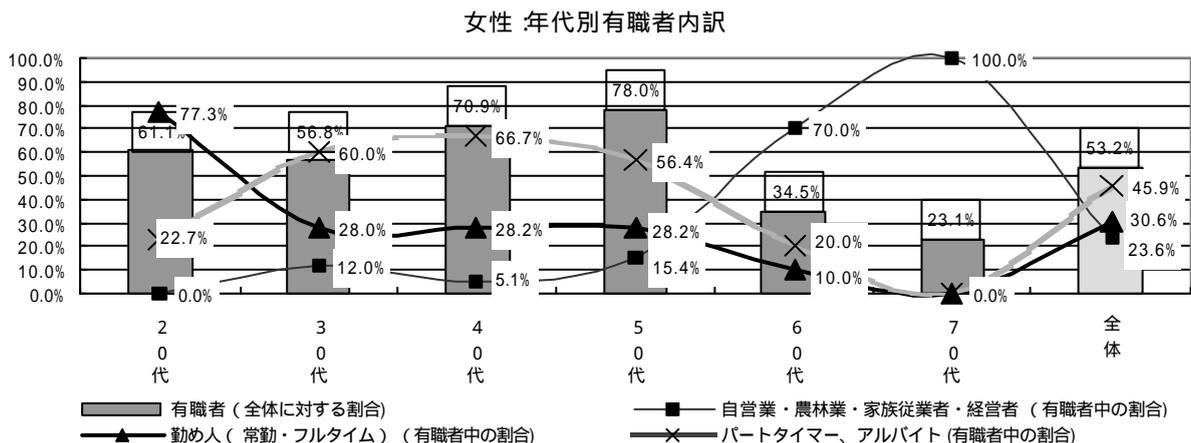
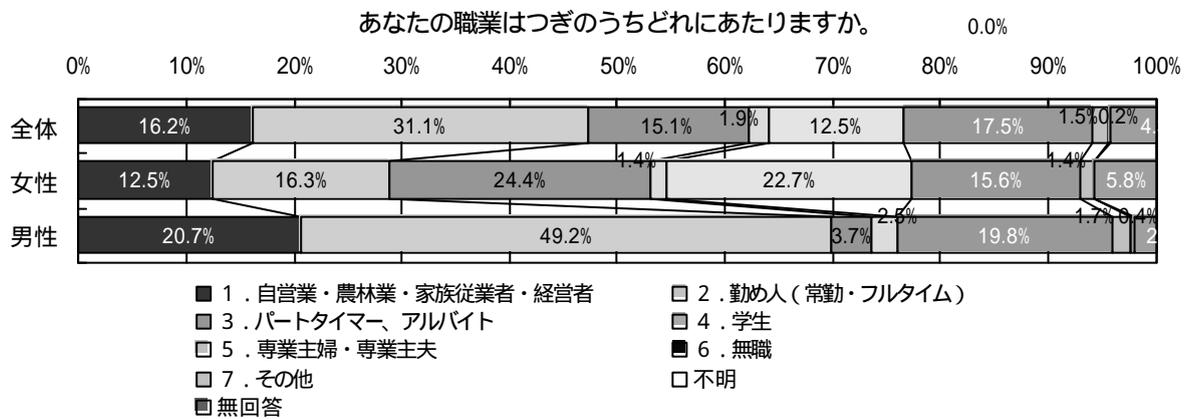


## 5 仕事と職場について

このセクションでは、職業・働き方の現状や意向を把握し、男女が家庭と仕事をともに担うための必要な政策を考えるために、現在就いている職業（問9）、非正規雇用で働く理由（問10）、就業意向（問11）、希望する働き方（問12）、および男女が家庭と仕事をともに担う社会環境に重要なこと（問13）についてたずねています。

### < 分析 >

#### 5 - 1 現在就いている職業（問9）

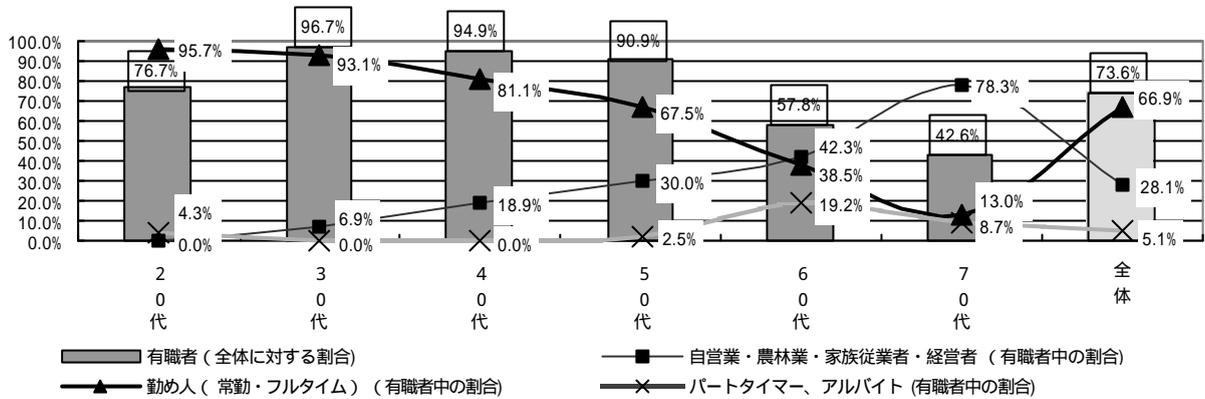


女性の働き方は「パートタイマー、アルバイト」(24.4%)、「専業主婦」(22.7%)、「常勤・フルタイム」(16.3%)の順で多く、男性は「常勤」(49.2%)、「自営業等」(20.7%)、「無職」(19.8%)となっています。

有職者を年代別に見ると女性の場合、20代では「フルタイム」が77.3%と最も多くなっていますが、30代では28.0%、40代では28.2%、50代では28.2%、60代10.0%というように減少してきます。一方「パートタイマー」は20代で

は 22.7% に留まっていますが、30代では 60.0%、40代では 66.7% にも増加します。50代でも有職者中 56.4% と、半数以上が「パートタイマー」として働いていることがわかります。女性は 20代で「フルタイム」の仕事についていても、30代以降になると「パートタイム」ないしは「専業主婦」に変わる場合が

男性：年代別有職者内訳

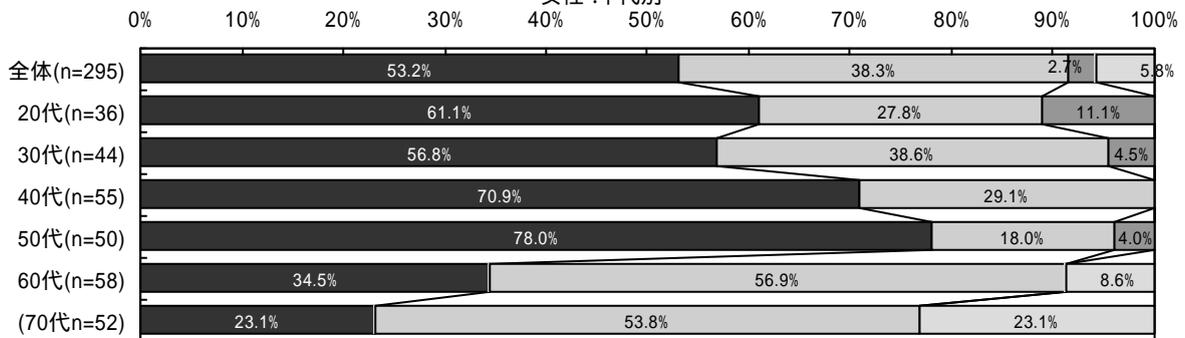


多いようです。

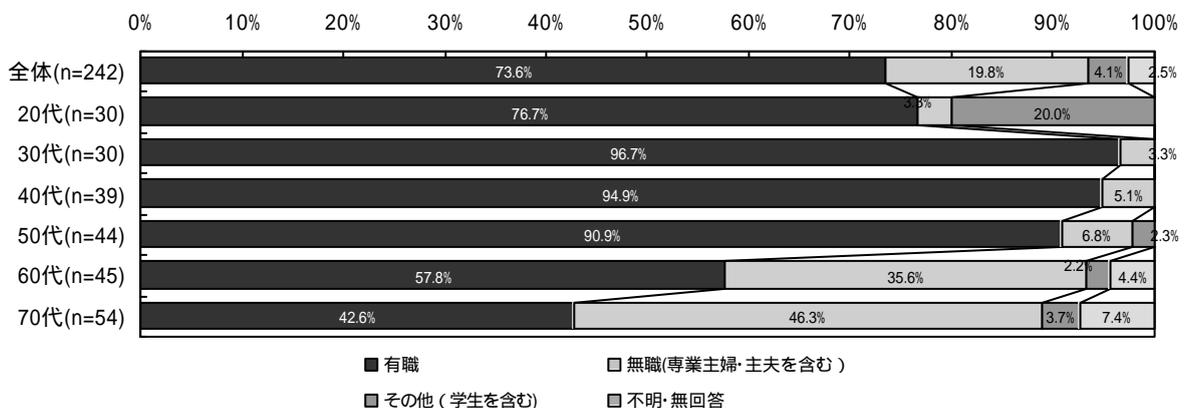
男性は、20代から50代まで「フルタイム」が最も多く、60代以降では「無職」が最も多くなっています。

一方、働いていない女性を年代別でみると、60代以降を除く無職の女性は30代で最も多く 38.6% にのびります。ついで、40代が 29.1%、20代が 27.8% となっています。60代では「専業主婦」「無職」、70代では「無職」が多くなっています。

女性：年代別



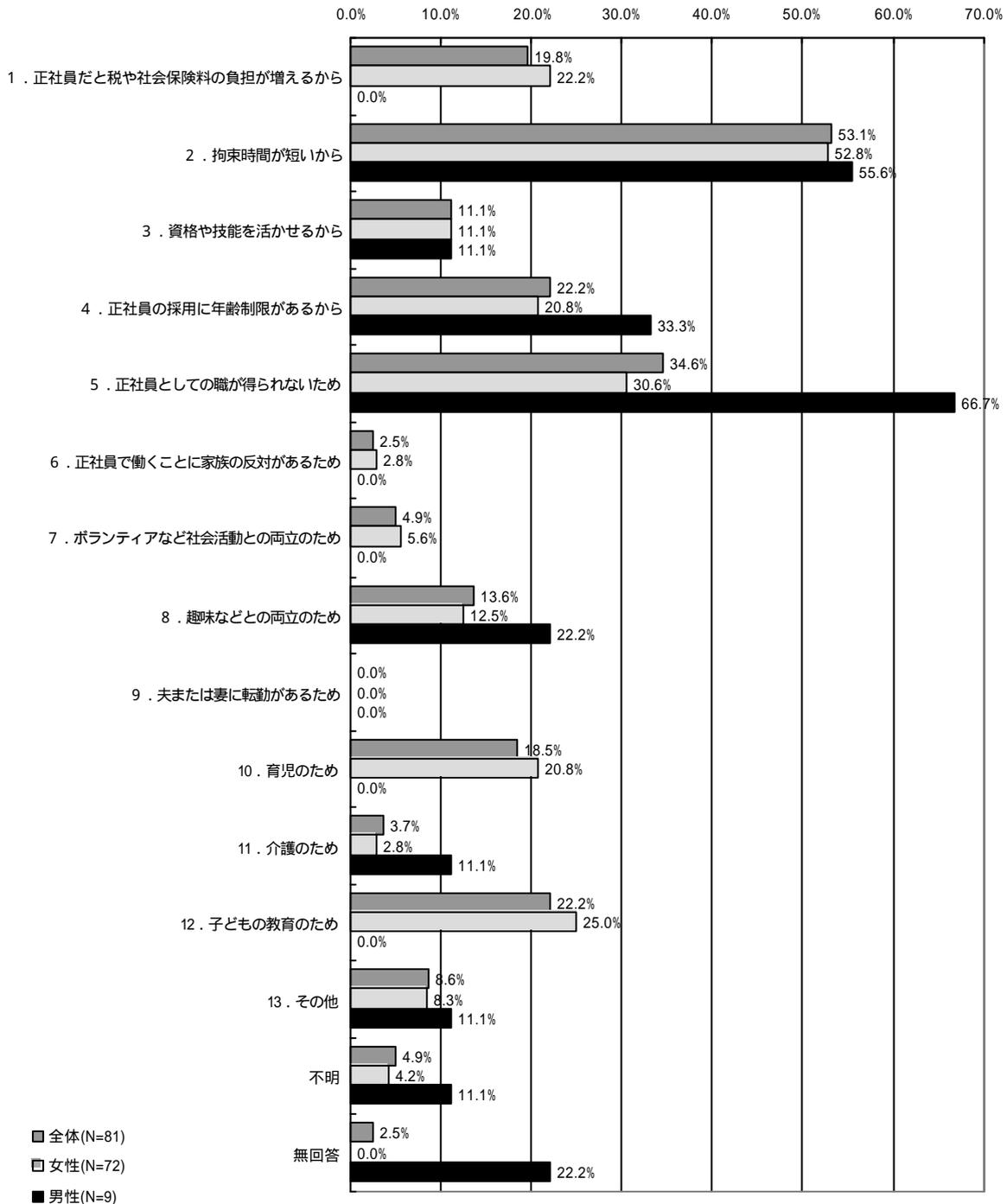
男性：年代別



## 5 - 2 非正規雇用で働く理由（問 10）

全体として、女性は「拘束時間が短いから」が52.8%と最も多く、ついで「正社員としての職が得られないため」30.6%、「子どもの教育のため」25.0%となっています。男性は「正社員としての職がえられない」が最も多く66.7%、次に「拘束時間」55.6%、「正社員の採用に年齢制限があるから」33.3%と続いています。なお、男性は「パートタイマー・アルバイト」の働き方をとっているのは、そのほとんどが60代以上でした。

【問9で、3と回答した方にお訊ねします】  
今の働き方をとっている理由は何ですか（3つまで複数回答）



【問9で3と回答した方にお訊ねします。今の働き方をとっている理由は何ですか(3つまで複数回答)(性・年代別)(%)】

	N	正社員としての負担や社会保険料が増えるから	拘束時間が短いから	資格や技能を活かせるから	年齢制限があるから	正社員としての職が得られない	正社員としての職が得られない	正社員としての職が得られない	ボランティアなど社会活動との両立のため	趣味などの両立のため	夫または妻に転勤があるため	育児のため	介護のため	子どもの教育のため	その他	不明	無回答
全体	81	19.8	53.1	11.1	22.2	34.6	2.5	4.9	13.6	0.0	18.5	3.7	22.2	8.6	4.9	2.5	
女性	72	22.2	52.8	11.1	20.8	30.6	2.8	5.6	12.5	0.0	20.8	2.8	25.0	8.3	4.2	0.0	
20代	5	40.0	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	
30代	15	20.0	33.3	20.0	13.3	20.0	0.0	0.0	6.7	0.0	53.3	0.0	33.3	6.7	0.0	0.0	
40代	26	34.6	57.7	11.5	7.7	34.6	0.0	3.8	3.8	0.0	15.4	0.0	46.2	7.7	0.0	0.0	
50代	22	9.1	54.5	4.5	45.5	36.4	9.1	9.1	22.7	0.0	0.0	4.5	0.0	13.6	4.5	0.0	
60代	4	0.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
70代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
男性	9	0.0	55.6	11.1	33.3	66.7	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	22.2	
20代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
30代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
40代	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
50代	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
60代	5	0.0	80.0	0.0	60.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	
70代	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	

次に、女性について年代別に見てみると、20代では「拘束時間が短い」が最も多く、30代では「育児のため」「子どもの教育のため」「拘束時間」、40代は「拘束時間」「子どもの教育」「正社員としての職が得られない」などがあげられています。そして、50代は「拘束時間」「正社員の採用に年齢制限」「正社員としての職が得られない」という理由をあげています。なお、女性では「育児のため」が20.8%、「子どもの教育のため」が25.0%あったのに対し、男性ではこれらの理由は0%でした。

### 5-3 就業意向(問11)

女性の20代から40代では「働きたい」という意欲は強いようです。60代では男性・女性ともに「働きたくない」が多くなっています。

【問9で、4~6と回答した方にお訊ねします。あなたはこれから働きたいですか(性・年代別)】

	N	働きたい	働きたくない	わからない	不明	無回答
全体	186	41.9%	29.6%	11.8%	2.2%	14.5%
女性	129	40.3%	27.9%	10.9%	3.1%	17.8%
20代	13	84.6%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%
30代	18	61.1%	27.8%	11.1%	0.0%	0.0%
40代	16	81.3%	6.3%	12.5%	0.0%	0.0%
50代	19	21.1%	5.3%	10.5%	10.5%	52.6%

	60代	35	22.9%	54.3%	5.7%	5.7%	11.4%
	70代	28	17.9%	32.1%	17.9%	0.0%	32.1%
男性		57	45.6%	33.3%	14.0%	0.0%	7.0%
	20代	5	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	30代	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	40代	2	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	50代	4	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	60代	20	40.0%	50.0%	5.0%	0.0%	5.0%
	70代	25	36.0%	36.0%	16.0%	0.0%	12.0%

#### 5 - 4 希望する働き方（問 12）

【問 11 で働きたいと回答した方にお訊ねします。どのような形で働くことを希望していますか(性・年代別)】(%)

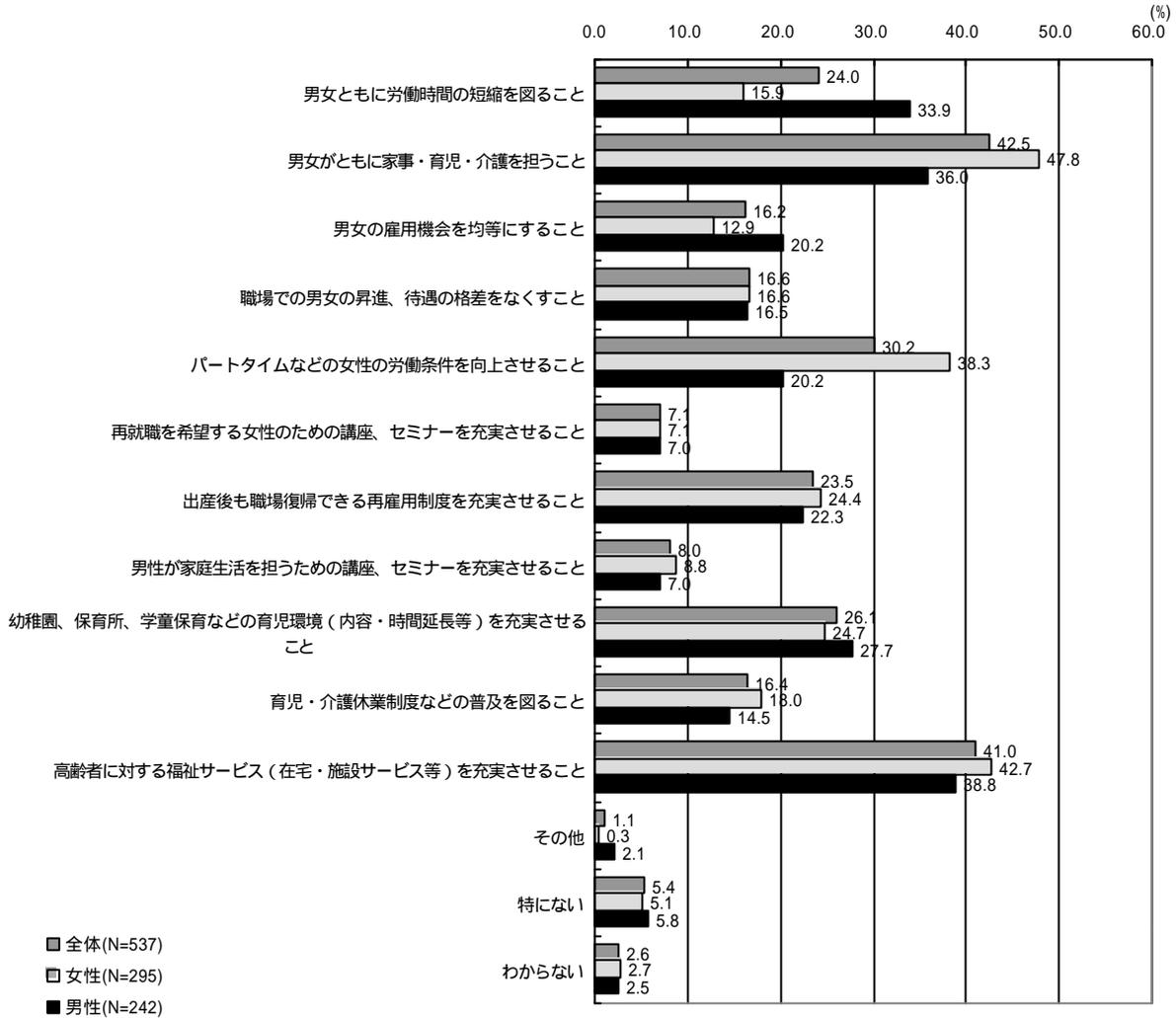
	N	働きたい 正社員・正職員で	たい パートタイムで働き	つくりたい 自分の店や会社を	たい 使って在宅で働き	コンピ ユータなどを	えたい 理などの技能を教	自分でピアノや料	その他	わからない	不明
全体	98	20.4	41.8	0.0	3.1	1.0	10.2	4.1	19.4		
女性	71	16.9	43.7	0.0	4.2	1.4	7.0	1.4	25.4		
	20代	11	45.5	45.5	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0		
	30代	14	28.6	50.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0		
	40代	13	7.7	76.9	0.0	7.7	0.0	7.7	0.0		
	50代	15	13.3	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	73.3		
	60代	15	0.0	26.7	0.0	0.0	0.0	26.7	0.0	46.7	
	70代	5	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	
男性	27	29.6	37.0	0.0	0.0	0.0	18.5	11.1	3.7		
	20代	5	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0		
	30代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	40代	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	50代	3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0		
	60代	9	0.0	55.6	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1		
	70代	9	0.0	55.6	0.0	0.0	33.3	11.1	0.0		

女性については、20代で「正社員」「パートタイム」が同率となっていますが、30代・40代になると「正社員」は減少し「パートタイム」が多くなってきます。

男性は、働きたいと望んでいる人のほとんどが「正社員」を希望しています。

5 - 5 男女が家庭と仕事をともに担う社会環境に重要なこと（問 13）

男女が家庭と仕事をともに担う社会環境を作るためには、どのようなことが必要だと思いますか（3つまで複数回答）



全体としては1位「男女がともに家事・育児・介護を担うこと」、2位「高齢者に対する福祉サービス（在宅・施設サービス等）を充実させること」、3位「パートタイムなどの女性の労働条件を向上させること」となっています。

	N	男女ともに労働時間の短縮を図ること	男女がともに家事・育児・介護を担うこと	男女の雇用機会を均等にすること	職場での男女の昇進、待遇の格差をなくすこと	パートタイムなどの女性の労働条件を向上させること	再就職を希望する女性のための講座、セミナーを充実させること	出産後も職場復帰できる再雇用制度を充実させること	男性が家庭生活を担うための講座、セミナーを充実させること	幼稚園、保育所、学童保育などの育児環境（内容・時間延長等）を充実させること	育児・介護休業制度などの普及を図ること	高齢者に対する福祉サービス（在宅・施設サービス等）を充実させること	その他	特になし	わからない
全体	537	24.0	42.5	16.2	16.6	30.2	7.1	23.5	8.0	26.1	16.4	41.0	1.1	5.4	2.6
女性	295	15.9	47.8	12.9	16.6	38.3	7.1	24.4	8.8	24.7	18.0	42.7	0.3	5.1	2.7
20代	36	16.7	58.3	11.1	27.8	30.6	2.8	47.2	11.1	44.4	27.8	13.9	0.0	0.0	0.0
30代	44	15.9	52.3	15.9	15.9	52.3	11.4	22.7	2.3	38.6	18.2	27.3	0.0	0.0	2.3

40代	55	16.4	49.1	18.2	20.0	52.7	9.1	21.8	9.1	20.0	16.4	36.4	1.8	5.5	1.8
50代	50	16.0	48.0	14.0	8.0	36.0	12.0	22.0	14.0	28.0	22.0	48.0	0.0	0.0	0.0
60代	58	17.2	50.0	10.3	19.0	31.0	5.2	22.4	10.3	19.0	19.0	56.9	0.0	5.2	5.2
70代	52	13.5	32.7	7.7	11.5	26.9	1.9	17.3	5.8	7.7	7.7	61.5	0.0	17.3	5.8
男性	242	33.9	36.0	20.2	16.5	20.2	7.0	22.3	7.0	27.7	14.5	38.8	2.1	5.8	2.5
20代	30	30.0	36.7	13.3	33.3	13.3	6.7	36.7	6.7	46.7	23.3	26.7	6.7	3.3	6.7
30代	30	43.3	23.3	20.0	20.0	30.0	0.0	33.3	6.7	46.7	10.0	20.0	3.3	0.0	3.3
40代	39	38.5	28.2	23.1	12.8	25.6	10.3	15.4	10.3	23.1	25.6	33.3	0.0	2.6	0.0
50代	44	34.1	50.0	20.5	6.8	20.5	13.6	27.3	2.3	25.0	6.8	34.1	4.5	4.5	4.5
60代	45	40.0	42.2	15.6	15.6	26.7	4.4	15.6	6.7	24.4	13.3	55.6	0.0	6.7	2.2
70代	54	22.2	31.5	25.9	16.7	9.3	5.6	14.8	9.3	14.8	11.1	50.0	0.0	13.0	0.0

男女別でみると、男性では「高齢者に対する福祉サービスを充実」「男女とも家事・育児・介護を担う」「男女とも労働時間短縮」の順で必要性があげられています。さらにこれを年代別で見ると、20代では「幼稚園、保育所、学童保育などの育児環境の充実」が最も多く、30代では「育児環境」と「労働時間の短縮」、40代では「労働時間短縮」「高齢者福祉サービス」、50代では「男女で家事・育児・介護」、60代・70代では「高齢者福祉サービス」となっています。

女性は「男女とも家事・育児・介護」「高齢者福祉サービス」「パートタイムなど女性の労働条件の向上」をあげており、年代別では、「男女で家事・育児・介護」は20代から60代で、「パートタイムの労働条件向上」は30・40代で、「高齢者福祉サービス」は40代以降で多くなっています。

### <まとめ>

まず、女性の働き方に注目してみましょう。20代では「フルタイム勤務」が最も多くなっていますが、30代以降になると「フルタイム勤務」は大きく減少し、かわって「パートタイム」と「専業主婦」が急増しています。しかし、就業意欲には高い傾向が見られました。したがって、働き続けたいけれど家事・育児との両立が難しいため「フルタイム勤務」から「パートタイム」などの短時間勤務や「専業主婦」に移行していることがわかります。そして、40代以降「パートタイム」は20代の「フルタイム」に取って代わります。このような女性の働き方は、いわゆる労働力率の「M字型曲線」といわれる状況であり、また女性の再就職の難しさをあらわす実態ともいえます。30代女性が出産や育児のためにいったん職場を離れ、子育てが一段落したところで再び働き始めるのですが、この再就職時には勤務時間の短い「パートタイム」を選ぶことになるというものです。

このような女性の働き方は現状を考えると妥当な選択であると思われがちです。しかし、ここには次のような経済的・社会的問題があると指摘されています。一つには、「パートタイム」を代表とする短時間労働の労働条件（賃金・休暇・保険など）に問題があるため、この働き方をとっている30代以降の女性の多くが悪条件の労働に就いているということ、もう一つは、女性に家事・育児・介護などの家族責任を負わせることを当然のこととして、現状を維持してしまうこと、さらに、一つ目の問題との関連から働く女性全体の賃金が低い水準にとどめられ、経済的自立が難しくなり、老後の経済的不安が大きくなるという問題もあります。

また、働き続けられたとしても「パートタイム」労働を希望する声の大きいこ

とや、その理由として「拘束時間の短さ」や「育児・子どもの教育」をあげていることから、家事・育児の負担が現実的に女性に多くかかっていることがわかります。これらのことは、3 - 2で明らかになった、子育てにおける母親の負担感が大きいことや精神的ストレスが多くあること、また5 - 5で20代から60代の女性が「男女で家事・育児・介護」の必要性をあげていることなどと考えあわせてみると、次のようなことをあらわしています。女性は働き続けることを希望しつつも、家事・育児・介護を女性に期待する社会の意識や慣行のために、年齢を経るにしたがって仕事から家庭に比重を移した生活スタイルをとらざるを得なくなり、その中で家事・育児ストレスや老後の経済的不安を感じるようになっていくということです。

次に男性をみてみましょう。男性は20代・30代では「保育所・幼稚園・学童保育などの育児環境の充実」、40代以降では「高齢者福祉サービスの充実」を特に求めています。これらのことから、女性への負担が大きい育児・介護の社会化を目指すべきと考えている様子がうかがえます。また、30代以降では「労働時間の短縮」や「家事・育児・介護の男女協働の必要性」をとらえていることから、女性にかかりすぎているこれらの負担を問題であると考え、解決しようとする姿勢もみられます。また、子育て問題のところで見られたように、労働時間を短縮して家庭生活を充実させたいという男性の希望も考えれば、女性との間で労働を分け合うことの必要性があります。したがって、特に女性のみが「フルタイム勤務」から「パートタイム」や「専業主婦」に移行しなければならないという現状や、男性が長時間労働で余裕のない生活を強いられるという状況は、男性・女性いずれにとってもバランスを欠いた状態であり、社会全体で解決すべき問題であるといえます。

したがって、育児・介護の社会化を進める行政サービスの充実と男性の家庭・地域生活が充実したものとなるような労働環境の整備が必要であるといえます。

## < 参 考 >

日本の女性の多くは、結婚、出産、育児のために仕事を辞め、子どもがある程度成長してから職場に復帰しています。これを女性労働力率（15歳以上女性人口に占める女性労働力人口の割合）であらわすと、30代前半に谷底がくる曲線のグラフになります。これがMの字をえがいているように見えるため、いわゆる「M字型曲線」といわれています。

以前は欧米の各国も同様の状況にありましたが、女性の就業継続をめざし、結婚・出産・育児で離職しなくてもすむような社会づくりに取り組んできた結果、女性の労働力率グラフの谷底の部分が消えて「M字型」から「逆U字型」に変わってきています。しかし、日本ではMの谷底が上昇してきたとはいえ、現在もお「M字型」が顕著に見られます。この現象の背景には、家事・育児・介護を女性の仕事とする職場や社会の意識や慣行、社会的制度などがあり、結婚後の女性の就労継続が難しい現状があります。

しかし、女性の抱える育児ストレスや少子・高齢社会の労働力不足と経済的窮状の問題などから、これらに対する対策として家事・育児・介護を男女でともに担う社会の創造が求められるようになりました。また、性別役割分業体制が男女双方にもたらす問題の深刻化（過労死・過労自殺・育児ノイローゼ・虐待など）もあり、仕事・家事・育児・介護を性別にかかわらず皆で背負うことの必要性がいわれています。

こうした社会づくりの推進は次のような法的根拠にもとづいて行われます。まずあげられるのは、国際的には、国際労働機関（ILO）の156号条約（1995年批准）、国内では主に育児・介護休業法です。

ILOの156号条約というのは、家族的責任を持つ男女労働者の平等を定める条約です（「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する156号条約」）。この条約の基本的な視点は次のように示されています。3条には「男女労働者の機会及び待遇の実効的な平等を実現するため、各加盟国は、家族責任を有する者であって職業に従事しているもの又は職業に従事することを希望するものが、差別を受けることなく、また、できる限り職業上の責任と家族責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようにすることを国の政策の目的とする」と書かれています。さらに、4条では「家族責任を有する労働者が職業を自由に選択する権利を行使することができるようにすること」と「雇用条件及び社会保障において、家族責任を有する労働者のニーズを反映すること」を目的として措置をとるように各批准国にもとめています。つまり、家族をもちその維持に責任のある労働者が求める特別なニーズに応じる措置をとることと、一般的な労働者の働く状況を改善することを目的とする措置をとるように、とっています。

また、国内では育児・介護休業法（1991年育児休業法成立の後、1995年に介護休業の規定を導入し改正、2001年看護休暇導入ほか改正）が制定されています。育児や介護の必要を抱えている男女労働者が、働きながらそれらをふくむ家庭生活がおくれるように規定したものです。しかし、これらの法規も十分に私たちの生活に活かされているとはいえません。特に、男性のこれらの休業制度利用はまだまだ進んではいません。

男性も家族に対する責任を十分果たせるように、また家族とともに暮らす権利を行使できるように、その働き方を見直す必要があります。男性が家庭や地域での生活が可能となるような労働生活を送れるということは、女性も働きながら家庭や地域での生活を充実させることにつながり、それは、性別に関わらず誰もが労働と家庭と地域での生活を充実したものにできることを意味します。そうした社会づくりのための個々の意識と社会の慣習や制度の改革が求められているといえます。