

# 「仕事と生活に関する女性 WEB 調査」の結果概要

2011 年 1 月

文部科学省委託事業「近未来の課題解決を目指した実証的科学研究推進事業」

お茶の水女子大学

「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクト

永瀬伸子、山谷真名、金秀炫、小檜山希、佐野潤子、寺村絵里子

## 1. 調査の目的、対象と方法

### (1) 調査の目的

「ジェンダー・格差センシティブな働き方と生活の調和」研究プロジェクトの目的は、女性のキャリア形成と男性の家事・子育て参加の困難を明らかにし、子どものウェルビーイングを含めたワーク・ライフ・バランスを設計することである。

この調査では、女性の結婚・出産後の就業継続、子どもを持つことの困難の要因を明らかにするために、女性の各ライフステージにおける就業状況や就業意識（初職や結婚・出産時の仕事特性、仕事や家庭への考え方、結婚相手の仕事特性や考え方）、家庭内環境（子育て、家事分業、親子、夫婦関係）、追加出産予定について把握することを目的とした。女性の就業継続と子どもの養育にはどのような仕事特性・職場特性や就業意識、役割意識、夫婦関係が関与しているのかを明らかにし、女性が結婚・出産後も就業継続できるようになるための施策、夫婦で子育てをできるための施策を探ることを課題としている。

この調査により、第1子が12歳以下の子育て中の有業女性について、本人の職場環境や夫の職場環境と協力度、夫婦関係と妻の就業継続、子育てとの関連を見ることが出来る。また共働きで子どもを持たない（持てない）者の状況も重要な政策課題であり、その実情を明らかにする。また2010年2月実施予定の無業者を含めた全国のランダムサンプリング調査項目の検討材料ともしたい。

### (2) 調査の対象と方法

この調査は、有業、有配偶女性で、子どもを持つ前から第1子が12歳になるまでの女性を対象とし、初職、結婚、出産後、現在など各ライフステージにおける状況の把握を目的としている。調査対象は、以下の通りである。また首都圏と共働きの多い地域特性のある北陸、その中間地域である東海地方を対象とした。

調査実施時期	2009年3月
調査方法	株式会社クロス・マーケティングの登録モニター インターネットを通じた自記式によって回答
調査対象の条件	年齢 25～45歳の女性
配偶状態、就業状態	有配偶で有業に限定
子どもの状況	第1子が12歳以下(7割)、子どものいない者(3割)とする
地域	首都圏(東京、神奈川、埼玉、千葉) 5割

東海地方(愛知、静岡、三重、岐阜) 25%  
 北陸地方(石川、富山、福井、新潟) 25%とする

回答サンプル数 2213名

## 2. 子どものいる有業女性の各ライフステージにおける就業状況

男女雇用機会均等法成立から25年、育児休業法成立から20年近くがたち、その後も法律が改正され、法律や制度は整備されつつある。しかし、「第13 出生動向基本調査」(夫婦調査)から、第1子出産前後の女性の就業状態を見ると、就業継続者は、1985～1989年には25.0%、2000～2004年には25.2%であり、結婚・出産後も就業継続している割合は大きく変化していない。

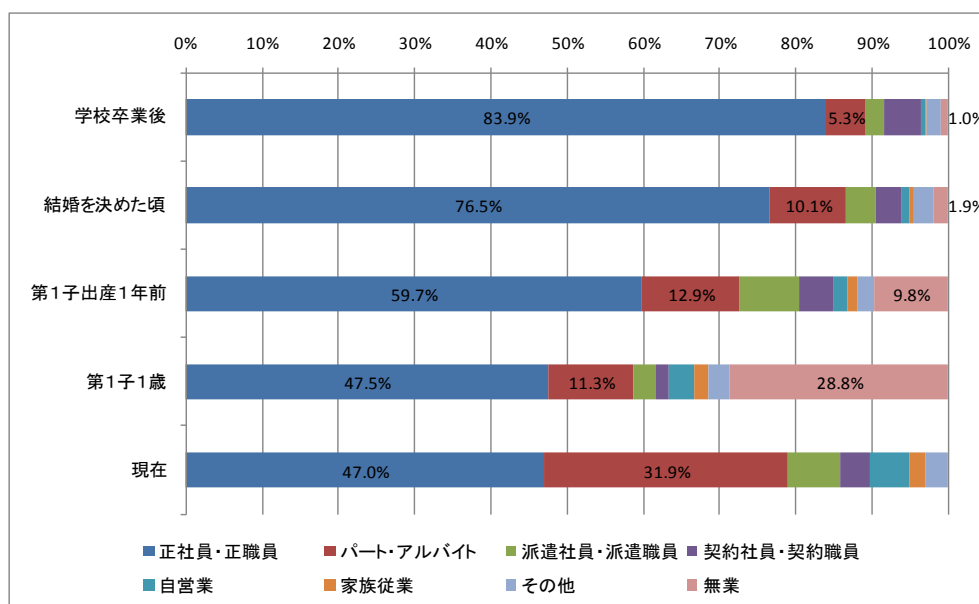
本調査は現在就業している女性に絞って調査しているが、この調査対象者では、結婚・出産後の就業状況はどうだろうか。本章では、現在1歳以上12歳以下の子どもがいて就業している女性について、各ライフステージの就業形態と退社時間を学歴別にみた。主な結果は次の通りである。

分析対象者全員が現在有業であるが、第1子1歳時は、高卒で約5割、短大卒で約4割、大卒で約3割が無業である。無業女性は調査対象からはずしてあるため、全国調査に比べると、正社員での継続率はかなり高い。たとえば社会保障人口問題研究所2005年の『出生動向基本調査』では、第1子1歳時の正社員での継続は15%程度であるが、本調査では、高卒45.9%、短大卒53.7%、大卒78.7%である。

各ライフステージにおける本人の就業形態を学歴別にみたところ、大卒では、正社員の割合は、学校卒業後83.9%、結婚を決めた頃76.5%、第1子出産前59.7%、第1子1歳47.5%、現在47.0%である(図表1)。学歴が高いほうが、各ライフステージにおいて正社員である割合が高かった。

退社時間は、出産前までは、本人(妻)も遅い人が多く、出産後は退社時間を調整している人が多い。配偶者(夫)は子どもが生まれても遅い人が多く、本人(妻)が仕事をしながら、一人で家事や子育てに奮闘している様子が見える。

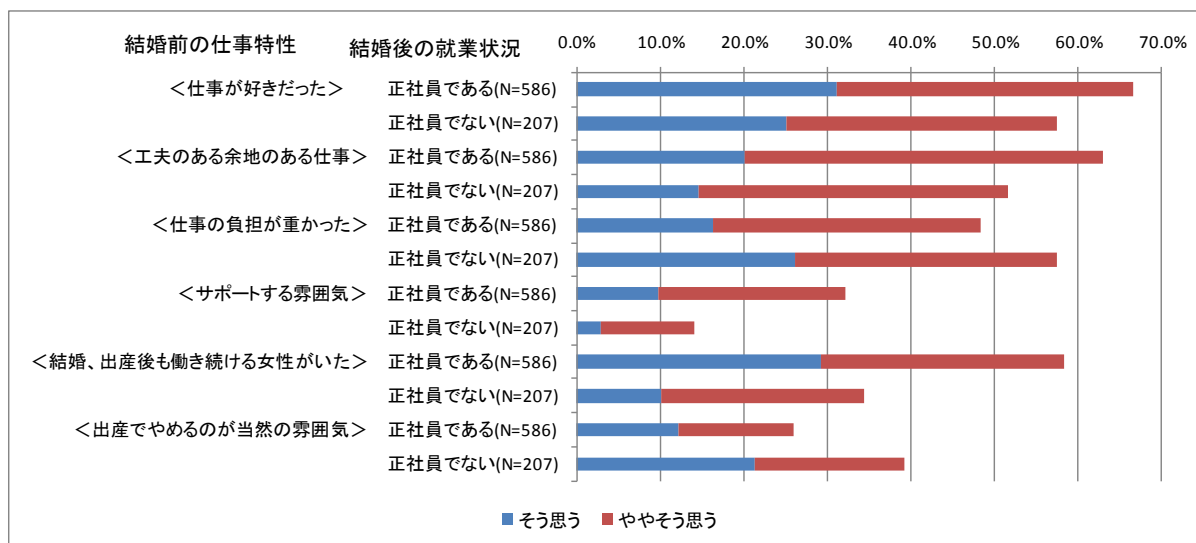
図表1 大卒(417名) 各ライフステージにおける本人の就業形態  
 (分析対象：現在1歳以上の子どもがいる者)



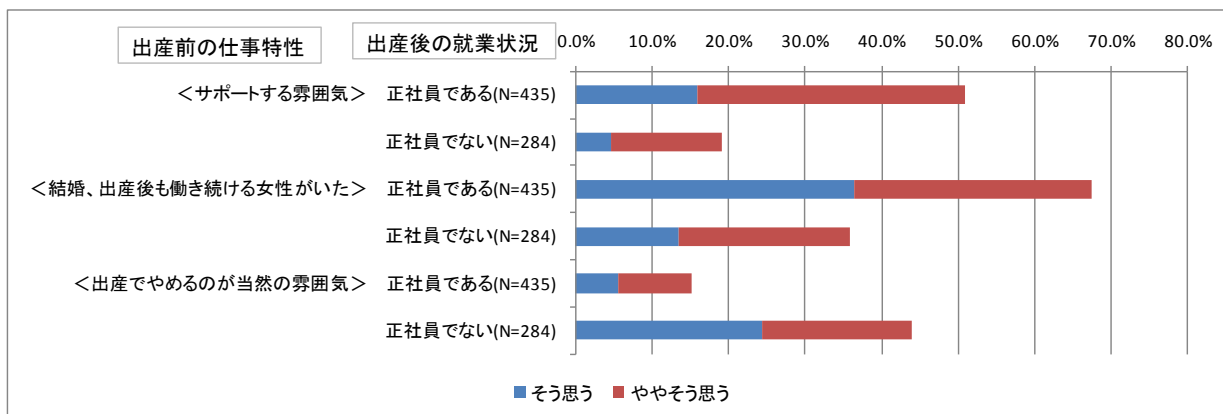
### 3. 正社員の結婚・出産後の就業継続

本調査では、学校卒業時、結婚を決めた頃、第1子出産1年前、第1子1歳、現在というライフステージごとに、どのような仕事についているか、夫の状況はどうかを尋ねている。本章では、結婚を決めた頃正社員であった者の状況とその後（第1子出産1年前）の正社員就業継続、及び第1子出産1年前正社員であった者の状況とその後（第1子1歳）の正社員就業継続についてみた。その結果、妻の仕事が、好きな仕事、自分で工夫する余地のある仕事、負担の重くない仕事であり、妻の職場が、育児中の人をサポートする雰囲気があり、結婚・出産後も働き続ける女性がいる、出産でやめるのが当然の雰囲気がないほど、結婚をはさんだ就業が多かった（図表2）。また、夫の仕事が時間の融通のきく仕事で、長時間労働ではなく、転居を伴う転勤の可能性がないほど、結婚をはさんだ就業が多かった。さらに、家事や育児に対する夫の協力を見込めたほど、夫が妻が仕事をするについて賛成しているほど結婚をはさんだ就業が多いことが明らかになった。出産をはさんだ就業継続については、妻の職場が育児中の人をサポートする雰囲気があり、結婚・出産後も働き続ける女性がいる、出産でやめるのが当然の雰囲気がないほど、出産をはさんだ就業が多かった（図表3）。また、家事や育児に対する夫の協力を見込めたほど、夫が妻が仕事をするについて賛成しているほど出産をはさんだ就業が多いということが明らかになった。

図表2 結婚後も正社員か否か別 結婚を決めた頃の仕事特性



図表3 出産後も正社員か否か別 結婚を決めた頃の仕事特性



#### 4. 保育園及び学童保育の利用状況と満足度 — 第一子年齢と地域別にみた分析 —

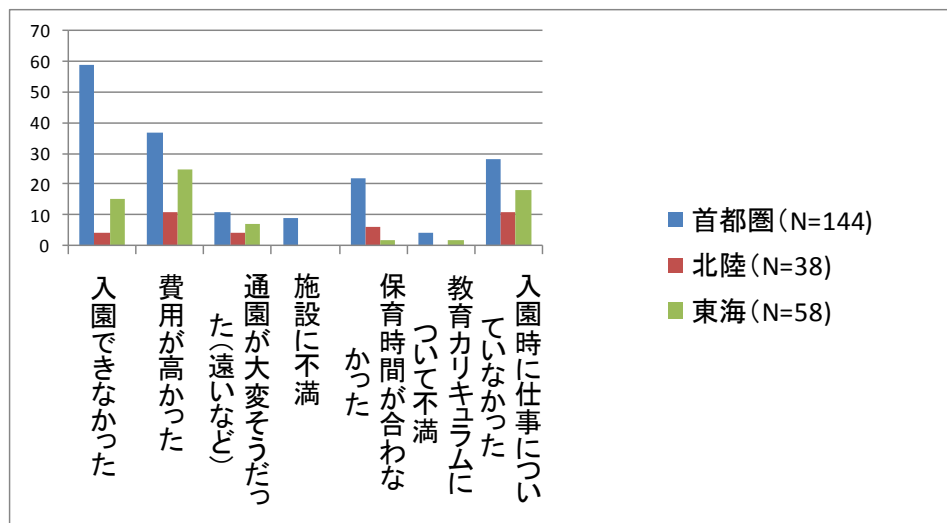
本章では、保育園及び学童保育の利用状況の現状と利用者の属性の特徴及び満足度について分析をおこなった。中でも就学前の施設として（主に）就業者の女性が利用している保育園と就学時の課外施設としての学童保育に着目し、その利用状況と希望、母親意識との関係を見た。比較のため、一部幼稚園も分析対象とした。

主な結論をまとめると、第一に保育園では首都圏で認可保育園への入園が難しいという問題が特に1歳時点において示された。この状況は1歳時点で最も厳しいが、4歳になっても緩和されていない。第二に、4歳時点で子どもを幼稚園に預ける現在有業の母親は保育園に子を預ける母親に比べ、子を手元で育てるべきという母親規範が強く、また夫への稼ぎ手役割も求める一方で、専業主婦への肯定感が低いことが明らかとなった。また、幼稚園の母親については地域により母親規範の違いがみられ、特に首都圏の幼稚園に子を預ける母親において専業主婦への肯定感が低いこと等が他地域より高いことが示された。これらの結果から、保育園の供給制約が強い首都圏においては、保育の供給制約という事象のために仕事をいったん諦めざるを得ない女性が、北陸や東海よりも高く、一定数の母親が幼稚園に移行しているという可能性が示唆される。おそらくそのような背景のもとに、地域による価値観の差が幼稚園の母親については確認され、専業主婦への肯定感は首都圏の幼稚園の母親が他の地域の幼稚園の母親に比べて低く、夫への稼ぎ手役割を求める意識も低いことが示されているのだろう。

第三に、7歳時点の子どもにおいて、学童保育は塾・習い事に次いで多い預け先である。満足度は地域によりあまり差はないが、学童保育利用割合は東海において1-2割程度他の地域に比べて少ないことが明らかになった。第四に、特に保育園において地域にかかわらず「病気時・病後児の保育サービス」の満足度は低く、働く母親の抱える共通の問題であるとともに、今後の課題として指摘できるだろう。

待機児童をはじめとした問題に対処するため、地域別にみたさらなる分析及び提言が今後も求められるだろう。特に首都圏については、就業継続の意欲が高い女性の保育と幼稚園の利用の棲み分け（あるいは不本意な利用）について、また供給条件のあり方、助成のあり方の変更について、大幅な改革が必要とされていること、あるいは改革が遅れており、ニーズが満たされていないことが本分析から示唆される。

図表4・保育園を検討したのに入園しなかった理由（地域別）（N=240）



## 5. 有業女性の無職経験と再就職

本章では、離職や無職期間を経験した女性の再就職を分析した。また年収 300 万円を稼働できることを Decent Work の条件として、この条件に見合う者は誰なのかを分析した。

まず再就職者がどれくらいいるか確認すると、学校卒業後現在まで無業だった期間のあるものとならないものは約半々である。ライフイベント時の無業割合をみると、「第 1 子 1 歳」時 41.1%が無業となっており、再就職年齢は 30 代前半に多く認められる。

一番長いブランクの後の再就職年齢が結婚後である者を専業主婦経験ありとして、専業主婦経験の有無を比較すると、夫の学歴、収入には差が認められない。しかし本人の学歴は大卒割合がやや低い。また 300 万稼働割合は専業主婦経験があると 9.3%と、ない場合の 40.2%に比べて低く、家計補助的に働いている者が多いことが伺える。

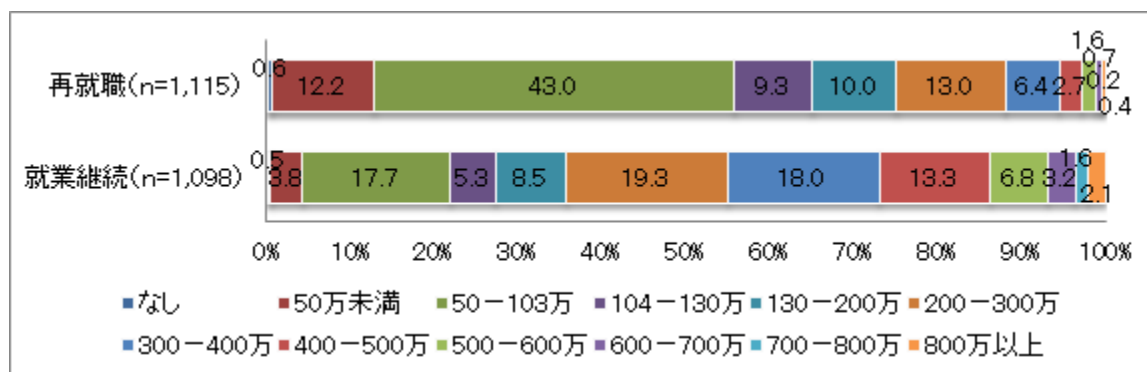
再就職の年齢で差があるか確認すると、20 代後半で再就職時正社員、現在正社員の分布が高く、30 歳以上での再就職では正社員として採用されにくい面があることが示された。また 300 万稼働者の中での割合も 20 代後半で約 5 割と高い傾向がみられる。

有業有配偶女性の稼働はどの程度であるかみると、年収 300 万稼働している者は 28.6%と低い。更に再就職経験者のうち年収 300 万稼働している者は約 1 割にすぎない。

再就職経験者で現在年収 300 万を得ている層を確認すると、年齢階級では「36-45 歳」で約 6 割、学歴では大卒者が約 5 割を占めている。子ども数を見ると、平均値は 300 万未満 1.2 人に対し 300 万以上 0.8 人と少ない。居住地域別では首都圏 15.2%、北陸 10.1%、東海 7.4%と差は小さいものの首都圏で高い傾向が認められる。無職年数の平均値は 300 万未満 3.1 年に対し 300 万以上 2.1 年と短い。現在の仕事みると「正社員」が約 7 割と高く、正社員としての就業が重要であることが伺える。業種では「医療・福祉」19.9%、職種では「事務職」49.6%、「専門・技術職」33.6%が高く、再就職・転職に役に立ったことをみると、過去の仕事経験、パソコン技能、学歴、資格など人的資本を役立て就職している傾向が認められる。

以上から、再就職経験者のうち年収 300 万稼働している者は約 1 割にすぎず、学歴が高いこと、子ども数が少ないこと、無職期間が短いこと、再就職年齢が若いことが条件として挙げられる。逆にいえば、普通に子どもを持つ女性については、このような自立可能な就業条件から排除されていることが示された。

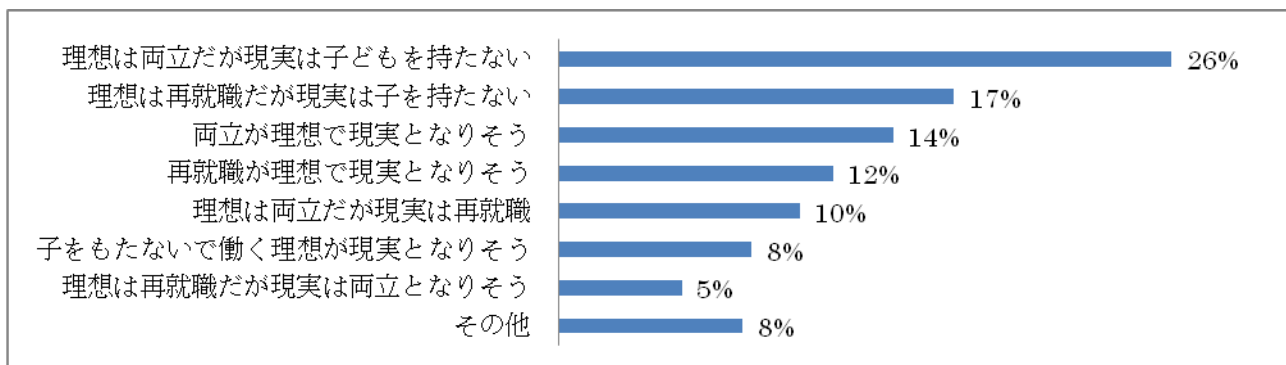
図表 5 再就職の有無と賃金階級の分布



## 6. 子どものいる有配偶者といない有配偶者

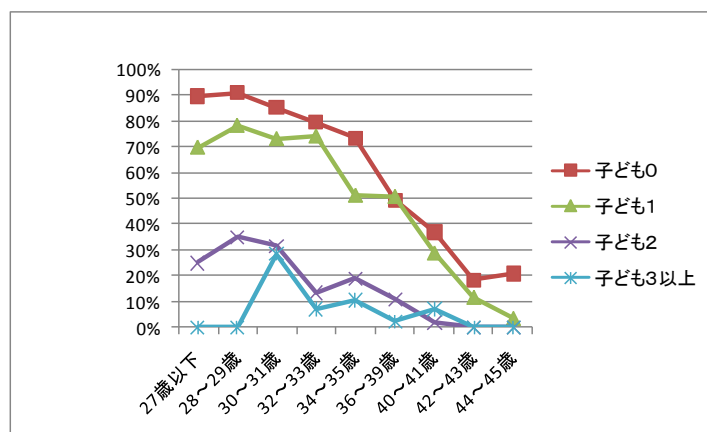
本章では、子どものいない有配偶有業女性を子どものいる有配偶有業女性と比較し、就業状況、望ましい働き方のパターンと現実になりそうなパターン、出産意欲、生活や仕事の満足度を取り上げた。子どものいない有配偶女性は、子どもを持たないで仕事を続けることを自分にとって望ましい働き方のパターンだとして自ら選びとったというよりも、そのような結果となったという見方がより妥当と見られる。仕事と家庭の両立が自分にとっては望ましいが、子どもを持たないことになりそうだと回答する者が26%と最も高い。

図表6 子どものいない有配偶女性の望ましい自分の働き方のパターンとなりそうなパターン



子どものいない女性はそれを望ましいと思わないのになぜ子どもを持たないことになったのだろうか。子どものいない女性は子どものいる女性に比べて、全般に結婚年齢が高めであるが、分布の差は特段に大きいものではなく、結婚年齢の高さは一因にすぎないだろう。理想の子ども数が予定子ども数と異なる理由については回答者の10%程度しか回答していない項目であるが、子どもがいない者の場合は、不妊を4割が回答している。図表7は現在子ども数別にみた追加出産意欲である。30歳代後半になると急速に追加出産意欲が下がっていく。だから32、33歳頃までに安心して子どもを持ちたいと思えるような仕事の環境や収入状況をつくることはとても重要である。

図表7 現在子ども数別にみた追加出産意欲



しかし生活全般の満足度、夫婦関係満足度をみると、実は子どものいない有業女性の方が「満足」が高い。特に夫婦関係は、子どもがいる有業女性よりも良好である。仕事の満足度、生活・夫婦関係満足度の指標を作成し、これを被説明変数とすると、多変量解析では、生活・夫婦関係満足度は、他の要因を考慮した後も、子どもがいないことがこの指標を引き上げていた。また夫の家事時間の長さが満足度を引き上げていた。正社員だから仕事（仕事および仕事と家庭のバランス満足度）が下がるということはなかったが、パート・アルバイトの方が高い傾向が見られ

た。妻が仕事と子育てを両立することが現実にまだまだ困難を伴うことが示されたと考えられる。

## 7. 初職における就業意欲、卒業時に関する意図と仕事

日本の労働市場は、男性フルタイムをモデルとした長期継続雇用、年功序列の「日本的雇用システム」が90年代まで主流であった。労働市場のグローバル化やニーズの多様化による企業からの需要が増えただけではなく、女性の高学歴化や女性労働政策、雇用システムの変化により、働く女性も増えている。しかし、結婚や出産により仕事を辞めてしまう女性は減っておらず、OECDの国の中で韓国とともに20代後半から30代後半まで労働力が下がるM字型である。また、大企業については「新卒採用」が内部労働市場への入口の中心であるため、一旦仕事を辞めるとなかなか戻ることは難しいのが現状である。

本章では学卒後仕事を選ぶ時、仕事内容や就業継続を重視し、それが実現できた者が現在まで仕事を続けるかどうかを「学卒時」「結婚を決めた頃」「出産1年前」「第1子1歳時」「現在」の5時点からみた。仕事を選ぶ時重視した項目は全部11項目（図表8参照）で、因子分析で「キャリア形成重視型<sup>1)</sup>」と「気楽な仕事選好型<sup>2)</sup>」で分けて分析した。

分析の結果、「キャリア形成重視型」を希望し、実現できた者はライフステージのどの場面においても正社員に就いている者が有意に高く、継続就業している傾向がある。また平均的な正社員継続者の就業意識と比べると、仕事を続けることを理想とする者の割合が高いことが示された。

学歴別に見ると、大卒以上は「キャリア形成重視型」の仕事タイプを目指すのが、高卒以下は転勤や残業が少なく、簡単で気楽な仕事を選好し、それが実現される割合が高い。このような差は現在の就業形態や賃金にも差をもたらす結果となった。

女性が結婚や出産後も働き続けるため、特にキャリアを形成することで生涯賃金を上げることができる正社員で働くためには、学生の頃からの仕事意識や意欲が重要を持たせることが極めて重要であることを示唆している。

図表8 学卒時仕事を選択する際に重視した者の現在就業形態

	継続就業						離職後再就職						合計	
	正社員		非正社員		その他		正社員		非正社員		その他			
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
1. 待遇や昇進の面で男女差がない	254	55.82	106	23.30	31	6.81	20	4.40	31	6.81	13	2.86	455	100
2. 専門的な技能が身につく	313	48.15	172	26.46	53	8.15	38	5.85	51	7.85	23	3.54	650	100
3. 妊娠・出産・育児のための制度が整っている	255	61.00	89	21.29	17	4.07	21	5.02	25	5.98	11	2.63	418	100
4. 転勤や残業が少ない	248	50.61	123	25.10	17	3.47	31	6.33	48	9.80	23	4.69	490	100
5. 良い仲間と出会える	207	42.59	150	30.86	32	6.58	28	5.76	48	9.88	21	4.32	486	100
6. 長く勤務できそうである	444	48.31	263	28.62	54	5.88	57	6.20	69	7.51	32	3.48	919	100
7. 勤務すれば給料が上がっていく	333	46.38	210	29.25	40	5.57	51	7.10	61	8.50	23	3.20	718	100
8. 職場環境がきれいで整っている	290	42.90	211	31.21	44	6.51	38	5.62	65	9.62	28	4.14	676	100
9. 簡単で気楽である	114	39.72	105	36.59	20	6.97	15	5.23	24	8.36	9	3.14	287	100
10. 異性と出会える	46	50.00	26	28.26	3	3.26	7	7.61	6	6.52	4	4.35	92	100
11. 社会のためになる	216	52.30	103	24.94	23	5.57	24	5.81	29	7.02	18	4.36	413	100

注：学卒時仕事を選択する際に重視した者のうち賃金労働者だけの人数である。

<sup>1)</sup> 「キャリア形成重視型」は「待遇や昇進の面で男女差がない」「専門的な技能が身につく」「妊娠・出産・育児のための制度が整っている」「長く勤務できそうである」「勤務すれば給料が上がっていく」「社会のためになる」の6項目である。

<sup>2)</sup> 「気楽な仕事選好型」は「転勤や残業が少ない」「良い仲間と出会える」「職場環境がきれいで整っている」「簡単で気楽である」「異性と出会える」の5項目である。