

特集：第一，第二の人口転換の解明に基づいた人口・ライフコースの動向と
将来に関する研究（その2）

公務セクターにおける女性の就業状況と 子育て支援環境

新 谷 由 里 子¹⁾

本稿は，我が国の公務セクターにおける女性就業の特徴を統計資料より把握するとともに，「第14回出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所 2012a）の個票データを用いて，公務員女性の就業継続と出生行動の実態を明らかにした。また，民間セクターとの比較を通じて，公務セクター女性の仕事と家庭の両立環境とその背景についての考察を試みた。

日本の公務セクターの特徴は，まずその規模において全雇用者の約8%と比較的小さく，女性公務員の割合についても半数以下と少ない。また諸外国と同様，看護・保健・医療・福祉・教育などの職種で女性の占める割合が高い傾向がある。

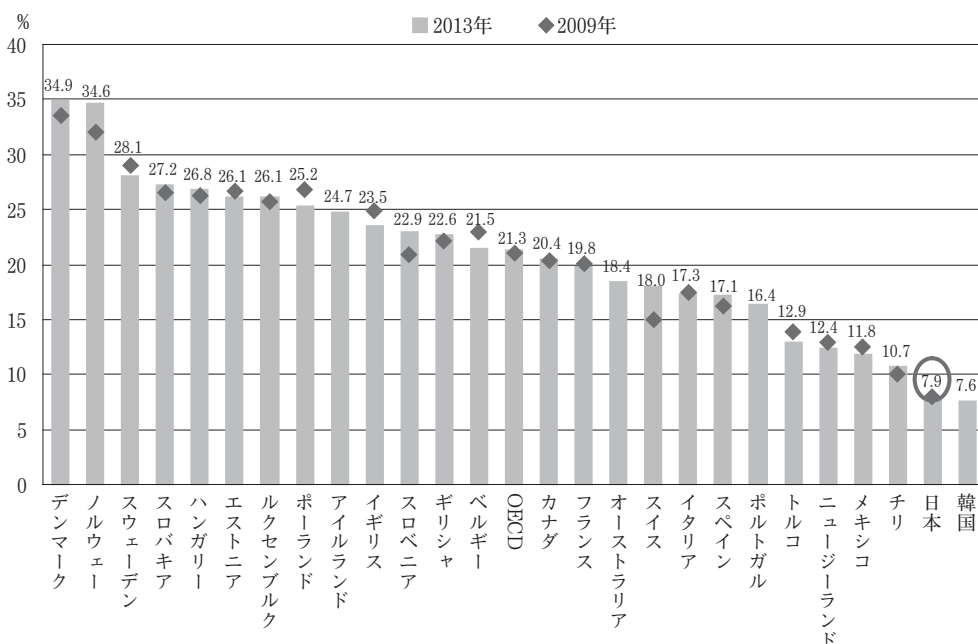
「第14回出生動向基本調査」の分析からは，公務セクターの女性は，結婚・出産時の就業継続率が極めて高いだけでなく，出生子ども数も多く，民間セクターと比べて就業継続と結婚・出産の両立ができていることが明らかとなった。公務女性の両立性の高さの要因は，結婚・出産・子育て期の就業継続を可能にする有効な子育て支援環境だけではなく，もともと家族形成に積極的で，両立志向が強い女性が公務セクターでの就業を選択するといった逆の因果関係の両面が働いている可能性がある。今後，公務セクター女性の両立性の要因と背景についてさらに精緻な分析が必要であろう。

I. はじめに一諸外国の公務セクターと女性雇用一

平成25年度の我が国の公務員数は，国家公務員，地方公務員あわせて約339.3万人である。それでは日本の公務セクターの規模や女性割合は諸外国と比較してどの程度なのだろうか。全産業に占める公務セクター比率の国際比較（OECD 2015）によると，日本の公務セクターは全体の7.9%とOECD26か国中のなかでも韓国の7.6%に次いで規模が小さく，OECDの平均21.3%と比較してもその割合は半分以下と非常に低い（図1）。一方，公務セクターの占める割合が高い国は，デンマーク（34.9%），ノルウェー（34.6%），スウェーデン（28.1%）の北欧諸国で，3～4人に一人が公務職に就いていることとなる。フランス，イギリス，カナダなどの先進諸国は，2割前後とOECDの（21.3%）と平均に近い。

1) 東洋大学

図1 全産業に占める公務セクターの割合（国際比較）



Government at a Glance 2015 - © OECD 2015

全産業に占める公務セクターの規模が比較的大きい場合、当然ながら公務セクターが経済や雇用に与える影響は大きく、その生産性や効率性に関する調査・研究の必要性和重要性が高まることが推測される。公務セクターの研究の論点や争点は各国に異なって存在するものの、大まかに「公務セクターと民間セクターの賃金構造、昇進構造、労働条件（雇用流動性）の差異とその経済効率性や市場への影響」、「公務セクターにおける賃金構造、昇進構造、労働条件のジェンダー差（男女格差）」の2点に分けられると考えられる。なお、この二つの論点は同時に論じられることも多く、その研究テーマは多岐にわたる。

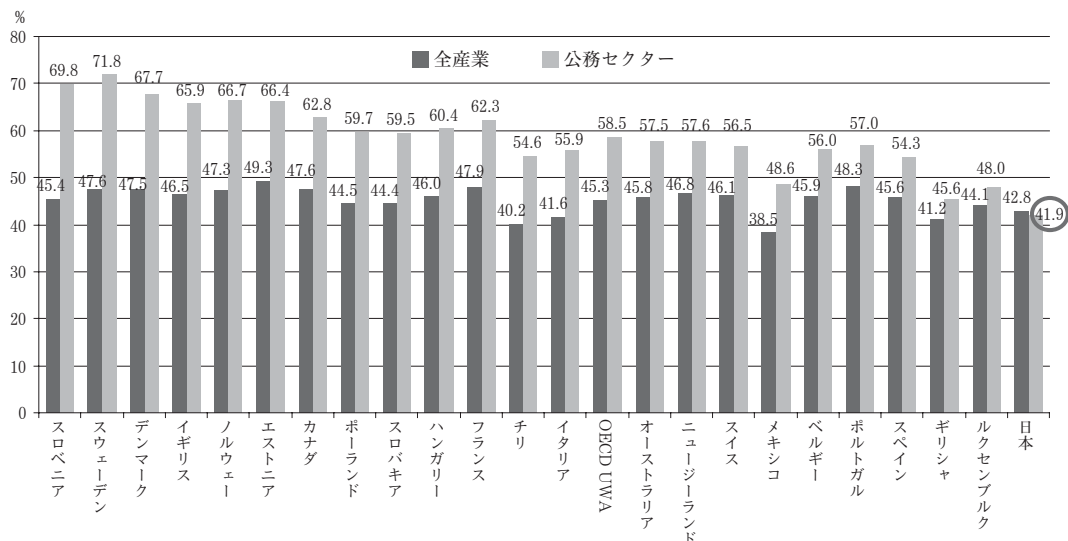
本稿の分析は、「公務セクターと民間セクターにおける女性の就業継続と出生行動」の違いを明らかにするものであることから一つの論点により近いといえ、主として女性の就業状況に焦点をあてることから、第二の視点にも重なる部分がある。

また、上述のような公務セクターの調査・研究は、その多くが各国で単独になされており、同様の内容で国際比較されたものは非常に少ないとされる（Anghel, Rica, Dolado 2011）。その背景としては、公務セクターの規模・構造や機能はそれぞれの国の公共（社会）福祉システム、市場、家族機能により異なるため、単純に国際比較をすることは困難であるということがあげられている。しかしながら一方で、競争原理という市場の影響を受けにくい雇用領域として、公務セクターに各国共通の傾向や特徴を見出そうとする研究もある。

それでは日本の公務セクターにおける女性雇用は、各国と比較してどのような傾向があるのだろうか。図2はOECD各国の全業種と公務セクターそれぞれの女性割合を示した

ものである（OECD 2015）。これによると、公務セクターの女性割合が高い国は、順にスウェーデン、スロベニア、デンマークとなっており、これらの国々は公務セクターの7割前後を女性が占めていることが分かる。そのほか、6割を超える国も多く、OECD26か国の平均は58.5%と、全業種の平均45.5%と比較しても公務セクターの女性割合はかなり高い。日本については41.9%と最も低く、全業種の42.8%を下回る唯一の国となっている。

図2 公務セクターと全産業における女性割合（国際比較）

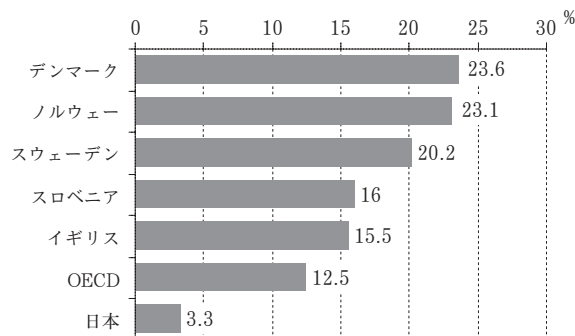


Government at a Glance 2015 - © OECD 2015

公的部門における女性の職種・職域についての国際比較では、公務部門を「政府機関と国防」「医療や社会サービス関連」、「教育関連」「その他」の4つに分類して、女性公務員の雇用分野の分布を示している（Anghel, Rica, Dolado 2011）。これによると、公務部門の女性規模が大きいデンマーク、フィンランドは、「医療や社会サービス関連」で働く女性公務員が非常に多く、それぞれ59.2%、54.5%となっている。そのほか、オランダも女性公務員の57.4%が「医療や社会サービス関連」で雇用されている。次いで「教育関連」も、女性公務員の多くが雇用されている分野であり、アメリカ、トルコでは、それぞれ55.5%、39.4%となっている。以上の結果、国によって差はあるものの、多くの国において、公務セクターの女性は「医療や社会サービス関連」「教育関連」分野で働く割合が高いことが分かる。

それでは、各国の雇用全体に占める女性公務員の規模はどのような状況だろうか。図3は、全雇用者に占める女性公務

図3 全雇用者に占める女性公務就業者の割合



資料：OECD 2015の再集計（新谷）

就業者の割合を示したものである。デンマーク、ノルウェー、スウェーデンはともに20%以上と非常に高い。イギリスは15.5%とOECD平均に近いが、日本は3.3%となっており、諸外国と比較してわが国の雇用全体にしめる公務セクターの女性割合は非常に小さい。

その他、公務セクターと女性雇用に関連する変数についての分析では、雇用に占める公務部門の大きさとその国の女性の労働参加率の間に正の相関がみられること、またOECD、ILOの統計を用いた公務部門の女性雇用と労働市場の国際比較研究では、政府雇用の水準が高い（つまり公務部門の規模が大きい）場合、そこにおける女性の雇用水準も高いことが確認されている（Kolberg 1991）。これらの結果は、「公務部門の成長は、工業国の労働市場にとって重要な要因であり、公務職の増加は、ほとんどの国で長期的にみて女性雇用の需要増加と関連している」とするJanet/Jerry（1998）OECD（1993）の指摘とも一致する。

また、Kolberg（1991）は、政府による女性の直接雇用は、女性の就業比率を高めるだけでなく、女性にとっての「良い仕事の源泉」になっていると指摘し、特に公務部門の女性雇用が大きいデンマーク、フィンランド、スウェーデン、ノルウェーなどの社会民主主義諸国は、雇用主としての国が女性労働者の経済保障を高めていると述べている。

Anghel, Rica, Dolado（2011）による公務セクターの国際比較では、時系列的に家計や個人について多くの情報が得られるパネルデータ（ECHP 1994-2001）を用いて、女性雇用における公的セクターと民間セクターの違いや特徴も分析している。ここでの知見は、多くの調査対象国において公務セクターはより高い教育水準の女性を雇用し、高賃金で、男女賃金格差が小さい傾向があるが、デンマークのように例外の国もあり、すべての国が同様の特徴を持つとはいえない。さらに、多くの国で公務セクターの女性は、既婚者が多く、平均年齢が高い、子ども数が多いなどの特徴があり、民間セクターと比べて公務セクターでの女性雇用は、家庭と仕事の調和のはかりやすさを提供している可能性があるとしている。

それでは日本の公務セクターの女性就業はどのような特徴や傾向があるのだろうか。諸外国と同様に職種、分野や学歴、就業状況やその継続、年齢、子ども数、子育て環境等に民間セクターとの違いがあるのだろうか。本稿では「地方公務員給与の実態調査」「地方公共団体定員管理調査結果」等の統計資料を用いて、日本の公務員の規模や構造について女性の動向も合わせて概観する。加えて、「第14回出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所 2012a）の個票データを用いて、公務セクターの女性雇用実態の把握を試みる。具体的には官公庁勤務女性の働き方や結婚・出産時の就業継続状況、出生行動、またその背景としての子育て・労働環境、学歴、両立志向などに関して民間勤務女性との比較より明らかにし、我が国の公務セクターにおける女性雇用とその特徴および諸外国との違いを考察する。

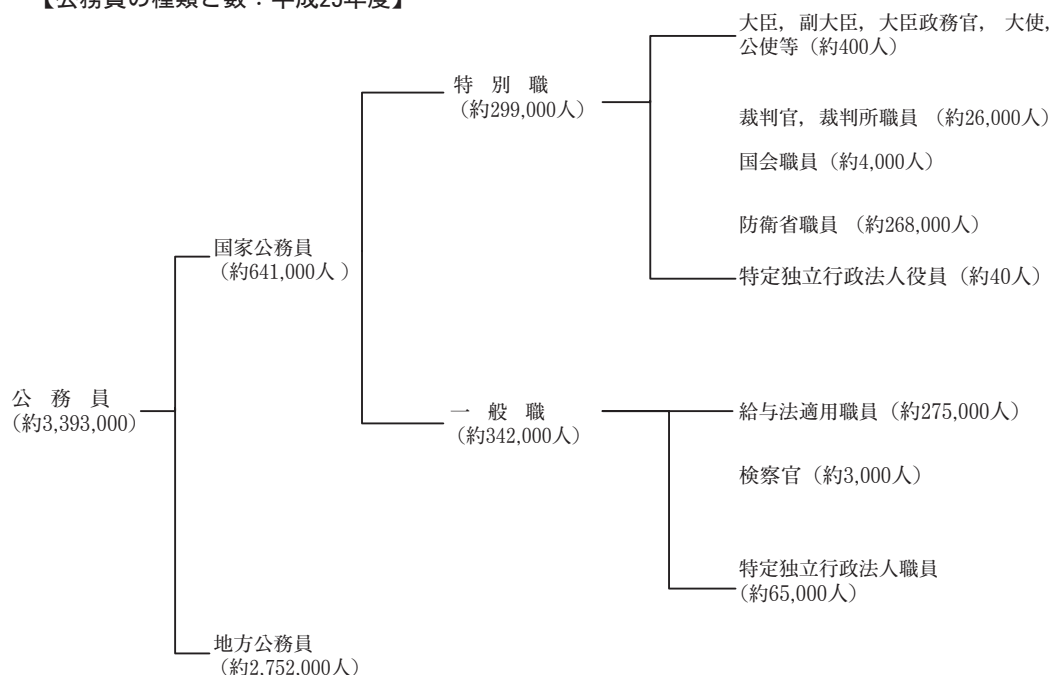
II. 日本の公務セクターの状況と女性割合

本節では、日本の公務セクターの規模や構造を女性公務員の動向と合わせて把握する。以下資料は「公務員白書（人事院 2013, 2014, 2015）」、「一般職の国家公務員の任用状況調査（総務省）」、「地方公務員給与の実態（総務省 1978, 1988, 1998, 2008, 2013, 2014, 2015）」、「地方公共団体定員管理調査（総務省 2013, 2014, 2015）」を再集計したものである。

1. 公務員の分類と在職者数の変化

日本国憲法第15条によると「公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。」（第1項）とし、「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。」（第2項）と定められている。公務員は、国の公務に従事する国家公務員と地方の公務に従事する地方公務員に大きく二分され、国家公務員は、一般職と特別職とに大別される。なお、平成25年度一般職国家公務員のほか、特別職国家公務員や地方公務員を含む公務員全体の具体的種類と数は以下のとおりである。

【公務員の種類と数：平成25年度】



出典：「平成25年度 年次報告書」 人事院

国家公務員数（一般職）は、近年、国立大学法人化（平成16年）、郵政民営化（平成19年）社会保険庁の廃止（平成21年）非特定独立行政法人化（平成22年）などにより公務か

らの民営化・廃止が進み、昭和40年代以降80万人を超える水準で推移していたその数は、平成25年度（26年度末定員）、常勤職員で約34.2万人にまで大きく減少している。これに特別職約29.9万人を加えた国家公務員全体では約64.1万人で、地方公務員約275.2万人を含めた常勤の公務員全体の数は約339.3万人となっている。

2008年6月に国家公務員制度改革基本法が成立し、公務員定数削減等の問題が注目される中、日本の公務員ははたして多いのか否かについて人口比の視点からあらためて検討してみたい。表1は、中央、地方の各公的部門について、人口千人当たりの公務員数の国際比較を示しているが、これによると、日本の千人当たりの公務員数は36.4人で、ほかの4か国と比較して少なく、フランスやイギリスの半数にも満たない（内閣官房）。これを中央、地方別にみると中央の公的部門（わが国では国家公務員に相当する）は、9.9人とイギリス、フランスと比較すると5分の1程度である。また地方の部門においても、人口千人あたり26.5人と5か国の中では最も少なくなっている。各国におけるこのような公務状況の差異の背景には、各国の中央政府と地方自治体の分権体制の違いや、公務部門が担う社会サービス等の領域の差異が反映されていることが推測される。

人口あたりの公務員数の少なさは、国民が受け受けられる社会サービスの量や質の低下を招くことに繋がりがかねない。この点に関して澤井（2012）は、わが国の地方公務員の人員削減はすでに限界にきており、特に退職者不補充で定員を削減してきた影響は、職員の年齢構造をいびつにすると同時に行政知識や経験の継続を困難にするなど、行政における機能不全の危機を招きかねないと指摘している。公務部門の規模の適切性や機能の効率化を図ることは重視されるべき点ではあるが、一方で福祉や医療、介護、さらには次世代を担う保育や教育関連サービスの高まる需要に対して、日本の公務部門がどのような役割を担うべきかあらためて考えなくてはならない。

表1 人口千人当たりの公務員数（国際比較）

	日本		イギリス		フランス		アメリカ		ドイツ		
	2013年度データ		2012年データ		2012年データ		2012年データ		2011年データ		
総人口	127,337	千人	63,182	千人	65,586	千人	313,914	千人	81,844	千人	
単 位		人口千人あたり		人口千人あたり		人口千人あたり		人口千人あたり		人口千人あたり	
		千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	千人	
総 計	4,632	36.4	4,725	74.8	5,817	88.7	20,573	65.5	4,834	59.1	
うち除く国防	4,363	34.3	4,483	71.0	5,524	84.2	18,418	58.7	4,563	55.7	
中央の公的部門	1,257	9.9	2,776	43.9	3,154	48.1	4,215	13.4	1,130	13.8	
うち中央政府機関	行政職員	344	2.7	364	5.8	1,641	25.0	1,411	4.5	210	2.6
	防衛関係職員	269	2.1	242	3.8	293	4.5	2,155	6.9	271	3.3
	小計	613	4.8	606	9.6	1,934	29.5	3,566	11.4	481	5.9
うち政府企業等職員	644	5.1	2,170	34.3	1,219	18.6	649	2.1	649	7.9	
地方の公的部門	3,375	26.5	1,949	30.8	2,664	40.6	16,358	52.1	3,704	45.3	

出典：内閣官房 http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/satei_02.html

2. 日本の公務セクターにおける女性割合の推移と職種

我が国では、国家公務員、地方公務員ともにその数を減らしているが、女性公務員の数はどのように推移してきているのだろうか。以下、女性公務員数の変化や分野別の女性割合を国家公務員、地方公務員別に観察する。

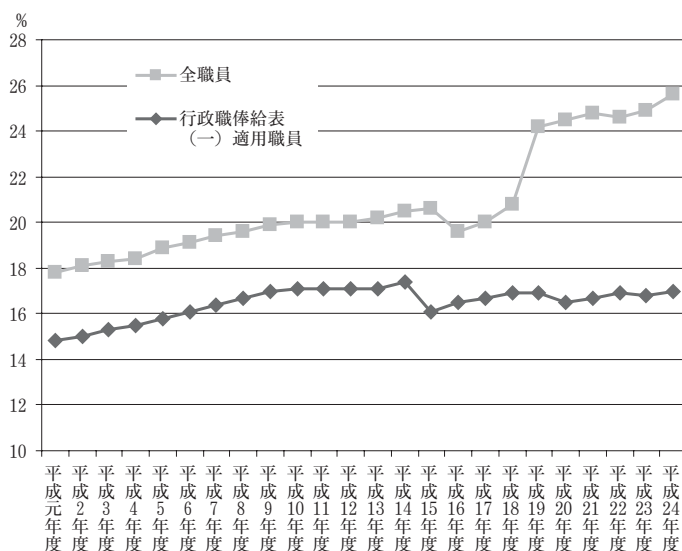
(1) 国家公務員（一般職）における女性割合の変化

昭和61年の男女雇用機会均等法の施行、平成11年の男女雇用機会均等法の改正、同年の男女共同参画社会基本法の施行等を背景に、国家公務員（一般職）に占める女性の割合は平成元年度から平成15年度にかけて増加してきている。しかし、その後は省庁再編等、行政機関のスリム化の影響もあり、特に行政機関（行政職俸給表（一）適用職員）における女性割合にはあまり変化がみられない。

その詳細を見てみると（図4）、行政機関（行政職俸給表（一）適用職員）における女性職員の割合は、平成14年度に過去最高の17.4%に達した後、平成16年度に女性の在職割合の高い国立大学の国立大学法人化の影響もあり1.3ポイント低下した。また、平成21年度には社会保険庁の廃止の影響もあり0.4ポイント低下したが、平成17年度以降は、平成21年度を除き、1年間に約0.2ポイントの上昇で推移してきており、平成24年度における女性職員の割合は17.0%となっている。

一方、特別独立行政法人等を含めた全職員における女性割合は、平成16年度に同じく国立大学の国立大学法人化の影響もあり1.0ポイント低下、平成19年度に男性の在職割合の高い日本郵政公社の民営化の影響もあり3.4ポイント上昇、平成22年度に看護師が多く在職する国立高度専門医療センターの非特定独立行政法人化の影響もあり0.2ポイント低下したが、平成24年度における女性職員の割合は過去最高の25.6%となっている。

図4 国家公務員（一般職）における女性割合



資料：一般職の国家公務員の任用状況調査（総務省）

さらに、行政機関における各分野の女性割合を平成25年度の各府省庁在籍者数（男女計）でみると、まず特定独立行政法人を除く府省全体における女性割合は、16.8%である。また府省別では女性の割合が高い順に、厚労省（27.4%）、消費者庁（26.4%）、外務省（26.1%）であり、これらの府省において女性は4人に1人程度である。女性割合が低い府省は、海上保安庁（5.6%）、気象庁（6.7%）、消防庁（8.5%）、警察庁（8.6%）などで、女性は10人に1人以下と非常に少ない状況にある。

人事院の25年度年次報告書では、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けて」の章を設けており、従来の国家公務員の女性の採用・登用は十分ではなく、今後その拡大に向けて国が率先することで、地方公共団体や民間企業等における取組の促進にもつながると指摘されている。また、近年の成長戦略の一環として「全ての女性が活躍できる社会を創る」ことが重視され、2020年には社会のあらゆる分野において指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする目標の下で様々な施策が打ち出されるなど、女性の登用拡充の機運はかつてなく高まっており、今後、国家公務員における女性割合はさらに増加すると予測される。

表2 国家公務員（一般職）府省庁別、女性割合

府省庁名	男女総数(人)	女性割合(%)	府省庁名	男女総数(人)	女性割合(%)
会計検査院	1,238	20.9	文部科学省	1,897	22.7
人事院	782	24.6	文化庁	232	19.4
内閣	731	10.0	厚生労働省	31,342	27.4
内閣法制局	72	18.1	中央労働委員会	109	18.3
内閣府	2,272	17.3	農林水産省	17,065	13.8
宮内庁	938	14.6	林野庁	4,921	9.2
公正取引委員会	793	20.2	水産庁	869	11.6
警察庁	8,196	8.6	経済産業省	4,583	23.2
特定個人情報保護委員会	2	-	資源エネルギー庁	469	14.7
金融庁	1,522	17.6	特許庁	2,695	18.3
消費者庁	265	26.4	中小企業庁	190	12.6
復興庁	151	5.3	国土交通省	40,235	10.3
総務省	4,961	18.4	観光庁	100	17.0
公害等調整委員会	34	17.6	気象庁	5,156	6.7
消防庁	165	8.5	運輸安全委員会	168	7.1
法務省	47,498	17.9	海上保安庁	12,770	5.6
公安審査委員会	4	25.0	環境省	1,675	14.3
公安調査庁	1,501	11.6	原子力規制委員会	530	7.2
外務省	5,626	26.1	防衛省	29	17.2
財務省	1,594	18.3			
国税庁	54,357	19.1	計	271,337	16.8
検察官	2,703	15.7	特定独立行政法人職員	64,721	65.5
			合計	338,761	26.1

資料：平成25年度一般職の国家公務員の任用状況調査結果（総務省）の再集計（新谷）

出典：公務員白書 平成27年版 人事院編

(2) 地方公務員における女性割合の推移

総務省の「平成25年地方公共団体定員管理調査」より地方公務員数の推移をみると、その数は平成6年をピークとして平成7年から20年連続して減少しており、平成25年度(25年4月1日定員)、常勤職員で約275.2万人となっている。

地方公務員数の推移を分野別にみると、国が定員に関する基準を定めている「教育部門」、「警察・消防部門」、「福祉関係部門」が67.1%と全体の約2/3を占めて減少。「一般行政部門」および「公営企業等会計部門」は、組織の見直し、民間移譲、民間委託のため減少、また、教育部門は、児童、生徒数の減等により減少、警察部門、消防部門は組織基盤の充実・強化のため増加傾向にある。

次に、地方公務員の女性割合とその推移をみてみたい。表3は、昭和53年～平成25年までの地方公務員の女性割合を部門別に示したものである。まず全職種では、昭和53年の女性割合は33.3%であったが、平成25年には38.4%と5ポイントほど増加しており、地方公務員総数が平成10年以降は大きく減少しているにもかかわらず、女性割合は微増していることが分かる。また、女性の割合の高い職種を部門別にみると、「看護・保健」、「福祉」は昭和53年から平成25年にかけてすべての年度で9割を超えており、そのほとんどが女性で占められている(「福祉」については、平成20年より新たな部門として分類された)。

次いで「薬剤師・医療技術」「教育公務員」で女性割合が高く、その半数以上が女性である。またそれぞれの部門で、昭和53年から平成25年にかけて、それぞれ10ポイント程度増加している。一方、女性割合が少ないのは「消防」「警察」部門であり、以前よりはわずかに増加しているものの、平成25年の時点でそれぞれ2.2%、7.3%となっている。そのほか、時系列的に女性割合の変化がみられた部門は、「研究」「税務」で、ともに大きく伸びている。地方公務員における女性割合この40年で微増しているが、その分野は「看護・

表3 地方公務員(一般職)職種別、女性割合

	昭和53年		昭和63年		平成10年		平成20年		平成25年	
	総数(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性割合(%)	総数(人)	女性割合(%)
全職種	3,062,499	33.3	3,212,271	33.8	3,246,280	36.2	2,838,021	35.9	2,756,186	38.4
一般職員	1,920,014	32.5	1,984,340	33.1	2,064,204	34.7	1,770,340	35.6	1,635,518	36.7
一般行政職	1,001,175	30.8	1,052,738	30.4	1,127,695	31.8	882,697	25.6	832,814	28.3
税務職	86,680	17.1	86,669	18.2	85,619	23.9	75,443	27.0	70,214	31.2
研究職	17,028	5.9	17,159	7.4	17,954	11.3	14,500	15.8	12,262	19.0
医師・歯科医師職	13,878	8.7	19,345	8.6	23,696	11.1	16,797	15.2	12,289	18.3
薬剤師・医療技術職	40,364	47.1	50,148	49.8	58,884	54.3	48,085	58.2	39,216	59.3
看護・保健職	96,754	98.3	126,179	98.0	157,637	97.5	119,857	96.3	94,425	94.9
福祉職	—	—	—	—	—	—	113,787	92.9	103,738	91.6
消防職	112,102	0.6	129,485	0.5	150,374	0.8	155,621	1.7	157,658	2.2
企業職	165,921	12.2	158,505	13.6	156,747	17.2	178,211	37.6	198,991	44.4
技能労務職	382,304	42.8	340,898	42.9	282,557	42.2	162,840	36.8	111,686	34.0
教育公務員	926,068	41.6	1,000,052	41.9	946,797	47.1	871,909	49.6	856,771	50.7
警察職	202,874	1.9	220,393	1.8	229,848	3.5	252,917	5.8	256,026	7.3
臨時職員	13,543	57.7	7,486	65.6	5,431	75.6	2,390	75.2	2,413	74.8

資料：地方公務員給与実態調査結果の再集計(新谷)

保健，医療」，「福祉」，「教育」に偏っており，この結果は，わが国の女性公務員の多い分野も諸外国のそれと同様の傾向があることを示している。

これまでみてきたように，日本の公務員は国家公務員，地方公務員数ともにその数を減らしており，男女比についても，近年まではさほど大きな変化はみられない。しかし，公務員の雇用形態を正規雇用と非正規雇用に分けてみると，違った傾向も見えてくる。「臨時・非常勤職員に関する調査」（総務省 2012）によると，平成24年度の地方自治体における非正規雇用²⁾（臨時・非常勤職員）の総数は約60万人にのぼり，その数は年々増加傾向にある。同時期の正規雇用者は約281万人であるから，非正規雇用の割合は地方公務員全体の約2割弱となっており，そのうち約75%が女性である。この点に関して，近年の非正規公務員化の現状について分析した上林（2013）は，公務セクターにおける規模の縮小は，民間への委託化と非正規公務員に置き換えることによって補充されており，その大部分が女性雇用者であり，正規雇用のデータだけでは把握できない女性割合増加の実態を指摘している。上林の指摘は，公務セクターの縮小動向は，正規公務員数の減少という視点からだけでなく，女性の非正規雇用化とそこにおける就業実態の把握の重要性を示唆するものである。

Ⅲ. 「第14回出生動向基本調査（2010）」にみる公務セクター女性の特徴

前節までの公務セクターにおける女性の状況をふまえて，本節では，公務セクターの女性の就業と出生の傾向やその背景を民間セクターとの比較を通じて個票データより明らかにする。分析データは，『第14回出生動向調査』（国立社会保障・人口問題研究所 2012a）の夫婦調査を使用する³⁾。本調査は，全国の年齢50歳未満の有配偶女性を対象とした調査であり，平成22年の「国民生活基礎調査」の調査地区である5,510か所（平成17年国勢調査区から層化無作為抽出）から選ばれた840地区で配票自計，密封回収方式で2010年6月に実施された。調査客体数は，9,050人，回収票数は8,252票，うち有効票数は7,847票（有効回収率86.7%）である。さらに，有効票数のうち6,705票が初婚同士の夫婦についての回答で，本稿においては分析をこのサンプルに限定して行うことにする。なお，本稿に示された結果は，出生動向基本調査プロジェクトの一環として統計法第32条に基づき調査票情報を二次利用して得られたものである。

1. 公務セクターにおける女性全体の状況

本調査では結婚前後・出産前後・現在の女性の就業状況について，官公庁，民間従業員規をたずねる設問をもうけており，また，各時点の従業上の地位（正規の職員，パート・派遣，自営業・家族従業者，無職，学生），職種（専門職，管理職，事務職，販売・サー

2) 地方公共団体における臨時・非常勤職員とは，「臨時・補助的な職」又は「学識経験を必要とする職」としての位置づけ。任期は，臨時職員は6ヶ月以内，非常勤職員は通常1年以内。

3) 一部分析には夫婦調査と同時期に実施された独身調査のデータも使用している。分析対象者は，18～49歳の未婚女性4,276人である。

ビス、工場などの現場労働）も合わせて把握できる。

表4は、現在雇用者されている女性の官公庁・民間規模別割合を年齢段階別に示している。これによると、女性全体において官公庁勤務の公務員割合は6.1%であり、民間企業300人以上、民間企業300人未満と比べて少ないことが分かる。また、配偶関係別にみると既婚女性の公務員割合は7.5%、未婚女性では4.3%となっている。女性全体では年齢段階別に大きな違いはみられないが、配偶関係別でみると、既婚女性は未婚女性と比較して、民間企業300人以上勤務の割合が低く、民間企業300人未満割合が高い傾向がみられる。

表4 女性雇用者（全体）における公務、民間規模別割合：第14回出生動向調査

	合計		18～24歳		25～29歳		30～34歳		35～39歳		40～44歳		45～49歳		
	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	
女性全体	公務員	(460)	6.1	(33)	3.1	(43)	4.1	(76)	6.4	(97)	6.6	(122)	8.6	(89)	6.5
	民間300人以上	(2236)	29.6	(371)	35.1	(371)	35.6	(326)	27.4	(440)	29.8	(385)	27.1	(343)	25.2
	民間300人未満	(4471)	59.2	(599)	56.7	(580)	55.7	(737)	61.9	(861)	58.3	(847)	59.5	(847)	62.2
	その他	(383)	5.1	(54)	5.1	(48)	4.6	(51)	4.3	(79)	5.3	(69)	4.8	(82)	6.0
	合計	(7933)	100.0	(1057)	100.0	(1042)	100.0	(1190)	100.0	(1477)	100.0	(1423)	100.0	(1361)	100.0
既婚女性	公務員	(298)	7.5	(3)	5.6	(10)	4.1	(44)	7.6	(73)	7.4	(93)	8.8	(75)	7.0
	民間300人以上	(1065)	26.7	(12)	22.0	(72)	29.8	(156)	26.8	(286)	28.8	(278)	26.3	(261)	24.4
	民間300人未満	(2428)	60.8	(37)	68.5	(150)	62.0	(357)	61.3	(582)	58.7	(629)	59.6	(673)	62.9
	その他	(205)	5.1	(2)	3.7	(10)	4.1	(25)	4.3	(51)	5.1	(56)	5.3	(61)	5.7
	合計	(3996)	100.0	(54)	100.0	(242)	100.0	(582)	100.0	(992)	100.0	(1056)	100.0	(1070)	100.0
未婚女性	公務員	(162)	4.6	(30)	3.0	(33)	4.1	(32)	5.3	(24)	4.8	(29)	7.9	(14)	4.8
	民間300人以上	(1171)	32.9	(359)	35.8	(299)	37.4	(170)	28.0	(154)	31.8	(107)	29.2	(82)	28.2
	民間300人未満	(2043)	57.5	(562)	56.0	(430)	53.8	(380)	62.5	(279)	57.5	(218)	59.4	(174)	59.8
	その他	(178)	5.0	(52)	5.2	(38)	4.8	(26)	4.3	(28)	5.8	(13)	3.5	(21)	7.2
	合計	(3554)	100.0	(1003)	100.0	(800)	100.0	(608)	100.0	(485)	100.0	(367)	100.0	(291)	100.0

注) 対象は、従業上の地位、職種にかかわらず雇用されている18～49歳の女性。

2. 公務セクターにおける既婚女性の就業上の地位・職種

既婚女性に限定し、官公庁、民間別に従業上の地位の割合を年齢別にみても（表5）、官公庁と民間規模で大きく傾向が異なっていることが分かる。官公庁では、「正規の職員」が各年齢段階ともに6割前後から7割以上であるが、民間企業では30歳以降と年齢があがるにつれて正規の職員割合が低くなっており、反対に「パート」や「アルバイト」といった働き方が多くなる。また、その傾向は民間企業規模によっても違いがみられ、30代以降、300人未満の民間で働く妻の6割前後は「パート」や「アルバイト」となっている。このような結果については、年齢による違いだけでなく世代差や出産・子育ての状況の観点からもさらに詳細な分析が必要とされるが、官公庁勤務は、各年齢、各世代をとおして民間企業より正規で働く既婚女性が多いことは明らかである。

次に職種について、官公庁勤務の既婚女性全体では「専門職（53.0%）」「事務職（39.5%）」の順に高く、合わせて9割以上と、公務セクターでの職種の内容はほとんどが専門職・事務職であることが分かる。年齢段階別では、30代半ば以降でさらに「専門職」の割合が高くなっている。一方、民間企業300人以上では、「販売・サービス（37.3%）」「事務

表5 既婚女性雇用者の公務、民間規模別、従業上の地位・職種割合：第14回出生動向調査

		合計		19～24歳		25～29歳		30～34歳		35～39歳		40～44歳		45～49歳		
		(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	(標本数)	割合(%)	
従業上の地位	公務員 (官公庁)	正規の職員	(190)	63.8	(2)	66.7	(8)	80.0	(32)	72.7	(54)	74.0	(52)	55.9	(42)	56.0
		派遣・嘱託・契約	(49)	16.4	(1)	33.3	(1)	10.0	(7)	15.9	(13)	17.8	(12)	12.9	(15)	20.0
		パート、アルバイト	(59)	19.8		0.0	(1)	10.0	(5)	11.4	(6)	8.2	(29)	31.2	(18)	24.0
		合計	(298)	100.0	(3)	100.0	(10)	100.0	(34)	100.0	(73)	100.0	(93)	100.0	(75)	100.0
	民間300人以上	正規の職員	(392)	36.9	(6)	50.0	(45)	62.5	(73)	47.4	(116)	40.6	(81)	29.2	(71)	27.3
		派遣・嘱託・契約	(129)	12.2	-	-	(9)	12.5	(24)	15.6	(30)	10.5	(31)	11.2	(35)	13.5
		パート、アルバイト	(540)	50.9	(6)	50.0	(18)	25.0	(57)	37.0	(140)	49.0	(165)	59.6	(154)	59.2
		合計	(1042)	100.0	(12)	100.0	(72)	100.0	(154)	100.0	(286)	100.0	(277)	100.0	(260)	100.0
	民間300人未満	正規の職員	(638)	30.5	(8)	23.5	(50)	36.8	(125)	39.2	(144)	28.5	(137)	25.7	(174)	30.7
		派遣・嘱託・契約	(145)	6.9	(1)	2.9	(12)	8.8	(21)	6.6	(36)	7.1	(33)	6.2	(42)	7.4
		パート、アルバイト	(1312)	62.6	(25)	73.5	(74)	54.4	(173)	54.2	(326)	64.4	(363)	68.1	(351)	61.9
		合計	(2095)	100.0	(34)	100.0	(136)	100.0	(319)	100.0	(506)	100.0	(533)	100.0	(567)	100.0
職種	公務員 (官公庁)	専門職	(157)	53.0	(1)	33.3	(4)	40.0	(22)	50.0	(41)	56.2	(45)	48.9	(44)	59.5
		管理職	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		事務職	(117)	39.5	(2)	66.7	(5)	50.0	(19)	43.2	(27)	37.0	(38)	41.3	(26)	35.1
		販売・サービス	(10)	3.4	-	-	-	-	-	-	(4)	5.5	(3)	3.3	(3)	4.1
		工場などの現場労働	(3)	1.0	-	-	-	-	(1)	2.3	-	-	(1)	1.1	(1)	1.4
		その他	(9)	3.0	-	-	(1)	10.0	(2)	4.5	(1)	1.4	(5)	5.4	-	-
	合計	(296)	100.0	(3)	100.0	(9)	100.0	(44)	100.0	(73)	100.0	(92)	100.0	(74)	100.0	
	民間300人以上	専門職	(220)	20.7	-	-	(25)	34.7	(36)	23.6	(64)	22.4	(52)	18.7	(43)	16.5
		管理職	(15)	1.4	-	-	(1)	1.4	(2)	1.3	(2)	0.7	(5)	1.8	(5)	1.9
		事務職	(325)	30.5	(4)	33.3	(23)	31.9	(50)	32.1	(90)	31.5	(90)	32.4	(68)	26.2
		販売・サービス	(397)	37.3	(8)	66.7	(21)	29.2	(53)	34.0	(101)	35.3	(96)	34.5	(118)	45.4
		工場などの現場労働	(85)	8.0	-	-	(1)	1.4	(11)	7.1	(24)	8.4	(27)	9.7	(22)	8.5
		その他	(22)	2.1	-	-	(1)	1.4	(4)	2.6	(5)	1.7	(8)	2.9	(4)	1.5
	合計	(1064)	100.0	(12)	100.0	(72)	100.0	(156)	100.0	(286)	100.0	(278)	100.0	(260)	100.0	
	民間300人未満	専門職	(700)	30.1	(8)	22.9	(57)	39.0	(112)	32.5	(157)	28.0	(161)	26.8	(205)	32.2
		管理職	(36)	1.5	(1)	2.9	-	-	(5)	1.4	(8)	1.4	(8)	1.3	(14)	2.2
		事務職	(601)	25.9	(5)	14.3	(32)	21.9	(96)	27.8	(158)	28.2	(166)	27.6	(144)	21.6
		販売・サービス	(710)	30.6	(17)	48.6	(46)	31.5	(101)	29.3	(177)	31.6	(178)	29.6	(191)	30.0
		工場などの現場労働	(230)	9.9	(2)	5.7	(10)	6.8	(27)	7.8	(52)	9.3	(72)	12.0	(67)	10.5
		その他	(47)	2.0	(2)	5.7	(1)	0.7	(4)	1.2	(9)	1.6	(16)	2.7	(15)	2.4
	合計	(2324)	100.0	(35)	100.0	(146)	100.0	(345)	100.0	(561)	100.0	(601)	100.0	(636)	100.0	

職(30.5%)」「専門職(20.7%)」の順となっており、年齢が高い妻では、「販売・サービス」が4割前後であり、「専門職」勤務は、2割を割って少ない傾向にある。民間企業300人未満全体では、「専門」「販売・サービス」「事務職」「現場労働」の順で、年齢が35歳以上になっても「専門職」が3割弱と民間300企業人以上よりその割合が高い傾向がみられる。

IV. 公務セクターの女性の就業継続と出生力

1. 結婚、第一子出生前後の就業継続状況

これまでの結果より、官公庁勤務の既婚女性は、民間と比較して正規の職員で専門・事務職において働く割合が高いことが観察されたが、実際に結婚や出産などのライフイベント

ト前後の就業状況に違いがあるのだろうか。

なお、結婚前後、出産前後の就業変化は、それぞれ以下のように定義している。

【妻の結婚前後の就業変化】

就業継続（同業）：結婚を決めたとき就業～結婚後同業で就業

就業継続（異動）：結婚を決めたとき就業～結婚後異動して就業

結婚退職：結婚を決めたとき就業～結婚後無職

【妻の出産前後の就業変化】

就業継続（同業）：妊娠判明時就業～第1子1歳時同業で就業

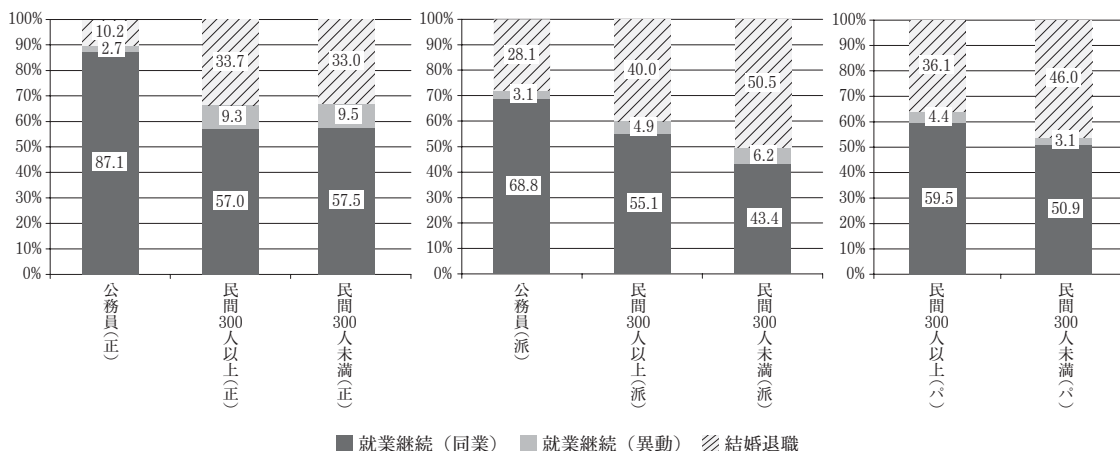
就業継続（異動）：妊娠判明時就業～第1子1歳時異動して就業

出産退職：妊娠判明時就業～第1子1歳时无職

図5は、官公庁と民間企業における結婚前後の就業状況の変化を、正規の職員、派遣、パートなど従業上の地位との組み合わせ別に見たものである。まず、結婚前に「官公庁正規職員」の場合、その89%が結婚後も同じ立場で就業継続しており、結婚退職は、1割弱である。「民間300人以上・正規職員」、「民間300人未満正規職員」での就業継続は、6割弱であることが分かる。民間企業規模別ではあまり違いは見られず、結婚退職はともに3割弱となっている。

また、結婚前の従業上の地位が「派遣・嘱託・契約」であった場合、「官公庁」では68.8%、が同種で継続しており、次いで「民間300人以上・正規職員」55.1%、「民間300人未満・正規職員」43.4%となっている。なお、民間企業の結婚退職者は4～5割となっており正規雇用との差は大きい。結婚前にパート・アルバイトの結果については、「官公庁」の標本数が少ないため、民間規模別のみ示しているが、「民間300人以上」の就業継続率が

図5 公務、民間規模別、結婚前後の就業継続



やや高く59.5%であることが分かる。結婚前後の就業継続については、官公庁正規職員は9割近くが同じ立場で就業継続しているが、民間企業の実業継続率は正規雇用であっても6割程度、派遣、パートなど非正規雇用になるとさらにその割合は低いことが明らかである。

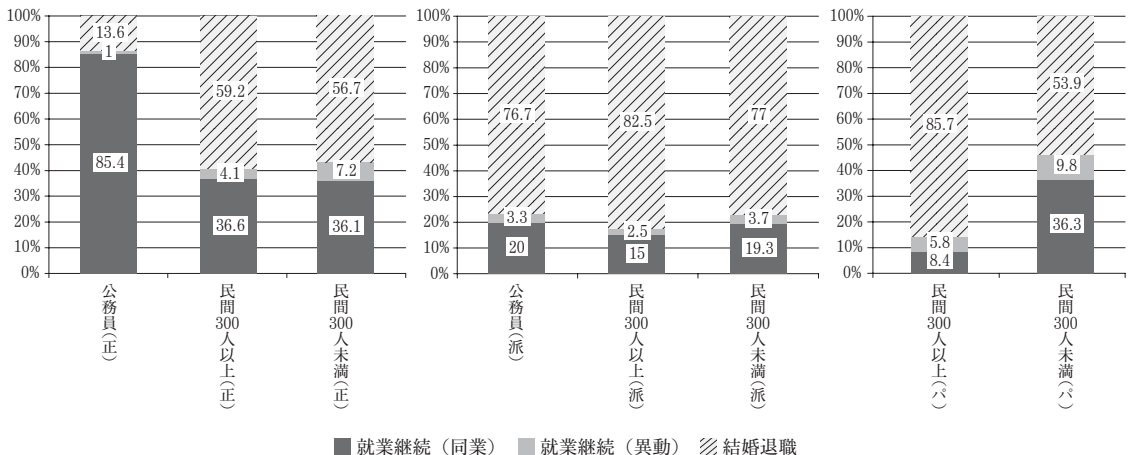
次に、同じく官公庁と民間企業における第1子出産前後の就業状況の変化を、正規の職員、派遣、パートなど従業上の地位別にみてみたい(図6)。

まず、妊娠時に「官公庁・正規職員」の場合、その85.4%が出産後も同じ立場で就業継続しており、出産退職は、13.6%である。「民間300人以上・正規職員」、「民間300人未満・正規職員」は同じ立場での就業継続は、それぞれ36.6%、36.1%であり、民間企業規模別ではあまり違いが見られない。また、出産退職はともに6割弱となっている。

また、妊娠時の従業上の地位が「派遣・嘱託・契約」であった場合、その就業継続率は「官公庁」は、20%、「民間300人以上」15%、「民間300人未満」19.3%となっており、8割程度の女性が出産前後に退職しており、派遣などでは官民の違いは見られない。妊娠時に「パート・アルバイト」であると、「民間300人未満」で就業継続率が32%であるのに対して「民間300人以上」では8%とその差が大きくなっており、従業員規模が大きい民間で退職率が非常に高いことが分かる。

出産前後の就業継続についても、公務員は9割弱と結婚時と同様、その大部分が就業継続しているが、民間企業では正規雇用であっても3~4割程度、派遣、パートなど非正規雇用になるとさらにその割合は大きく低下している。また、公務員であっても「派遣・嘱託・契約」であると、就業継続率は非常に低く民間との差はほとんど見られない。さらに、民間企業300未満の企業において「パート・アルバイト」での就業継続が4割程度(同業継続、異動継続の合計)と高いことにも注目すべきであり、従業上の地位による就業継続率の差異の背景、要因について今後詳細な分析が必要である。

図6 公務、民間規模別、出産前後の就業継続



2. 公務務・民間セクターでの女性の就業継続と出生行動

結婚、出産前後の就業継続において官公庁と民間企業勤務の女性では大きな違いがあることが明らかとなったが、これらのライフイベントをとおして就業を継続した場合の出生力、出生行動には違いがみられるのだろうか。そこで今回の分析では、調査時点までの就業経歴をもちいて、結婚時、第1子1歳時（子有り）、現在の時点を組み合わせて、「官公庁正規就業継続」「民間300人以上正規就業継続」「民間300人未満正規就業継続」「再就職」「専業主婦」のタイプに分類し、その出生行動の差異に注目した。

妻の就業経歴のタイプは以下のように定義した。

【妻の就業経歴】

公務員正規継続型：結婚を決めたとき官公庁正規職員～第1子1歳時官公庁正規職員～
現在官公庁正規職員

：結婚を決めたとき官公庁正規職員～現在官公庁正規職員

民間300人以上正規継続型

：結婚を決めたとき民間300人以上企業正規職員～第1子1歳時民間
300人以上企業正規職員～現在民間300人以上企業正規職員

：結婚を決めたとき民間300人以上企業正規職員～現在民間300人以上
企業正規職員

民間300人未満正規継続型

：結婚を決めたとき民間300人未満企業正規職員～第1子1歳時民間
300人未満企業正規職員～現在民間300人未満企業正規職員

：結婚を決めたとき民間300人未満企業正規職員～現在民間300人未満
企業正規職員

再就職型：結婚を決めたとき就業～結婚後無職～現在就業

：結婚を決めたとき就業～第1子1歳時無職～現在就業

専業主婦型：結婚を決めたとき就業～結婚後無職～現在無職

：結婚を決めたとき就業～第1子1歳時無職～現在無職

なお、ここでの「就業継続」タイプは、官公庁、民間企業の正規の職員のみを用いて分類したため、一時点でも就業経歴に不詳があるケース、時点により従業上の地位に変化があったケース、自営業、正規の職員以外で就業継続していたケース等が分析の対象外となっていることに注意しなければならない。

表6は上記のタイプ分けによる妻の就業経歴の構成を結婚持続期間別に示している。

結婚持続期間15～19年の妻をみると「再就職」が最も多くなっており51.8%、就業継続は、「公務員（官公庁）」が2.8%、「民間300人以上正規」が3.9%「民間300人未満正規」が6.0%であり、専業主婦型は、35.4%を占める。

表6 公務・民間別，既婚女性の就業継続割合

	公務員正規 就業継続	民間300人 以上正規就 業継続	民間300人 未満正規就 業継続	再就職	無職	総数	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(標本数)
0～4年	3.3	13.3	14.2	11.0	58.2	100.0	(928)
5～9年	4.2	6.5	7.8	22.4	59.2	100.0	(1,114)
10～14年	3.7	5.6	6.4	38.8	45.5	100.0	(1,234)
15～19年	2.8	3.9	6.0	51.8	35.4	100.0	(1,115)

図7 公務・民間別，既婚女性の就業継続別，平均出生児数

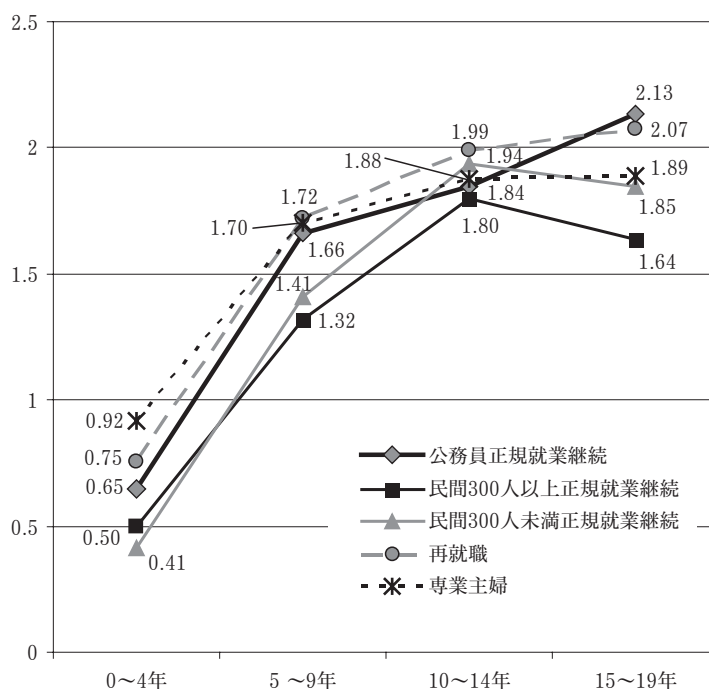


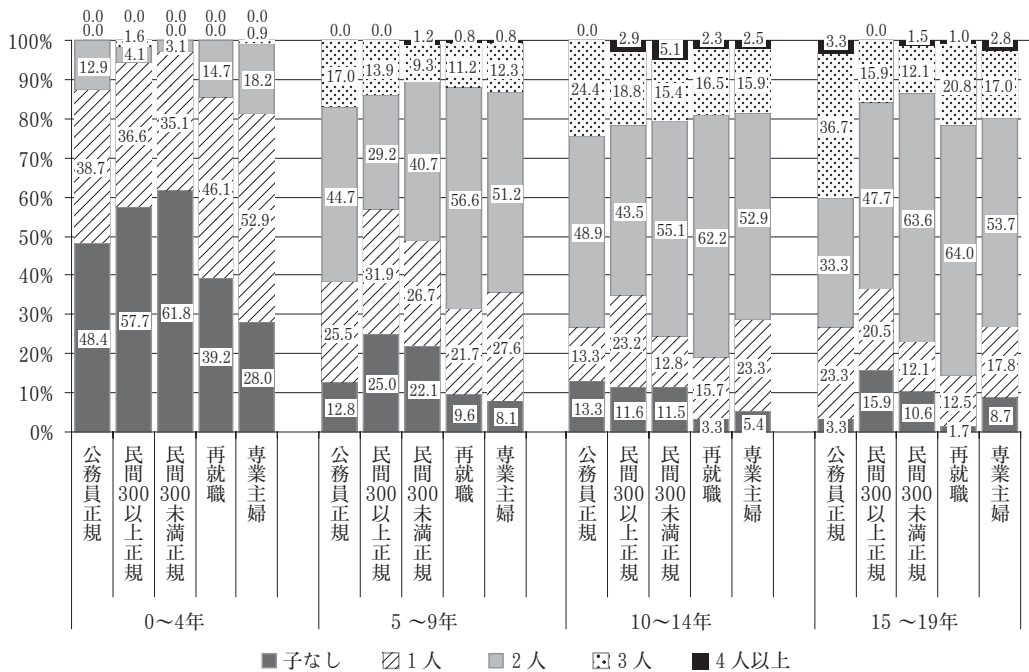
図7は，官公庁で就業継続する公務員と民間企業規模別の正規職員，さらに参考として再就職，専業主婦の平均出生児数を，結婚持続期間別に示したものである。結婚持続期間が短い0～4年では，再就職（0.75人），専業主婦（0.92人）の順に高く，次いで公務員（0.65人），民間300人以上正規（0.5人），民間300人未満正規（0.41人）である。その後，結婚持続期間5～9年には公務員（1.66人）が再就職（1.72人），専業主婦（1.70人）と同程度となり，完結出生児数を意味する15～19年の公務員の平均出生児数は2.13人と最も高くなり，民間正規職員とは大きく差が開いている。同じ就業継続であっても公務員と民間企業では，出生行動の傾向は異なっているようである。

では，このような出生力の格差は，子どもを持つタイミングとどのような関連があるのだろうか。過去の出生動向調査からは，各結婚持続期間において平均出生児数が低下して

いる傾向が明らかとなっているが⁴⁾、その要因として、初婚年齢の上昇のほかに、妻の就業状況と晩産化の関連も指摘されている（新谷 1999）。特に近年は、若年女性における非正規雇用割合の増加が第一子のタイミングを遅らせており、この点に関して（守泉 2005）は、学卒後、や結婚時に非正規雇用（非典型労働）であった女性は、出生意欲は高いもの実際に子どもを持つことを遅らせる傾向があることを明らかにしている。また、第1子出産選択時期の選択に影響する要因を分析した永瀬（1999）は、既婚女性の就業継続による期待所得の高まりが、晩産化を促していることを指摘し、さらに就業継続であっても公務員に限ると、出生が有意に早まることを明らかにし、出産離職の予想がない場合は出産が遅延しない可能性があることにも言及している。

今回の分析では、就業継続と出生のタイミングを明らかにするために、結婚持続期間別に子ども数の分布の違いをみてみたい。図8によると、結婚持続期間0～4年では専業主婦や再就職と比較して、民間、公務員の無子割合の高さが目立っており、特に民間企業の無子割合その規模にかかわらず6割前後と非常に高い。結婚持続期間5～9年になると公務員の無子割合は12.8%と再就職に近いレベルにまで下がり、なお2割以上の民間との格差が明確となる。また公務員は、結婚持続期間5～9年以降、子ども数3人の割合が最も高くなっており、15～19年では36.7%と専業主婦や民間と比べてその高さが際立っている。

図8 公務・民間別、既婚女性の就業継続別、子ども数の分布



4) とくに1歳以上の子どもがいる夫婦について、第10回調査（1992年）から第14回調査（2010年）の間に、結婚持続期間5～9年の夫婦の平均子ども数は、2.04人から1.86人、10～14年では2.41人から2.16人、10～14年では2.29人から2.08人、へと低下している。

民間と比較すると無子割合の低さと3人以上の子どもを持つ割合の多いことが、公務員の平均出生児数を押し上げているといえる。

本節の分析より、公務セクターにおける女性の就業は民間セクターと比較して、結婚・出産時をおとして非常に高い就業継続の特徴があり、それはとくに正規雇用で顕著であった。また、公務員正規で就業を継続している場合、民間正規と比較して無子割合が低く、第2子、第3子以上の出生が多いことが完結出生児数を高くしていることが明らかとなった。日本の公務セクターは、結婚・出産・子育て期に多くの女性が就業を継続しているという点において、仕事と家庭の調和をはかりやすい職域であるといえるだろう。ワーク・ライフ・バランスの重要性が注目される中、公務セクターに就業する女性の両立可能の実態のさらなる究明は、今後の子育て支援政策、女性の就業促進政策の両視点に対して多くの有効な視点を提示すると思われる。

V. 公務セクターの出産・子育て環境と両立志向

本節では、公務セクターの女性の就業と結婚・出産の両立可能な状況の背景にあるものに注目する。前述の（Anghel, Rica, Dolado 2011）の分析においては、公務セクターでの女性割合が高い背景に、民間セクターと比べて仕事と結婚や子育てとの両立がし易い環境要因が指摘されている。この点に関して、日本の公務セクターの特徴はどのようなものであるのか。公務、民間規模やそこでの働き方によって、違いはみられるのだろうか。今回は、子育て支援制度や施設の利用状況をもとに公務セクターの両立環境をとらえてみたい。

1. 子育て支援制度や施設の利用状況における公務・民間セクターの違い

出生動向基本調査では1人以上の子どもがいる夫婦に、第1子が3歳になるまでに利用した子育て支援制度や施設について調べている。図9は、第1子出産時に就業していた妻を官公庁、民間企業規模とそこでの働き方の組み合わせ別に分類し、支援制度や施設の利用割合をみたものである。

産前・産後休業制度は、「官公庁・正規」、「民間300人以上・正規」の場合に利用率が高く9割程度であるが、「民間300人未満・正規」では7割程度の利用率にとどまる。また、「民間派遣・嘱託・契約」では5割弱、「民間パート・アルバイト」勤務では2割前後とさらに低くなっている。

育児休業制度は、正規の職員であっても官公庁と民間企業規模では、その利用率に大きな差がみられた。「官公庁・正規」では80%以上が利用しているが、「民間300人以上・正規」は70%、「民間300人未満・正規」は50%、「民間300人以上・派遣等」は50%、「民間300人未満・派遣等」では30%の利用率となっている。また「民間パート・アルバイト」では1割前後となっている。

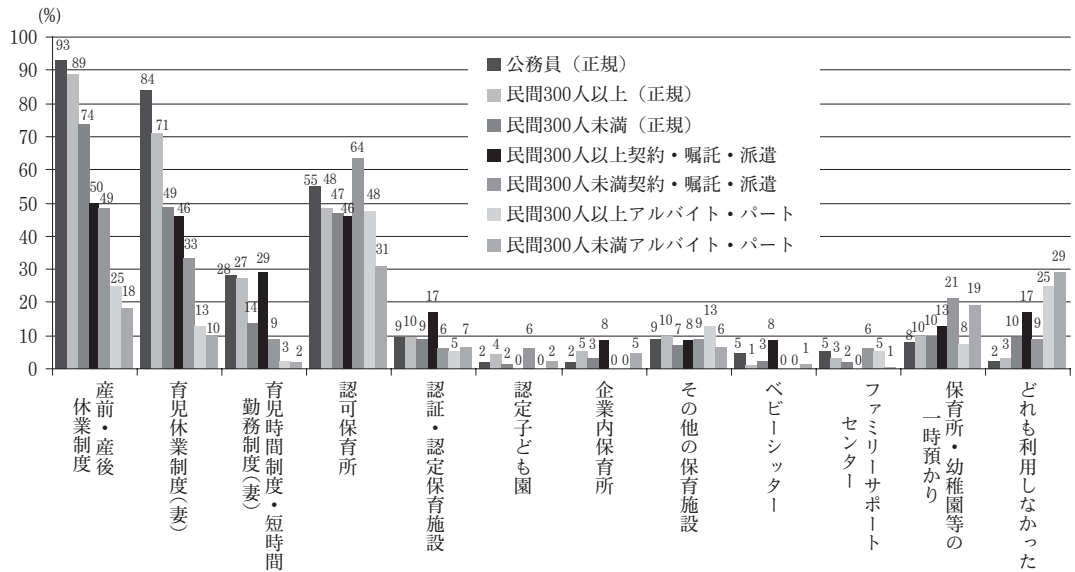
認可の保育所の利用率は、ほとんどの組み合わせで5割前後と同様の利用率だが、「民

間300人未満・派遣等」では60%とやや高いことが分かる。

育児時間制度は、「官公庁・正規」「民間300以上・正規」「民間300人以上・派遣等」がともに3割前後であるが、「民間300人未満・正規」は1割程度と利用率が低い。

上記のような結果にみられる公務セクターの特徴は、産休、育児休業制度の利用率が高いことから、出生前後の子育て支援環境が民間セクターと比べて充実している。また民間セクターについては、その企業規模による利用率の差がみられ、より大きな企業ほど産休、育児休業を取得していることが分かる。

図9 第1子1歳時の妻の就業状況別、利用した子育て支援制度や施設



今後、官民、さらには民間企業規模の間にある就業継続環境の差異の要因・背景についてさらなる究明が求められると同時に、民間セクターが公務セクターと同程度の制度・支援環境が整うよう、政府の支援をはじめ社会全体でのサポートが必要であろう。

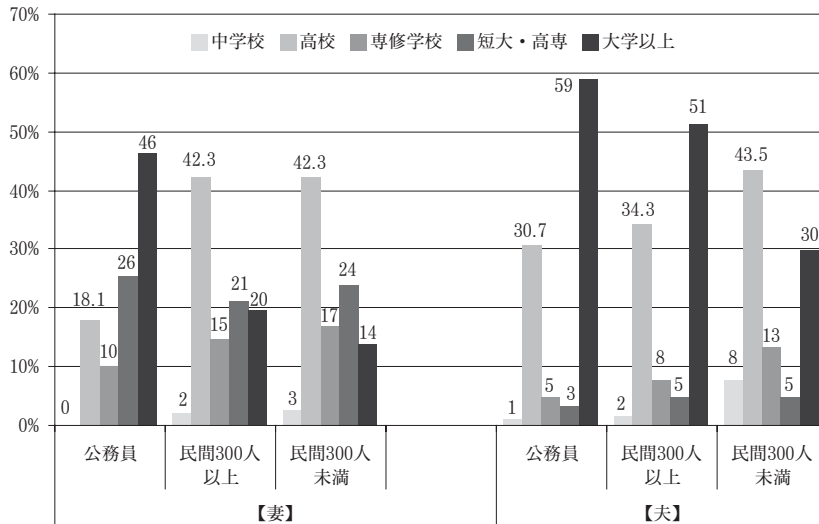
加えて、親が産休や育児休業からの復帰したのちに必要となるのが、勤務時間や働き方を子育て状況に合わせて調整できる短時間勤務制度・育児時間制度である。今回の結果からは、官公庁、民間やその従業上の地位による利用率に大きな違いは見られず、50%前後にとどまっている。産休・育休の制度だけではなく、その後に続く就業と育児の両立のためにも勤務時間・形態の柔軟性はさらに充実されなければならない。

2. 公務セクターの女性の学歴と就業と家庭の両立志向

最後に、公務セクターの女性の学歴の特徴および就業と家庭の両立志向について考察を試みる。多くの先進国において、公務セクターの労働の性質が、主として役務提供と規制関係という特性から、民間平均より教育水準の高い人材が必要であると指摘されている (Rose 1985)。では、日本の公務セクターの雇用者の学歴はどのような傾向を持つのだら

うか。図10は、調査対象の夫婦の学歴を官公庁、民間規模別に示したものである。まず、妻の学歴は、「官公庁」では大学卒以上が最も高く46%、次いで短大・高専が26%と合わせると7割以上が高学歴である。一方、「民間300人以上」「民間300人未満」においてはともに高校卒が最も多く、次いで短大・高専となっている。夫の学歴については、公務セクターにおける大卒以上の割合がさらに高く、約6割となっており、妻と同様、民間企業よりも高学歴割合が高いことがわかる。

図10 現在の就業状況別、夫妻の学歴



このような結果により、日本の公務セクターは、民間企業よりも高い教育水準を持つ者の割合が高く、人的資本が集中していることがうかがえる。

女性の学歴と両立志向の関連については、調査結果から「高学歴であるほど両立志向が強い」といった傾向が明らかとなっている⁵⁾(第14回出生動向基本調査 2012b)。

この点からすると、先の結果にみられた高学歴女性割合が高い公務セクターは、両立環境要因だけでなく「両立志向が強い高学歴女性が多いゆえに就業継続率が高い」といった逆の因果関係も仮説として考えられる。

さらに、高学歴女性の中でもより両立志向を強く持つ女性が公務セクターに多く参入している可能性もある。今回は、同じ高学歴女性の中なかでも公務と民間セクターでライフコース志向に違いがあるかを明らかにするため、対象を大学卒以上に限定し両立志向の傾向をとらえてみたい。第14回出生動向本調査の独身調査では、未婚女性の就業と結婚、出産・子育ての志向についての理想と予定を尋ねている。ここでは、ライフコースの志向を以下の5つのパターンに分類した。

5) 理想・予定のライフコースを学歴別にみても、学位歴別にその傾向に違いがみられる。大学卒以上では、理想、予定のライフコースともに両立コースを志向する割合が最も高くなっている。

【理想・予定のライフコース】

- 非婚就業 = 結婚せず、仕事を一生続ける
- 子なし
- 就業継続 = 結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
- 両立 = 結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
- 再就職 = 結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
- 専業主婦 = 結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない

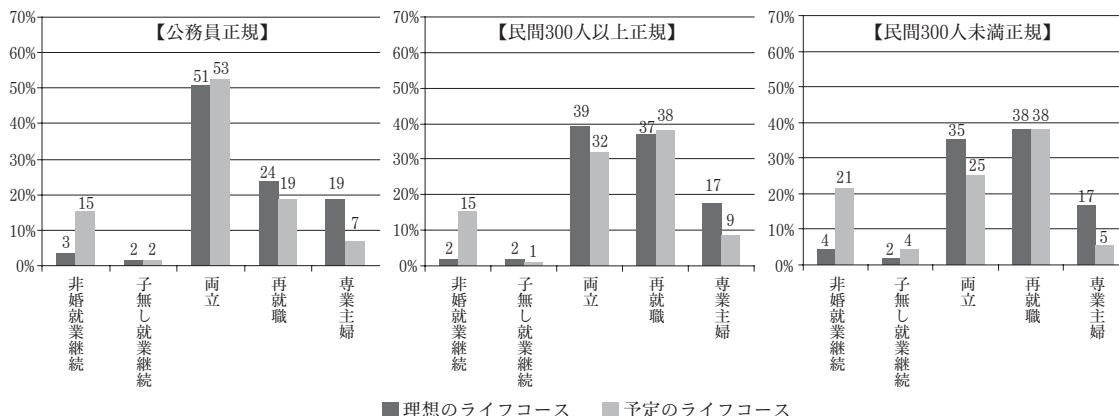
図11は、34歳未満の大卒以上の未婚女性に限定し、官公庁（公務員）、民間企業規模別に理想・予定の各ライフコースの割合を示している。

理想のライフコースでは、公務員で仕事と結婚・出産の両立を理想とする割合が最も高く、半数を超えているのに対して、民間企業300人以上で39%、民間企業300人未満で35%と少ないことが分かる。また、再就職を理想とする割合は、逆に民間企業でより高く4割程度である。

予定のライフコースは、「理想とは別に実際になりそうなライフコース」を意味するが、公務員女性の予定のライフコースは、理想をさらに上回って53%となっており、両立を理想とする未婚女子と同程度の割合で、実現においても両立できそうであると回答している。一方、民間セクターでは、予定のライフコースとして両立できそうだとする者は、民間企業300人以上で32%とやや理想を下回る結果となった。

ここまでの分析結果から、公務セクターにおける両立可能の要因として、以下のような仮説が提示できるだろう。①公務セクターは民間セクターと比較して、子育て支援策、制

図11 未婚女性の就業状況別，理想・予定のライフコース（18～34歳，大学卒以上）



注) 対象は、18～34歳，大学卒以上の未婚女性。

ライフコースの設問は、以下のような内容である。理想のライフコース：「あなたの理想とする人生はどのタイプですか」、予定のライフコース：「理想は理想として、実際になりそうなあなたの人生はどのタイプですか」。

度の利用がしやすく、仕事と出産・子育て等の両立環境がより充実しているため両立が可能である。②公務セクターに参入してくる女性が持つ属性、つまり高い教育水準、高い両立志向が、公務セクターにおける結婚・出産時の高い就業継続率や出生力を実現している。

②の高学歴で両立志向を持つ未婚女性が公務セクターにより多い要因として、もともと両立志向の強い女性が、両立しやすい環境として公務セクターでの就業を選択するといった逆の因果関係も働いている可能性がある。民間セクターに公務セクターと同様の両立環境が整った場合、より多くの両立志向の女性が民間セクターにも参入していく可能性はある。

VI. おわりに

北欧やフランスにおける年齢別女性労働力率は、日本とは大きく異なり、出産・育児期の就業率が低下せず、女性の就業と家庭の両立モデル国として注目されることが多い⁶⁾。しかし、これらの国の労働市場では公務セクターの規模が大きく、さらにそこにおける女性の雇用が大きな割合を占めていることはあまり注目されてこなかった。

北欧をはじめ福祉・社会サービスに対する国家の関与が強い国々では、雇用全体に占める公務セクターの規模は大きく、またそこに占める女性割合も高い(OECD 2015)。国際比較調査(Anghel, Rica, Dolado 2011)からは、公務セクターの規模と女性公務員の雇用率、女性公務員規模と女性の労働参加率の間に正の相関があるとことも明らかとなっている。さらにパネルデータを用いた分析からは、公務セクターの女性の特徴として、平均年齢が高い、婚姻率が高い、子ども数が多いなどの傾向も確認されており、民間セクターと比べて仕事と結婚や子育てとの両立がし易い環境であることが指摘されている。

このような関連の背景には、民間セクターと比べて、公務セクターが持つ「市場から独立された国の社会サービス部門」「国や自治体が女性を直接雇用していることにより、労働・子育て支援制度や施策が早く確実に女性にいきわたり易い」等の特徴が考えられ、その結果としてとして、女性にとって家庭と就業の調和がよりはかりやすくなっているのではないかと考えられる。

「第14回出生動向基本調査」の分析からは、公務セクターの女性は、結婚・出産時の就業継続率が極めて高いだけでなく、出生子ども数も多く、民間セクターと比べて就業継続と結婚・出産の両立ができていることが明らかとなった。公務女性の両立性の高さの要因は、結婚・出産・子育て期の就業継続を可能にする子育て支援環境だけではなく、もともと家族形成に積極的で、両立志向が強い女性が公務セクターでの就業を選択するといった逆の因果関係の両面が働いている可能性がある。今後、公務セクター女性の両立性の要因と背景についてさらに精緻な分析が必要であろう。

日本の女性就業率の上昇と人口減少を食い止めるための若い世代の出生率回復には、以

6) 女性年齢別労働力率の比較からは、スウェーデン、フランスなどは、出産・育児期の女性の労働力率に変化はないが、日本、韓国は30歳代の労働力率が低下し、M字型カーブを描いている。

下の二つの点がさらに重要になると思われる。まず第一に我が国の大部分を占める民間セクターの就業・子育て支援環境を、公務セクターと同様の水準まで充実させることである。そして第二に、女性に対してより直接的に制度等が届くよう、公務セクターにおける女性雇用割合を諸外国並みに高めるという方向である。第一の問題に関しては、先にも述べたように市場原理によるより厳しい業績主義の中で、出産・育児期をとおして女性が就業を継続するためには、公務セクターと同レベルの労働環境・子育て支援制度や施策を国や自治体、企業が積極的に保障していく社会システムの構築が必要となる。また、第二の点は国際水準でみた場合、日本の雇用全体に占める公務セクターの女性割合は3.3%と極めて低く、女性の就業と出生力を両立している北欧諸国（デンマーク23.6%、スウェーデン23.1%）とは大きな隔たりがあることに注目しなければならない。すでに政府も公務員における女性割合を上昇させるべく様々な工夫や対応をはじめている。政策を担うリーダーとしての女性割合を高めることも重要であるが、さらに地方自治体や政府関連企業等の女性割合の増加とそこにおける、女性のワーク・ライフ・バランスをサポートしていくことが最も重要である。

高齢社会を背景に今後急激に高まる介護・医療の需要にたいして、国や自治体による女性の直接雇用を増やすという方向での解決策もあるかもしれない。人口減少、少子高齢化等、多くの課題を抱えている現在、女性の就業と家庭の両立に対する政策的サポートの在り方は今後さらに重要になるであろう。

文献

- 『一般職の国家公務員の任用状況調査』（2013）（総務省）
- 岩澤美帆・新谷由里子「特定社会集団の出生行動とその特性」（1999）阿藤 誠編『家族政策および労働政策が出生率および人口に及ぼす影響に関する研究』厚生省科学研究費総合報告書（平成8年度～平成10年度）pp.715-725
- 岩澤美帆、中村真理子、新谷由里子「人口学的・社会経済的属性別にみた就業・出生行動：「出生動向基本調査」を用いた特別集計①」（2014.5）国立社会保障・人口問題研究所 Working Paper Series (J)No.8
- 岩間暁子（2008）「女性の就業と家族のゆくえ：格差社会の中の変容」東京大学出版
- 鶴養幸雄（2000.3）「「非正規」な公務員という存在」『政策科学』19-3, pp.197-224.
- 上林陽治（2013）「非正規公務員と間接差別～東京都内自治体の非正規化の現状を踏まえて～『厚生労働白書（平成24年度版）』（2012）（厚生労働省）
- 『公務員白書』（2013, 2014, 2015）（人事院編）
- 国立社会保障・人口問題研究所（2012a）「第14回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査―第Ⅰ報告―）わが国夫婦の結婚過程と出生力」
- 国立社会保障・人口問題研究所（2012b）「第14回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査―第Ⅱ報告―）わが国独身層の結婚観と家族観」
- 佐々井司（2013.6）「子育て環境と子育て支援」『人口問題研究』第69巻第2号, pp.35-52.
- 澤井勝（2000.7）「拡大する地方公務員へのニーズと定数削減―高いモラルとモチベーションをもったプロ集団の再構築」（初出：『都市問題』）
- 『少子化社会対策白書（平成27年度版）』（2015）（内閣府）
- 新谷由里子（1999）「出生力に対する公務員の就業環境効果の分析」『人口学研究』第25号 古今書院 pp.41-50
- 新谷由里子（2001）「公務員女性の高出生力の背景を探る：未婚男女の就業・結婚・子ども意識の実証分析」高

- 橋重郷編『少子化に関する家族・労働政策の影響と少子化の見通しに関する研究』厚生科学研究政策科学推進事業平成12年度報告書 pp.211-221
- 新谷由里子（2001）「公務員の特性分析—未婚男女の就業・結婚・子ども意識の実証分析—」『平成12年度厚生科学研究厚生科学推進研究推進事業研究実績報告書』
- 『男女共同参画社会白書（平成27年度版）』（2015）（内閣府）
- 総務省『地方公共団体定員管理調査』（2013, 2014, 2015）
- 総務省『地方公務員給与の実態』（1978, 1988, 1998, 2008, 2013, 2014, 2015）
- 人事院『平成25年人事院白書』（2013）
- 内閣官房：http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/satei_02.html 国の行政組織，国の行政機関の定員，人口千人当たりの公的部門における職員数の国際比較（未定稿）
- 守泉理恵「1990年以降の日本における少子化対策の展開と今後の課題」（2014.7）国立社会保障・人口問題研究所 Working Paper Series (J) No.10
- 守泉理恵（2005.9）「非典型労働の広がり」と少子化」『人口問題研究』第61巻第3号，pp.2-19.
- Brindusa Anghel, Sara de la Rica, Juan J. Dolado (2011) "The Effect of Public Sector Employment on Women's Labour Market Outcomes" IZA DP No.5825
- Ehrenberg Ronald G. and Joshua L. Schwartz (1986) "Public Sector Labor Markets," in O. Ashenfelter and R. Layard, eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol.2:1219-1268.
- OECD. (2015) *Government at a Glance 2015*, OECD Publishing, Paris.
- Janet C. Gornick, Jerry A. Jacobs (1998) "Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries". *American Sociological Review*, Vol.63, No.5:688-710
- Kolberg, Jon Eivind. (1991) "The Gender Dimension of the Welfare State." *International Journal of Sociology*, 21: 119-48.
- Rose Richard. (1985) *Public Employment in Western Nations*, Cambridge University Press
- Rosen, S. (1996) "Public Employment and the Welfare State in Sweden", *Journal of Economic Literature*, Vol.34:729-740.

Employment Status and Environment to Support Childcare for Female in Public Sector

Yuriko SHINTANI

This paper clarified the actual status of continuous employment and childbirth behavior of female public employees based on the individual data from "The 14th Basic Survey on Childbirth Trend" (National Institute of Population and Social Security Research 2012a) while confirming the characteristic of female employment in the public sector of our country based on the statistical data. This paper attempts to consider environment to have a good balance between work and family of female in the public sector and also consider the background by comparing with private sector.

As the characteristic of the public sector in Japan, firstly, the size is relatively small about 8% out of all employees and the ratio of female public employees is also few, 42% or less. Also, the ratio of female in occupational categories such as education, medical care, welfare, nursing care is showing a higher trend as well as other overseas countries.

The analysis by "The 14th Basic Survey on Childbirth Trend" clarified that the female in the public sector have not only significantly high ratio of continuous employment as of marriage and childbirth, but also more children born and have a better balance between continuous employment and marriage / childbirth than private sector. The factors of high ratio of a good balance in the female public employees might be resulting from both side, not only the effective environment to support childcare that realizes continuous employment as of marriage, childbirth, and childcare, but also a contrary casual relationship such as the female who are basically aggressive on establishing family and strongly intend to have a good balance select employment in the public sector. More accurate analysis will be required for the factors and background to have a good balance of female in the public sector.