



2013 年 11 月 5 日

報道機関各位

調査と展望

期待が高まる女性労働力

～活用から活躍に向けての課題～

三菱UFJフィナンシャル・グループの総合シンクタンクである三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(本社:東京都港区 社長:藤井 秀延)は、「期待が高まる女性労働力 ～活用から活躍に向けての課題～」を発表いたします。

詳細は、添付資料をご参照ください。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

調査部 研究員 尾島 未輝

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL:03-6733-1070

期待が高まる女性労働力 ～活用から活躍に向けての課題～

調査部 研究員 尾畠 未輝

<要 旨>

- 就業者全体に占める女性の割合は上昇しており、今後も人口減少と少子高齢化が進むと見込まれる中、女性労働力への期待は高まっている。「日本再興戦略」では、女性のM字カーブの緩和を図り 2020 年に 25～44 歳女性の就業率を 73%まで上昇させることが目標に掲げられた。これまでもM字カーブの緩和は進んでおり目標は実現可能な水準と考えられるが、目標を達成しても 25～44 歳女性の就業者数自体は減少することになるだろう。
- 1980 年以降、女性の晩婚化だけでなく未婚化も進み、25～44 歳の有配偶率は低下してきた。もっとも、こうした動きを受けて晩産化は進んできたものの、有配偶者に限ってみると非産化はそれほど進まなかった。1980 年から 2000 年にかけては、就業率の水準が高い未婚女性のウエイトが高まったことで、25～34 歳の就業率が大幅に上昇した。
- また、2000 年以降は、各種制度の効果もあって 25～34 歳有配偶女性の就業率も上がったが、有配偶女性の就業率を下支えしたのが非正規雇用の拡大である。女性は男性と比べて非正規雇用比率の水準が高い。企業の人件費抑制姿勢が強まりコストの安い非正規雇用に対する需要が拡大したことで、女性を取り巻く雇用環境は好調に推移してきた。
- 女性にとっては、出産や子育てといった前に、まずは「結婚」というライフイベントが就労意識に大きな影響を与える。多くの女性は結婚すると「世帯主の配偶者」という立場になる。男性と比べ女性の賃金カーブは低位に位置しており、機会費用の低さが就労意欲を阻害していると考えられる。賃金が男性と比べて上がりにくいことで、女性は結婚した後、補助的に家計を支える役割に徹する方が良いとの志向になるとみられる。
- 今後、25～44 歳女性人口は減少が進む見通しであり、就業率の上昇による女性労働力の増加には限界がある。さらに、就業率の上昇が晩・未婚化に拍車を掛けて有配偶女性が一層減ってしまうと、ただでさえ減少が見込まれる出生数はさらに減少が加速することになる。一方、女性労働力を単に活用するだけでなく、活躍させることへの期待も高まっている。より多様な働き方の選択肢が男女平等に与えられることが重要になってくると考えられる中、「ジョブ型正社員」の普及や定着が目指されているが、政策や制度の改革、拡充に期待するだけでなく、企業や社会、女性自身の意識も変わっていく必要がある。

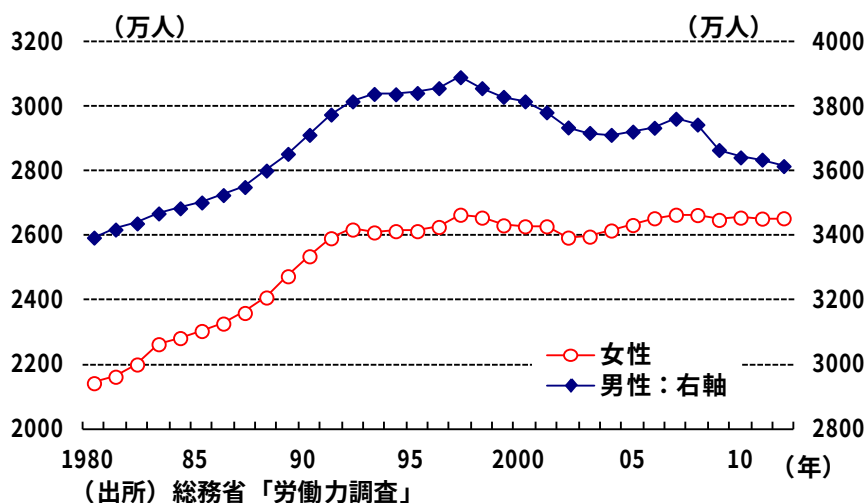
1. 進む女性の社会進出

1986年、それまでの「勤労婦人福祉法」が抜本的に改正され、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等（女子労働者の福祉の増進）に関する法律」いわゆる「男女雇用機会均等法」が施行された。その後、1997年と2006年には、性別を理由に差別していけない項目が追加や明確化されたり、女性への差別だけでなく優遇も禁止されたりと、さらに改正が加えられ¹、女性の社会進出が大きく進んできた。

（1）高まる女性労働力の存在感

労働力の中心である生産年齢人口（15～64歳人口）が1990年代半ばから減少傾向にある中、就業者も1997年に最多となった後、2000年代半ばを除き減少傾向が続いている。しかし、男性の就業者数が1997年に3892万人でピークとなった後は緩やかに減少し、2012年は3616万人と1997年に比べ270万人以上減っているのに対し、女性では1997年にピークとなったのは男性と同じだが、その後も横ばいでの推移が続いている（図表1）。2012年の女性就業者数は2654万人と、1997年の2665万人とほぼ同水準にとどまった。

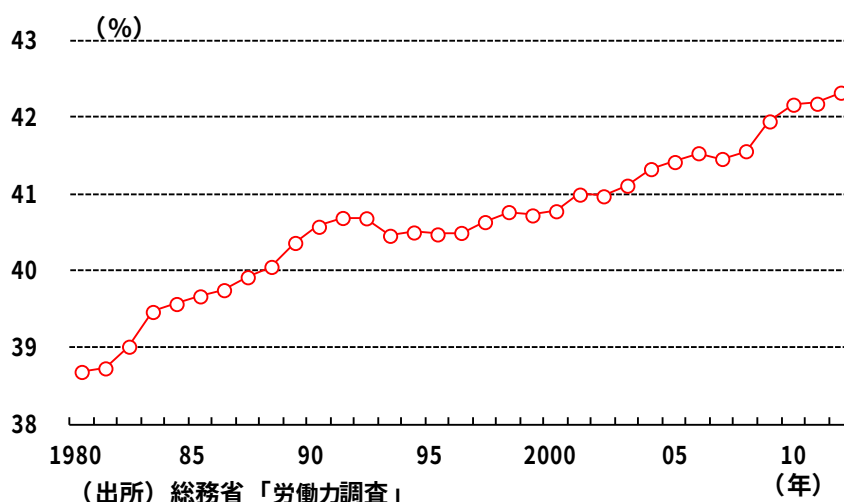
図表1. 就業者数



足元でも、女性の就業者数は男性と比べ1000万人程度少ない。しかし、1980年以降、就業者全体に占める女性の割合はほぼ一貫して上がっており、2012年は42.3%と、約30年間で3%ポイント以上も上昇した（図表2）。

¹ 改正法の施行は、それぞれ1999年と2007年。

図表 2. 就業者全体に占める女性就業者比率



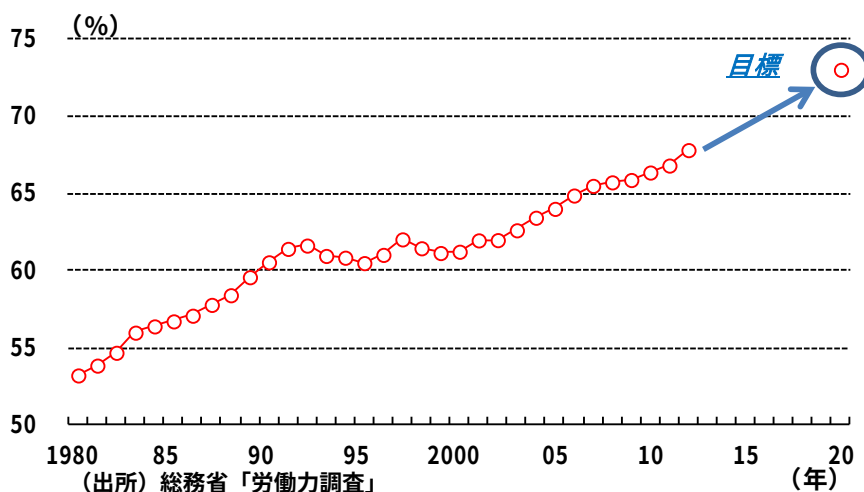
(2) 女性就業率が高まっても女性就業者数は減少

人口減少と少子高齢化を背景に、今後も労働力人口はさらに減少すると見込まれる中、女性が労働市場で活躍することへの期待は高まっている。2013年6月に閣議決定された「日本再興戦略」では、“全員参加・世界で勝てる人材を育てる”という方針のもと、若者や高齢者、そして女性の活躍促進が目指されている。これに先だって開催された「若者・女性活躍推進フォーラム（2013年2～5月）」による提言を基に、出産や子育てなどによる離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合を上げることが狙いだ。とくに、待機児童問題が女性等の活躍・社会進出を妨げているとの考えから、2017年度末までに「待機児童ゼロ」を達成させる計画だ。

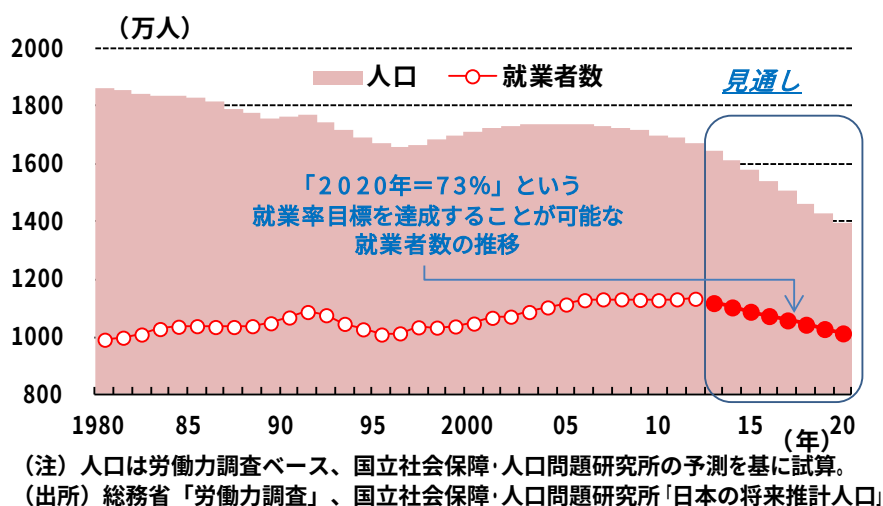
こうした中、具体的な数値目標として掲げられたのが、2020年に25～44歳女性の就業率（就業者数÷人口）を73%にまで上昇させることだ（図表3）。1980年には53.2%だった25～44歳女性の就業率は、1980年代に上昇した後、1990年代は横ばいで推移したが、2000年代に入ってから再び上昇傾向が続いている。2012年の25～44歳女性の就業率は67.8%と、1980年と比べ15%ポイント近く上がっている。

しかし、必ずしも25～44歳女性の就業率が上がることが、女性の活躍促進を通じて経済成長に繋がるわけではないだろう。25～44歳女性人口は既に減少傾向にあり、今後もさらに減っていくと見込まれる（図表4）。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2012年は1664.5万人だった25～44歳女性人口は、2020年には1390.7万人と270万人以上少なくなる見通しだ。このため、25～44歳女性の就業者数が年平均15万人のペースで減少していても、「2020年に73%」という就業率の目標は達成できることになる。これまでの動きを鑑みると、この目標は比較的容易に実現可能と考えられるが、目標を達成しても2020年の25～44歳女性の就業者数は1015万人となり、2012年の1133万人と比べ120万人程度減少してしまうのである。

図表 3 . 25～44 歳女性の就業率



図表 4 . 25～44 歳女性の人口と就業者数



(3) M字カーブの緩和は進む

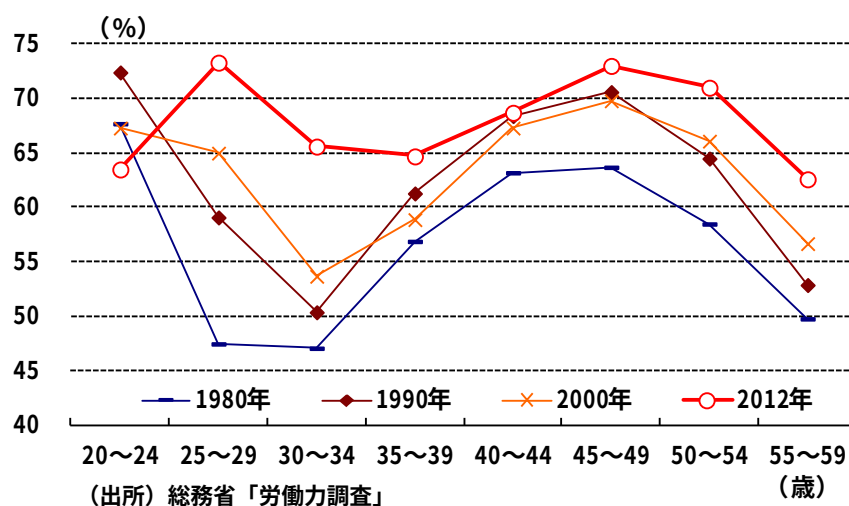
政府が就業率目標の対象を25～44歳女性としている背景には、M字カーブの緩和を図るという狙いがある。M字カーブとは、女性は結婚や出産、子育てによっていったん仕事を辞める人が多いため、横軸に年齢、縦軸にその年齢における就業率をとると「M」の形を描く状態のことを示す(図表5)。なお、就業率を算出する際に用いられる就業者には「休業者」も含まれている。職場の就業規則などで定められている育児休業期間中の人でまったく仕事をしていなくても、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合などは休業者として就業者の中に含まれている。

これまででも、M字カーブは徐々に緩和が進んできた。20～59歳女性の就業率を5歳刻みでみると、20～24歳を除くすべての年齢層で1980年と比べ2012年は水準が上がっている。また、1980年時点で20～59歳女性のうち就業率が最も低い世代は30～34歳で47.1%、次

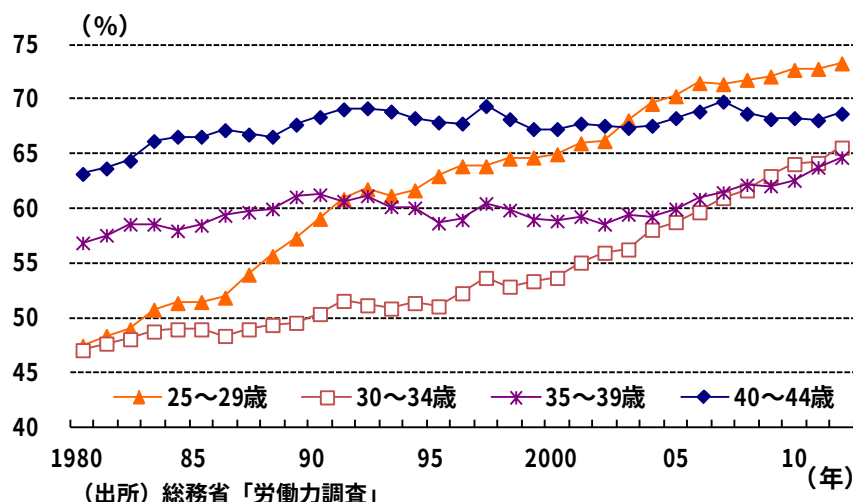
いで 25～29 歳で 47.5% だったが、2012 年時点では 35～39 歳が 64.7% で最も低く、次は 30～34 歳で 65.6% となっている。つまり、M 字カーブは全体的に上方へシフトすると同時に、谷の位置が右側へとずれてきた。もっとも、M 字カーブの緩和が進んできたとはいえ、女性の年齢別にみた就業率の形状は男性と異なり、また全体的に下方に位置している。2012 年の 20～59 歳男性の就業率は、35～39 歳の 92.9% を頂点とする緩やかな山型であり、どの世代でもほぼ 90% となっている。

このうち 25～44 歳女性について就業率の推移を詳しくみると、1980 年以降大幅に上昇しているのは 25～29 歳と 30～34 歳である（図表 6）。一方、35～39 歳と 40～44 歳については緩やかな上昇にとどまっており、1980 年から 2012 年にかけて 25～44 歳女性の就業率を押し上げているのは 25～34 歳女性であることが分かる。

図表 5 . M 字カーブ（女性の就業率）



図表 6 . 25～44 歳女性の就業率（年齢別）



2. 晩・未婚化と晩・非産化の進行

それでは、M字カーブが緩和されてきた背後では何が起こっていたのだろうか。女性の就業継続や促進のために官民によって様々な対策が講じられてきたことに加え、以下の3つの要因による押し上げ効果があったと考えられる。

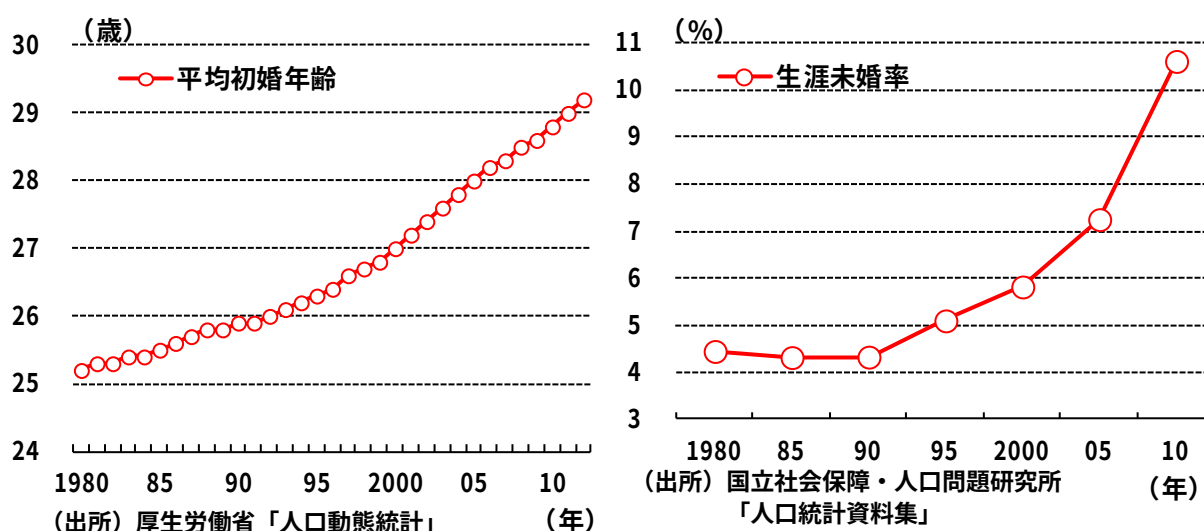
- ① 晩・未婚化の進行
- ② 晩・非産化の進行
- ③ 非正規雇用の拡大（第3章で分析）

もっとも、これらの要因は就業率を上昇させる反面、①および②については少子化を、③については雇用の不安定化をもたらすなどの弊害も生み出した。以降、これらの要因について詳しくみていく。

（1）晩・未婚化の進行

1980年には25.2歳だった女性（妻）の平均初婚年齢は2012年には29.2歳へと上昇した（図表7）。また、一般的に50歳時の未婚率を「生涯未婚率」²とするが、女性の生涯未婚率は1990年代以降大きく上昇し、2010年には10%を超えた。個人の意図にかかわらず、結婚を遅らせるだけでなく、結婚をしないという女性も増えている。

図表7. 女性の平均初婚年齢・生涯未婚率



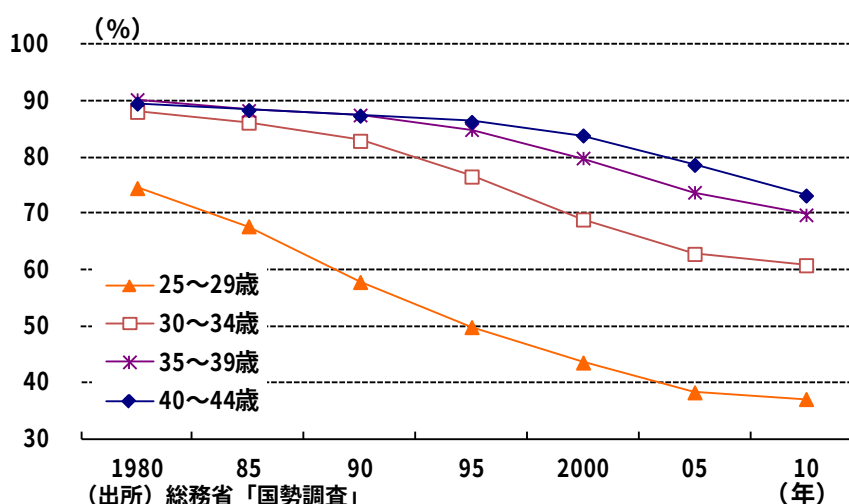
² 45～49歳と50～54歳の未婚率の平均値から算出

2012年時点で、50歳以上の初婚女性（妻）の婚姻件数は1545件（初婚女性の婚姻件数全体に占める割合は0.3%）存在している

1990年代半ば以降、婚姻件数が減少傾向にある一方、時代とともに結婚に対する個人や社会の意識、価値観が変化していることを受けて、近年では離婚や再婚が増加している。1980年には年15万組を下回っていた離婚件数は、その後は増加傾向が続き2002年には28.9万組でピークとなった後、足元でも23万組程度となっている。また、「夫婦のうち少なくともどちらか一方が再婚」という組み合わせの結婚は、2000年代後半には頭打ちとなったものの、2012年は年17.4万組（婚姻件数全体に占める割合＝15.1%）と、1980年の11.7万組（同26.0%）と比べると増加している。

こうした離婚や再婚の動きを加味した「有配偶率」でみても、1980年以降、25～44歳女性では低下している（図表8）。とくに25～29歳女性の有配偶率は、1980年には74.5%だったが、1995年に50%を下回り、2010年には37.1%にまで低下した。

図表8．女性の有配偶率

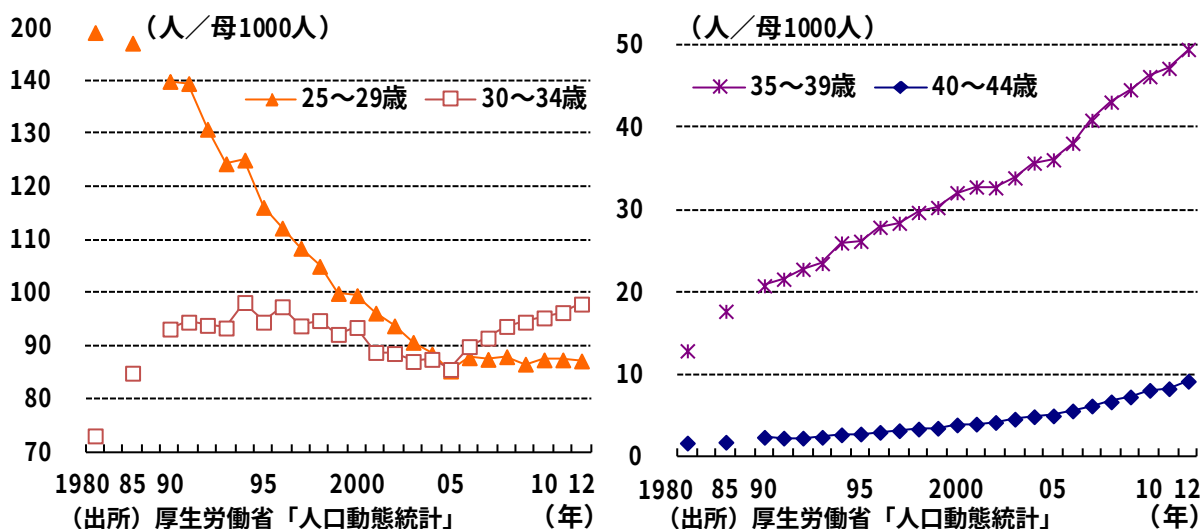


（2）晩・非産化の進行

晩・未婚化が進んでいることを受けて、近年では晩・非産化も進行している。第2次ベビーブームにあたる1973年には、出生数は209.2万人と1952年以降でピークを付けた。しかし、その後は減少傾向が続き、2012年の出生数は103.3万人と過去最少だった。

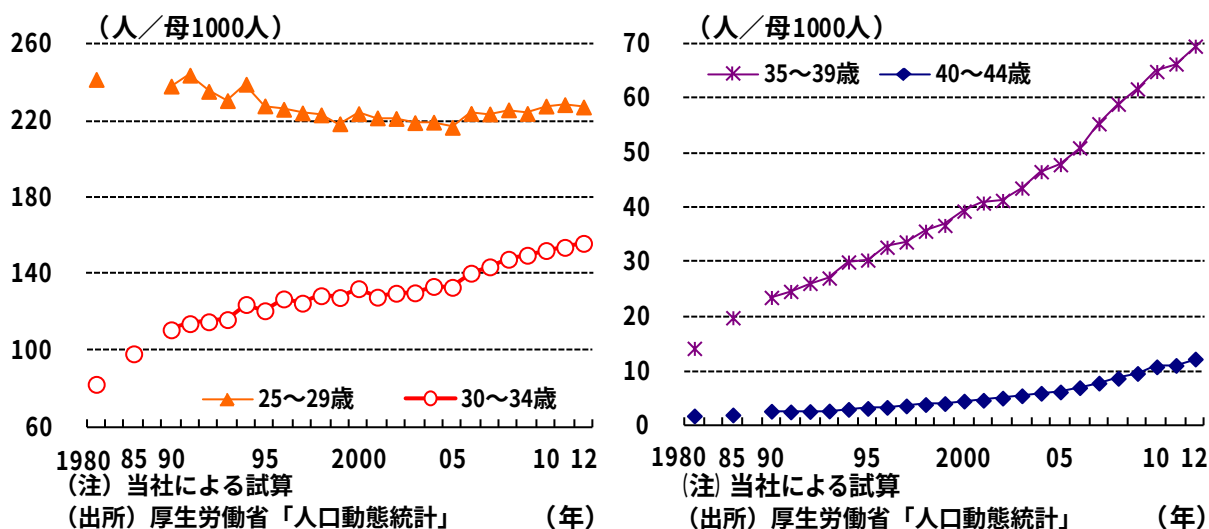
女性（母）の年齢別に、各年齢の女性人口全体（1000人）に対する同年代による出生数をみても（図表9）。25～29歳については、1980年は181.5人だったが、その後、大幅に減少し、2005年に85.3人で最少となった後は下げ止まっている。一方、30～34歳については、1980年代に増加した後、1994年の98.2人をピークに減少傾向にあった。しかし、2000年代半ばに緩やかな増加基調に転じ、2006年以降は25～29歳の水準を上回っている。また、35～39歳および40～44歳については、水準は低いもののほぼ一貫して増加している。晩・未婚化の進行によって、若い世代での出産が減少し30歳代半ば以降での出産が増加するという、晩産化の動きがみてとれる。

図表 9 . 年齢別にみた女性（母）1000 人に対する出生数



昨今では、非嫡出子（婚外子）を巡る話題が活発になっている。しかし、わが国では文化的、制度的な側面からも女性が結婚しないまま子どもを産むことへの抵抗感は根強く、出生数に占める非嫡出子の割合は欧米と比べ非常に低い。そこで、女性（母）の対象を有配偶者に限ってみると、各年齢の有配偶女性人口（1000 人）に対する同年代による出生数は、25～29 歳についても減少は緩やかにとどまっており、1990 年代半ば頃からは横ばいで推移している。さらに、30～44 歳の各世代については増加が続いている。つまり、有配偶女性については、晩婚化によって晩産化も進んでいるが、非産化の動きはあまりみられない（図表 10）。

図表 10 . 年齢別にみた有配偶女性（母）1000 人に対する出生数



(3) 就業率の押上げ要因

こうした晩・未婚化および（非・）晩産化の進行と就業率の上昇の間には、どのような関係があるのだろうか。ここで、25～44 歳女性の就業率について、未婚および有配偶に分けて各年齢層の動きをみしてみる（図表 11）。

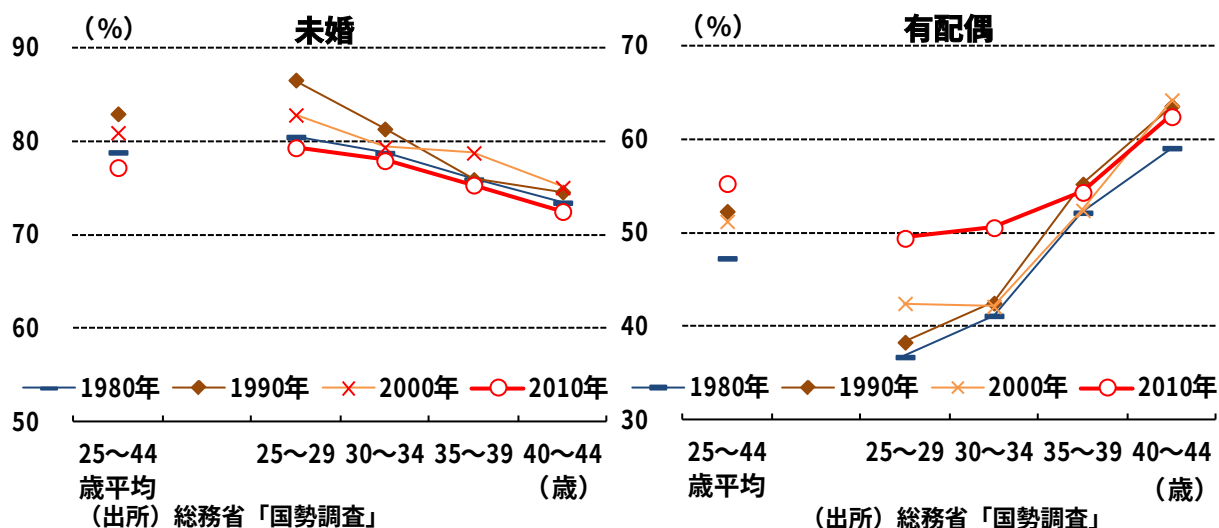
未婚では、1980 年は 78.8%だった 25～44 歳女性平均の就業率は、25～34 歳の就業率が押上げに寄与したことで、1990 年には 82.9%まで一時的に高まった。しかし、その後、25～44 歳平均の就業率は緩やかな低下が続き、2010 年には 77.2%となり 1980 年の水準をわずかながら下回った。

一方、有配偶では、25～44 歳女性平均の就業率は 1980 年の 47.3%から 2000 年は 51.3%へと、どの年齢層の就業率も緩やかに上昇した。さらに、2000 年から 2010 年にかけては 25～29 歳および 30～34 歳の就業率が大きく上がっているが、25～44 歳女性平均は 2010 年に 55.3%まで高まった。

35～39 歳および 40～44 歳については、2000 年以降もほぼ同水準のままだった。

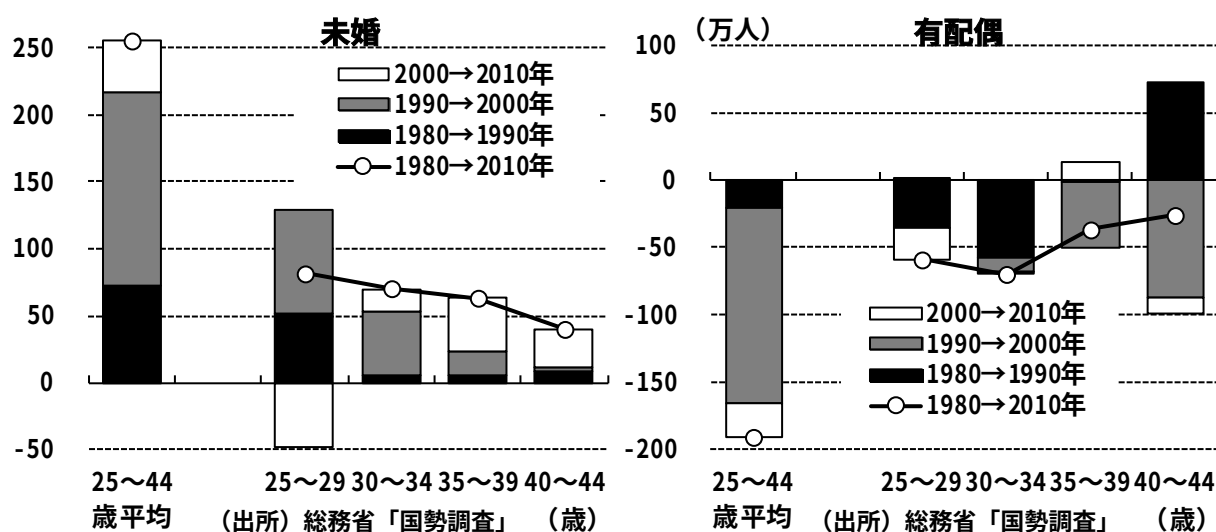
ただし、25～34 歳有配偶女性の就業率が上がったとはいえ、就業率の水準はすべての年齢層で未婚が有配偶を上回った状態に変わりはない。

図表 11．年齢、配偶関係別にみた女性の就業率



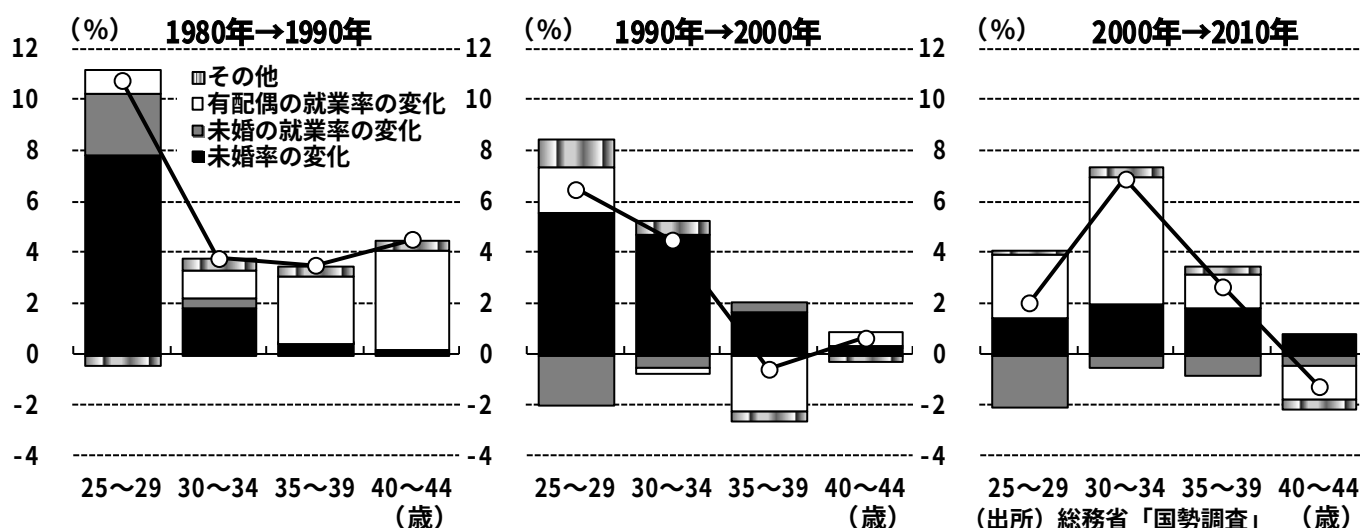
また、25～44 歳女性就業者数についてみると、1980 年から 2010 年までの間に、未婚では 157.9 万人から 413.6 万人まで 250 万人以上増加したのに対し、有配偶では 755.0 万人から 564.3 万人まで 190 万人以上減少した（図表 12）。また、足元では少子高齢化を背景に 25～29 歳女性人口が 2000 年以降減少傾向にあることを受けて、2000 年から 2010 年にかけては 25～29 歳の未婚の就業者数も減少に転じている。

図表 1 2 . 年齢配偶関係別にみた女性の就業者数（増減）



以上を踏まえ、1980年から2010年までの25~44歳女性就業率について、「未婚の就業率変化」、「有配偶の就業率変化」、「未婚率の変化」および「その他」という4つの要因から、10年ごとに変化の寄与度分解を行う（図表13）。なお、要因分解の詳しい方法については、本稿の最後に[参考]として記載した。

図表 1 3 . 25~44 歳女性の就業率変化の要因分解



まず、1980年から1990年にかけては、未婚率、未婚の就業率、有配偶の就業率というすべての要因がどの年齢層でも就業率を押し上げた。未婚率の上昇については、晩・未婚化が進み始めた影響で、とくに25~29歳の押し上げ寄与が大きかった。また、1986年の「男

「女雇用機会均等法」の施行によって女性の社会進出が進もうとしていたところに、バブル景気をむかえ雇用環境が好調となる中、未婚の就業率は25～29歳を中心に、有配偶者の就業率は35～44歳を中心に就業率を大きく押し上げた。

次に、1990年から2000年にかけては、引き続き未婚率の上昇が全ての年齢層で就業率の上押し要因となっているが、晩・未婚化が本格的に進行したことを受けて、25～34歳での寄与度が大きくなっている。しかし、1990年代初めのバブル崩壊に加え、同年代後半には大手金融機関の相次ぐ破綻といった銀行危機が追い討ちを掛けたことで景気は落ち込み、雇用環境は悪化した。そのため、未婚の就業率低下が25～34歳で下押し要因となっている。また、有配偶の就業率も30～39歳で就業率を押し下げているが、とくに35～39歳では有配偶の就業率低下による押下げによって未婚率上昇による押上げが相殺されたため、就業率はほとんど変化しなかった。

最後に、2000年から2010年にかけては、未婚率の上昇による就業率の押上げが続いているが、寄与度は縮小した。ここで、有配偶の就業率上昇が25～39歳で上押し要因となっている。背景には、出産、育児休暇や保育サービスなどの各種制度が拡充されてきた効果によって、結婚して（さらに、出産して）も就業する女性が増えたことがあるとみられる。しかし、2000年代は雇用情勢の厳しさが続く中、さらにリーマン・ショックの発生が環境を急激に悪化させた。詳しくは次章で述べるように、2000年代は非正規雇用が拡大したことを受けて、正規雇用が多い未婚の就業率はすべての年齢層で押し下げ寄与となっている。

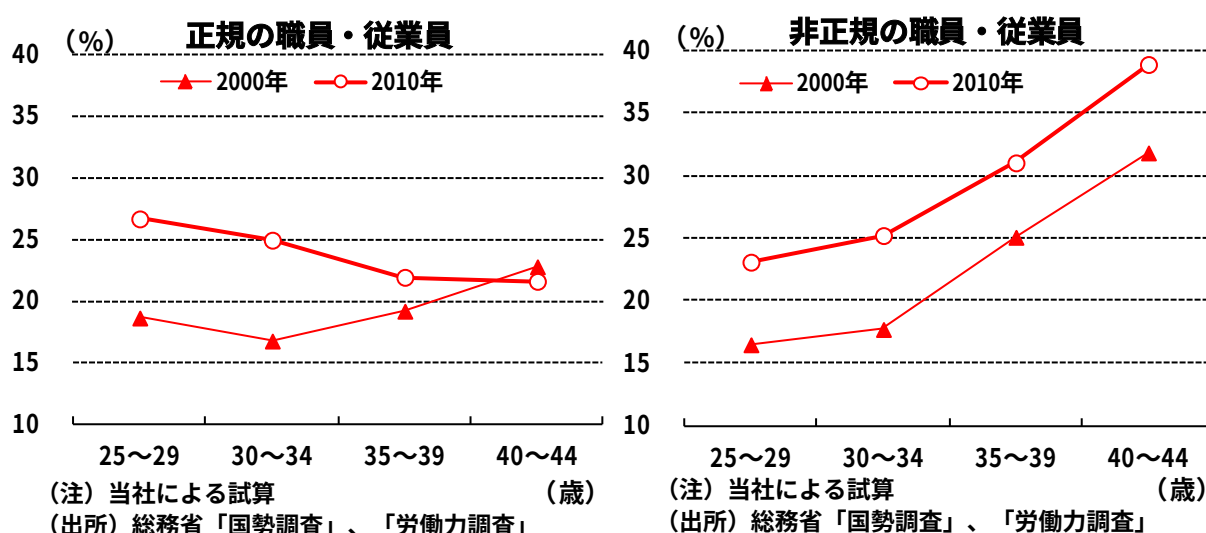
3. 非正規雇用の拡大

1980 年以降、未・晩婚化が進んだことによって、25～44 歳の有配偶女性人口は減少してきた。しかし、結婚した後、出産しないという女性はそれほど増えたわけではなかった。図表 13 でみたように、未婚率の変化、未婚および有配偶の就業率の変化が、就業率の変化に与える影響やその度合いは時代とともに変わってきた。とくに、2000 年以降は女性の就労継続や促進のために様々な対策が講じられた効果もあって、25～34 歳を中心に有配偶者の就業率は上昇した。35～44 歳については有配偶女性の就業率はそれほど上がらなかったものの、正規、非正規といった雇用形態は変化した。就業率の上昇をもたらした背景を考えるにあたっては、各種対策の効果に加えて非正規雇用の拡大も重要である。

(1) 非正規雇用が底上げ

25～44 歳有配偶女性の雇用形態について、2000 年と 2010 年を比較してみる（図表 14）。すると、25～34 歳では正規の職員・従業員が有配偶女性全体に占める割合は上がっており、就業率の上昇に寄与したことがわかる。一方、非正規の職員・従業員が有配偶女性全体に占める割合は全ての年齢層で上昇しており、非正規雇用の拡大が有配偶女性の就業率を支えてきたと考えられる。

図表 14. 有配偶女性人口に占める雇用形態別の割合

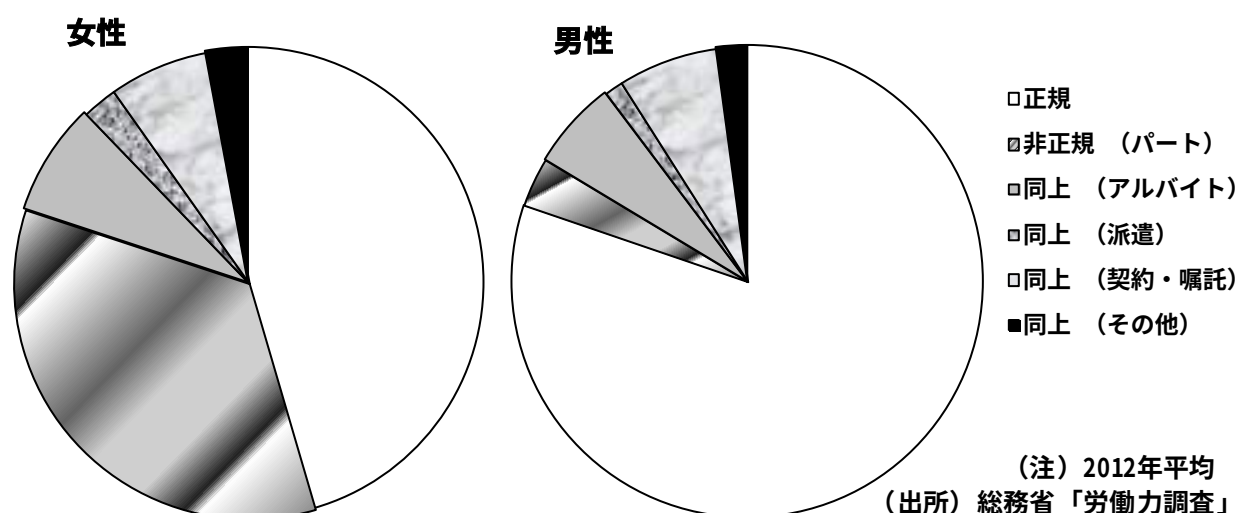


そもそも、女性は男性と比べて非正規雇用比率（非正規の職員・従業員÷雇用者数）が高い（図表 15）。2012 年時点で、雇用者全体に占める非正規雇用の割合は、男性では 19.7% であるのに対し、女性は 54.5% である。なお、女性の非正規雇用の中心は「パート」であ

り、非正規雇用者全体の 65.3%を占めている。

1990 年代後半以降、経済の低迷が長引く中で企業の人件費抑制姿勢は強まり、コストの安い非正規雇用に対する需要が拡大してきた。厚生労働省「一般職業紹介状況調査」によると、2012 年の有効求人倍率（除く新規学卒者）は、「除くパートタイム」では 0.69 倍だったのに対し、「パートタイム」は 1.08 倍と、求人数が求職者数を上回っている。1980 年以降、リーマン・ショックの影響により雇用環境が急激に悪化した 2009～2011 年を除き、パートタイムの有効求人倍率は 1 倍を超え、常に人手不足の状態が続いている。こうした中、とくに女性を取り巻く雇用環境は好調であり、近年では女性の完全失業率は男性と比べ低水準が続いている。

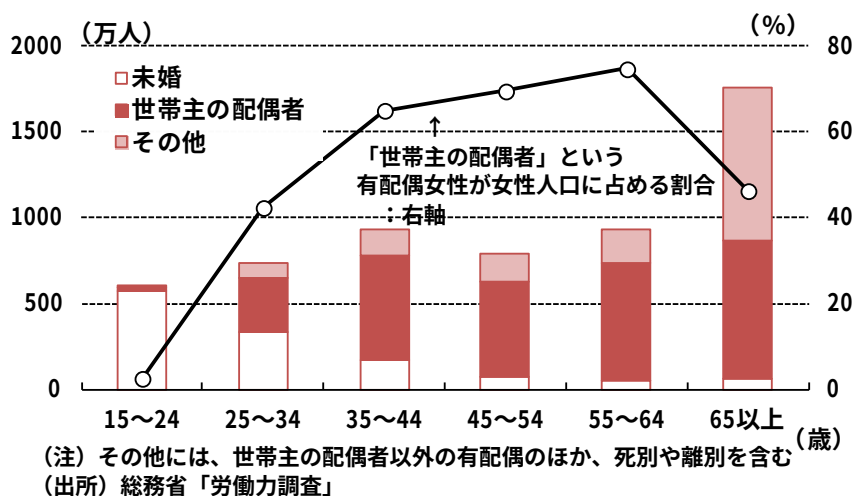
図表 15．雇用形態別雇用者割合



（２）「世帯主の配偶者」という立場

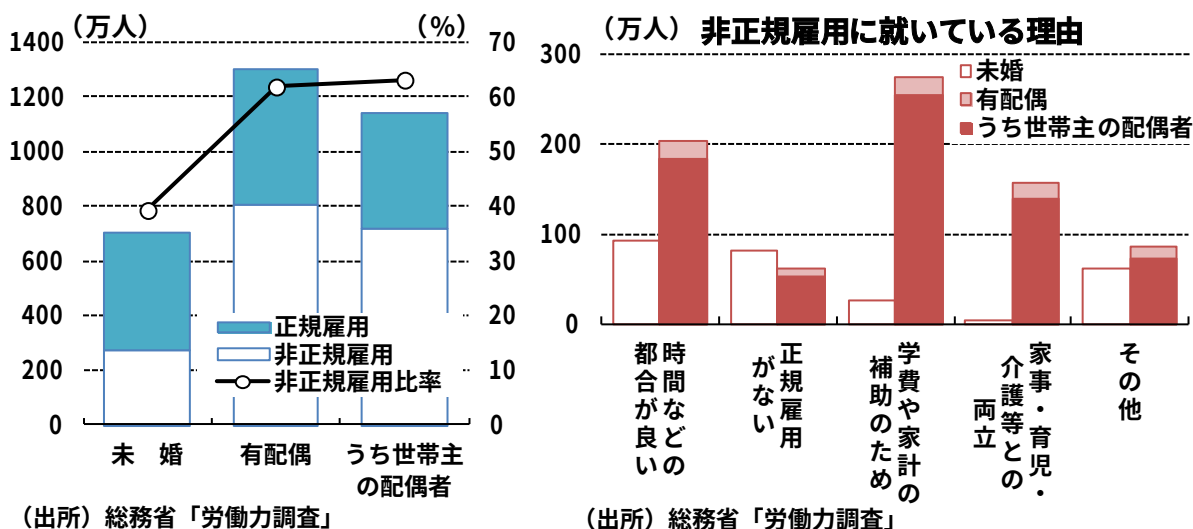
女性にとっては、出産や子育てといった前に、まずは「結婚」というライフイベントが就労意識に大きな影響を与える。女性は結婚すると「世帯主の配偶者」という立場になる場合が多い（図表 16）。2012 年時点で、世帯主の配偶者という立場の女性が女性全体に占める割合は、25～34 歳では 42.3%、35～44 歳では 64.9%であり、有配偶女性に占める割合はどちらも 8 割以上となっている。

図表 16．女性の配偶状態（2012 年）



非正規雇用に対しては雇用形態の不安定さというデメリットが注目されやすい。しかし、有配偶女性にとっては働きやすさというメリットが就労促進に貢献したのだ。有配偶、とくに世帯主の配偶者という立場の女性では、未婚と比べ非正規雇用比率が高い（図表 17）。非正規雇用に就いている理由を聞くと、未婚女性では「時間などの都合が良い」に次いで「正規雇用がない」と答える人が多い一方、世帯主の配偶者を中心とする有配偶女性では「学費や家計の補助のため」が最も多く、「家事・育児・介護等との両立」という回答も多い。彼女たちが働く目的は明確であり、あくまでも補助的な立場で家計を支えようという考えだ。

図表 17．女性の非正規雇用状況（2012 年）



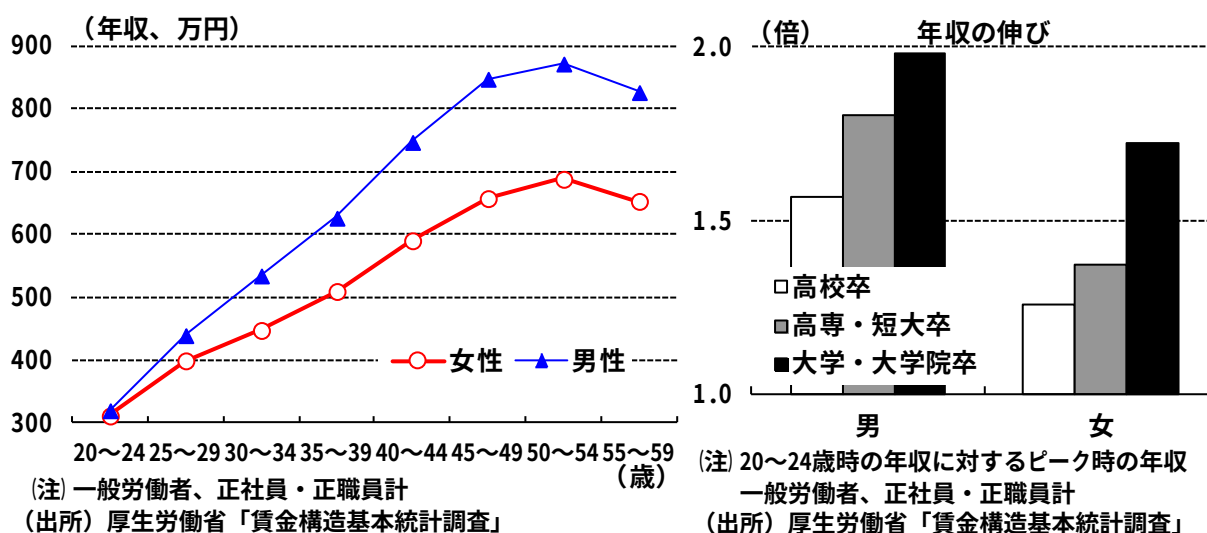
実際、非正規雇用の有配偶女性が正規雇用へ変わりたいという意欲は低く、短時間就業者における転職や追加就業の希望も未婚女性と比べて少ない。また、完全失業者についても、2012年時点で探している仕事为非正規雇用である人の割合は、未婚女性では38.8%であるのに対し、有配偶女性では75.6%と大半を占めている。さらに、非労働力人口では有配偶および未婚とも就業を希望しない女性が圧倒的に多いが、就職を希望している場合には未婚女性と比べ有配偶女性では非正規雇用を希望している人の割合が高く、とくに世帯主の配偶者では8割近くにのぼる。

(3) 背景には機会費用の低さ

「男女平等」と謳われるのであれば、女性が結婚して「世帯主」か「世帯主の配偶者」のどちらになるかは半々となるはずだ。しかし、実際には8割以上が「世帯主の配偶者」となって、非正規雇用にとどまり補助的に家計を支えるために働くという道につく。なぜ女性がそうした選択をするのかという背景には、社会的、文化的な過去からの名残に加え、機会費用（賃金）の低さが指摘できる。

横軸に年齢、縦軸にその年齢における賃金（平均年収）を示した、いわゆる賃金カーブをみると、男性と比べ女性は低位置にあることが分かる（図表18）。2012年時点で大学・大学院卒の一般労働者（正社員・正職員計）の平均年収のピークは男女とも50～54歳であるが、男性の871万円に対し、女性は688万円と2割以上も低い。とくに男女間における年収の差は年齢が上がるにつれて拡大する。20～24歳時点の平均年収は男性と女性とも300万円強でほとんど同じだが、男性ではピーク時には2倍近くまで上がるのに対し、女性では1.7倍程度までしか伸びない。

図表18．賃金カーブ（2012年）



同じ学歴で同じ正社員・正職員という雇用形態であっても、男性と比べて女性の賃金カーブが低い背景には様々な要因がある。例えば、業務内容が限定されたいわゆる「一般職」や、勤務地が限定された「地域職」などは、そのほとんどが女性であり、同じ正規雇用であっても賃金水準が低いケースが多い。また、出産は女性にしか出来ない上、子育てについては男性でも可能な部分も多いとはいえ母乳育児などは男性では代わりが効かず、どうしても仕事を離れる必要が生じてしまう。このため、年功序列型の賃金制度の下では女性の賃金は上がりにくく、男性との差が生じる要因となる。賃金が男性と比べて上がりにくいことで、結果的に、女性は結婚した後、自分が世帯主として働き配偶者を養うよりも、家計を支える補助的な役割に徹する方が良いとの志向になる。

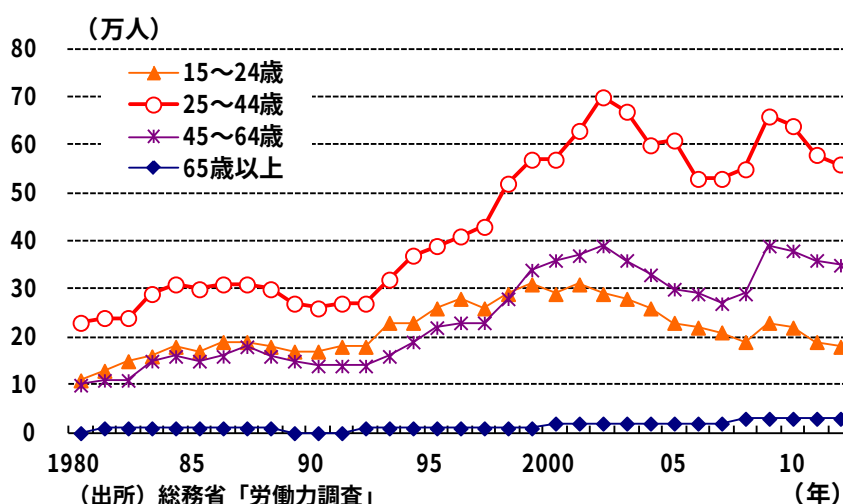
4. 今後の展望と課題

人口減少と少子高齢化がさらに進むと見込まれる中、女性労働力への期待が高まっている。しかし、単に就業率を上げることだけを目指すと、晩・未婚化や非・晩産化によって少子化がさらに進んでしまう懸念もある。また、女性の就労促進と活躍促進は異なる課題であり、「量」と「質」の両面に注目する必要があると考えられる。

(1) 女性人口は減少が進む ～「量」の確保

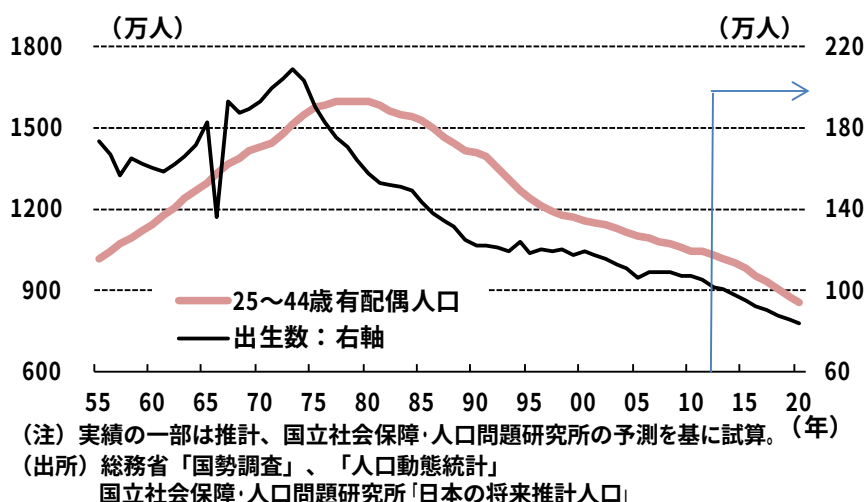
2012年の女性の完全失業者は112万人と、働きたいと思っても働いていない女性は少なくとも100万人以上存在している。このうち、政府が就業率上昇の目標の対象にしている25～44歳女性に限ってみると、1990年代前半から2000年代前半にかけて完全失業者数は大きく増加した（図表19）。その後、いったんは減少していたが、リーマン・ショックの影響により再び増加した。足元でも50万人を超える水準で推移しており、期待される潜在的な労働力のボリュームは大きいと考えられる。

図表19. 女性の完全失業者（年齢別）



ただし、図表4でみたように、今後、25～44歳女性人口そのものは減少が進む見通しであり、就業率の上昇による女性労働力の増加には限界がある。さらに、これまで晩・未婚化の進行は就業率の押上げに寄与してきたが、有配偶女性の出産行動はそれほど変化せず、長期的にみると25～44歳有配偶女性人口と出生数は似通った動きをしてきた（図表20）。このため、今後は母となる女性人口の減少が見込まれる中、就業率の上昇によって晩・未婚化に拍車が掛かり有配偶女性が一層減ってしまうと、ただでさえ減少が見込まれる出生数はさらに減少が加速することになる。

図表 20 . 25～44 歳有配偶女性人口と出生数の見通し



たしかに、25～34 歳では正規雇用を含め有配偶女性の就業率が上昇したように、仕事と出産や子育ての両立に向けた様々な対策の効果も一定程度あったとみられる。しかし、既に上がってきた就業率の水準をさらに引き上げるためには、今後は対策も一段と進んだものでなくてはならない。

(2) 「活躍」とは何か？ ～「質」の多様化

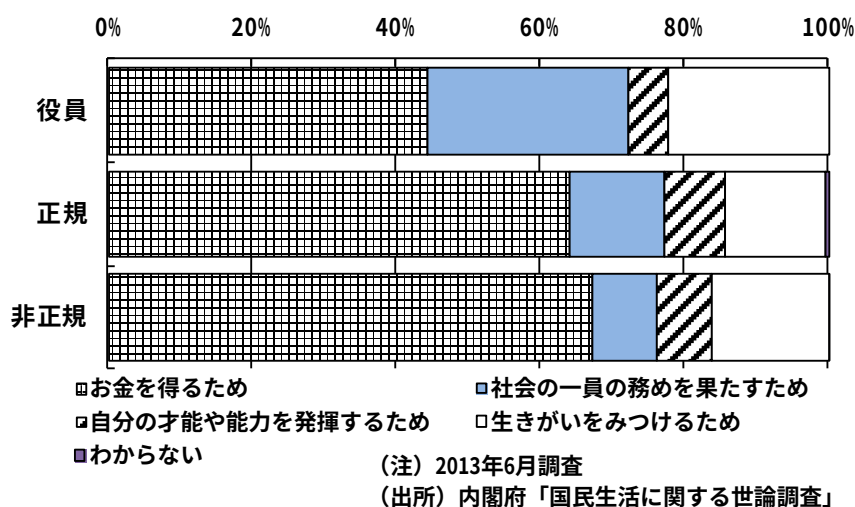
現在では、女性労働力を単に活用するだけでなく、さらに活躍させることへの期待も高まっている。政府は、25～44 歳女性の就業率を上昇させることに合わせ、「指導的地位に占める女性の割合を 2020 年までに 30%程度とする」ことも目標としている。とくに、上場企業に対してまずは役員に一人は女性を登用するといった積極的な取り組みを求めている。厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、2011 年度時点で常用労働者数 30 人以上の企業において課長相当職以上の女性管理職を有する企業は 55.3%であり、そのうち部長相当職の女性管理職を有する企業は 14.4%にとどまっている。また、管理職全体に占める女性の割合は、課長相当職では 5.5%、部長相当職では 4.5%と、近年上昇しているとはいえ依然として水準は低い。

実際、女性でも役員という立場にまでなると就労に対する意識には変化がみられる。内閣府「国民生活に関する世論調査」(2013 年 6 月調査)によると、女性が働く目的は雇用形態にかかわらず「お金を得るため」が最も多い(図表 21)。しかし、役員では「社会の一員の務めを果たすため」という回答割合が 3 割近くまで高まり、自らの仕事にやりがいを一層感じられるようになってくることが分かる。

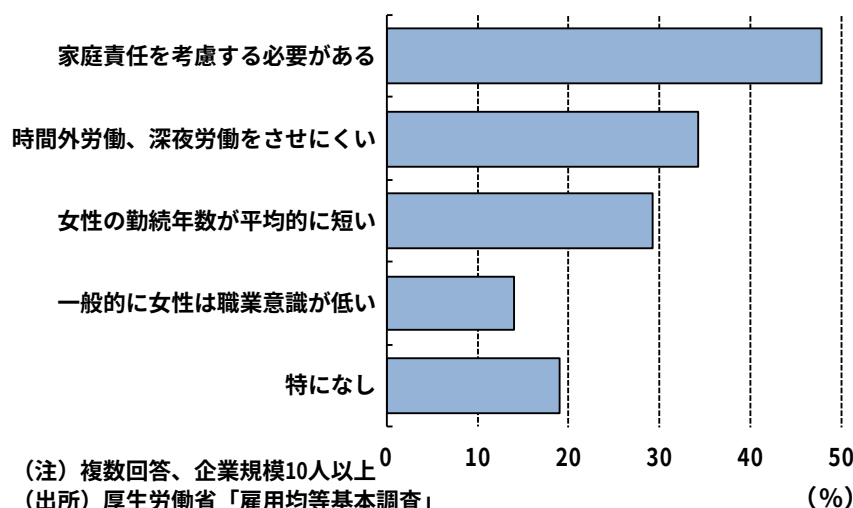
もっとも、これまで述べてきたような状況を踏まえると、現状のままでは結婚や出産、子育てというライフイベントを経ながら、意欲的に働く女性が増えることは期待しがたい。

そもそも就業や昇進を希望しない女性が多い中、企業としても女性社員をどう扱って良いか分からないという声も多い。厚生労働省の調査によると、女性の活躍を推進する上での問題点があるかどうかを聞いたところ、8割以上の企業が「問題点がある」と回答しているのが現状だ。具体的な問題点としては、「家庭責任を考慮する必要がある」との回答割合が47.7%と半数近くに上っており、依然として「女性＝家庭」という関係が企業と女性労働者の双方に根強く存在していることが分かる（図表22）。一方、「一般的に女性は職業意識が低い」という回答も14.1%ある。たしかに、出産や母乳育児は女性にしか出来ない“仕事”である。しかし、それらが免罪符のように存在してしまうと、未婚女性や結婚、出産しても意欲的に働きたい有配偶女性にとっては活躍促進を阻害する大きな原因となってしまう。出産休暇や育児休暇といった制度が充実することは望ましいことだが、それらを取得した人の業務のしわ寄せが他の女性社員や男性社員に集中してしまっているという現実もある。

図表21．女性が働く目的



図表22．女性の活躍を推進する上での問題点（企業の回答割合）



こうした中、限られた労働力を最大限活用するために、今後はより多様な働き方の選択肢が男女平等に与えられることが重要になってくると考えられる。「日本再興戦略」の中では、「多能的で安心できる働き方」の導入促進³のために、「職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進」が明記されている。具体的には、内閣府に設置された規制改革会議における雇用ワーキンググループにより「ジョブ型正社員（限定正社員）」が提案され、注目を集めた³。ジョブ型正社員とは、職務、勤務地、労働時間等が特定されている「職務等限定正社員」のことである（図表 23）。日本の正社員は、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の契約」が上乗せされている、いわば“無限定社員”という性格が強いという特徴があるが、こうした正社員の状況を改革するための第一歩として普及が目指されている。

もっとも、多様な正社員という概念は、民主党政権下にあった 2010 年 7 月に厚生労働省の雇用政策研究会によって公表された「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」という報告書の中で既に提唱されており、企業による導入も進み始めている。2012 年に厚生労働省が発表した「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書⁴の企業アンケート調査結果によると、多様な正社員という雇用区分を導入している企業は全体の 51.9%を占めている。

雇用ワーキンググループがジョブ型正社員の普及、定着を進める理由は図表 23 に示された通りである。とくに女性については、地域や勤務時間が限定された正社員の導入が進むことで、出産や子育て、介護との両立が出来やすくなり、とくに有配偶女性にとって有利に働くことが期待されている。しかし、同報告書の従業員アンケート調査結果では、非正社員のうち多様な正社員への転換を現在希望する者の割合は、勤務地限定正社員については 52.0%、職種限定正社員については 52.7%、労働時間限定正社員については 51.7%である。これは男性も含まれた結果であるが、職種転換を希望する者と希望しない者の割合はほぼ拮抗している。さらに、転換を希望する者でも、給与水準や昇進・昇格、保障などの条件で一定の水準を望んでおり、必ずしも女性の活躍促進に有益な雇用形態とは一致していない可能性が高い。

現状、就業規則や労働契約が明確化されていないなどジョブ型正社員についての雇用ルールに関する課題は多く、その在り方や環境整備については引き続き議論が進められている。しかし、女性労働力の活用にとどまらず活躍を促すためには、政策や制度の改革、拡充に期待するだけでなく、企業や社会そして女性自身の意識も変えていく必要があるだろう。

³ 内閣府「雇用ワーキンググループ報告書」参照（<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/130605/item4.pdf>）

⁴ 調査実施は 2011 年 7～8 月

図表 2 3 . ジョブ型正社員について

定義	
(1) 職務が限定されている (2) 勤務地が限定されている (3) 労働時間が限定されている（フルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムでなく短時間） n 上記①～③の、いずれかの要素（または複数の要素）を持つ正社員	
普及・定着が必要な理由	
非正規社員の雇用安定	多様な(多元的な)雇用形態を作ることが、有期雇用から無期雇用への転換をより容易にし、雇用の安定化を高める
ファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方の促進	勤務地限定型や労働時間限定型をライフサイクルに応じて選択できることで、子育て・介護との両立やワークライフバランスをより達成しやすい働き方がより可能となる
女性の積極的な活用	正社員として登用され、昇進していくためには暗黙的に無限定な働き方が要請、期待されてきた中で、女性が家庭の家事を支えるといった考え方の傾向を背景に、特に既婚女性にとっては不利であった
相互転換によるキャリアの継続	無限定型で入社した社員が子育て期には勤務地や労働時間限定型になり、その後、また無限定型に戻ることが可能となり、キャリアの継続に大きな効果が期待される
自己のキャリア・強みの明確化と外部労働市場の形成・発達	自分のキャリア、強みを意識し、価値を明確化させながら働くことで外部オプションを広げ、転職可能性も高まり、それが現在の職場での交渉力向上にもつながる

（出所）内閣府「雇用ワーキング・グループ報告書」より当社作成

まとめ

人口減少と少子高齢化が進む中、女性労働力への期待は高まっている。しかし、「日本再興戦略」で目指されているような就業率の上昇だけでは、女性の活躍促進を通じた日本経済の成長には繋がらないだろう。これまでもM字カーブは徐々に緩和されてきたが、背景には晩・未婚化によって就業率の水準が高い未婚者のウエイトが高まったことが大きく影響していた。また、2000年以降は、各種対策の効果に加え、非正規雇用の拡大が有配偶女性を中心とした就業率を押し上げた。

女性は結婚によって就労意識に大きな影響を受ける。男性と比べ女性の賃金水準は低く、機会費用の低さが女性の就労意欲を阻害し、補助的に家計を支える役割に徹するとの志向へと繋げてしまう。さらに、出産や母乳育児など男性では代替できない“仕事”も存在しており、その働きやすさから非正規雇用に敢えて就く女性が多い。

女性の活用にとどまらず活躍の促進が目指されているものの、就業率の上昇による女性労働力の増加には限界がある上、晩・未婚化がさらに進めば、ただでさえ減少が見込まれる出生数はさらに減少が加速することになる。今後は、多様な立場に合った多様な働き方の選択肢が男女平等に与えられることが重要になってくる。ただし、いくら政策や制度が改革、拡充されても、それらに頼るだけでは女性の活躍は実現しない。女性自身が働くことにもっと前向きになり、女性同士で足を引っ張り合うのではなく互いに異なる立場を認め合いながら、企業や社会の意識を変えていこうとする努力が重要と考える。

[参考] 就業率変化 (t 期 → t+1 期) の要因分解の方法

- ① 総務省「国勢調査」における就業率（就業者数÷人口）を用いる。
- ② 配偶関係は「未婚」「有配偶」「死別」「離別」および「不詳」の5つに分類されるが、このうち「死別」「離別」「不詳」の就業率変化やウエイト変化による影響は考慮しない。
- ③ 未婚率（％）とは[未婚者数÷人口]、就業率（％）とは[就業者数÷人口]である。
- ④ 各年齢層の就業率の変化について、「(A)未婚率の変化」、「(B)未婚の就業率の変化」、「(C)有配偶の就業率の変化」という3つの要因について要因分解を行い、残差を「(D)その他」の要因と捉える。
- ⑤ 「(A)未婚率の変化」による就業率の変化の計算：

まず、下記の式で未婚率が t 期と同じと仮定した場合の未婚者数<仮定値>を試算する。

$$\text{人口 (t+1)} \times \text{未婚率 (t)}$$

次に、下記の式で同じ仮定の下での有配偶者数<仮定値>を試算する。

$$\text{人口 (t+1)} - \text{未婚者数<仮定値>} - \text{死別・離別の就業者数 (t+1)}$$

最後に、下記の式で同じ仮定の下での就業率<仮定値>を試算する。

$$\frac{\begin{array}{l} \text{未婚の就業者数<仮定値>} \\ \text{未婚者数<仮定値>} \times \text{未婚の就業率 (t+1)} \quad \text{有配偶の就業者数<仮定値>} \\ \text{+ 有配偶者数<仮定値>} \times \text{有配偶の就業率 (t+1)} \\ \text{+ 死別・離別の就業者数 (t+1)} \end{array}}{\text{人口 (t+1)}}$$

この就業率<仮定値>と実際の t+1 期の就業率の差（％ポイント）が、未婚率の変化要因に基づく就業率の変化分と考えられる。

- ⑥ 「(B)未婚の就業率の変化」による就業率の変化の計算：

まず、下記の式で未婚の就業率が t 期と同じと仮定した場合の就業率<仮定値>を試算する。

$$\frac{\begin{array}{l} \text{未婚の就業者数<仮定値>} \\ \text{未婚者数 (t+1)} \times \text{未婚の就業率 (t)} + \text{有配偶の就業者数 (t+1)} + \text{死別・離別の就業者数 (t+1)} \end{array}}{\text{人口 (t+1)}}$$

この就業率<仮定値>と実際の t+1 期の就業率の差（％ポイント）が、未婚の就業率の変化要因に基づく就業率の変化分と考えられる。

- ⑦ 「(C)有配偶の就業率の変化」による就業率の変化の計算：

まず、下記の式で有配偶の就業率が t 期と同じと仮定した場合の就業率<仮定値>を試算する。

$$\frac{\begin{array}{l} \text{有配偶の就業者数<仮定値>} \\ \text{未婚の就業者数 (t+1)} + \text{有配偶者数 (t+1)} \times \text{有配偶の就業率 (t)} + \text{死別・離別の就業者数 (t+1)} \end{array}}{\text{人口 (t+1)}}$$

この就業率<仮定値>と実際の t+1 期の就業率の差（%ポイント）が、有配偶の就業率の変化要因に基づく就業率の変化分と考えられる。

⑧ 「(D)その他」による就業率の変化の計算：

下記の式の通り、「(A)未婚率の変化」、「(B)未婚の就業率の変化」、「(C)有配偶の就業率の変化」のそれぞれの要因による就業率の変化の合計値（⑤+⑥+⑦）と、実際の t+1 期の就業率の差（%ポイント）として計算する。

$\text{就業率 (t+1)} - (\text{⑤} + \text{⑥} + \text{⑦})$

「(D)その他」の要因による就業率の変化には、「死別・離別・不詳の就業率変化」や「死別・離別・不詳のウエイト変化（と、それともなう有配偶率のウエイト変化）」による影響、および「誤差」などが含まれる。

－ ご利用に際して －

- 本資料は、信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要です。当社までご連絡下さい。