

# I 平成27年度 男女共同参画社会の形成の状況

少子高齢化の進展に伴い、総人口、労働力人口が減少する中、日本社会の持続的発展のためには、女性の活躍は極めて重要な政策課題である。

平成27年8月、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が成立し、同年12月には、第4次男女共同参画基本計画（以下「4次計画」という。）を閣議決定した。女性活躍・男女共同参画に向けた取組は、新たなステージに入った。

4次計画では、女性の活躍のためにも、また、男女がともに暮らしやすい社会を実現する観点からも、まずは長時間労働等を当たり前とする男性中心の働き方を変革することの重要性を冒頭に掲げて強調した。

こうした中で、本特集では、女性を取り巻く様々な情勢を見ながら、男女が自らの意思に基づき、それぞれのライフスタイルに応じて個性と能力を十分に発揮できる豊かで活力ある社会に向けて歩を進めていく重要性を考える。

### 特集のポイント

- 我が国の人口構造は大きく変化し、1人の高齢者（65歳以上）を支える現役世代（20～64歳）は平成22年に2.6人であったのが、32年には2人を下回り、72年には1.2人となる見込み。
- 日本のM字型カーブは、必ずしも昔からそうした形状であったわけではなく、高度成長期にできあがってきた。
- 育児や介護を行っている者の有業率は、男性より女性が低くなっているが、背景としては、6歳未満の子を持つ夫の7割が育児に関わっていないこと、第1子出産を機に約6割の女性が離職していること、介護で離職する者の8割が女性であること等も要因となっていると考えられる。こうした中、子供ができて就業継続する方がよいと考える女性が増加している。
- 週間就業時間60時間以上の男性雇用者の割合は、子育て期と重なる30歳代や40歳代で高い。
- 少子高齢化、現役世代減少下で日本社会が持続的に発展していくためには、従来のように「仕事」か「家庭生活」のいずれかを選択する状況を見直していく必要がある。
- 従来、伝統的に女性が少なかった分野も含め、幅広い分野で女性の活躍が可能となる社会を作っていくことが重要。
- 従来、ケアが必要とされ、社会から支えられる側にまわりがちであった高齢者や障害者の活動の場の拡大も重要である。そのための工夫や取組は、女性の働きやすい環境づくりにもつながると考えられる。

- 1人の高齢者を支える現役世代の数が少なくなる中、現役世代が「仕事」か「家庭生活」かではなく、1人で何役も担うことができるようにしていくための鍵は、長時間労働や、画一的な働き方の仕組みを変革し、一人ひとりの事情に応じた職業生活を営むことができる社会を実現していくことである。
- 時間や場所にとらわれない働き方としてテレワーク等があり、その活用が期待される。テレワークを導入する企業の割合は、今のところ高まっていないものの、テレワークに対する労働者のニーズは高く、実際にテレワークを導入したメリットを感じている企業も多い。
- 多様な働き方へのニーズに対応する企業を支援することや社会全体の気運を高め、男女が安心して働ける環境を整えていくことも重要。
- 多様な働き方・暮らし方の実現は、我が国経済社会が様々な変化への対応力を高め、力強く発展を続けるために必要であり、少子高齢化の中で必須の変革。「一億総活躍社会」の実現に向け、関係する取組を力強く進めていく必要がある。

## 第1節 女性を取り巻く社会情勢

### (高齢者を支える現役世代人口の減少)

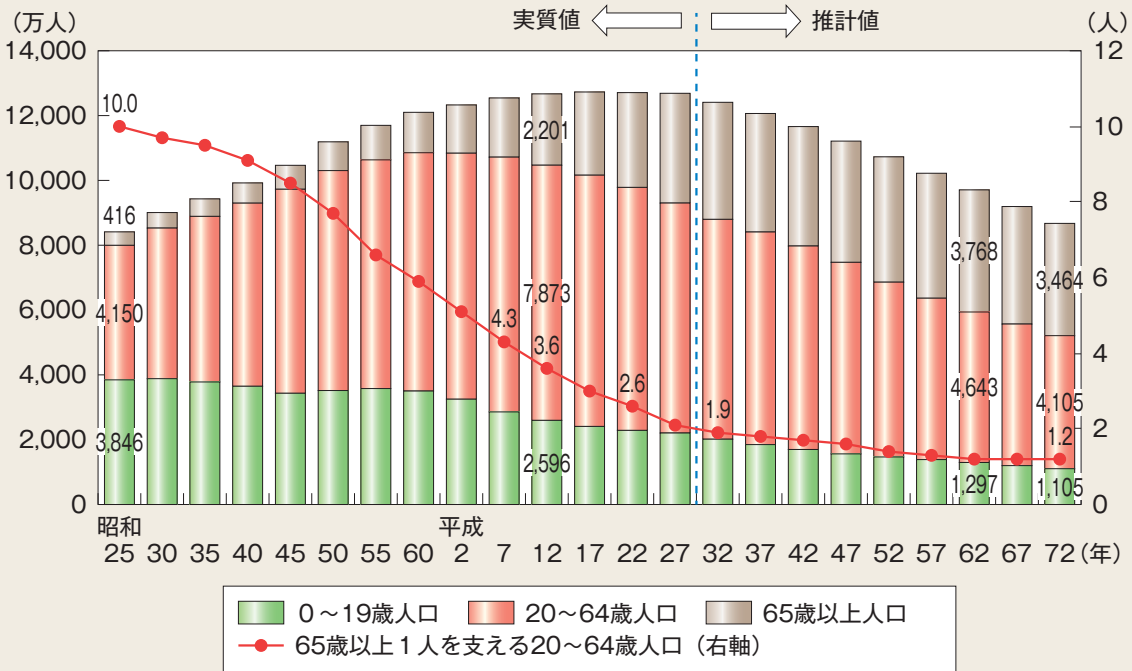
総務省統計局「国勢調査」によると、平成27年(2015年)の日本の総人口は1億2,711万人(速報値)となっているが、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計(24年1月推計)」(中位推計)によれば、平成60年(2048年)には1億人を割り、平成72年(2060年)には8,674万人になることが見込まれている。少子高齢化により、我が国の人口構造が大きく変化する中で、高齢者を始めとするケアを必要とする人口が増加し、それを支える現役世代の人口が減少している。ここで、現役世代を20~64歳とした上で、現役世代人口の65歳以上人口に対する比、すなわち、1人の高齢者を何人の現役世代で支えているかを見てみると、昭和25年(1950年)にその比が10.0人だったものが平成7年(1995年)には半減して4.3人となるなど急速に減少し、

さらに平成22年(2010年)には2.6人となっている。今後も、平成32年には2人を切り、72年には1.2人まで低下すると見込まれている(Ⅰ-特-1図)。持続的発展のためには、現役世代、中でも大きな潜在力を持つ女性の活躍が喫緊の課題となっている。

### (女性を取り巻く様々な状況の変化)

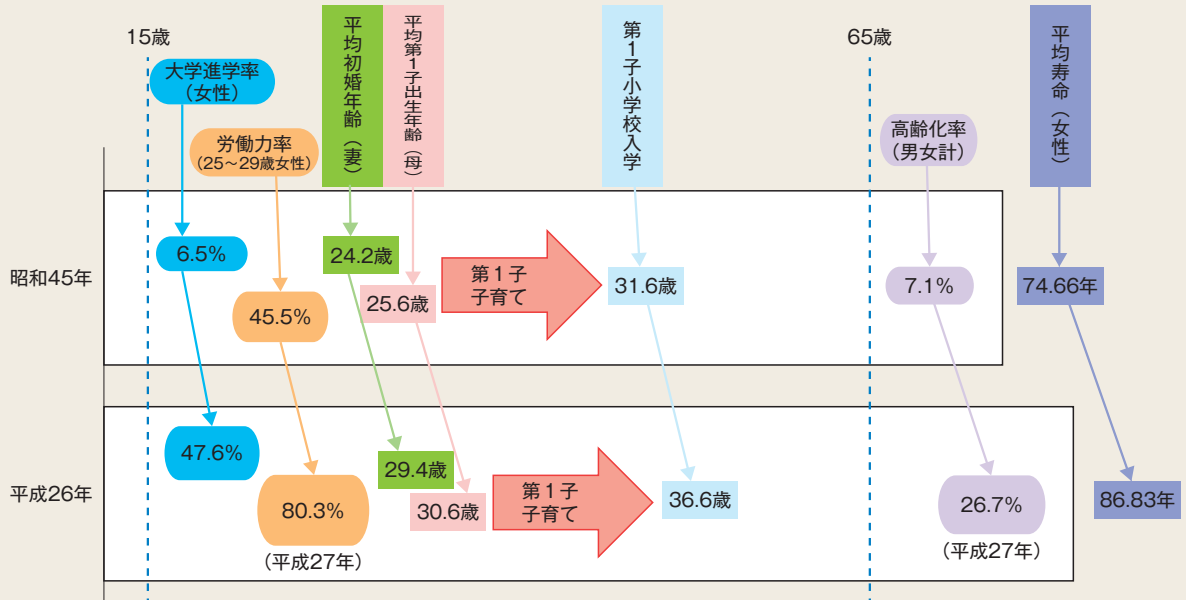
少子高齢化の中で、昭和45年から平成26年にかけての女性を取り巻く状況の変遷を見ると(Ⅰ-特-2図)、女性の平均寿命は74.66年から86.83年へと大きく伸び、総人口に占める65歳以上人口の割合である高齢化率も7.1%から26.7%(平成27年)と大幅に上昇している。一方、女性の平均初婚年齢は24.2歳から29.4歳と5歳以上上昇し、平均第1子出生年齢は25.6歳から30.6歳となり、初婚年齢の上昇と呼応する形で高くなっている。晩婚化、晩産化の影響も受け、厚生労働省「人口動態調査」によると、合計特殊出生率は昭和45年の2.13から平成26年には1.42となっている。

## I-特-1図 1人の高齢者を支える現役世代の人数の推移



- (備考) 1. 平成22年までは総務省「国勢調査」、27年は総務省「人口推計」、32年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」「出生中位(死亡中位)推計」より作成。  
 2. 各年10月1日現在。  
 3. 昭和25~45年は沖縄県を含まない。

## I-特-2図 女性を取り巻く状況の変化



- (備考) 1. 平均寿命については、昭和45年は厚生労働省「完全生命表」、平成26年は厚生労働省「簡易生命表」より作成。  
 2. 高齡化率については、昭和45年は総務省「国勢調査」、平成26年は総務省「人口推計」より作成。各年10月1日現在。平成26年の高齡化率は、27年値。  
 3. 労働力率(25~29歳女性)については、総務省「労働力調査」(昭和45年、平成27年)より作成。  
 4. その他は、厚生労働省「人口動態統計」より作成。  
 5. 高齡化率は、総人口に占める65歳以上人口の割合。  
 6. 平均初婚年齢は、結婚式を挙げたとき又は同居を始めたときのうち、早い方の年齢。  
 7. 平均第1子出生年齢は、昭和45年は満年齢の算術平均値に0.5歳の補正値を加えたもの。平成26年は、日齢の算術平均値。

## (M字カーブの形成)

女性のライフステージの各段階と就業の関係を考える上で、女性の年齢階級別労働力率を見てみると、日本は諸外国と異なりM字型のカーブを描いている（I-2-3図参照）。

日本のM字カーブは、長期的に見ると、必ずしも昔からそうした形状であったわけではなく、高度成長期頃にできあがってきたものであり、I-特-3図はその変遷を見たものである。

大正9年には、15～19歳の女性の労働力率は7割近くあり、年齢が上がるとともに労働力率が低下する傾向にあった（右肩下がり）。昭和30年には、それまでに中等教育への進学が急速に進んだこと（I-6-1図参照）を背景に、15～19歳の労働力率が下がって20～24歳の労働力率が上がり、M字カーブの左側の山が形成された。高度成長期の40年には、25～29歳、30～34歳の非労働力化が進み労働力率が50%を切ったことや、40歳代の労働力率が上がった結果、M字型がはっきり確認できるようになった。平成22年には、M字の底が上がって70%近くに達するとともに、M字の底の年齢層が昭和40年の25～29歳から35～39歳に上がっている。

高度成長期には、出産・育児のためにいったん労働市場から退出し、その後パート等の家計補助的な働き方で再び労働市場に戻るといった動きが増えてきたことが、こうした動きの背景にあると考えられる。

M字の底が上がった背景を見るために、総務省「労働力調査」により配偶関係別に昭和47年と平成27年の状況を比較してみると、25

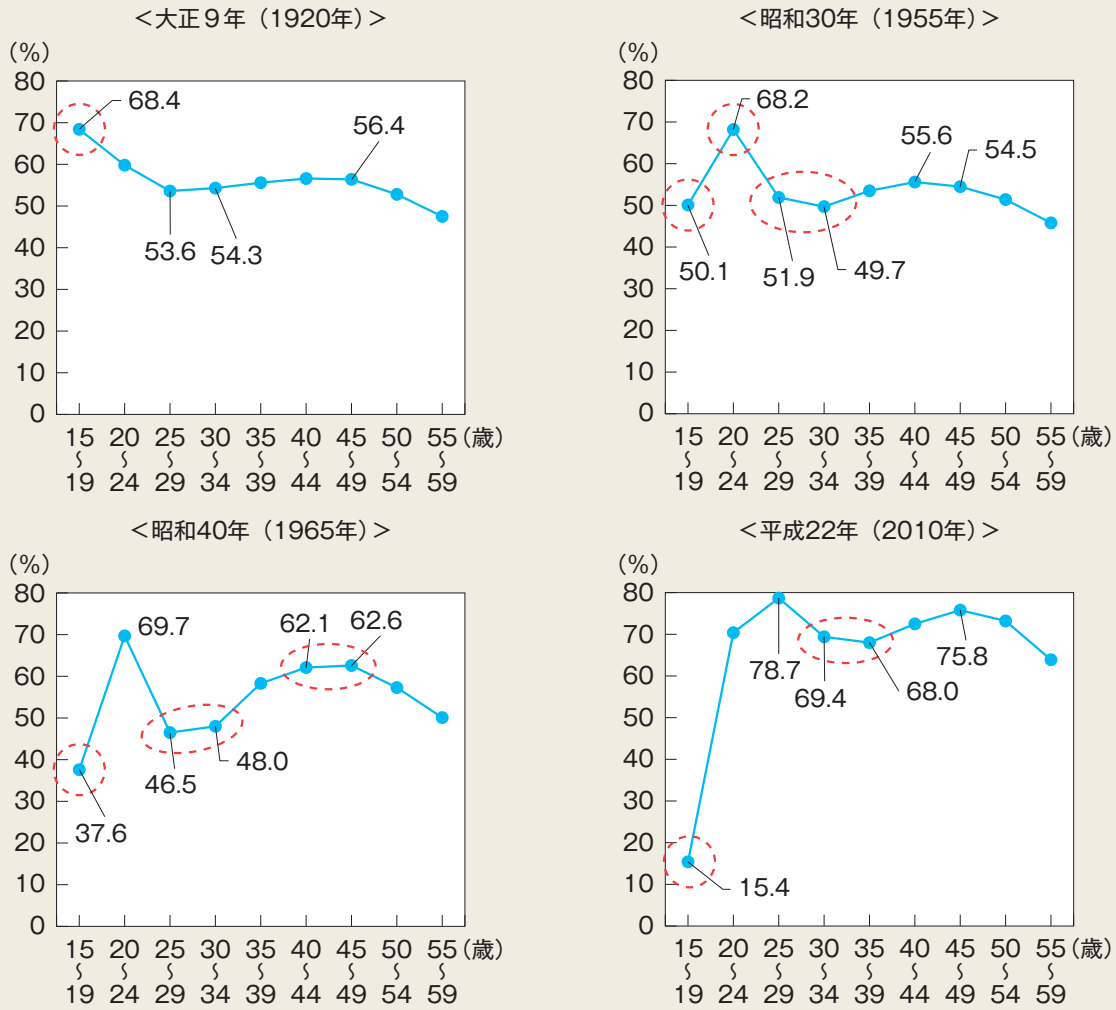
～29歳については、昭和47年には有配偶の割合が未婚を上回っていたが、平成27年には未婚が有配偶を上回り、晩婚化が進んだ影響が見てとれる。30～34歳及び35～39歳についても未婚者の労働力が増加しており、M字の底が上がった一因となっている（I-特-4図）。

## (育児・介護をめぐる状況)

育児や介護等、家庭生活において様々な事情を抱える人の就業状況は男女で大きく異なる。平成24年において未就学児の育児を行っている人の割合を見ると、女性は10.3%、男性は7.6%となっている。また、育児を行っている者の有業率は、男性は98.5%であるのに対し、女性は52.3%にとどまっており、男女で大きな差がある。この有業率を年齢階級別に見ると、男性は各年齢階級で大きく変わらないが、女性は25～29歳で47.7%、40～44歳で56.7%となるなど、年齢とともに上昇しており、子育ての手が離れるにしたがい、有業者が増えていることが示唆される（I-特-5図）。

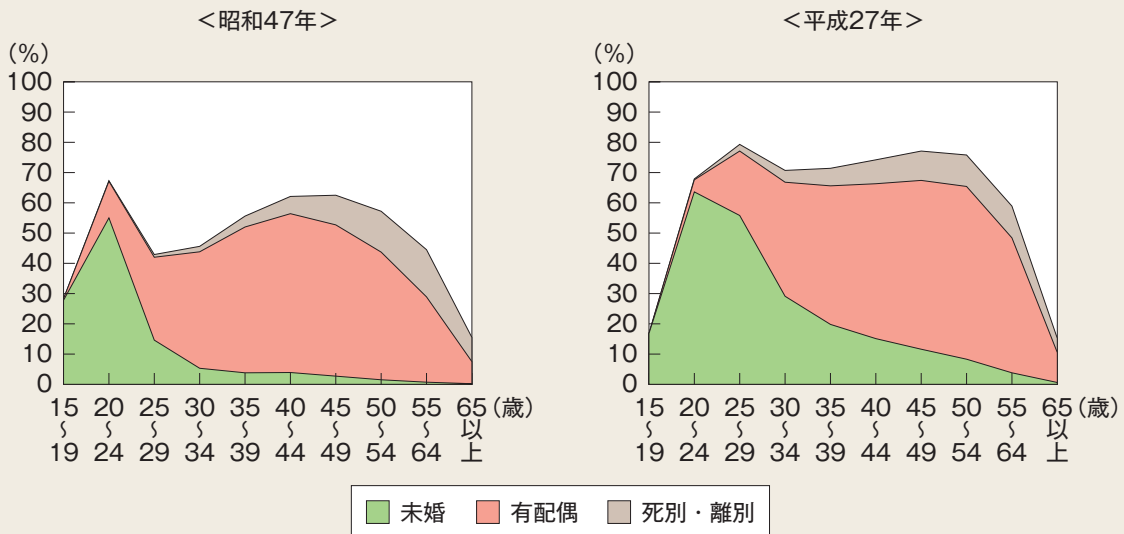
また、平成24年において介護を行っている人の割合を見ると、女性は6.2%、男性は3.8%となっている。また、介護を行っている者の有業率は、女性で44.9%、男性で65.3%と、育児ほどではないが、男女で20%ポイント程度の差がある。介護をしていない者の有業率は、女性で48.7%、男性で69.2%となっており、介護をしている者に比べ、女性で3.8%ポイント、男性で3.9%ポイント高くなっている（I-特-6図）。

## I-特-3図 女性の労働力率の変化



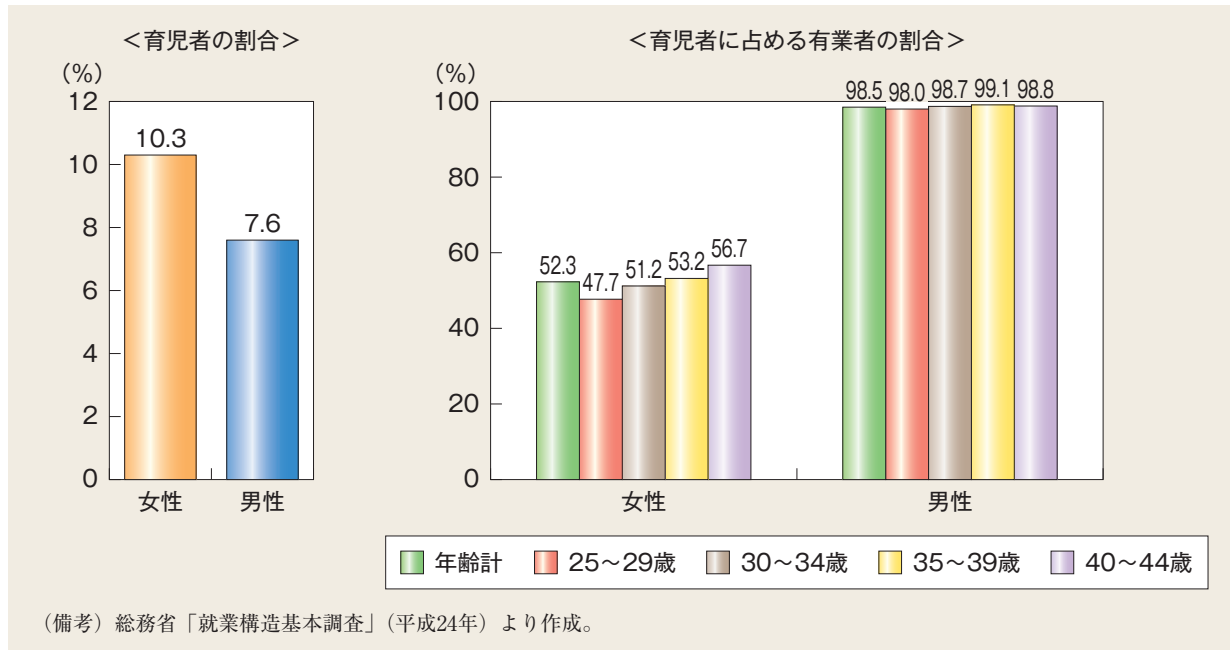
- (備考) 1. 総務省統計局「国勢調査」より作成。  
 2. 大正9年については有業率。  
 3. 大正9年定義の「主人の世帯にある家事使用人」は、年齢別に按分し「有業者」に含めた。  
 4. 昭和30年、40年については、1%抽出集計結果による。

## I-特-4図 女性の配偶関係別・年齢階級別労働力率

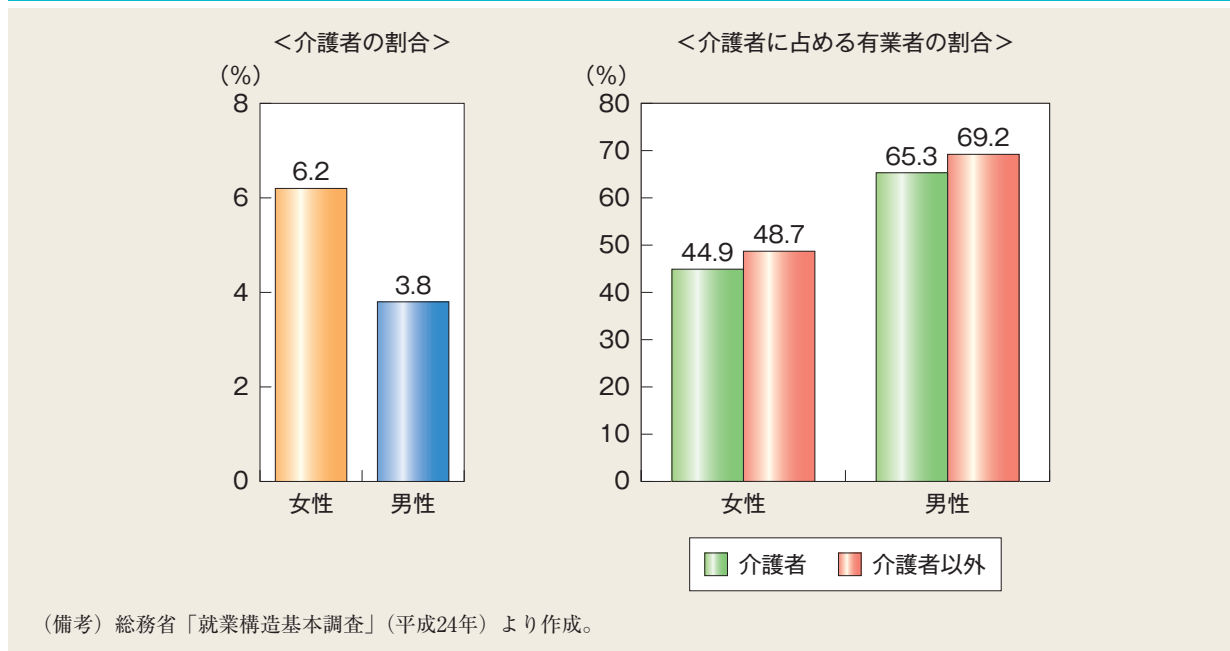


(備考) 総務省「労働力調査」(昭和47年、平成27年)より作成。

## I-特-5図 育児を行っている人の割合・育児者に占める有業者の割合



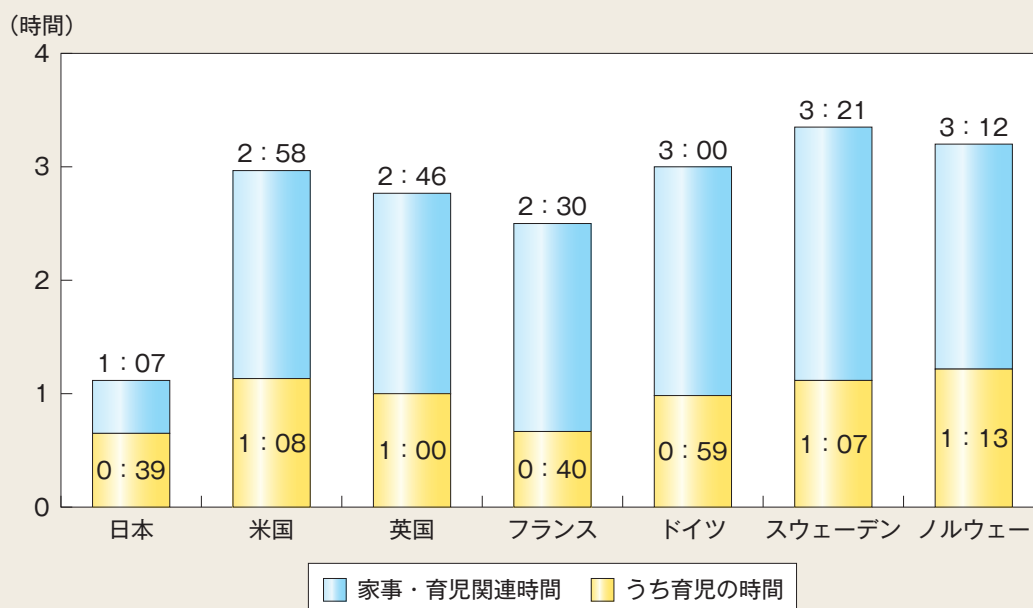
## I-特-6図 介護を行っている人の割合・介護者に占める有業者の割合



平成23年における6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連に費やす時間を見ると、1日当たり1時間7分となっているが、スウェーデン(3時間21分)やドイツ(3時間)、米国(2時間58分)等の他の先進国と比較して極めて低水準にとどまっている(I-特-7図)。また、6歳未満の子供を持つ夫について、家事や育児の1日当たりの行動者率を見ると、「家事」については、妻・夫共に有業(共働き)の世帯で19.5%、夫が有業で妻

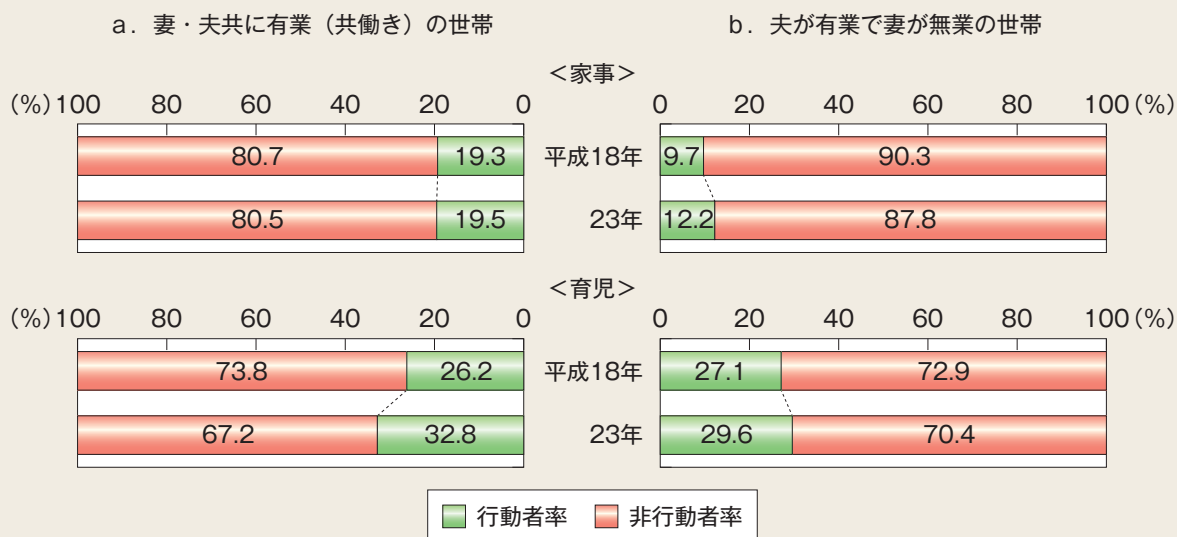
が無業の世帯で12.2%となっており、18年と比較してもわずかな上昇にとどまっている。「育児」については、妻・夫共に有業(共働き)の世帯では32.8%、夫が有業で妻が無業の世帯では29.6%となっており、18年と比較してやや増加しているものの、妻の就業状態にかかわらず、約7割の夫が行っていないことがわかる(I-特-8図)。このように、男性の家庭生活への参画が重要な課題となっている。

## I-特-7図 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間（1日当たり，国際比較）



- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成23年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2014) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。  
 2. 日本の値は, 「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」, 「介護・看護」, 「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

## I-特-8図 6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連行動者率



- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」より作成。  
 2. 「夫婦と子供の世帯」における6歳未満の子供を持つ夫の1日当たりの家事関連(「家事」及び「育児」)の行動者率(週全体平均)。  
 ※行動者率…該当する種類の行動をした人の割合(%)  
 ※非行動者率…100%-行動者率  
 3. 本調査では, 15分単位で行動を報告することとなっているため, 短時間の行動は報告されない可能性があることに留意が必要である。



# 1 一人で育児と介護を同時に担う「ダブルケア」

初婚年齢や出産年齢が上昇し、育児世代の平均年齢が上昇する中、1人で育児と介護の二つのケアを同時に担う、いわゆる「ダブルケア」問題が社会的関心を集めるようになってきている。

総務省「就業構造基本調査」(平成24年)によれば、未就学児の育児を行う者は約1,000万人、介護を行う者は約557万人いる中で、育児と介護を同時に担う者(以下「ダブルケア」という。)は約25万人(男性約8万5千人、女性約16万8千人)と推計される。なお、推計値については、相当の幅を持って解釈する必要がある。

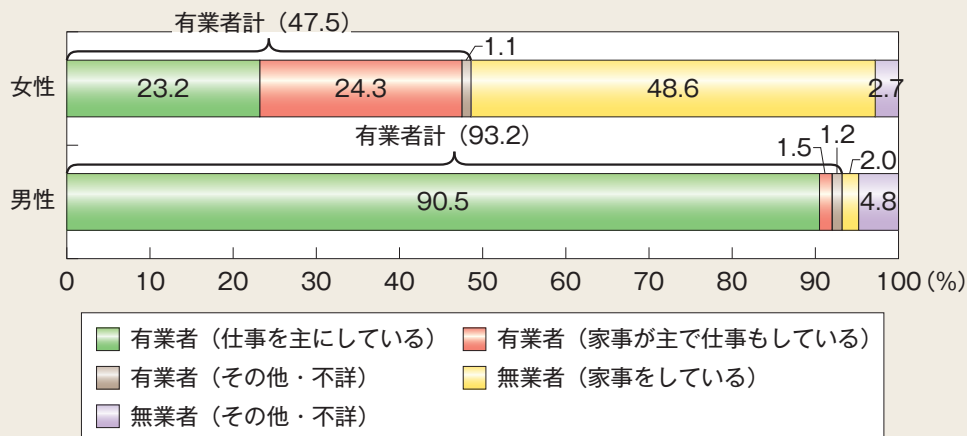
(参考1) ダブルケアを行う者の推計人数・15歳以上人口に占める割合

	女性	男性	男女計	
	推計人数 (万人)	推計人数 (万人)	推計人数 (万人)	15歳以上人口に 占める割合(%)
ダブルケアを行う者	16.8	8.5	25.3	0.2
育児を行う者 〔育児のみを行う者〕	593.5 (576.7)	406.1 (397.5)	999.5 (974.2)	9.0 (8.8)
介護を行う者 〔介護のみを行う者〕	356.8 (340.0)	200.6 (192.1)	557.4 (532.1)	5.0 (4.8)
育児・介護をともにしていない/不詳	4,806.7	4,743.2	9,549.9	86.2
15歳以上人口	5,740.2	5,341.3	11,081.5	100.0

- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)を、内閣府において特別集計。  
 2. 「育児」は、未就学児(小学校入学前の幼児)を対象としたもの。孫やおい・めい、弟妹等は含まれない。  
 3. 「介護」は、家族の日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事等の際に何らかの手助けをすること。介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれる。  
 4. 「ダブルケアを行う者」は、ここでは、「育児」を行い、かつ「介護」を行うと回答した者を集計している。  
 5. 「介護」の対象には年齢等の制限がないため、若年者も含まれる等の統計上の制約があり、ダブルケアを行う者の推計値は、相当の幅をもって解釈する必要がある。

ダブルケアを行う者の就業状況は男女で大きく異なっている。男性の約9割は有業者だが、女性の有業者は約半数にとどまっている。

(参考2) ダブルケアを行う者の就業状況

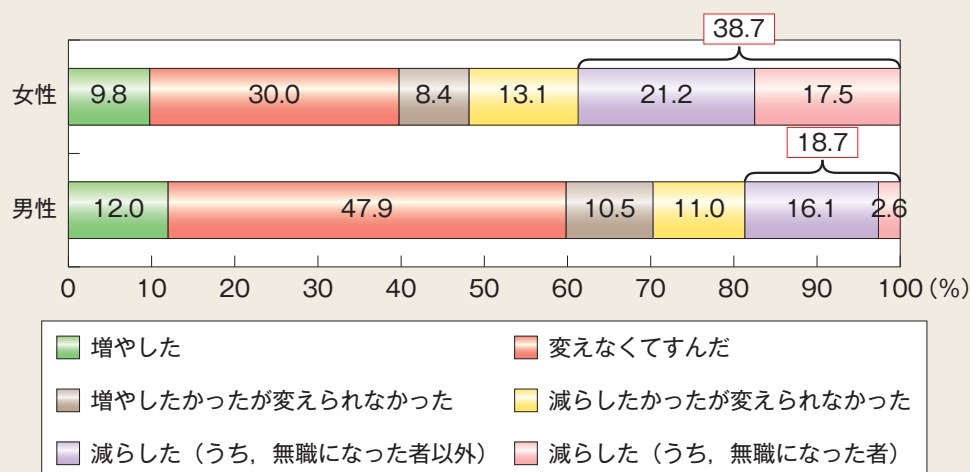


- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)を、内閣府において特別集計。  
 2. 「ダブルケアを行う者」は、ここでは、「育児」を行い、かつ「介護」を行うと回答した者を集計している。

また、内閣府「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」（平成28年）において実施したインターネットモニター調査により、ダブルケア（注）に直面する前に就業していた者について、ダブルケアが就業に与えた影響を見ると、「業務量や労働時間を変えなくてすんだ」者は、男性で約半数であるのに対し、女性では約3割にとどまっている。一方、「業務量や労働時間を減らした」者は、男性で約2割（うち無職になった者が2.6%）、女性では約4割（うち無職になった者が17.5%）となっており、ダブルケアに直面した場合の就業への影響は、女性で大きくなっている。「業務量や労働時間を変えなくてすんだ」理由や背景として、男性で最も多いのが「家族の支援が十分得られたから」（47.3%）であるのに対し、女性は「子供を育児サービスに預けることができたから」（38.2%）が最も多くなっている。「家族の支援が十分得られたから」（27.0%）とする者は、男性に比較して20%ポイント程度低くなっている。

（注）「ダブルケア」は、子育て（子及び孫、いずれも小学生以下を含む）と介護（親及び祖父母）を同時に行う者を集計している。

（参考3）ダブルケアが始まった後の労働時間・業務量の変化



- （備考）
1. 内閣府「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」（平成28年）。
  2. 調査対象：インターネットモニター1,004名（女性447名、男性557名。調査会社を通じて28年2月実施）。
  3. 「ダブルケア」は、子育て（子及び孫、いずれも小学生以下を含む）と介護（親及び祖父母）を同時に行う者を集計している。

**(第1子出産を機に6割の女性が離職、介護離職9万人のうち8割近くが女性)**

働きたい女性が、仕事と家庭生活の二者択一を迫られることなく働き続け、その意欲と能力を十分に発揮することは重要な課題である。こうした中で、第1子出産前後の就業継続状況をみると、正規職員ではその割合は増加傾向にあるものの半数程度に留まり、またパート・派遣は正規職員に比べて就業を継続する割合は低くなるなど、全体で見ると第1子出産を機に約6割の女性が離職する傾向には大きな変化が見られない（I-3-4図参照、I-特-9図）。

また、総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成27年）によると、平成27年における女性の非労働力人口2,887万人のうち、301万人が就業を希望しており、現在求職していない理由としては、「出産・育児のため」が最も多く

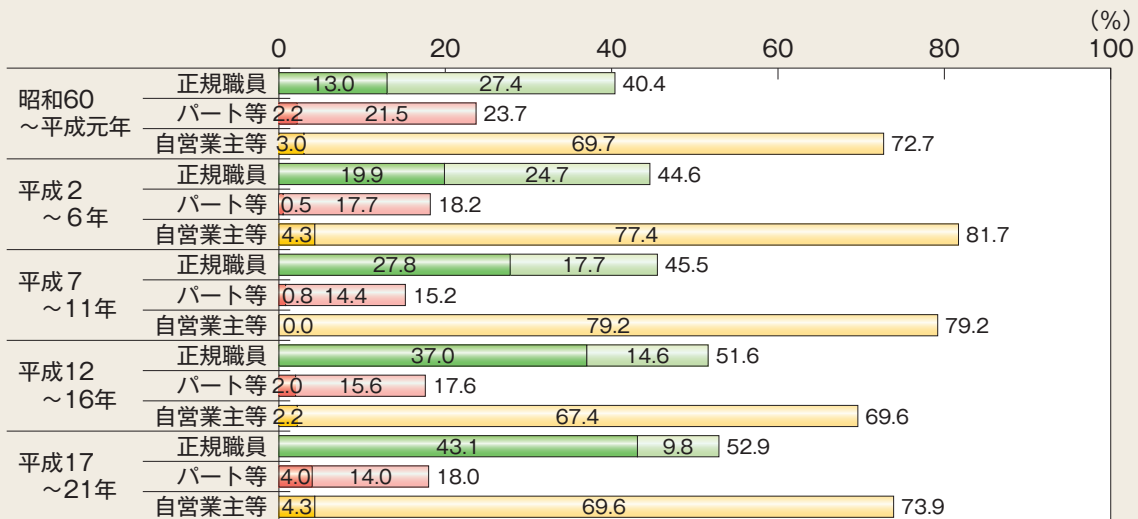
32.9%となっている（I-2-7図参照）。

介護・看護を理由として過去1年以内に離職した者の状況を、総務省「労働力調査（詳細集計）」により見ると、平成27年には9万人となっており、その内訳は、女性7万人、男性2万人で、女性が8割近くを占める<sup>1</sup>（I-特-10図）。働く意欲がありながら働けない人の存在は、少子高齢化が進む我が国にとって大きな損失と言える。

**(子供ができてもしっかりと職業を続ける方がよいと考える人の増加)**

女性の就労に関する意識の変化を見ると、平成4年には、「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と回答する者が45.4%と最も多く、次いで「子供ができて、しっかりと職業を続ける方がよい」が26.3%であったが、26年には「子供ができ

I-特-9図 出産前有職者の就業形態別妻の就業継続率



(第1子出生年)

<正規職員>                      <パート・派遣>                      <自営業種・家族従業者・内職>  
■ 就業継続 (育休利用)                      ■ 就業継続 (育休利用)                      ■ 就業継続 (育休利用)  
■ 就業継続 (育休なし)                      ■ 就業継続 (育休なし)                      ■ 就業継続 (育休なし)

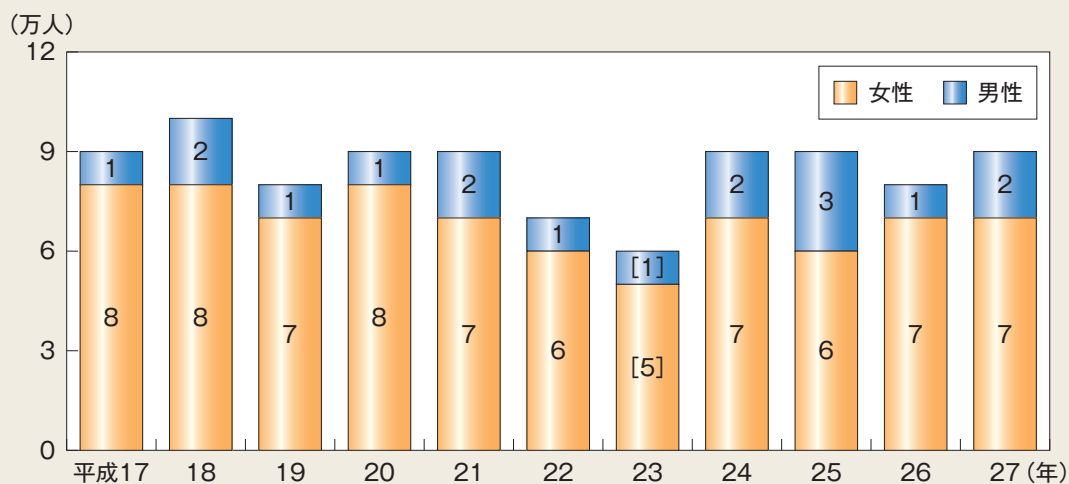
(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。  
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。  
 3. 出産前後の就業経歴  
 就業継続（育休利用）—妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業  
 就業継続（育休なし）—妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

<sup>1</sup> 5年に1度実施される「就業構造基本調査」（平成24年）によれば、平成23年10月から24年9月の1年間に介護・看護が理由で離職した者は、10.1万人（男性2.0万人、女性8.1万人）となっている。

でも、「ずっと職業を続ける方がよい」と回答する者の割合が45.8%、「子供ができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が32.4%と、逆転しており、女性が育児をしながら働くことに対する意識に変化が見られる（I-特-11図）。このように、

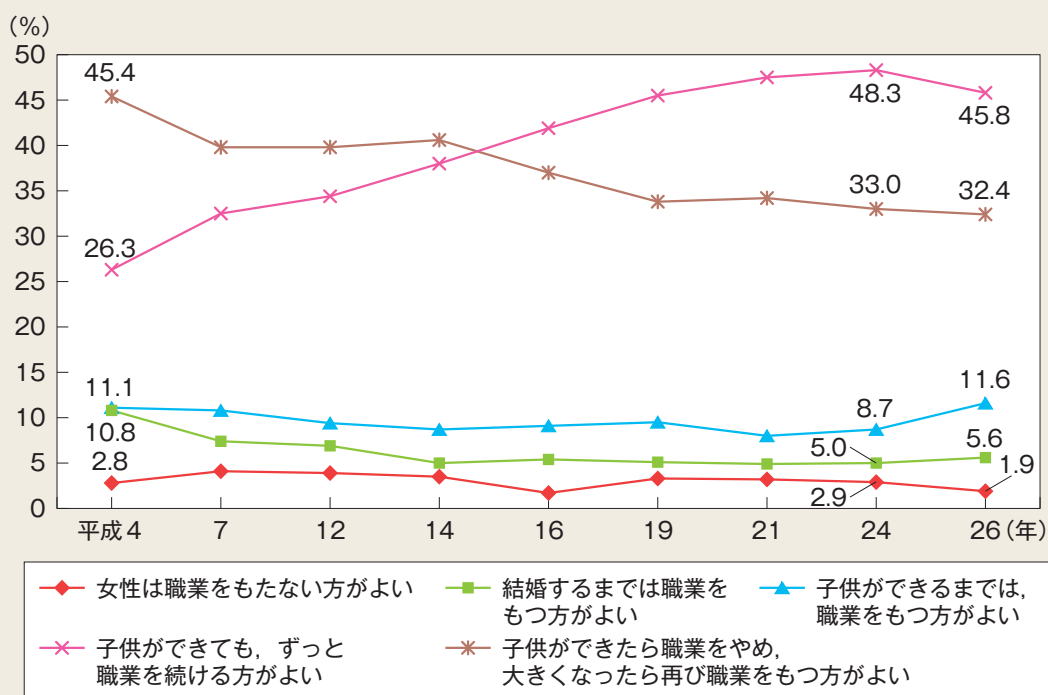
出産や育児のライフイベントに関わりなく仕事を続けたいという女性の意識が高まる一方で、実際には出産等で離職を選択しているケースが多く見られ、女性の職業への思いと現実の行動との間のギャップが大きくなっていくことがうかがえる。

I-特-10図 介護・看護を理由とした離職者数の推移（男女別）



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。  
 2. 前職が非農林業雇用者で過去1年間の離職者。  
 3. 平成23年の数値（〔 〕表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

I-特-11図 女性の就労に関する意識の変化（女性）



(備考) 内閣府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成7～24年）、「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）より作成。

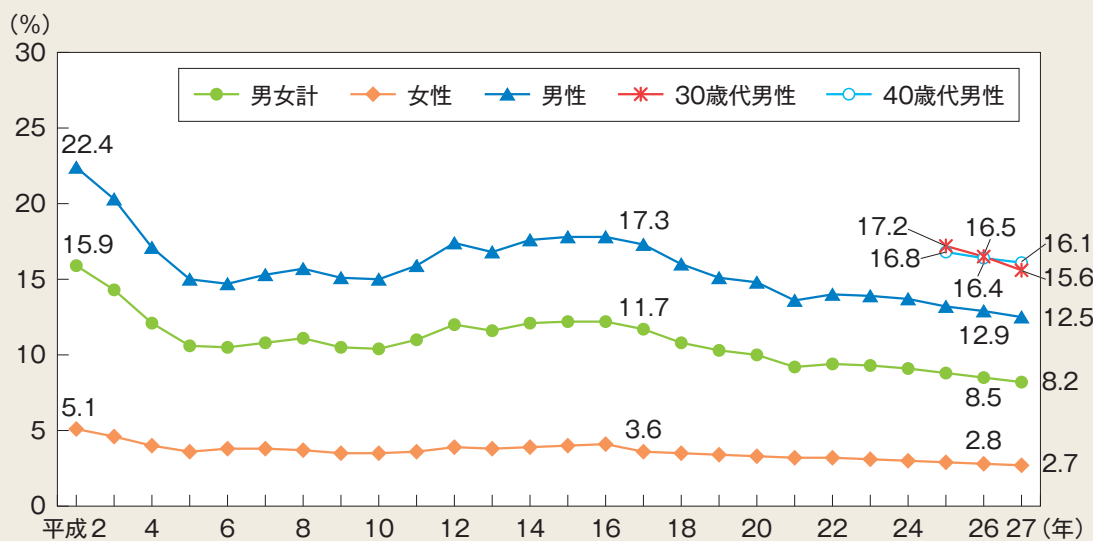
### (長時間労働の動向)

男女の長時間労働の動向を見ると、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、長期的には男女とも緩やかな減少傾向にあり、平成27年には女性は2.7%、男性は12.5%となっているが、子育て期と重なる30歳代や40歳代の男性ではその割合が高く、それぞれ15.6%、16.1%となっている（I-特-12図）。しかし、年間就業日数が200日以上男性就業者について就業形態別の動向を見てみると、就業時間が週60時間以上の割合は必ずしも減少傾向にあるとは言えない（I-特-13図）。非正規雇用者数の割合が長期的に増加傾向に

あること（I-2-4図参照）が長時間労働の長期的な減少傾向の一因となっていると考えられる。

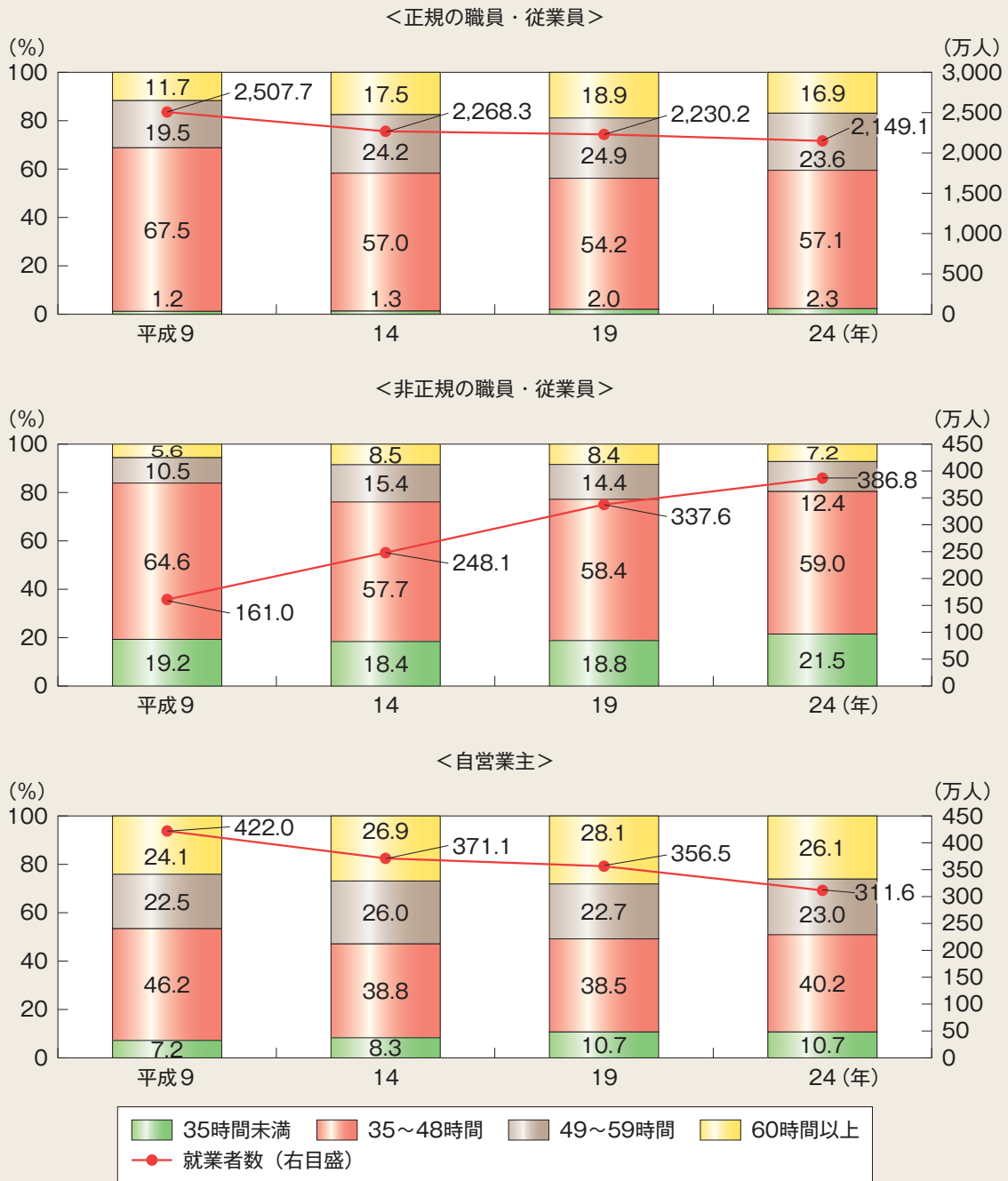
長時間労働を前提とした働き方では、仕事と家庭生活との両立は困難であり、男性自身の家庭生活への参画を困難にするとともに、女性が就業したり、就業継続できなくなるなど、家庭生活以外の活動への参画・活躍に影響を与えていると考えられる。長時間労働の削減は、男性自身にとっても、ワーク・ライフ・バランスや地域活動、自己啓発等の時間の確保等の観点から重要であり、男女が共に暮らしやすい社会に向け、大きな課題である。

I-特-12図 週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移（男女計、男女別）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。  
 2. 非農林業雇用者数（休業者を除く）に占める割合。  
 3. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

I - 特 - 13図 年間就業日数200日以上の就業者の就業形態別週間就業時間の推移 (男性)



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。  
 2. 「非正規の職員・従業員」について、平成9年は「パート」、「アルバイト」、「嘱託など」、「人材派遣企業の派遣社員」、「その他」の合計。14年は「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」の合計。19年及び24年は「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の合計。  
 3. 就業時間別の就業者割合は、就業時間不詳を除いて算出している。

## 第2節 多様な働き方・暮らし方

### (仕事と家庭生活の理想と現実)

第1節では、少子高齢化の進展により、高齢者を始めケアが必要となる層が増え、それを支える現役世代が減少する現状を見た。また、共働きが増えている一方で、育児や介護等の家庭生活においては、男性の参画が少なく、結果として多くの女性が育児や介護のために離職しているなど、負担が大きくなっていく現状を見た。その中でも、子供ができてみずっと職業を続けたいと思う女性が増加していることを見た。

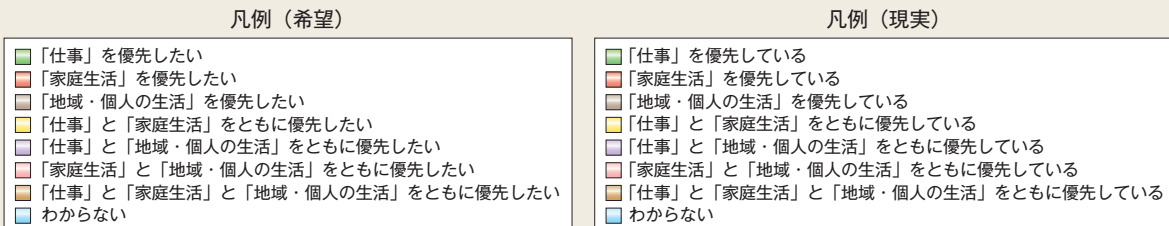
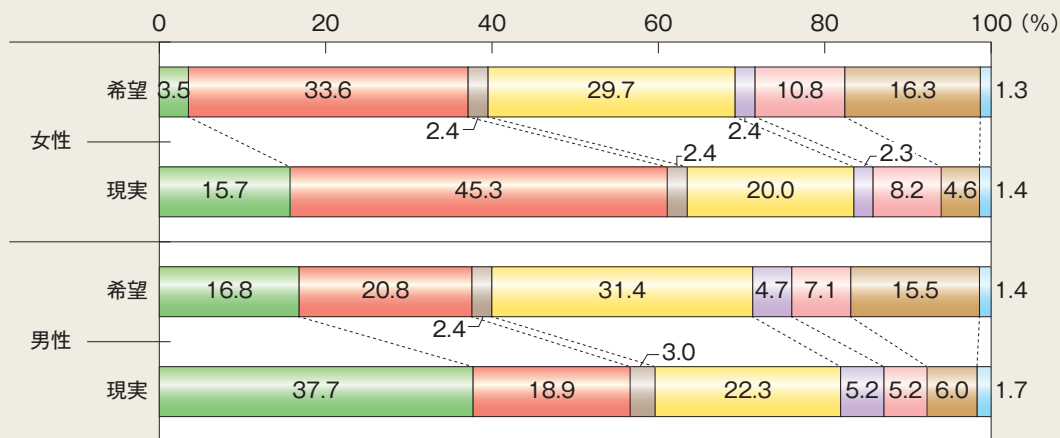
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に「賛成」あるいは「どちらかといえば賛成」と答える者は、長期的には減少傾向にあるものの、平成26年には女性で43.2%、男性で46.5%となっており、仕事と家庭生活を夫婦で分担するとの考え方も多く存在する（I-3-2図参照）。一方、現

役世代の減少下で、日本社会が持続的に発展していくためには、「仕事」か「家庭生活」とかといったいずれかの選択ではなく、一人で何役も担わなければならないケースが増えてくることも考える必要がある。

生活において「仕事」、「家庭生活」又は「地域・個人の生活」のどれを優先するかについての国民の意識を見ると、男女共に「『仕事』と『家庭生活』をともに優先」等の複数の活動をバランスよく行うことを希望する者の割合が半数以上となっている。しかし現実には、女性は「家庭生活」優先が45.3%、男性は「仕事」優先が37.7%と、「仕事」か「家庭生活」のいずれか一方を優先せざるを得ない人が多くなっている（I-特-14図）。

今後は、男女が共に、「仕事」か「家庭生活」のいずれか一方を優先せざるを得ない状況を見直し、個人の様々な状況に応じて「仕事」と「家庭生活」のバランスがとれる多様なライフコースを選択できるようにする必要がある。

I-特-14図 働き方・暮らし方の希望と現実



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月調査)より作成。  
 2. 集計対象者数は、女性1,601人、男性1,432人。  
 3. 希望と現実にもっとも近いものをそれぞれ1つ回答。

## さんきゅうパパプロジェクト



国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、平成22年の夫婦の理想の子供数の平均は2.42人、完結出生児数は1.96人であり、理想と現実の間に乖離が見られる。夫婦が理想の子供数を実現するため、女性への育児負担の偏りを減らし、誰もが子供を産み育てやすいと思える環境を整えていくことが、少子化対策としても、固定的性別役割分担意識の解消の観点からも重要である。

こうした中、「さんきゅうパパプロジェクト」として、配偶者の出産直後の男性の休暇取得を促進し、男性の家事・育児への参画を促す取組がスタートした。「さんきゅう」にはパパが「産休」を取ることで、産んでくれた妻に、生まれてきてくれた我が子に、「ありがとう」を言おう、という意味が込められている。

平成27年6月、「さんきゅうパパプロジェクト」のキックオフシンポジウムが開催され、安倍内閣総理大臣にもその取組が報告された（右側写真）。内閣府は、男性が、配偶者の出産後2か月以内に取り半日又は1日以上以上の休暇の取得率を平成32年に80%にすることを目標に、これからパパ・ママになる方を主なターゲットにした啓発活動を今後も展開していく予定である。



## （多様な分野での女性の活躍）

前節で触れたように、働きたい、あるいは働く能力があるにもかかわらず働いていない女性が少なからず存在しており、これはいわば日本の社会の損失とも言えるが、こうした状況を解消し、幅広い分野で女性の活躍が可能となる社会を作っていくことが重要である。

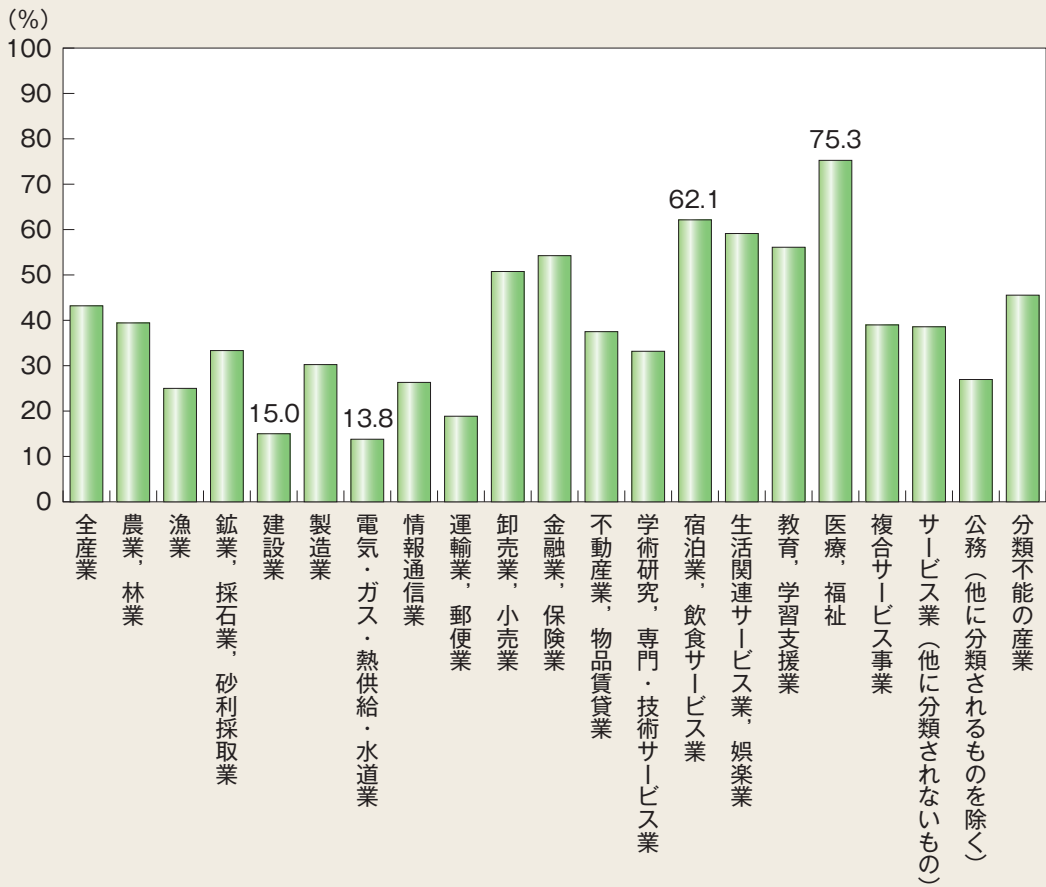
産業別に就業人口の女性比率を見ると、医療福祉は75.3%、宿泊業、飲食サービス業は62.1%となっている一方、電気・ガス・熱供給・水道業は13.8%、建設業は15.0%となっている（I-特-15図）。こうした中で、従来、力仕事等様々な理由により伝統的に女性が少

なかつた産業や職業であっても、女性の参画が進む動きも出てきている。例えば、従来女性の少なかった保安職の女性割合について長期的な変化を総務省「国勢調査」により見てみると、女性の自衛官、警察官等、消防員<sup>2</sup>は大きく増加しており、平成22年には自衛官で1.4万人、警察官等で1.9万人、消防員で0.3万人となっている。自衛官、警察官等及び消防員の女性比率について、昭和60年と平成22年を比較すると、自衛官は2.1%から6.0%へ、警察官は3.1%から7.5%へ、消防員は0.5%から1.8%へと増加している（I-特-16図）。

<sup>2</sup> 総務省統計局「国勢調査」に定義されるもので、消防組織法に規定される「消防吏員」とは定義が異なる。具体的には「消防吏員」とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する一般職の地方公務員であり、「国勢調査」に含まれる私設消防員は含まない等の違いがある。このため、「消防員」と「消防吏員」では女性数及び女性割合が異なっている。図表についても同様の定義である。

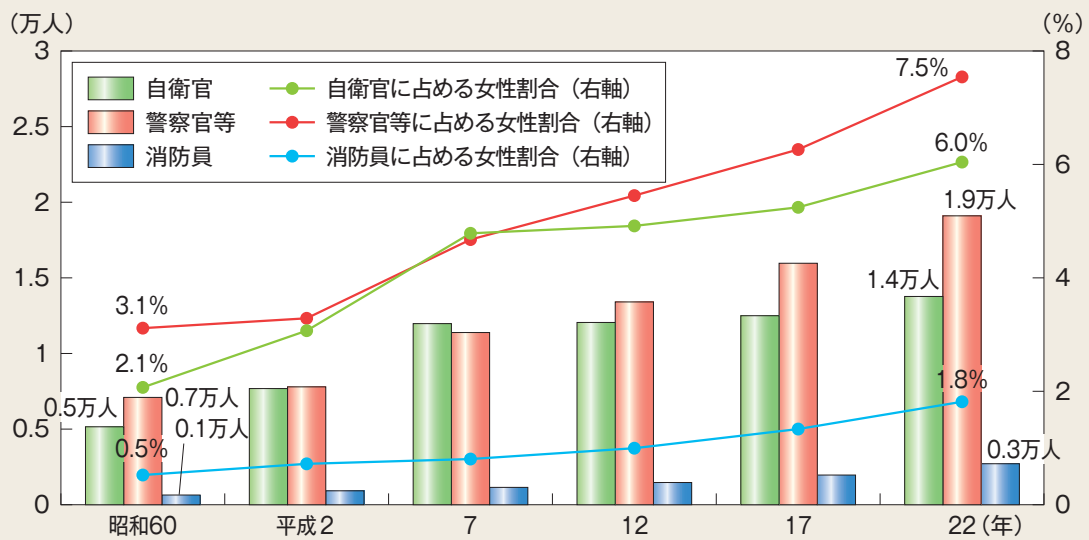


I - 特 - 15 図 産業別就業者の女性比率



(備考) 総務省「労働力調査」(平成27年)より作成。

I - 特 - 16 図 女性の保安職の人数及び割合の推移



(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。  
2. 「警察官等」は、警察官、海上保安官、鉄道公安員の合計。

### 3 「けんせつ小町」が変える建設業

男性中心の業界だった建設業で、女性の活躍を進める動きが本格化している。国土交通省と建設業5団体が平成26年8月、「5年以内に女性倍増」を目標に掲げた「もっと女性が活躍できる建設業行動計画」を公表して以降、官民を挙げて、女性も働きやすい職場・業界づくりに向けた各種の取組が進められている。業界団体である一般社団法人日本建設業連合会では、27年10月に建設業で活躍する女性の愛称を「けんせつ小町」と定めた。

すでに女性が活躍する企業も出てきている。住宅や店舗の設計施工・デザイン・ブランディングを手がける有限会社ゼムケンサービス（福岡県北九州市）では、時間的制約のある女性が活躍できるよう、建築設計の世界では珍しいワークシェアリングに取り組み、通常一人で担うことの多い設計業務をチームで行うようにしたほか、テレワークシステムを導入し、在宅勤務も推進した。また教育研修も充実させて女性建築士の育成に努めている。同社が女性の感性を生かして打ち出した、視覚だけでなく聴覚・嗅覚等の五感に訴える新しいコンセプトの空間設計は、多くの顧客から高い評価を得ている。

他の多くの企業も、女性の活躍に向けて前向きに取り組み始めている。国土交通省「建設業における女性の活躍推進に関する取組実態調査」（平成27年12月）によると、回答企業（1,588社、うち従業員300人未満が94.0%）のうち76.0%が、女性の採用や登用に関する目標を「設定している」又は「今後設定する予定」としている。

女性も働きやすい建設業にしていくことは、建設業の魅力を高め、担い手確保に向けた原動力となる。また、効率的で快適な職場環境の整備にもつながっていく。「けんせつ小町」への期待は大きい。



また、科学技術立国日本を支える基盤として、研究者に占める女性の割合を見ると、平成27年に14.7%となっており、長期的に漸増しているものの、諸外国と比較すると低い水準に留まっている（I-6-6, 7図参照）。科学技術は将来の成長の基礎となるものであ

り、それを支える人材を養成していくことは重要であるが、現状では大学等で女性が理工系を選択する割合は低い水準にとどまっております（I-6-4図参照）、今後、理工系を選択する女性を増やしていくことも重要である。

コラム

4

## 理工系分野へチャレンジする女性を応援！「リコチャレ」

理工系分野に進学する女子学生は少ないが、科学技術立国を目指す日本では、理工系人材の多様性を高め、更なるイノベーションの創出を図るためにも、理工系分野で女性を増やしていくことが欠かせない。

そこで、産学官が連携して、女子生徒等の理工系分野への進路選択を促進する取組「理工系チャレンジ（リコチャレ）」が進められている。内閣府のウェブサイトでの情報発信に加え、平成27年夏には、内閣府と日本経済団体連合会が共催で理工系分野の仕事の体験イベント等を情報発信する「夏のリコチャレ 理工系のお仕事体感しよう！」を開催したほか、更に新聞社等とも共催で、女子学生・保護者向けシンポジウム「理工系女子！ワクワク夏の文化祭！2015」を開催した。

シンポジウムでは、理工系社会人女性3人によるリレートークが行われた。登壇者のうち、航空機開発に携わる女性技術者は、幼少期から飛行機が大好きで大学の航空工学科に進んだこと、入社後に自衛隊用の航空機開発に従事し、初飛行の際に開発者全員で感動の涙を流したこと、現在は日本初の国産ジェット旅客機の製造管理に関わり、120人の部下をまとめていること等、これまでの経験を交えつつ、「技術系職種において正解は論理的に導かれるもの

なので、男女関係なく、正しいことを言えばみんなついてきてくれる。女性は活躍しやすい分野だと思う」と、技術系職種の魅力を語った。そして、「夢は見ているだけじゃなくて、叶えていくもの」、「やれる可能性がある限り、あきらめずやり続けてほしい」と、他の登壇者とともに女子学生へエールを送った。



また、従来、ケアが必要とされ、社会から支えられる側にまわりがちであった高齢者、障害者等が、その持てる個性と能力を十分生かし、自身も生きがいを感じられるように活動の場を拡大していくことも重要である。そのため多様で柔軟な働き方の実現に向けての取組は、女性が働きやすい環境づくりにも

つながると考えられる。

就業面では、技術革新や働き方の見直し等によって、今まで就業が難しかった分野でも広く活躍できる環境が生まれている例もある。

また、就業だけではなく、地域活動の活性化等を通じて、知識と経験等も生かしながら活躍の場を広げていくことも重要と考えられる。

## 5

## 技術革新がもたらす支え手の拡大

力仕事が多い農作業の現場。果物や重量野菜の収穫・運搬作業等は、機械化が難しく、人の手で行う必要のある部分も多い。そうした現場で、今期待されているのが「農業用アシストスーツ」だ。身体に装着することで動作を補助し、作業時に身体への負担を軽減する機能を持つ。

「普及が進めば、高齢の農業従事者だけでなく、女性や若手農家にとっても、農作業を軽労化する頼もしい存在になるでしょう」と話すのは、アシストスーツを農林水産省からの委託で研究・開発してきた和歌山大学産学連携・研究支援センターの担当教授。

開発の道のりは平たんではなかった。全身を支えるスーツを目指して開発された1号機は、総重量が40キロで、逆に身体の負担を増やすものになってしまった。そこで、要望が多かった腰や股関節をアシストする仕様に絞って開発を進め、平成27年に総重量6キロのアシストスーツが完成した。装着者の動きに応じて電動モーターが作動し、荷物の持上げや運搬、傾斜地の歩行等をサポートしてくれる。

農業用アシストスーツは、農作業負担の軽減のみならず、女性や若者が農業へ参入しやすくなる等、農業活性化への効果も期待し、平成28年度中の商品化を目指している。他にも、介護や工事現場等、様々な用途でのアシストスーツの開発も民間で進んできている。



## 6

## 多様な働き方が創り出す高齢者の活躍

仕出し弁当の製造・配送を行う有限会社かつらぎ（千葉県白井市）は、地域の企業の従業員の昼食等として1日1万食以上を提供している従業員約160人（平成28年3月現在）の企業である。

同社は、約40年前の創業以来のモットーである「家庭の味」の提供のため、近隣の主婦層を積極的に採用している。また業務拡大の過程で、定年を一般の企業より長い65歳としてきた。このため、戦力の中心である女性や高齢者が働きやすい職場づくりに注力してきた。

同社では、従業員の約7割を占める女性のニーズに応じ、業界他社に先駆けて、早出・遅出等の短時間勤務や二人一組での週3日勤務等、多様な働き方を導入した。これにより、高齢従業員も自分の体力等に合わせて生き生きと働けるようになった。賃金は、勤務形態や年齢にかかわらず、同じ仕事内容であれば同じ賃金とし、勤務評価をきめ細かく賞与に反映することとしたため、従業員全体の納得感も向上した。また、高齢になっても働き続けやすいよう、弁当の配送車両の見直し等により作業負担の軽減を図ったほか、平成25年からは、65歳の定年後も、希望者全員を年齢の上限なく雇用することとした。

これらの見直しは、従業員の間で、健康な限り会社に貢献したいという意欲を高め、従業員の職場定着と仕事へのモチベーションを大きく向上させた。現在は、最高齢83歳の従業員が活躍している。



## 7 働き方の工夫で広がる障害者の可能性

都心のビルの一隅にある小さなカフェ。インターネットで「穴場カフェ」との評判もあり、一日400人ほどの客で賑わうこの店は、店員11人のうち8人が障害者（うち女性は5人）である。

店を運営する第一生命チャレンジド株式会社（東京都北区）は、知的障害者や精神障害者を中心に150人（平成28年2月現在。うち女性は57人）の障害者を雇用する特例子会社である。約10年前の設立当初は、親会社から清掃と名刺印刷のみ受託していたが、仕事への「プロ意識」を大切にし、親会社の信頼を得ることで、より難易度の高い仕事へと業務を拡大してきた。受託業務は、障害者のための業務ではなく、あくまで親会社が必要としている業務にこだわる。現在は、親会社の社員だけでなく一般客にも開放された上記のカフェの運営や、個人情報を含む保険手続関係書類の発送、各種データの入力等も行う。

同社は高いレベルのサービスを実現するため、障害者の働き方に工夫を重ねてきた。最初は障害者と健常者の仕事を明確に分けていたが、障害者の仕事の習得のスピードが早く、次のステップに進むことが必要となった。そこで健常者が行っていたリーダー層の仕事を障害者に担わせるようにしたところ、仕事へのやる気や達成感、職場の一体感が高まり、仕事の正確性も向上した。障害者は、細分化した仕事の中から、できる仕事の範囲を自分のペースで少しずつ広げ、一連の作業を習得するとトレーナーとして仲間を育成する立場に昇格する。トレーナーの次はサブリーダー、その次はリーダーと、職位昇格は健常者と同様の制度下にある。労働時間も、フルタイム勤務が基本であるが、体調等により短時間勤務を認める等、個人の状況に合わせて無理のない時間で勤務を続けられるような体系を整えている。

同社によると、障害者のうち女性は、男性に比べて求職者が少ないという。しかし、より責任のある仕事や困難な仕事へのチャレンジを通じ、社会の担い手として活躍できる余地はまだ沢山ある。



### (多様な働き方・暮らし方に向けて求められる変革)

少子高齢化により1人の高齢者を支える現役世代の数が少なくなる中、現役世代が「仕事」か「家庭生活」かではなく、1人で何役も担うことができるようにしていくための鍵となるのは、長時間労働や、画一的な働き方を変革し、一人ひとりの事情に応じた職業生活を営むことができる社会を実現していくことである。

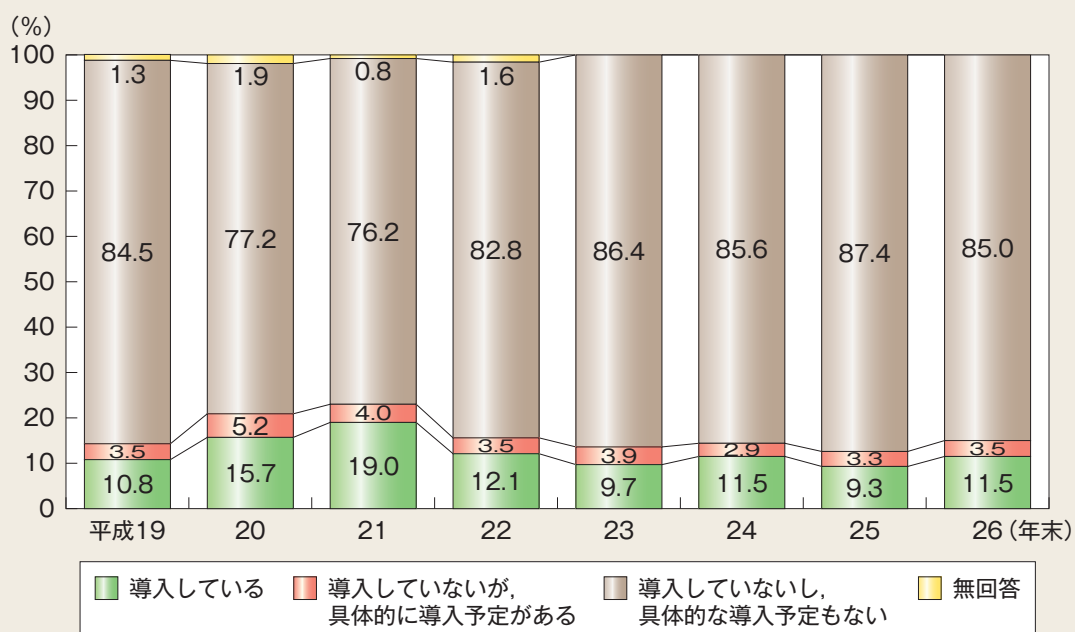
育児、介護等の様々な事情により、就業に当たって時間や場所に制約を受ける者が増加していくことが懸念される一方で、ICT(情報通信技術)の発達等により、時間や場所にとらわれない働き方が可能となる環境も生まれている。

テレワークは、その例として活用が期待されるが、テレワークを導入している企業の割合を見ると、平成26年末で11.5%となっている(I-特-17図)。また、時間制約のある人でも働くことが可能となる仕組みとしてフ

レックスタイム制を導入している企業割合を見ると、平成27年に4.3%となっている(I-特-18図)。それぞれの割合は、ここ10年ほど高まりを見せていないものの、テレワークに対する労働者のニーズは高い。一般社団法人日本テレワーク協会「働き方に関する調査」(平成27年12月)によると、業務でメールを使う就業者のうち在宅勤務をしている者は8.9%に過ぎないが、在宅勤務をしていない者のうち59.1%が、在宅勤務を「ぜひやってみたい」又は「まあやってみてもよい」としている。また、実際にテレワークを導入して効果があったと回答した企業は84.2%となっているなど、テレワークを導入したメリットを感じている企業は多い(I-特-19図)。

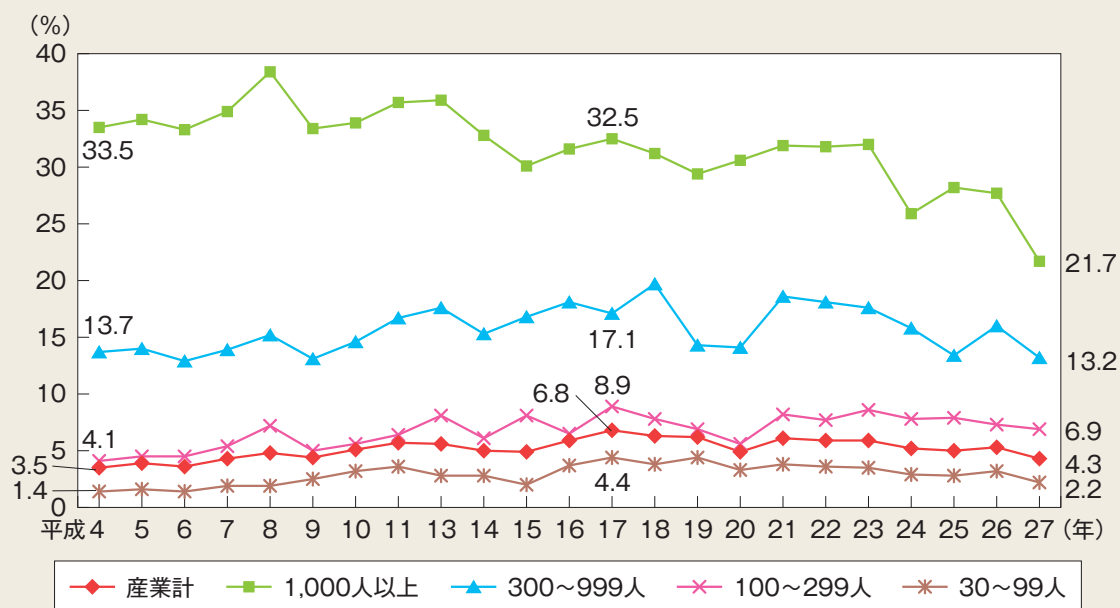
また、企業内の制度を整えるだけでなく、働き方に対する多様なニーズを認め合うことも重要と考えられる。例えば、育児を行う場合、保育所に預けることができたとしても、子供が急に病気になり預かってもらえないな

I-特-17図 テレワークを導入している企業の割合の推移



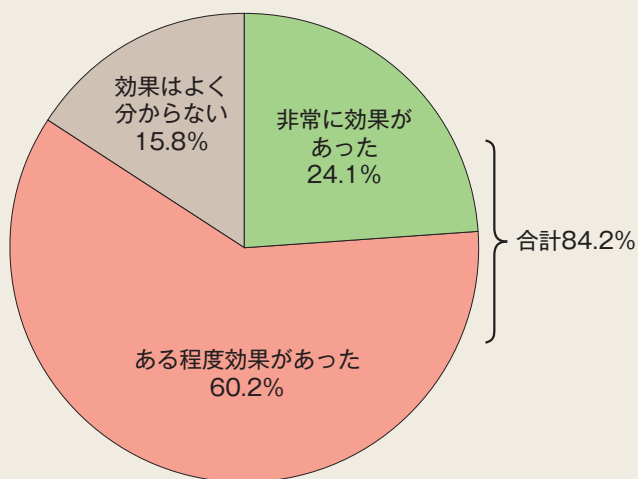
- (備考) 1. 総務省「通信利用動向調査」より作成。  
 2. 調査対象は、公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業。  
 3. 集計対象企業数は、平成19年2,158社、20年2,012社、21年1,834社、22年2,119社、23年1,891社、24年2,074社、25年2,179社、26年2,106社。

## I-特-18図 フレックスタイム制を導入している企業の割合の推移



- (備考) 1. 平成11年までは労働省「賃金労働時間制度等総合調査」、13年以降は厚生労働省「就労条件総合調査」より作成。  
 2. 平成20年及び27年で、調査対象が変わっているため、時系列比較には注意を要する。  
 平成4～19年までの調査対象：本社の常用労働者が30人以上の民間企業  
 20～26年までの調査対象：常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業  
 27年の調査対象：常用労働者が30人以上の民間法人（複合サービス業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）含む）  
 3. 平成11年までは各年12月末日現在、13年以降は各年1月1日現在の値。調査時点が変更になったため、12年はない。  
 4. 平成24～26年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替。  
 5. 平成27年は、26年4月に設定されている避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域及び避難指示解除準備区域）を含む市町村に所在する企業を調査対象から除外。

## I-特-19図 テレワークを導入した効果



- (備考) 1. 総務省「通信利用動向調査」（平成26年）より作成。  
 2. 調査対象は、公務を除く産業に属する常用雇用者規模100人以上の企業。回答企業数は236社。  
 3. 平成26年末現在。  
 4. 小数点以下四捨五入のため、合計数値とその内訳が一致しない場合がある。

ど、突発的に仕事を休まざるを得ない事態も生じ得る。また、働き盛りの男性であっても、急に親の介護が必要となり従来の働き方では対応できない事態に直面する人が増加していくことも懸念される。多様な働き方へのニーズに対応して様々な選択を可能とする企業を応援することや社会全体の気運を高めることにより、男女が安心して働ける環境を整えていくことも重要と考えられる。

以上で見てきたように、長時間労働の削減を始めとする働き方改革は、様々な活動に当たって時間や場所に制約を受ける者であって

も当たり前働き、多様な暮らしが実現できる、男女とも暮らしやすい社会の実現に向けて極めて重要な課題である。多様な働き方・暮らし方の実現は、我が国社会が様々な変化への対応力を高め、力強く発展を続けるために必要であり、少子高齢化が進む中で我が国にとって必須の変革である。こうした変革を通じて、女性も男性も、さらには高齢者や若者も、障害や難病のある人も、誰もが暮らしやすく、また誰もが活躍できる「一億総活躍社会」の実現に向け、関係する取組を力強く進めていく必要がある。

## コラム

## 8

## 100人いれば、100通りの人事制度～多様な働き方へのチャレンジ～

ソフトウェアメーカーのサイボウズ株式会社(本社:東京都中央区)では、ここ10年ほど、徹底的な働き方の多様化を進めている。ITエンジニアが半数以上を占める従業員約340人に対し、働く「時間」と「場所」を自由に選べるようにしたほか、残業の有無、短時間勤務、週の勤務日数等を選択できたり、育児休業は6年まで取得可能、退職しても最長6年間復帰可能な「育自分休暇」制度等、個人の希望に会社が最大限応えられる様々な仕組みがある。そして、給与は社内の評価だけではなく社外での市場価値を考慮して決める。

多様化を進めるきっかけとなったのが、平成17年に従業員の離職率が28%を記録したことである。これではさすがに効率が悪い、と同社社長は考えた。辞めると採用や教育コストがかさむ。そこで、メンバーの意見を徹底的に聞き回ったところ、みんな働き方へのニーズが違う、という当たり前の事実気付いた。そして、それまで残業や休日出勤が当たり前だった仕事の進め方を、一から見直した。

同社社長によると、働き方の変革を進めるには3つのポイントがある。一つは「ツール」。ITを駆使すれば、業務の柔軟性や効率性を高められる。次に「制度」。そして「風土」。制度を作っても、経営者が率先垂範しなければ、制度は利用されない。社長自身も育児休業を取得した。

同社では、働き方の変革を進めた結果、平成27年には離職率が3.8%まで低下した。特に女性の離職が減り、従業員の女性比率は4割まで上昇した。会社のダイバーシティや従業員の働きがいの向上にもつながっている。





## 9 子育てにやさしい中小企業の事例

子育てしながら仕事のキャリアを積むことはなかなか難しい。家庭の事情に配慮した柔軟な働き方ができる正社員の職はまだ少ないからだ。ひとり親となればますます深刻である。

そうした中、手術用医療処置具の製造・開発を行うリバー・ゼメックス株式会社（長野県岡谷市）では、平成28年2月現在、正社員60人（うち50人が女性）のうち3分の1の20人がひとり親の女性である。



同社では、内視鏡や心臓カテーテル等、極小の高度医療器具の組立てを全て手作業で行っている。時には顕微鏡を見ながらの細かい作業に、従来から女性が多く従事しており、ひとり親の雇用も自然に増えた。長期の教育訓練が必要な業務のため、社員は子育て期に技術を磨き、子育てが一段落した頃、実力に応じて職場リーダー等へ登用されている。

同社では、小学校低学年頃までの子を持つ社員には、子供への対応を優先して休暇取得や短時間勤務を行うことを積極的に認めている。社員全体に子育てへの理解があること、また、社員それぞれが複数の部署を兼務していることから、急な休みにも代わりの者が業務を継続でき、周囲でフォローする体制が整えられている。このため、納期の遅れもなく、安定して高品質な製品の製造を実現している。

同社によると、ひとり親の社員は、就業時間が限られることや、一人で子育てを担っている等の環境の中で、集中力や生産性が高い人材が多いという。同社会長は、中小企業こそ家庭の事情等への偏見をなくし、ひとり親の正社員としての雇用機会を広げてほしいと考えている。