

厚生労働省発表
平成18年3月29日

担 当	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
	課長 石井 淳子
	課長補佐 元木 賀子
	電話 03 - 5253 - 1111 内線 7837、7834 夜間 03 - 3595 - 3271

「平成17年版 働く女性の実情」

厚生労働省雇用均等・児童家庭局では、毎年、働く女性に関する動きを取りまとめ、「働く女性の実情」として紹介している。

今年、「Ⅰ 働く女性の状況」において、平成17年を中心に働く女性の実態とその特徴を明らかにし、「Ⅱ 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識」では、55～59歳の団塊の世代を含めた45歳以上のいわゆる中高年女性を中心に、その就業実態や就業意識等について、整理・分析を試みた。

《概要》

※ 当概要版における図表の番号は、実情本体の番号と合わせてあるため、図表番号は必ずしも連番となっていない。

I 働く女性の状況

1 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(1) 労働力人口

総務省統計局「労働力調査」によると、平成 17 年の女性の労働力人口は 2 年連続で増加し（前年差 13 万人増、前年比 0.5 % 増）、2,750 万人（男性 3,901 万人、4 万人減、同 0.1 % 減）。女性の労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、48.4 % と前年より 0.1 % ポイント上昇し、男性は 73.3 % で 8 年連続で低下（前年差 0.1 % ポイント低下）した。

女性の年齢階級別労働力率は、25～29 歳層（74.9 %）と 45～49 歳層（73.9 %）を左右のピークとし、30～34 歳層（62.7 %）をボトムとする M 字型カーブを描いているが（図表 1－1）、前年と比べ労働力率が最も上昇したのはボトムの 30～34 歳層であった（前年差 1.3% ポイント上昇）。

(2) 就業者及び完全失業者

平成 17 年の女性の就業者数は 2,633 万人で、3 年連続で増加した（前年差 17 万人増、前年比 0.6% 増）。15 歳以上人口に占める就業者の割合は 46.3 % となっている。男性の就業者数は、3,723 万人（前年差 10 万人増、前年比 0.3 % 増）となり、8 年ぶりに増加となっている。

女性の就業者のうち、雇用者が 2,229 万人（女性の就業者総数に占める割合は 84.7 %）、家族従業者が 226 万人（同 8.6 %）、自営業主が 166 万人（同 6.3 %）であった（図表 1－4）。

平成 17 年の女性完全失業者数は 116 万人（前年差 5 万人減）で、男性（178 万人、前年差 14 万人減）とともに 3 年連続で減少した。平成 17 年の女性の完全失業率は前年より 0.2 % ポイント低下し 4.2 % であった（男性 4.6%）（図表 1－5）。

(3) 雇用者

平成 17 年の女性雇用者数は 2,229 万人となり、前年に比べ 26 万人の増加（前年比 1.2 % 増）と、3 年連続で増加した。雇用者総数に占める女性の割合は前年からさらに 0.2 % ポイント上昇し、41.3 % になった（図表 1 - 8）。

女性雇用者数を年齢階級別にみると、最も多いのは 25 ~ 29 歳層で 283 万人（女性雇用者総数に占める割合 12.7 %）で、次いで 30 ~ 34 歳層の 264 万人（同 11.8 %）となっている。

年齢階級別に女性の当該年齢人口に占める雇用者比率（人口に占める雇用者割合）をみると、労働力率と同様の M 字型カーブを描いており、若年層ほど労働力率との差が小さく、中高年層では若干大きくなっている。10 年前と比較すると 20 ~ 24 歳層及び 65 歳以上層を除いて、雇用者比率は上昇している（図表 1 - 9）。

産業別にみると、「卸売・小売業」（497 万人、女性雇用者総数に占める割合 22.3 %）が最も多く、次いで「医療、福祉」（408 万人、同 18.3 %）、「製造業」（328 万人、同 14.7 %）、「サービス業（他に分類されないもの）」（323 万人、同 14.5 %）となっており、前年と比較して増加幅が大きかったのは、「医療、福祉」（前年差 13 万人増）、「サービス業（他に分類されないもの）」（同 11 万人増）、「卸売・小売業」（同 10 万人増）等であった。なお、女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）が高いのは、「医療、福祉」で 79.2 % だった（図表 1 - 10）。

職業別にみると、「事務従事者」（717 万人、女性雇用者総数に占める割合 32.2 %）が最も多く、次いで、「専門的・技術的職業従事者」（393 万人、同 17.6 %）、「保安・サービス職業従事者」（355 万人、同 15.9 %）等となっており、前年と比較して、「販売従事者」（275 万人、同 12.3 %）は 4 年ぶりに増加し（前年差 7 万人増）、「保安・サービス職業従事者」及び「専門的・技術的職業従事者」もそれぞれ 10 万人増、5 万人増であった。なお、女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）は、「保安・サービス職業従事者」が上昇傾向にある。

雇用形態別にみると、常雇（常用雇用）が 1,720 万人（非農林業女性雇用者総数に占める割合 77.7 %）、臨時雇が 434 万人（同 19.6 %）、日雇が 59 万人（同 2.7 %）となり、前年に比べ常雇は 18 万人の増加となっており、3 年連続で増加した。

配偶関係別にみると、有配偶者は 1,258 万人（非農林業女性雇用者総数に占める割合 56.8 %）、未婚者は 719 万人（同 32.5 %）、死別・離別者は 228 万人（同 10.3 %）となっており、有配偶女性雇用者数は 6 年連続で増加した。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、平成 17 年の女性一般労働者（短時間労働者を除く）の平均勤続年数は、8.7 年（男性 13.4 年）、平均年齢は 38.7 歳（男性 41.6 歳）となっている（本文図表 1 - 11）。

2 求人・求職状況

新規学卒及びパートタイムを除く一般労働市場の動きを厚生労働省「職業安定業務統計」によりみると、平成 17 年の新規求人数（男女計）は、月平均 56 万 5,207 人（前年比 9.0 %増）、新規求職者数（男女計）は 43 万 1,594 人（前年比 8.0 %減）となった。また、新規求人倍率は 1.31 倍で前年の 1.11 倍から 0.2 ポイント上昇し、有効求人倍率は 0.84 倍となり、前年（0.69 倍）より 0.15 ポイント上昇した。

3 新規学卒者の就職状況

高校新卒者の就職状況を厚生労働省「高校新卒者就職内定状況等調査」によりみると、平成 17 年 3 月卒業者の就職率は、女性が 96.2 %（前年 94.9 %）と男性の 98.0 %（同 96.8 %）より 1.8 %ポイント低くなっている。

次に大学新卒者の就職状況について厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況等調査」からみると、平成 17 年 3 月卒業者の就職率（平成 17 年 4 月 1 日現在）は、女性が 93.8 %（前年 93.2 %）と男性の 93.3 %（同 93.0 %）と、2 年連続で男性を上回った。

4 労働条件等の状況

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 17 年）によると、平成 17 年 6 月の短時間労働者を除く女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は、23 万 9,000 円（前年比 1.1 %減）、うち所定内給与額は 22 万 2,500 円（同 1.4 %減）となった。また、男女間の賃金格差（男性＝ 100.0 とする女性の給与額）は、きまって支給する現金給与額で 64.2 で、所定内給与額 65.9 となった（本文図表 1－13、1－14）。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」から、平成 17 年の常用労働者（事業所規模 5 人以上）の 1 人平均月間総実労働時間及び所定内、所定外労働時間についてみると、女性の常用労働者 1 人平均月間総実労働時間は 130.9 時間（前年差 0.9 時間減）、うち所定内労働時間は 125.6 時間（同 1.1 時間減）、所定外労働時間は 5.3 時間（同 0.2 時間増）であった。

平均月間出勤日数（事業所規模 5 人以上）をみると、女性で 18.7 日（前年差 0.2 日減）、男性では 20.0 日（同 0.2 日減）であった

5 短時間労働者の状況

総務省統計局「労働力調査」によると、平成 17 年の女性の非農林業雇用者 2,171 万人（休業者を除く）のうち、週間就業時間が 35 時間未満の非農林業の短時間雇用者数は 882 万人（前年差 25 万人増）、週間就業時間 35 時間以上は 1,284 万人（同 1 万人減）で、女性雇用者に占める短時間雇用者割合は 2 年ぶりに上昇し、40.6 %であった（図表 1－19）。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成 17 年）によると、女性短時間労働者の賃金は、1 時間当たりの所定内給与額は 942 円で、前年に比べ 38 円増加した。また、女性の一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを 100.0 とした場合、女性の短時間労働者は 69.0 となった（本文図表 1－20）。

Ⅱ 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

我が国では、平成 16 年の合計特殊出生率が 1.29 にまで低下し、少子化が進む一方、平均寿命の伸長とともに高齢化が進展している。また、平成 17 年 12 月に発表された総務省統計局「国勢調査（速報）」によれば、我が国の人口は減少局面に入りつつあるとみられる。

しかし、均等法施行後 20 年目に入り継続就業する女性も増加し、労働市場に再参入する女性は引き続き多いという状況にある。また、年齢別の人口では、若年層より壮年層の方が多くにかんがみれば、これらの層の就業問題は今後重要性を増してくると思われる。

このため、第Ⅱ部では、55～59 歳の団塊の世代を含めた 45 歳以上のいわゆる中高年女性を中心に、その就業実態や就業意識等について、整理・分析を試みる。

1 就業の状況

(1) 労働力率の特徴

① 中高年齢層の女性の労働力率は上昇

総務省統計局「労働力調査」により年齢階級別労働力率をみると、女性の労働力率は、M字のボトムである 30～34 歳層を経て、35～39 歳層から再び上昇し、45～49 歳層をピークに下がり始める。

平成 17 年と 20 年前の昭和 60 年を比較してみると、25～64 歳まではどの年代層も労働力率は上昇しており、上昇幅は 25～29 歳層が最も大きく、これに 30～34 歳層が次いでいるが、50～54 歳層の 7.8%ポイント、55～59 歳層の 9.0%ポイントも大きい。また、40 歳以上 59 歳までは高い年齢層ほど上昇幅が大きい。このため、年齢階級別労働力率の M 字の形状は 59 歳までは右肩の下降カーブが穏やかになってきている。また、60～64 歳層も 1.6%ポイント上昇している。

一方、男性の場合は、25～29 歳層から 55～59 歳層までを上辺とした台形であり、昭和 60 年と平成 17 年と比較すると、55～59 歳層については 3.3%ポイントの上昇と比較的大きい上昇幅となっている以外は、ほとんどの年齢層で低下している（図表 2-1）。

② 中高年女性の労働力率の変化の要因は労働力自体

中高年女性の労働力率の上昇について、昭和 60 年から平成 17 年の 20 年間で昭和 60 年から平成 7 年、平成 7 年から平成 17 年に分けて、未既婚比率変化要因と労働力率変化要因に分解してみると、いずれも労働力自体の変化が 8～9 割となっている（図表 2-2）。

(2) 中高年女性の就業実態と変化

①進む就業者、雇用者の中高年齢化

就業者及び雇用者に占める 45 歳以上の中高年齢層の割合を見てみると、女性の場合、年々その割合は上昇しており、昭和 60 年と平成 17 年との比較では就業者では 6.8%ポイントの上昇、雇用者では 9.9%ポイントの上昇となっている。男性についても、就業者及び雇用者のいずれも中高年齢層の割合は上昇しているが、雇用者については女性の方が上昇幅は大きい（図表2-3）。

②高年齢層で大きい雇用者割合の上昇

女性の中高年齢層の就業者を雇用者、家族従業者及び自営業者の従業上の地位別、年齢階級別にみると、雇用者の割合は年齢階級が高くなるに従って低下する一方、家族従業者や自営業の割合は高くなっているが、全般的な雇用者の割合の上昇傾向の中、中高年齢層の雇用者の割合は上昇しており、昭和 60 年と平成 17 年を比較すると、特に 55~59 歳層、60~64 歳層の上昇幅は、それぞれ 28.0 %ポイント、29.2 %ポイントの上昇と各年齢階級の中で最も大きくなっている。男性の場合も各年齢階級とも雇用者割合は上昇しており、女性よりは雇用者割合の上昇幅は小さくなっているものの、昭和 60 年と平成 17 年の比較では女性同様 60 歳前後の年齢層で上昇幅が大きい。一方、女性の家族従業者割合は大きく減少しており、中高年女性の一般的な働き方は家族従業者から雇用者へとシフトしている（本文図表 2 - 4、図表 2 - 5）。

③中高年女性が多い就業分野は卸売・小売業、製造業

平成17年「労働力調査」により、45歳以上の中高年女性の就業者を産業別（大分類）にみると、多い順に、「卸売・小売業」（266万人、45歳以上の女性就業者に占める割合21.6%）、「製造業」（190万人、同15.4%）、「サービス業」（180万人、同14.6%）、「医療、福祉」（164万人、同13.3%）、「飲食店、宿泊業」（100万人、同8.1%）となっている。

一方、45歳以上の中高年男性就業者についてみると、多い順に、「製造業」（351万人、45歳以上男性就業者に占める割合19.5%）、「建設業」（255万人、同14.2%）、「サービス業」（255万人、同14.2%）、「卸売・小売業」（254万人、同14.1%）、「運輸業」（136万人、同7.6%）となっている（図表2-6）。

(就業者全体に占める中高年女性の割合が高いのは、医療・福祉、繊維製品製造、食料品製造等)

次に、男女合わせた就業者全体に占める 45 歳以上の中高年女性が多い産業をみると、就業者全体に占める 45 歳以上の女性就業者の割合は 19.4%であるが、産業別にみて割合が高いのは、「農業」(38.7%)、「医療、福祉」(29.7%)、「飲食店、宿泊業」(29.2%)、「漁業」(26.1%)、「卸売・小売業」(23.7%)となっている。また、「製造業」(16.6%)の中分類では、「衣服・その他の繊維製品製造業」(45.1%)、「食料品製造業」(33.8%)や「繊維工業(衣服, その他の繊維製品を除く)」(33.3%)の割合が高い。

また、男女合わせた就業者数全体に占める 45 歳以上の中高年男性が多い産業をみると、就業者全体に占める 45 歳以上の男性就業者の割合は 28.3%であるが、産業別にみるとその割合が高い順に「林業」(66.7%)、「漁業」(64.7%)の他、「農業」(46.2%)、「建設業」(44.9%)等となっている。また、「運輸業」(42.9%)の中分類では「道路旅客運送業」(72.1%)、「水運業」(50.0%)の割合が高く、「製造業」(30.7%)の中分類では、「石油製品・石炭製品製造業」(66.7%)、「鉄鋼業」(47.6%)の他「非鉄金属製造業」(41.2%)等が高い(図表2-7)。

団塊の世代を含む中高年女性は産業・業種別には「農業」等の他、「医療業」、「製造業」でも食料品や繊維衣服の業種の担い手として大きな役割を果たしており、これらの産業・業種では、中高年男性が多い「建設業」、道路旅客運送業等「運輸業」及び鉄鋼業等の「製造業」同様、今後、産業の担い手確保が課題となる可能性がある。

(女性就業者の増加は中高年女性が牽引)

女性就業者数の変化を昭和 60 年と平成 12 年の「国勢調査」を用いてみると、女性就業者総数は平成 12 年は昭和 60 年から約 300 万人増加しており、45 歳以上についてみると、約 320 万人の増加、45 歳未満をみると約 11 万人減少しているので、この 15 年間の増加は専ら 45 歳以上の中高年就業者数の増加によるものと言える。

男性就業者についても、平成 12 年は昭和 60 年と比較して約 160 万人増加しており、45 歳以上が 390 万人の増加、45 歳未満が 230 万人の減少であるので、男性就業者数の増加は 45 歳以上層の増加によりもたらされていたことになる(本文図表2-10、11)。

④中高年女性が多い職業は生産工程作業、事務、サービス

平成17年「労働力調査」により、45歳以上の女性就業者を職業別（大分類）にみると、多い順に、「生産工程・労務作業」（303万人、45歳以上の女性就業者に占める割合24.6%）、「事務従事者」（276万人、同22.4%）、「保安職業、サービス職業従事者」（215万人、同17.5%）、「販売従事者」（160万人、同13.0%）、「専門的・技術的職業従事者」（146万人、同11.9%）となっている。

一方、45歳以上の中高年男性就業者についてみると多い順に、「生産工程・労務作業」（584万人、45歳以上男性就業者に占める割合32.4%）、「販売従事者」（238万人、同13.2%）、「事務従事者」（229万人、同12.7%）、「専門的・技術的職業従事者」（209万人、同11.6%）、「管理的職業従事者」（142万人、同7.9%）となっている（図表2-13）。

（就業者全体に占める中高年女性の割合が高いのは、家庭支援サービス等）

男女合わせた就業者全体に占める45歳以上の女性就業者の割合を職業別にみると、「農林漁業作業」（35.8%）、「保安職業、サービス職業従事者」（28.4%）、「事務従事者」（22.1%）、「販売従事者」（17.9%）、「生産工程・労務作業」（17.0%）の順で高くなっている。さらに細かく中分類をみると、「保安職業、サービス職業従事者」の中の「家庭生活支援サービス職業従事者」で45歳以上の女性就業者は65.0%等とその割合が高く、「生産工程・労務作業」の中分類では「労務作業」が30.3%と割合が高い。

同様のことを45歳以上の男性就業者についてみると、就業者全体に占める割合が高いのは「管理的職業従事者」（75.1%）、「運輸・通信従事者」（53.9%）、「農林漁業作業」（48.0%）等の順となっている。また、中分類をみると、「保安職業、サービス職業従事者」のうち「保安職業従事者」（44.8%）や「生産工程・労務作業」のうち「製造・制作・機械運転及び建設作業」（34.3%）等で45歳以上の男性就業者の割合が高い職業となっている（図表2-14）。

さらに、平成12年「国勢調査」においても、45歳以上の女性就業者が多い職業は、「生産工程・労務作業」、「事務従事者」、「サービス職業従事者」、「販売従事者」、「農林漁業作業」、「専門的・技術的職業従事者」の順となっている。

男女合わせた就業者に占める45歳以上の女性就業者の割合の高い職業をみると、大分類では「農村漁業作業」（37.4%）、「サービス職業従事者」（33.8%）、「事務従事者」（22.2%）、「生産工程・労務作業」（17.9%）となっており、「サービス職業従事者」の中では、「家庭生活支援サービス職業従事者」（63.4%）が最も高く、さらに、この中の「家政婦（夫）、家事手伝い」（89.3%）、「ホームヘルパー」（59.3%）が高い。また、「生産工程・労務作業」においては、その中の「衣服・繊維製品製造作業」（54.2%）、「食料品製造作業」（40.2%）の割合が高い。また、「専門的・技術的職業従事者」（13.2%）の中の「社会福祉専門職業従事者」（26.4%）や「保健医療従事者」（21.3%）が高くなっている（本文図表2-15、16）。

以上から団塊の世代を含む中高年女性が経済活動の担い手として大きな役割を果たしている分野は「保健医療従事者」、ホームヘルパー等「家庭生活支援サービス職」や食料品や繊維の「製造作業」となっている。

⑤中高年女性が雇用される分野は、就業分野と同様

平成17年の「労働力調査」により、産業別に雇用者をみると、中高年女性が雇用されている分野は、前述の就業分野と同様の傾向を示している。

男女合わせた雇用者全体に占める45歳以上の女性雇用者の割合は産業計では17.1%であるところ、その比率が高い産業は、「農業」(34.4%)、「医療、福祉」(30.1%)、「飲食店、宿泊業」(24.2%)、「卸売・小売業」(21.6%)となっている。

「製造業」(15.2%)においては、その中の「衣服・その他の繊維製品製造業」(40.5%)、「食料品製造業」(33.1%)となっており(図表2-18)、中高年女性は、就業者についてみられたのと同様、雇用者としても、「医療業」、「製造業」の中の食料品や衣服等繊維製品製造の分野で大きな役割を果たしていることが確認できる。

また、職業別雇用者について平成12年の「国勢調査」によりみると、男女合わせた雇用者全体に占める45歳以上の女性雇用者の割合は、「サービス職業従事者」(30.9%)、「農村漁業作業員」(21.0%)、「事務従事者」(20.4%)、「生産工程、労務作業員」(17.5%)の順で高くなっている。「サービス職業従事者」の中の「家庭生活支援サービス職業従事者」で45歳以上の女性雇用者は60.2%を占めており、さらに、そのうち、「家政婦(夫)、家事手伝い」が87.5%、「ホームヘルパー」が58.6%と高い割合を占めている。「生産工程、労務作業員」の中分類では「衣服・繊維製品製造作業員」が53.0%、「食料品製造作業員」が41.0%とその割合が高い。

⑥中高年女性は「パート」として働く者が多い

平成14年の「就業構造基本調査」によると、45歳以上の女性雇用者では、「パート」(47.2%)として働く者の割合が、「正規の職員・従業員」(39.9%)の割合を上回っており、60歳までは年齢階級が高くなるにつれて「パート」の割合は上昇している。時系列でみると、「正規の職員・従業員」の割合は減少する一方、「パート」の割合は増加傾向にある(図表2-19)。

⑦小規模企業で働く中高年女性が多い

平成17年「労働力調査」によると、45歳以上の中高年女性雇用者は、「1～29人」規模で働く割合は39.8%と最も高く、「1～29人」規模と「30～99人」規模をあわせると57.6%になり、中高年女性雇用者の過半数が小規模企業に雇用されている(図表2-20)。

2 中高年齢女性の就業意欲

(1) 中高年女性の就業希望者数は各年齢層とも60~70万人

総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)によると、45歳以上の女性の無業者のうち就業希望者数は317万人、男性は237万人と男性を上回っている。女性は45~64歳層のいずれの階層においても約60~70万人となっており60~64歳層も59.4万人と、定年退職が多く就業希望者が多い男性の60~64歳層の65万人と比べてそれほど大きな差はない(図表2-21)。

(2) 中高年女性の就業を希望する理由は「収入を得る必要があるから」の割合が最高

就業希望者についてその理由みると、女性の45歳以上層については「収入を得る必要が生じた」(26.1%)とする者の割合が最も高く、これに「時間に余裕ができた」(16.6%)が続いている。55歳以上層では「健康を維持したい」という理由が多くなり、60~64歳層になると最も多いのは「健康を維持したい」(24.0%)となっている。男性については、45~64歳までは「失業している」が最も高いが、60歳以上になると「健康を維持したい」が急増している(図表2-22、本文図表2-23)。

(3) 中高年女性の求職活動は積極的

45歳以上の中高年女性の就業希望者のうち求職活動をしている者の割合は40.5%であるが、年齢階級別にみると、45~49歳層と50~54歳層のいずれも47.6%と、20~24歳層(58.9%)、15~19歳層(50.6%)に次いで高く、45~59歳層は求職活動も積極的に行っていることがわかる(図表2-25)。

(4) 中高年女性の希望が多い就業形態はパートタイム

45歳以上層の中高年女性が希望する就業形態で最も高いのは「パート・アルバイト・契約社員」(70.2%)である。年齢階級別にみると、45~54歳で約2割が「正規の職員・従業員」を希望し、60歳以上になると「正規の職員・従業員」を希望するものの割合は低下し、代わりに「内職」を希望する者の割合が上昇する。

男性については59歳までは「正規の職員・従業員」を希望する者の割合は60%台から70%台と高いが、60歳以上になると急減し、代わりに「パート・アルバイト・契約社員」を希望する者の割合が上昇する。

このように、男女とも50歳台までの希望する就業形態と60歳以降のそれとの間には違いがみられる(図表2-26)。

3 中高年女性労働者の継続就業

(1) 伸長する女性の平均勤続年数

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により平成 17 年の平均勤続年数別労働者割合をみると、女性は平均勤続年数以上の層（10 年以上）の割合は 33.5 %となっており、昭和 60 年と比較すると、8.6 %ポイント増加している（本文図表2-27）。

(2) 中高年女性と継続就業

①結婚、出産・育児と仕事

（財）21 世紀職業財団が平成 17 年に実施した「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」から、現在、雇用者として就労している45歳以上の女性を対象に、「結婚」、「出産・育児」が女性の就業継続に与える影響をみる。「結婚」、「出産・育児」にあたってどの年代層も「辞めたいと思わず働き続けた」者の割合が最も高く 3 割以上を占めているが、年齢層別で比較すると、概ね年齢が高い層ほど「辞めたいと思いき退職した」者の割合が高く、中高年の中でも若い年齢層ほど「辞めたいと思わず働き続けた」者の割合が高い。「結婚」と「出産・育児」を比較すると、「辞めたいと思わず働き続けた」とする者の割合は「結婚」の時期では35.2%、「出産・育児」の時期では1割程度低い21.8%となっていることや、「出産・育児」の場合は「辞めたいと思ったが働き続けた者」の割合が「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」者の割合を上回っているという違いがある。（図表2-28、30）

そして「辞めたいと思った」り、「退職した」者の理由は、「結婚」の時期は「仕事と両立する自信がなかった」（40.4%）が最も高く、「出産・育児」の時期は「自分の手で子育てをしたかった」（57.5%）が最も高く、「仕事と両立する自信がなかった」（35.9%）、「子どもを預ける施設・サービスがなかった」（19.8%）が続く（図表2-29、31）。

②中高年女性の多くは継続就業を希望し、男女差はほとんどない

総務省統計局「就業構造基本調査」により、女性雇用者が、「現在持っている仕事を今後も続けていきたい」（以下、「継続就業希望者」（追加就業希望者を除く。）という。）と思っているかどうかをみると、45歳以上の女性雇用者の84.3%が「継続就業希望者」であり、年齢計(76.6%)よりその割合は高い。一方、45歳以上男性雇用者は86.0%と、女性雇用者と男性雇用者の「継続就業希望者」の割合はあまり違いはない(図表2-32)。

また、雇用者のうちいわゆる正社員についてみると、45歳以上女性の場合は87.2%、男性の場合は87.9%となっており、雇用者全体の場合と比較して、より継続就業希望者の割合が高くなるとともに、男女差はほとんどないことがわかる。

さらに、前述の「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」により、「今後何歳まで働きたいか」をみると、「年齢に関係なく、いつまでも働きたい」や「まだ決めていない」とする者は、45歳以上で女性の方が割合が高く、特に、60歳以上層で、「年齢に関係なく、いつまでも働きたい」とする者が20%以上になっていることからみても、女性は年齢にこだわらず働き続けようという意欲はかなり強いとみられる(図表2-33)。

③希望する継続雇用・就業の働き方、内容、形態

「現在勤めている会社で現在と同じ雇用条件で働き続けられる上限年齢以降も働きたい」、又は「年齢に関係なく、いつまでも働きたい」とする45歳以上の中高年女性の場合、働き方については、「今の会社で引き続き働きたい」とする者が31.0%、仕事の内容では「今と同じ仕事」(20.2%)、「多少違うものの、これまでの仕事の経験を生かせる仕事」(15.3%)、就業形態では、「正社員」(20.8%)、「短時間労働者」(20.5%)が多くなっている。一方、男性についてみると、働き方については、「今の会社で引き続き働きたい」が40.4%で最も高く、仕事の内容では、女性と同様「多少違うものの、これまでの仕事の経験が生かせる仕事」(24.3%)、「今と同じ仕事」(21.7%)が多いが、「ストレスのかからない気楽な仕事」が11.9%であるところが特徴的である。就業形態については、「正社員」が27.7%と最も割合が高いが、次が「正社員ではないがフルタイム勤務」(20.6%)となっている点が中高年女性と異なる(本文図表2-34)。

④中高年女性の働く理由と健康

(中高年女性が働くのは経済的理由が主)

現在働いている45歳以上の中高年女性の働く理由は「経済的に働くことが必要」(75.6%)が最も高い割合を示しているが、年齢階級が高くなるに従って減少していくとともに、60歳以上になると、「働くことで健康に過ごせる」(48.6%)、「時間に余裕がある」(15.3%)が他の年齢層より高くなっている。

一方、45歳以上の中高年男性の場合は、中高年女性と同様の傾向であるが、年齢階級別にみて55～59歳層と60歳以上の値の落差が女性に比べ大きい(図表2-35)。

（中高年女性の健康面の不安は男性同様「心身ストレス」）

45 歳以上の中高年は、女性も男性もその 6 割以上が健康面での不安が「ある」と答えている。女性も男性も、「心身ストレス」（女性 65.9%、男性 63.5%）が最も高く、次いで「体力的な不安」（女性 48.3%、男性 38.8%）となっているが、さらに女性の場合は 50 歳代の 3 割程度が「更年期障害」について不安として感じている（本文図表 2 - 38）。

（3）「働くこと」について子供に伝えたいこと

「働くこと」について子に伝えたい又は伝えていることがあるとする 45 歳以上の中高年の男女労働者の割合は、娘に対しても、息子に対しても、「働くことの心構え」、「働くことのおもしろさ、大切さ、大変さ」及び「組織でうまく仕事をするために必要な知恵、人間関係など」の 3 つが多いが、次いで、娘に対しては、「女性も家庭にとどまらず、積極的に仕事をすべきであること」（女性 51.5%、男性 34.4%）が高く、息子に対しては、女性は「女性が出産・育児によって仕事を辞めることのないよう男性も協力すべきであること」が 33.9% と高いが、男性は 13.5% とあまり高くない（図表 2 - 39）。

4. 企業における高齢者の継続雇用制度

（1）定年退職者に占める女性の割合は増加

女性の平均勤続年数の伸長や継続就業を希望する者の増加に伴い、今後定年まで働く者が増加することが見込まれる。

厚生労働省「雇用動向調査」により、定年による女性の離職者数をみると、近年増加傾向にあったが、平成 15、16 年は減少している。しかし、定年を理由に離職する者全体に占める女性の割合は 16 年には 29.4% と上昇している（図表 2 - 40）。

（2）女性は男性に比べ、会社のあっせんで再就職する者は少ない

厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成 16 年）によると、55 歳から 69 歳までの高年齢者のうち、定年を経験したことがある又は定年前に退職者した高齢者の実態をみてみると、その直後に「仕事をしていた」者は、女性 27.4%、男性 47.8% で、これらの者についてどのような形で仕事をしていたかをみると、男女ともに割合が高いのは、「勤務先の会社等で勤務延長の形で働いていた」（女性 32.0%、男性 28.7%）、「勤務先の会社等に再就職されて働いていた」（女性 19.0%、男性 23.5%）であるが、もともと「仕事をしていた」者の割合は男性が女性を大きく上回っているため、制度の適用者は男性の方が多くなることになる。また、男性は続いて「勤務先から別の会社等をあっせんにより再就職した」（17.8%）となるが、女性は 3.6% とどまり、「内職・家業の手伝い等」が 13.3% と男性の 4.0% と比べて多くなっている（図表 2 - 44）。

5 仕事と介護の両立

(1) 介護を行う者の中心は40歳後半から60歳前半

総務省統計局「社会生活基礎調査」(平成13年)によると、「介護・看護」を行っている有業者の割合をみると、男女とも介護を行う者の中心は40代後半から60代前半となっている(本文図表2-47)。

(男女ともあまり高くない仕事と介護の両立の満足度)

日本労働研究機構の「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)によると、40歳代及び50歳代の男女雇用者のうち、家族介護を経験した者の割合は女性が23.5%、男性が11.1%と女性の方が割合が高い(本文図表2-48)。

また、介護を経験した者の仕事と介護の両立状況は、女性は36.5%、男性は48.2%が、仕事と介護の両立はあまりうまくいっていないと感じていることがうかがわれる(図表2-49)。

(仕事をしている男性の、介護に費やす時間は女性とほぼ同じ)

「社会生活基本調査」によると、有業者の行動者平均時間について「介護」の場合は、年齢計では女性1時間58分、男性1時間49分と9分しか変わらず、年齢階級別にみると、男性の方が長い年齢層もあり、男性の介護への関わりは積極的と言える(本文図表2-50)。

(2) 女性の方が多い介護を理由とした離職

(財)21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」によると、介護の経験のある者が、「辞めたいと思ったが働き続けた」割合は女性が36.0%、男性は15.7%と、介護の問題は男性にとっても雇用を継続する上で大きな問題となっていると同時に、それでも介護を理由として退職する(「辞めたいと思わなかったが、退職せざるをえなかった」及び「辞めたいと思い、退職した」)女性の割合は6.6%と男性の1.0%を大きく上回っている(図表2-52)。

実際、厚生労働省「雇用動向調査」(平成16年)により、介護を理由に離職した者の人数をみると、女性40,800人(介護を理由とした者に占める割合79.1%)、男性10,800人(同20.9%)と女性の方が多。なお、年齢階級別にみると男女ともに「50～54歳」が最も多い。高齢化の進展による要介護者の増加を背景に(ちなみに介護保険制度において要介護者又は要支援者と認定された者は、平成12年度末で256万人であったのが、平成14年度末で345万人と2年間で3割も増加している。)介護休業制度の法制化や介護保険法の施行による在宅介護のための環境がなされてきたが、これらの諸制度が整備されなかった場合はもっと多くの離職者が出ていた可能性がある(図表2-53、本文図表2-54)。

(3) 仕事と介護の両立対策及び利用者の状況と希望

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年)によると、介護休業制度の規定がある事業所の割合は5人以上規模の事業所で55.3%、勤務時間短縮等の措置を実施している事業所割合は43.9%、このうち「短時間勤務制度」の導入は38.5%等である(本文図表2-56、57、58)。

また、介護休業取得者の割合は0.05%であり、性別にみると女性は0.08%、男性は0.03%であり、また、介護休業取得者のうち女性は66.2%、男性は33.8%である(本文図表2-59)。

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所における各措置の利用状況をみると、各措置の利用を開始した者の割合はいずれも0.01%又は0.02%とどまっている(本文図表2-61)。

さらに日本労働研究機構の「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)によると、介護経験者の企業の介護支援制度の利用状況は、「1日当たりの勤務時間の短縮」が13.2%と最も多く、「始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ」の7.7%、「週・月の所定労働日を減らす」の7.2%が続く(図表2-62)。

一方、企業が行う介護支援制度のうち、実際は利用していないができれば利用したいものは、「介護費用の補助等」が58.1%、「フレックスタイム」が52.4%、「週・月の所定労働日を減らす」が51.7%、「始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ」が51.2%等である(図表2-63)。

また、介護と仕事を両立しやすくするために推進すべきと考える主な施策は、「介護施設の整備・拡大」が26.8%、「介護サービスの充実」が22.7%、「労働時間短縮など、働きながら介護をしやすい柔軟な働き方の推進」が21.3%、「介護休業制度の充実」が12.2%となっている(図表2-64)。

以上みてきたように、介護については介護施設やサービスの充実とともに柔軟な働き方への要望はなおかなりあり、柔軟な労働時間制度も期待されていることがわかる。

6 まとめ

平成 17 年 12 月に発表された「国勢調査（速報）」において、我が国の人口が減少局面に入ったとされている。一方、社会の担い手という捉え方をした場合、我が国では就業希望を持ちながら、それが実現できていない層が相当のボリュームで存在しており、その人たちの希望を実現していくことは極めて重要な課題となりつつある。そして、その中心的な存在と認識されていたのが子育て期の女性と中高年齢層であったが、これまではともすれば女性の年齢別労働力率M字の右肩はそれほど注目されてはこなかった。

しかし、この層にはいわゆる団塊の世代（55～59歳層）が含まれ、人口全体における割合は小さいものではなく、かつ、就業意欲が高く求職活動も積極的である等、非常にパワーがある層である。また、就業者全体に占める中高年女性の割合の高い分野もあり、2007年問題で懸念される技能伝承という側面からみても、この層に今一度注目する必要があるのではないかと考える。今回の働く女性の実情はこうした観点に立って、中高年女性の潜在力に期待をしつつ、分析を試みた。

その結論としては、一口に言えば、今一度、中高年女性のパワーに着目する必要があるのではないかということである。

まず、その第一は、中高年女性の就業意欲と実際の労働力率の動向からみられるものである。すなわち、中高年女性の労働力率は上昇しているし、就業意欲も高い。求職活動も積極的になされているという意味で、潜在パワーは実質的なものである。従来、男性の定年退職者に関心は集まっていたが、人数ベースで見れば、定年退職者が多く就業希望者が多い男性の60～64歳層でも就業希望者は65万人であり、これに対して女性は60～64歳層の就業希望者は59万人と男性と遜色なく、45歳以上64歳層まで各年齢層とも60～70万人の就業希望者が存在している。しかもその求職活動は積極的である。子育て期の女性に加え、今後、この層をいかに取り込むことができるかにより、我が国の経済社会の活力は違ってくる可能性がある。

第二は、こうした中高年者が就業者、雇用者に占める割合は現に上昇傾向にあり、既にこの層にかなり依存する分野があるということも改めて認識しておく必要があるのではないかということである。男性については2007年問題として、その有する技能伝承、技能者等労働者の不足が課題となっているが、産業、職業別に見て、女性についても製造業では食料品製造、繊維、衣服の分野は団塊の世代を含めた中高年女性の労働力に依存している度合いが高い。また、介護関係者など医療・福祉の分野ではその多くを中高年女性の労働に依存している。これらの分野においていかに適切な技術、技能を伝承し、連携その他システムも含め、それらを備えた労働力を維持し確保していくかということも課題として捉える必要があろう。

ただし、既に就業している者について見れば、その継続就業希望者の割合は高く、男性と比べて遜色ない。年齢に関係なくいつまでも働いていたいとする者の割合も男性と比べ劣るものではない。今後女性の定年退職者も増加していくことが見込まれるが、高齢期の労働をうまく活かすことができれば問題解決にかなり貢献するはずである。

一方、こうした現状から、問題・課題となることを整理すると以下のことが挙げ

られる。

まず、中高年女性の再就職・再就業援助である。45歳以上となると子育て負担もかなり軽減してくるが、再就職・再就業支援施策がそのニーズにうまく適合し、実際の就職や就業に結びつくものとなっていくことが極めて重要な課題となる。この場合、中高年女性にとっては軽減したとしてもなお子育てとの関係で働き方に一定の制約がかかる者は少なくないことから、パートタイムという雇用形態を希望する者が多くなっていると考えられるが、パートタイム労働という働き方がより魅力的なものとなっていくことは、中高年女性が希望する再就職を円滑にする上で重要と考える。

それと同時に、現在就業している者の定年退職後の就業継続の課題もある。すなわち、現在雇用者として就労している中高年女性のうち継続就業を希望する者の割合は、男性と同じ8割と高い値を示していることに明らかなように、就業している中高年女性の就業継続希望は強い。このため、今後男性同様、定年退職者の増加とともに女性も継続雇用の対象となってくることが見込まれる。しかし、現状では差別ではないにしても会社のあっせんにより再就職している女性の割合は低く格差が大きい。今後の推移が気になるところである。

また、60歳を超えると、男女とも就業形態としてはパートタイム労働を希望する者の割合が多くなり、しかもそれは男女同程度ということはもっと認識されるべきであろう。加齢とともに希望する就業スタイルは変化するがこの年齢になると男女がほとんど同じ就業形態を希望しているのである。そして、女性については60歳以上になると内職を希望する者も増加する。内職といっても今後はパソコンを活用したいいわゆる在宅ワークが中心になってくることも見込まれることから、こうした内容の変化も見据えた対応が必要となつてこよう。

さらに、このように継続就業希望者が多い中高年女性が実際にその雇用継続できるかどうかでの直面するのが介護問題である。介護を理由に辞めたくないのに仕事を辞めざるを得ないというのは女性に多い。介護休業制度の整備や介護保険制度によりこうした状況は緩和されていると見られるものの、今後、要介護者の急増とともに希望に反して離職せざるを得ない女性が増加することが懸念される。家族の介護をどのように行うかは個人の価値観によるところもあるが、可能であれば両立をしたいと希望する者についてはその希望の実現が図られるよう、企業内での柔軟な両立支援制度の運用とあわせて、介護保険制度による介護サービスと企業内制度をうまく組み合わせて就業継続を図るノウハウの提供体制の充実をもつと図ることも必要と考える。