



日本の就労率と管理職率における ジェンダーギャップ

発表者 一橋大学経済学研究科 黎 雨西

指導教員 一橋大学経済研究所 白川 清美
一橋大学経済研究所 田中 雅行

構成

- 01 背景・目的
- 02 女性の就業状態に関する分析
- 03 分析方法と分析結果
- 04 今後の課題

背景

総務省「人口推計」(平成 30年10月1日確定値)によれば、

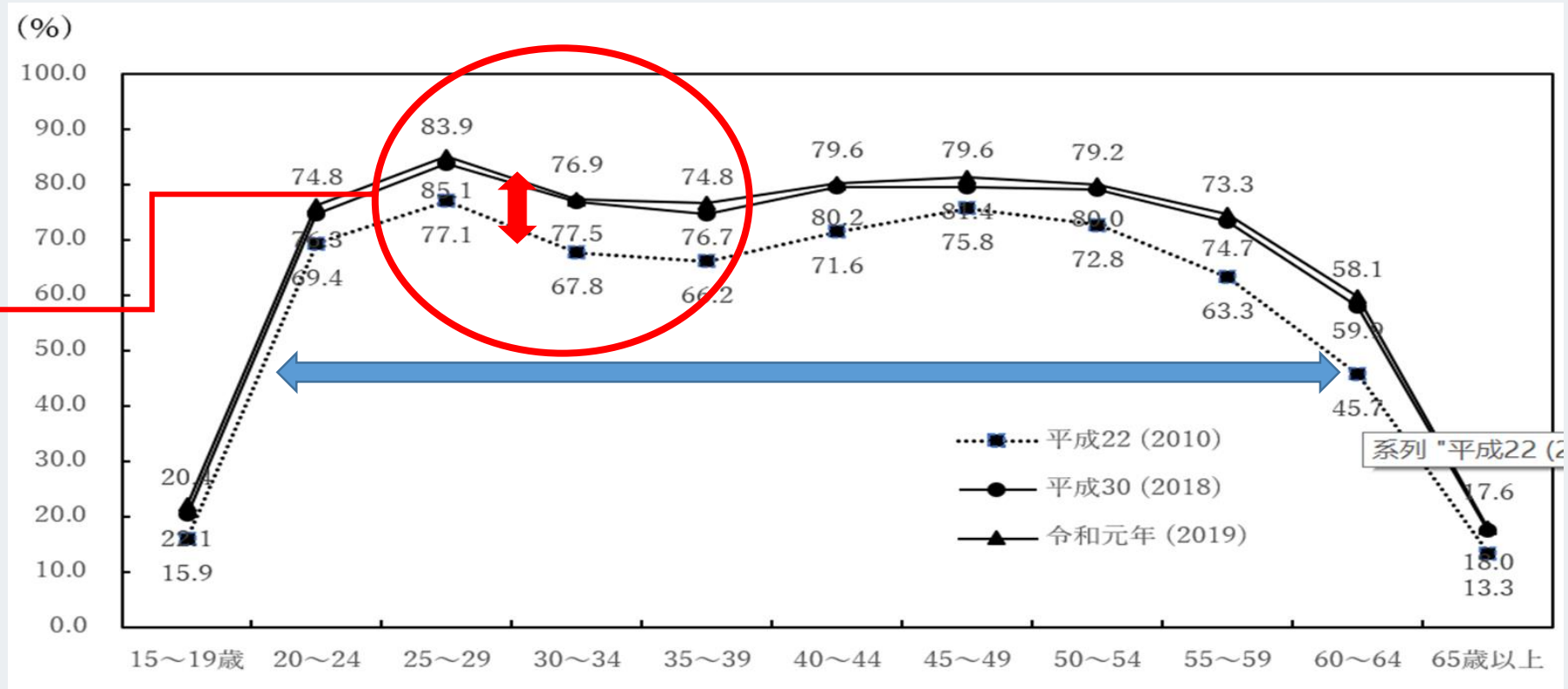
- 日本の総人口は1億2,644万人
- 65 歳以上人口が3,558万人、総人口に占める割合(高齡化率)が28.1%
- 15歳未満人口は1,542万人、総人口に占める割合が12.2%、
合計特殊出生率は1.42と少子高齡化が顕著。
さらに、生産年齡人口(15~65歳)も減少傾向であることが見込まれる。
- 労働力人口は 2019年平均で6,886万人と、前年に比べ 56万人の増加
(7年連続の増加)

➤ **女性の社会進出を促進**

女性の就業状態

女性の年齢階級別労働力率

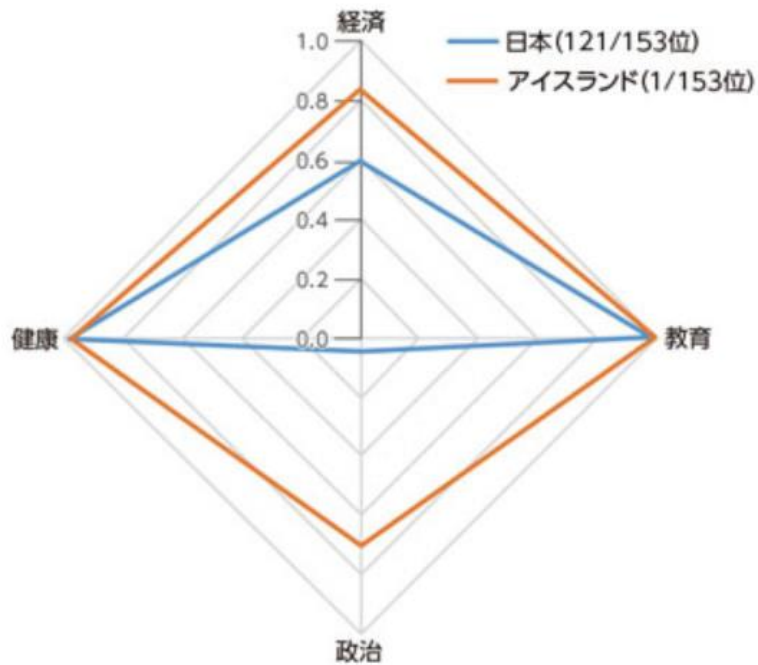
この段階で結婚・育児などの原因によって職場から退出の女性は依然として存在している。長期・安定的な就業状態とは言えない。



出所: 総務省「労働力調査(年齢階級別労働力人口及び労働力人口比率)」による作成

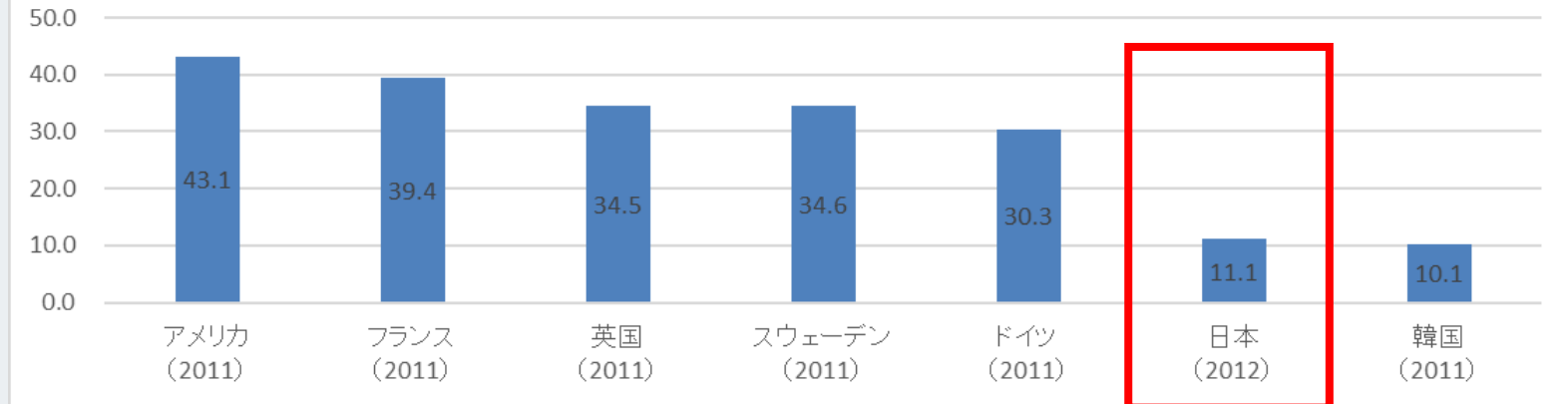
女性管理職割合からみるジェンダーギャップ

GGI (2020) 各分野の比較



出所: 男女共同参画局

女性管理職割合の国際比較

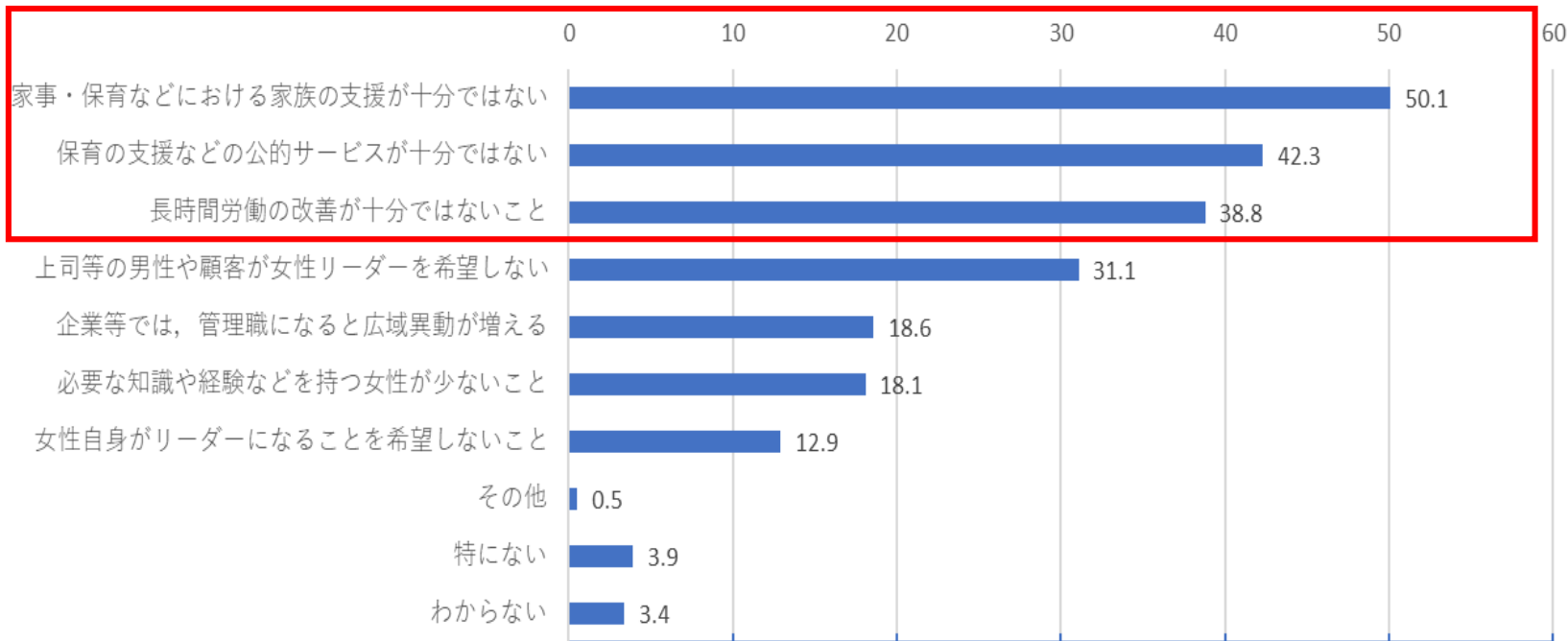


出所: 国際比較については、日本は総務省統計局「労働力調査」、その他は(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」

- 世界経済フォーラムの2019年「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」によると、153か国中121位の**下位**であった。

目的

女性の活躍が進めるに際しての障害（複数の回答）



女性の昇進意欲に障害になる要因は、仕事と家庭の両立を取りづらいつと考えられている。



本研究の目的は、女性の生活活動を中心に、**個人的属性**と**家庭的属性**の二つの要素から、女性の管理職率への影響を検討する。

出所：内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」平成26年による作成

先行研究

- 日本の管理職昇進に与える影響に関する実証研究では、企業調査の個票データを分析する取り組みは数多くある。また、先行研究は主に、①人的資本要因、②家族要因、③社会経済的要因、④仕事・仕事意欲要因、⑤企業・業種属性要因、⑥職場の制度要因などから分析されている。

伊藤(2018)	企業・業種属性要因、職場の制度要因 中心	児玉ら(2011)	人的資本要因、企業・業種属性要因
西村ら(2017)	仕事・仕事意欲要因 中心	三谷ら(2016)	人的資本要因、企業・業種属性要因、職場の制度要因
馬ら(2017)	人的資本要因、家族要因、仕事・仕事意欲要因、企業・業種属性要因、職場の制度要因	脇坂(2014)	制度要因中心

データと研究対象

- 本研究で用いたデータは総務省統計局の『平成18年社会生活基本調査』の匿名データである。

平成18年社会生活基本調査は、指定した調査区内に居住する世帯のうちから、10歳以上の世帯員約20万人を対象となっている。

このデータは調査対象の1日の生活時間の配分や1年間における生活行動などの状況を記録している。本研究は、調査票から、以下の変数でコントロールして、研究対象を抽出した。

要因	個人の要因	家族の要因	仕事の要因	行動項目の要因
調査票での項目名	<ul style="list-style-type: none">男女の別年齢学歴配偶者の有無	<ul style="list-style-type: none">末子の年齢ふだん世帯以外の人から介護の手助けを受けていますかふだん家族の介護をしていますか介護はしていない子供の有無×6歳未満の子供の有無	<ul style="list-style-type: none">ふだんの1週間の就業時間勤めか自営かの別共働きか否かふだんの日職業9区分ふだん仕事をしていいますか夫と妻の週間就業時間	<ul style="list-style-type: none">妻の家事時間階級（主行動+同時行動）夫の家事時間階級（主行動+同時行動）妻の育児時間階級（主行動+同時行動）夫の育児時間階級（主行動+同時行動）

分析方法

- 個人属性から管理職について**二項ロジスティック回帰分析**
- 被説明変数は、**女性が管理的職業従事者**である場合を1、それ以外を0とする二値変数を設定した。
説明変数には
 - **女性の年齢**（「15歳~29歳」=1、「30歳~39歳」=2、「40歳以上」=3）
 - **女性の学歴**（「中卒・高校卒」=1、「短大・高専卒」=2、「大学・大学院卒」=3）
 - **女性のふだんの1週間の就業時間**（「0時間~34時間」=1、「35時間~48時間」=2、「49時間以上」=3）
 - **女性の年間収入**（「100万未満」=1、「100~500万未満」=2、「500万以上」=3）
 - **6歳未満の子供の人数**

分析の結果

Logistic regression					Number of obs	=	3,487
Log likelihood = -130.89741					LR chi2(5)	=	44.74
					Prob > chi2	=	0
					Pseudo R2	=	0.146
管理職	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]	
年齢	1.9733	0.7717	2.5600	0.0110	0.4608	3.4858	
6歳子供の人数	0.7248	0.6975	1.0400	0.2990	-0.6424	2.0919	
ふだんの一週間の就業時間	0.8270	0.2741	3.0200	0.0030	0.2897	1.3643	
年間収入	0.2838	0.0727	3.9000	0.0000	0.1412	0.4263	
学歴	0.0616	0.2650	0.2300	0.8160	-0.4577	0.5810	
_cons	-14.4910	2.4900	-5.8200	0.0000	-19.3714	-9.6106	

各項目について、二項ロジスティック回帰分析を行い、その五つの要因が管理職であることに影響を与えるのかということを検証した。

研究対象の女性では、就業時間は管理職であるかどうかということに**正の影響**を与えることが分かっていった。

男女の家事労働時間と育児時間区別

性別	男性		女性	
	普段の日	休みの日	普段の日	休みの日
家事労働時間				
1時間未満	2584人	1412人	205人	159人
1～2時間未満	209人	280人	351人	216人
2時間以上	224人	392人	2461人	1709人
total	3017人	2084人	3017人	3017人

性別	男性		女性	
	普段の日	休みの日	普段の日	休みの日
育児労働時間				
1時間未満	115人	102人	49人	54人
1～2時間未満	12人	24人	30人	29人
2時間以上	10人	32人	58人	75人
total	137人	158人	137人	158人

出所:「社会生活基本調査B平成18年」による作成

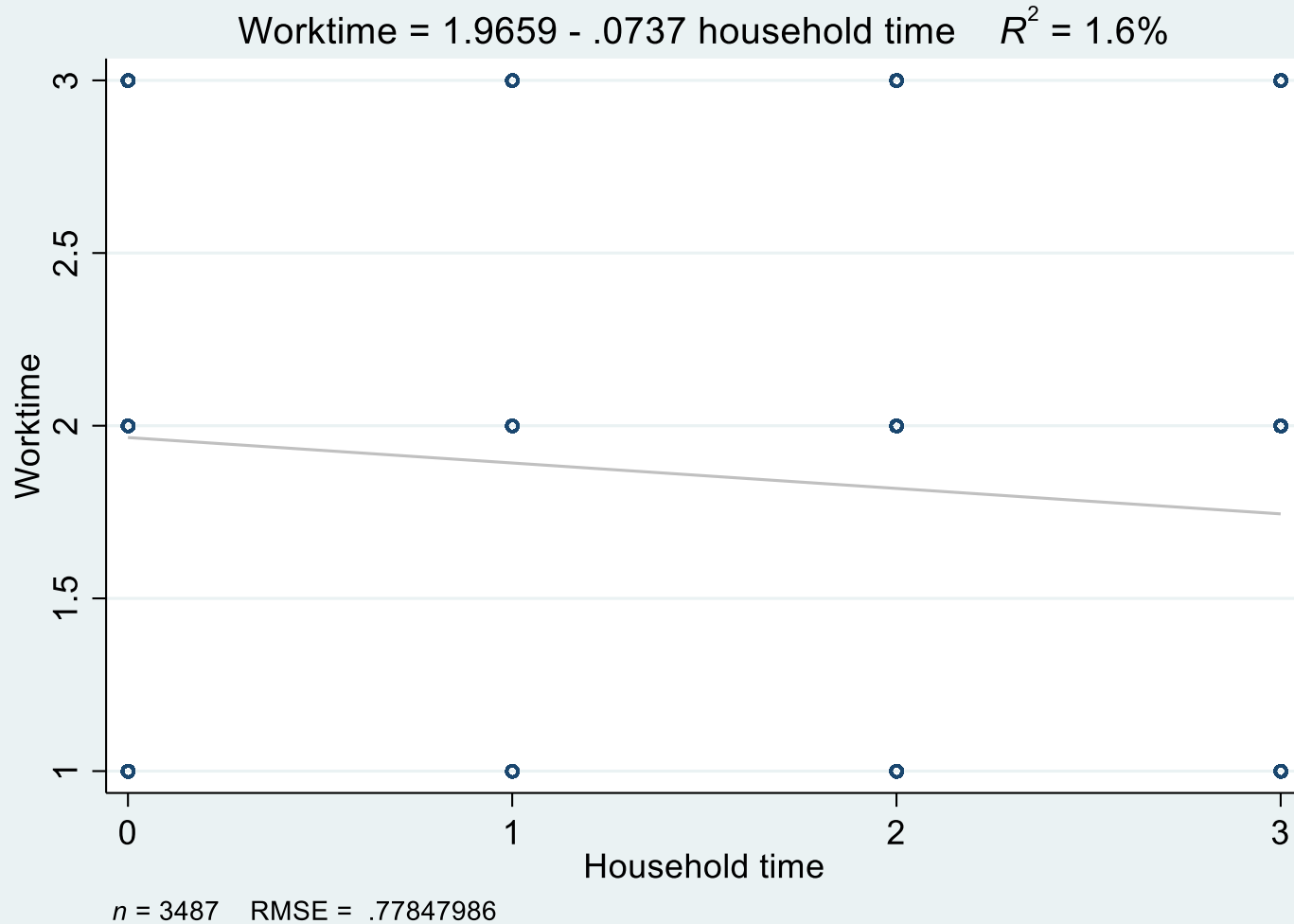
管理職の女性における家事労働時間と育児時間

時間階級	妻の家事時間(管理職)		妻の育児時間(管理職)	
	女性普段の日	女性休みの日	女性普段の日	女性休みの日
1時間未満	0人	1人	0人	1人
1~2時間 未満	2人	0人	0人	1人
2時間以上	8人	5人	0人	0人
total	10人	6人	0人	2人

**管理職の女性の
数はかなり少ない**

出所:「社会生活基本調査B平成18年」による作成

家事労働時間と仕事時間のトレンドオフ



管理職になりたい女性は、職場で長時間勤務となるが、仕事と家庭のジレンマに陥ることと、昇進意欲がなくなる恐れがある。

妻の家事労働時間と仕事時間は常にトレードオフの関係にあると考えられる。



新型コロナ感染対策としての在宅勤務が解決策となる可能性が高い。

まとめ

- 回帰モデル式で、研究対象の女性では、年齢、就業時間などは管理職であるかどうかということに正の影響を与え、また**就業時間と家事労働時間トレンドオフの関係**であることが分かった。
 - 女性は管理職になってから家事時間と育児時間はかなり少なくなるがゆえ、男女の**家事労働時間と育児時間の格差が大きいことが、管理職になる意欲を低下させる可能性が高いと考えられる。**
- **管理職になりたい女性**に対して、**家事労働時間の減少**に取り組む必要がある。

今後の課題

- AIに対しての期待

AI家電製品は自動で遂行機能があるので、家事を任せることで、人の家事労働時間が大幅に減少させることができる。職場で仕事の効率性を増加させる効果も期待されている。

また、デジタルトランスフォーメーションによる在宅勤務などの普及も期待される。

その結果として、AIの発展から女性管理職に与える影響も考慮すべきだと考えられている。

- 社会へのアピール

今までの研究は主に経済的面からジェンダーギャップについての問題を考えているが、**政策面**な不足の点もあり、社会への宣伝も必要だと思われる。



ご清聴ありがとうございました！