

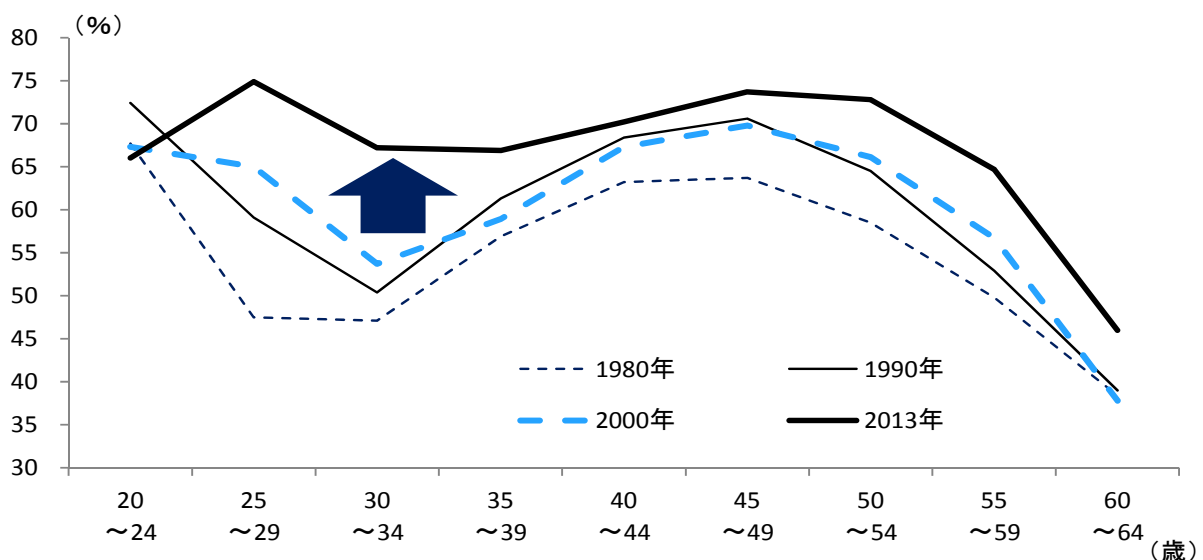
## 女性活躍の制約が長時間労働であることの認識ありや

常務執行役員 チーフエコノミスト 高田 創

女性の就業・キャリア形成には多くの壁がある。特に、日本の職場の長時間労働の是正と柔軟な勤務体系の普及の遅れは、様々な場面で女性の活躍を阻んでいるとされる。安倍政権は女性の活躍促進に積極的に取り組んでいるものの、長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の普及に向けた実効性のある手段を十分に打ち出してはいない。みずほ総合研究所は、女性の活躍推進に関するレポートを発表している<sup>1</sup>。今後の対策として、長時間労働の是正と柔軟な勤務形態の一段の普及が必要と考えている。

下記の図表は日本の年齢階級別にみた女性の就業率の変化を示す。15～64歳の女性の就業率は、1980年の51%から2013年の62%へと上昇している。年齢階級別・時期別にみると、25～39歳を中心に、主に2000年代以降に上昇している。従来、30歳前後を中心とした世代の就業率が下がる「M字型状況」がはっきり見られたが、そうした状況が大きく変わってきた。女性の就業率が上昇している最大の要因は、配偶者がいる女性(有配偶女性)の就業率上昇である。

■ 図表：年齢階級別にみた女性就業率の変化



(注) 就業率=就業者数/人口

(資料) 総務省「労働力調査」よりみずほ総合研究所作成

女性の就労における問題は、小さな子供のいる女性の就業やキャリア形成が難しいことである。さらに、正社員として働く女性でも昇進等でキャリアを形成することには困難が伴う。次ページの図表は女性の就業を阻む壁が現れる局面を描いた概念図である。女性の勤め先の規模や初職の雇用形態、出産前後に就業継続しているかどうか等、女性の多様な選択を考慮しつつ、女性の職業生活の様々な局面で生じて

いる壁を示した。ここでは5つの局面が壁として生じているとした。問題となる局面は、出産だけでなくその他、幅広いライフサイクル全般に渡る。

第一の局面: 学校から職業への移行期

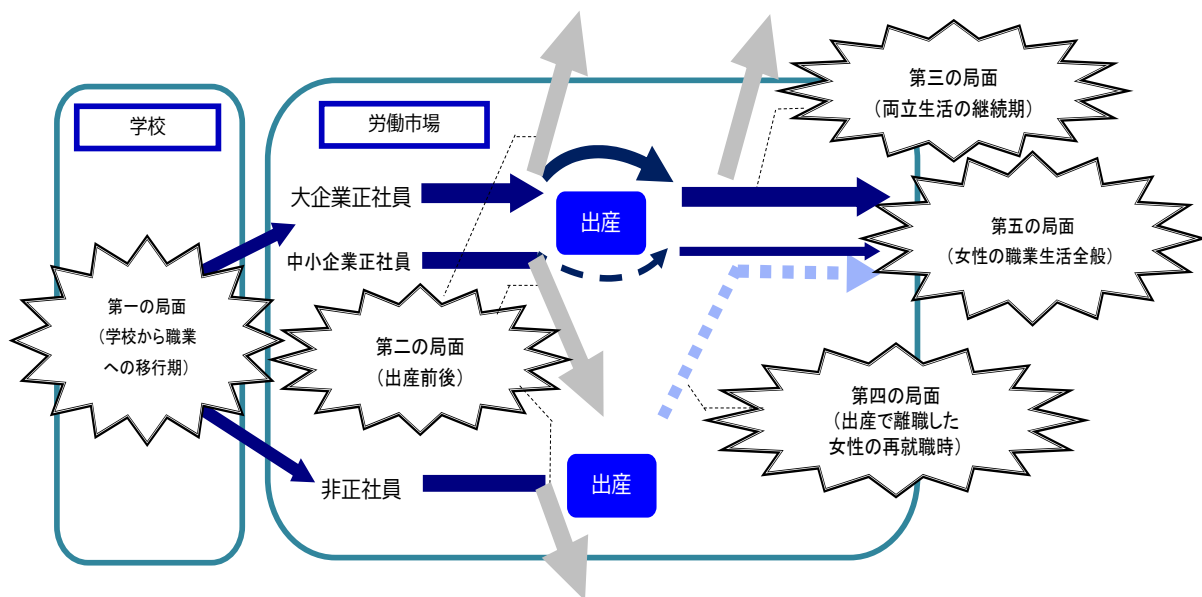
第二の局面: 出産前後

第三の局面: 両立生活の継続期

第四の局面: 出産で離職した女性の再就職時

第五の局面: 女性の職業生活全般

### ■ 図表: 女性の就業を阻む壁が現れる局面の概念図



(資料) みずほ総合研究所作成

今回レポートで我々の提言は、①長時間労働の是正に取り組む企業への支援拡充、②労働時間の量的上限の導入、③多様な勤務体系、なかでもフレックスタイム制、在宅勤務、育児・介護以外の短時間勤務の普及促進である。以上の点について、現在どれだけ実効的な手段を提示できるかが、安倍政権の女性活躍推進に向けた「本気度」をはかる試金石になると我々は考えている。

日本の長時間労働は日本型の雇用慣行と結びついているだけに、その是正はそう簡単ではない。しかし、長時間労働が女性の就労の大きな制約になっているのは事実であり、そうした現実を直視したうえで、対処する必要がある。日本ではこのような状況の認識が、管理職を中心として多くの男性に薄いのではないだろうか。それは、筆者を含め、日本的慣行を所与のものとしてきた者にとっては大きな発想の転換が必要であることを意味する。そこに、どうしても女性社員との大きな意識ギャップがある。

そこで、少なくとも行うべきことは柔軟な勤務体系を進める思いきった施策、フレックスタイム制等の柔軟な勤務体系の導入の原則義務化、1982年「ワッセナー合意」以降のオランダの政策に倣って労働者が労働時間の変更を請求できる制度、残業時間を仮想の口座に貯めて後で休日として使用できる「労働時間貯蓄制度」の導入等であり、こうした施策を利用しながら本気度を示すことが安倍政権には求められる。

<sup>1</sup> 大嶋寧子「女性活躍推進の真の課題」(みずほ総合研究所『みずほインサイト』2014年9月25日)

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。