

## 日本企業に女性の活躍推進は可能か

杉浦 浩美 立教大学社会福祉研究所研究員

現政権下において「成長戦略の中核」として「女性の活躍推進」が大きく掲げられている。女性労働力の活用についてはこれまでも、「減少する生産年齢人口を補う」「女性ならではの発想力が企業を活性化させる」など、その「効用」が主張されてきた。前政権においても「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」が策定され、「働くなでしこ大作戦」と名づけられている。

日本企業は長らく、経済合理性のもとに女性労働者を排除してきた。家庭責任を負う（という前提のもとに）女性労働者を「非効率的な存在」として、「一人前扱い」してこなかった。それが一転、「女性の活用が企業の生産性を高める」という、新たな経済合理性のもとに、女性の活躍推進が掲げられているのだ。経済産業省が昨年、初めて発表した「なでしこ銘柄」は、東証一部上場企業の中から「女性の活躍推進」に優れた企業を選定し、投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する、というものである。「女性の活躍推進優良企業」が「成長の見込める企業」ということである。

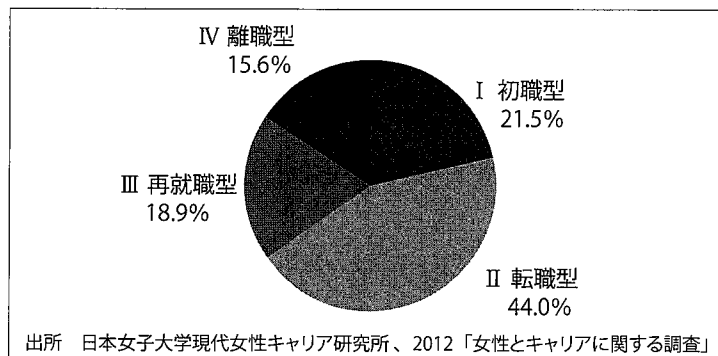
このように「女性の活躍推進」を国が「戦略」として、積極的に掲げなければならないのは、いうまでもなく「女性が活躍できない」という日本企業の風土がなかなか変わらないからである。世界経済フォーラムが発表した2013年のジェンダーギャップ指数において、日本は136か国中105位、前年度よりランクを落としている。経済、教育、健康、政治の4つの指標のうち、経済と政治への女性の参加度が低いことがこうした結果となっている。雇用の場のジェンダーギャップという意味では、男女の賃金格差が大きいこともよく知られている。正社員の所定内給与額と比較した場合、男性100に対し、女性は73.4%。OECD諸国では韓国について、格差が大きい国となっている。

なぜ、女性の人材登用がすすまないのか、なぜ、

## すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士（社会学）。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。日本女子大学現代女性キャリア研究所客員研究員。主な著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメント―「労働する身体」と「産む身体」を生きる』（大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞）『セクシュアリティの多様性と排除』（共著、明石書店、2010年）『自立と福祉』（共著、現代書館、2013年）他。

図1 子どもなし層の就業プロセス(n = 2843人)



賃金格差が縮小されないのか、その理由のひとつに、女性の就業継続率の低さがあげられよう。内閣府男女共同参画局の調査(2007)によれば<sup>1</sup>、初職継続をしている女性の割合は15.0%に過ぎない。筆者が参加した首都圏の高学歴女性5155人を対象とした「女性とキャリアに関する調査」(2012)<sup>2</sup>においても、初職継続型の割合は低く(14.8%)、かつ、いったん初職を離職した女性は、転職、再就職をしても非正規雇用に移るか、同じ正規雇用移動でも、企業規模が小さくなる、賃金下がるなど、より不利な働き方への移動が多いことが確認されている。初職離職はキャリアの断続を意味するのだが、それでも多くの女性が離職するのは、これまでは「家庭との両立が難しいから」と説明されてきた。第1子の妊娠・出産時に仕事を辞める女性が未だに6割いることから、両立支援が女性の就労支援として欠かせない要件とされてきたのである。先にあげた調査でも、子どもがいてかつ初職を継続している女性は全体の3%に過ぎないという、驚くような結果となっている<sup>2</sup>。

だが、一方で、子どものいない女性においても初職継続率は低い。筆者が調査対象者のうち、就労経験のある子どものいない女性のみを対象に分析したところ、初職継続型は21.5%で、やはり8割の女性が初職を辞めていた(図1参照)<sup>2</sup>。さらに、7割が5年未満で辞めており、9割が10年未満で辞めている。離職理由としては「他にやりたい仕事があった」「仕事に希望がもてなかった」などの「就労意欲」が要因と

してあげられている。それをうらづけるように、初職評価においては「配置・昇進・処遇」や「評価システム」の満足度が低い。就労意欲がありながら(あるからこそ)キャリアが断続する、というパラドックスな関係に陥っている。非常に平たくいえば、女性が「やる気」をもてる職場が少ない、ということだろう。

女性が意欲をもてる職場、能力を発揮できる職場とはどのような職場か、それを実現するために、企業は何をしなければならぬのか、この機会に改めて考えたいというのが本特集の意図である。4人の論者にそれぞれの専門分野から検討をお願いした。脇坂明氏は、「活躍推進は可能か?」という本特集の問いに「イエス」と明快に答えてくださり、具体的な提言を展開されている。三輪哲氏は、就職における男女差という問題を提起され、池田心豪氏は、企業と両立支援策について論じられている。南部美智代氏には、均等法における間接差別の議論について執筆いただいた。■

#### 《注》

- 1 内閣府男女共同参画局、2007、『女性のライフプランニング支援に関する調査報告書』  
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/raifupuran/pdf/raifupuran1903.pdf> (2014年2月15日アクセス)
- 2 日本女子大学現代女性キャリア研究所、2012、「女性とキャリアに関する調査」  
<http://riwac.jp/admin/wp-content/uploads/2013/09/42d39e0280fb5e4999d6544a80d629d3.pdf> (2014年2月15日アクセス)