

女性の就労と子育ての両立

～労働力率低下への対応の気運～

【要旨】

これまで鳥取県の労働力率は高齢化の進展によって全国よりも早く低下している。今後は出生率の低下が労働力率の低下に与える影響が大きくなる。そのため、労働力率の低下への対応として出生率の上昇が重要課題となる。一方で労働力率の低下への対応として、出産や子育て時期の女性の活用が言われている。鳥取県の女性の労働力率は、25～34歳の年齢層に上昇が見られ活用の期待と必要性が高まっている。しかし、この年齢層の女性の労働力率が上昇している背景には、晩婚化や未婚化が影響していると考えられ、少子化を配慮した女性の就労促進が求められる。

本稿では、鳥取県の労働力率の低下への対応として、女性労働力を活用するという視点に立ち、「子育てと仕事に関する意識調査」の結果から、女性の就労を促進するうえでの課題や対応のあり方について考察を試みる。鳥取県の女性は就労意欲が高く、子育てしながら仕事をしている女性が多い。しかし、仕事をするには「子育てを重視できない」とする女性の意識が明らかとなった。求められる支援制度としては、第1に子育てに関連した休暇制度、第2に子育て時期の勤務時間の柔軟性や短縮できる制度を男女問わず展開し、第3に家庭における男性の子育て・家事の分担率を引き上げることである。

研究員

松本 縁

はじめに

鳥取県は地域で働く人口（労働力人口）が減少している。これは、高齢化の進展によって退職や加齢により働けない高齢者の増加と最も働く可能性の高い年齢層である生産年齢人口（15～64歳）が減少していることが原因である。これらの背景には、出生率の低下や若年層の県外流出による人口減少が影響している。そのため、労働力率の低下への対応として出生率の上昇は重要な課題となる。

一般に労働力率の低下への対応として、高齢者や女性の活用が言われる。鳥取県は従来から高齢者や女性の労働力率¹が全国よりも高い。近年、高齢者の労働力率は低下に転じ、一方で、25～34歳女性の労働力率に上昇が見られる。このような状況の中、女性の活用への期待と必要性が高まっている。しかし、女性の労働力率が上昇している背景には、晩婚化や未婚化の影響が考えられる。今後、子育てに配慮した就労環境の整備をしないまま女性を活用することは出生率を低下させることが懸念される。

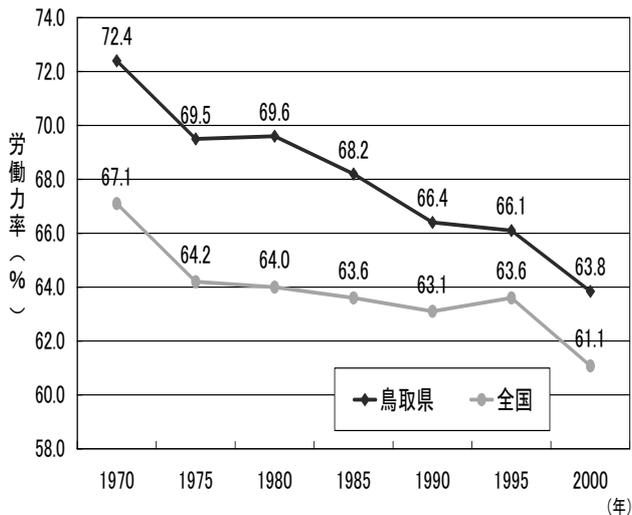
本稿では、鳥取県の労働力率の低下への対応として女性を活用するという視点に立ち、子育てと仕事に関する女性の意識を踏まえ、子育てに配慮した女性の就労を促進するうえでの課題と求められる支援制度について考察を試みる。

I 鳥取県の労働力率の低下への対応

1. 鳥取県の労働力率の推移

鳥取県の労働力率は全国よりも高い値で推移している（図1）。鳥取県の労働力率は、全国と同様に1980年ごろから一貫して低下し始めるがその幅に違いがみられる。1980年～2000年に全国の労働力率の低下幅は2.9%であったが、鳥取県は5.8%となっている。つまり、鳥取県の労働力率の低下は全国よりも早く進んでいるのである。本節では、鳥取県における労働力率を、①15歳以上人口、②労働力人口の構成年齢、③性別・年齢別労働率から概観し低下の原因を探る。

図1 鳥取県と全国の労働力率（1970～2000年）

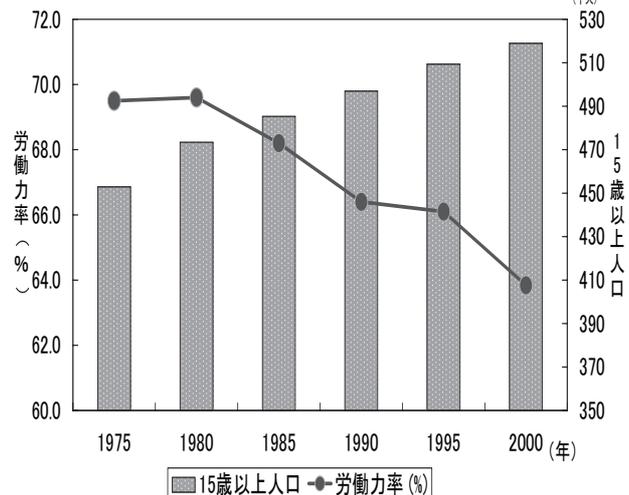


資料：国勢調査報告の長期時系列データ

① 15歳以上人口

労働力率は、15歳以上人口に占める非労働力人口²が増加することで低下する。図2は、鳥取県の15歳以上人口と労働力率の推移である。これによると、15歳以上人口が増加しても労働力率が増加していない³ことがわかる。つまり、15歳以上人口の増加とともに、非労働力人口が増加し、労働力率が低下しているのである。

図2 鳥取県の15歳以上人口と労働力率（1975～2000年）



資料：図1と同じ

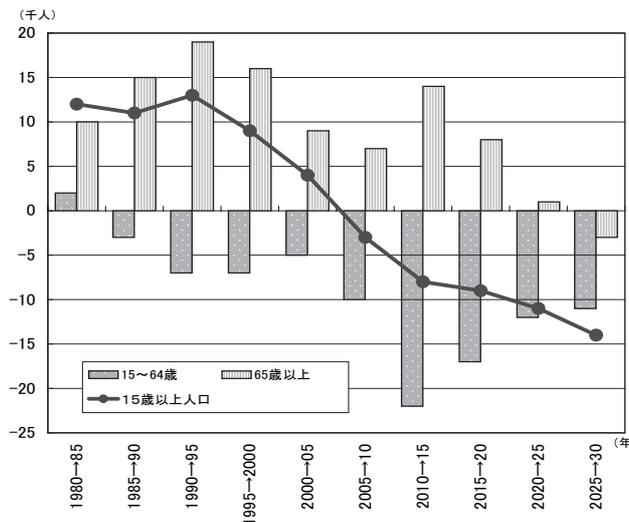
② 労働力人口構成年齢

図3は、鳥取県の15歳以上人口の増減を「15～64歳人口」と「65歳以上人口」に分けたものである。これによると、労働力率が低下した1985年以降、15歳以上人口で増加しているのは「65歳以上人口」となっている。①で

述べた非労働力人口の増加は、主に「65歳以上人口」の増加、高齢化の進展によるものと考えられる。鳥取県は全国よりも高齢化が進展している。また、高齢者の労働力率が高い。それだけに高齢者の労働力率が低下すると全体の労働力率の低下が大きくなる。これが、鳥取県の労働力率の低下が全国よりも早いことの原因である。

加えて2005→10年に「15～64歳人口」の減少数が「65歳以上人口」の増加数を上回ったことで、15歳以上人口が減少に転じている⁴。この「15～64歳人口」を減少させている主な原因は出生率の低下と若年層の県外就職であると考えられる。今後もこの傾向が続くならば、「15～64歳人口」の減少、つまり、出生率の低下や若年層の県外就職が鳥取県の労働力率を低下に与える影響が大きくなる。また、15歳以上人口が減少に転じたことで、これまで増加していた「65歳以上人口」による非労働力人口も減少をはじめると見られる。そのため、鳥取県の人口が増加しない限りは、たとえ現在の非労働力人口が労働力化しても労働力人口の減少は補えないのである。

図3 鳥取県の15歳以上人口の構成年齢の増減



資料：鳥取県推計年齢人口と都道府県の将来推計人口（平成14年3月推計）

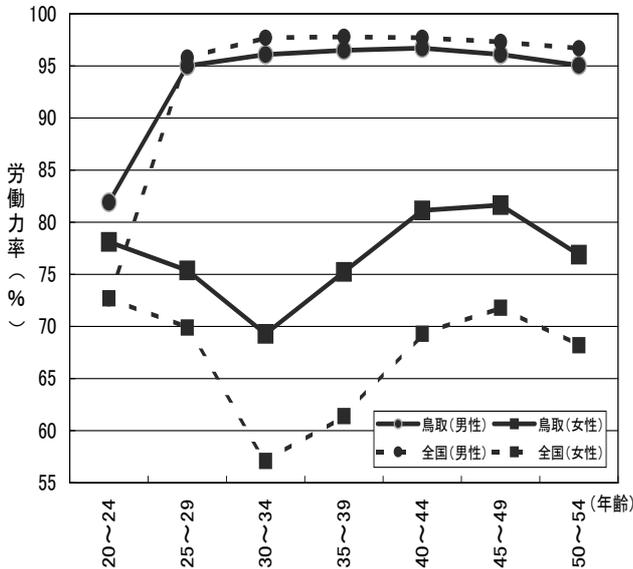
③ 年齢別・性別労働力率

鳥取県の労働力率を年齢別・性別で見ると（図4）、女性と高齢者の労働力率が全国よりも高いことがわかる。より詳しく鳥取県の年齢別・性別労働力率をその増減で見てみよう（図5）。労働力率が上昇している年齢層は、25～34歳となっている。性別で見ると、この年齢層における労働力率の増加が、女性の労働力率の上昇によるものであることがわかる。

25～34歳女性の上昇率が高いのは、晩婚化や未婚化が

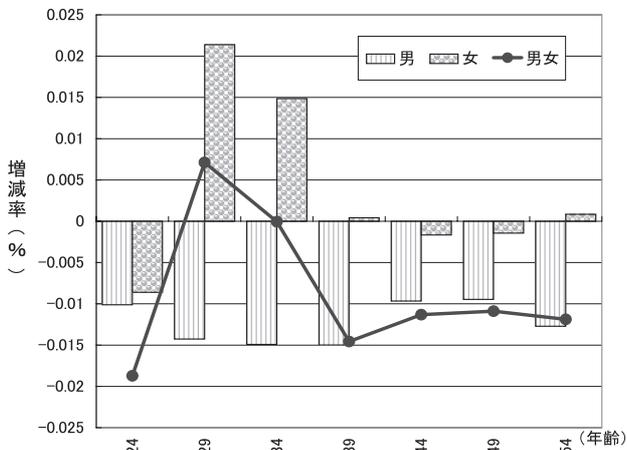
進んだことで、出産や子育てのために離職する女性が減少したためだろうと考えられる。

図4 鳥取県と全国の労働力率（年齢別・性別）
（2000年）



資料：2000年国勢調査最終報告書

図5 鳥取県の性別・年齢別労働力率の増減
（1995→2000年）



資料：図4と同じ

2. 女性の就労促進の必要性

近年、高齢化の進展が労働力率の低下に与える影響は縮小傾向である。今後は、出生率の低下や若年層の県外就職による15歳以上人口の減少が労働力率の低下へ大きく影響を与えるものと考えられる。このため、労働力率の低下への対応のあり方として、出生率の上昇や若年層の県内就職の促進が求められる。しかし、これまで国、県などによって出生率を上昇させるための様々な支援、

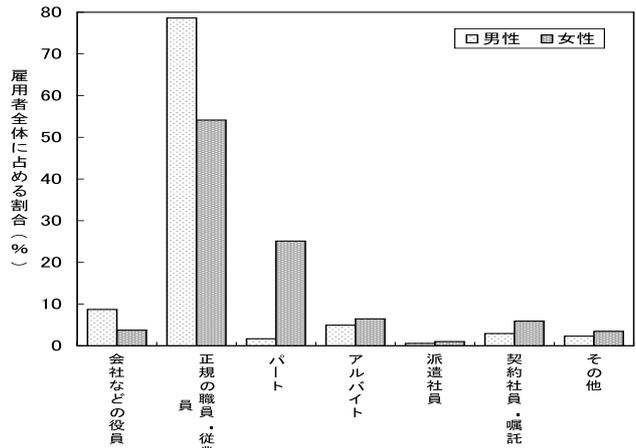
対策がなされているがその効果が見られていない。また、男性の労働力率も低下傾向である。このような状況の中で、25~34歳女性の労働力率が上昇している。そのため、女性の就業促進の必要性が高まっている。次節で、鳥取県における女性の就労促進について、統計指標と子育てと仕事に関して女性が持つ意識からその実態を把握し、課題と対応のあり方について明らかにしていこう。

II 女性の活用の可能性

1. 統計指標から見る鳥取県の女性労働者の実態

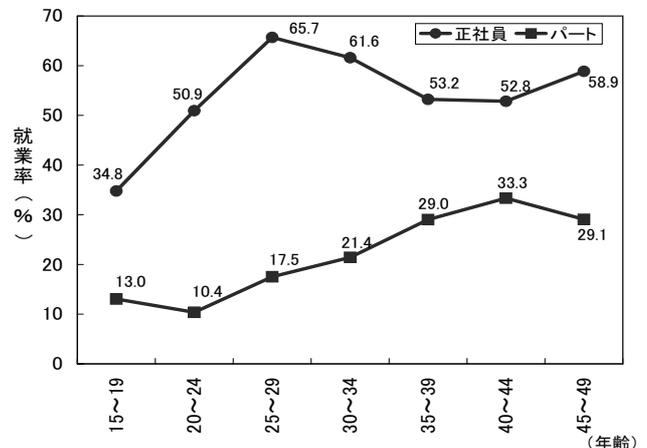
鳥取県の女性の就業形態は、正規の職員・従業員の割合が男性よりも低く、パートタイマーなどの割合が高くなっている（図6）。

図6 鳥取県の性別就業形態（2002年）



資料：2002年就業構造基本調査

図7 鳥取県の女性の就業率（年齢別・就業形態別）

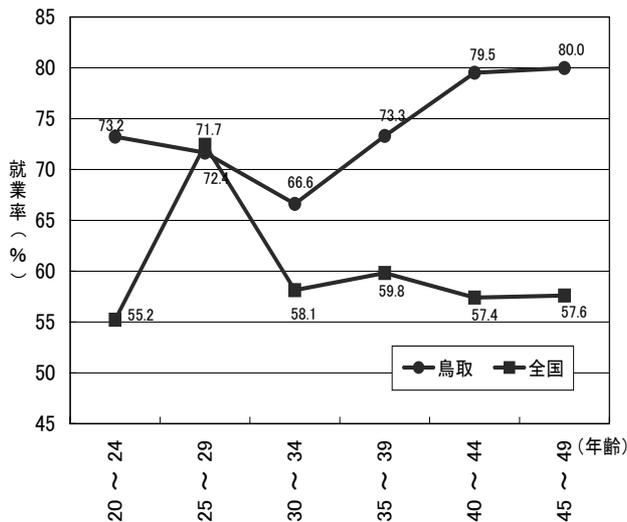


資料：図6と同じ

また、女性の就業形態が年齢別にどのように変化するかをみると（図7）、25～44歳に正規の職員・従業員の割合が低下し、逆にパートタイマーの割合は上昇している。この25～44歳には、鳥取県で出生率が高い年齢層が含まれていること⁵から、主に出産、子育てなどを理由とした離職によって就業形態を変化させているものと考えられる。つまり、出産や子育てによって仕事を離職した女性は、その後にパートタイマーとして再就職しているのである⁶。

さらに、鳥取県と全国の女性就業率を年齢別で比較してみると（図8）、鳥取県の35～44歳の就業率の上昇率が高くなっている。鳥取県の女性は、離職した後に再就職する割合が高いと言える。つまり、出産や子育てを理由として離職した女性が子育て期の早い段階から再就職している可能性が考えられる。

図8 鳥取県と全国の女性年齢別就業率（2000年）



資料：鳥取県統計年鑑と国勢調査の時系列データ

2. 子育てと仕事に関する女性の意識

統計指標からも明らかとなったように、鳥取県の女性は出産や子育て時代に全国よりも再就職する割合が高いと考えられる。そのため、女性が子育てと仕事を両立できる就労環境を整えることが重要となる。子育てに配慮した女性の就労環境、支援を考えるうえでは、その制度を利用する女性の意識を理解し、課題を見つけ対応していくことが重要となる⁷。そこで、鳥取市内小学校の1～3年生の子育てをしている者を対象に実施した「子育てと仕事に関する意識調査」の結果から、女性の意識や動向を把握し、子育てしながら仕事をするうえでの課題や対応を探っていく。

①調査概要

〈調査方法〉 質問票とwebによるアンケート調査

〈サンプル数〉 鳥取市内小学校1～3年生の母親⁸
約320人

〈回収率〉 34.5%⁹

〈実施時期〉 平成18年7月

②年齢構成等

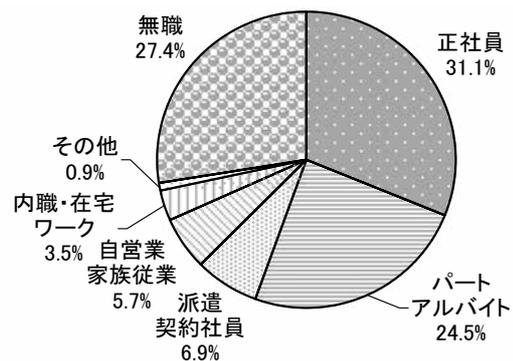
回答者の年齢構成等は、次のようになっている。

年齢	人数	構成割合 (%)	就業者割合 (%)	非就業者割合 (%)
25～29	12	4	91.0	8.3
30～34	75	23	71.6	28.4
35～39	155	48	73.0	27.0
40～44	61	19	64.0	36.0
45以上	19	6	89.5	10.5
合計	322	100	72.7	27.4

③就業形態

就業形態は「正社員（31.1%）」が最も多く、次いで「無職（27.4%）」、「パート・アルバイト（24.5%）」、「派遣・契約社員（6.9%）」の順となっている。回答者の約7割が子育てをしながら就業している。また、世帯分類別¹⁰で就業者の割合をみると「同居世帯（89.24%）」、「核家族（71.8%）」であり、同居世帯の女性のほうが就業率が高い。

図9 就業形態



④子育てしながら仕事をしている理由

仕事をしている理由については（図10）、「家計の補助（57.8%）」、「主たる生計の維持（32.6%）」、「一度仕事を辞めると良い就職先がない（27.0%）」の順となっている。経済的な理由が主であるが、再就職先の困難さも割合として高い。後者の理由の回答者には正社員が多く、子育てしながら正社員として再就職することを困難と感じている女性が多いことがわかる。

また、子育てと就労の契機を就業形態別にみると（図11）、「子育てが落ち着いた」を理由とする割合がパート・アルバイト（60.5%）に比べると正社員（11.6%）で低くなっている。さらに、正社員の女性には、子育てや家事などについて「配偶者」よりも「配偶者以外の家族」に依存している割合が世帯分類に関係なく高い（図12、13）。これは、共働き夫婦などで¹¹子育てや家事を配偶者以外の家族に依存せざるを得ない状況であることがうかがわれる。

図10 仕事をしている理由 n = (MA)

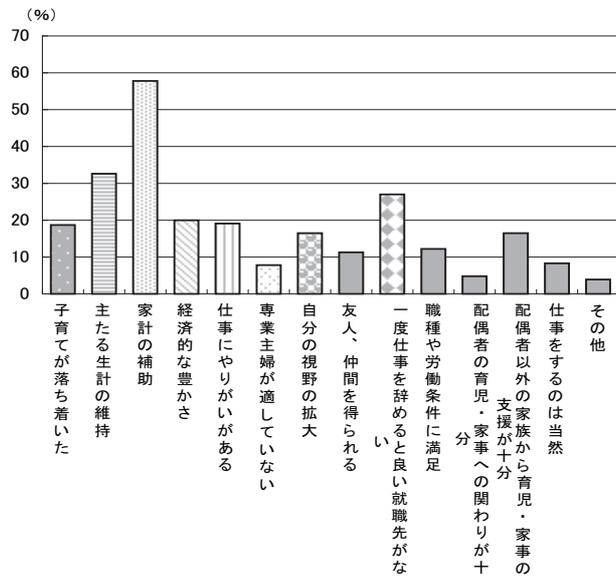


図11 子育てが落ち着いた×就業形態 n = 230

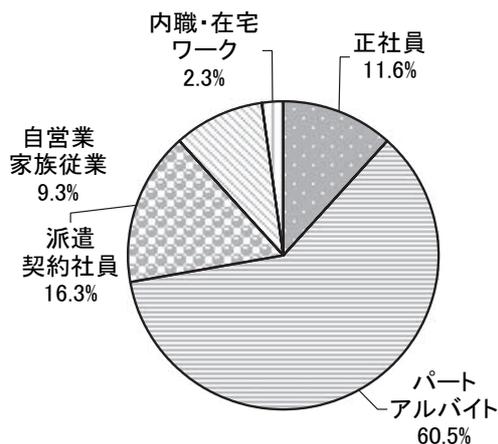


図12 家族の関わり×就業形態（核世帯） n = 229

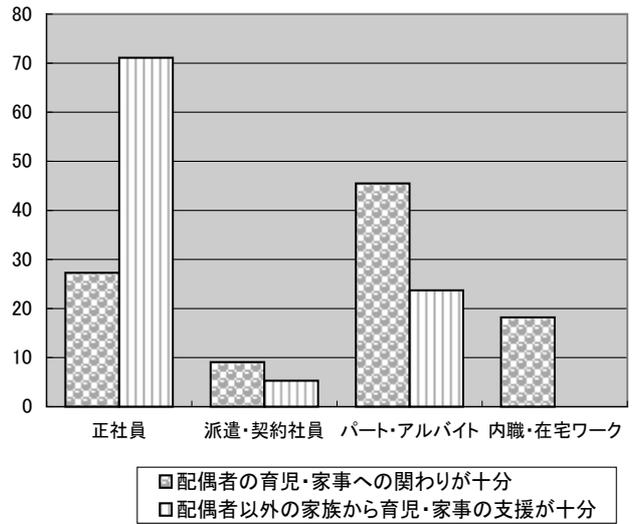
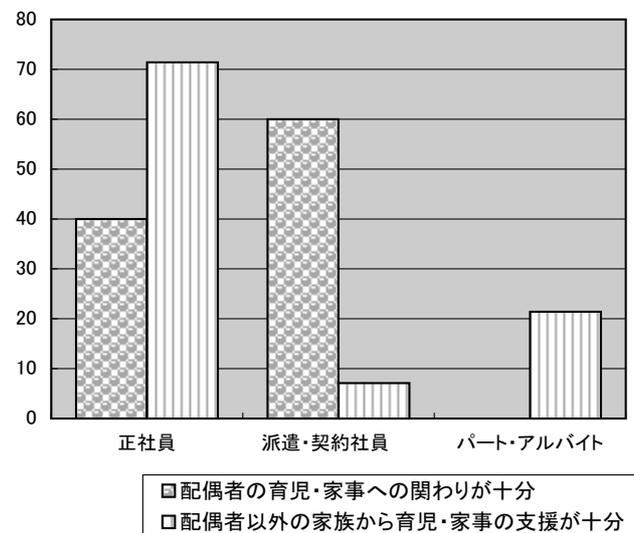


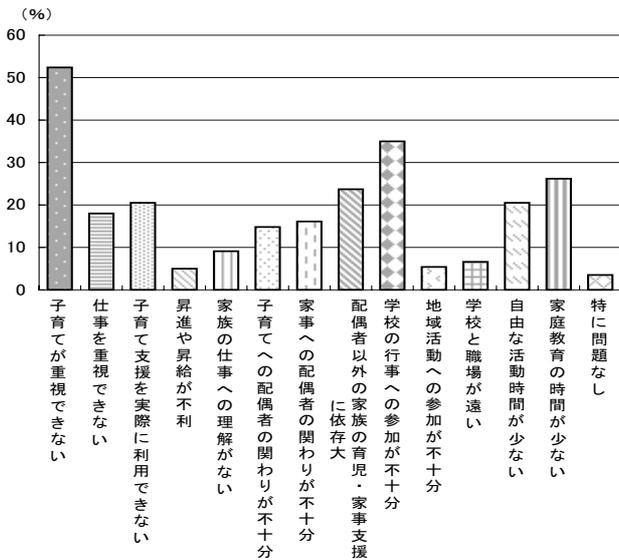
図13 家族の関わり×就業形態（同居世帯） n = 115



⑤子育てと仕事をする上での問題

子育てをしながら仕事をするうえで問題となることについては（図14）、「子育てが重視できないこと（50.8%）」、「学校行事への参加が十分できないこと（35.0%）」、「家庭での教育時間が少なくなること（26.2%）」の順となっている。今回の回答者が小学生の子どもを持つ母親であることから、学校行事への参加や家庭での教育時間に対する意識が高くなっていると思われる。また、「子育て支援制度があっても実際に利用できない（20.5%）」、「配偶者以外の家族への依存が大きくなる（23.7%）」など、子育て支援が活用できない職場環境や家族の事情も多くなっている。

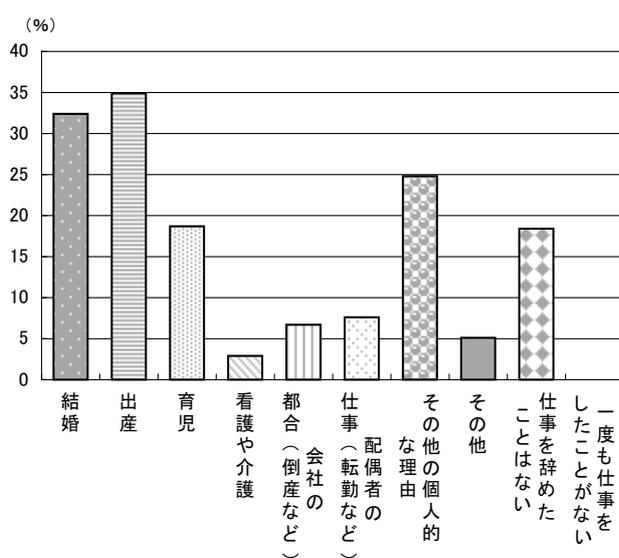
図14 仕事をする上での問題 n=317 (MA)



⑥ 離職理由

離職の理由は、「出産 (32.8%)」、「結婚 (30.2%)」、「個人的な理由 (24.0%)」「育児 (18.7%)」の順で多くなっている (図15)。また、「一度も仕事をしたことがない」とした回答者がいないことと「仕事を辞めたことがない (18.4%)」となっていることから、回答者の約8割に離職経験があることがわかる。この結果から女性が30～40歳代前半を中心に「出産」や「結婚」を理由に離職していることがわかる。女性の離職について「仕事継続型」、「再就職型」、「無職」に分けてそれぞれの傾向を整理してみる。

図15 離職理由 n=315 (MA)



【仕事継続型】

仕事を継続している就業形態は正社員 (86.2%) に多く、パート・アルバイトなどその他の就業形態にはほと

んどいない (図16)。「仕事を辞めたことがない」とする回答者を年齢別にみると (図17)、仕事を継続している割合が高い年齢は、35～39歳、低いのは25～29歳であり、高い年齢層の女性ほど仕事を継続している割合が高い。日本の女性は、結婚→出産→育児が一般的な流れである。これらのことから、結婚や出産を理由として離職するまでの勤務期間が長く、正社員であるほど仕事を継続する傾向があると考えられる。厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」の「過去1年間に結婚した者の就業形態別・年齢階級別の就業継続状況」の回答においても同様の傾向がみられる¹²。

また、仕事継続型の女性が「仕事を継続していること」について、「辞めないで良かった (87.0%)」が「辞めれば良かった (13.0%)」より多くなっている (図18)。

図16 就業形態×離職理由 n=312

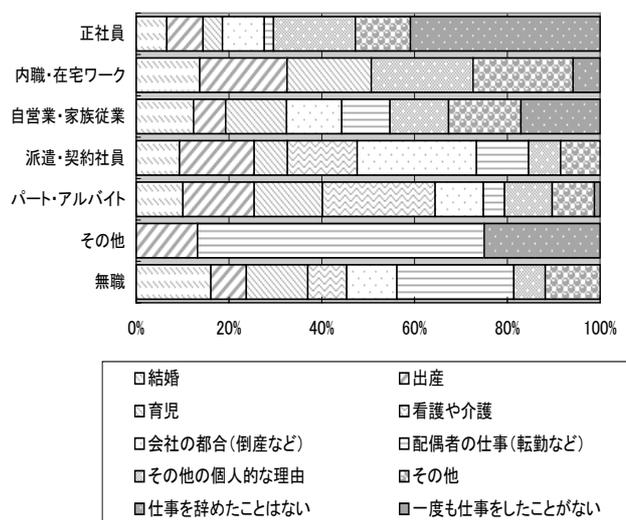


図17 仕事継続×年齢 n=58

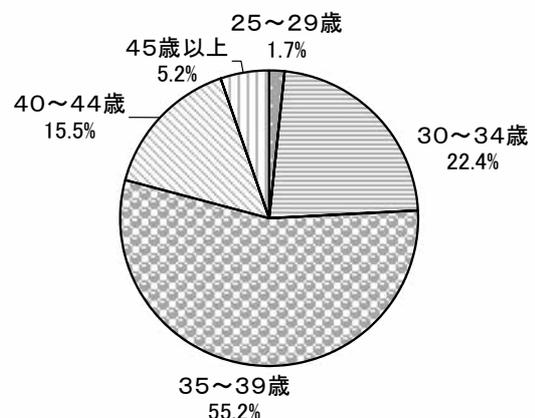
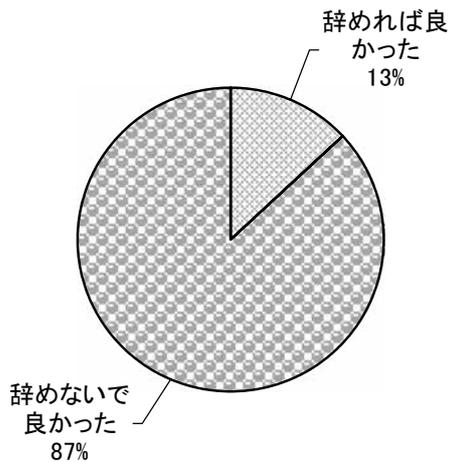


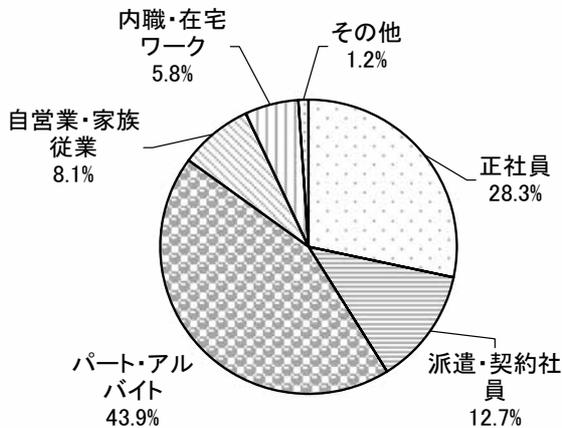
図18 仕事継続について n=54



【再就職型】

再就職している女性の就業形態は「パート・アルバイト (43.9%)」、「正社員 (28.3%)」、「派遣・契約 (12.7%)」の順となっている。統計指標からみた実態と同様に再就職によって正社員となる割合が少なく、離職した女性の多くが、「パート・アルバイト」、「派遣・契約」といったいわゆる非正規労働者として再就職している (図19)。

図19 再就職の就業形態 n=173



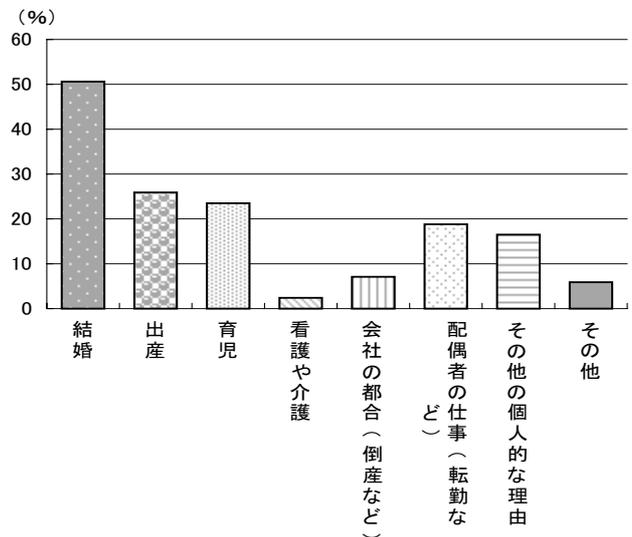
【無職】

就業形態が無職である場合の離職理由は (図20)、「結婚 (50.6%)」が最も多く、次いで「出産 (25.9%)」、「子育て (23.5%)」の順となっている。無職の女性は、結婚から出産、育児という過程の早い段階で離職していることがわかる。そのため、無職の女性は、離職前の就業期間が短く、「仕事継続型」の女性と逆の傾向となっている。

再就職または無職の女性が「仕事を辞めたこと」については、「辞めてよかった (74.5%)」が「辞めない方が良かった (25.5%)」より多くなっている (図21)。約8

割の女性が「辞めて良かった」としていることから、女性が子育てしながら仕事をするのを望んでいないことがわかる。

図20 無職×離職理由 n=85 (MA)



ここで、「辞めない方が良かった」とする女性の理由をみると (図22)、「一度仕事を辞めると良い就職先がない (73.0%)」、「経済的に厳しい (58.7%)」、「再就職活動に十分支援、情報がない (30.2%)」、「辞めた職場に再就職できない (25.4%)」の順となっている。結婚や出産などを理由に離職した女性が再就職そのものの難しさや再就職活動における情報の不足など構造的・制度的な問題点を強く感じていることがわかる。このように、再就職しやすい環境が整備されていないことは、離職期間を長くさせ再就職を一層困難にさせることとなる。

図21 離職について n=239

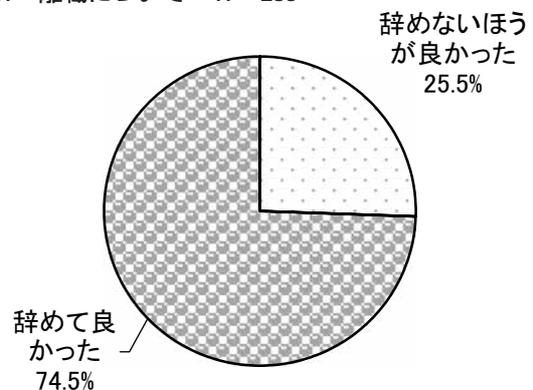


図22 辞めないほうが良かった理由 n=63 (MA)

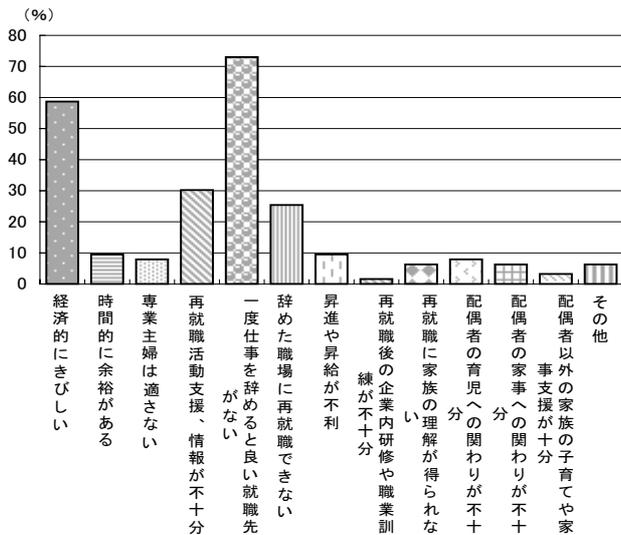
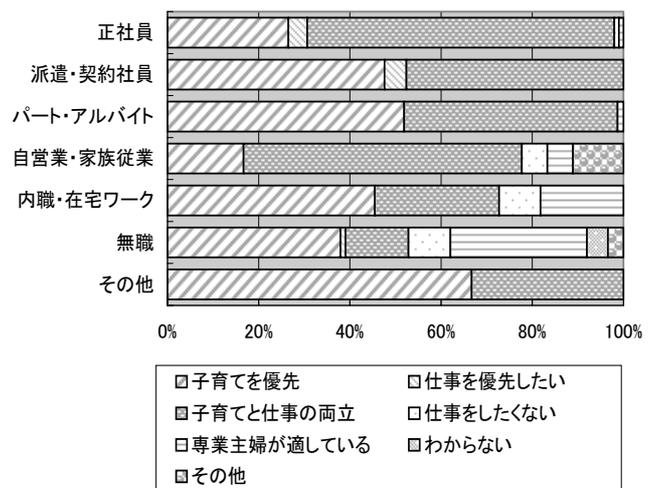


図24 就業形態×希望の働き方 n=315



⑦希望の働き方と就業意欲

図23 希望の働き方 n=319

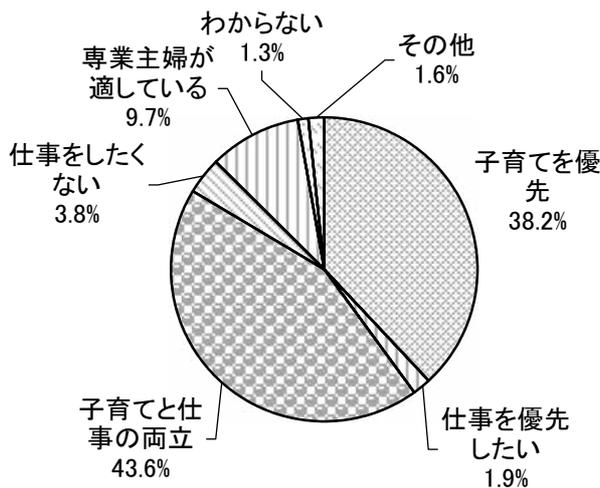


図23は、子育てしながら仕事をする事について尋ねた結果である。この結果から女性が希望とする働き方は、「子育てと仕事の両立(43.6%)」が最も多く、次いで「子育てを優先して仕事をしたい(38.2%)」の順である。「専業主婦が自分に適している(9.7%)」と「仕事をしたいと思わない(3.8%)」が共に低いことから女性の就業意欲が高いことがわかる。この傾向を就業者と無職に分けてみると(図24)、

【就業者】

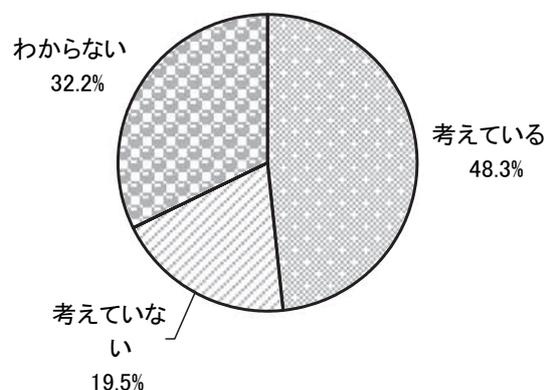
就業者のうち正社員に「両立」が多く、パート・アルバイトなど非正規労働者となるほど「子育てを優先」と「両立」がほぼ同じぐらいの割合となっている。パート・アルバイトなどの非正規労働者のほとんどは「再就職型」であり、離職に対して「良かった」と答えている割合が高かった。つまり、パート・アルバイトなどの非正規労働者のほうが、正社員よりも仕事と子育てや家事を両立しやすいと意識されていることがわかる。

【無職】

無職の女性については「子育てを優先(37.9%)」が最も多く、次いで「専業主婦が自分に適している(29.9%)」、「両立(13.3%)」、「仕事をしたいと思わない(9.2%)」の順となっている。なお、「その他(3.4%)」の記載内容はすべて「いずれは仕事をしたい」というものであった。また、今後の就職については、「考えている(48.3%)」が最も多く、次いで「わからない(32.3%)」、「考えていない(19.5%)」の順となっている(図25)。約半数の女性が「考えている」としていることから、現在は無職であっても就業意欲が高いことがわかる。

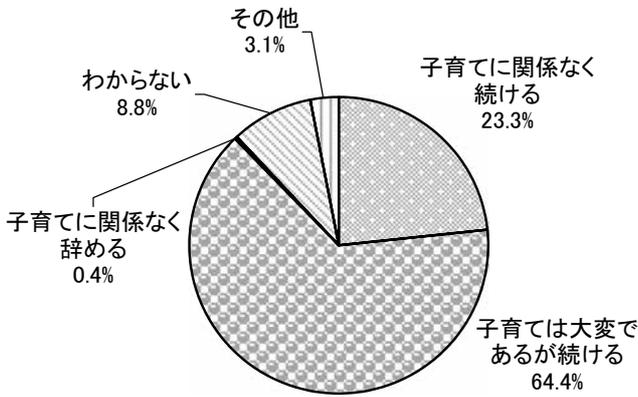
なお、前述した就業者の傾向と同じであるならば「子育てを優先」と多くの女性が答えていることからパート・アルバイトなどの非正規労働力として再就職する可能性が高い。

図25 再就職について(無職の女性) n=87



なお、今後の仕事の継続と子育てについては、「子育ては大変であるが仕事を続ける (64.3%)」、「子育てに関係なく続ける (23.3%)」の順である。これは就業形態を問わない傾向となっている (図26)。

図26 今後の仕事の継続 n=95



⑧子育て支援制度

「必要性」、「利用 (活用) 有無」、「利用 (活用) したときの満足度」、「利用 (活用) しなかったときの環境」について尋ねた結果から、子育てしながら仕事をするうえで必要な支援制度について検討していく。

「必要性あり」と「利用 (活用) した場合の満足度」について尋ねた結果をプロットしたものが図27である。この図から、子育て支援制度として充実しているものを見てみよう。必要性が高く、利用 (活用) した場合に満足度が高い傾向のもの (Aのエリア) は、「親」となっている。次いで、「保育所」、「延長保育」、「幼稚園」などの公共サービスが高くなっている。

この結果から鳥取県の女性の労働率と出生率が高いことの背景には、同居または近隣に「親」がいることの影響が大きいことがうかがわれる。また、「保育所」などの公共サービスについては支援体制が充実していることがわかる。ただし、夫の家事・育児参加と妻の就業促進の関係を実証研究した松田 (2005:141) は、「基本的には、夫の分担率が高いほど妻の就業は容易になるという潜在的な関係はあるものの、夫の分担率が低いグループの場合には保育サービスの利用が長時間可能であるなどの理由から、夫の分担率にかかわらず妻が就業することが可能になっている可能性が考えられる。」と分析しているように、家庭での子育てや家事の分担率に問題がある可能

図27 子育て支援制度について (必要性あり×満足度)

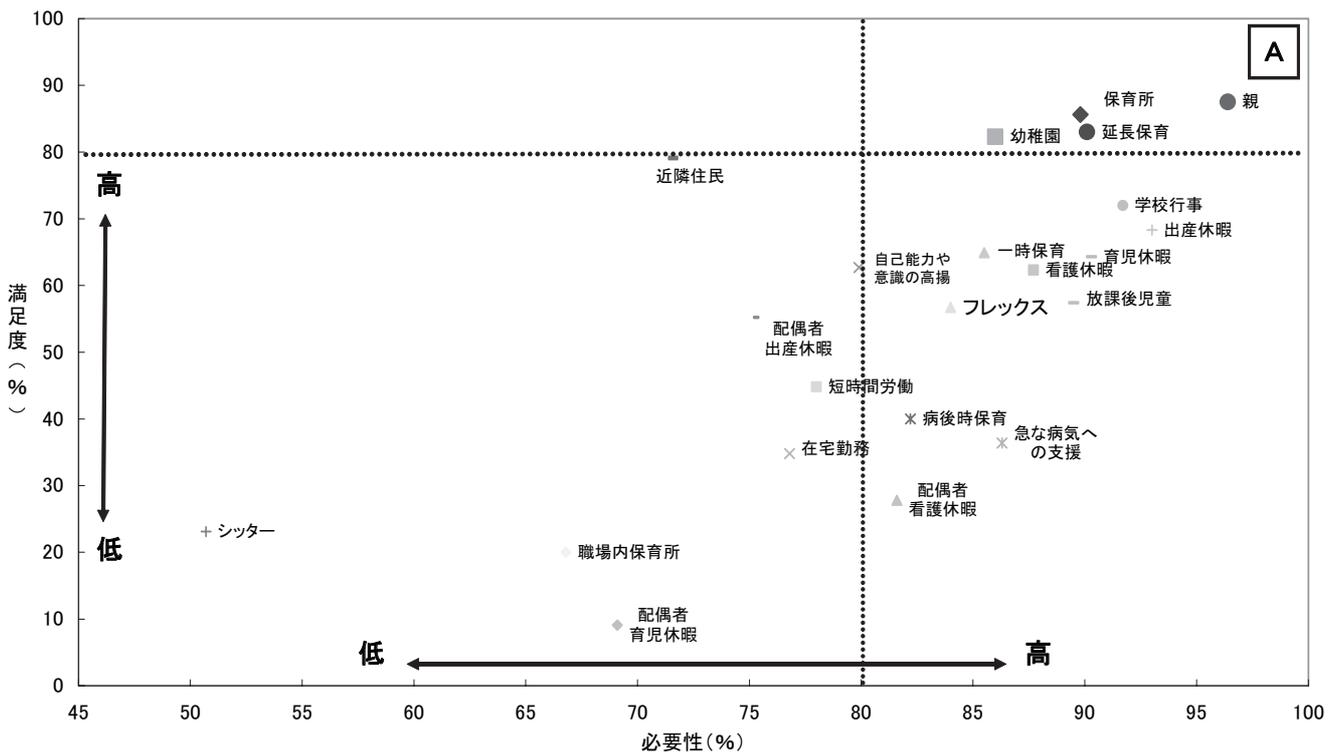
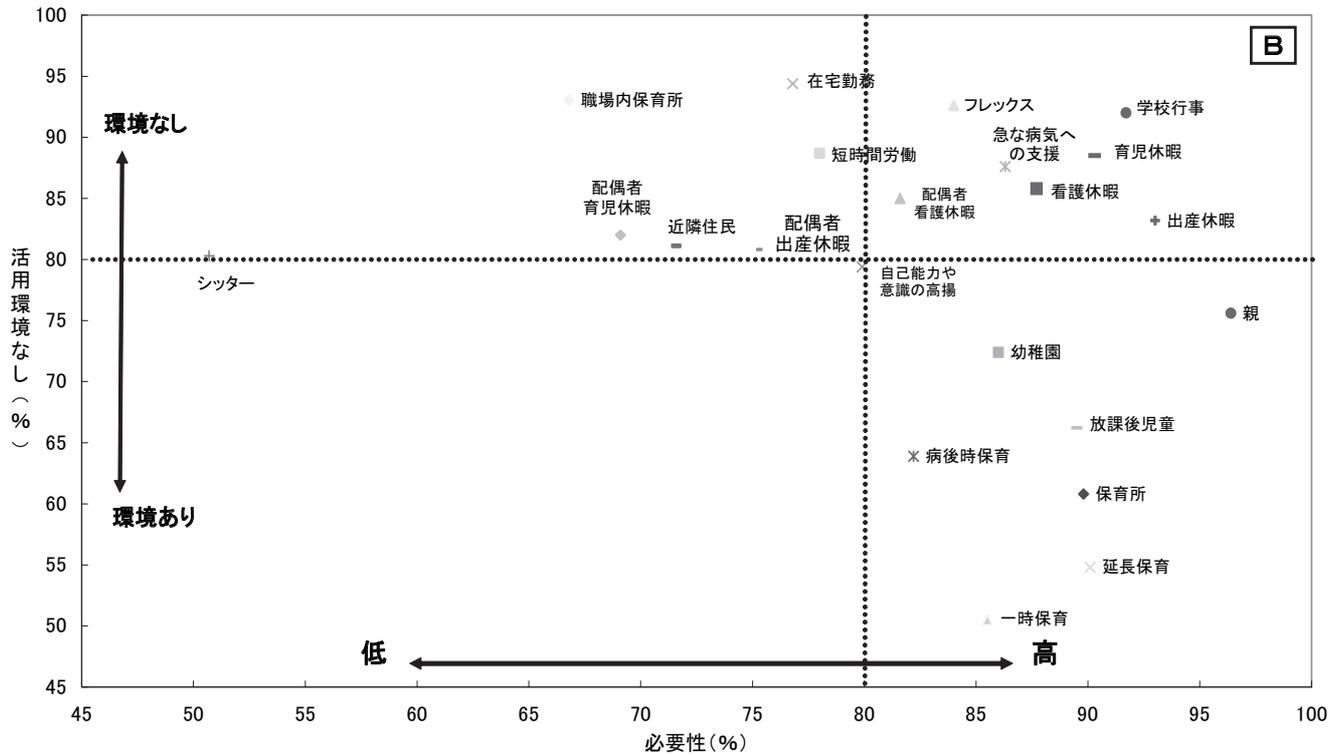


図28 子育て支援制度について（必要性あり×活用環境なし）



性を含んでいる。

また、「ベビーシッター」「配偶者の育児休暇」、「職場内保育所」などは、支援制度として普及していないことの影響も考えられるが、他の支援制度と比較すると必要性が低く、活用した場合の満足度も低くなっている。

次に、「必要性あり」と「利用（活用）できる環境がない」の結果をプロットしたものが図28である。この図から、整備が求められている支援制度を見てみよう。必要性が高いが活用する環境がない傾向が強いもの（Bのエリア）は、「学校行事のための休暇」、「育児休暇」、「出産休暇」、「看護休暇」などの子育てに関連する休暇とともに、「フレックス」、「在宅勤務」など柔軟な勤務時間、勤務形態となっている。これらの傾向は、図27で「必要性が高い」が「満足度が低い」支援制度として位置づけられていることから確認できる。特に、「学校の行事に参加できない」は、子育てしながら仕事をするうえで問題とする回答割合が高かったことから対応を求められている子育て支援制度であることがわかる。

ここで、「出産休暇」、「育児休暇」がAのエリアにあることは、女性が結婚、出産を理由に離職するときに出産休暇が利用できなかった可能性がうかがわれる。さらに、「仕事を辞めて良かった」としている女性には、望んで離職していることのほかに、結婚や出産をするにあたって、子育て支援制度を利用できない就労環境であったこ

とが離職の背景にある可能性が考えられる。

3 女性の活用の課題と対応

これまでの意識調査の結果から女性を活用することについて課題を整理し、対応のあり方を考察する。

鳥取県の女性の就業意欲は高い。今後、女性労働力の活用が期待されているのは、結婚、出産などを理由として離職している女性である。そのため、「仕事」によって「子育てが重視できない、優先できない」と考えていることは問題となる。なぜなら、女性の活用を促進することが、一層の出生率の低下に繋がると予測されるためである。

女性の多くは、「結婚」、「出産」を理由に離職したことを「良かった」と答えている。これは離職が女性の意志によることであれば当然の結果といえる。しかし、離職する背景には、結婚から子育てまでの過程で、仕事を継続することが困難である就労環境、家庭での役割分担が影響している可能性がみられた。

離職した女性の多くは子育てを優先できることを望んでパート・アルバイトなど非正規労働者として再就職している。これは、女性がパート・アルバイトなど非正規労働者の方が子育て・家事と仕事を同時にできると考えているからである。これらの女性は、必ずしも構造的・制度的要因から不安定な雇用を強いられているわけでは

なく、むしろ望んで非正規労働を選択していると考えられる。しかし、女性が再就職にあたって、再就職そのものの難しさや再就職活動における情報の不足などを感じていることも明らかとなったことから、女性が非正規労働者として就業している背景には、構造的・制度的な問題点がある可能性も含まれる。正社員、パート・アルバイトなどの就業形態に関係なく、女性が再就職しやすい環境の整備がされることが求められる。そして、多くの女性が仕事をしている理由としている経済的な面を考慮するならば、給与水準など正社員として子育てできることの方がより良いと考えられる¹³。

鳥取県の25～34歳女性の労働力率が上昇しているのは晩婚化や未婚化による就労の継続によるものと考えられる。晩婚化や未婚化は出生率の低下の主因であるが、女性の就業期間が長いことは、仕事を継続する可能性を高める一つの要因であることが明らかとなった。そのため、晩婚化や未婚化によって女性の就業期間が長くなることは、結婚、出産などを理由とした女性の離職による労働率の低下が緩やかになる可能性が考えられる。また、これらの女性は、今後結婚、出産、子育てなどを経験すると考えられる。

女性の出生意向の決定要因を分析した山口(2004)は、「少子化は女性の就業自体ではなく、就業と子育ての両立ができない困難さが一部の女性に少子化の道を選ばせると考えられる。」と指摘している。つまり、子育てに配慮した就業環境が整えば、出生率が上昇する可能性があると言える。このことから、今後、子育て支援制度として必要性が高かった柔軟な勤務時間、勤務体制、子育て関連の休暇などの支援制度を男女問わず展開させることが求められる。一方で、「専業主婦が自分に適している」とする女性の意志は当然尊重すべきである。両者に共通して求められているのは、子育て時期の男性の労働時間が短縮される支援制度であり、これらが実現することで家庭での子育て・家事などの男女の分担率が高まることである。

おわりに

本稿では、鳥取県の労働力率の低下への対応として、女性の就労を促進するための課題とその対応のあり方について述べてきた。労働力率の低下をできるだけ抑制するためには、女性に限らず地域の労働資源を最大限に活用することが重要である。そして、長期的な取り組みと

なるであろうが出生率の上昇が最重要課題である。そもそも出生率の上昇は、鳥取県の男性の子育て・家事に費やす時間が多くなれば実現することなのかもしれない。これまでの就業環境を見直し、仕事と子育ての両方を選択しやすい仕組みづくりに地域全体で取り組むべき時期にきている。

【謝辞】

子育てと仕事の意識調査を行う際に、鳥取市内の小学校、鳥取市教育委員会の皆様にお世話になりました。また、多くの皆様に意識調査のご回答にご協力いただきました。この場を借りてお礼申し上げたい。

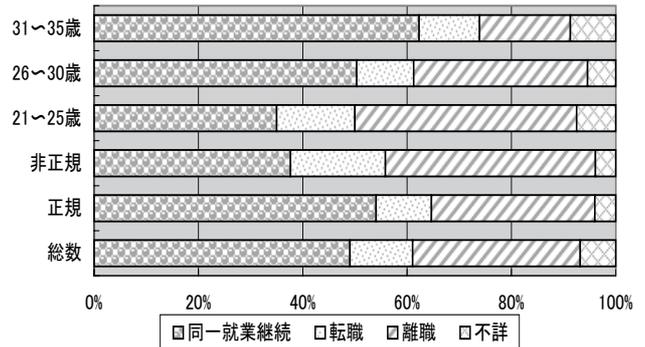
-
- 1 労働力率は、15歳以上の人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合である。以下、労働力調査の用語の定義である。本稿においても同様の定義とする。
 - ・労働力人口：15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたもの。
 - ・就業者：従業者と休業者を合わせたもの。
 - ・従業者：調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事（以下「仕事」という。）を1時間以上した者。なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。
 - ・休業者：仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、
 - 1) 雇用者で、給料、賃金の支払いを受けている者又は受けることになっている者。なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。（雇用保険法に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっていても、職場から給料・賃金をもらうことになっていない場合は休業者とはならない）自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者
 - なお、家族従業者で調査週間に少しも仕事をしなかった者は休業者とはしないで、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとしている。
 - ・完全失業者：次の3つの条件を満たす者
 - 1) 仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった（就業者ではない。）
 - 2) 仕事があればすぐ就くことができる
 - 3) 調査週間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。）
 なお、仕事を探し始めた理由（求職理由）によって、完全失業者を次のように区分している。
 - 定年等：定年や雇用期間の満了による離職失業者
 - 勤め先都合：勤め先や事業の都合（倒産・人員整理等）による離職失業者
 - 自己都合：自分又は家族の都合による離職失業者
 - 学卒未就職：学校を卒業して仕事に就くために、新たに仕事

探し始めた者

新たに収入が必要：収入を得る必要が生じたために、新たに仕事を探し始めた者

その他：上記のどれにもあてはまらない場合で、新たに仕事を探し始めた者

- 2 非労働力人口：15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者以外の者
- 3 「鳥取県年齢別推計人口（平成16年10月1日現在）」によると鳥取県の15歳以上人口は2004年から減少しはじめる。
- 4 「鳥取県年齢別推計人口（平成16年10月1日現在）」によると鳥取県の15歳以上人口は2004年から減少している。
- 5 国立社会保障人口問題研究所の「一般人口統計—人口統計資料集（2006年版）—」によると、鳥取県で出生率が高い年齢層は25～34歳である。
- 6 これは、全国的な傾向である。日本の女性の労働力率は、欧米主要国にはない特異な現象として、15から29歳と45～49歳の労働力率が高く、出産・育児期にあたる30～34歳が谷となる「M字カーブ」がみられる。
- 7 山口（2004）は、女性の出生行動の決定要因の分析を通して、「女性の出生行動を決めている最も強い要因は女性の意志であり、その意志決定は家庭や職場などの社会環境が影響している。」と指摘している。
- 8 本調査は、その子どもを普段最も世話をしている養育者を対象として実施した。そのため、回答には父親（19人、5.5%）やその他の養育者（3人、0.9%）の回答が含まれていたが、本稿では、女性の子育てと仕事について焦点を絞るため回答から除いている。また、今回のアンケートにおいては、「仕事」をなんらかの職につくことと定義している。
- 9 本調査は、小学校の協力を得て調査票を配布したため、1つの世帯に複数の調査票が配布されている場合がある。どの程度の重複があったのかは正確に把握できないが、子どもが複数人いる回答者の割合が82.0%だったことから、調査対象は実際の配布数よりも少ない。したがって本調査における回収率は34.5%よりも高いと思われる。
- 10 ここでは、同居世帯は「配偶者」、「子ども」、「自分の父・母」、「配偶者の父・母」、「その他」、核家族は「配偶者」、「子ども」のいずれかで構成された世帯分類としている。
- 11 本調査では、世帯と個人の年収についての設問がありその結果から推測している。
- 12 詳細な調査結果は下記のとおり。
「同一就業継続」している割合が正規の方が非正規を大幅に上回っており、年齢階級別では、年齢が高くなるほど継続して就業している者の割合が高く、一方で離職者の割合が低下している。



資料出所：厚生労働省「第2回21世紀成年者縦断調査」(2003年)
(注)第1回調査で「仕事あり」と回答した者で、その後1年間のうちに結婚した女性の就業状況である。

- 13 また、女性が非正規労働者となることは、高学歴女性の潜在的な労働力を活用しないという新たな問題も含む。

《参考文献》

橋本俊詔 編著 「現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策」(ミネルヴァ書房、2005年)
厚生労働省(編)「労働経済白書—人口減少社会における労働政策の課題」(国立印刷局、2005年)
橋本宏子 「女性労働と保育」(ドメス出版、1992年)

《参考Webサイト》

独立行政法人経済産業研究所ホームページ
<http://www.rieti.go.jp/jp/index.html>
(2006年8月18日) 山口一男 「少子化の決定要因とその対策について：夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」 「RIETI ディスカッションペーパー」(2004年12月)、「女性の労働力参加と出生率の真の関係について—OECD諸国の分析と政策的意味」(2005年12月)
総務省ホームページ <http://www.stat.go.jp/>
(2006年8月7日)「国勢調査結果の時系列データ」「就業構造基本調査」
国立社会保障・人口問題研究所ホームページ
<http://www.ipss.go.jp/>
(2006年7月22日)「一般人口統計—人口統計資料集—(2006年版)」
鳥取県統計課ホームページ
<http://www.pref.tottori.lg.jp/>
(2006年8月20日)「鳥取県年齢別推計人口」