

# 日本における女性の活躍推進について

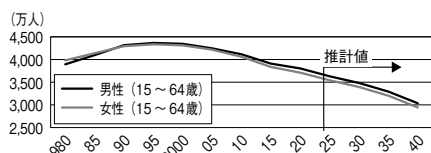
大臣官房総合政策課 調査員 山口 晶子／伊藤 恭平

本稿では、女性の活躍の障壁になっていると考えられる性別役割意識と男性の長時間労働について考察する。

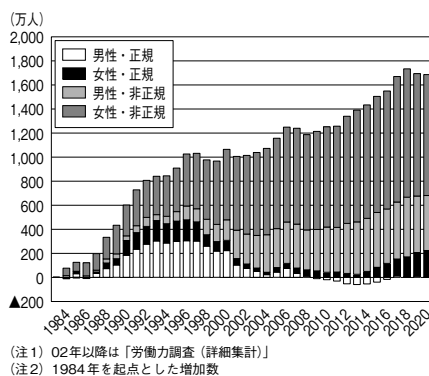
## 求められる女性の活躍

- ・労働力人口の減少が予想される中で（図表1）、女性の活躍が促されることは日本経済の成長にとって極めて重要である。一人当たりの平均実質賃金が下がっている中では（図表2）、世帯のすべての構成員の所得が上昇することで、家計の所得を高めることが期待される。
- ・近年、女性の就業者数は継続して増加している。ただし、非正規雇用の割合が高く（図表3）、正規雇用においても管理職比率が非常に低い（図表4）。現状では、男女の就業形態や賃金に大きな差がある。

（図表1）労働力人口の変化



（図表3）雇用形態別の就業者数の変化

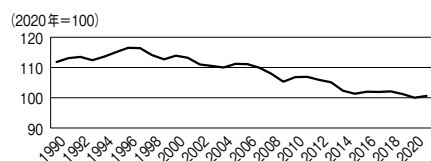


（図表4）男女別役職割合

役職	年収			女性割合
	男性	女性	男女間賃金格差	
部長級	915.3万円	748.0万円	81.7	8.8%
課長級	777.7万円	658.7万円	84.7	13.2%
係長級	642.1万円	546.6万円	85.1	21.3%
非役職	486.5万円	383.1万円	78.7	39.8%

（注1）対象は一般労働者（雇用期間定めなし）。  
（注2）男女間賃金格差とは、男性＝100としたときの女性の水準。

（図表2）平均実質賃金の指数推移

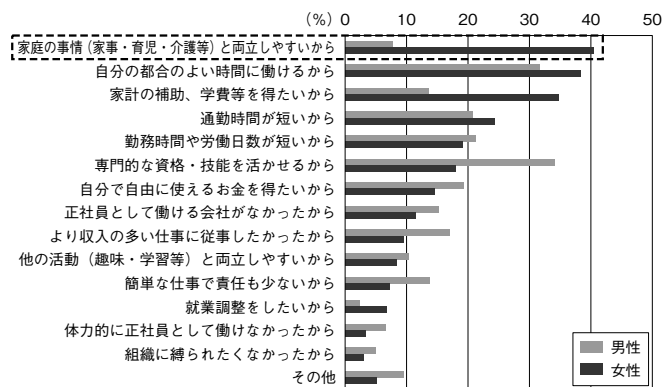


（出所）総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」

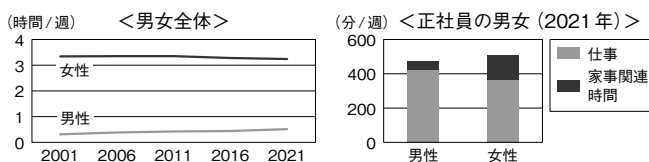
## 女性活躍の障壁（1）性別役割意識

- ・女性の就業状況の特徴として、非正規雇用の割合が高いことや、管理職比率の低さを挙げたが、その背景について検討したい。
- ・正社員以外の労働者における就業形態の選択理由を見ると、「家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから」という理由が女性においては全体の4割を占める最大の理由である一方で、男性においては1割未満に留まり（図表5）、家事・育児・介護等は女性が主体的に担うべきであるという性別役割意識が背景にあることが推察される。
- ・実際に家事関連に費やす時間は依然として大きな男女差があり、妻が正規雇用である共働き世帯においてもその傾向は見られる（図表6）。また、「組織のリーダーは男性の方が向いている」「大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方が良い」といった、職場における性別役割意識も存在し（図表7）、家事負担に加え、女性のキャリアアップの足枷となっている可能性がある。

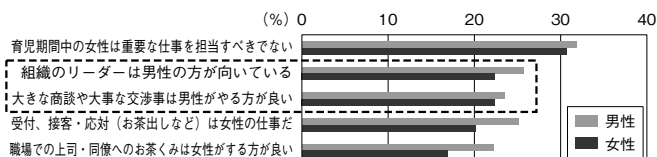
（図表5）正社員以外の労働者の現在の就業形態を選んだ理由



（図表6）男女別の家事関連時間の推移



（図表7）職場における性別役割意識

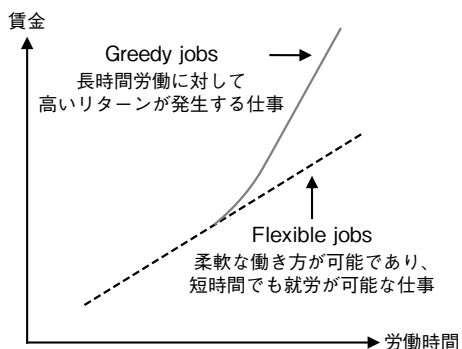


（出所）厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」、総務省「令和3年社会生活基本調査」、内閣府「令和3年度 性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究」

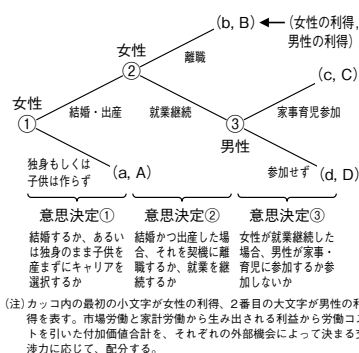
## 女性活躍の障壁 (2) 男性の長時間労働

- ・「男性が仕事、女性が家事・育児」から「男女ともに仕事と家事・育児を行う」という役割意識の変化にあたって、何が必要であるのか検討したい。
- ・Goldin (2014) やCha and Weeden (2014) によれば、米国の労働市場では、高収入の職業では、労働時間が延びるにつれて所得は非線形的に増えていくという特徴が見られる (図表8)。日本では、無限定に働く正規雇用者の早い昇進が、長時間労働へのリターンとなっているとの見方もできるだろう。
- ・男女の結婚、就業、家事育児参加の意思決定モデルを用いて考えると、夫の長時間労働へのリターンが大きく、夫が家事・育児に参加せずに仕事に専念するという選択を取ることが合理的である場合には、妻が本格的に就労しキャリアアップを図ることは困難になる。女性も男性と同様にキャリアを追求することが合理的であるためには、男性が家事・育児に参加できるよう、長時間労働を是正する必要がある (図表9)。

(図表8) 仕事の種類別労働時間に対する賃金変化



(図表9) 男女の結婚、就業、家事育児参加の意思決定モデル



各雇用環境において、左図の①～③の順に女性および男性が意思決定をする際に、どれが均衡点になるのかを考える。

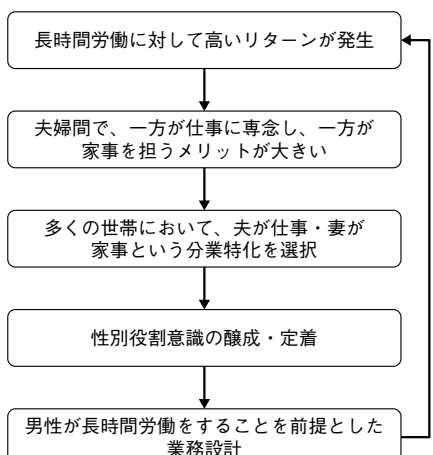
雇用環境	均衡点	選択される行動
男女雇用均等法が施行される前	(b, B)	女性の雇用機会は限られているため、多くの女性にとって、独身で働き続けたり、結婚後に就業継続するよりも離職した方が利得は高く (b>a, c, d)、専業主婦として家事に専念する。
女性の就業機会の改善後	(a, A)	女性の就業機会が改善すると、結婚しないでキャリアを追求する経済的な利得であるaが上昇し、より多くの人にとってa>bとなるため、未婚率が上がる。
就業継続支援策 (保育所の整備等) の施行後	(d, D)	家事・育児の負担が減ることで女性が就業継続した場合に受け取るc, dの値が上昇し、就業継続を選ぶ人が増える。ただし、長時間労働のリターンが高い場合、男性は家事・育児に参加せず仕事に専念する (D>C)。
長時間労働の是正後	(c, C)	長時間労働のリターンが低くなることで (C>D)、男性が家事育児に参加し、女性も男性と同じようにキャリアを選択することが可能かつ合理的となる。

(出所) Goldin, Claudia (2014) 「A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter」、Goldin, Claudia (2021) 「Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity」、Youngjoo Cha and Kim A. Weeden (2014) 「Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages」、大湾秀雄 「働き方改革と女性活躍支援における課題—人事経済学の視点から」 「仕事・働き方・賃金に関する研究会：性別役割分業、長時間労働とジェンダーバイアス」

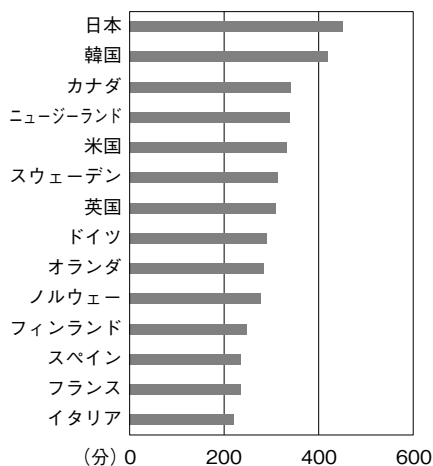
## 女性活躍推進に向けた今後の展望

- ・女性の活躍推進にあたって、様々な課題がある中で、本稿では性別役割意識と男性の長時間労働を挙げた。長時間労働への高いリターンが「男性が仕事、女性が家事」という分業特化のメリットを増幅し、各人に性別役割意識を定着させるとともに、企業においても男性の長時間労働を前提とした業務設計が行われ、女性のキャリアアップの大きな障壁となっていると考えられる (図表10)。日本男性の平均労働時間は先進国の中でも高い水準にあり (図表11)、女性の活躍を推進するにあたっては、男性の働き方から変える必要があるであろう。
- ・女性の活躍推進を評価されている企業の取り組みを見ると、テレワークや短時間勤務の整備や、業務の繁忙調整により、仕事と家庭の両立をサポートすることに加え、女性管理職候補の選抜育成といった取り組みも見られる (図12)。企業の経営陣が本気で労働環境の整備および業務の再設計等に取り組み、性別を問わず、一人ひとりが、様々なライフステージに応じて柔軟に働くことを可能にすることで、女性の活躍が促進されることを期待したい。

(図表10) 長時間労働および性別役割分担の定着



(図表11) 先進国における男性の1日当たり労働時間の比較



(図表12) 女性の活躍推進が評価されている企業の取り組み例

企業名・実績	取り組み例
日本 アイ・ビー・エム 株式会社	・働いた時間ではなく、アウトプットを評価することを企図した成果主義の徹底や、ダイバーシティ研修といった全社的な意識改革の実施 ・テレワーク、短時間勤務、裁量勤務等の勤務制度の整備や、企業内保育園の設立により柔軟な働き方を促進
「日経ウーマン」による2020年「女性が活躍する会社ベスト100」1位獲得	・女性管理職候補を選抜し、育成プログラムを提供するとともに、管理職の後任候補に必ず女性を入れて検討し、女性の積極的な登用を実施
株式会社 ヨロズ	・本社と工場といった働き方が異なる部門において、無理に勤務体系を統一せず、それぞれにおいてフレックスタイムや時間有給といった勤務制度を整備 ・仕事が特定の時期に集中しないよう業務プロセスの変革を実施

(出所) OECD.stat 「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2020)」、上田淳二・鶴岡将司 「仕事・働き方・賃金を巡る変化と課題—一人ひとりが能力を発揮できる社会に向けて」、各社HP

(注) 文中、意見に関する部分は全て筆者の私見である。