

我が国は今、長期の経済的低迷を脱して、持続的成長を回復するという課題に直面している。

このためには、誰もが安心して働き、能力を発揮できる場を確保することが不可欠である。また、少子高齢化の進展と人口減少社会の到来に伴う労働力人口の減少の中で、潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加の促進が求められている。同時に、今後の経済成長の源泉となり得る新たな需要の創造を推し進める必要がある。

一方、我が国では他の先進国に比較して女性の参画が進んでいない。しかしながら、それは、裏を返すと、女性の参画が進み、女性の活躍する場面が多くなればなるほど、その潜在的な力が発揮される可能性が大きいことを意味する。

本特集編では、特に「女性の活躍」を進めることが経済成長のために有効であることを示し、その実現に向けた課題等について論じる。

第1節では、我が国では、特に就業の面で、女性の力が十分に発揮されていない現状を示す。女性の参画の状況について国際比較を行うと、我が国は政治・経済の面で女性の参画が遅れていることを主要因として低位の位置付けとなる。このことは、国際機関の提言等も踏まえれば、女性の参画の拡大による成長余力が大きいことを意味すると考えられる。

第2節では、潜在的な就業希望を有する女性を労働力とすることやM字カーブの解消によって、少子高齢化という人口構造変化の労働力人口への影響の緩和が可能であることを示す。

第3節では、女性の活躍を進める際には、単に労働力人口という量的な側面だけでなく、個々の女性の能力をいかすという質的な側面に着目する必要があることを、国際比較等により指摘する。教育機会の充実等によって女性の能力を高め、またそれを発揮できる環境整備を進めていく必要がある。

第4節では、現状において多くの場合、消費の意思決定権者である女性を商品・サービスの提供側の

意思決定プロセスに組み入れること、また男女のライフスタイルの変化等によって生じる新たな生活者の視点を商品・サービスの開発に取り込むことが新たな市場の創造につながり得ることを示す。

第5節では、女性の活躍できる社会を実現するためには、男性を含めた社会全体の働き方を見直し、誰もが働きやすい環境を整備する必要があること、それが結果的に組織の生産性向上につながり得ることを示す。

第6節では、女性の労働をめぐる問題等の解決が経済成長の恩恵を様々な人々が享受する機会を高め、「出番」と「居場所」のある社会の実現につながることを示すとともに、女性の潜在力をいかすための取組の方向性を明らかにする。

第1節

就業における 女性の参画の状況

(産業構造の変化と増加傾向にある女性の雇用機会)

ここではまず、産業構造の変化に伴う女性の雇用機会の状況を見ていくこととする。

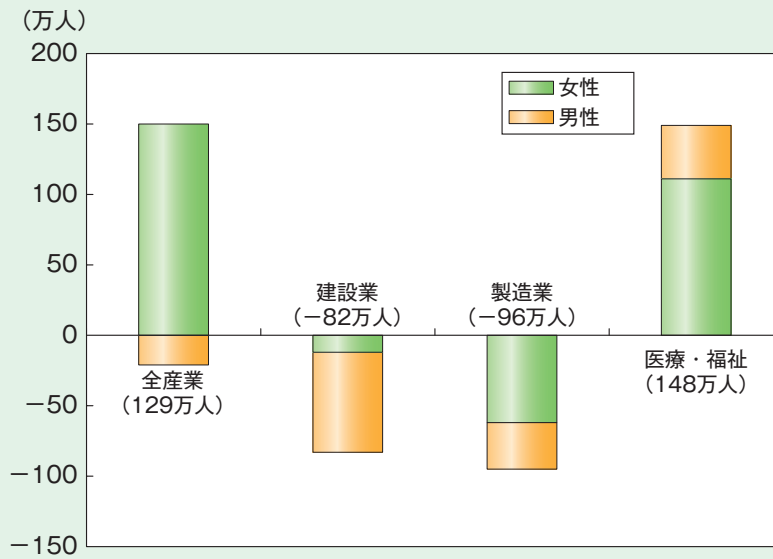
雇用者数の推移を男女別にみると、平成14年から21年までの間に、男性雇用者は21万人減少している一方で、女性雇用者は150万人増加している(第1-特-1図)。

これを産業別に見ると、同じ期間(平成14年~21年)に、例えば、建設業では82万人、製造業では96万人、それぞれ雇用者が減っているのに対して、医療・福祉では148万人増加している¹。一方、21年における各産業の雇用者に占める女性の割合は、建設業で15%、製造業で29%であるのに対して、医療・福祉では78%である。

すなわち、男性雇用者が多い産業では雇用者数が減っているのに対して、女性雇用者が多い産業では雇用者数が増えている。産業構造の変化が、女性の雇用者数を増やす方向に働いてきているものと考えられる。

1 こうした傾向は、就業者数全体でも同様である。総務省「労働力調査」によれば、平成14年から21年までの間に、男性の就業数は92万人減少しているのに対して、女性の就業数は44万人増加している。女性就業者数の増加については、医療・福祉の分野で就労する女性が108万人増加していることが大きく寄与している。

第1-特-1図 男女別産業別雇用者数の増減（平成14年→21年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
2. ()内は平成14年→21年の当該産業の雇用者数の増減(男女計)。

(女性で高い非正規労働者割合と男女の給与格差)

女性雇用者数が増加する一方で、同時に進行しているのが、非正規労働者の割合の増加である。非正規労働者の約7割は女性であり(総務省「労働力調査」(平成21年)),女性労働者に占める非正規労働者の割合も5割を超えている(第1部第2章 第1-2-5図参照)。

また、男性一般労働者の給与水準を100とした場合、女性一般労働者の給与水準は69.8となっており、1時間当たり平均所定内給与額の差についてみると、男性一般労働者の給与水準を100としたとき、男性短時間労働者は54.8、女性短時間労働者は49.1となっている(第1部第2章 第1-2-13, 14図参照)。

(M字型の女性労働力率)

我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている(第1-特-2図)。米国、ドイツ、スウェーデンでは、年齢階級別労働力率にM字のくぼみは見られない。我が国においてM字カーブが見られることの背景には、依然として結婚、出産、子育て期に

就業を中断する女性が多いことが挙げられる。

一方で、M字のくぼみの年齢階級を中心に、非労働力人口²のうち就業を希望している女性の数は、345万人に上っており、男女合わせた就業希望者全体(471万人)の約7割となっている(第1-特-3図)。

(変化しているもののいまだ根強い固定的性別役割分担意識)

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年10月)によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、全体では、「賛成(=「賛成」+「どちらかといえば賛成」)」が41.3%、「反対(=「反対」+「どちらかといえば反対」)」が55.1%となっている。平成4年には、「賛成」が60.1%、「反対」が34.0%であったことを踏まえると、このような考え方に反対する人の割合は増えてきているが、依然として我が国では固定的性別役割分担意識は根強いといえる。年齢別には、「賛成」の割合は70歳以上で、「反対」は、20歳代、40歳代、50歳代でそれぞれ高くなっている。

働き手や稼ぎ手は男性で女性が働くのは家計補助

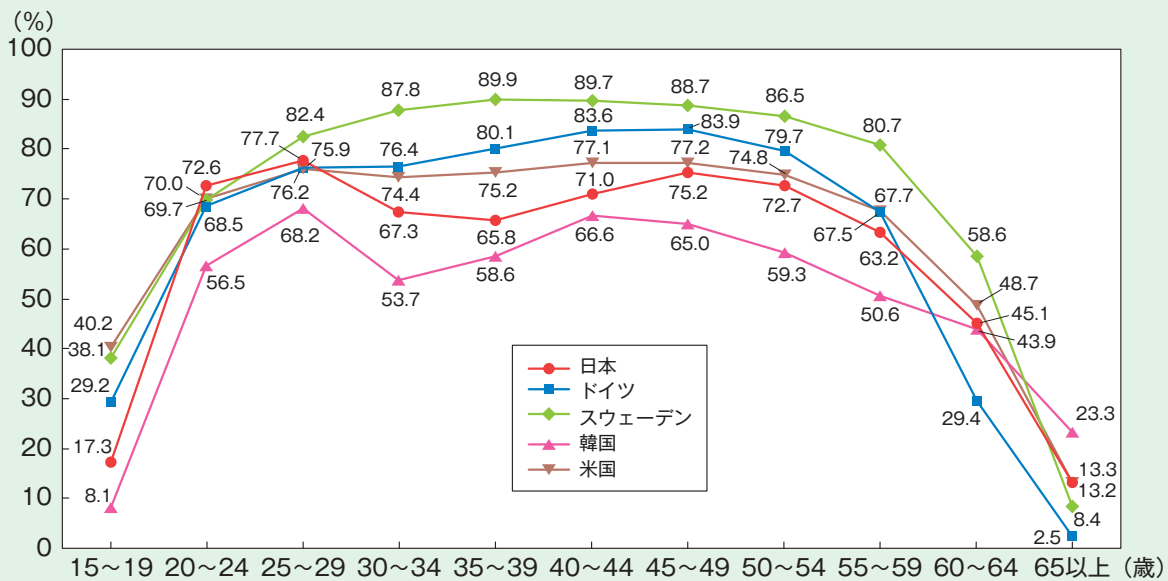
2 15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者(就業はしていないが、求職活動をしており、仕事があればすぐ就くことができる者)を合わせた人口を「労働力人口」という。労働力人口以外の人々を「非労働力人口」というが、そのうち仕事に就きたいと思っている人を「就業希望者」という。

の目的であるという固定的性別役割分担意識は、就業の場面において、女性は男性よりも非正規雇用の対象になりやすく、また就業中断が生じやすく、出産等によりいったん退職した女性の再就職が難しく、再就職できても非正規雇用とならざるを得ない場合も多いといった状況に影響しているものと考えられる。

(国際的にみて不十分な女性の活躍機会)

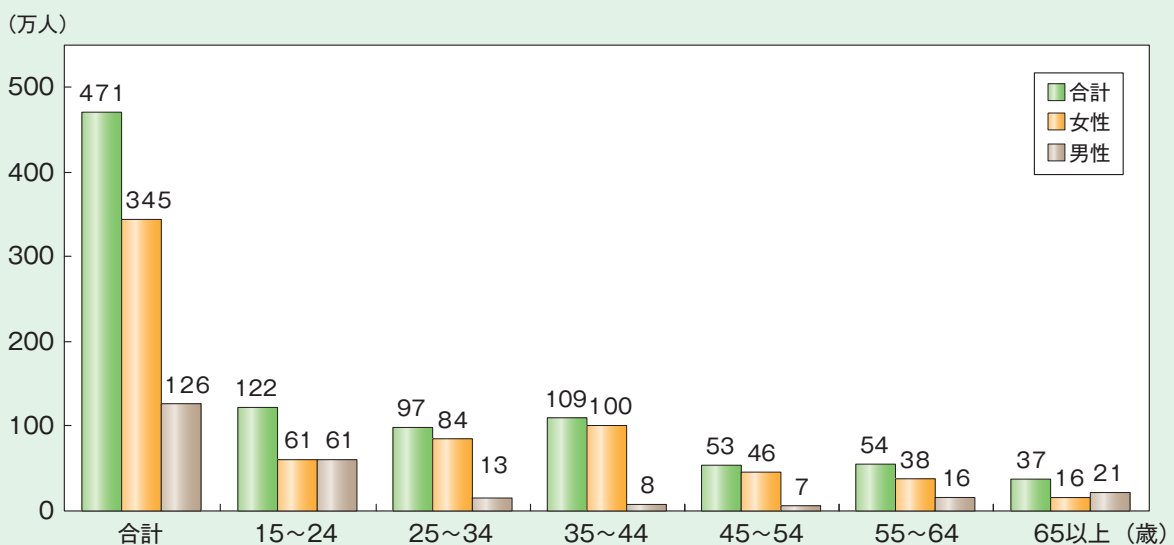
以上より、我が国においては、産業構造の変化等を背景に女性の雇用機会自体は増えているものの、固定的性別役割分担意識などを背景とし、女性においては相対的に低賃金で雇用が不安定になりがちで非正規雇用者の割合が高いことや、一般労働者においても男女の給与格差が大きく、結婚、出産、子育て

第1-特-2図 女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



(備考) 1. 「労働力率」・・・15歳以上人口に占める労働人口（就業者＋完全失業者）の割合。
 2. 米国の「15～19歳」は、16から19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年）、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。
 4. 日本は平成21年（2009年）、韓国は平成19年（2007年）、その他の国は平成20年（2008年）時点の数値。

第1-特-3図 就業希望者の男女別・年齢階級別内訳



(備考) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年）より作成。

て等で就業を中断する女性が多いこと、また、就業の希望を持ちながらも就業に結び付いていない女性が相当数に上っている現状が明らかとなった。

次に、この現状について国際的な比較の観点からみしてみる。

国連開発計画（UNDP）では、各国の人間開発の程度を表す人間開発指数（HDI：Human Development Index）という数値と、女性の政治や経済への参画の程度を表すジェンダー・エンパワメント指数（GEM：Gender Empowerment Measure）という数値を毎年公表している。2009（平成21）年の数値を見ると、日本はHDIが測定可能な

182か国中10位であり世界の中でも高い水準にあるのに対し、GEMは測定可能な109か国中57位にとどまっている（第1部第1章 第1-1-14表参照）。

他の先進国は、HDI及びGEMの双方とも高い順位にあり、両者にこれほどの乖離があるのは日本のほかには韓国（HDI26位、GEM61位）のみである。

これは、我が国においては、人間開発の達成度では実績を挙げているが、国際的にみて男女の格差が大きく、女性が政治・経済活動や、意思決定に参画する機会が不十分であることを意味している（コラム1）。

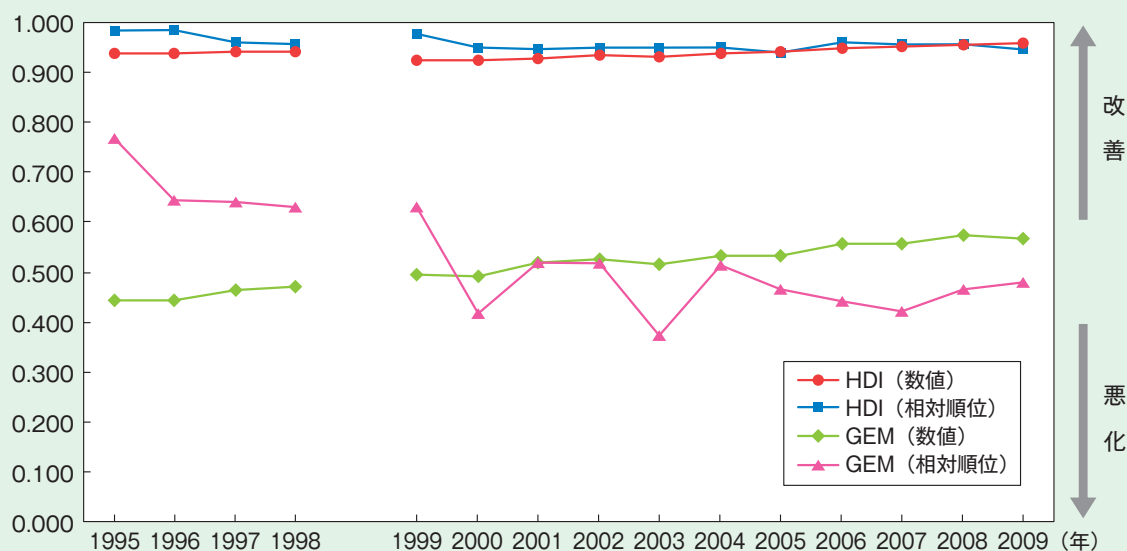
コラム1

GEM・GGIについて

（GEMの相対順位）

第1-特-4図は、毎年の測定可能国数の中で日本がどのくらいの位置にあるかをHDI、GEMそれぞれについて示したものである³。これによると、日本のGEMの順位は、国際的にみて低だけでなく、中長期的に低下してきていることが分かる。

第1-特-4図 日本のGEMの相対順位



（備考） 1. 国連開発計画（UNDP）“Human Development Report”各年版より作成。年は報告書の発行年。
 2. 「相対順位」は「1-順位/測定可能国数」で計算。上位からどの程度の位置にあるかを示す。
 3. 1999年以降計算方法が変更されているため、1998年以前と正確には比較できない。

日本のGEMの順位が低いのは何が原因だろうか。GEMは、国会議員に占める女性の割合、管理職に占める女性の割合、専門・技術職に占める女性の割合、男女の所得推計値という四つの指標から計算されている。第1-特-5表は、

3 HDI、GEMは年により測定可能国数が一定ではないので、全体の中でどのくらいの位置にあるかを示すため、順位を測定可能国数で除し、1から差し引いた数値を「相対順位」として示した。

GEMの計算に使用する内訳の指標について、日本の値を、全対象国の平均値及び他の4か国の数値と比較したものである。

これを見ると、日本は専門・技術職に占める女性の割合は46%と平均に近い水準にあるものの、国会議員に占める女性の割合や管理職に占める女性の割合は平均よりもかなり低い水準になっており、所得推計値の男女差も平均よりも大きくなっている。

他方、例えばオーストリアでは、専門・技術職に占める女性割合や所得推計値の男女差は日本とあまり変わらないが、国会議員に占める女性の割合や管理職に占める女性の割合が3割弱程度と高いため、順位は20位と、日本より高くなっている。

第1-特-5表 GEMの順位と内訳

	対象国の平均値	日本 (57位)	ニュージーランド (10位)	オーストリア (20位)	米国 (18位)	韓国 (61位)
国会議員の女性割合	19%	12%	34%	27%	17%	14%
管理職の女性割合	28%	9%	40%	27%	43%	9%
専門・技術職の女性割合	48%	46%	54%	48%	56%	40%
所得推計値の男女比	0.55	0.45	0.69	0.40	0.62	0.52

(備考) 国連開発計画 (UNDP) “Human Development Report 2009” より作成。

(GGIで見た男女の格差)

男女の平等に関しては、世界経済フォーラムが毎年ジェンダー・ギャップ指数 (GGI: Gender Gap Index) を公表している。この指標で見ると、日本の順位は、測定可能な134か国中101位と先進国の中では最低水準にある (第1部第1章 第1-1-14表参照)。GGIの順位がGEMに比べて更に低くなっているのは、GEMにはその国の所得水準が反映される (所得水準が高いとGEMも高くなる) のに対し、GGIは各指標の男女差のみを指標化しているためと考えられる。

第1-特-6表は、GGIの全体と4分野ごとの数値と順位について、日本と他の数か国について示したものである。日本は健康分野の順位は41位とそれほど低くないが、特に経済、政治分野の順位が低いために、全体の順位も低くなっていることが分かる。

また、第1-特-7表は、GGIの計算に使用する内訳の指標を示したものである。右端の欄の数値は、各指標の男女差に基づく順位を示したものであるが、教育分野では女性の高等教育在学率がやや低いことを反映して順位が大幅に下がっている。

第1-特-6表 GGIの全体と4分野ごとの順位と数値表

	日本	オランダ	米国	ポーランド	韓国
GGI	101位(0.645)	11位(0.749)	31位(0.717)	50位(0.700)	115位(0.615)
経済	108位(0.549)	49位(0.685)	17位(0.750)	71位(0.643)	113位(0.520)
教育	84位(0.985)	51位(0.995)	1位(1.000)	33位(0.999)	109位(0.894)
健康	41位(0.979)	75位(0.974)	40位(0.979)	41位(0.979)	80位(0.973)
政治	110位(0.065)	10位(0.342)	61位(0.140)	40位(0.178)	104位(0.071)

(備考) 1. 世界経済フォーラム “The Global Gender Gap Report 2009” より作成。
2. () 内はGGI及び各分野の指標の数値。

第1-特-7表 日本のGGIの内訳

	女性	男性	女性／男性	各分野の数值	順位
GGI (Gender Gap Index)				0.645	101
経 済				0.549	108
労働力率 (%)	61	84	0.72		83
同じ仕事の賃金の同等性			0.59		99
所得の推計値 (PPP US\$)	18,334	40,000	0.46		100
管理職に占める比率 (%)	10	90	0.1		109
専門職に占める比率 (%)	46	54	0.86		77
教 育				0.985	84
識字率 (%)	100	100	1		1
初等教育在学率 (%)	100	100	1		1
中等教育在学率 (%)	98	98	1		1
高等教育在学率 (%)	54	62	0.88		98
健 康				0.979	41
新生児の男女比率			0.94		89
健康寿命	78	72	1.08		1
政 治				0.065	110
国会議員に占める比率	9	91	0.1		105
閣僚の比率	12	88	0.13		85
最近50年の国家元首の在任年数	0	50	0		41

(備考) 世界経済フォーラム “The Global Gender Gap Report 2009” より作成。

(経済成長と女性の参画の拡大)

国際的には女性の参画の拡大と経済成長とを積極的に関連づけて取り組もうとする動きがある。女性の経済への参画を促進し所得を増やすことは、財政や社会保障の担い手を増やすことだけでなく、可処分所得の拡大を通じた消費の活性化にもつながるとの考え方が背景にある(コラム2)。

また、近年世界の様々な地域で、持続的で均衡ある成長を目指そうとする「あまねく広がる経済成長(Inclusive growth)」を目指す動きがある。そのためには成長の恩恵を社会のすべての層の人が享受で

きる機会を高めることが必要であるとされ、男女共同参画はその中で必要な施策とされている(コラム2②, ③)。

さらに、国際機関の推計によれば、女性の参画が現状よりも進んだ場合の経済成長への影響については、現状において女性の労働力率が低い国ほどプラスの影響が大きいことが示されている。そのような指摘を基にすれば、我が国における女性の社会参画の拡大による成長余力は、先進国の中で大きいものと考えられる(コラム2⑤)。

女性の活躍と経済の活性化：国際機関の提言等

様々な国際機関のビジネス戦略や経済成長戦略に関する提言の中で、女性の参画の拡大の必要性が位置付けられている。

① UNIFEM（国連婦人開発基金）と国連グローバルコンパクト⁴による「女性のエンパワメントのための指針」

2010（平成22）年3月の国連女性の日に、UNIFEM（国連婦人開発基金）と国連グローバルコンパクトは共同で、「女性のエンパワメントのための指針」を公表した。指針には「共同参画がビジネスのカギ」という副題が付けられており、ビジネス界に向けて、女性の雇用機会の増加、管理職、取締役等への積極的な登用などを提言している。

女性のエンパワメントのための指針

（UNIFEM，国連グローバルコンパクト）（仮訳）

1. 男女共同参画のためのハイレベルな企業リーダーシップを構築
2. 職場でのすべての男女の公平な待遇—人権及び非差別の尊重・支援
3. すべての男女労働者の健康、安全及び福祉の保障
4. 女性のための教育、訓練及び専門的能力の開発の促進
5. 女性のエンパワメントのための企業振興、サプライチェーン及びマーケティングの実施
6. 地域活動と擁護運動を通じた平等促進
7. 男女共同参画達成の進展状況の評価と公表

② APEC閣僚会議の共同声明、首脳会議宣言

2009（平成21）年の第21回APEC（アジア太平洋経済協力）閣僚会議の共同声明では、分野別イニシアティブとして、女性の経済機会を最大限にすることを内容とする、第7回GFPN⁵会合及び第14回WLN⁶会合からの提言を歓迎する旨が述べられている。また、第17回APEC首脳会議の宣言でも、女性の経済的な機会の最大化が盛り込まれている。

第21回APEC閣僚会議共同声明（2009（平成21）年11月11日～12日）（仮訳）⁷ 分野別イニシアティブ 女性

我々は、特に現下の経済環境における女性の経済上の安全を促進するために目標とする政策及びプログラムに投資することを通して男女平等及び女性のための経済機会を最大化することについて、シンガポールにて開催された第7回男女共同参画担当者ネットワーク（GFPN）会合及び第14回女性リーダーズネットワーク（WLN）会合の双方からの提言を歓迎する。これら提言は、女性による能力構築プログラム、技術及びインフラへのアクセスの促進、非正規で脆弱なセクターにおいて女性のための安全な雇用を促進する支援措置、女性主導の中小企業のための融資へのアクセス及びこれら中小企業の成長、並びに女性のための社会事業への支援を含む。我々は、21世紀の職場で必要な技能取得を支援する2010年数学教育会議において数学教育における男女平等の確保についての将来有望な新しい情報を提供した点で、HRDWG⁸の取組を歓迎する。

第17回APEC首脳会議（2009（平成21）年11月14日～15日）「成長の持続、地域の連繋強化」（首脳宣言）⁹（抜粋） 「あまねく広がる成長（inclusive growth）」の助長

我々は、女性の経済的な機会を最大化するために、教育、訓練、金融、技術及びインフラへの女性のアクセスを向上させることに焦点を置く。我々は、女性の経済的関与が生産性及び持続可能な成長に及ぼし得る正の乗数効果を増大するための女性企業家に対する継続的なアウトリーチを歓迎する。

4 企業のリーダーに国連機関、労働、市民社会と共に人権、労働、環境の分野における10原則の支持を求める国際的なイニシアティブ。コフィー・アナン国連事務総長が1999年1月に開かれた世界経済フォーラムの席上で提唱し、翌年正式に発足した（<http://www.unic.or.jp/globalcomp/>）。

5 The Gender Focal Point Network（APEC男女共同参画担当者ネットワーク）の略。

第14回APEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合（2009（平成21）年8月4～5日）

「APEC首脳への10の政策提言（仮訳）」¹⁰

- 1 女性のための教育及び職業技術訓練を含めた、能力構築プログラムを強化すること。
- 2 女性、特にインフォーマル及び脆弱なセクターの女性のレベルアップのため、雇用創出プログラムを推進すること。
- 3 特に零細・小規模企業のために、融資へのアクセスを確保すること。
- 4 女性のための社会的セーフティネットを確保すること。
- 5 事業登記及びそのプロセスを簡素化すること。
- 6 女性のために、平等に活用できる手段として、科学技術の利用を促進すること。
- 7 特に農林漁村女性や先住女性のために、サービス、機器及び技術を使いこなすための研修の提供により、情報通信技術（ICT）へのアクセスを促進すること。
- 8 女性の経済への貢献を促進するための現実性のあるアプローチとして、市民社会を含めた、官民のパートナーシップを奨励すること。
- 9 女性及び持続的な発展のビジネスモデルとして、社会的企業を支援すること。
- 10 気候変動といった環境課題や、子育て・介護支援といった仕事と生活に関するイニシアティブに関するプログラム及び施策の支援、投資、促進が、経済的・社会的に価値があることを認識すること。

③ EUの成長戦略“Europe 2020”¹¹

EU（欧州連合）が2010（平成22）年3月に提案した域内経済の新たな成長戦略“Europe 2020”では、Smart Growth（知識と革新に基づく経済）、Sustainable Growth（省資源、環境重視、競争的な経済）、Inclusive Growth（社会的包摂と地域の連帯をもたらす高雇用経済）という三つの方針が示されているが、“Inclusive Growth”の実現のための施策には、男女共同参画を推進する政策の必要性も位置付けられている。

④ OECDの日本に対する提言

OECD（経済協力開発機構）は、2009（平成21）年11月に公表した「日本の政策課題達成のために OECDの貢献」¹²と題した報告書の中で、日本の労働市場の改革のため、女性の労働参加を促す政策を提言している。同報告書では、OECD諸国の中で、人口高齢化のもたらす影響は日本が一番大きく、労働参加率を高めることが優先課題となっているが、最も明らかな対象は働き盛りの世代（25～54歳）の女性であり、労働市場の二重構造を解消し、パート・タイムの仕事の質を上げることが、より多くの女性の就労を後押しすることになるとしている。

⑤ ESCAPによる女性の参画の経済効果の分析

国連のESCAP（アジア太平洋経済社会委員会）が2007（平成19）年に刊行した経済社会調査報告書¹³では、男女共同参画が進まないことによる経済的なコストの大きさを分析している。域内の主要な7つの国・地域¹⁴の分析に基づき、アジア太平洋地域の発展途上国の女性の労働力率が例えば米国並みに高まることで、同地域のGDPが420～470億ドル増加するとシミュレーション結果が示されている。また、域内の国・地域27か国を対象とした分析に基づき、中等教育における男女格差の解消によってGDPが160～300億ドル増加するという結果を示している。なお、女性の労働力率が高まることによるGDP総額及びGDP成長率への影響については、現在女性の労働力率が低い国においてより大きな効果がみられることを指摘している。

6 コラム3を参照。

7 http://www.mofa.go.jp/mofaj/kaidan/g_okada/apec_09/kakuryo_ka.html

8 Human Resources Development Working Group（APEC人材養成作業部会）の略で、1990年に設立され、基礎教育の質の向上、労働市場の情報収集と分析、中小企業における技術の向上など、教育から労働まで幅広い分野における人材養成に関する活動を実施している。

9 http://www.mofa.go.jp/mofaj/kaidan/s_hatoyama/apec_09/apec_seicho_ka.html

10 http://www.gender.go.jp/apec/14th_policy_recommendation.pdfを参照。

11 http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/complet_en.pdf

12 <http://www.oecdtoyo.org/theme/macro/2009/20091118sgseminar.html>

13 “Economic and Social Survey of Asia and the Pacific 2007” <http://www.unescap.org/survey2007/>

14 中国、香港、インド、インドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポールの国と地域。

APEC女性リーダーズネットワーク(WLN)会合の開催について

APEC女性リーダーズネットワーク（以下「WLN」という。）は、1996（平成8）年以降毎年APEC議長エコノミーで開催される女性リーダーの会合である。APECへの政策提言の場であるとともに、各国女性の国際的な情報交換の場となっている。参加者は例年500名程度と大規模で、APECに参加する21の国と地域から政府関係者のみならず産業界、学界、行政、民間団体などの女性リーダーたちが参加する。

本年（2010年）はAPEC議長国である我が国で、「女性による新たな経済活動の創造一人・自然・文化を活かす」をテーマに、9月に開催され、APEC中小企業担当大臣等への提案を含むWLN提言が採択される予定である。

第2節 女性の就業と労働力人口

（人口減少と少子高齢化の進展）

我が国では、人口減少と少子高齢化が同時に進行している。厚生労働省「人口動態統計」によれば、我が国の合計特殊出生率¹⁵は、昭和40年代には、人口水準が中長期的に安定する水準である2.1程度で推移していたが、昭和50年代以降、2を下回り、低下傾向を続けてきた。平成18年からは3年連続で上昇したが、21年の合計特殊出生率は前年と同率の1.37であり、我が国の人口は減少局面にある。同時に、寿命の延伸が続いている。

国立社会保障・人口問題研究所の「将来推計人口」（死亡中位、出生中位）によれば、我が国の総人口は平成67（2055）年には9,000万人を下回り、「働く年齢」の中核の人々である生産年齢人口（15～64歳）の比率は約5割にまで低下する（第1－特－8図）。

労働力人口や消費者数の減少は、経済成長力の低下につながるものが懸念され、働く人の割合が減り、扶養される人の割合が高まる状況において、経済全体として一人当たり所得の増加を続けるためには、生産性の向上を図ることが不可欠となっている。また、社会保障制度についても、費用を負担する担い手が減少していく中で、制度を安心できる持続可能なものとしていくことが課題となっている。

しかし、生産年齢人口の減少と同じテンポで働き手が減るとは限らない。言うまでもなく、現在、生産年齢人口のすべてが働いているわけではなく、そ

うした人々の就業を促進することで、働き手を増やすことができる。このため、若者、女性、高齢者など潜在的な能力を有する人々の労働市場への参加促進が不可欠である。中でも、女性の年齢別労働力率についてのM字カーブや、345万人に上る就業希望者の存在に明らかなように、我が国は、他の先進国と比較して働き盛り世代の女性の就業率が低く、女性の潜在力を発揮する余地が大きいといえる。女性の就業を進めることで労働市場における人口構造変化の影響を緩和することができると考えられる。

（雇用政策の労働力人口への影響）

第1－特－9図は、第1－特－8図で示した生産年齢人口の全人口に占める比率とともに、独立行政法人労働政策研究・研修機構の推計¹⁶を用いて、労働力人口（現在働いている人と現在は働いていないが求職活動をしている人の合計）の全人口に占める比率について、過去の推移と将来の推計値を示したものである。

平成2年から17年までの推移を見ると、生産年齢人口比率は平成2年から低下しているのに対し、労働力人口比率は12年までは上昇し、その後低下に転じている。生産年齢人口比率の低下に対して労働力人口比率の低下が緩やかであるのは、この間に高齢者等で労働力人口が増加していたからである。

平成22年以降の将来推計については、性別、年齢別の労働力率が現在（平成18年）と同じ水準で推移すると仮定した場合には、平成42（2030）年までの推計期間を通じて低下を続けることになる。一方、各種の雇用政策を講ずることにより、若者、女性、

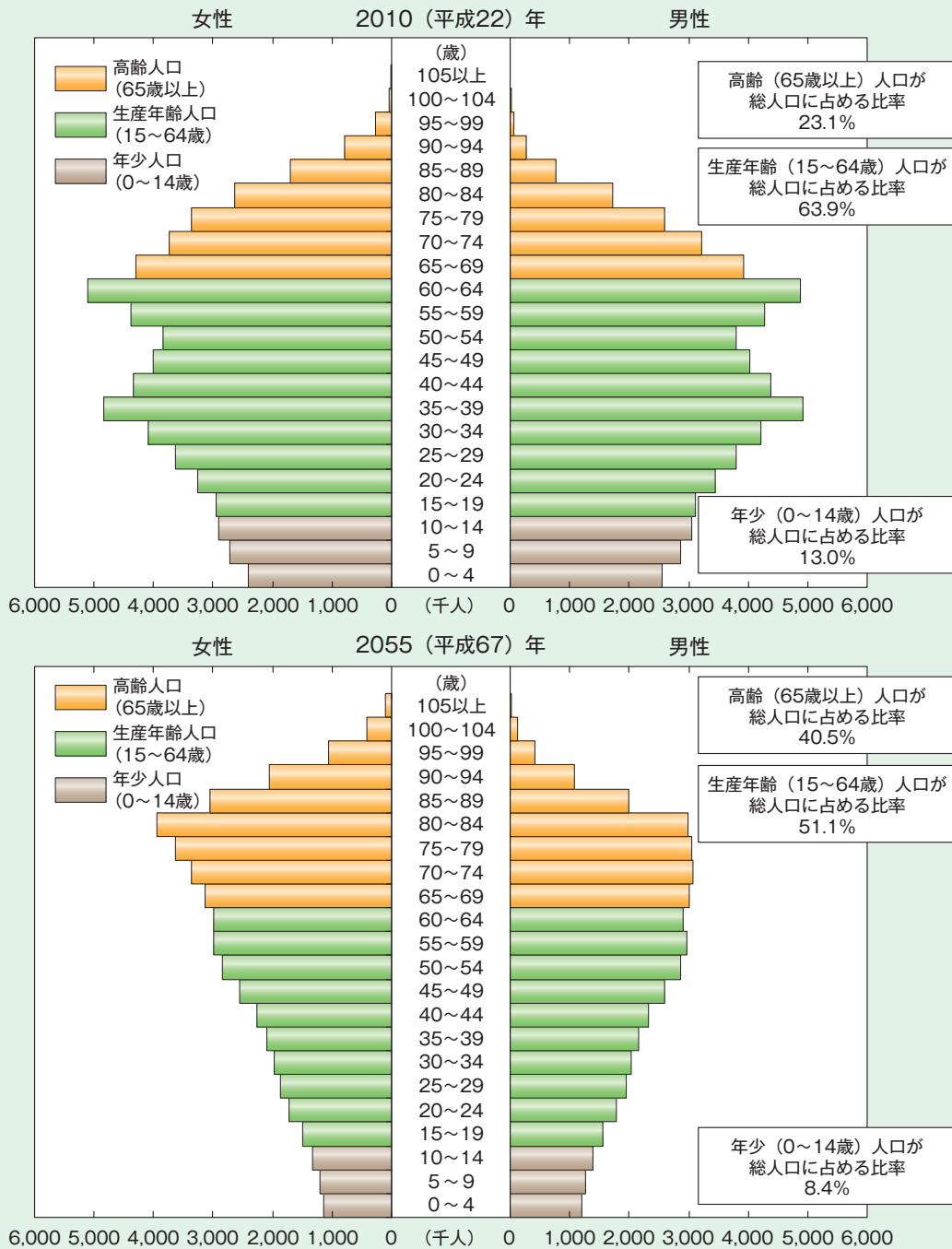
15 女性はその年齢別出生率にしたがって子どもを産んだ場合、生涯に産む平均の子ども数に相当。

16 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）「労働力需給の推計－労働力需給モデル（2007年版）による将来推計－」

高齢者等の労働市場への参入が進んだ場合¹⁷には、労働力人口比率は上昇することになる。このよう

に、政策対応によって就業を促進することで、労働力人口の減少を抑制できる可能性がある。

第1-特-8図 年齢階級別人口の将来推計



(備考) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」より作成。

17 若者、女性、高齢者等の方の労働市場への参入が進んだ場合として、以下のような雇用政策の進展が想定されている(独立行政法人労働政策研究・研修機構(2008)のケースC)。

- ・年齢間賃金格差は一定程度解消することにより、若年者の労働市場への進出が進む。
- ・65歳まで雇用が確保される割合が平成42年には95%の企業割合まで高まり、高齢者の働く環境が整う。
- ・保育所幼稚園在所児童比率が一定程度増加し、女性の就業環境が整う。
- ・短時間勤務制度などの普及により継続就業率が向上する。
- ・男性の家事分担割合が上昇する。
- ・短時間雇用者比率が高まり、平均労働時間も短縮する。
- ・男女間賃金格差が平成42年までに解消する。

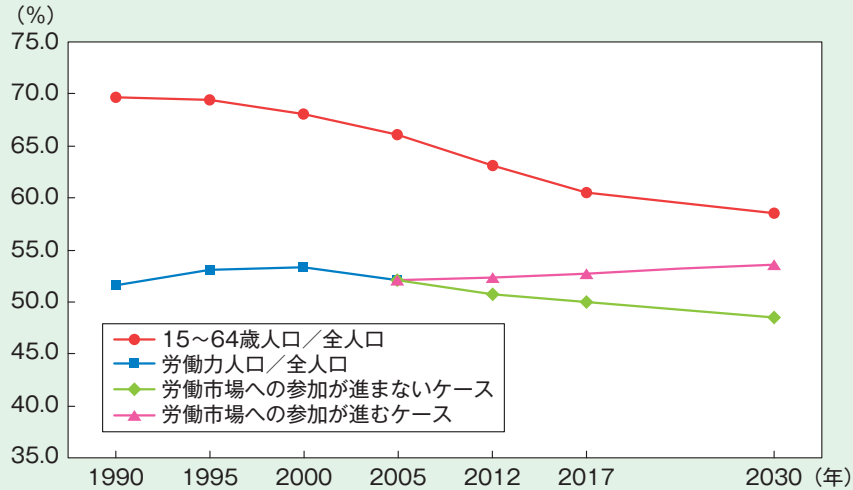
(OECD諸国の中でも低い日本の女性就業率)

少子高齢化に直面した諸外国では女性の就業率が増加してきているが、我が国ではその進展は緩やかである。

第1-特-10図は、OECD諸国について、働き盛り世代と考えられる25～54歳の女性の就業率を比較

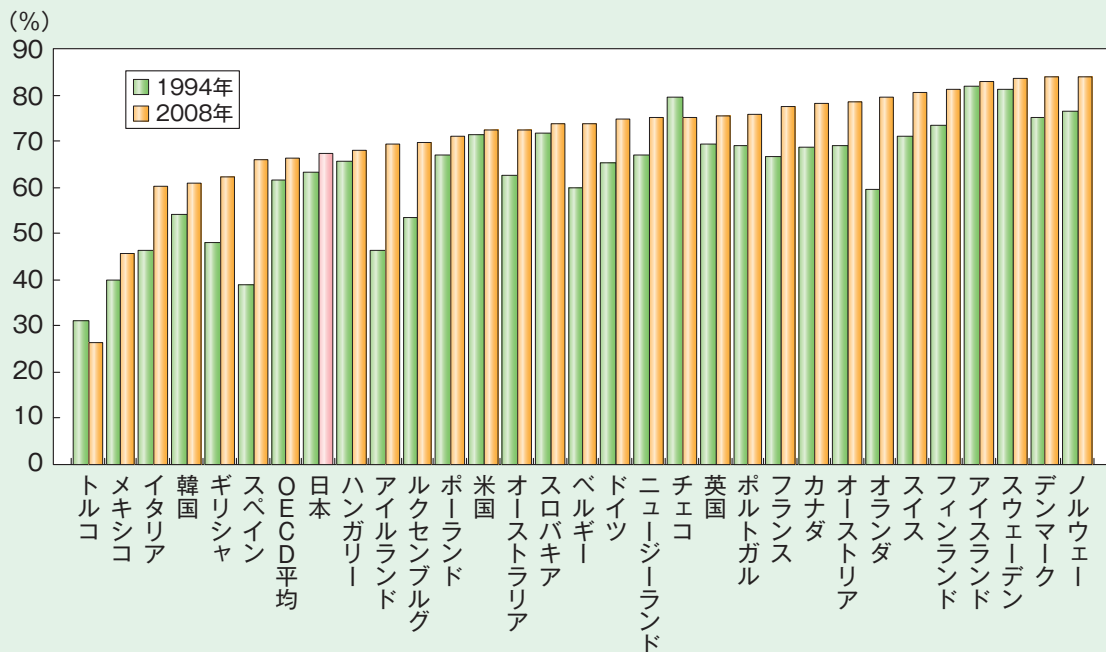
したものである。2008（平成20）年の値を見ると、我が国の女性の就業率は7割弱とOECD諸国の中でも低い水準であり、北欧諸国とは10ポイント以上の開きがある。また、1994（平成6）年の水準と比較すると、他の多くの国で上昇しているのに対して我が国ではあまり上昇せず、相対的な順位が下がって

第1-特-9図 労働力人口比率の将来推計



(備考) 総務省「国勢調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計-労働力需給モデル(2007年版)による将来推計-」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」より作成。

第1-特-10図 OECD諸国の女性(25～54歳)の就業率



(備考) 1. OECD “Employment Outlook 2009” より作成。
2. 就業率は「就業者数／人口」で計算。

いる。

このことから、我が国では就業の促進を図るに当たり、女性に着目することが重要であると考えられる。

〔M字カーブ〕の解消による労働力人口の増加

それでは、女性の就業率の向上により実際にどの程度の労働力人口の増加が可能であろうか。

既に見たとおり、女性の就業希望者は345万人に上る。現状の年齢階級別労働力率に、年齢階級別の就業希望率を加えて求めた年齢階級別の「潜在的労働力率」のグラフを見ると、やはり30歳代がくぼんだM字型になっているが、特に20歳代から50歳代にかけて実際の労働力率よりも高い水準となっており、M字の底もやや浅く、台形に近くなっている（第1-特-11図の③）。仮に、こうした希望者のすべてが就業した場合には、女性の労働力人口は、平成21年の女性労働力人口（2,770万人）に対し、12.5%増加することになる。

次に、いわゆる「M字カーブ」の解消を図った場合の労働力人口の増加について簡単な試算を行ってみる。現状の労働力率（同図中の①）、及び現状の労働力率に就業希望率を追加した「潜在的労働力率」（同図中の③）のそれぞれについて、M字カーブを解消した場合にどの程度労働力人口が増えるかを求めた。さらに、仮に労働力率がスウェーデンと同じ水準になった場合の労働力人口の増加（同図中の⑤）も示した。

これによると、平成21年の女性労働力人口に対し、M字カーブ解消により131万人の増加（4.7%の増加に相当、同図中の②）、潜在労働力率を前提にM字カーブが解消した場合には445万人の増加（16.1%の増加に相当、同図中の④）、労働力率がスウェーデン並みになった場合には528万人の増加（19.1%の増加に相当、同図中の⑤）となる。

女性の就業に関する希望が実現できる社会が望まれる。そのためには、様々な課題を解決する必要があるが、ここで示した試算から、我が国では女性の就業者が増加する潜在的な余地は大きく、少子高齢化という人口構造変化が労働力人口の減少に与える影響を緩和するための大きな可能性があることが分かる。

第3節 女性の能力発揮の必要性

女性の活躍を進める際には、単に労働力人口という量的な側面にとどまらず、個々の女性の能力をいかすという質的な側面に着目する必要がある。本節では就業への女性の参画の状況を量と質の両面から示す総合的な指標として「賃金総額」を計算し、その国際比較などを通じて、女性の能力発揮の状況について分析する。

〔賃金総額〕でみた就業への女性の参画の状況

ここでは、就業への女性の参画の状況を総合的に把握する指標として、「賃金総額」という指標を計算する。そして、男性の「賃金総額」に対する女性の「賃金総額」の比率を計算し、その国際比較を行う。

一国の「賃金総額」は、「就業者数」×「労働時間」×「時間当たり賃金」で計算される。

「就業者数」は男女それぞれの労働力人口を示しており、この点については既に第2節で分析した。

「労働時間」は市場経済活動にかかわる時間を示している。「就業者数」×「労働時間」によって、労働の量的側面を把握することができると考えられる。「労働時間」については、ここで詳細な分析は行わないが、労働時間の長さについては、長時間労働の抑制、多様な働き方の実現等、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の観点に留意する必要がある。

「時間当たり賃金」については、より高度な仕事に高い賃金が支払われるとすれば、ここに仕事の「質」が反映されていると考えられる。

以上より、男性の「賃金総額」に対する女性の「賃金総額」の比率は以下の算式で計算される。

女性の賃金総額

男性の賃金総額

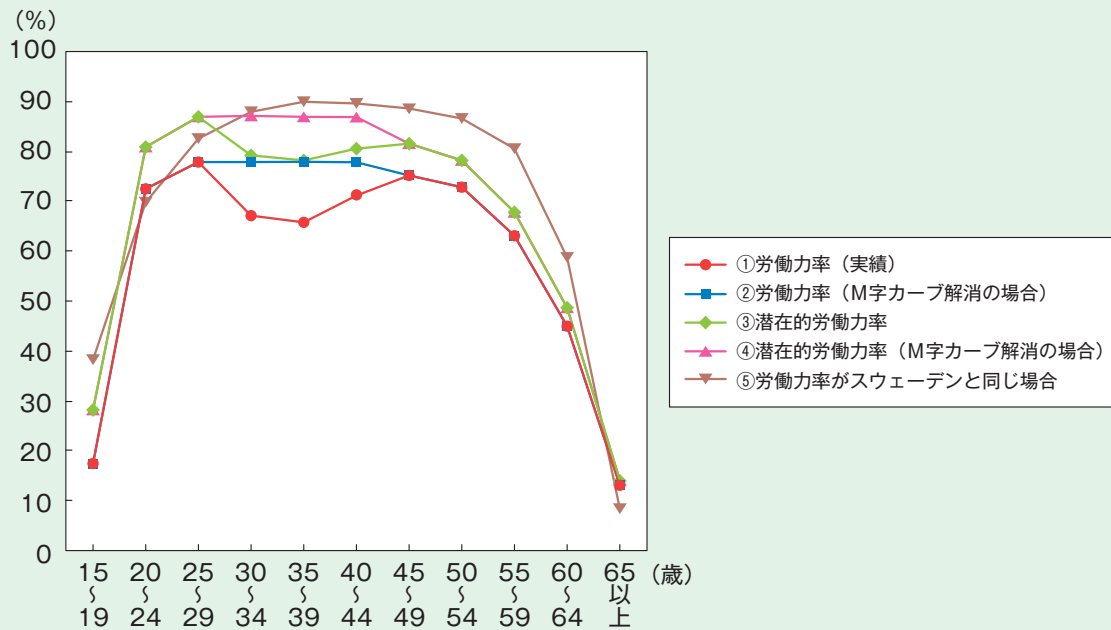
$$= \frac{\text{女性の就業者数} \times \text{女性の労働時間} \times \text{女性の時間当たり賃金}}{\text{男性の就業者数} \times \text{男性の労働時間} \times \text{男性の時間当たり賃金}}$$

$$= \frac{\text{女性の就業者数}}{\text{男性の就業者数}} \times \frac{\text{女性の労働時間}}{\text{男性の労働時間}} \times \frac{\text{女性の時間当たり賃金}}{\text{男性の時間当たり賃金}}$$

こうした考え方を踏まえ、就業への女性の参画の状況について、国際的な比較の観点から分析する。

「労働時間」や「賃金格差」のデータは国際的に厳密に概念が調整されているわけではないことに留意する必要があるが、全体として大まかな傾向はとら

第1-特-11図 M字カーブ解消による女性の労働力人口増加の試算



	労働力人口(女性) の試算(万人)	実績と比べた増加分 (万人)	増加率1 *1 (%)	増加率2 *2 (%)
①労働力人口 (平成21年実績)	2,770	—	—	—
②労働力人口 (M字カーブ解消の場合)	2,901	131	4.7	2.0
③潜在的労働力人口	3,115	345	12.5	5.2
④潜在的労働力人口 (M字カーブ解消の場合)	3,215	445	16.1	6.7
⑤労働力率が スウェーデンと同じ場合	3,298	528	19.1	8.0

- (備考) 1. 総務省統計局「労働力調査」詳細集計(平成21年), ILO "Laboursta" より作成。
 2. 「M字カーブ解消の場合」は, 30~34歳, 35~39歳, 40~44歳の労働力率を25~29歳と同じ数値を仮定したもの。
 3. 潜在的労働力率=実際の労働力率+非労働力人口中の就業希望者率。
 4. 労働力人口男女計: 6,608万人, 男性3,838万人(平成21年)。
 5. 労働力人口の試算は, 年齢階級別の人口にそれぞれのケースの年齢階級別労働力率を乗じ, 合計したもの。
 *1 「増加率1」: 労働力人口(女性) 2,770万人(平成21年)を分母とした計算。
 *2 「増加率2」: 労働力人口(男女計) 6,608万人(平成21年)を分母とした計算。

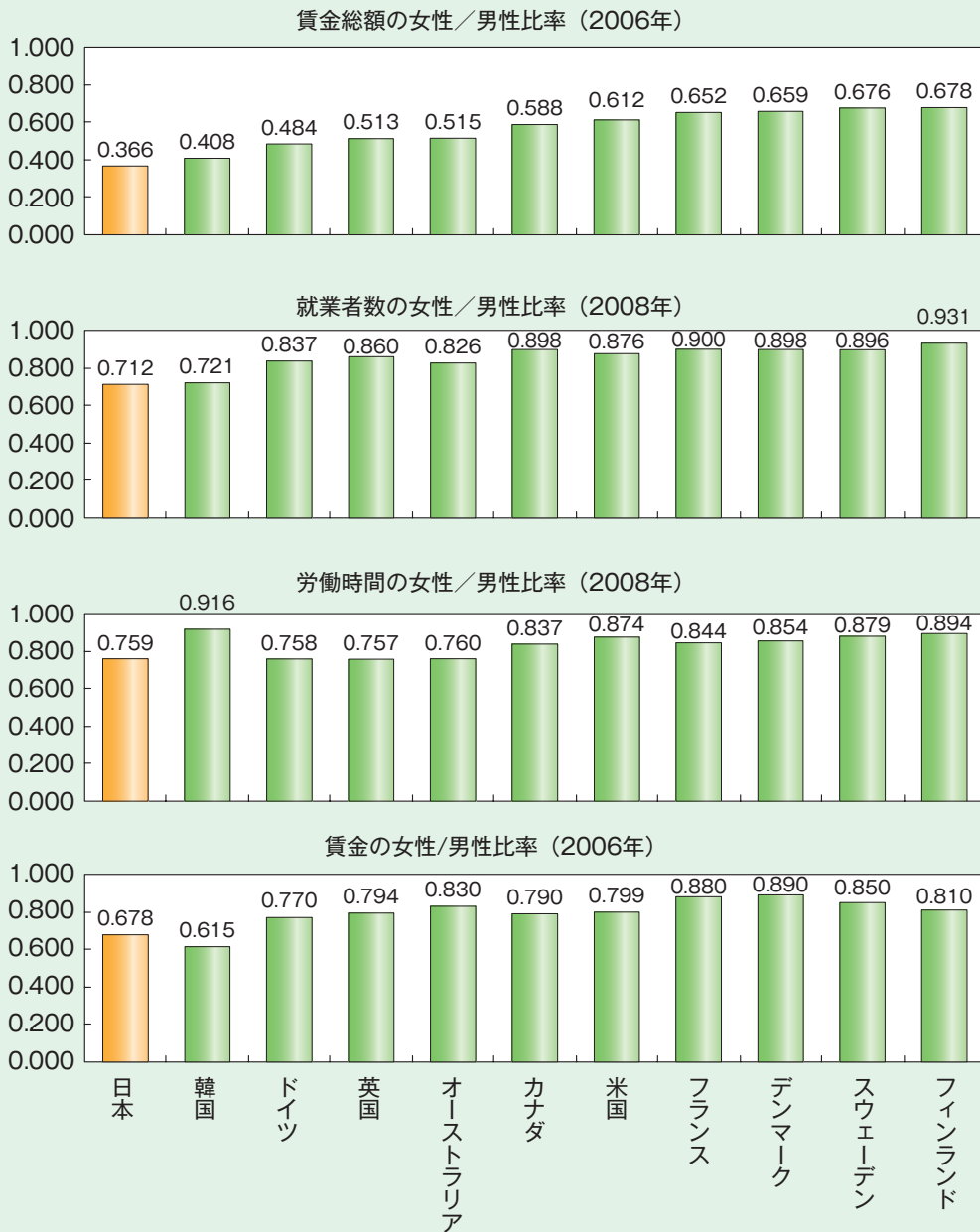
えられると考えられる。また, これらのデータは市場経済全体の男女比の状況を表すものと仮定して計算している。

「賃金総額」を構成する「就業者数」, 「労働時間」, 「時間当たり賃金」の各要素ごとの男性に対する女性の比率について国際比較したものが第1-特-12図である。我が国の女性の「賃金総額」は男性に比べて0.366であり, 最もその比率が高いフィンラン

ドの0.678と比較してかなり低いものになっている。その原因は, 「就業者数」, 「労働時間」, 「時間当たり賃金」のそれぞれにおける男女の差が他国に比較して大きいことにあり, それを総合した「賃金総額」の男女の差は, より大きなものとなっている。

第1-特-13図は, 総合的指標としての「賃金総額」について, 女性の値の男性の値に対する比率について, 時系列推移を国際比較したものである。こ

第1-特-12図 賃金総額男女比の国際比較



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、OECD資料、米国資料より作成。
 2. データの出典、計算方法は付注1を参照。
 3. カナダの労働時間は2006年の数値。日本、米国の賃金、賃金総額は2008年の数値。

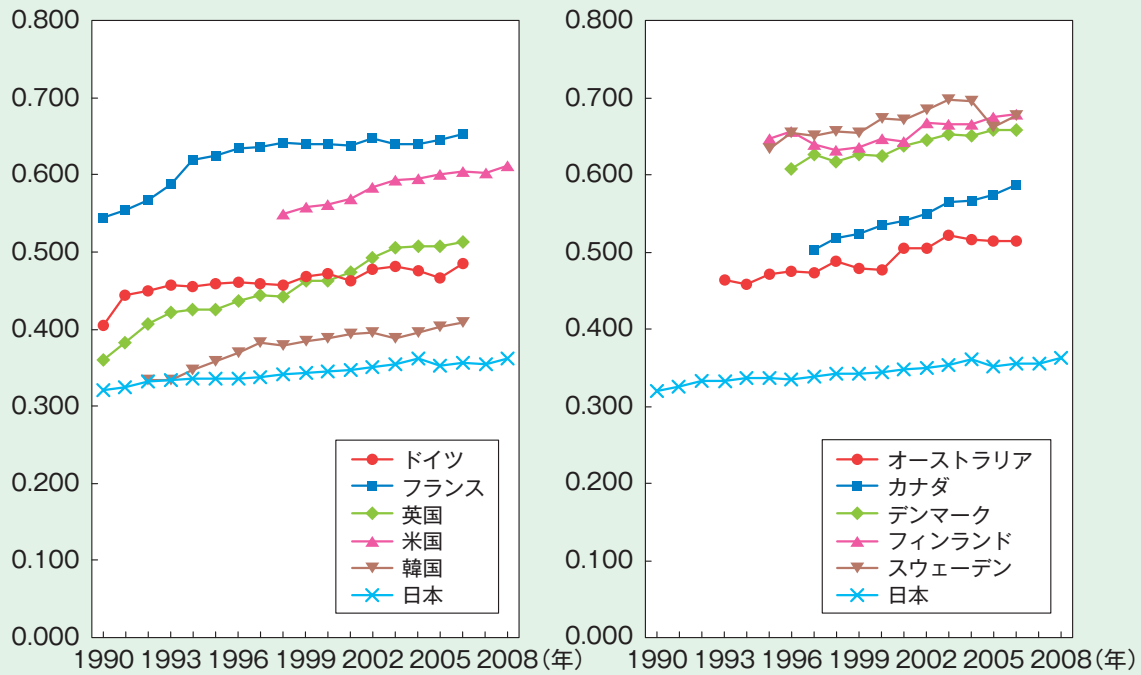
れによれば、日本の数値は、女性の就業者の増加や賃金格差の縮小を反映して上昇してきているが、それ以上に他の国も上昇しているため、差が縮まっていない。英国やカナダなどは、男女差の縮小のテンポが速く、日本との差が開いている状況がみとれる。

(男女間賃金格差の背景)

先に示したとおり、より高度な仕事に高い賃金が

支払われるとすれば、「時間当たり賃金水準」には仕事の「質」が反映されていることが考えられるが、このような考え方に立ち、我が国の男女間の賃金格差の要因についてみると、そこには、職場における役職や勤続年数の男女差が大きく影響している。第1-特-14表は、男女間の条件の違いを調整した場合に賃金格差がどの程度縮小するかを示したものである。これによると、勤続年数が男女同じであれば男性を100とした女性の賃金水準は67.8から73.1へ

第1-特-13図 賃金総額男女比の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」, 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」, OECD資料, 米国資料より作成。
2. データの出典, 計算方法は付注1を参照。

第1-特-14表 男女間の賃金格差の要因 (単純分析)

要因	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	67.8	73.1	5.3
職階	70.1	81.1	11.0
年齢	67.8	69.0	1.2
学歴		68.8	1.0
労働時間		69.0	1.2
企業規模		68.4	0.6
産業		66.8	64.0

(備考) 1. 資料出所: 「男女間の賃金格差レポート」(厚生労働省, 平成21年9月)。
2. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成20年)結果を用いて算出。
3. 「調整前(原数値)」は男性100に対する, 実際の女性の賃金水準。
4. 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準。
5. 「産業」, 「職階」による調査結果については, 調整の都合上, 一部のデータを除外している所以他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。

と5.3ポイント上昇（格差が縮小）する。また、職階（職場内の役職）が男女同じと仮定すると11.0ポイント上昇（格差が縮小）する。このことから現状では、女性が就業を継続し、職業能力を高め、より高い役職を得る機会が十分に実現できていない状況が賃金格差に表れているとみることができる。

このように考えると、我が国の男女間の賃金格差を縮小していくためには、女性の勤続年数を長くし職業能力を高めていくことや、指導的地位に立つ女性の割合を高めていくことが必要である。

（女性の高等教育在学率と高学歴女性の就業率）

就業の面での女性の参画を進めていく上で重要な視点として、教育機会の充実と、形成された能力を就業の場でいかしていくことが挙げられる。

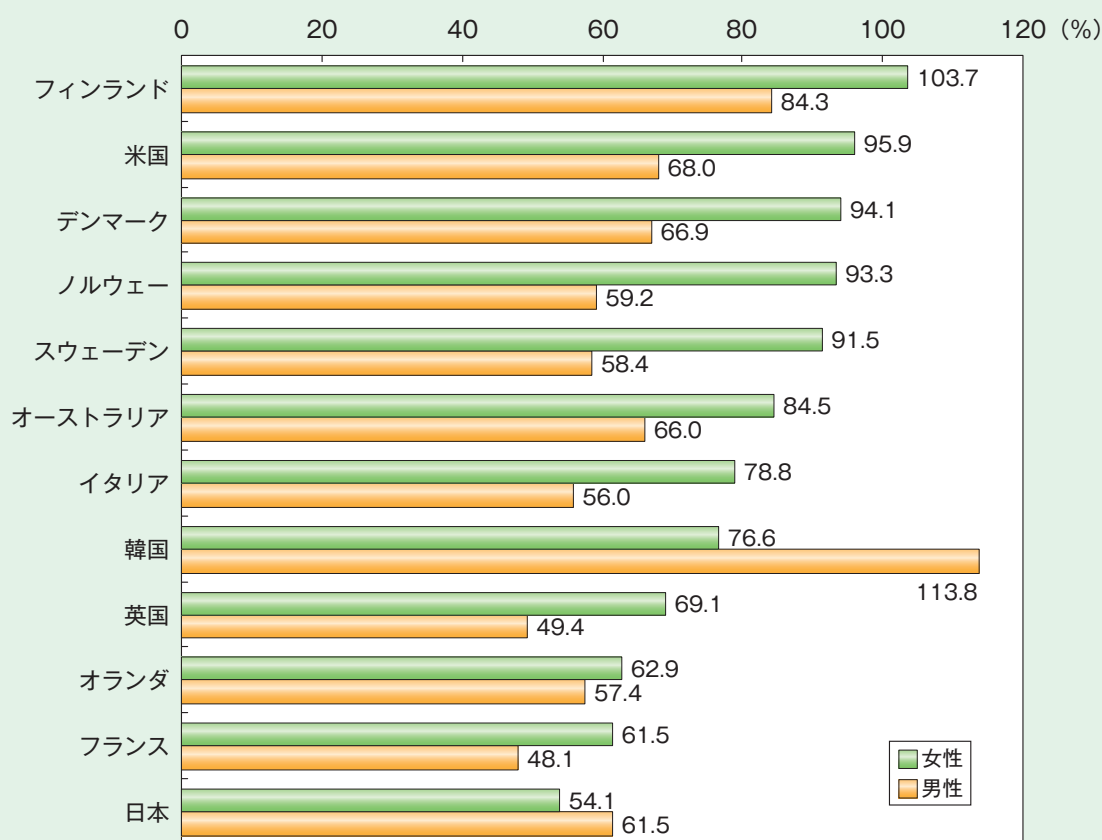
我が国においては、女性の高等教育の在学率が、他の先進国と比較して低い水準になっている。第1

一特一15図は、日本と欧米等諸国、韓国の高等教育の在学率を男女別に比較したものであるが、女性の在学率は54.1%と、9割を超えている米国や北欧諸国と比較してかなり低いものになっている。また、韓国を除き、他の国では男性より女性の方が在学率が高くなっているが、日本では逆に女性の方が在学率が低いという状況にある。

次に、第1一特一16図は、OECD諸国について、高等教育を受けた女性（25～64歳）の就業率を比較したものである。日本は、最も低いグループに属し、首位のノルウェーと比較すると20ポイント以上の開きがある。高等教育によって形成された女性の能力が、日本では就業の形で十分にいかされていないといえる。

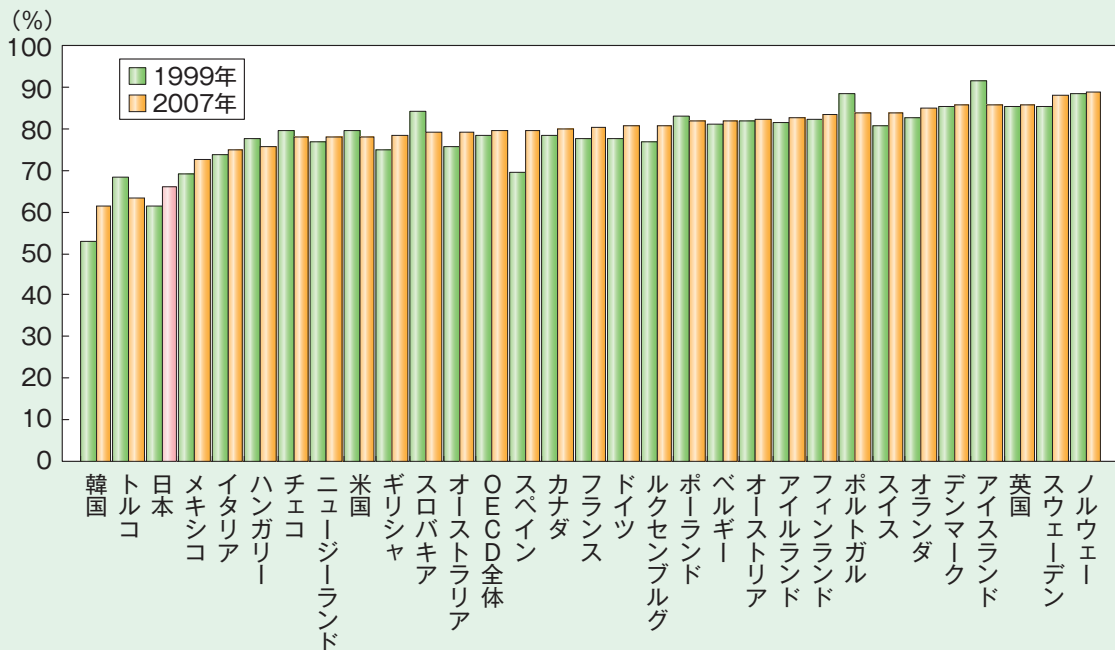
さらに、研究者に占める女性の割合を見ると、日本では他の先進国と比較して非常に低い現状がある（第1部第8章 第1-8-6図参照）。経済成長

第1一特一15図 高等教育の在学率の国際比較



(備考) 1. UNESCO Institute for Statistics ウェブサイトより作成。
 2. 在学率は「高等教育機関 (Tertiary Education, ISCED5及び6) の在学者数 (全年齢) / 中等教育に続く5歳上までの人口」で計算しているため、100%を超える場合がある。

第1-特-16図 OECD諸国の高等教育を受けた女性（25～64歳）の就業率



(備考) 1. OECD “Education at a Glance 2009” より作成。
2. 25-64歳の高等教育（Tertiary Education）を受けた女性についての人口に占める就業者の比率。

には科学・技術力を高めることが不可欠であり、そのためには優れた科学・技術人材の育成が重要であるが、大学等における工学分野の研究者に占める女性割合は、7.8%に過ぎない（同 第1-8-9図参照）。

（女性が能力を十分発揮できる環境整備の必要性）

教育機会の充実等によって女性の能力を高め、またそれを発揮できる環境整備を進めていく必要がある。

女性の高等教育在学率や研究者に占める女性の割合、さらには理工系分野における女性研究者の割合が低い背景に、社会における固定的な性別役割分担意識や子どものころの職業のイメージが進路選択に影響を与えている可能性があることを考えると、教育の場等を通じて、女性の幅広い職業選択についての情報提供を行っていくことが重要である。

また、女性が就業を継続し、あるいはいったん休業しても再就業が容易にできる就業環境の整備が求められるが、これは、経済社会の変化に対応して、生涯を通じて職業能力を高めていくことの必要性に対応する上でも重要である。

女性の能力発揮が進めば、全体として労働力、雇

用・就業の質も高まっていくであろうし、女性の科学・技術人材の増加は新技術の開発や新たなアイデアなどイノベーションを促すことにもつながるであろう。

女性の「賃金総額」の男性の「賃金総額」に対する比率を指標としてみた女性の就業への参画の程度をみると、我が国は、現状では先進国中低位にある。しかしながら、男女差の大幅な縮小を実現している国もある状況を見ると、ここにも、我が国が女性の活躍を進めることで潜在的な能力が発揮される大きな可能性があると考えられる。

第4節

生活者の視点による 新たな市場の創造

（新たな需要創造に求められる生活者の視点）

前節までにおいて、女性の潜在力が労働市場に量と質の両面からどのような影響を与え得るのか、言い換えれば、経済の供給面に対する女性の影響をみてきた。本節では、経済の需要面に与える女性の影響を検討する。

政府は、「環境・エネルギー」、「健康」、「観光・地域活性化」等を今後新たな需要を創造し得る分野と位置付けている。こうした分野で新たな需要創造に

つながる事例も増えてきている（コラム4）。

これらの分野は生活に密着する分野であり、需要の創造には生活者としての経験や視点が欠かせない。内閣府が平成22年3月に実施した意識調査によると、家庭において生計維持のための収入を担うのが主に男性である一方、家事の多くは女性によって担われ（第1-特-17図）、また、家庭における買物についての意思決定の多くも主に女性によって行われている（第1-特-18図）。

女性は数の上では消費者の半数であるが、現状においては実質的に家計の管理を担うことが多く、また医療・介護についてもその多くを担ってきた。これらの分野の商品・サービスの購入・利用についても意思決定を行うことが多い。そのような女性の生活者としての経験、視点が、特に生活関連分野の社会的課題の解決と同時に新たな需要を創造する上で、今後不可欠の要素となっていくと考えられる。

生活関連分野の商品・サービスの需要側において、意思決定を行う者の多くが女性であることに比べると、既にみたとおり、提供側、すなわち企業等における女性の意思決定権者は格段に少ない。これらの分野の問題の解決や新たな需要の掘り起こしや創造を目指すには、商品・サービスの受け手側と作り手

側との間で、例えば男性・女性という構成者のバランスを近づけ、相互の意思疎通を密にすることが重要である。

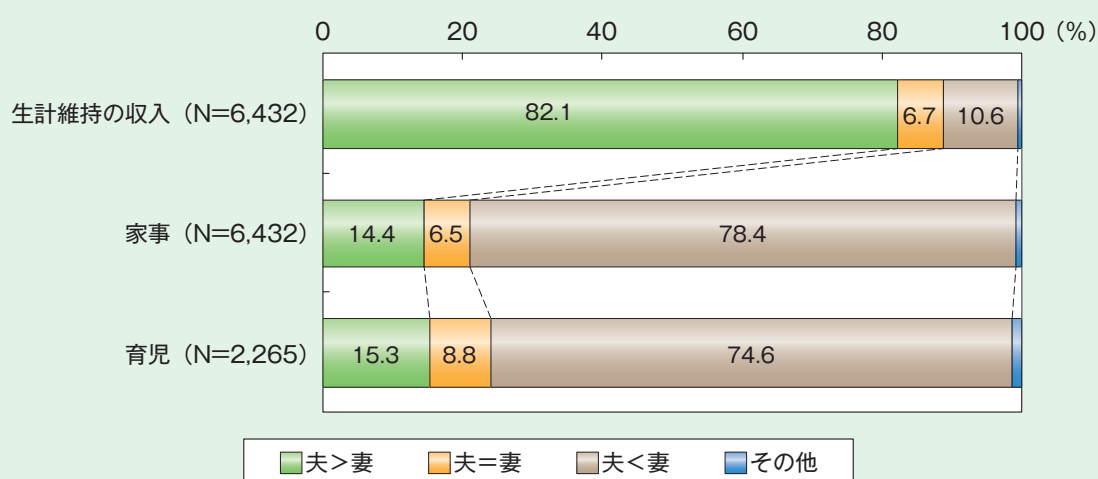
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進などにより、男性の家事や育児・介護への参加を増やししながら、生活者としての経験や視点の共有化を図っていくことが必要である。同時に、就業の面での女性の参画の推進によって、作り手側の意思決定過程へも女性の参画を促進するなど、商品・サービスの受け手側と作り手側の双方において、双方の構成者の比率を近づける努力が、新たな需要の掘り起こし、創造といった観点からもますます必要になるであろう（コラム5）。

（消費における男女の特徴）

「環境・エネルギー」、「健康」、「観光・地域活性化」等は内需を中心とする経済成長において今後の成長分野と位置付けられるが、これらの分野における将来の消費意欲はどうかであろうか。

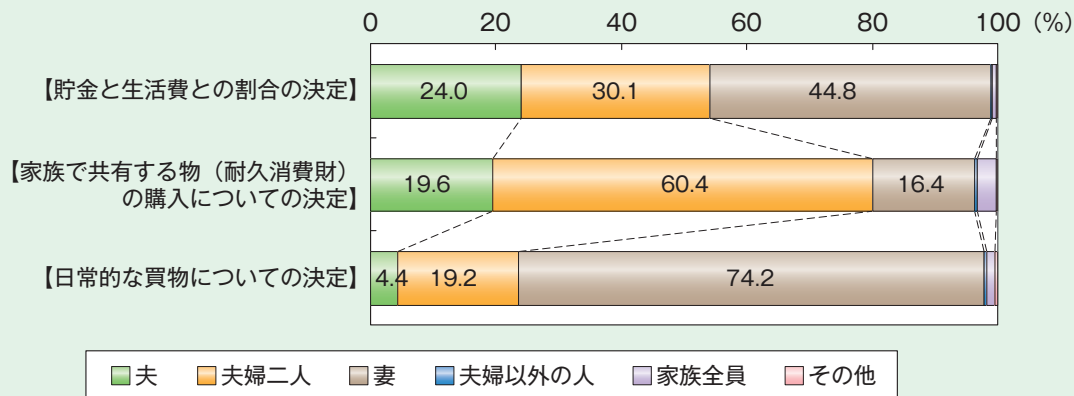
今後の消費意向について内閣府調査の結果を図に示した（第1-特-19図）。環境・エネルギー分野にかかわる「（快適さを高める、家事を効率化する）家電製品」、健康にかかわる「バリアフリーのためのリ

第1-特-17図 家庭における生活費、家事、育児の分担



（備考） 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」（平成22年）より作成。
 2. 有配偶の人（N=6432、内訳は男性=3023、女性=3409）に尋ねたもの。
 3. 育児については、小学生以下の子どもがいる人（N=2265、内訳は男性=1103、女性=1162）に尋ねたもの。
 4. 「夫>妻」は、男性が自分：配偶者の負担の割合を「10:0」「9:1」「8:2」「7:3」「6:4」と回答した者と、女性が自分：配偶者の割合を「0:10」「1:9」「2:8」「3:7」「4:6」と回答した者の合計。
 5. 「夫=妻」は、男性、女性ともに、自分：配偶者の負担の割合を「5:5」と回答した者。
 6. 「夫<妻」は、男性が自分：配偶者の負担の割合を「0:10」「1:9」「2:8」「3:7」「4:6」と回答した者と、女性が自分：配偶者の割合を「10:0」「9:1」「8:2」「7:3」「6:4」と回答した者の合計。

第1-特-18図 家庭における意思決定



- (備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。
 2. 有配偶の男性(N=3023)、女性(N=3409)に尋ねたもの。
 3. 「妻」は女性の「自分」+男性の「配偶者」の回答の合計。
 4. 「夫」は男性の「自分」+女性の「配偶者」の回答の合計。

コラム4

【企業事例】人々のライフスタイルの変化に合わせた新たな価値の創造

○仕事と子育ての両立を助ける駅前保育所の設置（A社）

首都圏を含む関東、東北地方に1,700以上の駅を抱え、鉄道を中心とする運輸業等を展開するA社は、平成29年までに、運輸業以外の営業収益の割合を高めることが経営上の目標である。運輸業以外で中心になるのが、駅や町の利便性を高める「生活サービス事業」であり、収益を高めていく二つの方法として「需要の再発見」と「需要の創造」を掲げる。

「需要の再発見」とは既にあるがこれまで気付かなかった需要への気付きのことであり、「需要の創造」とは人々のライフスタイルの変化等を先取りすることで、新たな需要を先駆けて作り出そうとすることである。例えば、子育てしながら働く女性が増えれば、買物に加えて駅で子どもの送迎ができるようになることで「仕事」と「家庭」の両立が容易になる。駅前保育所があれば父親による送迎も実現しやすくなる。さらに、保育所と職場の動線上にある駅に生活関連サービスを集積して人々の利便性を向上させることができれば、同社の「生活サービス事業」の拡大も期待できる。こうした考えからA社は駅前保育園の設置で多くの実績を挙げている。

この取組は「仕事と育児・家庭生活の男女共同参画」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「少子化」という社会的課題に対し、同社が事業活動を通じて取り組む社会貢献としての側面を持つ一方で、国民生活が抱える課題を社会的に解決することによって新たな需要を生み出そうという需要創出の動きでもある。

○妊娠・授乳期の女性を新たなターゲットとしたノンアルコールビール（B社）

酒類等の製造・販売を中心に事業展開を行うB社が創造した新たな価値は「アルコールを含まない（ノンアルコール）ビール」。飲酒運転という社会問題の解決が当初目指したコンセプトであったが、妊娠・授乳期の女性からの支持も集め、「育児の長い月日もノンアルコールなら応援できる」が新たな商品のコンセプトとなっている。妊娠中や育児中も活動的に過ごしたいという女性の意識やライフスタイルの変化を先取りすることで新たな需要を獲得した例といえよう（コラム10も参照）。

○働き方を変え、社員のライフスタイルの変化が顧客ニーズをとらえた事例（D社）

生活スタイル提案型の生活日用品・衣料品、食品、電化製品・家具から近年では「家」の設計までも手掛けるD社。素材と機能性にこだわりつつも、美意識の高いシンプルなデザインが消費者から支持されているが、同社のデザインが

支持される理由の一つは、対象を男性・女性のどちらか一方に絞らず男女の共有が可能な「ユニセックス」であることにあるという。例えば「夫婦で選んで、夫婦で使える・楽しめる」ことは男女で家事・育児を共有するというライフスタイルの進展によって支持される新しい価値と考えられる。同社によれば、複数の子育て中の男性社員の意見が新しい価値の提案に寄与している側面があるという。コラム9でも取り上げるが、同社の本部部門では毎日6時半退社が徹底されているため、男性社員も育児短時間勤務制度を利用しやすく男性が生活者視点を獲得することが容易となっている。働き方を変え、社員自らのライフスタイルを変革することが新しい価値の創造につながっている。

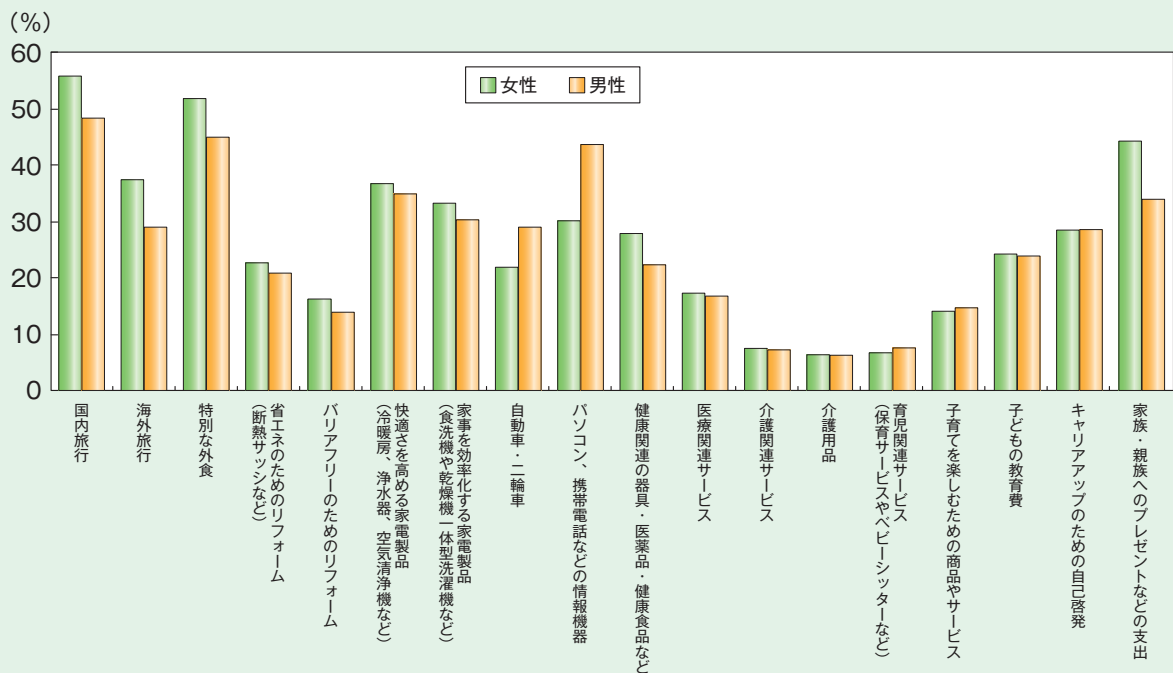
フォーム]、「健康関連の器具・医薬品・健康食品など」、「医療関連サービス」、観光・地域活性化にかかわる「海外旅行」、「国内旅行」、「特別な外出」などにおいて、いずれも女性の方が「今後お金をかけたい」と答えた者の割合が高くなっている。

また、これらの商品・サービスの購入・利用の選択に当たり、どのような点を考慮するか尋ねたところ、「環境」や「安全性」を重視する者の割合は女性において高い傾向があった。消費意向では男性の方が高かった「自動車・二輪車」についても「環境」や「安全性」を考慮する者の割合は女性の方が高い。一方、男性はほぼすべての消費分野において、女性よりも「価格の安さ」を重視する傾向がみられた。

第1-特-20図は、消費の際に考慮する点を性別に集計した結果を示したものである。

男性においてもライフスタイルの変化に応じた消費意向の変化がみられる。第1-特-21図は、20～40歳代の配偶者があり未就学児をもつ男性のうち、配偶者との間で自分が5割以上育児を分担すると回答している男性（「積極的に育児をする男性」と「それ以外の男性」との間で将来の消費意向を比較したものである。これを見ると、積極的に育児をする男性はそれ以外の男性に比べて「国内旅行」、「海外旅行」などの観光関連分野のほか、「（快適さを高める、家事を効率化する）家電製品」、「育児関連サービス」、「子育てを楽しむための商品やサービス」などの生

第1-特-19図 今後お金をかけたい消費分野（性別）



(備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。
 2. 男性 (N=5054)、女性 (N=4957)に尋ねたもの。
 3. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」、「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。

【企業事例】女性社員の起用による女性向け商品の開発と新たな顧客層の獲得(E社)

照明、理・美容器具、健康器具、システムキッチンなど、電材・電器・住設建材等を主力商品とするメーカーE社では「ながら美容」をコンセプトとする時間節約型の家庭用エステ商品を開発し、ヒット商品となった。女性の「美容」や「身だしなみ」に対する関心、消費意向、時間をもっとかけたいという思いなどは一般的に高い傾向にあるが、同社が導き出した商品コンセプトは「(更に)身だしなみに時間をかける商品の開発」ではなく、「家事をしながら、睡眠をとりながら、仕事しながら美容に時間をかけられる商品の開発」というものであった。多くの女性に支持されることとなったこのコンセプトの構築には「もっと身だしなみ・美容にお金も時間もかけたいのに、『忙しくて時間がない』」、「女性は男性が思っているよりも案外面倒くさがり屋」という同社の女性社員の生活実感が大きく貢献した。

商品デザインでは、同社の美容器具としてはそれまで技術的に開発が困難と考えられてきた「球形」を初めて実現。この斬新さ、可愛らしさも女性からの高い支持につながっている。形へのこだわりも、商品企画だけでなく同社内の複数の事業分野で職務経験を積んだ女性社員の業務上の経験によって生み出された。単なる「思い付き」で終わらせることなく、商品化のプロセスや開発上の課題、それを乗り越えるための仕事上の知識や経験、それまでに築いた人的ネットワークによる支援などがその実現を可能にした。

利用者（需要側）の立場に立った働く女性ならではの生活者視点と、企業内部で経験を積むことによって蓄積された製品化過程（供給側）のノウハウ、女性が利用者であり開発者であるという二面性がうまく結実したこのヒット商品は、同社の女性顧客層を増やすという効果を生んだ。

今後「環境配慮」と「快適生活」の両立を経営戦略とし、生活密着分野で付加価値の高い商品の提供を目指すE社では、生活者の多様な視点を社内に取り込むための戦略としても、女性従業員の採用・育成・登用に取り組んでいる。

活に関連する分野で高い傾向があることが分かる。また女性においても、結婚、子育て後も仕事を持つかどうか、というライフスタイルの違いによる消費意向の違いがみられる。「海外旅行」、「国内旅行」などの観光関連分野に加え、「健康関連の器具・医薬品・健康食品など」、「医療関連サービス」などの健康関連分野、「子育てを楽しむための商品やサービス」、「子どもの教育費」などの子育て関連分野、「キャリアアップのための自己啓発」、「パソコン・携帯などの情報機器」などの分野において、職業を持ち続けたいとする女性の消費意向が高い傾向にある（第1-特-22図）。

以上のことから、女性や生活者の視点を取り込むことが環境・エネルギー、健康、観光といった成長分野における需要の掘り起こしにとって重要と考えられる。女性の労働市場への参加、男性の家事、育児・介護への参加、「イクメン（積極的に育児をする

男性）」の増加など、人々のライフスタイルの変化の中には新たな需要創造のフロンティアが潜んでいる可能性が大きい。

（生活者の視点をいかした女性の起業）

近年、女性による起業が増加している。起業の創業関連分野を男女別にみると（第1-特-23表）、男性では「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「卸売業」などで起業する者の比率が女性の同様の比率を上回っている。これに対し、女性では「小売業」、「飲食店」、「医療、福祉」、「サービス業」、「教育、学習支援業」などで同様の比率が男性の比率を上回っている。女性の起業分野は相対的に生活密着型の分野である。特に「医療、福祉」は、成長分野とされる「健康」に関連し、同様に「飲食店」、「宿泊業」などは「観光・地域活性化」に関連する。

第1-特-20図 購入に当たって考慮したい点（性別）

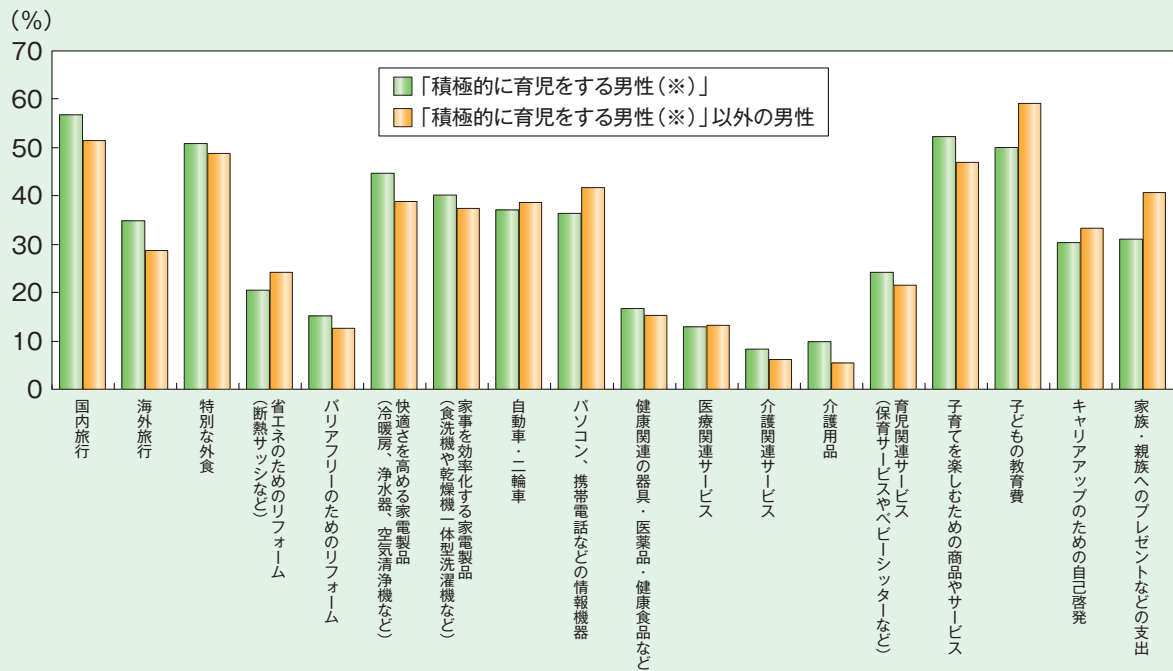


(備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。
 2. 男性(N=5054)、女性(N=4957)に尋ねたもの。
 3. それぞれの関連商品の購入に当たり何を重視するか尋ね(複数回答)、それぞれく)の中の項目について、「はい」と回答したもの。

一方、農村における女性の起業も増加している(第1-特-24図, 第1-特-25図)。食品加工, 販売・流通などの分野での起業活動が多いが、これらの活動の中には、その地域で自らが携わる農業・畜産などの「生産物」と、それを起点とする「食」、「観光」などを結び付けようとする動きや、単に売上げ拡大を目指すだけでなく、地域内・外の人々や組織のネットワーク化を図ることで地域の活性化につなげようとする取組がみられる(コラム7)。

以上のように、女性の起業には、生活者、あるいは地域の支え手として培った生活・地域密着の視点から、埋もれていた需要をビジネスとして掘り起こすという傾向がみられる。また、農村の起業の例にみられるように「安心、安全、健康」等にこだわる(女性)作り手の商品が、「安心、安全、健康」等にこだわる(女性)消費者に支持されるという循環が生まれることが考えられ、加えて、男性消費者の間にも生活者視点の共有から同様の価値に対する支持

第1-特-21図 今後お金をかけたい消費分野（男性、ライフスタイル別）



(備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。
 2. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。
 3. 20～40代の男性のうち、有配偶かつ未就学の子どもをもつ者(N=616)を対象に集計。

※ 「積極的に育児をする男性」は、ここでは上記3.のうち配偶者との間で育児を5割以上分担する男性(N=132)。

ラム6

【女性の起業】自らの経験・体験をきっかけにした新たな価値の創造(ビジネスチャンス)

○授乳服の販売からライフスタイル支援まで (F社)

やむなく電車内で授乳をしたときに自ら感じた不自由さを道具で解決しようと考え、外出時に着用でき、授乳時に肌が露出しない授乳服の製作・販売を始め、平成13年に法人化したのがF社である。同社のスタッフの多くが子連れ勤務であり、買物に訪れる人もほとんどが子連れであるため、事務所や販売店舗も含め授乳やおむつ替え用のスペース、ベビーベッドなどを備えている。授乳服という新たな商品分野、買物客が気軽に参加できる各種のイベントとともに、同社が提案したのは“子連れ出勤”という働き方のスタイルである。労働力不足の解消、人材の多様化に効果的とのことで、企業の女性活用の一つのヒントとなっている。

○母親目線で開発したメール配信システムが大ヒット (G社)

子どもの夏休み中、プール開放の有無の電話連絡の大変さをきっかけに、携帯電話のシステムを利用したメール配信システムを開発したのがG社である。母親目線の使い勝手の良さから、平成19年よりヒット、21年にはプライバシーマークと特許を取得し、学校、官公庁、企業において緊急連絡、安否確認、連絡網として利用されている。平成22年3月末には契約団体は700を超え、利用者も25万人超へと急成長した。

○ビジネスを通じた国際貢献 (K社)

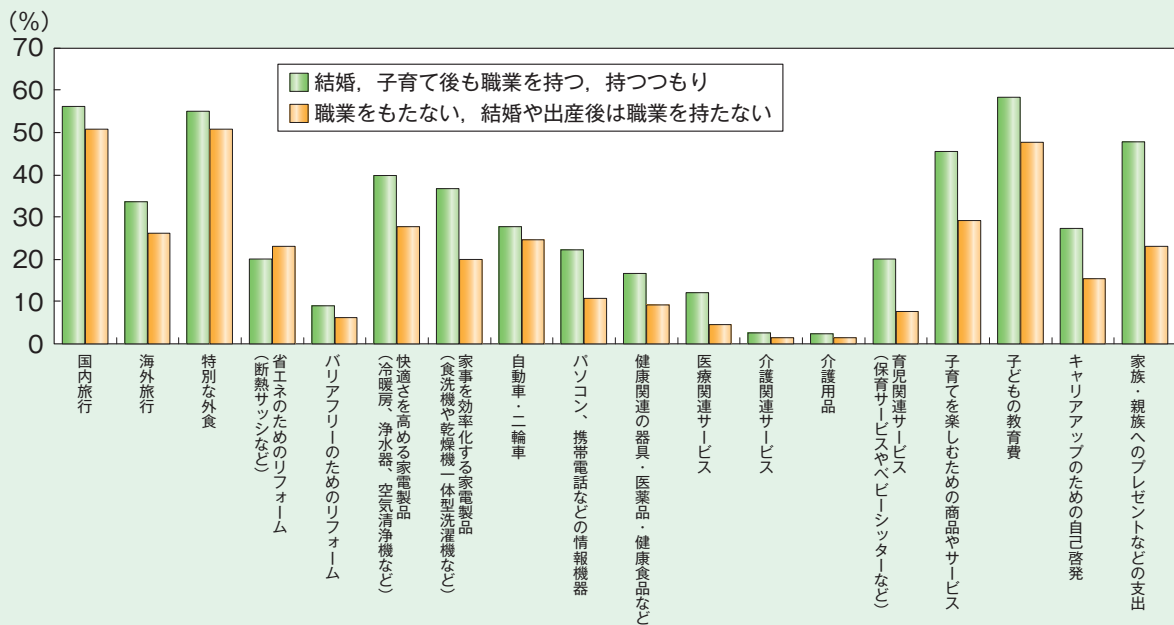
創業者のYさんは大学時代に途上国支援に興味を持ち、その後バングラデシュに単身で飛び込み、現地の素材である

ジュートという麻の一種をいかしたバッグの現地での製品化及び日本での販売を行うため、平成18年にL社を設立した。生産国の人々が自立できる生産体制づくり、妥協しない品質・商品基準、地球環境への配慮などの企業理念、更にその高いデザイン性から多くのファンを獲得している。顧客である日本の消費者と現地製造工場間に情報を共有化する仕組みを作っているほか、生産地ツアーなどを通して二国間の民間交流を深めることにも一役買っている。こうしたビジネスを通じた社会貢献としての側面も注目を集めている。

が広がることも考えられる。女性の労働市場への参加拡大や男性による生活者視点の共有化など人々のライフスタイル等の変化にあわせ、女性の起業の流

れを後押しすることは、新たな需要の創造に寄与していくものと考えられる。

第1-特-22図 今後お金をかけたい消費分野（女性、ライフスタイル別）



- (備考) 1. 内閣府「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」(平成22年)より作成。
 2. 「将来お金をかけたいものをお知らせください(複数回答)」との問いに対し「お金をかけたい」「まあお金をかけたい」と回答した者の合計。
 3. 20～40代の女性のうち、有配偶かつ未就学の子どもをもつ者(N=611)を対象に集計。
 4. 「職業をもたない、結婚や出産後は職業をもたない」は、「現在無職で働いたことがない」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職し、今後は働きたくない」人の合計(N=65)。
 5. 「結婚、子育て後も職業を持つ」は「現在有職で、離職経験がない」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職したが1年以内に復職(育児休業等休業以外)した」人、「結婚、出産、育児等家庭の事情で離職し現在無職だが将来就業したい」人の合計(N=546)。

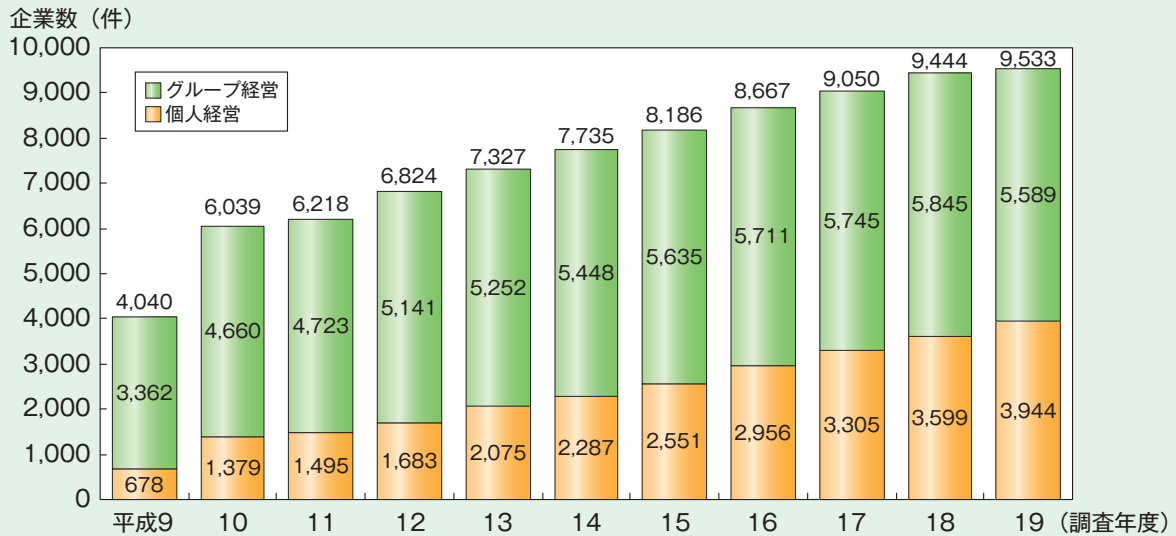
第1-特-23表 起業者の開業分野別割合（性別）

（単位：％）

	女性	男性
建設業	10.4	17.1
製造業	9.1	10.9
情報通信業	2.6	7.7
運輸業	1.9	1.3
卸売業	11.0	14.5
小売業	13.0	10.7
金融・保険業	-	0.9
不動産業	3.2	4.7
飲食店	3.9	1.2
宿泊業	-	0.1
医療、福祉	7.8	3.1
教育、学習支援業	2.6	0.6
サービス業（一般消費者を主な顧客とするもの）	18.8	10.7
サービス業（企業、官公庁を主な顧客とするもの）	14.3	11.7
無回答	1.3	4.9

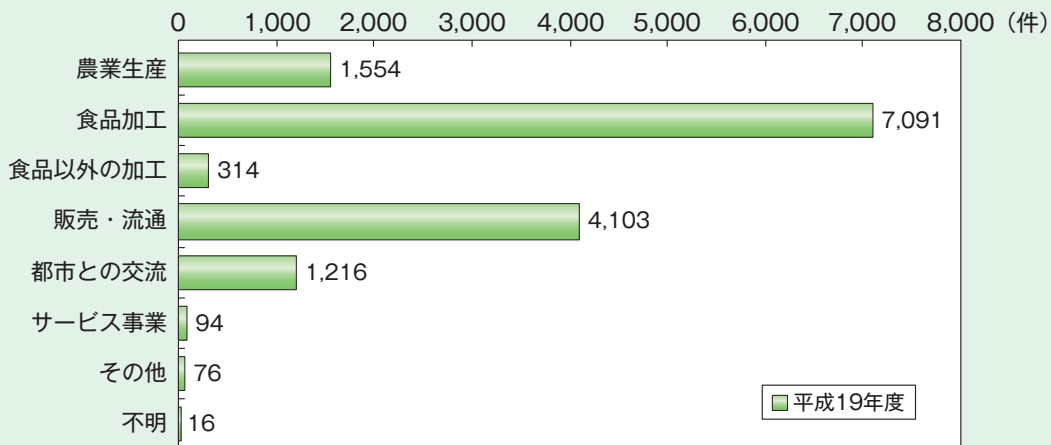
- （備考） 1. （財）21世紀職業財団「起業に関する現状及び意識に関するアンケート」（平成19年）より作成。
 2. 設立・創業5年以内で従業員10名以下の法人・個人事業所の経営者・事業主を対象としたアンケート調査（平成18年11月実施）の回答のうち、「自ら起業した」又は「フランチャイズチェーン加盟の店舗等を開業した」人（女性(N=154), 男性(N=2,009)）の回答。

第1-特-24図 農村女性による起業数の動向



（備考） 農林水産省「農村女性による起業活動実態調査の概要」（平成20年）より作成。

第1-特-25図 農村女性による起業活動の内容



(備考) 農林水産省「農村女性による起業活動実態調査の概要」(平成20年)より作成。



【女性の起業】農村における女性の起業(食品加工, 販売所, 観葉植物生産卸, 等)

○パートナーシップ農業の実現で食肉加工で独自のブランドを確立 (Hさん)

千葉県で農事組合法人〇を経営するHさんは、「本当に美味しいものを安心して食べてもらいたい」との思いから、養豚場と消費者との直接の接点である「食肉加工」に取り組み、独自ブランドとして、全国への発送を行っている。法人を設立する前は、家族を中心とする経営の段階であったが、既に昭和40年ごろから業務の役割分担や報酬の支払いについての取決めを行った。その後、家事の分担、生活費の支出、介護負担等について夫婦及び子ども夫婦とも家族経営協定を結ぶなど、家族間で相互に責任を果たし貢献を尊重し合う中で、養豚場の拡大と加工部門の立ち上げ・拡大を実現してきた。法人設立に当たっては夫も妻も出資をしている。

○自分をいかした農業、業種を超えた“食と農”ネットワーク・地域づくり (Iさん)

一方、リンゴの剪定作業に自らかかわることによる新技術の導入、女性農業者としての地歩を固める努力を重ねつつ、志を同じくする女性たちの技術習得の場づくり、その交流の中からリンゴ加工品の開発、直売活動、食育へと活動を広げてきたIさんの取組がある(秋田県横手市)。この活動の特徴は、売上額以上に地域活性化に対する農業者の役割の在り方を追求している点にある。農業に従事しながらグリーン・ツーリズムへの可能性を探りつつ、地元商店街や温泉・観光施設など農業分野以外との連携、また協働による食育活動、さらには都会の女性たちとのネットワークづくりを進め、多くの女性の潜在能力を引き出しながら地域の魅力を高めるなど、地域振興に大きく貢献している。

○自社の経営が地域の活性化につながる経営を目指して (Nさん)

また、農業経営を株式会社として法人化し、社長として会社経営に取り組むNさん(静岡県浜松市)は、企業としての売上高目標の達成に加え、地域振興、後継者育成など、地域の活性化につながる経営を目指して様々な工夫を重ねている。Nさんにとって最初の転機となったのは、一人でナシの直販を始めた後、専業農家の女性9名で結成した生活改善グループで、特産品であるフルーツの加工とともに、伝票の切り方から記帳に至るまで経理について学んだこと。それが農家の自立について考えるきっかけとなり、その後フルーツ加工品を利用した商品の開発、地域のグリーン・ツーリズム関連施設と連携しての集客などに取り組んだ。更なる転機となったのが景気の影響で経営難に直面したこと。危機感を抱いて県の農林事務所主催のセミナーで経営のノウハウを学び、それを契機として業者の下請けから独立し、多肉植物・サボテンの生産卸を事業の中心とする法人を自ら設立した。現在は会社経営、後継者育成に取り組みながら、地域活性化について農業経営者の立場から様々な提言を行っている。

第5節 女性の活躍と企業の活性化

企業において女性の参画を進めることは、業績への良い影響も期待される。これは直接的な影響というよりも、女性が活躍できる企業風土が業績に良い影響を与えているものと考えられる。なぜなら、女性が活躍できる企業風土の実現のためには、実際には働き方全体を見直し、多様なライフスタイルを持つすべての人にとって働きやすい組織づくりを行うことが必要だからである。このような取組が仕事の効率性を高めると考えられ、また、多様な人々の能力・発想をいかすことが、新たなアイデア・付加価値を生み出すことにつながると考えられる。

(企業における女性の参画と活性化)

企業における女性の参画と企業業績について、これまで様々な分析が行われているが、女性の参画が企業業績に良い影響を与えているとする結果も示されている。

例えば海外の調査では、役員会における女性比率の高い企業では業績が良いことを示すもの(コラム8を参照)がある。我が国では、経済産業省の男女

共同参画研究会が「女性の活躍と企業業績」(平成15年)において女性比率と利益率などとの関係について分析を行っている。この分析では、女性比率が高い企業において利益率も高い関係がみられたが、女性比率の高さは利益率が高いことの「見せかけの要因」であって、両者にこのような関係がみられる「真の要因」は女性が活躍できる企業風土であることを指摘している。

また、内閣府経済社会総合研究所が2008(平成20)年に実施した調査の結果では「両立支援施策」と「公平な評価制度」の両方をあわせて実施している企業群においては、そうでない企業群においてよりも、2004(平成16)年から2007(平成19)年の一人当たり経常利益の上昇が10ポイント以上である企業の比率が高いことを示している¹⁸。このことは、女性を含む多様な人材の活躍を可能とする制度や企業風土の構築への寄与が期待される制度をあわせて実施することで、企業の業績へよい影響があることを示しているものと考えられる。

男性も含めた仕事のやり方を見直すなどの取組を行い、女性が活躍できる風土をもっていることが、結果として企業の業績に良い影響を与えているものと考えられる。

コラム8

【企業における女性リーダーの重要性】組織の上位役職への女性の参画が高い組織はパフォーマンスが高いー女性リーダーを増やす取組(非営利組織C(米国)・特定非営利活動法人J(日本)の取組、ノルウェーのクオータ制)

米国、カナダ、スイスに拠点を持つ非営利組織Cは、独自の調査を基にして、ビジネスにおける女性のキャリア開発支援と、女性の活躍を目指す企業に対する戦略的なコンサルティングを提供している。Cでは、2001年～2004年の間にフォーチュン500に掲載された企業について、役員会における女性比率の高い順に第1～第4四分位グループに分け、この間の各社の業績の平均値を分析している。最も女性比率が高かった第1のグループの自己資本利益率(ROE:Return On Equity¹⁹)は、最も女性比率の低かった第4のグループの値よりも53%高かった。同様に売上高利益率、投下資本利益率でも第1のグループの値が第4のグループの値を上回っており、女性役員比率の高い企業は、高い業績を上げているという(The Bottom Line, 2007)。

18 内閣府経済社会総合研究所「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」結果(2009年5月)より。従業員300名以上の民間企業を対象に調査を実施し、回答のあった457社を対象とした分析。2004(平成16)年時点の「両立支援制度」と「公平な評価制度」の両方を合わせて実施している企業群では2004(平成16)年から2007(平成19)年の一人当たり経常利益の上昇が10ポイント以上である企業の比率が57%であることに対し、前者のみ実施している企業群における同様の比率が45%、後者のみ実施している企業群の同様の比率が46%、どちらも実施していない企業群の同様の比率が48%であった。

19 当期純利益の企業の自己資本(株主資本)に対する比率。投資家が拠出した資本に対し、企業がどれだけの利潤を上げられるのかの指標であり、投資の際に重要視される財務指標の一つである。

Cと姉妹組織の関係にある日本の特定非営利活動法人Jは、Cが持つ調査データやコンサルティングのノウハウなどをいかしながら、日本の企業組織において女性リーダーを育成する独自の活動を展開している。日本の企業組織ではリーダーとして活躍する女性が少ないため、女性がキャリアを磨き続ける道筋が見えにくく、また、切磋琢磨しながら共に歩む仲間の少なさや周囲の理解の低さが、キャリアを発展させ続けようとする女性のモチベーションの維持を困難にしているという。特定非営利活動法人Jでは、企業組織を超えた女性同士の横のネットワーク化を図り、キャリア開発のノウハウを提供し、参加者自らが考え学ぶ場を提供することで、多くの女性リーダーを誕生させることを活動のねらいとしている。

女性リーダーを増やす方法として海外ではクォータ（割当）制の導入も行われている。ノルウェーでは2004年、国営企業の取締役会の男女構成比がそれぞれ40%以上であることが義務付けられ、2006年からは民間企業に対しても同様の義務付けが実施された。その結果、ノルウェーの取締役会における女性比率は2008年には40%まで上昇したと報告されている(注)。

(注) 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査－オランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国－」（平成21年3月）

<http://www.gender.go.jp/research/sekkyoku/h20shogaikoku.html>

コラム9

【企業事例】女性の活用と仕事の見直しを一体的に進め、良い効果を上げた事例

コラム4で紹介したD社の生産性向上のための取組と女性社員活躍の取組はユニークである。流通業であるD社が生産性を高める方法として実施したのは、徹底した仕事の可視化・標準化と労働時間に制約を設けることの二点である。

まず、仕事の可視化・標準化は「製造業ではできるが流通業ではできないのではないか」という人々の固定概念への挑戦であり、店舗間のマネージャーの裁量による営業成績のばらつきを平準化するための取組が販売管理比率を引き下げる目標とともに実施された。徹底的な店舗運営のマニュアル化などの工夫により、仕事の標準化・効率化が進んだ結果、スタッフのシフト（交替）が組みやすくなったという副次的な効果もあったという。

また、D社の海外事業ではアジア圏を中心に仕事の繁忙期と閑散期の働き方を巧みに切り替えつつ、高い営業成績を上げているが、こうした海外でのホワイトカラー社員の働き方を会社全体で仕事のモデルとして取り入れようとしたところ、「海外ではできるが国内ではできない」という多くの人々が抱く固定概念の壁に直面した。この壁を打ち破ったのが育児短時間制度を利用する女性社員の働き方であった。同社では『「毎日残業をしない働き方」は、『毎日残業をする働き方』よりも厳しい働き方』と考えている。日々仕事の手順を決め時間内に決着させる、明日急に休んでもよいよう、帰り際には今日の仕事の整理と明日の仕事の手順を決める。このようにして成果を上げている育児短時間制度を利用する女性の働き方が働き方の標準とされた。現在、本社部門は全員が毎日6時半退社、店舗は閉店から30分以内に退社するのが同社のルールとなっている。D社では短時間勤務制度利用中の昇進もある。女性の活躍のための環境づくりと仕事の見直しとが一体的に行われ、効果を上げている事例といえよう。

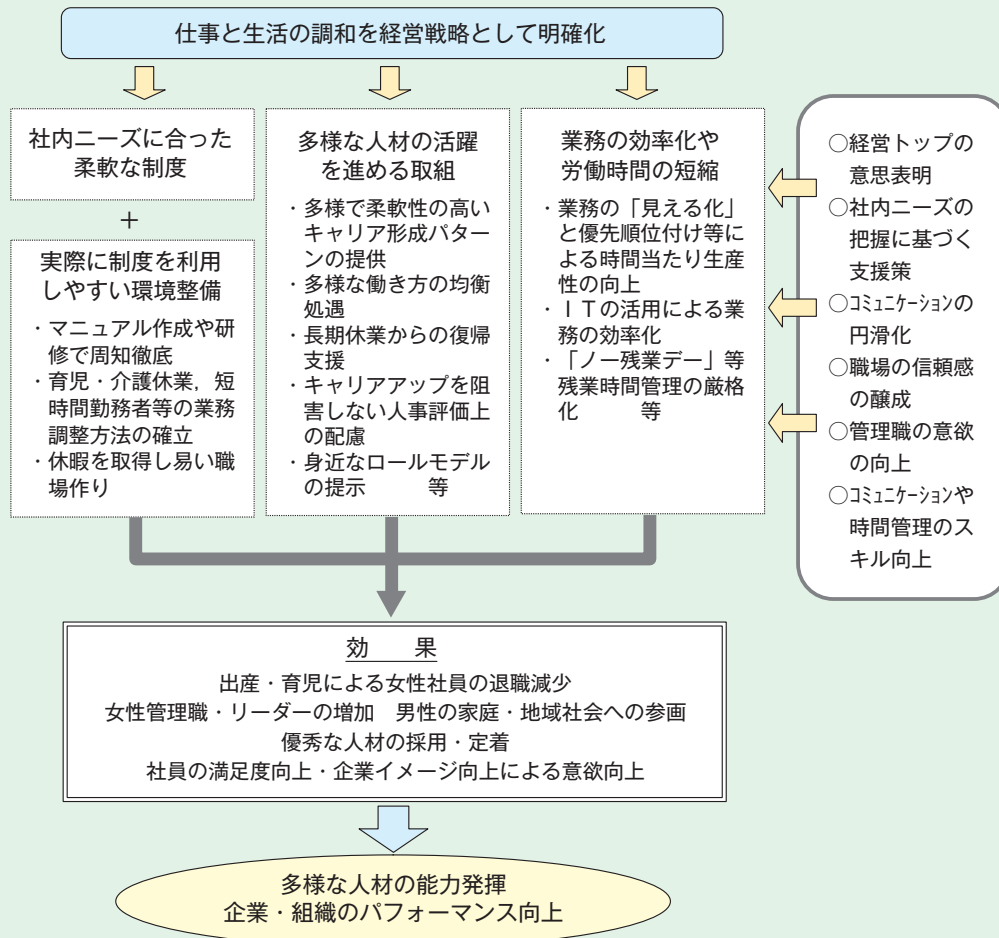
（仕事全体の見直しの必要性）

女性が出産・育児を経て就業を継続し、能力を発揮していくためには職場環境を整備することが必要で、男性も含めた働き方全体の見直しを行うこと、そのメリットが組織に属する多様なライフスタイルを持つすべての人に及ぶ必要がある。

例えば、組織の中に、長時間労働が必要な職場や

役職が多く存在していれば、子育て期間中の女性はそうした職場で働いたり、役職に就くことは困難になり、能力発揮の機会も限られることになる。したがって、すべての職場や役職で例外なく長時間労働の是正を進める必要があるが、そのためには組織全体として業務の効率化や生産性の向上を進めることで労働時間の短縮を実現する必要がある。これに

第1-特-26図 働き方全体の見直しのイメージ



(備考) 1. 出典：男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会報告書「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」（平成21年7月）。
2. 内閣府による企業インタビュー調査に基づく具体的取組の整理（インタビュー対象は9社、平成21年2～5月に実施）。

よって、組織に属するすべての人が、子育てに限らず、趣味・学習やボランティア活動など多様な形で生活の充実を図ることが可能となる。

また、育児・介護休業制度を利用しながら、キャリアアップも可能な組織とするためには、管理職も含めてあらゆる立場の人が制度を利用できるような職場環境が必要である。今後、基幹的な立場にいる社員・職員が急に介護休業を取るようなケースが増える可能性を考えれば、そうした組織づくりは、組織の危機管理の観点からも重要となるだろう。

（多様な人々の能力発揮につなげる仕事と生活の調和）

実際に、多様な人々の能力発揮による企業・組織のパフォーマンス向上を目指し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や女性の活躍を促進している企業では、組織を挙げて仕事全体の見直しを進めている。

第1-特-26図は、内閣府が実施した企業インタビューを基に、取組全体のイメージを示したものである²⁰。具体的には、社内ニーズの把握に基づいて社員にとって使い勝手の良い制度を工夫するとともに、制度を利用しやすい環境整備や休暇を取得しやすい職場環境づくりなどの取組を進めることが必要

20 詳細は男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会報告書「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」（平成21年7月）を参照。

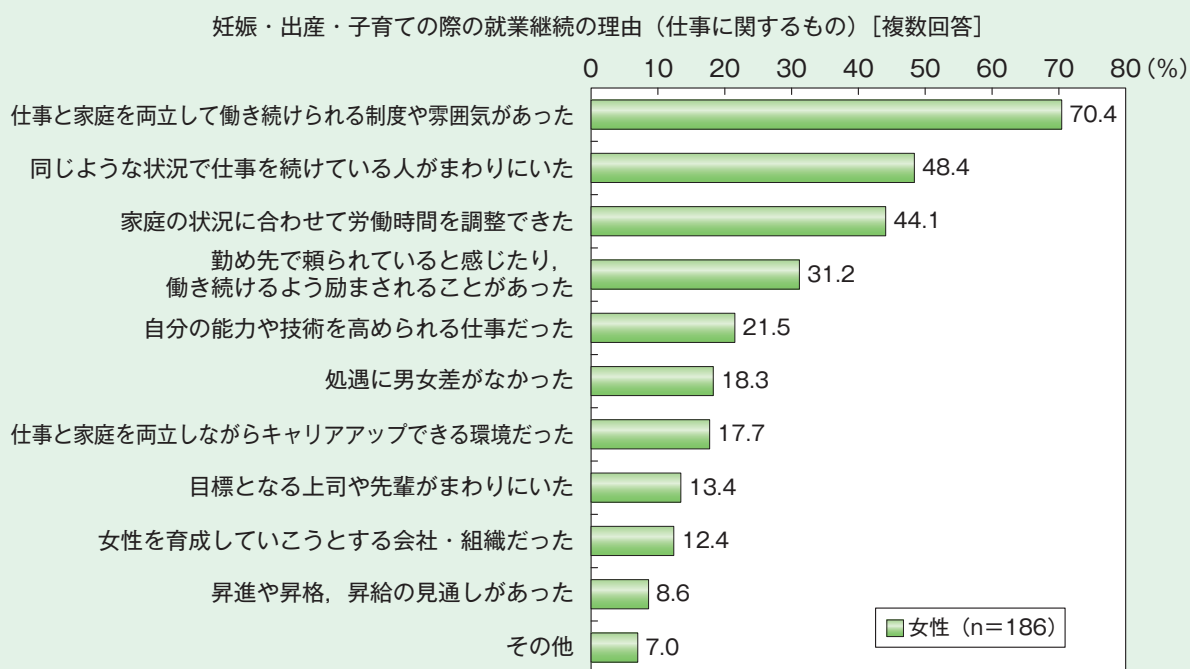
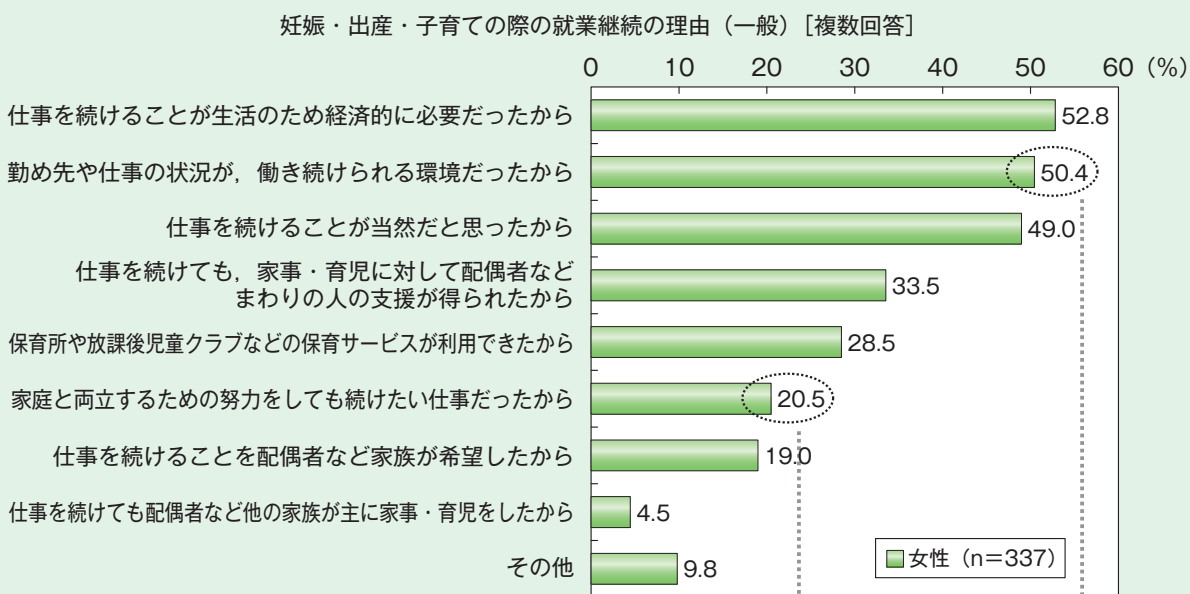
である。

特に、多様な人材の活躍を進めるためには、状況に応じて育児・介護休業、短時間勤務制度が柔軟に利用でき、意欲・能力に応じて新たな職域や昇進への挑戦が可能であったり、いったん退職した場合でも再雇用制度や中途採用の道がある、といった多様なキャリアパターンの提供が必要である。更にそう

した多様な選択を可能とするための能力開発の機会が必要である。多様な働き方についての均衡処遇が確保されていることや、長期休業や短時間勤務の経験が、長期的なキャリアアップを阻害しないような人事評価上の配慮、身近なロールモデルの提示なども不可欠である。

なお、様々な休業制度等の利用を進める前提とし

第1-特-27図 女性が働き続けるために必要な職場環境



(備考) 内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」(平成21年)より作成。

ては、長時間労働が是正され、有給休暇が取りやすい職場環境が構築されていることが重要である。労働時間の削減のためには時間当たり生産性を向上させる工夫が必要であり、組織内の業務の情報共有（「見える化」）、優先順位の明確化、ITの活用による業務の効率化などによって、時間当たり生産性の向上につなげていくことも必要である。

こうした取組を実現するには、経営トップの内外への明確な意思表示が必要であり、職場のコミュニケーションの円滑化、信頼感の醸成、時間管理のスキル向上といった取組も進めていく必要がある。

（女性の意欲を高める職場環境）

結婚・出産・育児に際しての女性の就業継続の判断や、管理職・専門職志向が高まるかどうかには、経済的な必要性もあるが、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進状況とともに、仕事のやりがいを感じられる、能力発揮の機会がある、といった職場環境も影響しているとみられる。

第1-特-27図は、内閣府が平成21年に実施した意識調査で、妊娠・出産・子育ての際に勤め先を辞めなかった女性に対してその理由を聞いたものである。「仕事を続けることが生活のため経済的に必要だったから」と答えた人が52.8%と最も多いが、職場環境に関する選択肢である「勤め先や仕事の状況

が、働き続けられる環境だったから」が50.4%と二番目に多く、また仕事の内容に関する選択肢である「家庭と両立するための努力をしても続けたい仕事だったから」を20.5%の人が選んでいる。職場環境や仕事内容に関する理由を選んだ人に、更にその内容を聞くと、「仕事と家庭を両立して働き続けられる制度や雰囲気があった」が70.4%と最も多く、「同じような状況で仕事を続けている人がまわりにはいた」（48.4%）、「勤め先で頼られていると感じたり、働き続けるよう励まされることがあった」（31.2%）といった回答も多くなっている。

第1-特-28図は、同意識調査から現在仕事をしている女性について、現在の職場の状況と管理職志向の変化をみたものである。学卒時と現在を比較して管理職・専門職志向が強まったグループに注目すると、仕事の面で期待されていると感じたり能力を発揮する機会を多く体験しているとともに、仕事と家庭を両立しながら、仕事もキャリアアップできる環境であるとする人の割合が高くなっている。

（多様な人々の発想による新たな商品・サービスの提供）

今までにない新たなアイデアや付加価値が生み出される過程には多様な情報が存在することが必要であり、多様な情報を集めるには様々な知識や経験、

コラム10

【企業事例】多様性のあるチーム構成がヒット商品の開発につながった事例

コラム4で紹介したB社の商品開発において、成果を左右する大きな要素として開発のためのチームづくりの重要性が挙げられるという。商品を届けたい相手先は誰か、ターゲットを見据えたチーム構成とする必要があるが、特に幅広い消費者を想定する飲料などの大量消費型の商品においては、中心的な消費者が男性であっても多様な人材によるチームづくりが重要であるという。具体的には、多様なニーズを大きく取りこむデータ分析と解釈の能力、コンセプトを練り上げる構成力、コンセプトを顧客にまで届ける言語能力、商品を実際に購入する人（消費する人・利用する人とは別のケースも多い）に訴求するデザイン力など多様な能力をチームとして組み合わせる必要がある。この際、チームのメンバーが持つ業務上の知識といった観点とは別に、例えば年齢や性別、過去の業務の経験、どの組織に属してきたかなどの属性の多様性も考慮するという。

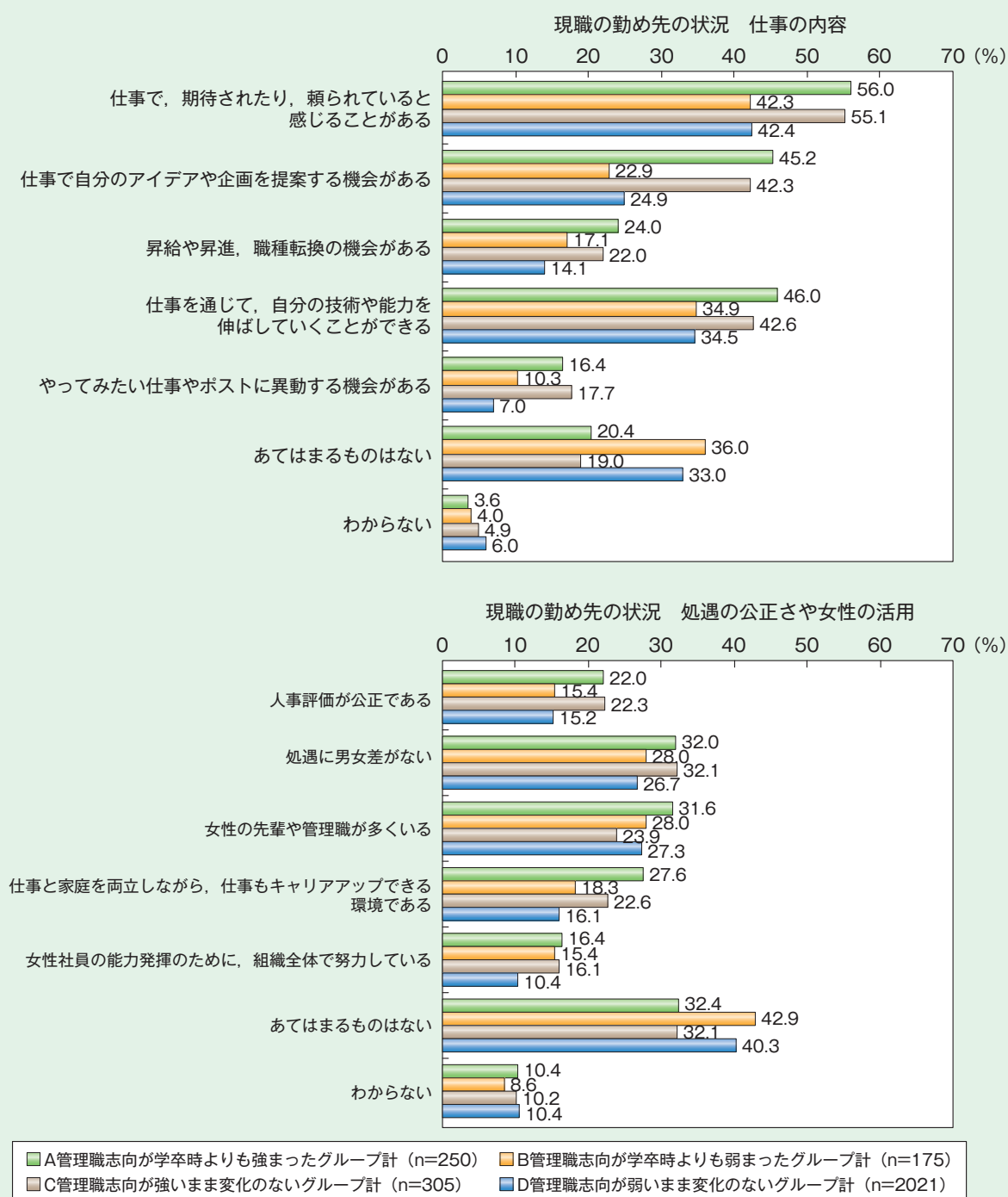
前述のノンアルコールビールの開発の例では、当初想定していた顧客層がビール愛飲層の男性であり、飲酒運転を減らすことが商品コンセプトであったが、データ分析のノウハウを持つ女性人材が加わったことで、女性ならではの視点である妊娠・授乳期の女性への価値の提供という新たな側面が加わったという。また、商品パッケージのデザインも、実際に商品を手取ることの多い女性の視点がいかにされたことが、当初の想定を超えて顧客層を広げる結果につながったという。チームの構成員の多様性が新たな価値を生んだ事例といえよう。

スキルをもつ多様な人材の存在が必要である。仕事全体を見直し、多様なライフスタイルを持つすべての人のための仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進め、仕事のやりがいや能力発揮の機会がある職場環境を整備していくことの意義は、多様な人材を確保し、新しい価値を創造して新たな商品・サービスを開発・提供していくことにもある。

人材の多様化を図ることは、新しい価値を生み出すための一つの重要な仕掛けである（コラム10参照）。更にその能力をいかに引き出し融合させるか、仕事の進め方や管理の在り方、また女性を始め多様な人々が活躍できる企業風土の実現も重要である。

このような企業の取組や企業風土の効果を数量的に把握することは難しいが、本節の冒頭で示したと

第1-特-28図 女性の管理職志向を高める職場環境



(備考) 内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」(平成21年)より作成。

おり、女性の活躍が企業業績に良い影響を与えるとされること背景には、以上のような仕組みが働いているものと考えられる。

第6節

「出番」と「居場所」のある社会の実現に向けて

本節では、女性の就業をめぐる問題等の解決が経済成長の恩恵を様々な人々が享受できる機会を高め、「出番」と「居場所」のある社会の実現につながることを示すとともに、女性の潜在力をいかすための取組の方向性を明らかにする。

（女性で高い相対的貧困率）

結婚や家族をめぐる変化、雇用・就業を巡る変化、グローバル化など経済社会が大きく変化する中、生活上の困難な状況に置かれた人々が幅広い層に広まっており、かつ、その状況は多様化し、深刻化していると考えられる。加えて、経済の低迷や雇用情勢の急激な悪化が、困難な状況に置かれる人々を更に生み出し、またその状況を悪化させてしまっていることへの懸念がある。男性・女性などによって置かれている状況に違いのあることへの留意も求められている。

相対的貧困率²¹の男女別・年齢別の特徴をみると、ほとんどの年齢層において男性に比べて女性の方が相対的貧困率が高く、その差は高齢期になると更に広がる（第1部第5章 第1-5-1図参照）。世帯類型別には、高齢単身女性世帯や母子世帯で高くなっている（同第1-5-2図参照）。ひとり親世帯の貧困率について、他の先進国では有業者世帯の貧困率は無業者世帯と比べ低い傾向があるが、日本では有業者世帯と無業者世帯の貧困率にあまり差がないという特徴もある（同第1-5-4図参照）。

（女性の労働をめぐる問題）

このように女性において貧困に陥りやすい背景の一つには、女性の労働をめぐる問題がある。女性は非正規雇用が多いという就業構造の問題があり、また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が図れない状況では、女性が出産・育児を経て就業

を継続し、あるいは再就職して職業能力を高めることは難しい面がある。さらに、税制・社会保障制度が女性の就業調整をもたらす影響もある。

非正規雇用については、相対的に低賃金で雇用が不安定になりがちであること、一度非正規雇用に就くとその状態を繰り返しやすいこと、能力開発の機会が少ないことなどの問題が指摘されている。

1990年代以降の非正規労働者の急速な増加の中で、女性に占める非正規労働者の割合は半数を超えるまでになっているが、非正規労働者から正規労働者への移行状況については、男性よりも女性の方が低い傾向がみられる。

（非正規雇用をめぐる状況の変化）

近年、非正規雇用をめぐる状況は大きく変わりつつある。

第1-特-29図は、男女別・年齢階級別に非正規雇用比率の推移をみたものである。男女とも各年齢層で比率は上昇しているが、特に男女の若年層（15～24歳、25～34歳）、女性の高年層（55～64歳）で上昇していることが特徴的である。男女別、配偶関係別にみると（第1-特-30図）、未婚や死別・離別の女性において上昇が大きく、配偶者のある男性においても上昇がみられる。これら生計を担う立場にあると考えられる人々の中で、低収入で不安定な非正規雇用という人々が増えていると考えられる。

また、男性は非正規労働者の方が有配偶者の割合が低いことも特徴的である（第1-特-31図）。非正規雇用により経済的に安定しないことが、希望する人が結婚して家族を形成することへの障害となっていることも考えられる。

（「ディーセント・ワーク」の実現に向けて）

今後は、正規・非正規といった雇用形態等にかかわらず、経済成長の恩恵を様々な人々が享受できる機会を高めていくことが求められ、そのためには誰もが「ディーセント・ワーク（人間らしい働きがいのある仕事）」を得ることができる社会を構築していく必要がある。

ディーセント・ワークとは、働く機会があり、持

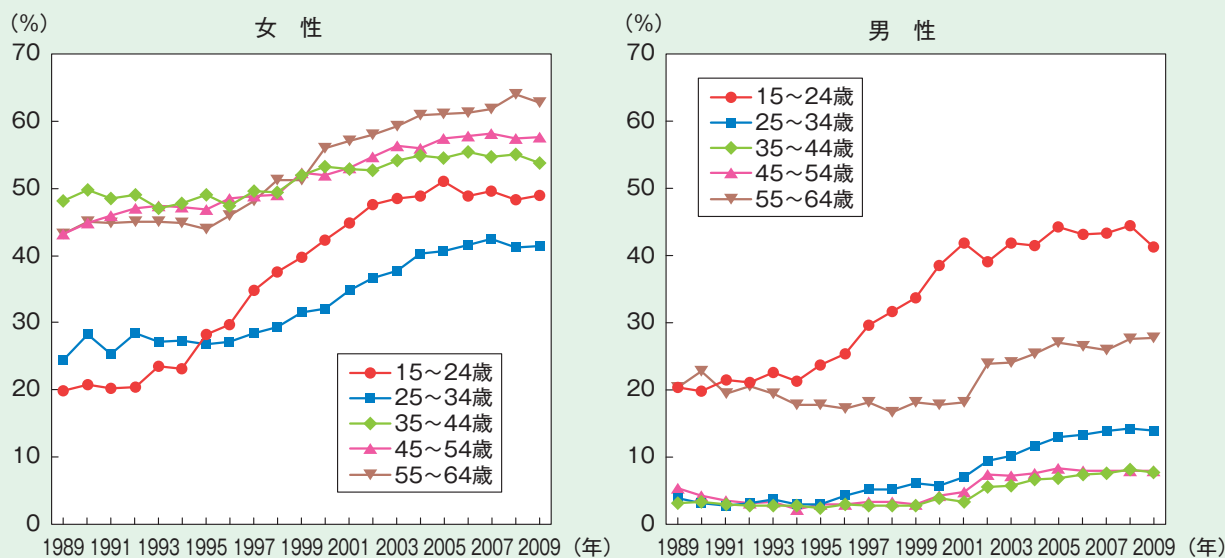
21 「相対的貧困率」とは、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合を算出したもの。なお、絶対的な貧困水準を表すものではなく、所得の中央値の半分以上を下回る所得しか得ていない者の割合を示す相対的な指標であり、預貯金や不動産等の資産は考慮していない。

続可能な生計に足る収入が得られること、家庭生活と職業生活が両立できること、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保されること、自己啓発の機会が得られ得ること、

また公平な扱いや男女平等の扱いを受けること、などとされている。

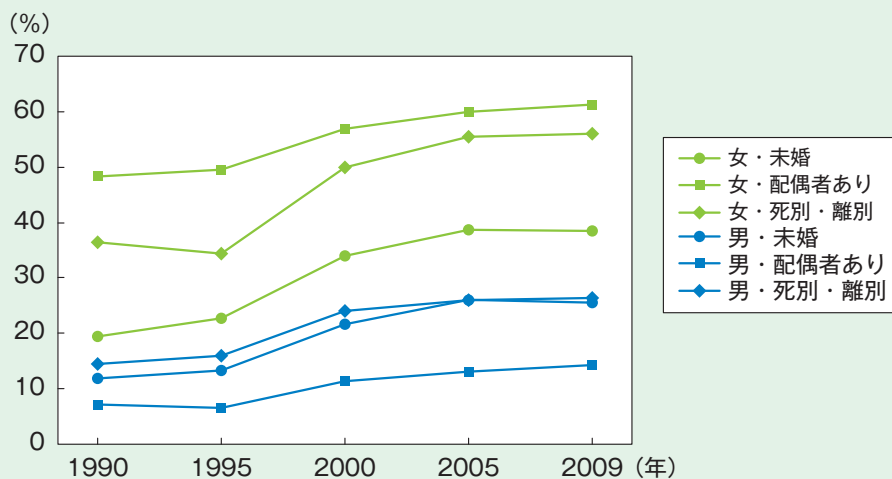
ディーセント・ワークの実現には、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を進め、女性が

第1-特-29図 男女別・年齢階級別非正規雇用比率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 非正規雇用比率 = (非正規の職員・従業員) / (正規の職員・従業員 + 非正規の職員・従業員) × 100。
 3. 2001(平成13)年以前は「労働力調査特別調査」の各年2月の数値, 2002(平成14)年以降は「労働力調査詳細集計」の各年平均の数値により作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

第1-特-30図 男女別・配偶関係別非正規雇用比率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。
 2. 2001(平成13)年以前は「労働力調査特別調査」の各年2月の数値, 2002(平成14)年以降は「労働力調査詳細集計」の各年平均の数値により作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。
 3. 非農林業の雇用者(役員を除く)に占める比率。非正規職員・従業員には、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、その他を含む。
 4. 65歳以上を含む全年齢。

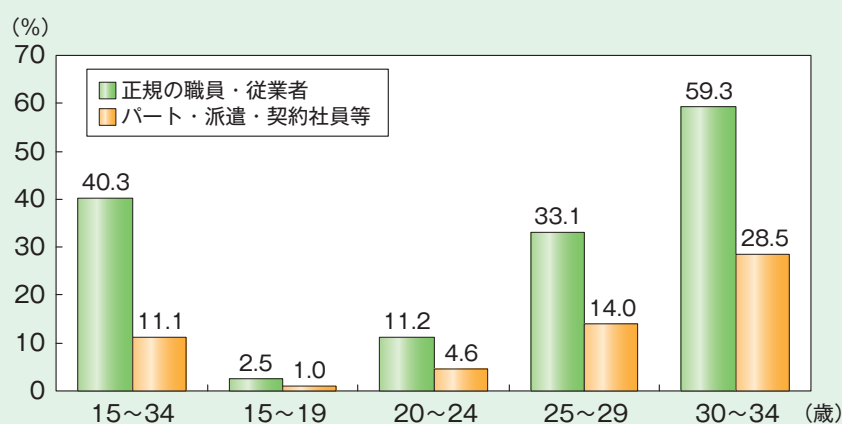
安心して働き続けられる環境整備とともに、非正規労働者全体の処遇の改善を進める必要がある。具体的には、雇用形態にかかわらず、それぞれの職務や能力に応じた適正な処遇、労働条件が確保され、誰もが職業能力を高めるための教育機会や退職や傷病等に対する必要な保障等を得られる必要がある。

このことは女性が貧困に陥りやすい状況を解消していくことに加え、男性の非正規労働者の生活の安定にもつながるものと考えられる。

（女性の就業支援に向けた「新しい公共」）

特に相対的貧困率が高い母子世帯の母等、困難な状況に置かれた人々が意欲と能力とに応じて労働市場や様々な社会活動に参加できる社会を目指すには、その就労について必要に応じ支援する取組を進めていくことが必要である。その際、国や地方公共団体だけでなく、市民、NPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となろうとする「新しい公共」の実現が求められている。企業が自らの

第1-特-31図 雇用形態別有配偶者の占める割合（平成19年，男性）



- （備考） 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
 2. 「パート・派遣・契約社員等」は、「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」の合計。
 3. 「有配偶者」には「死別・離別」も含む。

コラム11

【企業事例】 困難な立場にある女性への支援

○シングルマザーの就業支援—個人の能力を発揮できる場の提供（L社）

首都圏を中心にクリーニングチェーンを150店舗近く展開するK社は、30年程前から、工場の機械化、クリーニング収集袋の小型化、配達用車両のAT車導入、キッズルームの開設、出退社の時間を自由に組合せ可能な“オーダーメイド雇用”など、働きやすい環境の整備を進め、他社に先駆けて女性の力の活用を進めてきた。現在、全従業員のうち85%が女性であり、そのほとんどがパート従業員である。平成4年からパート従業員の職能資格制度を導入し、それを基にした人事評価制度を運用しており、パート従業員から正社員への採用、またその中から役員への登用も行っている。

同社は直営店のオーナー契約を結ぶ際、シングルマザーへの支援として、特定非営利活動法人Wの協力を得て、一括支払い原則の保証金の分割払いや、店舗へのキッズルームの併設などのサポートを行っている。同社によれば、これは単に慈善事業ではなく、支援を受ける本人と企業の双方にメリットがあるものであるという。企業理念として「事業を通じた地域貢献」を掲げており、特別な支援が必要な間だけ、必要な支援を行うが、それ以降は支援は不要となり、支援した本人が企業業績の貢献に寄与するようになるという。能力のある個人がその力を発揮する場所の提供と、そのための工夫と支援とが個人、企業、地域の活性化につながっている。

○ITを活用した女性のエンパワーメント（M社）

外資系IT企業であるM社は、「世界中の全ての人々とビジネスの可能性を最大限に引き出すための支援をすること」を企業ミッションに掲げる。同社では、本業をいかに、経済的に困難な状況にある女性を対象に、ITスキル習得の機会など、就業（就労ないし起業）支援を目的とした「女性のためのUPプログラム」を実施している。このプログラムは、全国基盤を持つ中間支援組織である特定非営利活動法人と協働することで、着実に成果を上げている。同プログラムで平成18年1月～21年3月まで特定非営利活動法人Z及び特定非営利活動法人Sとの協働で実施された活動では、受講参加者の受講後3か月以内の就労率が目標を上回る15%を実現した。

このプログラムは、社員がボランティアとして技術紹介やトレーニングにかかわることで、顧客のニーズや社会状況を直接知る機会になるとともに、同社のイメージ向上の一助にもなっているという。昨年からの特定非営利活動法人Zと開始した活動では、農・漁村を始めとする一次産業に携わる女性の起業支援、働くことに悩む若い女性のための就労支援、女性センターによる地域研修展開事業の支援と共に、対象のプロジェクトを拡大した。また、数値目標についても、講習参加者の受講後6か月以内の就労率を35%へと引き上げている。同社の取組はL社の例と同じく、能力のある個人が持つ力を発揮するための本業を通じた社会貢献である。この取組が目標を上回る効果につながっているのは、専門性を持つ外部団体との効果的な連携（L社、M社の例とも連携先は特定非営利活動法人）や、連携団体との対話を通じて、困難な状況にある女性に対する支援が継続的に効果を上げていくための仕組みづくりを行っていることが奏功しているといえよう。

本業を通じ、NPOの活動と連携することで幅広い層への効果的な支援の提供を実現するケースも見られる（コラム11）。これらの例では、支援を受ける人、ボランティアとして活動を支える人、ビジネス上のノウハウ、支援を必要とする人に届ける仕組みや経験などが相互につながることで、連携する者のそれぞれにとって得るものがある取組とすることが可能となっている。

これらの取組が、「出番」と「居場所」のある社会の実現を通じて、内需を中心とする経済成長の新たな支えとなっていくことが望まれる。

（女性の潜在力をいかすための取組）

今回の特集でみてきたように、女性の潜在力は非常に大きいものであり、我が国において、将来にわたり持続可能で多様性に富んだ活力のある社会を構築するためには、女性の潜在力の発揮に着目することが重要となる。このため、女性の参画促進の重要性と必要性についての理解の促進や固定的性別役割分担意識の解消を図りながら、M字カーブの解消に向けた女性の就業継続支援、仕事の質の向上、女性の能力発揮促進のための支援、雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、女性の起業に対する支援体制の充実、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進、様々なライフスタイルの選択に

中立な社会制度の構築、貧困等様々な生活上の困難な状況に置かれた人々への対応など、女性の潜在力をいかすための取組を積極的に進めていく必要がある。これらの取組は相互に密接に関連するとともに、社会全体で推進していく必要がある。国や地方自治体はもとより、それぞれの地域において、市民、NPO、企業などが主体的に取り組むとともに、連携していくことが重要である。

これらの取組により、女性の参画が進んでいけば、その潜在力が改めて社会で認識されることになり、社会システムの見直しとあいまって、更なる参画促進へとつながっていくだろう。こうした好循環が我が国の経済・社会の活性化に向けての大きな推進力の一つとなる。

（地域の実情に応じた取組の重要性）

以上のような様々な取組を行う上で重要なのが地域の視点である。地域によって女性を取り巻く環境は大きく異なり、当然ながら求められる対応も異なる。

例えば、女性が仕事と家庭を両立しやすい環境づくりを行う、という場合、都市部では、保育所の待機児童が多いため、保育所に入れないことが仕事に復帰する場合の問題となる。

一方地方圏では、経済の地盤沈下が深刻化しており、人口も、平成8年以降21年まで14年連続で3大

都市圏²²へ転出超過となっている（総務省「住民基本台帳人口移動報告」）。こうした中では、既にみてきたような生活・地域密着の視点からの女性の起業など、女性の活躍の促進が、地域経済の活性化にも重要である。同時に、地域における女性の活躍の場を広げるためには、地域の経済活性化により、就労の機会を増加させるという視点も重要である。

（社会全体のシステム改革の必要性）

男女共同参画社会基本法の施行から10年以上が経過し、我が国における女性の参画も徐々に進んでいるが、その進捗は緩やかであり、必ずしも十分とはいえない状況にある。人口減少社会の到来や昨今の経済情勢など我が国を取り巻く環境が変化する中で、経済・社会の活性化のためにも男女共同参画社会の形成を促進していかなければならない。そのためには、これまで男女共同参画があまり進まなかった理由について十分検証を行った上で、実効性ある施策を推進する必要がある。その理由の一つとして、「男女共同参画社会＝働く女性の支援」という印象を与えてしまったため、男女共同参画が男性や専業主婦などあらゆる立場の人々にとって必要なものであるという認識が広まらなかった、といった点が指摘されている。男女共同参画社会の実現は、男性や専業主婦などを含めた、あらゆる人々にとっての課題である。例えば、家庭において、男性の家事・育児参加が進むことは、家族間のコミュニケーションをより推進させ、親子の愛情をはぐくむ契機にもなると考えられる。子育てが一段落した専業主婦の

方々が働こうとするとき、あるいは、地域活動や自己啓発に取り組む際にも、男女共同参画の視点は欠かせないものとなる。

また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的性別役割分担意識は、女性の参画促進にとっての課題であるとともに、ともすれば、男性に対して、「男性が主に稼ぐべき」、「男性は弱音を吐いてはならない」といった男性役割のプレッシャーとして重くのしかかる場合もある。

さらに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のためには、男性を含めた働き方全体の改革が必要である。

本特集では、女性の潜在的労働力や女性の消費意向を踏まえた需要の創造など主に女性と市場経済の視点からの分析や課題の検討を行った。男女共同参画を促進していくためには、家庭で担われている育児・介護などの経済的・社会的評価、収入だけではなく女性の資産形成の側面、自営業などの分野あるいは地域における男女共同参画の推進などの観点からの取組も重要となる。こうした課題については今回ほとんど触れることができなかったが、今後とも引き続き検討していく必要がある。

女性の参画を促進し、潜在能力が発揮できる社会を構築していくことは、多様性ある社会、人々がそれぞれのライフスタイルに沿った希望を実現できる社会をつくっていくことにつながる。すべての人々に出番と居場所がある社会の実現に向けて、今、改めて、男女共同参画の視点に立って社会全体のシステム改革に取り組んでいく必要がある。

22 ここでいう3大都市圏とは東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）、大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）、名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）を指す。

(付注1) 賃金総額の「女性／男性比率」の計算方法

1. データの出典

		出典	データの内容
就業者数		OECD.Statextract http://stats.oecd.org/index.aspx	Civilian employment
労働時間	日本	総務省「労働力調査年報」	週間就業時間（年平均）
	米国	U.S. Department of Labor, U.S. Bureau of Labor Statistics "Labor Force Statistics from the Current Population Survey" http://www.bls.gov/cps/lfcharacteristics.htm#laborforce	16歳以上の平均週間労働時間
	日本, 米国以外	OECD.Statextract http://stats.oecd.org/index.aspx	Average usual weekly hours worked on the main job
賃金	日本	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	一般労働者の所定内給与
	米国	U.S. Department of Labor, U.S. Bureau of Labor Statistics "Highlights of Women's Earnings in 2008" http://www.bls.gov/opub/	Median usual weekly earnings of full-time wage and salary workers
	日本, 米国以外	OECD "Family Database" http://www.oecd.org/document/4/0,3343,en_2649_34819_37836996_1_1_1_1,00.html	Gender wage gap in median earnings of full-time employees

2. 計算方法

$$\frac{\text{女性の賃金総額}}{\text{男性の賃金総額}} = \frac{\text{女性の就業者数} \times \text{女性の労働時間} \times \text{女性の時間当たり賃金}}{\text{男性の就業者数} \times \text{男性の労働時間} \times \text{男性の時間当たり賃金}}$$

$$= \frac{\text{女性の就業者数}}{\text{男性の就業者数}} \times \frac{\text{女性の労働時間}}{\text{男性の労働時間}} \times \frac{\text{女性の時間当たり賃金}}{\text{男性の時間当たり賃金}}$$

就業者数、労働時間、時間当たり賃金ごとに男性に対する女性の比率を計算し、掛け合わせることで計算。

3. その他

労働時間や賃金格差のデータは国際的に厳密に概念が調整されているわけではないことに留意する必要がある。また、労働時間や賃金のデータは市場経済全体の男性に対する女性の比率を表すものと仮定して計算している。

(付注2) 「男女の消費・貯蓄等の生活意識に関する調査」の概要

1. 調査の目的

消費・貯蓄等、生活行動に関する男女の違いを調査し、女性の社会参画や男性の家事・育児参加の進展など、今後の男女のライフスタイル変化が経済・社会に与える影響を分析し、男女共同参画施策の検討の参考にする。

2. 調査の概要

- 調査対象者 全国の若年～中年（20歳～65歳未満）の男女
- 調査方法 調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査
- 調査時期 平成22年3月20日(土)～平成22年3月24日(水)
- 調査委託機関 マイボイスコム株式会社
- 地域・年齢・性別の人口構成比で割り付け、調査期間中に回収した計10,011件のサンプルを集計対象

とした。

- 回答に矛盾が生じないように、アンケート画面には該当回答者のみに設問が表示されるよう制御したほか、回収後に論理チェックを行った。

3. 調査事項

- 基本的な属性
性別／年齢／婚姻状況／家族構成／教育／収入
- 現在の就業状況や離職経験
現在の就業の状況／離職経験と離職理由、離職期間／今後の就業意向／どのような職場で働きたいか
- 親族等との交流の状況
子世帯・親世帯・その他の親族世帯との同居・別居の別／別居の場合の時間距離／交流の内容と頻度／経済的支援の有無／
- 女性の職業感、配偶者との生活費や家事・育児の分担、家庭における意思決定
女性のライフコースに対する意識／家庭における配偶者との役割分担に関する理想と実際／家庭における所得額と貯蓄額との割合の決定・商品購入に関する意思決定
- 貯蓄・消費意向、将来の消費意向、商品購入時の重視ポイント
収入が増加した場合貯蓄をするか、消費をするか(増加する金額別)／将来お金をかけたい消費分野／商品の購入・サービスの利用に当たって重視する点

(付注3)「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」の概要

1. 調査の目的

これから結婚、子育てといったライフ・イベントを経験する層及び現在経験している層として、若年～中年層を対象に、それまでの就業状況や就業経験などが能力発揮やライフプランに関する意識に与える影響を把握するとともに、家庭内での役割分担等に対する意識の現状を分析し、今後の施策の参考とする。

2. 調査の概要

- 調査対象者 全国20歳～44歳の男女
(現在学生でまだ社会人となっていない人を除く。)
- 調査方法 調査会社の登録モニターを対象としたインターネット調査
- 調査時期 平成21年2月27日(金)～平成21年3月5日(木)
- 調査委託機関 株式会社日経リサーチ
- 調査期間中に回収した計14,946件のサンプルのうち、人口構成比で割り付けた10,000件を抽出して集計対象とした。
- すべての設問を必須入力として実施しており、集計に際して「無回答」とした回答は、データチェックの際の論理エラー処理によるものである。

3. 調査事項

- 基本的な属性
性別／年齢／婚姻状況／世帯構成／教育／収入
- 現在までの就業状況や就業経験
これまで経験してきた就業形態／初職(初めて仕事についてからの5年間で最も長く勤務した勤め先)・現職の状況(就業形態、職種、職場の状況、仕事の内容)／結婚や出産等で仕事を辞めた経験と

その理由

- 仕事に関する今後の希望と能力形成の状況
今後希望する働き方／そのために現在していること
- 家庭内での役割分担等に対する意識
女性のライフコースに対する意識／配偶者との役割分担に関する意識と実際
- 生活面に関する意識