

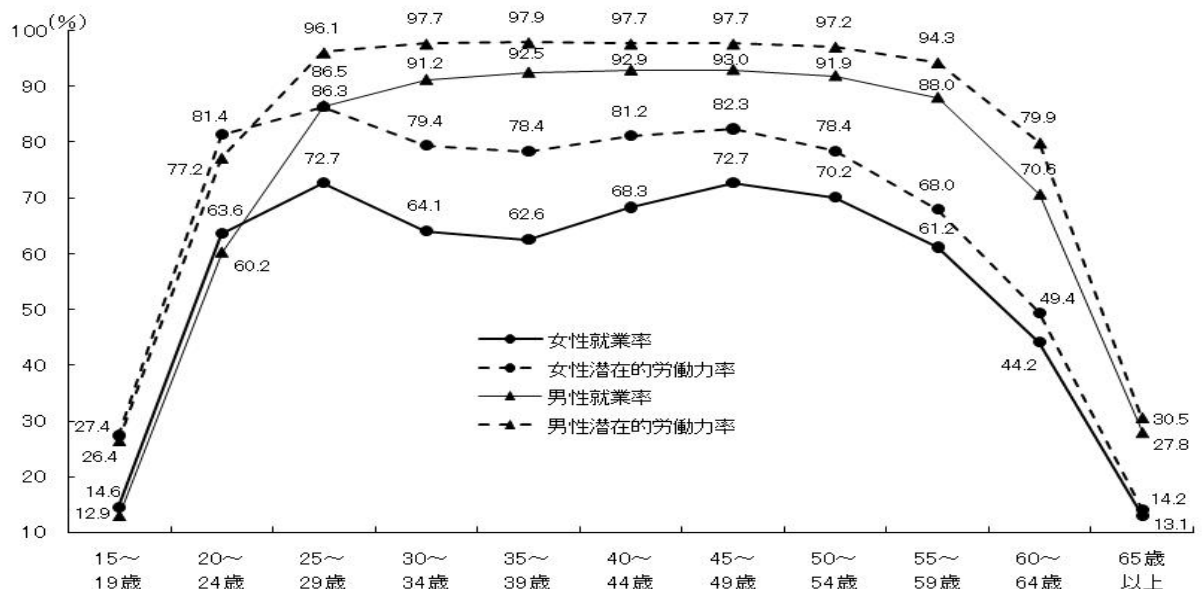
第2節 M字型カーブの解消に向けた課題

1 非労働力人口のうちの就業希望者の状況

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

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

図表2-2-1 年齢階級別就業率及び潜在的労働力率



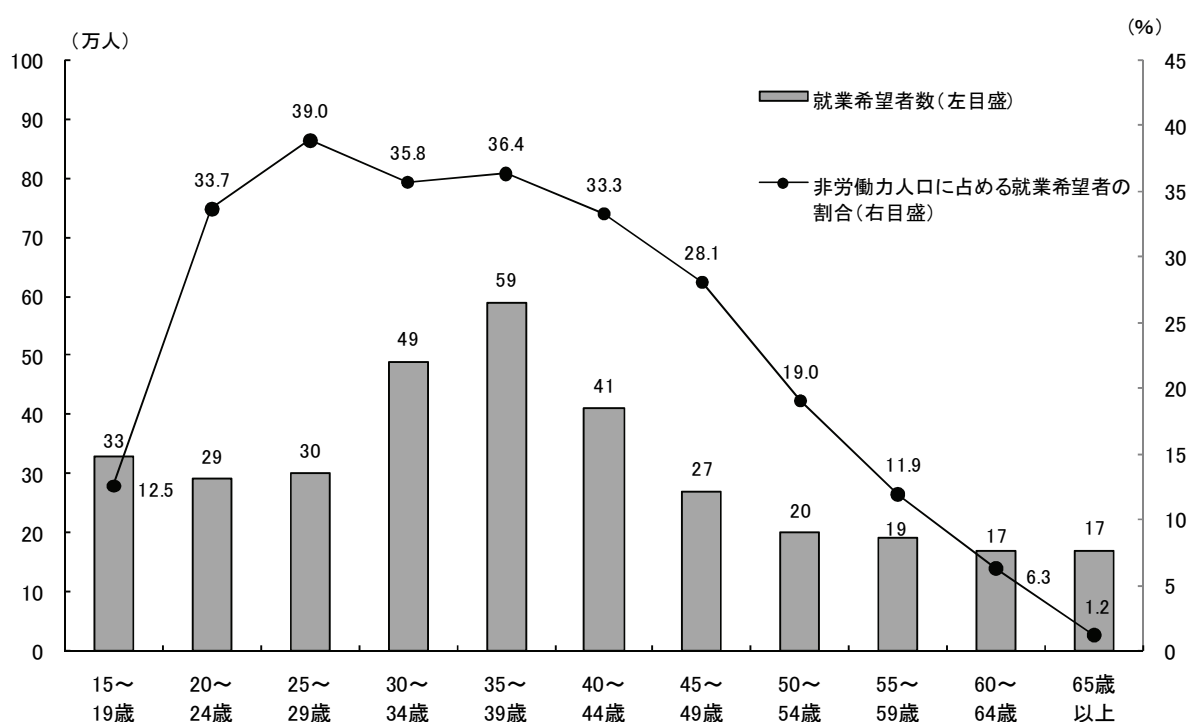
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成22年)、「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)

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

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

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

図表2-2-2 女性の年齢階級別、非労働力人口に占める就業希望者数及び割合

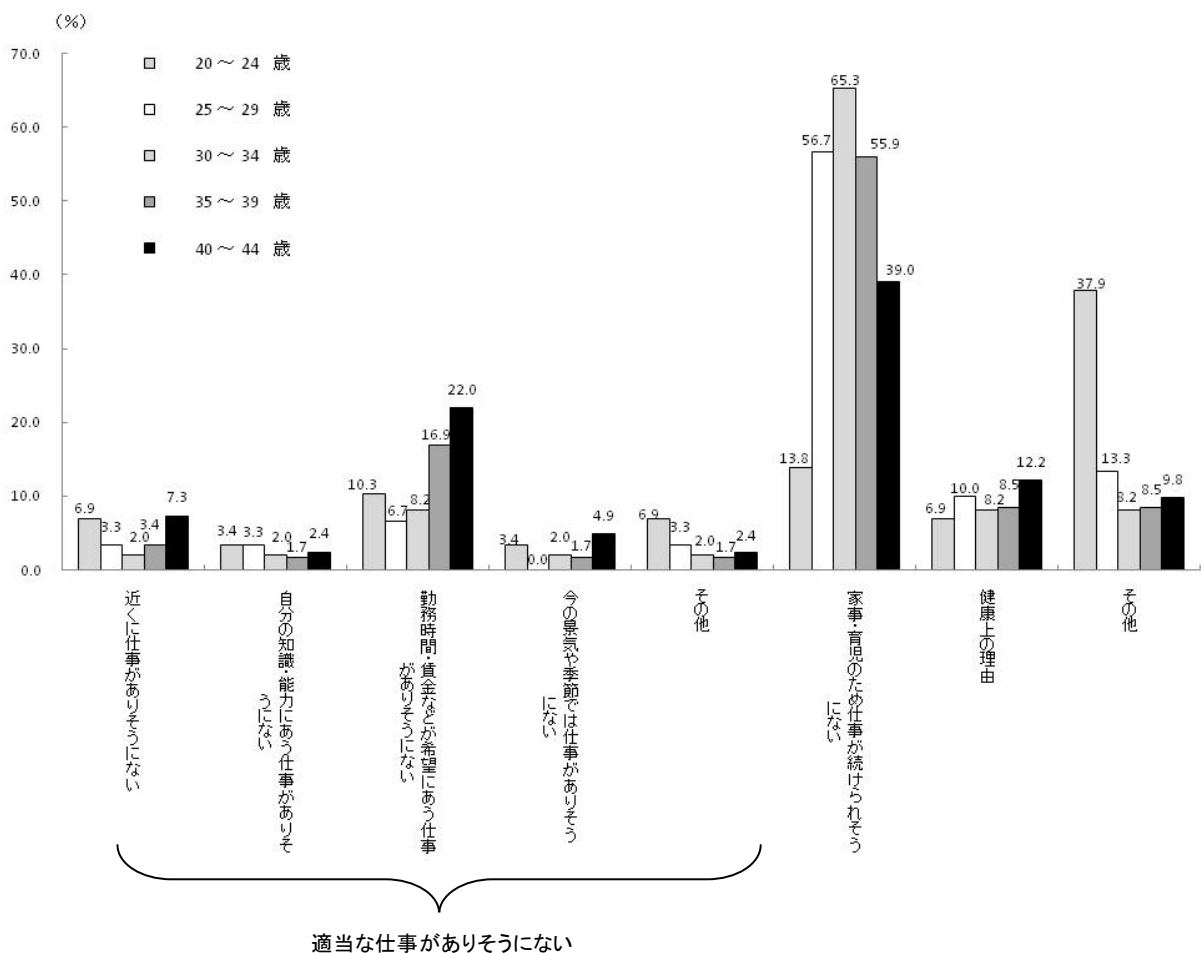


資料出所：総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(平成22年)

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

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

図表2-2-3 非求職理由別就業希望者の割合



資料出所：総務省統計局「労

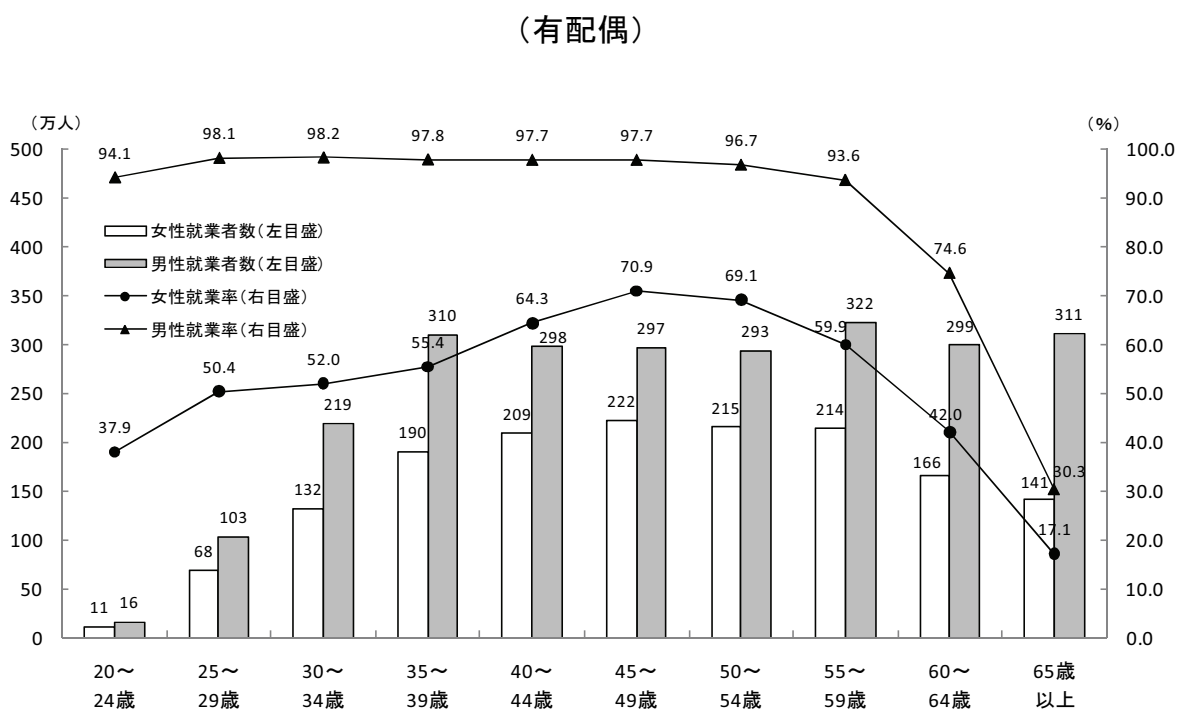
働力調査(詳細集計)」(平成22年)

2 男女の配偶関係別就業率

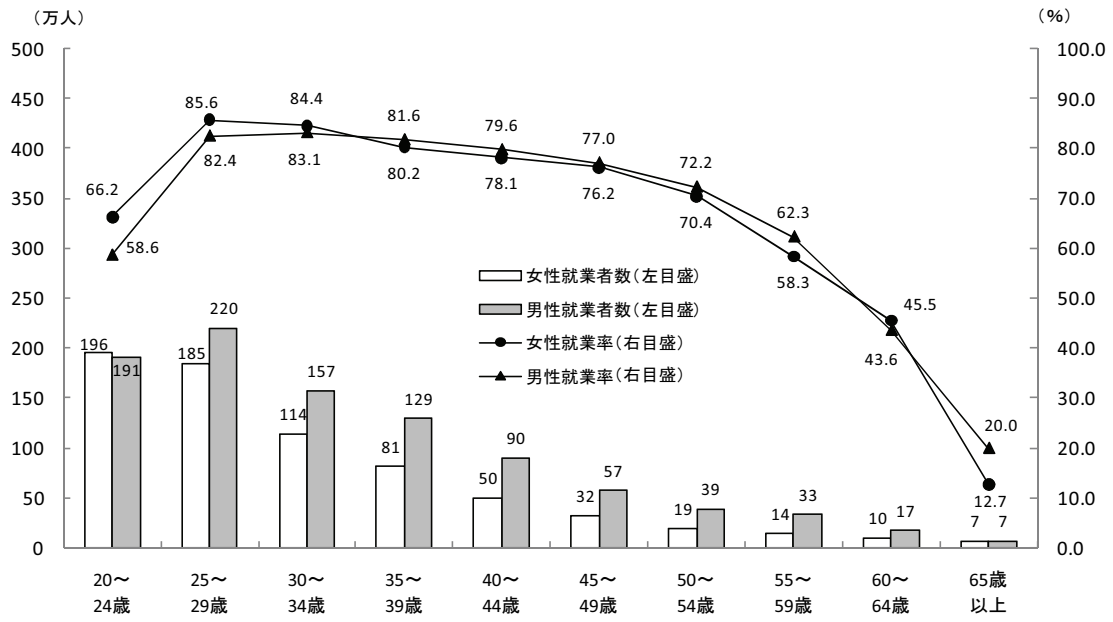
(男女の配偶関係別就業率～有配偶者は性別、年齢階級により就業率に大きな差、未婚者については男女で大きな差はない)

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

図表2-2-4 男女、配偶関係、年齢階級別就業者数及び就業率



(未婚)



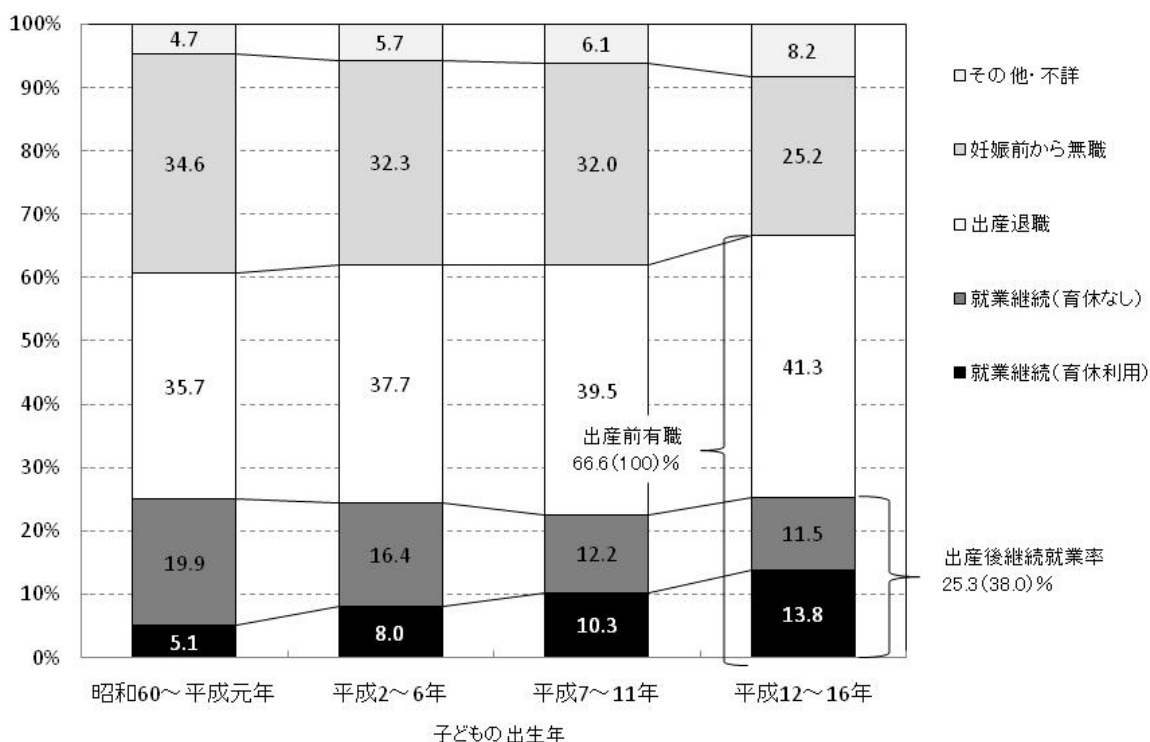
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成 22 年)

3 出産後の女性の継続就業の状況

(女性の出産後の継続就業～出産後の継続就業は依然として難しい状況にある)

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

図表2-2-5 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴の構成



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

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

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

就業継続(育休なし)－第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業

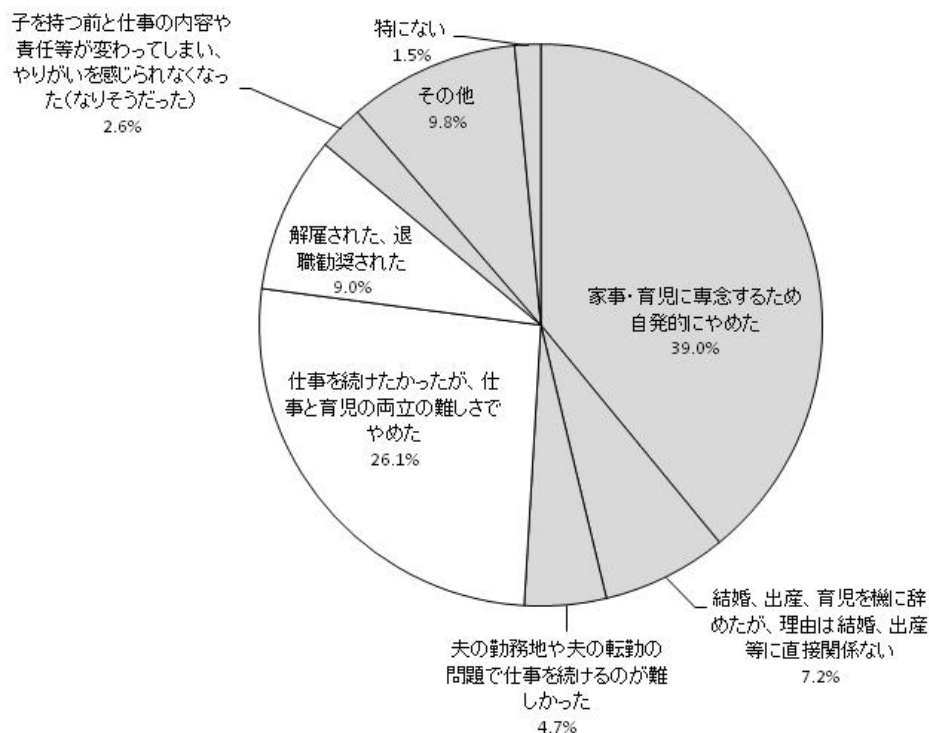
出産退職－第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職

妊娠前から無職－第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

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

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

図表2-2-6 妊娠・出産前後に退職した理由（女性正社員）



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

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

4 夫婦の育児・家事分担の状況

(夫婦の家事分担の状況～依然として夫の家事分担の割合は低い)

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

図表2-2-7 妻の就業形態別夫の家事遂行割合

(%)

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

資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」

(注1) 週に1～2回以上と回答した者の割合。

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

(注3) 妻の年齢69歳以下を対象に集計。

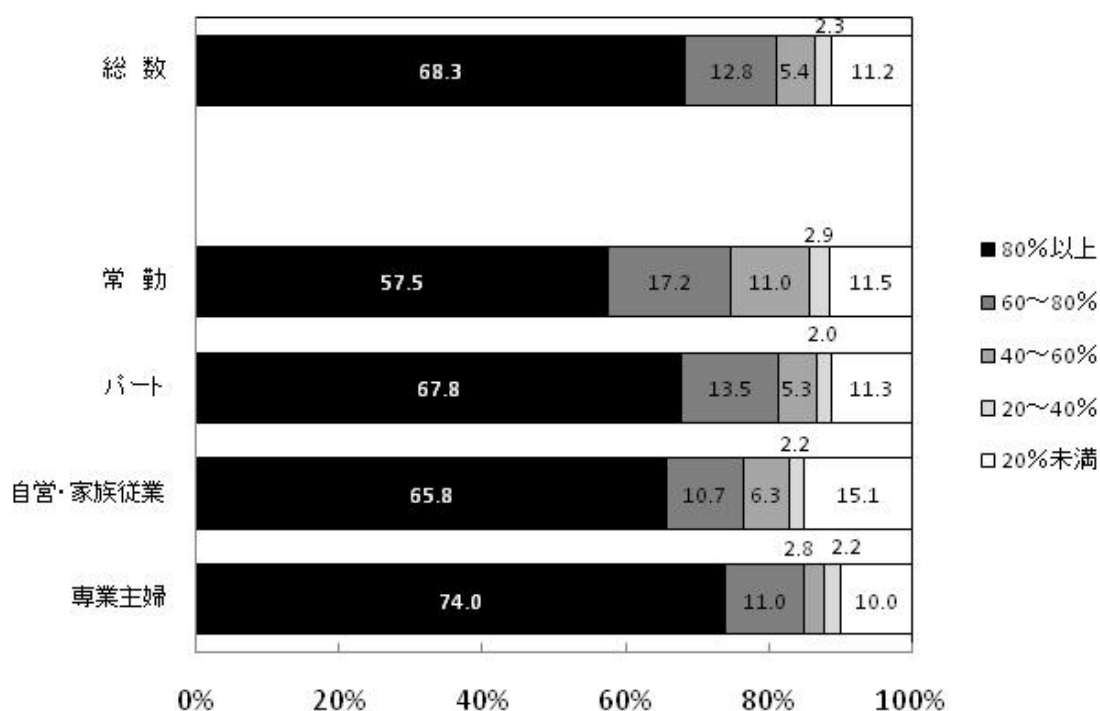
(注4) 「常勤」は、会社・団体・官公庁・個人商店などに、雇用期間の定めなく雇われている人。

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

(夫婦の育児分担の状況～妻の育児分担の割合は高い)

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

図表2-2-8 妻の就業形態別妻の育児分担割合



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」(平成20年)

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

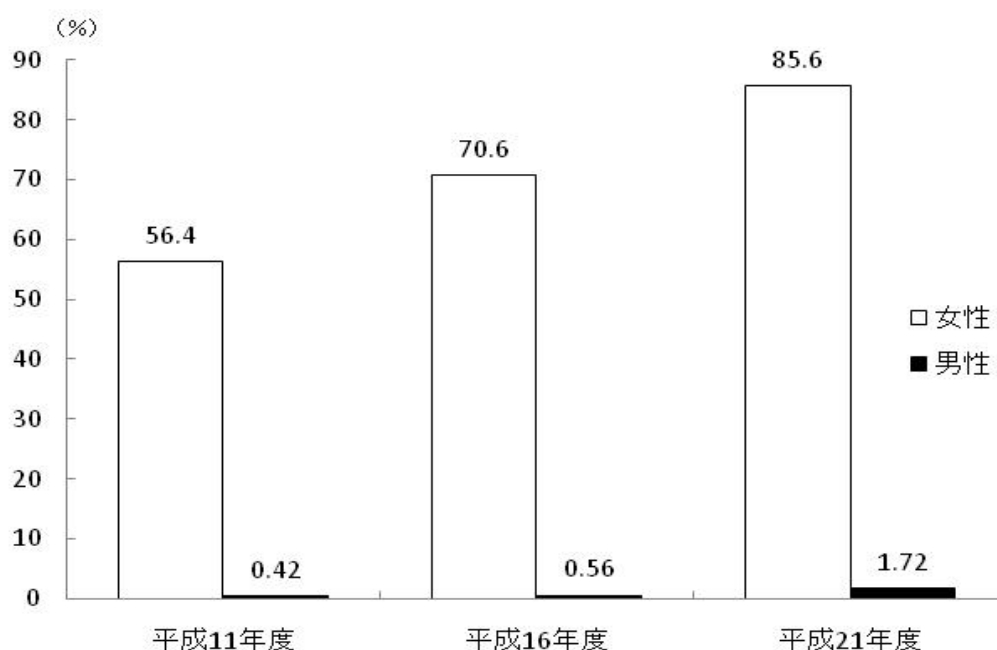
(注2) 「パート」は、会社・団体・官公庁・個人商店などに雇われている者のうち、勤め先で「パート」と呼ばれている人。

5 育児休業の取得状況

(育児休業取得率～男性はわずかに上昇傾向にあるが依然として低い)

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

図表2-2-9 育児休業取得率の推移



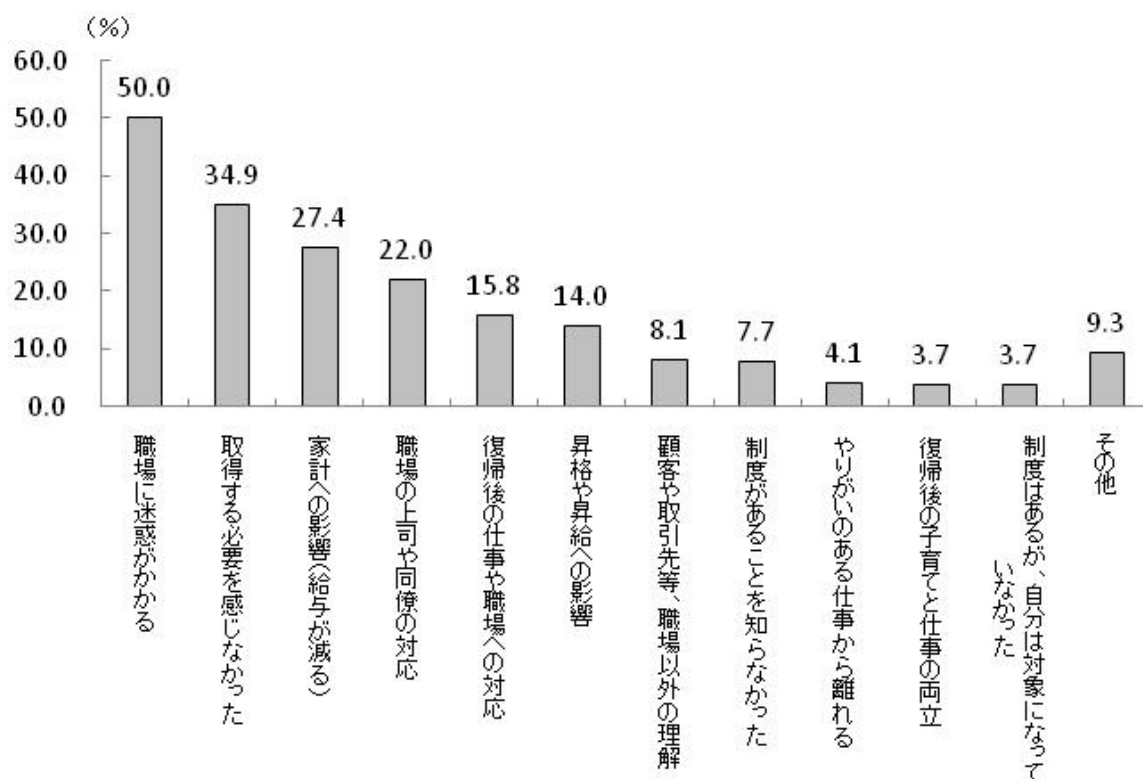
$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

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

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

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



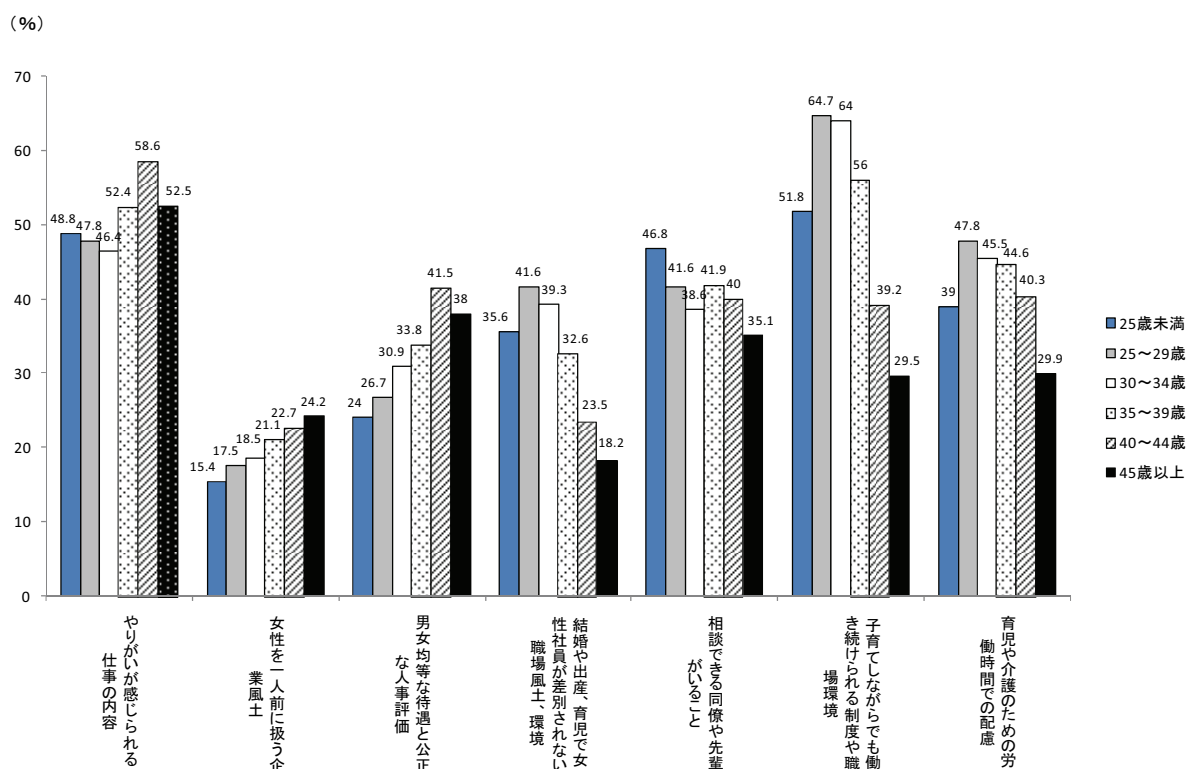
資料出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（平成20年）

6 就業継続のために必要な事項

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

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

図表2-2-11 就業継続に必要な事項（複数回答）

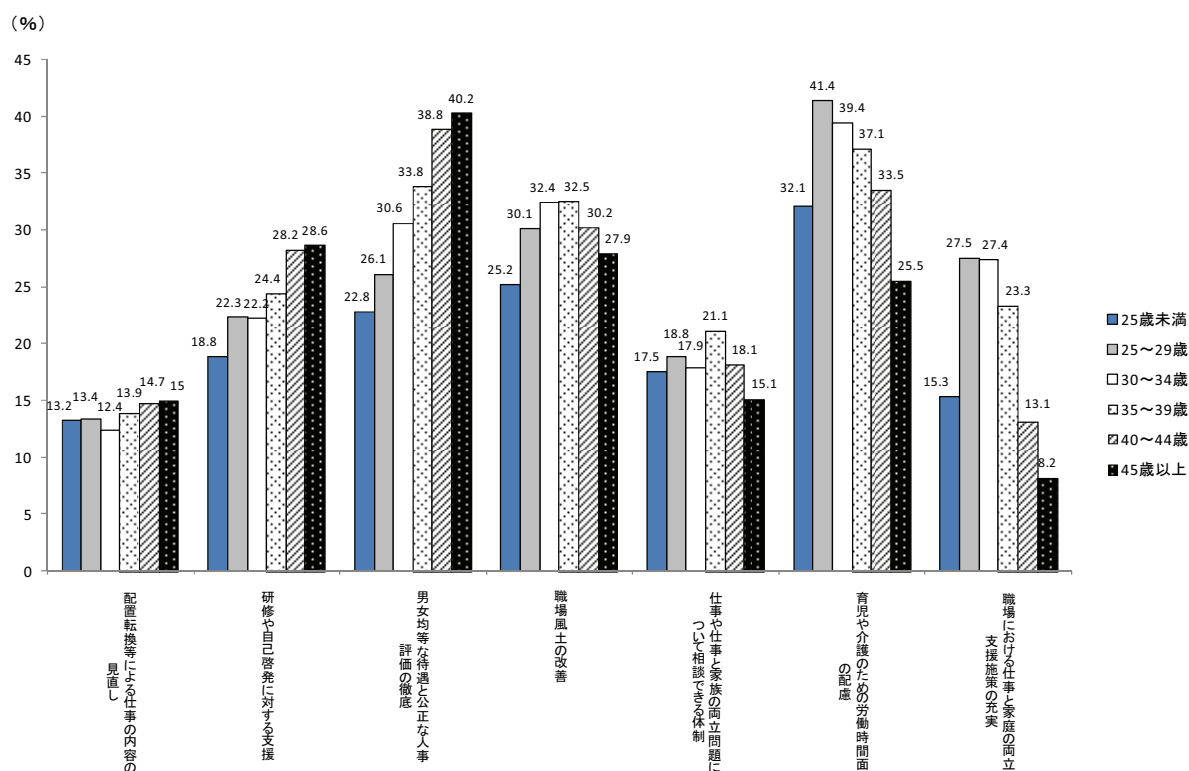


資料出所：財団法人 21 世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」（平成 17 年）

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

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

図表2-2-12 就業継続に必要なこととして希望すること(複数回答)



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

(まとめ)

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

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

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

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

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

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

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

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