

第2章 女性のM字型カーブの解消に向けて

今後、急速な少子高齢化の進展に伴い労働力人口が本格的に減少していくことが見込まれる中、将来にわたり安心して暮らせる活力ある社会を実現するためには、就業率・就業者数を上昇させ、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要である。こうした中、平成22年6月に閣議決定された新成長戦略においては、25歳から44歳までの女性の就業率を2020年までに73%とする目標が掲げられるなど、女性の就業率向上、とりわけM字型カーブ（女性の年齢階級別就業率を表すカーブ）の解消が重要な課題となっている。本章では、女性の就業率に着目し、そのM字型カーブの現状とこれまでの推移、就業率変化の要因などを分析するとともに、M字型カーブ解消に向けた課題について検討する。

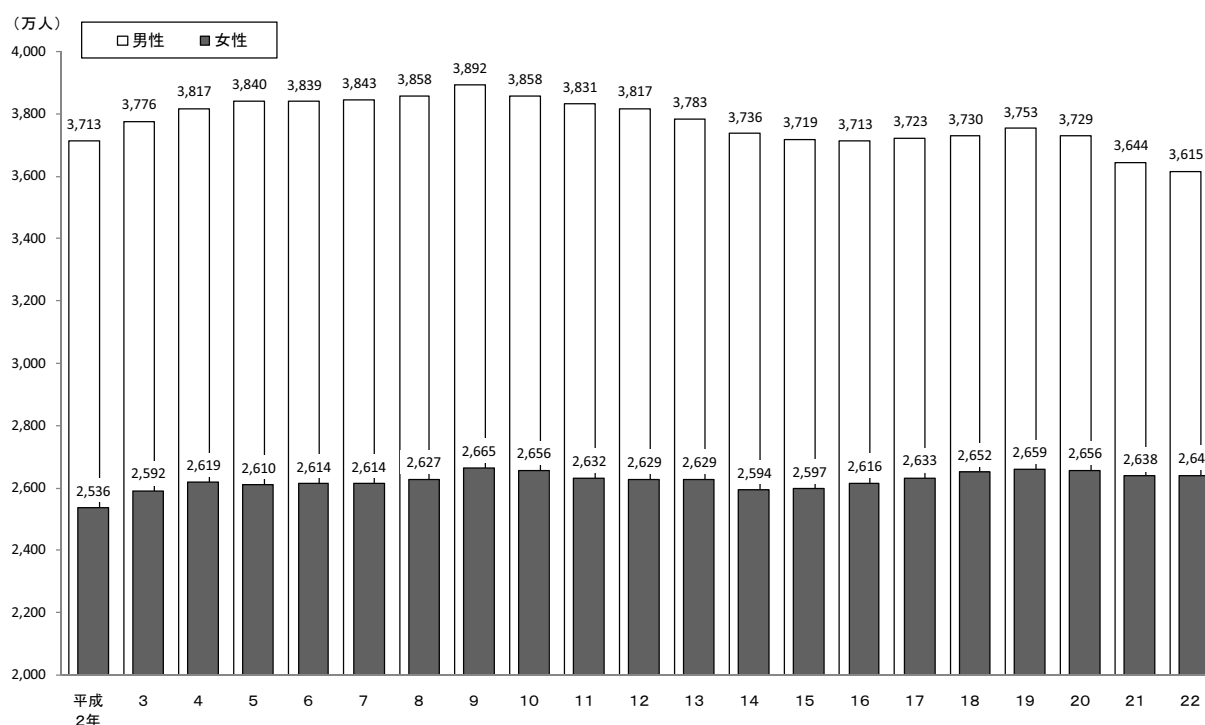
第1節 M字型カーブの現状とこれまでの推移

1 就業者数、就業率の推移

（就業者数の推移～平成9年がピーク、以降、男性は減少、女性は横ばい）

就業者数について平成2年からの長期的な変化をみると、女性は平成2年（2,536万人）から平成9年（2,665万人）まで増加傾向であったが、その後は2,594～2,659万人の間で推移しておりほぼ横ばいとなっている。一方、男性は平成2年（3,713万人）から平成9年（3,892万人）まで増加傾向であったがその後減少し、平成17年（3,723万人）から平成19年（3,753万人）までの間増加に転じるものの、平成22年には3,615万人まで就業者数は減少している。男女ともに平成9年がピークとなっているが、女性は平成22年2,641万人と平成9年（2,665万人）と比べると24万人の減少にとどまっている。一方、男性は平成22年3,615万人と平成9年（3,892万人）と比べると277万人減少しており男性就業者の減少が際立っている（図表2-1-1）。

図表 2-1-1 男女別就業者数の推移



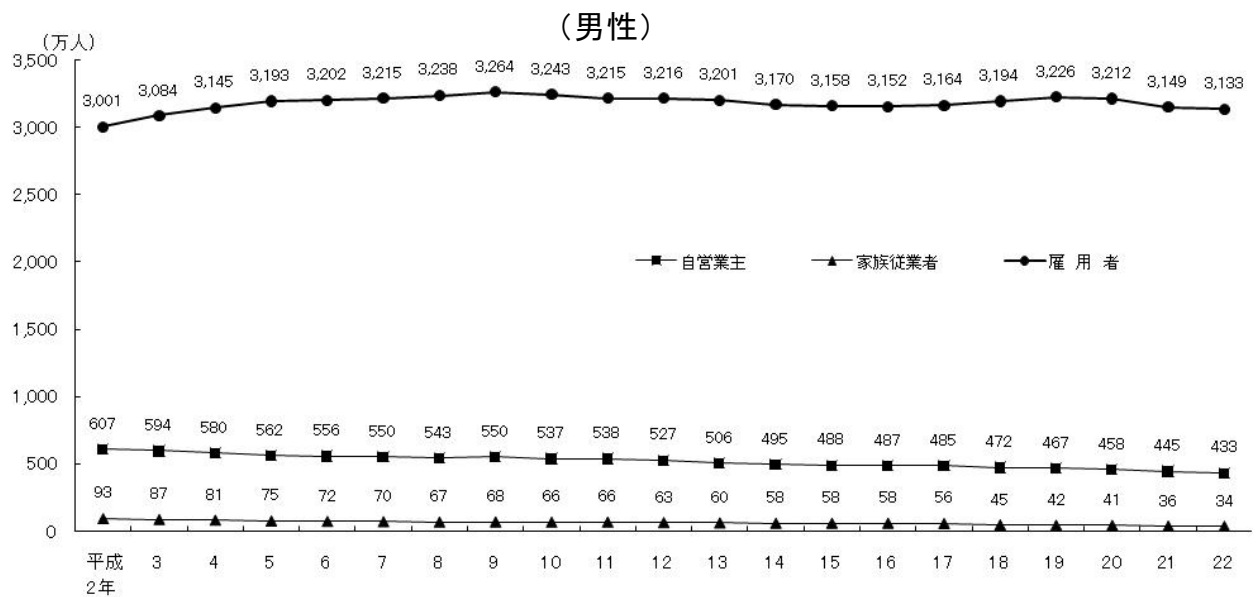
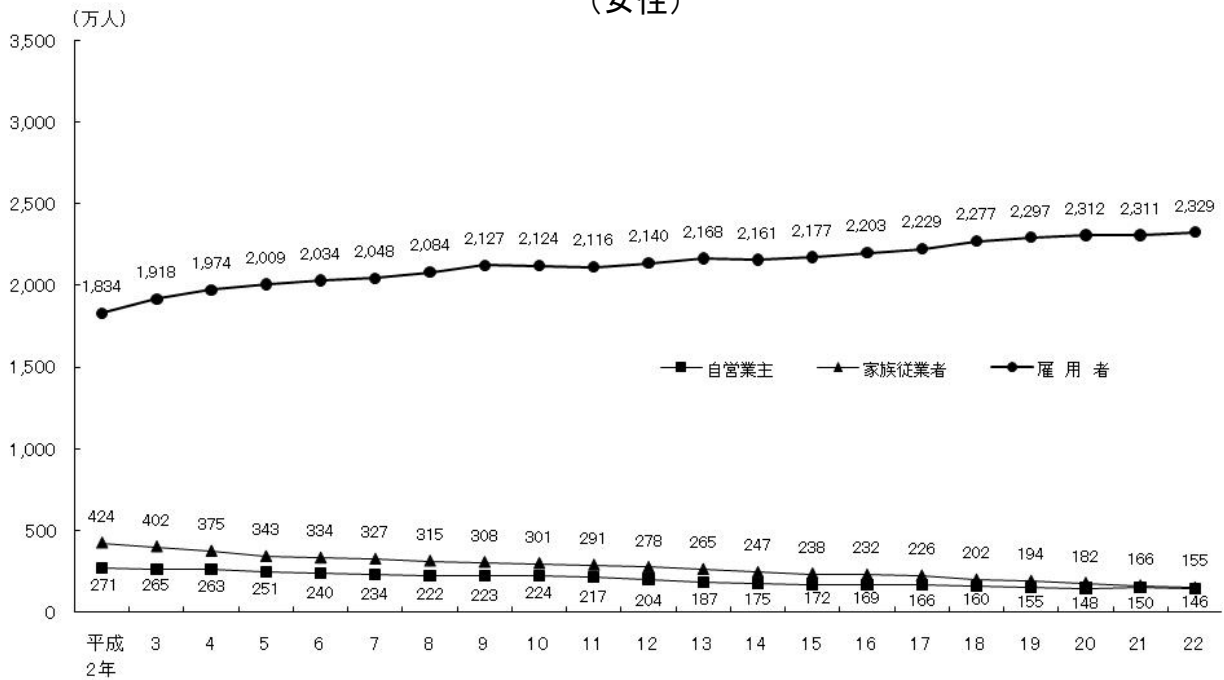
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

（従業上の地位別就業者数の推移～女性雇用者は一貫して増加、男女ともに自営業主・家族従業者は減少）

就業者数を従業上の地位別にみると、就業者のうち女性は雇用者が平成 2 年（1,834 万人）からほぼ一貫して増加傾向にあり、平成 22 年の雇用者数は 2,329 万人と、平成 2 年と比べると約 500 万人増加している。一方、自営業主及び家族従業者は減少を続け、平成 22 年の自営業主は平成 2 年（271 万人）の半数近く、同じく家族従業者は平成 2 年（424 万人）の 4 割以下まで減少している。この結果、就業者に占める雇用者の割合は上昇し続け、平成 2 年の 72.3%から平成 22 年 88.2%と 15.9%ポイント上昇しており、男性の就業者に占める雇用者割合（86.7%）と同程度となっている。

男性も雇用者が平成 2 年（3,001 万人）から平成 9 年（3,264 万人）まで増加していたが、その後は 3,133～3,243 万人の間で推移している。自営業主及び家族従業者は女性と同様に減少傾向にあるが、自営業主は平成 2 年（607 万人）の約 7 割、家族従業者は平成 2 年（93 万人）の約 4 割となっている。このため、就業者に占める雇用者の割合は女性と同様に上昇傾向にあるが、平成 2 年（80.8%）と平成 22 年（86.7%）を比べた上昇幅は 5.9%ポイントと、女性と比較すると小さくなっている（図表 2-1-2）。

図表 2-1-2 従業上の地位別就業者数の推移
(女性)



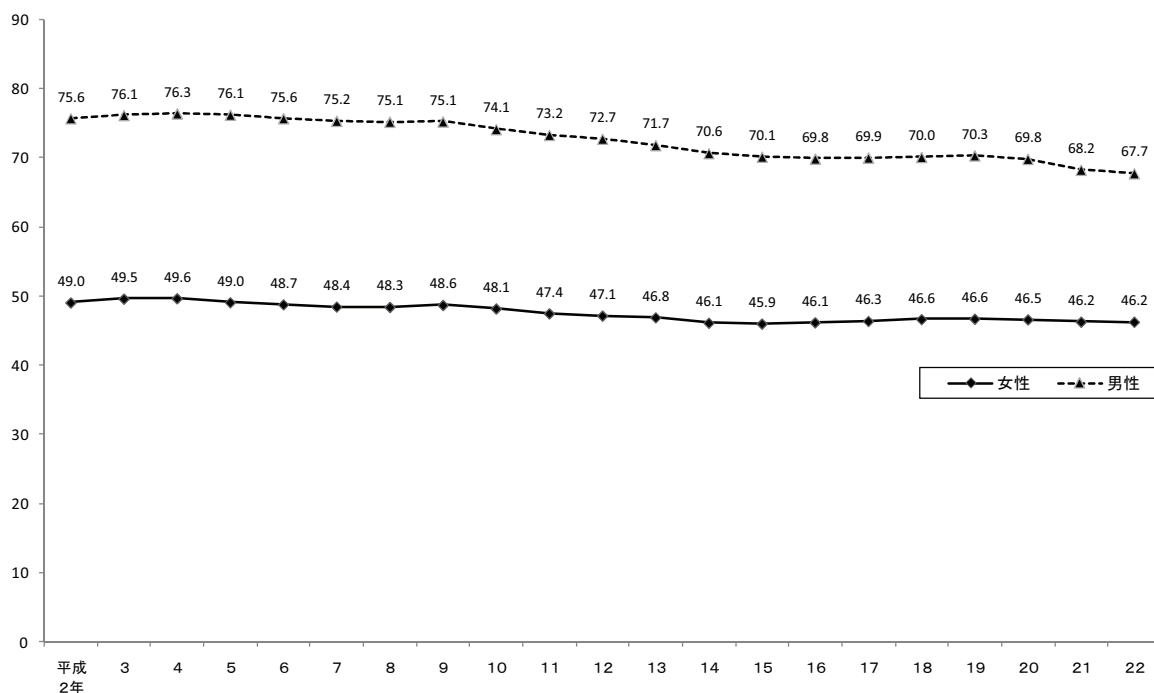
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(就業率の推移～女性は低下後横ばい、男性は低下傾向)

就業率について、平成2年からの長期的な変化をみると、女性は平成4年(49.6%)をピークに平成15年(45.9%)まで低下傾向が続き、その後46.1%～46.6%の間で推移しており横ばいとなっている。一方男性の就業率は平成4年(76.3%)をピークに低下が続き、平成17年(69.9%)から平成19年(70.3%)まで上昇に転じるものの、平成20年(69.8%)以降低下が続いている(図表2-1-3)。

(%)

図表 2-1-3 男女別就業率の推移

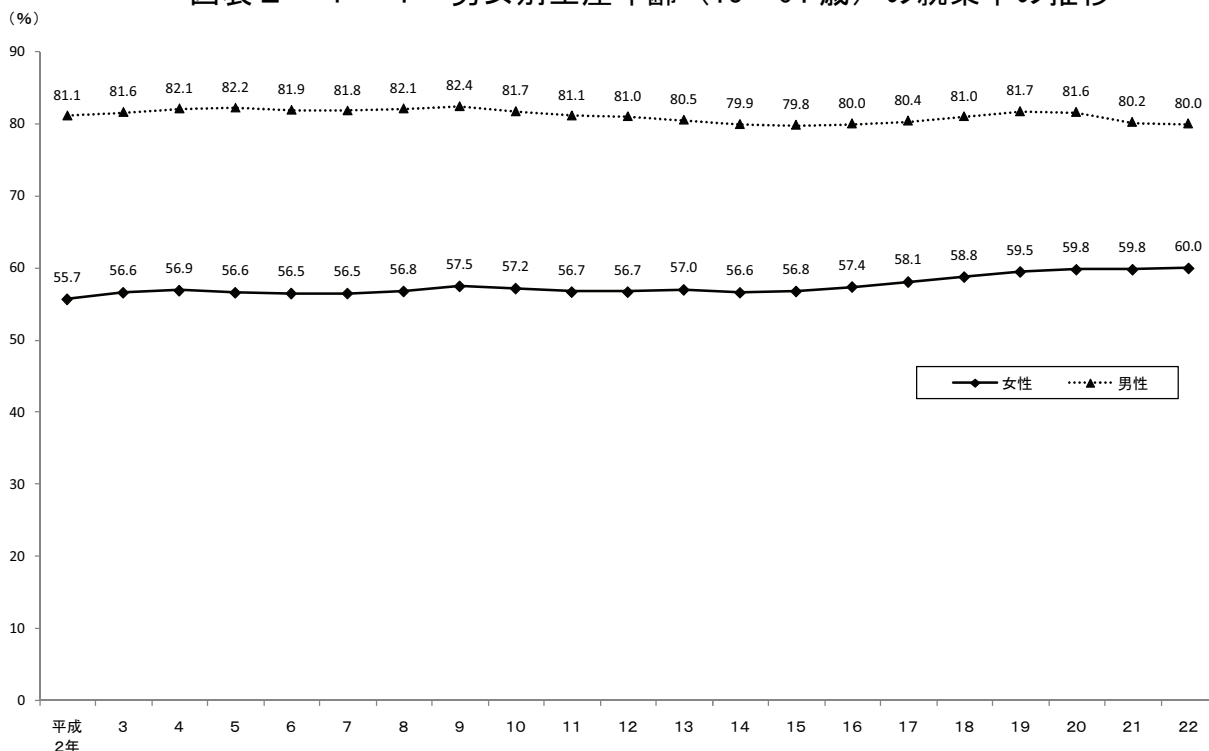


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(生産年齢(15~64歳)の就業率の推移～女性は上昇傾向、男性は横ばい)

生産年齢を上回る65歳以上の高齢者の増加による就業率低下の影響を除くため、生産年齢の就業率について、平成2年からの長期的な変化をみると、女性は平成4年(56.9%)まで上昇し、その後は56.5~57.5%の間で推移し、平成15年(56.8%)以降上昇傾向が続いている。一方男性は平成9年(82.4%)をピークに低下し、平成16年(80.0%)から平成19年(81.7%)まで上昇に転じるものの、平成22年には80.0%となっている。生産年齢における就業率の男女差は、平成2年の25.4%ポイントから年々縮小傾向にあるが、平成22年において未だ20.0%ポイントの差が存在する(図表2-1-4)。

図表 2-1-4 男女別生産年齢（15～64 歳）の就業率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

2 年齢階級別就業率の推移

（女性の就業率～25 歳から 34 歳の年齢層では 20 年間で 14%上昇）

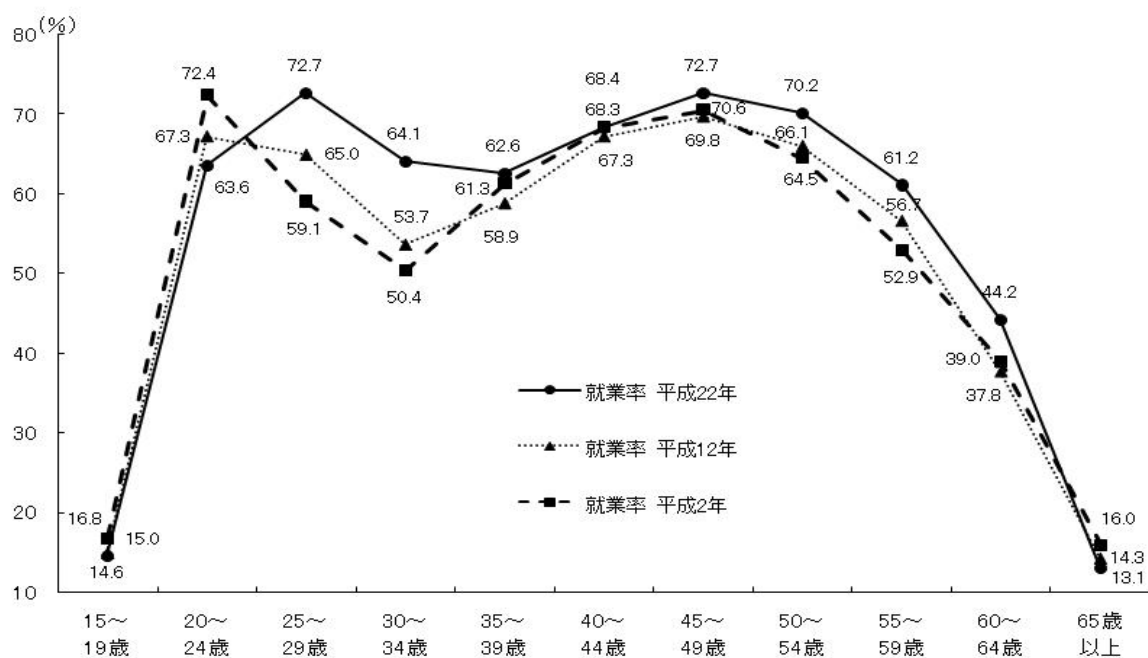
年齢階級別の就業率について、平成 2 年（20 年前）、平成 12 年（10 年前）及び平成 22 年を比べると、女性は「25～29 歳」及び「30～34 歳」の就業率が大きく上昇している。「25～29 歳」について、平成 2 年と平成 12 年の差は 5.9%ポイント、平成 12 年と平成 22 年の差は 7.7%ポイントと、後半の 10 年の上昇幅が大きい。また、「30～34 歳」についても、平成 2 年と平成 12 年の差は 3.3%ポイント、平成 12 年と平成 22 年の差は 10.4%ポイントと、特に後半の 10 年の上昇幅が大きい。その結果、平成 2 年、平成 12 年においては、M字型カーブの左側のピークは「20～24 歳」であったが、平成 22 年には「25～29 歳」へ移っている。また、平成 2 年、12 年では「30～34 歳」がM字型カーブのボトムであったが、平成 22 年は「35～39 歳」へ移っている。このようにいわゆるM字型カーブのボトムの部分は年々上昇しているものの、依然として落ち込みがみられる。

就業率が低下している層についてみると、15～24 歳については近年の大学等への進学率の高まり、また「65 歳以上」については高齢化の影響によるものと考えられる。

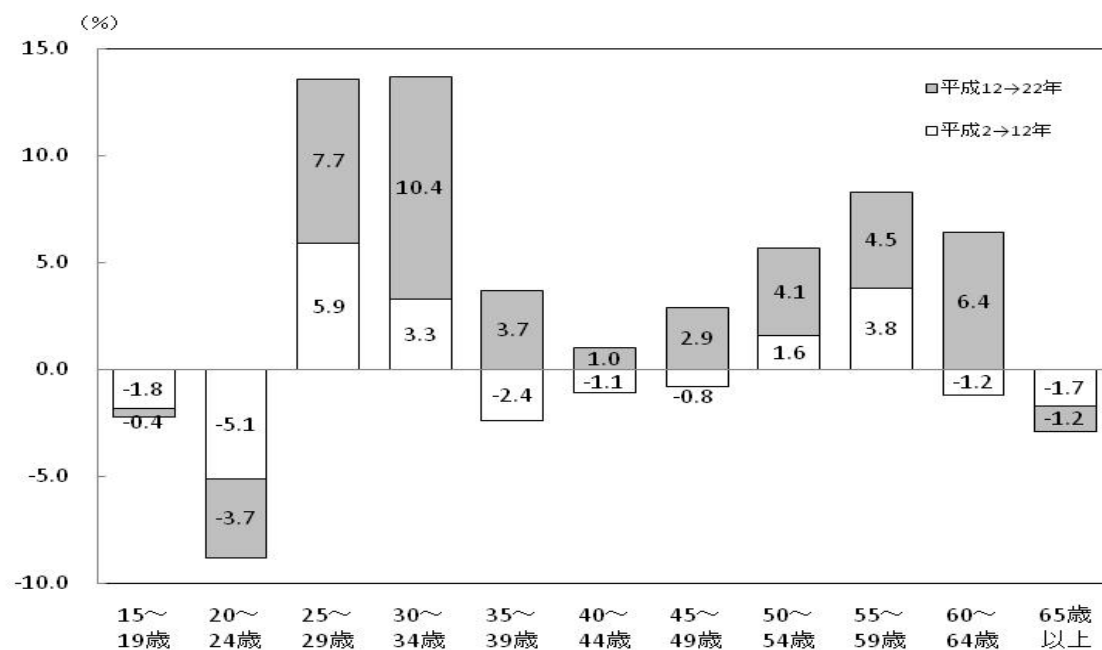
一方男性は、女性のようなM字型の落ち込みはないものの、20 年前（平成 2 年）と比べるとほぼすべての年齢階級で就業率が低下している（図表 2-1-5）。

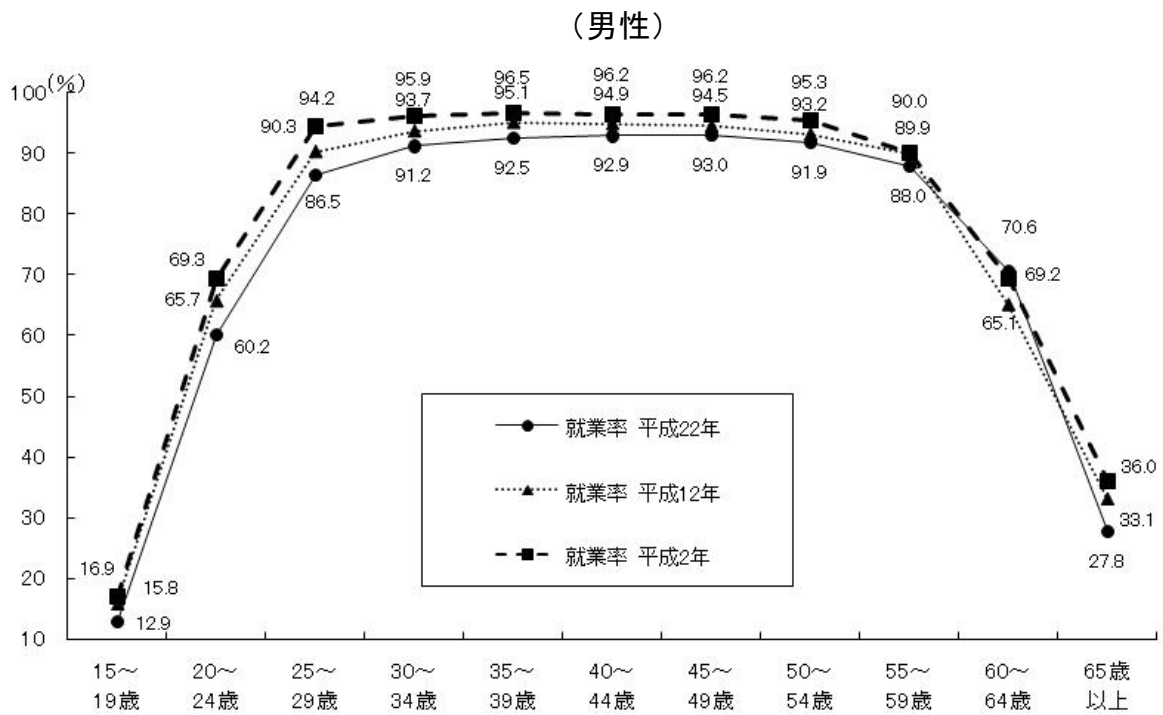
図表 2-1-5 年齢階級別就業率の変化

(女性)

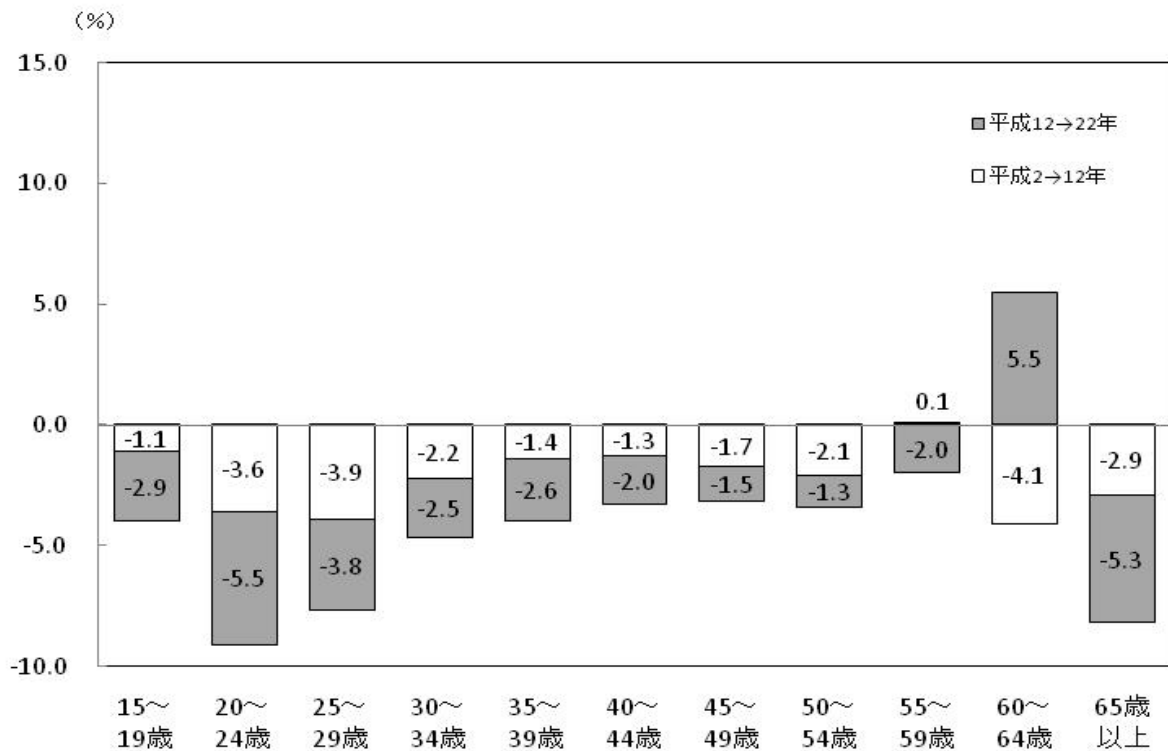


[女性 平成2年→12年→22年]





[男性 平成2年→12年→22年]



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

3 女性の配偶関係別就業率の推移

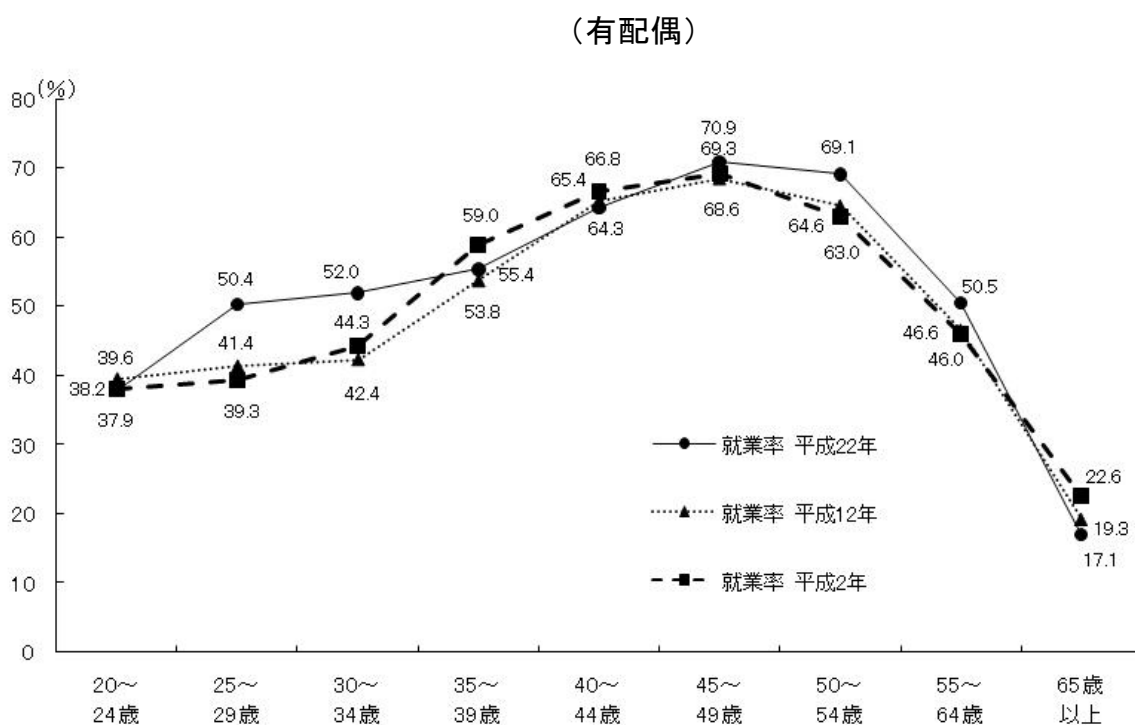
(配偶関係別就業率～有配偶女性ではこの10年間で25歳から34歳の就業率が大きく上昇、未婚女性では35歳から49歳の就業率の上昇幅が大)

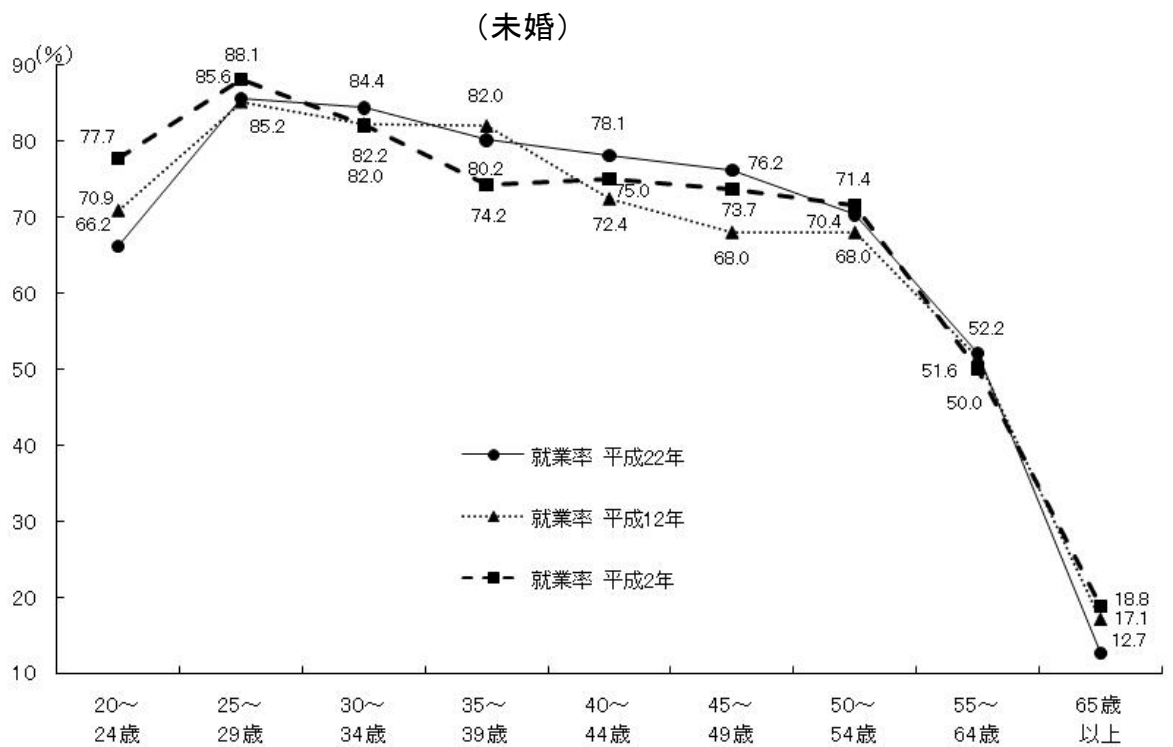
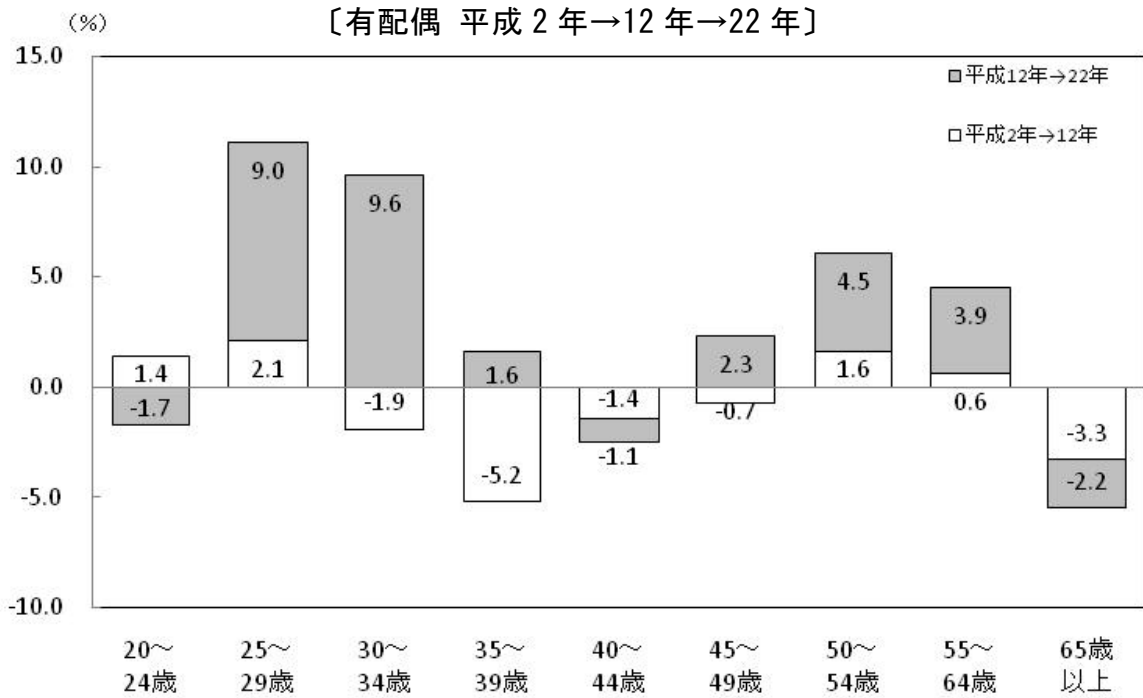
女性の年齢階級別就業率を配偶関係別にみると、有配偶者であるか未婚者であるかにより、年齢階級別就業率曲線の形状が大きく異なっていることが確認できる。女性のM字型カーブは、有配偶者女性の就業率の低さ、特に若い年齢階級における就業率の低さの影響が大きくなっている。

有配偶女性の年齢階級別就業率について平成2年(20年前)と平成22年を比較すると、「25～29歳」で11.1%ポイント上昇、「30～34歳」で7.7%ポイント上昇と他の年齢階級と比較して上昇幅は大きいものの、未だ就業率は50%強となっている。

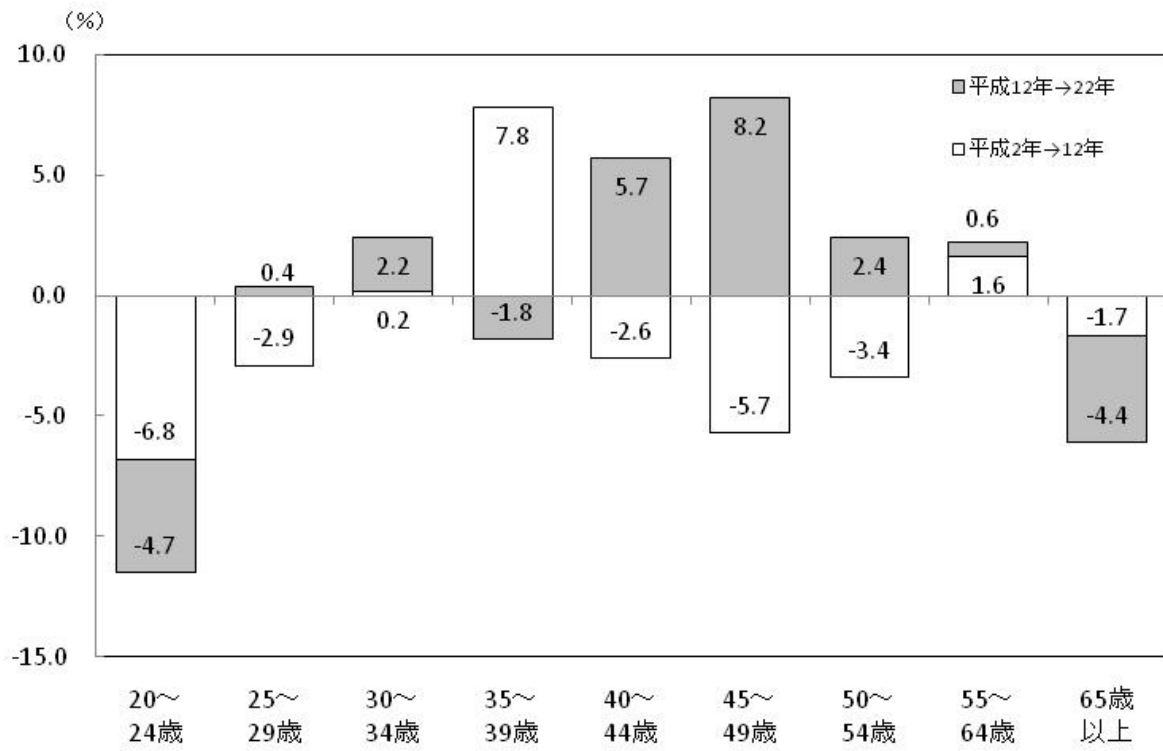
一方、未婚女性について平成2年(20年前)と平成22年を比較すると、「25歳～29歳」、「30～34歳」の年齢階級よりむしろ、「35～39歳」で6.0%ポイント上昇、「40～44歳」で3.1%ポイント上昇と、比較的上昇幅が大きくなっている(図表2-1-6)。

図表2-1-6 女性の配偶関係、年齢階級別就業率





[未婚 平成2年→12年→22年]



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

4 女性の就業率変化の要因分解

(25歳から34歳の年齢層における就業率上昇の要因～平成2年から12年は未婚者割合の上昇の効果大、平成12年から22年は有配偶女性の就業率上昇の効果大)

平成2年から平成22年までの20年間の就業率の変化を配偶関係の構成比の変化要因と配偶関係別就業率の変化要因に分解すると、最も就業率が上昇した「30～34歳」については、未婚者割合の上昇（平成2年12.9%、平成22年32.9%）等配偶関係別の構成比の変化効果が最も大きい、有配偶者の就業率の上昇（平成2年44.3%、平成22年52.0%）の効果も大きいことが確認できる。

「25～29歳」においても未婚者割合の上昇（平成2年39.8%、平成22年59.7%）等配偶関係別の構成比の変化効果が大きい、有配偶者の就業率の上昇（平成2年39.3%、平成22年50.4%）も寄与していることが確認できる。

さらに20年間の変化を平成2年から12年までの10年間と平成12年から22年までの10年間に分けてみると、最初の10年間については、「30～34歳」では未婚者割合の上昇（平成2年12.9%、平成12年24.7%）等配偶関係別の構成比の変化効果が就業率を上昇させる方向で働いていたが、有配偶者の就業率の低下（平成2年44.3%、平成12年42.4%）が就業率を下げる方向に働いたことが確認できる。「25～29歳」についても未婚者割合の上昇（平成2年39.8%、平成12年52.4%）等配偶関係別の構成比の変化効果が大きくなっているが、有配偶者の就業率の上昇による効果も就業率を上昇させる方向で働いていた。

また、「35～39歳」では、未婚者割合の上昇（平成2年6.9%、平成12年12.5%）等配偶関係の構成比の変化効果及び未婚者の就業率の上昇（平成2年74.2%、平成12年82.0%）による変化効果は就業率を上昇させる方向で働いていたものの、有配偶者の就業率の低下（平成2年59.0%、平成12年53.8%）の効果が大きく、結果として就業率が下がったことが確認できる。

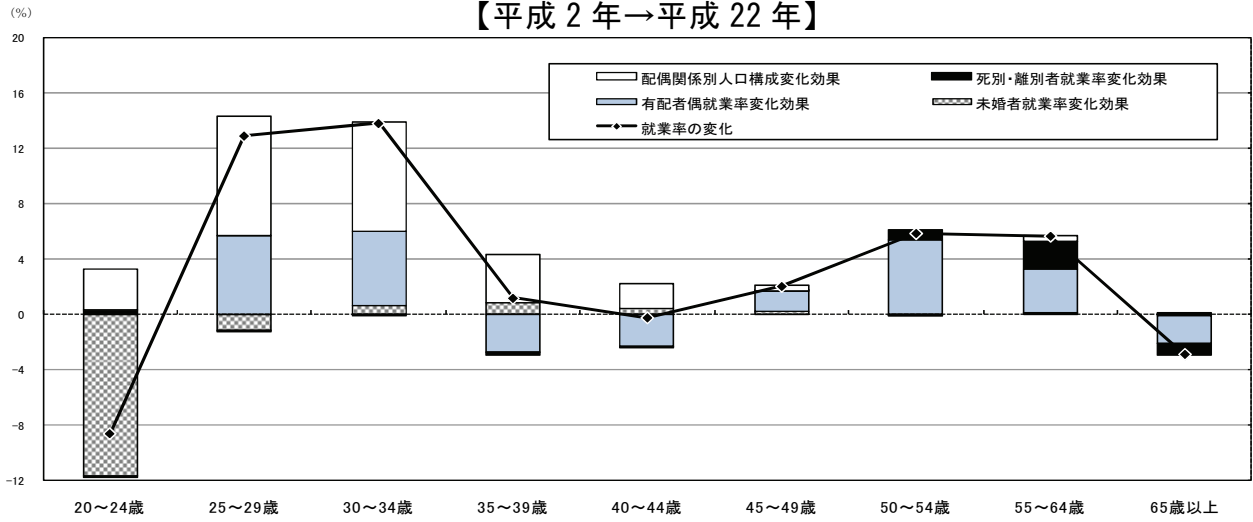
平成12年から平成22年にかけての動きをみると、「25～29歳」、「30～34歳」ともに有配偶者の就業率の変化効果も配偶関係の構成比の変化効果も就業率を上昇させる方向で働いていたが、前者の方が大きく寄与していたことが確認できる。

「35～39歳」については、未婚者割合の上昇（平成12年12.5%、平成22年21.1%）等配偶関係別の構成比の変化効果が大きかったことが確認できるが、有配偶者の就業率の上昇による効果も寄与していたことが確認できる。

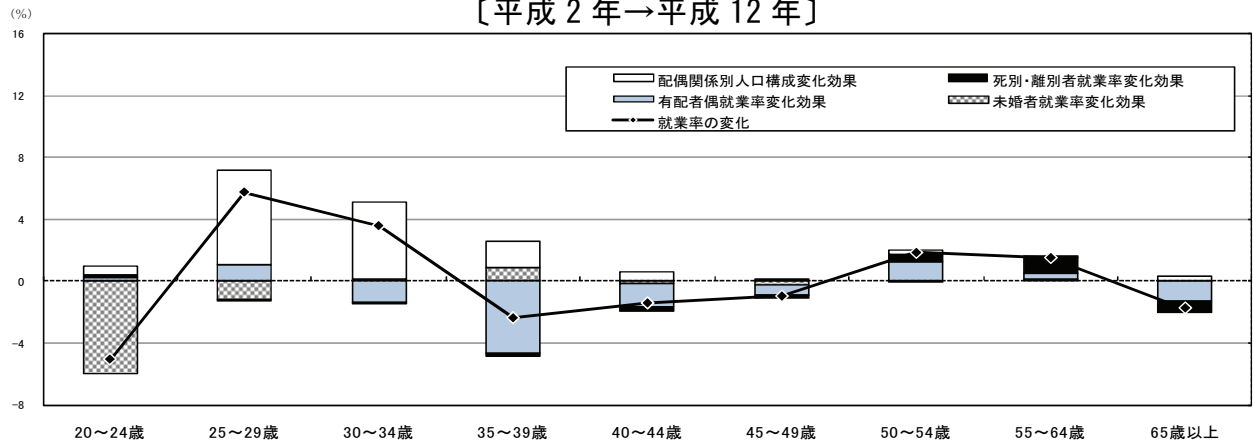
以上のとおり、「25～29歳」及び「30～34歳」については、最初の10年間は配偶関係別の構成比の変化効果の寄与が大きく、後半の10年間については有配偶者の就業率の変化効果の寄与が大きくなっていることが確認できる（図表2-1-7）。

図表 2-1-7 女性の就業率変化の要因分解

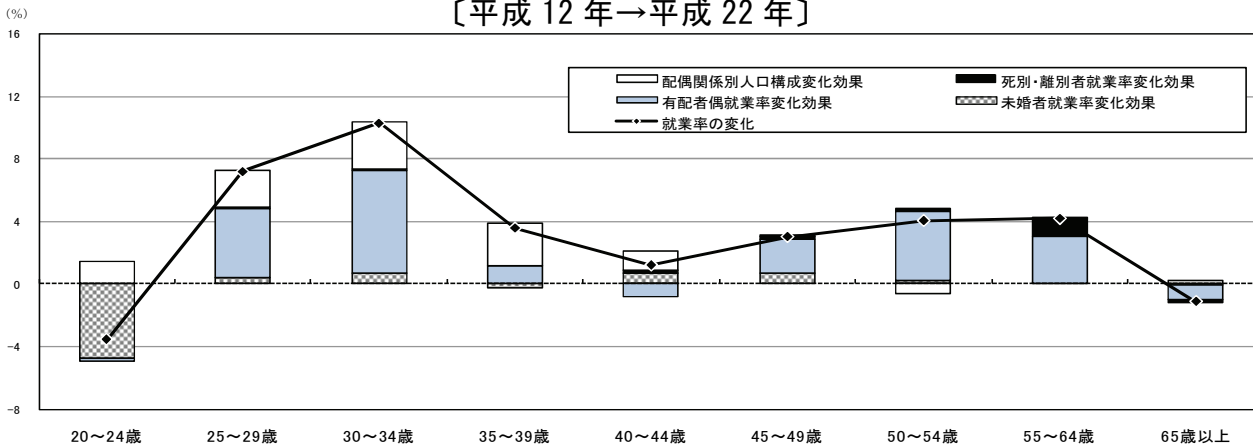
【平成 2 年→平成 22 年】



〔平成 2 年→平成 12 年〕



〔平成 12 年→平成 22 年〕



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

（注）要因分解については以下のとおり。

$$\alpha = \frac{\sum Ni \alpha_i}{N} \text{より}$$

$$\Delta \alpha = \frac{\sum (Ni + \frac{\Delta Ni}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \frac{\Delta N}{2}} + \frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2} - \alpha) \Delta Ni}{N + \frac{\Delta N}{2}}$$

就業率変化効果 配偶関係別人口構成変化効果
 N : 15 歳以上人口 α = 就業率

（ \square は配偶関係計、添字 i は配偶関係別を表す）

5 子どもの有無・末子の年齢別女性の就業状況

(世帯属性別女性の就業率～子の有無、末子の年齢により女性の就業率には開き)

M字型カーブを形成する要因をさらに分析するため、25歳から44歳の女性の就業状況を子どもの有無や末子の年齢別に確認する。なお、配偶関係・子どもの有無など世帯属性に加えて、就業形態についても分析するため、ここでは総務省統計局「就業構造基本調査」を用いる。

直近の同調査(平成19年)によって、25歳から44歳の年齢層における女性の就業率(有業者(ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者)の割合)を概観すると、未婚女性と一般世帯(住居と生計を共にしている2人以上の集まり)のうち、「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」(以下「有配偶世帯」という。)の妻では大きな開きがある。さらに、有配偶世帯のうち、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」(以下「子どもがいる世帯」という。)の妻についてみると、25歳から34歳の年齢層では更に就業率が低くなっていることが確認できる。また、子どもがいる世帯の中でも末子の年齢が6歳未満あるいは3歳未満の世帯の妻に限ってみると、より低い就業率となっており、年齢階級が高いほど少しずつ就業率は高くなっているものの5割を下回る水準である。

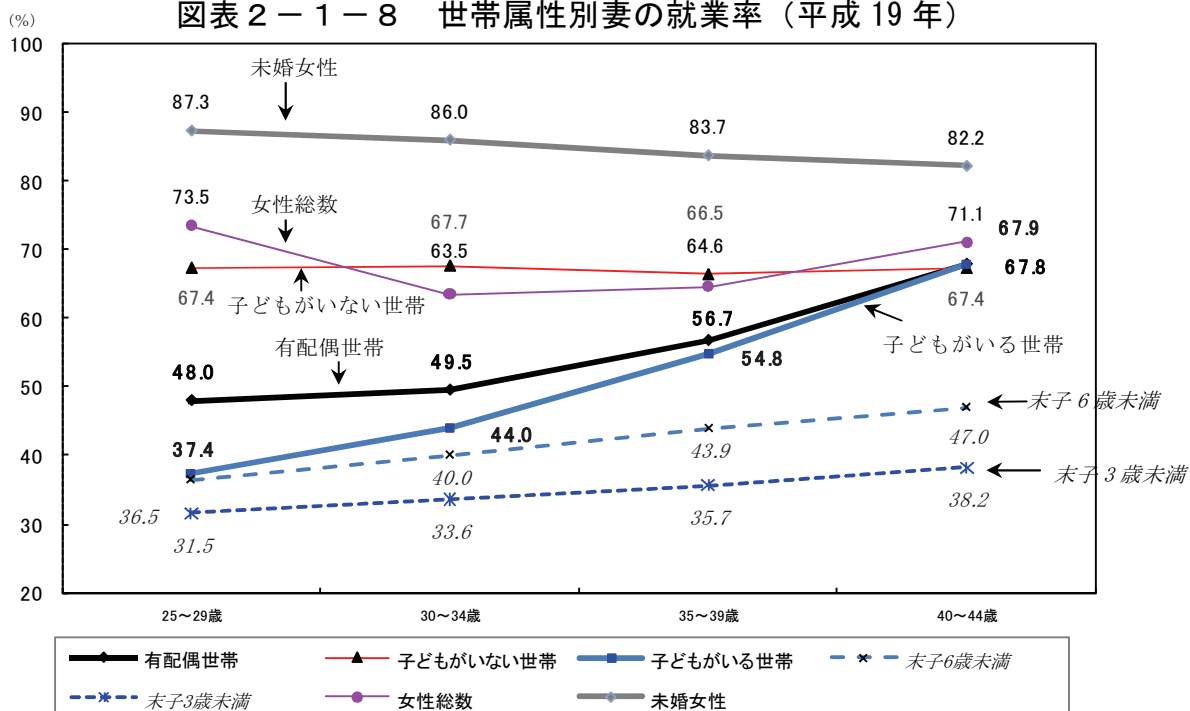
次に年齢階級ごとにみると、「25～29歳」の女性全体の就業率は73.5%と他の年齢階級に比べ高く、未婚の女性は更に87.3%と高いものの、有配偶世帯の妻の就業率は48.0%と5割を下回っており、有配偶世帯のうち子どもがいる世帯の妻は37.4%と更に低くなっている。また、末子の年齢別にみると、末子の年齢が6歳未満では36.5%と低く、末子の年齢が3歳未満では31.5%と更に低くなっている。

「30～34歳」の女性全体の就業率は63.5%となっており「25～29歳」に比べ10.0%ポイントも低くなっているが、子どもがいる世帯の就業率は44.0%と、「25～29歳」(37.4%)に比べ6.6%ポイント高くなっている。

「35～39歳」の子どもがいる世帯の就業率は54.8%と5割を上回っているが、末子の年齢別にみると、6歳未満の場合は43.9%、3歳未満の場合は更に低く35.7%となっている。

「40～44歳」の子どもがいる世帯の就業率は67.9%と7割近くに達している。一方、「夫婦のみ世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」(以下「子どもがいない世帯」という。)の妻は67.4%となっており、他の年齢階級と異なり、子どもがいる世帯の就業率が子どもがいない世帯の就業率を上回っている。しかしながら、子どもがいる世帯でも末子の年齢が6歳未満の場合は47.0%と5割を下回っており、3歳未満についても他の年齢階級に比べれば高いものの38.2%と4割を下回っている(図表2-1-8)。

図表 2-1-8 世帯属性別妻の就業率（平成 19 年）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成 19 年）

（注 1）就業率は有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者）率を用いた。

（注 2）「有配偶世帯」は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計、「子どもがいない世帯」は「夫婦のみ世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」の合計、「子どもがいる世帯」は「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計とした。

（子どもの有無別就業状況の推移～子どもがいない世帯の妻で就業率の上昇幅が大きいが、25 から 34 歳の子どもがいる世帯の妻も上昇）

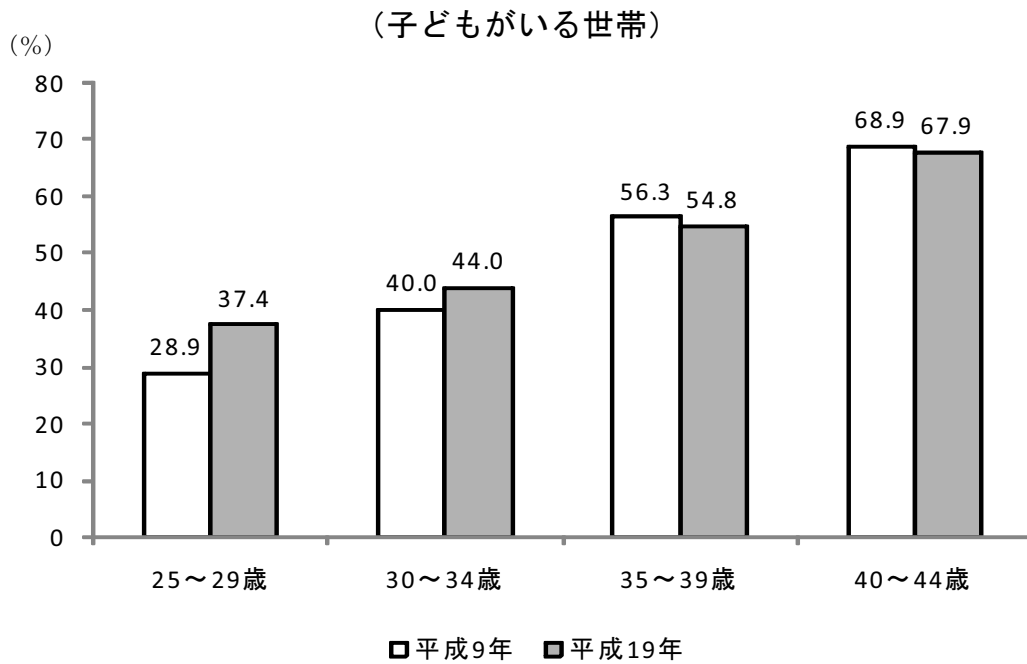
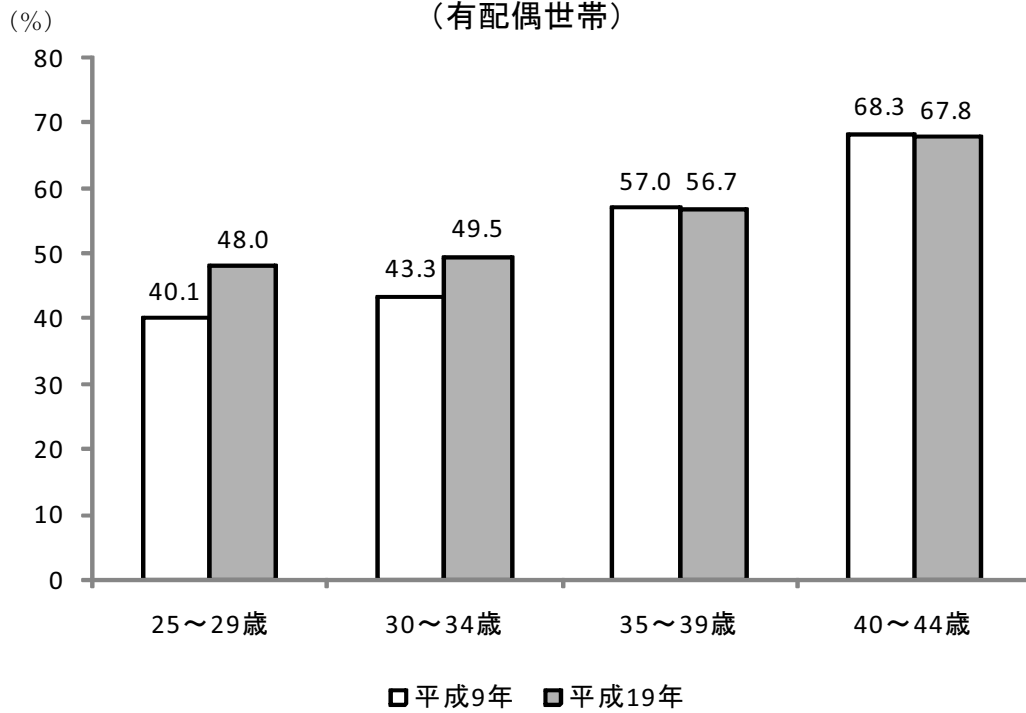
子どもの有無別の就業状況を、直近調査と 10 年前の調査（平成 9 年）で比較してみる。

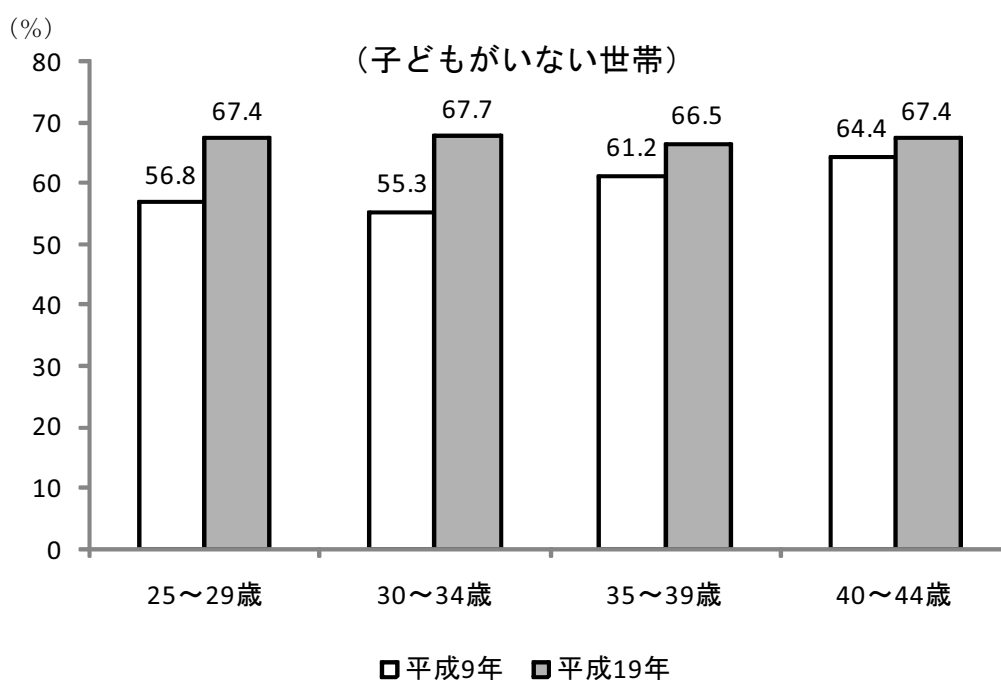
有配偶世帯の妻の就業率は「25～29 歳」で 40.1%から 48.0%に、「30～34 歳」で 43.3%から 49.5%と上昇しているが、「35～39 歳」及び「40～44 歳」ではわずかではあるが低下している。

同様に、有配偶世帯のうち子どもがいる世帯の妻では、「25～29 歳」で 28.9%から 37.4%に、「30～34 歳」で 40.0%から 44.0%と上昇しているが、「35～39 歳」及び「40～44 歳」ではわずかではあるが低下している。

一方、有配偶世帯のうち子どもがいない世帯の妻では、就業率は 25 歳から 44 歳までの全ての年齢階級で上昇しているが、特に「25～29 歳」及び「30～34 歳」の年齢階級において上昇幅が大きくなっている（図表 2-1-9）。

図表 2-1-9 世帯属性型別妻の就業率の推移
(有配偶世帯)





資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

(注1) 就業率は有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者）率を用いた。

(注2) 「有配偶世帯」は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計、「子どもがいない世帯」は「夫婦のみ世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」の合計、「子どもがいる世帯」は「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計とした。

（子どもがいる世帯の妻の就業率～25～29歳は上昇傾向がみられるが、30～34歳は低下傾向から上昇に転じたところ）

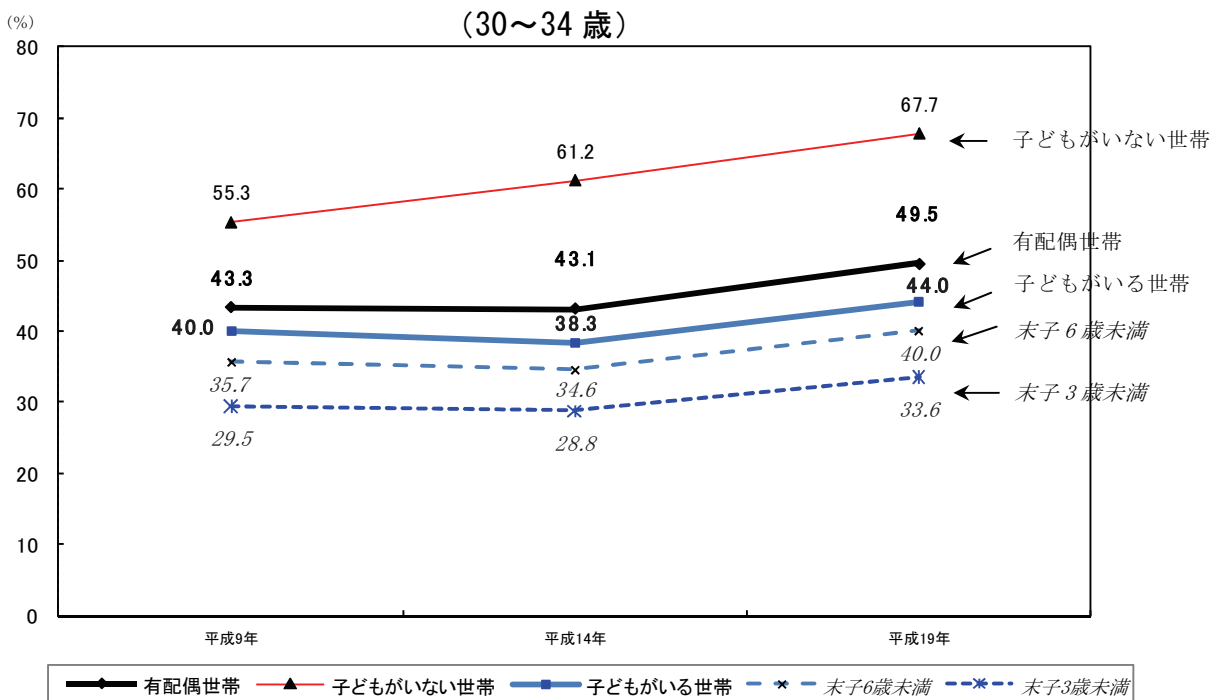
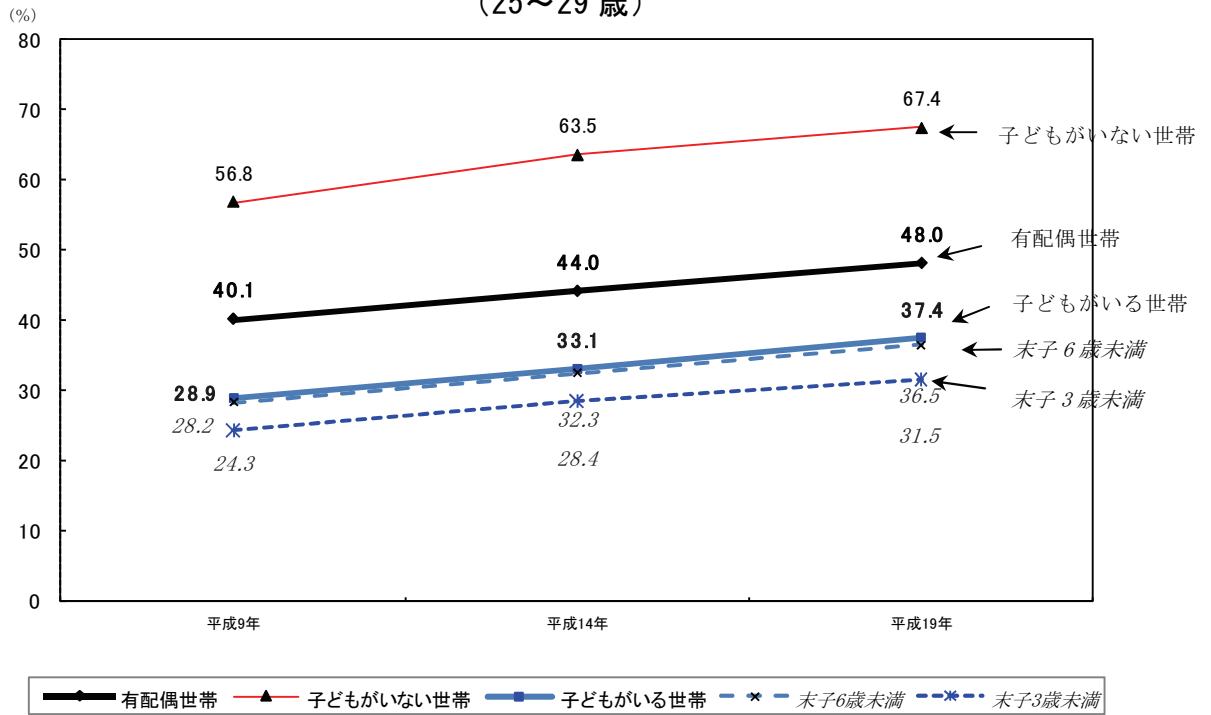
有配偶世帯の妻で就業率の推移を平成9年以降の調査で確認する。

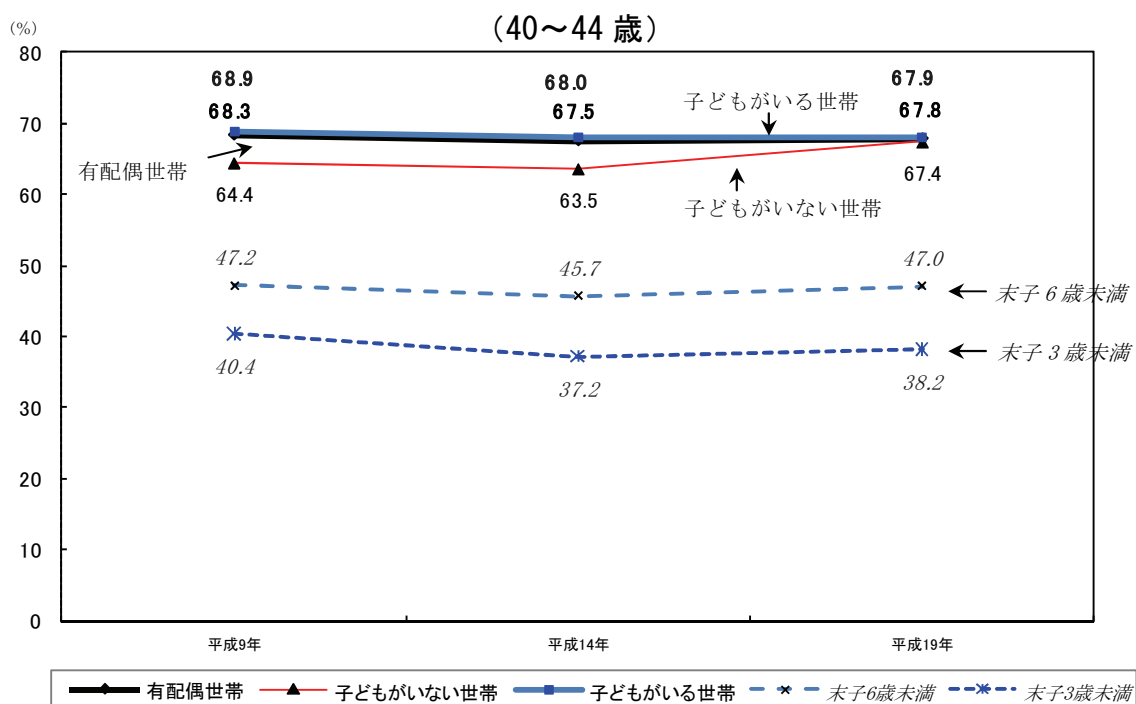
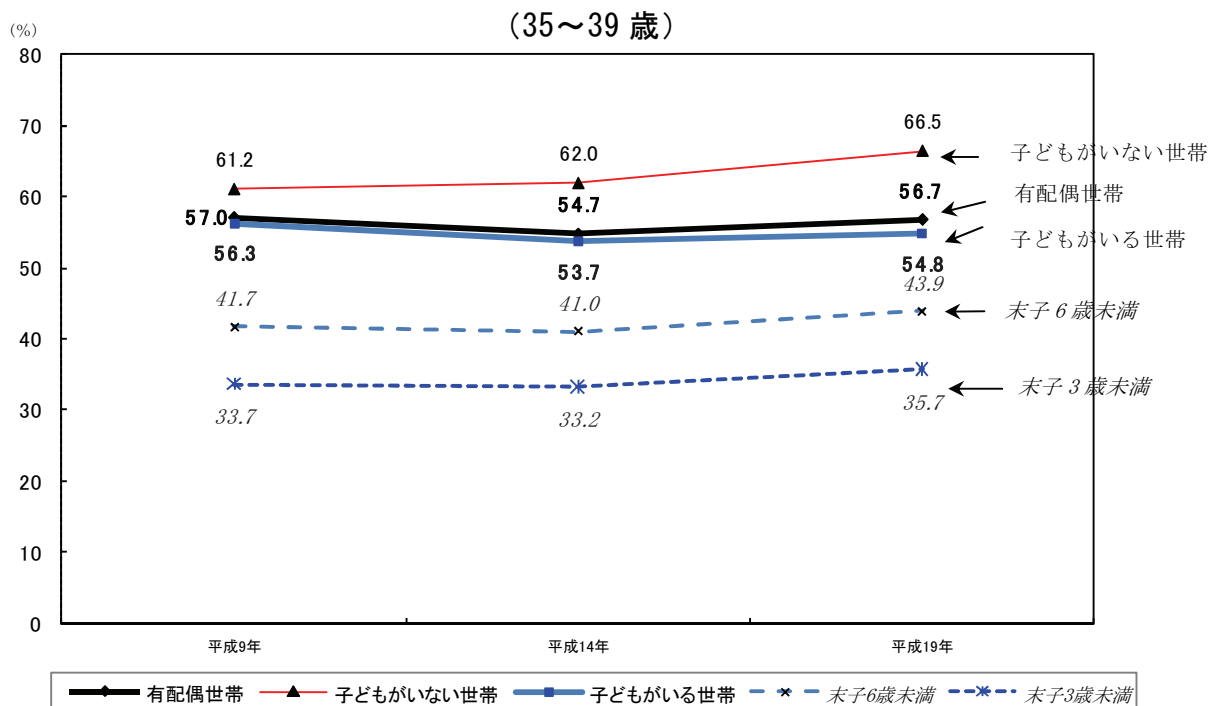
「25～29歳」の有配偶世帯の妻の就業率は上昇傾向にあるが、子どもの有無別にみると、子どもがいる世帯の妻については、平成9年28.9%、平成14年33.1%、平成19年37.4%と上昇が続いているが、未だ4割には達していない。子どもがいない世帯の妻についても上昇が続いている。

「30～34歳」については、有配偶世帯の妻の就業率は平成9年43.3%、平成14年43.1%とほぼ同水準であったが、平成19年には49.5%と5割近くにまで上昇した。このうち、子どもがいない世帯の妻については、平成9年55.3%、平成14年61.2%、平成19年67.7%と上昇が顕著であった。一方、子どもがいる世帯の妻については、平成9年の40.0%から、平成14年には38.3%と4割を下回り、平成19年調査では上昇に転じたものの44.0%と依然低い値となっている。

一方、「35～39歳」及び「40～44歳」では、子どもがいない世帯の妻の就業率については上昇傾向にあるものの、子どもがいる世帯の妻の就業率の動きは小さくなっている（図2-1-10）。

図表 2-1-10 子どもの有無、末子の年齢別女性の就業率の推移
(25～29 歳)





資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

(注1) 就業率は有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者）率を用いた。

(注2) 「有配偶世帯」は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計、「子どもがいない世帯」は「夫婦のみ世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」の合計、「子どもがいる世帯」は「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計とした。

（有配偶世帯の妻の就業率の変化の要因分解～平成14年から平成19年にかけて子どもがいる世帯の妻の就業率の上昇効果大）

平成9年から平成19年までの有配偶世帯の妻の就業率の動きを、子どもの有無の構成比の変化要因と子どもの有無別就業率の変化要因とに分解してみると、「25～29歳」については、子どもがいる世帯の妻の就業率の上昇による効果が最も大きく、加えて子どもがいない世帯の妻の就業率の上昇による効果も働き、就業率が大きく上昇していたことが確認できる。また、「30～34歳」についても子どもがいる世帯の妻も子どもがいない世帯の妻も就業率の上昇による効果が就業率を上昇させる方向で働いていたことが確認できる。

「35～39歳」及び「40～44歳」については、子どもがいない世帯の妻の就業率の上昇は就業率を上昇させる方向に働いていたものの、子どもがいる世帯の妻の就業率の低下が就業率を下げる方向に働いていたことが確認できる。

さらに、5年ごとの動きに分けてみると、「25～29歳」の有配偶世帯の妻の就業率は、平成9年から平成14年、平成14年から平成19年の変化はどちらも子どもがいる世帯の妻の就業率の上昇による効果が子どもがいない世帯の妻の就業率の上昇による効果を上回っていることが確認できる。また、相対的に就業率が高い子どもがいない世帯の割合が低下（平成9年39.9%、平成14年36.0%、平成19年35.3%）しているため、子どもの有無の構成比の変化効果は就業率を下げる方向に働いていることが確認できる。

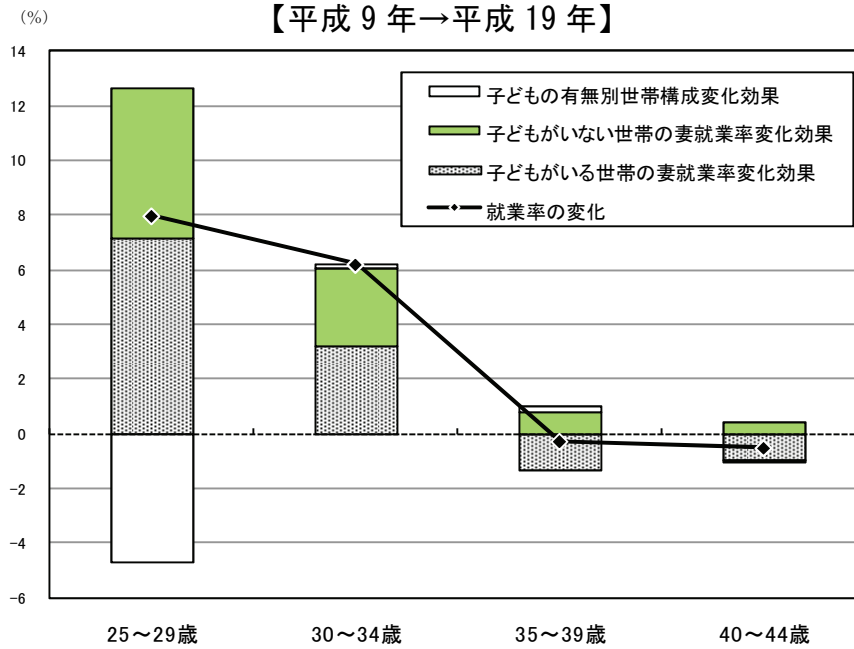
「30～34歳」については平成9年から平成14年にかけては、子どもがいない世帯の妻の就業率の上昇（平成9年55.3%、平成14年61.2%）が就業率を上昇させる方向に働いていたが、子どもがいる世帯の妻の就業率の低下（平成9年40.0%、平成14年38.3%）が就業率を下げる方向に働き、結果として、就業率はわずかではあるが低下していたことが確認できる。一方、平成14年から平成19年にかけては、子どもがいる世帯の妻の就業率は上昇（平成14年38.3%、平成19年44.0%）しており、この効果が大きかったことが確認できる。また、子どもがいない世帯の妻の就業率の変化効果も子どもの有無の構成比の変化効果も就業率を押し上げる動きをしていたことが確認できる。

「35～39歳」及び「40～44歳」の有配偶世帯の妻の就業率は、平成9年から平成14年にかけて低下したものの、平成14年から平成19年にかけては上昇がみられた。

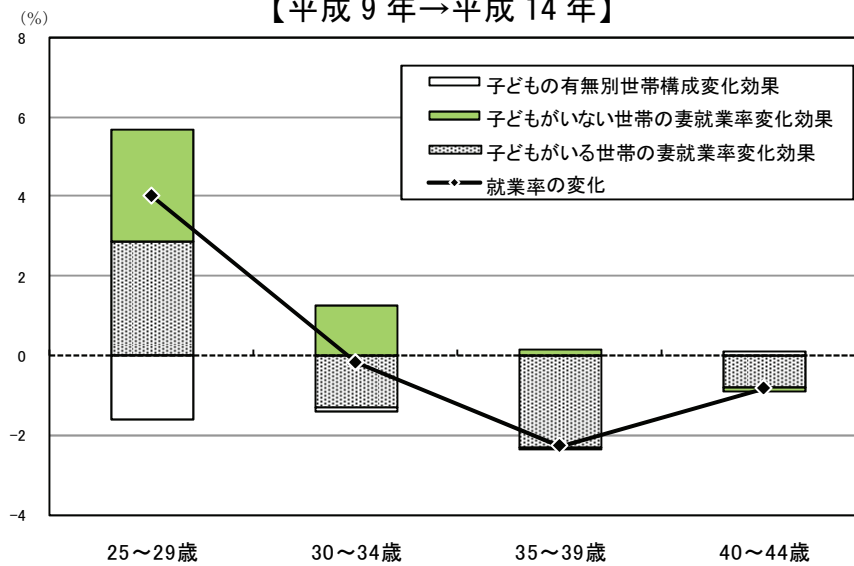
「35～39歳」については、子どもがいる世帯の妻の就業率の効果が、平成9年から平成14年にかけては、大きく就業率を下げる方向に働いていたのに対し、平成14年から平成19年にかけては、就業率を上げる方向に働いていたことが特徴として確認できる（図表2-1-11）。

図表 2-1-11 有配偶世帯の妻の就業率の変化の要因分解

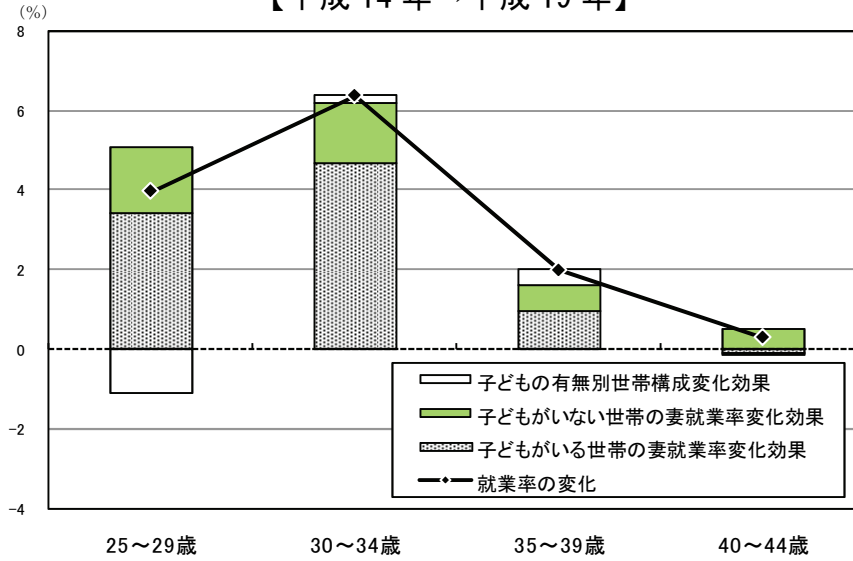
【平成 9 年→平成 19 年】



【平成 9 年→平成 14 年】



【平成 14 年→平成 19 年】



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

(注 1) 就業率は有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者）率を用いた。

(注 2) 「有配偶世帯」は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親から成る世帯」、「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計、「子どもがいない世帯」は「夫婦のみ世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」の合計、「子どもがいる世帯」は「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計とした。

(注 3) 要因分解については以下のとおり。

$$\alpha = \frac{\sum Ni \alpha_i}{N} \text{より}$$

$$\Delta \alpha = \frac{\sum (Ni + \frac{\Delta Ni}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \Delta N} + \frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2} - \bar{\alpha}) \Delta Ni}{N + \Delta N}$$

就業率変化効果 子どもの有無別世帯構成比変化効果

N：有配偶世帯数 α = 就業率

($\bar{\quad}$ は子どもの有無計、添字 i は子どもの有無別を表す)

6 配偶関係、子の有無と女性の就業形態

(世帯属性別女性の就業形態～配偶関係や子の有無により就業形態も大きく異なる)

女性の就業率が配偶関係や世帯の状況により大きく異なることをみてきたが、次に就業形態についてみる。

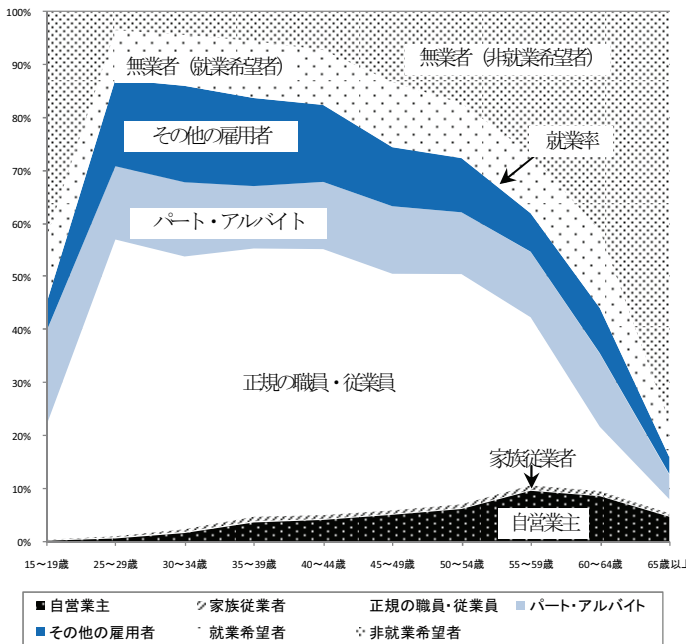
未婚者の年齢階級別の就業率は「25～29 歳」をピークとする山型を描いているが、その就業形態は 59 歳以下では正規労働者として働く者が最も多くなっている。

子どもがいない世帯の妻の年齢階級別の就業率は台形に近い形を描いている。その就業形態は、40 歳以下では正規労働者として働く者が最も多いが、40 歳以上では「パート・アルバイト」等の正規労働者以外の形態で働く者が正規労働者として働く者を上回っており、年齢階級が高まるにつれて、両者の差も大きくなる傾向にある。また、無業者についてみると 44 歳以下では、就業希望者が非就業希望者を上回っている。

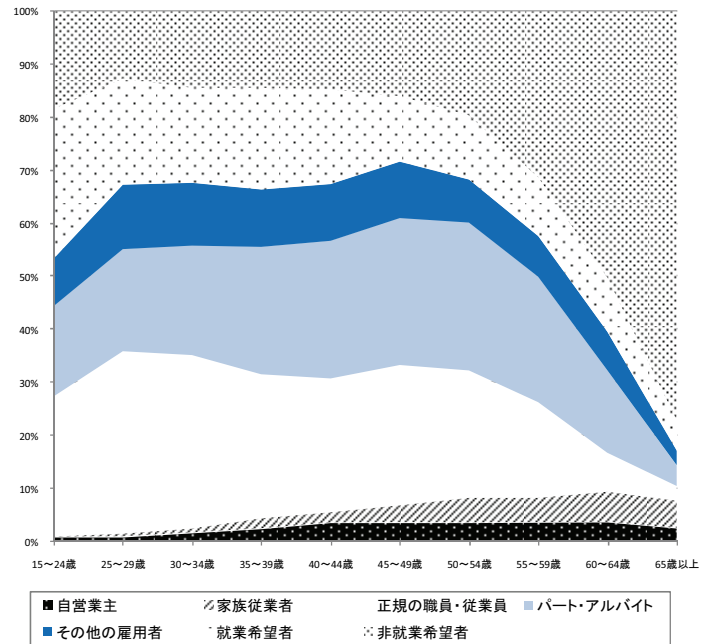
一方、子どもがいる世帯の妻については、「45～49 歳」をピークとする山型を描いているが、若年層の就業率が低いため、山の左側の傾斜が大きくなっている。また、就業形態はすべての年齢階級で正規労働者以外の者が正規労働者よりも多くなっている。無業者については、子どもがいない世帯と同様 44 歳以下では、就業希望者が非就業希望者を上回っている。

末子の年齢が 3 歳未満の世帯の妻の就業率は更に低いが、その就業形態をみると、15～24 歳を除く年齢階級で正規労働者が正規労働者以外の形態で働く者を上回っていることが特徴として確認できる。また、無業者が多く存在しているが、就業希望者が非就業希望者を上回っている（図表 2-1-12）。

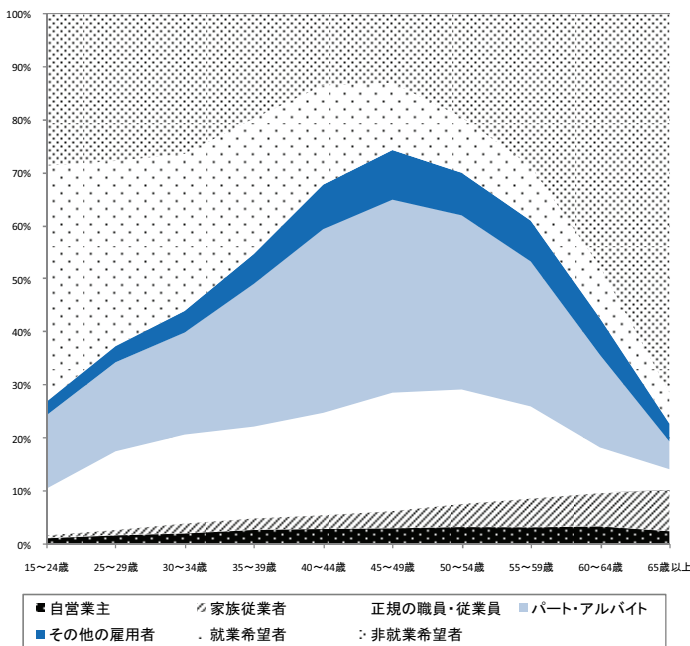
図表 2-1-12 女性の年齢階級別就業形態
(平成 19 年 未婚者)



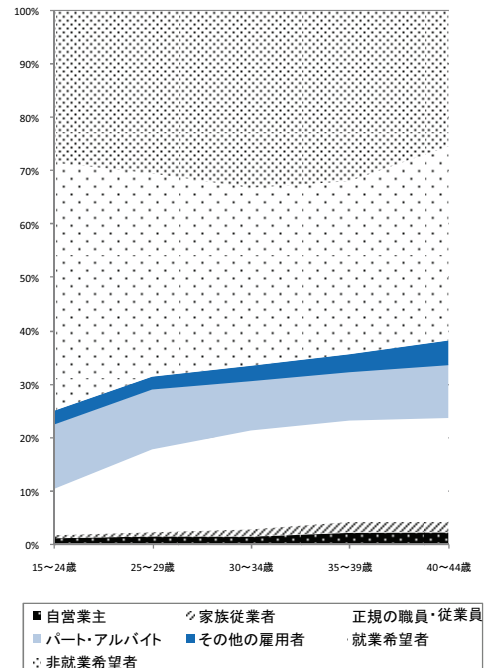
(平成 19 年 子どもがいない世帯の妻)



(平成 19 年 子どもがいる世帯の妻)



(平成 19 年 末子の年齢が3歳未満)



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

(注 1) 就業率は有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者）率を用いた。

(注 2) 「子どもがいない世帯」は「夫婦のみ世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」の合計、「子どもがいる世帯」は「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計とした。

(注 3) 「その他の雇用者」は雇用者のうち「正規の職員・従業員」及び「パート・アルバイト」以外の雇用者。会社などの役員は「その他の雇用者」に含まれている。

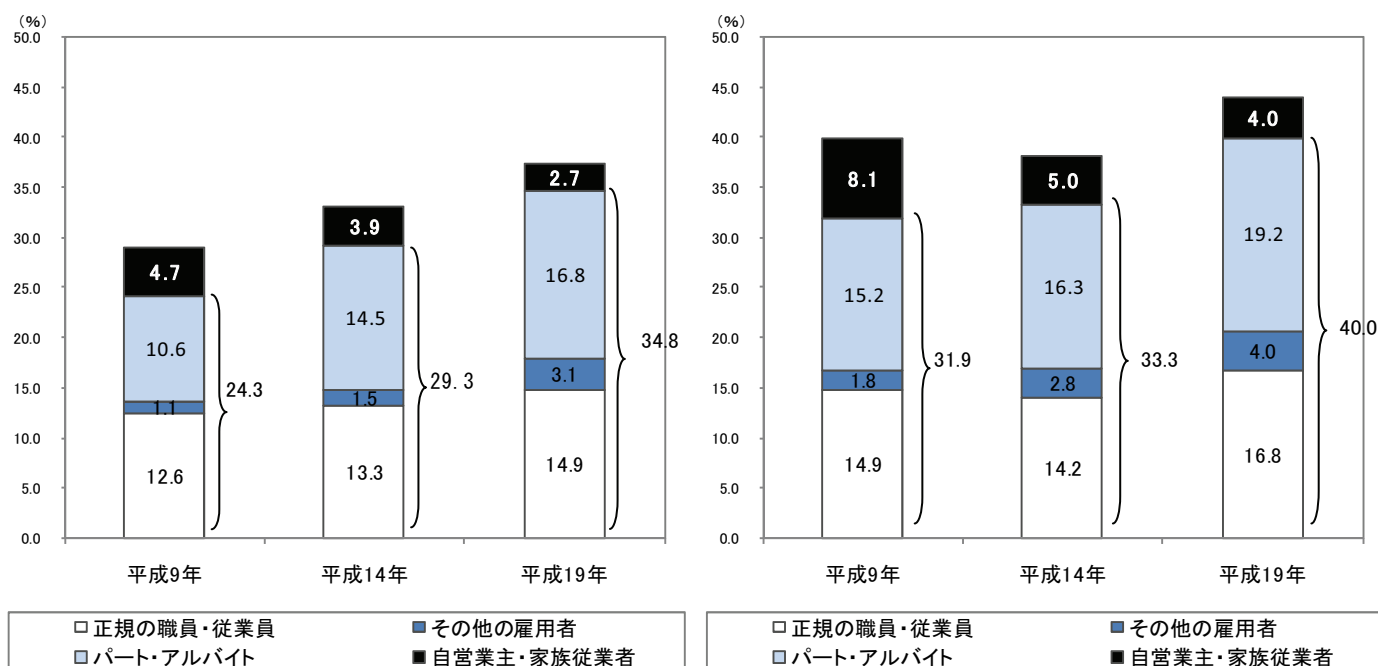
(子どもがいる世帯の妻の就業形態の推移～自営業主・家族従業者は低下、雇用者は上昇、特に正規労働者以外の上昇幅大)

次に、「5 子どもの有無・末子の年齢別女性の就業状況」において、子どもがいる世帯の妻の就業率の上昇がみられた「25～29歳」、「30～34歳」について、就業形態別にみると、平成9年から平成19年にかけて、「25～29歳」では自営業主・家族従業者の割合が4.7%から2.7%に低下する一方、雇用者の割合は24.3%から34.8%に大きく上昇している。雇用者の内訳をみると、パート・アルバイトは10.6%から16.8%に上昇している。「30～34歳」においても、自営業主・家族従業者の割合が8.1%から4.0%に低下する一方、雇用者の割合は31.9%から40.0%に大きく上昇している。雇用者の内訳では、パート・アルバイトが15.2%から19.2%に上昇している（図表2-1-13）。

図表2-1-13 子どもがいる世帯の妻の就業形態の推移

(25～29歳)

(30～34歳)



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

(注1) 就業率は有業者（ふだん収入を得ることを目的として仕事をしている者）率を用いた。

(注2) 「子どもがいる世帯」は「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計とした。

(注3) 「その他の雇用者」は雇用者のうち「正規の職員・従業員」及び「パート・アルバイト」以外の雇用者。会社などの役員は「その他の雇用者」に含まれている。

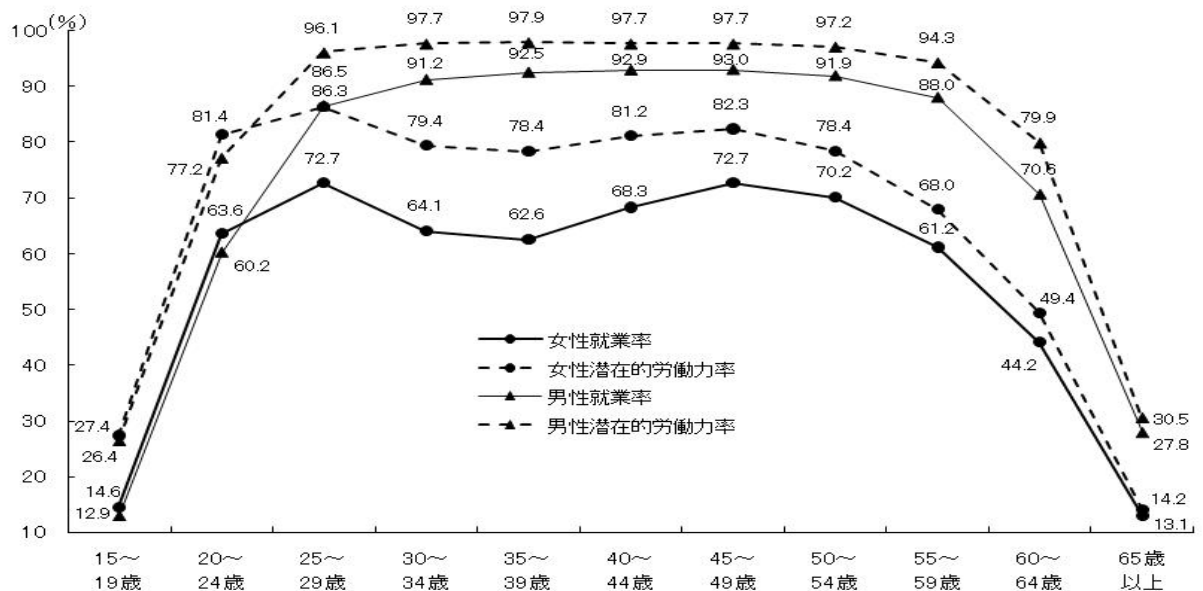
第2節 M字型カーブの解消に向けた課題

1 非労働力人口のうちの就業希望者の状況

(年齢階級別就業率及び潜在的労働力率～女性はM字型を描き就業率と潜在的労働力率の差が大きい、男性は台形を描き女性と比べるとその差は小さい)

年齢階級別に就業率、潜在的労働力率についてみると、女性は両方ともM字型を描いているものの、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、最も格差がある「35～39歳」では15.8%、「30～34歳」でもその差は15.3%と大きく、働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。一方、男性は、女性にみられるM字型の落ち込みはみられず、就業率、潜在的労働力率ともに台形を描いており、就業率と潜在的労働力率の差は多くの年齢階級で女性を下回っている(図表2-2-1)。

図表2-2-1 年齢階級別就業率及び潜在的労働力率



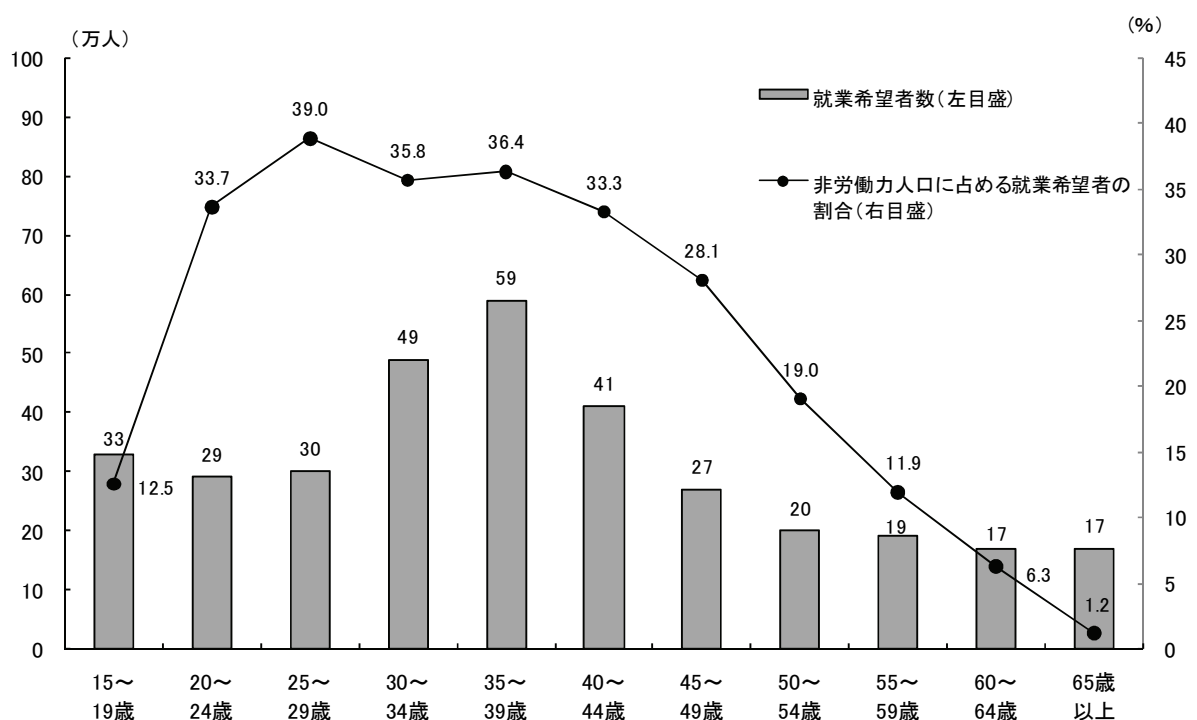
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成22年)、「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)

(注) 潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{完全失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口 (15歳以上)}}$

（女性非労働力人口に占める就業希望者の割合～20～44 歳で就業希望者の割合が高い）

女性非労働力人口のうち就業を希望している者の割合を年齢階級別にみると、「25～29歳」で39.0%と最も高く、次いで「35～39歳」で36.4%となっている。また、20～44歳の各階級の就業希望者は3割以上と他の年齢階級と比べると高くなっており、労働力人口の減少が見込まれる中で経済活力を維持していくためには、こうした就業を希望しながらも働いていない女性の活躍の促進が大きな課題となっている（図表2-2-2）。

図表2-2-2 女性の年齢階級別、非労働力人口に占める就業希望者数及び割合

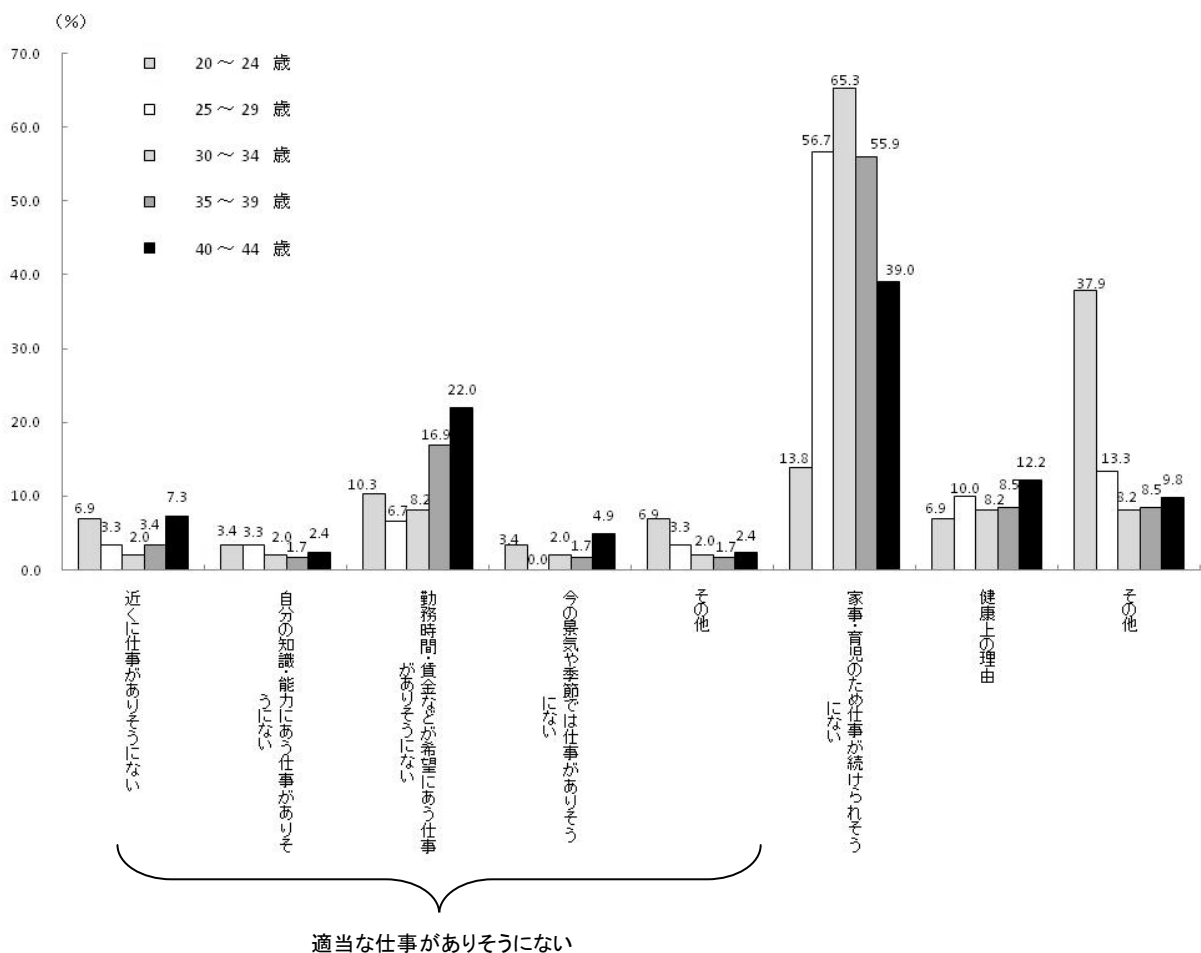


資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（平成22年）

(非求職理由別就業希望者の割合～就業を希望しながらも「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」という理由から求職活動をしていない25～44歳女性の割合が高い)

就業を希望しながらも求職活動を行っていない女性についてみると、「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」とする者の割合が、「30～34歳」で65.3%、次いで「25～29歳」で56.7%と非常に高くなっている。いわゆる子育て世代に当たる25～44歳の女性は、仕事と家事・育児の両立が困難であることを理由に求職活動を行っていない者の割合が高く、こうした女性の就業希望を実現するためには、仕事と家事・育児を両立できる環境の整備が必要である(図表2-2-3)。

図表2-2-3 非求職理由別就業希望者の割合



資料出所：総務省統計局「労

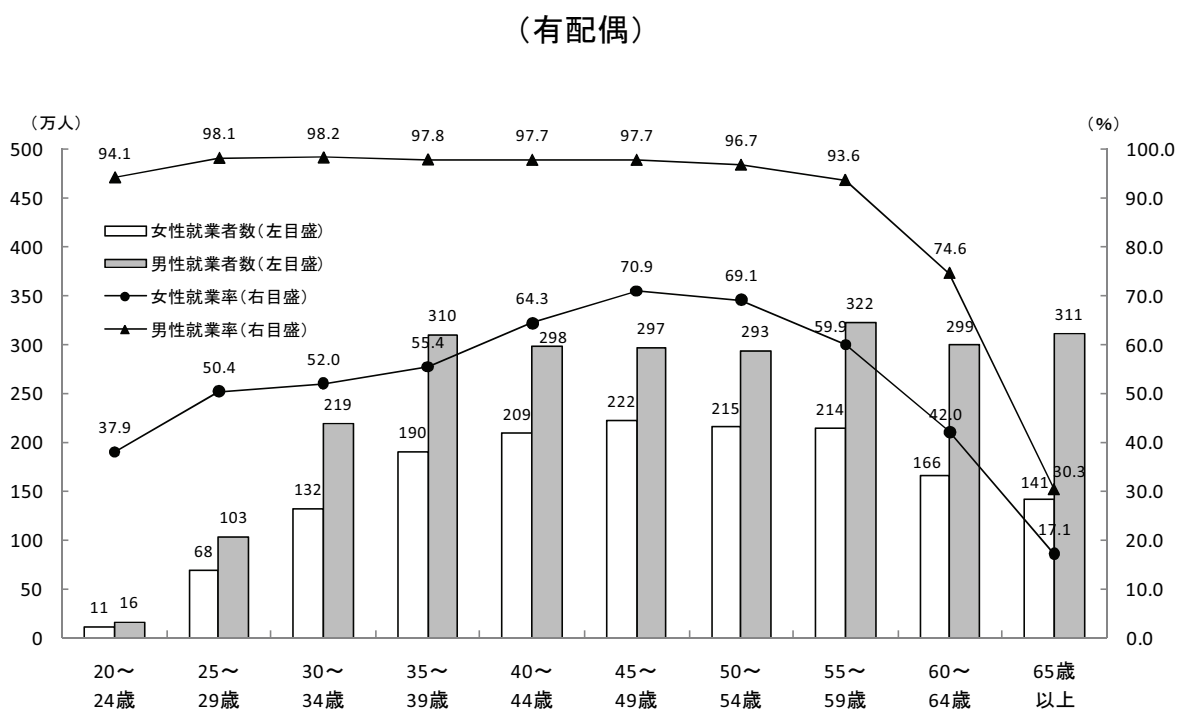
働力調査(詳細集計)(平成22年)

2 男女の配偶関係別就業率

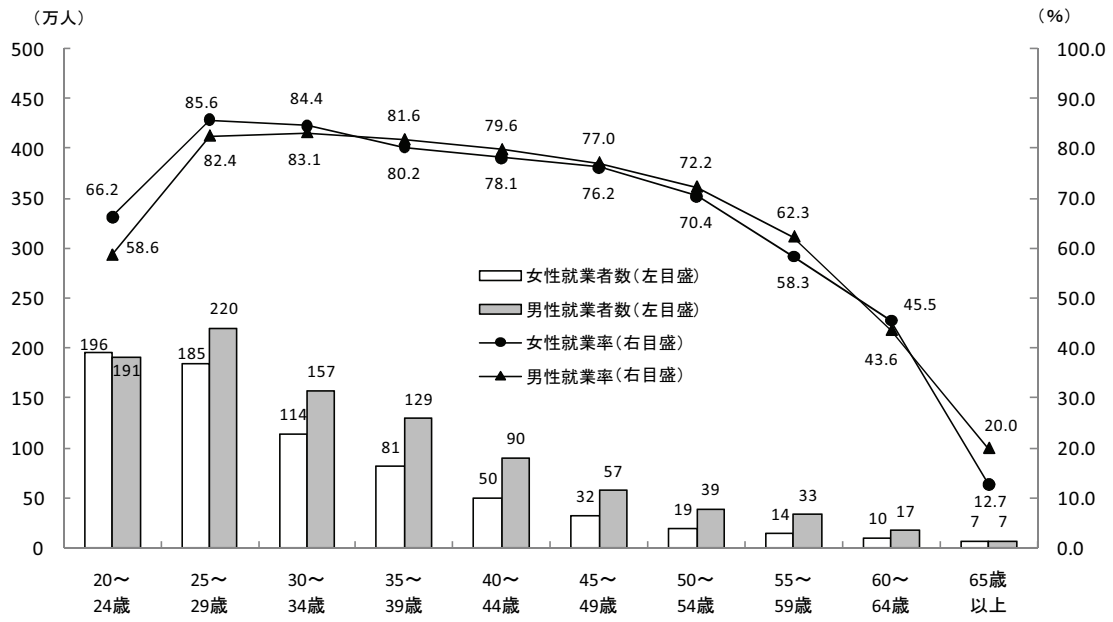
(男女の配偶関係別就業率～有配偶者は性別、年齢階級により就業率に大きな差、未婚者については男女で大きな差はない)

配偶関係別に男女の就業率をみると、有配偶者については性別、年齢階級で大きな差がみられる。有配偶男性は20～59歳で9割以上の就業率を維持しているが、女性は「20～24歳」の37.9%を底に年齢階級が上がるに従って徐々に就業率が上昇するが、「45～49歳」の70.9%をピークにその後は低下する。このように、有配偶女性の就業率は、有配偶男性と比べ、低い水準にとどまるとともに、年齢階級で大きな差がみられる一方、未婚者については、性別、年齢階級で大きな差はないことから、有配偶女性については、仕事と家事・育児の両立等が就業を阻害する要因となっていることがうかがえる(図表2-2-4)。

図表2-2-4 男女、配偶関係、年齢階級別就業者数及び就業率



(未婚)



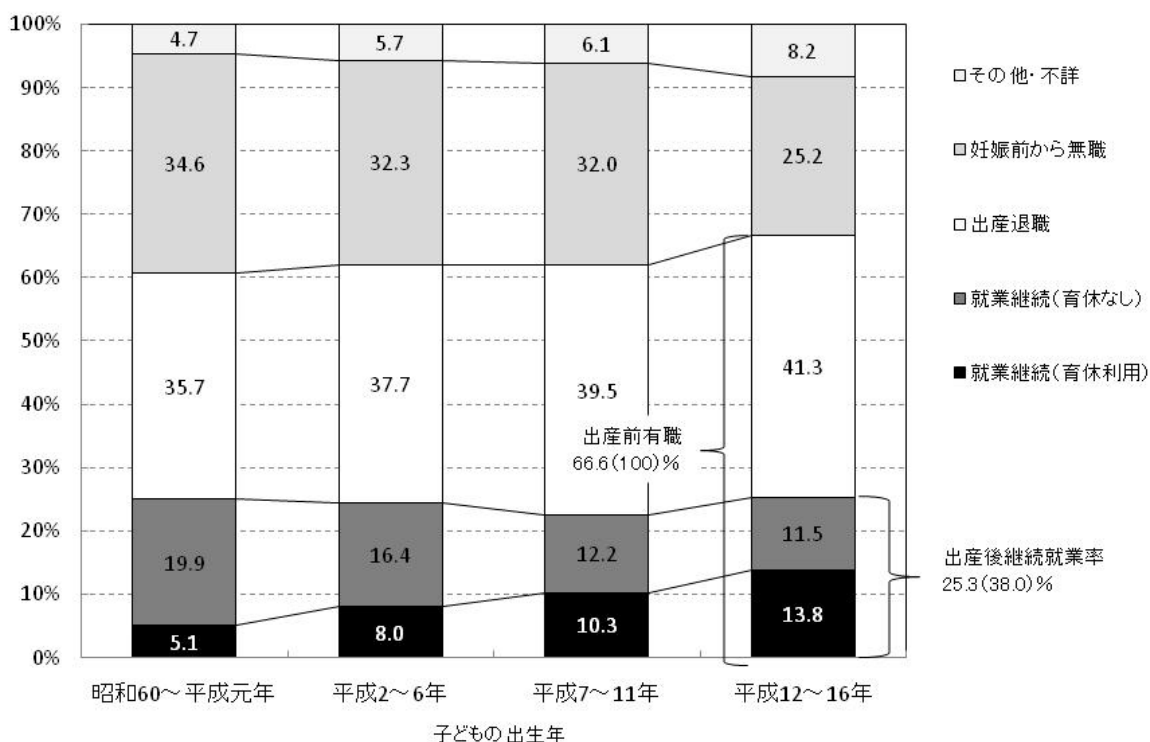
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成 22 年)

3 出産後の女性の継続就業の状況

(女性の出産後の継続就業～出産後の継続就業は依然として難しい状況にある)

第1子の出産前後に妻がどのような就業状態であったかをみると、育児休業制度を利用して就業を継続した妻は増加しているものの、第1子出産前後の女性の継続就業率では38.0%と、過去調査と比較してもほとんど変化しておらず、女性の出産後の継続就業は依然として難しい状況にある(図表2-2-5)。

図表2-2-5 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴の構成



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(注) 1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12～13回調査を合わせて集計。

出産前後の職業経歴：就業継続(育休利用)－第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業

就業継続(育休なし)－第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業

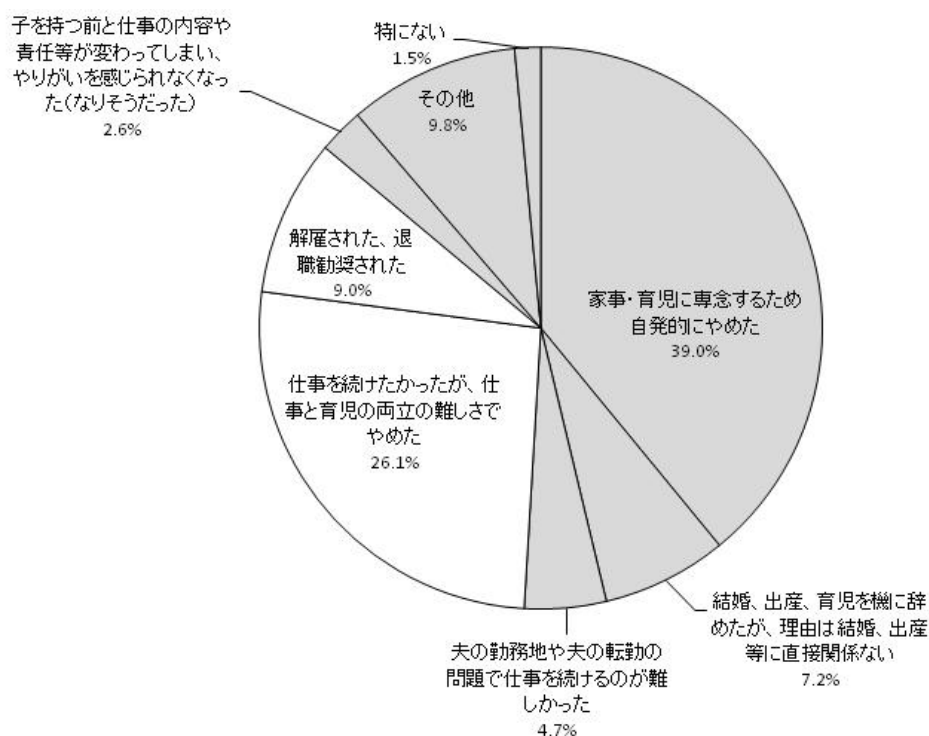
出産退職－第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職

妊娠前から無職－第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

（妊娠・出産前後に退職した理由～「家事・育児に専念するため自発的にやめた」とする者の割合が高く、次いで「仕事と育児の両立の難しさでやめた」とする者の割合が高い）

妊娠・出産前後に退職した女性正社員の理由についてみると、「家事・育児に専念するために自発的にやめた」とする者の割合が39.0%と最も高く、次いで「仕事と育児の両立の難しさでやめた」とする者の割合が26.1%、「その他」9.8%、「解雇された、退職勧奨された」9.0%となっており、家事・育児に専念するために自発的にやめた者が最も多いが、仕事と育児の両立の難しさや解雇、退職勧奨のために辞めざるを得なかった者も多数存在する（図表2-2-6）。

図表2-2-6 妊娠・出産前後に退職した理由（女性正社員）



資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（平成20年）

（注）「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員について集計

4 夫婦の育児・家事分担の状況

(夫婦の家事分担の状況～依然として夫の家事分担の割合は低い)

夫婦の家事分担の状況をみると、全ての家事項目において夫の家事遂行割合（週に1～2回以上と回答した者の割合）は平成15年よりも上昇しているものの、最も高い「ゴミ出し」で42.1%、最も低い「炊事」で19.4%、次いで「部屋の掃除」20.7%と依然として夫の家事分担は低い割合にとどまっている。また、妻の就業形態別に夫の家事遂行割合をみると、全ての家事項目において妻が常勤で働いている場合が最も高くなっている（図表2-2-7）。

図表2-2-7 妻の就業形態別夫の家事遂行割合

(%)

	ゴミ出し		日常の買い物		部屋の掃除		洗濯		炊事		風呂洗い		食後の後片づけ	
	H15年	H20年	H15年	H20年	H15年	H20年	H15年	H20年	H15年	H20年	H15年	H20年	H15年	H20年
総数	36.4	42.1	31.9	39.9	16.7	20.7	17.7	25.3	15.7	19.4	24.7	29.3	23.1	30.7
妻の就業形態														
常勤	45.3	52.4	34.9	44.8	21.8	27.0	30.3	37.1	23.5	28.3	33.3	36.4	34.1	43.8
パート	31.5	34.6	30.1	35.3	15.4	19.3	17.0	25.5	13.9	18.4	23.1	27.5	21.8	28.5
自営・家族従業	30.5	37.8	22.7	32.7	13.7	14.7	14.1	19.1	14.5	16.3	20.5	23.1	16.9	23.5
専業主婦	37.7	42.5	34.5	41.7	16.2	20.1	13.9	20.4	13.7	16.0	23.5	28.8	21.3	27.7

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」

(注1) 週に1～2回以上と回答した者の割合。

(注2) ゴミ出し、日常の買い物、部屋の掃除、洗濯、炊事の5項目全てに回答したケース。ただし、風呂洗いについては上記5項目と合わせた6項目全てに回答したケース、食後の後片づけについては上記6項目と合わせた7項目全てに回答したケースを集計。

(注3) 妻の年齢69歳以下を対象に集計。

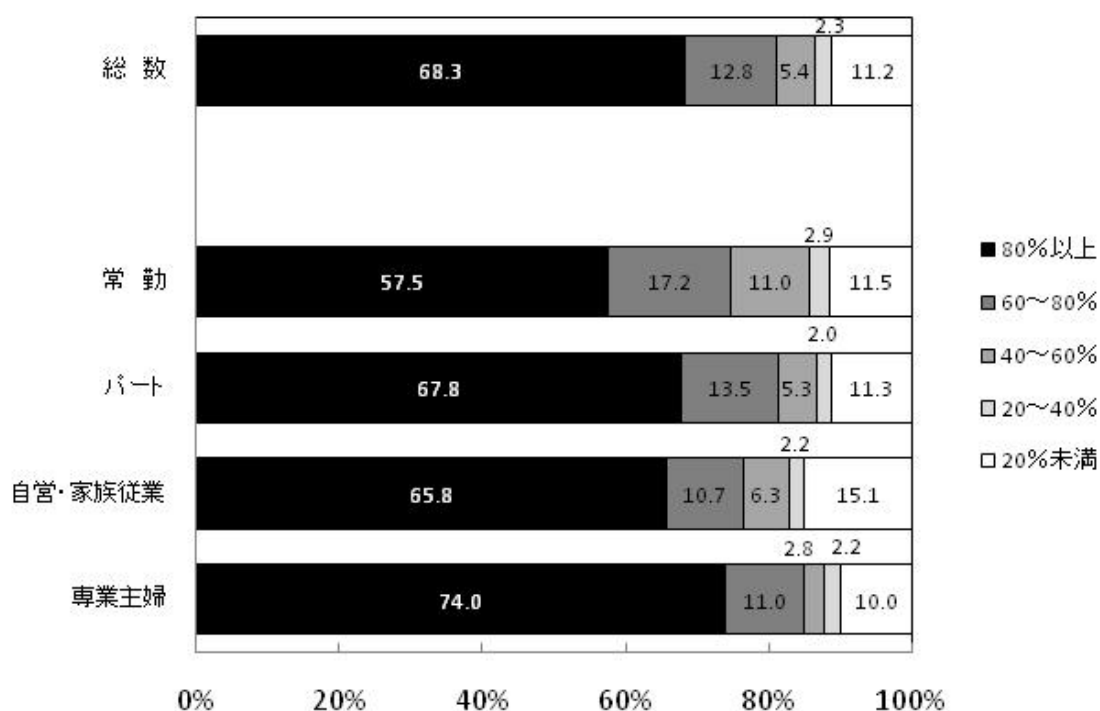
(注4) 「常勤」は、会社・団体・官公庁・個人商店などに、雇用期間の定めなく雇われている人。

(注5) 「パート」は、会社・団体・官公庁・個人商店などに雇われている者のうち、勤め先で「パート」と呼ばれている人。

(夫婦の育児分担の状況～妻の育児分担の割合は高い)

妻が育児全体のうちどの程度を担っているかをみると、育児の80%以上を妻が担う割合は68.3%と約7割を占めている。また、妻の就業形態別に妻の育児分担の割合をみると、妻が常勤として働いている場合でも、育児の80%以上を妻が担う割合が57.5%と、約6割を占めており、総じて夫の育児への関わりは低調であり、妻の育児負担が大きくなっている(図表2-2-8)。

図表2-2-8 妻の就業形態別妻の育児分担割合



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」(平成20年)

(注1) 「常勤」は、会社・団体・官公庁・個人商店などに、雇用期間の定めなく雇われている人。

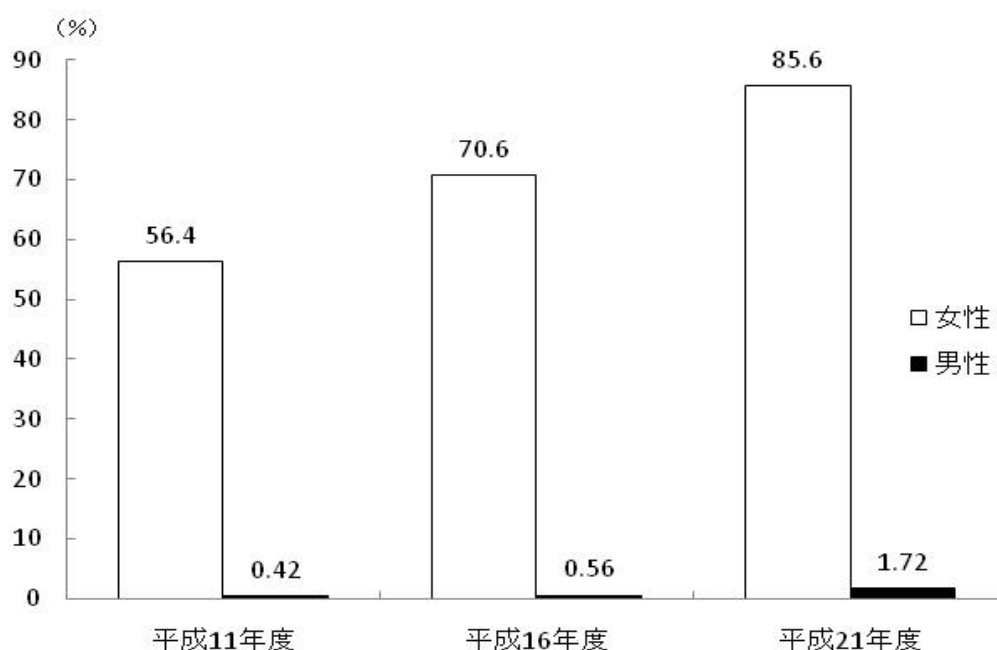
(注2) 「パート」は、会社・団体・官公庁・個人商店などに雇われている者のうち、勤め先で「パート」と呼ばれている人。

5 育児休業の取得状況

(育児休業取得率～男性はわずかに上昇傾向にあるが依然として低い)

育児休業取得率についてみると、女性については上昇傾向にあり、平成21年度には85.6%と8割以上の女性が育児休業を取得している。一方、男性も上昇傾向にあるものの、平成21年度で1.72%と依然として低い水準にとどまっており、主として女性が育児を担っていることがうかがえる(図表2-2-9)。

図表2-2-9 育児休業取得率の推移



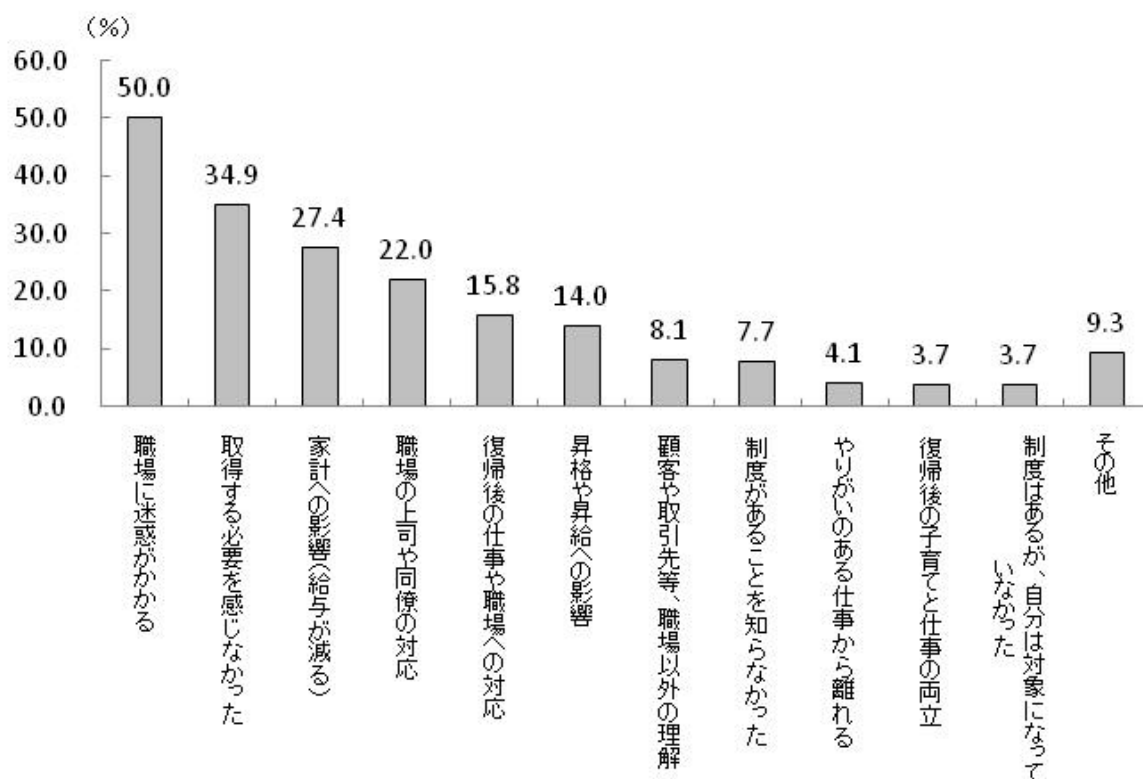
$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

（男性が育児のために休暇・休業を取得しなかった理由～「職場に迷惑がかかる」とする者の割合が最も高い）

男性が育児のために休暇・休業を取得しなかった理由をみると、「職場に迷惑がかかる」が50.0%と最も高く、次いで「取得するの必要を感じなかった」が34.9%となっており、主として育児を女性が担っている現状に鑑みると、男性が育児に積極的に関わり育児休業を取得することができるよう、社会的な機運を高めることが必要である（図表2-2-10）。

図表2-2-10 男性が育児のために休暇・休業を取得しなかった理由（複数回答）



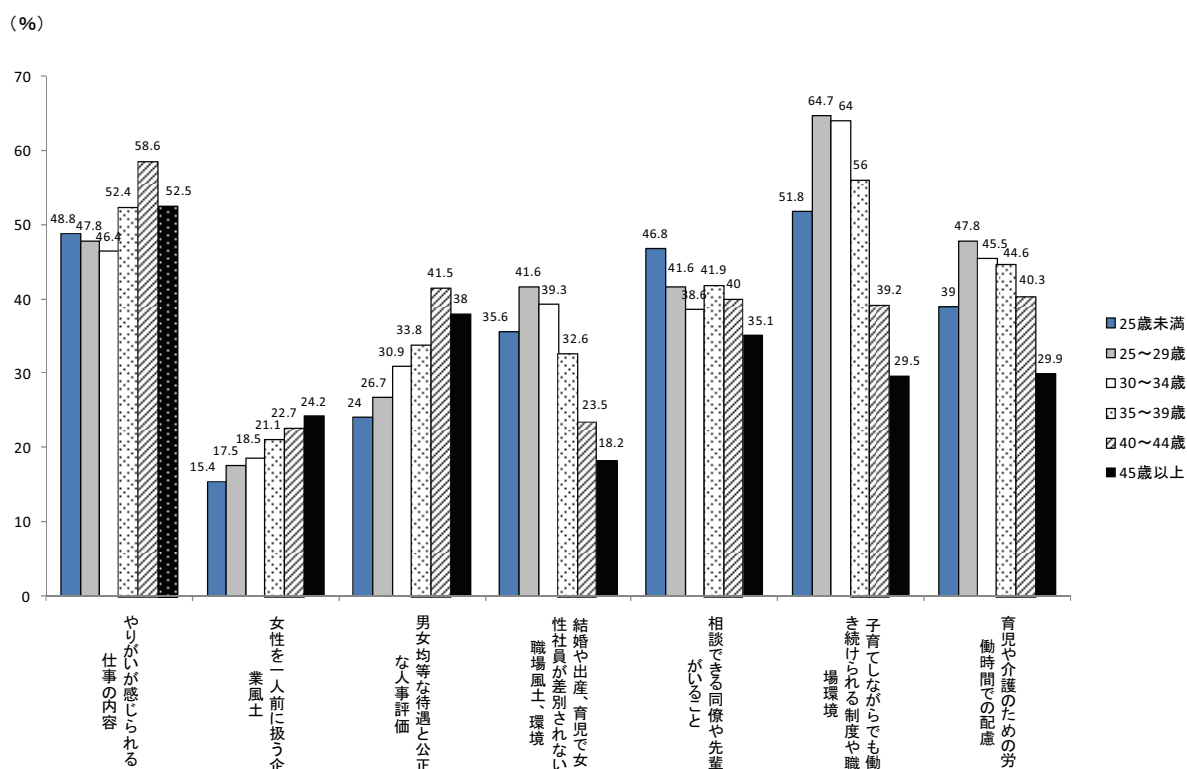
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（平成20年）

6 就業継続のために必要な事項

(就業継続に必要な事項～「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」の割合が高い一方、「やりがいを感じられる仕事の内容」の割合も高い)

女性労働者が今の会社で働き続ける上で必要なこととしてどのようなことを考えているかをみると、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」(25～29歳：64.7%、40～44歳：39.2%)、「育児や介護のための労働時間での配慮」(25～29歳：47.8%、40～44歳：40.3%)となっており、仕事と家庭の両立支援が必要とする者の割合が高くなっている。一方、「やりがいを感じられる仕事の内容」(25～29歳：47.8%、40～44歳：58.6%)、「男女均等な待遇と公正な人事評価」(25～29歳：26.7%、40～44歳：41.5%)、「結婚や出産、育児で女性社員が差別されない職場風土、環境」(25～29歳：41.6%、40～44歳：23.5%)となっており、仕事のやりがいや男女均等な待遇と公正な人事評価が必要とする者の割合も高くなっている(図表2-2-11)。

図表2-2-11 就業継続に必要な事項(複数回答)

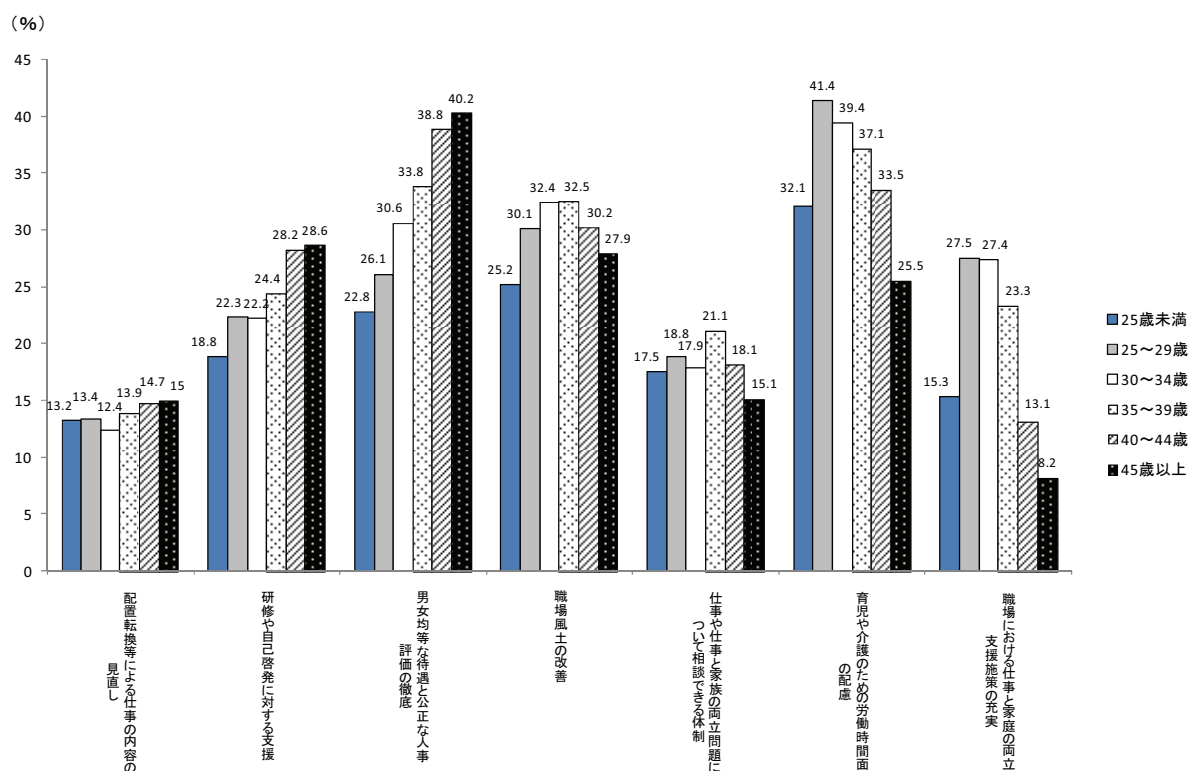


資料出所：財団法人21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(平成17年)

(就業継続に必要なこととして希望すること～若年層は「育児や介護のための労働時間面の配慮」の割合が高い一方、中・高年層になると「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」の割合が高くなる)

さらに、女性労働者が今の会社で働き続けるために必要なこととして希望することについてみると、「育児や介護のための労働時間面の配慮」(25～29歳：41.4%、40～44歳：33.5%)、「職場における仕事と家庭の両立支援施策の充実」(25～29歳：27.5%、40～44歳：13.1%)となっており、仕事と家庭の両立支援策を必要と考える者の割合は、年齢が高まるほど低下している。一方、「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」(25～29歳 26.1%、40～44歳：38.8%)は年齢が高まるほど、必要とする者の割合も高くなっている(図表2-2-12)。

図表2-2-12 就業継続に必要なこととして希望すること(複数回答)



資料出所：財団法人 21 世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(平成 17 年)

(まとめ)

少子高齢化が進行する中、我が国が持続的な経済成長を果たしていくためには、潜在的能力を有する人たちの労働市場への参加を促進していくことが不可欠であり、女性の就業率の向上、とりわけM字型カーブの谷を形成している25歳から44歳までの就業率向上を図り、M字型カーブの解消を図っていくことが重要である。

女性のM字型カーブは上方にシフトしてきており、25歳から44歳の年齢層の就業率は平成2年から22年までの20年間で60.5%から66.5%へと上昇した。この20年間のうち、前半の10年間の就業率の上昇は、未婚女性の割合の上昇の影響が大きかったが、後半の10年間においては、有配偶女性の就業率の上昇の影響が大きいことが特徴としてあげられる。

また、有配偶世帯のうち、子どもがいない世帯と子どもがいる世帯との比較において、さらには子どもがいる世帯においてもその末子の年齢によって、妻の就業状況は大きく異なることが明らかになった。ただ近年の動きとしては、有配偶世帯の妻の就業率が上昇傾向にある25歳から34歳の年齢層について、その要因をみると、25歳から29歳においては、子どもがいる世帯の妻の就業率上昇の影響が大きく、30歳から34歳においては、子どもがいない世帯の妻の就業率上昇と子どもがいる世帯の妻の就業率上昇がほぼ同じ程度に影響していることもわかった。

以上のとおり、ここ10年程度の女性のM字型カーブの上方シフトは、未婚女性の割合の上昇よりも有配偶女性の就業率の上昇による影響が大きく、また晩婚化、晩産化の傾向が言われる中ではあるが、妻の年齢が25歳から44歳までの有配偶世帯においては、子どもがいない世帯の割合の上昇は総じてみられず、むしろ子どもがいる世帯の妻の就業率上昇の影響が大きいと言える。

しかしながら、25歳から44歳の女性においては、就業希望を有しながらも諸事情により求職活動をしていない非労働力人口がなお相当数存在することから、この層の就業を阻害している要因をさらに是正していくことが必要である。特に、25歳から34歳の年齢層での女性の就業率は、近年、上昇傾向にある一方、35歳から44歳の年齢層では大きな変化がみられないものの、相当数の就業希望者が存在し、その割合も高いことから、これらの層への就業支援も重要である。

こうした就業を希望しながら実現できない状況を改善するためには、育児・家事等との両立が困難であることが就業を阻む要因になっていることに鑑み、仕事と家庭の両立支援策を一層充実させるとともに、各種の支援制度が実際に使われるよう、男性の働き方やそれを取り巻く職場の慣行・雰囲気も含めて見直していくこと、また、子育て等のために離職した者への再就職支援の充実を図ることが重要である。

さらに、女性の就業継続のためには、仕事のやりがいや男女均等な待遇・公正な評価といった観点から、女性の持てる能力を十分に発揮し、その成果が適切に評価

される環境づくりを行うことにより、就業継続のインセンティブを上げていくことが重要であり、そのためのポジティブ・アクションをさらに推進する必要がある。