

# 女性の活躍推進は必要なのか？ 日本社会の現状分析とその1

少子高齢化が進む中、安倍政権は「女性の活躍推進」を政策の柱の一つにする。企業に対しては、女性の管理職への積極登用を呼び掛けるなど、具体的成果を求める。しかし、社内男性には女性起用が「不公正な人事」と映るケースもあつたり「専業主婦」に憧れる若い女性も少なくなつたりする。「女性の活躍推進」はなぜ必要なのか。専門家が、できる限り男性視点に立ちながら考える。随時掲載とし、1回目は「女性の活躍が求められる現状」を報告する。(編集部・52歳男性)

## M字カーブを描く

2015年に、女性活躍推進法が成立し、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが義務付けられました。現在、多くの企業には、女性の活躍推進に向けて、女性の採用比率および管理職比率の改善、就業継続しやすい職場環境の整備や、長時間労働の削減などの取り組みが求められています。

政府が女性の活躍を推進する背景には、主に二つの理由が挙げられます。

一つ目は、少子高齢化に伴う人手不足です。出生数の減少は、生産年齢人口にまで影響を及ぼし、13年に790万人にいたる生産年齢人口は、30年に6773万人、60年には4418万人にまで減少するこ

とが推計されています。以前、ある外食チェーンが人手不足で、いくつかの店舗を閉店する報道が流れましたが、人手不足は、既に一部の業界や中堅・中小企業にとって差し迫る課題です。とりわけ、国内の女性の労働力率を年齢階級別に着

目してみると(図表①)、30代を底としたいわゆるM字カーブを描いています。これは、第一子の出産を機に過半数が退職することが原因の一つで、女性の活躍が進む諸外国では見られない現象です。

結婚・出産などのライフイベントを理由に離職した女性の中でも、就業を希望している女性も多く、現在、非労働人口のうち、国内で就業を希望している女性は303万人に上ります。再就職を希望する女性、あるいは、現在就業している女性に就

業継続をし続けてもらうことが、人手不足の課題を解消するためには必要です。

## 多様な価値観を持つ人材

二つ目は、グローバル化に伴う競争力の激化です。現在は、新興国の台頭を中心に世界の経済環境が大きく変貌し、競争力の向上のためには、多様な消費者に向けた製品・サービスのイノベーションが求められています。

そのことは、従来の同質的な価値観を持つ人材で構成された組織では勝ち続けることが難しくなっていることを意味しています。管理職人材の多様性という点で女性の管理職比率に着目してみると、管理的職業従事者に占める女性の比率は11・3%にすぎず、アジアを含め諸外国に比べて、非常に低い水準です(図表②)。

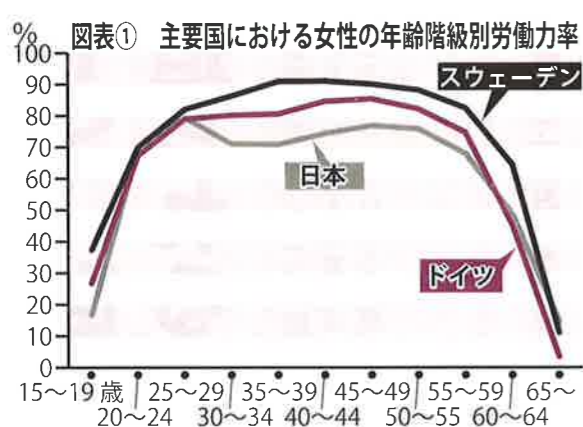
国内の企業が競争力をつけていくためには、女性をはじめと

した多様な価値観を持つ人材が意思決定を行える役割で活躍できることが重要です。

## 社会進出への男性の本音

では、世の中は、女性の活躍推進に対してどのような反応を見せているのでしょうか。

内閣府の14年「女性の活躍推進に関する世論調査」によれば、政治・経済・地域などの各分野で、女性の参加が進み、女性の



出典：内閣府「男女共同参画白書 2015年版」

おおむね女性の活躍推進を通じて組織にプラスの効果を生むと考えられている状況がうかがえます。一般的に女性が職業を持つことについて、どのように考えるかという設問については「子どもができてもずっと働き続ける方がよい」と回答した人の割合は44・8%で、1992年(23・4%)に比べて約2倍の水準に変化しています。社会の

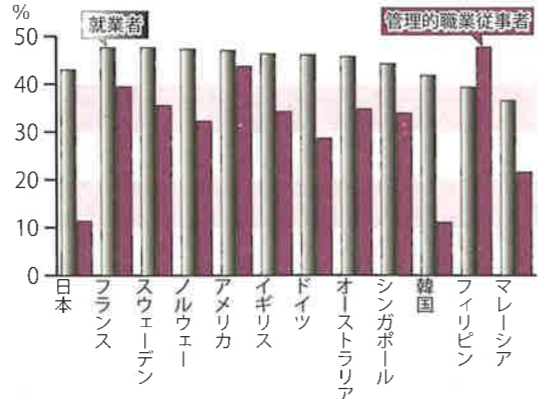
中で、女性が仕事と家庭を両立させることに對する理解は浸透してきているといえます。

女性の活躍推進が社会で必要とされている理由は、はっきりしています。ただ、女性の活躍を推進していくことへの理解は浸透してきているとはい

うものの、本音の部分では、特に男性を中心に自分ばかりが得られるのか、逆にデメリットを被るのではないかと疑問を持つ人は少なくないように感じま

す。それでもよく考えてみれば、平均寿命が男性約80歳、女性約86歳といわれる一方、定年延長が実現するとしても、職場にいつまでも居場所を求めることができなののが現実です。女性活躍推進に違和感を持つのではなく、むしろこれを機会に家事を引き受ける訓練を始めれば、定年後に、それが役立つことは

図表② 主要国の女性管理職比率



出典：内閣府「男女共同参画白書 2015年版」

間違いありません。

定年後や老後の楽しみがあり、元気にしている男性の多くは、夫婦のコミュニケーションが良いといわれています。女性が活躍推進を素直に受け入れて、いまのうちに家事分担に慣れさせておくことが、男性にも将来きつとメリットを生むといえるのではないのでしょうか。

(日本総合研究所)

創発戦略センター

ESGアナリスト 小島 明子