

# 自治大学校からの情報発信vol.29

## ○自治体行政の視点

女性管理職の増加には何が必要か

お茶の水女子大学基幹研究院 教授 永瀬 伸子

## ○自治大学校における研修講義の紹介（第2部課程第197期及び第3部課程第112期）

子どもの貧困対策

慶応義塾大学経済学部 教授 駒村 康平

## ○自治大卒業生の声

・税務専門課程税務・徴収コース第20期 埼玉県朝霞市 佐々木 美江子

## ○マネジメントコース研修生のつぶやき

## ○令和5年度自治大学校研修計画等のご案内

令和5年1月

自治大学校

# 女性管理職の増加には何が必要か

お茶の水女子大学基幹研究院 教授 永瀬 伸子

編集者注：本稿は、広く地方公共団体の今後の施策に役立てていただけるようなコンテンツを提供すべく御執筆いただいたものです。

### はじめに

日本の女性の管理職割合は、良く知られている通り、国際的に見ても際立って低い。

内閣府の男女共同参画白書では、常用労働者100人以上の企業への調査、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』を用いて、部長職、課長職、係長職の女性割合を時系列で示してきた。年々上昇しているとはいえ、たとえば2021年調査において係長という一番低い役職で、フルタイム雇用者だけに限定してみた場合にも、79%が男性であり21%のみが女性である。部長職は2020年調査より女性割合は1%下がり、92%が男性で8%が女性である。これから述べる筆者が厚生労働省の研究会委員であった2008年当時と比べると、係長職は当時13%であるから、7%ポイント上昇した。部長職は4%であったから4%ポイント上昇した。改善はしたが、12年かかっても、国際的にみるとまだ極めて低い。

同白書では、総務省『労働力調査』を用いて管理職業務にある男女割合の国際比較を毎年提示している。この調査は厚労省の上記調査と違って、小規模企業も含めた管理職割合をみたものとなる。管理的職業従事者に占める女性の割合を見ると、諸外国では30%前後であるが、日本の2021年は13.2%である。つまり諸外国同様に女性の就業者割合は全体の4割程度である。これに対して諸外国では、女性の管理職比率は、就業実態の4割からやや下がり3割だが、日本

は大幅にさがり1割強である。つまり日本の女性は働くとしても低職位にばかり集中していることになる。2009年当時は10.2%であったが、12年たっても実態はほとんど変わっていない<sup>1</sup>。

### 1. なぜ女性管理職割合が低いのか

なぜ女性管理職割合が低いのか。私は現在、文部科学研究費国際共同研究Bの資金をとって米国ハーバード大学の客員研究員として4か月だけ滞在している。いろいろやりたいことはあるがその1つは、米国の大卒女性がどのように仕事に就き、どのように管理職になっていくのか、日本と比較できるような聞き取りである。これまで日米ともに長い期間をかけて断続的に行ってきた。米国もかつて女性は仕事に就かない主婦も多かったのであるが、1950年代、60年代生まれの女性が社会を大きく変えた。その結果、現在についてみれば、日本とはかなり異なっている。

日本の状況について、2008年に厚生労働省の『変化する賃金・雇用制度の下における男女間賃金格差に関する研究会』の委員として、統計調査と、聞き取り調査に参加できたことは、主に統計データの解析をしていた私が、日本の現実の理解を大きくすすめる機会を与えてくれた。

やや古い話になるが、なぜ今も日本の女性管理職割合が低いのか、その状況を良く伝えたいと思うので少しその内容を述べたい。

まずは厚労省側がさまざまな統計を整理したが、2008年当時、第1に、1986年に雇用機会均等法が出来たにもかかわらず、大卒男女の賃金差はほとんど縮小していないことが統計で示

<sup>1</sup> 内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書』各年

され、委員会委員の多くは驚いた。大卒男女（一般労働者、すなわち短時間労働者を除いた数字）の平均賃金の格差は、男性を100%とすると、1986年に女性は66.8%であり、2008年でも68.4%であった。そもそも均等法は、男性なみの幹部職員採用を女性に広げることを意図するものであった。そこで私も他の委員も大卒においてもっとも格差縮小が大きいだろうと想像していた。しかしほとんど格差が縮小していないとはなんたることだろう。その理由を私が分析すると、育児休業法があっても、大卒女性の出産をはさんだ就業継続が伸びておらず、さらにいったん離職した大卒は、中年期に、高卒層や短卒層以上に、フルタイム職への復帰が少ないことが1つの原因とみられた<sup>2</sup>。つまり、女性が出産をはさんで就業継続できるような育児休業法改正が必要なのであり、またいったん離職したとしても一人前の労働者として認められる職に復帰しやすい雇用慣行が、男女賃金格差の縮小には不可欠なのである。その後であるが、近年大卒女性の育児休業をはさんだ就業継続は増えているので格差縮小はもう少し進んだ。しかし正社員への復帰はまだまだである。

第2に驚いたのは、1000人以上の大企業においてもっとも男女賃金格差縮小がすすんでいなかったことである。1986年には1000人以上企業の短時間雇用者を除く男女について、女性は男性の平均賃金の62.0%だったが、2008年にも65.7%であった。一方、100-999人企業では1986年に59.7%とより格差が大きかったが、2008年には69.4%により大きく改善していた。なぜ大企業ほどむしろ改善しなかったのか。それは女性の離職が大企業大卒層で続いたこと、それから大企業が女性の非正規雇用を拡大し正規雇用をすすめなかったことと関係しよう。

<sup>2</sup> 永瀬伸子「男女賃金格差の解消に向けて：何が性中立的な制度か」労働調査協議会『労働調査』通巻483

## 2. 優良日本企業への聞き取り調査への参加

統計分析の後、厚生労働省の主導のもと、JILPTの研究として、優良企業9社における聞き取り調査が2008年度末に行われた。各企業の状況は当時の報告書に掲載されている<sup>3</sup>。大学の学部学生が就職すれば祝うだろう優良企業が多く含まれる。

しかしながら、各社が社内資料を見せてくれたのだが、男性は、職能資格等級の下から上までに分布しており、上から下まで一様分布に近い企業もある。しかし、どの企業においても、そもそも「女性正社員」が少なく、その少ない正社員のほとんどが、役職未満で、その少数がべったり一番下の階級にいるのであった。それなのに驚くことに、女性が「統計的に差別」される原因としばしばとりあげられる予想勤続年数の男女差であるが、結果では、ほとんど見られなかったのである。女性労働を長く研究してきたとはいえ、このような企業内資料を連続して見せてもらったのははじめてであった。当時すでにワークライフバランスの重視の政労使合意や、育児休業復帰者への支援、女性の機会拡大などのニュースが多く流れていたから、優良企業がこういう実態にあったのかと実はとても驚いた。

日本的雇用における女性活躍の矛盾と限界を示しているように思うので少し詳しく述べる。全体として言えたのは、企業が女性をあまり正社員として採用していないことだ。職場では女性に出会うので、派遣やパートを含めれば、女性も一定以上、職場にいる。しかし正社員は男性よりも大きく少ない。次に正社員に限定すれば、勤続年数の男女差があまりない。しかしそれは正社員の新人の採用が男性以上に女性で少数であり、非正規の採用が多いことと関係するのかもしれない。また年功的といわれる日本企

号14-22頁。2010年2月号。

<sup>3</sup> <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000057do-img/2r98520000059h4.pdf>

業だが、勤続年数の差が小さいにもかかわらず、役職者比率が女性は男性と違ってきわめて低い特徴があった。女性に限っては正社員も年功から除外されているのであった。

たとえば電気製造業の B 社は男性 20.2 年、女性 17.1 年と、男女の勤続年数の差はあまりないが、女性正社員割合は 2 割強に対して女性の役職者比率 1.2%と、15 分の 1 であった。これは女性のみを短大卒を中心に一般職として採用してきた歴史とも関係する。今後は一般職採用をやめて契約社員とし、総合職で女性を増やしていく、と述べられたが、女性も働き続けられるよう、総合職の養成方法を変えていくというような発言はなかった。そこで、果たして男性の働き方に入る女性総合職がうまく働き続けられるか、若干疑問に思った。一方、電気製造業の A 社は、かなり前から女性総合職を採用している歴史があった。育児休業をとった部下に対して上司がどう対応すべきか、という、立派な社員作成の冊子を見せてくれ、素晴らしい人材がいることもわかった。しかし女性割合は 1 割強とかなり低い。男性の平均勤続 18.1 年、女性 16.8 年と、これまた男女正社員の勤続年数の差は少ないが、役職者の女性比率はその 5 分の 1 程度の 2.7%とやはり特段に低い。しかし他の企業に比べると割合でいえば高い方とさえいえ

た。総合商社の H 社をみると、女性割合は 3 割程度、平均勤続は男性 18.9 年、女性 20.0 年と女性の方が長い。女性の管理職割合は、2.2%と、15 分の 1 程度である。「昇格の基準に男女差はまったくない」と記録にわざわざ書かれている。しかしそれが、どのような昇格基準なのかが問われる。この商社に聞き取りに行ったときに、男性社員と女性社員が対応してくれた。男性社員は、厚生労働省の若手官僚女性に名刺を渡し、次に男性である若手非常勤研究職に名刺を渡し、その後は、他に数名の女性研究者（教授職を含む）がいたが、名刺がなくなったと

に謝るでもなく、当然のように残りの女性には名刺を渡さなかった。おそらくこれはこの企業の常識なのかもしれない。素晴らしい企業として知られる同社だが、こうした常識では世界に通用しないと懸念する。女性社員は、この男性社員がいなくなったあとに、男性とは当初の育成がまったく違ったので、今からは同じ土俵で戦えないと語った。女性社員の平均勤続が長いのは、女性の採用を減らし新人をとらない時期が長かったためかとも疑われた。

銀行業の I 社は正社員の 40%が女性である。ただし正社員女性数を超える派遣社員がいるので、職場には男性より多くの女性が働いている。それでも女性課長級が 3.8%に過ぎない。しかし課長代理級が 21.8%であって、2002 年以降、女性の管理職登用、より大きい支店の支店長への女性の拡大に取り組んできたという積極的な発言をしている。

唯一、女性管理職が係長クラスで 37.3%、課長クラスで 25.7%、部長クラスで 10%いたのは、総合学習支援業の D 社である。D 社は女性が 50%半ばと女性の方が多く、平均勤続は男性で 8.2 年、女性で 7.3 年と男女ともに短い点に特徴があった。話を聞くと、競争的で成果を重視する企業とわかった。良いアイデアを出し実行できれば男女を問わず管理職に昇進するのだろう。しかし従業員が長く定着しやすい企業というわけでもないように思えた点では、日系企業だが、日本型雇用ではないと思われた。

多くの企業は、女性の総合職採用を増やしている。これから女性の管理職が増えると思っていると語った。

### 3. その後の日本の大企業の変化

そこで今般、厚生労働省の「女性活躍サイト」から当時の企業を探してみた。合併、分離などあり、比較できない会社もあったが、女性の管理職割合が伸びた企業は多く、低い企業は 1 桁から 1 割であったが、伸びた企業では女性の管

理職割合が2割ほどになっていた。つまりこの14年間に意識的な努力をした大企業は一定の成果をあげたようだ。

しかしこれらの企業でも、一般職女性を非正規社員女性に置き換えるなど、見えにくい部分で、女性の昇進がしにくい構造は残るだろうし、正社員の中でも男女差は残っている。

そこで、より大きい統計である、厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』の個票を用いて（最新が2017年まで）、「係長」「課長」「部長」「その他管理職」すべてを含めた大卒男女の管理職比率を計算してみた。1000人以上の大企業に勤務している大卒、それも変化を経験した世代であるはずの1980-84年生まれ（現在38-42歳、2008年当時は24歳-28歳）の結果を報告する。なお一般労働者を見るのでパートなどの短時間雇用者は除かれるがフルタイムの非正規雇用者は分母に含まれる。この世代が、それぞれ25-29歳、30-34歳、35-39歳の時、管理職比率が男女でどう違うかを計算した<sup>4</sup>。すると25-29歳層では管理職比率が低いとともに男女差も小さいが、30-34歳層では、男性の約15%、女性は約10%が管理職であった。その後、35-39歳層になると男性の約32%が管理職となり、一方、女性は約15%と男性の約半分の割合となっていた。若い世代でも、年齢が上がるほど、男女で管理職比率の格差は広がっていた。

比較のために均等法直後に入社したであろう1965-69年生まれについての結果も報告すると、35-39歳時の管理職比率は、大卒男性の約4割（現在よりも高い）、大卒女性が18%であった。つまり大卒女性の昇進が大卒男性の約半分という点は変わっていない。ただし均等法前世代の男女差はより大きいものであった。

#### 4. 女性や高齢者が能力発揮できる雇用慣行への道筋

さて、これから後期高齢者が増え、依存人口が増えていく。日本のこれからの人口構造を考えれば、女性にも、高齢者にも、働ける者は労働能力を発揮してもらうことが求められている。そうして働く者をどうにか増やしたとしても現在のような充実した年金・医療・介護の社会保障の存続には限界が出るだろう。

何よりも若者が子どもを持ちやすくすることは日本の将来にきわめて重要だ。経済的な支援と、働き方の柔軟性の両面からの支援が必要だろう。現在のように、子どもを持つことで、女性が生涯低収入になってしまうとすれば、すでに未婚男女の出産意欲が下がってきているが、今後、子どもを持つことはますます敬遠されるだろう。また女性はそのうち結婚して扶養されるから非正規雇用でも良い、という考え方は間違っている。結婚しないシングルが男女ともに増えているが、シングルの多くは、自立可能な賃金を得られておらず幸福感が低い<sup>5</sup>。いったん非正規にはいってしまうと抜け出しにくい雇用慣行があるからだ。

日本社会のこれからの見通せば、①年功型でない方向へ：すなわち高齢者やいったん離職した女性が成果に応じた賃金を得られる方向への変化 ②長時間労働と転勤を当然としない働き方の拡大 ③そうした新しい働き方のもとで、どう十分な訓練と高い生産性を発揮できるかについて、正規のみならず非正規となってきたような者の人材活用を含めた日本社会における人材構築の在り方の再検討 ④若いうちから男女ともに仕事を持ち、人的資本を自分で構築していくことの重要性を教えること、⑤子どもを持つ喜びと、夫婦で子育てを分担すること、サポ

<sup>4</sup> Nagase, Nobuko (2021) "Abe's Womanomics Policy: Did it reduce Gender Gap in Management?" T. Hoshi and P. Lipsy eds, *The Political Economy of the Abe Government and Abenomics Reforms*, Cambridge University Press 310-356.

<sup>5</sup> 永瀬伸子「シングルのキャリアと今後の支援の可能性：シングルは幸せか？」『日本労働研究雑誌』No.750 79-91頁。2023年1月号。

ートし合うことの重要性を教えることをしていくべきと考える。

企業人事と話していると、⑥女性を明示的に育成しようとしないと、企業主導型の日本的雇用慣行のもとでは、女性は昇進していけないのだとわかる。これまで人事部は、女性を明示的に育成しようとしてこなかったのではないか。

⑦女性自身が自分で能力を発揮したいと思う雇用ルールの確立が必要である。柔軟な労働時間は必須である。また、結婚や子どものプライベート事情を企業がわかるはずもないから、どういう仕事につくかは、手上げ方式を拡大していくべきである。従来型男性のルールのもとで平等に戦おうという方式では、女性はやはり継続できないかマミートラックに入るのではないか。

⑧非正規雇用という考え方を追放すべきである。主婦としていったん無職の時期があった女性についても、その生産性をしっかり評価することで、当人が頑張ってみようと思う雇用慣行の確立は急務である。

当時のこの厚生労働省の委員会の構成は、女性が2名、うち常勤は私のみ、男性が5名であり、委員長は男性であった。私は主婦のいる男性を前提としたような、長時間労働や転勤などの働き方のルールでは、また女性のみが主に子育てをしながら復帰する前提では、たとえ「男女平等な評価」であっても、子どもをもちたい女性は働き続けられなかったり、能力を発揮できたりしないといった。すると「永瀬さんは、女性には下駄をはかせるべきって、そういうの？」と男性研究者にいわれてしまう。いや、そうではない、働き方のルール、評価ルールそのものの見直しが必要なのだ。専業主婦がいる前提の働き方は、女性活躍がすすまないだけでなく、家族形成もすすまず、少子化をさらにすすめることになっていくだろう思うのだ。「わかってもらえない」、と私がこぼすと、米国の研究歴が長い教授から、女性の賃金がテーマであるのに、女性が2人しかいない委員会ということ

は米国ではないだろうと指摘されたものであった。

女性自身も、男性のように働けないと、あるいは完璧でないと、管理職になれないと思うことはやめるべきだ。マインドセットをかえるべきだ。実際米国でのインタビューでは、男性管理職と自分とは当然タイプが違っていると自分を表現する女性管理職がいた。また米国の量的研究においても、部下からの評価として、女性の上司は、男性と比べて権威主義的でなく共感的な者が多いが、部下からの支持に差はないとの研究が多い。

また子育てについては男女ともに分担すべきものとして働き方を設計していかない限り、女性活躍は難しい。日本の人口構造を考えれば、子どもを持ちやすい社会にかわるためにも、この改革は待たないで。

各自治体において女性活躍のこれからと、それが持つ意味について、是非とも考えていただきたい。

#### 著者略歴

お茶の水女子大学基幹研究院 教授  
永瀬 伸子 (ながせ・のぶこ)

1995年 東京大学大学院経済学研究科修了、修士号取得 (1992年)、博士号取得 (1995年)  
1995年 東洋大学経済学部専任講師を経て助教授  
1998年 お茶の水女子大学生活科学部助教授  
2006年 お茶の水女子大学大学院人間文化研究科教授  
(その後大学大学院人間文化創成科学研究科と名称変更、基幹研究院とさらに名称変更) 現在に至る  
2011年 お茶の水女子大学大学院人間文化研究科創成科学 ジェンダー学際研究専攻長  
2013年～2014年 ハーバード大学客員研究員、コーネル大学客員研究員 (安倍フェロー)  
2015年～2021年3月 お茶の水女子大学学長補佐  
2021年～2022年9月 お茶の水女子大学大学院人間文化研究科創成科学 ジェンダー学際研究専攻長  
2022年10月～ ハーバード大学客員研究員



# 子どもの貧困対策

慶応義塾大学経済学部 教授 駒村 康平

編集者注：本稿は、自治大学校で令和4年7月27日（水）に行われた第2部課程第197期・第3部課程第112期における研修講義の内容を整理したものです。

## 1 子どもの貧困の状況

厚生労働省の『2019年国民生活基礎調査』によると子どもの貧困率は、2019年は13.5%となり2015年の13.9%に比較して0.4ポイント低下している。子どもの貧困率は2012年には国民全体の貧困率（16.1%）を上回り、16.3%に達した。以降、多少改善しているが、依然として一人親世帯の貧困率は際立って高いままである。さらに過去約30年間で子どものいる世帯のなかでのひとり親世帯の割合が上昇している点も重要である。

子ども時代の貧困経験が、成人後にどのような影響を与えるだろうか。実は、日本では、子ども時代の貧困経験が成人後にどのような影響を与えるのか研究はあまり多くないが、貧困の世代間連鎖が深刻な問題となっている英国、米国で豊富である。

米国では Panel Study of Income Dynamics (PSID) という世帯の長期追跡データがあり、15歳までの間に貧困経験がない者は、その後の人生において貧困を経験する割合は非常に低いが、わずか1年でも貧困経験があると、成人後の貧困率は急激に高くなることが確認されている。そのほかにも、①子ども時代の貧困の深刻度、貧困期間の長さで成人後の貧困経験には高い相関がある、②子どもの時代に貧困を経験しても、女性の方が成人後の貧困率は、男性よりも低い（結婚による影響と推測）、③10代の出産経験がある女性に貧困率が高いことが確認されている。

## 2 貧困の世代間連鎖のメカニズム

このように子ども時代の貧困が、成人後の貧困になる確率を高め、再びその子どもも貧困になるという貧困の世代間連鎖とそのメカニズムは次第に明らかにされつつある。簡単にまとめると、貧困の世代間連鎖のメカニズムは、①経済力(所得)、②健康面、③地域コミュニティ、交友関係など環境影響、④心理面、価値観、脳神経機能といった要因があり、これらは相互に複雑に絡みあっている。以下、内外の研究を紹介しよう。

①の直接の経済要因はわかりやすい。所得不足が進学機会、学力を制限し、そして就労機会も左右するというものである。日本においても親の所得によって学力や大学進学率に差があることが知られている。

②については、遺伝的なものもあるが、健康に関する知識・リテラシー、そして栄養摂取や医療・保健サービスなどへのアクセスに所得層で差がある。厚生労働省の2016年「乳幼児栄養調査」によると、栄養バランスのとれた食事をしている者の割合は所得階層で大きな差があることが確認されている。低所得者世帯の子どもたちは、野菜、果物、魚、などの摂取が少なく、インスタント麺などいわゆるジャンクフードを食べる割合が高いことが確認されている。そして、極端な健康上の問題としては発育阻害がある。子どもが栄養を十分取れないと慢性的に栄養不良となり、年齢相応の身長を確保できなくなる。短期間であっても、極貧状況は深刻な影響を引き起こし、特に出生直後の極貧は子どもにとって回復不能な精神的、身体的、心理的な損傷を与える。また母親の貧困は低体重児出産

につながりやすく、さらに母親自身が幼少期に貧困であった場合には低体重児を出産しやすいことが明らかになっており、低体重児や発育遅延の悪影響は10代から成人後も病気への耐性の低下、より高い疾病罹患リスクにつながるとされている。

③の住んでいる地域のコミュニティなどの環境の影響も大きい。貧困者、困窮者の多い地域においては、周りに高等教育機関に進学している人がいない、働いている人がいないという地域の状況が子どもの意欲や可能性に大きな影響を与える。また地域社会の倫理感、法律遵守の強さ、ボランティア意欲、政治参加などの地域社会が持っている文化、価値観、さらには学校、病院、図書館などといった公共サービスへのアクセスなども影響を持つ。実際に、貧困率の高い地域で成長した子どもは、貧困率の低い地域で成長した子どもと比較して、大学進学率が低く、年収も低いことが確認されている。これらは「近隣効果」と呼ばれている。これらの問題に対応するためには、家庭や個人の努力だけではなく、コミュニティ自体の抱える課題の解消が重要である。

#### ④心理面、価値観、脳神経機能

子どものときから育まれる「自己肯定感」や「忍耐」に基づいて「自己規制の技術」を身につけることは、学習能力の向上のみならず、健康維持など、生涯にわたり重要な影響を与える。そして、正しい健康習慣によって児童期や青年期に、栄養摂取、体力、薬物乱用、非行、暴力に対する自己管理法を身につけることは重要である。しかし、ある程度の成功を経験しないと学習意欲も健康習慣も形成されない。持続的な貧困はこうした成功体験の阻害要因になる。長期間に貧困状態にさらされることなどから分泌されるストレスホルモンは、子どもの記憶力・一時メモリーに悪影響を与える。貧困世帯の子どもは糖質コルチコイドのレベルが高く、前頭前皮質が薄く、その活動が低下しており衝動抑

制と実行機能に劣る傾向、つまり前頭前野の機能が低下すると近視眼的になり、選択や行動が衝動的になる。

結局、社会的、知的効力感の低い子どもは学業的な価値や健康的なライフスタイルに重きをおかない仲間達に引き寄せられる。人生の初期における学業不振は、不登校、反学校的な生活習慣のほか、攻撃的なライフスタイルと反社会的な行動を誘発する。

貧困世帯の子どもが直面するストレス、環境、社会的排除・孤立、虐待は、「毒性ストレス」あるいは「逆境経験」として価値観・行動パターン、精神・感情面に大きな影響を与え、①感情面での課題を持っている子どもは、そうでない子どもと比較して、喫煙・ドラッグ依存、自傷行為などの問題の発生率は4倍高く、②子どもの頃に行為障害を持つ場合、そうでない子どもと比較して、成人後に暴力犯罪の確率が10倍、薬物依存・10代で親になる確率・自殺確率は4倍、生活保護利用率は3倍高い、③さらに身体的虐待を受けた子どもはそうでない子どもと比較して、虐待的な親になる確率は6倍高い、ということも確認されている。

このように貧困世帯の子どもが経験する逆境からのストレスは、脳内の感情調整を司る部分の機能に障害を起し、社会への信頼度を引き下げ、健康面でも免疫能力を下げ、子どもの可能性を狭め、貧困の世代間連鎖を強めることになる。

### 3 根拠のある政策の立案と実施を

では、こうした問題を克服するためには、どのような政策が必要なのだろうか。貧困の世代間連鎖が所得要因だけであれば、現金給付による貧困解消によって貧困の世代間連鎖は解消される。貧困で塾にいけないのなら、塾代を補助すればいいということになる。しかし、見てきたようにそれだけでは、貧困の世代間連鎖を解消できない。良好な成育環境の保障、親への支



援、地域コミュニティの抱える問題の解消が必要になる。

これまで政府は、育児休業、児童手当・児童扶養手当、幼児教育・保育の無償化、高等教育無償化、ひとり親支援、生活困窮者自立支援制度と様々な政策を行い、地方も独自の政策を行ってきた。こうした政策が子どもたちの育ちにどのような効果があったのか、評価し、政策を改善していくこと、つまり科学的根拠（EBPM Evidence Based Policy Making）のある政策が必要である。

子どもの時の貧困経験が成人後にどのような影響を与えたのか、そして制度・政策の効果を評価するためには、一定以上の人数を追跡調査することで初めて確認できる。そのためには、アメリカの PSID のような特定の個人を長期にわたって繰り返し調査する縦断調査、パネル調査というデータが必要になる。しかしながら、こうしたデータは日本ではあまりなく、政策効果については、予算をいくら使った、何人参加した、何人満足か、何人進学したかといった程度のものしかなく、効果も検証されずに政策が継続されていく。

例えば、ある自治体で子育て世帯に対する大きな経済支援を行い、出生数が増えたとしても、それが少子化対策として有効だったのかはわからない。単に隣の若い夫婦が、支援を期待して転居してその町で子どもを生んだだけであれば、一時的に住民を増やす効果はあったが少子化対策とはいえない。隣町が同じ政策を行えば、そうした効果は消滅し、結局、財政支出が膨らんだだけかもしれない。

ただし、パネルデータは、転居や回答拒否などで、途中で回答が得られることができなくなることもある。また多くの人に継続的に調査に協力してもらい、パネルデータを作成するためには、膨大な費用と行政の協力が必要になる。

さらに政策・給付を行った場合に、その政策が有効なのかどうかを確認するためには、政策・

給付の対象だった人とそうではない人を比較分析する必要がある。ただし、これは自治体や国が行う政策ではハードルが高い。公共サービスは住民全員、あるいは希望者が利用できるからである。給付・サービスの希望者と希望しない人と比較すればよいと思うかもしれないが、それでは、バイアスが発生して正確な効果は測定できない。例えば、誰もが受講できる学習教室を開講したとしても、希望する人はもともと勉強好きであり、希望しない人は勉強を嫌う傾向があるとすると、はじめから異なるタイプの人を比較分析することになるので、学習教室参加者が非参加者よりも学習効果があったとしてもそれが学習教室の効果なのか、もともと勉強好きが集まっていた効果なのかは断定できない。理想は、全住民にランダムに参加、非参加を割り当てることである。これは学術的にはランダム化実験法と言われるもので、医学だけではなく、経済学を含めて様々な科学研究のなかでは確立された方法である。

しかし、これは住民向けの行政サービスではハードルは高い。住民から不満は出るし、議会も通らないであろう。そこで代わりにうる次善の分析方法としては、「傾向スコアマッチング法」という方法がある。この手法はすでに研究者のなかで普及しており、地域の大学や研究機関と協力すればできるので、自治体は地域の研究資源をもっと活用すべきであろう。

子どもがどのような家庭、地域に生まれるかは本人に責任はない。本論で見たように子どもの良好な成育環境の整備は、将来の貧困を防止し、将来の地域社会を左右する。つまり貧困の世代間連鎖の防止は、将来のまちづくりであり、自治体の力量に大きくかかっている。他方、長期的なデータ作成や政策評価の体制づくりは国の責任である。4月に発足する子ども家庭庁には、自治体と密接に連携し、根拠のある子どもの貧困対策を立案、実施することを期待したい。

参考文献：

駒村康平・渡辺久里子『貧困の諸相』放送大学  
教育振興会、2023年

著者略歴

慶応義塾大学経済学部 教授

駒村 康平（こまむら こうへい）

国立社会保障・人口問題研究所研究員、駿  
河台大学経済学部助教授、東洋大学経済学  
部助教授、教授を経て現職。

著書

- ・『みんなの金融—良い人生と善い社会のため  
の金融論』（新泉社、2021年）
- ・『社会のしんがり』（新泉社、2021年）
- ・『エッセンシャル金融ジェロントロジー：  
高齢者の暮らし・健康・資産を考える』  
（慶應義塾大学出版会、2019年）等

# 自治大卒業生の声

自治大学校卒業生（税務専門課程税務・徴収コース第20期）

埼玉県朝霞市 佐々木 美江子

編集者注：本稿は、自治大学校における研修の特長などについて、自治大学校の卒業生が記したものです。

## はじめに

青天の霹靂とはこういうことでしょうか。徴収実務経験ゼロ、そして納税管理といういわば裏方の私に、税務専門課程（税務・徴収コース）研修のお声がかかるとは驚きしかありませんでした。

知識、経験どれをとっても自治大学校の授業や課題についていける自信はどこにもありませんでしたが、納税管理から受講させていただける機会は、後にも先にもないことだと思い、意を決し参加させていただくことになりました。

そして入寮日、秋晴れの空の下、事前に配布された教科書を載せたキャリーケースを汗だくで引っ張りながら、不安だらけの気持ちのまま自治大学校の門をたたきました。

## 授業について

1か月のカリキュラムは大まかに、大教室での授業、事前検討課題のグループ演習、レポート作成演習、ロールプレイング演習、事例紹介に分かれており、朝の9時25分から大小の休憩を挟みながら70分授業を約5コマという構成でした。また卒業式当日の午前中までレポート提出のためのレポート作成演習があり、卒業の余韻に浸る時間はほぼなく卒業式を迎えました。

大教室の授業は、徴収にかかわる民法の総則などの基礎授業から滞調法、民事執行法まで様々な徴収に関連する各法や、先進自治体の事例や取り組みに関する講義、徴収のデジタル化や実務での徴収部門の管理

職としての在り方など多岐にわたる豊富な構成であり、各分野で活躍されている先生方の講義を受けることができ、非常に充実した内容でした。

また教室当番もあり、配布資料の準備や先生の送迎、日誌の作成、号令、水の準備等をこなします。

授業の合間には、先生や他の研修生全員と名刺交換したり、ストレッチをして身体を動かしたり、喫煙タイムに充てたりと各々自由に過ごしていました。

事前検討課題のグループ演習では、周りの研修生の知識量、経験豊富さ、そしてこの研修への熱量に驚かされたのは言うまでもありません。「〇〇法の第△△～があるから～」といった根拠法令や専門用語が飛び交い、目が回りそうでした。



## 宿舎生活について

宿舎生活では、規律を守ることはもちろん、常に新型コロナウイルス感染症対策の徹底を意識しました。

54名が麗澤寮2階から5階までの4つに振り分けられ、女性はその内の2フロアに

約半々で滞在しました。平日は外泊禁止でしたが、放課後には外に出ることができますし、休日には外泊届を提出すれば帰宅もできました。

パソコンは一人一台貸与で、環境面ではフリーWi-Fi、OA機器はもちろん、洗濯機に乾燥機、トイレ掃除道具や掃除機もありました。少し残念だったのは、老朽化により大浴場が使用禁止になってしまったことと、以前は各フロアにある談話室で、ホットプレート等で調理ができたのですが、新型コロナウイルス感染症対策のため、ポットのお湯とオーブンレンジしか使えなかったことです。

そんな状況下でしたが、各地から続々と送られてくるご当地の美味しいお菓子やお酒をいただきながら親睦を深めました。

後半にさしかかると、レポート作成が大詰めで部屋に籠ることもありましたが、一人が談話室にパソコンを持ってくると、次から次へと集まり、みんなで情報交換をしたり、励ましあいながら切磋琢磨しました。

私は一人で部屋にいるよりも、同じフロアの研修生と一緒にいる時間の方が長く、毎日あっという間に消灯時間になってしまう日々を過ごしていた気がします。

他のコースの方と親交を深めたり、全体の懇親会に参加したり、女子会もありました。さらに、休日には有志で栃木県の日光東照宮へ車を走らせたりと、書ききれないくらいとても充実した1か月を過ごしました。

## おわりに

コロナ禍でひとりも欠けることなく54名揃って卒業ができ、喜びもひとしおでした。卒業式での校歌静聴では、校歌の内容がこの1か月の自治大学校での生活に重なり、いろいろ思い出しながら泣きそうになりました。

自治大学校を卒業するときにフロアの仲間と「福岡で会おう」という約束をしてから

早数か月経ちましたが、まだふとした瞬間に、自治大学校の校歌がリフレインすることがあります。

社会人になってこれほど長い時間を勉強に費やすことができ、日々、寝食を共に過ごし、語り合うことができたたくさんの仲間と出会えたことは、本当に貴重な経験だったと思います。

最後になりますが、研修中にご講義、ご指導いただいた先生方、研修生活をサポートいただいた自治大学校の職員の皆さま、共に過ごした仲間たち、そして多忙を極める中、長期の研修に快く送り出していただいた所属の皆さまに改めて感謝の気持ちをお伝えして締めくくりとさせていただきます。本当にありがとうございました。



卒業式後、フロアの仲間と担当してくれた自治大学校職員とともに。



# マネジメントコース研修生のつぶやき

編集者注：このコンテンツは、マネジメントコース(※)の研修生が持ち回りで担当し、それぞれの所感等を述べたものです。

※ 地方自治体職員が、自治大で一年間を過ごす研修。研修期間中の概ね半分は自治大の実務に従事、半分は通常の研修(第1部課程等)を履修することによって、実践的に高度の政策形成能力及び行政管理能力の向上を図るもの。

4月にマネジメントコース研修生として着任してから、早いもので9ヶ月が過ぎました。私は、前半は自治大という新しい職場で少しだけお仕事をし、基本法制研修A第8期と第1部課程第138期を受講。その後は自治大の所属に戻って職員として働いています。

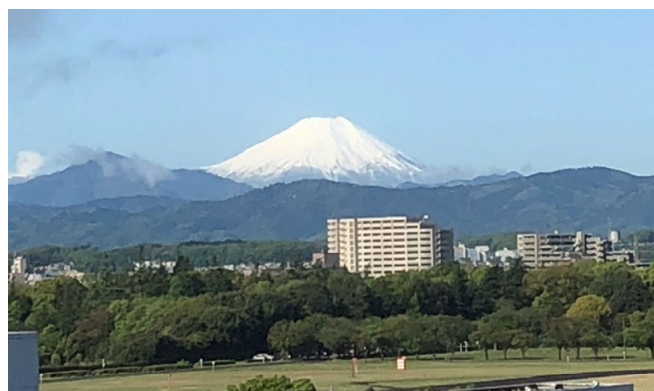
担当は、主に令和5年度に実施する各種研修課程の見直しに関するものです。特に来年度は、基本法制研修と第1部課程を統合してスケジュールに余裕を持たせながら、管理職のマネジメント能力養成に役立つ課目を充実させることが目玉になります。

自分も受けた研修を改めて見返してみると、地元で普段仕事をしている中ではあまり触れることのない分野を学ぶ、素晴らしい機会だったと実感しました。社会の変化に合わせたカリキュラムの構成や、講義・演習毎の狙いなど、細かな所まで意図されて作られていることにも、幹部候補職員向けの高度な内容を提供してきた自治大の歴史を感じています。

そんな研修機関の課程見直しという転機に立ち会えるのは有り難いことです。見直し内容検討のため、某有名大学の教授や著名な先生方にお話を伺うなど、貴重な経験をさせていただいております。また、充実を図る予定の人材マネジメント関連の分野では、コーチングやフォロワーシップ、アンガーマネジメントなど、今まで聞いたことないですが、これから自治体の現場でも大事になってくるスキルについて知ることができました。私もそろそろ部下を持つ身なので、こうした新しいことを常に学びながら、職員の成長と働きやすい組織づくりに貢献できたらと考えています。

すっかり慣れた立川での暮らしも残り3か月。自転車で足しげく通った食堂やラーメン屋、会員になるとお得に観られる映画館、フラットでとても走りやすい昭和記念公園周辺など、たくさん楽しませてもらった街を離れるのは寂しい限りです。いつか自治大に来られる皆様も、全国各地から集まる研修生との絆を深めながら、楽しく研修生活をおくられることを願っております。

ここで働くチャンスを与えてくれた地元の上司や同僚、自治大の職員の皆様、人生の宝物になった研修仲間、そして家族への感謝を噛みしめつつ、来年度の研修生の皆様が実りある研修を受けられるよう尽力したいと思います。(T. M)



寮の自室窓から望む富士山

## 令和5年度自治大学校研修計画等のご案内

○令和5年度研修計画を策定いたしました。  
自治大学校ホームページに掲載しておりますので、是非ご覧ください。  
URL：<https://www.soumu.go.jp/jitidai/kensyukeikaku.htm>

○令和5年度の研修のうち、1～3月の間に推薦受付を行う研修は下記のとおりです。皆様のご参加をお待ちしております。

| 研修名                       | 研修期間  | 推薦受付期間                 |
|---------------------------|---|------------------------|
| 第1部課程<br>(第140期)          | 令和5年5月10日<br>～9月15日   | 令和5年2月20日<br>～2月24日    |
| 第2部課程<br>(第200期)          | 令和5年4月25日<br>～7月11日   | 令和5年2月6日<br>～2月10日     |
| 第2部課程<br>(第201期)          | 令和5年6月21日<br>～9月12日   | 令和5年2月6日<br>～2月10日     |
| 法制集中研修<br>(第1期)のみ         | 令和5年6月21日<br>～7月10日   | 令和5年2月6日<br>～2月10日(※1) |
| 税務専門課程<br>会計コース<br>(第41期) | ①事前研修<br>令和5年3月中旬<br>(2日間)<br>②通信研修<br>令和5年3月中旬～<br>6月中旬<br>③宿泊研修<br>令和5年7月5日<br>～10月4日 | 令和5年1月23日<br>～1月27日    |

※1 「第1部・第2部特別課程」及び「法制集中研修」をセットで受講される場合にも、同様の推薦受付期間となります。

※2 推薦書及び履歴書の提出方法については、令和5年度研修計画P34以降をご参照ください。