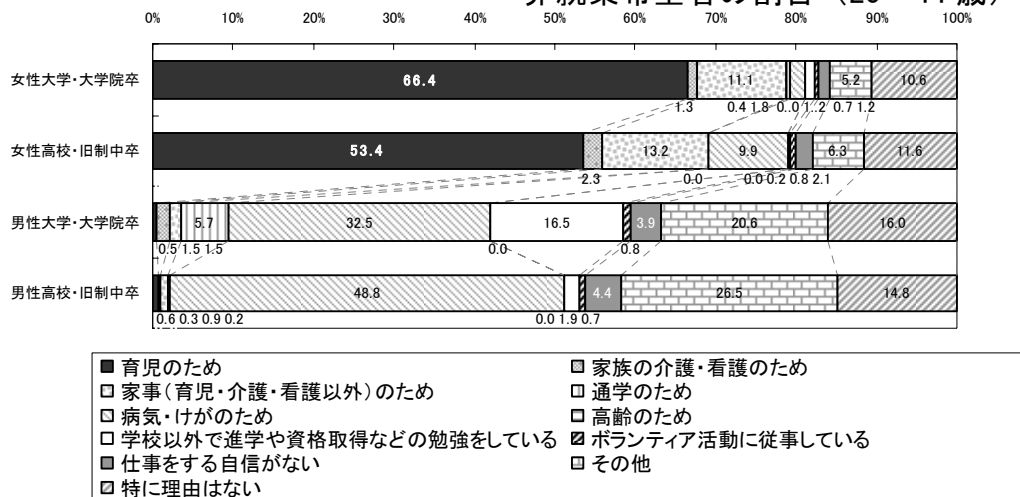


児・介護・看護以外)のため」とする者(大学・大学院卒 11.1%、高校・旧制中卒 13.2%)が約1割存在しているのに対し、男性ではそれらを理由とする者の割合は非常に低くなっている(「育児のため」大学・大学院卒:0.5%、高校・旧制中卒:0.6%、「家事(育児・介護・看護以外)のため」大学・大学院卒:1.5%、高校・旧制中卒:0.9%)。

一方、男性の仕事をしたと思っていない理由としては、「病気、けがのため」とする者が最も多く、大学・大学院卒業者で32.5%、高校・旧制中卒業者で48.8%を占めている。

女性が仕事をしたと思っていない理由について、学歴別にみると、大学・大学院卒業者においては「育児のため」とする者の割合が高校・旧制中卒業者に比べ13%ポイント高く、全体の約3分の2という高い割合となっている(図表2-6-7)。

図表2-6-7 性、学歴、仕事をしたと思っていない理由別  
非就業希望者の割合(25~44歳)



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成19年)

## まとめ

人口減少社会に転じた我が国が、経済社会の活力を維持、向上させていくためには、働く意欲を持つすべての人の就業を実現し、誰もが参加できる社会を実現していくことが不可欠である。とりわけ、女性については、高学歴化が進む一方で、依然として結婚や出産、育児期に労働市場から退出する者の割合が高い。

大卒女性については、従来、一旦労働市場から退出したまま、その後も労働市場に復帰しない者の割合が高いという特徴があったため、年齢階級別の有業率が描くカーブも「M字」というよりは、M字の右側の山の盛り上がりは左側部分に比べ平坦な「きりん型」となるという特徴が指摘されていた。しかしながら、現在その「きりん型」にやや変化が見られる。かつて「きりん」の「首」に例えられたM字型の左側での有業率の急降下は、晩婚化・晩産化によりM字の底の年齢階級が大きく高まったためにその傾斜は緩やかとなり、かつて「きりん」の背中に例えられたM字の右側の山は、中高年層での有業率の高まりにより高卒女性の曲線とかなり似た軌跡を描くようになってきているが、大きな盛り上がりとはなっておらず、若年期からなだらかに低下し、中高年期に若干上昇する形となっている。

大卒女性の有業率は、均等法制定時と比較すると上昇してきているものの、その雇用形態をみると、大卒男性に比べ、非正規労働者として働く者の割合が高く、正規労働者の割合は、20歳でも8割、30歳代で7割、40歳代で6割を下回っている。また、大卒女性の平均勤続年数の推移をみると均等法制定時からの伸びは小さく、近年頭打ちの傾向が見られる。

男女間の賃金格差についても、いまだに解消されたとはいえない状況にある。大卒については、特に若年層では男女間賃金格差は小さくなっているが、年齢とともに拡大している。役職者については男女間賃金格差はほとんど見られないが、大卒であっても女性は役職者割合そのものがいまだに低く、平均賃金の格差を大きく縮小するには至っていない。また、正規・非正規別の年収分布を見ると、女性の場合、特に中高年層では大卒女性と高卒女性との差が顕著には見られず、学歴の有利性が感じられない結果となっている。

これらの背景には、大卒女性といえどもキャリアを中断する傾向が強いことがあるものと考えられる。また、子育て期の無業の者の意識をみると、大卒者については特に社会参加意欲や自己実現意欲が強く見られるが、キャリア中断期間が長くなるほど離職前に習得した知識・技能を活かせる再就職が容易でないこともあり、それが求職活動には結びついていないことも影響しているといえよう。

大卒女性は、離職理由や非労働力にとどまる理由として「育児のため」をあげる傾向が強い。一方で、大卒の独身女性に、理想のライフコースを尋ねると、結婚し子どもを持つが一生仕事を続けるという両立コースと回答する者の割合が最も高く4割を超えるのにもかかわらず、実際になりそうなライフコースはこの割合が大きく低下し再就職コースが最も多くを占める結果となっている。また、理想の子ども数が、実際に持つつもりの子どもの数を下回る既婚の大卒女性は、理想と現実のギャップの理由として、ほぼ5人に1人の割合で仕事への差し支えがあると考えており、充実した職業生活の実現と子どもを持つということが、大卒女性にとっては二者択一の厳しい選択と強く受け止められているのではないかと思われる。

大卒女性の有業者の増加の中で、女子学生の専攻分野の多様化や、就業分野の拡がりも見られる。現在、40歳以上の大卒女性有業者の約4割が教員として働いているが、国公立に勤務する女性教員は、育児休業制度が「育児休業等に関する法律」により法制化された平成3年より16年も前から、「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」により育児休業を取得することができるなど、家庭と育児を両立するための環境整備が昭和50年代からなされていたことは、中高年期まで継続就業している女性の中に教員が多いことと無縁ではないであろう。現在の大卒女性の就職先は多様化しており、その継続就業を促進するためには、教育現場のみならず様々な職場において職業と家庭の両立のための環境整備が図られなければならない。

一般の労働者に適用される「育児休業等に関する法律」により全労働者に育児休業の権利が認められたのは平成7年度である。現在、女性の育児休業取得率は9割近くに達しているが、その一方で、第1子出産を機に離職する女性の割合は7割前後と変わっていない。つまり、7割は育児休業を取得せずにやめているという実態にある。この状況を改善するためには、育児休業制度があるということだけでなく、これをだれもが真に使えるものとする、そして、育児休業を終えた後も仕事と子育てを両立し続けていくための環境整備が必要である。

今後ますます増加する大卒女性に着目するとき、育児休業を取得し、復職してもなお職業キャリアを発展させていく見通しが立てられる、ということは、特に大卒女性に強く見られる能力発揮意欲の実現と家族形成の二者択一状況を解消する上で必要不可欠の条件であると思われる。このためには、復職後の子育て期に多様で柔軟な働き方を選べるようにすることが必要であるとともに、男性を含めた基幹的労働力の働き方そのものの見直しが重要である。その条件整備に向けたひとつのきっかけとして期待されるのは、男性の育児休業取得率の向上である。男性の育児休業

取得率の向上は、男性の育児参加を進め、女性の子育て負担や家事負担の軽減に資するのみならず、企業の基幹的労働者の働き方の見直しを迫るきっかけとなりうるという観点からも、重要な意味を持つものといえよう。

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は企業にとってコストがかかる、という事業主の声もあるが、特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（NPO 法人 J-Win）が会員企業（約 90 社、主として大企業）の女性労働者に実施したアンケート調査（「働く女性の WORK&LIFE 調査」）の結果では、子どもがいる女性のうち、子どもがいること、育児を経験したことにより、「効率的な働き方ができるようになった」と回答（複数回答）する者は 70%、「視野が広がった」とする者は 56%、という結果がでているなど、子育ては仕事面での時間的制約が増加するものの、効率的な働き方や仕事をする上でも役に立ち人間的成長の実現にもつながるといことがわかる。このことは、家族的責任を果たしつつ働き続けることは、職業キャリアにプラスの影響をもたらさうということを示しており、男女に関わらず仕事と生活の調和を実現することが企業にとっても有益な結果を直接的に生み出す可能性を持つものであることを示唆するものといえよう。

仕事と生活の調和に関しては、平成 19 年 12 月、政労使による「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が決定された。憲章では、国民的な取組の大きな方向性や関係者が果たすべき役割が、行動指針には、企業や働く者の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針が示され、第 1 子出産前後の女性の就業継続率等 14 の数値目標が設定されている。わが国の経済社会の持続的発展のためにも、本憲章及び指針にもとづき、国民的な取組が図られ、関係者の主体的な行動がより一層推進されることが期待される。