

平成23年5月20日
雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
課長 吉本明子
課長補佐 宮口真二
電話 03(5253)1111 内線 7837、7834
夜間 03(3595)3271

報道関係者 各位

「平成22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。

本年は、平成22年の働く女性の実態とその特徴を明らかにするとともに、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、M字型カーブ解消に向けた課題について検討を行った。

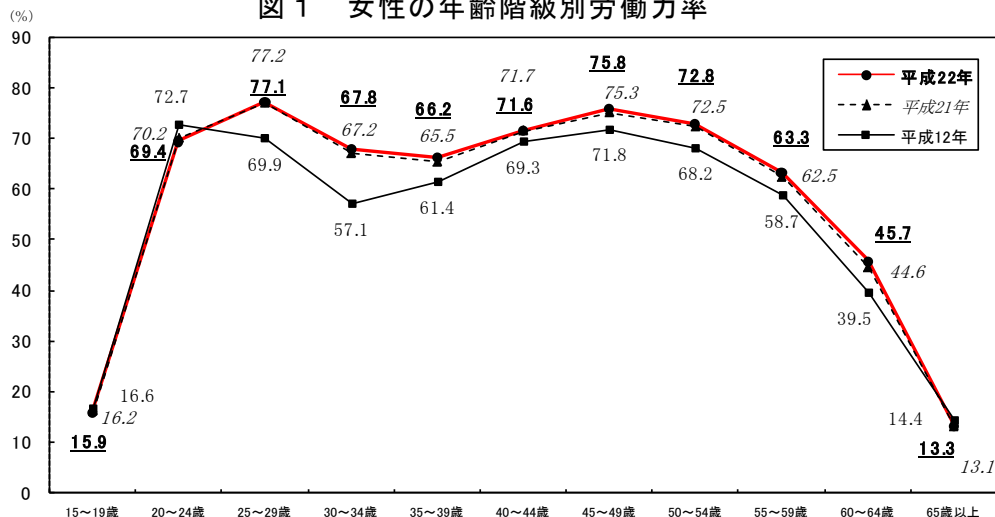
1 平成22年の働く女性の状況

(1) 労働力人口 ～M字型の底の値が過去最高

平成22年の女性の労働力人口は2,768万人と前年に比べ3万人減少(前年比0.1%減)し、2年ぶりの減少となった。生産年齢(15～64歳)の労働力人口は2,544万人(前年差9万人減)となったが、生産年齢の労働力率は63.1%と、8年連続の上昇(前年差0.2%ポイント上昇)となり過去最高を更新した。

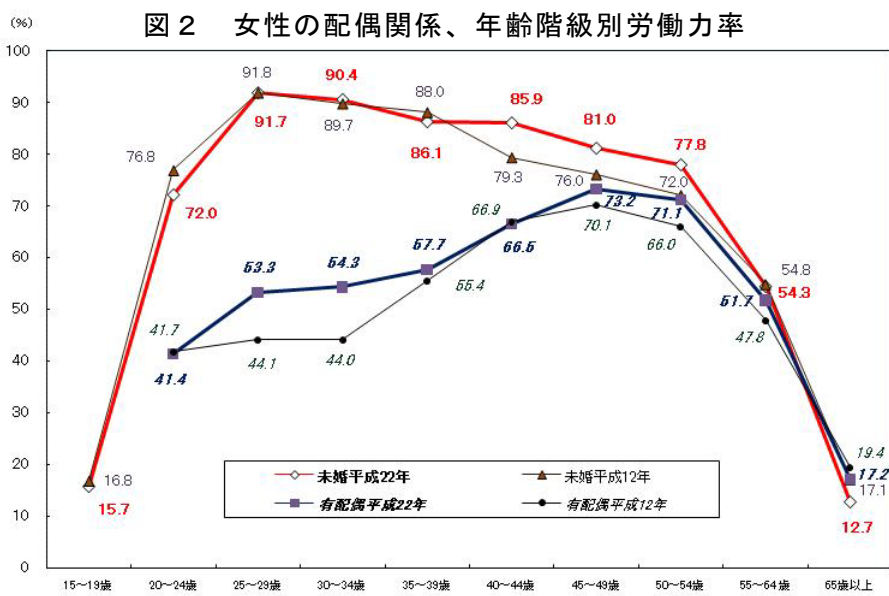
年齢階級別の労働力率は、「25～29歳」(77.1%)と「45～49歳」(75.8%)を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は0.7%ポイント上昇し66.2%となり、過去最高を更新した(図1、本文3ページ)。

図1 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成12、21、22年)

(2) 配偶関係別労働力率の変化～「25～29歳」、「30～34歳」の有配偶者の労働力率上昇幅大
 年齢階級別の労働力率を10年前（平成12年）と比べると「30～34歳」が最も上昇（10.7%ポイント上昇）しているが、これを配偶関係別にみると、未婚者の「30～34歳」の労働力率の上昇幅は0.7%ポイントであるが、有配偶者については10.3%ポイントと上昇幅が大きくなっている。また、「25～29歳」の有配偶者の労働力率も10年前に比べ9.2%ポイントの上昇となっており、上昇幅が大きい（図2、本文4ページ）。

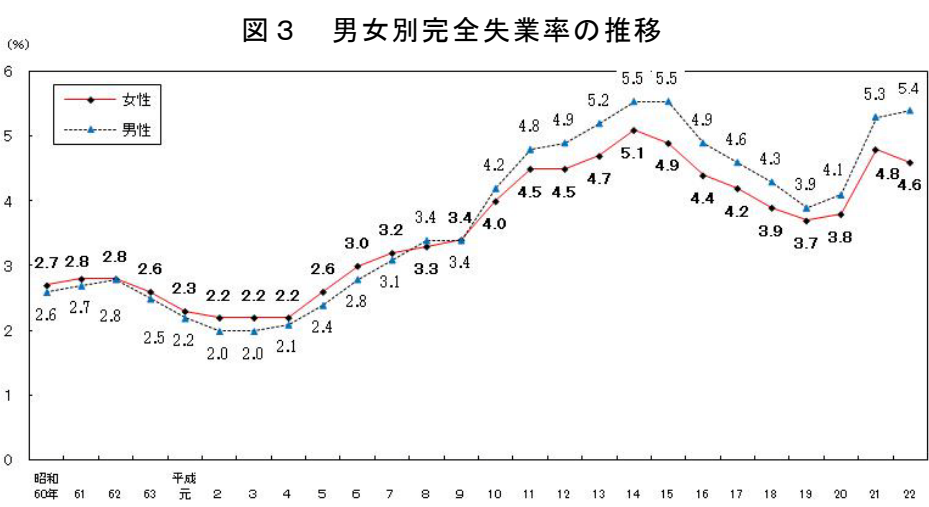


資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成12、22年）

(3) 就業者及び完全失業者 ～完全失業率の男女差が過去最大

女性の就業者数は2,641万人となり、前年に比べ3万人増加（前年比0.1%増）し、3年ぶりの増加となった。一方、完全失業者数は127万人となり、前年に比べ6万人減少（前年比4.5%減）し、3年ぶりに減少した。完全失業率は、女性は4.6%となり前年に比べ0.2%ポイント低下し、3年ぶりの低下となった。

なお、完全失業率の男女差は0.8%ポイントで、過去最大となった（図3、本文8ページ）。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

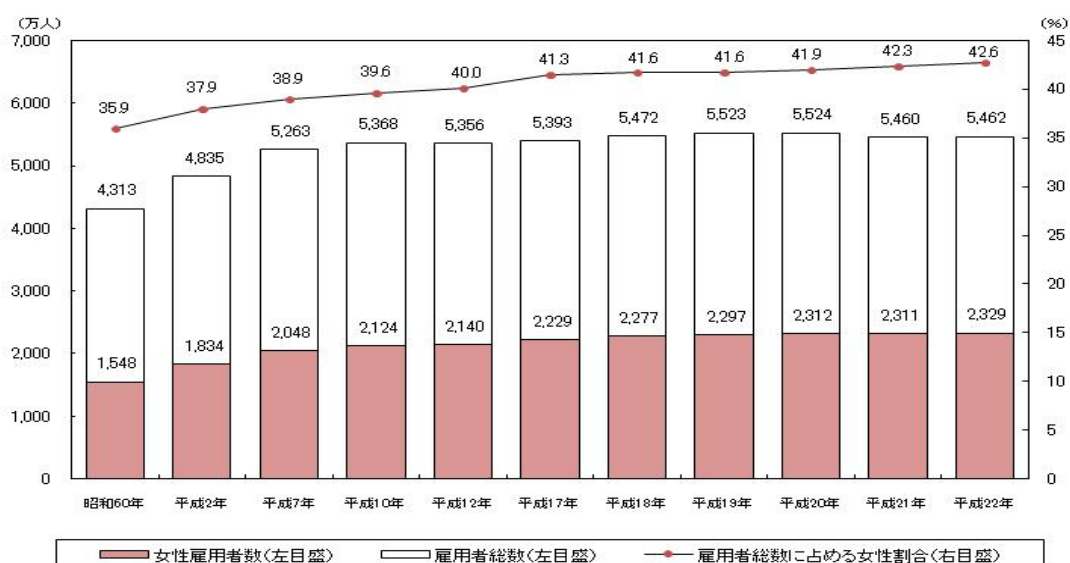
(4) 雇用者

① 雇用者数 ～女性雇用者数が過去最多に

平成 22 年の雇用者数は、女性は 2,329 万人となり、前年に比べ 18 万人増加（前年比 0.8% 増）し、過去最多となった。男性は 3,133 万人と 16 万人減少（同 0.5% 減）し、3 年連続の減少となったが、雇用者総数（男女計）は前年に比べ 2 万人増加（同 0.04% 増）し 5,462 万人となった。

雇用者総数に占める女性の割合は過去最高の 42.6%（前年差 0.3% ポイント上昇）となり、3 年連続の上昇となった（図 4、本文 10 ページ）。

図 4 雇用者数及び雇用者総数に占める女性割合の推移

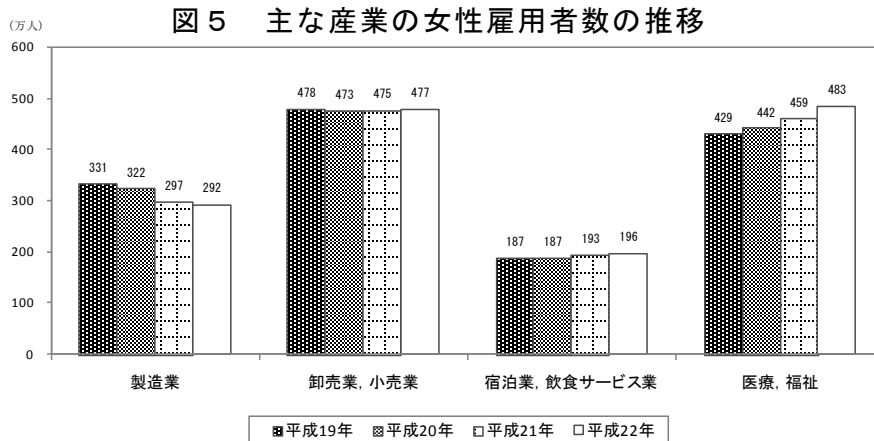


資料出所：総務省統計局「労働力調査」

② 産業別雇用者数 ～女性雇用者「医療、福祉」が初めて「卸売業、小売業」を上回る

平成 22 年の女性雇用者数を産業別にみると、「医療、福祉」が 483 万人（女性雇用者総数に占める割合 20.7%）と最も多く、次いで「卸売業、小売業」477 万人（同 20.5%）、「製造業」292 万人（同 12.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」196 万人（同 8.4%）の順となっている。前年に比べ増加幅が大きい産業は、「医療、福祉」（前年差 24 万人増、前年比 5.2% 増）、「宿泊業、飲食サービス業」（同 3 万人増、同 1.6% 増）であった。一方、「製造業」（同 5 万人減、同 1.7% 減）や「サービス業（他に分類されないもの）」（同 5 万人減、同 2.8% 減）は減少幅が大きかった。

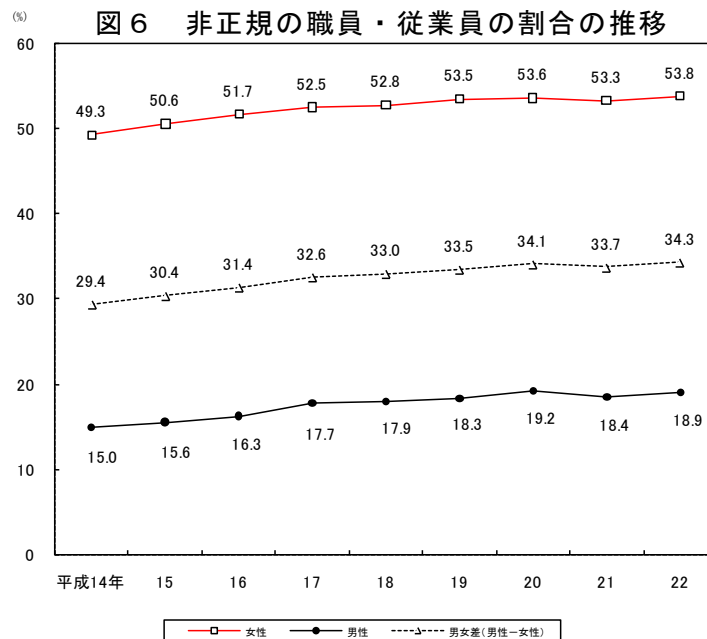
比較可能な平成 19 年以降の動きをみると、初めて「医療、福祉」が、「卸売業、小売業」を上回る結果となった（図 5、本文 11 ページ）。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

③ 雇用形態（勤め先での呼称による）別雇用者数 ～女性の非正規の職員・従業員の割合過去最高

役員を除く雇用者数を雇用形態（勤め先での呼称による）別にみると、平成22年の女性は、「正規の職員・従業員」が1,046万人（前年同）、「非正規の職員・従業員」が1,218万人（前年差22万人増、前年比1.8%増）となった。女性の雇用者（役員を除く）に占める「非正規の職員・従業員」の割合は53.8%と比較可能な平成14年以降で最高となった（図6、本文15ページ）。

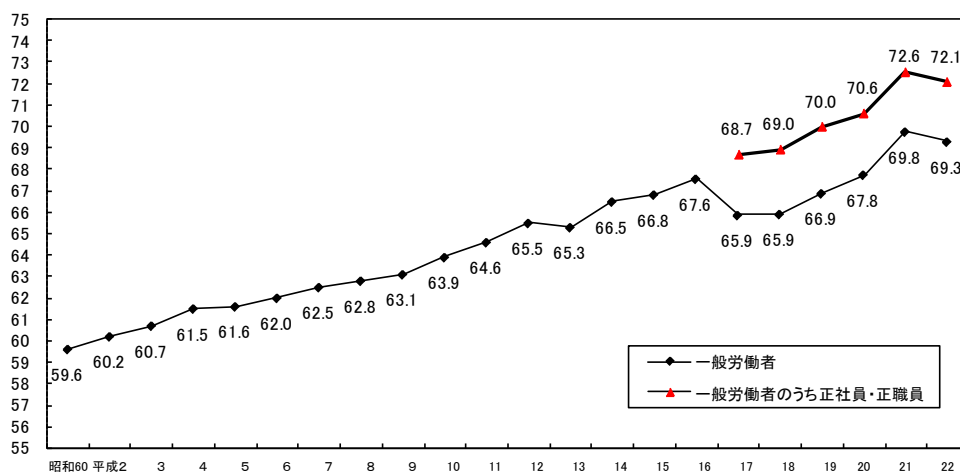


資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

(5) 賃金 ～所定内給与額の男女間賃金格差は前年に比べ格差大

平成 22 年の女性の一般労働者（短時間労働者以外の労働者）の所定内給与額は 22 万 7,600 円（前年比 0.2%減）、うち、正社員・正職員については 24 万 4,000 円（同 0.3%減）、正社員・正職員以外については 17 万 900 円（同 0.7%減）となり、前年を下回った。また、男女間の賃金格差（男性=100 とした場合の女性の給与額）は、一般労働者 69.3（前年 69.8）、正社員・正職員 72.1（同 72.6）、正社員・正社員以外 74.7（同 77.5）となり、前年に比べ格差がやや拡大した（図 7、本文 25 ページ）。

図 7 男女間所定内給与額格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注1) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

(注2) 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

(注3) 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

(注4) 企業規模10人以上の結果を集計している。

(注5) 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を 100.0 とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。 所定内給与額の男女間格差 = 女性の所定内給与額 ÷ 男性の所定内給与額 × 100

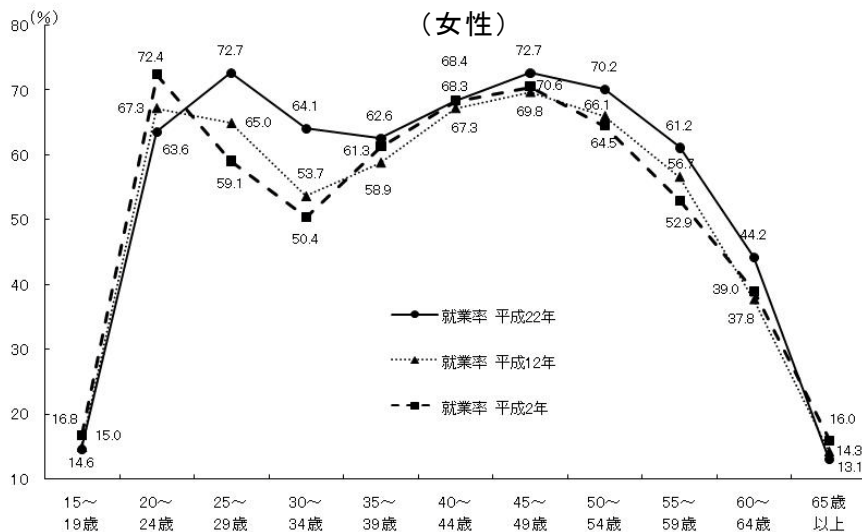
2 女性のM字型カーブの解消に向けて

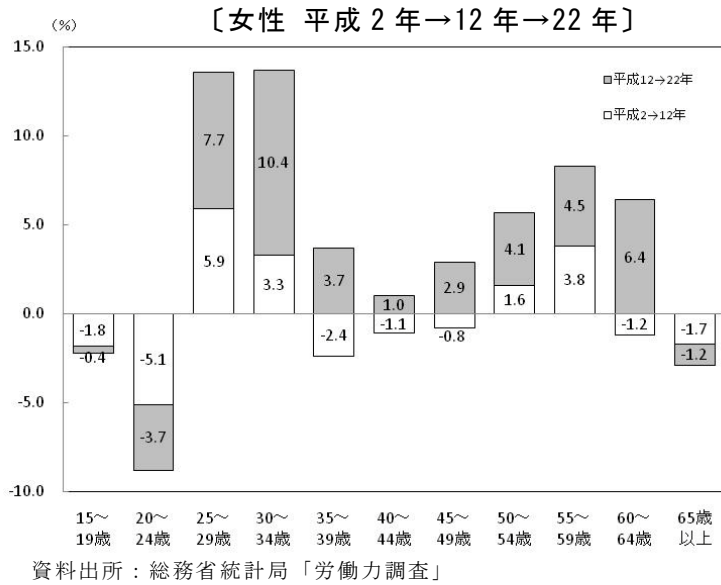
今後、急速な少子高齢化の進展に伴い労働力人口が本格的に減少していくことが見込まれる中、将来にわたり安心して暮らせる活力ある社会を実現するためには、就業率・就業者数を上昇させ、持続可能な全員参加型社会を構築していくことが必要である。こうした中、平成22年6月に閣議決定された新成長戦略においては、25歳から44歳までの女性の就業率を2020年までに73%とする目標が掲げられるなど、女性の就業率向上、とりわけM字型カーブの解消が重要な課題となっている。以下では、女性の就業率に着目し、そのM字型カーブの現状とこれまでの推移、就業率変化の要因などを分析するとともに、M字型カーブ解消に向けた課題について検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

(1) 年齢階級別就業率の推移 ～女性の就業率は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（図8、本文43ページ）。

図8 女性の年齢階級別就業率の変化





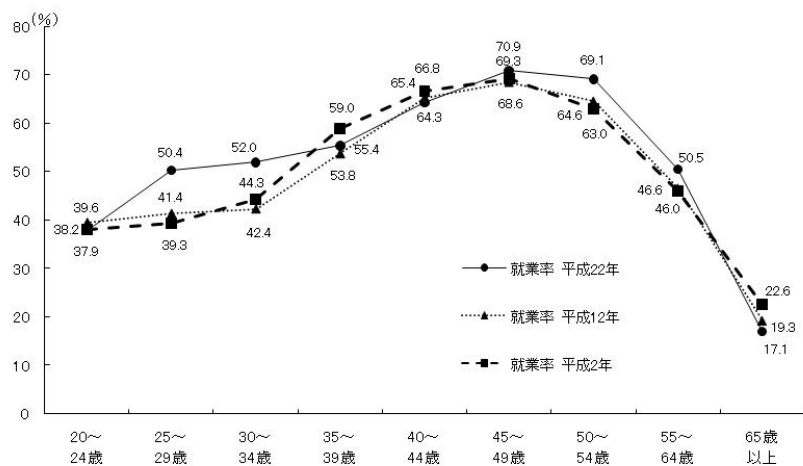
(2) 女性の配偶関係別就業率の推移 ～有配偶女性ではこの10年間で25歳から34歳の就業率が大きく上昇、未婚女性では35歳から49歳の就業率の上昇幅が大

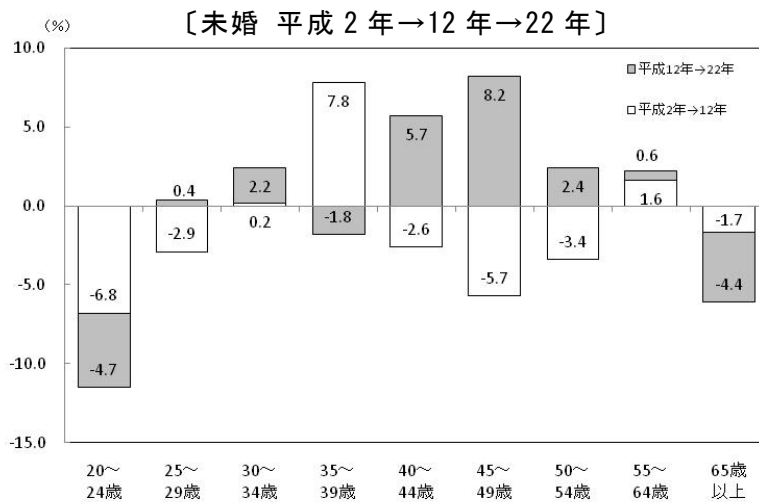
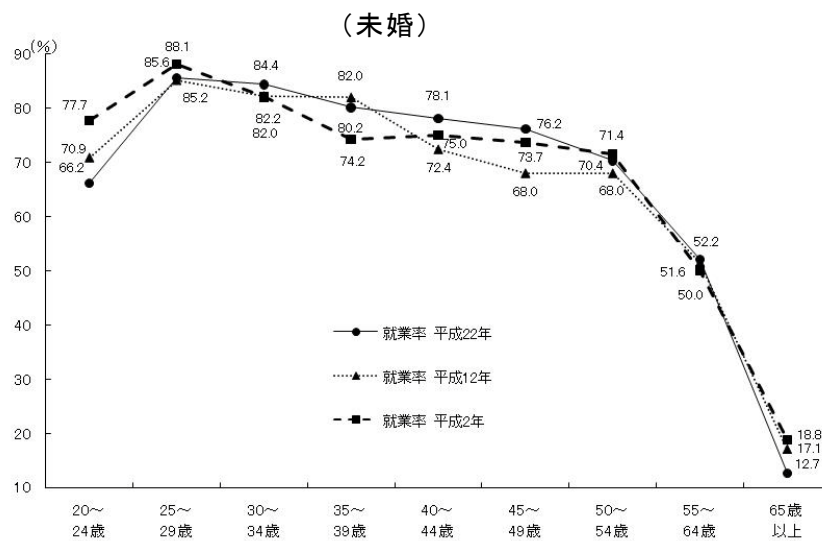
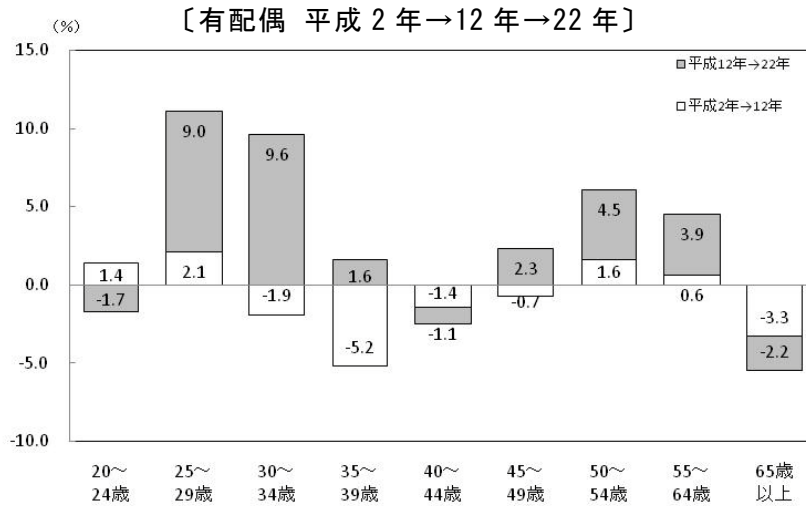
女性の年齢階級別就業率を配偶関係別にみると、有配偶者であるか未婚者であるかにより、年齢階級別就業率曲線の形状が大きく異なっていることが確認できる。女性のM字型カーブは、有配偶者女性の就業率の低さ、特に若い年齢階級における就業率の低さの影響が大きくなっている。

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9、本文46ページ）。

図9 女性の配偶関係、年齢階級別就業率
(有配偶)





資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(3) 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ですが、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ですが、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。

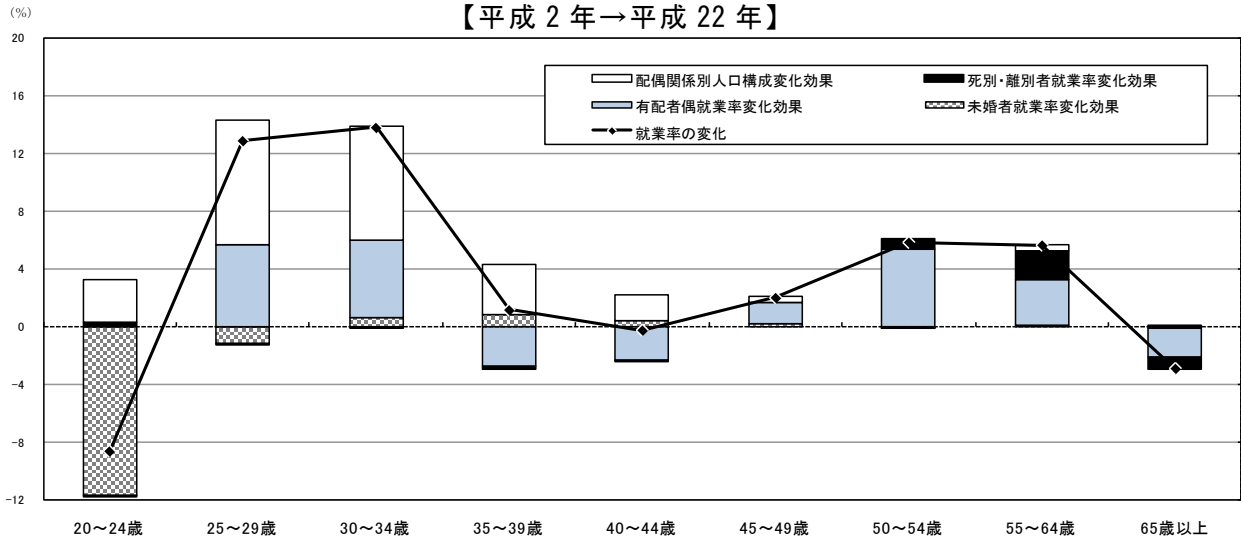
平成12年から平成22年にかけての動きをみると、「25～29歳」、「30～34歳」ともに有配偶者の就業率の変化効果も配偶関係の構成比の変化効果も就業率を上昇させる方向で働いていたが、前者の方が大きく寄与していたことが確認できる。

「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。

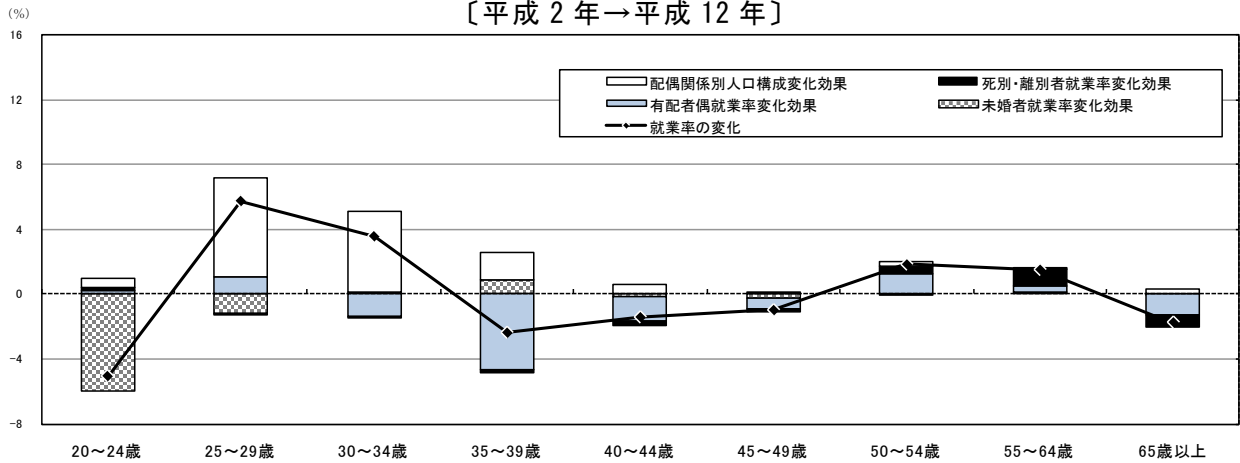
以上のとおり、「25～29歳」及び「30～34歳」については、最初の10年間は配偶関係別の構成比の変化効果の寄与が大きく、後半の10年間については有配偶者の就業率の変化効果の寄与が大きくなっていることが確認できる（図10、本文49ページ）。

図10 女性の就業率変化の要因分解

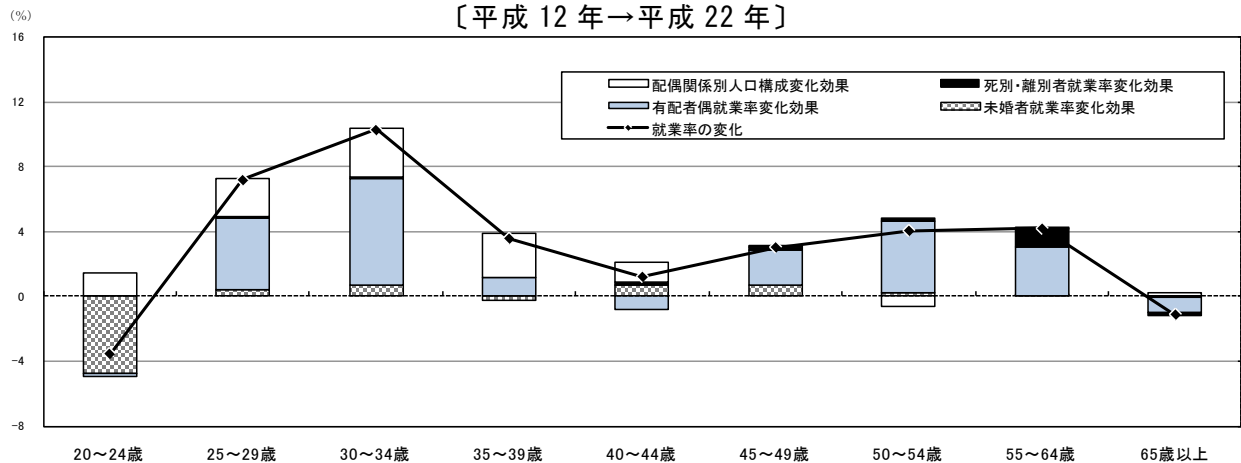
【平成2年→平成22年】



〔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。

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

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

就業率変化効果 配偶関係別人口構成変化効果

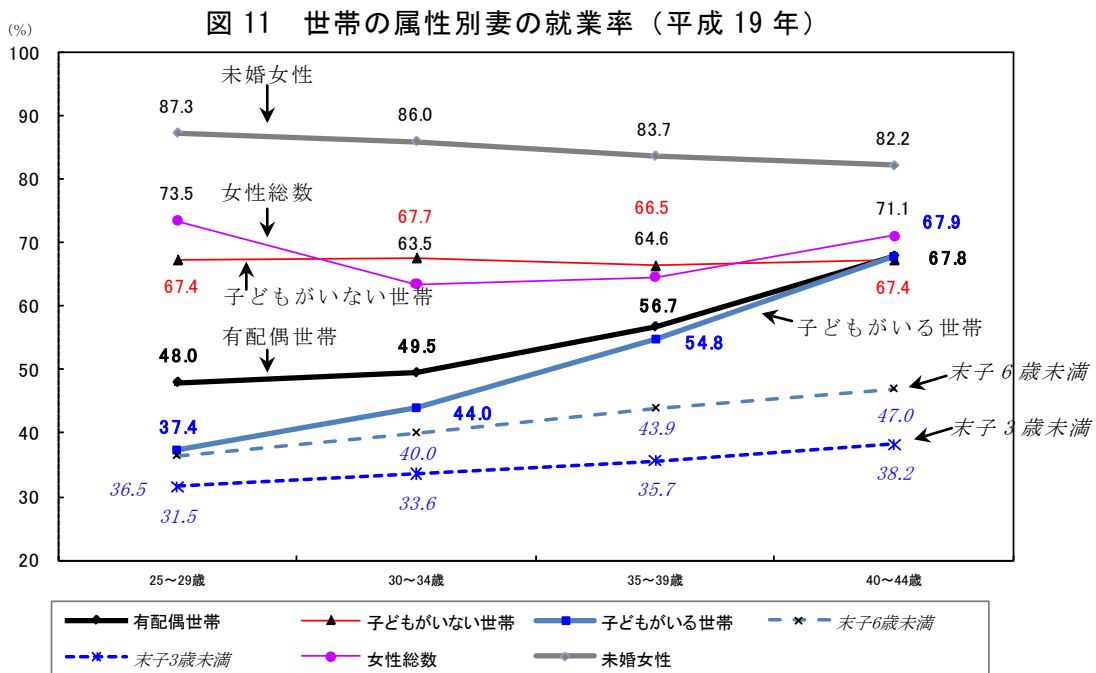
N : 15歳以上人口 α = 就業率

(\square は配偶関係計、添字 i は配偶関係別を表す)

(4)子どもの有無・末子の年齢別女性の就業状況 ～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）の妻のうち、「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（図11、本文51ページ）。



資料出所：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」

（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 25から34歳の子どもがいる世帯の妻も上昇～

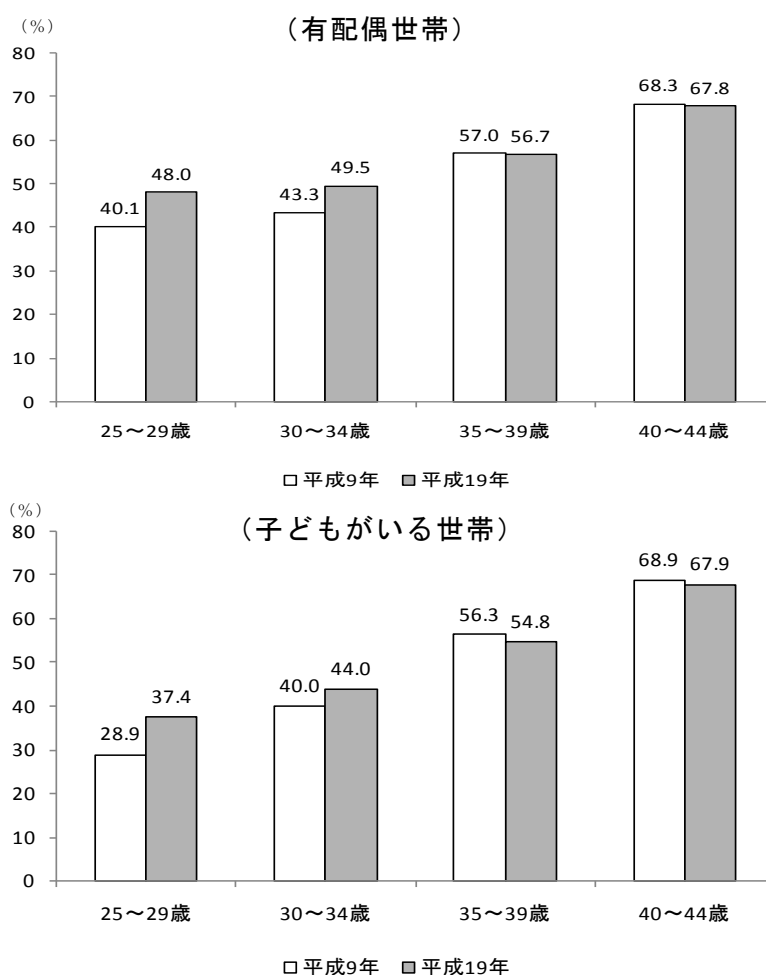
子どもの有無別の就業状況を、直近調査と10年前の調査（平成9年）と比較してみる。

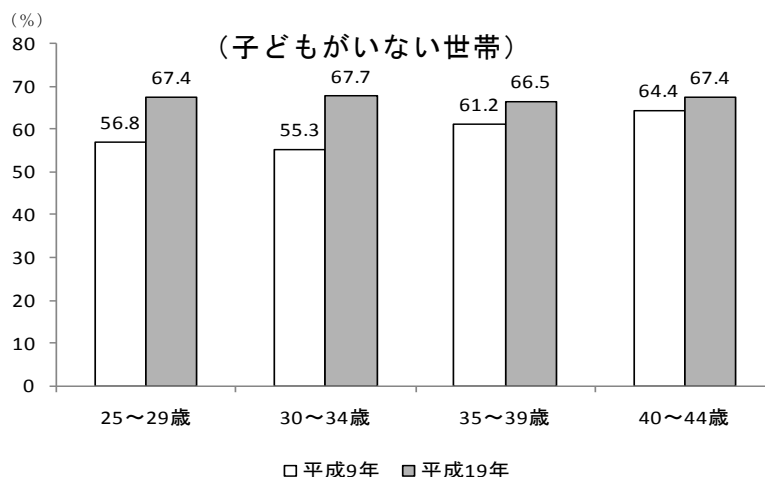
有配偶世帯の妻の就業率は「25～29歳」で40.1%から48.0%に、「30～34歳」で43.3%から49.5%と上昇しているが、「35～39歳」及び「40～44歳」ではわずかではあるが低下している。

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「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12、本文52ページ）。

図12 世帯属性別妻の就業率の推移





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。

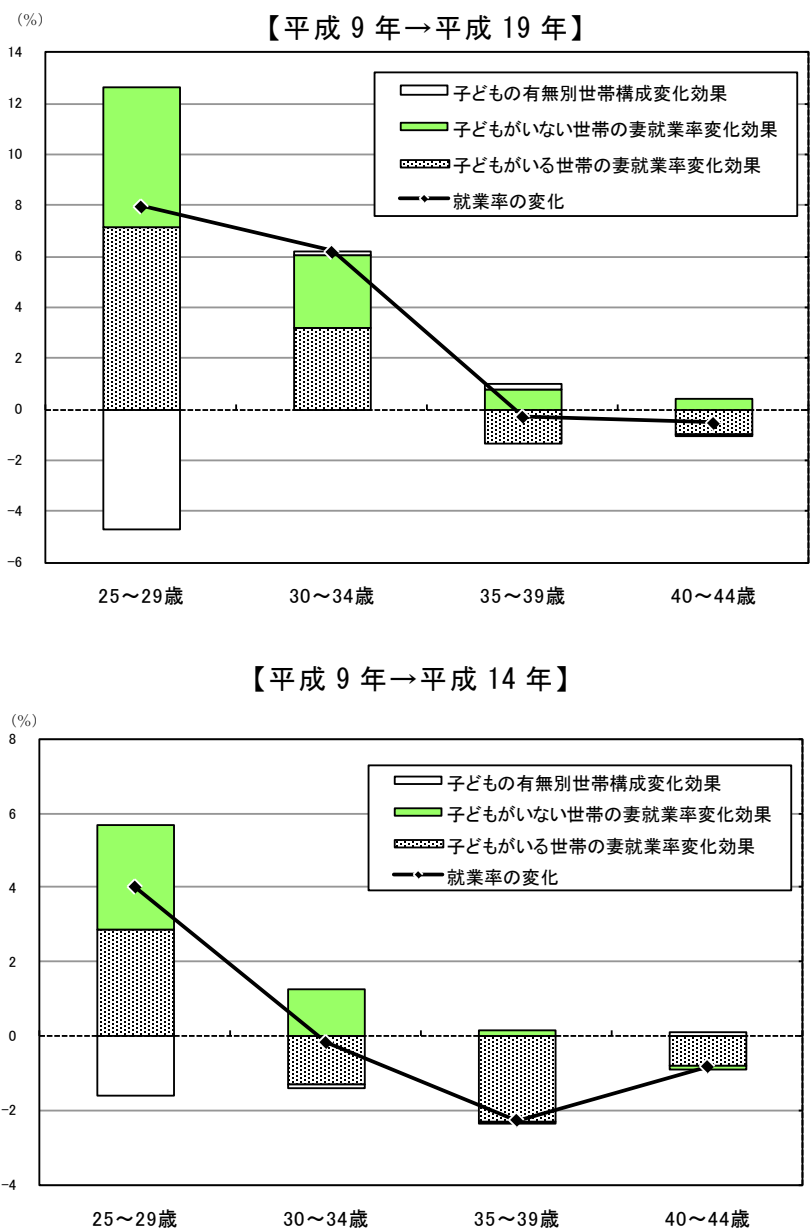
さらに、5年ごとの動きに分けてみると、「25～29歳」の有配偶世帯の妻の就業率は、平成9年から平成14年、平成14年から平成19年の変化はどちらも子どもがいる世帯の妻の就業率の上昇による効果が子どもがいない世帯の妻の就業率の上昇による効果を上回っていることが確認できる。また、相対的に就業率が高い子どもがいない世帯の割合が低下（平成9年39.9%、平成14年36.0%、平成19年35.3%）しているため、子どもの有無の構成比の変化効果は就業率を下げる方向に働いていることが確認できる。

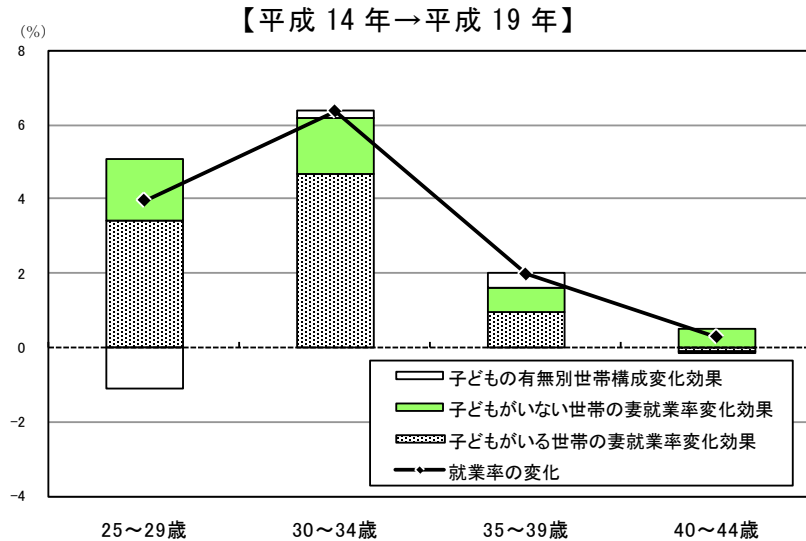
「30～34歳」については平成9年から平成14年にかけては、子どもがいない世帯の妻の就業率の上昇（平成9年55.3%、平成14年61.2%）が就業率を上昇させる方向に働いていたが、子どもがいる世帯の妻の就業率の低下（平成9年40.0%、平成14年38.3%）が就業率を下げる方向に働き、結果として、就業率はわずかではあるが低下していたことが確認できる。一方、平成14年から平成19年にかけては、子どもがいる世帯の妻の就業率は上昇（平成14年38.3%、平成19年44.0%）しており、この効果が大きかったことが確認できる。また、子どもがいない世帯の妻の就業率の変化効果も子どもの有無の構成比の変化効果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

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は、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13、本文57ページ）。

図表13 有配偶世帯の妻の就業率の変化の要因分解





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。

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

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

就業率変化効果 子どもの有無別世帯構成変化効果

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)

(5) 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。

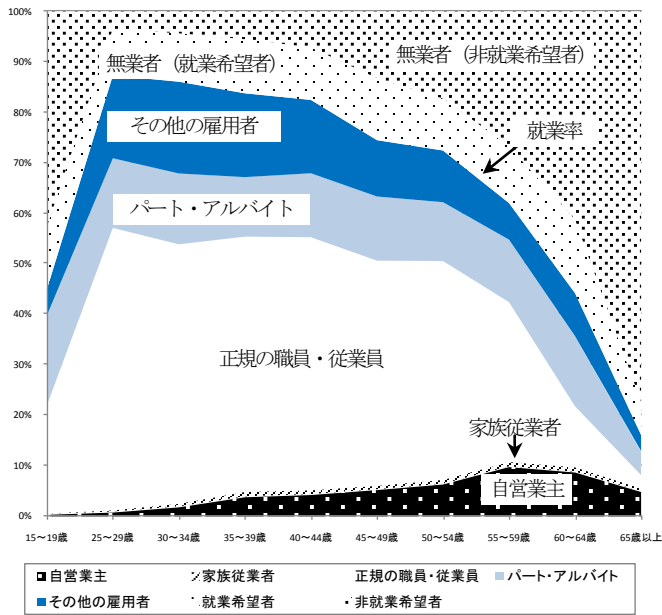
未婚者の年齢階級別の就業率は「25～29歳」をピークとする山型を描いているが、その就業形態は59歳以下では正規労働者として働く者が最も多くなっている。

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。

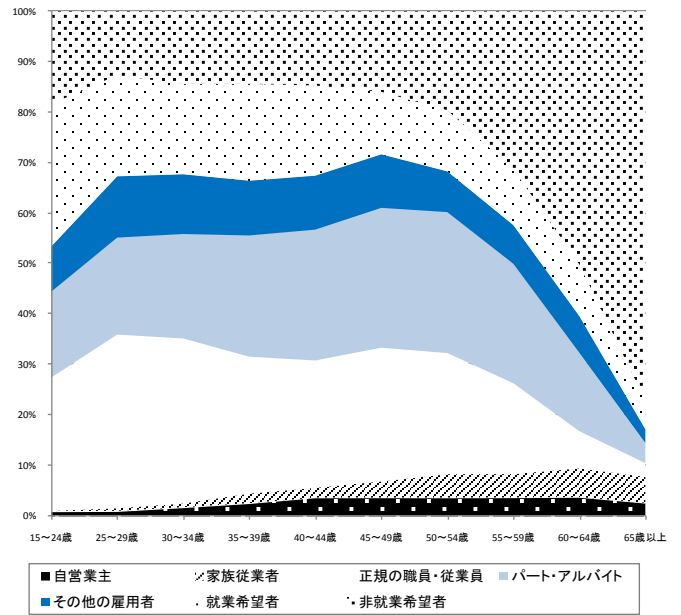
一方、子どもがいる世帯の妻については、「45～49歳」をピークとする山型を描いているが、若年層の就業率が低いため、山の左側の傾斜が大きくなっている。また、就業形態はすべての年齢階級で正規労働者以外の者が正規労働者よりも多くなっている。無業者については、子どもがいない世帯と同様44歳以下では、就業希望者が非就業希望者を上回っている(図14、本文60ページ)。

図 14 女性の年齢階級別就業形態

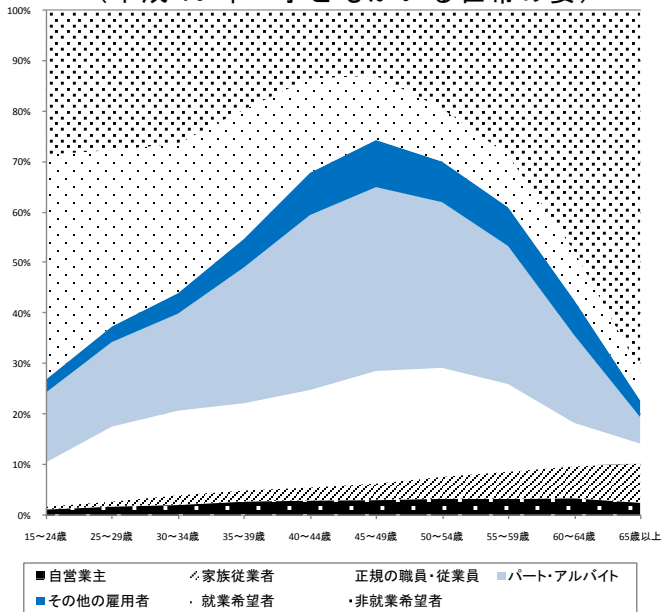
(平成 19 年 未婚者)



(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)



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。

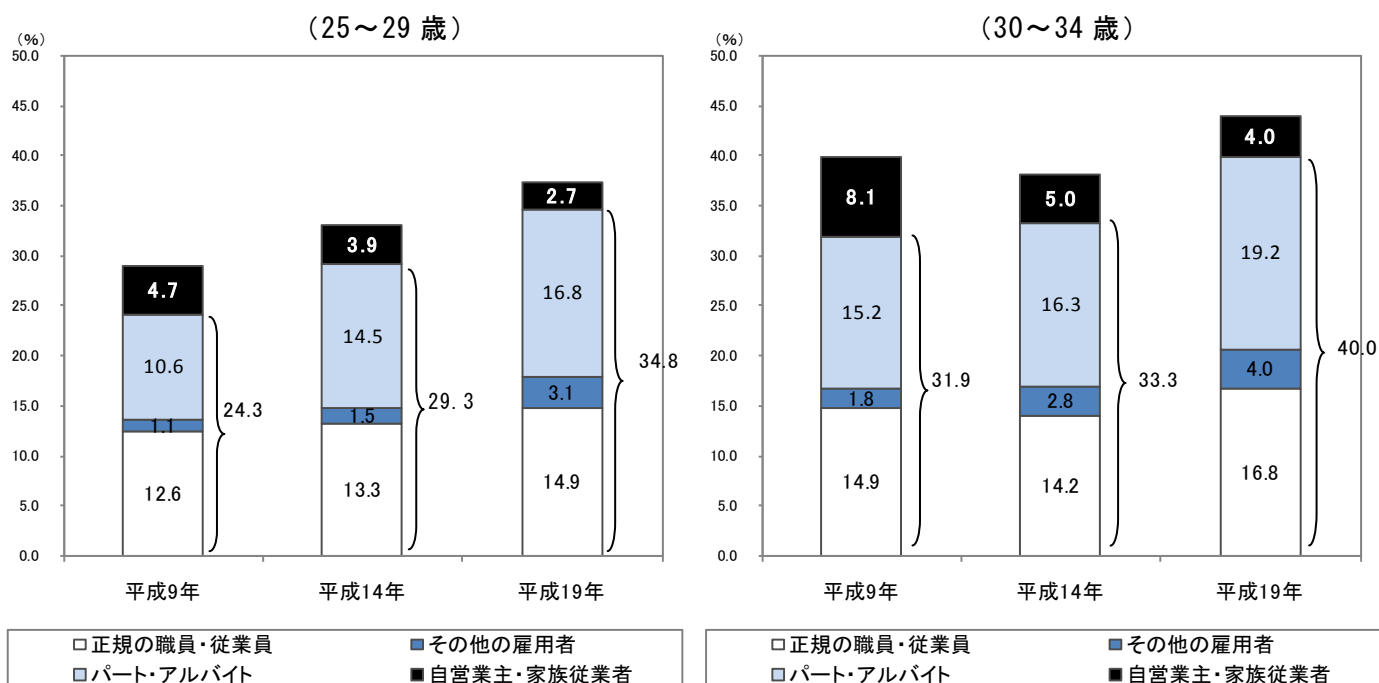
(注 2) 「子どもがいない世帯」は「夫婦のみ世帯」及び「夫婦と親から成る世帯」の合計、「子どもがいる世帯」は「夫婦と子供から成る世帯」及び「夫婦、子供と親から成る世帯」の合計とした。

(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

「(4)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%に大きく上昇している（図15、本文62ページ）。

図15 子どもがいる妻の就業形態の推移



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。

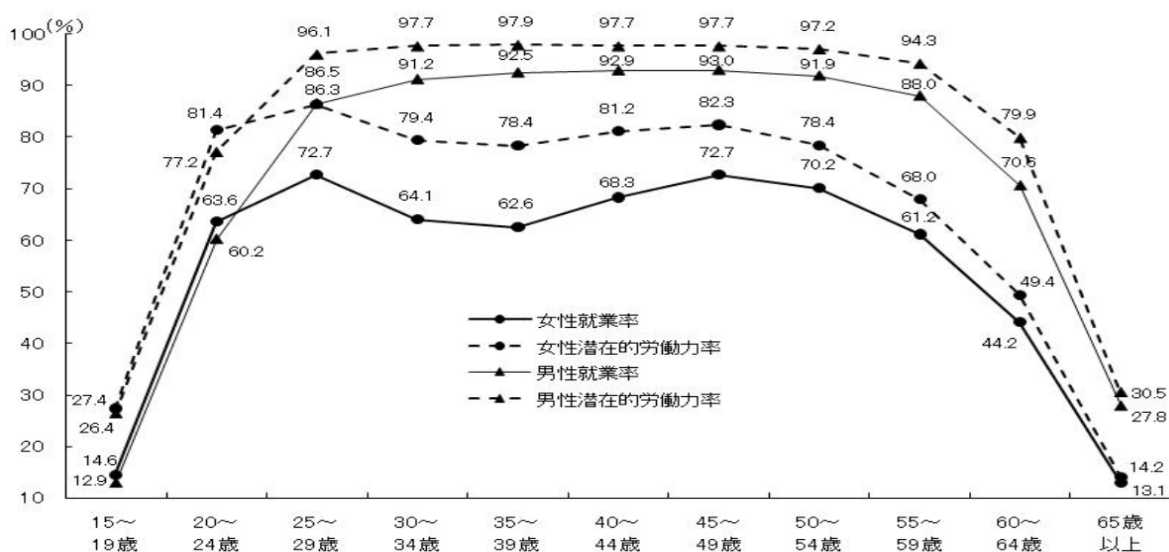
(注3) 「その他の雇用者」は雇用者のうち「正規の職員・従業員」及び「パート・アルバイト」以外の雇用者。会社などの役員は「その他の雇用者」に含まれている。

(6) 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 ～女性は就業率と潜在的労働力率の差が大きい

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16、本文63ページ）。

図16 年齢階級別就業率及び潜在的労働力率



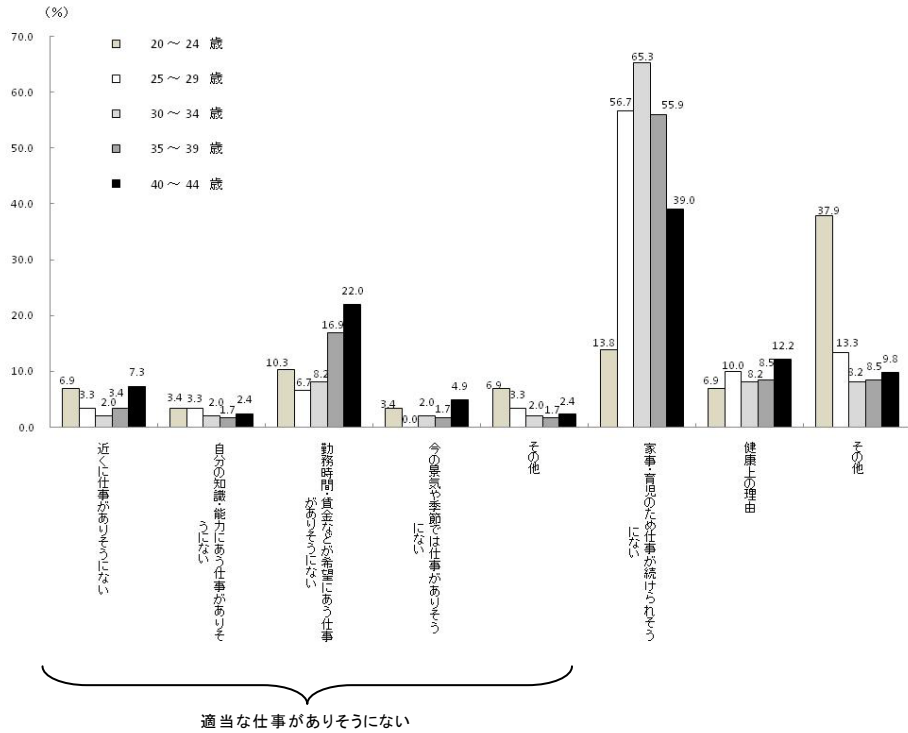
資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成22年）、「労働力調査（詳細集計）」（平成22年）

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

②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17、本文65ページ）。

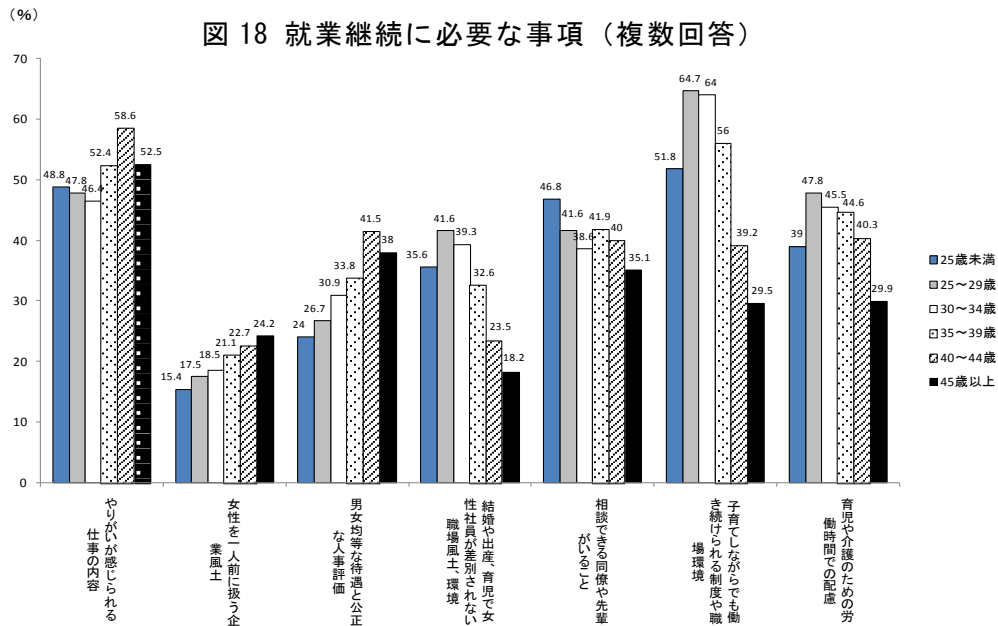
図 17 非求職理由別就業希望者の割合



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」（平成 22 年）

③就業継続のために必要な事項 ～「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

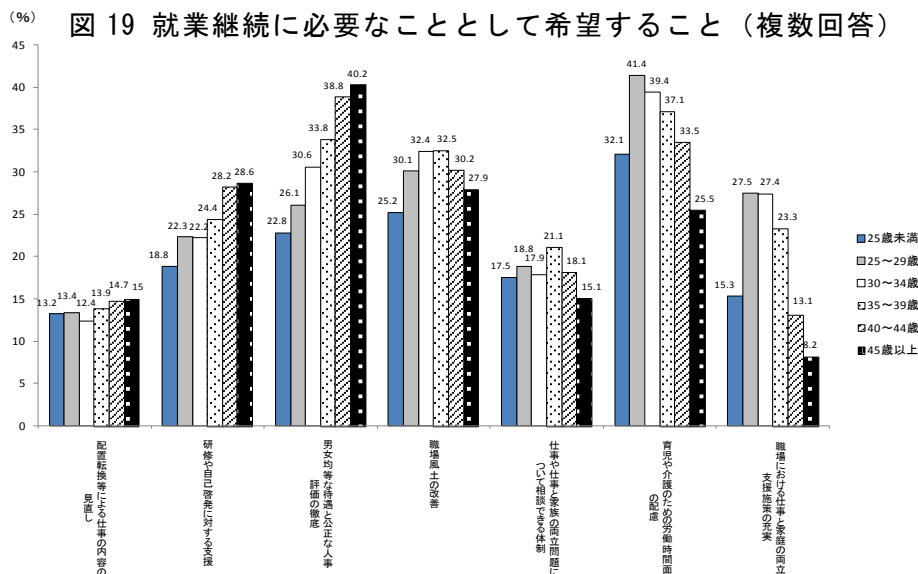
女性労働者が今の会社で働き続ける上で必要なこととしてどのようなことを考えているかをみると、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」（25～29 歳：64.7%、40～44 歳：39.2%）、「育児や介護のための労働時間での配慮」（25～29 歳：47.8%、40～44 歳：40.3%）」となっており、仕事と家庭の両立支援が必要とする者の割合が高くなっている。一方、「やりがいを感じられる仕事の内容」（25～29 歳：47.8%、40～44 歳：58.6%）、「男女均等な待遇と公正な人事評価」（25～29 歳：26.7%、40～44 歳：41.5%）、「結婚や出産、育児で女性社員が差別されない職場風土、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 18、本文 74 ページ）。



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 19、本文 75 ページ）。



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高め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。