

働く女性の現状と課題

～女性活躍の推進の視点から考える～

調査情報担当室 前田 泰伸

《要旨》

本稿では、働く女性の現状と課題について、政府も掲げる女性活躍の推進の視点から考察を行う。

我が国の女性の就業率（15～64歳）は2018年には69.6%となり、女性労働力率の「M字カーブ」も近年はフラット化してきているなど、女性の就業は量的には拡大してきている。ただし、その内容をよく見ると、女性の管理職割合が低い、労働力の増加が目立つのは正規雇用より非正規雇用である、正規雇用で就職した女性も出産や育児との関係から離職することが多いなどの課題が依然として残っている。

女性活躍の推進の視点からは、企業、自治体、家族のサポート等も含め、女性の就業継続とともにワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の確立を図っていく必要がある。都道府県別のデータから回帰分析を行うと、保育所定員割合（未就学児童数に対する保育所認可定員数の割合）、放課後児童クラブ登録割合（小学校児童数に占める放課後児童クラブ登録児童数の割合）、三世帯世帯割合（世帯総数に占める三世帯世帯数の割合）の高い都道府県では女性の正規雇用割合が高いという関係が見られる。保育サービスや家族のサポートが正規雇用の女性の家事・育児の負担を軽減し、就業継続をやすくしていることが考えられる。

1. はじめに¹

我が国の労働力人口は、少子高齢化を背景として今後も減少が続くことが見込まれ、女性や高齢者の労働参加の拡大が我が国の将来的な成長力や活力を維持するため必要となっている。また、近年は景気の回復・拡大が続いていたことから、労働市場では人手不足が深刻化しており、短期的な課題としても労働力の確保が急務とされている。そこで、本稿では、労働力に関して特に女性に

¹ 本稿は2019年10月24日までの公開情報に基づいて執筆している。

着目し、働く女性、すなわち女性の就業分野における現状と課題について考えることとしたい。

政府は現在、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性はその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することが一層重要となっている²」と、女性活躍の推進のため諸施策を講じているところである³。本稿でも、こうした女性活躍の推進という視点を取り入れ、女性就業者数の増加や就業率の上昇など量的な側面だけではなく、就業の内容に関わる課題、すなわち女性の管理職割合や正規雇用割合が依然として低いこと、正規雇用として就職した女性も出産や育児との関係から離職することが多いこと等にも目を向けつつ、女性活躍推進のための方策として女性の就業継続やワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の確立についても論及することとしたい。

2. 働く女性の現状

（1）上昇する女性の就業率

最初に、女性の就業分野における現状について概観することとする。図表1は、64歳以下の就業者数及び就業率並びに生産年齢人口⁴について、男女別に示したものである。このうち就業者数については、1990年代以降、男性は少子高齢化や人口減少による生産年齢人口の減少を背景として、おおむね減少傾向となっている。これに対し、女性は、生産年齢人口が減少する中でも基本的に2,500万人前後でほぼ横ばいに推移しており、期間を近年（2012年以降）に絞って見ると、景気回復等を背景とする雇用情勢の改善により、少しずつであるが増加が続いている（2012年2,426万人→2018年2,596万人）⁵。

また、就業率については、1988年以降、男性はおおむね80%から85%の間で

² 女性活躍推進法（「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）第1条から抜粋。同法の目的規定である。

³ 女性活躍推進法は、国・地方公共団体、事業主に対する「行動計画」の策定・届出等の義務付け、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への「えるぼし」認定の創設等について規定していたが、同法は、2019年5月、行動計画策定義務の対象の拡大、えるぼし認定より水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定の創設等を内容とする改正が行われた。改正内容の詳細や改正案提出の背景、国会での議論等については、元野優「女性活躍推進法等改正法をめぐる論議」（『立法と調査』No.415（2019.9）79頁）参照。

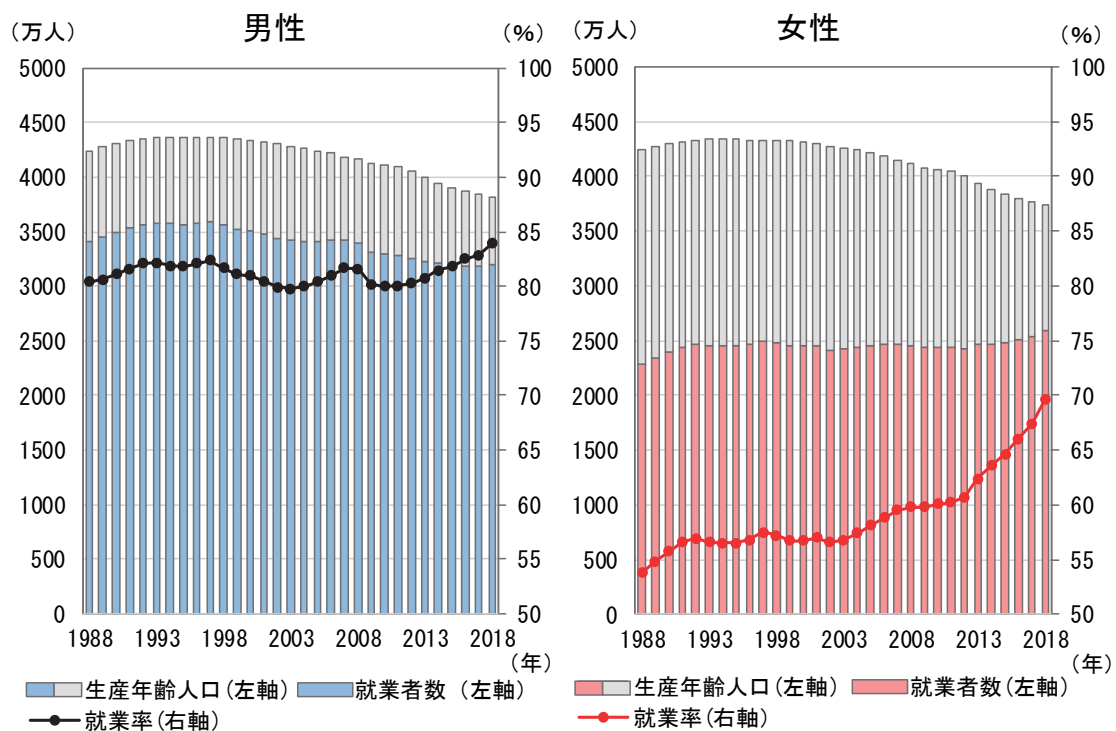
⁴ 「就業者」とは15歳以上の人口のうち「従業者」と「休業者」を合わせたもの、「就業率」とは就業者の割合、「生産年齢人口」とは15歳以上65歳未満の人口のことである。単に就業者あるいは就業率とすると65歳以上の高齢者も含まれることになるが、近年は特に非正規雇用で高齢者の就業も増えてきていることから、図表1の「就業者」は、65歳以上を除いた15～64歳における就業者とし、「就業率」の計算についても65歳以上を除くこととした。

⁵ 2012年12月26日には安倍内閣（第二次）が成立し、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略からなる新たな経済政策（アベノミクス）が開始された。

総じて横ばいである（ただし、近年は2010年の80.0%をボトムとして、2018年には83.9%へと上昇している）。これに対し、女性は、基本的には上昇傾向と見ることができ、2000年代には約3.5%ポイント上昇（2000年56.7%→2010年60.1%）、更に2010年代になると10%ポイント近くの上昇（2010年60.1%→2018年69.6%）と、近年は上昇幅も大きくなっている。

このように、女性については、就業者全体のボリュームを示す就業者数あるいは就業率で見る限り、労働力人口が減少していく中でも就業者数は底堅く推移し、近年では就業率も大きく上昇していることから、女性の就業が着実に拡大してきているとよいと思われる。

図表1 男女別に見た就業者数・就業率の推移



(注) 就業者数、就業率については、男女とも65歳以上を除く。
 (出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成

(2) フラット化する「M字カーブ」

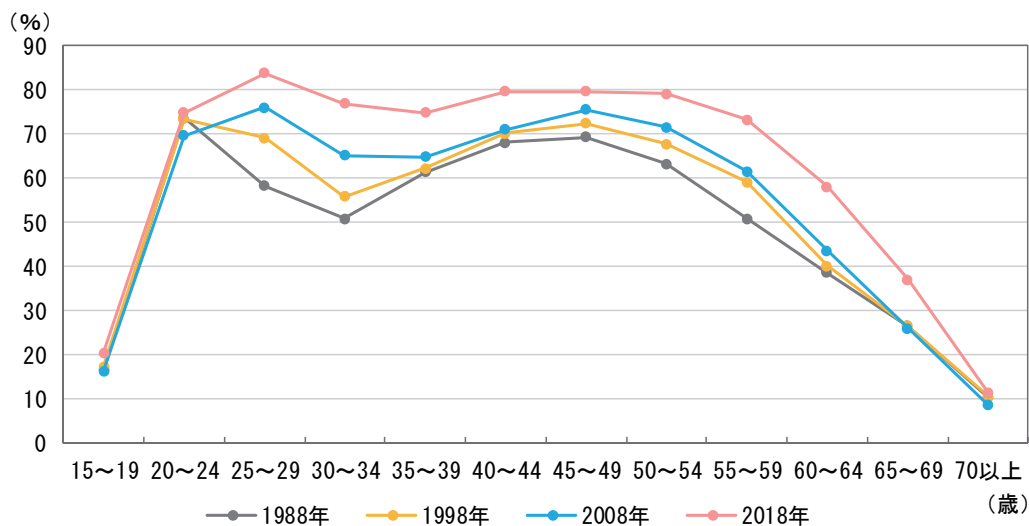
女性の就業に関する議論でよく言及されるものとして、女性の年齢階級別労働力率⁶に見られる「M字カーブ」が挙げられる。M字カーブとは、女性の労働

⁶ 「労働力率」(「労働力人口比率」)とは、15歳以上の人口に占める「労働力人口」(「就業者」と「完全失業者」を合わせたもの)の割合である。

力率を縦軸、年齢階級を横軸として線で結んだとき、労働力率が女性の結婚・出産期に当たる20歳代後半から30歳代にかけて一旦低下し、その後は育児がとりあえず落ち着く40歳代（1990年代以前は30歳代後半）以降になると再び労働力率が上昇することを指しており、グラフに描かれる線がアルファベットのMの字のように見えることから、こう呼ばれている。

図表2は、1988～2018年にかけて10年ごとに女性の年齢階級別労働力率を示したものである。1998年や1988年など年代が過去に遡るにしたがって、20歳代後半から30歳代前半にかけては、労働力率の落ち込みがMの字を描くように大きく（深く）なっていることが分かる。ただ、2000年代以降では、こうした労働力率の落ち込みはかなり小さく（浅く）なっており、形状としては、かつてのM字からだんだんと台形に近いものに変化してきている⁷。

図表2 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移



(出所) 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成

(3) 女性の就業に関するその他の統計や意識調査等

女性の就業に関しては、以上に述べた以外にも、多くの統計データや意識調査等が公表されている。それらのうち、女性就業拡大の裏付けと考えられるものについて幾つか示すこととしたい。

まず、共働き世帯については、総務省「労働力調査（詳細集計）」⁸によれば、

⁷ ただし、2018年においても、30歳代の労働力率は20歳代後半に比べて若干低下しており、M字カーブが完全に解消されているとはいえない。なお、こうしたM字カーブは、ドイツ、スウェーデン、米国などの欧米諸国では見られないとされている（内閣府「男女共同参画白書 令和元（2019）年版」106頁）。

⁸ 2001年以前は、「労働力調査特別調査」である。

1997年以降、「雇用者の共働き世帯」の数が「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」の数を上回り続けており、両者の差も2012年頃から急速に拡大してきている。そして2018年には、「雇用者の共働き世帯」の数は1,219万世帯、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」の数は606万世帯となり、かつて主流であった専業主婦世帯に替わって、共働き世帯が専業主婦世帯の2倍の多数を占めるに至っている⁹。

また、内閣府「男女共同参画に関する世論調査」（2016年度）では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方（性別役割分担意識）に対して、男女とも、反対（「反対」（男性17.2%、女性21.5%）＋「どちらかといえば反対」（男性32.2%、女性37.0%））の割合が賛成（「賛成」（男性9.4%、女性8.3%）＋「どちらかといえば賛成」（男性35.3%、女性28.7%））の割合を上回っており¹⁰、同調査において「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする割合も、男女とも50%を上回っている（男性52.9%、女性55.3%）¹¹。現在では、女性の就業について、意識の上でも肯定的な考え方・意見が多数となっていることがうかがえる。

なお、法制面においても、女性の就業に関してはこれまでも重要な政策課題とされており、古くは1972年の勤労婦人福祉法（現在は題名改正を伴う法改正を経て男女雇用機会均等法「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」）（昭和47年法律第113号）、1991年の育児休業法（現在は題名改正を伴う法改正を経て育児・介護休業法「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」）（平成3年法律第76号）、1999年の男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）、最近では冒頭で触れた2015年の女性活躍推進法の制定などの新たな法整備を行うとともに、必要に応じて労働基準法（昭和22年法律第49号）等の既存の法制の見直しを行うこと等により、その促進が図られてきている¹²。こうした政策的サポートも、女性の就業の拡大に寄与してきたと考えられる。

3. 女性の就業分野における課題

（1）依然として低い水準の女性管理職割合

ここからは、女性の就業の内容にも着目し、就業率の上昇に見られるような

⁹ 内閣府（前掲注7）115～116頁参照。

¹⁰ 内閣府（前掲注7）117頁参照。

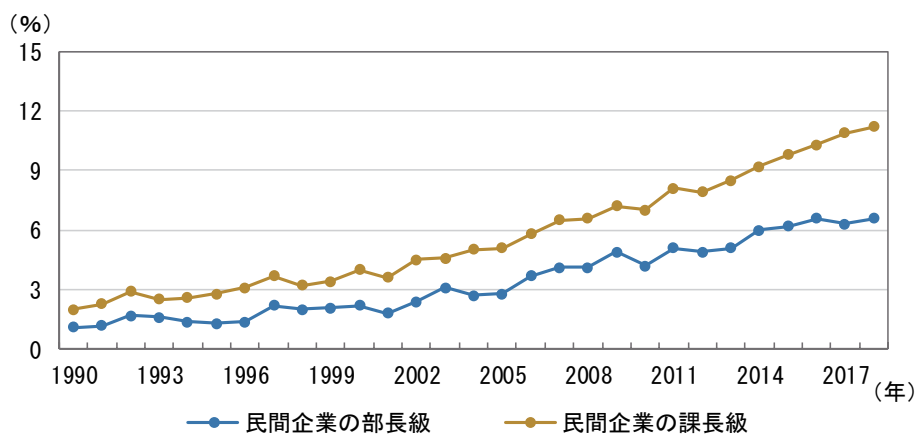
¹¹ 内閣府（前掲注7）107頁参照。

¹² 厚生労働省「働く女性の実情」では、働く女性に対する施策の概況が解説されている。

女性の就業の量的な拡大が女性活躍の推進に結び付いているかという視点から、女性の就業分野における課題について考えていくこととしたい。

まず課題として挙げられるのは、女性管理職の割合が依然として低いことである。図表3は、民間企業の部長級、課長級の管理職について女性の占める割合を示したものである。グラフの形状は右肩上がりの上昇傾向となっており、こうした傾向は女性活躍の推進の見地から肯定的に評価できるとしても、女性管理職の割合を水準として見ると、2018年においても民間企業（従業員100人以上）の部長級で6.6%、課長級で11.2%と、今なお低い水準にとどまっている。また、総務省「労働力調査（基本集計）」（2018）によれば我が国の管理的職業従事者（会社役員、課長職相当以上など）に占める女性の割合は14.9%であり、その割合が30%を超えている多くの欧米諸国に比べると際立って低いとの指摘もある¹³。こうした女性の管理職割合については、第4次男女共同参画基本計画（2015.12.25閣議決定）において、2020年を期限に民間企業の管理職に占める女性の割合を部長相当職で10%、課長相当職で15%とする等の成果目標が示されているが¹⁴、目標の達成のためには、これまでの女性管理職割合上昇ペースを更に大きく上回る必要がある。

図表3 管理職（部長級、課長級）に占める女性の割合の推移



(注) 100人以上の常用労働者を雇用する企業における女性管理職の割合である。
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

¹³ 内閣府（前掲注7）113頁参照。

¹⁴ 成果目標は本文に掲げた民間企業の管理職以外でも定められており、例えば、国家公務員については、地方機関課長・本省課長補佐相当職で12%、本省課室長相当職で7%、都道府県職員については、本庁課長相当職で15%などとされている。

（２）女性の雇用者の約半分は非正規雇用

女性管理職の割合がまだ男性に比べかなり低い水準にとどまっている理由としては、一つには、女性の正規雇用¹⁵割合が男性に比べ低いことが考えられよう。男女別に雇用者¹⁶のうち64歳以下¹⁷の正規雇用者数、正規雇用割合の推移を見ると（図表４）、女性では正規雇用者数が男性に比べて少なく、1988年以降では男性2,000万人以上に対し、女性は1,000万人程度と、男性の半分程度で推移している（2018年は、男性2,267万人、女性1,098万人）¹⁸。正規雇用の割合について見ても、男性では正規雇用者が雇用者の大部分となっている（2018年は82.5%）のに対し、女性では、特に2000年代に入ると非正規雇用者の増加に伴い正規雇用の割合が減少し、2003年以降は雇用者の50%に届かない水準で推移している（2018年は46.1%）。

他方、非正規雇用について見ると、非正規雇用者数は男性、女性とも基本的に増加傾向である。女性については、1988年の535万人から2018年には1,282万人へと2倍以上に増加しており、近年の2013年以降は1,200万人を超える水準で推移している。非正規雇用の割合についても、男性、女性とも上昇傾向であり、特に女性では、正規雇用割合が50%以下であることとは裏腹の関係で、2003年以降は50%を超えて推移している。

こうしたことから考えると、前述のような女性就業の量的な拡大に貢献していたのは、主に非正規雇用者の増加であったということができよう（ただし、女性の正規雇用者も、最近の2013～2018年の期間では、989万人→1,098万人に増加している）。女性の非正規雇用はパートやアルバイトがその大部分を占めているが、多くの企業・職場での典型的なパート・アルバイトとは、中核的業

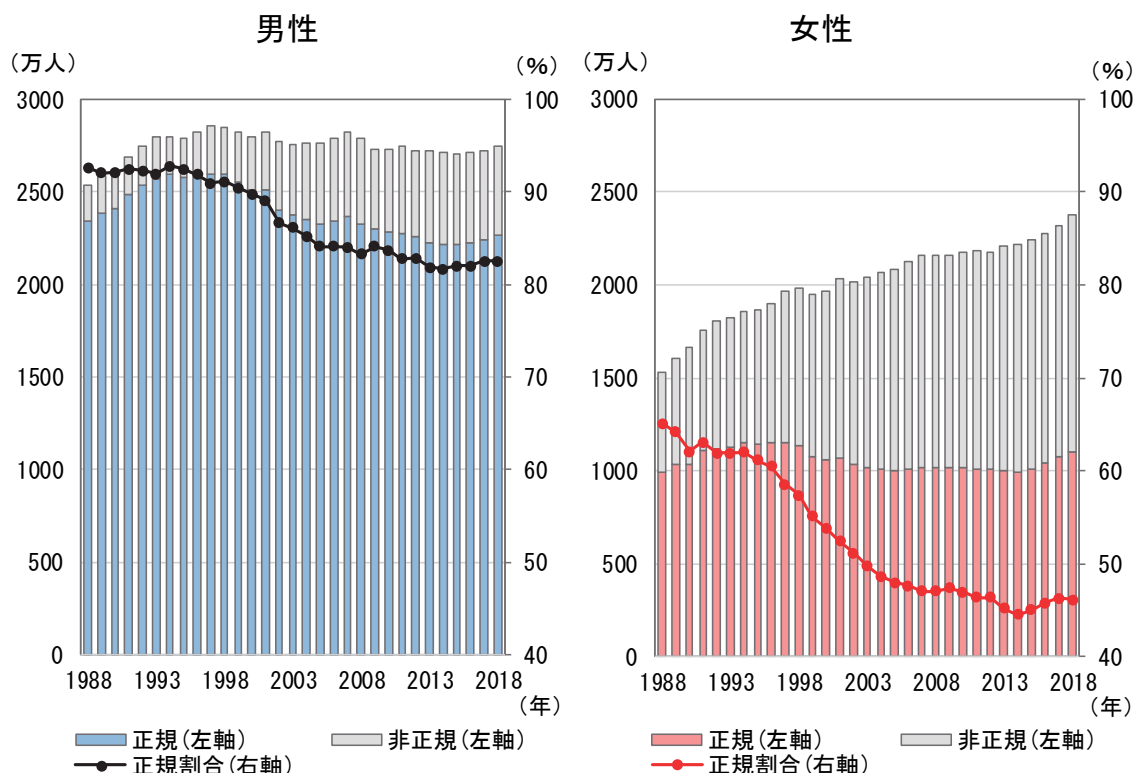
¹⁵ 一般的に、労働契約関係のうち期間を定めないで雇用するものは「正規雇用」、それ以外のパート、アルバイト、派遣社員などは「非正規雇用」と総称される。なお、名称については、正規雇用以外に「正社員」、「正規の社員」、非正規雇用以外に「非正社員」、「非正規社員」など幾つかのものがあるが、本稿では「正規雇用」、「非正規雇用」に統一することとする。

¹⁶ 就業者は、従業上の地位として「自営業主」、「家族従業者」、「雇用者」に区分され、さらに、雇用者から役員を除いた「役員を除く雇用者」が雇用形態として正規雇用、非正規雇用（労働力調査の用語としては「正規の職員・従業員」、「非正規の職員・従業員」）に区分される。図表１の就業者数に比べて図表４の正規雇用者数と非正規雇用者数の合計が少なくなっているように見えるのは、雇用者に自営業主や家族従業者が含まれないためである。

¹⁷ 近年は、特に非正規雇用で高齢者が増えてきているため、図表４の正規雇用者、非正規雇用者についても、65歳以上の高齢者を除いている（前掲注４参照）。

¹⁸ 本文図表３で示した女性管理職の部長級6.6%、課長級11.2%（2018年）という割合は、正規雇用者の男女割合に比べても低くなっている。なお、内閣府「令和元（2019）年度 年次経済財政報告」160頁では、上場企業等を対象とした調査の分析から、「ほとんどの企業において男女間の格差が生じており、性別による役割分業が強く残っているなど女性が十分に活躍できていない可能性が高いことが指摘できる」としている。

図表4 男女別の正規、非正規雇用者数及び正規雇用割合の推移



(注) 1. 棒グラフ (単位は左軸) は正規雇用者数と非正規雇用者数を、折れ線グラフ (単位は右軸) は役員を除く雇用者のうち正規雇用者の占める割合を示す。
 2. 男女とも65歳以上を除く。
 3. 2001年までは総務省「労働力調査特別調査」による各年2月の数値、2002年以降は同「労働力調査 (詳細集計)」による年平均結果の数値である。
 (出所) 総務省「労働力調査特別調査」「労働力調査 (詳細集計)」より作成

務を担う正社員に対する補助的な業務を短時間・時間限定で行うという位置付けである^{19, 20}。どのような働き方をするか、どのような雇用形態を選ぶかは、その人の主体的な選択によるものであるが²¹、女性活躍という視点からいえば、

¹⁹ 2018年平均では、女性の非正規雇用者 (64歳以下) 1,282万人のうち、パート・アルバイトは1,002万人 (78.2%)である。他には、派遣社員80万人 (6.2%)、契約社員129万人 (10.1%)、嘱託39万人 (3.0%) などとなっている。

²⁰ 2018年6月に成立 (施行は一部を除き2019年4月1日) した働き方改革関連法 (「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」 (平成30年法律第71号)) により、正規雇用者と非正規雇用者間の不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金が導入されている。ここでいう不合理な待遇差とは何かについては、厚生労働省からガイドライン (指針) が示されている。

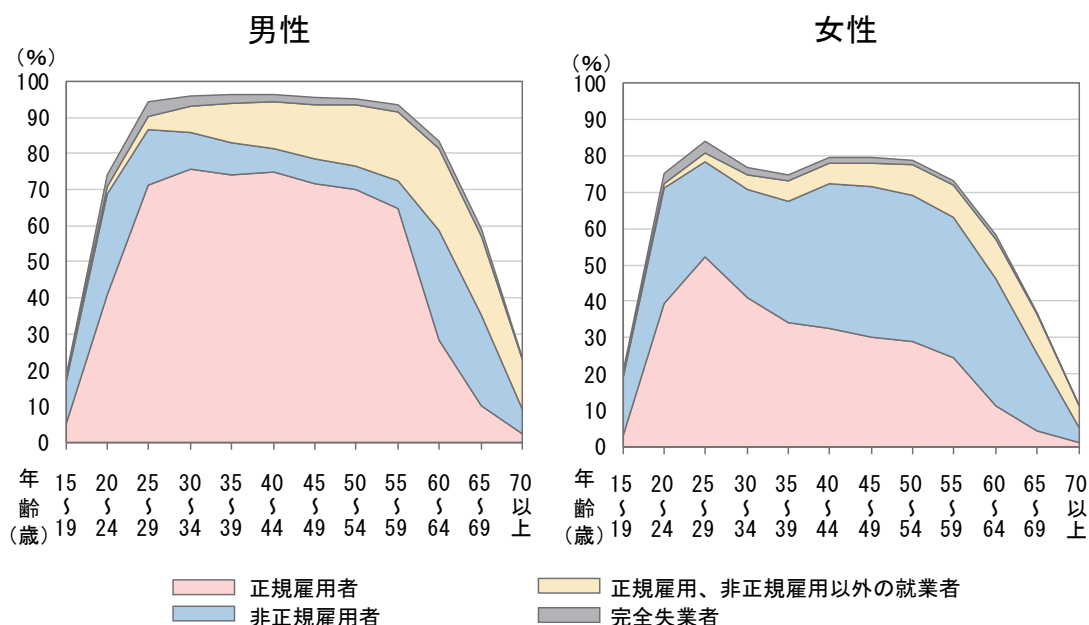
²¹ 女性の就業については、「103万円の壁」や「130万円の壁」と呼ばれるような、働く女性自らによる就業調整の動きも以前から指摘されており、例えば、妻自身の所得税の非課税限度額及び夫の配偶者控除 (103万円)、社会保険の被扶養者認定基準 (130万円)、夫の配偶者特別控除の対象 (150万円) などに合わせて就業を抑制しているともいわれる。

正規雇用がそれほど増加せず非正規雇用者ばかりが増加していくとなると、女性活躍にはなかなか結び付きにくいのではないかとも思われる。

(3) 「M字カーブ」再論～女性の正規雇用割合は年齢上昇に伴い低下

ここで、年齢階級別労働力率について、正規雇用・非正規雇用という雇用形態に着目し、今度は男性も含めて見てみることにしたい。図表5は、2018年における男性と女性の年齢階級別労働力率について、各年齢階級（5歳階級）における人口の合計を100%として、正規雇用者、非正規雇用者、失業者など内訳の割合別に色を分けて示したものである。

図表5 男性と女性の年齢別労働力率の内訳



(注) 1. 労働力人口=就業者 (=正規雇用者+非正規雇用者+それら以外の就業者) +完全失業者
 2. 各年齢階級別人口、完全失業者数については「労働力調査 (基本集計)」による。就業者数については、推計方法の違いにより「労働力調査 (基本集計)」と「労働力調査 (詳細集計)」で数値が異なるため、「労働力調査 (詳細集計)」により正規雇用者数、非正規雇用者数、それら以外の就業者の構成比を計算し、これを「労働力調査 (基本集計)」の就業者の数値に乗じて案分比例した。

(出所) 総務省「労働力調査 (基本集計)」、「労働力調査 (詳細集計)」より作成

男性のグラフの形状は、女性のようなフラット化しつつあるM字ではなく台形であり、25歳から59歳までは、各年齢階級別人口の約70%が正規雇用となっている。60歳を超えると非正規雇用の割合が上昇するが、この背景には、定年退職後も働こうという場合、パートやアルバイトのほか契約社員や嘱託など非

正規雇用の形態が選ばれていることが考えられる²²。他方、女性については、年齢階級別労働力率を見ると20歳から59歳までは70%を超えており、男性ほどではないがそれなりに高い数値となっている。かつてのように（図表2参照）20歳代をピークとして（例えば1988年には、20～24歳で73.7%）、その後は30歳代でM字カーブのボトムを形成していた（1988年には、30～34歳で50.9%）状況と比べれば、女性の就業は、一応、量的には進んできたといえる。

しかし、女性の年齢階級別労働力率の内訳のうち正規雇用の割合を見ると、その割合が最も高い25～29歳でも52.4%と、男性（25～29歳では71.3%）に比べて割合が低くなっており、のみならず、その後は年齢階級が上昇するにしたがって右肩下がりに低下していく。低下するばかりで反転・上昇が見られないことの背景としては、女性が正規雇用としての再就職を望まないことのほか、一旦離職した後に再就職する場合、我が国の新卒一括採用の慣行等により正規雇用として採用されることが難しいことも考えられる²³。他方、非正規雇用者は、正規雇用者とは対照的に割合が上昇しており、女性の30歳代後半から60歳代前半では30%を超え、40歳代以降では、非正規雇用割合が正規雇用割合より大きくなっている。

（4）依然として多い出産退職

女性の正規雇用割合が30歳代以降に低下していくことの要因としては、やはり、女性労働力率のM字カーブの背景でもある女性の結婚・出産・育児において考えることはできないであろう。

図表6は、第1子出産前後の女性（妻）の就業変化について²⁴示したものである。就業継続ができた女性の割合は、第1子出生年が2000年以降では25%を超えるようになり、直近（第1子出生年が2010～14年）では、育児休業を利用した場合（28.3%）としない場合（10.0%）を合わせ、38.3%の女性が就業を継

²² 65歳以上の男性について、役員を除く雇用者に占める割合を見ると、パート・アルバイトが40.1%、契約社員が13.7%、嘱託が10.3%などとなっている（総務省「労働力調査（詳細集計）」（2018））。

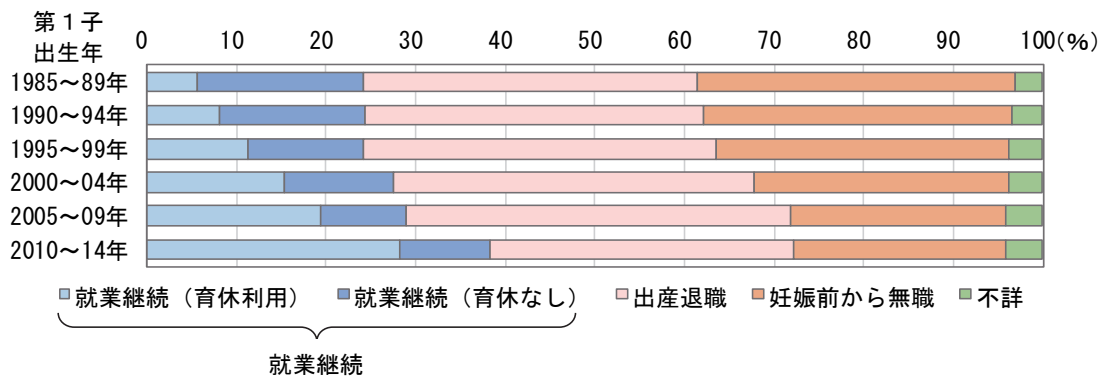
²³ 非正規雇用の女性が現在の雇用形態に就いた理由としては、「自分の都合のよい時間に働きたい」30.9%、「家計の補助・学費等を得たい」22.5%、「家事・育児・介護等と両立しやすい」17.8%など、自発的に正規雇用より非正規雇用を選んだと考えられる割合が高くなっている。他方、「正規の職員・従業員の仕事がない」といういわゆる不本意型の非正規雇用は9.3%となっている（総務省「労働力調査年報」（2018））。ただし、「家事・育児・介護等と両立しやすい」については、「正規雇用の仕事で育児と両立できるなら就業継続したかった」という、内心では不本意のような人も含まれていると思われる（後掲図表8参照）。

²⁴ 図表6と同趣旨の図表は、内閣府（前掲注7）119頁、内閣府仕事と生活の調和推進室「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2018」7頁等でも掲載されている。

続できている。とはいえ、「出産退職」の女性も、いずれの第1子出生年で見ても女性の3～4割程度に上っており、直近では33.9%と女性全体の約3分の1（ただし、出産前に働いていた女性のみを分母とすれば、そのうち46.9%）が第1子の出産を機に退職している。なお、「妊娠前から無職」という女性も、第1子出生年が1980年代や1990年代という頃に比べれば割合は低下してきているが、それでも直近で23.6%と2割以上に上っている。

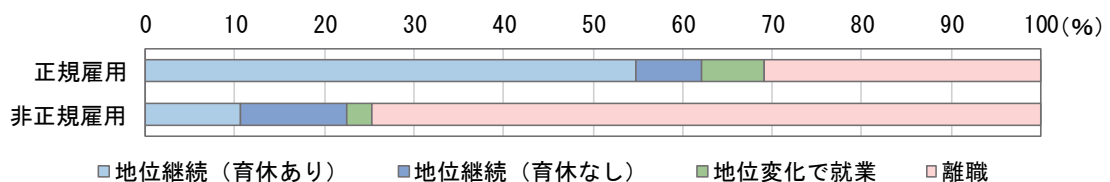
また、図表7は、妊娠前に就業していた女性（妻）を対象として、正規雇用、非正規雇用別に、第1子出産前後（第1子の出生年は2010～2014年）の就業変

図表6 第1子出生年別にみた第1子出産前後の女性（妻）の就業変化



(注) 1. 第1子が1歳以上15歳未満、初婚どうしの夫婦についての集計である。
 2. 出産前後の就業経歴については、
 就業継続（育休利用）：妊娠判明時就業→育児休業取得→子ども1歳時就業
 就業継続（育休なし）：妊娠判明時就業→育児休業取得なし→子ども1歳時就業
 出産退職：妊娠判明時就業→子ども1歳時無職
 妊娠前から無職：妊娠判明時無職
 (出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成

図表7 正規雇用、非正規雇用別に見た第1子（2010～14年生まれ）出産後の女性（妻）の就業変化



(注) 1. 第1子が1歳以上15歳未満、初婚どうしの夫婦についての集計である。
 2. 妊娠前に就業している女性（妻）について、
 地位継続：第1子1歳時の従業上の地位が同じ場合
 地位変化で就業：妊娠時正規、第1子1歳時非正規など、異なる地位で就業している場合
 離職：第1子1歳時には就業していない場合
 (出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第15回 出生動向基本調査（夫婦調査）」(2015)より作成

化を示したものである。正規雇用の女性の第1子出産後の「地位継続」の割合は、育休あり、育休なしを合わせて62.2%であるが、非正規雇用では割合が22.5%へと低下している。正規雇用は非正規雇用に比べて就業継続しやすいといえるにせよ、その正規雇用でも、3割（30.9%）の女性は第1子出産を機に離職しており²⁵、女性での年齢上昇に伴う正規雇用割合の低下（図表5参照）の一因となっていることが考えられる。

（5）小括と女性活躍の推進のための方向性

これまで述べてきたところをまとめると、次のようになろう。女性の就業は量的には拡大してきているが、就業の内容を見ると、①女性ではパートやアルバイトなど非正規雇用者が多く、その割合も高い（図表4参照）、②出産を機に離職する女性も多く（図表6参照）、正規雇用であった女性が離職し（図表7参照）、後に正規雇用として復帰できなければ、正規雇用割合の低下にもつながる（図表5参照）という、基本的に二つの課題があると考えられる。女性の管理職が少ないこと（図表3参照）の背景としては、離職によって管理職への昇進のためのキャリアも一旦終了（再開未定）となることから、上記②より派生する課題としても捉えることができよう。

なお、女性の就業分野の課題としては、他に、女性の賃金が平均的に見て男性と比べて低いという点も指摘されている。厚生労働省「賃金構造基本調査」（2018）によると、賃金（6月分の所定内給与額）は、男性では337.6千円であるが、これに対して女性では247.5千円と、男性の7割程度となっている。正規雇用（「正社員・正職員」²⁶）の賃金だけで比べてみても、男性は351.1千円、女性は265.3千円であり、女性は男性より低い水準となっている。この背景としては、女性では男性に比べて相対的に賃金の低い非正規雇用の割合が高くなっていること（図表4参照）のほか、賃金が高くなる女性管理職が少ないこと（図表3参照）、さらに、我が国の年功賃金の慣行によれば勤続年数が長くなるに伴って賃金も上昇するが（賃金カーブ）、女性が出産を機に離職するとなると、

²⁵ 厚生労働省「雇用均等基本調査」では、女性の育児休業取得率として、2007年以降は毎年80%を超える数値が公表されているが、育児休業取得率とは、調査前々年10月1日から調査前年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始した女性の割合であり、妊娠・出産を機に退職した女性は分母に含まれない。

²⁶ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、常用労働者を「一般労働者」と「短時間労働者」に区分し、その一般労働者と短時間労働者について、さらに、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」という雇用形態での区分を行っている。

賃金が上昇する（賃金カーブの山が高くなる）前の²⁷、まだ賃金がそれほど高くないうちの離職となり、このため女性の平均的な賃金が押し下げられるといったことが考えられる。女性の賃金に関する課題についても基本的には、前述の①非正規雇用割合が高いことや、②出産を機に離職する女性が多いことが起因していると考えることができよう²⁸。

したがって、これらの課題を踏まえた女性活躍の推進のための方向性としては、管理職を目指すなど就業分野で活躍する意欲のある女性に対しては、女性のキャリア形成において出産や育児が不利にならないよう、出産した後も就業継続ができる環境を整えるとともに、育児をしながら仕事も着実にこなすというワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を確立することが重要であると考えられる。

4. 女性の就業継続とワーク・ライフ・バランスの確立のために

（1）基本は会社の前向きな取組と職場での理解や配慮

我が国では、既にこれまでも女性の就業継続やワーク・ライフ・バランスの確立がともに重要な政策課題とされてきており、そのためにも、産前産後休業（労働基準法第65条）、育児休業（育児・介護休業法第5条）、育児のための短時間勤務（育児・介護休業法第23条）、育児のための時間外労働の制限（育児・介護休業法第16条の8）、子どものための看護休暇（育児・介護休業法第16条の2）など多くの制度が設けられている。企業としては、法令にのっとり社内こうした仕組みを設けたというだけで終わるのではなく、制度を利用しやすい環境を作り上げていくことも、企業の社会的責任（CSR）の一つといえるのではないだろうか。その意味では、いわゆるマタハラ（働く女性に対する妊娠・出産をきっかけとした職場での精神的・肉体的な嫌がらせや、解雇や雇い止めなどの不利益な扱いのこと）などは論外であろう²⁹。

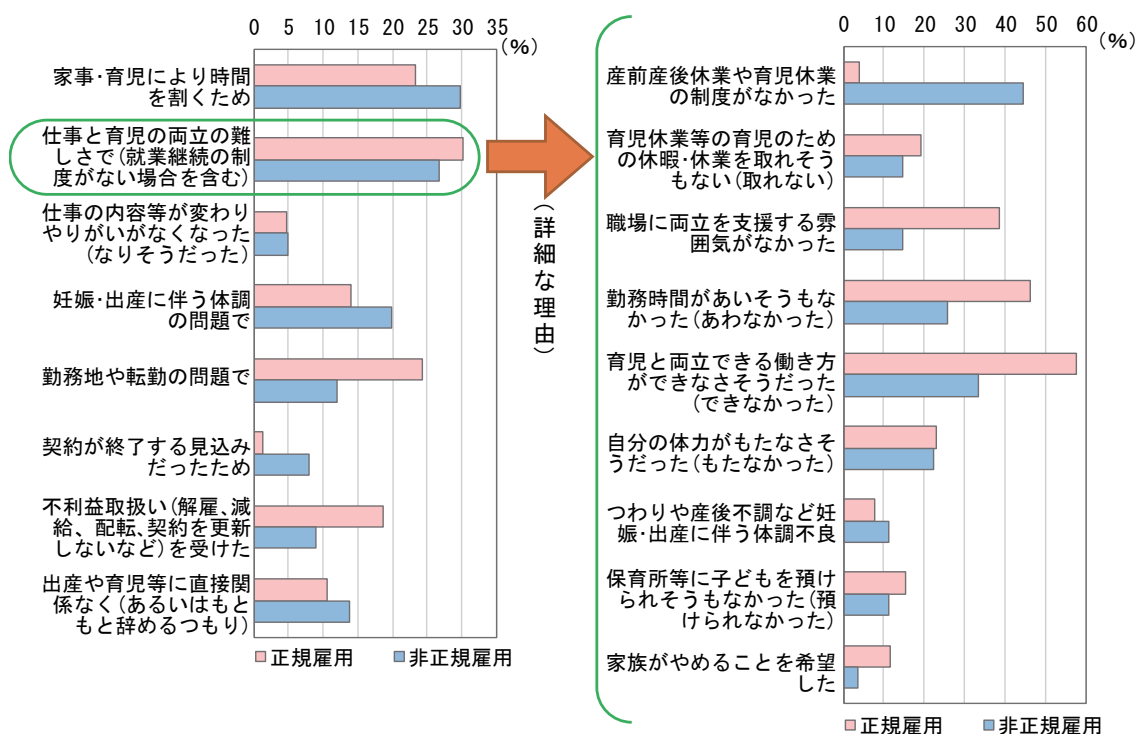
²⁷ 勤続年数について見ると、男性は13.7年、女性は9.7年と、女性は男性より平均的に短くなっている（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2018））。

²⁸ 女性の非正規雇用に関しては、いわゆるシングルマザーが非正規雇用の仕事を幾つも掛け持ちしながら働き、それでも満足な収入をなかなか得ることができないという無視できない現状・課題もある（母子世帯の母親の2015年の平均年間収入は243万円である（厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」（2016年度））。ただ、シングルマザーを巡る論点については、議論が多岐にわたるため、別稿に譲ることとしたい。

²⁹ 男女雇用機会均等法では、事業主による女性の妊娠や出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱いが禁止（第9条第3項）され、事業主は職場の上司や同僚がそうした行為をしないよう防止措置を講じなければならない（第11条の2）とされている。

しかし、現実には、前述のように少なくない女性が出産を機に離職しているところであり（図表6、図表7参照）、就業継続の制度が利用しにくいものとなっている可能性も考えられる。そこで、厚生労働省の委託調査（図表8）を見ると、末子³⁰妊娠判明当時に会社を辞めた理由に挙げるものとして、「家事・育児により時間を割くため」（正規雇用23.3%、非正規雇用29.7%）、「仕事と育児の両立の難しさで（就業継続の制度がない場合を含む）」（正規雇用30.2%、非正規雇用26.7%）の割合が高くなっている。この調査では、回答に「仕事と

図表8 末子の妊娠・出産・育児を機に仕事を辞めた理由



- (注) 1. 複数回答である。
 2. 正規雇用の男性もアンケートの対象とされているが、図表8では特に女性の側に焦点を当てたいということもあり、省略した。
 3. アンケートの回答中、「その他」、「特にない」は、数値としてそれほど大きな値ではないということもあり、省略した。

(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30(2018)年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」(厚生労働省委託事業)より作成

³⁰ 調査対象は、末子が3歳未満である労働者である(正規雇用の男性も含む。なお、図表8の正規雇用、非正規雇用は、すべて女性である)。末子とした理由については、調査では別の設問において育児休暇・休業についての問いが設けられており、特に男性では育児休業取得率が最近急速に上昇しているため(後掲注45参照)、そうした設問では子どもの年齢による影響を受けやすいこと等が挙げられている。

育児の両立の難しさで（就業継続の制度がない場合を含む）」を挙げた人に対しては、さらに、詳細な理由についての問いが設けられており、それによると、正規雇用では、「育児と両立できる働き方ができなさそうだった（できなかった）」（正規雇用57.7%、非正規雇用33.3%）、「勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）」（正規雇用46.2%、非正規雇用25.9%）、「職場に両立を支援する雰囲気なかった」（正規雇用38.5%、非正規雇用14.8%）などの割合が高く、非正規雇用では、「産前産後休業や育児休業の制度なかった」（正規雇用3.8%、非正規雇用44.4%）³¹の割合が高くなっている。

女性の就業継続やワーク・ライフ・バランスの確立のため国の法制を更に整備していくことはもちろん必要であるが、現にある制度については、それを絵に描いた餅に終わらせないため、むしろ企業側から、制度の利用を積極的に働きかけるくらいのことがあってもよいのではなかろうか。

（2）保育所や放課後児童クラブなど保育サービスの充実が必要

次に、行政や地方自治体も含めた公的なサポートして、保育所や放課後児童クラブの整備など、子どもの保育サービスの充実も必要であろう。育児休業期間は原則として子どもが1歳になるまで（一定の要件を満たせば2歳まで）³²とされているため、その後は就業を続けるため保育所等の子どもの預け先が必要となる。しかし、現在は、首都圏など大都市では保育所等に入所申請をしているにもかかわらず入所できず入所待ちとなっている待機児童が多く³³、子どもを保育所等に預けられないため離職となるケースも見られる（図表8の右図参照）。また、「小学校一年生の壁」³⁴と呼ばれるように、子どもが保育所に入所できたとして子どもが保育所にいる間は就業を継続していても、子どもが小学校に入学した後は、放課後児童クラブ（「学童保育」とも呼ばれる）³⁵のような

³¹ 育児休業は基本的に労働者の権利であり、使用者側は原則として拒むことができないとされている（育児・介護休業法第6条第1項）。しかし、勤続年数1年未満など一定の従業員については、労使協定により制度の対象としない例外も認められている（同条同項ただし書）。

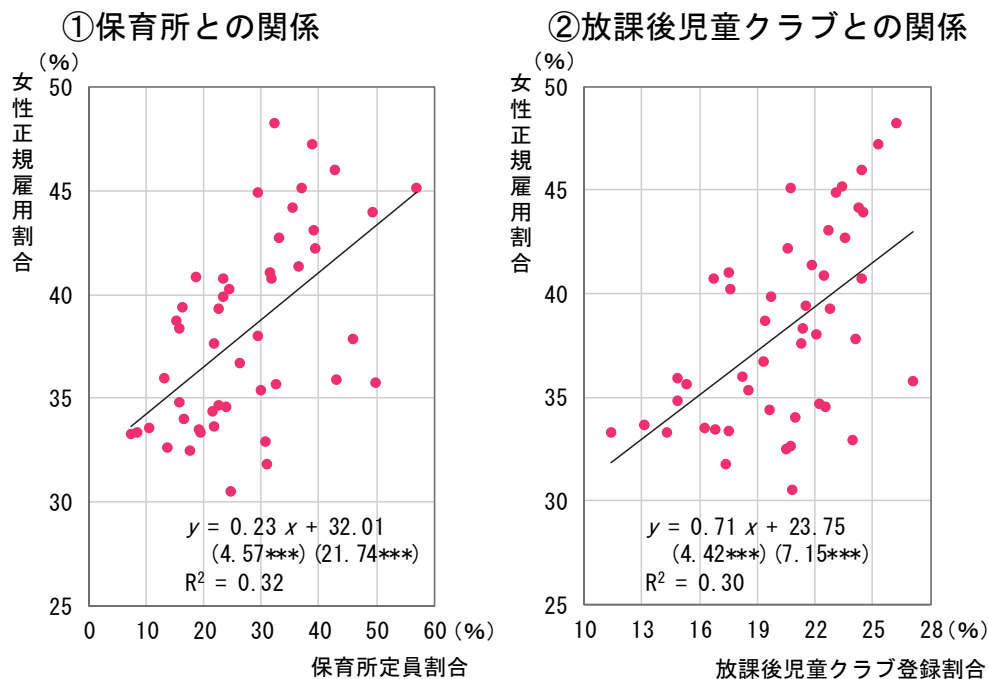
³² 育児・介護休業法第5条を参照。

³³ 具体的な数値等は、厚生労働省「保育所等関連情報取りまとめ」で公表されている。待機児童数は、2019年4月1日現在で16,772人となっている。

³⁴ 高久玲音「小学校一年生の壁と日本の放課後教育」（『日本労働研究雑誌』No. 707（2019.6）68～78頁）では、厚生労働省「国民生活基礎調査」（1995～2010）のデータにより小学一年生の壁が確認できるかどうか検証を行ったところ、子どもの小学校入学とともに母親の就労率はおおむね10%低下していたとしている。

³⁵ 放課後児童クラブとは、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校の児童に対し、授業終了後に児童館等の適切な遊び及び生活の場を提供し、健全な育成を図るものである（児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の3第2項）。

図表9 保育サービスの充実と女性正規雇用割合の関係



- (注) 1. 「女性正規雇用割合」とは、都道府県における女性（20～49歳）の正規雇用者の割合、「保育所定員割合」とは、「保育所認可定員数÷未就学児童数×100（%）」、「放課後児童クラブ登録割合」とは、「放課後児童クラブ登録児童数÷小学校児童数×100（%）」である。
2. 女性の正規雇用者数は総務省「就業構造基本調査」（2017）、女性の人口は総務省「人口推計」（2017.10.1現在）による。保育所認可定員数は、厚生労働省「福祉行政報告例」（2017年度）による。未就学児童数は、便宜上（近似値として）、総務省「人口推計」（2017.10.1現在）の0～9歳人口から文部科学省「学校基本調査」（2017年度）の1～3学年児童数を除いた数とした。放課後児童クラブ登録児童数は厚生労働省「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」（2017）、小学校児童数は文部科学省「学校基本調査」（2017年度）による。
3. xの係数及び定数項の下の数値はt値。「***」はt値が1%の有意水準を満たすことを示す。R²は決定係数。
- (出所) 総務省「就業構造基本調査」（2017）、「人口推計」（2017.10.1現在）、文部科学省「学校基本調査」（2017年度）、厚生労働省「福祉行政報告例」（2017年度）「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況」（2017）より作成

放課後保育が充実していない場合は、下校後の子どもの面倒を見るため退職を余儀なくされることも考えられる。

そこで、保育所や放課後児童クラブと女性正規雇用の割合について、都道府県別のデータを用いて散布図を描いたのが図表9である。いずれの図表もY軸（被説明変数）は都道府県の「女性正規雇用割合」（都道府県において女性の正規雇用者数が女性の人口に占める割合（年齢は20～49歳³⁶））であり、X軸（説

³⁶ 年齢を20～49歳としたのは、20歳代前半あるいは10歳代での早婚や、最近の晩婚化（図表2（M字カーブ）では、2018年のM字のボトムは35～39歳）も踏まえたためである。

明変数)は、①保育所との関係では「保育所定員割合³⁷」(保育所認可定員数÷未就学児童数×100(%)として計算)であり、②放課後児童クラブとの関係では「放課後児童クラブ登録割合」(放課後児童クラブ登録児童数÷小学校児童数×100(%)として計算)とした。図表9の①、②いずれを見ても、①では保育所定員割合が、②では放課後児童クラブ登録割合が高い都道府県では、女性の正規雇用割合も高いという関係があることが分かる³⁸。女性の正規雇用者は一旦離職すると正規雇用として再就職することが困難である可能性があるため(図表5参照)、その反面、女性の正規雇用割合が高い都道府県では、女性が出産した後も育児を行いながら就業継続できている可能性も高いと考えられる³⁹。保育所や放課後児童クラブ等の整備は、女性の継続就業に対してプラスの効果을及ぼすと見てよさそうに思われる⁴⁰。

(3) 家族のサポートは現状では夫より三世代世帯か？

さらに、女性の就業継続やワーク・ライフ・バランスの確立のためには、企

³⁷ 酒井才介「女性就労は保育所だけでは力不足」(みずほ総合研究所『みずほインサイト』(2018.6.12))、宇南山卓ほか「保育所の整備と女性の労働力率・出生率」(財務省財務総合政策研究所『PRI Discussion Paper』(No.15A-2)(2015.6))では、実際の保育所定員割合ではなく、出産年齢にある女性1人当たりの保育所の利用可能性を示す指標「潜在的保育所定員率」(=保育所定員÷20～44歳女性人口)を用い、女性の労働力率等との関係について分析を行っている。

³⁸ 正規雇用割合ではなく、非正規雇用割合(女性(20～49歳)の人口に対する非正規雇用者数の割合)を被説明変数として回帰分析を行うと、回帰式は次のようになる(説明変数は保育所定員割合又は放課後児童クラブ登録割合。データの出所は図表9と同じ。 x の係数及び定数項の下の数値は t 値。「***」は t 値が1%の有意水準を満たすことを示す。 R^2 は決定係数)。

・保育所定員割合との関係 …… $y = -0.03x + 35.9$; $R^2=0.03$
(-1.08) (41.4***)

・放課後児童クラブ登録割合との関係 …… $y = -0.15x + 38.0$; $R^2=0.05$
(-1.58) (19.9***)

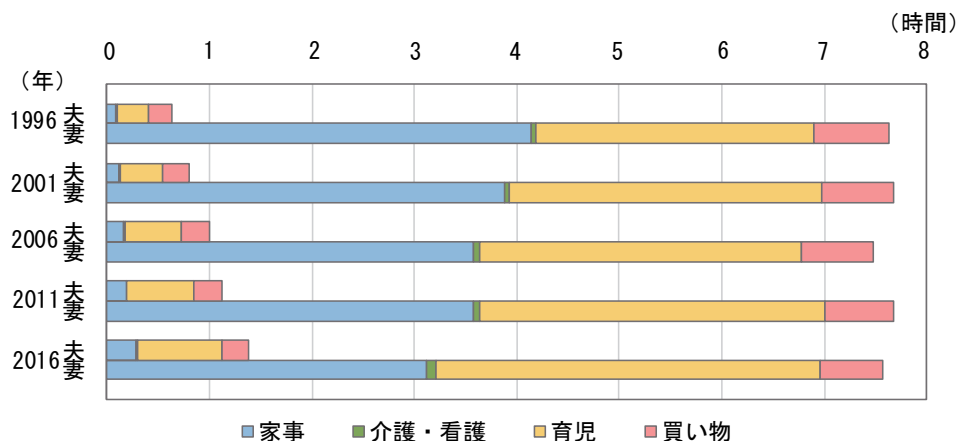
非正規雇用の場合は、説明変数に係る係数がマイナスであることから、保育所定員割合や放課後児童クラブ登録割合の上昇が非正規雇用割合を引き下げる可能性がうかがわれるものの、説明変数に係る t 値は、有意水準を10%としてもそれを満たしておらず、また、決定係数も0にかなり近くなっている。保育所や放課後児童クラブなどの保育サービスと非正規雇用割合の間には、あまり関係性はなさそうだと考えることができる。

³⁹ 女性の就業継続と保育サービスの関係について、内閣府 仕事と生活の調和推進室(前掲注24)135頁では、本稿と同様に都道府県別のデータを用いた回帰分析を行い、都道府県別の「女性配偶者の労働力率」と「0～5歳人口に対する保育所定員数」との間、「女性配偶者の労働力率」と「放課後児童クラブ登録児童数(1～3年生)」との間に統計的に有意な正の関係が見られるとしている。

⁴⁰ 図表9の見方としては、本文とは逆に、女性正規雇用割合の高い都道府県では保育所定員割合や放課後児童クラブ登録割合が高くなると見ることもできる。正規雇用で働く女性の要望などを受けて行政や地方自治体が保育サービスを充実させるという関係であるが、現実には、こうした両方向からの作用・効果が相互に影響し合っているのではないかと思われる。

業や行政・地方自治体のサポートともに、あるいはこれが最も基本的なことかもしれないが、家族の支えというものも必要であろう。我が国では、夫による家事や育児の時間が少ないことは以前から指摘されており、6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間（「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計）について見ると、夫の家事・育児関連時間は、時系列的には少しずつであるが増加が続いているものの、直近の2016年でも1日当たり1時間23分であり、妻（7時間34分）の5分の1程度に過ぎない（図表10）^{41, 42}。また、国際比較で見ても、我が国の夫の家事・育児関連時間は、欧米主要国の夫（米国では3時間10分、ドイツでは3時間00分、スウェーデンでは3時間21分など）と比べても短くなっている⁴³。政府は2010年から、男性の育児参加の社会的気運を高めるとともに、積極的に育児をする「イクメン⁴⁴」や「イクメン企業」を周知・広報し、男性の育児と仕事の両立の促進を図るため、「イクメンプロジェクト（男性の育児休業取得促進事業）」を実施しているところであり、男性（夫）が

図表 10 6歳未満の子どもを持つ夫・妻の家事・育児関連時間の推移



(注) 1週間全体平均の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の時間である。
(出所) 総務省「社会生活基本調査」より作成

⁴¹ 妻の「家事」時間は減少傾向にあるが、その背景としては、ルンバ（iRobot社（米国））等のロボット掃除機や食器洗い機などの新製品の普及、全自動洗濯機や電動アシスト自転車など従来品の性能の向上、掃除・片付けなど家事代行サービスの普及等が考えられる。ただ、妻の家事・育児関連時間全体には大きな変化がなく、家事の時間が減少した分、主に育児の時間が増加してきている（図表10参照）。

⁴² 国立社会保障・人口問題研究所「第6回 全国家庭動向調査」（2018）を見ても、妻と夫の家事分担割合は妻が83.2%、夫が16.8%、育児分担割合は妻が79.6%、夫が20.4%など、図表10と同様に、妻の担う部分が非常に大きくなっている。

⁴³ 内閣府（前掲注7）120頁参照。

⁴⁴ イクメンとは、子育てを楽しみ自分自身も成長する男性、または将来そんな人生を送ろうと考えている男性のことである（<<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/project/about/>>）。

育児や家事に積極的に参加し、妻の負担を軽減していくことによって、女性の就業継続、女性の仕事と育児の両立につなげていくことが求められているといえよう⁴⁵。先行研究でも、夫の家事・育児への参加が妻の就業確率を高めるという効果（ただし、雇用形態（正規雇用か非正規雇用か）の区別はされていない）が認められている⁴⁶。

ところが、都道府県別のデータを用い、図表9と同様の方法により、夫の家事・育児関連時間と女性の就業との関係を正規雇用割合と就業率の両面から見てみると、妻の就業に関してはイクメンも亭主関白も同じではないかと思われるような結果となってしまう。すなわち、Y軸（被説明変数）を都道府県の女性（20～49歳）の「正規雇用割合」又は「就業率」、X軸（説明変数）を都道府県における「6歳未満の子どもがいる夫の家事・育児関連時間」（ただし、「介護・看護」を除く⁴⁷）として散布図を描き回帰分析を行うと、回帰直線はほぼ水平となり、説明変数に係るt値も小さく、決定係数 R^2 の値が0に非常に近くなるなど、両者の間には有意な関係はなさそうだと判断せざるを得ないような結果となる（図表11）。

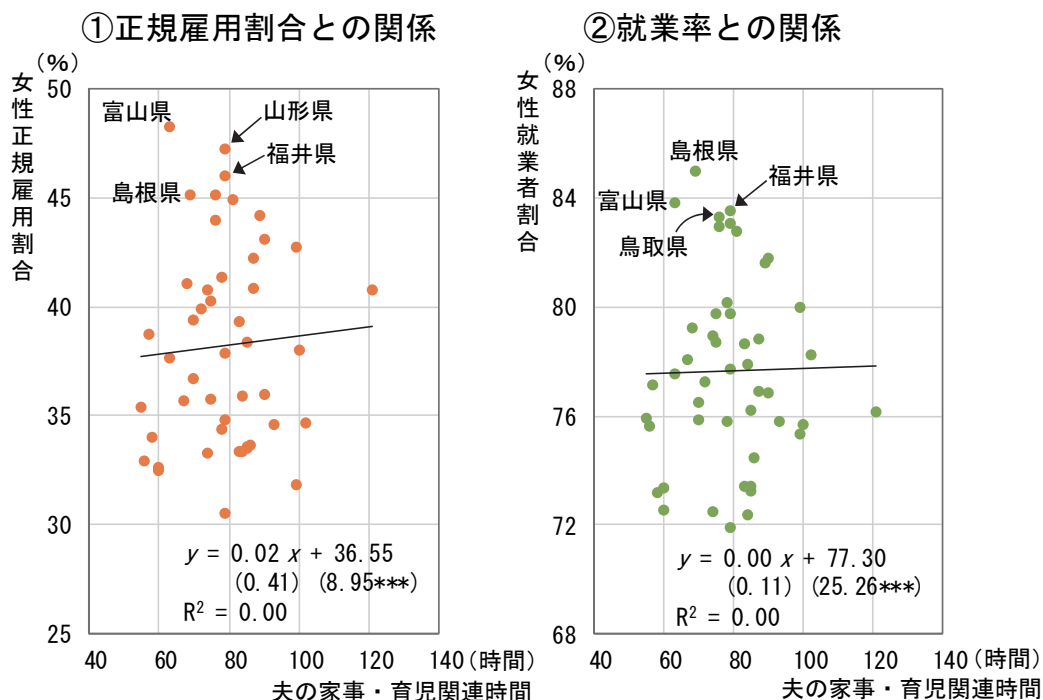
ただし、こうした結果は、ある程度の注意・警戒をもって見るべきであろう。妻の家事・育児関連時間と女性の正規雇用割合との関係を見ると、基本的に妻の家事・育児関連時間が長い都道府県ほど女性の正規雇用割合が低いという関係が見られ（図表12）、このことから、家庭内の（図表11を勘案すると夫以外の）誰かが正規雇用の女性を日常的にサポートし、家事や育児を行っている可能性が考えられる。そこで、Y軸（被説明変数）を都道府県の女性（20～49歳）の「正規雇用割合」、X軸（説明変数）を都道府県における「三世帯世帯割合」として、両者の間で回帰分析を行うと、三世帯世帯割合の高い都道府県ほど女性の正規雇用割合も高いという有意な結果が得られる（図表13）。つまり、働く女性の家事や育児に対する日常的なサポートとしては、夫よりも三世帯世帯に

⁴⁵ 男性の育児休業取得率は、2010年1.38%、2016年3.16%、2018年6.16%と、急速に上昇している（厚生労働省「雇用均等基本調査」）。なお、第4次男女共同参画基本計画では、2020年までに男性の育児休業取得率13%のほか、6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間2時間30分（1日当たり）という成果目標が掲げられている。

⁴⁶ 鶴光太郎ほか「夫の家事・育児参加と妻の就業決定」（内閣府経済総合研究所『経済分析』第198号（2018）50～71頁）、中野諭「夫の家事役割分担比率が妻の労働参加に与える影響」（労働政策研究・研修機構『労働力需給の推計のための基礎研究』（2015）12～39頁）では、個票データを用い、妻の労働参加や就業に影響を与える要因について精緻な分析を行っている。ただ、これらの論考では、妻の就業を1、非就業を0とするプロビットモデル（プロビットモデルについては、後掲注58参照）が用いられ、雇用形態の区別はされていない。

⁴⁷ 「介護・看護」については、「家事」、「育児」、「買い物」に比べて子育てとの関係性が薄いと思われるところもあり、図表11以降は家事・育児関連時間から除くこととした。

図表 11 夫の家事・育児関連時間と女性の正規雇用割合・就業率との関係



- (注) 1. 「女性正規雇用割合」とは、都道府県における女性（20～49歳）の正規雇用者の割合、「女性就業者割合」とは、都道府県における女性（20～49歳）の有業者の割合である。女性の正規雇用者数及び有業者数は総務省「就業構造基本調査」（2017）、女性の人口は総務省「人口推計」（2017. 10. 1現在）のデータから、その割合を計算した（図表9と同じ）。
2. 「夫の家事・育児関連時間」は、総務省「社会生活基本調査」（2016）による1週間全体平均の1日当たりの「家事」、「育児」、「買い物」の時間の合計である。
3. x の係数及び定数項の下の数値はt値。「***」はt値が1%の有意水準を満たすことを示す。 R^2 は決定係数。

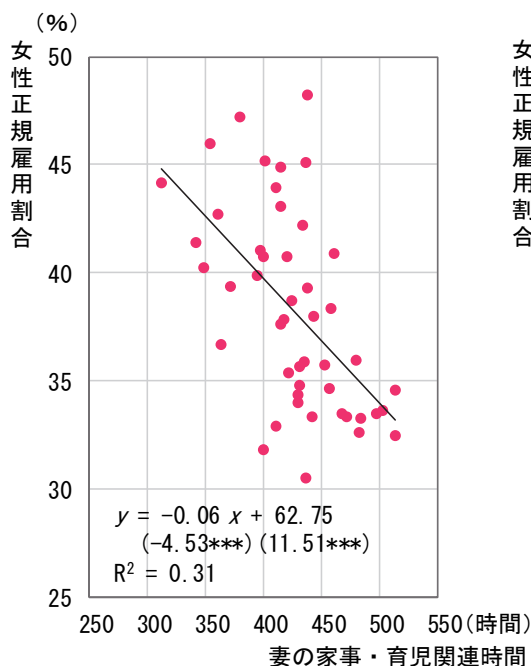
(出所) 総務省「就業構造基本調査」（2017）、「人口推計」（2017. 10. 1現在）、「社会生活基本調査」（2016）

おける親（子どもから見て祖父母）が大きな役割を果たしているのではないかと考えられるのである⁴⁸。そして、ここで再び図表11に戻り、座標平面の左上部分（夫の家事・育児関連時間が短いですが女性正規雇用割合が高い部分）を見ると、そこには、三世帯世帯割合の高い都道府県、例えば山形県（19.3%：1位⁴⁹）、福井県（16.8%：2位）、富山県（14.3%：3位）、鳥取県（13.0%：6位）、島

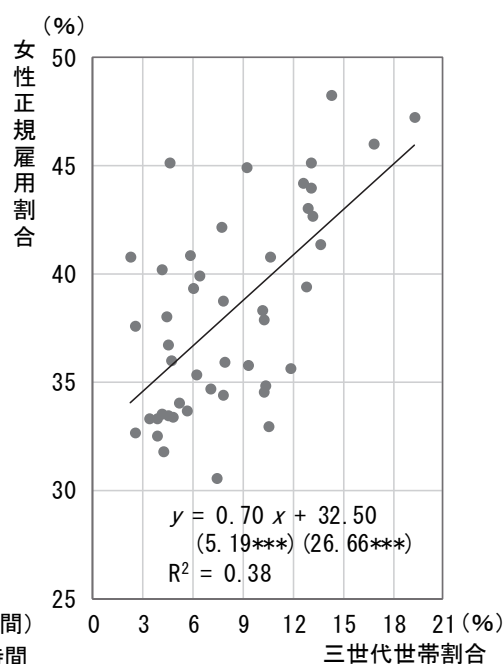
⁴⁸ 国立社会保障・人口問題研究所「第6回 全国家庭動向調査」（2018）によると、妻が働きに出るときの子どもの世話をする場合の最も重要なサポートとしては、保育所・有料預かり施設など公共の機関が42.0%、親が33.9%とされている。なお、夫は15.5%と割合が低くなっているが、その理由を推測すると、夫が仕事でいつも帰りが遅いので当てにできないということのほか、おむつを替える、離乳食を食べさせる、寝かしつける等の育児の能力・スキルについては夫では少々不安があるため、親に子どもの面倒を看てもらおう方が安心できる等の事情も挙げられよう。

⁴⁹ 括弧内の「%」は三世帯世帯割合であり、その右側に都道府県別の三世帯世帯割合の順位（降順）を示した。数値は厚生労働省「国民生活基礎調査」（2016）による。なお、熊本地震の影響により、熊本県については調査が実施されず、熊本県分は数値から除かれている。

図表 12 妻の家事・育児関連時間と女性
の正規雇用割合との関係



図表 13 三世帯世帯割合と女性の
正規雇用割合との関係



- (注) 1. 図表12、図表13のY軸(「女性正規雇用者割合」)は、都道府県における女性(20～49歳)の正規雇用者の割合である。総務省「就業構造基本調査」(2017)と総務省「人口推計」(2017.10.1現在)のデータから、その割合を計算した(図表9、図表11と同じ)。
2. 図表12の「妻の家事・育児関連時間」は、総務省「社会生活基本調査」(2016)による1週間全体平均の1日当たりの「家事」、「育児」、「買い物」の時間の合計である。
3. 図表13の「三世帯世帯割合」は、厚生労働省「国民生活基礎調査」(2016)による。熊本地震の影響により熊本県分が数値から除かれているため、図表13の散布図では熊本県を除く。
4. x の係数及び定数項の下の数値はt値。「***」はt値が1%の有意水準を満たすことを示す。 R^2 は決定係数。
- (出所) 総務省「就業構造基本調査」(2017)、「人口推計」(2017.10.1現在)、「社会生活基本調査」(2016)、厚生労働省「国民生活基礎調査」(2016)より作成

根県(13.0%：7位)などが位置していることが確認できる。こうした三世帯世帯割合の高い都道府県では、夫が家事や育児にそれほど時間をかけなくても、親が家事や育児などのサポートをしてくれるため⁵⁰、妻は正規雇用として就業

⁵⁰ 妻の家事・育児関連時間(図表12参照)と夫の家事・育児関連時間(図表11参照)をそれぞれ被説明変数とし、三世帯世帯割合(図表13参照)を説明変数として回帰分析を行うと、回帰式は次のようになる(データの出所は図表12、図表11、図表13と同じ。 x の係数及び定数項の下の数値はt値。「***」はt値が1%の有意水準を満たすことを示す。 R^2 は決定係数)。

- ・妻の家事・育児関連時間との関係 …… $y = -5.38x + 470.40$; $R^2 = 0.24$
 $(-3.72^{***}) (35.89^{***})$
- ・夫の家事・育児関連時間との関係 …… $y = -0.25x + 81.03$; $R^2 = 0.01$
 $(-0.51) (18.1^{***})$

妻の家事・育児関連時間については、三世帯世帯割合との間で有意な関係が見られ、三世帯世帯での親のサポートにより妻の家事・育児関連時間が少なくなることがうかがえる。しかし、夫の家事・育児関連時間については、 x の係数に係るt値が有意ではなく、決定係数も0に近くなっていることから、親のサポートとは関係がなさそうだと考えることができる。

を続けることができ、そのために女性の正規雇用割合が高くなっていることが考えられる。

しかし、妻が正規雇用であるが夫以外に頼る人がいない核家族世帯の場合には、妻自身の仕事との関係からどうしても手が回らない部分の家事や育児については（図表12参照）、夫が分担をする（せざるを得ない）ということも考えられる。そこで、仮に、図表11の説明変数「（6歳未満の子どもがいる）夫の家事・育児関連時間」について、これを「“核家族世帯における”（6歳未満の子どもがいる）夫の家事・育児関連時間」として回帰分析を行うことができたとすれば、夫の家事・育児関連時間が長い都道府県ほど女性の正規雇用割合も高いという結果が出ることもあり得るかと思われる⁵¹。ただ、総務省「社会生活基本調査」の公表データでは、そこまで細かい区別・分類はされていないため、更に踏み込んだ分析を行うためには、調査の個票データの利用が必要となる。ともあれ、本稿での分析はとりあえずこの程度にとどめ⁵²、夫の家事・育児関連時間と女性の就業（特に正規雇用での就業継続）の関係について、本稿での結

⁵¹ 話が二転三転するが、妻が正規雇用の核家族世帯でも、ベビーシッターなどの育児サービスのほか、日用品のネット通販、掃除・片付けや買い物等に係る家事代行サービスなどを利用すれば、夫婦ともに家事・育児関連時間が短くなることはあり得る（図表 10、前掲注 41 参照）。図表 4 で見たように、男性は基本的に正規雇用が多いため、妻が正規雇用の場合は夫も正規雇用の可能性が高い。夫婦ともに正規雇用で仕事が忙しく、核家族世帯のため日常的に親を頼れない場合は、上記の家事・育児関連サービスの利用も多くなることが予想され、結局、夫の家事・育児関連時間は増えないということも、往々にしてありそうなことのように思われる。

⁵² 補足として（欠落変数バイアスの問題を考慮して）、被説明変数を女性正規雇用割合（図表 9、図表 13 参照）、説明変数を保育サービス（ x_1 ）（保育所定員割合又は放課後児童クラブ登録割合、図表 9 参照）と三世代世帯割合（ x_2 ）（図表 13 参照）として重回帰分析を行うと、回帰式は次のようになる（データの出所は図表 9、図表 13 と同じ。 x_1 、 x_2 の係数及び定数項の下の数値は t 値。「***」は t 値が 1% の有意水準を、「**」は t 値が 5% の有意水準を満たすことを示す。R²は決定係数）。

・保育所定員割合（ x_1 ）、三世代世帯割合（ x_2 ）と女性正規雇用割合（ y ）の関係

$$y = 0.13 x_1 + 0.50 x_2 + 30.67 ; R^2=0.45 \\ (2.29**) (3.21***) (21.75***)$$

・放課後児童クラブ登録割合（ x_1 ）、三世代世帯割合（ x_2 ）と女性正規雇用割合（ y ）の関係

$$y = 0.41 x_1 + 0.49 x_2 + 25.84 ; R^2=0.45 \\ (2.26**) (3.10***) (8.16***)$$

このように、保育サービスの充実と三世代世帯割合の上昇は、有意水準を 5% で見た場合、それぞれが女性正規雇用割合に対して有意なプラスの効果を与えていることが分かる。

ちなみに、欠落変数バイアスとは、単回帰分析において説明変数以外に見落としていた別の要因（仮に z とする）があり、それが説明変数（ x ）や被説明変数（ y ）に影響を与えているといった場合には、その単回帰分析は見せかけの相関となり、分析に歪みが生ずる可能性があるということである。欠落変数バイアスを避けるための方法の一つとしては、これによりこの問題を完全に解決できるとは限らないが、説明変数に z も含めて重回帰分析を行うということがある。

論は留保することとしたい。

5. おわりに

以上述べてきたように、女性の就業については、就業率など量的な面では拡大してきているものの、女性の管理職割合が低く非正規雇用割合が高いなどの課題もあり、女性活躍の推進を図っていくためには、女性の就業継続やワーク・ライフ・バランスの確立がとりわけ重要である。ただ、そのための法的な枠組みとしては、既に育児休業など多くの制度が整えられてきているところであり、現在において必要なことは、多くの女性がこうした制度を容易に利用できるよう企業の取組を促すとともに、働く女性自らも育児休業の取得等を正当な権利として主張すること等を通して、制度の実効性を高めていくということではないだろうか。

その際には、こうした制度の利用による女性の就業継続等について、働く女性の夫である男性側の理解を高めていく必要もあり、また、家庭内において男性に家事・育児への参加を促すためにも、男性自身のワーク・ライフ・バランスの確立も重要となろう。この点、男性については、前述の育児休業⁵³のほか、週間就業時間60時間以上の雇用者が雇用者の10.6%（2018年）に上るなど長時間労働の是正も課題となっている⁵⁴。働き方改革関連法による労働基準法の改正により、残業（時間外労働）の上限が設けられたところであるが⁵⁵、企業においては、その上限の範囲内であれば残業を命じることができると考えるのではなく、上限は何があっても超えてはならないデッドラインとして捉え、残業の削減に更に取り組んでいくことが望ましいと考える。

なお、本稿で行った都道府県単位での平均値による単回帰分析は、図として

⁵³ 育児休業を取得すると、基本的にはノーワーク・ノーペイの原則により会社に対して賃金の支払いを請求することができなくなるため、このことも男性が育児休業の取得を躊躇する理由の一つになっていると考えられる。しかし、雇用保険法第61条の4により、育児休業開始時賃金日額の67%（6か月経過後は50%）の育児休業給付金を受給することができるため、完全に収入がなくなるわけではない。ただ、この給付金にはボーナスは含まれず、現行の給付金の額で十分かという議論はあり得るところである（山口慎太郎『「家族の幸せ」の経済学』（光文社新書（2019）155頁）参照。

⁵⁴ 総務省「労働力調査（基本集計）」による。非農林業雇用者数（休業者を除く）に占める週間就業時間60時間以上の雇用者の割合である。なお、その割合は、男性30歳代では13.5%、40歳代では13.8%と、子育て期の男性では若干高くなっており、女性では2.4%と、男性に比べかなり低くなっている。また、内閣府（前掲注7）115頁参照。

⁵⁵ 時間外労働の上限については、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別事情がある場合でも年720時間以内、休日労働との合計で月100時間未満、休日労働との合計で複数月平均80時間以内とすることとされた。

示すこともできるため（図表9、図表11、図表12、図表13参照）視覚的にも理解しやすくなるという利点はあるが、他方では、世帯構造などの世帯・個人に関わる多くの情報が顧慮されなくなるという側面もあり、その結果の解釈には注意が必要となる⁵⁶。したがって、女性の就業（特に正規雇用としての就業継続）に対してどのような要因の影響が大きいかについて精密かつ厳密に⁵⁷分析を行うおうという場合には、都道府県単位ではなく統計調査の個票データを用いて世帯単位あるいは個人単位で分析を行う、分析方法についても基本的な単回帰分析ではなくロジットモデルやプロビットモデル等⁵⁸を用いる、複数年の調査からパネルデータ分析を行うといった工夫を加える必要がある⁵⁹。ただし、本稿では、そこまで立ち入る余裕がなく、こうした分析等については今後の検討課題とすることにした。

（内線75044）

⁵⁶ 図表9については、本文において保育サービスの充実は基本的に女性の就業継続にプラスの影響をもたらす可能性が高いと述べたところではあるが、別の見方としては、保育所を拡充していくと、それまで子どもを親（子どもから見て祖父母）に預けて就業していた女性が、今度は子どもを保育所に預けて就業することになるので、必ずしも女性の就業を増やす（就業率が上昇する）とは限らないのではないかという実証研究もある（朝井友紀子ほか「保育所整備と母親の就業率」（内閣府経済総合研究所『経済分析』第191号（2016）121～152頁）、山口慎太郎「保育政策の意図せざる帰結」（『日本労働研究雑誌』No.707（2019.6）21～34頁））。

⁵⁷ 本稿については、図表11、図表12、図表13で調査年の違うデータで回帰させる、図表13で数値の取れないデータを便宜的に除くなど、分析としてラフな部分があることは認めざるを得ない。

⁵⁸ ロジットモデルあるいはプロビットモデルとは、ともに、被説明変数を0か1かのダミー変数に置き換えて説明変数の影響を調べる分析手法であるが、両者の間では分析の際に使用する関数に若干の違いがある。詳細は、西山慶彦ほか『計量経済学』（有斐閣（2019）336～348頁）等を参照。

⁵⁹ 例えば、朝井友紀子ほか（前掲注56）では、1990～2010年の総務省「国勢調査」のデータをパネルデータとして用い、都道府県間の比較ではなく都道府県内の変化に着目するとして、保育所整備と母親の就業率の関係についての精緻な分析を行っている。また、鶴光太郎ほか（前掲注46）では経済産業研究所「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関するWeb調査」（2014年度）の個票データ、中野諭（前掲注46）では総務省「社会生活基本調査」（2006、2011）の個票データを用い、両者とも、プロビットモデルや操作変数法など高度な手法による分析を行っている。