

2014年8月13日 全11頁

経済構造分析レポート - No.28 -

産後の女性の就労継続を阻むもの

男女間の賃金格差是正と柔軟な労働環境の整備が求められる

経済調査部 研究員
石橋 未来

[要約]

- 少子高齢化が急速に進むわが国では、労働力不足が懸念されており、労働力人口減少の対応策としてのみならず、潜在成長率の底上げを目指すための重要課題として女性の活躍推進が掲げられているが、課題は多い。1985年に男女雇用機会均等法が制定されてから30年近くが経過し、就業者全体に占める女性の割合が上昇しているものの、出産・育児というライフイベントと就労の両立に直面する割合が高い25～44歳の女性の就業率は男性と比較して低く、いわゆるM字カーブが残っている。
- 出産・育児を背景に女性だけが労働市場から離脱している理由には、固定的な役割分担意識のほかに、企業が福利厚生として提供する各種手当の受け取りの有無や退職金などを含む賃金の差が、男女間に一定以上あることが考えられる。そのため、家庭内で相対的に賃金の低い女性が、労働市場を退出しないまでも、育児休業を取得している傾向が強い。
- 育児休業期間を経れば、さらに男女間の賃金格差が拡大していくため、家庭内の収入は男性を中心に生み出され、女性は就業調整しながら家事や育児を行うことが効率的だと判断される。すると家事や育児の負担は女性に偏り、労働時間の長い正社員での両立が難しくなるため、短時間労働の非正規雇用に移行する女性の割合が増える。また、家庭内の収入の大部分を担うことになる男性の労働時間は、長時間化する懸念がある。
- 新成長戦略の中で女性の活躍を促す施策として、①保育施設や家事支援サービスの拡充（放課後児童クラブ等の拡充）、②女性の働き方に中立な税・社会保障制度の見直し、③女性登用の「見える化」等、女性の活躍加速化のための新法の制定、などが掲げられたが、「女性の輝く社会」の構築を目指すのであれば、正社員の男性に比重を置く従来の雇用慣行を改革してゆくことが求められる。そのためには、③を着実に実行していく覚悟が必要だろう。指導的地位に至る女性の割合については、柔軟な労働環境が整い、女性が男性同様の待遇を得て、やりがいを感じながらさまざまな挑戦をし続けることができる場が多くなれば、自ずと増えるだろうと思われる。

新成長戦略で掲げられた女性の活躍推進

今年6月、「経済財政運営と改革の基本方針 2014～デフレから好循環拡大へ～」（骨太の方針）と『日本再興戦略』改訂 2014―未来への挑戦―（新成長戦略）が公表された。その中では、女性の活躍推進が中核に据えられ、さまざまな施策が打ち出されている。

少子高齢化が急速に進むわが国では、労働力不足が懸念されており、業態によっては既に深刻な人材不足に直面している。そのため、第二次安倍政権では女性の力を活かすことを労働力人口減少の対応策としてのみならず、潜在成長率の底上げを目指すための重要課題として位置づけてきた。新成長戦略の中でも、外国人等の活用と共に、改めて女性に焦点を当て、労働市場への参入を促すためのさまざまな方策を提示している。人口減少・超高齢化が進む今、安定的な経済成長を持続させるには、抜本的な少子化対策を講じて将来の労働供給を増やすのと同時に、これまで十分に活用されてこなかった潜在的な労働力の市場参入を促進する必要がある。

本稿では、政府が底上げを狙う 25～44 歳の女性の就労を妨げる要因について考察するとともに、新成長戦略で示された女性の就労促進を謳うさまざまな施策についての評価を試みたい。

女性就業者の割合は増えたが、依然残るM字カーブ

政府が女性の活躍を積極的に推進する背景には、デフレ脱却の兆しが見える日本経済の成長を本格的なものとするため、これまで活躍の場が十分に用意されてこなかった女性を労働市場に呼び込み、不足する労働力を早急に補う必要があるからである。また、ダイバーシティ¹の重要性を認識している欧米諸国では既に見られなくなったM字カーブ²が日本では根強く残っている点についても、国内外から指摘され続けているためである。わが国でも、多様な人材を労働市場に迎えることでイノベーションを活発にし、生産性を高めることが求められている。

1985年に男女雇用機会均等法が制定され、30年近くが経過した。その間、就業者数（男女計）は1990年代後半にピークを迎えた後、減少傾向にあるが、就業者全体に占める女性の割合は、1985年当時の40%から2013年には43%へ上昇しており、徐々に女性の割合が増加してきたことがわかる（図表1）。しかし、現状の25～44歳の就業率を男女別に比較すると、男性が91.3%なのに対し、女性は69.5%に留まり（2013年平均）（図表2）、依然M字カーブが残っている。

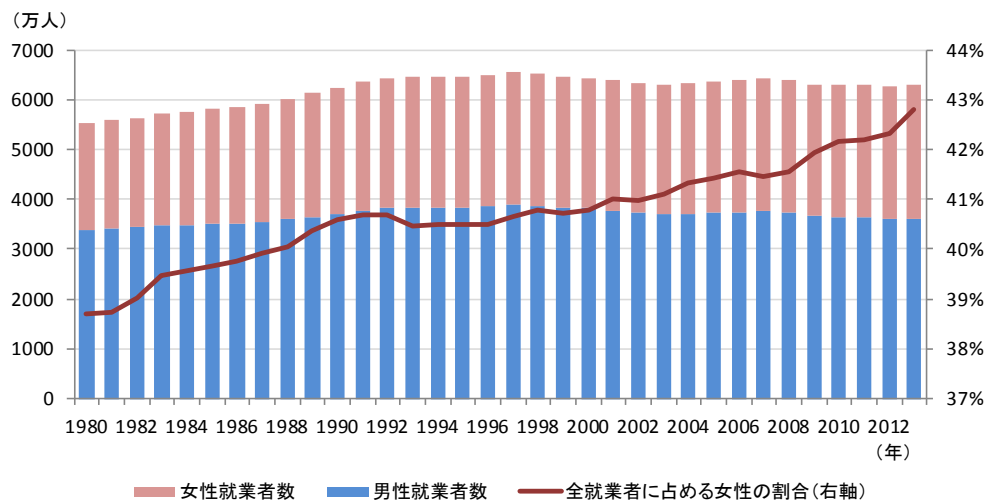
M字カーブのくぼみにあたる25～44歳の女性は、出産・育児というライフイベントと就労の両立に直面する割合が高い。現在の育児・介護休業法に基づけば、対象となる子を養育する労働者であれば、男女どちらでも育児休業が取得できるようになっている。それにもかかわらず、女性だけが労働市場から離脱している理由は、単に両立を困難とする保育施設不足や税・社会

¹ 多様な人材あるいは人材の多様性を活かすことが組織の活力や創造性を高めることに貢献するとの考えから、性別、価値観、ライフスタイル、障害等に対して多様性を受容する考え方のこと。

² 出産・育児を機に女性が労働市場を離脱するため、特定の年代の女性就業率が低下する現象であり、就労と育児の両立の困難さを示している。M字カーブがいまだに残っているのは、先進国では日本と韓国だけである。

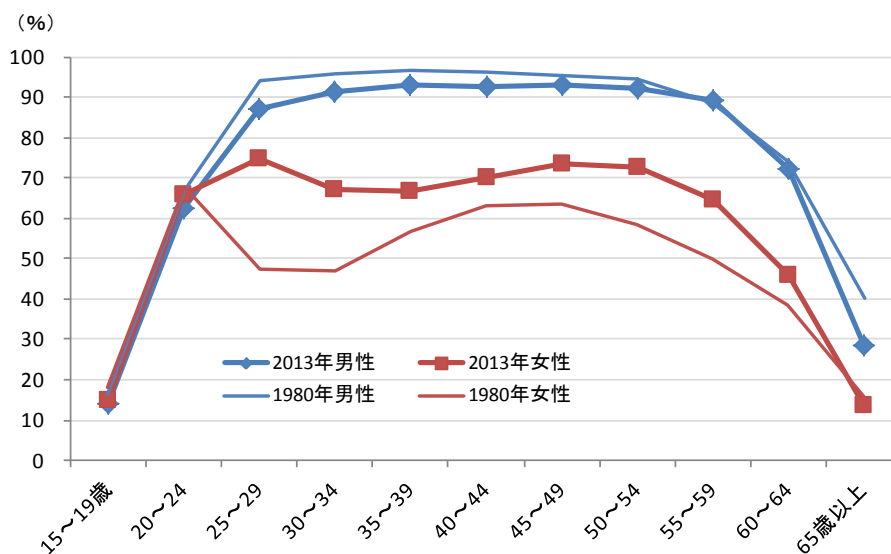
保障制度などの問題だけとは言えないように思われる。

図表1 男女就業者数の推移と全就業者に占める女性の割合



(出所) 総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」(年平均結果-全国)より大和総研作成

図表2 男女別就業率

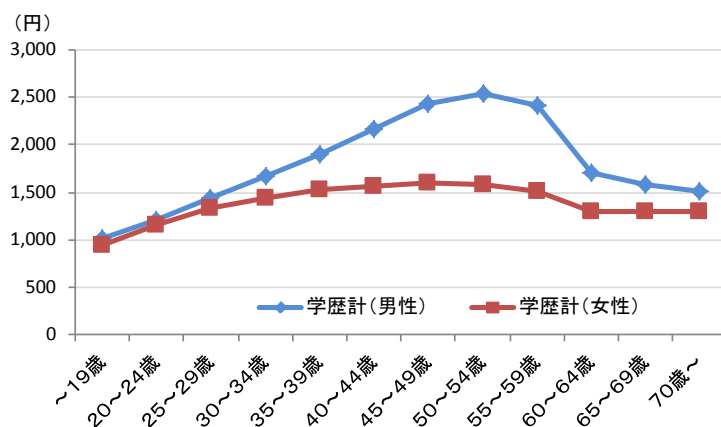


(出所) 総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」(年平均結果-全国)より大和総研作成

企業の福利厚生も含めた男女間の賃金格差が産後の女性の就労を阻害する

図表3は、男女別年齢階級別の就労者の所定内給与額を、所定内実労働時間数で割った単位時間当たり賃金の推移だが、男性の賃金が50～54歳まで一定の割合で上昇を続けるのに対し、女性の賃金は全年齢層を通じて緩やかな変化に留まる。

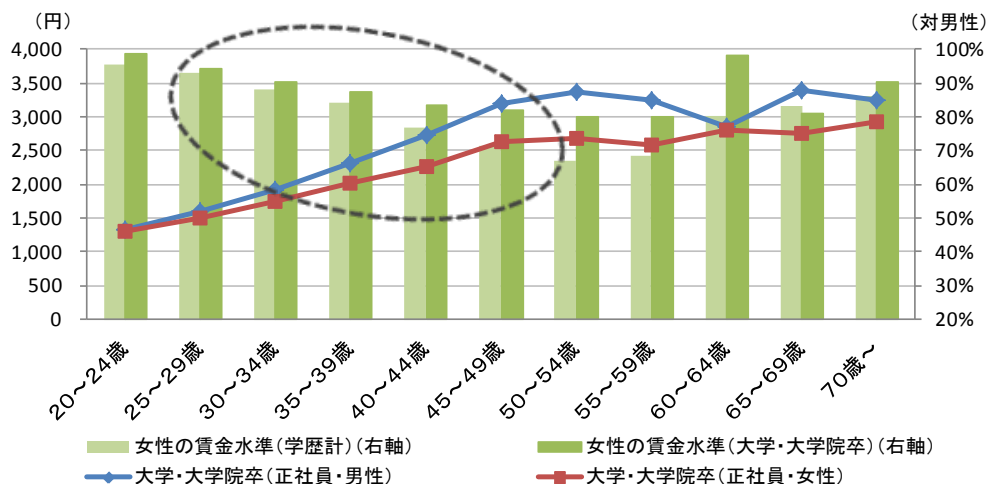
図表3 男女別年齢階級別単位時間当たり賃金（一般労働者）（2013年）



(出所) 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」より大和総研作成

正社員・正職員のみを対象とした単位時間当たり賃金の推移を示したのが図表4だが、50～54歳に至るまで男女間の賃金の差は徐々に拡大している。男女どちらも大学・大学院卒の正社員という同じ境遇の場合でも、20～24歳時点ではほぼ同水準の単位時間当たり賃金（男性を100%とした場合、98.5%）を得ているが、年齢と共に女性の賃金比率（対男性）は低下し（55～59歳時点では同80%を割り込む）、差が拡大していく（学歴計の場合は50～54歳で同66.9%にまで女性の賃金比率は低下する）。

図表4 単位時間当たり賃金の推移と女性の賃金比率（一般労働者、正社員・正職員）（2013年）



(出所) 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」より大和総研作成

男女間の固定的な役割分担意識の影響もあるだろうが、出産・育児を機に家庭内の労働力がどちらか一方になるのならば、所得の多い方が就労を継続するというのは当然の流れである。第一子出産時の平均年齢は父 32.3 歳、母 30.3 歳（2012 年、厚生労働省「人口動態調査」）であり、その年齢を含む 30～34 歳の、どちらも大学・大学院卒の正社員の夫婦でさえ、単位時間当たり賃金の差が男女間で 1 割近くも開いている（妻が、高専・短大卒の場合は 2 割、正社員・正職員以外の場合は 5 割と、さらに差が拡大する）。

また、企業が福利厚生として提供する各種手当（住宅手当や家族手当）も、主たる生計者（世帯員のうち所得が最も多い者）に対してのみ給付され、休業した場合は支給が停止されるケースが多い。他にも、育児休業中は退職金³の算定期間に含まないと規定されていることが多く、主たる生計者が休業した場合、将来受け取る退職金の減少額が、主たる生計者以外の者が休業した場合より大きくなる。

そのため、労働市場を完全に退出しないまでも、相対的に賃金の低い女性が育児休業取得に至るケースは多いだろう。2014 年 4 月に育児休業給付金が従来の休業開始前の賃金に対する給付割合である 50%から 67%に引き上げられ、男女ともに育児休業が取得しやすくなることが目指されたが、各種手当の受け取りの有無や退職金なども含め、男女間の賃金の差が一定以上あるならば、相対的に賃金の高い男性が休業する割合は上昇しないだろう。

非正規雇用への移行でさらに拡大する男女間の賃金格差

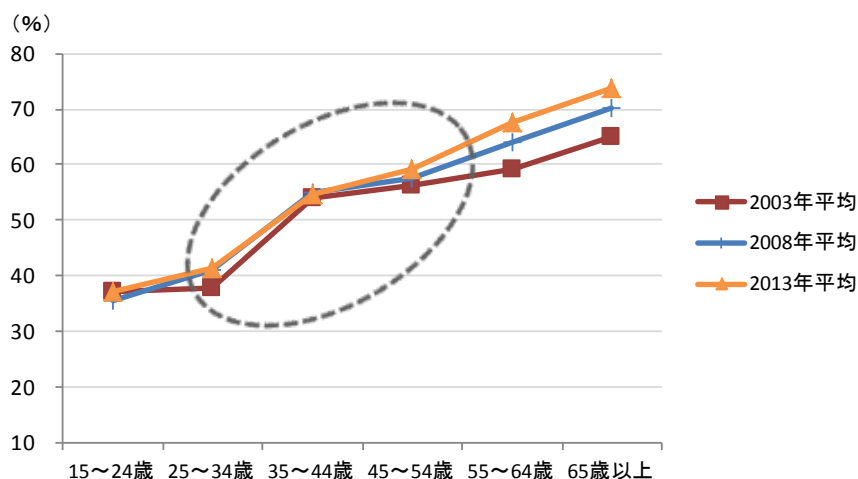
上述のような理由から女性が 1～3 年の育児休業を取得した場合、男女間の賃金格差は一層拡大するため、家庭内の収入は男性を中心に生み出され、女性は就業調整しながら家事や育児を行うことが効率的だと判断される。さらにこの時期、そういった家事や育児と両立しながら正社員として就労を継続することが困難になり、労働時間等で融通の利く非正規雇用に移行する女性の割合が上昇する（図表 5）。すると、男女間の賃金格差はさらに拡大していく。正社員・正職員以外の短時間労働者の単位時間当たり賃金の平均は、女性が 997 円である（男性は 1,080 円、厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査（全国）」）。

対象は女性だけに限定されていないが、『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果⁴によると、短時間労働者という働き方を選んだ理由について、「自分の都合の良い時間帯や曜日に働きたいから」（41.2%）が最も多く挙げられ、「勤務時間や日数が短いから」（30.1%）、「育児・介護等の事情があるから」（26.0%）が続く（複数回答）。これらの回答からも、正社員ではワーク・ライフ・バランスを保つのが難しいと感じている割合の高い様子がわかる。

³ 退職金は、基本給を基準として算出されることが多い。

⁴ 独立行政法人労働政策研究・研修機構[2013]『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果 ― 無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか―（2013 年 5 月）

図表5 女性雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合



(出所) 総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」(年平均結果-全国)より大和総研作成

男女間の均衡処遇と柔軟な労働環境が、産後の女性の就労継続を促進する

このように、企業の福利厚生等の各種手当や退職金を含めた男女間の賃金格差が影響し、育児や家事の負担が女性に偏るため、産後の女性が労働時間の長い正社員として労働市場に留まることは容易ではない。この問題を解消するためには、女性のみが出産・育児のために労働市場を退出しないよう、企業の福利厚生や退職金を含めた男女間の賃金格差を是正していく必要があるだろう。男女ともに同水準の賃金を得ていれば、育児休業を1年ずつ相互に取得するなどの選択肢も生まれ、貴重な乳児期の育児を男性も十分に経験することができるかもしれない。

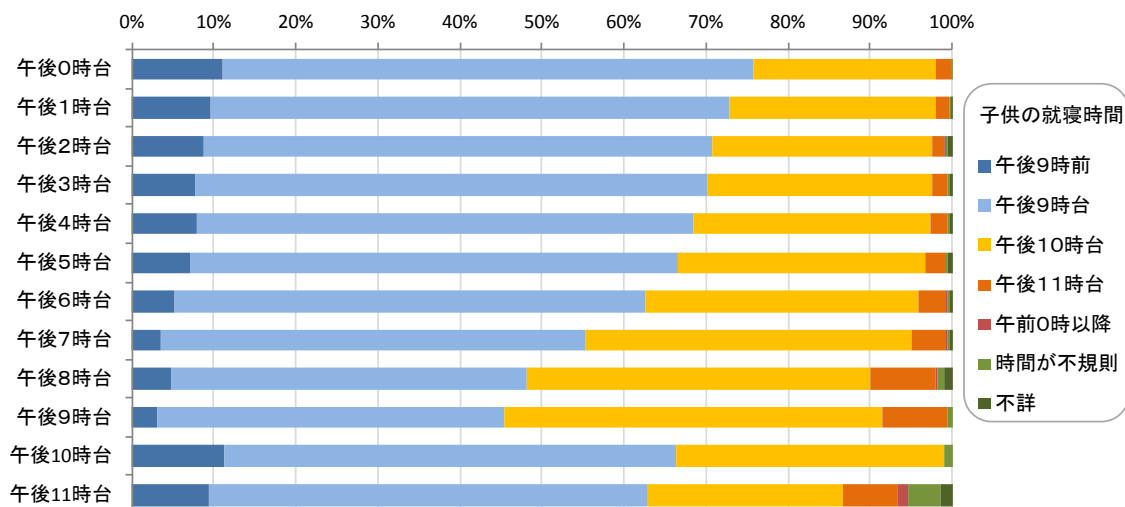
また、前出の短時間労働者という働き方を選ぶ理由で挙げられているが、育児中の女性が正社員として就労を継続した場合、労働時間が長いため、子供の生活が夜型化したり、睡眠時間が短縮化したりと、子供の健康問題等につながる可能性も懸念される⁵。図表6は母親(正社員とは限らないが有職、または学生)の帰宅時間別、子供の就寝時間を表しているが、母親の帰宅時間が遅くなるほど、子供の就寝時間が遅れる傾向が見られる(母親の帰宅時間が午後10時台以降になると、母親の帰宅を待たずに子供は就寝しているケースが大半である)。

育児中の両親がどちらも長時間労働をした場合(図表6が示すように、現状では、母親が長時間労働をした場合の影響の方が大きい)、子供の生活に多少無理を生じさせてしまう可能性がある。しかし、だからといって女性ばかりが低賃金の短時間労働に甘んじるのであれば、政府が掲げる「女性の輝く社会」からは程遠いと言えよう。また、その場合、家庭内の収入の大部分を担うことになる男性の労働時間は、短時間労働の妻の低賃金を補うため、さらに長時間化する懸念がある(図表7)。

⁵ 亀井雄一、岩垂喜貴[2012]「〈総説〉子どもの睡眠」国立保健医療科学院『保健医療科学』2012 Vol. 61 No. 1 pp. 11-17によると、「子どもの健康な生活のためには、適切な睡眠時間の確保と規則正しい生活習慣が重要である」としている。

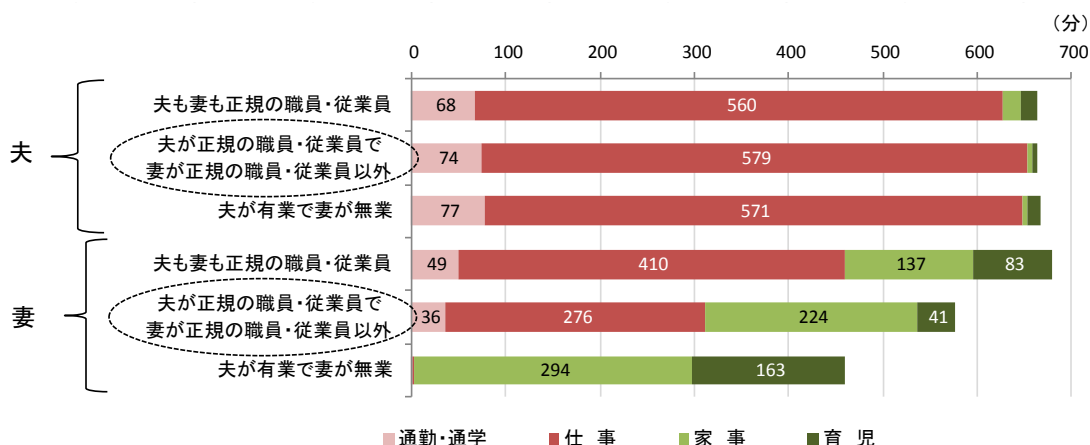
図表6 母親の帰宅時間別、子供の就寝時間

【母親の帰宅時間】



(注) 父親の帰宅時間別に見た同調査では、父親の帰宅時間が子供の就寝時間に影響している傾向は特に見られなかった。
 (出所) 厚生労働省「第10回21世紀出生児縦断調査(平成13年出生児)」(平成23年)より大和総研作成

図表7 子育て期の夫と妻の雇用形態別、行動ごとの平均時間(1日のうち)



(出所) 総務省統計局「平成23年社会生活基本調査 生活時間に関する結果」より大和総研作成

そのため、さまざまなライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能とする就労環境の整備が男女ともに求められる。そうでなければ、育児のみならず、今後増加が見込まれる単身世帯の男性による親の介護なども、正社員として就労を継続しながらでは困難になる。また、現状では、一度労働市場を離脱、もしくは非正規雇用に移行してしまえば、再び正社員に戻ったり、同等の賃金水準を維持したりすることは、かなり難しい。しかし、育児や介護が落ち着いた後、希望すれば再び正社員としての就労が可能な雇用環境が整備されれば、ある時期育児や介護に安心して専念することも可能だろう。さらに、非正規雇用であっても、均等処遇の体制が整えられるのであれば、労働時間に制限のある育児中・介護中の社員にとっては、非正規の働き方も選択肢として、十分検討に値するだろう。

新成長戦略の評価

新成長戦略の中で女性の活躍を促す施策として、①保育施設や家事支援サービスの拡充（放課後児童クラブ等の拡充）、②女性の働き方に中立な税・社会保障制度の見直し、③女性登用の「見える化」等、女性の活躍加速化のための新法の制定、などが掲げられた（図表8）。

図表8 新成長戦略で示された女性の活躍を支援する主な施策

①	2014年度中に制度的措置を実施	「放課後子ども総合プラン」を策定 「待機児童解消加速化プラン」の着実な実施 保育士確保プラン 子育て支援員(仮称)の創設 家事支援環境の拡充(外国人家事支援人材の活用)	「小1の壁」を打破。2019年度末までに30万人分の学童保育の受け皿を確保。 2014年度末までに約20万人、2017年度末までに約40万人分の保育の受け皿を整備。 国全体で必要となる保育士数目標と期限を明示。 育児経験豊かな主婦などを活用。 国家戦略特区において、試行的に安価で安心な家事支援サービスが提供される仕組みを構築。
②	2014年末までに検討	女性の就労意欲を阻害しない制度の構築	配偶者控除の見直し。 年金・健康保険の第3号被保険者制度の見直し。 配偶者手当の見直し。
③	2014年度中に結論、国会への法案提出を目指す	新たな法的枠組みの構築 企業の女性登用の「見える化」 女性活躍応援プラン(仮称) 国家公務員 キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等	国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定などの情報を開示。 有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務付け。 コーポレート・ガバナンスに関する報告書に女性の登用状況や登用促進に向けた取り組みを記載するよう、各金融商品取引所に要請。 積極的に取り組む企業への支援等の充実。 女性の活躍「見える化」表彰等を実施。 「子育て支援員(仮称)」の創設。 マザーズハローワークや学び直しの地域ネットワークの創設の整備。 国が率先して女性職員の採用・登用の拡大に取り組む。 女性登用等に積極的に取り組む大学に対する支援等。
2020年までの数値目標		女性の就業率(25歳から44歳)を73% (2013年度:69.5%) 指導的地位に占める女性の割合30% (2013年:7.5%) 第1子出産前後の女性の継続就業率を55% (2010年:38%) 男性の育児休業取得率を13% (2011年:2.63%)	

(出所) 「『日本再興戦略』改訂2014-未来への挑戦-」、 「『日本再興戦略』の改訂について(中短期工程表)」(平成26年6月24日)より大和総研作成

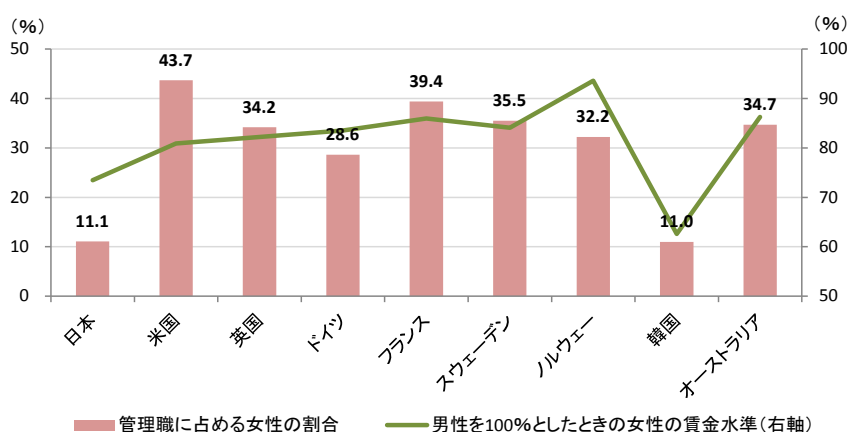
これらの政策を評価すると、単に女性の就労者数を増やすことが目的であるならば、①は有効といえるかもしれない。しかし②については、前出の「『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果」によると、就業調整(年収や労働時間の調整)を「している」割合は34.5%、就業調整を「していない」割合は57.0%と、「していない」割合の方が多い。就業調整を「していない」理由(複数回答)には、「現在の働き方では、もともと税金や控除、社会保険料等に影響する年収には届かない」(28.4%)、「税金や控除、社会保険料等に影響する年収になっても、できるだけ稼ぎたい」(26.0%)が多く挙がっている。つまり、税・社会保障の制度を意識して就業調整をしている割合はそう高くなく、制度を見直すことで女性の労働参加を促すのであれば、その効果は大きいとは言えないだろう。

単に女性就業者数を増加させるだけでなく、政府が掲げる「女性の輝く社会」の構築、「グローバルに通用する世界トップレベルの雇用環境・働き方」の実現を目指すのであれば、先述したように、正社員の男性に比重を置く従来の雇用慣行を改革してゆくことが求められる。そのためには、③を着実に実行していく覚悟が必要だろう。

諸外国との比較においても、男女間の賃金に大きな差が見られないスウェーデンやノルウェー、フランス、オーストラリアでは女性の管理職割合が比較的高い一方、男女間の賃金格差の大きい韓国や日本では女性管理職の割合が低く、男女間の賃金格差はそのまま女性管理職の比率と結びつく（図表9）。

政府は2020年までに国内の指導的地位に占める女性の割合を30%⁶にすると掲げるが、男女間の賃金格差が大きいわが国では、現状のままでの達成は難しいだろう（図表10）。

図表9 各国の管理職に占める女性の割合と、男性賃金に対する女性の賃金比率（2012年）



(注) 男性の賃金に対する女性の賃金比率は、ドイツ、スウェーデンが2011年、フランスが2010年の数字。
(出所) The OECD Employment and Labour Market Statistics database、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」より大和総研作成

図表10 従業員100人以上の企業における役職別人数と女性比率（2013年）

	男性(万人)	単位時間当たり賃金(円)	女性(万人)	単位時間当たり賃金(円)	各役職に占める女性比率
部長級	37.5	4,053	2.0	4,144	5.1%
課長級	83.3	3,208	7.7	2,794	8.5%
係長級	68.4	2,412	12.4	2,121	15.4%
役職計	275.7	2,993	36.0	2,408	11.5%

(注) 役職計には、部長級、課長級以外の役職も含まれる。

(出所) 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)」より大和総研作成

固定的な役割分担意識が強く残る日本で「女性の輝く社会」を実現するためには、保育施設の確保や税・社会保障制度の見直しだけでは十分とは言えない。男女ともに出産・育児、介護を行いながらの就労を可能とする柔軟な労働環境を整備するとともに、雇用状態にかかわらず、女性が男性同様の待遇を得て、やりがいを感じながらさまざまな挑戦をし続けることができるような文化を根付かせていく努力が必要である。それが実現すれば、家庭内の自由な選択によって、男女ともに子育てや介護を経験しながらも就労を継続させることができるだろう。そうなれば、いずれ指導的地位に至る女性の割合も、自ずと増えるのだろうと思われる。

⁶ 30%という数値目標自体は2003年から示されていた。2003年6月20日の男女共同参画推進本部（内閣府）にて「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標が立てられていたが、それから10年、実態は遅々として進まなかった。

【経済構造分析レポート（旧：経済社会研究班レポート）】

- ・ 近藤智也・溝端幹雄・小林俊介・石橋未来・神田慶司「日本経済中期予測（2014年8月）—日本の成長力と新たに直面する課題」2014年8月4日
- ・ No. 27 溝端幹雄「希望をつないだ新成長戦略（下）—岩盤規制の改革は大きく進展、あとは実効性の担保」2014年6月27日
- ・ No. 26 溝端幹雄「希望をつないだ新成長戦略（上）—改革メニューは示されたが雇用面で課題」2014年6月27日
- ・ No. 25 石橋未来「拡充される混合診療について—それでも高額な保険外診療は患者の選択肢となりうるか」2014年6月20日
- ・ No. 24 石橋未来「超高齢社会における介護問題—人材・サービス不足がもたらす「地域包括ケア」の落とし穴」2014年5月9日
- ・ No. 23 溝端幹雄「成長戦略の効果を削ぎかねない隠れた要因—電子行政の徹底等による行政手続きの合理化が急務」2014年4月11日
- ・ No. 22 石橋未来「英国の医療制度改革が示唆するもの—国民・患者が選択する医療へ」2014年3月27日
- ・ No. 21 小林俊介「設備投資循環から探る世界の景気循環—期待利潤回復、不確実性低下、低金利の下で拡大局面へ」2014年2月6日
- ・ No. 20 小林俊介「円安・海外好調でも輸出が伸びない5つの理由—過度の悲観は禁物。しかし短期と長期は慎重に。」2014年2月6日
- ・ No. 19 小林俊介「今後10年間の為替レートの見通し—5年程度の円安期間を経て再び円高へ。3つの円高リスクに注意。」2014年2月6日
- ・ 近藤智也・溝端幹雄・小林俊介・石橋未来・神田慶司「日本経済中期予測（2014年2月）—牽引役不在の世界経済で試される日本の改革への本気度」2014年2月5日
- ・ 神田慶司「今春から本格化する社会保障制度改革—真の意味での社会保障・税一体改革の姿を示すべき」（2014年1月29日）
- ・ 鈴木準・神田慶司「消費税増税と低所得者対策—求められる消費税の枠内にとどまらない制度設計」（2014年1月20日）
- ・ 溝端幹雄「安倍政権の成長戦略の要点とその評価—三本目の矢は本当に効くのか？」（2014年1月20日）
- ・ No. 18 石橋未来「診療報酬プラス改定後、効率化策に期待—持続可能な医療のためには大胆かつ積極的な効率化策が必要となろう」2014年1月15日

- ・ No. 17 石橋未来「米国の医療保険制度について—国民皆保険制度の導入と、民間保険会社を活用した医療費抑制の試み」2013年12月16日
- ・ 小林俊介「米国金融政策の変化が世界経済に与えるもの」2013年10月25日
- ・ No. 16 小林俊介「日本は投資過小、中国は投資過剰」の落とし穴—事業活動の国際化に伴う空洞化が進む中「いざなぎ越え」は困難か」2013年10月16日
- ・ 神田慶司「これで社会保障制度改革は十分か—「木を見て森を見ず」とならないよう財政健全化と統合的な改革を」2013年10月11日
- ・ 神田慶司「来春の消費税増税後の焦点—逆進性の問題にどう対処すべきか」2013年9月20日
- ・ No. 15-1 小林俊介「QE3 縮小後の金利・為替・世界経済（前編）—シミュレーションに基づく定量的分析」2013年9月9日
- ・ No. 15-2 小林俊介「QE3 縮小後の金利・為替・世界経済（後編）—グローバルマネーフローを中心とした定性的検証」2013年9月9日
- ・ No. 14 石橋未来「超高齢社会医療の効率化を考える—IT 化を推進し予防・健診・相談を中心とした包括的な医療サービスへ」2013年8月15日
- ・ No. 13 小林俊介「量的緩和・円安でデフレから脱却できるのか？—拡張ドーンブッシュモデルに基づいた構造 VAR 分析」2013年8月15日
- ・ No. 12 溝端幹雄「成長戦略と骨太の方針をどう評価するか—新陳代謝と痛みを緩和する「質の高い市場制度」へ」2013年7月25日
- ・ 鈴木準・近藤智也・溝端幹雄・神田慶司「超高齢日本の30年展望—持続可能な社会保障システムを目指し挑戦する日本—未来への責任」2013年5月14日
- ・ No. 11 溝端幹雄「エネルギー政策と成長戦略—生産性を高める環境整備でエネルギー利用の効率化と多様化を」2013年2月6日
- ・ No. 10 神田慶司「転換点を迎えた金融政策と円安が物価に与える影響—円安だけでインフレ目標を達成することは困難」2013年2月5日
- ・ 近藤智也・溝端幹雄・神田慶司「日本経済中期予測（2013年2月）—成長力の底上げに向けて実行力が問われる日本経済」2013年2月4日
- ・ No. 9 溝端幹雄「超高齢社会で変容していく消費—キーワードは「在宅・余暇」「メンテナンス」「安心・安全」」2012年8月10日
- ・ No. 8 神田慶司「失業リスクが偏在する脆弱な雇用構造—雇用構造がもたらす必需的品目の需要増加と不要不急品目の需要減少」2012年8月10日

その他のレポートも含め、弊社ウェブサイトにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>