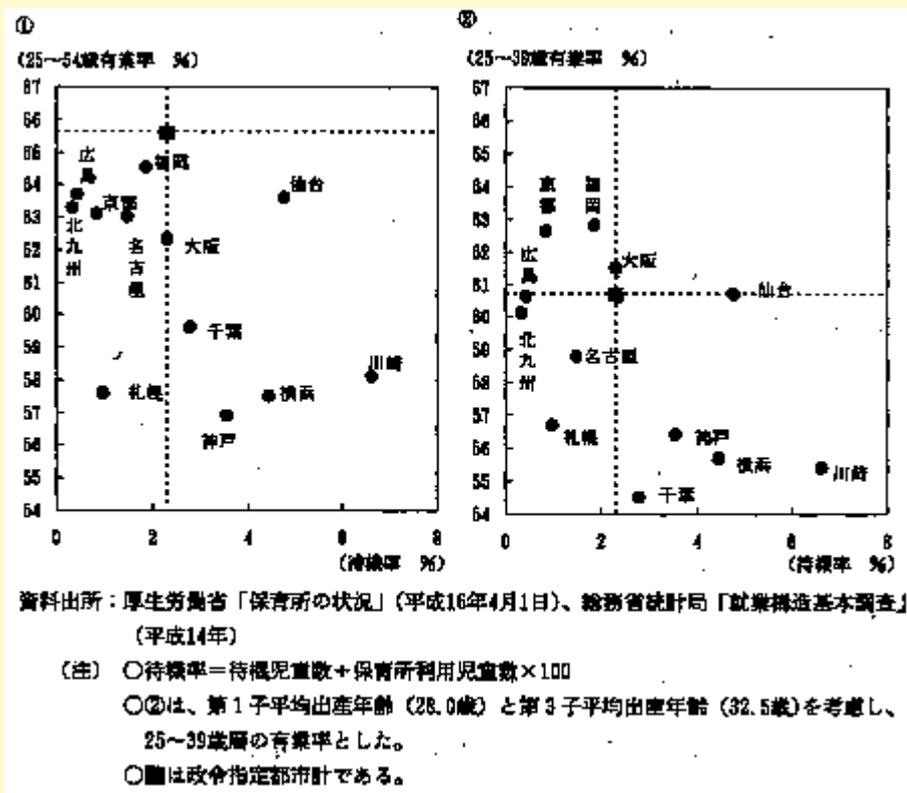


II 女性の就業希望実現について

はじめに

わが国の女性の典型的な就労パターンは、結婚や出産を機にいったん労働市場から離脱するというものであるため、年齢階級別労働力率は30～34歳台をボトムとするM字型カーブを描いている。実のところ、先進諸国においてもそのいくつかの国では女性の年齢階級別労働力率がM字型カーブを描いた時期もあったが、近年ではそのほとんどが解消し台形型となっている。わが国においてもM字型カーブの底はなだらかになってきてはいるが、他の先進諸国と比べM字型の形状が際だっている状況は変わらない。しかし、女性の就業希望は育児期も含めかなり高く、年齢階級別就業希望率の形状は実際の年齢階級別労働力率の形状とは落差がある。結局のところ、これは種々の要因によりその就業希望が実現できていないことを表している。女性の潜在的な就業希望を実現し、継続して就業を続けられるようにするためには、仕事と家庭を両立しやすい環境と、職場における男女の均等な機会および待遇の確保の両面がともに重要と考えられる。第II部では、年齢、配偶関係等様々な角度から女性の就業状況を整理するとともに、諸外国との比較や地域間の比較を通して女性が就業を継続できる条件を探っていくこととする。

〈コラム2 政令指定都市の保育所待機率と有業率の関係〉



広島市では政令指定都市の中では結婚をし、子どもを産み、かつ子どもが6歳未満であっても働ける状況が最も整っているとみられる。政令指定都市間で保育所待機率と女性の有業率の関係をみてみると1)25～54歳層の有業率の場合、2)25～39歳の場合いずれもはっきりとは言えないが、概ね待機率の低い都市の女性の有業率は高くなっている傾向がみられ、広島市をはじめ京都市、北九州市において待機率が低く有業率は高い、という状況が伺われる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 女性の就業希望実現について

1 女性の労働力率の特徴と推移

(1) 日本の女性の労働力率の特徴

(我が国の女性労働力率はバブル崩壊以降停滞)

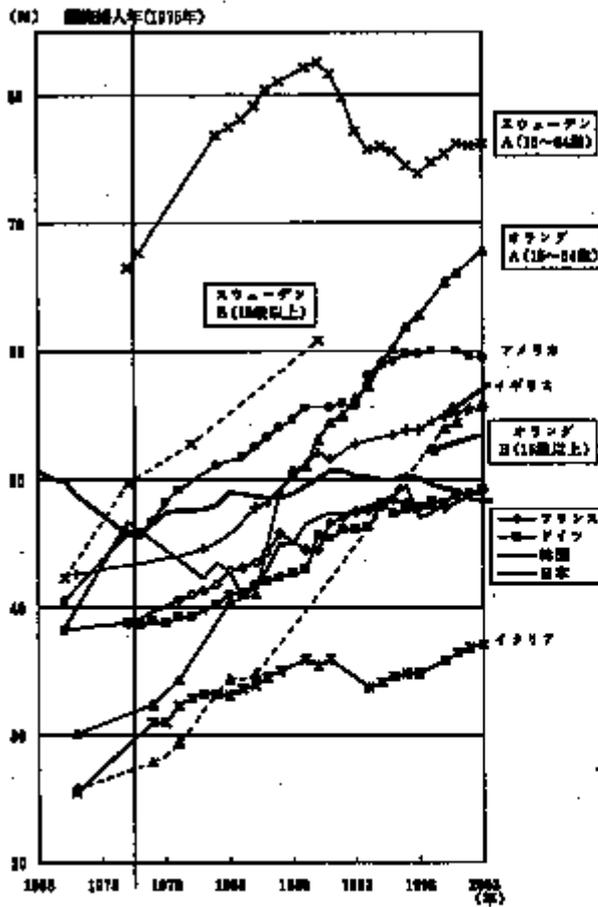
日本の女性の労働力率は国際婦人年である1975年以降1992年までは緩やかな上昇が続いたが、近年は停滞し下落傾向にある(図表2-1)。

一方、諸外国ではなお緩やかな上昇を続ける国もある。このため、1970年代初頭には日本の女性の労働力率はドイツ、フランス、イタリア、韓国等を上回っていたが、2003年になると日本はイタリアに比べ高いもののドイツ、フランス、韓国をやや下回っている。

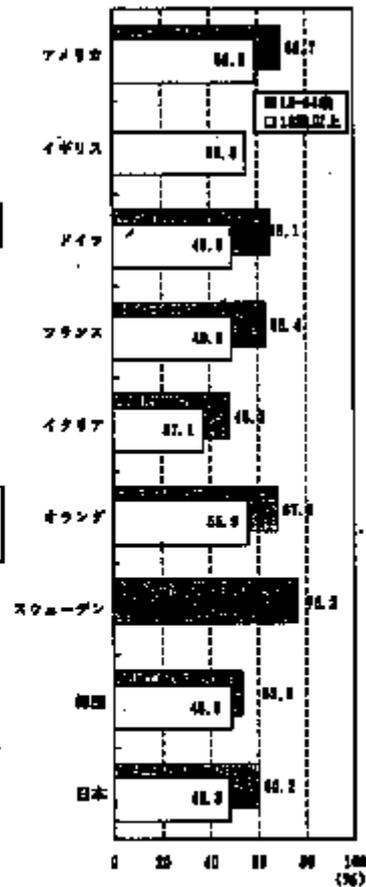
また、高齢者比率の高さが労働力率に影響していることを考慮し、15歳～64歳の年齢層に限定して比べても、日本は、イタリア、韓国を上回っているものの、ドイツやフランスを下回っている(図表2-1)。

図表2-1 日本と諸外国の女性の労働力率の推移

①女性の労働力率の推移（国際比較）



②15歳以上及び15~64歳の女性の労働力率



資料出所：ILO "LBOBSTA"、経済省統計局「労働力調査」

(注) スウェーデン A 15~64歳、B 15歳以上

オランダ A 15~64歳 ただし1977年、79年は14~64歳
B 15歳以上 ただし1977年、79年は14歳以上

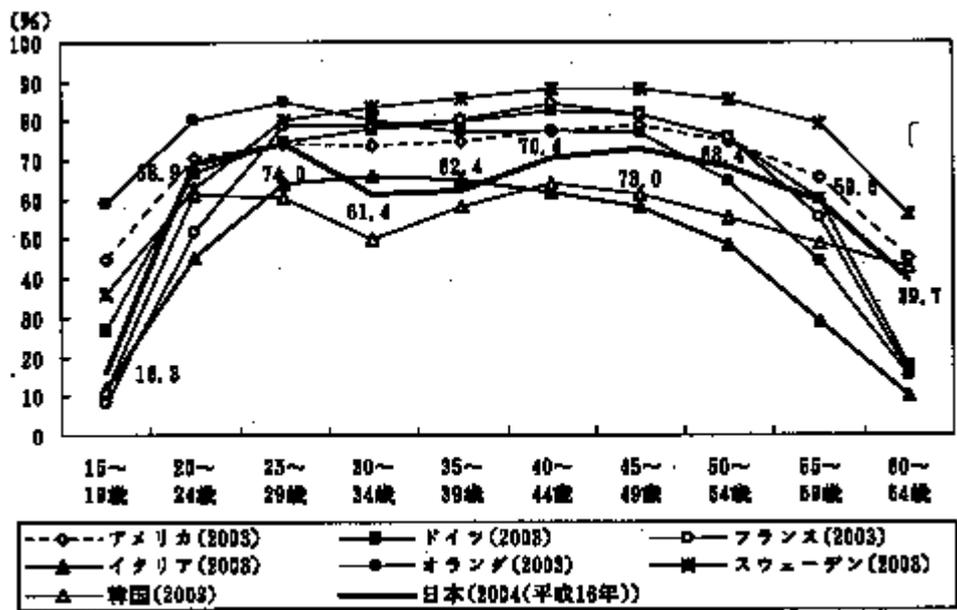
アメリカ 1970年、82~94年は16歳以上、1975~82年、85年以降は18歳以上
その他の国 15歳以上

図②は日本は2004年、その他の国は2003年の数値である。

(我が国の年齢階級別労働力率は依然M字型)

女性の年齢階級別労働力率の推移を先ほどと同様諸外国と比較すると、日本と韓国は現在でもM字型カーブを描いているが、それ以外の欧米諸国はいずれも概ね台形を描いている（図表2-2）。

図表2-2 女性の年齢階級別労働力率の国際比較



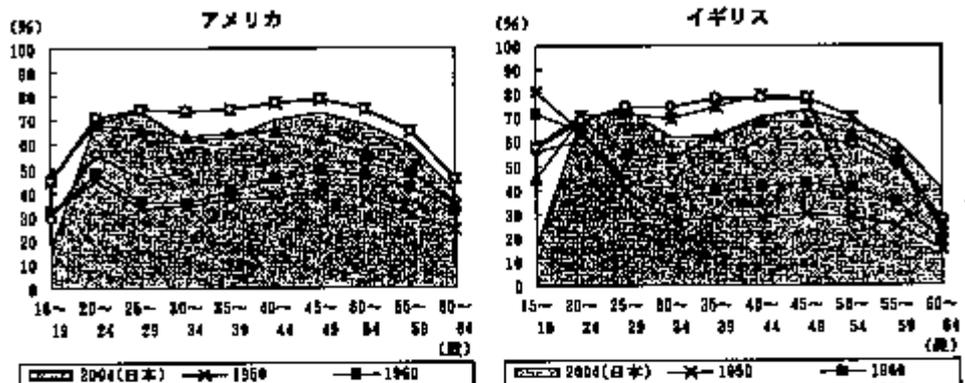
資料出所：ILO "LABORSTA"、総務省統計局「労働力調査」(平成16年)
 (注) アメリカ、スウェーデンの、「15~19歳」の値は、「15~19歳」である。

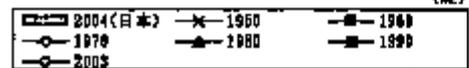
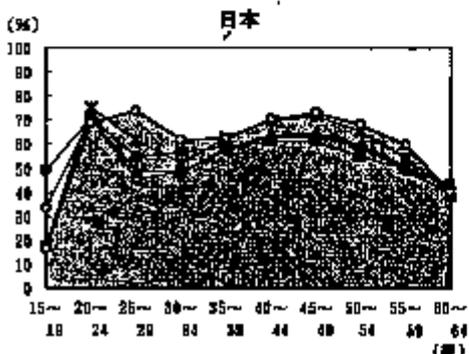
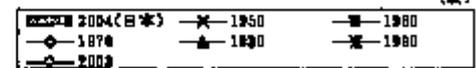
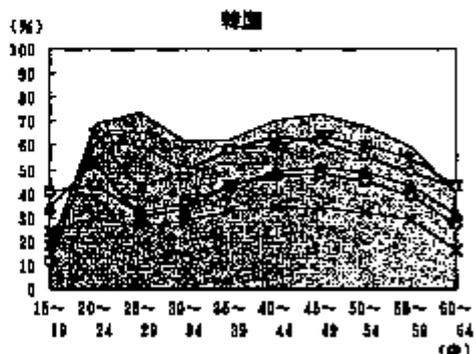
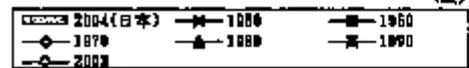
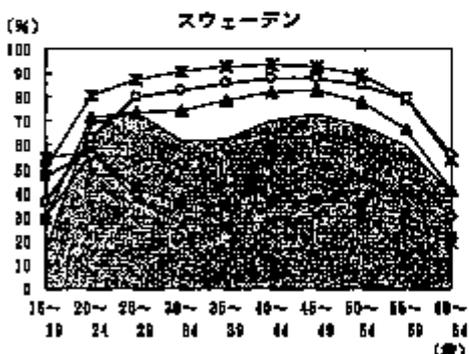
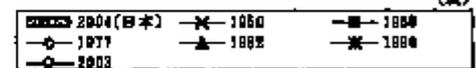
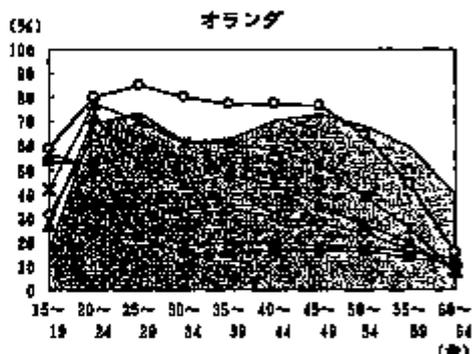
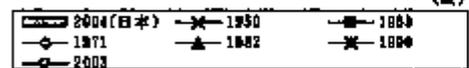
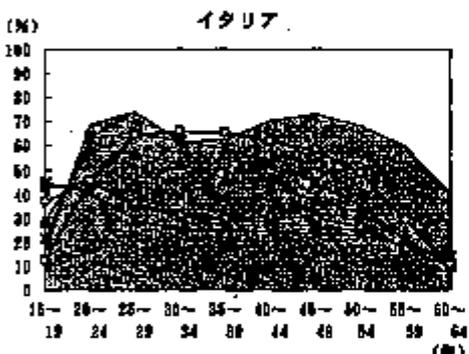
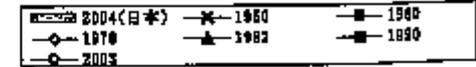
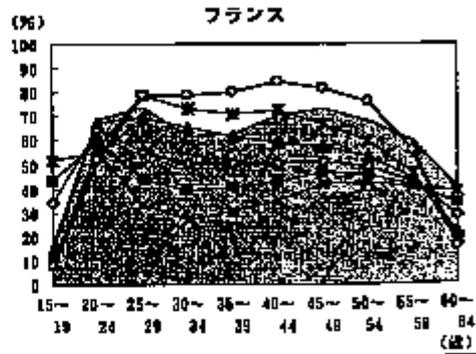
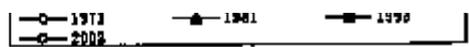
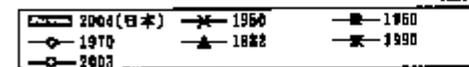
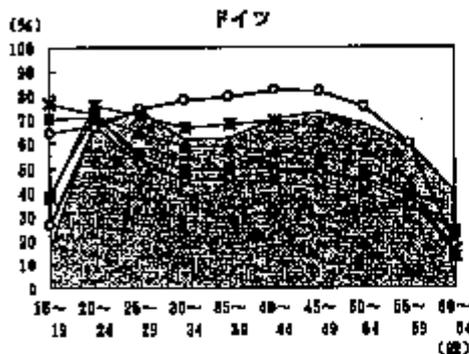
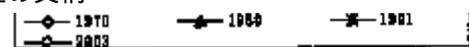
日本においては、1960年から1970年代にかけて人口に占める雇用者割合（以下、「雇用者比率」という。）の高まりとともに育児期にあたる25~29歳層から30~34歳層で労働力率が低下した結果、1970年にはより明瞭なM字の形状をとるようになっていた。しかし、1970年代後半以降、M字の底にあたる年齢層の25~29歳層から30~34歳層の労働力率が他の年齢層以上に上昇する中で、M字の形状もやや底が速いものとなりつつある（図表2-3）。

一方、1960年代は特に先進国においては高い経済成長が続き、高雇用が達成されていたが、これはちょうどアメリカ、イギリス、フランス、オランダ、スウェーデン等における女性の労働力率が各年齢層において上昇していた時期でもある。そして、日本が女性の年齢階級別労働力率が非常に明瞭なM字型となっていた1970年においては、イギリスも明瞭なM字型であり、アメリカ及びドイツも緩やかなM字型であったが、フランスは1960年に比べM字の底が相当上昇し、台形に近づきつつあり、スウェーデンでは、既にほぼ台形となっていた。

その後、アメリカは1980年にほぼ台形となり、イギリス、フランス、ドイツにおいても1990年頃までには台形を描くようになってきている。さらに、オランダは長らく20~24歳層をピークにした右肩が低い変形のM字型カーブを1982年頃まで描いていたが、2003年では台形になっている。なお、イタリアは女性の労働力率の水準は低いものの、2003年現在の年齢階級別労働力率は台形を描き、かつ、出産・育児期にあたる30~39歳層の労働力率は日本を若干上回っている。しかし、韓国では日本同様M字の底は浅くなりつつあるとはいえ、依然としてM字型カーブを描いており、日本より各年齢層の水準が低くなっている（図表2-3）。

図表2-3 年齢階級別労働力率の推移 (国際比較)





資料出所：ILO "LABORSTA"、総務省統計局「労働力調査」

(注) ①1950年、1960年は "Total and Economically active Population/Estimates and Projections、1970年以降は "Total and economically active population by age groups"

②イギリス2003年調査の年齢階級は16~19、20~24、25~34、35~49、50歳以上となっており、それ以前の調査と対応しない。

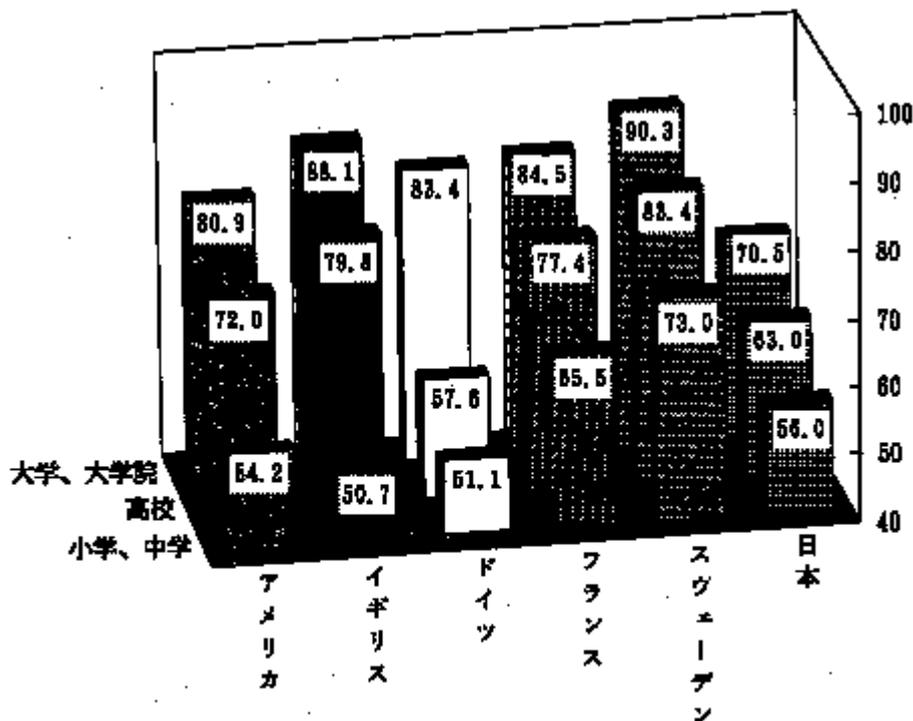
(高学歴の女性の労働力率が低い日本)

以上の点の他、日本の女性の労働力率の特徴としては学歴別にみて、諸外国に比較して、特に高学歴の女性の労働力率が低いという特徴がある。

図表2-4は、25～64歳層の女性の労働力率を学歴別に比較したものである。いずれも学歴が高いほど労働力率の水準は高く、そのことは我が国においても等しく認められるが、ここで取り上げた日本以外の国においては大学、大学院卒の女性の労働力率は8割を超えているのに日本については10%ポイント以上低い水準であり、他の学歴と比べてその差は大きい。

諸外国のデータの制約上、学歴別労働力率の既婚者、未婚者別の女性の労働力率の数値は把握できないが、日本においては大学・大学院卒の女性の既婚者の労働力率が他の学歴に比べて低く、このことが影響しているとみられる（図表2-15参照）。

図表2-4 女性の学歴別労働力率の国際比較（25～64歳）



資料出所：OECD "Education at a Glance 2004"

(注) 2002年の数値である。

II 女性の就業希望実現について

1 女性の労働力率の特徴と推移

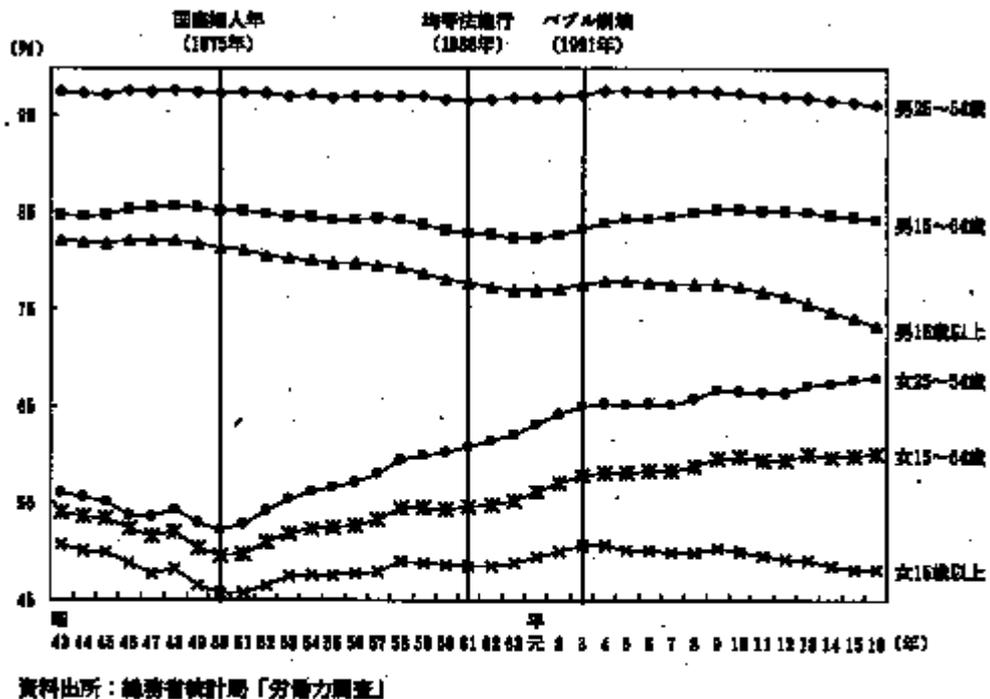
(2) 日本の女性の労働力率の推移

1) 年齢階級別労働力率の推移

(女性の25～54歳の労働力率はなお上昇傾向)

つぎに、日本の女性の年齢階級別労働力率の動向をもう少し細かくみてみることにする。15歳以上の女性の労働力率は近年緩やかな低下傾向にあるが、これを、25～54歳(注)でみると、国際婦人年(1975年)以降、現在まで上昇傾向で推移している。一方、男性の労働力率は15歳以上でみると近年大幅に低下しているが、25～54歳でみても近年は低下傾向にある(図表2-5)。

図表2-5 労働力率の推移



(注) OECD の国際ベンチマークにおいては生産年齢人口を25歳未満、25～54歳、55～64歳に分け、そのうち25～54歳をプライムエイジとしている。(OECD "Employment Outlook 2003")

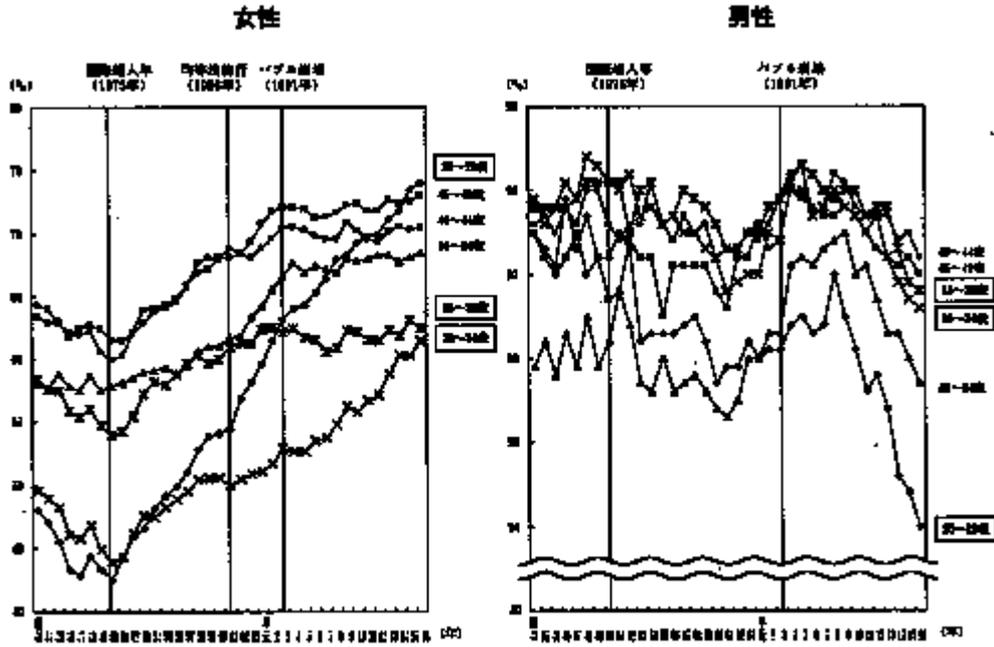
(35歳以上の各年齢層の労働力率は近年横ばい)

女性の労働力率を各年齢層ごとにみると、「25～29歳層」及び「30～34歳層 (M字の底)」はそれ

それ42.6%（1975年）から74.0%（2004年）へ、43.9%（1975年）から61.4%（2004年）へと大きく上昇している。その一方、M字のボトムから労働力率が再び上昇し始める「35～39歳層」は、1975年の54.0%から1990年の62.6%へ上昇したが、それ以降は伸びが鈍化し2004年では62.4%となっている。「40～44歳層」、「45～49歳層（M字の右肩のピーク）」及び「50～54歳層」においても、1975年以降バブル崩壊の1991年まではそれぞれ59.9%から70.4%へ、61.5%から72.1%へ、57.8%から66.5%へと上昇したが、近年は横ばいとなっている（図表2-6）。

これに対し、男性については、25～54歳の労働力率は概ね95%以上の高い水準を維持しており、変化の幅ははるかに小さいが、いずれの年齢層も近年低下する傾向がみてとれる。

図表2-6 年齢階級別労働力率の推移



資料出所：経済省統計局「労働力調査」

（雇用者比率は各年齢層とも上昇）

女性の労働力率は、25～34歳層で上昇が続き、35～54歳の各年齢層でバブル崩壊以降横ばいで推移しているが、労働力人口の内容には変化がみられる。すなわち、労働力人口を雇用者、自営業主、家族従業者の就業形態別にみると、雇用者比率は、25歳以上のいずれの年齢層でも一貫して上昇している。その一方で、子育て期にあたりM字の底となっている30～34歳層も含め、従前は労働力人口の1割以上を占めていた家族従業者数の減少により、雇用者数の増加が相殺された形で就業者の数が伸び悩み、35歳以上の各年齢層の労働力率は1991年以降横ばいとなっている（図表2-7）。なお、自営業主についても家族従業者と同様の傾向を示している。

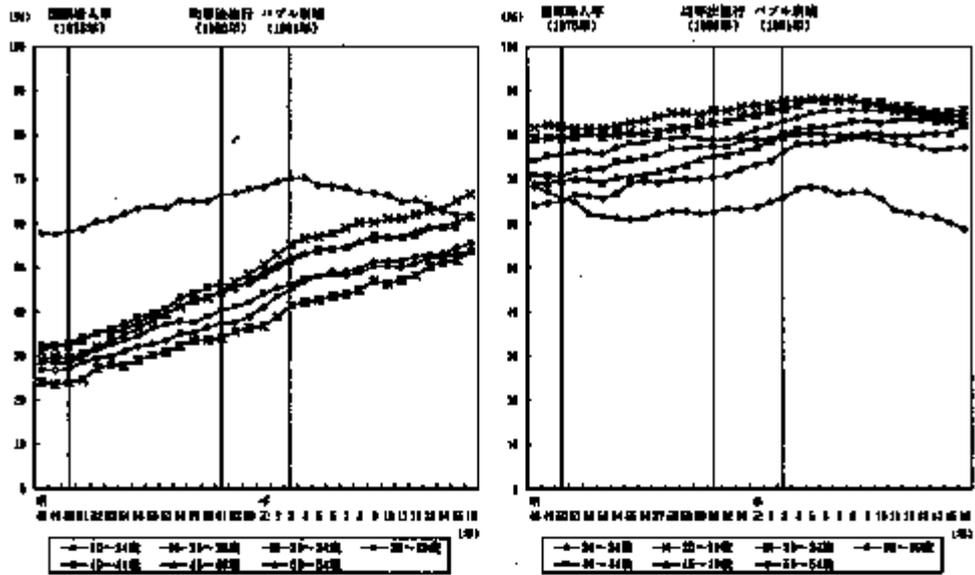
雇用者比率を年齢階級別にみると、労働力率同様M字型カーブを描いているが、1960年以降各年齢層の雇用者比率の上昇幅は、労働力率のそれよりも大きくなっており、「雇用」という就業形態の比重が高まっている。

図表2-7 年齢階級別雇用者、自営業主、家族従業者の比率の推移（全産業）

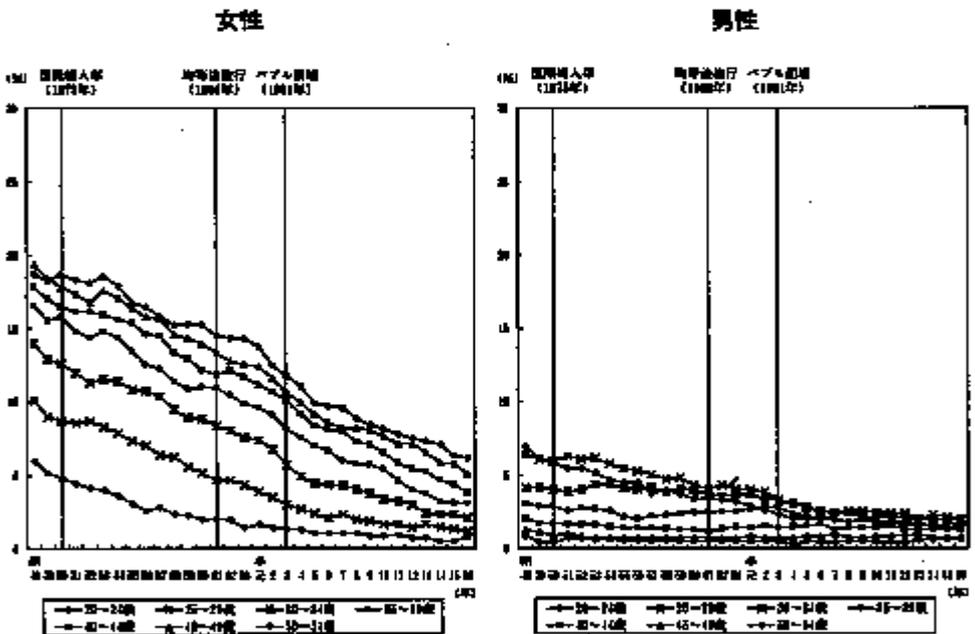
①雇用者比率（年齢階級別の雇用者÷人口）

女性

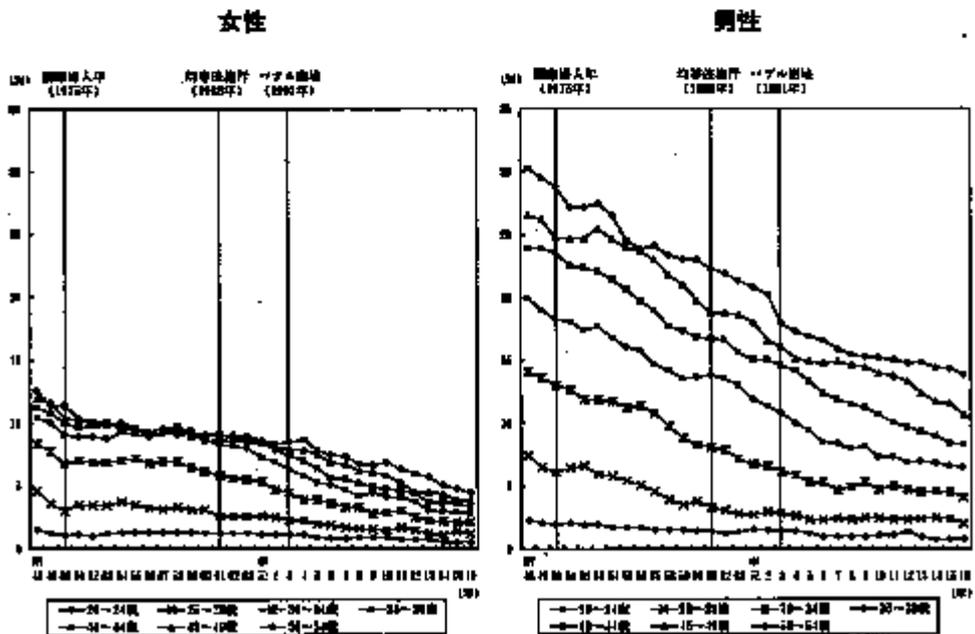
男性



② 家族従業者比率 (年齢階級別の家族従業者÷人口)



③ 自営業主比率 (年齢階級別自営業主÷人口)



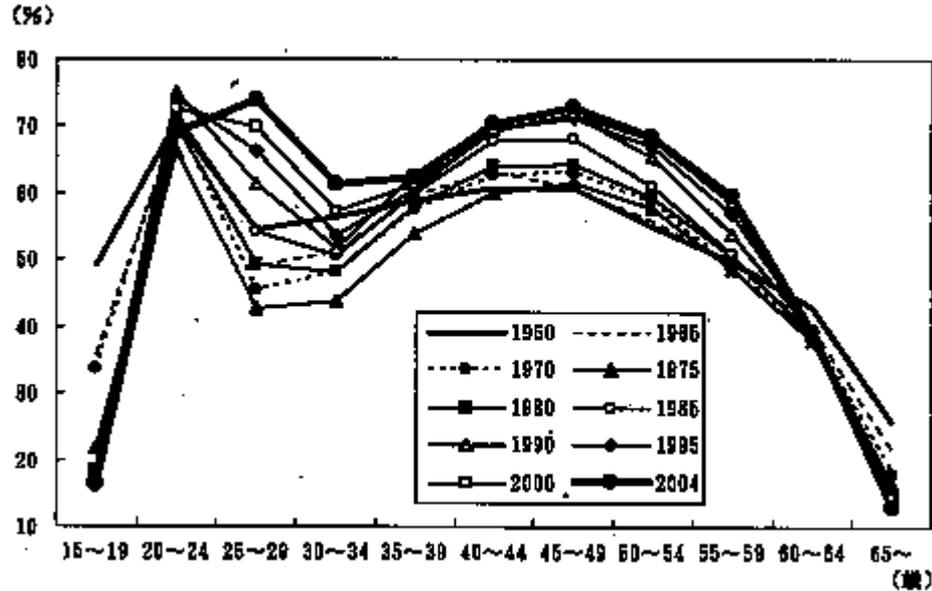
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(M字型カーブと育児休業)

我が国の女性の年齢階級別労働力率は、1975年以降、特にM字型カーブの底にあたる20歳台後半から30歳台前半の労働力率は大きく上昇する中で、M字の底は1979（昭和54）年には25～29歳層から30～34歳層へとシフトした（図表2-8）。

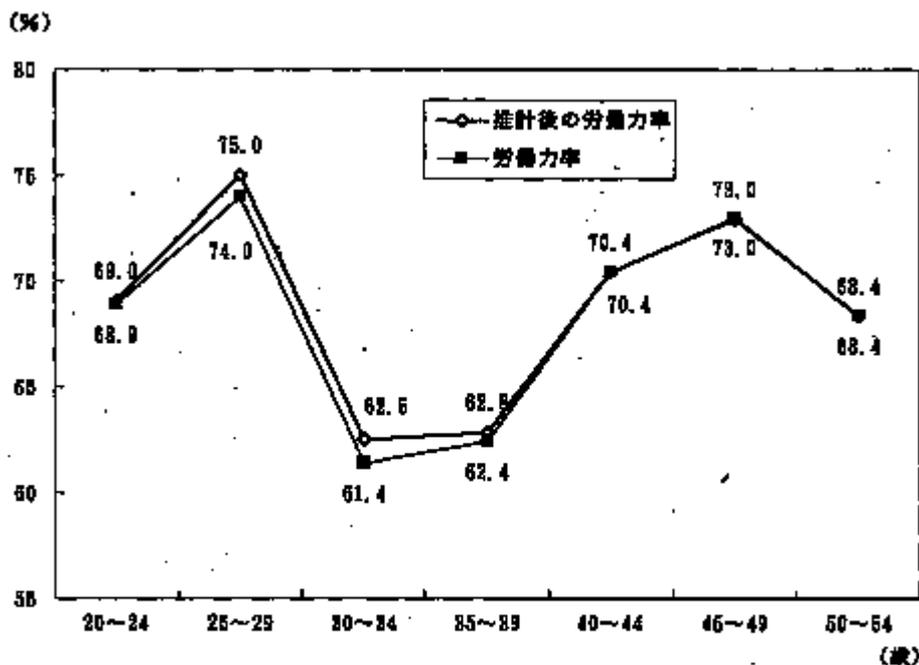
女性の労働力率についてみる場合、育児休業者の統計上の取扱いに留意する必要がある。総務省統計局「労働力調査」における育児休業取得者の取扱いは、有給の場合は「休業者」として労働力人口に含まれるが、無給（育児休業給付金のみの場合も含む）の場合は非労働力人口となる。日本において育児休業中に賃金を支給する事業所の割合は10.4%（平成14年度女性雇用管理基本調査）であることから、育児休業者のほとんどは労働力人口に含まれてこない。しかし、諸外国の統計では、育児休業者を労働力人口に含めている例もあるところである。そこで、現状では労働力人口に含まれていない育児休業取得者数を推計し、これを労働力人口に加えた労働力率を試算してみると年齢計で48.5%（平成16年）となり48.3%から0.2%ポイント上昇する。また、年齢階級別にみると図表2-9のとおり、25～29歳層、30～34歳層、35～39歳層はそれぞれ1.0%ポイント、1.1%ポイント、0.4%ポイント上昇する。

図表2-8 女性の年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

図表2-9 育児休業者を含めた場合の年齢階級別労働力率



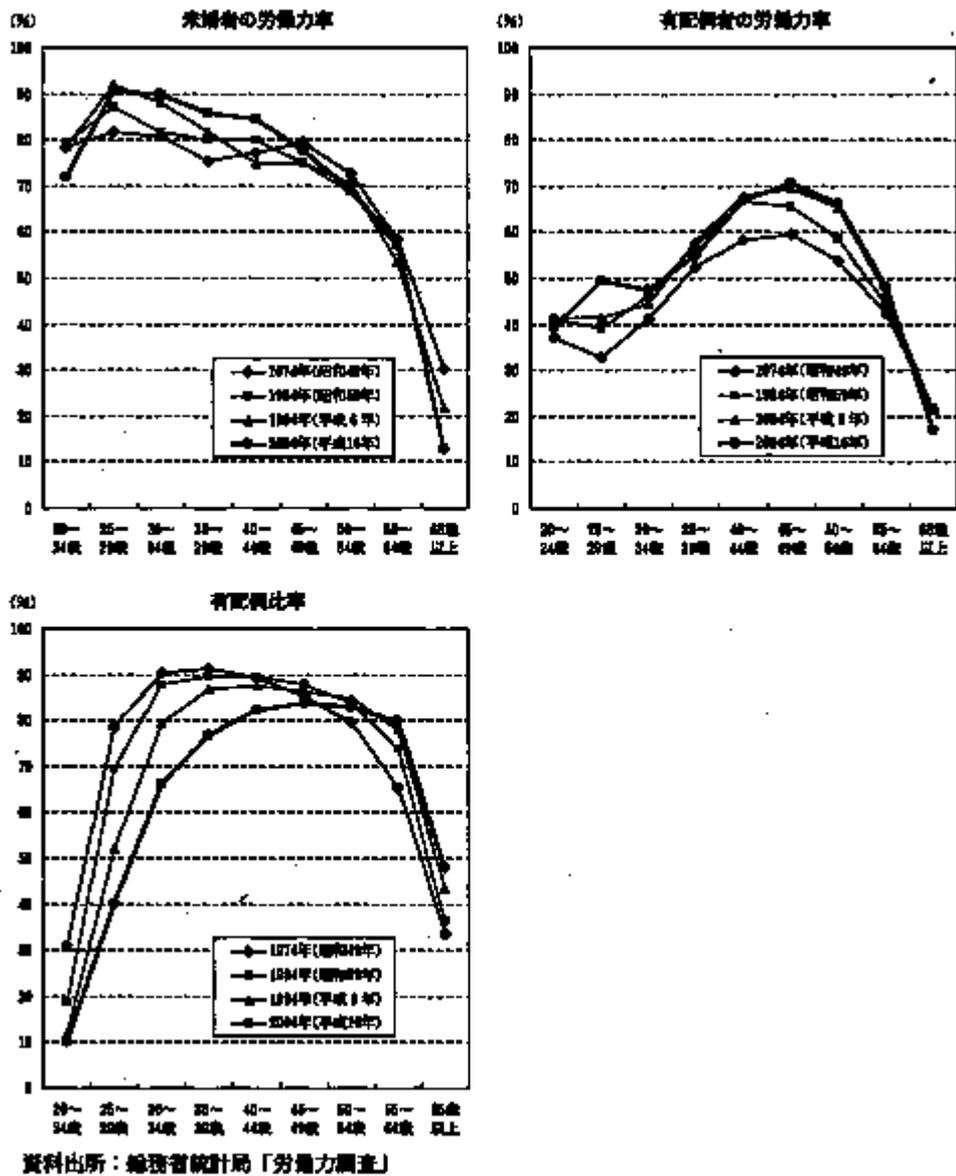
資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成15年）、厚生労働省「出生前後の就業変化に関する統計」（平成15年）、「人口動態統計」（平成13年）、「女性雇用管理基本調査」（平成14年）より雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課において試算

（算出方法）「出生前後の就業変化に関する統計」における「就業継続型」の母の年齢別構成割合、育児休業取得率、出生数により育児休業取得者数を推計。

（上昇が続く25～29歳層の有配偶女性の労働力率）

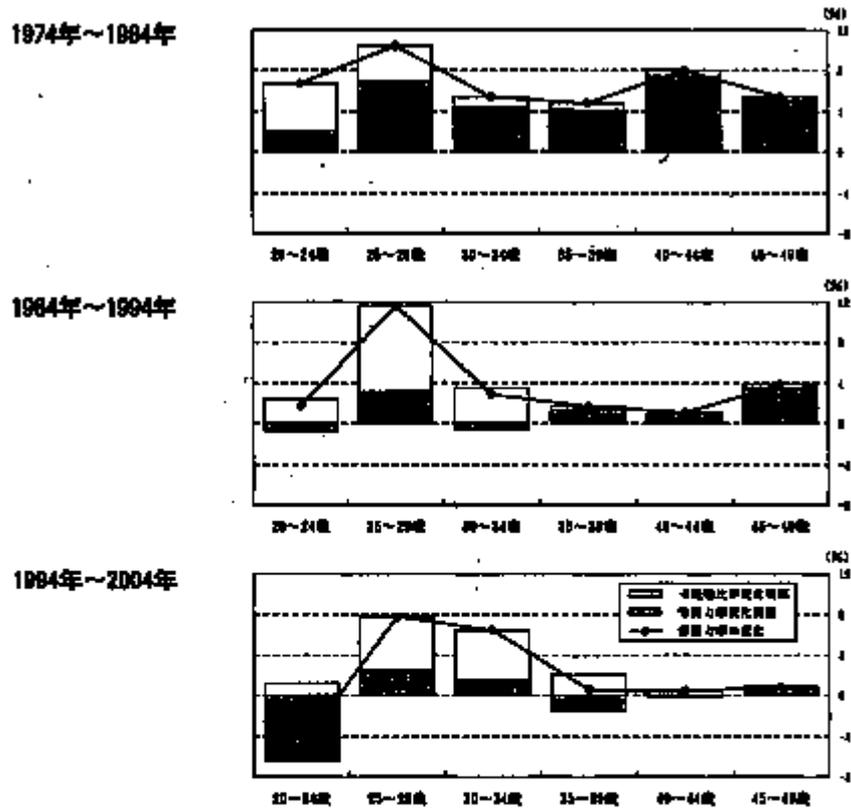
女性については、有配偶者であるか未婚者であるかにより、労働力率の水準のみならず年齢階級別労働力率の形状も大きく異なり、M字型カーブは、こうした有配偶者、未婚者それぞれの労働力率の状況と有配偶者、未婚者の割合が合成された結果みられるものである。そこで、女性の年齢階級別労働力率の推移を未婚者と有配偶者の別にみると、近年の変化の特徴として（1）未婚者の労働力率は25～44歳の年齢層で概ね上昇していること、2）有配偶者の労働力率は25～29歳層及び40～54歳層で大きく上昇していること、3）有配偶者比率は40歳台前半層まで各年齢階級で低下し、特に25～29歳層で低下幅が大きいこと、があげられる（図表2-10）。

図表2-10 女性の未既婚別年齢階級別労働力率と有配偶者比率の推移



過去30年間について10年きざみでの年齢階級別労働力率の変化を未婚比率変化要因と労働力率変化要因に分解すると、1974（昭和49）年から10年間では、25歳以上の労働力率上昇は労働力率自体の変化要因が中心であったが、1984（昭和59）年からの10年間については、25～29歳層については労働力自体の変化要因は約3割（26.5%）であるものの、30～34歳層は未婚比率変化要因が大きく、35歳以上については労働力率変化要因が大きい。そして、最近の変化を1994（平成6）年から2004（平成16）年の10年間でみると、25～29歳層における労働力率自体の変化要因は約4割（37.0%）で、30～34歳も含めて未婚比率要因の方が大きい。しかし、この10年間についてはM字の底である30～34歳層において労働力率自体の変化要因も3割程度となっている（図表2-11）。

図表2-11 女性の年齢階級別労働力率変化の要因分解



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。

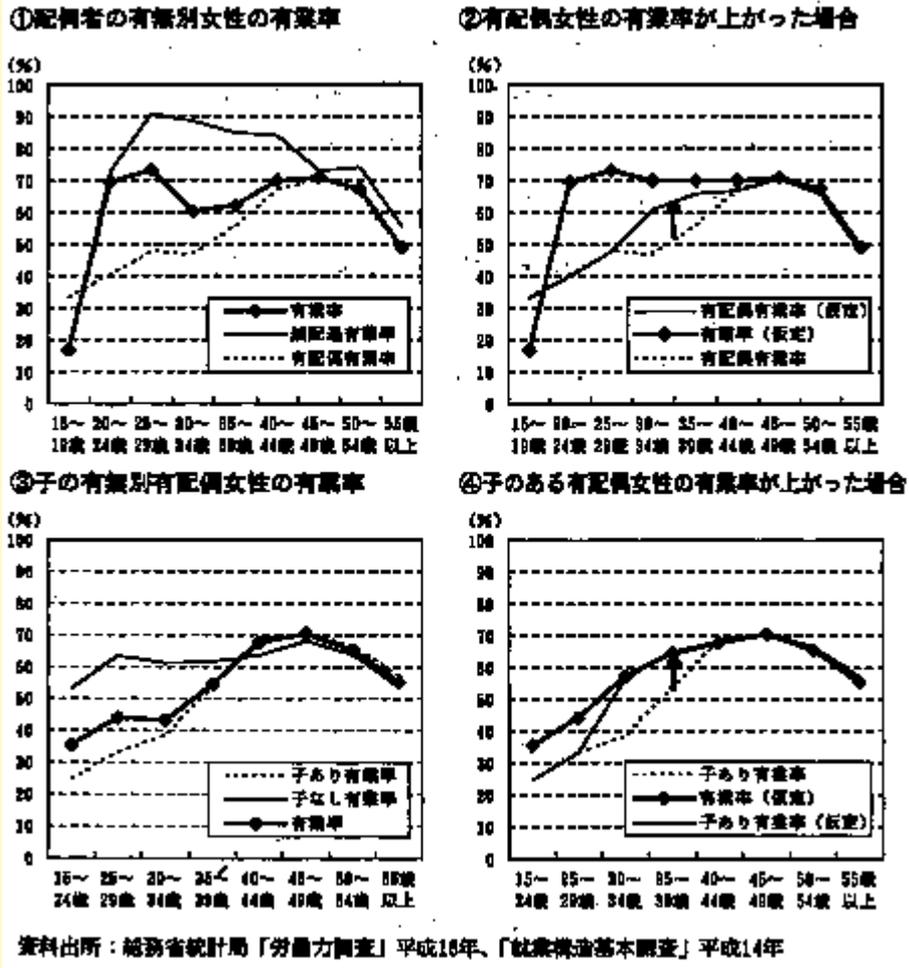
$$\alpha = \frac{\sum N_i \alpha_i}{N} \text{より}$$

$$\Delta \alpha = \underbrace{\frac{\sum (N_i + \frac{\Delta N_i}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \Delta N}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2}) \Delta N_i - \bar{\alpha} \Delta N}{N + \Delta N}}_{\text{未婚人口構成変化効果}}$$

N：15歳以上人口 α：労働力率

($\bar{\alpha}$ は未婚総計、添字iは未婚層別を表す)

〈コラム1 M字解消のシミュレーション〉



M字型カーブは未婚者の高い有業率と既婚者の低い有業率から合成される(図1)。有配偶者の有業率がどれだけ上がれば、M字型カーブが解消されるか大まかなシミュレーションをすると次のとおり。

30~34歳の有配偶女性が15%ポイント程度、35~39歳が10%ポイント程度上昇すればM字型カーブはほぼ解消される(図2)。

最近の傾向として、有配偶者の有業率自体もM字型になりつつある(図3)。この場合も、30~34歳の子のある女性の有業率が20%ポイント程度上がればM字型カーブは解消されることになる。

2) 学歴別有業率の推移

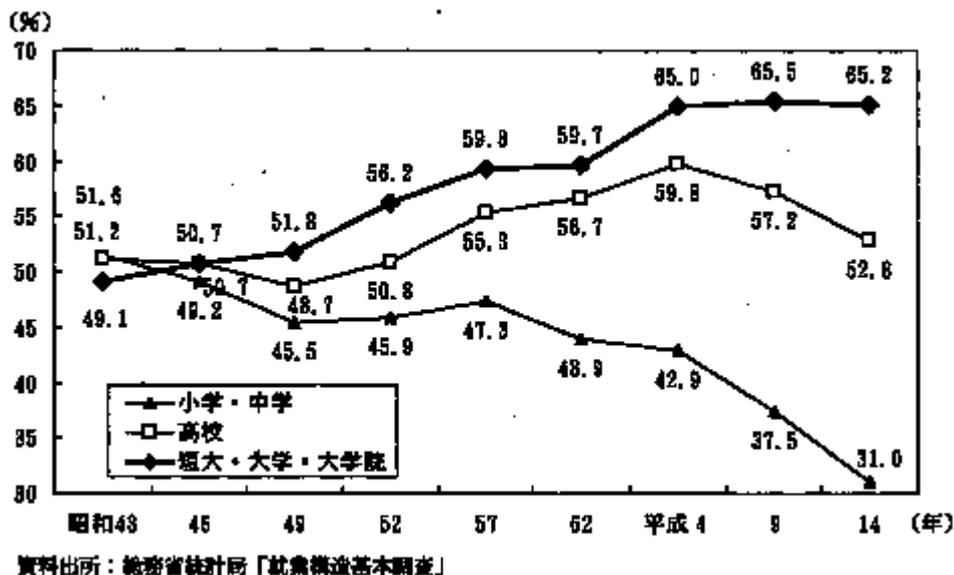
(短大・大学・大学院卒の女性の有業率は上昇傾向)

女性の労働力率の学歴別内訳については先に記したとおりであるが、その変化についてもみてみることにする。

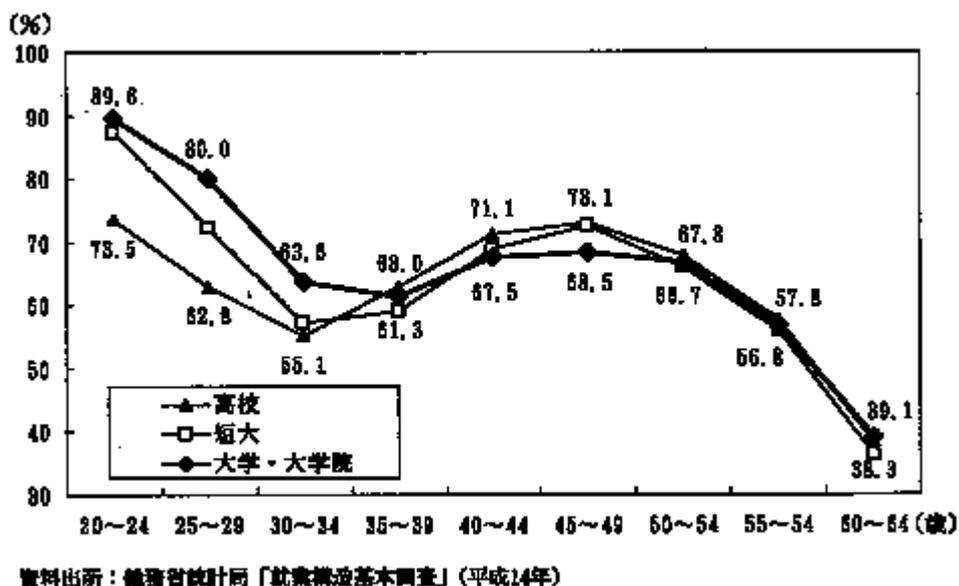
趨勢を把握するため、ここでは便宜的に就業構造基本調査の有業率(人口に占める有業者(ふだん収入を得ることを目的とする仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者、及び仕事は持っているが、現在は休んでいる者。なお、家族従業者は、収入を得ていなくても普段の状態として仕事をしていれば有業者に含まれる。)の割合。)でみると、高卒者については平成4年をピークに反転し、低下傾向にある中で、短大・大学・大学院卒者(以下、「大卒者等」という。)については緩やかな上昇傾向にある(図表2-12)。

しかし、年齢階級別の有業率をみると、大卒者等、特に大学・大学院卒はM字の底の後の40歳以上の年齢層において、高卒者ほどの上昇はみられず、右肩がなだらかという特徴がある。ただし、平成9年と比較すると、40歳以上層も若干は上昇の傾向も認められる(図表2-13、2-14)。

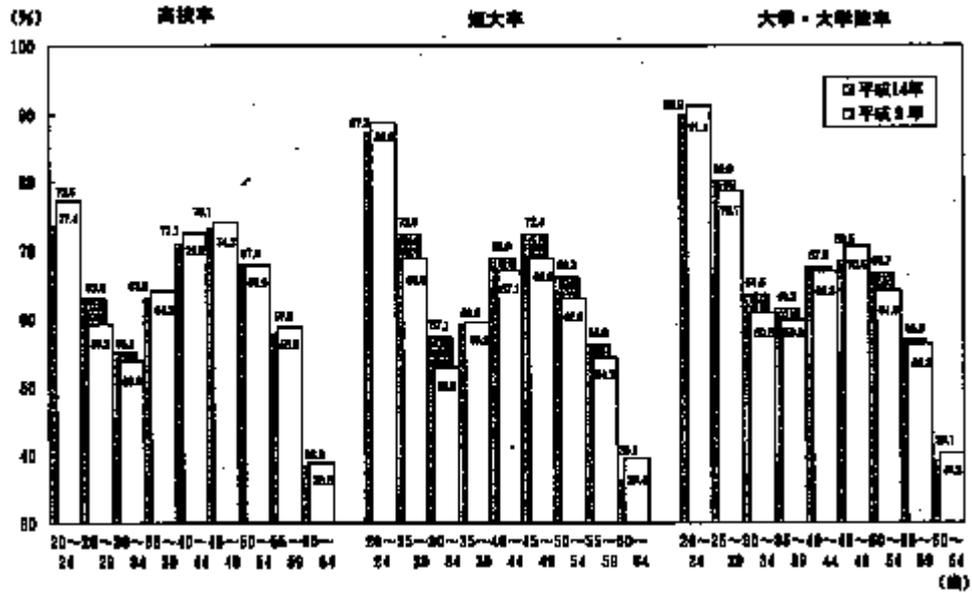
図表2-12 女性の学歴別有業率の推移



図表2-13 女性の年齢階級別学歴別有業率



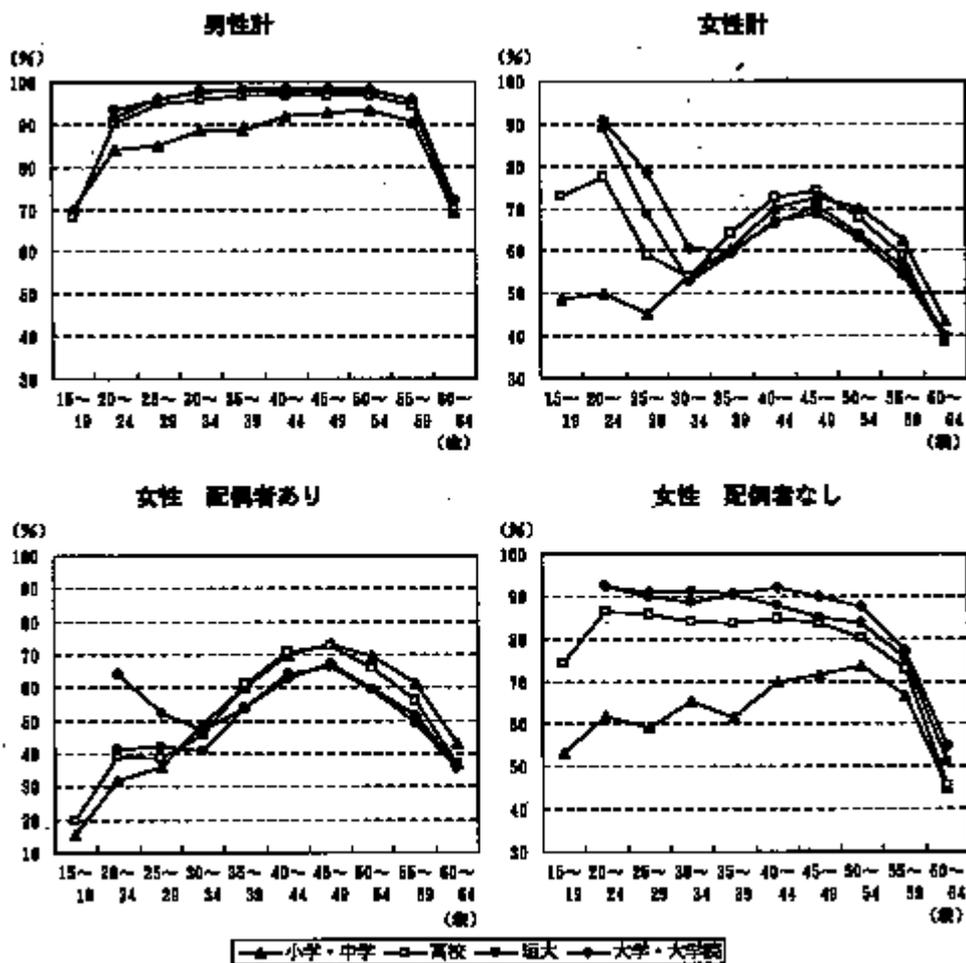
図表2-14 女性の年齢階級別学歴別有業率の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

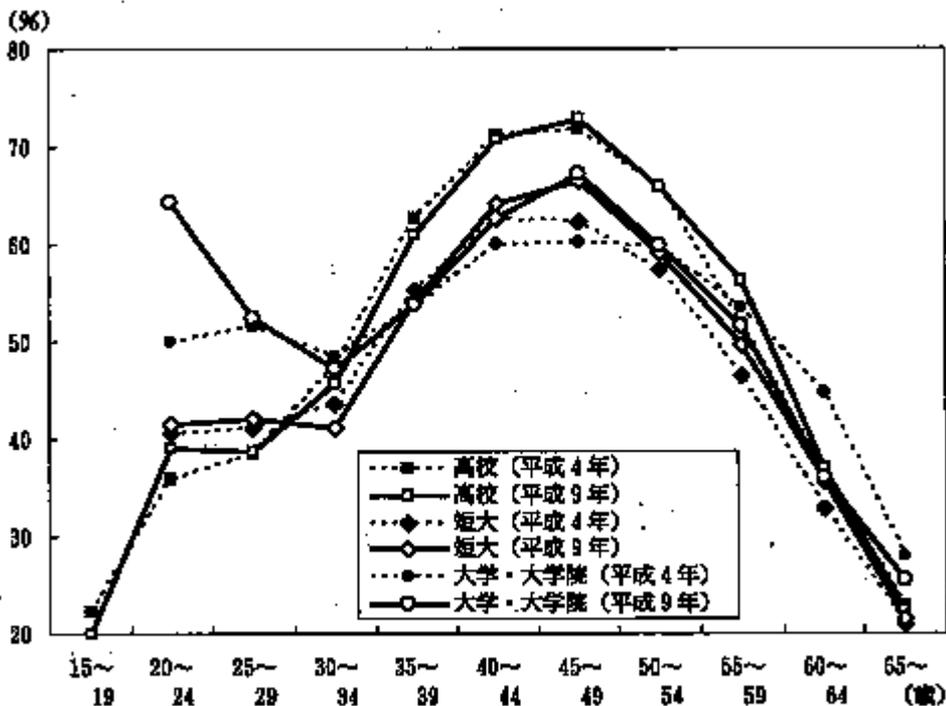
平成14年の就業構造基本調査では把握できないが、平成4年及び平成9年の同調査においては年齢階級、学歴及び配偶者の有無別の有業率をみることができる。これによれば大卒者等は配偶者がいない女性の有業率は他の学歴に比べ高いが、配偶者がある者の、特に35歳以上での有業率が他の学歴に比べ低くなっている。ただし、平成4年と9年を比較すると、短大卒及び大学、大学院卒のいずれも40～49歳について有業率が上昇している。このように大卒者等については結婚・出産等でいったん離職した後、再就業せずに無業でとどまる者が相対的に多い状況は変わっていないが、40歳台で有業率が高まるとの変化も見られ始めている(図表2-15、2-16)。

図表2-15 学歴別年齢階級別有業率(平成9年)



資料出所：経済省統計局「就業構造基本調査」(平成9年)

図表2-16 有配偶女性の学歴別年齢階級別有業率の推移



資料出所：経済省統計局「就業構造基本調査」(平成4年、9年)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 女性の就業希望実現について

1 女性の労働力率の特徴と推移

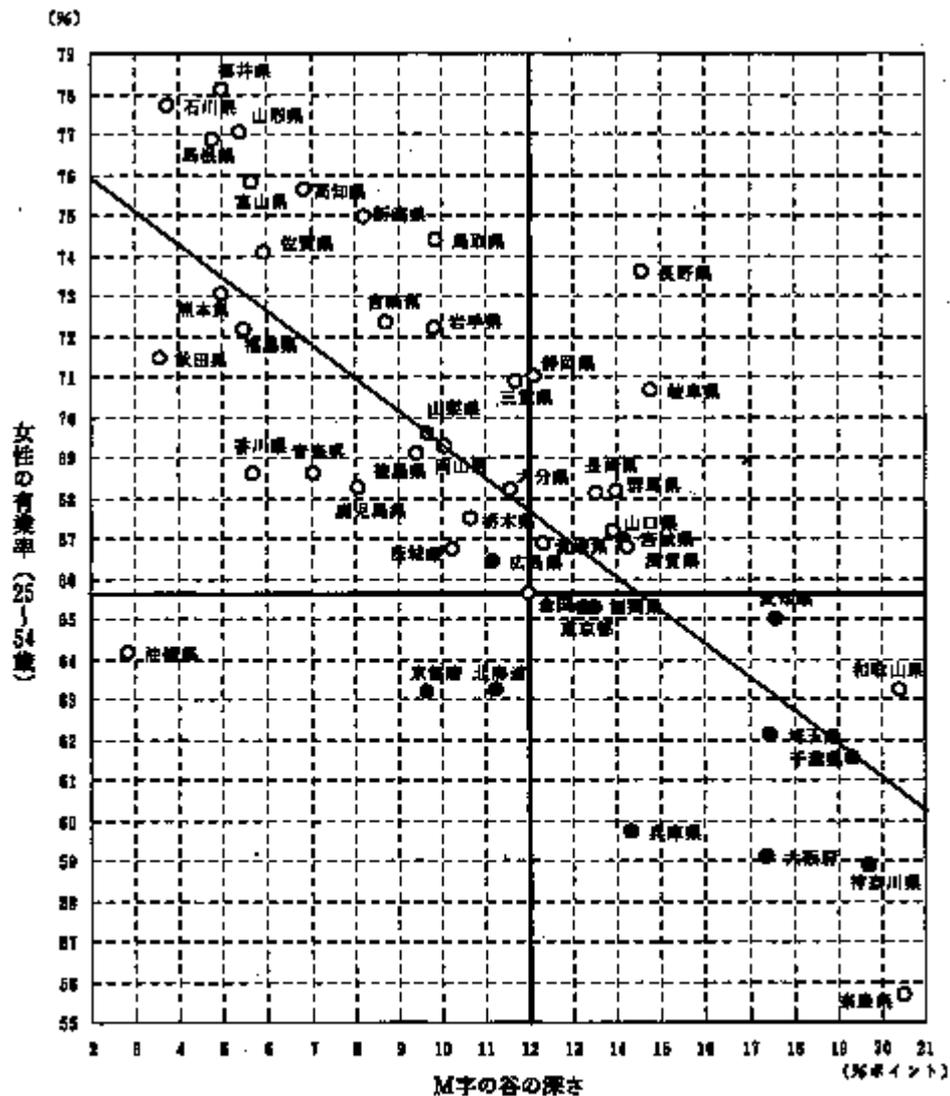
(3) 地域別にみた女性の就業状況

1) 都道府県別の有業率

(都市部の有業率は低く、M字の谷も深い)

つぎに、都道府県別に女性の有業率の状況をみると、25～54歳層の女性の有業率が高い県は、福井、石川、山形、島根、富山など北陸、山陰、東北地方の県に集中している。そして、これら有業率の高い県はM字の谷も浅い。また、神奈川、千葉、埼玉など政令指定都市や特別区を抱える人口が集中している都市部圏では有業率は相対的に低く、M字の谷も深い関係がみられる。図表2-17は、都道府県別に縦軸に25～54歳の女性の有業率、横軸に有業率のM字型カーブの落差を示す有業率の左肩のピークと有業率のボトムとの差をプロットしたグラフであるが、これによると、右肩下がり分布している。有業率のM字の谷が浅いか深いかが女性の有業率の水準に関係していることがみてとれる。

図表2-17 都道府県別25～54歳層の女性の有業率とM字の谷の深さ



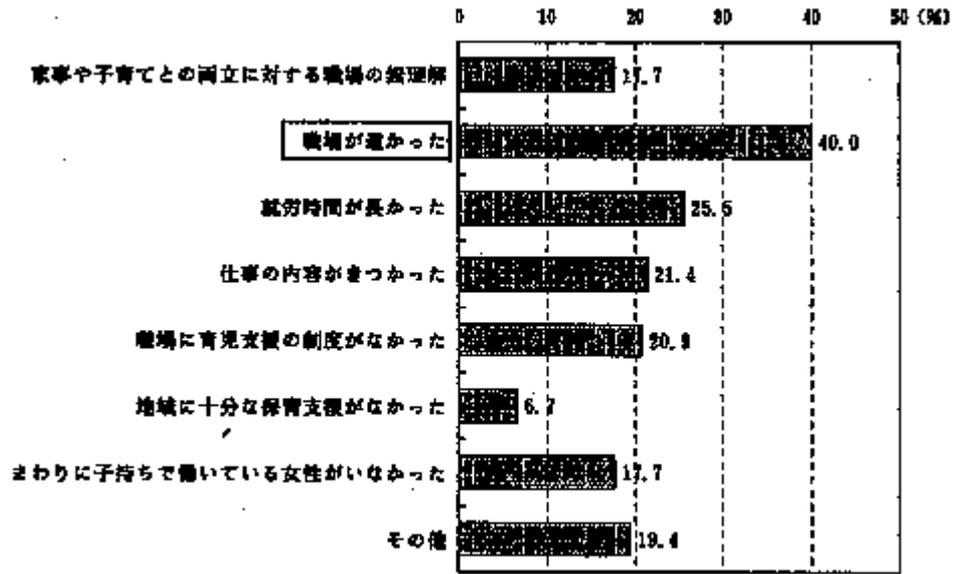
2) 通勤時間と有業率との関係

(通勤時間が長いほど有業率は低い)

国土交通省が平成16年2月に実施したアンケートによると、結婚、出産を機に転職した既婚有業女性の転職理由は、「職場が遠かった」が40.0%、「就労時間が長かった」が25.5%と時間的な制約が上位を占めている(図表2-18)。

都道府県別に有配偶女性の通勤時間と有業率の関係をみると、概ね政令指定都市を抱える都道府県で通勤時間が長く、有業率が低いという傾向がみられる(図表2-19)。

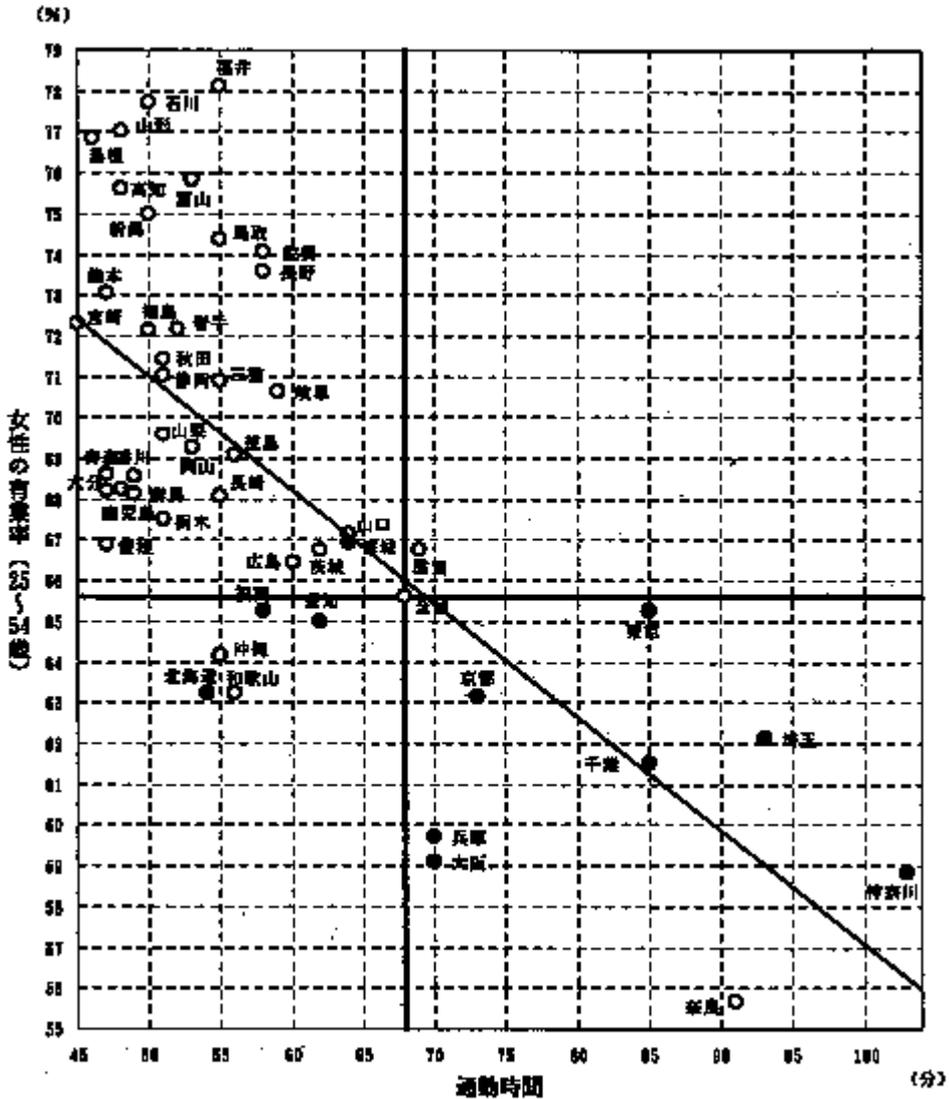
図表2-18 有配偶有業女性の転職理由



資料出所：国土交通省「首都圏整備に関する年次報告」（平成15年度）

（注）結婚・出産を機に転職を有する首都圏在住者を対象とするアンケート調査

図表2-19 有配偶女性の通勤時間と有業率の関係



資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」（平成13年）、「就業構造基本調査」（平成14年）

（注）「●」は、政令指定都市及び特別区を有する都道府県である。

3) 政令指定都市及び特別区の状況

(有業率と末子が6歳未満の核家族世帯の妻の有業率がともに高い福岡市、広島市)

既述のとおり、人口が集中している政令指定都市や特別区を抱える都道府県では有業率が相対的に低く、M字の谷も深い状況にある。

そこで、これら都市部の間でも違いはあるのではないかとこの観点から政令指定都市及び特別区について女性労働者の就業状況を相互に比較することとする。

まず、25～54歳の女性の有業率についてみると、特別区以外は全国平均を下回っており水準が高い順に特別区、福岡市、広島市、次いで仙台市、北九州市となっている(図表2-21)。

つぎに、年齢階級別有業率の形状をみると、特別区ではM字のボトム的水準が高く、その形状は比較的緩やかであるが、その周辺に位置する千葉市、川崎市、横浜市や北九州市ではM字のボトムが深くなっている。一方、神戸市では45～49歳層においてもボトムがあり、M字とはいえず、大阪市でも40歳以上層で有業率が上昇しない形状となっている(図表2-20)。

25～54歳の有業率と年齢階級別有業率の関係をみると、特別区ではM字のボトム的水準が高く、有業率(25～54歳)も高いが、特に福岡市、仙台市ではM字のボトムの水準はあまり高くはないにもかかわらず、40歳以降の有業率が比較的高いことにより有業率(25～54歳)の水準が比較的高くなっているという違いがある(図表2-20、2-21)。

そこで、M字のボトムの水準が高く、かつ年齢計の有業率(25～54歳)が高い特別区、40歳以上層が働くことにより有業率の水準が比較的高くなっている福岡市、その中間的な存在の広島市を中心にその内容をさらに細かくみると、

1) 特別区では大阪市や福岡市と並んで有配偶者の比率が低く、このことが有業率やM字のボトムの水準を押し上げているとみられること、

2) しかし、特別区では世帯全体に占める6歳未満の末子のいる世帯の割合が16.7%と全国平均と同じで低い水準とはいえず、6歳未満の末子のいる核家族世帯の妻の有業率も33.0%と比較的高い水準にあり、さらに雇用者平均の継続就業期間が相対的に長いことからみて、必ずしも子どもをもつ女性があまり働いていないという状況ではないこと、しかし、合計特殊出生率(平成12年人口動態統計)でみると特別区は1.01と他の政令指定都市と比べて最も低い状況にあること、

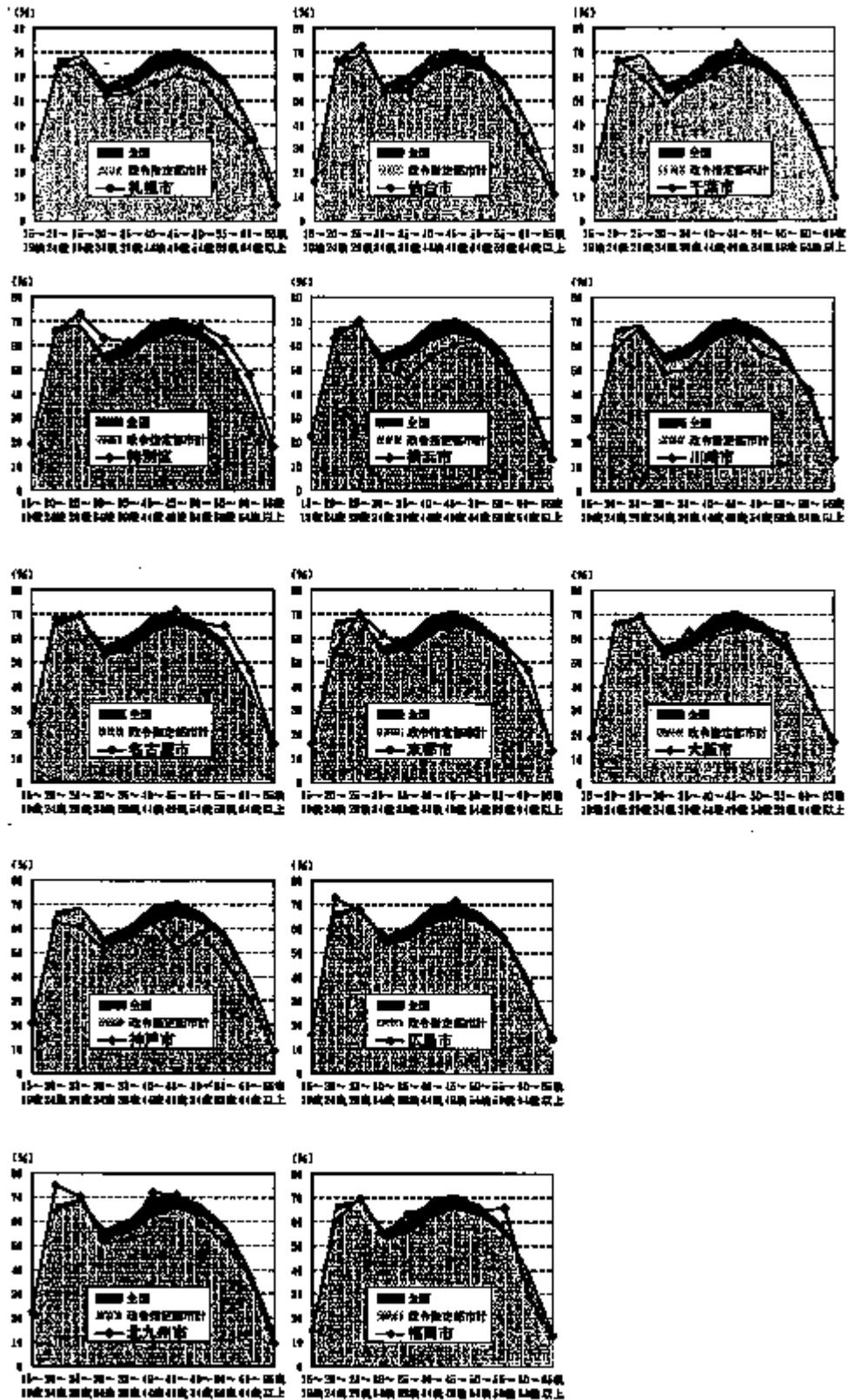
3) 一方、特別区周辺の横浜市、千葉市、川崎市は特別区とは異なり、有配偶率が高く有業率も相対的に低くなっている。そして、子育て期にあたる年齢層の有業率が低いことは6歳未満の末子がいる核家族世帯・親同居世帯いずれも妻の有業率が低くなっていることにも表れていること、しかし、横浜市、千葉市、川崎市では合計特殊出生率はそれぞれ1.27、1.25、1.29と特別区より高くなっていること、

4) 福岡市では、有配偶者の比率は低いものの、世帯に占める6歳未満の子のいる割合は政令指定都市の中では3番目に高く、これは有配偶者比率が高い横浜市や千葉市よりも高く写っているところであり、6歳未満の子がいる女性の有業率も比較的高くなっていること。このため、40歳以降で、有業率が高くなっているとみられるが、福岡市は、親との同居をあまりしないで核家族世帯で働いている女性が多いという特徴があること、

5) 広島市では有配偶者の比率が政令指定都市・特別区の中では横浜市、千葉市に次いで高く、世帯に占める6歳未満の子のいる割合は政令指定都市・特別区の中ではトップである中で、6歳未満の子がいる女性の有業率は核家族世帯について政令指定都市・特別区の中でトップ、親同居世帯についても4位に位置していること、また、合計特殊出生率は1.33と北九州(1.38)に次いで2番目であること。このことは、広島市では政令指定都市・特別区の中では結婚をし、子どもを産み、かつ子どもが6歳未満であっても働ける状況が最も整っているとみられること、

ということが指摘できる（図表2-21、2-22、2-23）。

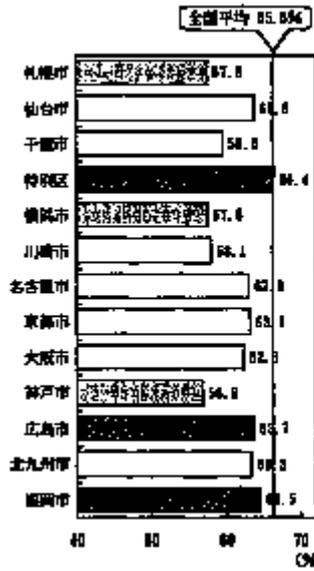
図表2-20 政令指定都市、特別区の年齢階級別有業率



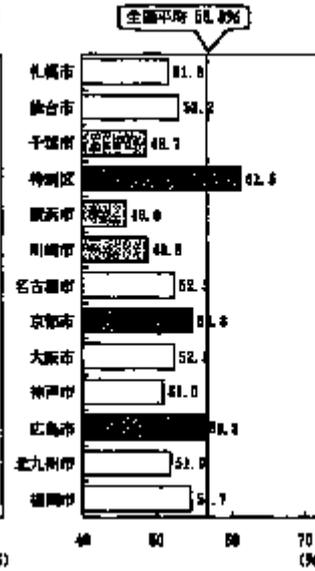
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

図表2-21 政令指定都市、特別区の女性の有業率と平均継続就業期間

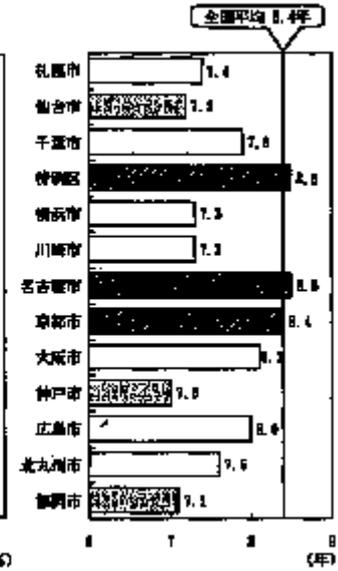
①有業率（25～54歳）



②ボトムの有業率



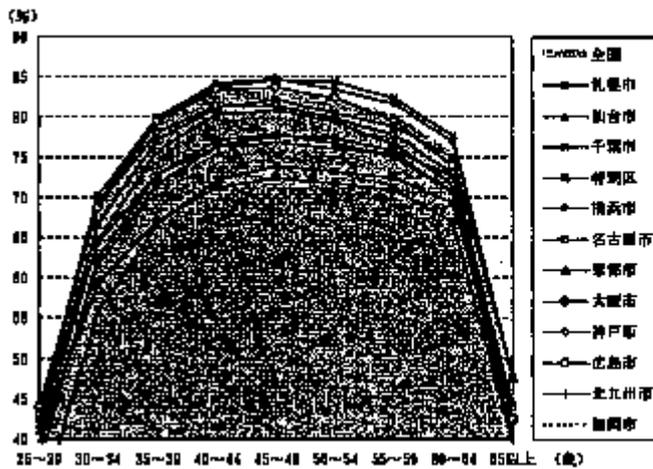
③雇用者平均継続就業期間



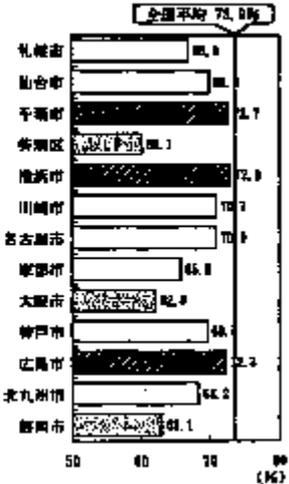
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

図表2-22 政令指定都市、特別区の女性の有配偶者比率

①年齢階級別有配偶比率

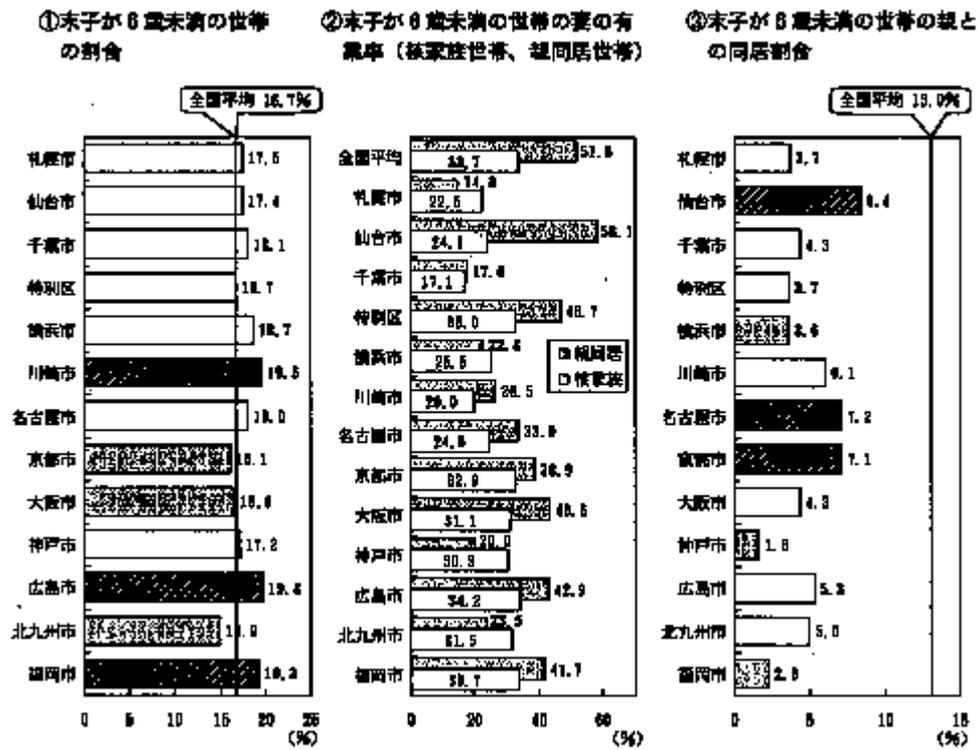


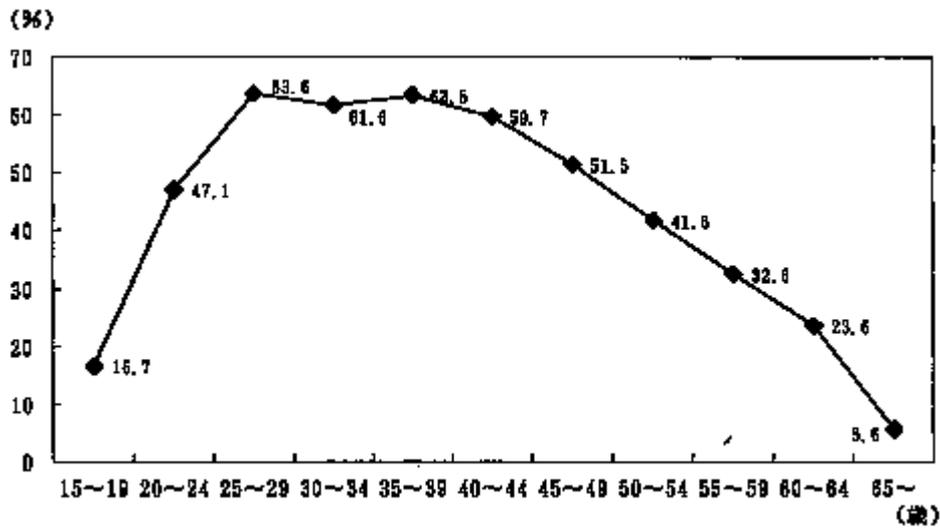
②25～54歳の有配偶比率



資料出所：総務省統計局「国勢調査」（平成12年）

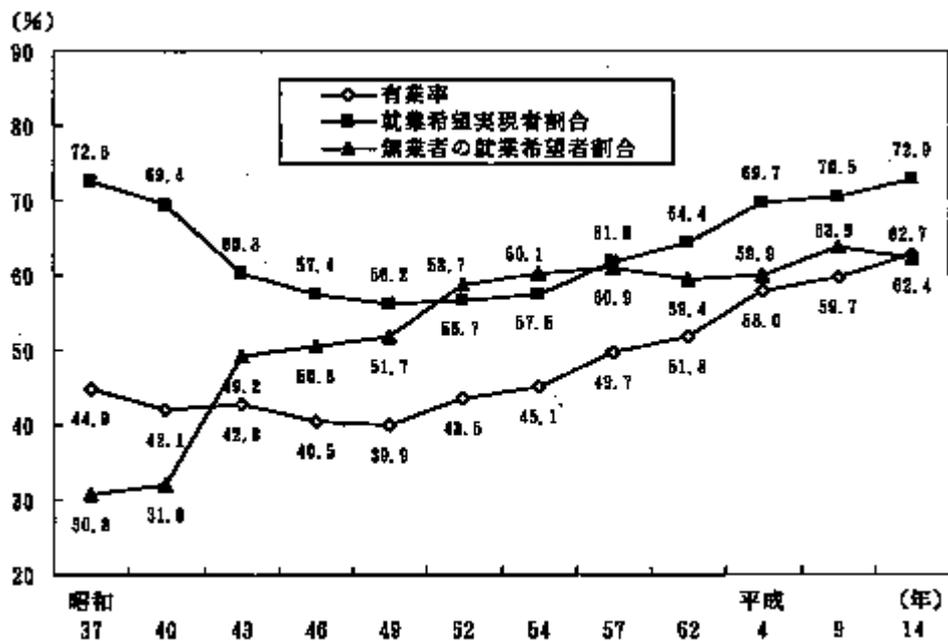
図表2-23 政令指定都市、特別区における6歳未満の子のいる世帯の状況





資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

図表2-26 25～34歳層の女性の有業率等の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

(M字の底にあたる第二次ベビーブーム世代)

30歳台は女性の就業パターンではM字の底にあたり、無業者割合及び就業希望者割合が高い水準にある年齢層である。同時に、現在30～34歳となっている年代は第二次ベビーブーム世代にあたり、世代別の人口層として大きなシェアを占めている。平成15年の「働く女性の実情」においては、仮に女性のうち就業を希望しながら現在無業である者の希望が実現すれば815万人の労働力が確保されるところであるが、この人数は年代別の人口数そのものにより変わりうるものである。そこで、仮に現在のM字型カーブと就業希望者割合が現在と同じ水準であったとし、こうした年齢別人口数の変化を織り込んで改めて確保される女性の労働力人口を試算してみると、それが5年先であれば794万人、10年先であれば760万人となる。もとより世代としての就業希望者割合は世代の意識に規定されるところが大きいとも考えられるが、後になればなるほど確保しうる労働力人口数が減少してしまう点にも留意しておくべきであろう。

(都市部を抱える都道府県での就業希望実現者割合は低い)

先に女性の年齢階級別有業率について、人口が集中している政令指定都市を抱える都道府県で、よりM字

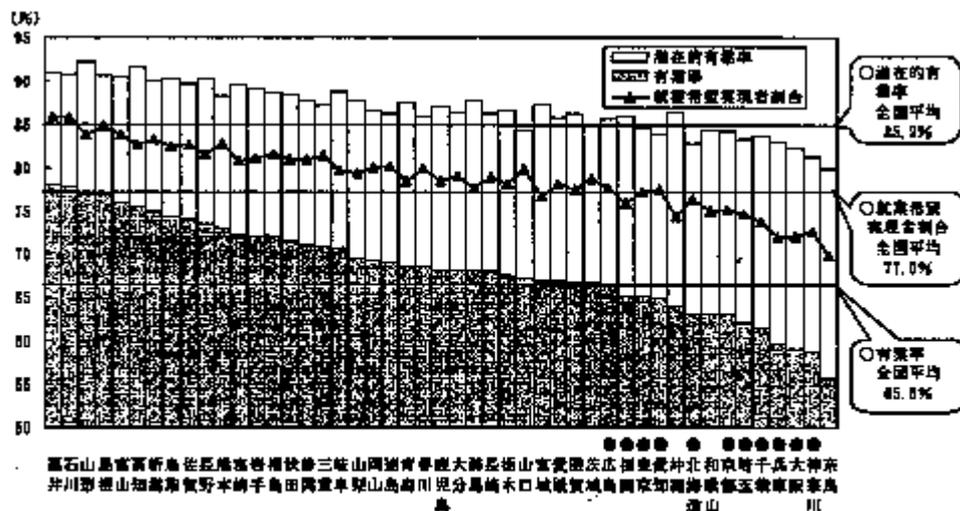
の底が深いことを指摘したが、就業希望実現者割合についてみても、政令指定都市及び特別区を抱える都道府県ほど低くなっている（図表2-27）。

また、政令指定都市及び特別区についてみると、25～54歳の女性の就業希望実現者割合は特別区以外は全国平均を下回っているところ、これに名古屋市、広島市が続いているが、神戸市、横浜市、札幌市、川崎市などの水準は低い（図表2-28）。

政令指定都市を抱える都道府県は日本全国の女性の人口の58%を占めており、政令指定都市及び特別区だけで23%を占めて早る。そして先述のようにこれら都道府県や政令指定都市、特別区では就業希望実現者割合が低い。仮にこれらの地域で就業希望実現者割合（年齢計）が全国で最も高い福井県並み（84.0%）になると、それぞれ特別区と政令指定都市を抱える都道府県で187万人、特別区と政令指定都市で75万人の労働力が確保され、100%希望が実現すればそれぞれ514万人、206万人になる。そしてその場合の有業率は福井県並みになるだけで現在の47.9%がそれぞれ51.2%、49.2%となるもので、仮に100%就業希望が実現する場合、それぞれ57.0%、51.5%となるものである。

このように、労働力の確保という観点からは、現状では有業率や就業希望実現者割合が概して低い人口が集中しているこれら都市部における女性の就業継続や再就職の動向が全体に与える影響は大きい

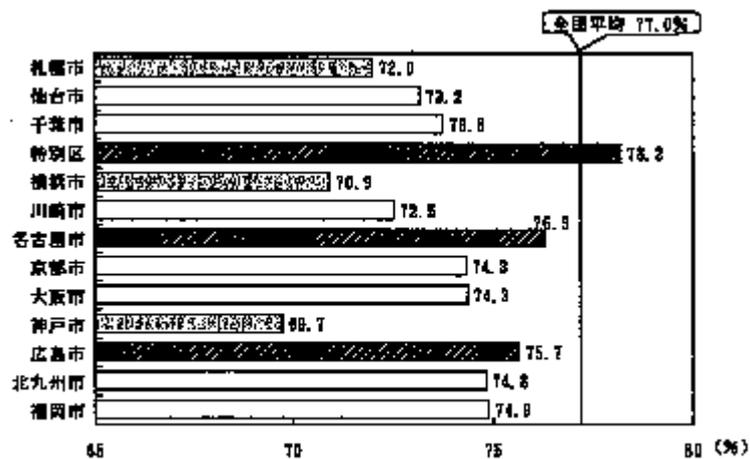
図表2-27 都道府県別25～54歳層女性の有業率と就業希望実現者割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

（注）有業率が高い順に都道府県を並べたものである。また「●」は、政令指定都市及び特別区を抱える都道府県である。

図表2-28 政令指定都市、特別区の25～54歳女性の就業希望実現者割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

II 女性の就業希望実現について

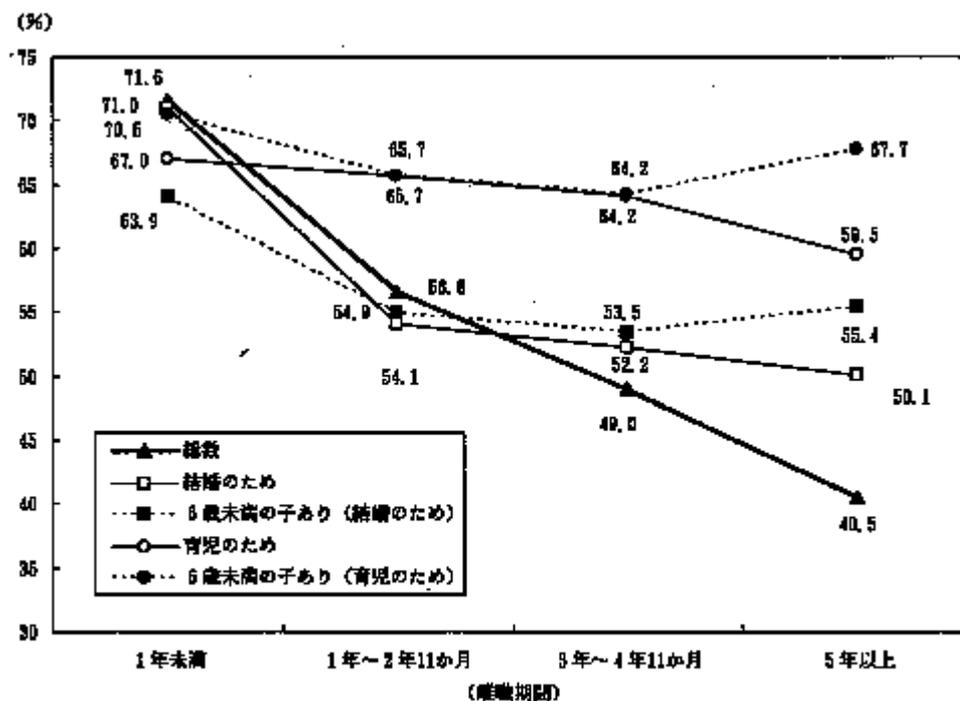
2 日本の女性の就業希望とM字型カーブ

(2) 女性の就業希望者の状況

(育児を理由とする離職者の就業希望者割合は高い)

現在でもなお、かなりの女性が結婚や出産を機に離職しているが、離職した妻について就業希望の有無を問うと48.5%の者が就業希望を有している。しかし、離職した理由が結婚か育児かにより就業を希望する者の割合には差がある。結婚を理由とする者のうち、就業を希望する者の割合は51.8%であるが、育児を理由とする者については62.4%と10%ポイント以上高い。離職期間別にみても、育児で離職した者の就業希望者割合は離職期間が長くなってもあまり低下せず、結婚を理由とする離職者より就業希望が高い水準を維持している(図表2-29)。

図表2-29 離職期間別妻の就業希望者割合(昭和48年以降前職を辞め現在無業の妻)



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

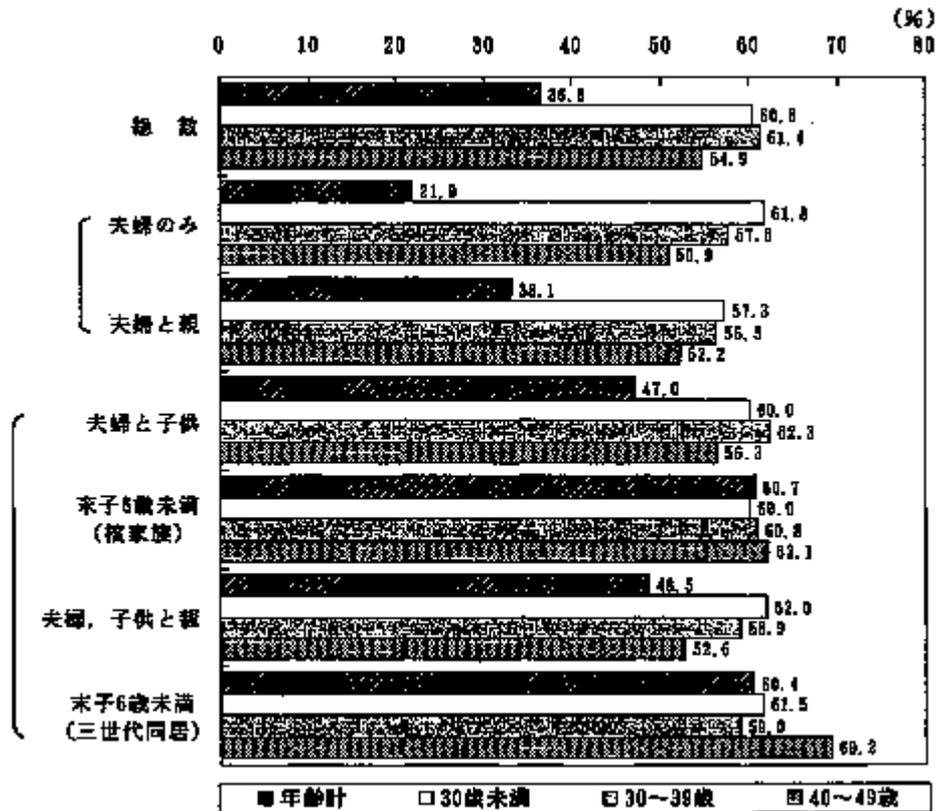
(子のいる妻の就業希望者割合は高い)

無業の妻について、子の有無別に就業希望者割合をみると、「夫婦のみ」や「夫婦と親」のように子のいない世帯の妻よりも、「夫婦と子ども」や「夫婦と子どもと親」のように子のいる世帯の妻の就業希望者割合の方が高く、子のいる世帯の妻の方が就業希望が満たされていないことがわかる(図表2-30)。

これを年齢階級別、世帯類型別にみると、1)40歳未満層において就業希望者割合が高く、40歳台になるとやや低下するがそれでも無業者の半分以上が就業を希望していること、2)世帯類型別には、「夫婦の

「み」世帯や「夫婦と親」世帯では就業希望者割合は相対的に低いものの、年齢階級別にはおよそ40歳未満層ではこれら世帯を含め、およそ世帯類型にかかわらず就業希望者割合が高いことがわかる。

図表2-30 世帯類型別無業の妻の就業希望者割合

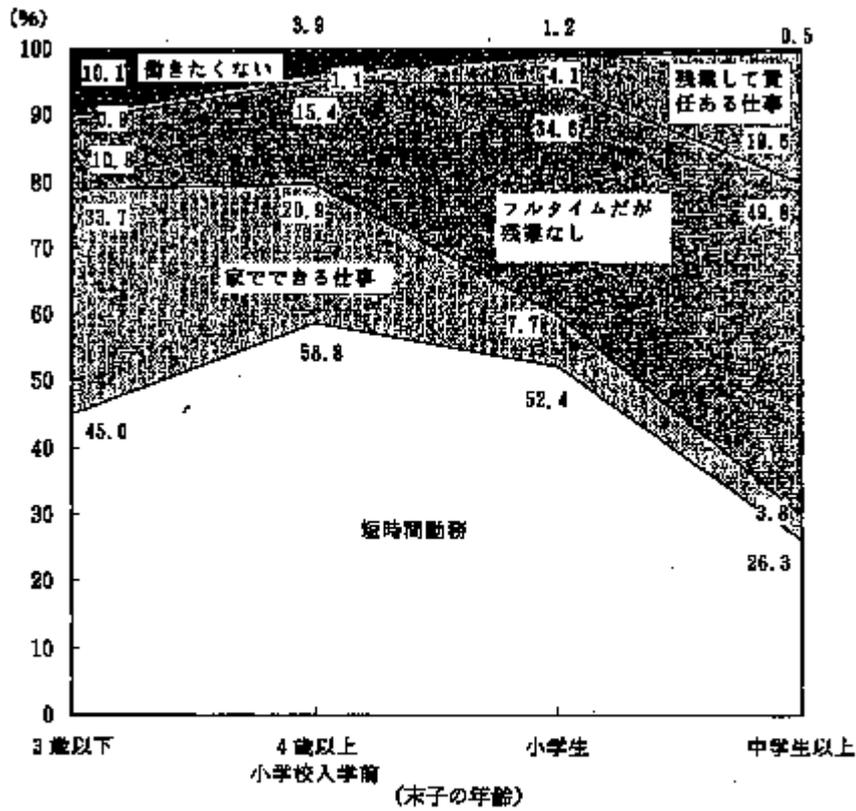


資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

(子の成長段階により異なる、希望する就業形態)

現在無業であって就業を希望する女性も、その希望する就業形態は一様ではない。(株)アイデムが実施した「パート・アルバイト就業実態調査」によれば、子の成長段階により希望する就業形態は異なっており、末子が小学校に入学するまでは短時間勤務や在宅就業で働くことを希望する者が多いが、中学校に進学後は「責任ある仕事」や「フルタイム」の仕事に就くことを希望する者があわせて7割に達する(図表2-31)。また、同社の平成15年調査によれば、現在パート・アルバイトである主婦の91.7%が以前に正社員として働いたことがあり、さらに子供がいる者については、63.1%が小学校入学前にパート・アルバイトとしての就業を再開している。

図表2-31 末子の年齢別主婦の働き方の希望



資料出所：株式会社「パート・アルバイト就業実態調査」(平成12年)

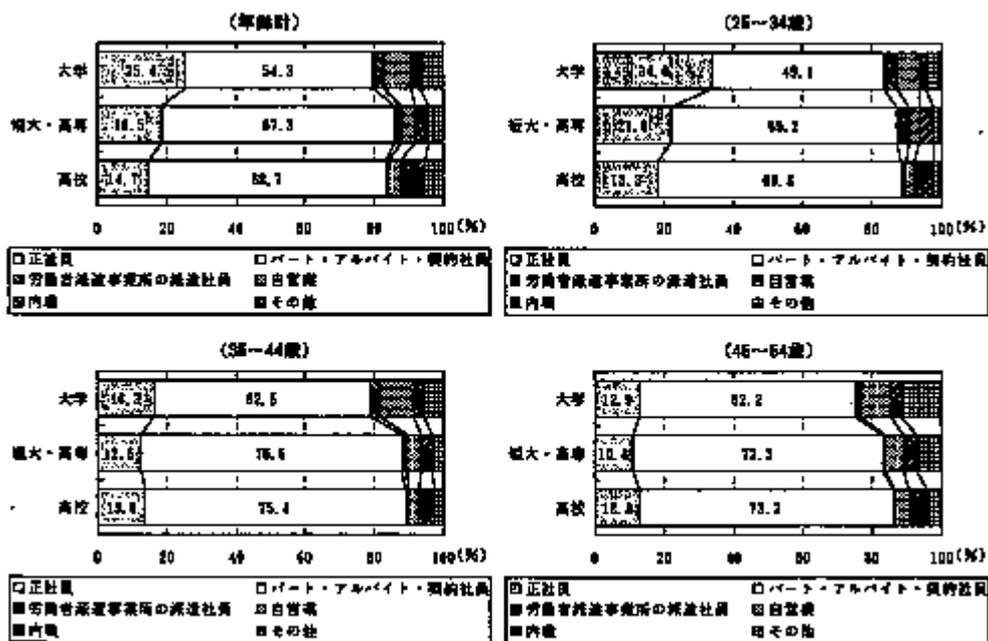
(注) 末子が3歳以下の主婦パートタイマー、専業主婦に対し、インターネットを通じて行ったアンケート調査への回答結果である。

(高卒、短大卒に比べ大卒では正社員での就業を希望する者が多い)

学歴別にも女性の無業者の希望する就業形態には違いがある。パート・アルバイト・契約社員を希望する者はどの学歴でも高く、大卒で54.3%、短大・高専卒で67.3%、高卒で68.7%となっている。その一方で、正社員(勤め先での呼称が正規の職員、従業員である者。以下同じ。)を希望する者の割合は大卒で25.4%、短大・高専卒で18.5%、高卒で14.7%となっており、大卒者は4人に1人が正社員での就業を希望している(図表2-32)。

また、年齢階級別には、25~34歳層ではいずれの学歴においても正社員での就業を希望する者が他の年齢階級に比べ多く、年齢階級があがるにつれ低下し、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が、大卒については35~44歳、45~54歳層で自営業を希望する者の割合も大きく上昇する点特徴的である。

図表2-32 学歴別年齢階級別無業者の希望する就業形態 (女性)



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

II 女性の就業希望実現について

2 日本の女性の就業希望とM字型カーブ

(3) 女性の就業実態

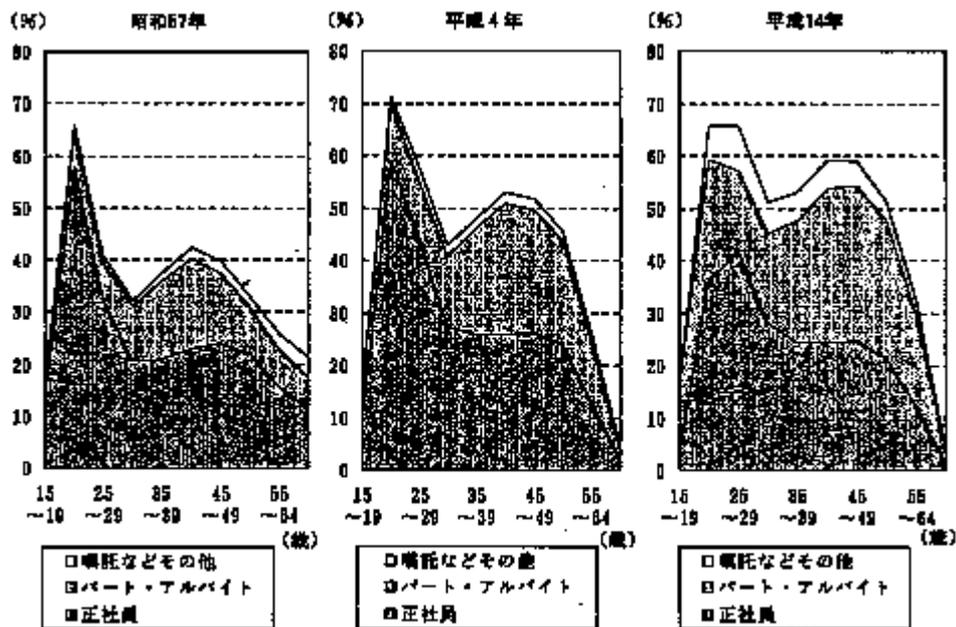
1) 就業と雇用形態

(進む雇用形態の多様化と女性の就労パターン)

女性は既婚者、未婚者ともに雇用者が増加しているが、雇用形態は多様化が進展している。かつてはパートタイム労働者は中高年層すなわちM字の右肩に多かったが、近年では若年層においてもその割合が上昇している。このことは正社員で働いたことのない女性労働者が若い世代に登場しつつあることを意味するものである(図表2-33)。

これまでは正社員で就職し、結婚、育児等を機に離職し、子育てから手が離れてからはパートタイム労働で再就職というパターンが典型とみられてきたが、今後は必ずしもそのようなパターンでは捉えられなくなるとみられる。

図表2-33 雇用形態の内識別年齢階級別雇用者比率(女性)



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

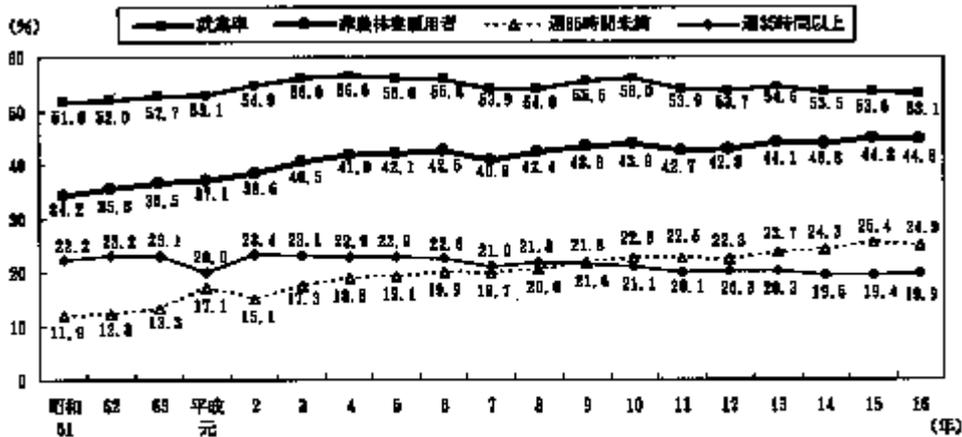
2) 既婚女性や子を持つ女性の雇用の状況

(子を持つ女性の雇用者比率は上昇傾向)

母親の就業状態を総務省統計局「労働力調査詳細集計」で見ると、母親のうち就業者である者の割合については平成10年までは上昇傾向にあったが、それ以降は家族従業者で就業する者の減少とと

もに低下傾向がみられる。しかし、母親の雇用者比率（子のいる世帯に占める妻が雇用者である割合。以下、2（3）2）において同じ。）についてみると、上昇傾向にある。そして、就業時間別には35時間以上の者の割合は2割前後で推移し、やや減少傾向にあるのに対し、35時間未満の者の割合は上昇傾向にあり、平成9年以降35時間以上の者の割合を上回っている（図表2-34）。

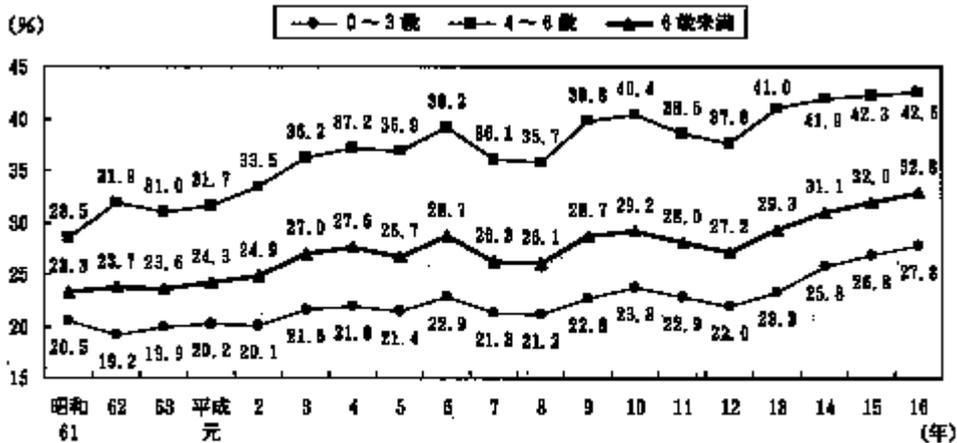
図表2-34 母の就業状態別割合（子のいる世帯に占める割合）の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（昭和61年～平成13年）、「労働力調査詳細集計」（平成14年～）

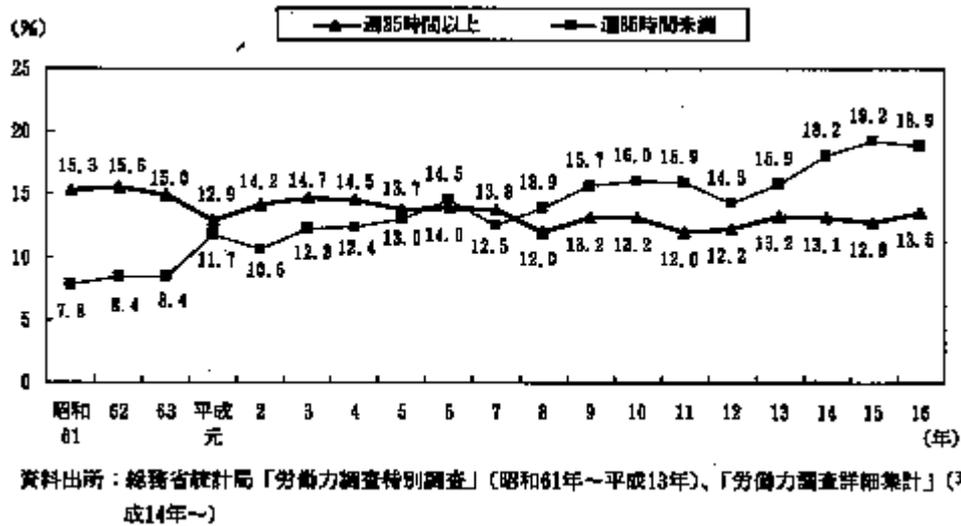
これを末子の年齢が6歳未満である母親についてみると、雇用者比率は昭和61年の23.3%から平成16年の32.8%へと大きく上昇しており、特に平成12年以降の上昇が著しい。そして、末子の年齢が0～3歳、4～6歳のいずれについても同じ傾向となっている（図表2-35）。さらに就業時間別にみると末子の年齢が6歳未満の母親の雇用者比率は35時間以上については平成16年は若干上昇したものの緩やかな低下傾向にあり、平成8年以降35時間未満である者の割合が35時間以上である者の割合を上回っている（図表2-36）。このように、子が小さい母親は短い就業時間数で勤務する者が増えることで雇用者比率の上昇が支えられた形となっているが、育児・介護休業法により事業主に課されている勤務時間短縮等の措置の中の一つの制度として短時間勤務制度が設けられており、その利用者もこの35時間未満雇用者に含まれているものとみられる。

図表2-35 末子の年齢別母の雇用者比率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（昭和61年～平成13年）、「労働力調査詳細集計」（平成14年～）

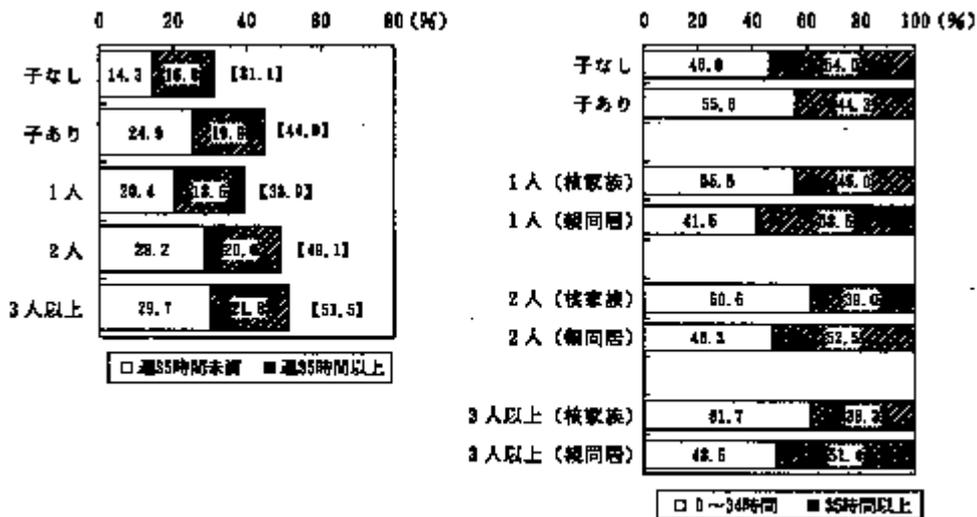
図表2-36 末子が6歳未満である母の就業時間別雇用者比率の推移



(子どもの数が多いほど妻の雇用者比率は高い)

女性の有配偶者すなわち妻である者について子どもの有無別に雇用者比率をみると、子あり44.9%、子なし31.1%と子を有する妻の方が高い(図表2-37)。また、就業時間別構成をみると、子がない妻は半数以上の54.0%が週35時間以上であるのに対し、子を有する妻の割合は44.3%と10%ポイント程度低くなっている。さらに、子どもの数別にみると、子どもが1人よりもむしろ子どもの数が多い方が妻の雇用者比率は高い。就業時間別構成をみると子どもの数が多い方が35時間以上の割合が低く、世帯類型別には核家族よりも親と同居の場合の方が35時間以上の就業時間で働く者の割合が高い。

図表2-37 子の有無、子の数、就業時間別妻の雇用者比率と就業時間別構成



3) 正社員の継続就業の状況

雇用形態の多様化の進展の下、平成16年の「労働力調査詳細集計」によればいわゆる正社員として働く女性は女性雇用者全体の半分以下になっている。そして、これまで最近の女性の雇用者、特に子どもを持つ有配偶の女性の雇用者の増加は短時間勤務で支えられていることを示してきた。

それでは、正社員の継続就業はどのような状態におかれているのであろうか。最近、新規学卒でも正社員として就職していない者の割合が高まっているが、なお平成15年「雇用動向調査」によれば新規学卒者について大卒女性の93.4%、高卒女性の55.1%は正社員として入社している。そこで

の就業継続が可能かどうかということは女性の就業希望が実現し続けるという意味において今なお重要な問題である。

以下では、正社員の女性の継続就業の状況を追ってみる。

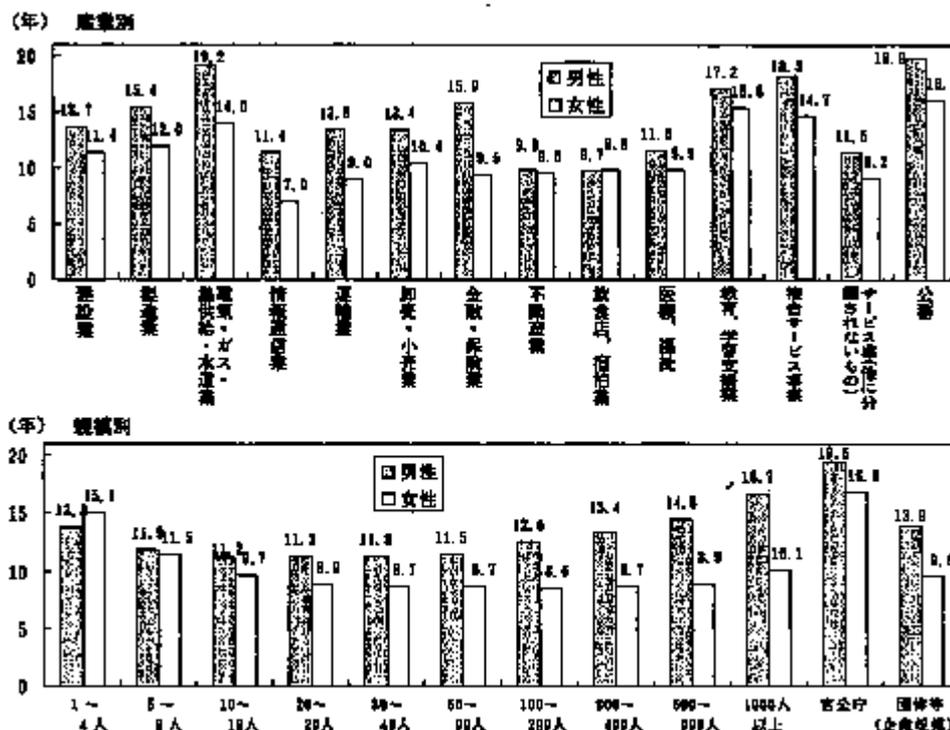
(ア) 勤続年数と継続就業の状況

(女性の平均勤続年数は伸び、男性との格差は縮小傾向)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、正社員の平均勤続年数を時系列に把握することができる。これによれば、女性の平均勤続年数は伸長化傾向が続き、平成16年で9.0年となっており男性との格差も4.4年と平成6年の5.2年から縮小している。

正社員の産業別、規模別状況を総務省統計局「就業構造基本調査」の平均継続就業期間で見ると、女性の平均継続就業期間が長いのは公務、教育、複合サービスなどであり、男女の差が小さいのは不動産業、飲食店・宿泊業などであり、差が大きいのは金融・保険業、電気・ガス・熱供給・水道業などである。また、規模別には、男性は10人以上規模では規模が大きくなるほど平均継続就業期間が長くなるが、女性については1~4人規模で男性のそれを上回っている。しかし女性については、100~299人規模までは規模が大きくなるほど平均継続就業期間は短く、その一方男性については規模が大きいほど大きく伸長することもあり、規模が大きいほど平均継続就業期間の男女間格差は拡大している。なお、官公庁については、男女とも最も平均継続就業期間が長くなっている(図表2-38)。

図表2-38 産業、規模別正社員の平均継続就業期間



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

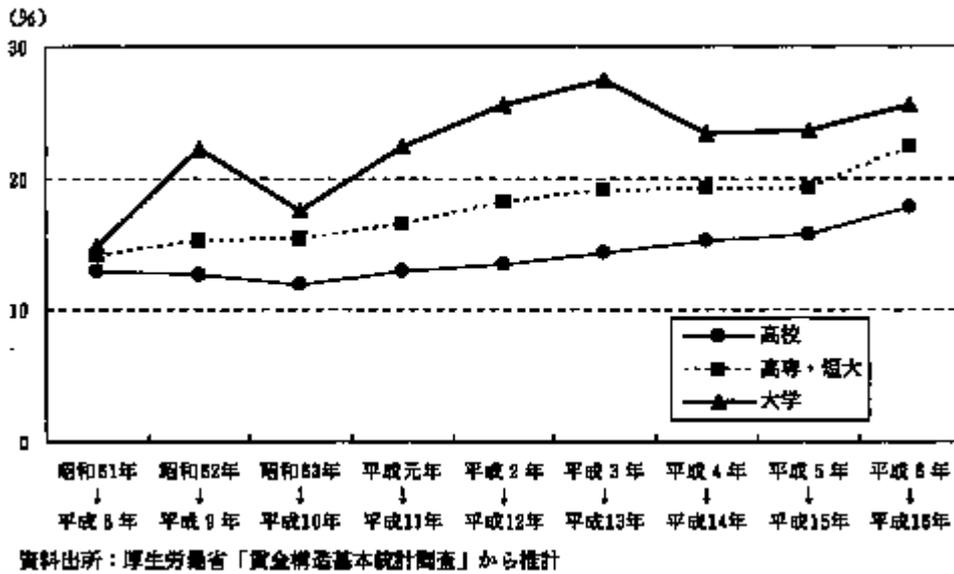
(新規学卒者では継続就業者割合は緩やかに上昇)

平均勤続年数は会社に勤務している者における勤続年数の平均であることから、例えば、新規の採用を抑制することによっても数値は上昇する。特にここ数年の景気停滞の下、新規学卒者の採用は抑制されており、男女とも平均勤続年数が伸びたことの要因の一つにはこうした経済情勢が影響していることも否定できない。

そこで、新規学卒者がどの程度継続就業しているのかを把握し、その変化を追うために賃金構造基

本統計調査によりコーホートの手法により入社10年後の継続就業者の割合を学歴別に試算した。具体的には概ね新規学卒者に相当する年齢層として例えば大卒者については20～24歳で勤続年数0～4年を抑え、その時に在籍していた雇用者数を分母にその10年後として30～34歳層で勤続年数10～14年の者の雇用者数がどのようになっているかを把握し、その推移を追ってみた。その結果は図表2-39のとおりであるが、全体的には継続就業者割合はいずれの学歴についても緩やかな上昇傾向がみられる。すなわち、これは若い年齢層ほど就業継続するようになってきていることを意味する。大卒者についても平成4年及び平成5年入社の者の継続就業者割合は若干低下したが、若い年齢層ほど継続就業をする者の割合が上昇する傾向がある。

図表2-39 20歳台前半の者の10年後の継続就業者の割合（女性）



(イ) 出産、育児と継続就業

(正社員の結婚、育児)

賃金構造基本統計調査では雇用者の既婚・未婚の別や子の有無は把握していないため、結婚、出産との関係がみえてこない。そこで、必ずしも継続就業をしている者を捉えることはできないが、総務省統計局「労働力調査詳細集計」により女性正社員（勤め先での呼称が正規の職員・従業員である者。官公を含む。）のうち、配偶者や子を持つ者が増えているのかどうかについてをみることにする。

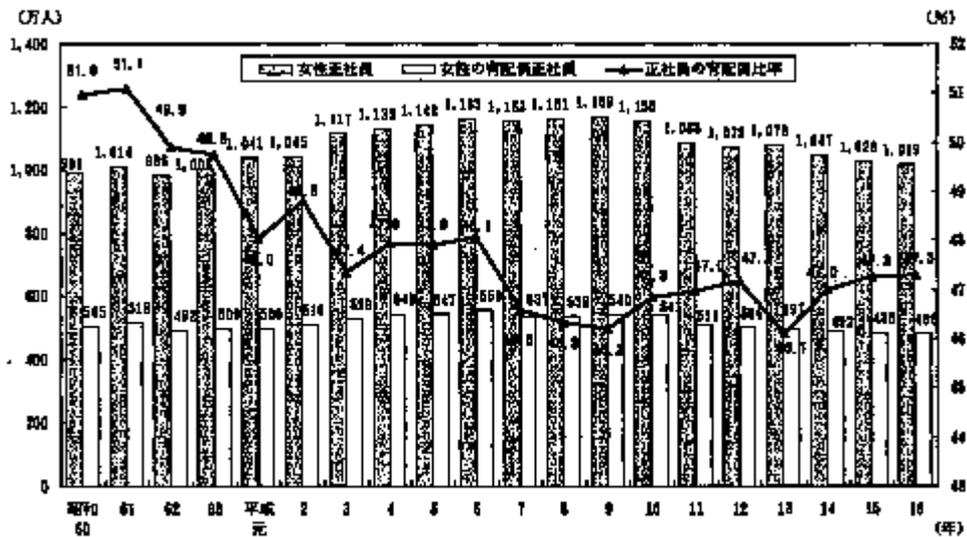
これによれば、女性正社員数及びそのうち有配偶である者は平成9～10年以降減少傾向にあるが、正社員に占める有配偶者の割合は平成9年までは低下傾向にあったがそれ以降は必ずしも低下傾向にはなく、むしろやや持ち直しから上昇の動きもみられる（図表2-40）。なお、正社員に占める有配偶者の割合が昭和61年以降平成9年まで低下傾向にあったことについては分母にあたる女性正社員が増加したことや晩婚化の影響が考えられる。

つぎに、総務省統計局「就業構造基本調査」により正社員である妻の雇用状況を見ると先ほど同様、正社員である妻の人数は平成9年から14年にかけて減少し、また、そのうち子どもがいる者の人数も減少し、正社員のうち子どもがいる者の割合も低下している。しかし、子育てをする女性が最も職業生活と家庭生活との両立に悩む、子どもが6歳未満の正社員の妻の数は平成9年の65.7万人から平成14年の69.4万人へと増加しており、正社員である妻に占める割合も平成4年の14.5%や平成9年の13.5%を上回る16.7%となっている（図表2-41）。

なお、正社員として働く女性の数は減少傾向にあるが、近年規模別に若干変化がみられる。すなわち、総務省統計局「労働力調査詳細集計」によれば、民営事業所の正社員に占める女性の割合は事業所規模が大きいほど低く、事業所規模が小さいほど高く、この構造自体は変化していないが、500人以上規模事業所では女性比率が低下傾向にあったのが下げ止まりの兆しがみられること

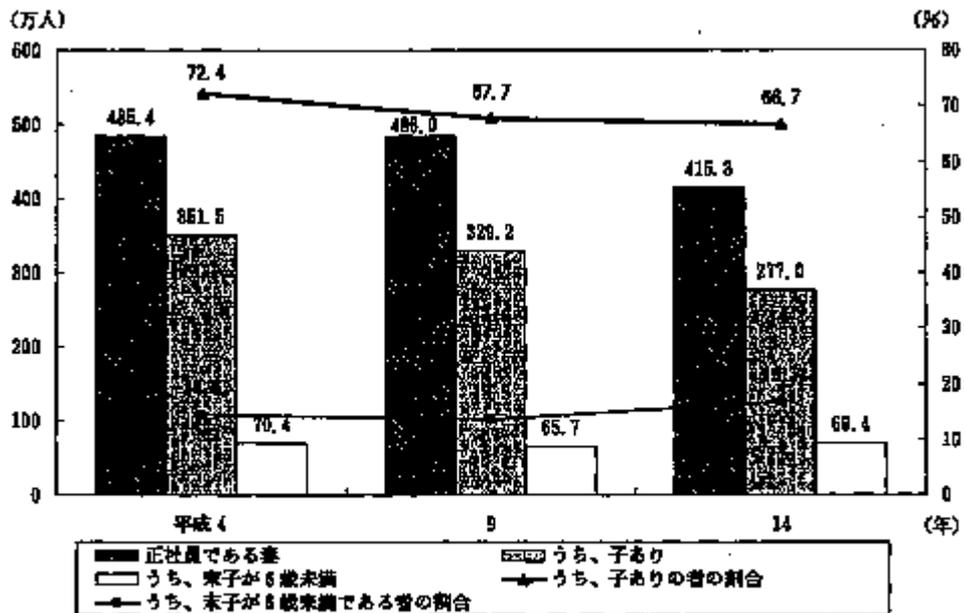
の他、1～29人規模事業所においても平成14年以降上昇している（図表2-42）。

図表2-40 女性正社員、女性の有配偶正社員の状況



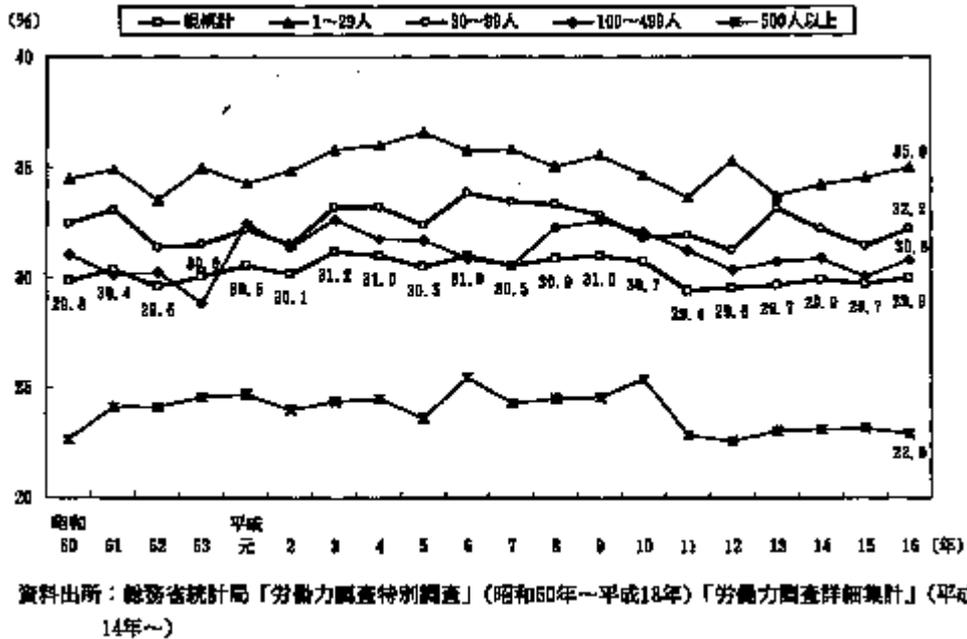
資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」(昭和60年～平成13年)「労働力調査詳細集計」(平成14年～)

図表2-41 正社員である妻の状況の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成4、9、14年)

図表2-42 正社員の女性比率の推移



4) 非正規の継続就業の状況

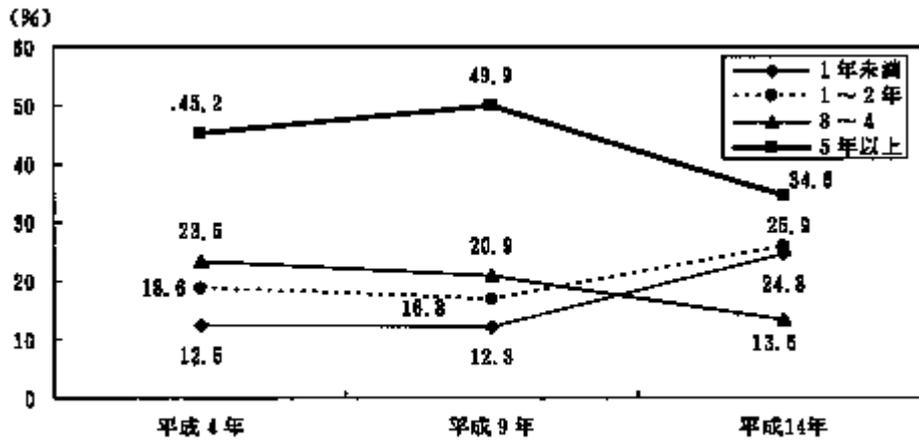
（非正規の同一企業での継続就業は進んでいない）

つぎに正社員ではない就業形態にある女性の継続就業の状況をみることにする。正社員でない者については有期契約の場合も多く、企業の経営状況により契約が更新されないなど景況の影響を受けやすく、同一企業での継続就業は正社員の場合と比べて困難な場合が少なくないと思われる。一方、近年、例えばパートタイム労働者については長期勤続が進んでいるとの指摘もなされているが、全体的な状況はどうなっているであろうか。

総務省統計局「就業構造基本調査」によれば、パート・アルバイトで働く女性の継続就業の状況を平成4年と14年で比較すると、必ずしも進展していない。すなわち、継続就業期間5年以上の者の割合は平成4年には45.2%であったが、平成14年には34.6%へと10.6%ポイント低下し、その一方で継続就業期間1年未満が12.5%から24.8%へ、継続就業期間が1~2年の者が18.6%から25.9%へと上昇している。継続就業期間別の雇用者数自体の変化をみると、パート・アルバイトは平成4年から14年にかけて82.9%増加しているところ、そのうち継続就業期間1年未満は263.5%、1~2年は154.3%と大きく増加、5年以上の者も39.8%増加している。

もっともこれは一人の女性が転職をしながら継続就業している場合の通算の継続就業を表しているものではないが、同一企業での継続就業に限ってみれば継続就業は進んでいないようである（図表2-43）。

図表2-43 女性のパート・アルバイトの就業継続期間別雇用者比率



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

5) 就業意欲と継続就業

(結婚、出産前の就業意欲はその後の就業継続への影響は大きい)

厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(平成15年)によれば、第1回調査(平成14年)時に「仕事あり」でその後1年間に結婚した女性の就業状況を見ると、「同一就業継続者」の割合は49.0%、「転職者」の割合は12.2%、「離職者」の割合は32.1%であり、結婚後も継続就業している者は転職者も含め6割以上となっている。

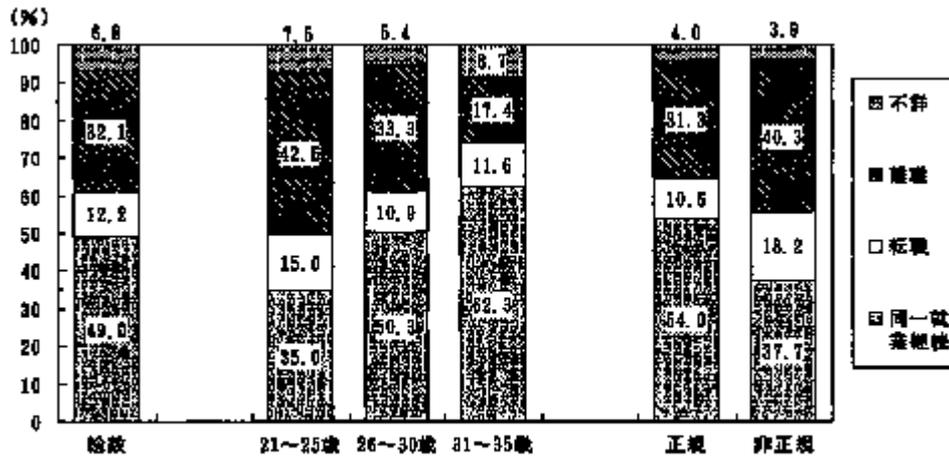
これを年齢階級別にみると、年齢が高いほど継続就業している者の割合は高く、31～35歳では「同一就業継続」(62.3%)と「転職」(11.6%)をあわせ、73.9%が結婚後も継続就業している。そして、正規・非正規別にみると、正規の方が継続就業(転職を含む)している者の割合は8.8%ポイント高くなっている(図表2-44)。

また、第1回調査時の「結婚後の就業継続意欲」別にみると、「結婚した後も続ける」意欲があった者の継続就業(転職を含む)している者の割合は73.7%で、「結婚を機にやめる」と考えていた者の継続就業(転職を含む)している者の割合(39.7%)を34.0%ポイントも上回っている。これを正規・非正規別にみると、「結婚した後も続ける」意欲があった者については正規(77.1%)が非正規(73.0%)を上回っているが、「結婚を機にやめる」と考えていた者については非正規(50.0%)が正規(35.7%)を上回っていた(図表2-45)。

さらに、第1回調査時に仕事ありで、その後1年間に出産した妻の「同一就業継続」者割合は61.7%で、これを、第1回調査時の「出産後の就業継続意欲」別にみると、「出産した後も続ける」意欲があった者の「同一就業継続」者割合は78.9%と高く、「出産を機にやめる」と考えていた者の「同一就業継続」者割合はわずか8.8%であった。これは、正規・非正規別にみてもいずれも同様の傾向にあった(図表2-46)。

これらのことから、結婚、出産後の就業継続にあたっては、正規では結婚、出産前の継続就業意欲の有無が実際の継続就業にはっきりと影響しているが、非正規では、継続就業ができない場合も多いことが示されている。

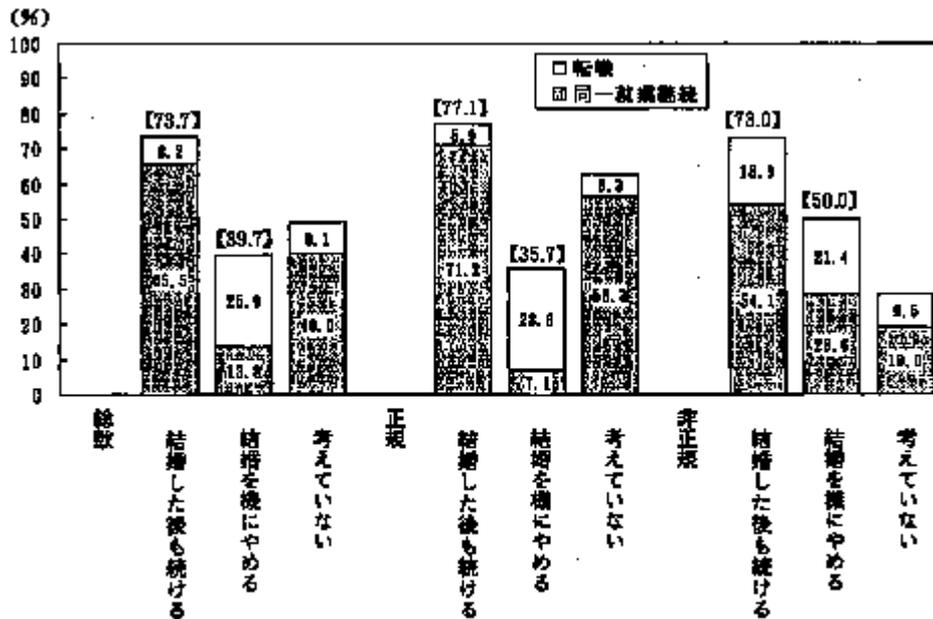
図表2-44 結婚後の就業継続の状況



資料出所：厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」（平成15年）

（注）第1回調査で「仕事あり」でその後1年間で結婚した女性の就業状況である。

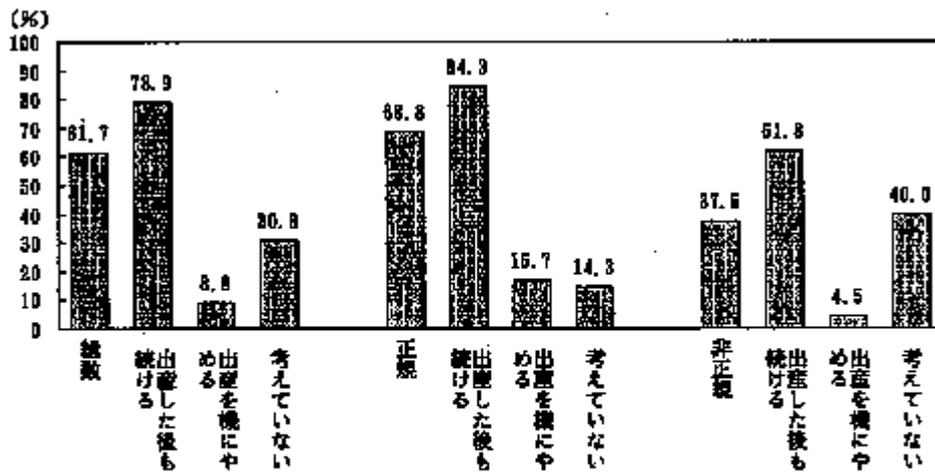
図表2-45 結婚後の就業意欲別継続就業者割合（「同一就業継続者」及び「転職者」別）



資料出所：厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」（平成15年）

（注）第1回調査時の結婚意欲が「絶対したい」「なるべくしたい」「どちらとも言えない」「あまりしたくない」のいずれかの者のみであって、仕事を持っており、その後1年間に結婚した女性の状況である。

図表2-46 出産後の就業意欲別「同一就業継続者」割合



資料出所：厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(平成15年)

(注) 第1回調査時の子どもを持つ意欲が「絶対欲しい」「欲しい」「どちらとも言えない」「あまり欲しくない」のいずれかの者のみであって、仕事を持っており、その後1年間に出産した妻の状況である。

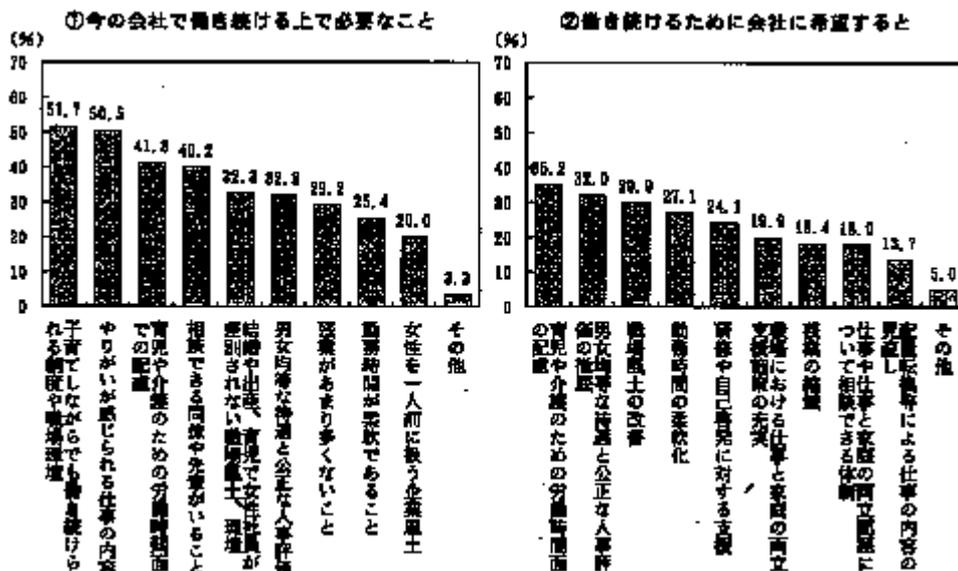
6)就業継続を可能にする条件

(両立支援と均等がともに重要)

就業継続を可能にする条件を探るために、まず、現在就業している正社員の女性の意識からみることにする。

(財) 21世紀職業財団が平成16年12月に実施した「女性労働者の処遇等に関する調査」によれば、今の会社で働き続ける上で必要なこととしては仕事と家庭の両立支援に関する事項と均等な機会や待遇に関する事項がいずれも高い割合を示している。すなわち、最も多かったのが「子育てしながらも働き続けられる制度や職場環境」(51.7%)であり、これに「やりがいを感じられる仕事の内容」(50.5%)が続き、以下、「育児や介護のための労働時間面での配慮」(41.3%)、「相談できる同僚や先輩がいること」(40.2%)、「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」(32.3%)、「男女均等な待遇と公正な人事評価」(32.2%)等となっている。そして、働き続けるために会社に希望することとしても「育児や介護のための労働時間面の配慮」(35.2%)、「男女均等な待遇と公正な人事評価」(32.0%)等、両立支援関係と均等関係がともに高い割合を示しており、中でも仕事と家庭の両立施策として労働時間面の配慮がとりわけ期待されていることがわかる(図表2-47)。

図表2-47 継続就業のために必要なこと、会社に希望すること(複数回答)



資料出所：(財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(平成16年)

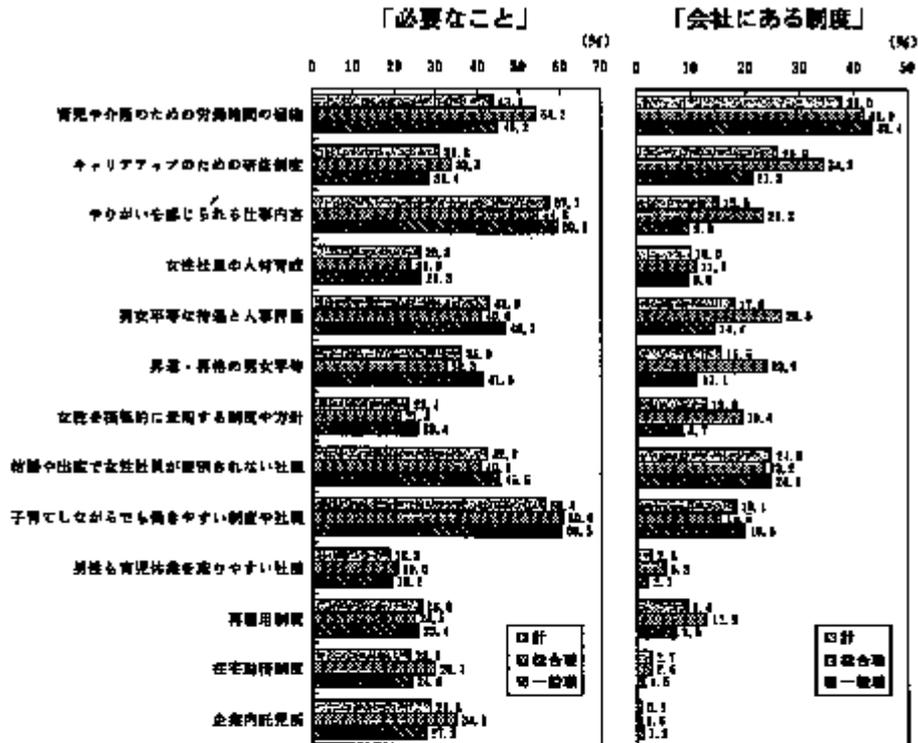
また、シティリビング（サンケイリビング新聞社シティ事業本部）が平成16年2月に都内のOLに対して実施したアンケート調査結果でもほぼ同様の結果となっている。そして同調査では総合職と一般職の別に把握しているが、働き続けるために必要と思うこととして、均等処遇に係る項目については、総合職よりも一般職の女性の方が高い割合を示している。それだけ、一般職の女性は均等待遇がなされていないことが継続就業意欲を損なうと感じていることを示しているとみられる。

同アンケートにより、各項目について今勤務している会社にある制度やあてはまるものを聞いたところ、「育児や介護のための労働時間の短縮」、「キャリアアップのための研修制度」、「結婚や出産で女性社員が差別されない社風」が高くなっている。就業継続を可能にする条件を探る上では、女性が必要と考えているのに、実際に実現できていない事項が何かを把握することが重要であろう。そこで、同アンケートにおいて「会社に必要と考えること」と「会社にある制度」の差をみると、最も差が大きく実現できていない事項は「やりがいを感じられる仕事内容」（42.7%ポイント）で、これに「子育てしながらも働きやすい制度や社風」（38.3%ポイント）、「企業内託児施設」（27.7%ポイント）、「男女平等な待遇と人事評価」（25.2%ポイント）等が続く。

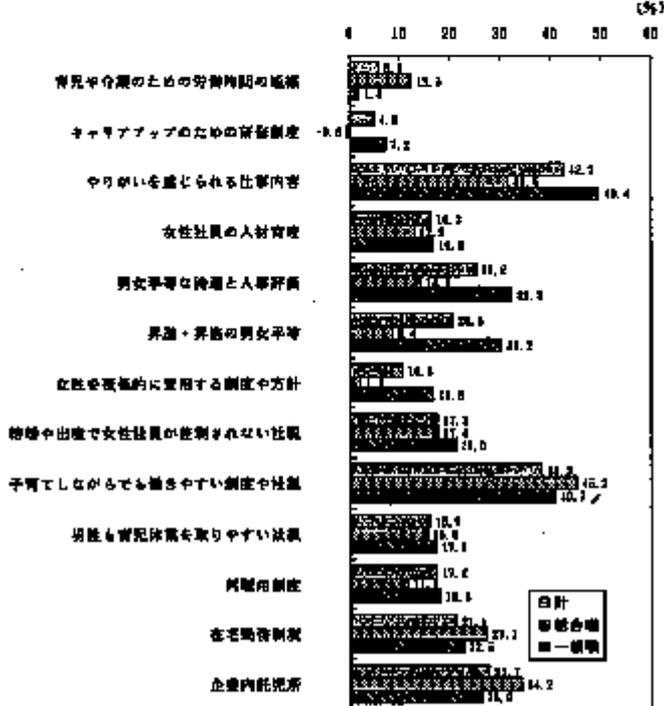
また、これを一般職と総合職別にみると、総合職女性に比べて一般職女性の方が実現できていないと考える事項は「やりがいを感じられる仕事内容」（一般職49.4%ポイント、総合職31.6%ポイント）、「女性社員の人材育成」（一般職16.8%ポイント、総合職12.9%ポイント）、「男女平等な待遇と人事評価」（一般職32.3%ポイント、総合職14.2%ポイント）、「昇進・昇格の男女平等」（一般職30.2%ポイント、総合職8.4%ポイント）、「女性を積極的に登用する制度や方針」（一般職16.8%ポイント、総合職1.9%ポイント）等であり、特に男女平等に関する事項については、一般職女性の方が実現できていないと考える割合が高くなっている。なお、「子育てしながらも働きやすい制度や社風」については一般職40.7%ポイント、総合職45.2%ポイントと両者とも実現できていない割合が高い。

このようにいずれの調査からも女性はその就業継続を可能にする上で仕事と子育てが両立しやすい環境整備と男女が均等に処遇されることの双方が必要と考えていることがわかる（図表2-48）。

図表2-48 働き続けるために必要なこと及び現在勤務している会社にある制度（複数回答）



「会社に必要と考えること」と「会社にある制度」の差



資料出所：シティリビング「働く女性の意識等に関するアンケート」(平成16年)

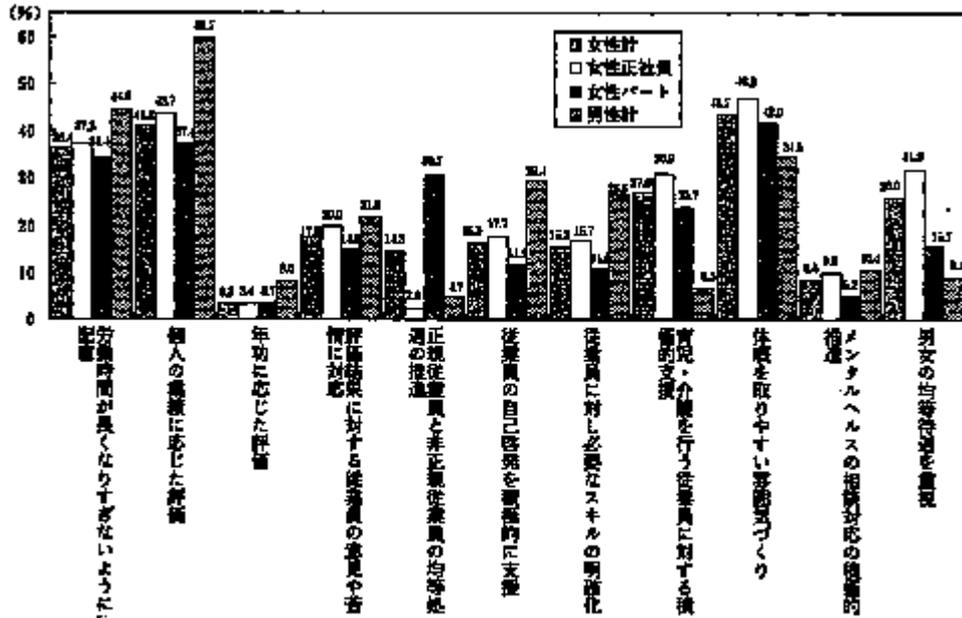
- (注) 1. シティリビング及びシティウェブ(インターネット)で実施し、回答数は640(うち男性2人)。このうち、総合職は24.2%、一般職は52.2%であった。
 2. 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で再集計したものである。

(男女の均等待遇についての認識に男女格差)

労働政策研究・研修機構が行った「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」によれば、「自分が重視する労働条件」のうち、男女で重視する程度の差が大きい条件は「育児・介護を行う従業員に対する積極的支援」、「男女の均等待遇を重視」等で、前者は男性6.5%、女性27.0%、後者は男性9.1%、女性26.0%となっている(図表2-49)。また、「男女の均等待遇を重視」については女性正社員(31.9%)の方が女性パート(15.7%)よりも高くなっており、「正規従業員と非正規従業員の均等処遇の推進」については女性パートが30.7%と高くなっている。さらに、男女別年齢別にみると、女性では年齢が高くなるにつれ「育児・介護を行う従業

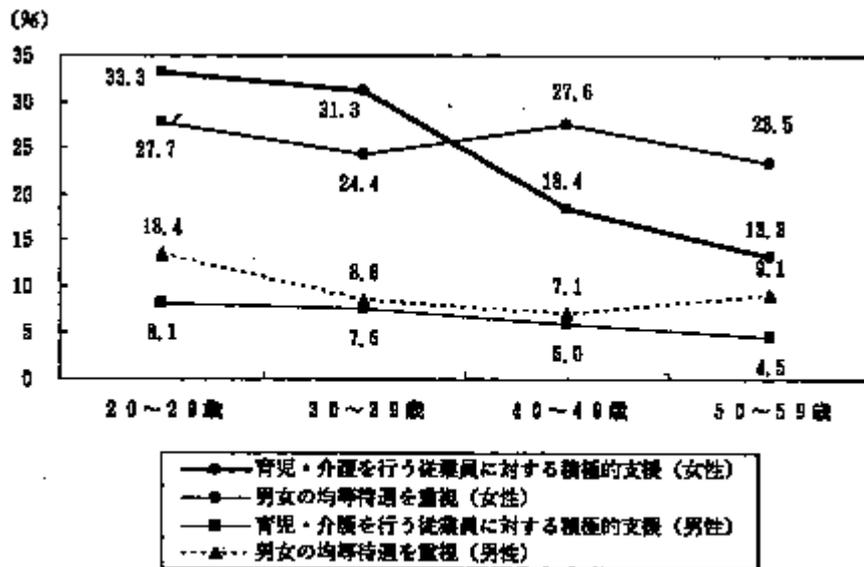
員に対する積極的支援」が低下し、逆に「男女の均等待遇を重視」する者の割合が相対的に高くなるが、男性はあまり目立った違いはない（図表2-50）。

図表2-49 「自分が重視する労働条件」（3つまでの複数回答）



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（平成15年）
 (注) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で再集計したものである。

図表2-50 男女年齢階級別「自分が重視する労働条件」

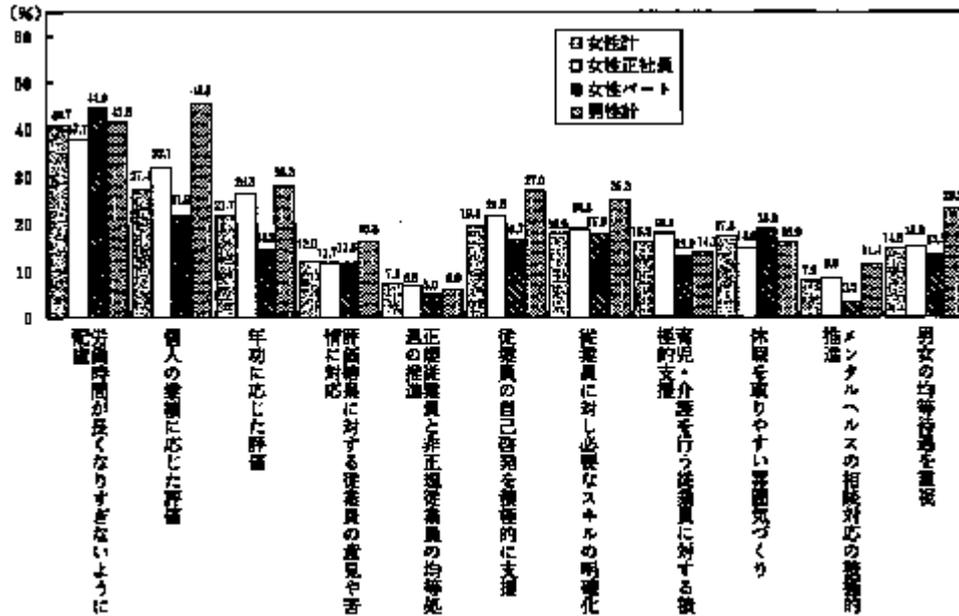


資料出所：労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（平成15年）
 (注) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で再集計したものである。

一方、「今の会社の考えにあてはまると思う労働条件」のうちの男女差をみると最も大きいのが「個人の業績に応じた評価」（男性45.5%、女性27.4%）であるが、「男女の均等待遇を重視」がこれに続く（男性23.2%、女性14.8%）ものの「育児・介護を行う従業員に対する積極的支援」（男性14.1%、女性16.3%）は男女差は小さい。また、「男女の均等待遇を重視」については先にみた自分が重視する労働条件と男女の数値が逆転している（図表2-51）。さらに、男女別年齢別にみても、今の会社の労働条件に「男女の均等待遇を重視」があてはまるとする者は、どの年齢階級も女性よりも男性が高くなっており、男女の認識に違いがあることがわかる（図表2-

その一方、「育児・介護を行う従業員に対する積極的支援」が今の会社にあてはまるとする者ほどの年齢階級でも男女差があまりない。

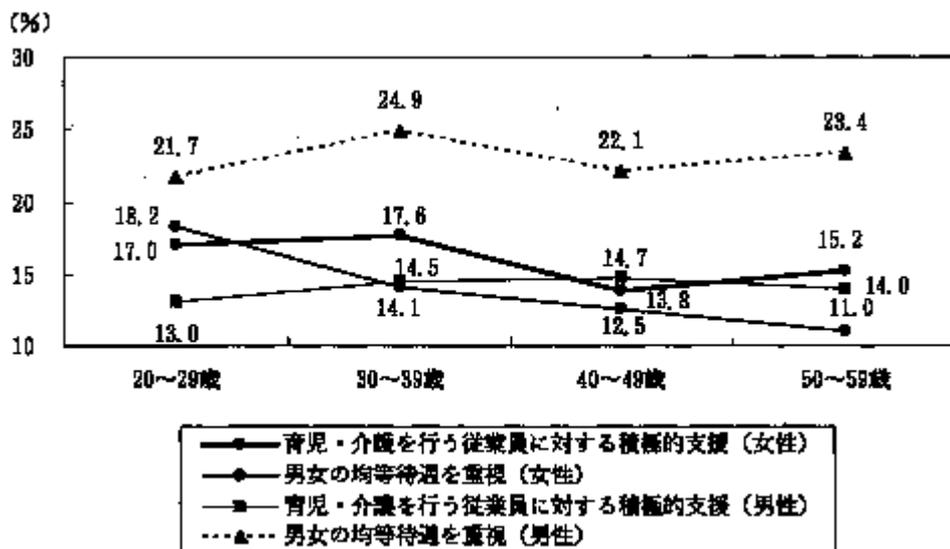
図表2-51 「今の会社の考えにあてはまると思う労働条件」 (複数回答)



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(平成15年)

(注) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で再集計したものである。

図表2-52 男女年齢階級別「今の会社の考えにあてはまると思う労働条件」



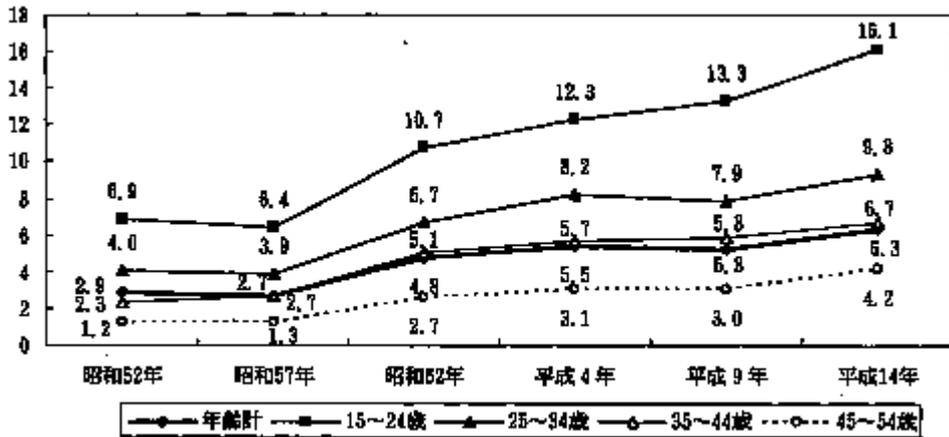
資料出所：労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(平成15年)

(注) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で再集計したものである。

(結婚・出産期の転職率は上昇)

女性の転職率(1年前の勤め先と現在の勤め先が異なる者の1年前の有業者に占める割合)は若年層ほど高く、かつ上昇傾向にあるが、結婚、出産期にあたる25~34歳層においても昭和57年の3.9%から平成14年の9.3%へと5.4%ポイント上昇している(図表2-53)。

図表2-53 年齢階級別女性の転職率の推移

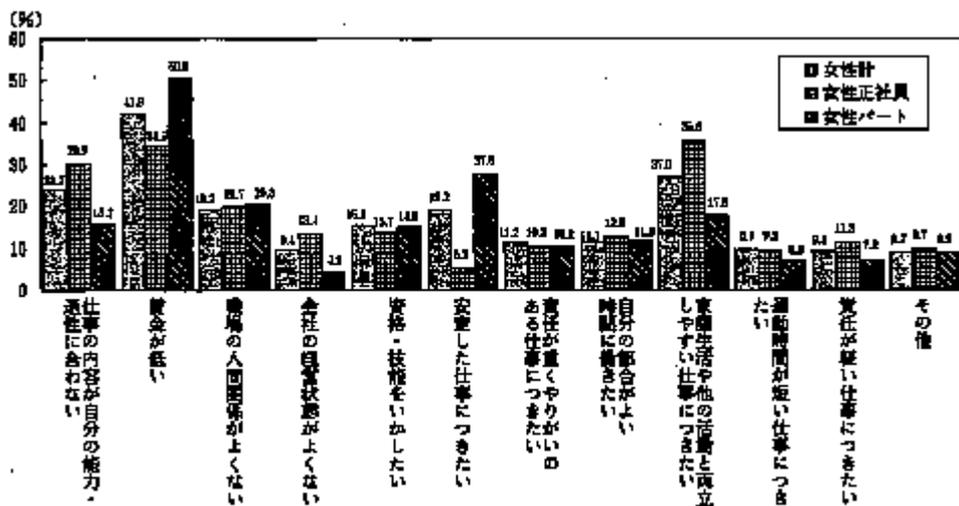


資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

労働政策研究・研修機構が行った「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」によれば、「会社や就業形態を変わりたい」としているのは女性正社員では33.8%、女性のパートでは30.1%となっているが、「会社や就業形態を変わりたい理由」をさらにみると、女性正社員では「家庭生活や他の活動と両立しやすい仕事につきたい」が最も多く（35.6%）、これに「賃金が低い」（34.5%）、「仕事の内容が自分の能力・適性に合わない」（29.9%）が続いている。一方パートタイムでは、「賃金が低い」が最も高く50.8%であり、これに次いで多いのが「安定した仕事につきたい」で27.5%となっている。なお、「家庭生活や他の活動と両立しやすい仕事につきたい」については17.8%と女性正社員よりはその割合は低い。

なお、年齢階級別に正社員女性の「会社や就業形態を変わりたい理由」を割合をみると、「賃金が低い」、「家庭生活や他の活動と両立しやすい仕事につきたい」は40歳台までは年齢が高いほどその割合は高く、「仕事の内容が自分の能力・適性に合わない」は40歳台までは年齢が高いほど低くなっている（図表2-54、2-55）。

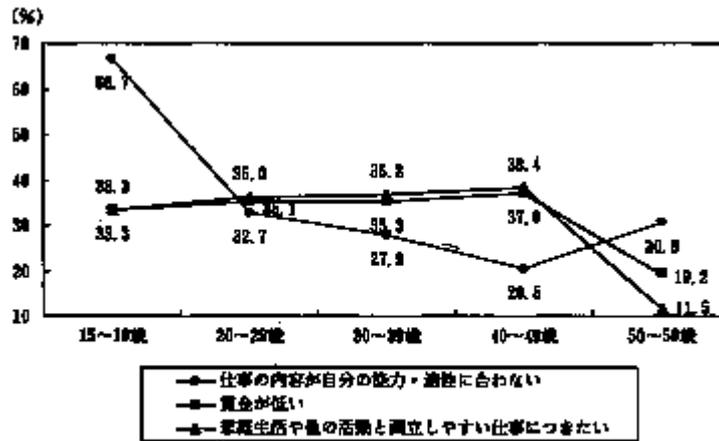
図表2-54 会社や就業形態を変わりたい理由（3つまでの複数回答）



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」（平成15年）

（注）厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で再集計したものである。

図表2-55 女性正社員の年齢階級別会社や就業形態を変わりたい理由別割合



資料出所：労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(平成15年)

(注) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で再集計したものである。

7) 女性の再就職の状況

無業者の女性の27.8% (平成14年) は就業を希望し、女性正社員の33.8%、女性パートの30.1%が「会社や就業形態を変わりたい」としているが、このうち特に結婚や育児を理由に離職した女性の再就職の状況はどのようなものであろうか。しかし、統計調査の制約もあり、結婚や育児を理由に離職した女性のうち再就職を希望している者がどの程度希望に沿って現実に再就職に成功しているかどうかを把握することはできない。

そこで、とりあえず、離職理由を問わず女性の再就職市場の概況を追うこととする。

(低い30歳台女性の再就職率)

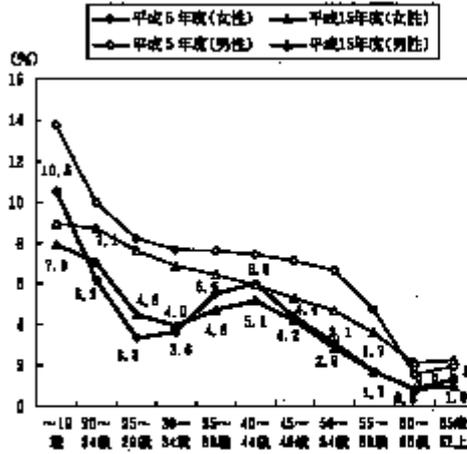
まず、厚生労働省職業安定業務統計により、女性の就職率 (有効求職者数に占める就職件数の割合) をみると、平成15年度ではフルタイム4.4%、パートタイム12.0%とパートタイムの方が高い。また、男性についてもフルタイム5.6%、パートタイム20.7%とパートタイムで高くなっている。またこれを10年前の平成5年度と比較すると、平成5年度では女性はフルタイム4.3%、パートタイム9.1%、男性はフルタイム5.8%、パートタイム9.8%であり、男女ともパートタイムの就職率が大きく上昇しており、特に男性は10.9%ポイントの上昇となっている (女性2.9%ポイント上昇)。

つぎに、女性の就職率を年齢階級別にみると、フルタイムもパートタイムも、25～29歳ないし30～34歳層で低く、その後40～44歳層までは上昇という特徴がみられるが、いずれの年齢層もパートタイムの方が高い (図表2-56)。これを10年前と比較すると、就職率はフルタイムでは20歳から34歳までの年齢層においては上昇し、35歳から44歳層については低下している。パートタイムの就職率はいずれの年齢層でも改善されているものの、35歳以上層についてのフルタイムの就職環境は、男性と同様改善がみられていない。

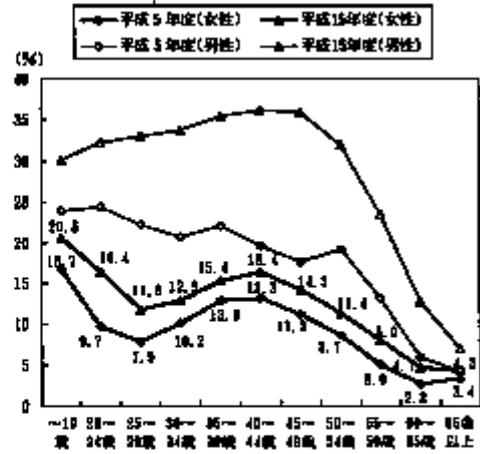
なお、男性については、フルタイムでは平成5年も15年も年齢があがるとともに就職率はなだらかに低下し、女性と異なり25～34歳層で低下することはない点、及びパートタイムをみても、いずれの年齢でも女性より就職率が高い水準となっている点が特徴的である。

図表2-56 年齢階級別有効求職者に占める就職者割合の推移

①フルタイム（パートを除く常勤）



②パートタイム



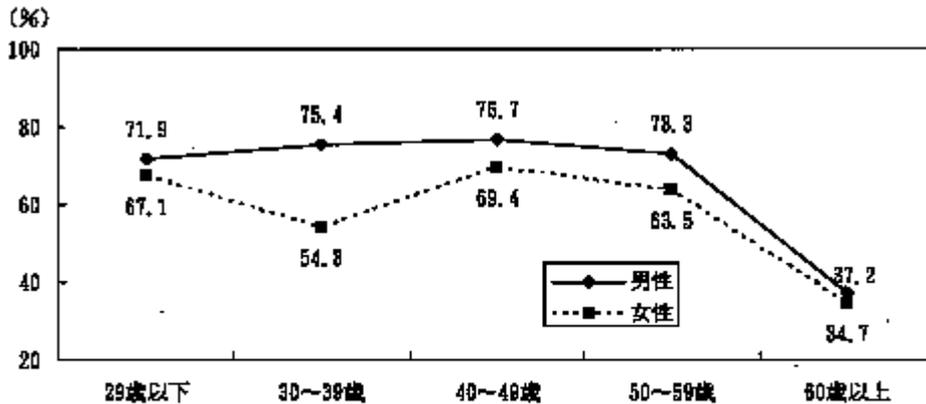
資料出所：厚生労働省職業安定局業務統計報告

(注) ① 臨時・季節労働者は除く。

② ここでいうパートタイムとは、所定労働時間が通常の労働者に対して相当程度少ない労働者をいい、1ヵ月未満の期間契約であるものは含まれない。

つぎに、1998年に日本労働研究機構が行った求職者調査より、女性の再就職の状況を見ると、再就職者割合（求職者のうち再就職者の割合）は61.4%と男性61.3%とほぼ同じ水準となっている。しかし、これを年齢階級別にみると、先ほどの職業安定業務統計における就職率同様女性の再就職率は30歳台が低いという、男性にはみられない特徴がある（図表2-57）。

図表2-57 男女年齢階級別再就職率



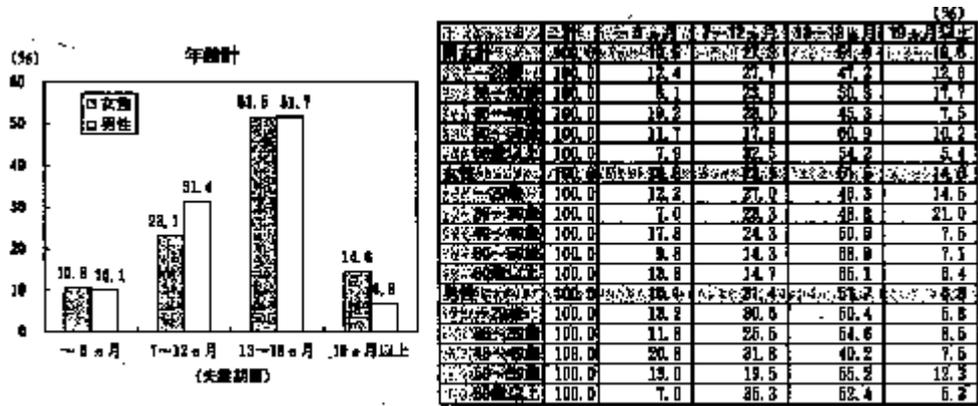
資料出所：日本労働研究機構「求職者調査」1998年8月～1999年5月

(注) ① 調査期間中全国の公共職業安定所18所に来所した求職者に対して行ったアンケートである。

② 再就職率は、求職者に占める再就職者の割合である。

また、再就職した者の失業期間別構成比をみると、男女とも13～18ヵ月が最も多く男性51.7%、女性51.5%であるが、19ヵ月以上をしてみると、男性が6.8%であるのに対し女性は14.6%と倍以上の数値になっている。失業期間が19ヵ月以上である女性を年齢階級別にみると、29歳以下が14.5%、30～39歳は21.0%を占めている（図表2-58）。

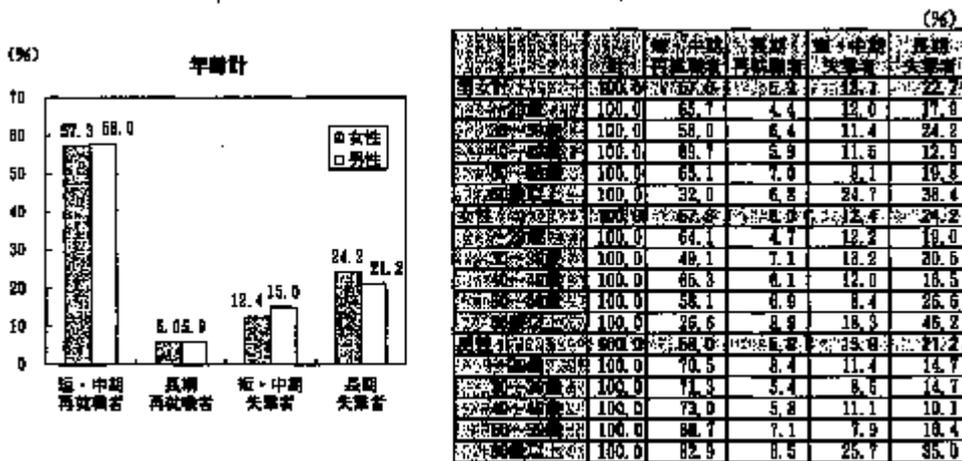
図表2-58 男女別年齢階級別失業期間別再就職者割合



資料出所：日本労働研究機構「求職者調査」1998年9月～1999年5月

女性の30歳台の再就職率は男性と比べて、特に低いという点を先に指摘したが、女性の30歳台は再就職できた者の失業期間も長い者が多いという特徴がある。再就職等の状況について、再就職・失業類型として「短・中期再就職者」、「長期再就職者」、「短・中期失業者」、「長期失業者」の4つに分類した場合、年齢計では男女とも「短・中期再就職者」である再就職者の割合がそれぞれ58.0%、57.3%と最も高く男女差はほとんどない。しかし、30歳台に注目してみると男性は「短・中期再就職者」である者の割合が71.3%、「長期失業者」である者の割合が14.7%であるのと対照的に、女性は「短・中期再就職者」49.1%、「長期失業者」30.5%という割合となっている（図表2-59）。

図表2-59 男女別年齢階級別再就職・失業類型別再就職者割合



資料出所：日本労働研究機構「求職者調査」1998年9月～1999年5月

（「正社員としての採用」にこだわった再就職女性は32.2%）

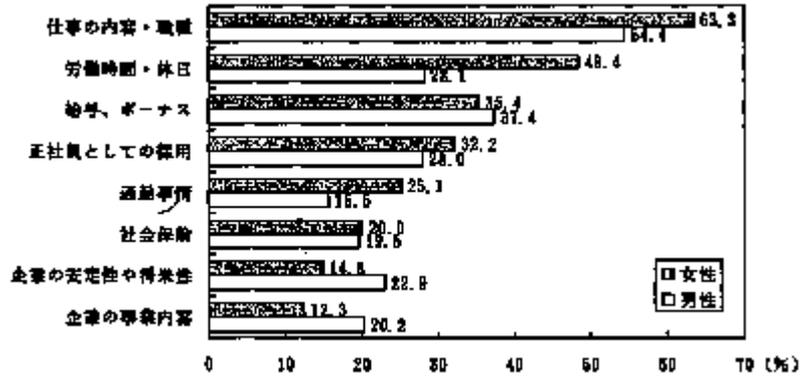
引き続き日本労働研究機構「求職者調査」をみていくと、再就職者が再就職活動中にこだわった条件が、「正社員としての採用」であった者の割合は男性28.0%に対し、女性は32.2%と、女性は男性よりやや高い（図表2-60）。また、再就職のために「正社員としての採用」という条件を下げたかどうかについてみると、再就職の場合、女性は21.1%、男性は7.4%の者が同条件を下げており、女性は再就職活動中に「仕事の内容・職種」、「労働時間・休日」を優先させた結果ともみられる（図表2-60、2-61）。実際、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）によれば女性パートタイム労働者がパートを選んだ理由として、「正社員として働ける会社がないから」とする者の割合は20.8%で、「自分の都合のよい時間（日）に働きたいから」（50.9%）、「勤務時間・日数が短いから」（34.2%）、「仕事の内容に興味をもてたから」（21.7%）に次ぐ数値となっている。

なお、再就職先を探すのが大変だった理由としては、女性は「賃金や労働時間」が57.3%（男性50.7%）と最も高く、次いで「年齢制限」が51.7%（男性59.6）となっている。また、男女雇

用機会均等法により原則男女異なる取扱いは禁止されているところであるが、「性別の制限が厳しい」とする者もわずかながらあげられている（女性2.8%、男1.4%）（図表2-62）。

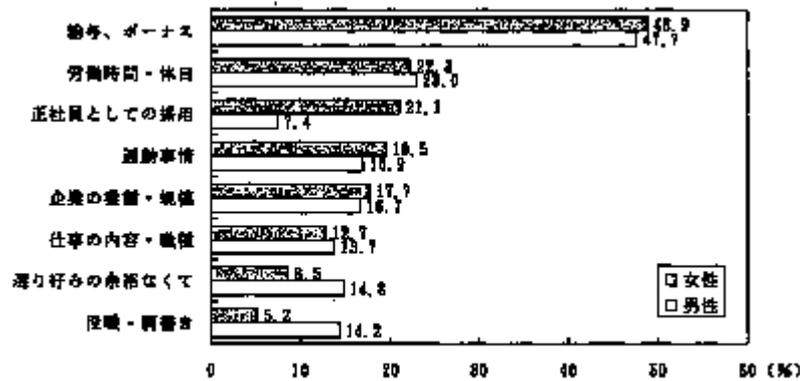
図表2-60 再就職者が再就職活動中にこだわった条件（複数回答）

図表2-60 再就職者が再就職活動中にこだわった条件（複数回答）



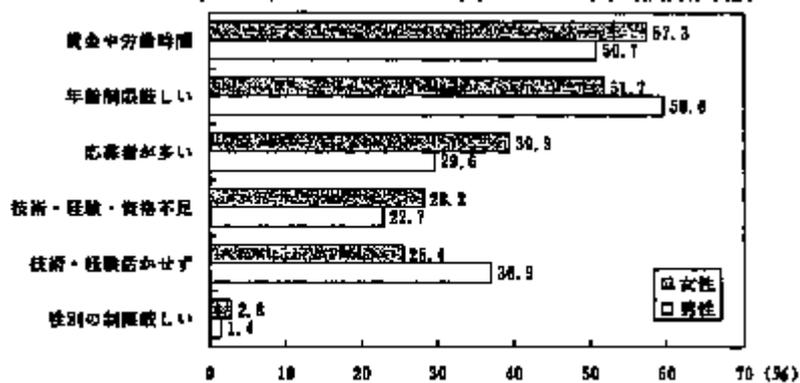
資料出所：日本労働研究機構「求職者調査」1998年9月～1999年5月

図表2-61 再就職者が再就職のために下げた条件（複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「求職者調査」1998年9月～1999年5月

図表2-62 再就職先を探すのが大変だった理由（複数回答）



資料出所：日本労働研究機構「求職者調査」1998年9月～1999年5月

（結婚、育児のために退職した女性の再就職は3年以内が約5割）

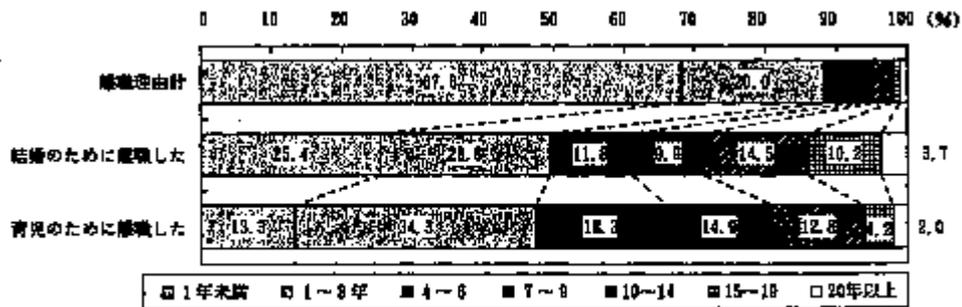
次に、再就職に成功した者の状況について、まず、退職理由別にその後育児を理由に転職した者の雇用形態の異動について総務省統計局「就業構造基本調査」によりみることにする。

女性の転職就業者全体の中で離職期間は1年末満である者が67.6%と最も多く、1～3年の20.0%とあわせて9割近くが離職期間3年以下となっているが、前職の離職理由が「結婚のため」、「育児のため」であった者についてみると、離職期間が1年末満の者は25.4%、13.3%、1～3年の者が23.8%、34.3%で、離職期間3年以下の者の割合は約5割となっている（図表2-63）

このように、離職理由が「結婚」、「育児」の者についてはやや離職期間が長い傾向にある。

図表2-63 離職期間別前職の離職理由が「結婚のため」、「育児のため」である女性の転職就業者

割合（平成13年10月以降に現職に就いた者）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

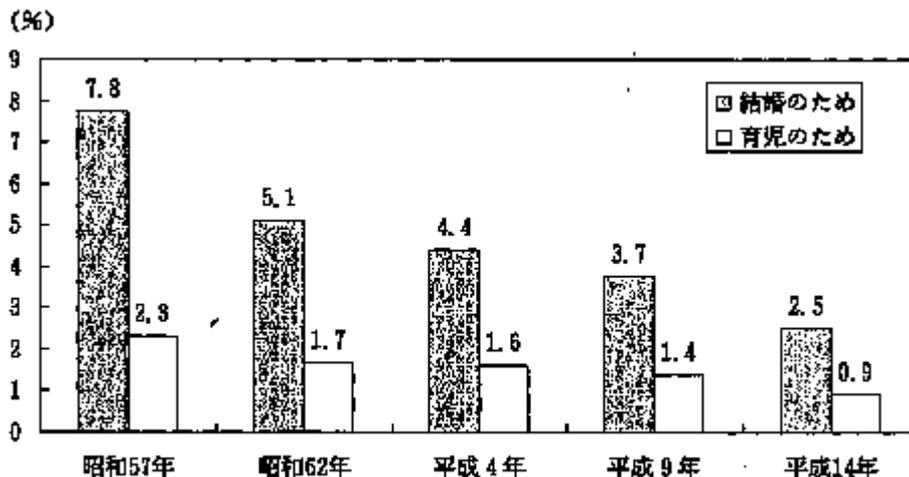
（「育児」より「結婚」のための転職就業者が多い正社員）

次に、転職就業者（5年前以降前職を離職した有業者）の転職理由をみると、「労働条件が悪かった」とする者の割合が最も高く12.1%、「結婚のため」とする者の割合は4.3%、「育児のため」とする者の割合は3.4%となっている。

「結婚のため」及び「育児のため」に転職した者の割合の推移を昭和57年以降についてみると、いずれも低下傾向にある（図表2-64）。

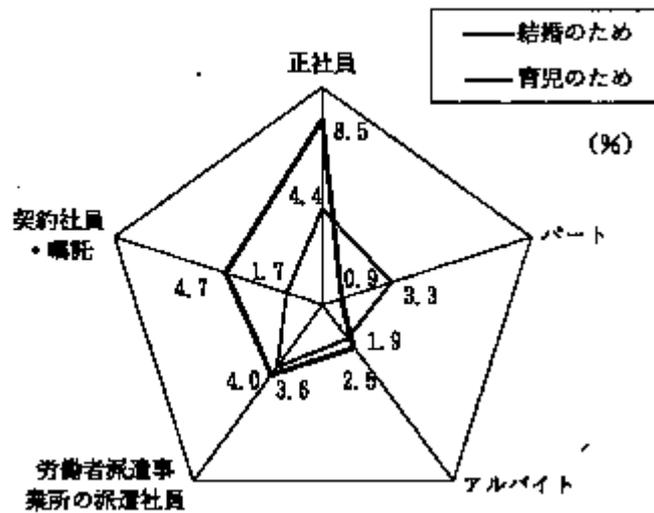
さらに、「結婚」又は「育児」のために転職した者の割合を前職の雇用形態別にみると、いずれも正社員で最も高くなっている（図表2-65）。また、前職の従業員規模別に同様のことをみると、「育児」のために転職した者の割合は従業員規模でほとんど違いがないが、「結婚」のために転職した者は300人以上規模でその割合が高くなっている（図表2-66）。

図表2-64 「結婚」、「育児」のため転職した女性有業者割合の推移



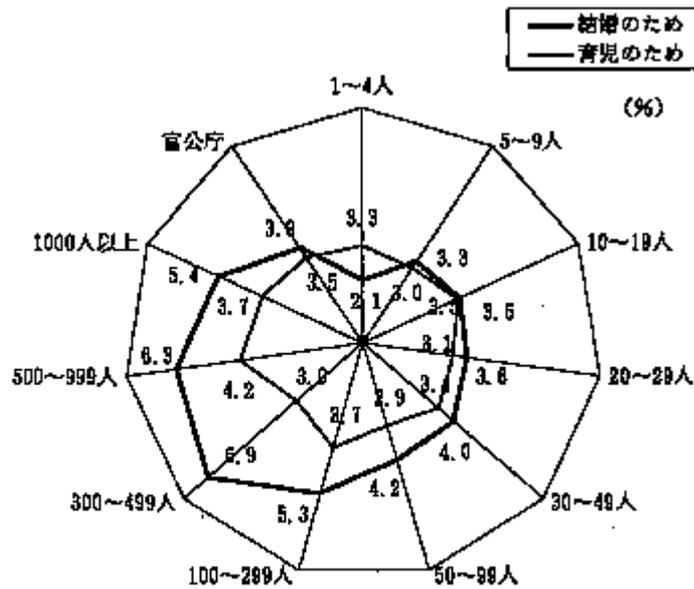
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

図表2-65 前職の雇用形態別「結婚」、「育児」により転職した女性の割合（平成9年10月以降に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

図表2-66 前職の従業員規模別「結婚」、「育児」により転職した女性の割合（平成9年10月以降に前職を辞めた転職就業者及び離職非就業者）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

（「育児」により離職した者で正社員として再就職している者は少ない）

前職が正規であった者が転職後正規として就業しているか、非正規として就業しているかをみると、29.1%が正規へ、70.9%が非正規として就業している（図表2-67）。

これを、前職の離職理由が「結婚」、「育児」である者についてみると、正規に就業している者の割合はそれぞれ12.2%、9.2%と離職理由計よりいずれも低く、特に、「育児」により前職を離職した者の割合が低い。

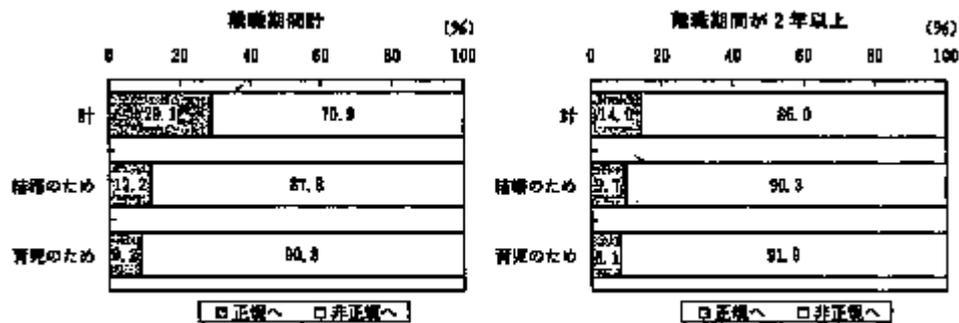
さらに、離職期間が長くなるほど正規の間で転職した者の割合は低くなり、離職期間が2年以上である者についてみてみると、正規の間での転職をした者の割合は14.0%であり、離職理由が「結

婚」、「育児」による者も、それぞれ9.7%、8.1%となっており、いずれも離職期間計よりも低い。

以上から、家庭生活や他の活動と両立しやすい仕事への転職を希望する女性は相当数いるとみられるものの、実際に正規としての再就職を希望しても容易ではなく、育児を理由に離職した女性は、転職できるまでの期間も長期にわたっている状況がうかがえる。

図表2-67 前職の離職理由，雇用形態の異動区分，離職期間別転職就業者割合（平成13年10月以降

に現職に就いた前職が正規で現職が雇用者である者）



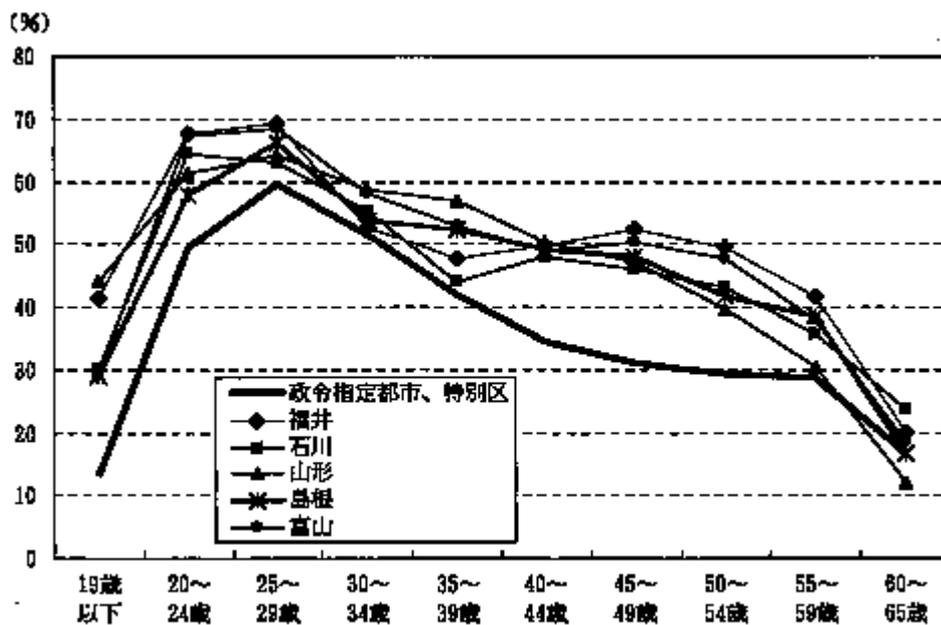
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

（女性有業率の高い地域は正社員として再就職する者が多い）

年齢階級別に女性の正社員が人口に占める割合を25～54歳の女性の有業率の高い県及び政令指定都市・特別区のグループ間で比較すると、政令指定都市・特別区においては年齢が高くなるにつれ、正社員比率は低くなっているが、25～54歳の女性の有業率の高い県では、正社員比率は総じて高く、特に40歳台で再び上昇する県もみられる（図表2-68）。

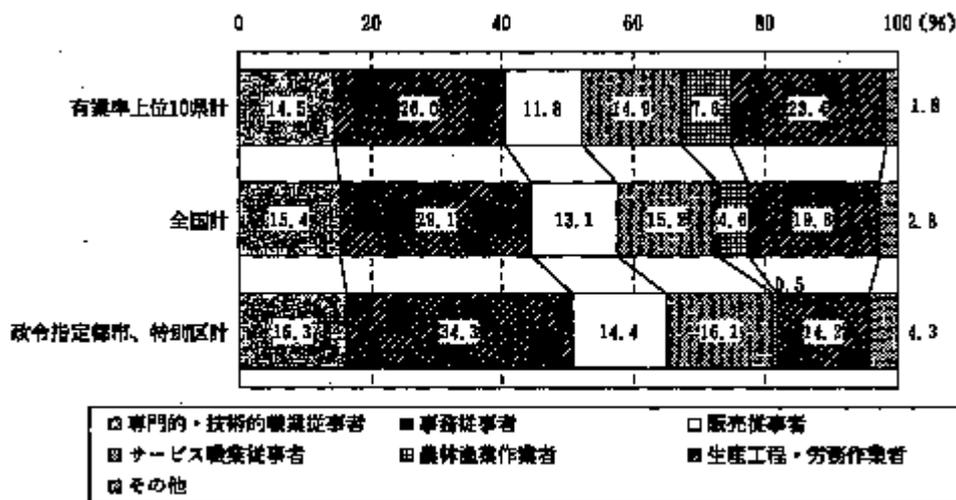
40歳台で正社員比率が上昇するという事は正社員という雇用形態で再就職していることを示すものであることから、これらの政令指定都市・特別区と有業率上位10県との正社員の職業別構成比を比較してみると、正社員比率が低下し続ける政令指定都市・特別区では、事務職の割合が高く、有業率上位10県では生産工程・労務作業者の割合が高い、という違いがみられる（図表2-69）。このことから、工場進出等により正社員での雇用機会が得られるということも考えられるところであるが、派遣やパートが増えている事務職では正社員としての再就職は困難が伴うことをもうかがわせるところである。

図表2-68 女性年齢階級別正社員比率（有業者に占める割合）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

図表2-69 女性職業別有業者割合の比較



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

II 女性の就業希望実現について

3 諸外国の女性の就業状況との比較

これまで我が国の女性の就業意欲と実際の就業の間にみられるギャップを確認しつつ、こうした女性の積極的な就業意欲の実現を可能にする上で何が求められているのかを、主に女性の意識や地域での取組の中から探ってきた。

以下では、我が国に比べて結婚や出産・育児の期間も就業している女性が多い、諸外国の女性の就業の実態や特徴を我が国との違いを意識しつつ、整理を試みることとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 女性の就業希望実現について

3 諸外国の女性の就業状況との比較

(1) 諸外国の女性の育児期に着目した就業状況

「1」において先進諸国の多くは我が国とは異なり、年令階級別労働力率は出産・育児期も下がることのない台形の形状を示していることを示した。これはこれら諸国における女性は出産・育児期においても就業をしていることを意味しているが、この出産、育児期に着目してそれらの国における就業の実態を確認することとする。

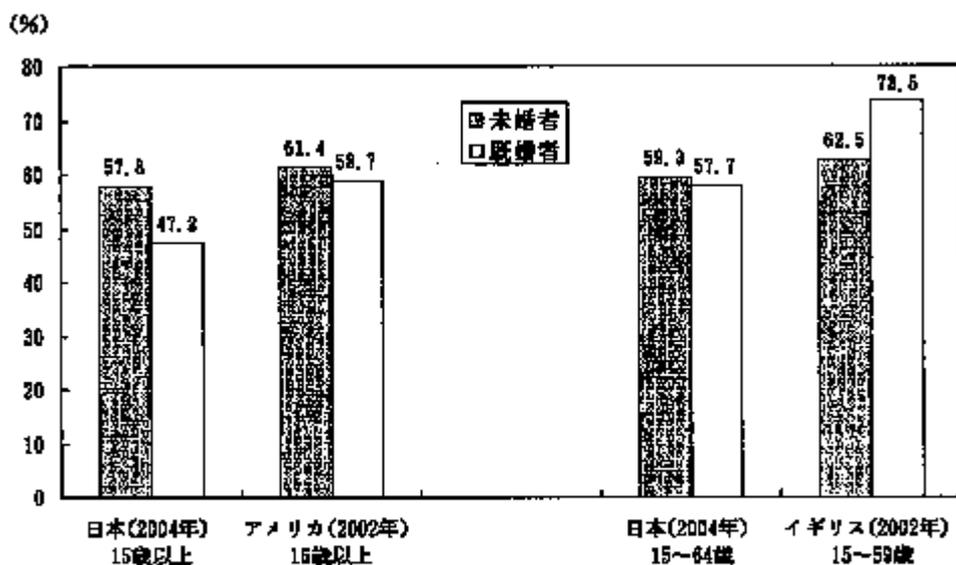
(アメリカ、イギリスでは既婚女性の就業率は高い)

我が国においては、未婚者のうちの就業率と既婚者のうちのそれとは大きく異なっているが、未・既婚別にデータがとれるアメリカ、イギリスをみると、我が国とは異なり既婚女性の就業率は高い（図表2-70）。

すなわち、我が国では未婚者の就業率は57.8%であるのに対し、既婚者の就業率は47.2%と10.6%ポイントも低くなっているが、アメリカでは未婚者、既婚者それぞれ61.4%、58.7%と差は小さく、イギリスでは未婚者が62.5%であるのに対し、既婚者が73.5%とむしろ未婚者を上回っている。

この背景には就業に対する女性の意識や継続就業に係る雇用環境の状況の違いなどがあると考えられる。

図表2-70 未既婚別就業率の日米英比較



資料出所：① 日本 総務省統計局「労働力調査」(2004年)

② イギリス Department for Work and Pensions "Trend in female employment 2002"

③ アメリカ Department of Labour "Women in the labour force 2004"

(6歳未満の子を持つ母親の就業率が高いのはスウェーデン、アメリカ等)

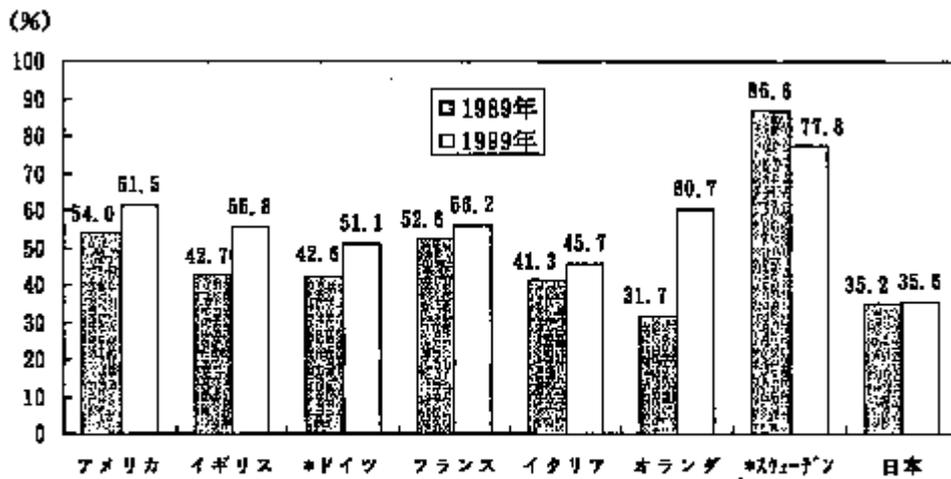
次に6歳未満の子を持つ母親の就業率をみることにする。

OECDのEmployment Outlookから把握できるアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、オランダ、スウェーデンと日本について1989年と1999年の2時点における6歳未満の子を持つ母親の就業率をみるとこの間、多くの国では母親の就業率が上昇していることがわかる（図表2-71）。

特に大きく上昇しているのがオランダであり、この間29.0%ポイントもの上昇となっており、イギリスも13.1%ポイント上昇と上昇幅は大きい。また、もともと水準が高いアメリカも7.5%ポイントも上昇している。

一方、スウェーデンでは高水準ながらもこの中では唯一低下している国となっており、日本においても、1989年からの10年間で35.2%が35.6%へと若干上昇したものの、水準が低い上に上昇幅もわずかとなっている（なお、2004年では38%まで上昇している。）。この結果、最近時点ではかつては日本より水準が低かったオランダを下回り、イタリアの水準を下回ったままとなっている。

図表2-71 6歳未満の子をもつ母の就業率の国際比較



資料出所：① 日本 総務省統計局「労働力調査詳細集計」（1989年、1999年）

② 諸外国 OECD "Employment Outlook 2001"

(注) ① *の国は必ずしも1989年と1999年の数値ではない。

② 日本は25～54歳の世帯の妻、その他の国は25～54歳の女性が対象である。

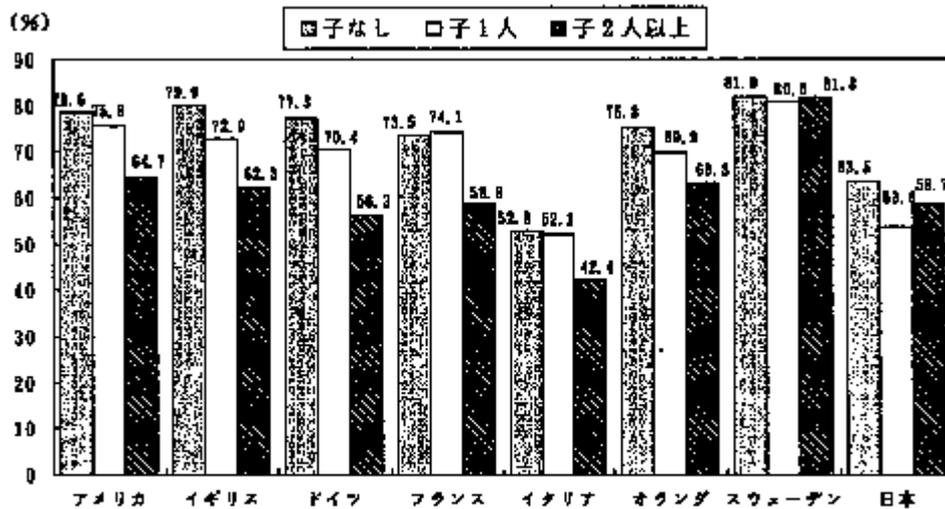
(子が多い母親の方が就業率が高いスウェーデンと日本)

我が国では子が小さいうちは子育てに専念し、その後再就職するという就業パターンをたどる女性が多いため、子どもが成長するのに伴い就業する者が増えてくる。このため、子を有する女性の就業状況について子が6歳未満の場合に限らない場合には先とは若干異なる面も見えてくる。

図表2-72は2003年のOECDのEmployment Outlookから引用したものであるが、子の人数別に女性の就業率を国際比較したものである。これによると多くの国において子がいる母親の就業率は子がない女性の就業率よりも低く、子の数が1人よりも2人の方が低くなっているが、スウェーデンについてはそもそも子がいるかいないかに関わらず母親の就業率は高い上に子の有無や子の人数別の差は小さく、むしろ子が1人の母親よりも子が2人以上の母親の方が高くなっている。我が国については、統計の制約上他の国とは異なり「子がない女性」ではなく「子がない妻」で表章しており、子が1人以上いる妻の就業率について他の国と比較すると、子が1人の場合は就業率はイタリア以外の国を下回っているが、子が2人以上いる妻の就業率に限ってみれば、イタリアの他ドイツを上回っている。

一方、子の数が1人と2人以上とを比べて母親の就業率が大きく低下するのがフランス（15.3%ポイント）、ドイツ（14.1%ポイント）、アメリカ（10.9%ポイント）等となっている。

図表2-72 子の人数別女性の就業率の国際比較



資料出所：① 日本 総務省統計局「労働力調査詳細集計」(2004年)

② 諸外国 OECD "Employment Outlook 2002"

(注) ① 日本は2004年、アメリカは1999年、その他の国は2000年の数値である。

② 日本は25～54歳の世帯の妻、その他の国は25～54歳の女性が対象で15歳未満の子について調査したものである。

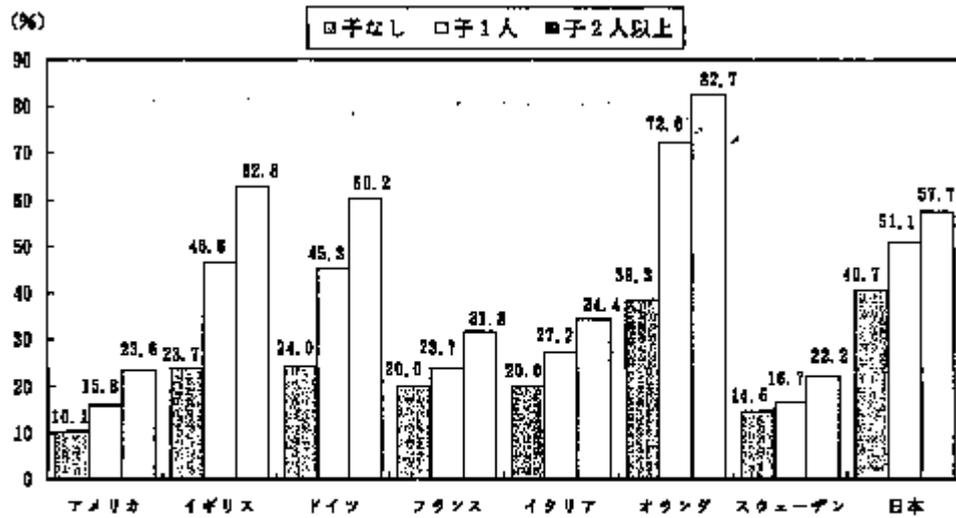
(母親の就業形態)

つぎに母親がどのような就業形態で就業しているのかについて、さきほど同様OECDのEmployment Outlookにより、子の人数別に就業している女性のパートタイム比率で見ることにする。

図表2-73によれば各国共通にみられる特徴として子がいない女性よりも、子がいる母親、そして子が1人の母親よりも子が2人以上の母親の方がパートタイム比率が高くなっている。しかし、アメリカ、スウェーデンやフランス、イタリアでは相対的にパートタイム比率は低くなっており、これらの国においては子を有している母親もかなりフルタイムで就業していることがわかる。

一方、母親のパートタイム比率が高いのがイギリス、ドイツ、オランダや日本であり、子を持つことにより母親のパートタイム比率が大きく上昇しているのがオランダ（子がいない女性と子が1人の母親の就業率の差は34.3%ポイント）、イギリス（同22.9%ポイント）及びドイツ（同21.3%ポイント）であり、日本（同10.4%ポイント）と比べてかなり大きい。なお、イギリスやドイツでは子が1人から2人以上になると更にパートタイム比率が我が国（5.0%ポイント）と比べても大きく上昇（イギリスは16.2%ポイント、ドイツは14.9%ポイント）している。

図表2-73 子の人数別女性のパートタイム比率の国際比較



資料出所：① 日本 総務省統計局「労働力調査詳細集計」(2004年)

② 諸外国 OECD "Employment Outlook 2002"

(注) ① 日本は2004年、アメリカは1999年、その他の国は2000年の数値である。

② 日本は25～54歳の世帯の妻、その他の国は25～54歳の女性が対象で15歳未満の子について調査したものである。

(希望する就業形態にも国により違い)

ここで重ねてOECDのEmployment Outlookに掲載された調査から就業に係る夫婦の意識調査から就業形態の希望と実際についてみることにする。この調査はEUにおいて16～64歳を対象に3万人を対象に実施したアンケート調査を再集計したものとされているが(ノルウェーは政府が実施。)、同調査によれば、これら諸国の平均では6歳未満の子を持つ夫、妻の希望する就業形態として、「夫も妻もフルタイム」が47.7%、「夫はフルタイム、妻はパートタイム」が29.0%、「夫はフルタイム、妻は無業」が10.2%となっている。しかし、実際は「夫も妻もフルタイム」が34.4%、「夫はフルタイム、妻はパートタイム」が19.1%、「夫はフルタイム、妻は無業」が37.9%と、妻についてはほとんど希望されていない無業が実際には多く、その分、フルタイム就業やパートタイム就業をする妻が少なくなっている。

このうち、スウェーデン、フランス等では「夫も妻もフルタイム」を希望する者の割合が高く、実際にそのような働き方をする者の割合も高いが、イギリス、オランダでは「夫も妻もフルタイム」を希望する者の割合は相対的に低く、「夫はフルタイム、妻はパートタイム」を希望する者の割合が相対的に高くなっているという特徴がある(図表2-74)。

図表2-74 6歳未満の子を持つ夫婦の働き方のパターンの現実と希望の国際比較



資料出所：OECD "Employment Outlook 2001"、総務省統計局「労働力調査」(平成16年)

(注) 日本は2004年、他は1998年の数値である。

なお、日本のパートタイムは30時間未満として算出した数値である。

以上を集約すれば、先進諸国の多くで出産・育児期における女性の労働力率や就業率は上昇してきているが、子育て期の女性の働き方は一様ではない。

すなわち、アメリカやスウェーデン、フランスではフルタイムでも子育てをしつつ就業継続を実現している母親が少なくなく、6歳以下の子を有していてもアメリカで61.5%、フランスでも56.2%の女性が就業している。そしてそうした働き方は多くの妻の希望する就業形態と合致している。その一方、イギリスやオランダでは子を持つ母親の就業率は6歳以下の子を有する母親を含め上昇していると見られ、その上昇の背景には高いパートタイム比率が影響していることが推察される。そしてこれら諸国においてはもともと多くの妻がパートタイムでの就業を希望している状況にあるのである。

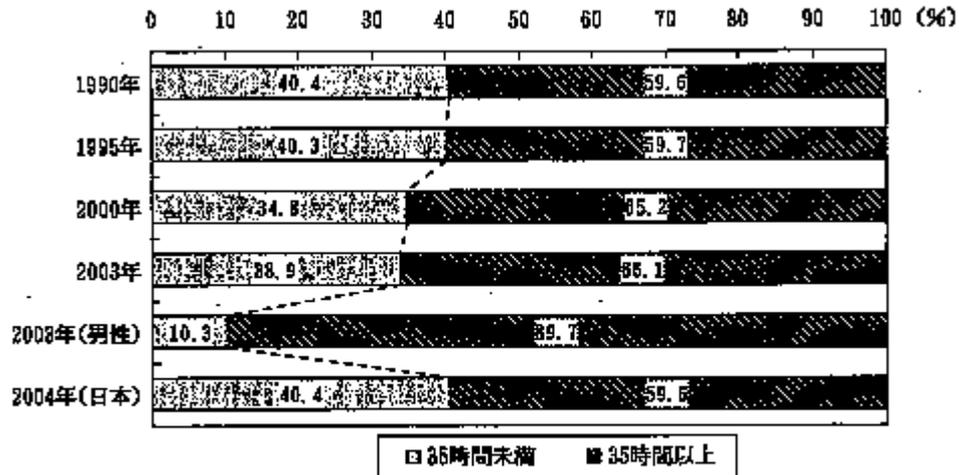
(スウェーデンの母親の就業率の高さは休業により底上げ)

フランスで母親がフルタイムで就業していること背景には労働時間の短さ、特に法定労働時間は2002年に一部緩和がなされたとはいえ週あたり35時間であり、また、時間外労働についてもかなり厳しい規制が設けられていることが背景にあると見られるが、スウェーデンについてはどのような背景があるのだろうか。

まず、スウェーデンにおいては近年フルタイムの女性労働者が増加傾向にある。Statistics Sweden "Statistical Yearbook of Sweden" により、就業時間別就業者(休業者を含む)の推移をみると、週35時間以上就業者の割合は上昇傾向にあり、1990年の59.6%が2000年には65.2%、2003年には66.1%となっている(図表2-75)。

そして、スウェーデンにおいてもフランス同様、労働時間は日本に比べ短く、保育施設が充実していることがつとに指摘されてきたところであるが、今回スウェーデンの統計を種々みていく中でスウェーデンにおいては就業者に含まれる休業者数が男女ともかなりの数に上っていることがわかった。実際、休業率は女性15.0%、男性10.4%となっている。そこで休業者を除く従業者(16~64歳)により改めて日本と比較をすると、女性の労働力率(16~64歳)でみればスウェーデン76.2%、日本60.2%と16.0%ポイントの差があるところ、失業者と休業者を除く従業者割合でみるとスウェーデン、日本はそれぞれ57.8%、56.4%とその差は1.4%ポイントと大きく縮小する(図表2-76)。

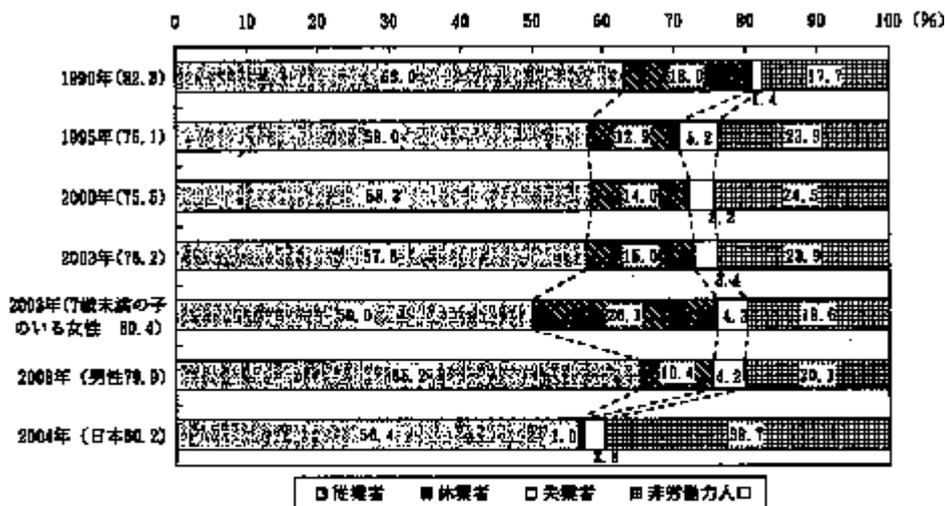
図表2-75 スウェーデン女性の週間就業時間別就業者割合の推移



資料出所：① スウェーデン Statistics Sweden "Statistical Yearbook of Sweden 2005"
 ② 日本 総務省統計局「労働力調査」(平成16年)

(注) 年齢層はスウェーデンが16～64歳、日本が15～64歳。なお、スウェーデンの35時間未満就業者以外の就業者は35時間以上就業者とみなして算出した。

図表2-76 スウェーデン女性の就業状態



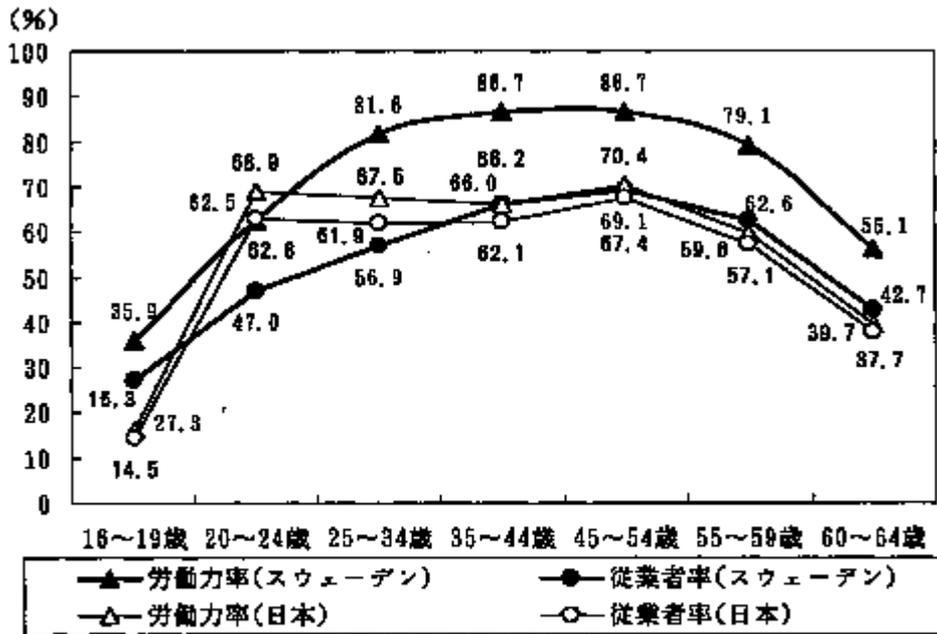
資料出所：① スウェーデン Statistics Sweden "Statistical Yearbook of Sweden 2005"
 ② 日本 総務省統計局「労働力調査」(平成16年)

(注) スウェーデンは16～64歳、日本は15～64歳人口に占める割合である。
 なお、()内の数値は労働力率である。

さらに同じく失業者と休業者を除く従業者について年齢階級別にみると、労働力率のそれに比べ15%ポイント以上低い山形を描き、特に25?34歳層では56.9%、35～44歳層では66.0%とそれぞれ労働力率と比較して24.7%ポイント、20.7%ポイントも低下する。その結果、失業者と休業者を除く従業者割合でみると、日本と比較してみると、20～24歳層及び25～34歳層で下回っている(図表2-77)。

さらに、Statistics Swedenの“Labour Force Survey”により、スウェーデンで多い休業者の内訳をみると、女性で最も多いのは「休暇」であり、次が「病気」であるが、7歳未満の子のいる女性に限ると58.9%が「育児・介護」とされている。このことから、スウェーデンにおいては育児などにより休業し、実際には働いていないものの、就業者にカウントされているため元々の就業形態がフルタイム労働の場合、フルタイム労働で勤務していることとして統計上現れている側面もあるとみられる(図表2-78)。

図表2-77 女性の年齢階級別労働力率及び失業者・休業者を除く従業者率（スウェーデンと日本）

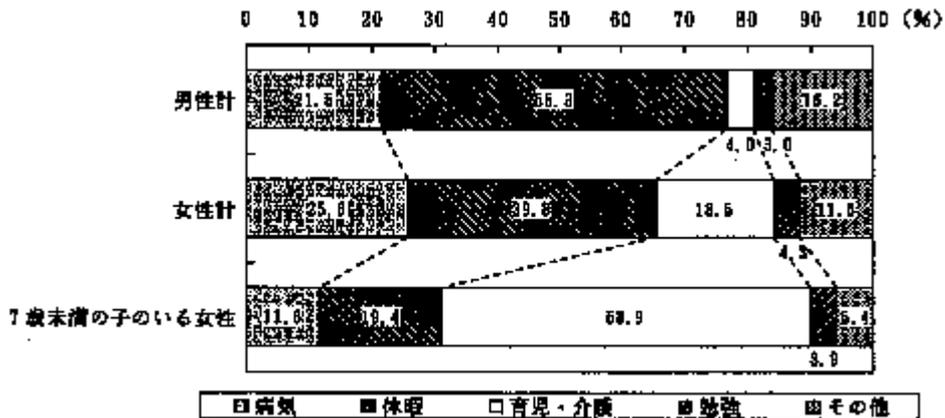


資料出所：① スウェーデン Statistics Sweden "Labour Force Survey 2003"

② 日本 総務省統計局「労働力調査」(平成15年)

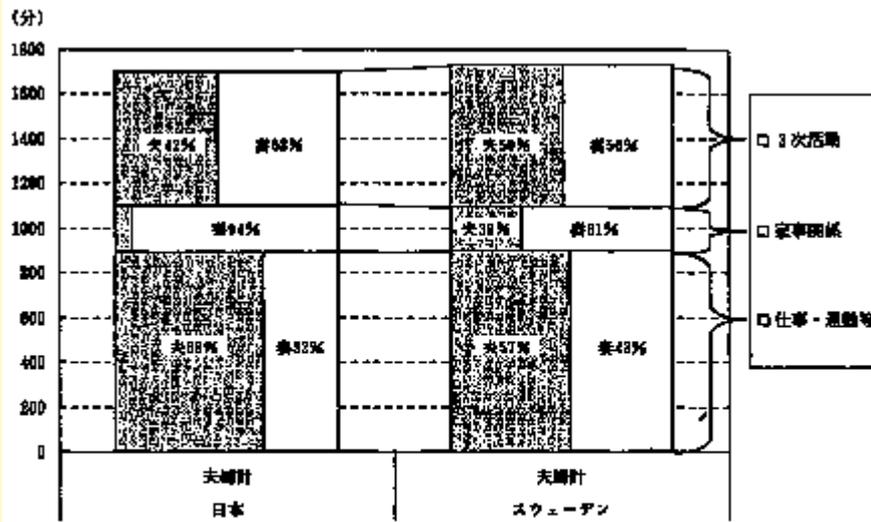
(注) 16～19歳層は、日本は15～19歳層である。

図表2-78 休業理由別休業者割合（スウェーデン）



資料出所：Statistics Sweden "Labour Force Survey 2008"

〈コラム3 仕事と家事の夫婦のバランス～スウェーデンと日本の夫婦合計の生活時間と分担〉



資料出所：家計経済研究所「日本・スウェーデン家庭生活調査報告」から
 日本 25～39歳夫婦のみ世帯（総務省統計局「社会生活基本調査」平成18年）
 スウェーデン 20～44歳カップルのみ世帯（SCB Time Use Survey 2000/2001）
 （注）「睡眠、食事、身の回り」のための時間を除く

女性の有業率が高いスウェーデンの生活時間をみると次のとおり。

- 1) 仕事時間は両国間で差があるが、仕事関係時間と家事関係時間をあわせた義務的時間の差は小さい。
 - 2) 夫婦合計すると、仕事時間はほぼ同じで、家事時間は日本がやや良いがほとんど差はない。
- 夫婦の分担は、両国とも夫は仕事、妻は家事の比重が高いが日本の格差は大きい。

（イギリスではパートタイムで働く母親の95%は「フルタイムで働きたくない」）

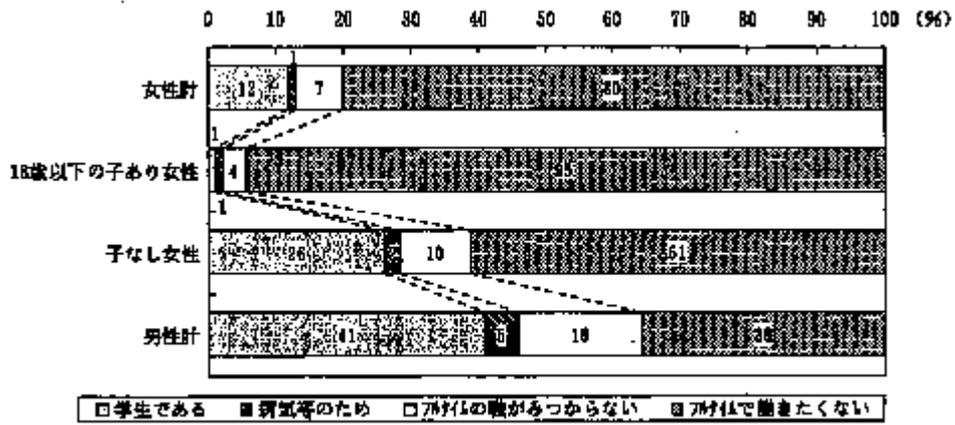
先のOECDの調査でもイギリスでは妻はパートタイム労働を希望する者が相対的に多いことが示されていたが、実際にパートタイム労働をする者がパートタイムで働く理由をみると、特に18歳以下の子を有する女性の95%が「フルタイムで働きたくない」を理由にあげており、女性全体でも80%が同じく「フルタイムで働きたくない」を理由にあげている（図表2-79）。

また、イギリス貿易産業省が実施した「働く両親の職業と家族・家庭のバランス調査」（2000年）によれば、調査以前5年間に出産休暇を取得した働く母親の68%が「時間短縮やパートタイム労働者で元の仕事に復帰できる」制度があるとし、実際そのうちの69%が利用している（図表2-80）。

しかし、縦軸に25～34歳の女性労働力率、横軸に25～34歳の女性のパートタイム比率とをプロットした1985年からの推移をみると、イギリスでは労働力率の上昇とパートタイム比率の低下が同時進行している状況がみられ、これは日本が労働力率の上昇とともにパートタイム比率も上昇しているのと対照的である（図表2-81）。さらに、フルタイムとパートタイムの賃金格差と25～34歳層の労働力率の関係をみると、イギリスについては賃金格差の縮小傾向が確認できず、かつ、賃金格差の変動と労働力率との間にも明確な関係は認められなかった（図表2-82）。

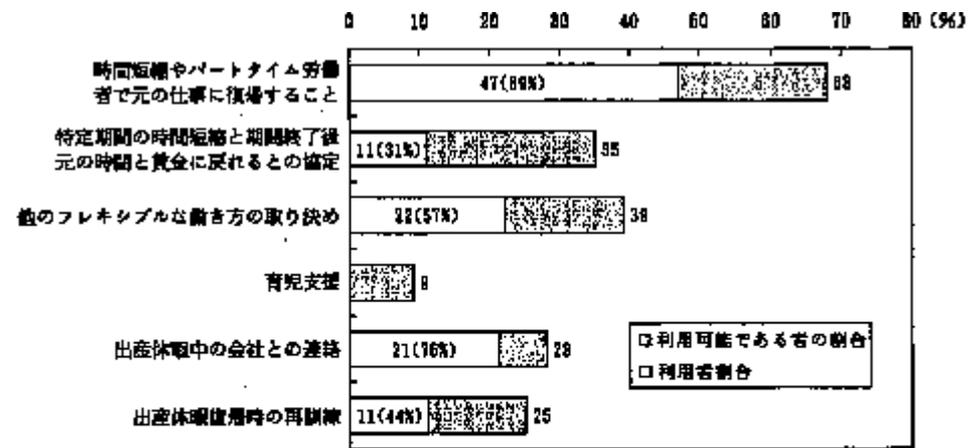
なお、イギリス政府の行った“WLB 2000：Employee Survey”によれば、男性労働者の12%（父である労働者に占める割合では26%）、女性労働者の18%（母である労働者に占める割合では36%）が「子の養育のためのタイムオフ制度」を取得している。また、父親休暇を取得した男性は5%であり、男性の育児参加が進んでいる様子がうかがわれる。

図表2-79 パートタイムで働く理由（イギリス）



資料出所：Department for Work and Pensions "Trend in female employment 2002"

図表2-80 出産後のサポート制度と利用状況 (イギリス)



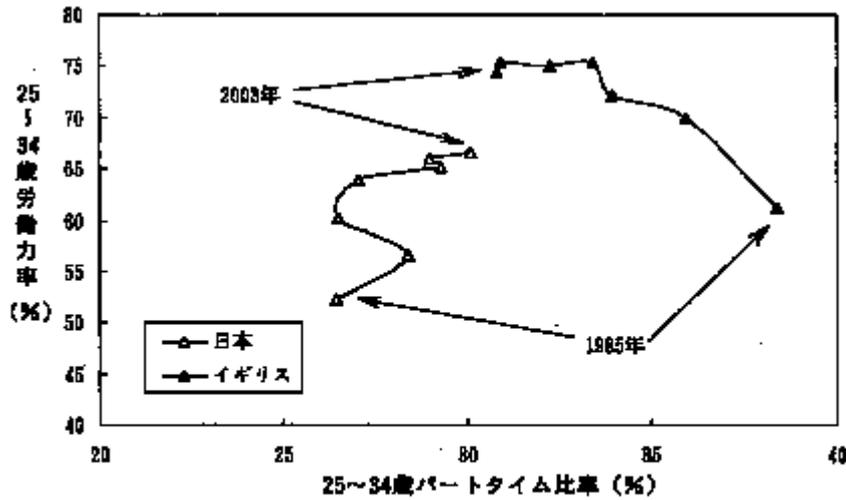
資料出所：イギリス貿易産業省「働く両親の職業と家族・家庭のバランス調査」(2000年)

<日本労働研究機構「諸外国における女性労働者の母性保護」より>

(注)① 調査以前5年間に出産休暇を取得した母親が対象である。

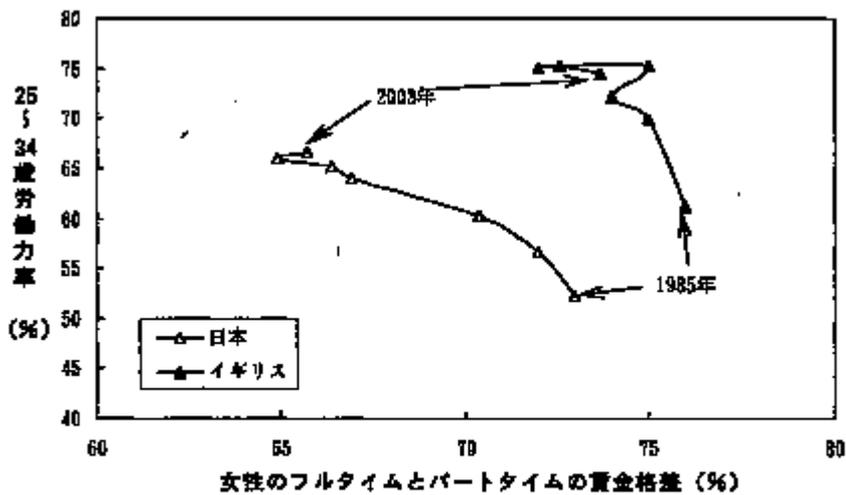
② ()内の数値は利用可能者に占める利用者割合である。

図表2-81 女性労働力率 (25~34歳) と女性パートタイム比率 (25~34歳) との関係 (イギリスと日本)



資料出所：ILO "LABORSTA"、OECD "Labour Market Statistics"、総務省統計局「労働力調査」
 (注) 1985、1990、1995、2000、2001、2002、2003年の各年の労働力率とパートタイム比率の推移である。なお、日本は週35時間未満就業の従業者数（非農林業）である。

図表2-82 女性労働力率（25～34歳）とフルタイムとパートタイムの賃金格差との関係（イギリスと日本）



資料出所：日本労働研究機構 諸外国のパートタイム労働の実態（2003年）、ILO "LABORSTA"、ONS "annual survey of hours and earnings (1998-2003)"、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
 (注) 1985、1990、1995、2000、2001、2002、2003年の各年の労働力率と賃金格差の推移である。ただし、イギリスの賃金格差は1986、1990、1995、2000、2001、2002、2003年の数値である。

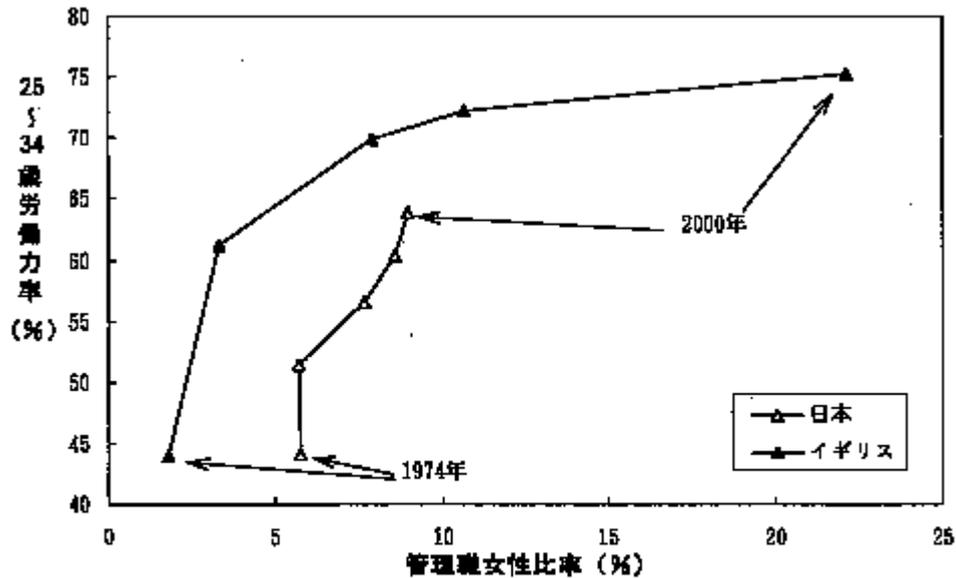
(管理職の女性比率が大きく上昇したイギリス)

イギリスでは「仕事と生活の調和」が推進されてきたのは近年のブレア政権以降であり、イギリスで労働力率が上昇してきたのはそれよりも前であることから、時期的には合致していない。

しかし、イギリスでは年齢別労働力率で見てM字の底であった25～34歳が上昇した時期は管理職女性比率が高まった時期と重なっている。

図表2-83は縦軸にイギリスの25～34歳の女性の労働力率を、横軸にイギリスの管理職の女性比率をとり、時系列にプロットしたものであるが、管理職女性比率の上昇は、労働力率の上昇が進んだ後に強まっている状況がみられることがわかる。

図表2-83 女性労働力率（25～34歳）と管理職女性比率との関係（イギリスと日本）



資料出所：ILO "LABORSTA"、"Institute of Management and Remuneration Economics"、総務省統計局「労働力調査」

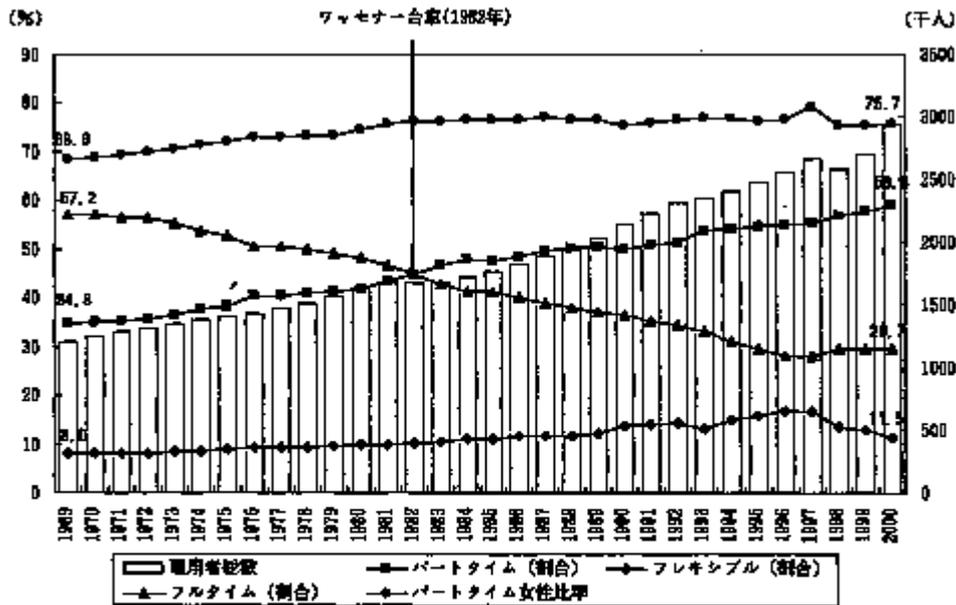
(注) 1974、1983、1990、1995、2000年の各年の労働力率と管理職女性比率の推移である。ただし、イギリスの労働力率は1971、1985、1998、2000年の数値である。

(オランダにおいても管理職の女性比率が上昇)

オランダでは1982年のワッセナー合意（注）以降パートタイム労働者が増加している。その中で女性のパートタイム労働者も増加してきたところであり、パートタイム労働の拡大とともに子育て期を含む女性の就業が拡大してきたことはこれまでも指摘されてきたところである（図表2-84）。フルタイムとパートタイムの賃金格差は、1987年時点ではなくなっており、労働力率の上昇はパートタイム労働の処遇改善がその背景にあると考えられる（図表2-85）。

また、オランダでも管理職の女性比率は上昇している。先ほどと同様縦軸に30～34歳の女性の労働力率を、横軸に管理職の女性比率をとり、時系列にプロットするときれいな右あがりのカーブを描く。このようにオランダにおいても30～34歳の女性の労働力率の上昇が進み、次いで管理職女性比率の上昇が強まってきたことがわかる（図表2-86）。

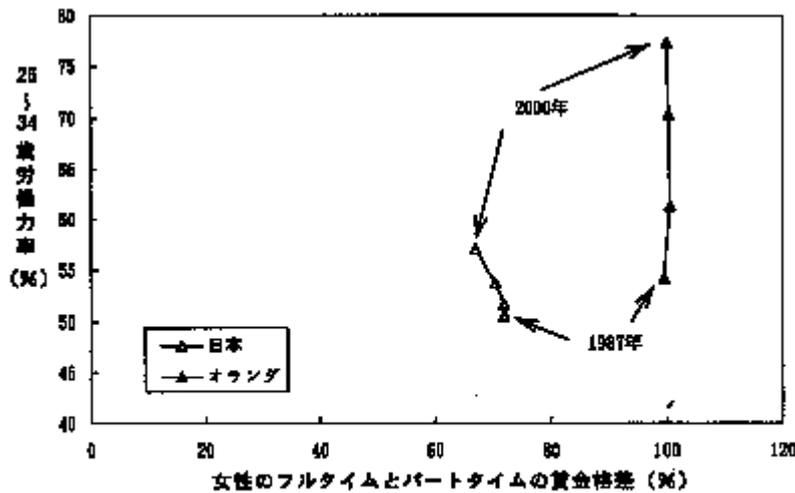
図表2-84 オランダ女性の雇用者数、パートタイム労働者比率の推移



資料出所：CBS-Statline、CBS-Arbeidsrekeningen、CBS-Economische maandstatistieken
 <日本労働研究機構「オランダにおけるパートタイム労働の発展」より>

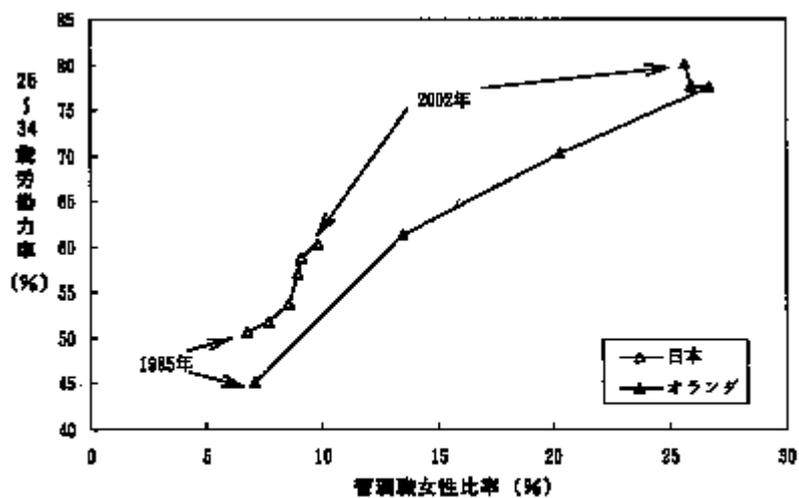
[注] オランダの「ワッセナー合意」は、1982年、賃金上昇率の抑制について政労使が合意したものだ。この合意では、賃金上昇率の抑制、パートタイム雇用の創出、早期退職制度、及び労働時間短縮を通じて雇用を促進するプログラムの実施が約束されるとともに、政労使の協調が確保された。

図表2-85 女性労働力率（30～34歳）とフルタイムとパートタイムの賃金格差との関係（オランダと日本）



資料出所：ILO "LABORSTA"、CBS (1996、2002) <the European commission "The Gender Pay Gap in the Netherlands" より>、総務省統計局「労働力調査」
 (注) 1987、1990、1995、2000年の各年の労働力率と賃金格差の推移である。

図表2-86 女性労働力率（30～34歳）と管理職女性比率との関係（オランダと日本）



資料出所：ILO "LABORSTA"、総務省統計局「労働力調査」

(注) 1985、1990、1995、2000、2001、2002年の各年の労働力率と管理職女性比率の推移である。

ただし、オランダの労働力率は1985、1990、1995、2000、2001、2003年の数値である。

II 女性の就業希望実現について

3 諸外国の女性の就業状況との比較

(2) 女性の就業状況のその他の側面

(高学歴女性の就業率)

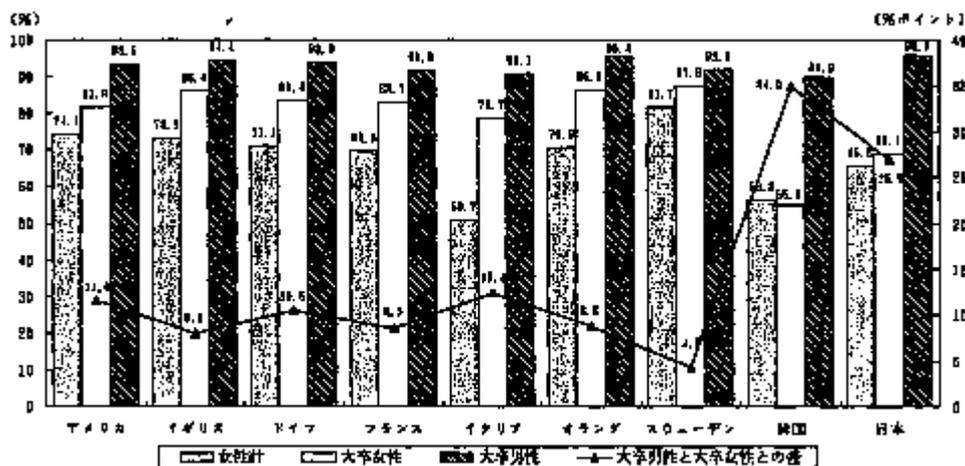
日本では大卒女性の労働力率が諸外国と比べ低いことは「II 1 (1)」で指摘したとおりであるが、就業率を学歴計の女性、大卒女性及び大卒男性で国際比較をすると、図表2-87のとおりである。

これによれば、韓国を除くいずれの国においても女性の学歴計の就業率、大卒女性の就業率、大卒男性の就業率の順に就業率は高くなっており、大卒の女性と学歴計の女性との就業率の差が大きいのがイタリア (28.0%ポイント)、オランダ (15.7%ポイント) 等である。一方、日本 (3.5%ポイント) ではその差は小さく、韓国ではむしろ大卒女性の方が就業率が低いという特徴がある。また、大卒女性の就業率の水準については、日本と韓国以外では大卒女性の就業率は8割程度以上となっているのに対し、日本では69.1%、韓国では55.0%と低い。

さらに、大卒男性の就業率と大卒女性の就業率の差をみると日本と韓国を除いた国では概ね1割程度以下となっているのに対し、日本は26.9%ポイント、韓国は34.9%ポイントとその格差は大きい。

このように学歴別にみると、日本と韓国は大卒の女性の就業率はそれ以外の国に比べ低く、男性との差も大きくなっていることがわかる。

図表2-87 学歴別、性別就業率 (25~54歳) と男女差の国際比較



資料出所：① 日本 総務省統計局「就業構造基本調査」(2003年)

② 諸外国 OECD "Employment Outlook 2002"

II 女性の就業希望実現について

4 まとめ

我が国の人口は2006年をピークに反転し、労働力人口も減少していくことが見込まれている。そうした中で、我が国が引き続き活力のある社会であり続けるために、その担い手として女性の就労に注目が集まってきている。

本年はこうした状況を背景に、女性の就業希望をどうすれば実現できるのか、何が求められているのかを探るため、国内の地域別や諸外国の状況を含めてデータを整理してみた。

まず、状況として、就業者の確保という観点からは現在働いていない女性の中には、なお多くが就業を希望しており、特に我が国の女性の23%が居住する都市部で特に就業を希望しながらそれが実現できていない女性が多いということを確認すべきであろう。そしてこれらの都市部や都市部を抱える都道府県が全国で最も女性の就業率が高い福井県並みになればそれぞれ75万人、187万人の就業者が確保できるという数字のボリュームにも留意すべきである。

一方、女性の側からみた現状はといえば、全体的に子育て期の就業は依然として厳しい状況にあるのは変わっていない。年齢階級別労働力率をみると、近年25～34歳層というM字のボトムの労働力率は上昇傾向にあるが、未婚者の割合の上昇による変化の方が大きく、労働力率自体の上昇によるのは全体の3～4割にすぎない。さらに、35～39歳層では労働力率の上昇はこのところ足踏み状態にある。6歳未満の子がいる母親のうち雇用者で働く者の割合は緩やかに上昇しているが、その一方で家族従業者など、従前母親の就業形態としてその割合が高かった就業形態で働く母親が減少しており、その結果として就業率の水準としてはささやかな上昇にとどまっている。また、正社員で働く女性が減少する中で子を有する女性正社員数やその割合は減少している。そして育児と両立しやすい仕事に就きたいとして転職を希望する正社員の女性は全体の1割程度にのぼっているが、実際の転職は特に30歳台の再就職率が低い中であって、容易ではなく、条件を下げ、正社員での転職をあきらめる者も少なくない。

また、親と同居していれば、正社員での継続就業はしやすい状況がうかがわれるが、全体として、正社員ではなくパートタイム労働など非正規で働く女性は増えており、労働条件面で不満が大きい。こうした状況をみれば就業希望を有していても、特に現在軽業で就業希望を有する者の7割以上はパートタイムであるが、労働条件面や将来展望の乏しさから実際の就職活動となると二の足を踏んでいる女性も少なくないであろう。また、現実には子育てとの両立が支障になっているのではない、子がいない妻の就業率がなぜ低いのかについても分析が必要と考える。

しかし、ここ数年仕事と育児の両立支援施策や保育施策が充実をしてきた中で明るい点もみられることも指摘しておきたい。

ひとつには正社員のうち、6歳未満の子を有する女性の割合が上昇し始めている点である。最も子育てに苦勞をする、子が小さい時期を継続就業できるようになってきている女性が増えてきていることは歓迎すべきことであろう。

また、従前かなり低かった高学歴の女性のうちの既婚者の40歳台で就業者割合が上昇していることも見逃せない。諸外国との比較でも特に就業率の面で見劣りがするだけに、この点の改善がみられることは労働力の質を確保するという面からも期待できるものである。

この他、日本の女性の就業率は低いと指摘されてきたが、実ははるかに高いと思われていたスウェーデンと実際は大差なく、かつ、日本の女性も子が1人もいない妻や子が1人の妻については就業率は低い

が、2人以上の場合はドイツやフランスを上回っていることも明らかになった。

そして、本題の女性の就業希望を実現する上で何が求められているかということについてであるが、いくつかヒントとなることが浮かんできた。

一つは、諸外国の状況からみると、育児期の勤務時間を柔軟化、短縮ができる制度や適正な条件のパートタイム労働の機会の創出が女性の就業継続をしやすくし、かつ就業を現実のものにするであろうということである。これはイギリスで勤務時間を短縮する制度が多く採用され、実際に多く利用されていることやオランダで適正な処遇のパートタイム労働が整備されたことに合わせて女性の就業が進んだことをみればうなずけよう。

しかし、ここで忘れてはならないのはこれらの国でも女性の就業率は女性の登用と同時に進行したという点である。これは我が国の女性の意識調査において働き続けるために会社に希望することとして、育児や介護のための労働時間面の配慮とともに男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底が求められていたことと符合する。労働時間面を含めた両立支援策は均等処遇と同時に進められることが必要と考えられる。

二つには、再就職を希望する女性に対する情報の提供の重要性である。データからみる限り、正社員で再就職をしようとするれば女性の側もあまりブランクをおくことなく実際に就職のための活動を行った方が再就職に成功する確率が高い傾向にあり、離職期間が長いと正規の間で転職した者の割合が低くなっているのである。また、結婚や育児のために離職し、再就職している者の5割は離職期間が3年以内であるということは示唆的でもある。しかし、結婚、出産をしても仕事を続けるという考えであった者が就業継続している割合は、転職者も含め正規・非正規に関わらずそのような考えではなかった場合に比べ高い。就業継続をしたいという考えの強さによっても違いが生ずることもうかがわれたところである。

そして、地域別の対策である。今回、東京の特別区は別にしてもなぜ広島市において女性の有配偶率は高く、6歳未満の子がいる世帯割合が高いにも関わらず就業率が高いのか、その理由に迫ることはできなかった。雇用者比率が東京ほど高くなく、家族従業者などの就業形態が高いことも考えられるが、今後の課題である。しかし、有配偶率が高く、6歳未満の子がいる世帯割合が高いものの、女性の就業率が低い特別区周辺については通勤時間の長さや保育所の待機児童の多さなどが関係していることが推察される。これら都市部でとりわけ女性が子を産み育てながら就業できる環境が整うかは極めて影響が大きいとみられる。

日本は韓国と並んで女性の年齢階級別労働力率はM字型を描き、出生率も低下し続けているし、女性の登用も遅れている。しかし、経済的事情から女性の労働を必要とする時代になりつつあり、女性の就業意欲を顕在化させるに為すべきことはかなり明確になりつつある。要は柔軟かつ公正な処遇、評価がなされる働き方、就業環境の整備でありそれを支える社会的サポートである。画一的な働き方だけでなく、勤務時間の短縮措置を始めとした時間、場所面双方の柔軟性をもつ働き方、かつ、処遇面が公平・公正であり、出産や育児がハンディにならず、将来の展望を持って働ける職場が待たれているのである。一方、男性は両立施策についての認識は女性と同様であっても男女の均等という面については女性との意識の差が大きい。会社側も労働者側も今一度、このギャップがどこから生じているのかについても考え、施策を再構築することが必要になってきているのではないだろうか。