

## 欧州における女性の雇用の可能性を解き放つ原動力と利益

*Petya Koeva Brooks 監修、Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova, Rima Turk*

### 要旨

高齢化が進み生産性の伸びが減少するなか、欧州は、産出量の伸びの改善で深刻な課題を抱えている。これらに加え、労働市場における様々なジェンダーギャップも問題となっている。ここ 20~30 年で大きく進展したものの、欧州の労働市場に参加する女性は依然として男性より少なく、女性がパートタイムの仕事に就く可能性はより高い。さらに、企業の階級のトップに上り詰める女性の割合は男性と比べ少ない。労働市場における男女平等の更なる促進は、欧州の潜在的な成長力の減速の緩和に寄与できるだろうか。

こうした状況を背景に、本文献は、欧州における女性の労働参加を促す要因、そして企業の幹部ポジションのジェンダー・ダイバーシティ（性的多様性）の一層の推進が、欧州の経済パフォーマンスにどのような影響を及ぼし得るかについて検証している。人的資源への投資での男女平等の前進、出生率低下、社会通念の変化、及び雇用機会への平等な合法的アクセスなどにもかかわらず、多くの欧州の国々でジェンダーギャップの解消プロセスが行き詰まっている。このことから、女性の労働参加を促す要因の再検証はとりわけ重要である。幹部ポジションに占める女性の割合が増すと企業パフォーマンスが改善するかについての調査は、過去の同疑問に関するリサーチで確定的な実証的証拠が示されていないことから、やはり重要である。

本文献により、欧州の女性にとり、働くという決断は単に個人的な選択ではなく政策も重要であることが判明した。たとえば、世帯の二番目の稼ぎ手の税制上の措置が職に就く意欲に影響を与える可能性があり、女性の仕事と家庭の両立を支援するようなサービスを提供する公共政策で、女性が労働市場に参入するあるいは戻ることができるよう、支えることができるかもしれない。

本文献は、より多くの女性が労働力に加わることで、企業の幹部ポジションのダイバーシティ及び企業パフォーマンスの改善の下地となると論じている。実証的証拠が、企業の幹部ポジションのジェンダー・ダイバーシティと企業の財務パフォーマンスの間に強力なプラスの関連性が存在することを示している。この相関関係は、女性が労働力でより大きな割合を占める部門（サービス部門など）や、技術や思考での相補的な関係性、さらには優れた創造性と革新能力が多く求められている部門（ハイテクや知識集約型部門など）で、より顕著になっている。幹部ポジションの女性が増えることで企業の収益性が向上する限り、これは企業の投資や生産性も支え、欧州の潜在成長率の減速を緩和するかもしれない。

(2016年3月)

レポートの全文 (英語版) は [IMF.org](http://IMF.org) で閲覧可能