

明日への力

日本総合研究所

創発戦略センター
ESGアナリスト 小島 呷



⑤

優秀な女性の活躍に向けた課題

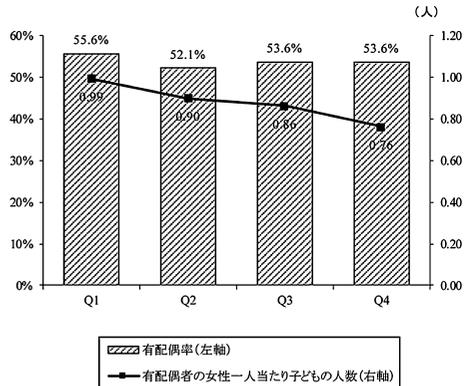
二〇一六年四月に、女性活躍推進法が施行されてから、約一年が経過しました。現在、政府の「女性の活躍推進企業データベース」に、行動計画を公表している企業は約八、八〇〇社に上り、多くの企業が、女性の活躍推進に向けた取り組みを行っている状況がうかがえます。しかし、「平成二十七年雇用均等基本調査（厚生労働省）」によれば、二〇一五年度の女性の課長相当職以上の比率は一一・九％、係長相当職以上の比率は一二・八％にとどまり、女性の管理職率は著しく低いのが現状です。従業員数

が五、〇〇〇人以上の規模の企業となると、課長相当職以上が五・四％、係長相当職以上が九・一％となり、その比率はさらに低くなります。女性の管理職比率を一例に取り上げても、いまだに女性の活躍が十分に進んでいるとはいえません。

本稿では、株式会社日本総合研究所が実施した「東京圏で暮らす高学歴女性の働き方等に関するアンケート調査結果（以下、アンケート調査結果）」に基づき、高学歴女性の活躍が難しい理由について考えてみます。（アンケート調査結果では、女性の出身大学の難易度の順に、四つのグループQ1

その他のグループに比べて、総合職（事務系・理系）として働く割合が高くなっています（Q4 四四・一％、Q3 三二・六％、Q2 二八・五％、Q1 一四・八％）。これらのことから、高学歴な女性ほど、活躍の機会を与えられることが多くなる一方で、私生活の時間の確保が難しく、仕事と家庭の両立が非常に難しいことがうかがえます。高学歴な女性のなかには、子育て等私生活に比重を置きたいとい

図表①：大学難易度区分と有配偶率・一人当たりの子ども人数



大学難易度区分において五割程度

で、おおむね同水準であるにも関わらず、

高学歴になるほど、有配偶者の女性一人当たりの子どもの人数が少なくなる

ことが明らかになっています（図表①）。その理由の一つとしては、学歴の高い女性ほど、晩産になることが調査結果から明らかになっています（Q4 三一・六歳、Q3 三一・一歳、Q2 三〇・六歳、Q1 三〇・五歳）。

さらに、最も高学歴な女性グループは、

理由のために、総合職ではあるものの、管理職への挑戦をはじめから諦めている女性も存在すると考えます。

また、アンケート調査結果によれば、大学難易度区分に関係なく、世帯収入に占める妻の年収が二〇％未満の世帯が最も多いことが明らかになっています。加えて、学歴の高い女性ほど、世帯年収の〇・二〇％を妻

の年収が占める世帯の比率は低く、世帯収入の四〇～六〇％を妻の年収が占める世帯の比率は高くなっています。これらのことから、女性の大学難易度区分に関係なく、世帯主になる女性は少ないものの、高学歴

な女性であるほど、共働きであるという状況がうかがえます。高学歴な女性ほど、共働きで夫婦共に忙しく、仕事と家庭との両立負担を抱えている可能性がある」と推測します。

大企業等、高学歴な女性を多く採用している企業のなかには、せっかく優秀な人材を採用し、機会を与えても突然離職をしてしまう、あるいは、優秀な女性人材が管理職になりたがらないという悩みを抱えているところも少なくありません。前述の通り、高学歴な女性ほど、仕事と家庭の両立負担が重くなる傾向を踏まえれば、高学歴女性のニーズに応じた決め細やかな支援が必要であると感じます。

* 記事に関するお問い合わせは retweb@mjri.co.jp までお願い致します。