

女性活躍とワーク・ライフ・バランス (WLB)

学習院 脇坂 明

1 女性労働者の現状

女性有業率の着実な上昇 (2002 58% → 2012 63%)

地域による違い (広島県 59% → 62%)

けん引役は 25-39 歳、50-64 歳

正社員として働く既婚女性の割合は 25-39 歳増えているが、そのほかの年齢層は、そうでない。

女性管理職割合は増えているが、いまだ国際的にみて低い水準

このことが男女間賃金格差のもっとも大きな原因

第一子出産後の継続就業率は、やや上昇しつつあるが、いまだ低い水準

「男女均等と WLB の実現」(男女共同参画) は、企業が「経営戦略」として競争力向上のために目指すべき

2 WLB の実現のために

企業組織の制度改革だけでなく、職場レベルで取り組まないと効果はない

*業務改革(働き方改革)と従業員の意識(公平感など)

企業取組の成果は、従業員意識レベルには表れていない

*ライン管理職の重要性

ポイント: 面談時に妊娠・出産・育児休業・短時間勤務など、キャリア展望を踏まえて、配置・業務分担などを相談し満足(納得)してもらおう 柔軟性もって行う

多様ゆえ個別面接が基本だが、場合によっては集団で啓発はかる

3 女性活躍拡大のために

*民間企業の事例

*病院の事例

参考

日本経済調査協議会「女性活躍社会研究会」趣意書

今年が男女雇用機会均等法制定から30年に当たる。この間に女性の職域は拡大し、勤続年数も伸びた。渉外業務や法人営業など、かつて男性で占められていた職場で働く女性が増えている。かつては結婚退職が当然のように思われていたが、現在では育児休業を取って出産後も仕事を続ける女性が少なくない。女性の職場進出は着実に進んでいると言える。しかし、その歩みは遅く、欧米諸国に比べると、男女の雇用機会の差は依然として大きい。女性が活躍できる社会からは今なおほど遠い状況にある。そうした中、女性の力を引き出せていないことは、日本経済にとってマイナスであるという議論が起こり、成長戦略として、にわかに「女性活躍」への関心が高まっている。

このような社会的背景のもとで発足する本研究会は、女性がこれまでも増して仕事で活躍できる社会を構築するための必要十分条件を検討することを目的としている。

「女性活躍」が意味するところは様々であるが、指導的地位にある女性が少ないところに我が国の大きな特徴がある。その指標としては、女性管理職の割合を見るのが適当であり、これが国際的にみて低いことがわかっている。ところが、その決定的理由は、国際比較がとても難しいことから、いまだ明らかにされていない。「雇用システム」の違いに原因があるらしいことは明らかだが、これまで指摘されてきた長期雇用や賃金制度、あるいは長時間労働などの要因だけで説明するのは困難である。

翻って考えてみれば、技能やスキル向上において男女差がなぜ生まれるかを見たほうが遠回りのようで近道である。一般的に技能の差は、学校教育における男女差と企業が施す訓練（インフォーマル OJT 含む）における男女差から生まれるが、我が国は、企業における訓練による効果が大きいのではないだろうか。

その観点から、いわゆる「初期キャリア」の男女差、つまり係長や課長になるまでに、仕事内容やスキルに男女差があるかどうか、あるとすれば具体的にどのような差があるかを探ることが重要である。この点は既存の研究でも、それほど明らかにされてきたわけではない。また、この時期は、女性の出産・育児が関係する時期なので、WLB（ワーク・ライフ・バランス）の視点を加えなければならない。とくに、女性の意欲を含めた将来のキャリア展望との関連が重要である。そこで、企業事例やデータの分析から、初期キャリアにおける男女差がないようにするためにどうすればよいか探り、効果的な対策を提言する。