

## 開催報告

# 経済における女性の活躍に関する 共同セミナー



## <主催>

内閣府経済社会総合研究所

## <共催>

独立行政法人労働政策研究・研修機構

独立行政法人経済産業研究所

JILPTと、内閣府経済社会総合研究所、経済産業研究所の三研究所は三月五日、都内で「経済における女性の活躍に関する共同セミナー」を共同開催した。「日本再興戦略」（平成二五年六月一四日閣議決定）において、女性の活躍推進が成長戦略の柱とされるなど、経済における女性の活躍への機運が高まっているなか、各研究所の最近の研究成果を報告し、有識者を交えたパネルディスカッションを開催した。

最初に報告に立った周燕飛（JILPT副主任研究員）は、「育児期女性の職業中断」をテーマに、JILPT子育て世帯全国調査二〇一二の調査結果を紹介した。

育児期女性の職業中断については、低学歴層だけでなく高学歴層にも広がり、他国にみられない「新規学卒一括採用慣行」が強いことから、この時期の職業中断が、労働条件の良い「第一次労働市場」からの離脱と賃金の大幅な低下をもたらす。一方、働く女性の意識に目を向けると、約

六割の子育て女性は、出産後も仕事を続けることに「賛成」または「まあ賛成」と回答するものの、それが実現しているのは三人に一人程度にとどまっているのが現状で、現実と理想には格差が存在している。

両立困難の背景には、男女役割分業に関する強い慣習や専業主婦の妻を持つ男性をモデルとする日本的雇用慣行などがあり、女性が仕事も家庭も持ち続けるには、「男性よりも重い家庭責任を前提とした職業・職種の選択や、職業中断とその影響を最小限にすることが必要であり、今後はジェンダー大収斂時代に備え、共働きモデルを前提とした人生設計がスタンダードになり、それに伴う社会基盤の整備が求められる」と報告した。

続けて、児玉直美氏（経済産業研究所コンサルティングフェロー／一橋大学経済研究所准教授）は、RIETIプロジェクト「ダイバーシティとワークライフバランスの効果研究プロジェクト」の結果を報告した。

それによると、潜在成長率の推移を国際比較で見ると、日本は二〇〇〇年代から就業者数が減少している。加えて、一人当たりの賃金も減少し、とくに若い世代ではその傾向が顕著になり、男性の片働きでは家計が維持できない現実がある。

これは家計からの要請であるものの、企業の側からみても、労働力人口が減少するなか、優秀な人材を確保するとき、男性という人口の半分の人材から選ぶより、女性を含めた広い人材プールから人を雇うことが求められる。

女性の就業の「量」と「質」の拡大は、社会的にも、企業においても、家計においても必然となっている。これを女性の側からみると、いかに社会や企業の役に立ちながら稼ぐか、企業からみると、いかに女性を上手く使ってパフォーマンスをあげる仕組みをつくるかがカギとなる。

また、本来、女性比率とパフォーマンスは相関にはない。女性比率とパフォーマンスに正の相関が出るのは、労働市場が新しい均衡へ移行する過渡期にあるため、利得を獲得しているにすぎないという。

こうした研究結果から得られたこととして、①ダイバーシティや女性活用は、ある条件のもとで、パフォーマンスをあげる可能性がある②女性を活用している企業は、企業が労働者の全人生を請け負わず、労働者も全人生を会社に捧げないのが特徴で、そのような企業では一般的にワーク・ライフ・バランスにも積極的③取締役会メンバーの性別、年齢、学歴など多様性を大きくすることが変革への足掛かりになる——などと指摘。ダイバーシティは、企業が多様な人材、多様な価値観を受け入れ、柔軟である代理指標になる——とまとめた。

最後に麻田千穂子氏（内閣府経済社会総合研究所総括政策研究官）が、「夫婦の出生力の低下要因に関する分析——『少子化と夫婦の生活環境に関する意識調査』の個票を用いて」をテーマに報告した。

少子化の要因としては、未婚化と夫婦の出生児数の減少があげられ、出生児数

の減少については、夫婦の生活環境、意識、価値観などが背景として考えられる。わが国では、三世同居が増えないながら、夫の家事・育児が重要と指摘されながら、もつぱら妻が育児・家事を担うのが一般的。こうした役割分担が続くなか、限界が感じられると、子どもを増やさない選択がなされる可能性がある。

そこで、既婚男女に対するインターネット調査の個票データを用いて、理想に基づく出生意欲と現実的出生意欲を比較し、その違いに夫の育児参加が関係しているか検討を加えた。さらに、夫婦の伴侶性が追加出生意欲に及ぼす影響、世代間関係と子世代の出生数の関係についても分析を加えた。

その結果、①夫の育児参加、夫婦の情緒的サポート、伴侶性は夫婦の出生意欲を高め、これらを可能とする生活環境として、男女双方のワーク・ライフ・バランスが重要②社会全体の出生力を回復するには、親の支援に頼らなくても、子どもを生み育てられる社会的支援が重要——だとしたうえで、③ワーク・ライフ・バランスと子育ての社会的支援は、女性活躍の前提であり、少子化克服と女性活躍の同時達成のためには、この二つが重要——と報告した。

## パネルディスカッション

続けて、パネルディスカッションでは、「少子化を克服しつつ経済における女性の活躍を進めるため、働き方と性別役割分業の見直しをどう進めるか」について

議論を深めた。

第一テーマ（「経営と女性」）では、樋口美雄氏（慶応義塾大学商学部教授）が、「女性活躍推進の経済効果」と題して報告した。「女性活用が企業にとってコストか投資かについては、コストに終わるなら、社会政策として考える必要がある。一方、将来的に収益につながるなら、産業政策、経済政策として位置づける必要がある」とした。

企業の女性活用によるパフォーマンスに与える影響については、女性活用だけで、人材活用方法など他の働き方を変えないと、パフォーマンスの改善にはつながらない。むしろ、女性活用を通じて、色々な働き方、人材の活用、育成のあり方に変更を加えないと、女性活用は投資にならない。

正社員女性比率が高い企業では利益率が高い傾向にあるが、働き方、例えば、フレックスタイム、短時間勤務、ワーク・ライフ・バランスの専任部署が設けられている企業では、その効果が顕著にあらわれている。

こうした説明をしたうえで、「女性活用は、三年から五年後には企業の生産性を引き上げることにつながり、働き方の柔軟性の拡大、男女間の格差縮小、上司の意識改革、非財務情報の開示などが重要」と指摘した。

第二テーマ（「出産育児期の就業」）は、武石恵美子氏（法政大学キャリアデザイン学部教授）が報告した。

武石氏は、両立支援はこの一〇年でかなり進んだが、女性の活躍面では課題が

残ると述べたうえで、①大企業の正社員女性の継続就業はかなり進んでいるものの、非正規、中小では遅れていること②近年、両立支援策の利用者が増えるにつれ、制度利用が長期化し、キャリアのあり方が問題となること——の二点について言及した。

一つ目の規模間格差、就業形態間の格差解消に向けては、育児休業など仕事と子育ての両立支援策の導入、有期雇用への周知を含めた円滑な制度運用を引き続き進めることが重要で、とくに制度を利用しやすい環境整備がカギを握る。

もうひとつの両立支援策利用者のキャリア形成については、両立支援策の充実と併せて、働き方の改革を進めることで、両立支援策に過度に依存せずに両立できる環境を整えること、制度利用者が特殊な働き方にならず、「あの人、ちよつと違う」程度にすることが重要と指摘する。併せて、フレックスタイム制や在宅勤務など、働き方の選択肢を増やし、キャリアアロスをできるだけ小さくする働き方の実現、両立支援策利用者による過度な配慮をするのではなく、会社と制度利用者がきちんと話し合い、キャリア形成を促し、モチベーションを維持することが重要とした。

第三テーマ（男性を含めた働き方の見直し）については、濱口桂一郎（JILPT統括研究員）が報告した。

同氏によると、日本的な雇用システムにおいては、男性正社員はワーク無制限・ライフ限定がデフォルトルールだ。これを前提に、女性がどのように働くかは、

ずっと続いてきた話でもあるという。育児休業をとっている間は問題が生じないが、短時間勤務の後、待ち構えるのはフルタイム、オーバータイムの日々だ。この一〇年程、フレキシビリティを高めることがワーク・ライフ・バランスに資するという議論が続いている。

そもそも、労働基準法が労働時間を規制していることが第一次的なワーク・ライフ・バランスのはずで、毎日の労働時間の確実性が確保された上で、それでも足りないから、短時間勤務などを導入する、これが第二次なワーク・ライフ・バランスでフレキシビリティだ。

日本型雇用システムを考えると、雇用保障については、ある種のリジッドがある一方、極限なまでに労働時間、仕事の中身のフレキシビリティが高まり、それが家庭責任を負っている女性が働くことを難しくしてきたと捉えないと議論はいい方向に進まない。

女性問題は男性問題そのもの、男性の働き方をどうするかを抜きに、女性の働き方の議論は深まらない。今の社会の文脈での女性の活躍は、伝統的な男性概念を引きずり、もつとフレキシブルに、スーパーウーマン的な活躍となる。そうでない活躍モデルを考えた方がいいのではないかとの見方を示した。

### 総括コメント

最後に、清家篤氏（内閣府経済社会総合研究所名誉所長／慶応義塾長）が総括コメントを述べた。

日本経済が「失われた一〇年」において、もつとも失ったものは人口だ。出生率低下の原因は、子どもを生み育てる女性の機会費用の増大にある。この機会費用をいかに下げるかが、人口政策を考えるうえでも、女性の就労促進にとつても重要となる。

報告でも指摘があったが、共働きモデルを確立することが、賃金の動きからも必要となり、共働きモデルで従前の世帯収入を確保することが求められる。ただし、賃金が下がっていいわけではない。男女ともあがつていく必要がある。そのため、時間当たりの付加価値生産性を高めることが最大のポイントとなる。

その点で、女性が働き続けることは、女性の能力がどう高まっていくかがカギを握る。日本の雇用制度をめぐっては、変わらなければならぬところもあるが、最大のメリットであり、こちらからも残しておくべきことは、企業が職場において従業員を手塩にかけて育てることだ。とくに、能力をまだ十分に身につけていない人、これから能力を身につける人は、ある程度の期間、雇用が安定し、能力を身につけるまで、コストを回収する期間までは、雇用が安定的に推移しなければならぬ。

同氏は最後に、雇用が流動化することにより女性の就労が活性化し、女性も男性も子育てしながら、できるだけ安定的な雇用の場において能力を形成し発揮し続けるような職場、また、雇用の安定性と両立する女性の活躍の場の拡大が必要との考えを示した。（調査・解析部）