

## 参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	女性の働き方に関する一考察
著者 / 所属	前田 泰伸 / 調査情報担当室
雑誌名 / ISSN	経済のプリズム / 1882-062X
編集・発行	参議院事務局 企画調整室（調査情報担当室）
通号	223号
刊行日	2023-5-1
頁	1-21
URL	<a href="https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/r05pdf/202322301.pdf">https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/keizai_prism/backnumber/r05pdf/202322301.pdf</a>

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください（TEL 03-3581-3111（内線 75044） / 03-5521-7683（直通））。

# 女性の働き方に関する一考察

調査情報担当室 前田 泰伸

## 《要旨》

本稿では、マクロ経済統計等を用い、女性の働き方について見ていくこととする。我が国の長期的な趨勢としては、共働き世帯数や女性の就業者数が増加してきており、現在では専業主婦よりも働く女性がかなり多くなっている。しかし、働く女性について雇用形態別に見ると、女性では基本的に非正規雇用が増加してきており、また、年齢階級別の正規雇用割合や非正規雇用割合等も加味した労働力率を見ると、高校や大学等の卒業後に正規雇用として企業等に就職しても、結婚や出産を機に一旦離職し、子供がある程度大きくなってから非正規雇用として働くことが少なくないということがうかがえる。ただ、結婚年別の女性の就業変化や第1子出生年別の第1子出産前後の女性の就業変化を見ると、特に近年では、結婚や出産後も就業を継続している女性の割合が高くなってきている。そして、就業を継続する女性が増えてきていることなどを背景として、女性の平均賃金は、男性にはまだ及ばないものの上昇傾向にあり、女性の管理職などの役職者の割合も、水準としてはまだ低いものの上昇傾向となっている。今後とも女性の職業生活における活躍を進めていく場合のポイントとしては、政策的なサポートとともに、家事や育児への家族の協力、会社や職場のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）への理解等が挙げられる。

## 1. はじめに<sup>1</sup>

本稿では、女性の働き方について見ていくこととしたい。なお、女性の働き方に対する見方や切り口には様々なものがあり得るが、本稿のアプローチとしては、基本的には、マクロ経済統計等を用い、女性の働き方についての全体的な動向・傾向について見ていくこととする。

---

<sup>1</sup> 本稿は、2023年4月20日までの公開情報に基づいて執筆している。

こうした視点から見ると、本稿の内容を少々先取りすることとなるが、女性の働き方の特徴としては、基本的には次の2点が挙げられよう。1つは、女性の就業率は年々上昇傾向にあるが、これを雇用形態別に見ると、正規雇用より非正規雇用の増加が目立っていること、もう1つは、高校や大学等の卒業後に正規雇用として就職した女性も、結婚、出産、育児等との関係から離職することが少なくなく、そうした女性が再び働きに出る際にはパートやアルバイトなどの非正規雇用で働くことが多くなるということである<sup>2</sup>。本稿でも基本的にはそうした理解に基づき、まずは働く女性の増加について、次に結婚、出産、育児等との関係も含めた女性の働き方について見ていくこととする。加えて、近年における傾向（実のところ、最近10年程度を見ると、女性の正規雇用は増加し、正規雇用の割合も上昇している）についても論及することとしたい。

なお、近年では、女性のライフコースや家族の在り方等は多様化しており、女性の生き方や働き方についても、前述のもの以外に様々なものが考えられるところである<sup>3</sup>。ただ、本稿では、そうした点については留意しつつも、論述の進め方としては、従来の見方をベースとすることとしたい<sup>4</sup>。

## 2. 働く女性の増加

### (1) 専業主婦世帯の減少と共働き世帯の増加

まずは、働く女性が増加している状況について、長期的なスパンで見ていくこととしたい。次頁の図表1は、1980年以降の専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移について示したものである。なお、これは比較的よく見られる図表であり、内閣府「男女共同参画白書」や厚生労働省「厚生労働白書」等で毎年のように掲載されている図表と同様のものである。

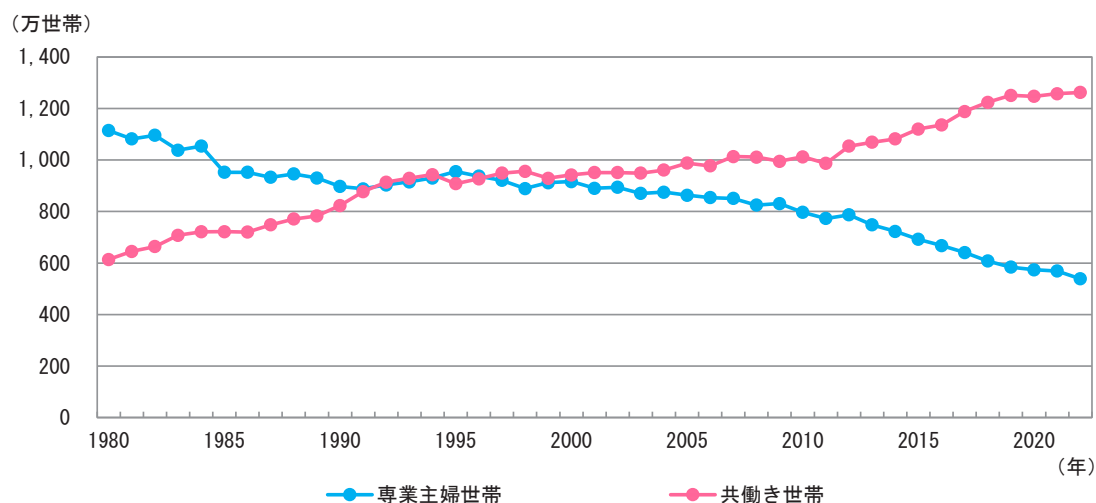
---

<sup>2</sup> 例えば、内閣府による毎年の「男女共同参画白書」を参照。同白書2017年版では、特集として「女性活躍推進法による女性活躍の加速・拡大に向けて」が組まれ、働く女性に焦点が当てられている。2020年版の特集は「「家事・育児・介護」と「仕事」のバランス」であり、仕事と家事や育児等との関係、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）などについて、検討・考察が行われている。また、厚生労働省による毎年の「働く女性の実情」では、働く女性の現状等について、網羅的にデータが示されている。

<sup>3</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」によると、2021年調査における女性の理想とするライフコース像としては、DINKsコース（結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける）は7.7%、非婚就業コース（結婚せず、仕事を続ける）は12.2%となっている。

<sup>4</sup> 女性の働き方については、2019年の拙稿「働く女性の現状と課題」参議院事務局企画調整室『経済のプリズム』第181号（2019.11）21頁で取り上げたところである。ただ、その時から現在まで3年以上が経過しており、また、同稿公表後にはコロナ禍が発生し、我が国の経済や社会に多大な影響を及ぼしていることもあるので、本稿では、改めて女性の働き方について見ていこうというものである。

図表 1 専業主婦世帯と共働き世帯



- (注) 1. 原資料は、総務省「労働力調査特別調査」(2001年以前)及び「労働力調査(詳細集計)」(2002年以降)である。
2. 「専業主婦世帯」とは、2017年以前は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯、2018年以降は夫が非農林業雇用者で妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)の世帯である。「共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯である。
3. 2011年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。
- (出所) 労働政策研究・研修機構HP「早わかり グラフでみる長期労働統計」(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/index.html>)より作成

これを見ると、大まかな流れとしては、1980年代では専業主婦世帯数が共働き世帯数を上回っていたが(なお、1980年代後半、日本経済は「バブル景気」と呼ばれる好景気を迎えていた)、1990年代では両者がほぼ拮抗し(なお、1991年にはバブルが崩壊し、その後、日本経済は低迷・停滞が続く)、2000年代以降になると共働き世帯が多数となり(なお、2008年には米国の投資銀行リーマン・ブラザーズが経営破綻し(リーマン・ショック)、連鎖的に世界規模での金融危機が起こる)、さらに近年(特に2010年代以降)では両者の差が徐々に拡大していることが分かる(なお、2012年12月に始まった景気回復局面は2018年10月まで続き、回復・拡大期間の長さは戦後2番目となった)。

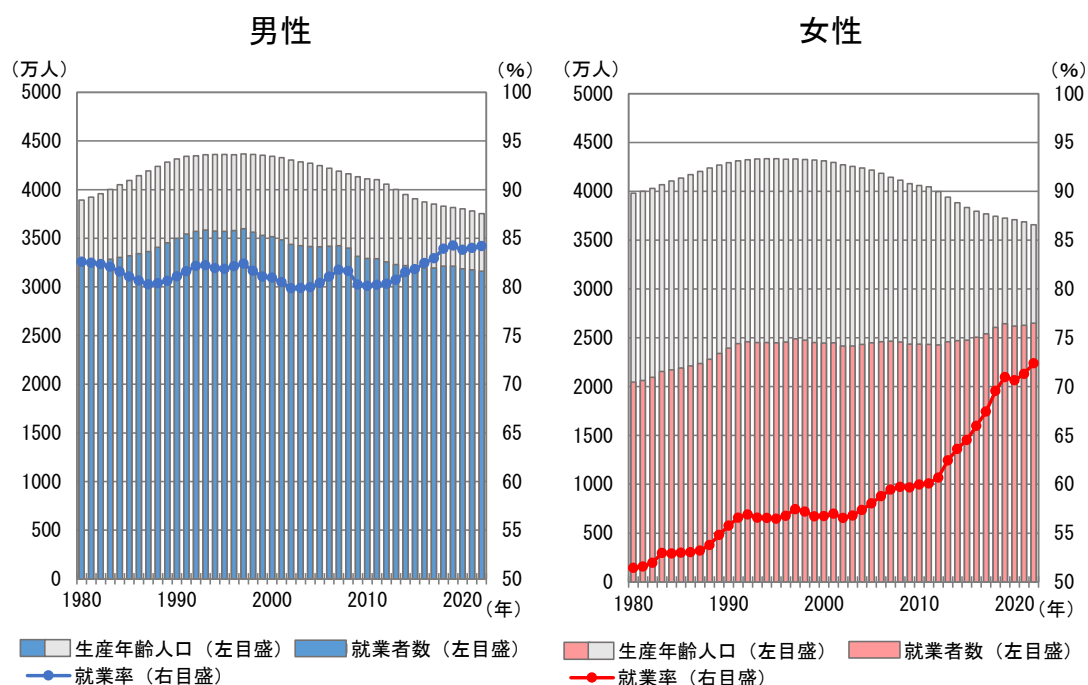
また、直近の数年間(つまり、2019年以降)については、共働き世帯数はほぼ横ばいとなっているが、このこと背景としては、コロナ禍による経済や社会への影響が考えられよう<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> コロナ禍による影響の大きい産業としては、宿泊業、飲食サービス業、娯楽業(劇場や映画館など)等が挙げられるが、これらの産業では、非正規雇用で働く女性が比較的多いという特徴がある(拙稿「最近の雇用の状況について」参議院事務局企画調整室『経済のプリズム』第201号(2021.7)1頁を参照)。

## (2) 女性の就業者数の増加及び就業率の上昇

次に、働く女性の増加について、図表1で示したような世帯数ではなく、端的に、女性の就業者数から見ていくこととしたい<sup>6</sup>。また、女性の人口に占める働く女性の割合という意味で、女性の就業率の推移についても見ていくこととする。次の図表2は、男性、女性別に見た就業者数と就業率の推移について示したものである。なお、図表2では、就業者数については、男性、女性とも65歳以上を除いており、就業率については、65歳以上を除く就業者数÷生産年齢人口<sup>7</sup>として計算している。

図表2 男性、女性別に見た就業者数と就業率の推移



(注) 1. 就業者数については、男性、女性とも、65歳以上を除く。  
 2. 就業率については、男性、女性とも、65歳以上を除く就業者数÷生産年齢人口×100として計算している。  
 (出所) 総務省「労働力調査(基本集計)より作成

図表2を見ると、男性については、就業者数は、1980年代から1990年代半ばにかけては生産年齢人口の増加に伴って増加し、1990年代半ば以降は生産年齢人口の減少に伴って減少していること、就業率は、基本的に80%から85%の間

<sup>6</sup> 就業者とは、調査週間中に収入を伴う仕事を1時間以上した者(従業者)と仕事を持っているが仕事をしなかった者(休業者)を合わせたものである(総務省「労働力調査」)。  
<sup>7</sup> 生産年齢人口とは、一般的に、生産活動の中心となる15歳以上65歳未満の人口のことを言う。

での推移となっていることが分かる。なお、80%から85%の間での細かな動きについては、その時々における経済状況等が背景として考えられよう。

これに対し、女性の就業者数については、1990年代以降は生産年齢人口が減少する中で、それと同様に就業者数も減少するといった関係はうかがえず、図表2の全期間を通して、少しずつであるが基本的に増加傾向と見ることができよう。そのため、女性の就業率は図形的には右上がりの上昇傾向となり、この傾向は、かなり明瞭に折れ線の形にも示されている。なお、図表2における女性の就業率の折れ線の動きと図表1における共働き世帯の折れ線の動きを比べてみると、両者は動きの方向性としてはかなりよく似ており、目盛りのとり方によっては、両者の折れ線はほぼ重なった動きとなる（図表については紙幅の関係もあり、割愛することとしたい）<sup>8</sup>。こうした関係の背景としては、1つには、これまでは多くの女性のライフコースに就職、結婚、出産等が含まれていたことから、働く女性の増加については、これを世帯として見た場合には共働き世帯となり（図表1）、個人として見た場合には女性の就業者となる（図表2）というように、両者をほぼ同様に考えることができたということが挙げられよう（今後はライフコースの多様化への考慮も必要かと思われる）。

### （3）雇用形態別に見た動向

図表1や図表2で示したように、共働き世帯や女性の就業者は長期的に見ると増加傾向にあり、女性の就業率も上昇傾向にある。ここでは、そうした就業者について、正規雇用と非正規雇用<sup>9</sup>といった雇用形態別の視点も入れながら見ていくこととしたい。

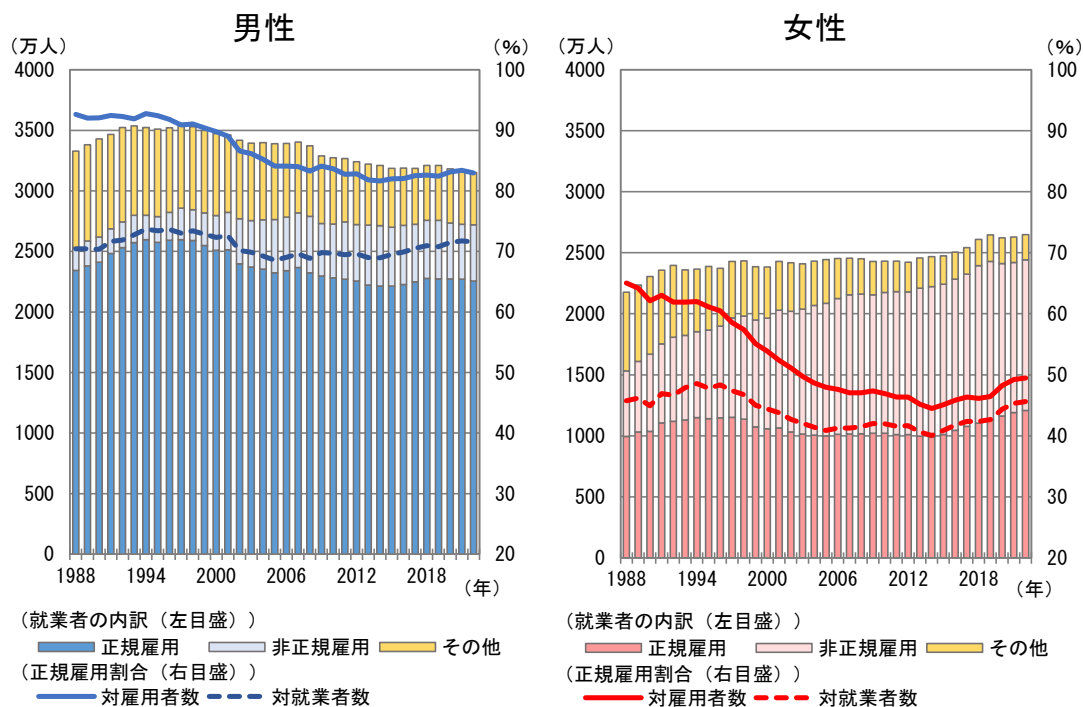
次頁の図表3は、男性、女性別に、就業者の内訳（正規雇用、非正規雇用及び「その他」（＝就業者数－（正規雇用者数＋非正規雇用者数））とともに、正規雇用割合（対雇用者数（＝正規雇用者数÷（正規雇用者数＋非正規雇用者数）×100）、対就業者数（＝正規雇用者数÷就業者数×100））について示したものである。なお、図表3における正規雇用と非正規雇用とその他の合計である就業者数は、図表2で示した就業者数と同様であり（ただし、図表2は1980年以降であるのに対し、図表3は1988年以降）、そのため、図表3で示した就業者数

<sup>8</sup> また、図表2における女性の就業者数の棒の高さと図表1における共働き世帯の折れ線の動きについても、少々分かりにくいだが、ほぼ同様のことが言える。

<sup>9</sup> 正規雇用とは、会社、団体等の役員を除く雇用者のうち、勤め先での呼称による「正規の職員・従業員」のことであり、非正規雇用とは、会社、団体等の役員を除く雇用者のうち、勤め先での呼称による「パート」や「アルバイト」等のことである（総務省「労働力調査」）。

についても、図表2と同様、男性では1990年代半ば以降は減少傾向、女性では若干であるが基本的に増加傾向と見ることができる。

図表3 男性、女性別に見た正規雇用、非正規雇用等の推移



(注) 1. 就業者やその内訳については、男性、女性とも、65歳以上を除く。  
 2. 用語の定義については総務省「労働力調査」に従うとともに（本文注9参照）、就業者から正規雇用と非正規雇用を除いたものをその他とした。  
 3. 正規雇用者数と非正規雇用者数については、2001年以前は総務省「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」による。  
 (出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」及び「労働力調査特別調査」より作成

ここで、女性について、就業者のうちの非正規雇用者数に着目すると、非正規雇用者数は、目分量で見ても2022年は1988年の2倍以上と、かなりの増加となっていることが分かる。他方、正規雇用者数については、非正規雇用と比べるとさほど大きな変化がなく、そのため、対雇用者数で見た正規雇用割合（なお、会社、団体等の役員は、雇用者<sup>10</sup>から除く）は、1988年から2010年代初頭にかけて、大きく低下傾向となっている。また、同時期には、男性についても、対雇用者数で見た正規雇用割合が低下している。こうした正規雇用の減少や正

<sup>10</sup> 雇用者とは、会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員のことであり（総務省「労働力調査」）、一般的な用法における労働者と同様の意味で捉えることができる。

規雇用割合（対雇用者数）の低下（これは、非正規雇用の増加や非正規雇用割合の上昇（対雇用者数）と同義である）の背景としては、1つには、1990年代以降にグローバル化が進行する中で、企業が競争力を維持するため、雇用の流動化や非正規化等によりコストを削減しようとしたことが挙げられよう。ただ、本稿では、少々本筋から離れるが、これとは別の観点から、対就業者数で見た非正規雇用割合に注目することとしたい。

図表3で2010年代初頭までの正規雇用割合について見ると、対就業者数での正規雇用割合は、男性、女性のいずれも、対雇用者数での正規雇用割合と比べると低下あるいは落込みの度合いが小さくなっていることが分かる。すなわち、正規雇用は会社や団体等の役員を除いた雇用者に占めるウエイトとしては小さくなっているが、その一方で、就業者に占めるウエイトとしては、さほど大きな変化がないということとなる。また、女性の正規雇用者数は、印象としてはさほど大きく変化していないようにも見えるが、細かいところを言えば、2010年代半ば以降は若干ながら増加傾向となっている。つまり、女性の場合、1988年以降でその数が大きく減少したのは、就業者から正規雇用と非正規雇用を除いたその他の部分であり、その部分は棒グラフの棒の長さも短くなっていることが分かる。その他とは、具体的には、内職を含めた自営業主、家族従業者、そして（雇用者から除かれた）会社や団体等の役員のことであり<sup>11</sup>、特に女性の場合には、1988年から2022年の間、自営業主は284万人から138万人に、家族従業者は448万人から107万人へと大きく減少している（図表については紙幅の関係もあり、割愛することとしたい）。こうしたことの背景としては、多少の想像も交えて言えば、それ以前は農業、個人商店、町工場などで家族就業者として夫の仕事を手伝うなどしてきた女性（妻）が、スーパーや飲食店等のパートやアルバイトとして外に働きに出るようになってきたというように<sup>12</sup>、グローバル化とは少々違った要因も考えられるのではないかと思われる。

---

<sup>11</sup> 自営業主とは、個人経営の事業を営んでいる者のこと（自宅で内職をしている者も含む）であり、家族従業者は、個人商店や農家などの自営業主の家族で、その事業に無給で従事している者のことである（総務省「労働力調査」）。なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたこととされ、就業者に含まれる。

<sup>12</sup> 実際のところは、従来は農業、個人商店、町工場等で家族就業者として働いていたが、夫が事業を廃業する等の事情からパートやアルバイトとして働くようになったというより、農業、個人商店、町工場等の事業に新たに参入する人が減少したことにより、その人と結婚して夫の事業を手伝う人も減少し、結果的に自営業主や家族従業者の統計的な数値が減少することになったということかとも思われる。なお、こうしたことの詳細については、女性の働き方という本稿のテーマから離れることもあるので、いずれ別稿にて検討することとしたい。



### 3. 結婚、出産、育児等との関係

#### (1) 雇用形態等を加味した年齢階級別労働力率（いわゆるM字カーブ）

ここでは、女性の働き方について、結婚、出産、育児等の女性のライフコースとの関係も含めて見ていくこととしたい。冒頭でも少々述べたように、高校や大学等の卒業後に正規雇用として就職した女性も、結婚、出産、育児等との関係から離職することが少なくなく、こうした状況に関して比較的良好に言及されるのは、女性の年齢階級別労働力率<sup>13</sup>に見られるM字カーブである。これは、女性の労働力率を縦軸、年齢階級を横軸として線で結ぶと、多くの女性にとって結婚、出産、育児等を行う年代となる30代では労働力率が一旦低下し、40代以降では労働力率が再び上昇することを指しており、グラフに描かれる折れ線の形状がアルファベットのMの字のように見えることから、そう呼ばれるものである。本稿でも、女性の年齢階級別労働力率について示すこととするが、労働力率だけではなく、労働力の内訳として、正規雇用の割合や非正規雇用の割合（年齢階級別人口に対する割合である。以下、図表4に係る記述で同じ）などの情報も加えることとする。次頁の図表4は、2002年、2012年、2022年におけるそうした年齢階級別労働力率について示したものである。

図表4を見ると、まず、男性については、視覚的には頂上部分が平らに削られた山のような形状であり、2002年から2022年にかけてはさほど目立った変化はない。男性の場合は正規雇用の割合が高く、総じて言えば、男性労働力の中核を担っているのは正規雇用ということがうかがえよう<sup>14</sup>。なお、男性のうち60代の年齢階級では、2002年から2022年にかけて、労働力率を示す山の高さが若干高まっていくが（60～64歳、65～69歳の年齢階級では、年齢階級別労働力率は15%ポイント程度上昇している）、このことの背景としては、高齢者、高年齢者雇用に係る定年年齢延長の動きなどが考えられよう<sup>15</sup>。

他方で女性については、男性とは図表の視覚的な形状が大きく異なっている

---

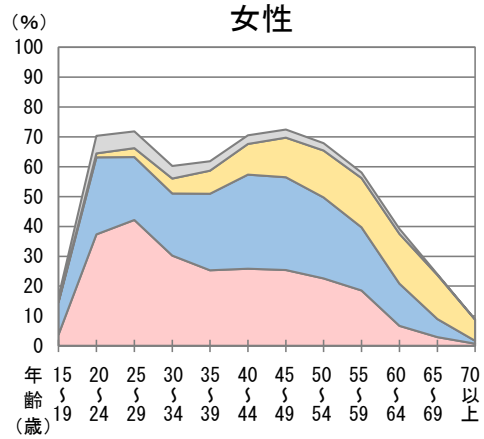
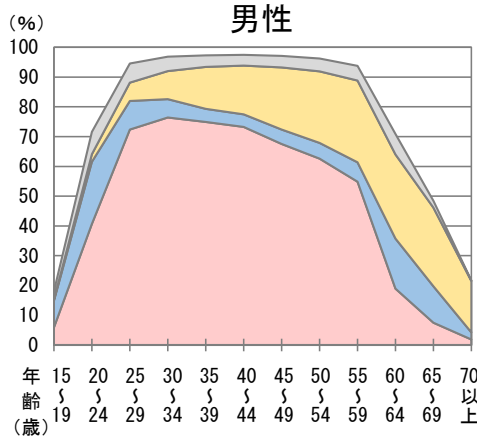
<sup>13</sup> 労働力率（労働力人口比率とも呼ばれる）とは、15歳以上の人口のうち労働力人口（就業者と完全失業者を合わせたもの）の割合である。

<sup>14</sup> ただし、バブル崩壊後の景気低迷期（いわゆる就職氷河期）に就職市場に参入した世代については、希望する就職ができず、不本意ながら非正規雇用として働き続けている人も少なくないと考えられる。こうした状況の概要については、柿沼重志「団塊ジュニアとポスト団塊ジュニアの実像」参議院事務局企画調整室『経済のプリズム』第222号（2023.3）1頁を参照。

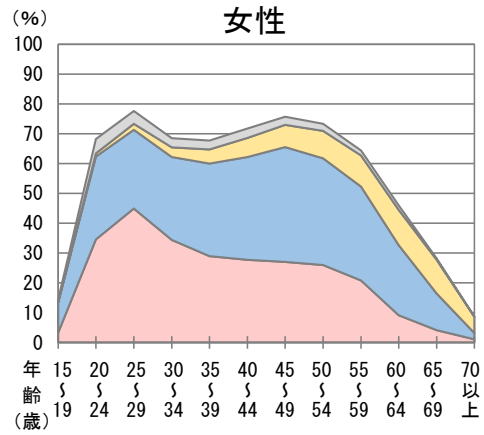
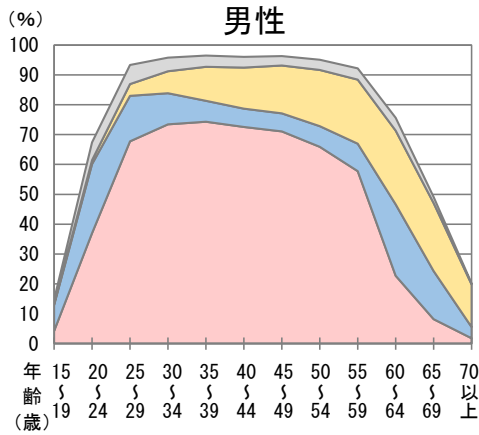
<sup>15</sup> 高齢者、高年齢者の雇用については、厚生労働省HP（[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page09\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page09_00001.html)）において、法制度の概要等がまとめられている。なお、法令上の用語としては、「高年齢者」である（「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46（1971）年法律第68号））。

図表4 雇用形態等を加味した年齢階級別労働力率

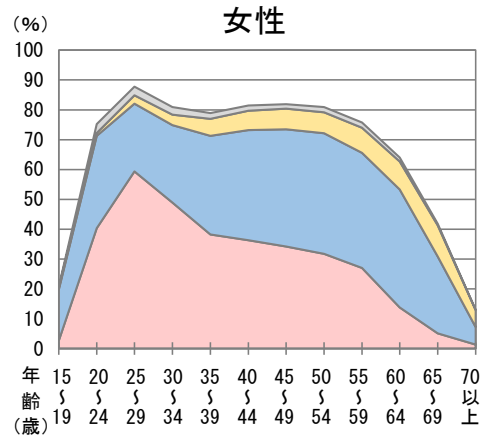
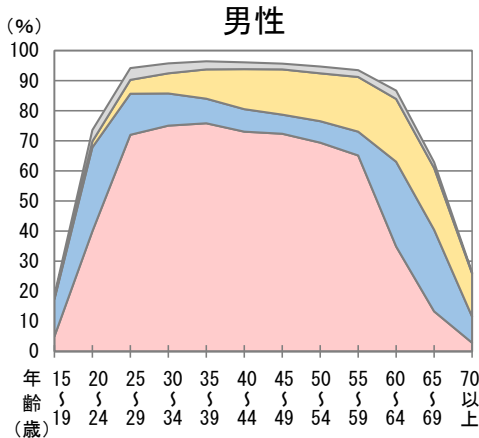
① 2002年



② 2012年



③ 2022年



正規雇用
  非正規雇用
  正規雇用、非正規雇用以外の就業者
  完全失業者

(注) 1. 労働力人口=就業者 (=正規雇用+非正規雇用+それら以外の就業者) + 完全失業者  
 2. 各年齢階級別人口、完全失業者数は「労働力調査 (基本集計)」による。就業者数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、非正規雇用者、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

ことが分かる。具体的にこのことを表現すると、男性と比べて基本的にどの年齢階級でも労働力率が低くなっている、同様に正規雇用の割合も低く（非正規雇用の割合が高く）なっている、女性の場合の特徴である労働力率のM字カーブは、30代での労働力率の落込み幅が徐々に縮小しているものの、2022年時点においても完全に解消されていない等とまとめることができよう。また、2002年、2012年、2022年のいずれの年においても、女性の正規雇用の割合が最も高い年齢階級は25～29歳であり、30代以降になると、正規雇用の割合は年齢が上昇するにつれて徐々に低下していくことが分かる。そして、女性の30代以降で労働力率が上昇する場合、その際のウエイトとしては、正規雇用ではなく非正規雇用の割合が大きくなっている。これらのことから考えると、女性の場合、高校や大学等の卒業後の最初の就職の際に正規雇用となることが男性と比べて少なく、30代では結婚や出産・育児等を背景として労働力率（及び正規雇用の割合）が低下し、その後は子供がある程度大きくなってから一旦離職した女性が再び働きに出るなどで労働力率が上昇するが、その際にはパートやアルバイトなどの非正規雇用として働くことが多くなるということが言えよう。

以上のことを踏まえると、1つの見方・考え方としては、（非常に大まかであるが）女性の働き方を次の2つに類型化することもできるかと思われる。1つは、高校や大学等を卒業した後に企業等に就職し、結婚や出産の後も育休（育児休業）の制度を利用するなどして正規雇用として就業を継続する働き方、もう1つは、高校や大学等の卒業後は企業等に就職するが、結婚や出産を機に一旦離職し、その後は子供がある程度大きくなってから家計補助的に非正規雇用として働く、又は、専業主婦として育児（子供の教育など）や家事等にむしろ重点を置くという在り方である。もっとも、これら以外にも、一旦離職した後に正規雇用として再就職するほか、場合によっては育児や家事を行いながらネット起業等を始めるなどのこともあり得よう。また、近年では、考え方やライフコース等が多様化してきているということもあり、女性の働き方については、具体的などころでは非常に多様なものが想定される。

## （2）図表4を時系列的に捉えた場合の見方

引き続き図表4について、少々違った視点から更に見ていくこととしたい。図表4の見方としては、1つには、前述のように、図表4の女性の年齢別労働力率のM字カーブ等から、女性の働き方についてある程度のところまでうかがえることが挙げられる。ただ、ここで見方を変え、2002年、2012年、2022年の女性の年齢別労働力率について、それぞれを図形的に3つの山として捉え、そ

これらの山の高さを比較することとすると、山の高さは2002年から2022年にかけて（見た目では少々分かりにくくなっているが）少しずつ高くなってきている（つまり、グラフ中で山の上方にある空白部分が少しずつ狭くなってきている）ことが分かる。具体的な数値としては、例えば25～29歳の年齢階級の労働力率で見ると、2002年には71.8%、2012年には77.6%、2022年には87.7%と、その数値は徐々に高まってきている<sup>16</sup>。また、正規雇用の割合に着目すると、25～29歳の年齢階級では、2002年には42.2%、2012年には44.9%、2022年には59.3%と、こちらも労働力率と同様に数値が高まってきている。このように年が新しくなるにつれ（現在に近くなるほど）労働力率や正規雇用の割合が高まる傾向は、30代以降の年齢階級でも同様であるが、ここで特に2022年に注目すると、30代以降50代前半までの各年齢階級の正規雇用の割合は30%を超えている（なお、2012年については、30代後半以降の正規雇用の割合は30%を下回っている）。つまり、近年では、結婚や出産の後にも育休（育児休業）の利用等によって就業を継続する女性や、結婚や出産を機に一旦離職しても、その後に再び正規雇用として雇用される女性が増えてきていることが考えられるのである。

以上のように、図表4から2002年から2022年にかけての時系列的な推移を見ると、女性の各年齢階級における労働力率及び正規雇用の割合が上昇していることについてもうかがい知ることができる。このことは、女性の生産年齢人口が減少する中で（図表2）、女性の就業者数は増加傾向（就業率は上昇傾向）にあり（図表2、図表3）、また、特に2010年代半ば以降になると、女性の正規雇業者数も若干増加傾向となり、正規雇用割合も上昇傾向となっている（図表3）ということに対して整合的と言えよう。

### （3）女性の就業継続の現状について

ここでは、女性の働き方と結婚、出産、育児等との関係について、女性の就業継続の現状や時系列的な推移に関する直接的な統計・データから見てみることにしたい。女性の就業継続については、特に近年では、女性活躍推進法<sup>17</sup>に基づく一般事業主行動計画や優良企業の認定（えるぼし認定・プラチナえるぼ

---

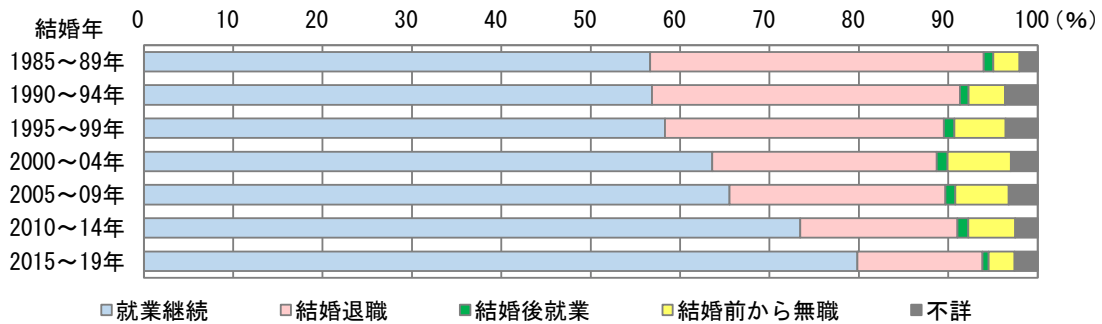
<sup>16</sup> 背景としては、女性の高学歴化あるいは晩婚化なども、女性の働き方との関連から挙げられるかもしれない。女性の大学進学率は、2000年度では31.5%、2021年度では51.7%となっており（内閣府「男女共同参画白書 令和4（2022）年版」172頁参照）、また、女性（妻）の平均初婚年齢は、2000年では27.0歳、2021年では29.5歳となっている（厚生労働省「人口動態統計」）。

<sup>17</sup> 法律の正式名称は、「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（2015）年法律第64号）である。

し認定)等の政策的な後押しもあり<sup>18</sup>、かつてとの比較の上では、かなり実現できるようになってきたのではないかと考えられる。

そこで、次の図表5は、結婚前に就業していた女性(妻)が結婚後も就業を継続している割合について結婚年別に示したものである。

図表5 結婚年別に見た女性(妻)の就業変化



(注) 妻の結婚前後の就業変化が次のように定義されている。

- ・就業継続：結婚を決めたとき就業→結婚直後就業
- ・結婚退職：結婚を決めたとき就業→結婚直後無職
- ・結婚後就業：結婚を決めたとき無職→結婚直後就業
- ・結婚前から無職：結婚を決めたとき無職→結婚直後無職

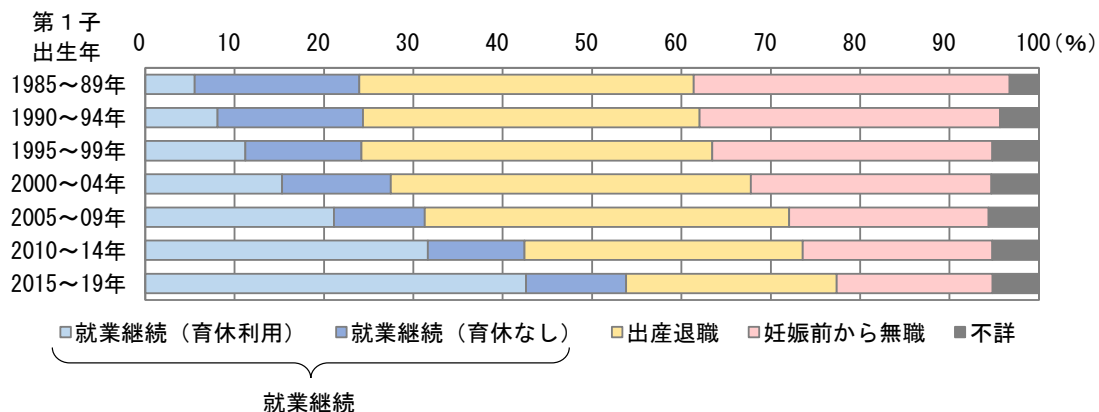
(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」より作成

図表5を見ると、結婚と女性の働き方との関係については、結婚年が1980年代や90年代でも就業継続の割合が50%を超えているとともに、その割合は、結婚年が新しくなるにつれて(現在に近くなるほど)更に上昇していることが分かる。そして、最新の調査である結婚年2015~19年では、就業継続の割合が79.8%と、ほぼ8割の女性が結婚後も就業継続となっている。なお、結婚年2015~2019年でも結婚退職は14.0%となっているが、このこと背景としては、例えば、男性(夫)の収入だけでも家計に余裕があるので女性(妻)が専業主婦を希望している場合のほか、遠距離交際等を経た結婚のため男性(夫)と女性(妻)の勤務先が地理的に離れており、夫婦が同居するために女性(妻)側が離職する場合などがあり得るかと思われる。

また、次頁の図表6は、第1子を出産した女性(妻)のうち就業を継続している割合について、第1子を出産年別に示したものである。

<sup>18</sup> 政策等の詳細については、内閣府HP (<https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/sokushin.html>) や厚生労働省HP (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>) 等を参照。

図表6 第1子出生年別に見た第1子出産前後の女性（妻）の就業変化



(注) 第1子が1歳以上の夫婦について、妻の出産前後の就業変化が次のように定義されている。

- ・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」より作成

図表6を見ると、第1子出産後も就業継続ができている割合は、前述の結婚の場合と比べると水準としては低くなっているが、これを時系列的な推移として見ると、第1子出産年齢が新しくなるにつれて（現在に近くなるほど）就業継続ができている割合は上昇しており、育休（育児休業）<sup>19</sup>利用による就業継続では上昇幅が特に大きくなっていることが分かる。最新の調査である第1子の出生年2015～19年では、就業継続は育休利用（42.6%）と育休なし（11.2%）を合わせて53.8%と、半分以上の女性が就業継続できているという結果となっており<sup>20</sup>、そうしたことの背景としては、やはり、これまでの政策的な支援（特

<sup>19</sup> 育休（育児休業）の利用については、厚生労働省「雇用均等基本調査」により育休取得率が公表されており、女性の育休取得率は、2007年度以降、80%以上で推移している。男性の育休取得率も近年は上昇し、2021年度は13.97%（5年前の2016年度は3.16%）であるが、女性と比べるとまだ低くなっている（図表については紙幅の関係もあり、割愛することとしたい）。なお、雇用均等基本調査における取得率は、調査前年の1年間（9月30日まで）に在職中に出産した女性（男性の場合は配偶者が出産した者）のうち、調査時点（10月1日）までに育児休業を開始した者（申出をしている者を含む）の割合とされている。そのため、出産前に離職した人などはそもそも分母から除かれることになり、こうした点には注意が必要であろう。

<sup>20</sup> なお、図表は紙幅の関係もあり割愛するが、第2子出産前後の就業変化についても、就業継続の割合は上昇しており、出生年2015～19年では育休利用（38.3%）、育休なし（13.9%）を合わせて52.2%が就業継続となっている。ただし、第2子出産前後の就業変化の場合は、妊娠前から無職という割合が高く、その割合は、例えば、第2子の出生年2010～14年では52.0%、2015～2019年では36.2%となっている（国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」）。このことの背景としては、第1子の出産を機に退職した女性が、とりあえず無職のまま第1子の育児等を行い、その間に更に第2子を妊娠・出産したといったことが考えられよう。

に近年では女性活躍推進法)が地道に効果を及ぼしているのではないかと考えられる。

#### (4) おそらくは女性の就業継続等を背景とした女性の賃金の上昇等

近年(特に最近の10年程度)は、結婚や出産の後にも就業を継続している女性の割合はかなり高まってきているが、ここでは、こうした就業継続の効果としての意味も含め、女性の平均賃金とともに女性管理職等の役職者の割合について見てみることにしたい。これは、結婚や出産の後にも就業を継続することができれば、同じ会社等における女性のキャリアが結婚や出産の後にも継続することとなるため、就業を継続できる女性が増えるにつれ、結果的に、平均的な女性の賃金や女性管理職等の役職者の割合も上昇することとなるのではないかと考えられるためである。

次頁の図表7は、一般労働者(これまで述べてきた正規雇用とほぼ同義)<sup>21</sup>の男性、女性別の平均賃金(所定内給与<sup>22</sup>)の推移について、図表8は、民間企業(従業員規模100人以上)の各役職者(係長級、課長級、部長級)に占める女性の割合の推移について示したものである。

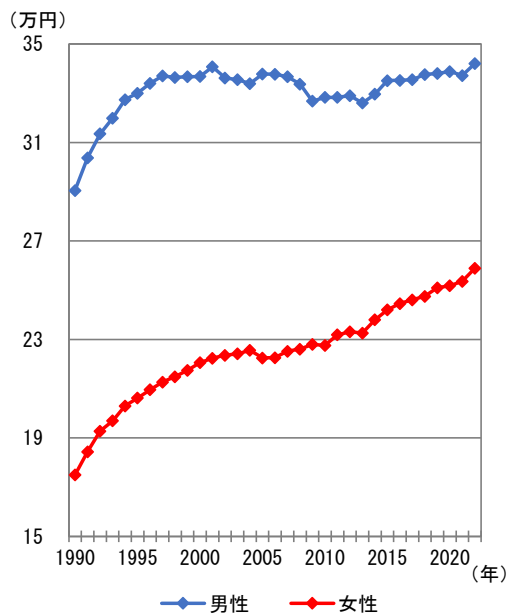
まず、図表7で折れ線の動き(方向)に着目すると、男性の平均賃金については、1990年代半ば以降にはほぼ横ばいとなるのに対し、女性の平均賃金については、グラフ上の全期間(1990年以降)にわたって基本的に上昇傾向(折れ線は右上がり)となっていることが分かる。しかし、女性の平均賃金は最新年の2022年でも25.9万円であり、これは、34.2万円の男性と比べると、水準としてはかなり低いようにも思われる。ちなみに、こうした男性と女性の賃金格差(男性の平均賃金を100としたときの女性の平均賃金)は、2022年では75.7であり、女性の賃金は男性の4分の3程度となる。ただし、賃金格差は、かつて(例えば1990年では、男性を100とすると女性は60.2であり、2022年と比べて15.5ポイント低い)と比べると縮小傾向にあり、基本的には今後ともこうした傾向が続くことが期待されると言えよう<sup>23</sup>。

<sup>21</sup> 一般労働者とは、常用雇用者(期間を定めずに又は1か月以上の期間を定めて雇われている労働者)のうち、短時間労働者(1日の所定労働時間が短い又は1週の所定労働日数が少ない労働者)を除いた労働者のことである(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)。

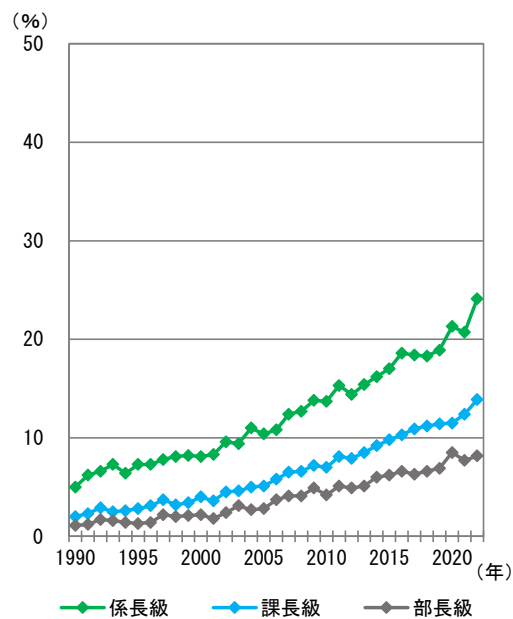
<sup>22</sup> 所定内給与とは、労働契約等で定められている支給条件・算定方法により支給された現金給与額のうち、残業等の超過労働給与額を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう(厚生労働省「賃金構造基本統計調査」)。

<sup>23</sup> 2022年7月8日以降、女性活躍推進法に関する制度改正により、常時雇用労働者301人以上の事業主には男女間賃金格差の開示が義務付けられている。

図表7 男性、女性別の平均賃金  
(所定内給与)の推移



図表8 民間企業の各役職者に  
占める女性割合の推移



(注) 1. 所定内給与(図表7)の定義については、本文注22を参照。  
 2. 民間企業(図表8)は、従業員規模100人以上である。  
 (出所) 図表7、図表8ともに厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

また、図表8は、民間企業の各役職者(係長級、課長級、部長級)に占める女性割合の推移を示したものである。これについても、それぞれの折れ線の動き(方向)としては、図表7(女性の平均賃金)と同様に右上がりとなっており、女性の管理職を含めた役職者の割合は、時系列的には上昇傾向となっていることが分かる。しかし、その数値は、水準としては高いとは言えず、例えば2022年の係長級では24.1%と、比較的割合の高い係長級でも女性は4人のうち1人とどまっていることになる(なお、割合が50%の場合は、男女同数となる)。つまり、各役職者に占める女性の割合は時系列的には上昇傾向にあり、水準としてもかつてと比べて高くなっていることは一応言えるにせよ、見方やスタンス等によっては、現状でもまだ物足りない水準であり、更なる政策対応が必要であるといったことも言えるかもしれない。

#### 4. おわりに～本稿のまとめと今後の展望～

##### (1) これまでの小括

女性の働き方について、これまでのところをまとめると、次のように言えよう。①我が国の長期的な趨勢としては、共働き世帯数や女性の就業者数が増加



してきており（図表1、図表2）、現在では専業主婦よりも働く女性がかかなり多くなっている。②しかし、働く女性について雇用形態別に見ると、女性では基本的に非正規雇用が増加してきており（図表3）、また、年齢階級別の正規雇用割合や非正規雇用割合等も加味した労働力率を見ると（図表4）、高校や大学等の卒業後に正規雇用として企業等に就職しても、結婚や出産を機に一旦離職し、子供がある程度大きくなってから非正規雇用として働くことが少なくないということがうかがえる。③ただ、結婚年別の女性（妻）の就業変化（図表5）や第1子出生年別の第1子出産前後の女性（妻）の就業変化（図表6）を見ると、特に近年では、結婚や出産後も就業を継続している女性（妻）の割合が高くなってきていることが分かる。④そして、就業を継続する女性が増えてきていることなどを背景として、女性の平均賃金は、男性にはまだ及ばないものの上昇傾向にあり（図表7）、女性の管理職などの役職者の割合も、水準としてはまだ低いものの上昇傾向となっていることが考えられる（図表8）。

こうした現状に対する見方や評価としては、大まかに類型化すれば、次の2つが考えられるのではないかと思われる。すなわち、1つは、女性の平均賃金や役職者の割合が男性と比べて水準としてはまだ低い点を強調し、現状の取組は不十分との考え方から更なる政策的対応を求める立場、もう1つは、女性の平均賃金や役職者の割合が上昇傾向にある点については評価し、現状の取組は完全に満足できるものではないとしても、急進的で極端な施策に対しては慎重に考える立場といったものとなろう<sup>24</sup>。筆者としては、これらのうちいずれかの立場に与するというものではないが、以下、女性活躍推進法の目的である「女性の職業生活における活躍」を今後とも進めていくこととした場合、ポイントとなることについて示すこととしたい。

## （2）就業分野における更なる女性活躍のためのポイント

就業分野において希望や意欲のある女性について、更なる女性活躍を進めていくためには、結論的には、政策的なサポートとともに家族の協力や会社・職場の理解なども必要と言えよう。これらのうち政策的なサポートについては、前述の女性活躍推進法のほか、男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護

---

<sup>24</sup> 第5次男女共同参画基本計画（令和2（2020）年12月25日閣議決定）に基づき、2025年を期限に民間企業の係長相当職を30%、課長相当職を18%、部長相当職を12%とする成果目標が設定されている。なお、これらの目標値についても、本文に掲げたそれぞれの立場から、低すぎる、あるいは、現実的に実現可能なのかといった批判が考えられるところである。

休業法等により様々な施策が講じられているところであるが<sup>25</sup>、今後とも必要な場合には、政府等が制度改正等によって対応すべきことは、言わば当然の前提となろう。また、こうした政府等による施策とともに、家事や育児に対する家族の協力、そうしたことに対する会社・職場の理解といったものも重要ではないかと考えられる。

ちなみに現在では、女性が外に働きに出ることに賛成という考え方が趨勢として増えてきており<sup>26</sup>、また、本稿で見てきたように、実際に外に働きに出る女性（図表1、図表2）、結婚や出産の後にも就業を継続する女性（妻）も増えてきている（図表5、図表6）。ここで、あえて（ある意味では常識を疑うように）非常に素朴に考えると、例えば夫も妻も正規雇用で忙しく働いている共働き夫婦（特に核家族世帯）の場合、食事の準備、掃除、洗濯、買い物、子供の相手（保育所等への送迎や小学校のPTA活動等も含めて）等の家事関連のことは、誰が行うのだろうかという疑問が浮かぶ。そこで、総務省「社会生活基本調査」から、6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間<sup>27</sup>の推移について示したものが、次頁の図表9である。なお、この場合の夫・妻とは、「夫婦と子供の世帯」における夫と妻であり、そのため、夫婦、子供、（夫婦の）親が同居する三世帯世帯などは含まれないことになる。

図表9を見ると、夫の家事関連時間は趨勢として増加傾向にあると見ること

---

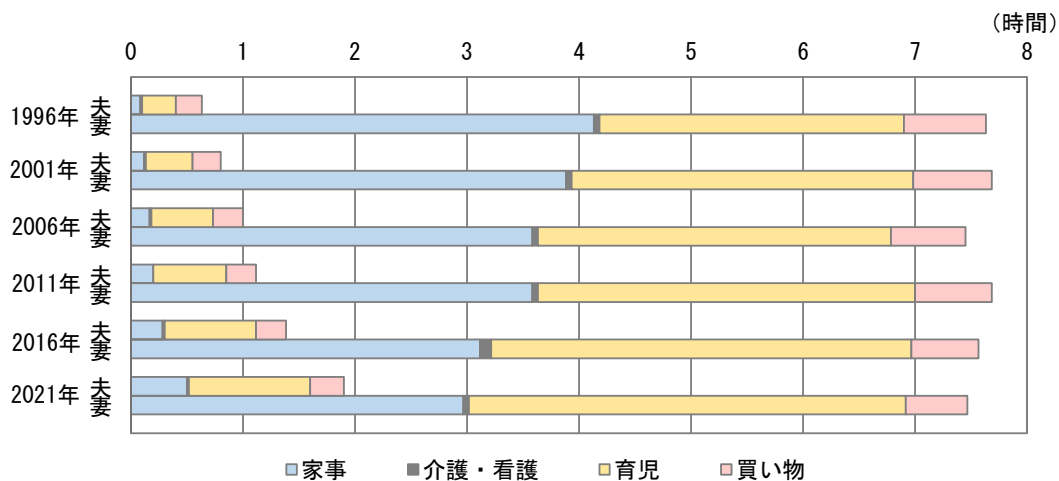
<sup>25</sup> 具体的には、例えば（以下は、本文で示した法律の正式名称である）、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47（1972）年法律第113号）では、基本的理念（第2条）、性別を理由とする差別の禁止等（第2章第1節）について、「労働基準法」（昭和22（1947）年法律第49号）では、産前産後休業（第65条）、育児時間（第67条）について、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3（1991）年法律第76号）では、育児休業（第5条）、子の看護休暇（第16条の2）、育児のための勤務時間短縮（第23条）について定めている。

<sup>26</sup> 政府の世論調査を見ると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、1979年の調査では、男性のうち「賛成」は35.1%、「どちらかといえば賛成」は40.5%、女性のうち「賛成」は29.1%、「どちらかといえば賛成」は41.0%であった。しかし、最新の2022年の調査では、こうした考え方に対し、男性の「賛成」は5.3%、「どちらかといえば賛成」は34.2%、女性の「賛成」は3.0%、「どちらかといえば賛成」は25.4%と減少し、現在では、女性が外に働きに出ることには賛成という国民が、むしろ多数となっている。なお、具体的な調査名については、1979年は総務省（当時）「婦人（I部）に関する世論調査」、2022年は内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」である。また、こうした考え方に関する時系列的な推移については、内閣府「男女共同参画白書 令和4（2022）年版」（前掲注16）136頁参照。

<sup>27</sup> 総務省「社会生活基本調査」では、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の時間は家事関連時間とされ、具体的には、「家事」は、炊事、食事の後片付け、掃除、ゴミ捨て、洗濯等、「介護・看護」は、家族等の日常生活における入浴・トイレ・移動・食事などの手助け等、「育児」は、乳幼児の世話、子供の遊びや勉強の相手等、「買い物」は、食料品や日用品等の買い物等とされている。

ができるものの、妻の家事関連時間については、さほど明確なトレンドは見出しがたいように思われる。すなわち、夫の家事関連時間が増加傾向にあることは認められるにせよ、その一方で、仕事が忙しく家事や育児等に多くの時間を掛けることのできない妻に代わり、夫がそうした家事関連のことを妻に代わって行い、その結果、平均的な妻の家事関連時間が減少しているという関係まではうかがえないのではないかということである。したがって、働く女性（妻）の立場から考えてみると、女性活躍と言われても、結局のところは外に働き出ながら食事の準備や買い物等の家事関連のことも行わなければならなくなるため、負担が増えるだけではないかという見方もできるかもしれない<sup>28</sup>。

図表9 6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間の推移



(注) 1. 夫婦と子供の世帯における夫と妻の家事関連時間である。  
 2. 家事関連時間とは、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。用語の定義については、本文注27参照。  
 (出所) 総務省「社会生活基本調査」より作成

こうしたことを踏まえると、就業分野において今後更なる女性活躍を進めていくためのポイントとしては、1つには、家事関連分野での女性（妻）の負担軽減が挙げられよう。そして、そのための具体策としては、例えば、働いている妻の仕事が忙しい場合には（あるいは、そうした場合でなくても）夫が食事の準備、買い物、子供の世話等を行うなど、家事や育児に夫も積極的に参加するということが考えられる。また、夫にそうした行動を促すためには、夫にとってもそのための時間的・精神的な余裕が必要であり、そうした余裕を作り出す

<sup>28</sup> なお、図表9の妻の「家事」は減少傾向にあるが、これは、食器洗い機や全自動洗濯機等、新製品の普及や従来品の性能向上が背景となっていると考えられる。また、今後は、ロボット掃除機等のロボット家電や遠隔操作もできるIoT家電などの普及が期待されよう。

ためにも、勤め先の会社・職場などにおけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進を図っていくことが必要となろう<sup>29</sup>。その意味では、女性活躍を今後更に推進するためには、夫や家族とともに会社・職場の理解や協力が重要ということが言えよう。

とは言え、家庭であれ、職場であれ、それぞれに抱える事情は様々であり、状況や場合によっては、夫が家事や育児に参加することが困難なこともあり得る。ただ、そうした場合でも、例えば、妻が正規雇用として現在やりがいを感じている仕事を続け、更なるキャリアアップを図っていききたいということであれば、1つの方策としては、国や自治体における保育所や学童保育の充実等と言うまでもなく、さらに、ベビーシッターや病児保育のほか、日常的な掃除、洗濯、買い物等における家事代行・支援サービスの利用の拡大を図る（利用料の助成や補助等を充実させる）といったことも、検討に値するのではなかろうか<sup>30</sup>。育児や家事を言わば外注に出すことにすれば（外注先が信頼できることを前提として）、勤め先の会社・職場の業務が滞ることもなく、家事関連分野ではかなりの負担軽減が期待できそうに思われる。なお、経済学的には、このように対価を支払って家事を外注することとすると、従来は無償としてGDPに計上されてこなかった家事労働の付加価値をGDPに含めることができるという効果も考えられるところである。

なお、少々付言すると、本稿では女性のライフコースとして、高校や大学の卒業後は企業等に就職し、さらにその後は結婚して家庭を作り、子供を育てるというコースを念頭に置き、基本的にそうした中での女性の働き方について検討してきた。ただ、現在では、冒頭でも少々述べたように、人の生き方は人それぞれに多様化しており、例えば、結婚するが子供は持たない選択、そもそも結婚しない非婚の選択を希望する女性なども増えてきている。また、女性活躍に言う「活躍」の場についても、一般論としては、女性活躍推進法に規定する「職業生活」だけではなく、子供の教育や地域での活動など様々ものが考えられるところである。これらの点については、本稿では紙幅の関係等もあるため論及する余裕がないが、今後、別稿にて検討することとしたい。

---

<sup>29</sup> ワーク・ライフ・バランスの取組については、さしあたり、内閣府HP (<https://www.cao.go.jp/wlb/index.html>) 等を参照。ワーク・ライフ・バランスに係る現行制度やこれまでの経緯等については、本稿では紙幅の関係もあるため割愛し、別稿に委ねることとしたい。

<sup>30</sup> こうしたサービスの利用状況については、武田佳奈「家事支援サービスの現状」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 689（2017. 12）62頁等を参照。

## 補論～世帯類型別に見た家事関連時間～

夫・妻の家事関連時間（本文図表9）について、少々補足することとする。本文図表9は、6歳未満の子供を持つ「夫婦と子供の世帯」における夫と妻のそれぞれの平均的な家事関連時間の推移を示したものであるが、一口に夫婦と子供の世帯と言っても、世帯（家族）の具体的な態様としては様々なものがあり得よう。例えば、夫婦と子供の世帯という点では同じでも、専業主婦世帯の妻と共働き世帯の妻との間では妻の家事関連時間に大きな違いが生ずることも常識的に考えられるところである。

そこで、補論では、夫婦と子供の世帯について、これを、①夫婦と子供の世帯のうち専業主婦世帯（夫が有業で妻が無業）と②夫婦と子供の世帯のうち共働き世帯（夫が有業で妻も有業）の類型に区分し、さらに、夫婦と子供に加えて夫婦の親も同居する世帯を③三世代世帯（夫婦、子供と親の世帯）として（三世代世帯では、専業主婦世帯と共働き世帯の区分は設けないこととする）、それぞれの類型での家事関連時間について見ておくこととしたい。

次頁の補論図表①～③は、6歳未満の子供を持つ前述の3類型における夫・妻の家事関連時間の推移である。これらの図表を見ると、夫の家事関連時間は特に夫婦と子供の世帯（①と②）では時系列的に増加傾向にあると言ってよさそうである。ただ、棒グラフの棒の長さは、いずれの世帯類型でも妻に比べるとかなり短くなっており、夫が家事や育児等に掛ける時間については、世帯類型による違いはさほど大きいなものではなさそうに思われる<sup>31</sup>。

他方で妻の家事関連時間については、①～③の類型で共通するトレンドなどは見出しがたいように思われる。妻の家事関連時間は共働き世帯では専業主婦世帯に比べて短くなっているが、このことは、ある意味、自然の成り行きとも言えよう。また、三世代世帯の妻の家事関連時間は共働き世帯に次いで短くなっているが、このこと背景としては、（夫婦の）親が家事等を手伝うことや、親に子供の世話をしてもらい、その間に妻が働きに出る（つまり、共働きとなる）ことも多くなるといったことが考えられよう。

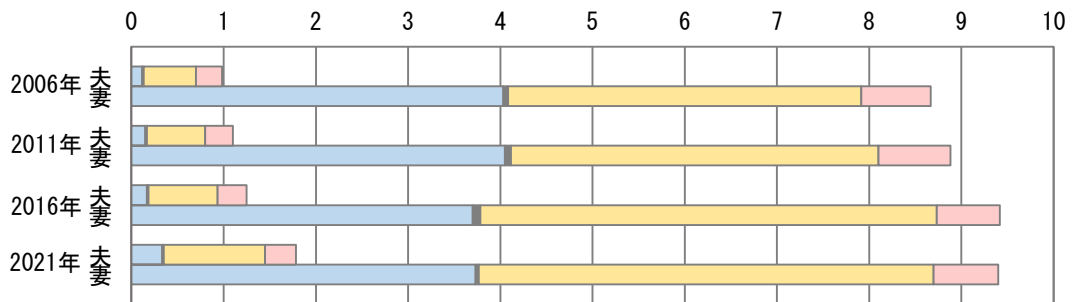
なお、2016年から2021年の家事関連時間の変化について、①～③の類型の夫と妻それぞれで見ると、専業主婦世帯の妻ではほぼ横ばいであるのに対し、それ以外（専業主婦世帯以外の妻とすべての世帯類型の夫）では、いずれも若干ながら増加していることが分かる。2021年はコロナ禍を背景として、不要不

<sup>31</sup> ただし、細かく見ると、家事関連時間は共働き世帯の夫では若干長く、三世代世帯の夫では若干短いということも言えるかもしれない。

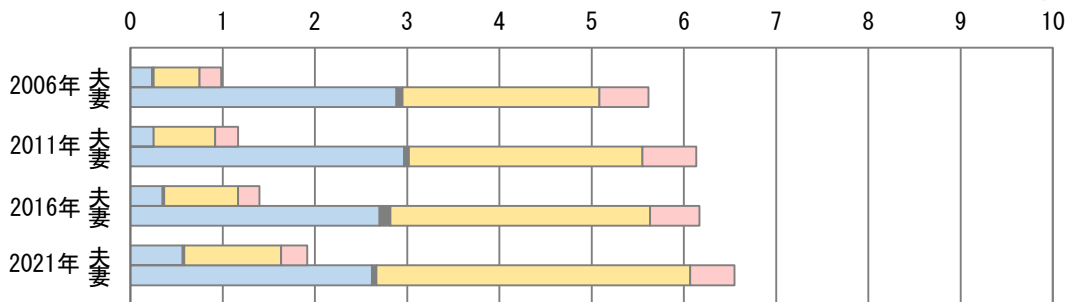
急の外出自粛のほか、働き方としても在宅勤務やテレワークなどが求められたことから、仕事を持っている人も自宅にいる時間が長くなり、そうした時間のうち幾分かを家事や育児に充てていたということが考えられよう。

補論図表 6歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間の推移

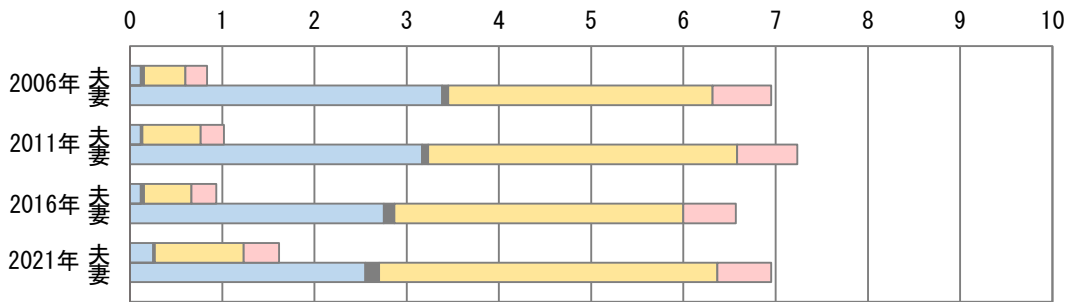
① 夫婦と子供の世帯のうち専業主婦世帯（夫が有業で妻が無業） (時間)



② 夫婦と子供の世帯のうち共働き世帯（夫が有業で妻も有業） (時間)



③ 三世帯世帯（夫婦、子供と親の世帯） (時間)



■家事 ■介護・看護 ■育児 ■買い物

(注) 家事関連時間とは、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。用語の定義については、本文注27参照。

(出所) 総務省「社会生活基本調査」より作成

(内線 75044)