

ライフステージごとに見た就業に関する現状

1. 進学

(希望)

内閣府が実施した意識調査によると、親が子に求める最終学歴を四年制大学とする割合は男子では6割強であるが女子では4割強となっており、意識に差が見られる。(図表1)

高校生の将来の職業に関する意識調査では、将来なりたい職業が「ある」としたのは男子で6割弱、女子で8割と女子の方が意識が高くなっている。仕事の内容については、保育士・幼稚園教諭、看護師、美容師などが上位を占めており、従来女性が就くことが多かった職業のイメージが女子の職業選択に影響を与えていると思われる。(図表2)

なお、中高生の職業認知度に関する調査では、職業を「イメージできる」「知りたい」「やってみたい」率のいずれにおいても明らかな男女差があり、男子は技術系の職業、女子は「美」に関する職業への関心が高い。(図表3)

(実態)

四年制大学への進学率をみると、女性の進学率は近年急速に伸びつつあるが、現在でも男性を13.2ポイント下回っている。また、大学院への進学率は、女性は男性の半分程度に過ぎない。短期大学を含めた大学進学率は女性が男性を上回っている。(図表4)

大学(学部)における学生の専攻分野別割合を見ると、平成14年度において、女性は人文科学専攻者・社会科学専攻者がそれぞれ約3割を占めるが、工学専攻者は1割に満たない。一方、男性では人文科学専攻者は1割に満たず、社会科学専攻者が5割弱、工学専攻者が3割弱となっており、顕著な差が見られる。(図表5) 外国と比べても、我が国の男女の専攻分野の偏りは大きく、特に工学系、社会科学系における偏りが大きい。(図表6)

卒業後の進路を見ると、人文科学、社会科学、芸術系学部で進路未定の者(進学者、就職者以外の者)の割合が高い。(図表7) また、卒業後4年目までの就業状況を見ると、経済商学系、工学系専攻者は正社員として定着する率が高く、非正規・求職中は芸術系、理学系、農学系専攻者に多い。正規と非正規を比較すると、人文系、自然科学系で非正規の率が高い。(図表8)

OECD加盟国の15歳児の男女別学力差について、読解力は女子が優位であるが、数学的リテラシー、科学的リテラシー及び公民知識(14歳児)にはほとんど差が見られない。(図表9)

以上のとおり、男女の学力差は余り見られないにもかかわらず、四年制大学への進学率、専攻分野の差が生じている。これは、親の期待度や、親子の持つ将来の職業イメージ、学部選択に、固定的性別イメージにとらわれた意識があるとも考えられる。

中学・高等学校段階で、男女ともに職業に関する幅広い知識を得させること、将来を見据えた進路指導・職業指導を行うことが重要である。また、従来女子学生の割合が少なかった理工系、社会科学系への進学を促すような取組も必要である。※文部科学省では、発達段階に応じたキャリア教育を推進するためのモデル事業、総合的調査研究を行っているところ。

2. 学卒後就業

(希望)

若者の職業観に顕著な男女差は見られない。現在アルバイト・パート・派遣等の男女も正社員が望ましいとする者が多い。(図表 1 0)

(実態)

新規学卒者の就職率は、景気の低迷に伴い、平成 3 年以降急激に減少している。また、学卒者のうち上級の学校等への進学も就職もしていない者（一時的な職に就いた者を含む）の割合を見ると、就職率の減少に比例して近年増加傾向にあるが、高卒・大卒ともに女性が男性を若干上回っており、女性の就職がより困難な状況にあることがわかる。(図表 1 1)

就業者の就業形態に着目すると、平成 13 年度の 24 歳以下学卒未就業者入職比では、女性の 26.0%、男性の 15.1%がパートタイム労働者となっており、特に高卒者に該当する 19 歳以下の女性ではおよそ 5 割がパートタイム労働者である。また、近年、労働者派遣事業所の派遣社員として入職する例も見られる。(図表 1 2, 1 3)

近年、厳しい経済情勢の下で企業が正社員の雇用を抑制していること、また、若年層で就労に対する価値観が多様化していることから男女ともに非正社員比率が上昇しているが、特に女性においてその傾向が強い。

女性は自由で拘束性のない就業形態（非正社員）を自ら選択する者も男性より多い。しかし、正社員として採用されなかったため非正社員となった者、非正社員から正社員になろうとしたが果たせない者のいずれも女性の割合が高くなっており、雇用環境の悪化は女性により大きな影響を与えているのではないかと考えられる。(図表 1 4, 3 3-1)

3. ライフコース

(1) 総論

女性が職業をもつことに関する国民一般の意識についてみると、「子どもができてみずくと職業を続ける方がよい」とする者の割合は年々増加し、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ方がよい」とする者の割合を平成 14 年に初めて上回った。

(図表 15-1) 実際に、1990 年代初年以來、雇用者及び自営業の共稼ぎ世帯数は男性雇用者と無業の妻からなる世帯の数を上回るようになってきている。(図表 15-2)

日本の女性の労働力率を年齢階級別に見ると、一般に子育て期にあたる 30 歳から 34 歳層をボトムとする M 字カーブを描いており、諸外国の逆 U 字カーブと大きな差がある。ただし、就業希望者を含めた潜在的労働力率では M 字カーブの底は上昇し、逆 U 字カーブに近づいており、理想と現実の乖離が見られる。(図表 16)

また、国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」(平成 12 年)により女性の就業パターンの理想と現実を比較すると、理想・現実ともに再就職型が約 5 割、次いで専業主婦型、継続型がそれぞれ 2 割程度となっており、理想と現実ほぼ一致しているように見える。しかし、現実に継続型となっている者でも再就職型を理想とする者、再就職型となっている者でも継続型を理想とする者、専業主婦でも継続型や再就職型を理想とする者の割合は多く、理想と現実が一致していない状況が見てとれる。(図表 17)

そのほか、(株)UFJ 総合研究所「子育て支援等に関する調査研究」によると、退職経験を持つ母親のうち 2 割が仕事を辞めたことを後悔しており、その理由では「再就職しようとしても就職先がない」が最多である。逆に、継続就労している母親の 9 割が仕事を継続してよかったとし、働く理由として 4 割が「一度辞めると良い就職先がない」と回答している。(図表 18)

これらのことから、女性が出産・育児をしながら就業を継続すること、再就業することがともに困難であることがうかがえる。

(2) 結婚

(希望)

国立社会保障・人口問題研究所「第 12 回出生動向基本調査」によれば、男女とも、約 9 割が「いずれ結婚するつもり」であるが、その割合は低下傾向にある。(図表 19)

また、平成 14 年 7 月の世論調査によれば、女性は「結婚するまでは職業を持つほうがよい」とする割合は女性で 5.0%、男性で 7.7%にとどまっている。(図表 15-1)

(実態)

未婚率は各年代で上昇しており、30 歳台前半でも女性の 5 割強、男性の 6 割弱が未婚である。(図表 20)

内閣府「若年層の意識実態調査」によると、結婚して特に不利益になると思われる点として、20 歳から 34 歳の女性の 3 割が「家事、育児負担の増加」を挙げる一方、男性で「家事、育児負担の増加」を挙げる割合は 1 割弱にとどまっている。(図表 21)

結婚と仕事については、25 歳から 34 歳の女性離職者(前職が雇用者)のうち、18.6%が結婚を離職理由とし、うち 73.7%がそのまま無業となっている。(図表 22) また、(株)UFJ

総合研究所「子育て支援等に関する調査研究」によると、未就学児を持つ母親の9割が退職経験を持つが、うち5割が結婚を退職理由として挙げている。(図表18-1, 18-2)

(3) 出産・子育て (希望)

子育てに対する若年層の意識を見ると、理想の子ども数・予定の子ども数とも減少傾向にあるが、理想より予定の子ども数の方がさらに少ない。理想より予定している子ども数が少ない理由としては「子どもを育てるのにお金がかかる」が60.2%と群を抜いているが、この割合は夫・妻ともに正社員である場合は59.0%、妻がパート・アルバイトでは69.7%、妻が専業主婦では75.0%となっており、妻の働き方によって子育てへの経済的負担感が高くなっている。(図表23)

平成14年7月の世論調査で、女性は「子どもができるまでは職業を持つ方がよい」「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする割合(合計)は女性で49.3%、男性で43.1%、「子どもができても、ずっと職業を続ける方がよい」は女性で38.0%、男性で37.2%となっている。(図表15-1)

(実態)

・継続就業か退職か

妊娠・出産を理由に退職する女性が相当数存在する。25歳から34歳までの女性離職者(前職が雇用者)の離職理由のうち、「育児のため」は19.7%を占めており、その84.1%は引き続き無業者である。(図表22) また、厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」によれば、出産1年前に職業に就いていた母親のうち約7割が出産半年後には無職となっている。(図表24)

日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」によれば、出産前に仕事を辞めた理由としては、「家事、育児に専念するため自発的にやめた」という積極的理由が最多であるが、一方で育児休業の取得のしにくさ、就労時間の関係で両立が困難であるといった職場環境に問題があったのではないかと推測される理由も多い。また、「解雇された、退職勧奨された」との回答も少なからず見られる。(図表25)

育児休業法制定後、育児休業制度の取得割合も年々上昇しており、平成14年度の育児休業取得率は女性で64.0%となっている。(図表26-1)

上昇しているとはいえ、育児休業制度を利用していない女性労働者も3割以上存在するということになるが、その理由としては、職場の雰囲気として取りにくいこと、休業により収入が減り、経済的に苦しくなることなどが挙げられている。(図表26-2~4)

・父親の育児

各種調査によれば育児休業を取得したいとする男性は相当割合存在するが、平成14年における育児休業取得率は0.33%と極めて低い。(図表26-1)

育児休業を取得しない理由について、「必要なかった」が最多であるが、以下「仕事が忙しく、同僚に迷惑がかかる」「取得しにくい雰囲気が職場にあった」と職場環境に起因する理由が続いている。(図表27-2)

また、週の労働時間が60時間以上の者の割合を年齢階級別に見ると、子育て期にあたる

25～44歳の男性は他の年齢層よりも割合が高く、かつ上昇傾向にある。さらに、男性では若年層ほど平均的な週労働時間は長く、所定外労働の頻度が高く、1か月の残業時間数も多いという調査結果がある。(図表28) そのためか、父親の約4割は平日に子どもと過ごす時間が「0時間台」である。(図表29-3)

父親・母親ともに約半数が「仕事と家事・育児を同等に重視したい」と希望しているが、現実には父親は「どちらかといえば仕事優先」、母親は「どちらかといえば家事・育児優先」となっている傾向にある。(図表29-1)

・保育所

厚生労働省では、平成14年度より待機児童ゼロ作戦をスタートさせているが、女性の労働力人口の増加、特定の地域において保育需要が急増していることなどを背景として平成15年4月1日で26,383人の児童が待機している状況である。(図表30-1)

年齢区分では特に1・2歳児の待機児童数が多く、地域別には都市部で全待機児童の76.4%を占めている。(図表30-2)

自らの手で子育てしたいとして自発的に仕事を辞める女性も多いが、一方で育児と仕事を両立させたいと希望しながら果たせなかった女性、仕事を辞めて後悔している女性も多く存在しているとみられる。

また、育児に積極的に関わりたい男性も相当数存在する。しかし、育児休業の取得のしにくさ、子育て期に当たる男性雇用者が長時間労働を強いられていること、保育所の不足等により育児と仕事の両立は困難となっている。

(4) 再就業

(希望)

結婚・育児により退職した女性も、育児が一段落し、時間に余裕ができると再就業を希望する者が多く、労働力率・潜在的労働力率ともに上昇する。(図表31, 16-1)

そのうち35歳から44歳の求職者に着目すると、希望する仕事の形態としてはパート等非正規社員が7割弱、正社員が2割となっている。(図表32)

また、35歳から44歳のパートタイム労働者のうち、7割は進んで非正社員になったとしているが、5割は育児等家事負担がなければ正社員を希望したとしているほか、正社員として働きたかったが希望にあう勤務先がなく、やむを得ず非正社員となった者も2割を占める。今後の就業については7割弱がパート、約15%が正社員を希望している。(図表33)

(実態)

35～44歳の女性の雇用形態は、自営業、正社員等とパート等非正社員がほぼ同率である。

(図表34-1) しかし、離職していた者、特に離職期間が長い者について離職前・再就業後の雇用形態の異動を見ると、正社員から非正社員への異動が多くを占め、とりわけ結婚を理由とする離職者についてその傾向が顕著である。(図表34-2) (非正規社員と正規社員との賃金格差についてはつとに指摘されているところであるが、詳細は後述。)

また、失業者が仕事につけない理由について、25歳から44歳の「勤務時間・休日希望とあわない」、35歳以降の「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」との回答が目を引く。

(図表 3 5)

企業において中途採用を拡大しようとする傾向が見られる(図表 3 6)が、採用において年齢制限を付す企業も少なくない。求人年齢制限の緩和を目的とする雇用対策法改正後減少したものの、改正法施行後1年経過後も7割以上の求人に年齢制限がある。(図表 3 7)。また、採用理由としては「退職者の補充」が最多、以下「即戦力として活用」「多様な経験者の活用で組織の活性化を図る」が続いている。(図表 3 6-3)

なお、女性創業者について見ると、30歳代から40歳代に創業した者が約5割を占め、開業直前には主婦であった者も約1割存在することから、自ら起業するという選択肢も考えられる。(図表 3 8)

再就業に当たり、自発的にパート等非正規労働を希望する女性が多いが、家庭との両立を図ることができるなら正社員を希望したとする者も多い。

また、正社員の中途採用は拡大傾向にあるが、年齢制限が女性の再就業の障害となっている例もあると考えられる。

さらに、中途採用に当たっては即戦力としての能力・実績が求められるが、結婚・出産退職後の空白期間を解消するための機会が不足しているのではないかと考えられる。

(5) 離婚・死別

離婚件数及び離婚率は、増加の一途をたどっており、近年、母子世帯数が急増している。(図表 3 9, 4 0)

母子世帯、父子世帯ともに一般世帯より所得が低いが、特に母子世帯で著しく、8割が「生活が苦しい」との意識を持っている。(図表 4 1, 4 2-1) 既に見たように、育児と仕事の両立、結婚・出産・育児等による退職後の再就業は困難であり、母子世帯が置かれている状況は極めて厳しいと考えられる。

また、父子世帯においても育児と仕事の両立が困難であることは同様である。父子世帯の父は、父子世帯になる前と比較して不就業率が増加しており、ふたり親世帯の父に比べ就業時間も短い。また、困っていることとして2割強が「家事」を挙げている。(図表 4 2)

4. 高齢・引退

(希望)

諸調査によれば、定年後も働きつづけたいとする女性は男性に比べて少ない。

(実態)

60歳以上の女性の労働力率・潜在的労働力率はほぼ一致しており、65歳以上では1割強まで下がる。(図表16-1)

男女別・年齢別に離職者数を見ると、男性では60歳～64歳、つまり定年時に大きな山があること、40歳代後半からいわゆるリストラによる離職が目立つことが特徴的である。一方、女性では結婚・出産期に当たる25歳～34歳に最大の山があるが、その後の離職者数は64歳まで概ね一定であり、一般的な定年年齢時に特段の増加はない。(定年まで就業を継続する女性は少ない。) また、中年期以降、介護を理由とする離職者が一定数見られることも男性にはない特徴である。(図表43)