

大卒女性の総合職採用の積極化を期待する

信金中金月報掲載論文編集委員

鹿野 嘉昭

(同志社大学経済学部教授)

デフレ克服が喫緊の課題となるなど、日本経済の歩みはここ十数年間、停滞している。その背景として種々の要因が指摘されているが、ここでは中長期的な要因として少子高齢化とともに進行する労働力人口の減少を強調したい。実際、日本の労働力人口は1998年の6,793万人をピークとして減少に転じ、2012年には6,555万人と約15年で4%弱減っている。加えて、独立行政法人労働政策研究・研修機構の試算によると、30年には約5,680万人とさらに1割強減ることが予想されている。いうまでもなく、労働力人口とは働く意思と意欲のある人々のことをいい、非労働力人口と呼ばれる働く意思を一時的ないし恒久的に放棄した人々は含まれない。

労働力人口の減少は、個人所得の減少を経由する需要の減退にとどまらず、日本経済の潜在的な成長力を引き下げる方向で作用するなど、経済活動に暗い影を投げ掛けている。そうした状況下、日本経済の再生を図るには、これまで非労働力人口に区分されていた人々の労働参加を促すことで労働力人口を増大させることが重要となる。とくに女性の場合、20代後半では約72%にもものぼる就業率が35～39歳には64%程度にまで落ち込むなど、結婚を境に労働市場から自発的あるいは非自発的に退出する人が多い。働く女性が子育てと仕事を両立できる環境が十分整備されていないからである。

このような問題意識のうえに立って政府は本年2月、女性や若者の就労促進策を議論する閣僚会議「若者・女性活躍推進フォーラム」を設置した。このフォーラムは若者と女性の活躍の場を拡大することを通じて、日本経済の潜在成長力を引き上げることを狙いとしている。実際、内閣府は、潜在的に就労を希望する342万人の女性が働けば、国内総生産（GDP）は約7兆円押し上げられるという試算を公表している。また、国際通貨基金（IMF）も昨年10月、“Can Women Save Japan?”という刺激的な題名を冠した調査レポートを公表した。そのなかでIMFは、日本における女性の就業率が欧米主要国並みの70%前後にまで上昇すれば、一人当たりのGDPはそうでない場合と比較して約4%拡大するという試算結果を公表している。

これらの議論が示すように、日本経済を再生させるには、大胆な金融政策、機動的な財政政策および成長戦略という安倍政権が掲げる3本の矢に加えて、雇用環境や人材開発等についてもきめ細かな対策を講じることが重要な政策課題となっている。そうした方向で、各種の施策を大胆に講じることには大いに賛成する。しかし、私自身、女性の就労あるいは労働参加を促

すに際しては、関係者一同、もっと根源的な問題の解決に向けて努力する必要があるのではないかという思いを強く持っている。そうした思いを抱くようになった背景を紹介するとともに女性大卒者の総合職採用の積極化を提案することで、巻頭言執筆の責を果たすことにしたい。

桜花爛漫の今、大学4年生は就職活動に忙殺されている。どのような企業においてどんな職種の仕事に就けるかは、今後の人生に大きな影響を及ぼす。そのため、学生も希望する会社、希望する職種での内定取得に向けて頑張らざるをえないからである。私も大学教員として、ゼミ生から就職に関する相談を持ちかけられることが多い。そうしたなか、企業の採用活動に関連した理不尽な話を耳にすることがある。

とりわけ、優秀な女子学生からは「なぜ女性総合職の採用枠は男性と比較して少ないのですか」という疑問が投げかけられることが多い。私自身、かつて金融機関に勤務していたこともあり、採用する立場にある企業の論理はそれなりに理解しているつもりである。しかし、そんな説明では彼女らは納得しない。正直言って私自身、返答に窮してしまう。信用金庫をはじめとする金融機関、さらには事業会社の経営者の方々はこの疑問にどう答えられるのだろうか。

何年前か、予備校の人から次のような興味深い話を聞いた。男女の精神年齢あるいは大人度を比較すると、小学校卒業時点では女子が圧倒的に高い。この格差は徐々に縮小し、高校卒業時点でほぼ同等となった後、大学卒業時には逆転し、男子の大人度のほうが高くなる傾向にある。しかし、近年、男子の精神面での発達・成長が遅れ、大学卒業時になってようやく女子と肩を並べるようになる。加えて、高校入試や大学入試はまさに学力試験であり、学力を磨いて希望する大学の入学試験に合格さえすれば、どんな大学にでも入ることができる。こうした平等な競争環境の下、優秀な女性の多くは、有力企業に就職して自らを磨くとともに仕事を通じて社会に貢献するという夢を持って経済学部や法学部など社会科学系の学部に入ってくる。

ところが、いざ就職戦線に踏み込むと、状況は一変する。女性の前には大きな壁が立ち上がり、夢は瞬く間に打ち砕かれる。優秀で就業意欲の高い女性ほど、総合職での就職を希望するが、その門戸がきわめて狭いのである。先に掲げたIMFの調査レポートによると、大企業に総合職として就職する大卒者に占める女性の比率は2010年現在12%と、国際的にみてもきわめて低い水準にある。この状況は10年前と比較してもほとんど改善していない。だからこそ、男性というだけで総合職の門戸が広く開放されているのは不公平、不平等ということになるのである。

企業経営者の集まりである経済同友会では昨年5月、「意思決定ボード」のダイバーシティに向けた経営者の行動宣言を公表し、女性の「意思決定ボード」への参画を促すべく、女性管理職・役員の登用・活用に向けた行動をとることを宣言した。しかし、「何をか言わんや」である。経営者自らが、これまでの間、女性登用の途を狭めていたため、登用が進んでいないからである。経営者の皆さんには、「隗より始めよ」を求めたい。すなわち、この行動宣言に基づき本年以降、大卒女性総合職の採用を直ちに積極化させることを期待したい。