

# I 平成25年度 男女共同参画社会の形成の状況

女性の活躍が成長戦略の中核に位置付けられ、女性が輝く社会の実現に向けた取組が様々な分野で展開されつつある。こうした取組が検討される際には、女性が置かれている状況に関心が向けられがちである。また、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を考える際には、夫婦と子供から成る世帯を念頭に、女性が就業を継続する上での課題が議論されることが多い。

しかし、女性の活躍の促進やワーク・ライフ・バランスは、女性だけの問題でもなく、夫婦と子供から成る世帯だけの問題でもない。むしろ、男性も含めたあらゆる個人、そしてあらゆる家族類型の世帯の問題である。本特集では、男性に焦点を置きながら、世帯・家族、男女のワーク・ライフ・バランスや就業を取り巻く環境及び男女共同参画に関する意識が、現在どのような状況にあり、中長期的に見てどのように変化してきているかを鳥瞰する。

## 特集のポイント

### 第1節 家族・世帯及び男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の現状と変化

- 高齢化や未婚化によって単独世帯が増加し、世帯当たり人員が減少している一方で、独身者女性において結婚に利点があると考えられる割合及び希望する子ども数に増加の兆しが見られる。
- 就業形態別に見ると、男女とも労働時間に明らかな減少傾向は見られず、有業・有配偶の男女については、女性を1とした場合の男性の労働時間は横ばいとなっている。
- 有業・有配偶の男性による家事関連時間は、従事者数の割合、従事者の活動時間とも増加しているが、その水準は有業・有配偶の女性に比べると低い。有配偶及び死別・離別の場合に比べて、未婚者の男女差は小さい。

### 第2節 男女の就業の現状と変化

- 男性は、建設業や製造業等の従来の主力産業を中心に就業者が減少し、平均所定内給与額も減少しているが、労働力率では世界最高水準となっている。
- 女性は、医療、福祉等の成長産業を中心に就業者が増加し、平均所定内給与額もおおむね増加しているものの、男性と比べると就業率や給与の水準は低い。
- 夫が有業者である夫婦において、妻が40歳未満の年齢階級で、妻が無業者である割合が低下している。共働き夫婦の所得の組合せは、夫と妻の到達した教育段階や妻の雇用形態によって異なる。

### 第3節 男女共同参画に関する男女の意識の現状と変化

- 女性の就業に関する意識には、おおむね、男性より女性で、到達した教育段階が高いほど、また若い年齢階級ほど、肯定的な傾向が見られる。
- 独身者における性別役割分担への賛成の割合は、男性より女性で、また到達した教育段階が高いほど低くなっている。ただし、男性の賛成者の割合が世代を経るにつれて大きく減少しており、賛成者の割合の男女差は、若い世代においてほぼ同水準まで縮小している。
- 男性に比べて、女性の方が幸福度や生活満足度が高い。妻が自営業主・家族従業者の場合、夫と妻共に幸福度が高く、妻が主婦の場合、妻の幸福度は高いが夫の幸福度は低い。

## 第4節 今後の展望

- 男性の就業を取り巻く状況が大きく変化中、女性が経済的な理由から就業するケースが増える  
と予想される一方、男性の労働時間や家事関連活動時間に大きな変化は見られず、その背景には、  
主たる稼ぎ手としての男性自身の認識と女性からの期待があると考えられる。
- 家族類型、産業、就業スタイル、個人・社会生活等あらゆる面において、「主力」、「標準的」、「典  
型的」といった言葉で表せるような特定のモデルは存在しなくなっている。
- 個々の男女のみならず企業・組織や行政にも、あらゆる面における変化をより迅速かつ的確に把握  
して、従来の考えに縛られることなく様々な施策や制度の検討・実施を行うことが求められる。

## 第1節

### 家族・世帯及び男女の仕事と 生活の調和（ワーク・ライ フ・バランス）の現状と変化

#### 1. 家族・世帯の現状と変化

##### （平均寿命）

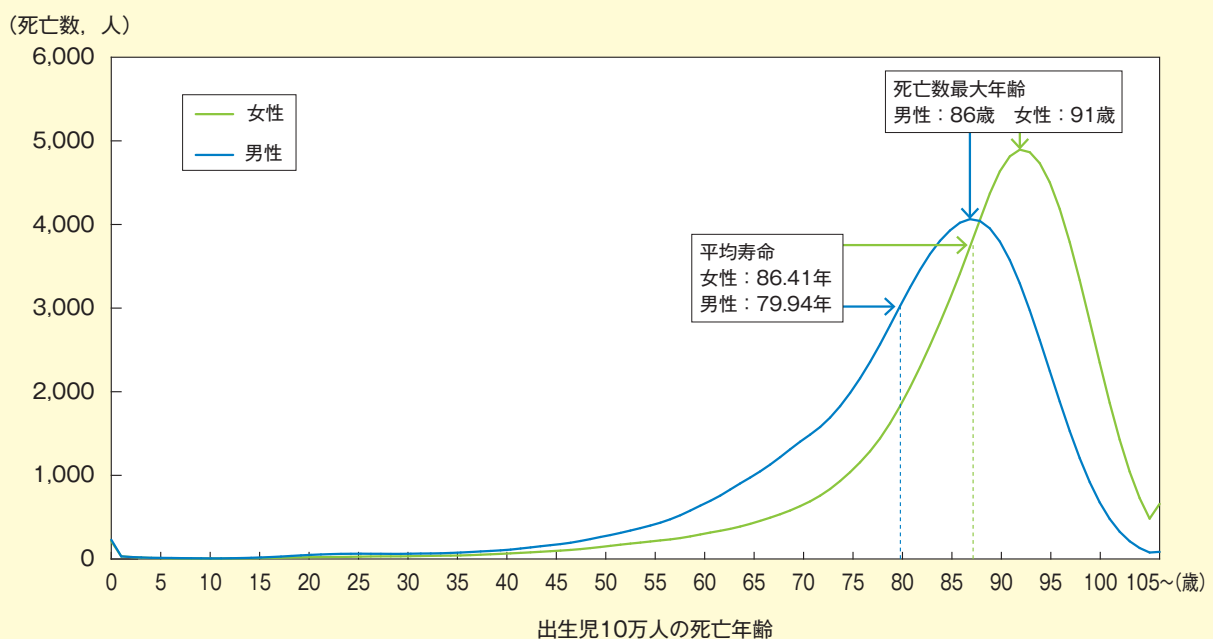
我が国の平成24年における平均寿命は、男性で79.94年、女性で86.41年と、男女とも世界でトップクラスとなっている。生命表上の死亡数が最も多くなるのは、男性で86歳、女性で91歳と、男女とも平均寿命よりさらに5～6歳ほど上の年齢においてである（I-特-1図）。厚生労働省「第8回生命表」及び「平成24年簡易生命表」によると、90歳まで生存する者の割合は、昭和22年において男性で0.9%、

女性で2.0%であったが、平成24年には、それぞれ22.2%、46.5%と大きく上昇している。多くの人にとって、一般的に定年を迎える60歳代以降の第二の人生の時間は非常に長いと言える。

##### （世帯構造の変化）

世帯の家族類型別構成割合について昭和55年から平成22年の変化を見ると、「夫婦と子供」から成る世帯及び「3世代等」の世帯の割合が低下し、「単独」世帯及び「夫婦のみ」の世帯が増加している。構成人員の少ない家族類型の割合が増えていることを受け、1世帯当たり人員は昭和55年の3.22人から平成22年の2.42人へと減少している（I-特-2a図）。国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯

I-特-1図 平均寿命及び死亡数が最大になる年齢（男女別、平成24年）



（備考）厚生労働省「平成24年簡易生命表」より作成。

数の将来推計（全国推計）」（2013（平成25）年1月推計）の本推計によると、2035（平成47）年には1世帯当たり人員は2.20人まで減少し、単独世帯の割合は37.2%まで増加する見通しである。

「単独」世帯数の変化を年齢階級別に見ると、女性において特に、70歳以上の高齢者層における増加が著しいが、男女とも30歳代以上の年齢階級で増加傾向が見られ、生産年齢人口における「単独」世帯数の増加にも注意を払わなければならない状況となっている（I-特-2c図）。また、ひとり親と子供の世帯（「女親と子供」及び「男親と子供」の合計）の割合も増加し、平成22年には8.7%に達しており、「3世代等」の世帯（10.2%）に迫っている（I-特-2a図（再掲））。もはや、特定の家族類型をもって標準的な家族構成とすることができない状況になってきている。

単独世帯以外の家族類型においても、働き手という点において大きな変化が見られる。昭和55年以降、夫婦共に雇用者の共働き世帯が年々増加し、平成9年以降は共働き世帯数が男性雇用者と無業の妻から成る世帯数を上回っている（I-2-8図参照）。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、既に、性別、年齢、家族類型を問わない普遍的な問題になっていると考えられる。

なお、単独世帯数の増加には、高齢者人口の増加に伴い配偶者と離別した者が増加していることに加え、未婚率が上昇していることが影響していると考えられる。生涯未婚率を見ると、男女とも平成2年以降に上昇幅が大きくなっており、22年では女性は10.6%、男性はその2倍に近い20.1%に達している（I-特-2b図）。

### （未婚者の割合と特徴）

就業形態（従業上の地位及び雇用形態）別の未婚者の割合を年齢階級別に見ると、男性では「非正規雇用者」の未婚率が、女性では「正規雇用者」の未婚率が、全年齢階級を通じてそれぞれ「就業者全体」の未婚率と同値または上回っている。また、男女とも、「完全失業者」の未婚率はおおむねそれぞれの「就業者全体」を上回っている（I-特-3a図）。

また、生涯未婚率を教育（卒業）別に見ると、男性では、到達した教育段階が低いほど生涯未婚率が高い傾向が見られ、平成2年から22年にかけて、いずれの教育段階においても未婚率が上昇している。女性では、「小学校・中学校」卒業者の生涯未婚率が大きく上昇しており、U字カーブの形状が顕著になっている（I-特-3b図）。

### （結婚・独身に関する独身者の意識の変化）

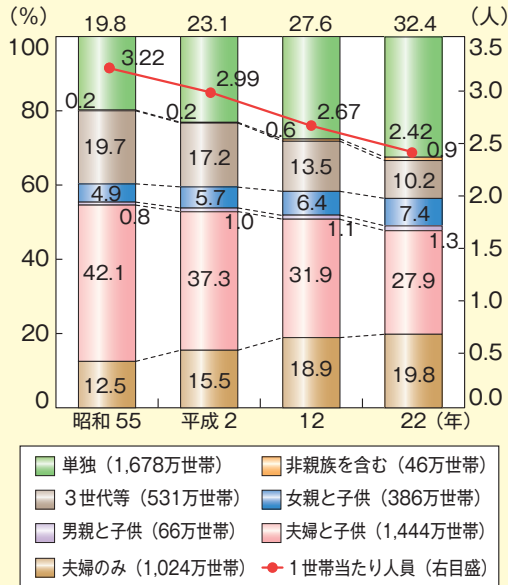
国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 独身者調査の結果概要」（平成22年）によると、独身に利点があると感じている者の割合は、男性で80%台前半、女性で80%台後半と、昭和62年以降いずれも高い水準で推移している。独身の利点としては、男女とも「行動や生き方が自由」が最も多く挙げられている。結婚に利点があると感じている独身者男性は、62年以降60%台で微減傾向にある一方、独身者女性は70%前後で横ばいが続いた後、平成17年以降は微増に転じている。結婚することの利点としては、男女ともに「自分の子どもや家族をもてる」ことを挙げる割合が上昇しているほか、女性では「経済的余裕がもてる」ことも上昇している。独身者女性において、結婚に利点を感じる者の割合が増加するとともに、配偶者に対する経済的な期待が強まっていることがうかがわれる。

岩澤ほか（2014）<sup>1</sup>によると、結婚・独身の利点に関する意識の組合せでは、独身者男女とも、全年齢階級及び全世代を通じて、結婚、独身共に利点があると回答した者の割合が最も高くなっている。「結婚に利点なし」かつ「独身に利点あり」と回答した割合を男女別・年齢階級別・世代別に見ると、昭和37年以前生まれの世代では男性の方がおおむねどの年齢階級でも割合が低く、43年以降生まれの世代では男性の方がおおむね高くなっている（I-特-4a図）。また、「結婚に利点あり」かつ「独身に利点なし」と回答した割合は、独身者男女とも全世代を通じて年齢が高いほど高い傾向が見られ、特に男性において顕著である。47年以前生まれの世代では男性の方が高く、48年以降生まれの世代では男女による顕著な差は見られない（I-特-4b図）。

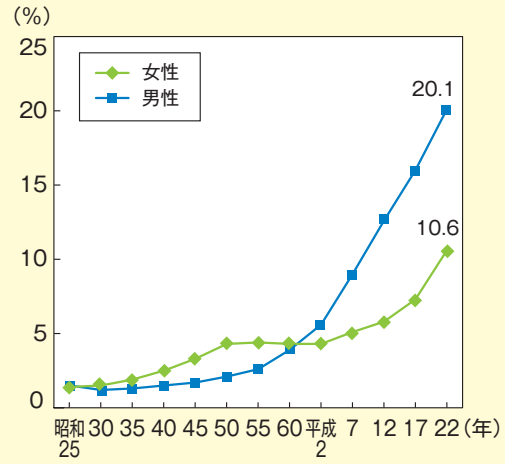
<sup>1</sup> 岩澤美帆・中村真理子・光山奈保子（2014）「人口学的・社会経済的属性別にみた家族形成意識：「出生動向基本調査」を用いた特別集計②」ワーキングペーパーシリーズ（J）No.9、国立社会保障・人口問題研究所。

# I-特-2図 世帯構造の変化

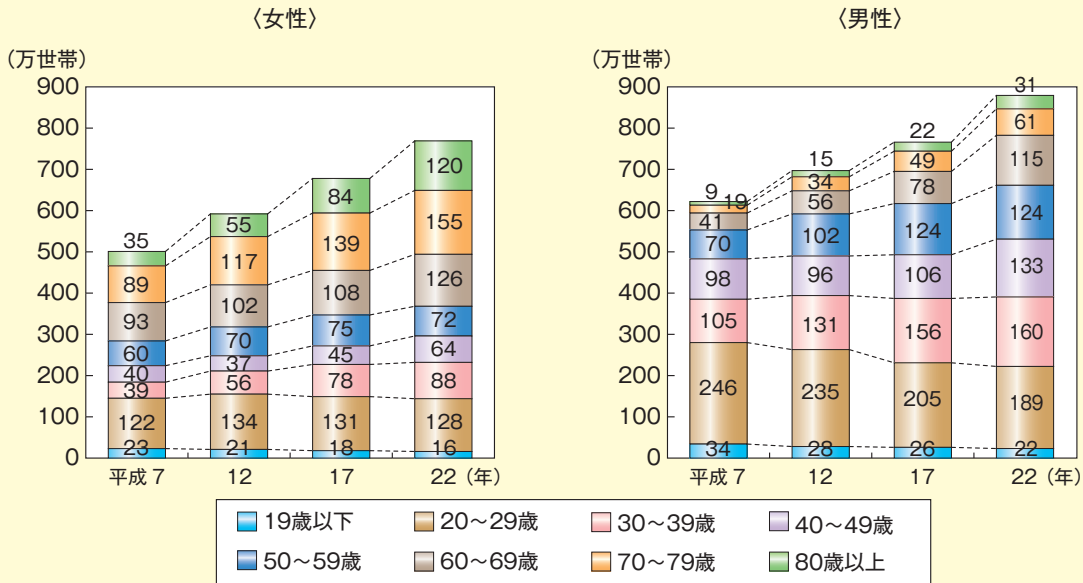
a. 世帯の家族類型別割合の推移 (昭和55年→平成22年)



b. 生涯未婚率の推移 (男女別, 昭和25年→平成22年)



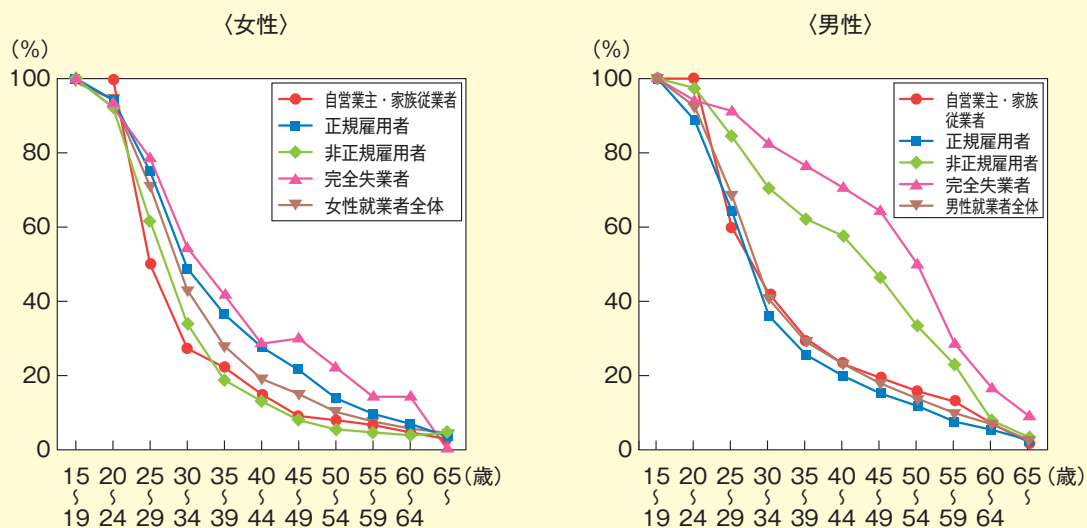
c. 年齢階級別の単独世帯数の推移 (男女別, 平成7年→22年)



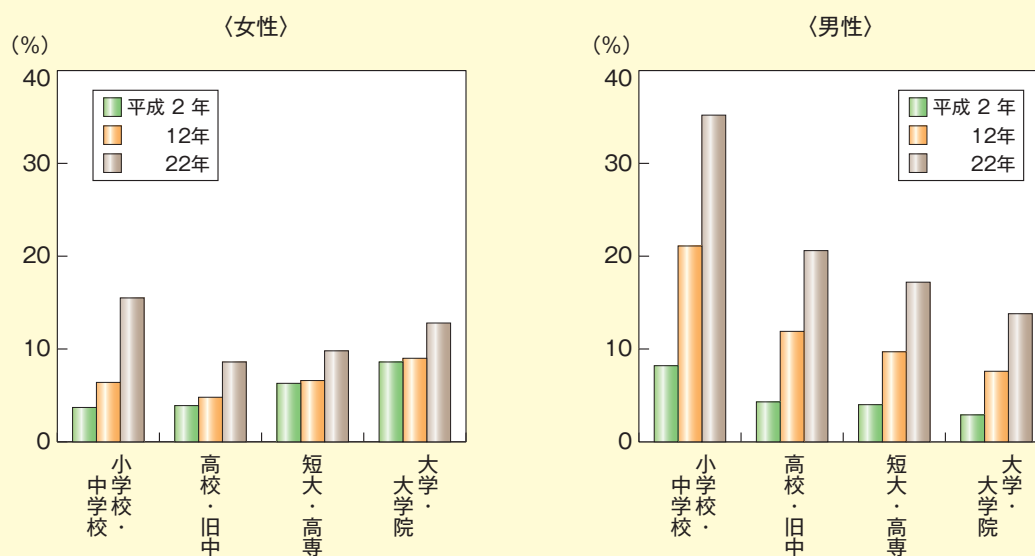
(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。  
 2. (a. について) 一般世帯に占める比率。  
 3. (a. について) 「3世代等」は、親族のみの世帯のうち、核家族以外の世帯。  
 4. (b. について) 生涯未婚率は、50歳時の未婚率であり、45~49歳と50~54歳の未婚率の単純平均により算出している。  
 5. (b. について) 配偶関係不詳を除く。

## I-特-3図 未婚者の割合と特徴

a. 就業状態（従業上の地位及び雇用形態）別に見た年齢階級別未婚者の割合（男女別，平成25年）



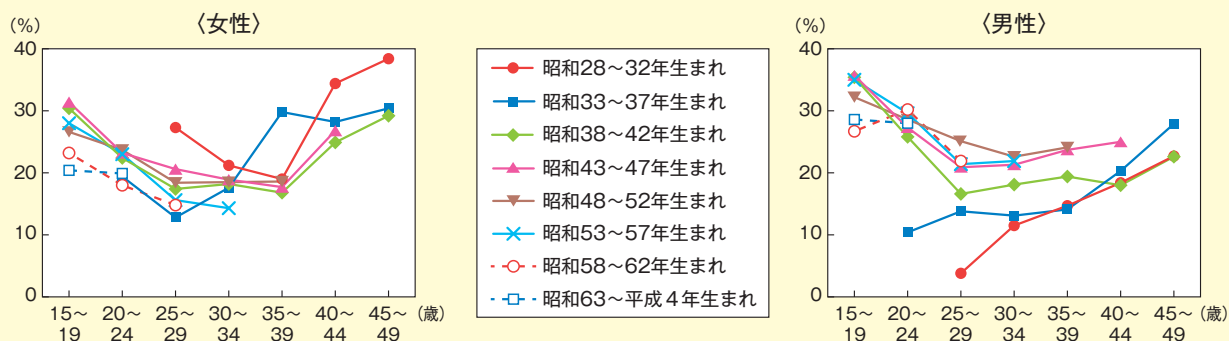
b. 教育（卒業）別生涯未婚率の推移（男女別，平成2年→22年）



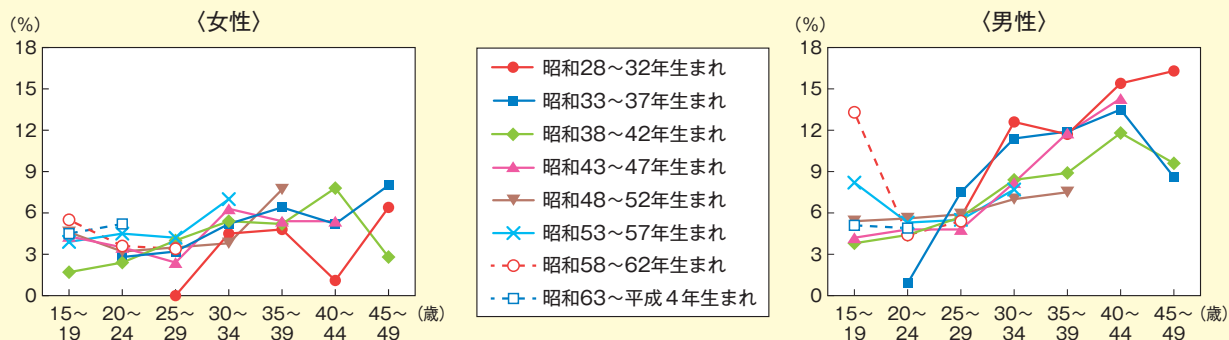
- （備考）
1. (a. について) 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年）より作成。
  2. (a. について) 正規雇用者は、「正規の職員・従業員」と「役員」の合計であり、「役員」は「雇用者」から「役員を除く雇用者」を減じることによって算出している。非正規雇用者は、「非正規の職員・従業員」。
  3. (b. について) 総務省「国勢調査」より作成。
  4. (b. について) 生涯未婚率は、50歳時の未婚率であり、45～49歳と50～54歳の未婚率の単純平均より算出している。
  5. (b. について) 学歴不詳を除く。

I-特-4 図 年齢階級別結婚の利点と独身の利点に関する独身者の意識の世代別の特徴(男女別)

a. 「結婚に利点なし」かつ「独身に利点あり」と回答した者の割合



b. 「結婚に利点あり」かつ「独身に利点なし」と回答した者の割合



(備考) 1. 岩澤美帆・中村真理子・光山奈保子(2014)「人口学的・社会経済的属性別にみた家族形成意識:「出生動向基本調査」を用いた特別集計②」ワーキングペーパーシリーズ2 (J) No.9, 国立社会保障・人口問題研究所より作成。  
2. 独身者を対象としているため、年齢が高くなるほど回答者の人数が減少していることに留意が必要である。

【参考】世代別分析のねらいと結果の見方

本特集では、結婚の利点や独身の利点に関する独身者の意識（I-特-4図）、定年前後の労働力率の変化（I-特-14図）、雇用形態別に見た男性の年齢階級別労働力率（I-特-18b図）及び独身者の性別役割分担意識（I-特-26図）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。

I-特-4 a図〈男性〉は、「結婚に利点なし」かつ「独身に利点あり」と回答した男性の割合について、世代別にその動きを追ったものである。例えば、「昭和38～42年生まれ」に着目すると、15～19歳から25～29歳まで回答者の割合が大きく低下し、その後はおおむね緩やかに上昇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。

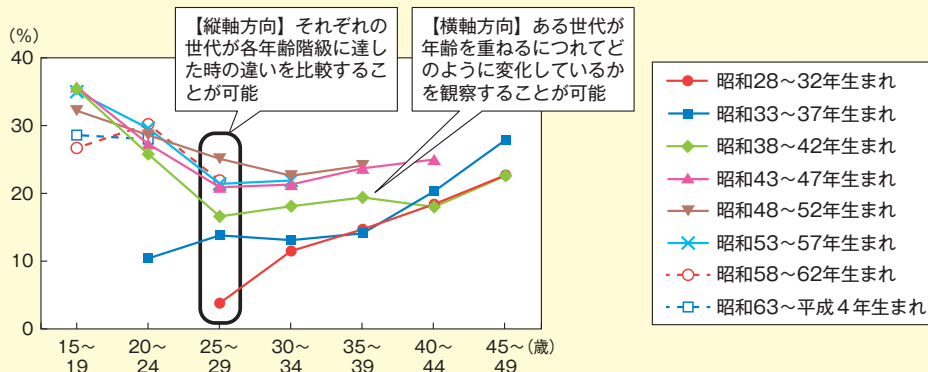
一方、25～29歳の年齢階級を縦方向に見ると、「昭和28～32年生まれ」より「昭和33～37年生まれ」の方が高いが、「昭和53～57年生まれ」以降の世代は「昭和48～52年生まれ」より低くなっている。グラフの縦軸方向に異なる世代同士を比較することによって、特定の年齢階級に達したときの世代間の特徴が明らかになる。

この分析手法では、例えば、平成22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45～49歳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。

I-特-4図 年齢階級別結婚の利点と独身の利点に関する独身者の意識の世代別の特徴（男女別）[再掲]

a. 「結婚に利点なし」かつ「独身に利点あり」と回答した者の割合

〈男性〉



（備考）独身者を対象としているため、年齢が高くなるほど回答者の人数が減少していることに留意が必要である。



### (子ども数の理想と現実)

初婚どうしの夫婦の妻が理想とする子ども数及び予定する子ども数とも、昭和62年をピークに減少しており、平成22年には、理想とする子ども数は2.42人、予定する子ども数は2.07人となっている。理想子ども数及び予定子ども数とも、0人と回答する割合が昭和52年以降上昇している。他方で、独身者が希望する子ども数は、減少傾向に歯止めがかかっている。独身者が希望する子ども数は、男女とも昭和57年から平成14年にかけて減少した後、男性はほぼ横ばいとなっている一方、女性については上昇に転じている（I-特-5a図）。既に見たように、独身者女性では結婚に利点を感じる者の割合も上昇しており、今後、夫婦と子どもから成る世帯や3世代の世帯の減少に歯止めがかかる可能性も考えられるが、世帯構造に大きく影響を与えるほどのトレンドになるかどうかについて、現時点では判断することはできない。

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査 夫婦調査の結果概要」によると、平成22年において、予定子ども数が理想子ども数を下回る夫婦は全体の32.7%となっている。妻の年齢が低いほど、また理想子ども数が多いほど、理想を実現できない理由として「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」といった経済的な要因が多く指摘され、妻の年齢が高いほど、また理想子ども数が少ないほど、「高年齢で生むのはいやだから」、「ほしいけれどもできないから」等の年齢・身体的理由が多く挙げられている。

予定子ども数が理想子ども数を下回る理由について、平成14年から22年の推移を妻の従業上の地位別に見ると、全般として、「ほしいけれどもできないから」を選択する割合が上昇し、「子どもがのびのび育つ環境ではないから」及び「自分や夫婦の生活を大切にしたいから」を選択する割合が減少している。また、正規雇用者である妻において、「子育てや教育にお金がかかりすぎるから」を選択する割合が低く、「自分の仕事に差し支えるから」を選択する割合が高い傾向が見られる。「夫の家事・育児への協力が得られないから」等の夫に関する理由は、全般として上位には挙がっておらず、正規雇用者である妻が「夫の家事・育児への協力が得られないから」を選択する割合は、14年の12.6%から22年の

9.4%へと減少している（I-特-5b図）。

## 2. 男女の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の現状と変化

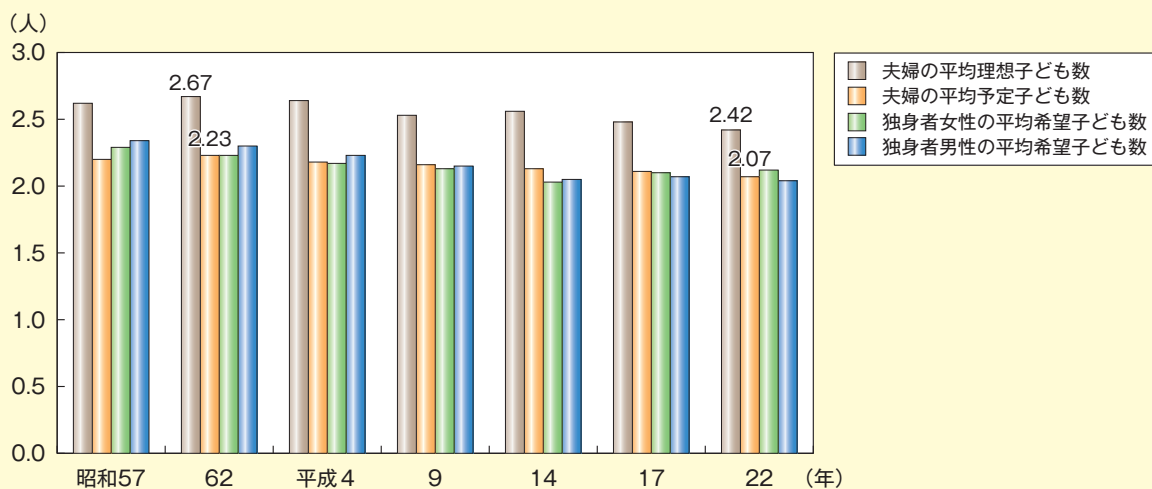
### (就業時間の推移)

年間就業日数が200日以上の上業者の週間就業時間を見ると、週60時間以上就業している者の割合は、性別では、就業形態を問わず女性より男性の方が高い。また、就業形態別では、性別を問わず「自営業主」で最も高く、「非正規の職員・従業員」で最も低くなっている（I-特-6図）。総務省「就業構造基本調査」（平成24年）によると、女性の「自営業主」については、年間就業日数が200日未満の上業者の割合が全体の約4割を占めており、長時間就業者と短時間就業者の二極に分化していることがうかがわれる。一方、男性の「自営業主」における年間就業日数が200日未満の上業者は全体の約4分の1となっており、男性の「自営業主」は全般として女性よりも就業時間が長い者の割合が高い。

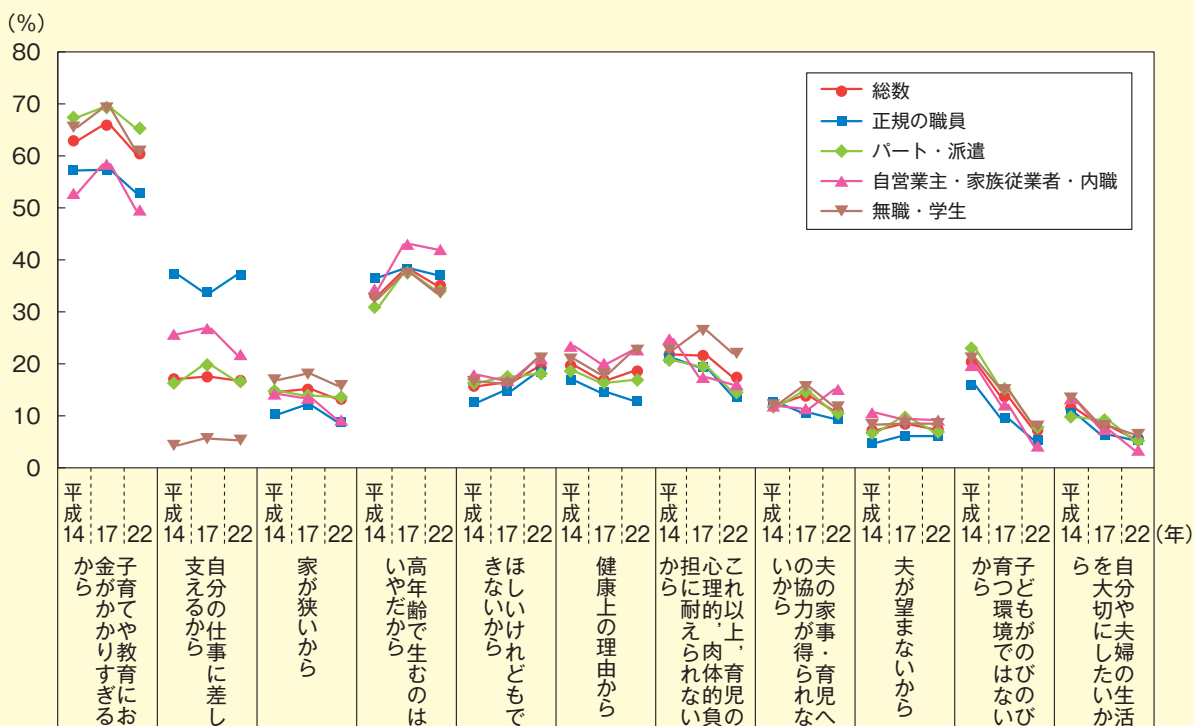
同じく総務省「就業構造基本調査」によると、年間就業日数が200日以上の上業者に占める週間就業時間が60時間以上の上業者の割合は、昭和62年の男性20.0%、女性9.9%から、平成24年には男性16.8%、女性6.1%と、男女とも大きく低下している。しかし、男女それぞれについて就業形態別に推移を見ると、長期的な減少傾向は特定することができない（I-特-6図（再掲））。このことより、年間就業日数が200日以上の上業者における週間就業時間が60時間以上の上業者の割合が昭和62年以降長期的に低下していることの一因として、雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合の上昇が影響していることが考えられる（I-特-18a図参照）。

# I-特-5図 子ども数の理想と現実

a. 理想子ども数、予定子ども数及び希望子ども数の推移（昭和57年→平成22年）

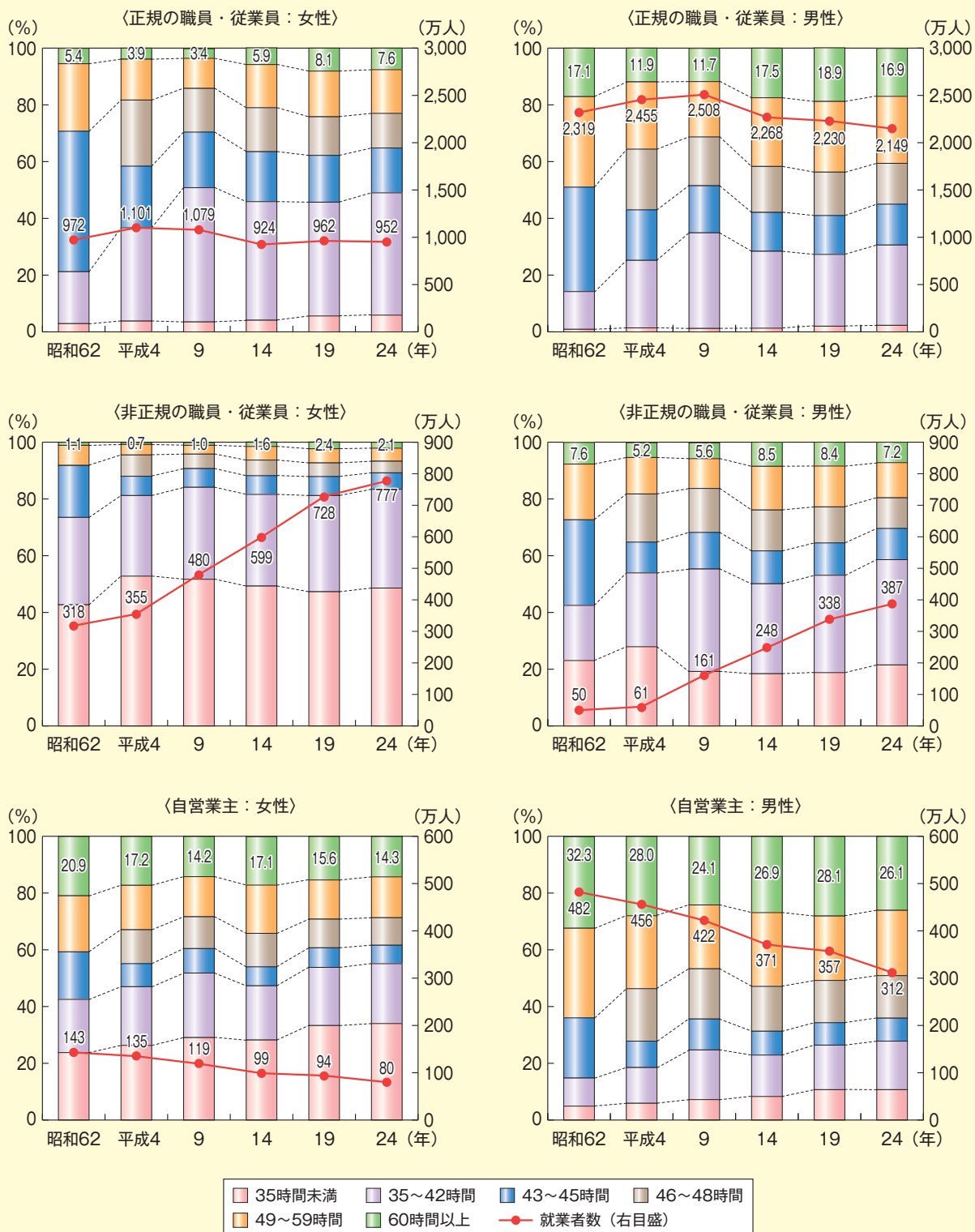


b. 妻の従業上の地位別予定子ども数が理想子ども数を下回る理由の推移（平成14年→22年、複数回答）



(備考) 1. (a. について) 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、独身者調査）」より作成。  
 2. (a. について) 夫婦調査の対象は妻の年齢50歳未満の初婚どうしの夫婦であり、妻が回答者。独身者調査の対象は「いずれ結婚するつもり」と答えた18~34歳未婚者。平均希望子ども数は5人以上を5として算出している。希望子ども数不詳を除く。  
 3. (b. について) 岩澤美帆・中村真理子・光山奈保子(2014)「人口学的・社会経済的属性性別にみた家族形成意識：「出生動向基本調査」を用いた特別集計②」ワーキングペーパーシリーズ (J) No.9, 国立社会保障・人口問題研究所より作成。  
 4. (b. について) データは国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」。対象は予定子ども数が理想子ども数を下回る妻50歳未満初婚どうし夫婦であり、妻が回答者。

I-特-6 図 年間就業日数200日以上の就業者の就業形態別週間就業時間の推移（男女別，昭和62年→平成24年）



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
 2. 「非正規の職員・従業員」について，昭和62年と平成4年は「パート」及び「アルバイト」の合計。9年は「パート」，「アルバイト」，「嘱託など」，「人材派遣企業の派遣社員」，「その他」の合計。14年は「パート」，「アルバイト」，「労働者派遣事業所の派遣社員」，「派遣社員・嘱託」，「その他」の合計。19年及び24年は「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. 就業時間別の就業者割合は，就業時間不詳を除いて算出している。  
 4. 昭和62年の「43~45時間」は，「43~45時間」と「46~48時間」の合計。

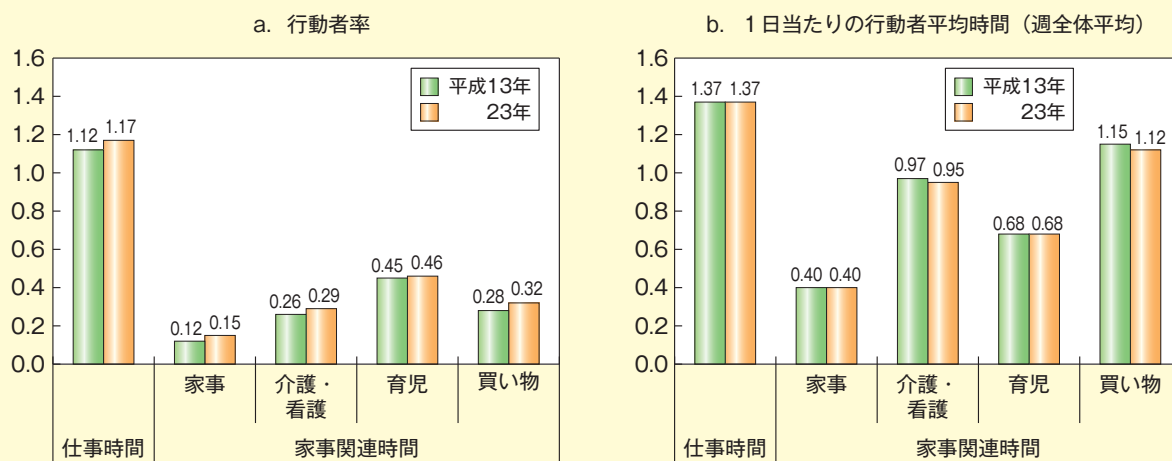
(有業・有配偶男女の仕事時間及び家事関連時間の推移)

総務省「社会生活基本調査」によれば、有業・有配偶の男女の「仕事時間」(週全体平均)については、男女とも平成13年から23年にかけて仕事に従事した者の割合(行動者率)が低下した一方で、就業した者が仕事に従事した1日当たりの平均時間(行動者平均時間)は伸びており、23年における男性の1日当たりの行動者平均時間は536分、女性は390分となっている。有業・有配偶の女性を1とした場合の有業・有配偶の男性の仕事時間は、13年、23年ともに行動者率、行動者平均時間も男性が1を上回っており、男性の方が平均として仕事時間が長くなっている(I-特-7図)。

また、同調査によると、家事関連活動(「家事」,「介護・看護」,「育児」及び「買い物」)に従事した者の1日当たりの平均従事時間(行動者平均時間)は、有業・有配偶の男女とも平成13年から23年にかけて増加しており、23年における行動者平均時間

は、男性が358分、女性が530分となっている。男性の家事活動に従事した者の割合(行動者率)の女性比は、全ての活動について13年から23年にかけて増加しているが、行動者平均時間の女性比はほぼ横ばいとなっている(I-特-7図(再掲))。活動別に見ると、男性の「家事」時間は行動者率、行動者平均時間も女性を大きく下回っている。「育児」については、育児に従事した者の割合(行動者率)は女性の約半分であるが、行動者が育児に従事した1日当たりの平均時間(行動者平均時間)は女性の7割弱となっている。「介護・看護」及び「買い物」は、従事した者の割合(行動者率)では女性の3割程度であるが、行動者がそれぞれの活動に従事した1日当たりの平均時間(行動者平均時間)は女性と同等または上回る水準となっている。女性と比べた男性の家事関連時間では、「育児」,「介護・看護」及び「買い物」と比べると、「家事」は特に短いと言える。

I-特-7図 有業・有配偶者の仕事時間及び家事関連時間の男女比の推移(平成13年→23年)



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。  
2. 女性を1とした場合の数値。

(男性の育児休業等制度の利用状況)

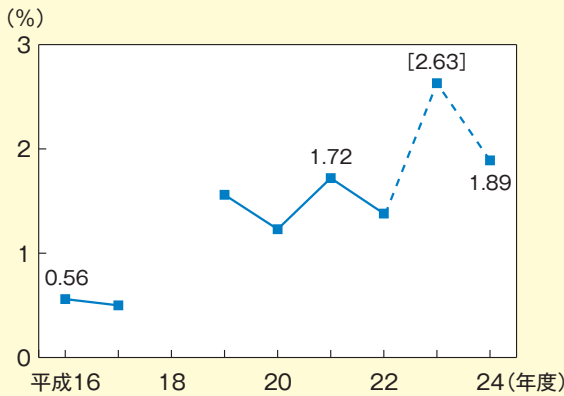
男性の育児休業取得率は、長期的には増加傾向にあるものの、平成24年度において1.89%にとどまっている（I-特-8 a図）。

6歳未満の子供がいる世帯における有業の夫の、短時間勤務制度や企業独自の制度を含む育児休業等制度の利用状況を見ると、平成24年における利用者

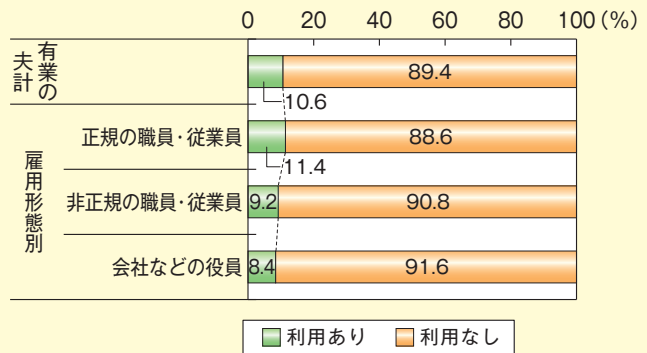
は10.6%となっている。雇用形態別では、いずれにおいても利用者の割合は1割前後となっている（I-特-8 b図）。利用者の妻の48.7%は無業者である。また、妻が有業で育児休業等制度を利用していない割合は、男性の育児休業等制度利用者の妻全体の12.2%となっている（I-特-8 c図）。

I-特-8 図 男性の育児休業等制度の利用状況

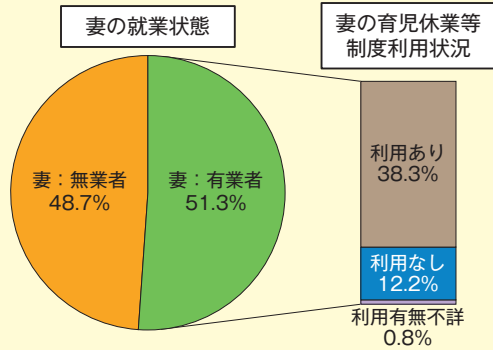
a. 男性の育児休業取得割合の推移（平成16→24年度）



b. 有業の夫の育児休業等制度の利用状況（平成24年）



c. 育児休業等制度の利用がある夫の妻の制度利用状況（平成24年）



- (備考) 1. (a. について) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」より作成（調査対象「常用労働者5人以上を雇用している民営事業所」）。ただし、平成18年度は、調査対象が異なる（「常用労働者30人以上を雇用している企業」）ため計上していない。19年度以降は厚生労働省「雇用均等基本調査」による。
2. (a. について) 調査年の前年度1年間（平成24年度調査においては、22年10月1日から23年9月30日）に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始（申出）した者の割合。
3. (a. について) [ ]内の割合は、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
4. (b, c. について) 総務省「就業構造基本調査」（平成24年）より作成。
5. (b, c. について) 6歳未満の子供のいる世帯が母数。
6. (b, c. について) 「育児休業等制度」には、「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）に基づく休業等の制度（育児休業、短時間勤務、子の看護休暇）及びその他の勤め先（企業）独自の制度が含まれる。
7. (b. について) 利用有無不詳を除く。

# コラム 1

## 夫婦双方で利用できる育児休業制度

男性の育児休業取得率については、平成24年度で1.89%と低い水準で推移しており、女性の育児休業取得率が83.6%であるのに比べると、大きな差がある。また、取得期間も約4割が5日未満と非常に短い。

男性の育児参加の促進は、育児に参加したいという男性自身のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、配偶者である女性の就業継続への影響という点でも重要である。そこで、男性の育児休業取得を促進するような環境整備が図られてきている。

平成22年6月からは、父母が共に育児休業を取得する場合、原則子が1歳までの育児休業取得可能期間を、子が1歳2か月に達するまでに延長することができる「パパママ育休プラス」が施行されている。

この施行に合わせ、厚生労働省では、平成22年6月から、育児を積極的にする男性（イクメン）を応援する「イクメンプロジェクト」を実施し、働く男性が育児をより積極的に行うことができるよう、WEBサイトでの情報発信やシンポジウム開催等により社会的気運の醸成を図っている。

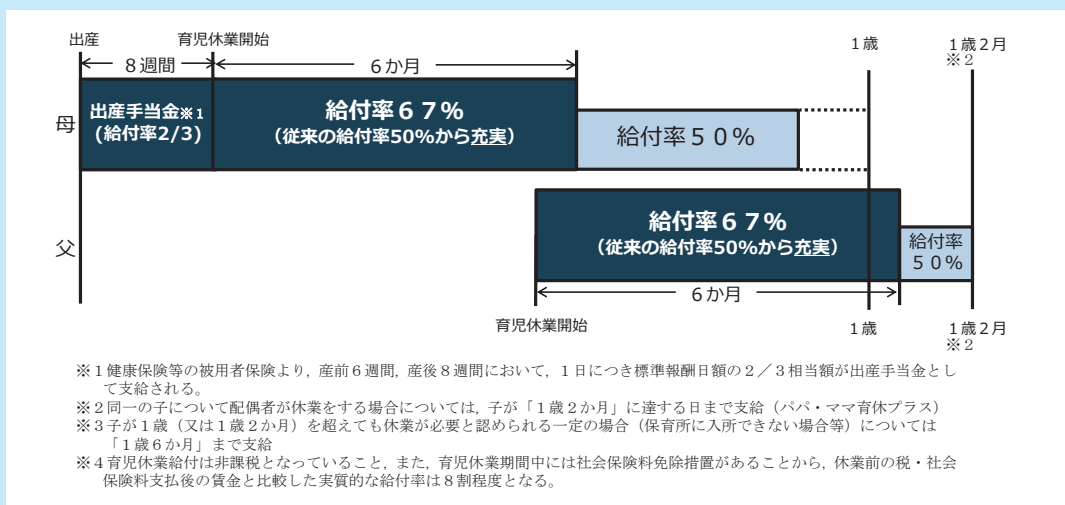
一方で、依然として収入が減るといった経済的な理由から育児休業を取得しなかった者が男女とも一定程度存在する。特に男性の育児休業取得率が伸び悩んでいる状況にある中、男女ともに育児休業を取得していくことを更に促進するため、平成26年3月に育児休業給付の給付率引き上げ等を内容とする雇用保険法の改正がなされ、同年4月1日から施行された。

同改正により、育児休業開始時から最初の6月の間についての給付率を、これまでの50%から67%に引き上げることとされた。これにより、父母の双方が取得した場合、それぞれの育児休業開始時から最初の6月の間は67%の給付率となる。

厚生労働省では、「イクメンプロジェクト」の一環として、平成25年7月には、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰する「イクメン企業アワード」を創設した。育児休業給付といった制度面での対応と社会的気運があいまって、男性も育児参加がしやすくなり、男女ともに働きながら安心して子どもを産み育てる環境を整備していく必要がある。

「イクメンプロジェクト」 <http://ikumen-project.jp/index.html>

(参考) 父母ともに育児休業を取得する場合の育児休業給付のイメージ



## コラム 2

### 「イクメン」から「イクボス」への広がり

「イクメン」という言葉は、ここ数年でかなり浸透してきているが、子育てに積極的に関わりたいと考える男性の中には、育児休業等の制度を活用しにくい雰囲気や、周囲の人が残っていると退社しにくい雰囲気があると感じている人もいる。そこで、最近のキーワードとして注目されているのが「イクボス」である。

群馬県では、平成24年度から、男性の育児参加・育児休業取得を支援するため、「男性従業員」だけでなく「事業主・上司」にも意識改革を働きかける「ぐんまのイクメン・イクボス養成塾」を開催している。事業主・上司向けに開催するに当たり、「イクメン」に対応する言葉として「イクボス」を使い始めた。

「イクボス養成塾」では、企業の経営者や管理職を対象に、従業員の育児参加に理解のある「イクボス」になってもらうための企業向けセミナーを開催している。セミナーのテーマの設定に当たっては、従業員の育児参加という側面だけでなく、「経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス」等、経営層に戦略として捉えてもらえるよう工夫している。

平成25年度は、県全域を対象として、企業経営者、人事労務管理者、中間管理職等向けのセミナーを2回開催するとともに、県内の各地域において、経済団体等と連携して6回開催した。参加者からは、「社内でワーク・ライフ・バランスに取り組むためのヒントを得られた」、「会社に持ち帰って取り入れたい」といった声が上がっている。

また、平成26年3月には、特定非営利活動法人ファザーリングジャパンの主催（後援 内閣府男女共同参画局、厚生労働省、にっぽん子育て応援団）で、同団体が行っている「イクボスプロジェクト」の一環として、「イクボスでいこう！～子育て中の社員を応援する上司が社会を変える～」というイベントが開催された。このイベントでは、実際に「イクボス」として活躍している企業人を含めたパネルディスカッションが行われた。

「イクメン」、「イクボス」のほか、育児に関わる祖父を表す「イクジイ」、更には育児等をきっかけに地域に関わる「イキメン」等、男性と育児の関わりや、地域とのつながりを積極的に評価、応援していく動きが見られる。

「イク〇〇」、「〇〇メン」が単なる流行語で終わらないよう、言葉とともに、広く世の中に男性の育児参加や働き方の見直しの意義が浸透し、実際の意識や行動にも影響が生じてくることが期待される。



【群馬県のイクボス養成塾】

#### （介護者の状況）

平成22年における要介護者10万人に対する同居の介護看護者数を見ると、男女とも50歳代から70歳代にかけて人数が多くなるとともに、男女の差も大きくなっている（I-特-9a図）。

介護・看護を理由とした離職者数は、年によって変動が見られるものの、男性に比べて女性が大幅に多い傾向が続いている。平成25年について現在の就業状態別に見ると、「非労働力人口：就業希望者」、「完全失業者」及び「就業者」の合計は、男性で4万人、女性で10万人であり、介護・看護を理由とした離職者数に対する割合は、男性で3分の2、女性で約6割となっている。「非労働力人口：その他」

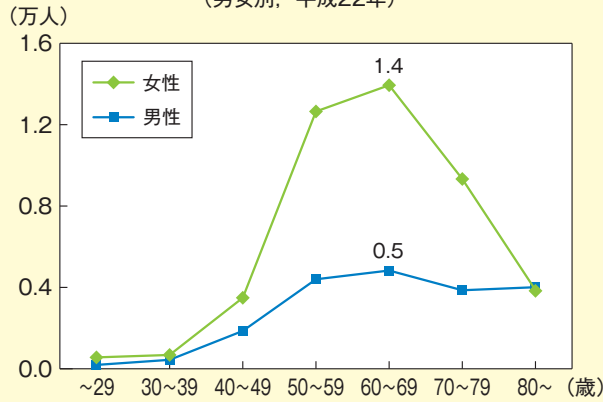
には就業内定者も含まれていることから、男女とも、就業しながらの介護・看護、あるいは将来的な就業復帰を希望する割合が高いと言える（I-特-9b図）。

#### （自由時間の過ごし方の変化）

有業・有配偶の男女の自由時間（週全体平均）を見ると、平成13年から23年にかけてそれぞれの活動に従事した者の割合（行動者率）は男女とも減少している。行動者がそれぞれの活動に従事した1日当たりの平均時間（行動者平均時間）については男性は減少、女性は微増し、23年において男性は331分、女性は303分となっている。男女比については、13

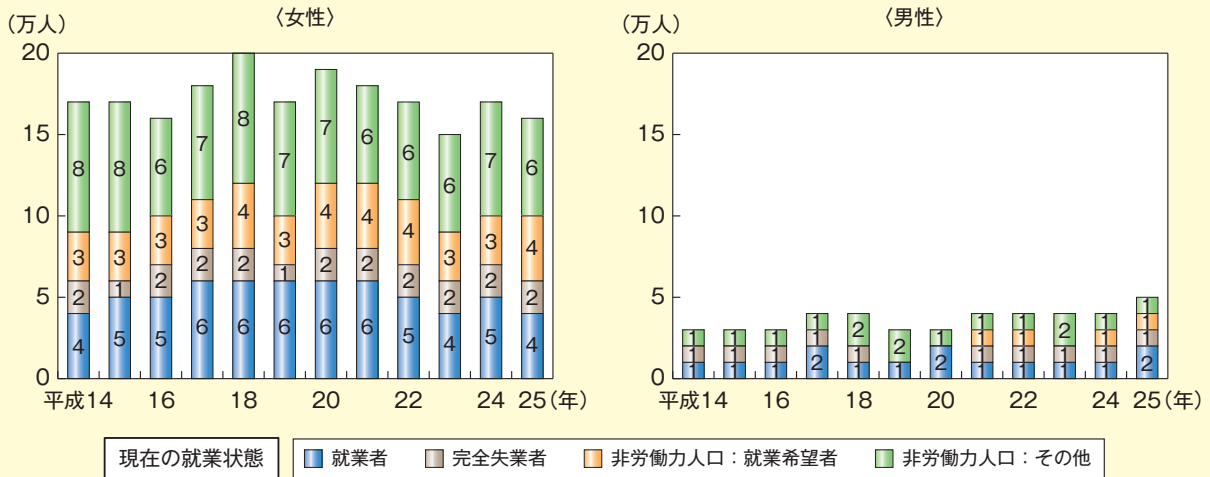
I-特-9 図 介護者の状況

a. 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. (a. について) 厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)より作成。  
 2. (a. について) 要介護者には、要支援者及び要介護度不詳を含む。  
 3. (b. について) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。  
 4. (b. について) 前職が非農林業雇用者で過去3年間の離職者。  
 5. (b. について) 平成23年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。  
 6. (b. について) 「非労働力人口：その他」は、「非労働力人口」から「就業希望者」を減じることにより算出している。

b. 介護・看護が理由による離職者数の推移 (男女別, 平成14年→25年)



年から23年にかけて大きな変化は見られない。23年においては、活動に従事した者の割合(行動者率)では、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」において男性が女性よりも低くなっているが、行動者の1日当たりの平均活動従事時間(行動者平均時間)は女性よりも長くなっている。この他全ての項目についても、行動者平均時間では男性が女性を上回っており、男性は、項目によって行動者の割合に差はあるものの、行動者がその行動に携わる時間は女性より全般として長い傾向がある(I-特-10図)。

(配偶関係別に見た有業者の時間の使い方)

有業者の「仕事時間」を配偶関係別に見ると、仕事に従事した者の割合(行動者率)及び従事者の1

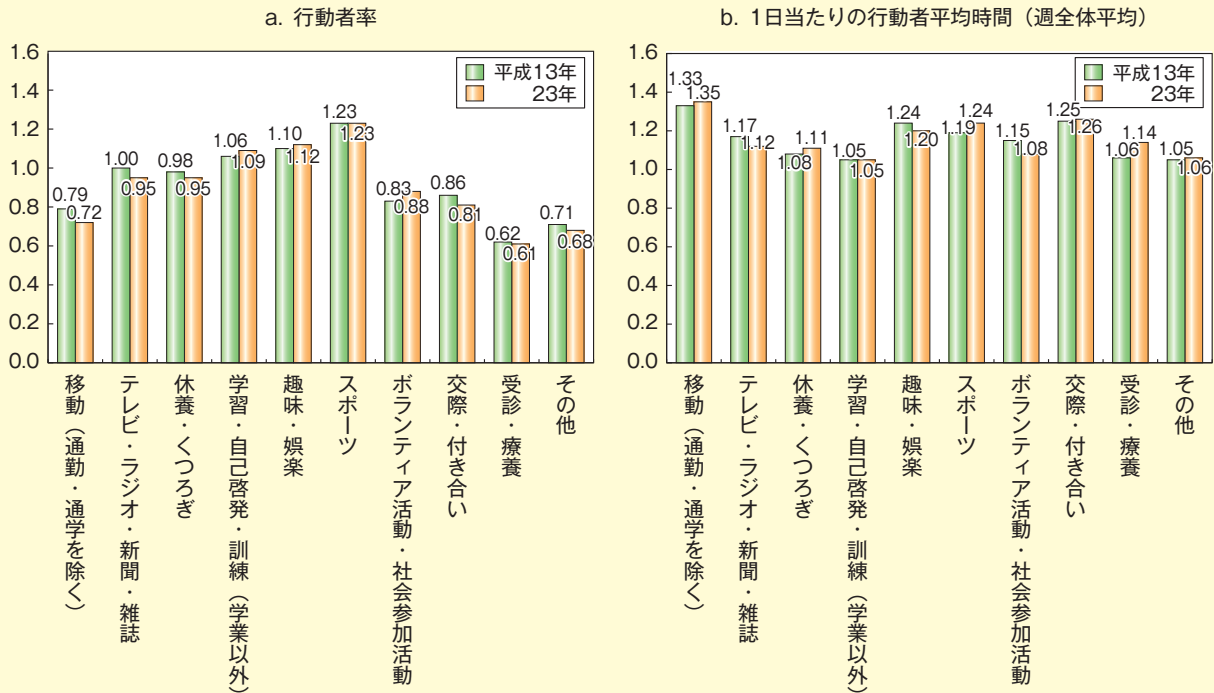
日当たりの平均従事時間(行動者平均時間)とも、配偶関係にかかわらず男性の方が高く(長く)なっている。「家事関連時間」では、「家事」及び「買い物」の活動従事者の割合(行動者率)において、「有配偶女性」及び「死別・離別女性」がそれぞれ男性と比べて顕著に高い。また、未婚の男女を「家事」について見ると、活動従事者の割合(行動者率)では男女差が大きい。活動従事者の1日当たりの平均従事時間(行動者平均時間)はほぼ同水準となっている。「自由時間」については、活動に従事した者の割合(行動者率)は、性別、配偶関係を問わず95%前後となっており大きな差は見られないが、従事者の1日当たりの平均従事時間(行動者平均時間)では、おおむね男性が女性より30分程度長くなっている。なお、有配偶の男女と未婚の男女につ



いて自由時間（行動者平均時間）を比べると、男女ともに未婚者の方が30分程度長くなっており、多くの独身者が「行動や生き方が自由」であることを独

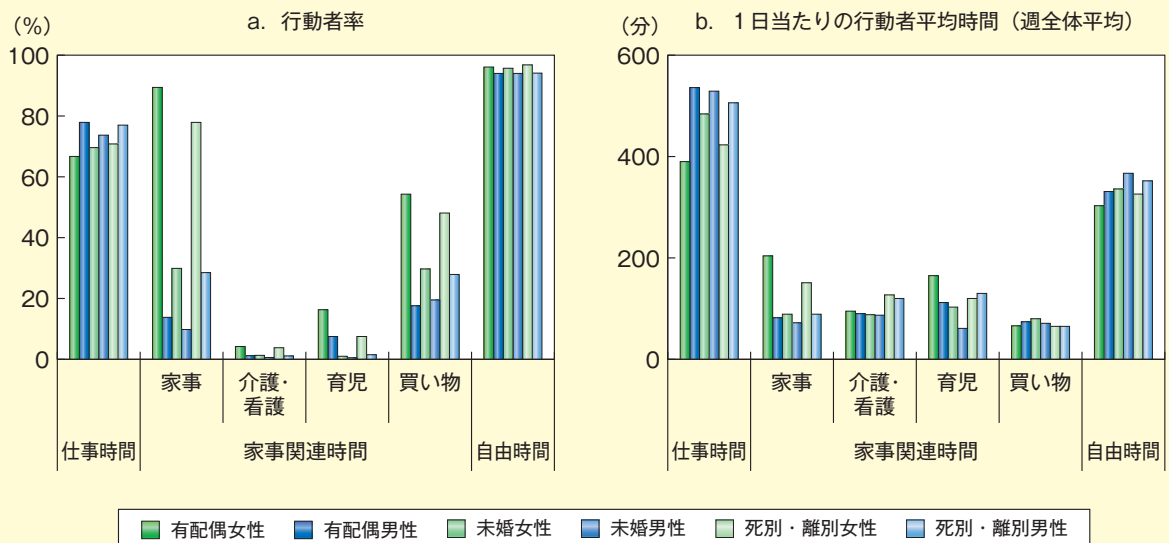
身の利点と考えていること（第1節1. 5頁参照）と整合している（I-特-11図）。

I-特-10図 有業・有配偶者の自由時間の男女比の推移（平成13年→23年）



（備考）1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。  
2. 女性を1とした場合の数値。

I-特-11図 配偶関係別に見た有業者の時間の使い方の特徴（男女別、平成23年）



（備考）総務省「社会生活基本調査」（平成23年）より作成。

# コラム 3

## 男女共同参画センターにおける男性を対象としたプログラム

地方公共団体の男女共同参画センターでは、男性の家庭・地域への参画を促進するための男性を対象とした講座等のプログラムを実施するところが多くなっている。

独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）が、平成24年度に全国の公設公営・公設民営の男女共同参画関連施設を対象に実施した調査によると、回答した施設の約6割が男性を主な対象とした講座を実施している。実施している施設での事業の対象者として最も多いのは「子育て中の父親」（61.4%）であり、次いで「男性全般」が43.2%、「団塊世代・高齢者」が26.1%となっている。

こうした男性を対象とした男女共同参画の推進を目的とする学習プログラムの企画・実施のための情報サイトとして、独立行政法人国立女性教育会館では、平成24年から「男女共同参画と男性」情報サイトを開設している。同サイトにおいては、男性を対象とした学習プログラムの考え方や関連する施策の概要、学習プログラム企画・実施のチェックリストのほか、男性を対象とした学習プログラムの事例や、男性の地域活動の事例が掲載されている。

男性を対象とするプログラムは、子育て、家事、介護、ワーク・ライフ・バランス、定年後の生き方、地域参画等幅広いテーマで行われている。

東京都大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」では、おおむね50歳以上の男性を対象に、職を辞した後の地域社会への参加と家事・育児・介護への参画を支援し、生き方を見直すための「男の生き方塾」を平成16年から開催している。25年度は、10月から11月にかけて、調理実習や地域貢献、パートナーとの関係等をテーマに5回連続講座として開催された。

静岡市女性会館「アイセル21」では、親又は配偶者の介護に携わっているおおむね50歳代以上の男性を対象に、平成22年度から「男性介護者交流会」を開催している。男性介護者同士の交流を図ることで、お互いに悩みを分かち合い、介護のスキルや支援の情報を提供し合い、孤立を防ぐことをねらいとしている。25年度は、毎月第3火曜日にフリートークを行う交流会を行うとともに、7月に「男性が介護するということ」をテーマに介護体験談発表や講演が行われた。

こうした男女共同参画センターでのプログラムを受講した方々の中には、自主的なグループを立ち上げて講座の企画・運営に携わったり、子育てイベントや自治会の行事の手伝いをする等の地域での活躍の場を広げているケースも見られる。

独立行政法人国立女性会館 「男女共同参画と男性」サイト <http://www.gakusyu-program-nvec.jp/>

**調理実習 仲間作り 地域貢献**

# 男の生き方塾

**退職後の生きがいがきつと見つかる!**

職を辞したあとの10万時間をみなはどのように過ごすか考えていますか? これからの人生をもっと楽しく、充実で、充実させるためのヒントを先輩から学ぶ。調理実習や、ミニセミナー、プロから学ぶ調理実習、社会貢献、妻やパートナーとの関係等々盛りだくさんの内容です。

**2015年 10/30(土)～11/27(土) 5回連続講座**  
毎週水曜日 14:00～16:00 \*11/6のみ18時まで

日	日 時	テーマ・内容
1	10月30日(土) 14:00～16:00	オリエンテーション ～好印象を与える自己紹介法～
2	11月6日(水) 14:00～16:00	プロから学ぶ料理の基本 ～実習(ワンクを覚えよう)～
3	11月13日(水) 14:00～16:00	退職後 10万時間の過ごし方・たずまい方
4	11月20日(水) 14:00～16:00	そうだったのが! オンナキの声音、オトコイの言い分
5	11月27日(水) 14:00～16:00	人生経験を活かした地域貢献のプロジェクト

■講師: 土屋内印雄さん(ニッセイ基礎研究所主任研究員)ほか専門の講師をお招きしています。  
■会場: 大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」(大田区池原4-1-1) \*2回目の調理実習のみ「池上会館」(東急池上線池上駅から徒歩10分)  
■対象: 概ね50歳以上の男性 ■定員: 抽選で25名(締切10月15日必着)  
■参加費: 1,000円(調理実習材料費として)  
■応募方法: FAX、E-Mail、直接が可(詳細は裏面をご覧ください)  
【主催】大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」

【「エセナおおた」のチラシ】

**7月9日 (火) 13:00～15:00**

# 男性が介護するということ

頼れない介護と家事をこなさなくてはならない  
介護が始まってから社会との接点がなくなってしまう。  
介護をしていることを他の人に打ち明けられない。

**第1部 介護体験談発表**  
男性介護者交流会で学んでいる男性3人が語りかける

**第2部 講演**  
【11月の男性介護者の現状と支援の課題】  
講師: 津止正敏さん  
立命館大学教授  
男性介護者支援者の全国ネットワーク事務局長

◆他 介護に関心のある人 30人  
◆参加費 無料  
◆会場 アイセル21女性会館 4階 研修室  
◆申込み 申込書(※)17:00までに電話かホームページでお申し込みください。(多数抽選)  
◆申込先 ☎ 054-248-7330  
※電話で申し込みの場合は、申込書と一緒に郵送をお願いします。  
※ホームページ <http://aisel21.jp>

【主催】静岡市女性会館 〒420-0865 静岡市葵区東深町3-10

【「アイセル21」のチラシ】

## 第2節 男女の就業の現状と変化

### 1. 就業の全般的な状況と変化 (就業状況の変化)

総務省「労働力調査（基本集計）」によると、日本の労働力人口（就業者及び完全失業者の合計）は、平成10年をピークに長期的に減少している。男女別に見ると、男性は9年をピークに減少している一方、女性は25年に過去最高となる2,804万人を記録した（I-特-12a図）。

労働力率（労働力人口／15歳以上人口）を見ると、男女計及び男性については、昭和40年代以降長期的に低下傾向にある一方、女性については、40年代末から50年代前半にかけて落ち込みが見られたことを除いて、50%前後で推移している（I-特-12b図）。

就業率（就業者人数／15歳以上人口）では、更に男性の低下傾向が強くなり、昭和43年から平成25年にかけての年平均増減率は-0.4%となっている（I-特-12c図）。

完全失業率は、平成10年以降、女性より男性の方が継続的に高い水準となっており、25年には男女の差は0.6ポイントとなっている（I-特-12d図）。

#### (国際的に見た年齢階級別労働力率の特徴)

我が国の男性の労働力率は、長期的に低下傾向にあるとはいえ、国際的に見て非常に高い水準にあり、生産年齢人口（15～64歳）における労働力率では世界でも最高水準にある。年齢階級別に見た場合、特に55歳以上の年齢階級において顕著である（I-特-13図〈男性〉、〈生産年齢人口（15～64歳）における労働力率〉）。

我が国の女性の生産年齢人口における労働力率はフランスやシンガポールと同水準だが、年齢階級別に見ると、55歳以上を除いて、どの年齢階級においてもおおむね主要国と比べて水準が高いとは言えない。韓国と並んで、30歳代に落ち込みが見られるいわゆる「M字カーブ」を描いている（I-特-13図〈女性〉、〈生産年齢人口（15～64歳）における労働力率〉）。

なお、国際的に見て最高水準にある男性の労働力率と比較的水準の低い女性の労働力率の組合せによ

り、我が国の生産年齢人口における男女合計の労働力率は、ドイツやスウェーデンを下回るがシンガポールや米国を上回る水準となっている（I-特-13図〈生産年齢人口（15～64歳）における労働力率〉）。

#### (定年前後の労働力率の推移)

男女共に国際的に高い水準にある我が国の55歳以上の労働力率であるが、出生年を5年ごとにまとめた世代別に見ると、女性については、若い世代になるほど上昇している。男性については、水準がもともと高く、世代間において顕著な差は見られない（I-特-14図）。世代別分析の見方については、「【参考】世代別分析のねらいと結果の見方」（9頁）を参照。

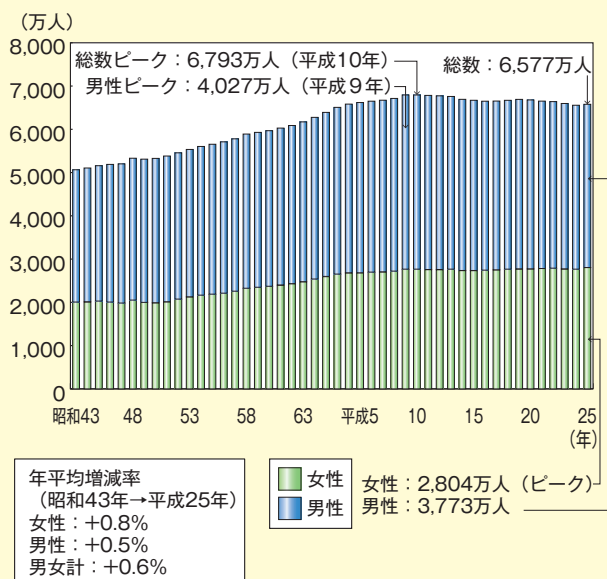
#### (産業別の就業の現状と変化)

就業者数の産業別割合を見ると、男性では、「製造業」が20.3%で最も高く、「卸売業、小売業」（14.3%）、「建設業」（11.9%）がこれに続いている。女性では、「医療、福祉」が最も高くなっており（20.5%）、「卸売業、小売業」（20.0%）、「製造業」（11.4%）がこれに続いている（I-特-15a図）。

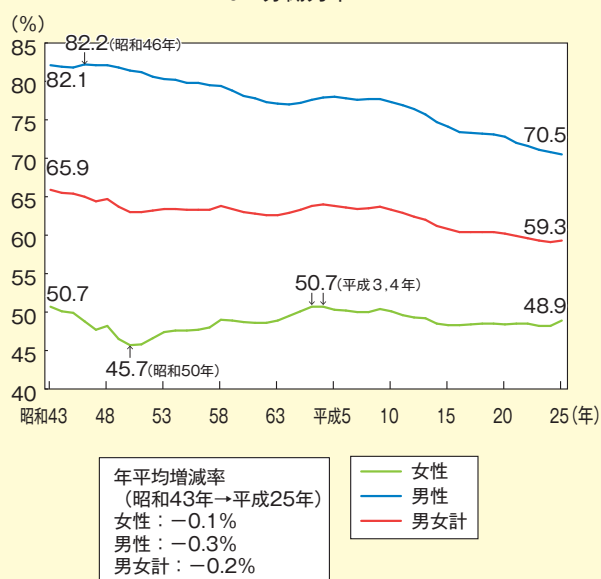
平成15年から25年にかけての就業者数の増減を見ると、全産業合計では、男性は109万人の減、女性は104万人の増となっている。産業別に見ると、男性では、25年において就業者数が多い上位3産業で就業者数が大きく減少している。また、女性では、25年に就業者数第3位の「製造業」において全産業で最も大きく減少している一方で、第1位の「医療、福祉」で際立って大きく増加している。成長産業における女性就業者の増加と比べると、従来の主力産業から成長産業への男性就業者の移動は顕著ではない（I-特-15b図）。

I-特-12図 就業状況の変化（男女別及び男女計，昭和43年→平成25年）

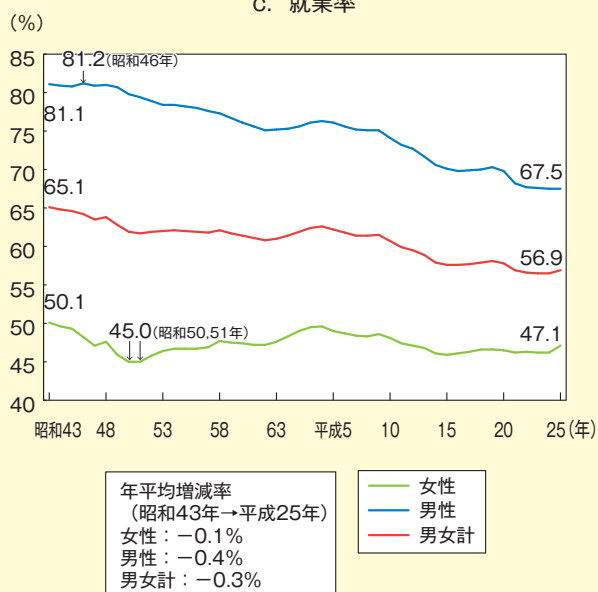
a. 労働力人口



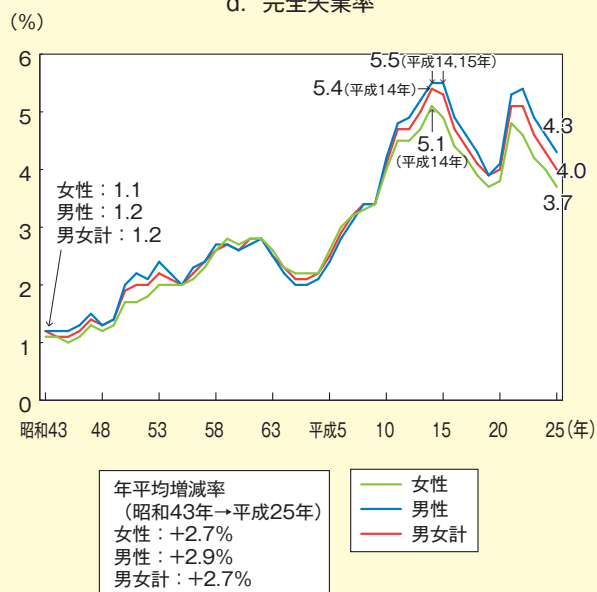
b. 労働力率



c. 就業率

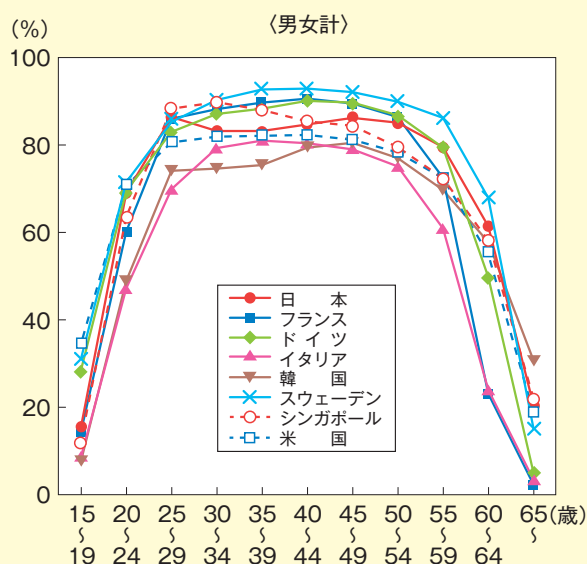
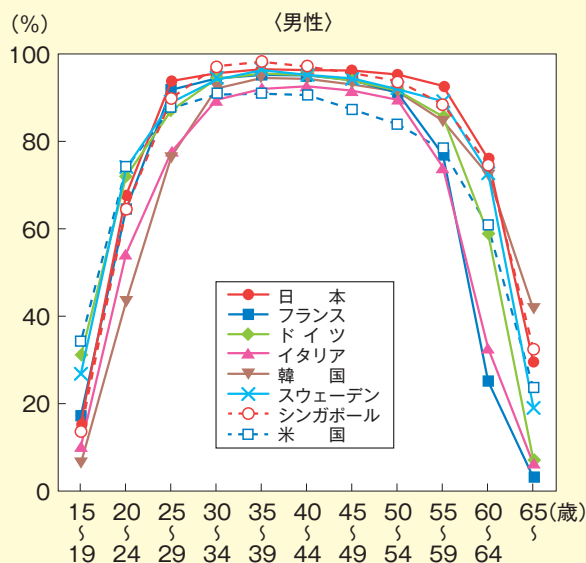
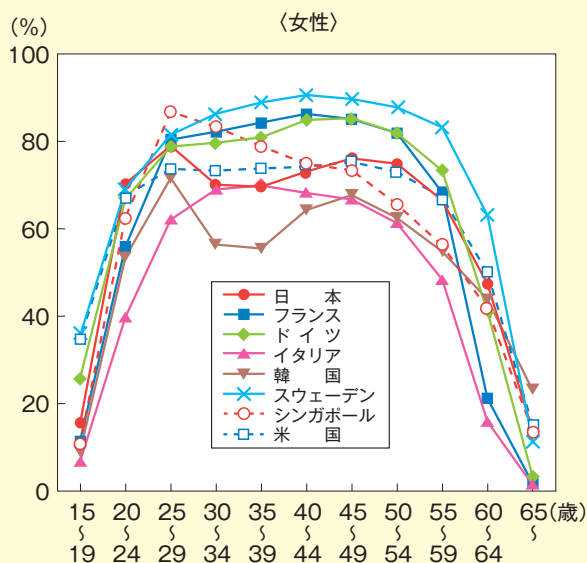


d. 完全失業率



（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

I-特-13図 主要国における年齢階級別労働力率（男女別及び男女計）

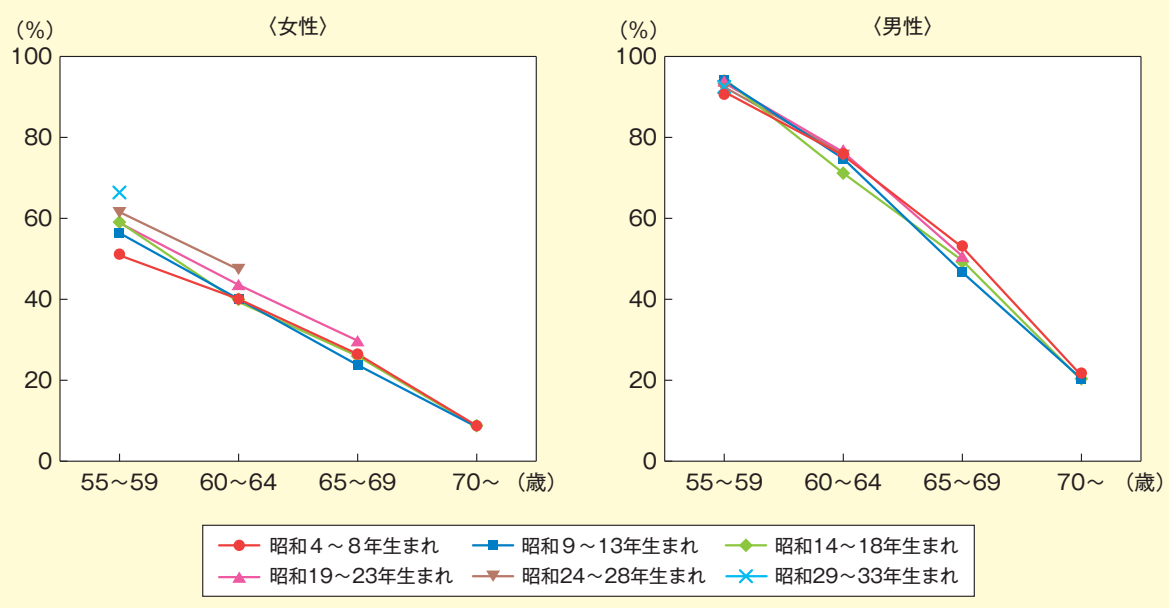


<生産年齢人口（15～64歳）における労働力率> (%)

	生産年齢人口（15～64歳） における労働力率			15歳以上人口に占める 65歳以上人口の割合		
	女性	男性	男女計	女性	男性	男女計
日 本	65.0	84.6	74.8	31.5	25.4	28.6
フ ラ ン ス	66.7	75.4	71.0	22.8	18.5	20.8
ド イ ツ	71.7	82.4	77.1	25.8	21.3	23.6
イ タ リ ア	53.5	73.9	63.7	26.3	21.2	23.8
韓 国	55.2	77.6	66.4	16.3	12.1	14.3
シンガポール	64.5	81.6	72.9	12.9	10.8	11.9
スウェーデン	77.9	82.6	80.3	14.5	13.7	14.1
米 国	67.2	78.7	72.8	19.1	16.2	17.7

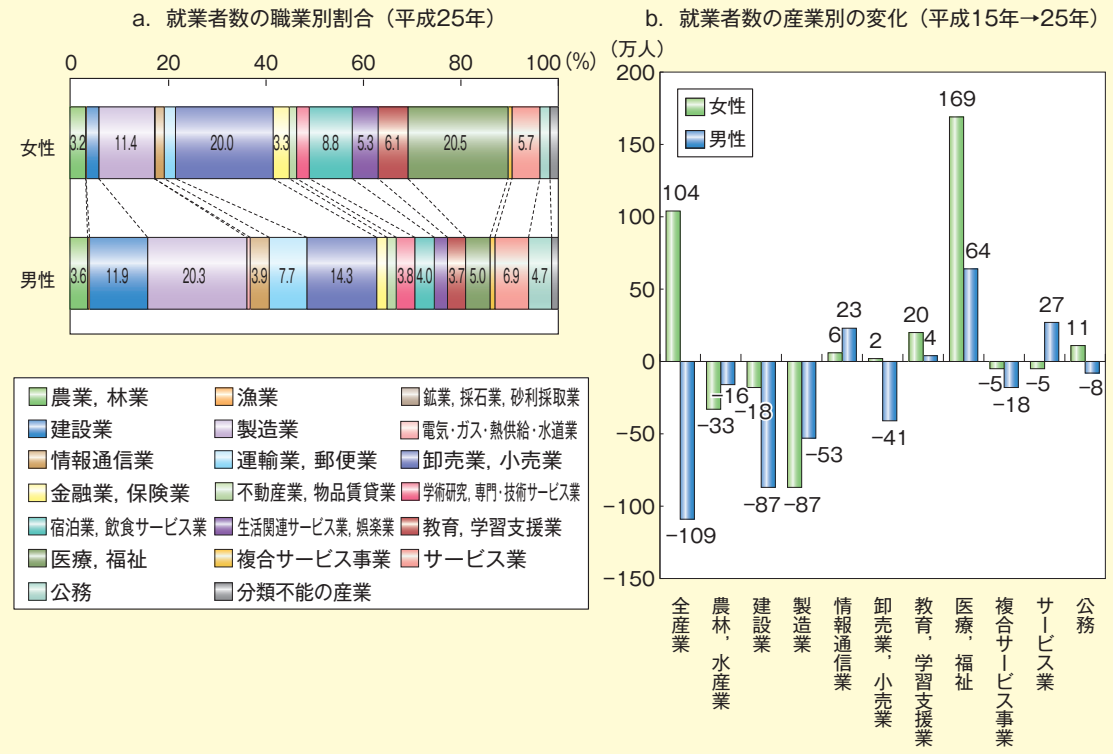
(備考) 1. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。  
 2. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年），その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。  
 3. 日本と米国は2013（平成25）年，その他の国は2012（平成24）年の数値。

I-特-14図 定年前後（55歳以上）の労働力率の変化（世代別）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
2. 出生年5年間を1つの世代としてまとめている。

I-特-15図 産業別の就業者の状況（男女別）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
2. サービス業及び公務は、それぞれ他に分類されるものを除いている。  
3. (a. について) 3.0%未満の産業は数値の表示を省略している。  
4. (b. について) 男女いずれかについて就業者数が10万人以上変動している産業のみを表示している。

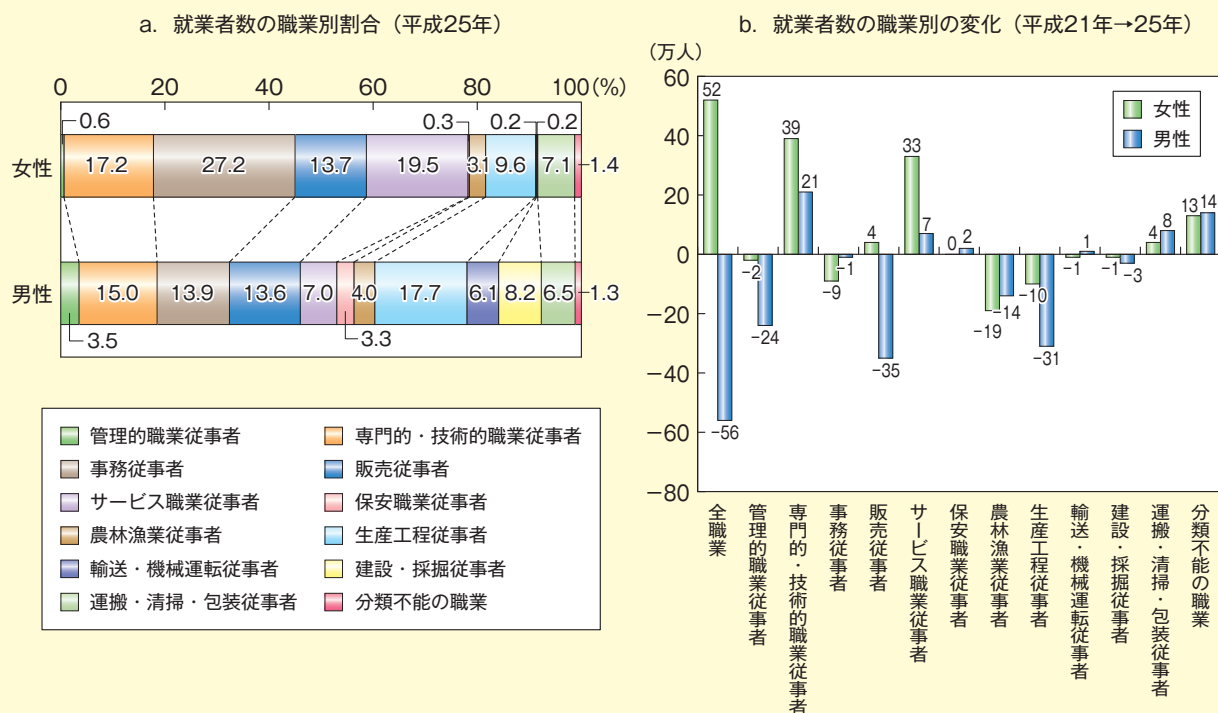
### (職業別の就業の現状と変化)

平成25年において男性の就業者数が多い職業は、「生産工程従事者」(17.7%),「専門的・技術的職業従事者」(15.0%),「事務従事者」(13.9%)となっている。女性では、「事務従事者」が27.2%と際立って多く、「サービス職業従事者」(19.5%),「専門的・技術的職業従事者」(17.2%)が続いている(Ⅰ-特-16a図)。

平成21年から25年にかけての増減を見ると、全職業合計で男性は56万人の減、女性は52万人の増となっている。職業別では、男性において「販売従事者」

者]、「生産工程従事者」及び「管理的職業従事者」でそれぞれ20万人以上減少している一方、女性では20万人以上減少した職業はない。また、女性では、「専門的・技術的職業従事者」及び「サービス職業従事者」においてそれぞれ20万人以上増加しているのに対して、男性で20万人以上増加しているのは「専門的・技術的職業従事者」のみとなっている。成長産業と関わりの深い職業で女性就業者数が増加しているのに対して、従来の主力職業から成長性の高い職業への男性の就業人口の移動は顕著ではない(Ⅰ-特-16b図)。

Ⅰ-特-16図 職業別の就業者の状況(男女別)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
 2. 平成21年の数値には、時系列接続用数値を用いている。  
 3. 平成21年の「分類不能の職業」の数値は、長期時系列表6の「総数」から各職業の数値の合計値を減じることによって算出している。

## コラム 4

### 男性の新たな職域拡大

これまで女性が中心であった職種に就く男性が少しずつ増えてきている。

看護師については、総務省「国勢調査」の推計によると、平成12年の就業者数は、97万6,214人、うち男性は3万9,506人で、全体に占める割合は4.0%であったが、22年では、就業者数は120万4,220人、うち男性は6万9,630人で、5.8%と増加している。

また、保育士についても、同調査の推計によると、平成12年の就業者数は、36万1,488人、うち男性は4,666人で、全体に占める割合は1.3%であったが、22年では、就業者数は47万4,900人、うち男性は1万3,160人で、割合も2.8%に上昇している。

女性の多い職種への男性の就業が増加した背景には、看護師や保育士の需要が高まる中、積極的な人材確保が必要となっている状況や、雇用の分野における男女の機会均等が進んできたことなどが考えられる。

男性看護師や男性保育士の増加については、職場の活性化や子どもたちの保育への好影響等が期待されている。

一方で、経済的に安定していることが男性増加の理由の一つと考えられる看護師に対して、保育士については、男女ともに賃金水準が低いことが指摘されている。また、これまで女性が多い職場であったために男性用の施設が整備されていないといった職場環境の問題や、保護者等の利用者から十分に理解されない場合もあるとの指摘もある。

男女にかかわらず、本人の意欲や能力に基づく人事管理が行われることが重要であるが、これまで男性中心であった職場への女性の進出に伴い、職場でのハード、ソフト両面での環境整備が求められてきたことと同様に、これまで女性中心であった職場への男性の進出に伴い、男性にとっても働きやすい環境の整備が求められるだろう。

## 2. 就業者の現状と変化

### (労働力率の就業形態別の状況)

平成25年の労働力率の就業形態別内訳を見ると、男性では、20歳から60歳代前半にかけて、「正規雇用者」が大部分を占めている。「非正規雇用者」の割合は、20歳代及び60歳代で高くなっており、年齢が高くなるとともに「自営業主」の割合も高くなっている。

女性は、全年齢階級を通じて男性よりも「非正規雇用者」の割合が高い。20歳から30歳代前半にかけて「正規雇用者」の割合が最も高くなっているが、30歳代後半以降は「非正規雇用者」の割合が上回っている（I-特-17図）。

### (雇用形態別に見た雇用者数の推移)

平成14年から25年にかけての雇用者数の推移を雇用形態別に見ると、男女とも、「正規の職員・従業員」が減少し「非正規の職員・従業員」が増加している。「雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合」は男女とも上昇しており、25年においては男性は19.4%、女性は53.9%となっている（I-特-18a図）。

平成15年から25年の男性の労働力率の雇用形態別

内訳を出生年を5年ごとにまとめた世代別に見ると、正規雇用は25～29歳の年齢階級において1つ前の世代よりやや低下する一方、非正規雇用では20歳代後半から30歳代前半の年齢階級で1つ前の世代より上昇しており、若年層の非正規雇用率の上昇を表している。

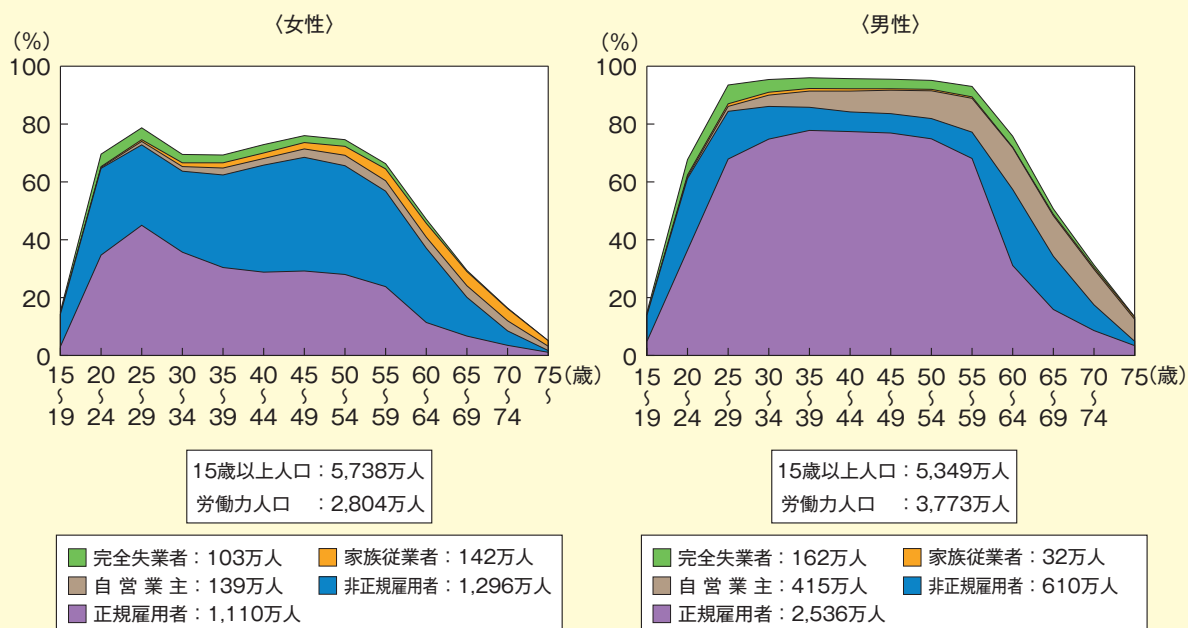
60～69歳では、正規雇用は世代間でほとんど差は見られないが、非正規雇用では若い世代ほど割合が高くなっており、60歳代においても、若年層と並んで非正規雇用率が上昇している。

また、正規雇用の労働力率は、昭和34～38年生まれの世代が前後の世代より高くなっており、正規雇用のピークの世代であると見られる（I-特-18b図）。世代別分析の見方については、「【参考】世代別分析のねらいと結果の見方」（9頁）を参照。

第1節1で見たとおり、男性の非正規雇用者の未婚率は男性就業者の平均値を上回っており（I-特-3図（再掲））、若年男性における非正規雇用率の上昇及び正規雇用率の低下が、今後の男性の未婚率に影響を与えることが考えられる。



I-特-17図 年齢階級別労働力率の就業形態別内訳（男女別，平成25年）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成25年）より作成。  
2. 正規雇用者は「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。非正規雇用者は「非正規の職員・従業員」。

### （非正規雇用を選んだ理由）

総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成25年）によると、非正規の職員・従業員が現職に就いている主な理由として、男性では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」（30.6%）が最も多く挙げられている一方、女性では、最も多く挙げられている理由は「家計の補助・学費等を得たいから」（26.8%）であり、「正規の職員・従業員の仕事がないから」は13.3%で4番目となっている。女性が、柔軟な働き方といった非正規の職員・従業員の利点に注目している割合が高いのに対して、男性には、正規の職員・従業員を標準的な雇用形態として捉える傾向があることがうかがわれる<sup>2</sup>。

### （到達した教育段階別に見た就業者の就業形態内訳）

就業者の就業形態（従業上の地位及び雇用形態）内訳を教育（卒業）別に見ると、全般として、男性

は女性と比べて「正規の職員・従業員」の占める割合が高いが、男女とも、到達した教育段階が高いほど「正規の職員・従業員」の割合が高く、「非正規の職員・従業員」の割合が低くなっている。絶対数は少ないが、「家族従業者」の割合については、男女とも教育段階が高いほど低い。「自営業主」の割合は、男性については同じく教育段階が高いほど低いですが、女性については教育段階と関連は見られない（I-特-19図）<sup>3</sup>。

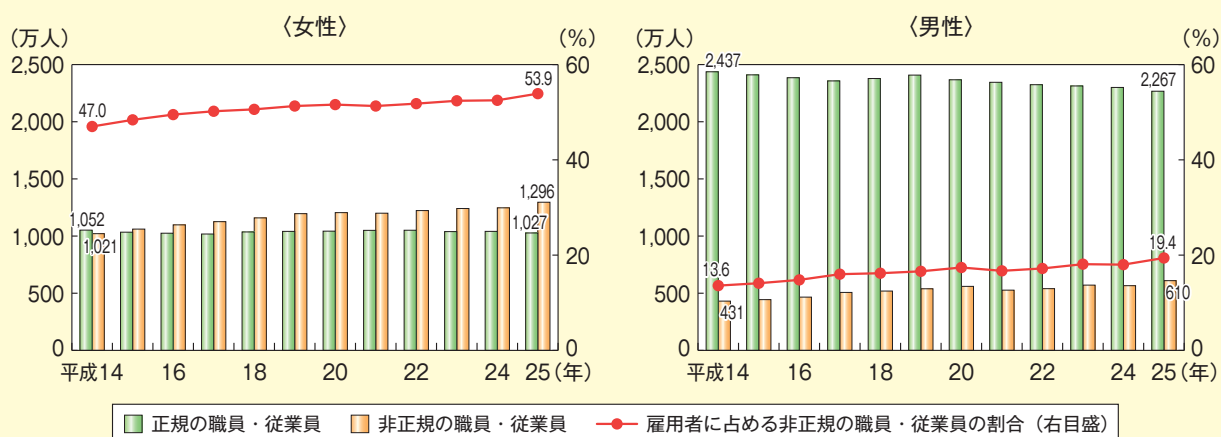
男性について、非正規雇用者において未婚者の割合が高いこと（I-特-3a図（再掲））、到達した教育段階が低いほど生涯未婚率が高いこと（I-特-3b図（再掲））及び教育段階が低いほど「非正規の職員・従業員」の割合が高いこと（I-特-19図（再掲））から、教育段階と雇用形態及び未婚率の間に関わりがあることがうかがわれる。

<sup>2</sup> 女性を年齢階級別に見た場合も、「都合のよい時間に働ける」や「家計の補助・学費等を得たい」が第1位となっており、「正社員として働ける会社があった」ことは全般として理由の上位に挙げられていない。「平成25年版男女共同参画白書」I-特-28図を参照。

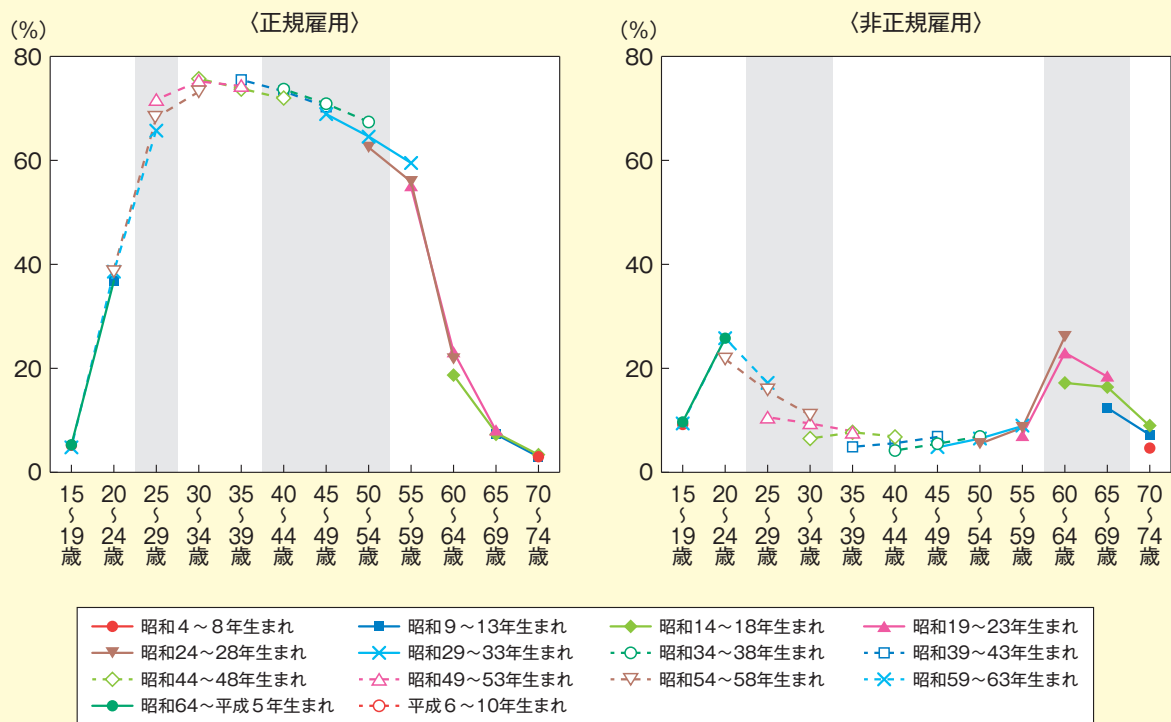
<sup>3</sup> 総務省「労働力調査（基本集計，詳細集計）」（平成25年）によると、農業、林業従事者における小学・中学・高校・旧中卒業者の割合は、平成25年において8割を超えている。自営業主に占める農業・林業の割合は、男性で21.2%、女性で8.6%となっており、自営業主と教育段階の関係の男女差は、自営業主に占める農業・林業の割合の差が影響していることが考えられる。

I-特-18図 雇用形態別に見た雇用者数の変化と特徴

a. 雇用者数の推移（男女別，平成14年→25年）

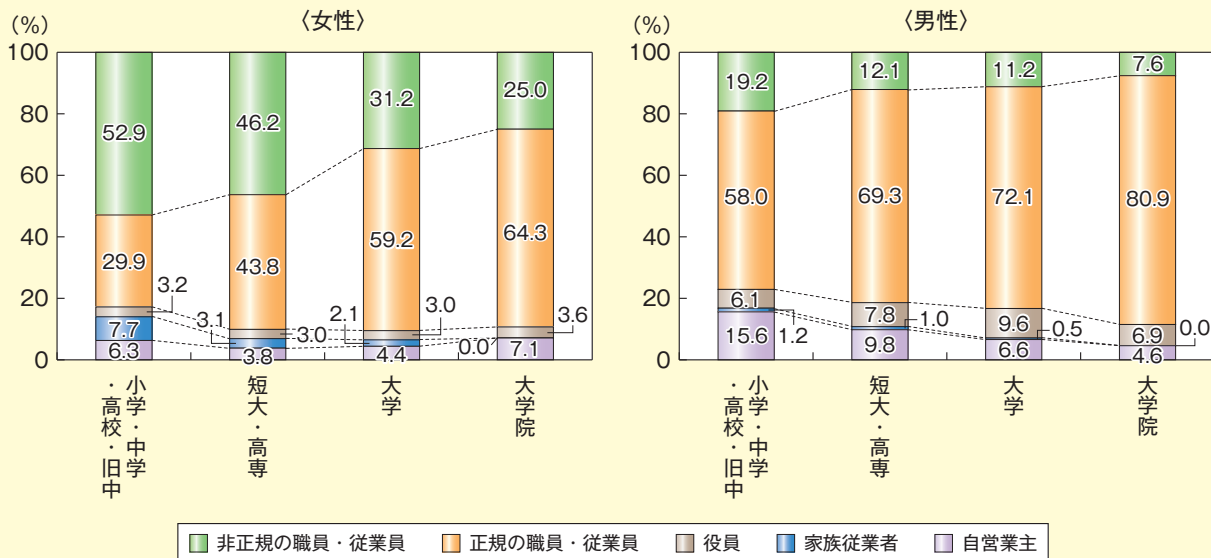


b. 雇用形態別に見た男性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。  
 2. (b. について)「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. (b. について) 網掛けは、特徴が見られる年齢階級を示している。

I-特-19図 教育(卒業)別に見た就業者の就業形態(従業上の地位及び雇用形態)別内訳(男女別,平成25年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成25年)より作成。  
 2. 在学中の者, 在学したことがない者, 教育不詳の者を除く。

## コラム 5

### 母子家庭の支援から、父子家庭を含めたひとり親家庭の支援へ

厚生労働省「全国母子世帯等調査」(平成23年度)の推計値によると、母子世帯は約124万世帯、父子世帯は約22万世帯となっている。

母子世帯と父子世帯の就業形態や就労収入を見ると、就労している父子世帯の父のうち約7割が「正規の職員・従業員」であるのに対し、母子世帯の母のうち約5割が「パート・アルバイト等」で、平均年間就労収入は、父子世帯の父の377万円に対し、母子世帯の母は192万円と、依然として母子世帯の方が経済的に厳しい。一方で、父子世帯の父でも約8%が「パート・アルバイト等」で、その平均年間就労収入は175万円と、経済的に厳しい状況に置かれている者もいる。

ひとり親家庭に対する支援については、従来から、母子及び寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)等に基づき、経済的に厳しい母子家庭を中心に、子育て・生活支援、就業支援、経済的支援等の自立支援策が講じられてきた。

こうした支援について、近年、父子家庭に対して徐々に拡大されてきている。

平成22年からは、児童扶養手当が父子家庭にも支給されることとなり、25年度からは、自立のための訓練等を支援する母子家庭自立支援給付金の対象が父子家庭の父にも拡大された。

また、平成25年3月に施行した母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法(平成24年法律第92号)により、母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する施策の充実が進められている。

さらに、平成26年4月からは、これまで母子家庭に限られていた遺族基礎年金の支給対象が、父子家庭にも拡大された。

一方、ひとり親世帯の抱える家計や仕事、子どもの教育等の悩みについて、「相談相手がいる」と答えた者は、母子世帯の80.4%に対して父子世帯は56.3%であり、公的機関の相談・支援も十分に受けられていない状況にある。

支援の中には、名称が「母子」となっているものもあり、「父子」家庭が対象となっていることの周知も課題とされていたが、法律の題名を「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に改めるとともに、ひとり親家庭に対する支援施策の充実を内容とする改正法案が、平成26年2月に国会に提出され、同年4月に成立した。

母子家庭の母や父子家庭の父の子育て・就業の両立による自立を支援することにより、ひとり親家庭の子どもにとって、養育する親が父であっても母であっても、健やかに育つ環境が整備されていくことが求められている。

(就業者の異動)

就業者の異動は、男女とも活発化の傾向が見られる。就業者の就業異動内訳を見ると、平成24年は、男女とも14年に比べて「転職就業者」の割合が高くなり、1つの職を継続している「入職就業者」の割合は低くなっている。女性については、64歳以下の年齢階級において「離職非就業者」の割合が低下していることから、出産・育児等で一時的に職を離れることがあっても転職して就業復帰する割合が増えていることがうかがわれる。また、女性の「就業未経験者」の割合が全体として低下していることから、一度も就業せずに専業主婦になる割合も低下し

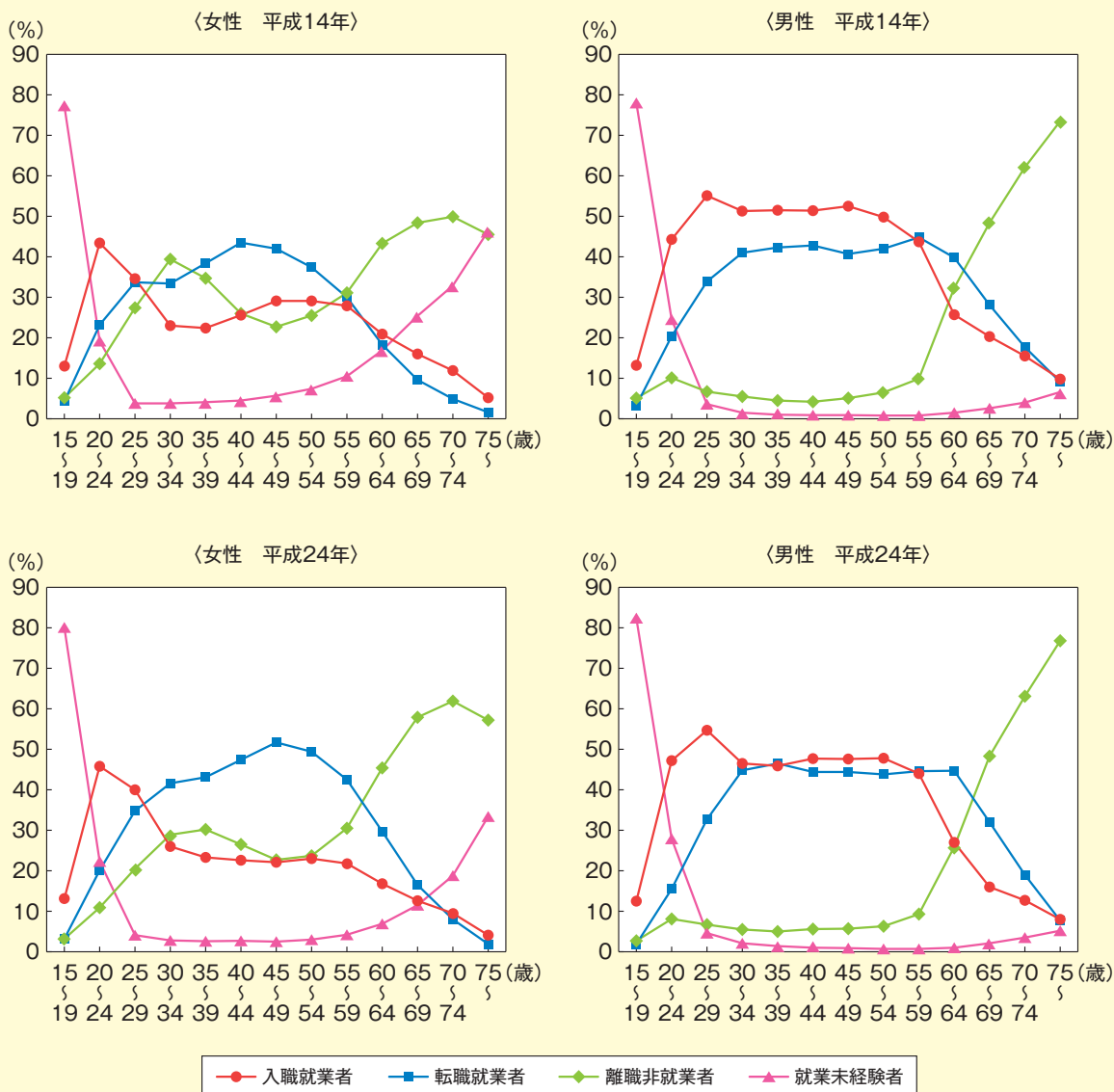
ていると推察される。

男性は、女性ほど顕著ではないものの「転職就業者」の割合が上昇しており、平成24年では、30歳～50歳代において「入職就業者」とほぼ同じ水準となっている（I-特-20図）。

(平均勤続年数及び平均所定内給与額の現状と変化)

転職就業者の割合の上昇とともに、平成11年から25年にかけて、男女とも20歳代から50歳代前半までの平均勤続年数が減少している（I-特-21a図）。ただし、50歳代後半以降の就業継続が増えているため、全年齢階級合計では勤続年数は増加し、厚生労

I-特-20図 年齢階級別就業者の就業異動内訳（男女別、平成14年→24年）



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成14年、24年)より作成。  
 2. 各年齢階級における、就業異動別就業者数の人口に対する割合。

働省「賃金構造基本統計調査」(平成25年)によると、25年における平均勤続年数は、男性は13.3年、女性は9.1年となっている。

平成17年から25年にかけての平均所定内給与額の増減を到達した教育段階別・雇用形態別に見ると、男性では全ての組合せにおいて減少しているのに対して、女性ではおおむね増加している。また、男性において、雇用形態にかかわらず、「中学卒」及び「高校卒」で平均所定内給与額の減少幅が特に大きい(I-特-21b図)。

なお、男性の一般労働者(常用労働者のうち短時間労働者以外の者)の平均所定内給与額を100とした場合、平成25年における女性の一般労働者の平均所定内給与額は71.3となっており、男性の方が高い状態が続いている(I-2-11図参照)。

### (管理的職業従事者数の推移)

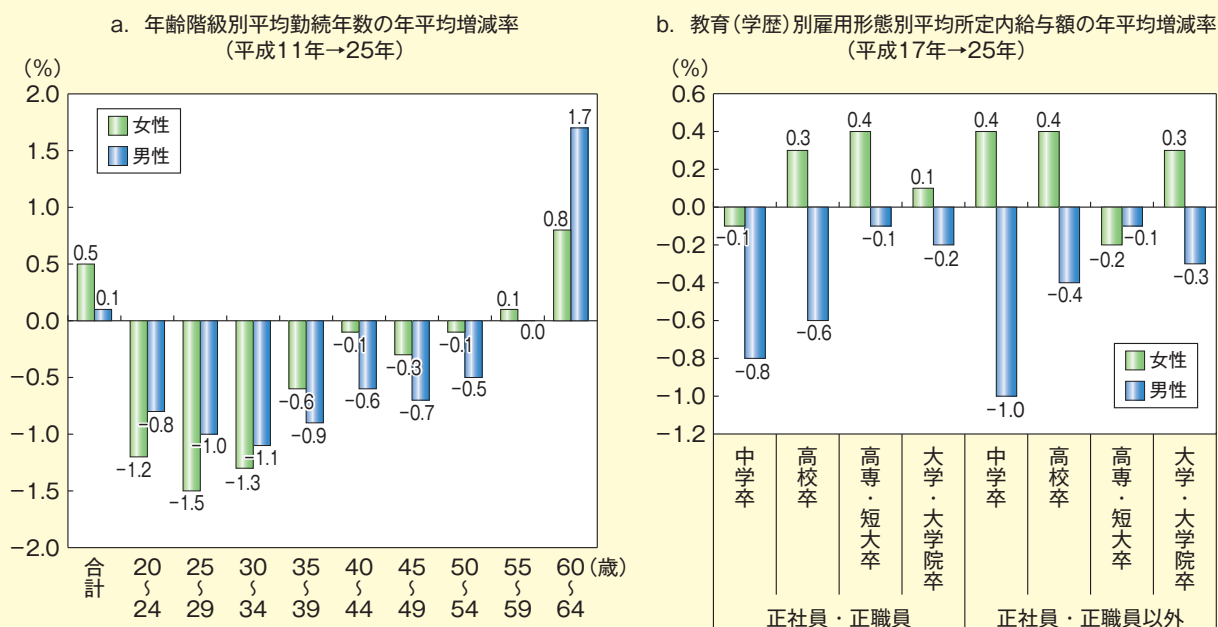
男性の管理的職業従事者数は、平成4年の239万人をピークに減少が続いており、ピークの4年から

25年の年平均増減率は-3.0%となっている。女性についても8年の22万人をピークに減少傾向にあるが、ピークの8年から25年の年平均増減率は-1.9%と、男性よりも減少幅が小さくなっている。その結果、管理的職業従事者における女性割合は増加している(I-特-22a図)。

就業者に占める管理的職業従事者の割合についても、男女とも低下しているものの男性の低下幅の方がより大きいため、男女の割合の差は縮小傾向にある(I-特-22b図)。

管理的職業従事者の増減を産業別に見ると、男性では、就業者数が大きく減少している「卸売業、小売業」、「製造業」、「建設業」において管理的職業従事者数も減少している。女性は、全般として減少数は少ないが、就業者数が大きく増加している「医療、福祉」が含まれる「サービス業」においても、管理的職業従事者数は横ばいにとどまっている(I-特-22c図)。

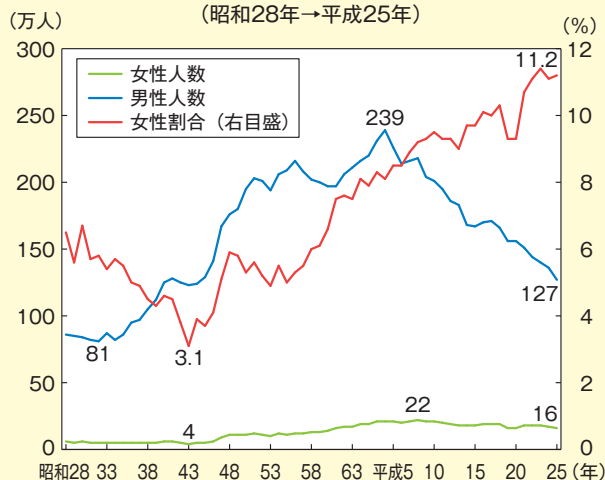
I-特-21図 一般労働者における平均勤続年数及び平均所定内給与額の変化(男女別)



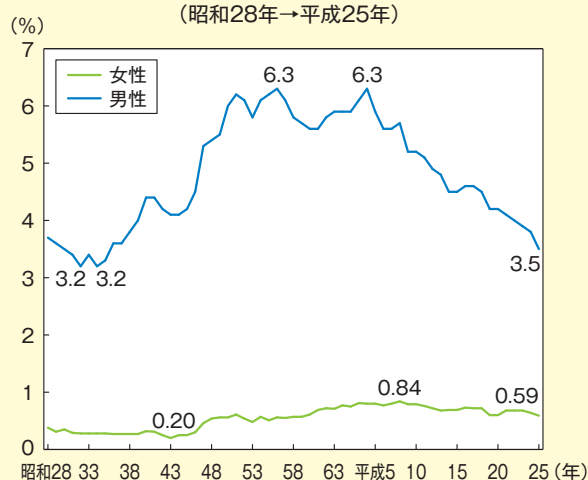
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 常用労働者10人以上の民営事業所の数値。  
 3. (a. について) 勤続年数とは、労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数をいう。

I-特-22図 管理的職業従事者数等の推移(男女別)

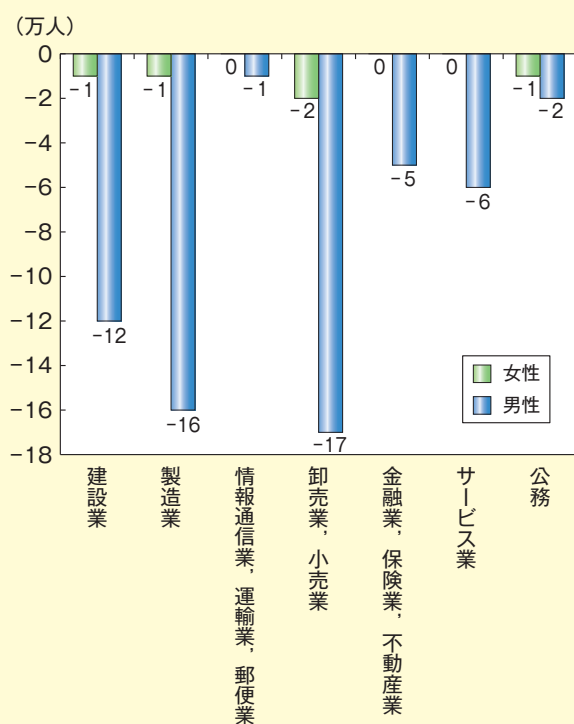
a. 管理的職業従事者数(男女別)及び女性割合の推移(昭和28年→平成25年)



b. 就業者数に占める管理的職業従事者数の割合の推移(昭和28年→平成25年)



c. 産業別管理的職業従事者の増減(平成12年→25年)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。  
 2. 「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、時系列比較には注意を要する。  
 4. (c. 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。「情報通信業、運輸業、郵便業」の12年の数値には、「運輸・通信業」の数値を用いている。「サービス業」の25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。  
 5. (c. 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ている。

3. 世帯から見た就業の状況

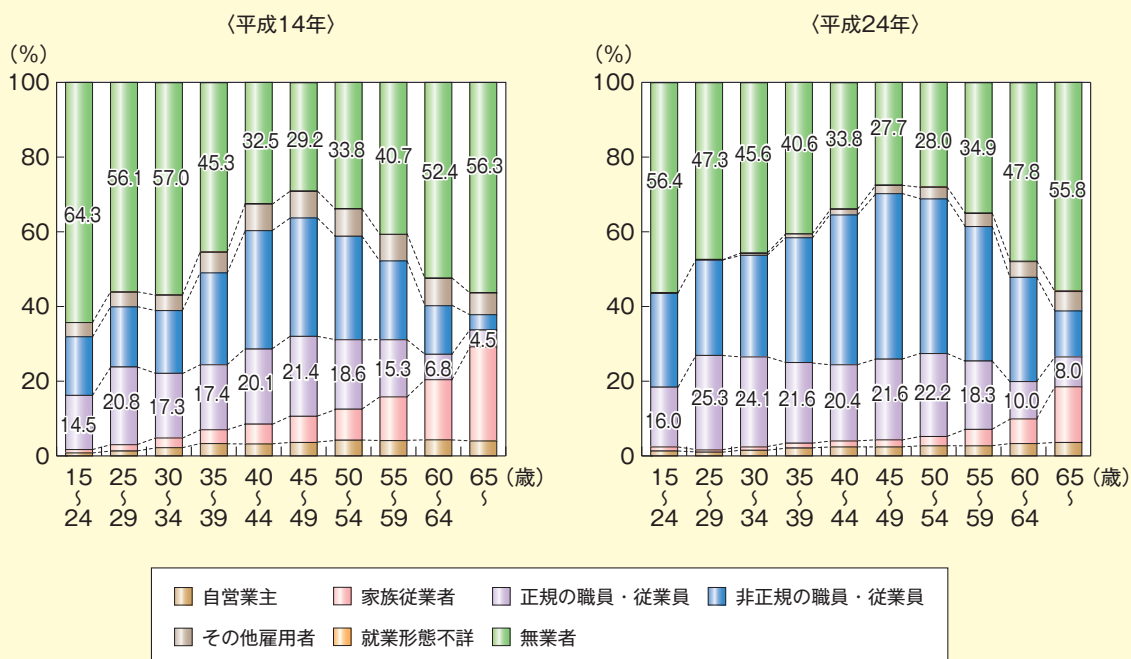
(夫婦の就業状態の組合せの変化)

総務省「就業構造基本調査 結果の概要」(平成24年)によると、構成員に夫婦が含まれる世帯は、平成19年の2,850万世帯から24年の2,855万世帯に微増している。夫婦の就業の組合せの変化を見ると、夫が有業者の世帯が95万世帯の減となっている一方、夫が無業者の世帯は97万世帯の増となってい

る。

夫が有業者の夫婦における妻の就業状態について、平成14年から24年にかけての変化を妻の年齢階級別に見ると、40歳未満において妻が「無業者」の割合が低下している(I-特-23図)。また、全ての年齢階級において、妻が「正規の職員・従業員」の割合が上昇している。

I-特-23図 夫が有業の夫婦における年齢階級別に見た妻の就業形態の変化（平成14年→24年）



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
 2. 「就業形態不詳」は、妻が有業者である世帯数総数から、妻の各就業形態別世帯数の合計値を減じて算出している。  
 3. 平成14年の「非正規の職員・従業員」は、「パート」及び「アルバイト」の合計。「その他の雇用者」は、「雇用者」から「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」を減じることによって算出している。  
 4. 平成24年の「その他の雇用者」は、「雇用者」から「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」を減じることによって算出している。

(共働き夫婦の到達した教育段階及び所得の組合せ)

総務省「就業構造基本調査」(平成24年)によると、平成24年における共働き夫婦の数は1,297万組であり、そのうち妻が雇用者の夫婦は1,164万組である。妻が雇用者の夫婦を雇用形態別に見ると、妻が正規の職員・従業員の夫婦が404万組、非正規の職員・従業員の夫婦が710万組となっている。また、妻が雇用者の夫婦を夫婦の到達した教育段階別に見ると、共に高校・旧制中卒業者の組合せが354万組で最も多く、大学・大学院卒業の夫と専門学校・短大・高専卒業の妻の組合せ(154万組)、共に大学・大学院卒業の組合せ(142万組)が続いている。

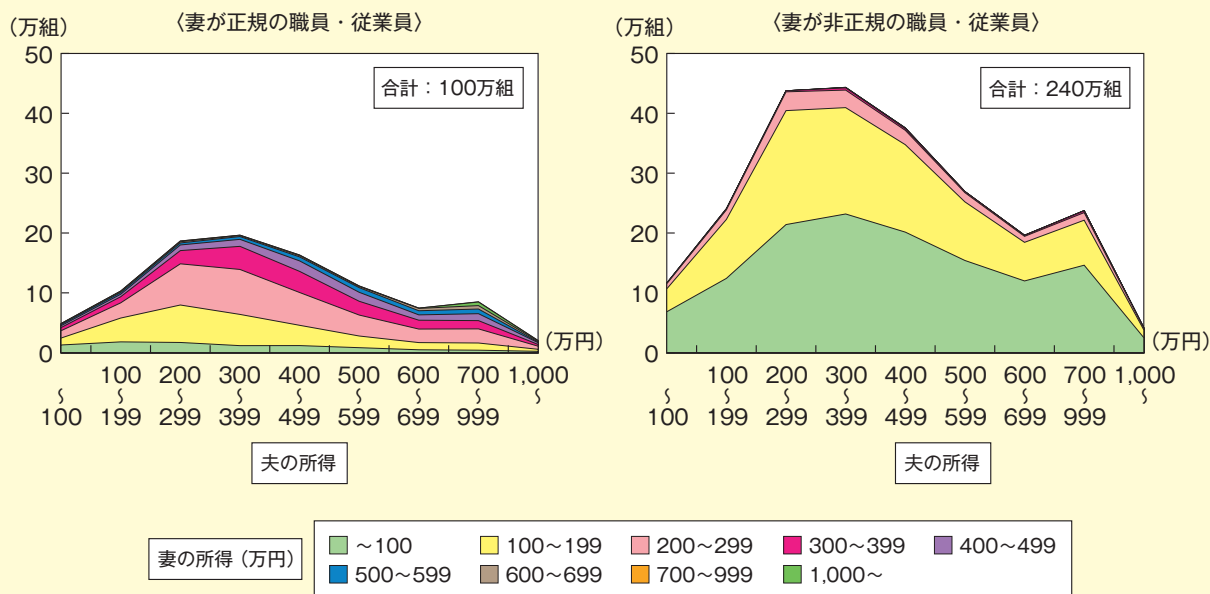
平成24年における共働き夫婦の所得の状況を、夫婦の到達した教育段階別及び妻の雇用形態別に見ると、共に高校・旧制中卒業者の夫婦の場合、妻の雇用形態にかかわらず、夫の所得は200~299万円及び300~399万円が最も多くなっている。妻の所得は雇用形態によって特徴が見られ、「正規の職員・従業員」では分散している中で200~299万円が最も多いのに対して、「非正規の職員・従業員」では100万円

未満が半数を超えている。夫婦の所得の組合せで最も割合が高いのは、妻が「正規の職員・従業員」の場合は夫が300~399万円、妻が200~299万円であり、妻が「非正規の職員・従業員」の場合は夫が300~399万円、妻が100万円未満である(I-特-24a図)。

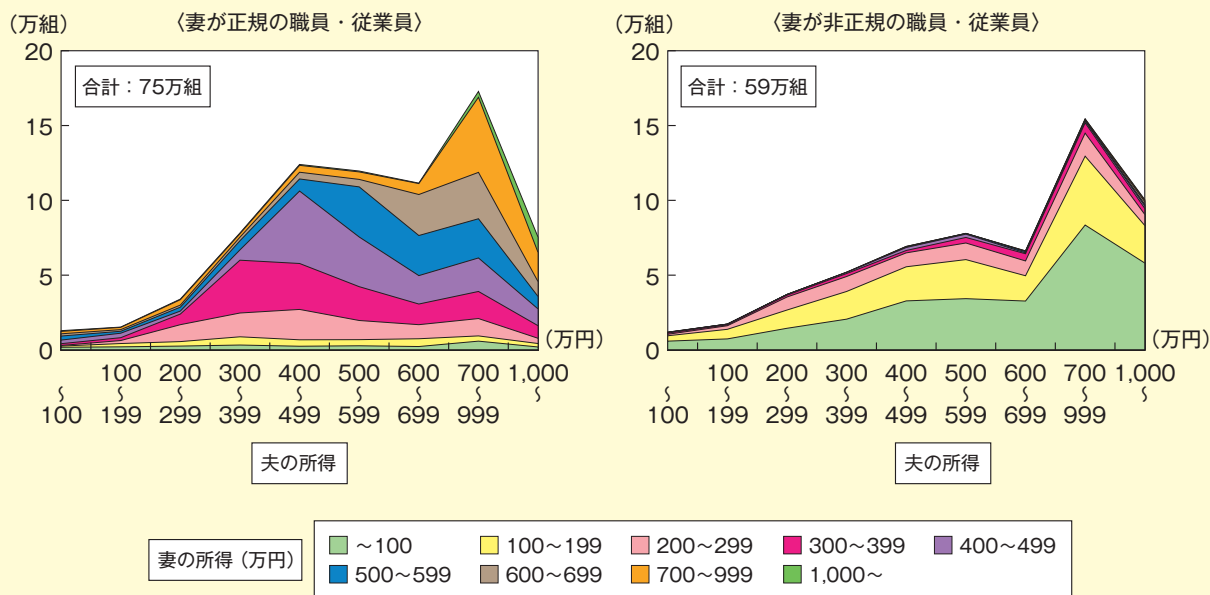
共に大学・大学院卒業者の夫婦の夫の所得は、妻の雇用形態にかかわらず、共に高校・旧制中卒業者の夫婦の夫よりも高い所得階級に多く分布している。妻の所得は、「正規の職員・従業員」の場合、共に高校・旧制中卒業者の夫婦の妻に比べて高い階級の間で分散しており、300~399万円と400~499万円が最も多くなっている。「非正規の職員・従業員」の場合は、共に高校・旧制中卒業者の夫婦の妻と同様、100万円未満が最も多くなっている。夫婦の所得の組合せで最も割合が高いのは、妻が「正規の職員・従業員」の場合は夫婦共に700~999万円であり、妻が「非正規の職員・従業員」の場合は夫が700~999万円、妻が100万円未満である(I-特-24b図)。

I-特-24図 夫婦の教育別・妻の雇用形態別共働き夫婦の所得の組合せ（平成24年）

a. 共に高校・旧制中卒業者



b. 共に大学・大学院卒業者



(備考) 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。



### 第3節

## 男女共同参画に関する男女の意識の現状と変化

### 1. 女性の就業に関する男女の意識

#### (妻の就業と母の就業)

女性の就業に関する意識は、おおむね男性よりも女性の方が肯定的であり、到達した教育段階が高いほど、また年齢階級が若いほど肯定的な傾向が見られる。ただし、男女を教育段階別に見ると、40歳代から60歳代の「大学卒」（高専、短大、大学院卒を含む）の男性と「高等学校卒」（中学校卒を含む）の女性では、ほぼ同水準か、あるいは「高等学校卒」の女性の方が否定的な傾向を示している（I-特-25図）。

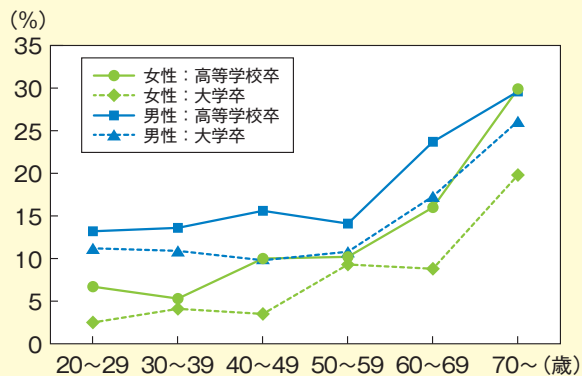
#### (独身者男女の性別役割分担意識)

「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に対する独身者男女の賛成者の割合の世代別特徴を年齢階級別・到達した教育段階別

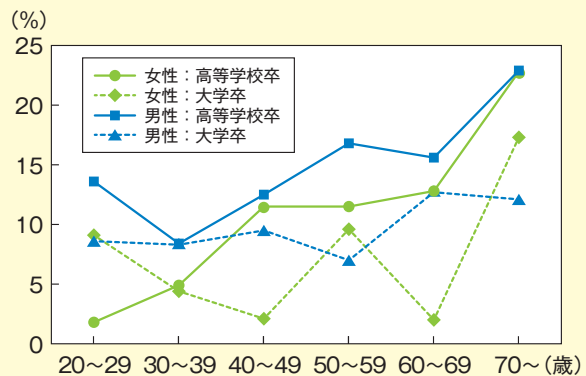
に見ると、教育段階を問わず、男性の方が世代による差異が大きく、若い世代ほど賛成者の割合がおおむね低くなっている。また、男女を問わず、教育段階が高いほど賛成者の割合が低い傾向が見られる。中学校・高校卒業者では、昭和53年以降生まれの世代において、賛成者の割合は男性と女性はほぼ同水準となっており、年齢階級によってはむしろ男性の方が低くなっている。一方、大学卒業者については、世代によらず男性の方が賛成者の割合が高い。ただし、中学校・高校卒業者の女性と大学卒業者の男性では、48年以降生まれの世代についてはほぼ同じ水準になっている。また、大学卒業者の女性では、38年以降生まれの世代は37年以前生まれの世代と比べて賛成者の割合が高くなっている。以上のことから、全般として、若い世代ほど、男女の差が縮小していることがうかがわれる（I-特-26図。世代別分析の見方については、「【参考】世代別分析のねらいと結果の見方」（9頁）を参照）。

I-特-25図 女性の就業に関する男女の意識（男女別、平成22年）

a. 「夫に充分な収入がある場合には、妻は仕事をもたない方がよい」という問いへの賛成回答の割合

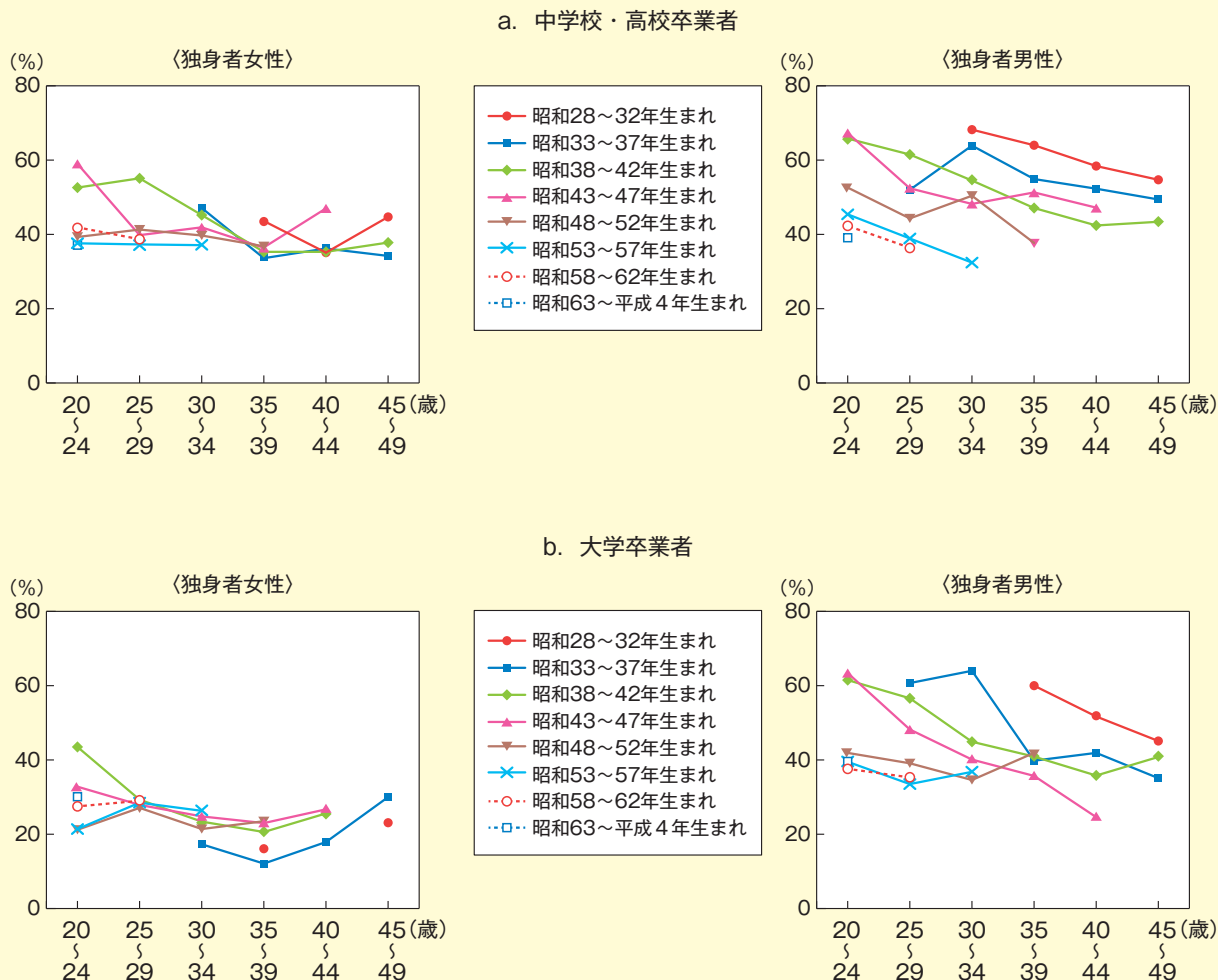


b. 「母親が仕事をもつと、小学校へあがる前の子どもによくない影響を与える」という問いへの賛成回答の割合



- (備考) 1. 「日本版General Social Survey (JGSS)」を基に内閣府男女共同参画局が集計。JGSSは、大阪商業大学JGSS研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が、東京大学社会科学研究所の協力をを受けて実施している研究プロジェクトである。  
2. 「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」、「反対」のうち、「賛成」と回答した者の割合。

I-特-26図 年齢階級別教育段階別「結婚後は、夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に対する賛成者の割合の世代別特徴(男女別)



(備考) 1. 岩澤美帆・中村真理子・光山奈保子(2014)「人口学的・社会経済的属性別にみた家族形成意識：「出生動向基本調査」を用いた特別集計②」ワーキングペーパーシリーズ (J) No.9, 国立社会保障・人口問題研究所より作成。  
 2. 回答数が20未満のカテゴリーのデータは表示していない。

## 2. 生活全般に関する男女の意識

### (仕事と生活の調和に関する希望と現実)

仕事と生活の調和に関する希望と現実について平成19年から24年の推移を見ると、男女とも傾向に大きな変化は見られない。男女とも、現実に「仕事」が優先の生活になっている者の割合が、「仕事」を優先したいと考える者を上回っている。また、男女とも、「仕事」と「家庭生活」とともに優先」及び「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先」について、現実の割合が希望を下回っている。一方、「家庭生活」を優先」については、

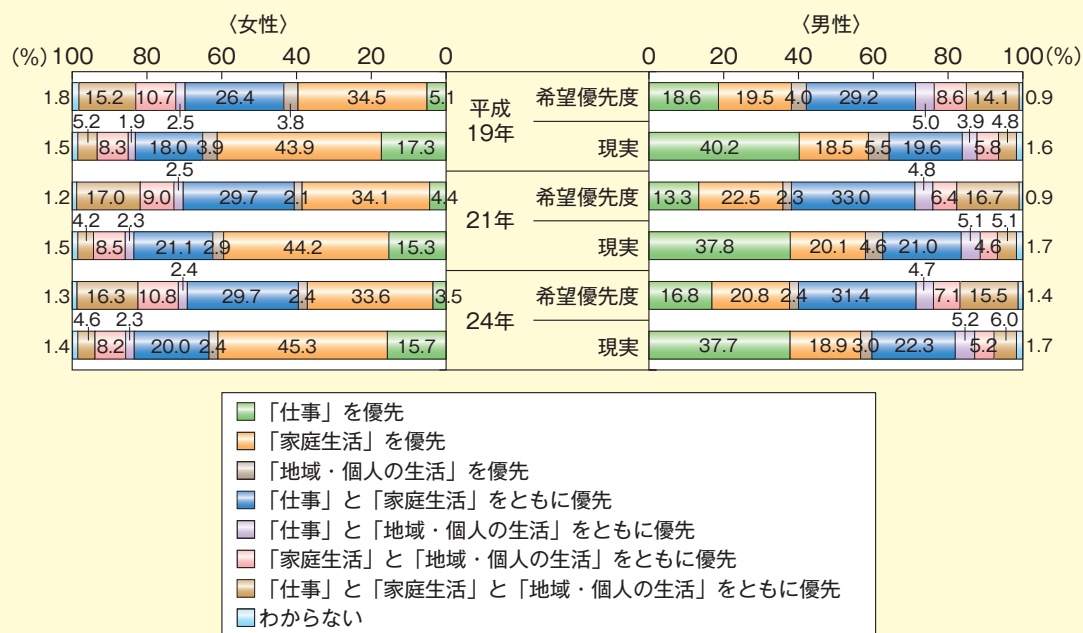
男性は現実が希望を若干下回っているのに対して、女性は、希望する割合が男性より大幅に高く、かつ、現実の割合が希望を大きく上回っている (I-特-27図)。

### (幸福度と生活満足度)

従来、男性に比べて女性の方が一般に幸福度が高かったが、近年、男性との差が縮小する、あるいは逆転する、という現象が欧米で見られる (Stevenson and Wolfers (2009) 等<sup>4</sup>)。我が国について平成12年から22年の状況を見ると、男女の差に大きな変化

<sup>4</sup> Stevenson, Betsey and Justin Wolfers (2009). "The Paradox of Declining Female Happiness," American Economic Journal: Economic Policy 2009, 1:2, 190-225.

I-特-27図 仕事と生活の調和に関する希望と現実の推移（男女別、平成19年→24年）



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成19年8月調査, 21年10月調査, 24年10月調査)より作成。  
2. 「希望優先度」は「希望に最も近いもの」, 「現実」は「現実(現状)に最も近いもの」への回答。

はなく、「現在幸せである」と感じている女性の割合が男性の割合を上回る状況が続いている（I-特-28a図）。

幸福度と密接に関わると考えられる生活満足度でも、平成22年において、「配偶者との関係」を除き、やはり女性が男性を上回っている（I-特-28b図）<sup>5</sup>。

平成22年において、幸せであると感じている男女を、年齢階級別かつ到達した教育段階別に見ると、「高等学校卒」（中学校卒を含む）の男女では、若年層と高齢層で幸福度が高くなるU字カーブが見られるが、「大学卒」（高専、短大、大学院卒を含む）の男女では年齢階級による一定の特徴は見られない。また、男女とも、教育段階による幸福度の差は年齢階級によって異なり、特定の傾向は見られない（I-特-28c図）。

さらに、平成22年において、「現在幸せである」と感じている男女を就業状態別に見ると、「正規雇用者」を除く全てにおいて、女性が男性を上回っている。項目別では、男女とも、最も幸福度が高いのは「学生」であり、最も低いのは「失業者」とな

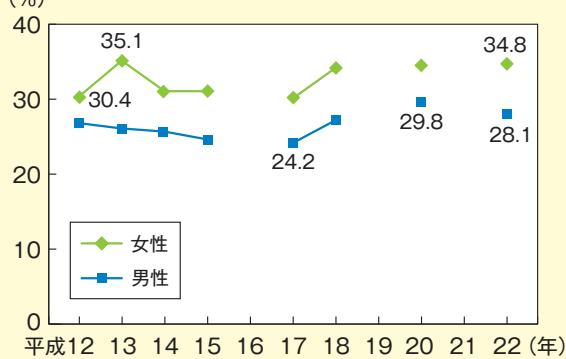
っている。「学生」の次に幸福度が高いのは、男性は「自営業主・家族従業者」, 「正規雇用者」, 「退職者」の順であり、女性は「退職者」, 「主婦」, 「自営業主・家族従業者」の順である。「非正規雇用者」の幸福度は、男女とも平均を下回っており、女性では、「正規雇用者」も「非正規雇用者」とほぼ同水準となっている（I-特-28d図）。

平成22年において「現在幸せである」と回答した者の割合を世帯員当たり世帯収入別に見ると、男性は300～450万円未満がピークとなっているが、女性は世帯員当たり世帯収入が高くなるほど幸福度が高い右肩上がりの傾向を示している（I-特-29a図）。また、配偶状況別に見ると、男女とも「現在、配偶者がいる」者の幸福度が最も高くなっている（I-特-29b図）。さらに、「現在幸せである」と回答した有配偶男女を妻の就業状態別に見ると、妻が「自営業主・家族従業者」の場合に夫の幸福度が最も高く、妻の幸福度も4割を超えている。妻が「主婦」の場合に妻の幸福度が最も高いが、夫の幸福度は30.2%と低い（I-特-29c図）<sup>6</sup>。

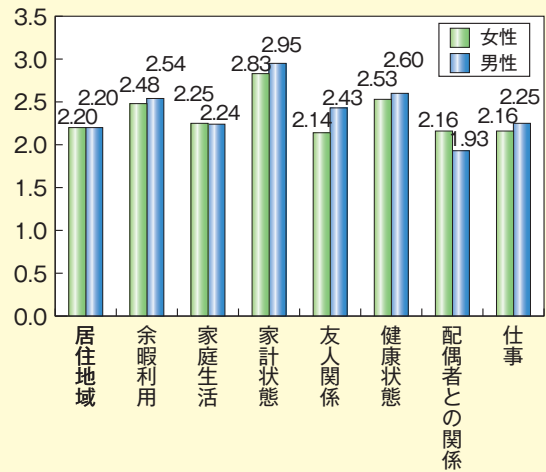
<sup>5</sup> I-特-28b図の数字は、数値が小さいほど幸福度が高いことを意味している。

I-特-28図 幸福度と生活満足度(男女別)

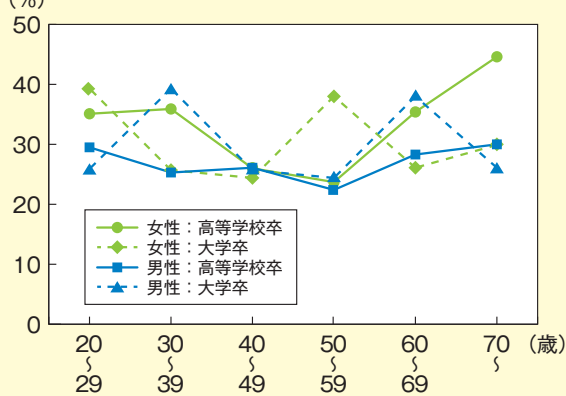
a. 「現在幸せである」と回答した者の割合の推移(平成12年→22年)



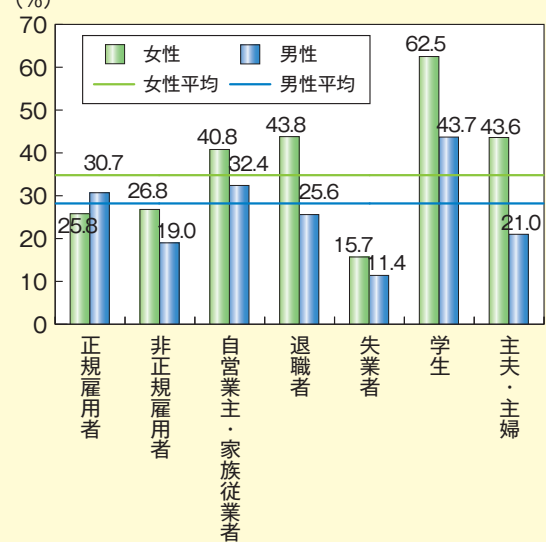
b. 生活満足度(平成22年)



c. 教育別「現在幸せである」と回答した者の割合(平成22年)



d. 就業状態別「現在幸せである」と回答した者の割合(平成22年)

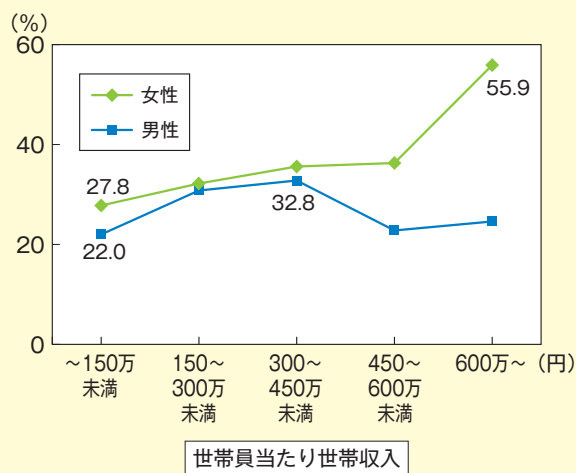


- (備考) 1. 「日本版General Social Survey (JGSS)」を基に内閣府男女共同参画局が集計。JGSSは、大阪商業大学JGSS研究センター(文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点)が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。平成16年、19年及び21年には調査は実施されていない。
2. (a, c, dについて)「あなたは、現在幸せですか」という問いに対する「1(幸せ)~5(不幸せ)」の5段階の選択肢のうち、「1(幸せ)」と回答した者の割合。無回答、教育不詳、就業状態不詳を除く。
3. (b. について)「生活面に関する以下の項目について、あなたはどれくらい満足していますか」という問いに対する「1(満足)~5(不満)」の5段階の回答の平均値。数値が小さいほど満足度が高いことを意味する。「配偶者との関係」に関する満足度は、有配偶者における回答。「仕事」に関する満足度は、有業者における回答。
4. (c. について) 高等学校卒業は、「旧制尋常小学校(国民学校を含む)」、「旧制高等小学校」、「旧制中学校・高等女学校」、「旧制実業・商業学校」、「旧制師範学校」、「新制中学校」及び「新制高校」の合計。大学卒業は、「旧制高校・旧制専門学校・高等師範学校」、「旧制大学・旧制大学院」、「新制高専」、「新制短大」、「新制大学」及び「新制大学院」の合計。
5. (d. について) 正規雇用者は「経営者・役員」と「常用雇用の一般従業者」の合計。非正規雇用者は「臨時雇用(パート・アルバイト・内職)」と「派遣社員」の合計。自営業主・家族従業者は「自営業主・自由業者」と「家族従業者」の合計。退職者は「定年などで仕事をやめた」、失業者は「失業中」、主夫・主婦は「主に家事をしている」。

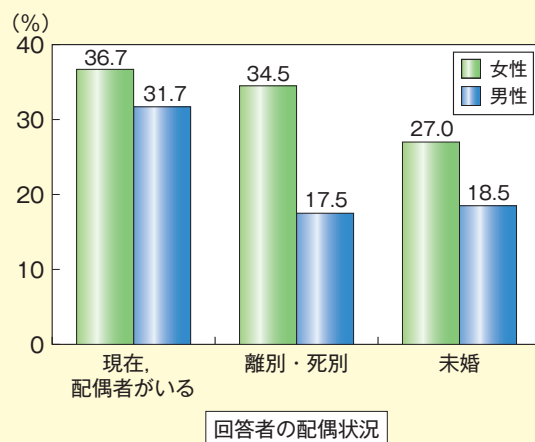
<sup>6</sup> 様々な変数を統制した場合でも我が国の有配偶の女性において専業主婦の幸福度が高いことは、学術論文でも指摘されている。Oshio, T., Nozaki, K., & Kobayashi, M. (2013). Division of household labor and marital satisfaction in China, Japan, and Korea. *Journal of Family and Economic Issues*, 34 (2), 211-223, Lee, K. S., & Ono, H. (2008). Specialization and happiness in marriage: A U.S.-Japan comparison. *Social Science Research*, 37 (4), 1216-1234.等を参照。

## I-特-29図 幸福度が高い男女の特徴（平成22年）

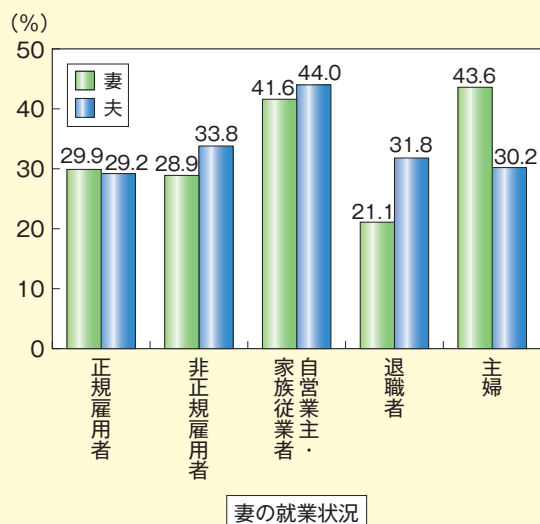
a. 世帯員当たり世帯収入別「現在幸せである」と回答した者の割合



b. 配偶状況別「現在幸せである」と回答した者の割合



c. 妻の就業状態別に見た有配偶男女における「現在幸せである」と回答した者の割合



- (備考) 1. 「日本版General Social Survey (JGSS)」の2010年調査を基に内閣府男女共同参画局が集計。JGSSは、大阪商業大学JGSS研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。
2. 「あなたは、現在幸せですか」という問いに対する「1（幸せ）～5（不幸せ）」の5段階の選択肢のうち、「1（幸せ）」と回答した者の割合。無回答、本人または配偶者の収入不詳、配偶状況不詳、配偶者の就業状況不詳を除く。
3. (a. について) 世帯員当たり世帯収入は、本人及び配偶者の収入を合計した値を、「 $1 + 0.5 \times (\text{本人を除く16歳以上世帯員人数}) + 0.3 \times (\text{15歳以下世帯員人数})$ 」で除すことにより算出している。
4. (c. について) 正規雇用者は「経営者・役員」と「常用雇用の一般従業者」の合計。非正規雇用者は「臨時雇用（パート・アルバイト・内職）」と「派遣社員」の合計。自営業主・家族従業者は「自営業主・自由業者」と「家族従業者」の合計。退職者は「定年などで仕事をやめた」、主婦は「主に家事をしている」。

## 第4節 今後の展望

### (世帯構造の分散化)

第1節1で見たとおり、生産年齢人口及び高齢層の両方において、単独世帯が増加しており（I-特-2図）、今後もこの傾向は続くことが予測されている（第1節1. 4～5頁）。

単独世帯の増加には、未婚者の増加が大きく関わっていることが考えられる。男女とも、生涯未婚率は上昇を続けており（I-特-2b図）、独身に利点を感じる者の割合は高水準を維持している（第

1節1. 5頁）。若年層の男性における非正規雇用率の上昇は、未婚率の増加傾向に影響を与える可能性がある（I-特-3a, 18図）。

ただし、未婚者が必ずしも一人で生活するとは限らない。夫婦と子供から成る世帯やひとり親世帯の中で、壮年の子供と高齢の親という組合せが増えていくことも考えられる。

このように、高度経済成長期に典型的な家族類型として語られることが多かった「核家族」（夫婦のみの世帯、夫婦と子供から成る世帯、ひとり親の世帯）は今や多数派ではなくなり、世帯構造の割合は様々な家族類型に分散している。独身者女性におい

て、結婚に利点を感じる者の割合や希望する子ども数が微増に転じていることから（第1節1.5, 10頁）、単独世帯の増加に歯止めがかかる可能性もあるが、家族類型の分散傾向を大きく変えるだけの影響力を持ちえると断言することは、現時点では難しい。

### （性別分業スタイルの非主流化）

平成9年に、共働き世帯数が男性雇用者の夫と無業の妻世帯数を上回り、現在も増加し続けている（第1節1.5頁, I-2-8図）。このような性別分業スタイルの非主流化には、女性の就業や性別役割分担に関する男女の意識の変化（I-特-25, 26図）とともに、男性の就業を取り巻く状況の変化が大きく影響していると考えられる。

第一に、終身雇用が男性の就業における暗黙の前提として考えにくくなりつつあることが指摘できる。59歳以下の男性就業者の平均勤続年数は減少している（I-特-21a図）。また、建設業、製造業といった従来の主力産業において、男性の就業者数が大きく減少し（I-特-15図）、転職者が増えてきているもの（I-特-20図）、成長産業への労働力人口の移動は、女性と比べると鈍い状況である（I-特-15, 16図）。雇用形態でも変化が生じており、男性の非正規雇用者が増加を続けている（I-特-18図）。

第二に、男性の賃金の減少傾向が挙げられる。雇用形態及び到達した教育段階にかかわらず平均所定内給与額が減少傾向にある（I-特-21b図）。男性雇用者が一人で家計を支えることは、以前と比べて難しくなりつつあると考えられる。男性の就業者に占める管理的職業従事者の割合は大きく減少しており（I-特-22図）、昇進による昇給が以前より期待しにくい状況となっている。

このように、安定した終身雇用及び昇給という従来の雇用形態を暗黙の了解と考えることは難しくなっており、経済的な理由から女性が就業するというケースが、今後も増えていく可能性が考えられる。

### （男性のワーク・ライフ・バランスの現実と男性の意識）

男性の就業を取り巻く状況が厳しくなりつつある

中、男性の長時間労働や家事関連活動との関わり方に、劇的な変化は見られない。今のところ、年間就業日数が200日以上男性の労働時間に顕著かつ持続的な減少傾向は見られず（I-特-6図）、有業・有配偶男性の家事関連活動は、以前と比べて拡大しているものの、全般として女性より低い水準が続いている（I-特-7図）。また、男性の育児休業等制度の利用者も大きくは増加していない（I-特-8図）。ただし、有配偶の正規雇用者の女性において、夫が育児を手伝わないことが理想の子ども数を持たない理由であると考えられる割合が低下している（I-特-5b図）。

男性の長時間労働や家事関連活動への参加において大きな変化が見られないことには、主たる稼ぎ手としての男性の意識が背景にあると考えられる。男性の非正規雇用者が、非正規雇用を選んだ理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げる割合が高いことから、男性に正規雇用が標準的な雇用形態と考える傾向があると考えられる（第2節2.26頁）。

一方で、長時間労働や家事関連活動時間の短さといった現状に、必ずしも男性が満足しているわけではないこともうかがわれる。現状として仕事を優先している男性は、仕事を優先させたいと希望する男性の倍以上に達しており、現状として仕事と家庭生活をともに優先している男性は、ともに優先したいと希望する男性の3分の2にとどまっている（I-特-27図）。個人の意識だけではなく、企業や組織の労働慣行や経営・人事に関する方針が見直されなければ、男性の仕事と生活の調和に関する現実と理想のかい離を埋めることは難しいと考えられる。

### （夫婦の役割に関する女性の意識）

男性の長時間労働や家事関連活動への関わり方は、男性の意識や企業・組織の労働慣行等だけで決まるものではない。男性の働き方や家事関連活動に関する女性の意識もまた、重要な決定要素である。独身女性の間で、結婚に経済的な利点を感じる割合が上昇している（第1節1.5頁）。また、大学卒の昭和38年以降生まれ世代の独身女性は、37年以前生まれ世代と比べて性別役割分担を肯定する割合が高くなっている（I-特-26図）。仕事と生活の調和については、女性の3分の1が家庭生活を優先し

たいと考えている（I-特-27図）。さらに、専業主婦の幸福度は、正規雇用者の有配偶女性と比べて高く、世帯収入が高いほど女性の幸福度は高い（I-特-29図）。このように、男性だけでなく、女性にも男性を主たる稼ぎ手として考える傾向があることがうかがわれる。

#### （到達した教育段階の関わり）

家族類型・形成、就業及び男女共同参画に関する意識は、個々人の到達した教育段階と密接に関わっている。男女を問わず、教育段階によって未婚率や雇用形態が大きく異なる（I-特-3b, 19図）。また、男性の平均所定内給与額の減少幅は、雇用形態の如何にかかわらず教育段階によって異なる（I-特-21b図）。到達した教育段階が近い男女が結婚する割合が高く、共働き夫婦の所得の合計額は、夫婦の教育段階の組合せによって大きく異なる（I-特-24図）。さらに、男女を問わず、教育段階が高いほど女性の就業を肯定的に考え、性別役割分担を否定的に考える傾向が見られる（I-特-25, 26図）。

ただし、言うまでもないが、到達した教育段階が全てを説明するわけではない。例えば、大学を卒業することによって女性の就業についてより肯定的な考えを持つようになったり、性別役割分担についてより否定的な考えを持つようになったりする、ということも必ずしも意味するものではない。元々女性の就業に肯定的な考えを持つ人が高等教育を志向する傾向にある可能性もある。また、教育段階によって卒業後の就業経験が異なり、そうした就業経験を通じて意識が形成され変化することも考えられる。

#### （今後に向けて）

これまで見てきたように、男性の就業を取り巻く状況は大きく変化しており、経済的な理由から女性が就業するという例が増えていくことが考えられる。男女とも、女性の就業を肯定的に考える割合が増えており、特に若年層においては、性別役割分担に関する意識は男女でほとんど差が見られなくなっている。一方で、男女の両方において男性を主たる稼ぎ手であると考えられる傾向も見られ、特に若い世代の独身者女性においてその傾向が強い。また、昭和38年以降生まれ世代の大学卒の独身者女性におい

て、37年以前生まれ世代よりも性別役割分担を肯定する割合が高くなっている。

到達した教育段階別に見ると、中学校・高等学校卒の男女は、大学卒の男女と比べて平均収入が低い一方で、女性の就業に否定的で性別役割分担に肯定的な考えを持つ割合が高い。

このような現状と意識の乖離は、必ずしも現状が正確に認識されておらず、意識の変化が現状の変化に追いついていない、ということの意味するわけではない。男女が、現状を踏まえた上で現状とは逆の理想や願望を抱いていることを表している可能性もある。確実に言えるのは、家族類型、産業、就業スタイル、個人・社会生活等あらゆる面において変化や多様化が進み、「主力」、「標準的」、「典型的」といった言葉で表せるような特定のモデルはもはや存在しない、ということである。個々の男女のみならず企業・組織や行政も、あらゆる面における変化をより迅速かつ的確に把握して、従来の考えに縛られることなく様々な施策や制度の検討・実施を行うことが求められる。