

## 平成17年版 働く女性の実情

### Ⅱ 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識 はじめに

---

我が国では、平成16年の合計特殊出生率が1.29にまで低下し、少子化が進む一方、平均寿命の伸長とともに高齢化が進展している。また、平成17年12月に発表された総務省統計局「国勢調査（速報）」によれば、我が国の人口は減少局面に入りつつあるとみられる。

こうした中で、これまで女性の就業については、労働力が低下する年齢層のM字の底の問題については関心は高かったものの、中高年期の女性の働き方については必ずしも十分な分析はなされてこなかった。

しかし、男女雇用機会均等法施行後20年目に入り継続就業する女性も増加し、労働市場に再参入する女性は引き続き多いという状況にある。また、年齢別の人口では、若年層より壮年層の方が多いことにかんがみれば、これらの層の就業問題は今後重要性を増してくると思われる。

このため、第Ⅱ部では、55～59歳の団塊の世代を含めた45歳以上のいわゆる中高年女性を中心に、その就業実態や就業意識等について、整理・分析を試みることにした。

---

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

##### (1) 労働力率の特徴

##### 1) 中高年齢層の女性の労働力率は上昇

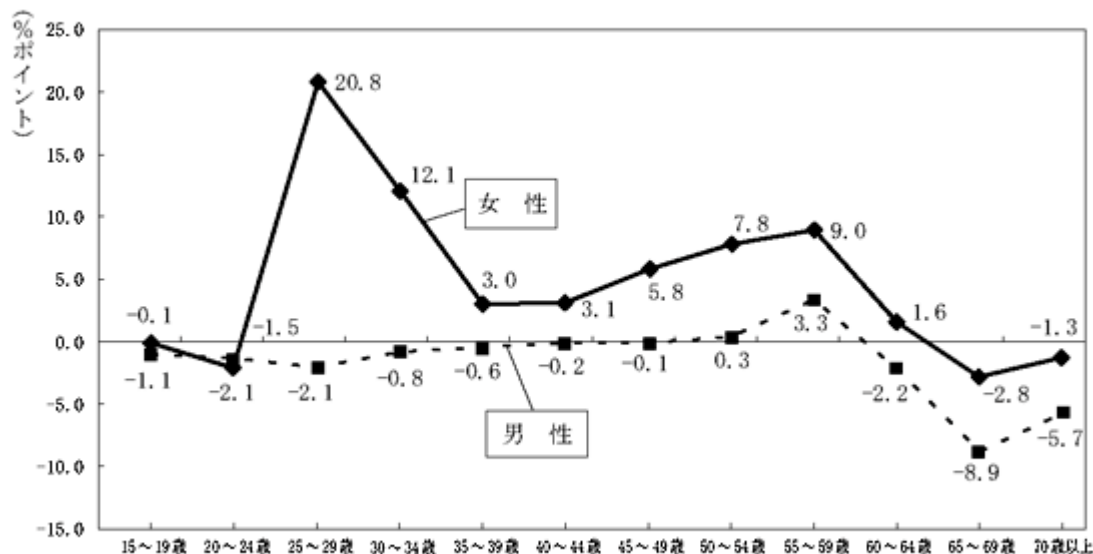
総務省統計局「労働力調査」により年齢階級別に労働力率をみると、日本の女性の労働力率は、M字のボトムである30～34歳層を経て、35～39歳層から再び上昇し、45～49歳層をピークに下がり始める。

平成17年と20年前の昭和60年を比較してみると、25～64歳まではどの年代層も労働力率は上昇しており、上昇幅は25～29歳層が最も大きく20.8%ポイント、これに30～34歳層の12.1%ポイントが次いでいるが、50～54歳層の7.8%ポイント、55～59歳層の9.0%ポイントも大きい。また、労働力率の水準としては低いものの、40歳以上59歳までは高い年齢層ほど上昇幅が大きい。このため、年齢階級別労働力率のM字の形状は59歳までは右肩の下降カーブが穏やかになってきている。また、60～64歳層も38.5%から40.1%と1.6%ポイント上昇している。

一方、男性の場合は、25～29歳層から55～59歳層までを上辺とした台形であり、25～59歳の各年齢階級別の労働力率の違いも変動も女性とは異なり小さい。昭和60年と平成17年を比較すると、25～29歳で2.1%ポイント、30～34歳層で0.8%ポイント、35～39歳層で0.6%ポイント低下しているが、55～59歳層については3.3%ポイントの上昇と比較的大きい上昇幅となっている。一方、60歳以降については女性を上昇している60～64歳層も含め低下しているところである（図表2-1）。

図表2-1 年齢階級別労働力率の変動（昭和60年→平成17年）

図表2-1 年齢階級別労働力率の変動（昭和60年→平成17年）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

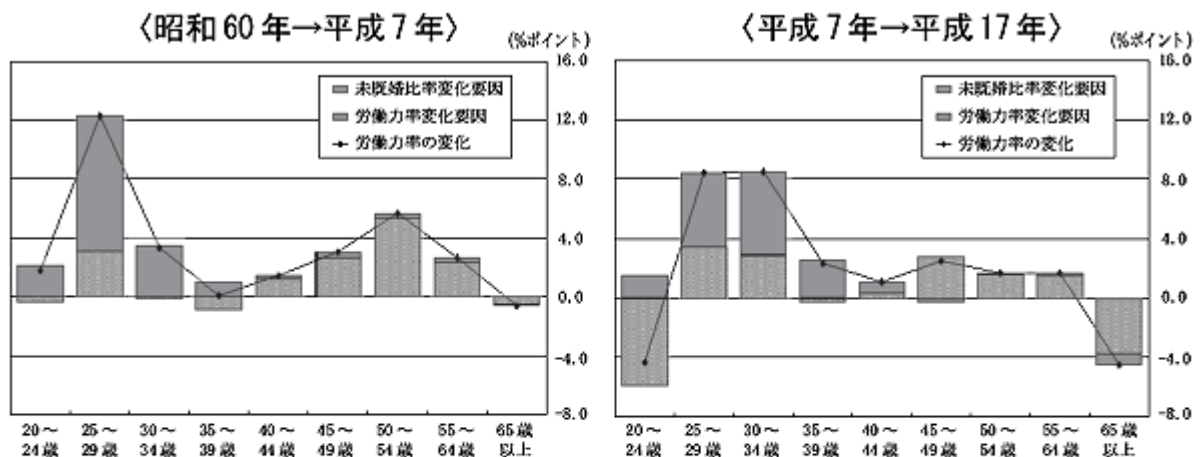
##### (1) 労働力率の特徴

##### 2) 中高年女性の労働力率の変化の要因は労働力自体

近年の中高年女性の労働力率の上昇について、昭和60年から平成17年の20年間を昭和60年から平成7年、平成7年から平成17年に分けて、未既婚比率変化要因と労働力率変化要因に分解してみると、25～34歳層等とは異なり、45歳以上の女性の労働力率の変化要因は、いずれも労働力自体の変化が8～9割となっていることが確認できる（図表2-2）。

図表2-2 中高年女性の年齢階級別労働力変化の要因分解

図表 2-2 中高年女性の年齢階級別労働力変化の要因分解



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より雇用均等・児童家庭局試算

(注) 要因分解については以下のとおり。

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

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

N: 15歳以上人口 α: 労働力率

( $\bar{\alpha}$ は未既婚計、添字 i は未既婚別を表す)

## 平成17年版 働く女性の実情

### Ⅱ 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

##### (2) 中高年女性の就業実態と変化

##### 1) 進む就業者、雇用者の中高年齢化

---

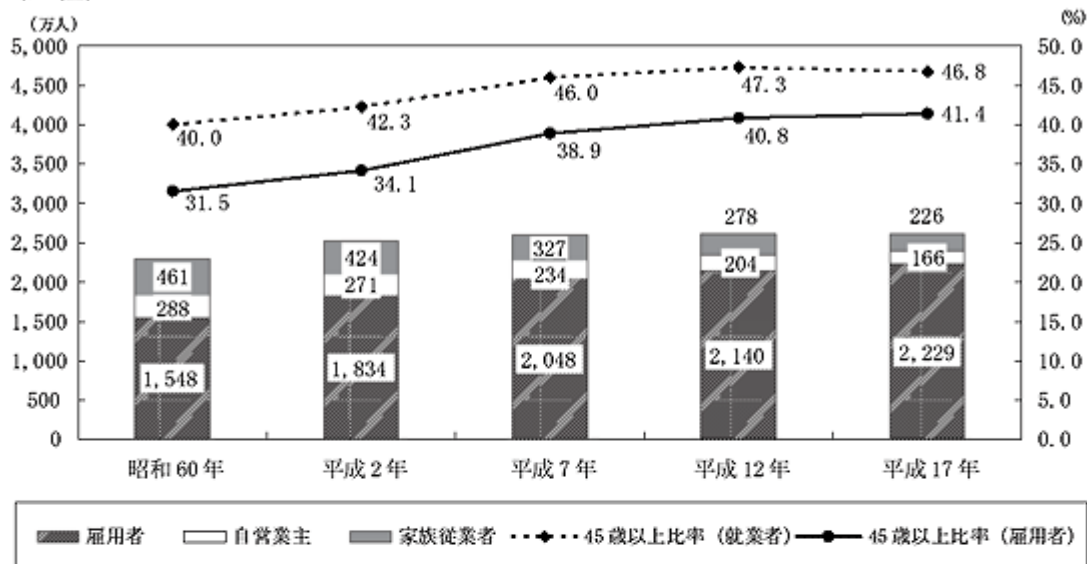
「労働力調査」によると、平成17年の女性の就業者数は2,633万人、男性は3,723万人である。就業者を従業上の地位別にみると、女性は、雇用者が2,229万人、自営業主が166万人、家族従業者が226万人、男性は、雇用者3,164万人、自営業主485万人、家族従業者56万人となっている。

就業者及び雇用者に占める45歳以上の中高年齢層の割合を見てみると、女性の場合、年々その割合は上昇しており、平成17年においては、就業者の46.8%、雇用者の41.4%を占め、昭和60年との比較では就業者では6.8%ポイントの上昇、雇用者では9.9%ポイントの上昇となっている。男性についても、女性同様に、就業者及び雇用者のいずれも中高年齢層の割合は上昇しているが、昭和60年と平成17年を比較した上昇幅は就業者、雇用者それぞれ8.6%ポイント、9.5%ポイントとなっており、雇用者については女性の方が上昇幅は大きい（図表2-3）。

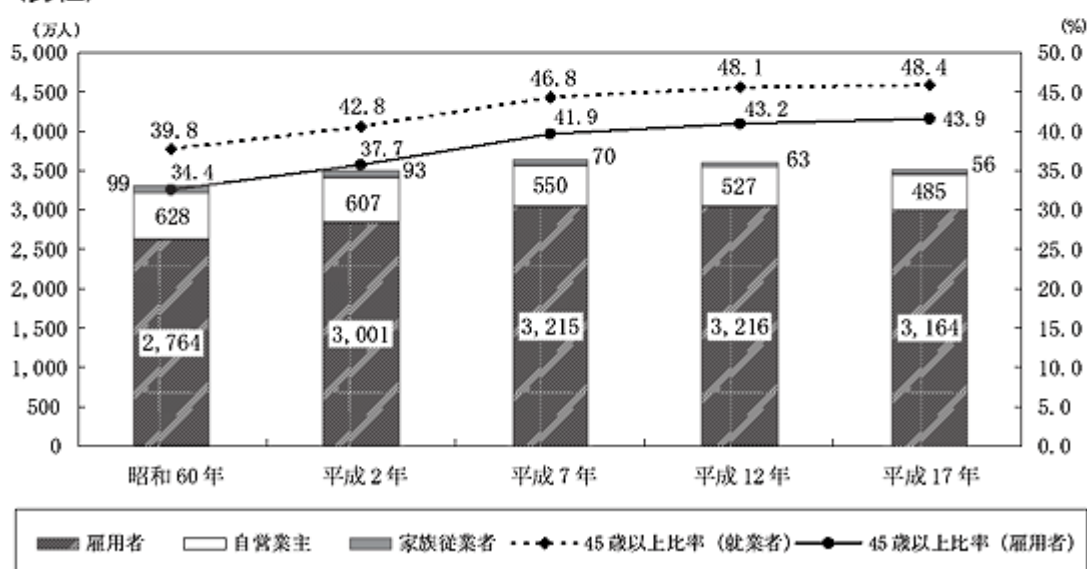
図表2-3 従業上の地位別中高年就業者の推移

図表2-3 従業上の地位別中高年就業者の推移

〈女性〉



〈男性〉



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

##### (2) 中高年女性の就業実態と変化

##### 2) 高齢層で大きい雇用者割合の上昇

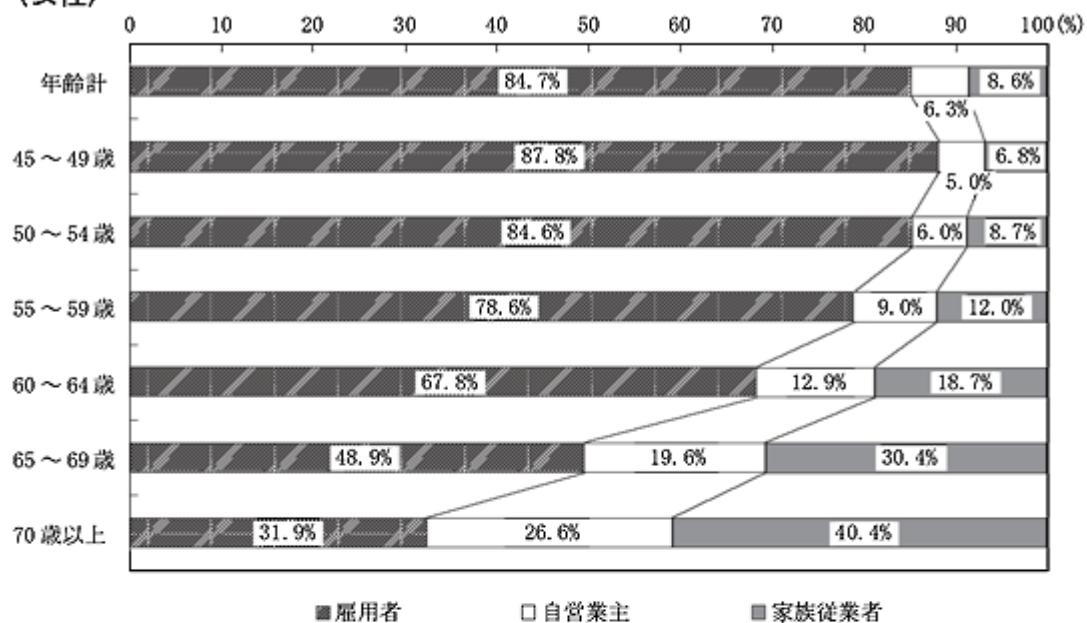
女性の中高年齢層の就業者を雇用者、家族従業者及び自営業主の従業上の地位別、年齢階級別にみると、雇用者の割合は年齢階級が高くなるに従って低下する一方、家族従業者や自営業主の割合は高くなる（図表2-4）。しかし全般的な雇用者の割合の上昇傾向の中、中高年齢層についても同様に雇用者の割合は上昇しており、年齢計での上昇幅に比べ、中高年齢層の上昇幅は大きい。すなわち昭和60年と平成17年を比較すると年齢計では17.4%ポイントの上昇であったが、特に55~59歳層、60~64歳層の上昇幅は、それぞれ28.0%ポイント、29.2%ポイントの上昇と各年齢階級の中で最も上昇幅が大きくなっている。男性の場合も、各年齢階級とも雇用者割合は上昇しており、女性よりは雇用者割合の上昇幅は小さくなっているものの、女性同様60歳前後の年齢層で上昇幅が大きい。すなわち昭和60年と平成17年の比較では年齢計で雇用者割合は6.1%ポイント上昇しているが、最も上昇幅が大きいのが60~64歳層の16.9%ポイントであり、これに65~69歳層の16.4%ポイント上昇、55~59歳層の11.7%ポイント上昇が続いている。

一方、女性の家族従業者割合は大きく減少しており、年齢階級別にみて、雇用者割合の増加幅が最も大きかった55~59歳層及び60~64歳層で、それぞれマイナス20.5%ポイント、マイナス22.5%ポイントと2割以上減少しており、中高年女性の一般的な働き方は家族従業者から雇用者へとシフトしている。自営業主については、もともとその割合があまり多くない中で、年齢層が高くなるほどその割合は増加しているが、各年齢とも男性の約半分であり、また年々減少している。男性の場合も、自営業主割合は減少しており、45歳以上でみると、その減少幅は、雇用者の増加幅と同程度である（図表2-5）。

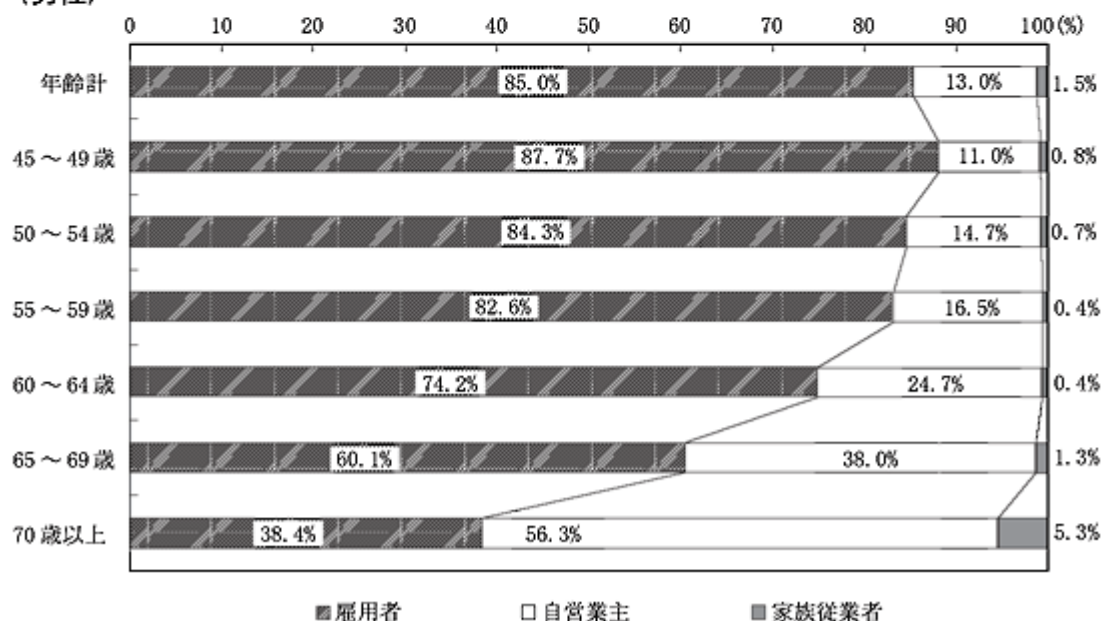
図表2-4 男女別年齢階級別従業上の地位別構成比

図表2-4 男女別年齢階級別従業上の地位別構成比

〈女性〉



〈男性〉



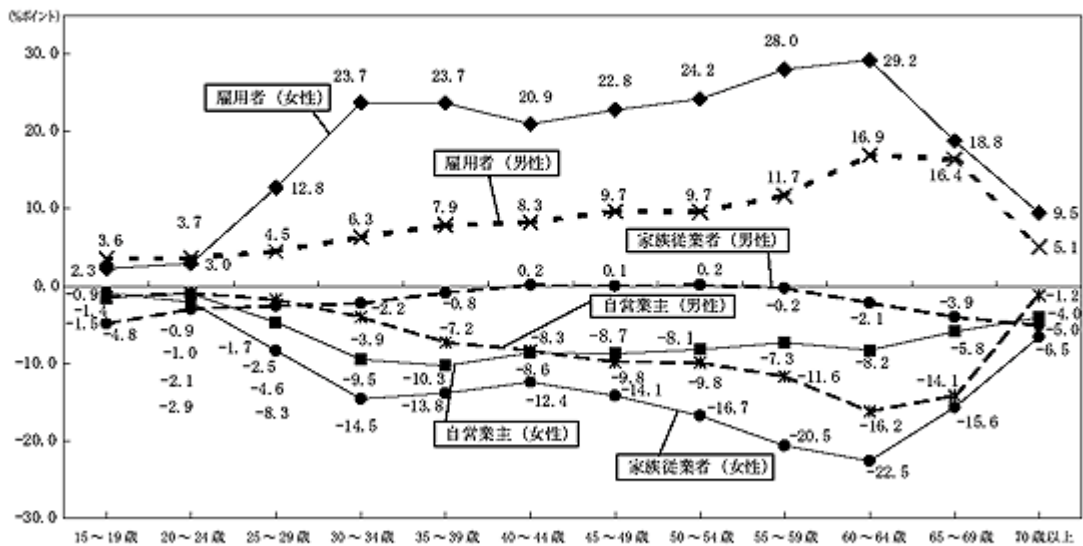
資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成17年)

図表2-5 男女別年齢階級別雇用人・自営業主・家族従業者割合の変動



図表2-5 男女別年齢階級別雇用者・自営業主・家族従業者割合の変動

(昭和60年→平成17年)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

##### (2) 中高年女性の就業実態と変化

##### 3) 中高年女性が多い就業分野は卸売・小売業、製造業

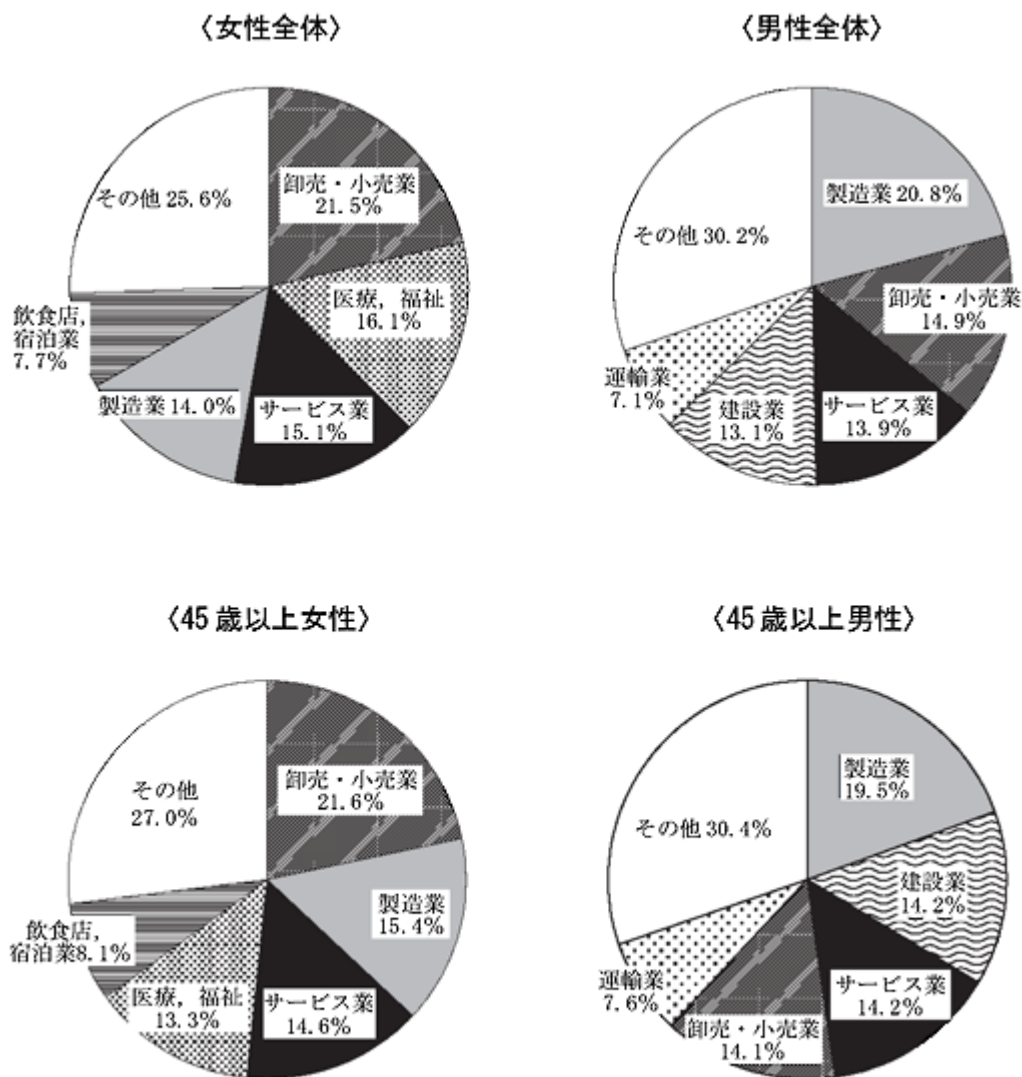
平成17年「労働力調査」により、女性の就業者を産業別（大分類）にみると、最も多いのが「卸売・小売業」（567万人、女性就業者に占める割合21.5%）、続いて「医療，福祉」（424万人、同16.1%）、「サービス業」（397万人、同15.1%）、「製造業」（368万人、同14.0%）、「飲食店，宿泊業」（202万人、同7.7%）と続き、この5産業で、女性就業者の74.4%を占めている。

これを45歳以上の中高年女性についてみると、就業者数の多い産業は、順に、「卸売・小売業」（266万人、45歳以上の女性就業者に占める割合21.6%）、「製造業」（190万人、同15.4%）、「サービス業」（180万人、同14.6%）、「医療，福祉」（164万人、同13.3%）、「飲食店，宿泊業」（100万人、同8.1%）と女性就業者全体とは順番は異なるものの、同様の5産業で、45歳以上の女性就業者の73.0%を占める。

一方、男性についてみると、就業者数が多い産業は、「製造業」（774万人、男性就業者に占める割合20.8%）、「卸売・小売業」（555万人、同14.9%）、「サービス業」（518万人、同13.9%）、「建設業」（487万人、同13.1%）、「運輸業」（263万人、同7.1%）等の順になっている。45歳以上の中高年男性についてみると、就業者数の多い産業は、「製造業」（351万人、45歳以上男性就業者に占める割合19.5%）、「建設業」（255万人、同14.2%）、「サービス業」（255万人、同14.2%）、「卸売・小売業」（254万人、同14.1%）、「運輸業」（136万人、同7.6%）となっている（図表2-6）。

図表2-6 男女別産業別就業者割合（大分類）

図表2-6 男女別産業別就業者割合（大分類）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17年）

（就業者全体に占める中高年女性の割合が高いのは、医療・福祉、繊維製品製造、食料品製造等）

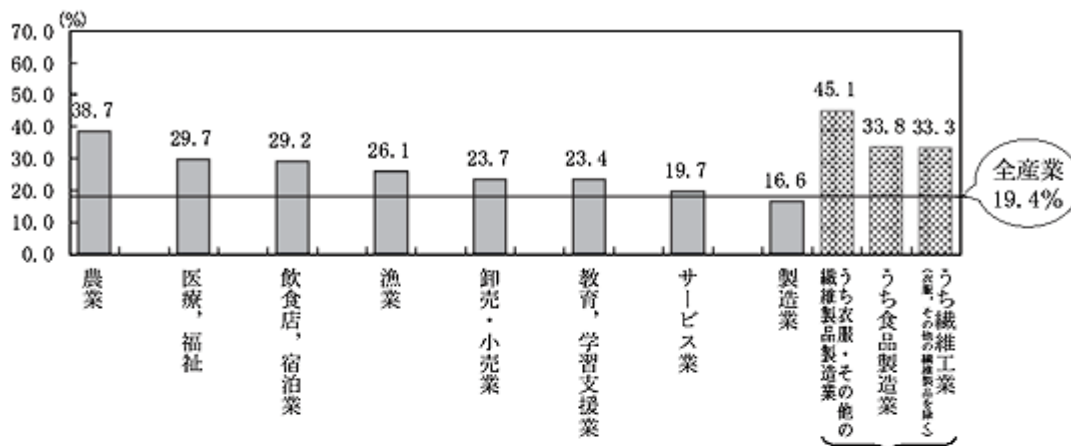
次に、男女合わせた就業者全体に占める45歳以上の中高年女性が多い産業をみると、就業者全体に占める45歳以上の女性就業者の割合は19.4%であるが、産業別にみて割合が高いのは、「農業」（38.7%）、「医療、福祉」（29.7%）、「飲食店、宿泊業」（29.2%）、「漁業」（26.1%）、「卸売・小売業」（23.7%）となっている。また、「製造業」（16.6%）の中分類では、「衣服・その他の繊維製品製造業」（45.1%）、「食料品製造業」（33.8%）や「繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）」（33.3%）の割合が高くなっている。

また、男女合わせた就業者全体に占める45歳以上の中高年男性が多い産業をみると、就業者全体に占める45歳以上の男性就業者の割合は28.3%であるが、産業別にみるとその割合が高い順に「林業」（66.7%）、「漁業」（64.7%）の他、「農業」（46.2%）、「建設業」（44.9%）等となっている。また、「運輸業」（42.9%）の中分類では「道路旅客運送業」（72.1%）、「水運業」（50.0%）の割合が高く、「製造業」（30.7%）の中分類では、「石油製品・石炭製品製造業」（66.7%）、「鉄鋼業」（47.6%）の他「非鉄金属製造業」（41.2%）等が高くなっている（図表2-7）。

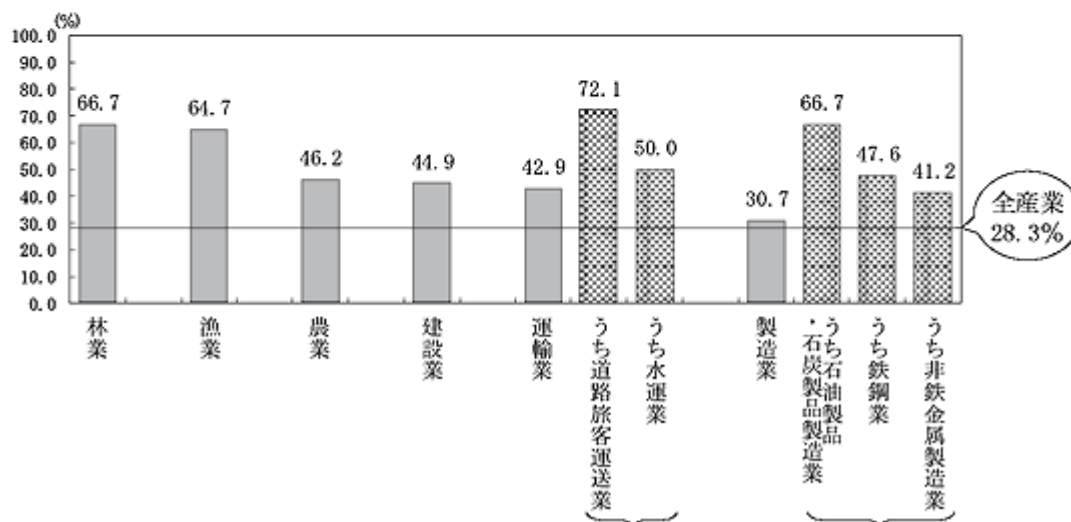
図表2-7 就業者全体に占める45歳以上就業者割合（産業別）

図表2-7 就業者全体に占める45歳以上就業者割合（産業別）

〈女性〉



〈男性〉



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17年）  
 （注）棒グラフで■は産業分類大分類、▨は産業分類中分類を表す

（国勢調査からみた就業分野）

さらに、総務省統計局「国勢調査」により中分類、小分類の産業別45歳以上の女性就業者の状況についてみてみる。（なお、日本標準産業分類の改訂により、平成14年10月以降の産業分類とそれより前の産業分類は異なっていることに注意する必要がある。）

公表されている最新の平成12年の「国勢調査」でも、45歳以上の女性就業者数の多い順に産業は、「サービス業」（3,666,876人、45歳以上の女性就業者に占める割合30.0%）、「卸売・小売業、飲食店」（3,512,389人、同28.7%）、「製造業」（2,211,092人、同18.1%）と、「労働力調査」と同様の傾向となっているが（図表2-8）、まず、中高年女性の数が最も多い「サービス業」の中分類でみると、その中でも最も多いのが「医療業」（694,475人）で、そのうち「病院」（397,493人）が6割近くを占めている。また、「医療業」に次いで多いのが「その他の事業サービス」（504,361人）であるが、これも小分類でみると、「建物サービス業」（283,542人）が多くなっている。

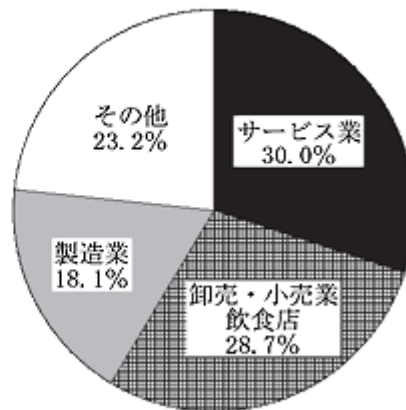
この他、「サービス業」の中分類では「社会保険・社会福祉」（403,227人）や「教育」（388,473人）も多く、「教育」の中では「学校教育」（326,756人）がその大半を占めている。

「卸売・小売業,飲食店」では、中分類では「飲食料品小売業」（1,058,555人）が最も多く「卸売・小売業, 飲食店」の3割を占めているが、その中でも、「各種食料品小売業」（395,918人）、「その他の飲食料品小売業」（360,364人）が多い。次いで、中分類上は「一般飲食店」（648,358人）が多く、ここでは「食堂, そば・すし店」（545,484人）に就業している者が大半である。次に多いのが「卸売業」（498,999人）で、この中では、「その他の卸売業」（82,042人）、「機械器具卸売業」（76,832人）、「食料、飲料卸売業」（74,889人）が多い。

「製造業」の中で、45歳以上の女性が多いのは、「食料品製造業」（450,543人）であり、うち「その他の食料品製造業」（147,488人）、「水産食料品製造業」（103,175人）や「パン・菓子製造業」（81,958人）に就業している者が多い。次いで「製造業」の中では「衣服・その他の繊維製品製造業」（311,215人）が多くなっている。そして、この中でもいわゆる団塊の世代（55～59歳層）の占める割合が比較的高い産業・業種は製造業の「食料品製造業」（45歳以上女性就業者に占める割合は25.0%）、「衣服・その他の繊維製品製造業」（同22.6%）となっている。

図表2-8 45歳以上女性の産業別就業者割合

図表 2 - 8 45 歳以上女性の産業別就業者割合

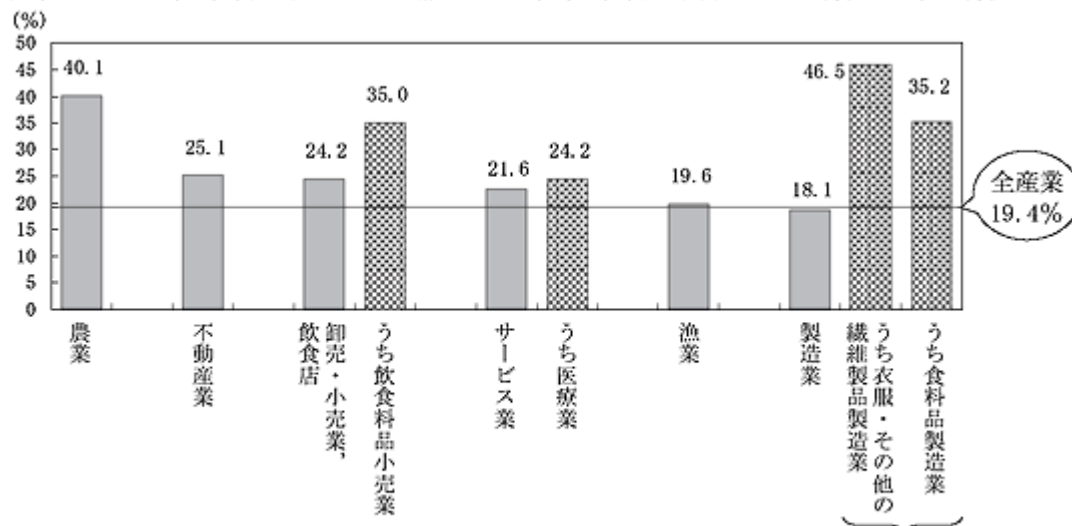


資料出所：総務省統計局「国勢調査」（平成12年）

さらに、「労働力調査」の場合と同様、男女合わせた就業者全体に占める45歳以上の中高年女性の割合の高い産業をみると、産業計では19.4%であるところ、大分類上は、「農業」（40.1%）、「不動産業」（25.1%）、「卸売・小売業,飲食店」（24.2%）、「サービス業」（21.6%）、「漁業」（19.6%）、「製造業」（18.1%）となっている。中分類上、45歳以上の女性就業者数が多い産業における男女合わせた就業者全体に占める45歳以上の女性就業者の割合をみると、「卸売・小売業, 飲食店」の中の「飲食料品小売業」（35.0%）、「サービス業」の中の「医療業」（24.2%）、「製造業」の中の「衣服・その他の繊維製品製造業」（46.5%）、「食料品製造業」（35.2%）となっている（図表2-9）。

図表2-9 就業者に占める45歳以上女性就業者の割合（大分類及び中分類）

図表2-9 就業者に占める45歳以上女性就業者の割合（大分類及び中分類）



資料出所：総務省統計局「国勢調査」（平成12年）  
 (注) 棒グラフで■は産業分類大分類、▨は産業分類中分類を表す

以上みてきたように、団塊の世代を含む中高年女性は産業・業種別には「農業」等の他、病院など「医療業」、「製造業」でも食品や繊維衣服の業種の担い手として大きな役割を果たしており、これらの産業・業種では、中高年男性が多い「建設業」、道路旅客運送業等「運輸業」及び鉄鋼業等の「製造業」同様、今後、産業の担い手確保が課題となる可能性がある。

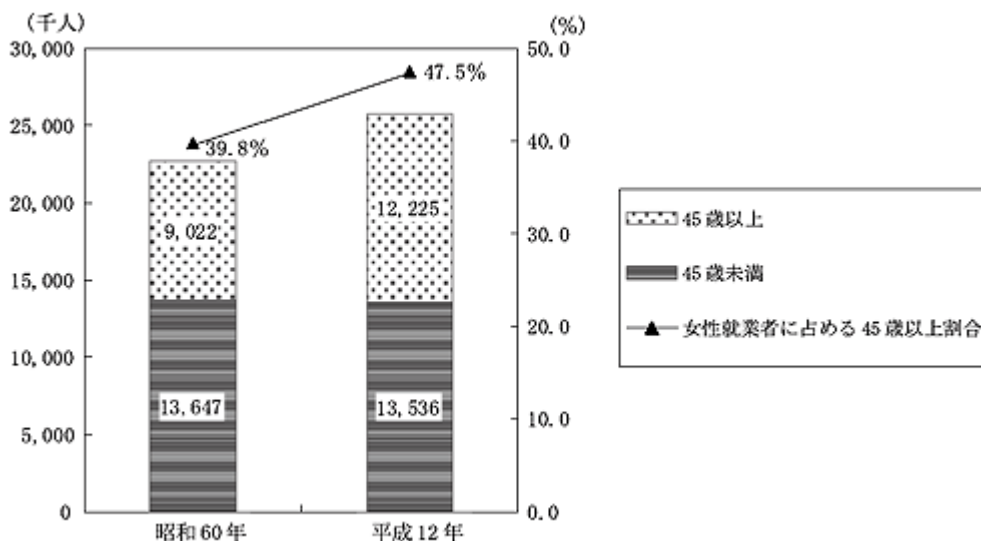
(女性就業者の増加は中高年女性が牽引)

次に女性就業者の状況の変化を昭和60年と平成12年の「国勢調査」を用いて追ってみる。

女性就業者総数は、平成12年が25,760,125人で、昭和60年の22,669,515人から約300万人増加している。45歳以上についてみると、平成12年が12,224,581人、昭和60年が9,022,083人と約320万人の増加、一方、45歳未満をみると、約11万人減少しているので、この15年間の増加は、専ら45歳以上の中高年就業者数の増加によるものと言える（図表2-10）。

図表2-10 女性就業者数及び女性就業者に占める45歳以上女性割合の変化

図表2-10 女性就業者数及び女性就業者に占める45歳以上女性割合の変化

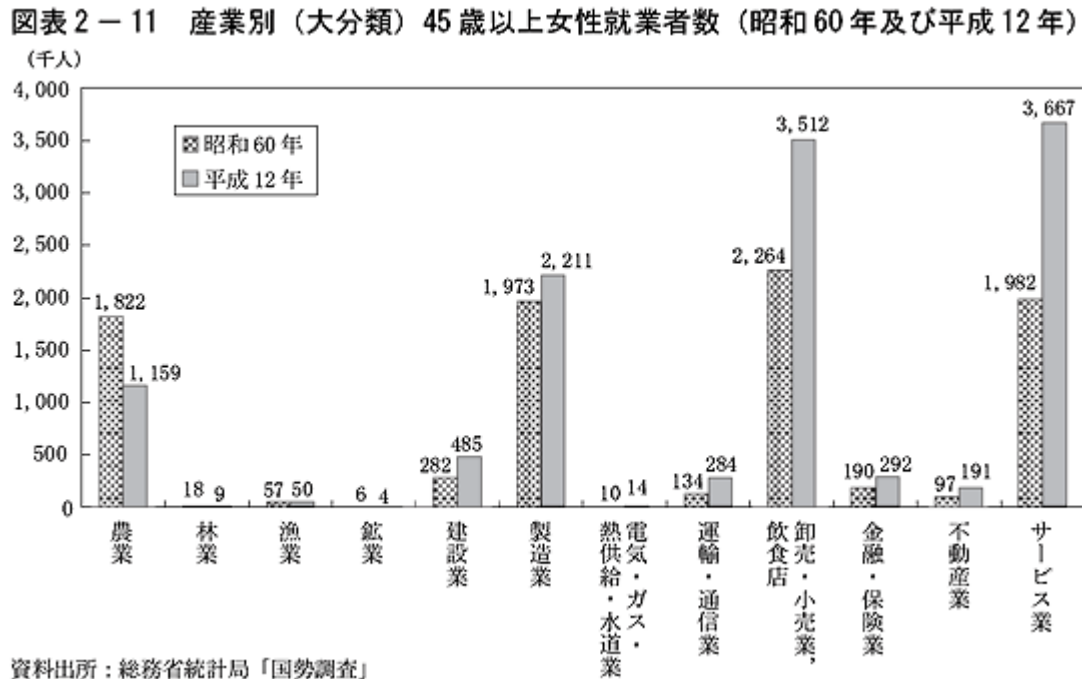


資料出所：総務省統計局「国勢調査」

また産業別内訳でみると増加数の多い産業は、「サービス業」(1,684,730人増)、次いで「卸売・小売

業、飲食店」(1,248,249人増)、「製造業」(238,496人増)となっている(図表2-11)。

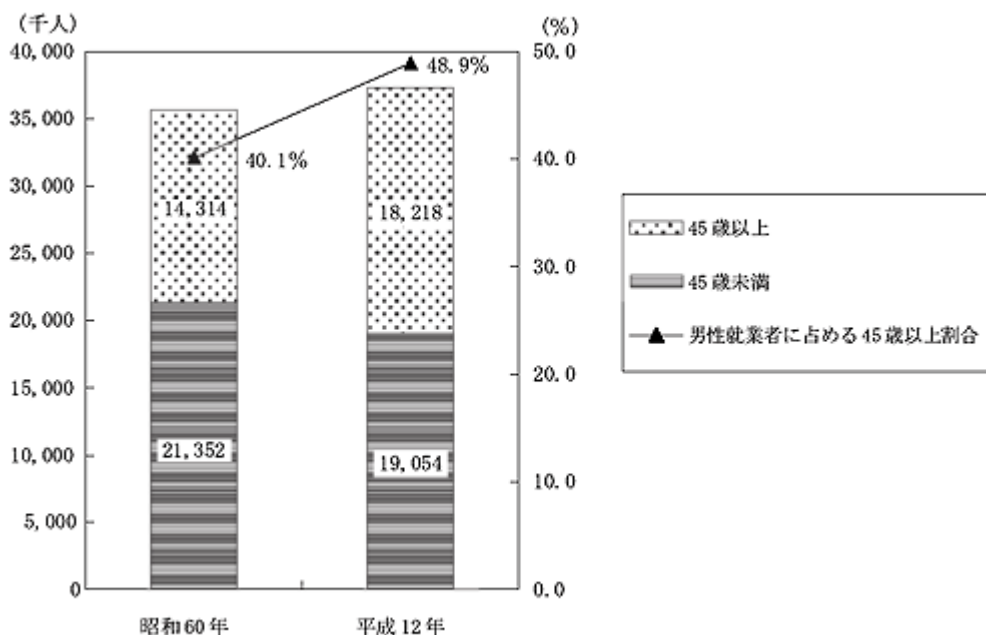
図表2-11 産業別(大分類)45歳以上女性就業者数(昭和60年及び平成12年)



一方、男性就業者総数は、平成12年が37,272,146人、昭和60年が35,666,614人であり、1,605,532人増加している。45歳以上をみると、平成12年が18,218,262人、昭和60年が14,314,463人となっており、約390万人の増加、45歳未満は、平成12年が19,053,884人、昭和60年が21,352,151人で、約230万人減少している。したがって男性についても男性の就業者数の増加は専ら45歳以上層によってもたらされていたことになる(図表2-12)。

図表2-12 男性就業者数及び男性就業者に占める45歳以上男性割合の変化

図表2-12 男性就業者数及び男性就業者に占める45歳以上男性割合の変化



45歳以上の男性就業者の増加数の多い産業は、「建設業」(978,638人増)、「卸売・小売業、飲食店」

平成17年版 働く女性の実情

(761,267人増)、「製造業」(497,211人増)、「運輸・通信業」(497,038人増)となっている。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*



## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

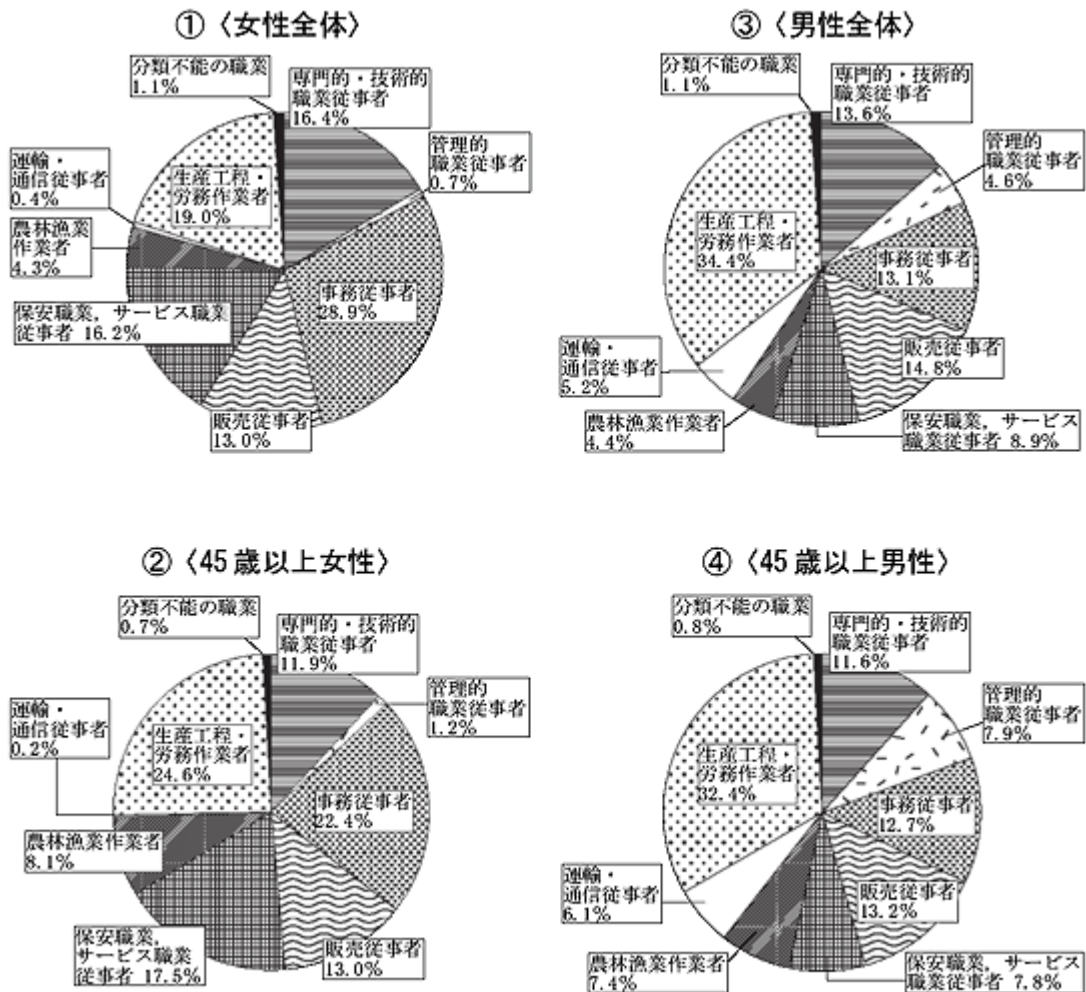
#### (2) 中高年女性の就業実態と変化

#### 4) 中高年女性が多い職業は生産工程作業、事務、サービス

平成17年「労働力調査」により、女性の就業者を職業別（大分類）にみる。最も多いのが「事務従事者」（761万人、女性就業者に占める割合28.9%）、次いで「生産工程・労務作業」（501万人、同19.0%）、「専門的・技術的職業従事者」（431万人、同16.4%）、「保安職業、サービス職業従事者」（427万人、同16.2%）、「販売従事者」（341万人、同13.0%）となっており、この5職業で、女性就業者の93.5%を占める（図表2-13 1）。

図表2-13 男女別職業別就業者割合（大分類）

図表 2 - 13 男女別職業別就業者割合（大分類）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17年）

これを45歳以上の女性就業者についてみると、「生産工程・労務作業 者」(303万人、45歳以上の女性就業者に占める割合24.6%)、「事務従事者」(276万人、同22.4%)、「保安職業, サービス職業従事者」(215万人、同17.5%)、「販売従事者」(160万人、同13.0%)、「専門的・技術的職業従事者」(146万人、同11.9%)となっている(図表2-13 2)。この5職業で、45歳以上の女性就業者の89.3%を占める。これを前述の女性就業者全体と比較すると、「事務従事者」や「専門的・技術的職業従事者」に就いている45歳以上の女性就業者の割合は相対的に少なく、「生産工程・労務作業 者」が多くなっている。

一方、男性についてみると、男性の就業者数が多い職業は、「生産工程・労務作業 者」(1,281万人、男性就業者に占める割合34.4%)、「販売従事者」(551万人、同14.8%)、「専門的・技術的職業従事者」(506万人、同13.6%)、「事務従事者」(486万人、同13.1%)、「保安職業, サービス職業従事者」(330万人、同8.9%)の順となっている(図表2-13 3)。45歳以上の男性就業者では、「生産工程・労務作業 者」(584万人、45歳以上男性就業者に占める割合32.4%)、「販売従事者」(238万人、同13.2%)、「事務従事者」(229万人、同12.7%)、「専門的・技術的職業従事者」(209万人、同11.6%)、「管理的職業従事者」(142万人、同7.9%)となっている(図表2-13 4)。

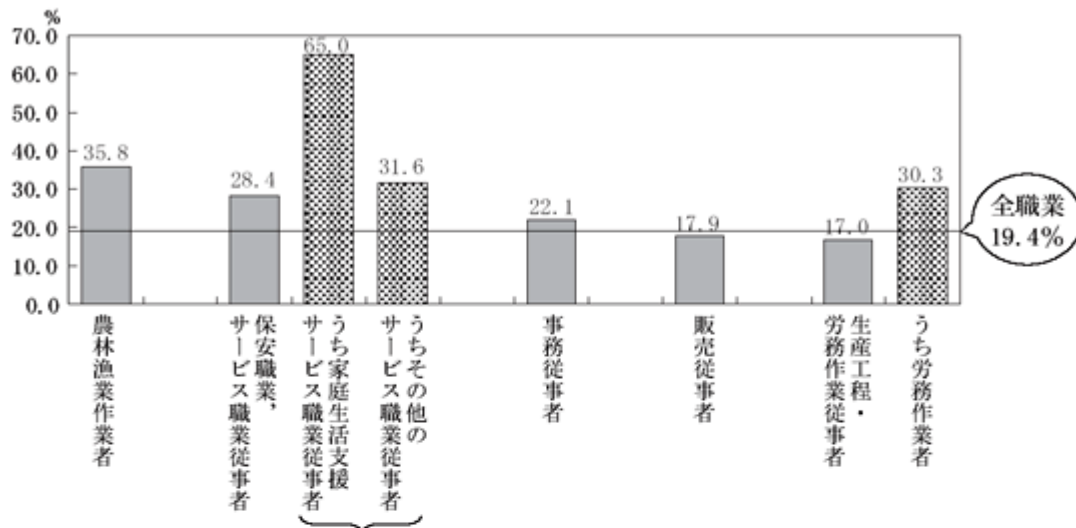
また、男女合わせた就業者全体に占める45歳以上の女性就業者の割合を職業別にみると、職業計では19.4%であるところ、「農林漁業作業 者」(35.8%)、「保安職業, サービス職業従事者」(28.4%)、「事務従事者」(22.1%)、「販売従事者」(17.9%)、「生産工程・労務作業 者」(17.0%)の順で高くなっている。これをもう少し細かくみると、「保安職業, サービス職業従事者」の中の「家庭生活支援サービス職業従事者」で45歳以上の女性就業者は65.0%を占めており、また、「その他のサービス職業従事者」も31.6%となっている。その他「生産工程・労務作業 者」の中分類では「労務作業 者」が30.3%とその割合が高い。

同様のことを45歳以上の男性就業者についてみると、職業計では28.3%であるところ、就業者全体に占める割合が高いのは「管理的職業従事者」(75.1%)、「運輸・通信従事者」(53.9%)、「農林漁業作業 者」(48.0%)等の順となっている。また、中分類で45歳以上の男性就業者の割合が高い産業をみると、「保安職業, サービス職業従事者」のうち「保安職業従事者」(44.8%)や、「生産工程・労務作業 者」のうち「製造・制作・機械運転及び建設作業 者」(34.3%)等となっている(図表2-14)。

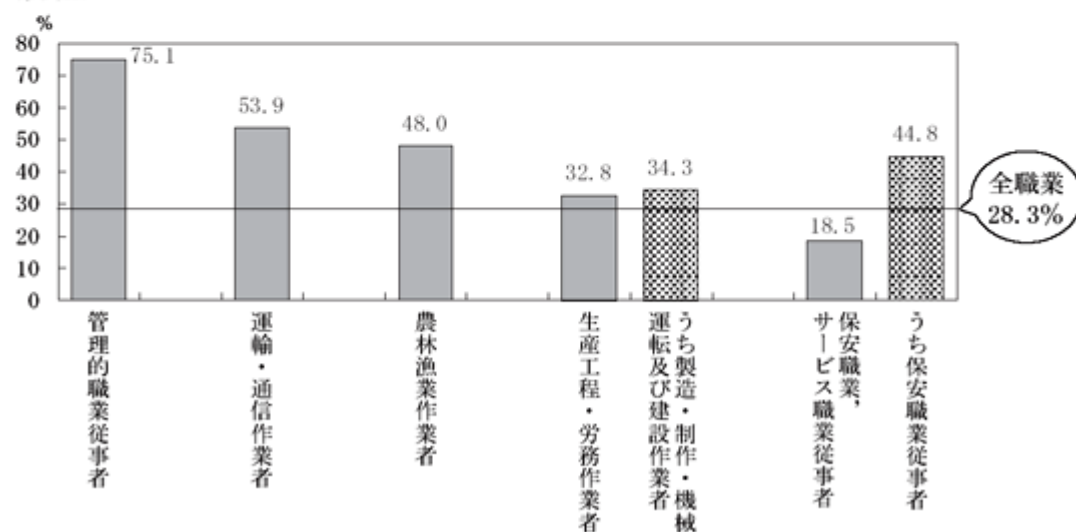
図表2-14 就業者全体に占める45歳以上就業者割合(職業別)

図表2-14 就業者全体に占める45歳以上就業者割合（職業別）

〈女性〉



〈男性〉



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17年）

（注）棒グラフで■は産業分類大分類、▨は産業分類中分類を表す

（国勢調査からみた中高年女性の職業分野）

さらに産業別と同様、平成12年「国勢調査」により中分類、小分類の職業別45歳以上の女性就業者についてみる。（なお、労働力調査における「保安職業、サービス職業従事者」は、国勢調査においては「サービス職業従事者」、「保安職業従事者」と分かれていることに注意する必要がある。）

まず、「国勢調査」においても労働力調査同様、45歳以上の女性就業者が就業する職業は多い順に、「生産工程・労務作業」（3,239,018人、45歳以上の女性就業者に占める割合26.5%）、「事務従事者」（2,731,061人、同22.3%）、「サービス職業従事者」（1,902,111人、同15.6%）、「販売従事者」（1,687,066人、同13.8%）、「農林漁業作業」（1,187,443人、同9.7%）、「専門的・技術的職業従事者」（1,128,115人、同9.2%）の順となっている（図表2-15）が、中・小分類で見ると、「生産工程・労務作業」の中では、「その他の労務作業」（771,787人、同23.8%）が最も多く、これに「食品製造作業」（521,171人、同16.1%）、「その他の製造・制作」（358,404人、同11.1%）、「衣服・繊維製品製造作業」（340,405人、同10.5%）が続く。そして、「その他の労務作業」のうちの57.2%が

就業しているのが小分類「清掃員」(441,687人)である。傾向として、中高年の女性就業者は、食料品や繊維製品関係の製造の職業に就業している。

また、「事務従事者」は、ほとんどが「一般事務従事者」(2,608,050人、95.5%)であり、その65.6%を「一般事務員」(1,711,915人)、34.4%を「会計事務員」(896,135人)が占めている。

「サービス職業従事者」は、このうちの38.5%を「飲食物調理従事者」(731,909人)、24.8%を「接客・給仕職業従事者」(470,851人)が占めており、小分類では、「家庭生活支援サービス職業従事者」の「ホームヘルパー」(81,865人)や「その他のサービス職業従事者」の「介護職員」(110,834人)が多くなっている。

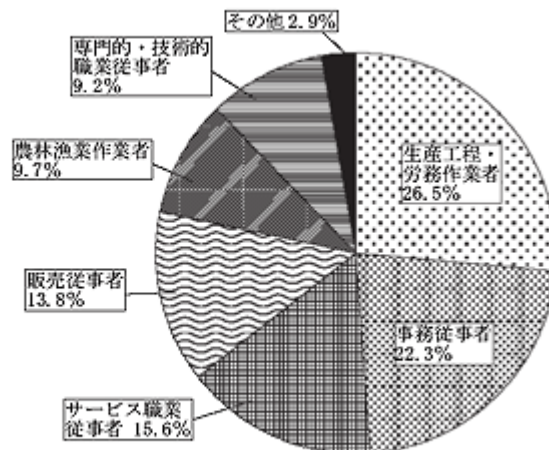
「販売従事者」は81.2%が「商品販売従事者」(1,369,856人)であり、このうち約7割が「販売店員」(946,580人)である。

「専門的・技術的職業従事者」はその45.1%が「保健医療従事者」(508,923人)で、そのうちの約半数が、「看護師」(264,387人)となっている。

そしてこの中でもいわゆる団塊の世代(55~59歳層)の占める割合が比較的高い職業は「生産工程・労務作業業者」の中の「清掃員」(45歳以上女性に占める割合は24.3%)、「食料品製造作業業者」(同24.0%)、「衣服・繊維製品製造作業業者」(同22.8%)となっている。

図表2-15 45歳以上女性の職業別就業者割合

図表2-15 45歳以上女性の職業別就業者割合



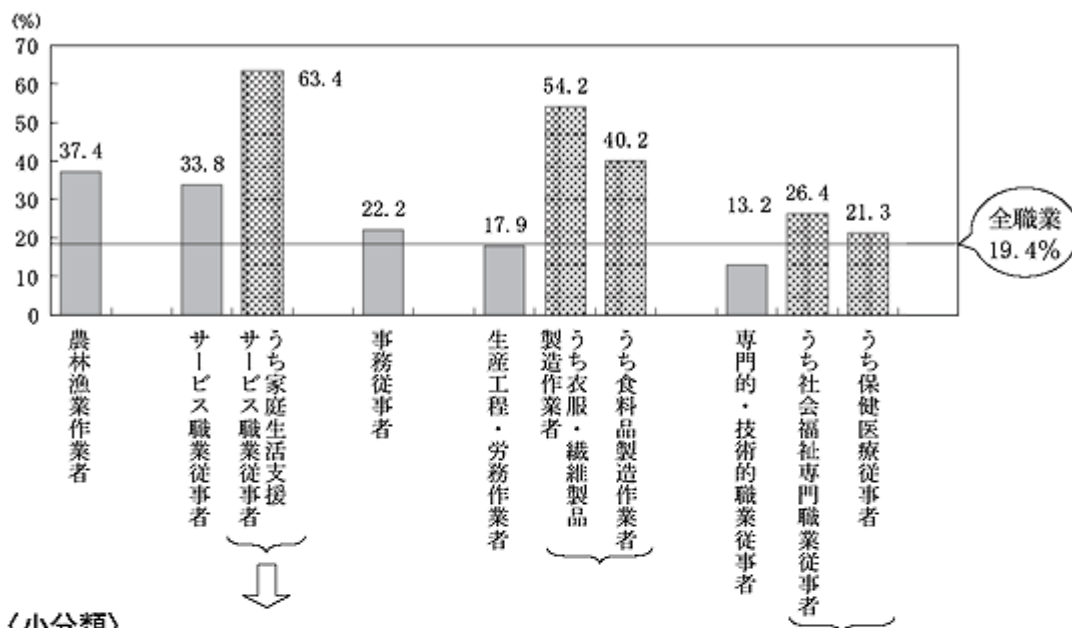
資料出所：総務省統計局「国勢調査」(平成12年)

さらに先ほどと同様に、男女合わせた就業者に占める45歳以上の女性就業者の割合の高い職業をみると、大分類では高い順に「農林漁業作業業者」(37.4%)、「サービス職業従事者」(33.8%)、「事務従事者」(22.2%)、「生産工程・労務作業業者」(17.9%)となっている。「サービス職業従事者」の中では、「家庭生活支援サービス職業従事者」(63.4%)が最も高く、さらに、この中の「家政婦(夫),家事手伝い」(89.3%)、「ホームヘルパー」(59.3%)が高くなっている。また、「生産工程・労務作業業者」においては、その中の「衣服・繊維製品製造作業業者」(54.2%)、「食料品製造作業業者」(40.2%)の割合が高い。「専門的・技術的職業従事者」は、全体では、13.2%であるが、その中の「社会福祉専門職業従事者」(26.4%)や「保健医療従事者」(21.3%)が高くなっている。(図表2-16)。

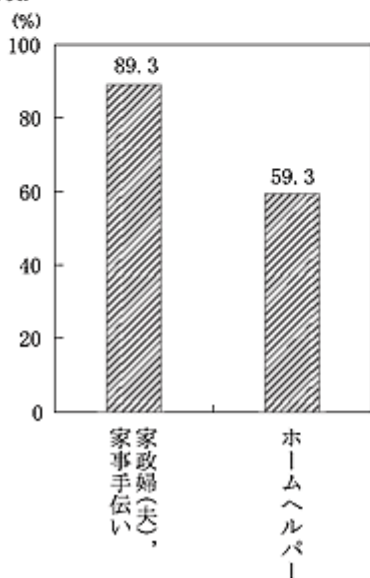
図表2-16 就業者全体に占める45歳以上女性就業者の割合(職業別)

図表2-16 就業者全体に占める45歳以上女性就業者の割合（職業別）

〈大・中分類〉



〈小分類〉



資料出所：総務省統計局「国勢調査」(平成12年)

以上から団塊の世代を含む中高年女性が経済活動の担い手として大きな役割を果たしている分野は「保健医療従事者」、ホームヘルパー等「家庭生活支援サービス職業従事者」や食品や繊維の「製造作業」となっている。

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

#### (2) 中高年女性の就業実態と変化

#### 5) 中高年女性が雇用される分野は、就業分野と同様

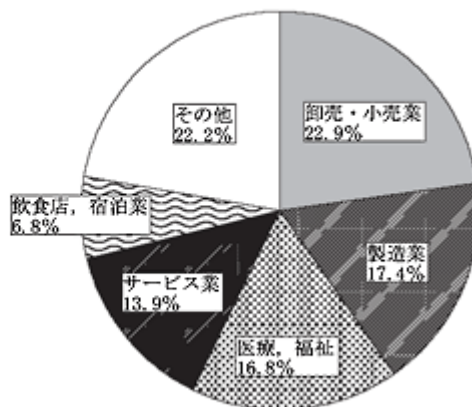
中高年女性の雇用者割合が年々上昇していることは前述したところであり、以下、雇用者として働く中高年女性についてもみてみることにする。

平成17年の「労働力調査」により、産業別に雇用者をみると、中高年女性が雇用されている分野は、前述の就業分野と同様の傾向を示している。

すなわち、最も多いのが、「卸売・小売業」（211万人、45歳以上の女性雇用者に占める割合22.9%）、「製造業」（161万人、同17.4%）、「医療、福祉」（155万人、同16.8%）、「サービス業」（128万人、同13.9%）及び「飲食店、宿泊業」（63万人、同6.8%）と、この5産業で45歳以上の女性雇用者の77.8%を占めている（図表2-17）。

図表2-17 45歳以上女性の産業別雇用者割合

図表2-17 45歳以上女性の産業別雇用者割合

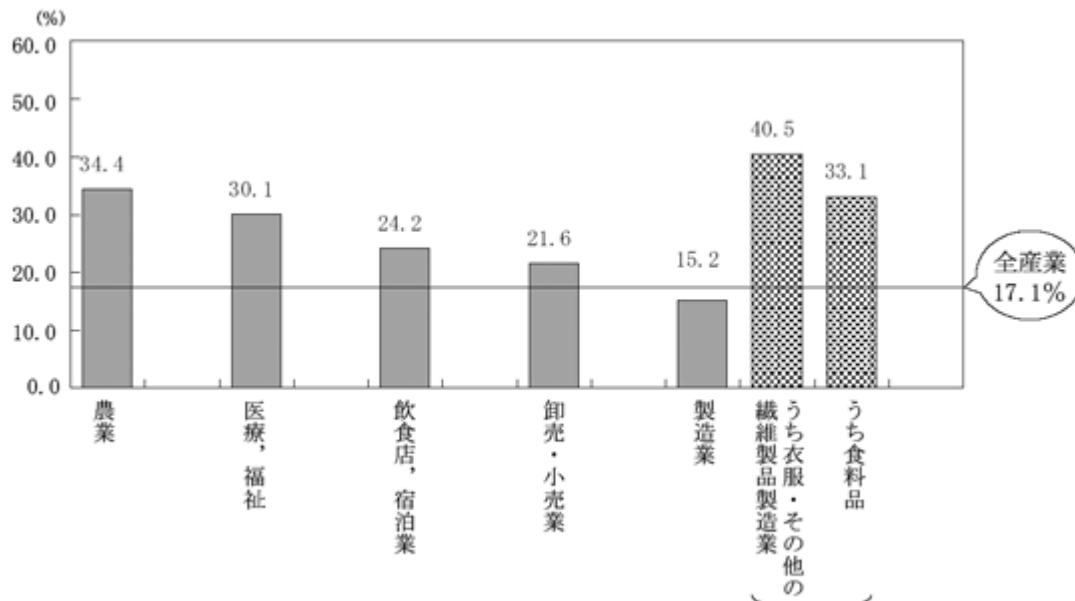


資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17年）

さらに、男女合わせた雇用者全体に占める45歳以上の女性雇用者の割合は産業計では17.1%であるところ、その比率が高い産業は、「農業」（34.4%）、「医療、福祉」（30.1%）、「飲食店、宿泊業」（24.2%）、「卸売・小売業」（21.6%）となっている。「製造業」（15.2%）においては、その中の「衣服・その他の繊維製品製造業」（40.5%）、「食料品製造業」（33.1%）となっており（図表2-18）、中高年女性は、就業者についてみられたのと同様、雇用者としても、「医療業」、「製造業」の中の食料品や衣服等繊維製品製造の分野で大きな役割を果たしていることが確認できる。

図表2-18 雇用者全体に占める45歳以上女性雇用者の割合（産業別）

図表2-18 雇用者全体に占める45歳以上女性雇用者の割合（産業別）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17年）

（注）棒グラフで■は産業分類大分類、▨は産業分類中分類を表す

また、「労働力調査」においては中分類の職業別雇用者を年齢階級別に集計していないため、職業別雇用者について、平成12年の「国勢調査」によりみても、就業者の場合と同様に、45歳以上の女性雇用者の多い職業は、「生産工程・労務作業者」（2,692,873人、45歳以上の女性雇用者に占める割合30.7%）、「事務従事者」（2,394,625人、同27.3%）、「サービス職業従事者」（1,340,570人、同15.3%）、「販売従事者」（1,006,605人、同11.5%）、「専門的・技術的職業従事者」（936,650人、同10.7%）となっており、この5職業で、45歳以上の女性雇用者の95.5%を占める。

さらに、男女合わせた雇用者全体に占める45歳以上の女性雇用者の割合を職業別にみると、「サービス職業従事者」（30.9%）、「農林漁業作業者」（21.0%）、「事務従事者」（20.4%）、「生産工程・労務作業者」（17.5%）の順で高くなっている。これをもう少し細かくみると、「サービス職業従事者」の中の「家庭生活支援サービス職業従事者」で45歳以上の女性雇用者は60.2%を占めており、さらに、そのうち、「家政婦（夫）、家事手伝い」が87.5%、「ホームヘルパー」が58.6%と高い割合を占めている。「生産工程・労務作業者」の中分類では「衣服・繊維製品製造作業者」が53.0%、「食料品製造作業者」が41.0%とその割合が高くなっている。

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

##### (2) 中高年女性の就業実態と変化

##### 6) 中高年女性は「パート」として働く者が多い

総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）により、雇用者に占める雇用形態別内訳をみると、女性雇用者全体では、「正規の職員・従業員」（47.0%）、「パート」（33.3%）、「アルバイト」（9.9%）、「労働者派遣事業所の派遣社員」（2.4%）、「契約社員・嘱託」（5.4%）で、「正規の職員・従業員」として働く女性雇用者の割合が最も多い。しかし、年齢階級別に見ると、45歳以上の女性雇用者では、「パート」（47.2%）として働く者の割合が、「正規の職員・従業員」（39.9%）の割合を上回っており、60歳までは年齢階級が高くなるにつれて、「パート」の割合は上昇している。一方、「正規の職員・従業員」の割合について45歳以上層についてみると、「45～49歳」「50～54歳」「55～59歳」は平成4年、14年のいずれにおいても年齢階級区分が高くなるにつれ若干の上昇となっているが、「60～64歳」で大きく低下する一方、「パート」が大きく上昇している。

時系列でみると、年齢計でも、年齢階級別でも、「正規の職員・従業員」の割合は減少する一方、「パート」の割合が増加傾向にあり、平成14年には、45歳以上の中高年女性の「正規の職員・従業員」と「パート」の割合は逆転している。

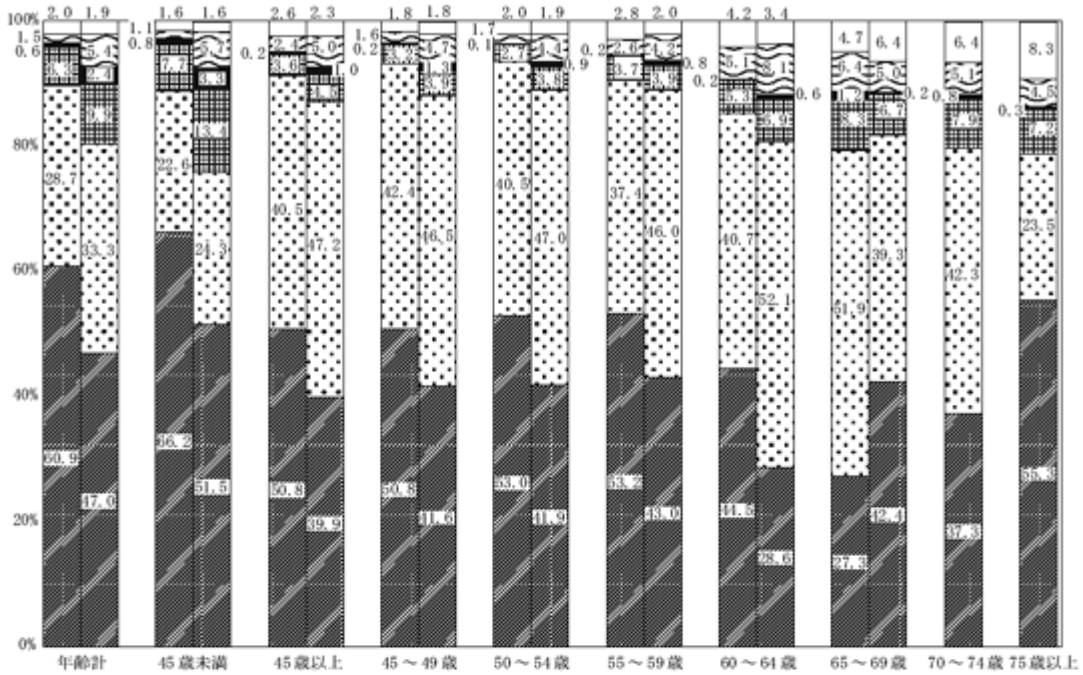
男性雇用者については、「正規の職員・従業員」がほとんどで、83.5%であるが、45歳以上の中高年男性になると、その割合が若干低下し(80.7%)、特に、女性同様、「60～64歳」で大きく低下し（55～59歳：87.9%→60～64歳：47.2%）、「正規の職員・従業員」の割合は5割を下回る。そして、「パート」については、男性雇用者全体では2.1%であるのに対し、45歳以上では3.9%となっており、60歳以上になるとその上昇が著しい（図表2-19）。

図表2-19 45歳以上雇用者の雇用形態の推移

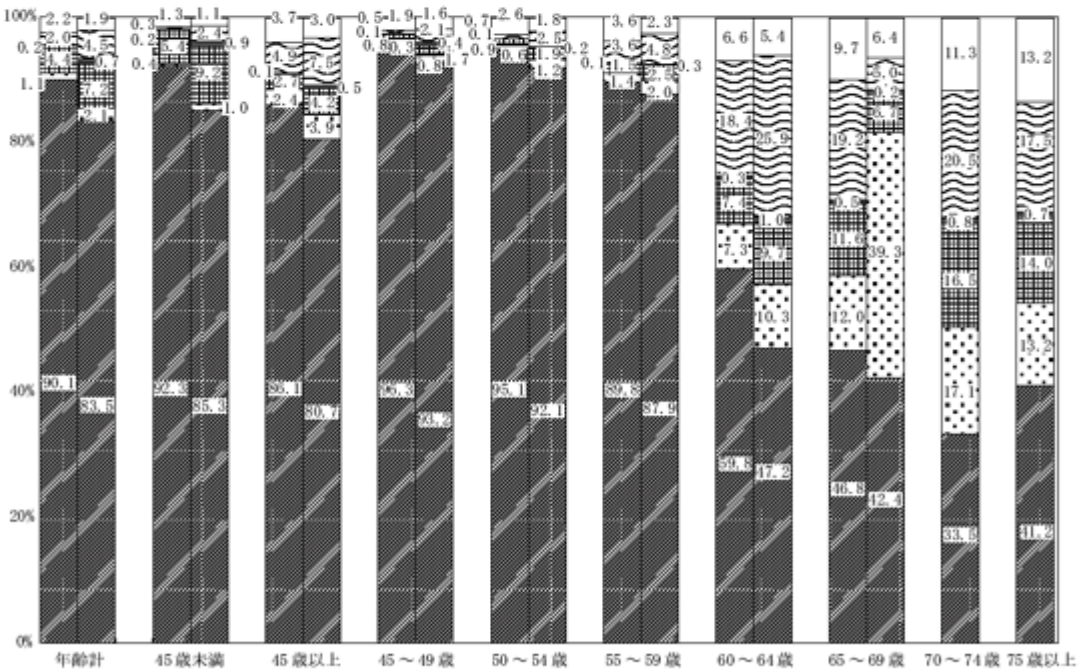


図表 2 - 19 45 歳以上雇用者の雇用形態の推移

〈女性〉



〈男性〉



- 正規の職員・従業員
- ▣ パート
- ▤ アルバイト
- 労働者派遣事業所の派遣社員
- ▨ 契約社員・嘱託
- その他

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

(注) グラフ左は平成4年、右は平成14年である。

平成4年の「65～69歳層」は「65歳以上」である。

「70～74歳層」及び「75歳以上」は平成14年である。

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 1 就業の状況

#### (2) 中高年女性の就業実態と変化

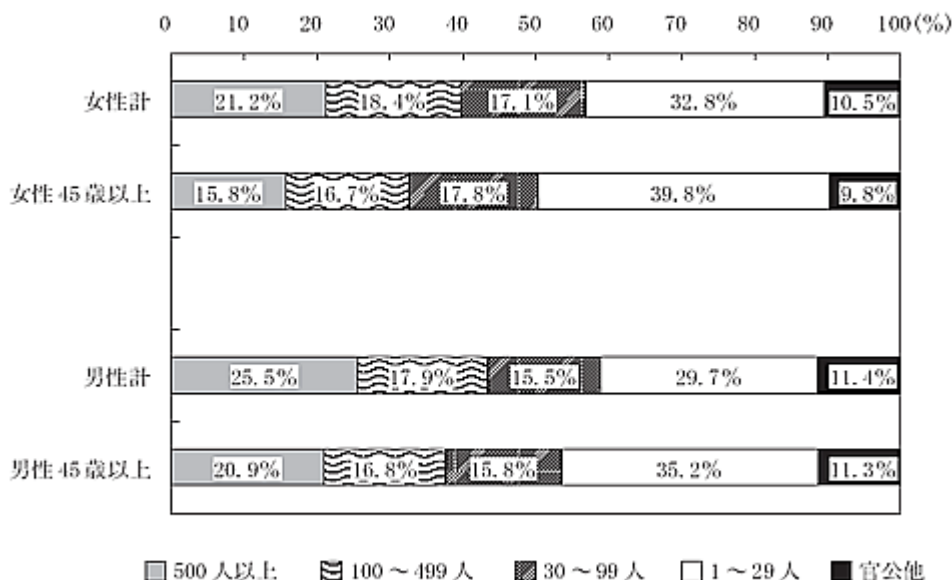
#### 7) 小規模企業で働く中高年女性が多い

次に「労働力調査」により、平成17年の女性雇用者が雇用されている企業（非農林業）規模をみると、女性雇用者全体においては、「1~29人」規模の企業に雇用される女性の割合が32.8%と最も高く、次いで「500人以上」規模が21.2%、「100~499人」規模が18.4%、「30~99人」規模が17.1%となっている。これを45歳以上の中高年女性でみると、最も高い割合が「1~29人」規模で39.8%と女性雇用者全体に比較して高くなっており、「1~29人」規模と「30~99人」規模をあわせると57.6%になり、45歳以上の中高年女性雇用者の過半数が、小規模企業に雇用されていることがわかる。

男性の場合は、男性雇用者全体についても、45歳以上の男性雇用者についても、「1~29人」規模企業（男性雇用者全体29.7%、45歳以上の男性雇用者35.2%）に雇用されている者の割合が高いが、女性の場合とは異なり、45歳以上の男性雇用者については、次に多いのが「500人以上」規模企業（同25.5%、20.9%）の大企業となっている（図表2-20）。

図表2-20 男女別企業規模別雇用者の状況

図表 2 - 20 男女別企業規模別雇用者の状況



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17年）

平成17年版 働く女性の実情

II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

2 中高年女性の就業意欲

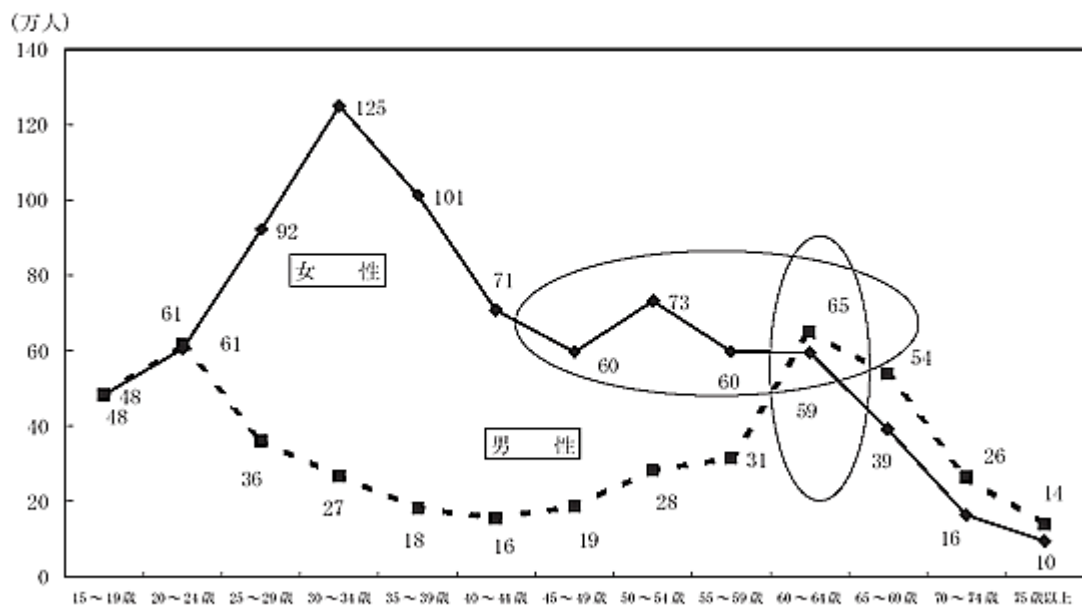
(1) 中高年女性の就業希望者数は各年齢層とも60~70万人

総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)により、無業者中の就業希望者についてみる。

45歳以上の女性の無業者のうち就業希望者数は317万人、男性は237万人と男性を上回っている。女性は45~49歳層、50~54歳層、55~59歳層、60~64歳層のいずれもが約60~70万人となっており60~64歳層も59.4万人と、定年退職が多く就業希望者が多い男性の60~64歳層の65万人と比べてそれほど大きな差はない(図表2-21)。

図表2-21 男女別年齢階級別就業希望者数

図表 2 - 21 男女別年齢階級別就業希望者数



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

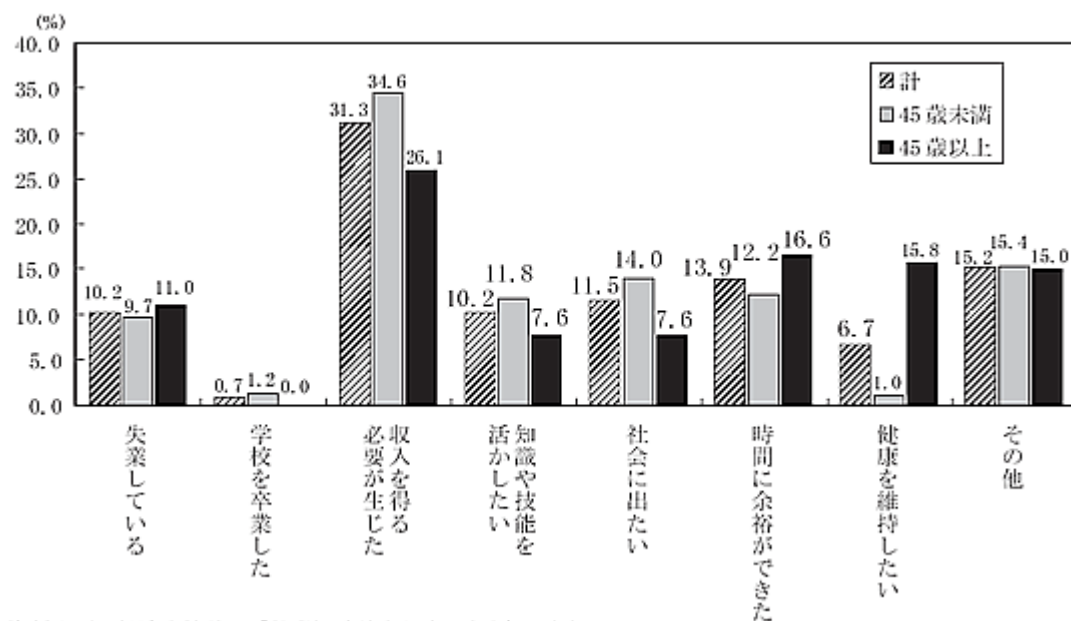
#### 2 中高年女性の就業意欲

(2) 中高年女性の就業を希望する理由は「収入を得る必要があるから」の割合が最高

就業希望者についてその理由を同じく平成14年「就業構造基本調査」によりみると、女性の45歳以上層については年齢計同様、「収入を得る必要が生じた」(26.1%)とする者の割合が最も高く、これに「時間に余裕ができた」(16.6%)が続いているが、次いで「健康を維持したい」(15.8%)、「失業している」(11.0%)となっている。女性の就業希望者の年齢計では、「社会に出たい」(11.5%)が「失業している」(10.2%)より多くなっており、失業を理由とする者の割合がやや低くなっている(図表2-22)。

図表2-22 女性の就業希望の理由別割合

図表2-22 女性の就業希望の理由別割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

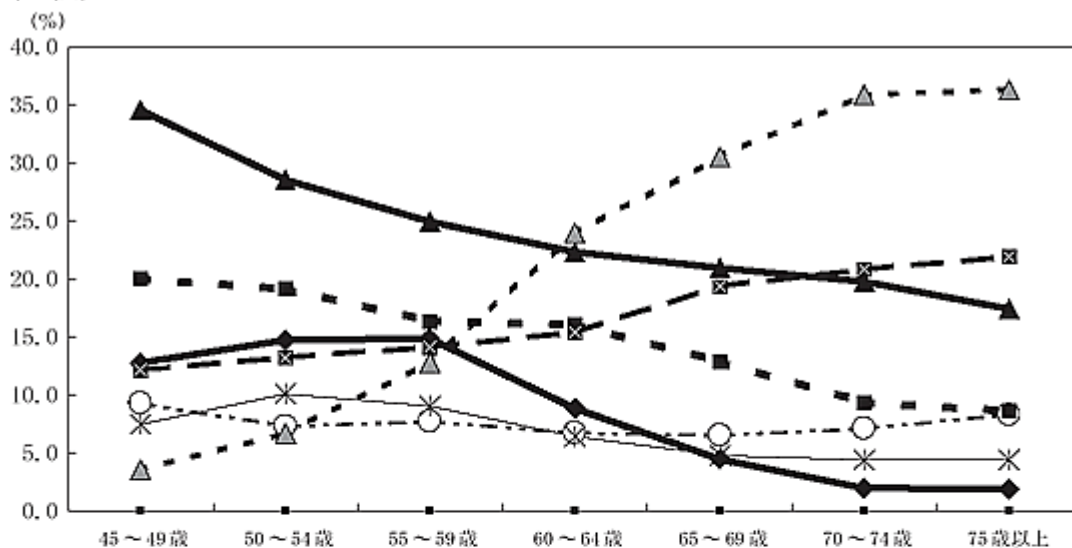
45歳以上の女性について5歳刻みの年齢階級別にさらにみると45～49歳、50～54歳、55～59歳ともに多い順に、「収入を得る必要が生じた」(34.6%、28.5%、24.9%)、「時間に余裕ができた」(20.2%、19.2%、16.4%)、「失業している」(12.8%、14.8%、14.9%)となっている。しかし、55歳以上層では「健康を維持したい」という理由が多くなり、60～64歳になると最も多いのは「健康を維持したい」(24.0%)となっている。

これを男性についてみると、男性は45歳から64歳までは「失業している」が最も高く、特に59歳まではこれを理由とする者の割合は6割以上となっているが、60歳以上になると「健康を維持したい」が急増し、60～64歳で21.6%と「失業している」の24.9%とほぼ同じ割合となり、65歳以上になると3割以上が「健康を維持したい」を主要な理由としてあげている(図表2-23)。

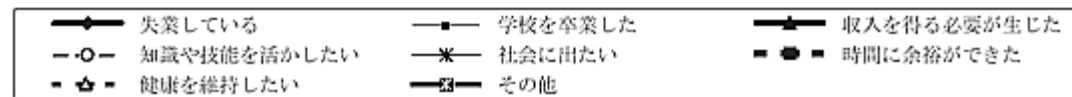
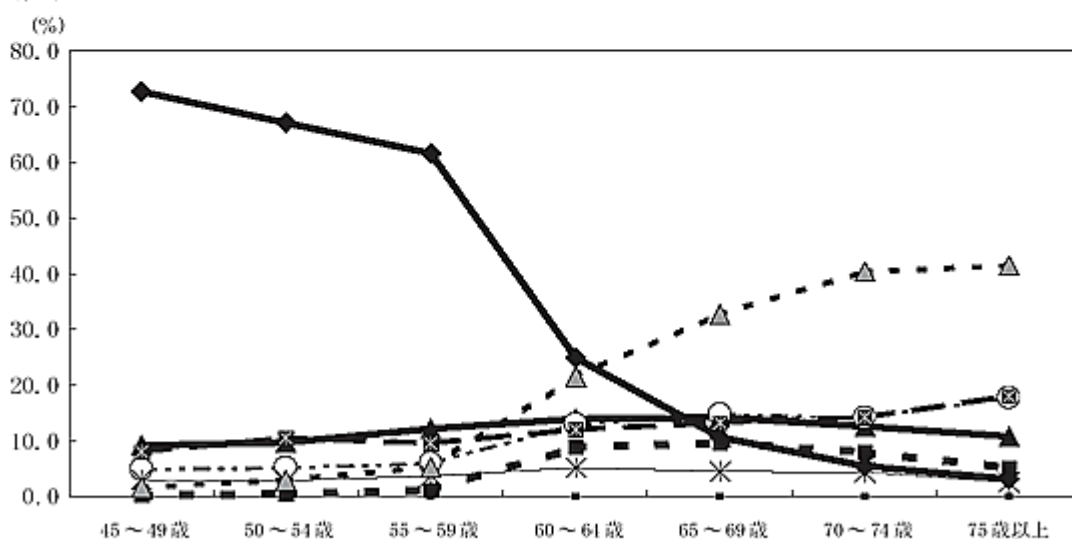
図表2-23 年齢階級別（45歳以上）就業希望理由別割合

図表2-23 年齢階級別（45歳以上）就業希望理由別割合

〈女性〉



〈男性〉

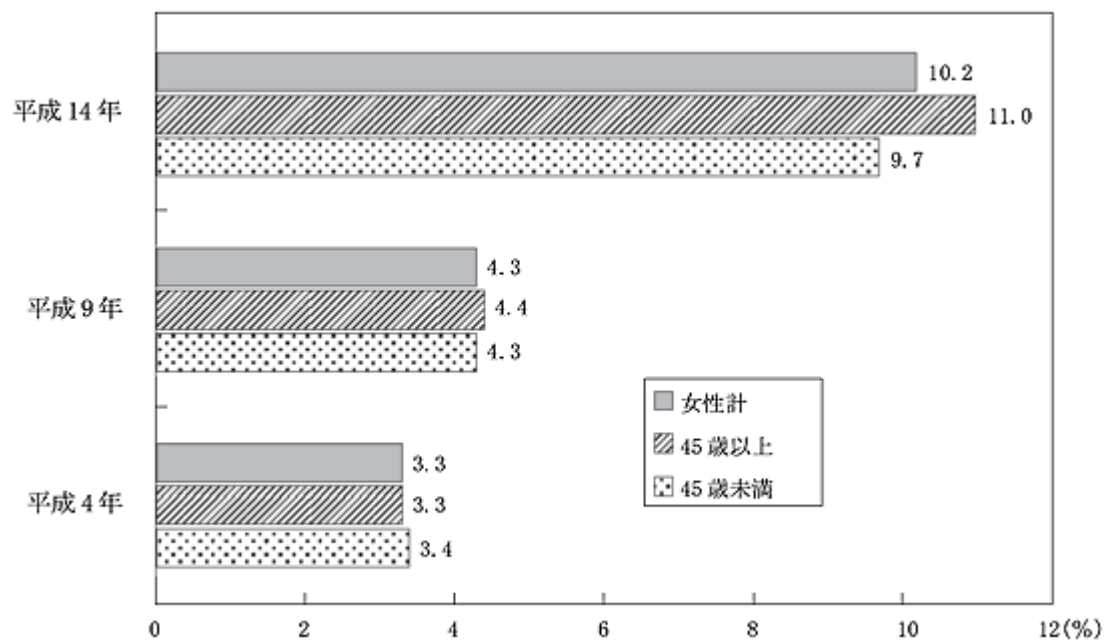


資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

なお女性の就業希望理由の変化を平成4年、9年、14年でみると45歳以上層は年齢計と同様の傾向にあるが、雇用情勢の厳しい時期を反映してか「失業している」ことを理由とする者の割合が平成9年から14年の間で大きく上昇しており、それは45歳以上層においても同様に上昇している（図表2-24）。

図表2-24 就業希望理由が「失業している」である女性の割合の推移

図表2-24 就業希望理由が「失業している」である女性の割合の推移



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 2 中高年女性の就業意欲

##### (3) 中高年女性の求職活動は積極的

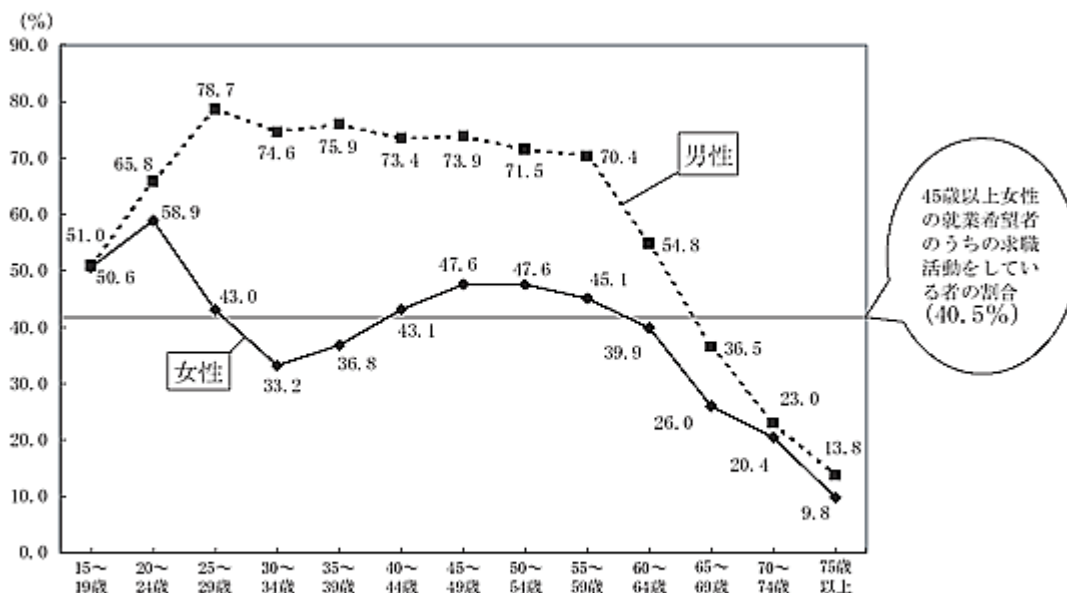
次に就業希望者の求職活動の状況を見ることとし、就業希望者のうち、実際に求職活動を行っている者の割合を年齢階級別に比較すると 図表2-25 のようになる。

45歳以上の中高年女性の就業希望者のうち求職活動をしている者の割合は40.5%であるが、年齢階級別にみると、45～49歳層と50～54歳層のいずれも47.6%と、20～24歳層（58.9%）、15～19歳層（50.6%）に次いで高く、45歳から59歳層は求職活動も積極的に行っていることがわかる。

一方、男性の場合は、25歳から59歳までは、7割から8割近くの水準にあるが、その割合は60～64歳層以降急落する結果、65歳以上層になると男女差は縮小する。

図表2-25 年齢階級別男女就業希望者に占める求職者の割合

図表 2 - 25 年齢階級別男女就業希望者に占める求職者の割合



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

---

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 2 中高年女性の就業意欲

##### (4) 中高年女性の希望が多い雇用形態はパートタイム

---

同じく平成14年「就業構造基本調査」により、求職者がどのような雇用形態を希望しているかを図表2-26によりみる。

45歳以上層の中高年女性が希望する雇用形態で最も高いのは「パート・アルバイト・契約社員」(70.2%)であり、年齢計(61.7%)と比べても8.5%ポイント高い。そして「正規の職員・従業員」を希望する者の割合は12.9%にとどまっているが、5歳刻みの年齢階級別にみると45~49歳では18.7%、50~54歳でも17.6%が「正規の職員・従業員」を希望している。

また、60歳以上になると「正規の職員・従業員」を希望するものの割合は低下し、代わりに「内職」を希望する者の割合が上昇する。

一方、男性については59歳までは「正規の職員・従業員」を希望する者の割合は60%台から70%台と高いが、60歳以上になると急減し、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。すなわち60~64歳層では「パート・アルバイト・契約社員」を希望する者の割合は58.4%、65~69歳層で61.0%というように「正規の職員・従業員」を希望する者の割合(それぞれ23.9%、10.6%)を大きく上回り、60歳以上の者については希望雇用形態の男女差はほとんどなくなる。

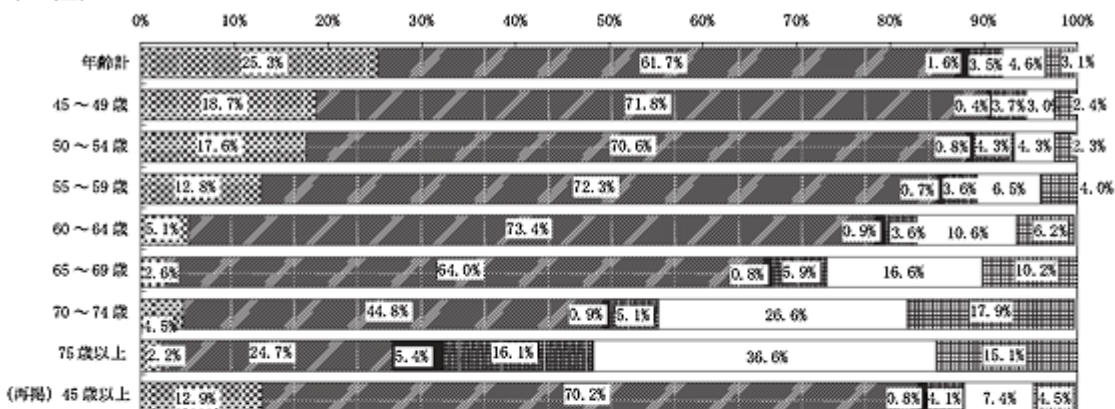
このように男女とも50歳台までの希望する雇用形態と60歳以降のそれとの間には違いがみられる。

図表2-26 中高年男女求職者の希望する雇用形態

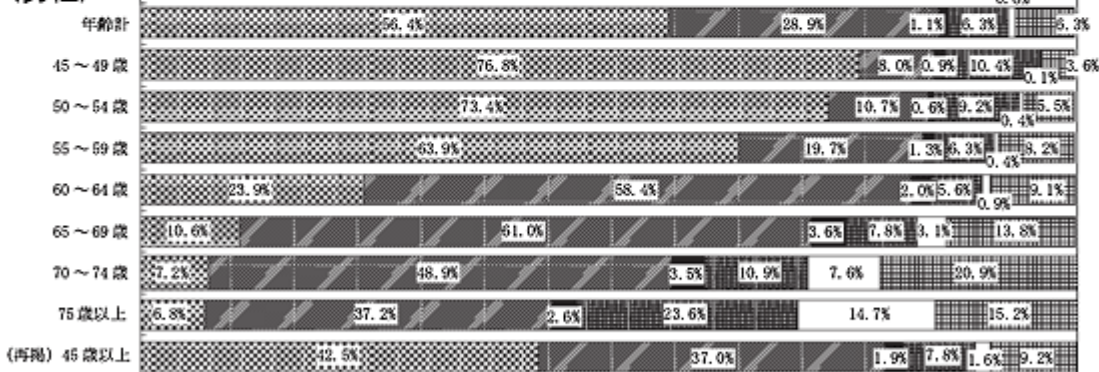


図表2-26 中高年男女求職者の希望する雇用形態

〈女性〉



〈男性〉



正規の職員・従業員
  パート・アルバイト・契約社員
  労働者派遣事業所の派遣社員
  自営業
  内職
  その他

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成14年)

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 3 中高年女性労働者の継続就業

##### (1) 伸長する女性の平均勤続年数

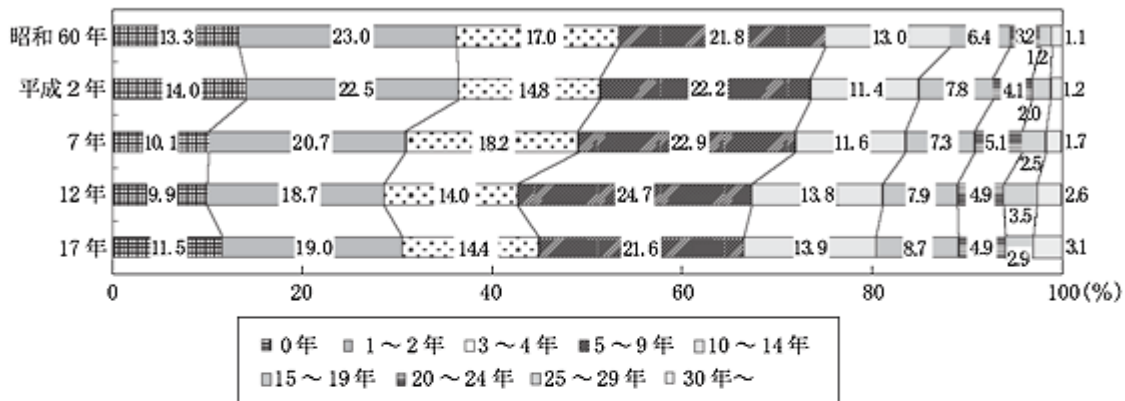
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、短時間労働者を除く女性一般労働者の平均勤続年数は、平成17年は8.7年（男性13.4年）であった。

平均勤続年数別労働者割合の推移をみると、女性は平均勤続年数以上の層(10年以上)の割合は33.5%となっており、昭和60年と比較すると、8.6%ポイント増加しているとともに、新規学卒で就職して、同一の企業に継続勤務し、定年退職まで在職している場合の勤続年数は30年以上となるが、30年以上の勤続年数である労働者の割合も増加傾向にある。男性の場合は、平均勤続年数以上の層（15年以上）の割合は、近年あまり変化がない（図表2-27）。

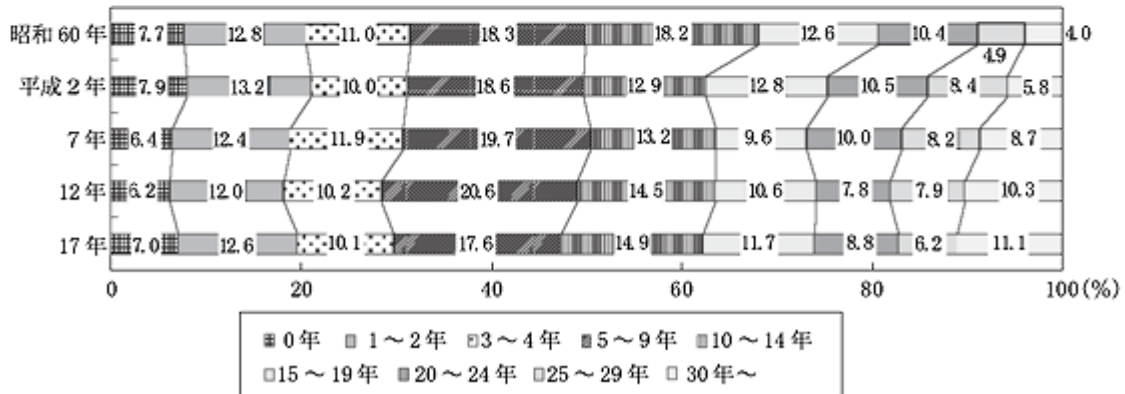
図表2-27 勤続年数別労働者割合の推移

図表 2 - 27 勤続年数別労働者割合の推移

<女性>



<男性>



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 3 中高年女性労働者の継続就業

##### (2) 中高年女性と継続就業

##### 1) 結婚、出産・育児と仕事

ここで（財）21世紀職業財団が平成17年に実施した「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」から、現在就労している45歳以上の女性が結婚、出産、育児といった女性の就業継続の上で大きな影響を与える事柄をどのように受け止めてきたのかをみることにする。

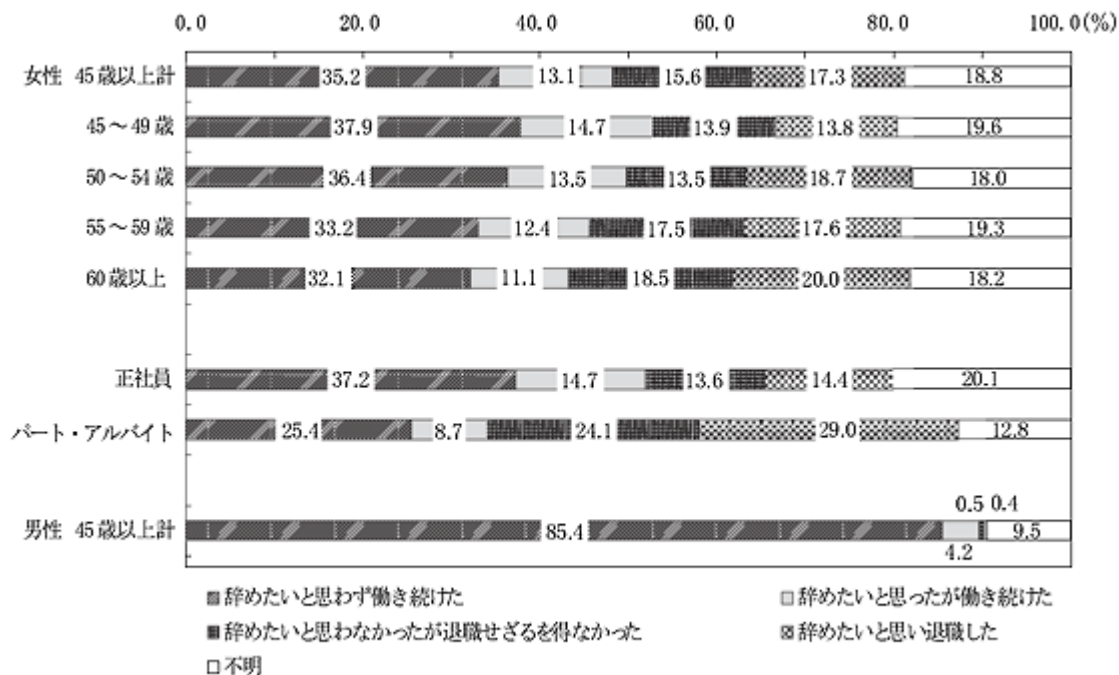
同調査では現在雇用者として働く女性を雇用形態を問わずに対象としているが、「結婚」「出産・育児」にあたって「仕事を辞めたい」と思ったかどうかを尋ねている。これによれば、まず、「結婚」についても「出産・育児」についても「辞めたいと思わず働き続けた」者の割合がどの年代層も最も高く3割以上を占め、その次が「辞めたいと思い退職した」の2割弱となっているが、年齢層別で比較すると、「結婚」も「出産・育児」のいずれも、概ね年齢が高い層ほど「辞めたいと思い退職した」が高く、逆に「辞めたいと思わず働き続けた」が低くなる。中高年の中でも若い年齢層ほど「結婚」や「出産・育児」についても「辞めたいと思わず働き続けた」者の割合が高く、更に「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」者の割合が低下し、「辞めたいと思ったが働き続けた」者の割合が上昇している。

すなわち、まず結婚について見ると、45歳以上の中高年女性は、「結婚」の時期を「辞めたいと思わず働き続けた」とする者の割合は35.2%、「辞めたいと思い退職した」が17.3%、「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」が15.6%、「辞めたいと思ったが働き続けた」が13.1%となっている（図表2-28）。そして「辞めたいと思ったが働き続けた」、「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」及び「辞めたいと思い退職した」者に対してその理由（以下、「辞めたいと思った又は辞めた理由」という。）を聞いてみると、最も高い割合を示したのが「仕事と両立する自信がなかった」（40.4%）であり、これに「魅力ある仕事ではないと思った」（14.5%）、「配偶者・家族の理解がなかった」（12.7%）が続いている（図表2-29）。

また現在の雇用形態別には、正社員で働いている者とパート・アルバイトで働いている者とでは若干異なり、「辞めたいと思わず働き続けた」や「辞めたいと思ったが働き続けた」者の割合は正社員の方が高く、「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」や「辞めたいと思い退職した」者の割合はパート・アルバイトで高くなっている（図表2-28）。

図表2-28 中高年雇用者の「結婚」時の継続就業意識

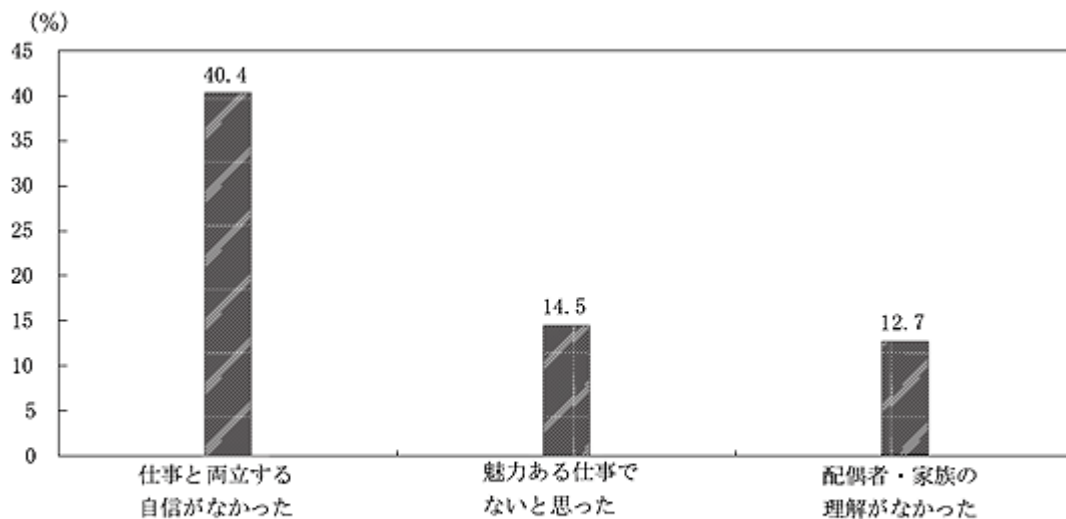
図表2-28 中高年雇用者の「結婚」時の継続就業意識



資料出所：(財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

図表2-29 「結婚」時に辞めたいと思った又は辞めた理由 (45歳以上女性雇用者)

図表2-29 「結婚」時に辞めたいと思った又は辞めた理由 (45歳以上女性雇用者)



資料出所：(財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

(注) 図表2-28において「辞めたいと思ったが働き続けた」、「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」及び「辞めたいと思い退職した」45歳以上女性雇用者=100.0%

次に「出産・育児」についてみると、45歳以上の中高年女性は、この時期を「辞めたいと思わず働き続けた」とする者の割合は「結婚」よりも1割程度低い21.8%、「辞めたいと思い退職した」が18.4%、「辞めたいと思ったが働き続けた」が15.8%、「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」が11.5%となっている。「結婚」との比較では「辞めたいと思ったが働き続けた」者の割合が「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」者の割合を上回っているという違いがあるが、これは「結婚」とは異なり、55歳以上層においても「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」とした者の割合が「辞めたいと思ったが働き続けた」者の割合を下回っていることによる(図表2-30)。

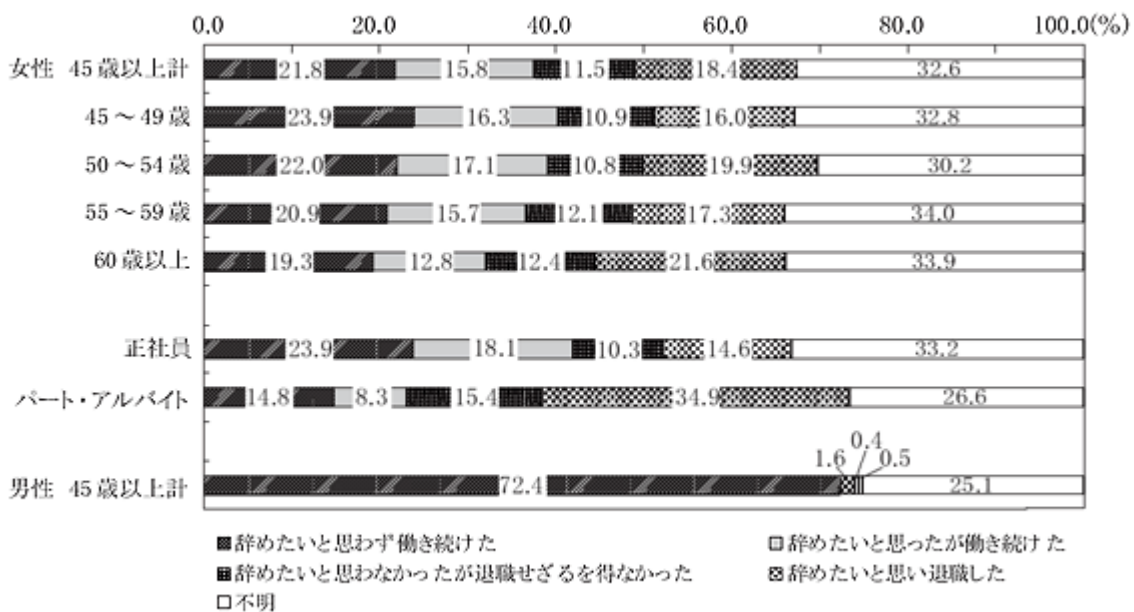
そして、「辞めたいと思った又は辞めた理由」を聞いてみると、最も高い割合を示したのが「自分の手で子育てをしたかった」(57.5%)であり、これに「仕事と両立する自信がなかった」(35.9%)が続

き、以下、「子どもを預ける施設・サービスがなかった」（19.8%）、「配偶者・家族の理解がなかった」（10.4%）となっている。これを年代別にみると、中高年の中でも年齢階級が若い方が、「辞めたいと思った又は辞めた理由」として「自分の手で子育てしたかった」及び「仕事と両立する自信がなかった」とする割合が高くなっている。一方で、「子供を預ける施設、サービスがなかった」とする割合は低くなっており、これは、平成7年度以降、エンゼルプラン、新エンゼルプランに基づき保育関係事業の整備が図られてきたことが影響していると思われる。（図表2-31）。

そして、現在の雇用形態別には、「結婚」の場合と同様、正社員で働いている者とパート・アルバイトで働いている者とでは若干異なり、「辞めたいと思わず働き続けた」や「辞めたいと思ったが働き続けた」者の割合は正社員の方が高く、「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」や「辞めたいと思い退職した」者の割合はパート・アルバイトで高くなっている（図表2-30）。

図表2-30 中高年雇用者の「出産・育児」時の継続就業意識

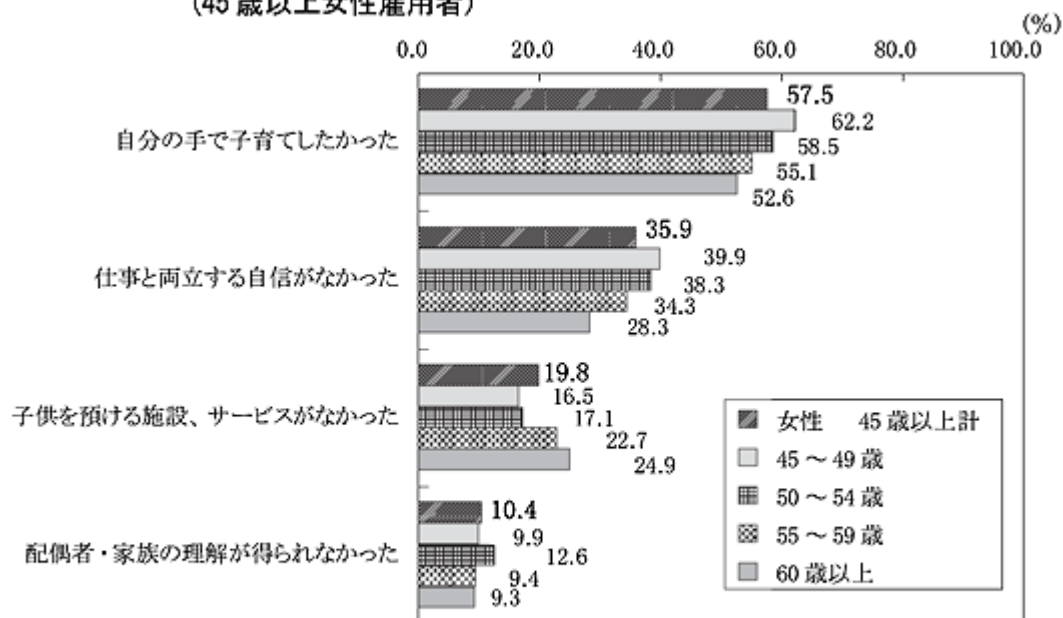
図表 2 - 30 中高年雇用者の「出産・育児」時の継続就業意識



資料出所：(財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」（平成17年）

図表2-31 年齢階級別「出産・育児」時に辞めたいと思った又は辞めた理由（45歳以上女性雇用者）

図表2-31 年齢階級別「出産・育児」時に辞めたいと思った又は辞めた理由  
(45歳以上女性雇用者)



資料出所：(財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

(注) 図表2-30において「辞めたいと思ったが働き続けた」、「辞めたいと思わなかったが退職せざるを得なかった」及び「辞めたいと思い退職した」45歳以上女性雇用者=100.0%

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 3 中高年女性労働者の継続就業

##### (2) 中高年女性と継続就業

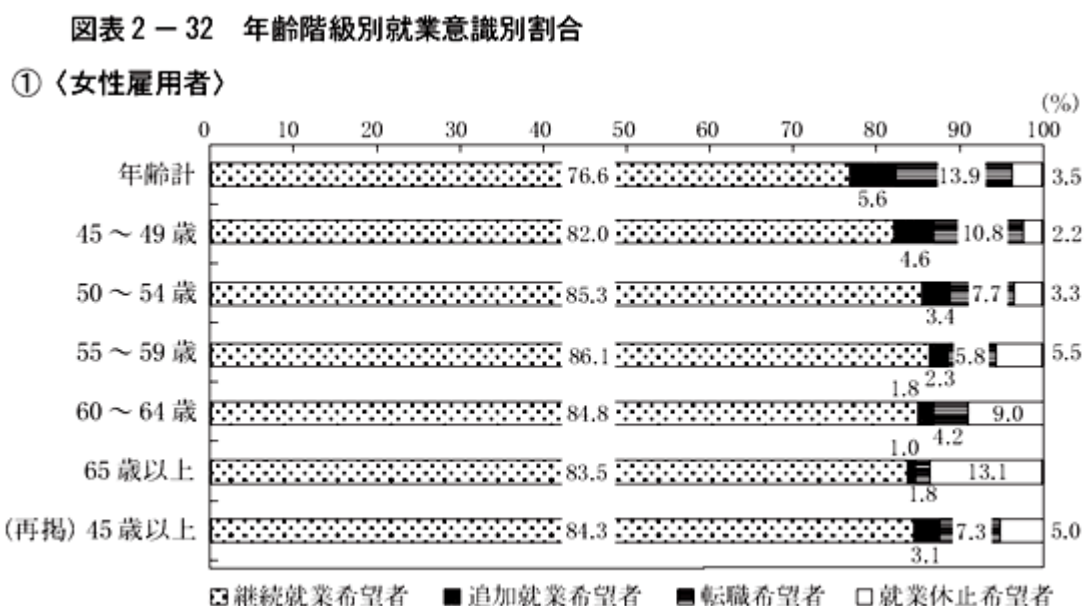
##### 2) 中高年女性の多くは継続就業を希望し、男女差はほとんどない

女性雇用者が、「現在持っている仕事を今後も続けていきたい」（以下、「継続就業希望者」（追加就業希望者を除く）という。）と思っているかどうかを、総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）によりみると、女性雇用者の76.6%は継続就業を希望している。年齢階級別にこれをみると、45歳以上の女性雇用者の84.3%が「継続就業希望者」であり、年齢計(76.6%)よりその割合は高くなっている。また、年齢層が高くなるに従って、「継続就業希望者」の割合は高くなる傾向があり、45～49歳では82.0%、50～54歳は85.3%、55～59歳は86.1%であり、60～64歳は84.8%、65歳以上は83.5%と中高年女性の「継続就業希望者」の割合は8割台と高い。

一方、男性雇用者の「継続就業希望者」の割合は全体で79.8%、45歳以上になると86.0%であるので、女性雇用者と男性雇用者の「継続就業希望者」の割合はあまり違いはない（図表2-32 1）。

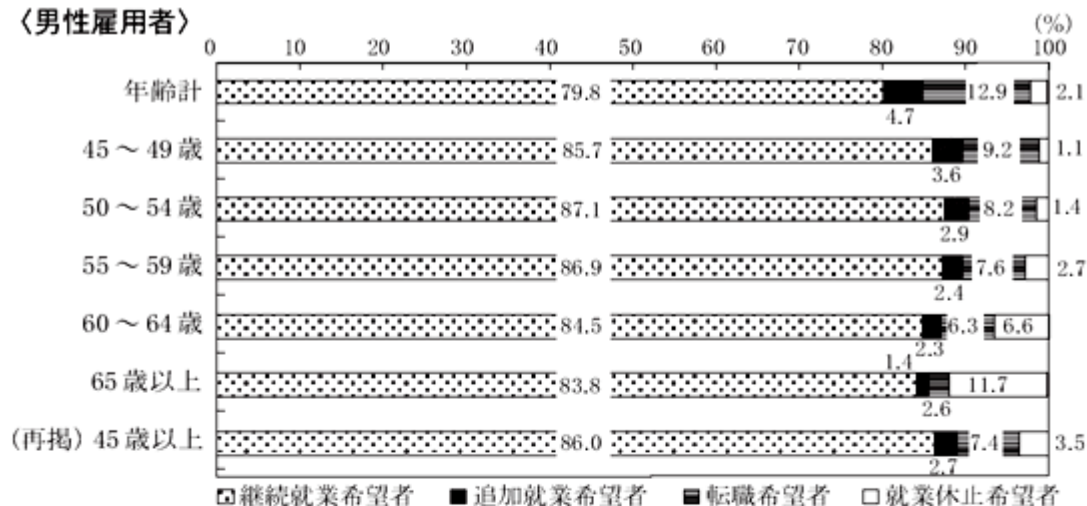
次に、雇用者のうちいわゆる正社員である「正規の職員・従業員」について同様のことをみると、女性の場合、年齢計で81.2%、45歳以上で87.2%、男性の場合は、年齢計82.5%、45歳以上で87.9%となっており、雇用者全体の場合と比較して、より継続就業希望者の割合が高くなるとともに、男女差はほとんどないことがわかる（図表2-32 2）。

図表2-32 年齢階級別就業意識別割合

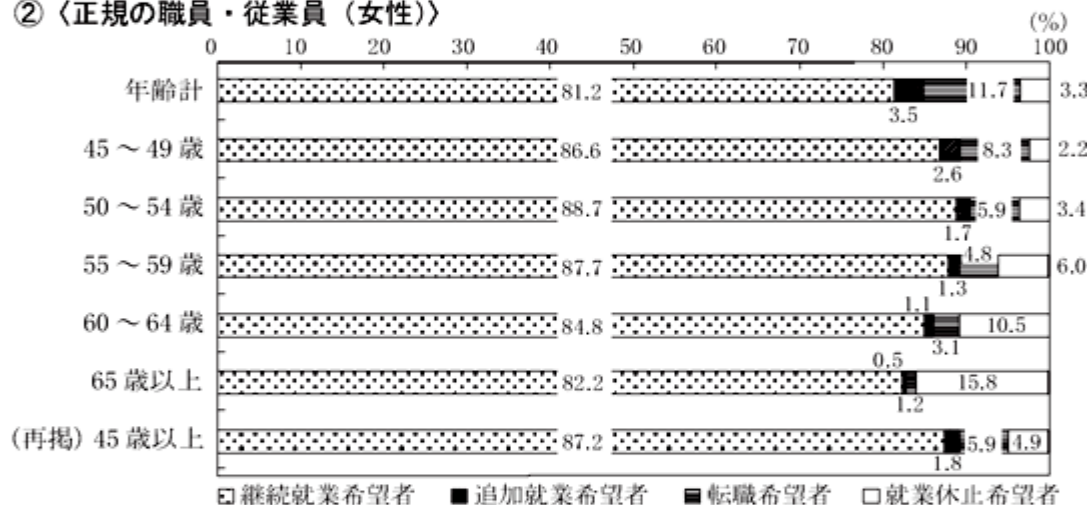




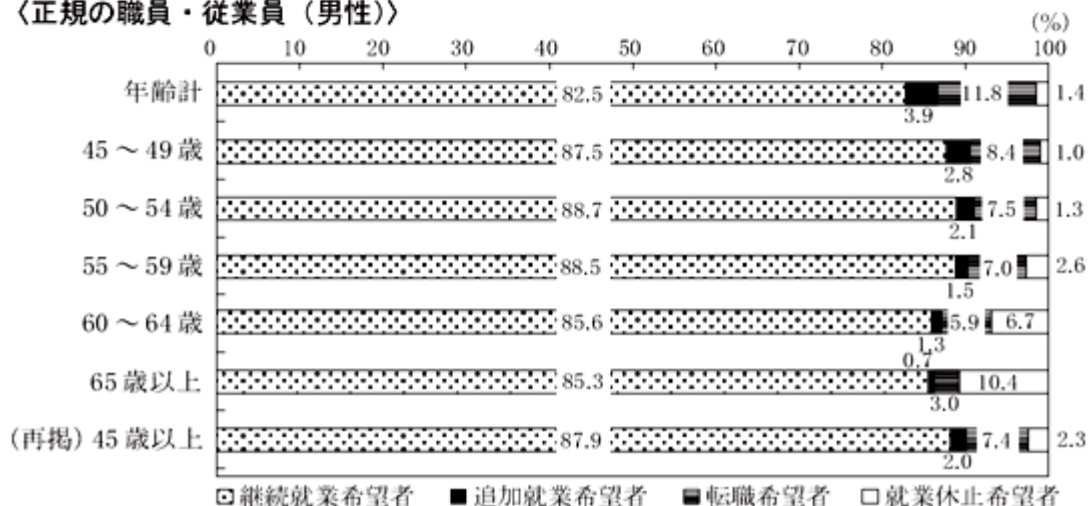
〈男性雇用者〉



② 〈正規の職員・従業員（女性）〉



〈正規の職員・従業員（男性）〉



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

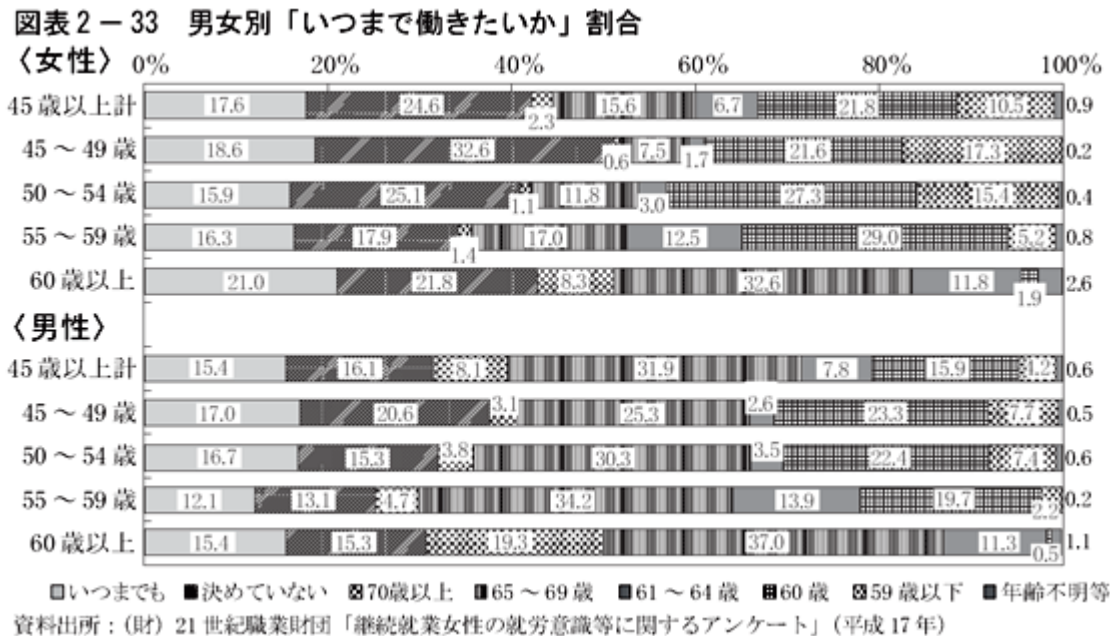
次に、さらに現在就労している企業に関わらず別の形で就労することも含めて、「今後何歳まで働きたいか」を（財）21世紀職業財団の「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」によりみると、45歳以上の中老年女性は、年齢計では、「まだ決めていない」が24.6%と最も多く、次いで「60歳」が21.8%、「年齢に関係なく、いつまでも働き続けたい」が17.6%、「65～69歳」が15.6%と続いている。これを年齢階級別にみると、45～49歳層は、「まだ決めていない」が32.6%と最も高い割合であるが、50歳から59歳までは、「60歳」とする者が高くなり、60歳以上層では、「65～69歳」が32.6%と最も高い。「年齢に関係なく、いつまでも働き続けたい」とする者の割合は、どの年齢階級層でも2割前後ある。

一方、45歳以上の中老年男性の場合は、45歳以上の年齢計では「65～69歳」が31.9%と最も高くなって

いる。「まだ決めていない」が16.1%、「60歳」が15.9%、「年齢に関係なく、いつまでも働きたい」が15.4%と、この3つを回答する者がほぼ同割合で続いている。

女性と男性と比較してみると、「年齢に関係なく、いつまでも働きたい」や「まだ決めていない」とする者は、各年齢階級別にみても、女性の方が割合が高く、特に、60歳以上層で、「年齢に関係なく、いつまでも働きたい」とする者が20%以上になっていることからみても、女性は年齢にこだわらず働き続けようという意欲はかなり強いとみられる（図表2-33）。

図表2-33 男女別「いつまで働きたいか」割合



---

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 3 中高年女性労働者の継続就業

##### (2) 中高年女性と継続就業

##### 3) 希望する継続雇用・就業の働き方、内容、形態

---

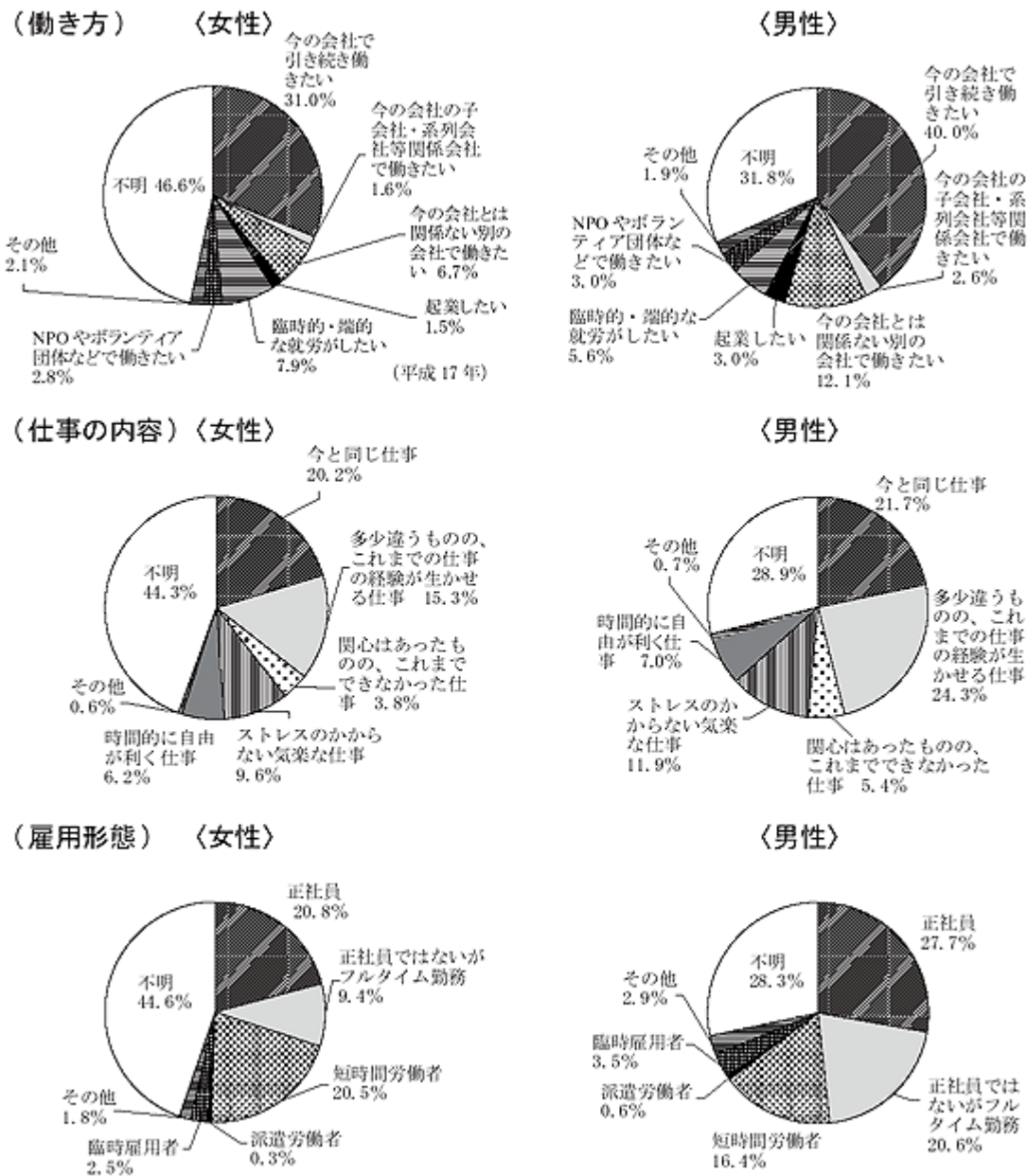
引き続き（財）21世紀職業財団の「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」により、「現在勤めている会社で現在と同じ雇用条件で働き続けられる上限年齢以降も働きたい」、又は「年齢に関係なく、いつまでも働き続けたい」とする者に対して、どのような働き方、仕事の内容や雇用形態を希望しているのかをみると、45歳以上の中高年女性の場合、「不明」を除くと、働き方については、「今の会社で引き続き働き続けたい」とする者が31.0%、仕事の内容では「今と同じ仕事」(20.2%)、「多少違うものの、これまでの仕事の経験が活かせる仕事」(15.3%)、雇用形態では、「正社員」(20.8%)、「短時間労働者」(20.5%)が多くなっている。これは、年齢階級別にみても、同様の傾向を示している。

ちなみにNPO法人「高齢社会をよくする女性の会」が平成16年度に実施した「高齢女性の就労についての調査研究」によると、60歳以上の働いている女性に、現在の仕事とそれ以前の仕事についての関係を聞いた設問に対して、「これまでの仕事で養った技能を活かす」(41.6%)、「定年前の仕事を継続」(28.7%)が多くなっている。

一方、45歳以上の中高年男性についてみると、働き方については、「今の会社で引き続き働きたい」が40.0%と最も高く、「今の会社とは関係ない別の会社で働きたい」が12.1%とこれに続く。仕事の内容では、「多少違うものの、これまでの仕事の経験が活かせる仕事」(24.3%)、「今と同じ仕事」(21.7%)の二つが多いことも女性と同様であるが、「ストレスのかからない気楽な仕事」が11.9%あるところが特徴的である。雇用形態については、「正社員」が27.7%と最も割合が高いが、次が「正社員ではないがフルタイム勤務」20.6%であり、「短時間労働者」の16.4%を上回っている点が中高年女性と異なる（図表2-34）。

図表2-34 45歳以上男女労働者の今後の働き方、仕事内容、雇用形態の意識

図表2-34 45歳以上男女労働者の今後の働き方、仕事内容、雇用形態の意識



資料出所：(財)21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 3 中高年女性労働者の継続就業

##### (2) 中高年女性と継続就業

##### 4) 中高年女性の働く理由と健康

---

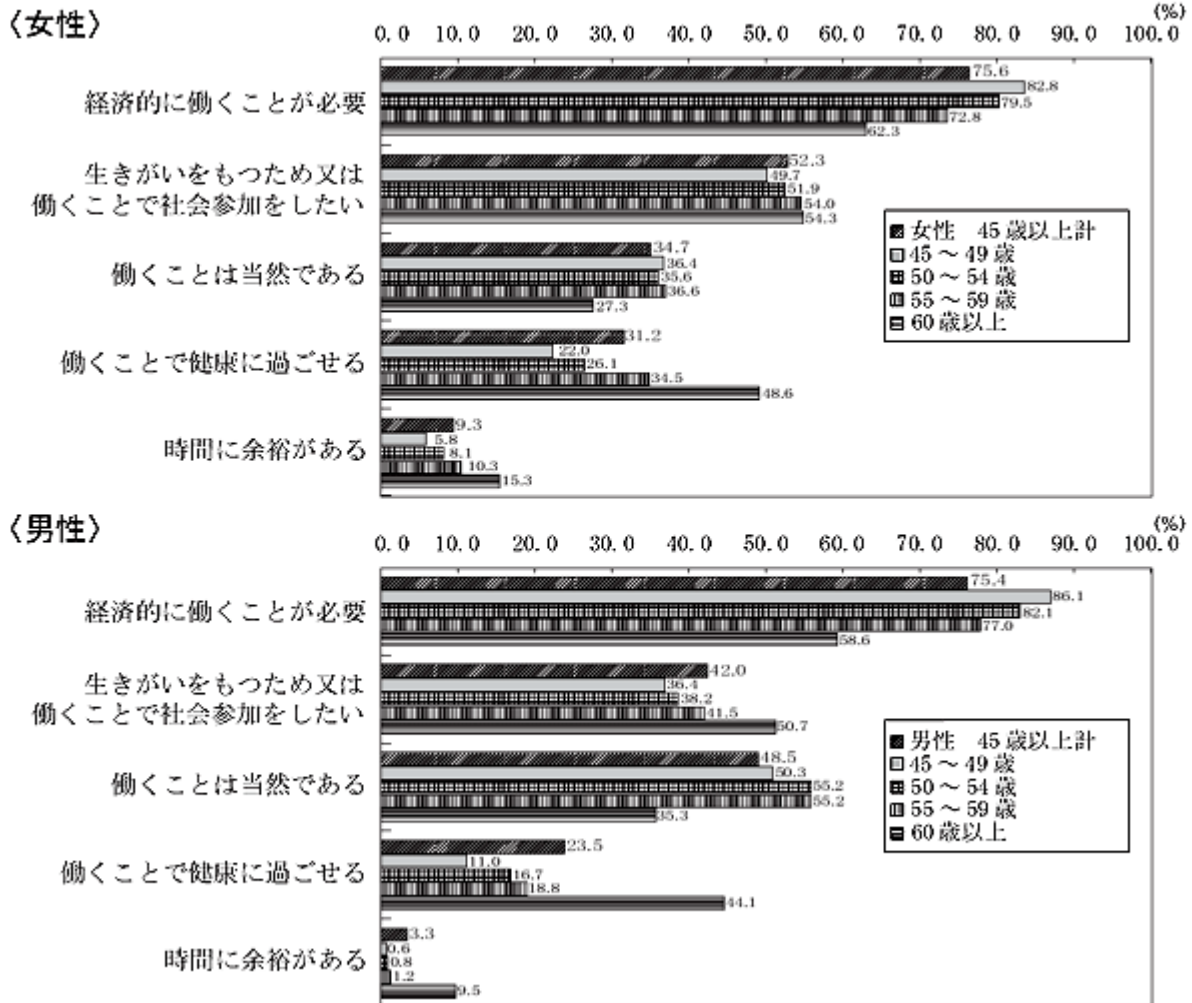
(中高年女性が働くのは経済的理由が主)

現在働いておらず、就業を希望する者の理由は「収入を得る必要が生じた」という経済的な理由を挙げる者が多かったが、現在働いている者についても同様の傾向が読み取れる。

(財)21世紀職業財団の「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」によれば、45歳以上の中高年女性に対し複数回答で働く理由を聞いたところ、最も高い割合を示したのが「経済的に働くことが必要」(75.6%)であり、次いで「生きがいをもつため又は働くことで社会参加をしたい」(52.3%)となっている。5歳きざみの年齢階級別にみてもこの傾向は変わらないが、「経済的に働くことが必要」は、年齢階級が高くなるに従って減少していくとともに、60歳以上になると、「経済的に働くことが必要」(62.3%)及び「働くことは当然である」(27.3%)が減少し、「働くことで健康に過ごせる」(48.6%)、「時間に余裕がある」(15.3%)が他の年齢層より高くなっている(図表2-35)。

図表2-35 45歳以上男女雇用者の年齢階級別「働く理由」(複数回答)

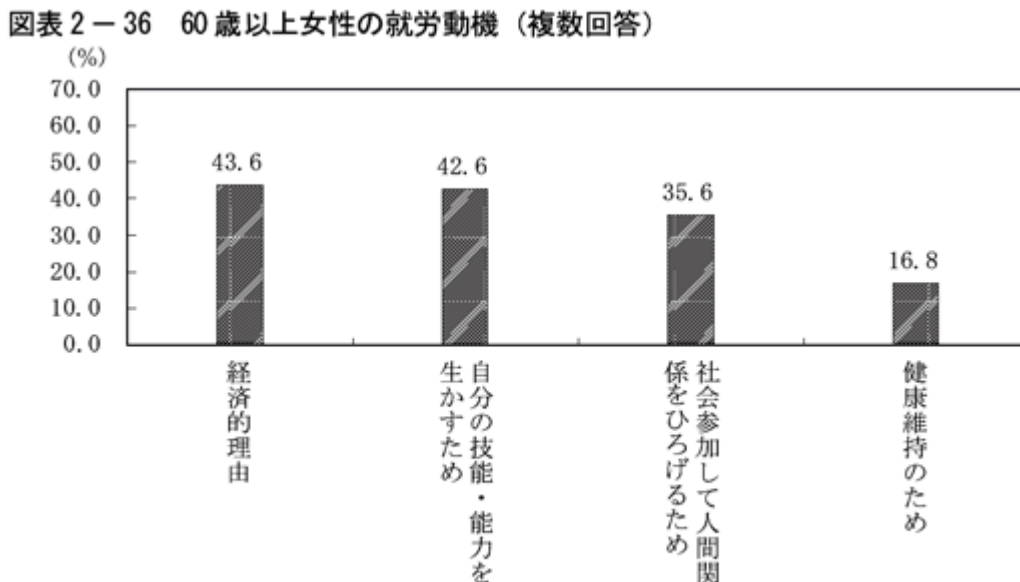
図表2-35 45歳以上男女雇用者の年齢階級別「働く理由」(複数回答)



資料出所：(財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

なお、NPO法人「高齢社会をよくする女性の会」の「高齢女性の就労についての調査研究」においても、60歳以上の働いている女性の就労の動機は「経済的理由」が43.6%と最も高く、次いで「自分の技能・能力を生かすため」が42.6%、「社会参加して人間関係をひろげる」が35.6%、「健康維持のため」(16.8%)となっており、同様の傾向となっている(図表2-36)。

図表2-36 60歳以上女性の就労働機(複数回答)

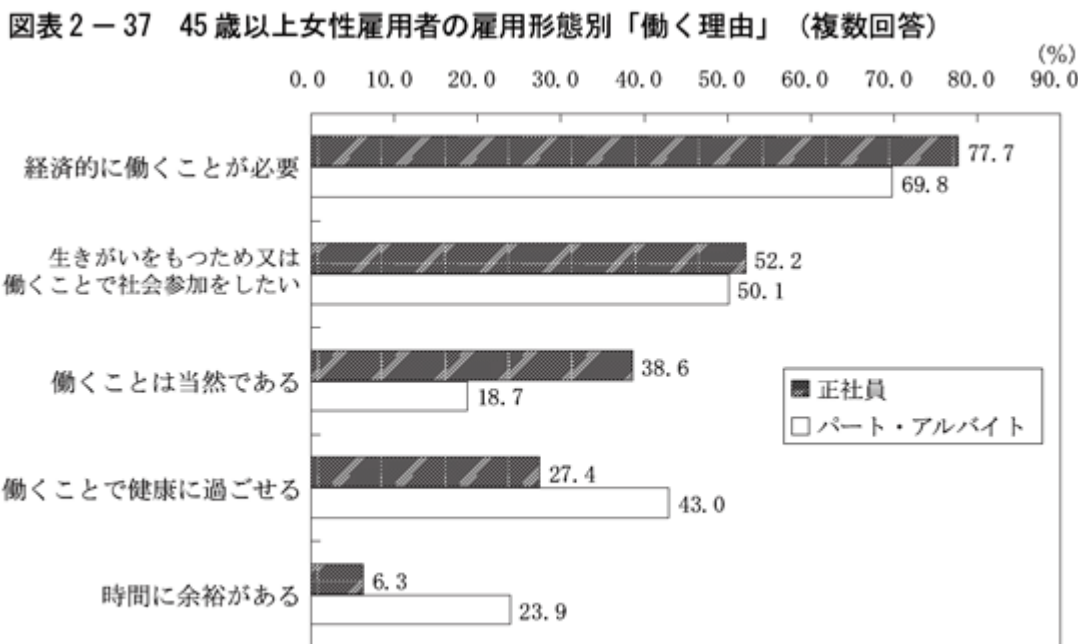


資料出所：NPO法人高齢社会をよくする女性の会「高齢女性の就労についての調査研究」(平成16年)

一方、45歳以上の中老年男性の場合は、女性と同様「経済的に働くことが必要」(75.4%)が最も高いが、次いで高いのが「働くことは当然である」(48.5%)であり、3番目が「生きがいをもつため又は働くことで社会参加をしたい」(42.0%)である。年齢階級別にも同様の傾向ではあるが、55～59歳層の値と60歳以上層の値の落差が女性に比べ大きくなっている（図表2-35）。

45歳以上の中老年女性について働く理由を正社員とパート・アルバイトの雇用形態別に比較してみる。45歳以上年齢計でみて、正社員とパート・アルバイトで大きく違うのは、「働くことは当然である」であって、正社員は38.6%、パート・アルバイトは18.7%と2倍以上の開きがあるとともに、「働くことで健康に過ごせる」(正社員27.4%、パート・アルバイト43.0%)及び「時間に余裕があるから」(正社員6.3%、パート・アルバイト23.9%)は、パート・アルバイトの方が高い割合を示している（図表2-37）。

図表2-37 45歳以上女性雇用者の雇用形態別「働く理由」（複数回答）



資料出所：(財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

(中老年女性の健康面の不安は男性同様「心身ストレス」)

同じく(財) 21世紀職業財団の「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」によれば45歳以上の中老年は、女性も男性もその6割以上が健康面での不安が「ある」と答えている。女性についてはその具体的内容は、「心身ストレス」(65.9%)が最も高く、次いで「体力的な不安」(48.3%)、「過労」(32.6%)と続き、この順番は年齢階級別にみても変わらない。「更年期障害」については、50歳から59歳層までは、3割程度が不安として感じている。

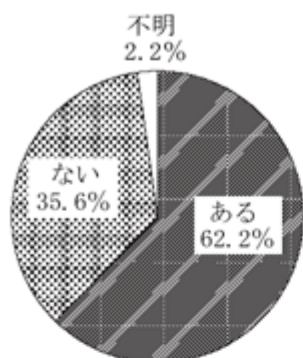
一方、中老年男性は、最も高いのが「心身ストレス」(63.5%)で、「体力的な不安」(38.8%)、「過労」(29.5%)となっている。年齢階級別にみると、「体力的な不安」の割合は、年齢が高くなるに従い、高くなり、逆に「過労」や「心身ストレス」は低くなっている（図表2-38）。

図表2-38 45歳以上男女労働者のこれまでの働く上での健康面の不安の有無及びその内容

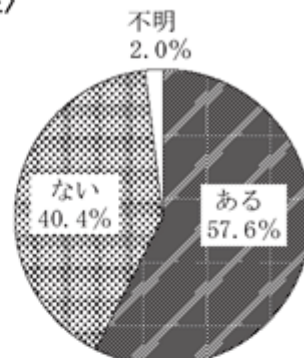
図表2-38 45歳以上男女労働者のこれまでの働く上での健康面の不安の有無及びその内容

(健康面の不安の有無)

〈女性〉

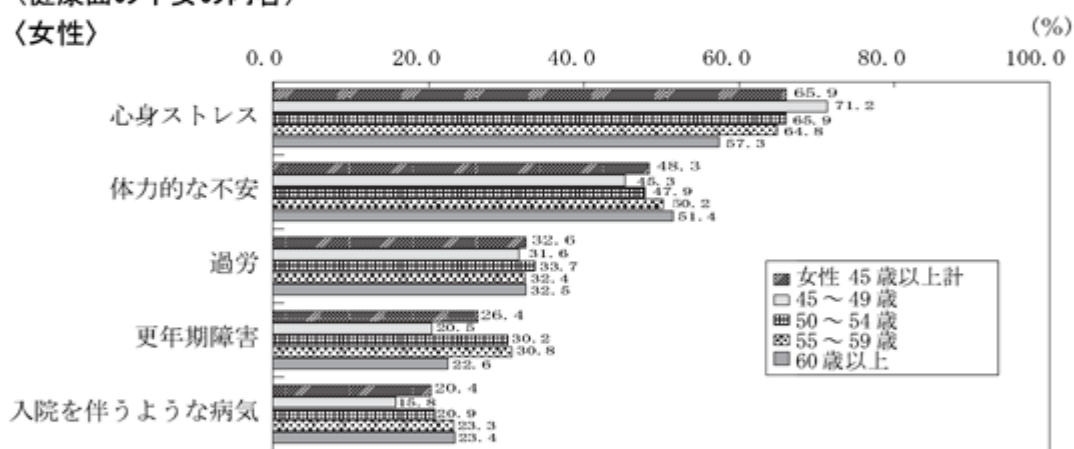


〈男性〉

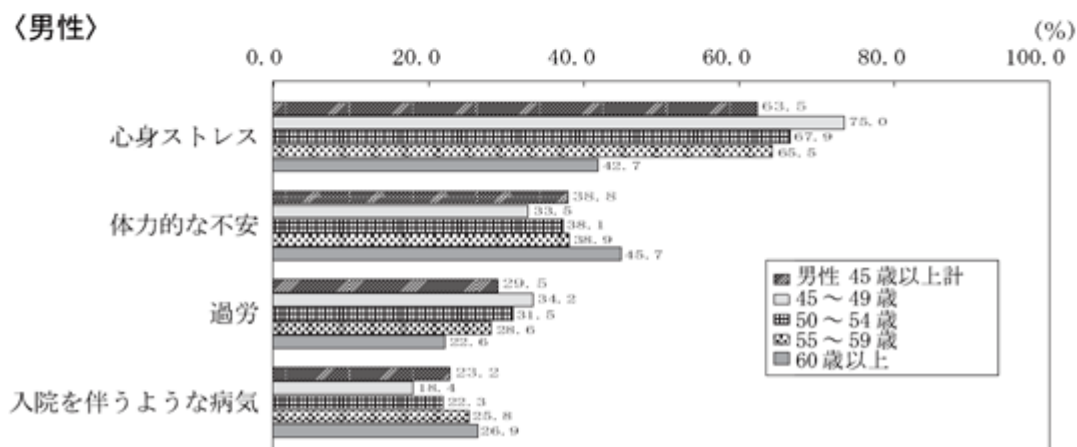


(健康面の不安の内容)

〈女性〉



〈男性〉



資料出所：(財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)



## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 3 中高年女性労働者の継続就業

##### (3) 「働くこと」について子供に伝えたいこと

さて、ここまで中高年の女性や男性の就業意識や働く理由などについてみてきたが、ここで自分の娘や息子たちに「働くこと」について何か伝えたい又は伝えていることがあるかどうかを、(財)21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」からみてみることにする。

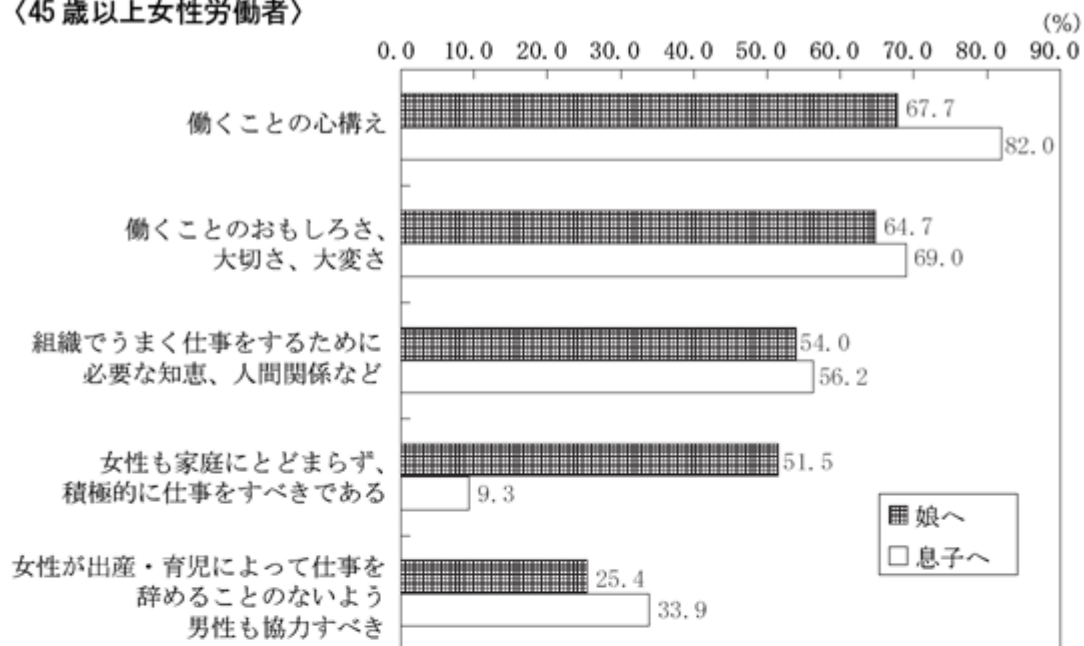
45歳以上の中高年の女性労働者は62.1%が、子に対して伝えたい又は伝えていることがあるとし、そのうち73.4%が、女の子(以下「娘」という。)に対し、69.7%が男の子(以下「息子」という。)に対してとなっており、息子より娘に対して、伝えたい又は伝えていることがあるとする女性労働者の割合が高くなっている。伝える内容としては、娘に対しても、息子に対しても、「働くことの心構え」(娘に対して67.7%、息子に対して82.0%)、「働くことのおもしろさ、大切さ、大変さ」(同64.7%、69.0%)及び「組織でうまく仕事をするために必要な知恵、人間関係など」(同54.0%、56.2%)の3つが多いが、娘と息子で異なるのは、娘に対しては、「女性も家庭にとどまらず、積極的に仕事をすべきであること」(51.5%)が、息子に対しては、「女性が出産・育児によって仕事を辞めることのないよう男性も協力すべきであること」(33.9%)が高くなっている。

一方、男性労働者の場合は63.7%が、子に対して伝えたい又は伝えていることがあるとしているが、娘(65.4%)より息子(76.4%)に対して伝えたいとする者の割合が高くなっている。内容は、女性労働者の場合と同様、娘に対しても、息子に対しても、「働くことの心構え」(娘に対して65.4%、息子に対して78.9%)、「働くことのおもしろさ、大切さ、大変さ」(同59.7%、67.1%)及び「組織でうまく仕事をするために必要な知恵、人間関係など」(同45.0%、51.1%)が高いこと、及び娘に対しては「女性も家庭にとどまらず、積極的に仕事をすべきであること」(34.4%)が高く、これは女性労働者の場合と同様であるが、息子に対して「女性が出産・育児によって仕事を辞めることのないよう男性も協力すべきであること」(13.5%)があまり高くないところが、女性労働者と異なっている(図表2-39)。

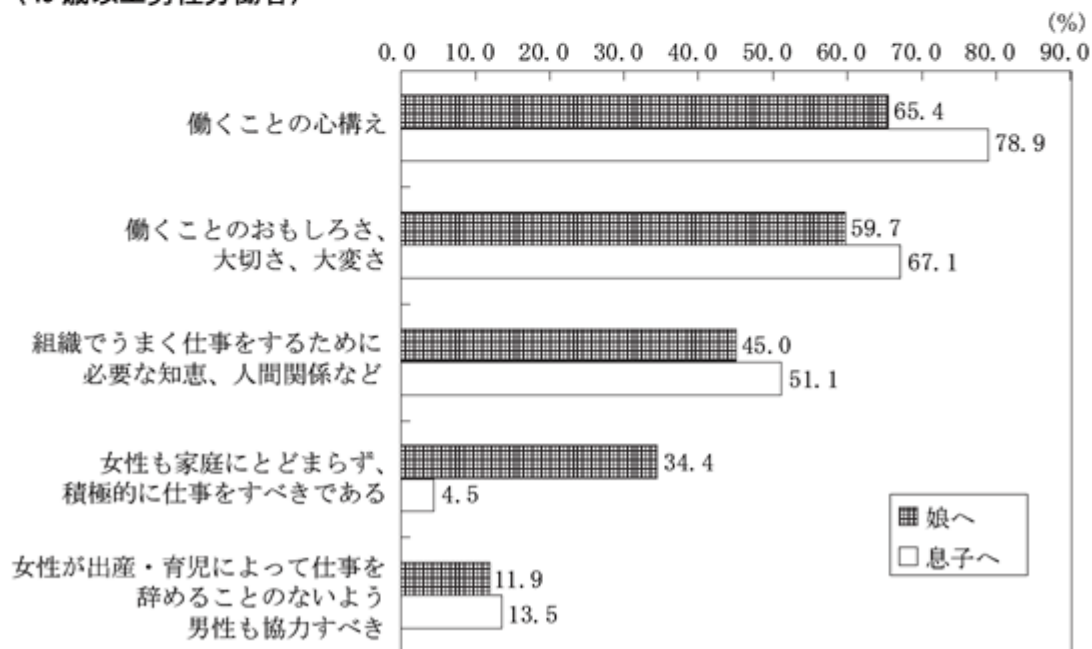
図表2-39 「働くこと」について子供に伝えたいこと

図表2-39 「働くこと」について子供に伝えたいこと

〈45歳以上女性労働者〉



〈45歳以上男性労働者〉



資料出所：(財)21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 4 企業における高齢者の継続雇用制度

##### (1) 定年退職者に占める女性の割合は上昇

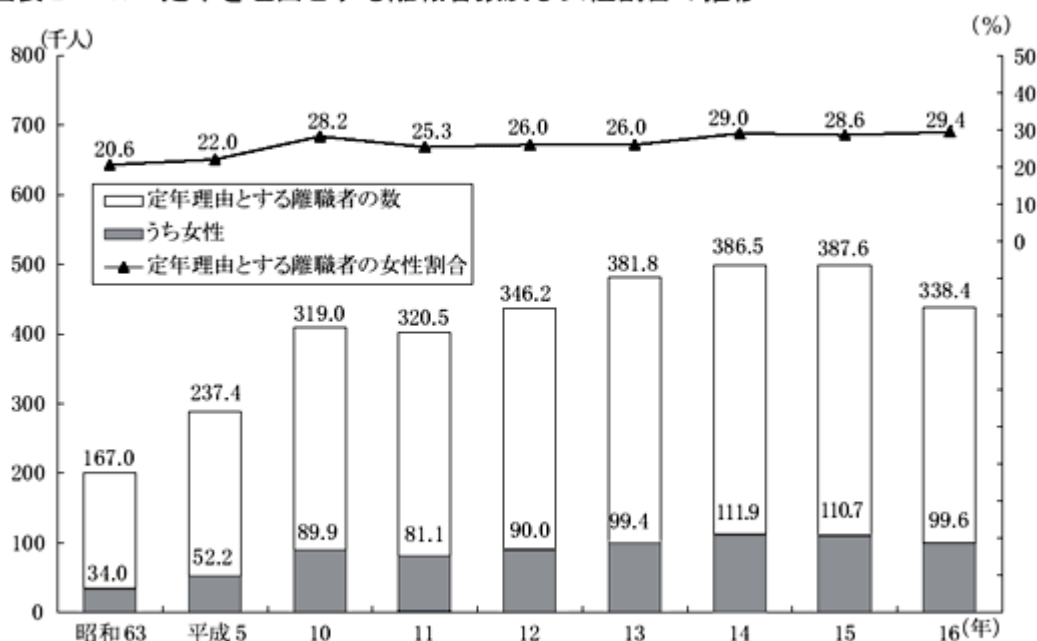
前述のとおり、女性の平均勤続年数の伸長や継続就業を希望する者の増加に伴い、今後定年まで働く者が増加することが見込まれる。

厚生労働省「雇用動向調査」により、定年による離職者数の推移をみると、年々増加しており、女性についてみると、近年増加傾向にあったが、平成15、16年は減少している。

近年、定年を理由に離職する者全体に占める女性の割合はやや上昇しており、平成5年には22.0%であったのが平成10年には28.2%、16年には29.4%と上昇している（図表2-40）。

図表2-40 定年を理由とする離職者数及び女性割合の推移

図表 2-40 定年を理由とする離職者数及び女性割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 4 企業における高齢者の継続雇用制度

##### (2) 高齢者継続雇用制度の概要

---

女性も定年まで継続就業する者が増加してきていることから、今後、企業における高齢者継続雇用制度の適用対象になる者も増加することが見込まれる。

まず、企業における高齢者継続雇用制度の状況について、厚生労働省「就労条件総合調査」（平成17年）によりみてる。

---

## 平成17年版 働く女性の実情

## II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

## 4 企業における高齢者の継続雇用制度

## (2) 高齢者継続雇用制度の概要

## 1) 定年退職制度

定年制を定めている企業は95.3%と、ほとどの企業においても定年制を定めているが、規模が小さくなるほど定年制を定めている企業の割合が低くなり、30～99人規模企業は94.0%と最も割合が低くなっている。

定年制を定めている企業のうち、「一律に定年制を定めている」企業は97.6%、「職種別に定めている」企業は1.8%となっている（図表2-41）。

図表2-41 定年制を定めている企業の整備状況

図表2-41 定年制を定めている企業の整備状況

	総計	定年制を定めている			定年制を定めていない	
		計	一律に定めている	職種別に定めている		その他
企業規模計	100.0	95.3 (100.0)	(97.6)	(1.8)	(0.6)	4.7
5,000人以上	100.0	100.0 (100.0)	(95.5)	(4.0)	(0.4)	-
1,000～4,999人	100.0	99.8 (100.0)	(98.0)	(1.6)	(0.4)	0.2
300～999人	100.0	99.4 (100.0)	(97.7)	(2.0)	(0.3)	0.6
100～299人	100.0	97.9 (100.0)	(98.0)	(1.5)	(0.5)	2.1
30～99人	100.0	94.0 (100.0)	(97.4)	(1.9)	(0.7)	6.0

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成17年）

## 平成17年版 働く女性の実情

## II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

## 4 企業における高齢者の継続雇用制度

## (2) 高齢者継続雇用制度の概要

## 2) 勤務延長制度・再雇用制度

一律定年制を定めている企業の中で、勤務延長制度・再雇用制度がある企業の割合をみると、「勤務延長制度のみ」がある企業割合は14.1%、「再雇用制度のみ」がある企業割合は50.5%、「両制度併用」の企業割合は12.4%、「制度がない」企業割合は23.0%となっている。

いずれの規模においても、「再雇用制度のみ」とする企業割合が最も高いが、規模が小さい企業ほど、「勤務延長制度のみ」及び「両制度併用」とする割合も若干高くなっている（図表2-42）。

図表2-42 勤務延長制度・再雇用制度導入割合

図表2-42 勤務延長制度・再雇用制度導入割合

(%)

	計	一律定年制 を定めてい る企業	制度がある企業				制度が ない企業
			計	勤務延長 制度のみ	再雇用 制度のみ	両制度 併用	
企業規模計	100.0	97.6 (100.0)	(77.0)	(14.1)	(50.5)	(12.4)	(23.0)
5,000人以上	100.0	95.5 (100.0)	(87.5)	(3.8)	(81.1)	(2.7)	(12.5)
1,000～4,999人	100.0	98.0 (100.0)	(77.1)	(4.0)	(65.6)	(7.5)	(22.9)
300～999人	100.0	97.7 (100.0)	(78.2)	(4.3)	(66.6)	(7.3)	(21.8)
100～299人	100.0	98.0 (100.0)	(80.4)	(9.8)	(58.8)	(11.9)	(19.6)
30～99人	100.0	97.4 (100.0)	(75.7)	(16.8)	(45.6)	(13.3)	(24.3)

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成17年）

## 平成17年版 働く女性の実情

## II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

## 4 企業における高齢者の継続雇用制度

## (2) 高齢者継続雇用制度の概要

## 3) 勤務延長制度・再雇用制度の適用者の範囲

上記の各制度の適用対象者についてみると、「勤務延長制度」については、「対象を限定した制度がある」企業割合が69.3%と最も高く、「原則として希望者全員」とする企業は28.1%である。

「再雇用制度」は、「対象者を限定した制度がある」が77.3%で、「原則として希望者全員」は20.9%となっている。

両制度とも、いずれの規模においても、「対象者を限定した制度」が高い割合となっているが、規模が小さくなるにつれて「原則として希望者全員」が高くなる傾向がある（図表2-43）。

図表2-43 勤務延長制度・再雇用制度の対象者

図表2-43 勤務延長制度・再雇用制度の対象者

(%)

区 分	一 律 定 年 制 以 下 の 制 度 が 有 る 企 業	原 則 と し て 希 望 者 全 員	対 象 者 を 限 定 し た 制 度 が 有 る			そ の 他	不 明
			計	会 社 が 定 め た 基 準 に 適 合 す る 者 全 員	会 社 が 特 に 必 要 と 認 め た 者 に 限 る		
<b>勤務延長制度</b>							
企 業 計 規 模	[26.5] 100.0	28.1	69.3	11.1	58.2	1.4	1.2
5,000 人 以 上	[6.5] 100.0	15.0	85.0	10.0	75.0	-	-
1,000 ～ 4,999 人	[11.5] 100.0	13.7	81.9	9.7	72.2	-	4.4
300 ～ 999 人	[11.6] 100.0	15.7	78.4	19.1	59.3	4.4	1.6
100 ～ 299 人	[21.6] 100.0	21.8	75.6	12.4	63.2	2.0	0.6
30 ～ 99 人	[30.1] 100.0	30.2	67.4	10.6	56.8	1.2	1.2
<b>再雇用制度</b>							
企 業 計 規 模	[62.9] 100.0	20.9	77.3	13.0	64.2	1.3	0.5
5,000 人 以 上	[83.7] 100.0	8.8	87.3	36.2	51.0	3.9	-
1,000 ～ 4,999 人	[73.2] 100.0	11.1	86.8	22.8	64.0	2.1	-
300 ～ 999 人	[73.9] 100.0	12.8	86.2	16.9	69.3	1.0	-
100 ～ 299 人	[70.7] 100.0	16.8	81.9	13.8	68.1	1.1	0.2
30 ～ 99 人	[8.9] 100.0	23.9	74.0	11.8	62.2	1.4	0.8

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」（平成17年）

（注）〔 〕内の数字は、一 律 定 年 制 を 定 め て い る 企 業 の う ち 、 勤 務 延 長 制 度 又 は 再 雇 用 制 度 が 有 る（両制度併用を含む。）企業の割合である。

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 4 企業における高齢者の継続雇用制度

##### (3) 女性は男性に比べ、会社のあっせんで再就職する者は少ない

厚生労働省「高齢者就業実態調査」（平成16年）の個人調査によると、55歳から69歳までの高齢者のうち、55歳当時会社等に雇われていた者で定年を経験したことがある又は定年前に退職した高齢者の実態をみると、その直後に「仕事をしていた」者は女性27.4%、男性47.8%、「失業して仕事を探していた」者は女性33.6%、男性33.9%、「仕事や求職活動をしなかった」者は女性34.8%、男性16.0%となっている。「仕事をしていた」者について、どのような形で仕事をしていたかをみると、男性は「勤務先の会社等で勤務延長の形で働いていた」（28.7%）、「勤務先の会社等に再就職されて働いていた」（23.5%）、「勤務先から別の会社等をあっせんにより再就職した」（17.8%）が多く、女性の場合は、「勤務先の会社等で勤務延長の形で働いていた」（32.0%）、「勤務先の会社等に再就職されて働いていた」（19.0%）が多いが、「勤務先から別の会社等をあっせんにより再就職した」は3.6%にとどまり、「内職・家業の手伝い等」が13.3%と男性の4.0%と比べて多くなっている。

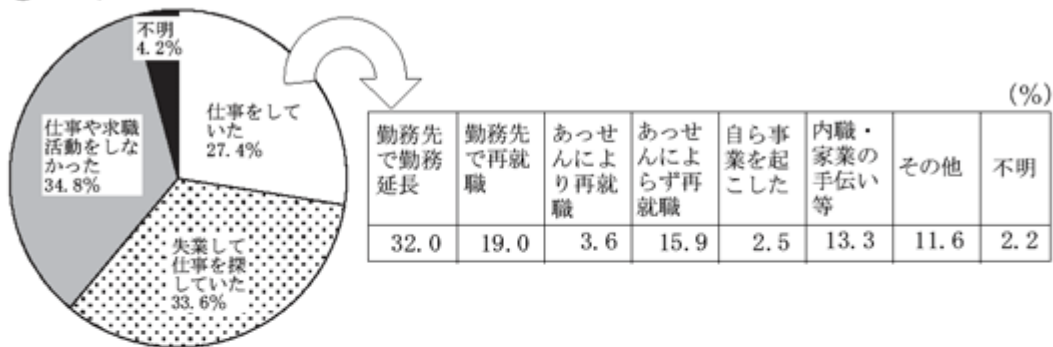
定年退職等後の再就職の勤務形態別の割合は、「勤務先の会社等で勤務延長の形で働いていた」や「勤務先の会社等に再雇用されて働いていた」については、男女間に大きな差はないが、もともと「仕事をしていた」者の割合は、男性が女性を大きく上回っているため、制度の適用者は男性の方が多いことになる（図表2-44）。

図表2-44 定年到達直後の就業の有無、勤務形態別高齢者割合

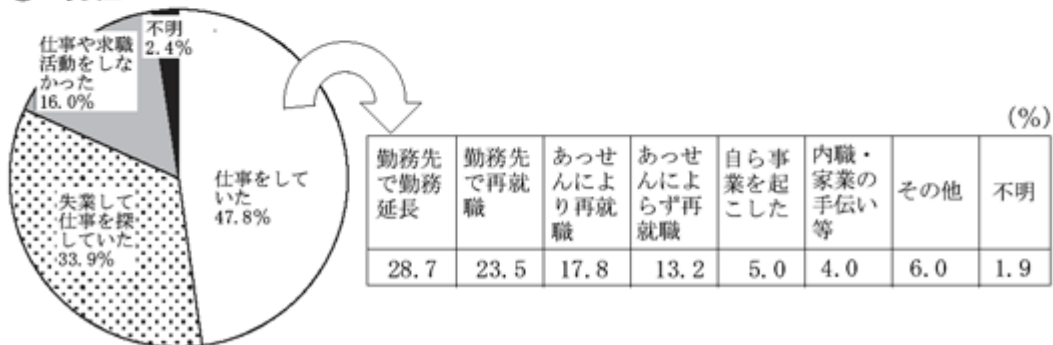


図表2-44 定年到達直後の就業の有無、勤務形態別高年齢者割合

① 女性



② 男性



資料出所：厚生労働省「高年齢者就業実態調査」（平成16年）

さらに、日本労働研究機構（現労働政策研究・研修機構）が平成11年に実施した「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」によると、継続雇用者の定年前後での雇用形態の変化について部門別にみると、「嘱託雇用となる」（事務・技術部門73.1%、現業部門66.4%）が最も高い（図表2-45）。そこで、平成14年の「就業構造基本調査」を見ると、男性については、60～64歳層の「契約社員・嘱託」で雇用される者は、381,100人と55～59歳層の126,600人に比べ3倍以上であるが、女性は、55～59歳層が75,800人、60～64歳層が76,400人とあまり変わらない（図表2-46）。

現状では、女性は男性に比べ、定年退職後に嘱託雇用される者が少ないことがわかる。

図表2-45 継続雇用者の雇用形態の変化（定年前との比較）

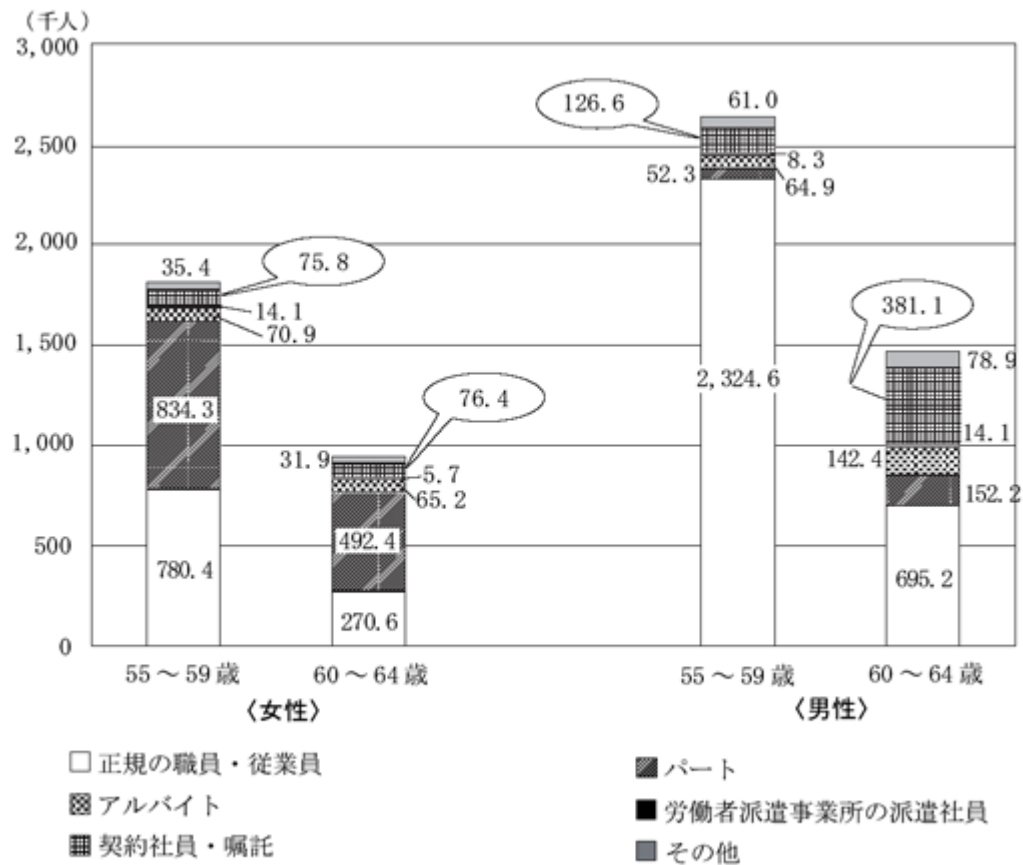
図表2-45 継続雇用者の雇用形態の変化（定年前との比較）

計	事務・技術部門					計	現業部門				
	正社員のまま(変化しない)	嘱託雇用となる	パート雇用となる	その他	不明・無回答		正社員のまま(変化しない)	嘱託雇用となる	パート雇用となる	その他	不明・無回答
100.0 (1,478)	13.2	73.1	4.3	2.9	6.5	100.0 (1,478)	10.8	66.4	9.1	3.4	10.4

資料出所：日本労働研究機構「職場における高年齢者の活用等に関する実態調査」（平成11年）

図表2-46 雇用形態別雇用者数（役員を除く）

図表2-46 雇用形態別雇用者数（役員を除く）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」（平成14年）

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

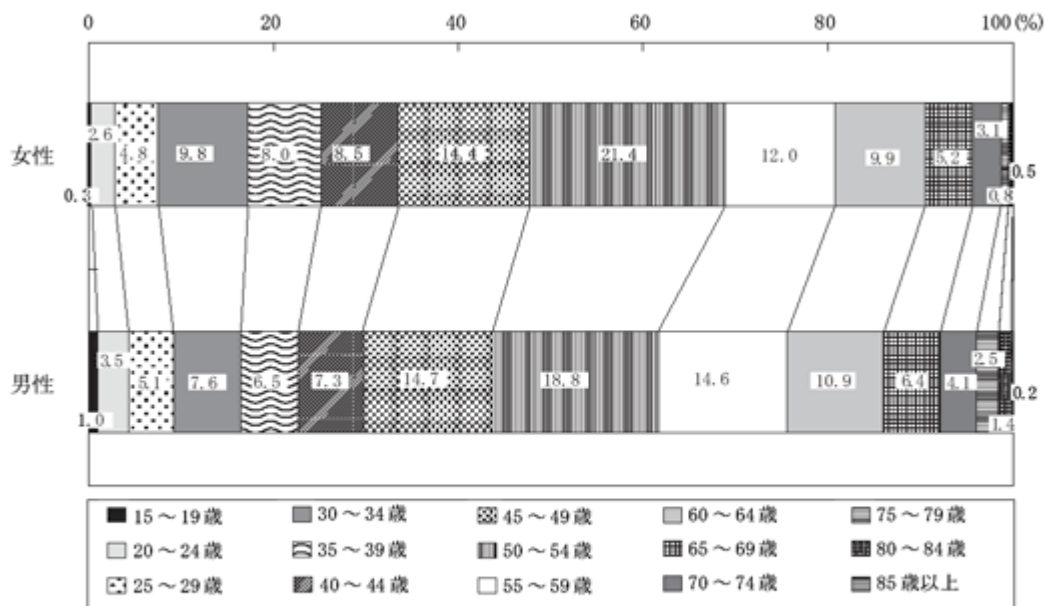
#### 5 仕事と介護の両立

##### (1) 介護を行う者の中心は40歳後半から60歳前半

総務省統計局「社会生活基本調査」（平成13年）により、「介護・看護」を行っている有業者の割合を年齢階級別にみよ。女性については、介護を行っている者の割合が最も高いのが50～54歳層で21.4%、次いで45～49歳層14.4%、55～59歳層12.0%と続き、60～64歳層も9.9%となっている。男性もほぼ女性と同じ傾向であり、男女とも介護を行う者の中心は40代後半から60代前半となっていることがわかる（図表2-47）。

図表2-47 年齢階級別「介護・看護」を行っている有業者割合

図表2-47 年齢階級別「介護・看護」を行っている有業者割合



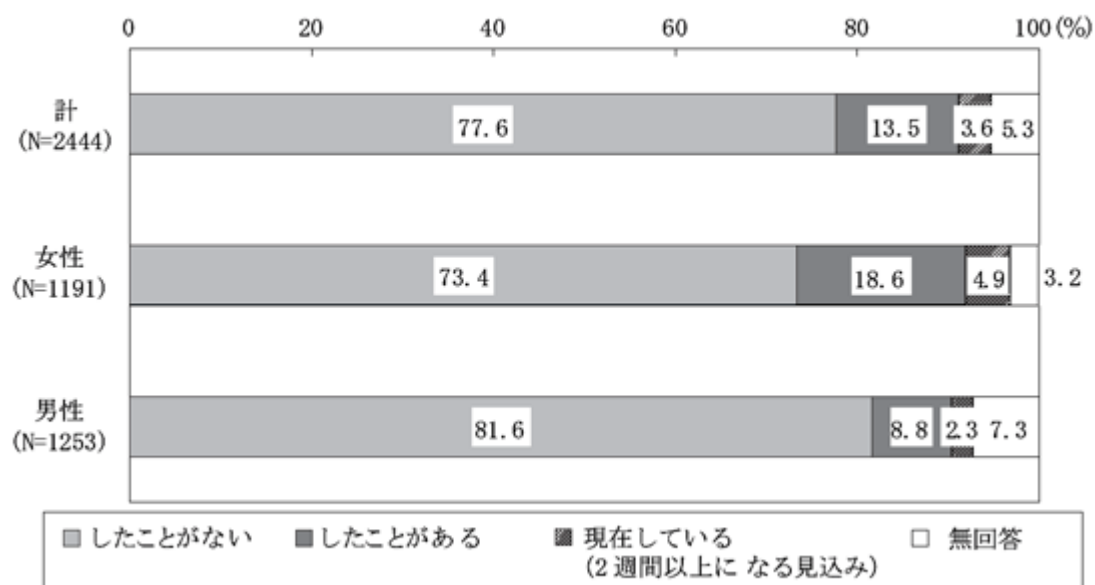
資料出所：総務省統計局「社会生活基本調査」（平成13年）

（注）年齢階級別の有業者数に「介護・看護」の行動者率をかけて人数を計算し、それに基づき年齢階級別の「介護・看護」を行っている有業者の割合を算出した。

日本労働研究機構が平成15年に実施した「育児や介護と仕事の両立に関する調査」のうち40歳代及び50歳代の男女雇用者に対して実施した「介護と仕事の両立に関する調査」によると、過去10年間に2週間以上、家族（配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫。父母、祖父母、兄弟姉妹にはそれぞれ配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹を含む。同居、別居を問わない。以下同じ。）の介護をしたことがあるかどうかについては、「したことがある」が13.5%、「現在している（2週間以上になる見込み）」が3.6%となっている。性別にみると、女性では「したことがある」が18.6%、「現在している」が4.9%で、併せて23.5%であり、男性では「したことがある」が8.8%、「現在している」が2.3%で、併せて11.1%と、女性の方が家族介護を経験した者の割合が高い（図表2-48）。

図表2-48 家族の介護の経験（過去10年間に2週間以上）

図表2-48 家族の介護の経験（過去10年間に2週間以上）



資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

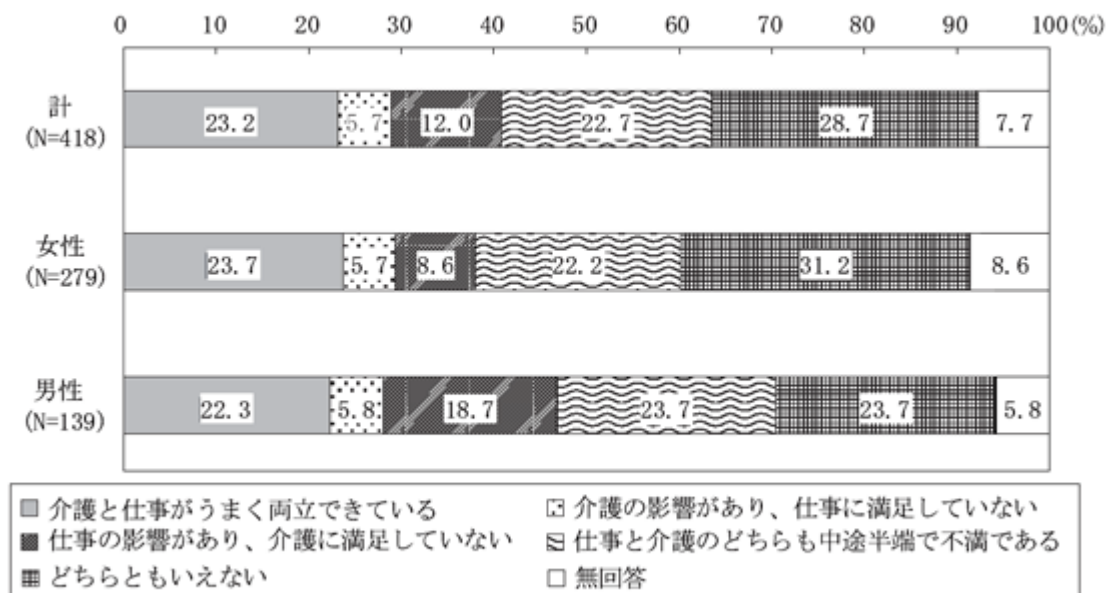
#### 5 仕事と介護の両立

##### (1) 介護を行う者の中心は40歳後半から60歳前半 (男女ともあまり高くない仕事と介護の両立の満足度)

また、介護を「したことがある」又は「現在している」と回答した者に対して、仕事と介護の両立状況を聞いたところ、女性は、「両立できている」23.7%、「仕事に満足していない」5.7%、「介護に満足していない」8.6%、「どちらも中途半端」22.2%、「どちらもいえない」31.2%となり、男性は、「両立できている」22.3%、「仕事に満足していない」5.8%、「介護に満足していない」18.7%、「どちらも中途半端」23.7%、「どちらもいえない」23.7%となっており、「仕事に満足していない」、「介護に満足していない」及び「どちらも中途半端」を合わせると、女性は36.5%、男性は48.2%は仕事と介護の両立はあまりうまくいっていないと感じていることがうかがわれる（図表2-49）。

図表2-49 介護と仕事の両立状況（介護経験者）

図表 2 - 49 介護と仕事の両立状況（介護経験者）



資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

## 平成17年版 働く女性の実情

## II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

## 5 仕事と介護の両立

## (1) 介護を行う者の中心は40歳後半から60歳前半

(仕事をしている男性の介護に費やす時間は女性とほぼ同じ)

ここで、仕事をしている者が介護にどれだけ関わりを持っているかを、平成13年「社会生活基本調査」の1日の行動者平均時間によりみしてみる。有業者のうち「介護・看護」を行った者の1日の行動者平均時間（週全体平均）は、年齢計で女性が1時間58分、男性が1時間49分となっている。年齢階級別に40歳代、50歳代、60歳代に限ってみると、女性は「50～54歳」が2時間27分と最も長く、次いで「55～59歳」が2時間4分、「65～69歳」が1時間57分となっている。男性は「55～59歳」が2時間21分と最も長く、「40～44歳」が2時間19分、「45～49歳」が2時間4分と続く。

この行動者平均時間について、育児と比較してみると、「育児」については、年齢計で見ると女性が2時間11分、男性が1時間32分と39分の差があり、年齢階級別では、「75～79歳」を除き、どの年代別に見ても、女性の方が行動者平均時間が長い。一方、「介護」の場合は、年齢計の場合は、前述したように、女性1時間58分、男性1時間49分と9分しか変わらず、年齢階級別にみると、男性の方が長い年齢層もかなりあり、男性は、育児に比べて介護への関わりは積極的と言える（図表2-50）。

図表2-50 年齢階級別、「介護・看護」「育児」を行った有業者の1日の行動者平均時間

図表2-50 年齢階級別、「介護・看護」「育児」を行った有業者の1日の行動者平均時間

(時間、分)

女性有業者			男性有業者		
年齢層	介護・看護	育児	年齢層	介護・看護	育児
年齢計	1.58	2.11	年齢計	1.49	1.32
15～19歳	1.13	1.38	15～19歳	1.22	1.05
20～24歳	1.10	2.32	20～24歳	1.37	1.31
25～29歳	1.47	2.53	25～29歳	1.17	1.34
30～34歳	2.27	2.25	30～34歳	1.15	1.37
35～39歳	1.20	1.55	35～39歳	1.43	1.36
40～44歳	1.25	1.41	40～44歳	2.19	1.24
45～49歳	1.39	1.36	45～49歳	2.04	1.17
50～54歳	2.27	1.47	50～54歳	1.48	1.05
55～59歳	2.04	1.57	55～59歳	2.21	1.23
60～64歳	1.48	1.59	60～64歳	1.40	1.26
65～69歳	1.57	1.58	65～69歳	1.21	1.46
70～74歳	2.02	2.16	70～74歳	2.04	1.07
75～79歳	2.04	1.43	75～79歳	2.39	1.52
80～84歳	4.04	2.04	80～84歳	2.06	1.31
85歳以上	-	1.30	85歳以上	2.04	0.30

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 平成17年版 働く女性の実情

## II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

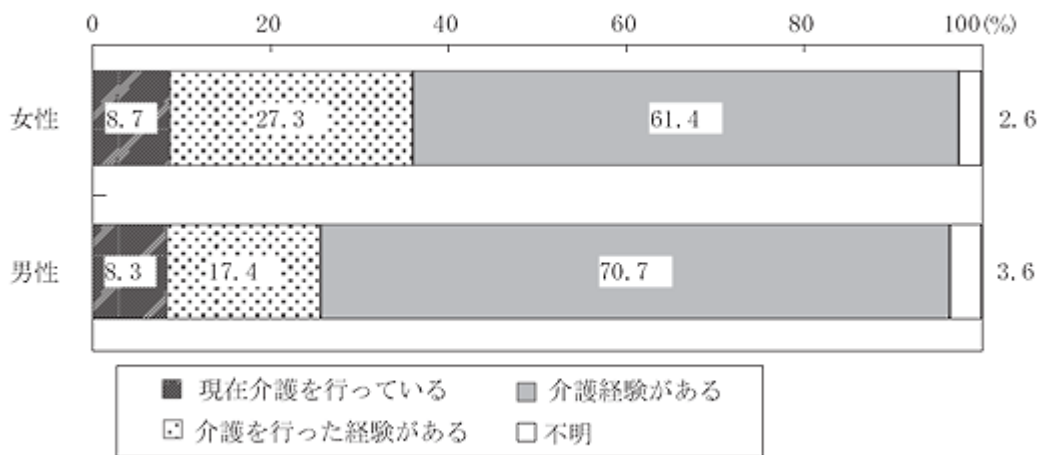
## 5 仕事と介護の両立

## (2) 女性の方が多い介護を理由とした離職

(財)21世紀職業財団の「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)により、介護の経験のある者について仕事を辞めたいと思ったことがあるかどうかを聞いたところ、中高年女性については「辞めたいと思わず働き続けた」が53.4%、「辞めたいと思ったが働き続けた」が36.0%、「辞めたいと思わなかったが、退職せざるを得なかった」が3.7%、「辞めたいと思い退職した」が2.9%となっている。一方、男性については「辞めたいと思わず働き続けた」が80.7%と大半であり、「辞めたいと思わなかったが、退職せざるを得なかった」(0.7%)や「辞めたいと思い、退職した」(0.3%)はわずかであるが、「辞めたいと思ったが働き続けた」も15.7%と女性の割合(36.0%)の半分近くの値を示している。このことから、介護の問題は男性にとっても雇用を継続する上で大きな問題となっていると同時に、それでもやはり介護を理由として退職する(「辞めたいと思わなかったが、退職せざるを得なかった」及び「辞めたいと思い、退職した」)女性の割合は6.6%と男性の1.0%を大きく上回っていることがわかる(図表2-51、52)。

図表2-51 中高年雇用者の介護の経験の有無

図表2-51 中高年雇用者の介護の経験の有無

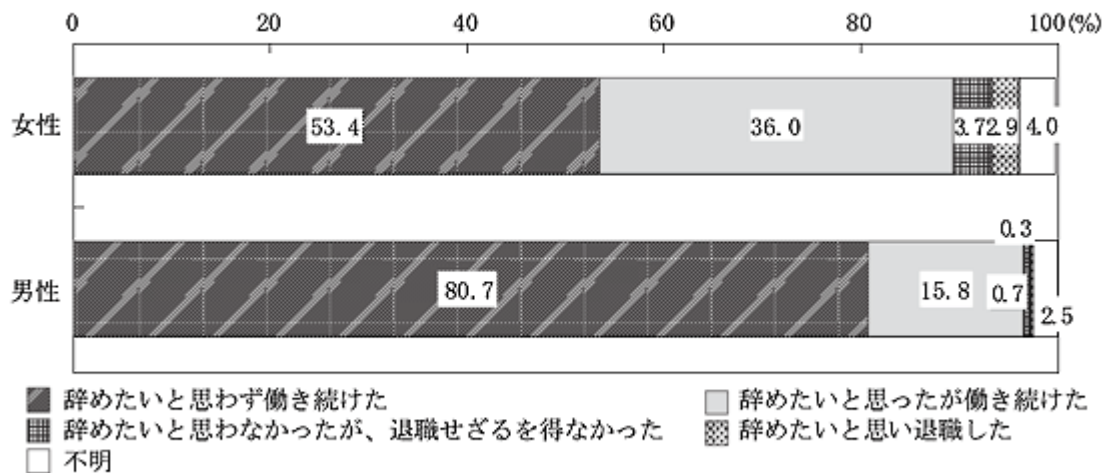


資料出所：(財)21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

図表2-52 中高年雇用者(介護経験者)の「介護」時の継続就業意識



図表2-52 中高年雇用者（介護経験者）の「介護」時の継続就業意識



資料出所：(財) 21世紀職業財団「継続就業女性の就労意識等に関するアンケート」(平成17年)

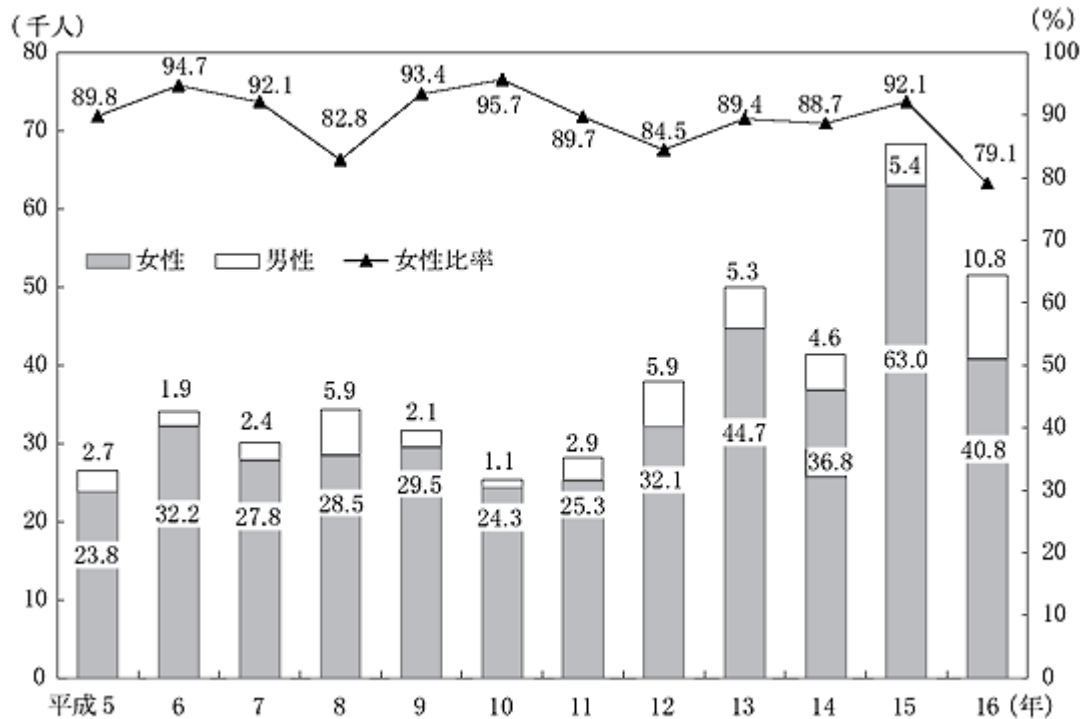
実際、厚生労働省「雇用動向調査」(平成16年)により、介護を理由に離職した者の人数をみると、女性40,800人(介護を理由に離職した者に占める割合79.1%)、男性10,800人(同20.9%)であった。平成15年との比較では女性の離職者が減少(63,000人→40,800人)する一方、男性の離職者が増加(5,400人→10,800人)しているが、女性の方が多い傾向は続いている。介護を理由とした離職者数を、介護理由の離職者数の調査を始めた平成5年から時系列でみると、年によって人数に増減があるところ、高齢化の進展による要介護者の増加を背景に(ちなみに介護保険事業状況報告によると、介護保険制度において要介護者又は要支援者と認定された者は、平成12年度末で256万人であったのが、平成14年度末で345万人と2年間で3割も増加している。)平成5年から平成16年の間においては、介護休業制度の法制化(平成11年4月)や介護保険法の施行(平成12年4月)による在宅介護のための環境整備がなされてきたが、これら諸制度が整備されなかった場合はもっと多くの離職者が出ていた可能性がある。

特に、介護を理由とした離職者の性別割合を平成5年からの時系列でみても、平成16年には女性の割合は9割台から約8割に低下したものの、女性が常に過半数を占めている状況は変わっておらず、女性の離職者を今以上にしていたものと推測される(図表2-53)。

なお、介護を理由とした離職者の年齢階級別内訳は、平成16年においては、女性は「50～54歳」が9,300人(介護で離職した女性に占める割合は22.8%)と最も多く、次いで「35～39歳」が7,700人(同18.9%)、「40～44歳」が6,200人(同15.2%)で、「55～59歳」は2,700人(同6.6%)となっている。男性も「54～55歳」が5,100人と介護で離職した男性のうちの47.2%を占めている(図表2-54)。

図表2-53 「介護」を理由とする離職者数及び女性割合の推移

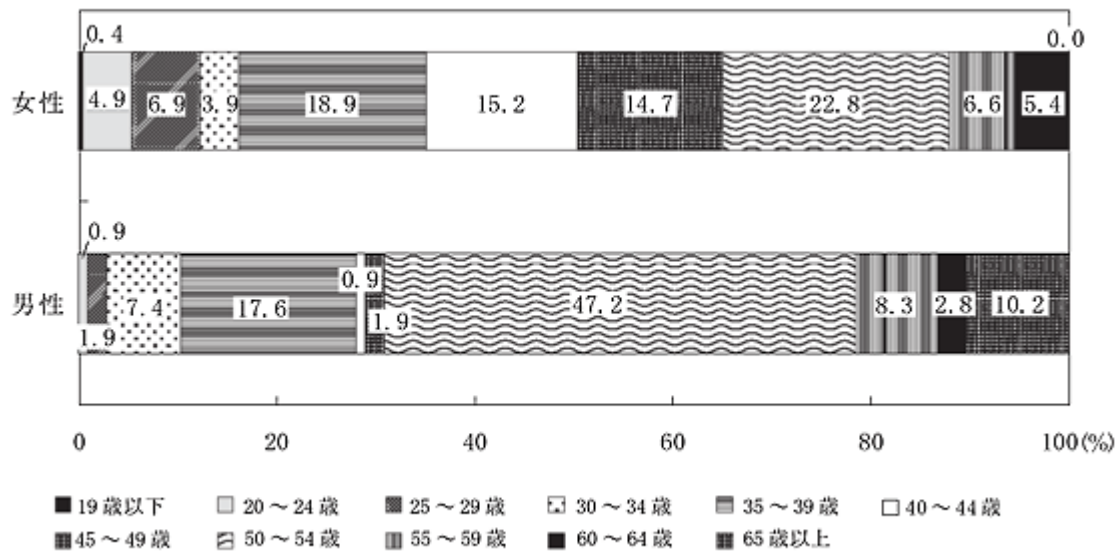
図表2-53 「介護」を理由とする離職者数及び女性割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

図表2-54 「介護」を理由とする離職者の年齢階級別割合

図表2-54 「介護」を理由とする離職者の年齢階級別割合



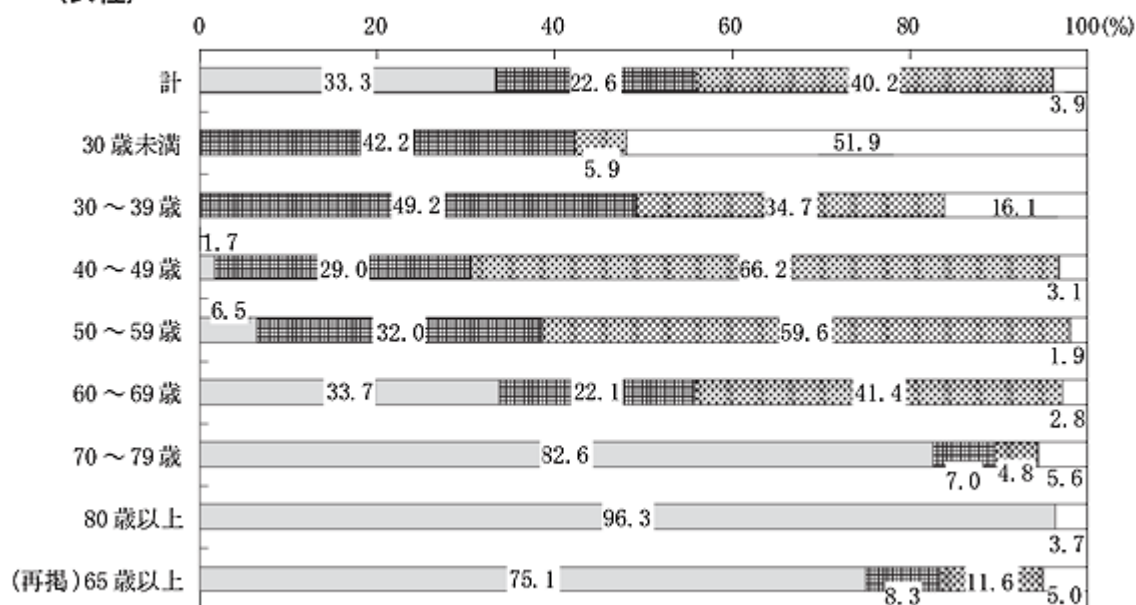
資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」(平成16年)

介護を理由とする離職者は、誰を介護しているときに離職するのかについて、直接把握した調査はないが、厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成16年)における主な介護者の要介護者等(本調査における要介護者等の定義は「介護保険法の要支援又は要介護と認定された者」をいう。)との続柄別の介護者数をみると、女性は、40歳代、50歳代は、要介護者等が「配偶者の親」(40歳代66.2%、50歳代59.6%)である者が多く、60歳代でも、「配偶者の親」(41.4%)又は「配偶者」(33.7%)であり、「父母」を上回っている。男性の場合は、40歳～60歳代は「父母」(40歳代91.4%、50歳代83.8%、60歳代53.4%)、70歳代以上で「配偶者」(70歳代91.2%、80歳以上99.1%)となっており、「配偶者の親」とする者の割合は低い。このことから、離職者の年齢により要介護者等が違っていることが推測される(図表2-55)。

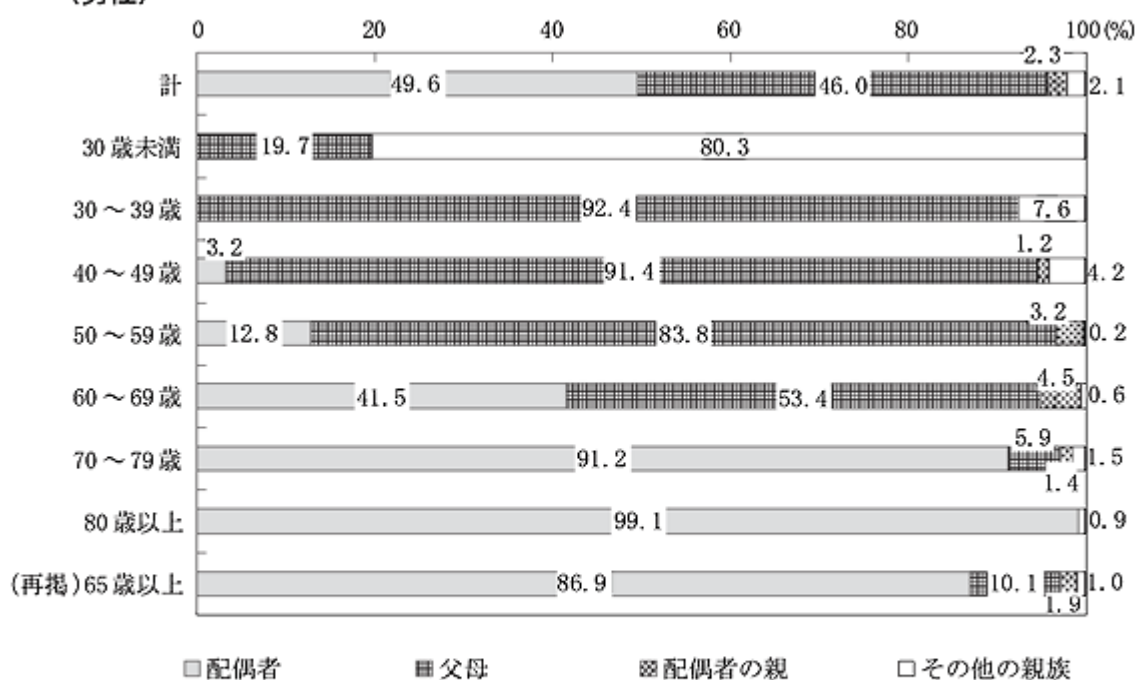
図表2-55 主な介護者の要介護者等との続柄別年齢階級別割合

図表2-55 主な介護者の要介護者等との続柄別年齢階級別割合

〈女性〉



〈男性〉



資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成16年)

(注) 国民生活基礎調査においては、表頭の続柄が要介護者からみた続柄となっているが、本図においては、介護者側からみた続柄に書き換えた。

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 5 仕事と介護の両立

##### (3) 仕事と介護の両立対策の状況

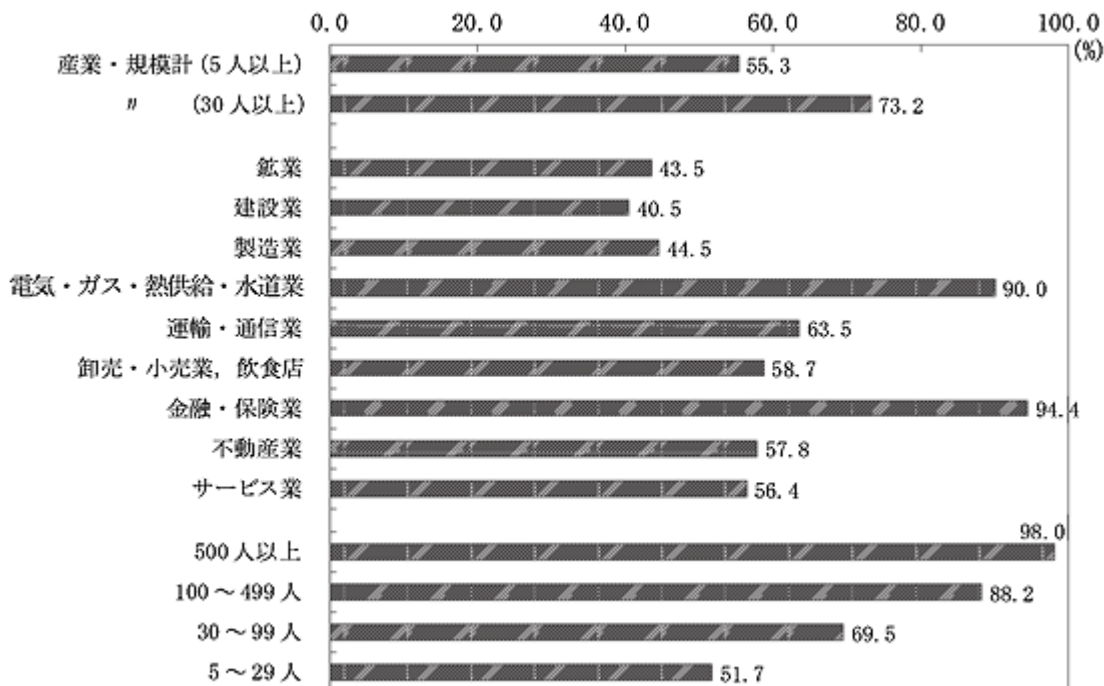
##### 1) 制度の状況

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成14年）によると、介護休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では、55.3%、30人以上では73.2%となっている（図表2-56）。

勤務時間短縮等の措置を実施している事業所割合は事業所規模5人以上で、43.9%、30人以上では57.8%であり（図表2-57）、5人以上規模の事業所における各措置の導入状況（複数回答）は、「短時間勤務制度」が38.5%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が18.9%、「フレックスタイム制度」が6.3%、「介護に要する経費の援助」が1.3%となっている（図表2-58）。

図表2-56 介護休業制度の規定の有無別事業所割合

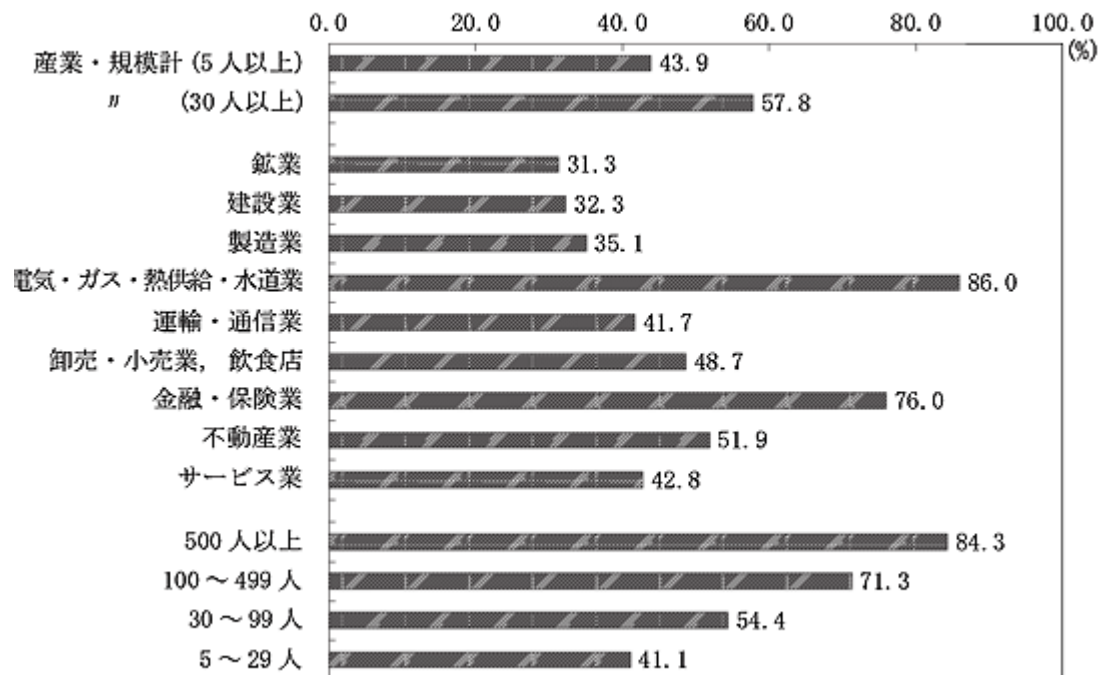
図表2-56 介護休業制度の規定の有無別事業所割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成14年度）

図表2-57 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無別事業所割合

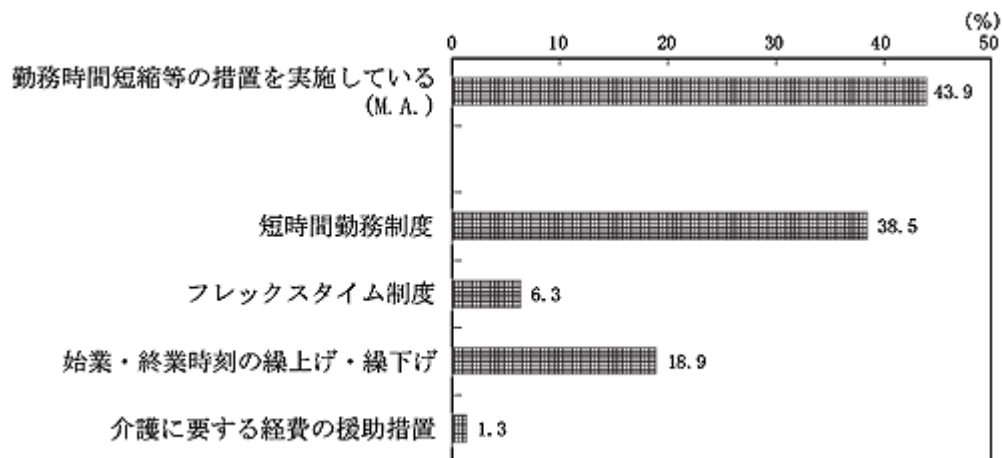
図表2-57 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無別事業所割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)

図表2-58 介護のための勤務時間短縮等の措置の導入状況

図表2-58 介護のための勤務時間短縮等の措置の導入状況



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)

## 平成17年版 働く女性の実情

## II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

## 5 仕事と介護の両立

## (3) 仕事と介護の両立対策の状況

## 2) 制度の利用者の状況と希望

常用労働者に占める介護休業取得者（平成13年4月1日から平成14年3月31日までに介護休業を開始したものをいう。以下同じ。）の割合は0.05%であり、性別にみると、女性は0.08%、男性は0.03%である。一方、介護休業取得者のうち、女性は66.2%、男性は33.8%であり、図表2-52の行動者平均時間から育児に比べ、男性は介護への関わりは積極的ということを示したが、同じことは介護休業の取得状況からもうかがえる（図表2-59）。

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所における各措置の利用状況をみると、平成13年4月1日から平成14年3月31日までの1年間に利用者のあった事業所の割合は、いずれも1%未満にとどまっており（図表2-60）、同期間に各措置の利用を開始（開始申し出を含む）した者の割合は、いずれも0.01%または0.02%にとどまっている（図表2-61）。

図表2-59 男女別常用労働者に占める介護休業取得者割合（H13.4.1～14.3.31）

図表2-59 男女別常用労働者に占める介護休業取得者割合（H13.4.1～14.3.31）

(%)

常用労働者	介護休業 取得者			女性常用労働 者に占める介 護休業者の割 合	男性常用労働 者に占める介 護休業取得者 の割合
		女性	男性		
100.0	0.05 (100.0)	(66.2)	(33.8)	0.08	0.03

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成14年度）

図表2-60 介護のための勤務時間短縮等措置の利用者の有無別事業所割合

図表2-60 介護のための勤務時間短縮等措置の利用者の有無別事業所割合

(%)

	事業所計	利用者あり		
		利用者あり	利用者なし	無回答
短時間勤務制度	100.0	0.4	98.7	0.9
フレックスタイム制度	100.0	0.2	95.8	4.0
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	100.0	0.8	98.6	0.6
介護に要する経費の援助措置	100.0	0.3	99.4	0.3

短時間勤務制度等各々措置がある事業所=100.0%

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)

図表2-61 事業所規模別介護のための勤務時間短縮等措置あり事業所の常用労働者に占める男女別利用者割合 (H13.4.1~14.3.31)

図表2-61 事業所規模別介護のための勤務時間短縮等措置あり事業所の常用労働者に占める男女別利用者割合 (H13.4.1~14.3.31)

(%)

事業所規模計	短時間勤務制度		フレックスタイム制度		始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		介護に要する経費の援助措置					
	常用労働者に占める利用者の割合	女性	男性	常用労働者に占める利用者の割合	女性	男性	常用労働者に占める利用者の割合	女性	男性			
事業所規模計	0.01 (100.0)	(83.1)	(16.9)	0.01 (100.0)	(44.7)	(55.3)	0.02 (100.0)	(52.5)	(47.5)	0.02 (100.0)	(34.3)	(65.7)
500人以上	0.01	(86.3)	(13.7)	0.00	(42.3)	(57.7)	0.00	(71.1)	(28.9)	0.04	(22.7)	(77.3)
100~499人	0.01	(69.4)	(30.6)	0.02	(35.7)	(64.3)	0.01	(54.9)	(45.1)	0.01	(83.6)	(16.4)
30~99人	0.00	(60.1)	(39.9)	0.00	(100.0)	(0.0)	0.01	(9.6)	(90.4)	0.00	-	-
5~29人	0.03	(88.9)	(11.1)	0.00	(0.0)	(0.0)	0.06	(59.2)	(40.8)	0.00	-	-

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)

(注) 労働者に占める措置利用者の割合とは、勤務時間短縮等の措置がある事業所の労働者に占めるH13.4.1~14.3.31の間に利用を開始した者(開始予定の申し出をしている者を含む。)の割合である。

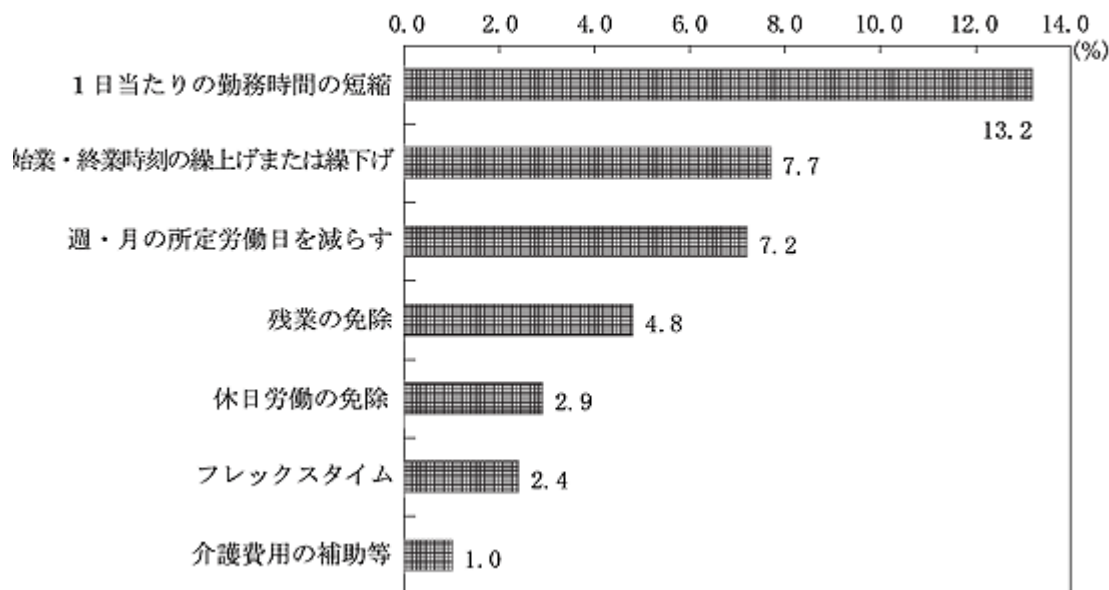
前述の日本労働研究機構の「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)によると、介護経験者の企業の介護支援制度の利用状況をみると、「1日当たりの勤務時間の短縮」が13.2%と最も多く、これに「始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ」の7.7%、「週・月の所定労働日を減らす」の7.2%が続いている(図表2-62)。

一方、企業が行う介護支援制度のうち、実際は利用していないができれば利用したいものは、「介護費用の補助等」が58.1%、「フレックスタイム」が52.4%、「週・月の所定労働日を減らす」が51.7%、「始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ」が51.2%等となっている(図表2-63)。

図表2-62 利用したことがある企業が行う介護支援制度(介護経験者)

図表2-62 利用したことがある企業が行う介護支援制度（介護経験者）

（複数回答）（N=418）



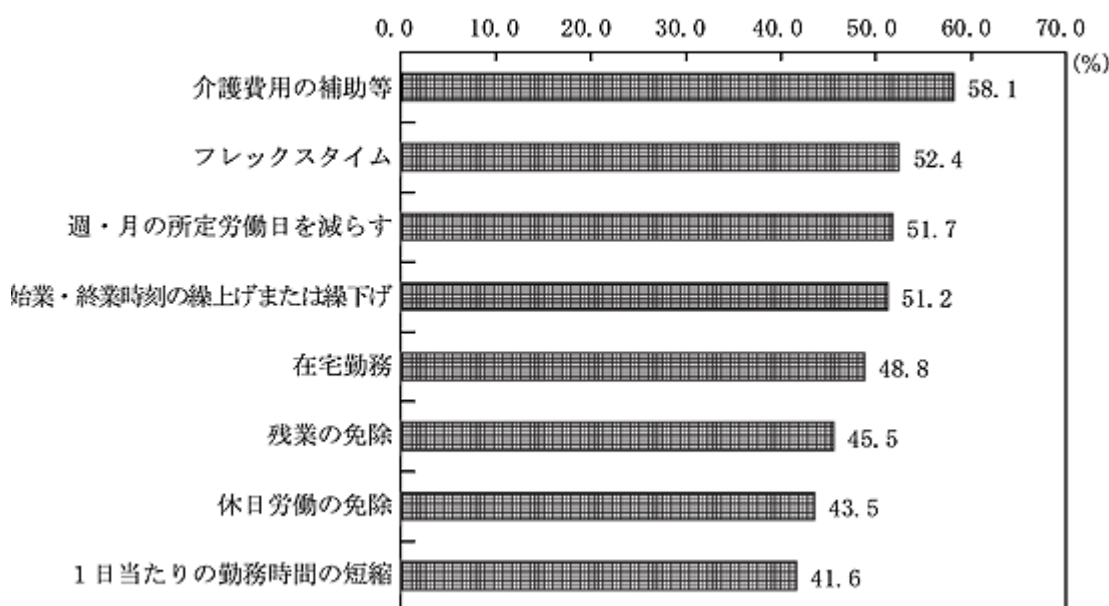
資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

図表2-63 実際は利用していないができれば利用したい企業が行う介護支援制度

図表2-63 実際は利用していないができれば利用したい企業が行う介護支援制度

（介護経験者）

（複数回答）（N=418）



資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

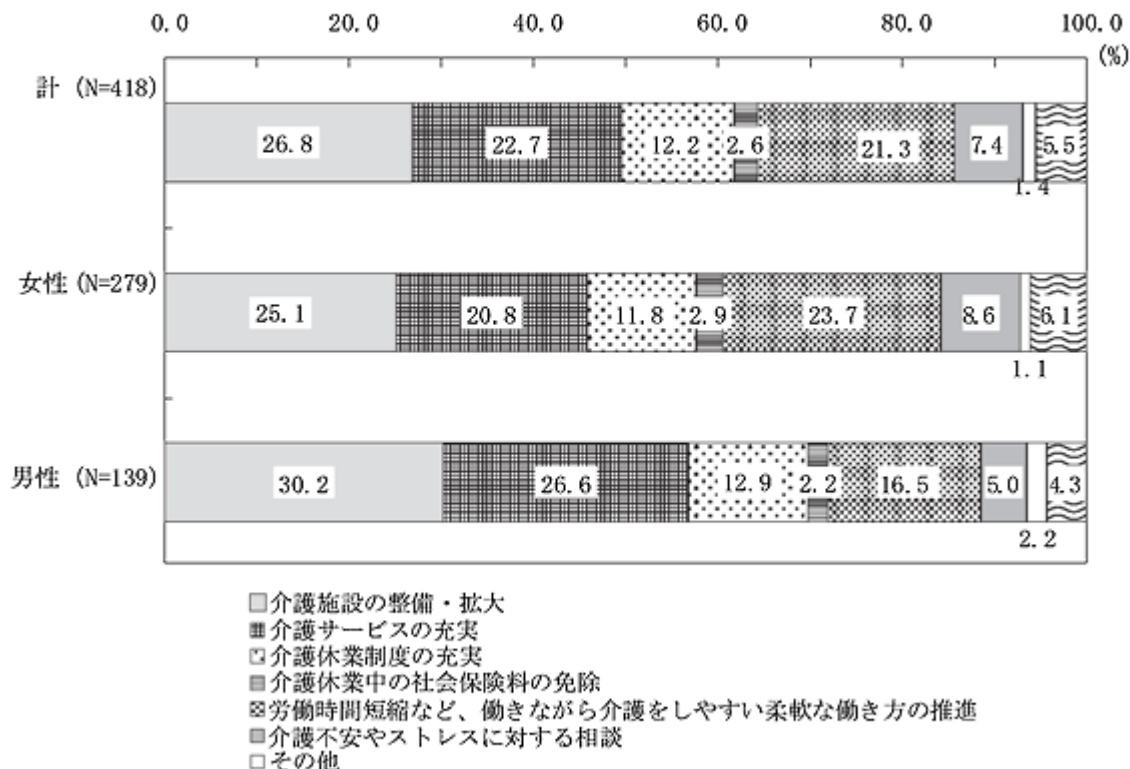
また、同じ調査によれば、介護と仕事を両立しやすくするために推進すべきと考える主な施策として、「介護施設の整備・拡大」が26.8%、「介護サービスの充実」が22.7%、「労働時間短縮など、働きながら介護をしやすい柔軟な働き方の推進」が21.3%、「介護休業制度の充実」が12.2%となっている（図表2-64）。

以上みてきたように、介護については介護施設やサービスの充実とともに柔軟な働き方への要望はなおかなりあり、それも柔軟な働き方としては4割近くの企業が導入している短時間勤務制度もあるが、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げやフレックスタイム等他のタイプの柔軟な労働時間制度も期待されていることがわかる。



図表2-64 介護と仕事を両立しやすくするために推進すべき施策（主なもの1つ）

図表2-64 介護と仕事を両立しやすくするために推進すべき施策（主なもの1つ）  
（介護経験者）



資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年）

## 平成17年版 働く女性の実情

### II 団塊の世代を含めた中高年女性の就業実態と意識

#### 6 まとめ

平成17年12月に発表された「国勢調査（速報）」において、我が国の人口が減少局面に入ったとされている。一方、社会の担い手という捉え方をした場合、我が国では就業希望を持ちながら、それが実現できていない層が相当のボリュームで存在しており、その人たちの希望を実現していくことは極めて重要な課題となりつつある。そして、その中心的な存在と認識されていたのが子育て期の女性と中高年齢層であったが、これまではともすれば女性の年齢別労働力率M字の右肩はそれほど注目されてはこなかった。

しかし、この層にはいわゆる団塊の世代（55～59歳層）が含まれ、人口全体における割合は小さいものではなく、かつ、就業意欲が高く求職活動も積極的である等、非常にパワーがある層である。また、就業者全体に占める中高年女性の割合の高い分野もあり、2007年問題で懸念される技能伝承という側面からみても、この層に今一度注目する必要があるのではないかと考える。今回の働く女性の実情はこうした観点に立って、中高年女性の潜在力に期待をしつつ、分析を試みた。

その結論としては、一口に言えば、今一度、中高年女性のパワーに着目する必要があるのではないかということである。

まず、その第一は、中高年女性の就業意欲と実際の労働力率の動向からみられるものである。すなわち、中高年女性の労働力率は上昇しているし、就業意欲も高い。求職活動も積極的になされているという意味で、潜在パワーは実質的なものである。従来、男性の定年退職者に関心は集まっていたが、人数ベースで見れば、定年退職者が多く就業希望者が多い男性の60～64歳層でも就業希望者は65万人であり、これに対して女性は60～64歳層の就業希望者は59万人と男性と遜色なく、45歳以上64歳層まで各年齢層とも60～70万人の就業希望者が存在している。しかもその求職活動は積極的である。子育て期の女性に加え、今後、この層をいかに取り込むことができるかにより、我が国の経済社会の活力は違ってくる可能性がある。

第二は、こうした中高年者が就業者、雇用者に占める割合は現に上昇傾向にあり、既にこの層にかなり依存する分野があるということも改めて認識しておく必要があるのではないかということである。男性については2007年問題として、その有する技能伝承、技能者等労働者の不足が課題となっているが、産業、職業別に見て、女性についても製造業では食料品製造、繊維、衣服の分野は団塊の世代を含めた中高年女性の労働力に依存している度合いが高い。また、介護関係者など医療・福祉の分野ではその多くを中高年女性の労働に依存している。これらの分野においていかに適切な技術、技能を伝承し、連携その他システムも含め、それらを備えた労働力を維持し確保していくかということも課題として捉える必要がある。

ただし、既に就業している者について見れば、その継続就業希望者の割合は高く、男性と比べて遜色ない。年齢に関係なくいつまでも働いていたいとする者の割合も男性と比べ劣るものではない。今後女性の定年退職者も増加していくことが見込まれるが、高齢期の労働をうまく活かすことができれば問題解決にかなり貢献するはずである。

一方、こうした現状から、問題・課題となることを整理すると以下のことが挙げられる。

まず、中高年女性の再就職・再就業援助である。45歳以上となると子育て負担もかなり軽減してくるが、再就職・再就業支援施策がそのニーズにうまく適合し、実際の就職や就業に結びつくものとなって

いくことが極めて重要な課題となる。この場合、中高年女性にとっては軽減したとしてもなお子育てとの関係で働き方に一定の制約がかかる者は少なくないことから、パートタイムという雇用形態を希望する者が多くなっていると考えられるが、パートタイム労働という働き方がより魅力的なものとなっていくことは、中高年女性が希望する再就職を円滑にする上で重要と考える。

それと同時に、現在就業している者の定年退職後の就業継続の課題もある。すなわち、現在雇用者として就労している中高年女性のうち継続就業を希望する者の割合は、男性と同じ8割と高い値を示していることに明らかなように、就業している中高年女性の就業継続希望は強い。このため、今後男性同様、定年退職者の増加とともに女性も継続雇用の対象となってくることが見込まれる。しかし、現状では差別ではないにしても会社のあっせんにより再就職している女性の割合は低く格差が大きい。今後の推移が気になるところである。

また、60歳を超えると、男女とも就業形態としてはパートタイム労働を希望する者の割合が多くなり、しかもそれは男女同程度ということはもっと認識されるべきであろう。加齢とともに希望する就業スタイルは変化するがこの年齢になると男女がほとんど同じ就業形態を希望しているのである。そして、女性については60歳以上になると内職を希望する者も増加する。内職といっても今後はパソコンを活用したいいわゆる在宅ワークが中心になってくることも見込まれることから、こうした内容の変化も見据えた対応が必要となつてこよう。

さらに、このように継続就業希望者が多い中高年女性が実際にその雇用継続できるかどうかでの直面するのが介護問題である。介護を理由に辞めたくないのに仕事を辞めざるを得ないというのは女性に多い。介護休業制度の整備や介護保険制度によりこうした状況は緩和されていると見られるものの、今後、要介護者の急増とともに希望に反して離職せざるを得ない女性が増加することが懸念される。家族の介護をどのように行うかは個人の価値観によるところもあるが、可能であれば両立をしたいと希望する者についてはその希望の実現が図られるよう、企業内での柔軟な両立支援制度の運用とあわせて、介護保険制度による介護サービスと企業内制度をうまく組み合わせて就業継続を図るノウハウの提供体制の充実をもっと図ることも必要と考える。