

時論

女性の活躍推進と成長戦略

6月24日、アベノミクス第三の矢である成長戦略が閣議決定され、その柱の一つとして「女性の活躍推進」が掲げられている。各国の政治・経済・教育・保健分野における男女格差の度合いを測る「ジェンダー・ギャップ指数2013(世界経済フォーラム)」を見ると、日本は136カ国中105位。3年連続してランクダウンした。健康分野(34位)では上位につけたものの、政治参画(118位)や経済参画(104位)の遅れが響き、超低位に沈んだ。

男女間で基礎的な素養に差があるわけではなく、日本では教育機会はほぼ男女平等であると思われる(それでも同指数では91位だが)、筆者の周辺にいる女性社員の業務遂行能力は男性社員と全く引けを取らない。しかしながら、社内外の会合・会議では男性がほとんどという光景を見ると、「いまだ活用されていない資源の最たるものは女性の力」という安倍首相の言葉にも頷けるものがある。

よく指摘されるように、こうした女性活用に関する諸問題は、同時に男性問題でもある。男性の家事や育児への参加度合いが低いこと(筆者もだが)は、家事・育児と就業の両立を図る女性の社会進出や就業継続を阻害していることと表裏一体である。

男性問題は、働き方問題でもある。男性中心の職場では長時間労働が常態化しやすく、休暇取得率も低くなり、取引先との接待なども少なからずあるため、男性が家事や育児に割ける時間は大きな制約を受ける。また長時間労働そのものが、家事・育児負担が少ない女性であっても体力面から参入障壁となっている面があるだろう。

働き方問題は、「メンバーシップ型」と言われる日本的雇用慣行の問題でもある。日本企業では、一般に社員の採用は新卒者を中心に行い、その後長期に渡って雇用し続けることを前提とし、昇進・登用は主として内部労働市場から行われる。このため「就職」は事実上「就社」となり、社員の意識が内向きになり、職務の範囲や空間は曖昧かつ無限定となり、これが前述のように会社に拘束される時間を徒に長くする素地となっている。

日本的雇用慣行問題は、労働市場問題及び社会保障問題でもある。日本では労働市場の柔軟性が不十分であり、いったん退職すると新たな就業先を見つけるまで多大な時間とエネルギーを要する。失業期間中における再就職支援制度や生活保障も十分とは言えず、老後生活を支える年金・退職金も長期継続雇用者のほうが有利な設計となっている。このため、働き手側も「メンバーシップ型」長期雇用を求めることとなり、専門的技術を持ち、企業や公的機関等を転職しながらスキルアップを図るという「ジョブ型」キャリア形成が選択しにくくなっている。

成長戦略でも、こうした問題の相互作用関係はちゃんと認識されているようで、「日本再興戦略」においては、育児・家事支援環境の拡充、企業等における女性登用促進といった「女性の活躍推進」とともに、長時間労働の防止、時間ではなく成果で評価される制度改革等の「働き方改革」、職業訓練のベストミックス等による「外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現」が掲げられている。

後は実行あるのみではあるが、上記の取組課題は、国家制度、労働政策、企業における組織運営や職場風土、人々の意識など、広い分野において相当の変革が求められ、時間もかかるものである。また、成長戦略には盛り込まれていないが、社会保障と税の一体改革に沿った厚生行政の流れとして、在宅医療・介護を推進する方針が打ち出されている。女性の社会進出を促した後、家庭の家事・育児・看護・介護の担い手は、夫をはじめとする家族の負担シェアや外部サービスの活用でちゃんとカバーできるのかという重大な点については、やや予定調和的な嫌いもある。

こうしたことを勘案すると、女性の活躍推進は、その周辺領域に係る改革や施策を、少々時間をかけてでも同時並行的かつ一体として実行することが重要なポイントとなる。それが叶わず、「2020年までに指導的地位を占める女性の割合を30%以上に引き上げ」という数値目標が独り歩きすると、女性にますます負荷をかけ、彼女らを疲弊させ、少子化にも拍車がかかりかねない。

かくのごとく成長戦略の成否については、個々の施策の実行力はもちろんであるが、「できることから始める」という、一見、全うな進め方によって生じかねない「政策効果の矛盾」「しわ寄せ」「既得権益の残存」をミニマイズするためにも、「全てのメニューをパッケージとして同時に進める」ことができるかどうか、換言すれば、単なるメニューの集合体ではなく、個々のメニューの目的並びに他のメニューとの関係性を明確化し、それを担うスーパーバイザーや司令塔を存在せしめるという意味において、真に戦略的に進められるかどうかにかかっているのではない。

こうした観点で見ると、成長戦略と銘打ちながら、「規制改革実施計画」「経済財政運営と改革の基本方針2014(骨太の方針)」「日本再興戦略」という三本立てで公表され、その3つの関係性や役割分担について明確な説明はなく、メニューにも重複が見られるといった縦割り行政的な出し方は戦略的とはいえず、今後の進め方に一抹の不安を感じなくもない。

しかし、労働力や供給力不足が明らかになってきた今日、これを打開し、潜在成長率を引き上げるためにも成長戦略の重要性は一層高まっている。是非とも、成長戦略を戦略的に実行し、日本経済を持続的な成長軌道に乗せてほしい。

(調査部長 金木 利公 : Kaneki_Toshikimi@smtb.jp)

※本資料は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。