



女性の就業者はなぜ増えたのか

武藤泰明



武藤泰明 (むとう やすあき)
1955年生まれ。1980年東京大学大学院修士課程修了。株式会社三菱総合研究所、主席研究員を経て、2006年早稲田大学スポーツ科学学術院教授職任。専門はマネジメント。

高齢化と介護保険の人材需要は300万人

第一は高齢化の影響である。高齢者が増加すると、医療福祉産業の就業者が増加する。どれくらい増えたかという点、同じ20年で倍増している。実数で言えば300万人程度の増加であろう。高齢化が進んだ都道府県では、勤労者の属する業種で一番多いのが製造業でも流通業でもなく医療福祉だということもある。

同じ高齢化を介護保険から眺めてみよう。保険給付額は年間約8兆円に上る。国策として8兆円産業がひとつ、短期間のうちに生まれている。この8兆円がすべて付加価値・人件費に充当されるとすると、これで年収400万円の人を200万人雇用することになる。年収300万円なら266万人である。数字のつじつまは医療福祉産業の300万人と、ほぼ合っている。換言すれば、国は介護保険によって労働力需要を生み出した。

厳密な検証はこれからのこととして、以上の事実から導かれる仮説は、介護保険が登場したことによって、医療福祉分野の労働需要が急速に増加し、これに中年女性が応えたのではないかということだ。言い方を変えれば、中年女性の労働参加が実現されたお蔭で、介護保険あるいは医療福祉産業が成長・拡大できたのだということである。

一般的には、いったん仕事を辞めた人が復帰する場合、職業能力の再開発という課題がある。

ある。そんなことがあり得るのかというと、ある。あったと言ったほうがよいかもしれない。この20年で、30代後半以降の女性の労働力率が驚くほど上昇している(図1)。

では、これは労働政策によって後押しされたものか。女性の就労をめぐる施策という点、均等法と待機児童解消がまず思い浮かぶが、どちらもあまり関係ありそうにない。だから原因は別のところにある。以下ではこの原因を二つ指摘してみたい。

しかし介護保険で提供されるのは多くが対人サービスなので、たとえばオフィスワークと比較すると、専業主婦から見ても能力上の違和感は小さいということが出来るだろう。このことも就労を促進したものと思われる。

パラサイト・シングルの中高年化

就労しているのは、もちろん「元専業主婦」だけではない。仕事を辞めない女性も増えている。理由は「非婚」である。現在、35歳の女性の4人にひとりには独身である。45歳でも1割以上の女性が結婚していない。

この問題を突き止めようとして国勢調査を見ていると面白いことに気づく。ひとつは、世帯主が65歳以上で「夫婦と子ども」で暮らしている世帯がかなり多いことである。子どもって何歳なのだろう。また、中年男性の単身者に比べて、中年女性の単身者はかなり少ない。高齢者を除けば国民は男女ほぼ半分ずつで、独身者の数も男女でほぼ同じであると考えることが出来る。一夫一婦制ならそうなる。にもかかわらず女性の単身者が少ないということは、未婚女性が単身世帯とならずに、子どもとして、高齢の親と一緒に世帯を構成していることを意味している。私はこれを「パラサイト・シングルの中高年化」と呼んでいる。

パラサイト・シングルは15年ほど前に、当時東京学芸大学助教授だった山田昌弘氏が創った言

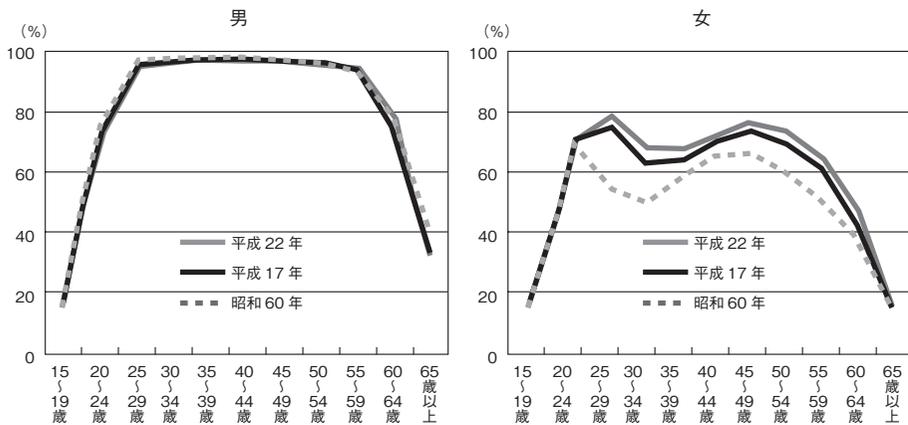
葉で、社会人になっても親に「寄生」して暮らす若者、特に女性を指す。15年経てば、25歳のパラサイトは40歳、35歳は50歳になっている。最近、30代女子、さらには40代女子も当たり前の言葉になりつつあるが、要はそういう、意識面で親がかり気分のずつと抜けない人々の増加も言葉の変化に現れているのだろう。

女性はもっと働くか

日本の高齢化はさらに進展する。介護保険の関係で言えば、1947〜1949年生まれの第一次ベビーブーム世代が75歳に到達するのが2024年で、遠い未来ではない。ほんの10年先である、今と同じビジネスモデルを続けるなら介護給付と労働需要は劇的に多くなる。

ではこのような需要に対応して労働力は供給されるのだろうか。「される」と考えるなら、この根拠は、中年層の女性の就業率が男性並みに高くなることである。もしそうならなければ、おそらく介護保険は労働力供給に合わせてビジネスモデルを変えざるを得ない。どちらになるのかは判らないが、確かなのは、日本の産業界が女性労働力のかんりの部分を介護保険に「採られちゃった」ということである。すさまじい人数を採られてしまったことは、本稿で説明したとおりである。その数は少なく見積もっても250万人なので、他の施策で代替・補填することが出来るような規模ではない。そして今後しばらく、採られ続ける。医療福祉以外の分野で人材ビジネス

図1 年齢(5歳階級)、男女別労働力率—全国(昭和60年、平成17年、平成22年)



をしようという企業にとっては、大きな制約・脅威と言えるだろう。