

After Hitotsubashi University

～Close look at the gender gap at work,
at home, and the satisfaction～

一橋卒業後のライフ・キャリアにみる男女格差

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Director of Employment Promotion and Research

雇用推進・研究部長

Hiromi ASANO

浅野浩美

女性の智慧が創る新しいキャプテンズ・オブ・インダストリー New captains of industry; women's wisdom, leadership and breakthrough

日時：2018年11月11日（日）14:00～（13:30開場）

場所：学術総合センター一橋講堂・中会議場（千代田区一ツ橋2-1-2）

<プログラム>

◇講演「一橋の女性たちのマドルスルー（How do we muddle through?）」

（山下裕子・一橋大学大学院経営管理研究科教授）

◇講演「一橋卒業後のライフ・キャリアにみる男女格差（After Hitotsubashi University）」

（浅野浩美・独立行政法人 高齡・障害・求職者雇用支援機構 雇用推進・研究部長）

◇パネルディスカッション（Global panel）

「海外の仲間と考える：マドルスルーからブレイクスルーへ（From muddle through to breakthrough）」

パネリスト：Katie Mather〔Cargill Agricultural Supply Chain, Europe, Middle East & Africa HR Director, オックスフォード大卒〕、

Fran Maier〔BabyQuip創業者・CEO、スタンフォード大卒、同MBA〕

モデレーター：海部美知〔ENOTECH Consulting CEO〕

◆ Methods of survey:

Web survey was set-up on the internet, and requests were made to Hitotsubashi alumni to respond to the survey. Promotions of the survey was made through Josuikaihou (alumni magazine), Facebook (official alumni group Facebook as well as pages set by each graduation year group), and other private network within the alumni community.

※ We accepted responses by PC and smartphone. We also accepted a few responses by paper

◆ Period of survey: 1 July 2017 – 31 March 2018

◆ Number of respondents:

- 538 respondents in total
- Grads from HU 525: male – 226, female- 298, Unknown-1

調査方法：**web**調査。インターネット上に調査のためのページを開設し、同窓生に回答を呼びかけた。呼びかけにあたっては、同窓会誌「如水会会報」の投稿ページ、大学同窓会**Facebook**のほか、各学年が任意で設置している**Facebook**、その他同窓生同士の私的なネットワークなどを用いた。

調査実施期間：**2017年7月1日～2018年3月31日**

回答者数：一橋大学卒業生**525名**（男性**226名**、女性**298名**、その他**1名**）

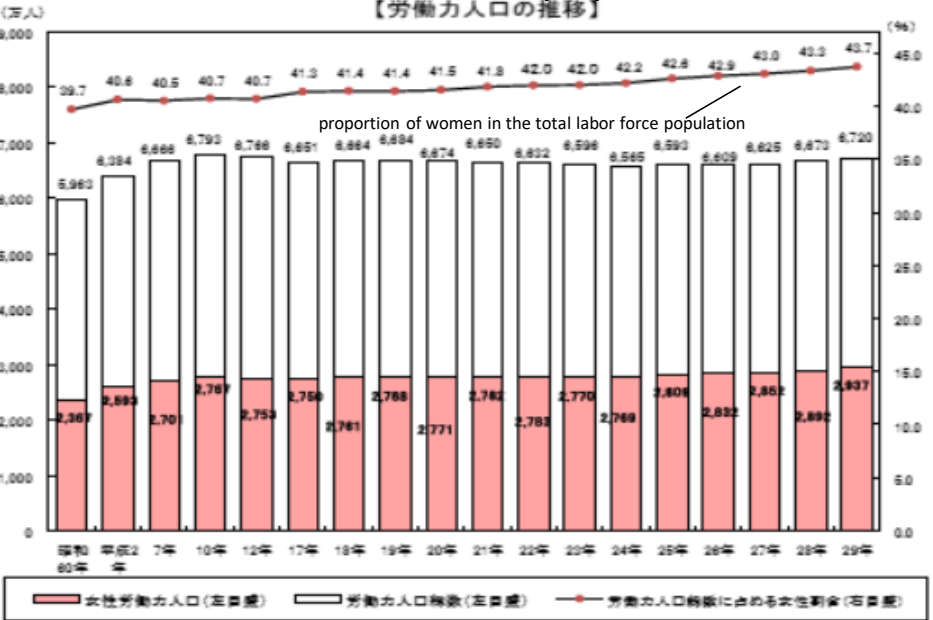
※ パソコン、スマートフォン、いずれからの回答も可能とした。さらに、少数ではあるが、紙媒体での回答も受け付けた。

The labor force population of women and female labor force rate by age group

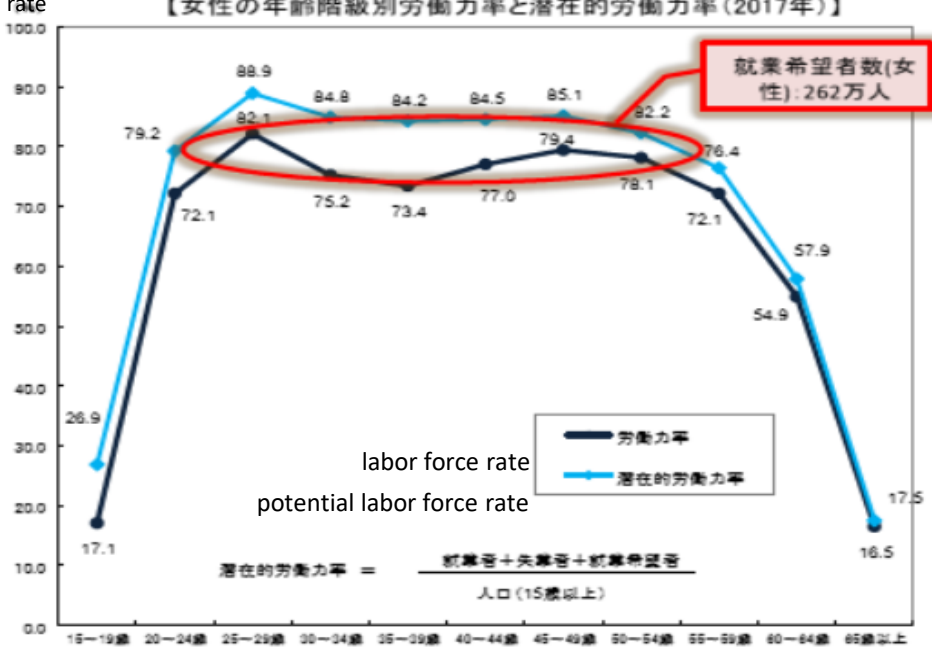
女性の労働力人口と年齢階級別労働力率(実際の労働力率と就業希望との差)

- 平成29年の女性の労働力人口は2,937万人。労働力人口総数に占める女性の割合は43.7%となっている。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は262万人にのぼる。

The labor force population



Female labor force rate by age group



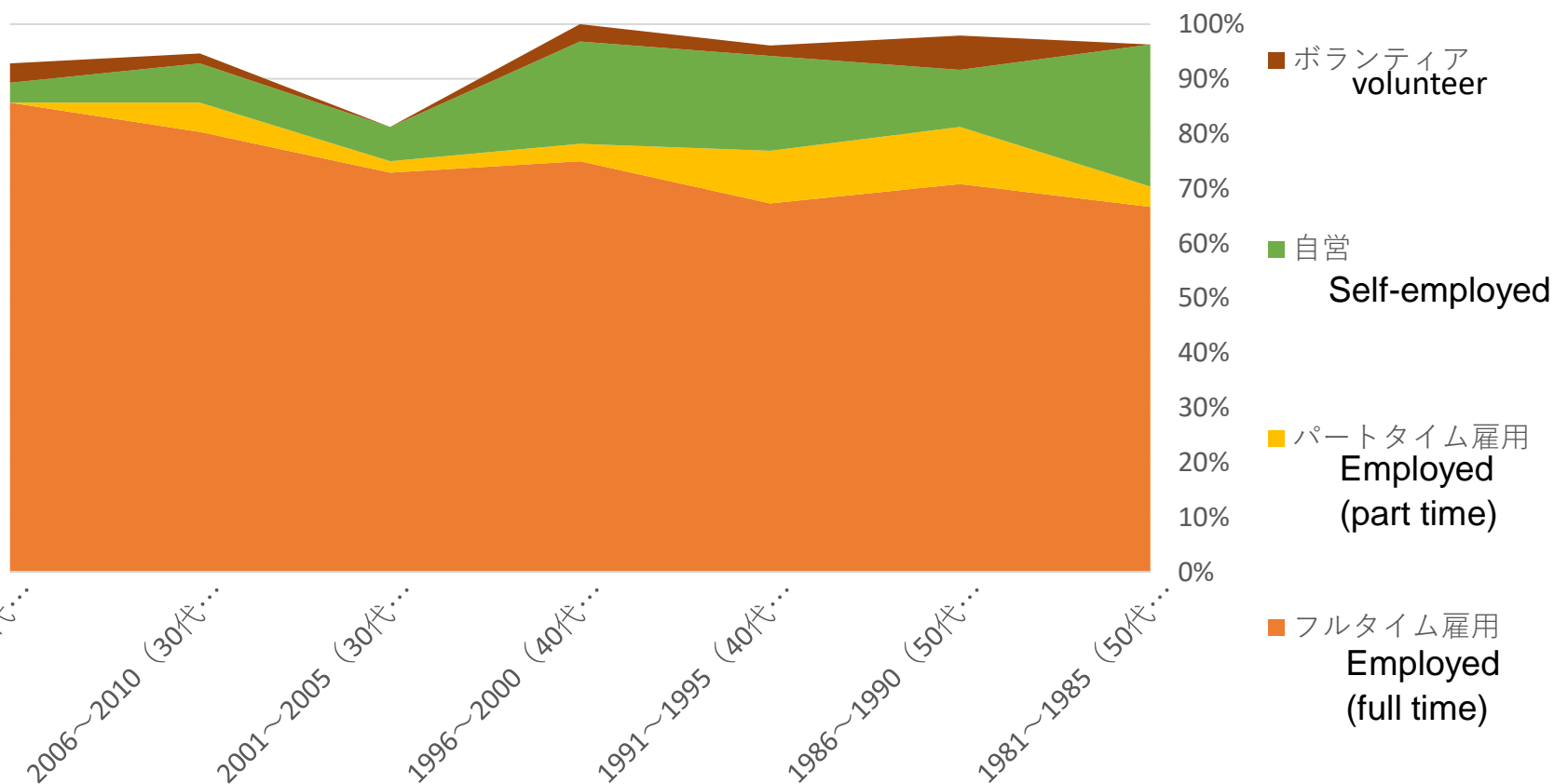
注1) 平成22年から28年までの数値は、平成27年実勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて追及又は修正した等価列換算数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年実勢調査基準のベンチマーク人口に基づく等価列換算数値を掲載している。
 注2) 平成29年の数値は、東日本大震災の影響により、暫定統計等を用いて推計した数値である。
 注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚生労働省発表値。

(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」
 Source: Ministry of Health, Labor and Welfare Materials

The labor force population of women in 2017 is 29.37 million people. The proportion of women in the total labor force population is 43.7%.

Female labor force rate by age group draws M-shaped curve. There is a difference between labor force participation rate and potential labor force participation rate.

Does the “M-Curve” exist for female graduates of Hitotsubashi University? 一橋女子にM字カーブはあるか？



Although there is high employment rate, M-curve still exists. After the age of 40, we see a rise in employment rate of which majority is self-employed. Females are creating opportunities for work by themselves rather than becoming part-time employees.

就業率は高いが、M字カーブは存在。40代以降、就業率は上がるが、自営率高い。パートタイムを選ぶよりも、自分の力で働く機会を作っている。

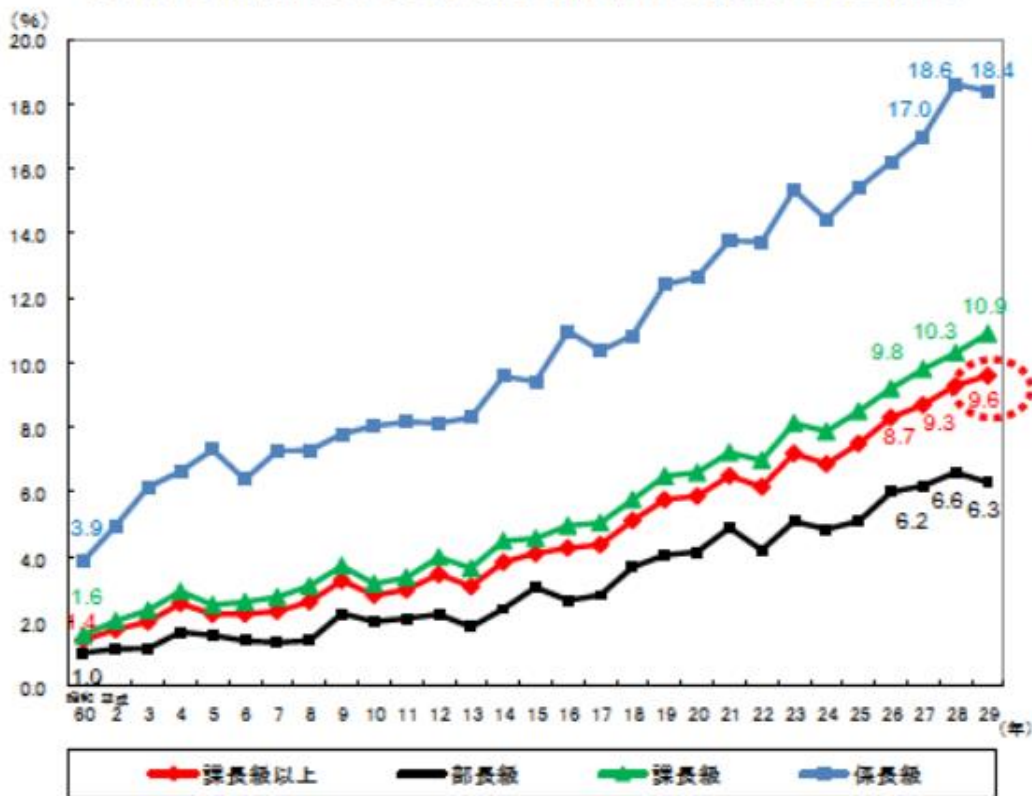
The proportion of women in managerial positions 管理職に占める女性割合



○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

The proportion of women in managerial positions by level

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇用局作成

International comparison

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本総務省統計局「労働力調査」、
その他：(独)労働政策研究-研修機構「データブック国際労働比較2018」
注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

Source : Ministry of Health, Labor and Welfare Materials

In the long term, the proportion of women in managerial positions is increasing, but the level is still internationally low.

一橋大学卒業生の職位 HU graduates – Title / Position



Male

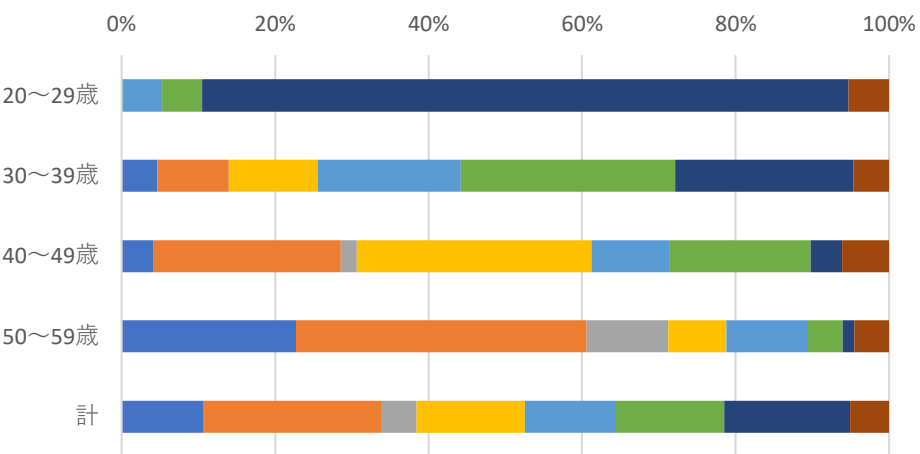
Female

	Executive officer and above	Manager (HR appraisal for juniors)	Manager (no HR appraisal for juniors)	Dept lead (HR appraisal for juniors)	Dept lead (no HR appraisal for juniors)	Above assistance manager, below dept. lead	Below assistance manager	Others (e.g. no title), N/A	Total
Total	19	41	8	25	21	25	29	9	177

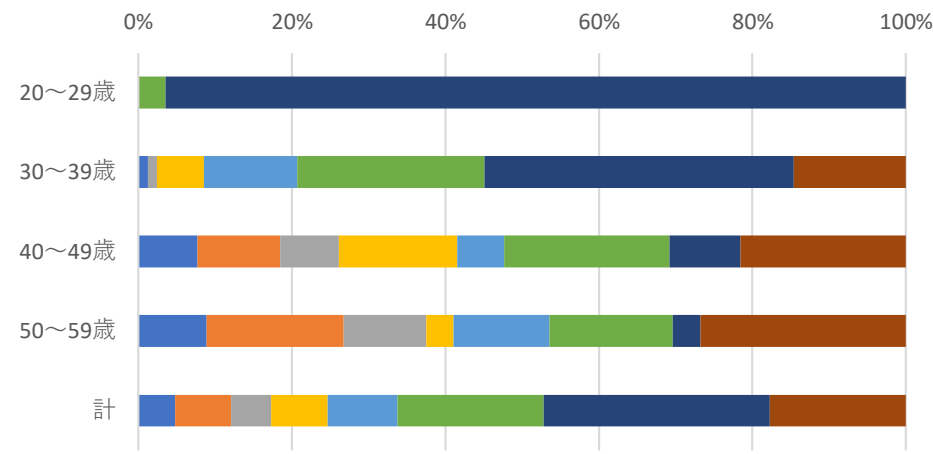
	Executive officer and above	Manager (HR appraisal for juniors)	Manager (no HR appraisal for juniors)	Dept lead (HR appraisal for juniors)	Dept lead (no HR appraisal for juniors)	Above assistance manager, below dept. lead	Below assistance manager	Others (e.g. no title), N/A	Total
Total	10	17	12	17	21	44	65	31	221

64.4%

34.8%



- 役員クラス以上
- 部長クラス (部下人事評価あり)
- 部長クラス (部下人事評価なし)
- 課長クラス (部下人事評価あり)
- 課長クラス (部下人事評価なし)
- 係長以上課長未満クラス
- 係長未満クラス
- 該当なし (職位の概念なし)・無回答



There are differences in the titles between male and female for all age groups. The differences are bigger for older age groups. Many female respondents do not have HR appraisals for their junior staff.

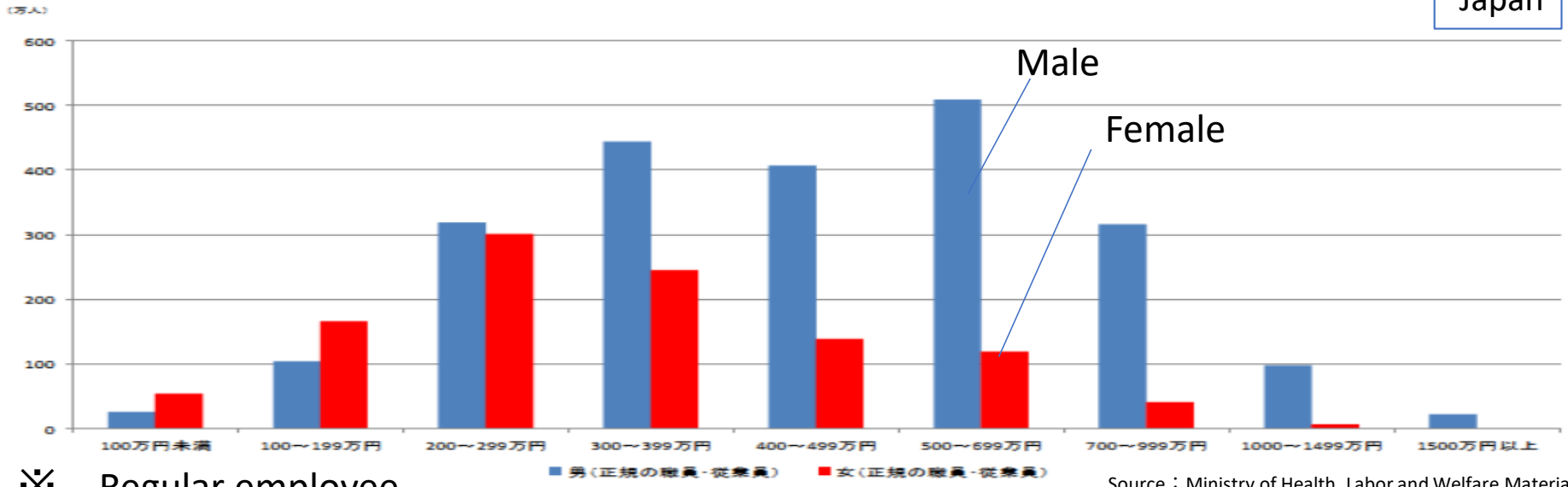
年代別に見た職位は、男女で差がある。年齢が高いほど差が大きい。女性では部下人事評価なしのポストも多い。

※ exclude part time employed, self-employed and 60 years or older



男女別収入(年間)階級別労働者数(正規の職員・従業員)

Japan



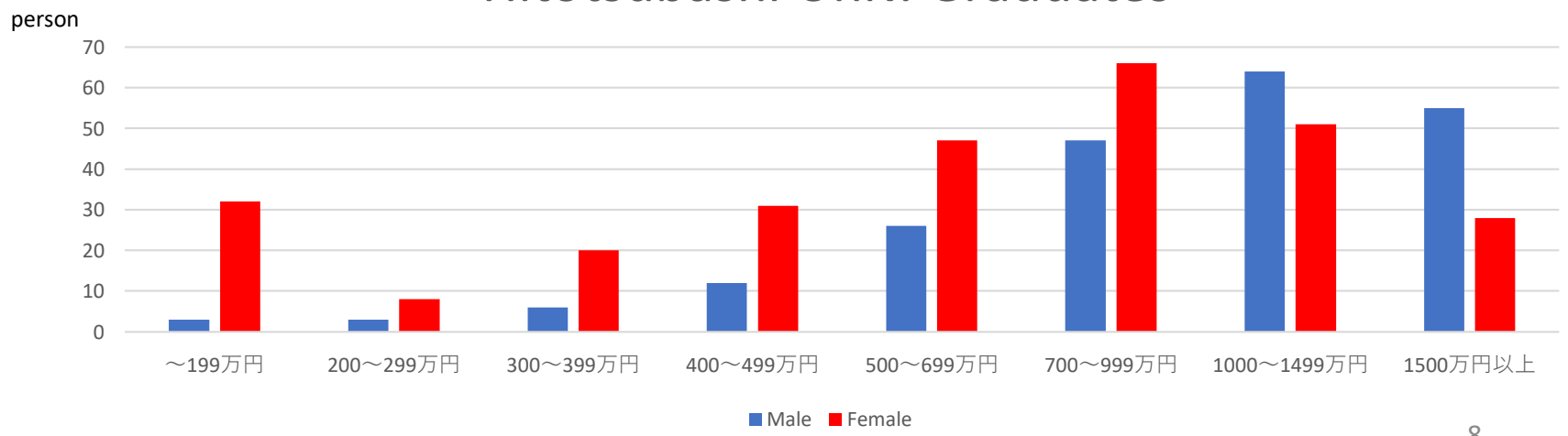
※ Regular employee

Source : Ministry of Health, Labor and Welfare Materials

(資料出所)総務省「平成29年労働力調査(詳細集計)」

Hitotsubashi Univ. Graduates

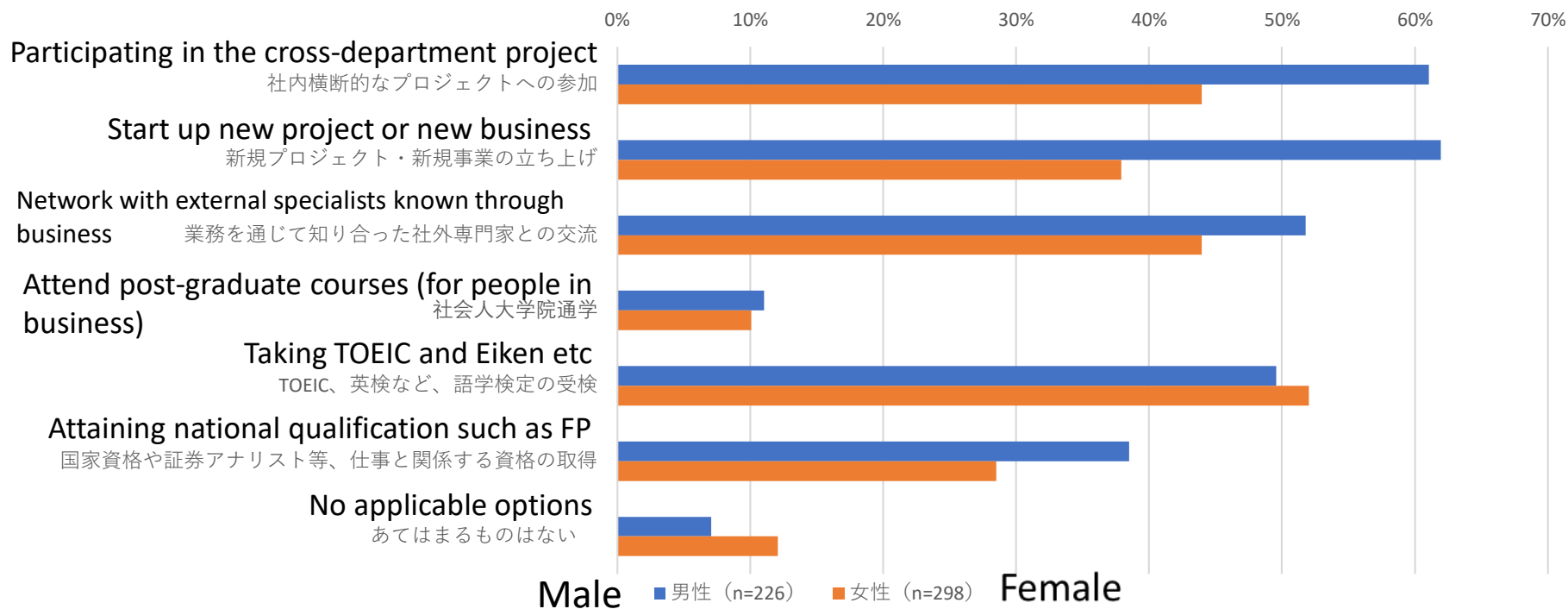
HU



※ Regular employee, part time employee, self-employed

Experiences which develop the work-related abilities for HU graduates

一橋卒業生の仕事の力を伸ばす経験

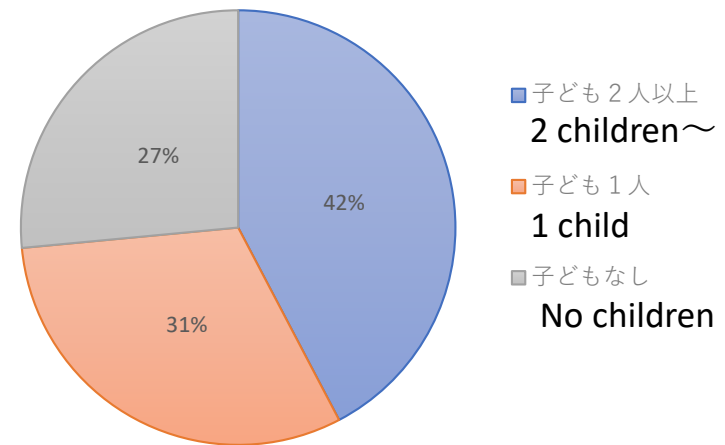
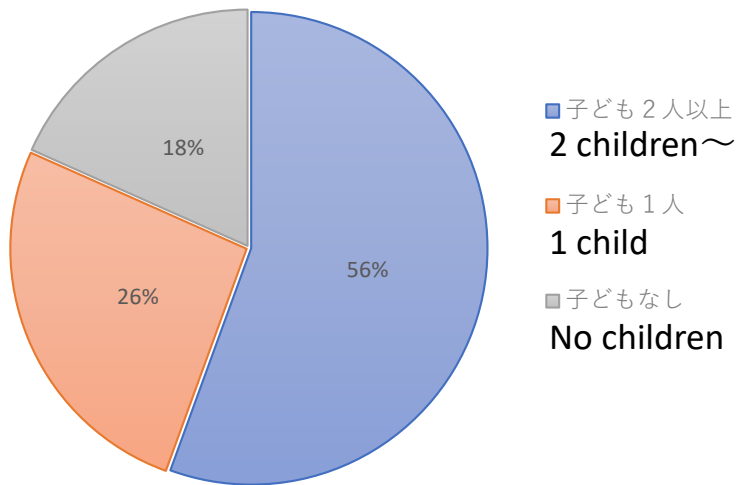
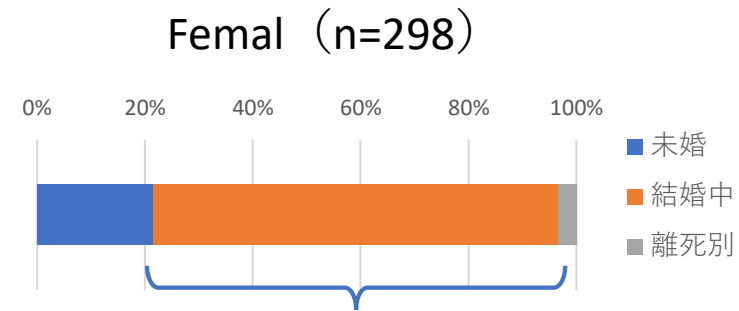
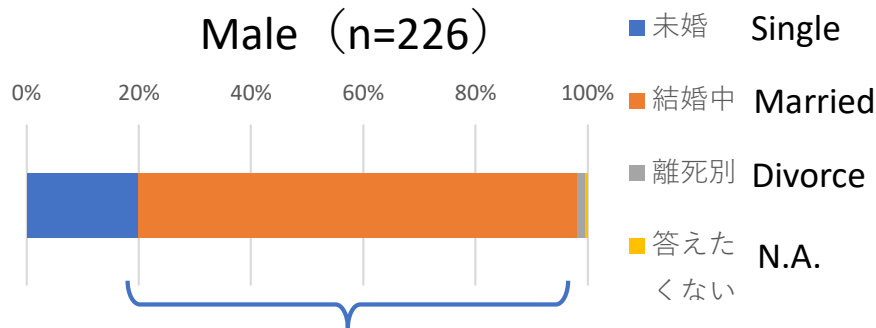


More male respondents have experiences which have built their work-related abilities. Differences exist not only in “start up new project or business”, “participating in projects” which are opportunities provided for by the company, but also “attaining national qualification” and “network with external specialists” which are results of more self-initiated actions.

男性の方が、仕事の力を伸ばす経験をしている者の割合が高い。
新規プロジェクト等の立ち上げ、プロジェクトへの参加など会社から機会が与えられるものだけでなく、資格取得、社外専門家との交流等自ら行うものでも差がある。

Hitotsubashi Univ. graduates – marriage and children

一橋卒業生の結婚と子ども

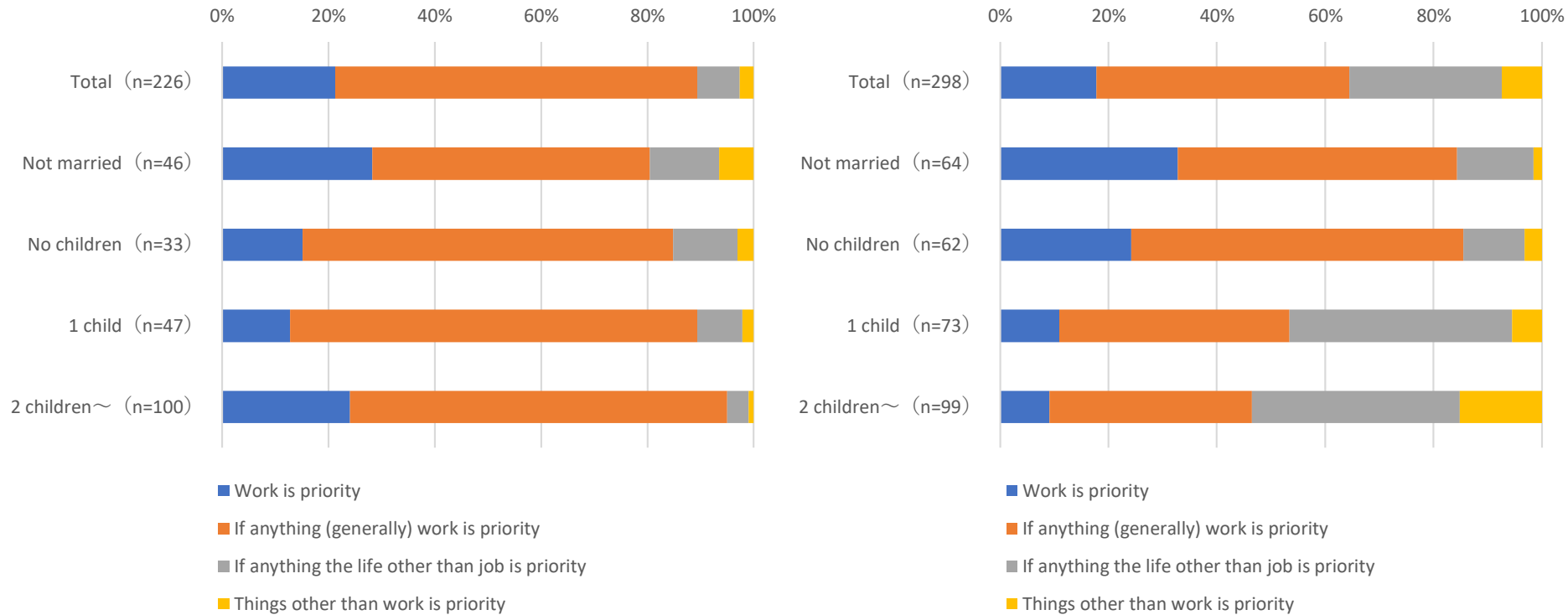


The rate of marriage is almost same. There are differences in the number of children.

結婚している割合は男女で変わらないが、子どもの数は異なる。

Hitotsubashi Univ. graduates – Work-life Balance

一橋卒業生のワークライフ・バランス
Male Female

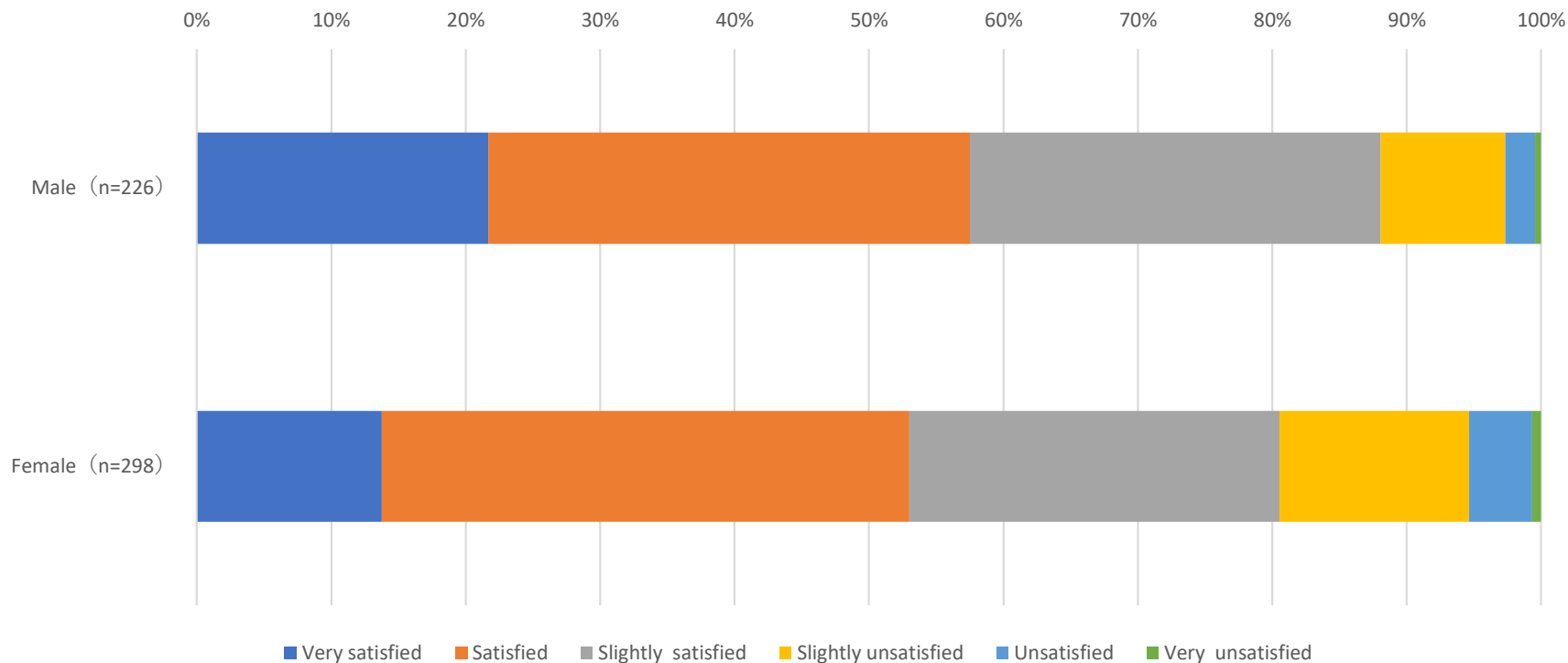


WLB status is the same for male and female if not married or without children. Once they have children, female tends to respond “things other than work is priority” whilst on the other hand, male tends to focus more on work with 2 children.

未婚、子どもなしでは、男女ともWLBの状況は変わらないが、女性では、子どもができると「どちらかと言えば仕事以外の生活を優先」が増えるのに対し、男性では、子ども2人では、仕事中心が増える。

Hitotsubashi Univ. graduates - satisfaction level

一橋卒業生の満足度



When analyzing the data by categorizing the responses into “satisfied” (including all options) and unsatisfied (including all options), there are proportionately, significantly more male who have responded “satisfied”. Further, there are proportionately, significantly more male who are “very satisfied”.

「満足」（とても～やや）、「不満」（とても～やや）に2分してみると、男性は、女性よりも、「満足」（とても～やや）の割合が有意に高い。

Summary

- Hitotsubashi females are blessed compared to general women in Japan.
 - employment rate
 - position
 - salary
- However, they are in a situation where it is difficult to pursue their career.
 - number of children
 - Satisfaction
 - gap with males who graduated from the same university
- In Japan, how can Hitotsubashi female contribute to the society?
- 一橋女性卒業生は、就業率、職位、賃金などの面において、日本の女性の中では恵まれている。
- しかし、力を十分発揮しづらい状況にあり、子どもの数、満足度などでも、一橋男性卒業生との間にはギャップがある。
- 日本において、一橋女性たちは、社会に何が貢献できるだろうか。