

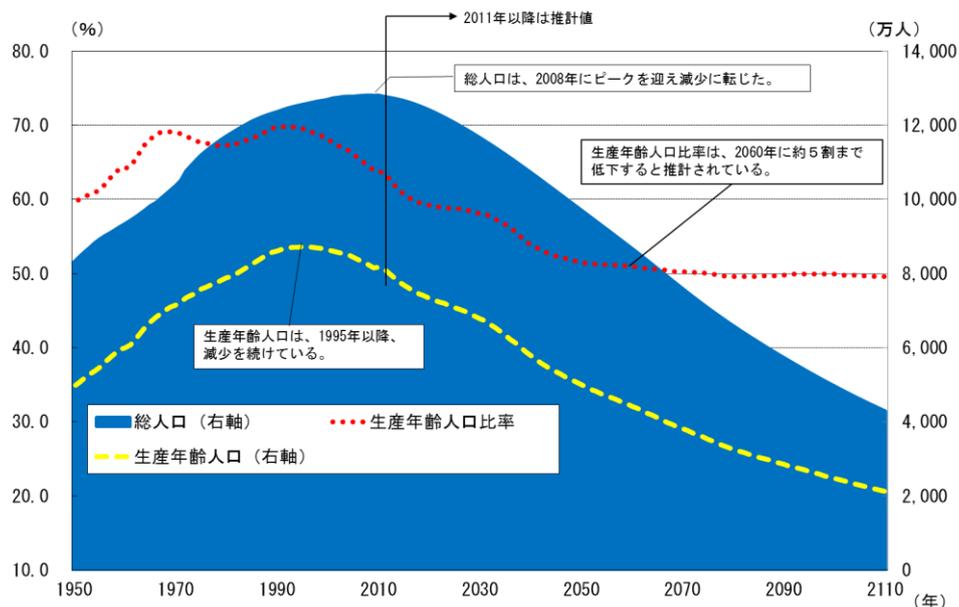
I. 女性活躍を巡るわが国の状況

1. 少子高齢化と生産年齢人口の減少

すでに人口減少社会に突入しているわが国の総人口は、2008年にピーク（1億2,808万人）を迎えて以降、減少に転じている。今後も減少傾向は継続すると見込まれており、2035年には1億1,212万人に、2060年には8,674万人にまで減少するとされている¹。

この人口減少において特に問題とされるのは、経済活動の中心を担う生産年齢（15歳から64歳）人口の減少である。生産年齢人口は、1995年をピーク（8,726万人、69.5%）に、総人口に先駆けて減少に転じており、2035年には6,343万人（56.6%）に、2060年には4,418万人（50.9%）にまで低下するとされている（図表1）。

図表1：わが国の生産年齢人口および割合の推移（1950年～2110年）



(出所) 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）」の「出生中位（死亡中位）推計」をもとに作成。

人口減少問題の背景にあるのは、少子高齢化の進展である。2015年に実施された出生動向基本調査²によると、未婚者に尋ねた理想的な子どもの数（理想子ども数）の平均値は男女ともに低下し、男性では初めて2人を下回ったほか（1.91人）、夫婦に尋ねた理想子ども数と実際に持つつもりの子どもの数（予定子ども数）の平均値も低下し、いずれも過去最低となった（理想子ども数2.32人、予定子ども数2.01人）。実際の出生数を見ても、2016年の出生数は推計で98万1,000人となり、1899年の統計開始以来、初めて100万人割れとなっている³。

¹ 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）」における「出生中位（死亡中位）推計」 <http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401top.html>

² 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」 http://www.ipss.go.jp/site-ad/index_Japanese/shussho-index.html

³ 厚生労働省「平成28年（2016）人口動態統計の年間推計」 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/suikei16/index.html>

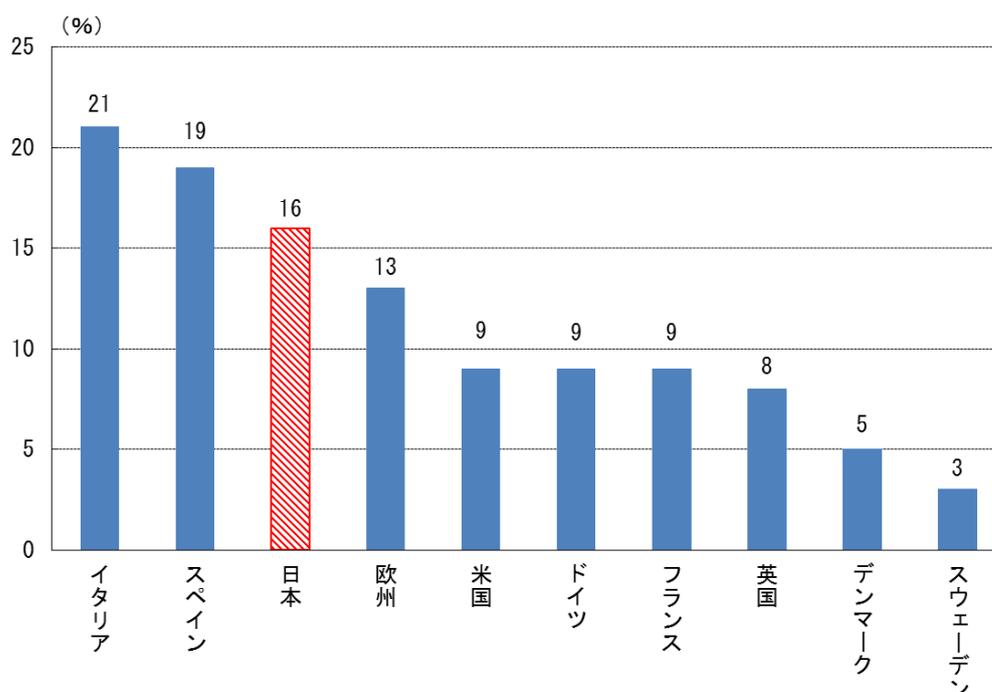
少子高齢化の流れは今後もさらに進展し、2015年に26.7%であった高齢化率は、2035年には33.4%に、2060年には39.9%にまで上昇する（2.5人に1人が高齢者になる社会が到来する）とされている⁴。

このような急速な生産年齢人口の減少および少子高齢化の進展は、労働力人口の減少に結び付き、労働投入の面から潜在成長率にマイナス寄与することから、わが国経済の持続的成長や豊かな国民生活を維持するうえでのボトルネックになることが危惧される。

今後、人口減少が続く中で潜在成長率を引き上げるためには、女性や高齢者を含む多様な個人の能力の発揮による労働参加率の向上や、技術革新による生産性の向上等が不可欠であると考えられる。

中でも、女性の労働参加率の向上は、わが国経済の成長に大きく寄与するものとして注目されており、女性の就業率が男性の就業率と同水準まで増加した場合（具体的な数値は「2. (1)」参照）、国内総生産（GDP）は16%増加するとの試算もある（**図表2**）。

図表2：女性の就業率が男性並みに上昇した場合の潜在的 GDP 増加率



（出所）ゴールドマンサックス グローバル ECS 調査部「Global Economics Paper No: 154, Gender Inequality, Growth and Global Ageing」をもとに作成。

2. 女性の職業生活における課題

前述のとおり、わが国経済の持続的な成長のため、特に女性の積極的な労働参加が求められているところであるが、女性の職業生活には、出産・育児と仕事の両立など、様々な課題が存在している。

⁴ 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）」における「出生中位（死亡中位）推計」 <http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/sh2401top.html>

ここでは、まず、現在の女性の労働参加の状況（就業者数、就業率等）を概観したうえで、「出産・育児と仕事の両立」、「介護離職の増加」、「キャリア形成」の3つの観点から、それぞれの課題を整理する。

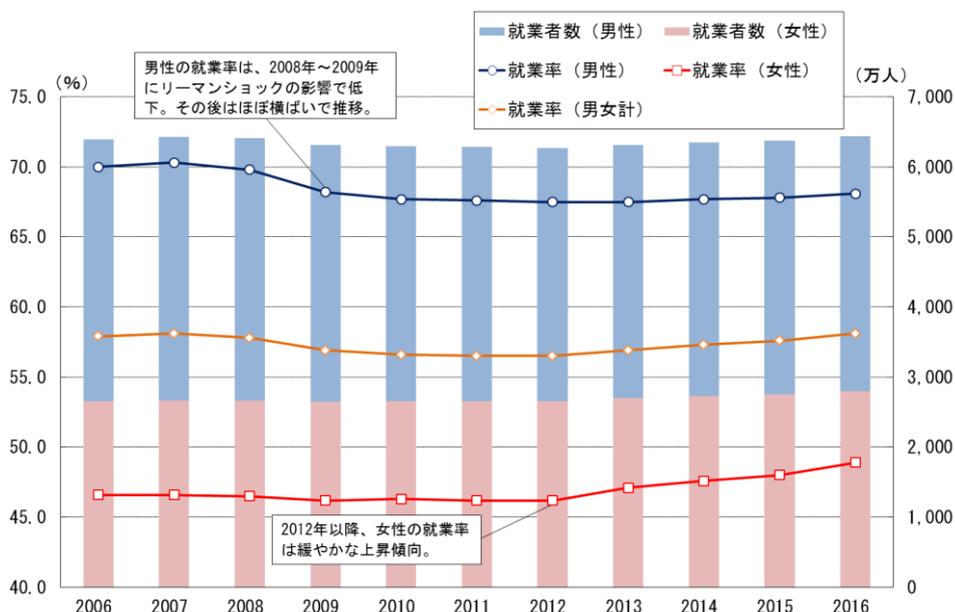
(1) 女性の労働参加の状況⁵

わが国の就業者は、2016年平均で6,440万人（前年比64万人増）であり、これを男女別に見ると、男性は3,639万人（同17万人増）、女性は2,801万人（同47万人増）となっている（**図表3**）。生産年齢人口（15歳から64歳）に限ると、男性は3,179万人（同2万人減）、女性は2,494万人（同28万人増）である。

次に、就業率（15歳以上の人口に占める就業者の割合）は、2016年平均で58.1%（前年比0.5ポイント上昇）であり、男性は68.1%（同0.3ポイント上昇）、女性は48.9%（同0.9ポイント上昇）となっている（**図表3**）。同じく生産年齢人口に限ると、男性は82.5%（同0.7ポイント上昇）、女性は66.0%（同1.4ポイント上昇）であり、女性の就業率は、比較可能な1968年以降最高の数値となっている（男女合わせた就業率（74.3%）についても1968年以降で最高の数値）。

このように、わが国の就業者および就業率は、ともに女性が牽引するかたちで数値を伸ばしているが、就業者は838万人（生産年齢人口では685万人）、就業率は19.2%（同16.5%）の男女差があるのも事実であり、女性の労働参加は、まだ大きな拡大の余地を残していると言える。

図表3：わが国の男女別就業率の推移（1990年～2016年（各年平均））



(出所) 総務省統計局「労働力調査（基本調査）平成28年（2016年）平均（速報）結果」をもとに作成。

⁵ 総務省統計局「労働力調査（基本調査）平成28年（2016年）平均（速報）結果」 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/>

女性の労働参加の状況を確認するうえでは、雇用形態⁶にも留意する必要がある。正規の職員・従業員（役員は含まない）は、2016年平均で3,364万人（前年比51万人増）であるが、男性の2,286万人（同16万人増）に対し、女性は半数以下の1,078万人（同35万人増）となっている。

一方、非正規の職員・従業員は、同2,016万人（前年比36万人増）であるが、こちらは男性の648万人（同14万人増）に対し、女性は2倍を超える1,367万人（同22万人増）となっている（**図表4**）。

図表4：雇用形態・男女別の職員・従業員数（2016年平均）

（万人、括弧内は前年比）

	男女計	男 性	女 性
正規の職員・従業員	3,364 (+51)	2,286 (+16)	1,078 (+35)
15歳から64歳	3,266 (+46)	2,224 (+12)	1,042 (+34)
非正規の職員・従業員	2,016 (+36)	648 (+14)	1,367 (+22)
15歳から64歳	1,716 (+3)	486 (-1)	1,230 (+4)

（出所）総務省統計局「労働力調査（基本調査）平成28年（2016年）平均（速報）結果」をもとに作成。

このように、女性の労働参加は、非正規も含むかたちで拡大しており、非正規の約70%を女性が占めているのが実態である。

なお、女性の15歳から64歳の非正規の職員・従業員は、1,230万人（前年比4万人増）となっているが、10歳階級別に見ると、45歳から54歳の階級が342万人、前年比12万人増と大きく増加している。これは、子育てが一段落した女性が非正規のかたちで復帰していることが背景にあると考えられる。

(2) 出産・育児と仕事の両立

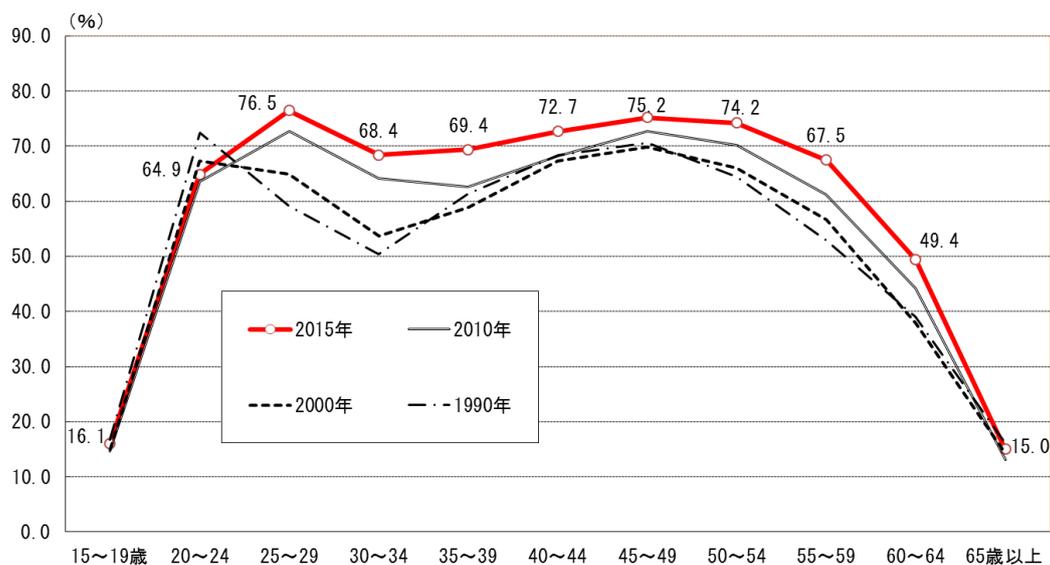
わが国の女性の就業率は、20代でピークに達し、その後の結婚・出産・子育て期に当たる20代後半から30代に低下、子育てが一段落した40代に再び上昇することから、グラフにするとM字カーブを描くことが知られている。

このM字カーブの形状は、女性の就業率の向上もあり年々変化し、逆U字カーブに近づきつつあるが⁷、依然として、結婚・出産・子育て期に当たる20代後半から30代前半にかけての就業率は大幅に落ち込んでいる（**図表5**）。

⁶ 労働力調査では、会社・団体等の役員を除く雇用者について、勤め先での呼称によって、「正規の職員・従業員」、「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7つに区分しており、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」と表章している。

⁷ 近年のM字カーブの形状の変化は、晩婚化や未婚率の上昇による影響もあると考えられる。

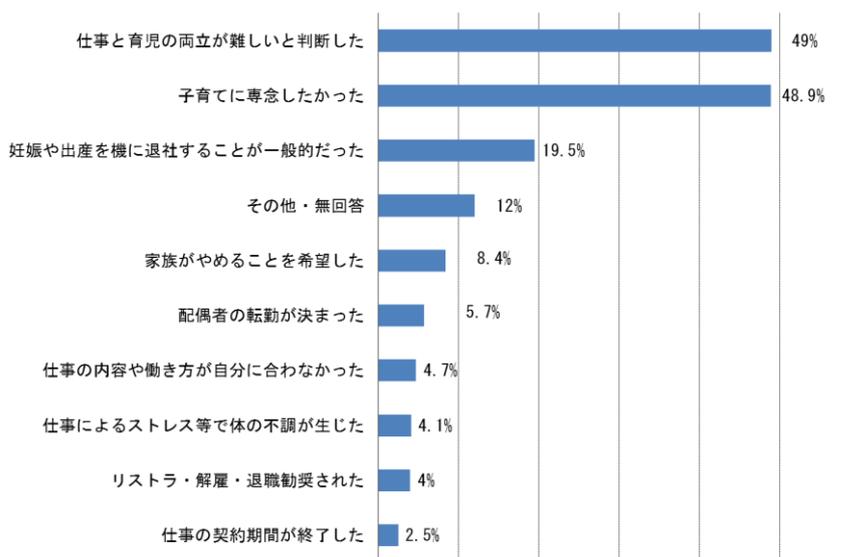
図表5：女性の年齢別就業率（各年平均）



（出所）総務省統計局「労働力調査（基本調査）平成28年（2016年）平均（速報）結果」をもとに作成。

なお、独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査⁸によると、第1子妊娠が判明してから出産後3年程度の間には仕事をやめた女性の退職理由は、「仕事と育児の両立が難しいと判断した」（49.0%）、「子育てに専念したかった」（48.9%）が突出して高くなっている（図表6-1）。

図表6-1：第1子妊娠・出産前後に退職した理由（複数回答可）

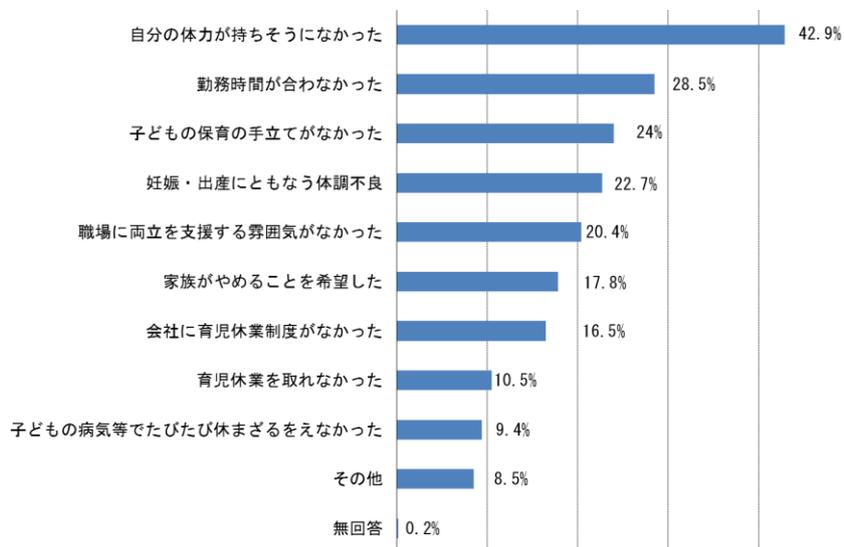


（出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2014（第3回子育て世帯全国調査）」をもとに作成。

⁸ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2014（第3回子育て世帯全国調査）」 <http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/145.html>

さらに、「仕事と育児の両立が難しいと判断した」と回答した女性に具体的な理由を尋ねると、「自分の体力が持ちそうになかった」（42.9%）が最も高く、「勤務時間が合わなかった」（28.5%）、「子どもの保育の手立てがなかった」（24.0%）等が続いている（図表6-2）。

図表6-2：第1子妊娠・出産前後に仕事と育児の両立が難しいと判断した理由（複数回答可）



（出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査2014（第3回子育て世帯全国調査）」をもとに作成。

このほかにも、「妊娠や出産を機に退社することが一般的だった」、「職場に両立を支援する雰囲気がなかった」等の理由が挙げられており、上記調査結果からは、出産・育児と仕事を両立するための環境が十分に整っていないことにより、わが国の女性の多くは、自身の意思に反してやむなく退職せざるをえない状況にあることが窺える。

また、子供の保育環境に関して、わが国では待機児童の多さが社会問題となっている。2016年4月1日現在の待機児童数は2万3,553人（前年比386人増）に上り、さらに、これに加えていわゆる「隠れ待機児童」は6万7,354人（前年比8,293人増）に上ることが、厚生労働省の調査で明らかになっている⁹。

（3）介護離職の増加

わが国では、毎年9万人前後が「介護・看護」を理由に離職しており、その男女別内訳を見ると、圧倒的に女性が多い状況にある（図表7）。

これは、一般的に男性よりも女性の方が低収入であることが多く¹⁰、結果的に女性が離職して親の介護を担っていることが背景にあると推測される。介護問題は、女性特有の問題ではないものの、事実上、女性の労働参加を妨げる大きな要因の1つとなっている。

⁹ 厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成28年4月1日）」 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135392.html>

¹⁰ 国税庁の「平成27年分 民間給与実態統計調査」によると、平均給与は男性521万円（内正規539万円、非正規226万円）、女性276万円（内正規367万円、非正規147万円）であり、200万円以上の乖離がある。 <http://www.nta.go.jp/kohyo/press/press/2016/minkan/>

また、近年は、初婚年齢や出産年齢の上昇により、子育て世代が親の介護も同時に行うという、いわゆる育児と介護のダブルケアも問題となっている。

図表 7 : 「介護・看護」を理由とする離職者数

(千人)

	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年
男性	12.0	12.6	22.8	13.3	23.3
女性	44.6	53.5	70.6	75.0	66.7
総数	56.5	66.1	93.4	88.3	90.1

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに作成。

(4) キャリア形成

女性の職業生活においては、いかにキャリア形成を図るかも課題となっている。

独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査¹¹によると、企業規模や現在の役職（一般従業員／係長・主任）に関わらず、昇進を希望する女性の割合は、男性と比較して顕著に低くなっている。例えば、男性は、一般従業員の5割から6割、係長・主任の7割程度が「課長以上昇進希望あり」と回答しているのに対し、女性の回答割合は、一般従業員の1割程度、係長・主任の3割程度である。

また、同調査で昇進を希望しない理由として挙げられたものの上位を見ると、「責任が重くなる」、「自分には能力がない」を挙げる割合は、男女でほぼ差がない。一方で、「メリットがないまたは低い」、「やるべき仕事が増える」という理由は男性が女性よりも多く、「仕事と家庭の両立が困難になる」、「周りに同性の管理職がいない」という理由は女性が男性より多くなっている。仕事と家庭の両立がネックとなり、女性のキャリア形成が進まない結果、身近にロールモデルがいないという悪循環が生じていると言える。

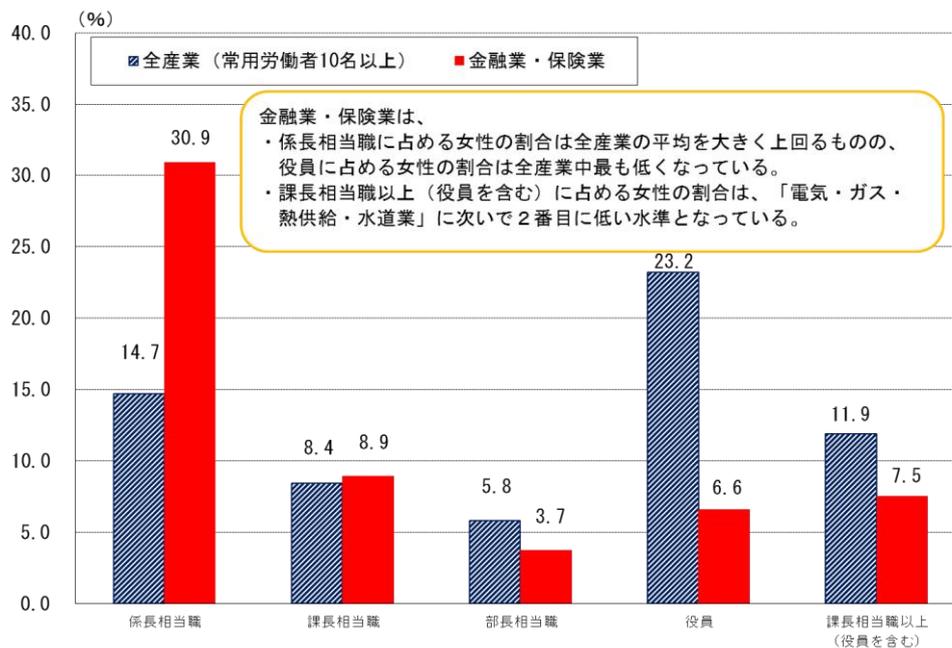
実際、わが国では、課長相当職以上（役員を含む）に占める女性の割合は11.9%にとどまっている。さらに、この割合は、概ね企業規模が大きくなるほど低くなる傾向にあり、1,000～4,999人規模で4.2%、5,000人以上では5.4%という低水準である¹²。

なお、金融業および保険業に限ると、係長相当職に占める女性の割合は全産業の平均を大きく上回り、課長相当職についても同平均並みであるものの、部長相当職および役員については他の産業と比較して低くなっている（役員については全産業中最も低い6.6%）。結果的に、課長相当職以上（役員を含む）に占める女性の割合は、「電気・ガス・熱供給・水道業」の2.0%に次いで2番目に低い7.5%となっており、金融業・保険業においては、女性のキャリア形成を図るうえで、課長相当職から部長相当職にかけて大きな壁が存在していることが窺える（図表8）。

¹¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（2013年3月）
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/106.html>

¹² 厚生労働省「平成27年度雇用均等基本調査」における企業規模10人以上の数値。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-27.html>

図表 8 : 全産業および金融業・保険業における管理職に占める女性の割合



(出所) 厚生労働省「平成 27 年度雇用均等基本調査」をもとに作成。

3. 海外との比較

世界経済フォーラム¹³は、毎年「The Global Gender Gap Report」において、各国のジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI) を公表している。GGI とは、経済、教育、政治、保健の 4 つの分野¹⁴のデータから作成された男女格差を測るための指標であり、0 が完全不平等、1 が完全平等を意味する。

2016 年版の同レポートにおける日本の GGI は 0.660 であり、144 か国中 111 位という低さとなっている。これは、英国 (0.752/20 位) や米国 (0.722/45 位) 等の欧米諸国のみならず、インド (0.683/87 位) や中国 (0.676/99 位) 等のアジアの国々と比較しても低い順位である¹⁵ (図表 9)。

さらに、GGI を構成する 4 つの分野を個別に見ると、日本は、健康が 0.979 (40 位)、教育が 0.990 (76 位)、政治が 0.103 (103 位)、経済が 0.569 (118 位) となっている。健康と教育の分野は平均を上回っているものの、政治と経済の分野は平均を下回っており、最も低順位となっている経済の分野については、特に管理職に占める女性の割合が低評価の一番の要因となっていることがわかる。

¹³ グローバル・シチズンシップの精神に則り、パブリック・プライベート両セクターの協力を通じて、世界情勢の改善に取り組む国際機関。1971 年に非営利団体として設立 (本部はスイスのジュネーブ)。

¹⁴ 各分野における評価内容は次のとおり。

経済：労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率

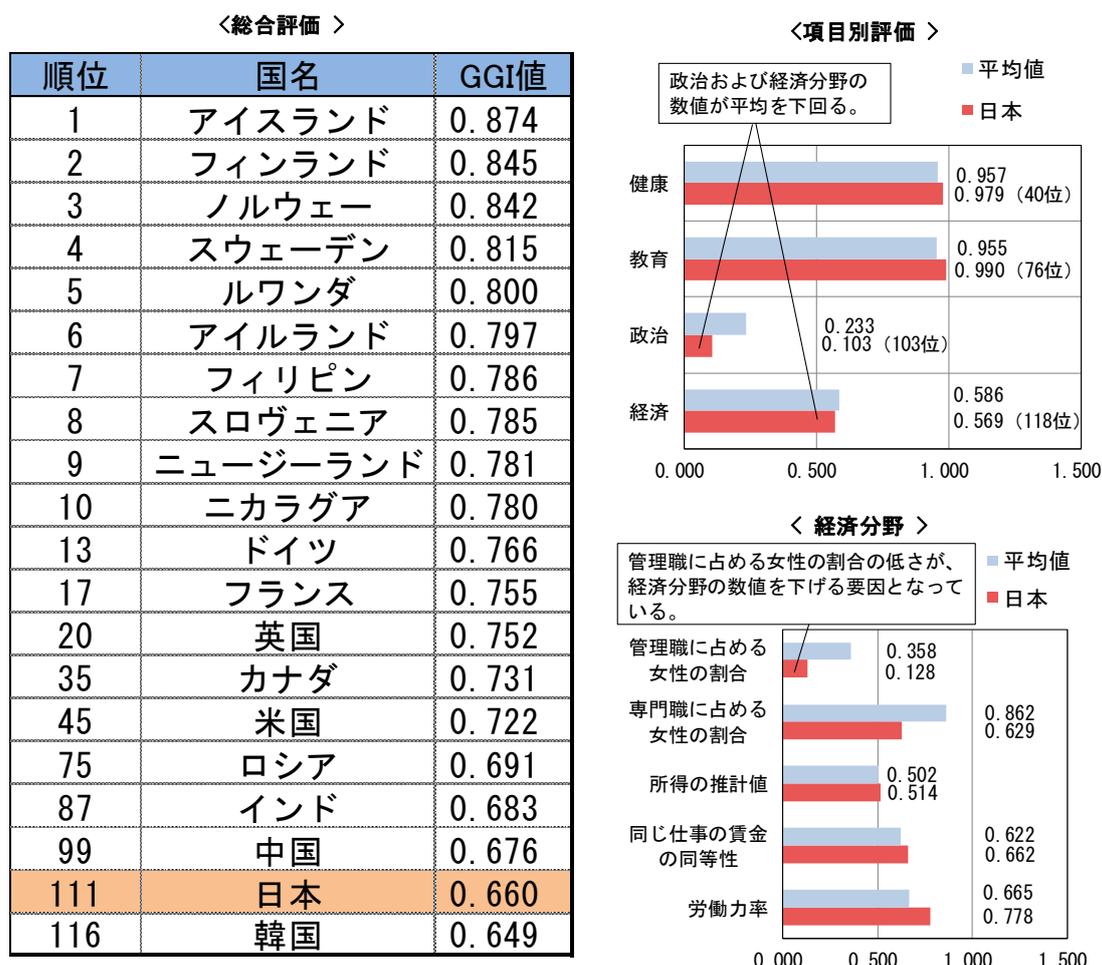
教育：識字率、初等・中等・高等教育の各在学率

健康：新生児の男女比率、健康寿命

政治：国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近 50 年の国家元首の在任年数

¹⁵ あくまでも「男女格差」を示す指標であり、女性の活躍の水準を示すものではないことに注意が必要である。

図表9：ジェンダー・ギャップ指数（GGI）における日本の評価（2016年）

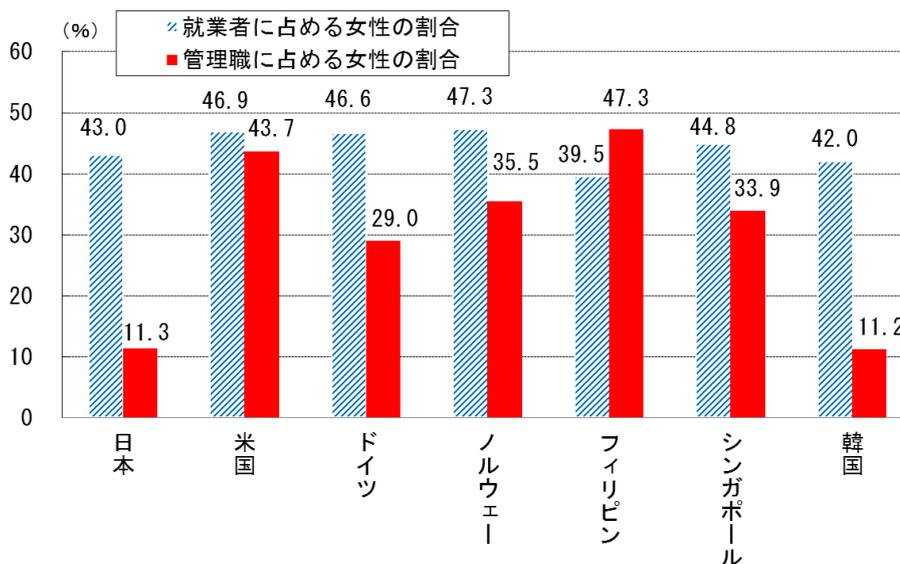


（出所）世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2016」をもとに作成。

以下では、4つの分野のうち最も低順位となっている経済に関し、就業者および管理職に占める女性の割合、女性の就業率について各国と比較してみる。

まず、就業者および管理職に占める女性の割合について見ると、就業者に占める女性の割合は各国と比較してそれほど大きな乖離はないものの、管理職に占める女性の割合は、米国（43.7%）、ドイツ（29.0%）、ノルウェー（35.5%）といった欧米諸国のみならず、シンガポール（33.9%）やフィリピン（47.3%）よりも低い水準となっており、韓国（11.2%）に次いで2番目に低い水準となっている（図表10）。

図表 10：就業者および管理職に占める女性の割合

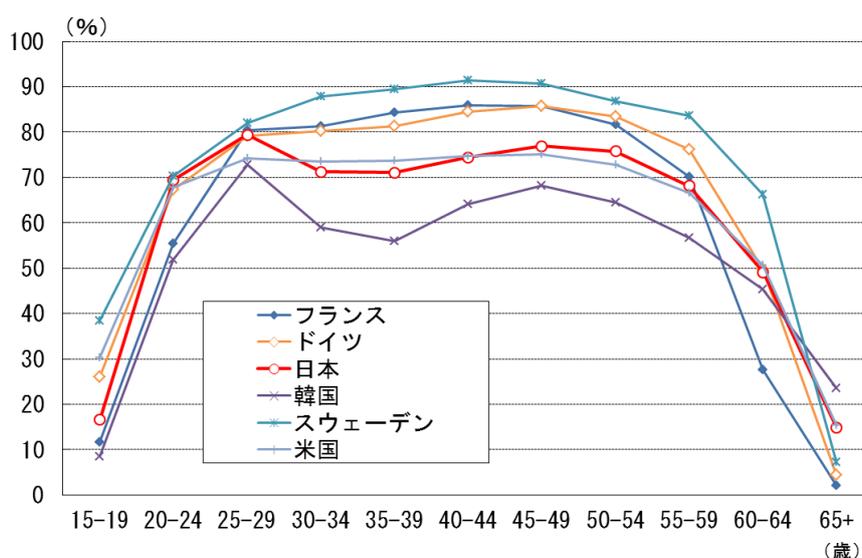


(出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2016」をもとに作成。

次に、女性の就業率を見ると、2006年の58.1%から、2015年の64.6%へと、この10年で大きく改善されており、米国(63.4%)、OECD諸国(58.6%)、韓国(55.7%)を上回っている¹⁶。

しかしながら、前述のとおり、わが国の女性の年齢別就業率は、依然としてM字カーブを描いている。一方、欧米諸国は逆U字カーブとなっており、出産・育児期においても女性の就業が継続されている状況が窺える(図表11)。

図表 11：主要国における女性の年齢別就業率(2016年)



(出所) ILOSTAT「Population and labour force」をもとに作成。

¹⁶ 15歳から64歳までの就業率。図表2で示したわが国の女性の就業率は、65歳以上を含んでいるため、数値は異なっている。