

雇用主の性別役割意識が企業の女性割合に与える影響

慶應義塾大学経済学部

安田宏樹[†]

【要旨】

本研究では、雇用主が持つ性別役割意識が企業の女性割合に与える影響について分析する。

日本の労働市場での女性の活躍が進展しない背景として、これまで主に実証分析の対象となってきたのが雇用主の嗜好による差別であるが、「固定観念による差別」も嗜好による差別理論と同じ枠組みで説明できるとしており（川口2008）、実際に、安田（2011）では、雇用主は性別役割意識に関する固定観念を強く持っていることが実証されている。

しかしながら、固定観念による差別に関しては、雇用主が性別役割に関する固定観念を強く持っていることは実証されているものの、雇用主がこのような固定観念を持っていることが実際の企業における女性の雇用にマイナスの影響をもたらしているのかについては未解明の課題である。そこで、本研究では、雇用主の持つ性別役割に関する固定観念が企業の女性割合を引き下げることに繋がっているのかについて JGSS（日本版 General Social Surveys）を用いて検証する。

分析の結果、雇用主が性別役割意識を強く持つことが企業の女性割合を低下させていることが示された。性別役割意識変数を外生変数として推計した推計においては、雇用主が「夫に十分な収入がある場合には、妻は仕事をもたない方がよい」、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」、「母親が仕事を持つと、小学校へ上がる前の子どもによくない影響を与える」、「なんといっても男性の幸福は結婚にある」、「妻にとっては、自分の仕事をもつよりも、夫の仕事の手助けをする方が大切である」という性別役割意識を強く持つことが女性割合を低下させている大きな要因である可能性が確認された。

また、性別役割意識変数を内生変数として推計した推計においては、「妻にとっては、自分の仕事をもつよりも、夫の仕事の手助けをする方が大切である」という性別役割意識を強く持つことが女性割合を低下させている大きな要因であることが観察された。

本研究から、日本の労働市場における女性の活躍を進展させるためには、雇用主が持つ性別役割意識、特に「妻にとっては、自分の仕事をもつよりも、夫の仕事の手助けをする方が大切である」という意識を解消する必要があるといえる。

[†] yasuda.hiroki@gmail.com