

就業環境の地域差と高学歴女性の就業

東京大学社会科学研究所

不破麻紀子

概要

人的資本論によると、大学卒等の高い学歴を持つ人は、市場関連資本が高くなるため就業している確率が高くなると予想される。しかし、日本では四大卒以上の学歴を持つ女性の就業率は、四大卒未満の学歴を持つ女性の就業率とほとんど変わらない。本稿では、日本では女性にとって魅力ある職場整備が進んでいないことが、高学歴女性の就業が進まない背景にあると考え、分析を行う。具体的には都道府県レベルの就業環境の男女格差（女性管理職率、女性専門・技術職率、男女賃金比率）に着目して、このような地域差が女性の学歴と就業との関係に媒介するか検討する。結果によると、女性管理職率と女性専門技術職率の高い県では、女性の個人・世帯属性の影響を考慮した上でも、高学歴女性が就業している確率が高いことが明らかになった。高学歴女性の就業の促進のために、女性にとってやりがいがあり、昇進等の機会が均等に与えられる就業環境の整備が鍵となることが示唆された。

キーワード

女性就業、人的資本、学歴、地域就業環境、ジェンダー

I. はじめに

本稿では、地域の就業環境と高学歴女性の就業との関連について検討する。日本における過去数十年の第3次産業中心の産業構造への変化は、高等教育への投資を促進してきた。女性の大学・短大進学率も、1970年に17.7%であったのに対し、1999年は49.6%とほぼ半数の女性が短大または四年制大学に進学している。人的資本論によると、大学などの高等

教育への投資は個人の市場関連の人的資本を増加させ、労働市場における労働力供給および賃金を増加させる。このため、学歴と就業は一般的に正の関係にある。また、家計内生産理論によると、高学歴の有配偶女性に関しては、妻の相対的賃金が高い場合、家庭内生産により得られるメリットが少なくなり、就業する確率が高くなる。このようなことから、学歴の上昇は、女性の労働市場参加を促す要因となることが考えられる。実際、欧米諸国では、教育年数の長い女性は教育年数の短い女性に比べ、就業率が顕著に高くなっている。しかし、対照的に、日本では、女性の学歴と就業との間にはっきりとした関係が見られない。例えば、OECD加盟国平均では、大卒以上の女性の就業率（82.1%）が大卒未満の女性の就業率（55.8%）より25%以上高いのに対し、日本では、大卒未満が62.6%に対して大卒以上が62.7%と差はほとんどみられない（OECD 2002）。

なぜ日本では学歴と女性就業に明らかな関連が見られないのだろうか。またこのような関係には地域差はあるのだろうか。本稿では、日本では、女性にとって魅力ある職場整備が進んでいないことが、高学歴女性の就業が進まない背景にあると考え、女性管理職率の地域差などの女性の活躍度や賃金面における男女均等度の都道府県レベルの就業環境の違いに着目して学歴と就業との関連を検討する。

欧米諸国に比べ、日本での女性の活用は進んでいないが、日本国内においても女性の就業環境には、地域格差も存在する。近年、このような地域差に注目し、雇用、起業、研究など多分野での女性の活躍度の47都道府県における地域差を分析した「女性の参画指数」（内閣府 2006a）なども作成されている。男女の雇用における格差をはじめ、教育や行政への参画度など、さまざまな分野において男女格差が存在することに加え、地域格差も大きいことが示されている。しかし、このような日本国内の地域格差と女性の就業行動との関係に注目した先行研究はまだ数少ない。本稿では、2000年の雇用に関する「女性の参画指数」を用いて都道府県レベルでの女性管理職や専門技術職率、男女賃金比率の地域差が、女性の就業行動にどのようなかかわっているか検討する。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、日本における女性の就業状況について短くまとめた後、女性の学歴と就業について個人・世帯属性および制度・構造的要因との関連から考察する。続いて日本における女性の活躍度や均等度等の職場環境に関する先行研究の知見をまとめ、それを受けて、本分析のデータを用いて、これらの地域格差について検討する。さらに、マルチレベル分析を行い、結果をまとめた後、本稿の分析結果から導き出されるインプリケーションを考察する。本稿で用いる個人レベルデータはJGSSの2000～2003年、2005年、2006年データをプールしたものである。

II. 日本における女性の就業環境

2007年の男女雇用機会均等法改正や1992年の育児休業法施行とその段階的な拡充など、近年、法的な就業環境の整備はなされつつあるが、戦後のOECD諸国における女性の労働市場参加の増加に比べると、日本では女性の労働市場への参加は促進されていない。女性の就業率でみると北欧などでは、1970年代には男女差がほとんどなくなり、また、アイルランドやオランダなど、従来男女の就業率に差が大きかった国でも1980年から1990年代に男女差が縮まった。これに対し、日本では、もともと欧米諸国に比べて女性の就業率が高かったこともあり、この間、男女の就業率の差はほとんど縮まらなかった(OECD 2002)。

また、国際的に見ても、日本における女性の活躍度は低い。たとえば、議員・政府高官・管理職に占める女性の割合も9.2%とOECD24カ国平均の27.6%の3分の1にとどまっている(内閣府 2005)。さらに男女賃金格差など報酬面における男女均等度も非常に低い。日本では男性雇用者の賃金を100とした場合の女性雇用者の賃金割合は58.1で、OECD加盟国24カ国平均の77.5を大きく下回っている(内閣府 2005)。

武石(2006)は日本の女性労働の特徴として、次の5点を挙げる：(1)女性の年齢階級別労働力率が結婚出産時に退職し子育てが一段落してから再就職する、いわゆるM字型カーブであること(2)学校教育年数が女性の労働力率に対して顕著な正の効果を持たないこと(3)女性のパートタイム比率が高いこと(4)就業分野の分布が男女間で大きく異なっていること(女性は中小企業で働く割合が高く、女性の管理職比率が低い)(5)男女の賃金格差が大きいことである。すなわち、女性が労働市場に参入しにくい状況である上、女性の活躍の場も限られていることが高学歴女性の就業を抑制していると考えられる。

III. 女性の学歴と就業

1. 個人・世帯属性要因

本節では、女性の学歴と就業との関連に影響を及ぼす諸要因について考察する。上記のような労働市場における男女格差に対し、従来の研究では、主に二つの理論的視点から分析がなされてきた。まず、女性の就業行動分析に用いられてきたのが、人的資本論の個人・世帯属性を要因とするものである。例えばMincer and Polachek(1974)は、男女の賃金格差や雇用格差は女性の人的資本の少なさにより説明されるとする。また、ジェンダー意識などの個人特徴・属性は女性の職業選択や家事・育児への投資の度合いにも影響を及ぼしていることが指摘されている。加えて、ゲイリー・ベッカーなどの新古典派経済学による

と、女性が結婚や妊娠を機に退職したり、労働時間を減らしたりするのは、彼らが家事育児労働において高い生産性を持つために労働市場における人的資本に投資したり、エネルギーを費やすことを避けようと考えているためとされる（Becker 1981; 1985; Polackek 1979）。

また、ダグラス＝有沢の法則に示されるように、日本では依然、夫の収入と女性就業率は負の関係にあり、有配女性の就業の分析には夫の学歴、職種、年収等の属性について考慮する必要がある（e.g. 樋口 1995; 小原 2001）。同類婚などの傾向から、高学歴女性は高収入男性と結婚する傾向にあり、このため、高学歴女性の就業率が学歴の短い女性に比べ高くないことも考えられる。日本では近年、大学卒同士の高学歴同類婚の傾向が強くなっていることが指摘されており（白波瀬 2005; 安部 2006）、このような傾向が続くと、高学歴であっても就業しない女性が増える可能性も考えられる。集計データを用いた実証分析でも男性雇用者の年収が10%上昇すると女性の正規雇用率は1.6%下がることが示されている（安部・近藤・森 2008）

さらに夫の収入が再就職を抑制する効果は高学歴女性でより強いことが明らかになっている（平尾 2005）。このようなことから、日本では、夫の学歴や収入の高さが、特に高学歴の女性の就業を抑制する要因となっていると考えられる。しかし近年、夫の収入が妻の就業を抑制する効果は低下していることも指摘されており（小原 2001）、夫の収入の妻の就業に対する効果は、個人的・社会経済的要因に左右されることが予想される。

さらに、女性の個人・世帯属性が就業率に与える影響の中では、子供の有無による影響が大きい。出産育児期に離職し、子どもが大きくなった時点で労働市場に再参入するいわゆるM字型就業カーブは欧米のほとんどの国では消失したのに対し、日本ではいまだ根強く残っている。2004年の時点で、25-29歳女性の就業率は74.0%であるのに対し、30-34歳では61.4%と13%近く低くなっている（厚生労働省 2005）。近年M字の底が浅くなる傾向は指摘されているが、これは就業と家庭責任の両立可能性が高まっていることによるものではなく、未婚・晩婚化によって子育て期が遅くなっていることが要因である（吉田 2004）。特に高学歴の女性は、就業中断後、中断以前の職業や賃金レベルの仕事を見つけることが困難であることから、学歴の短い女性と比べ、再就職する確率が低くなっており、20歳代の就業率をピークとする「キリンの首」型の就業パターンになっている。

保育施設への待機児童数も高止まりしており、保育所に入所を希望しているにもかかわらず入所できない待機児童数は25,556人（2011年4月1日）に達するなど、大都市を中心に保育施設が不足している。すなわち、未就学児がいるなどの家庭においての家事・育児労働の需要が高い時期に就業の継続が難しく、さらに再就職時には高い人的資源に見合っ

た職業に就ける機会が限定的であるため、子どもの出生が高学歴女性の就業を抑制する大きな阻害要因になっている。

しかし、欧米諸国では女性の職場での進出や就業と生活の両立を図る政策が導入され、女性の年齢階級別労働力率は逆U字カーブを示している。このことは、女性の就業の分析は、夫の収入や子供の有無など個人・世帯属性にくわえ、社会構造的要因の検討が必要であることを示唆する。また、ミクロレベル分析は、社会環境による影響が間接的分析に限られるケースが多く、社会環境と女性の行動のリンケージの検討が十分でないという問題が残されている。

2. 制度・構造的要因

女性の就業に関し、制度的な影響を示唆する研究は数多くなされてきた。たとえば、人的資本論などが労働市場を競争的なものとらえ、男女格差を個人の資質に求めるのに対し、内部労働市場論（Doeringer and Piore 1971）は、労働市場自体が男女格差をもたらす構造となっていると指摘する。日本では、男性労働者が中心となる硬直的な内部労働市場の調整弁的役割を果たす外部市場に女性労働者が取り込まれることにより、男女格差が維持されてきた（武石 2006）。また、ひとつの企業に長く働くことを基本とする日本型雇用システムのもと、平均的勤続年数の短い女性を採用や企業内訓練投資において差別する統計的差別がより顕著になる点が、日本企業における昇進・処遇の男女格差を説明する理論として広く理解されている（川口 2008）。さらに、日本における有配偶女性のパート就業の多さには政策的な影響も大きい。税制・社会保障制度の女性就業への影響を分析した研究では、いわゆる「103万円の壁」等の制度が女性の労働市場参加をパート就業に押しとどめ、結果として女性の経済的な自律の妨げになっていることが指摘されている（e. g., 樋口・西崎・川崎・辻 2001; 石塚 2003; 大石 2003）。

加えて、高学歴女性にとって個人資本を活かす機会が少なく、就業が魅力の薄いものとなっていることも高学歴女性の就業率が上がらない要因として考えられる。日本では新卒一括採用制度や年功制などの内部市場を深化させる仕組みが根強いいため、結婚や出産の際に労働市場から退出した女性の内部市場への再参入が困難であり、再就職者のほとんどがパートやアルバイトなど非正規雇用の外部市場に取り込まれる状態が続いている（内閣府 2006b）。

さらに、日本においては欧米諸国にくらべて昇進等の機会均等や賃金について男女間の格差が大きいことが高学歴女性の労働市場参加が進まない要因と考えられる。すなわち、人的資本に見合った職業・賃金を得ることが難しいために高学歴女性の就業が抑制されて

いる可能性がある。また、正規雇用であっても、コース別採用制度など昇進や教育訓練機会に男女間に大きな格差が存在する。男性社員の補助的な仕事を期待されるなど、責任を持った仕事が与えられなかったり、十分な機会が与えられない職場環境では、女性の労働意欲が低下することも指摘されている（小笠原 1998）。実際、女性の人材育成に関し、女性を主に補助業務につけている企業は、最初から男性と同じように仕事を経験させる企業に比べ、出産後も働き続ける女性の割合が低い（富岡 1994）。

対照的に、男女の賃金格差が小さく、女性が男性と同様の昇進などの機会が与えられている社会では、結婚や出産によって女性が退職した場合に失う機会費用が高くなるため、結婚・出産後も仕事を続ける女性が多くなると考えられる。すなわち、魅力的な就業環境の整備は高学歴女性を労働市場へ引きつける要因となる。富田・脇坂（1999）によると、女性が結婚・出産後も仕事を続ける理由として、「やりがいのある仕事をしていた（18.8%）」が「もともと結婚・出産後も働き続けるつもりだった（29.2%）」に続いて多くなっている。女性が自分の能力を発揮でき、「責任ある仕事」を与えられている職場では、職場への定着意欲が高まり（脇坂 1998）、さらに、専門・技術職（医療・教育・社会保険・社会福祉分野）に従事している女性は継続確率が高いことも示されている（今田・池田 2006）。川口（2008）は、企業の女性管理職率が高いこと、コース別雇用管理制度でないことや、ワーク・ライフ・バランス制度の充実が、女性の就業継続と正の関係があることを明らかにしている。また、アメリカの先行研究では、女性管理職率の高い地域労働市場では、女性の個人的要因による影響を考慮した上でも女性の賃金が高いことが示されている（Cohen and Huffman 2003）。ただし、20歳代の大卒女性の定着率と職場での女性の活躍度の関係を分析した研究によると、女性管理職割合の高さは女性の定着率に有意な効果を持っていない（佐藤 2008）。

このように、企業単位での均等策・両立支援策は、女性の就業継続に一定の効果が認められているが、これら政策の下支えとなる男女雇用機会均等法の女性の就業行動に対する影響については相反する結果が示されている。1996年の男女雇用機会均等法改正以降に出産した女性の離職率は低いという結果が示されている一方で、均等法は、男女の賃金格差や就業に影響を及ぼしておらず、むしろ賃金格差の縮小などは女性の学歴の向上など、就業は晩婚化などによって説明されるとする知見も示されている（樋口 2007; Abe 2010; 2011）。

また、女性の賃金の上昇は、労働市場参加の誘因となると考えられるが、集計データを用いた研究では、男女の賃金格差の縮小が女性の正規就業を上昇させるという知見は得られていない（安部ほか 2008）。国際比較を用いた分析では、男女均等政策としてアフターマティブ・アクションを導入している国では、家庭内の性別分業度を下げる傾向がみられるものの、未就学の子供を持つ母親の就業率が低いなどの結果もでてくる（Fuwa 2007）。こ

のことは、男女均等政策の導入などによって、「男性並み」に働ける独身女性の活躍の場は広がっているものの、長時間労働など男性中心の職場環境が仕事と生活の両立を図る政策とうまく連動していないことにより、多くの女性労働者にとって、ハードルの高い職場となっていることなどが考えられる。実際、職業威信や給料の高い職場では、長時間労働の傾向が見られるが、Fried (1998) は雇用者の長時間労働を職場や仕事への忠誠心としてみる「残業の文化」が、仕事と生活とのバランスをとることを困難にしていると指摘する。このため、労働者にとって魅力のある職場環境にするためには、活躍の機会の確保と同時に生活との調和がとれる就業環境の整備が重要である。

近年の研究では、このような男女均等や両立支援政策の導入は、労働者のみならず企業にとっても有益であることが指摘されている(脇坂 2008)。阿部・黒澤 (2008) は、「法定を上回る休業期間の育児休業制度」の導入などの両立支援策と「女性が能力発揮できる環境を整備」するなどの均等支援策の導入が企業業績に与える影響を分析し、両立支援策の導入のみである場合は、1人あたりの売上高の伸びや経常利益に対して負の効果があるが、両立支援策と均等支援策の両方を導入した企業は、1人あたりの売上高の伸びや経常利益が有意に高まっているとしている。

上記のように、近年の研究では、女性の属性や世帯の状況など、ミクロの分析に加え、企業の女性の活躍度と均等度というマクロ的視点を取り入れた検討が広がっている。しかし、これまでの研究の多くは企業単位のデータを用い、また、すでに就業している女性の行動を検討するものであるため、女性就業に影響を及ぼす要因の地域差と女性の労働市場参加との関連に点を当てた分析はまだ数少ない。そこで以下では、まず、男女活躍度と均等度の地域格差を検討し、それを踏まえて、女性の就業にかかわる地域差が女性の就業行動にどのようにかかわっているかマルチレベル分析を行う。

IV. 女性の就業環境の地域格差

1. 職場における女性活躍度・均等度の地域格差

前述したように、欧米諸国に比べ日本における女性の活躍度、男女均等度は低いですが、日本国内でも、女性の就業行動には地域差が見られる。たとえば、安部ほか (2008) によると、日本海側地域(山形・新潟・富山・石川・福井・鳥取・島根)の30-54歳の女性正規雇用就業率は男性所得や地域の学歴分布、三世帯同居率を考慮したうえでも、5%程度高い。30-54歳の女性の正規雇用就業率が25%程度であることから、女性の就業に対する地域環境の影響は大きい。また、これらの県では、女性が子育て期に就業中断するM字型就業カーブの

谷が浅く、子育て期に継続就業できていることが、日本海側地域の女性就業率の高さにつながっていると考えられる（厚生労働省 2005）。

このような地域差を検討するため、内閣府男女共同参画局は地域における女性の活躍度を測る指標となる男女共同参画指数をつくり、2000年から2004年までの5年間の都道府県単位の違いと推移を示している。男女共同参画指数の分野は女性管理職率などの「雇用」、女性社長などの「起業」、四年制大学の女性教授職割合などの「研究」、農協の役員に占める女性割合などの「農林水産」など多岐にわたるが、本稿では2000年時点の「雇用」分野を構成する項目のうち、女性の役員・管理職への登用の程度を示すための「管理的職業従事者数の女性割合（以下、女性管理職率）」、多様な職業への女性の進出度を測る「専門的・技術的職業従事者数の女性割合（以下、専門技術職率）」、男女賃金格差の程度を測るための「決まって支給する現金給付額の男女賃金比率（以下、男女賃金比率）」の3項目を分析に使用する。同様の項目は、国の女性の活躍度と男女均等度を評価するUNDPのGEM（ジェンダーエンパワーメント指数）でも使用されており、女性の職業的、経済的自立度を測る指標として広く用いられてきた。これらのほか、予備的な分析として25-39歳の各都道府県の女性の就業率を、子育て期の女性の継続就業の可能性を示す指標として用い、子育て期の就業継続のしやすさが学歴の効果にどのように関連するか分析する。

図1-1は、2000年の女性管理職率を示したものである。女性の管理職率は全般に低く、いずれの県も15%に届いていないが、その中でも地域差は見られる。徳島県が14.8%で最も高く、東京都が14.4%で続いており、最も低いのは静岡県と沖縄県の6.9%と、最も高い県の半分以下となっている。地方単位で見ると、九州・四国地方では宮崎県の9.4%を除きすべての県で10%を超えているのに対し、北陸地方では新潟県、富山県、石川県、福井県で7%台と低くなっている。

図1-2は2000年の女性専門技術職率を示したものである。専門技術職率は全般に比較的高く、50%を超えている県も多い。しかし、首都圏で低く、神奈川県で35.4%、東京都39.1%、千葉県40.1%、埼玉県41.7%となっている。最も高いのは高知県の57.3%、続く佐賀県で56.1%となっている。全般に大都市圏で低く、地方で高い傾向が見られる。

図1-3は2000年の男女賃金比率である。男女賃金比率については、地域ごとのばらつきが小さく、すべての都道府県で0.6ポイント台になっている。愛知県と山口県で0.61と最も低く、高知県と沖縄県で0.69と最も高くなっているが、いずれも男性賃金を100とした場合、7割に満たない水準である。

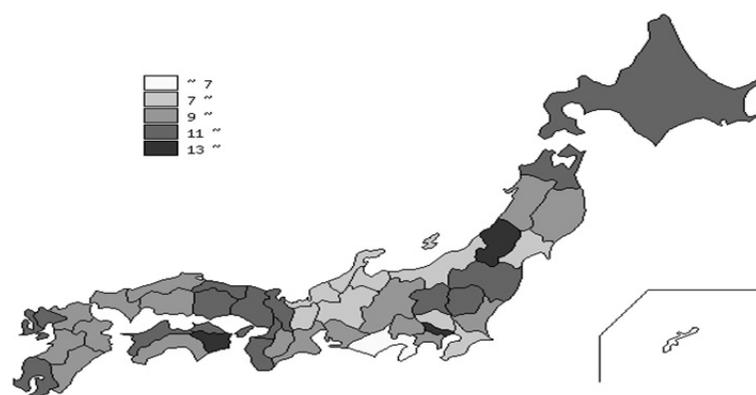


図1-1 女性管理職率

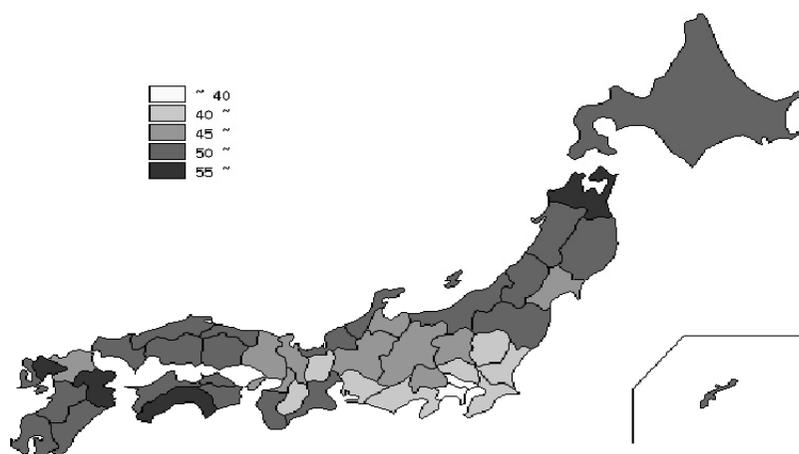


図1-2 女性専門・技術職率

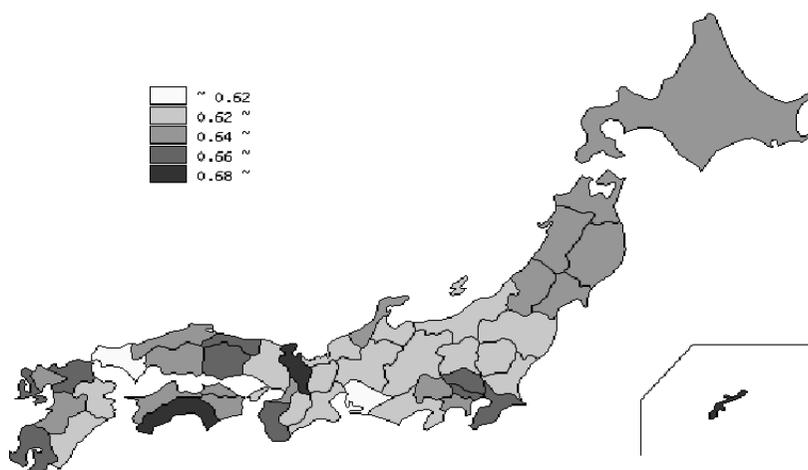


図1-3 男女賃金比率

図1 職場における女性活躍度・均等度の地域格差

2. 産業構造・労働市場環境の地域差

女性の就業環境の地域差には、女性が活躍できる職場環境の整備に加え、地域による産業の違いや失業率など雇用の機会の違いや女性雇用の歴史的経緯等の要因が影響を及ぼすと考えられる。そこで本稿では、女性就業環境に影響を及ぼす構造的要因として、職場における女性の活躍度の地域差に加え、第三次産業率や失業率の地域差と高学歴女性の就業の関連を検討する。2000年の時点で、女性雇用者のうち第三次産業に占める割合は73%と大多数を占めている（総務省 2000）。一般にサービス業やホワイトカラー職業の発展は女性労働の重要性を増し、特に既婚の女性の労働市場参入を促したといわれているが（Goldin 1990）、サービス産業への就業は女性の就業（特に結婚・出産などに伴う離職後の再就職の場合）の非正規化、パートタイム化の要因となっている。このため、サービス産業の発達した地域では、女性の就業率が高いことが予想されるが、不安定な雇用であるとともに女性が低賃金な職場に集中していることが考えられる。また、景気後退の影響による失業率の増加は、女性の就業にも大きな影響を与えている。失業問題はともすれば男性の問題として捉えられがちであるが、2009年3月の完全失業率は男性4.9%、女性4.7%となっており、男女ともに厳しい状況となっている（大沢 2009）。さらに、年齢別では、25-44歳の失業率は女性の方が男性よりも高くなっている。都道府県別の2000年の失業率は島根県が最も低く3.0%、長野県と福井県が3.1%となっており、最も高いのが沖縄県で9.4%、大阪府7.0%、福岡県5.9%となっている（総務省 2000）。

V. データと分析方法

1. データ

以上のように、女性の職場における活躍度・均等度には地域格差が見られる。そこで、本稿では女性管理職率、専門技術職率、男女賃金格差の地域格差と高学歴女性の就業行動との関連に着目して分析を行う。具体的には、前述の都道府県データと2000~2003年と2005~2006年の日本版 General Social Surveys（以下、JGSS）の累積データを基にマルチレベル分析を用いて、高学歴女性の就業行動にどのようにかかわっているか検証する。分析に用いたサンプルは54歳以下の既婚者で、サンプル数は5,203人である。

本稿で分析する被説明変数は既婚の女性の就業（就業している=1）である。主な個人レベルの説明変数は女性の学歴（4大卒以上=1）である。その他の女性個人の属性としては年齢、年齢自乗を投入する。世帯属性を示す変数として、夫の学歴・収入、末子6歳以下の子

供の有無、実母または義母との同居の有無を用いた。また居住都市規模を示す変数として、政令都市等大都市、その他の市、郡部のダミー変数を作成した。本研究で用いるデータはJGSSの2000～2003年および2005～2006年のデータをプールしたものであるため、それぞれの調査年を示すRY2000～RY2003とRY2005、RY2006変数を作成した¹⁾。

都道府県レベル変数としては前述した6変数を用いた。都道府県の労働市場状況を示す変数として第三次産業率と失業率、子育て期の就業環境を示す変数として25～39歳の女性の就業率、そして女性の活躍度を示す変数として女性管理職率と専門技術職率、均等度の指標として男女賃金比率を用いた。

2. 分析方法

本稿ではHierarchical Linear Model (HLM) ソフトウェアを用いて、マルチレベル分析を行う。通常の回帰モデルでは、サンプル間の独立を前提としているが、実際のサンプルは地域や学校など回答者の所属する地域や学校などのグループを単位とした「入れ子」の状態になっていることが多い。このような場合、通常の回帰モデルでは、サンプルの独立を前提としているために、結果にバイアスが生じる可能性がでてくる。マルチレベル分析はこの「サンプルの独立の前提」を緩め、またグループ（マクロレベル）ごとの特性が、切片や回帰係数に及ぼす効果の分析に適している（詳しくはRaudenbush and Bryk 2002）。

マルチレベル分析ではまず、個人レベルでの要因と女性の就業との関係を分析し、その後、前述したマクロレベル変数を順次投入し、その効果を検証する。すなわち、個人レベルモデルにおいて、女性の年齢や夫の学歴・収入などの個人・世帯レベルの属性が女性の就業に及ぼす影響を統制した上で、女性の学歴が就業行動におよぼす影響は、都道府県レベルの特徴（ここでは都道府県の女性管理職率、専門技術職率、男女賃金比率）により違いがみられるかどうかを分析する。

¹⁾ 十分なサンプル数を確保するために2000～2003年と2005～2006年のデータを統合したものをを使用するため、調査実施年によるサンプルのバイアスも考えられる。そこで、表中には示されていないが、調査実施年を変数とするダミーを推計式に投入した。5%レベルで有意な効果を持ったのはRY2005のみであった。なお、本分析では雇用者を対象としているため、女性自営業者はサンプルから除いたが、自営業者を含めた分析でも結果は実質的には同様であった。

VI. 結果

個人レベルの記述統計は表1の通りである。女性の就業率は58%であり、20歳から54歳の既婚女性の過半数が何らかの形で所得をとまなう就業をしている。平均年齢は41.1歳、4年制大学以上の学歴を持つ女性は17%である。女性の進学率は上昇しているが、夫の4年制大学以上の割合（36%）の半分程度である。世帯に年齢6歳以下子供がいる割合は31%、夫の平均年収は578万円である。およそ2割の回答者が実母又は義母と同居している。

表1 個人レベル記述統計量

	平均値	SD	最小値	最大値
女性就業	0.58	0.49	0	1
妻四大卒以上	0.17	0.37	0	1
夫四大卒以上	0.36	0.48	0	1
夫年収	578.07	312.6	0	2300
妻年齢	41.1	8.48	20	54
末子6歳以下	0.31	0.46	0	1
母親同居	0.23	0.42	0	1
居住都市規模				
大都市	0.19	0.39	0	1
中規模都市	0.62	0.48	0	1
町村	0.19	0.39	0	1

N=5, 203

表2は都道府県レベルの記述統計量である。女性管理職率の47都道府県平均値は10.4%で、日本ではいぜん女性の管理職への登用が進んでいない現状が示された。専門技術職の女性の割合は48.9%で、女性がほぼ半数を占めている。しかし本稿では詳しく見ていないが、専門・技術職を分野別に見ると、教育・医療分野に女性の集中が見られるなど、専門・技術職の中でも男女の職業分離が見られる。また、男女の賃金比率の平均値は0.64で、女性の賃金は男性の6割程度にとどまっている。25~39歳の女性の就業率は62%であるが、最も低い奈良県（51%）と最も高い山形県（74%）では、20%以上の差がある。失業率の平均値は4.5%、第三次産業率（第三次産業に従事する人の労働人口に対する割合）の平均値は61.8%となっている。

表2 都道府県レベル変数記述統計量

変数	平均値	SD	最小値	最大値
女性管理職率	10.41	1.97	6.87	14.76
女性専門技術職率	48.93	4.95	35.4	57.3
男女賃金比率	0.64	0.02	0.61	0.69
女性就業率25-39歳	62.12	5.51	51.53	74.38
失業率	4.51	1.05	3.0	9.4
第三次産業率	61.81	5.14	53.3	74.2

N=47

ここからはマルチレベル分析を用いて、(1) 都道府県レベル変数が女性の就業とどのように関わっているか、(2) 女性の職場における活躍度や男女均等度の地域差が、女性の学歴が就業に与える効果に媒介するか検討する。表3は、有配偶女性の就業を被説明変数としたマルチレベル分析の結果である。

モデル1では、個人・世帯レベル変数のみを投入し、女性の学歴等個人レベル変数と女性の就業との関連を分析する。妻の学歴は有意にプラスの効果を持ち、四大卒以上の学歴を持つ有配偶女性は労働市場に参加している確率が高いことが示された。前述したように、日本は欧米諸国に比べ学歴の効果は顕著ではないが、個人・世帯要因の影響を統制すると学歴は女性の就業を促進していることが示唆された。そのほかの変数の効果を見ると、まず、年齢と年齢の自乗項はともに有意で、年齢とともに女性の就業の確率は高まるが、40歳代をピークに減少している²⁾。また、夫の高学歴・高収入は妻の就業を抑制する効果が見られ、夫の労働市場関連資本の高さは、女性の就業を抑制している。また、末子年齢が6歳以下の場合、女性の就業は強く抑制される。逆に、実母又は義母との同居と就業率は正の関係が見られた。未就学児のケアのため、女性の就業が強く抑制され、かつ親族からの私的な家事・保育サービスの提供が、女性の就業継続にとって重要な要因となっていることがわかる。

²⁾ ベクトルの反転点は、41.5歳である。

表3 有配偶女性の就業を被説明変数としたマルチレベル分析

	モデル1	モデル2	モデル3
インターセプト	0.397 (0.054) ***	-2.593 (0.519) ***	-0.147 (1.600)
女性就業率25-39歳		0.049 (0.009) ***	
女性管理職率			-0.060 (0.027) *
女性専門・技術職率			0.031 (0.009) **
男女賃金格差			-0.524 (2.432)
妻四年制大学			
インターセプト	0.331 (0.109) **	-0.004 (1.377)	-3.159 (3.356)
女性就業率25-39歳		0.006 (0.023)	
女性管理職率			0.071 (0.033) *
女性専門・技術職率			0.031 (0.018) +
男女賃金格差			2.043 (4.744)
個人/世帯レベル統制変数			
妻年齢	0.218 (0.036) ***	0.218 (0.037) ***	0.220 (0.037) ***
妻年齢自乗	-0.003 (0.000) ***	-0.003 (0.000) ***	-0.003 (0.000) ***
夫四年制大学	-0.371 (0.061) ***	-0.369 (0.061) ***	-0.373 (0.061) ***
夫収入 (/100)	-0.001 (0.000) ***	-0.001 (0.000) ***	-0.001 (0.000) ***
末子6歳以下	-1.242 (0.079) ***	-1.254 (0.079) ***	-1.248 (0.080) ***
母親同居	0.202 (0.087) *	0.173 (0.086) *	0.196 (0.087) *
都市規模 (参照:大都市)			
中規模都市	0.078 (0.111)	0.055 (0.097)	0.036 (0.113)
町村	0.312 (0.122) *	0.276 (0.114) *	0.265 (0.128) *

※

N=5,203 +P<0.1 *P<0.05 **P<0.01 ***P<0.001

※この他、調査年度、回答者性別変数を投入した

続いて、都道府県レベル変数の効果を分析する。まず、予備的な分析として、子育て期の就業継続の可能性（25-39歳女性就業率）が女性の学歴と就業の関係に関与するかを検討する。モデル2は、モデル1に都道府県レベル変数の25-39歳女性就業率を投入したものである。インターセプトに関しては、予想される通り、25-39歳女性就業率は女性就業率と正の相関を持つ。しかし、本稿の分析の焦点である学歴への媒介効果は見られない。すなわち、子育て期に継続的に就業している女性が多い県で、必ずしも女性の学歴が就業を促進する効果が高いわけではないことを示している。

モデル3は女性管理職率変数、専門技術職率変数、男女賃金比変数を投入したものである。まず、インターセプトについてみると、女性の就業に対して女性管理職は負の効果、

女性専門技術職率は正の効果、そして男女賃金格差は有意な効果が見られない。つまり、女性専門技術職率の高い県では、女性の就業が促進されているが、女性管理職率の高い県では、女性の就業が起りにくくなっていることが分かる。また、男女賃金比率は有意な効果は見られなかった。産業構造・労働市場環境を示す指標として失業率と第三次産業率を投入したモデルも分析したが、これら変数は、学歴と就業との関連に対する有意な効果は見られなかったため、表中では省略した。

続いて学歴と女性の就業との関連への媒介効果についてであるが、女性管理職率、専門技術職率ともに有意に正の効果を持っており、学歴が女性の就業を促進する効果は、女性管理職率、専門技術職率の高い県でより強いことが示された。すなわち、やりがいがあり、女性が活躍できる環境がある地域で、女性の学歴が労働市場参入を促進する効果が高いことが示唆された。男女賃金比率は有意な効果は見られなかった。

まとめてみると、本分析では、夫の収入や子どもの有無など従来から女性の就業に影響するとされてきた個人・世帯属性のみならず、女性管理職率や専門技術職率など県レベルの要因も女性の就業と関連を持っていることが明らかになった。しかし、女性管理職率は女性の就業と負の関係にあることもしめされた。女性が管理職として活躍している県で、女性の労働市場への参入が抑制されていることを示唆している。仮に女性が活躍するために長時間労働や時間外労働など「男性並み」の働き方が前提されるような就業環境がある場合には、家族責任の大きい女性が労働市場への参入をためらうことも考えられる。このため、佐藤（2008）等が示すように、男女均等な職場環境を整える際には同時に、長時間労働の見直しなど、男女が家族責任の有無にかかわらず無理なく働ける職場環境を整備することが大切だといえる。しかし、女性の管理職率に関しては、最も高い県でも15%程度と全体的に低いレベルであるうえ地域格差が小さいため、今後、結果について精査することが必要である。

女性の学歴と就業の関連については、女性管理職率、専門技術職率ともに有意に媒介効果を持つことが示された。女性管理職率や専門技術職率が高い県では、それらが低い県に居住している高学歴女性に比べて高学歴女性が就業している確率が高く、魅力ある職場形成が高い人的資本をもつ女性の労働市場参入に欠かせないことが示唆された。本稿のデータは横断的データであるため因果関係について特定はできないが、昇進機会など女性にとって魅力があり、やりがいのある就業環境が今後どのように整備されるかが、日本の高学歴女性の就業促進のための鍵を握る可能性が示された。男女の賃金格差は有意な効果を持たず、女性の賃金が男性と比べて高い地域で必ずしも高学歴女性の就業が促進されているとはいえない。人的資本論では、学歴の上昇は就業しないことによる機会費用を高めるた

め、労働市場参入を促進するとされているが、男女間の賃金格差を指標に用いた本分析では、このような関係性は見られなかった。³⁾

VII. 考察

本稿では、女性の管理職率など地域の労働市場環境が学歴と女性の就業行動との関連に媒介するかに焦点を当てて分析を行った。マルチレベル分析の中では、まず、都道府県レベルの女性管理職率、女性技術専門職率、男女賃金比率が、女性の就業確率に与える効果を検証した。分析結果から、個人・世帯属性の影響などを考慮した上でも、都道府県レベルでの労働市場環境が女性の就業に有意に影響を及ぼしていることが示唆された。まず、女性管理職率と専門技術職率では、異なる結果が見られた。女性の専門技術職率変数は、女性の就業と正の関連がみられ、女性の就業を促進することが示唆された。しかし、女性管理職率の高さは女性就業と有意に負の関係にあり、女性管理職率の高い県では、女性の就業が抑制されている傾向が見られた。この背景には、昇進機会が多いなど女性にとって魅力的と思われる職場環境であっても、キャリアアップのために長時間労働が前提となっているなど、ニーズに合わない労働環境のため、就業が抑制されることが考えられる。労働時間の短縮や子育て支援など仕事と生活の両立を図る政策が男女均等策とともに求められているといえるのではないだろうか。しかし、前述のように、女性管理職率は地域格差が小さく、かつ全国的に低いレベルであるため、本稿の結果から一貫した結論を導き出すことは難しい。今後さらに詳細な分析が望まれる。

欧米諸国に比べ、日本では学歴が女性の就業を促進する効果が弱いことが指摘されている。本稿ではその背景に、学歴の高い女性にとって魅力ある職場環境整備が遅れていることがあると考え、検討した。分析結果によると、男女賃金比は有意な効果を持たないものの、女性が多く管理職に登用されている地域や女性の専門技術職の割合が高い地域では、高学歴女性がその他の要因による影響を考慮した上でも就業している確率が高いことがあきらかになり、仮説がおおむね支持される結果となった。

³⁾ 補完的な分析として、女性の就業形態を3カテゴリー（無職・非正規雇用・正規雇用）に分けた多項ロジット分析も行ったが、非正規雇用で就業している確率と比較して無職である確率については、女性の学歴の効果への媒介効果は見られなかった。しかし、正規雇用と比較して無職である確率については、女性管理職率の高い県で四大卒以上の学歴を持つ女性が正規雇用で就業している確率が高いことが示された。また、専門技術職率も有意ではないものの正規雇用である確率に対してプラスの相関があることが示され、本稿の分析と類似した結果が得られた。

女性の学歴が上昇する中、女性を労働市場に送り出そうとする要因は増加している。しかし、これら高い人的資本を持った労働力を十分に引き付ける魅力ある就業環境の整備が遅れていることが、高学歴女性の労働市場参加が進まない一因となっている。このことは、高い資質を持った女性の活躍の場を奪うとともに、市場側から見ると、高い人的資本を持った人材を十分に活用できていないことを示し、非効率的な労働市場構造になっていることを示す。今後、女性にとってやりがいあり、魅力ある職場整備のための政策がますます重要となるといえよう。

最後に本稿で課題についてまとめておきたい。第 1 に、本稿は都道府県レベルと個人レベルという 2 つのレベルで女性の就業行動を分析し、個人要因だけでは説明しきれない、構造的な要因の存在を明らかにした。しかし、市町村レベルでの労働市場環境の違いなど、都道府県単位のデータでは捉えきれない状況が多く存在することが考えられる。今後は市町村単位など、地域の実情に即した分析ができるようデータの集積が望まれる。第 2 に、本稿では女性の活躍度や男女均等度に注目したが、女性の就業行動には、子育て期の両立支援策など、地域による子育て支援策充実等の違いが大きな影響を与える（森田 2002；前田 2006）。今後は、両立支援策などが女性の就業に与える影響についても合わせて検討していくと必要となろう。第 3 に、本稿のデータは横断的データであるため、各要因と女性の就業との因果関係の分析ができなかった。パネルデータ等の集積により、このような因果関係の分析も、社会政策および女性就業研究の今後の課題となるであろう。おしまいに、本稿では女性の労働市場参加に注目したが、女性の就業には、パートタイム就業の低賃金や派遣・契約社員の不安定雇用等さまざまな問題がある。今後はこのような女性就業の特徴と社会構造的要因との関連についても検討していきたい。

謝辞

本稿は、東北大学グローバルCOEプログラムグローバル時代の男女共同参画と多文化共生「企業の人材活用におけるワーク・ライフ・バランス（WLB）支援と男女雇用機会均等施策の効果に関する実証的研究」（研究代表者：佐藤博樹）の成果である。なお、本研究の分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「日本版 General Social Surveys <JGSS 累積データ 2000-2003><JGSS-2005><JGSS-2006>」（大阪商業大学 JGSS 研究センター（JGSS2000-2003 と JGSS2005 については寄託時 大阪商業大学比較地域研究所）、東京大学社会科学研究所）の個票データの提供を受けました。記して感謝いたします。

参考文献

- 阿部正浩・黒澤昌子（2008）「企業業績への影響」佐藤博樹・武石恵美子（編）『人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房
- 安部由紀子（2006）「夫婦の学歴と妻の就業」小塩隆士・田近栄治・府川哲夫編『日本の所得分配：格差拡大と政策の役割』東京大学出版会
- 安部由起子・近藤しおり・森邦恵（2008）「女性就業の地域差に関する考察—集計データを用いた正規雇用就業率の分析」『季刊家計経済研究』No. 80: 64-74.
- 石塚浩美（2003）「女性の就業選択と制度の中立性にかんする実証分析——「パートの壁」にかかわる制度の影響」『季刊家計経済研究』No. 59, pp. 64-75.
- 今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』553：34-44.
- 佐藤博樹（2008）「企業の人材戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」『人を活かす企業が伸びる：人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』佐藤博樹・武石恵美子（編）：25-36
- 大石亜希子（2003）「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊・社会保障研究』Vol. 39, No. 3, pp. 286-300.
- 大沢真理（2009）「貧困大国としての日本—舵を切り替えるのか」『学術の動向』8：50-53.
- 小笠原 祐子（1998）『OLたちの<レジスタンス>サラリーマンとOLのパワーゲーム』中公新書
- 小原美紀（2001）「専業主婦は裕福な家庭の象徴か？：妻の就業と所得不公平に税制が与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 493：15-29
- 厚生労働省（2005）「平成 16 年版 働く女性の実情」Retrieved May 22, 2012 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/h0328-7a.html>
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房
- 白波瀬佐和子（2005）『少子高齢社会のみえない格差 ジェンダー・世代・階層のゆくえ』東京大学出版会
- 総務省（2000）『平成 12 年 国勢調査』
- 富田安信・脇坂明（1999）「<研究ノート>女性の結婚・出産とその就業選択」『大阪府立大学経済研究』45（1）：133-145
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア 双書 ジェンダー分析』勁草書房
- 内閣府（2005）『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』
- 内閣府（2006a）『女性のチャレンジ支援に関する評価方法調査最終報告書』（平成 17 年度内閣府委託調査 家計経済研究所）
- 内閣府（2006b）『平成 18 年度 男女共同参画白書』URL:<http://www.gender.go.jp/research/sankakushisuu/shisuu-index.html>

特集 「ワーク・ライフ・バランス」と「男女雇用機会均等」

- 樋口美雄（1995）「『専業主婦』保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚宏編『「弱者」保護政策の経済分析』日本経済新聞社
- 樋口美雄（2007）「女性の就業継続支援策：法律の効果・経済環境の効果」『三田商学研究』50巻5号：45-66.
- 樋口美雄・西崎文平・川崎暁・辻建彦（2001）「配偶者控除・配偶者特別控除制度に関する一考察」『景気判断・政策分析ディスカッション・ペーパー』DP/01-4.
- 平尾桂子（2005）「女性の学歴と再就職・結婚・出産退職後の労働市場再参入過程のハザード分析」『家族社会学研究』17（1）：34-43
- 前田正子（2006）『子育てしやすい社会：保育・家庭・職場をめぐる育児支援策』ミネルヴァ書房
- 森田陽子（2002）「保育政策と女性の就業」『少子化社会の子育て支援』国立社会保障・人口問題研究所編：215-240
- 吉田崇（2004）「M字曲線が底上げした本当の意味－女性の「社会進出」再考－」『家族社会学研究』16（1）：61-70.
- 脇坂明（1998）『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』御茶の水書房
- 脇坂明（2008）「均等度とファミフレ度の関係からみた企業業績」佐藤博樹・武石恵美子（編）『人を活かす企業が伸びる－人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- 武石恵美子（2009）『女性の働きかた』ミネルバ書房
- Abe, Y. (2011). "The Equal Employment Opportunity Law and labor force behavior of women in Japan" *Journal of the Japanese and International Economies*, 25 (1) :39-55
- Abe, Y. (2010). "Equal Employment Opportunity Law and the gender wage gap in Japan: A cohort analysis" *Journal of Asian Economics*, 21 (2) :142-155
- Becker, G. S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, G. S. (1985). "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics*, 3 (1) , 33-58.
- Fried, M. (1998). *Taking Time: Parental Leave Policy and Corporate Culture*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fuwa, M. (2007). *Breaking the Vicious Circle: The Impact of Social Policy on Household and Labor Market Gender Relations*. Ph. D. dissertation. University of California, Irvine.
- Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*. New York: Oxford University Press.
- OECD (2002). *Employment Outlook 2002* Retrieved July 7 2010 <http://www.oecd.org/dataoecd/28/58/18960381.pdf>
- Cohen P. N. & Huffman M. L. (2003). "Individuals, Jobs, and Labor Markets: The Devaluation of Women's Work." *American Sociological Review* 68:443-463.

- Polachek, S. (1979) . "Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure." *Review of Economics and Statistics*, 58, 60-69.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002) . *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.