

女性にまつわる変化といくつかの政策ギャップ

政策の主対象は既婚・子あり・正規雇用だが、未婚・非正規が増加



生活研究部 准主任研究員 久我 尚子
kuga@nli-research.co.jp

※本稿は2014年4月1日「基礎研レポート」
を加筆・修正したものである。

1—はじめに

2013年に、成長戦略で「女性の活躍」が掲げられてから、各所で女性の活躍を促進するための施策が議論されている。そもそもなぜ「女性の活躍」が掲げられたのかというと、政府の「日本再興戦略」¹によれば「これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠」とのことだ。また、「女性の労働参加の拡大や、経営への参加の促進」を進めるために、「保育の受け皿の整備などにより夫婦が働きながら安心して子供を育てる環境を整備すると同時に、育児休業後の職場復帰の支援、女性の積極登用などを通じて、女性の労働参加率を抜本的に引き上げることを目指す」といくつかの具体策にも触れている。

つまり、女性が子を生み育てながら働きやすい環境を整えることで、労働力不足の解消をはかるとともに、少子化にも歯止めをかけたいということだろう。

確かに日本では女性の活用が進んでいるとは言えない。国連開発計画の「人間開発報告書」によれば、日本の「ジェンダー不平等指数」は148か国中21位だ²。また、日本では出産・子育てを機に離職する女性が多いことが課題であり、女性の労働力率を年代別にみるとM字カーブを描く。さらに、周知の通り、少子化も進行し、合計特殊出生率は1975年に2.0を下回り、低下傾向が続いている³。

様々な指標や統計データからもみても、現在の日本では仕事と子育てを両立しやすい環境の整備や男女不平等感の是正が必要であることは明らかだ。

しかし、女性にまつわる最近の実態をみると、必ずしも政策の対象となる層が女性におけるマジョリティとは言えないようだ。例えば、成長戦略では女性の活躍促進施策として、特に「待機児童の解消」「女性役員・管理職の増加」「職場復帰・再就職の支援」「子育て後の起業支援について」を取り上げて

¹ 産業競争力会議（日本経済再生本部）「日本再興戦略 —JAPAN is BACK—（平成25年6月14日）」

² 内閣府「共同参画」2013年7月号より、「ジェンダー不平等指数」とは保健分野、エンパワーメント、労働市場の3つの側面から構成されており、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。

³ 厚生労働省「人口動態調査」

いる⁴。「女性役員・管理職の増加」を除くと、いずれも主に既婚で子どものいる女性を対象としたものだ。M字カーブの解消を喫緊の課題とすれば、もともと就業率の高い未婚女性はさておき、子どものいる女性の働きやすさを改善することが優先されるのだろう。

しかし、現在、日本では未婚化や少子化が進行し、仕事と家事・育児の両立や待機児童問題を抱えるに至っていない層、つまり政策の主対象ではない層が拡大している。「女性の活躍促進」と言われ、いざ政策の中身をみても、自分ごととは思えない女性が増えている。さらに、「女性役員・管理職の増加」についても、現在、若年層を中心に非正規雇用者⁵が増えており、役員や管理職という立場を望みにくい層が拡大している。また、将来の労働力不足を解消するためには、「女性の活躍」とあわせて少子化対策も議論されるべきだ。しかし、少子化には未婚化も影響しているにも関わらず、少子化対策の対象は主に既婚夫婦である（後述）。

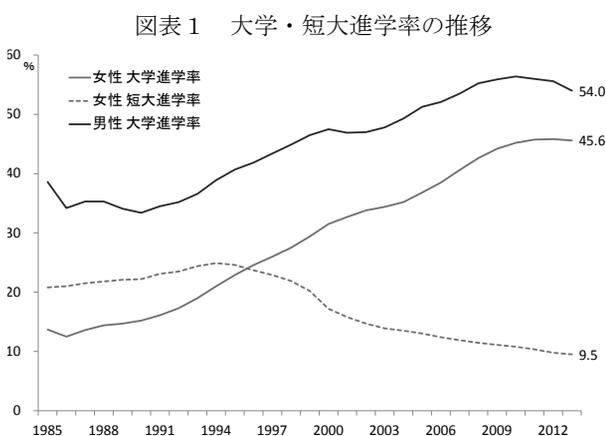
本稿では、「女性の活躍」で改めて注目される女性にまつわる変化を確認するとともに、女性の活躍や少子化対策として掲げられているいくつかの政策と実態のズレをとらえることで、来たる人口減少社会において取るべき対策の検討材料の一助となることを目的とする。

2—女性にまつわる変化

1 | 大学進学率の上昇

女性では、1995年までは短大進学率が大学進学率を上回っていた（図表1）。しかし、1996年に逆転し、女性の大学進学率は男性に追いついている。2012年の大学進学率は女性より男性の方が高いが（女性45.6%、男性54.0%）、大学進学率と短大進学率をあわせると、女性が男性をわずかに上回る（女性55.2%、男性55.1%）。今後、女性の高等教育機関の選択が、短大から大学へと移っていくとすれば、近い将来、男女の大学進学率は同等になるだろう。

女性の大学進学率が上昇した背景には、男女雇用機会均等法などにより、女性の社会進出を後押しする環境の整備が進んだことがあるだろう。同法では、1997年の改正で、男女差別において重要な位置を占める募集・採用、配置、昇進に関する努力義務規定が禁止規定化されたほか、セクシュアルハラスメントに対する事業主の配慮義務が定められた^{6,7}。職業の募集・採用にあたり男女いずれかを排除することが禁止されたことで、看護婦は看護師、保母は保育士へと職業の呼称も変わった。このような変化が、職業を選ぶ前段階である高等教育機関の選び方にも影響を与えたのではないだろうか。



（注意）進学率は過年度高卒者等を含む。

（資料）文部科学省「学校基本調査」

⁴ 首相官邸HP「女性が輝く日本へ」<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/women2013.html#mo02>

⁵ 本稿では「非正規雇用者」は正社員・正職員以外の雇用形態の雇用者（具体的には契約社員、派遣社員、パート、アルバイト等）、「正規雇用者」は正社員・正職員を指す。

⁶ 山田省三「四半世紀を迎えた男女雇用機会均等法」、日本労働研究雑誌、No. 615、P.4-11（2011）

⁷ 厚生労働省「男女雇用機会均等法のあらまし」

2 | 就業率の上昇～未婚化の進行、既婚者の就業率の上昇

女性では大学進学率の上昇を背景に、20～30代の就業率が上昇している（図表2（a））。日本では出産を機に離職する女性が多く、30歳前後の就業率がへこみ、M字カーブを描くことが課題だが、最近、30歳前後の女性の就業率が上昇し、M字の底は上がっている。

女性の就業率を配偶関係別にみると、30歳前後の就業率は、未婚者では以前から高いが、有配偶者では1割程度上昇している（図表2（b）・（c））。

このようにM字カーブが解消傾向にある背景には、未婚化の進行で、もともと就業率が高い未婚者が増えたことと（未婚化の状況は5項で記述）、結婚後も働き続ける女性が増えたことがあるだろう。

また、有配偶女性の就業率が上昇したことで、1990年代半ばから、共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回っている（図表3）。なお、より最近の共働き世帯数の増加については、不況によって配偶者である男性雇用者の年収が減少したために、働く女性が増えたという側面もあるだろう。

3 | 出産後の就業継続率は依然として低い

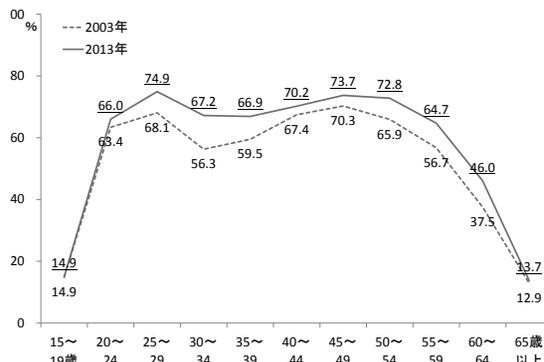
結婚後も働き続ける女性が増えているが、出産後の就業継続率は依然として低い。

子どもの出生年別に第1子出産前後の妻の就業経歴をみると、直近でも就業継続者は女性全体の26.8%、出産前有職者の37.9%に過ぎない（次頁図表4（a））。

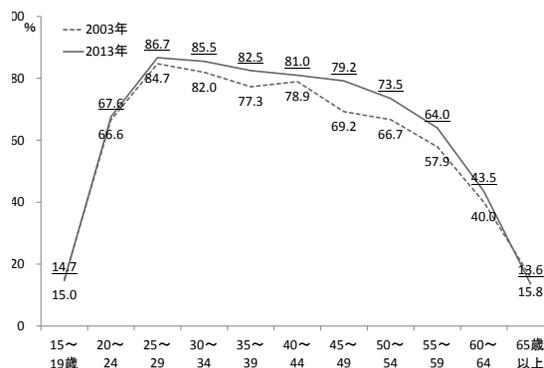
なお、図表4（a）をみると、就業継続者はわずかながらも増加しているように見えるが、これは働く女性全体が増加しているためだ。出産前も働いていた女性に限定して数値を見直すと、育児休業（以下、育休）取得者は増加しているものの、就業継続者は増加していない（図表4（b））。出産前有職者の就業継続率は、子どもの生まれ年が1985～1989年では39.1%だが、2005～2009年では37.9%であり、実はわずかに低下している。

また、就業継続状況は、雇用形態によって大きな違いがある（図表5）。就業継続率は、子どもの出生年に

図表2 女性の就業率の変化
（a）全体



（b）未婚

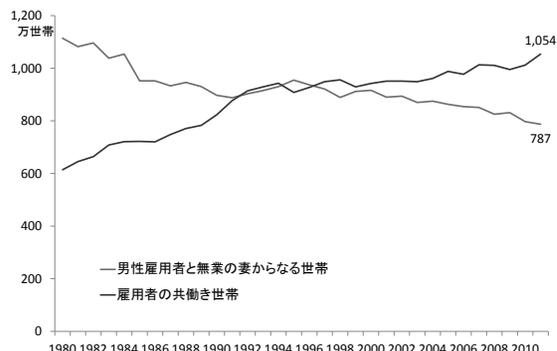


（c）有配偶



（注意）有配偶の15～19歳はわずかであるため省略。
（資料）総務省「労働力調査」

図表3 専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移



（資料）厚生労働省「平成25年版 労働経済の分析」

よらず、「自営業主等」で最も高く、次いで「正規職員」、
「パート等」の順である。「自営業主等」は勤務日や勤務時間に明確な規定がないことも多いと想定されるため、「正規職員」と「パート等」に注目すると、両者の就業継続状況は大きく異なる。比較的雇用環境に恵まれた「正規職員」でも、直近の就業継続率は52.9%で半数は出産後に離職するが、「パート等」の就業継続率は18.0%に過ぎない。なお、「正規職員」の就業継続率や育休取得率は上昇しているが、「パート等」の就業継続率は横ばい・微減傾向にある。

次項で詳しく述べるが、近年、「パート等」の非正規雇用者が増加している。正規雇用者の就業継続率が上昇しても、増加している非正規雇用者では就業継続率が依然として低いことが、女性全体の就業継続率が伸びない背景にある。

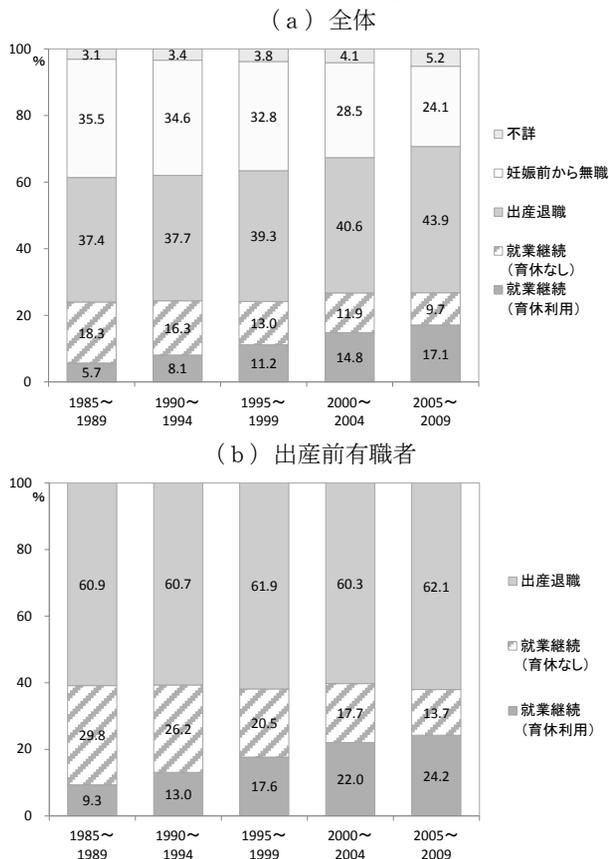
なお、非正規雇用者でも育休を取得できるが、厚生労働省の規定によれば「①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日までに労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと」⁸という条件を満たすことが必要だ。

①は過去の事実であるため明確に示すことができる。しかし、②や③は人材に余裕のない中小・零細企業などでは確約することが難しいことが、育休の取得、就業継続に結びつきにくい状況があるのではないだろうか。

4 | 非正規雇用者の増加と家族形成への影響

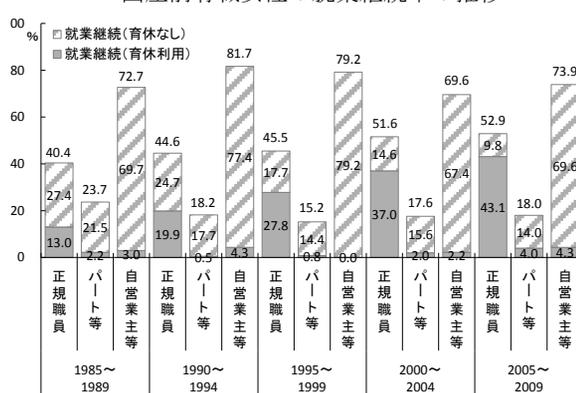
1990年代から、若年層を中心に非正規雇用者が増加している。現在、雇用者のうち15～24歳の男女の半数程度、25～34歳の女性の4割は非正規雇用者として不安定な立場で働いている（図表6）。なお、昔から35～44歳の女性では非正規雇用者が多いが、これは結婚・出産を機に働き方を変える女性が多いことによる。

図表4 子どもの出生年別第一子出産前後の妻の就業経歴の推移



(資料) 内閣府「平成25年版 男女共同参画白書」

図表5 雇用形態別にみた子どもの出生年別出産前有職女性の就業継続率の推移



(資料) 内閣府「平成25年版 男女共同参画白書」

⁸ 厚生労働省「育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者について」

非正規雇用者と正規雇用者では収入差があり、年齢とともにその差は拡大する⁹。特に男性で顕著であり、30代の後半ともなると正規雇用者の年収は非正規雇用者の2倍近くになる。非正規雇用者の場合、30代後半～40代が年収のピークだが平均年収は300万円に満たない。

雇用形態によって婚姻・恋愛の状況も異なる。女性では結婚後に働き方を変えることもあるため、20～30代の既婚率は非正規雇用者（17.4%）が正規雇用者（11.4%）を上回る（図表7）。しかし、「既婚」あるいは「恋人あり」をあわせたパートナーがいる割合は、正規雇用者（56.0%）が非正規雇用者（48.1%）を上回る。一方、男性では正規雇用者では非正規雇用者より「既婚」も「恋人あり」の割合も高く、両者をあわせたパートナーがいる割合は正規雇用者では54.7%だが、非正規雇用者では20.0%に過ぎない。なお、20～30代の男性では年収と既婚率は比例関係にあり、年収300万円未満の場合、既婚率は1割に満たない⁹。

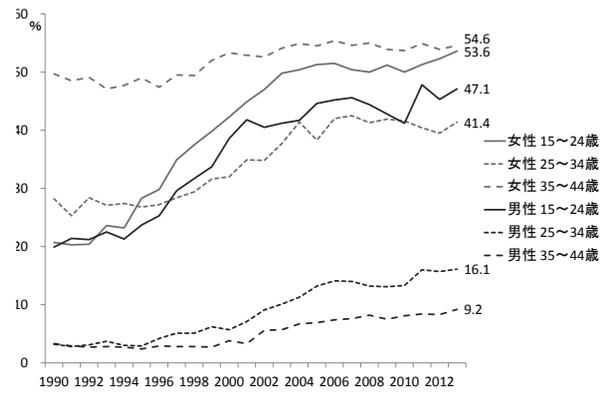
5 | 未婚化、晩婚化、晩産化の進行

ひと昔前は30歳も過ぎると大半が結婚していたが、現在では未婚化が進行し、30代前半では女性34.5%、男性47.3%、30代後半では女性23.1%、男性35.6%が未婚である（図表8）。生涯未婚率も上昇し、女性の10人に1人、男性の5人に1人は生涯未婚という世の中だ。

未婚化を背景に晩婚化も進行し、2012年の平均初婚年齢は女性29.2歳、男性30.8歳、女性の第1子平均出生年齢は2011年に30歳を超えた（2012年は30.3歳）¹⁰。

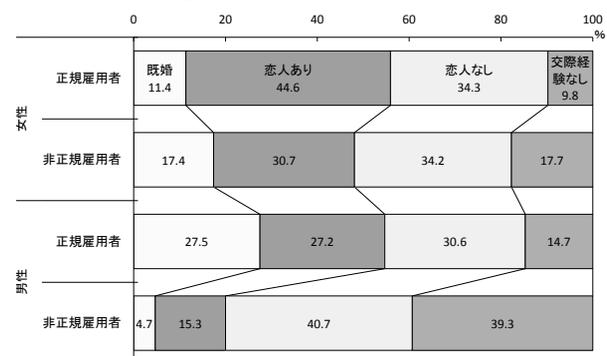
なお、未婚化の背景には若年層を取り巻く経済環境の厳しさのほか、価値観・ライフスタイルの変化、恋愛の消極化などがあるようだ⁹。一方で、結婚の意思のある結婚適齢期の未婚者が未婚でいる理由は、「適当な相手にめぐり合わない」が圧倒的に多い。未婚化の背景には、見合い結婚や職縁結婚の減少があるとの指摘もあり¹¹、結婚につながるような

図表6 雇用者に占める非正規雇用者の割合の推移



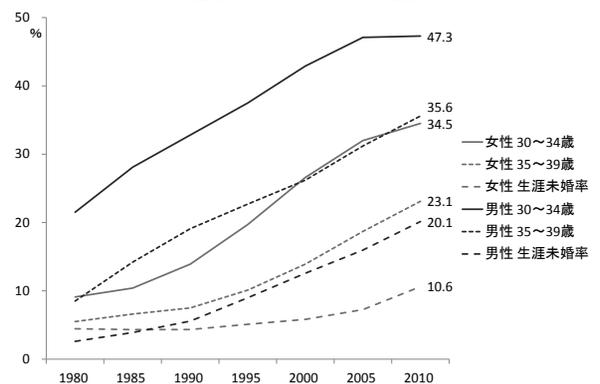
(資料) 総務省「労働力調査」

図表7 雇用形態別にみた20～30代の婚姻・交際状況



(資料) 内閣府「平成22年度結婚・家族形成に関する調

図表8 未婚率の推移



(資料) 国立社会保障人口問題研究所「人口統計資料集(2014)」

⁹ 久我尚子「若年層の結婚観～未婚化・晩婚化の一方で若者たちは結婚を望んでいる」、ニッセイ基礎研究所、基礎研レポート(2012/12/25)

¹⁰ 厚生労働省「平成24年人口動態調査」

¹¹ 岩澤美帆・三田房美「職縁結婚の盛衰と未婚化の進展」(2005)、日本労働研究雑誌、No.535、pp.16-28、

「出会いがない」ことも大きな理由のようだ。

6 | 少子化の進行～夫婦の子ども数は大きくは変わらない

未婚化・晩婚化、晩産化を背景に少子化も進行している。合計特殊出生率は1975年に2.0を下回り、低下傾向が続いている（図表9）。合計特殊出生率は2005年を底に最近ではやや上昇しているが、出産する母親が既に少子化世代であり、出生数は減少傾向にある。なお、最近の出生率の上昇は団塊ジュニア世代の出産が増えた影響がある¹²。しかし、その多くは既に40代に入っており、今後は出生率の低下が予想される。

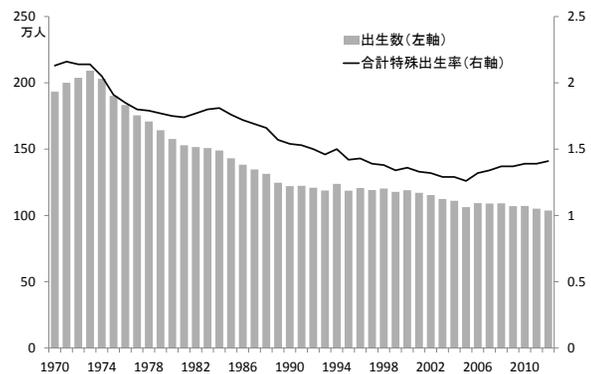
ところで、合計特殊出生率は計算の際に15～49歳の全ての女性を対象としている。つまり、子どもを持つ女性だけでなく、子どもを持たない既婚女性や未婚女性も含めて計算している¹³。よって、婚外子が少なく、未婚化が進行している日本では未婚者の影響が大きくあらわれる。

未婚者を除いた夫婦の状況を見ると、夫婦の最終的な平均子ども数（完結出生児数）は、直近調査で2人をわずかに下回っているものの、1970年代から最近までおおむね2人程度で推移している（図表10）。完結出生児数を算出する対象は、結婚持続期間が15～19年の夫婦であり限定的だが、より結婚持続期間が短い夫婦の子ども数をもみても、合計特殊出生率の推移よりも緩やかである¹⁴。より詳細な分析は必要だが、少子化の背景には、晩婚化・晩産化によって夫婦の子ども数が減ったことだけではなく、未婚化の影響も大きいようだ¹⁵。

7 | 女性にまつわる変化のまとめ

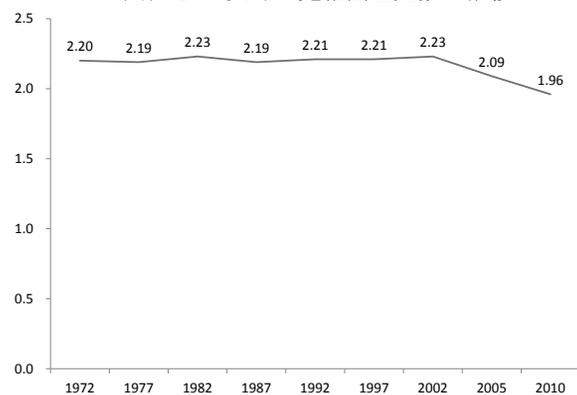
女性では大学進学率の上昇を背景に就業率が上昇し、結婚による離職も減っている。しかし、出産後

図表9 出生数および合計特殊出生率の推移



（資料）厚生労働省「平成24年人口動態調査」

図表10 夫婦の完結出生児数の推移



（注意）夫婦の完結出生児数とは結婚持続期間15～19年の初婚どうしの夫婦の平均出生子ども数。

（資料）夫婦の完結出生児数は国立社会保障人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「平成24年人口動態調査」

¹² 1971～74年生まれの子世代が30代後半に入る2006年から合計特殊出生率が上昇しており、厚生労働省「人口動態調査」にて同時期から出生数に占める母親の年齢割合で30代後半の割合が上昇し2010年には2割を超えている。

¹³ 厚生労働省「平成24年人口動態統計月報年計（概数）の概況—参考：合計特殊出生率について」

¹⁴ 国立社会保障人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」にて結婚期間0～4年、5～9年、10～14年の夫婦の子ども数の推移と合計特殊出生率の推移を線形近似して得た数式の傾きの値を比較すると合計特殊出生率のものが最も大きい。

¹⁵ 岩澤美帆「近年の期間TFR変動における結婚行動および夫婦の出生行動の変化の寄与について」（2002）、人口問題研究、58-3、pp.15-44より、1970年代～2000年の合計特殊出生率低下の7割は結婚行動、3割は夫婦の出生行動の変化による寄与と確認されている。

の就業継続率は依然として低く、特に非正規雇用者で低い。1990年代から若年層を中心に非正規雇用者が増加しており、20～30代の女性では雇用者の4～5割を占める。近年、若年層を取り巻く経済環境の厳しさや価値観・ライフスタイルの変化、結婚につながる出会いがないことなどを背景に未婚化のほか、晩婚化、晩産化、少子化などが進行している。合計特殊出生率は1975年から2.0を下回っている一方、夫婦の子ども数は2人程度を維持しており、少子化には未婚化の影響も大きい。

3—政策とのいくつかのギャップ

1 | 少子化対策におけるギャップ～未婚者への対策の薄さ、正規・非正規雇用者の格差も

少子化の背景には晩婚化・晩産化、あるいは非産化で夫婦の子ども数が減ったことだけでなく、未婚化も影響している。しかし、政府の少子化対策をみると、未婚者に向けた対策は少なく、大半は既婚者や既に子どものいる家庭に向けたものである。

政府の少子化対策は、内閣府「平成25年版少子化社会対策白書」の「第2部少子化対策の具体的実施状況」にまとめられている。ここでは第1章から5章にわたり、少子化対策の具体的実施状況が記載されているが、未婚化の解消につながる対策はごく一部である（図表11の赤字部分）。

そのほかの少子化対策の主だったものをみると、児童手当制度や公立高校授業料無償化制度の施行、妊婦検診・出産費用・不妊治療費の軽減、保育所待機児童の解消や幼児教育や保育の質の向上、放課後対策（放課後児童クラブ・放課後子ども教室）、小児医療の充実、ひとり親家庭の支援、特に支援が必要な子どもへの支援（障がいのある子どもや定住外国人の子ども、児童虐待防止など）、子育て支援の拠点やネットワークの充実、ワーク・ライフ・バランスの充実（長時間労働の是正、男性の子育ての関わり促進、育休や両立支援制度の普及・定着など）、被災地等における対応などがあげられるが、い

図表11 内閣府「平成25年版少子化社会対策白書—第2部少子化対策の具体的実施状況」の目次

第2部 少子化社会対策の具体的実施状況	
第1章 子どもの育ちを支え、若者が安心して成長できる社会へ	第3章 多様なネットワークで子育て力のある地域社会へ
第1節 子どもを社会全体で支え、ともに、教育機会の確保を	第1節 子育て支援の拠点やネットワークの充実が図られるように
1. 子育てを社会全体で支える	1. 地域における子育て支援の拠点等の整備及び機能の充実を図る
2. 子どもの学びを支援する	2. 地域住民の力の活用、民間団体の支援、世代間交流を促進する
第2節 意欲を持って就業と自立に向かえるように	第2節 子どもが住まいやまちの中で安全・安心に暮らせるように
1. 若者の自立した生活と就労に向けた支援に取り組む	1. 子育てに適した住宅・居住環境の確保を図る
第3節 社会生活に必要なことを学ぶ機会を	2. 安全に安心して暮らせるよう、子育てバリアフリーなどを推進する
1. 生命の大切さ、家庭の役割等についての理解を深める	第4章 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ
2. 学びや体験を通じ豊かな人間性を育成する	(ワーク・ライフ・バランスの実現)
第2章 妊娠、出産、子育ての希望が実現できる社会へ	第1節 働き方の見直しを
第1節 安心して妊娠・出産できるように	1. 長時間労働の抑制、テレワークの活用等、働き方の見直しに向けた環境整備を図る
1. 妊娠・出産の支援体制、周産期医療体制を確保する	2. 男性の子育てへの関わりを促進する
2. 不妊治療への支援に取り組む	第2節 仕事と家庭が両立できる職場環境の実現を
第2節 誰もが希望する幼児教育と保育を受けられるように	1. 育児休業制度その他の両立支援制度の普及・定着及び継続就業の支援とともに、子育て女性等の再就職支援を図る
1. 待機児童の解消や幼児教育と保育の質の向上等を図る	2. 企業等における取組の「見える化」によりもう一段の取組を推進する
2. 放課後対策に取り組む	第5章 東日本大震災の被災地等における子ども・子育てに関する対応
第3節 子どもの健康と安全を守り、安心して医療にかかるように	第1節 東日本大震災における子どもに関する状況
1. 小児医療体制を確保する	第2節 東日本大震災の被災地等における子ども・子育てに関する対応
2. 子どもの健康と安全を守る	1. 福祉(心のケア含む)について
第4節 ひとり親家庭の子どもが困らないように	2. 学校・教育について
1. ひとり親家庭への支援を推進する	3. 妊婦・乳幼児等について
第5節 特に支援が必要な子どもが健やかに育つように	4. その他
1. 障害のある子どもへの支援に取り組む	
2. 児童虐待を防止するとともに、社会的養護を充実する	
3. 定住外国人の子どもなど特に配慮が必要な子どもたちへの支援を推進する	
4. 子どもの貧困率への取組を行う	

(注意) 赤字は未婚者に向けた対策

(資料) 内閣府「平成25年版少子化社会対策白書」

れも既婚者あるいは既に子どものいる家庭に向けた経済面をはじめとした支援である。

未婚化の背景の1つには、若年層の経済環境の厳しさがある。未婚者に向けた唯一の少子化対策では、非正規雇用者の雇用の安定化を図るために必要な施策や、若年層のキャリア形成支援、就職支援などが講じられている。本稿でも指摘した通り、近年、若年層では非正規雇用者が増えている。雇用形態は家族形成状況にも影響を与えることから、非正規雇用対策には一定の効果はのぞめるだろう。しかし、この非正規雇用対策は若年層に限った話ではない。仮に非正規から正規への転換をはかる際、新たに非正規雇用者の中で競争がうまれるとすると、より経験の少ない若年層が不利になる可能性もある。既婚者や子どものいる家庭に向けた少子化対策では、対象が具体的であるものが多いことを鑑みると、直接的に若年未婚者を救済する措置があっても良いのではないだろうか。

また、結婚の意思のある未婚者が、未婚にとどまる最大の理由は、「出会いのなさ」である。個人の人生設計に対して政府がどこまで介入する必要があるのかという議論もあるだろう。しかし、結婚につながる効果的な出会いの場が得られないことが、結婚の障壁となっているという現実もあり、ここに何らかの支援策を講じると効果が出やすいのではないだろうか¹⁶。少子化対策を眺めると、結婚・妊娠・出産・育児においては切れ目のない支援が講じられている。しかし、未婚から結婚にかけては分断されている印象もある。実はここに大きな課題があるのではないだろうか。

一方で、既婚者あるいは子どものいる家庭であれば、必ず少子化対策の恩恵を受けられるというわけでもないようだ（特に支援が必要な子どもへの支援や被災地等の支援など特定層を対象としたもの除く）。例えば、「パパ・ママ育児休暇プラス」¹⁷をはじめとした育休に関する施策があるが、子育て世代の女性では非正規雇用者が多く、男性でも増えている。既に指摘した通り、非正規雇用者では育休取得が難しく、この施策の恩恵を受けにくい。また、待機児童問題の解消についても、自治体にもよるが、非正規雇用者では保育所利用等においても不利なことが多く¹⁸、既婚で子どものいる夫婦でも雇用形態によって受けられる少子化対策には差がある。

2 | 女性の活躍促進におけるギャップ～既婚者が主対象、正規・非正規雇用者の格差も

成長戦略における「女性の活躍」ではM字カーブの解消を喫緊の課題としているために、もともと就業率の高い未婚女性は対象外とし、離職者の増える出産期以降の女性が対象となっているようだが、未婚女性層が拡大していることは既に指摘した通りだ。

また、先に述べた通り、特に女性では非正規雇用者が多く、しかも増加傾向にあるにも関わらず、非正規雇用者が対象とはなりにくい施策も多く存在する。役員や管理職への登用拡大（全上場企業の役員に1人は女性を）のほか、育休に関連する施策（子が3歳になるまで育休や短時間勤務等を選択しやすい職場環境の整備、育休復帰支援プランなど育休に関わるもの）が該当する。繰り返し述べてきたように、これらは恩恵を受けられる層が限定的であり、しかもその対象層は減少している。

また、成長戦略では特に待機児童問題の解消を緊急プロジェクトとして掲げているが、非正規雇用者では不利な立場になりやすい。緊急プロジェクトでは保育所の数や保育士の人数の増加を掲げており一

¹⁶ 地方自治体では婚活支援事業への取り組みが拡大している現状もある。参考：大瀧友織「自治体の『婚活』事業」、独立行政法人国民生活センター、国民生活（2013年2月号、No.7）

¹⁷ 父親と母親がともに育休を取得する場合、育児休業期間が1年から1年2ヶ月へと延長されるもの。

¹⁸ 一般的に雇用形態によらず就業していれば保育所入所資格はあるが、非正規雇用者では育休が取りにくく出産前離職者が多い。参考：松田茂樹「非正規雇用者のワーク・ライフ・バランス」、第一生命経済研究所、ライフデザインレポート（2010/1）

定の効果は望めるだろうが、並行して雇用形態による不利感を是正する必要もある。

図表 12 「日本再興戦略 ―JAPAN is BACK― (平成 25 年 6 月 14 日)」の女性の活躍推進に関する主な記述

出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である。「若者・女性活躍推進フォーラム」の提言を踏まえつつ、女性が活躍できる環境整備を推進する。こうした取組により、「M 字カーブ問題」の解消に向け、2020 年の就業率を、25 歳から 44 歳の女性については 73%(2012 年の水準から約 5 ポイント向上)とすることを目指す。

○女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- ・企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの拡充、役員や管理職への登用拡大(全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用)など。

○女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいように職場環境を整備、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度の創設。
- ・育児復帰支援プラン(仮称)の策定支援等、次世代育成支援対策推進法の延長・強化の検討。女性研究者等の支援、男性の家事・育児等への参画促進。
- ・インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援、女性の起業等の促進。
- ・子育て支援強化、働き方改革に加え、妊娠・出産等に関する情報提供や産後ケアの強化など、結婚・妊娠・出産に関する総合的支援。

○男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- ・テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等
- ・ワーク・ライフ・バランスの更なる推進。ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策検討など。
- ・「放課後子どもプラン」に基づく放課後児童クラブと放課後子ども教室の充実及びその連携の推進。

○公務員における女性の採用・登用の拡大等の取組の促進

特に、待機児童問題が女性等の活躍・社会進出の妨げとなっており、保育の充実等を図ることが喫緊の課題である。このため、質の高い幼児教育・保育の総合的な提供や、地域の子育て支援等の家族への支援の充実等を内容とする「子ども・子育て支援新制度」の着実な実施に向けた取組を進めるとともに、2年後の新制度のスタートを待たずに、地方自治体に対してできる限りの支援策を講ずるため、本年度から5年間、「待機児童解消加速化プラン」を展開する。今後2年間で約 20 万人分、保育ニーズのピークを迎える 2017 年度末までに、潜在的な保育ニーズを含め、約 40 万人分の保育の受け皿を新たに確保し、保育の質を確保しつつ、「待機児童ゼロ」を目指す。その際、社会福祉法人はもとより、株式会社を含む多様な主体でスピード感をもった施設整備を推進する。

○緊急プロジェクト(本年度・来年度)

- ①賃貸方式や国有地も活用した保育所整備(「ハコ」)
- ②保育の量拡大を支える保育士確保(「ヒト」)
- ③小規模保育事業など新制度の先取り
- ④認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤事業所内保育施設への支援

○屋外階段設置要件の見直し

(注意) 詳しい内容は一部省略して記載。

(資料) 産業競争力会議(日本経済再生本部)「日本再興戦略 ―JAPAN is BACK― (平成 25 年 6 月 14 日)」

4—おわりに

本稿では女性にまつわる変化を確認し、女性の活躍や少子化対策として掲げられているいくつかの政策と実態にはズレがあることをとらえた。これらの政策の多くは、主に既婚で子どものいる女性が対象である。M字カーブ問題を喫緊の課題とすれば対象層は限られるのだろうが、最近では仕事と育児の両立や待機児童問題を抱えるに至っていない未婚層が拡大している。未婚化が少子化へ大きな影響を与えている現状をみると、未婚化の進行に歯止めをかけることにも注力すべきだろう。一連の政策を眺めると、結婚・妊娠・出産・育児においては切れ目ない支援が講じられているが、未婚から結婚にかけては分断されている印象がある。また、既婚あるいは子どものいる家庭でも雇用形態によって受けられる施策には差があり不公平感の是正も必要だ。政策によって、さらなる格差を生み出すことはあってはならないため、より踏み込んだ追加対策を講じる必要がある。