

働く女性の現状と課題

～働き続けるための仕組みづくり～

はじめに

安倍政権の日本の成長戦略の柱の一つに、“女性の就業率向上”が挙げられている。具体的な目標としては、管理職等の指導的地位において女性が占める割合を平成32年までに30%以上とすることや、待機児童の解消、育児休業からの職場復帰や再就職の支援等であり、女性が活躍する場を増やす取り組みである。そもそもこの背景には、日本の人口減少が進み、それに伴って労働力人口も不足していく中で、どのように労働力を確保していくかという課題があり、男性に比べて就業率の低い子育て世代の女性の活用に焦点が当てられているのである。

女性の就業については、結婚や出産を機に退職する傾向がみられ、再就職する場合でもパート等の非正規雇用に偏っており、育児休業や短時間勤務等を活用し、一時的にペースを落としながらも働き続けるという女性はまだ少数派であり、成長戦略の目指す姿とのギャップは大きい。このギャップを埋め、女性の就業率向上が実現するためには何が必要なのか、現状をみながら考えてみたい。

【女性が輝く日本へ～女性就業率向上への政策～】

待機児童の解消
5年で40万人分の保育の受け皿を確保する待機児童解消加速化プランで、平成29年度末までに待機児童の解消を目指す。
女性役員・管理職の増加
全上場企業において、積極的に役員・管理職に女性の登用を促す。指導的地位において女性が占める割合を平成32年までに30%以上とすることを目指す。
職場復帰・再就職の支援
育児休業した労働者の円滑な職場復帰を支援し、「女性が働き続けられる社会」を目指す。
子育て後の起業支援について
子育ての経験を生かし、この機に自分の会社を立ち上げようという場合には、起業・創業時に要する資金援助も用意する。

資料：内閣府

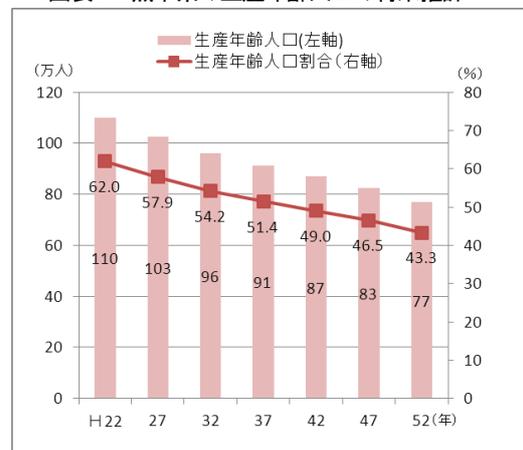
1. 女性の就業率向上を国が掲げる背景

(1) 労働力人口の減少

現在、女性の就業率向上に国を挙げて取り組もうとしている背景には、人口減少に伴う労働力不足への懸念がある。少子高齢化が急速に進行している日本は、人口減少の時代に突入しており、労働力の核となる生産年齢人口（15歳以上65歳未満）も年々減少傾向にある。生産年齢人口については図表1に本県の推計値を示しており、平成22年の約110万人（人口シェア62.0%）から平成52年では77万人（同43.3%）まで減少すると予想されている。なお、生産年齢人口は全国ベースで平成22年から52年までの30年間で約2千4百万人近く減少すると予想されている。

労働力が減少すると、経済の縮小を招きかねないため、新たな労働力として、女性や高齢者、外

図表1：熊本県の生産年齢人口の将来推計



資料：国立社会保障・人口問題研究所 将来推計人口

国人などへの期待が高まる中で、特に今回の政策では女性の就業率向上が大きな課題として取り上げられている。

(2) 教育水準の向上

“労働力の確保”という背景から女性の就業率向上が注目されているわけではあるが、女性を活用する、活躍させるという政策が行えるのも、教育水準の向上があったからこそであると思う。

女性の就学について少し触れると、近年では、大学進学率（短大含む）は男性より女性が高くなっており、本県においても、平成 25 年 3 月の高校卒業生の大学進学率は男性 39.5%に対し、女性が 47.8%と、8.3 ポイント（以下、p）高くなっている（図表 2）。また、大学の学部卒業生の就職状況をみると、今年 3 月時点で、全国、熊本県共に、女性の就職率が男性を上回っている（図表 3）。就職状況を正規、非正規で分類すると、男性の方が女性より正規社員での就職率としては若干高くなり（図表 4）、また、正社員の中でも総合職、一般職等職種の違いはあるが、新卒の段階では、性別ではそれほど大きな差はなく社会に出ている。

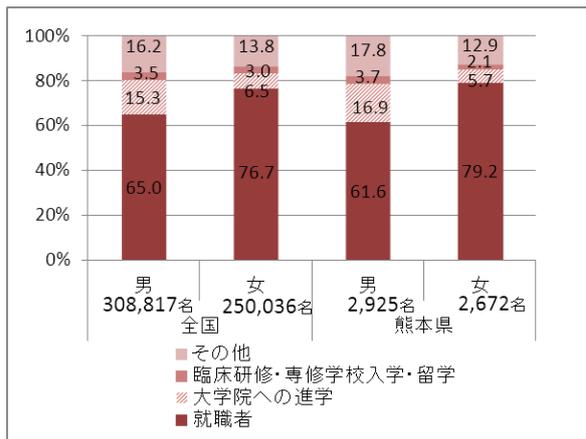
(3) ダイバーシティ経営への取り組み

このように、教育水準の高まりから、社会に出る女性は上昇傾向にある。しかしながら、結婚や出産のタイミングで一度退職してしまうと、パートタイマー等の非正規雇用により再就職するパタ

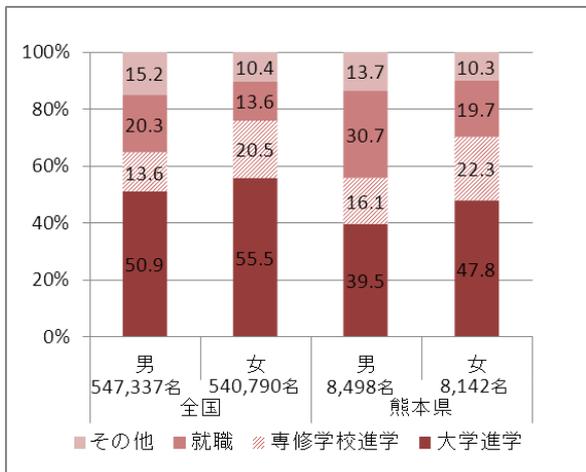
ーンが定着し、活躍の場が制限されているのも現状である。これについては後程触れていく。

女性の就業については、労働力人口不足の解消のためというだけではなく、現在では、女性社員の活用を重要視し、女性が働きやすい職場環境を積極的に企業が追求する動きもある。これは、“ダイバーシティ（多様性）”経営の考え方であり、性別や年齢、国籍を問わず、多様な意見や価値観を活かして企業の成長を目指すというものである。最近では、生活者目線での発想等で、新たなサービスやヒット商品を生み出している女性社員の活躍ぶりが、メディアを通じて度々紹介されている。時代の流れをみても、ダイバーシティ経営への取り組みは今後拡大していくものと考えられる。

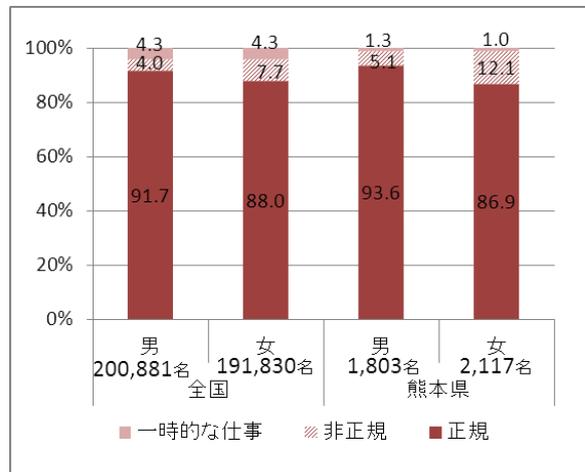
図表 3：大学（学部）卒業生の進路



図表 2：高校卒業生の進路



図表 4：大学（学部）卒業生のうち、就職者の正規・非正規別内訳



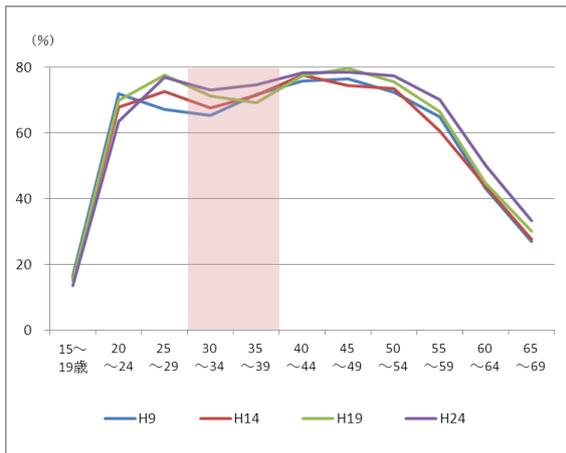
図表 2～図表 4 資料：文部科学省学校基本調査（平成 25 年速報）

2. 働く女性の現状（雇用形態・給与）

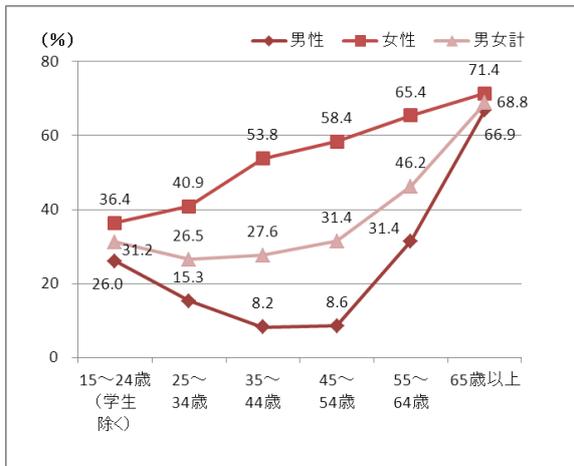
(1) 女性の就業について

次に、女性の就業について、雇用形態等も含めた現状をみていく。図表5は、女性の就業率をみる上でよく取り上げられる“M字カーブ※”を熊本県版で示したものである。最近では、全国的にM字カーブが解消傾向にあるという話をよく耳にするが、本県でも、30歳から40歳あたりでの有業者割合が増加し、全体的にみてもM字カーブがゆるやかな山型に近づいていることがわかる。女性も“仕事を続ける”という傾向がみえてくるが、その一方で、晩婚化や、未婚女性の増加といった現状もある。

図表5：女性の年齢別就業率（熊本県）



図表6：非正規雇用者割合（全国、男女・年代別）



(2) 雇用形態・所得

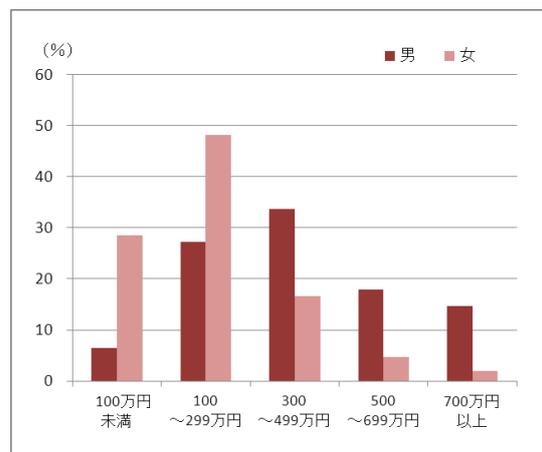
次に、女性の雇用形態をみていく。まず、図表6には、全国での男女、年齢別非正規雇用者の割合を示している。新卒者の割合が高い15～24歳では、男性と女性との非正規雇用の割合の差は10p程度であるが、その後、54歳までは、男性と女性との差が年齢とともに大きくなっている。また、35歳以上の女性では半数以上が非正規雇用となっている。なお、非正規雇用者全体では、約7割を女性が占めている。

前述したように、新卒女性では、正社員での就職率も高まる中で、結果的に大半の女性が非正規雇用となる原因は、やはり結婚や出産での退職である。一度仕事を離れてしまうと、家庭を持った女性が正社員として再就職するというのは厳しいのが現状であり、ブランクや就業時間の制約等から、非正規雇用に偏ってしまうのである。

その結果、15歳以上の雇用者の年収を男女で比較すると、雇用形態が反映され、非正規雇用が多い女性では、約3割が年収100万未満、また約半数が100～200万円台となっており、300万円未満で女性全体の約8割を占めている（図表7）。

次に、結婚や出産が働く女性にとって与える影響について考えてみたい。

図表7：所得分布（全国・役員除く、男女別）



図表5 資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

図6・7 資料：厚生労働省「平成24年労働力調査」

※M字カーブ…日本人女性の有業率は、学校卒業後の20歳代でピークに達し、30歳代の出産・育児期に落ち込み、子育てが一段落した40歳代で再上昇するため、アルファベットの「M」のかたちに似た曲線を描くことから、日本人女性の就業状況の特徴を表す用語として定着している。

3. 結婚・育児と仕事

(1) 出産・育児に大きく左右される女性の仕事

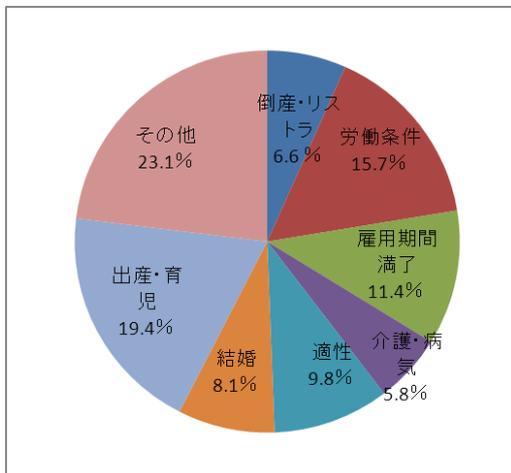
かつて結婚による女性社員の退職が一般的であり、それが女性としての幸せと捉えられていたことは、“寿退社”という言葉にも物語られている。女性の社会進出がまだ珍しかった時代は、結婚後、女性は専業主婦となり、夫を献身的に支え、家を守るという考え方が一般的であった。まだ日本の人口も増加傾向で、経済成長の大きかった時代に定着した概念だと考えられるが、バブル崩壊後、日本経済は低迷し、所得環境も不安定となる中で、“寿退社”は半ば夢物語のように語られる時代になった。

図表8では、以前に転職または退職した熊本県内の25～44歳女性の“前職を辞めた理由”を示しており、結婚での転職・退職は1割に満たないが、出産・育児では、結婚の倍となる約2割が転職・退職していることがわかる。なお、全国的な傾向もほぼ同じであり、全体の約3割が結婚や出産で転職・退職している。引っ越しや家族経営を手伝うなど、結婚でやむを得ず退職する場合はもちろんあるが、寿退社の風潮が徐々に薄れていく中で、女性にとって、退職を考える大きな契機はやはり、出産・育児であるように思う。出産・育児での退職については、興味深いデータが厚生労働省から発表されている。

図表9では、第1子出産前後の女性の就業状況を第1子の出生年別に示している。昭和60年から平成元年までに第1子を出産した女性の中で、出産退職をしたのは37.4%であり、平成17～21年までに第1子を出生した女性では43.9%と、逆に増えている。出産前に仕事をしていて割合はこの間で61.4%から70.7%と上昇しているが、その分出産退職が増え、第1子出産後に就業を継続する割合は、あまり変わっていないというのである。

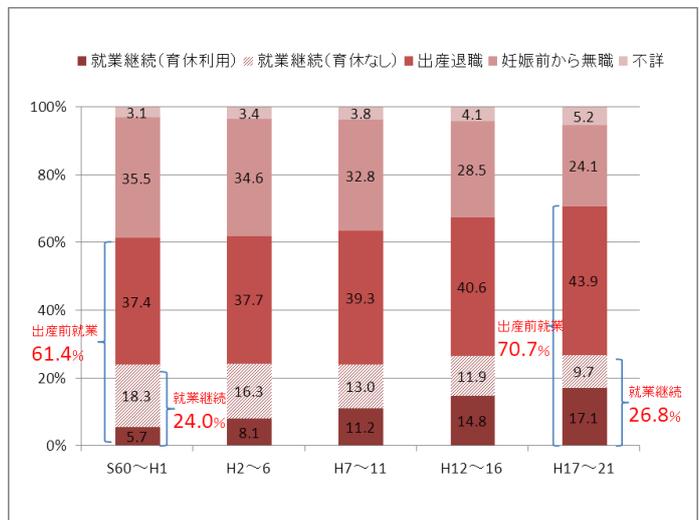
出産・育児を機に退職する女性には、大きく分けて①育児に集中したいという自発的なパターンと、②家族や周りからの育児への協力が得られず、やむを得ず退職となるパターンの2つがあると思う。①のパターンの原因として、育児休業の期間が足りないことがまず考えられる。現在、育児休業を3年間取得する制度の導入が検討されており、実現すれば一部で効果が出るかもしれない。しかし、この3年という期間には賛否両論の意見があり、3年間子どもと向き合えるという一方で、収入面や仕事へのブランクへの不安、また企業側としても、穴埋め人員等の問題がある。育児休業期間として最長3年まで取得でき、復帰のタイミングは個人で選択できるようになればよいのだろうが、育児休業の期間については今後注目される。

図表8 前職を辞めた理由熊本県 25～44歳女性 (n=74,000)



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

図表9 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



資料：厚生労働省「第14回出生動向基本調査」(夫婦調査・H22)

②のパターンは、子どもが急病の時などに預けられる人が近くにいない、または育児負担が母親に偏っていることに原因があるように思う。この場合は、保育所だけでなく、地域ネットワークの構築による子育て支援サービス面の充実や、父親側も育児に参加できるよう、残業時間の削減へ向けた取り組みなど、社会で支え合う仕組みの構築が必要と考えられる。

そのためにも考えなければならないのが“仕事と生活との調和”である。これは、“ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）”と言われ、最近では、残業時間の削減や年次有給休暇の取得促進へ向けた取り組みが国を挙げて行われ始めている。しかしながら、これまでの日本社会はプライベートを削ってでも会社に貢献することが美徳とされてきたこともあって、WLB 推進の考え方が馴染みにくい面もあり、企業によって推進度合には差がある。

本県において、WLB 推進に向けて積極的に取り組んでいる企業の取り組み事例をいくつか下記に紹介している。ただ、このような事例の大半が女性社員の多い職場であり、WLB 推進はどうしても女性社員が中心になりがちではあるが、男性も含めた職場全体での環境づくりが今後は必要となる。

(2) 育児サポート

育児休業取得後の職場復帰を望む女性にとって、頼りとなるのが“保育所”である。3歳以上しか預けることのできない幼稚園と異なり、1歳未満

からでも預けられる保育所需要は“働くママ”の増加と共に高まり、待機児童問題を引き起こしている。

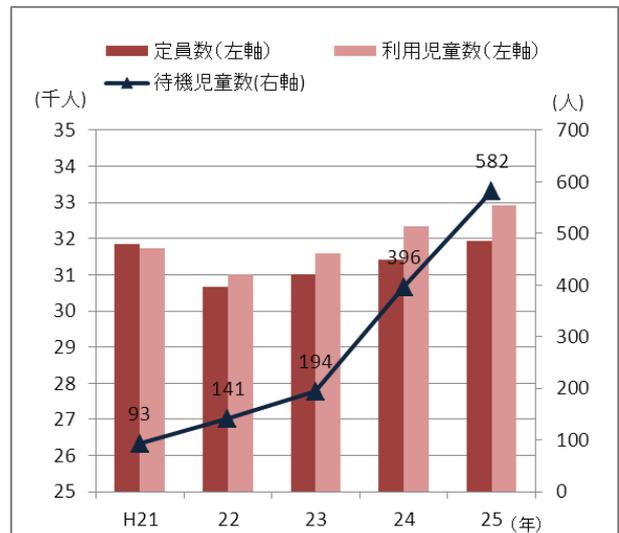
図表 10 をみると、平成 12 年に保育所利用児童数と幼稚園の園児数が逆転していることがわかる。このあたりから、待機児童数も増え、家族は子どもの預け場所探しに奔走しているのである。熊本県においても、保育所の待機児童数は、平成 25 年 4 月時点で、前年から 186 人増の 582 人とされている（図表 11）。待機児童の増加の一方で、少子化やアクセス面から定員割れとなる保育所もあり、県内でも保育所の利用には偏りが生じている。

このような状況の中で、特に待機児童の多い熊本県では、中心市街地や駅などに送迎拠点となる

図表 10：保育所利用児童と幼稚園園児数の推移（全国）



図表 11：熊本県の保育所・待機児童状況



【県内企業のWLB 取り組み事例】

- 社内の会議など、短縮できる時間を徹底的に見直し、ランチミーティングへの切り替えや、要点を絞った内容にして時間を短縮させ、残業時間の削減に取り組んでいる。(医療関連)
- 子育て中の社員に対して、授業参観や運動会など学校関係のイベントには年次有給休暇を利用して必ず参加できるように配慮している。(メーカー)
- 1つの取引先に対し担当者を2名とし、ペアでカバーし合える体制をつくることで、休暇を取得しやすい環境を整備している。(会計事務所)

図表 10 資料：文部科学省「学校基本調査」（各年 5 月 1 日現在）
厚生労働省「保育所の状況」（各年 4 月 1 日現在）

図表 11 資料：厚生労働省「保育所の状況」（各年 4 月 1 日現在）

「熊本型託児ステーション」設置に向けて調査を開始しており、中心部の送迎拠点から専用のバス等で空きのある保育所に預けるといった待機児童解消に向けた取り組みを検討している。

待機児童問題を解決するには保育所を増やせばよいのだが、保育所の設置に関して面積基準や配置基準が厳しいといった問題はもちろん、設置・運営コストの問題や、「保育の質の維持」を理由に民間業者が参入しづらい仕組みにあること、保育士不足といった様々な問題が保育所の増加を妨げている。「幼保一元化」の考え方もあるが、幼稚園は文部科学省、保育園は厚生労働省と、国の管轄が異なり、制度や財源面等での統合が難しく、需要がありながら応えられない悪循環が生じている。

そのような中で、待機児童が全国ワースト1位（平成22年4月時点）だった横浜市がわずか3

年で待機児童ゼロを達成したことは記憶に新しい。横浜市では、保育事業への企業参入の促進に注力し、補助金を手厚くしたことで、企業経営の保育所を大幅に増やすことに成功している。さらに、横浜市独自基準の施設の整備や、幼稚園の預かり保育の定員拡充などにも取り組み、受け入れ枠を増やしており、このような「横浜方式」が全国的に注目されている。

また、同市には、保育園の送迎や、一時預かりなどをママ同士で助け合う新たなサービスを提供する会社もある。“ママサポーター”のネットワークを地域単位で構築し、急病など万が一の時は、1時間あたり500円で預けられるという仕組みであり、このような付加サービスを利用するによって、子育てと仕事をより両立しやすい仕組みがつけられている。

おわりに

女性の就業率向上に向けては、制度面や保育環境の整備等、解決すべき課題が山積みである。男女の働き方については、性別や世代を超えて様々な意見があると思うが、男はこうあるべき、女はこうあるべきといった、あるべき論を展開したところで、解決には進まないと思う。

育児休業の取得にしても、女性が取得することが前提のようになっている。確かに子供を産むことは女性にしかできないが、育てるのは男性でも女性でも可能である。性別に捉われず、両親で育児休業を分担して取得するなど柔軟な制度にならないだろうか。育児休業取得が母親側だけに偏ると、その育児休業期間の中で「男は外、女は子育て」という構図ができてしまい、家事・育児が逆に女性任せになってしまうリスクもある。短期間であっても、男性が育児休業を取得することで、より育児への理解が深まり、主体性も増してくると思う。既に、女性の就業率が世界トップクラスのノルウェーでは、“パパ・クォータ制”という法律が20年前に定められ、最長3年の育児休暇のうち最低でも5週間は父親が取得しなければならないこととなっている。その結果、同国では男性の

育児取得率が4%から90%まで上昇し、女性の就業率向上に大きな影響を与えた。このような実効性のある制度が、男女平等社会への意識改革を進めるにあたって大きな効果をもたらすだろう。

今後、女性の就業に関わる制度自体はますます整っていくことが予想される中で、男性側の理解と協力はもちろん不可欠であり、それと共に社会で活躍していきたいという女性側の意欲があって初めて、制度自体が現実的なものに発展していくだろう。男女が平等に評価されるようになれば、女性にもチャンスが増える一方で責任も増していく。さらに子育てをしながら仕事を続けていく上では、がむしゃらに働くというだけではなく、家庭と仕事を両立させるためにはどうしたらよいかを模索しながら働くことも必要になる。これは女性側に限った話ではなく、夫や上司といった男性側、ひいては会社や地域社会も巻き込んで模索していかないことには、解決できるものではない。

既存の制度や風潮を変えていくことは簡単ではないが、時代の流れを捉え、先を読んで、より“柔軟に”対応することが求められているのではないだろうか。