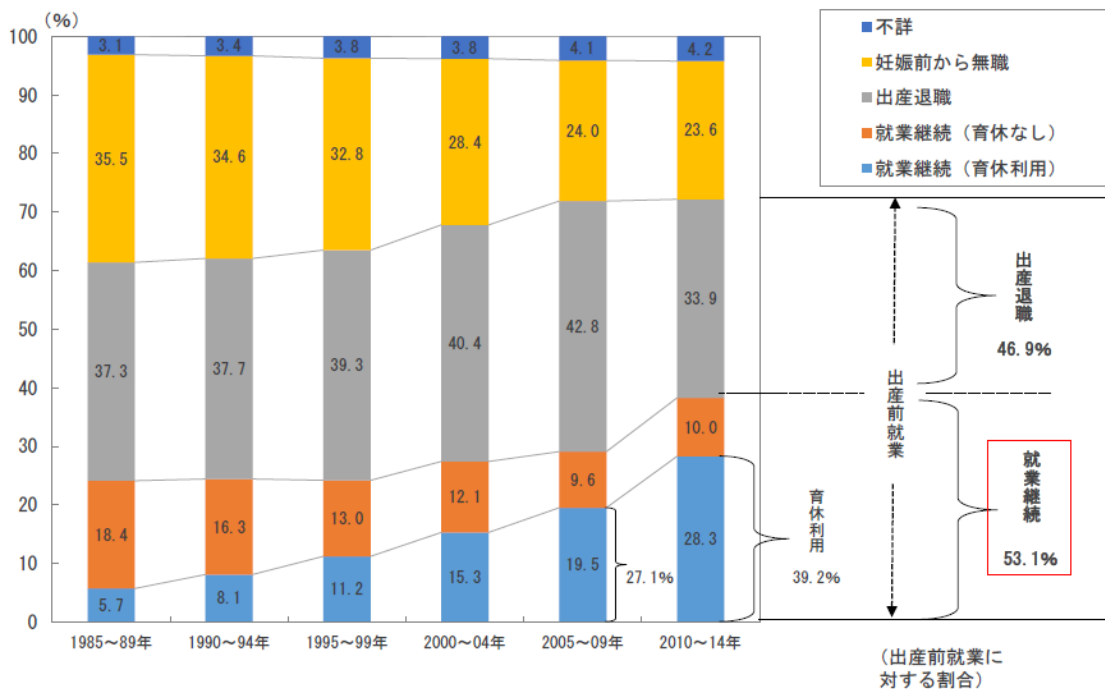


# 女性の継続就業の動向と課題

亜細亜大学  
 権丈英子

## 出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況

出所: 仕事と生活の調和連携推進・評価部会(第39回) 参考資料1 p.3



注: 対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回~第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数 12,719)。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの。

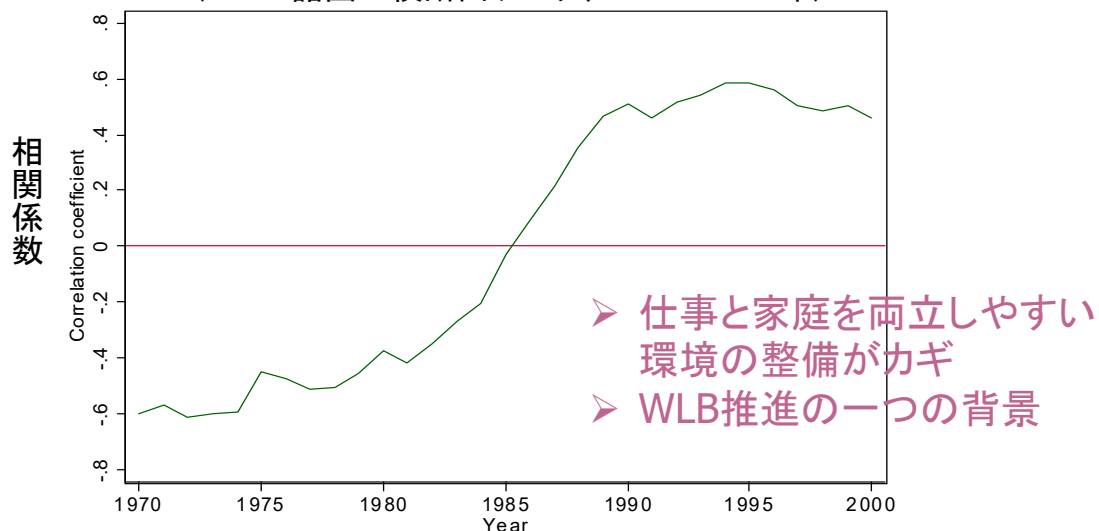
## 女性の(継続)就業に影響を与える主な要因:労働供給側から

- 選好:家庭内での役割分担と意識
- 家計:非勤労所得(夫の所得等)
- 職場:賃金率(女性の活躍の機会)、労働時間の柔軟性(希望する労働時間の実現可能性)、仕事と家庭の両立のしやすさ
- 制度・政策:育児休業制度、保育サービス

3

## 女性の労働力率と出生率の関係 負の相関から正の相関へ

女性労働力率と合計特殊出生率の相関係数の推移  
(OECD諸国の横断面データ、1970~2000年)



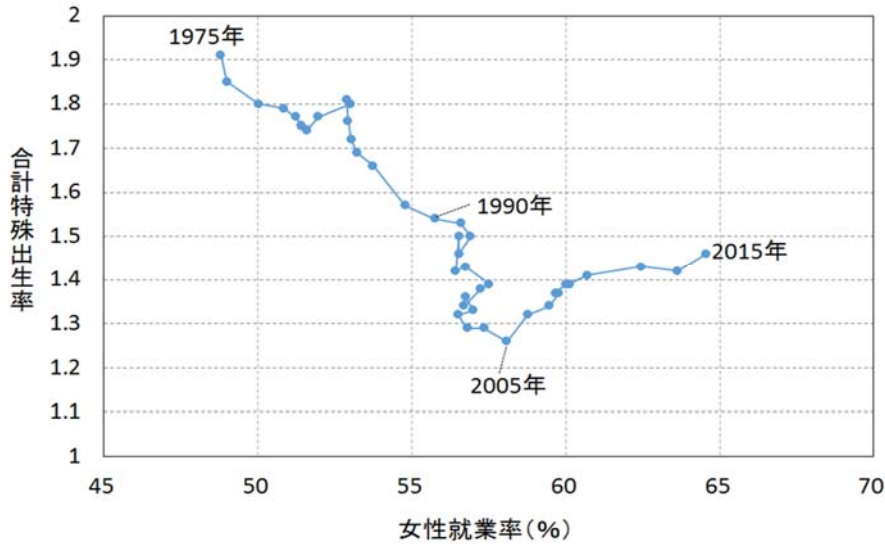
出所: Kenjoh (2004), *Balancing Work and Family Life in Japan and Four European Countries*, p.33.

注: 労働力率は15~64歳人口に占める労働力人口の割合。1970年代までにOECDに加盟した24カ国のうち、労働力率の欠損値が多いトルコとアイスランドを除いた22カ国対象。

4

# 日本の女性就業率と出生率の関係は、 2005年以降、正の相関へ

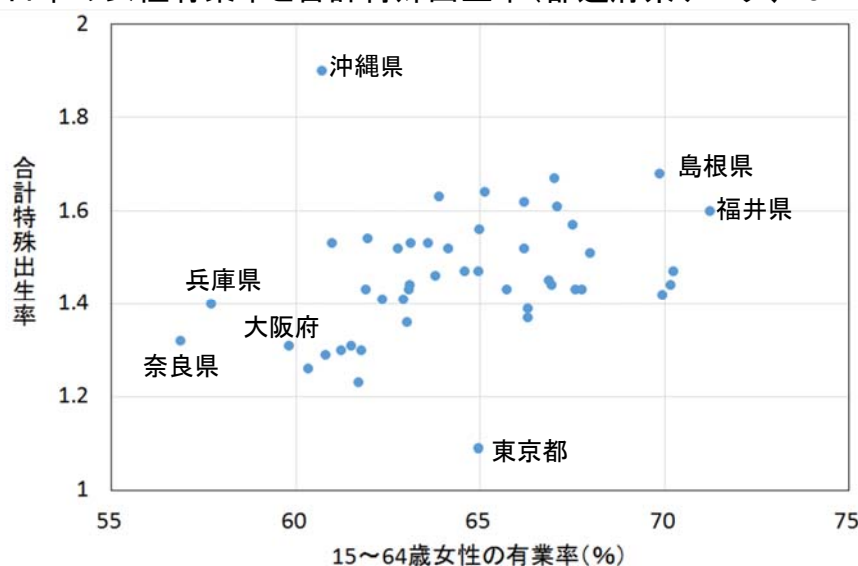
日本の女性就業率と合計特殊出生率(時系列データ、1975~2015年)



出所: 権丈英子「雇用問題と少子化」『健康保険』2016年7月号。  
データ: 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「労働力調査」。  
注: 就業率は15~64歳人口に占める就業者の割合。

# 働く女性の割合が高い県ほど、 出生率も高い

日本の女性有業率と合計特殊出生率(都道府県データ、2012年)



出所: 権丈英子「奈良県における女性の活躍推進」奈良県第1回女性の活躍促進会議(平成27年6月3日)配布資料。  
データ: 厚生労働省「人口動態調査」、総務省「就業構造基本調査」。  
注: 有業率は15~64歳人口に占める有業者の割合。

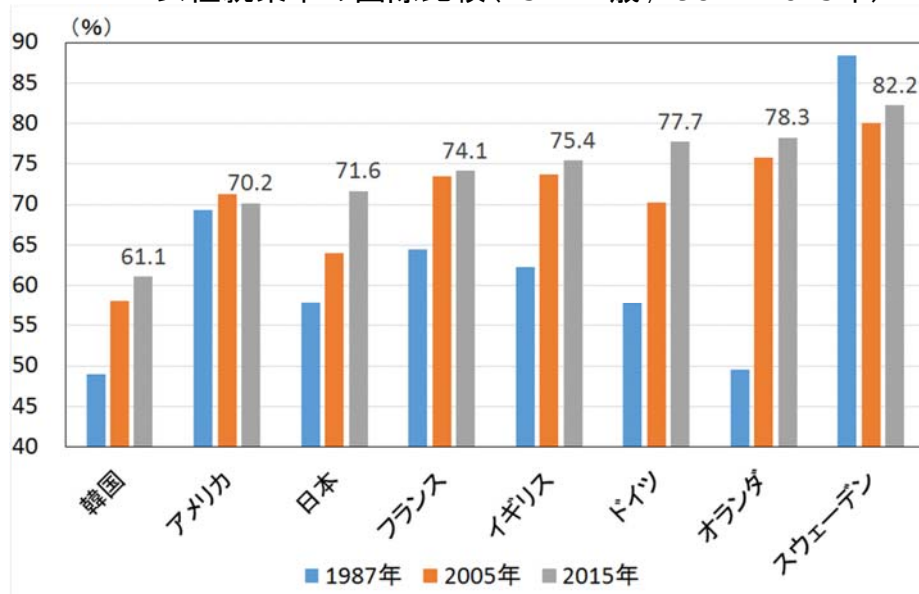
## 今後の主な課題

- 女性の(継続)就業率の水準
- 非正規労働者の継続就業率
- 女性の再就業
- 男性の育児休業・家事分担

7

日本の女性就業率は最近10年間に大きく伸びたが、今も国際的には高くない

女性就業率の国際比較(25~44歳; 1987~2015年)



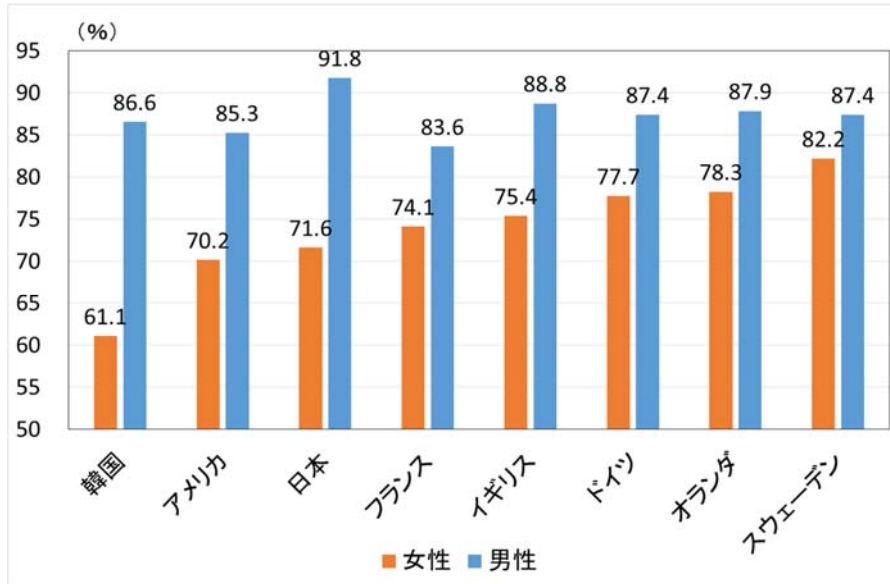
出所: OECD.Statより作成。

注: 就業率は25~44歳人口に占める就業者の割合。2015年の就業率の昇順。

8

# 日本は、男女の就業率の差が大きい

男女就業率の国際比較(25~44歳; 2015年)

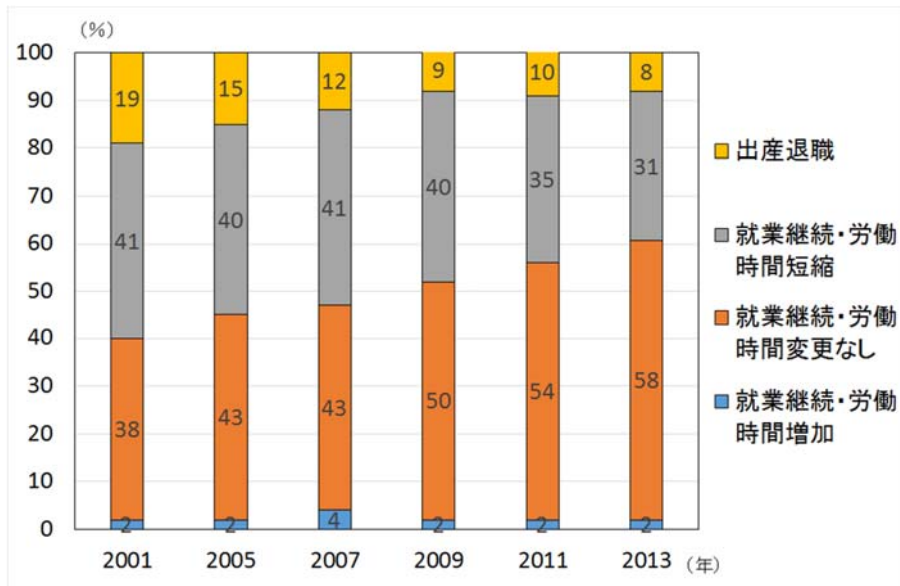


出所: OECD.Statより作成。

注: 就業率は25~44歳人口に占める就業者の割合。女性就業率の昇順。

# オランダでは、第1子出産前後に 継続就業する女性が約9割

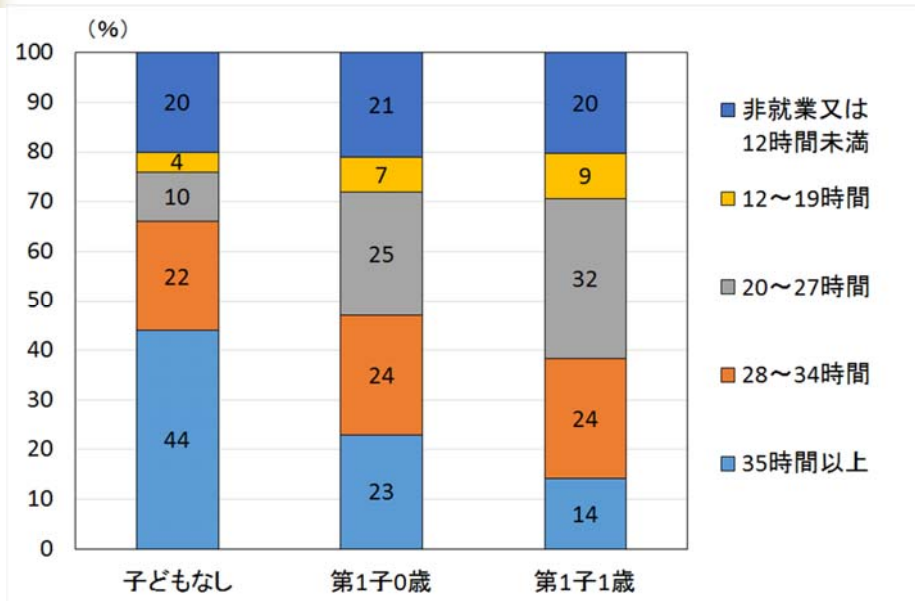
オランダにおける第1子出産前後の母親の就業状況の変化(2001~2013年)



出所: SCP・CBS, *Emancipatiemonitor 2014*。データ: CBS, *Enquête beroepsbevolking*。

注: 第1子出産前に有職の女性の就業状況。週労働時間が12時間以上を就業とする。

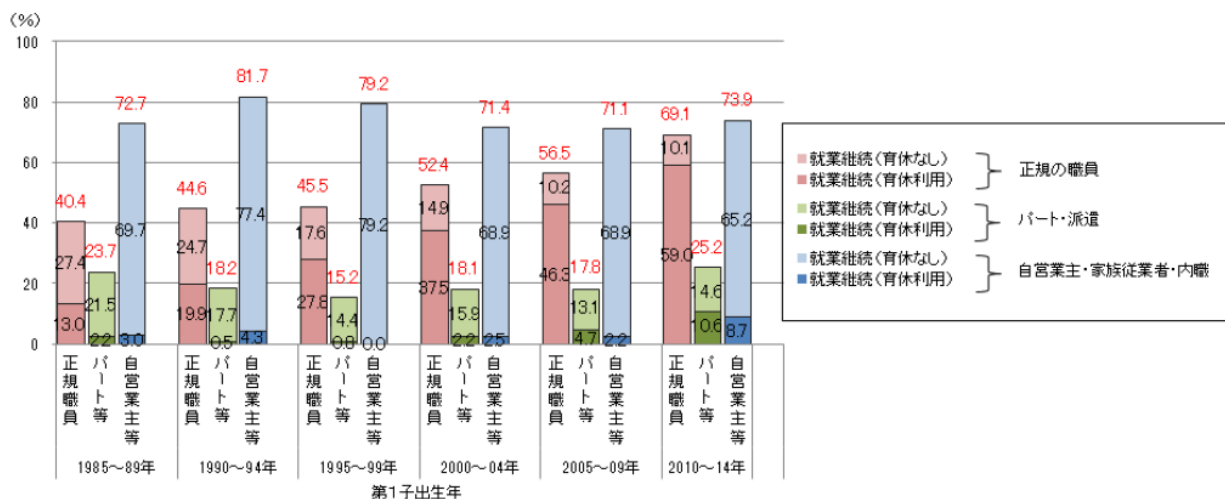
# オランダにおける第1子出産前後の女性の週労働時間(2011~2013年)



出所: SCP・CBS, *Emancipatiemonitor 2014*. データ: CBS, Enquête beroepsbevolking.  
注: 25~50歳女性。

## 出産前有職者の就業継続率(就業形態別)

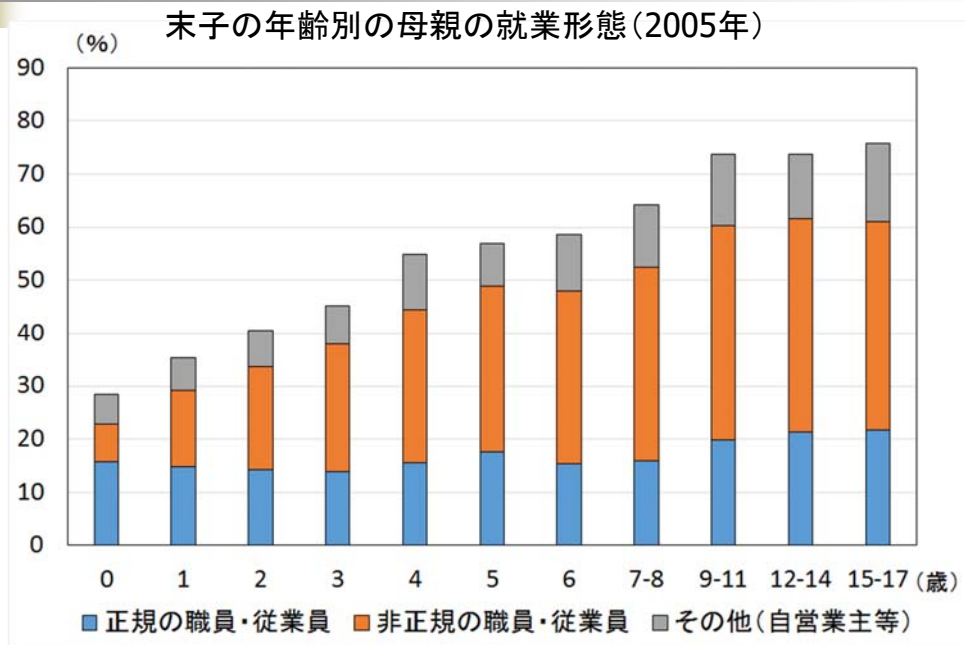
出所: 仕事と生活の調和連携推進・評価部会(第39回) 参考資料1 p.4



(備考)

- 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2016年)より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- 出産前後の就業経歴  
就業継続(育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子ども1歳時就業  
就業継続(育休なし) - 妊娠判明時就業~育児休業取得なし~子ども1歳時就業
- 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。  
※育児・介護休業法上、期間を定めて雇用される労働者のうち育児休業をすることができる労働者は、①~③に該当する労働者。  
①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること  
②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること  
③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

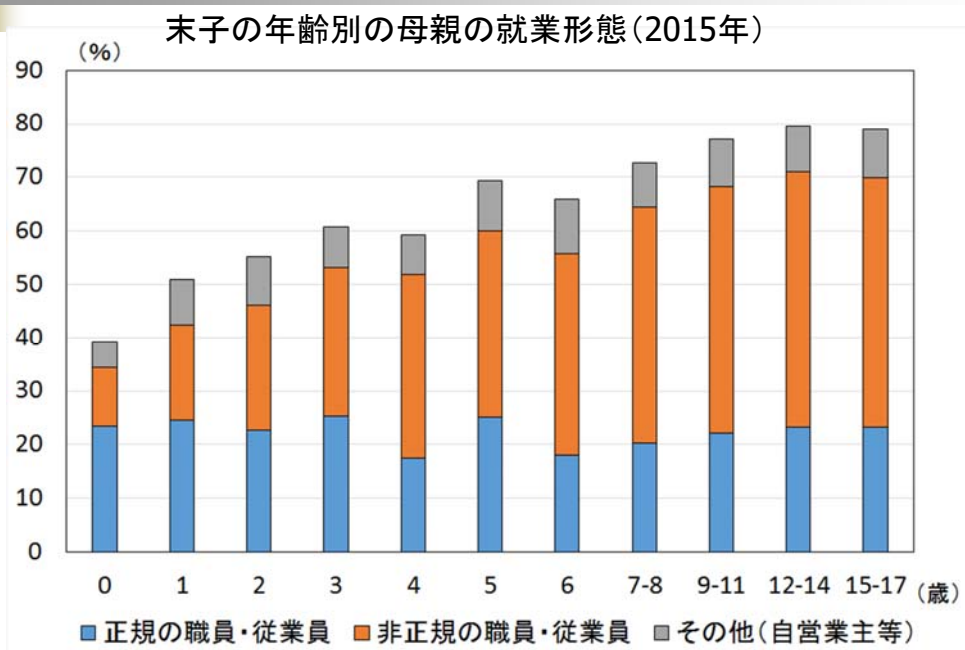
## 末子の年齢に伴い、非正規は増加するが、正規の職員・従業員はほとんど増加しない



出所:厚生労働省「平成17年国民生活基礎調査」。

13

## 2015年には、2005年に比べて母親の就業(特に未就学児の母親の正規雇用)が増加;末子の年齢に伴い非正規での就業が増加する傾向は継続



出所:厚生労働省「平成27年国民生活基礎調査」。

14