

第3節 女性の意識と就業促進に向けた課題

女性が職業をもつことについて「子供ができてもしっかり働ける方がいい」という就業継続型への支持が男女ともに多くなっている。しかし、現実には、子育て期にある男性の家事にかかる時間が極めて少なく、社会的な支援も不十分で就業を継続することは容易ではない。また、再就職型の女性の就業形態をみると、非正規雇用者が多くを占め、再就職時において正規雇用者として就業を希望するものの、非正規雇用者として就業せざるを得ない状況もうかがえる。

企業における育児期の勤務時間の柔軟化、短縮化ができる制度の導入の促進や、非正規雇用者と正規雇用者の均衡処遇の推進によって、意欲を持った女性の就業を促進させることが重要である。また、仕事と家庭の両立支援や多様な選択肢を整備することなどによって、男性も含めて、今までの働き方を見直し、仕事と生活の調和を図っていくことが重要である。

(女性労働力率の国際比較)

女性の労働力人口比率を国際比較すると、アメリカが最も高く59.5%となっており、次いでオランダ、イギリス、ドイツ、フランスと続いており、我が国は48.3%とイタリアに次いで低水準となっている。また、労働力率を年齢階級別で比較すると、日本と韓国ではM字型カーブを描いているが、その他の欧米諸国はいずれもおおむね台形を描いており、我が国において、結婚や出産を迎える30～34歳層の女性の労働力人口比率が欧米諸国に比べて特に低くなるのが特徴である（第45図）。

(女性の就業に向けた課題)

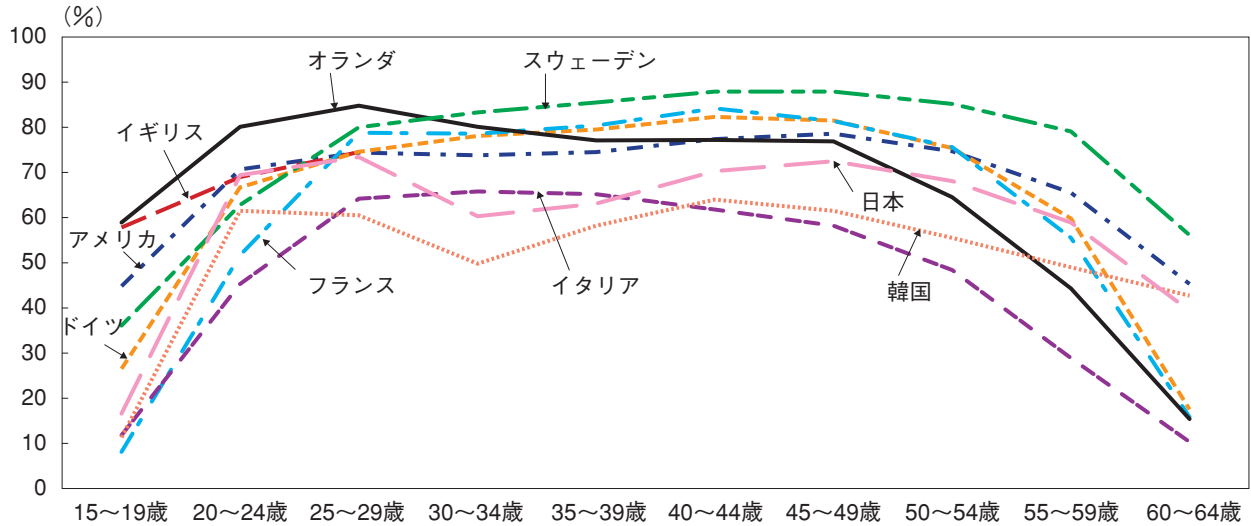
一般的に女性が職業をもつことについては、「子供ができてもしっかり働ける方がいい」とする割合が41.9%と高く、次いで「子供ができたなら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事をもつ方がいい」が37.0%、「子供ができるまでは仕事をもつ方がいい」が9.1%、「結婚するまでは仕事をもつ方がいい」が5.4%、「女性は仕事をもたない方がいい」が1.7%となっている。また、男性、女性ともに「子供ができてもしっかり働ける方がいい」とする割合が上昇傾向で推移しており、女性について子供ができてもしっかり就業を継続することを是とする意識が徐々に高まっていることが分かる（第46図）。

出産し、子供をもつ女性についての就業希望別にみて、結婚をして子供を持つが、就業を継続するパターン（以下「就業継続型」という。）と、結婚や出産を機に仕事を一旦辞めて、育児等の負担が軽くなった時期から再度就業し始めるパターン（以下「再就職型」という。）、専業主婦として家事、育児等に専念するというパターンの3つに分類し、以下では就業継続型、再就職型それぞれの就業の課題を整理する。

(就業継続型の課題)

厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」により、第1回調査時に「仕事あり」と回答し、その後1年以内に出産した女性の就業状況を見ると、「同一就業継続」の割合は62.1%、「離職」が28.3%となっている。また、正規・非正規別にみると、「同一就業継続」の割合は、正規が

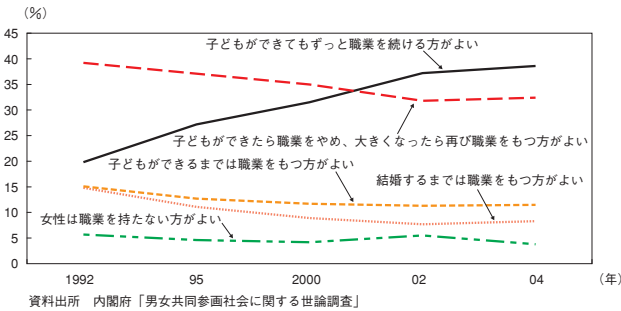
第45図 女性の年齢階級別労働力人口比率の国際比較



資料出所 ILO「LABORSTA」、総務省統計局「労働力調査」

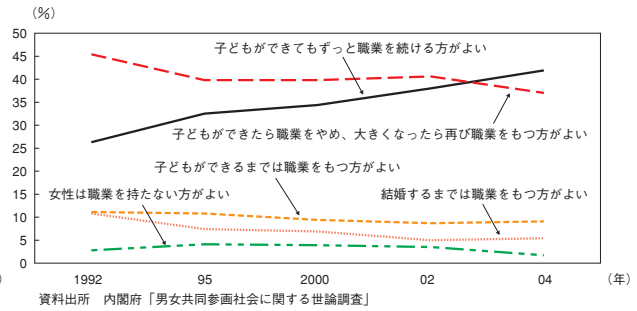
- (注) 1) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19歳」の欄は「16~19歳」である。
 2) イギリスの年齢階級は「16~19歳」、「20~24歳」、「25~34歳」、「35~49歳」、「50歳以上」となっているため、「16~19歳」、「20~24歳」の数値のみ表示（「25~34歳」は74.5%、「35~49歳」は78.3%、「50歳以上」は30.9%）。
 3) 日本は2004年、その他の国は2003年の数値である。

第46図① 女性が職業をもつことについて（男性の意識）



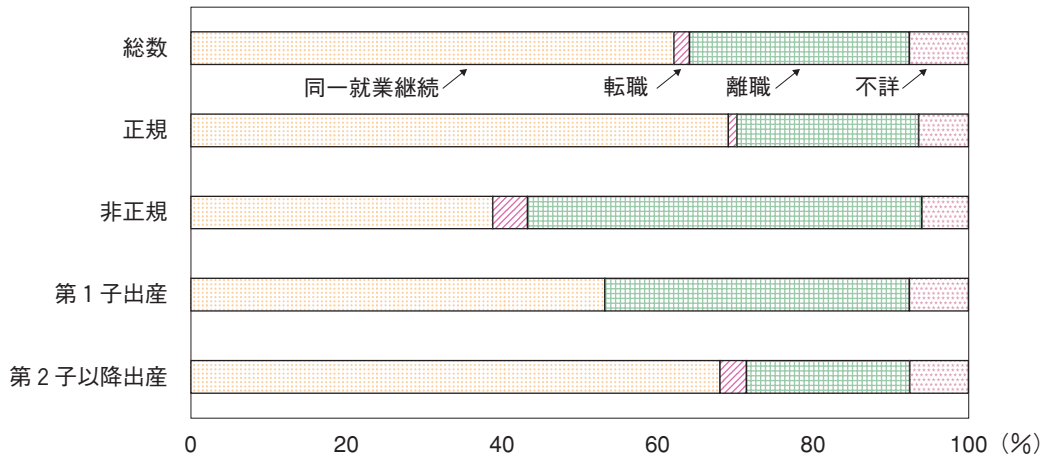
資料出所 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

第46図② 女性が職業をもつことについて（女性の意識）



資料出所 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

第47図 過去1年間に出産した者の就業形態別・出生順位別の就業継続の状況



資料出所 厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(2003年)

- (注) 第1回、第2回ともに双方から回答が得られている夫婦の、第1回調査で「仕事あり」と回答し、その後1年間のうちに出産した妻の就業状況である。

69.1%、非正規が38.8%と正規が大幅に上回っている（第47図）。さらに、1年前の出産後の就業継続意欲別にみた就業継続の状況をみると、「出産した後も続ける」ことを希望していた者が同一の就業を継続している割合は、78.9%となっている一方、離職した割合は11.3%となっている。

（再就職型の課題）

（財）21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」により、今の会社で働き続ける上で必要なことをみると、女性全体では「子育てしながらも働き続けられる制度や職場環境」が最も高く51.7%となっており、次いで「やりがいを感じられる仕事の内容」が50.5%、「育児や介護のための労働時間面での配慮」が41.3%、「相談できる同僚や先輩がいること」が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」が32.3%、「男女均等な待遇と公正な人事評価」が32.2%等となっている（第48図）。このことから両立支援や均等待遇に関する事項が高い割合を占めていることが分かる。これを末子の状況別でみると、「子育てをしながらも働き続けることの出来る制度や環境」としている者は小学校就学未満の者の割合が最も高くなっており、子供が小学生、中学生と年齢が上昇するにつれてその割合は低くなっている。この傾向は、「育児や介護のための労働時間面での配慮」、「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」、「残業時間があまり多くないこと」及び「残業時間が柔軟であること」で同様に見受けられ、就業について必要とされる支援及び制度はライフステージによって異なっている。

（望ましい支援策について）

（財）生命保険文化センター「生活設計と金融・保険に関する調査」により、専業主婦の就労阻害要因をみると、「育児負担」としている者の割合が最も高く、次いで「適切な勤務形態・勤務場所の仕事がない」、「家事の負担」の順になっている（第49図）。

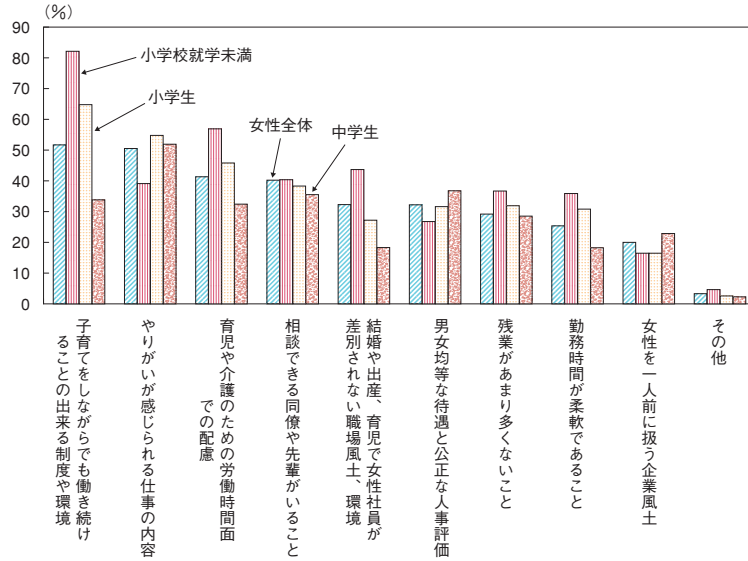
また、厚生労働省委託調査「子育て支援策等に関する調査研究報告書」により、第一子が生まれたときの働き方の変化をみると、女性では「仕事を辞める」としている割合が40.3%と最も高くなっており、「仕事を辞めたい」としている者の割合（26.5%）を大幅に上回っており、就業と育児の両立の困難さがうかがえる。

ここで、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」により男性の育児休業取得者割合をみると、2003年で0.44%と非常に低水準になっており、男性の育児休業の取得の困難さがうかがえる。

さらに総務省統計局「労働力調査」により1週間の労働時間をみると30～34歳の男性の22.7%、35～39歳では24.0%が週60時間以上就業しており、他の年代よりも労働時間が長時間であり、こういった状況が男性から子供と向き合う時間を奪っていることが分かる。さらに、時系列で見ると週の労働時間が60時間以上である年齢層及び週の労働時間が35時間未満である年齢層でそれぞれ当該年齢階級層において占める割合が上昇しており、労働時間が長期化している年齢層とそうでない年齢層で、二極化が進んでいることが分かる（第50表）。

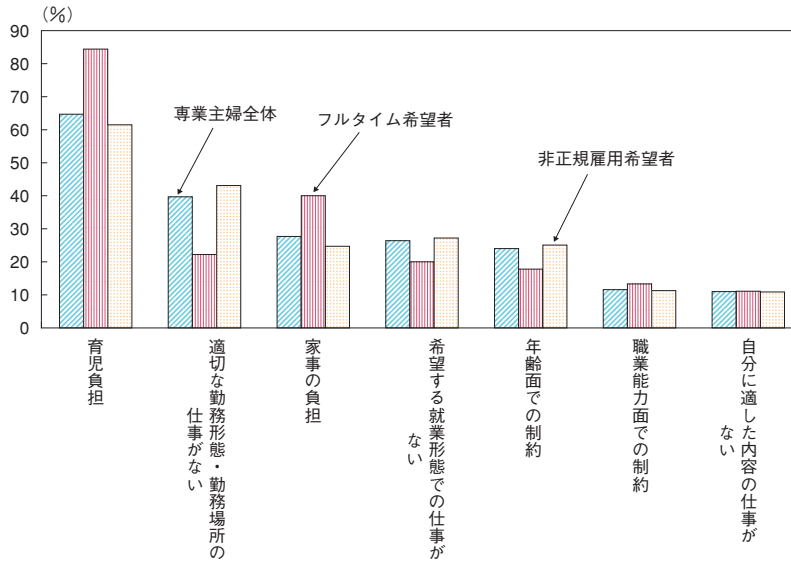
こうしたことから仕事と育児の両立については男性、女性の協力は当然のことながら、企業における働き方の見直しや両立支援の取組が求められていることが分かる。

第48図 末子の状況別就業継続のために必要だと思うこと（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」(2004年)

第49図 就業形態希望別専業主婦の就業阻害要因（複数回答）



資料出所 (財) 生命保険文化センター「生活設計と金融・保険に関する調査」(2003年)

第50表 年齢階級別週35時間未満及び60時間以上雇用者の割合（男性）

(単位 %)

年齢階級	1994年		1999年		2004年	
	35時間未満	60時間以上	35時間未満	60時間以上	35時間未満	60時間以上
15～19歳	29.0	7.2	43.9	5.1	51.6	5.1
20～24歳	15.2	11.6	19.1	12.3	23.5	13.0
25～29歳	7.1	18.0	8.0	18.8	9.2	20.2
30～34歳	6.6	18.9	6.9	21.8	6.9	22.7
35～39歳	6.3	19.1	6.7	20.9	6.5	24.0
40～44歳	6.9	16.6	7.1	18.9	6.3	21.9
45～49歳	7.5	14.9	7.7	16.2	7.1	19.6
50～54歳	8.0	13.7	8.7	14.0	8.4	16.1
55～59歳	9.9	10.8	10.5	11.5	10.7	13.0
60～64歳	19.2	8.0	23.2	8.3	26.3	9.1
65歳以上	30.1	6.3	35.6	5.8	41.1	6.7

資料出所 総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 休業者を除く従業者総数に占める割合。