

女性の継続就業によるM字カーブの解消 ～仕事と家事・育児の両立をめぐる状況について～

研究員 瀧川めぐみ

要旨

- ・男女雇用機会均等法施行の前年に当たる1985年の徳島県女性の労働力率は、就職後の20代前半を第一のピークとし、結婚退職が増える30代にかけて下がり、子育てが一段落して仕事復帰する40代で第二のピークを迎えるというM字カーブを描いていた。
- ・2020年では、1985年において底であった25～29歳女性が86.7%（+30.5ポイント）となり、数値・上昇率ともに過去最高を記録した。
- ・M字カーブ底上げの主因として「女性の有配偶者の労働参加」が挙げられる。
- ・男性の家事・育児参加が女性の継続就業を後押しする。性別役割分担意識の改革と男性の長時間労働の是正が必要である。
- ・女性の継続就業に向けた取組みは、性別問わず誰もが働きやすい環境へとつながる。

はじめに

2020年国勢調査によると、全国の15歳以上人口は1億826万人で、前回調査（2015年）と比較すると、1.4%減少した。徳島県は61万人で6.8%減少しており、全国と比べて減少率が高い。労働力人口（15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者^{*}を合わせた人口）は全国が2.6%減少しているのに対して、本県は5.1%減

少、就業者数は全国が2.2%減少に対して、本県は4.3%減少と、こちらも全国と比較して減少率が大きくなっている（図表1）。

徳島県の男女別推移をみると、男性の労働力人口は前回調査より7.1%減少、就業者数は6.0%減少した。女性の労働力人口は2.6%減少、就業者数は2.2%減少した（図表2）。

図表2 15歳以上人口、労働力人口、就業者数の推移（徳島県、男女別）
(千人)

		2015年	2020年	増減(%)
15歳以上人口	男性	310	288	▲21 (▲6.9)
	女性	349	326	▲24 (▲6.8)
労働力人口	男性	198	184	▲14 (▲7.1)
	女性	163	159	▲4人(▲2.6)
就業者数	男性	186	175	▲11人(▲6.0)
	女性	157	153	▲3人(▲2.2)

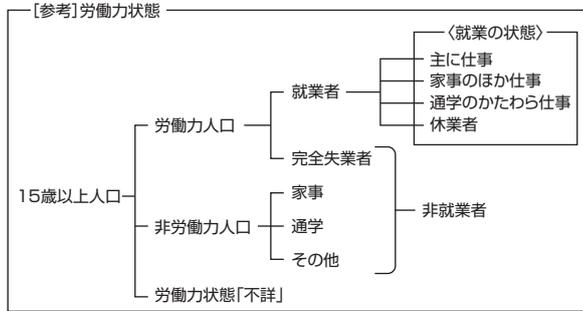
資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」より筆者作成

図表1 15歳以上人口、労働力人口、就業者数の推移（全国、徳島県）

		2015年	2020年	増減(%)
15歳以上人口	全国	109,754	108,259	▲1,496 (▲1.4)
	徳島	659	614	▲45 (▲6.8)
労働力人口	全国	61,523	59,950	▲1,574 (▲2.6)
	徳島	361	343	▲18 (▲5.1)
就業者数	全国	58,919	57,643	▲1,276 (▲2.2)
	徳島	343	328	▲15 (▲4.3)

資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」より筆者作成

^{*}収入を伴う仕事を少しもしなかった者のうち、仕事に就くことが可能であって、かつハローワーク（公共職業安定所）に申し込むなどして積極的に仕事を探していた者。[引用] 2020年国勢調査

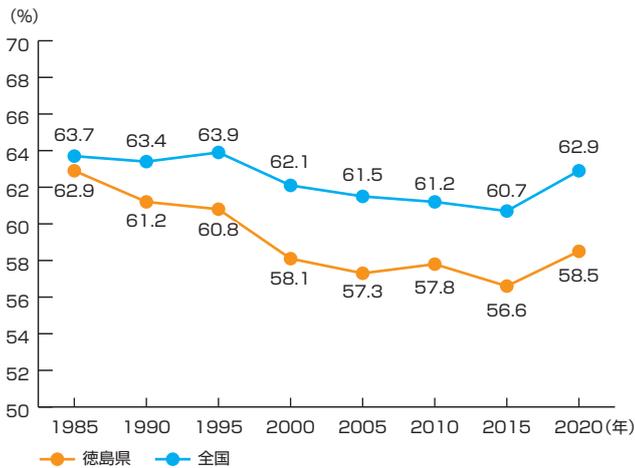


資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」

1. 徳島県における労働力率

労働力率とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合を指す。徳島県は58.5%で、前回調査の56.6%から1.9ポイント上昇した。全国は62.9%で、前回調査の60.7%から2.2ポイント上昇した（図表3）。

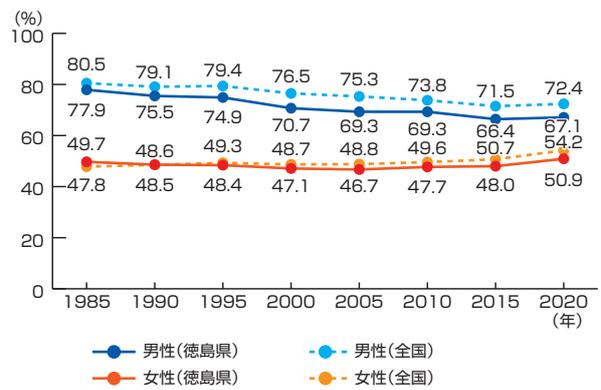
図表3 労働力率の推移（全国、徳島）



資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」より筆者作成
 ※徳島県1985～2005年は労働力状態不詳を含む。
 ※全国2015～2020年は不詳補完値。

男女別でみると、男性は減少傾向にあるが、女性は横ばいで推移している。前回調査からの上昇率をみると、男性は徳島県が0.7ポイント、全国が0.9ポイント上昇であったのに対して、女性は徳島県が2.9ポイント、全国が3.4ポイント上昇した。労働力確保のために女性の雇用が促進されたことが背景にある（図表4）。

図表4 男女別労働力率の推移（全国、徳島県）

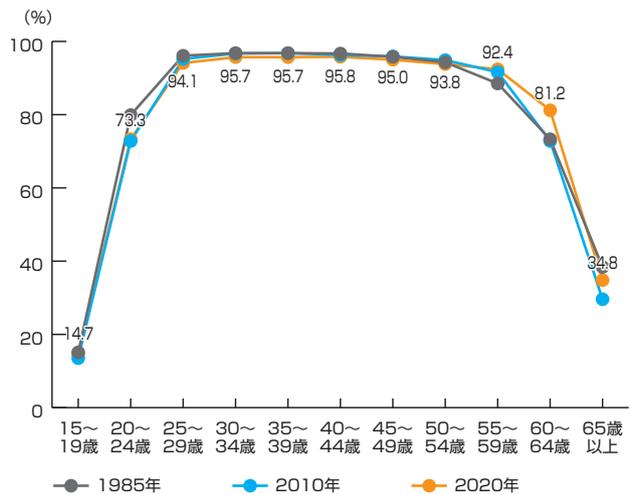


資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」より筆者作成
 ※徳島県1985～2005年は労働力状態不詳を含む。
 ※全国2015～2020年は不詳補完値。

(1)年齢階級別労働力率

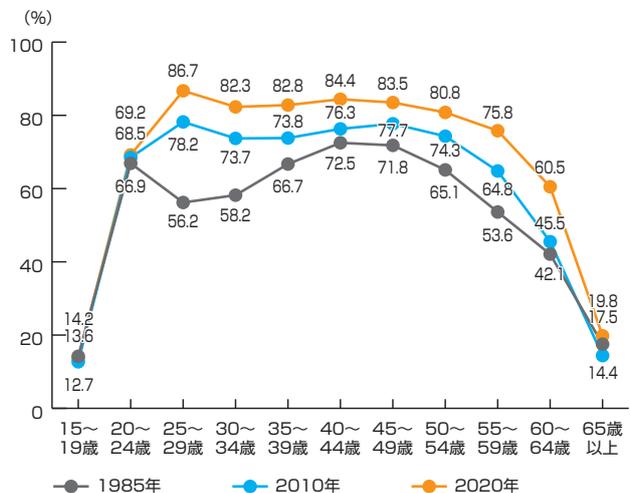
図表5-1、5-2は、徳島県の5歳階級別労働力率を示している。男性は男女雇用機会均等法施

図表5-1 徳島県の労働率（男性）



資料：総務省統計局「令和2年国勢調査」より筆者作成
 ※1985年は労働力状態不詳を含む。

図表5-2 徳島県の労働率（女性）



※1985年は労働力状態不詳を含む。

行の前年に当たる1985年から台形を描いているのに対し、1985年の女性は、20～24歳と40～44歳を左右のピークとし、25～29歳を底とする、いわゆるM字カーブがはっきりと描かれている。

日本では「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担により、就職をしても結婚後は退職し家事や育児に専念することが社会通念だった。そのため、1985年の女性の労働力率は、就職後の20代前半を第一のピークとし、結婚や出産による退職が増える30代にかけて下がり、子育てが一段落して仕事復帰する40代で第二のピークを迎えるという動きだった。

2020年では、1985年で底だった25～29歳女性が86.7%と30.5ポイント上昇し、各年齢階級の中で最も高い数値・上昇率となった。30～34歳にかけては、4.4ポイント低下するものの、54歳まで80%台を維持し、その後は介護離職などが増えるため緩やかに低下している。

10年前（2010年国勢調査）と比較してもすべての年齢階級で上昇しており、M字カーブから台形へと変化しつつある。

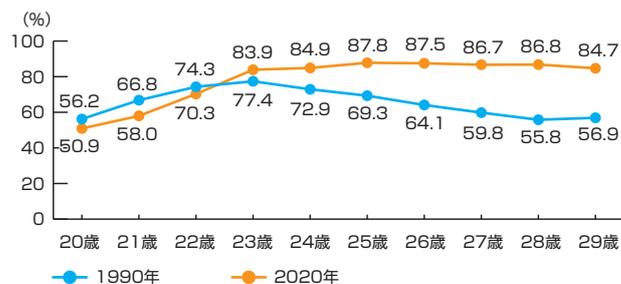
(2) M字カーブが解消された要因

1985年では底であった25～29歳女性の労働力率が最も上昇した要因として、①女性の4年制大学への進学が増加、②法律や制度の整備、③有配偶者の労働参加が挙げられる。

①女性の4年制大学への進学が増加

図表6は、比較可能な1990年と2020年の20～29歳女性の労働力率を示している。22歳までは1990年の労働力率が高かったが、4年制大学を卒業し就職する年齢にあたる23歳で2020年と逆転している。2020年は、24歳以降も80%以上で推移していることから、仕事に定着し労働力率を維持していることがうかがえる。一方、1990年は23歳をピークに労働力率が低下し、2020年との差が拡大傾向にある。

図表6 徳島県の20～29歳女性の労働力率の推移



資料：総務省総務部「令和2年国勢調査」より筆者作成
※1990年は労働力状態不詳を含む。

②法律や制度の整備

2020年の労働力率が23歳以降も80%以上で推移しているのは、法律や制度が整備され、結婚、出産、子育てをしながらも、仕事を続けやすくなったことがある。若者世代では、共働き希望も多く「女性が働きやすい会社」を基準に企業を選ぶ傾向も強い。企業も自社の実績や取り組みを強化し、女性を積極的に採用する動きがみられるなど、継続して就業できる環境が整いつつある。

③有配偶者の労働参加

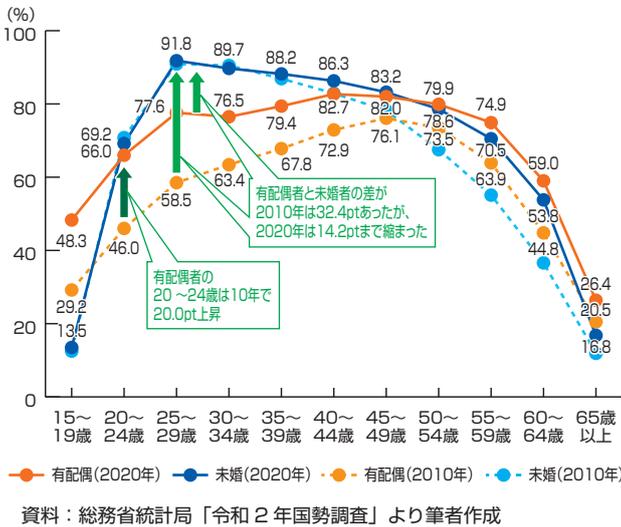
M字カーブ底上げの主因と考えられるのが、有配偶者の労働参加が進んだことである。図表6の1990年の推移からも分かるように、以前は結婚を機に仕事を辞めるケースが多く、未婚女性が多いとM字カーブの底が上がるとされていた。しかし、社会情勢や価値観の変化とともに結婚後も就業を継続する女性が増え、配偶者の有無が労働力率に与える影響が少なくなってきた。

図表7は、徳島県の女性の配偶関係別労働力率が10年間でどう変化したかを示している。有配偶者はすべての年齢階級で上昇し、中でも20～24歳が20ポイントと最も上昇している。次いで、15～19歳、25～29歳がともに19.1ポイント上昇と、若年層を中心に上げ幅が大きい。全国平均でも20～24歳が20ポイントと最も上昇し、次いで25～29歳が17.5ポイント、15～19歳が15.2ポイント上昇と徳島と同様の

動きであった。

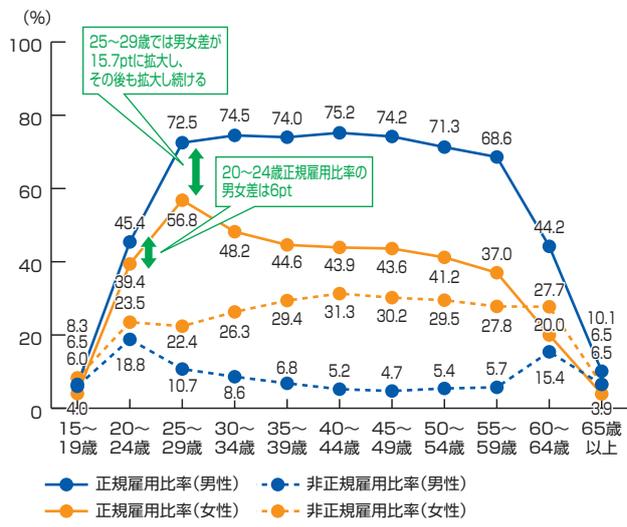
この層においては有配偶者と未婚者の差も縮小している。2010年では差が32.4ポイントだったが、2020年では14.2ポイントまで縮小しており、M字カーブの底を押し上げしている。

図表7 徳島県の女性の配偶関係別労働力率



7割を占めているのに対して、女性は、25～29歳の56.8%をピークに、年齢の上昇とともに低下し続けている。女性の正規雇用比率は、20代をピークに右肩下がりで低下することから「L字カーブ」と言われる。

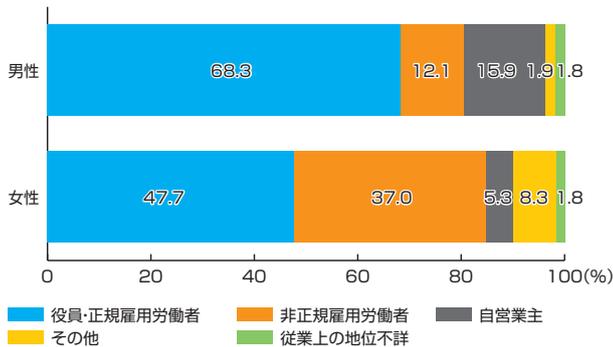
図表9 徳島県の正規雇用比率と非正規雇用比率



(3)雇用形態による男女差

徳島県の男性の正規雇用労働者*は68.3%と7割近くを占めているのに対して、女性の正規雇用労働者は47.7%に留まっている。非正規雇用労働者*は女性が37.0%と多く、男性は12.1%であった(図表8)。

図表8 徳島県の就業者の従業上の地位



正規雇用比率の男女差に着目すると、20～24歳までは男女差が少なく6ポイントの差に留まっている。しかし、25～29歳からは15.7ポイントまで差が拡大し、30～34歳では26.3ポイント、35～39歳では29.4ポイント、40～44歳では31.3ポイントと拡大傾向にある。

非正規雇用比率をみると、女性は年齢とともに上昇傾向にある。子育てが一段落して仕事復帰するに当たり、非正規雇用を選択する人が多いことがうかがえる。

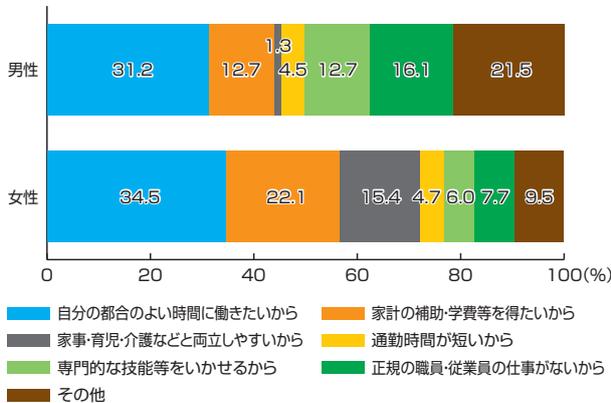
非正規雇用に就いている理由をみると、最も多いのが男女ともに「都合のよい時間に働きたい」で男性31.2%、女性34.5%だった。女性

図表9は、年齢別に徳島県の男女の正規雇用比率と非正規雇用比率を示している。正規雇用比率をみると、男性は20代後半から50代まで

*正規雇用労働者：2020年国勢調査の「雇用人」のうち「正規の職員・従業員」と「役員」の合計。
非正規雇用労働者：2020年国勢調査の「雇用人」のうち「労働者派遣事業所の派遣社員」と「パート・アルバイト・その他」の合計。

の場合は「家計の補助・学費などを得たい」が22.1%、「家事・育児・介護との両立」が15.4%と続き、上記3つの理由で約7割を占めている(図表10)。

図表10 非正規雇用に使っている理由



資料：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」より筆者作成

年齢別に見ると、男性の45～54歳、55～64歳を除いて男女ともに「都合のよい時間に働きたい」が最も多く、15～24歳においては半数以上を占めている。女性の25～34歳、35～44歳では、「家事・育児・介護との両立」がそれぞれ21.6%、27.9%で第2位となっている。

家事・育児・介護などとの両立を難しく感じ、勤務時間などの諸条件を考慮した上で非正規雇

用を選択していることが推測できる(図表11-1、11-2)。

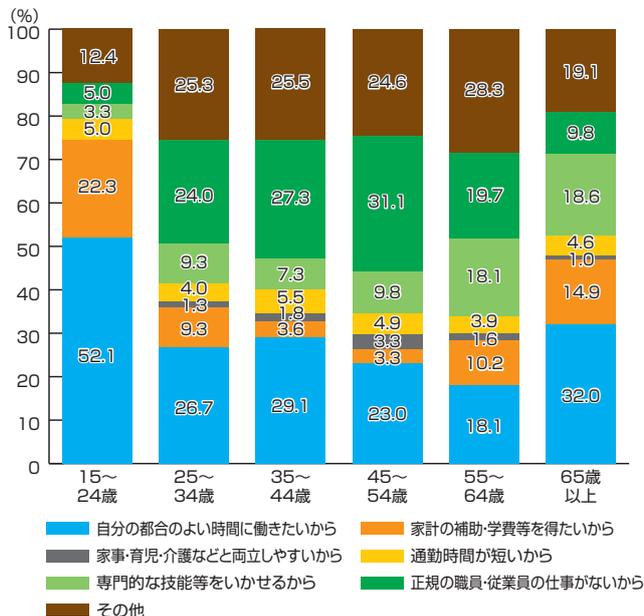
家事・育児については、機会費用(この場合は、家事・育児により仕事を離脱することで失われる収入)が少ない方が担うことが経済的に合理的となる。たいていは女性が該当し、「男性は仕事、女性は家事・育児」という性別役割分担や、両立との困難などを理由に、意に反して非正規雇用を選択している場合がある。

(4)賃金における男女差

雇用形態による男女差は賃金にも表れている。図12は、徳島県の一般労働者における所定内給与額*を示しているが、男性は303,000円で、女性は232,000円だった。男性を100とした場合、女性の給与は76.6で、全国は74.8であった。全国よりも賃金における男女差が少ないのは、管理職に占める女性の割合が19.6%と第1位(2020年国勢調査)であることなどが影響している(図表12)。

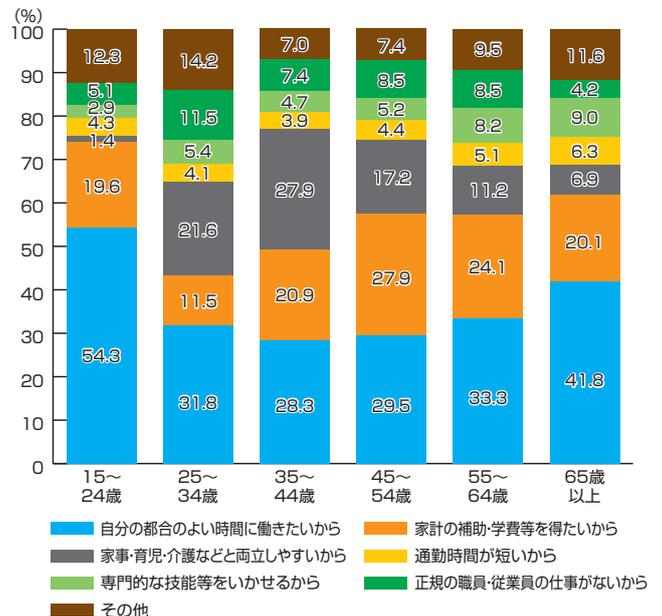
*現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち、超過労働給与額(①時間外勤務手当、②深夜勤務手当、③休日出勤手当、④宿日直手当、⑤交替手当として支給)を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。[引用]賃金構造基本統計調査

図表11-1 非正規雇用に使っている理由(年齢別、男性)

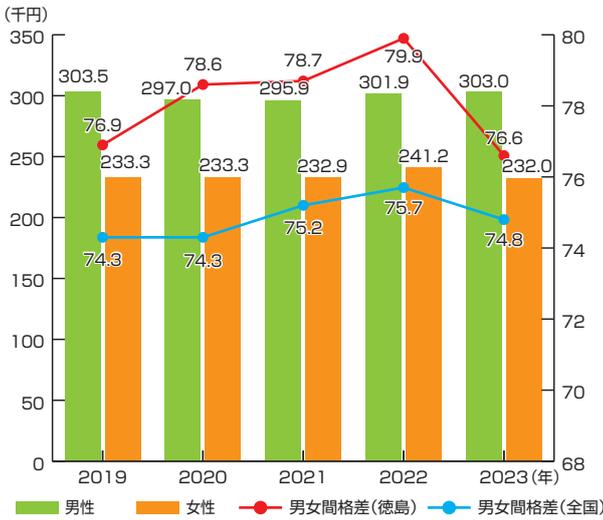


資料：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

図表11-2 非正規雇用に使っている理由(年齢別、女性)



図表 12 所定内給与額と男女間賃金格差



資料：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より筆者作成

図表 13 都道府県別所定内給与額の男女間賃金格差 (2023年)



資料：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」公表データより筆者作成

2024年9月に政府の「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の会合で、都道府県別賃金格差が初めて指標化された。図表13は、その指標を男女間格差が大きい順に並べたものである。徳島県の76.6は24番目に男女差が大きかった。最も差が大きかったのは栃木県で71.0、最も小さかったのは高知県で80.4だった。

男女間で賃金格差があるのは、仕事を離脱する可能性が少ない男性は、勤続年数も長く管理職登用率も高いためである。また、総合職・一般職といったコース別採用や性別役割分担により、女性は補助的な役割を担うことが多く、任せられる仕事内容に違いがあることも影響している。

2. 仕事と家庭の両立

女性の有配偶者の労働参加が進み、継続就業する上で結婚によるハードルは下がってきたが、出産、育児においては仕事との両立に悩む女性は多い。

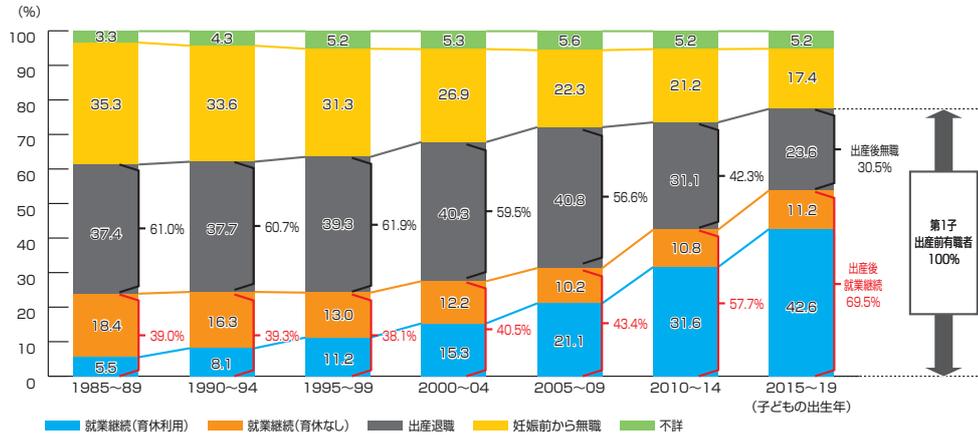
(1) 出産における就業状況

図表14は、第1子を出産後、子どもが1歳になった時点での女性の就業状態を示している。出産後も継続して就業する女性は年々増加しており、出産前有職者を100%とした場合の継続就業率は69.5%となり、前回調査の57.7%から11.8ポイント上昇した。

しかし、雇用別にみると、正規雇用労働者の継続就業率は83.4%であるのに対し、非正規雇用労働者は40.3%と約半分にとどまっており、ここでも雇用形態による差が表れている(図表15)。

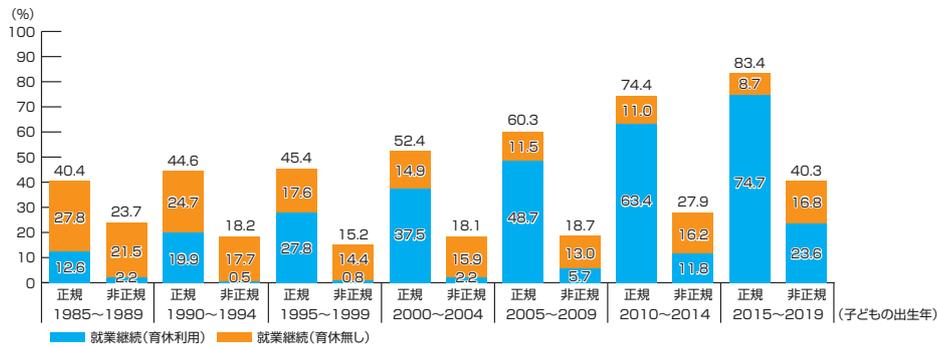
妊娠・出産を機に退職した人の理由(図表16)をみると、「仕事を続けたかったが、育児との両立の難しさで辞めた(制度なしも含む)」が正規雇用労働者41.5%、非正規雇用労働者25.8%

図表 14 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



資料：内閣府「令和6年版男女共同参画白書」

図表 15 第1子出産前有職者の就業継続率（正規雇用労働者、非正規雇用労働者）



資料：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」より筆者作成

と最も多く、意に反して退職を選択した人が多かった。正規雇用労働者は、第2位「家事・育児に時間を割くため」が29.2%、第3位「勤務地や転勤の問題」が26.2%と、両立に関する理由が続いている。非正規雇用労働者は「家事・育児に時間を割くため」「妊娠・出産に伴う体調の問題」という理由も同率1位だった。

退職理由で最も多かった「育児との両立の難しさで辞めた」と回答した人の詳細な理由をみると、「自分の気力・体力がもたない」が正規雇用労働者59.3%、非正規雇用労働者41.7%と最も多かった。正規雇用労働者は、第2位「勤務先に両立を支援する雰囲気なかった」が33.3%、第3位「制度はあったが、短時間勤務や残業免除などの制度を利用できそうになかった（利用できなかった）」が29.6%となっており、勤務先の制度や雰囲気に関する理由が上位に入って

いる。非正規雇用労働者は「勤務先に両立を支援する雰囲気がなかった」という理由も同率1位だった。

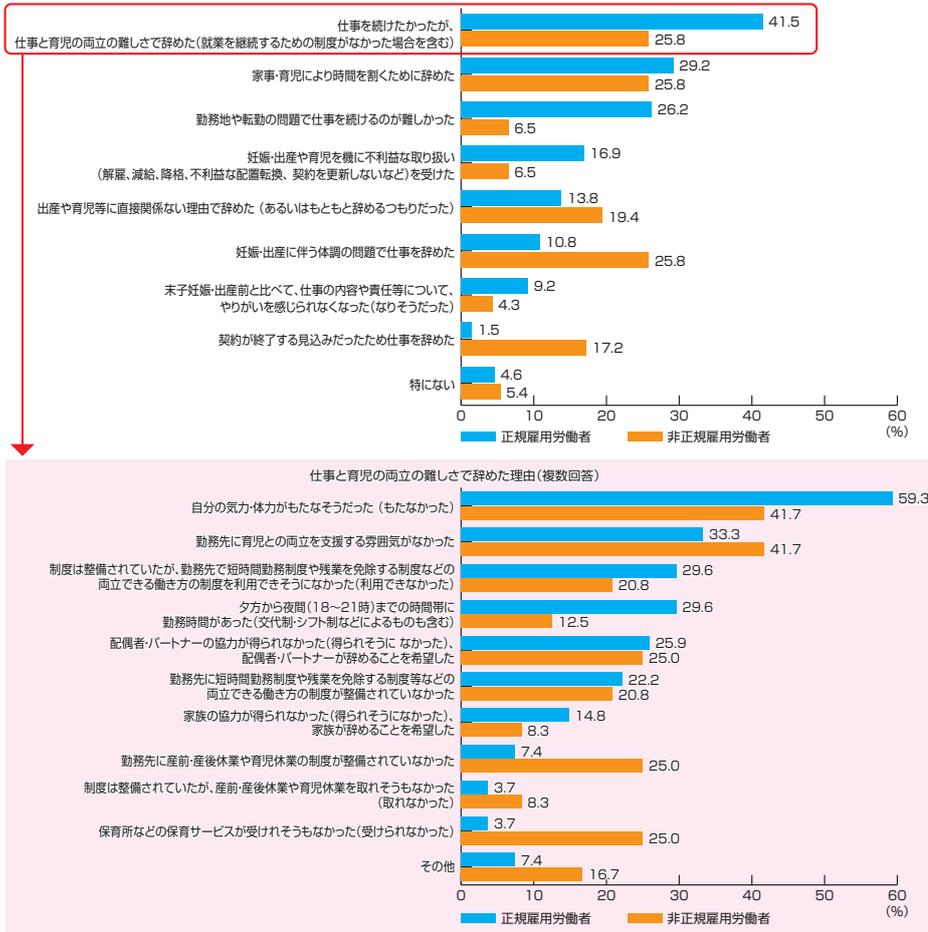
(2) 男性の育児休業

女性の継続就業を後押しするとして期待されているのが、男性の育児休業である。2023年度の民間企業の男性の育児休業取得率は30.1%と、前年度の17.1%から13.0ポイント上昇し、数値・上昇率ともに過去最高となった（図表17）。

背景には、2022年4月に「育児・介護休業法」が改正されたことがある。同年10月には従来の育児休業と併用して取得できる「産後パパ育休（出生時育児休業）」が導入され、長期間職場を離れることに抵抗があった男性でも取得しやすくなった（図表18）。

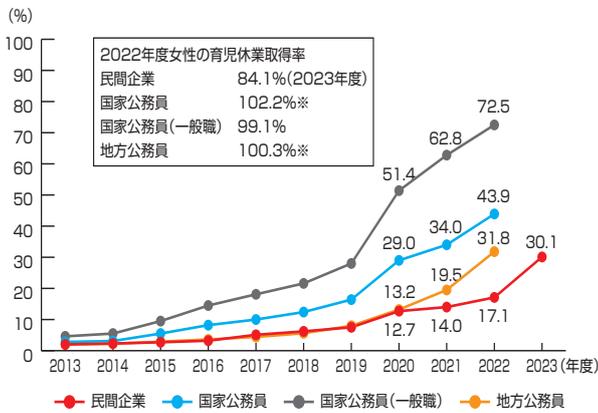
政府は企業に対して男性の育児休業の取得状

図表 16 末子妊娠判明時の仕事を辞めた理由（複数回答）



資料：株式会社日本能率協会総合研究所「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

図表 17 男性の育児休業取得率の推移



資料：内閣府「令和6年版男女共同参画白書」より筆者作成
 ※子が生まれた年度には取得せず、2022年度に取得した者が含まれるため、100%を超えている。

図表 18 産後パパ育休と従来の育児休業の違い

	産後パパ育休 (出生時育児休業)	育児休業
対象期間 取得可能日数	子どもの出生後8週間以内に 4週間まで	原則子どもが1歳になるまで (最長2歳)
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1ヵ月前まで
分割取得	2回まで取得が可能 ※最初にまとめて申し出ること	2回まで取得可能 ※取得の際にそれぞれ申し出ること
休業中の 就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業は不可

併用もでき、最大4回に分けて取得可能。

資料：日本の人事部

況などの公開を義務づけており、2023年4月からは従業員数1,000名以上の企業、2025年4月からは300名以上の企業も対象となる(100名以上の企業は取得目標の設定を義務化。100名未満の企業は努力義務)。しかし、民間企業の男性の育児休業取得率目標を2025年までに50%、2030年までに85%としており、目標と実態に開きがあるのが実情である(公務員は両年ともに85%)。育児休業取得率では見えない部分への対応も必要で、取得日数、収入の減少、代替要員の確保、引き継ぐ人へのフォローなど、対応すべき事項は多岐に及ぶ。

(3)就学後における就業状況

法律や制度の整備もあり、出産後も継続就業する女性は増加しているが、子どもの成長とともに就業を諦める要因は変化していく。

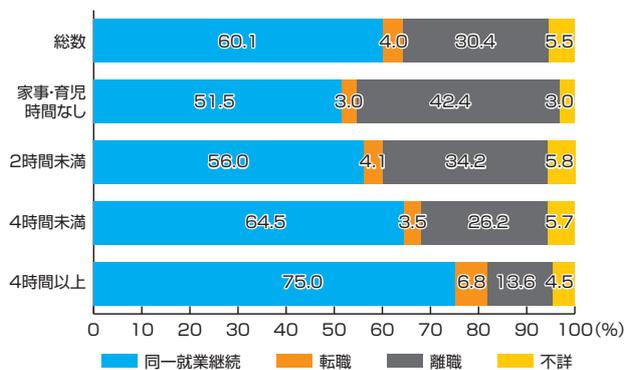
民間企業が行った調査^{*}では、「就学前よりも就学後の方が仕事と家庭の両立が困難になった」と回答した人が約7割もいた。「小1の壁」と言われ、保育園では預かり時間も長く早朝保育や延長保育も可能であったが、小学1年生になると帰宅時間が早く長期休みがあるなどの理由で就業が難しくなる。同調査では、約4割が「転職や離職など働き方の変更を検討」しており、そのうち約4割は退職している。

出産や未就学児期に対する法律や制度は整ってきたが、就学後をカバーしたものは少なく不十分である。今後、徐々に対象年齢は拡大されると予想されるが、すべての年齢をカバーするのは難しい。法律の改正を待つのではなく、企業主体で、従業員の多様な働き方が実現できる環境を整えていくことが重要である。

(4)家事・育児関連時間の男女差

図表19は、男性の家事・育児時間と女性の継続就業の相関を示している。男性の家事・育

図表19 男性の平日の家事・育児時間別にみた女性の出産前後の継続就業割合



資料：内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019」

※調査概要：働く親の『小1の壁』に対する意識と実態調査

調査会社：スリール株式会社

調査期間：2023年1月20日（金）

調査対象：全国の小学校1年生～3年生の子どもをもつ働く男女

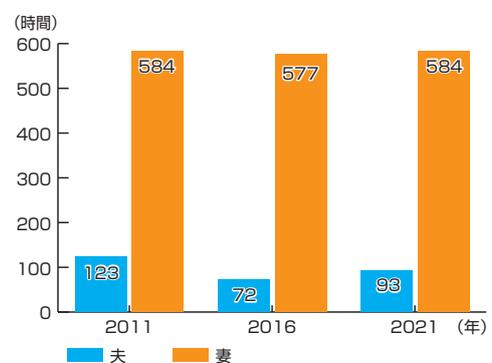
調査方法：インターネット調査

有効回答：200名

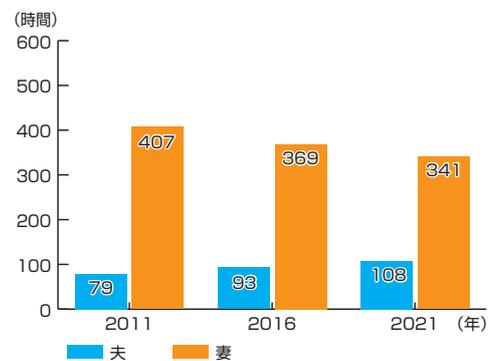
児時間が長いほど女性の継続就業割合が高い傾向にあり、家庭内での女性の負担を減らすことが、女性のキャリア形成を後押しすることが分かる。

しかし、家事・育児負担は女性に大きく偏っている。図表20-1、20-2は、徳島県の男女の家事・育児関連時間を示しているが、専業主婦の場合、女性の584分に対し、男性は93分と約6倍の差がある（全国平均は女性567分、男性108分と約5倍の差）。共働きであっても、女性が341分、男性が108分と約3倍の差がある（全国平均は女性391分、男性114分と約3倍の差）。

図表20-1 徳島県の家事関連時間の推移（専業主婦）



図表20-2 徳島県の家事関連時間の推移（共働き）

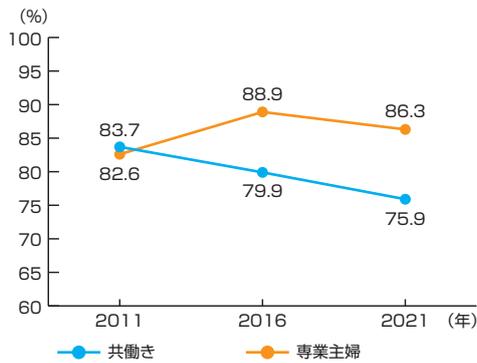


資料：総務省「令和3年社会生活基本調査」より筆者作成
※家事関連時間は、家事、介護・看護、育児および買い物の合計。

家事・育児関連時間における女性の負担割合をみても、専業主婦の場合は86.3%、共働きであっても75.9%と、家事・育児の多くを女性が担っている（全国平均は専業主婦84.0%、共働き77.4%）（図表21）。

家事・育児関連時間の男女差が大きいのは性別役割分担に加えて、労働時間も影響している。

図 21 6歳未満の子を持つ徳島県の女性の家事関連時間負担割合



資料：総務省統計局「令和3年社会生活基本調査」より筆者作成
 ※女性の家事・育児関連時間 / (女性と男性の家事・育児関連時間の合計) × 100

国際的にみても日本の男性は仕事などの有償労働時間が長く、家事・育児などの無償労働時間が短い。1日あたりの有償労働時間を諸外国と比較すると、日本の男性は452分と韓国の419分と並んで長い。しかし、女性の有償労働時間も272分と比較的長いいため、男女比でみると1.7倍であり諸外国と大きな差はない(図表22-1)。

一方、無償労働時間をみると日本の女性が224分に対し、男性が41分と183分もの差がある。韓国も166分と日本同様に差が大きい。男女比でみると、日本が5.5倍、韓国が4.4倍であり、諸外国と比べて差が大きいことが分かる(図表22-2)。

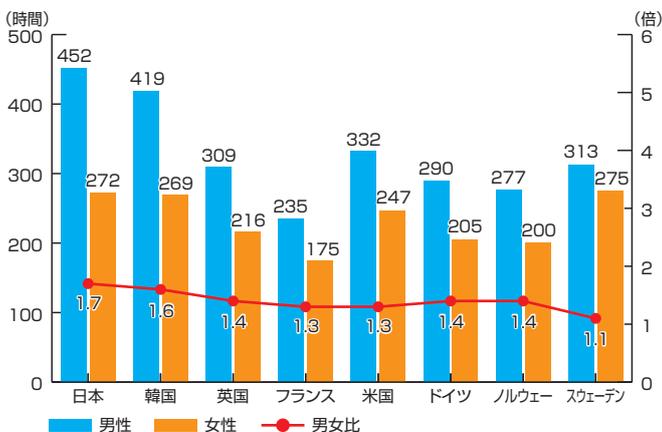
長時間労働の下では男性が家事・育児に参加することは難しい。是正するには、企業の率先した取組みが不可欠で、業務の効率化や人員配置など、経営の根幹にも切り込む必要があるため容易ではない。しかし、時代背景や労働者の価値観の変化とともに多様な働き方が求められており、取組まなければならない課題となっている。

おわりに

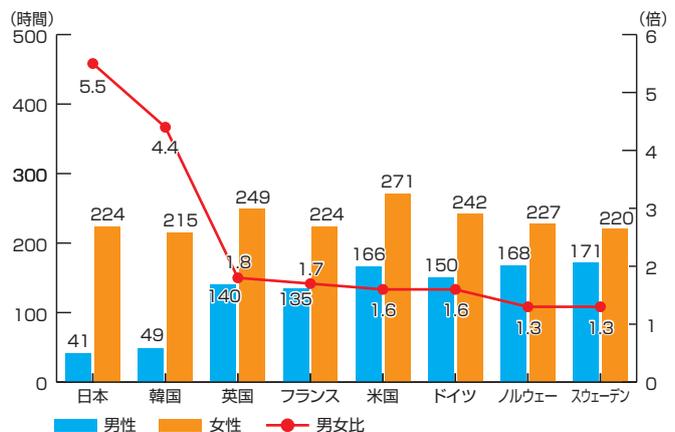
本稿では、かつてM字カーブの底であった結婚、出産、子育てをしながら働く女性にフォーカスを当て、継続就業について述べてきた。M字カーブが台形に近づいてきたということは、性別役割分担による「結婚退職」という壁はクリアしつつある。しかし、「仕事と家事・育児の両立」という壁は高く、意に反して就業を諦める、または非正規雇用を選択する女性は依然として多い。特に幅広い年齢層が集まる職場においてはより顕著で、制度や福利厚生といった見える部分だけではなく、アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)などの見えない部分への対応も必要となる。

「女性優遇」との声もあるが、女性の継続就

図表 22-1 有償労働時間の国際比較



図表 22-2 無償労働時間の国際比較



資料：内閣府「令和5年版男女共同参画白書」より筆者作成

※有償労働は、有償労働(すべての仕事)、通勤・通学、授業や講義・学校での活動等、調査・宿題、求職活動、その他の有償労働・学業関連行動の時間の合計。
 無償労働は、日常の家事、買い物、世帯員のケア、非世帯員のケア、ボランティア活動、家事関連活動のための移動、その他の無償労働の時間の合計。
 ※日本は2016年、韓国は2014年、英国は2014年、フランスは2009年、米国は2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

業に向けて取組むことは、性別問わず誰もが働きやすい環境になるということである。働き方や家庭での過ごし方など価値観が変化している

今、女性の継続就業に向けた取組みは現在進行形であり過渡期と言える。

<参考文献>

- ・内閣府「令和5年度版男女共同参画白書」
- ・厚生労働省「育児・介護休業法改正について～男性の育児休業取得促進等～」
- ・厚生労働省「令和4年版働く女性の実情」
- ・内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2019」
- ・株式会社日本能率協会総合研究所「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」

<参考HP>

- ・日本の人事部「産後パパ育休」<https://jinjibu.jp/keyword/detl/1666/>（2024年6月30日アクセス）
- ・スリール株式会社「まだまだ高い『小1の壁』4割が『小1の壁』をきっかけに働き方の変更を検討」<https://www.atpress.ne.jp/news/342081>（2024年8月30日アクセス）