



JRI news release

ビジネス環境レポートNo.2008-10

女性就業率向上の阻害要因分析

～ 地域特性に応じた対策が必要～

2009年3月17日

株式会社 日本総合研究所
調査部 ビジネス戦略研究センター

<http://www.jri.co.jp/>

【ポイント】

- 1) 中長期的に労働力不足が懸念されるわが国において、女性労働力の一段の活用は重要課題。有配偶者の就業率に焦点を絞り、地域別・年齢層別にみると、都市部よりも地方で高い、30代前半の低下は都市部においてのみ確認可能、50代の低下は都市部よりも地方で急、という特徴。この背景には、都市部では核家族の割合が高く、地方では3世代同居家族の割合が高いという家族類型の違い。
- 2) こうした家族類型の違いを踏まえれば、都市部では育児、地方では介護がそれぞれ有配偶女性就業の最大のネック。都市部においては、保育基盤が不足していることに加え、子育て期に当たる30代で男女間の労働時間格差が大きく、夫の家事・育児への参加不足が影響。地方においては、採算確保の難しさから訪問介護サービスの供給量が比較的少なく、潜在的な需要を十分吸収できず。
- 3) 女性就業率の向上には、都市部では、保育サービスの拡充、育児支援制度の充実が求められるとともに、夫の家事・育児参加に向けた「柔軟な働き方」の推進が重要。地方では、介護サービス供給量を充実させていくことに加え、効率性確保の観点からコンパクトなまちづくりを進めていくことが課題。

本資料は、内閣府記者クラブ、厚生労働記者会にて配布しております。

(会社概要)

株式会社 日本総合研究所は、三井住友フィナンシャルグループのグループIT会社であり、情報システム・コンサルティング・シンクタンクの3機能により顧客価値創造を目指す「知識エンジニアリング企業」です。システムの企画・構築、アウトソーシングサービスの提供に加え、内外経済の調査分析・政策提言等の発信、経営戦略・行政改革等のコンサルティング活動、新たな事業の創出を行うインキュベーション活動など、多岐にわたる企業活動を展開しております。

名称：株式会社 日本総合研究所 (<http://www.jri.co.jp/>)

創立：1969年2月20日

資本金：100億円

従業員：2,000名

社長：木本 泰行

理事長：薄井 信明

東京本社：〒102-0082 東京都千代田区一番町16番 TEL 03-3288-4700 (代)

大阪本社：〒550-0013 大阪市西区新町1丁目6番3号 TEL 06-6534-5111 (代)

本件に関する照会等は調査部・小西 (Tel: 03-3288-4523) または
山田 (Tel: 03-3288-4245) 宛にお願いいたします。

既婚女性の就業促進を内需拡大の転機に

1. はじめに

(1) 女性就業率向上に向けた取組の意義

中長期的に労働力不足が懸念されるわが国において、生産性の向上とともに今後いかに労働力を確保していくかは重要課題。その解決策のひとつとして、女性労働力の一段の活用が有力視。もっとも、景気の急減速で雇用情勢が厳しさを増すなか、雇用の維持・安定が目下最重要の政策課題。こうした情勢下で女性労働力の活用を唱えるのは、一見すると的外れな議論。

しかしながら、女性就業率向上への取組には内需拡大につながる効果を期待可能。なぜならば、就業促進の前提として、新たに発生する雇用を吸収するだけの産業の振興が求められることに加え、就業率向上が実現すれば家計収入の増加によって消費が拡大。

働く側からみても、就業を希望しつつもさまざまな制約で断念している女性は316万人と、労働力率を8ポイント押し上げるボリューム(図表1-1)。先進諸外国と比較しても、わが国の女性労働力率はG7中第6位(OECD"Employment Outlook 2008")と、就業率向上の余地大。

こうした問題意識に立って、本レポートでは女性就業を阻害する多くの要因のうち、とりわけ地域特性の違いに起因するものに焦点を絞って分析し、そこから得られる就業促進策を提示。

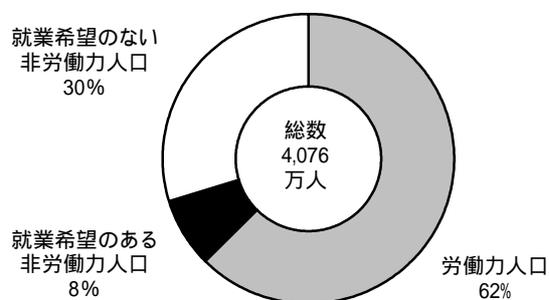
(2) 現状認識

男女雇用機会均等の考え方が一般に浸透し始めた1980年代以降、女性就業率は一貫して上昇しており、とりわけ20代後半から30代前半にかけての上昇が顕著(図表1-2)。

しかしながら、これをもってわが国にも既婚女性が働きやすい社会・職場環境が整備されたとみるのは早計。配偶関係別の就業率格差は未だ大きく(図表1-3)、1980年と2005年の25~34歳の女性就業者数の内訳を比較すると、未婚割合の拡大が目立つ(図表1-4)。結婚や出産・育児期に当たる年齢層の女性就業率が低下するいわゆる「M字型カーブ」の緩和は、単に非婚化、または晩婚化の進行とそれに伴う晩産化・少産化の結果に過ぎないという見方が一般的。

こうしてみると、女性就業率向上には有配偶女性の就業促進がカギであることを再認識する必要。長期的な労働力確保の観点からも、少子化を進行させない形での女性就業の促進が重要。

(図表1-1) 15-64歳の女性の就業状況(2008年平均)

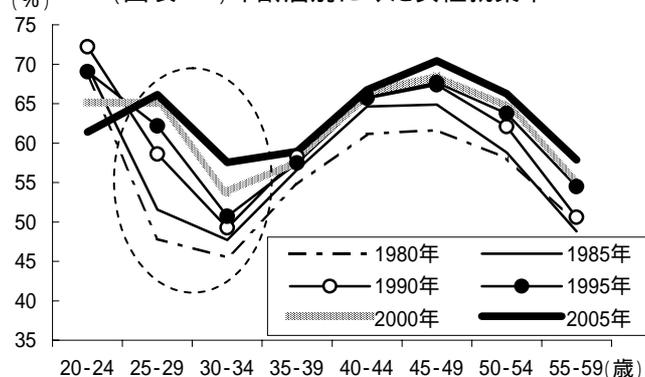


(資料) 総務省「労働力調査」

(注1) 労働力人口 = 就業者(休業者含む) + 完全失業者(求職者)

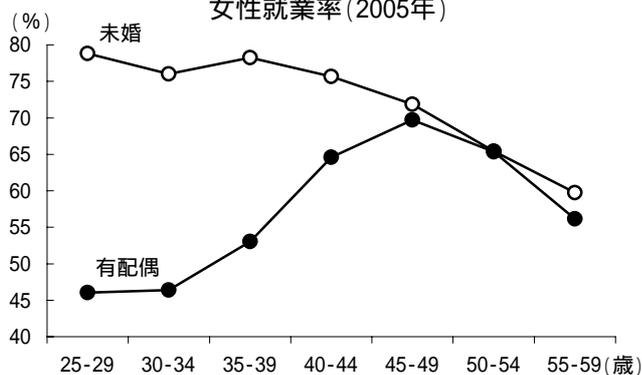
(注2) 非労働力人口 = 15歳以上人口 - 労働力人口

(図表1-2) 年齢層別にみた女性就業率



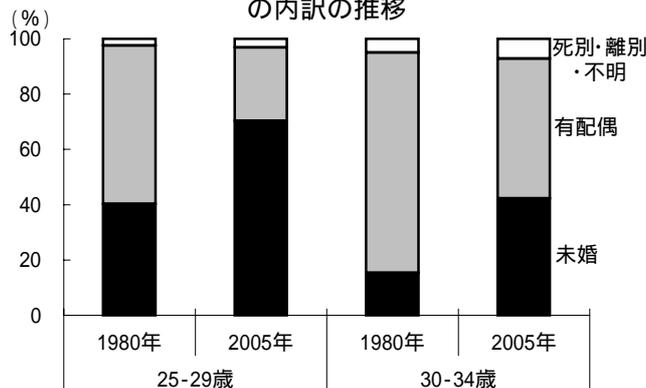
(資料) 総務省「国勢調査」

(図表1-3) 配偶関係別・年齢層別にみた女性就業率(2005年)



(資料) 総務省「国勢調査」

(図表1-4) 配偶関係別にみた女性就業者数の内訳の推移



(資料) 総務省「国勢調査」

都市部よりも地方において高い有配偶女性就業率

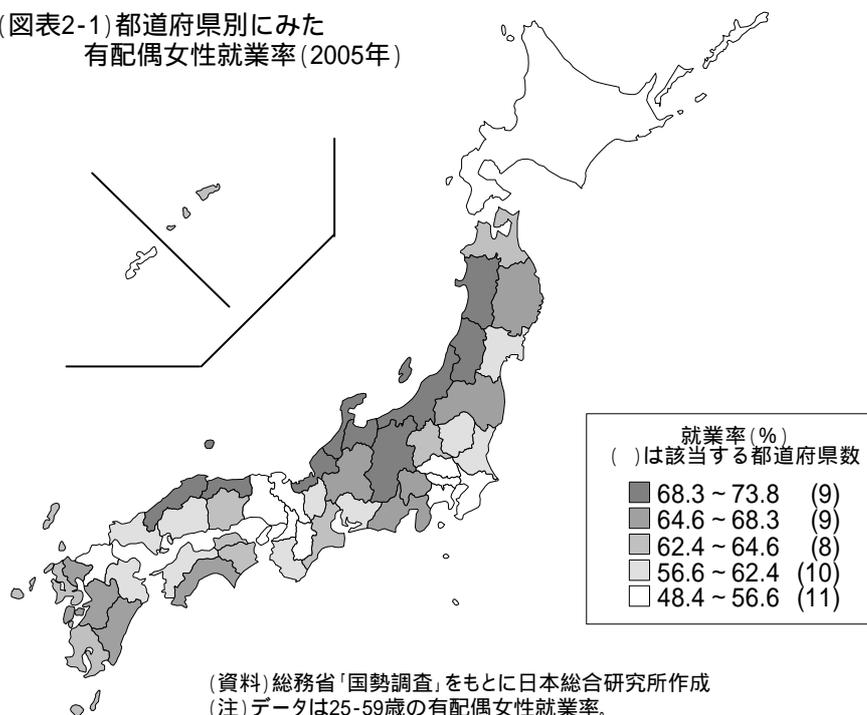
2. 地域別にみた有配偶女性の就業状況の違い

そこで、有配偶女性就業率をいかに引き上げるかのヒントを探るべく、都道府県別にみると、都市部よりも地方で高い傾向（図表2-1）。雇用機会が多い都市部において、むしろ就業率が低いことに着目すれば、有配偶女性の就業率を左右する要素のうち、需要サイドよりも供給サイドの影響が大きいことを示唆。

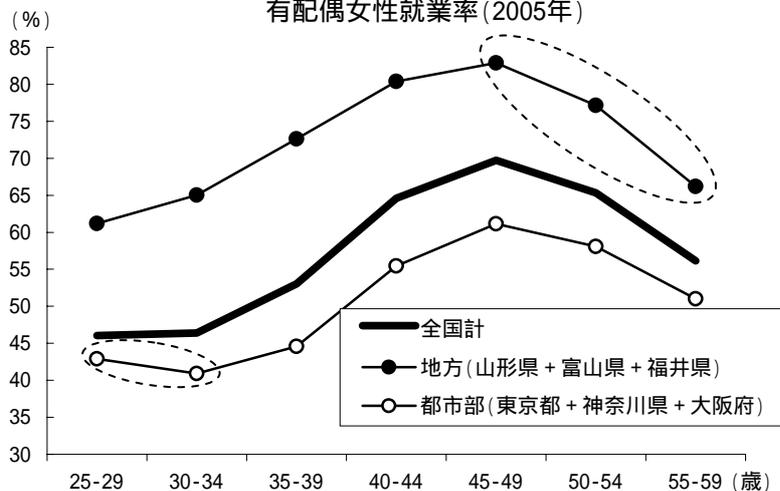
さらに、都市部の代表例として、東京都、神奈川県、大阪府を、地方の代表例として、山形県、富山県、福井県をピックアップし、年齢層別にみた就業率カーブを比較すると、その形状に特徴的な違い。すなわち、20代後半から30代前半にかけての就業率低下は、都市部においてのみ確認可能、40代後半から50代後半にかけての就業率低下は、地方において急、都市部において緩やか（図表2-2, 3）。

都市部と地方の年齢層別就業率カーブの形状の違いは、さまざまな家族類型の各ライフステージにおける女性就業制約要因を反映している可能性。そこで次項では、地域による家族類型の傾向の違いに着目し、都市部と地方を比較分析。

(図表2-1) 都道府県別にみた有配偶女性就業率 (2005年)



(図表2-2) 地域別・年齢層別にみた有配偶女性就業率 (2005年)



(資料) 総務省「国勢調査」をもとに日本総合研究所作成

(図表2-3) 地域別・年齢層別にみた有配偶女性就業率の変化幅 (2005年)

(単位: %ポイント)

	25-29歳 30-34歳の 変化幅	45-49歳 55-59歳の 変化幅
都市部 (東京都 + 神奈川県 + 大阪府)	2.0	10.1
地方 (山形県 + 富山県 + 福井県)	3.8	16.7

(資料) 総務省「国勢調査」をもとに日本総合研究所作成

地域による育児と介護への関与の違いが就業率に影響

3. 家族類型に着目した分析と考察

総務省「国勢調査」は一般世帯の家族類型を親族、非親族、単独（単身）の大きく3つに分類。ここでは有配偶女性の就業率と家族類型との関係を見るために、親族世帯に占める核家族と3世代同居家族の割合に着目すると、30代前半の就業率低下幅は3世代世帯割合が高いほど小さい（図表3-1）、50代の就業率低下幅は3世代世帯割合が高いほど大きい（図表3-2）、という特徴（核家族はその逆の傾向）。

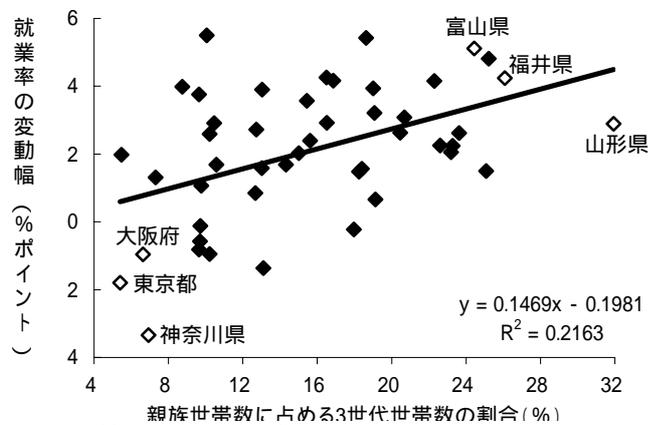
この結果は、女性就業の制約要因となり得る育児と介護に対して、家族類型による関与の違いから生じるものと解釈可能。すなわち、親と同居する3世代世帯では、家事・育児のサポートを親から得られるため、結婚・出産を経ても就業が中断されない。半面、親が要介護状態となった場合、妻は離職して直接介護に当たることに（この年齢に達すると、子が就業している可能性が高く、経済的にも離職への抵抗感は低いと推測）。

一方、核家族世帯では、家事・育児のサポートを日常的に親から得ることが難しいため、結婚・出産後の就業率が低下。半面、親が要介護状態となった場合、妻が直接介護に当たるのが難しく、介護サービスを利用するため、妻は就業を継続（介護サービスの利用料を援助する場合、経済的な必要性からも就業を継続する動機は高くなる）。

また地域別にみると、3世代世帯の割合は地方で高く、都市部で低いという傾向（核家族はその逆の傾向）。

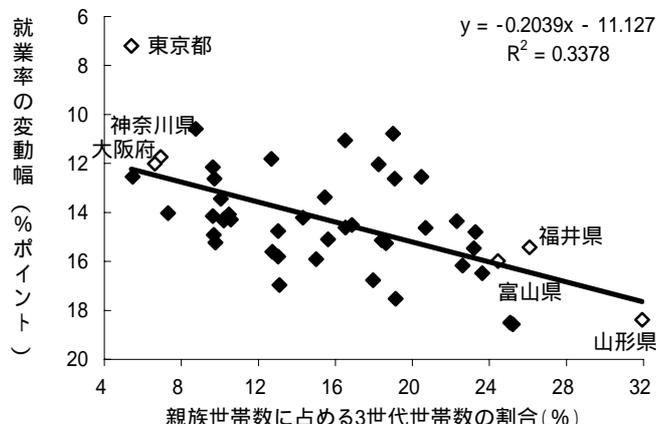
以上を総合すると、家族類型の違いを背景として、核家族の多い都市部では育児、3世代世帯の多い地方では介護がそれぞれ有配偶女性就業の最大のネック（図表3-3）。わが国全体の女性就業率を底上げするためには、こうした地域特性に応じた対策が必要。そこで次項では、都市部における育児、地方における介護という視点から一段と掘り下げて検討。

(図表3-1) 家族類型と30代前半有配偶女性就業率の変動幅の関係 (2005年)



(資料)総務省「国勢調査」
 (注1)就業率の変動幅 = (30-34歳有配偶女性就業率) - (25-29歳有配偶女性就業率)
 (注2)相関係数 = 0.47

(図表3-2) 家族類型と50代有配偶女性就業率の変動幅の関係 (2005年)



(資料)総務省「国勢調査」
 (注1)就業率の変動幅 = (55-59歳有配偶女性就業率) - (45-49歳有配偶女性就業率)
 (注2)相関係数 = -0.58

(図表3-3) 家族類型の違いが有配偶就業女性に与える影響の模式図

家族類型	有配偶就業女性への影響		地域的傾向
	30代前半	50代	
核家族	子の育児を理由に離職	介護サービスを利用し就業継続 (特に都市部)	都市部に多い
3世代同居	親のサポートを得て就業継続	親の介護を理由に離職 (特に地方)	地方に多い

(資料)日本総合研究所作成

家事・育児時間の確保の難しさが都市部の就業率に悪影響

4. 都市部における育児問題、地方における介護問題に着目した分析と考察

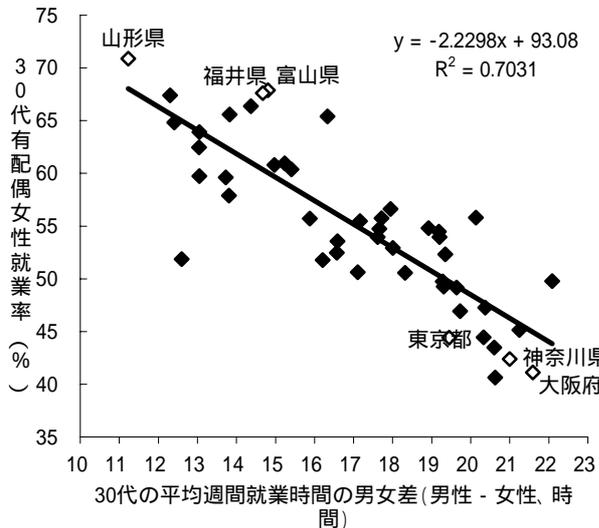
(1) 都市部（男女間の労働時間ギャップに着目した分析）

都市部においては、30代女性の就業率の低い理由として、保育サービスの供給量不足に加えて、夫の家事・育児への参加が不十分であることが想定される。そこで、30代の有配偶男女の平均週間就業時間の差と有配偶女性就業率の関係をみると、実際、男女間の労働時間格差が大きいほど就業率が低い、という結果（図表4-1）。これは、夫の家事・育児参加が十分でない家庭ほど夫婦間の労働時間格差が大きくなり、妻の就業率にマイナスに作用していることを示唆。

男性の平均週間就業時間は、都市部で長く地方で短い傾向にあるものの、都市部の労働時間がとりわけ長いとは言えず（バラツキ度合いを示す標準偏差は、女性2.24に対して男性0.96）。しかしながら、平均通勤時間の長さを加味すると（図表4-2）、都市部の有配偶男性が平日に家事・育児に参加できる時間は限定的。

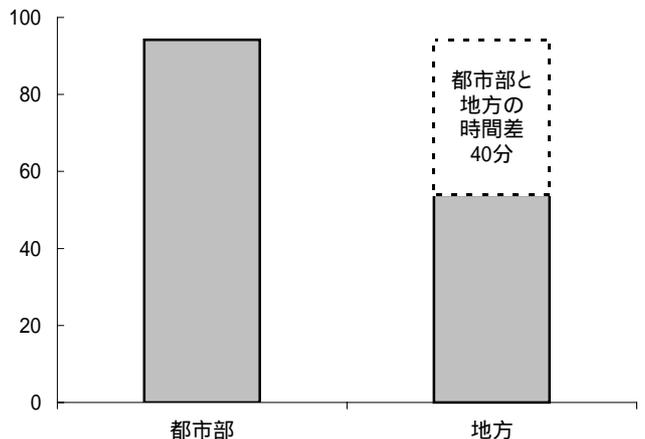
結果として家事・育児の負担が妻に集中しがちな都市部では、有配偶女性の労働時間が短くなるを得ず、夫婦間の労働時間格差が大きいと推測。30代有配偶女性の労働時間と就業率の関係をみると、高い相関（図表4-3）。都市部では、短時間労働やパートタイム勤務では保育料に見合う賃金を得られないなどの理由から、就業そのものを諦めているケースが少なくないと推察。

(図表4-1) 30代有配偶男女の労働時間差と有配偶女性就業率の関係 (2005年)



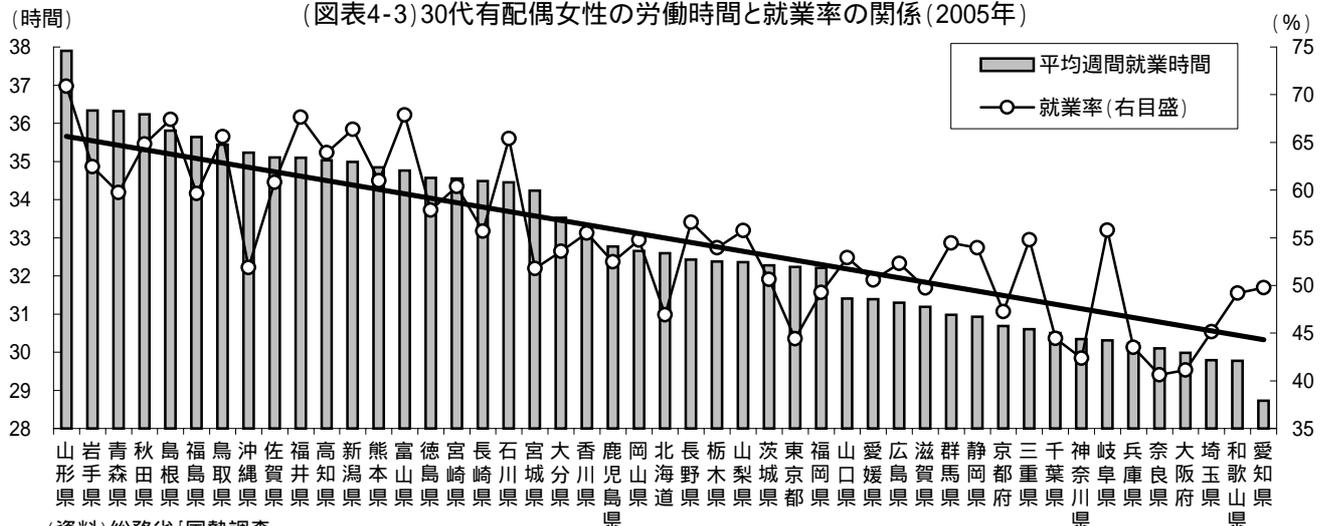
(資料) 総務省「国勢調査」
(注) 相関係数は -0.84

(図表4-2) 就学前の子をもつ夫の平日の平均通勤時間 (2006年)



(資料) 総務省「社会生活基本調査」をもとに日本総合研究所作成
(注1) 数値は、実際に通勤に該当する行動を行った人のみを対象として集計、算出した平均時間。
(注2) 都市部と地方の数値は、各都府県の10歳以上推定人口を用いて算出した加重平均値を使用

(図表4-3) 30代有配偶女性の労働時間と就業率の関係 (2005年)



(資料) 総務省「国勢調査」
(注) 相関係数は 0.82

地方では介護サービス不足が就業率引き上げの壁

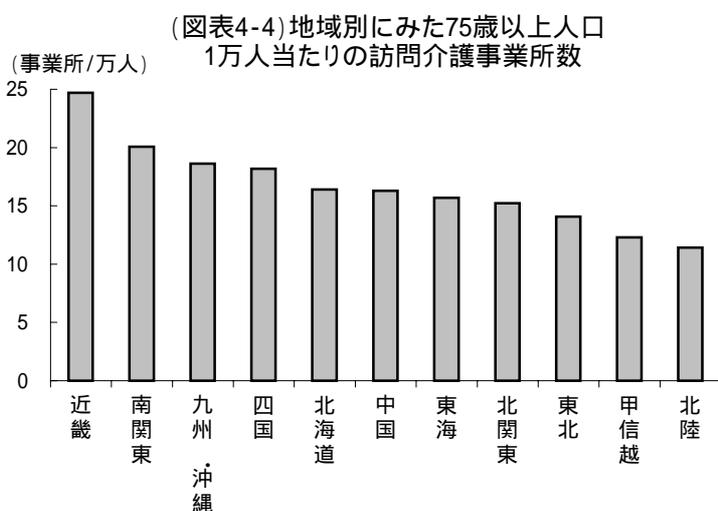
(2) 地方（介護サービス供給量に着目した分析）

地方における50代の有配偶女性就業率の落ち込みの要因としては、介護サービスの供給量不足が想定される。実際、介護サービスの代表格である訪問介護サービスを提供する事業所数を地域別にみると、相対的に地方の事業所数が少ない（図表4-4）。介護支援市場が民間開放された2000年以降の事業所数の伸び率を都市部と地方で比較すると、事業所開設は都市部に集中しており、潜在的な需要量に対するサービス供給量が十分でない可能性（図表4-5）。

この背景として、訪問系介護サービスの低収益性を指摘可能（図表4-6）。採算確保には、まとまった需要が見込める地域での事業所開設とホームヘルパーの稼働率向上がカギであるが（注）、世帯密度の低い地方においては、いずれの点でも都市部に比べて事業所経営が不利。

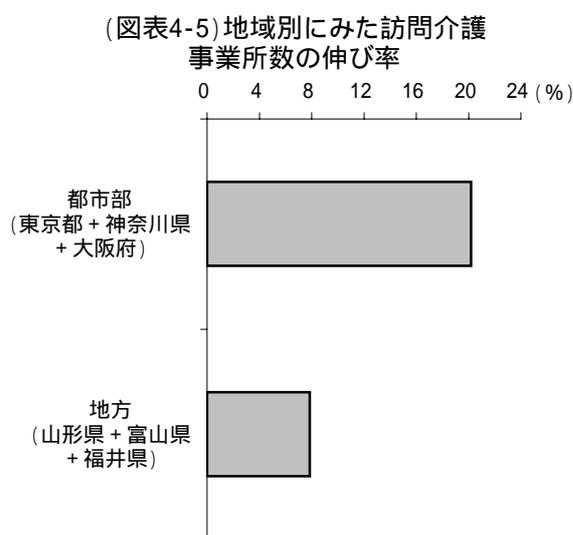
この結果、今後とも地方における訪問介護サービス供給量は低水準を維持する公算大。このままの状況が放置されれば、地方においては親の介護に直面した有配偶女性の離職を抑制するための土壌が形成されず、就業率の引き上げは困難。

（注）詳しくは、弊社ビジネス環境レポートNo.2008-6『介護ビジネス発展に向けた制度改革の視点』をご参照。



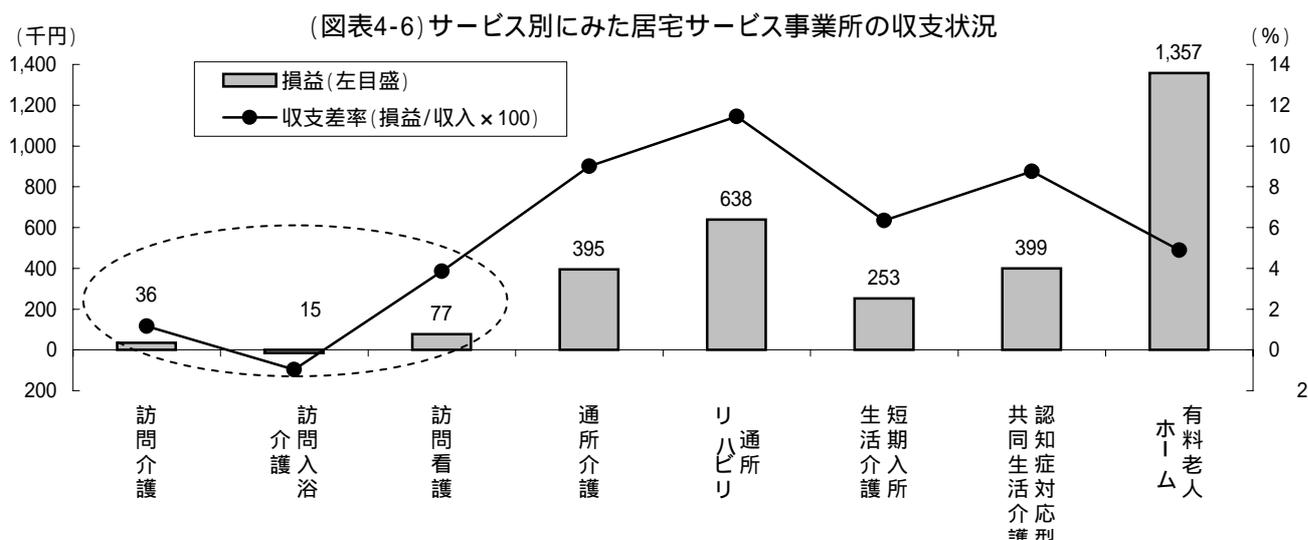
（資料）厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、総務省「国勢調査」をもとに日本総合研究所作成

（注）事業所数は2006年10月1日現在データ、人口は2005年10月1日現在データを使用。



（資料）厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」をもとに日本総合研究所作成

（注）数値は、2000年から2006年の平均伸び率（年率換算）。



（資料）厚生労働省「介護事業経営概況調査」、「介護事業経営実態調査」をもとに日本総合研究所作成

（注1）数値は、1施設（事業所）一月当たりの損益（補助金を含む収益ベース）。2002年、04年、05年、07年、08年の調査結果を合算し、

平均値（単純平均）を算出。

（注2）訪問看護は、介護保険適用部分の損益。通所リハビリは、老人保健施設併設の損益。短期入所生活介護には、介護老人保健福

ケア産業発展、柔軟な働き方推進、コミュニティ再構築がカギ

5. 女性就業率向上に向けて求められる取組

以上の分析結果を踏まえたうえで、女性就業率向上に向けて求められる取組の方向性と具体策を提示すれば以下の通り。

(1) 取組の方向性

核家族世帯の多い都市部では、就業の妨げとなり易い家事・育児に関して、就業女性を支援する社会・職場環境の整備が必要。保育サービスの拡充とともに、育児支援制度の充実が求められる。加えて、夫の家事・育児参加に向けて「柔軟な働き方」を推進することも重要。

3世代世帯の多い地方では、親の介護に直面した有配偶女性の離職を抑制するために、現状、低水準にとどまる介護サービス供給量を充実させることが重要課題。サービス供給の効率性確保の観点から、コンパクトなまちづくりを推進することが一段と求められる。

(2) 具体的提言

ケア産業の発展に向けた規制のあり方再考

硬直的、画一的な規制が、ケア産業の発展を阻害している側面。地域の実情に応じた柔軟な制度運用が可能となるよう、規制のあり方を再考すべき。

具体的には、保育については、供給量の拡大とサービス多様化が急務であり、民間ビジネスの参入促進が有効。例えば、認定こども園や家庭的保育事業（保育ママ）の普及拡大に向けた規制緩和や支援拡充が求められる。また、介護については、事業者の経営効率化に向けた取組を後押しし、産業全体で十分な収益確保が可能な報酬体系へと見直していくことが求められる。その際、地域の実情を鑑みれば、必ずしも全国一律の報酬体系にこだわる必要性は高くない。

一方で、ケア産業の公共性の高さを鑑みると、サービスの質的水準に関しては最低限の統一基準が必要であることも事実。基準を満たさないサービス提供を未然に防ぐとともに、万一、不正や不適切なサービス提供が発覚した場合は、当該事業所を速やかに排除することが不可欠。市場メカニズムを活用した生産性向上促進を基本としつつも、行政による事前・事後のチェック機能を働かせる仕組みづくりが重要。

夫の家事・育児参加に向けたフレキシブル・ワーキングの推進

柔軟な働き方を促進することで、都市部での生活時間の確保が容易になり、夫の家事・育児参加が促進されることが期待。具体的には、大企業の一部業種を中心に導入されてきた「フレックスタイム制（労使間の協定に基づき、労働者自身が一定の時間帯の中で始業と終業の時刻を決定できる制度）」や「テレワーク（ITを活用した、時間と場所にとらわれない勤務形態）」などの「フレキシブル・ワーキング」の普及促進が効果的。

もっとも、フレキシブル・ワーキングが有効に機能するためには、職務範囲を明確化することが前提であるうえ、個人にも強い自律性が求められる。加えて、職場内コミュニケーションを維持し、チームの一体感を醸成する仕掛けも不可欠であり、こうした留意点を踏まえたうえでの慎重な推進が必要。

地域コミュニティの再構築

かつての「長屋的近所づきあい」の効用を再認識し、地域コミュニティの再構築に取り組むことが有効。地域コミュニティからの支援により、子どもや要介護の親の突発的な病気・事故への対応が容易になり、女性就業のハードルが引き下げられるため。

地域コミュニティの復興にはリーダーシップが不可欠であり、自治体がリーダーの発掘・育成・支援を行うことが重要。また、地域資源を活用した事業展開を通じて、地域が抱える諸課題の解決を図る「コミュニティビジネス」にも期待。コミュニティビジネスは、地域雇用の受け皿となり、地域のつながりを構築する土台となり得るため。こうしたビジネスの担い手を、自治体が支援していくことも、地域コミュニティの復興に有効。