

正社員女性の就業継続における新 ポジティブ・アクションの貢献¹

創価大学 大坪弘教研究会名 労働雇用分科会

北村洋輔² 川村大生³ 山本浩明⁴ 岡澤哲⁵
小林征史⁶ 橋口香織⁷ 福澤瑞穂⁸

2014年11月

¹ 本稿は、2014年12月13日、12月14日に開催される、ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2014」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、矢野聡教授（日本大学）、井上智紀（ニッセイ基礎研究所）、大坪弘教准教授（創価大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。また、「二次分析にあたり東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「ワーキングパーソン調査 2012（リクルートワークス研究所）」の個票データの提供を受けた」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。

² 創価大学経済学部経済学科 3 年生

³ 同上

⁴ 同上

⁵ 同上

⁶ 同上

⁷ 同上

⁸ 同上

要約

現在の我が国における男女別就業率を見ると、男性は OECD の中でも 2 位の 91.5% となっている。一方、女性は 69.7% と OECD 平均の 78.7% を下回っており、男女における就業率に大きな差が見られる。さらに、女性の平均勤続年数は男性の半分以上で、正社員女性の多くが出産・育児といったライフイベントを機に退職してしまう傾向が依然として見られる。一方で正社員女性の就業継続意識の高まりは年々上昇しており、家庭と仕事との両立を目指す女性も増加している。正社員として就業継続することは政府、企業だけでなく女性個人にも多くの利点に伴っていると考え、本稿では正社員女性の就業継続を促すことを目的として研究を行っていく。

この目的に対して、まず女性へのアンケート調査を用い子供を持ちながら働くことにおいて家庭内と家庭外それぞれに阻害要因があることを示していく。家庭内では配偶者である夫による家事・育児協力の指摘が見られる。これには男性の家事・育児協力への意識に向上傾向が見られるが、長時間労働などの要因で実行が難しくなっていると考えられる。家庭外では育児中に就業する場合、柔軟な休暇や労働時間などの環境整備の改善を望む意見が多く見られる。これに対し永井（2008）では、女性が就業継続しやすい環境にはワーク・ライフ・バランスなどの家庭と仕事との両立に向けた企業環境の整備の重要性を指摘しており、その整備が整うことで男性も家庭内での家事・育児への協力が行いやすくなると考えられる。企業の環境整備に関しては国内では女性活用に積極的な企業は女性の採用や管理職登用など、積極的に女性活用を行う姿勢を推進している取り組みであるポジティブ・アクションを行っている。これに参加している企業は国内全体の 3 割程度であり、取り組み内容に明確な指標が無い場合各企業でその内容や女性の働きやすさに差が見られ、正社員女性の就業継続をより促進するためには改善の余地があると考えられる。ここまでは企業における労働環境とポジティブ・アクションなどの女性活用への取り組みの 2 点において正社員女性の就業継続に影響を与えると仮定して研究を進める。

先行研究を踏まえ、企業において労働環境の面で柔軟な働き方などの選択肢が広がる事で家庭と仕事の両立に繋がり、それを取り巻く周囲の環境も影響を与えているとしている。また、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業では、女性の就業継続への意欲や企業パフォーマンスの向上など、国内・海外問わず一定の成果が示されている。

以上の調査結果より、女性の勤続年数に影響を与える労働環境の要因分析を行った結果、所得、従業員規模や配偶者の有無といった変数が有意となった。またポジティブ・アクションへの取り組みと女性の勤続年数との分析結果ではポジティブ・アクションに取り組む以前と以後で有意に女性の勤続年数の伸びが確認できた。

このような分析結果から現行のポジティブ・アクションの拡大と女性の正規就業継続の更なる促進のために「企業の新ポジティブ・アクション推進プロジェクト」を提言する。本政策の特徴として、1 つ目は取り組みに対し明確な指標を設け、企業の社会的評価などが業績などを見越して参加企業の拡大効果を期待する。2 つ目は女性雇用代替制度の導入である。これはライフイベントで女性が退職した場合、円滑な代替要因の確保を行う制度を設けることで、就業を望む女性と参加企業の双方への利益を期待するものである。また非参入企業に対してより効率的な参加に向けコンサルティング制度を設け、政府が委託企業へ対価を支払うことで委託先が少ない負担での参加を期待する。

また、今後の課題の 1 つは指標の設定に対する取り組みが一定以上から向上を目指さない企業の増加の懸念と対策である。もう 1 つは、新ポジティブ・アクションに参入している企業の欠員補充といった需要と就職支援機関に登録している女性の人数やマッチングに関する調整の必要性が考えられる。以上の政策内容などから、より自主的に女性の活躍を目指せる労働環境の整備に取り組む企業が拡大することで女性の就業継続の促進を後押しできると結論づけた。

キーワード：ポジティブ・アクション、就業継続、正社員女性

目次

はじめに

第1章 現状分析

- 第1節（1. 1）日本の女性就業の歩みと現在の就業状況
- 第2節（1. 2）正規雇用と非正規雇用
- 第3節（1. 3）女性の就業意欲と退職要因
- 第4節（1. 4）女性の就業継続を阻む壁
- 第5節（1. 5）女性就業を取り巻く企業の実態
 - 第1項（1. 5. 1）正社員女性の働き方の実感
 - 第2項（1. 5. 2）正社員女性が両立しやすい職場
- 第6節（1. 6）ポジティブ・アクションに関する事例と比較
 - 第1節（1. 6. 1）日本のポジティブ・アクション
 - 第2節（1. 6. 2）海外のポジティブ・アクション
- 第7節（1. 7）現状分析のまとめ

第2章 先行研究

- 第1節（2. 1）育児休業制度に関する先行研究
- 第2節（2. 2）育児休業制度以外の企業制度や環境が女性の就業継続に及ぼす影響
- 第3節（2. 3）女性活用と企業業績に関する先行研究
- 第4節（2. 4）ポジティブ・アクションの効果
- 第5節（2. 5）先行研究を踏まえた本稿の貢献と位置づけ

第3章 実証分析

- 第1節（3. 1）正規雇用女性の就業継続要因
 - 第1項（3. 1. 1）仮説設定と変数選択
 - 第2項（3. 1. 2）利用データ及び、分析手法と分析モデルの提示
 - 第3項（3. 1. 3）分析結果と考察
- 第2節（3. 2）ポジティブ・アクションと正社員女性の就業継続との関係性
 - 第1項（3. 2. 1）分析目的と分析方法
 - 第2項（3. 2. 2）分析結果
 - 第3項（3. 2. 3）本節の実証分析の整理

第4章 政策提言

- 第1節（4. 1）政策の概要
- 第2節（4. 2）政策提言の詳細
 - 第1項（4. 2. 1）新ポジティブ・アクション推進プロジェクト
- 第3節（4. 3）政策によって期待される効果

おわりに

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

現在、我が国は平均寿命が伸びる一方で出生率が低水準であることから、少子高齢化が急速に進んでいる。2060年には人口が9000万人をきり、その中でも2.5人に1人が65歳以上の高齢者になる事が推測されている。それに伴い労働力人口の減少という問題も抱えている。内閣府(2012)は、少子高齢化によって人口構造が変化している中で、男女別・年齢別労働力率がこのまま変化が無ければ労働力率は2030年に53.7%まで低下し経済力の低下や社会保障制度等の担い手の不足などが懸念されると指摘している。その上で、女性労働力の確保でこれらの問題が緩和されることが期待されている。

我が国における女性の就業率は2011年時点で69.7%であり、OECD諸国の平均より約10ポイント低い。しかし、Goldman Sachs(2010)は女性の就業率約65%を男性の就業率と同じく約80%にまで引き上げることで、約820万人が労働力に加わり日本のGDPは最大で15%増加する可能性を示している。これは女性と男性を同じ条件の就業者と見立てさらに労働力に加わることで発生する効率性・生産性の低下を考えない場合であることに留意しなければならない。このように労働力としての女性を活用することでの経済的効果の可能性が示されているが、現在、女性労働力は活用されているのだろうか。

現在の我が国では、大学を卒業し企業で働く女性の増加が見られるが、現在の正社員女性の平均勤続年数は6.1年と男性の12.5年と比較しても差が大きい。これは女性に結婚・出産などのライフイベントを機に退職する傾向があることが一つの要因であると考えられる。さらに退職後に再び正社員として戻る女性よりも非正規雇用として再び働く女性の方が多い。そのような非正規雇用として働く女性は年収調整を行い税金負担の軽減を意識して生活を送っており、政府や日本経済から見て労働力としての女性を十分に活用できていないと考えられる。その上で、女性がライフイベント後も正社員として就業を継続していくことは、現在から老後までの所得面や福利厚生などにおいて利点が生まれると期待できる。現在の我が国では離婚率やシングルマザーの増加が見られ、育児をしながらも正社員として働きつづけることでそのリスクを回避できるなど、女性にとっても望ましい働き方だ。その上で、我が国では女性正規就業継続の阻害要因を明らかにし、政策に繋げ本稿の目的への貢献を図る。

第 1 章 現状分析

第1節 日本の女性就業の歩みと現在の就業状況

我が国における女性の活躍度は他の先進国と比較すると低水準であるが、どのような経緯を経て現在の女性の社会参加が形成されてきたのか。

戦前、都市を中心に報酬を得るために、台頭した職業婦人⁹が増加し、この半数以上が農業等の第 1 次産業に従事していた。その後、1930 年代に「昭和恐慌」などによる不況で女性の就業率は低下したが、翌年からの長期戦争状態により、女性は男性の労働力不足を補うために製造業などに動員された。その結果女性の就業率は一時的に上昇したが、終戦後の引き揚げ男性の職場確保などで再び女性の就業率が低下した。高度経済成長期に入り、産業構造が第 1 次産業から第 2 次産業へ移行し、鉄鋼や機械産業に重点が置かれた。したがって都市部の人口流入で企業の雇用者であるサラリーマンが急増し、夫をサラリーマンにもつ女性が増加したため、女性は家事労働に専念するようになり家庭内分業が成立した。しかし高度経済成長期以降、夫の所得の伸び悩みで生活が困難な家族が増加し妻が働きに出るようになった。それと共に 1980 年代半ば以降の派遣労働、在宅勤務の浸透で勤務形態が多様化したことで非正規雇用者として働く女性が増加した。

そして、現在では 1986 年の「男女雇用機会均等法」を皮切りに 1992 年の「育児休業法」、2010 年の「育児・介護休業法」の施行や地域の子育てや介護と仕事の両立の応援を目的とした「ファミリーサポートセンター」の設置など、女性が積極的に社会進出できるような法律や取り組みが整いつつある。しかしこのような取り組みはあるものの、女性活用をメリットとして捉えることができない企業の理解は得られにくい。また、このような取り組みは義務ではないこと、知名度が低いものや地域限定のものであることから、企業全体には浸透しておらず正社員である女性の就業継続を阻んでいると考えられる。

OECD(2011)の調べでは、OECD 諸国における女性の平均就業率は 78.7%だが、日本の女性の平均就業率は 69.7%と OECD 諸国平均より低い。また、日本の 25～54 歳の現役世代の男性の就業率は 91.5%とスイス(92.7%)に次ぐ 2 位であることを考慮すると、労働力における男女格差が大きい。図 1 は女性の年齢階級別労働率の就業形態別内訳を示したものである。グラフから、一般的に結婚・出産といったライフイベントを迎える 25～34 歳の間に正規雇用女性の就業率が低下し、子育てが終了時期に再び上昇するという、M 字カーブを描いていることがわかる。そして、最も下の部分が年齢階級別の正社員女性の比率であるが 25～29 歳から減少し続けている傾向がある。これは、ライフイベント時に退職した女性は正規雇用として戻る女性の少なさを表している。

⁹自家を離れ一定の雇用関係の下に労務を提供する婦人

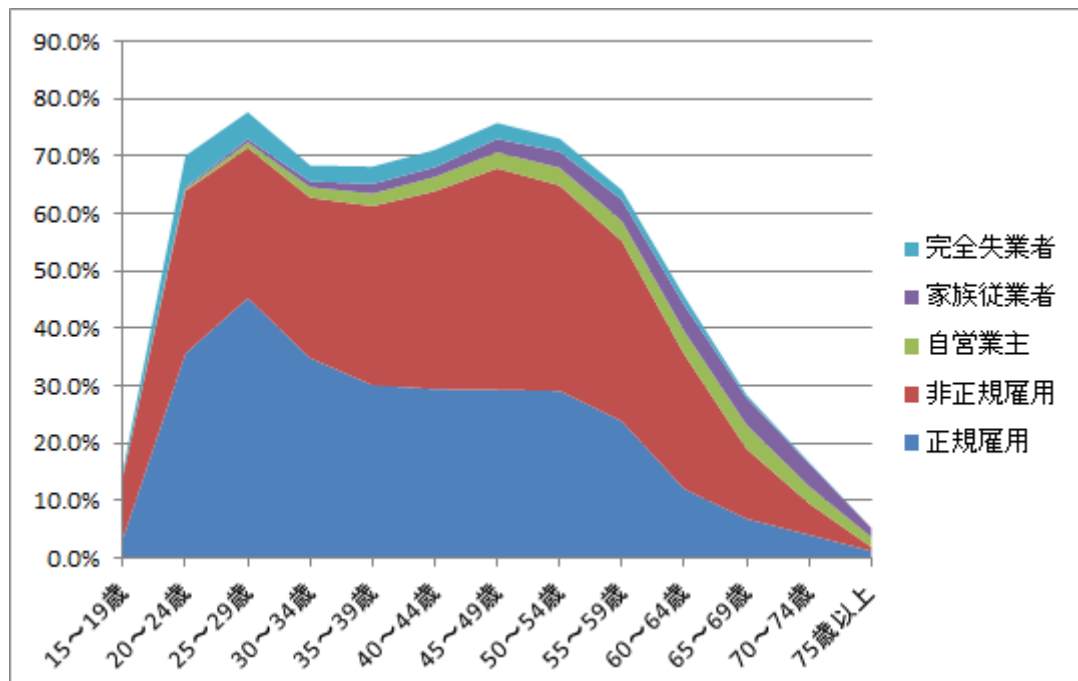


図 1 年齢階級別労働率の就業形態別内訳(女性)
出典：平成 24 年 総務省「労働力調査（詳細集計）」より引用

一方、OECD（2011）では、女性の就業率が高いスウェーデン、ノルウェーやアイスランドなどの国々で、M字ではなく緩やかな麒麟型のグラフを描いており、ライフイベントの際に労働市場から退出することは少ないことが見られる。また、「グローバル・ジェスチャー・レポート」による日本女性の社会進出度の評価ランキングは135ヶ国の中で102位と非常に低い水準に置かれている。これらのことから我が国では女性の労働力は十分に活用されていないと考えられる。

第2節 正規雇用と非正規雇用

正規雇用と非正規雇用の違いとして、女性が正社員の場合、基本給の増加・賞与などの所得面での差が大きい。年収ガイドの「正規・非正規年収・収入データ」では、正社員女性の平均年収は349.6万円であり、非正規雇用の女性の143.6万円とされている。また保険や退職金、老後の年金給付額も正社員の方が多く、所得の差によって子供への教育投資や生活水準などに差が生まれる。図2は内閣府(2005)「国民生活白書」による賃金カーブを表したものである。図より、生涯年収は正規雇用の女性では2億7645万円、非正規雇用の女性では4913万円と両者には差があり、福利厚生費なども積み重なることを考えるとさらに差が生じる。また、一人当たりの子供が大学卒業までにかかる費用の平均が2370万円、すべて公立校であると2060万円、大学のみ私立であると2395万円、全て私立であると2749万円程とされており、子供の教育に力を入れるにも費用がかかる。その他にも個人スキルが比較的向上しやすく、カード審査や住宅ローンなどの「社会的信用」も得られやすいという利点も挙げられる。

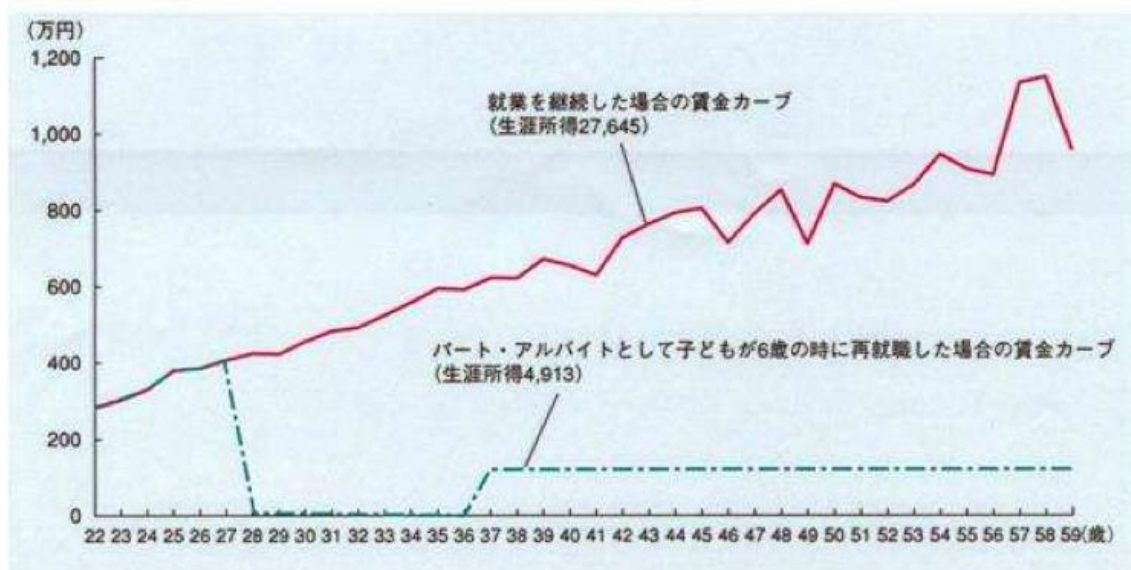


図 2 賃金カーブ

出典：平成 17 年 内閣府「国民生活白書」

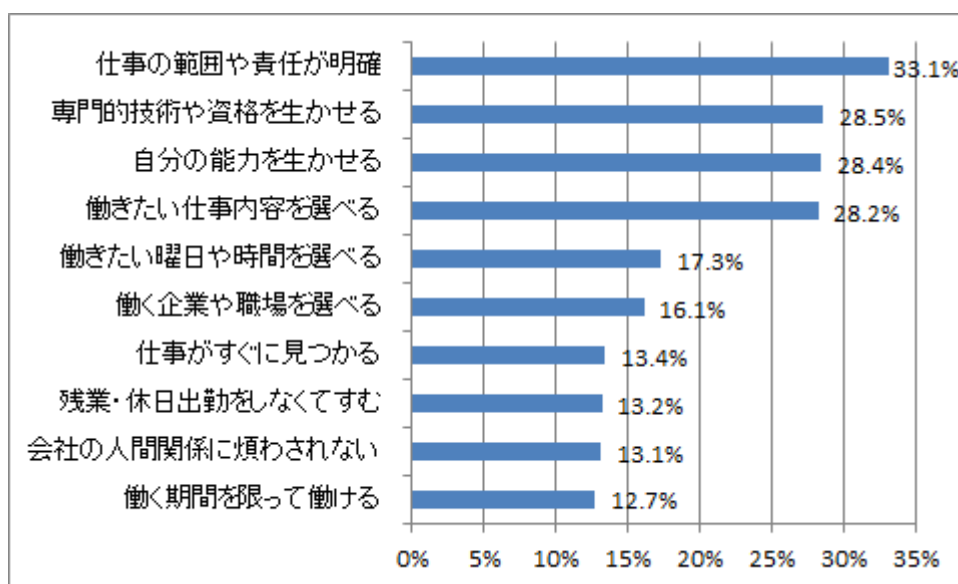


図 3 非正規雇用のメリット：複数回答

出典：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果」より引用

一方で、非正規雇用として働く女性は自身の働き方についてどのような利点があると考えているのか。図 3 では、非正規雇用で働く女性の選択理由(複数回答)厚生労働省(2005)を示している。これによると、個人の能力を活かしたいと考える人を除いた場合、比較的拘束時間の長い正規雇用と家庭との両立が困難だと感じ、非正規雇用を選択している女性の多さが見られる。

第3節 女性の就業意欲と退職要因

正規雇用と非正規雇用では生活面などにおいて差が見られるが、ここでは女性は人生においてどのような働き方を考えているのか明らかにしていく。まず、女性のライフコース¹⁰に関して国立社会保障・人口問題研究所の「第14回出生動向基本調査」(2010)の調査で示す。図4は女性の理想ライフコースを示したものであり、両立コースを望む女性は1987年から2010年にかけて約10%以上の増加が見られる。一方で専業主婦コースには減少が見られ、女性の就業への意欲は上昇傾向にある。

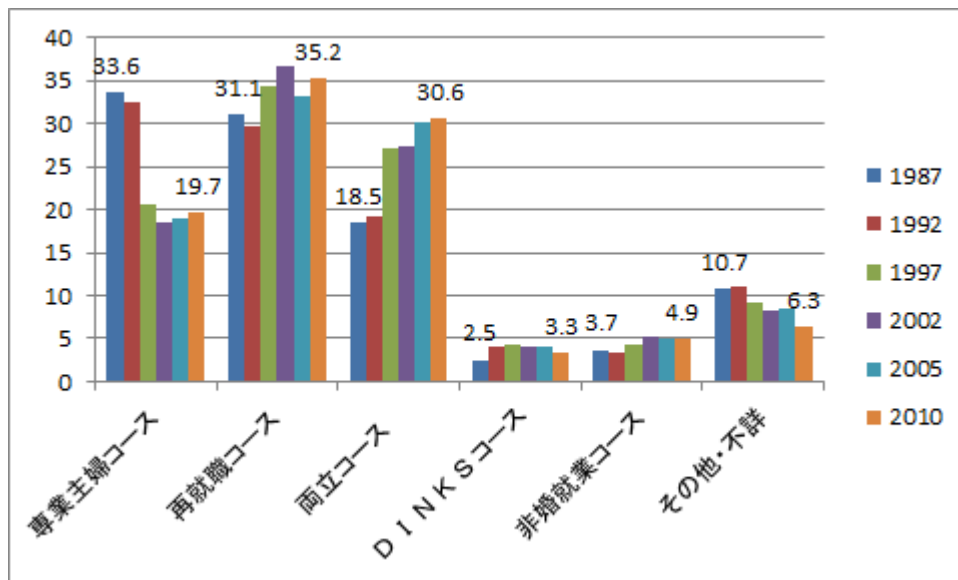


図4 女性の理想ライフコース

出典：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」

図5は女性が実際になりそうだと考えるライフコース（予定ライフコース）を示したものである。グラフより理想コースと同様に両立コースに増加傾向が見られるが、専業主婦コースの減少には女性自身が就業の必要性を感じていると考える。次に配偶者となる男性はパートナーにどのようなライフコース送って欲しいと考えているのか。

¹⁰ライフコースを専業主婦コース（結婚し子供を持ち、結婚あるいは出産などの機会に退職し、その後は仕事を持たない）、再就職コース（結婚し子供を持つが、結婚あるいは出産の機会に退職し、子育て後に再び仕事を持つ）、両立コース（結婚し子供を持つが、仕事も一生続ける）、DINKSコース（結婚するが子供は持たず、仕事を一生続ける）、非婚就業コース（結婚せず、仕事を一生続ける）の5つに分けている。

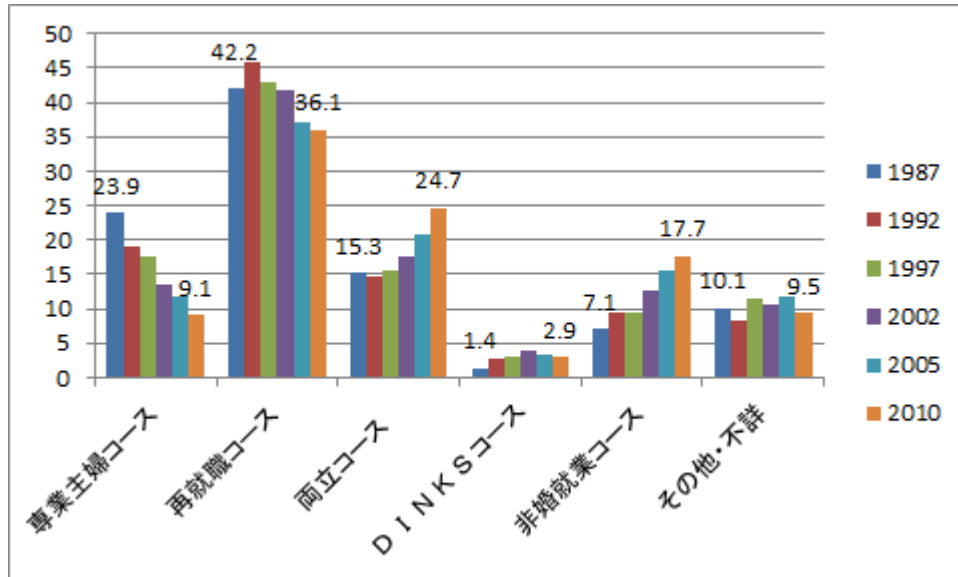


図 5 女性の予定ライフコース

出典：国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」

図 6 のグラフは未婚男性がパートナーになる女性に望むライフコースを示したものである。グラフより、専業主婦コースを望む割合が減少し、両立コースを望む割合がその分増加している。ここから近年、女性と男性共に就業継続への意識は向上し、特に両立コースを希望する割合が拡大していると考えられる。

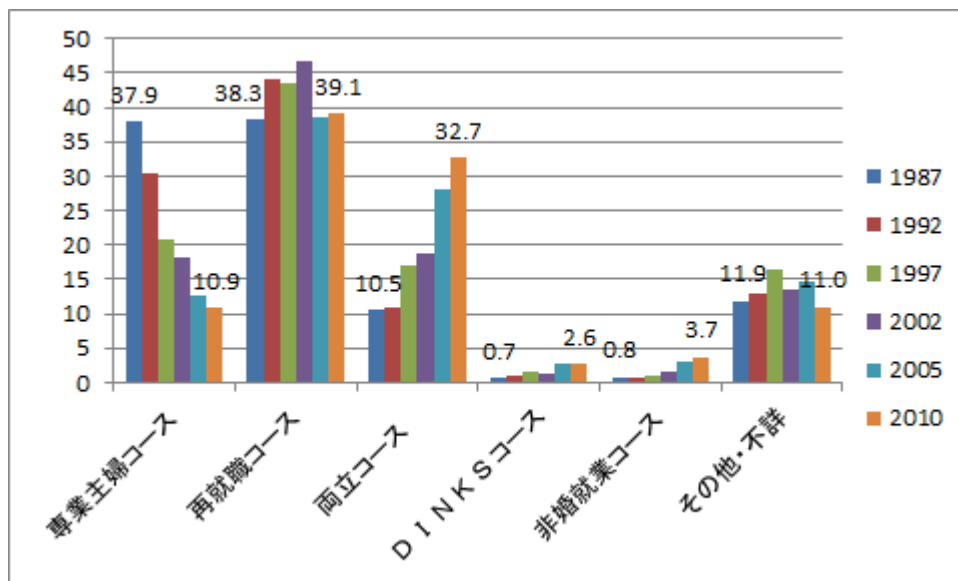


図 6 未婚男性がパートナーになる女性に望むライフコース

出典：国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」

また、女性のライフコースの中でも結婚・出産時の就業の意識はどのようになっているのか。図 7 はマイナビウーマンの「女性の働き方に関する調査」によると結婚後については 2013 年では 76.7%が「仕事を続けたい（絶対続けたい 18.3%＋できれば続けたい

58.4%) 」と回答し、2010 年の調査開始から、3 年連続で上昇している。また、出産後に関しては 2013 年では 63.4%が「仕事を続けたい（絶対続けたい 10.6%+できれば続けたい 52.8%）」と 2 年連続での上昇が回答に見られ、結婚・出産後の女性の労働意欲が拡大している。

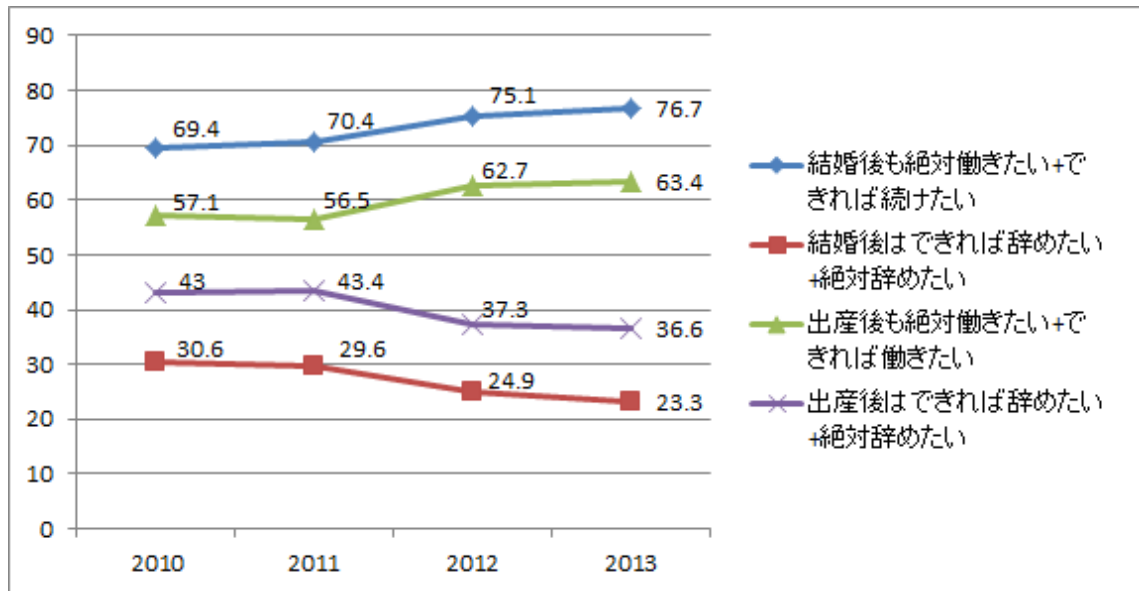


図 7 結婚後・出産後も働き続けたいか
出典：マイナビウーマン「女性の働き方に関する調査」

また、図 8 は厚生労働省委託三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(労働者アンケート調査)」による結婚・出産を機に退職した正規雇用の女性の退職理由を示したものである。その中では、「家事・育児に専念するため・自発的に辞めた」が最も高く、次いで「就業時間が長い・勤務時間が不規則」、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」などの就業条件・環境を理由が多い。このように、子供を持つ女性が正規雇用として働く際に労働環境の整備の点で不十分と感じている女性が多いと考えられる。

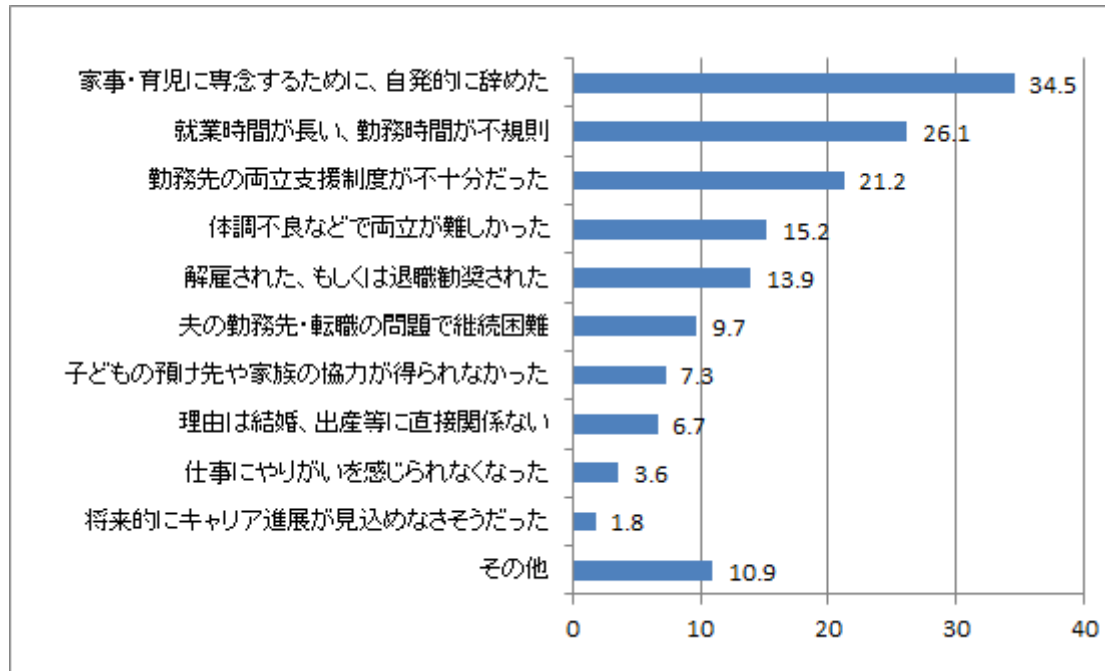


図 8 妊娠・出産を機に退職した正規雇用の女性の退職理由：複数回答
 出典：厚生労働省委託三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2011)「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(労働者アンケート調査)」

第4節 女性の就業継続を阻む壁

女性の両立コース希望者の上昇など、就業意欲の向上が見られるが、ライフイベントで退職する女性の多さが見られた。マイナビウーマン調査(2013)によると、子供を持ちながら働く上で71.8%の女性が「不安」と回答しており、図9では同調査で「不安」と答えた人の理由を示している。グラフによると、保育所や育児手当などの国の制度の不十分さ、時間や時期や会社の育児制度などが挙げられている。このような不安により、正規雇用から非正規雇用への以降へつながっているのではないかと考える。

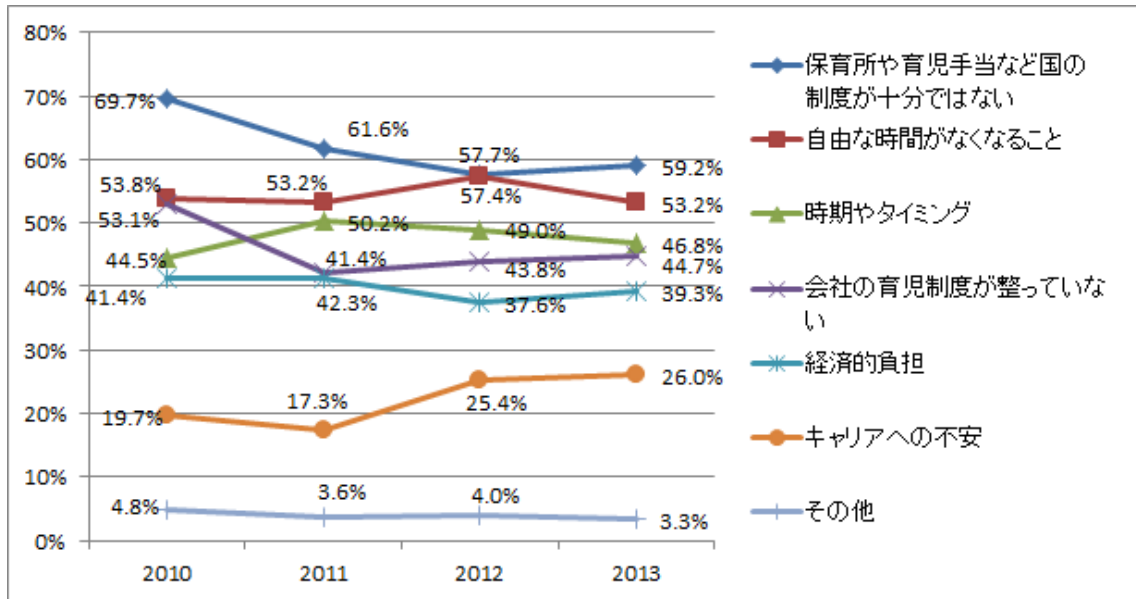


図 9 仕事をしながら出産・育児をすることの不安な理由 複数回答
出典：マイナビウーマン「女性の働き方に関する調査」

では、正規雇用として就業継続するために女性個人はどのような環境が必要だと考えているのか。ここでは、家庭外要因と家庭内要因から示していく。図 10 は内閣府男女共同参画局による「職場の環境や制度で必要だと思うことの調査結果」である。グラフより、子供のための柔軟な休みや育児しながら働くことへの周囲の理解や制度を求める女性が多く存在していることが読み取れる。

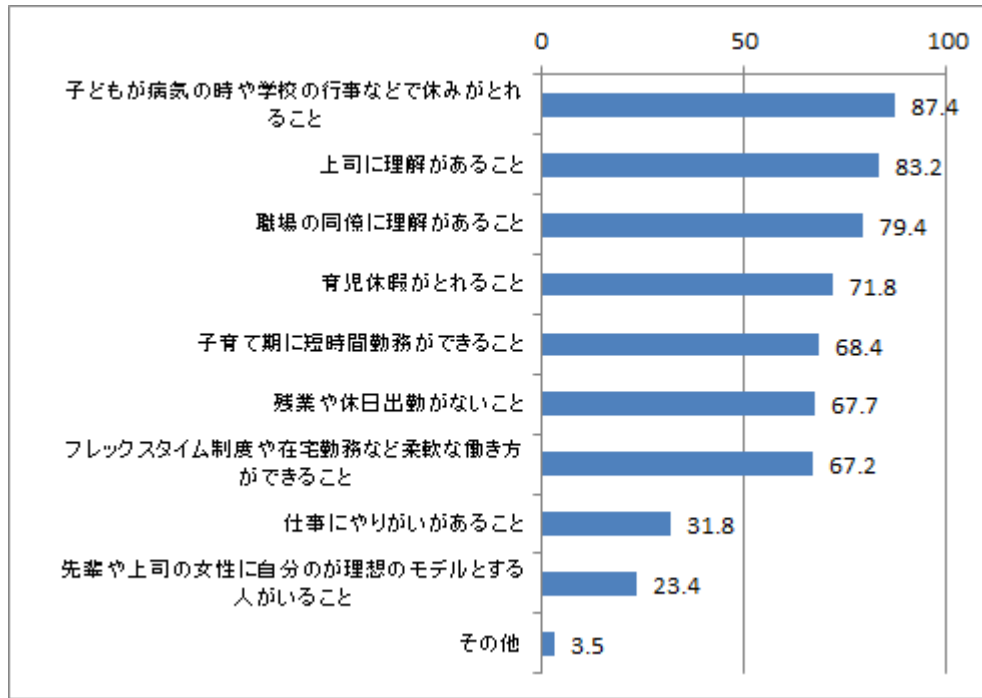


図 10 職場の環境や制度で必要だと思うこと：複数回答

出典：内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」

最も必要なことを1つ選択した場合では、上位2回答は図10の回答と同じだが、3番目に「フレックスタイム制度や在宅勤務など柔軟な働き方ができること」という労働時間に関する制度面が回答されていた。

続いて、家庭内環境の要因を見ていく。図11は内閣府男女共同参画局(2007)の「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」による子育てをしながら働く上で家庭の状況として必要なことをまとめたグラフである。グラフから、女性は配偶者である夫に対して家事・育児の協力を日常的にサポートしてくれることを望んでいることが明らかである。また、「配偶者・パートナーが育児休暇をとれること(44%)」という回答に関しては現在の我が国において育児休暇を取得している男性は厚生労働省の「女性雇用管理基本調査」では2.6%と非常に低水準に位置している。

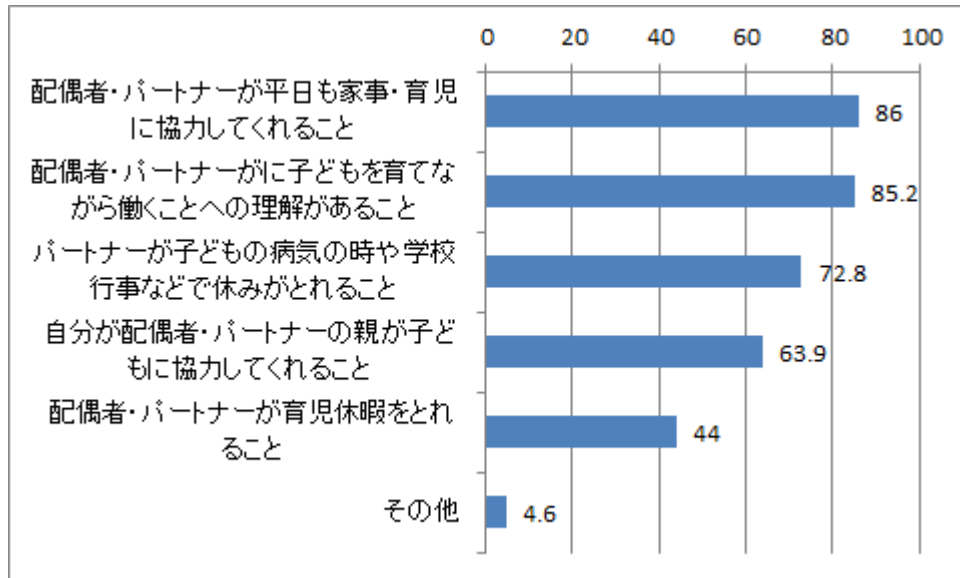


図 11 子育てをしながら働く上で家庭の状況として必要なこと：複数回答
出典：内閣府男女共同参画局「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」

多くの女性は配偶者に家事・育児の協力を望んでいる中で、総務省統計局（2011）では男性はほとんどの年齢階級で家事関連時間の増加が見られ平均は男性 42 分、女性 3 時間 35 分と男女の間に差が見られる。共働き夫婦においては、男性は家事 30 分・育児 43 分、女性は家事 3.04 時間・育児 2.49 時間と女性側の負担の大きさが窺える。また、国立社会保障・人口問題研究所（2013）による育児分担割合の平均は、妻が前回比 0.8 ポイント減の 79.8%で夫は 20.2%であり、これに対し妻の 41.6%に不満が見られた。以上から、女性の正規就業継続に影響を及ぼす要素のうち、企業では休暇の取得や働き方の柔軟性やそれに関する同僚や上司の容認又は勧める職場環境が重要だと考える。一方、家庭内では夫の日常的なサポートや理解を求めていると言える。

家庭内要因に関して近年、夫の育児協力姿勢を示す男性が多くなっている。大元（2010）¹¹では 0 歳児をもつ父親の約 5%が立ち会い出産を経験し、兵庫県で実施されている「プレパパ・ママセミナー」¹²では毎回 9 割以上が夫婦そろって参加して示している。小崎（2008）¹³では妊娠・出産時から積極的に育児に関わろうとする父親の姿や主体的に育児のグループの活動を進める父親も多く、「男も女も育児時間を連絡会」（育児連）や NPO 法人「ファザーリングジャパン」及び「パパぢから検定」の活動など、父親の意識にも変化が見られる。

しかしながら、育児協力に物足りなさを残す原因として夫が課せられている長時間労働に問題がある。内閣府（2006）によると共働き世帯において妻が主に育児を行う理由の 62.3%が夫の仕事の忙しさであると示している。¹⁴

また、5 歳以下の子を持ち、週に 60 時間以上働く男性の割合は 20 代で 27%、30 代で 24%、40 代でも 20%を超えており、おおむね 4 人に 1 人となっている。これらの割合は各

¹¹大元千種（2010）「父親の育児参加とその支援について」

¹²初めて赤ちゃんをもつ父母を対象に妊娠・出産の一般の流れを説明し、育児についての悩みを相談することができる

¹³小崎恭弘（2008）「世界の児童と母性」

¹⁴ 1. 内閣府「多様な働き方に関する意識調査」（2006）により作成。

2. 6 歳以下の子どもを持つ夫婦共働きの人へ、「あなたのご家庭では、夫 妻どちらが主に育児にかかわっていますか。（○は 1 つ）」と尋ねた問に対して、「ほとんど妻」または「どちらかといと妻」と回答した人へ、「妻が主に育児をおこなっている理由は何ですか。（○は 1 つ）」と尋ねた問に対する回答した人の割合。

3. 回答者は 6 歳以下の子どもを持つ夫婦共働き 138 人

年齢層とも独身者や子どものいない既婚者より高くなっていることから、子供を持つ家庭ほど男性が長時間労働をしている傾向が見られる。この背景には子どもを持つことで子どもの教育費負担を見越してより働いているの理由が考えられ、妻は夫の育児協力を得られにくい状況になっている。

15

第5節 女性の就業を取り巻く企業の実態

第1項 正社員女性の働き方の実態

企業内において女性はどうのような職種に従事しているのだろうか。内閣府男女共同参画局（2009）によると約 3 割が事務従事者、17.3%が保安職業・サービス職業従事者、17.1%が専門的・技術的職業従事者になっている。

また、帝国データバンク（2014）では、女性の管理職者が 0%である会社が 51.5%存在し、10%未満の 29.6%を合わせると、女性の役員別が 10%にも満たない企業が 81.1%も存在している。さらに 30%以上とする企業は 11.0%と低水準に留まっている。これは政府「新成長戦略」の「2020 年に指導的地位に占める女性の割合を 30%にする」という目標と現状とを照らし合わせてもその目標を大きく下回っている。業界別に見ると図 12 ではばらつきが見られ、女性が多く活躍する職場の偏りが生じていると考えられる。その中の女性の割合が多い日本 IBM では e-ワーク（在宅勤務）の制度化、社員の育児支援や介護支援のための在宅勤務制度が存在するなど社会からも高い評価を得ている。

¹⁵ 1. 総務省「就業構造基本調査」（2002）により特別集計。

2. 対象は 1 年間の就業日数が 200 日以上で正社員の男性で、「独身者」「子どものいない既婚者」「末子年齢 3 歳未満の既婚者」「末子年齢 3~5 歳の既婚者」のグループに分類し、各グループ内で 1 週間当たり 60 時以上働いている者の割合である



図 12 女性の管理職・役員の平均割合 女性の管理職・役員割合の上位 10 業種
帝国データバンク (2014) 「女性に対する企業の意識調査」

また、日本公庫総研レポート (2012) で企業経営者は正規・非正規の女性労働者に対して「細やかさ・気配り」、「正確性・迅速性」、「協調性」といった能力、管理職の女性には「リーダーシップ」、「判断力・決断力」、「業務改善・遂行力」を求めていると示している。また、女性の活用に積極的な中小企業は、「女性の感性・経験を活かして事業を活性化するため」や「女性の能力を生かせる機会が増えてきたため」といった回答をしている。そのような企業では男女の能力に差は無いと感じている企業が多く、優秀な人材の確保、職場の雰囲気向上や従業員の勤労意欲の向上を期待している。

一方で、女性活用に消極的な企業をみると、「既に十分に女性が活躍しているから」という回答が建設業や製造業を中心に多く見られた。また、女性の能力面での限界性や退職リスク、育児期の負担を考慮しなければならないなどの回答もしている。上記のような要因を改善すべく、「出産や育児等による休業がハンディとならないような人事制度の導入」、「人事考課基準を明示する」、「仕事と家庭との両立支援制度を整備」などに積極的に取り組む企業もある。

第2項 正社員女性が両立しやすい職場

永井（2008）によると正社員女性は就業継続する上で子供や家族との生活を重視しており、同様に藤野（2002）は夫の帰宅時間が午後 7 時前であれば子供の保育所や託児所等の迎え時間に間に合うことから女性の就業継続に影響があるとしている。その中で内閣府（2008 年）は、社会の中で女性の仕事と家庭との両立への理解が十分に浸透していないことを問題視している。ここでの働きやすい職場とは両立することへの理解や 1 人 1 人が「ワーク・ライフ・バランス」を実現していくことである。以上より、女性の両立における働きやすい職場環境の整備は同時に男性にとっても働きやすくなると考えられる。前節では、男性は育児協力への意欲が上昇しているが、仕事の忙しさにより妻に負担を任せてしまうことを挙げており、女性が両立できるような労働環境整備を勧めることで同時に男性の労働環境も見直され、より男性が育児協力しやすくなると考えられる。

第6節 ポジティブ・アクションに関する事例と比較

第1項 日本のポジティブ・アクション

日本を含め世界の国々ではポジティブ・アクションとよばれる取り組みが行われている。ポジティブ・アクションとは、各企業が自主的かつ積極的に男女労働者の間の差を解消するための取り組みである。また、これは男女の均等な機会・待遇を実質的に確保するために望ましく、政府の新成長戦略である「女性の管理職に占める割合 30%を目指す」に近づけるべく推進されている。厚生労働省（2009）は具体的な取り組み内容に関して次の 4 つを掲げている。

- ①女性の採用拡大(職場ごとに女性比率の数値目標を設定する)
- ②女性の職域拡大(女性を新たな職域に配置する際に、定着を促すための配慮として、複数の女性を配属する)
- ③女性管理職の増加(管理職候補の女性をリストアップし、個別に育成するまたは女性が満たしにくい昇進・昇格条件を見直す)
- ④職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識を解消するために啓発資料を作成する)

国内では最も取り組み企業数が多い取り組みと言えるがその内容は企業で多様であり、資生堂による育児期間中の社員の代替要員をスタッフとして募集するカンガールスタッフ制度やワーク・ライフ・バランスの実現を目的とした「ノー残業デー」、「20 時消灯」などの施策が行われている。しかしながら、このような取り組みが行われている企業は日本の中では約 3 割であり、十分に浸透していないと考える。

第2項 海外のポジティブ・アクション

アメリカやスウェーデンでのポジティブ・アクションは日本より 20 年以上も先進して行われており、一定の成果があげられている。

アメリカでは大統領の命令により限定された企業にポジティブ・アクションが義務づけられている。また、個々の企業も自主的に取り組んでおり、女性の離職率を低減させるために企業が人事マネジメントの一環として取り組んでいる。また、カタリスト賞やワーキング・マザー・トップ 100 といった表彰により株式市場での評価が向上している。

一方スウェーデンでは、差別法に基づき一定以上規模の企業が男女差別を是正する取り組みを義務づける法的な枠組みが存在する。これは、差別オンブズマンという行政機関の主導であり、優良企業では男性の長期的な育児休暇の定着や育児休暇中の手厚い所得保障などの特徴がある。さらに、育児期間中社員の就業場所や就業時間の柔軟な設定、管理職のパートタイム勤務や複数スタッフによる職務共有を実行している企業も存在する。以上から外国では法制度による女性の企業内でのサポートの義務化や自主的にポジティブ・アクションに取り組む傾向が見られた。

第7節 現状分析のまとめ

以上の考察から、現在の我が国では、多くの女性が正社員として働いているものの、その多くが結婚・出産といったライフイベントを機に退職し、再び復帰や正社員として再就職するのではなく非正規雇用以降する女性が依然として多い事がわかった。このような現状とは異なり、近年では女性の両立意識の向上が見られたものの女性が正規就業継続をする際の阻害要因が家庭内・家庭外それぞれに存在しているため就業継続を断念していると示した。家庭内要因には配偶者である夫の家事・育児への協力の不足、家庭外要因は企業が課す労働環境が女性が両立をする上で難しいものであるということである。家庭内要因である夫の家事・育児協力に関しては、女性が就業継続できるような環境整備に取り組むことで間接的に男性が両立をできるような労働環境になると考えられる。また、女性活用に関して海外の取り組みが日本より先進して取り組まれていた。以上より本稿では、企業における労働環境の改善に注目し以降の先行研究、実証分析を経て政策提言へ繋げていく。

第2章 先行研究

第1節 育児休業制度に関する先行研究

育児休業に関する研究は数多くあるものの、女性の就業継続との関連性という面では明確な結論は出ていない。効果があるとしているものには木部（2001）、駿河・張（2003）、武石（2006）、滋野・大日（1998）が挙げられる。これらは育児休業制度と女性の就業継続は有意に正の相関を持っていると示している。一方で有意な効果がないとしているものには永瀬（1999）、池田（2009）が挙げられる。また、岩澤（1994）はコーホート間で育児休業制度改正の効果を実証分析しているが、改正の効果はなかったという結論に至っている。しかし、池田（2009）はコーホート間での比較は景気や市場のトレンドの影響をコントロールしきれない面があり、検討の余地があると指摘した。永瀬（1999）は育児休業制度による出産後の女性の就業継続の高まりは有意ではないとし、労働政策研究・研修機構（2012）は正規就業や非正規就業に関わらず、第一子出産後の女性の就業率は2005年以降上昇していると示した。以上のように育児休業制度に関する研究は多く取り組まれているものの、女性の就業継続との関係性について最終的な結論は出ていない。また、就業継続する女性の9割近くが制度を取得しているが、多くの女性がライフイベント時に退職し育児制度を利用しないため効果が限定的である。従って以降では育児休暇制度以外の要因の先行研究について述べていく。

第2節 育児休業制度以外の企業制度や環境が女性の就業継続に及ぼす影響

本節では、育児休暇制度以外の女性の就業継続を高める又は阻害する要因についての先行研究を述べていく。女性の就業継続を阻害する要因として松田（2006）は、育児休暇や短時間勤務を利用する際の上司・同僚の理解や協力、取得しやすい雰囲気に関係していると示した。奥津（2008）も女性が出産後、再就職した際に出てくる問題とは、急な都合で休みや遅刻をするという日常の突発的な出来事だとし、制度自体よりも制度利用をしやすい環境や日常的な支援の必要性を示唆した。また、武石（2014）は男女の均等施策だけの充実では、意欲が高く男性並みに働くことのできる女性の機会均等だけが進み、それ以外の女性の活躍は進まないと述べた。そして、ワーク・ライフ・バランス支援策だけの充実では、女性の定着は進むが、女性が補助的な仕事に滞留してしまうなどの人材活用での問題が多いと示しているこの背景に2010年6月施行の「育児のための短時間勤務制度の措置義務化」に伴い、短時間勤務制度の導入・拡充が進んでいることをあげており、これにより制度利用者は増えるが利用期間の長期化、利用者のキャリア形成面へのマイナス影響を指摘し、短時間勤務制度だけでなく、フレックスタイム制度や在宅勤務制度等などの柔軟な働

き方の選択肢や育児期の制度利用に伴うキャリアロスを小さくする働き方を両立支援策の充実と併せて進めることで、両立支援策に過度に依存せず両立ができる環境や、制度利用が特殊な働き方ではなくなる状況が重要だと結論づけている。

第3節 女性活用と企業業績に関する先行研究

女性を活用することによって企業にもたらす効果に関する先行研究に関して、女性活用は企業業績を上昇させるとの見解に纏まっている。児玉・小滝・高橋(2005)は企業の利益率と企業内の女性労働者の比率が正の相関を持っており、企業固有の労務管理が影響を及ぼしていると示している。また、山本・松浦(2011)では規模の大きい企業や労働の固定費の大きい企業などでは、長時間労働を是正する取り組みワーク・ライフ・バランスを推進するための組織の設置で企業の生産性が中長期的に上昇し、ワーク・ライフ・バランス施策の導入と女性活用を同時に実施している企業では顕著に生産性が上昇する可能性があると明らかにしている。山本(2014)は働き方や長時間労働の是正で女性の活用が企業業績につながるのなら、企業は積極的にそのような取り組みを進め、女性を活用すること自体で、企業業績は高まるだろうと主張している。この点については、山本(2014)で本稿とは別の上場企業データを用いて詳しく検証しているが、企業が女性を活用した場合、潜在的に高い能力・スキルを活用すること、あるいは賃金が生産性対比で低く抑えられているために人件費が削減されることを通じ、企業業績がよくなると考えられる。佐野(2005)、Siegel・児玉(2011)、山本(2014)などでは、女性活用を進めている企業ほど利益率が高くなるといった結果を示している。また、日本の企業について、長時間労働には経済合理性を伴う部分と伴わない部分があり、週労働時間で2〜3時間程度の非効率が存在していると指摘し、働き方を改善し付加価値につながらない無駄な労働時間が削減させることで企業の労働生産性は上昇していくと期待できる。そして、労働時間の短縮が女性が能力・スキルを発揮しやすい環境を生み、企業における女性活用も同時に進みやすくなるとの結論を出している。

第4節 ポジティブ・アクションの効果

現状分析において女性活用に積極的な取り組みとしてポジティブ・アクションが挙げられたが、先行研究においても女性正社員の定着や企業業績に繋がっているとしている。川口(2008)では、ポジティブ・アクションを実施しているのは全企業の約20%にすぎないが、実施している企業では女性の職域の拡大や、管理職に占める女性の割合の上昇などの成果とともに女性社員だけでなく男性社員の労働意欲が高い。また、阿部(2007)では、ポジティブ・アクションとワーク・ライフ・バランスを行っている企業ほど、企業や個人の生産性が高まっていとしている。しかし、ワーク・ライフ・バランスのみ行っている企業では、両立支援制度が生産性に影響しておらず、女性に対して偏見のある企業では生産性が低下する傾向にあることを示している。また、労働政策研究・研修機構(2014)では、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業の特徴や課題が挙げられており、ポジティブ・アクションへの積極性は経営者が女性社員を役職者として活用しようとする明確な意思の有無によるものとしている。そして、両立支援制度や社内公募制度を導入している企業ほど、ポジティブ・アクションの取り組みも積極的に実施している傾向がある。また、企業規模が100〜299人程の企業は300人以上の規模と比較してポジティブ・アクションの取り組みがあまり行われておらず、300人以上規模では「小売業」や「金融保険業」などの女性正社員比率や女性役職者率が高い業種を中心にポジティブ・アクションの取り組みに積

極的であるとされており、業種や業界ごとに取り組みの普及・啓発を行うことが重要であるとしている。

第5節 先行研究を踏まえた本稿の貢献と位置づけ

現状分析において正社員女性の仕事と家庭との両立意識の高まりは見られるものの、家庭外・家庭内にその阻害要因が存在していたことがわかった。先行研究も踏まえると、企業内での両立しやすい環境の整備が女性の就業継続や、企業内の男性社員の労働にも影響し、女性の就業継続が促されると考える。保育所の整備や男女の育児休暇のあり方、企業内制度面に関しての研究が多いが、保育所の営業時間と企業における労働時間のマッチングの課題や、女性の働き方は業界や職種などで違うため企業内制度の改革などではなく、各企業が主体的に女性活用を進めるような政策が必要ではないかと考える。このような研究は比較的少なく、企業が自社の中でどのように女性活用を進めていくのかなどの主体的な取り組みの拡大を促すことで本稿の目的に繋げていく。そこで第3章では、企業における労働環境のうち就業継続に有効な要因の分析を東京大学社会科学研究所附属社会調査(SSJDA)の「ワーキングパーソン(2012)」を用いて行う。この調査は最も新しい調査データであり、このデータでの分析を行っている論文は数少ない。また、企業が積極的に女性活用を行うポジティブ・アクションが女性の就業継続にどのような関係を与えているのかについても分析を行う。

第3章 実証分析

本稿では企業における労働環境に注目することで正社員女性の就業継続に繋がるとしている。本章では、正社員女性の就業継続要因とポジティブ・アクションの影響について仮説を設定し計量分析による検証を行う。

第1節 正規雇用女性の就業継続要因

第1項 仮説決定と変数選択

表1 使用した変数と予想される仮説の結果

変数名	説明	予想される符号
勤続ヶ月	現在の就業の勤続ヶ月	(被説明変数)
満足度	(仕事満足度+職場満足度) ÷ 2 6段階評価	正
成長実感	6段階評価	正
週労働時間	現在の週労働時間	負
短時間正社員有無	短時間正社員制度が 0:あてはまらない 1:あてはまる	正
去年の年収	金額(万円)	正
管理職有無ダミー	現在の役職 0:役職についていない 1:役職についている	正
従業員規模小ダミー	従業員規模が 0:その他 1:0~299人	正

従業員規模中ダミー	従業員規模が 0:その他 1:300~999 人	正
従業員規模大ダミー	従業員規模が 0:その他 1:1000 以上	負
配偶者有無ダミー	現在配偶者が 0:いない 1:いる	負

なお、この仮説に関しては以下の根拠に基づいて変数選択をしている。

①仕事・職場満足度

大和(2010)では、介護労働者の定着を促す要因として職務満足度が就業継続意向に正の影響を与えるとした。中でも「職場の環境」「仕事のやりがい・内容」が影響があると結果を出している。よって、仕事・職場満足度が女性の勤続年数に正の関係性があると考ええる。

②成長実感

高橋・仲神(2006)では、女性の継続就業意欲にプラスの影響があるものに「仕事充実・やりがいあり」、「自分らしく働ける環境」としている。この結果は有意ではなかったものの村山雄二(2007)の第2新卒の就業継続意欲の要因として「将来にわたっての成長イメージ」が有意な結果となっていたため、女性の勤続年数に正の関係性があると考ええる。

③労働時間

樋口・阿部(1992)では労働時間の長い産業では企業定着率の低いことを示唆しており、同様に富田(1994)でも年間総労働時間が短い企業ほど働き続ける女性の割合が高いと示唆しており、本稿でも労働時間は女性の勤続年数に負の関係性があると考ええる。

④年収

玄田(2008)は「内部労働市場下位層としての非正規」で「就業構造基本調査」の個票データ(仕事からの年間収入、性別、学歴、職種、勤続年数など)を用いて非正規就業の年間収入に関する労働者の個人属性の影響を推定した。その結果、非正規雇用者では勤続年数と年間収入に正の関係が見られた。

日本公庫総研レポート(2012)では、正社員の従業員が求めるものの中で収入が一番多く、勤続年数に正の相関があると考ええる。

⑤管理職

大内(1999)は、総合職・基幹職 女性の就業継続には入社以降 8~9 年目(約 30 歳)までに適切な OJT・異動を通じた技能形成により所属企業における将来のキャリアの方向性を見出せること重要だと示している。同様に大内(2007)などでも入社後のキャリア形成の重要性を示しており本稿でも同じように考えている。

⑥短時間正社員

松田(2006)では、夫・妻ともに過剰な労働時間が家庭内の葛藤を高める傾向にあるが、女性労働者が休みを取りやすく出退勤時間を柔軟に決められる場合には、家庭内での葛藤が大幅に低くな

るとしているため労働時間の短縮制度は女性の勤続年数に正の関係性があるとしている。

⑦企業規模ダミー

女性の就業継続に関して企業規模別に見ていくと規模が小さい企業より大きい企業の方が育児休業制度、短時間勤務制度や子の看護休暇制度を設けている傾向が見られるが、実際には結婚や出産を機に退職してしまう女性が多い。一方で中小企業では人材の確保が困難

なため容易に労働力の補充ができないことが多いため、女性のライフスタイルに応じて柔軟に対応してできるだけ継続して働いてもらおうするため、規模が小さい企業ほど女性が出産後も継続して働く割合が高いとしている。よって、企業規模の大きさと女性の勤続年数との間に負の関係性があると考ええる。

⑧配偶者の有無

森田(2003)では、総合職女性の就業継続に与える影響の中には家庭の実態が含まれており、配偶者の有無と女性の勤続年数に負の関係性があると考ええる。

第2項 利用データ及び、分析手法と分析モデルの提示

以上の仮説を検証するため、以下の個票データを用いて重回帰分析を行い正社員女性の就業継続要因を探る。この分析にあたり、統計ソフト「R」を用いている。

利用データ：リクルートワークス研究所が東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブ

- (1) 調査番号 0870¹⁶
- (2) 調査名 「ワーキングパーソン調査(2012)」
- (3) サンプル数 9790 人
- (4) 対象 初職で子持ちの正社員女性 151 人
- (5) 調査時点 2012 年 9 月 19 日～27 日

また、本分析ではデータ範囲を指定し「わからない」や未解答を含む回答者は排除した。

分析手法：最小二乗法による重回帰分析

(勤続ヵ月) $y = \alpha + \beta 1(\text{満足度})i + \beta 2(\text{成長実感})i + \beta 3(\text{週労働時間})i + \beta 4(\text{去年の年収})i + \beta 5(\text{管理職有無})i + \beta 6(\text{短時間正社員有無})i + \beta 7(\text{現在の従業員規模小})i + \beta 8(\text{現在の従業員規模中})i + \beta 9(\text{現在の従業員規模大})i + \beta 10(\text{配偶者有無})i$

具体的な変数と記述統計量は下記に記した。

表 2 記述統計量

記述統計量					
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
勤続ヶ月	151	2	474	144.25	114.399
満足度	151	1	5	2.54	0.87
成長実感	151	1	5	2.78	0.951
週労働時間	151	1	10	5.69	1.406
去年の年収	151	30	1080	433.24	191.07
管理職有無	151	0	1	0.31	0.465
短時間正社員有無	151	0	1	0.28	0.45
従業員規模小	151	0	1	0.27	0.446
従業員規模中	151	0	1	0.23	0.423
従業員規模大	151	0	1	0.5	0.502
配偶者有無	151	0	1	0.93	0.261
有効なケースの数	151				

¹⁶ 本分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブからの提供を受けた。データの取得日は2014年10月23日である。

第3項 分析結果と考察

分析結果は以下の通りである。

表 3 分析結果

モデルの要約						
モデル	R	R ² 乗 (決定係数)	調整済 R ² 乗 (調整済決定係数)	推定値の標準誤差		
1	.570 ^a	.325	.282	96.939		

分散分析 ^a						
モデル		平方和	df	平均平方	F	有意確率
1	回帰	638062.508	9	70895.834	7.544	.000 ^b
	残差	1324995.426	141	9397.131		
	合計	1963057.934	150			

係数						
モデル		標準化されていない係数		標準化係数	t	有意確率
		B	標準誤差	ベータ		
	(定数)	126.671	54.594		2.32	0.22
	満足度	11.441	11.206	0.87	1.021	0.309
	成長実感	7.854	10.036	0.65	0.783	0.435
	週労働時間	-4.689	6.358	-0.058	-0.737	0.462
	去年の年収	0.239	0.48	0.4	4.951	0
	管理職有無	23.735	18.802	0.96	1.262	0.209
	短時間正社員	-18.032	19.701	-0.071	-0.915	0.362
	従業員規模小	-42.1378	19.968	-0.228	0.036	0.096
	従業員規模中	-36.004	23.167	-0.133	-1.554	0.122
	従業員規模大	-42.138	19.969	-0.185	-2.11	0.37
	配偶者有無	-89.977	32.143	-0.205	-2.799	0.006

この結果、有意である変数は去年の年収、現在の従業員規模（1000人以上）、配偶者有無の3つだった。1000人以上規模の企業ではそうでない企業と比較して約3.6年女性の勤続年数が短くなっていた。また、配偶者を持つ女性は7.5年の勤続年数の減少が見られた。他の変数では有意な結果は得られなかったものの、管理職につく女性の方が約2年間勤続年数の長さが見られた。

第2節 ポジティブ・アクションと正社員女性の就業継続との関係性

本節では現状分析と先行研究を踏まえて「企業がポジティブ・アクションに取り組むことは女性の勤続年数を伸ばす効果がある」という仮説を設定する。その上で、2012年の労働政策研究・研修機構(JILPT)による「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」において企業に行ったアンケート調査による実証分析を行ったものを引用し仮説の検

証を行う。また、このアンケート調査は 100~299 人規模の企業と 300 人以上規模の企業に分けて抽出し調査を行っていることから、100~299 人規模の企業と 300 人以上規模の企業とに分けて分析が行われている。

第1項 分析目的と分析方法

本節の分析における目的は、設定した仮説の検証を行うことである。そして、ポジティブ・アクションの影響と女性正社員の勤続年数との関係性を見ていく上で、「ポジティブ・アクションの取り組み別女性正社員平均勤続年数・女性役職者数比率」と「女性正社員の活躍のための施策別女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率」の 2 つの分析に絞って引用した。また、このアンケート調査では「ポジティブ・アクション」の効果を測る上で 2 つの手法を用いている。

第 1 の手法としては、アンケート調査において男性・女性の役職者数や平均勤続年数を聞いているデータがあり、これらの数字を活用する方法である。具体的には、女性の継続就業への影響を見る観点において「女性正社員平均勤続年数」との違いからその効果を見ている。また女性役職者登用への影響には、政府の数値目標となっている「女性役職者比率」を用いて比較している。第 1 の手法はこのようにポジティブ・アクションに取り組んでいる企業とそうでない企業を比較して影響を見ていく方法である。ただし、この評価は同一時点における取り組みを実施している企業と実施していない企業といった異なる条件を持つ企業を同一時点で比較していることに留意が必要だ。以後この手法を企業間評価とする。

第 2 の方法は、アンケート調査でポジティブ・アクションに取り組んだことで「女性の勤続年数が伸びた」や「女性の役職者が増えた」などの企業全体の反応を聞いているため、これらを活用する方法である。具体的には、同一企業の過去と現在でのポジティブ・アクションの取り組みの有無により、「勤続年数が伸びた」などの企業全体の反応の高さの違いを見ていくものである。ただし企業間評価とは異なり、回答者である企業の担当者が「女性の勤続年数が増えたかどうか」について、「そう思うかどうか」について答えたものであり、あくまでも主観的な影響の評価である。また、この評価については、「ポジティブ・アクション等」に取り組んだことによる企業全体の反応を、過去と現在で比較するものであり、個々の取り組みの実施の有無に対して直接的に「そう思うかどうか」を聞いたものではないことに留意が必要だ。以後これを企業内評価とする。

また第 1、第 2 の手法の分析は、各設問に対して「実施している」又は、「実施していない」の選択を企業ごとに行ってもらい、その選択に当てはまる各企業の女性の勤続年数の平均を求めている。「実施している」と「実施していない」の平均値の差について t 検定を行い、女性の勤続年数への有意性示している。

第 2 項 分析結果

1. 企業間評価の分析結果

では、「ポジティブ・アクション」について、企業間評価の方法により影響をみてみる。まず、女性の継続就業に関して「女性正社員平均勤続年数」による「ポジティブ・アクション」の各取り組みについてみてみると、100~299 人規模では、各取り組み全般的に「現在実施していない」に比べ「現在実施している」方が長くなっておらず、影響が窺えない。300 人以上規模では、「女性正社員の平均勤続年数」「仕事と家庭の両立支援（訪を上回る制度）の整備、利用促進」などを中心に「現在実施していない」に比べ「現在実

施している」方がやや長くなっており、影響が窺われた。しかし、これは影響が窺われる程度であり「女性正社員の活躍のための施策」の各施策についても、「人事考課基準の明確化」などで影響がみられる程度のことから、全般的にはあまり大きな影響を見ることができない。一方、女性役職者登用では、「ポジティブ・アクション」の各取り組みについて、100～299人規模では、「ポジティブ・アクションの方針の明確化」を中心に影響が窺われるが、300人以上規模では影響が窺われない。これに関しては1人でも女性を役職者に登用すれば数値が大きく上がるのに対して、300人以上規模の大きな企業では、多数の女性役職者を登用しないと目に見える形での数値への影響が出にくいという企業規模の問題としてここでは捉えられている。

表4 ポジティブ・アクションの取り組み別 女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率¹⁷

		女性正社員 平均勤続年 数	t検 定	度数
(100～299人)				
ポジティブ・アクションの方針の明確化	現在実施している	9.07		60
	現在実施していない	10.13		800
	(実施－実施なし)	-1.06		
専任の部署、あるいは担当者の設置(推進体制の整備)	現在実施している	10.02		42
	現在実施していない	10.05		818
	(実施－実施なし)	-0.03		
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	現在実施している	9.09		55
	現在実施していない	10.11		806
	(実施－実施なし)	-1.02		
女性の能力発揮のための計画の策定	現在実施している	8.75		44
	現在実施していない	10.13		819
	(実施－実施なし)	-1.38*		
計画に沿った措置の実施状況の公表	現在実施している	8.52		23
	現在実施していない	10.10		835
	(実施－実施なし)	-1.58		
仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、 利用促進	現在実施している	9.85		170
	現在実施していない	10.11		688
	(実施－実施なし)	-0.26		
合計		10.05		874

抜粋：労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」

¹⁷ ※1 「現在実施していない」は、「現在は実施していないが過去に実施していた」及び「これまで実施したことがない」のこと。

※2 「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」については、「現在実施している」、「現在実施していない」の各グループに属する企業の平均値。なお、「女性役職者比率(課長以上)」及び「女性役職者比率(係長以上)」については、男性及び女性の各役職(「係長相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」、「常勤役員」)ごとに人数の無回答がある場合や男女すべての人数がゼロの場合は計算から除外

※3 「ポジティブ・アクション」の各取り組みについて、実施「無回答」の集計は割愛。

※4 *は5%有意水準。**は1%有意水準。***は0.1%有意水準。

(300人以上)				
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	10.33		282
	現在実施していない	10.72		699
	(実施－実施なし)	-0.39		
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	9.91		193
	現在実施していない	10.75		788
	(実施－実施なし)	-0.84	*	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	10.85		226
	現在実施していない	10.48		756
	(実施－実施なし)	0.37		
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	11.04		244
	現在実施していない	10.45		727
	(実施－実施なし)	0.59		
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	10.17		121
	現在実施していない	10.66		861
	(実施－実施なし)	-0.49		
人事考課基準の明確化	現在実施している	11.04		634
	現在実施していない	9.81		347
	(実施－実施なし)	1.23	***	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	10.66		220
	現在実施していない	10.58		766
	(実施－実施なし)	0.08		
合計		10.58		994

抜粋：労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」

表 5 女性正社員の活躍のための施策別女性正社員平均勤続年数・女性役職者比率¹⁸

		女性正社員 平均勤続年 数	t検 定	度数
(100～299人)				
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	8.68		145
	現在実施していない	10.33		717
	(実施－実施なし)	-1.65	***	
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	8.77		134
	現在実施していない	10.30		722
	(実施－実施なし)	-1.53	***	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	11.13		104
	現在実施していない	9.92		755
	(実施－実施なし)	1.21	*	
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	10.05		120
	現在実施していない	10.05		727
	(実施－実施なし)	0.00		
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	9.67		60
	現在実施していない	10.09		802
	(実施－実施なし)	-0.42		
人事考課基準の明確化	現在実施している	10.43		454
	現在実施していない	9.61		403
	(実施－実施なし)	0.82	*	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	9.67		96
	現在実施していない	10.09		763
	(実施－実施なし)	-0.42		
合計		10.05		874

抜粋：労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」

¹⁸ ※1 「現在実施していない」及び「女性正社員平均勤続年数」、「女性役職者比率(課長以上)」や「女性役職者比率(係長以上)」は表 4 参照。

※2 「女性正社員の活躍のための施策」の各施策について、実施「無回答」の集計は割愛。

※3 *は 5%有意水準**は 1%有意水準。***は 0.1%有意水準。

(300人以上)				
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	10.33		282
	現在実施していない	10.72		699
	(実施－実施なし)	-0.39		
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	9.91		193
	現在実施していない	10.75		788
	(実施－実施なし)	-0.84	*	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	10.85		226
	現在実施していない	10.48		756
	(実施－実施なし)	0.37		
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	11.04		244
	現在実施していない	10.45		727
	(実施－実施なし)	0.59		
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	10.17		121
	現在実施していない	10.66		861
	(実施－実施なし)	-0.49		
人事考課基準の明確化	現在実施している	11.04		634
	現在実施していない	9.81		347
	(実施－実施なし)	1.23	***	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	10.66		220
	現在実施していない	10.58		766
	(実施－実施なし)	0.08		
合計		10.58		994

抜粋：労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」

2. 企業内評価分析結果

次に企業内評価方法による分析結果を見てみる。女性の継続就業に関して「女性の勤続年数が伸びた」によるポジティブ・アクションの各取り組みについてみると 100~299 人規模、300 人以上規模ともに、「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、「現在実施している」の「そう思う(計)」の割合が高く、「現在実施していない」の「そう思う(計)」との差も大きくなっており、企業は「ポジティブ・アクション」の各取り組み全般にわたり、企業は影響を感じていると言える。「女性正社員の活躍のための施策」の各施策に関しては「女性採用比率の向上」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」、「管理職の男性や同僚男性 に対する啓発」や「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」などに影響が出ている。また、女性の役職登用に関しては 100~299 人規模、300 人以上規模ともに、「ポジティブ・アクションの各取り組み」で影響が出ており、「女性正社員の活躍のための施策」においても「女性の役職者への登用を促進するための措置」を中心に影響が出ていた。300 人以上規模では、「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」なども、強く影響を感じていると出た。

表6 ポジティブ・アクションの取り組み別企業全体の反応（「そう思う(計)」の割合）

19

		雰囲気 がよくなっ た	職場が 活性化し た	女性 の勤続 年数が 伸びた	女性 の役職 者が増 えた	女性 のモチベ ーション が上がっ た	合計 n
(100～299人)							
ポジティブ・アクションの方針の明確化	現在実施している	53.8	52.3	50.8	40.0	61.5	65
	現在実施していない	18.1	17.1	20.5	9.8	17.8	562
	(実施－実施なし)	35.7	35.2	30.3	30.2	43.7	
専任の部署、あるいは担当者の設置(推進体制の整備)	現在実施している	50.0	50.0	52.3	29.5	50.0	44
	現在実施していない	19.7	18.5	21.4	11.7	20.2	583
	(実施－実施なし)	30.3	31.5	30.9	17.8	29.8	
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	現在実施している	58.2	61.8	47.3	43.6	65.5	55
	現在実施していない	18.3	16.8	21.3	9.9	18.2	573
	(実施－実施なし)	39.9	45.0	26.0	33.7	47.3	
女性の能力発揮のための計画の策定	現在実施している	47.8	56.5	47.8	41.3	67.4	46
	現在実施していない	19.7	17.8	21.7	10.8	19.0	584
	(実施－実施なし)	28.1	38.7	26.1	30.5	48.4	
計画に沿った措置の実施状況の公表	現在実施している	56.0	60.0	48.0	32.0	60.0	25
	現在実施していない	20.2	18.8	22.5	12.0	20.5	600
	(実施－実施なし)	35.8	41.2	25.5	20.0	39.5	
仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、 利用促進	現在実施している	38.0	35.2	46.4	25.7	45.3	179
	現在実施していない	15.2	14.6	14.3	7.6	13.0	446
	(実施－実施なし)	22.8	20.6	32.1	18.1	32.3	
合計		21.8	20.8	23.5	13.3	22.4	638
(300人以上)							
ポジティブ・アクションの方針の明確化	現在実施している	54.9	56.1	49.1	41.6	54.3	173
	現在実施していない	19.6	22.5	25.9	17.9	27.1	675
	(実施－実施なし)	35.3	33.6	23.2	23.7	27.2	
専任の部署、あるいは担当者の設置(推進体制の整備)	現在実施している	49.0	55.2	49.0	33.8	54.5	145
	現在実施していない	22.1	24.0	27.0	20.6	28.2	705
	(実施－実施なし)	26.9	31.2	22.0	13.2	26.3	
女性の能力発揮について問題点の調査・分析	現在実施している	51.3	57.4	51.3	40.9	59.1	115
	現在実施していない	22.8	24.9	27.5	19.9	28.4	732
	(実施－実施なし)	28.5	32.5	23.8	21.0	30.7	
女性の能力発揮のための計画の策定	現在実施している	56.9	58.5	53.7	41.5	60.2	123
	現在実施していない	21.7	24.4	26.9	19.7	28.0	725
	(実施－実施なし)	35.2	34.1	26.8	21.8	32.2	
計画に沿った措置の実施状況の公表	現在実施している	58.3	56.9	52.8	50.0	61.1	72
	現在実施していない	23.9	26.9	28.8	20.4	30.1	774
	(実施－実施なし)	34.4	30.0	24.0	29.6	31.0	
仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、 利用促進	現在実施している	42.2	44.9	52.9	35.6	55.3	365
	現在実施していない	15.1	17.7	14.0	13.2	15.7	485
	(実施－実施なし)	27.1	27.2	38.9	22.4	39.6	
合計		26.3	29.1	30.4	22.7	32.6	863

抜粋：労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」

¹⁹ ※1「そう思う(計)」とは、「そう思う」＋「ややそう思う」のこと。「現在実施していない」は表4参照。

※2「ポジティブ・アクション」の各取り組みについて、実施「無回答」の集計は割愛。

表 7 女性正社員の活躍のための施策別企業全体の反応(「そう思う(計)」の割合)²⁰

		雰囲気 がよくな った	職場が 活性化し た	女性 の勤続 年数が 伸びた	女性 の役職 者が増 えた	女性 のモチ ベーション が上が った	合計 n
(100～299人)							
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	36.3	38.2	35.0	24.2	35.0	157
	現在実施していない	17.0	15.1	19.7	9.7	18.3	476
	(実施－実施なし)	19.3	23.1	15.3	14.5	16.7	
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	37.1	39.3	39.3	27.1	35.0	140
	現在実施していない	17.3	15.3	19.0	9.2	18.8	490
	(実施－実施なし)	19.8	24.0	20.3	17.9	16.2	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	27.0	26.1	32.4	18.0	30.6	111
	現在実施していない	20.6	19.2	21.3	11.7	20.4	520
	(実施－実施なし)	6.4	6.9	11.1	6.3	10.2	
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	38.4	42.2	37.5	35.2	45.3	256
	現在実施していない	17.7	23.6	27.0	17.7	27.3	589
	(実施－実施なし)	20.7	18.6	10.5	17.5	18.0	
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	41.9	40.3	33.9	19.4	40.3	62
	現在実施していない	19.5	18.2	21.8	12.1	20.0	570
	(実施－実施なし)	22.4	22.1	12.1	7.3	20.3	
人事考課基準の明確化	現在実施している	20.8	20.6	24.0	12.9	22.9	480
	現在実施していない	24.8	20.9	22.2	13.7	20.9	153
	(実施－実施なし)	-4.0	-0.3	1.8	-0.8	2.0	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	41.7	44.7	41.7	39.8	44.7	103
	現在実施していない	17.9	16.2	20.2	8.3	18.3	530
	(実施－実施なし)	23.8	28.5	21.5	31.5	26.4	
合計		21.8	20.8	23.5	13.3	22.4	638
(300人以上)							
女性採用比率の向上のための措置	現在実施している	42.6	43.9	38.2	32.4	43.9	296
	現在実施していない	17.5	21.1	26.3	17.3	26.8	560
	(実施－実施なし)	25.1	22.8	11.9	15.1	17.1	
特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	現在実施している	40.3	47.8	38.6	33.8	45.8	201
	現在実施していない	22.0	23.4	28.4	19.2	28.7	655
	(実施－実施なし)	18.3	24.4	10.2	14.6	17.1	
女性専用の相談窓口の設置	現在実施している	35.2	38.1	41.9	28.0	43.6	236
	現在実施していない	22.8	25.7	26.0	20.7	28.6	622
	(実施－実施なし)	12.4	12.4	15.9	7.3	15.0	
管理職の男性や同僚男性に対する啓発	現在実施している	38.7	42.2	37.5	35.2	45.3	256
	現在実施していない	20.7	23.6	27.0	17.7	27.3	589
	(実施－実施なし)	18.0	18.6	10.5	17.5	18.0	
女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱	現在実施している	43.1	47.7	48.5	39.2	50.8	130
	現在実施していない	23.0	25.4	27.0	19.5	29.3	727
	(実施－実施なし)	20.1	22.3	21.5	19.7	21.5	
人事考課基準の明確化	現在実施している	28.0	29.7	32.0	24.4	34.6	657
	現在実施していない	20.5	27.0	25.5	17.5	26.5	200
	(実施－実施なし)	7.5	2.7	6.5	6.9	8.1	
女性の役職者への登用を促進するための措置	現在実施している	47.4	50.4	42.7	50.0	53.9	232
	現在実施していない	18.4	21.0	25.6	12.6	24.6	629
	(実施－実施なし)	29.0	29.4	17.1	37.4	29.3	
合計		26.3	20.9	30.4	22.7	32.6	863

抜粋：労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」

²⁰ ※1「そう思う(計)」は、表 6 参照。「現在実施していない」は表 4 参照。

※2 「女性正社員の活躍のための施策」の各施策について、実施「無回答」の集計は割愛。

第3項 本節の実証分析の整理

この分析では企業間評価、企業内評価から企業におけるポジティブ・アクションが女性正社員の勤続年数に及ぼす影響を分析してきた。女性の就業継続において、企業間評価では、「ポジティブ・アクションの各取り組み」、「女性正社員活躍のための格施策」とともにあまり大きな効果は見ることができなかった。しかし企業内評価では、「ポジティブ・アクションの各取り組み」、「女性正社員活躍のための各施策」では総合的に女性正社員の勤続年数が伸びる効果を見ることができた。また、女性の役職者登用や職場の雰囲気や活性化、女性就業者のモチベーションなどの間接的な正の効果も見ることができた。よって対立仮説である「企業がポジティブ・アクションに取り組むことは女性の就業継続に正の効果がある」は主張できると考える。

第 4 章政策提言

前章までの分析結果において配偶者がいる女性は勤続年数が少ない傾向にあり、現状分析や先行研究で示しているように女性は結婚などのライフイベントを期に仕事を辞めてしまう事が実際に示された。しかし企業がポジティブ・アクションに取り組むことは正社員女性の勤続年数に正の効果を示しているという結論に至った。

そこで本章では、ポジティブ・アクションに取り組む企業がわずか 3 割という現状分析の結果に対し、よりポジティブ・アクションに取り組む企業を拡大させるような政策を提言する。その上で、政策の実現性としてポジティブ・アクションに対して消極的である企業と積極的である企業それぞれにこの政策に積極的に参加するインセンティブを働かせ政府の役割なども明らかとしている。この政策を行うことで各企業が正社員女性の活用に積極的になり、正社員女性がより就業継続しやすい社会を実現する助けとすることで本稿の目的に合致すると考える。

第1節 政策の概要

まず、ポジティブ・アクションに企業が取り組むことで女性の就業継続につながることを現状分析、実証分析において示すことができた。その上で、現行のポジティブ・アクションの改善点として我々は 2 点ここで挙げる。

1 つは、この取り組みに参加している企業が 3 割程度に留まっていることである。人材不足や、社会的評価、企業業績上、女性の活用が不可欠だと捉えポジティブ・アクションに積極的に参加する企業が存在する一方で消極的な企業も数多く存在している。東京都の「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況結果報告」によると、ポジティブ・アクションが進まない理由として女性は家事・育児のために時間的制約があることや女性が早く退職してしまうことが挙げられる。以上のことより、女性が出産や育児のために勤続年数が短いため、企業が合理的に行動をする場合に女性への積極的な雇用を行うことを断念する傾向がある。

2 つ目はポジティブ・アクションの取り組み企業の取り組み内容の差が激しいことである。これは一般的なポジティブ・アクションの取り組みが企業ごとにあるものの、数値的な指標などがなく取り組んでいる企業でも女性の働きやすさの幅に差が激しい現状がある。

これらの問題を改善するため我々は『新ポジティブ・アクション推進プロジェクト』を提案する。この内容としては主に 3 つある。1 つはポジティブ・アクションの拡大に向け消極的な企業の参加を促すため、参加後のメリットを明確にし、未参入企業の参入をサポートすることである。もう 1 つは参加企業の女性の働きやすさを指標で表し、各企業の労働環境を明確にすることでより就業継続に向けた環境整備に取り組むようになると考えられる。もう 1 つは再就職を支援する制度を設けることで、女性活用への積極性を高めると期待できる。これらは政府、企業、女性が連携して取り組むことでより働きやすい社会を作り出していくことができるだろう。

第4項 新ポジティブ・アクション推進プロジェクト

1. 政策提言までの流れ

本政策の実行にあたりまず企業調査を行う。この調査は現在委託している労働基準監督庁や格付け機関に行ってもらい、新ポジティブ・アクションの基準に満たす企業と満たさない企業に分ける。基準に満たしている企業には新ポジティブ・アクションの内容を通達し任意で参入登録、又は非参入を決定してもらい。登録した企業には先ほど示した指標（例：S から C ランクのランク付け）に基づくランク付けを行い、その上で新ポジティブ・アクション規定事項を企業内で実行してもらい。その後、企業は商品や企業ホームページなどでランクを公表することが可能になり、政府からのサービス受給を行うことができる。

一方、企業調査によって基準に満たさなかった企業には、新ポジティブ・アクションの内容、参加へのサポートコンサルティングサービスに関しての通達、任意でそのコンサルティングサービスを利用してもらい。定期的な調査後、参加基準を満たす場合、先述の参加の流れを行ってもらい、満たさなかった場合は 1 回目のコンサルティングサービスよりも短期間で再び利用することができる。以上が政策導入までの流れである。

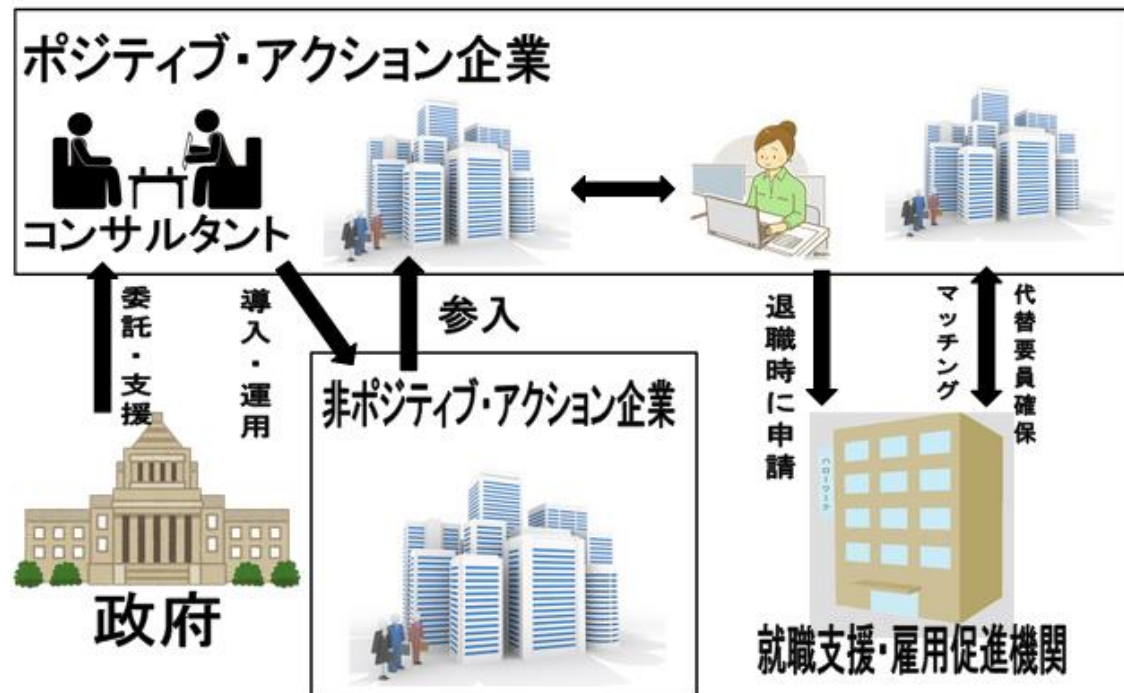


図 13 新ポジティブ・アクション推進プロジェクト

2. 政策内容と参入企業へのメリット

まず、新ポジティブ・アクションの主な目的として正社員女性の就業継続を推進することであって企業にはその理念に理解を得てもらい。その上で、現行の法律以上の育児休暇、育児休暇後の働き方を規定し、企業内で働く女性の就業継続確率を上昇させるために、企業内制度の明確化と新ポジティブ・アクション参入後の主な取り組みの情報共有を義務づける。また、新卒女性の教育に関しては、ロールモデル、又はメンター制度によりライフイベント前後の働き方への不安の解消や意識向上に繋げてもらう。

新ポジティブ・アクションへの参入にあたり、企業にはランク付けを行う。これは、事前に労働基準監督庁や格付け機関による調査結果に基づいており、ランク付けは義務とする。そのランクは女性の働きやすさに準拠して最も高いランクを S とし、A、B、C 区分し C ランクを新ポジティブ・アクションの中では最も低いランクとし、この C ランクを参入の 1 つのボーダーラインとする。このランクの基準としては、現在の女性就業に関する平均数値に準拠してランク決めを行う。C ランクの基準を「女性の勤続年数 6.1 年、管理職割合 7%以上、総合職女性 12%以上、短時間制度やワーク・ライフ・バランス施策などの各種両立支援制度の設置と取得率」とし、B、A、S とそれぞれ数値を 5%ずつ（勤続年数であれば 2 年ずつなど）挙げたものを基準とするなどの明確な数値として設定する。現状分析で示したように業界によって女性の活躍度や働き方は異なるため業界ごとに数値を上下することで適切な値にする必要がある。企業が生み出す商品などにはラベルの記載を許可し、企業内のホームページや IR ページに公表することによって社会的な評価を向上する効果が期待できるだろう。この他にも就職活動に関する運営サイトでの新ポジティブ・アクション参入企業のページを設けることで学生の人気・知名度も期待できる。これに関しては、株式市場などで外資系企業を中心に海外からの評価も高くなることが推測され、アメリカや一部国内企業において、女性活用に積極的であることで株価が上昇したという事例がある。また、ポジティブ・アクションに取り組むことにより、経営の効率化が図られたことや顧客の反応、世間の評価などの対外的なイメージ向上につながることも期待される。

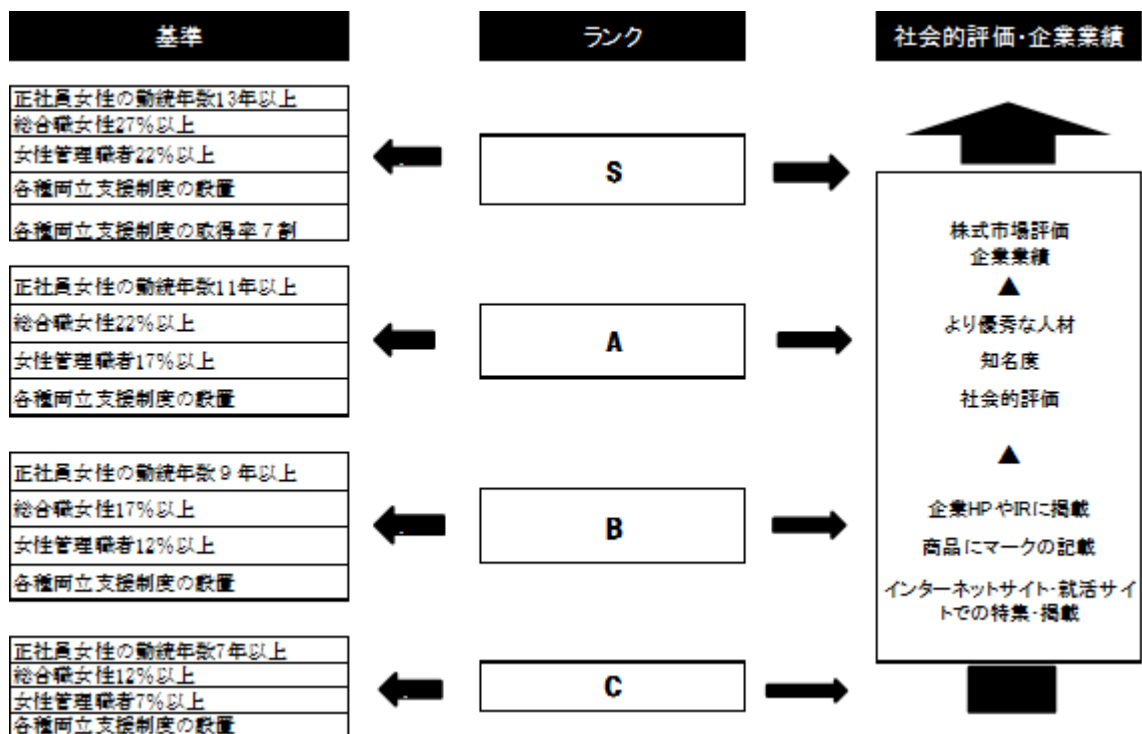


図 14 ランク付け

3.新ポジティブ・アクション参入促進コンサルティング制度

新ポジティブ・アクションの導入により、現行のポジティブ・アクションへの取り組みに消極的な企業にも新ポジティブ・アクション参加へのインセンティブが働くようになる企業が増加すると推測する。その場合、「どのように女性活用を進めていけばいいのか」、

「より効率的に女性活用を進めていきたい」といった理由で悩む企業も出てくることを想定し、よりスムーズな新ポジティブ・アクションへの参入が可能となるようにコンサルティングサービスを行う。これは、先ほどのように新ポジティブ・アクションの基準に満たなかった企業を対象に、既に参入している企業にコンサルティング業務を委託し、参入へ近づいてもらうものである。コンサルティング業務者は業種別に対象企業の現行の問題点、改善策や従業員の悩みなどを通して改善を図っていく。このコンサルティングに関しては、同業種でポジティブ・アクションを積極的に行っている模範企業に行ってもらうなど企業選択方法で効率的にコンサルティングを行うことができると考える。また、その際のコンサルティング企業者への対価は本来対象企業が支払うが、本政策では政府が肩代わりすることにより低コストで参入が目指せる。

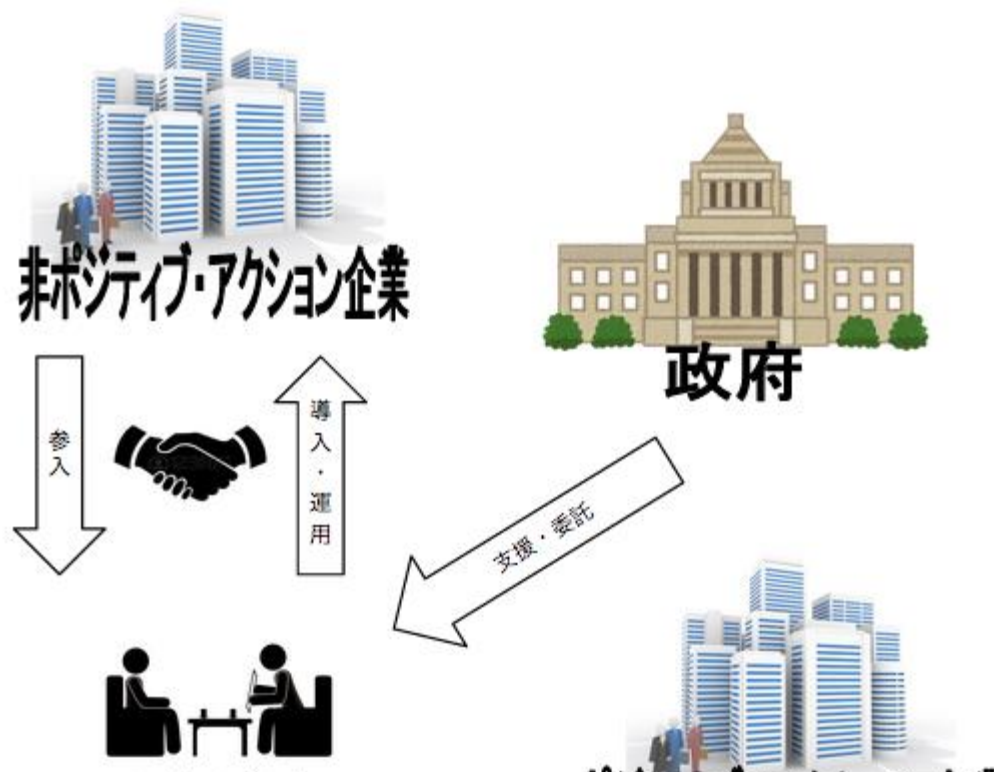


図 15 新ポジティブ・アクション参入促進コンサルティング制度

4. 育児期間特別取得休暇

新ポジティブ・アクションに参入している企業は、女性に長く働いてもらえることを期待しているため女性退職率の低下を促す制度の提案を行う。先ほど示したような新ポジティブ・アクション参入企業には女性の定着化を進めてもらうために女性の就業継続意識の向上やロールモデルなどの教育方法やライフイベント時のサポート体制により、女性の就業継続確率の上昇に繋げる。また、図 11 では女性の就業継続にあたり子供の病気などで急な休みの取得を望んでおり、この制度化を進めるため「育児期間特別取得休暇」の提案をする。具体的には子供を持つ正社員女性を対象としており 1~6 歳の子供がいる場合、育児休暇期間を除く有給休暇とは別に年間 10 回ほどの半日単位での休暇を取得できるようにするものである。この制度を参入企業内で推進していくことで女性の就業継続が促進されると期待できる。

5. 女性雇用代替制度

本制度は参入企業の間で出産・育児を理由に退職する女性正社員の補充の円滑を図ることである。具体的には、ポジティブ・アクション参入企業内の女性が出産・育児を理由に退職し、その後再就職を希望する場合に就職支援・雇用促進機関を介して申請・登録を行い、参入企業の中で欠員が出た場合にその女性と企業の間でマッチングを行うというものである。再就職を希望する元参入企業就業女性を就職支援・雇用促進機関の元でリストアップすることで円滑な代替要員の確保ができる。また欠員の代替を行う企業はその需要に合わせた申請により絞り込みを行うことで企業のニーズに近い補充が可能となると考える。本政策を通して企業が新ポジティブ・アクションに参入することでよりコスト負担の軽減や補充人材の能力が明確になることが特徴である。

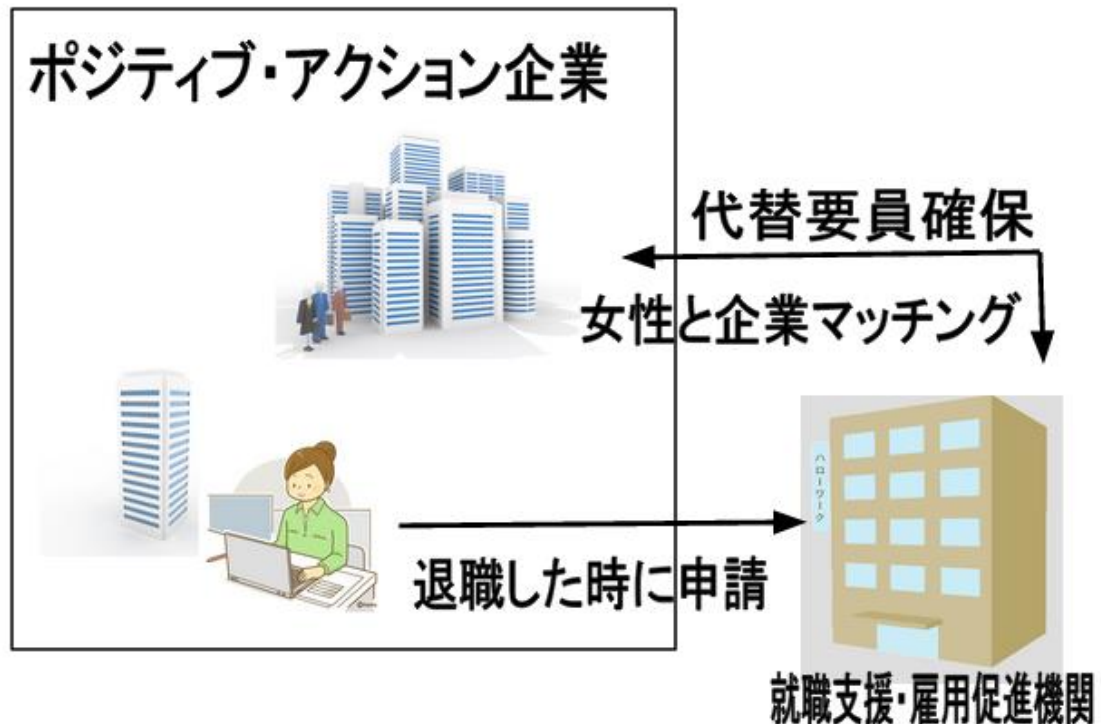


図 16 女性雇用代替制度

第 3 節 政策によって期待される効果

本政策を通しての短期的な効果として、新ポジティブ・アクションに積極的な企業は高い社会的評価を得るためにより高いランクや女性正社員定着度上昇のための環境整備を整備していくと考えられる。また、企業内のロールモデルとなる女性の増加や女性の就業継続意識の向上で新卒女性の就業継続の促進が期待される。企業側においても社会的評価の上昇や女性正社員の退職による負担を軽減することにより積極的な女性活用につながるなどの効果も期待できる。

また、初めてポジティブ・アクションに取り組む企業に対しても既に成功事例のある参入企業からコンサルティングを受けることで効率的な正社員女性の就業継続を促すことができる。また、非参入企業もコンサルティング利用により就業者の意識の向上や新たな企業内改善点に気づくきっかけになると考えられる。また、本政策では政府介入に

関して企業コンサルティングコストの負担のみであり、正社員女性の就業継続の伸びによる所得税としての税収を考慮した金額設定をすることで大きな負担はかからないと考えられる。

おわりに

本稿では、正社員女性はライフイベントの際に退職する傾向が見られ育児休暇期間を経て職場復帰する女性が少ないため、女性の労働力が十分に活用されていないことを問題意識とし正社員女性の就業継続を促進することを目的としていた。その上で正社員女性の就業継続への阻害要因を明らかにし、是正政策を提言した。

第1章では、正社員女性の就業継続に関して家庭内と家庭外それぞれに阻害要因が存在していた。そのうち家庭内要因は女性の就業継続を促す労働環境の整備で間接的に改善されたと考え、女性の就業継続の阻害要因は企業における労働環境であるとした。第2章では先行研究の内、どのような労働環境に関する取り組みや要因が女性の正規就業継続に影響を与えているかについての先行研究を踏まえ本稿の位置づけを示した。第3章では女性の就業継続に影響を与える要因とポジティブ・アクションが女性の就業継続に与える影響についての分析を行いポジティブ・アクションの取り組みが有意に女性の勤続年数に正の影響を与えているとし、これを踏まえ第4章では現行制度の問題点の改善を含めた新たな制度である「新ポジティブ・アクション推進プロジェクト」を提言した。本政策の特徴として「女性の活用状況を明確な指標で設定」、「女性雇用代替制度」、「非参入企業コンサルティング制度」、「育児期間特別取得休暇」を設けることで正社員女性の就業継続意識の向上と企業の積極的な労働環境の整備の推進が期待される。今後の課題として2つ挙げる。1つは参加企業に付与するランクに関して、一定のランクになるとそれ以上の取り組みを行わない企業の増加が懸念される。もう1つは「女性雇用代替制度」に関して、参加企業の欠員補充といった需要と就職支援機関に登録している女性の人数やマッチングへの調整が必要になると考えられる。これらに対し定期的な政策内容の見直しの必要性があるがこの取り組みの拡大により正社員女性の就業継続が促進されることを期待する。

先行研究・参考文献・データ出典

《先行研究》

- ・丸山桂(2014)「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」独立行政法人経済産業研究所
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/16074702.pdf>) 2014/9/7 データ取得
- ・山本勲(2014)「企業における職場環境と女性活用の可能性」独立行政法人経済産業研究所
(<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j017.pdf>) 2014/9/7 データ取得
- ・中野あい(2009)「夫の家事・育児参加と妻の就業行動」日本統計学会誌 第39巻, 第1号, 121頁-135頁
(<http://www.terrapub.co.jp/journals/jjssj/pdf/3901/39010121.pdf>) 2014/9/7 データ取得
- ・松田茂樹(2006)「仕事と家庭生活の両立を支える条件」
(<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi/report/rp0601.pdf>) 2014/11/3 データ取得
- ・児玉直美、小滝一彦、高橋陽子(2005)「女性雇用と企業業績」
(http://www.jcer.or.jp/academic_journal/jer/PDF/52-5.pdf) 2014/11/3 データ取得
- ・木部力淑(2001)「女性の就業継続の分析と公共政策—育児休業制度の影響を中心として」『自治体学研究』No. 82, pp. 70-75
- ・駿河輝和・張建華(2003)「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について」季刊社会保障研究 No. 59 pp56-63
(<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/special/vision/view/04/item6.pdf>)
- ・滋野由紀子・大日康史(1998)「育児支援制度の女性の結婚と就業継続への影響」
(http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F1999030245_ZEN.htm)
- ・山本勲・松浦寿幸(2011)「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか? — 企業パネルデータを用いた WLB 施策と TFP の検証」
(<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j032.pdf>)
- ・永瀬伸子(1999)「少子化の要因: 就業環境が価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/14740901.pdf>)
- ・池田心豪(2009)「出産・育児期の就業継続と育児休業」『ビジネス・レーバー・トレンド』2009年6月号)
- ・Jordan Siegel・児玉直美(2011)「日本の労働市場における男女格差と企業業績」
(<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j073.pdf>)
- ・武石恵美子(2006)「企業からみた両立支援策の意義」『日本労働研究雑誌』
(<http://eforum.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2006/08/pdf/019-033.pdf>)
- ・佐野晋平(2005)「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2005/07/pdf/055-067.pdf>)

- ・労働政策研究・研修機構(2014)「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果
(2) — 分析編」
(<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0119.pdf>)
- ・阿部正浩(2007)「ポジティブ・アクション, ワーク・ライフ・バランスと生産性」
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/18624402.pdf>)
- ・労働政策研究・研修機構(2012)「出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会へ
の対応を—」
(http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0150_00.pdf)
- ・川口章(2008)「ポジティブ・アクションは有効に機能しているのか」
(<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2008/04/pdf/024-027.pdf>)
- ・脇坂明(2002)「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」
(http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2002100034_ZEN.htm)
- ・阿部正浩 樋口美雄 Jane Waldfogel (1997)「日米英における育児休業・出産休業制度
と女性就業」『人口問題研究』53(4), 49-66
(<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/16896804.pdf>)
- ・奥津眞里(2008)「子育て後の女性の再就職—ライフ・キャリアの構築と選択—」
(<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2008-06/002-007.pdf>)
- ・松田茂樹(2005)「男性の育児休業取得はなぜ進まないか—求められる日本男性のニーズ
に合った制度への変更—」
(<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/ldi/watching/wt0611a.pdf>)
- ・大内章子(1999)「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成」
(http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2001050105_ZEN.htm)
- ・ニッセイ基礎研究所(2006)「両立支援と企業業績に関する研究会報告書」
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/06/dl/h0623-2c.pdf>)
- ・中村良二(2008)「企業から見た両立支援策の現状と課題—一次世代法への対応を中心とし
て—」『JILPT Discussion Paper Series 08-08』
(<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2008/documetns/08-08.pdf>)
- ・こども未来財団(2005)『中小企業の子育て支援に関する調査報告書』こども未来財団
- ・武石恵美子(2014)「出産育児期の就業」
(http://www.esri.go.jp/jp/workshop/forum/140305/data/140305_siry05a.pdf)
- ・藤野敦子(2002)「子供のいる既婚女性の就業選択—夫の働き方、性別役割意識が及ぼ
す
影響」
(http://dl.dropboxusercontent.com/u/88984691/journal/jjrhe/pdf/56/056_06.pdf)

《参考文献》

- ・川口真理子(2013)「ダイバーシティ経営：いまだ『女性』が課題の日本企業～変えるに
は何か必要か～」『大和総研調査季報』vol.9. 大和総研
(http://www.dir.co.jp/research/report/esg/esg-report/20130301_006844.pdf) 2014/9/22 データ取得
- ・経済企画庁「平成9年国民生活白書(働く女性 新しい社会システムを求めて
(<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h9/wp-pl97-01102.html>) 2014/9/7 データ
取得
- ・共生社会政策「平成24年度版高齢社会白書」
(http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2012/zenbun/24pdf_index.html) 2014/9/23 データ取得
- ・内閣府大臣官房政府広報室「男女共同参画社会に関する世論調査」
(<http://survey.gov-online.go.jp/h24/h24-danjo/index.html>) 2014/9/7 データ取得

- ・国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」
(http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14_s/doukou14_s.asp) 2014/9/7 データ取得
- ・厚生労働省「平成23年度版働く女性の実情(概要版)」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/1lgaiyou.pdf>) 2014/9/7 データ取得
- ・日本能率協会「新入社員(会社や社会に対する意識調査)結果」
(http://www.jma.or.jp/news_cms/upload/release/release20140417_f00255.pdf) 2014/9/7 データ取得
- ・国土交通省「平成24年度国土交通白書」
(<http://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h24/hakusho/h25/index.html>) 2014/9/7 データ取得
- ・首相官邸ホームページ 輝く日本へ
(<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/women2013.html>) 2014/9/7 データ取得
- ・雇用の形態メリット・デメリット
(http://www.omotefuji.jp/koyou/h_bosyu/keitai.htm) 2014/9/7 データ取得
- ・経済産業省「女性の活躍と企業業績」
(<http://www.meti.go.jp/report/downloadfiles/g30627c2j.pdf>) 2014/9/7 データ取得
- ・ハフィントンポスト「OECD雇用アウトルック」
(http://www.huffingtonpost.jp/2013/07/17/female_employment_ratio_n_3608437.html) 2014/9/7 データ取得
- ・出典：総務省「平成24年度労働力調査(詳細集計)」
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2012/>) 2014/9/7 データ取得
- ・日経ビジネスオンライン「なぜ、日本女性の社会進出はこんなにも遅れたのか」
(<http://business.nikkeibp.co.jp/article/opinion/20130507/247627/>) 2014/9/7 データ取得
- ・厚生労働省「女性のライフコースと再就業」
(http://www2.mhlw.go.jp/info/hakusyo/josei/990126/990126_04_j_gaiyou2.html) 2014/9/7 データ取得
- ・国立社会保障・人口問題研究所「希望するライフコース 第14回出生動向基本調査」
(http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14_s/chapter3.html) 2014/9/7 データ取得
- ・内閣府男女共同参画局「女性の活躍による経済社会の活性化」
(http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/subcommittee/economic_activity/03/pdf/mat03-03.pdf) 2014/9/7 データ取得
- ・内閣府男女共同参画局「男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会報告書」
(http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyou/pdf/spinv_frep_1-2.pdf) 2014/9/7 データ取得
- ・厚生労働省「平成23年版 働く女性の実情」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/1lgaiyou.pdf>) 2014/9/7 データ取得
- ・厚生労働省「平成17年労働需給制度についてのアンケート調査集計結果」
(http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/koyou/hiseikiroudou/qa_haken/ans/shikumi/002.html) 2014/9/7 データ取得
- ・厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/5-22b.html#g>) 2014/9/7 データ取得
- ・マイナビ(2013)『女性の働き方に関する調査』
(http://www.mynavi.jp/news/2013/07/post_133.html) 2014/9/7 データ取得
- ・年収ガイド「正規・非正規 収入格差データ」

- (<http://www.nenshuu.net/sonota/contents/seiki.php>) 2014/9/7 データ取得
- ・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#page=4>) 2014/9/7 データ取得
 - ・総務省統計局「平成 23 年社会生活基本調査 生活時間に関する結果」家事時間(<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/pdf/houdou2.pdf>) 2014/9/7 データ取得
 - ・内閣府「インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査」女性の負担と夫の育児(<http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa21/net-riyousha/html/2-4-4.html>) 2014/9/7 データ取得
 - ・男女共同参画局「第 14 回出生動向基本調査(2010)」(http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14_s/chapter3.html) 2014/9/7 データ取得
 - ・東洋経済オンライン「女性部長が多い企業はどこか？」2014/9/4 データ取得(<http://toyokeizai.net/articles/-/12314>) 2014/9/7 データ取得
 - ・Woman オンライン「発見！女性が活躍する会社ランキング」(<http://wol.nikkeibp.co.jp/article/special/20110401/110527/?P=2>) 2014/9/7 データ取得
 - ・DODA「残業時間の実態調査」(<http://doda.jp/guide/ranking/042.html>) 2014/9/6 データ取得
 - ・総務省統計局「統計からみた事業所や企業のすがた」(<http://www.stat.go.jp/info/guide/asu/2011/24.htm>) 2014/9/6 データ取得
 - ・日本公庫総研レポート「中小企業の女性雇用に関する実態調査」(http://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/soukenrepo_12_05_31.pdf) 2014/9/6 データ取得
 - ・厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/aramashi.html>) 2014/9/7 データ取得
 - ・内閣府男女共同参画局「ポジティブアクション」(http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/) 2014/9/7 データ取得
 - ・女性労働協会「ファミリーサポートセンター」(http://www.jaaww.or.jp/service/family_support/) 2014/9/7 データ取得
 - ・経済産業省「平成 25 年度「なでしこ銘柄」を発表しました」(<http://www.meti.go.jp/press/2013/03/20140303005/20140303005.html>) 2014/9/7 データ取得
 - ・日本経済団体連合会「女性の活躍支援・推進に関する企業の取り組み事例集」(<https://www.keidanren.or.jp/policy/2013/082.pdf>) 2014/9/7 データ取得
 - 国立社会保障・人口問題研究所(2013)「第 5 回全国家庭動向調査」(http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/NSFJ5/NSFJ5_top.asp) 2014/9/7 データ取得
 - ・東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ(<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/>) 2014/9/7 データ取得
 - ・独立行政法人労働政策研究・研修機構「アメリカとスウェーデンにおけるポジティブ・アクションの取り組み状況」(<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2010/documents/071.pdf>) 2014/10/20 データ取得
 - ・東京都「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況結果報告」(http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/monthly/koyou/sankaku_25/pdf/chapter1.pdf) 2014/10/20/データ取得
 - ・厚生労働省「ポジティブ・アクションの取り組み事例集」

- (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/04.html>) 2014/10/20 データ取得
 ・永井幸子(2008)「誰もが『働きやすい職場』と『仕事と家庭と生活の調和』の実現をめざして」(U I ゼンセン同盟兵庫県支部常任)
- (http://www.rengo-ilec.or.jp/event/ronbun/no05/no05_01.html) 2014/10/20 データ取得
 ・厚生労働省(2009)「ポジティブ・アクションの促進について～男女均等な職場を目指して～」
- (<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/11/03.html>) 2014/10/20 データ取得
 ・中小企業庁(2005)「中小企業白書」
- (<http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h17/hakusho/>) 2014/10/20 データ取得
 ・樋口美雄・阿部正浩(1992)「労働時間制度と従業員の企業定着率」『経済研究』43(3): 203-213
- (<http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/20097/1/keizaikenkyu04303203.pdf>) 2014/10/20 データ取得
 ・富田(1994)「女性が働き続けることのできる労働環境：育児休暇制と労働時間制度の役割」『大阪府立大学経済研究』1994, 40(1), p. 43-56
- (<http://repository.osakafu-u.ac.jp/dspace/bitstream/10466/1365/1/KJ00000091136.pdf>) 2014/10/20 データ取得
 ・大和(2010)「介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響」
- (http://ci.nii.ac.jp/els/110009564638.pdf?id=ART0010013914&type=pdf&lang=jp&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1414998320&cp=) 2014/10/20 データ取得
 ・森田(2003)「大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因」
- (http://ci.nii.ac.jp/els/110003166925.pdf?id=ART0003581056&type=pdf&lang=jp&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1415004811&cp=) 2014/10/20 データ取得
 ・永瀬 伸子 山谷 真名「大企業勤務の大卒正社員女性の就業継続不安」
- (<http://www.dc.ocha.ac.jp/gender/workfam/images/career7.pdf>) 2014/10/20
 ・大内章子「大卒女性ホワイトカラーの中期キャリア」
- (<http://kgur.kwansei.ac.jp/dspace/bitstream/10236/8993/1/09-06.pdf>) 2014/10/20
 データ取得
- ・高橋桂子・仲神八重子(2006)「女性の継続就業意欲に影響を与える要因」
- (http://dspace.lib.niigata-u.ac.jp/dspace/bitstream/10191/6700/1/9%282%29_291-298.pdf) 2014/10/20 データ取得
- ・村山雄二(2007)「第二新卒の職場観から長期継続就業を可能にするための考察」
- (http://www.works-i.com/pdf/r_000056.pdf) 2014/10/20 データ取得
- ・帝国データバンク(2014)「女性登用に対する企業の意識調査」
- (<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p140804.pdf>)

《データ出典》

本稿では第3章の二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「ワーキングパーソン調査(2012)」(リクルートワークス研究所)〕の個票データの提供を受けました。