

女性の管理職比率を増加させる要因についての分析

藤澤ゼミ 2020 年度卒業 K.T

1. はじめに

現在の日本は少子高齢社会であり生産年齢人口の減少に伴い経済や成長力の衰退が懸念されている。その中で女性の労働参加の拡大は日本の経済や成長力を維持するために必要となってくる。日本の女性就業率は上昇傾向にあり、男女共同参画が進んでいるように思えるが、女性の管理職比率などの男女格差問題は依然として解消されていない。男女格差問題の中でも他国と比べ大きく下回っている女性の管理職比率に着目し、その増加要因を明らかにしたいと考えた。

2. 目的

この研究の目的は、女性の管理職比率を高める要因を明らかにすることである。現在の管理職所億世代が就職する年である 30 年前の女性就業率が高ければ現在の女性管理職比率も高くなると考え、「30 年前の女性就業率の高い地域は、女性の管理職比率も高い」という仮説を立てた。女性就業率を説明変数とする鈴木・田辺(2019)の先行研究を参考に説明変数の選定を行なった。

3. 内容と方法

本研究は、統計フリーソフト R を用いて固定効果モデルでのパネル分析を行ない、女性管理職比率と様々な要因との因果関係について調べた。使用するデータは国勢調査などから取得しており、47 都道府県について 1980 年から 2015 年の 8 年分のデータを使用する。本研究におけるパネル分析のモデル式は以下の通りである。

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta_{it}X_{it} + \varepsilon_{it}$$

α は固定効果、 β は回帰係数、 i は個人、 t は時点、 Y は被説明変数、 X は説明変数、 ε は誤差となっている。

説明変数には 30 年前の女性就業率と、先行研究を参考にした 12 の変数に加え、1980 年を基準とした 7 つの時点ダミーを用いた。

4. 結果と考察

分析の結果は表 1 の通りである。分析結果から女性の管理職比率との間に、大学・大学院卒、製造業事業所数、医療福祉事業所数が正に有意であることと、30 年前の女性就業率、人口密度、高卒の割合、卸・小売業事業所数、サービス業事業所数が負に有意であることが確認できた。30 年前の女性就業率は正に有意とはならず仮説は棄却された。このことから、女性就業率を増加させることは後の女性管理職比率の増加に必ずしも繋がるとは限らないと言うことが考えられる。

表 1 : 分析結果

	係数	標準誤差	t 値
30 年前の女性就業率	-3.424E-02***	9.961E-03	-3.437
核家族率	8.786E-03	1.995E-02	0.441
三世代同居率	3.378E-02	3.101E-02	1.089
保育所の数	-1.614E-07	8.914E-06	-0.018
人口密度	-4.813E-05***	3.126E-06	-5.800
月給(男女比)	-2.284E-02	1.853E-02	-1.232
学歴(高校)	-6.356E-02***	1.557E-02	-4.082
学歴(大学・大学院)	2.903E-01***	6.712E-02	4.325
製造業	2.445E-03***	2.545E-04	9.607
卸・小売	-1.356E-03***	1.993E-04	-6.803
医療福祉	4.844E-03*	2.312E-03	2.095
サービス	-1.368E-03*	5.509E-04	-2.483
完全失業率	-6.630E-02	6.796E-02	-0.976
2015 年ダミー	5.307E-02***	9.747E-03	5.445
2010 年ダミー	3.894E-02***	8.561E-03	4.549
2005 年ダミー	2.936E-02***	7.674E-03	3.825
2000 年ダミー	3.628E-02***	5.367E-03	6.760
1995 年ダミー	2.644E-02***	4.081E-03	6.478
1990 年ダミー	2.095E-02***	3.158E-03	6.635
1985 年ダミー	2.023E-02***	2.152E-03	9.403

*** : 0.001 ** : 0.01 * : 0.05

5. おわりに

今回の分析だけでは女性就業率の増加が女性管理職比率に繋がらないことの理由を解明することができなかつたため、それについての解釈は今後の課題とする。

<参考文献等>

・鈴木孝弘・田辺和俊(2019)「都道府県別の女性の就業率の要因分析ー地域の女性活性化の視点からー」