

# なぜウイメノミクス？

ヒダシ・ユディット

## 要 旨

ウイメノミクスとは、日本経済の活性化を目指す安倍晋三政権の経済改革の要素の一つで、日本経済を刺激するプロセスの中に女性の労働力、すなわち女性の潜在能力を集中的に組み込むことを目的としている。これらの刺激策が社会に及ぼす影響には、問題がないわけではない。本稿は、ウイメノミクスの行動計画のポイントに沿って政策の実施状況を明らかにするとともに、懸念される点も指摘するものである。

キーワード：ウイメノミクス、男女間の雇用格差、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数、実現を阻む障害

## 1. 社会経済問題解決のために余儀なくされた政策

安倍晋三自由民主党党首は、2012年12月、総選挙での圧倒的勝利の後で再び首相の座に就いた。この勝利は、第一に彼の民族主義的な色合いの濃い外交方針実施の公約とともに、経済の活性化を図る経済政治プログラムの賜物であった。「アベノミクス」は、3本の矢、すなわち以下の3本の柱に基づいている。早くも2013年に開始された財政改革、現在もまだ進行中の金融政策の転換、そして経済の構造改革である。この最後の矢の重要な要素がウイメノミクス・プログラムである。

21世紀を3Wの時代と考える人が何人かいる。3Wとは、*Weather – Web – Women* のことである。この3つの要素、「気候」「インターネット」「女性」の役割が、世界の運命がどのように動くかのカギを握っている。ゴールドマン・サックス証券のような世界の主要金融機関は、女性は経済成長を牽引するエンジンであるとして、ウイメノミクスという表現を使い始めた。日本の状況を恐らく最も熟知しているストラテジストであるキャシー松井は、1999年から日本で女性の労働力事情を研究してきたが、男女間の雇用格差

(*gender employment gap*) の解消が経済の停滞から脱却するための源泉となると指摘した (Matsui et al. 2014)。松井氏の予測によれば、男女の雇用率が同じ割合になれば、日本経済は GDP が13%上昇するという。また、女性が管理職に就く割合が高まれば、会社の業績を改善することにもつながると思われる。

安倍首相は、多くの人が疑いの目を持って受け入れたプログラムの提唱と (2013年9月26日に第68回国連総会で行った演説<sup>(1)</sup> と2014年1月にダボスで開かれた世界経済フォーラムで行った演説<sup>(2)</sup> 参照)、その断固たる実現のために努力することを決意した。

## 2. 日本のウィメンミックスのための行動計画

安倍首相によって提唱されたウィメンミックスの行動計画が2013年に発表されて以来、多くの分野で変化や改革が始まった。それらを簡単にまとめると以下ようになる。

### 女性の就業

2020年までに女性の就業率を男性の就業率に近づけるという計画開始当初に示された目標は、達成可能なように見える。なぜなら、2016年には女性の生産年齢人口の66.7%が何らかの形で労働力市場に参加していたからである (男性の比率は92%)。この数字は、かなり高い比率である (アメリカ合衆国の比率は64%)。したがって、問題は数量ではなく質にある。すなわち、就業している女性の57%がパートタイマーであり、週に数時間のみの就業もありうるからである。

### 女性管理職の数の引き上げ

日本の産業界で管理職に就いている女性の割合はわずか5% (Yong & Nagy 2016: 251) である一方、世界平均は21%である。ウィメンミックスでは、当初、女性管理職の割合を2020年までに30%に引き上げることを目指していたが、その後、この目標は、達成可能な現実的な割合である7~15% (企業

や組織のタイプにより割合が異なる)に引き下げられた。また、目標達成の期限も2020年から2021年に延ばされた。

### 大企業への「なでしこ銘柄」認定

経済産業省(METI)は、2012年度より東京証券取引所(TSE)と共同で「なでしこ銘柄」プログラムを開始した。これは、一種の格付け制度で、女性活躍推進に最も貢献した上場企業が当該年度に選定を受けるものである。企業にとってはいわゆるダイバーシティ・マネジメントを達成したことが認められる大きなPR価値のある認定で、2017年までに100社が選定されている。その多くは、国際的にも上場されている大企業で、ダイワハウス工業や花王、東芝などが含まれている。

### 男女の賃金格差の是正

日本の平均年収は、2013年に、男性の4万ドルに比べて、女性は2万2,727ドルであった。この大きな格差は、一部は、そもそも女性がプレステイジの低い低賃金の職にしか就けないという状況から来ている。ところが、同じ地位にある就業者の場合でも、男性の収入の方が女性の収入を大きく上回っている。正社員の女性の平均収入は2016年に月に2,157ドル(NAR<sup>(3)</sup> 2017.11.23.)で、男性の73%にしか達していなかった。これは、1990年の60%に比べれば大きな進歩であることは間違いないが、格差解消までにはまだ遠い道のりが続いている。

### 幼稚園や保育園の受け入れ人数の引き上げ

当初掲げられた目標は、幼稚園や保育園の収容人数を2017年までに40万人増やす、すなわち、待機児童の解消に努力するということであった。このため、幼稚園・保育園の収容人数の引き上げを目指して様々な規制緩和策が施こされた。たとえば、新人保育士の就職や保育所整備のための国有地や国有不動産の地区への提供、企業内保育所の設置などであった。この結果、2014年までに地域や地方自治体の大きな努力にも支えられ、新たに21万9千人の

受け入れ確保に成功した。しかし、この間、実際の需要は遥かに大きいことが明らかとなり、達成目標を50万人に修正した他、達成期限も2019年に延ばされた。もっとも、現在新たな施設整備計画や新しい目標値の設定も進められており、待機児童の完全な解消は、全てスムーズに進んだ場合でも早くとも2022年になることが見込まれている（TJN<sup>(4)</sup> 2017.6.3. p. 4）。

しかしながら、最も大きな問題は、保育園の収容人数の確保ではなく、資格を持った幼稚園教諭や保育士という人材の確保である。保育分野では、極めて深刻な人手不足に悩んでおり、十分な人数の資格を持った幼稚園教諭・保育士が確保できない状況にある（TJN 2017.6.17. p. 5）。

### 家族手当

政府は、2014年4月から育児手当を最初の半年までは従来の割合であった収入の50%から67%へ引き上げた。しかし、次の半年は従来通り50%のままである。さらに、政府は父親の育休取得を奨励し、父親の育休取得者の割合が2011年に登録された2.6%から2020年までに13%に増加することが期待されている。こうして、この分野でも変化が現れ始めた。2016年には男性の55.9%が子供の誕生から2か月以内に育児休暇を取得している。ただし、育休を取得した日数を見ると、23.0%が4～6日、21.8%が6～10日、20.2%が3～4日となっている。しかし、法律で保障された権利を敢えて享受したという事実は、この分野においてもある種の意識改革が始まったことの証となっている。

### 税制改革

つい最近まで、日本の税制は、夫婦共働き家庭の場合、妻の年収が101万円を超えない限り夫の収入への優遇税制（扶養者に対する）が保証されていた。この低く設定された収入額の上限は、女性が本格的に働く道を阻んできた。政府は、この事実を認め、2016年から上限を150万円に引き上げたが、この額では依然として女性が正社員の道を選ぶことは不可能である。

## 移民受け入れ制限の緩和

計画では、従来外国人の看護師やベビーシッター、介護士を日本の家庭で雇うことを阻んでいた移民受け入れ制限を緩和することになっているが、そのための法整備は途上にある。受け入れは、主として東南アジア諸国（マレーシア、インドネシア、フィリピンなど）からの看護、介護、家事支援のための出稼ぎ労働者が考えられている。

## 3. 日本におけるグローバル・ジェンダー・ギャップ指数

研究者やオブザーバー、アナリスト、専門家達は、ここ2～3年、ウィメノミクス・プログラムの実現の分野でプラスの前進が起きていることに関して意見を同じくしているが（Matsui et al. 2014）、2016年のジェンダーギャップ指数で日本が前年度に比べて10位ほど順位を落としたのは、大きな驚きをもたらした。世界経済フォーラムの年次報告書（Global Gender Gap Report 2016）によれば、調査対象となった世界144か国のうち男女平等の面で日本は111位となり、後ろから3分の1の範囲内に留まった。

## 4. 実現を阻む障害

日本の公的な立場にある人々に聞くと、その多くがウィメノミクス政策の成功に関して疑念を抱いている。ウィメノミクス・プログラムの実現を阻む要因や議論は明らかに数多く存在する。たとえば、以下のようなものである。

- ・伝統的な性別役割分担と結びついた社会的期待が、このプログラムの実現プロセスを支える方向に向いていない。
- ・伝統に硬直的に固執する雇用主は、職場を支配する男性優位性と権威主義を自ら進んで放棄しようとはしない（Yong & Nagy 2016）。
- ・現在でも依然として多くの職場で見られる目に見えない迫害やいじめ、嫌がらせが多くを女性を警戒させ悩ませている。それらは、女性がまともに働くことを不可能にし、女性達は就業者の世界から自ら離れていつている。具体的にはマタハラやセクハラ、パワハラなどである。

- ・しかし、最も重要なウイメノミクスへの反対論は、女性が積極的に職に就くことによって出生率がさらに低下する可能性があるという論点である。これに対して、社会学者達は、女性の就業率が高いにもかかわらず出生率が高い先進国の例（デンマーク、フランス、スウェーデン、アメリカ合衆国など）を挙げ反論している。
- ・女性自身の意識改革や精神改革も必要である。このような意識の変革を促す教育過程で学校やメディアが果たす役割は大きい。多くの女性は、自分自身に対する自信の欠如や自己の能力の過小評価、中傷されることへの恐怖から、能力や知識、資格を基に各自に相応しい権利や可能性を獲得するために闘いを挑むことなど敢えて考えようとはしない。
- ・最後に、公的な政治の場で女性を差別する、差別的な発言をやめなければならない。女性国会議員が発言する際に、「いい加減に結婚したらどうか」とか「子供を産んだほうがいいんじゃないか」とかというヤジは、民主的な社会と名の付く社会に相応しいものとは言えないし、そのように言う権利もない。この面でも変わらなければならない。なぜなら、このような態度は、世論や世間の雰囲気形成に大きな影響力を持っているからである。

## 5. 結論と展望

日本のウイメノミクス政策の特異性は、それがトップダウン戦略であるということである。すなわち、西洋の先進民主主義国で起きたように、草の根つまり下から上がってきたイニシアチブに押されて女性の雇用が増加したのではなく、目標数値の上からの提示という形で、経済や社会がその実現のために動くことを余儀なくされているのである。もう一つの特徴は、日本のウイメノミクスは、人権問題でも、女性の精神的知的な開発プログラムや自己実現のためのプログラムでもなく、確固たる経済行動プログラムであることである。

今後、日本では以下のようなことが見込まれる。

- ・女性の雇用率の低さの解消、すなわち女性の潜在能力の大いなる活用により巨大なエネルギーが解放される可能性がある。従来、開花する機会に恵

まれなかった有能な女性や若い女性の隠された能力や知識を動員することにより、非常に大きな成果が生み出される可能性が高い。

- ・若者の中でもより高い教育を受けた層は女子で構成されている。それにはいくつかの理由がある。女子大生の数が今日では男子学生の数を上回っていることや、知識ベース社会では、女子の層から集めやすい高い資格をもつ労働力が多くの組織や企業でますます必要とされてくることなどである。
- ・海外に短期留学したり、海外の大学院に進学したりする女子学生の数のほうが男子学生より多い。このため、女子の方が男子よりはるかに英語力の面で優れている。この能力は、国際化を進める組織では、将来のスタッフの選定において重要なポイントとなる高い付加価値である。
- ・女性のコミュニケーション能力の方が男性より優れており、また、社会の中で広範囲な人間関係を持っている。そして、これらを基に育まれた豊かな知識や情報が、マーケティングやサービス、イノベーションなど、多くの組織や企業に有益な付加価値をもたらす可能性に溢れている。

賽は投げられた。後は、計画された課題がいつどの程度深く実現されるかという問題だけである。時限爆弾はすでに動き始めた。深刻な労働力不足は迅速な解決策を必要としている。

#### 注

- (1) <https://www.youtube.com/watch?v=C8E1Wzsl00>
- (2) <https://www.youtube.com/watch?v=ApRaK516PZU>
- (3) TJN = The Japan News
- (4) NAR = Nikkei Asian Review

#### 参考文献

Hidasi, Judit (2005) Gender Role Changes in Japan. In Eschbach-Szabo, Buck-Albulet, Eifler & Horack (eds.) *Aktuelle Arbeiten und Vorträge an der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Tübingen*. Bd. 1. pp. 79–94.

- Kingston, Jeff (2004) *Japan's Quiet Transformation: Social Change and Civil Society in the Twenty-first Century*. Curzon, London and New York: Routledge
- Matsui, Kathy et al. (2014) Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk. *Goldman Sachs*, 2014.5.30 (<http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/womenomics4-time-to-talk-the-talk>)
- Yong, P. T. & S. R. Nagy (2016) Japanese Corporate Culture and Demographic Decline: Tokyo Female Workers' Views on Career Advancement in the Workplace. In S. R. Nagy (ed.) *Japan's Demographic Revival: Rethinking Migration, Identity and Sociocultural Norms*. pp. 249–281. London: World Scientific/Imperial College Press.

(Hidasi Judit : ブダペスト商科大学)

(2017.10.31 受理)