

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

はじめに

我が国における社会経済環境の変化や人々の意識の変化は、働き方にも大きな変化をもたらしている。就業形態についてみれば、近年の増加が著しいパートタイム労働者は平成13年に1,200万人を超えてなお増加が続き、業種によっては企業の基幹的労働力となっている。パートタイム労働以外にも派遣労働、契約社員等の非正規雇用が拡大するとともに、情報通信技術を活用して行うテレワーク雇用、在宅就業が広がるなど、就業形態の多様化が進んでいる。これらの働き方は、企業における人材ニーズの変化に伴う需要の拡大とともに、労働者の側から見ても労働時間面を中心として自分の都合に合わせやすく、仕事以外の生活と両立させやすい働き方であること、正社員よりも就職が容易であること等のメリットがあることから、今後も増加が見込まれる。

一方、いかなる就業形態においても労働者が持てる能力を十分に発揮できる就業環境が整っていることは我が国経済の活力の維持の観点から重要であるが、それぞれの就業形態においてはそのような働き方がなされているであろうか。正社員も含めたさまざまな就業形態において、女性をはじめとする労働者がどのような働き方をしているのか、その能力が十分に発揮されているかどうかを検証する必要がある。

また、自ら事業を興し経営を行う起業という働き方に近年関心が高まっているが、女性の中でも起業を目指す動きが活発化しており、労働者が働く場を自ら創り出す動きとして注目する必要がある。

こうした問題意識のもと、IIでは、まず1において女性が置かれた環境の変化を概観し、2において女性の働き方の変化を明らかにした。3においては多様な就業形態のうちの正社員、パートタイム労働者、派遣労働者及び在宅就業者についてとりあげ、それぞれの就業形態における労働者の能力発揮の状況や働くことに関する意識に焦点を当てつつ、実態と問題点を把握した。また、4においては女性の起業の動向に注目し、起業をめざす女性の意識及び必要とされる支援等を把握した。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

1 社会・経済環境の変化と女性の就業

少子高齢化、サービス経済化・高度情報化、経済のグローバル化等が進み、女性を取りまく社会経済環境は大きく変化している。また、人々の就業意識の変化もあり、働き方は大きく変わってきている。ここでは、女性の置かれた環境の変化について概観する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

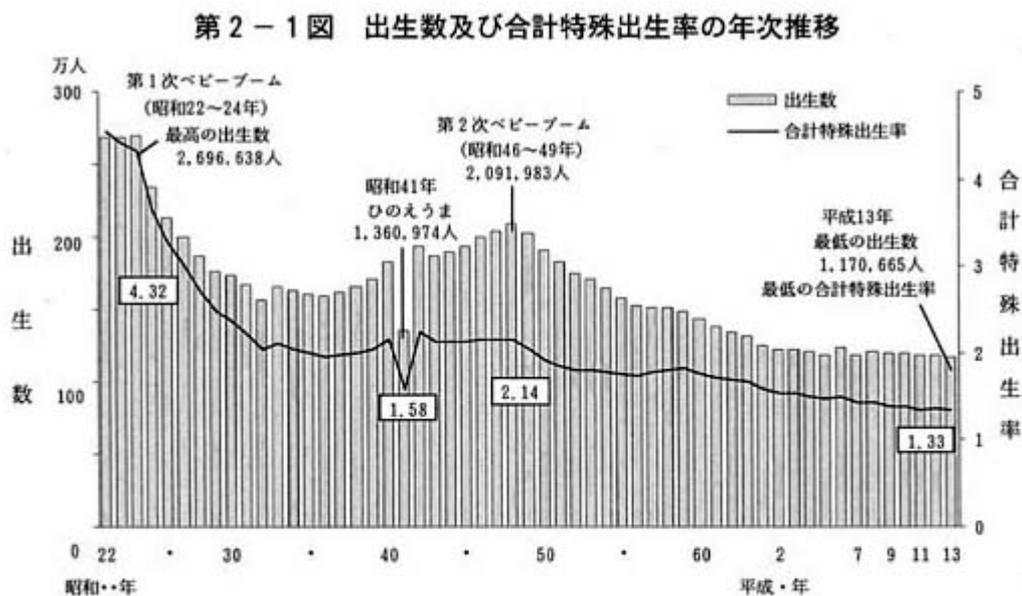
II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

1 社会・経済環境の変化と女性の就業

(1) 少子高齢化の進展

我が国の少子高齢化は急速に進展しており、今後は生産年齢人口の大幅な減少が見込まれている（第2-1、2図）。こうした人口構成の変化や人口数の減少は、労働市場を含む社会経済活動全般にわたり様々な影響を与える。例えば、女性労働について言えば、高齢化の進展に伴い増加しつつある要援護高齢者に対する医療、福祉分野での雇用需要となって現れる。医療・福祉分野は従来から女性の就業が多く、パートタイム労働者等の就業形態での増加も見込まれる。一方、女性の就労継続の観点からすれば、近年、親の介護を就労継続を困難にする要因としてあげる者の数が急速な高まりを示しているということも指摘できる（第2-3図）。

第2-1図 出生数及び合計特殊出生率の年次推移

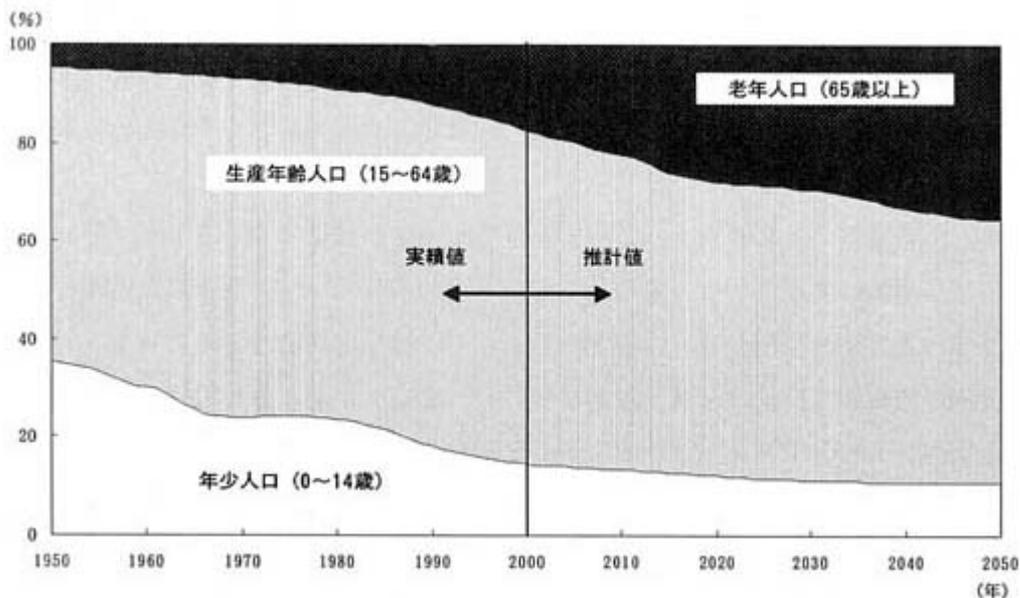


資料出所：厚生労働省「人口動態統計」

注) 合計特殊出生率：15～49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、一人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に産むとしたときの子ども数に相当する。

第2-2図 年齢3区分人口割合の見通し

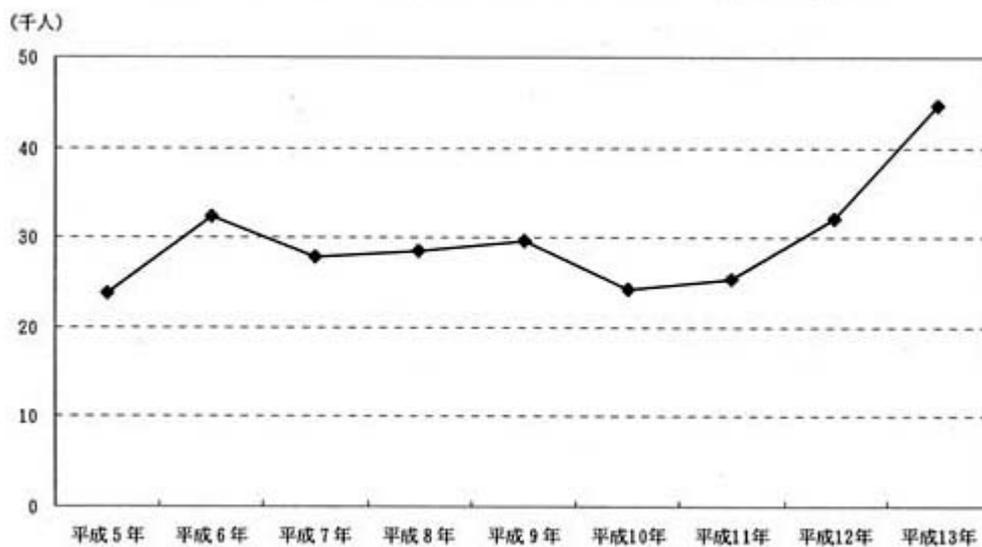
第2-2図 年齢3区分人口割合の見通し



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成14年1月推計）」

第2-3図 介護を理由に離職した女性離職者数の推移

第2-3図 介護を理由に離職した女性離職者数の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

いずれにしても、日本の経済が今後とも活力を維持し続けるためには女性、若者、高齢者を含め、働く意欲と能力を有する者が存分にその持てる力を発揮できるような社会システムにしていくことが課題となっている。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

1 社会・経済環境の変化と女性の就業

(2) サービス経済化と高度情報化の進展

サービス経済化の進展は世界的潮流であると言われているが、我が国における就業構造の変化をみても、1990年代には製造業の就業者数が減少する一方でサービス業従事者の伸びが著しく、卸売・小売業、飲食店、サービス業を中心とする第3次産業のウェイトが高まっている（第2-1表）。

第2-1表 産業別及び職業別就業者数の推移

第2-1表 産業別及び職業別就業者数の推移

〈産業別就業者数の推移〉

	実 数 (万人)			増 減 (万人)	
	1990年	1995年	2000年	1990-1995年	1995-2000年
農林漁業	439	382	317	-57	-65
鉱業	6	6	5	0	-1
建設業	584	663	629	79	-34
製造業	1,464	1,356	1,223	-109	-133
電気・ガス・熱供給・水道業	33	36	35	3	-1
運輸・通信業	368	389	390	21	1
卸売・小売業、飲食店	1,380	1,462	1,432	82	-30
金融・保険業	197	197	176	1	-22
不動産業	69	71	75	2	4
サービス業	1,389	1,593	1,726	205	133
公務（他に分類されないもの）	206	216	214	9	-1
分類不能の産業	32	43	75	11	32
総数	6,168	6,414	6,298	246	-116

〈職業別就業者数の推移〉

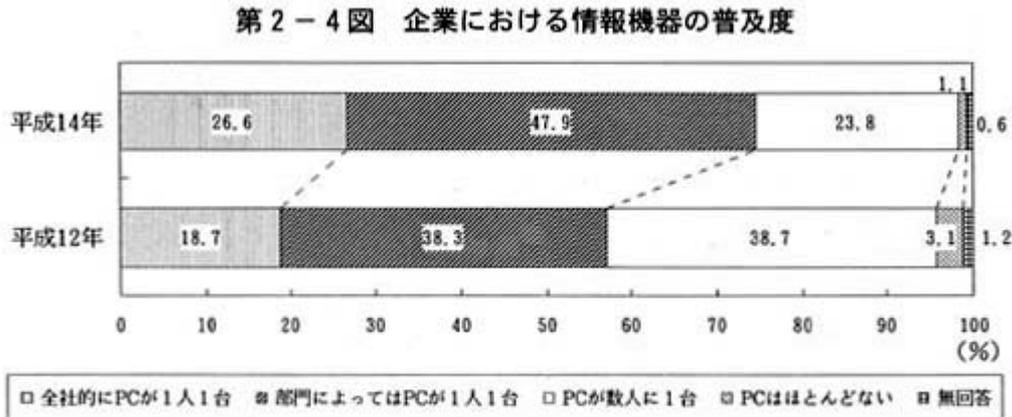
	実 数 (万人)			増 減 (万人)	
	1990年	1995年	2000年	1990-1995年	1995-2000年
専門的・技術的職業従事者	716	801	864	84	63
管理的職業従事者	250	265	192	15	-74
事務従事者	1,153	1,212	1,242	58	30
販売従事者	889	950	936	62	-15
サービス職業従事者	444	503	547	59	45
保安職業従事者	85	94	102	9	8
農林漁業作業員	434	381	326	-54	-55
運輸・通信従事者	232	239	233	7	-6
技能工・採掘・製造・建設作業員及び労務作業員	1,933	1,931	1,774	-2	-157
分類不能の職業	32	39	74	7	35
総数	6,168	6,414	6,289	246	-125

資料出所：総務省統計局「国勢調査」

また、職業別の就業者数をみても、生産従事者等が減少する一方でサービス職、事務職が増加しているほか、専門・技術職の増加が著しい。これは高度情報化の進展に伴うIT関連技術者等への需要の高まりを反映していると考えられる。

近年の情報通信技術の発展と浸透は著しく、家庭や企業におけるパソコンの装備や企業内LAN、インターネット環境の整備などが急速に進展している（第2-4図）。

第2-4図 企業における情報機器の普及度



資料出所：(社)日本テレワーク協会「テレワーク人口等に関する調査研究」(平成14年)

このようなサービス経済化や高度情報化の進展は働き方にも大きな影響を与えている。業務の繁閑に柔軟・迅速に対応できるようにしたいという企業ニーズの高まりや、高い専門性を要する職種とそれほど高い専門性を要さない職種など仕事内容の細分化の進展が、就業形態の多様化の背景にあげられる。また、作業のIT化やマニュアル化は仕事の効率化を高めるとともに、就労場所という地理的・空間的な就業上の制約を緩和することを可能にし、就業形態についてみれば、情報通信機器を活用したテレワーク1という働き方が近年拡がりを見せている。テレワーカーのうち社員が社外で勤務を行うテレワーク雇用労働者についてみると、(社)日本テレワーク協会「テレワーク人口等に関する調査研究」(平成14年)によればその数は約286万人と推計され、今後もさらに増加すると予測されている。また、テレワークのうち非雇用の就業形態はSOHOといわれ、そのうち企業形態でなく他人を雇用せずに、企業との請負契約に基づき在宅で仕事を行う在宅就業という働き方も拡がりつつある。これらの働き方はそのライフスタイルや価値観に合わせて就業することを可能にするものでもあり、例えば育児をしながら働く労働者が仕事と家庭の両立を図りやすい働き方としても注目されている。

1 (社)日本テレワーク協会「テレワーク人口等に関する調査研究」(平成14年)におけるテレワークの定義は次のとおり：テレワークとは、「情報通信手段を活用した、時間や場所に制約されない柔軟な働き方」をいい、従来のように定まった場所で定められた時間働くという考え方から離れて、効率や成果が最も高まるような場所と時間を選択して仕事をするという考え方である。具体的な場所としては、通信回線やネットワークなどを活用して、主たる勤務場所から離れて、自宅、サテライトオフィス、立ち寄りオフィス・・・(中略)・・・図書館、公園、移動中の交通機関の車内などで働くことをいう。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

1 社会・経済環境の変化と女性の就業

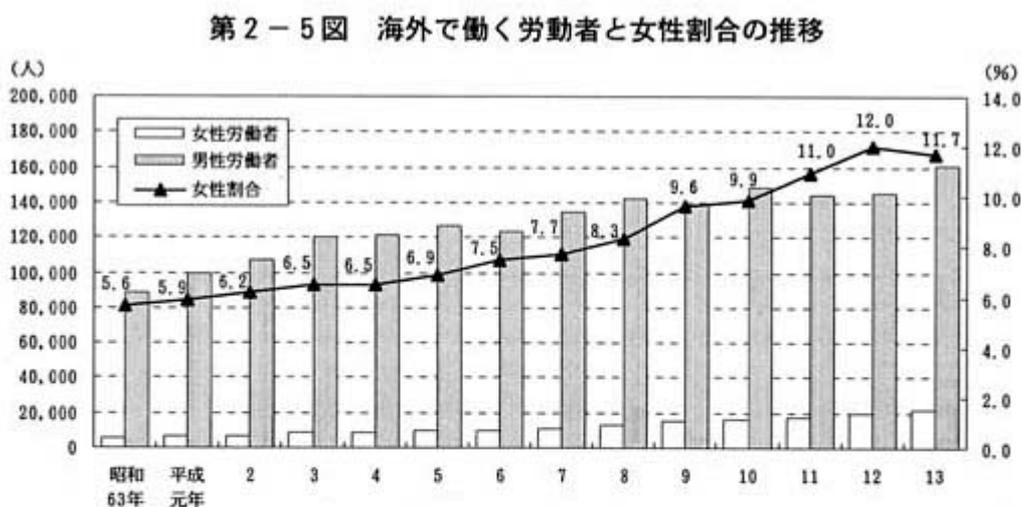
(3) 経済のグローバル化の進展

企業の経済活動が国境を越えて行われるなどグローバル化が進展しているが、このことも国内外で働く労働者の状況に変化をもたらしている。

企業の海外戦略の展開に伴い、海外で働く労働者も相当数に上っている。日本企業の海外展開の状況を経済産業省「海外事業活動基本調査」（平成13年）によってみると、進出企業数は2,039社である。近年、リストラ等により海外戦略の一部見直しが行われたことなどから撤退企業数が新規進出企業数を上回り、海外拠点としての現地法人の再編・集約化の動きもみられるが、海外生産比率は90年代からの増加傾向が続いており、経常利益も3.1兆円と過去最高となっている。

このような中、外務省「海外在留邦人数調査統計」によれば海外に長期滞在して働く日本人は増加傾向にあり、平成13年には18万2,572人となった。そのうち女性の占める割合も上昇傾向にあり、平成13年には11.7%（2万1,379人）となっている（第2-5図）。

第2-5図 海外で働く労働者と女性割合の推移



資料出所：外務省「海外在留邦人数調査統計」毎年10月1日現在

注) 日本国籍を有する長期滞在者本人の数であり、同伴して滞在する同伴家族は含まれない。
長期滞在者は職業別に以下の1～6に分類されているが、ここでは1、2、3、5の合計を計上している。

- 1：民間企業関係者
- 2：報道関係者
- 3：自由業及び専門的職業関係者
- 4：留学生、研究者、教師
- 5：政府関係機関職員
- 6：その他（無職、不明を含む）

2 同調査では、海外に3か月以上在留している邦人のうち「永住者」以外の者を「長期滞在者」としている。

一方、国内でもグローバル化の影響がみてとれる。総務省統計局「事業所・企業統計調査」によると、外国企業の日本支店の事業所数³及び従業員数は増加傾向にあり、平成13年には昭和61年と比べ、事業所数で1,970事業所であったものが2,411事業所と22.4%増加し、従業員数で3万7,797人であったものが6万6,326人と75.5%増加している。このうち女性の従業員数は、昭和61年には1万3,577人であったものが平成13年においては2万7,235人と100.6%の増加となり、全体に占める割合は41.1%となっている。また、日本貿易振興会（JETRO）「外資系企業雇用調査」（平成14年）によれば「外資系企業等」⁴の常勤従業員数は約100万人と推計されている。経済産業省「外資系企業動向調査」（平成12年）によれば、長引く景気低迷の中にあっても外資系企業の約6割が事業の拡大計画があるとしており、前出の「外資系企業雇用調査」では外資系企業の約5割が従業員の増員予定があるとしていることから、今後も外資系企業で働く雇用者は女性も含めて増加していくとみられる。

³ 同調査の「外国の会社」の数。「外国の会社」とは、外国において設立された法人の支店、営業所などで、商法の規定により日本にその事務所などを登記したものをいう。外国人の経営する会社や外国の資本が経営に参加しているいわゆる外資系の会社は、外国の会社とはしない。

⁴ 同調査では、外国企業の在日支店に「単独外国投資家が株式又は持分の10%以上を所有している企業＝外資系企業」を加えたものを「外資系企業等」として、常勤従業員数を推計している。また、経済産業省「外資系企業動向調査」では「外資系企業」を「外国為替及び外国貿易法に基づき経済産業省に対内直接投資の届出又は事後報告のあった企業で、外国投資家が株式又は持分の3割以上を所有している企業（金融・保険業を除く）」としている。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

2 女性の働き方の変化

1では女性をとりまく環境の変化を概観したが、ここで、実際の女性の働き方がどう変化してきたかを見ていくこととする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

2 女性の働き方の変化

(1) M字型カーブの形状・構成は大きく変化

第1部でも述べたように、最近の女性の労働力率を年齢階級別にみると、長らく20～24歳層と45～49歳層を左右のピークとし、30～34歳層をボトムとするM字型カーブを描いてきた。平成14年には左のピークは25～29歳層にシフトしたが、M字型カーブの基本構造には変わりがない。これを女性の当該年齢人口に占める就業者・雇用者の割合でも、同様にM字型カーブとなる。ここでは年齢別の就業者や雇用者等その内訳を含め、M字型カーブの形状や内容をおさえることにより女性労働者の構造変化を捉えてみる。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

2 女性の働き方の変化

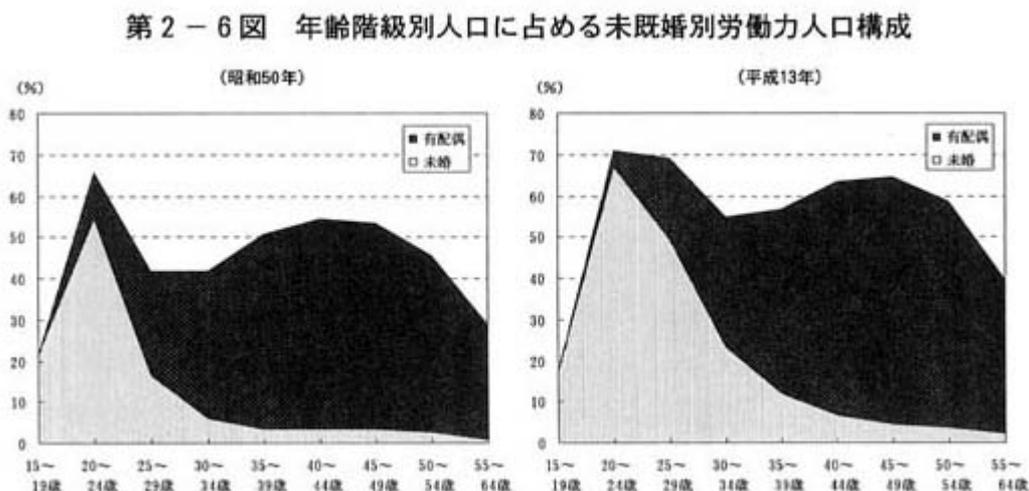
(1) M字型カーブの形状・構成は大きく変化

1) 45歳以上層有配偶女性の労働力人口構成が著しく増加

女性の年齢階級別労働力率は、昭和50年にはM字型カーブのボトムが25～29歳層にあったが、昭和54年には30～34歳層にシフトし、全体としてみればほとんどの年齢階級で労働力率が上昇する中で、ボトムも浅くなってきた。例えば、平成13年のM字型カーブの底の30～34歳層の労働力率は58.8%で、昭和50年にM字型カーブの底であった25～29歳の労働力率42.6%を16.2%ポイントも上回っている（付表2）。

女性の年齢階級別労働力率の形状がM字型カーブとなることについては、結婚・出産・育児と密接な関係があることが指摘されてきた。そこで次に、M字型カーブの未既婚別構成の変化を昭和50年と平成13年とで比較してみると、未婚者の年齢階級別労働力人口構成の形状は20～24歳を頂点とする鋭角の山の形状という基本形は変わらないものの、裾野の広がりによりなだらかな山の形状に変化しており、また、有配偶者の年齢階級別労働力人口構成の形状もより太くなだらかな形状を示すようになってきている。特に未婚者の労働力人口構成については20～39歳層での増加が大きく、有配偶者の労働力人口構成については45歳以上の層における増加が顕著である（第2-6図）。

第2-6図 年齢階級別人口に占める未既婚別労働力人口構成



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

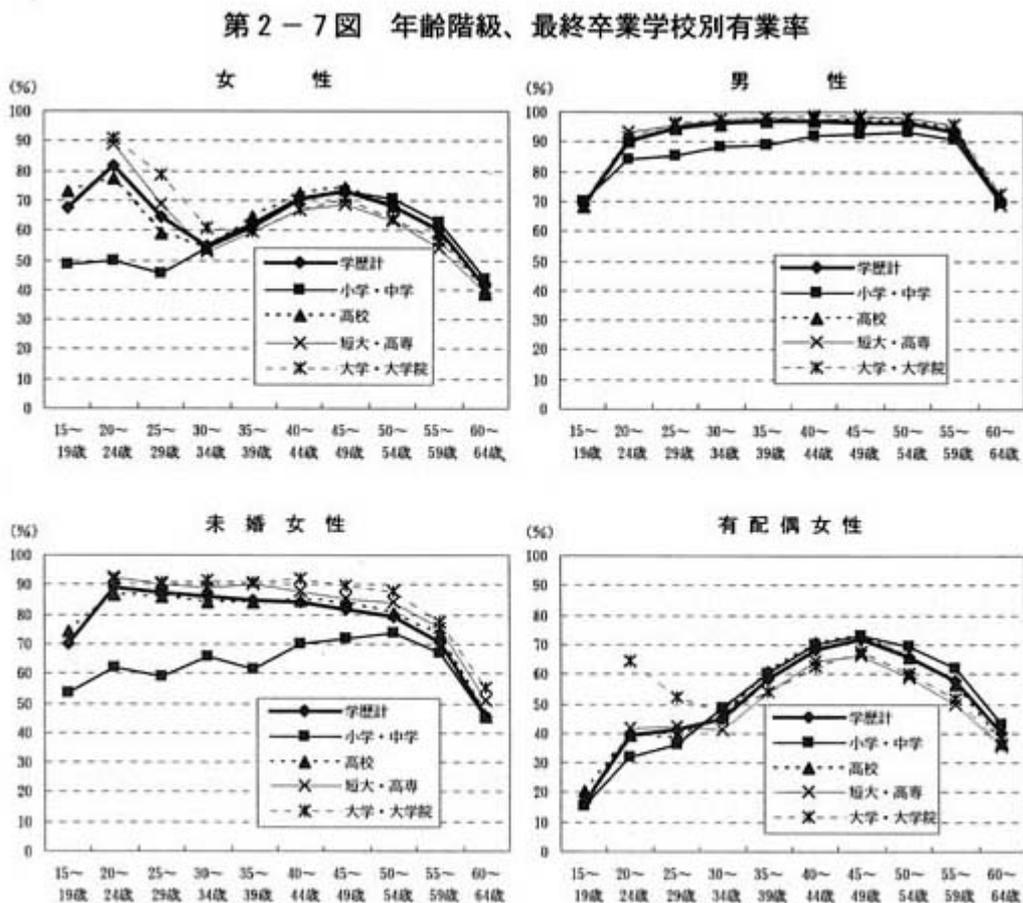
II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

2 女性の働き方の変化

- (1) M字型カーブの形状・構成は大きく変化
- 2) 高学歴女性の労働力率は国際的にみても低い

次に、年齢階級別の労働力率を学歴別に比較するため、その代替指標として有業率を用いてみることにする。女性の学歴別の有業率は総務省統計局「就業構造基本調査」（平成9年）によれば、最も高いのが大学・大学院卒の67.6%であり、以下短大・高専卒の64.6%、高校卒の57.2%、小学・中学卒の37.5%となっている。これを年齢階級別にみると、大学・大学院卒や短大卒の女性の有業率は34歳までは他の学歴よりも高いものの、M字型カーブの底となる35～39歳層以降は、他の学歴に比べて有業率が低くなっている。さらにこれを配偶者の有無別にみると、有配偶者の有業率の年齢階級別構造の影響を受けていることがわかる。すなわち、未婚者に限ってみれば、男性の学歴別年齢階級別有業率とよく似た形状を示し、かつ高学歴の者ほどいずれの年齢階級でも有業率は高くなっている（第2-7図）。

第2-7図 年齢階級、最終卒業学校別有業率



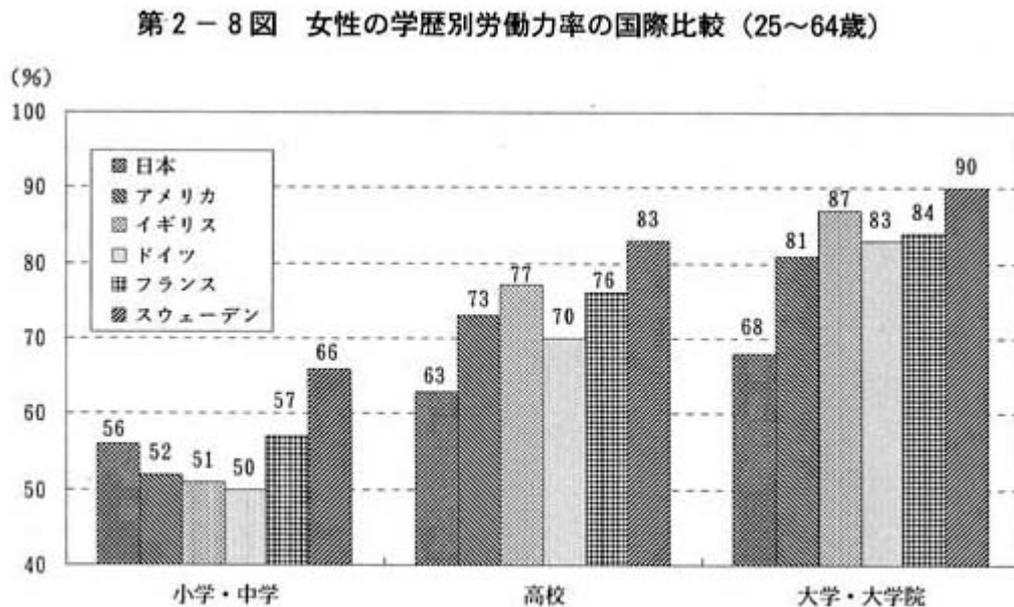
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成9年）

このように高学歴女性、それも有配偶の高学歴女性の中老年層で有業率が相対的に低水準となっている

ことは、我が国の女性の働き方の一つの特徴となっている。

女性の学歴別労働力率を25～64歳層で国際比較してみると、どの国も学歴が高まるにつれ労働力率が高くなるが、日本の場合高卒以上の労働力率は各国より低水準にあり、大学・大学院卒では格差が非常に大きくなっている（第2-8図）。

第2-8図 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”（2002年版）

注）1 学歴は日本におけるレベル表現に統一している。

2 各国2001年の調査結果である。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

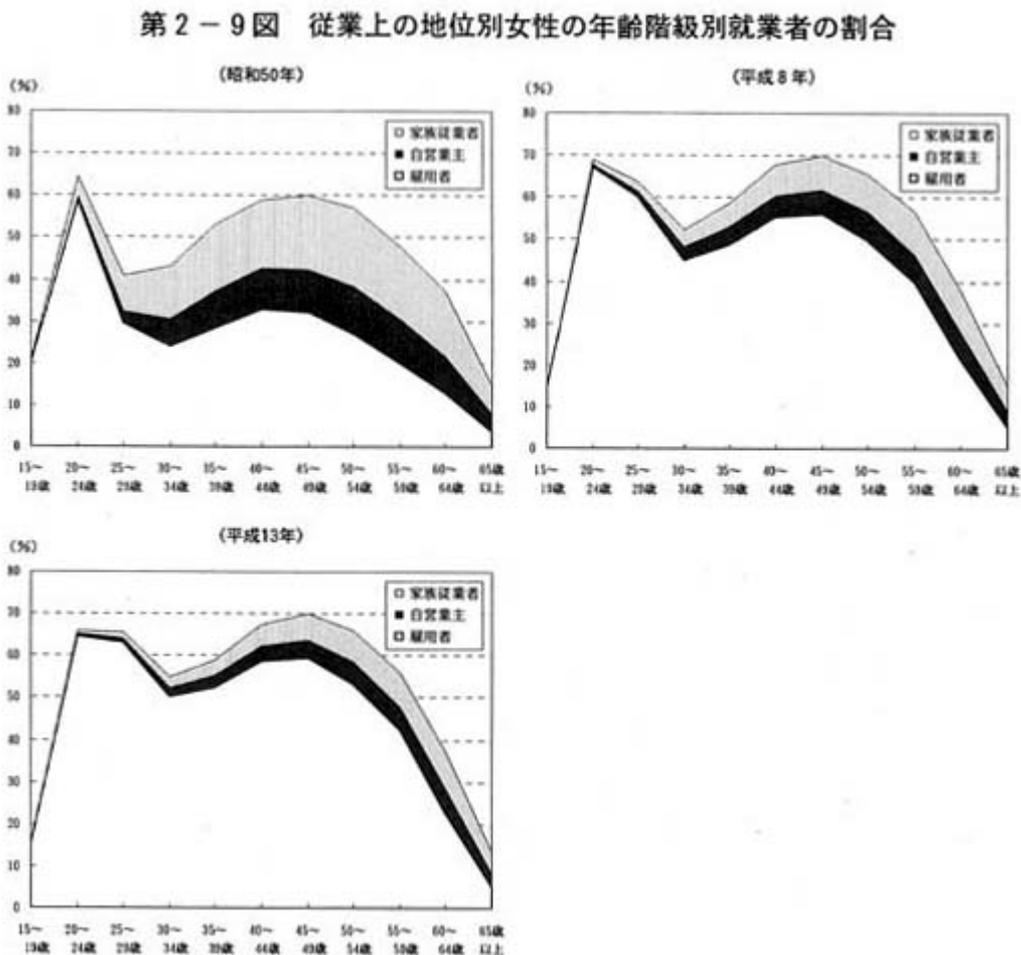
2 女性の働き方の変化

(1) M字型カーブの形状・構成は大きく変化

3) 各年齢層とも雇用形態が主流に

総務省統計局「労働力調査」により女性の年齢階級別就業者の割合を従業上の地位別にみると、次のことが指摘できる。すなわち、年代を追うにつれ、M字型の右肩部分に当たる中高年齢層を中心にほとんどの年齢層で雇用者割合が上昇し、雇用者割合でもM字型を形成するようになり、かつ、M字の底も上昇している。昭和50年においても平成13年においても女性の年齢階級別の就業者割合はM字型カーブを形成しているが、雇用者のそれは昭和50年においてはM字型というよりもむしろAの字に近く、就業者割合で現れるM字の右肩は自営業主と家族従業者の就業形態によるところが大きかった。しかし、平成8年、平成13年と年代を追うにつれM字型を形成するようになり、かつ、M字の底も上昇している（第2-9図）。

第2-9図 従業上の地位別女性の年齢階級別就業者の割合



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

なお、昭和50年以降の就業者の中で男女とも自営業主の減少がみられるが、自営業主のうちサービス業については男女とも増加傾向にある。特に専門サービス業⁵の自営業主についてみると、「労働力調査」によれば専門サービス業が自営業主の中で占める割合は、昭和50年には女性が5.4%、男性が5.1%であったものが、平成13年においては女性が16.0%、男性が11.3%と、男女とも1割を超えている。

⁵ 専門サービス業には、法律、財務・会計、税務、土木建築に関するサービス及びその他の自由業的・専門的なサービスを行う事業所が分類され、例えば法律事務所、公認会計士事務所、建築設計業、デザイン業、広告製作業等がこれに含まれる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

2 女性の働き方の変化

(1) M字型カーブの形状・構成は大きく変化

4) M字型カーブの右肩を支える女性パートタイム労働者

次に、雇用者でみたM字型カーブの内容をみることにする。「労働力調査特別調査」及び「就業構造基本調査」により雇用形態の内訳別の年齢階級別雇用者割合をみると、女性については平成4年、平成9年、平成13年のいずれでみても正規の職員・従業員のみでM字型が形成されているのではなく、M字型の右肩部分は主にパート・アルバイトにより支えられていることがわかる。しかしその一方で、男女雇用機会均等法の制定の動きが始まった頃に就職活動をしたとみられる40歳代後半層の正規の職員、従業員比率については若干の高まりもみてとれる。

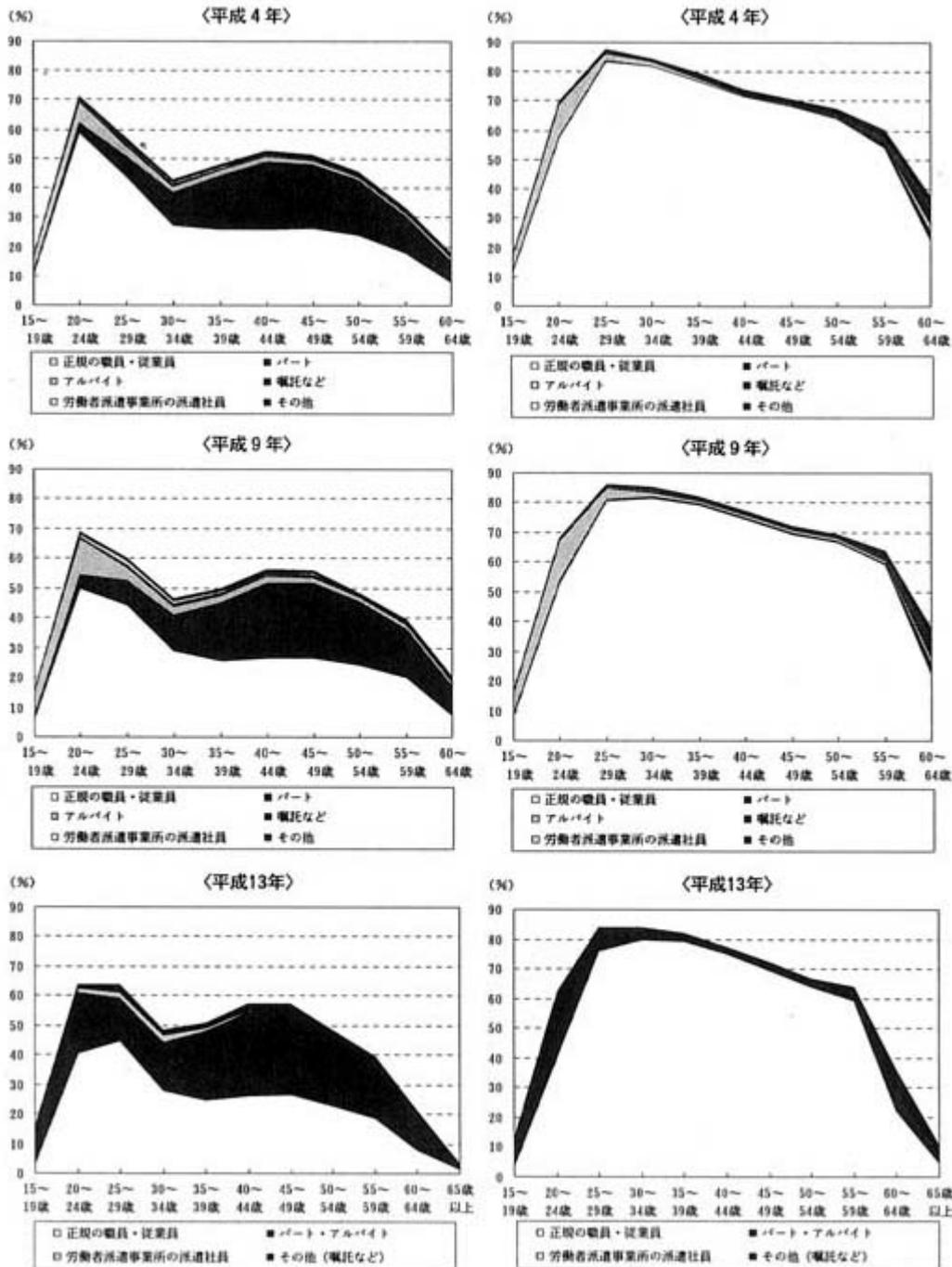
一方、近年特徴的であるのは20～24歳層の若年層における正規の職員・従業員比率が低下し、パート・アルバイト、派遣社員などそれ以外の雇用形態での比率が上昇していることである。このことは男性についてもみられ、平成13年でみると20～24歳層の役員を除く雇用者に占めるパート・アルバイト比率は男女とも3割強となっている。しかし、他の年齢層についてみると役員を除く雇用者に占めるパート・アルバイト比率は、女性は各年齢層にわたり2～6割前後の比率で見られるのと比べて、男性については20～24歳層の3割強と60歳以上層の2～3割程度という限られた層で目立つ程度である（第2-10図）。

第2-10図 雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者割合

第2-10図 雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者割合

〔女性〕

〔男性〕



資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」(平成13年2月報告書非掲載表)

総務省統計局「就業構造基本調査」(平成4年、9年)

注) 役員を除く雇用者の雇用形態の内訳である。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

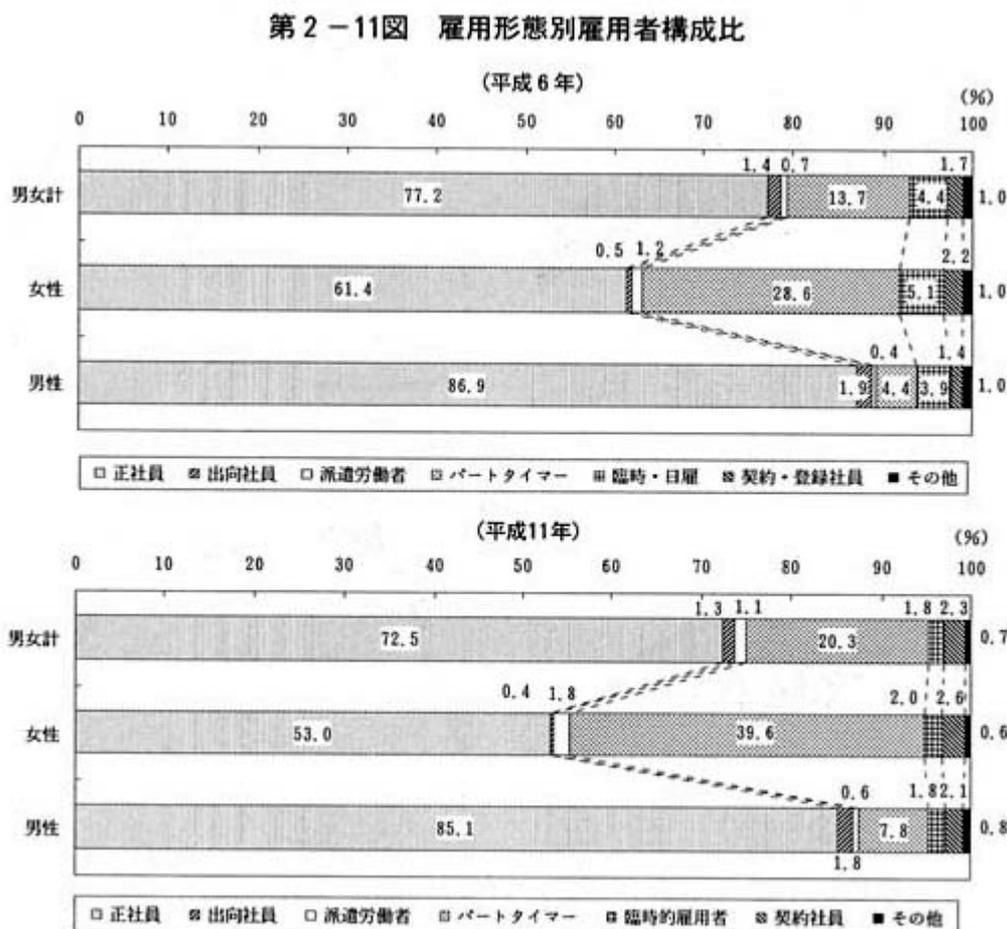
2 女性の働き方の変化

(2) 進展する就業形態、雇用形態の多様化

(1) では女性労働者の働き方の変化をみてきたが、男性労働者と比べ女性労働者の働き方は一様でなく、その就業形態・雇用形態は様々である。女性労働者の数はこのように多様な働き方を取りつつ増えてきたともいえよう。このような就業形態・雇用形態の多様化の進展の状況を厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」でみると、平成6年から11年にかけて男女とも正社員割合が低下している。

中でも女性については8.4%低下（男性1.8%低下）するなど低下の度合いは大きく、その分パートタイマー（「短時間のパートタイマー」＋「その他のパートタイマー」）、契約社員などの非正規社員の占める割合が上昇している。パートタイマーの割合の上昇は、男性においても顕著である（第2-11図）。

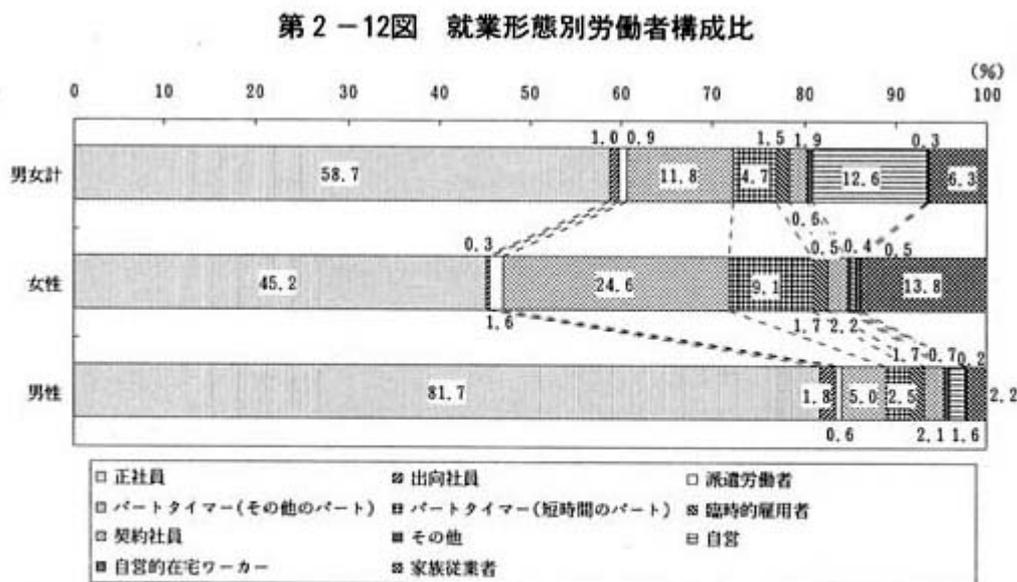
第2-11図 雇用形態別雇用者構成比



また、厚生労働省「労働者派遣事業報告」によれば、適用対象業務の拡大により派遣労働者数（男女計）は平成11年の後も大きく増加しており、平成13年度は前年度比26.1%増であった（付表84）。さらに、先述のようにテレワークという就業形態で働く者も増加の傾向にあり、全体として自営業主の数は減少しているものの専門サービス分野については増加もみられているところである。

このように様々な働き方が拡がりを見せているが、女性労働者の全体の就業構造はどのようになっているのであろうか。「労働力調査」等を用いて男女別に就業形態別構成比を推計すると、第2-12図のような姿がみえてくる。女性の正社員割合は5割を切っており、現在のところ就業形態の多様化は主に女性を中心に展開されていることがわかる。すなわち1)女性は男性に比べ就業形態がより多様化していること2)特に、男性については81.7%が正社員であるのに対し、女性はその半分ほどの45.2%しか正社員となっていないこと3)正社員以外の女性の働き方をみると、パートタイム労働が中心である一方、家族従業者も多いこと4)男性は相対的に出向社員が多いのに対し、女性は派遣労働者が多いこと等が特徴としてあげられる（第2-12図）。

第2-12図 就業形態別労働者構成比



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成9年）による。全産業。
 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年）
 日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」（平成9年）を用いた日本労働研究機構テレワーク研究会の推計
 上記3調査の結果をもとに厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で算出。

さまざまな就業形態

さまざまな就業形態

自営業主

個人経営の事業を営んでいる者
(従来型の家内労働者、在宅就業者、いわゆる起業家も含まれる。)

家族従業者

自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に従事している者

雇 用 者

パートタイム労働者

パートタイム労働法においては、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間分の所定労働時間に比べて短い労働者を短時間労働者と定義している。

- 総務省統計局「労働力調査」－短時間雇用者
非農林業の週間就業時間35時間未満の雇用者
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」－パートタイム労働者
- 同「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)－パートタイマー
「短時間のパートタイマー」及び「その他のパートタイマー」を示す。
 - 短時間のパートタイマー：いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短いか1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1か月を超えるか、または定めのない者。
 - その他のパートタイマー：いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1か月を超えるか、または定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。
- 同「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)
正社員以外の労働者を「パート等労働者」とし、これを所定労働時間の長さにより「パート」と「その他」に分けている。
 - パート：正社員以外の労働者で名称にかかわらず1週間の所定労働時間が正社員より短い労働者
 - その他：正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者

派遣労働者

- 「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から労働者派遣された労働者をいう。
- ・登録型派遣：派遣労働を希望する労働者を登録し、その登録された労働者の中から労働者派遣を行う
 - ・常用型派遣：常時雇用されている者の中から労働者派遣を行う

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

3 働く女性の意識と就業形態の多様化

2でみてきたように、男性と比べて女性の働き方は多様な就業形態となっているが、働くということについての女性の意識は男性と比べてどのように違うのであろうか、そしてそれは変わりつつあるのであろうか。また、多様な働き方ごとにみて、意識面での男女の差はあるのであろうか、あるとすればそれはどのような点に特徴があり、どのような点に問題を感じているのであろうか。

ここでは、就業形態の多様化の進展の中で、女性労働者がそれぞれの働き方において十分な能力を発揮しているか、そして、どのような意識で働いているのかに焦点を当てつつ、その実態と問題点を探ることとする。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

3 働く女性の意識と就業形態の多様化

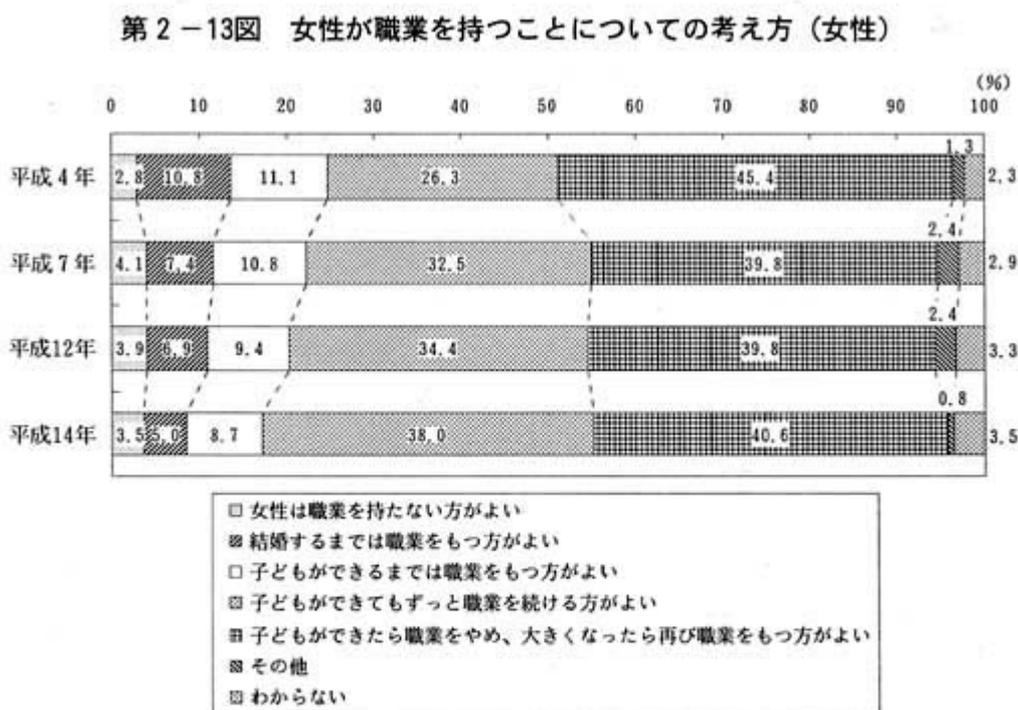
(1) 女性の職業に対する意識

1) 積極化する職業意識

女性の仕事との関わり合いは、そのライフサイクルにおける結婚、出産、育児との関係が男性に比べ強いことから、複雑な形をとることが多い。そして、それは自営業や家族従業という形態よりも、雇用形態で働く女性により顕著に現れる。しかし、意識の面では、女性の職業に対する考え方として、一生を何らかの形で仕事と向き合いながら送る生き方を支持する意見が大勢を占めつつある。

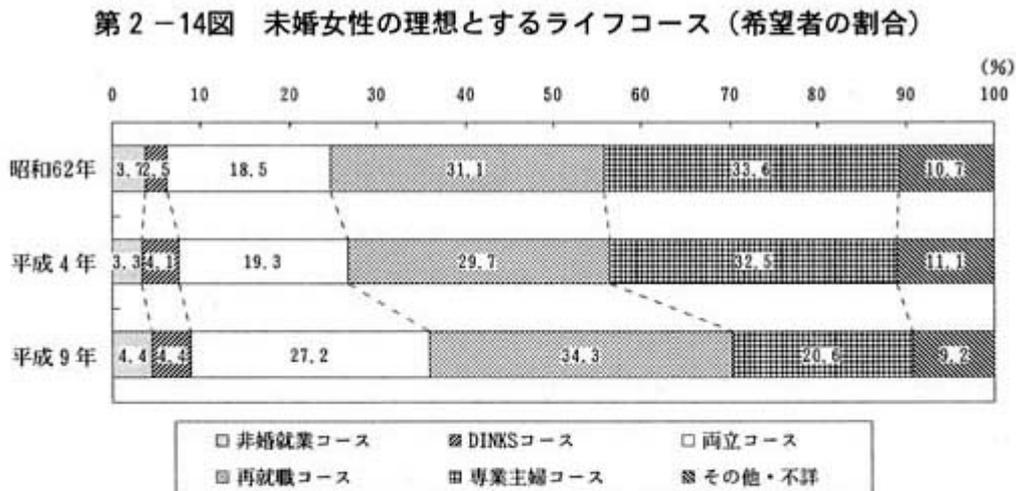
すなわち、内閣府の世論調査によれば、女性の仕事に対する考え方は「子どもができてもずっと職業を続ける方がよい」とする者が増加傾向を示しており、平成14年の調査（「男女共同参画社会に関する世論調査」）では38.0%と「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」の40.6%に近づき、また、それらの合計は約8割と、何らかの形で働き続けようとする女性が多くなっている（第2-13図）。また、未婚女性のライフコースに関する意識を見ると、理想とするライフコースとして「結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける」を選択する者が増加傾向にあり、平成9年では27.2%と、最も多い「結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」の34.3%に近づきつつある（第2-14図）。

第2-13図 女性が職業を持つことについての考え方（女性）



資料出所：総理府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）
 総理府「男女共同参画に関する世論調査」（平成7年）
 総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成12年）
 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年）

第2-14図 未婚女性の理想とするライフコース（希望者の割合）

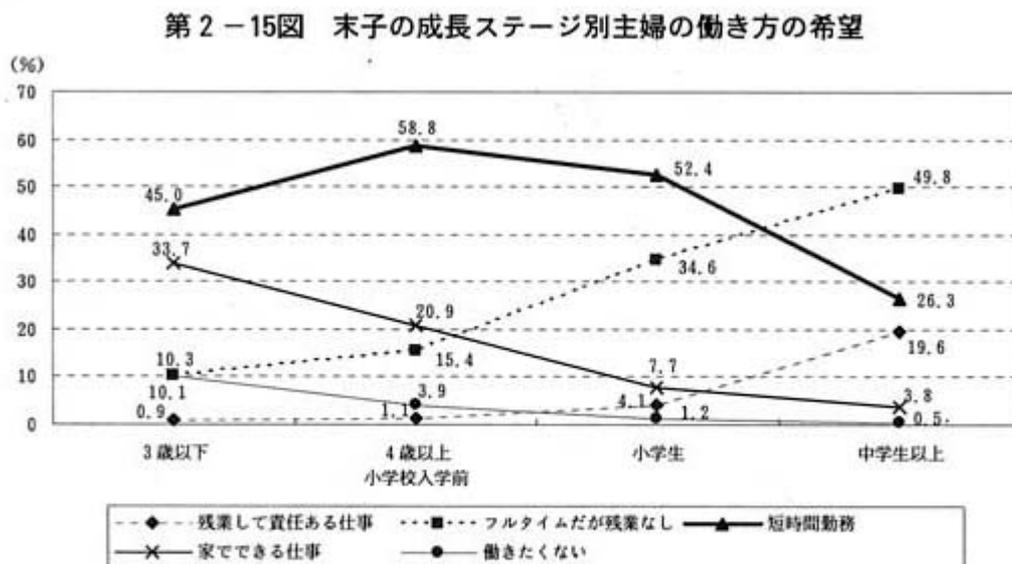


資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査」（平成9年）

- 注）「非婚就業コース」：結婚せず一生仕事を続ける
 「DINKSコース」：結婚するが子どもは持たず仕事を一生続ける
 「両立コース」：結婚し子どもを持つが仕事も一生続ける
 「再就職コース」：結婚し子どもを持つが結婚あるいは出産の機会にいったん退職し子育て後に再び仕事を持つ
 「専業主婦コース」：結婚して仕事を持ち結婚あるいは出産の機会に退職しその後は仕事を持たない

しかし、女性の働き方の希望としては、特に現在パートタイム労働や専業主婦で子育てをしている女性の意識からみる限り、子どもが中学校に進学した後は責任の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7割に達するものの、子ども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少なくない（第2-15図）。

第2-15図 末子の成長ステージ別主婦の働き方の希望



資料出所：(株)アイデム「パート・アルバイト就業実態調査」（平成12年）

注）現在末子が3歳以下の主婦パートタイマー、専業主婦による、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。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

3 働く女性の意識と就業形態の多様化

- (1) 女性の職業に対する意識
 - 2) 男女とも両立志向へ
-

男性については結婚や配偶者の出産が意識面で仕事の継続等に影響を及ぼすことは少ないが、(財)社会経済生産性本部が行った「働くことの意識調査」によれば、平成14年の新入社員に「仕事と生活のどちらを中心に考えるか」を質問したところ、女性の83.9%、男性でも78.8%が「仕事と生活の両立」と回答している。同じ調査で平成8年の新入社員に対する質問では「仕事と生活の両立」という回答がそれぞれ82.1%、73.8%であったのに比べると、男女とも上昇しているが、男性の方が大きく上昇している。

このように、女性の職業意識が変わりつつあるとともに男性の意識にも変化があることがうかがわれ、男女とも仕事と家庭の両立を図ることができるライフスタイルへのニーズが高まりつつあるとみられる。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

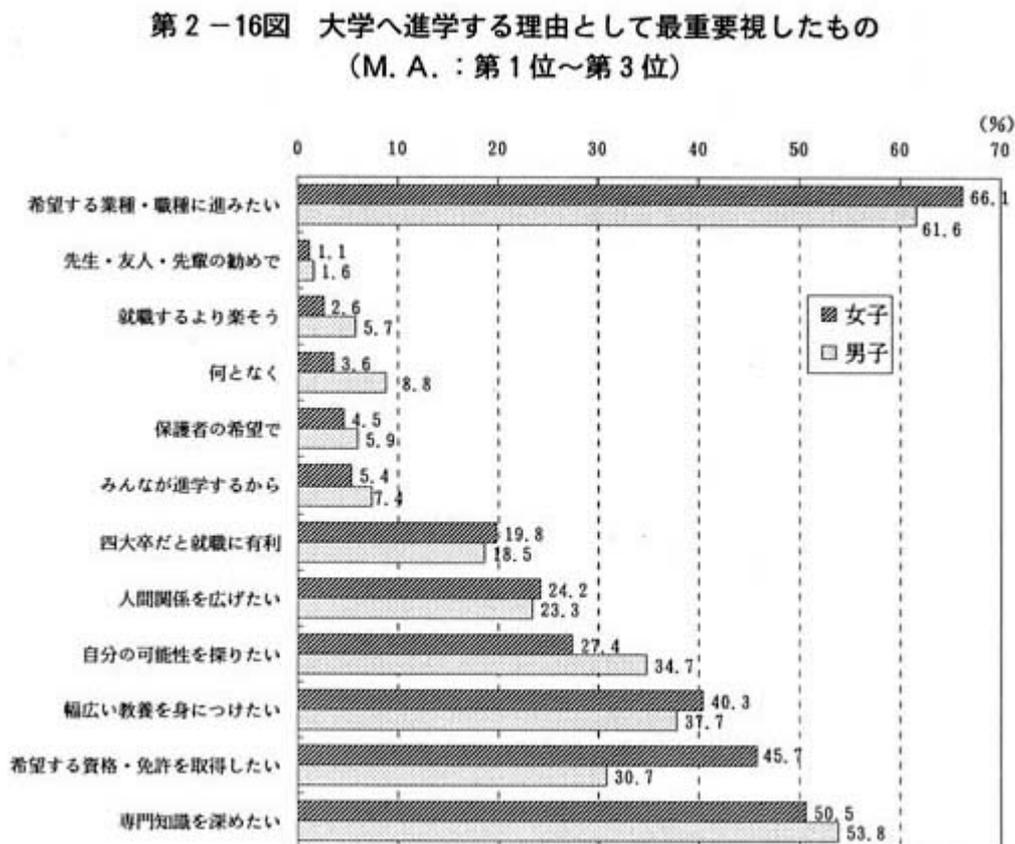
3 働く女性の意識と就業形態の多様化

(1) 女性の職業に対する意識

3) 職業を意識した進路選択意識は男性以上

また、女性の高学歴化はなお進行しているが、そうした中で女性が仕事を意識して進学する姿勢は男性と同様となりつつある。河合塾が平成14年に実施したアンケートによれば、大学への進学理由は男女とも「希望する業種・職種に進みたい」が最も多いが、女性（66.1%）の方が男性（61.6%）に比べ高く、就職を意識した回答とみられる「希望する資格・免許を取得したい」も女性（45.7%）の方が男性（30.7%）よりも高くなっている（第2-16図）。

第2-16図 大学へ進学する理由として最重要視したもの（M.A.：第1位～第3位）



資料出所：河合塾「The Longest Year」(平成14年度)

さらに、(財)21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」(平成12年)によれば、大学等での学部選択に当たって「将来就きたい仕事を考えて選択した」四年制大卒女性は16.7%で、四年制大卒男性の17.0%とほぼ同水準となっており、就職に対する意識の違いはあまりみられない。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

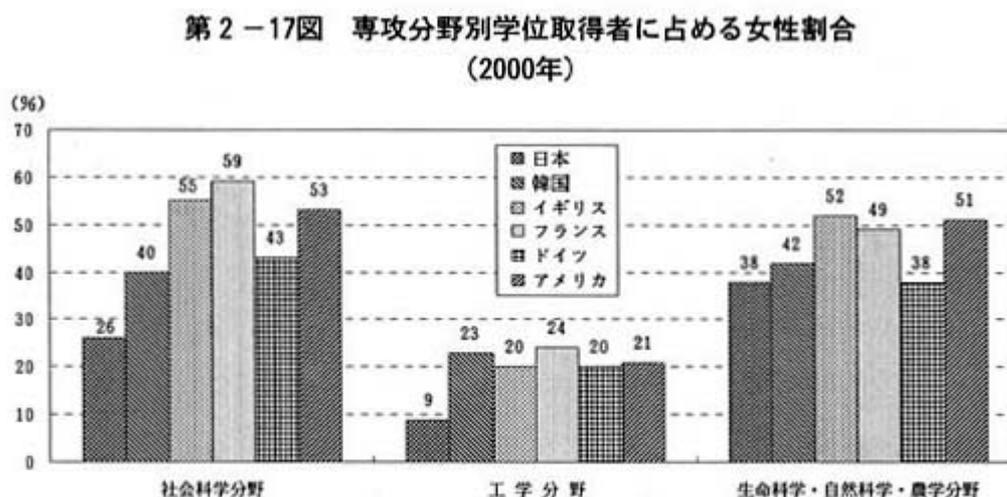
3 働く女性の意識と就業形態の多様化

(1) 女性の職業に対する意識

4) 実際の専門分野の専攻にはなお偏り

このように職業を意識して学部選択をする女性は増加しつつあるとみられ、かつては少なかった社会科学系に進学する女性は増加し、平成14年には初めて3割を超えた。しかし、工学部系への進学者は増えてはいるとはいえなお少数であり、大学学部及び大学院の学位取得者に占める女性の割合を国際比較してみても、日本は欧米や韓国と比べて社会科学分野や工学分野において女性の占める割合が低い。特に工学分野においては日本以外の国では女性割合が20%以上となっているのに対し、日本は9%と大きな差がみられる（第2-17図）。

第2-17図 専攻分野別学位取得者に占める女性割合（2000年）



資料出所：OECD "Education at a Glance" (2002年版)

注) 通常、4～5年の第1学位取得プログラム及び上位学位取得プログラム。

日本の大学型は、大学学部及び大学院が相当する。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

3 働く女性の意識と就業形態の多様化

(2) 就業形態の多様化と女性労働者

以下では、正社員と、それ以外の形態で働く女性のうちからデータが比較的得やすいパートタイム労働者、派遣労働者及び在宅就業者についてその実情と意識を整理し、それぞれの就業形態で女性労働者の能力発揮がどのようになされているのか、どこに問題を感じているか等を探ることとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

3 働く女性の意識と就業形態の多様化

(2) 就業形態の多様化と女性労働者

1) 正社員で働く女性の実情と意識

(男性に比べて少ない女性正社員)

総務省統計局「労働力調査特別調査」(平成13年8月)によれば、正社員(勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者)の女性は1,086万人、男性は2,496万人であり、正社員全体に占める女性の割合は30.3%となっている。また、役員を除く雇用者に占める正社員の割合は女性では53.1%と、男性の86.2%に比べて低い。

その年齢構成をみると、わが国社会全体において進展している少子高齢化の影響を受けて男女とも高齢化が進んでいるが、男性に比べ女性の方が勤続年数が相対的に短いことなどから、若い年齢層の比率が高い。しかし、女性の勤続年数は長期的に伸長傾向にあることから、その差は徐々にではあるが縮小しつつある。

また、学歴構成では、高学歴の者の割合は上昇しているが、男性に比べて女性は依然として低く、大学・大学院卒の者の割合は男性の32.7%に対して女性は16.5%となっている。

(全体的には遅い女性の登用、外資系企業はややリード)

近年、女性の管理職は増加しつつあるものの、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成12年度)により管理職等に占める女性の割合を見ると、係長相当職で7.7%、課長相当職2.6%、部長相当職1.6%と、女性の管理職割合は未だ低い水準にとどまっている。

しかし、女性の登用の状況は企業の種類により多少異なっている。平成10年度に労働省の委託を受けて日本労働研究機構が実施した「高学歴女性と仕事に関するアンケート調査」によれば、企業を国内大企業、国内中小企業、外資系企業、非営利の別にみると、外資系や国内中小企業では大卒正社員女性のうち役職に就いている者の割合はそれぞれ35.8%、20.2%と、国内大企業の18.9%や非営利の17.8%に比べて高い割合となっている(第2-2表)。

第2-2表 大卒正社員女性が役職に就いている割合と仕事に対する感想

第2-2表 大卒正社員女性が役職に就いている割合と仕事に対する感想

		(%)			
		中小企業	大企業	外資系	非営利
役職に就いている割合		20.2	18.9	35.8	17.8
仕事に対する感想	専門的知識・技術が必要	71.2	64.8	79.3	74.3
	責任のある業務	74.0	68.4	75.5	72.9
	自分で考え判断する仕事	76.7	72.0	96.8	80.4
	補助的業務や繰り返し作業	27.1	26.7	30.2	19.8
	必要な教育訓練を受けている	26.4	40.1	56.6	33.3
	男女同じような仕事をしている	45.9	38.1	60.4	75.2
	能力発揮できる	47.3	42.4	64.2	52.5
	自分の適性に合っている	61.4	55.7	69.8	66.1
	やりがいがある	62.3	52.4	54.7	71.5
	上司にリーダーシップがある	33.2	34.2	41.5	27.7
	同僚との人間関係がよい	72.3	75.2	75.5	66.9
相談相手がいる	68.8	74.6	73.6	75.6	

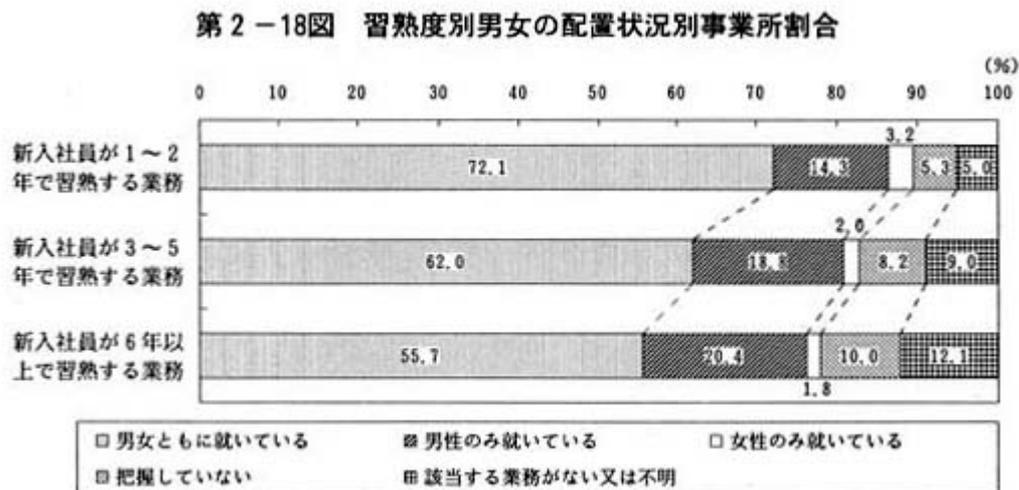
資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

（仕事、業務の内容～習熟度が高い仕事に男女差～）

次に、正社員の女性の企業内の配置や割り振られている仕事の内容に男女で違いがあるのかどうか、そしてそれはどのような傾向にあるのかについてみることにする。

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成13年度）により業務の習熟度別の事業所内の男女の配置状況をみると、「新入社員が1～2年で習熟する業務」については男女とも就いている事業所割合は72.1%であるのに対し、「新入社員が6年以上で習熟する業務」については男女とも就いているとする事業所割合は55.7%と減少する一方で、「男性のみ就いている」とする事業所割合が20.4%と増加する。このように、業務の習熟度が高くなるほど「男女とも就いている」事業所の割合が少なくなり、男性のみが就く事業所割合が高まる傾向がみられる（第2-18図）。

第2-18図 習熟度別男女の配置状況別事業所割合



同様の結果は、労働省が日本労働研究機構に委託して実施した「新世紀ホワイトカラーの仕事と職場に関する調査」（平成11年）においてもみとれる。この調査は大企業本社の管理部門の社員を対象に実施したものであるが、自分の担当業務を大卒新入社員が行うとした場合に必要な習熟年数は、女性では「すぐできるようになる」、「1年以内でできるようになる」の合計が54.1%と過半数を占めるのに対し、男性では15.1%となっている。

先に引用した「高学歴女性と仕事に関するアンケート」によれば、女性の管理職割合が高い外資系企業では自ら行っている仕事に対する感想として「自分で考え判断する仕事」と回答した者の割合は

96.8%、「専門的知識・技術が必要」と回答した者の割合は79.3%、さらに「男女同じような仕事をしている」が60.4%となっており、国内大企業のそれぞれ72.0%、64.8%、38.1%と比べて高くなっている。外資系企業では女性に対する仕事の配分が積極的であることがみてとれる。

(仕事には概ね満足、でも男性との格差には不満)

(財)21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する調査」(平成13年)によれば、女性労働者のうち現在の仕事の内容・やりがいについて「満足」または「やや満足」である者は39.0%、「不満」または「やや不満」である者は19.9%と、マイナス評価をしている者の割合は約2割である。これに対して配置・昇進や評価・処遇については、「満足」又は「やや満足」である者はそれぞれ、12.7%、14.6%、「不満」または「やや不満」である者はそれぞれ30.9%、31.6%と、仕事の内容・やりがいに比べてマイナスの評価をしている者がかなり多くなっている。また、男性の回答との比較でも、特に配置、昇進や評価、処遇について不満感を抱いている女性の割合は高くなっている(第2-3表)。

第2-3表 現在の職場の満足度

第2-3表 現在の職場の満足度

<仕事の内容・やりがい>						(%)
	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	不明
女性	10.6	28.4	40.5	13.5	6.4	0.5
男性	17.0	38.8	32.2	8.6	3.4	0.0

<配置・昇進>						(%)
	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	不明
女性	4.4	8.3	55.7	20.9	10.0	0.6
男性	8.1	15.4	55.8	14.6	5.8	0.3

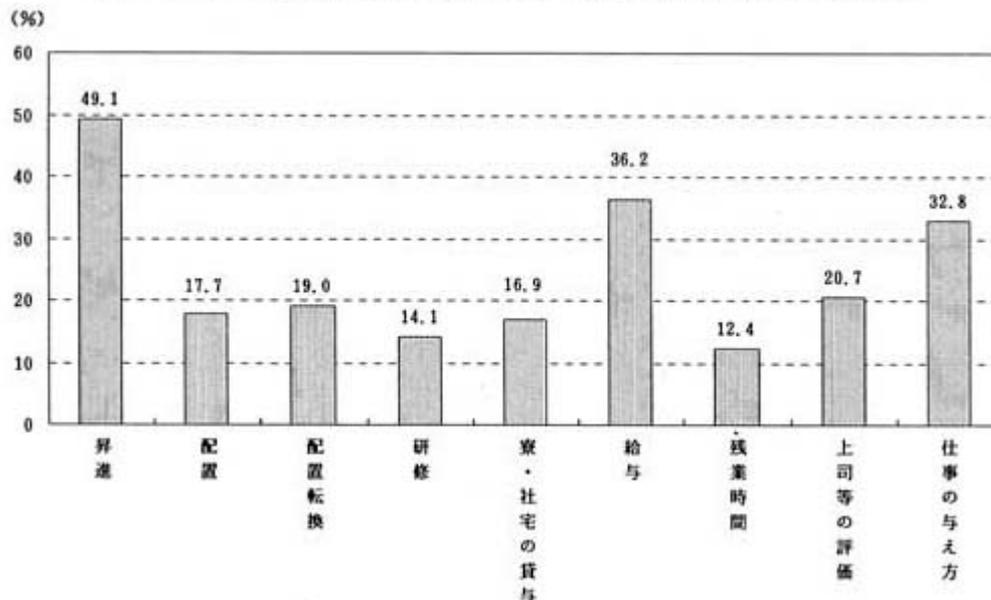
<評価・処遇>						(%)
	満足	やや満足	普通	やや不満	不満	不明
女性	4.4	10.2	52.8	21.7	9.9	1.0
男性	8.3	18.1	50.3	16.1	6.7	0.4

資料出所：(財)21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」(平成13年)

さらに、総合職の女性正社員を対象に(財)21世紀職業財団が行った「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)によれば、総合職女性のうち仕事について「やや不満がある」者は35.0%、「かなり不満がある」者は7.1%と4割以上の者が不満感を抱いている。その理由としては「やりがいが感じられないから」(34.2%)、「将来の昇進・昇給の希望がもてないから」(28.2%)等が多くなっている。また、同期の男性総合職と比べて人事管理面で差があると感じている者が6割を占めており、具体的に差を感じる項目として多くの女性があげているのは「昇進」、「給与」、「仕事の与え方」等となっている(第2-19図)。

第2-19図 総合職女性が男性と比べて差を感じる項目 (M.A.)

第2-19図 総合職女性が男性と比べて差を感じる項目 (M.A.)



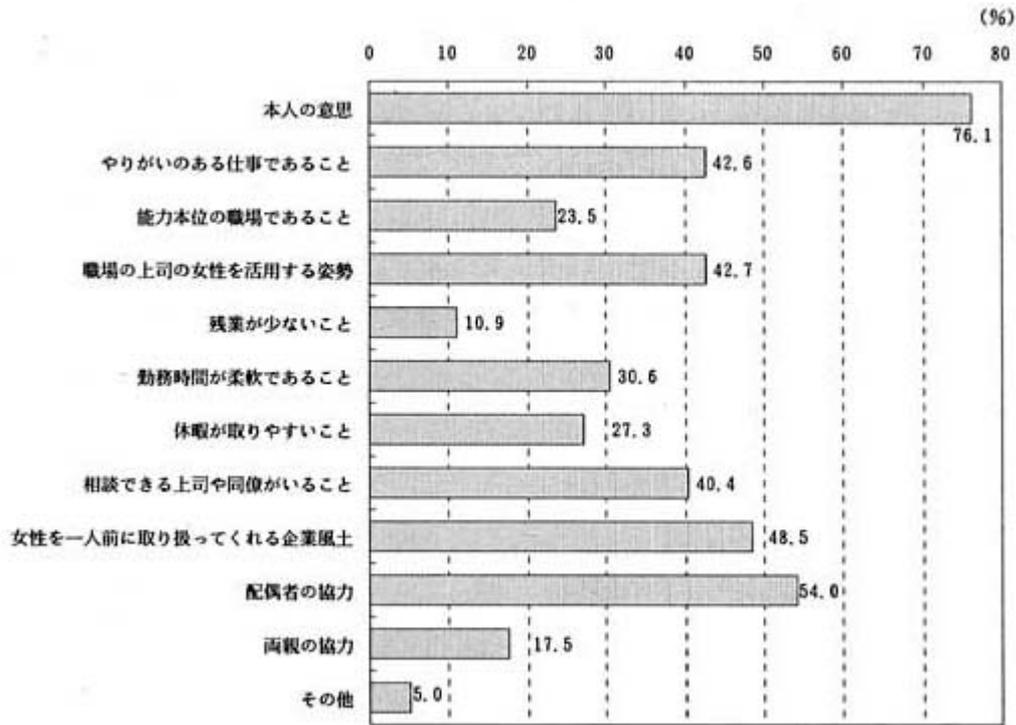
資料出所：(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

(女性の意欲を高め、就業継続につながるのは男女均等な職場)

先に引用した「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」によれば、6割の女性が仕事を続ける上で障害があると感じている。その理由として多くあげられているのは「仕事と育児・介護の両立支援制度が不十分であること」(44.3%)、「男性優位の企業風土」(34.6%)、「職場の受け入れ態勢、上司の意識に問題があること」(28.9%)等となっている。一方、仕事の継続に必要なこととしては「本人の意思」(76.1%)や「配偶者の協力」(54.0%)に加え、「女性を一人前に取り扱ってくれる企業風土」(48.5%)、「職場の上司の女性を活用する姿勢」(42.7%)や「やりがいのある仕事であること」(42.6%)等が多くあげられている(第2-20図)。

第2-20図 仕事の継続に必要なこと (M.A.)

第2-20図 仕事の継続に必要なこと (M. A.)



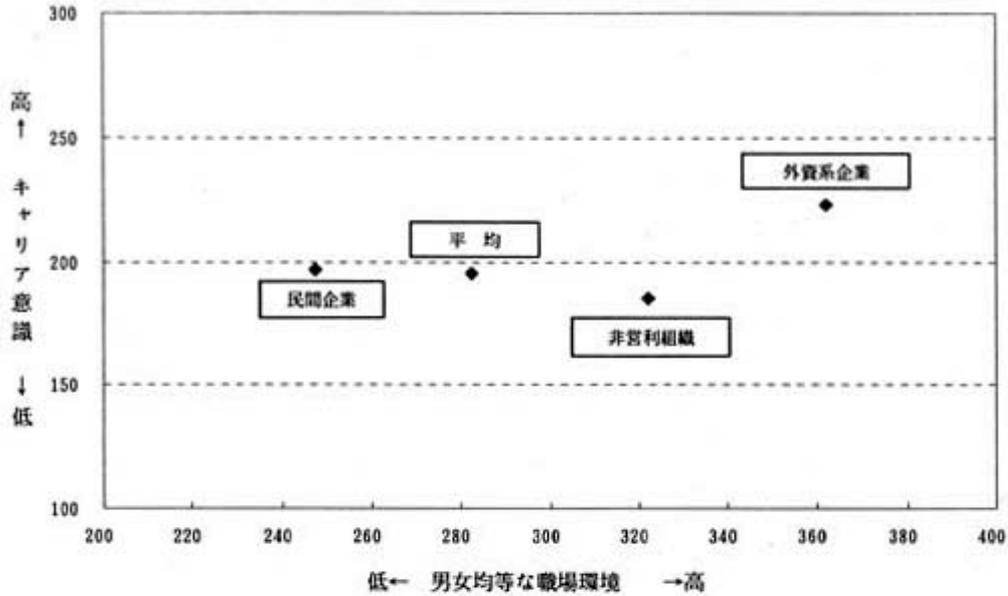
資料出所：(財)21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

先に引用した「高学歴女性と仕事に関するアンケート」では、大学を卒業後働き続けている女性に対して、仕事を辞めようと思ったときに辞めずに踏みとどまった理由をたずねているが、これによれば「生活のため」(46.1%)以外に多くあげられているのは、「仕事から得られるものが多いから」(30.0%)、「やりがいのある仕事だから」(21.8%)、「仕事に対する使命感」(20.7%)等である。仕事の内容やそのやりがいが、女性の離職を踏みとどまらせる要因となっていることがわかる。

また、同じ調査からは、男女が同じような仕事をし、均等に取り扱われている職場であるほど、女性のキャリア意識が高いという関係がみられる。男女の均等度が高い外資系企業で働く女性は、「プロ意識をもって仕事をする」、「キャリアのための配置転換に応じる」など、キャリア意識が高いと評価される項目に対して「そう思う」と回答する女性の割合が他に比べて高くなっている(第2-21図)。

第2-21図 男女均等な職場環境とキャリア意識

第2-21図 男女均等な職場環境とキャリア意識



資料出所：日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）

厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で計算。

キャリア意識の算出については以下の通り。

○仕事をしていく上で心がけねばならないことについて、以下の選択肢に「そう思う」と回答した者の割合を合計したもの

- プロ意識を持って仕事をする
- キャリアのための配置転換に応じる
- 公的資格の取得、自己啓発に努める
- 働く目的意識をきちんと持って働く
- 上司との面談や自己申告を通じて自分のやりたいことをアピールする
- 社内・社外に人的ネットワークをつくっておく

男女均等な職場環境の算出については以下の通り。

○現在の仕事や職場についての感想について、以下の選択肢に「そう思う」と回答した者の割合を合計したもの

- 男女同じような仕事をしている
- 結婚・出産退職慣行がない
- 責任のある業務を任されている
- 能力発揮ができています
- 昇進につながる可能性がある
- 必要な教育訓練が行われている

（職場の均等実現に努力する企業のパフォーマンスは良好）

改正男女雇用機会均等法が施行されてから以降、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で生じている男女労働者間の事実上の格差を解消するための積極的かつ具体的な取組（ポジティブ・アクション）を実施する企業が増えている。平成12年度の「女性雇用管理基本調査」によれば26.3%の企業がポジティブ・アクションを実施しており、特に1,000人以上5,000人未満規模では57.9%、5,000人以上規模では67.7%と、規模が大きい企業の過半数が実施している（付表54）。

（財）21世紀職業財団が平成15年に実施した「企業の女性活用と経營業績との関係に関する調査」によれば、ポジティブ・アクションへの取組や女性社員の管理職への登用が進んでいる企業ほど、企業経営の業績や売上は良好という関係がみられる。

すなわち、ポジティブ・アクションが「進んでいる」または「ある程度進んでいる」と自己評価している企業においては自社の経營業績を「良い」又は「やや良い」と評価する企業割合はいずれも3割を超え

ているのに対し、ポジティブ・アクションが「進んでいない」または「あまり進んでいない」企業においてはともに約2割と少なくなっている。また、5年前を100として売上高を数値化した指数（以下「売上指数」という。）でみると、ポジティブ・アクションが「進んでいる」または「ある程度進んでいる」企業においては、売上指数はそれぞれ111.5、112.9と売上高の増加率は1割以上となっているのに対し、「進んでいない」又は「あまり進んでいない」企業においては売上指数はそれぞれ106.8、97.8と、増加率は1割未満又はマイナスとなっている。同様の傾向は女性管理職比率の変化と経営業績との関係でより顕著にみられる。すなわち、5年前と比較して女性管理職が「大幅に増えた」又は「やや増えた」企業においては、経営業績を「良い」又は「やや良い」と評価する企業割合はそれぞれ39.3%、27.9%となっているのに対し、「大幅に減った」又は「減った」としている企業においてはそれぞれ20.0%、16.7%にとどまっており、売上指数についても前者はそれぞれ173.7、110.9であるのに対し、後者はそれぞれ93.1、83.5と、売上高は5年前と比べ減少している（第2-4表）。

第2-4表 女性社員の活用と経営業績との関係

女性の活用状況	経営業績	競争相手の企業と比較した自社の業績に関する評価 (%)					5年前と比較した売上指数(注)
		良い	やや良い	ほぼ同じ	やや悪い	悪い	
女性の能力発揮促進の取組に関する自己評価	進んでいる	11.5	19.2	38.5	15.4	3.8	111.5
	ある程度進んでいる	12.0	19.4	33.1	19.4	12.0	112.9
	あまり進んでいない	4.6	15.8	36.7	27.0	13.3	106.8
	進んでいない	2.9	17.6	20.6	20.6	32.4	97.8
5年前と比較した女性管理職比率の変化	大幅に増えた	25.0	14.3	39.3	7.1	7.1	173.7
	やや増えた	12.4	15.5	31.8	25.6	10.1	110.9
	現状維持	3.8	18.7	35.7	22.1	16.2	102.6
	やや減った	-	20.0	40.0	25.0	15.0	93.1
	大幅に減った	-	16.7	-	50.0	33.3	83.5

資料出所：(財)21世紀職業財団「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(平成15年)

注) 5年前の売上高を100とした場合の現在の売上高。

職場の均等実現のための積極的な措置（アメリカでは「アファーマティブ・アクション」とされている。）をとることについては、アメリカの企業のCEO（最高経営責任者）の多くがビジネス上プラス面を認識していることが、1996年に実施されたCEOへのアンケート調査6からもみてとれる。すなわち、この調査によれば、CEOの41%がアファーマティブ・アクションを実施したことにより生産性が向上したと答えており、市場競争力を高めたと回答した者は53%、採用手続きを改善したと回答した者は94%であった。また、イギリスのオポチュニティ・ナウ（Opportunity Now）のレポート7でも、機会均等や女性を支援するための措置が売上増や生産性の向上に結びついた加盟企業の事例が報告されている。

6 出典：Barbara F.Reskin “The Realities of Affirmative Action in Employment”（1998）

7 出典：Opportunity Now “Equality and Excellence：The Business Case”（2001）

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

3 働く女性の意識と就業形態の多様化

(2) 就業形態の多様化と女性労働者

2) 正社員以外の就業形態で働く女性の実情と意識

以下では、正社員以外の形態で働く女性のうちから、データが比較的得られているパートタイム労働者、派遣労働者及び在宅就業者についてその実情と意識を探ってみる。なお、ここでいう在宅就業者とは、情報通信手段を活用して就業するいわゆるテレワーカーのうち、企業に雇用されることなく自営として在宅で仕事を行う者に限ったものである。以下、特に断りがない限り、パートタイム労働者については厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）、派遣労働者については厚生労働省「労働者派遣事業実態調査」（平成13年）、在宅就業者については厚生労働省「家内労働等実態調査」（平成13年）によることとする。

（パートタイム労働者、派遣労働者、在宅就業者の女性割合はいずれも7割以上）

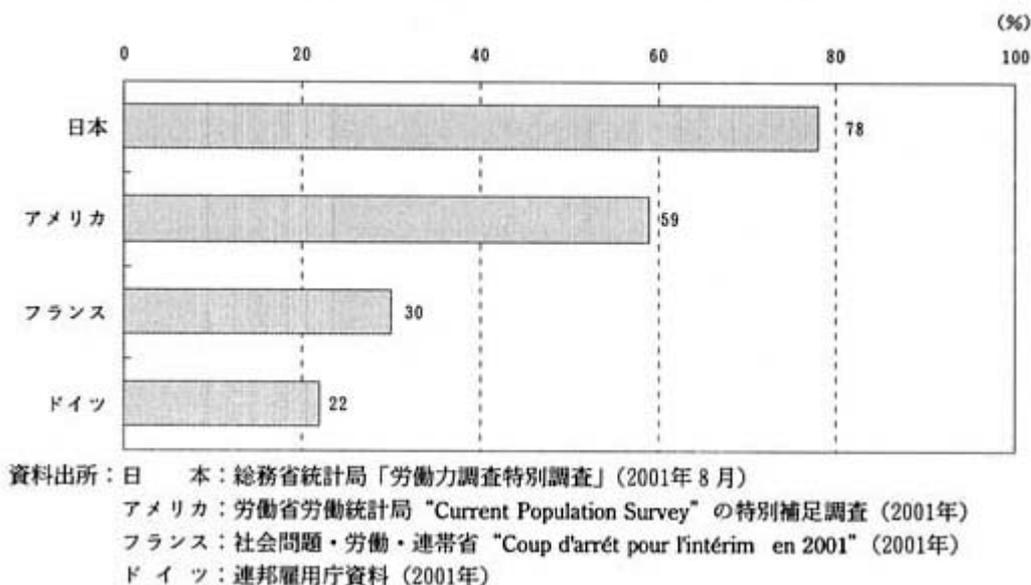
先に見たように、正社員以外の就業形態で最も割合が高いのはパートタイム労働者であり、その中で女性の占める割合は、総務省統計局「労働力調査」（平成14年）により週35時間未満労働者（非農林業）でとってみると69.0%と高い。また、派遣労働者について同「労働力調査特別調査」（平成13年8月）によりみると77.8%が女性となっており、さらに在宅就業者の70.1%が女性となっている。正社員の中での女性割合は約3割であったが、これらの就業形態では女性割合はいずれも7割以上と女性比率が高い。欧米諸国でも、少なくともパートタイム労働者については同様の傾向がみられており、イギリス、ドイツ、フランスではパートタイム労働者の中の女性の割合は約8割、アメリカでも約7割とされ、パートタイム労働という就労形態は国際的にみても女性が多い就労形態となっている。

しかし、労働者派遣事業については国による制度の内容の差異等もあってか、派遣労働者に占める女性の比率は国によりばらつきが見られ、アメリカでは女性の割合は59%と日本同様に高いが、例えばフランスやドイツではそれぞれ30%、22%と女性の割合は低くなっている（第2-22図）。この要因としては、アメリカでは派遣労働者の主な就業分野が専門職や事務職となっているのに対し、ドイツやフランスにおける主な就業分野は製造工等のブルーカラー職種となっていることが指摘されている。

なお、在宅就業については、国によってその定義はさまざまであり、データを直接比較することは難しいためここでは割愛する。

第2-22図 派遣労働者に占める女性割合の国際比較

第2-22図 派遣労働者に占める女性割合の国際比較



(若年者が多い派遣労働者、中高年齢者が多いパートタイム労働者)

パートタイム労働者、在宅就業者の女性の平均年齢はそれぞれ42.5歳、39.8歳となっており、これを男性と比べると、男性はそれぞれ38.0歳、44.5歳と、パートタイム労働者は女性の方が平均年齢が高く、在宅就業者では男性の方が高くなっている。年齢構成をさらにみていくと、パートタイム労働者の平均年齢は男女の差が4.5歳とそう大きくないとはいえ、その内容は大きく異なっている。すなわち、女性のパートタイム労働者については40、50歳代の中高年齢者が多く、平均値が最頻値と同様の傾向となっているが、男性のパートタイム労働者については若年者と高齢者が多く、平均年齢のパートタイム労働者は少ないという特徴がある。また、「労働力調査特別調査」(平成13年8月)8により派遣労働者についてみると男女とも20歳代が約4割を占め、若年者の割合が多くなっているが、男性については60歳代以上の層も約2割を占めており、女性に比べて高年齢層の派遣労働者が多くなっている。

8 報告書非掲載分。

(有配偶が多いパートタイム労働者、在宅就業者)

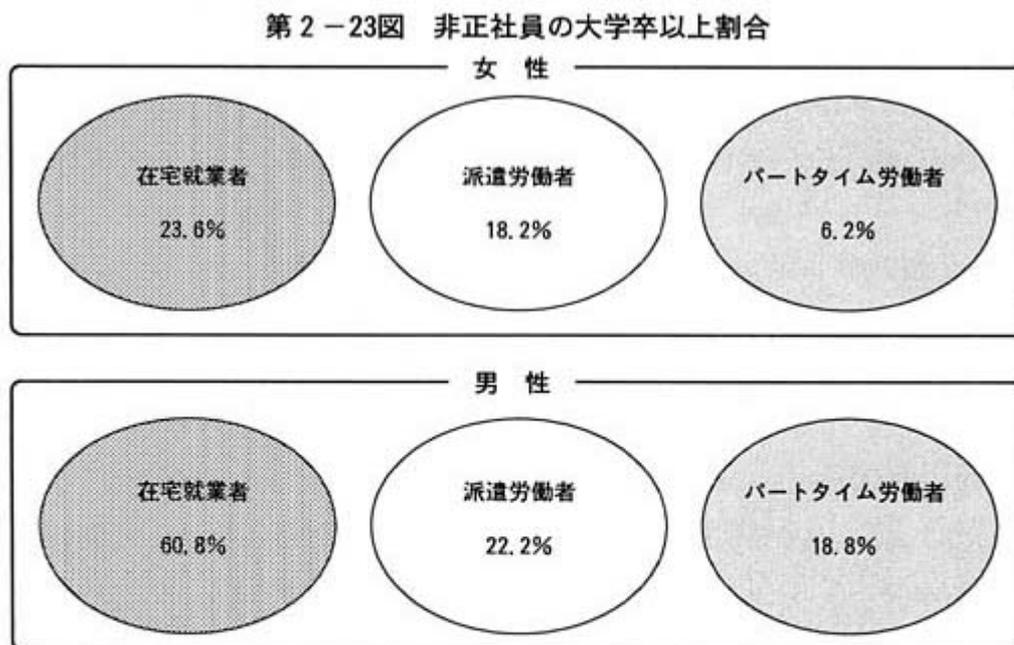
(1)の1)で、小さい子供がいる女性については短時間勤務や在宅就業の就業形態を希望する者が多いことを示したが、実際の就業形態の内訳をみるとパートタイム労働者や在宅就業者の女性はその多くが有配偶者となっている。

すなわち、女性のうち有配偶者の割合をそれぞれの就業形態でみると、パートタイム労働者が72.6%、在宅就業者では76.0%と、正社員の有配偶者割合の46.2%や派遣労働者の42.9%(正社員及び派遣労働者については「労働力調査特別調査」(平成13年8月)による。)を大きく上回っている。また、女性の在宅就業者の約半数は11歳以下の子供を有している。

(高学歴者が多い派遣労働者と在宅就業者)

パートタイム労働者、派遣労働者及び在宅就業者について学歴別内訳をそれぞれ「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)、「労働力調査特別調査」(平成13年8月)及び日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平成9年)によりみると、女性では在宅就業者、派遣労働者に高学歴の者が多い。大学・大学院卒の者の割合は女性では在宅就業者23.6%、派遣労働者18.2%といずれも正社員(「労働力調査特別調査」(平成13年8月)による。)の16.5%よりも高くなっているが、パートタイム労働者は6.2%にとどまっている。男性はいずれの就業形態についても女性に比べて大学・大学院卒の者の割合が高く、中でも在宅就業者については正社員(32.7%)との比較でみててもかなり高い割合となっている(第2-23図)。

第2-23図 非正社員の大学卒以上割合



資料出所：就業形態ごとに異なり、以下の通りである。

パートタイム労働者：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）

在宅就業者：日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」（平成9年）

派遣労働者：総務省統計局「労働力調査特別調査」（平成13年8月）

注) 1 パートタイム労働者については在学中の者を除く（厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で算出）。

2 男性の在宅就業者については調査のサンプル数が少ないため、数値の取扱いには注意を要する。

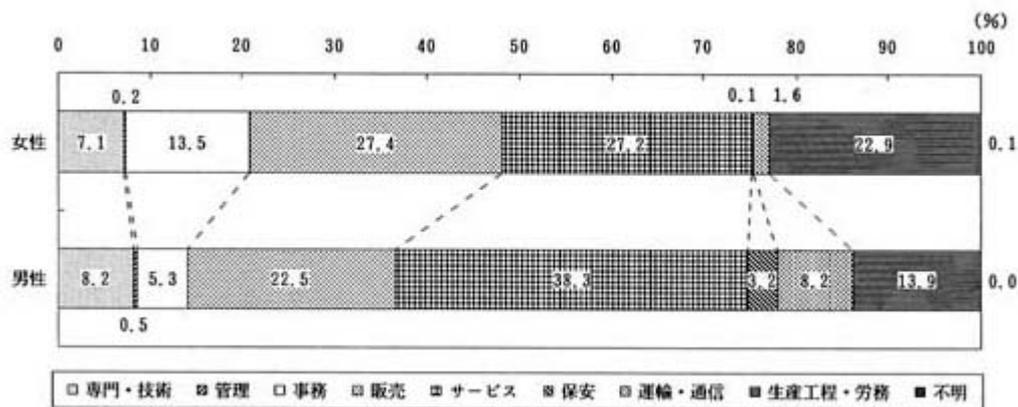
（男性に比べて専門性の高い分野での就業は少ない）

パートタイム労働者、派遣労働者及び在宅就業者について就業分野の内訳をみると、いずれも相対的に高度な専門的知識や技術を要する就業分野に就く女性の割合は男性に比べて低くなっている。

パートタイム労働者については男女とも販売、サービス及び生産工程・労務の職種が多いが、生産工程・労務は女性では約2割を占めているのに対し、男性では13.9%と女性に比べて少なくなっている。また、女性では事務も13.5%を占めているのに対し、男性についてみると事務は5.3%と少なく、サービスが約4割と女性に比べて多くなっている。それぞれの仕事の内容は、現状ではどちらかといえば専門知識や熟練をあまり必要としない仕事内容とされる場合が多いとみられる。しかし、男性については専門・技術や管理（課長相当職以上）は8.2%、0.5%であるのに比べ、女性はそれぞれ7.1%、0.2%と男性よりも低くなっている（第2-24図）。

第2-24図 職種別パートタイム労働者構成比

第2-24図 職種別パートタイム労働者構成比



資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)

最近、パートタイム労働者について処遇改善の動きも出てきており、職種の中で係長、班長クラスに位置づけるなど役職に就くパートタイム労働者も増えつつある。ちなみに平成7年から13年にかけて役職に就くパートタイム労働者の割合は4.6%から11.4%に上昇している。

そこで係長、班長クラスも含めた役職に就いているパートタイム労働者の割合を男女別にみると、女性は11.1%、男性は12.7%であり、ここでもやや女性の方が低い割合となっている。また、役職の内訳をみても女性が就いているのはより低位の役職が多く、例えば部課長・部課長代理クラスについてみると男性は3%であるのに対し、女性は0.3%にとどまっている（第2-5表）。

第2-5表 役職に就いているパートタイム労働者の状況

第2-5表 役職に就いているパートタイム労働者の状況

	役職に就いている	内 訳			
		部課長、部課長代理クラス	係長、主任クラス	班長、グループリーダークラス	その他
女性	11.1 (100.0)	(0.3)	(7.1)	(37.7)	(54.9)
男性	12.7 (100.0)	(3.0)	(2.7)	(28.7)	(65.6)
計	11.4 (100.0)	(1.0)	(5.9)	(35.3)	(57.7)

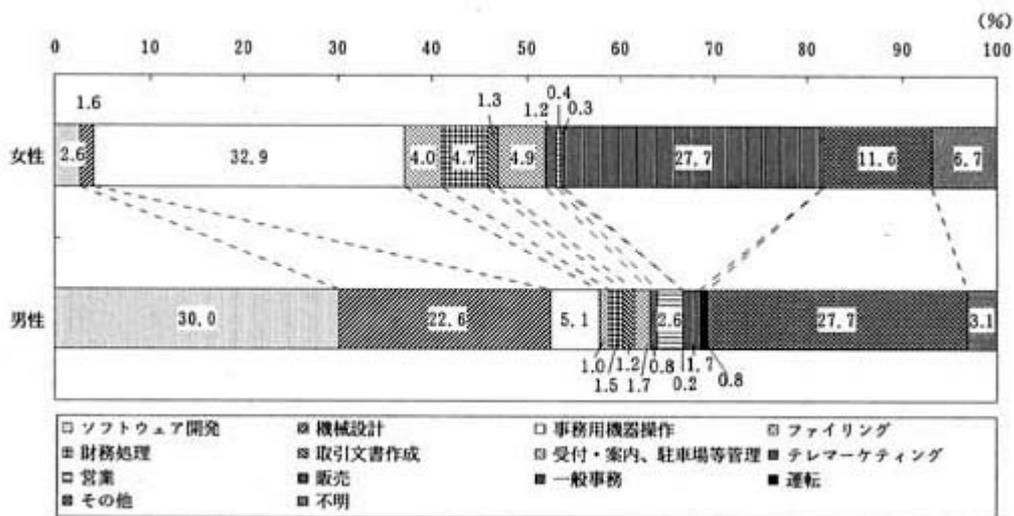
資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)

派遣労働者の就業分野については、厚生労働省「労働者派遣事業報告」（平成13年度）により労働者派遣法の政令で定める26業務に労働者派遣された派遣労働者数の業務別割合をみると、「事務用機器操作」が41.6%で最も多くなっている。また、「労働者派遣事業実態調査」（平成13年）により現在従事している仕事について労働者に質問した結果をみると、女性が多いのは「事務用機器操作」

（32.9%）、「一般事務」（27.7%）等であり、男性が多い「ソフトウェア開発」（30.0%）や「機械設計」（22.6%）はそれぞれ2.6%、1.6%に過ぎず、情報分野や技術分野の相対的に高度な専門性を有する仕事に就いている女性は少なくなっている（第2-25図）。

第2-25図 現在行っている仕事別派遣労働者構成比

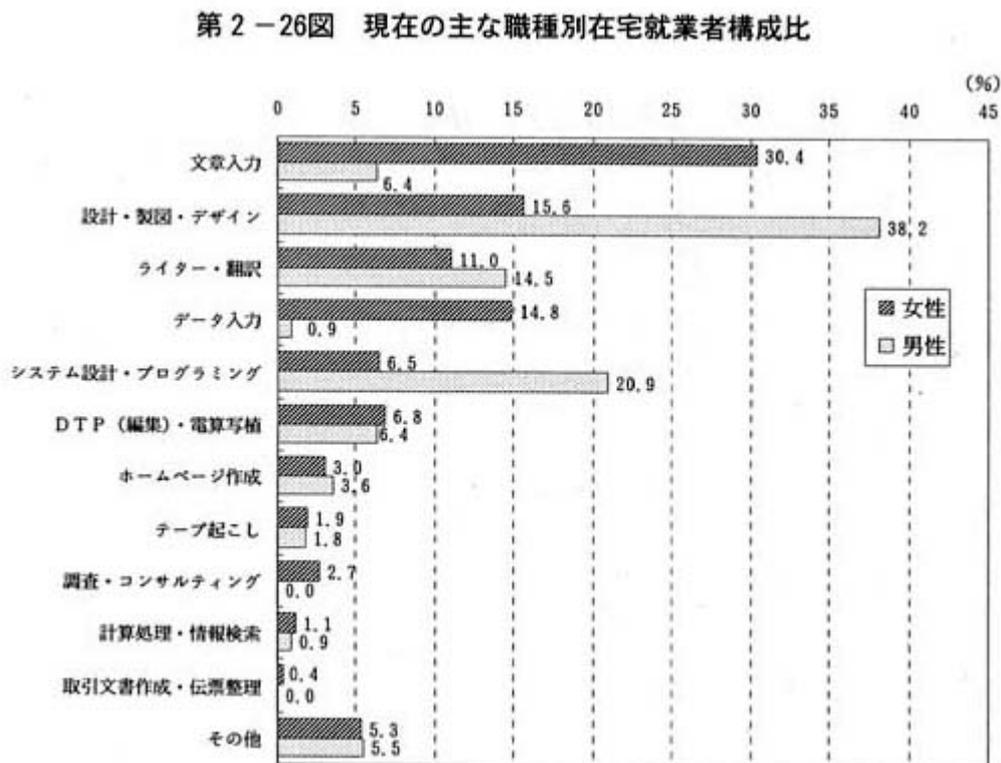
第2-25図 現在行っている仕事別派遣労働者構成比



資料出所：厚生労働省「労働者派遣事業実態調査」（平成13年）

在宅就業者については、女性が多いのは「文章入力」（30.4%）、「設計、製図、デザイン」（15.6%）、「データ入力」（14.8%）等であり、男性が多いのは「設計、製図、デザイン」（38.2%）、「システム設計・プログラミング」（20.9%）と、女性では専門性の高い設計等の仕事を行う者も一定割合ではあるといえ、全体的には男性に比べて定型的内容の仕事をしている者が多く、男性の方が専門性を有する仕事を行っている者が多い（第2-26図）。

第2-26図 現在の主な職種別在宅就業者構成比



資料出所：厚生労働省「家内労働等実態調査」（平成13年）

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年）によりパートタイム労働者9と派遣労働者の労働時間（9月の最後の週）をみると、女性ではパートタイム労働者が24.7時間、派遣労働者が35.1時間で正社員の39.5時間より短くなっており、男性についてもパートタイム労働者が23.4時間、派遣労働者が39.4時間、正社員が40.6時間と、男女で同様の傾向がみられる。なお、同調査によれば賃金月額（9月の

賃金総額)は労働時間の長さに比例し、正社員、派遣労働者、パートタイム労働者の順に高くなっており、女性では正社員228.6千円、派遣労働者189.2千円、パートタイム労働者88.8千円となっている。男性では正社員348.1千円、派遣労働者265.1千円、パートタイム労働者93.2千円となっており、いずれの就業形態についても男性の方が女性に比べて額が高くなっている。「家内労働等実態調査」により在宅就業者の月収分布をみても、女性では10万円未満の者が54.0%と過半数を占めているのに対し、男性では20万円以上の者が70.0%、30万円以上でも51.8%を占めており、女性は男性に比べて低所得層が多くなっている。

9 ここでは同調査における「短時間のパートタイマー」の数値を用いている。

それぞれの就業形態の女性労働者の特徴を整理すると、第2-6表のようになる。

第2-6表 就業形態別女性労働者の特徴

	正社員	パートタイム労働者	派遣労働者	在宅就業者
平均年齢	20歳代 36.2%	42.5歳	20歳代 41.2%	39.8歳
又は多い年齢層	30歳代 22.2%		30歳代 38.2%	
有配偶割合	46.2%	72.6%	42.9%	76.0%
大卒以上の者の割合	16.5%	6.2%	18.2%	23.6%
多い職種	事務 38.4%	販売 27.4%	事務用機器 操作 41.6%	文章入力 30.4%
	専門的・ 技術的職業 25.8%	サービス 27.2%		設計・製図 ・デザイン 15.6%

資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」(平成13年8月)

厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)

厚生労働省「労働者派遣事業報告」(平成13年度)

厚生労働省「家内労働等実態調査」(平成13年)

日本労働研究機構「情報通信機器の活用による在宅就業実態調査」(平成9年)

注)1 パートタイム労働者の「大卒以上の者の割合」については、在学中の者を除く(厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で算出)。

2 派遣労働者の「多い職種」については、平成13年6月1日現在で政令で定める26業務に労働者派遣されていた派遣労働者数の業務別割合による(男女計)。

(より積極的な理由で選択されている在宅就業)

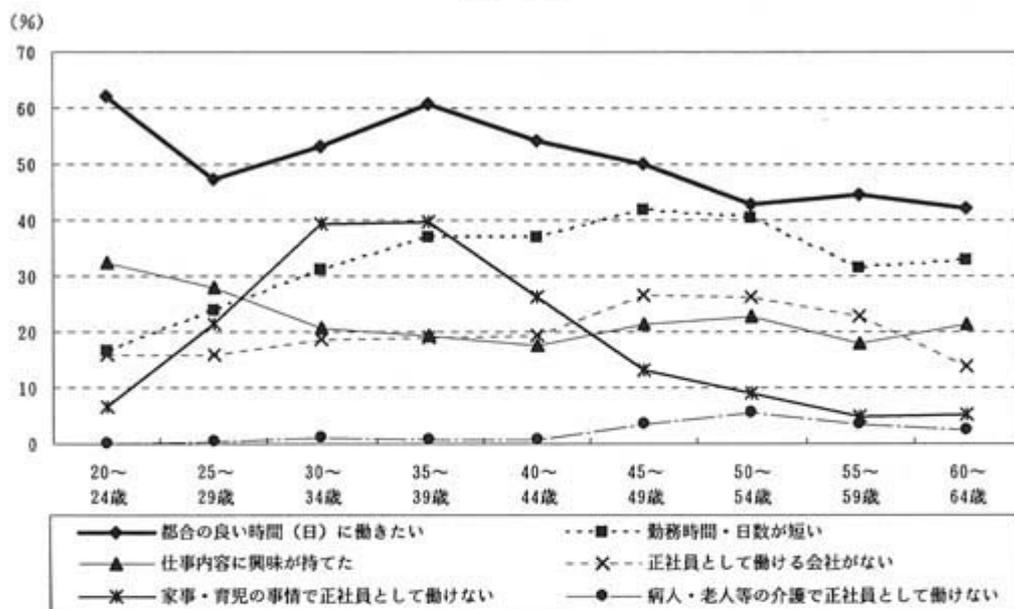
それぞれの就業形態についての選択理由は就業特性の違いが反映され、様々である。ここではそれぞれの就業形態について、いかなる面が重視されているのか、就業形態の選択理由をみてみることにする。

パートタイム労働については、男女ともその選択理由で最も多いのは「都合の良い時間(日)に働きたいから」(男性47.3%、女性50.9%)であるが、女性は時間の融通性を重視する傾向が強く、次に多いのは「勤務時間・日数が短いから」(34.2%)となっている。しかし、「正社員として働ける会社がないから」という理由が平成7年から13年にかけて増加しており、これをあげる者は女性で20.8%、男性で22.3%と約2割となっている。これを年齢階級別に見ると、女性については30歳代では「家事・育児の事情で正社員として働けないから」とする者が4割近くにのぼり「都合の良い時間(日)に働きたいから」に次いで多くなっているが、45歳~54歳層では「正社員として働ける会社がないから」とする者の割合が上昇し、3割弱となっている(第2-27図)。

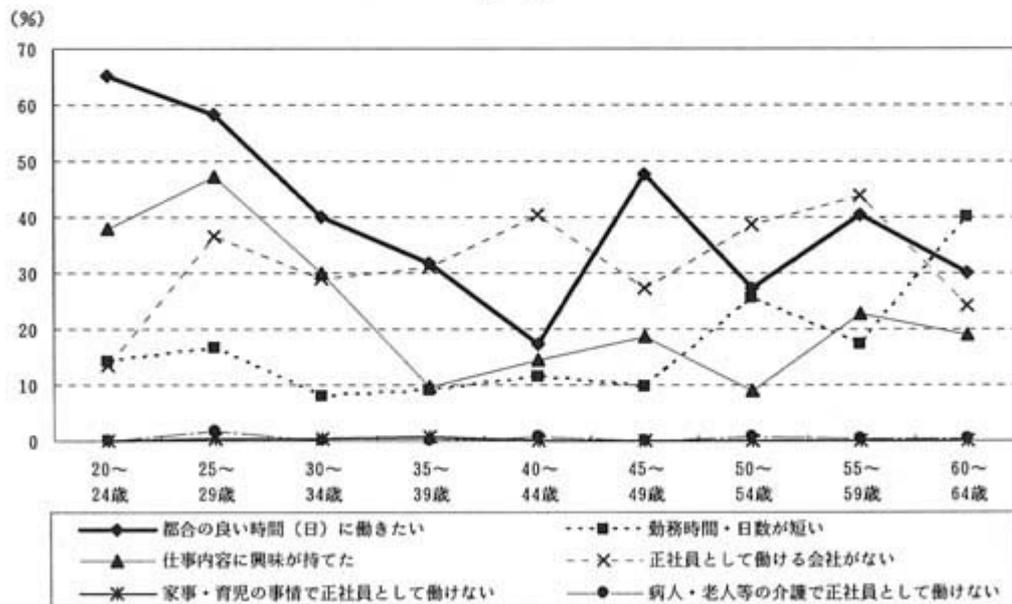
第2-27図 年齢階級別パートタイム労働を選択した理由(M.A.) [主要な理由のみ]

第2-27図 年齢階級別パートタイム労働を選択した理由 (M. A.)
[主要な理由のみ]

<女性>



<男性>



資料出所: 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)

このように、女性がパートタイム労働を選択する理由は時間的要素を考慮する者が多いとはいえ、育児期において正社員として働きたくても働けない事情や、中高年になって育児が一段落した後は正社員を希望しても就職が難しい事情から、いわば消極的理由でパートタイム労働を選択する者も少なくないことが読みとれる。

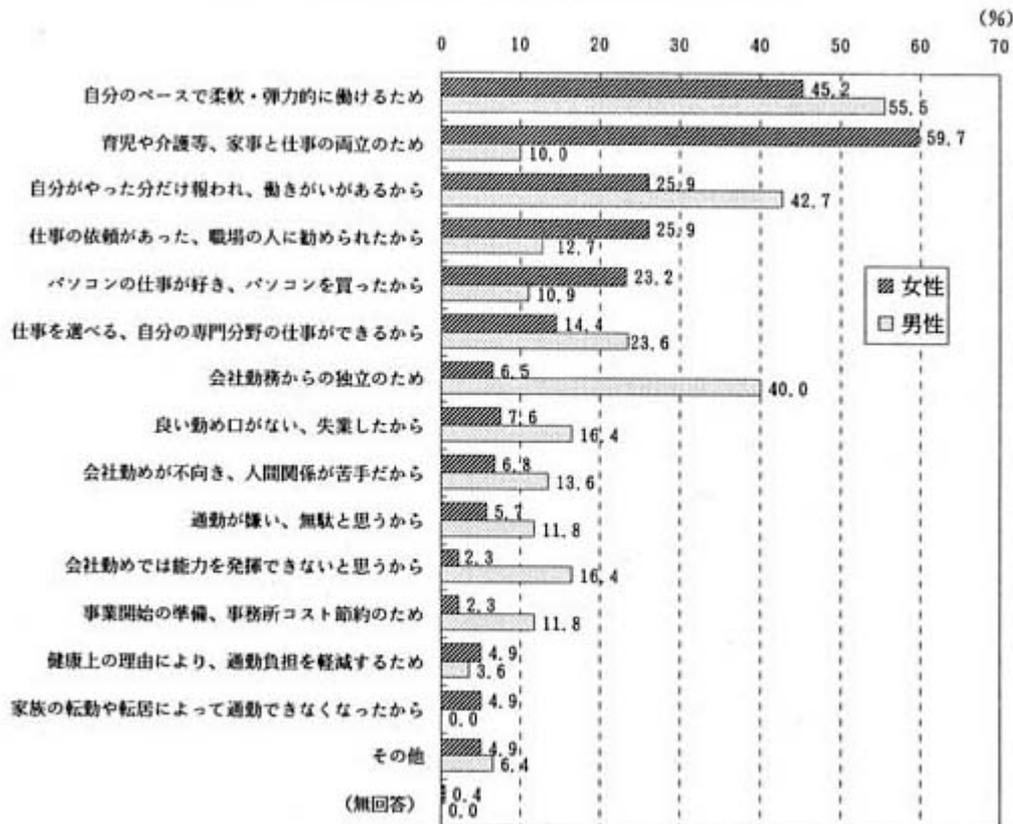
なお、女性の45歳～59歳層では「病人・老人等の介護で正社員として働けないから」とする者の割合が他の年齢層に比べて多く、最も多い50～54歳層では5.5%となっている。これに対し男性ではこの理由が最も多い25～29歳層でも1.8%であり、老人等の介護の負担は女性の方により多くかかっていることがわかる。

派遣労働者について、登録型派遣労働者となった者の就業選択理由を見ると、女性では「仕事内容が選べる」(29.3%)、「仕事の範囲や責任が明確」(22.4%)と並び「就職先が見つからなかった」(30.5%)が多くなっている。これに対し、男性では「専門的な技術や資格を活かせる」(38.7%)、「自分の能力を活かせる」(29.2%)等、自らの積極的な能力発揮が可能な職場として選択する者が多く、「就職先が見つからなかった」とする者は17.0%と女性に比べて消極的な理由で選択した者の割合は低くなっている。

このように、パートタイム労働者についても派遣労働者についても女性の中には消極的な理由からこれらの就業形態を選択している者も少なくないが、在宅就業者についてはこのような傾向はあまり見られない。在宅就業を始めた理由としては男女とも「自分のペースで柔軟・弾力的に働けるため」が多くなっている(男性55.5%、女性45.2%)。しかし、女性については「育児や介護等、家事と仕事の両立のため」が59.7%と最も多く、うち有配偶者では68.5%と約7割近くの者が家庭と仕事を両立しやすい就業形態であることから在宅就業を選択している。一方、男性については「自分がやった分だけ報われ、働きがいがあるから」(42.7%)や「会社勤務からの独立のため」(40.0%)も多くなっており、「良い勤め口がない、失業したから」とする者も16.4%いるが、女性についてはこうした消極的理由から在宅就業を選択した者の割合は7.6%と低くなっている(第2-28図)。

第2-28図 在宅就業を始めた理由 (M.A.)

第2-28図 在宅就業を始めた理由 (M. A.)



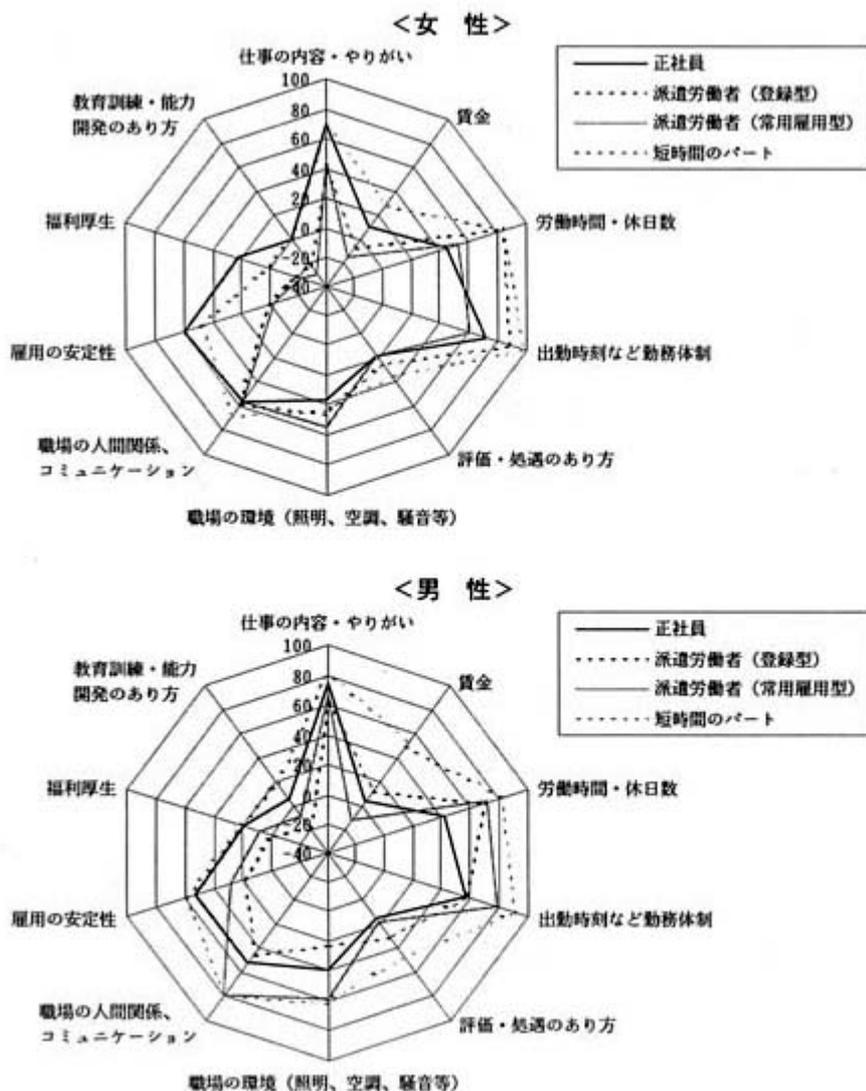
資料出所：厚生労働省「家内労働等実態調査」(平成13年)

(全体的には満足度は高いパートタイム労働者、派遣労働者、在宅就業者)

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)により、パートタイム労働者と派遣労働者について女性労働者の仕事に対する満足度を正社員との比較からみてみると、職業生活全体に対する評価は満足度D.I. (「[満足] × 2 + [やや満足]」 - 「[やや不満] + [不満] × 2」) でみるとパートタイム労働者が最も高く35.6ポイント、正社員が29.8ポイント、派遣労働者が24.5ポイントと、いずれも20ポイントを超えている。各項目ごとの評価でみると、正社員も含め共通して低い満足度となっているのは「教育訓練・能力開発のあり方」、「評価・処遇のあり方」、「賃金」等であるが、「仕事の内容・やりがい」や「労働時間・休日数」については正社員並みか、あるいはそれを上回っての満足度となっている。その一方、特に派遣労働者については「雇用の安定性」や「福利厚生」についての満足度が正社員と比べ相対的に低くなっている(第2-29図)。

第2-29図 雇用形態別項目別満足度D.I.

第2-29図 雇用形態別項目別満足度D.I.



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)の結果をもとに厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で算出

注) 項目別の満足度は以下の計算式による。

$$\text{満足度D.I.} = (\text{「満足」} \times 2 + \text{「やや満足」}) - (\text{「やや不満」} + \text{「不満」} \times 2)$$

また、日本労働研究機構「FWORK調査」(平成11年)10で在宅就業者の働き方への満足度をみると、「満足している」(34.6%)及び「ほぼ満足している」(47.8%)と答えた者の割合は8割を超えてお

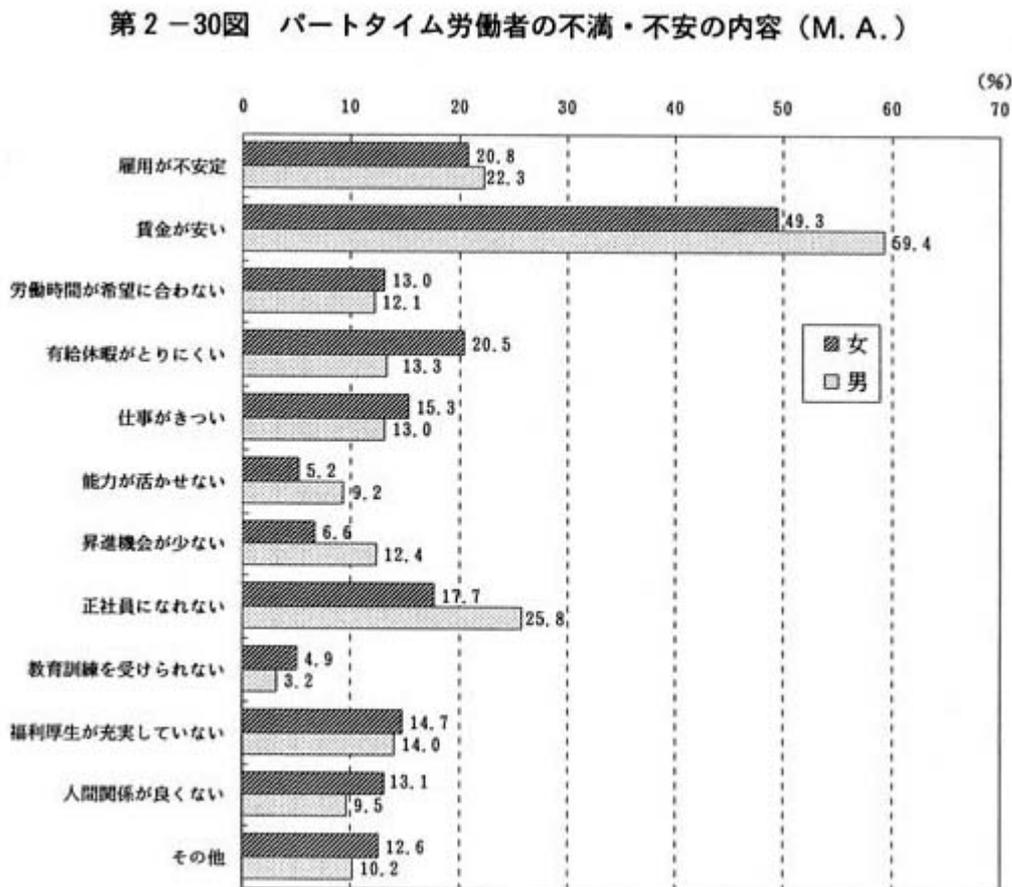
り、一方、「やや不満」（13.2%）及び「不満」（4.4%）と答えた者の割合は2割弱と、満足度は高い。

10 「在宅ワーキングフォーラム」の会員に対するインターネットを通じたアンケート調査。

（パートタイム労働者の不満の多くは賃金、仕事を任されている者により高い不満）

パートタイム労働者は女性で58.0%、男性で42.2%が職場や仕事への不満・不安を持っている。その内容としては、男女とも「賃金が安い」ことをあげるものが最も多く、女性49.3%、男性59.4%となっているが、男性については次に多いのが「正社員になれない」の25.8%で、これに「雇用が不安定であること」（22.3%）が続いているのに対し、女性は「雇用が不安定であること」、「有給休暇がとりにくい」、「正社員になれない」が20%前後で並んでいる（第2-30図）。

第2-30図 パートタイム労働者の不満・不安の内容（M.A.）

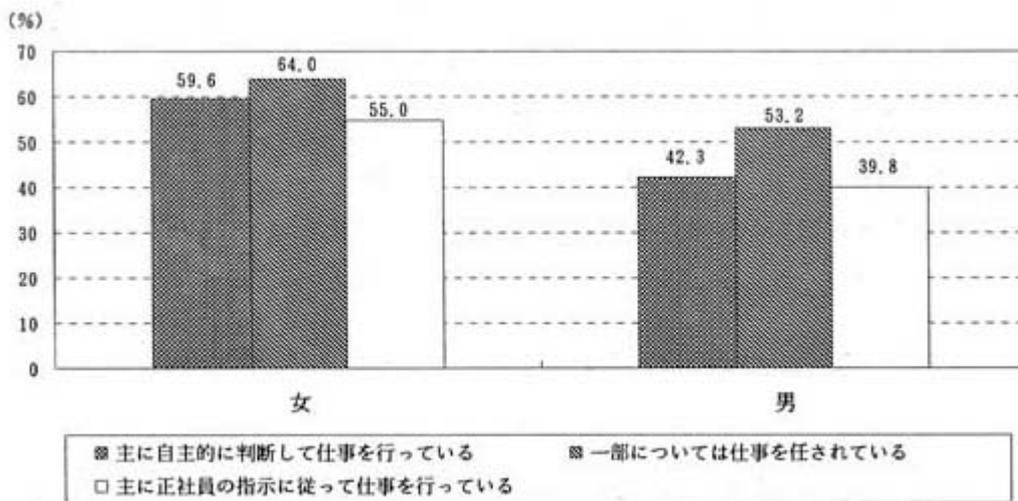


資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）

このような不安・不満と仕事内容との関係を「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）の特別集計によりみると、男性についても女性についても「主に正社員の指示に従って仕事をしている」者より、仕事を任せ、自主的な判断で仕事をしている者の方に不満・不安がある者の割合が高い（第2-31図）。

第2-31図 仕事の進め方別不満・不安のあるパートタイム労働者の割合

第2-31図 仕事の進め方別不満・不安のあるパートタイム労働者の割合



資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）の結果を厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課で特別集計

仕事を任せ、自主的な判断で仕事をしている者の不安・不満の内容は「賃金が安い」、「有給休暇がとりにくい」、「正社員になれない」が相対的に多くなっている。

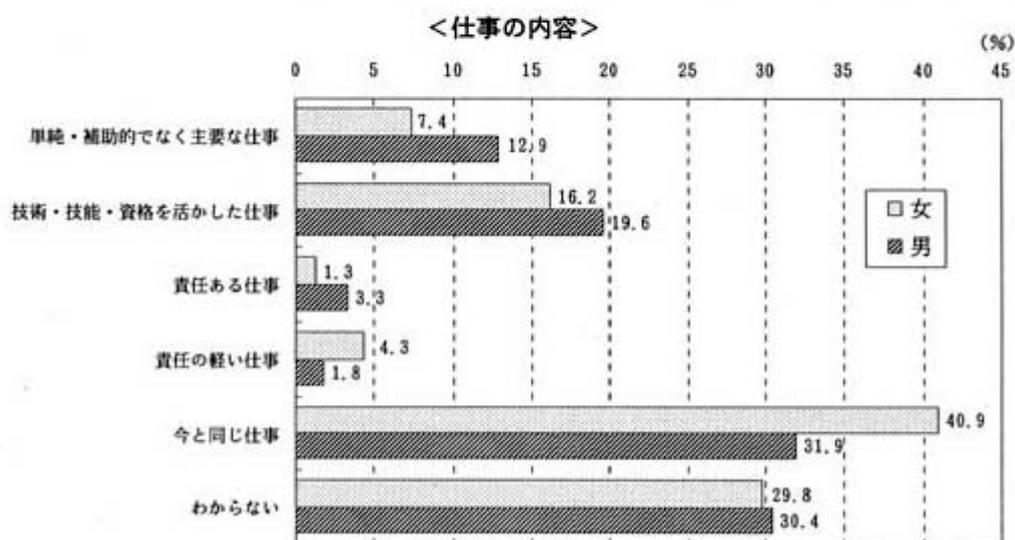
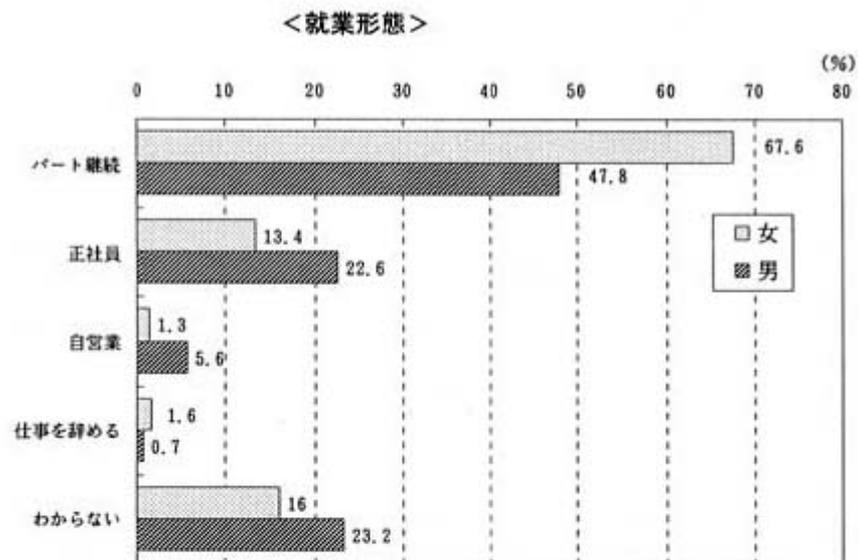
仕事を任されて一見やりがいのある仕事ができているように見えるパートタイム労働者については、相応の負担がある一方、処遇面で満足度が得られていないことがみとれる。

（継続希望が多い女性パートタイム労働者。若年層や高学歴者では仕事のレベルアップの希望が多い）

パートタイム労働者の中には正社員となることを希望する者もいるが、就業形態として今後も引き続きパートタイム労働という就業形態を希望する者は多く、女性で67.6%、男性でも47.8%となっている。しかし、希望する仕事の内容については「今と同じ仕事」とする者が女性で40.9%、男性で31.9%と最も多いとはいえ、「技術・技能・資格を活かした仕事」又は「単純・補助的な仕事ではなく主要な仕事」を希望する者が女性については23.6%、男性については32.5%となっており、仕事のレベルアップを望む者も少なくない（第2-32図）。

第2-32図 パートタイム労働者が今後希望する働き方

第2-32図 パートタイム労働者が今後希望する働き方

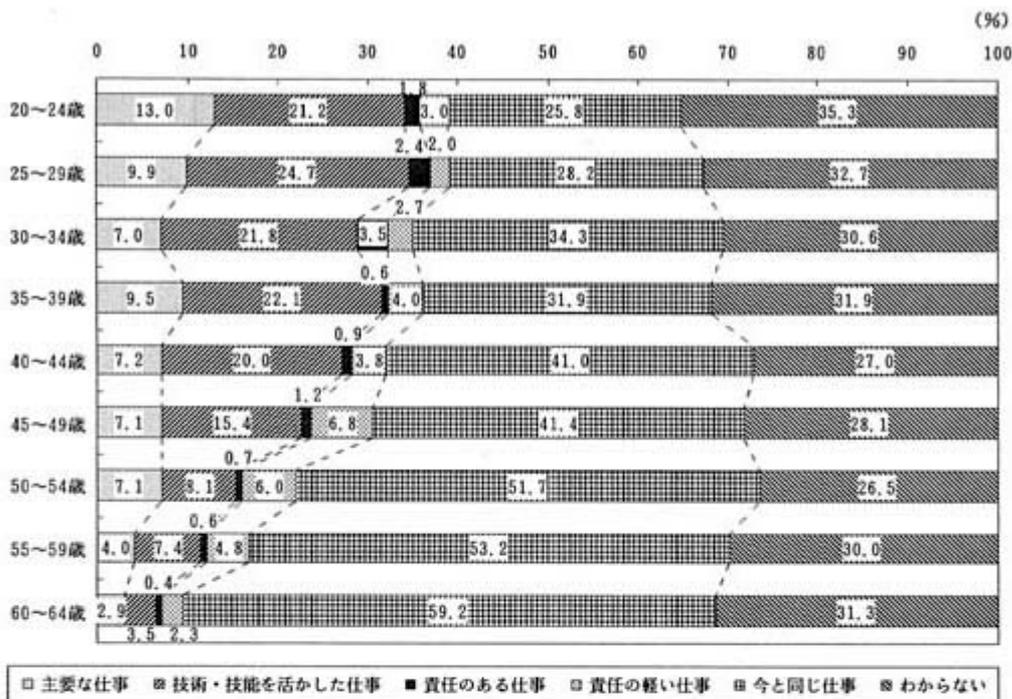


資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)

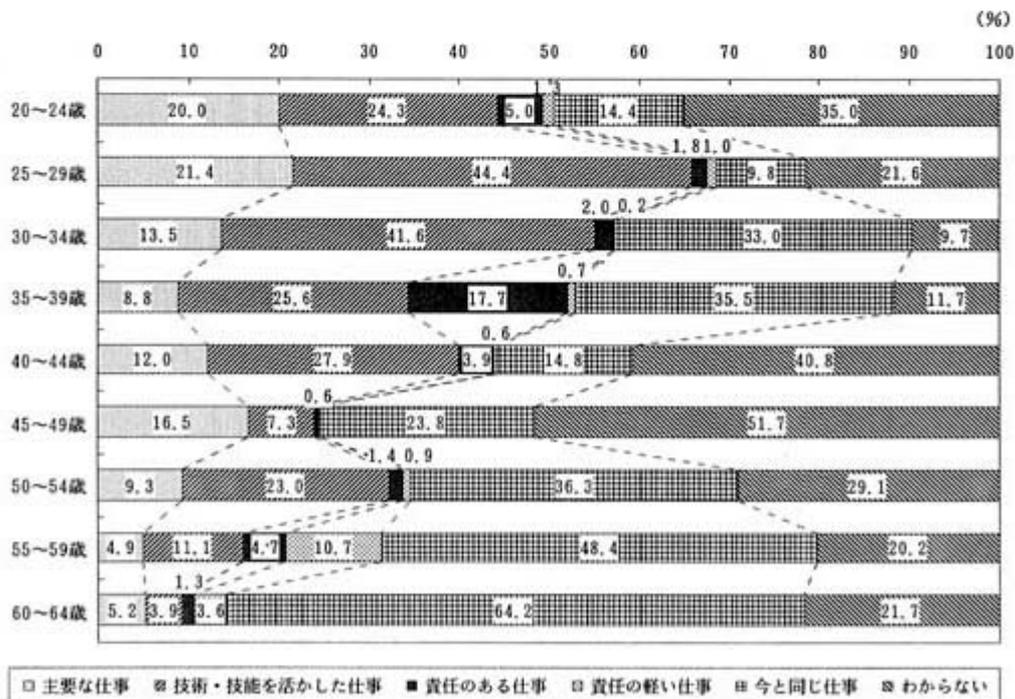
これを年齢別、学歴別に見ると、男女とも若年層ほど、そして高学歴の者ほど、「単純・補助的な仕事ではなく主要な仕事」や「技術・技能・資格を活かした仕事」をしたいと希望する者の割合が高くなっている。特に大学・大学院卒者については「単純・補助的な仕事ではなく主要な仕事」又は「技術・技能・資格を活かした仕事」を希望する者は女性で44.4%と、男性の45.2%とほぼ同程度の割合となっている(第2-33-1、2図)。

第2-33-1図 パートタイム労働者が今後希望する仕事の内容(年齢別)

第2-33-1図 パートタイム労働者が今後希望する仕事の内容（年齢別）
 <女性>



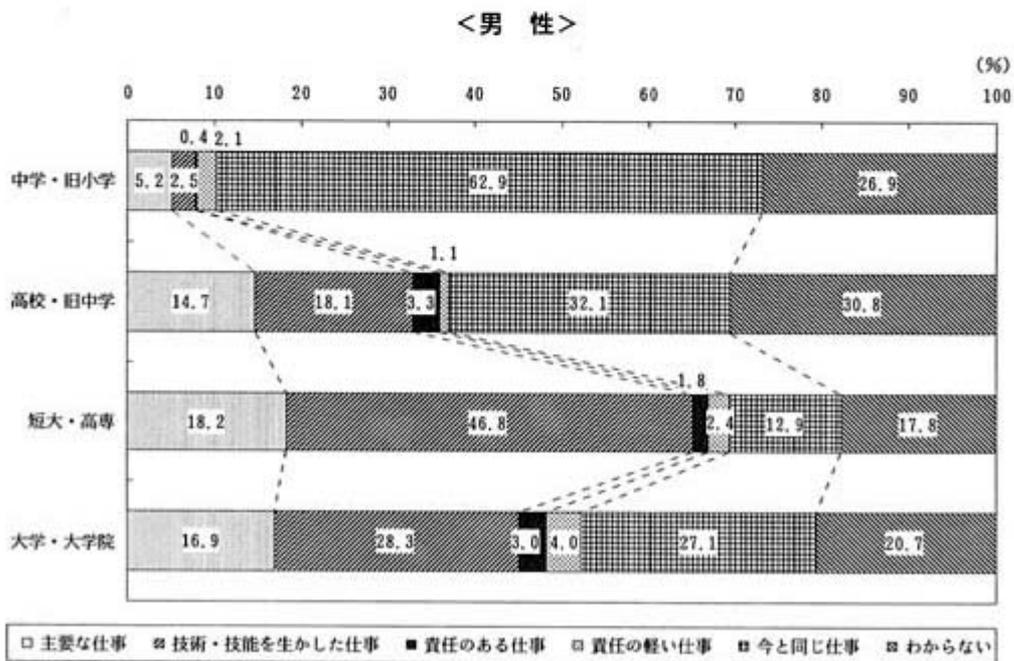
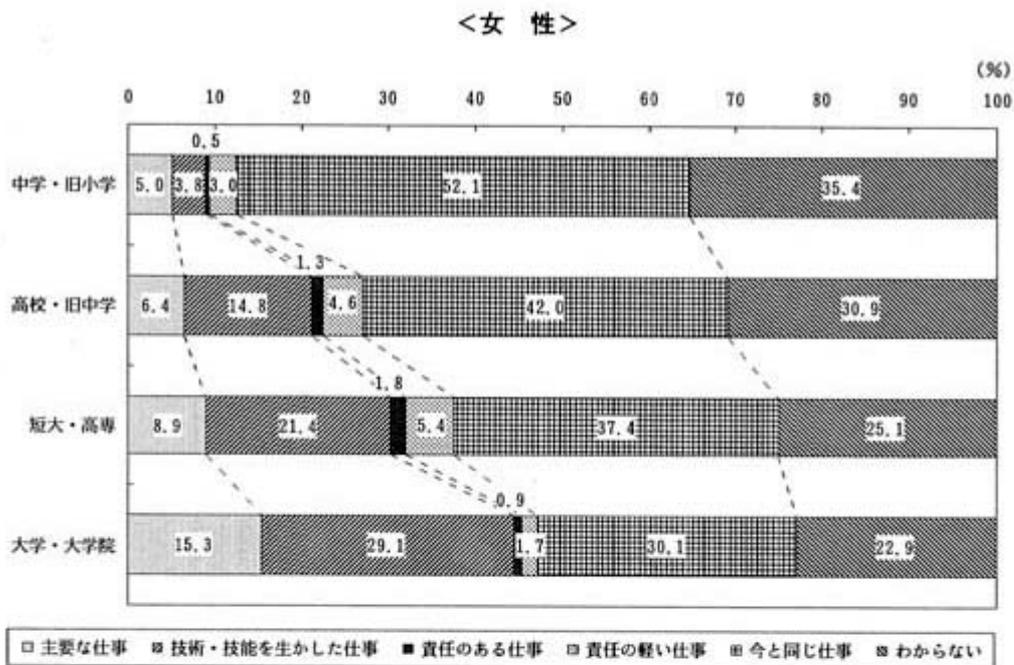
<男性>



資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）

第2-33-2図 パートタイム労働者が今後希望する仕事の内容（学歴別）

第2-33-2図 パートタイム労働者が今後希望する仕事の内容（学歴別）



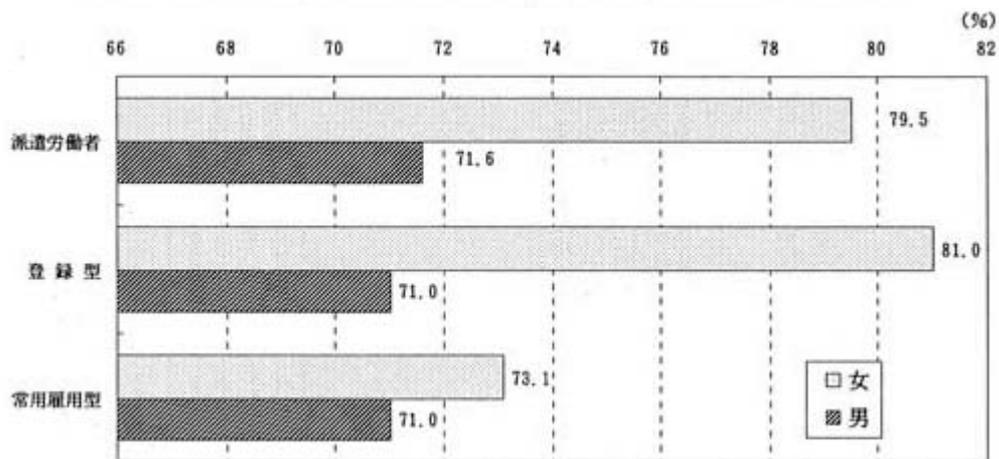
資料出所：厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（平成13年）

（派遣労働者の不安・不満が多いのは雇用の不安定さ、教育訓練への高い要望）

派遣労働者についての不安・不満は女性の方が高くなっているが、項目として多いのは「身分・収入が不安定」（女性56.3%、男性21.5%）、「将来の見通しが立たない」（女性47.0%、男性36.0%）、「賃金水準が低い」（女性34.7%、男性25.2%）、「技能が向上しても評価があがらない」（女性29.1%、男性23.9%）等である。このほか「補助的な仕事のため能力が向上しにくい」についても女性は19.3%と、男性（15.3%）に比べて不満とする者の割合が高い。女性の派遣労働者には職業能力を高めたいと思っている者が多く、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成11年）によれば女性の派遣労働者の79.5%が職業能力を高めたいとしており、男性の71.6%を上回っている（第2-34図）。

第2-34図 職業能力を高めたいと思っている派遣労働者の割合

第2-34図 職業能力を高めたいと思っている派遣労働者の割合



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成11年)

さらに、派遣会社への希望として女性の約4割、男性の約3割が教育訓練の充実をあげている。先にみたように女性は男性に比べて定型的な職種で働いている者が多いが、職業能力を高める必要性を感じている者も多くなっている。

(男性に比べ正社員の希望が多い女性の派遣労働者)

先述のように、女性の派遣労働者は「就職先が見つからなかった」等消極的な理由で就業している者も少なくないが、今後希望する働き方として「今後も派遣労働者として働きたい」とする者は女性33.4%、男性32.3%といずれも3割程度となっており、「早い時期に正社員として働きたい」(女性25.2%、男性14.0%)を上回っている。ただし、女性では「家庭の条件が整えば正社員として働きたい」も11.8%と1割を超えており、男性の2.1%に比べ多くなっている。これに対し、男性では「いろいろな働き方をしたい」(19.6%)や「自分で企業を経営したい」(8.4%)など自らの能力を試し可能性を広げる働き方を希望する者が多い。

(在宅就業者が困っているのは仕事の確保、女性は能力や知識の不足をあげる者も多い)

在宅就業者が困っていることとしては「仕事の確保」(女性49.4%、男性62.7%)、「単価が安いこと」(女性29.7%、男性49.1%)等をあげる者が多くなっているが、女性については「能力・知識の不足」をあげる者が22.8%と男性(16.4%)に比べて多くなっている。

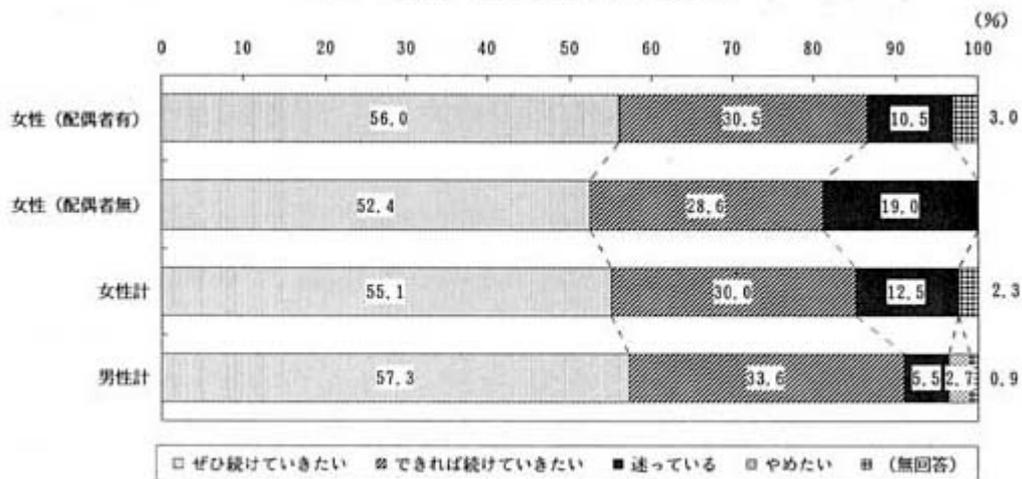
先にみたように女性は男性に比べ定型的な仕事を行っている者が多かったが、実際に能力向上のための取組を行っている女性は55.5%であり、男性の80.9%に比べても少なくなっている。

(在宅就業者は就業継続の希望が強い)

在宅就業者のうち、継続就業を希望する者の割合は女性が85.1%、男性が90.9%と極めて高く、パートタイム労働者や派遣労働者を上回っている。女性のうち、未婚者については19.0%が「迷っている」としているが、その理由としては「収入が少ない、不安定であること」とする者が91.7%となっており、収入面が大きな要因となっている(第2-35図)。

第2-35図 在宅就業の継続希望

第2-35図 在宅就業の継続希望



資料出所：厚生労働省「家内労働等実態調査」(平成13年)

未婚女性では、困っていることとして「能力・知識の不足」をあげる者が27.0%となっているが、技能、知識を高める機会を得ることにより安定的な収入を得られるようになれば、継続就業を希望する者の割合はもっと高まるものと考えられる。

以上みてきたように、仕事についての満足感や希望等、仕事に関する意識はそれぞれの就業形態の特性を反映してさまざまであり、同じ就業形態であっても年齢や性別等により違いが見られる。共通していることは、いずれの就業形態においても、自分の能力をより高めたい、あるいはより高いレベルの仕事に就いて能力を発揮したいと希望する者が少なくないということである。そのような者に対して必要な機会が与えられることは、企業のパフォーマンスにとっても有効であろう。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

4 女性の企業の動向

女性の働き方の選択肢の一つとして、起業への関心が高まっている。先に見た日本労働研究機構「高学歴女性と仕事に関するアンケート」（平成10年）によれば、回答者の女性労働者の4.9%が今後の働き方として「自分で何かビジネスを始めたい」とし、起業への意欲をみせている。以下では、起業希望の女性及び起業した女性の現状と意識等をさぐることにする。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

4 女性の企業の動向

(1) 女性起業家の状況

1) 注目される女性の起業動向

「就業構造基本調査」（平成9年）により起業（創業）希望者11の状況をみると、女性は65万5,000人、男性は215万7,000人であり、女性割合は23.3%となっている。同調査により起業家（創業者）の状況についてみると、新規開業者12の女性は21万3,000人（転職5万4,000人、新規就業15万9,000人）、男性は17万4,000人（転職9万7,000人、新規就業7万7,000人）であり、女性割合は55.0%となっている。このように、起業（創業）希望者に占める女性割合に比べ実際に起業（創業）した者に占める女性割合は高く、このことは、女性の方が起業（創業）実現率が高いことを意味している。

11 有業者のうちの転職希望者又は追加就業希望者であって「自分で事業をしたい」と回答した者及び無業者のうちの就業希望者であって「自分で事業をしたい」と回答した者。ここでは「起業希望者」とする。

12 過去1年間に転職又は新たに就業した者であって調査時点で自営業主である者。内職者、農林漁業従事者を含む。

日本では男女とも自営業主の数は全体では減少傾向にあるが、諸外国では女性自営業主が男性自営業主に比べ増加傾向にある（第2-7表）。日本では起業が活発化している徴候もうかがえるが、自営業全体にそう大きな影響を与えるまでには至っていない。

第2-7表 先進諸国における自営業主の増減率（1990年～1997年）

第2-7表 先進諸国における自営業主の増減率（1990年～1997年）

	（％）	
	女性	男性
日本	-2.8	-0.8
オーストラリア	0.0	-0.2
ベルギー	1.9	1.4
カナダ	6.5	3.8
フィンランド	0.9	0.1
フランス	0.6	-0.9
ドイツ	6.4	5.0
イタリア	0.1	-0.2
韓国	5.2	5.0
スペイン	2.6	1.2
英国	-1.0	-1.5
米国	1.9	-0.2

資料出所：国民生活金融公庫総合研究所資料

注1) OECD "Employment Outlook" (2000) による。

注2) 非農林業の数字である。

なお、先に見た在宅就業も自営業の中に含まれるものであるが、ここではそれらも含めてより広範な「起業」の動向に注目していくこととする。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

4 女性の企業の動向

(1) 女性起業家の状況

2) 女性起業家の有配偶率はパートタイム労働者や在宅就業者よりも低い

国民生活金融公庫総合研究所「女性経営者に関する実態調査」（平成14年）13によれば、女性の企業経営者の平均年齢は48.3歳となっており、男性経営者の52.9歳よりも若い。これを3でみた就業形態と比較してみると、女性ではパートタイム労働者（42.5歳）、男性では在宅就業者（44.5歳）を上回り、最も高い平均年齢となっている。

13 国民生活金融公庫の全国の支店が平成11年4月から平成14年3月にかけて融資した企業を調査対象とした。回答数のうち女性経営者は1,109件、男性経営者は3,879件。

（財）女性労働協会「女性の起業に関するアンケート調査」（平成15年）によれば、起業した女性のうち有配偶者の割合は65.2%となっている。これは正社員（46.2%）や派遣労働者（42.9%）を上回っているが、パートタイム労働者（72.6%）や在宅就業者（76.0%）よりも低い。

前出の「女性経営者に関する実態調査」によれば女性経営者の19.0%が大学・大学院卒であり、これは女性正社員（16.5%）を上回り女性派遣労働者（18.2%）に近い。男性経営者では32.0%が大学卒以上であり、正社員（32.7%）に最も近いが、他の就業形態と同様に女性よりも高学歴の者が高い割合となっている。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

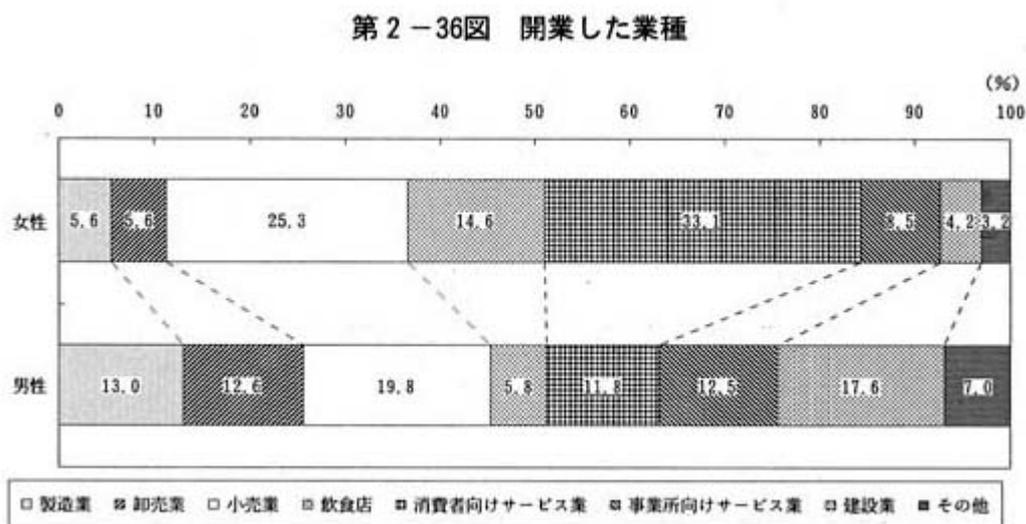
4 女性の企業の動向

(1) 女性起業家の状況

3) 女性経営者で多い消費者向けサービス業

前出の「女性経営者に関する実態調査」によれば、開業した業種には男女で大きな差がみられ、女性は小売業や消費者向けサービス業の占める割合が高いのに対し、男性は建設業、製造業の占める割合が女性と比較すると高くなっている（第2-36図）。

第2-36図 開業した業種



II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

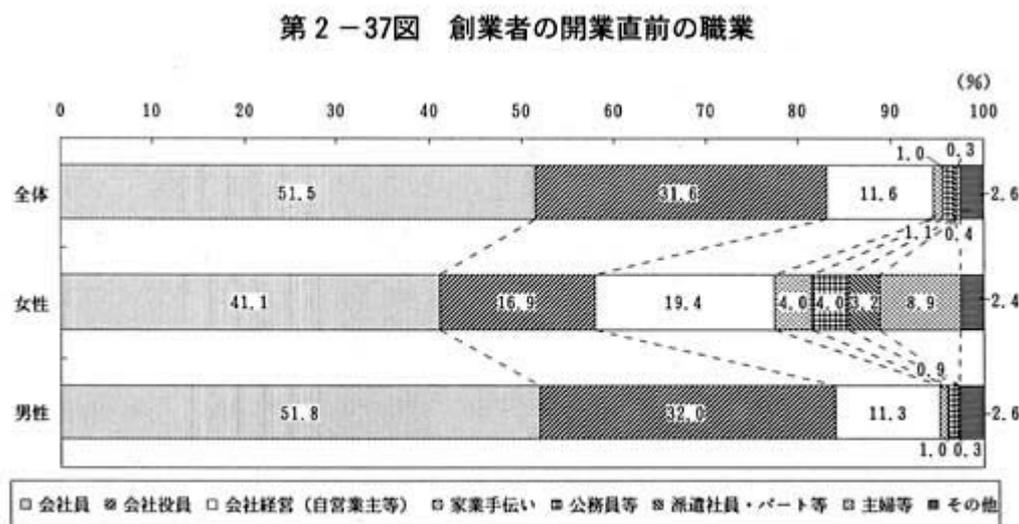
4 女性の企業の動向

(1) 女性起業家の状況

4) 女性起業家の前職は多岐にわたり、起業後の収入にも大きな影響

中小企業庁「創業環境に関する実態調査」（平成13年）により女性起業家（創業者）の開業前の職業をみると、会社員が最も多く約4割を占めており、次いで会社経営、会社役員が多いが、それ以外にも家業手伝い、主婦・派遣社員・パートタイマー等、男性に比べ多岐にわたっている（第2-37図）。

第2-37図 創業者の開業直前の職業



また、前出の「女性経営者に関する実態調査」によれば、現在の事業に関連した仕事をした経験のある女性経営者の割合は57.5%となっている。経験なしの女性経営者の平均年間収入が340万2,000円であるのに対し、経験ありの場合は509万6,000円と差が大きい。起業前に1年以上仕事に就かなかった経験を持つ女性は45.2%となっており、キャリアの中断のない女性より平均年間収入で約60万円低い。開業前の就業経験は開業後の収入にも大きな影響を与え、特に企業内においていかにキャリアを積み、能力を発揮したかが、起業の際にも重要な問題となっている。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

4 女性の企業の動向

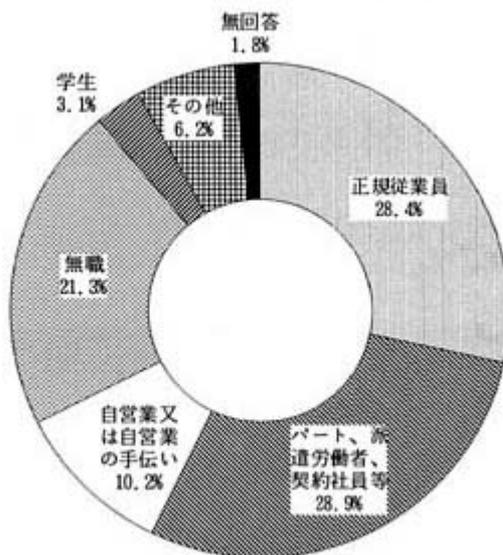
(2) 起業をめざす女性の意識

1) 起業理由は「好きな分野、興味のある分野」で「年齢に関係なく働きたい」

どのような女性が起業をめざすのだろうか。前出の「女性の起業に関するアンケート調査」（平成15年）により起業希望者の現在の就業状況を見ると、就業形態の多様化を反映し多岐にわたっており、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員といった非正規従業員が28.9%、正規従業員が28.4%と同程度であり、無職の者も21.3%となっている（第2-38図）。

第2-38図 起業希望女性の現在の就業状態

第2-38図 起業希望女性の現在の就業状態

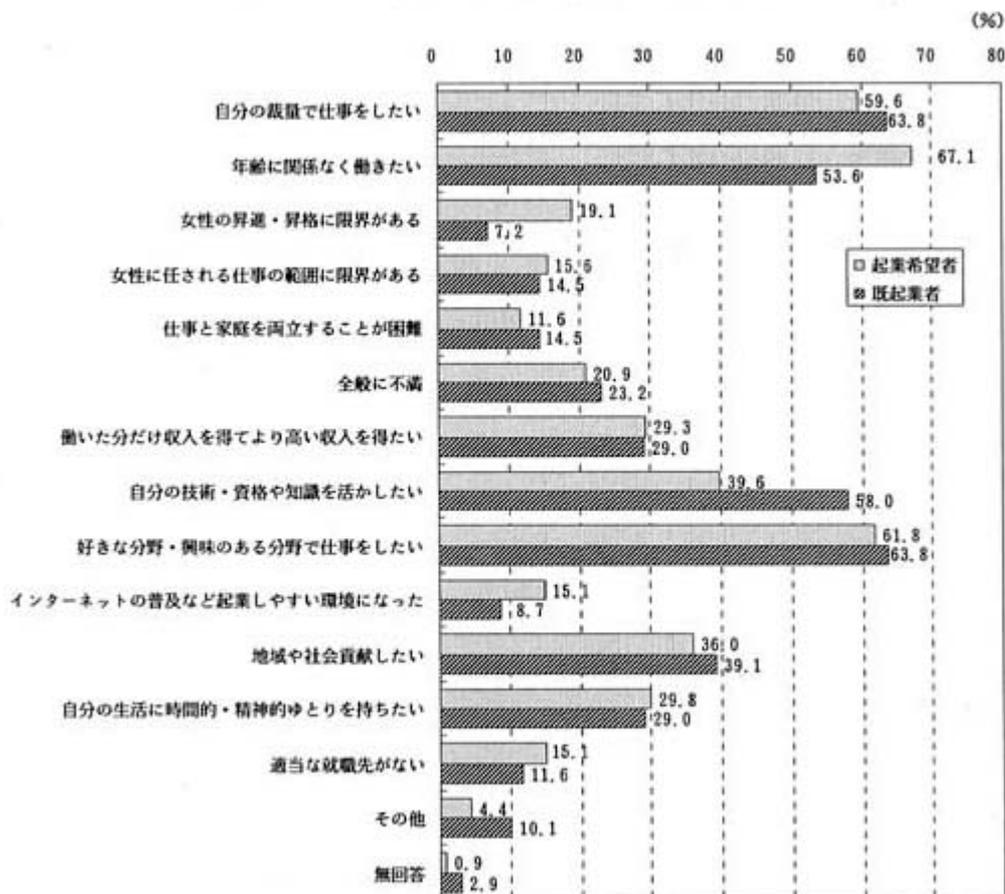


資料出所：(財)女性労働協会「女性の起業に関するアンケート調査」(平成15年)

同調査により、起業したい理由をみると、「年齢に関係なく働きたい」が67.1%と最も多く、この結果からも結婚・育児等で退職して再就職を希望する女性や、転職を希望する女性が、求人者の年齢制限のために企業に採用されにくい状況がうかがえる（第2-39図）。同調査によれば、起業を考え始めた年齢は、起業希望者については30歳代・40歳代で6割を占めており、また、実際に起業した者ではやや早く、30歳代・40歳代で7割を占めている。さらに、前出の「女性経営者に関する実態調査」により実際に起業（創業）した時の年齢をみると、起業を考え始めた年齢と同様に30歳代・40歳代が多いが、男女を比較すると男性の方が年齢構成が若くなっている（第2-40図）。

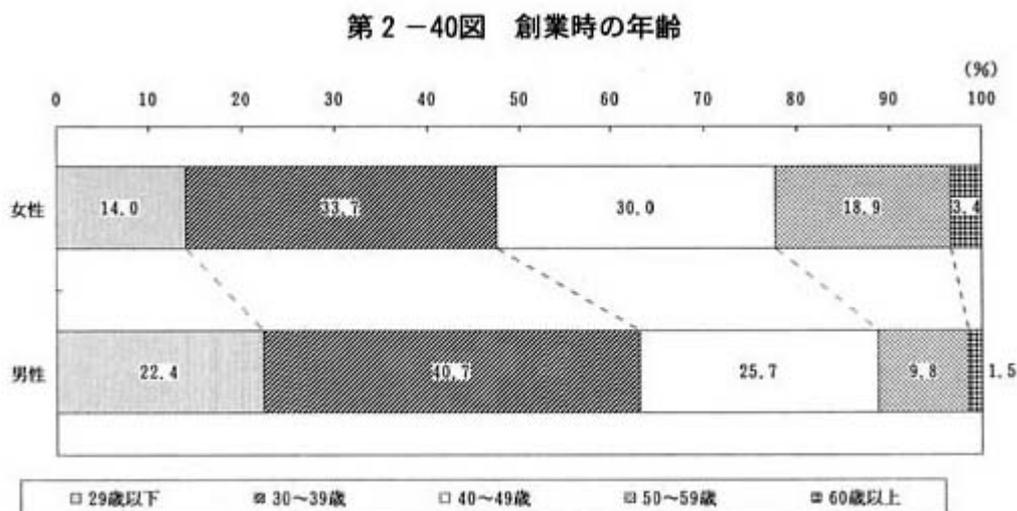
第2-39図 起業を希望した理由 (M.A.)

第2-39図 起業を希望した理由 (M. A.)



資料出所：(財)女性労働協会「女性の起業に関するアンケート調査」(平成15年)

第2-40図 創業時の年齢



資料出所：国民生活金融公庫総合研究所「女性経営者に関する実態調査」(平成14年)

このほか、「好きな分野・興味のある分野で仕事をしたい」(61.8%)、「自分の裁量で仕事をしたい」(59.6%)なども起業理由として多くなっているが、「女性の昇進・昇格に限界がある」や「女性に任せられる仕事の範囲に限界がある」もそれぞれ19.1%、15.6%となっている(第2-39図)。

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

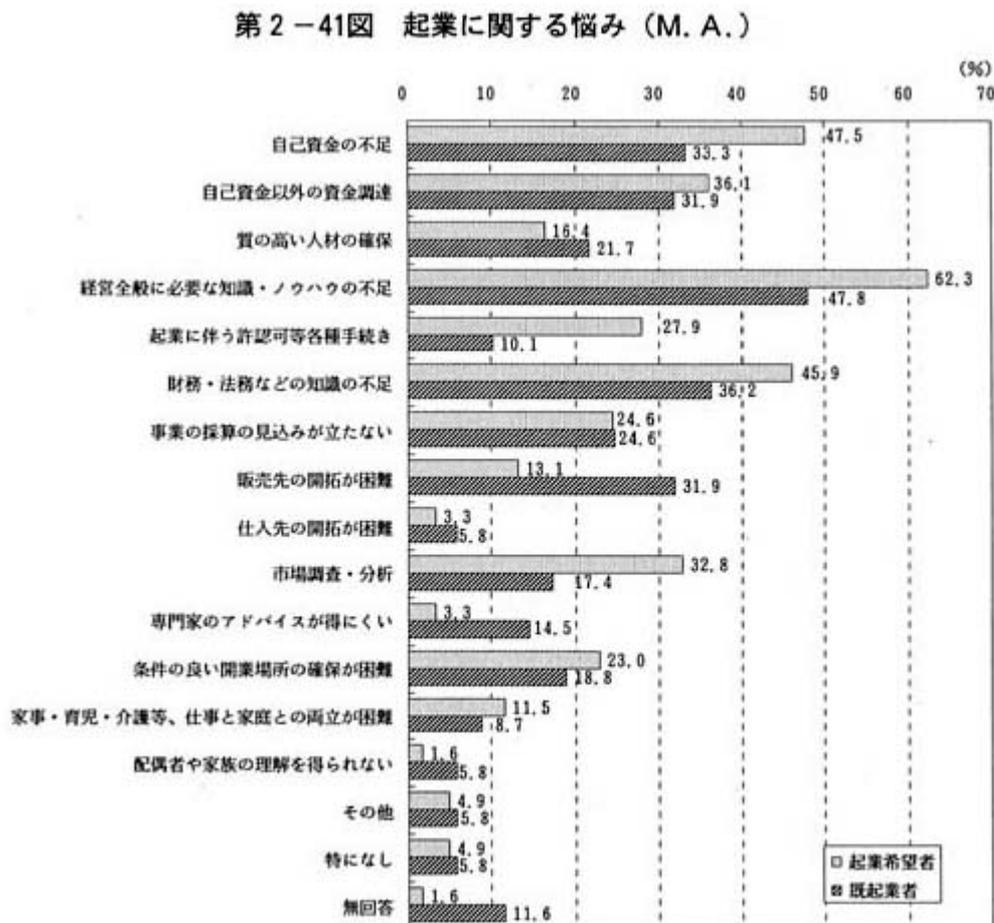
4 女性の企業の動向

(3) 起業に当たって求められる支援ニーズ

1) 起業に当たって困ったことはノウハウの不足

同調査により、起業に当たって困ったことをみると、起業希望者では「経営全般に必要な知識・ノウハウの不足」、「自己資金の不足」、「財務・法務などの知識の不足」が多く、既起業者では「経営全般に必要な知識・ノウハウの不足」、「財務・法務などの知識の不足」、「自己資金の不足」、「販売先の開拓が困難」が多くなっている（第2-41図）。

第2-41図 起業に関する悩み（M.A.）



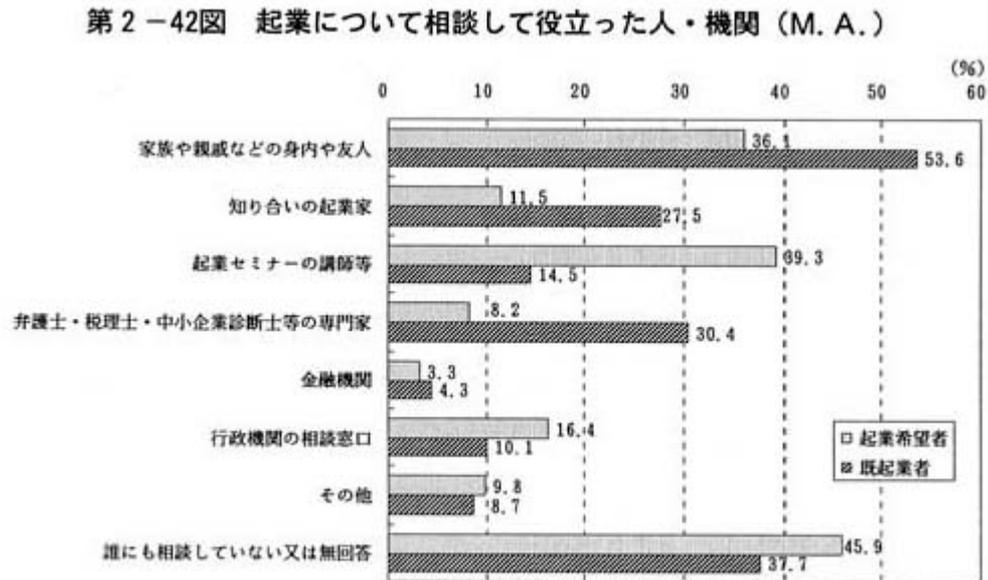
資料出所：(財)女性労働協会「女性の起業に関するアンケート調査」（平成15年）

起業希望者と既起業者とを比較すると、「経営全般に必要な知識・ノウハウの不足」、「財務・法務などの知識の不足」、「市場調査・分析」の悩みを持つ者は起業希望者の方に多い。既起業者でこれらの悩みを持つ者が減っているということは、これらの悩みを解決できるかどうか、起業に至るかどうかの分かれ目になっているとも考えられる。中小企業庁「創業環境に関する調査」（平成13年）では既起業者の男女に対し起業時に困難を感じた点をたずねているが、女性ではやはり同様の項目をあげるものが

多く、男性と比べて高い割合となっている。事業経営に必要な知識やノウハウの修得は、起業前の職業経験において行われることも多いと考えられるが、女性はそうした機会が男性に比べて少なかったことがうかがわれる。

こうした悩みの解決方法は、起業希望者と既起業者では大きく異なり、起業希望者では「起業セミナーの講師等」の割合が高いのに対し、既起業者では「弁護士・税理士・中小企業診断士等の専門家」「知り合いの起業家」など、より実務的になっている。どちらにも共通するのが「家族や親戚などの身内や友人」となっており、身近なネットワークも問題解決のために有効であることがわかる（第2-42図）。

第2-42図 起業について相談して役立った人・機関（M.A.）



資料出所：(財)女性労働協会「女性の起業に関するアンケート調査」（平成15年）

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

4 女性の企業の動向

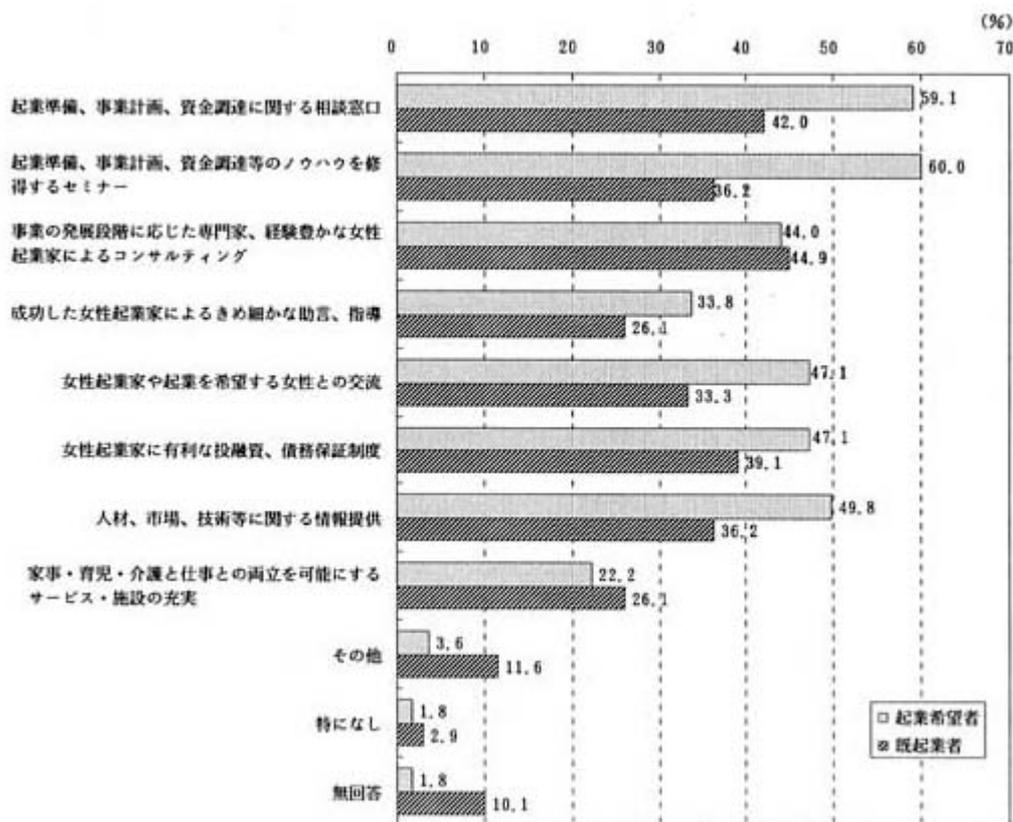
(3) 起業に当たって求められる支援ニーズ

2) 起業希望者に求められる支援は知識・ノウハウの修得と人的ネットワーク

起業を希望する女性にとって、必要とされている支援で一番多いのが「起業準備、事業計画、資金調達等のノウハウを修得するためのセミナー」、次いで「起業準備、事業計画、資金調達に関する相談窓口」、「人材、市場、技術等に関する情報提供」となっており、起業に必要な知識やノウハウの不足を補う機会が求められている。起業前の職業経験において知識やノウハウを修得できる機会が少なかった場合、それらを独力で行うことには大きな困難を伴うと考えられる。また、他の希望者等との交流や成功者によるアドバイスなど、人的ネットワークの不足を補うためのサービスも求められている。事業の発展段階に応じた専門家によるコンサルティングについては、既起業者、起業希望者ともニーズが高くなっており、起業に至った後も継続的な支援が必要とされている（第2-43図）。

第2-43図 起業についてあればよいと思うサービス・援助（M.A.）

第2-43図 起業についてあればよいと思うサービス・援助（M.A.）



資料出所：(財)女性労働協会「女性の起業に関するアンケート調査」（平成15年）

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 多様な就業形態で働く労働者の意識と今後の課題

5 まとめ

近年の経済環境の変化は著しい。急速な少子高齢化、企業活動のボーダーレス化、グローバル化と企業間国際競争の激化、IT機器の普及と世界情報ネットの構築を含めた情報革命、と数え上げれば枚挙にいとまがない。こうした環境の変化は女性の働き方や働く女性に様々な影響を与えている。

今回はその影響の中でも進展しつつある就業形態の多様化と女性の意識に焦点を当てて分析を試みた。

そこから浮かび上がってくるのは正社員として働く女性労働者の割合の低下と、同時に進行している多様な形態で働く女性の姿である。そして、女性の就業意識は出産や育児期の仕事と家庭の両立に苦慮する時期はあっても従前にもまして前向き、かつ積極的になっていることである。また、男性についても仕事一辺倒ではなく仕事と家庭の両立を図ることができる、バランスの取れたライフスタイルへのニーズが高まりつつあることがうかがわれた。

しかし、それぞれの就業形態で働く女性の実態を見ると、いくつか問題点も見えてくる。今回浮かび上がってきた大きな問題としては、現状ではいずれの就業形態で働く女性も男性に比べて相対的に高度な専門性を要する業務に就く者の割合が少なく、女性労働者のうちにはより高度な業務に就くことや能力向上を希望する者が少なくないにもかかわらず、そうした希望が満たされていない点があげられる。今回は、対象としてはデータが比較的そろっている正社員、パートタイム労働者、派遣労働者及び在宅就業者を取り上げているが、パートタイム労働者では生産工程・労務職など比較的定型的な仕事に就く者の割合が男性よりも多く、また、派遣労働者、在宅就業者では情報・技術分野の高度な専門性を要する仕事に就く者の割合が男性に比べて少なくなっている。そしてそのことは働く上での処遇にも反映され、男性との格差となって現れてくる。しかし、こうした働き方をしている女性の中には、働く上での技能、技術を高め、より高いレベルの仕事に従事したいとする者も少なくない。

少子高齢化の進展の中、従来以上に女性も含め意欲と能力のある者がその持てる力を存分に発揮していくことは、日本という国が活力のある社会であり続けるために重要な課題である。資源に乏しい日本で唯一潤沢であったはずの人的資源。その半分を構成する女性の能力が存分に発揮できるかどうかは、今後の日本の将来を大きく左右することになると思われる。

一方、この観点からみて明るい動きもみてとれる。例えば企業において女性の能力発揮を考え積極的な措置を取る動きは、今徐々に広がりを見せている。また、グローバル化の進展により外資系企業、あるいはトップが外国人となった企業が増え、そこで働く労働者が増えているが、これらの企業では概して国内の企業よりも男女の均等度は高く、女性の活躍も目立っており、女性の能力に対する偏見をなくしていくことにもつながるのではと期待される。今回の分析を通じて男女が均等に働いている職場では女性の意欲を高めることになり、就業継続にもつながっていることがうかがわれた。また、女性の能力発揮を推進している企業においては企業経営上もマイナスよりもむしろプラス面が多いことが調査結果からみてとれた。

課題は就業形態を問わず、どうやって女性労働者が職業能力を十分発揮し、これが高められるような状況を創り出していくかということである。このため、企業として求められることとしては、ポジティブ・アクションを推進する等男女が均等に働ける職場づくりに向けた努力を行うこと、職業生活と家庭生活の両立支援策を充実すること及び労働者の職業能力向上への要望を把握し、その実現に協力することがあげられる。女性労働者自身も自ら積極的に技能、知識を高めるための努力を行うことが望まれる。もちろん、行政としても企業に対してポジティブ・アクションを円滑に推進することができるよう各種施策の展開や、女性労働者に対してはどのようにすれば職業能力を高められるかについての情報や

キャリアプランの策定に役立つような情報を提供することが期待されている。

その一方、企業に頼るのではなく自ら企業を起こそうとする女性の動きにも注意を払いたい。諸外国では近年、女性の起業はめざましく、一部ではあるが我が国でもその萌芽がみられ始めている。女性が起業に向かう理由は様々であるが、少なくとも企業内で昇進・昇格に限界があるとか女性に任される仕事の範囲に限界がある等の消極的な理由からのものはなくしていくことが必要であろう。そして、今回明らかになったように起業を志す者が極力円滑にその希望を実現できるよう、起業時に必要な知識やノウハウの不足を補う機会の提供や人的ネットワークの不足を補うサービス等の支援の強化が必要と考える。近年、自治体を含め、様々なところでこうした支援がなされるようになってきているが、どのようなサービス、支援メニューがあるのか、また、どこに行けばそれらのサービスや支援を受けることができるのかについての情報の集約と提供体制も重要であろう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare