

# 女性の就労と子育ての両立 ～労働力率低下への対応の気運～

## 【要旨】

これまで鳥取県の労働力率は高齢化の進展によって全国よりも早く低下している。今後は出生率の低下が労働力率の低下に与える影響が大きくなる。そのため、労働力率の低下への対応として出生率の上昇が重要課題となる。一方で労働力率の低下への対応として、出産や子育て時期の女性の活用が言われて、女性の活用への期待と必要性が高まっている。しかし、この年齢層の女性の労働力率が上昇している背景には、晩婚化、未婚化、少子化、高齢化、人口減少などが影響している。

本稿では、鳥取県の労働力率の低下への対応として、女性労働力を活用するという視点に立ち、「子育てと仕事に関する意識調査」の結果から、女性の就労を促進するうえでの課題や対応のあり方について考察を試みる。鳥取県の女性は就労意欲が高く、子育てしながら仕事をしている女性が多い。しかし、仕事をするには「子育てを重視できない」とする女性の意識が明らかとなった。求められる支援制度としては、第1に子育てに関連した休暇制度、第2に子育て時、第3に家庭における男性の子育て・家事の分担率を引き上げることである。

研究員

松本 縁

## はじめに

鳥取県は地域で働く人口（労働力人口）が減少している。これは、高齢化、少子化、人口減少による。これは、高齢者の増加と最も働く可能性の高い年齢層である生産年齢人口（15～64歳）が減少していることが原因である。これらの背景には、出生率の低下や若年層の県外流出による人口減少が影響している。そのため、労働力率の低下への対応として出生率の上昇は重要な課題となる。

一般に労働力率の低下への対応として、高齢者や女性労働力率<sup>1</sup>が全国よりも高い。近年、高齢者の労働力率は低下している。このような状況の中、女性の活用への期待と必要性が高まっている。しかし、女性の労働力率が上昇している背景には、晩婚化や未婚化の影響が考えられる。今後、子育てに配慮した就労環境の整備をしないまま女性を雇用することは、労働力率の低下を招くことになる。

本稿では、鳥取県の労働力率の低下への対応として女性を活用するという視点に立ち、子育てと仕事に関する女性の意識を踏まえ、子育てに配慮した女性の就労を促進するうえでの課題と求められる支援制度について試みる。

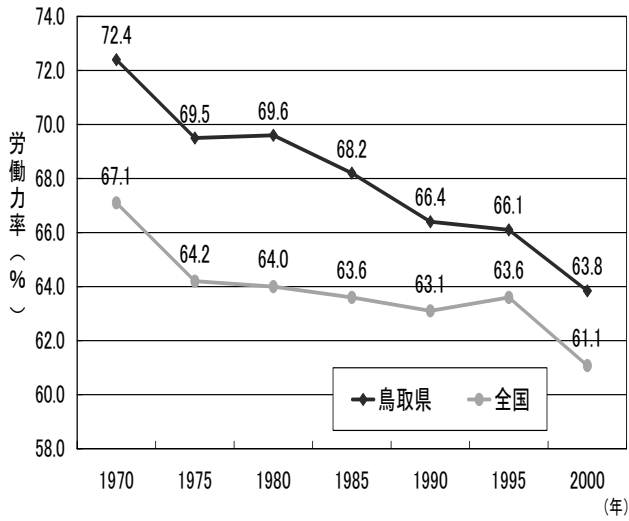
## I 鳥取県の労働力率の低下への対応

### 1. 鳥取県の労働力率の推移

鳥取県の労働力率の推移を図1に示す。鳥取県の労働力率は、全国に比べて1980年から一貫して低下し始めるがその幅に違いがみられる。1980年～2000年に全国の労働力率の低下幅は2.9%であったが、鳥取県は5.8%となっている。つまり、鳥取県の労働力率の低下は全国よりも早く進んでいるのである。

図1は、①労働力人口の構成年齢、②労働力人口の構成年齢、③労働力人口の構成年齢から概観し低下の原因を探る。

図1 鳥取県と全国の労働力率（1970～2000年）

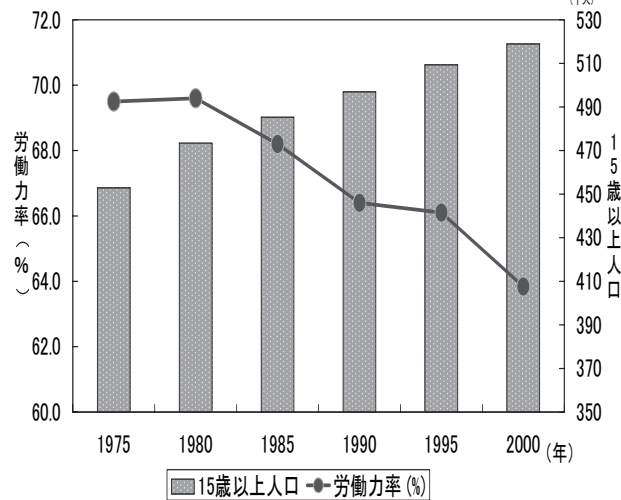


資料：国勢調査報告の長期時系列データ

① 15歳以上人口

労働力率は、15歳以上人口に占める非労働力人口<sup>2</sup>が増加することで低下する。図2は、鳥取県の15歳以上人口と労働力率の推移である。これによると、15歳以上人口が増加しても労働力率が増加していない<sup>3</sup>ことがわかる。つまり、15歳以上人口の増加とともに、非労働力人口が増加し、労働力率が低下しているのである。

図2 鳥取県の15歳以上人口と労働力率（1975～2000年）



資料：図1と同じ

② 労働力人口構成年齢

図3は、鳥取県の15歳以上人口の増減を「15～64歳人口」と「65歳以上人口」に分けたものである。これによると、労働力率が低下した、  
増加しているのは「65歳以上人口」となっている。①で

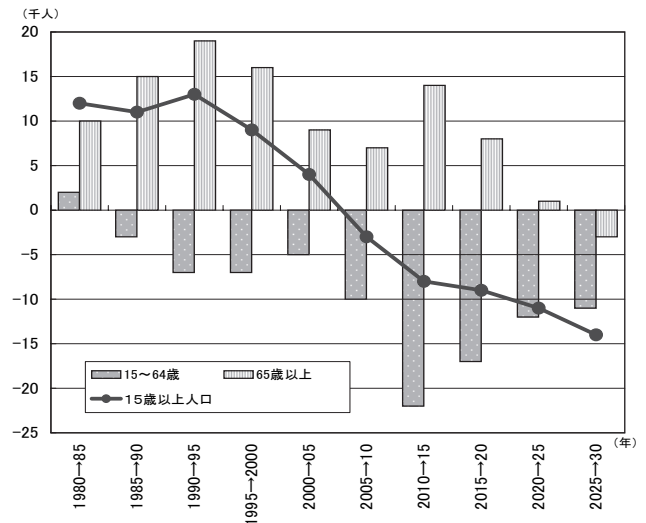
述べた非労働力人口の増加は、主に「  
人口の増加、高齢化の進展によるものとする  
全国より

労働力率が高い。それだけに高齢者の労働力率が低下すると全体の労働力率の低下が大きくなる。これが、鳥取県の労働力率の低下が全国よりも早いことの原因である。

加えて2005→10年に「15～64歳人口」の減少数が「65歳以上人口」の増加数を上回ったことで、  
歳以上人口が減少に転じている<sup>4</sup>。この「15～64歳人口」を減少させ

ると考えられる。今後もこの傾向が続くならば、「15～64歳人口」の減少、つまり、出生の  
の  
就職が鳥取県の労働力率を低下に与える影響が大きくなる。また、15歳以上人口が減少に転じたことで、これまで増加していた「65歳以上人口」による非労働力人口も減少をはじめ。そのため、鳥取県の人口が増加しない限りは、たとえ現在の非労働力人口が労働力化しても労働力人口の減少は補えないのである。

図3 鳥取県の15歳以上人口の構成年齢の増減



資料：鳥取県推計年齢人口と都道府県の将来推計人口（平成14年3月推計）

③ 年齢別・性別労働力率

鳥取県の労働力率を年齢別・性別で見ると（図4）、女性と高齢者の労働力率が全国よりも高いことがわかる。より詳しく鳥取県の年齢別・性別労働力率をその増減で見てみよう（図5）。労働力率が上昇している年齢層は、25～34歳となっている。性別で見ると、この年齢層における労働力率の増加が、女性の労働力率の上昇によるものであることがわかる。

25～34

進んだことで、出産や子育てのために離職する女性が減少したためだろうと考えられる。

図4 鳥取県と全国の労働力率（年齢別・性別）  
（2000年）



資料：2000年国勢調査最終報告書

図5 鳥取県の性別・年齢別労働力率の増減  
（1995→2000年）



資料：図4と同じ

## 2. 女性の就労促進の必要性

近年、高齢化の進展が労働力率の低下に与える影響は縮小傾向である。今後は、出生率の低下や若年層の県外

へ影響を与えるものと考えられる。このため、労働力率の低下への対応のあり方として、出生率の上昇や県内就職の促進が求められる。しかし、これまでも国、県などによって出生率を上昇させるための様々な支援、

対策がなされているが、効果が上がっていない。男性の労働力率も低下傾向である。このような状況の中で、25～34歳女性の労働力率が上昇している。そのため、女性の就業促進の必要性が高まっている。次節で、鳥取県における女性の就業促進のあり方について検討し、仕事に関して女性が持つ意識からその実態を把握し、課題と対応のあり方について明らかにしていこう。

### 1. 統計指標から見る鳥取県の女性労働者の実態

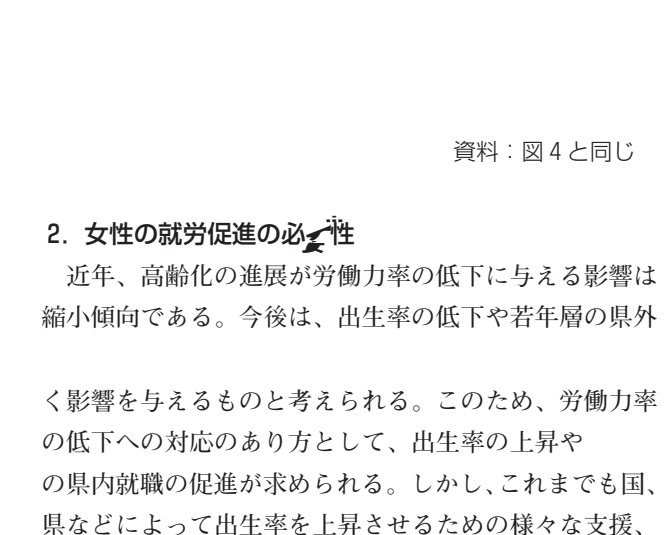
鳥取県の女性の就業形態は、正規の職員・従業員の割合が男性よりも低く、パートタイマーなどの割合が高くなっている（図6）。

図6 鳥取県の性別就業形態（2002年）



資料：2002年就業構造基本調査

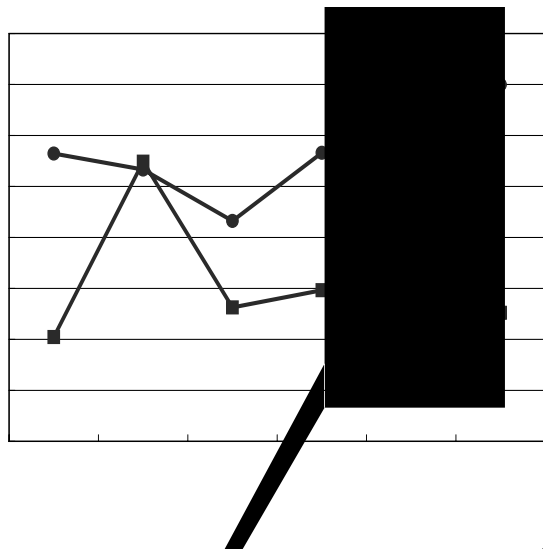
図7 鳥取県の女性の就業形態



資料：図6と同じ

また、女性の就業形態が年齢別にどのように変  
 のかをみると（図7）、25～44歳に正規の職員・従業員の  
 割合が低下し、逆にパートタイマーの割合は上昇してい  
 る。この25～44歳には、鳥取県で出生率が高い年齢層が  
 含まれているこ<sup>5</sup>から、主に出産、子育てなどを理由と  
 した離職によって就業形態を変化させているものと考え  
 られる。つまり、出産や子  
 女性は、その後にパートタイマーとして再就職している  
 のである<sup>6</sup>。

さらに、鳥取県と全国の女性就業率を年齢別で比較し  
 てみると（図8）、鳥取県の35～44歳の就業率の上昇率が高  
 くなっている。鳥取県の女性は、離職した後に再就職す  
 る割合が  
 り、  
 して離職した女性が子育て時期の早い段階から再就職し  
 ている可能性が考えられる。



資料：鳥取県統計年鑑と国勢調査の時系列データ

## 2. 子育てと仕事に関する女性の意識

統計指  
 ら  
 ら、  
 に、  
 は出産や子育て時期<sup>7</sup>、  
 と考えられる。そのため、女性が子育てと仕事を両立で  
 できる就労環境を整えることが重要となる。子育てに配慮  
 した女性の就労環境、支援を考  
 う、  
 の  
 を利用する女性の意識を理解し、課題を見つけ対応して  
 いくことが重要となる<sup>7</sup>。そこで、鳥取市内小学校の1～  
 3年生の子育てをしている者を対象に実施した「子育て  
 と仕事に関する意識調査」の結果から、女性の意識や動  
 向を把握し、子育てしながら仕事をするうえでの課題や  
 対応を探っていく。

## ①調査概要

〈調査方法〉 質問票とw<sup>5</sup>

〈サンプル数〉 鳥取市内小学校1～3年生の母親<sup>8</sup>  
 約320人

〈回収率〉 34.5%<sup>9</sup>

〈実施時期〉 平成18年7月  
 等

## ②年齢

回答者の年齢構成等は、次のようになっている。

## ③就業形態

就業形態は「正社員（31.1%）」が最も多く、次いで  
 「無職（27.4%）」、「パート・アルバイト（24.5%）」、  
 「派遣・契約社員（6.9%）」の順となっている。回答者  
 の約7割が子育てをしながら就業している。また、世帯  
 分類別<sup>10</sup>、  
 .24%）」、  
 「核家族（71.8%）」であり、同、  
 う  
 業率が高い。

図9 就業形態

## ④子育てしながら仕事をしている理由

仕事をしている理由については（図10）、「家計の補助  
 （57.8%）」、「主たる生計の維持（32.6%）」、「一度仕事  
 を辞めると良い就職先がない（27.0%）」の順となってい  
 る。経済的な理由が主であるが、再就職先の困  
 合として高い。後者の理由の回答者には正社員が多く、  
 子育てしながら正社員として再就職することを困難と感  
 じている女性が多いことがわかる。

また、子育てと就労の契機を就業形態別にみると（図11）、「子育てが落ち着いた」を理由とすることがパート・アルバイト（60.5%）に比べて正社員（11.6%）で低くなっている。さらに、正社員の女性には、子育てや家事などについて「配偶者」よりも「配偶者以外の家族」に依存している割合が世帯分類に関係なく高い（図12、13）。これは、共働き夫婦などで「子育てや家事を配偶者以外の家族に依存せざるを得ない状況であることがうかがわれる。

図10 仕事をしている理由 n = (MA)

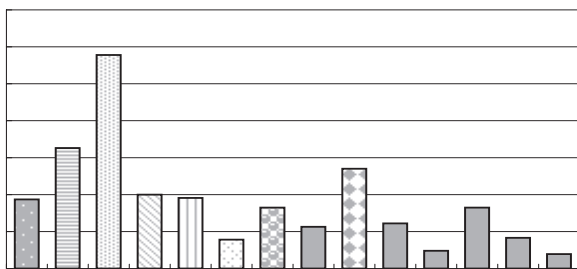


図11 子育てが落ち着いた×就業形態 n=230

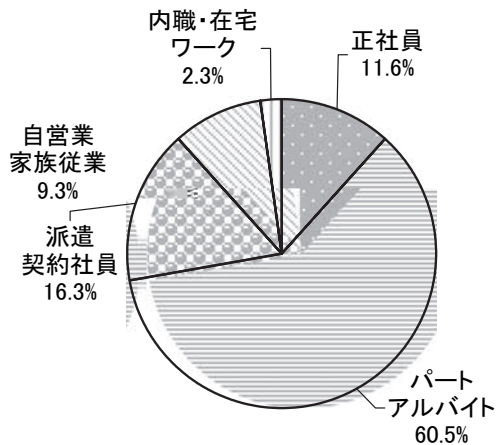


図12 家族の関わり×就業形態（核世帯） n=229

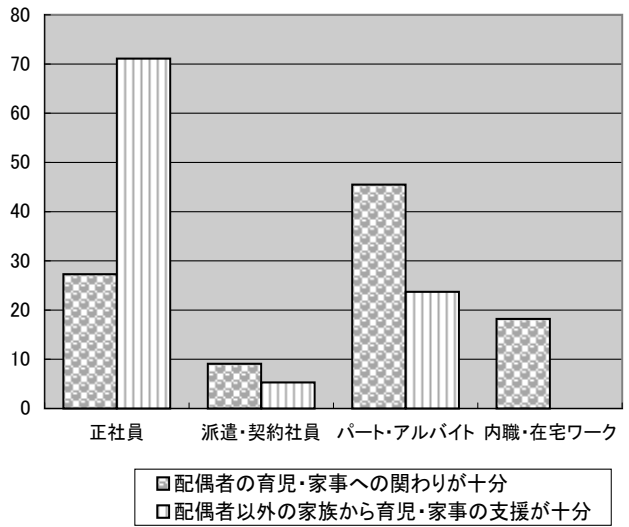
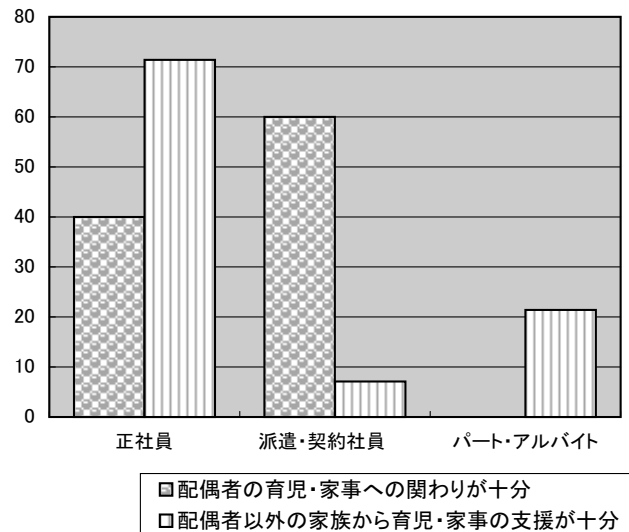


図13 家族の関わり×就業形態（同居世帯） n=115



⑤子育てと仕事をする上での問題

子育てをしながら仕事をするうえで問題となることについて「学校行事への参加が十分できないこと（35.0%）」、「家庭での教育時間が少なくなること（26.2%）」の順となっている。今回の回答者が小学生の子どもを持つ母親であ

する意識が高くなっていると思われる。また、「子育て支援制度があっても（35.5%）」、「配偶者以外の家族への依存が大きくなる（23.7%）」など、子

図14 仕事をする上での問題 n=317 (MA)

回答者を年齢別にみると(図17)、 を する 合が高い年齢は、35～39歳、低いのは25～29歳であり、高い年齢層の女性ほど仕事を継続している割合が高い。日本の女性は これらのことから、結婚や出 と での勤 々 く ー で 傾向があると考えられる。厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」の「過去1年間に結婚した者の就業形態別・年齢階級別の就業継続状況」の回答においても同様の傾向がみられる<sup>12</sup>。

また、仕事継続型の女性が「仕事を継続していること」について、「辞めないで良かった(87.0%)」が「辞めれば良かった(13.0%)」より多くなっている(図18)。

⑥離職理由

離職の理由は、「出産(32.8%)」、「結婚(30.2%)」、「個人的な理由(24.0%)」「育児(18.7%)」の順で多くなっている(図15)。また、「一度も仕事をしたことがない」とした回答者がいないことと「仕事を辞めたことがない(18.4%)」となっていることから、回答者の約8割に離職経験があることがわかる。この結果から女性が30～40歳代前半を中心に「出 ー 「 ー を ー に していることがわかる。女性の離職について「仕事継続型」、「再就職型」、「無職」に分けてそれぞれの傾向を整理してみる。

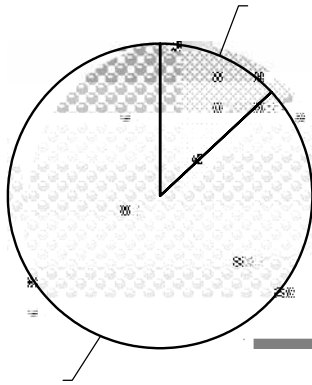
図15 離職理由 n=315 (MA)

図16 就業形態×離職理由 n=312

図17 仕事継続×年齢 n=58

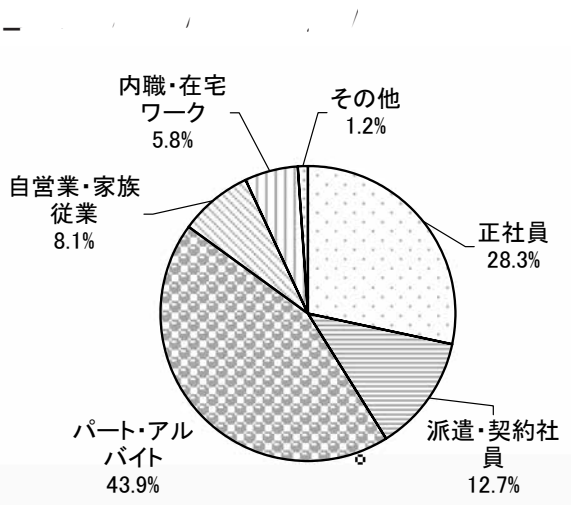
【 仕事を継続している就業形態は正社員(86.2%)に多く、パート・アルバイトなどその他の就業形態にはほと

図1



【再就職型】

再就職している女性の就業形態は「パート・アルバイト (43.9%)」、「正社員 (28.3%)」、「派遣・契約 (12.7%)」の順となっており、職種によって正社員となる割合が少なく、離職した女性の多くが、「パート・アルバイト」、「派遣・契約」といった非正規労働者として再就職している (図19)。



【無職】

就業形態が無職である場合の離職理由は (図20)、「結婚 (50.6%)」が最も多く、次いで「出産 (25.9%)」、「子育て (23.5%)」の順となっている。無職の女性は、結婚から出産、育児という過程の早い段階で離職していることがわかる。そのため、無職の女性は、離職前の就業期間が短く、「仕事継続型」の女性と逆の傾向となっている。

再就職または無職の女性が「仕事を辞めたこと」については、「辞めてよかった (74.5%)」が「辞めない方が良かった (25.5%)」より多くなっている (図21)。約8

割の女性が「辞めて良かった」としていることから、女性が子育てしながら仕事をするのを望んでいないことがわかる。

図20 無職×離職理由 n=85 (MA)



みると (図22)、「一度仕事を辞めると良い就職先がない (73.0%)」、「経済的に厳しい (58.7%)」、「再就職活動に十分支援、情報がない (30.2%)」、「辞めた職場に再就職できない (25.4%)」の順となっている。結婚や出産などを理由に離職した女性が再就職そのものの難しさや再就職活動しやすい環境が整備されていないことは、離職期間を長くさせ再就職を一層困難にさせることとなる。

図21 離職について n=239

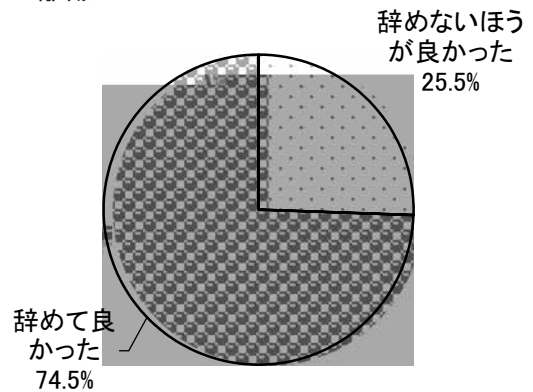
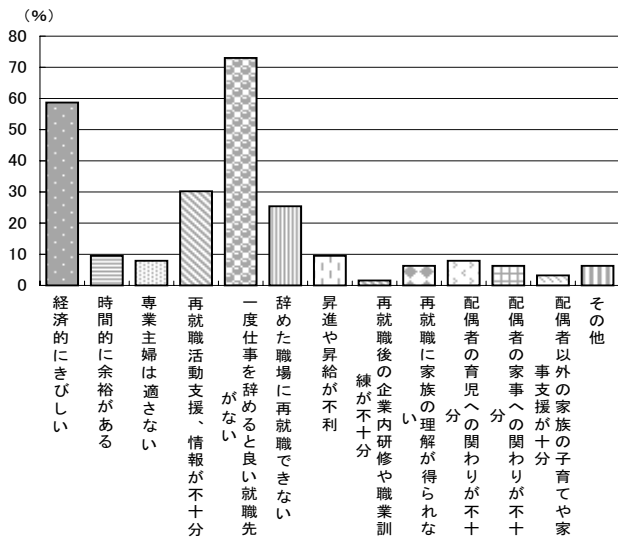


図22 辞めないほうが良かった理由 n=63 (MA)



⑦希望の働き方と就業意欲

図23 希望の働き方 3

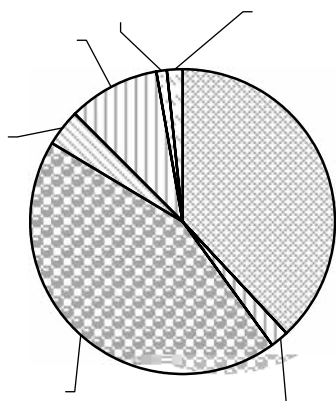
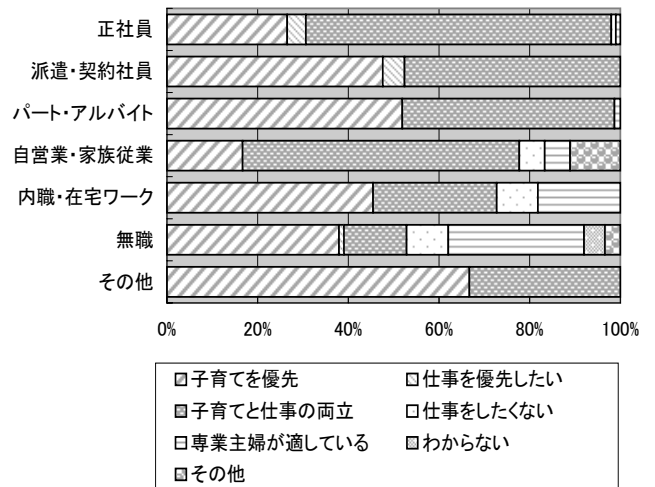


図23は、子育てしながら仕事をするについて尋ねた結果である。この結果から女性が希望とする働き方は、「子育てと仕事の両立 (43.6%)」が最も多く、次いで「子育てを優先して仕事をしたい(38.2%)」の順である。「専業主婦が自分に適している (9.7%)」と「仕事をしたいと思わない (3.8%)」の割合は低く、就業意欲が高いことがわかる。この傾向を就業者と無職に分けてみると (図24)、

【就業者】

就業者のうち正社員に「両立」が多く、パート・アルバイトなど非正規労働者となるほど「子育てを優先」と「両立」がほぼ同じぐらいの割合となっている。パート・アルバイトなどの非正規労働者のほとんどは「再就職型」であり、離職に対して「良かった」と答えている割合が高かった。つまり、パート・アルバイトなどの非正規労働者のほうが、正社員よりも仕事と子育てや家事を両立しやすいと意識されていることがわかる。

図24



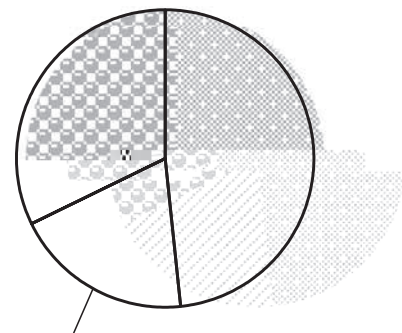
働者のほうが、正社員よりも仕事と子育てや家事を両立しやすいと意識されていることがわかる。

【無職】

無職の女性については「子育てを優先 (37.9%)」が最も多く、次いで「専業主婦が自分に適している (9.9%)」、「両立 (13.3%)」、「仕事をしたいと思わない (9.2%)」の順となっている。なお、「わからない (32.4%)」はすべて「いずれは仕事をしたい」というものであった。また、「考えていない (19.5%)」が最も多く、次いで「わからない (32.3%)」、「考えていない (19.5%)」の順となっている (図25)。約半数の女性が「考えている」としていることから、現在は無職であっても就業意欲が高いことがわかる。

なお、前述した就業者の傾向と同じであるならば「子育てを優先して仕事をしたい」と「両立」の割合が高い。パート・アルバイトなどの非正規労働者として再就職意欲が高い。

図25 再び



なお、子育ては大変であるが仕事を続ける (64.3%)、「子育てに関係なく続ける (23.3%)」の順である。これは就業形態を問わない傾向となっている (図26)。

図26 今後の仕事の継続 n=95

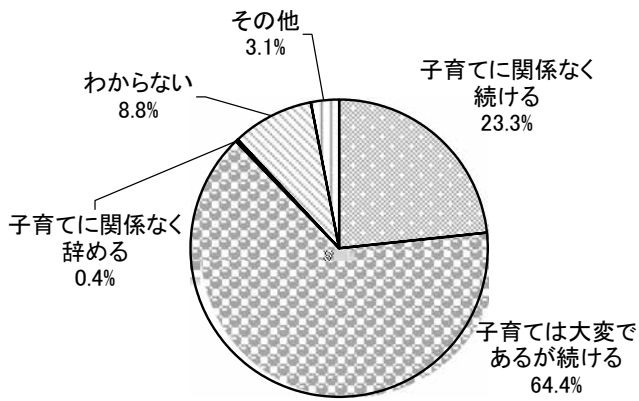
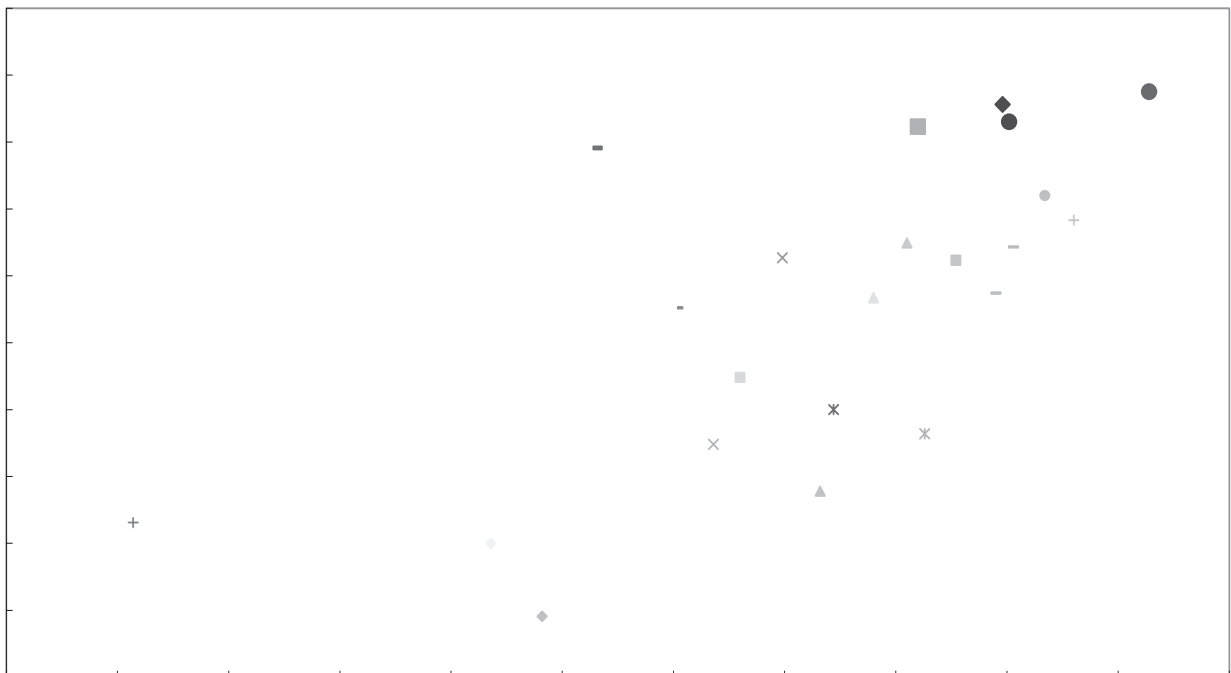
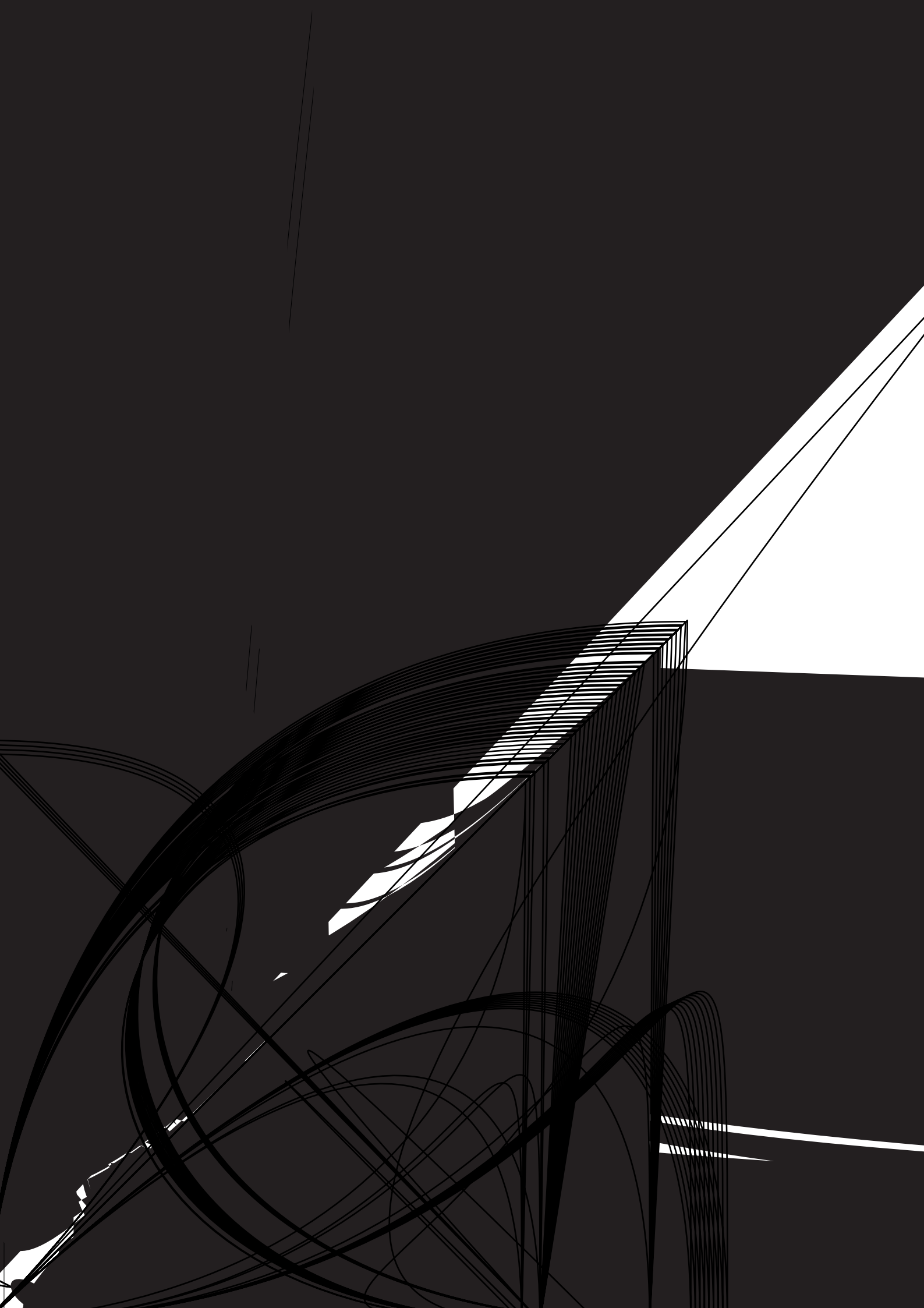


図27 子育て支援制度について(必要性)





なく、むしろ望んで非正規労働を選択していると考えられる。しかし、女性が再就職にあたって、再就職そのものの難しさや再就職活動におけること、となこと、働者としてして、題点がある可能性も含まれる。正社員、パート・アルバイトなどの就業形態に関係なく、女性が再就職しやすい環境の整備が女性が仕事をして、しているなを、

の方がより良いと考えられる<sup>13</sup>。

鳥取県の25～34歳女性の労働力率が上昇の晩婚化や未婚化による就労の継続によるものと考えられる。晩婚化や未婚化は出生率の低下の主因であるが、女性の就業期間が長いことは、仕事を継続する可能性を高める一つの要因であることが明らかとなった。そのため、晩婚化や未婚化によって女性の就業期間が長くなることは、結婚、出産などを理由とした女性の離職による労働

これらの女性は、今後結婚、出産、子育てなどを経験すると考えられる。

女性の出生意向の決定要因を分析した山口(2004)は、「少子化は女性の就業自体ではなく、就業と子育ての両立ができない困難さが一部の女性に少子化の道を選ばせると考えられる。」と指摘している。つまり、子育てに配慮した就業環境を整えば、出生率が上昇する可能性があると言える。このことから、今後、子育て支援制度として必要性が高かつ

て関連の休暇などの支援制度を男女問わず展開させることが求められる。一方で、「専業主婦が自分に適している」とする女性の意志は当然尊重すべきである。両者に共通

が短縮される支援制度であり、これらが実現することで家庭での子育て・家事などの男女の分担率が高まることである。

## おわりに

本稿では、鳥取県の労働力率の低下への対応として、女性の就労を促進するたのののについて述べてきた。労働力率の低下をできるだけ抑制するためには、女性に限らず限に用することが重要である。そして、長期的な取り組みと

なるであろうが出生率の上昇が最重要課題である。そも

やす時間が多くなれば実現すとなれなこれまでの就業環境を見直し、仕事と子育ての両方を選択しやすい仕組みづくりに地域全体で取り組むべき時期にきている。

## 【謝辞】

子育てと仕事の意識の校、鳥取市教育委員会の皆様にお世話になりました。また、多くの皆様に意識調査のご回答にご、たした。この場を借りてお礼申し上げたい。

1 労働力率は、15歳以上の人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合である。以下、労働力調査の用語の定義である。

本  
・労働力人口：15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。

・就業者：業者業者あせ  
・就業者：仕事をもちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者（以下「仕事」という。）を1時間以上した者。なとする。

・休業者：仕事をもちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった

雇用者  
者  
になっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。（雇用保険法に基づく育も、職場から給料・賃金をもらうことになっていない場合は休業者とはならない）自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者  
なお、家族従業者で調査週間に少しも仕事をしなかった者は休業者とはしないで、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとしている。

・完全失業者：次の3つの条件を満たす者  
仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった（就業者ではない。）

2) 仕事があればが  
3) 調査週間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。）

なお、仕事を探し始めた理由（求職理由）によって、完全失業者

定年等：定年や雇用期間の満了による離職失業者  
勤め先都合：勤め先や事業の都合（倒産・人員整理等）による

自己都合：自分又は家族の都合による離職失業者

学卒未就職：学校を卒業して仕事に就くために、新たに仕事を

探し始めた者

新たに収入が必要：収入を得る必要が生じたために、新たに仕事を探し始めた者

その他：上記のどれにもあてはまらない場合で、新たに仕事を探し始めた者

- 2 非労働力人口：15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者以外の者
- 3 「鳥取県年齢別推計人口（平成16年10月1日現在）」によると鳥取県の15歳以上人口は2004年から減少しはじめる。
- 4 「鳥取県年齢別人口（平成16年10月1日現在）」によると鳥取県の15歳以上人口は2004年から減少している。
- 5 国立社会保障人口問題研究所の「一般人口統計—人口統計資料集（2006年版）—」によると、鳥取県で出生率（出生数/1000人）は2004年23.4歳である。
- 6 これは、全国的な傾向である。日本の女性の労働力率は、欧米主要国にはない特異な現象として、15から29歳と45～49歳の労働力率が高く、出産・育児期にあたる30～34歳が谷となる「M字カーブ」がみられる。
- 7 山口（2004）は、女性の出生行動の決定要因の分析を通して、「女性の出生行動を決めている最も強い要因は女性の意志であり、その要因は女性の意識にある」としている。
- 8 本調査は、その子どもを「母親」を「父親」を「養育者」として実施した。そのため、回答には父親（19人、5.5%）やその他の養育者（3人、0.9%）の回答が含まれていたが、本稿では、女性の子育てと仕事について焦点を絞るため回答から除いている。また、今回のアンケートにおいては、「仕事」をなんらかの職につくことと定義している。
- 9 本調査は、小学校の協力を得て調査票を配布したため、1つの世帯に複数の調査票が配布されている場合がある。どの程度の重複があったのかは正確に把握できないが、子どもが複数人いる回答者の割合が82.0%だったこと、実際の回収率は34.5%よりも高いと思われる。
- 10 ここでは、同居世帯は「配偶者」、「子ども」、「自分の父・母」、「配偶者の父・母」、「その他」、核家族は「配偶者」、「子ども」のいずれかで構成された世帯分類としている。
- 11 本調査では、世帯と個人の年収についての設問がありその結果から推測している。
- 12 詳細な調査結果は下記のとおり。  
「同一就業継続」している割合が正規の方が非正規を大幅に上回っており、年齢階級別では、年齢が高くなるほど継続して就業している者の割合が高く、一方で離職者の割合が低下している。

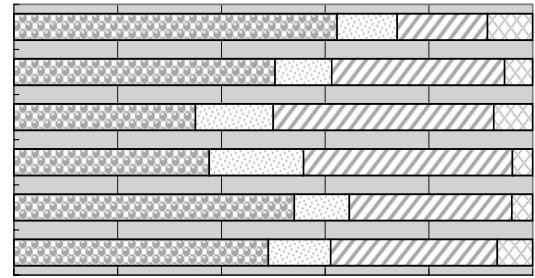


図1 調査対象者の属性別分布



13 また、女性が非正規労働者となることは、高学歴女性の潜在的な労働力

《参考文献》

橘木俊詔 編著 「現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策」（ミネルヴァ書房、2005年）  
厚生労働省（編）「労働経済白書—人口減少社会における労働政策の課題」（国立印行、2005年）  
橘本宏子 「女性労働と保育」（ドメス出版、1992年）

《参考Webサイト》

独立行政法人経済産業研究所  
<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>  
(2006年8月18日) 山口一男 「少子化の決定要因とその対策について：夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」 「RIETI ディスカッションペーパー」(2004年12月)、「女性労働と保育の関わり」の関係について—OECD諸国の分析と政策的意味」(2005年12月)  
総務省ホームページ <http://www.stat.go.jp/>  
(2006年8月7日)「国勢調査結果の時系列データ」「就業構造基本調査」  
国立社会保障人口問題研究所  
<http://www.ipss.go.jp/>  
(2006年7月22日)「一般人口統計—人口統計資料集—(2006年版)」  
鳥取県統計課ホームページ  
<http://www.pref.tottori.lg.jp/>  
(2006年8月20日)「鳥取県年齢別推計人口」