

# 女性活躍社会研究会 プレゼン資料

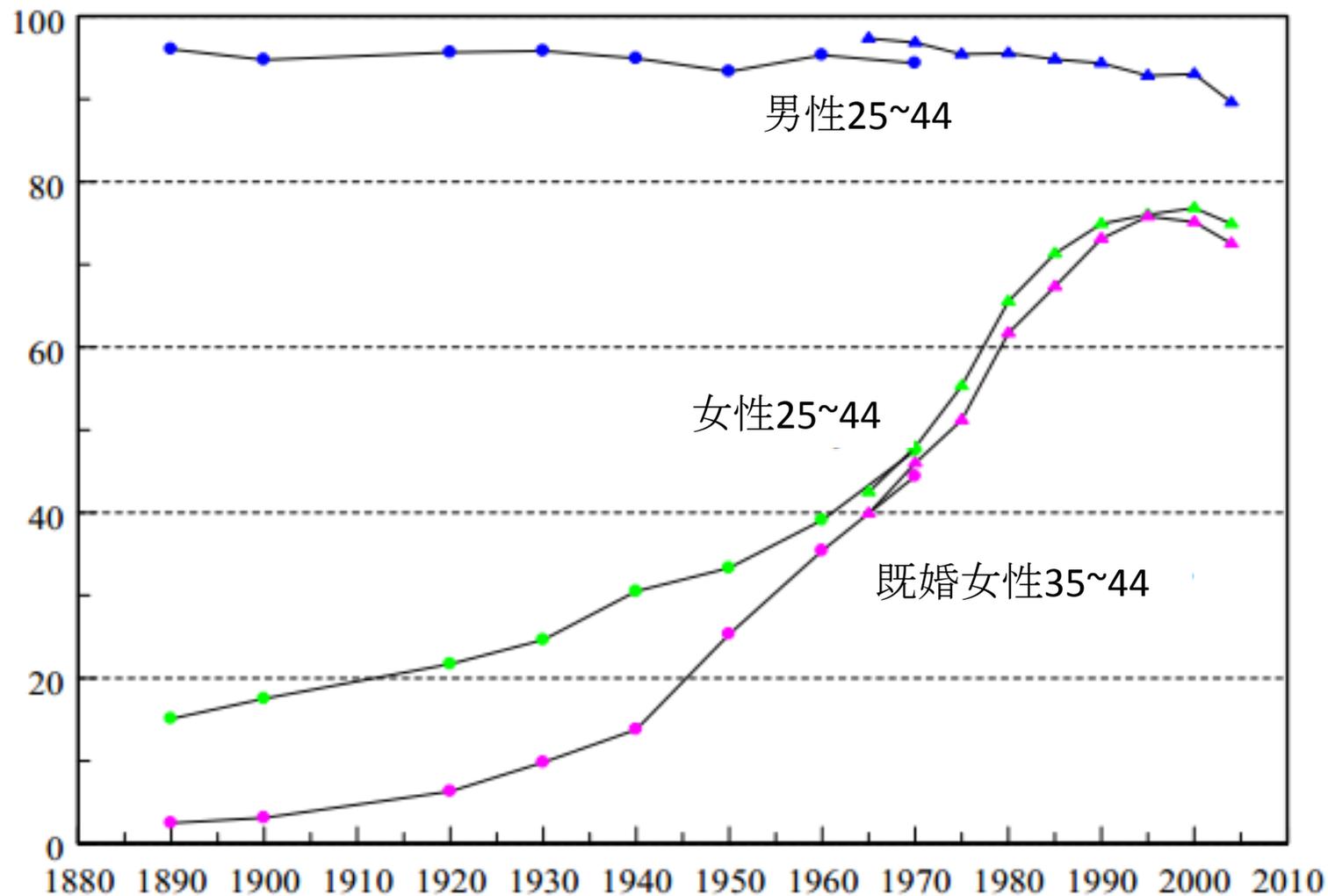
日本女子大学  
大沢真知子



# アメリカでおきた静かな革命 (共通の変化)

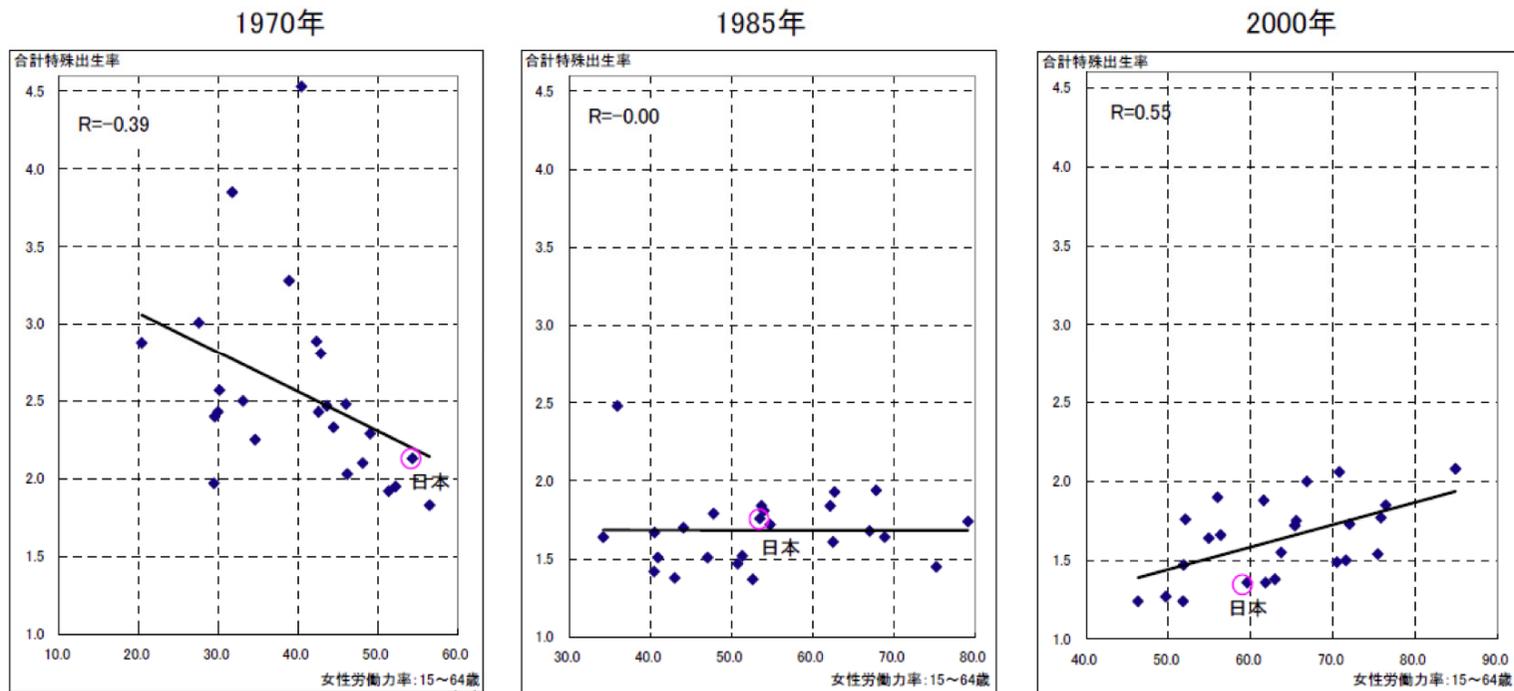
- 1970年代後半におきたアメリカの静かな革命の特徴、
  - (1) 生涯における労働市場で女性が過ごす時間が長くなった
  - (2) 女性の多くが複数のアイデンティティをもつようになった
  - (3) キャリア形成と家族形成が夫とのjoint decisionになっていく

# アメリカの男女別労働力率の変遷 1890年～2004年



資料出所 : Godin, C. "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family", NBER Working Paper 11953, January, 2006.

# 女性の社会進出と出生率の関係の変遷 1970,1985,2000



# 男女格差過去最低の105位

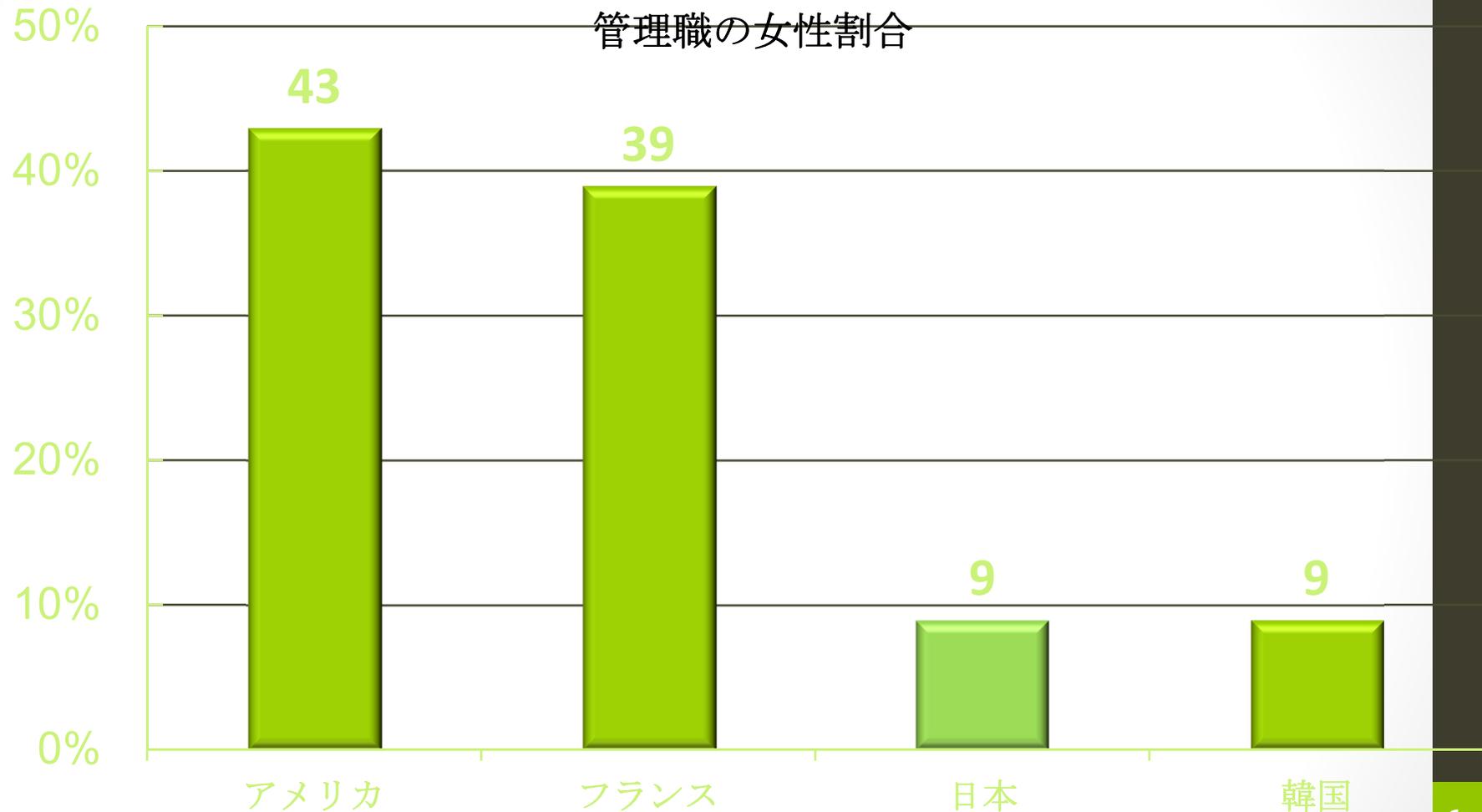
- ジェンダー・ギャップ指数

2011年 98位

2012年 101位

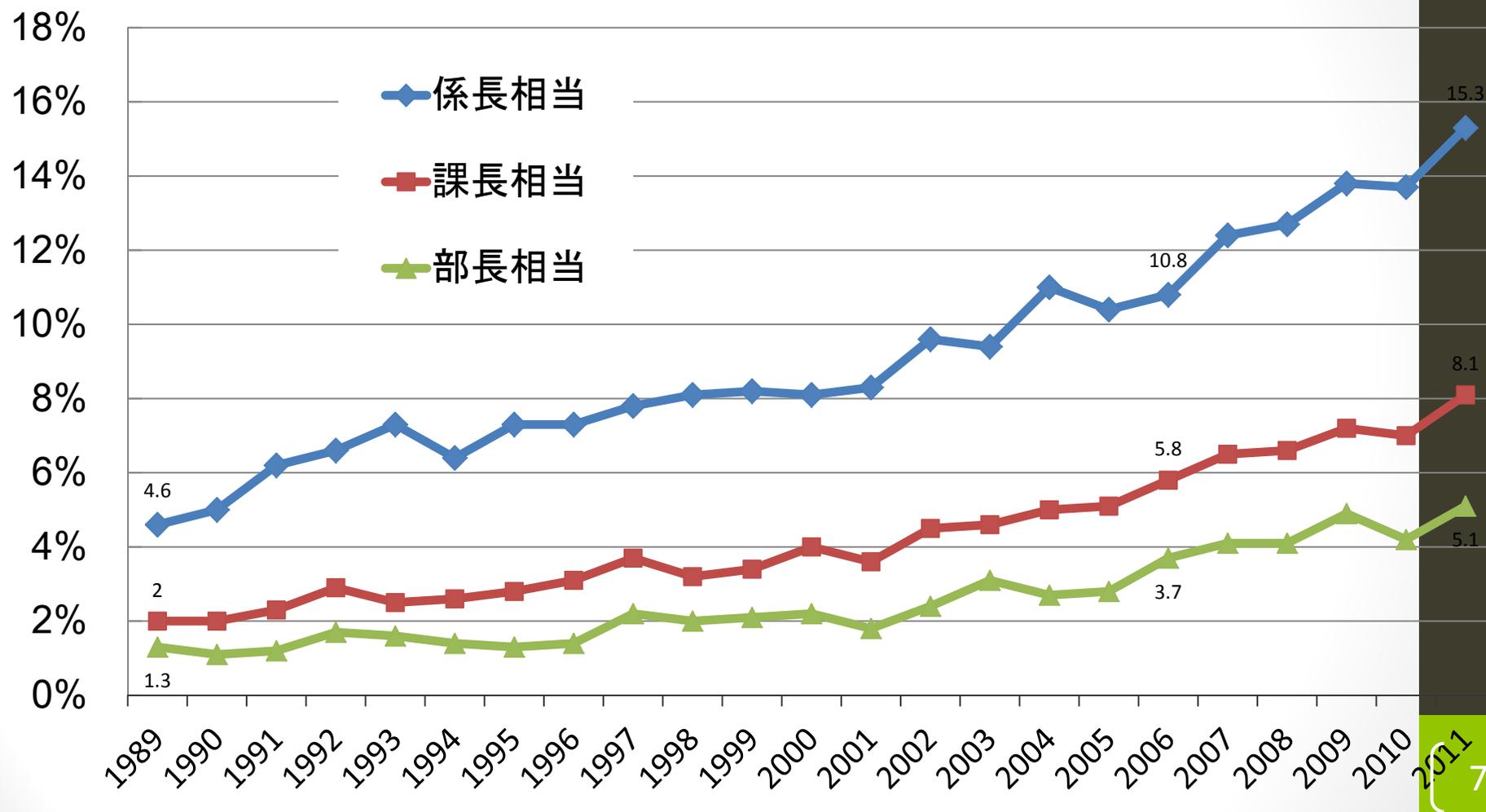
2013年 105位

# 管理職の女性比率の国際比較



※国連開発計画(UNDP)"Human Development Report 2009", ILO(2012)LABORSTA Labor Statistics Databaseより作成

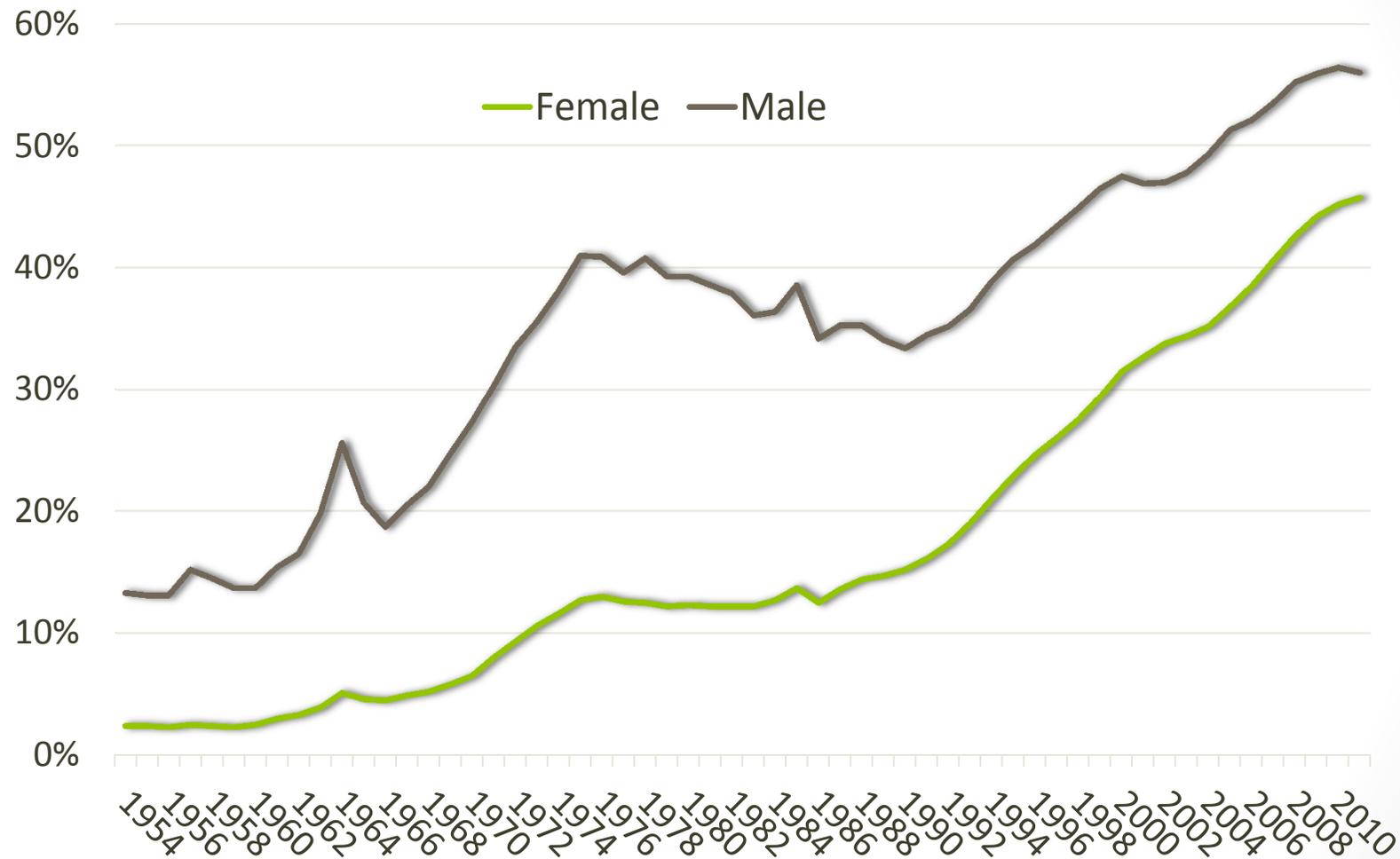
# 役職別管理職に占める女性割合の推移 (企業規模100以上)



※厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

2011  
(7)

# 男女別大学進学率のトレンド (1954~2010)



※文部科学省「学校基本調査」より作成

# 先細りの女性人材パイプ



出所) McKinsey & Company, Women Matter: An Asian Perspective, June, 2012

# 女性人材の浪費

- 女性人材の浪費は、  
「女性は勤続年数が短い」という企業の  
思い込みによっておきている

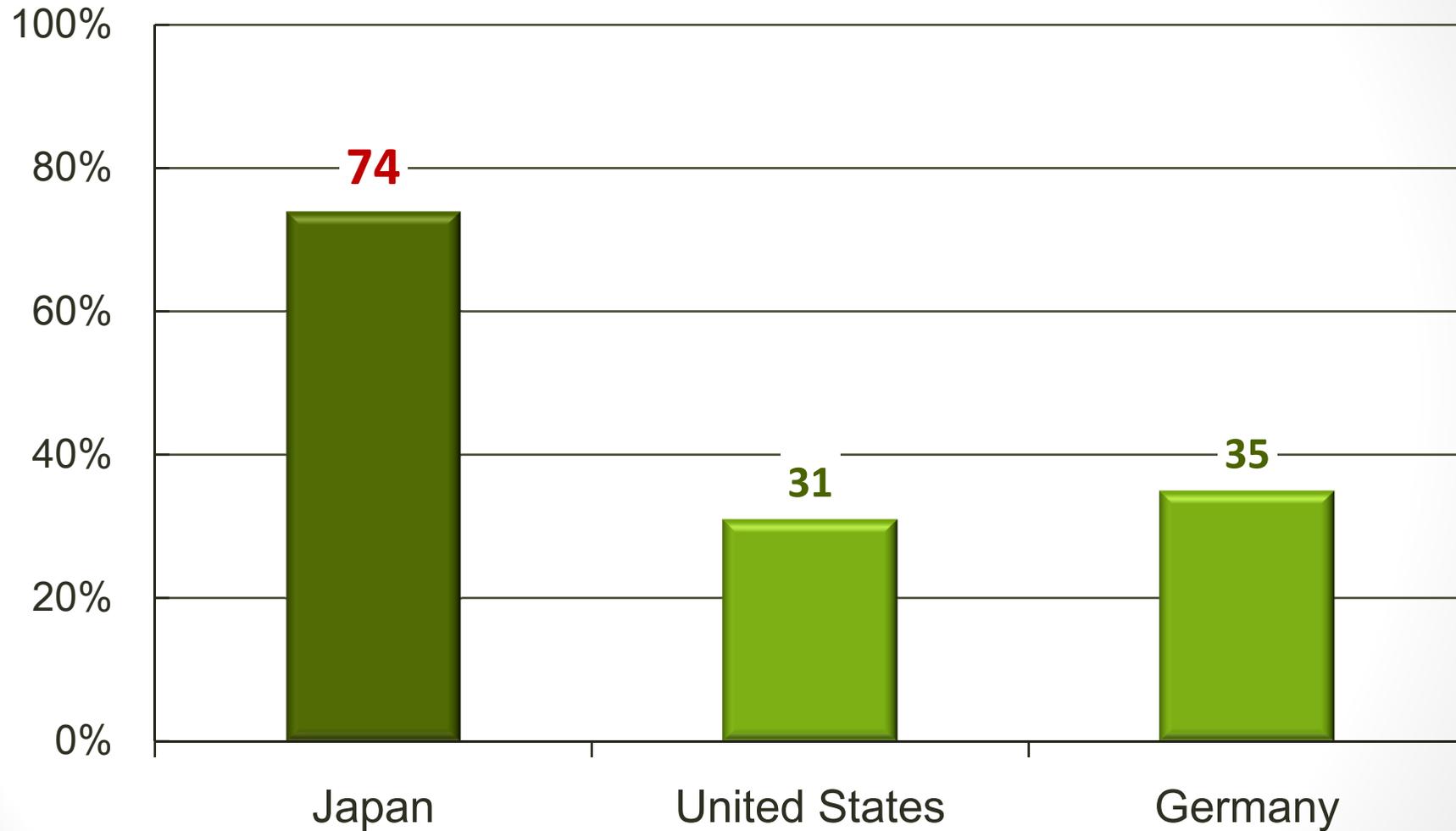
# 統計的差別とは

- もし企業が正規雇用者の離職をコストとみなすならば、将来の結婚や育児の離職による有無は不確定なコストであるが離職率の高い女性ほど女性に比べて(予想される)コストが高いことになる。だから、そのコストを考慮して雇用や賃金について、男女で差別化することが合理的である(フェルプスの統計的差別理論の応用)  
→合理的な差別である。問題は女性側にある。

# 統計的差別への反証

- 予言の自己成就— 女性労働者の離職を予測して予防策を立てることが逆に離職を合理的な選択としてしまい、女性の離職を促進してしまうこと。
- 逆選択— 「情報の非対称性」のもとで一律に賃金を低くすると、より高い賃金がふさわしいと思っている女性ほど先に辞めてしまう。  
→統計的差別は非合理的な結果を生み出す。  
女性に男性と同じ能力開発や昇進の機会が与えられないことが問題。

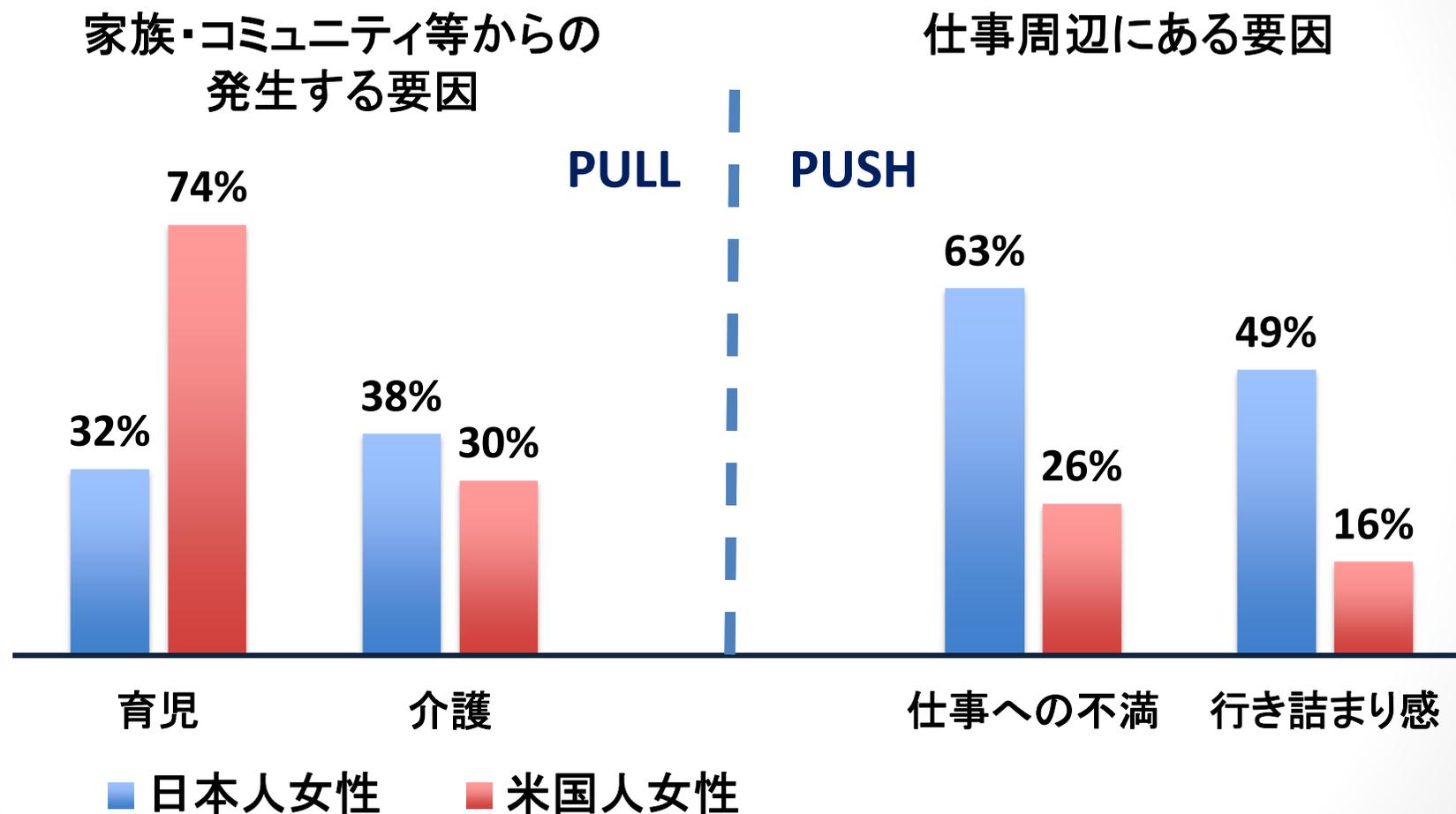
# 自発的に離職する女性の割合の3カ国比較



出典: 2011 Center for Work-Life Policy

日本女子大学 現代女性キャリア研究所  
RI+WAC Research Institute for Women and Careers

# 大卒女性が仕事を辞める理由



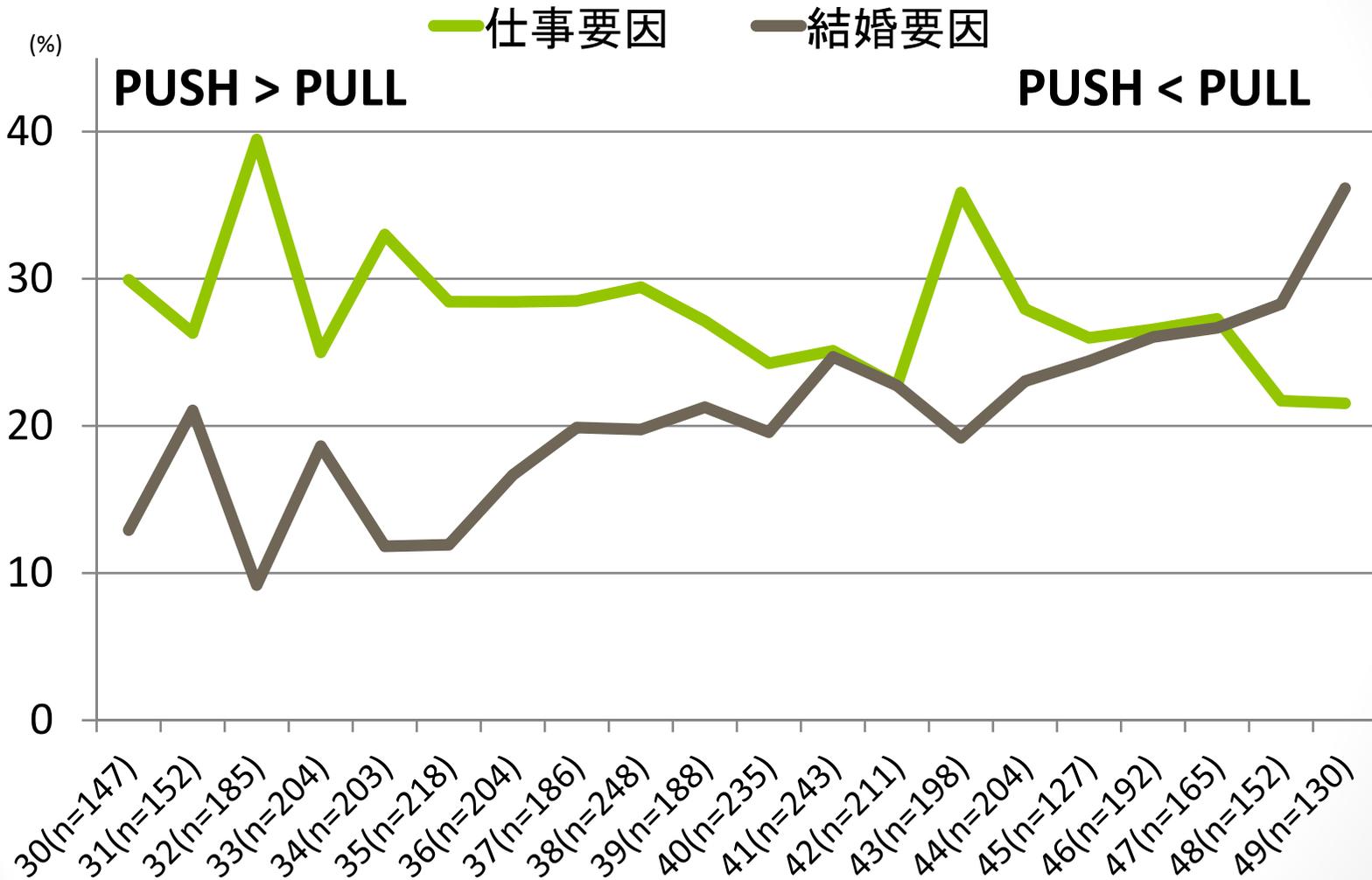
出典: 2011 Center for Work-Life Policy

# RIWAC 「女性とキャリアに関する調査」 について

- 調査対象      年齢    25～49歳の女性  
                         学歴    短大・高専・大卒以上  
                         地域    東京、神奈川、埼玉、千葉
- 調査時期      2011年11月25～27日
- 調査方法      (株)マクロミル登録モニターのインターネットを利用したアンケート調査
- 回答人数      5155人

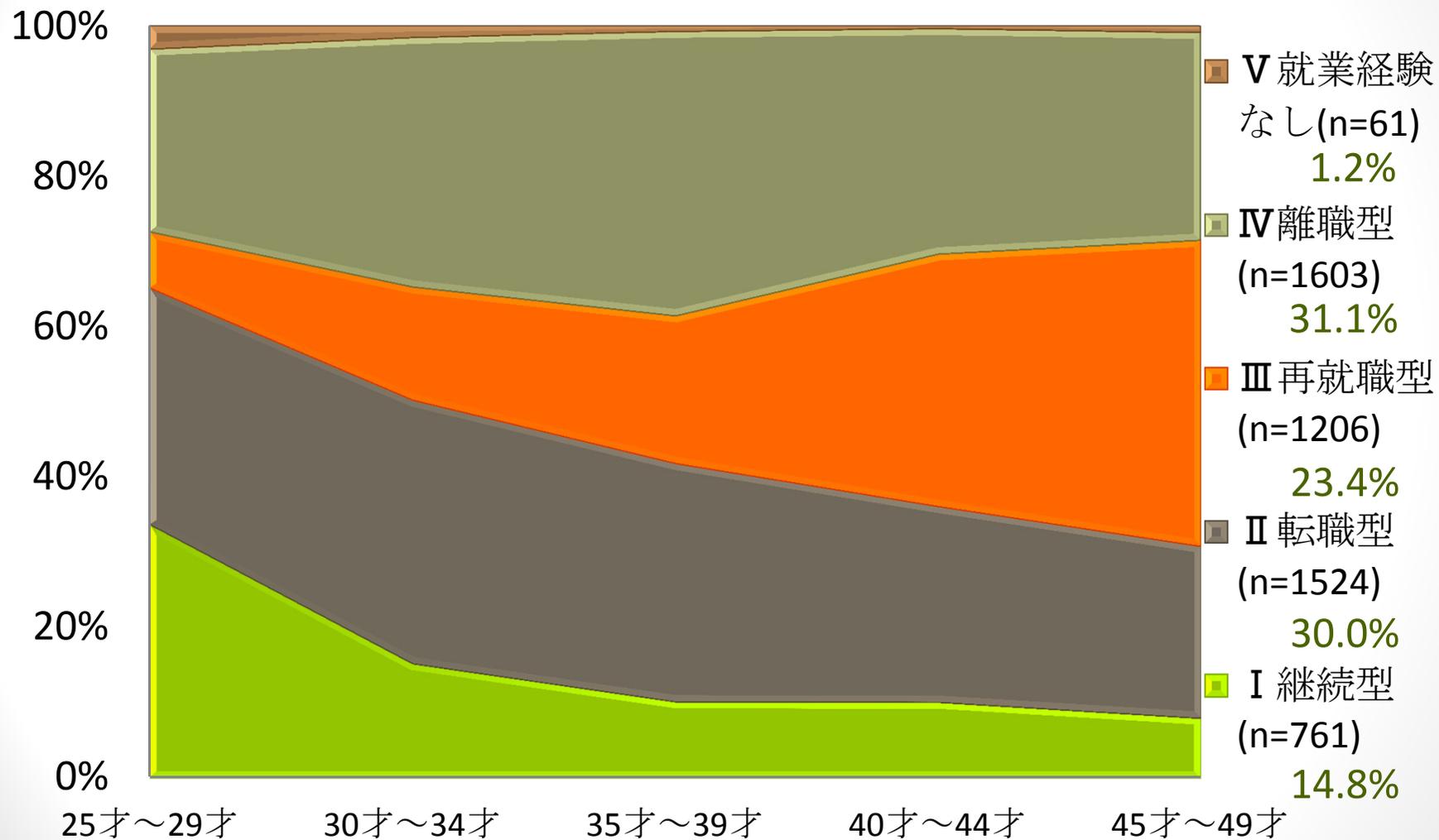
\* 調査対象者の就業形態の偏りを避けるために『労働力調査(平成22年)』に基づいた就業形態の割り付けを行った。

# 初職を辞めた理由の変化



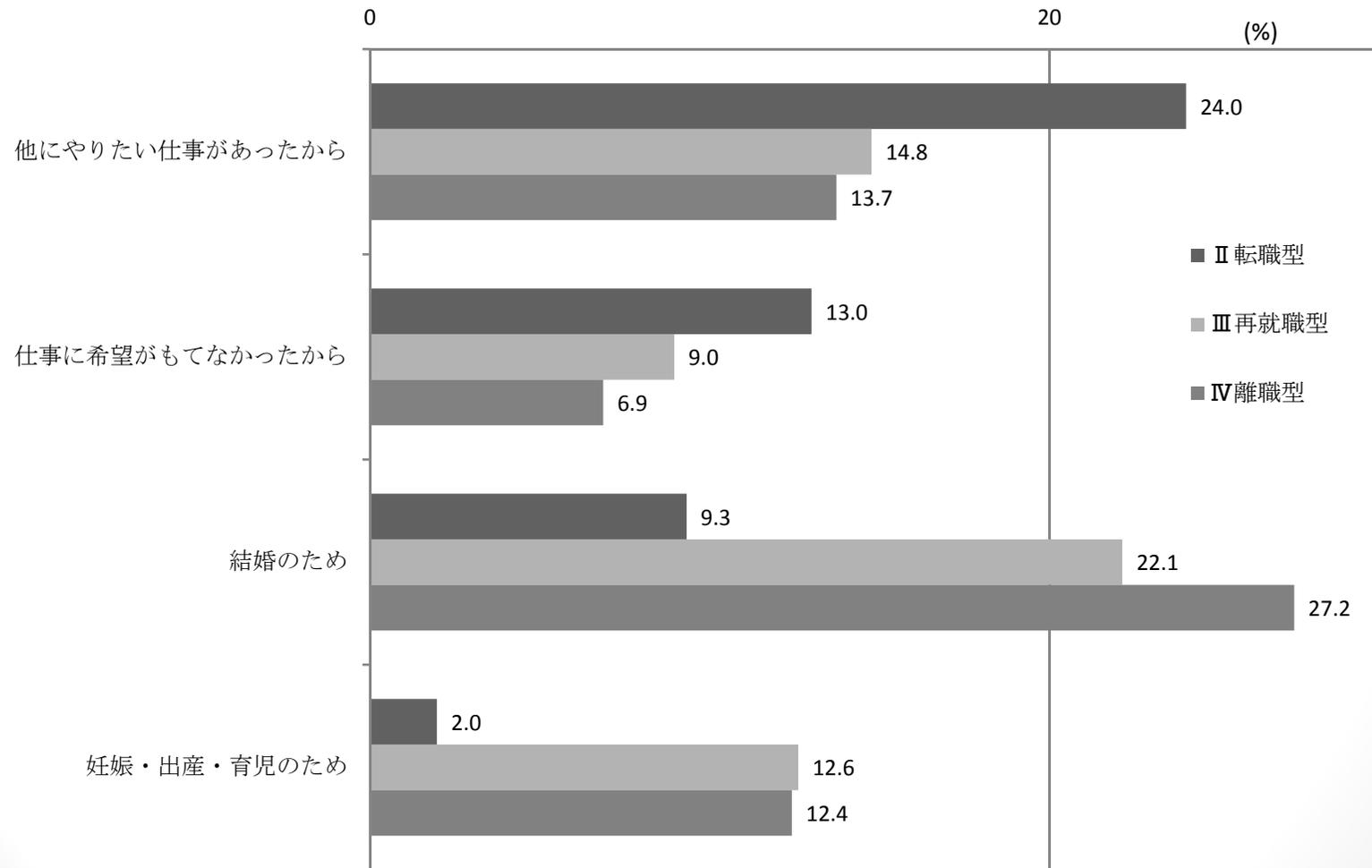
出所：RIWAC調査、2011年

# 高学歴女性の働き方の5パターン (全サンプル)

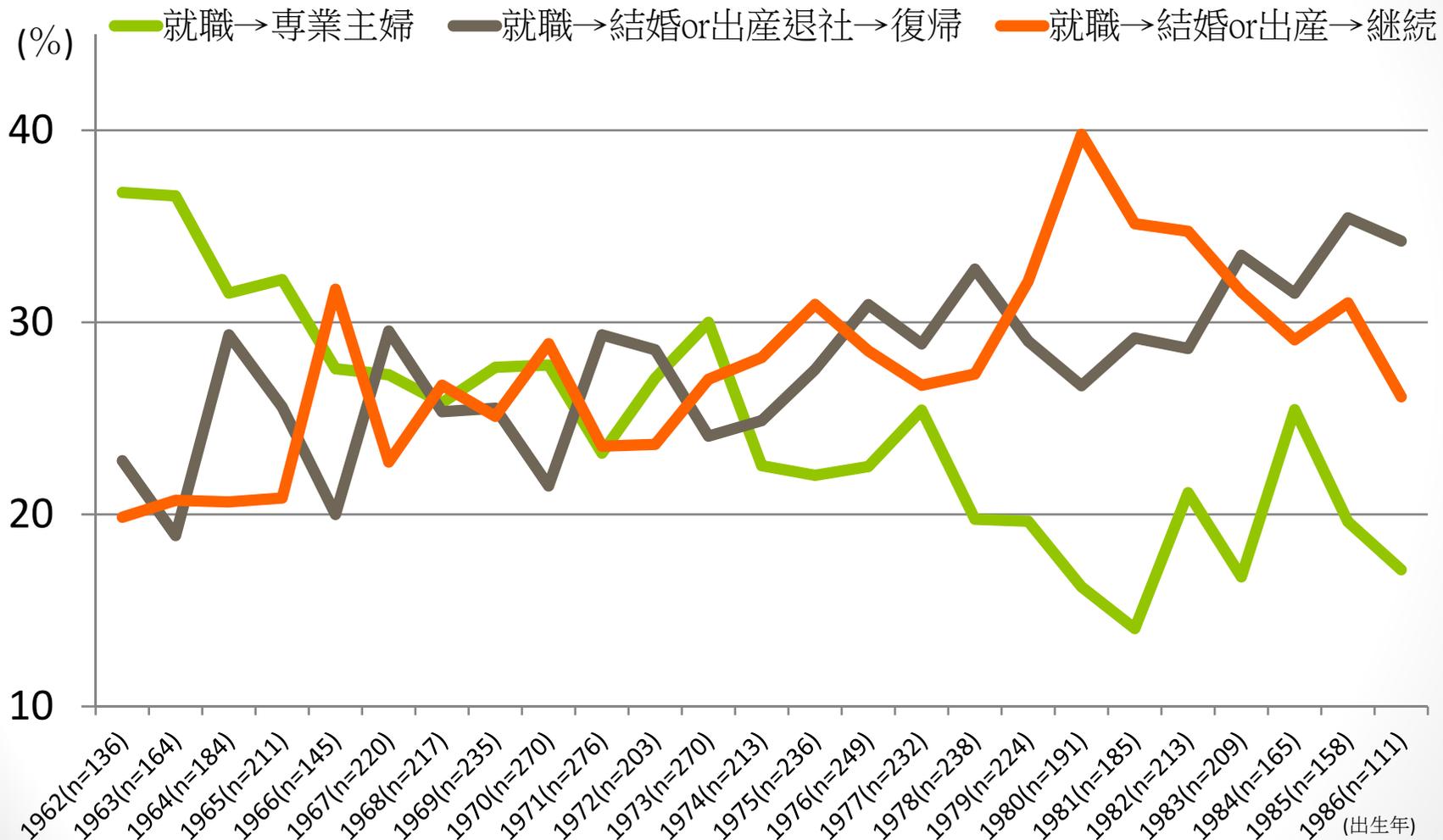


出所：RIWAC調査、2011年

# 高学歴女性のキャリアパターン別初職をやめた理由



# 就職氷河期に入って女性の意識は変化している



出所: RIWAC調査、2011年

## 9 7年以降若者の意識は変化した が個人差も大きくなっている。

- 「子供が小さいうちは母親が家にいた方がよい」  
2002年以降、若い層で支持派が多くなる
- 「男は仕事、女は家庭」は2005年以降に若い世代で支持派が多くなっている。

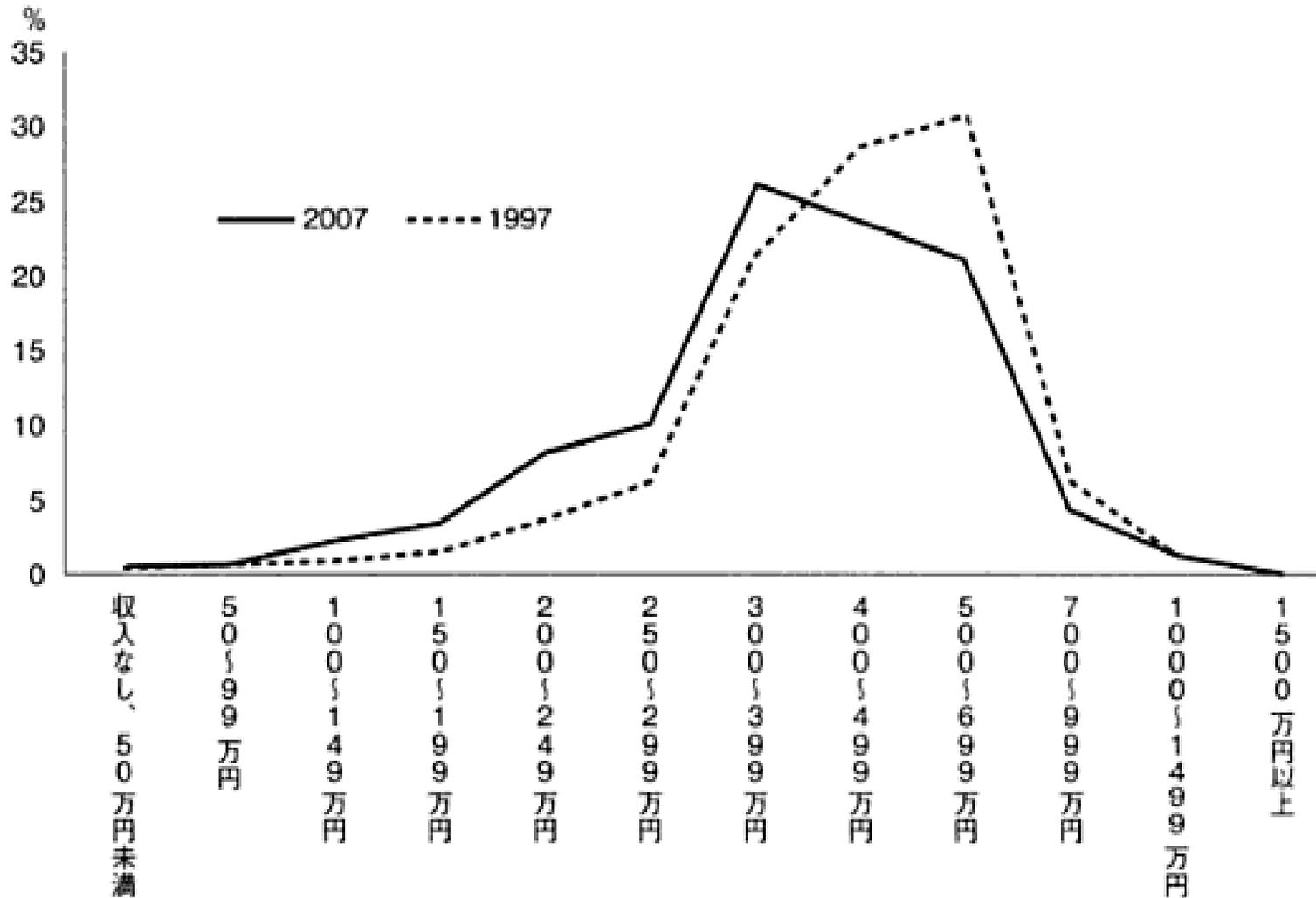
反転の要因の7割は、同じ世代のなかでの個人意識が多様化したことによっておきている

(釜野、2013)

➡ 伝統的な価値観を支持するひとは、教育年数が長いほど、若いほど少ない。しかし、同じグループのなかで意識の多様化がおきている。

# 年齢別の男性正社員の個人所得分布の変化

## 1997年と2007年の比較



出所：『妻が再就職するとき』大沢真知子(2012)p.20

# シグナリング理論

女性労働者は差別を回避するために、

長時間労働をする

育児休業から早く戻る

結婚を遅らせる

結婚をしない

などのシグナルを送ることになる。

(加藤・川口・大湾、2013)

# 大手総合化学メーカーの人事データ分析 からわかったこと

- 育児休業期間が7ヶ月を超えた場合、休業期間が長くなるほど所得の低下は大きくなる。育児休業後に短時間勤務制度を利用するとペナルティが大きくなる。育児休業期間を1年取り、短時間勤務制度を利用すれば、所得は17%減少する。さらに、この休業によるペナルティは、男性の方がより大きい。男性が3ヶ月育児休業を取ると、7～11%の所得の減少が生じる。
- 育児休業の期間が7ヶ月を超えると所得の低下（ペナルティ）がみられる。育児休業から7ヶ月未満で戻り、休業前と同じ就業時間働いた場合は、所得の低下はみられない。

## 女性が昇進するための要件は長時間労働

- 女性は年間の労働時間が2200時間を超えると昇進の確率は急速に高まる。（加藤他、2013）
- 週49時間以上働く（残業をすす）ということが、男性よりも女性において、管理職比率を増大させる要因になっている。（山口、2013）

# リーダーを育成するために

- (1) スポンサーシップの導入
- (2) 入社後早い時期にさまざまな仕事の経験をする

# 女性人材活用のエコシステム

トップ  
コミットメント

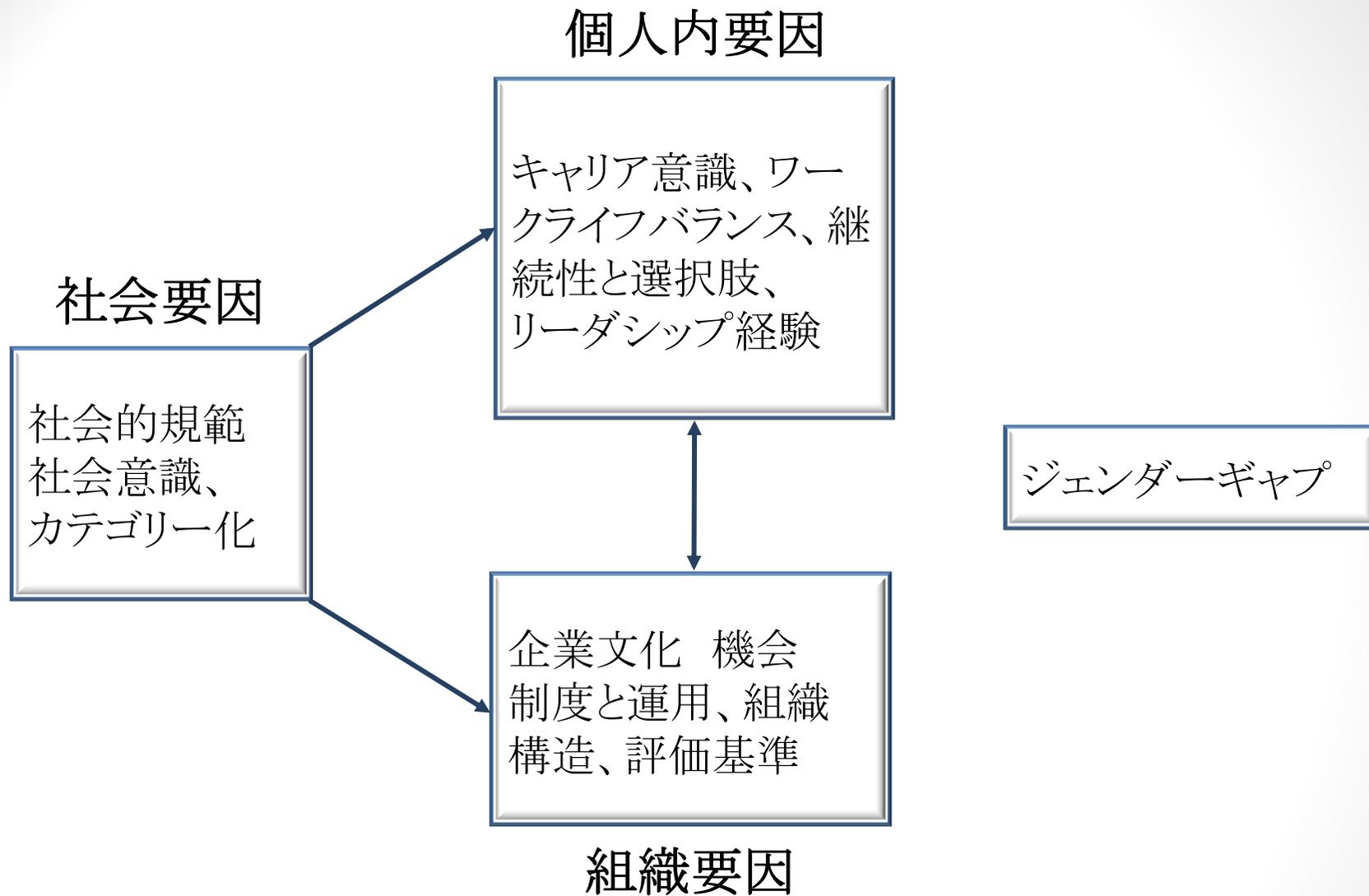
- ・意思決定ボード(CEO)のコミットメント
- ・取締役会のコミットメント
- ・トップに占める女性比率の目標値を定める

環境整備

- ・仕事と家族の両立支援
- ・働く時間と場所の選択
- ・育児休業前後および休業中に仕事への移行をスムーズにするための施策
- ・時間制約社員が不利にならない評価制度の見直し

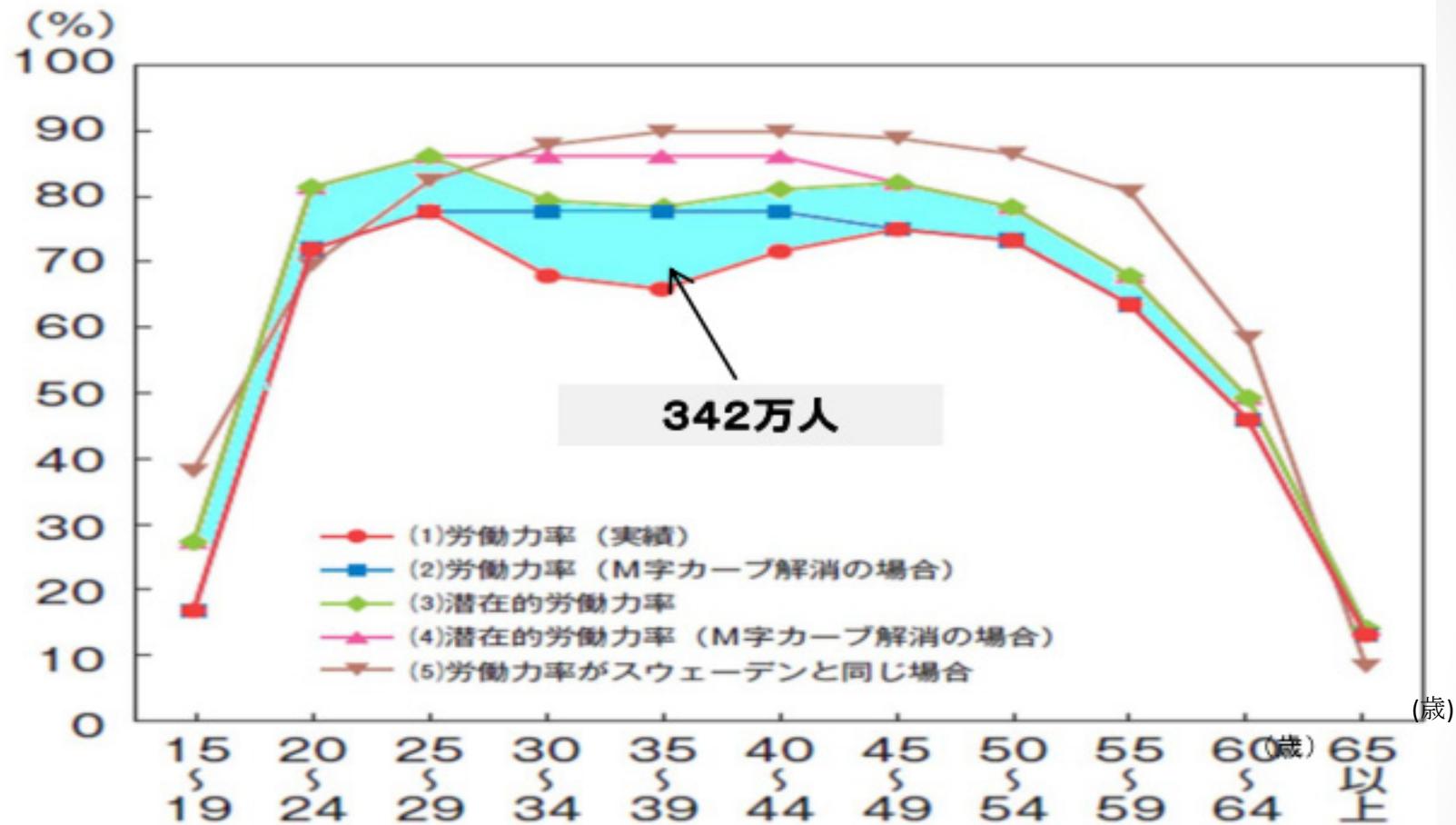
女性活躍推進  
のためのプログラム

- ・メンタリング
- ・女性のロールモデルづくりやネットワーキングを積極的にすすめる
- ・女性のためのリーダーシップ研修を実施し、リーダーになるための



ジェンダーギャップの総合的モデル(本間道子, 2010)

# M字解消の場合の試算



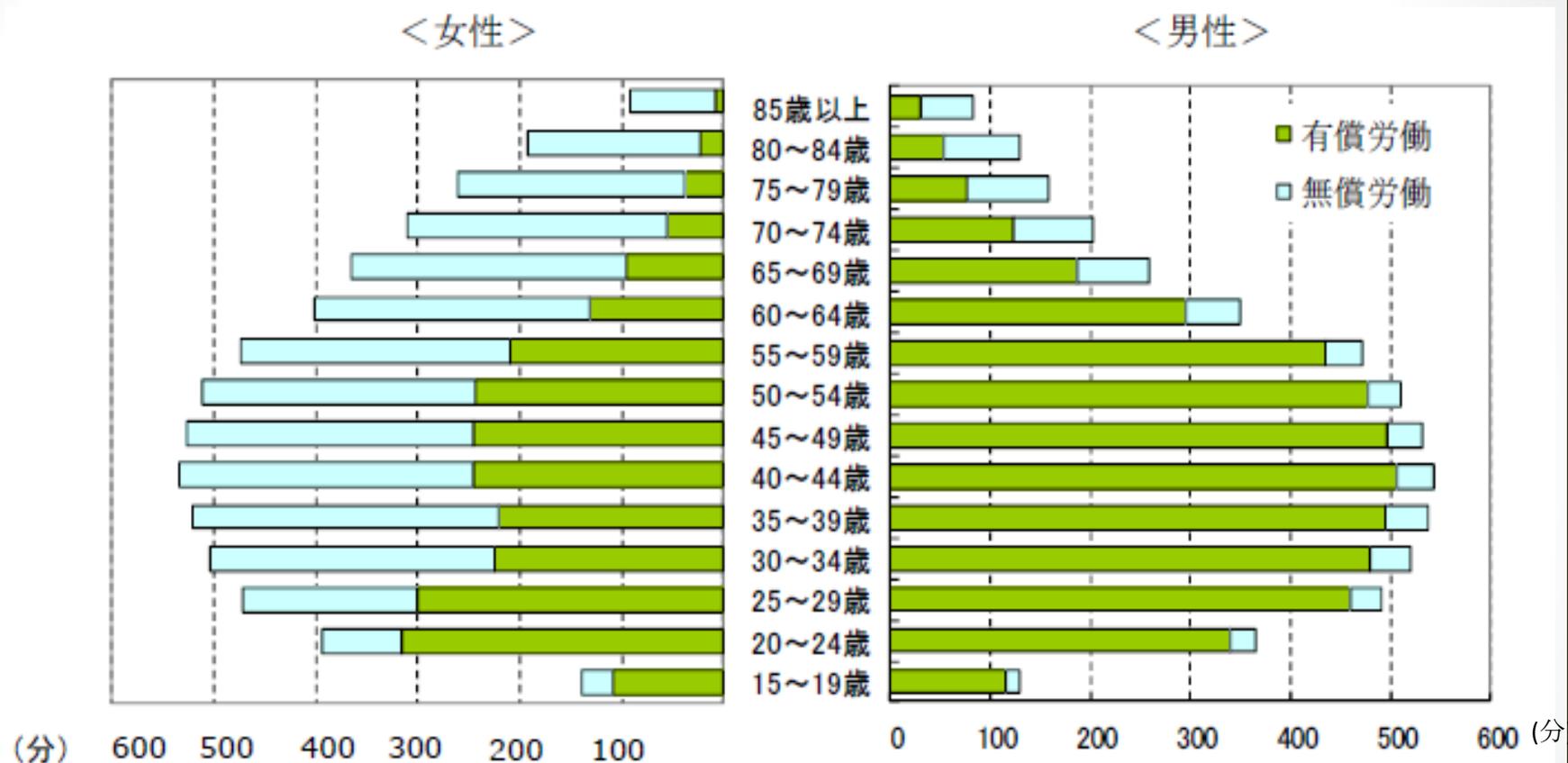
**342万人**の女性の潜在労働力(就業希望者)の就労により、雇用者報酬総額が7兆円(GDPの約1.5%)増加

# セカンドチャンスがない社会

- 働き方が画一的である。
- セカンドチャンスがない

大卒女性の再就職市場がない

# 性別役割分業の実態



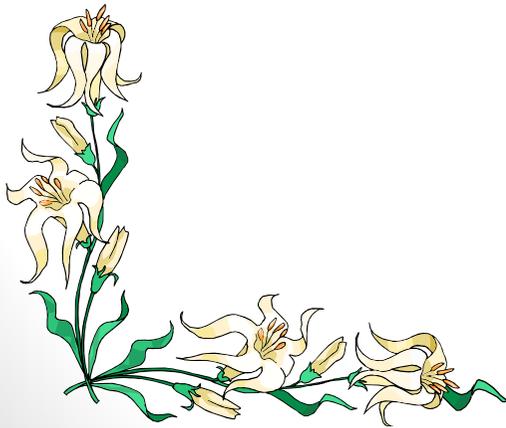
資料：「社会生活基本調査」（総務省、平成18年）より作成。

注) 1. 有償労働：「仕事」「通勤・通学」の時間を合計

2. 無償労働：「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」「ボランティア活動・社会参加活動」の時間を合計

日本女子大学 現代女性キャリア研究所  
RI\*WAC Research Institute for Women and Careers

ございました。



学校法人 日本女子大学