

# 女性の就業条件と仕事中断の要因

北九州市立大学都市政策研究所 石塚 優

## はじめに

今年度は昨年度に続き仕事に関する女性の意識について調査を実施し、その結果をまとめた。調査は昨年同様、女性のみを対象として実施した、つまり仕事に関する女性の意識である。

仕事に関する女性の意識は非常に多様であり、今日の実業形態の多様化とともに更に意識面でも多様化が進んでいる。就業形態や意識に関しては、産業構造に強く影響されると考えられるが、以下では、多様化に至る経緯や就業率については、昨年度に、産業構造の変を中心として大まかに展望したため、今年度は調査結果のみを掲載することにした。しかし、表1に示した通り、高齢化や少子化、人口減少が予測され、その影響から高齢者と女性の就業に対しては、就業率の上昇を目標にした行動指針(表2)が示されている。事業主には2006年度の高齢者雇用安定法により、65歳までの雇用の確保が義務づけられているが、女性に関しては、ワークライフ・バランス、出産・育児休業、子育て支援、男女平等参画(性別役割分担、性別職務分離の解消)など、女性の就業に係わる課題が多い。その中でも特に女性のM字カーブと称される年齢群の就業率上昇への期待が大きく、結婚や出産を期に仕事から離れるこの時期の就業率を上げる事が大きな課題である。以下では、仕事に関する女性の意識の現状と共に、この点に焦点を当てて分析・検討を進める。

## I 人口推計及び仕事と生活の調和推進のための行動指針について

### 1 人口減少、少子化・高齢化の進行

表1は高齢化の将来推計(社会保障・人口問題研究所2012年)を示している。これによれば、人口減少傾向はその後も継続し、高齢化率も上昇し続けるが、中位仮定では2020(平成18)年推計時よりも合計特殊出生率を高く設定しており、高齢化率が40%を超えない推計結果を示している。

この推計の通り、人口減少が進む一方で、高齢化が進行し、生産年齢人口は50%程度まで減少を続ける。現状のままの合計特殊出生率では中位仮定の推計が当てはまるのであるが、2006年推計では中位仮定の合計特殊出生率であったことを考えると、今後、高位仮定に設定した水準を上回るまで回復する可能性はある。

事実、西北欧諸国の合計特殊出生率は一部を除き、2000年以降に上昇し、1.8~2.0に近い水準にまで達している。結婚による出産と結婚にとられない出産、子どもが親と長く同居する家族様式と子どもが親の元から離れるのが早い西北欧等の生活様式や意識の違いは多く存在するため、必ずしも、日本の合計特殊出生率が上昇するとは言い難いが、1990年代以降、高度経済成長期以降、毎年上昇を続けていた賃金のが初めて減少し、49歳、50歳代で職を失うなど、年功序列、終身雇用、福利厚生という日本的経営が失われつつあり、見通しのない不安定な現在の状況下で、合計特殊出生率が上昇していることは、今後も上昇が見込めることを示唆している。ただし、江戸時代の人口も同様の傾向を示している。つまり、好況時には出生率が低下し、不況時に出生率が上昇するとい

う現象である。その要因は明確ではないが、今日と符合する部分もあり、今後の上昇を確約できる要素は存在しない。また、女性の就業は男女平等参画などの課題も存在する。

表1 高齢化の将来推計(2012年推計)

出生率仮定 [長期の合計特殊出生率]		中位仮定 [1.35]	高位仮定 [1.60]	低位仮定 [1.12]	平成18年12月推計 中位仮定 [1.26]
死亡率仮定 [長期の平均寿命]		死亡中位仮定 [男=84.19年] [女=90.93年]			男=83.67年 女=90.34年
総人口	2010年	12,806万人	12,806万人	12,806万人	12,718万人
	2030年	11,662万人	11,924万人	11,417万人	11,522万人
	2055年	9,193万人	9,880万人	8,593万人	8,993万人
	2060年	8,674万人	9,460万人	7,997万人	
年少人口	きはひひひひおこす 2010年	1,684万人 13.10%	1,684万人 13.10%	1,684万人 13.10%	1,648万人 13.00%
	2030年	1,204万人 10.30%	1,432万人 12.00%	999万人 8.70%	1,115万人 9.70%
	2055年	861万人 9.40%	1,140万人 11.5%	638万人 7.40%	752万人 8.40%
	2060年	791万人 9.10%	1,087万人 11.5%	562万人 7.00%	
生産年齢人口	2010年	8,173万人 63.80%	8,173万人 63.80%	8,173万人 63.80%	8,128万人 63.90%
	2030年	6,773万人 58.10%	6,807万人 57.10%	6,733万人 59.00%	6,740万人 58.50%
	2055年	4,706万人 51.2%	5,114万人 51.8%	4,330万人 50.40%	4,595万人 51.10%
	2060年	4,418万人 50.90%	4,909万人 51.9%	3,971万人 49.70%	
65歳以上人口	2010年	2,948万人 23.00%	2,948万人 23.00%	2,948万人 23.00%	2,941万人 23.10%
	2030年	3,685万人 31.6%	3,685万人 30.90%	3,685万人 32.30%	3,667万人 31.8%
	2055年	3,626万人 39.40%	3,626万人 36.70%	3,626万人 42.20%	3,646万人 40.50%
	2060年	3,464万人 39.90%	3,464万人 36.60%	3,464万人 43.30%	

## 2 就業形態の多様性と今日の問題

少子化・高齢化、人口減少に対応するために、労働力として余力があるとされる女性と高齢者の就業率を上げる試みを実施されている。表2はその試みの一つの例であるが、これは高齢化に伴う生産年齢人口の減少を補うことを目的としているように見える。2006年の高齢者雇用安定法は2013年度を目標に65歳までの雇用の確保(形態は問わない)を事業主に義務づけた。2013年から

は61歳定年制が実施される。定年年齢は目標年度(2025年)に65歳に引き上げられることになる。

表2 仕事と生活の調和推進のための行動指針(数値目標)

数値目標				
I 就労による経済的自立が可能な仕事			目標値	
①就業率		現状 (%)	5年後(2012) (%)	10年後(2017) (%)
年齢群	20～34歳男性	90.3	93～94	93～94
	25～44歳女性	64.9	67～70	69～72
	60～64歳男女計	52.6	56～57	60～61
	65～69歳男女計	34.6	37	38～39
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会			目標値	
①第一子出産前後の女性の継続就業率		38.0	45	55
⑬男女の育児休業取得率		女性 72.3	80	80
		男性 0.50	5	10
⑭6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間		1日当たり60分	1時間45分	2時間30分

平成22年版子育て・子ども白書(ワーク・ライフバランス官民トップ会議決定2007.12.8)から作成

I、III、①⑬⑭は数値目標の中に掲げられた項目の番号を示す。

一方で女性の就業率を上昇させるためには、定年年齢を引き上げる等の単純な方策では実現しない。女性の就業率の上昇や仕事に関する意識に影響する要因として、性別役割分担や性別職務分離(基幹労働力・能力・成果主義と補助的労働力)などがある。女性を取り巻く就業環境はこれだけに留まらず、不安定な派遣労働や契約、嘱託、パート・アルバイトの多くが女性であり、高齢化・少子化による介護や子育ての負担とともに、女性の就業環境に影響している。出生率の低下は将来の労働力不足に帰結するが、女性の就業形態は多様であり、就業率の上昇はみかけのみで実質を示しているとはいえない面がある。目標値としては正規社員、契約社員、派遣社員、時間労働などの就業形態を区分して設定する必要があるだろう。

表3には1953年以降の5年毎の国の労働力率の推移を示した。これを見ると、産業構造の変化とともに人口高齢化の影響が大きいことが分かる。高齢化による65歳以上人口の増加にともない、15歳以上人口に対する労働力率は低下する。高齢化の進展が労働力率を低下させる要因であり、今日の労働力不足の懸念と高年齢者や女性の労働力活用はそこに起因している。

この両者が要因となりの男性の労働力率は一貫して低下傾向を示しているが、特に2000年代の低下が急である。女性の場合は、1950年代は安定している。1960年以降に低下傾向を示し、1975年に底になり、その後上昇傾向を示すが、1990年、95年の50%程度で上昇は止まり、その後も1950

年代の水準には回復していない。しかし、女性の平均余命の伸びが60歳から70歳に伸びるのに要した時間が10年(男性は20年)、70歳から80歳では20年程度であることから、15歳以上を女性の労働力率とした場合の人口高齢化の影響は大きい。

表3 労働力率(15歳以上人口)の推移

年次	全体	男性	女性	年次	全体	男性	女性
1953	70.0	86.4	56.6	1985	63.0	78.1	48.7
1955	70.8	85.9	56.7	1990	63.3	77.2	50.1
1960	69.2	84.4	54.5	1995	63.4	77.6	50.0
1965	65.7	81.7	50.6	2000	62.4	76.4	49.3
1970	65.4	81.8	49.9	2005	60.4	73.3	48.4
1975	63.0	81.4	45.7	2006	60.4	73.2	48.4
1980	63.3	79.8	47.6	2013	56.3	67.0	48.4

平成19年版国民生活白書(総務省「労働力調査」による)。2013年2月は総務省「労働力調査」より

### 3 有配偶女性の就業率の変化

表4に示す通り、高度経済成長で一端低下した女性の就業率は1975年以降は上昇傾向を示したものの、1990年代以降は停滞している。有配偶女性の就業率も同様の傾向を示しているが、未婚女性の就業率は上昇傾向にある。

表4 女性労働力人口比率(%)

	総数	未婚	有配偶	死別・離別
1975年	45.7	54.4	45.2	36.1
1980年	47.6	52.6	49.2	34.2
1990年	50.1	55.2	52.7	32.3
1995年	50.0	59.2	51.2	32.0
2000年	49.3	62.2	49.7	31.0
2005年	48.4	63.0	48.7	29.4
2010年	48.5	63.4	49.2	29.5

総務省統計局「就業構造基本調査」から

これだけの資料からは明確にいえませんが、有配偶女性も含めた女性の就業意識が高度経済成長期以降に変化していることを示唆していると見ることもできる。高度経済成長期に実現された家事専業という有配偶女性の理想の実現は、人権の観点や高学歴化、家庭の電化等を背景にゆらぎを見せて

いるとともに、なによりも女性が家事・育児のみならず、自己の能力を発揮することを望み、それを実行する場として仕事を選び出しているともいえる。

#### 4 女性の結婚に対する意識の変化

表5は平均初婚年齢の推移を示している。これに示す通り、男女ともに初婚年齢が上昇し続けているが、1980年代以降の女性の初婚年齢の上昇が著しい。1960年代までは「結婚適齢期」が存在したが、現在では消滅している（1992年版国民生活白書）。

この要因として指摘されていることは、仕事、家事分担、豊かさ、親との同居である。仕事で男女の機会均等を実現しても、「女性は仕事をもつのはよいが、家事・育児はきちんとすべきである」という意識に典型的に示される仕事と家事の両立への圧力や形式的な昇任・昇格制度に付随する性別職務分離・成果主義などが女性の就業率や合計特殊出生率の阻害要因である。また、出会いが少ないことも要因であるが、豊かさや親との同居は結婚の条件のミスマッチ（男女とも容貌が条件として高い順位を占めるが、女性は高収入を望む順位が高いなど）となる。長期間の家族との同居というパラサイトシングルは日本の特徴とされるが、スペイン、ギリシャ、イタリアなど親と長期間同居する女性が多い国ほど合計特殊出生率が低い傾向がある。親により衣食住は充足され、自らの収入を自由に使えるために結婚相手にはその水準を継続できる相手を望む。

結婚にともなう生活水準の低下や性別役割分業を嫌い、仕事の面では性別職務分離の壁と取り組む女性は結婚か仕事かの選択決定を後に延ばすことで、初婚年齢が上昇しているといえようか（結婚をしたくないのではなく、条件を満たす相手との出会いがない）。

表5 平均初婚年齢の推移

年次	男性	女性	年次	男性	女性
1908	26.8	22.9	1960	27.2	24.4
1910	27.0	23.0	1965	27.2	24.5
1915	27.4	23.2	1970	26.9	24.2
1920	27.4	23.2	1975	27.0	24.7
1925	27.1	23.1	1980	27.8	25.2
1930	27.3	23.2	1985	28.2	25.5
1935	27.8	23.8	1990	28.4	25.9
1940	29.0	24.6	1995	28.5	26.3
1947	26.1	22.9	2000	28.8	27.0
1950	25.9	23.0	2005	29.8	28.0
1955	26.6	23.8			

平成19年版国民生活白書(厚生労働省「人口動態統計」)より作成

## 5 就業形態の多様化

雇用に関する一連の法律としては、労働基準法（1947年）、男女雇用機会均等法（1985年）、改正男女雇用機会均等法（1997年）、改正労働基準法（1999年）、改正男女雇用機会均等法（2006年）等がある。これらの法律は男性労働者の保護規制（8時間労働）や女子労働者の深夜業禁止から、男女平等を推進するための女子保護規制の撤廃や、女性の深夜労働の制限撤廃（1999年の改正労働基準法）などへと改正されるとともに、性別を理由とする差別の禁止や事業主の雇用管理上の措置義務としてセクシュアルハラスメントの防止、妊産婦の母性健康管理などの義務を含む内容へと変化している。

また、労働者派遣法（1986年）は、基本的考え方として専門的業務、もしくは特別の雇用管理を要する業務に限定して、労働力需給を迅速に結びつけるための派遣を認める内容であった。そのため適用対象業務を限定し、派遣期間にも一定の規制を設け、派遣による常用雇用の肩代わりを制限した。しかし、1996年、1999年と改正を重ねるに従い対象業務は拡大し、2003年改正時には、1999年改正では対象業務から外されていた「製造」業務を対象業務を含める規制緩和が行われた。派遣期間も最長1年から3年に延長され、拡大した対象業務で働く不安定な派遣労働者にとり、多少の安定をもたらす反面で、派遣労働者の長期雇用が常用雇用を抑制する働きが強くなるという問題を同時に含んでいる。

このため、今日、女性のみならず、就業形態の多様化が認められる。職場には正規社員の他に派遣社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト、請負社員、業務請負、再雇用など多様に存在し、派遣社員の3年、契約社員の1年更新で更新回数制限付きなどの有期労働者が混在する。職場の中で「派遣さん」「請負さん」などと呼ばれる雇用区分が存在するのである。

女性の就業率や仕事に関する意識に影響する要因として、性別役割分担や性別職務分離（基幹労働力・能力・成果主義と補助的労働力）などについて上述した。女性を取り巻く就業環境はこれらだけに留まらず、高齢化・少子化が女性の就業環境に影響している。出生率の低下は将来の労働力不足に帰結し、労働力として余力があると見なされる高年齢者と女性の就業率を上げる政策が実施されている。2006年の高年齢者雇用安定法は2013年度を目標に65歳までの雇用の確保（形態は問わない）を事業主に義務づけた。同様に女性の就業率の上昇を目標値として設定した政策が考えられている（表8）。しかし、女性の就業形態は多様であり、労働力率の上昇はみかけのみで実質を示しているとはいえない面がある。目標値としては正規社員、契約社員、派遣社員、時間労働などの就業形態を区分して設定する必要があるだろう。

## II 調査の手続きと基本属性

上記に大まかに概観した女性の仕事の動向と背景を踏まえて、以下では女性を対象とした仕事に関する意識調査結果を検討する。ここでは調査の手続きと対象者の基本属性をまとめている。

### 1 調査の概要

#### (1) 調査対象

調査対象は北九州市に居住する20～65歳未満の女性。

#### (2) 対象者数

対象者数は2,000人。

#### (3) 調査期間

平成25(2013)年2月6日～28日

#### (4) 調査方法及び対象者の選び方

調査方法は選挙人名簿から平成25(2015)年2月時点で20～65歳未満の人を無作為抽出法により選び、郵送(配送)により送り、回答後に返送してもらう方法で実施した。

#### (5) 回収率等

##### ①回収率等

配布票数	2,000
返送票数	705
有効票数	705
有効回収率	35.3%

#### (6) 調査内容等：調査内容は末尾に添付した調査票を参照。

### 2 調査対象者の基本属性

#### (1) 年齢構成

表6 年齢構成(5歳区分)

年齢区分	人数	構成比	年齢区分	人数	構成比
全体	705	100.0			
20～24歳	35	5.0	50～54歳	92	13.0
25～29歳	55	7.8	55～59歳	91	12.9
30～34歳	61	8.7	60～64歳	129	18.3
35～39歳	78	11.1	65歳以上	10	1.4
40～44歳	81	11.5	不明	4	.6
45～49歳	69	9.8			

対象者の年齢構成は表6の通りである。表7に示した年代別では、20歳代が少なく、50歳代が多い。

表7 年齢構成(年代区分)

	人数	構成比
全体	705	100.0
20歳代	90	12.8
30歳代	139	19.7
40歳代	150	21.3
50歳代	183	26.0
60歳以上	139	19.7
不明	4	.6

## (2) 同居家族

同居家族数は表8の通りである。「親・子・孫」と「その他の祖父母・子・孫」は構成として同じであるが、回答者との関係からの違いである。「子世代との二世帯家族」と「親世代との二世帯家族」の動機家族が約半数を占め、最も多いのは「子世代との同居家族」である。続いて「夫婦のみ家族」が多い。「親・子・孫の三世帯家族」と「その他(祖父母・親・子の三世帯家族)」を同じ構成とすると「親世代との二世帯家族」と同程度になる。「ひとり暮らし」は1割に満たない。これは年齢構成から見ても年齢の低い世代の回答が少ないことを反映していると推測できる。

表8 同居家族数

	人数	構成比
ひとり暮らし	71	10.1
夫婦のみ	158	22.4
親世代との二世帯家族	135	19.1
子世代との二世帯家族	211	29.9
親・子・孫の三世帯家族	37	5.2
その他(祖父母・親・子等)	81	11.5
不明	12	1.7



### (3) 配偶者の有無

表9は配偶関係を示している。「既婚」が約7割。「未婚」が約2割である。以下では、全体は省略している。

表9 配偶者の有無

	人数	構成比
未婚	148	21.0
既婚	469	66.5
離別・死別など	84	11.9
不明	4	.6

### (4) 小学生までの子どもの有無

表10は小学生就学前の子どもの有無を示している。年齢構成等を反映して「いない」人が8割以上を占める。

表10 小学生就学前の子どもの有無

	人数	構成比
いる	106	15.0
いない	592	84.0
不明	7	1.0

### (5) 現在の住まい

表11 現在の住まい

	人数	構成比
一戸建て(借家)	33	4.7
一戸建て(持ち家)	329	46.7
アパート・マンションなどの集合住宅(借家)	128	18.2
アパート・マンションなどの集合住宅(持ち家)	133	18.9
勤め先の寮や職員住宅	15	2.1
公団や市営・県営などの公営住宅	57	8.1
その他	6	.9
不明	4	.6

表 11 は現在の住まいを示している。「持ち家(一戸建てと集合住宅)」が 65.5%を占めている。地方都市の特徴である「一戸建て持ち家」率が高く半数近くを占めているのに対して、「集合住宅の持ち家」は「集合住宅の借家」と同水準で少ない。公営住宅や職員住宅は少ない。

#### (6) 居住年数

居住年数は「10 年以上」が 4 割以上で最も多いが、これに「生まれてからずっと」を加えると 8 割以上を占め、大部分が長期居住者である。

表 12 居住年数

	人数	構成比
1 年未満	15	2.1
1 年以上～5 年未満	56	7.9
5 年以上～10 年未満	43	6.1
10 年以上	343	48.7
生まれてからずっと	248	35.2

#### (7) 現在の仕事の有無

表 13 の通り、「現在仕事をしている」人は 7 割近くを占める。

回答者の母集団に比べて労働力率はかなり高く、仕事をしている人が多く回答したことを示している。

表 13 現在の仕事の有無

	人数	構成比
している	479	67.9
していない	226	32.1

以下では、調査結果を用いて、①現在仕事をしている人の意識と離職期間の有無、②現在仕事をしていないが仕事をした経験のある人の意識、③離職の要因について検討する。

### Ⅲ 仕事をしている人の基本属性、職種、就業形態、仕事の期間など

ここには仕事をしている人の基本属性、職種、離職の有無などの調査結果を示している。

#### 1 仕事をしている人の基本属性

##### (1) 年齢構成

表14に現在仕事をしている人の年齢構成（5歳区分）を示している。5歳区分では35歳以上が10%以上である。

表14 仕事をしている人の年齢構成（5歳区分）

	人数	構成比
合計	479	100.0
20～24歳	21	4.4
25～29歳	41	8.6
30～34歳	40	8.4
35～39歳	55	11.5
40～44歳	62	12.9
45～49歳	53	11.1
50～54歳	70	14.6
55～59歳	64	13.4
60～64歳	66	13.8
65歳以上	3	0.6
不明	4	0.8

表15 年代区分

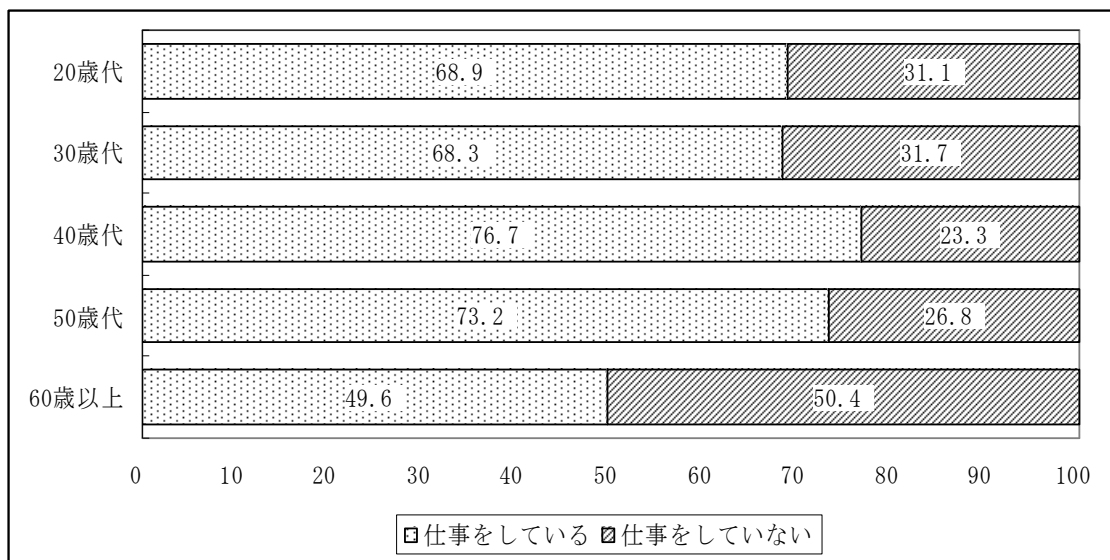
	人数	構成比
20歳代	62	12.9
30歳代	95	19.8
40歳代	115	24.0
50歳代	134	28.0
60歳以上	69	14.4
不明	4	0.8

この年齢構成は各年齢の就業率が同じでも回答者数の多少に影響される見かけ上の数値である。以下の図1は年齢10歳区分(年代)の現在「仕事をしている人」と「していない人」の構成比を図で

示している。

この図によると20歳代、30歳代よりも40～50歳代の就業率が高い。回答者数も年齢が高いほど多くなる傾向であるから、表14～15の仕事をしている人の構成比はこのように、年齢別の回答者数と就業率が反映している。

図1 各年代の仕事の有無



### (2) 家族構成

表16は仕事をしている人の家族構成を示している。これによると子世代との二世帯家族が最も多く、親世代との二世帯家族がこれに次いでいる。

表16 家族構成

	人数	構成比
ひとり暮らし	57	11.9
夫婦のみ	91	19.0
親世代との二世帯家族	104	21.7
子世代との二世帯家族	133	27.8
親・子・孫の三世帯家族	27	5.6
その他（祖父母・親・子等）	58	12.1
不明	9	1.9

### (3) 配偶者の有無

表17は仕事をしている人の配偶関係を示している。既婚が約6割で全体よりも少なくなっている。

表 17 配偶者の有無

	人数	構成比
未婚	117	24.4
既婚	287	59.9
離別・死別など	71	14.8
不明	4	0.8

(4) 就学前の子どもの有無

表 18 は仕事をしている人の就学前の子どもの有無を示している。就学前の子どものいない人が全体よりも少し多い。

表 18 就学前の子ども有無

	人数	構成比
いる	56	11.7
いない	416	86.8
不明	7	1.5

(5) 住宅の形態

表 19 は仕事をしている人の住宅の形態を示している。一戸建て持ち家率が全体よりも多少高くなるが、持ち家率は全体と大差がない。

表 19 住宅

	人数	構成比
一戸建て(借家)	25	5.2
一戸建て(持ち家)	229	47.8
アパート・マンションなどの集合住宅(借家)	89	18.6
アパート・マンションなどの集合住宅(持ち家)	87	18.2
勤め先の寮や職員住宅	6	1.3
公団や市営・県営などの公営住宅	34	7.1
その他	5	1.0
不明	4	0.8

## (6) 居住年数

表 20 は仕事をしている人の居住年数を示している。10 年以上が9割近くを占めている。他に転居したことのない、うまれてからずっとという人も4割近く存在する。

表 20 居住年数

	人数	構成比
1 年未満	8	1.7
1 年以上～5 年未満	28	5.8
5 年以上～10 年未満	30	6.3
10 年以上	232	48.4
生まれてからずっと	181	37.8

## 2 仕事をしている人の職種と就業形態

### (1) 職種

職種で多いのは「事務系」「販売」「医療系専門職」「その他の専門職」である。「事務系」が約2割であるが、他の「販売」「医療系専門職」「その他の専門職」は1割を超えても僅かであり、これ以外は1割に満たず、職種は多様である。

表 21 仕事をしている人の職種

	人数	構成比
合計	479	100.0
自営業・会社経営	46	9.6
事務系(一般、営業事務等)	98	20.5
技術・技能系(製造・加工・組立・建設等)	19	4.0
通信系技術者(パソコン、プログラミング・情報処理)	2	0.4
販売(商品販売、店員、セールス)	64	13.4
公務員	25	5.2
事務系専門職(医療事務、オペレータ等)	19	4.0
医療系専門職(医師・薬剤師・保健師等)	58	12.1
その他の専門職(弁護士、教員、福祉系専門職等)	59	12.3
その他	68	14.2
不明	21	4.4

## (2) 就業形態

表 22 の通り、現在仕事をしている人の就業形態は「正社員・正規職員」が最も多く約 4 割、「パート・アルバイト」が約 3 割である。昨年の調査では「正社員・正規職員」は北九州市よりも下関市が多く 45.5%であり、「パート・アルバイト」は北九州市の方が多く 33.2%であった。この両者の構成は北九州市に関しては、今回の調査でも大差がなかった。これらの他は 1 割に満たないが、「派遣・契約社員」が約 5%であり、昨年度の調査 (7.9%) よりは構成比が下がっている。

表 22 仕事をしている人の就業形態

	人数	構成比
自営・会社経営	27	5.6
家族従業者	34	7.1
正社員・正規職員	203	42.4
派遣・契約社員	26	5.4
パート・アルバイト等	151	31.5
嘱託等	17	3.5
臨時・日雇い、内職、その他等	11	2.3
不明	10	2.1

派遣が 3 年 (3 年後に派遣継続要請が事業主からなければ派遣止め)、契約が 1 年更新 (更新回数制限が設定されている場合もある)、パート・アルバイトは半年の契約期間でボーナスなし、さらに雇用形態が異なる短時間勤務の「嘱託等」など、同じ仕事内容でも同じ事業所、同じ職種の中に雇用区分があつたりする。派遣・契約、パート・アルバイト、嘱託等の三者で 4 割を超える。

## (3) 現在仕事をしている人の就業年数と仕事の中断の有無

表 23 仕事をしている人の現在の勤務年数

	人数	構成比
1 年未満～4 年	148	30.9
5～9 年	105	21.9
10～14 年	71	14.8
15～19 年	33	6.9
20～24 年	36	7.5
25～29 年	22	4.6
30 年以上	47	9.8
不明	17	3.5

表 24 平均勤務年数

平均年数	最小値	最大値
11.45	0.4	43

仕事をしている人の年齢構成は40歳以上が約66%であるが、表23に示した勤務年数の20年以上は約2割である。表24の平均勤務年数は11.45年である。

この結果は、学校等を卒業後から中断があるなど、働き続けている訳ではないことが予測できる。現在仕事をしている人の就業年数は10年未満が約5割を占めている。10～20年未満は約2割である。前回の調査でも20年以上は17.7%であった。この中断の有無を尋ねた結果が表25、26である。

#### (4) 仕事の中断の有無と理由及び中断期間

現在仕事をしている人で7割以上が仕事の中断をしている。

表 25 子育てや介護・世話などの理由による仕事の中断の有無

	人数	構成比
ある	346	72.2
ない	131	27.3
不明	2	0.4

仕事を中断した理由は表26の通り約5割が「結婚や育児」である。

表 26 仕事の中断の理由(複数回答)

	人数	構成比
回答対象者数	346	
結婚や育児	168	48.6
家族の反対	2	0.6
勤務先の都合	68	19.7
その他	131	37.9
不明	3	0.9

仕事を中断した期間は1年未満が44.8%で、最も多い。続いて1年以上5年未満が23.4%であり、この両方で7割近くを占める。中断期間は比較的短期間である。M字カーブでいわれるように、出産から子育てがほぼ終わってから再び仕事を始めるという、15年以上の中断は6.3%の少数派である。



表 27 仕事中断の期間(複数回答)

	人数	構成比
1年未満	155	44.8
1年以上～5年未満	81	23.4
5年以上～10年未満	56	16.2
10年以上～15年未満	27	7.8
15年以上～20年未満	17	4.9
20年以上	5	1.4
不明	5	1.4

(5) 仕事再開時の希望する仕事の有無

表 28 仕事再開時に希望の仕事の有無

	人数	構成比
あった	231	66.8
なかった	110	31.8
不明	5	1.4

仕事を中断した後で再開する際に、希望する仕事があった人は66.8%であり、希望する仕事なかった人は約3割である。多くの人は希望する仕事を再開できていることになる。

(6) 仕事の満足度

表 29 現在仕事をしている人の仕事の満足度

	人数	構成比
合計	479	100.0
満足	142	29.6
やや満足	116	24.2
どちらともいえない	111	23.2
やや不満	39	8.1
不満	19	4.0
やめたい	19	4.0
できれば仕事をしたくない	26	5.4
不明	7	1.5

現在仕事をしている人の仕事の満足度は「満足」が最も多く約3割である。続いて多いのは「やや満足」であり、この両者を合わせると満足している人が5割を超えている。「不満」や「やや不満」は合わせても12.1%であり、「仕事をやめたい」と「仕事をしたくない」を合わせた9.4%を加えても2割程度である。今の仕事に満足している人の方が多いという結果である。

#### (7) 仕事の収入の家計での位置づけ

仕事をしている人の収入は家計の余裕のためや、不足分を補うための補助的収入という位置づけが約4割、生活のための主たる収入という位置づけが約3割である。自分で使える収入となっている人も約2割存在する。

表 30 収入の家計の位置づけ

	人数	構成比
主たる収入	158	33.0
補助的収入	197	41.1
自分で使う収入	88	18.4
どちらともいえない	32	6.7
不明	4	0.8

以上の仕事の中断に関する部分は、以下のVIでもう少し詳細に検討している。

#### IV 現在仕事をしていない人の基本属性、理由、仕事への意欲、経験、職種など

##### 1 仕事をしていない人の基本属性

###### (1) 年齢構成

仕事をしていない人の年齢は、表 31 の年齢 5 歳区分の通り、年代が高くなるほど増加する。年代で見ると 60 歳以上が最も多く、次いで 50 歳代が多いという結果である。一方で、30 歳代が 40 歳代よりも多いということは、仕事の中断を示唆しているように見える。

ただし、この数値も上述した「仕事をしている人」の年齢構成と同様、年齢別の回答者数と図 1 で示した就業率が反映している。

表 31 仕事をしていない人(226 人)の年齢構成

		人数	構成比
合計		226	100.0
年齢 5 歳区分	20～24 歳	14	6.2
	25～29 歳	14	6.2
	30～34 歳	21	9.3
	35～39 歳	23	10.2
	40～44 歳	19	8.4
	45～49 歳	16	7.1
	50～54 歳	22	9.7
	55～59 歳	27	11.9
	60～64 歳	63	27.9
	65 歳以上	7	3.1
年代区分	20 歳代	28	12.4
	30 歳代	44	19.5
	40 歳代	35	15.5
	50 歳代	49	21.7
	60 歳以上	70	31.0

## (2) 家族構成

仕事をしていない人の家族構成は子世代との二世世代家族と夫婦のみが多い。配偶関係では既婚が8割を占めているため、配偶者の収入があることや、就学前の子どもがいない人が8割近くを占めていることから年齢が高い人が多いと予測できる。

表 32 仕事をしていない人の家族構成、配偶者の有無

		人数	構成比
家族構成	ひとり暮らし	14	6.2
	夫婦のみ	67	29.6
	親世代との二世世代家族	31	13.7
	子世代との二世世代家族	78	34.5
	親・子・孫などの三世世代家族	10	4.4
	その他	23	10.2
	不明	3	1.3
配偶者の有無	未婚	31	13.7
	既婚	182	80.5
	離別など	13	5.8
就学前の子ども有無	いる	50	22.1
	いない	176	77.9

## (3) 住宅や居住年数

表 33 仕事をしていない人の住宅、居住年数

		人数	構成比
住宅	一戸建て借家	8	3.5
	一戸建て持ち家	100	44.2
	アパート・マンション等集合住宅借家	39	17.3
	アパート・マンション等集合住宅持ち家	46	20.4
	勤め先の寮や職員住宅	9	4.0
	公団や市営・県営住宅等の公営住宅	23	10.2
	その他	1	0.4
居住年数	1年未満	7	3.1
	1年以上～5年未満	28	12.4
	5年以上～10年未満	13	5.8
	10年以上	111	49.1
	生まれてからずっと	67	29.6

住宅は持ち家が6割以上で、居住年数は10年以上が多いことは、年齢が高い人が多いことを示唆している。

## 2 仕事をしていない理由と仕事の経験

### (1) 仕事をしていない理由

現在仕事をしていない理由としては、「子どもの世話や育児」が最も多く、26.1%である。「家族の世話や介護」が19.5%であり、この両者で45.6%になる。続いて「希望する仕事がない」が16.8%であるが、二番目に多い理由は「仕事をしなくても困らない」の24.8%である。

「希望する仕事」とは自分がしたいと決まっている仕事なのか、自分がしたいと思う仕事かわからない(決まっていない)ためなのかは不明である。

回答の「その他」が2割を占めているが、この内容は「学生」「定年退職(自分の都合でも含む)」が最も多い(8人)、「希望する仕事がない」「採用されない」「探している」等が続いて多く(7人)、「親の介護」「出産」「子育て中」「結婚」「保育所が決まらず」等が5人、「解雇された」、「会社の都合でやめた」「配偶者が転勤」「ボランティアをしている」などである。この「その他」の中で、表中の①「子どもの世話や育児」、②「家族の世話や介護」、③「希望する仕事がない」に該当する内容も含まれており、これらを加えると①～③の比率はもう少し高いことになる。

表 34 仕事をしていない理由(複数回答)

	人数	構成比
合計	226	100.0
仕事をしなくても困らない	56	24.8
自分の病気・病弱	26	11.5
①子どもの世話や育児	59	26.1
②家族の世話や介護	44	19.5
③希望する仕事がない	38	16.8
家族が反対	10	4.4
仕事の技能・資格習得のため	8	3.5
できれば仕事をしたくない	16	7.1
その他	46	20.4
不明	18	8.0

### (2) 仕事をしていない人の仕事への意欲

現在仕事をしていない人が仕事をしたくないと思っているとは限らず、「できれば仕事をしたい」も含めると、仕事をしたいと思っている人は7割以上である。

表 35 仕事をしていない人の仕事の意欲

	人数	構成比
ぜひしたい	52	23.0
できればしたい	92	40.7
できればしたくない	39	17.3
仕事をしたくない	27	11.9
不明	16	7.1

また、仕事をしていない人の中で仕事をした経験のある人は9割以上を占める。

表 37 仕事をしていない人の仕事の経験

	人数	構成比
仕事をしたことがない	10	4.4
仕事をしたことがある	215	95.1
不明	1	0.4

### 3 仕事をしたことのある人の職種と就業形態

#### (1) 仕事をしたことのある人の職種

表 38 仕事をした経験のある人の職種(複数回答)

	2013年調査		2012年調査	
	人数	構成比	人数	構成比
合計	215	100.0	144	100.0
自営業・会社経営	10	4.7	5	3.5
事務系(一般、外勤事務)	104	48.4	70	48.6
技術・技能系(製造・加工・組立・建設等)	23	10.7	14	9.7
通信系技術者(パソコン、プログラミング・情報処理)	4	1.9	1	0.7
販売(商品販売、店員、セールス)	67	31.2	59	41.0
運輸(敗訴運転手・助手、荷役等作業)	2	0.9	2	1.4
公務員	10	4.7	6	4.2
事務系専門書(医療事務、オペレータ等)	13	6.0	11	7.6
医療系専門書(医師・薬剤師・保健師等)	19	8.8	13	9.0
その他専門書(弁護士、教員、福祉系専門職等)	22	10.2	14	9.7
その他	34	15.8	19	13.2
不明	1	0.5	1	0.7

表 38 は仕事の経験のある人の職種を示している。これが示す通り、「事務系」と「販売」が多い。2012 年調査に比べると今回の調査では「販売」が約 10 ポイント低下している。「その他」には清掃、介護、栄養士や歯科助手、幼稚園教員、飲食店店員、ホテルフロント、コーディネーター等が含まれ、多様である。

## (2) 仕事の経験のある人の就業形態

表 39 は仕事の経験のある人の就業形態を示している。複数回答であり、総計が 100.0%を超えていることから、これまでに複数の就業形態を経験していることが分かる。

表の通り、就業形態は「正社員・正規職員」が 7 割以上であり、前回調査も同様である。続いて多いのは「パート・アルバイト」で、前回調査ともに 4 割以上を示している。この結果は「正社員・正規職員」から一端退職し「パート・アルバイト」をしたとも予測できる。

表 39 仕事の経験がある人の就業形態(複数回答)

	2013 年調査		2012 年調査	
	人数	構成比	人数	構成比
合計	215	100.0	144	100.0
自営・会社経営	9	4.2	2	1.4
家族従業者	5	2.3	5	3.5
正社員・正規職員	159	74.0	110	76.4
派遣・契約社員	24	11.2	23	16.0
パート・アルバイト等	92	42.8	63	43.8
嘱託等	7	3.3	4	2.8
臨時・日雇い等	13	6.0	7	4.9
内職	8	3.7	4	2.8
その他	2	0.9	—	—
不明	0	0.0	1	0.7

## 4 仕事をしてきた期間とやめてからの期間

### (1) 仕事をしてきた年数

表 40 は仕事をしたことのある人の仕事をしてきた年数を示している。これによると、10～14 年が最も多く、5～9 年が続いて多い。1 年未満～4 年に関しては、出産・育児休暇とも見ることができ、年齢構成では 50 歳代、60 歳代で 5 割を占めることから、仕事の期間が短く、中断が複数回あると推測できる。

表 41 には仕事をしてきた年数の平均を示している。最大年数も平均年数も共に仕事をしている人

よりも大きいことは、定年退職により仕事をしていない人も含まれることを示唆している。

表 40 仕事をしていた年数

	人数	構成比
1年未満～4年	27	12.6
5～9年	44	20.5
10～14年	55	25.6
15～19年	25	11.6
20～24年	23	10.7
25～29年	7	3.3
30年以上	22	10.2
不明	12	5.6

表 40 仕事をしていた平均年数

平均値	最小値	最大値
13.71	0.4	45

## (2) 仕事をやめてからの期間

仕事をやめてからの期間は、表 41 の通り、1～5年未満が最も多い。10年未満が次に多いのであるが、この主たる理由は、次に示した仕事をやめた理由で最も多い「結婚や育児のため」と推測できる。

表 41 仕事をやめてからの期間

	人数	構成比
1年未満	30	14.0
1年以上～5年未満	62	28.8
5年以上～10年未満	43	20.0
10年以上～15年未満	34	15.8
15年以上～20年未満	11	5.1
20年以上	32	14.9
不明	3	1.4



## 5 仕事をやめた理由と仕事の満足度と意欲

### (1) 仕事をやめた理由

表 41 には仕事をやめた理由を示した。これによると、「結婚や育児」が5割以上で最も多いことから、結婚や出産・育児が契機となっている人が多いことが分かる。続いて多いのは「その他」である。

この中には「出産・子育て」が5人含まれており、「結婚や育児」にこれを加えると約 55%になる。「その他」には「病気」が10人、「定年」が7人、「親の介護・世話」と「転居」が各6人、「人間関係（セクハラも含む）」が5人などと共に、「資格取得のため」や「契約が切れたため」等も含まれる。

表 41 仕事をやめた理由(複数回答)

	人数	構成比
結婚や育児	113	52.6
家族の反対	2	0.9
勤務先の都合	35	16.3
その他	67	31.2
不明	10	4.7

### (2) 仕事をしたことのある人の仕事の満足度

仕事をしたことのある人の仕事の満足度に関しては、「満足」が22.8%、「やや満足」が35.8%であり、合わせて6割近くの人が満足と回答している。現在仕事をしている人の満足度は表 29 に既に示しているが、「やや満足」「満足」の両者が5割程度であったことに比べると、現在仕事をしていない人の方が、より多く仕事への満足感を持っていることになる。逆に、仕事をしている人は「やや不満」と「不満」を加えて1割を超えており、仕事をしていない人は1割に見たない。この点を比べると仕事に関しては後者の方が満足と感じている人が多い。

表 42 仕事をしたことのある人の仕事の満足度

	人数	構成比
満足	49	22.8
やや満足	77	35.8
どちらともいえない	60	27.9
やや不満	14	6.5
不満	5	2.3
不明	10	4.7

### (3) 仕事をしたことのある人の仕事の満足度

表 43 は仕事の経験のある人の働く意欲の有無を示している。働く意欲のある人が6割以上を占めている。働いていない主な理由が「子どもの世話・育児」や「親の介護や世話」であるから、条件が整えば多くの人が働く可能性がある。

表 43 仕事をしたことのある人の仕事への意欲(機会があれば仕事をしたい)

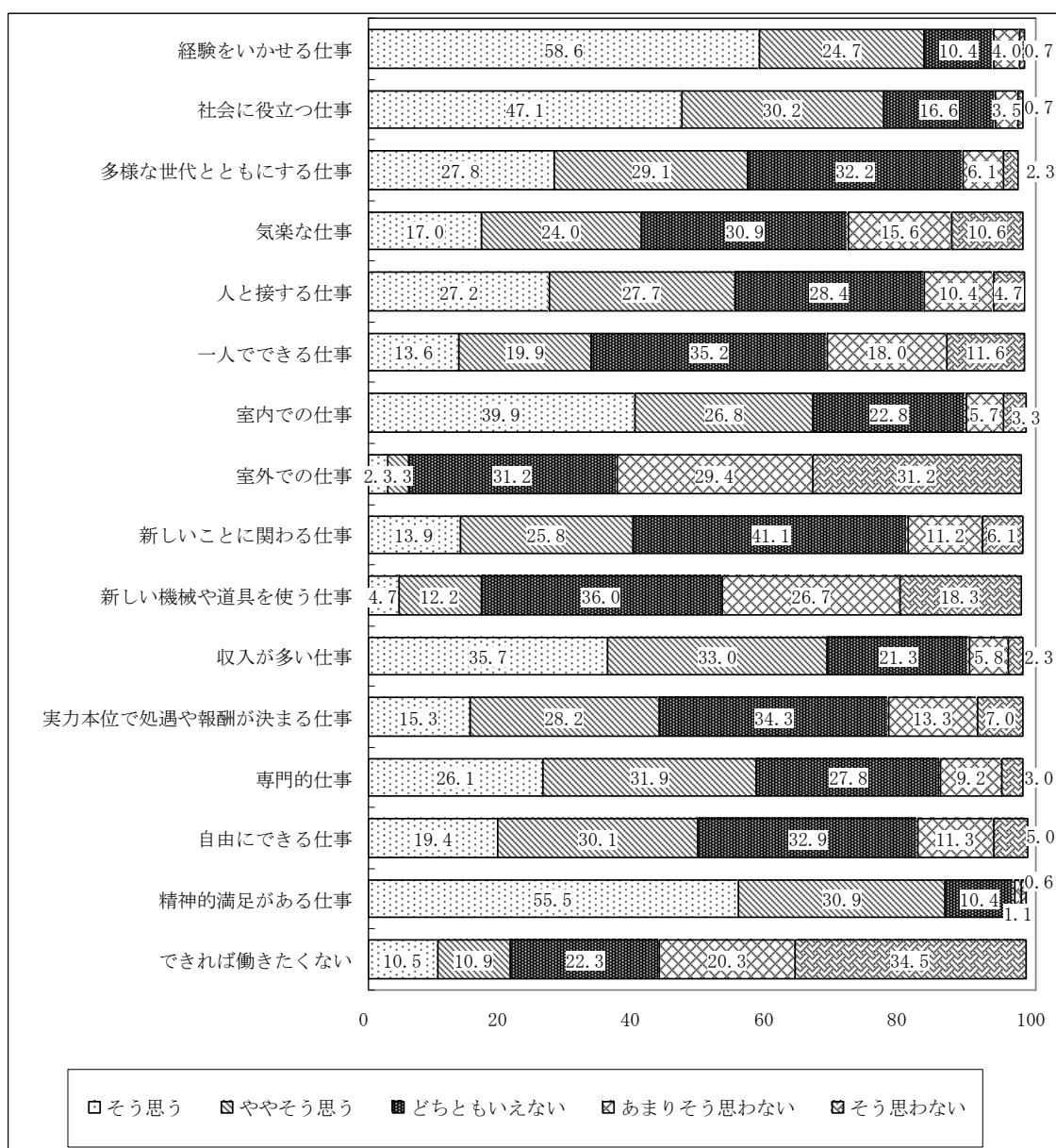
	人数	構成比
思う	88	40.9
やや思う	46	21.4
どちらともいえない	23	10.7
やや思わない	26	12.1
思わない	14	6.5
仕事はしたくない	18	8.4

## V 仕事に係わる女性の意識

### 1 どのような仕事をしたいと思っているか

図2は「経験をいかせる」「社会に役立つ」などの仕事に対して、したいと思う程度を「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」で回答を求めた結果を構成比で示している。

図2 どのような仕事をしたいと思っているか



この結果を「そう思う」に着目して構成比を見ると、「経験をいかせる仕事」「精神的な満足が得

られる仕事」「社会に役立つ仕事」「室内での仕事」「収入が多い仕事」など上位である。「ややそう思う」はどのような仕事も殆ど同水準で差がなかったが、「室外での仕事」「新しい機械や道具を使う仕事」は「そう思う」「ややそう思う」共に少なかった。「一人でできる仕事」もこれに次いで少なく、これら三者はあまりりしたいと思わない仕事であり、「あまりそう思わない」「そう思わない」が多い仕事である。「気楽な仕事」もこれに近い結果を示している。つまり、室内で、経験をいかして、精神的満足が得られて、収入も多い仕事が良いことになる。逆に、室外で新しい機械や道具を使い、一人で、気楽には好まれない仕事となる。

## 2 どのような仕事にできると自信を持っているか

図3 仕事の内容と自信の程度

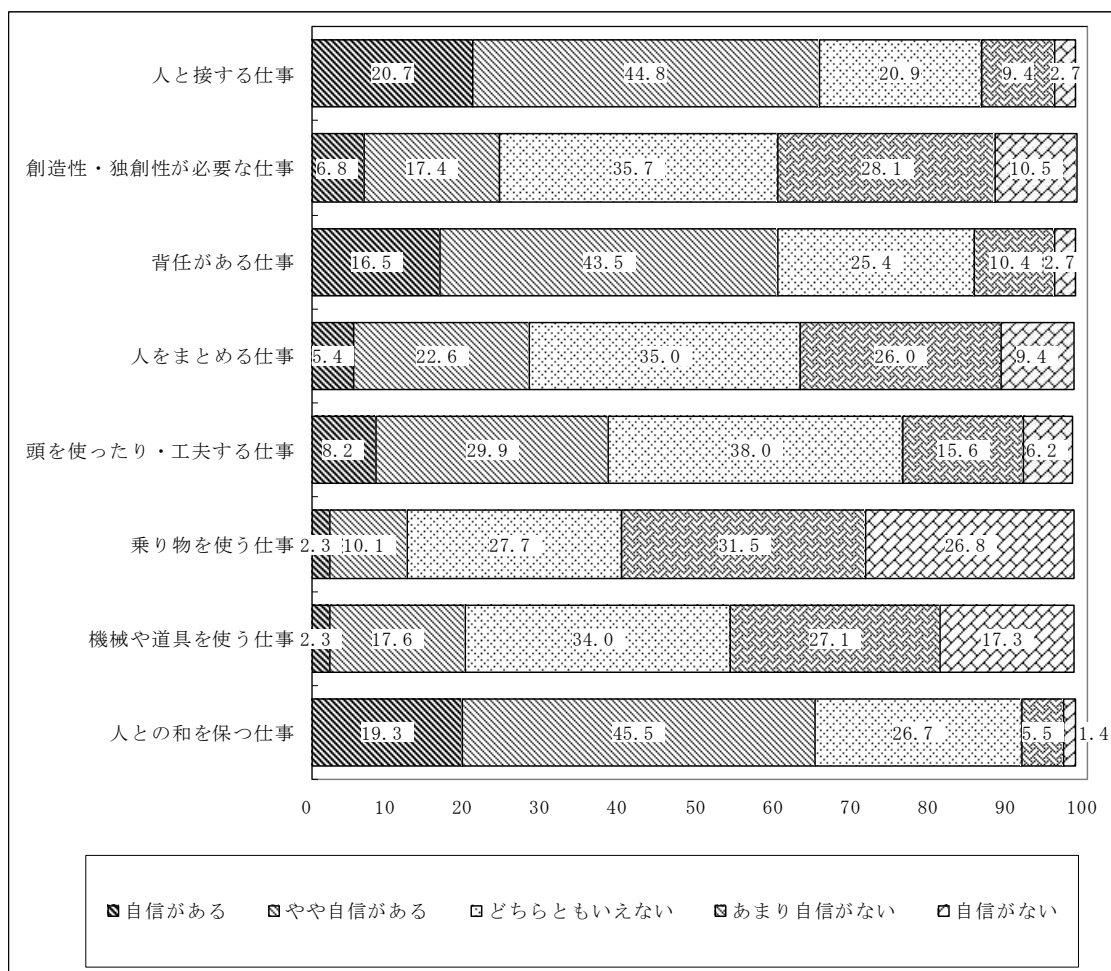


図3はできると自信をもっている仕事を図2と同様の方法で回答を求めた結果を示している。「自信がある」「やや自信がある」共に多いのは「人と接する仕事」「人との和を保つ仕事」「責任がある仕事」である。「頭を使ったり・工夫する仕事」「創造性・独創性が必要な仕事」がこれに次いで多

いが、前三者との差は大きい。女性の職種として多いと思われる販売や接客業などの「人と接する仕事」に「やや自信がある」も含めて6割以上の方が自信を持っている。しかし、この「人と接する仕事」は図2のしたいと思う仕事の程度では5割程度が「そう思う」「ややそう思う」と回答しているが、上位ではなかった。自信はそのまましたい仕事に結びつくとは限らないようである。

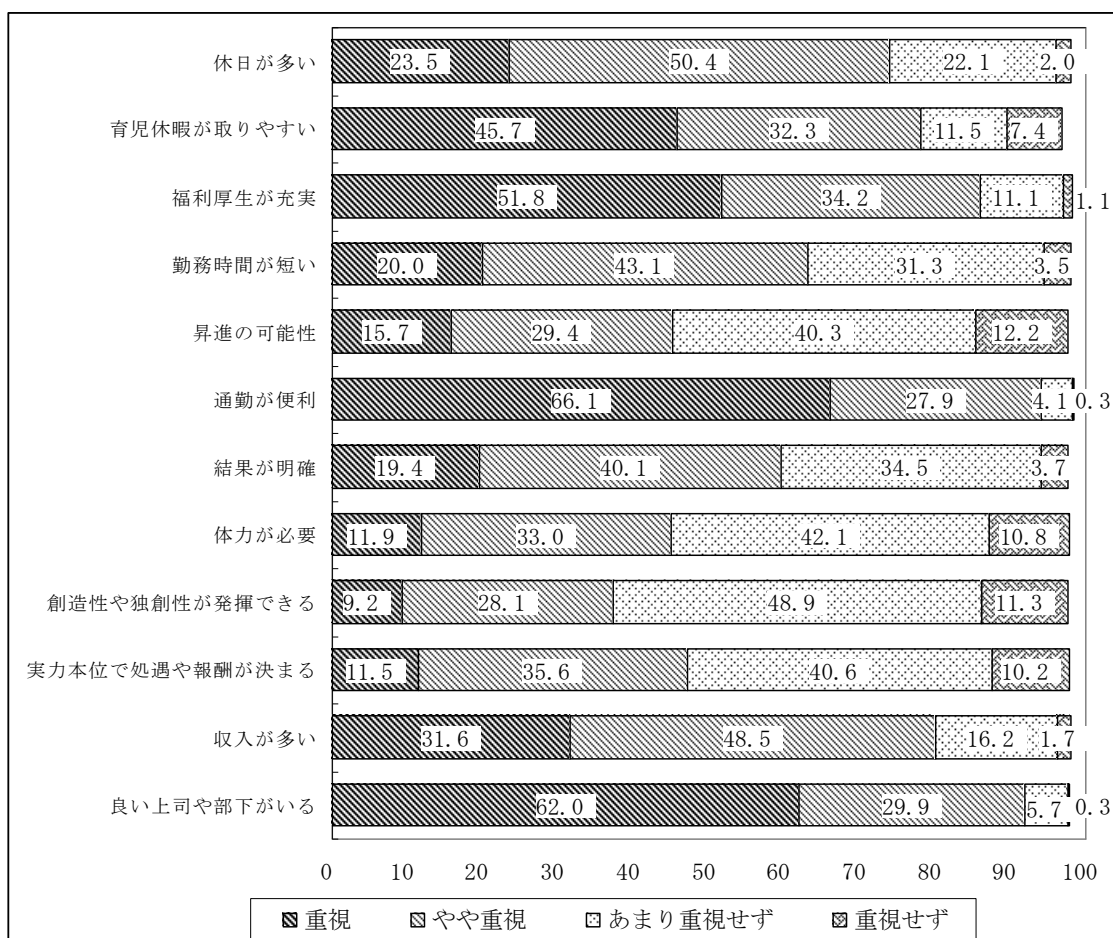
また、図の通り、明確に「自信がある」と回答した仕事は少なく、「人と接する仕事」「人との和を保つ仕事」「責任がある仕事」以外は1割未満である。

### 3 仕事をする上で重視すること

仕事をする上で重視することは図3に示した通り、「通勤が便利」「良い上司や部下がいる」「福利厚生が充実している」は5割以上であり、「育児休暇が取りやすい」も4割以上が「重視する」と回答している。こりに「収入が多い」「休日が多い」と続く。

これらに比べると「創造性や独創性が発揮できる」「実力本位で処遇や報酬が決まる」「体力が必要」「昇進の可能性」などを重視する人は多くなく、「やや重視しない」「重視しない」が多い。

図4 仕事をする上で重視すること

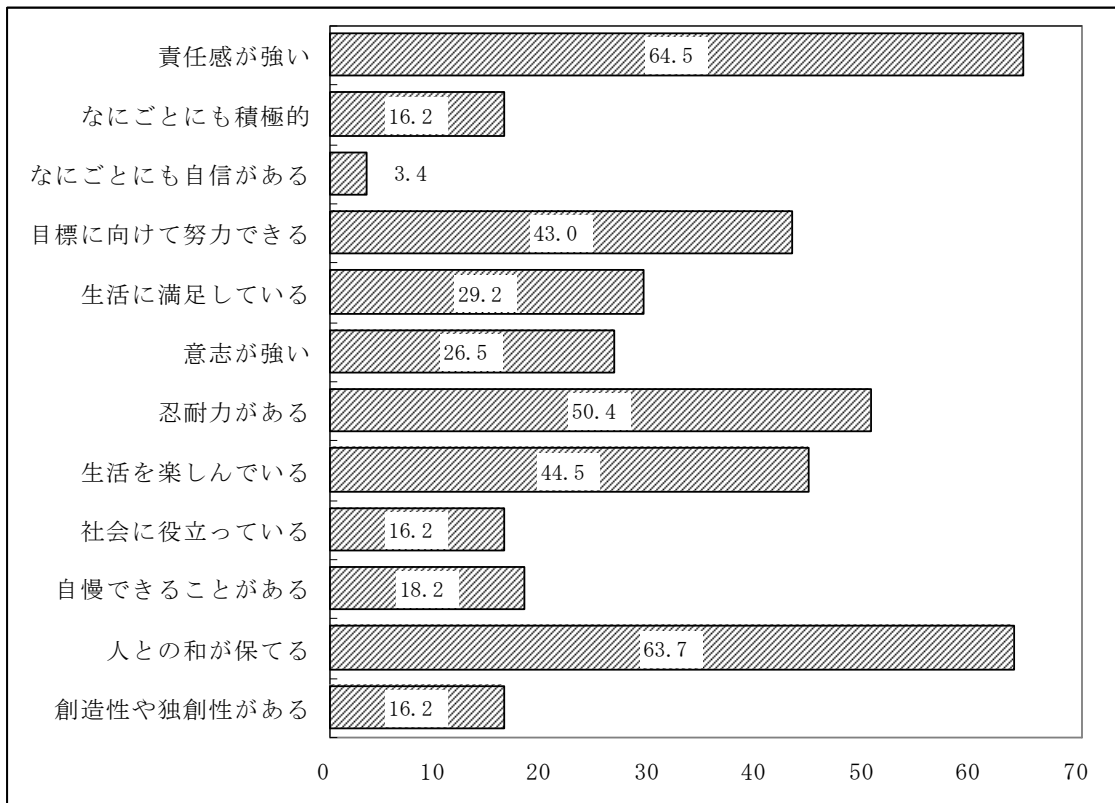


#### 4 自分自身の捉え方

自分自身をどのように捉えているかを図5は示している。これを見ると「責任感が強い」「人との和が保てる」「忍耐力がある」「生活を楽しんでいる」「目標に向けて努力できる」等の捉え方が多い。特に6割以上の人々が「責任感が強い」「人との和が保てる」と捉えている。「忍耐力がある」も5割以上である。

一方で「なにごとにも自信がある」は極めて少なく、「なにごとにも積極的」「社会に役立っている」「自慢できることがある」「創造性や独創性がある」に関しては多くはない。これにより、責任感が強く、人と上手くにやっけていけるし、忍耐力もあるが、物事への自信や積極性はあまりないし、社会にもあまり役立っているとは思えず、自慢できることもなく、意志が強いわけでもないという捉え方を描くことができる。結果として、生活に満足している人が3割程度に留まっている。

図5 自分自身の捉え方（複数回答）



## VI 仕事の中断の時期や要因に係わる現状や意識

調査結果を概観したが、以下では最初に言及した性別役割分担や性別職務分離、就業形態に着目して、女性の就業への意識や中断の時期、その要因に関する検討をする。

### 1 生活と仕事の調和

#### (1) 生活と仕事の調和の浸透度

表2に示した仕事と生活の調和を実現し、一定の年齢層の女性と高年齢者の労働力率を具体的な目標値を設定して上げる政策は、「ワークライフバランス」という用語で象徴的に表されているが、その用語そのものは表44の通り、「知らない」人が半数を超えており、まだ浸透過程のようである。

表44 ワークライフバランスという言葉を知っている

	2013年調査		2012年調査	
	人数	構成比	人数	構成比
合計	705	100.0	536	100.0
知っている	214	30.4	159	29.7
知らない	366	51.9	292	54.5
聞いたことはあるが内容はわからない	115	16.3	82	15.3
不明	10	1.4	3	0.6

#### (2) 育児と仕事のバランス

表45は、子育て期に仕事と育児のどちらを優先するかについて質問した結果である。2012年、2013年調査共に5割以上が育児を優先すると回答しているが、「仕事も育児も同じ位かかわりたい」という人が約4割であり、「育児より仕事を優先する」は1%程度である。この結果は家族規模が縮小した現在では、子どもが生まれると半数は仕事をやめる可能性があることを示唆している。

表45 仕事と育児のバランスの考え方

	2013年調査		2012年調査	
	人数	構成比	人数	構成比
合計	705	100.0	536	100.0
仕事より育児を優先したい	381	54.0	291	54.3
両方とも同じ位かかわりたい	270	38.3	212	39.6
育児より仕事を優先したい	9	1.3	4	0.7
わからない	38	5.4	26	4.9
不明	7	1.0	3	0.6

## 2 性別役割

### (1) 性別役割分担への態度

表46には「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担に対する態度を示している。これを見ると「良いと思わない」が50.1%と最も多いのであるが、すべての女性が反対している訳ではない。仕事をしていない理由の中に「家事が仕事と思っている」という回答が見られたように、性別役割分担を肯定する回答も多い。例えば表の中の「女性は仕事をしても良いが家事や育児もきちんとすべきだと思う」という間接的に肯定する回答が26.7%存在することは、仕事している女性は仕事も家事も育児もという大きな負担を担うことになり、それがいやなら仕事をしないことを意味している。この回答が4分の1である。「良いと思う」を加えると4割を超える。性別役割分担意識は女性にも根強く残っている。

表46 性別役割分担への態度

	人数	構成比
良いと思う	97	13.8
女性は仕事をしても良いが家事や育児もきちんとすべきだと思う	188	26.7
良いと思わない	353	50.1
わからない	61	8.7
不明	6	0.9

図6 年代別性別役割分担への態度

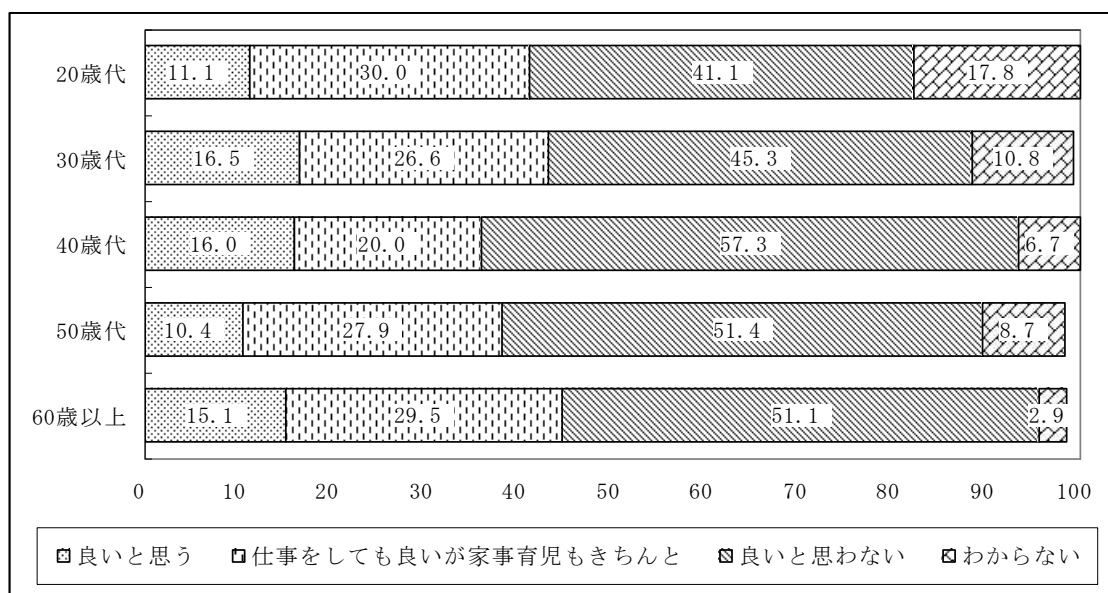


図6は性別役割分担への態度を年代別に示している。これによると性別役割分担を「良いと思う」



と肯定するのは30歳代、40歳代、60歳代に多く、「女性は仕事をしても良いが家事や育児もきちんとすべきだと思う」と間接的肯定が40歳代を除く他の年代に多い。しかし、この調査結果ではこれまで指摘されてきた若い世代は性別役割分担を否定し、年齢が高くなるに従って肯定が増加するという年代差を反映しているとはいえず、むしろ40歳代以上に否定が多く、20歳代、30歳代は「わからない」と態度を保留した回答が多い分、否定が少ない結果である。このように年代が低いほど性別役割分担を否定するとは限らない結果を得た。近年の同様の調査でも肯定する人が増加する傾向があると指摘されているが、低い年代の「わからない」という態度は女性のライフコースの選択肢の多様さを表しているのかもしれない。

性別役割分担は子育てや介護、家事などの生活面での役割を主として女性が担うことへの態度であり、女性が自分の能力を活かして仕事をしたい場合のもう一つの壁として、次に示した性別職務分離がある。

## (2) 性別職務分離への態度

表47は人材を募集する際でも、実際に職務を担当する際でも、職種により異なるとはいえ、「男性は基幹的工作、女性は補助的工作と職務を分離する」ことに対する態度を示している。この結果を見ると、肯定する人は1割程度に留まっており、機会の平等及び職務分離を否定する人が8割近くを占めている。

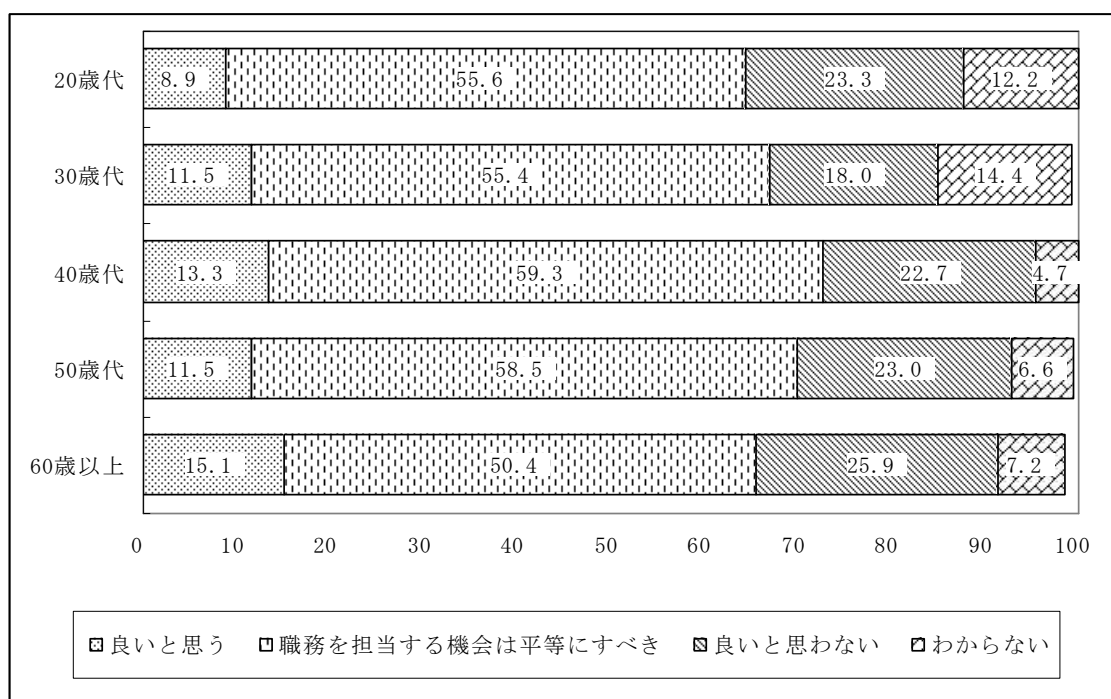
機会の平等は結果の平等になるとは限らないが、最初から区分が存在することへの否定である。仕事をするのであれば、機会を平等にし職務内容を同じにすることを望んでいることになる。これを妨げるのが「性別役割分担」であり、昇格する家事や育児ができないために、平等である機会を活用できない事態が起こってきたりするのが現状であるが、それは個人的事情であり、最初から職務分離があったのでは能力を活かす可能性がなくなるわけであるから、機会を平等にし職務分離を否定することで、可能性が生じることになる。

表 47 性別職務分離への態度

	人数	構成比
良いと思う	87	12.3
職務を担当する機会は平等にすべき	394	55.9
良いと思わない	160	22.7
わからない	60	8.5
不明	4	0.6

図7は性別職務分離について、年代別の肯定、否定を表している。これによると年代が高くなるに従って職務分離を肯定する人が僅かに増加する傾向が認められるが、機会の平等を求める人がどの年代でも5～6割と多い。一方で年代が低いほど「わからない」と態度を保留する人が多いのは、子育てなどの負担感が強いためであろうか。この要因は不明である。

図7 性別職務分離への態度



### 3 現状で望ましいと思う就業形態

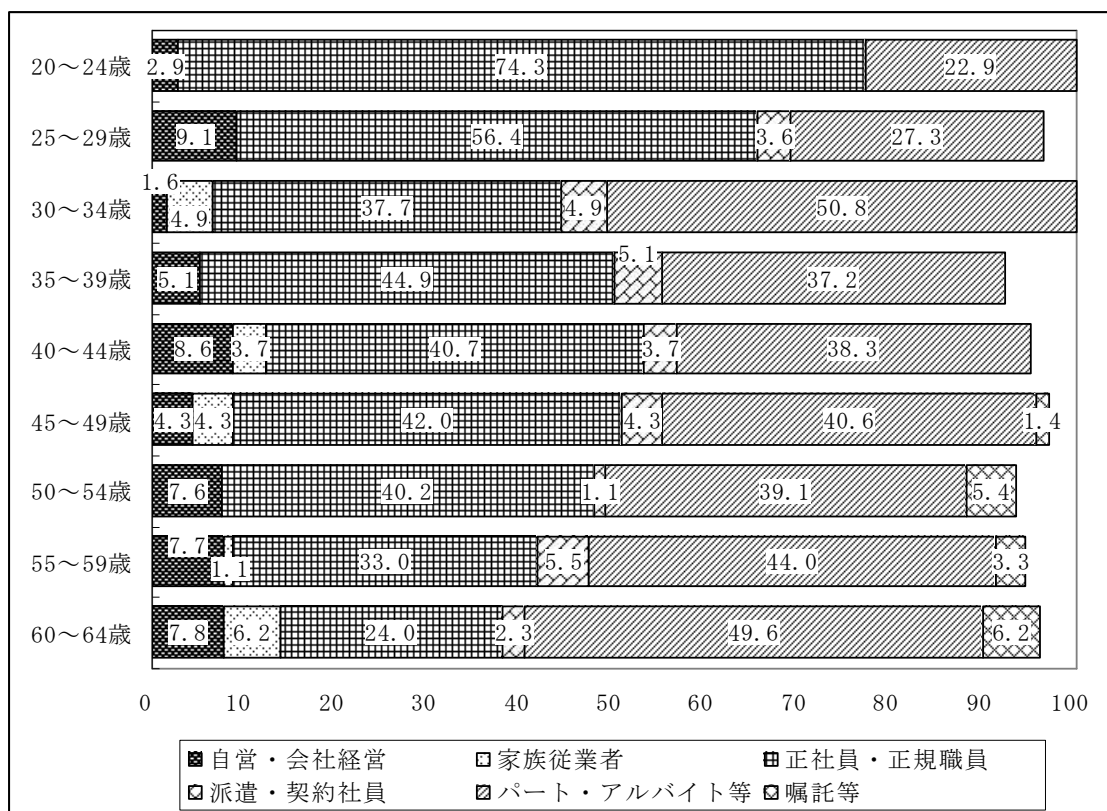
現状ではどのような就業形態が望ましいと考えているかを示したのが表48である。これによると望ましい就業形態は、表22に示した現在働いている人の就業形態に近く、表39の働いたことのある人の就業形態とは大きな違いがある。働いたことのある人の就業形態は正社員・正規職員が7～8割を示しているが、望ましい就業形態は正社員・正規職員は4割程度に留まっている。パート・アルバイトも4割である。派遣・契約社員は望まないが、時間勤務のパート・アルバイトが望ましいと考えている人が多い。昨年の調査結果を見ても、この傾向は同様である。

図4には、年齢5歳区分別の現状で望ましいと考えている就業形態を示した。図の通り、25歳～34歳で「正社員・正規職員」が減少するが、35歳から「正社員・正規職員」を望ましいと考えている人が若干増加する。結婚や出産、子育てが安定し、35歳以降では「正社員・正規職員」を望む人が増えるとも推測できる結果である。しかし、現状では、「正社員・正規職員」に復帰することは難しく、「パート・アルバイトなど」になるのであろう。

表 48 現状で望ましいと思う就業形態

	2013年調査		2012年調査	
	人数	構成比	人数	構成比
合計	705	100.0	1,030	100.0
自営・会社経営	46	6.5	26	4.9
家族従業者	19	2.7	15	2.8
正社員・正規職員	281	39.9	219	40.9
派遣・契約社員	24	3.4	16	3.0
パート・アルバイト等	288	40.9	213	39.7
嘱託等	17	2.4	9	1.7
臨時・日雇い等	11	1.6	8	1.5
内職	19	2.7	10	1.9
その他	7	1.0	8	1.5
不明	15	2.1	12	2.2

図 8 年代別現状で望ましいと思う就業形態

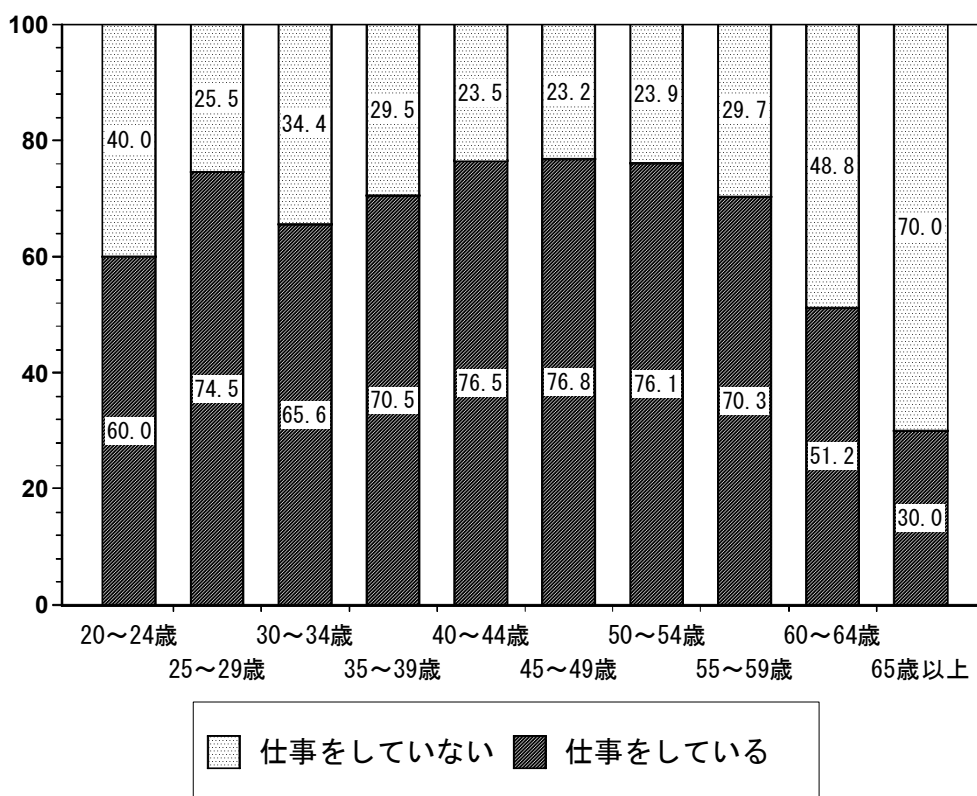


#### 4 仕事の中断期間と仕事再開時の希望の仕事、就業形態の関連

##### (1) 各年代の就業率

図9は年齢5歳区分の回答者の就業率を示している。これによると、30～34歳で就業率が低下し、その後徐々に回復する。回復の水準は25～29歳の水準であり、40歳代ではほぼこの水準に戻っている。

図9 年齢5歳区分の就業率



しかし、水準が戻る過程で、希望の仕事が見つかったのは、現在仕事をしている人の66.8%（表28、図10）である。表2の行動指針は30歳代で低下する就業率を引き上げることを目標値として設定しているが、結婚や育児は仕事を中断する理由の半数である。中断した理由の「その他」の約4割を「仕事の条件の悪さ、賃金」が占め、これに「自己都合」を加えると約5割近くになる。仕事中断理由の半数は結婚や育児であるが、上述した「性別職務分離」に関連する「仕事の条件の悪さ、賃金」が約4分の1である。これらを解消することも必要である。

以下でもう少し30歳代の就業率低下について検討する。

(2) 仕事の中断年数と希望の職種

図10 仕事の中断期間と希望の仕事の有無

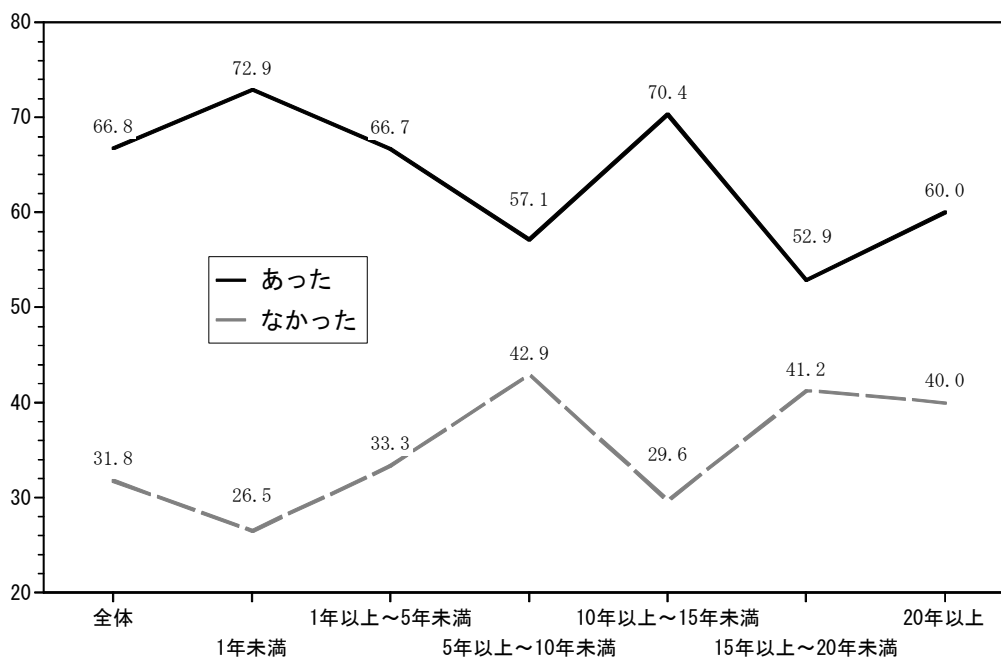
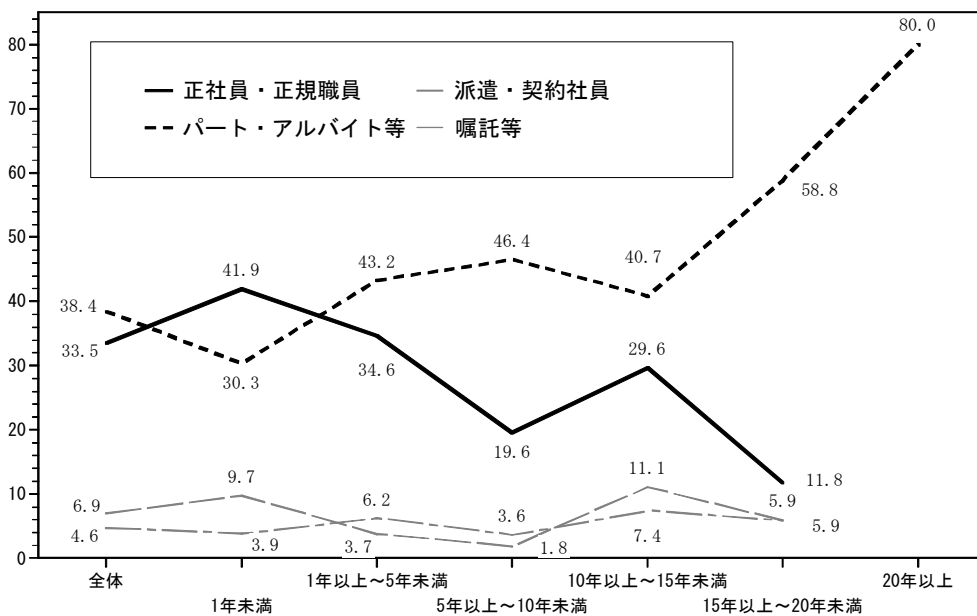


図11 仕事の中断期間との現在の就業形態



現在仕事をしている人の就業形態は正社員・正規職員が約4割、パート・アルバイトなどが約3割である(表22)。これは仕事をしていない人の中で仕事をしたことのある人の8割近くが正社員・正規職員であったことから見ると、仕事の中断で就業形態が変わった人が多いことを示唆している。

図10は、仕事の中断期間と希望の仕事の有無の関連を示している。これによると、中断年数が10年に近くなるほど希望の仕事を得るのは難しくなることを示している。しかし、10～15年では、希望の仕事を得やすくなり、15年以上になると最も希望の仕事を得るのは難しくなる。

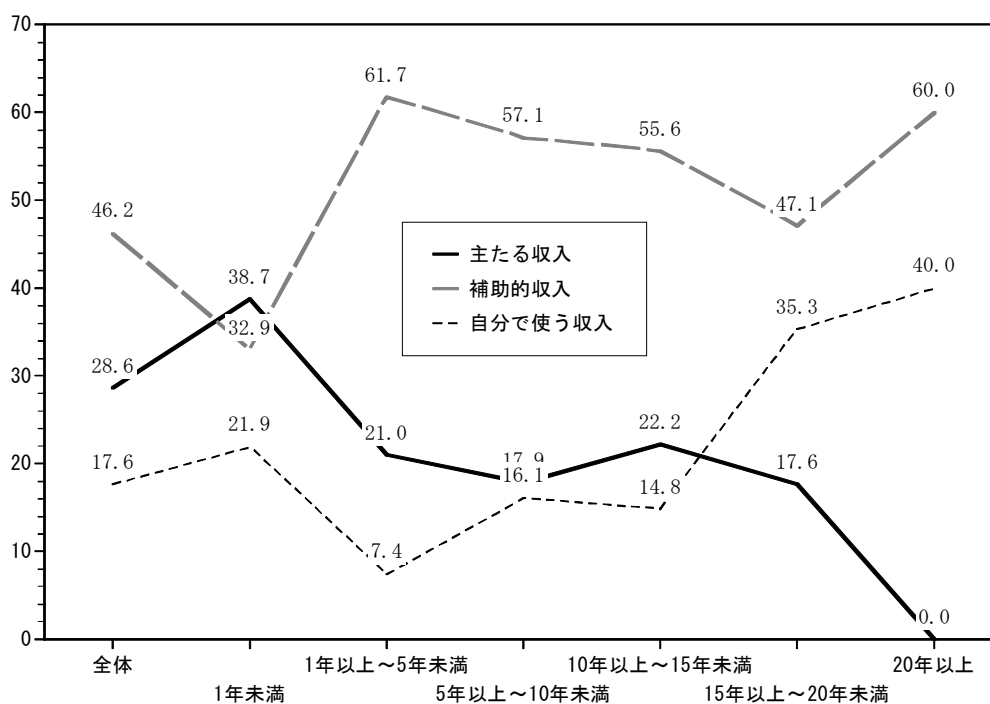
図11は現在の仕事中断の期間と就業形態との関連を示している。これにより中断期間が10～15年を除き、正社員・正規職員が減少し、パート・アルバイトなどが増加する。

以上の結果から、中断期間10～15年を例外と見れば、中断期間が長くなるほど、希望の仕事は得にくくなると共に、就業形態もパート・アルバイトなどが増加することが分かる。

### (3) 仕事の中断期間と収入の位置づけ

図12の通り、仕事の中断が長くなるほど、収入は家計を補完する位置づけになる。つまり、能力を活かす目的ではなくなることを示している。中断期間が10～15年も例外ではない。ただし、中断年数が長くなる(年齢が高くなる)と自分で使う目的で仕事をする傾向が強くなることも分かる。

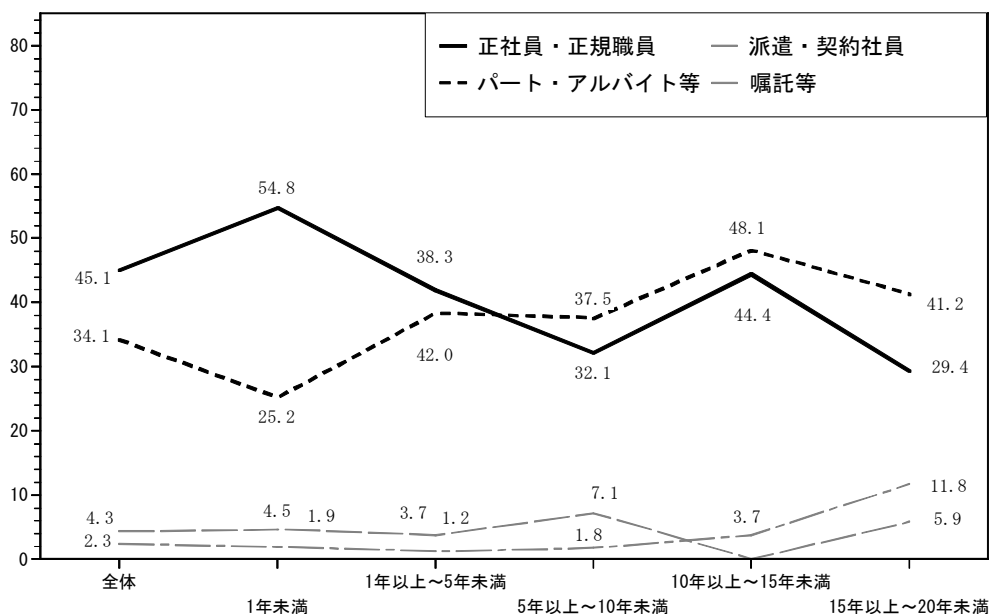
図12 仕事の中断期間との収入の位置づけ



#### (4) 仕事の中断期間と望ましいと思う就業形態、したいと思う仕事

図13は仕事の中断期間と望ましいと思う就業形態との関連を示している。この結果は図11に示した現在の就業形態に近い形(中断期間が長くなるほど正社員・正規職員が低下する)をしているが、望ましい就業形態の方が、正社員・正規職員の比率が高く、パート・アルバイトなどの比率が低く表れている。これは現在仕事をしている人の全てが望ましい就業形態ではないことを示唆している。

図13 仕事の中断期間との望ましいと思う就業形態



### 5 仕事をしている人の配偶関係、子どもの有無と就業形態、仕事中断の理由、収入の位置づけ

#### (1) 配偶関係、子どもの有無と仕事の有無、仕事中断の有無、仕事中断の理由

図14は配偶者の有無と就学前子ども有無(以下、子どもの有無)との仕事の有無、仕事の中断の有無の関連を示している。これから仕事をしている人が多いのは、未婚と子どもがいない方である。一方、仕事の中断がある人が多いのは、既婚と子どもがいない方である。子どもがいる人よりも子どもがいない人の仕事を中断したことがある人が多いのは転職等のためだと考えられる。このため、次に、仕事中断の理由を図15に示した。

図15は仕事を中断した理由を示している。これより、既婚者と子どもがいる人の仕事中断の理由の多くが結婚や育児であることが分かる。現在就学前の子どもがいないには未婚も含まれるが、結婚や育児が中断理由の多くを占めて、未婚の場合は「その他(転職、病気、親の病気や介護、転居等)」が多いと推測できる。

図 14 配偶者、就学前子どもの有無と仕事の有無、仕事の中断の有無

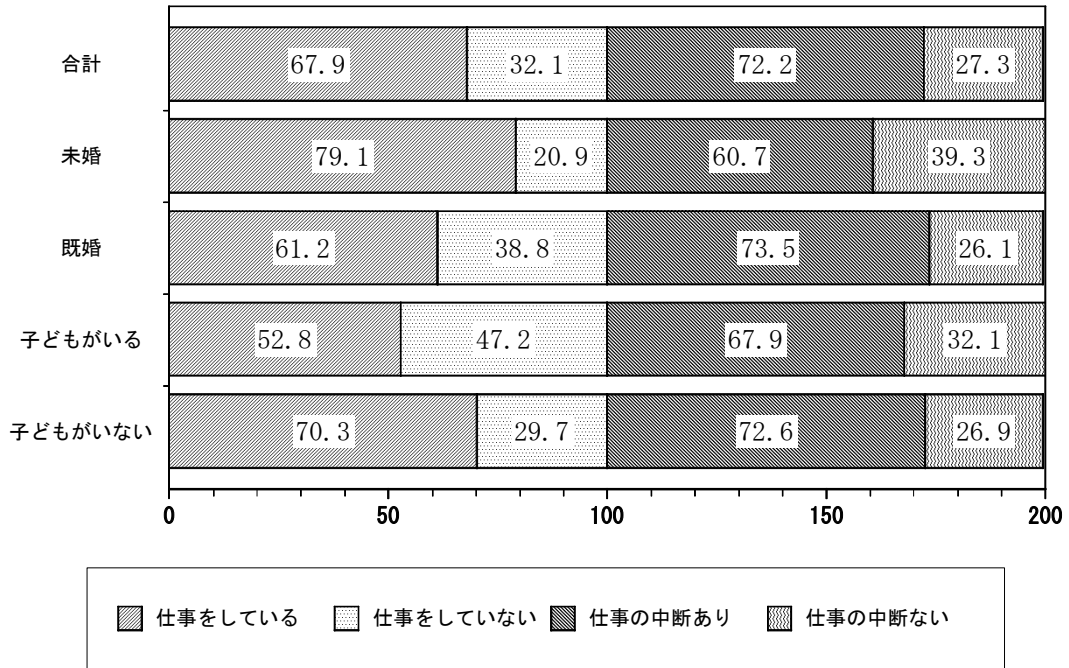
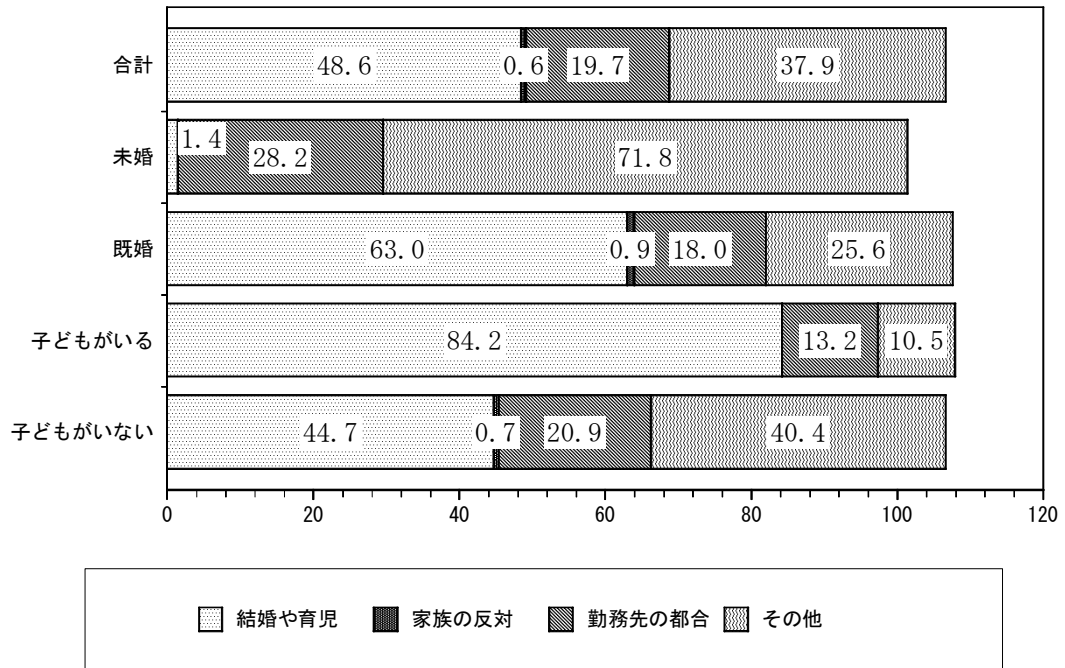


図 15 配偶者、就学前子どもの有無と仕事の中断の理由(複数回答)





(2) 配偶関係、子どもの有無と就業形態、望ましい就業形態、収入の位置づけ

図 16 配偶者、就学前子どもの有無と就業形態

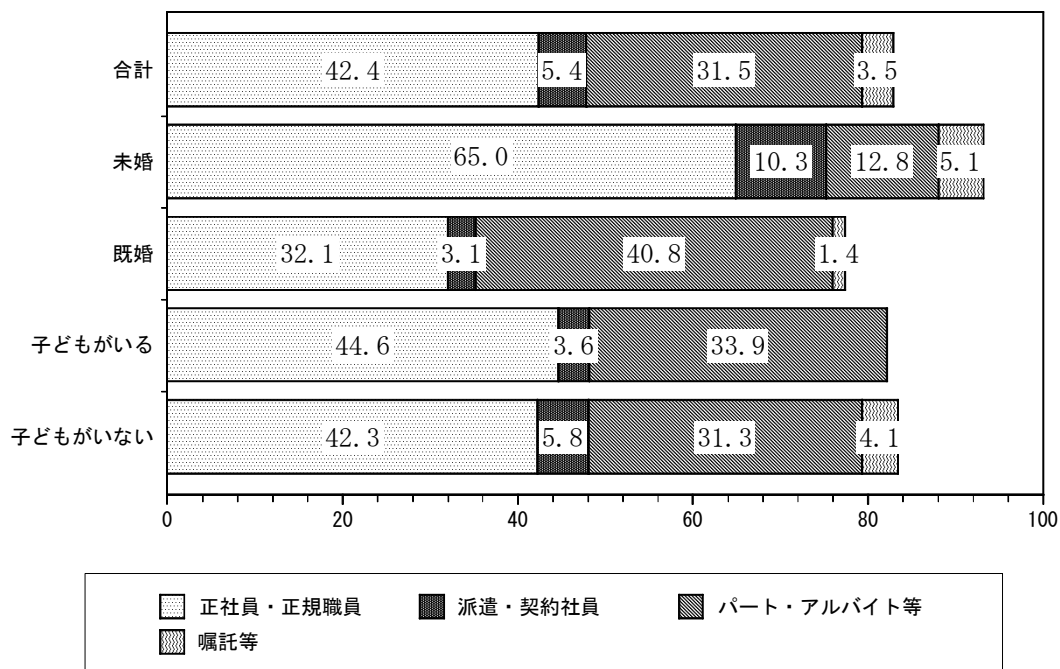


図 17 配偶者、就学前子どもの有無と望ましい就業形態

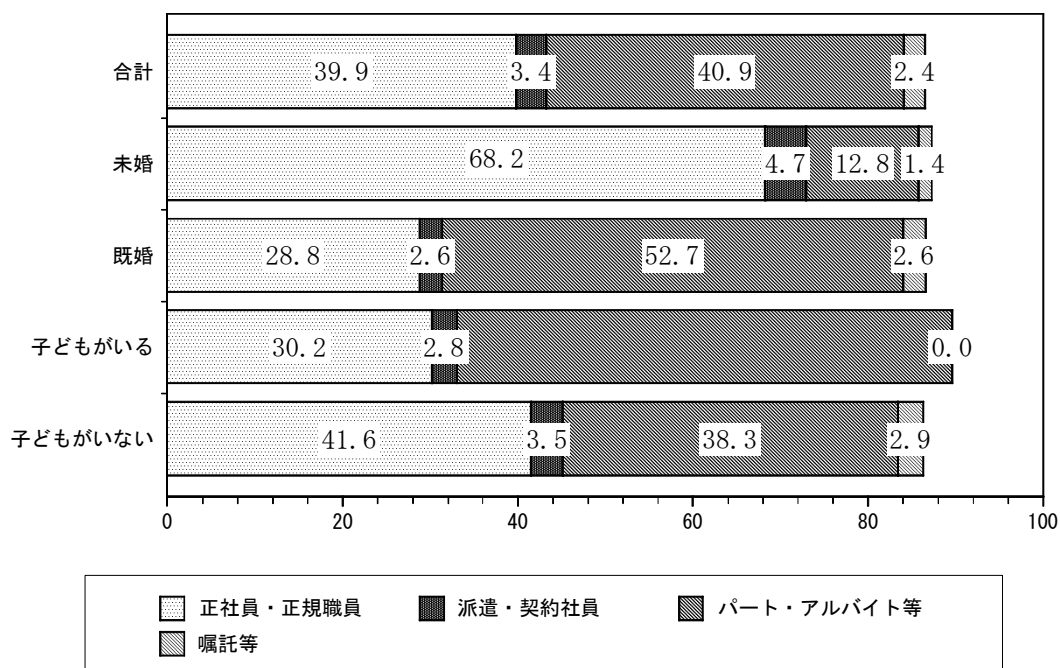


図 18 配偶者、就学前子どもの有無と収入の位置づけ

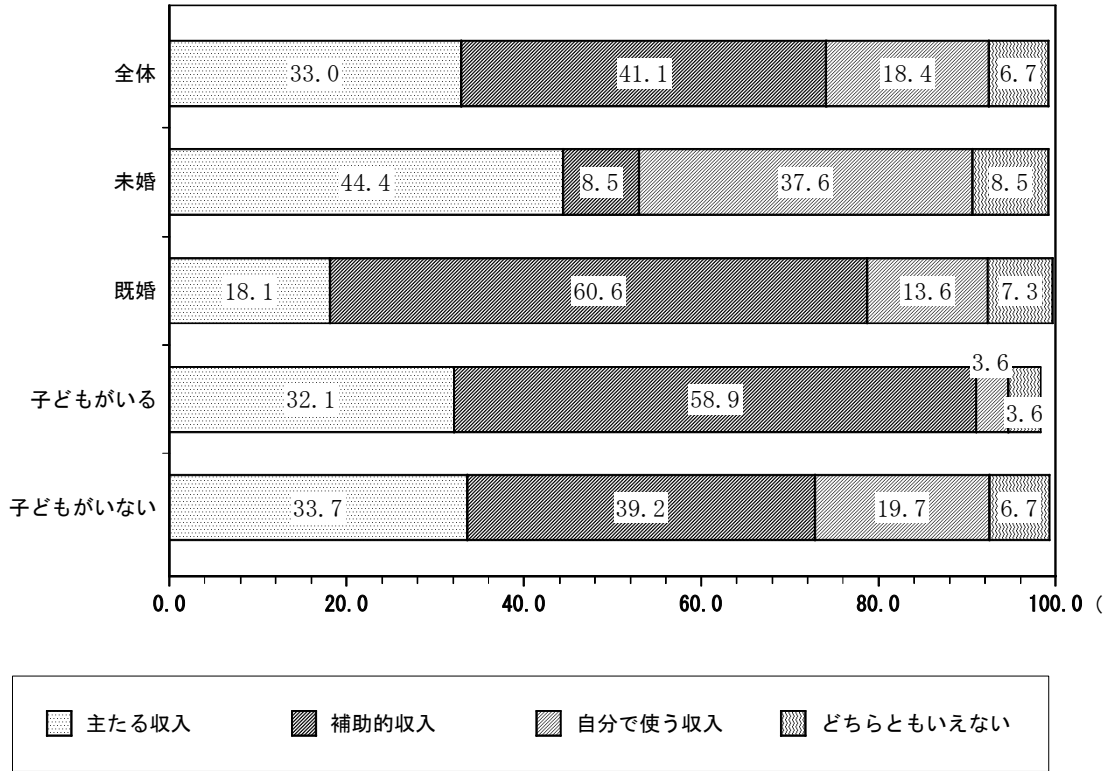


図 16～18 は仕事をしている人の現在の就業形態、回答者全ての望ましい就業形態、仕事をしている。人の収入の家計での位置づけを示している。

これらの結果からも、既婚・未婚、子どもの有無により現在の就業形態も望ましい就業形態も、収入の位置づけも大きな違いが認められる。未婚は正社員・正規職員が多く、望ましい就業形態も同様である。子どもの有無は、子どもがいない方に子どもが成長している人や未婚も含まれるため、明確な差は認められないが、収入の位置づけでは未婚・既婚、子ども有無で大きな差が認められた。

このように女性の就業は配偶関係や就学前子どもの有無により大きな違いが表れ、望ましい就業形態などの意識面でも違いが表れる。

## 6 仕事をしていない人の配偶関係、子どもの有無と就業形態、仕事中断の理由、収入の位置づけ

### (1) 仕事をしたことのある人の業形態と就業年数

配偶関係と子どもの有無と仕事をしたことのある人の就業形態と就業期間との関連は図 19 と 20 に示した通りである。就業形態は正社員・正規職員が概ね7割を超え、就業年数は未婚と子どもがいる人が短い傾向が認められる。

図19 配偶者、就学前子どもの有無と仕事をしたことのある人の就業形態

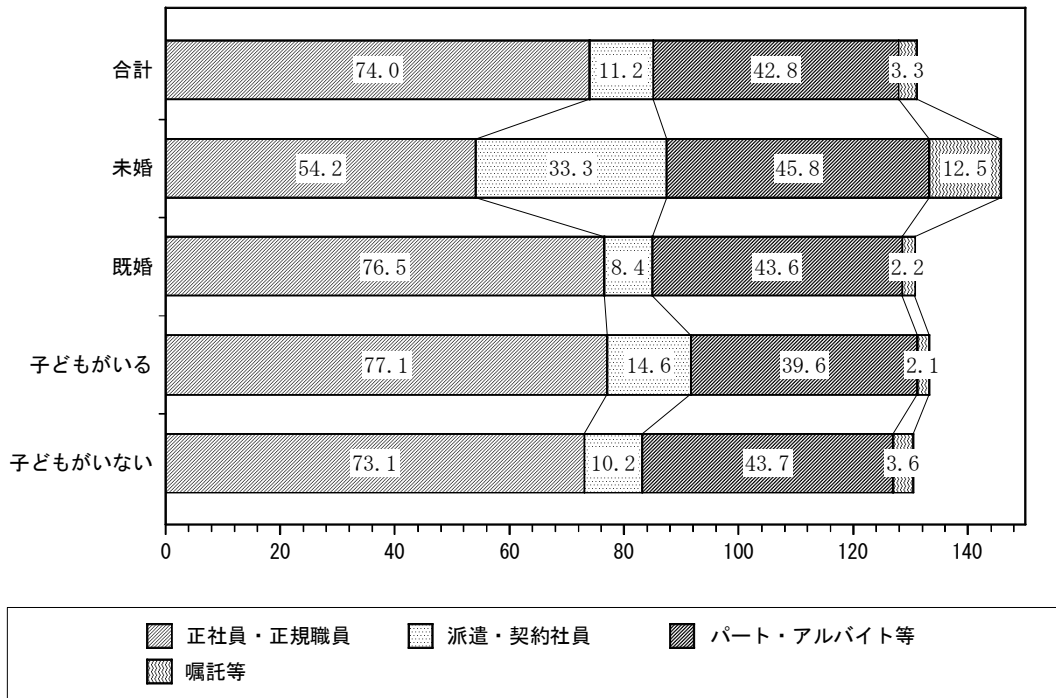
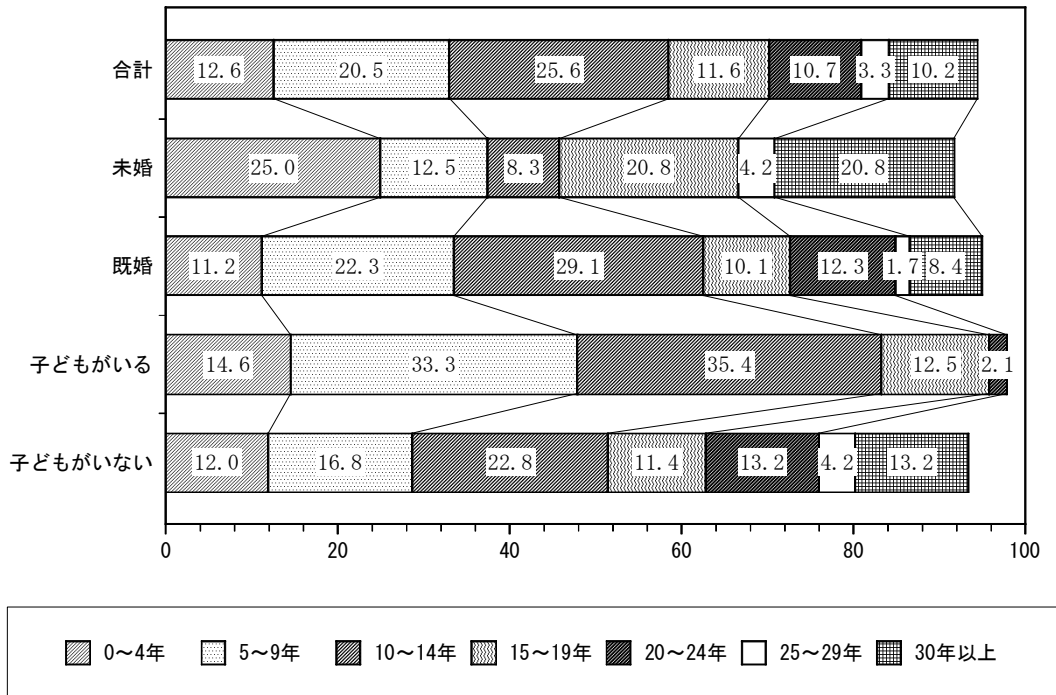


図20 配偶者、就学前子どもの有無と仕事をしたことのある人の就業年数



(2) 仕事をしたことのある人の仕事をやめた理由と仕事をしていない人のしていない理由

図 21 仕事をしたことのある人の仕事をやめた理由

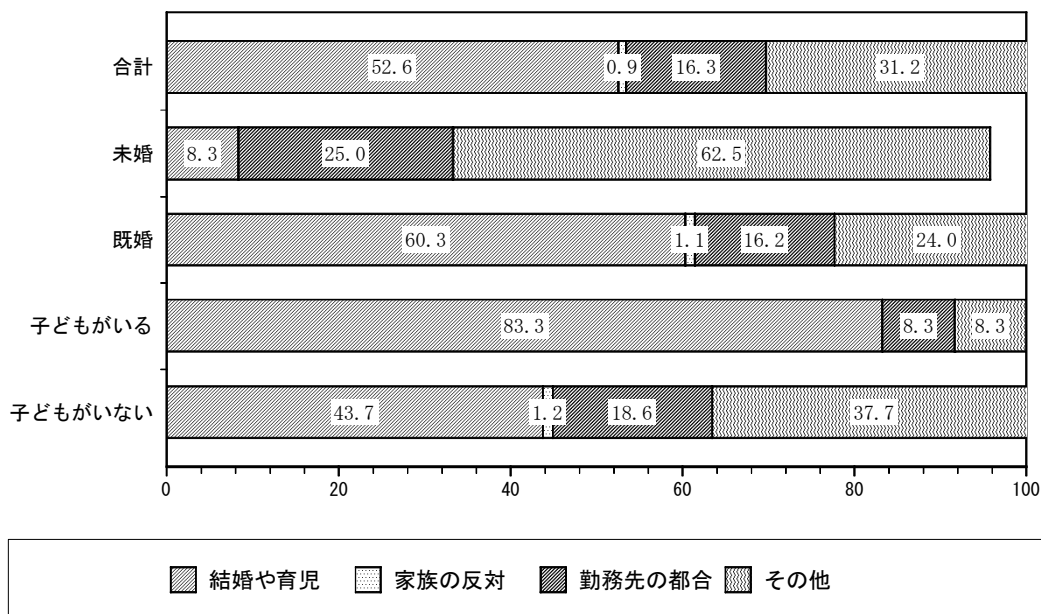


図 22 仕事をしていない人のしていない理由

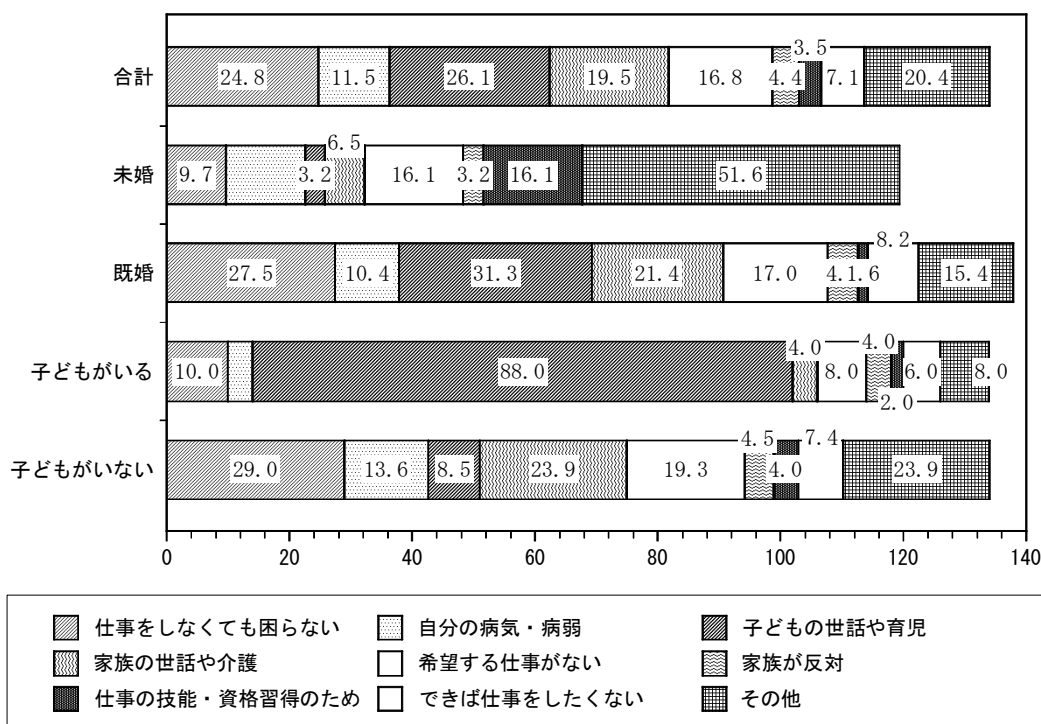


図 21、22 は配偶者の有無、子どもの有無と仕事やめた理由、仕事をしていない理由の関連を示している。

仕事をやめた理由は、既婚と子どもがいる人は結婚や育児が理由の多くを占め、仕事をしていない理由は、子どもがいる人は結婚や育児が多くを占めている。既婚も未婚に比べて「結婚や育児」が理由の人は多いが、子どもがいない人とともに「仕事をしなくても困らない」と「家族の世話」が多い。また、未婚、既婚、子どもがいない人に共通して「希望する仕事がない」が多いことが分かる。

このことは実際は別として、希望する仕事があれば就業率は上がる可能性があることを示している。

ただし、仕事をしていない人の中で、未婚や子どもがいない人は特に「その他」が多く、図に示した理由以外にも多様な事情があることが分かる。

## おわりに

今回の調査では、性別役割分担や性別職務分離についても回答を求め、必ずしも全ての人が反対している訳ではないことも分かった。また、配偶者に収入があり、仕事をしなくても困らないという現状もあるが、実態としては、子どもの世話や育児の就業への影響が大きいことが確認できた。仕事をする事への家族からの反対は顕著には認められなかったが、女性の性別役割分担意識が払拭されていないことは、単なる女性は家事・育児、男性は仕事という分担意識ではなく、「女性は仕事をするのは良いが、家事・育児もきちんとするべきである」という性別役割分担意識がそれを示唆している。この意識は男性も女性も共有している可能性がある。

性別職務分離は、成果主義、実績主義による昇進という条件が子育てや家事を抱える女性には一般職を選択させる圧力となり、希望する仕事に就けず能力を生かせない人が配偶者への依存を促進するとともに、一方で、パート・アルバイトという就業形態による補助的労働力として、家計の不足分を補完する労働に従事することになる。仕事の中断期間が長く、年齢が高いほどこの傾向が強くなる。

今後、高齢化の進行により高年齢者雇用安定法のような、高年齢者と女性の労働力率を上げる政策が積極的に実施されるとしても、高年齢者雇用安定法と異なり、女性の就業に関しては性別役割分担、性別職務分離、補完的労働などの解消すべきであるが時間が必要な課題は山積している。

また、「どのような仕事をしたいと思うか」を「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「ややそう思わない」「そう思わない」を順に5、4、3、2、1と得点化し、仕事の有無と就学前の子どもの有無により平均値の差を比較した結果、5%水準で有意であった項目のみを表 49、50 に示した。表 49、50 の既述統計はともに最小値1、最大値5である。

同様に「ワークライフバランス」と「性別役割分担」「性別職務分離」を得点化し、仕事の有無と就学前の子どもの有無の平均得点の比較を行ったが平均値に有意な差は認められなかった。

なお、以下に今回使用した調査票を掲載しているが、この調査票の質問の中には上述した分析の中に含めていない質問もある。

表 49 どのような仕事をしたいかに関する仕事の有無による平均値の比較

		度数	平均値	標準偏差
経験をいかせる仕事	仕事をしている	471	4.465	0.839
	仕事をしていない	222	4.225	0.948
社会に役立つ仕事	仕事をしている	469	4.288	0.889
	仕事をしていない	223	4.067	0.910
多様な世代とともにする仕事	仕事をしている	467	3.809	1.032
	仕事をしていない	220	3.655	0.955
人と接する仕事	仕事をしている	471	3.732	1.111
	仕事をしていない	222	3.428	1.154
一人でできる仕事	仕事をしている	470	3.021	1.222
	仕事をしていない	223	3.139	1.112
新しいことに関わる仕事	仕事をしている	471	3.374	1.050
	仕事をしていない	221	3.167	1.033
収入が多い仕事	仕事をしている	471	4.081	0.953
	仕事をしていない	221	3.701	1.088
実力本位で処遇や報酬が決まる仕事	仕事をしている	471	3.423	1.104
	仕事をしていない	221	3.109	1.090
専門の仕事	仕事をしている	470	3.830	1.008
	仕事をしていない	221	3.434	1.104
精神的満足がある仕事	仕事をしている	471	4.471	0.743
	仕事をしていない	223	4.305	0.814
できれば働きたくない	仕事をしている	472	2.294	1.368
	仕事をしていない	222	2.680	1.255

表 50 どのような仕事をしたいかに関する就学前の子どもの有無による平均値の比較

		度数	平均値	標準偏差
気楽な仕事	子どもがいる	105	3.457	1.225
	子どもがいない	580	3.167	1.216
人と接する仕事	子どもがいる	105	3.857	1.104
	子どもがいない	581	3.601	1.132
室内での仕事	子どもがいる	105	4.190	0.952
	子どもがいない	582	3.911	1.100
収入が多い仕事	子どもがいる	105	4.190	0.931
	子どもがいない	580	3.914	1.021

#### 【参考文献】

- 鹿嶋敬「雇用破壊 非正社員という生き方」岩波書店、2005
- 加藤寛・丸尾直美編「福祉ミックスの設計」有斐閣、2002
- 熊沢誠「格差社会ニッポンで働くということ」岩波書店、2007
- 国勢調査(2005年)総務省
- 厚生労働省「厚生労働分野における新成長戦略について」2010
- 白波瀬佐和子「変化する社会の不平等」東京大学出版、2006
- 総務省「労働力調査」2013
- 橘木俊詔「いま働くということ」ミネルヴァ書房、2011
- 平成4年版国民生活白書、経済企画庁
- 平成19年版国民生活白書、内閣府
- 平成22年版子ども・子育て白書、内閣府