

中小企業の女性雇用の現状と課題

赤 松 健 治

(商工総合研究所)
(主任研究員)

目 次

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1. 少子高齢化・人口減少の実態 | 2-3. 女性の就業形態別の動向 |
| 1-1. 減少に向かう総人口 | 2-4. 産業・職業別の女性雇用 |
| 1-2. 女性の高齢化・人口減少 | 2-5. 女性の主な収入・所得水準 |
| 2. 中小企業における女性雇用の状況 | 2-6. 女性の転職の動向 |
| 2-1. 女性の就業構造 | 2-7. 中小企業の女性雇用 |
| 2-2. 年齢別の女性の就業 | 3. 女性雇用の課題 |

わが国は少子高齢化・人口減少社会を迎えており、働き手の中心となる生産年齢人口が減少するなかで、中小企業においては既に人手不足、人材不足が顕在化し、大きな経営課題となりつつある。将来に向け、企業活力や競争力の源泉である有能な人材を確保し、育成・定着を図っていくことは喫緊の課題であり、特に人口の半分を占める女性の就業参加を推進することは、高齢者の就業参加と同様、極めて重要である。本論文では、国勢調査や就業構造基本調査等の統計を基に、女性雇用の実態について中小企業に焦点を当て分析する。

1. 少子高齢化・人口減少の実態

1-1. 減少に向かう総人口

総務省「国勢調査」によりわが国の総人口を過去と比較すると、1980年調査時点では総人口は1億1,706万人であったが、2010年調査では1億2,806万人となった。そして最新の2015年調査ではわが国の総人口は1億2,709万人となり、前回調査（2010年）から約96万人の減少となった（▲0.8%）。毎月（年）の出生者・死亡者数等から人口の推移を推計している総務省の「人口推計」では過去に前年比マイナス

となる年はあったが、国勢調査ベースで人口がマイナスになったのは今回がはじめてである。また「人口推計」によれば2016年10月時点では1億2,693万人（概算値）となっており、国勢調査後も減少傾向にある。わが国は、少子高齢化が進み、既に人口減少の時代に入ってきた。

1-2. 女性の高齢化・人口減少

次に女性の動向であるが、まず国勢調査で総人口がピークとなった2010年と、それより30年前の1980年を比較してみる。女性の人口は1980年には5,947万人であったが、2010年は6,573万人となった（図表1）。1980年比626万人の増加である。年齢別にみると、総人口、女性人口ともに30代までの若い世代はすべて、この30年間で減少した一方、40代以上は増加した。最も増加したのは60代で、女性は466万人増となった。次いで70代が420万人増、80歳以上が330万人増である。一方、0-9歳は

373万人減、10代は257万人減となった。これに対して男性は、1980年5,759万人から2010年6,233万人となり、この間473万人増であったが、女性と同様に30代までの若い世代がすべて減少した一方、40代以上が増加した。最も増加したのは、女性と同様に60代で、その増加幅は515万人と女性より多くなっている。ただ70代は364万人増、80歳以上は185万人増で、70歳以上では女性の増加が目立つ。一方、0-9歳は394万人減、10代は268万人減で、この世代では男女差はあまりない。この結果、生産年齢人口（15-64歳）は男性の174万人増に対し、女性は45万人増にとどまり、その分、女性では65歳以上が増加した。65歳以上は女性が1,063万人増と1千万人を超えたのに対し、男性は797万人増である。また、生産年齢人口は、男性4,068万人、女性4,035万人と男性が多くなっており、またその比率も、男性の65.3%に対し、女性は61.4%で男性の方が高い。一方で65歳

（図表1）男女別人口構成の変化

（万人）

女性人口	1980年	2010年	増減	男性人口	1980年	2010年	増減
0-9歳	904	531	-373	0-9歳	951	557	-394
10代	841	584	-257	10代	882	614	-268
20代	838	676	-161	20代	851	696	-155
30代	996	896	-100	30代	1,002	917	-85
40代	824	835	11	40代	819	843	24
50代	676	821	146	50代	606	810	204
60代	474	941	466	60代	369	884	515
70代	289	710	420	70代	217	581	364
80歳以上	103	433	330	80歳以上	59	244	185
総人口	5,947	6,573	626	総人口	5,759	6,233	473
（15歳未満）	1,340	820	-520	（15歳未満）	1,410	860	-550
（15-64歳）	3,989	4,035	45	（15-64歳）	3,894	4,068	174
（65歳以上）	615	1,678	1,063	（65歳以上）	450	1,247	797
構成比	1980年	2010年	差	構成比	1980年	2010年	差
（15歳未満）	22.5%	12.5%	-10.1%	（15歳未満）	24.5%	13.8%	-10.7%
（15-64歳）	67.1%	61.4%	-5.7%	（15-64歳）	67.6%	65.3%	-2.3%
（65歳以上）	10.3%	25.5%	15.2%	（65歳以上）	7.8%	20.0%	12.2%
	100.0%	100.0%			100.0%	100.0%	

（資料）総務省「国勢調査」

以上人口比率は、女性25.5%、男性20.0%となった。なお、男女共に60代の層が最大であることは、近い将来、生産年齢人口が急減（比率が急低下）する可能性を示すものである。最近時点の2015年国勢調査では、総人口は女性が6,525万人、男性が6,184万人、生産年齢人口は女性が3,826万人、男性が3,902万人となっており、いずれも男女ともに2010年比減少している。わが国が人口減少の時代を迎える中で、働き手として女性の活躍が期待されているが、若年層が女性も男性同様に減少していることに加え、80歳以上人口が目立って増加してきたことなど男性に先行して高齢化が進んでいることはマイナス要因として働く可能性がある。

2. 中小企業における女性雇用の状況

上記の通り、人口減少は既に始まっているが、実際に働いている女性（就業者、雇用者）はどのような状況にあるのか。総務省の「労働力調査」によると、2015年の就業者は全体で6,376万人、うち女性2,754万人、男性3,622万人となっている。また、雇用者は全体で5,640万人、うち女性2,474万人 男性3,166万人で、雇用に占める女性の比率は43.9%である。過去からの推移をみると、就業者全体では1990年代後半にピークを迎え、以降現在まで減少傾向にある。ただし減少してきているのは男性就業者で、これに対し女性就業者は、1990年代に2,600万人を超え、2013年には2,700万人を突破し、増加傾向にある。また就業者のうち雇用者は、2000年代に入って5千万人を超え、その後も若干ながら増加してきているが、内訳では男性が減少

する一方、女性は増加している。そのため女性雇用者の比率は、一貫して上昇している。

次に、雇用者のうち中小企業に雇用されている女性の動向であるが、労働力調査により2015年の従業者規模別雇用者数（非農林業）をみると、雇用者5,587万人のうち女性雇用者は2,452万人となっている。このうち従業者1－29人の企業に704万人、30－99人の企業に397万人、100－499人の企業に464万人、500人以上の企業に634万人、それぞれ雇用されている。全体の女性雇用比率は43.9%であるが、1－29人46.2%、30－99人45.5%、100－499人43.8%、500人以上40.5%となっており、企業規模別にみると、規模が小さいほど女性雇用の比率が高くなる。また、過去からの推移をみると、全ての規模の企業で女性雇用比率が上昇してきている。

中小企業の女性雇用の実態はどのようなようになってきているのか、以下では男女別や企業規模、年齢、産業、職業等のデータを公表している総務省の「就業構造基本調査」を用いて、中小企業における女性雇用の実態をより詳しく分析する。

2－1. 女性の就業構造

まず全体像から見ていく。「就業構造基本調査」は5年ごとに実施されており、最新調査は2012年調査である。これによれば2012年10月1日現在の15歳以上の人口は1億1,081.5万人で、そのうち働いている者（有業者¹）が6,442.1万人、無業者が4,639.4万人となっている。総人口の51%が働き、残り49%（無業者

1 就業構造基本調査では、就業者ではなく有業者と呼称している

+15歳未満人口)を養っている、という構造である。前回調査(2007年)と比べると、15歳以上人口は微増(51.3万人増加)であったが、このうち有業者が155.7万人減少した一方、無業者は207.0万人増加した。この結果、2012年の15歳以上に占める有業者の割合(有業率)は58.1%となり、2007年より1.7%ポイント低下している。また有業者の内訳をみると、雇用者が5,700.9万人(15歳以上人口の88.5%)、自営業主が591万人(同9.2%)、家族従業者が134.2万人(同2.1%)となっており、9割弱が会社や官公庁等の雇用者である。なお雇用者には役員が347.1万人(同5.4%)含まれている。

このうち女性の就業状況についてみると、15歳以上の女性人口は5,740.2万人で、就業状態別には有業者が2,767.6万人、無業者が2,972.6万人となっており、女性は男性と比べ無業者が多い(男性有業者3,674.5万人、男性無業者1,666.9万人)。また2007年と比べると、女性の15歳以上人口は38.3万人増加したが、有業者が12.7万人減少した一方で、無業者は51.0万人増加した。この結果、2012年の15歳以上の女性に占める有業者の割合(有業率)は48.2%となり、2007年より0.6%ポイントとわずかながら低下した。ただ、男性の有業者は2007年比143.0万人も減少しており、男性が女性を大きく上回って減少した。一方、男性の無業者も2007年比156.1万人の増加となっており、男性が女性を大きく上回って増加している。このため男性の有業率は2012年68.8%となり、2007年より2.8%ポイント低下した。よく知られている通り、有業者については従来から男性が多いが、近年の動きとして女性に比べ男性の有業者

減少と無業者増加が目立つ。これは、団塊の世代がこの時期に退職時期を迎え、高齢男性の多くが有業から無業に移ったことを反映していると思われる。このため相対的にみれば、女性の有業者の割合が高まりつつある。過去の推移をみると、男性の有業率は低下傾向にあり、2012年には7割を下回った一方、女性の有業率は、若干上下動しつつ概ね横ばいで推移している。女性の有業者はまだ半分程度であり、男性に比べまだまだ低い水準であるが、男性との差は徐々に縮小してきている。1992年には有業率の男女差は26.6%ポイントであったが、2012年は20.6%ポイントまで縮小した。また年齢別の有業率をみると、女性のいわゆるM字カーブの底が浅くなってきている。なお、前述の通り女性無業者は女性有業者より多いが、女性無業者のうち就業希望者が681.0万人、存在する。一方、非就業希望者は2,275.3万人となっている。女性の就業希望者は男性(412.4万人)の1.7倍であり、女性の雇用予備軍の多さを物語っている。

女性の有業者について、その従業上の地位をみると、雇用者が2,504.9万人(女性有業者の90.5%)、自営業主が145.9万人(5.3%)、家族従業者が110.7万人(4.0%)となっており、9割が会社や官公庁等の雇用者である。一方、男性は雇用者が3,195.9万人(男性有業者の87.0%)、自営業主が445万人(12.1%)、家族従業者が23.5万人(0.6%)である。なお、雇用者のうち会社などの役員が女性では80.4万人(2.9%)なのに対し、男性は266.8万人(7.3%)となっている。女性においては、雇用者、家族従業者の割合が高い一方、自営業主や会社な

どの役員は少ない。2007年と比べると、男女ともに雇用者の割合が上昇し、自営業主、家族従業者、会社などの役員の割合が低下した。特に女性では、雇用者が2.5%ポイント上昇する一方、家族従業者は1.6%ポイント低下しているのが特徴的である。

次に中小企業の雇用についてみると、まず全体では雇用者のうち中小企業（300人未満、以下同じ）に就業している者が2,706.7万人、大企業（300人以上、以下同じ）が1,658.0万人であり、その他（官公庁、その他の法人・団体）に1,239.0万人が就業している（図表2）。その他を除く雇用者の比率をみると、中小企業が62.0%、大企業が38.0%となる²。このうち女性雇用者については、2012年における女性雇用者（2,504.9万人）のうち中小企業が1,142.5万人、大企業が622.1万人となっており、その他に689.1万人が就業している。その他を除いて規

模別の比率をみると、中小企業が64.7%、大企業が35.3%である。

一方、男性雇用者（3,195.9万人）では中小企業が1,564.2万人（60.2%）、大企業が1,035.9万人（39.8%）であり、大企業と比較すると中小企業はより多くの女性を雇用している。中小企業は、大企業に先行して女性を雇用してきた様子が見られる。ちなみに、男女雇用の比率は、2012年で中小企業が女性42.2%、男性57.8%なのに対し、大企業では女性37.5%、男性62.5%となっており、中小企業では明らかに女性雇用者の比率が高い。2007年と比較すると、中小企業の女性雇用者は56.8万人減少したのに対し、男性雇用者は女性より多い125.5万人の減少となった。なお、「その他の法人・団体」では、雇用者は2012年で735.6万人、うち女性が471.0万人、男性が264.6万人となっており、女性が多い。

（図表2）規模別男女別雇用者の推移

（万人）

年	1987	1992	1997	2002	2007	2012
雇用者	4,615.3	5,257.5	5,499.7	5,473.3	5,727.4	5,700.9
1-299人	2,815.7	3,177.3	3,330.0	2,866.4	2,889.0	2,706.7
300人以上	1,286.5	1,532.3	1,591.0	1,431.7	1,619.6	1,658.0
（その他の法人・団体）				573.4	634.5	735.6
官公庁	507.4	530.5	548.4	550.5	516.8	503.4
女性雇用者	1,699.8	2,052.9	2,186.7	2,253.1	2,446.0	2,504.9
1-299人	1,131.9	1,350.1	1,422.3	1,157.4	1,199.3	1,142.5
300人以上	394.7	506.8	543.3	495.9	596.0	622.1
（その他の法人・団体）				355.9	403.6	471.0
官公庁	170.9	188.4	207.1	219.2	213.4	218.0
男性雇用者	2,915.4	3,204.6	3,313.0	3,220.1	3,281.4	3,195.9
1-299人	1,683.7	1,827.1	1,907.7	1,709.0	1,689.7	1,564.2
300人以上	891.6	1,025.4	1,047.7	935.7	1,023.6	1,035.9
（その他の法人・団体）				217.6	230.9	264.6
官公庁	336.6	342.1	341.3	331.3	303.3	285.4

（資料）総務省「就業構造基本調査」

（注）2002年以降、規模別から「その他の法人・団体」が別掲となっている

² 従業者規模別については、2002年に分類が変更され「その他の法人・団体」が規模別から独立し別枠で掲載されている。従って規模別の雇用者数は1997年以前と比較してその分少なくなっている

時系列の推移をみていくと、まず全体では15歳以上人口が1987年の9,733.7万人から2012年には1億1,081.5万人に増加してきたのに対し、有業者は1987年には6,050.2万人であったが、1997年に6,700.3万人まで増加した後、減少に転じ、2012年には6,442.1万人となった。一方無業者はこの間ほぼ一貫して増加し、1987年の3,683.6万人から2012年には4,639.4万人となっている。また、有業者のうち雇用者についてみると、1987年（4,615.3万人）から2007年（5,727.4万人）まではおおむね増加傾向が続いたが、2012年（5,700.9万人）には若干減少している。

このうち女性についてその推移をみると、15歳以上の女性の人口が1987年の5,010.0万人から2012年には5,740.2万人に増加してきたのに対し、女性有業者は1987年には2,413.0万人であったが、1997年2,749.5万人まで増加した後、ほぼ横ばいの推移となり、2012年には2,767.6万人となっている。一方、女性無業者はこの間おおむね増加傾向が続き、1987年の2,597.0万人から2012年には2,972.6万人となった。これに対して男性は、有業者が1997年をピークに減少に転じる一方、無業者は増加を続けている。このため、有業者においては女性のウェイトが上昇する傾向にある。有業者のうち雇用者についてみると、女性雇用者は1987年（1,699.8万人）から2012年（2,504.9万人）まで一貫して増加傾向が続いており、この間、男性雇用者が1997年をピークに減少に転じているのと対照的である。男性雇用者は1997年の3,313.0万人から2012年には3,195.9万人に減少した。

次に、雇用者のうち中小企業に雇用されてい

る者をみると、1987年の2,815.7万人から1997年には3,330.0万人まで増加した。2002年（分類変更から1997年と連続しない）2,866.4万人、2007年2,889.0万人と推移した後、2012年には2,706.7万人に減少した。一方で大企業は、1987年には1,286.5万人であったが、現在までほぼ増加傾向が続いており、2012年には1,658.0万人となった。この間、雇用者（官公庁、その他の法人・団体を除く）に占める中小企業の割合をみると、1987年には68.6%であったが、徐々に低下してきており、2012年では62.0%となった。それでも中小企業は雇用のほぼ2／3を占め、中小企業が雇用の多くを吸収していることに変わりはない。足元ではやや減少しているが、その雇用規模の大きさから、現在まで中小企業の雇用吸収力が評価されてきたといえる。しかしながら2007年と2012年を比較すると、中小企業の雇用者が182.3万人減少したのに対し、大企業では38.4万人増加しており、官公庁、その他の法人・団体も87.7万人の増加となっている。大企業がまだ増加しているのに対し、中小企業は以前から減少が始まっているといえる。

中小企業の女性雇用者についてみると、1987年の1,131.9万人から1997年には1,422.3万人まで増加した。2002年には（分類変更から1997年と連続しない）1,157.4万人、2012年では1,142.5万人となっている。これに対して中小企業の男性雇用者は2002年の1,709.0万人から2012年には1,564.2万人に減少しており、中小企業においては女性雇用者に比べて男性雇用者の減少が目立つ。一方、大企業の女性雇用者は、1987年には394.7万人であったが、現在までほぼ増加傾向が続いており、2012年には

622.1万人となった。なお大企業においては男性雇用者も2002年の935.7万人から2012年には1,035.9万人と増加した。こうしたことから、雇用者（その他を除く）に占める中小企業の割合は、全体では1987年68.6%から2012年62.0%へ、うち女性雇用者は1987年74.1%から2012年64.7%へ、男性雇用者は1987年65.4%から2012年60.2%へと、いずれも低下気味である。女性、男性ともに中小企業は雇用の6割以上を占めており、特に女性は依然として高い割合であるといえるが、中小企業の雇用は全体だけでなく女性、男性に分けてみても減少傾向にある。中小企業は大企業に先行して女性を雇用してきたものの、最近では大企業との差が縮小しつつあるように思われる。

2-2. 年齢別の女性の就業

年齢別の人口は、2012年の15歳以上人口1億1,081.5万人のうち60歳以上が4,103.0万人（37.0%）で、50代1,562.0万人（14.1%）、40代1,764.8万人（15.9%）、30代1,721.7万人（15.5%）、20代1,325.9万人（12.0%）となっており、10代（15歳以上）は604.1百万人（5.5%）である。各年代の人口に占める有業者の割合（有業率）をみると、全体では58.1%であるが、30代～50代では80%を超えている。20代は74.0%、60代以上は30.9%であり、有業率は30代から50代までが高い台形型である。これを男女別にみると男性は30歳から54歳までいずれも90%を超え台形型であり、2007年と比較すると2012年には全ての年齢で有業率が低下している。一方、女性はよくいわれるように30代を底とするM字型であるが、2007年と比較すると概

ね全ての層で2007年より有業率が上昇している。また、30代前半が上昇してM字型の底が30代前半から30代後半に移るとともに、30代全体の有業率が底上げされたことによりM字型の底がやや浅くなってきている。

次に中小企業の雇用者について年齢別にみると、雇用者2,706.7万人のうち、40代606.3万人と30代597.2万人が多く、次いで60歳以上550.4万人、50代504.2万人の順となっている。20代は400.0万人である。大企業と比較すると、中小企業では60歳以上の構成比が高く、逆に20代～40代の構成比が大企業より低くなっており、高齢者の比率が高めである。特に零細規模（1～19人）の中小企業においてはその差が大きくなっている。20代では大企業20.1%に対して零細規模中小企業12.5%であるが、60歳以上では大企業8.7%に対して零細規模中小企業25.2%である。零細規模の中小企業では高齢者が1/4を占めている。時系列の推移をみていくと、中小企業の雇用者は、足元では全体的にやや減少傾向にあるのに対し60歳以上は増加が続いており、中小企業の雇用者のうち60歳以上は、1987年の223.1万人から2012年には550.4万人に増加した。減少が目立つのは20代で、1987年の606.9万人から2012年には400.0万人まで減少している。一方、大企業では、20代が1987年には379.8万人とかなり多かったこともあり、2012年でも333.1万人と、中小企業同様にこの間減少したもののまだ全体の2割程度を維持している。また、60歳以上は、増加してきたとはいえ2012年でも143.5万人にとどまっている。中小企業、大企業ともに雇用者の高齢化が進んでいるが、その度合いは中小企業

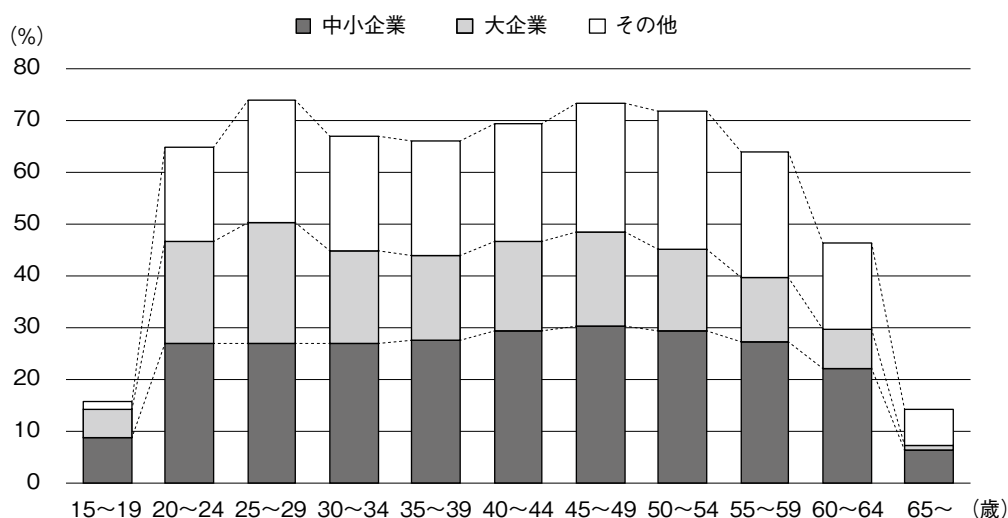
の方が大きいといえよう。

こうした中小企業における年齢別の雇用者の動向は、男女ではどのようなになっているのか、次にみてみよう。中小企業では、前に述べたように女性雇用者の割合が大企業よりも高く、また雇用者に占める高齢者の比率も高い。中小企業の女性雇用者は、全体では2007年に増加した後、2012年に減少しているが、60歳以上の女性雇用者は2012年においても増加してきている。このため中小企業の女性雇用者に占める60歳以上の比率は、1987年の6.3%から2012年には19.9%に上昇した。これに対して20代では比率が低下しており、1987年の22.5%から2012年は15.3%となった。一方、大企業では、女性雇用者の20代の比率が1987年には41.4%と4割を超える高い水準であったが、2012年には22.8%と中小企業同様に低下しており、この間年齢層の高い女性雇用者の比率が高まってきている。2012年では40代の女性雇用者は24.9

%を占め、20代よりも多くなっている。また、60歳以上は1987年の2.2%から2012年には8.5%となったが、中小企業と比較するとまだ低い水準である。なお、男女構成比をみると、大企業は30代以上の年齢層で女性比率が軒並み上昇している。一方、中小企業では、もともと女性比率が大企業よりも高かったこともあり40歳から下の層では大きな変動はみられないが、50歳以上の層では高まってきている。特に60歳以上の女性比率は1987年の31.9%から2012年には41.3%に上昇した。

ここで規模別年齢別に女性の有業者の比率をみると、中小企業は各年齢層ともほぼ平均して雇用しており、30代での低下はなく、40代以降は比率がやや高まる傾向すらある（図表3）。女性の年齢別雇用構造がM字型となるのは、もっぱら大企業において30代から女性の比率が大きく低下することによるものである。また、近年M字型の底が浅くなってきているのは、大

（図表3）規模別年齢別女性有業者比率（2012年）



（資料）総務省「就業構造基本調査」

（注1）各年齢層の女性人口に対する比率（%）

（注2）その他は、官公庁、その他の法人・団体、家族従業者など

企業の30代の女性雇用の比率が上昇してきたことが影響している。ただ、依然として中小企業における30代以上の女性の雇用は大企業に比べてかなり高水準にあり、女性の雇用において各年齢層共に中小企業が大きな役割を果たしていることに変わりはない。特に中高年齢層の女性雇用では中小企業が大きく貢献している。

2-3. 女性の就業形態別の動向

ここでは、女性の就業形態別の動向についてみる。具体的には正規・非正規別の動向、管理職や役員への登用の動向、さらには独立して起業する女性の動向についてもみていくこととする。

（正規・非正規別の女性雇用）

就業構造基本調査により女性雇用者を雇用形態別にみると、2012年で正規の職員・従業員が1,030.1万人（女性雇用者の41.1%）、パートが854.7万人（34.1%）おり、これら以外ではアルバイトが219.8万人（8.8%）、契約社員が135.8万人（5.4%）である。なお、役員が80.4万人（3.2%）、雇用者に含まれている。一方、男性は正規の職員・従業員が2,280.9万人（男性雇用者の71.4%）と最も多く、次いでアルバイトが219.4万人（6.9%）、契約社員が155.2万人（4.9%）でパートは相対的に少ない。2007年と比べると、女性雇用者全体では微増（+58.9万人）であったが、派遣社員（▲25.8万人）、正規の職員・従業員（▲22.4万人）が減少する一方、パート（+60.7万人）、契約社員（+26.6万人）、アルバイト（+17.7万人）が増加している。このため女性雇用者に占める比率は、正規の職員・従業員（▲1.9%ポイント）、派遣社

員（▲1.1%ポイント）がそれぞれ低下し、パート（+1.6%ポイント）、契約社員（+0.9%ポイント）、アルバイト（+0.6%ポイント）が上昇しており、非正規化が進行した。

時系列でみると、女性雇用者全体が増加を続ける中、正規の職員・従業員は1992年の1,196.2万人をピークに減少してきており、女性雇用者については既に1990年代半ばから正規雇用の減少が始まっていたといえる。2012年の正規の職員・従業員はピークの1992年から13.9%の減少である。一方、非正規の職員・従業員は一貫して増加が続き、1987年時点ではまだ607.1万人で正規雇用者（1,030.9万人）より少なかったが、2002年（1,144.8万人）には1千万人を超えるとともに正規雇用者（1,014.5万人）を上回り、2012年には1,394.4万人となった。四半世紀で2.3倍である。女性の非正規雇用者の中で最も多いパートは1987年の446.2万人から2012年には854.7万人に、またアルバイトは1987年の93.2万人から2012年には219.8万人になっている。なお、派遣社員は1987年の4.9万人から2007年には99.8万人に増加した後、世界同時不況などを背景に2012年は74.0万人に減少している。

次に中小企業の女性雇用者についてみると、2012年の中小企業の女性雇用者1,142.5万人のうち、正規の職員・従業員は405.5万人（35.5%）で1／3強にとどまる。この正規雇用比率は、雇用者全体（58.1%）、女性雇用者全体（41.1%）と比較すると低水準である。ただし、女性の正規雇用者は、大企業が224.6万人、官公庁、その他の法人・団体が392.9万人となっており、正規雇用比率はそれぞれ36.1%、57.0%である。

女性の正規雇用が多いのは官公庁、その他の法人・団体であり、中小企業、大企業ともに、女性の正規雇用の比率は低い（非正規雇用の比率が高い）といえる。次に非正規雇用の内訳をみると、中小企業ではパートが437.1万人（38.3%）、アルバイトが119.5万人（10.5%）、契約社員が34.5万人（3.0%）となっており、パートの比率が高い。2007年と比べると、正規の職員・従業員（▲55.6万人）、派遣社員（▲6.4万人）が減少した一方、アルバイト（+6.9万人）、契約社員（+1.4万人）は増加した。パートはほぼ増減ゼロ（▲0.3万人）であった。正規の職員・従業員については、大企業は+9.0万人、官公庁、その他の法人・団体が+23.7万人（うちその他の法人・団体で+29.2万人）となっており、2007年からの5年間では大企業等に比べ中小企業における正規の職員・従業員の減少が目立っている。中小企業を零細中小企業（1－19人）とそれ以外（20－299人）に分けると、特に零細規模での正規雇用の減少幅が大きい。2002年と比較しても、中小企業では正規の職員・従業員が442.4万人から2012年には405.5万人と減少する一方、非正規雇用者は626.2万人から2012年には663.3万人に増加している。ただ、正規・非正規の動向を別の角度からみると、様相が若干変わってくる。女性の非正規雇用者は確かに増えてきたが、一方では男性の非正規雇用者も増加してきたため、男女の比率でみると、正規雇用に占める女性の比率は低下していない。

（女性の登用）

次に、女性の管理職・役員への登用の状況

についてみてみたい。前述の通り、女性の有業者について、その従業上の地位をみると、雇用者に占める会社などの役員の比率が女性では2.9%なのに対し、男性は7.3%であり、女性においては、雇用者（除く役員）と家族従業者の割合が高い一方で、自営業主や会社などの役員は少ないという傾向がみられる。では、企業の側からみたときに、女性を管理職や役員として登用している企業はどの程度あるのか。厚生労働省の「雇用均等基本調査」によりその状況をみえる。

2015年調査によると、女性管理職を有する企業は全体の65.9%で、企業のほぼ2／3が女性を管理職³に登用している。これを企業規模別にみると、規模が大きい企業ほど比率が高くなっているが、5,000人以上の規模の98.5%に対し、10－29人の規模で63.4%、30－99人で68.2%の企業が女性を管理職に登用しており、規模の小さい企業においても6割以上が登用している。ただ2009年調査と比較すると、30人以上では、いずれの規模においても女性管理職を有する企業割合が上昇しているのに対し、10－29人の規模の企業は上昇していない。一方、同調査では管理職に占める女性の割合についても公表しているが、これによれば、2015年では5,000人以上の企業が9.1%だったのに対し、10－29人では22.5%、30－99人では15.0%となっており、女性管理職の割合は規模が小さいほど高くなる傾向がみられる。次に役員について同様にみていくと、まず女性役員を有する企業の割合は46.6%となっており、半数弱の企業が女性を役員に登用している。規模別には規模

3 係長相当職以上で役員を含む

が小さいほど登用の割合が高くなる傾向がみられる。10－29人では50.1%、30－99人では44.7%である。ただ、5,000人以上の規模の企業は、2009年調査では19.3%にとどまっていたが、2015年調査では40.9%に急上昇しており、この間、大企業で女性役員登用が積極的に推進された可能性がある。また、役員に占める女性の割合については、女性管理職と同様に規模が小さいほど割合が高くなる傾向がみられる。中小企業における女性の登用はばらつきがあるものの、管理職や役員に占める女性の割合が高いなど大企業より進んでいる面もみられる。

（女性の起業）

ここでは役員への登用から一歩進んで女性の起業についてもみてみたい。女性の起業は、雇用の創出はもとより、開業率が低迷している中で新しい中小企業が生まれることや、女性の活躍の場が広がることなど、重要な意義を有している。昨今では、少子高齢化が進展する中で、経済活性化の鍵を握る存在として女性の活躍が課題となっているが、実際には女性の起業家の数はまだまだ少ない。就業構造基本調査により、わが国における女性の起業者の状況についてみると、2012年の起業者合計514万人のうち、男性が422万人で起業者の82.1%を占め、女性は92万人、17.9%である。また、女性起業者のうち自営業主が74万人（男性は294万人）であるのに対し、会社などの役員のなかでは18万人（男性は128万人）となっており、いずれも男性よりかなり少なく、特に会社役員における女性起業者の少なさが目立つ。男女別に起業者の比率をみると、男性が15歳以上男性人口の7.9%、男性有業者の11.5%で有業者の10人

に1人以上が起業者であるのに対し、女性は15歳以上女性人口の1.6%、女性有業者の3.3%と低い。わが国ではそもそも起業者が少ないといわれているが、そのなかでも女性起業者は非常に少ないことがわかる。

ところで就業構造基本調査では、起業者の他に、起業希望についても調査している。これは今後、どのような形で仕事をしたいと思っているか、について質問をしているものである。したい仕事の中に「自分で事業を起こしたい」という回答項目があり、これが起業希望者である。この調査における起業希望者は、1987年には298万人存在した。その後は徐々に減少し、2007年調査では174万人と2百万人を割り込み、2012年は152万人となった。起業希望者は明らかに減少傾向にある。このため15歳以上人口に占める比率は、1987年には3.1%であったが、2002年には1.9%に低下し、2012年は1.4%となった。このうち女性の起業希望者についてみると、1987年には起業希望者298万人のうち女性が70万人、男性が228万人であった。その後、男性は一貫して減少し、女性も2000年代に入ってから減少してきている。2012年では男性の起業希望者は109万で1987年比52.3%減少し、半分以上となった。女性も2012年は43万人で1987年比38.6%の減少である。起業希望者については、男性の減り方が大きい。女性はもともと少なかったこともあり、男性ほどの減り方ではない。起業希望者が全体として減少してきている主因は男性の起業希望者の減少にあるといえる。一方、女性は起業希望者自体が少ないのが課題といえよう。こうしてみると、わが国においては、女性の起業の活発化が

経済活性化の重要課題の一つであると思われる。男性に匹敵するほどに女性起業者が増加すれば、現在進行している開業率の低下に歯止めがかかることが期待できるのではないか。

2-4. 産業・職業別の女性雇用

(産業別の女性雇用)

次に就業構造基本調査により産業・職業別に女性の雇用についてみる。まず産業別には、2012年時点で女性有業者は医療・福祉542万人（女性有業者の19.6%）、卸売業・小売業510万人（18.4%）、製造業327.1万人（11.8%）の順に多い。これに対し男性有業者は、製造業755.8万人（男性有業者の20.6%）、卸売業・小売業492.2万人（13.4%）、建設業412.6万人（11.2%）の順となっている。2007年と比べると、女性有業者全体では12.7万人減少したが、産業別には製造業が43.1万人減少、卸売業・小売業が40.3万人減少などとなった一方、医療・福祉（85.4万人増）などのサービス業では増加している。有業者のうち雇用者について産業別にみると、2012年の2,504.9万人の女性雇用者のうち、医療・福祉534.1万人（女性雇用者の21.3%）が最も多く、卸小売業が471.3万人（18.8%）、製造業が304.7万人（12.2%）などとなっている。一方、男性雇用者では、製造業725.0万人（男性雇用者の22.7%）、卸小売業438.4万人（13.7%）などが多く、産業別にみると男性と女性の就業構造の違いが際立っている。

次に、中小企業の女性雇用についてみると、中小企業には1,142.5万人の女性雇用者がおり、このうち卸売業・小売業に259.8万人（中小企業の女性雇用者の22.7%）、製造業に204.1万人

（17.9%）、それぞれ雇用されている。2007年と比較すると、卸売業・小売業が46.4万人減と特に落ち込んでおり、製造業も31.7万人減少した一方、サービス業は19.7万人増加した。サービス業における女性雇用の増加が中小企業の女性雇用全体を下支えしているといえる。サービス業全体について規模別に詳しく見ると、従業者1-19人の規模では3.0万人減少した一方、20-299人が22.7万人増、300人以上が36.6万人増で、各規模合計では56.3万人増となっており、これに官公庁、その他の法人・団体の66.2万人増を加え、サービス業全体では2007年から2012年の5年間に女性雇用者が129.1万人増加した。医療・福祉などのサービス業が女性を中心に雇用の下支え役を担ってきているといえる。なお、その他の法人・団体では、医療・福祉の女性雇用者がこの間、55.9万人増加している。

産業別女性雇用者数の過去からの推移をみると、製造業は1992年の494.6万人がピークで、1997年から減少してきており、1992年から2012年の20年間では189.9万人減少し304.7万人となり（▲38%）、その雇用規模は2/3近くまで縮小した。卸売業・小売業は1997年の606.0万人がピークで、2012年までの15年間で134.7万人減少し471.3万人となった（▲22%）。一方、サービス業は増加を続け、1987年は519.1万人であったが、2007年に1千万人を超え、2012年には1,216.3万人と1987年の2.3倍に増加した。このうち中小企業の産業別女性雇用についてみると、製造業の女性雇用者は1992年の361.1万人がピークで2012年までの20年間で157.0万人減少し204.1万人（▲44%）、卸売

業・小売業は1997年の423.8万人がピークで、2012年までの15年間で164.0万人減少し259.8万人（▲39%）と、いずれも大きく減少してきている。なお、サービス業については2002年からの分類変更で大きく変動しておりそれ以前との規模別の比較が難しいが、前半の1987年から1997年にかけては158.3万人増加し、後半の2002年から2012年にかけても産業全体で減少する中、サービス業は46.7万人増加している。中小企業においても、製造業、卸小売業からサービス業への女性雇用者の移動が著しく進んでいるといえる。

産業別の正規・非正規雇用をみると、女性雇用者について正規の職員・従業員の割合が高い産業は、金融業・保険業（64.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業（61.8%）、情報通信業（60.4%）などである。一方、製造業や卸小売業などでは非正規の比率が高い。なお、サービス業はばらついており、学術研究・専門技術サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉では正規の比率が高い一方、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業では非正規の比率が高い。特に宿泊業・飲食サービス業では非正規が8割を超えている。このうち中小企業についてみると、女性の正規の職員・従業員の割合が高い産業は情報通信業（58.5%）で、他の産業は概ね正規の割合が低い。

（職業別の女性雇用）

次に、職業別の女性雇用についてみると、2012年時点で事務従事者が741万人（女性有業者の26.8%）と最も多い。また、サービス職業従事者は521.3万人（18.8%）、専門的・技術的職業従事者は465.6万人（16.8%）、販売従事

者は358.4万人（13.0%）である。一方、男性有業者は、生産工程従事者が654.1万人（男性有業者の17.8%）で、専門的・技術的職業従事者が548.6万人（14.9%）、事務従事者が499.9万人（13.6%）、販売従事者が497.5万人（13.5%）となっている。これら男女別の職業構成は、前記の産業構成とも平仄がほぼ合っている。また、こうした男女の職業構成の違いは、次で述べる所得水準の差に影響している可能性がある。2007年と比べると、女性有業者では専門的・技術的職業従事者（42.8万人増）、サービス職業従事者（28.8万人増）が増加した一方、生産工程従事者（36.0万人減）、販売従事者（22.1万人減）が減少した。男性有業者の動向と比較すると、建設・採掘従事者（男性37.5万人減、女性1.6万人減）、管理的職業従事者（男性36.1万人減、女性0.9万人減）では男性の方が減少し、事務従事者（男性6.0万人減、女性18.5万人減）では女性の方が減少した一方、サービス職業従事者（男性2.6万人増、女性28.8万人増）では女性の方が増加している。サービス業の雇用増加に伴い、女性の有業者が増加している一方、製造業や卸売業・小売業の雇用者減少は、男女ともに生産、販売従事者の減少となって表れている。

女性雇用者の職業別構成は、上記の女性有業者とはほぼ同様である。事務従事者（718.3万人、28.7%）が最も多く、サービス職業従事者（465.0万人、18.6%）、専門的・技術的職業従事者（431.6万人、17.2%）、販売従事者（322.9万人、12.9%）の順となっている。なお官公庁、その他の法人・団体を除いて職業別にみると、事務従事者544.3万人、販売従事者305.7万人、サービス従

事者301.7万人の順となり、専門的・技術的職業従事者は123.8万人でサービス従事者より少なくなる。これは専門的・技術的職業従事者（特に保健医療従事者、社会福祉専門職業従事者）の多くが官公庁、その他の法人・団体に含まれることによるものである（305.6万人）。

このうち中小企業では、女性雇用者1,142.5万人のうち最も多いのは事務従事者340.3万人で、以下、サービス職業従事者218.0万人、生産工程従事者156.5万人、販売従事者147.3万人の順となる。大企業と比較すると、事務従事者が多いのは同じであるが、中小企業はサービス職業従事者と生産工程従事者が大企業に比べて多いのが特徴である。逆に販売従事者は大企業の方が多くなっている。中小企業の女性雇用者の職業については、事務、サービス、生産といった職業についている雇用者が多く、大企業と比較するとサービス職業従事者、生産工程従事者が多いという傾向にある。なお、これらの職業では特に女性の非正規雇用の割合が高い。正規・非正規別にみると、女性では正規の職員・従業員の割合が高い職業は専門的・技術的職業従事者（66.5%）で、他は全般的に低く、サービス職業従事者（29.5%）、生産工程従事者（31.0%）、販売従事者（30.3%）などは1／3以下である。なお、男性雇用者と比較すると全ての職業で正規の割合が低い。逆にパートの割合は高く、生産工程従事者（49.1%）、サービス職業従事者（44.4%）、販売従事者（40.0%）では4割以上である。中小企業についてみると、正規の職員・従業員の割合は、女性雇用者全体とほぼ同様に各職業とも低い傾向にある。特に、専門的・技術的職業従事者（51.0%）

は女性雇用者全体（66.5%）よりかなり低くなっている。

2-5. 女性の主な収入・所得水準

就業構造基本調査では収入や所得水準についても調査している。まず主な収入をみると、女性では賃金・給料（を受け取っている者）が2,475.5万人で最も多く15歳以上の女性人口に占める割合は43.1%となる。その他に社会保障給付の受給者が1,673.6万人（29.2%）いるが、無収入者も1,162.5万人（20.3%）と多く、男性と比較して無収入者が多いのが特徴である（男性無収入者は8.6%）。次に、女性有業者でみると、賃金・給料が2,412.7万人、有業者に占める割合は87.2%と大半を占めている。一方女性無業者の中では社会保障給付の受給者が最も多く1,549.5万人おり、無業者に占める割合は52.1%である。無収入者は1,143.6万人で、同38.5%となっている。

次に、女性雇用者の所得水準をみると、2012年調査では100-199万円（28.5%）、100万円未満（28.3%）で半分以上を占めており、また200-299万円（19.8%）も多い。一方、男性は200-299万円（18.2%）が最も多いが、500-699万円（17.2%）、300-399万円（16.7%）も多く、男性と女性の所得水準には明らかな差があり、女性雇用者は概ね低所得層に多く分布している。

雇用形態別にみると、正規の職員・従業員では、女性は300万円未満で全体の過半数を占めており、500万円未満では8割以上である。一方、男性は500万円未満が全体の過半数で、700万円未満で8割強となる。パートも、女性は200

万円未満が大半を占めるのに対し、男性は200万円未満が8割弱である。正規雇用やパートなど雇用形態別にみても雇用者全体と同様に男性と女性には差がある。なお女性雇用者の所得を2007年と比べると、100万円未満が0.4%ポイント上昇した一方、700-999万円が0.4%ポイント低下したが、他の層はほとんど変化なく、わずかに下方シフトしているものの総じて所得層間での動きはあまり見られない。逆に男性雇用者では明らかに所得層が下方にシフトしている。

このうち、中小企業の女性雇用者の所得は、100万円未満（35.4%）が最も高く、100-199万円（31.7%）とあわせて2／3を占めており、女性雇用者全体よりもさらに低い水準の所得層に集中している。2007年と比べると、100万円未満が1.8%ポイント上昇した一方で、それ以外の層はすべて低下しており、中小企業の女性雇用者は100万円未満にシフトしている。なお1

－19人の零細規模の中小企業では100万円未満が41.2%を占める。総じて中小企業の女性雇用者は低所得層に偏っているといえる。

実際の給与水準については、国税庁の「民間給与実態統計」でみることができる。これにより女性の平均給与をみると、男性より低く、また過去には緩やかに低下する傾向がみられた。ただ足元では、リーマンショック後の大幅な下落から持ち直し、2000年頃に比べてまだ水準は低いものの増加してきている。その推移をみると、女性給与所得者全体では2000年280.0万円から2009年には263.1万円まで低下したが、その後やや上昇し、2014年には272.2万円とほぼリーマンショック前の水準に戻り、2015年では276.0万円となった（図表4）。2000年比では▲1.4%である。一方、男性は2000年566.5万円からリーマンショック後の2009年には499.7万円と5百万円を下回った。その後の

（図表4）男女別の平均給与

（万円）

女性			
年	中小企業	大企業	全体
1999	253.3	299.1	279.9
2000	252.2	301.7	280.0
2001	248.1	296.8	278.0
2002	246.2	297.5	277.7
2003	245.9	289.9	274.8
2004	245.8	289.2	273.6
2005	249.8	288.1	272.8
2006	243.1	292.4	271.0
2007	242.7	291.1	271.2
2008	242.3	290.5	271.0
2009	233.8	280.2	263.1
2010	239.1	282.9	269.3
2011	237.1	287.1	267.9
2012	238.2	290.2	267.8
2013	237.0	295.8	271.5
2014	240.2	296.8	272.2
2015	240.8	301.1	276.0

男性			
年	中小企業	大企業	全体
1999	502.7	676.0	567.4
2000	493.7	680.7	566.5
2001	485.0	671.6	558.1
2002	480.9	652.3	548.3
2003	473.9	654.5	544.2
2004	466.4	664.8	540.9
2005	472.6	660.2	538.4
2006	464.0	674.5	538.7
2007	463.2	675.7	542.2
2008	463.9	657.7	532.5
2009	430.0	615.0	499.7
2010	444.1	613.1	507.4
2011	432.5	618.3	503.8
2012	429.8	625.0	502.0
2013	440.8	629.5	511.3
2014	439.8	640.4	514.4
2015	445.3	644.9	520.5

（資料）国税庁「民間給与実態統計」
（注）全体には「その他の法人」を含む

回復も鈍く、2015年においても520.5万円、2000年比▲8.1%の低下となっている。女性は男性と比較すると給与水準は低いものの低下率は小幅にとどまっている。

このうち中小企業（資本金1億円未満、個人企業を含む）についてみると、女性は2000年252.2万円であったが、2009年に233.8万円に低下した後、若干上昇し2015年では240.8万円となっている。一方、大企業（資本金1億円以上）では女性は2000年301.7万円から、2009年に280.2万円となった後、上昇し、2015年には301.1万円と2000年頃の水準にまで戻っている。中小企業の女性の給与水準は大企業の概ね8割の水準であり、中小企業全体（男女計で7割）に比べ格差は小さいものの、足元では格差がやや拡大する傾向がみられる。なお正規・非正規別にみると、2015年時点で、女性の正規雇用者は367.2万円、非正規雇用者は147.2万円となっており、いずれも男性（正規538.5万円、非正規225.8万円）より低い。

2-6. 女性の転職の動向

ここでは女性の転職についてみる。就業構造基本調査によれば、15歳以上の女性のうち、2012年までの5年間に前の職場を辞めた女性は1,161.8万人で、2007年までの5年間に比べると52.9万人減少した（▲4.4%）。このうち転職した者（転職就業者）は597.1万人で、2007年と比べると23.9万人減少している（▲3.9%）。一方、離職したままの者（離職非就業者）は564.6万人で、2007年より28.9万人減少した（▲4.9%）。この間、男性では離職非就業者が増加（41.3万人増、+11.0%）しており、女性

とは対照的である。

女性がどのような産業に移ったのかをみると、医療・福祉への転職就業者が30.0万人増と最も多く、サービス業（他に分類されないもの）も11.1万人増加した。一方、減少したのは製造業（▲14.9万人）、宿泊業・飲食サービス業（▲12.2万人）、卸売業・小売業（▲10.5万人）である。男性と比較すると、製造業、卸小売業が減少しているのは同じであるが、男性はサービス業（他に分類されないもの）が+20.8万人と最も多く増加し、次いで医療・福祉の+14.2万人となっており、医療・福祉の増加は、女性の寄与するところが大きい。

では転職で雇用形態はどのように変わったのか。女性雇用者についてみると、2012年調査では、過去5年間に雇用者から雇用者へと転職した女性は554.7万人で、同時期の男性498.8万人を上回った。また、転職前に正規の職員・従業員であった女性は175.2万人であったが、このうち81.3万人（46.4%）が正規の職員・従業員となり、93.9万人（53.6%）が非正規の職員・従業員となった。なお、男性は転職前に正規であった327.5万人中、転職後に正規になった者218.7万人、非正規になった者108.8万人と正規が多く、女性と男性では逆の傾向がみられる。一方、転職前に非正規であった女性は379.5万人であったが、このうち68.4万人（18.0%）が正規の職員・従業員となり、311.1万人（82.0%）が非正規の職員・従業員となった。正規から非正規に異動した割合は、女性では2007年の52.8%から2012年には53.6%とやや上昇したものの大きな変化はない一方、男性では2007年の28.4%から2012年に33.2%と4.8%ポイントも

上昇している。

こうした女性の転職者の動きに、新たに就業した者（新規就職者）の動きを加えてみると、2012年調査時点の女性雇用者のうち2007年以降に転職・新規就職した者は（上記の転職者も含め）1,229.6万人であった。これは女性雇用者全体の約半分に相当し、女性雇用者の2人に1人が2007年以降の5年間に新たな職場で就業を開始したことになる。残り半分が2006年以前から同じ職場に就業している女性雇用者である。また、正規の職員・従業員となった女性は392.9万人、非正規となった者が826.3万人で、非正規雇用就業した女性の方が非常に多い。

これを規模別にみると、中小企業には548.2万人が就業しており、転職・新規就職した者の44.6%である。その他は大企業に332.5万人(27.0%)、官公庁、その他の法人・団体に321.9万人(26.2%)がそれぞれ就業している。女性の雇用について中小企業の雇用吸収力は大きいといえる。なお、正規・非正規別には、中小企業に就業した者のうち、正規雇用が155.9万人、非正規雇用が383.0万人であり、女性全体と同様、非正規雇用の割合が高い。

ところで、女性雇用者全体について2007年以前に就業を開始した者をみると、2002－2006年の間に196.3万人、1997－2001年の間に119.7万人、1992－1996年の間に77.1万人が、それぞれ就業を開始している（現在の職業に就いている）。このうち女性の正規雇用については、男性と比較すると最近就業した者の割合が高く、2007年以降の5年間に就業を開始した者が38.4%を占める（男性28.7%）。その分2006年以前に就業した者の比率は低い。一方、非

正規雇用者は2007年以降の比率が59.9%と高く、女性の非正規雇用の6割が過去5年間の就業である（なお、男性も65.7%と高い）。また2002－2006年では18.1%であり、これを加えると女性の非正規雇用のほぼ8割がここ10年間に新たに就業を開始している。こうした傾向は中小企業でもほぼ同様で、また大企業ともあまり差がない。

2－7. 中小企業の女性雇用

以上、主として就業構造基本調査により最近の雇用動向をみてきたが、女性雇用について整理すると以下の通りである。

- ・女性の就業状況についてみると、中小企業には大企業より多くの女性が雇用されており女性雇用者の比率が高い。中小企業は女性雇用では先行してきたといえるが、足元では中小企業の雇用は全体、女性、男性とも減少傾向がみられる。
- ・女性無業者は女性有業者より多いが、そのうち就業希望者は男性の1.7倍もあり、女性の雇用予備軍の多さを物語っている。
- ・年齢別には、中小企業は各年齢層ともにほぼ平均して雇用しており、30代での低下はなく、40代以降は比率がやや高まる傾向すらある。女性の年齢別雇用構造がM字型となるのは、もっぱら大企業において30代から女性の比率が大きく低下することによるものである。また中高年齢層では中小企業が女性雇用に大きく貢献してきている。
- ・雇用形態別にみると、女性の正規雇用が多いのは官公庁、その他の法人・団体で、中小企業、大企業ともに、女性の正規雇用の比率は

低い（非正規雇用の比率が高い）。中小企業では特にパートの比率が高いが、最近では大企業や官公庁、その他の法人・団体で増えている一方で中小企業ではパートは増えていない。また正規の職員・従業員についても中小企業での減少が目立つ。なお中小企業では、女性雇用者全体が微減となる中で正規雇用から非正規雇用へのシフトがみられる。ただ、男女別にみると、男性の非正規雇用の増加もあり正規雇用に占める女性の比率は低下していない。

- ・中小企業における女性の管理職や役員への登用は、ばらつきがあるものの、管理職や役員に占める女性の割合が高いなど大企業より進んでいる面もみられる。女性の起業は男性に比べるとまだかなり少ない。
- ・産業別の中小企業の女性雇用についてみると、サービス業における女性雇用の増加が中小企業の女性雇用全体を下支えしており、製造業、卸小売業からサービス業への女性雇用者の移動が著しく進んでいる。なお、サービス業の中でも医療・福祉産業が女性を中心に雇用の下支え役を担ってきている。職業別の中小企業の女性雇用についてみると、事務、サービス、生産といった職業についている雇用者が多く、大企業と比較するとサービス職業従事者、生産工程従事者が多い傾向にある。これらの職業では特に女性の非正規雇用の比率が高い。
- ・女性雇用者の収入・所得水準についてみると、男性の所得水準とは明らかな差があり、女性雇用者は低所得層に多く分布している。また、中小企業の女性雇用者の所得は女性雇用者

全体よりもさらに低い水準の所得層に偏っている。女性の給与水準は、中小企業では大企業の概ね8割の水準で推移しており、男女全体に比べてその格差は小さいがやや拡大する兆しがみられる。なお、男性雇用者は所得水準が下方にシフトしてきている。

- ・女性の就業移動についてみると、離職非就業者が減少しており、男性（離職非就業者が増加）とは対照的である。転職では、女性は特に医療・福祉などサービス業への転職が多い。過去5年間（2007－2012年）の女性雇用者の転職・新規就職者は女性雇用者全体の約半分を占めており、女性雇用者の2人に1人がこの5年間に新たな職場で就業を開始している。なお、非正規雇用に就業した女性の方が圧倒的に多い。
- ・転職・新規就職者のうち、中小企業に44.6%、大企業に27.0%、官公庁、その他の法人・団体に26.2%がそれぞれ就業しており、女性の雇用についても、中小企業の雇用吸収力は大きいといえる。なお同様に非正規雇用の割合が高い。
- ・就業時期をみると、女性の非正規雇用のほぼ8割がここ10年間に就業しているが、中小企業、大企業ともほぼ同じ傾向である。

3. 女性雇用の課題

わが国は既に少子高齢化・人口減少社会を迎えており、働き手の中心となる生産年齢人口が減少するなかで、中小企業においては企業活力や競争力の源泉である有能な人材を確保し、育成・定着を図っていくことがますます重要となってきている。特に人口の半分を占める女性

の就業参加を推進していくことは、極めて重要な課題である。

女性雇用者数は総人口が増えない中で若干ながらも増加してきており、男性雇用者数が減少傾向にあるのとは対照的である。また企業規模別にみると大企業・中小企業ともに女性雇用者の比率は上昇しており、労働供給における女性の貢献度は高まりつつある。しかしながら女性の比率は男性と比較すると低水準であり、多くの労働予備軍が存在する。規模別にみると、中小企業は大企業に先行して多くの女性を雇用してきており女性雇用者の比率が高い。中でも中高年齢層の女性雇用では大企業に差をつけている。しかしながら女性管理職の登用については、中小企業は大企業にやや遅れをとっている。人手不足、人材不足がより厳しくなっていく一方で、就業参加の推進に当たっては女性の職域拡大や役職登用、家庭と仕事との両立など、まだ多くの課題がある。中小企業は、これまでより一層女性の就業参加を図っていかねばならないが、人材の育成は一朝一夕にできるものではなく、早期に手を打っていく必要があると思われる。

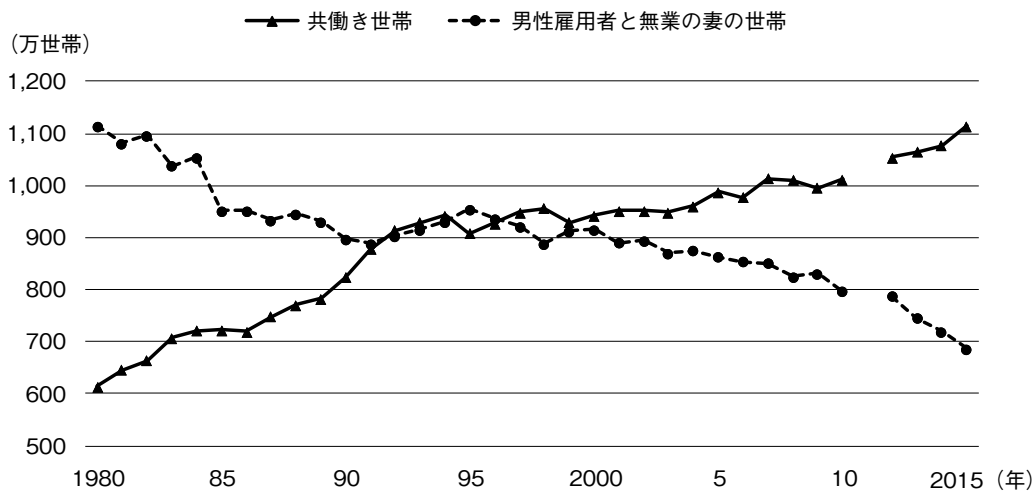
こうした女性雇用の増加とともに、「共働き世帯」も増加してきた（図表5）。1980年には614万世帯だった「共働き世帯」は、1990年代前半には「男性雇用者と無業の妻の世帯」とほぼ同数となり、1990年代後半には完全に逆転した。足元2015年では1,114万世帯まで増加している（「男性雇用者と無業の妻の世帯」687万世帯）。過去には夫が働き、妻が専業主婦として家庭などでの役割を担うのが一般的とされた時代があったが、女性の社会参加等が進み、

近年では共働き世帯が専業主婦の世帯を大きく上回る状況となってきた。しかし、これに対応すべき社会的基盤（働き方、子育て支援など）の整備が遅れがちであったこともあり、政府は、仕事と生活の調和を目指し、2007年「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）憲章」を制定し、同時に行動指針も発表した。政府はこれ以前から、男女雇用機会均等法（1972年）、男女共同参画社会基本法（1999年）などの法整備を進めてきたが、これ以後も女性活躍推進法（2015年）や男女共同参画基本計画などにより、女性が活躍できる社会の実現に向け環境整備等を行ってきている。2015年に策定された政府の男女共同参画基本計画（第4次）では、これまで女性の活躍が進まなかった背景として以下の点を指摘しつつ、今後は国を挙げて「働き方改革」を推進するとした。

「・・・我が国において女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見や様々な社会制度・慣行があると考えられる。働く場面においては、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行が依然として根付いており、育児・介護等と両立しつつ能力を十分に発揮して働きたい女性が思うように活躍できない背景となっている。・・・」

過去においては、女性が働きやすい職場環境や就業制度など事業者側の環境・制度整備に目が向きがちであったが、近年では国の政策も含め、育児・介護の制度整備や男性の育児参加など、より広く女性が働きやすい社会全体

(図表5) 共働き世帯数の推移



(資料) 男女共同参画白書 2016年

(注) 2011年は全国のデータなし

の（生活）環境・制度を整備する方向へと向かいつつあるように思われる。中小企業の中には既に上記のような阻害要因を乗り越えて女性の就業参加を推進している企業が存在するが、今後はより多くの中小企業が、従来の男性中心型労働慣行を見直し、女性が活躍できる職場づくりを推進していくことが求められよう。ここで、中小企業にとっての女性雇用の課題を整理すると、①女性人材の育成に関する基本姿勢、②女性人材の職域拡大や役職への登用、③ワーク・ライフ・バランスの視点、④社内の意識改革と制度の周知徹底、などが挙げられる⁴。このうち①女性の人材育成に関する基本姿勢については、女性人材の活用を進めている中小企業をみると、男女の別なく人材育成に力を入れている企業が目立つ⁵。例えば「人材が育たなければ企業の成長もない」、「社員が成長すれば自ずと企業も成長する」、「男女の区別なく個人

の資質を重視し、意欲と能力のある社員の活躍を推進する」といった経営理念を掲げ、経営者自身が育成に関与している。また、女性の能力を活用することの必要性を早くから認識し、女性の採用と女性が働きやすい職場環境の整備に努めている中小企業も多い。②の女性の職域を拡大し、女性を管理職等に登用していくことも中小企業にとって大きな課題である。女性を積極的に活用している中小企業をみると、社員本人の意欲や適性、能力に応じた適正な人員配置を目指している企業が多い。そうした中小企業では、総務や経理といった事務系の職域だけでなく、営業、開発、設計、製造、現場管理といった部門にも女性が配属されている。③ワーク・ライフ・バランスについては、2007年の「ワーク・ライフ・バランス憲章」（2010年に改定）で、女性や高齢者の就業参加のための多様な働き方・生き方が選択できる社会を目

4 当財団「中小企業における女性人材の活用」（2011年3月、望月）参照

5 注4に同じ。以下の例も同論文から引用

指すべきとし、女性の職域の固定化につながら
ないよう、仕事と生活の両立支援、男性の育児・
介護への関与促進、女性の能力発揮促進を進
めることが必要であるとされた。そのための行
動指針も制定された。ワーク・ライフ・ balan
スの取組み状況をみると、中小企業では大企業
に比べ制度の整備はやや遅れ気味であるもの
の、実態面では、制度として整備されていなく
とも従業員の要望、状況にあわせて柔軟に対応
することによって、大企業に近い水準で取り組
んでいる中小企業も多く存在する。④について
は、社内の制度を整備するだけでなく、社内の
意識をどう改革するかが重要であり、制度を上
手に運用しあるいは柔軟な対応を実現している
中小企業をみると、社長が率先して機会をとら
えて、方針や理念を社内に伝えるとともに、制
度等について社内報とか集会等で常に周知を
図っている中小企業が多い。女性雇用の推進
が経営に良い影響を与えた中小企業もある。仕
事と家庭の両立支援の取組みにより、女性社員
の出産後の復帰と継続就業が促進され、定着
率の向上や勤続年数の長期化が進み、長期的
な視点に立っての人材育成、蓄積された経験、

知識、スキルの活用が可能となった中小企業や、
女性が活躍できる職場環境づくりを進めたこと
によって、社員の満足度、仕事に対するモチベ
ーションが高まり、会社全体が活性化した中小
企業も存在する。さらに、育児休業、短時間勤
務への対応を通じて、業務の効率化や社内コミ
ュニケーションの活発化が図られるといった効
果も期待できる。

女性雇用を推進する企業経営は、かつては
差別禁止や機会均等を目指していたが、近年で
は女性の特性・能力を引き出し新たな企業価値
の創造を目指す経営戦略として認識されるよう
になってきたといわれる。人口減少社会では、
男性女性の区別なく仕事ができる職場環境とと
もに、女性ならではの価値観、特性、能力を引
き出しつつ、仕事と家庭の両立を支援し、働き
やすい職場・長く勤めることができる職場環境
を実現することが重要である。ライフスタイル
が多様化する中、個々の従業員のモチベーショ
ンを高め、生産性向上に結びつけていくような
企業経営が求められよう。既に人手不足、人材
不足が顕在化している中小企業にとっては喫緊
の課題ともいえる。

【参考文献等】

一般財団法人商工総合研究所

- 「中小企業の雇用吸収力」(2014年3月、赤松)
- 「少子高齢化・人口減少と起業の担い手」(2016年3月、赤松)
- 「中小企業における女性人材の活用」(2011年3月、望月)

その他

- 「国勢調査」総務省(1980年、2010年、2015年)
- 「人口推計」総務省(各年)
- 「労働力調査」総務省(各年)
- 「就業構造基本調査」総務省(1987～2012年)
- 「雇用均等基本調査」厚生労働省(各年)
- 「民間給与実態統計」国税庁(各年)
- 「男女共同参画白書」内閣府(各年)