

みずほレポート

2009年7月8日発行

就業ニーズ別にみた女性雇用促進の課題
～15 - 44歳の有配偶女性の就業希望は268万人規模～

本誌に関するお問い合わせは
みずほ総合研究所株式会社 調査本部 電話 (03) 3591-1328 まで。

みずほフィナンシャルグループは
「お客さまのより良い未来の創造に貢献するフィナンシャル・パートナー」
をめざします。

Channel to Discovery

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります

要旨

1. 雇用情勢の悪化に注目が集まっているが、意欲や生産性の高い労働力をいかに確保するかという問題もまた、中長期的な日本経済の成長力を左右する重要な問題である。なかでも女性の就業促進は、労働力の確保だけでなく、少子化への歯止め、内需の拡大をはじめ、幅広い観点から日本の経済社会に及ぼす影響が大きい。
2. 女性の就業を促進する上での鍵を握るのは有配偶女性である。現在仕事を持っていないが就業希望のある女性（15～64歳）の数は2007年で607万人に上るが、このうち7割を配偶者のいる女性が占める。なかでも、15～44歳で就業希望者が多く、その数は合計268万人に上る。仮に15～44歳の有配偶女性が正社員として就業するケース、あるいは希望する雇用形態の職を得るケースを想定すると、所得の押し上げ効果はそれぞれ年9.9兆円、年3.9兆円となる。
3. そこで15～44歳の有配偶女性に着目し、実際の就業状況（就業率）と、無業者の就業ニーズの大きさ（無業者のうち就業希望者が占める割合）によって全国の都道府県を分類すると、北陸をはじめ就業率及び無業者の就業ニーズがともに高い領域（相対的な高就業ニーズ領域）と、大都市圏など就業率及び無業者の就業ニーズがともに低い領域（相対的な低就業ニーズ領域）に二極化する傾向がみられる。
4. 大都市圏を中心に、女性の就業率が低く、無業者の中の就業希望も小さい低就業ニーズ領域では、保育所の充足度合いが低いことや、核家族化により親世代からの育児支援を受け難いことが女性の就業の最大の壁となっている。さらに、自己実現目的から就業を希望する人の割合が高い反面で、就業希望者のうち求職活動を行う人の割合がより低いなど、就業希望が必ずしも具体的な行動に結びついていない傾向がある。この領域で有配偶女性の就業希望を実現するためには、保育所の拡充や夫婦間の育児・家事分担を可能にするワーク・ライフ・バランス施策の強化のほか、求職者へのカウンセリングや能力形成機会の拡充、求職活動をする前の段階にある女性への情報提供など、労働力の供給サイドへの支援を一層拡充することが必要であろう。また、非正規雇用に関し職業訓練を行う企業への支援を強化するなど、非正規雇用という働き方をより魅力的でキャリアの展望を持ちやすいものとしていくことも求められよう。
5. 北陸など地方圏を中心とする、女性の就業率が高く、無業者の中の就業希望が大きい高就業ニーズ領域では、解雇や倒産など労働力の需要サイドの要因により前職を離職している割合がより高い。また、この領域では、経済的な理由から就業を希望する者が多く、就業希望者のうち実際に求職活動を行っている者の割合がより高いことが特徴である。この領域において有配偶女性の就業を一層促進する上では、就業を希望する女性への支援はもちろんであるが、女性の活用に積極的な求人掘り起こしや、地域資源を生かした地場産業の育成などにより、良質な就業機会そのものを拡大することも重要であろう。

政策調査部 大嶋 寧子

Tel: 03-3591-1328

E-mail: yasuko.oshima@mizuho-ri.co.jp

目次

1. 問題意識	1
2. 女性の就業率向上の鍵を握る有配偶女性	4
(1) 女性の就業をどこまで促進すべきか	4
(2) 有配偶女性の就業希望の大きさ	5
(3) 有配偶女性で高い就業希望者の割合	6
3. 女性の就業動向に関する先行研究	8
(1) 夫の所得や育児と仕事の両立を支える支援が影響	8
(2) 大きい女性就業率の地域差	12
4. 都道府県別の女性の就業動向から分かること	14
(1) 就業ニーズの強さから見た分類	14
(2) 大都市圏で多い女性の就業希望者数	16
(3) 離職理由からみた領域別・就労継続の壁	18
(4) 有配偶女性の就業希望にみられる差異	23
5. 女性の就業希望を実現していく上での課題	29
(1) 女性の就業ニーズが低調な大都市圏における課題	29
(2) 女性の就業ニーズが高い領域の課題	31
6. おわりに	33

1. 問題意識

欧州では、女性労働力の確保と少子化問題への対応の双方に目配りした家族政策を推進し、その効果を挙げている国が増えている。例えば、充実した育児休業制度や保育所の整備、あるいは、パートタイム労働（短時間正社員）の推進と労働時間によらない均等待遇を実現したスウェーデンやフランス、オランダなどでは、女性の労働力率が日本と比較して高い水準にある一方、出生率も回復傾向にある。

さらに近年では、根強い性別役割分業意識や乳幼児向けの保育所の不足から、出産した女性が働き続けることが難しかったドイツでも、家族政策の一環として女性の就業継続を支援する政策が大幅に拡充されている。同国では、子どもを持つと女性が仕事を続けられず、世帯所得が急減してしまうことへの懸念もあり、学歴が高い夫婦を中心に子どもを持たない傾向が生じていた。そこで、男性の育児休業を促進する育児休業制度の見直しや保育園の抜本的拡充など、女性の就業継続を支える環境の整備が急ピッチで進められている（大嶋（2008））。

ひるがえって日本の状況をみると、有効求人倍率の低下や失業率の上昇など雇用情勢の悪化に注目が集まっているものの、中長期的な観点からは、日本の経済・社会にとって、意欲や能力のある労働力の確保は依然として重要な課題である。経済開発協力機構（OECD）の統計によれば、15～64歳の女性の労働力率は、2005年に英国で70%、フランスで64%、スウェーデンで78%（スウェーデンのみ16～64歳）である一方、日本では61%に止まっている。

日本において女性の就業促進は、内需の拡大や少子化への歯止めという側面からも重要性を増している。グローバル化による経営環境の変化を受けて、1990年代以降の日本では、若年層を中心に生計維持者の間にも非正規雇用という働き方が浸透してきたほか、中小企業で働く人や高校卒の人を中心に、20～30歳代の正社員男性の間で年収300万円未満の者の割合が上昇する様子も伺える。このような若年世帯の経済的基盤の脆弱化は、結婚や子どもを持つことが難しい層を生み出し、少子化の一因となっている（みずほ総合研究所（2009））。子どもを持つ女性が働きやすい環境の整備は、共働きによる家計の安定や世帯所得の拡大を通じて、消費の拡大や少子化の歯止めの一つとなることが期待される。

もちろん、これまで日本でも女性労働力の確保や少子化問題に目配りした様々な支援が実施されている。例えば、1992年4月には育児休業法（現在の育児・介護休業法）が施行され、それ以降、子の看護休暇制度の導入、一定の有期雇用の労働者への育児休業制度の適用をはじめ、子どもを持つ親が就業継続しやすい制度の導入と拡充が行われてきた。2009年6月26日には参議院にて3歳未満の子を持つ労働者に対する短時間勤務制度の義務化や、父母ともに育児

休業を取得する場合の優遇措置などを盛り込んだ改正育児介護休業法が成立しており、本改正法の施行後は子どものいる女性の就業継続を支える体制が一層強化されることになる。このほか、また、1995年の「緊急保育対策等5ヵ年計画」を受けて保育サービスは拡充される方向にあり、認可保育所の定員数は1998年の101.3万人を底に、2008年4月1日時点では212.1万人まで増加している。

このほか、2003年には少子化の急激な進行に歯止めをかける上での国、地方自治体、企業の責務を明記した次世代育成支援対策推進法が制定され、国や地方自治体、301人以上の常用雇用者のいる企業は、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等の計画(次世代育成支援計画)を策定し、その旨を届け出ることが義務付けられた。さらに、国は子育て中の女性の再就職に向けた支援を強化しており、2006年度以降は、全国に授乳室や子どもの遊び場など、子連れで訪問しやすい環境を備えた「マザーズハローワーク」が設置され、労働市場の具体的な状況や、希望する働き方、退職前のキャリアなどを踏まえた相談、個々の希望や状況に応じた就職プランの策定、担当者制のキャリア・コンサルティングなども行われている。加えて近年では、男女問わず全ての労働者について家庭生活と両立しうる生産性の高い働き方を目指すワーク・ライフ・バランスの推進に向けた施策も推進されている。

このようにより女性労働力の活躍と少子化への歯止めの両方を目指す施策は数多く実施されているにも関わらず、日本では期待される効果もたらされていない。厚生労働省の調査では、出産の一年前に仕事に就いていた女性のうち、約7割の女性が出産の半年後に無職となっており、この割合は過去20年間にほとんど変わっていない(厚生労働省「第13回出生動向基本調査(2005年)」)。出産後に仕事を辞める女性の中には自ら希望して仕事を辞める者も多いが、育児と仕事の両立の難しさなどから本人の意思に反して就業を断念している人も一定の割合を占めており¹、これが個人や社会にもたらす損失が問題となってい

¹ 初子を出産する前に企業で働いていたが、現在は働いていない女性で、就学前の子どもを持つ人にその理由を尋ねた調査によれば、最も多い回答は「家事・育児に専念するため自発的にやめた」というもので52.0%を占めた(労働政策研究・研修機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」、2003年)。しかし、「続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさからやめた」との回答が24.2%、「解雇された、退職勧奨された」との回答が5.6%を占めるなど、本人の意思に反して働くことを断念している例も少なくない。このほか、子育てをしながら再就職を目指した女性に、仕事が見つからなかった理由を複数回答で聞くと、勤務時間など労働条件面で企業と自分のニーズが合わなかったことを挙げる人が46.0%と最多数を占めたほか、年齢制限があることや子どもの預け先がないことを指摘する人も一定割合を占めた(千葉県「女性の再就職支援1万人ネットワーク調査」、2006年)。

る。

前述のように女性の就業継続や再就職支援は強化される方向にあり、仕事と子育ての両立を希望する女性も増える傾向にある²。それなのになぜ、日本では期待される効果が上がっていないのだろうか。

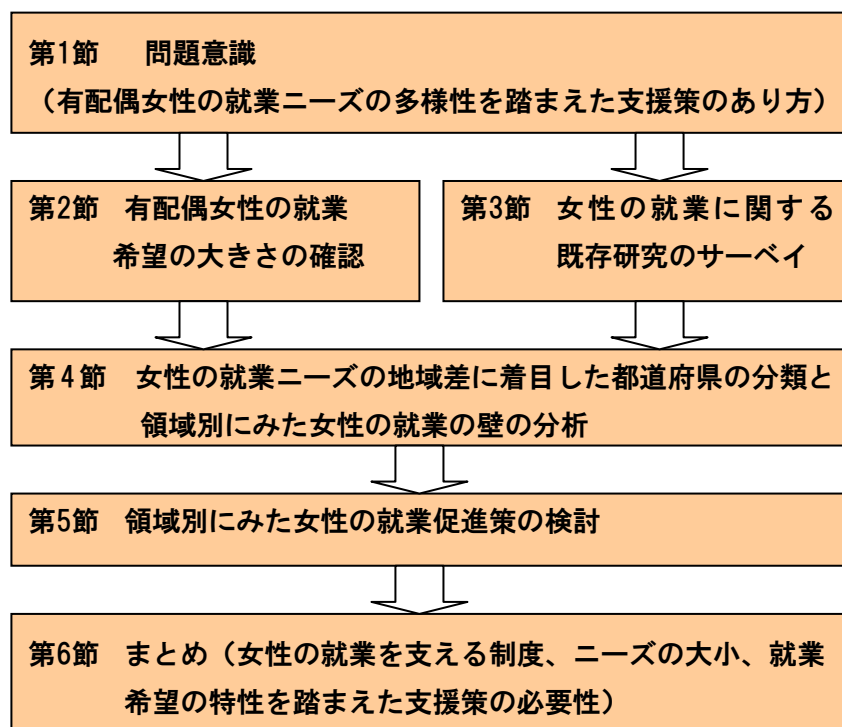
その一つとして挙げられるのは、大都市圏における待機児童問題など、保育サービスの充足度合いが低い地域の存在である。保育サービスの充足が女性の就業を促進する上で重要である点については、多くの研究が指摘するところである。しかし、保育サービスの充足は女性が就労する上での必要条件であっても、その充足だけで、夫の所得を補助する収入の確保、あるいは、知識や技能の発揮をはじめ、女性の様々就業ニーズが満たされるとは限らない。女性の就業は従来型の家計補助型の目的によるものだけでなく、自身のキャリア形成を目的とするものとなっているとの指摘も踏まえれば(経済財政諮問会議(2007))、女性の労働力の確保には、これまで以上に女性の就業ニーズの多様性に配慮した支援が必要となると考えられる。

こうした問題意識を踏まえ、本稿では日本の女性、なかでも就業希望があるが現在は仕事に就いていない女性に焦点をあて、その就業促進に向けた課題を探る。なお、以下では断りが無い限り、データは総務省「就業構造基本調査(2007)」を用いている。同調査は3年に一度日本の就業構造を把握するため、全国の約45万世帯における15歳以上の世帯員約100万人を対象に行う大規模調査であり、属性別・地域別の就業・不就業の状況など詳細な情報を提供している。

本稿の構成は以下のとおりである(図表1)。まず、第2節で女性の就業希望のデータを確認し、女性の就業を促進する上で、15~44歳の有配偶女性が鍵を握ることを指摘する。次に、第3節で既存研究をサーベイし、女性の就業を左右する要因の整理を行う。第2、3節を踏まえ、第4節では女性の就業に関する指標を用いて都道府県を分類し、主要な2つの領域について女性の就業の壁となっている要因や就業ニーズの特質を探る。第5節では領域ごとに異なる就業支援策の課題を検討し、第6節で議論のまとめを行う。

² 国立社会保障・人口問題研究所の調査(「第13回結婚と出産に関する全国調査―出生動向基本調査―」2005年)では、未婚女性のうち専業主婦となることを希望する女性の割合は19%を占めた一方、結婚や出産もするが仕事も一生続けることを希望する女性が30%、一旦仕事をやめた後に再び働くことを希望する女性が33%を占めた。

図表1 本稿の構成



(資料)みずほ総合研究所作成

2. 女性の就業率向上の鍵を握る有配偶女性

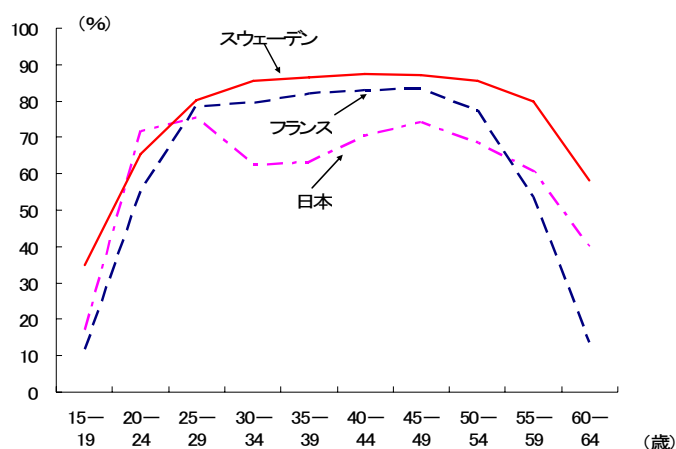
(1) 女性の就業をどこまで促進するべきか

女性の就業促進を考える場合、どの水準まで促進するべきかが問題となる。その際の考え方の一つとして、スウェーデンやフランスなど、充実した経済的支援や育児と仕事を両立しやすい環境の整備によって、女性の高い労働力率と出生率低下への歯止めの双方を実現する国を参考にするというものがある（図表2）。

例えば、フランスと日本で女性の年齢階級別労働力率を比較すると³、25～54歳でフランスが日本を大きく上回り、子育ての中心となる30歳代にはその差が20%ポイント近くに達する。仮に、この25～54歳について日本の女性の労働力率がフランス並みに上昇した場合を考えると、日本の労働力人口は300万人程度押し上げられる計算である。こうした考え方は、諸外国の好事例を参考にすることで、現時点での自国の状況にとらわれずに目標を定められるという利点がある。

³ フランスでは、合計特殊出生率は2008年に2.02を記録し、日本の水準（2008年に1.37）

図表 2 日本、スウェーデン、フランスの女性の労働力率



- (注)1. 日本は総務省「労働力調査(年平均)」を使用(2005年)。フランスは2005年、スウェーデンは2006年。
 2. スウェーデンは市民権を持つ国内に居住するすべての人が対象であり、軍人や徴兵も含んでいる。最も若い年齢階級の幅は16-19歳であり、日本・フランスとやや異なる。
 (資料)日本は総務省「労働力調査」。フランスとスウェーデンは労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2008」(フランスの元データは「EU労働力調査」、スウェーデンの元データは「スウェーデン統計局「労働力調査」」)

第二に、女性の就業希望に着目して、その実現を目指す考え方もある。日本では就業希望があるが現在は無業の女性が少なくなく、そうした女性のニーズを実現するだけで、女性の就業は大幅に促進されるからである。例えば、経済財政諮問会議(2007)は、日本では就業を希望しながら非労働力人口にとどまる女性が存在し、特にそれが「結婚・出産・育児のために就業を断念せざるを得なかった25~44歳層の既婚女性において特に著しい」と指摘する。そこで、女性の就業率の数値目標の一つとして、25~44歳層の既婚女性のうち、就業を希望しつつ現在は無業の者が就業できるような環境を整備し、2017年に25~44歳の既婚女性の就業率を57%から71%へ上げるという数値目標を掲げている。この考え方は、現時点で実際の女性が持っている就業への希望に即しているという点で、我が国の実態に即しているという利点がある。

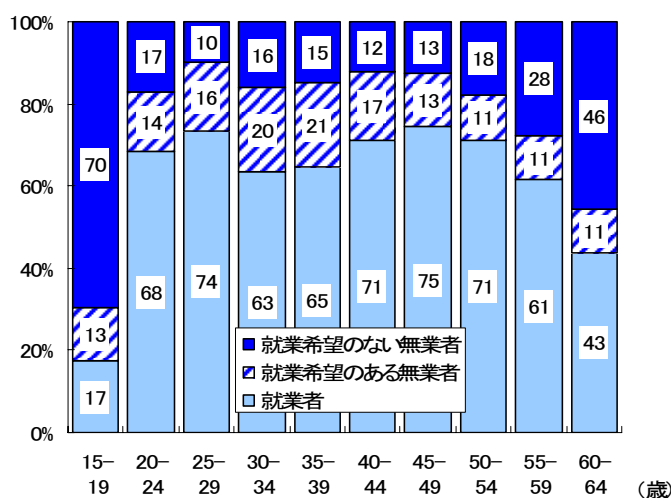
(2) 有配偶女性の就業希望の大きさ

それでは、日本で潜在化している女性の就業希望はどの程度の大きさなのだろうか。これを把握するために、女性の年齢階級別人口に占める①就業者、②就業希望がある無業者(以下、就業希望者)、③就業希望のない無業者(以下、非就業希望者)の割合をみたのが図表3である。就業者の割合(就業率)は25

を大幅に上回っている。

～29歳と45～49歳で二つのピークを持ち、その前後で低下するM字カーブを描いている。一方、就業希望者の割合をみると、M字カーブ中央の底を中心に拡大し、30歳代では人口の20%に達している。この就業希望者の数は15～64歳で607万人に上る。これは、男女及び全ての年齢の就業者の合計（6598万人）の1割弱に相当する規模である。

図表 3 年齢階級別・就業状況別にみた女性の状況①



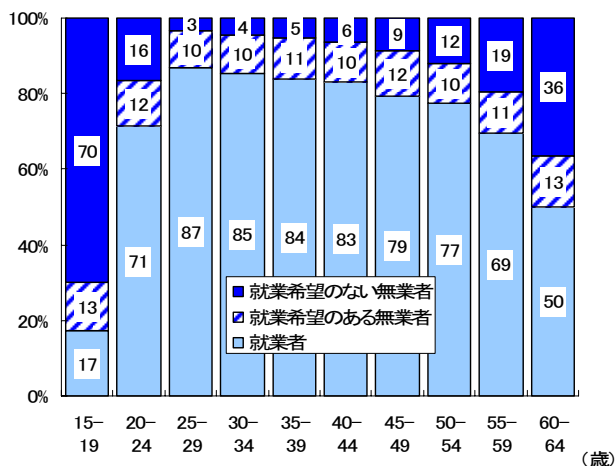
(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年

(3) 有配偶女性で高い就業希望者の割合

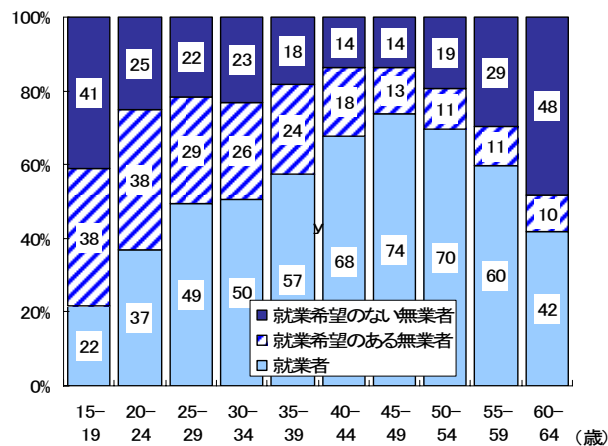
この就業希望者はどのような属性の女性に多いのだろうか。配偶者のいる女性（有配偶女性）と配偶者のいない女性に分けてその内訳をみると（図表4）、配偶者のない女性の場合、就業率は20歳代後半から50歳代前半にかけて80～90%前後で推移し、就業希望者の割合は年齢に関わらず10%程度である。

図表 4 年齢階級別にみた女性の就業状況②

【配偶者なし】



【配偶者あり】



(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年

配偶者のいない女性と比較して、有配偶女性の就業状況は大きく異なる（前掲図表 4）。就業率は総じて配偶者のいない女性より低く、10歳代後半から40歳代後半にかけて上昇したのち、再び年齢ともに低下する。これに加えて有配偶女性に特徴的なのは、各年齢階級における就業希望者の割合の高さである。この実現していない就業ニーズは若い世代ほど大きく、有配偶女性に占める割合で表すと15～24歳では約4割、25～34歳では約3割、35～44歳でも約2割を占める。この結果、就業希望のある有配偶女性424万人（15～64歳）のうち6割超が15～44歳の年齢階級に属し、その規模は268万人に上る。

以上のことを踏まえれば、女性の就業促進、特に就業希望者の就業ニーズを実現していく上では、15～44歳の有配偶女性の就業希望をいかに実現するかが重要であることが分かる。そこで以下では、このカテゴリーの女性に焦点をあてて、その就業希望を実現するための課題を検討する⁴。

⁴ 経済財政諮問会議(2007)と異なり、本稿では15～44歳の有配偶女性に焦点をあてている。これは、15～19歳、20～24歳の有配偶女性においても、就業希望者の割合が高いことを踏まえたものである。このうち15～19歳については有配偶女性のサンプルが少ないという問題があるが、20～24歳の有配偶女性の就業ニーズの大きさから見て、25歳未満を除外することの弊害がより大きいと考えた。

第 2 節のポイント

- ・ 日本では就業希望がありながら現在仕事に就いていない女性（就業希望者）が少なからず存在。この就業希望者のニーズの実現が、女性の就業促進の鍵を握る。
- ・ 就業希望者は特に 15～44 歳の有配偶女性が多い。このカテゴリーの女性のうち就業希望者は 268 万人（2007 年時点）に上る。
- ・ そこで以下では 15～44 歳の有配偶女性の就業ニーズに着目した分析から、女性の就業促進の課題を検討する。

3. 女性の就業動向に関する先行研究

(1) 夫の所得や育児と仕事の両立を支える支援が影響

前節では、女性の就業を一層促進していく上で、15～44 歳の有配偶女性の就業ニーズを実現することが重要であることを確認した。次節（第 4 節）以降で、このカテゴリーの女性の就業希望を詳しく見ていく前提とするために、本節では日本の既婚女性の就業選択に関する先行研究の成果を振り返ることとしたい。

日本では有配偶女性の就業に関して多数の先行研究が蓄積されている（**図表 5**）⁵。それらの成果を概観すると、有配偶女性の就業に影響するとして主に挙げられている要因に、夫の所得、妻の職種・賃金・学歴、家庭内の支援（夫の育児参加や労働時間）、保育や育児休業、親世代との同居・近住、子育てに関わる価値観（三歳児神話、性別役割分業意識）などがある。

⁵ 総務省「就業構造基本調査」では、回答者の配偶関係について「未婚」「配偶者あり」「死別・離別」の区別を行っている。「未婚」の定義は「結婚したことのない人」、「配偶者あり」の定義は「戸籍上の届出に関係なく、現在、妻又は夫のある人」、「死別・離別」の定義は「妻又は夫と死別又は離別して、現在独身でいる人」である。この定義により総数から「未婚」を差し引いた既婚者には「配偶者あり」の場合の他、「死別・離婚」により配偶者がいない場合が含まれる。一方、同調査の統計表では、「総数」と「未婚」の数値が入手可能である場合、「総数」と「配偶者あり」の数値が入手可能である場合、「総数」と「未婚」と「離婚・死別」の数値が入手可能である場合等があり、全ての場合において「配偶者あり」のデータが得られる訳ではない。そこで本稿では原則「配偶者あり」の女性のデータを用い、「総数」と「未婚」のデータのみ入手可能な場合には、総数と未婚の差分として得られる既婚女性のデータを用いることとした。

図表 5 女性の就業に関する既存研究

	夫の所得	妻の職種・賃金等	夫の支援 (夫の労働時間、育児)	保育、 育児休業	親世代との 同居・近住	子育てに関 わる価値観	その他
仮説	夫の所得が 高いほど 妻の就業確 率が低下	高賃金、専 門職は妻の 就業継続確 率を引上げ	夫の家事・ 育児支援は 妻の就業確 率を引上げ	利用可能 性が高いほど 妻の就業確 率が上昇	親世代との 同居や 近住は妻の 就業確率 を引上げ	性別分業意 識等は妻の 就業確率を 低下げ	
内閣府 (2008)				○(核家族 で乳幼児の いる女性一 人あたり保 育所定員)			
阿部・ 近藤・ 森(2008)	○(妻の正 社員就業に マイナス)	×(男女間 賃金格差)			○(妻の正 規就業にプ ラス)		○(地域的 要因の説明 力大)
鄭(2006)	○				○(妻の母 親との同 居、近住)	○	
坂爪(2008)				○(保育の 量・価格、 時短制度)			
吉田・水落 (2005)	○			○(保育所 定員率、第 三子)	○(夫の親 の居住地)		
西本・七条 (2004)	○(夫正社 員、夫の勤 務先の従業 員数等)		○(夫の通 勤時間)		○(妻の母 親が同居か つ非就業)		○(妻によ る介護は、 就業確率に マイナス)
駿河・張 (2003)	○	×(妻学歴)		○(妻の職 場の育児休 業制度明 記)	○(親との 同居)		○(地域に よる妻の就 業への影響 あり)
大石(2003)		○(賃金) ○(管理職・ 労務作業職 でプラス)		○(保育料、 保育所定員 率)	○		○(小都市・ 郡部居住) ○(資産状 況)

(注) 各先行研究の主要な指摘を整理したもので、実証研究で示された全てのポイントを網羅したものではない。なお、想定される仮説に沿った結果が示されている場合を○、それ以外の場合を×で示している。

(資料) 各文献に基づいてみずほ総合研究所が作成

図表 5 女性の就業に関する既存研究(続き)

	夫の所得	妻の職種・賃金等	夫の支援 (夫の労働時間、育児)	公的支援 (保育、育児休業)	親世代との同居・近住	子育てに関わる価値観	その他
仮説	夫の所得が高いほど妻の就業確率が低下	高賃金、専門職は妻の就業継続確率を引上げ	夫の支援は妻の就業確率を引上げ	利用可能性が高いほど妻の就業確率が上昇	親世代との同居や近住は妻の就業確率を引上げ	性別分業意識等は妻の就業確率を低下	
仙田(2002)	×(有意な結果が示されず)	○(専門職と現場労働職、官公庁勤務で就業継続傾向) ×(企業規模)			○(58年以前出生はプラス、59年以降出生は本人親との同居効果は確認できず)		○(地域による妻の就業継続への影響あり)
藤野(2002)	○(夫所得、夫大企業勤務)		○(夫の7時前帰宅は妻の正規就業にプラス)		○(妻の正規就業にプラス)		○(夫の性別平等意識は妻の正規就業にプラス)
丸山(2001)	△(第一子出産時の就業継続にプラスだが、影響小)	○(高学歴、管理・労務作業職、官公庁勤務)			○	○(三歳児神話賛成)	
前田(1998)	○(妻の正規就業にマイナス)				○(ただし親が高齢の場合、影響方向逆転)		○(妻の就業継続志向は妻の就業確率にプラス)
永瀬(1999)	○(結婚・出産後の妻の正規就業にマイナス)	○(妻高学歴、専門職及び現場労働職、官公庁勤務)		×(出産後就業継続に、育休法の影響確認できず)	○	○(個人主義的結婚観、母親が専業主婦)	
今田(1996)	○(夫学歴は、出産後の妻の就業にマイナス)	○(妻高学歴は出産後の就業継続にプラス)					×(出産後の就業継続に出生時期の差はみられず)

(注) 各先行研究の主要な指摘を整理したもので、実証研究で示された全てのポイントを網羅したものではない。なお、想定される仮説に沿った結果が示されている場合を○、それ以外の場合を×で示している。

(資料) 各文献に基づいてみずほ総合研究所が作成

このうち、日本で有配偶女性の就業状況に大きな影響を及ぼすとされてきたのが、夫の所得である。夫の所得が大きいほど妻の就業率が低下するという「ダグラス=有沢の法則」については、近年これが崩れつつあるとの指摘が有力であるものの⁶、この関係が一定程度存続することを示す実証研究も少なくない。例えば、阿部・近藤・森(2008)は、女性の正規雇用就業率を被説明変数、男女間賃金格差、男性正規雇用者収入（女性と同一年齢階級）、三世同居率、地域ダミー等を説明変数とする回帰分析の結果を踏まえ、男性雇用者の所得が10%上昇すると女性の正規雇用就業率が1.6%低下することを指摘している。

また鄭(2006)は、乳幼児を持つ女性の就業を規定する要因について回帰分析を行い、「男は外、女性は家」「母親規範」といった伝統的な役割分業への否定意識が強いほど乳幼児を持つ女性の就業率が高まる一方、配偶者の所得は女性の就業率に対し有意に負の影響を及ぼすことを指摘する。このほか、西本・七条(2004)、駿河・張(2003)、今田(1996)も同様の結果を示している。

このほか多くの研究が指摘するものに、親世代との同居・近住、夫婦間の家事・育児分担に関わる要素（男性の家事・育児時間等）、保育や育児休業の状況がある。例えば、親世代との同居・近住が女性の就業に及ぼす正の影響を指摘するものとしては、阿部・近藤・森(2008)や鄭(2006)、吉田・水落(2005)、西本・七条(2004)、駿河・張(2003)、大石(2003)、仙田(2002)、藤野(2002)、丸山(2001)、前田(1998)などがある。ただし、前田(1998)で、親が75歳以上の場合には影響の方向が逆転すると指摘されるように、親世代が高齢化し介護負担が生じると、親世代との同居が女性の就業を抑制する可能性も示唆される。一方、夫婦間の家事・育児の分担に関わる要素として、夫の家事・育児への参加が妻の正規就業、非正規就業の確率を有意に高める（藤野(2000)）、夫の通勤時間は長いほど妻の就業確率を引き下げる（西本・七条(2004)）などの指摘がある。

保育サービスの価格や量が女性の就業を促進する点も、多くの研究がこれを肯定する結論を示している。たとえば、滋野・大日(1998)や大石(2003)、坂爪(2008)、内閣府(2008)が保育所の量的充足や保育量と女性の就業の正の関係を

⁶ 例えば、大竹(2000)は夫の所得階級別にみた妻の就業率について、1980年代にはダグラス=有沢の法則が明確に成り立っていたが、1997年にはそうした負の相関関係は観察されなくなった上、高所得の妻の比率は高所得男性の方が高く、その比率は高まっているとして、これが世帯レベルの所得の不平等度を高める方向に寄与していると指摘している。また、内閣府(1998)は、大卒女性の収入が二極化する様子を捉え、大卒女性について言えば、ダグラス=有沢の法則が崩壊していると指摘する。一方、眞鍋(2005)は年齢、家族類型、就業形態別の検証により、ダグラス=有沢の法則は全体として崩れる方向にあるものの、子どものいる世帯などでは現在でも夫の収入と妻の就業の関係が維持されていると指摘している。

指摘するほか、滋野・大日(1998)や駿河・張(2003)は職場の育児休業制度が女性の就労に有意に正の影響を及ぼすことを指摘している。

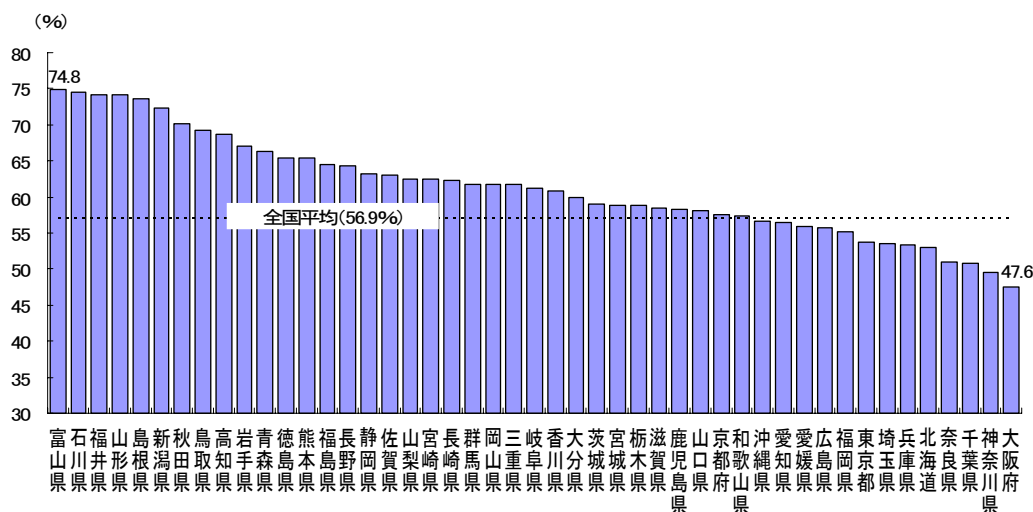
上記の他には、子育てに関わる価値観(三歳児神話や性別役割分業意識)と女性の就業率の関係を指摘する鄭(2006)、丸山(2001)、永瀬(1999)や、妻の職種・賃金・学歴と就業確率の関係を指摘する大石(2003)、仙田(2002)、丸山(2001)、永瀬(1999)、今田(1996)などがある。

(2) 大きい女性就業率の地域差

このように先行研究は有配偶女性の就業を規定する要因として、夫の所得、保育サービスや親世代との同居、夫の育児家事時間など、育児と仕事を支える公的・私的なサポートの存在を指摘する。しかし、待機児童問題が大都市圏に集中する状況にみてとれるように、有配偶女性の就業を規定する各要因の状況には地域差があり、したがって有配偶女性の就業率にも大きな地域差が存在する。

これに関し、15～44歳の有配偶女性のうち就業者の割合を都道府県別に示したものが**図表 6**である。最も高い富山県の74.8%から、最も低い大阪府の47.6%まで30%ポイント近い差が存在しており、これだけでも女性の就業をとりまく環境が大きく異なっていることが伺える。女性の就業率が低い図表の右端には首都圏や関西圏の主要都道府県が、図表左端は北陸、東北をはじめ日本海側の県が集中している。

図表 6 差が大きい15～44歳の有配偶女性の就業率



(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年

こうしたこともあり、有配偶女性の就業率の地域差に着目する必要がしばしば指摘されている。例えば、内閣府（2008）は、有配偶女性の就業率については、スウェーデン並みに就業率が高い北陸と、就業率が低い近畿で、20歳代後半から40歳代前半にかけて差が拡大することに注目する。核家族で乳幼児を持つ女性の就業率と、当該一人あたり保育所定員数に相関があることを踏まえ、近畿で保育サービスの充足率が低いことが、女性の低就業の背景にある可能性を指摘する。

また、阿部・森（2006）は女性の就業率を基準に、日本の都道府県を①東京都、②東京都以外の首都圏（千葉、埼玉、神奈川）、③関西圏（京都、大阪、兵庫）、④裏日本の各県、⑤上記以外の5つのグループに分類している。東京都は正規雇用就業率が高く、パート雇用就業率が低い一方、東京都以外の首都圏は東京とは異なり、パート雇用就業率が高い。この背景として、住居費や通勤時間との関係を挙げている。

ただし、これらに挙げた要因だけでは女性の就業率の差を説明できないとして、地域固有の要因を指摘する研究もある。例えば、阿部・近藤・森（2008）は、女性就業率の地域差に関し、学歴や男性の所得、男女の賃金格差、親世代との同居などの要因をコントロールした上でも、地域ダミーで検証される地域固有の要因が存在する可能性を指摘する。

このように、一口で有配偶女性の就業といっても、それを支える環境やその結果としての就業率には大きな差が存在する。このことは、有配偶女性の就業を促進するにあたっては、その女性が置かれる状況やニーズに配慮したきめ細かな支援が必要であることを伺わせる。そこで以下では、都道府県別の有配偶女性の就業に関わるデータを詳細に確認することにより、そうしたきめ細かな支援を考える上でのヒントを探ることとしたい。

第3節のポイント

- ・ 先行研究では、有配偶女性の就業に影響する要因として、夫の所得、妻の仕事、夫婦の家事・育児分担、保育所や育児休業の利用可能性、親世代との同居、子育てに関わる価値観などの要因が挙げられる。
- ・ 女性の就業を支える環境や、その結果としての女性の就業率には大きな地域差が存在。有配偶女性の就業促進には、そうした違いに配慮したきめ細かな支援が必要。そこで4節以下では、都道府県別のデータを用いて、女性の就業継続の壁や就業ニーズの特質を探る。

4. 都道府県別の女性の就業動向から分かること

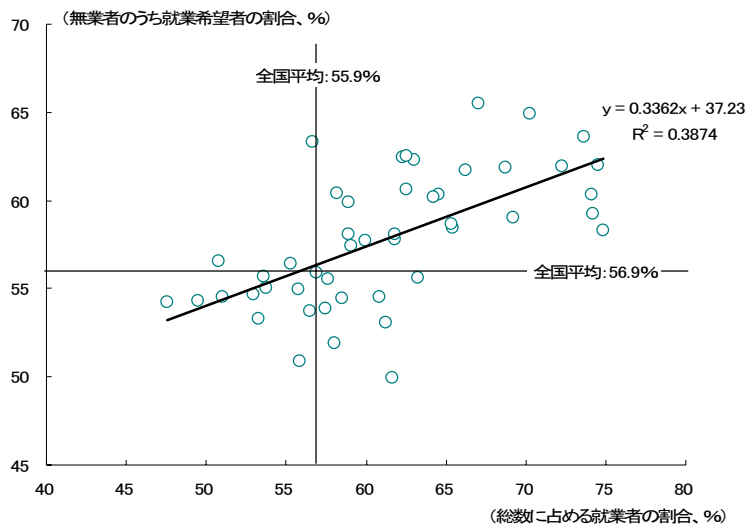
(1) 就業ニーズの強さから見た分類

前節でみたとおり、女性の就業率については都道府県別に大きな差が存在する。この就業率の差は、女性の就業希望が大きいにも関わらず、適切な雇用機会が不足しているために生じているのだろうか。それとも、就業希望がそもそも小さいことにより生じているのだろうか。

これを確認するために、①15～44歳の有配偶女性の就業率と、②15～44歳の有配偶女性で無業者のうち就業希望者が占める割合について、都道府県別のデータをプロットしたものが**図表7**である。同じ就業率が低い場合でも、無業者の中の就業希望が大きい場合には、就業希望者が仕事を見つけにくい状況が生じていると推察される。この反面、無業者の中の就業希望が小さい場合には、就業ニーズの低さが女性の就業率の低さに繋がっていると考えられる。無業者に占める就業希望者の割合に着目するのは、女性の就業率の高低を女性の就業ニーズの側面から区別することができるためである。

この**図表7**によると、15～44歳の有配偶女性の就業率が高い都道府県ほど、無業者のうち就業希望者が占める割合も高いという傾向がみてとれる。このことから、就業率の高低の差の背景として、就業希望者のニーズが実現せず、結果として就業率が低い都道府県があるというよりも、労働力を供給する有配偶女性のニーズの大小がある可能性がみてとれる。

図表7 女性の就業率と無業者中の就業希望割合の分布（都道府県）



(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年

こうした状況をより詳しくみるために、①15～44歳の有配偶女性の就業率、②15～44歳の有配偶女性で無業者のうち就業希望者が占める割合に基づいて、都道府県を整理したのが図表8である。具体的には、各都道府県における二つの指標が全国平均を上回る場合に「高」、下回る場合に「低」とし、その分類に従って都道府県を4つの領域に分けた。都道府県名の横の数字については、*は就業率について、**は無業者のうち就業希望者の割合について、全国平均値(%)からの乖離の幅を%ポイントで示している。

図表8のうちAは、15～44歳の有配偶女性の就業率、無業者のうち就業希望者の割合がともに高い領域を表している。ここには、富山県、石川県、福井県など、女性の就業率が全国平均を20%ポイント近く上回る北陸地方の県を始めとする26県が含まれる。就業率と無業者のうち就業希望者の割合の双方が全国平均を上回ることからは、A～Dの4つの領域の中で、Aは15～44歳の有配偶女性の就業ニーズが高く、それを支える環境も整っていることが推察される。

図表8 15～44歳の有配偶女性の就業状況
(就業率と無業者中の就業希望割合からみた分類)

		無業者に占める就業希望者の割合					
		高い			低い		
就業率	高い	(A) 就業率高い+無業者中の就業希望率高い			(B) 就業率高い+無業者中の就業希望率低い		
		* ** * ** * **					* **
		富山県 17.9 2.4	青森県 9.3 5.8	岡山県 4.9 2.2	静岡県 6.3 -0.4		
		石川県 17.6 6.1	徳島県 8.5 2.5	大分県 3.0 1.8	三重県 4.7 -6.0		
		福井県 17.3 3.3	熊本県 8.5 2.7	茨城県 2.2 1.5	岐阜県 4.3 -2.8		
		山形県 17.2 4.4	福島県 7.6 4.4	宮城県 2.0 2.2	香川県 3.9 -1.4		
		島根県 16.7 7.7	長野県 7.3 4.3	栃木県 2.0 4.0	滋賀県 1.6 -1.5		
		新潟県 15.4 6.0	佐賀県 6 6.4	鹿児島県 1.3 4.5	山口県 1.1 -4.0		
		秋田県 13.3 9.0	山梨県 5.6 4.7		京都府 0.7 -0.4		
		鳥取県 12.3 3.1	宮崎県 5.6 6.6		和歌山県 0.5 -2.1		
		高知県 11.8 5.9	長崎県 5.3 6.5				
		岩手県 10.1 9.6	群馬県 4.9 1.9				
就業率	低い	(C) 就業率低い+無業者中の就業希望率高い			(D) 就業率低い+無業者中の就業希望率低い		
		* **					* **
		沖縄県 -0.2 7.4			愛知県 -0.4 -2.2		
		福岡県 -1.7 0.5			愛媛県 -1.0 -5.1		
		千葉県 -6.1 0.6			広島県 -1.2 -1.0		
					東京都 -3.1 -0.9		
					埼玉県 -3.3 -0.3		
					兵庫県 -3.6 -2.6		
					北海道 -4.0 -1.3		
					奈良県 -5.9 -1.4		
					神奈川県 -7.4 -1.6		
					大阪府 -9.3 -1.7		

(注) ①15～44歳の有配偶女性の就業率、②15～44歳の有配偶女性で無業者のうち就業希望者の割合とし、①、②について全国平均を上回る場合に「高」、下回る場合に「低」とし、その分類に従い都道府県を4つの領域に分けた。都道府県名の横の数字は、*は就業率について、**は無業者のうち就業希望者の割合について、全国平均値(%)からの乖離の幅を示している。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年をもとに、みずほ総合研究所作成

一方 B は、15～44 歳の有配偶女性の就業率が全国平均を上回る反面、無業者のうち就業希望者の割合が全国平均を下回る領域である。このことを素直に解釈すれば、領域 B では女性の就業が進む一方で、無業女性の間では就業希望者が少ないことにみられるように、女性の就業ニーズが二極化していることになる。ただし、この領域に含まれる諸県の状況をみると、女性の就業率の全国平均との差は最大の静岡県でも 6.3%ポイントである。つまり、就業率の全国平均との差は領域 A と比較して小さく、女性の就業が大きく進展しているといえる県は含まれていない。一方で、無業者のうち就業希望者の割合の全国平均からの乖離幅はやや大きい状況にあるものの、女性の就業ニーズが二極化しているとまではいえない状況にある。

次に C は、女性の就業率が低い一方、無業者のうち就業希望者の割合が高い、すなわち就業機会が乏しいなど、女性が就業したくても出来ない状況が生じていると考えられる領域である。ここには沖縄県、福岡県、千葉県が含まれる。ただし、そうした状況が生じている可能性があるのは、就業率が全国平均に近い一方、無業者のうち就業希望者の割合が全国平均を 7%ポイント上回る沖縄県のみである。一方、福岡県と千葉県は、女性の就業率は全国平均を下回る一方、就業希望者の割合は全国平均近辺であり、無業の有配偶女性の中で就業希望が大きいとはいえない。この 2 県は後で述べる女性の就業ニーズが相対的に低い領域 D に近い特徴を持つと考えられる。

最後に D で示した領域は、女性の就業率、無業者のうち就業を希望する人の割合が共に全国平均を下回る領域である。この領域では、女性の就業ニーズは、実際の就業率、無業の有配偶女性の就業希望の両面からみて低調といえる。この領域には、東京都、神奈川県、大阪府、愛知県など、首都圏、関西地方、東海地方の主要な都道府県が多く含まれる。

(2) 大都市圏で多い女性の就業希望者数

それでは、今後 15～44 歳の有配偶女性の就業希望を実現していく上で、その余地が大きいのはどの領域といえるだろうか。これをみるために、領域 A～D それぞれに属する 15～44 歳の配偶者がいる女性の総数、就業者、就業希望者の数と割合をみたものが **図表 9** である。

図表 9 領域別にみた 15～44 歳の有配偶女性の数と内訳

	総数		うち就業者		うち就業希望者		うち非就業希望者	
	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)
	領域 A	310	28	201	32	66	24	44
領域 B	133	12	80	13	28	11	24	11
領域 C	109	10	58	9	29	11	22	10
領域 D	560	50	294	46	145	54	121	57
合計	1,112	100	633	100	268	100	211	100

(資料)総務省「就業構造基本調査」2007年

これによると、全国の 15～44 歳の有配偶女性のうち就業者の数は 633 万人、就業希望者の数は 268 万人に上る。この就業希望者のうち、最も絶対数が多いのは領域 D で、全国の就業希望者の 54% (145 万人) を占める。

先にみたように、ここは 15～44 歳の有配偶女性について、実際の就業状況や無業女性の就業希望がともに低調な領域である。しかし、人口規模の大きい都道府県を含むために就業希望者の絶対数が大きく、全国の就業希望者全体に占める割合も高くなっている。

このように 15～44 歳の有配偶女性の就業希望者の過半数は、女性の就業率や就業希望が相対的に低い領域に存在している。この領域では、15～44 歳の有配偶女性にとって働く必要性が低いか、あるいは、育児と仕事の両立の難しさなどから就業を諦めざるを得ない状況の女性が多いことが推察される。

領域 D に続いて、15～44 歳の有配偶女性の就業希望者が大きいのは領域 A であり、全国の就業希望者の 4 人に 1 人 (66 万人) を占める。この領域では既に有配偶女性の就業率が高く、育児や仕事の両立を行いやすい環境の整備が一定程度進んでいると推察される。また、無業女性の就業希望が高く、今は働いていなくても就業希望を持ちやすい環境にあると推察される。しかし、この領域の就業希望者は、有配偶女性がより就業しやすい環境にあるにも関わらず、就業希望を実現していない人とみることにもできる。したがって、この領域については結婚や育児以外に、何らかの要因が女性の就業の壁となっている可能性に留意することが必要となろう。

この領域 A と D は 15～44 歳の有配偶女性の就業率や無業者の就業希望の大きさという点で対照的な特徴を持つが、両者を合計すると全国の就業希望のある有配偶女性 (15～44 歳) の約 8 割を占める。そこで以下では、領域 A を「相対的な高就業ニーズ領域 (高就業ニーズ領域)」、領域 D を「相対的な低就業ニーズ領域 (低就業ニーズ領域)」と呼び替え、この 2 つの領域を中心に、15～

44歳の有配偶女性の就業ニーズの特性を探っていくこととしたい。なお、ここで言う「高」「低」は、あくまで全国平均と比較した場合の相対的な位置付けを表しており、各領域に居住する個々の女性について、その就業希望の高低を評価するものではない。

(3) 離職理由からみた領域別・就労継続の壁

15～44歳の配偶者のいる就業希望者の中には、学校卒業後ずっと無業の者も含まれるものの、大多数は前職を持ち、離職している⁷。就業希望者が現在働いていない一因は、何らかの理由で前職を離職したことにあると考えれば、その離職理由には各領域の女性が置かれる状況が反映されている可能性がある。

そこで、前出の「高就業ニーズ領域」と「低就業ニーズ領域」について、就業希望者に前職を離職した理由を尋ねた結果を整理したものが**図表 10**である。ここでは、前職の離職理由が「病気・高齢のため」あるいは「定年のため」と回答した人以外の合計を就業希望者の分母とし、それぞれの離職理由を挙げた人の割合を示している。また、分かりやすさのため「人員整理・勧奨退職のため」「会社倒産・事業所閉鎖のため」「事業不振や先行き不安」のいずれかを離職理由に挙げた人の割合は「会社都合」として、「収入が少なかったから」「労働条件が悪かったから」「自分に向かない仕事だったから」のいずれかを挙げた人が「労働条件の不一致」として合計している。

これをみると、いずれの領域でも前職を離職した最大の理由は「結婚・育児・家族の転勤等」である。しばしば指摘されることではあるが、有配偶女性が就業か無業かを選択する際、家庭生活との両立が最大の要因となっている点については全国共通である。

⁷ 総務省「就業構造基本調査」2007年によれば、既婚で学校を卒業した15～44歳の女性のうち、前職がある人の割合は95%である。

図表 10 領域別・就業希望女性の前職離職理由（15～44歳の有配偶女性）
（％）

	会社都合	労働条件 不一致	一時的 仕事・ 雇用契約 の満了	結婚・ 育児・ 家族転勤 等	介護看護	その他
全国平均	8.9	6.9	5.7	59.5	5.3	13.6
高就業 ニーズ 領域	11.3	7.3	6.9	54.8	6.4	13.4
低就業 ニーズ 領域	8.1	6.5	5.3	61.7	4.6	13.8
（全国平均との差、％ポイント）						
高就業 ニーズ 領域	2.3	0.4	1.1	▲4.7	1.0	▲0.2
低就業 ニーズ 領域	▲0.9	▲0.4	▲0.4	2.2	▲0.7	0.20

（資料）総務省「就業構造基本調査」2007年

ただし、前職の離職理由を詳細にみると、領域ごとに差も存在する。前掲表 11 の下段は、各領域・離職理由ごとに全国平均との差を％ポイントで示したものである。これによると、「高就業ニーズ領域」では「結婚・育児・家族の転勤等」で離職する割合が全国平均と比較して 4.7％ポイント、「低就業ニーズ領域」と比較した場合 6.9％ポイント低い反面、倒産や解雇などの「会社都合」、「労働条件不一致」、あるいは「一時的仕事・雇用契約の満了」で離職した人の割合が全国平均、「低就業ニーズ領域」と比較してやや高い。このことから、「高就業ニーズ領域」では「低就業ニーズ領域」と比較して家庭生活と仕事の両立が行いやすい可能性を指摘できる。この反面、「高就業ニーズ領域」では、会社都合や契約期間満了によって離職し、そのまま就業先を確保していない就業希望者がより多く存在する。

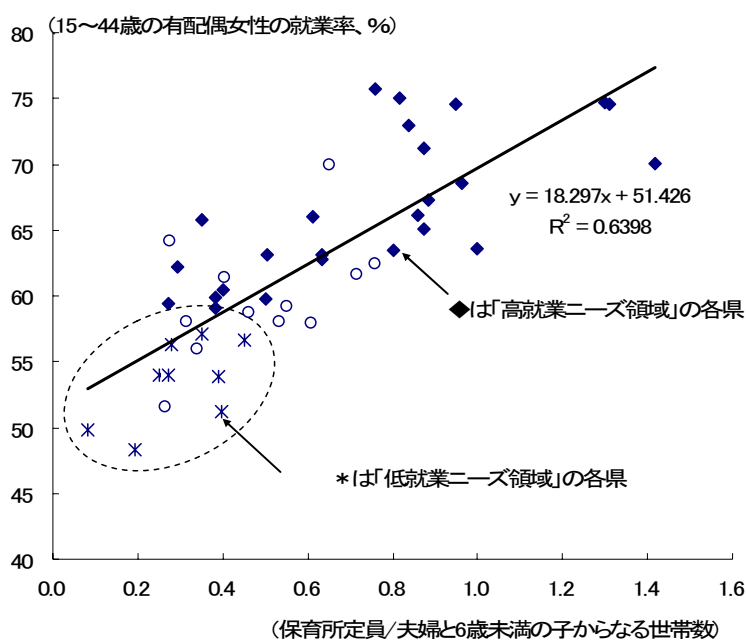
一方、「低就業ニーズ領域」では結婚や育児等によって離職した人の割合が全国平均や「高就業ニーズ領域」と比較して高く、会社都合や労働条件の不一致、雇用契約の満了等で離職した人の割合は全国平均や「高就業ニーズ領域」と比較して低い水準にある。

それでは、「低就業ニーズ領域」の都道府県で結婚や育児、特に育児を理由に前職を離職した人がより多い背景として、どのような要因が考えられるだろ

うか。その最も大きな要因として、この領域で親世代や保育所による支援を受け難いことがあると推察される。

例えば、15～44歳の有配偶女性の就業率と保育所⁸の充足度（夫婦と6歳未満の子からなる世帯あたりの保育所定員数）の関係をみると、保育所の充足度が高い都道府県ほど、有配偶女性の就業率も高い傾向がある（図表11）。このうち図中◆印で示した「高就業ニーズ領域」の各県については、保育所の充足度合いの面で幅があるものの、図中*印で示した「低就業ニーズ領域」の都道府県は保育所の充足度が低いことを示す図表の左方向に集中しており、最も高い愛媛県で0.4、最低の神奈川県では0.1に止まっている。

図表 11 保育所の充足度と15～44歳の有配偶女性の就業率
（都道府県データ）



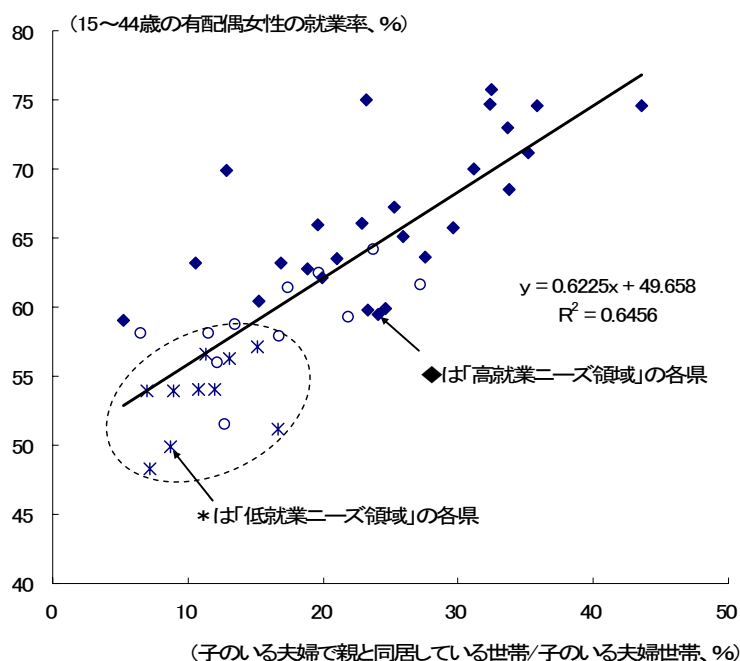
- (注) 1. 直線は近似曲線。
2. ◆印は「高就業ニーズ領域」の各県、*印は「低就業ニーズ領域」の都道府県を表している。
3. ここで言う保育所とは「児童福祉法により都道府県知事、指定都市及び中核市の市長の認可を受けた施設」を指す。
(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年、厚生労働省「保育所の状況」2007年4月1日

⁸ ここで言う保育所とは「児童福祉法により都道府県知事、指定都市及び中核市の市長の認可を受けた施設」を指す。

また、「低就業ニーズ領域」では、親世代からの育児支援も受け難い状況にある。図表 12 は、15～44 歳の有配偶女性の就業率と、子どものいる夫婦世帯のうち、親世代と同居している世帯の割合をプロットしたものである。これによると、子どものいる世帯のうち親世代と同居している割合が高い都道府県ほど、15～44 歳の有配偶女性の就業率も高い傾向にある。

このうち、図中◆印で示した「高就業ニーズ領域」に属する各県についてみると、三世帯同居の割合にはかなりの幅があり、必ずしも親世代からの育児支援を受けやすい県ばかりとは限らない。一方、図中*印で示した「低就業ニーズ領域」に属する都道府県では、三世帯同居の割合が低水準であることを占める図表の左方向に集中している⁹。

図表 12 親世代の同居と 15～44 歳の有配偶女性の就業率
(都道府県データ)



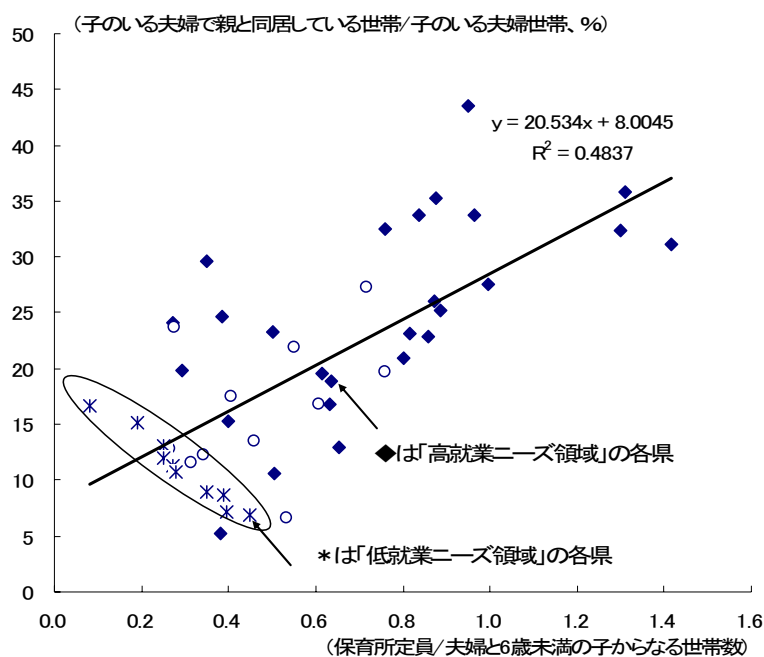
- (注) 1. 直線は近似曲線。
 2. ◆印は「高就業ニーズ領域」の各県、*印は「低就業ニーズ領域」の都道府県を表している。
 (資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年

⁹ なお、橋本・宮川(2008)は、国勢調査結果から親同居世帯における母親の就業率を都道府県別にみると、大都市圏で女性の就業率が低いことを指摘し、大都市圏においては親世代との同居や就業時間や就業形態の選択に有利に働くことはあるが、就業するか否かの選択において同居の有無は決定的な役割を果たすわけではないと考察している。

ここで保育所の充足度と、子のいる夫婦世帯のうち親世代と同居している世帯の割合の関係をみると（**図表 13**）、三世代同居比率が高い都道府県で保育所の充足度も高い傾向にあることがみてとれる。

なかでも、図中*印で示した「低就業ニーズ領域」に属する都道府県は図表中の最も左下方に張り付いており、保育所の充足度、親世代からの支援の両面で最低水準である。このように「低就業ニーズ領域」で育児支援を二重の意味で受け難いことは、この領域で結婚や育児を理由に前職を離職する女性の割合が高い一因となっていると考えられる。また、再就職のハードルを高め、離職した女性が再度就業する希望を持ち難い、すなわち無業者の就業希望が小さい一因となっている可能性もある。

図表 13 親世代の同居と保育所の充足度の関係
(都道府県データ)



- (注) 1. 直線は近似曲線。
 2. ◆印は「高就業ニーズ領域」の各県、*印は「低就業ニーズ領域」の都道府県を表している。
 3. ここで言う保育所とは「児童福祉法により都道府県知事、指定都市及び中核市の市長の認可を受けた施設」を指す。
 (資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年、厚生労働省「保育所の状況」2007年4月1日

(4) 有配偶女性の就業希望にみられる差異

前節では、15～44歳の有配偶女性で就業希望者を対象に、前職の離職理由をみた。そこからは、「高就業ニーズ領域」「低就業ニーズ領域」とともに、結婚や育児が最大の理由となっていること、特にその傾向が大きい「低就業ニーズ領域」では親世代からの支援と保育所による育児支援が、ともに全国的にみて最低水準にあることを指摘した。

それでは、政策的に親世代との同居や保育所の拡充を推進すれば、「低就業ニーズ領域」で有配偶女性の就業希望を実現していく上で十分な対応がなされたといえるのだろうか。まず、親世代との同居についてみると、「低就業ニーズ領域」が大都市圏を中心としていること、その大都市圏で核家族化の流れが続いていることを踏まえれば、親世代との同居の推進には限界がある。一方、保育所を拡充することは、「低就業ニーズ領域」における有配偶女性の就業を促進する上で最も急がれる課題といえる。

しかし、以下でのべるように、保育所の拡充だけでは有配偶女性の就業希望を実現する上で不十分な可能性がある。後で述べるように、「低就業ニーズ領域」では、有配偶女性の就業希望が必ずしも具体化していない面があるためだ。

これに関して、まず15～44歳の有配偶女性で就業希望者を対象に、就業を希望する理由を尋ねた結果が**図表 14**である。ここでも分かりやすさを優先し、「失業している」「収入を得る必要が生じた」のいずれかを挙げた者の合計を「経済的理由」、「知識や技能を生かしたい」「社会に出たい」「健康を維持したい」のいずれかを挙げた者の合計を「自己実現」として示している。

これによると、現在無業の有配偶女性が就業を希望する最大の理由は「経済的理由」であり、全国平均では就業希望者の44%がこれを挙げている。これに続き、「自己実現」を目的とする人も少なからず存在し、全国平均では就業希望者の26%を占めている。

図表 14 就業希望理由別にみた就業希望者の内訳 (%)

	総数	経済的理由 (失業、収入)	自己実現	時間に余裕	それ以外 (その他、 学校卒業)
全国平均	100	44	26	16	14
高就業 ニーズ 領域	100	51	25	14	10
低就業 ニーズ 領域	100	41	29	16	14
(全国平均との差、%ポイント)					
高就業 ニーズ 領域		7	▲2	▲1	▲4
低就業 ニーズ 領域		▲3	2	0	0

(注) 15～44歳の有配偶女性で就業希望者。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年

次に、領域ごとに就業希望理由をみると、その中身には相違もある。前掲図表 14 の下段は全国平均との差を%ポイントで示したものである。これによると、「高就業ニーズ領域」では「経済的理由」を挙げた人の割合が全国平均と比較して7%ポイント、「低就業ニーズ領域」と比較すると10%ポイント高い。これに対して、この領域では「自己実現」理由を挙げた人の割合が全国平均を下回り、経済的理由を挙げた人の約半数に止まっている。

一方、「低就業ニーズ領域」では、就業を希望する理由として「経済的理由」を挙げる人の割合が約4割で全国平均を3%ポイント、「高就業ニーズ領域」を10%ポイント下回る。この反面、「自己実現」を挙げる人の割合は就業希望者の3割を占め、「経済的理由」を挙げた人の割合(41%)との差はより小さい。

このように「高就業ニーズ領域」と「低就業ニーズ領域」では同じ就業希望者であっても、そのニーズの中身に差が存在する。経済的理由から就業を希望する場合、自己実現のために就業を希望する場合と比べて、早期に仕事を見つける必要性が高く、その分実際の求職活動を行っている割合が高いと推察される。一方、自己実現を目的に就業を希望する場合は、賃金や就業時間等の労働

条件に加え、自己実現という目的（「自分の技術や経験をいかしたい等」）に沿った仕事内容であることの優先度も高く、今すぐに求職活動を行って仕事を
得るというよりも、中長期の展望として就業を希望している人がより多く含ま
れる可能性がある。

実際、15～44歳の女性（既卒・既婚）で就業希望者について、それぞれの就
業希望理由ごとに非求職者、求職者、求職者のうち就業を希望するタイミン
グ別の内訳をみると（**図表 15**）、経済的理由から就業を希望する人のうち実際
に求職活動を行っている人は40%を占める。一方、自己実現目的から就業を希
望する人のうち求職活動を行っている人は25%に止まる。

なお、自己実現目的で就業を希望している人については、求職活動を行っ
ている人の割合は低いものの、実際に求職活動を行っている人の中では、仕事に
「すぐつくつもり」と回答した人の割合が58%と高い。自己実現を目的に就業
を希望する女性については、その大多数である75%が非求職者である一方、求
職活動の段階にある者については早期に就業を希望し、具体的な行動を行う傾
向があると推察される。

図表 15 就業希望理由別にみた就業希望者の求職状況

(%)

	経済的理由	自己実現	時間に余裕	その他
就業希望者計	100	100	100	100
うち非求職者	60	75	63	80
うち求職者	40	25	37	20
（求職者の内訳）				
すぐつくつもり	51	58	39	50
すぐでないがつつもり	41	36	50	43
つくかどうかわからない	8	6	10	7

（注）15～44歳の既卒・既婚の無業女性で就業希望のある人について、その就業希望理由別
の人数を合計し、非求職者、求職者、求職者のうち就業希望時期別に構成比を求めたの。

（資料）総務省「就業構造基本調査」2007年

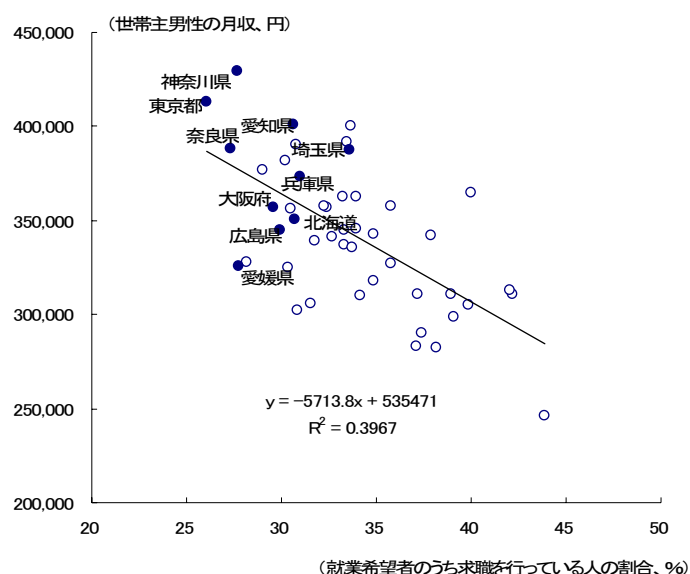
このように「高就業ニーズ領域」と「低就業ニーズ領域」で就業ニーズの質
に差がある一因と考えられるのが、夫の所得によって規定される世帯所得の状
況の差である。第3節で見たように、夫の所得が高いほど妻の就業率は低い「ダ
グラス=有沢の法則」は、今日でも一定程度成立しているという指摘が少なくな

い。このダグラス=有沢の法則は、女性の就業が自身のキャリアではなく、家計の補助という経済的必要に応じて規定されるという考え方を前提としている。仮にそうした関係が残っているのであれば、夫の所得が高い都道府県ほど経済的理由を目的とした就業希望者が少なく、その結果、就業希望者のうち求職活動を行う人の割合も低いという関係が推測される。

これに関し、**図表 16** は、総務省「全国消費実態調査」で求めた世帯主男性の平均月収と 15～44 歳の有配偶女性で就業希望者のうち実際に求職活動を行っている人の割合をプロットしたものである。これによれば、世帯主男性の月収が高い都道府県ほど、就業希望者に占める求職者の割合は低い傾向がある。すなわち、世帯主男性の所得が高いほど、実際の求職活動に結びついていない、緩やかな就業希望が多くを占めているとみられるのである。

このうち、**図中●印**で示した「低就業ニーズ領域」の都道府県は世帯主男性の月収が多く、15～44歳の就業希望のある女性のうち実際に求職活動をしている人の割合が低い**図表の左上部分**に集中している。「低就業ニーズ領域」における有配偶女性の就業理由でも、経済的な必要性を背景とする具体的な希望が一定割合を占める反面、夫の月収水準が高いことから、今すぐ求職活動を行うというより、自身のキャリア形成のために「いつか就業したい」「自己実現ができる仕事があれば働きたい」などの「緩やかな就業希望」が全国的にみて大きい点の特徴といえそうである。

図表 16 世帯主男性の月収と有配偶・就業希望女性の求職活動割合



(注) 「世帯主が男性の月収」は、二人以上の勤労者世帯の世帯主(男性)の月収。統計の制約により 2004 年時点のもの

(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007 年、同「全国消費実態調査」2004 年

こうした「低就業ニーズ領域」の就業ニーズの特徴については、これが就業希望者の学歴構成の違いに起因するとの説明もありえよう。15～44歳の既卒・既婚女性で、現在働いていない者の教育の状況をみると、大学・大学院卒の人の割合は「高就業ニーズ領域」で11%であるのに対し、「低就業ニーズ領域」では18%を占める。

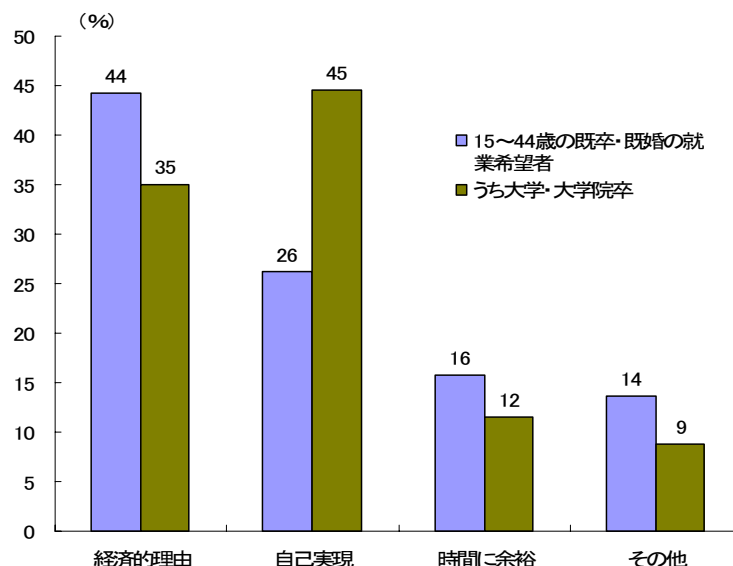
一方、全国平均であるが15～44歳の既婚・既卒女性の就業希望理由をみると、前述のとおり、女性全体では経済的理由を挙げる人が44%、自己実現理由を挙げる人が26%であるのに対し、大学・大学院卒業者では経済的理由を挙げる人は35%に止まり、自己実現目的を挙げる人が45%と前者を上回る（**図表 17**）。なお、10年以上前の調査であるが、東京女性財団が1998年に行った調査（「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」）でも、退職無業者に再就職したい理由を尋ねた結果、「つきあいを広げ、社会とかかわっていきたいから」「自分の能力や資格を仕事にいかしたいから」など社会貢献や、自己実現に関わる理由を挙げる者が多いことが示されている¹⁰。こうした自己実現を重視する大卒女性の就業ニーズの特徴は、「低就業ニーズ領域」における有配偶女性の就業希望の中身に一定の影響を与えている可能性がある。

ただし、この点についてはある程度割り引いて考える必要がある。大卒女性は大卒男性と結婚する傾向が強いことが明らかにされており¹¹、統計上、大卒男性の平均賃金は学歴計の平均賃金よりも高い傾向がある。夫の所得が高ければ経済的理由から就業を希望する人も少なくなるため、結果として大卒女性で就業希望の理由に自己実現を挙げる人の割合が高くなっている可能性がある。

¹⁰ 本データは労働省女性局編『平成 11 年版 女性労働白書－働く女性の実情－』第 2－20 図によっている。

¹¹ 例えば、白波瀬(2005)など。

図表 17 就業希望女性(既婚・既卒)の就業希望理由



(注) 15~44歳の既卒・既婚の女性で就業希望者について、就業希望理由別の構成比を%で示したもの。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年

第4節のポイント

- ・ 有配偶女性の就業希望を実現する上では、①北陸地方をはじめ女性の就業ニーズが大きい26県（「高就業ニーズ領域」）と、②大都市圏を中心に女性の就業ニーズが相対的に低い10都道府県（「低就業ニーズ領域」）の動向が重要。
- ・ 「高就業ニーズ領域」では、就業希望者のうち経済的理由から就業を希望する者、求職活動を行う者の割合が高く、就業ニーズが具体化している傾向が伺える。
- ・ 「低就業ニーズ領域」では育児と仕事の両立の難しさが女性の就業の最大の壁となっている。一方、就業希望者のうち求職活動を行う者の割合が低いなど、高就業ニーズ領域と比べ、就業希望が必ずしも具体的な行動に結びついていない傾向もある。

5. 女性の就業希望を実現していく上での課題

これまで、15～44歳の有配偶女性のうち、就業希望のある人に焦点をあてて、前職の離職理由や就業希望の中身を見てきた。本節では、前節の内容を振り返りながら、「高就業ニーズ領域」と「低就業ニーズ領域」で有配偶女性の就業希望を実現していく上での課題を考えたい。

(1) 女性の就業ニーズが低調な大都市圏における課題

第4節でみたように、就業希望のある有配偶女性の半数は「低就業ニーズ領域」、すなわち、首都圏や関西圏、中京圏の中心である愛知県をはじめとする大都市圏である。この領域では、就業希望者が前職を離職した理由として家庭生活との両立の難しさを挙げる割合が高く、その背景には親世代からの支援を受け難いことに加え、保育所などの公的支援も低水準という状況がある。こうした環境は、求職活動中に容易に子どもを預けられるかどうか、子どもが病気の時に支援があるかどうかの不安の原因ともなり、就業希望を持つ女性が実際の活動に踏み出す時点からその心理的・物理的ハードルを必要以上に高いものとしている可能性がある。

こうした状況を踏まえれば、「低就業ニーズ領域」で女性の就労を促進する上で、保育をはじめとする育児支援の大幅な拡充は何より急がれる課題であろう。ただし、柔軟な対応が期待できる親世代からの支援と異なり、保育所だけで子どもを持つことに伴う様々な事情に対応するのは困難であり、夫婦間で育児や家事を分担できることも重要である。仕事や通勤時間が長くなりがちな大都市圏ではとりわけ、男女共に時間当たり生産性が高く、家事や育児と両立しうる柔軟で効率的な働き方を推進していくことが急がれる。

その上で、大都市圏の有配偶女性の就業希望を実現していく上では、現在無業の女性の就業ニーズに対応できる体制を整備することが必要であろう。この領域で就業希望を持つ有配偶女性の中では、自己実現を目的とする女性の割合が全国的にみて高い反面で、就業希望者のうち求職活動を行っている人の割合は相対的に低く、就業ニーズが必ずしも具体化していない場合がある。

一方、企業の求人ニーズをみれば、IT技術によって中程度のスキルや専門性を要する作業はプログラムで代替される動きが進んでおり、求人の際に労働者に求められる能力は、人の手でなければ出来ない比較的軽易な作業か、高度な専門性や対人折衝能力を要するものに二極化する傾向が生じている。こうしたなか、現在無業の女性が前職の技能や経験を活かすことが必ずしも容易ではない状況が生じつつある。

こうした状況で、政策的に大都市圏の女性の就業を促進していくためには、労働力の供給サイドに対するより積極的な支援が必要であろう。2006年に千葉

県が行った調査（「女性への再就職支援1万人ネット調査」）によれば、女性が再就職をしようと思う際の不安として「自分の希望（職種・勤務時間）にあった働き口が見つからないのではないか」という回答が約6割を占める一方、「ブランクがあるために、スムーズに、職場の環境になじめないのではないか」「自分が持っている技術や知識が役に立たないのではないか」といった、ブランクや知識・技術面での不安が大きいことが指摘された。求職活動の前段階におけるこうした不安は、今日の職場の状況や自分の知識・技能、求められる能力、求職活動にあたって準備すべきこと、利用可能な公的支援などに関する情報不足によって生じている部分も多いと考えられる。上記の調査でも指摘されているように、求職活動の前段階にある女性に対するアプローチを強化し、子どものいる女性がアクセスしやすい形で情報を幅広く提供することも必要であろう。

このほか、大都市圏の女性が就業を希望する理由として、経験や技能を活かすなど自己実現を挙げる人の割合が高い。こうした就業ニーズを実現するためには、労働者の側でも企業の求人ニーズに合った能力を習得する必要がある。そのために個人の希望に沿ったキャリアプランの策定、再就職の際に評価しやすいスキルの紹介や職業訓練機会の提供、職業訓練中に子どもを預けられる体制の整備など、労働者が技能習得をより行いやすい環境を一層推進していくことも求められよう。

このほか、就業希望のある有配偶女性が希望する雇用形態として、時間的な拘束の少ない非正社員が多いことを踏まえれば、非正社員としての働き方をよりキャリアの展望を持てるものとしていくことも一つの方策となろう。最近の研究では、職業能力の評価を行い、その結果を処遇に反映させている事業所では非正社員もOff-JTを受ける確率が高まること、非正社員にも人的資源管理制度を導入している事業所では、正社員と非正社員のOff-JTの受講格差が小さくなることが明らかにされている（原(2009)）。また、登録型派遣労働者についての調査であるが、派遣先における人事管理（経験やスキルの活用、必要な知識ノウハウの説明、評価や承認、物理的環境やコミュニケーション等）をより高く実施する企業では、派遣労働者の仕事意欲や派遣先での就業継続意欲などが高まることが明らかにされている（島貫(2006)）。こうした非正社員に対する人事管理は、非正社員の就業意欲や定着度を高める点で企業にもメリットがあるほか、非正社員に職業訓練等の投資を行う際に、その投資の回収に関する不確実性を低下させる効果もある。したがって、非正社員の人事管理に積極的に取り組む企業に行政が支援を行うことや、公共職業安定所等でそうした企業情報を収集し、職業紹介の際に生かしていくことなども有効であろう。

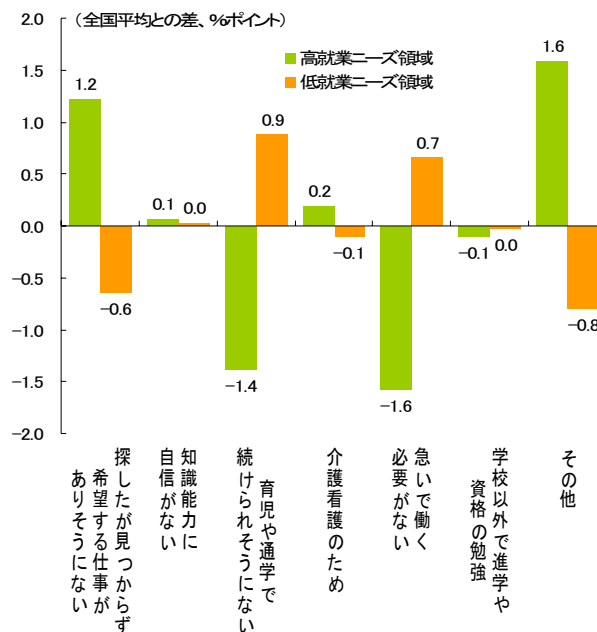
(2) 女性の就業ニーズが高い領域の課題

一方、「高就業ニーズ領域」では、既に女性の就業率が高く、無業の女性のうち就業を希望する人の割合も高い。就労希望を持つ有配偶女性の絶対数は「低就業ニーズ領域」の約半数に止まるものの、女性の就業を促進していく上で、この「高就業ニーズ領域」における無業女性の就業ニーズを実際の就業に結び付けていくことも大きな課題である。

ここで「高就業ニーズ領域」の就業希望者の状況を振り返ると、労働力の需要サイドの要因が、前職の離職や就業希望の有無に影響を与えていることが特徴である。例えば、15～44歳の有配偶女性で就業希望者が前職を離職した理由としては、結婚や育児が最大の理由であることは大都市圏と同じであるものの、これを除くと倒産や解雇など会社の都合によって離職している割合がより高い。

労働力の需要サイドの要因は、この領域の女性が就業希望そのものを失う理由にもなっている。これに関し、就業希望がない無業の女性（15～44歳、既婚）にその理由を尋ねた結果が図表18である。

図表 18 就業非希望者の理由（15～44歳、既婚女性）



(注) 非就業希望者の総数（病気・けが・高齢のために就業を希望しないと回答した人を除く）を分母に、各非就業希望理由の割合（%）を算出し、全国平均との差分を%ポイントで示した。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年

ここでは、「高就業ニーズ領域」と「低就業ニーズ領域」について、非就業希望者の総数（病気、けが、高齢によって就業を希望しない人を除く）のうち、それぞれの理由を挙げた人の割合（％）を算出し、全国平均との差分で示している。これによると、「高就業ニーズ領域」では「探したが見つからなかった」又は「希望する仕事がありそうにない」という理由を挙げた人の割合が全国平均を上回り、「育児や通学で続けられそうにない」と「急いで働く必要がない」という理由を挙げた人の割合が全国平均を下回った。

このほか、前節で指摘したように「高就業ニーズ領域」の就業希望者の特徴として、経済的理由から就業を希望する人の割合や、就業希望者のうち実際に求職活動を行っている人の割合が高く、就業希望が具体的な行動を伴う傾向にある。

以上を踏まえると、「高就業ニーズ領域」においても育児と仕事の両立の難しさは女性の就業の最大のネックであり、両立をしやすい環境の整備に向けた支援が重要であることは大都市圏と同様である。また、適切な情報提供やキャリアカウンセリング、職業紹介の強化、職業訓練など労働力の供給サイドへの支援も一層推進していくことも必要であろう。

一方、有配偶女性の就業ニーズの中身を踏まえれば、「高就業ニーズ領域」においては、良質な雇用機会そのものを拡大していくことの優先度も高い。具体的には、女性の活用に積極的な企業の求人掘り起こしや情報提供の強化のほか、地道であっても農業や観光業など長く地域経済の担い手となることが期待できる、地域資源を活用した地場産業を育てながら、良質の雇用機会を拡充していくことが必要である。また、地方圏にある都市部などサービス業や小売業などを活性化していく余地があるところでは、若い女性の感性を生かしたサービス業や小売業などの新規ビジネスの創造を支援していくことも求められる（地方圏における良質な雇用機会拡充の課題については、みずほ総合研究所著『「雇用断層」の研究』東洋経済新報社参照）。

第 5 節のポイント

- ・ 有配偶女性の就業を促進していく上で、大都市圏など「低就業ニーズ領域」では、保育所の拡充やワーク・ライフ・バランス施策等のほか、就業希望はあるが求職活動を行うには至っていない女性への情報提供をはじめ、労働供給サイドへのより積極的な働きかけが重要。また、非正規雇用という働き方を、よりキャリアの展望を持ちやすいものとしていくことも求められる。
- ・ 北陸など地方圏を中心とする「高就業ニーズ領域」では、就業を希望する女性への支援はもちろん、女性の活用に積極的な企業の求人掘り起こしや地域資源を生かした地場産業の育成など、労働力の需要サイドに働きかけ、良質な就業機会を拡大することが課題。

6. おわりに

これまで、都道府県別データを用いて、就業希望を持つ有配偶女性の就労を促進していく上での課題を考えてきた。15～44歳の就業希望のある有配偶女性だけでも268万人の女性が存在し、こうした女性の就業が促進されれば、労働力が確保されるだけでなく、家計の所得押し上げという面で見逃せない効果がある。例えば、15～44歳の就業希望のある有配偶女性が全員正社員として働く極端なケースを想定しよう。女性の年齢階級別の推計年収を用いれば、その所得の押し上げ幅は9.92兆円に上る¹²。特に「低就業ニーズ領域」の30歳代の就業を促進することによる効果は3兆円超の規模となる（**図表 19**）。

¹²厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2007年をもとに推計すると、正社員女性の平均年収は15～19歳で217万円、20～24歳で288万円、30～34歳で390万円、40～44歳で444万円となる。この水準は男性よりも低く、15～44歳の正社員女性の平均年収（全ての規模及び学歴平均）の373万円は、正社員男性の（518万円）の7割程度である。

**図表 19 就業希望のある有配偶女性が
正社員として就業した場合の所得押し上げ幅**

(兆円)

	15～44 歳						
		15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳
全国	9.9	0.0	0.3	1.3	2.7	3.20	2.4
高就業 ニーズ 領域	2.4	0.0	0.1	0.4	0.7	0.7	0.6
低就業 ニーズ 領域	5.4	0.0	0.1	0.6	1.5	1.8	1.3

(注) 1. 15～44 歳の有配偶女性のうち就業希望のある無業者が、正社員として就業した場合の所得押し上げ効果を試算したもの。

2. 各列について「全国」と「高就業ニーズ領域」+「低就業ニーズ領域」の差額は、高就業ニーズ領域、低就業ニーズ領域以外の府県における効果。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007 年、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2007 年

一方、より現実的に近い試算として、就業希望のある有配偶女性が希望する雇用形態に就業した場合を想定し、その所得押し上げ効果をみたのが**図表 20**である。正社員を希望する女性については正社員女性の年齢階級別推計年収を、パート・アルバイトを希望する女性については、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（2006 年）」により、有配偶女性でパートとして働く人の年収で最も多いのが 90 万円以上 100 万円未満（16.5%）、次に多いのが 100 万円以上 110 万円未満（10.8%）であることを踏まえ、100 万円として計算した。また、派遣社員・契約社員として働くことを希望する人については、パート以外の非正社員女性で配偶者がいる女性の年収が最も多いのが 150 万円以上 200 万円未満（26.2%）、次に多いのが 200 万円以上 250 万円未満（18.1%）であることを踏まえ、200 万円として計算した。この場合の所得押し上げ効果は全国で約 4 兆円となり、全員が正社員として就業するケースと比較して所得押し上げ効果は縮減するものの、これが消費性向の高い 30 歳代を中心に世帯の所得増に繋がることも併せて考えれば、内需へのプラスの影響は決して小さくない。

図表 20 就業希望のある有配偶女性が
希望する雇用形態で就業した場合の所得押し上げ幅

(兆円)

	15～44 歳			
		正社員	パート・ アルバイト	パート・アルバイト 以外の 非正社員
全国	3.9	1.6	2.0	0.2
高就業 ニーズ 領域	1.0	0.5	0.5	0.0
低就業 ニーズ 領域	2.1	0.8	1.1	0.2

(注) 1. 15～44歳の有配偶女性のうち就業希望のある無業者が、希望する雇用形態で就業した場合の所得押し上げ効果を試算したもの。

2. 各列について「全国」と「高就業ニーズ領域」+「低就業ニーズ領域」の差額は、高就業ニーズ領域、低就業ニーズ領域以外の都道府県における効果。

(資料) 総務省「就業構造基本調査」2007年、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2007年、厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」2006年

有配偶女性の就業希望の実現は、労働力の確保、少子化への歯止め、国内需要の下支えなど日本の成長に関わることから、コストをかけて投資するに値する課題である。より多くの労働者が労働市場に参入し、そうした労働者が生産性の高い労働者として意欲や能力を発揮する環境を作るためには、女性の就業を取り巻く環境や就業ニーズの多様性に目配りした支援をこれまで以上に行っていくことが求められる。

【参考文献】

- 阿部由起子・近藤しおり・森邦恵（2008）「女性就業の地域差に関する考察－集計データを用いた正規雇用就業率の分析」家計経済研究所『季刊・家計経済研究』第 80 号、pp. 64-74
- 今田幸子（1996）「女子労働と就業継続」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第 433 号
- 大石亜希子（2003）「母親の就業に及ぼす保育費用の影響」国立社会保障・人口問題研究所『季刊・社会保障研究』
- 大嶋寧子（2008）「男性の育休取得拡大を実現しつつあるドイツ～成果の背景と日本への示唆～」みずほりレポート
- 大竹文雄（2000）「90年代の所得格差」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第 480 号
- 黒澤昌子・原ひろみ（2009）「企業内訓練の実施規定要因についての分析：Off-JT を取り上げて」、労働政策研究・研修機構『非正社員の企業内訓練についての分析－『平成 18 年度能力開発基本調査』の特別集計から－』労働政策研究報告書 No. 110, 第 II 部
- 坂爪聡子（2008）「少子化対策として有効なのは保育サービスの充実か労働時間の短縮か」（研究ノート・単）（『季刊 社会保障研究』／2008 年、近刊）
- 滋野由起子・大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第 459 号
- 島貫智行（2006）「派遣スタッフの働く意欲を高める人事管理」佐藤博樹・高橋康二・島貫智行『派遣スタッフの就業意識・働き方と人事管理の課題』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ No. 9
- 白波瀬佐和子（2005）『少子高齢社会のみえない格差』東京大学出版会
- 駿河輝和・張建華（2003）「育児休業制度が女性の出産と就業継続に与える影響について」家計経済研究所『家計経済研究』第 59 号 pp. 56-63
- 仙田幸子（2002）「既婚女性の就業継続と育児資源の関係」国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』第 245 号
- 総務省統計局（2008）「夫の収入と妻の就業率の関係について（ダグラス=有沢の法則）」内閣府第 5 回統計委員会・第 7 回基本計画部会合同会議配布資料
- 鄭楊（2006）「乳幼児をもつ既婚女性の就業」澤口恵一・神原文子（編）『第 2 回家族についての全国調査(NFRJ03) 第 2 次報告書 No. 2』日本家

- 族社会学会 全国家族調査委員会, 29- 43.
- 永瀬伸子(1999)「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か－既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』第55号-2
- 西本真弓・七条達弘(2004)「親との同居と介護が既婚女性の就業に及ぼす影響」家計経済研究所『家計経済研究』第61号
- 原ひろみ(2009)「非正社員の能力開発機会を高めるには」労働政策研究・研修機構／コラム
- 藤野敦子(2002)「子供のいる既婚女性の就業選択－夫の働き方、性別役割意識が及ぼす影響」家計経済研究所『季刊家計経済研究』No.56 pp.48-55
- 内閣府(2008)「地域別にみる女性の就業率」今週の指標 No.890
——(1998)『国民生活白書』
- 前田信彦(1998)「家族のライフサイクルと女性の就業－同居親の有無とその年齢効果」労働政策研究・研修機構『日本労同研究雑誌』第459号
- 眞鍋倫子(2005)「夫の収入と妻の就業の関係－その背景と帰結－」『東京学芸大学紀要』第56号
- 丸山桂(2001)「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分解」国立社会保障・人口問題研究所『人口問題研究』第57号-2
- みずほ総合研究所(2009)『「雇用断層」の研究 脱「総中流」時代の活路はどこにあるのか』東洋経済新報社
- 吉田浩・水落正明(2005)「育児資源の利用可能性が出産および就業の選択に与える影響」吉田浩・水落正明「育児資源の利用可能性が出生力および女性の就業に与える影響」日本経済研究センター『日本経済研究』第51号