

# 「女性が輝く日本」とするには

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)

周知のとおり、安倍晋三首相は昨年4月、「女性の中に眠る高い能力を、十二分に開花させていただくことが、閉塞感の漂う日本を、再び成長軌道に乗せる原動力だ」として、女性の活躍を成長戦略の中核に位置付けることを宣言した。そうした方針を端的に示すキャッチフレーズとして採用されたのが「女性が輝く日本」である。そして、保育園の待機児童の解消、育児休業期間の延長、企業に女性の登用を呼び掛けること、などが具体的に提案されている。

私自身、こうした認識や施策については大いに賛成する。しかし、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。ちょうど1年前の巻頭言では、そうした思いを抱くようになった背景を紹介したうえで、女性大卒者の総合職採用の積極化を提案させていた。今回は、企業による子育て支援のあり方について論じることにしたい。

日本の労働市場においては、経済学の想定する世界とは異なる、独特な雇用慣行がみられると指摘されることが多い。たとえば、法政大学教授の小峰隆夫氏は近著『日本経済の罪と罰』（日本経済新聞出版社、2013年）のなかで、①長期雇用（いわゆる終身雇用）と定年制、②年功賃金、③教育・訓練の形態としてのオン・ザ・ジョブ・トレーニングという3つを日本的雇用慣行として挙げている。これらの特徴は各国でも観察しうる。しかし、日本の場合、それぞれが独立に存在しているのではなく、互いに支え合うかたちで機能し、結果としてそうした慣行の存在を強固かつ安定的に支えてきたところに特色があるとされる。

その一方で、日本の女性労働の場合、平準化が近年進展しているものの、年齢別にみると30歳代の就業率が低下してM字型の形状となるなど、国際的にみても例の少ない特色を有していることが指摘されている。この事実はまた、日本においては長年の間、「夫は働き、妻は家を守る」という夫婦間の分業が暗黙のうちに支持され、個々の企業もそれを前提として労働慣行を打ち立ててきたことを示唆している。しかしながら、そうした分業も近年、女性の就業率上昇とともに成り立たなくなりつつある。だからこそ、保育園の待機児童の解消など、子育て支援策の充実が政府に求められるようになってきているのである。

一般論はこれぐらいにして、そうした女性労働をめぐる環境を学生はどのようにみているのか、説明しよう。いうまでもなく、女子学生の就労意欲は非常に高い。しかし、彼女らは、男子学生とは異なり、就職活動に際し2つの壁に直面する。ひとつは総合職の女子採用枠の少な

さであり、もう一つは家事・育児が両立可能な職場の少なさである。そうしたなかで彼女らは総合職か一般職かという職種の選択を否応なく迫られ、決断しているのである。実際、この3月に私のゼミを卒業した女性は「総合職でバリバリ働くことに憧れていたが、仕事と家庭のどちらも大切にできなかったので、最終的に一般職で働くことにした」と述べている。

赤ちゃんはかわいいけれども暴君であり、一切待ってくれない。女子学生は、子供を育てることの重要性、大切さと同時に、その負担の大きさを十分認識して就職すべき企業を探しているのである。私事で恐縮ながら、私自身、2男が誕生した折、妻が働いていたこともあって1年半ほどの間、少しばかり育児を経験した。いうならば、イクメンの走りである。当然のこととして、おむつを交換したり、離乳食をつくって食べさせたりすることもした。そうしたなかで、子育ての楽しさと苦労を実感した。話を元に戻そう。やや大袈裟な言い方かもしれないが、個々の企業による子育て支援のあり方は、女子学生の就職ないし企業の選択行動にも強い影響を及ぼしているのである。

その一方で、男子学生は気楽なものである。求人のはほとんどは総合職であり、職種選択で悩む必要はない。加えて、家事・育児について顧みることもなく、自らの希望にしたがって志望先の企業を選択することができるからである。こうした男女間の就業環境の違いを改善することこそ、「女性が輝く日本」とするうえでの近道と考えられないだろうか。

ただし、これは政府が取り組むべき政策課題ではなく、企業による人事・福利政策の範疇に属するものである。それゆえ、企業経営者の方々には、女性にやさしい人事・福利政策の一層の展開をお願いしたい。いうまでもなく、その際に重要となるのは、「夫は働き、妻は家庭を守る」という観念から脱却し、男女共同参画を推進するという発想である。

幸いにも近年、そうした動きが静かに進行している。金融界においては、例えば、女性が育児などを理由に退職した場合、事前登録を条件として、5年以内であれば退職時の待遇での復職を可能とする制度を導入する動きがみられる。当然のこととして、この制度を採用している金融機関は女子学生の間でも、「ライフプランを考えるうえでの時間的な猶予が与えられるため、有力な志望先になるほか、愛社精神も高まる」など、高い評価を得ている。

このほか、生命保険会社では、子供が生まれた男性職員全員に対し、1週間程度の育児休暇の取得を実施する事例もみられる。たとえ数日であっても多くの男性職員が育児休暇を取ることになれば、企業風土は変わる。その結果、男性、女性ともに育児休暇が取りやすくなるほか、能力、意欲にすぐれた女性の活用が進むと判断される。

いずれにしても、就職あるいは採用活動は企業が学生を選択する場であると同時に、企業が学生により判断される場でもある。優秀な人材の確保のみならず、日本経済の活性化のためにも経営者の皆さんには、女性が家事や育児をこなしつつ勤務することを可能とする施策の実施あるいはさらなる推進に取り組んでいただけることを期待したい。