

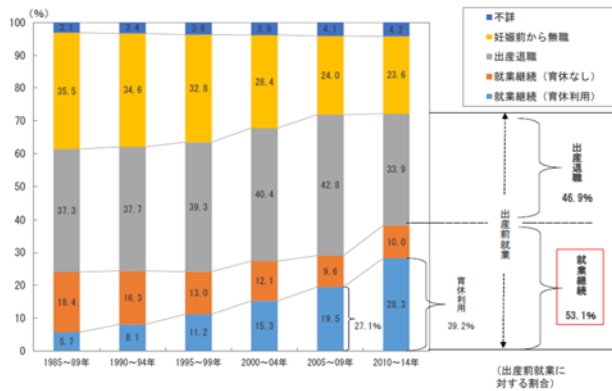
「女性の継続就業の動向と課題」＜第39回仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議(H28.11.17)における権丈英子委員説明より＞

2016年9月に公表された「第15回出生動向基本調査」の結果によれば、これまで4割程度で推移していた第1子出産前後の女性の継続就業率は53.1%へと上昇し政府目標の2020年55%をほぼ達成するに至った。(資料1)

この結果は様々な取組の成果でもありと考えるが、ここでは、女性の継続就業に影響を与える要因や女性労働と少子化の関係を整理した上で今後の主な課題について述べる。

資料1

出産前有職者に係る第1子出産前後での就業状況



注：対象は第1子が1歳以上15歳未満の初産どうしの夫婦。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歳時の就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要因 (資料2)

女性の継続就業に影響を与える要因は様々なある。労働経済学において用いられる、労働供給に関する所得と余暇の選好モデル(※)を参考に、既婚女性の就業に影響を与える主な要因について整理した。

(選好)

- ・仕事と仕事以外のこと(家庭など)に関する時間の価値が関係する。女性の就業については、家事・育児などの家庭内での役割が選好に影響を与える。また、これに関する意識の影響も大きい。また、これに関する意識の影響も大きい。また、これに関する意識の影響も大きい。また、これに関する意識の影響も大きい。

(家計)

- ・家計の所得制約を考えると、働くか否かの意思決定には、夫の所得などの非勤労所得も影響を与える。理論的には、夫の所得が高いと妻は働かない傾向にあるとされる。実際には、夫の所得の大きな伸びは平均的に見て期待できない状況であるので、妻の就業を促す方向にあるとい

える。

(職場：賃金率)

- ・女性自身がどれくらい稼げるか、すなわち賃金率も大きく影響する。理論的には、時間当たり賃金が上がることで、必ずしも就労が促進されるとは限らず、むしろ豊かになった結果、働くのを控えることも起こり得るとも考えられる。だが、実証分析をみると、自らの賃金率の上昇は既婚女性の就業に概ねプラスの影響があるという結果が出ている。女性の活躍の機会が広がり、男女間の賃金格差などが改善してくると、就業率を高める方向に向かうと考えられる。

(職場：労働時間の柔軟性、仕事と家庭の両立)

- ・理論モデルは、労働者は最適労働時間を選択できるという前提で組み立てられることが多い。しかし、現実には、労働者は労働時間をあまり自由に選べるわけではない。労働者は、長時間労働になりがちな正社員、正社員に比べて賃金

等労働条件が低い非正規労働、あるいは就業しない、という限られた選択肢に直面することが多い。こうした選択肢の少なさが労働供給を抑制してしまうこともある。労働時間の柔軟性が高まり、希望する労働時間で働けること、長時間労働が少ないことや短時間勤務ができることは、より働きやすい環境づくりに役立ち、仕事

資料2

女性の継続就業に影響を与える主な要因 ～所得と余暇の選好モデルを参考に～

- 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

女性労働と少子化の関係 (資料3～5)

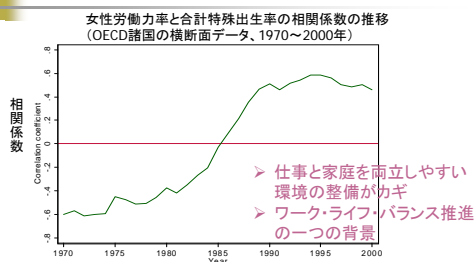
(OECD 諸国の女性の労働力率と出生率の関係 負の相関から正の相関へ) (資料3)

・OECD 諸国の横断面データを見ると、1970年代には女性の労働力率が高まると合計特殊出生率が低下するという負の相関関係にあったが、1980年代にはその関係が弱まり、1990年代には逆に正の相関関係に変わった。なぜ正の相関関係に変わってきたのか、理論的・実証的な研究がなされてきた結果、女性が働くようになって、仕事と家庭を両立しやすい環境が整備されれば出生率にマイナスに働くとは限らないことが示されている。

(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) (資料4)

資料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



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か国のうち、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か国対象。

と家庭の両立のしやすさにも関わる。

(制度・政策)

- ・育児休業制度や保育サービスなど制度や政策も大きく影響してくる。これらについては、全体として女性が就業しやすい方向に進んでいるものと考えられる。

(※) 労働時間は、人が長い労働時間を選択して、より多くの賃金を得ようとするか(所得選好)、短い労働時間を選択して、より長い余暇を選ぶか(余暇選好)のバランスにより決定されるというもの。

- ・日本の状況を時系列データで見ると、かつては女性の就業率が高まるにつれ、合計特殊出生率が下がるという負の相関関係にあった。ところが、2005年以降は女性就業率も合計特殊出生率も共に上昇する正の相関関係へと転換しているのが確認できる。

(働く女性の割合が高い県ほど、出生率も高い) (資料5)

- ・日本の女性有業率と合計特殊出生率を都道府県別にみると、傾向から外れている東京都、沖縄県を除くと、両者には概ね正の相関関係がみられる。島根県、福井県などで女性有業率も合計特殊出生率も高くなっている。

資料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

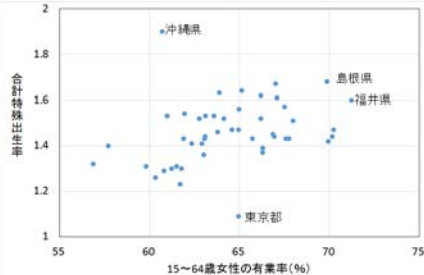


出所: 植文英子「雇用問題と少子化」『健康問題』2016年7月号。
データ: 厚生労働省「人口動態統計」総集巻「労働力調査」。
注: 就業率は15～64歳人口に占める就業者の割合。

資料5

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配布資料より一部変更。
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。

資料6

今後の課題 (資料6~13)

今回の調査結果から、女性の継続就業率がこれまでに比べて大きく上昇した。取組の成果が上がってきているといえるだろうが、女性の出産前後の就業を考えるうえで、今後の主な課題(資料6)を以下のとおり整理した。

女性の出産前後の就業に関する 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

(女性の(継続)就業率の水準)(資料7~10)

1つ目は、継続就業率の水準についてである。女性の継続就業率はたしかに上昇している。しかし、この水準で十分というわけではなく、まだ上昇する余地があると考えられる。資料7の25~44歳の女性就業率の国際比較データをみると、日本は2015年に71.6%と以前に比べて大分上昇しているが、国際的には今もあまり高くはない。

次に、2015年の男女の就業率を比べる(資料8)と、日本の男性の就業率は非常に高いので、これと比較すると、日本の女性の就業率の低さが目立つ。また、総務省「労働力調査」によれば、日本では就業を希望しつつ、就業できていない女性が約300万人いる。

女性労働や子育て支援についてはスウェーデンやフランスなどの事例が紹介されることが多い一方、オランダについてはあまり知られていないため、ここではオランダの事例を紹介する。資料7の女性就業率を見ると、オランダは1987年には5割弱と極めて低かった。しかし、2015年には78.3%とスウェーデンに次いで高くなっている。オランダでは、第1子出産前後に継続就業する女性の割合が9割以上に及ぶ(資料9)。同国では、出産前後に労働時間を変更しない者が多い一方で、実は出産前からパートタイムで働く者も多く(資料10)、短時間勤務ができることで、継続就業もしやすい状況になっている様子がうかがえる。

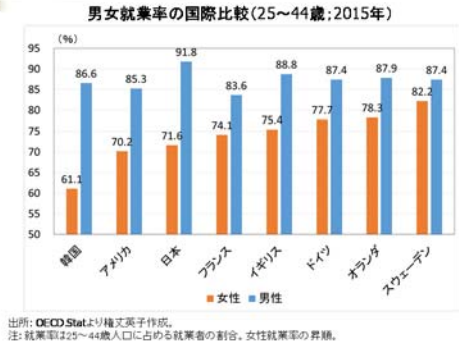
資料7

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



資料8

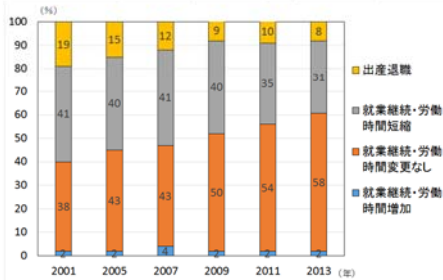
日本は、男女の就業率の差が大きい



資料9

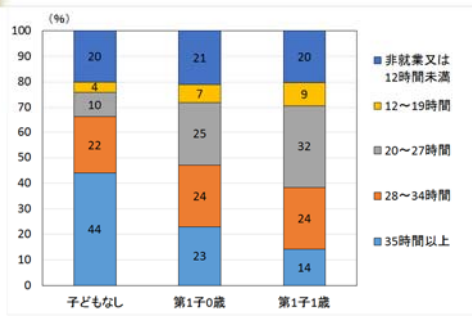
オランダでは、第1子出産前後に継続就業する女性が約9割

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)



資料10

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)



(非正規労働者の継続就業率)(資料11)

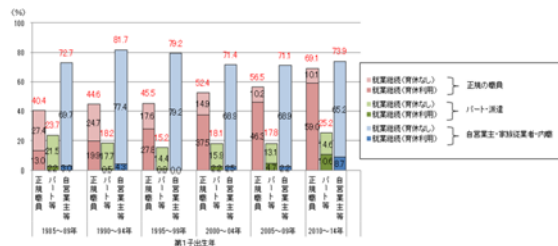
2つ目は、非正規労働者の継続就業率が正社員に比べて低いことである。「第15回出生動向基本調査」の結果より、就業形態別の第1子出産前後の継続就業率を見ると、正規職員が69.1%、パート等が25.2%と差が大きい。2017年1月施行の改正育児・介護休業法により、有期契約労働者の育児休業の取得要件緩和等が行われ、以前に比べて非正規労働者も、育児休業を取得し継続就業しやすくなることが期待される。継続就業率については、非正規労働者は正社員に比べて就業継続の希望が少ないというデータもある。しかし、現状の働き方を前提にして希望が形成されるという面もあるので、この水準で十分という判断ができるわけではない。また、不本意で非正規で働いている者もいることにも留意する必要がある。合わせて、継

続就業率のデータは、出産した人に注目したものであるため、職場の状況等によって出産を延期したり諦めたりしている人の情報は捉えていないことも理解しておく必要がある。

資料11

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.3



(備考)
 1. 調査対象は、人口動態調査で「第1回出生動向基本調査(1989年)」の母体。
 2. 第1子1歳未満の女性の就業率の推移は、労働力調査(2014年)の母体。
 3. 就業継続率の算出方法: (就業継続者数÷就業継続希望者数)×100(%)
 4. 就業継続希望者数: 就業継続希望(正規職員)・就業継続希望(パート・派遣)・就業継続希望(自営業主・専業主婦・専業主夫)の合計。
 5. 就業継続者数: 就業継続希望(正規職員)・就業継続希望(パート・派遣)・就業継続希望(自営業主・専業主婦・専業主夫)の合計。
 6. 就業継続希望者数と就業継続者数との差は、就業継続希望(正規職員)・就業継続希望(パート・派遣)・就業継続希望(自営業主・専業主婦・専業主夫)の合計から、就業継続希望(正規職員)・就業継続希望(パート・派遣)・就業継続希望(自営業主・専業主婦・専業主夫)の合計を引いたものである。
 7. 就業継続希望者数と就業継続者数との差は、就業継続希望(正規職員)・就業継続希望(パート・派遣)・就業継続希望(自営業主・専業主婦・専業主夫)の合計から、就業継続希望(正規職員)・就業継続希望(パート・派遣)・就業継続希望(自営業主・専業主婦・専業主夫)の合計を引いたものである。

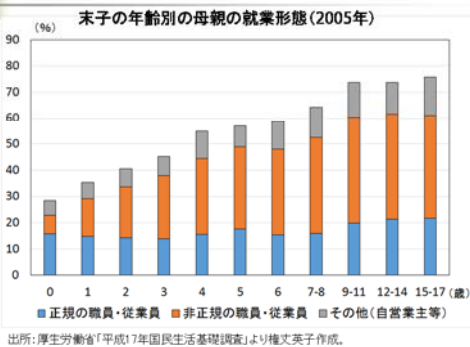
(女性の再就業) (資料 12~13)

3つ目は、女性の再就業に関してである。末子年齢別の母親の就業形態について、2005年の調査結果(資料12)と、2015年の調査結果(資料13)を比べると、全体として就業者の割合が大幅に高まっており、特に未就学児の母親の正規雇用が増

加している。しかし、末子の年齢の上昇に伴って、非正規での就業が増加するという傾向は引き続き見られる。従来通り、女性が継続就業しやすい環境づくりに取り組むとともに、一度離職した女性も良好な再就業の機会を得られる環境整備も必要であろう。

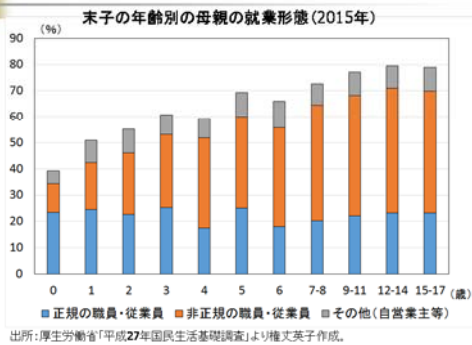
資料 12

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



資料 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



(男性の育児休業・家事分担)

4つ目は、男性の育児休業・家事分担についてである。長時間労働の是正などの働き方改革に取り組んでいるところではあるが、男性の育児休業取得率は2015年に2.65%で、第4次男女共同参画基本計画における成果目標である13%からかい離しており、大きな課題といえる。先ほど取り上

げたオランダは、かつては保守的で既婚女性があまり就業していなかった国であり、現在も家族関係社会支出の規模が大きいわけではない。それでも、男性の育児休業取得率が今は25%程度になっている。こうした事例もあることを考えると日本もまだまだやることがあるのではないかと。今後のさらなる取組に期待したい。