

2016年6月23日 全11頁

# 経済成長に寄与する“女性活躍”とは

新たな付加価値の創出につながるような就業になっているか

経済環境調査部 研究員  
亀井 亜希子

## [要約]

- アベノミクス第二ステージとして新たに放たれた三本の矢のいずれの矢も成果を出すためには「女性活躍」が不可欠となっている。但し、女性の就業が進み、経済成長の原動力となるためには、現状では多くの課題を抱えている。
- 特に、2012年の各年齢層の世帯主との続柄別の就業率（通学者を除く）を見ても、15歳以上49歳以下の「世帯員（世帯主の配偶者）」である女性の就業率の低さが目立つ。
- 不本意非正規雇用者の正規社員転換政策が注目されやすいが、2013年から2015年の変化をみると、改善している。むしろ課題なのは、家事・育児・介護・看護との両立を目的として、自ら望んで非正規雇用者となる女性が増加していることである。多くの企業で正規雇用者が育児・介護と両立して働けるような支援制度を整備していく必要がある。

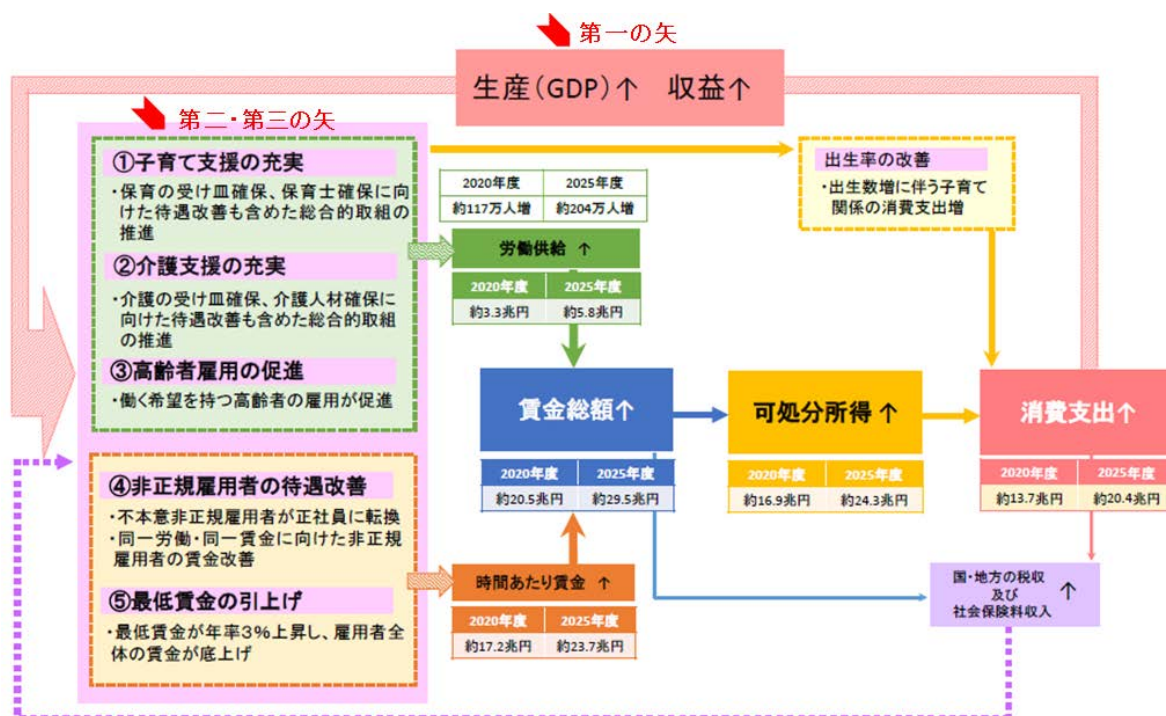
## はじめに：成長戦略（アベノミクス）に「女性活躍」が掲げられた意義

2015年10月、政府は、アベノミクス第二ステージとして、一億総活躍社会を目指すことを宣言した。一億総活躍社会を実現させる目的は、労働供給の増加と賃金上昇を通じて、GDPの6割を占める個人消費を増大させることにより経済成長を促し、2021年度にGDP600兆円を達成することにある。そのために「新・三本の矢」<sup>1</sup>が放たれたが、いずれの矢も、賃金総額が、2015年度比で2020年度に20.5兆円増加し、消費支出の13.7兆円増に波及するという、経済の好循環を発現するためには、「女性活躍」が不可欠な条件となっている（図表1）。特に、就業者の増加による労働供給増加（117万人増による賃金3.3兆円増加）とともに、就業者の生産性向上（時間当たり賃金が17.2兆円増加）が、日本経済の成長に大きく寄与するのか、が焦点となる。

本稿では、女性の就業及び雇用形態のニーズを分析することにより、女性の就業率の向上及び女性活躍上の課題について検討する。

<sup>1</sup> 新・第一の矢「希望を生み出す強い経済」（GDP600兆円）、第二の矢「夢をつむぐ子育て支援」（希望出生率1.8）、第三の矢「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロ）

図表1 一億総活躍社会の実現に向けた成長と分配の好循環モデル



(注)「第一の矢」「第二・第三の矢」は、大和総研にて加筆。

(出所) 第6回経済財政諮問会議 資料5「一億総活躍社会の実現に向けた成長と分配の好循環モデル」  
(平成28年4月18日開催)

## 1. 就業率は特に既婚女性（世帯主の配偶者）の低さが課題

図表1の「①子育て支援の充実」、「②介護支援の充実」、「③高齢者雇用の促進」という政策は、「働きたいのに働けない人」の就業率を上昇させることを目指している。

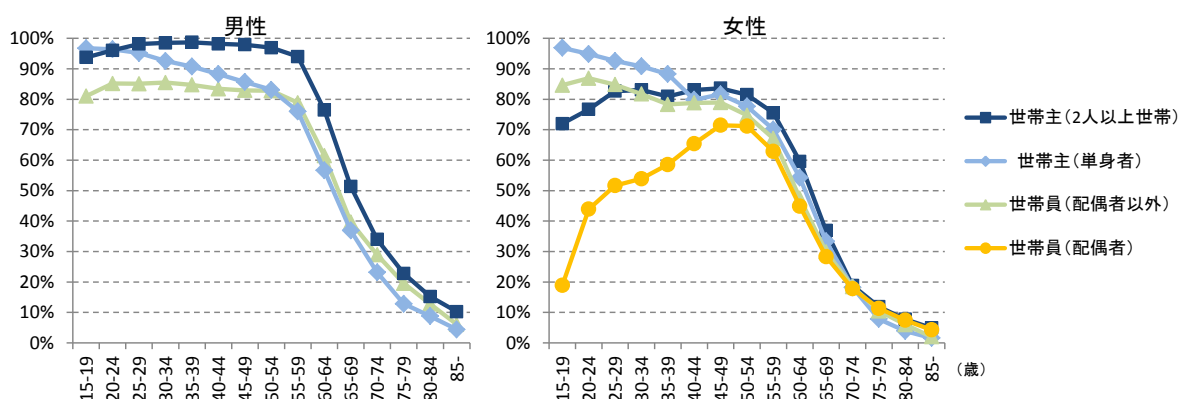
特に、既婚女性は、子育て・介護等の時間的制約が多く、就業率が低いことが問題である。総務省「平成24年就業構造基本調査」により、2012年の世帯主との続柄別の各年齢層の就業率<sup>2</sup>をみると、就業率が90%を超えているのは、15～59歳男性の「世帯主（2人以上世帯）」、15～39歳男性及び15～34歳女性の「世帯主（単身者）」のみである（図表2）。

生産年齢人口層では、特に、女性が「世帯主（2人以上世帯）」である場合の就業率が、各年齢層で同続柄の男性の比率よりも約20%ポイント低く、さらに「世帯員（世帯主の配偶者）」である場合には、各年齢層での就業率の低さが際立っている。15歳以上49歳以下の「世帯員（世帯主の配偶者）」である女性の就業率の低さが、女性の労働力率<sup>3</sup>の低さにつながっている。

<sup>2</sup> 通学による不就業者数を除く各年齢階級人口に対する就業者数の比率。

<sup>3</sup> 各年齢階級人口に占める労働力人口（就業者数＋完全失業者数）の割合。就業者数は、月末1週間に少しでも仕事をした者である。完全失業者は、仕事についておらず、求職活動をしており、仕事があればすぐにつくことができる者である。（出所：総務省「労働力調査」）

図表2 年齢階級別・「世帯主との続柄」別の就業率（性別、2012年）



(注) 通学による不業者数を除く各年齢階級人口に対する就業者数の比率である。

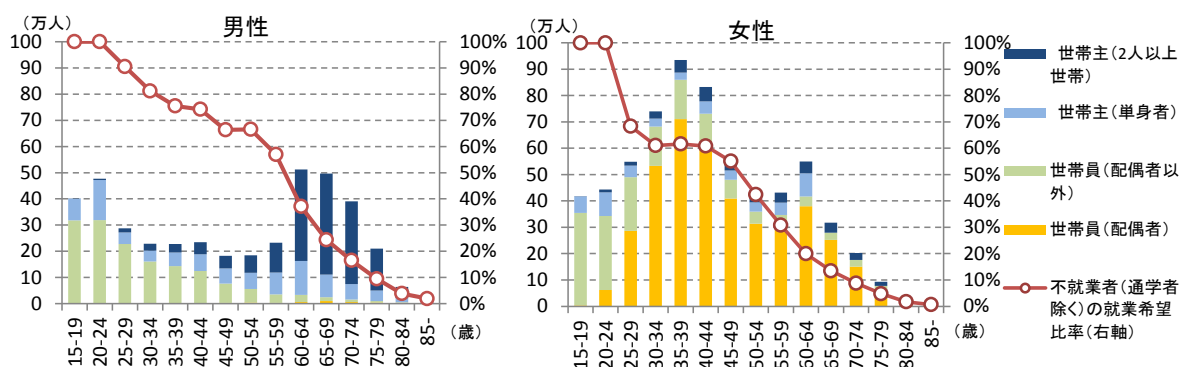
(出所) 総務省「平成24年就業構造基本調査」より大和総研作成

## 2. 就業希望者数は既婚女性が多い

一方で、就業希望者は不業者の既婚女性が多い。図表3では、2012年の性別・年齢層別の不業者<sup>4</sup>について、「就業希望比率<sup>5</sup>」と「就業を希望する者（以下、就業希望者）」の「世帯主との続柄」別の人数を見た。生産年齢人口層の就業希望比率は、全ての年齢階級で女性の比率が男性よりも低い。しかし、就業希望者数では、20～24歳層を除く15～64歳層の女性の人数が男性の同人数よりも多い（図表3）。世帯主との続柄では、女性は25歳以上の各年齢層で「世帯員（配偶者）」が最も多い。

仮に各年齢層の「世帯員（世帯主の配偶者）」である女性就業希望者数が全員就業した場合には、各年齢層の同続柄の女性就業率は、15～59歳層は40～60%台であったのが、15～54歳層は80%超、55～59歳層は70%超（図表4）の水準まで上昇することになる。「世帯主（2人以上世帯）」の場合も、15～59歳層は72～84%の水準であったのが、15～54歳層では90%超にまで上昇することになる。

図表3 性別・年齢階級別の「世帯主との続柄」別の就業希望者数と就業希望比率（2012年）

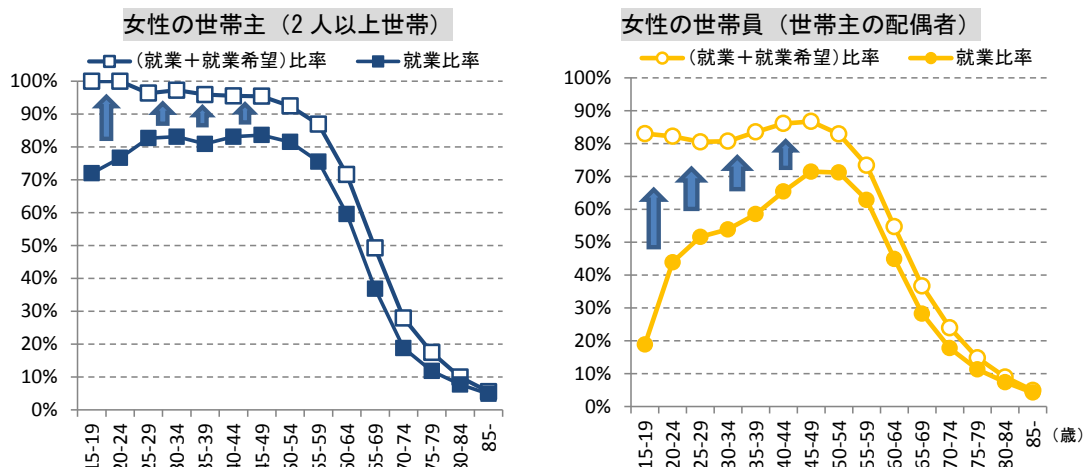


(出所) 総務省「平成24年就業構造基本調査」より大和総研作成

<sup>4</sup> 総務省「就業構造基本調査」の定義における「無業者」。

<sup>5</sup> 通学理由による不就業を除く不業者数に対する就業希望者数の比率。

図表4 世帯主（2人以上世帯）及び世帯員（世帯主の配偶者）の年齢階級別の女性就業率と就業希望率を加えた比率（2012年）

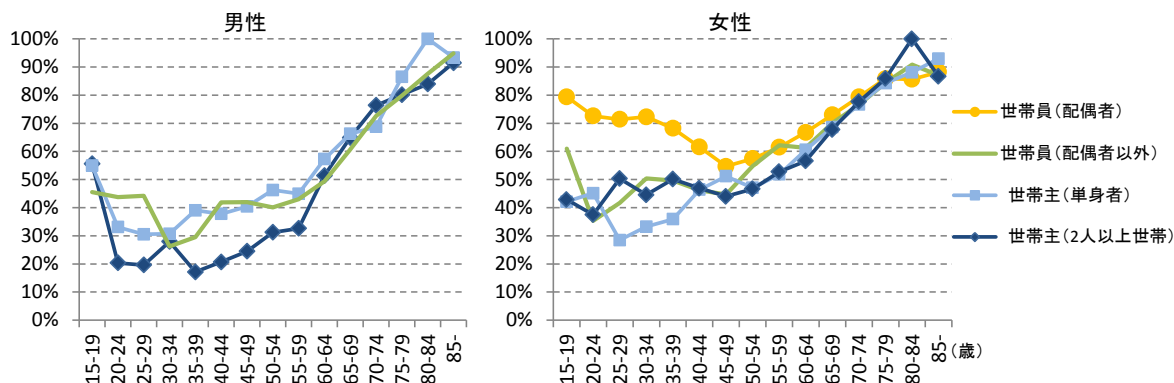


（出所）総務省「平成24年就業構造基本調査」より大和総研作成

### 3. 出産・育児・介護・看護世帯の女性の就業実現及び継続がカギとなる

但し、就業を希望するが諸事情により求職していない男性・女性は共に多く存在する。2012年の年齢層別の就業希望者数に占める非求職者数の比率を見ると、15～74歳層の「世帯員（世帯主の配偶者）」である女性が、同年齢層の男性及び他の続柄の女性と比べて非常に高い（図表5）。特に、15～44歳層における非求職比率の乖離が大きい。

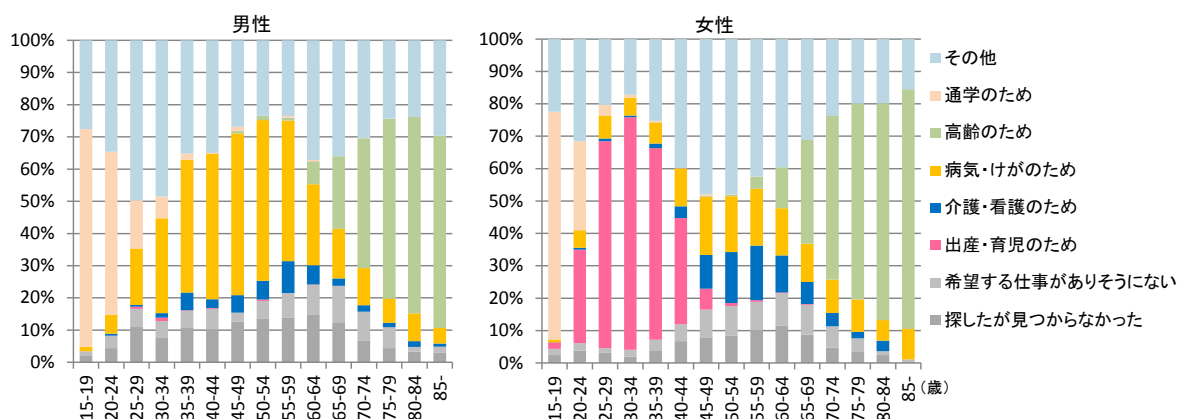
図表5 世帯主の続柄別・年齢階級別の就業希望者のうち非求職比率（2012年）



（出所）総務省「平成24年就業構造基本調査」より大和総研作成

就業を希望するが求職していない理由を見ると、男性は、25～64歳層の各年齢階級で「病気・けがのため」が最も多いのに対し、女性では25～44歳層は「出産・育児のため」が最も多く、45～64歳層は「介護・看護のため」が「病気・けがのため」に次いで多くなっている（図表6）。つまり、生産年齢（15～64歳層）の不就業の女性には、就業を希望しながらも、出産・育児、介護・看護を理由に求職できない者が多くいることになる。これらを継続しながら仕事と両立ができる労働環境さえあれば、就業を希望するも非求職である女性の多くは求職が可能となるだろう。

図表6 性別の就業希望者が非求職である理由の構成（2012年）

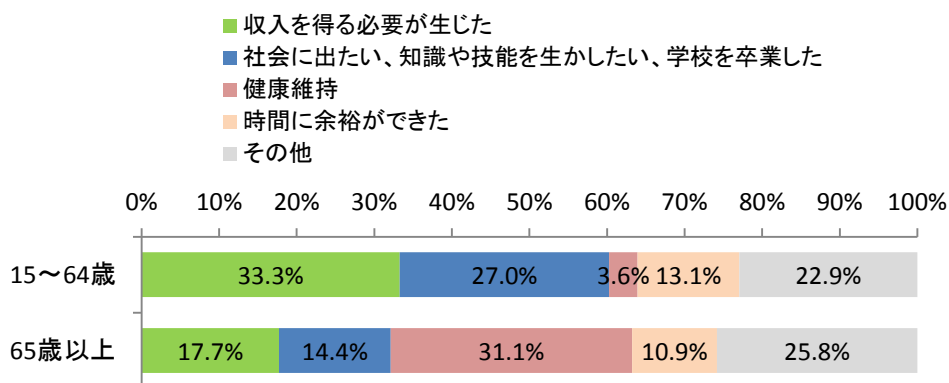


（出所）総務省「平成24年就業構造基本調査」より大和総研作成

#### 4. 女性の就業希望理由は世帯所得の水準によって異なる

2012年の不就業の女性が就業を希望する理由を見ると、15～64歳の女性では「収入を得る必要が生じた」という理由が33%と最も多く、次いで、「社会に出たい」「知識や技能を生かしたい」「学校を卒業した」という自己実現の理由が27%となっている（図表7）。

図表7 15～64歳・65歳以上別の不就業女性が就業を希望する理由（2012年）



（出所）総務省「平成24年就業構造基本調査」より大和総研作成

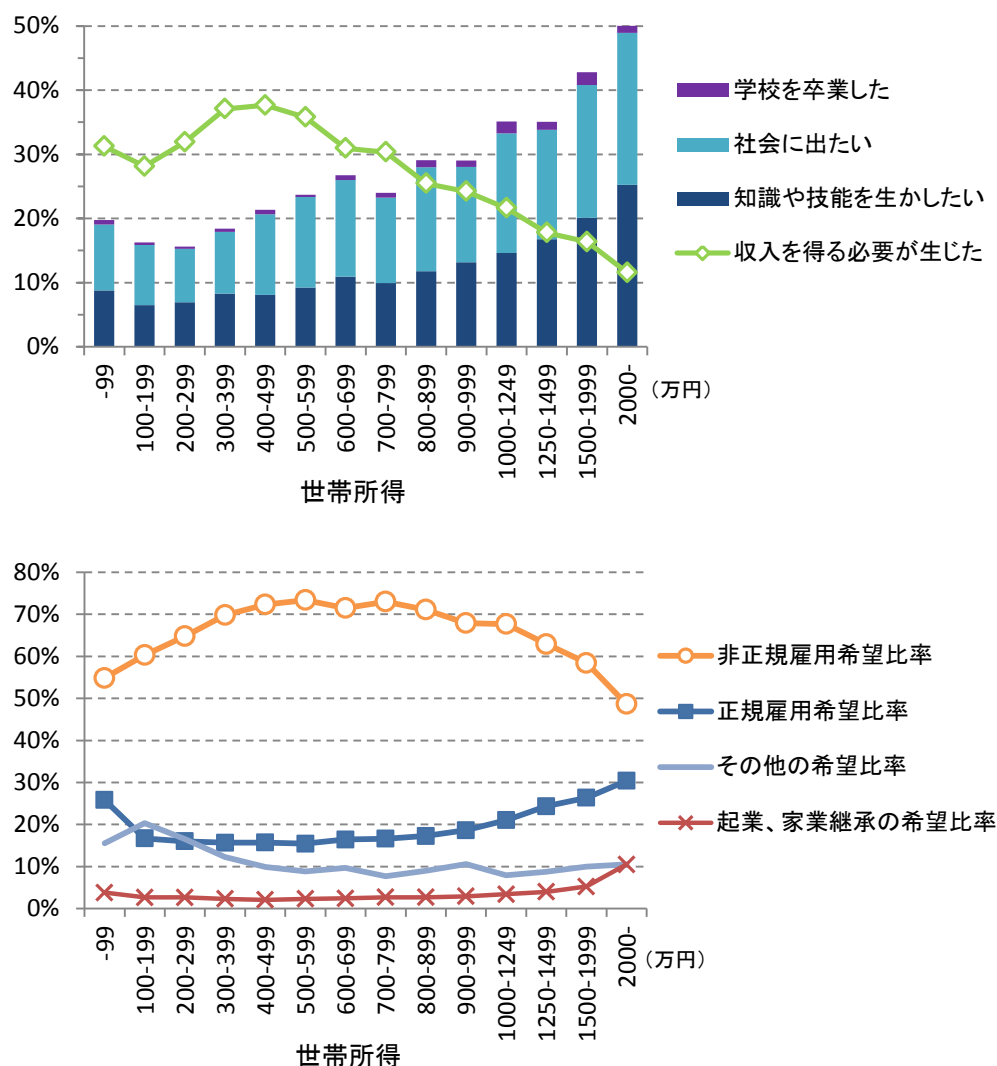
さらに、不就業女性の就業希望理由を世帯所得階級別に見ると、世帯所得が800万円未満である場合は「収入を得る必要が生じた」という理由が就業希望理由の中で最も高いのに対し、世帯所得が800万円以上では、「知識や技能を生かしたい」「社会に出たい」「学校を卒業した」という自己実現に関する理由が、「収入を得る必要が生じた」という理由を上回る（図表8 上図）。

2012年の不就業女性のうち就業を希望する者（680万人）について、希望する雇用形態別の人数及び割合をみると、67%（456万人）が非正規雇用<sup>6</sup>を希望しており、正規雇用の希望者は

<sup>6</sup> パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託職員としての雇用である。

17.8%（121 万人）と少ない<sup>7</sup>。不就業女性の属する世帯の所得階級別に、雇用形態別<sup>8</sup>の希望者比率を見ると、全ての世帯所得階級において、非正規雇用<sup>9</sup>の希望比率が 50～80%と最多を占めた（図表 8 下図）。特に、世帯所得が 200 万円以上 600 万円未満の各世帯所得階級の世帯では 50 万人超の女性が非正規雇用を希望している。但し、非正規雇用の希望者比率は、世帯所得が 800 万円以上の場合には、世帯所得階級が高くなるほど低下する傾向があり、世帯所得が 1,500 万円以上では 60%を下回る。

図表 8 世帯所得階級別の不就業女性の就業希望理由の構成比（2012 年）



（出所）総務省「平成 24 年就業構造基本調査」より大和総研作成

<sup>7</sup> 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

<sup>8</sup> 正規雇用者、非正規雇用者、起業、家業継承、内職、その他。

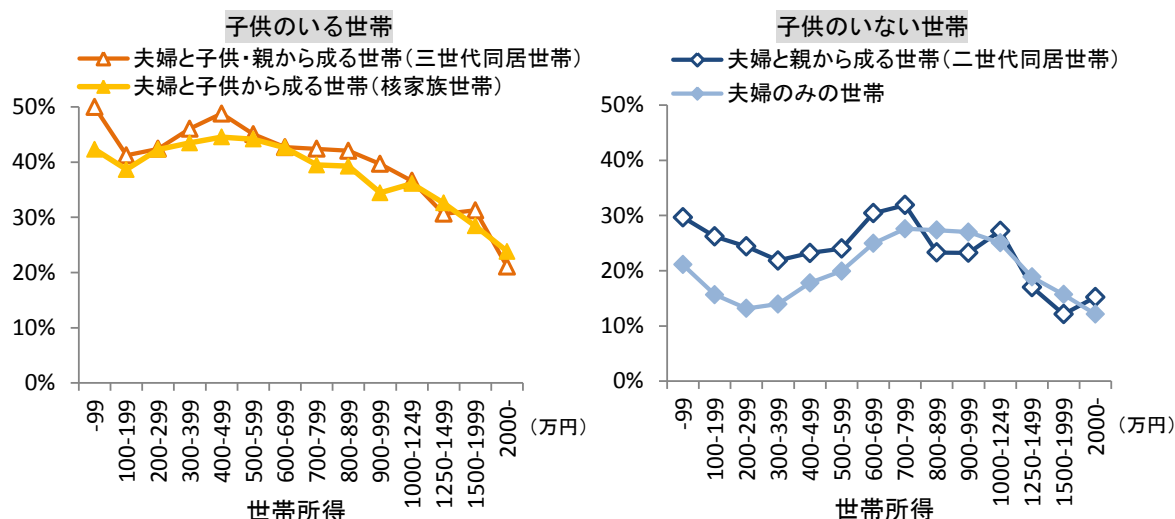
<sup>9</sup> パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託職員としての雇用である。

## 5. 親と同居の女性は就業率が高く、三世代同居では正規雇用希望が上昇

「世帯<sup>10</sup>の家族類型」別の妻の就業希望比率をみると、全ての世帯所得階級で、子供のいる世帯（「三世代同居世帯」及び「核家族世帯」）の比率が、子供のいない世帯（「二世代同居世帯」及び「夫婦のみの世帯」）よりも高い（図表9）。

さらに、妻の就業希望比率は、子供がいる世帯では1,250万円以上～1,500万円未満・2,000万円以上を除く世帯所得階級で、三世代同居世帯の妻の就業希望比率が核家族世帯より高い（図表9 左図）。同様に、子供のいない世帯においても、世帯所得800万円以上1,000万円未満・1,250万円以上2,000万円未満を除く世帯所得階級で、二世代同居世帯の妻の就業希望率が夫婦のみの世帯より高い（図表9 右図）。親と同居している世帯で、妻の就業希望比率が高くなっている要因の1つは、祖父母から育児や家事の支援が受けられることであろう<sup>11</sup>。

図表9 世帯所得階級別・「世帯の家族類型」別の妻の就業希望比率（2012年）



（出所）総務省「平成24年就業構造基本調査」より大和総研作成

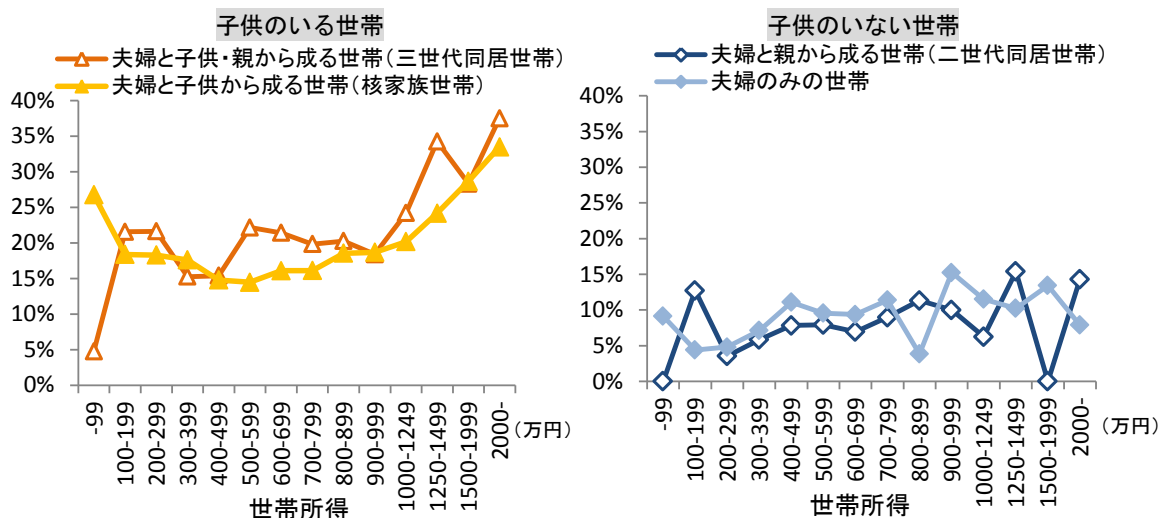
なお、「世帯の家族類型」別にみても、全ての世帯所得階級で、子供のいる世帯の就業を希望する妻の正規雇用希望比率が、子供のいない世帯の妻に比べて、高かった（図表10）。特に、核家族世帯では世帯所得600万円以上、三世代同居世帯では世帯所得1,000万円以上の場合に、世帯所得階級が高くなるほど、妻の正規雇用希望比率が上昇している（図表10 左図）。

2016年度の税制改正において、三世代同居に対する税制優遇が盛り込まれた。目的は、出産・子育てをしやすい環境の整備（少子化対策）であるが、女性活躍政策としての女性就業率の向上及び正規雇用化においても効果が期待できると言えるだろう。

<sup>10</sup> 世帯主及びその親族のみの世帯員から成る世帯。

<sup>11</sup> 理想の家族の住まい方について、78.7%が祖父母の育児や家事の手助けが望ましいとしている。（出所：内閣府「平成25年度家族と地域における子育てに関する意識調査」）

図表 10 女性就業希望者の「世帯の家族類型」別の正規雇用希望比率（2012年）

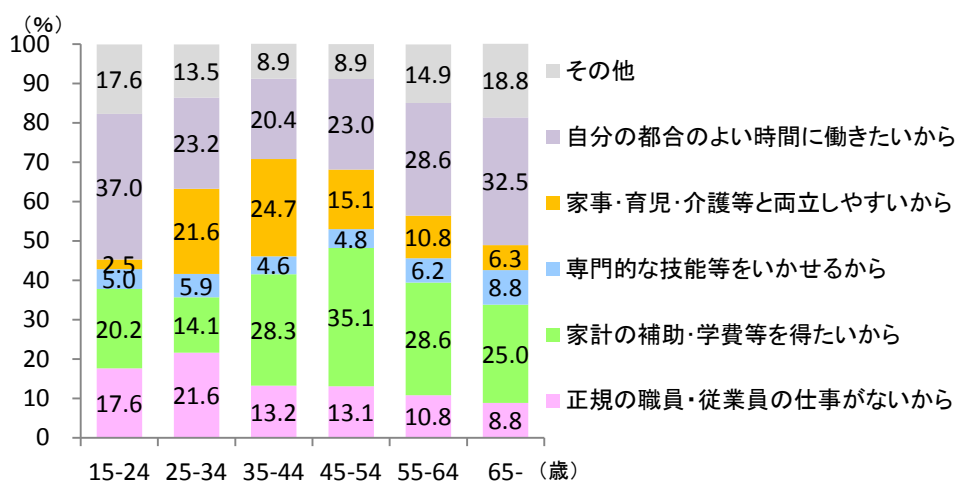


(出所) 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」より大和総研作成

## 6. 女性の就業理由と希望就業形態にはミスマッチが存在

女性就業希望者の希望する雇用形態は、非正規雇用が 67.0%、正規雇用が 17.8%と非正規雇用の希望が最も多い<sup>12</sup>。総務省「労働力調査（詳細集計）」の 2013 年平均において、女性が非正規雇用に就いた主な理由を、年齢階級別にみると、15～34 歳層の各年齢階級では「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由が最も比率が高いが、35～64 歳の各年齢階級では「家計の補助・学費等を得たいから」の理由の比率が最も高い（図表 11）。「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で正規雇用を希望するも不本意ながら非正規雇用で働いている女性の比率は、35 歳以上の年齢層で、年齢階級が上がるにつれて低下する。

図表 11 女性の年齢階級別の非正規雇用に就いた主な理由（2013年平均）



(出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（2015年）より大和総研作成

<sup>12</sup> 残りの 13.4%は、起業、家業継承、内職等である。（出所：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」）



本来は目的達成には正規雇用で働いた方が有利であるはずの「家計の補助・学費等を得たいから」及び「専門的な技能等をいかせるから」という理由で、自ら望んで非正規雇用で働いている女性が、全ての年齢階級で20～40%存在している。専門的な技能を必要とされ、給与水準も高い募集案件は、本来、非正規よりも正規雇用の方が多くある。しかし、同条件の求職女性の多くが正規雇用を希望しないのは、企業が求める正規雇用の採用ニーズに沿うスキルを求職者が持っていないことが原因の1つとして考えられる。就業希望者の学歴をみると、各年齢階級で「高卒以下」及び「専門学校、短大及び高専卒」の者が多数を占めている<sup>13</sup>。

さらに、25～64歳層の女性では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という不本意な理由よりも、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由で自ら望んで非正規雇用で働いている者の比率の方が高い。同条件を重要視して就業希望する女性が、非正規ではなく正規雇用で働くためには、企業側に正規雇用で育児や介護と両立しながらフレキシブルに働ける勤務体系（短時間勤務や育児・介護休暇等）が整っていることが必要となる。

非正規雇用で働く女性の正規社員転換が進むには、就業訓練・能力開発の機会の提供及び、育児・介護と両立できる労働環境がポイントとなろう。

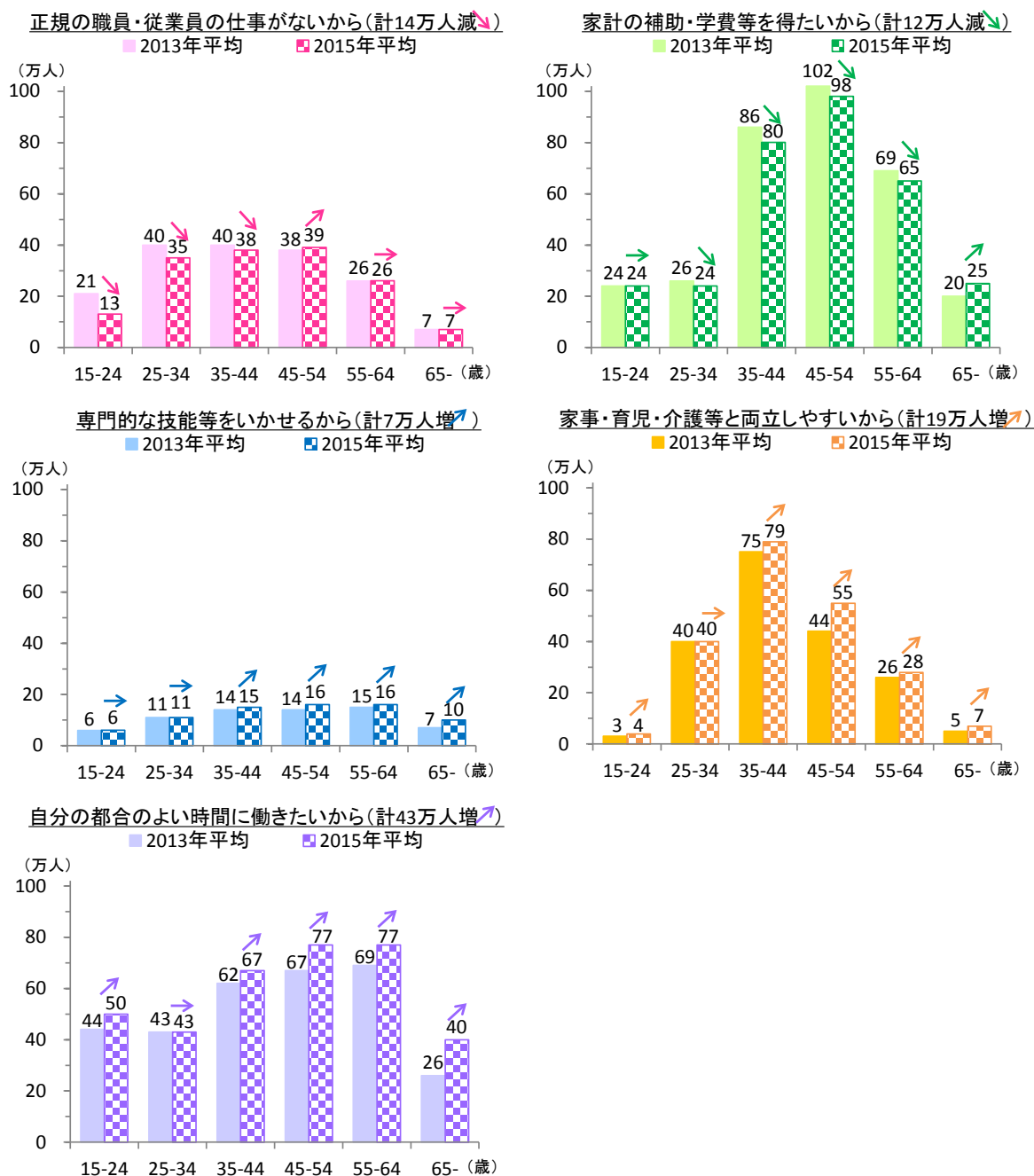
## 7. 特に、家事・育児・介護等と両立理由での女性の非正規雇用選択が増加

2015年平均で「正規の職員・従業員の仕事がないから」という不本意な理由で非正規雇用者となった女性の人数は、15～44歳層では、2013年平均より2年間で計15万人減少しており、「家計の補助・学費等を得たいから」という理由で自ら望んで非正規雇用者となった女性の人数も、同2年間で、25～64歳層で計16万人減少した（図表12 上図）。

これに対し、「専門的な技能等をいかせるから」及び「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由で自ら望んで非正規雇用者となった女性の人数は、35歳以上の年齢層で、同2年間で、それぞれ計7万人及び20万人増加した（図表12 中図）。特に、2015年平均で、35～44歳層の女性で「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由で非正規雇用者となった人数は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由の同人数よりも12万人多い（図表12 中右図・下図）。

<sup>13</sup> 総務省「平成24年就業構造基本調査」

図表 12 非正規雇用者となった女性の年齢階級別・主な理由別の人数（2012年）



(出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」(2015年)より大和総研作成

## おわりに

就業を希望しながらも出産・育児を理由に非求職である者が多い年齢層である25～44歳層の女性の就業率の向上に対しては、2014年の70.8%から2020年に77%、最終的には欧州の出生率の高い国並みの80%程度を目標にすることが、新・第二の矢の目指すべき将来像の1つとして掲げられた<sup>14</sup>。同様に、介護を理由に非求職である女性の就業率の向上については、別途、

<sup>14</sup> 第7回一億総活躍国民会議 資料14「子育て・介護の環境整備(保育・介護人材の確保)」(平成28年4月)

新・第三の矢「介護離職ゼロ」として掲げられた。アベノミクス第二ステージは、第二・第三の矢の効果の発現を通じて第一の矢の目的である「GDP600兆円の実現」が達成される計画になっている。

前述したように女性は、収入を得るためという経済的な理由で就業するケースが多く見られ、さらに、自ら望んで非正規雇用を希望し、就業している女性も少なくない。一方、正規雇用のニーズは、「世帯所得が高い世帯の既婚女性」、及び、「親と同居している世帯の女性」で高い。このため、非正規雇用者の正社員転換政策の成果は、このような女性に偏った形で表れる可能性があると言えよう。「世帯所得が低い世帯」の既婚女性及び「核家族世帯」の既婚女性層にも政策効果が波及するための何らかの工夫が必要となる。

一方、就業を希望しながらも求職していない女性の主な理由としては、依然、「家事・育児・介護・看護」が挙げられている。政府は、このような事情を抱えた女性の就業促進のために育児・介護の支援策を展開しており、保育士・介護士不足が深刻化している側面はあるものの、既婚女性の就業者数は増加し始めている。

但し、保育士数・介護士数を大幅に増やすために必要になるコスト（投入される公費）の金額と、既婚女性が自宅で育児や介護に従事する時間を減らす代わりに就業することによって生み出す追加的な付加価値との費用対効果に鑑みると、必ずしも、育児・介護の需要増加に合わせて保育・介護の供給体制を増やしていくことが、経済成長と財政健全化に最適な政策手法となっているとは言えないだろう。女性の就業が経済成長に寄与するためには、ただ女性の就業者数が増加すればよいということではなく、それ以上に、女性の就業によって新たな付加価値が創出されるような雇用環境の改革を政策に盛り込んでいくことの方が重要であろう。

以上