TOPICS トピックス 4

女性労働白書

キャリア形成支援の重要性を指摘―平成二三年版働く女性の実情

厚生労働省は七月六日、「平成二三年版　働く女性の実情」（女性労働白書）を発表した。女性の継続就業や活躍促進に向け、育児休業制度や両立支援制度の充実に加え、女性労働者の仕事に対するモチベーションを維持し、キャリアを描けるよう支援していくことの重要性を訴えている。

労働力人口は一一万人減少

報告によれば、二〇一一年度の女性の労働力人口（満一五歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者の合計）は前年度に比べて、一一万人減少し、二六三二万人となった。東日本大震災で被災した岩手、宮城、福島の三県を除く労働力人口総数に占める女性の割合は前年度から横ばいの四二・〇％となった。

女性の労働力率（一五歳以上人口に占める労働力人口の割合）は四八・二％と前年に比べ、〇・三ポイント低下した。女性の労働力を年齢階級別にグラフで表すと、二〇代後半でピークになった後、三〇代以降は結婚、出産などで低下し、その後再び上昇するM字型となるが、一一年度はM字の底となる「三五～三九歳」は六七・〇％となり、前年度に比べて〇・九ポイント上昇した。

配偶者関係別に労働力率をみると、配偶者のいる女性のうち、「二五歳～二九歳」代の上昇幅がもっとも大きく、九・六ポイント上昇。「三〇～三四歳」代も九・三ポイント上昇している。

女性の就業者数は二五二三万人となり、前年に比べ一万人増加した。完全失業者数は一〇九万人となり、一一万人の減少。完全失業率は四・一％となり、〇・四ポイント改善した。一方、男性の完全失業者数は前年比二二万人減の一七五万人。完全失業率は同〇・六ポイント改善の四・八％だった。男女の完全失業率を年齢階級別に比較すると、「三五～四四歳」層までは女性のほうが高くなっている。

女性の非正規従業員一八万人増

雇用形態別にみると、女性の正社員は九八五万人となり、前年より一二万人減少。一方、非正規従業員は一一八八万人で一八万人増加している。非正規従業員の内訳は、パート・アルバイトは前年比一八万人増の九一六万人、派遣社員は同三万人減の五六万人、契約社員や嘱託は同一一万人増の一五四万人、「その他」が同七万人減の六三万人となっている。

女性の就業促進策を提言

今後、少子高齢化が進むなか、女性の潜在力を引き出し、活躍を推進することが求められており、そのための環境整備が急がれる。報告書では、本年度の特別テーマとして、女性の継続就業に向けた方策をまとめた。

冒頭で紹介したように女性の年齢階級別就業率はいまだM字型のカーブを描いている。年々、カーブの底は持ち上がっているものの、依然就業率と潜在的労働力率の差は大きい（**図表1**）。

この「M字カーブ」を解消するためには、出産前後の継続就業を進めることが重要だ。だが、妊娠前に職に就いている女性の割合は増えているものの、第一子出生前後の就業継続率は一九八五年から三九％前後で推移しており、二〇〇年代後半までほとんど変わっていない（**図表2**）。とくにパート・派遣職員の継続就業率は八〇年代後半二三・七％から、一八・〇％に低下している。パート・派遣社員の育児休業利用率の推移をみても、五％以下の低い水準で推移しており、育児休業取得促進が課題となっている。

厚生労働省が、妊娠・出産時の退職理由を調べたところ、「家事や育児に専念するため、自発的に辞めた」が正社員、非正社員ともっとも高い割合を示した。とくに女性正社員では、「就業時間が長い、勤務時間が不規則」（二六・一％）、「勤務先の両立支援制度が不十分だった」（二六・一％）とする回答割合が高くなっている。

夫の家事、育児への関与時間の短さもネックに

夫の家事、育児への関与する時間が依然短いのも女性の就業継続を阻む要因のひとつとなっている。子育て期の男性の約五人に一人は週六〇時間の長時間労働をしているという。その結果、共働き世帯では妻が家事に関わる時間が約五時間半なのに対し、夫は約一時間と五分の一以下となっている。

報告では「各種の両立支援制度は充実されているものの、それが女性のためのものという固定観点がある限り、女性の負担の軽減には限界がある。女性の継続就業を進めるためには、男女ともが仕事と家庭の両立、ワーク・ライフ・バランスを自らのこととして捉える必要がある」と訴える。

育休制度、「利用しやすい雰囲気」づくりが鍵に

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によれば、育児休業制度の規定が整備されている企業ほど育児休業取得者の割合が高く、「規定あり」の企業では八五・二％なのに対し、「規定なし」では六一・三％と約二四ポイントも低くなっている。さらに制度があっても、「利用しやすい雰囲気がある」企業では八一・八％が就業継続しているのに対し、「利用しにくい雰囲気がある」企業では六六・七％と約一五ポイントの差があった。厚生労働省は女性の就業

継続の実現には制度を整備するだけでなく、利用しやすい雰囲気を職場で醸成することも重要であると分析する。

子どもを持ったあとのキャリア意識の変化

報告では、女性が子どもを持ったあとのキャリア意識の変化についても明らかにしている。女性正社員の場合、最初の子どもを持つ前は、「自分なりのペースで専門性（専門的な知識・技術など）を高めたい」の割合が二四・五％ともっとも高く、「昇進や専門性の向上には興味がないが今の仕事をがんばりたい」（一八・九％）、「できるだけ早いペースで専門性を高めたい」（一四・二％）と続く。

一方、子どもを持った現在は、「昇進や専門性の向上には興味がなく、仕事以外の生活を充実させたい」が二三・八％ともっとも高く、最初の子を持つ前に比べて、約一二ポイント上昇している。続く「自分なりのペースで専門性を高めたい」は二三・六％と子どもを持つ前と大きく変化はないが、「できるだけ早いペースで管理職に昇進したい」、「自分なりのペースで管理職に昇進したい」は子どもを持つ前に比べて低下がみられる。

キャリア意識が変化した理由を聞いたところ、「仕事以外の生活を充実させたい」に変化した女性正社員の場合、それ以外の項目に変化した場合に比べて、「残業など長時間働くことができないと評価を得られないから」（二四・四％）、「仕事と育児との両立について、職場や上司の理解が得られないから」（二三・一％）、「育児中の社員は、やりがいや責任のある仕事ができないから」（二二・五％）の割合が高くなっており、仕事に対するやりがいや、職場の両立支援のあり方を否定的に捉えている様子が浮かび上がった。

従業員規模が小さい企業でのキャリア形成支援が課題

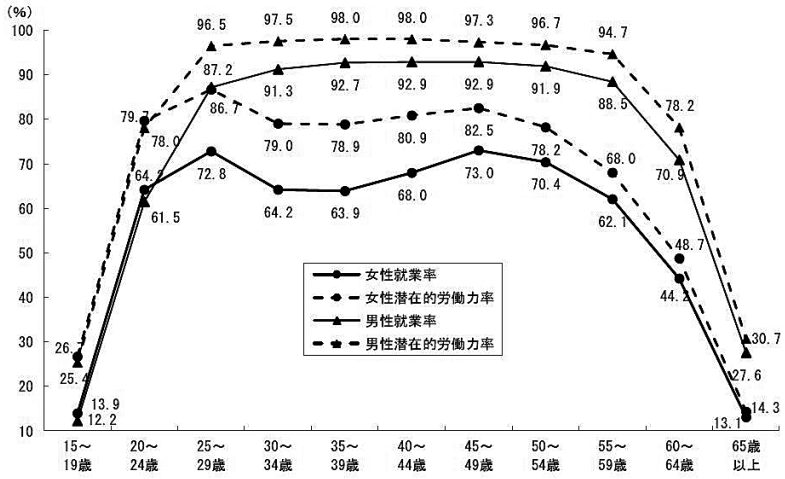
育児中の両立支援制度利用者向けに企業が実施しているキャリア形成支援の内容を従業員規模別にみると、「育児休業の取得前、休業中、復帰直前などに面談を行っている」が一〇〇一人以上規模で四二・一％、五〇一～一〇〇〇人規模で四〇・六％となっており、「育児休業中に情報提供を行ったり、コミュニケーションを図っている」は一〇〇一人以上規模で四二・一％、五〇一～一〇〇〇人規模で三五・〇％と規模が大きい企業ほど割合が高くなっている。さらに一〇〇一人以上規模では、「制度利用者が集まったり、情報交換できる場を提供している」（一四・七％）、「ロールモデルを開発し情報提供している」（七・六％）などの割合が他の規模よりも高い。

一方、「特に行っていない」は、一〇一～三〇〇人規模で約半数の企業があげており、従業員規模の小さい企業におけるキャリア形成支援が課題として明らかとなった。

こうした現状を踏まえ、報告では「仕事のモチベーションの維持・向上やキャリア形成支援のためには、仕事と家庭の両立支援のみならず、仕事の割り振りや評価のあり方が適切か見直すこと、仕事と家庭を両立しながらのキャリアビジョンを描けるようにしていくことなども今後の課題として重要」と提言している。

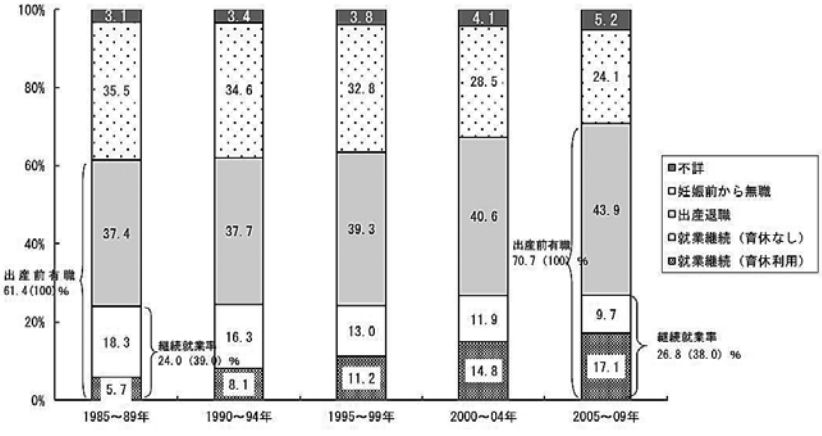
（調査・解析部）

図表１　年齢階級別就業率及び潜在的労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成 23 年）、「労働力調査（詳細集計）」（平成 23 年）
注１）岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
注２）潜在的労働力率＝ 就業者＋完全失業者＋就業希望者 ／ 人口（15 歳以上）

図表２　第１子出生年別にみた、第１子出産前後の妻の就業経歴



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成 22 年）
（注）初婚どうし夫婦について、第 12 回～第 14 回調査の当該児が 1 歳以上 15 歳未満の夫婦を合わせて集計
出産前後の職業経歴：就業継続（育休利用）－第 1 子妊娠前就業～育児休業取得～第 1 子 1 歳時就業
就業継続（育休なし）－第 1 子妊娠前就業～育児休業取得なし～第 1 子 1 歳時就業
出産退職　－第 1 子妊娠前就業～第 1 子 1 歳時無職
妊娠前から無職　－第 1 子妊娠前無職～第 1 子 1 歳時無職