

「女性の就労に関する意識調査アンケート」を用いた分析  
 ～女性労働力率のM字型曲線解消に向けて、未就学児のいる層を中心に～

大阪市立大学 大学院経済学研究科  
 教授 滋野由紀子

女性の働き方や働くことに対する意識、働く上での環境の実態を明らかにするために実施されたアンケート調査「女性の就労に関する意識調査」の結果をもとに、女性のワーク・ライフ・バランスの実態と性別に囚われることなく誰もが生きやすく、自分らしさ、能力を十分発揮できる男女共同参画社会を実現するための課題について考えていきたい。

#### (1) 育児と就労の両立の状況について

育児と就労の両立の状況について、アンケート調査結果と全国平均とを比較した。全国のデータとしては、総務省「労働力調査(詳細結果)」を用いた。

乳幼児(3歳未満)を育児中の女性の就業率は、アンケート調査結果の方が全国に比べて若干高い。しかし、4歳以上の未就学児と小学生を育児中の女性の就業率は、全国よりもアンケート調査結果の方が低い。出産前に退職してから、出産、乳幼児の育児後に復職するまでの期間が全国よりも長いことがうかがえる。

ただし、当該アンケート調査のサンプル数が少ないことによる誤差である可能性は否めないことに留意する必要がある。

図表 1 末子の年齢・状況別就業率

(%)

労働力調査	末子の年齢・状況						
	3歳未満	4～6歳	7～9歳	10～12歳	13～14歳	15～17歳	18歳以上
	37.1	53.5	65.6	67.4	71.9	71.5	52.2
すてっぷ調査	42.3	40.0	60.0	60.0	76.0	63.2	60.4
	3歳未満	未就学児	低学年	高学年	中学生	高校生	専門学校 ／短大 ／大学 ／社会人など

## (2)就労していない理由

就労していない人の割合が最も高い低年齢の子育て期にある女性に焦点を当て、まず就労していない理由を明らかにしよう。

図表2は、現在は就労しておらず過去に就労経験のある人の離職理由である。

未就学の末子のいる女性に限定すると、上位3つの理由は、出産が50.0%、育児／子育てが37.5%、結婚が29.2%である。これより、出産・育児と就労との両立が困難であることが改めて確認できた。

図表3は、現在就労していない理由についてまとめている。

「育児／子育て」が79.2%と最も多い。次いで、「希望の時間帯で見つからない」が37.5%である。育児と就労の両立のためには、勤務時間の柔軟性が必要であろう。

図表4は、働き続けることを妨げるものである。現在就労していない理由と同様に「育児／子育て」が79.2%で第一位である。次に多いのが「パートナーの協力が足りない」(41.7%)である。

図表5は、意欲をもって働き続けるために必要なことである。「地域の協力」と「男女平等賃金」がともに50.0%で第一位である。

図表2 離職理由

	全体		未就学末子	
出産	25	22.9%	12	50.0%
結婚	23	21.1%	7	29.2%
解雇／雇い止め	16	14.7%	1	4.2%
育児／子育て	15	13.8%	9	37.5%
健康上	15	13.8%	4	16.7%
パートナーの転勤	10	9.2%	2	8.3%
介護／看護	8	7.3%	0	0.0%
定年	8	7.3%	0	0.0%
人間関係	8	7.3%	1	4.2%
セクハラやパワハラ	8	7.3%	1	4.2%
倒産／解散	7	6.4%	0	0.0%
仕事が合わなかった	7	6.4%	0	0.0%
その他	6	5.5%	1	4.2%
やりがいを感じられなかった	3	2.8%	0	0.0%
給与／賃金の不満	2	1.8%	0	0.0%
休暇や福利厚生への不満	2	1.8%	0	0.0%
サンプル数	109		24	

図表3 現在、就労していない理由（3つまで複数回答）  
（未就学末子のいる女性）

就労していない理由	%
育児／子育て	79.2
希望の時間帯で見つからない	37.5
希望の職種で見つからない	12.5
希望の待遇で見つからない	12.5
家庭生活とのバランスや両立が難しい	12.5
自身の健康上の理由	8.3
出産予定	8.3
介護／看護	0
パートナーの協力や理解が得られない	0
親族の理解が得られない	0
パートナーが転勤族	0
仕事することに魅力を感じない	0
経済的に困っていない	0
就労の意思はない	0
その他	0

図表4 働き続けることを妨げるもの（3つまで複数回答）  
（未就学末子のいる女性）

働き続けることを妨げるもの	%
育児／子育て	79.2
パートナーの協力が足りない	41.7
看護／介護	12.5
健康／体力的な不安／老い	12.5
残業が多く過重労働になる	8.3
男性中心／男女差別意識のある職場	8.3
育児／介護休業制度やサービスが不十分	4.2
転勤や出張	4.2
有給休暇等の自由がきかない	4.2
親など親族の理解がない	0
女性は家庭という固定観念	0
やりがいのある仕事を任せてもらえない	0
昇進や昇格の機会が少ない	0
職場での教育／研修制度が不十分	0

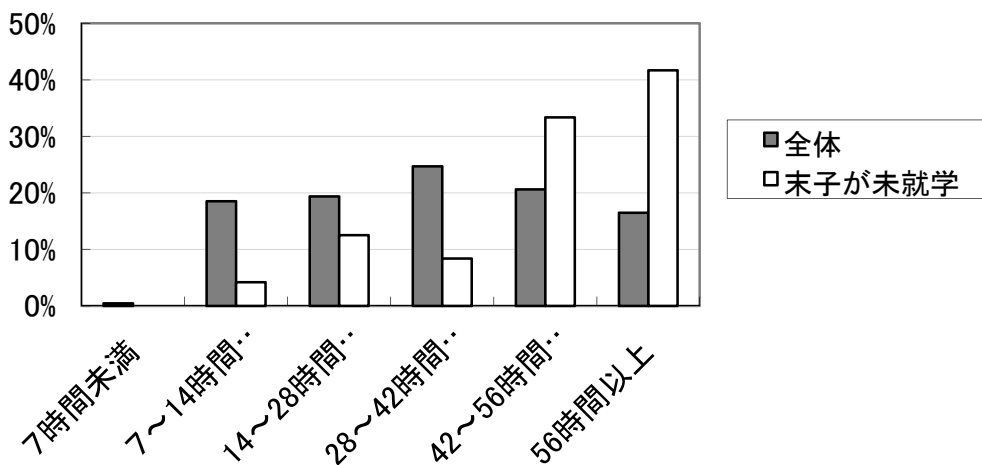
図表5 意欲をもって働き続けるために必要なこと（3つまで複数回答）  
（未就学末子のいる女性）

必要なこと	%
地域の協力	50
男女平等賃金	50
親族の理解や協力	45.8
保育／介護のサービスや施設の充実	25
女性の積極的登用	20.8
福利厚生の充実	12.5
パートナーの理解や協力	8.3
正規雇用への転換	8.3
能力開発／自己啓発／専門的な資格	4.2
育児／介護休業制度の充実	4.2
労働時間の短縮	0
女性自身の意識改革	0
企業側の意識改革／職場の理解や協力	0
女性の団結／労働組合	0

(3)無償労働時間について

1週間当たり、家事、育児、介護などの無償労働に費やす時間数は、全体の中央値で「28時間～42時間未満」である。これに対して、就学前の末子のいる女性では、中央値が「42時間～56時間未満」となっており、全体に比べて家事・育児などの無償労働時間が長いことがわかる。

図表6 無償労働時間



#### (4)同居家族の協力

就学前の末子がいる場合、就労している女性の方が就労していない女性よりも、同居家族の協力を多く得ていることがわかる。

「同居家族の協力があるので就労できている」のか、「就労しているので同居家族が協力せざるを得ない」のかは分からないが、未就学児の育児と就労の両立には同居家族の協力が大切な役割を果たしていることは確かであろう。

図表7 同居家族の協力について

	全体		末子が未就学前 かつ 就労		末子が未就学前 かつ 無職	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
十分な協力がある	45	17.5%	4	25.0%	0	0.0%
どちらかといえば協力がある方だ	88	34.2%	6	37.5%	8	38.1%
あまり協力はしない／もっと協力して欲しい	71	27.6%	4	25.0%	8	38.1%
全く協力が無い	22	8.6%	0	0.0%	5	23.8%
同居家族はいない	31	12.1%	2	12.5%	0	0.0%
合計	257		16		21	

#### (5)理想の雇用形態

図表8より、現在非正規職で理想の雇用形態が「正社員／職員」であると答えた人の割合は55.6%と半数を超えている。現在無職の人も、「正社員／職員」を理想とする人の割合が最も高く44.0%にも上る。

現在の雇用形態と理想の雇用形態のズレが顕著である。

※「正社員／職員」→正規職

「契約／嘱託社員／派遣社員、フルタイムのパート、短時間のパート、アルバイト」  
→非正規職 としている。

図表9は今後の働き方である。「正社員／職員」、「契約／嘱託社員」は過半数が、「今の状況のままでいい」、「今の仕事でスキルアップをしたい」と答えており、現在の仕事の継続を望んでいる者の割合が高い。これに対して「派遣社員」、「アルバイト」は過半数が「もっと良い条件で転職したい」「キャリア・アップのために転職したい」と答えており、転職を希望している。

図表8 現在の雇用形態と理想の雇用形態

		全体		現在の雇用形態					
				正規職		非正規職		無職	
理想の雇用形態	正社員／職員	155	56.2%	48	98.0%	60	55.6%	44	44.0%
	契約／嘱託社員	13	4.7%	0	0.0%	7	6.5%	6	6.0%
	派遣社員	6	2.2%	0	0.0%	1	0.9%	4	4.0%
	フルタイムのパート	8	2.9%	0	0.0%	7	6.5%	1	1.0%
	短時間のパート	54	19.6%	0	0.0%	24	22.2%	29	29.0%
	アルバイト	2	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.0%
	自営業者	32	11.6%	1	2.0%	8	7.4%	11	11.0%
	その他	6	2.2%	0	0.0%	1	0.9%	3	3.0%
		276		49		108		100	

図表9 今後の働き方の希望

	今の状況のままでよい	今の仕事でスキルアップしたい	今の仕事で昇進／昇格したい	もっと良い条件で転職したい	キャリアアップのために転職したい	独立／起業したい	今の仕事で負担を減らした働き方を	負担を減らすために転職したい	退職／廃業したい	サンプル数
正社員／職員	14.29	42.86	6.12	4.08	6.12	2.04	22.45	2.04	0	49
契約／嘱託社員	21.43	32.14	3.57	28.57	3.57	3.57	7.14	0	0	28
派遣社員	11.11	22.22	0	44.44	11.11	11.11	0	0	0	9
フルタイムのパート	4.17	41.67	0	25	12.5	4.17	0	12.5	0	24
短時間のパート	31.43	25.71	5.71	14.29	0	11.43	8.57	2.86	0	35
アルバイト	0	0	0	50	33.33	0	0	0	16.67	6
自営業者	25	62.5	0	0	6.25	0	0	6.25	0	16
その他	20	60	0	0	0	0	20	0	0	5

## (6) 男女共同参画の推進とワーク・ライフ・バランスのとれた社会にするためには

### ・両立支援の必要性

男女共同参画社会実現のためには、女性の経済的自立が大切である。そのためには、出産・育児期も継続して働き続け、キャリアを中断させないことが望ましい。しかしながら、近年、女性の社会進出が進み、勤続年数も長くはなっているものの、いまだに年齢を横軸に女性の労働力（就労）率を図示すると、出産・育児期の就労の中断はなくなっておらず、M字型は解消されていない。今回のアンケート調査においても、図表1に示した通り、その傾向（M字型）は確認できる。アンケート調査結果を全国平均と比べると、復職のタイミングが遅い、すなわち就業中断の期間が全国平均よりも長いのが特徴である。

出産・子育て期に就労していない人のその理由をみると、「育児・子育て」と答えた人の割合が79.2%と大多数であり、乳幼児の育児・子育てと就労の両立が、未だにいかに厳しい状況であるかがうかがえる。次いで多かった理由が「希望の時間帯で見つからない」(37.5%)、「希望の職種で見つからない」(12.5%)、「希望の待遇で見つからない」(12.5%)、「家庭生活とのバランスや両立が難しい」(12.5%)と続いている。これらは就労の希望はあるにもかかわらず、就労環境が整っていないために就労希望が実現できていないことを示していよう。

一方、就労している場合には、ライフを大切にしたいことがうかがえる。就労しているも、「仕事よりもプライベートな時間を優先したい」という質問に約7割の人が「そう思う」、「どちらかというと思う」と答えており、ワーク・ライフ・バランスの重要性がうかがえる。未就学児がいて就労している人に限定すると、その率は約8割にものぼっている。しかしながら、今後の働き方の希望として、特に「正社員／職員」の女性の22.5%が「今の仕事で負担を減らした働き方をしたい」と答えており（図表9）、ワークが過剰になっている現実が見受けられる。

ワーク・ライフ・バランスが上手く保て、就労が継続されることは、もちろん個人にとって大切である。と同時に、社会的にみても望まれることである。なぜならば、今後、人口減少に加速がついていく。特に生産年齢人口（15～64歳人口）が著しく減少していく。現在、生産年齢人口は8,110万人<sup>1</sup>であるが、2025年には7,096万人に、2055年には4,595万人になることが予測されている。経済活力の維持のためには、現在、非労働力化している人口の労働力化、そして継続したキャリア形成により労働者一人一人の生産性を高めることは大切である。

また、ライフが犠牲になり「子どもを持ちたいのに」、「子どもがもう一人欲しいのに」と希望しながらも実現できないケースも多い。ワーク・ライフ・バランスがとれることによって、希望通りの子どもを持てる社会になれば、そもそもの原因である少子化を抑制することにもつながるだろう。

---

<sup>1</sup> 総務省統計局「推計人口」（2010年9月1日）。

## ・企業の課題

未就学児がいる就労していない女性の就労していない理由として比較的多くの人があげていたのが、「希望の時間帯で見つからない」(37.5%)、「家庭生活とのバランスや両立が難しい」(12.5%)であったが、これらから、両立支援のためには、固定的な労働時間の見直し、柔軟な働き方ができる人事管理システムの構築が望まれよう。それとともに、意欲をもって働き続けるために必要なこととして、「男女平等賃金」(50%) (図表5) をあげる人が多いことより、典型的な労働時間と異なった場合においても著しく低賃金にするのではなく、同一労働同一賃金の原則に基づく賃金体系づくりが求められる。また、意欲をもって働き続けるために必要なことへのアンケート調査、全体の回答では、「企業側の意識改革」、「女性の積極的登用」も多く、女性の能力を十分発揮させるためには、女性のさらなる職域拡大、管理職等への積極的登用、人材育成促進等も大切である。それには、特に経営者の意識改革および男性の意識改革が不可欠であろう。

家庭内の状況を見ると、就労している女性の方が就労していない女性よりも、同居家族の協力を多く得ている(図表7) ことより、両立のためにはパートナーの協力が重要な鍵をにぎっている。しかし、育児休業取得率は女性85.6%<sup>2</sup>に対して男性はわずか1.72%<sup>2</sup>に過ぎないということが物語っているように、両立支援の対象として男性は取り残されがちである。男性に対しても女性と同じ比重をおくべきであろう。

このような取り組みは、労働者個人にとって有効であるのみならず、企業サイドで考えても、今後の急速な労働力減少を見据えると、人材を確保し、各人の能力を最大限に生かすことは最重要課題であり、その意味で経営に大きなプラスとなろう。労働力不足が顕在化してくると、まず先に影響を受けるのは中小企業である。中小企業こそ重要な経営上の企業戦略として位置付けるべきであろう。早期に備えておくことが肝要である。

## ・行政の課題

先に企業の課題を述べたが、課題実現のためには、行政は企業へのバックアップが求められる。例えば、企業・地域・個人のワーク・ライフ・バランス、男女共同参画推進の取り組みの事例を収集し、積極的に発信していくべきであろう。政府、自治体では多くの人々が働いている。その人々のワーク・ライフ・バランスを見直し、まず、自らが率先して男女共同参画推進のモデルとなることも大切である。

また、意欲をもって働き続けるために必要なこととして、「地域の協力」(50%) (図表5) と回答した人も多かった。地域全体で子どもを見守り育てるという意識、システムづくりが期待されている。また、近年、認可保育所の定員は増やされているが、それ以上にニーズは多く、待機児童は解消されていない。早急にゼロを達成すべきであろう。

出産・育児等による就労中断の期間が長いことより、それまでに培ってきた技能の低下が予想される。再就職のための職業訓練等の手厚い支援も必要であろう。

---

<sup>2</sup>厚生労働省「2009年度雇用均等基本調査」より。



ワーク・ライフ・バランスのとれた男女共同参画社会が実現されると、個人がプライベートを大切にしながら自分自身の能力を最大限に生かした生き方ができ、企業は中長期的にみて効率的な生産が可能となり、活力あふれる社会になるであろう。個人、企業、行政、それぞれが喫緊の課題として取り組んでいくことが不可欠である。