

女性労働白書

中高年女性の就業。パワーの活用を

男女雇用機会均等法に支えられて活躍し、中高年にさしかかろうとしている均等法第一世代に、熱い視線が向けられている。中高年女性の就業意欲は高く、求職活動にも積極的。団塊世代の大量退職を目前に控え、中高年女性を労働市場にいかに取り込むかで、日本経済の活力も左右する可能性がある。

厚生労働省は、このほどまとめた「二〇〇五年版働く女性の実情」(女性労働



女性労働白書は、同省が毎年、各種統計から女性と仕事にまつわるデータを寄せてまとめているもの。今年には、「就業希望を実現できていない層の中心的存在にも係わらず、これまではそれほど注目されてこなかった」労働力として、中高年女性にスポットを当てて、分析している。

それによると、四五歳以上の中高年女性の労働力率(一五歳以上に占める労働力人口の割合)は、均等法制定の一九八五年当時に比べ総じて伸びた(図1参照)。

技能伝承の点からも重要な中高年女性

白書)のなかで、中高年女性の労働力への期待を込め、こうしたメッセージを発信した。人口が減少に転じたいま、白書は子育て期の女性に加え、中高年女性の潜在的な就業ニーズに注目。そのニーズを後押しするため、再就職・再就業援助のほか介護発生後も就業を継続するためのノウハウの提供など、さまざまな支援策の充実が必要だと提言している。

女性の労働力率自体が、二五～六四歳の幅広い年齢層で伸びており、労働力調査(総務省)の八五年と二〇〇五年の比較では、二五～二九歳層(二〇・八ポイント増)と、三〇～三四歳層(二・一ポイント増)で上昇幅が大きい。しかし、これに次いで伸びが大きいのは、五五～五九歳層(九・〇ポイント増)、五〇～五四歳層(七・八ポイント増)、四五～四九歳層(五・八ポイント増)で、年齢が上がるほど上昇幅が大きいのが特徴。この傾向は、五五～五九歳層を除けば、ほとんどの年齢層で落ち込んでいる男性の労働力率とは対照的な動きだ。

中高年女性の労働力率が、総じて伸びた要因は何か。白書によれば、二五～三四歳層の上昇は、主に未婚率の変化によるのに対し、中高年女性の場合は、労働力自体の変化が大きく影響している。

中高年女性のこの間の就業状況の変化をみると、一般的な働き方は家族従業員から雇用者へとシフトした。家族従業員は、八五年には四六一万人だったのが、〇五年には二二六万人まで半減。他方、一五四八万人だった女性雇用者(うち中高年は三一・五%)が、〇五年には二二二九万人(同四一・四%)へと、三割増えた。

〇五年労働力調査によれば、女性就

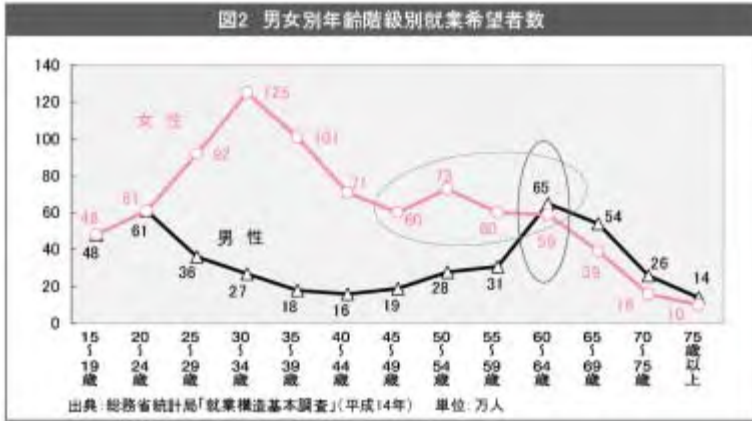
業者のなかでも、とくに中高年女性が多く働いている就業分野のトップ五是、「卸売・小売業」(二六六万人、四五歳以上の女性就業者に占める割合で二一・六%)、「製造業」(一九〇万人、一五・四%)、「サービス業」(一八〇万人、一四・六%)、「医療・福祉」(一六四万人、一三・三%)、「飲食店、宿泊業」(一〇〇万人、八・一%)。

これを詳しく、二〇〇〇年国勢調査(総務省)の産業中・小分類でみると、中高年女性は「サービス業」、「卸売・小売業、飲食店」、「製造業」で四分の三超が働いており、サービス業では病院などの「医療業」や、建物サービスなどの「その他事業サービス」、「社会保険・社会福祉」、「教育」等が多い。また、製造業では、「食料品製造」や「その他食料品製造」、「水産食料品製造」や「パン・菓子製造」に従事している者が多く、なかでも「食料品製造」と「衣服・その他繊維製品製造」に団塊世代(五五～五九歳層)の中高年女性が多い。

団塊世代を含む中高年女性が、大きな役割を果たしているこうした産業について、白書は「団塊世代の男性の〇七年問題同様」、今後、産業の担い手確保が課題となる可能性がある」と指摘。「いかに適切な技術、技能を伝承し、連携その他システムも含め、それらを備えた労働力を維持し確保していくか」ということも、課題として捉える必要がある」との見方を示している。

中高年女性 は就業意欲、行動力とも旺盛

白書によれば、中高年女性の働く意欲は旺盛だ。〇二年就業構造基本調査（総務省）によると、四五歳以上の中高年女性無業者のうち、就業を希望する者は三一七万人にのぼる。これは、男性（二二七万人）の就業ニーズを上回る数字。年齢別にみると、中高年女性は四五～六四歳のいずれの階層でも約六〇～七〇万人にのぼり、六〇～六四歳層でも五九・四万人を数える（図2参照）。定年退職で急激に希望者が増える男性（六五万人）並みに、中高年女性の就業意欲は高い。



中高年女性は求職活動にも、若者並みに積極的だ。中高年女性のうち、求職活動をしている割合は四〇・五％だが、年齢別には四五～四九歳層と五〇～五四歳層でいずれも、四七・六％となっている。二〇～二四歳層（五八・九％）、一五～一九歳層（五〇・六％）に次いで高く、中高年女性の潜在就業ニーズは実質的なものといえる。

中高年女性が希望する就業形態は、「パート・アルバイト・契約社員」が七〇・二％を占めるため、白書では「パートタイム労働」という働き方がより魅力的なものとなっていくことは、中高年女性の再就職を円滑にする上で重要」とみている。

また、現在、雇用されている中高年女性の就業ニーズをみると、八四・三％が継続就業を希望。女性平均（七六・六％）を上回るほか、男性（八六・〇％）に比べても遜色がない。しかし、〇四年高年齢者就業実態調査で、定年到達直後の女性の就業状況を見ると、男女ともに割合が高いのは「勤務先で勤務延長（三二・〇％）」「勤務先で再就職（一九・〇％）であるものの、「あつせんにより再就職」については、男性が一七・八％に対し、女性は三・六％と大きく下回っている。

白書では、「中高年女性の就業継続希望は強い。今後男性同様、定年退職の増加とともに女性も継続雇用の対象となっていくことが見込まれる。しかし、現状では差別でないにしても、会社のあつせんにより再就職する女性の割合は低く格差が大きい」と懸念している。

介護を理由に辞めずにすむ工夫が必要

中高年女性が実際に雇用継続できるか否かは、介護問題にも大きくかかわっている。〇四年雇用動向調査（厚生労働省）によれば、介護を理由とした離職者の七九・一％は女性で、年齢では五〇～五四歳層がもっとも多い。

介護発生時の意識を、「継続就業女性の就業意識等に関するアンケート」（二一世紀職業財団）でみると、男性では約八割が「辞めたいと思わず働き続けた」としているのに対し、女性はおよそ五割にとどまる。介護を理由に辞めたくないのに、仕事を辞めざるを得ないというケースも女性に多いのが現状。白書では、「今後、要介護者の急増とともに希望に反して離職せざる

を得ない女性の増加が懸念される。（介護保険制度による）介護サービスと企業内制度の組み合わせで就業継続を図る、ノウハウの提供体制の充実等も必要」とみている。

「いま一度、中高年女性のパワーに着目する必要があるのではないか」。白書は、中高年女性がいくつかの産業分野で、もはや欠かせない存在であるだけでなく、子どもに働くことへの心構え、面白さ、大変さ、大切さなどを伝えたい思いも強いことを浮き彫りにしている。現場における中高年女性の重要性を再認識し、行動力もともなっている潜在的な就業ニーズを、無駄にしないための再就職、継続就業支援策が求められている。

（調査部 渡邊木綿子）

