

## Ⅲ 調査の総括

---

奈良大学社会学部  
宮坂 靖子

# 1 働いているのか、働いていないのか？

## 1-1 奈良県の女性就業の状況

今回の調査結果の報告に入る前に、奈良県の女性の就業に関する一般的な状況を把握しておきたい。

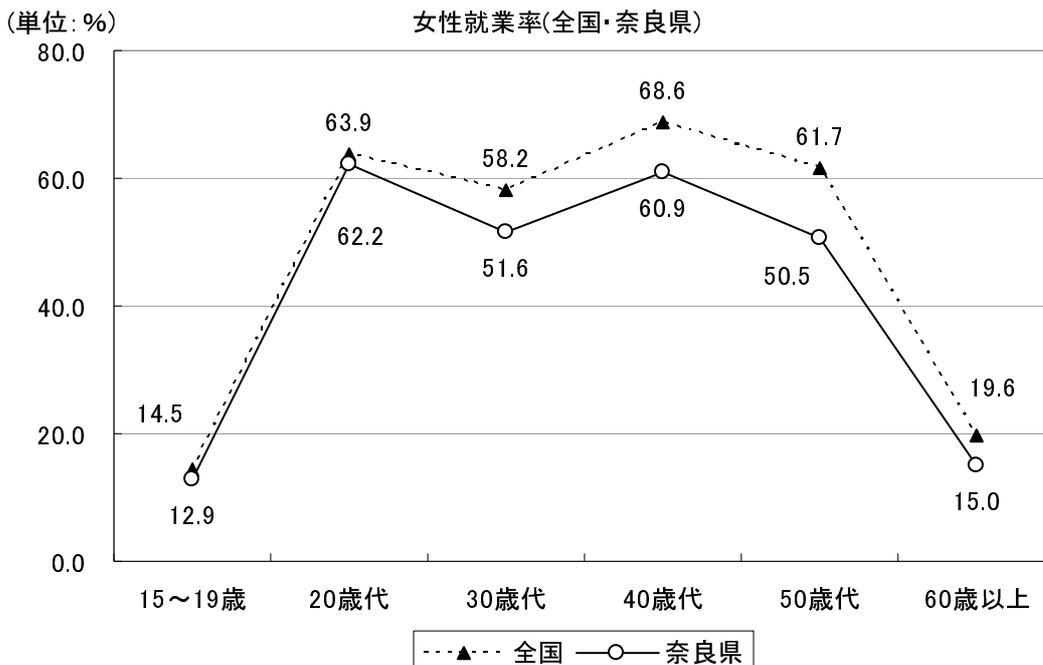
平成17年の国勢調査によれば、奈良県の女性就業率は39.6%であり、全国平均の41.9%よりも低い状況にある。年齢階層別の女性就業率は、以下の表に示す通り、いずれの年齢層においても全国平均を下回り、全国で最も女性就業率の低い県となっている。

女性就業率（全国・奈良県）

	15～19歳	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
全国	14.5	63.9	58.2	68.6	61.7	19.6
奈良県	12.9	62.2	51.6	60.9	50.5	15.0

\* 「平成17年国勢調査」による

下の図からも明らかなように、奈良県の女性就業率は、20歳代ではほぼ全国平均並みであるが、30歳代以降になると全国に比べて就業率が低くなる。その特徴は、第一に、女性就業率曲線のM字の谷が深いこと、第二に、しかも第二の山も低いという点にある。つまり、全国に比べて、奈良県の女性は、出産・育児期に専業主婦になる傾向があり、さらに、子育て後に再就職をする人の割合が低くなっているのである。



\* 「平成17年国勢調査」による

本調査は、このような問題意識から、女性の就労等に関する実態や意識を把握し、今後の施策の立案の基礎資料とするために実施された。そこで、本報告書では、「①奈良県の女性は、働きたいという意欲をもっているのか、いないのか?」「②もし就労意欲があるにもかかわらず働くことができないとしたならば、その理由は何か?」「③どのような条件のもとであれば、今後働くことができるのか?」ということを明らかにすることを目的とする。

## 1-2 本調査対象者の就業状況

本調査は、奈良県内の20歳以上50歳未満の女性3,000人に対して調査票を配付し、1,369人から有効な回答を得ることができた(有効回収率45.6%)。婚姻状況別には、未婚者が37.8%、既婚者が57.0%、配偶者と離婚もしくは死別した人が4.5%となっている。《図表 1-(2)-①》

回答者1,369人中、現在働いている人は全体の67.9%(929人)であり、奈良県の女性就業率(本調査の対象者である20歳以上50歳未満の女性就業率)57.9%よりも高くなっている。本調査の回答者の特徴としては、有職者が多いということが挙げられる。《図表 2-(1)-①》

以前働いていたが現在働いていない人(現在、無職もしくは家事に従事している人と学生)は22.1%(303人)であった。また、働いたことのない人が7.3%(100人)いるが、そのうち84人は学生であり、既婚で労働経験のない人は11人と少数であった。つまり、本調査の回答者の多くが、学卒後には働いた経験をもっている。《図表 2-(1)-①、③》

以前働いていたが現在「無職・家事」の人(現在「学生」である人を除く)に注目してみると、254人(約85%)は既婚者であり、その約9割の人には子どもがいる。また、約7割が親と同居していない核家族である。《図表 2-(5)-③、④》

本調査では、仕事をやめたタイミングと理由については直接には尋ねていないため正確なことはわからないが、「女性の生き方の理想と現実」を尋ねた質問の結果によれば、「以前働いていたが現在働いていない人」の場合は、結婚によって離職した人が48.8%、出産によって離職した人が32.0%となっている。《図表 4-(1)-⑧》

## 2 働きたいのか？ 働きたくないのか？ 働けないのか？

回答者すべての人（1,369人）を対象に、現在働いている人には今後も「働き続けたいか」を、現在働いていない人には「今後働きたいか」を尋ねた結果、全体の約8割（78.0%）の人が「働き続けたい」もしくは「今後働きたい」と答えた。「働けない」、「働きたくない・働く必要がない」と回答した人は合わせて16.8%にとどまっている。この結果から、約8割の女性は「働き続けたい」、「今後働きたい」と答えており、回答者の就労意欲は高いことがわかった。《図表 2-(6)-①》

「働き続けたい」「今後働きたい」と回答した人（1,068人）が挙げた就業したい理由は、「将来に備えて貯蓄するため」（48.0%）、「生計を維持するため」（41.4%）、「旅行や趣味などに使う自由になるお金が欲しいため」（34.6%）、「生計を補助するため」（33.3%）となっている。旅行や趣味などの自由なお金のためという理由以外は、すべて生活上の理由によるものである。《図表 2-(9)-①》

次に働く理由を子どもの有無別にみてみたい。子どものいない人（527人）が働く主な理由は、「将来に備えて貯蓄するため」（60.7%）、「生計を維持するため」（51.4%）、「旅行や趣味などに使う自由になるお金が欲しいため」（50.1%）、「社会経験を豊かにしたり、いろいろな人と知り合いたいため」（29.2%）という理由である。それに対して、子どものいる人（541人）の理由は、「子どもの教育費のため」（51.2%）、「生計を補助するため」（47.3%）、「将来に備えて貯蓄するため」（35.7%）「生計を維持するため」（31.6%）となっている。子どものいない人の場合は、「旅行や趣味などに使う自由になるお金が欲しいため」「社会経験を豊かにしたり、いろいろな人と知り合いたいため」という、個人の楽しみや成長などのための理由が上位に入っているのに対して、子どものいる女性（母親）の場合には、「子どもの教育費のため」が第一位になっている点が大きく異なる。《図表 2-(9)-⑤》

さらに末子の年齢別にみると、「0～3歳」の子どものいる母親では「生計を補助するため」の割合が高いが、「4歳以上」の子どものいる母親では「子どもの教育費のため」の割合が高くなっている。子どもの成長とともに、子どもの教育費の確保が親の役目として重要な位置を占めてくることわかる。《図表 2-(9)-⑥》

## 3 なぜ働けないのか？

### 3-1 「働けない」人はどのくらいいるのか？

就労意欲を、現在の就業の有無別にみると、現在働いている人（929人）のうち、約9割（86.8%）の人は「働き続けたい」と回答している。また、「働いたことがない」と答えた人（100人）の約9割弱（85.0%）の人が「今後働きたい」と回答している。ただし、100人のうち84人は学生であることに留意する必要がある。

ここで注目したいのは、以前働いていたが現在働いていない人の就労意欲である。「以前働いていたが現在働いていない」と答えた人は303人で、回答者全体の四分の一弱（22.1%）を占めている。この人たちの中で過半数（51.5%）は「今後働きたい」と回答している。他方で、「働けない」と答えた人が約3割（30.4%）いる。《図表 2-（6）-②》

「働けない」と答えた人（114人）のうち、子どものいる人は約75%（86人）を占めていた。子どものいない人は約25%（28人）だったが、そのうち16人は未婚なので、既婚で子どものいない人は約1割（13人）にとどまっている。つまり、「働けない」と答えた既婚者（97人）のうち、約9割（86.6%、84人）の人には子どもがおり、6歳以下の子どもをもっている人が5割弱（46.5%）を占めている。同時に、13歳以上の子どもがいる人が、「働けない」と答えた人のうち25.8%となっていることにも留意する必要がある。《図表 2-（6）-⑤、⑥、⑦、⑧》

### 3-2 なぜ働けないのか？

次に、「働けない」と回答した人の理由をみてみたい。この人たちが、就労意欲を持ちながらも「働けない」のか否かを知ることは、今後の政策を立案する上で重要であると考えられる。

「働けない」と答えた人（114人）が「働けない」理由（複数回答）は、「子どもの育児や教育への専念」が41.2%と最も高く、次いで「家事への専念」が22.8%、「賃金や雇用形態、勤務時間などの条件の合う仕事がないため」が21.9%と続いている。《図表 2-（7）-①》

次にこの理由を末子の年齢別にみると、理由の上位3つはそれぞれ以下ようになる。末子に0～1歳の子どもをもつ母親（18人）の場合は、「子どもの育児や教育への専念」（72.2%）、「出産をしたいため（するため）」（50.0%）、「育児や介護などの休暇が取りにくそうだから」（27.8%）、末っ子に2～3歳の子ども、4～6歳の子どもをもつ母親（16人、12人）はともに、「子どもの育児や教育への専念」（68.8%、66.7%）、「家事への専念」（25.0%、33.3%）、「育児や介護などの休暇が取りにくそうだから」「賃金や雇用形態、勤務時間などの条件の合う仕事がないため」（25.0%、25.0%）を挙げている。《図表 2-（7）-⑥》

「働けない」と答えた人の5割強（53.5%）に0～6歳までの乳幼児がいる。《図表 2-（6）-⑦》 この人たちは、第一に『育児・教育に専念』するために働けないのであるが、それに引き続き、「育児や介護などの休暇が取りにくそうだから」「賃金や雇用形態、勤務時間などの条件の合う仕事がないため」という労働条件や労働環境の整備により改善できる理由が挙げられている。

さらに注目に値するのは、末子が13歳以上で「働けない」と回答した人たち(29.1%、25人)の「働けない理由」である。《図表 2-(6)-⑦》第一位は「家族の介護や看護のため」(40.0%)であり、次に「家事への専念」(24.0%)、「賃金や雇用形態、勤務時間などの条件の合う仕事がないため」(24.0%)が続いている。このことは、いわゆる育児終了後の次の課題が「高齢者等の介護や看護」であることを示している。子どもが乳幼児の間は育児と、子育て終了後には高齢者の介護と両立することを可能にする条件を備えた職場がないために「働けない」としている点には注目すべきであろう。《図表 2-(7)-⑥》

このように女性のライフステージによって具体的な要因は異なるが、子どもが小さい間は「子どもの育児や教育」のため、子どもが大きくなると次は老親の「介護や看護」のために「働けない」。こう答えた人の中には、「育児や教育」「介護や看護」を主体的に選択している人もいれば、他方で子どもの年齢にかかわらず「賃金や雇用形態、勤務時間などの条件の合う仕事」がないために、「働けない」と消極的な選択を強いられる人もいると考えられる。しかし、この人たちが、「働きたくない・働く必要がない」という回答肢があるにもかかわらず「働けない」を選択したことを考慮すると、主体的選択というよりも、むしろ外的な環境や条件のために「働けない」というニュアンスが込められている可能性が高いといえよう。

## 4. どのような条件であれば働けるのか？

### 4-1 現在働いている人の継続意思

現在働いている人のうち約7割（70.3%）は「今の仕事を続けたい」と答えている。

今の仕事を続けたいとした人は、会社などの役員、正規職員・従業員で高くなっている。また、現在働いている人を子どもの有無別にわけると、「今の仕事を続けたい」と答えた人は、子どものいる人（408人）の72.8%、子どものいない人（398人）の67.8%であり、若干ではあるが、子どものいる人の方に「今の仕事を続けたい」と答えた人が多かった。《図表 2-（11）-①、②、③》

逆に、派遣社員（27人）の44.4%、契約社員・嘱託（44人）の31.8%、パート・アルバイト（294人）の30.6%が「今とは違う仕事をしたい」と回答している。非正規雇用者は、今とは異なる仕事することを望んでいるが、その際に、約半分の方は「正規職員・従業員」で働くことを希望している。《図表 2-（11）-②、（12）-②》

### 4-2 現在働いていない人が今後働く条件－雇用形態・地域・通勤時間

以前働いていたが現在働いていない人たちの就労を可能にする条件は何であろうか。

初めに、現在働いていて「今とは違う仕事をしたい人」と、「現在働いていない人」の両者が、今後働く場合に望む条件を、働きたい状況（雇用形態）、働きたい地域と通勤時間という物理的条件の観点からみしてみる。

働きたい状況（雇用形態）としては、「正規職員・従業員」が29.8%と最も高く、次いで「パート・アルバイト」が19.8%となっている。《図表 2-（12）-①》 働きたい地域は「奈良県内」が40.0%と最も高く、第二位の「大阪府」10.9%を大きく引き離している。《図表 2-（14）-①》 通勤時間についてみると、「30分未満」が29.3%と最も高く、次いで「30分～1時間未満」が21.6%で、両者合わせた「1時間未満」が約5割を占めている。《図表 2-（15）-①》

次に、「働いていたが現在働いていない人」のうち子どものいる人だけに着目してみると、「正規職員・従業員」を希望する人は1.3%であり、「パート・アルバイト」を希望する15.3%よりも少なくなっている。子どものいない人（現在未婚の学生を含む）で「正規職員・従業員」を望む人が13.4%いることと比べると、子どものいる人は、「正規職員・従業員」ではなく「パート・アルバイト」を希望する人が多くなっている。《図表 2-（16）-①》

働きたい地域については、子どもの有無にかかわらず「奈良県内」を希望している人が多いが、その割合は特に子どものいる人で高い。《図表 2-（14）-④》 通勤時間に関しては、子どものいない人では「30～1時間未満」が最も多いが、子どものいる人では、末子の年齢にかかわらず「30分未満」が最も高くなっている。《図表 2-（15）-③、④》

つまり、結婚や出産・育児などによって仕事をやめて今後また仕事を持つことを望んでいる大多数の人は、「奈良県内」で、しかも通勤時間「30分以内」で働くことを望んでいる。子どもの

いる母親にとっては、「職住近接」が今後働くことを可能にする重要な条件といえよう。

#### 4-3 女性が働くために必要な環境—意識・家族・職場

現在の仕事の有無にかかわらず、今後「働きたい（働き続けたい）」、もしくは「働けない」と回答した人（1,182人）に、働くために（働き続けるために）は以下の5つの領域、①女性自身の意識や環境、②職場、③夫や家族、④地域、⑤行政—に対してどのようなことを要望しているのかを尋ねた結果を、特に①女性自身の意識や環境と、③夫や家族の2つに絞ってみていくことにする。

「女性自身の意識や環境について」必要なことは（複数回答）、「子育ての負担の軽減」（52.7%）、「育児や介護などの各種制度の認識・理解」（47.6%）、「家族の介護や看護の負担の軽減」（46.5%）であるという回答が多くなっている。《図表 3-（1）-①》

「子育ての負担の軽減」については、現在働いているかいないか、子どもがいるかいないか、未婚か既婚かにかかわらず、回答率が高くなっている。ただし、子どもの年齢別にみると、13歳以上の子どものみを持つ人に限って第一に重要なことは「家族の介護や看護の負担の軽減」となっている。この年齢層の女性の場合は、既に育児を終了し、高齢者の介護などへとその役割が移行していることは既に指摘した通りである。《図表 3-（1）-③、④、⑥、⑦》

次に、「夫や家族に対して」は（複数回答）、「夫の理解や協力」（65.1%）、「夫や家族が健康であること」（47.7%）、「夫の家事や育児、介護への参加」（36.9%）を望む人が多くなっている。《図表 3-（3）-①》

「夫の理解や協力」については、現在働いているかいないか、子どもがいるかいないか、未婚か既婚かにかかわらず、最も回答率が高くなっている。《図表 3-（3）-③、④、⑥》

また、先に挙げた5領域全体の中で、最も高い回答率を示したものが、この「夫の理解や協力」と行政に対する「育児や介護などの休暇制度の充実や取りやすい職場環境づくりの啓発」（ともに65.1%）であった。《図表 3-（6）-①》 女性が働くためには、まず家族において「夫の理解や協力」が必要であることが認識されている。育児及び介護や看護の負担軽減は、一方で「夫の理解や協力」と「夫の家事・育児、介護への参加」によってもたらされるのであるが、他方で、「育児や介護などの各種制度の認識・理解」も同時に必要であり、そのために、行政に対して「育児や介護などの休暇制度の充実や取りやすい職場環境づくりの啓発」を要望することにつながっている。このことはまた、「職場に対して」は（複数回答）、「育児や介護などの休暇制度の充実や休暇が取りやすい職場環境」（47.8%）の整備の要望となつてあらわれている。《図表 3-（2）-①》

#### 4-4 働く上での女性の不安と悩み

最後に働くことに関する女性の主な悩みについてみると、「仕事と家庭の両立が難しいこと」(43.7%)、「健康や体力について」(37.7%)、「育児や介護などの休暇制度が充実していないこと(取りやすい職場でないこと)」(37.6%)などが挙げられている。健康や体力の問題を除くと、育児休暇や介護休暇などが取りにくいことにより仕事と家庭の両立が難しいという問題が明らかになってくる。《図表 3-(7)-①》

もう少し詳細にこの問題をみてみると、例えば、現在働いている人が、上記の悩みを挙げているのに対して、「働いていたが現在働いていない」人や今後も「働けない」と回答した人は、「仕事と家庭の両立が難しい」という悩みをもっていることは無論であるが、次には、「健康や体力」の問題以上に、「育児や介護などの育児休暇制度が充実してないこと」や「育児や介護のための勤務時間などの配慮がないこと」という仕事と家庭の両立を可能にする勤務条件や職場環境の未整備を具体的に指摘する項目の回答率が高くなっている。《図表 3-(7)-③、④》

この調査結果は、現在働いていない女性の就業をより促進するためには、何よりも仕事と家庭(育児や介護・看護)の両立を可能とする労働条件や職場環境の整備が必要不可欠であることを示している。《図表 3-(7)-⑧》

また、本人の年齢が高い人ほど、同様に子どもの年齢が高い人ほど、「健康や体力」の悩みが多くなることから、女性が働き続けるためには、健康の維持管理ということも重要な課題である。《図表 3-(7)-②、⑦》

## 5 まとめー奈良県の女性労働の現在と課題

### 5-1 育児・介護と仕事の両立が困難な理由

以上の調査結果をふまえて、奈良県の女性就業率が全国より低くなっている原因をまとめてみたい。

まず第一の問いは、なぜ奈良県の年齢階層別女性就業率曲線の M 字の谷が深いのか？、すなわち、結婚・出産・育児期に仕事を継続するのが困難であるのか？である。

「働けない」と答えた人の回答に注目すると、子どもが乳幼児期にある人は、「育児・教育」に専念するために「働けない」のであり、末子が 13 歳以上の子どもをもつ女性は「高齢者の介護や看護」などのために「働けない」。したがって「仕事と家庭の両立が難しい」ことが最大の悩みであり、さらに「育児や介護などの休暇制度が充実していないこと」、「育児や介護のための勤務時間などの配慮がないこと」が就業の壁となっている。

既婚で子どものいる人は、正規雇用よりも非正規雇用で働くこと、「通勤時間 30 分以内」の職住近接を希望する人が多かったことから、自宅から「30 分以内」程度で通勤できる場所に、育児や介護と両立することができる職場を見つけることが困難なため、パート・アルバイトなどでの非正規雇用を希望することになるのであろう。職場環境の未整備は、奈良県特有の問題ではなく全国的に共通した問題ではあるが、自宅に近接した場所に仕事と育児・介護・看護と両立できる職場が少ないという環境上の問題が要因の一つと考えられる。

また育児や介護・看護と仕事を両立するためには、「夫の理解や協力」「夫の家事・介護への参加」を強く望んでいることから、夫の理解や実際の協力が得られないなどの家庭環境がネックとなっていると考えられる。総務省が実施した「平成 18 年度社会生活基本調査」によれば、奈良県の男性の平均帰宅時間は 20:07 で（全国平均 19:37）、全国で最も遅く、また、家事・育児時間は 36 分であり（全国平均 39 分）、全国で 5 番目に短いことが明らかにされたが、このような男性の労働状況が、女性たちに先に挙げたような悩みを生起させることになると考えられる。

また、平成 20 年度に奈良県こども家庭局少子化対策室が実施した「奈良県少子化実態調査」によって、約 8 割の女性が結婚や出産を機に仕事をやめていることが明らかになった。その理由として最も多いのが、「家事・子育てに専念したかったから」「もともと仕事をやめたかったから」などの「自己都合」(54.4%) によるものであった。結婚を機に離職した人は、自己都合による離職が 6 割強 (64.2%) を占めている。このデータは、奈良県の出産・育児期の女性が、「三歳児神話」(3 歳までは専業主婦となって育児に専念するのが望ましい) をより支持しているという可能性を示唆するものである。

以上のような、職場要因、家庭要因、そして「三歳児神話」の存在などがあいまって女性就業率曲線の M 字の谷を深くしていると考えられる。

次に第二の問、なぜ奈良県の年齢階層別女性就業率曲線の第二の山が低いのか？、すなわち、なぜ子育て後に再就職をする人が少ないのか？であるが、先に挙げた「奈良県少子化実態調査」によれば、現在働いていない女性の今後の就労希望は約 7 割であり、全国平均の約 8 割 (79.4%)

よりも低くなっていたことも明らかになった。20歳代(72.3%)に比べて30～40歳代の方(69.7%)がより就業希望が低くなっている(全国平均は、内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査報告書」(平成17年))。このような女性の再就職希望の低さが、年齢階層別女性就業率のM字の第二の山を低くしていると考えられる。しかし、なぜ女性の再就職希望が低いのかについては本調査では明らかにできなかった。この点については今後詳細な実態調査が望まれる。

## 5-2 奈良県の女性労働の課題

回答者全体(1,369人)によって最も支持された「理想の女性の生き方」は、結婚・出産後も仕事を続ける「就業継続型(両立型)」(「⑤出産後も仕事を続ける【結婚後も仕事を続ける】」(38.4%)、次に僅差で、結婚や出産によって一時退職し、その後再就職する「一時退職再就職型」(「②家事、育児→就労(パート含む)【結婚による退職】」、「④家事、育児→就労(パート含む)【出産による退職】」(36.3%)であった。《図表4-(1)-①》9年前の平成12年に奈良県が実施した「男女共同参画についてのアンケート」では、「理想の女性の生き方」として「就業継続型(両立型)」を挙げた女性は30.5%であったので、この調査と比較すると、「就業継続型(両立型)」を支持する意識は女性たちの間で着実に高くなっていることがわかる。

視点を転じて「現実の(予定される)女性の生き方」をみると、結婚や出産によって一時退職し、その後再就職する「一時退職再就職型」が43.5%と最も多くなり、理想で最も支持されていた「就業継続型(両立型)」(21.0%)に大差をつける結果となっている。現実を加味すると、「就業継続型(両立型)」の実現はまだ困難が多いことの反映であろう。

次に未婚者に限定してみると、本調査の未婚者(518人)の「理想の女性の生き方」は、「就業継続型(両立型)」35.9%、「一時退職再就職型」33.6%であり、他方、「現実の(予定される)女性の生き方」は、「一時退職型」33.6%、「就業継続型(両立型)」21.6%と、奈良県全体の女性の動きとほぼ同様の動きを示している。《図表4-(1)-④》

この数字を、国立社会保障・人口問題研究所『平成17年第13回出生動向基本調査第Ⅱ報告書わが国独身層の結婚観と家族観』の全国の未婚女性の数字と比較してみると、「理想の女性の生き方」で、奈良県の未婚女性は「就業継続型(両立型)」を「理想の女性の生き方」とする人が全国より多くなっている(全国30.3%)。「現実の(予定される)女性の生き方」については、全国では「一時退職再就職型」37.1%、「就業継続型(両立型)」20.9%となっており、これらの数字を見る限り、奈良県の未婚女性の就労意欲が全国より低いということはない。

また、先にみた奈良県子ども家庭局少子化対策室「奈良県少子化実態調査」においても、第1子の出産で離職した女性の約6割は「仕事を続けたかった」にもかかわらず職場要因や通勤要因、家庭と仕事の両立困難の理由で仕事をやめざるを得なかったと回答している。

奈良県は男女ともに県外就業率が全国で最も高く(平成17年国勢調査)、通勤時間が60分以上の割合が高くなっているが(男性全国で4位、女性同5位、平成15年住宅・土地統計調査)、このような職場の物理的要因が就労の継続を困難にしていると考えられる。

若い女性たちの中では、理想としての「就業継続型(両立型)」が一定程度定着してきているにもかかわらず、一方では現実として「家事や育児に専念するために」主体的に離職する人もあれば、結婚や出産を機にやむをえず離職せざるを得ないという人もいる。このように女性の就労の

状況は多様であるにもかかわらず、背後には共通して存在している要因がある。それは「ケアラーとしての女性」、つまり、育児・介護・看護などのケア（世話）にかかわることは女性の役割であるとする考え方である。女性の就業や就労継続を促進していくためには、職場環境や就労条件を整備していくことは必要不可欠であるが、この意識を変えていくことも同時に必要になると考えられる。人間は誰しも、他者からのケア（世話）をなしに生まれて死ぬまでの人生の過程を歩むことはできない。ケア（世話）を受けることが当たり前の権利として保障されている社会では、同時にケア（世話）をするということが性別にかかわらず社会を構成する一員としての責務として容認される必要があるだろう。従来、「性別役割分業の見直し」という言葉の中に包摂されていることではあるが、「ケア」の共有化は、女性のみならず男性を含めたすべての人のワーク・ライフ・バランスの実現のためにも今後重要なポイントとなるだろう。