

第1部

男女共同参画社会の 形成の状況

男女共同参画社会の実現に向けた様々な取組の積み重ねにもかかわらず、各種の指標や統計データに表れているとおり、我が国の経済分野において、女性はいまだ十分にその能力を発揮できていない。

女性が経済分野においても存分にその力を発揮する機会を得ることは、公平・公正といった理念に根差した社会的な要請であることは言うまでもないが、他方で、近年、経済成長の担い手としての女性への期待が「眠れる資源」、「潜在力」、「含み資産」といった様々な言葉で語られるようになっている。

人口減少と少子高齢化の下にある我が国が、国、地域、企業、世帯等あらゆるレベルで再び力強い成長の歩みを取り戻すためには、女性の活躍こそ原動力であり、成長戦略の中核となる。

どのような雇用形態で働いているか、家庭を持っているか、子どもがいるか、どのような教育を受けたか、世帯としての経済状況はどうか、親の介護が必要な状態か、配偶者との役割分担はどうかといった点において男女は多様な状況にあるが、現状ではそれらの要因が働き方に与える影響は男性に比べて女性で大きくなりがちである。

本特集編では、そうした要因や要因相互の関係にも注意しながら、女性を取り巻く状況、人々の意識や行動等を概観し、現下の成長戦略の中核である女性の活躍に向けて、今後の課題と取組の方向性を明らかにしていく。

特集のポイント

第1節 経済再生における女性の役割

- 我が国における女性の就業率は上昇しており、海外の主要国と比べてもほぼ同水準。
- 時代とともに主な就業の場が変化し、活躍の場も海外へと拡大しているが、性別による特徴あり。管理職に占める女性割合は漸増しているが、国際的に見るとその水準は低い。

第2節 女性の労働力率（M字カーブ）の形状の背景

- 有配偶女性と無配偶女性では労働力率の形状が大きく異なるが、どちらも若い世代ほど全般的に労働力率が上昇。非正規雇用の女性の労働力率が、若い世代ほど高くなっている一方、正規雇用の女性では、世代による差は見られず。
- 小学・中学・高校卒の女性と比べて、短大・高専卒及び大学・大学院卒の女性の労働力率は、結婚・出産期の落ち込みが大きく、その後も上昇せず。
- 女性の就業希望者は303万人。非正規雇用を希望する者が7割超。

第3節 女性のライフステージと就業

- 結婚前に就業していた女性のうち約3割が結婚を機に離職し、第1子出産でさらに約4割が離職（第1子出産前に仕事を持っていた者を基準とした場合は、約6割が第1子出産を機に離職）。
- 非正規雇用の女性は、20歳代後半を除いて、非正規雇用を柔軟な働き方であると考えて選択している割合が高い。
- 女性の労働力率が減少し始める（出産・育児に当たる）時期と企業で管理職に昇進する年齢階級が重なり、介護・看護に当たる時期と役員人数が増加する年齢階級もほぼ同様。

第4節 女性の活躍を支える環境

- 育児関連措置の整備が進んでいるが、利用しやすさという点で改善の余地あり。
- 男性の労働時間は減少しているが、家事関連時間は女性と比べると依然として短い。女性では、末子就業前の時期における家事関連時間が特に長い。
- 柔軟な就業・勤務形態として自営業・起業やテレワークに可能性。テレワークには、仕事と育児・介護等との両立について、メリットがある一方で課題も指摘されている。

第5節 女性の活躍に向けた今後の課題等

- 諸外国では、企業の情報開示、役員会における多様性（ダイバーシティ）の確保、企業へのインセンティブ付与（補助金給付等）等様々な取組を通じて女性の活躍を促進。
- 我が国でも、女性の活躍を経済再生・活性化に関連付け、質・量双方の側面から女性の潜在力を引き出そうとする議論・取組を活発に展開中。
- 女性のライフステージごとの課題に対応した施策を展開するとともに、企業による積極的な取組を促していくことが重要。長時間労働の抑制や働き方の見直し等を通じて、男女を問わずワーク・ライフ・バランスを推進していくことなども不可欠。

第1節 経済再生における女性の役割

1 我が国経済を取り巻く状況

我が国の経済や社会の構造は、バブル経済崩壊後の20年ほどの間に、大きな変化を遂げている。これを(1)経済全体の変化、(2)企業・雇用面での変化、(3)世帯における変化、の3つに分けて概観する。

(1) 経済全体の変化

我が国経済は、バブル経済崩壊後の低成長とデフレの持続と並行して、経済のサービス化とグローバル化の進展等、その構造が大きく変化している。

平成2年以降の産業別の名目GDPの構成比を見ると、製造業の割合が28.2%から20.0%に低下する中で、サービス業の割合が17.0%から26.1%へ、10ポイント近く上昇している（第1-特-1a図）。

経済のグローバル化も顕著である。かつて国内で完結していることが多かったサプライチェーンは、今や近隣諸国はもとより世界規模に拡大し、生産拠点の海外移転も活発に行われている¹。

(2) 企業・雇用を取り巻く環境の変化

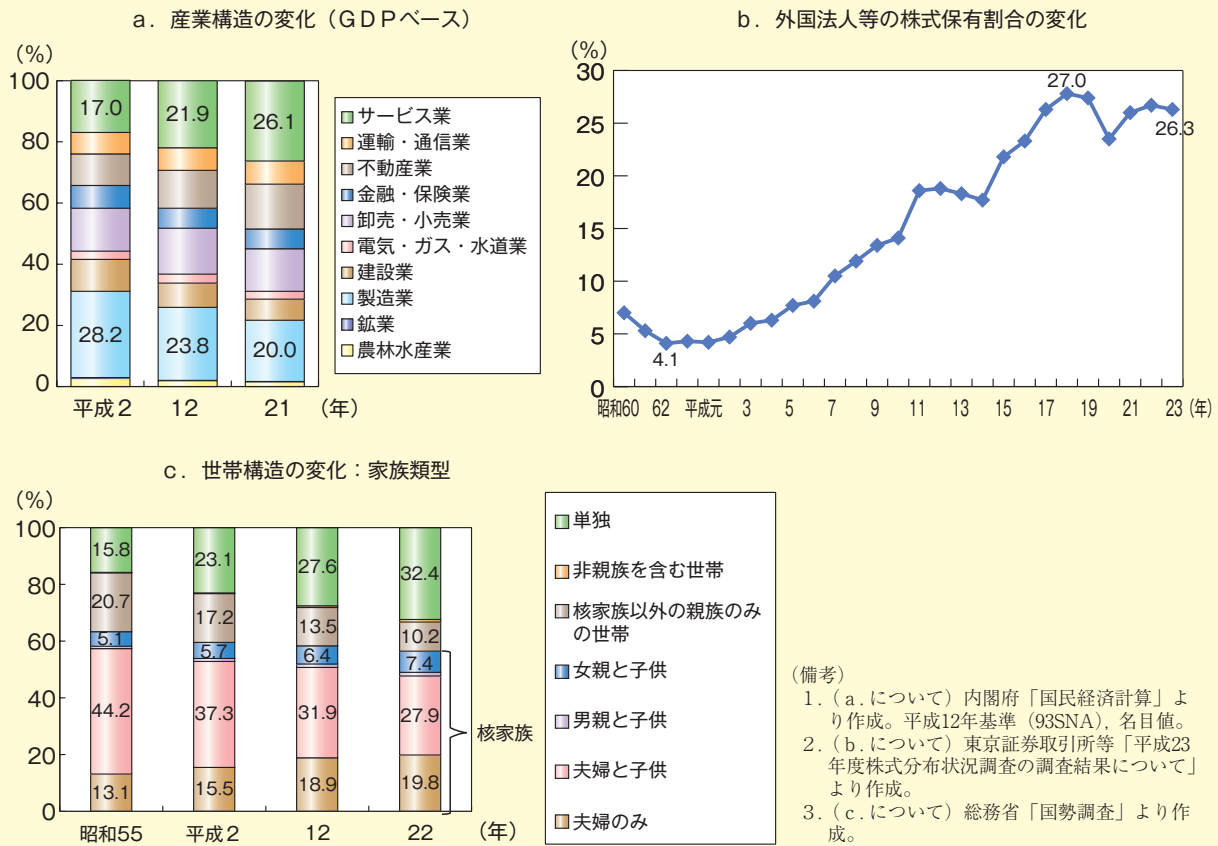
耐久消費財が広く普及した今日、個人や世帯の消費は横並びから個人の嗜好に基づくものへと変化し、製造業の生産形態は少品種大量生産から多品種少量生産への移行という大きな流れが続いている。また、生産技術や情報通信技術（ICT：Information Communication Technologies）の発展・普及に伴い、製造作業や事務作業における定型業務が効率化され、就業者の業務も知的作業中心へと変化している。

企業が対象とする市場は、もはや国内にとどまらない。海外の市場は規模が大きく、急速な経済成長が続いている地域もある。消費者の嗜好や商習慣が我が国とは異なる海外市場において競争に勝ち抜くためには、これまでとは異なる戦略が必要となる。他方で、ICTの発展・普及等によって株式市場のグローバル化が進み、我が国の企業においても株主に占める外国法人等の割合が増加している（第1-特-1b図）。このような中で、企業には、製品・サービスの開発や市場の開拓、更に経営全般において多様な視点を確保する、いわゆるダイバーシティ経営が求められている。

また、長らく我が国特有の雇用慣行の一つである

¹ 日本銀行「国際収支統計」で直接投資残高の推移を見ることによって、海外で日本企業の事業が拡大していることをうかがうことができる。

第1-特-1図 我が国経済を取り巻く環境



と考えられてきた長期雇用慣行に近年変化が見えつつあるとされ², 労働市場の変革が今後も進むと考えられる。

(3) 世帯を取り巻く環境の変化

世帯構成や家計においても変化が起きている。

世帯構成の面から見ると, 典型的な核家族という印象がある夫婦と子供から成る世帯は, 近年減少が続いている。代わって単独世帯が増加しており, 平成22年には3世帯に1世帯の割合に達している。総務省「国勢調査」によると, 一般世帯の平均世帯人数は, 昭和55年の3.22人から平成22年の2.42人に減少している (第1-特-1c図)。

また, 共働き世帯の増加が続いており, 平成9年以降は男性雇用者と無業の妻から成る世帯を上回っており, 近年その差は益々広がっている (第1部第

2章 第1-2-19図参照)。

家計の面から見ると, 二人以上の世帯のうち勤労世帯³における男性世帯主の1か月当たりの収入は, 平成12年の44.6万円から24年の39.5万円へと減少している。

2 経済分野における女性への期待

我が国経済を取り巻くこのような大きな環境変化の中で, 経済成長の担い手としての女性の可能性が注目されている。

まず, 女性の就業が拡大し, より多くの女性が新製品・新サービスの開発に参画することによって, 多様な経験や価値観が反映され, これまでになかった新しい市場が開拓されることが期待される (コラム1参照)。

また, 少子高齢化が進行する中, 今後に見込まれ

² 長期的雇用慣行の変化については多くの実証研究が行われているが, 使用するデータによって分析結果が異なることが指摘されている。

³ 世帯主が会社, 官公庁, 学校, 工場, 商店等に勤めている世帯をいう。世帯主が社長, 取締役, 理事等会社団体の役員である世帯は含まない。

コラム 1

女性が中心になって進められた新商品の開発事例

○ 世界中から着想を得て展開する飲料シリーズ

個性的なネーミングやフレーバー（味、風味等）で消費者に訴求している「世界のKitchenから」は、入社7年目の海外旅行好きな女性社員が出した「自家製、作り手のこだわり」と「女性が飲みたい飲み物が作りたい」というアイデアから誕生した。

主に女性をターゲットとした商品開発では、当初のアイデアから「お母さん」という最終コンセプトを導き、女性社員が中心になって実際に海外の「お母さん」を訪ねながら探したヒントを手作りで再現し、ひと手間加えるというプロセスを確立した。課題となったのは、従来の商品開発とは異なるプロセスやこれまでにないコンセプトを消費者に伝えるためのブランド名の開発が必要となったことなどだった。これらの課題に対して、女性社員を中心としてチームの意見をまとめ、関係部門との協力・連携を密に行いながら取り組んだことなどによって、当初のアイデアの実現が可能となった。

ブランド立ち上げから7年経った今でも、ブランド力強化に向け、当初のこだわりを貫き、新しいアイデア探しや消費者のニーズに合った広告やパッケージ作り等が行われており、ターゲットとなる消費者層を拡大させながら、既存の商品分類の枠を超えた商品づくりに取り組んでいる。

○ 海外生まれの果汁入り炭酸飲料

日常的に飲まれる水や茶に比べて持続的な消費が難しい炭酸飲料において注目を集めている「オレンジーナ」は、開発チームの「欧州を中心とした海外での人気商品の魅力を日本の消費者へ伝えること」への強い思い入れにより商品化された。

社を挙げての商品開発のブランドマネジャーに起用されたのは、自らの留学経験から海外関係業務を希望していた当時入社2年目の女性だった。若手社員がブランドマネジャーを任されることは珍しくなかったが、主要な開発メンバーは3人の女性を含む5人のうち4人が20歳代かつ異なる担当部門の社員で構成され、海外グループ会社を含めた関係部署の協力を得ながらの商品開発は困難や課題が多かった。しかし、意見交換が活発で年齢や性別に捉われない企業風土の下、顔の見えるコミュニケーション等を通じてブランドマネジャーの能力と熱意は最大限にいかされ、主要な開発メンバーを超えて各関係部門の社員が一丸となった。その結果、専用ペットボトルの開発、ラベルの工夫等や、効果的なプロモーション活動の展開による他商品との差別化が可能となり、海外生まれの果汁入り炭酸飲料という市場の開拓につながった。

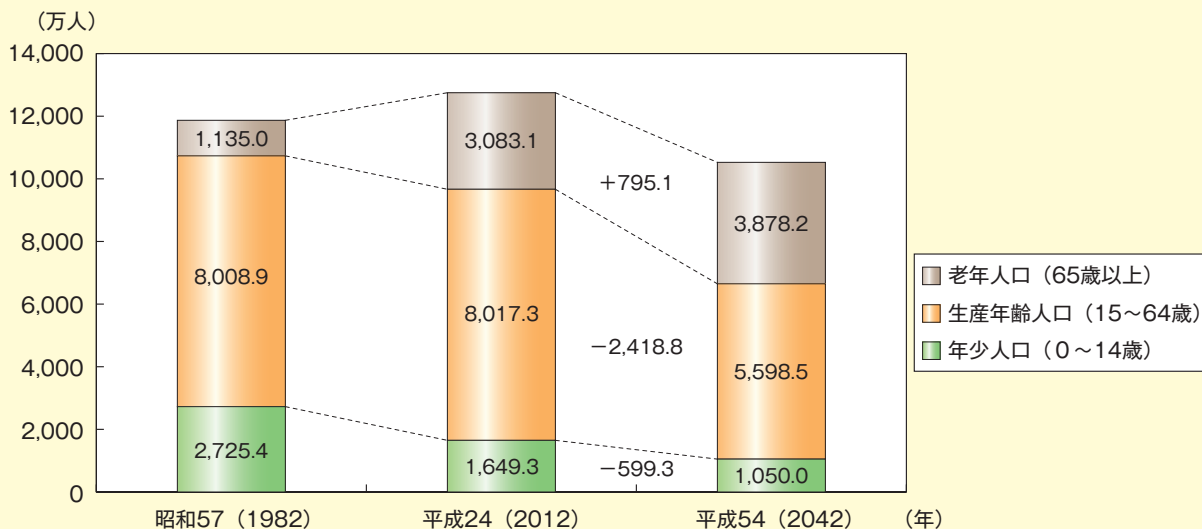
今後も消費者の「飲みたい」を引き出し、主力ブランドへ成長させることがチームの目標となっている。

る生産年齢人口の減少による影響を女性の就業拡大によって緩和することができる。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位・死亡中位）によれば、平成24年から54年の間に、0～14歳の年少人口と15～64歳の生産年齢人口がそれぞれ減少（年少人口：599.3万人減、生産年齢人口：2,418.8万人減）する一方で、65歳以上の老年人口が795.1万人増加すると見込まれる（第1－特－2図）。また、総務省「人口推計（平成24年10月1日）」によれば、平成23年10月1日から24年9月30日の1年間における人口減少は28.4万人であったが、国立社会保障・人口問題研究所による前述の推計によれば、54年には年間で100万人

超の減少が予想される。

さらに、女性の就業に伴い、従来主に女性が家庭で担っていた介護・育児・家事等の一部が市場化された場合、関連産業における需要が拡大し、経済に影響を与えることが考えられる（特集第3節2(3)参照）。

第1-特-2図 30年ごとの人口の増減（昭和57年→平成24年→54年）



(備考) 総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」（出生中位・死亡中位）より作成。

3 経済分野における女性の活躍の現状

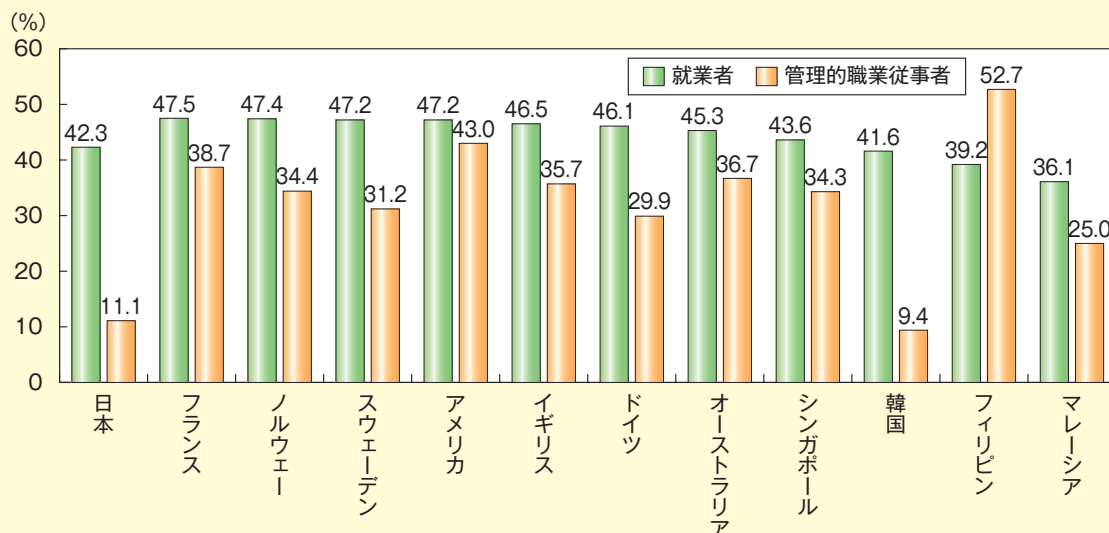
(1) 女性の就業の現状

(全体の傾向)

平成24年における全就業者に占める女性の割合は42.3%であり、海外の主要国と比べて大きな差は見られない（第1-特-3図）。平成15年から24年の

間の就業者数の増減を見ると、男性が103万人減少する一方で、女性は57万人増加している。ただし、管理的職業における女性の割合は近年漸増傾向にあるものの、欧米諸国のほか、シンガポール、フィリピンといったアジア諸国と比べても低い水準にとどまっている。

第1-特-3図 就業者及び管理的職業従事者における女性割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24年）、独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」より作成。
 2. 日本は平成24年、オーストラリアは2008（平成20）年、その他の国は2010（平成22）年のデータ。
 3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。
 4. 総務省「労働力調査」では、平成24年1月結果から、算出の基礎となる人口が24年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えられている。

(産業別の状況)

平成14年以降の就業者数の変化を産業別に見ると、男女とも、製造業で大きく減少し、医療・福祉で最も増加している（第1部第2章 第1-2-7図参照）。特に、医療・福祉では女性の増加が目立っている。

平成24年においては男性では、製造業（20.1%）、卸売業・小売業（14.3%）、建設業（11.9%）で割合が高くなっている一方、女性では、医療・福祉（20.0%）及び卸売業・小売業（19.7%）が最も多く、製造業（11.5%）がこれに続いている（第1-特-4a図）。

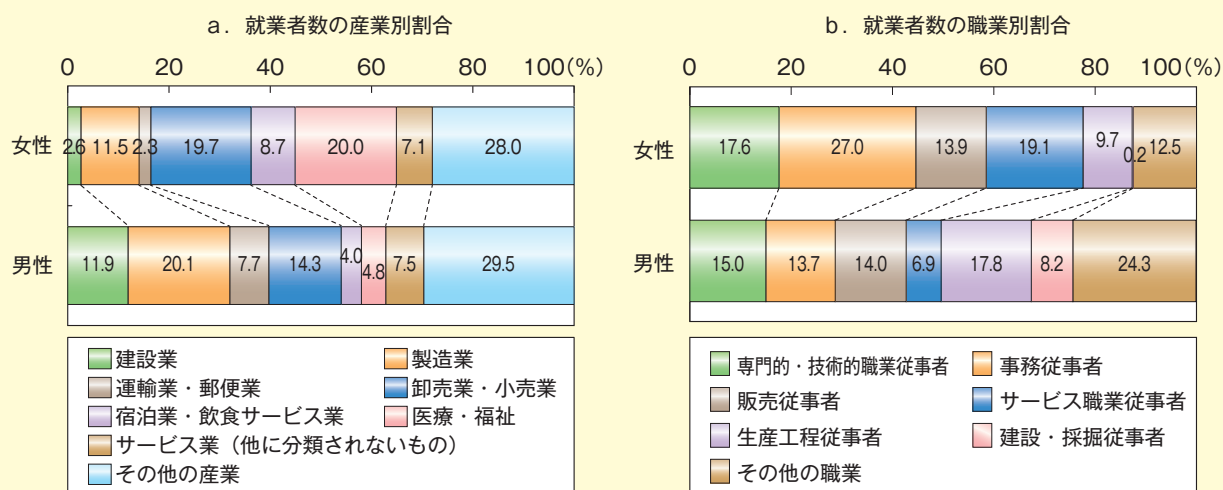
(職種別の状況)

職業別に過去10年間の就業者数の変化を見ると、

男女とも、最も減少した職種は運輸従事者、製造作業者、労務作業者等であり、就業者数が増加した職種は、専門的・技術的職業と保安職業・サービス職業である⁴。

平成24年における就業者の職種別割合を見ると、男性では、生産工程従事者で就業者が著しく減少しているにもかかわらず依然としてその割合が最も多く（17.8%）、専門的・技術的職業⁵（15.0%）と販売従事者（14.0%）がこれに続いている。女性についても、事務作業のIT化の進展等に伴い事務従事者数は減少しているとは言え、依然としてその割合が最も高く（27.0%）、近年就業者が増加しているサービス職業（19.1%）と専門的・技術的職業

第1-特-4図 産業別及び職業別の就業の状況（男女別、平成24年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24年）より作成。
 2. (a. について) 男女それぞれの上位5位の産業を抽出し、それ以外の産業は「その他の産業」に分類している。
 3. (b. について) 「専門的・技術的職業」には、研究者、技術者、医師、看護師、弁護士、公認会計士、保育士、教員、芸術家等が、「保安職業」には自衛官、警察官等が、「サービス職業」には家庭生活支援サービス、ホームヘルパー、美容師、クリーニング、接客・給仕等が含まれる。「その他の職業」は「分類不能の職業」を含む。

(17.6%) がこれに続いている（第1-特-4b図）。

(2) 雇用における女性

(事業規模別の状況)

平成24年現在、雇用者数における女性の割合は42.8%となっている。長期にわたる景気の低迷を受けて男性の雇用者数が横ばいから微減傾向にあるの

に対して、女性はおおむね増加傾向が続いている。

農林漁業分野を除く雇用者を勤務先企業の従業員規模別に見ると、女性は男性に比べて小規模な企業に雇用されている割合が多いものの（第1-特-5a図）、近年は、従業員100人以上の企業に雇用される女性の数が徐々に増加している。

⁴ 平成21年1月に職業分類が改訂されたこと、及び23年以降のデータに新しい推計人口基準が適用されていることにより、データは完全には連続していない。

⁵ 専門的・技術的職業には、研究者、技術者、医師、看護師、弁護士、公認会計士、保育士、教員、芸術家等が、保安職業には自衛官、警察官等が、サービス職業には家庭生活支援サービス、ホームヘルパー、美容師、クリーニング、接客・給仕等が含まれる。

(雇用形態別の状況)

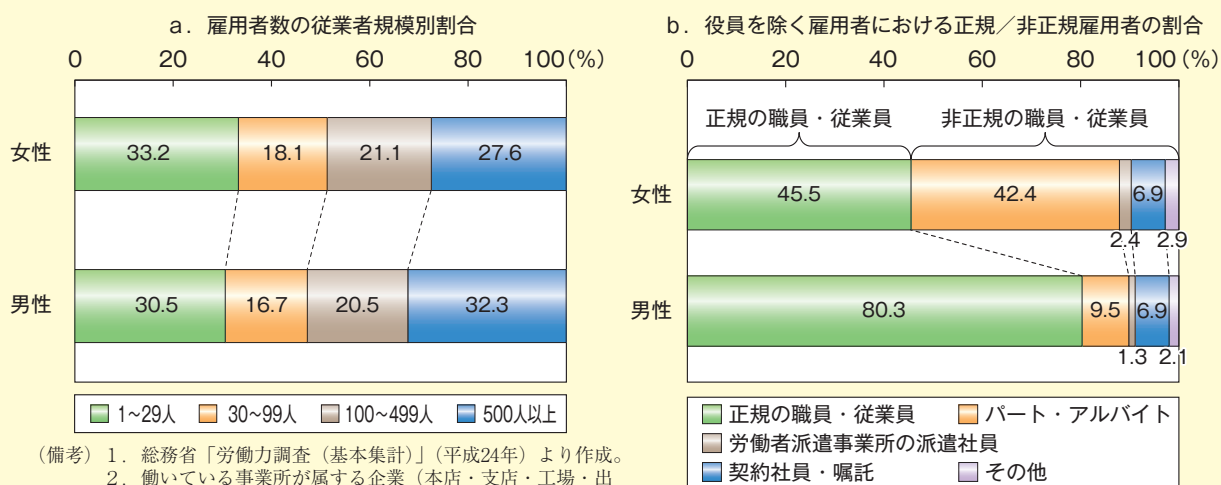
雇用形態における状況を見ると、非正規雇用⁶は、女性の半数以上を占める一方、男性では約2割となっている(第1-特-5b図)。

雇用形態を従業上の地位別に見ると、総務省「労働力調査」(平成25年3月)によれば、男性の場合、役員を除く一般常雇(契約期間が1年を超える有期の契約及び無期の契約)2,664万人のうち「正規雇用」かつ「無期の契約」は2,161万人であり、一般

常雇に対する割合は81.1%である。これに対して、女性の場合、一般常雇2,023万人のうち「正規雇用」かつ「無期の契約」は972万人であり、一般常雇に対する割合は48.0%となっている(第1-特-6図)。

また、「非正規雇用」(女性:1,277万人、男性:610万人)のうち、女性では3分の1に当たる454万人が、男性では2割に当たる123万人が、それぞれ「一般常雇」かつ「無期の契約」である。

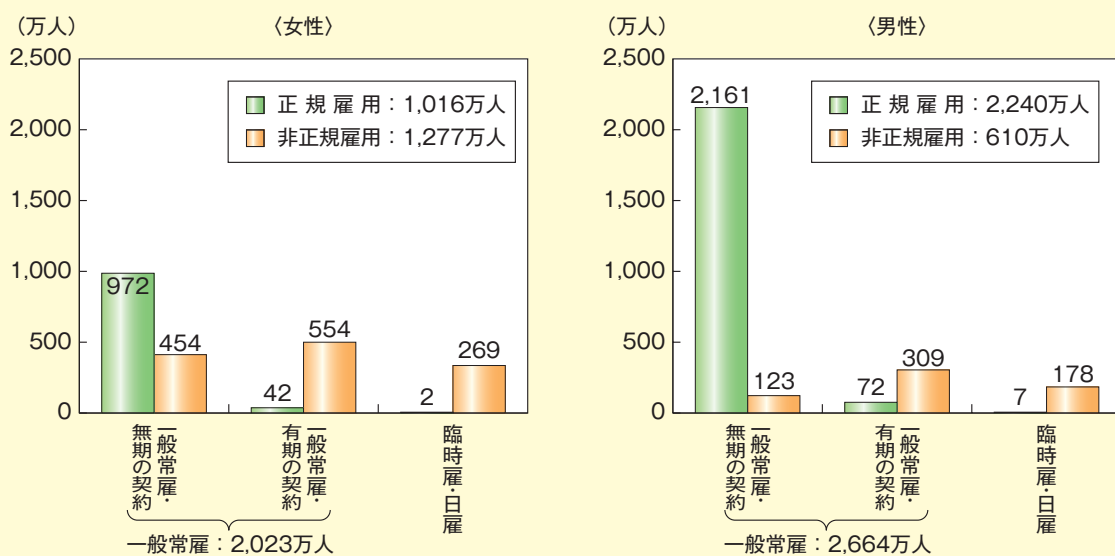
第1-特-5図 従業者規模別及び雇用形態別の雇用の状況(男女別、平成24年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成24年)より作成。
2. 働いている事業所が属する企業(本店・支店・工場・出張所などを含めた企業全体)でふだん働いている従業者数の規模により区分している。

(備考) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成24年)より作成。

第1-特-6図 雇用形態と従業上の地位(男女別、平成25年3月)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」(平成25年3月)より作成。
2. 「正規の職員・従業員」を「正規雇用」, 「非正規の職員・従業員」を「非正規雇用」としている。

⁶ 総務省「労働力調査」における非正規の職員・従業員を指す。パート、アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員及びその他が含まれる。それぞれの分類は、勤め先の呼称に基づく。

(3) 女性管理職の状況

管理的職業従事者（男女計）は、平成4年の260万人をピークに減少を続けており、24年にはピーク時の約6割に当たる153万人となった。女性も8年をピークに減少し、24年における人数は17万人となったが、男性に比べて減少の幅は緩やかである。長期にわたる景気停滞に伴う人件費削減や、事業環境の変化に迅速に対応するための組織のフラット化等を背景に管理的職業従事者全体が大きく減少しており、女性の割合は相対的に上昇傾向にある（第1-特-7a図）。

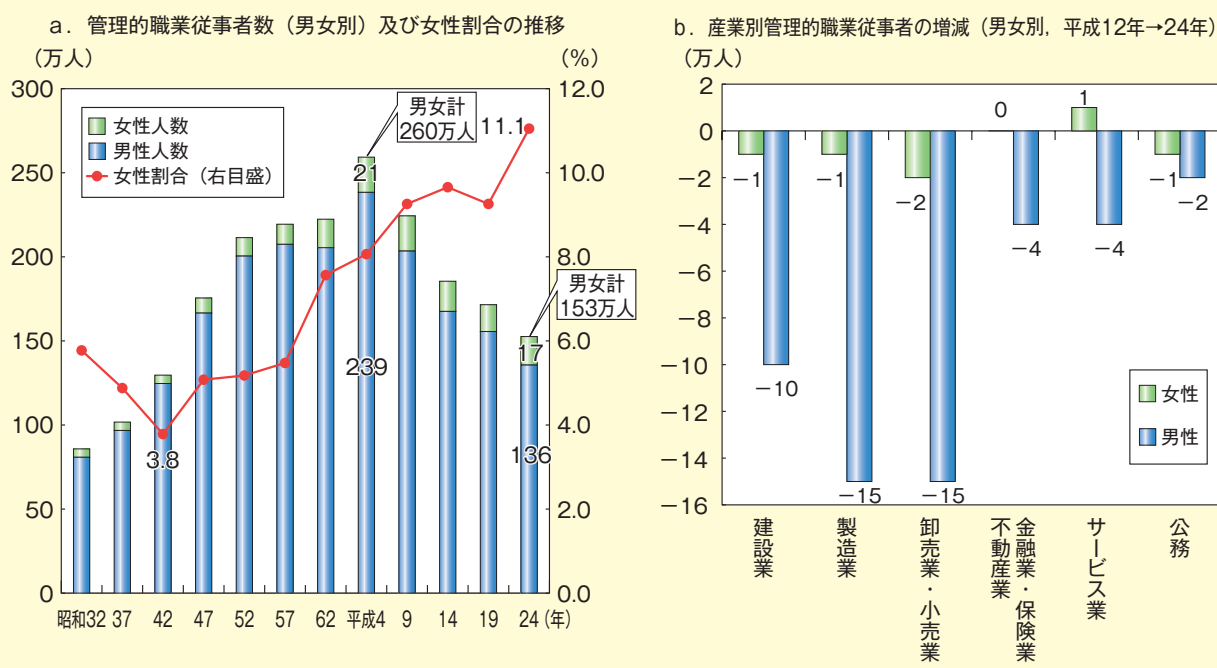
管理的職業従事者の増減を産業別に見ると、男女とも、就業者人口が大きく減少した業種において管理的職業従事者数も減少している。ただし、男性では、金融業・保険業・不動産業及びサービス業にお

いては、就業者数が大きく減少していないにもかかわらず管理的職業従事者数が減少している⁷（第1-特-7b図）（第1部第2章 第1-2-7図参照）。

(4) 自営業・農林漁業（自営業）

平成24年における自営業主数の対人口割合は、男性では7.9%、女性では2.4%となっている。男女別に自営業主の多い産業を見ると、男性では、上位から農林漁業、建設業、卸売業・小売業の順になっており、これらの産業合計で5割を超える。一方、女性では、生活関連サービス業・娯楽業、卸売業・小売業、教育・学習支援業となっている（第1-特-8図）。

第1-特-7図 管理的職業従事者数等の推移（男女別）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。
 3. 平成23年調査より21年基準の日本標準職業分類が適用されているため、データは完全には接続していない。
 4. 平成24年1月結果から算出の根拠となる人口が22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切り替えられている。
 5. (b. について)「卸売業・小売業」の平成12年の数値には、「卸売業」及び「小売業、飲食店」が含まれる。「サービス業」の24年の数値には、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」及び「物品賃貸業」が含まれる。
 6. (b. について) 増減が男女いずれも1万人に満たない産業は省略した。

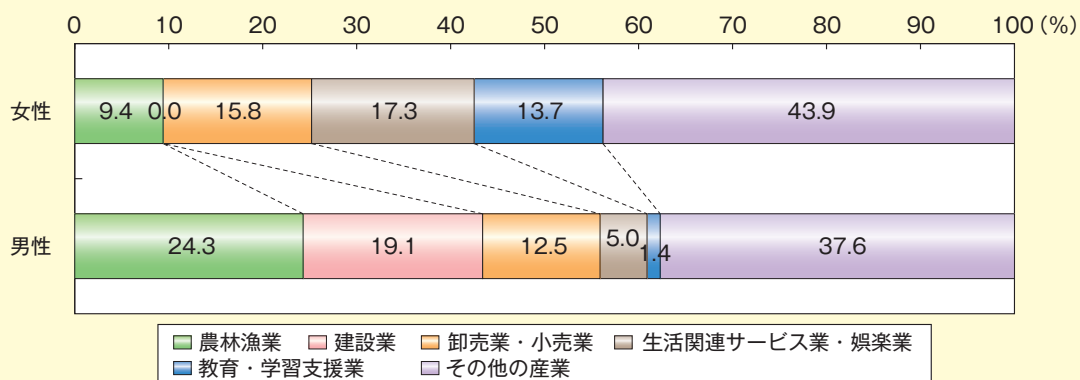
⁷ 第1-特-7b図におけるサービス業には、第1-特-4a図における宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉及びサービス業（他に分類されないもの）等が含まれる。

(農林漁業)

農林水産省「農業センサス」によると、平成18年以降、農業従事者に占める女性の割合は約50%で横ばいが続いている。農林水産省「新規就農者調査」

によると、新規就農者に占める女性割合は、21年以降20%前後で推移している。また、農林水産省「漁業就業動向調査」によれば、漁業従事者における女性割合は15%程度の水準で漸減傾向にある。

第1-特-8図 自営業主数の産業別割合（男女別，平成24年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成24年）より作成。
2. 男女それぞれの上位3産業を抜き出し、それ以外の産業は「その他の産業」に分類している。

コラム 2

農山漁村で活躍する女性農業者の事例

女性は、我が国の農業就業人口の半数（51.7%）を占めるなど農林水産業において重要な役割を果たしており、地域資源をいかした加工品づくりや直売所等での販売、農業体験受入れやレストランの経営等、女性の感性をいかした事業が各地で展開されている。このような事業の普及・推進を図るため、「農山漁村男女共同参画優良活動表彰」⁸や「農山漁村女性・シニア活動表彰」⁹等が農山漁村男女共同参画推進協議会において実施されている。

平成24年度農山漁村男女共同参画優良活動表彰において農林水産大臣賞を受賞した高博子さん（石川県七尾市）は、12年に結婚と同時に夫とともに就農し、高農園を経営して、伝統野菜・西洋野菜の栽培（能登島赤土野菜、20haで約200品種）や全国のデパートやレストランへの販売を行っている。「仕事はお互いに適材適所で、やれる人がやる」をモットーに、常に夫婦で協力し、話し合いながら情報共有を行っている。明確な役割分担を設けず、農作業、農業機械の操作・修理、出荷・販売等全ての農作業について、夫婦どちらでも対応できる体制を構築している。

夫婦の生涯の目標として「農業から派生する限りなく広がる夢の一つずつかなえること」、「農業という仕事のすばらしさを伝えること」、「野菜の限らない可能性を発信し続けること」を掲げ、夫婦揃って取得した野菜ソムリエの資格をいかし、消費者とのコミュニケーションを重視した販売促進活動を実施している。また、安心でおいしい野菜を作るための土づくりや低農薬栽培を実践し、地元農業者と共に「能登エコファーマーズ倶楽部」を組織してエコ農業についてのPR活動にも取り組んでいる。平成18年には認定農業者に認定され、その後も高農園の販売部門を担う株式会社能登大地や、エディブルフラワーの栽培・加工販売部門を担う「りらく」を立ち上げるなど、6次産業化にも意欲的に取り組み、次々と新たな夢に向かってチャレンジしている。

⁸ 次世代を担う地域リーダーとなることが見込まれている女性や、女性の参画を積極的に推進している組織等を表彰。

⁹ 農林水産業及び農山漁村生活、農山漁村の活性化に優れた活動の実績をもつ女性、女性グループ等を表彰。

(5) 海外における就業

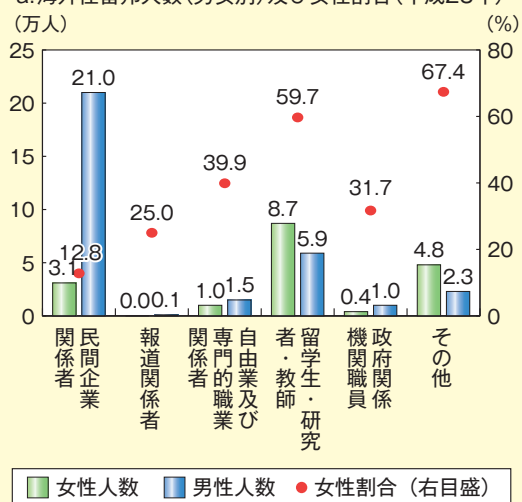
外務省「海外在留邦人数調査統計」（平成24年速報版）によると、随行家族としてではなく自らの就業・就学等のために海外に在留する長期滞在者は、平成23年10月1日現在で49.8万人となっており、36.2%を女性が占めている。女性の海外就業者・就学者では、留学生・研究者・教師が8.7万人と最も多くなっている。女性の海外就業者では、民間企業関係者が3万人強と最も多いが、男性の雇用者が多

いため、民間企業関係者全体に対する女性の割合は12.8%となっている。女性就業者割合では自由業及び専門的職業関係者が39.9%でその他を除いて最も高く、漸増傾向にある¹⁰。また、人数は少ないが、政府関係機関職員に占める女性の割合も30%を超えている（第1-特-9a図）。

国連等の国際機関職員は特に女性の割合が高く、専門職以上の日本人職員の半数以上を女性が占めている（第1-特-9b図）。

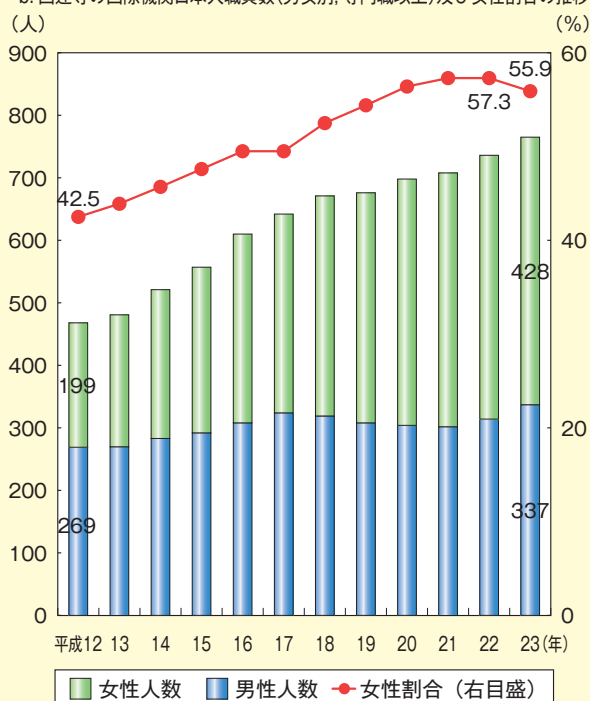
第1-特-9図 海外における就業の状況

a. 海外在留邦人数（男女別）及び女性割合（平成23年）



- (備考) 1. 外務省「海外在留邦人数調査統計」（平成24年速報版）より作成。
 2. 平成23年10月1日現在における、3か月以内の短期滞在者及び永住者を除く在留邦人数から、更に「同居家族」を除いた「本人」の数値。
 3. 「自由業及び専門的職業関係者」には、僧侶、文芸家、弁護士、合気道師範等、芸術家、建築家、医師等が含まれる。
 4. 「その他」には、無職、ハウスメイド、給仕、外国政府職員、ワーキングホリデー等による長期滞在者等が含まれる。

b. 国連等の国際機関日本人職員数（男女別、専門職以上）及び女性割合の推移



- (備考) 内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成24年12月）より作成。

第2節

女性の労働力率（M字カーブ）の形状の背景

女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが知られており、近年、M字の谷の部分の浅くなってきている（第1部第2章 第1-2-1図

参照）。ここでは、女性の年齢階級別労働力率を様々な角度から検討し、M字の形状を描く背景及び形状の変化に関する要因を考える。

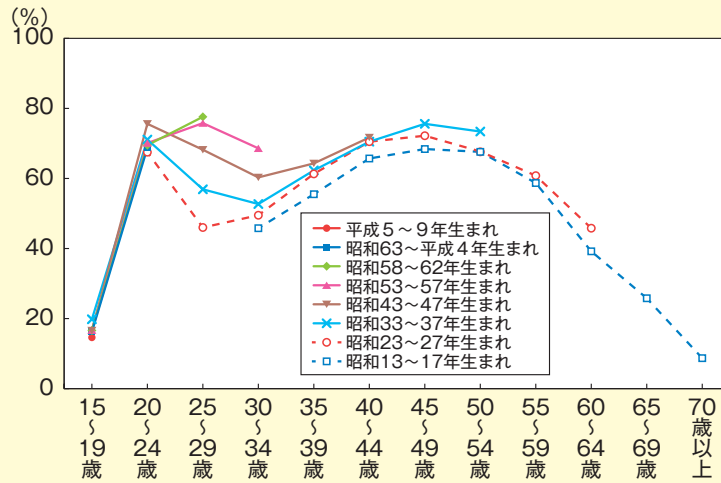
1 世代及び配偶関係による特徴

(1) 世代別特徴

女性の世代ごとの労働力率を見ると、若い世代ほど、M字カーブの2つの山が高くなると同時に谷が浅くなり、かつ、谷が右方向にずれている（第1-特-10図）。

¹⁰ 自由業及び専門的職業関係者には、僧侶、文芸家、弁護士、合気道師範等、芸術家、建築家、医師等が含まれる。

第1-特-10図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（年平均）より作成。
 2. グラフが煩雑になるのを避けるため、出生年5年を1つの世代としてまとめたものを、昭和53～57年生まれ以前について、1世代おきに表示している。全ての世代を考慮した場合も、おおむね同様の傾向が見られる。

コラム 3

世代別分析のねらいと結果の見方

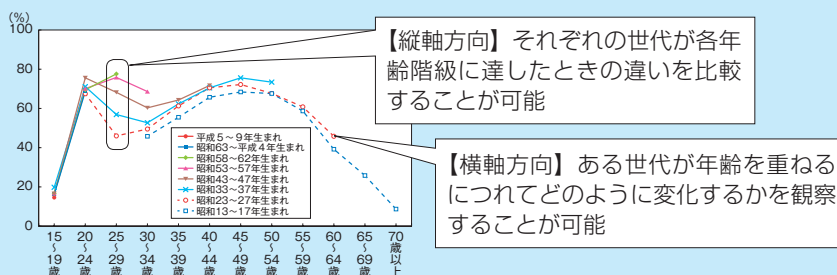
本特集編では、年齢階級別労働力率や、男女共同参画に関する意識、週労働時間等を世代別に分析している。このように世代ごとの意識や行動を分析する方法は、「コーホート分析」と呼ばれている（コーホートとは、ある期間に出生・婚姻等何らかの事象が発生した人を集団として捉えたもの）。一般に目にする集計結果では、調査時点における対象者の年齢階級に着目して分析が行われることが多いが、5年あるいは10年といった単位で同じ期間に生まれた者の集団を追跡することで、異なる世代が同じ年齢階級に達した際にどのような違いがあるか、ある世代が年齢を重ねるにつれてどのように変化していくかといった特徴を把握・分析することが可能となる。

第1-特-10図は、女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）について、世代別にその動きを追ったものである。例えば、「昭和43～47年生まれ」に着目すると、30～34歳時点で労働力率が大きく下がった後、35～39歳、40～44歳と年齢が上がるにつれて労働力率が回復していることが分かる。一つの折れ線を横軸方向に見ていくことで、その世代が年齢を重ねていく際の特徴が明らかになる。

一方、25～29歳の年齢階級を縦方向に見ると、「昭和23～27年生まれ」より「昭和33～37年生まれ」の方が高く、「昭和43～47年生まれ」は更に高いといったように、若い世代ほど25～29歳時点の労働力率が高くなっていることが分かる。グラフの縦軸方向に異なる世代同士を比較することによって、特定の年齢階級に達したときの世代間の特徴が明らかになる。

この分析手法では、例えば、平成24年時点で40～44歳に当たる「昭和43～47年生まれ」の世代について45歳以上の年齢階級に折れ線を伸ばすことはできず、若い世代ほど折れ線が短くなる。また、調査開始時期や調査方法の変更によって、遡れる期間が限定される場合があることなどにも留意が必要となる。

第1-特-10図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴〔再掲〕



(2) 配偶関係別の特徴

労働力率を配偶関係別に詳しく見ると、男女とも、40～50歳代後半において離別・死別の割合が高い（第1-特-11図）。年齢階級別配偶関係別就業者を、同年齢階級別配偶関係別の総人口で除して労働力率を求めると、有配偶の女性は年齢が高くなるにつれて労働力率が上昇し、未婚女性は20歳代後半をピークにその後低下する。配偶者と離別・死別した女性は、年齢にかかわらず就業率が高い（第1-特-12図）。

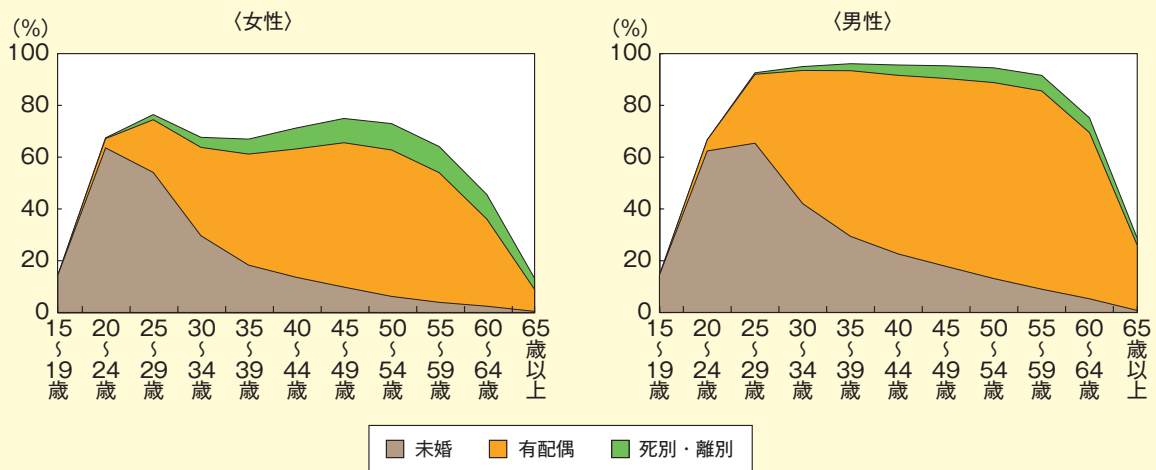
世代別に更に詳しく見ると、有配偶の女性は、若い世代ほど25～29歳での労働力率が高い。また、昭和43年生まれ以降の世代ではこれまでのところ谷は

見られず、若い世代ほど労働力率が全般に高いと言える。

また、無配偶の女性の場合、25～29歳にかけて労働力率が上がり、その後50歳代前半にかけて横ばい又は微減となる傾向が全世代共通で見られ、やはり若い世代ほど労働力率が高くなっている（第1-特-13図）。

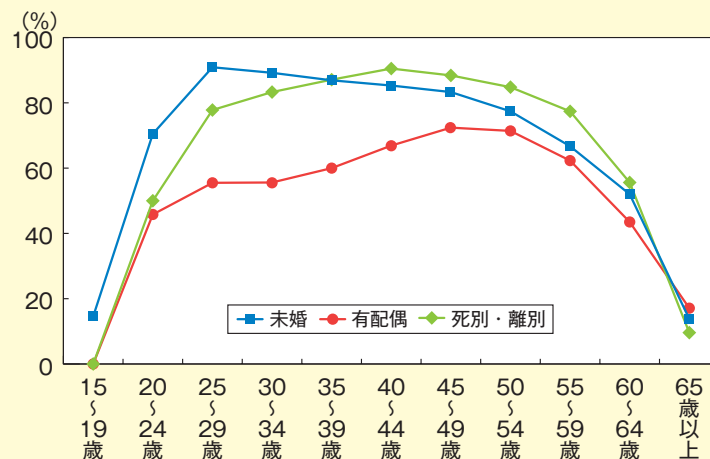
女性全体のM字カーブが解消傾向に向かっている要因としては、もともと労働力率が高い無配偶の割合が上昇していることに加えて（第1-特-20図参照）、配偶者の有無を問わず、若い世代ほど全般に労働力率が上昇していることが考えられる。

第1-特-11図 年齢階級別労働力率の配偶関係別内訳（男女別、平成24年）



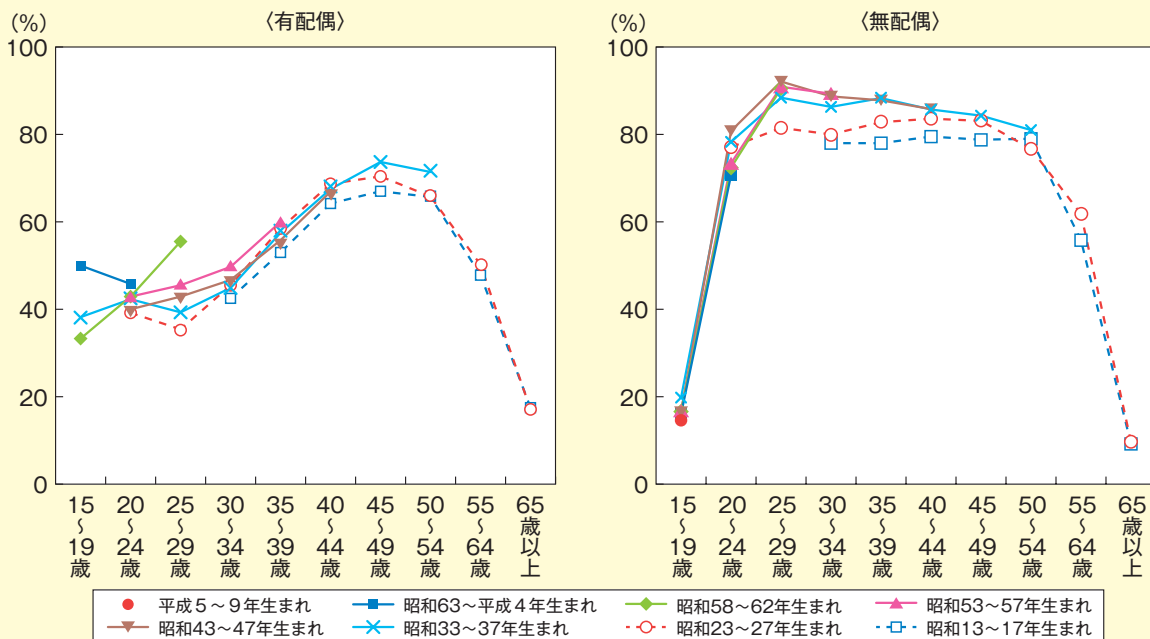
（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24年）より作成。

第1-特-12図 女性の年齢階級別配偶関係別労働力率（平成24年）



（備考）総務省「労働力調査（基本統計）」（平成24年）より作成。

第1-特-13図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴（配偶者有無別）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（年平均）より作成。
 2. グラフが煩雑になるのを避けるため、出生年5年間を1つの世代としてまとめたものを、昭和53～57年生まれ以前について、1世代おきに表示している。全ての世代を考慮した場合もおおむね同様の傾向が見られる。
 3. 有配偶の15～19歳は標本数が非常に少ない。有配偶の平成5～9年生まれは、該当データがない。
 4. 平成9年以前の調査では、55～59歳と60～64歳が1つの年齢階級にまとめられているため、ここでは55～64歳のデータを示している。

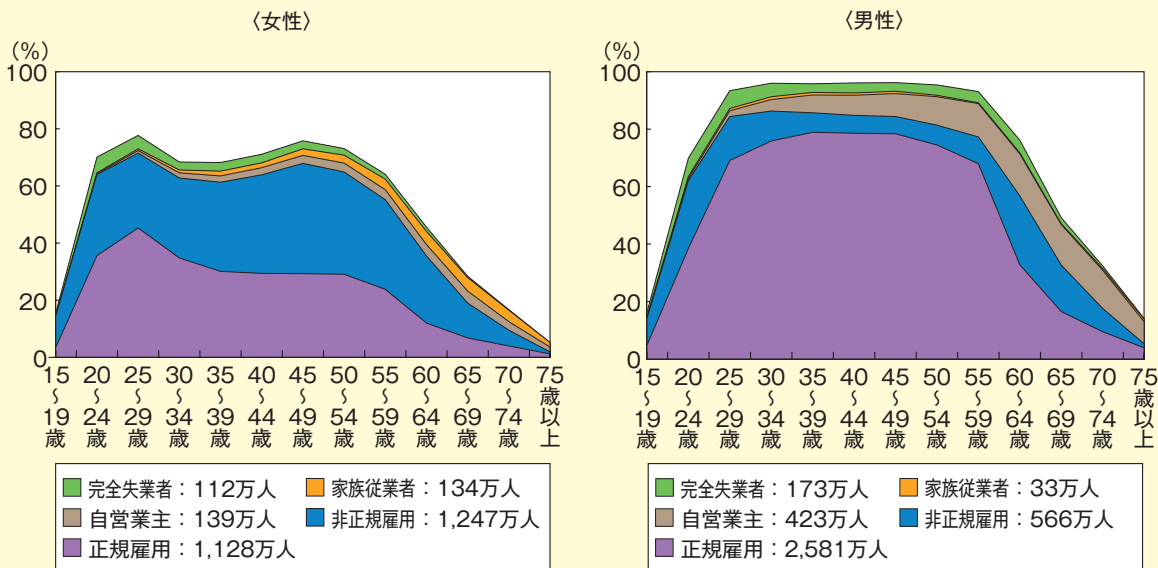
2 就業形態及び教育による特徴

(1) 就業形態別の特徴

女性の就業形態を見ると、男性に比べて若年層でも非正規雇用が多いことに加え、多くの女性が結婚

・出産期にさしかかる25歳以降で、正規雇用が減少して非正規雇用が増加する傾向が見られる（第1-特-14図）。正規雇用として働き始めた女性も、結婚、出産等とライフイベントを重ねるにつれて、

第1-特-14図 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（男女別、平成24年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成24年）より作成。
 2. 正規雇用は、「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用は「非正規の職員・従業員」。

徐々に、非正規雇用、あるいは一時的な離職といった選択を行っていると考えられる。

なお、男性には、このようなライフステージと連動した就業形態の変化は見られない。

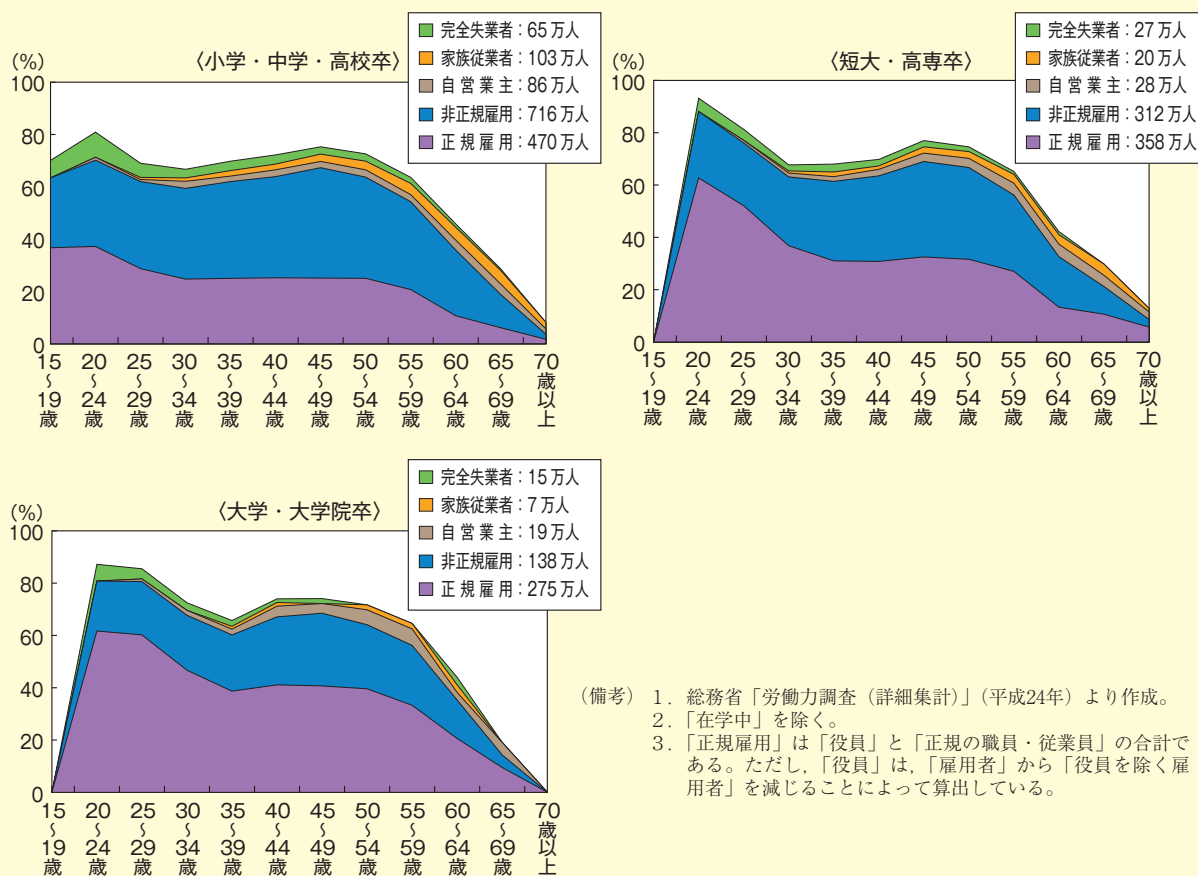
(2) 教育別の特徴

女性の雇用形態別内訳を教育別に見ると、小学・中学・高校卒の女性に比べて、短大・高専卒及び大学・大学院卒の女性の方が、左側の山と谷の差が大きい。どの場合でも左側の山の方が高いが、短大・高専卒及び大学・大学院卒の女性は、小学・中学・高校卒の女性に比べて左側の山と右側の山の差が大

きい。また、到達した教育段階が高いほど、全年齢階級において非正規雇用の割合が低く、M字の右側の山における非正規雇用割合の上昇幅も小さい（第1-特-15図）。

これらのことから、小学・中学・高校卒の女性は、結婚・出産期に一旦離職した場合も、非正規雇用で再就職する傾向があるのに対して、短大・高専卒及び大学・大学院卒の女性は、新卒時に正規雇用で就職する割合が高いが、結婚・出産期に一旦離職した後に再就職する人の割合は相対的に少ないと言える。

第1-特-15図 女性の教育別年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（平成24年）

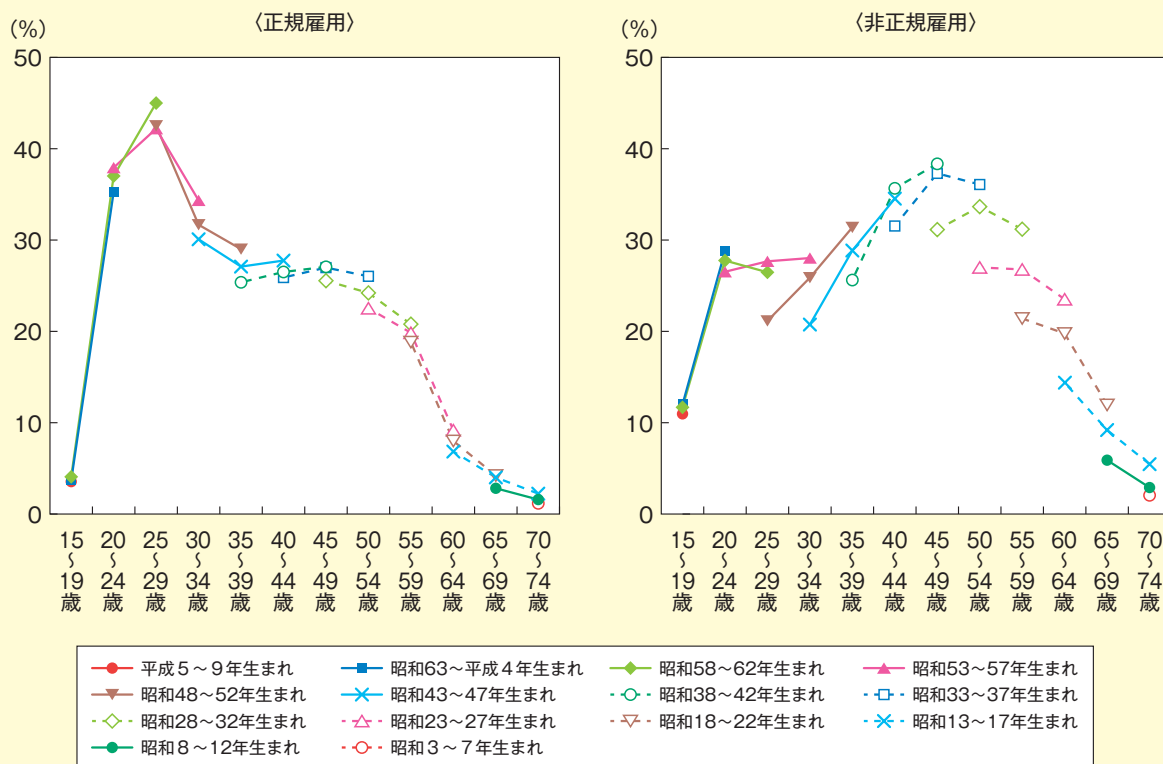


(3) 雇用形態の世代別特徴

雇用形態別内訳を世代別に見ると、正規雇用については、各年齢階級において世代間で大きな差は見られず、おおむね、結婚・出産に当たる年齢階級で離職した後、正規の職員・従業員としてはほとんど再就職しないという傾向がうかがわれる。

一方、非正規雇用を見ると、M字カーブの谷及び右側の山を含む各年齢階級において、1つ前の世代よりも労働力率が高くなっている。近年の全般的な労働力率の上昇及びM字カーブの解消傾向には、非正規雇用者数の増加が影響していると考えられる(第1-特-16図)。

第1-特-16図 女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴(雇用形態別)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
 2. 「正規の職員・従業員」を「正規雇用」, 「非正規の職員・従業員」を「非正規雇用」としている。

3 非労働力人口における就業希望者

(1) 就業希望者の全般的な特徴

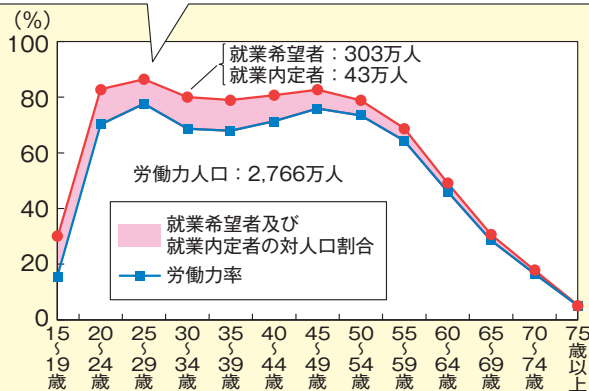
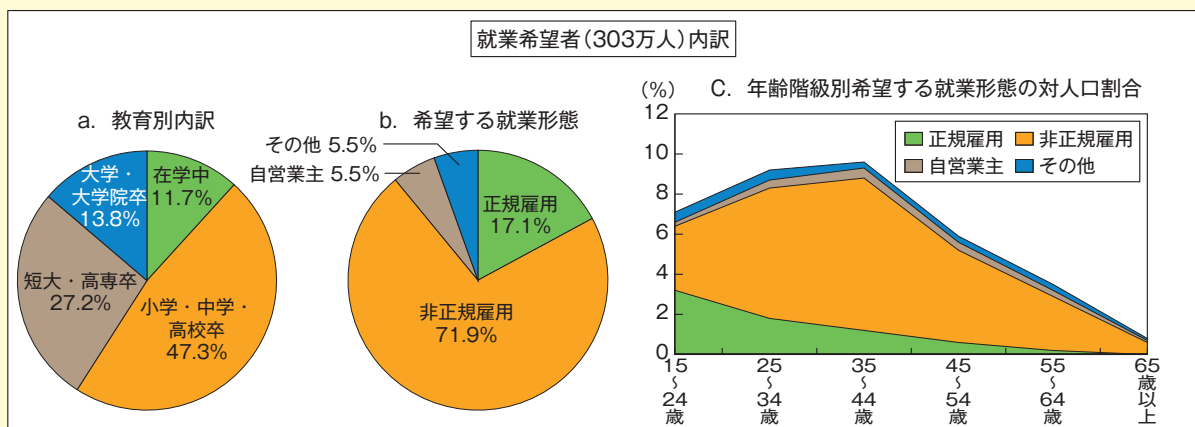
近年、M字カーブの底に当たる年齢階級を始めとして、全般的に女性の就業率が上昇してきているが、総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成24年）によれば、非労働力人口の女性のうち303万人がなお就労を希望している。そのうちの半分以上に当たる161万人は25～44歳の年齢階級に属しており、25～44歳の女性の人口に対する割合は9.6%に及んでいる。

(2) 就業希望者の内訳

就業希望者の内訳を見ると、教育別では小学・中学・高校卒が47.3%，希望する就業形態では非正規雇用が71.9%を占めている（第1-特-17a, b図）。

年齢階級別に見ると、女性の就業希望者303万人のうち35～44歳の年齢階級が30.0%，25～34歳が23.1%を占めている。希望する就業形態を年齢階級別に見ると、特にこれらの年齢階級において、非正規雇用を希望する割合が高い（第1-特-17c図）。

第1-特-17図 女性の就業希望者の内訳（平成24年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成24年）より作成。
2. 15歳以上人口に占める就業希望者の割合。
3. 「教育不詳」及び「希望する就業形態不詳」を除く。
4. 「正規の職員・従業員」を「正規雇用」、「非正規の職員・従業員」を「非正規雇用」としている。

コラム 4

M字カーブの深さ（都道府県別）

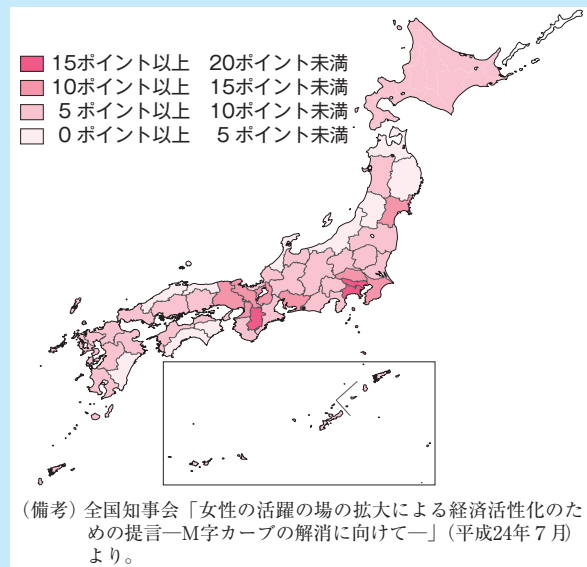
女性の労働力率に見られるM字カーブについては、近年、底が浅くなってきており、また、年齢の若い世代に今後もその傾向が続くことを思わせる興味深い動きも見られるが、都道府県別のM字カーブの深さやその要因はそれぞれの地域の雇用環境や意識等によって様々であることが指摘されている。

全国知事会が平成24年7月に取りまとめた「女性の活躍の場の拡大による経済活性化のための提言－M字カーブの解消に向けて－」（以下「提言」という。）によれば、M字カーブの深さ（左側の山の頂点と底との差）が最も浅いのは高知県（2.5ポイント）で、島根県（3.5ポイント）がこれに続く。これに対して、M字カーブが深いのは神奈川県（18.0ポイント）を筆頭に、奈良県（16.8ポイント）、東京都（15.6ポイント）、千葉県（14.9ポイント）、大阪府（14.3ポイント）、埼玉県（13.8ポイント）、兵庫県（13.7ポイント）と大都市とその周辺地域となっている。

提言では、M字カーブの要因として挙げられること多い「男性の意識」、「社会の意識」、「雇用環境」、「保育環境」及び「女性の意識」に関連する指標を各種統計調査や意識調査から設定して分析している（「雇用環境」は男女別）。それによれば、各都道府県におけるM字カーブの深さと、それらの要因の平均値との間には相関が見られ、また、都道府県によって各項目のポイントに偏りも見られた。

提言では、都道府県別のM字カーブの分析のほか、M字カーブの解消による経済効果（有業者減少の歯止め効果、県内総生産の増加額）を試算しつつ、仕事と家庭の両立、子育てをしながらの就労継続等4分野にわたって、M字カーブの解消に向けて国・地方自治体・企業等が行うべき取組を提言している。

（参考）女性の労働力率におけるM字カーブの深さ（都道府県別）



第3節 女性のライフステージと就業

1 女性のライフステージと就業に関する男女の意識と行動

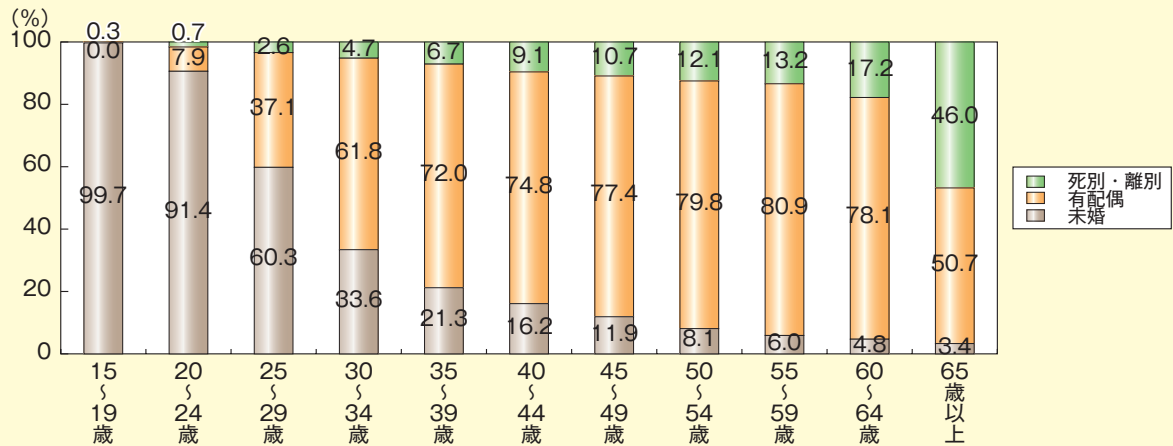
(1) 女性のライフステージ (年齢階級別の配偶の状況)

生産年齢の女性には、結婚、出産・育児、配偶者

との死別・離別、家族の介護と、多くのライフイベントを迎える可能性がある。結婚しない、あるいは結婚しても子どもを持たないというケースも考えられる。

総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成24年）を基に、平成24年における女性の年齢階級別の配偶状況を見ると、55～59歳に向けて有配偶の割合が高くなっている（第1－特－18図）。

第1-特-18図 女性の年齢階級別配偶状況（平成24年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成24年）より作成。
2. 配偶関係不詳は含まない。

(有配偶の女性と子ども)

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」（平成22年）によると、初婚どうし夫婦の20歳代の妻の約7割が子どもを少なくとも1人持っている。子どものいない妻の割合は年齢が上がるにつれて減少するものの、初婚どうし夫婦の40歳代の妻の1割弱には子どもがいない（第1-特-19a図）。

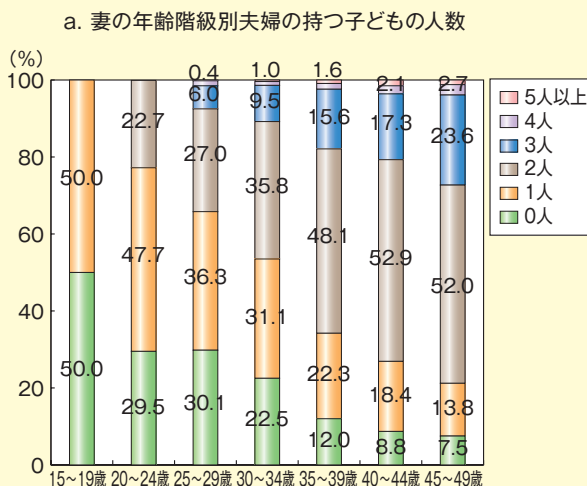
また、有配偶の女性の出産年齢を見ると、27~28

歳が第1子出産のピークとなっており、第2子、第3子と出産年齢のピークが遅くなるとともに、出産する女性の数も減少する（第1-特-19b図）。

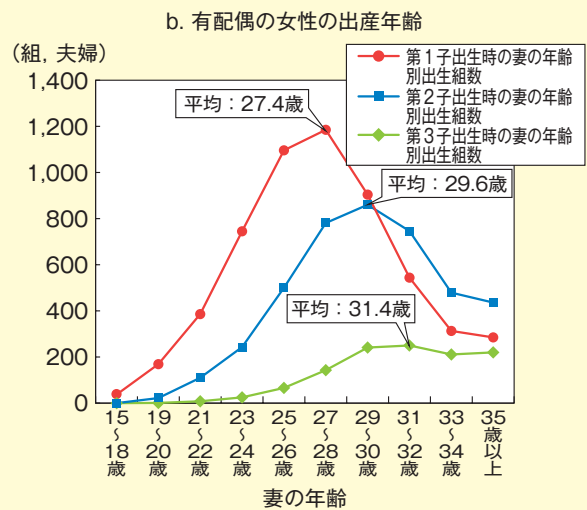
(生涯未婚率の推移)

生涯未婚率¹¹の推移を見ると、平成22年における女性の生涯未婚率は約1割となっている。男女共に近年急速に上昇しており、男性の生涯未婚率は2割を超えている（第1-特-20a図）。

第1-特-19図 有配偶の女性と子ども（平成22年）



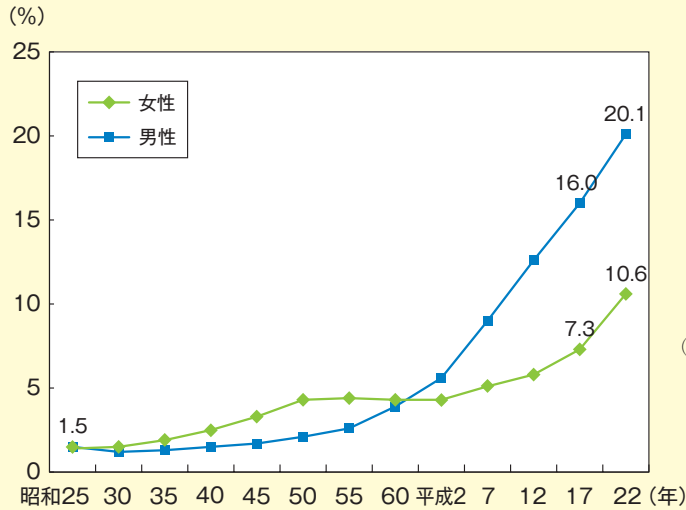
(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」（平成22年）より作成。
2. 不詳は含まない。
3. 初婚どうしの夫婦を対象としている。



¹¹ 生涯未婚率は、50歳時の未婚率であり、45~49歳と50~54歳の未婚率の単純平均により算出する。

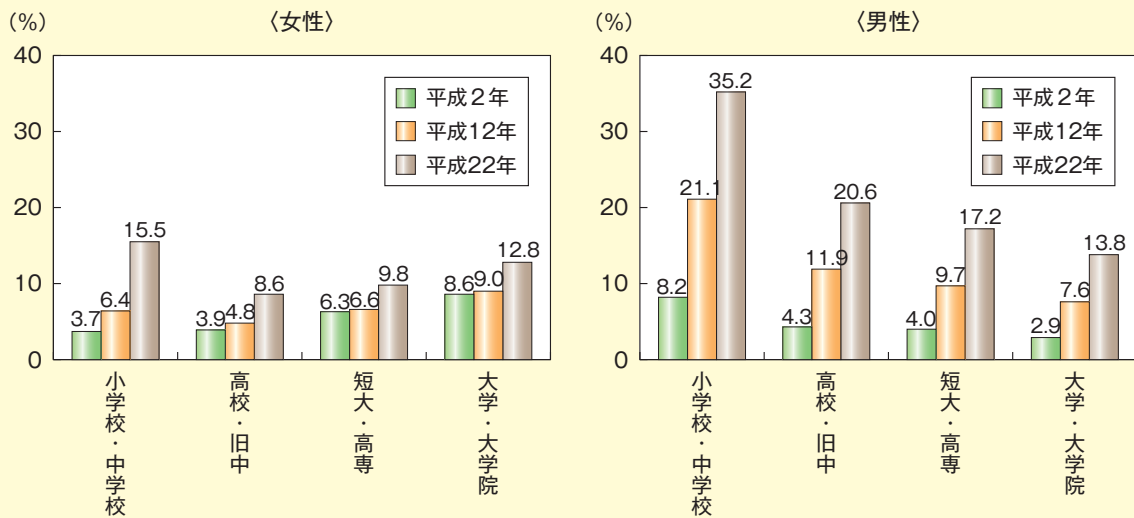
第1-特-20図 生涯未婚率の推移（男女別）

a. 生涯未婚率の推移



(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。
 2. 生涯未婚率は、50歳時の未婚率であり、45～49歳と50～54歳の未婚率の単純平均により算出。
 3. 配偶関係不詳を除く。
 4. (b. について) 卒業者(学歴不詳)、在学者、未就学者は含まない。

b. 教育別生涯未婚率の推移



生涯未婚率を教育別に見ると、男性については、到達した教育段階が高いほど未婚率が低い。女性については、以前は到達した教育段階が高いほど未婚率が高かったが、平成22年には、小学校・中学校卒の女性の生涯未婚率が大きく上昇している（第1-特-20b図）。

(介護・看護)

厚生労働省「国民生活基礎調査」（平成22年）によると、要介護者と同居する主な介護者及び介護時

間が「ほとんど終日」に及ぶ同居介護者において、それぞれ約7割を女性が占めている（第1部第4章第1-4-8図、第1-4-9図参照）。

要介護者¹²10万人に対する同居の主な介護・看護者数を年齢階級別に見ると、男女とも50歳代で急増している（第1-特-21図）。

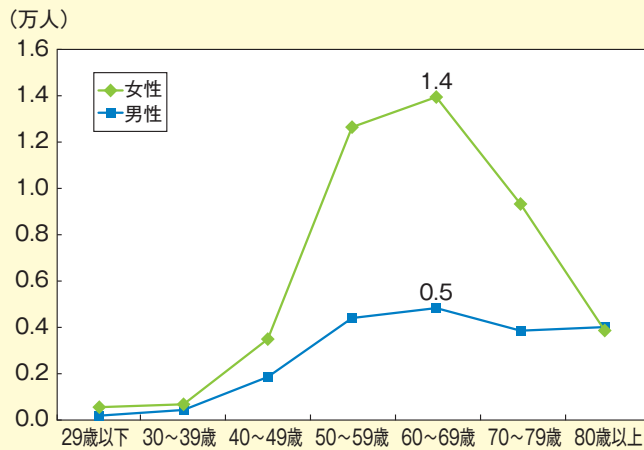
(2) 有配偶の女性による就業の選択

(配偶者間の収入と就業の関係)

夫の就業率は、妻の年収の水準と関係なく90%以

¹² 要支援者及び要介護度不詳を含む。厚生労働省「介護保険事業状況報告」（平成24年12月）によれば、平成24年12月末における要介護・要支援者数は554万人である（暫定値）。

第1-特-21図 要介護者10万人に対する同居の介護・看護者数：年齢階級別（男女別，平成22年）



(備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)より作成。
2. 要介護者には、要支援者及び要介護度不詳を含む。

上となっている（第1-特-22a図）。

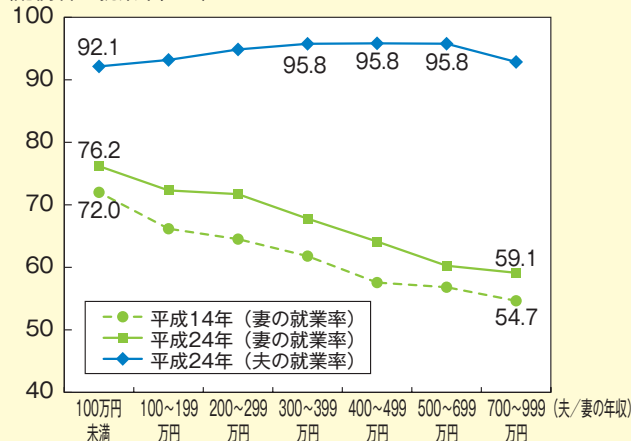
一方、平成14年に比べて、24年は全体的に妻の就業率が高くなっているものの、夫の年収が多くなるほど妻の就業率が低下するという関係¹³は、この10年で変化しておらず、妻が就業するかしないかは夫の所得水準の影響を受けていることがうかがわれる。

（夫婦の受けた教育の組合せ）

夫婦が受けた教育の組み合わせを見ると、中学・高校卒の女性の夫の66.7%が同じく中学・高校卒である一方、大学・大学院卒の女性の夫の79.7%が同じく大学・大学院卒となっており、到達した教育段階の近い男女が結婚する傾向がうかがわれる（第1-特-22b図）。

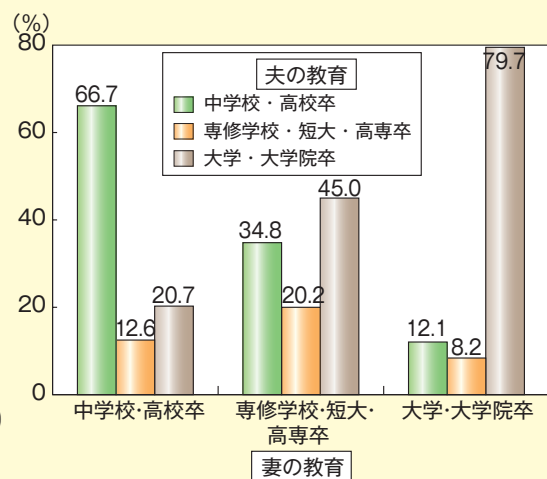
第1-特-22図 夫婦の就業と教育の組合せ

a. 夫／妻の収入階級と配偶者の就業率（平成14年，24年）
（配偶者の就業率，%）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。
2. 就業者数の人口に対する割合を算出している。
3. 妻の就業率は、妻の年齢が25～54歳の層に限定している。夫の就業率は、妻の年齢を限定していない。

b. 妻の教育別に見た夫の教育の状況（平成22年）



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」(平成22年)より作成。
2. その他及び不詳を除く。

¹³ 一般に、「ダグラス・有沢の法則」と呼ばれる。

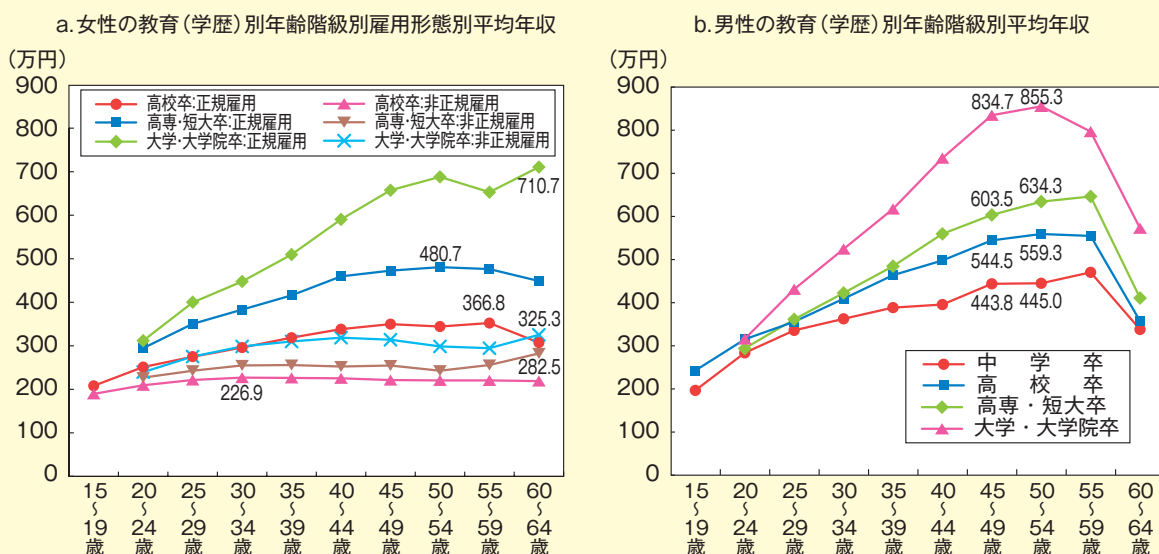
(男女の平均年収)

男性の年齢階級別平均年収を教育別に見ると、20～24歳においては教育別にそれほど大きな差はないが、到達した教育段階が高いほど年齢に伴う年収の伸びが大きくなっており、45～54歳の年齢階級では、高校卒の男性と大学・大学院卒の男性の年収の

差は300万円弱に達する(第1-特-23b図)。

女性の平均年収を教育別に見ると、高校卒の女性の年収は、正規雇用者は30歳代以降で300万円を超えており、非正規雇用者は年齢階級にかかわらずおおむね200万円強である(第1-特-23a図)。男性の教育別の年収の違いを考えると、平均値で見た場

第1-特-23図 教育(学歴)別年齢階級別平均年収(男女別,平成24年)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年)より作成。
 2. 企業規模10人以上の民営事業所の雇用者が対象。
 3. 「きまって支給する給与額」×12+「年間賞与その他特別給与額」により算出。
 4. 「正社員・正職員」を「正規雇用」, 「正社員・正職員以外」を「非正規雇用」としている。

コラム 5

男性への稼ぎ手としての役割期待

内閣府「『男性にとっての男女共同参画』に関する意識調査報告書」(平成24年4月)によると、家族を経済的に支える役割は夫に、家事を主に担う役割は妻にそれぞれ期待する傾向は男女双方に見られる。

同調査によれば、「(結婚したら) 家族のために、仕事は継続しなければならない」と思うかという問いに男性の8割弱が肯定的に答えている(「とてもそう思う」又は「ややそう思う」と答えた者の割合。以下同じ)。これに対して、女性も8割が「(結婚したら) 夫は家族のために、仕事は継続しなければならない」という問いに肯定的に答えている。他方で、「(結婚したら) 妻には、できるだけ稼ぎでもらいたい」との問いに肯定的に答えた男性の割合が2割弱にとどまるのに対して、女性では5割弱の者が「(結婚したら) 自分もできるだけ稼ぎたい」との問いに肯定的に答えている。

さらに、「家事は、主に妻にしてほしい」という問いに対して男性の約5割、「家事は主に自分がしたほうがよい」という問いに対して女性の約6割がそれぞれ肯定的に答えており、男性では年収が高くなるほどそのような役割への期待が強まる傾向がうかがえる。

男性自身による稼ぎ手としての役割意識は自らの雇用が不安定であることや離職・転職経験があることによっては影響されないことを指摘する研究もあり、夫の就業率が妻の所得水準によって影響されていないことをうかがわせるデータ(第1-特-22a図)等からも、男性の就業は女性とは異なる意識や事情に基づいていることがあらためてうかがわれる。

合、高校卒同士の共働き夫婦の年収の合計は、大学・大学院卒の男性の平均年収とほぼ同水準となる。

(3) 性別役割分担意識

(性別役割分担意識の変化)

有配偶の女性が職業を持つかどうかを決めるに当たって、経済的な理由の他に、性別役割分担意識が影響を与える可能性が考えられる。

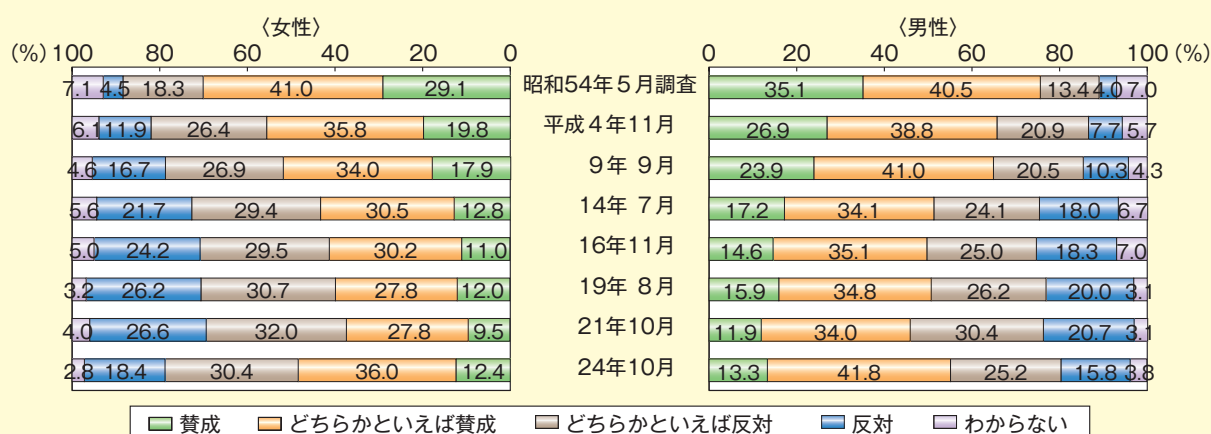
内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月)によると、「夫は外で働き、妻は家を守るべきである」という考え方(以下、性別役割分担意識)について、賛成の割合(「賛成」+「どちらかといえば賛成」)が反対の割合(「反対」+「どちらかといえば反対」)を上回った(第1-特-24図)。

賛成の割合が男女共に前回調査より増えたのは、昭和54年の調査開始以来、今回が初めてである¹⁴。

このような「賛成」の割合の上昇は、例えば、同世論調査よりも対象年齢層の低い国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(夫婦調査)」では、平成17年調査以降において既に観察されている¹⁵。北欧を除く先進諸国でも、1990年代には同様の傾向が見られたことが知られている。

平成4年調査と24年調査を比較すると、同じ年齢階級では、男女とも、若い世代ほどおおむね性別役割分担に賛成の割合が低いものの、男性の20~29歳では賛成の割合が上昇している。また、同一の世代における回答の傾向の変化を見ると、いずれの世代についても、4年調査と比べて24年調査の方が賛成

第1-特-24図 「夫は外で働き、妻は家を守るべきである」という考え方に関する意識の変化



(備考) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」より作成。

第1-特-25図 性別役割分担意識に関する世代による特徴：賛成の割合

調査年	女性 (%)					男性 (%)				
	60~69歳	50~59歳	40~49歳	30~39歳	20~29歳	20~29歳	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60~69歳
平成4年調査	70.2					大正12~昭和7年生まれ				75.0
平成14年調査	50.8	54.3				昭和8~17年生まれ			64.8	53.7
平成24年調査	52.3	40.6	53.9			昭和18~27年生まれ		59.8	47.4	55.9
		40.4	37.5	46.8		昭和28~37年生まれ		66.5	51.8	47.2
			41.0	32.9	48.0	昭和38~47年生まれ	52.3	41.4	50.9	
				41.6	33.2	昭和48~57年生まれ	44.3	52.2		
					43.7	昭和58~平成4年生まれ	55.7			

(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成4年, 14年, 24年)より作成。
2. 「賛成」及び「どちらかといえば賛成」の割合の合計値。

¹⁴ 上記以外の世論調査でも性別役割分担意識についても質問しているが、選択肢が比較可能ではないため省略した。

¹⁵ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」の調査対象は、全国20歳以上の日本国籍を有する者であり、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査(夫婦調査)」は、妻の年齢が50歳未満の夫婦である。

の割合が低くなっている（第1-特-25図）。

平成14年調査では、50歳代男女を除く各年齢階級において、また、昭和28～37年生まれの男性を除く各世代において、前後の調査と比べて賛成の割合が少なくなっており、調査時点での経済的・社会的影響を受けていると考えられる。

なお、性別役割分担に反対であると考える傾向は男性よりも女性に強く、職種では専門・技術職に強く見受けられる¹⁶。

（性別役割分担意識と平等感や女性の職業観との関連性）

女性は、家庭生活及び職場において男性が優位であると認識している人ほど、性別役割分担意識に反対であると考えている傾向が見られる。一方、男性は、男女の地位の平等感と性別役割分担意識の間にはほとんど関連が見られない¹⁷。また、女性が職業を持つことに関する考え方と性別役割分担意識の

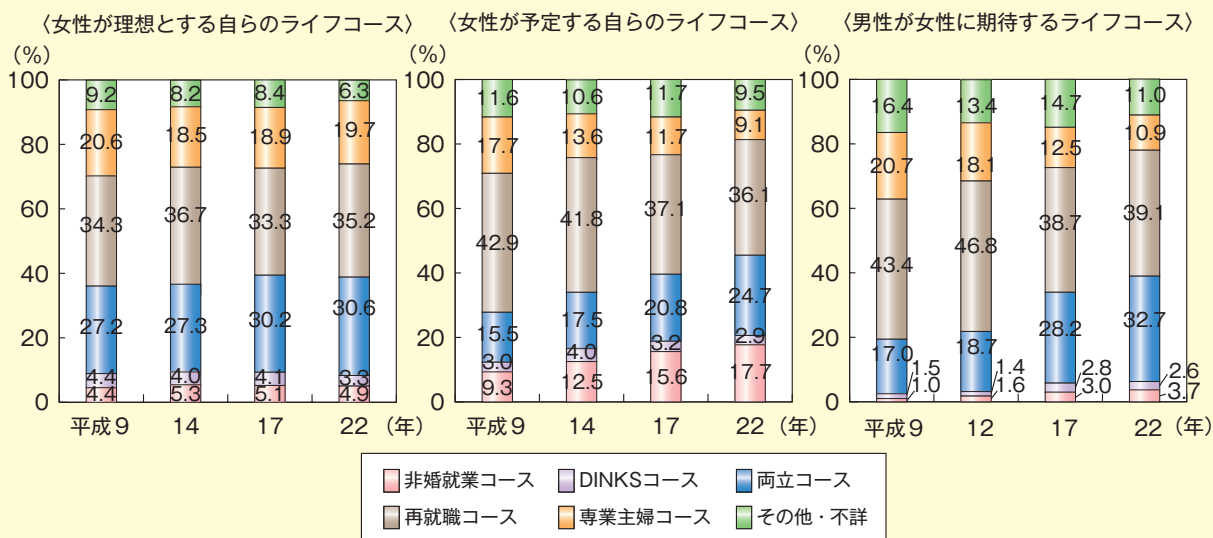
関連性を見ると、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考えている人は、性別役割分担意識に反対する傾向が強いことがうかがわれる。

（4）女性のライフコースの理想と現実

以上に見たような経済的要因や性別役割分担意識等を背景に、実際にどのような女性のライフコース¹⁸が志向され、選択されるかを見ると、女性が理想とする自らのライフコースは、平成9年以来大きな変動はない（第1-特-26図）。一方、女性が予定している自らのライフコースでは、専業主婦コースの割合が9年の17.7%から22年の9.1%に半減している。再就職コースも減少しており、非婚就業コースと両立コースが増えている。

男性が女性に期待するライフコースでも、専業主婦の割合が平成9年の20.7%から22年の10.9%に半減している。また、再就職コースは1割減となっており、両立コースが大きく上昇している。

第1-特-26図 女性のライフコースに関する考え方の変化（男女別）



（備考） 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 独身者調査の結果概要」より作成。
2. 35歳未満の回答者を抽出している。

¹⁶ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成24年10月）を基に、男女共同参画局が独自に行ったプロビット分析に基づく。女性は男性よりも反対の確率が14.2%高い。また、無職を基準とした場合、専門・技術職は14.3%高い（他の職種と無職の間には有意な違いは見られない）。専門・技術職の詳細については脚注5を参照。

¹⁷ 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成24年10月）を基に、男女共同参画局が独自に行った因子分析に基づく。

¹⁸ 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（独身者調査）」（平成22年）では、ライフコースを以下のとおり分類している。

- ・専業主婦コース：結婚子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
- ・再就職コース：結婚子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会に一旦退職し、子育て後に再び仕事を持つ
- ・両立コース：結婚子どもを持つが、仕事も一生続ける
- ・DINKSコース：結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
- ・非婚就業コース：結婚せず、仕事を一生続ける

2 女性のライフイベントと就業

(1) ライフイベントによる就業形態の変化 (結婚前後の就業形態の変化)

厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)によると、結婚前に仕事ありの女性(農林漁業を除く)のうち、正規雇用は64.2%であるが、結婚後には43.6%に低下する。また、仕事ありの女性の27.7%が結婚後に離職している(第1-特-27図)。

(出産前後の就業形態の変化)

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)によると、出産前に就業していた女性の約6割が出産後に離職している(第1部第3章 第1-3-3図参照)。結婚前から出産後までの就業状況の変化については、厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)によると、結婚前に仕事ありの女性(農林漁業を除く)の36.0%が、第1子出産を機に離職してい

る。第1子出産後に就業を継続している(転職を含む)割合は32.8%であるが、第2子、第3子の出産で、その割合は更に低下する。

(介護・看護による就業形態の変化)

総務省「労働力調査」(平成24年)によると、介護・看護を理由に前職を離職した人は、完全失業者263万人のうち、男性が2万人、女性が3万人であり、非労働力人口3,232万人のうち、男性が13万人、女性が88万人である¹⁹。

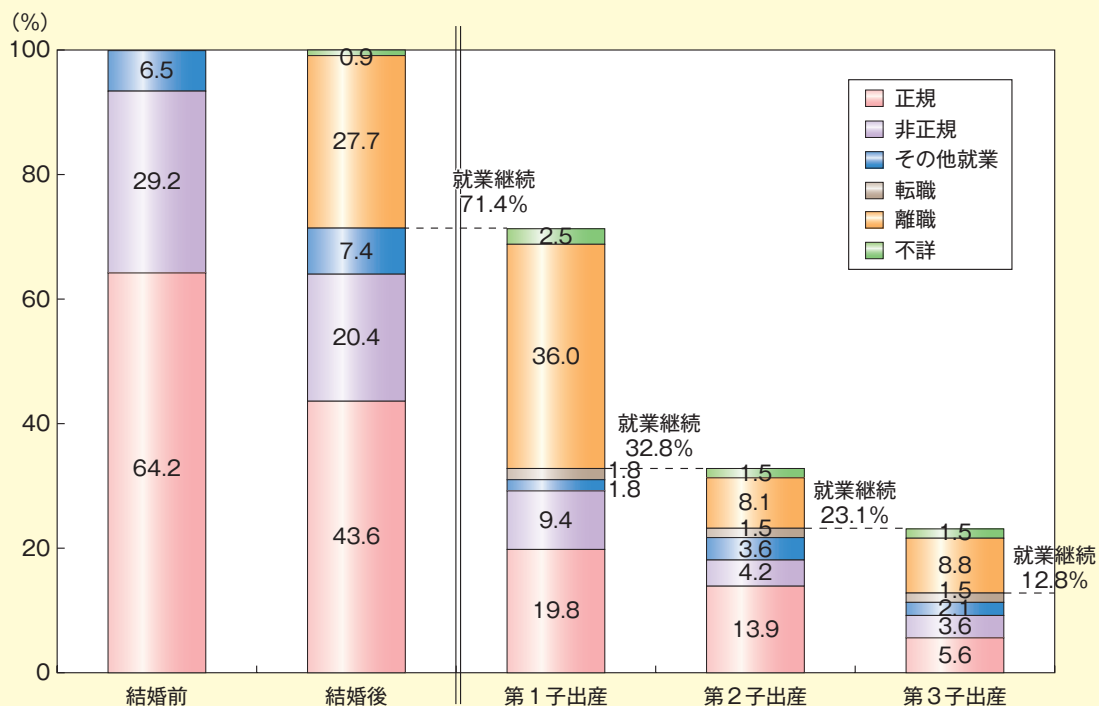
介護・看護を理由に離職した女性の大部分は非労働力人口に見られることから、早期の再就職を計画していないことがうかがわれる。

(2) 雇用形態の選択と希望

(雇用形態の選択)

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査(個人調査)」(平成22年)によると、M字カー

第1-特-27図 ライフイベントによる女性の就業形態の変化(平成23年)



- (備考) 1. 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)より作成。
 2. 結婚前に仕事ありの女性を100としている。
 3. 調査では、結婚と出産について別個に問いを設けているが、ここでは、全体の傾向を見るために1つのグラフにまとめている。
 4. 結婚前後の就業形態の変化は、第1回調査時(平成14年)から平成23年までの9年間に結婚した結婚前に仕事ありの女性を対象としている。
 5. 出産前後の就業形態の変化は、第1回調査時(平成14年)から平成23年までの9年間に子どもが生まれた出産前に妻に仕事ありの夫婦を対象としている。

¹⁹ 完全失業者に占める介護・看護を理由に前職を離職した人の割合の推移は、第1部第4章 第1-4-10図参照。

ブの谷に当たる30～44歳の年齢階級の女性の非正規雇用者の4割が、非正規雇用を選択した理由として「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすい」ことを挙げている。

20歳代後半を除いて、「正社員として働ける会社がなかった」ことは理由の上位に挙がっておらず、非正規雇用を柔軟な働き方であると考えて選択している割合が高いと考えられる（第1-特-28図）。

（就業に対する希望）

M字カーブの左側の山から下り坂に当たる25～34歳の年齢階級の非正規雇用の女性で、会社勤務継続

を希望している人のうち、35～40%の者が正社員として働くことを希望している（第1-特-29図）。

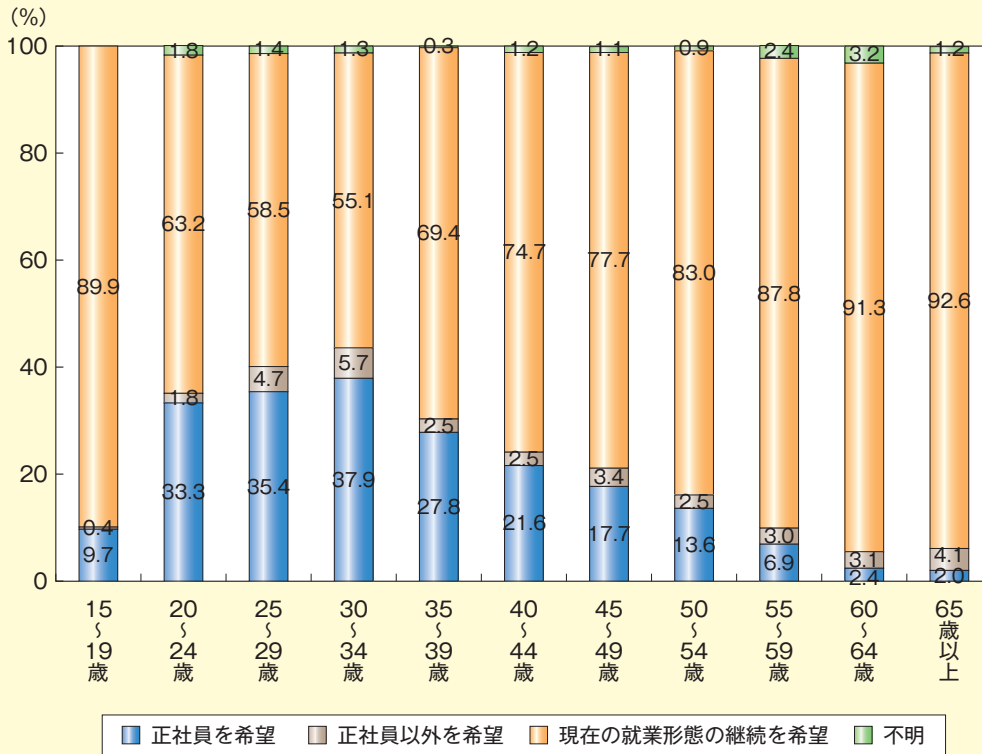
また、M字カーブの底から右側の山に向かう40～49歳の年齢階級では、2割程度の者が正社員として働くことを希望している（第1-特-29図）。同年齢階級の正社員になりたい理由については、他の年齢階級と同様「より多くの収入を得たい」及び「正社員の方が雇用が安定している」が高い割合となっていることに加え、「家事・育児・介護等の制約がなくなる（なくなった）」が他の年齢階級に比べて高くなっている。

第1-特-28図 非正規雇用を選択した理由：女性（平成22年、複数回答）

	第1位	第2位	第3位	「正社員として働ける会社がなかった」順位と回答割合（14項目中）
15～19歳	自由に使えるお金が得たい（75.4%）	都合のよい時間に働ける（72.0%）	家計の補助・学資等を得たい（28.6%）	7位（14.3%）
20～24歳	自由に使えるお金が得たい（46.4%）	都合のよい時間に働ける（45.7%）	家計の補助・学資等を得たい（29.3%）	5位（19.2%）
25～29歳	都合のよい時間に働ける（34.8%）	正社員として働ける会社がなかった（30.2%）	家事・育児・介護等や趣味・学習等と両立しやすい（28.0%）	2位（30.2%）
30～34歳	家事・育児・介護等や趣味・学習等と両立しやすい（40.3%）	都合のよい時間に働ける（38.8%）	家計の補助・学資等を得たい（29.8%）	4位（28.6%）
35～39歳	都合のよい時間に働ける（44.9%）	家計の補助・学資等を得たい（42.4%）	家事・育児・介護等や趣味・学習等と両立しやすい（41.8%）	6位（17.7%）
40～44歳	家計の補助・学資等を得たい（51.5%）	都合のよい時間に働ける（43.8%）	家事・育児・介護等や趣味・学習等と両立しやすい（41.6%）	5位（18.1%）
45～49歳	家計の補助・学資等を得たい（58.3%）	都合のよい時間に働ける（44.1%）	通勤時間が短い（36.3%）	6位（18.2%）
50～54歳	家計の補助・学資等を得たい（53.6%）	都合のよい時間に働ける（46.2%）	家事・育児・介護等や趣味・学習等と両立しやすい（36.6%）	6位（16.8%）
55～59歳	都合のよい時間に働ける（39.9%）	家計の補助・学資等を得たい（39.7%）	通勤時間が短い（37.0%）	8位（15.5%）
60～64歳	都合のよい時間に働ける（43.7%）	家計の補助・学資等を得たい（37.1%）	通勤時間が短い（32.8%）	9位（11.5%）
65歳以上	都合のよい時間に働ける（47.3%）	勤務時間や労働日数が短い（34.4%）	通勤時間が短い（33.6%）	11位（7.0%）

- （備考） 1. 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人調査）」（平成22年）より作成。
 2. 3つまでの複数回答。
 3. 正社員・出向社員以外の労働者のうち、現在の就業形態を選んだ理由を回答した者について集計。
 4. 回答の多い上位3位の理由を抜粋。

第1-特-29図 非正規雇用者の女性の今後の就業に対する希望（平成22年）



(備考) 1. 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人調査）」（平成22年）より作成。
 2. 労働者計のうち、「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者の割合を100としている。

(3) 市場化される家事活動等の規模

女性の活躍とそれに伴う仕事と家庭の両立が今後一層進んだ場合、これまで家庭でなされてきた活動が市場化されていくことになる。

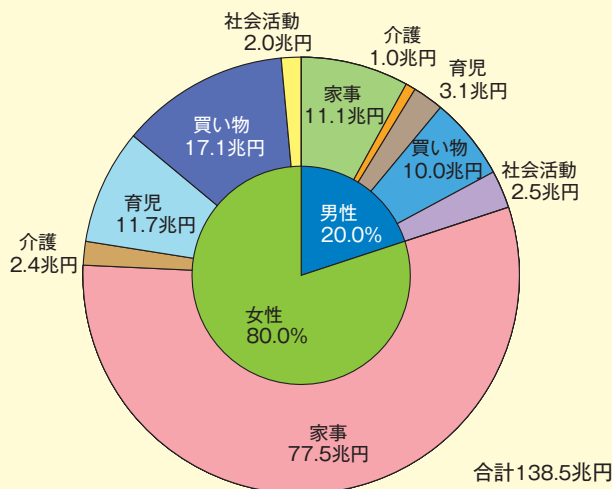
総務省「社会生活基本調査」（平成23年）における家事（炊事、掃除、洗濯、縫い物、家庭雑事）、介護・看護、育児、買い物、社会的活動に使った時

間に関するデータを基に、1年当たりの日本全体のこれらの活動の評価を行うと、推計方法によって幅が大きいものの、機会費用法では、平成23年時点で138.5兆円程度（名目GDPの29.4%）と推定される（第1-特-30図）²⁰。男女別に見ると、いずれの推計方法でも女性が家事活動等全体の8割以上を占めている。

²⁰ 推計には、機会費用法、代替費用法スペシャリストアプローチ、代替費用法ジェネラリストアプローチの3つの手法が用いられている。それぞれの手法の概要は以下のとおりである。

- ・機会費用法：家計が無償労働を行うことにより、市場に労働を提供することを見合わせたことによって失う賃金（逸失利益）で評価する方法。
- ・代替費用法スペシャリストアプローチ：家計が行う無償労働を、市場で類似サービスの生産に従事している専門職種の賃金で評価する方法。
- ・代替費用法ジェネラリストアプローチ：家計が行う無償労働を家事使用人の賃金で評価する方法。

第1-特-30図 家事活動等の評価：機会費用法による推計（平成23年）



(備考) 内閣府経済社会総合研究所国民経済計算部「家事活動等の評価について」(平成25年)より作成。

3 女性のライフステージとキャリア形成

(1) 結婚・出産・育児と昇進

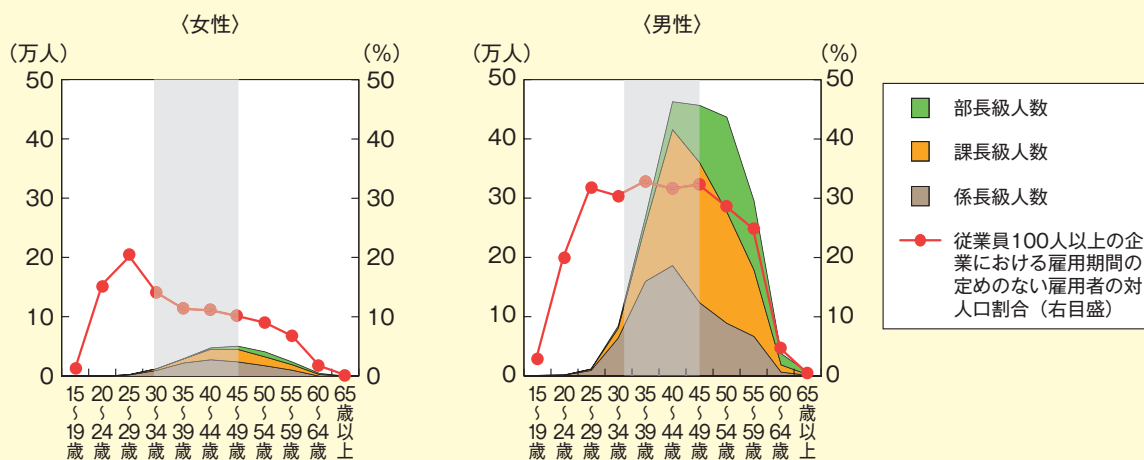
(雇用者数割合の低下と昇進の時期の重なり)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年)によると、役職者(従業員100人以上の企業における雇用期間の定めのない雇用者より集計)が増えるのは、男女ともおおむね30歳代前半から40歳代前半である。

従業員100人以上の企業における雇用期間の定め

のない雇用者数の対人口割合は、男性では台形となり、女性では20歳代後半を頂点とする山形となる。女性については、雇用者数の割合の低下が始まる年齢階級(30~34歳)が昇進の増え始める時期に重なっていることが分かる。役職者人数は男性では40~44歳で最大となるが、女性では45~49歳の年齢階級になっている。また、同年齢階級の男性と比べて女性の部長級人数は極めて少ない(第1-特-31図)。

第1-特-31図 年齢階級別雇用者数の対人口割合と役職者人数(男女別, 平成24年)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成24年)、総務省「労働力調査(基本集計)」(平成24年)より作成。
 2. 役職別労働者数は、従業員100人以上の企業における雇用期間の定めのない者を対象として集計されている。
 3. 網掛けは、女性の役職者が増加する年齢階級(30~49歳)を示している。

(管理職への女性の登用に関する企業の意識)

厚生労働省「雇用均等基本調査（企業調査）」（平成23年）によると、常用労働者10人以上の企業のうち、女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない管理職区分が1つでもある企業は78.7%であり、そのうち48.9%は、女性管理職が少ない／全くいない理由として、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」ことを挙げている。このほか、「現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」（16.3%）、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」（15.0%）等、勤務年数の短さに関連する要因が複数挙げられている（第1-特-32図）。

この調査では、「女性が希望しない」という理由も2番目に多く挙げられており（17.9%）、女性従業員を対象とした別の調査からもその傾向がうかがわれる（コラム6参照）。

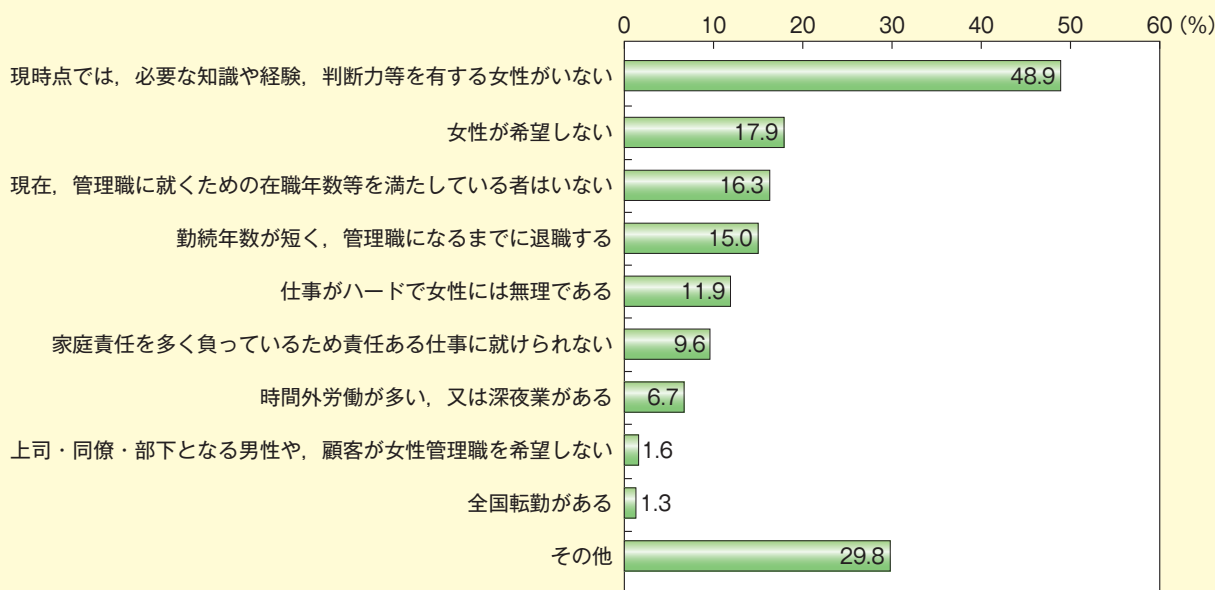
(コース別雇用管理制度)

厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成22年）によると、従業員5,000人以上の大企業の約半数及び1,000～4,999人の企業の45.9%が、コース別雇用管理制度を導入している²¹。このような企業の場合、管理職に任用される年齢が一番若いのは総合職であると考えられる。

厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（平成22年度）によると、総合職採用予定者（平成23年）に占める女性割合は11.6%、総合職在職者に占める女性割合は5.6%である。10年前に採用された総合職の離職割合を見ると、女性は男性の2倍以上に当たる65.1%となっており、10年前に採用された総合職の女性が既に全員離職している企業は48.9%に上っている（第1-特-33図）²²。

加えて、継続就業している社員の職位の内訳を見ても、女性は一般職員にとどまっている雇用者が多く（採用時人数の22.1%、継続就業者数の63.3%）、

第1-特-32図 女性の管理職が少ない（1割未満）／全くいない理由（平成23年、複数回答）



(備考) 1. 厚生労働省「雇用均等基本調査（企業調査）」（平成23年）より作成。

2. 複数回答。

3. 女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない管理職区分が1つでもある常用労働者10人以上の企業を100としている。

²¹ 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（平成22年度）では、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムであると定義されている。コース形態として、総合職、一般職、準総合職、中間職、専門職、現業職がある。総合職は基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、原則転居を伴う転勤がある形態である。また、一般職は、主に定型的業務に従事し、原則転居を伴う転勤がない。

²² 一般職で入社して、途中で総合職に転換するというキャリアパスも用意されている。厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（平成22年度）によれば、コース別雇用管理制度を導入している企業の86%がコース転換制度を設けており、そのうちのほぼ全てに当たる85.6%の企業で過去3年間に少なくとも1回以上制度が利用されている。調査企業全体の51.3%が一般職から総合職への転換の実績がある一方で、総合職から一般職への転換についても42.6%の企業に実績がある。

コラム 6

女性は昇進を望まない？

女性管理職が少ない又はいない理由として、「女性が希望しない」、「女性に昇進意欲がない」と指摘されることが少なくない。

独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（平成25年3月）によれば、一般従業員／係長・主任の別、企業規模の別を問わず、課長以上への昇進を希望する者の割合は、男性（一般従業員の5～6割、係長・主任の7割程度）に比べて女性（一般従業員の1割程度、係長・主任の3割弱）で顕著に低くなっている。ただし、昇進を望まない者にその理由を尋ねると、「自分には能力がない」、「責任が重くなる」を挙げる者の割合は男女でほとんど差がない一方で、「メリットがないまたは低い」、「やるべき仕事が増える」という理由は男性が女性よりも多く、「仕事と家庭の両立が困難になる」や「周りに同性の管理職がない」という理由は女性が男性より多く挙げている。

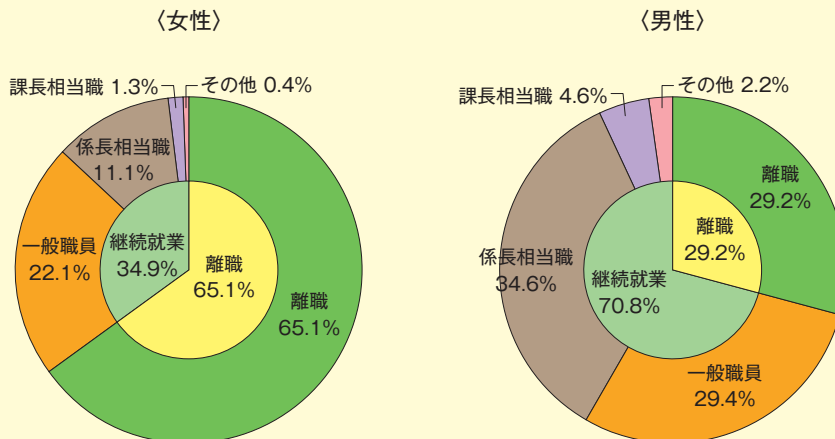
（参考）課長以上への昇進を望まない理由（％）

	常用労働者300人以上の企業				常用労働者100～299人の企業			
	女性		男性		女性		男性	
	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任	一般従業員	係長・主任
メリットがないまたは低い	22.9	27.8	41.2	50.3	24.3	32.2	45.9	49.3
責任が重くなる	30.4	35.2	30.2	38.8	24.8	36.7	26.3	37.0
自分には能力がない	26.0	33.9	27.6	29.1	22.7	24.0	23.3	28.5
やるべき仕事が増える	14.5	18.6	24.6	27.8	11.5	17.8	21.6	25.8
仕事と家庭の両立が困難になる	40.0	42.5	17.4	19.7	32.8	35.5	10.4	18.4
周りに同性の管理職がない	24.0	17.1	0.3	—	28.3	19.8	2.2	1.1

（備考） 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（平成25年）を基に作成。
2. 他の選択肢は割愛した。

昇進を望まないという点では同じでも、男性の場合は消極的な理由が多いのに比べて、女性の場合は管理職に昇進することで仕事と家庭の両立の難しさを心配している面や身近にロールモデルがないといった側面が強く、「女性にはチャレンジ精神が足りない」と指摘することは必ずしも的を射ていない。入社時点では、女性は「専門職志向」が依然として強いものの、近年は管理職志向が強くなってきていることを示す調査結果²³も見られる。女性社員が抱く仕事と家庭の両立への懸念が解消され、見本となるような女性管理職が身近に現れるようになれば、管理職に登用される女性も増えていくものと考えられる。

第1—特—33図 10年前に総合職で採用された社員の現在の職位（男女別，平成22年）



（備考）厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」（平成22年度）より作成。

²³ 産業能率大学「2012年度新入社員の会社生活調査」（平成24年6月）

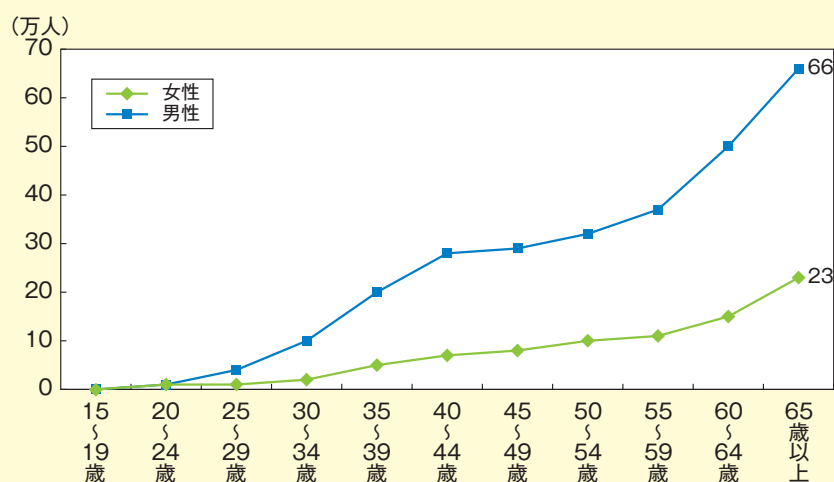
男性は係長相当職以上に昇進している人が多い（係長相当職と課長相当職の合計で、採用時人数の39.2%、継続就業者数の55.4%）。

以上により、一般に、コース別雇用管理制度を導入している企業では、入社時点での女性割合が低いことに加え、入社後10年間の離職率が高かったことが、知識や経験を身につけた女性管理職候補が少ないことの一因となっている可能性が推察される。

(2) 介護・看護と役員就任

総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24年）によると、家族経営による小規模なものを含む全ての事業規模の企業を対象とした場合、平成24年における役員に占める女性の割合は23.1%である。年齢階級別に見ると、50歳代後半以降に男女とも役員的人数が増加しているが（第1-特-34図）、女性において介護・看護者の人数が特に多くなる年齢階級とほぼ重なっている（第1-特-21図（再掲））。

第1-特-34図 年齢階級別役員人数（男女別、平成24年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24年）より作成。
2. あらゆる事業規模を含む。

(3) 学び直しの状況

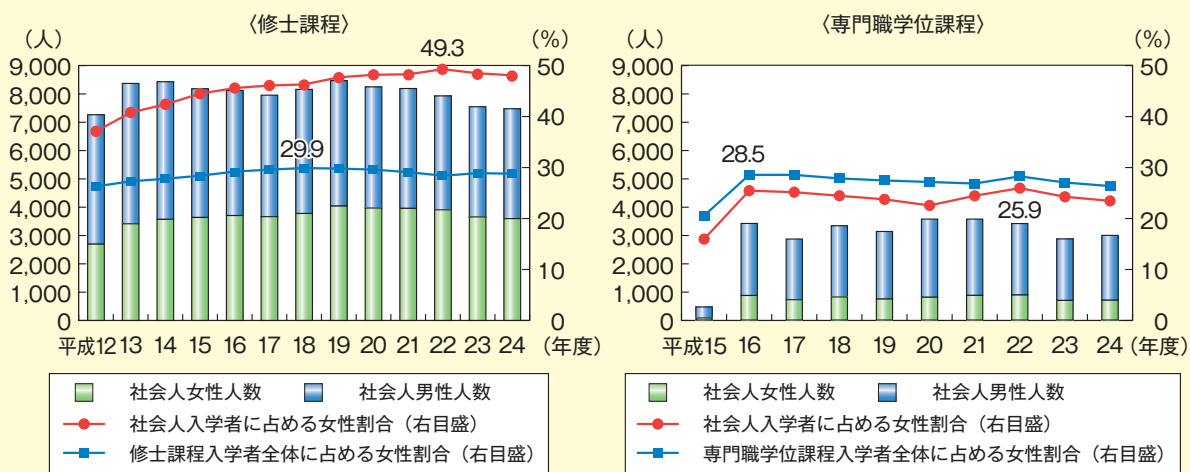
継続就業及び再就職のいずれの場合においても、学び直しはキャリアの可能性を拡大する機会であると考えられる。法務、会計、経営等の実務的な知識やスキルを習得する専門職学位は、修士号に比べて仕事により直結した学位であると言える。平成15年以降における専門職学位課程への社会人入学者に占める女性の割合は、修士課程への社会人入学者に占める女性の割合と比べると低い（第1-特-35図）。

入学者全体を年齢階級別に見ると、専門職学位課程については、大学（学部）卒業直後の入学では、女性の割合は約3割となっているが、その後減少し、35歳以降で微増に転じる。

修士課程への入学者に占める女性の割合は、大学（学部）卒業直後の時期が一番低く、その後次第に上昇し、40歳～54歳では50%を超える（第1-特-36図）²⁴。

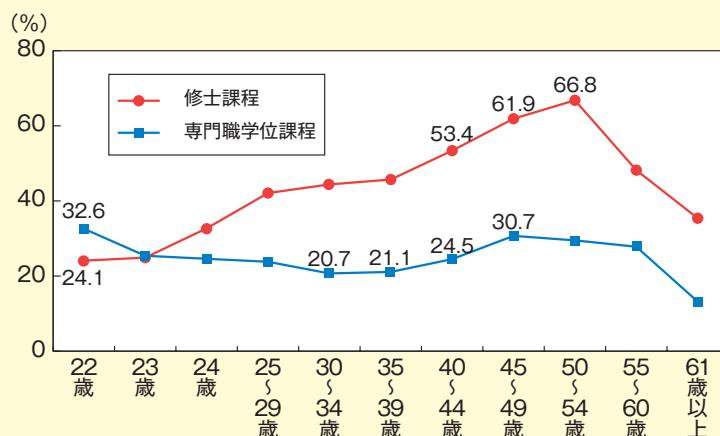
²⁴ ただし、これらのデータには海外の大学院への留学は含まれていないため、女性の高等教育機関での学び直しの実態を網羅しているわけではない。

第1-特-35図 社会人大学院入学者数の推移（男女別）



(備考) 文部科学省「学校基本調査」より作成。

第1-特-36図 大学院入学者（博士課程を除く）における女性割合（平成24年度）



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成24年度)より作成。

第4節 女性の活躍を支える環境

1 制度の整備と利用の状況

(1) 育児・介護支援の仕組み

(育児向け措置の整備状況)

平成24年7月1日から全面施行された改正育児・介護休業法²⁵により、事業者に対して、3歳未満の

子どもを持つ雇用者に対する短時間勤務の措置及び所定外労働の免除が義務付けられた。

厚生労働省「雇用均等基本調査（事業所調査）」（平成23年）によると、平成23年10月1日現在、30～99人の規模で16.7%、5～29人の規模で40.2%の事業所において、育児のための所定労働時間の短縮措置等²⁶が未導入であった（第1-特-37a図）²⁷。

措置の内容別に見ても、改正育児・介護休業法で

²⁵ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）

²⁶ 厚生労働省「雇用均等基本調査（事業所）」（平成23年）では、育児休業に準ずる措置、育児に要する経費の援助措置、事業所内保育施設、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、育児向けフレックスタイム制度、所定外労働時間の免除、短時間勤務制度を、育児のための所定労働時間の短縮措置等として分類している。

²⁷ 改正育児・介護休業法は、常時雇用者が100人以下の事業主には、平成22年7月1日から24年6月30日まで施行猶予が設定されていた。

義務付けられた短時間勤務制度及び所定外労働の免除について、5～29人の規模の事業所で半数弱が、30～99人の規模の事業所で約4分の1が、平成23年10月1日時点で未導入であった（第1-特-37b図）。ただし、中小企業では、制度が未導入でも運用で柔軟に対応している場合が少なくない²⁸。

（介護休暇の整備状況）

平成24年7月1日から全面施行された改正育児・介護休業法によって、介護休業（対象家族1人につき93日まで）に加えて介護休暇制度（家族1人につき1年当たり5日まで、2人であれば1年当たり10

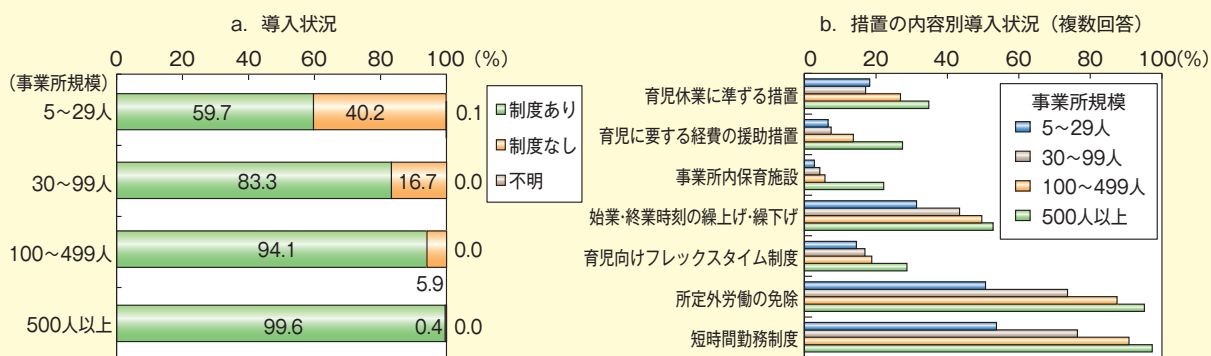
日まで）が事業主に義務付けられた²⁹。

厚生労働省「雇用均等基本調査（事業所調査）」（平成23年）によると、平成23年10月1日時点において、やはり事業所規模が小さいほど介護休暇制度の整備が遅れていた（第1-特-38図）。一方、500人以上の規模では、制度を導入済みの事業所の約1割が法定を上回る日数を上限として設定している。

（育児関連措置の利用しやすさと家族の支援）

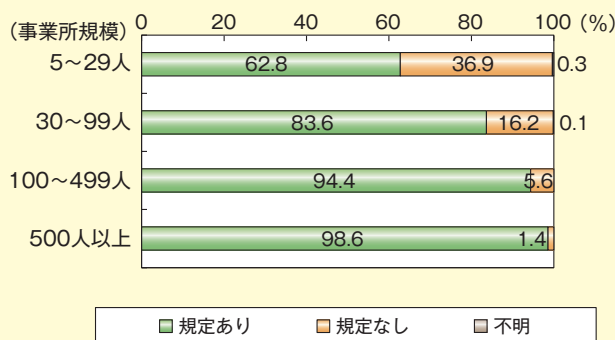
厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」（平成23年）によれば、正規雇用者では、育児休業について、「利用しにくい雰囲気である」が1割強、「ど

第1-特-37図 事業所規模別育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況：事業所単位（平成23年）



（備考）1. 厚生労働省「雇用均等基本調査（事業所調査）」（平成23年）より作成。
 2. 岩手県、宮城県及び福島県を除く。
 3. 平成24年7月1日の改正育児・介護休業法の全面施行以前は、勤務時間短縮等の措置（短時間勤務、所定外労働の免除、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ等）のうちのいずれかを選択的に講じることが義務付けられていた。

第1-特-38図 事業所規模別介護休暇制度規定の有無：事業所単位（平成23年）

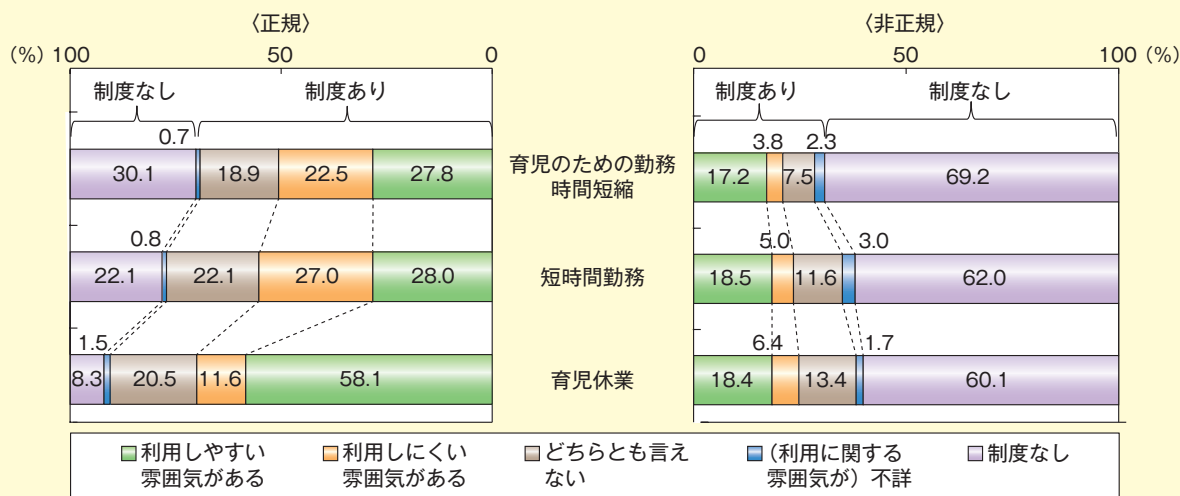


（備考）厚生労働省「雇用均等基本調査（事業所調査）」（平成23年）より作成。

²⁸ 日本政策金融公庫総合研究所「中小企業の女性雇用に関する実態調査」（平成24年）による。また、同調査によると、最近3年間に出産した女性のうち74.8%が、出産後も同じ企業で就業を継続している。

²⁹ 常時雇用者が100人以下の事業主に対して平成22年7月1日から24年6月30日まで施行猶予が設定されていた。

第1-特-39図 妻の職場の仕事と子育ての両立のための制度等の状況（平成23年）



(備考) 1. 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)より作成。
 2. 「制度があるかわからない」及び「(制度の有無が)不詳」を含まない。
 3. 「育児のための勤務時間短縮」には、フレックスタイム制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、所定外労働(残業)の免除が含まれる。
 4. 調査時点で妻が会社等に勤めていた夫婦を集計対象としている。

「どちらとも言えない」が2割強となっており、利用に際して心理的な要因が影響する可能性があることがうかがわれる(第1-特-39図)。短時間勤務制度及び育児のための勤務時間短縮については、育児休業に比べて制度が未整備であるケースが多く、かつ、3割強が「利用しにくい雰囲気がある」と答えている。

非正規雇用者について見ると、正規雇用者に比べて全般的に各種措置が未整備である³⁰。ただし、措置がある場合、それぞれの措置について5割前後の回答者が「利用しやすい雰囲気がある」と回答しており、気兼ねなく育児関連措置を利用できるケースもあることがうかがわれる。

また、国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成23年)によれば、就業しているかどうかにかかわらず、女性は第1子出産後に38.9%が自分の母から、22.8%が夫の母親から、それぞれ頻繁に、あるいは日常的に子育てを手伝ってもらっている。

(2) 男性の育児・介護への参加 (男性の労働時間の短縮化)

職場における有配偶の女性の働き方は、夫の家事参加への度合い、特に夫の家事従事時間の影響を受ける。労働時間が長いと、男性が家事従事時間を持つことは難しい。OECDによると、2010(平成22年)における我が国の年間平均労働時間(男女計)は1,733時間であり、加盟34か国中短い方から第19位である³¹。

男性の平均週間就業時間を世代別に見ると、同じ年齢階級における就業時間は前の世代より短い(第1-特-40a図)。

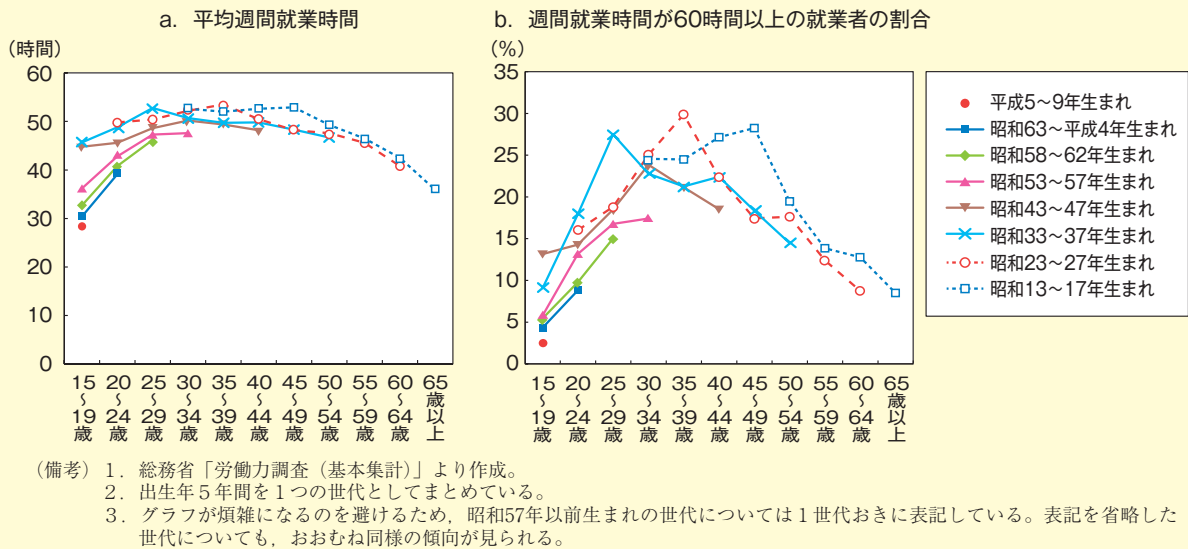
また、週間就業時間が60時間以上の就業者の割合を見ても、若い世代ほどその割合が減ってきており、若い世代ほど平均して労働時間が短くなってきていることがうかがわれる(第1-特-40b図)。

総務省「労働力調査」(平成25年3月)によれば、男性の正規雇用者の平均週間就業時間が46.0時間であるのに対して、非正規雇用者は29.9時間となっている。非正規雇用者の割合は男性でも近年上昇傾向にあり、平均週間就業時間の減少傾向に影響を与え

³⁰ 平成17年の育児・介護休業法の改正によって一部の期間雇用者が適用対象になった。厚生労働省「雇用均等基本調査」(各年度)によると、17年度から19年度にかけて、女性の育児休業取得率が72.3%から89.7%に2割近く上昇している。また、厚生労働省「人口動態調査」(平成23年)によれば、17年まで低下し続けていた合計特殊出生率が、18年以降緩やかながら上昇に転じている。

³¹ OECD Statistics (<http://stats.oecd.org/>) による。

第1-特-40図 男性の就業時間の世代による特徴



ていると考えられる。

(家事関連時間の変化)

総務省「社会生活基本調査」によれば、平成13年から23年にかけて有業者で有配偶の男性の家事関連時間は増加したものの、女性との差は依然として大きい(第1-特-41a図)。

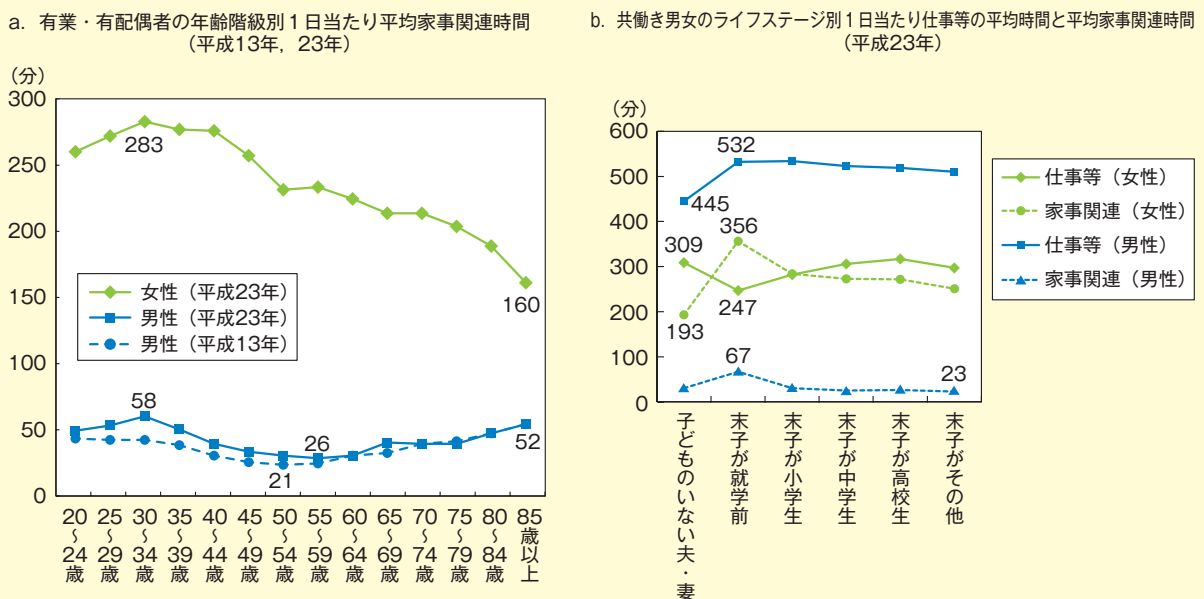
定義が異なるため厳密な比較は困難であるが、家

事関連時間を諸外国と比較してみると、我が国の男性は主要欧米諸国の約半分である一方、我が国の女性はやや長めとなっている(男性に関しては第1部第3章 第1-3-6図参照)。

(共働き男女のライフステージ別の家事関連時間)

共働きの男性の1日における家事関連時間は、子どもの成長に伴うライフステージの変化にかかわら

第1-特-41図 有業・有配偶者の1日あたり平均家事関連時間(男女別)



ず短い（第1-特-41b図）。

他方、共働きの女性の家事関連時間は、男性と比べて全般的に長く、特に末子が就学前の時期に目立って長くなっている。

（育児休業・介護休暇の取得の状況）

厚生労働省「雇用均等基本調査（事業所調査）」（平成23年度）によれば、女性の出産者に占める育児休業取得者（申請中を含む）の割合は87.8%であるのに対して、男性の場合は2.6%にとどまっている。

育児休業を取得した期間を見ると、女性の場合は、10～12か月が32.4%、12～18か月が24.7%で、10～18か月を合計すると57.1%に上っている。一方、男性の場合は、81.3%が1か月未満となっている（第1-特-42図）。

他方、厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成23年度）によると、常用労働者に占める介護休暇取得者の割合は、女性は0.22%、男性は0.08%と男女共に低い水準にとどまっており、男性は女性に比べると更に低い。

（男性の家事等への参加に必要な条件）

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平

成24年）によると、男性が家事等に積極的に参加するために何が必要か、という問いに対して、男女各年齢階級とも、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」及び「男性が家事などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」を上位に挙げている。

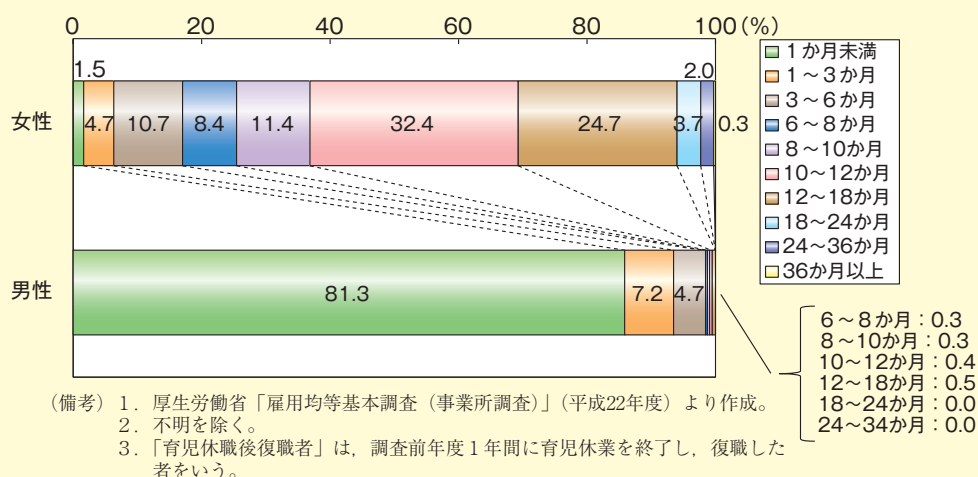
男性は、長時間労働の傾向が強い30歳代を中心に、労働時間の短縮の必要性を挙げている。女性は、30歳代では労働時間の短縮が3番目に多く挙げられているが、それ以外の年齢階級では上位3位までには入っておらず、男女間で認識の差が見られる。

（3）税制・社会保障制度が及ぼす影響

配偶者控除・配偶者特別控除³²を始めとする税制や第3号被保険者制度等の社会保障制度³³等も、有配偶の女性の就業に影響を与えているという指摘がある。

有配偶の女性の年間雇用所得の分布を見ると、各年齢階級において100万円付近で高くなる傾向が見られる（第1-特-43図）³⁴。また、これを教育別に分けると、大学卒以上の女性では特定の金額に集中する傾向は見られず、100万円近辺に集中する傾向は、どの年齢階級でも大学卒未満の女性に見られる。

第1-特-42図 取得期間別育児休業後復職者割合（男女別，平成22年度）

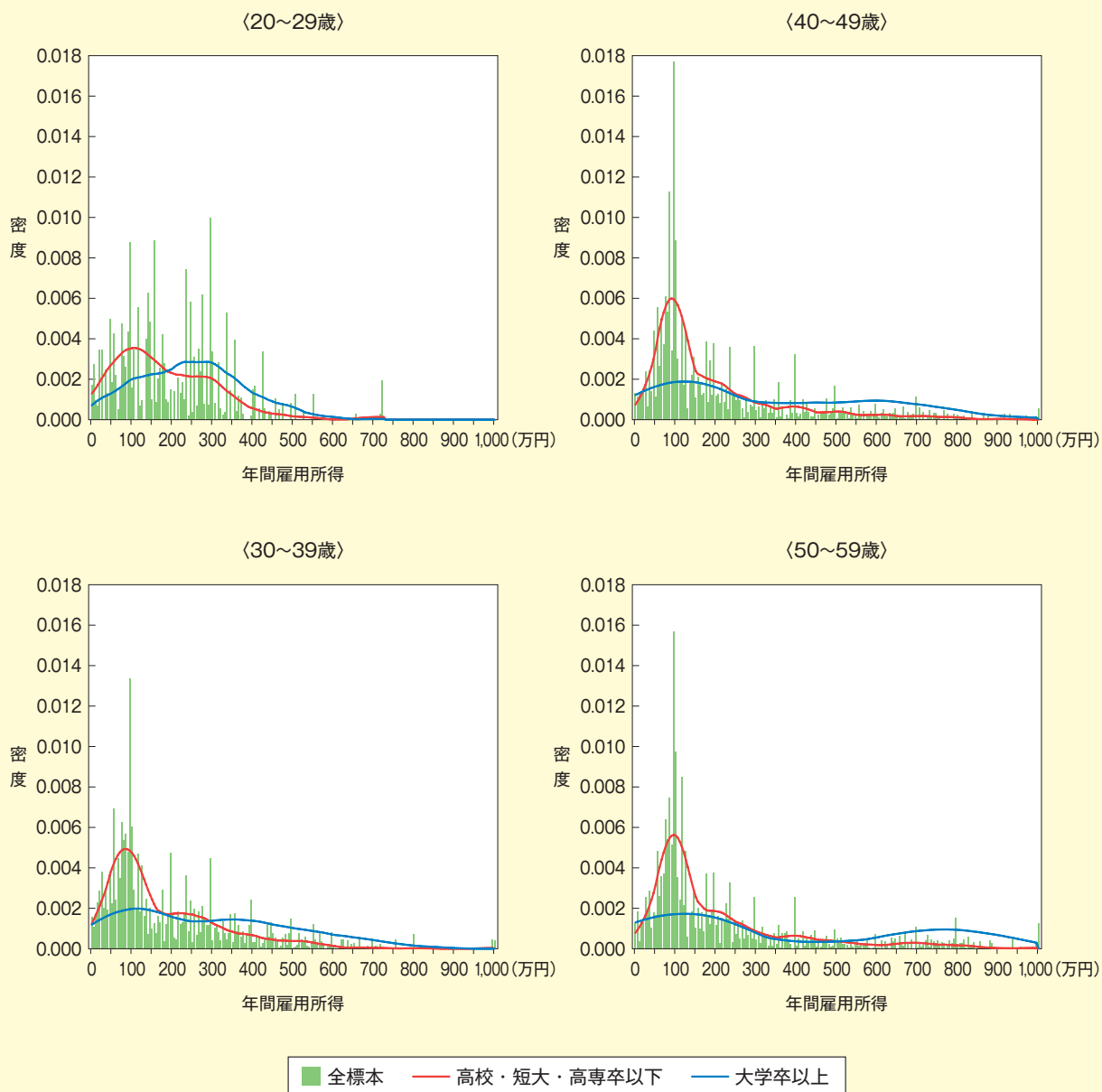


³² 配偶者控除・配偶者特別控除に関しては、配偶者の給与収入が年103万円以下の場合、配偶者控除の対象となり、本人の所得から38万円が控除される。103万円超141万円未満の場合、配偶者特別控除の対象となり、本人の所得から控除される金額が配偶者の給与収入に応じて段階的に減少し、141万円以上の場合には控除の対象外となる。

³³ 第3号被保険者に関しては、国民年金の第2号被保険者に扶養されている配偶者の収入が130万円を超えると第3号被保険者の資格を失い、配偶者自身が国民年金に加入し保険料を支払うことになる。

³⁴ ただし、この中には、制度にかかわらず100万円前後の所得を得ることを意図して働いている女性がいることなども考えられる。

第1-特-43図 有配偶の女性の年間雇用所得の分布（平成22年）



- (備考) 1. 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)を基に、内閣府男女共同参画局「男女共同参画関連政策の定量的分析に関する研究会」における特別集計により作成。
 2. 教育別のグラフは、Epanechnikov関数を用いたカーネル推定による。
 3. ヒストグラムの幅は5万円である。年間雇用所得1,000万円以上は合計して示している。

2 柔軟な就業・勤務形態

(1) 自営業・起業

(人口に占める自営業主数の割合)

総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24年）によると、男女とも、年齢が高いほど人口に占める自営業主数の割合も高い（第1-特-44a図）。女性についても、M字カーブは見られない。

(起業／廃業による雇用創出／喪失効果)

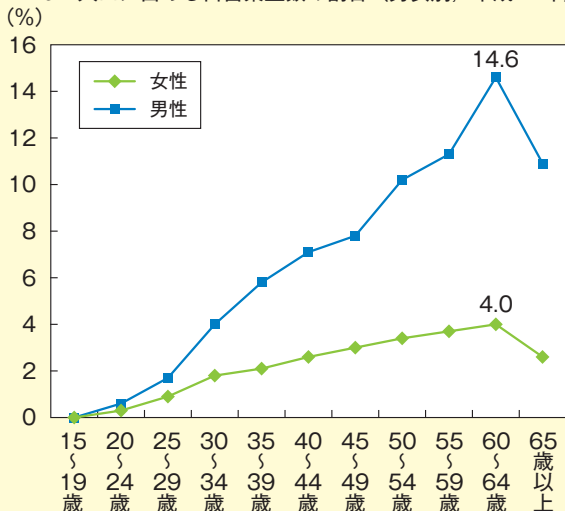
自営業は、ライフステージにかかわらず柔軟な働き方ができる形態であるとともに、事業を起す／廃業することによる雇用創出／喪失という新陳代謝を通じて、経済の活性化にも貢献すると考えられる。

個人事業主を男女別に見ると、新規雇用創出・喪失数に関しては男性の方が大きいですが、新規雇用創出・喪失率については、事業主が女性の場合の方が男性の場合よりも高くなっている（第1-特-44b図）。

さらに、個人経営の新設事業所数を産業別に見ると、総務省「事業所・企業統計調査」（平成18年）及び総務省「経済センサス-基礎調査」（平成21年）によれば、男女とも飲食店業が最も多いという点で共通しているが、これに次いで多い産業については男女で差が見られる³⁵。男性は医療業、飲食品料小売業が続くのに対して、女性では洗濯・理容・美容・浴場業、その他の教育・学習支援業が続く。

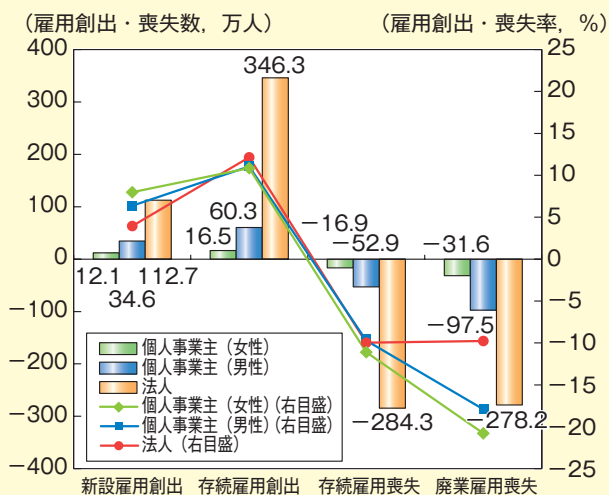
第1-特-44図 自営業及び起業の状況

a. 人口に占める自営業主数の割合（男女別、平成24年）



（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24年）より作成。

b. 開廃業と雇用の創出・喪失（平成18年→21年）



（備考）1. 総務省「事業所・企業統計調査」（平成18年）、総務省「経済センサス-基礎調査」（平成21年）を内閣府において独自集計。
2. 個人事業主（女性及び男性）による雇用創出・喪失率は、平成18年から21年の間に創出・喪失された雇用数の、21年における個人事業主従業員人数（男女別）に占める割合。また、法人による雇用創出・喪失率は法人従業員（男女合計）に占める割合。

³⁵ 総務省「事業所・企業統計調査」（平成18年）及び総務省「経済センサス-基礎調査」（平成21年）による。連結の方法は内閣府委託調査「『女性の活躍による経済社会の活性化』に関するデータ分析報告書」（平成24年3月）を参照。

コラム7

女性新ビジネスプランコンペティション（日本政策投資銀行）

起業を支援する取組は、近年、国、地方公共団体等において様々な形で展開されており、経済産業省が日本政策金融公庫を通じて実施している「女性、若者／シニア起業家資金」融資のように女性を主要なターゲットとして明示しているものもある。

そうした中、日本政策投資銀行（DBJ）においても、女性の新しい視点によるビジネスを新たな経済の成長と社会の変革の原動力と捉えて、平成23年に女性起業サポートセンターを発足させ、24年からは女性経営者にターゲットを絞った「女性新ビジネスプランコンペティション」を開催している。

技術、サービス、ビジネスモデル等において新規性や高い付加価値が期待でき、かつ、事業としての成長が期待できるビジネスプランを対象とし、受賞者には事業奨励金（大賞は1,000万円）を支給するほか、コンペティション終了後も事業の実現に向け、起業・経営ノウハウのアドバイスやネットワーク紹介、ビジネスプランのブラッシュアップ等のメンタリングを外部専門家とも一部連携しながら行う。また、受賞者だけでなく応募した女性起業家を対象に、起業や経営に役立つ様々なテーマでセミナーを実施するなどの支援も実施している。

第1回コンペティションでは、全国各地から様々な業種にわたる643件の応募があり、その中から、持続可能な農業を目指し、IT技術を用いて生産者と消費者をつなぐ「ベジタブルプロバイダー事業」を提案した加藤百合子氏（株式会社エムスクエア・ラボ代表取締役）が大賞を受賞した。また、震災復興に資する事業として、気仙沼の漁業資源をいかした新ファッションブランドの創設を提案した株式会社オйкаワデニム代表取締役の及川秀子氏が震災復興賞を受賞した。

DBJでは、平成25年も同コンペティションを実施しており、新たな起業家も多数応募している。女性によるイノベーションの多様化が将来のビジネスシーンや社会を変える力になるよう、女性による新ビジネスの成長支援に積極的に取り組んでいる。



【第1回表彰式の様子】（提供：日本政策投資銀行）

(2) テレワーク

結婚・出産期以降の年齢階級において非正規雇用を希望する女性は、年齢を問わず、その理由として、「都合の良い時間に働ける」ことを上位に挙げている（第1-特-28図（再掲））。また、育児に当たることの多い30～44歳の年齢階級及び介護に当たることの多い50～54歳の年齢階級では「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすい」ことが、45歳以上の年齢階級では「通勤時間が短いこと」等が、それぞれ理由の上位に挙げられている。

これらの条件が正規雇用においても満たされれば、各ライフステージを通じて正規雇用を継続できる可能性が広がると考えられる。そのような働き方として期待されるのがテレワークという勤務形態で

ある。

（企業による導入状況）

総務省「通信利用動向調査（企業編）」（平成23年）によれば、テレワークを導入済みあるいは具体的に導入を考えている企業は全体の13.5%であり、低水準にとどまっている。従業員規模別で見ると、規模が大きいほどテレワークの導入が進んでおり、従業員数5,000人以上では半数近くの企業が導入済みか、あるいは具体的に導入を考えている（第1-特-45a図）。

同調査によると、調査企業全体では、「定型的業務の効率性（生産性）の向上」が理由として一番多く挙げられている（48.8%）。「通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応」（14.0%）は、

「勤務者の移動時間の短縮」(40.7%)、「非常時(地震, 新型インフルエンザ等)の事業継続性に備えて」(27.7%)に次いで4番目に挙げられている。

導入済み企業の77.6%は, 導入の効果があった(「非常に効果があった」+「ある程度効果があった」と回答している。ただし, 導入済み企業においても, 実際にテレワークを利用している従業員はそれほど多くなく, 同調査によれば, 利用者が全従業員の5%未満である企業が全体の3分の2近くを占めている。

テレワークを導入していない86%の企業は, 「テレワークに適した仕事がない」ことを未導入の最大の理由に挙げている(72.4%)。次いで, 「導入するメリットがよくわからない」こと(19.3%), 「情報漏えいが心配」であること(19.2%)が挙げられている。

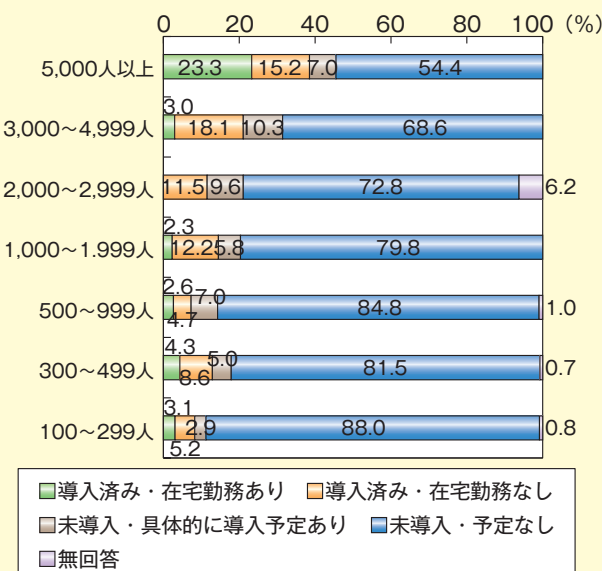
(テレワーカーの状況)

国土交通省「テレワーク人口実態調査」(平成23年度)によると, 平成23年の東日本大震災後にテレワークの利用者が急増し, 同年における在宅型テレワーカー数³⁶は雇用型と自営型を合わせて約490万人と推定され, 就業者に占める割合は7.5%である。在宅型テレワーカーのうち, 週20時間以上テレワークを行っている利用者は, 雇用型, 自営型とも約6割に上っている。

自営型狭義テレワーカーの約3割, 雇用型狭義テレワーカーの4割弱が, 育児や介護と両立しながら仕事が可能になることをテレワークのメリットとして挙げている一方, 自営型狭義テレワーカーの2割弱, 雇用型狭義テレワーカーの3割弱が, 育児や介護をしながらだと, 仕事の効率性・生産性が低くなると答えている(第1-特-45b図)³⁷。また, 非テレワーカーの約4分の1が, 育児や介護をしながらだと仕事の効率性・生産性が低下する可能性がある, と回答している。

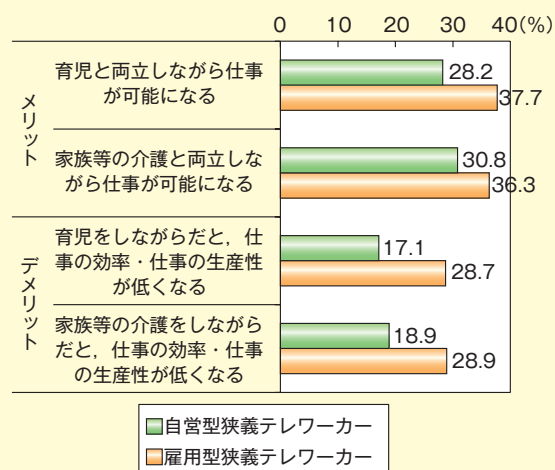
第1-特-45図 テレワークの状況

a. 従業者規模別テレワーク導入状況(平成23年)



(備考) 総務省「通信利用動向調査(企業編)」(平成23年)より作成。

b. テレワークと育児・介護等の両立に関するテレワーカーの意見(平成23年度)



- (備考) 1. 国土交通省「テレワーク人口実態調査」(平成23年度)より作成。
 2. 「狭義テレワーカー」とは, ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で, 仕事でICTを利用している人かつ, 自分の所属する部署のある場所以外で, ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人という。

³⁶ ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で, 仕事でICTを利用している人, かつ, 自分の所属する部署のある場所以外で, ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人(狭義テレワーカー)のうち, 自宅(自宅兼事務所を除く)でテレワークを少しでも行っている(週1分以上)就業者。

³⁷ 「まったくそう思う」と「そう思う」の合計。