

3 女性、高齢者の労働参加拡大へ向けた課題

これまで、我が国の子育て世代の女性と高齢者の労働参加が着実に進んでいることをみてきた。ここでは、そうした変化によって労働力人口がどの程度増加するのか、女性の管理職登用を増やすためには何が必要かという点について論ずる。また、高齢者の労働参加に関しては、年齢や健康面の制約等が障害になることから、定年年齢の変化や健康寿命の国際比較等を通じて、我が国の高齢者が置かれている現状を確認する。

(1) 女性の労働参加と積極登用

我が国の経済成長にとって女性の労働市場での活躍が重要な鍵となっている。また、男女間の賃金格差の大きな要因として、女性の勤続年数の短さや職階の低さが指摘されており、その背景としては、女性が子育てを契機に労働市場から退出することや女性の幹部登用が少ないこと等が挙げられる⁷²。そこで、女性の労働参加という量的活躍、女性の積極登用という質的活躍という二つの側面から、女性の働き方の変化について検討する。

● 25～34歳の有配偶女性の労働参加は2000年代に入ってから進展

前項において、我が国の子育て世代の女性の労働力率が着実に上昇していること、主要先進国や北欧諸国に比べるとその水準がまだ低いことを確認した。ここでは、女性の年齢別労働力率の寄与度分解等を通じて、その背景を探る。

我が国の女性の年齢別の労働力率は、子育て世代が労働市場から一時的に退出することによってM字カーブを描くことが知られているが、過去と比較すると、M字の谷の深さは着実に浅くなっている（第2-3-18図（1））。子育て世代の労働力率を配偶関係別に確認すると、未婚女性の労働力率が25～29歳をピークに緩やかに低下する一方で、有配偶女性は年齢とともに労働力率が上昇しており、それらを併せてみるとM字の形状になる（第2-3-18図（2））。

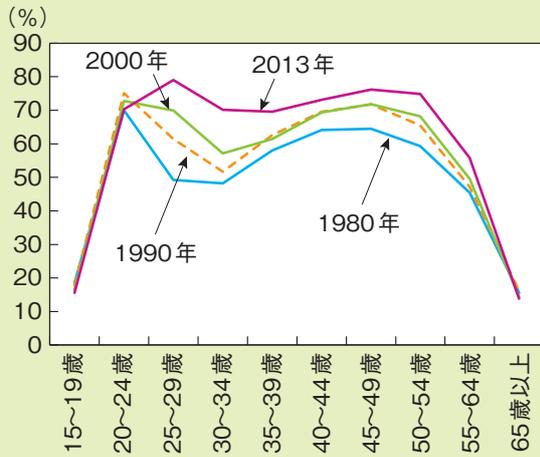
女性の労働力率の変化を、(1) 未婚率要因、(2) 未婚女性の労働力率の変化（未婚女性要因）、(3) 有配偶女性の労働力率の変化（有配偶女性要因）、によって寄与度分解し、その要因を明らかにする（第2-3-18図（3））。第一に、1980年から2013年にかけての全期間をみると、有配偶女性の労働参加が進んだことや未婚化・晩婚化等を背景に、有配偶女性要因と未婚率要因が25～34歳の労働力率を大きく押し上げている。それらの要因は、35～44歳の労働力率に対してもプラス寄与しているが、プラス幅は限定的である。

注 (72) 男女間の賃金格差の要因については、内閣府男女共同参画局（2013）などを参照。

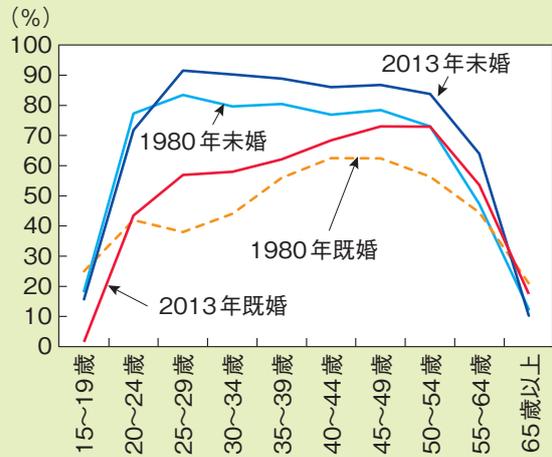
第2-3-18図 女性の労働力率とその寄与度分解

25~34歳の有配偶女性の労働参加は2000年代に入ってから進展

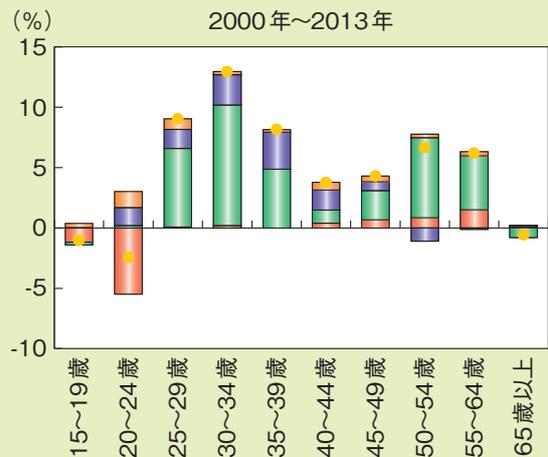
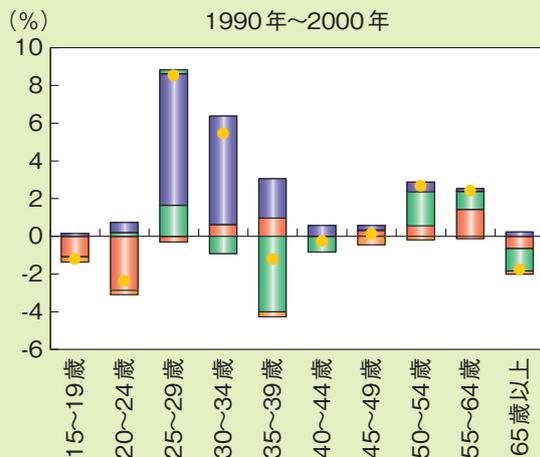
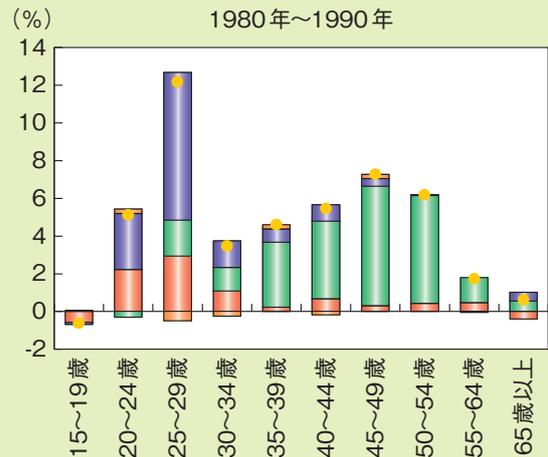
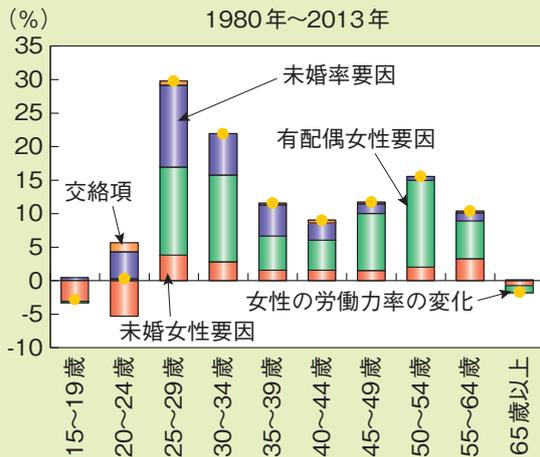
(1) 女性全体の年齢階級別労働力率



(2) 未婚・有配偶別の女性の年齢階級別労働力率



(3) 女性の労働力率の寄与度分解



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. 未婚には「離別・死別」を含む。
 3. (3)の要因分解の方法は、厚生労働省(2005)を参考にした。

第二に、25～34歳の労働力率の変化を年代別に比較すると、1980年～2000年までは未婚率要因のプラス寄与が大部分を占めていたが、2000年以降は未婚率要因のプラス寄与が縮小する一方で、有配偶女性要因のプラス寄与が拡大した。すなわち、25～34歳の有配偶女性の労働参加が進展したのは、2000年代に入ってからであることが分かる。

第三に、20～24歳は労働力率の低下が最も大きく、1990年代から未婚女性要因がマイナスに寄与している。この背景としては、女性の大学進学率の上昇によって、労働市場へ参入する時期が総じて遅くなったこと等が挙げられる⁷³。

●子育て対策によって労働力人口は100万人の増加余地

それでは女性の労働参加が十分に進めば、労働力率と労働力人口はどのような水準になるのだろうか。そこで、女性の労働力人口に、子育てや介護等により仕事に就くのを諦めている女性のうち、可能であれば就業したいと考えている女性の人数（就業希望者数）を足した「潜在的労働力人口（労働力人口+就業希望者）」を確認しよう。

まず、女性の就業希望者数は2013年に315万人存在し、そのうち育児が就業の支障になっている人は105万人いる（第2-3-19図（1））。すなわち、子育て対策の進展によって、女性が育児をしながら働けるような環境が整備されれば、女性の労働力人口を約100万人増加させることができる。一方、女性の年齢階級別の就業希望者を確認すると、当然のことながら、子育て世代にあたる25～29歳において、育児に専念している就業希望者が多い（第2-3-19図（2））。この就業希望者を現在の労働力人口に加えた潜在的労働力率（育児解消ケース）をみると、M字のカーブはほぼ解消している。

もし、日本の女性の労働力率が、現在の（1）主要先進5か国並み（除く日本）、（2）北欧諸国並み（スウェーデン、ノルウェー、アイスランド、オランダ）、になった場合に、2020年の労働力人口がどの程度変化するかを確認しておこう。日本の女性の労働力率が現在と同程度で推移した場合、2020年の女性の労働力人口は約2,610万人、他の主要先進5か国並みに上昇させると同2,650万人（+40万人）、北欧諸国並みまで上昇させると同3,010万人（+400万人）になる⁷⁴。

なお、女性が就業継続するために必要と考えている条件をみると、「認可保育園・認証保育園等に子供を預けられること」、「配偶者の積極的なサポートがあること」、「休暇が取りやすい職場であること」という回答が上位3位となっており（付図2-11）、こうした面での取組が特に重要であろう。

注

(73) 全国の大学において、短期大学から4年制大学へ転換が進んだ影響なども指摘できる。

(74) 2020年の女性の人口は国立社会保障・人口問題研究所の「出生中位（死亡中位）推計」の結果を用いた。年齢階級別の労働力率は、日本が2013年、他国が2012年。若年層（15～24歳）の労働力率は、各国の大学進学率の差に大きく影響を受けるため、変化しないとして試算した。

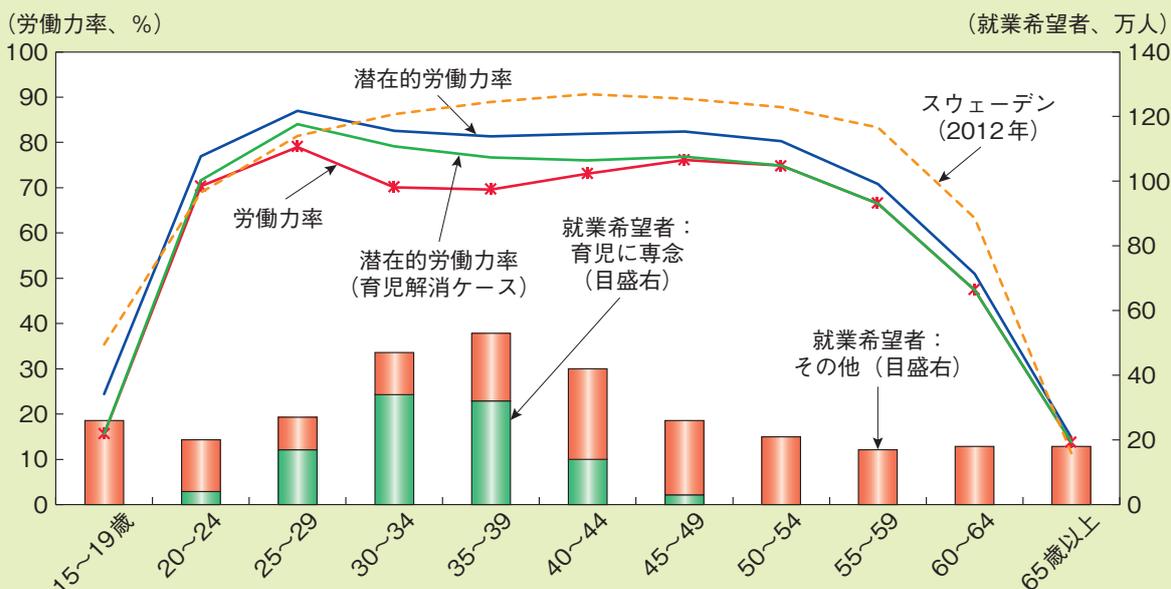
第2-3-19図 女性の潜在的労働力率と労働力人口の推移

子育て対策によって労働力人口は100万人の増加余地

(1) 女性の潜在的労働力人口の推移



(2) 年齢階級別の女性の潜在的労働力率と潜在的労働力人口 (2013年)



- (備考)
1. 総務省「労働力調査」、OECD.Statにより作成。
 2. 潜在的労働力人口は労働力人口と、非労働力人口のうちの就業希望者を合計したものである。潜在的労働力率は、15歳以上人口に占める潜在的労働力人口。
 3. 育児に専念は、2012年までは非労働力人口の就業希望者のうち、「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」ことを理由に非労働力人口となっているもの、2013年は、「出産・育児のため」に非労働力人口となっているものを意味する。

●女性の管理職比率の低さの背景

女性の潜在的な能力を今以上に社会で活かしていくためには、女性の労働参加の促進という量的拡大に加え、女性の管理職登用等の質的な変化も重要である。そうすることによって、適材適所が徹底され、長期的には生産性、ひいては実質賃金の上昇につながる可能性がある。

主要国における就業者、管理職に占める女性の比率をみると、日本の就業者に占める女性の比率は他国並みであるが、管理職に占める女性の比率は国際的にみて非常に低い水準にある（第2-3-20図（1））。管理職に占める女性の比率を役職別に分けて確認すると、いずれの役職も上昇傾向にあるが、そのペースは非常に緩やかで、2013年における課長級以上の女性の比率は7.5%にとどまっている（第2-3-20図（2））⁷⁵。

我が国の管理職に占める女性の比率が低い理由として、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」を指摘する企業が最も多い（第2-3-20図（3））。この背景としては、将来の管理職候補になる総合職に就いている女性の絶対数が男性に比べて少ないこと等が指摘されている。また、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」という回答も多くみられる。これらに関しては、女性の幹部候補者としての計画的育成が広がり始めてから日が浅いこと、子育てに伴う離職のため平均勤続年数が男性より短いこと等が指摘できる⁷⁶。

（2）高齢者の年齢及び健康制約と労働参加

高齢者比率が上昇する中で、働く意志のある高齢者が自分の能力を十分に発揮できる仕事に従事することが求められる。特に、高度な技能や専門性の高い知識を備えた高齢者が企業で長く活躍することは、労働生産性に対してもプラスに寄与する。しかし、高齢者は年齢や健康面の制約によって個々の就業能力が大きく異なる。ここでは、我が国の定年年齢（年齢制約）の変化について概観するとともに、健康寿命（健康制約）の国際比較を行う。

●制度改正が高齢者の年齢制約の軽減に寄与

高齢者の労働参加の決定において、定年退職制度のような年齢制約や年金制度等が重要な要因となっており、最近の大きな変化として、2013年4月の改正高年齢者雇用安定法（「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」）の施行（2012年8月成立）が挙げられる。これは、事業主に対して、希望者全員を段階的に65歳まで雇用することを義務づけるものであり、定年年齢の引上げ、定年退職制度の廃止、継続雇用制度の導入のいずれかの対応が求められている。

我が国では、企業規模にかかわらず、9割を超える企業が定年退職制度を定めている（第2-3-21図（1））。定年年齢と高年齢者に関する雇用制度の長期的な変遷を確認すると、制度

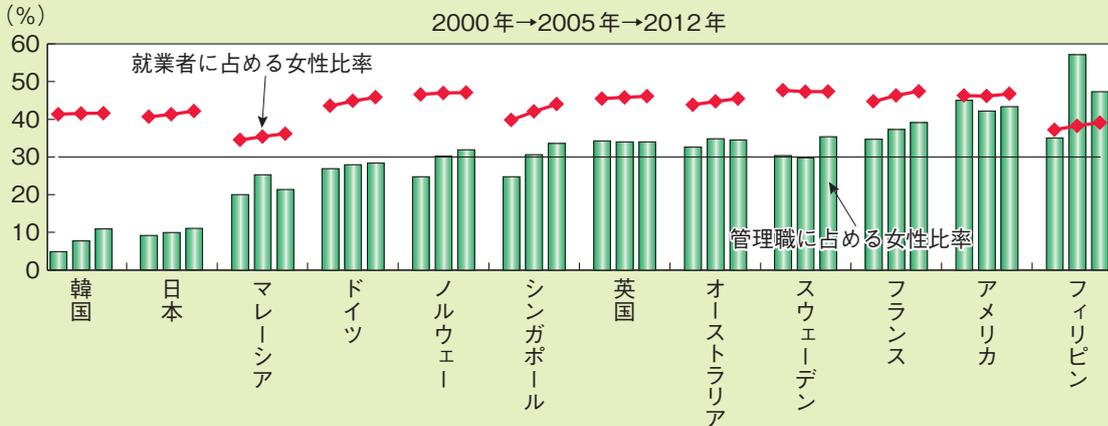
注 (75) 政府は、民間企業（100人以上）の課長相当職以上に占める女性の割合を2015年に10%程度にするという目標を掲げている。政府は、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を掲げており、日本の管理職に占める女性比率を政府目標値まで高めることができれば、日本は他国並みの水準になる。

(76) なお、「女性が（管理職を）希望しない」という回答も一定程度あることに留意が必要である。能力や志の高い女性の質的活用を促進するには、こうした女性の価値観について考慮する必要がある。

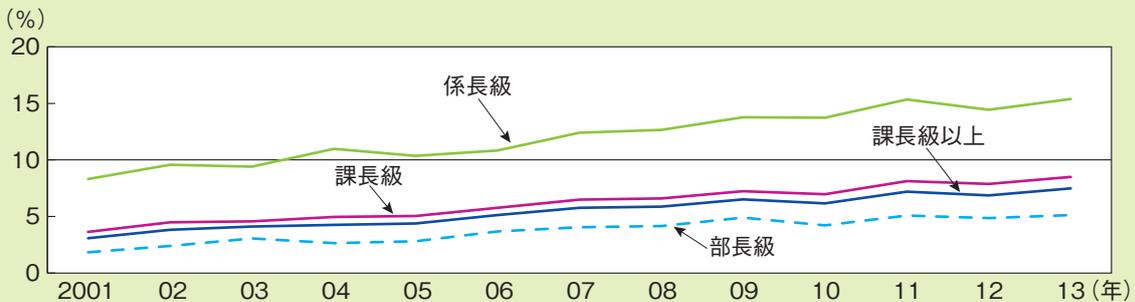
第2-3-20図 管理的職業従事者に占める女性割合

女性の管理職比率の低さの背景

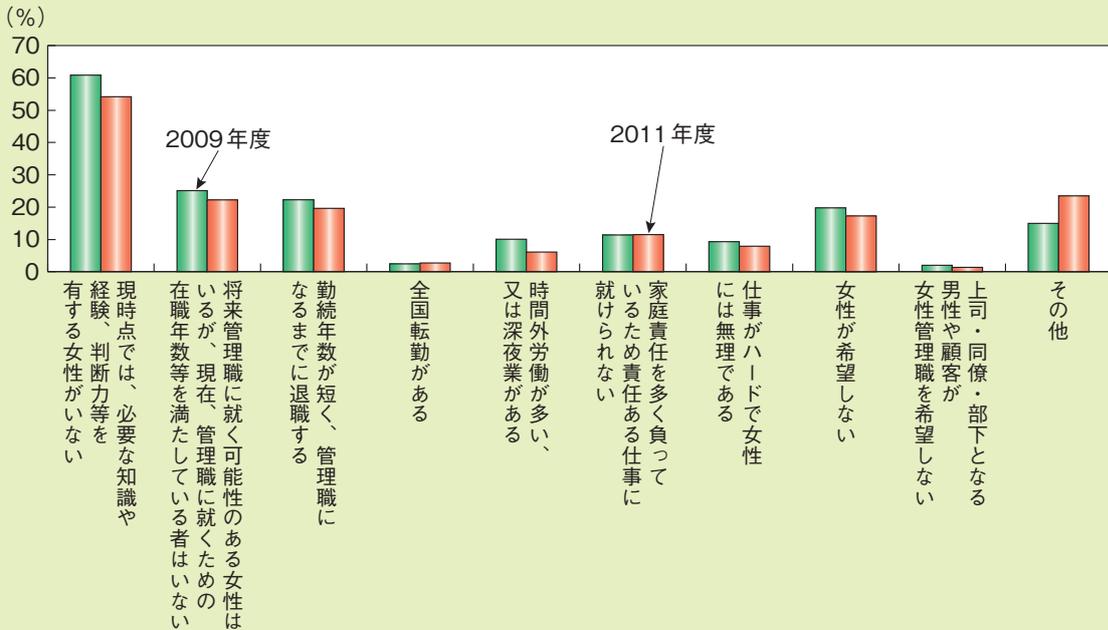
(1) 就業者、管理職に占める女性割合



(2) 役職別管理職に占める女性割合の推移 (企業規模 100人以上)



(3) 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合



(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、「雇用均等基本調査」により作成。
 2. (1) のシンガポールの2005年の箇所は2006年の数値。