

高等教育を受けた女性の有効活用¹

～男女共同参画社会にむけて～

¹本稿の作成にあたっては多くの方々から有益かつ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要旨

我が国の女性の立場は弱かった。しかし、戦後、民主化が進められ、教育の機会均等が図られ、男女間の教育格差はなくなっていった。また、経済成長とともに産業構造が変わり、高等教育を受けた労働者に需要が集まった。このように高等教育修了者は続々と社会に出て行った。しかし、男女別労働力率をみると、女性の労働力率は男性と比較すると常に40%程度の開きがあった。そこで我が国の政府は1985年に男女雇用機会均等法を制定し、男女間の雇用機会の均等化を図った。実際に新規学卒者の就職率における男女間格差はなくなった。しかし、高等教育を受けた女性の就労率をみるとキリン型と呼ばれる労働曲線がみられる。この原因は多くの高等教育を受けた女性が、結婚・出産・育児を機に離職し、一度離職すれば労働市場に戻ってきていないからである。そこで、就労状況を調べたところ、就労継続の意思はあるにも関わらず、実際には仕事と育児の両立は難しいと考え、不本意ながら仕事を諦めていることが分かった。

そこで本稿では、どのような方策が高等教育を受けた女性の有効活用につながるのかという問題意識のもと、日本政府並びに各企業はどのような取り組みに力を入れるべきか検証した。その結果、女性の有効活用は企業の経常利益、育児休業の長さ等に影響を受けており、長期休暇・休業からの復帰の際に時間に関する規定並びに女性の労働に対して肯定的な雰囲気のある企業が女性を有効活用していることが示された。

その分析結果に基づき、①短時間勤務制度の適応範囲の拡大、②企業雰囲気の向上のための政府機関の設置、という二つの政策提言を行った。

WEST 論文研究発表会 2009

I はじめに

我が国において女性は長らく弱い立場にあった。教育や労働市場においても例外ではなかった。しかし戦後の民主化により状況が一変し、我が国の男女は共に十分な高等教育を受けたことで高い労働生産性を有し、同等の立場で就労できる基盤が出来上がった。

一方、我が国の経済は戦後の復興以来大きな成長を遂げ、産業構造の変革をもたらしていた。戦前では労働者の多くが第一次産業に従事していたが、1950年代後半には労働者数から見ても産業別 GDP 産出量から見ても、第三次産業が我が国の産業の主流となっていた。人そのものが財産となる第三次産業の台頭は、高等教育を受けた労働者に対する需要を高めたと考えられる。

しかし、男女間で就職状況は違っていた。労働力率を見ると、明らかに男性とは大きな格差があり、男女差別や性別役割分担の観念が残っていた。そこで我が国では対策として 1985 年に男女雇用機会均等法を制定し、性別を理由とした差別の禁止等を明文化した。

では均等法の施行後、高等教育を受けた女性の就職状況が改善されたのだろうか。確かに女子新規学卒者の就職率は高く、労働市場への参入時には大きな割合を占めていた。だが、高等教育を受け、高い労働生産性を持つ、多数の女性労働者が社会進出を果たすも、育児・出産を機に労働市場から離脱し復帰せず、男性のように長期継続勤務することは少ないといった現状がある。

このように優秀な女性を十分に活用できていない現状は、高い教育水準を誇る我が国における教育費の無駄であるばかりか、ひいては国際競争力の低下の要因にもなり得、国益に反していると我々は考えた。

そこで本稿では、高等教育を受けた女性を有効に活用するため、男性と同等に長期雇用するためにはどのような対策を打てば効果的なのかを最少二乗法(OLS)によって分析する。

なお、本稿における構成は以下のとおりである。

II 章では、戦後から現代に至る女性教育並びに女性労働環境の変遷を明らかにした上で、女性労働の現状を述べ、問題点を挙げる。III 章では、先行研究を紹介した上で、本稿の位置づけを述べる。IV 章ではクロスセクションデータを用いた高等教育を受けた女性の有効活用に関して重回帰分析を行う。V 章では、IV 章の結果を踏まえて政策提言をする。

II 現状

1 女性が労働力として活躍し得る基盤の構築

① 我が国の女性における高等教育

教育は労働生産性を上げることのできる唯一の手段である。その教育が我が国では、長年女性には供給されていなかった。

第二次世界大戦以前、我が国の学校制度は学校種毎に勅令によって定められていた。このため一貫した学校体系がなかなか整備されない傾向にあり、分岐型学校体系と呼ば

WEST 論文研究発表会 2009

れた。国民は当時の最上位の教育機関であった旧制大学に進学するには原則として旧制高等学校等の限られた種別の学校を卒業しなければならなかった。このように、ただでさえ高等教育進学は狭き門である上に、女子学生の境遇はとりわけ苦しかった。女性の場合、男性の旧制中学校に相当する高等女学校より上位の教育機関は、旧制大学よりワンランク下の「旧制専門学校レベル」の学校で「打ち止め」が原則であった。

しかし敗戦後、我が国はGHQの指導のもと民主化を押し進めた。1947年に日本国憲法・教育基本法が制定され、機会均等の理念のもと、学校教育の制度の根幹を定める法律として制定された学校制度で教育体系は6・3・3・4制を基本とする単線型学校体制に改められた。これにより、小学校で6年間・中学校と高等学校で各3年ずつ・四年制大学で4年間修学するという現在の形になった。このようにして教育課程は統一され、高等教育への進学方法のスリム化が図られたため、国民は進学しやすくなった。また、高等教育機関²は様々な形態をとるが、一様に同程度の教育水準を確保しているため、戦前のような男女間での教育水準の格差が是正された。

このように、高等教育への進学が平等に与えられたことで、女性も男性と同等の高等教育を受け、高い労働生産性を確保することが可能となった。

また、上記のような法整備の効果もあり、高等教育への進学率は男女ともに経済成長に呼応して伸びていった。特に大きな伸長が見られたのは1950年代から1970年代で高度経済成長期に当たり、豊かになっていく日本の状況を反映していると考えられる。1980年代中頃までの高等教育への進学率には常に男女間でほぼ一定の格差が生じていたものの、1985年頃には格差が消え、男女が共に高い教育水準を有するようになった(図1)。

② 経済成長に伴う労働需要の変化

教育の普及により人的資本が培われていく一方で、女性労働者を取り巻く環境も経済成長に伴い劇的に変化していった。

我が国の経済は戦後壊滅状況にあったが、様々な経済政策と国民の懸命な努力によって回復し、高度経済成長期に突入した。成長を続ける我が国では、労働力に対して常に需要があった。それを示しているのが図2である。1950年から2000年まで労働力人口は男女ともに着々と増加しており、特に高度経済成長期に当たる1950年から1970年までの前年度比較伸び率は非常に高くなっている。

しかしその後我が国の経済は安定期へと移行した。この時期には産業構造も大きく変わってきていた。図3の産業別就業者数割合からわかるように、終戦直後は第一次産業に占める割合が大きかったが、徐々に第二次・第三次産業が台頭し始め、それぞれ1960年前後に第一次産業を上回っている。その後は第三次産業が圧倒的な割合を占め、次いで第二次産業、最後に第一次産業となっている。ここで注目すべきは第三次産業である。

² 我が国の高等教育機関としては、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、以上4つである。

WEST 論文研究発表会 2009

第三次産業には、第一次産業にも第二次産業にも分類されない産業が分類され、無形財であるサービスを分配することで富を創造することがその特色である。人的資本が何よりの財産となる産業分野であるため、経済安定期において更なる経済成長を臨むにはより高い生産性が期待される人材を確保することが重要となってくる。つまり高度経済成長期から経済安定期にわたり我が国においては、高等教育を受け、高い生産性を有する労働者に対して、より強い需要があったと考えられる。実際、多くの高等教育修了者が第三次産業に従事していたことが文部科学省より報告されている³。

2 高等教育を受けた女性の労働市場への参入

① 男女共同参画社会へ向けて

では、高等教育修了者への労働需要は男女に対して均等にあったのだろうか。

図 2 より、労働力人口だけ見れば男性と同じく、多くの女性が続々と労働市場へ参入しているように見える。その一方で、男女別労働力率の推移を見ると、男性とは常に 40% 程度の開きがある。これらは高等教育を受け、高い生産性を有する女性労働者の参入が明らかに遅れており、男女間の就労機会に格差が生じていることを表している。

そこで我が国では雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることや、女性労働者の妊娠中・出産後に関する健康の確保を図ること等を目的に、1985 年に男女雇用機会均等法が制定、翌年に施行された。

② 高等教育を受けた女性の就労状況

このような法整備が行われた結果、日本における高等教育を受けた女性の労働状況はどのように変化したのだろうか。新規学卒者の就職率を学歴別に見ると、高等教育を受けた女性の就職率は、景気の影響等により変動はあるものの、他学歴の女性と比較すると非常に高くなった(図 4)。つまり、労働市場への新規参入時においては、高等教育を受けた女性の割合が高いと考えられる。

しかしながら、高等教育を受けた女性の労働力率を年齢別に見ると(図 5)、新規学卒時の労働力率はかなり高いにもかかわらず、結婚・出産・子育て期間にそこから大幅に減少し、その後も回復はあまり見られない。このような労働曲線は、労働力率が最も高い新卒時をキリンの頭とすると、その後の減少期がキリンの長い首としてとらえられることから、キリン型と呼ばれる。キリンの頭にあたる 20 代前半では、大学・大学院卒女性の有業率は 90% を超えている。この時点では、高校・中学校卒の女性と比べると 15% 以上上回っており、また同学歴の男性と比べても同等である。しかしながら、30 代後半では他学歴の女性とほぼ同様に 65% まで減少し、同学歴の男性との比較では 30% 以上の開きがみられる。さらに、出産・育児期を終えた 40 代以

³昭和 50 年労働経済の分析より。

WEST 論文研究発表会 2009

降も復帰の状況は芳しくなく、高校・中学校卒女性よりも低い 73%にとどまっている。つまり、高等教育を受けた女性については、卒業後の就職率は高いが、結婚・出産・育児を機に離職する人が多い上に、再就職する人も少ないという問題があるといえる。

③ 高等教育を受けた女性の就労意欲

こうした問題は、女性が自ら望んだ結果によるものだろうか。以下の考察では高等教育を受けた女性の就労意欲を図る調査として、正社員として活躍する女性を主な対象として行われたものを使用している。

まず、彼女たちの出産後の就労継続並びに就業形態への希望を調べるために第4回 21世紀成年者縦断調査⁴ (図6)を見る。これは無作為に抽出した対象に対して継続的に調査を行ったもので、就労形態の変化や被験者の婚姻状況も反映しているため、より正確な結果であると考えられる。調査時に正規社員として働く女性に、出産を経ても現在の仕事を続ける意思があるかどうかについての調査が掲載されている。具体的な数値を見ると、正規女性社員全体では6割以上の女性が出産後退職する意思を持っていない。この傾向は配偶者を持つ正規女性社員ではより顕著であり、その約7割が出産しても現職からの退職を望んでいない。つまり高い労働生産性を有する女性労働者の多くは出産後現職を離れる意思を持たない。したがって、高等教育を受け高い生産性を有する女性労働者が長期にわたって活躍できる可能性は非常に高いと考えられる。

続いて、長期就労を望んでいるかを明らかにする。NPO法人GEWELによる2006年度「働く女性の意識調査」を見ると、働き続けたいかを問う質問に対して、40%以上の女性が「定年まで働きたい」と回答している。一方で、「働きたくない、または結婚・出産を期に退職したい」と回答した女性はわずか13%にとどまる(図7)。つまり、仕事を結婚や出産をするまでのものと考えている女性は少なく、生涯を通じて長く働きたいと考える女性が多くいることがわかる。

また、仕事と育児の両立を希望していることも事実である。同調査によると、仕事と子育ての両立に関して、両立を希望している女性は67.5%であり、そのうち既に実現している人はわずか4人に1人である(図8)。一方、今後実現したいと考えている女性のうち約半数が両立に不安を感じており、両立を阻む要因として、「残業が多い」「第三者の協力を得ることが難しい」といった労働環境の問題を指摘している(図9)。すなわち、高等教育を受けた女性は、仕事と子育ての両立を望んでいるが、実現するための環境が整っていないため、子育てを機に退職せざるを得ないという現状が読み取れる。

以上より、適切な労働環境の整備が行われれば、高等教育を受けた女性の労働市場からの離脱を防ぎ、労働力として有効活用する余地は十分にあると考えられる。

⁴ 21世紀成年者縦断調査は厚生労働省が実施しており、国民生活基礎調査の調査地区から全国の男女を無作為抽出し、第一回から継続して協力している者を対象としている。

WEST 論文研究発表会 2009

3 日本の取り組み

では、女性の労働環境の整備に関し、日本ではどのような取り組みがなされているのだろうか。

① 政府の取り組み

日本政府は現在、少子化対策の観点から、緊急の課題となっている仕事と子育ての両立支援等を一層進めるため、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備に取り組んでいる。2009年6月24日には、改正育児・介護休業法が成立し、3歳未満の子どもを持つ労働者への短時間勤務制度（1日6時間）の導入と残業免除が義務化されることになった。同法は一部を除き⁵公布日である2009年7月1日から1年以内に施行される。

これまでは、企業は（1）短時間勤務の制度、（2）フレックスタイム制、（3）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（4）所定外労働をさせない制度、（5）託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置を講じればよかった。しかし今後は、業種や職種によらず、全ての事業主にとって短時間勤務制度は措置義務となり、残業免除は労働者が請求すれば認めなくてはならないものとなる。違法行為に対する厚生労働相の勧告に従わない企業名は公表され、虚偽の報告や報告を怠った者等には過料が課せられるという罰則付きである。

② 企業の取り組み

日本における急速な少子化の進行、並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、2003年7月に次世代育成支援対策推進法⁶が成立、公布された。この法律によって、現在では301人以上の労働者を雇用する企業や法人等の雇用主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等について「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出なければならない。その結果、十分な次世代育成支援対策を行っているとして認定されると「くるみんマーク」をその商品やサービス等に付けて表示できる。

また女性の労働環境の改善に積極的に取り組んでいる企業では、法定以上の産前産後休暇⁷・育児休業⁸・短時間勤務制度を規定しており、制度を利用しやすい環境づくりも取り組んでいる。

⁵ 100人規模以下については、3年以内である。

⁶ これは、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進める法律である。

⁷ 法定では、産前産後合わせて、14週間と規定されている。

⁸ 法定では、一部を除き、子が1歳になるまでの1年間とされている。

WEST 論文研究発表会 2009

4 問題意識

以上の現状分析を受け、本節では本稿の目的を簡潔に述べる。

概観してきた通り、日本における女性労働の現状として、高等教育を受けた女性の労働力は結婚・出産・育児期における低下が顕著であり、意欲に反して十分に活用されていないという課題が明らかになった。

そこで本稿では、どのような方策が高等教育を受けた女性の有効活用につながるのかという問題意識のもと、日本政府並びに各企業はどのような取り組みに力を入れるべきかを検証する。

具体的には、各企業の取り組みが高等教育の女性の活用にどのような影響を及ぼすかを、実証分析により明らかにする。

III 先行研究

本章では、女性労働に関する先行研究を紹介し、本稿の位置づけを示す。

1 これまでの女性労働研究

経済が発展し、安定してくるにつれ、男女の平等性がより求められるようになってきている。その一つとして、女性労働の研究も様々な観点から多く行われてきた。

秋尾・加藤・北上・住岡(2002)は女性の就業継続に大きな影響を与える育児休業制度に着目し、育児休業取得の決定に関してどのような要因が影響を与えるのかを分析している。その結果、育児休業制度がより整備されている企業で働いている女性の方が育児休業を利用していることが明らかになった。

また、児玉・小滝・高橋(2005)は、女性の雇用が企業の業績に与える影響について、企業のマイクロデータを用いて分析している。その結果、男女均等活用型の人事・労務管理といった企業固有の要因が、女性労働者を増やし、かつ企業業績も高めていることが明らかになった。

2 本稿の位置づけ

以上のような先行研究に対して、本稿では、II章でも述べたように分析対象である女性労働者に関して、高等教育を受け、労働生産性が高い女性に絞っている。これは女性労働者といえども、様々なバックグラウンドを持つ女性がおおり、求められる労働形態の差を考慮する必要があると考えたからである。そういった女性労働者の中で、高等教育を受けた女性労働者は、生産性が高く、その生産性を活用しないことは教育費の無駄であり、国益に反すると考えられる。また、労働者を受け入れる企業側の立場から考えても、他学歴の女性と比べ人的資本が高い高等教育を受けた女性に対して、十分な需要があると考えられる。以上二点より、本稿では高等教育を受けた女性に焦点を当てた。そのことが本稿の持つ大きなオリジナリティーである。

WEST 論文研究発表会 2009

IV 実証分析

本章では、企業ごとに集計されたクロスセクションデータを用い、女性労働者の活用に関する重回帰分析を行う。なお本稿では、女性労働者の活用度の指標として、高等教育を受けた男性勤続年数に対する、高等教育を受けた女性勤続年数の比を用いた。この実証分析の目的は、問題意識でも述べたように、日本政府並びに各企業がどうすれば女性をより活用できるかを検証することにある。

1 データ概要

データは、東洋経済新報社「就職四季報女子版2009年版」に掲載されているもののうち、今回我々が必要とするデータが全て公開されているものを用いた。なお、掲載されているデータは2007年7-8月に調査されたものである。また、一部データに関しては、企業の個別HP並びに電話での聞き取り調査を行った。

① 被説明変数

被説明変数は高等教育を受けた男性勤続年数に対する、高等教育を受けた女性勤続年数の比をおいた。これを各企業での高等教育を受けた女性の活用度を表す指標として用いた。

ここで、被説明変数に高等教育を受けた男性勤続年数に対する、高等教育を受けた女性勤続年数の比を本稿で用いた理由を説明する。現状でも述べたように、女性の教育レベルは男性と同レベルである。また、第三次産業への産業構造の変化から、人的資本の高い人間の需要は高まっており、高等教育を受けた女性は高等教育を受けた男性並みに労働需要はあるはずである。しかし、実際には平等に扱われていないのは現状で見てきた通りである。そこで、この高等教育を受けた女性労働者が、高等教育を受けた男性労働者並みに扱われていれば、高等教育を受けた女性労働者は有効活用されていると考えたからである。

② 説明変数

企業の状況を示すものとして以下二つの変数を用いた。

- ・ 自然対数従業員数

女性のための企業特有の制度の規定に関して規模によって違いがみられたため、女性の活用度を考える上で必要なデータと判断した。従業員数が多いほど、つまり企業の規模が大きいほど、育児休業制度をはじめ、従業員に対する福利厚生制度が整っているのではないかと考えた。

- ・ 自然対数経常利益

女性従業員を雇うには、女性特有の性質に対して企業が対処するために、男性従業員を雇うよ

WEST 論文研究発表会 2009

りも企業はお金をかけねばならない。そのため、会社の経営状態がよくなければ女性の活用に対して、消極的になっているのではないかと考えた。

産前産後休暇制度・育児休業制度の対策を示すものとして以下二つの変数を用いた。

- ・法定以上の産前産後休暇制度ダミー
産前産後休暇制度の期間と女性の活用度との関係を分析するために変数として用いた。
- ・法定以上の育児休業制度ダミー
育児休業制度の期間と女性の活用度との関係を分析するために変数として用いた。

職場復帰後のバックアップに関して以下三つの変数を用いた。

- ・フレックスタイム制の有無
- ・短時間勤務の有無
小さな子どもを持つ母親が、職場に復帰した際、子どもの予定に合わせて、遅く出社したり、早く退社したりできることを望むと考えられる。そこで、フレックスタイム制と短時間勤務制度と女性の有効活用は関係があるかを分析した。
ここで、時間に関する制度に関して、フレックスタイム制と短時間勤務制度の二つの変数を用いた理由を説明する。現状でも述べたように、2009年に、改正育児・介護休業法が成立し、同年7月より短時間勤務制度が義務化された。しかし、それまではフレックスタイム制や短時間勤務制度を含むいくつかの方策のうち、そのうちのどれかを導入していれば良かった。その中で、特に企業に導入された制度は、フレックスタイム制と短時間勤務制度の二つであった。そこで、本稿では、データの調査が行われた2007年度にも導入されていた可能性が高いこれら二つの時間に関する制度と女性の有効活用との関係をそれぞれ見ることを目的にこれら二つの変数を用いた。

- ・職場復帰ケアプログラムの有無
産前産後休暇や育児休業といった長期の休暇・休業から職場に復帰する際、職務に対し不安を覚えると考えられる。そのため復帰時にケアがあるかどうかは女性の職場復帰に影響を及ぼすと考えられる。そこで職場復帰ケアプログラムの有無と女性の有効活用は関係があるかを分析するために変数として用いた。

企業雰囲気として以下の変数を用いた。

- ・女性従業員に占める既婚者の割合
現状部でも述べたが、男女雇用機会均等法が施行され、我が国においても女性は家で家事をす

WEST 論文研究発表会 2009

べきと言った固定概念は無くなりつつある。しかし、企業によっては未だにそのような固定概念が残っていると考えられる。そこで、女性の活用度とそのような雰囲気の関係性を見るために女性従業員に占める既婚者の割合を変数として用いた。

なお、被説明変数への影響力を他の変数と合わせるため、従業員数と経常利益には自然対数を用いた。

2 モデル

以下のようなモデルを設定し、最小二乗法（OLS）による重回帰分析を行う。

$$Y_i = \alpha + \beta_m X_{mi} + \gamma_n D_{ni} + \varepsilon$$

$m = 1 \sim 3 \quad n = 1 \sim 5$

Y_i : 男性勤続年数に対する女性勤続年数の比

X_1 : 自然対数従業員数

X_2 : 自然対数経常利益

X_3 : 女性従業員に占める既婚者の割合

D_1 : 法定以上の産前産後休暇ダミー

D_2 : 法定以上の育児休業ダミー

D_3 : 短時間勤務制度の有無

D_4 : フレックスタイム制の有無

D_5 : 職場復帰ケアプログラムの有無

ε : 誤差項

3 結果と考察

以上の分析の結果から考察を行う。なお、結果に関しては表 10 を参照されたい。

F 検定において、このモデルの有効性は認められた。

分析結果より、経常利益は女性の有効活用に正の影響があることがわかった。このため、女性の有効活用は会社の経営状況に影響を受けていることが読み取れる。一方で、従業員数に関しては負に有意となっており、女性の有効活用に関して負の影響を与えていることがわかった。これは予想に反する。この理由として、企業の規模が大きくなれば、代替要員が規模の小さな企業に比べ沢山いるために一人の労働者を大切に扱わないからであると考えられる。

WEST 論文研究発表会 2009

また、職場復帰ケアプログラムの有無や法定以上の産前産後休暇制度ダミーが女性の有効活用に影響しないことがわかった。これらのことから、女性の有効活用に関して、職場復帰ケアプログラムや産前産後休暇期間の長さは影響を及ぼさないことが読み取れる。

一方、法定以上の育児休業ダミーに関しては女性の有効活用に対し、正の影響があることがわかった。つまり、育児休暇を長期で取れる企業の方が、女性を有効に活用しているということが読み取れる。また、フレックスタイム制の有無は女性の有効活用に関して、正の影響があるが、同じ時間に関する制度の短時間勤務制度は影響を及ぼさないことがわかった。この考察に関しては、次章で詳しく見る。最後に、女性従業員に占める既婚率の割合であるが、これも女性の有効活用に対し、正の影響があることがわかった。つまり、女性の労働に対して肯定的な雰囲気のある企業の方が、女性を有効に活用しているということが読み取れる。

V 政策提言

以上の分析結果をふまえ、本章では企業における女性の有効活用に向けた具体的な政策を提言する。

1. 短時間勤務制度の適応範囲の拡大

前章の分析結果より、各企業において短時間勤務制度よりもフレックスタイム制の方が女性労働者の有効活用に繋がっていることが実証された。しかし、ベネッセ次世代育成研究所の「子どもの成長段階ごとに希望する働き方のアンケート調査」によると、育児期の女性労働者のニーズは、子どもが小学校に入学するまでは「残業のないフルタイム勤務」(29.2%)よりも「毎日働くが短時間勤務」(38.8%)の方が大きい(図 11)。また、日本政府も短時間勤務制度を義務化する等、短時間勤務制度をフレックスタイム制より重視している。よって現状では、勤務時間が自由になるがフルタイム勤務のフレックスタイム制よりも短時間勤務制度に対する需要の方が高いといえるはずである。

では、なぜ実証分析においては短時間勤務制度よりもフレックスタイム制の方が女性労働者の有効活用に繋がっているのであろうか。その理由としては、以下のことが考えられる。

現在の法律においては、短時間勤務制度は「3歳までの子を養育する労働者に対する事業主による措置義務」と規定されている。しかし、先ほどのベネッセ次世代育成研究所の「子どもの成長段階ごとに希望する働き方のアンケート調査」によると、「子どもが1~3歳以下」(26.1%)よりも「子どもが4歳~小学校入学まで」(38.8%)の間に短時間勤務を希望している女性労働者の方が多のが現状である。このことより、現在の法律の規定では、最も需要の高いところに制度の導入義務がなく、育児期における女性労働者のニーズを満たし切れていない。一方で、フレックスタイム制は、労働者自身が一定の定められた時間帯の中で、始業及び終業の時刻を決定することができる変形労

WEST 論文研究発表会 2009

働時間制の一つであり、就業規則にその旨が記載されていれば、基本的には全従業員が利用可能な制度である。それゆえ子どもの予定に合わせてフレキシブルに勤務することが可能である。また「子どもが3歳まで」等の活用制限がないことがほとんどである。よって現状では、女性労働者が出産・育児を経て働き続けるために、「子どもが3歳まで」の間しか活用できない短時間勤務制度よりも、フレックスタイム制の方が有効な制度といえる。

以上より本稿では、短時間勤務制度の措置義務の適応範囲を、現在の「3歳までの子を養育する労働者」から「小学校入学以前の子を養育する労働者」まで引き上げることが提言する。

2. 企業雰囲気向上のための公的機関の設置

前章の分析結果より、女性従業員に占める既婚者の割合が高く、女性が結婚しても働き続けられる雰囲気である企業ほど女性を有効活用していることが実証された。つまり逆に言えば、そのような雰囲気がなく、女性従業員に占める既婚者の割合が低い企業は、女性を有効活用していないか、女性を労働力として長期的に活用する意思がないといえる。さらに、結婚後の出産・育児に関する法整備だけでは、このような、女性が結婚しても働き続けられる雰囲気のない企業が、今後女性を有効活用していくことには繋がらないと考えられる。

ここで本稿では、女性の有効活用に前向きな企業雰囲気作りを助長する政策として、政府が企業を主体的に評価する機関の設立を提言する。Ⅲ章で言及した「くるみんマーク」のような、企業の申請に対して政府機関が受動的に答えるものではなく、政府が主体的に、女性労働環境の整備並びにその活用に関する企業の情報を収集し評価するものである。具体的には、各企業の取り組みを段階的に評価・ランキング付けし、評価結果を大々的に公表することが望ましい。

そうすることによって、取り組みを良く評価された企業は自社のイメージアップに繋がるとともに大きな広告効果が得られる。逆に、評価結果が低いことは企業のイメージダウンに繋がることになる。つまり、全ての企業がより良い評価を受けるために女性労働環境の整備、並びにその活用を推し進めることになり、結果的に女性の有効活用に前向きな企業雰囲気作りを助長することになるであろう。

VI おわりに

男女共同参画社会の実現に向け、男女雇用機会均等法の制定並びに改訂等、現行の国による政策は女性労働者の就労状況の改善に一定の成果を上げてきた。しかし、結婚・出産・育児期に多くの女性が労働市場から出ていき、その後、労働市場に復帰しない等、我が国では女性労働に関しては未だに多くの問題を抱えている。そこで、本稿では、労働需要の高い高等教育を受けた女

WEST 論文研究発表会 2009

性に着目し、男性と同等の長期雇用の実現に向け、どのような対策が有効なのかを明らかにするために分析を行った。そして、その結果に基づき、政策提言を行った。これらの提言が実現し、少しでも女性の労働環境が改善されることを切に願う。

しかし、本稿における今回の研究には、不備な点も存在する。女性の労働に関しては、女性の職場環境の他に、夫の就労への理解並びに育児への積極的協力や親世代との同居といった家庭環境や保育サービスの有無といった地域環境も重要な要素である。しかし、本稿においては職場環境しか考慮に入れておらず、女性の家庭環境、地域環境を考慮していない。この点を考慮し、より実情に即した研究が行われることを期待する。

そして、こうした取り組みの積み重ねが女性労働政策、ひいては男女平等の参画社会の実現につながることを願い、筆をおきたい。

【参考文献】

参考文献・HP

秋尾・加藤・北上・住岡「企業の女性支援～保育サービスとの補完今後の課題～」

児玉・小滝・高橋「女性雇用と企業業績」

文部科学省、平成 20 年度学校基本調査（確定値）

NPO 法人 GEWEL の「働く女性の意識調査」2006 年度

総務省統計局 2005 年国勢調査

内閣府「国民経済計算」

内閣府「女性の現状と施策 新国内行動に関する報告書 概要」

厚生労働省「昭和 50 年労働経済の分析」

戦後教育の流れ

(www.mext.go.jp/b_menu/kihon/data/d002.pdf)

女性のライフスタイルと就業（H18 年度国民生活白書より）

(http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h18/01_honpen/html/06sh020100.html)

再就業希望と実際

(http://www.gender.go.jp/whitepaper/h18/web/danjyo/html/zuhyo/fig01_00_24.html)

再就業に当たって企業に支援してほしいこと

(http://www.gender.go.jp/whitepaper/h18/web/danjyo/html/zuhyo/fig01_00_37.html)

政府統計の総合窓口

(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843&cycode=0>)

産業別名目 GDP シェアの推移

(<http://www.meti.go.jp/hakusho/tsusyo/soron/H14/Z01-02-18-00.htm>)

厚生労働省 次世代育成支援対策（全般）

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai.html>)

ベネッセ次世代育成研究所の調査・研究

(<http://www.benesse.co.jp/jisedaiken/research/index.html>)

21 世紀職業財団

(<http://www.jiwe.or.jp/>)

厚生労働省 育児・介護休業法 資料

(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>)

データ出典

WEST 論文研究発表会 2009

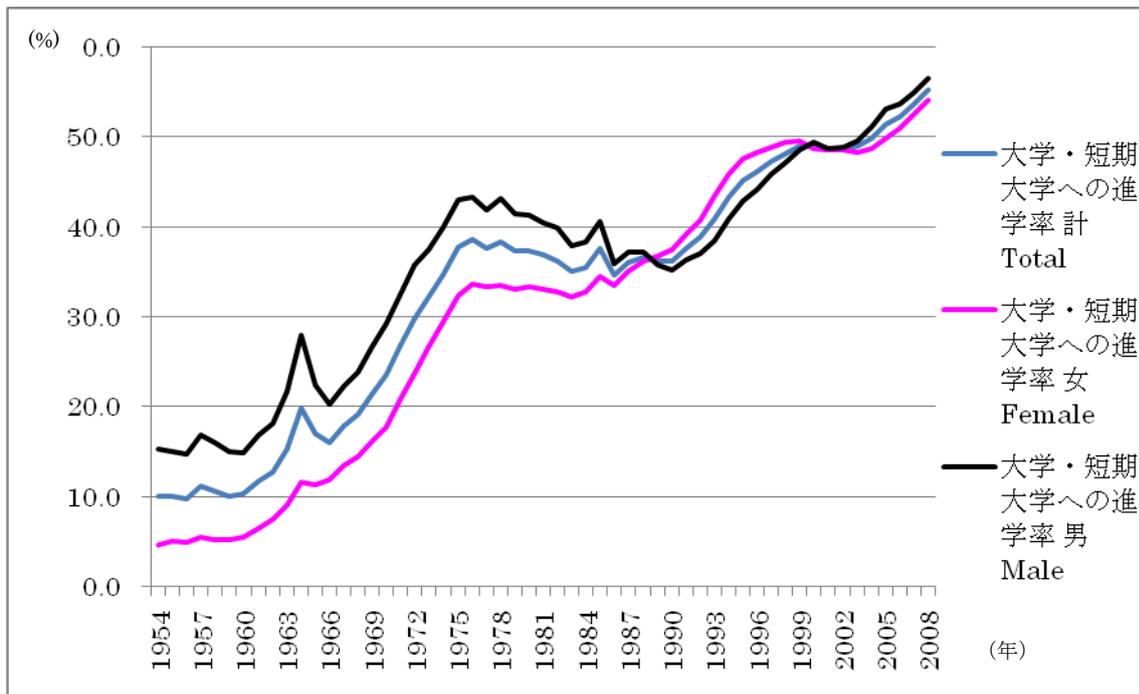
東洋経済新報社「就職四季報女子版 2009 年版」



【図表】

図表

図1 男女別高等教育進学率の変遷



出典：文部科学省生涯学習政策局調査企画課「学校基本調査報告書」

図2 労働力人口の変遷

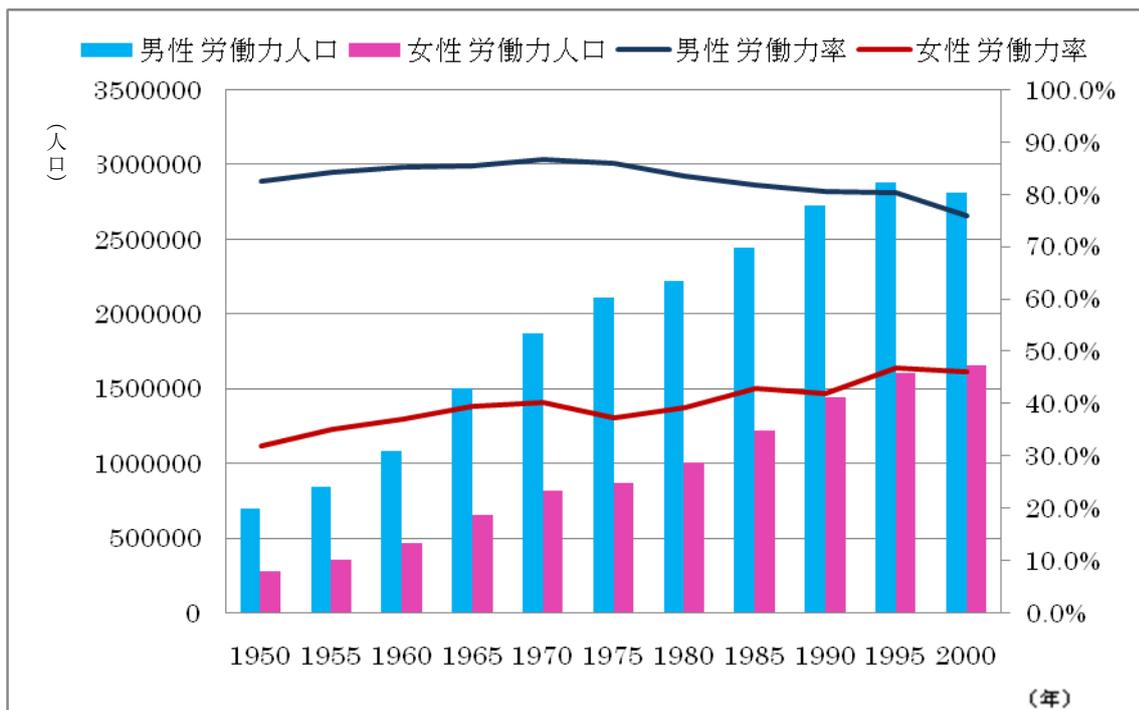
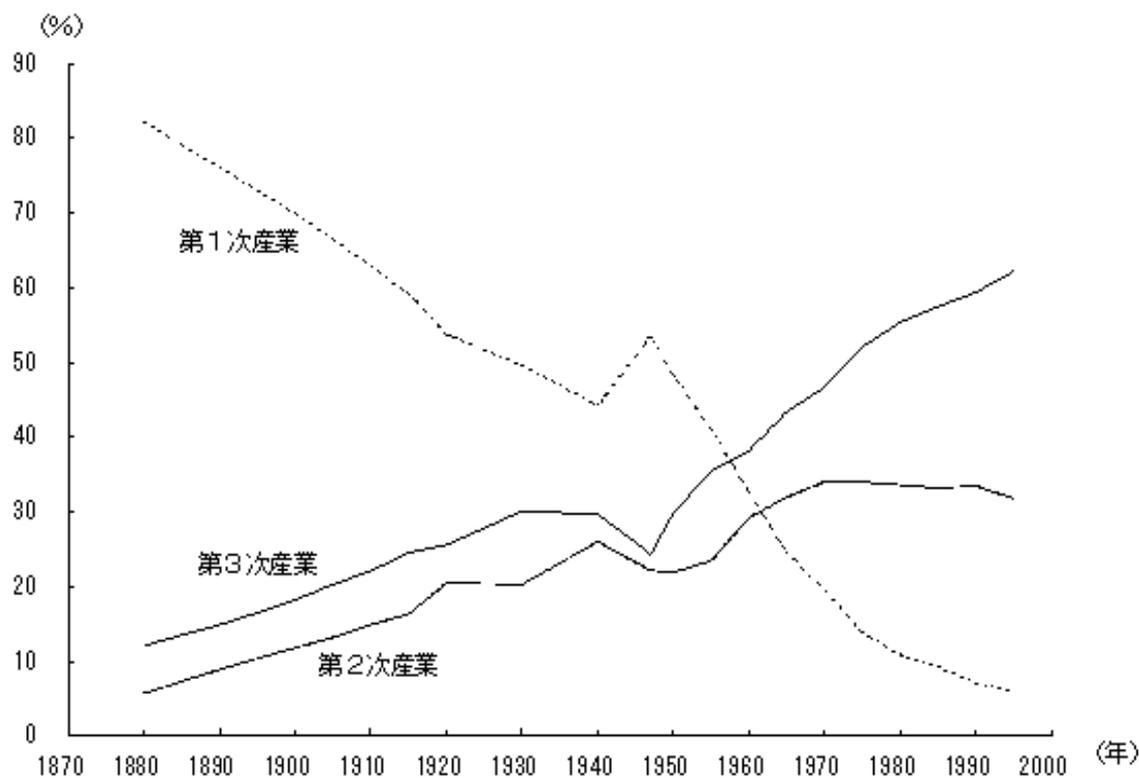


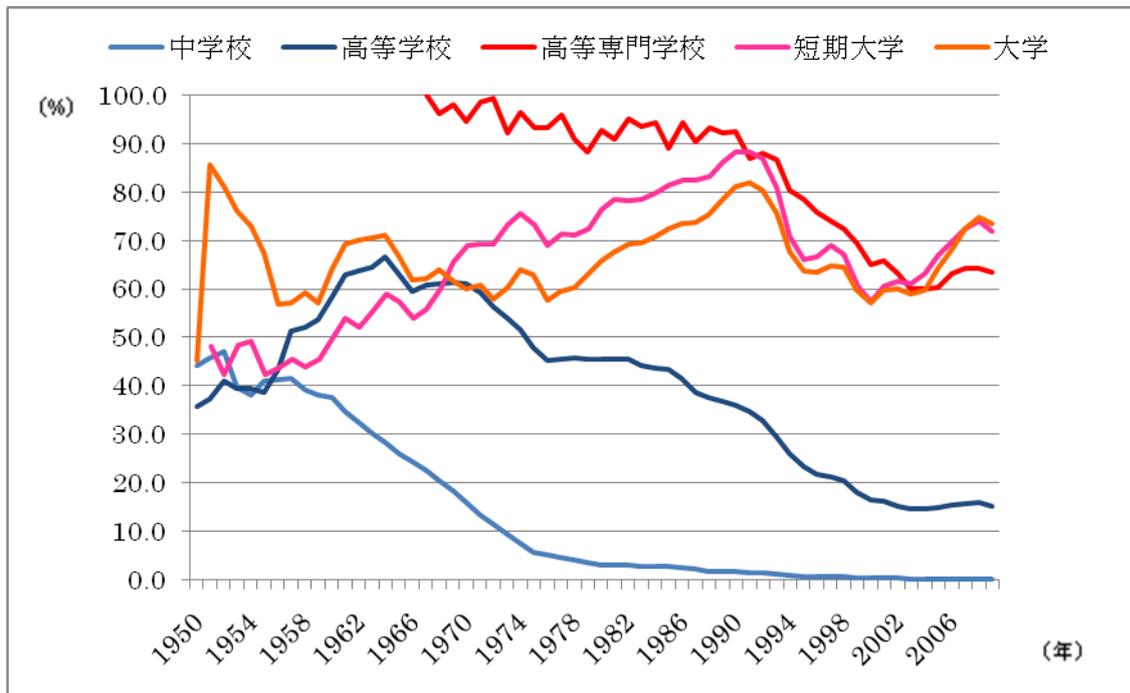
図3 産業別修行人口割合



資料出所：1879年～1915年「明治以降本邦主要経済統計」 (日本銀行)
 1920年～1995年「国勢調査」 (総務省)
 1947年は臨時国勢調査の数値

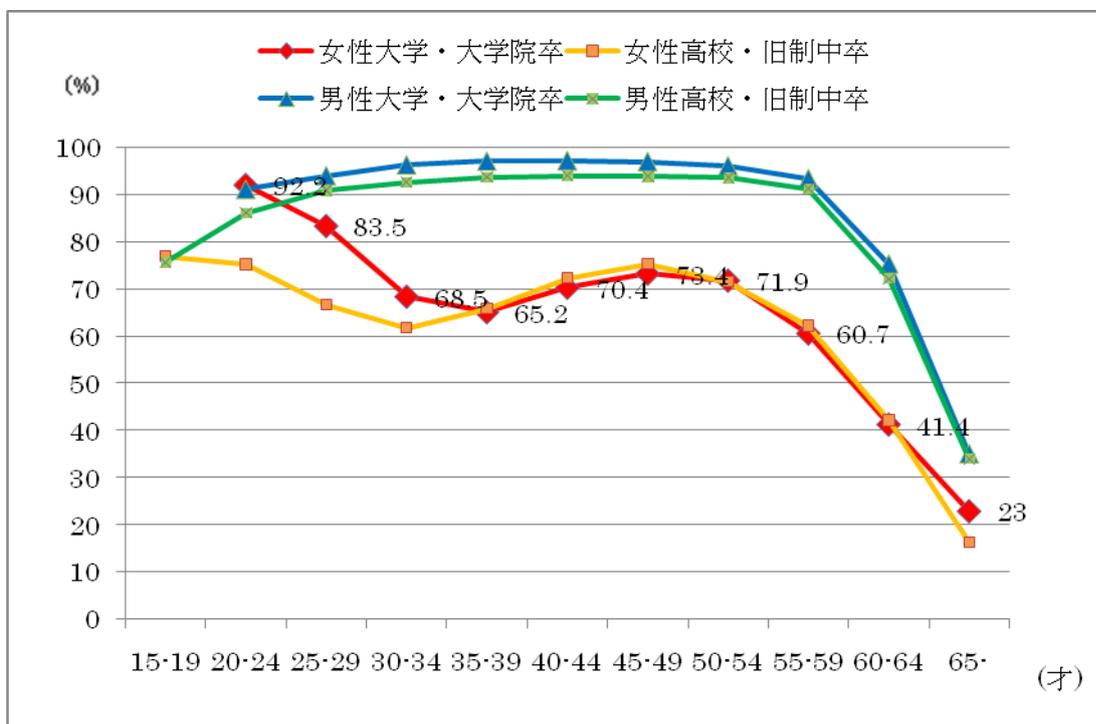
WEST 論文研究発表会 2009

図4 学歴別新規学卒者の就職率



出典：厚生労働省「平成 20 年版 働く女性の実情」付属統計表

図5 年齢階級別労働力率の学歴による比較



出典：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成 19 年度)

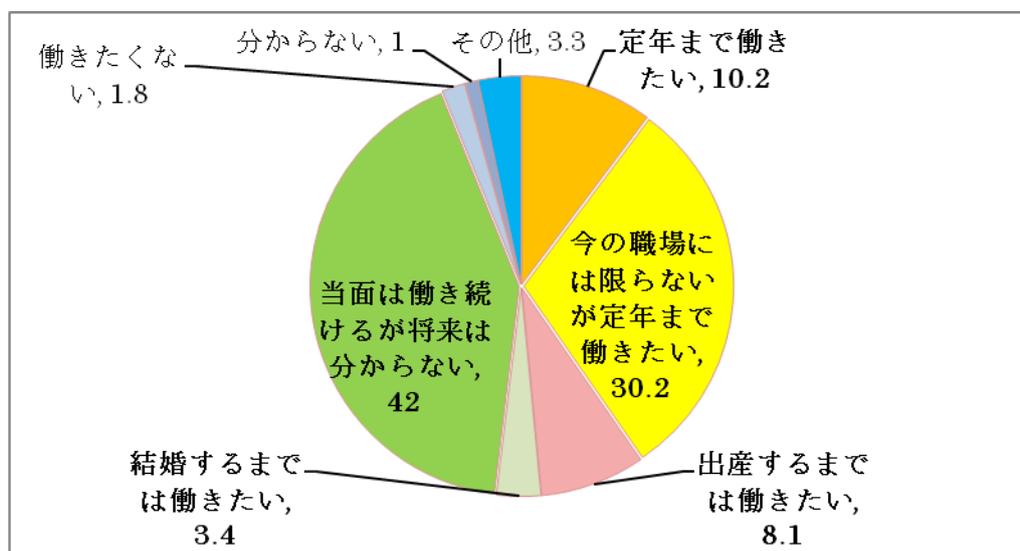
WEST 論文研究発表会 2009

図 6 出産後退職する意思のない正規女性社員の割合

	配偶者あり	配偶者なし	全体
同一就業継続者	73.20%	60.90%	62.20%
非正規社員から正規社員へ転職した者	68.80%	59.70%	60.20%
新規正規社員	72.20%	58.50%	69.50%

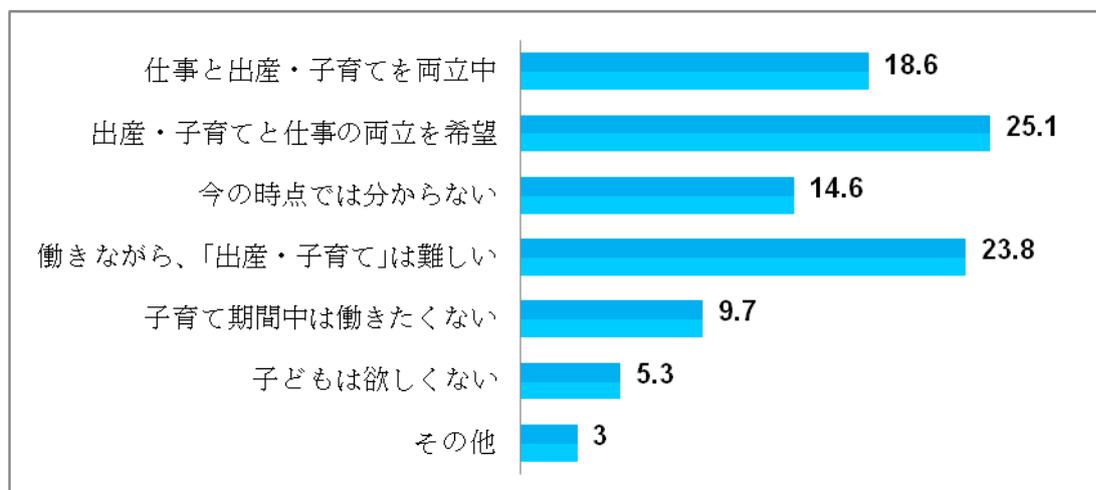
出典：第4回 21世紀成年者縦断調査

図 7 働き続けることに関する意識調査



出典：NPO 法人 GEWEL 「働く女性の意識調査」(2006 年度)

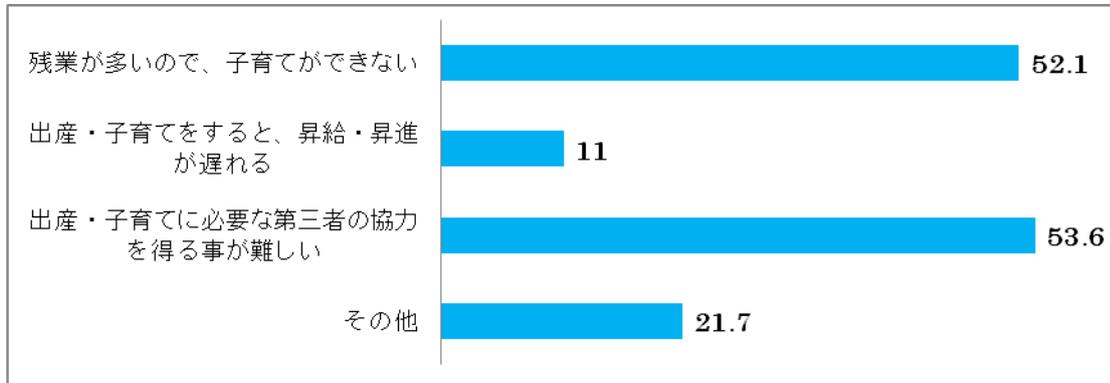
図 8 仕事と子育ての両立に関する意識調査



出典：NPO 法人 GEWEL 「働く女性の意識調査」(2006 年度)

WEST 論文研究発表会 2009

図9 仕事と子育ての両立は難しいと考える理由



出典：NPO 法人 GEWEL 「働く女性の意識調査」(2006 年度)

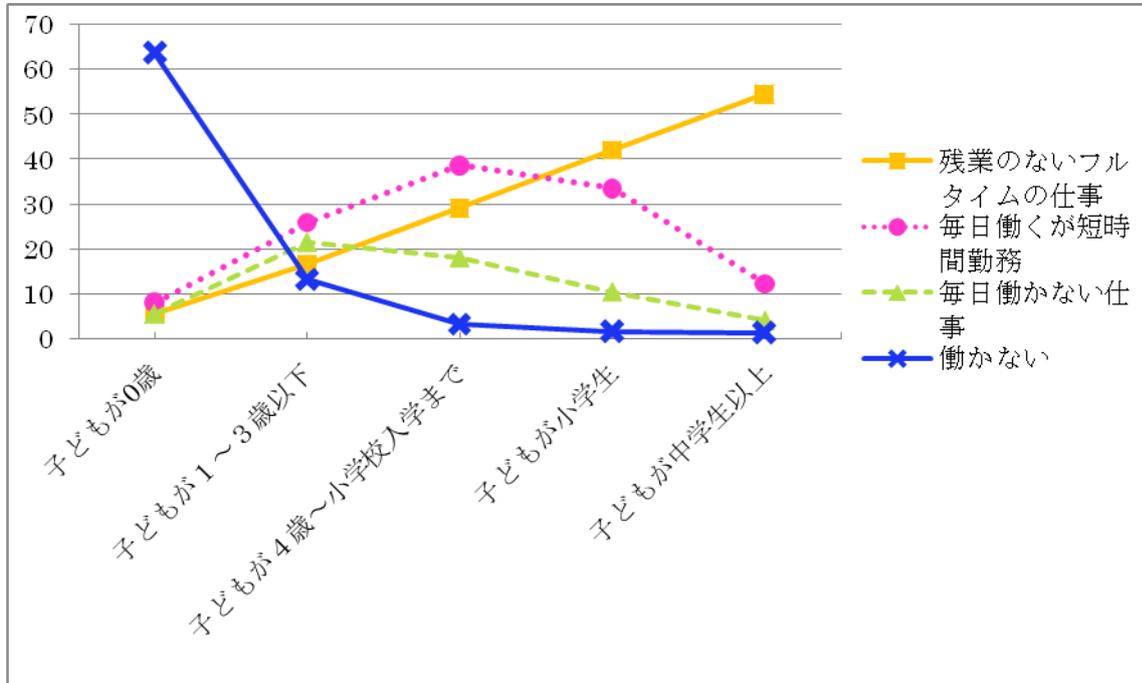
表 10 分析結果

(被説明変数:企業の高等教育を受けた男性勤続年数に対する高等教育を受けた女性勤続年数の比)

説明変数	係数	標準誤差	t値	p値
自然対数従業員数	-0.06004	0.017929	-3.34894	0.0009
自然対数経常利益	0.035733	0.00971	3.680094	0.0003
法定以上の産前産後休暇制度ダミー	0.038745	0.032389	1.196252	0.2328
法定以上の育児休暇制度ダミー	0.055752	0.025472	2.188729	0.0296
フレックスタイム制度の有無	0.074324	0.029583	2.512409	0.0127
短時間勤務の有無	-0.01309	0.028798	-0.45452	0.6499
職場復帰ケアプログラムの有無	-0.01807	0.02985	-0.60538	0.5455
女性従業員に占める既婚者の割合	0.006757	0.000934	7.233869	0
定数項	0.579805	0.090572	6.401596	0
自由度修正済み決定係数	0.284076			

WEST 論文研究発表会 2009

図 11 「子どもの成長段階ごとに希望する働き方のアンケート調査」



出典：ベネッセ次世代育成研究所