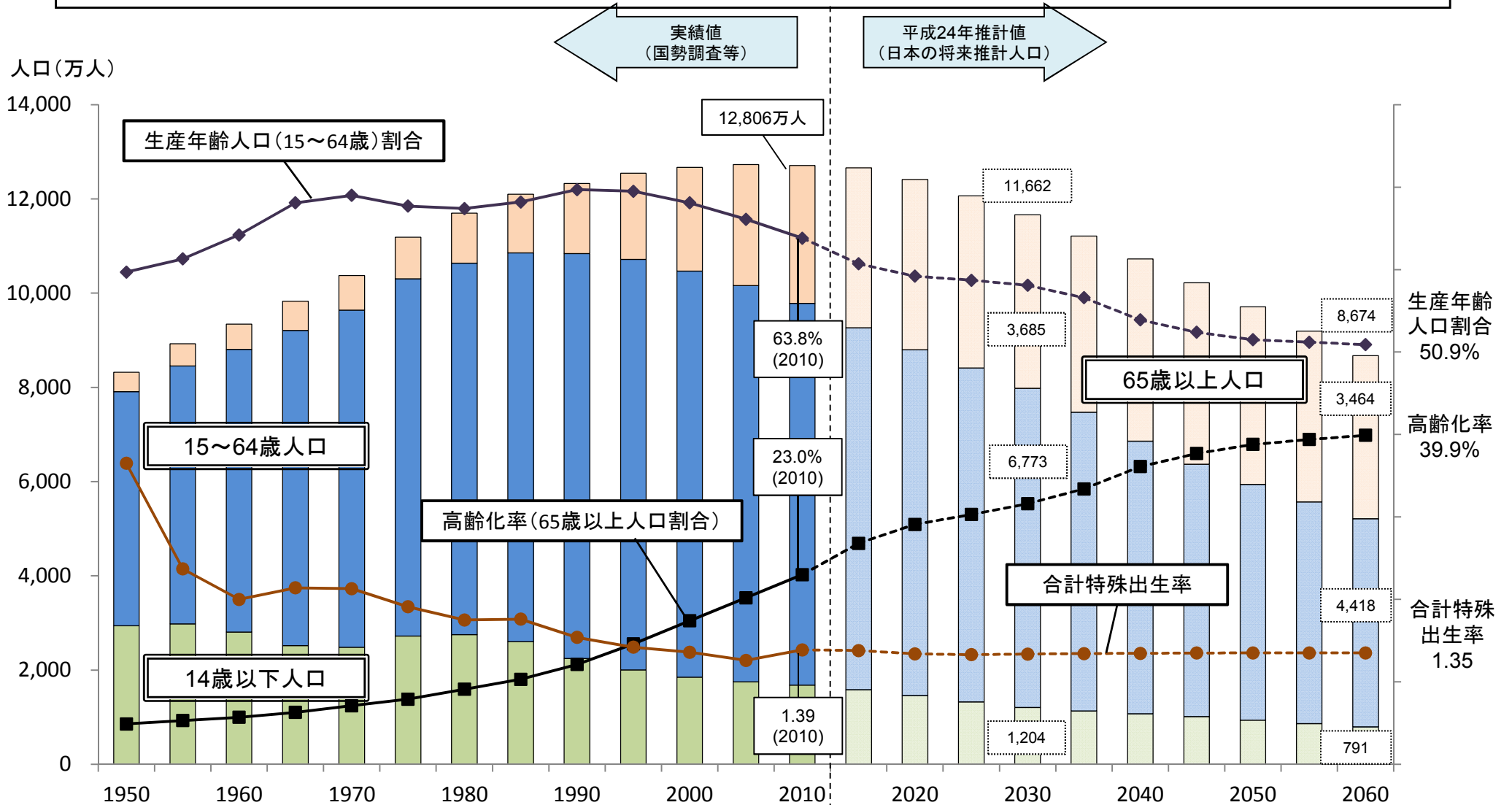


# 女性の活躍推進が求められる 日本社会の背景

# 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

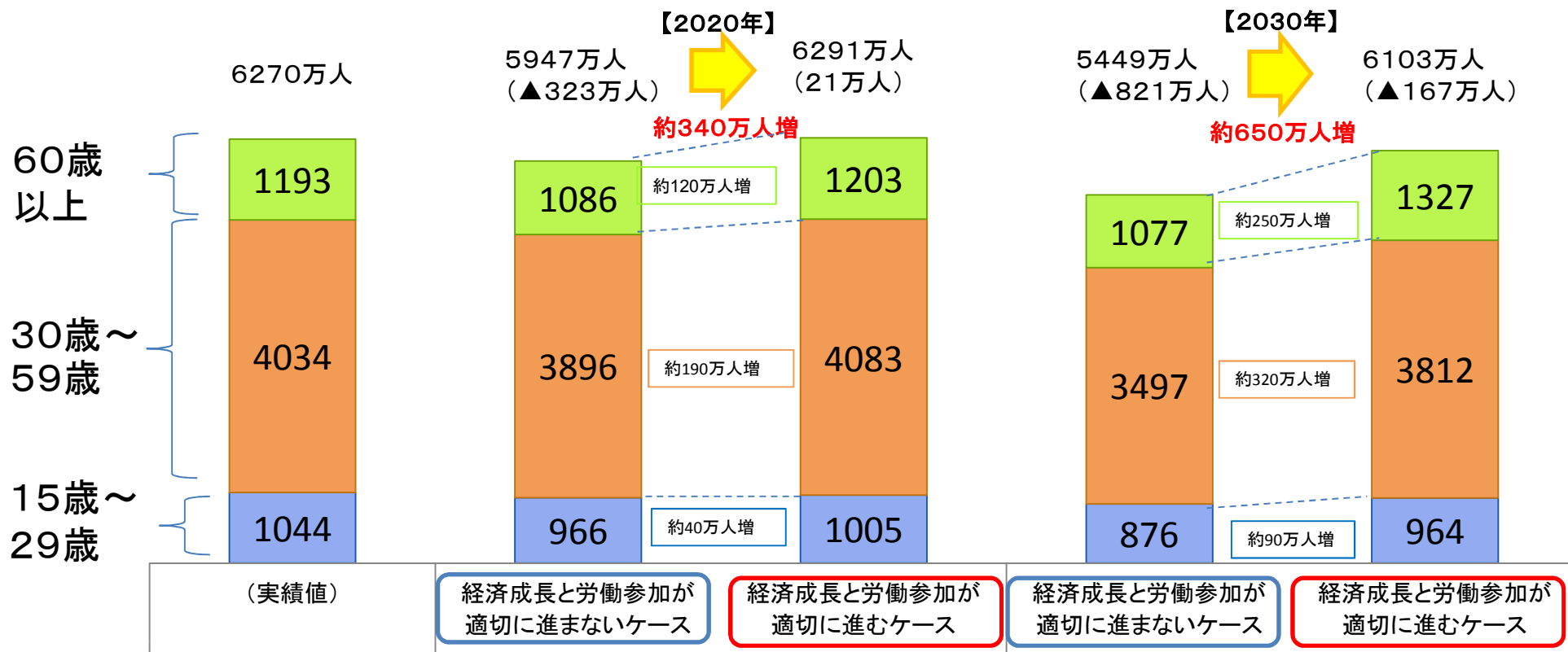


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

# 将来の労働力需給に関するシミュレーション①

- 「経済成長と労働市場への参加が進まないケース」では、2030年にかけて就業者数が821万人減少。
- 「経済成長と労働参加が進むケース」では、2030年にかけての就業者数の減少は167万人にとどまる。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)



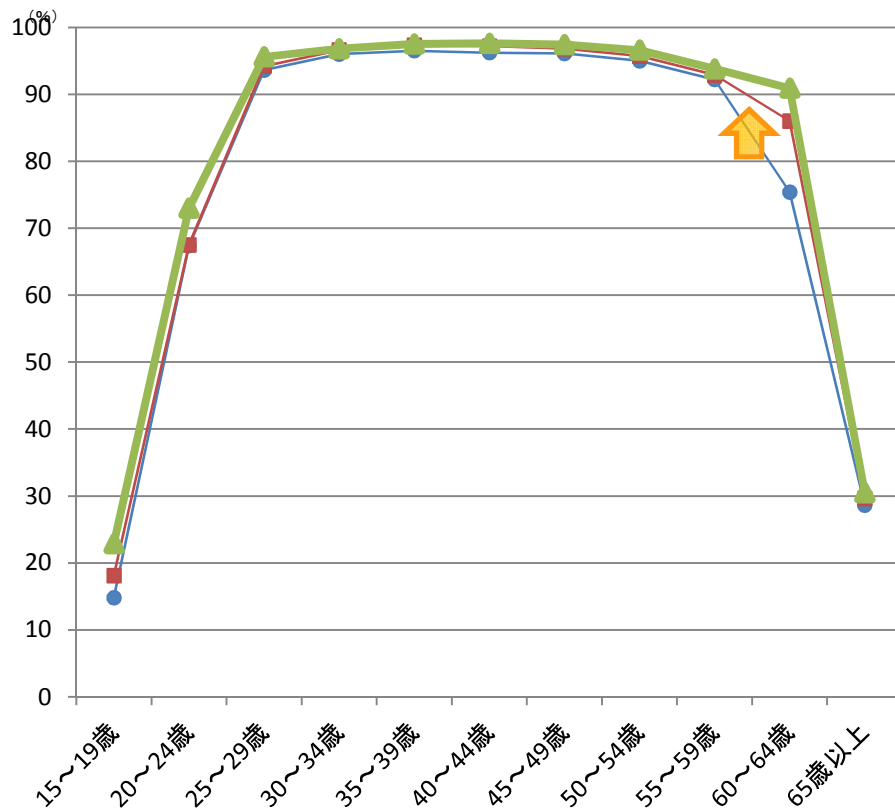
資料出所: 2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計  
 ※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの  
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース: 「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース  
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)  
 ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

# 将来の労働力需給に関するシミュレーション②

- 「経済成長と労働参加が進むケース」は、男性の高齢者層の労働力率の上昇とともに、女性の労働力率が大幅に上昇し、M字カーブがほぼ完全に解消することを前提。
- この「経済成長と労働参加が進むケース」の労働力率の見通しは、年金の平成26年財政検証(※1)においても、内閣府試算(※2)の「経済再生ケース」に接続する5ケースの前提として用いられている。(※1)「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し—平成26年財政検証結果—平成26年6月3日」  
(※2)内閣府の「中長期の経済財政に関する試算(平成26年1月20日)」

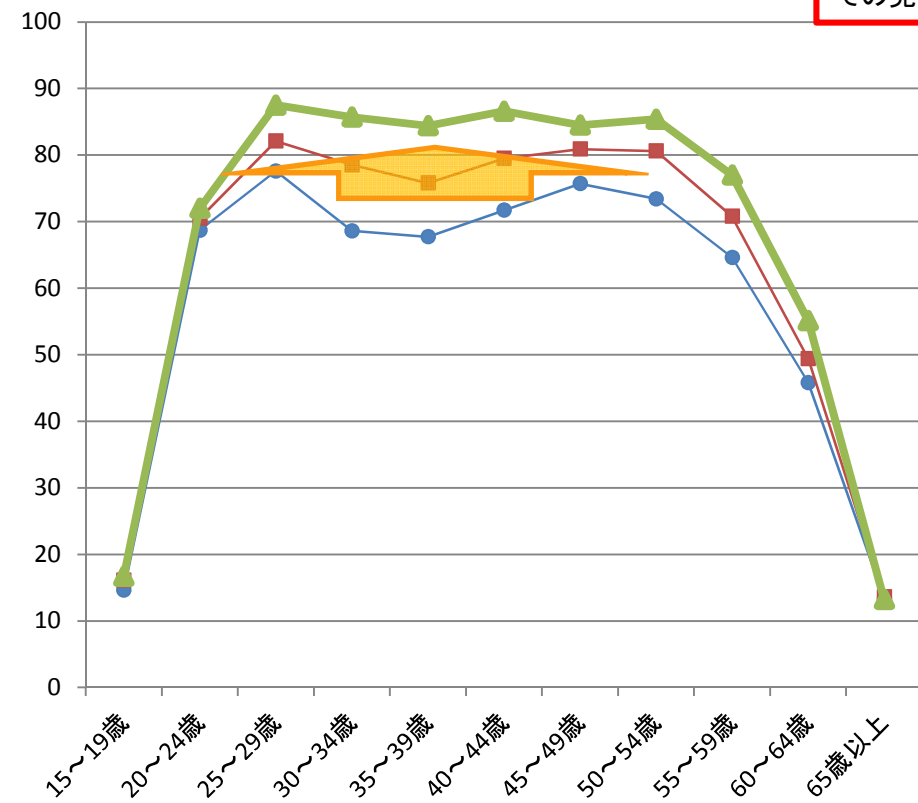
男性の労働力率の見通し(※)

● 2012年 ● 2020年 ● 2030年



女性の労働力率の見通し(※)

● 2012年 ● 2020年 ● 2030年



※「経済成長と労働参加が適切に進むケース」での見通し

## 女性の活躍による経済効果

OECD「男女間の格差縮小のために今行動が求められている」  
(2012年12月)

労働市場における男女平等が実現すれば、今後20年で日本のGDPは20%近く増加することが予測されます。

男女共同参画会議基本問題・  
影響調査専門調査会報告書  
(2012年2月)

342万人の女性の潜在労働力(就業希望者)の就労により、雇  
用者報酬総額が7兆円程度(GD  
Pの約1.5%)増加。

IMF「女性が日本を救う」  
(2012年10月)

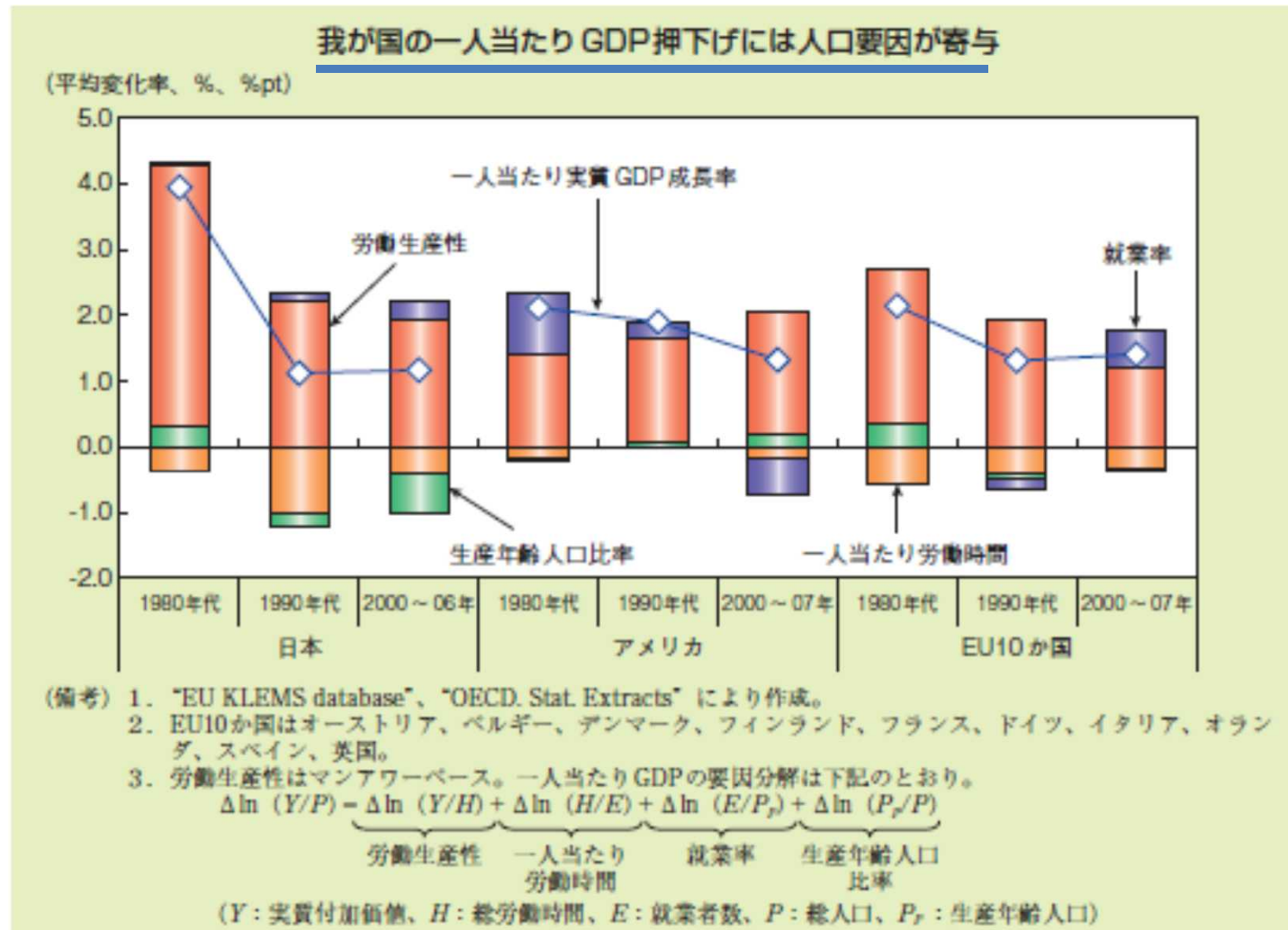
日本が女性による労働参加をG7(日本とイタリアを除く)のレベルに引き上げられれば、一人当たりのGDPは、ベースシナリオに比べ恒久的に約4%増となると推計される。この概算によれば、女性の労働参加率は2010年の63%から2030年には70%になると想定される。さらに、労働参加率を例えば北欧レベルにまだ引き上げられれば、一人当たりのGDPをさらに4%引き上げることが可能となる。

ゴールドマンサックス「日本：ポートフォリオ戦略  
ウーマノミクス待ったなし」(2010年10月)

日本の女性の就業率が男性並み(日本の男性就業率は世界最高水準の約80%)に上昇すれば、820万人が労働人口に加わり、日本のGDPを最大で15%押し上げる可能性がある。

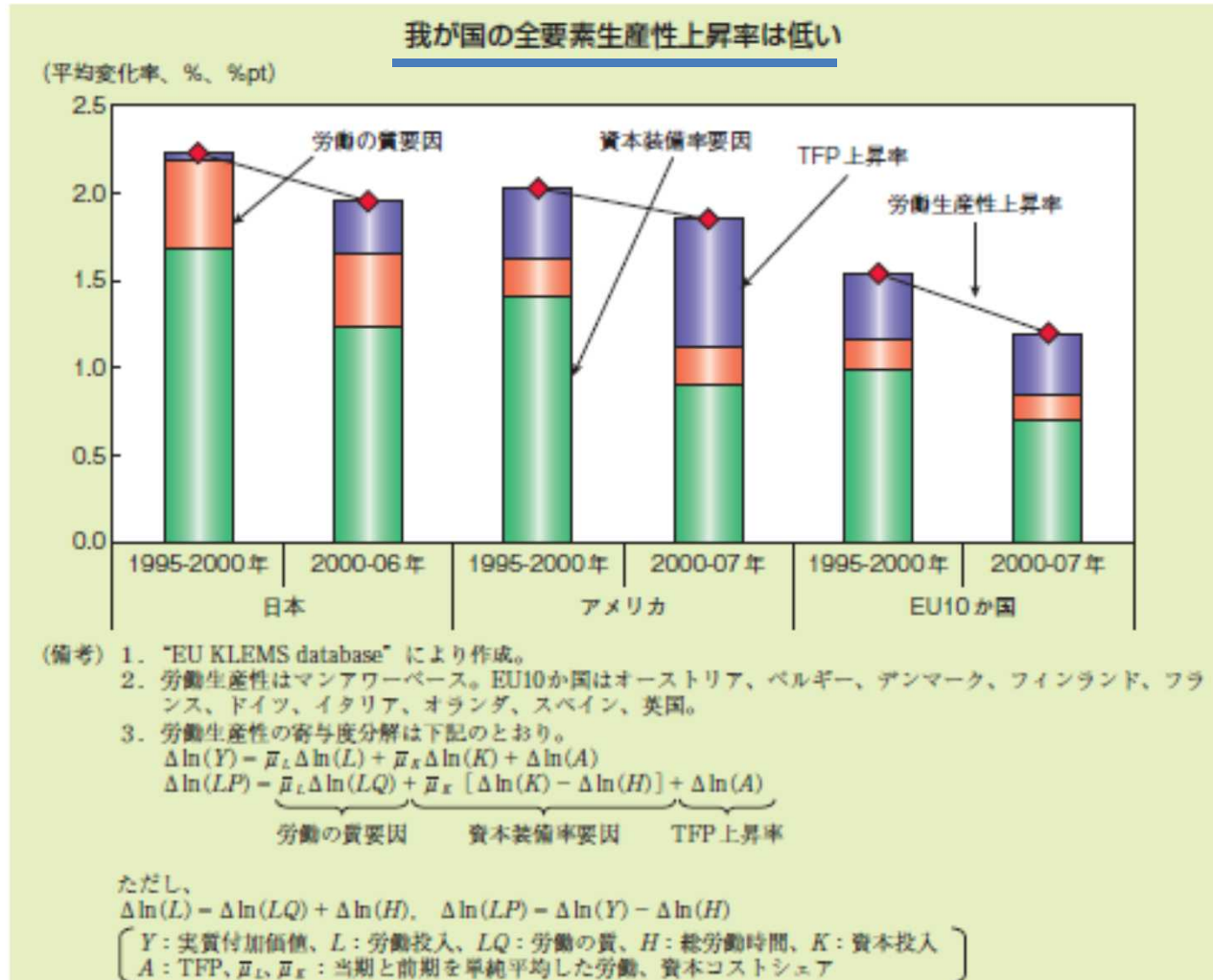
# 経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性①

○ 国民1人当たりのGDP成長率を、①労働生産性、②生産年齢人口比率、③1人当たり労働時間、④就業率に分解した分析では、日本は欧米諸国に比べ、生産年齢人口比率の減少が大きく、1人当たりGDPを押し下げる方向に働いているとされている。



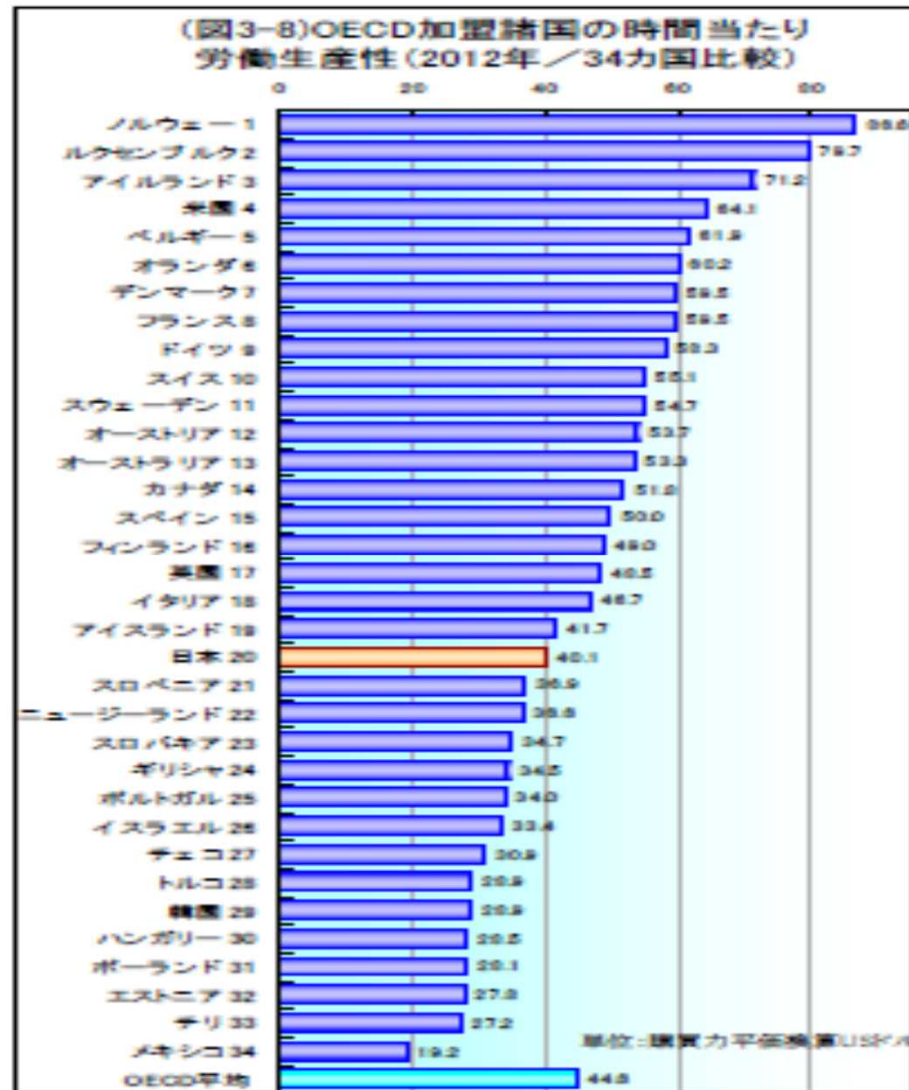
## 経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性②

○ 労働生産性の変化を、①資本装備率、②労働力の質、③全要素生産性(TFP。技術革新など(①・②で説明できない残差))の3要因に分解した分析では、日本は欧米諸国に比べ、全要素生産性(TFP)の上昇率が低いとされている。



# 経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性③

○ 時間当たりの労働生産性を見ると、日本はOECD加盟34か国中20位となっており、1990年代後半から主要先進7か国中最も低い状況が続いている。

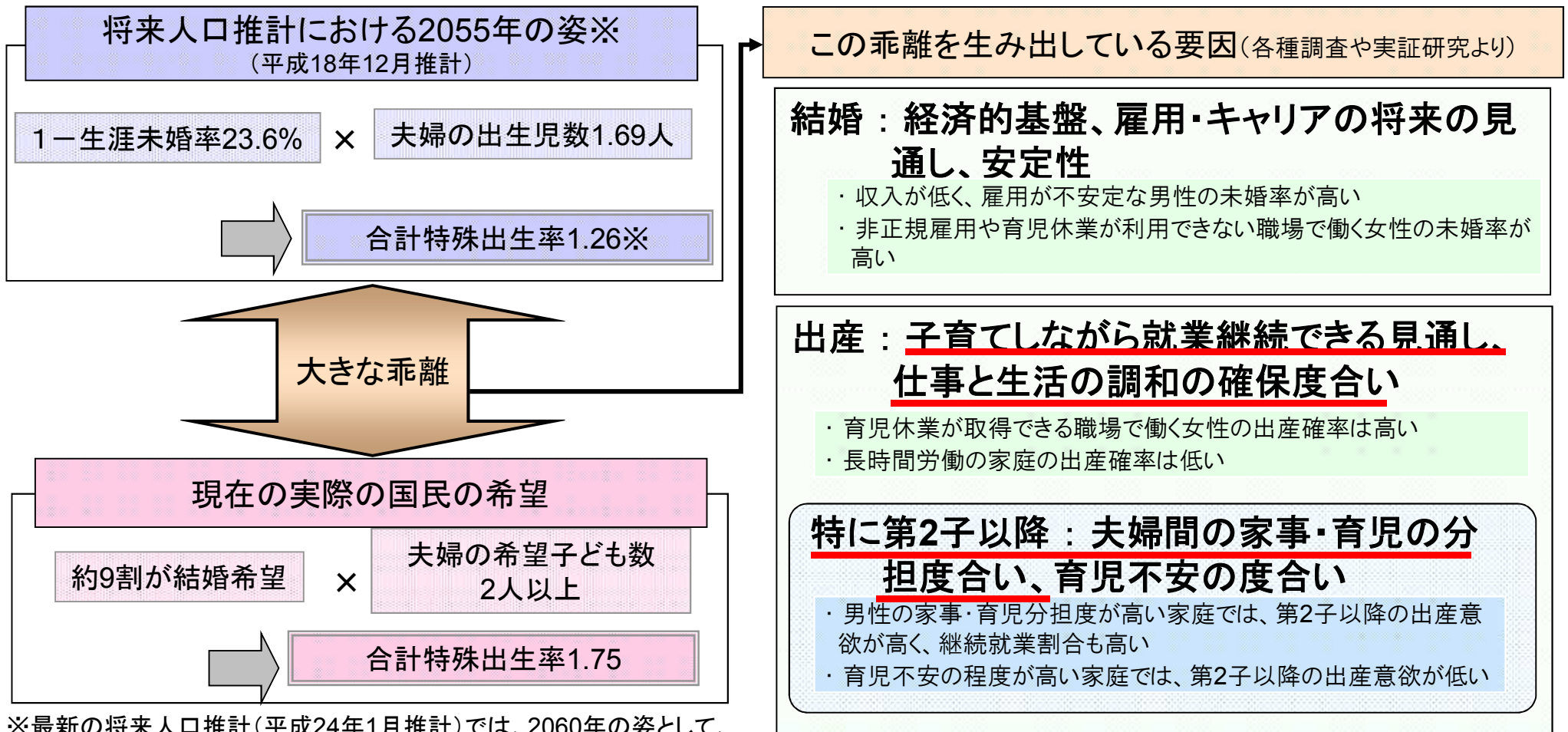




# 少子化の進行と日本人の働き方との関係

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離 ～急速な少子化を招いている社会的な要因～

- 将来推計人口（平成18年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。
- この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。



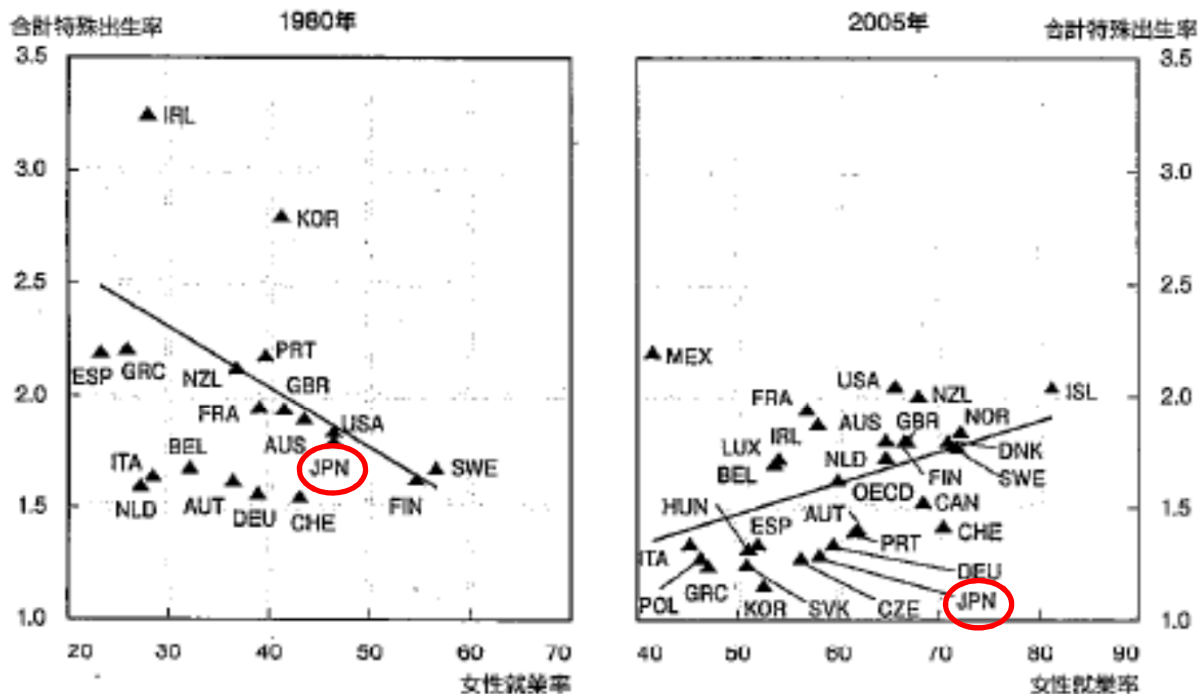
※最新の将来人口推計(平成24年1月推計)では、2060年の姿として、生涯未婚率20.1%、夫婦の出生児数1.74人、合計特殊出生率は1.35と推計されている。

# 女性の就業率と合計特殊出生率

- 1980年頃は、諸外国の女性の就業と出生率には明らかな負の相関が見られた。
  - 一方、2005年になると、就業率の高い国は、同時に出生率も高い傾向にある。
- (※OECDの報告書の中では仕事と子育ての両立困難の程度は縮小傾向にあるが各国間に差がかなりあり、最も両立困難な国として、日本、韓国等が指摘されている。)

図2.3 女性就業率の高い国は、現在では出生率水準ももっとも高い

合計特殊出生率と女性就業率、1980年と2005年



AUS	オーストラリア	AUT	オーストリア	BEL	ベルギー	CAN	カナダ	CHE	スイス
CZE	チェコ	DEU	ドイツ	DNK	デンマーク	ESP	スペイン	FIN	フィンランド
FRA	フランス	GBR	イギリス	GRC	ギリシャ	HUN	ハンガリー	IRL	アイルランド
ISL	アイスランド	ITA	イタリア	JPN	日本	KOR	韓国	LUX	ルクセンブルク
MEX	メキシコ	NLD	オランダ	NOR	ノルウェー	NZL	ニュージーランド	POL	ポーランド
PRT	ポルトガル	SVK	スロバキア	SWE	スウェーデン	TUR	トルコ	USA	アメリカ

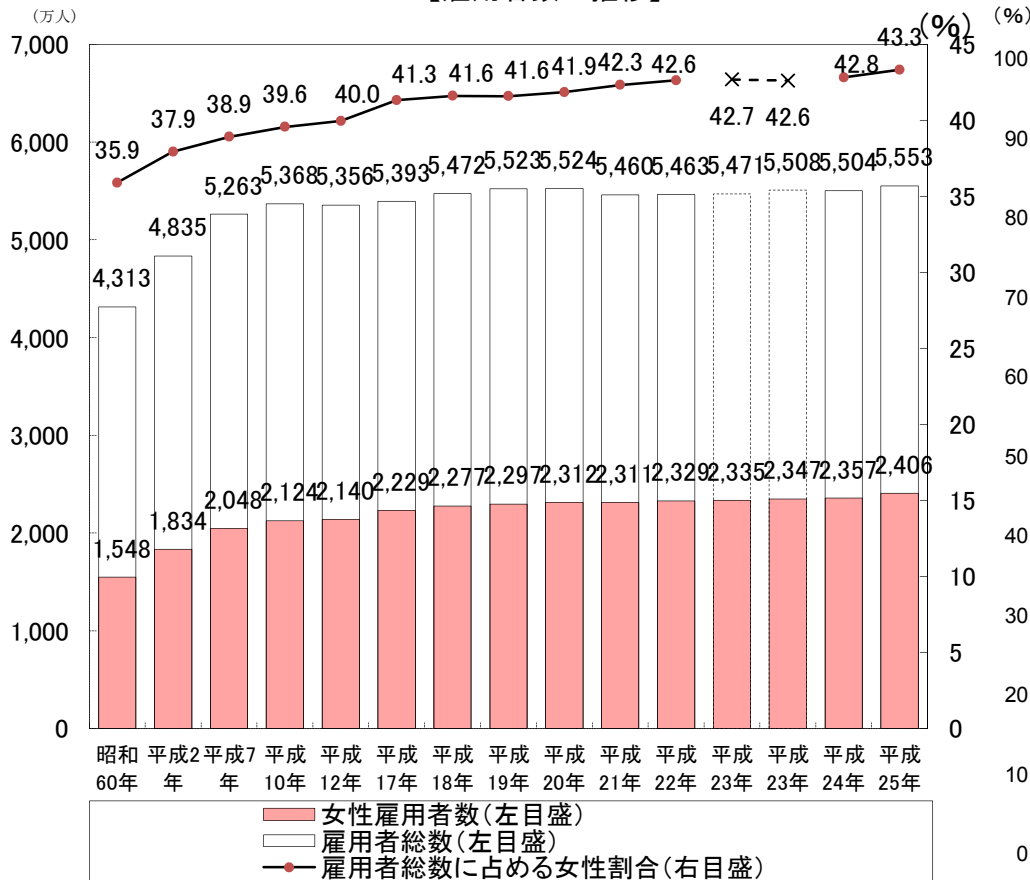
資料出所:「国際比較:仕事と家庭生活の両立 OECDベビー&ボス総合報告書」OECD編著 9

# 女性の活躍の現状と課題

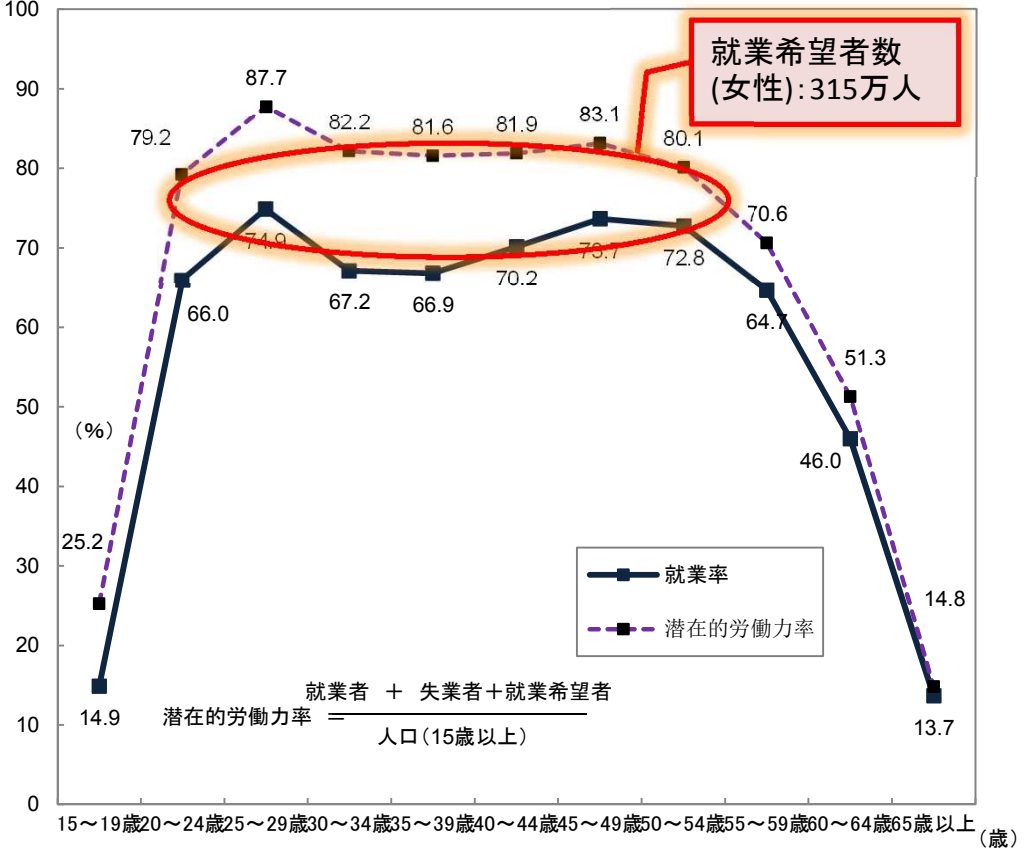
# 女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率①(実際の実業率と就業希望との差)

- 平成25年の女性雇用者数は2,406万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.3%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は315万人にのぼる。

【雇用者数の推移】



【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(2013年)】



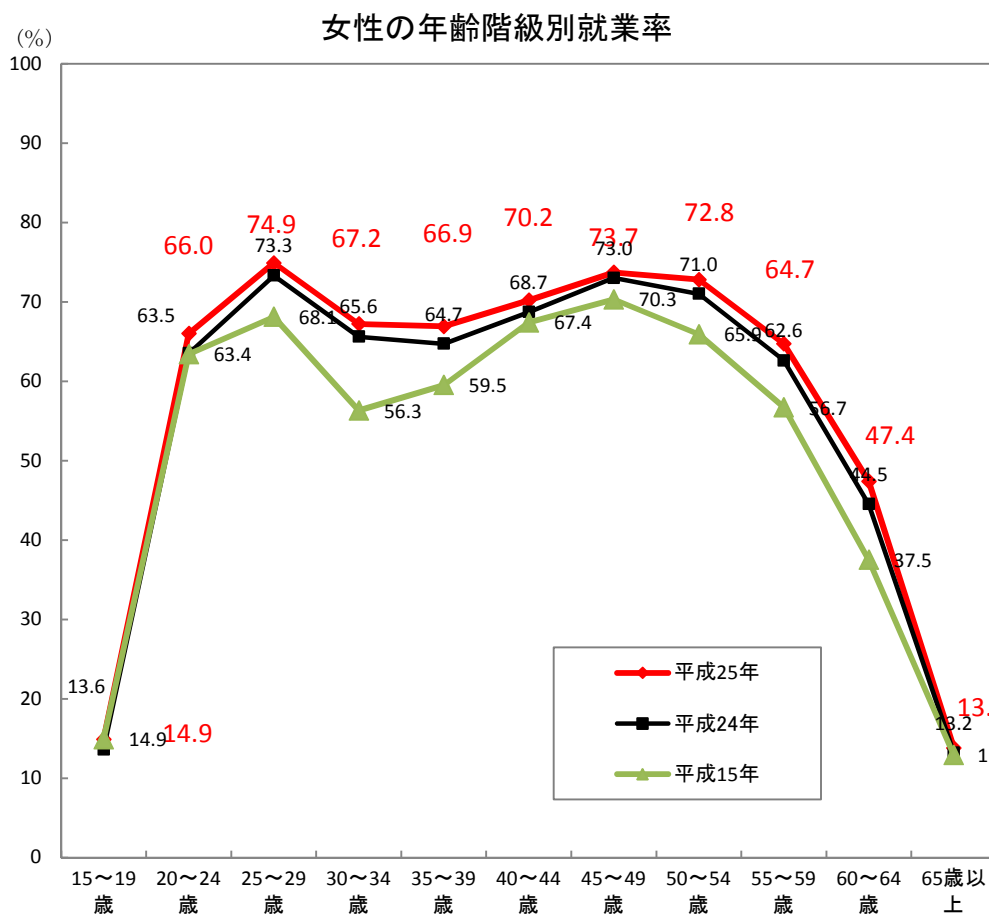
(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値、「平成23年※※」は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値

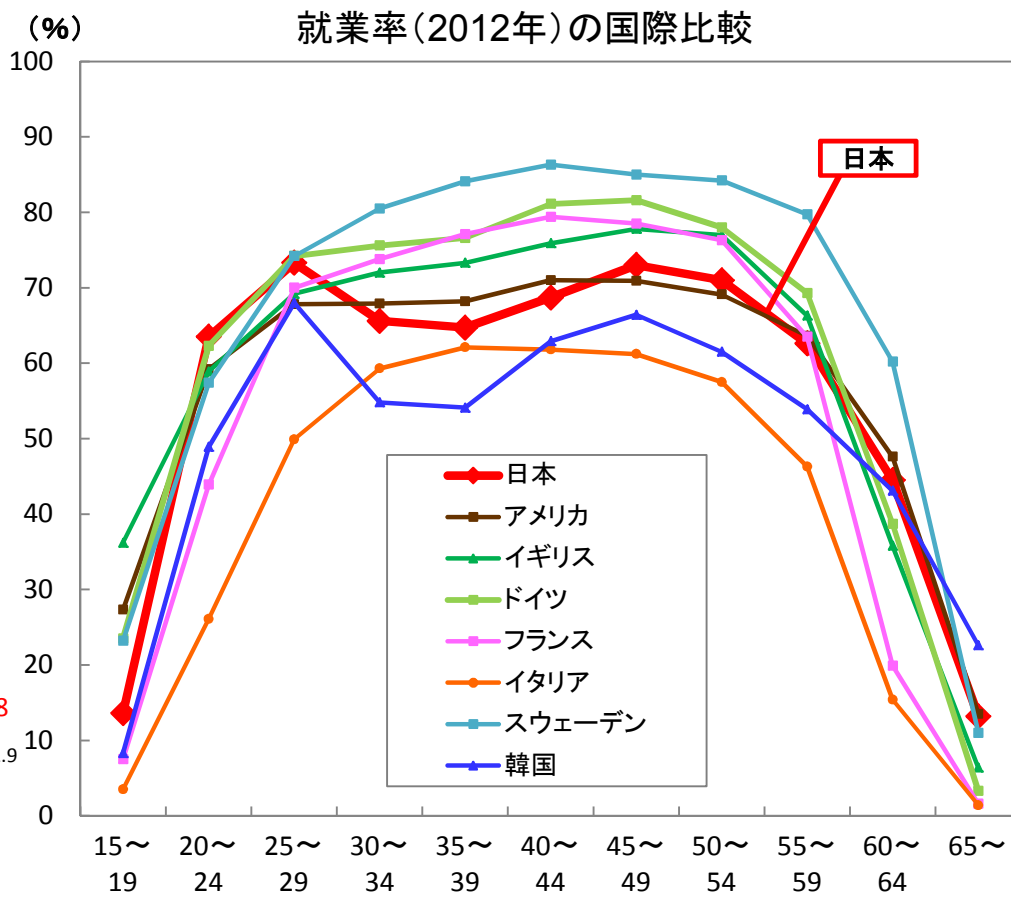
(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

## 女性の年齢階級別就業率②(過去の推移/諸外国との比較)

- 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の就業率は大きく上昇
- しかしながら、先進諸国に比べると未だM字カーブの傾向が顕著である。



資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

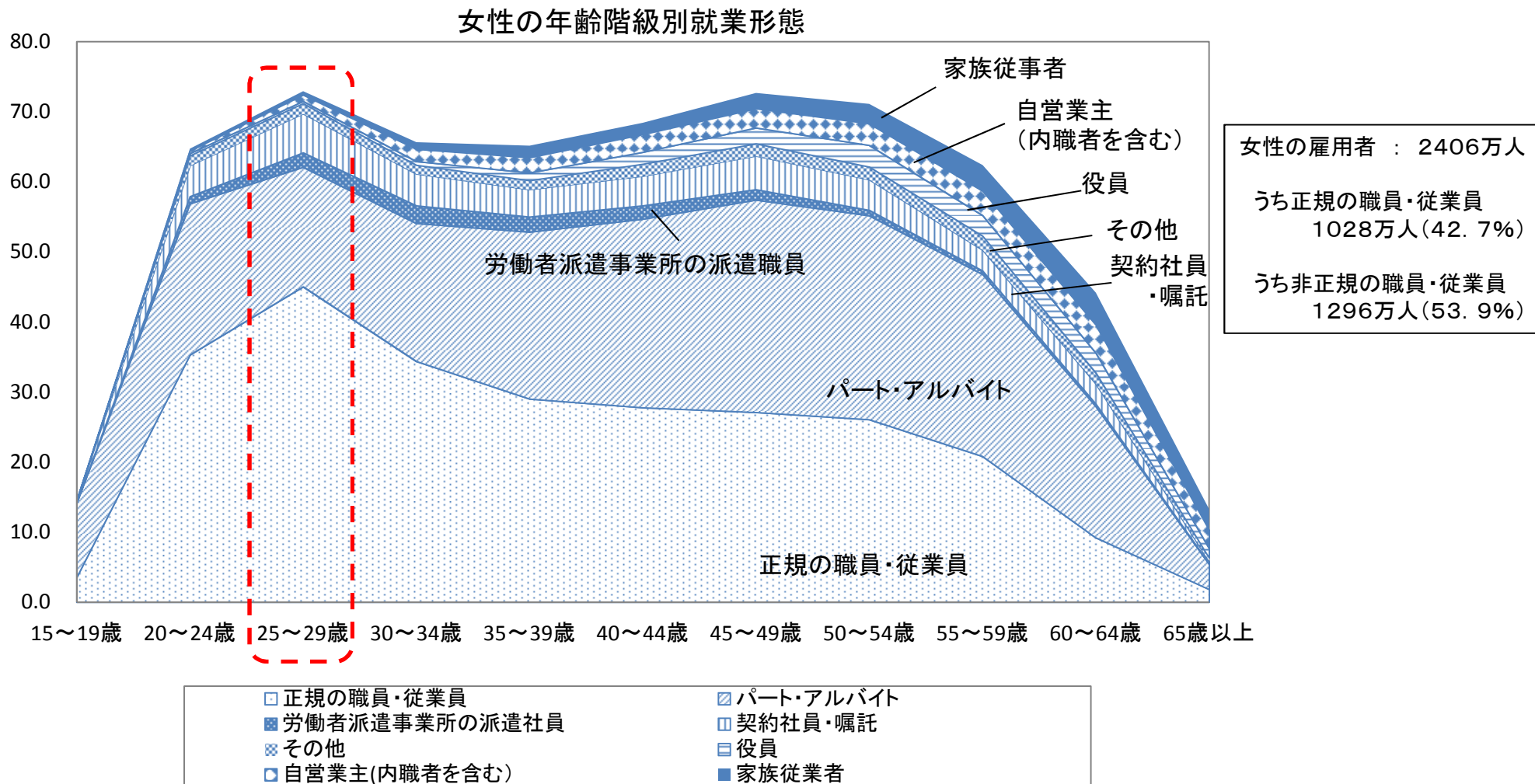


(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

# 女性の年齢階級別就業率③(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。

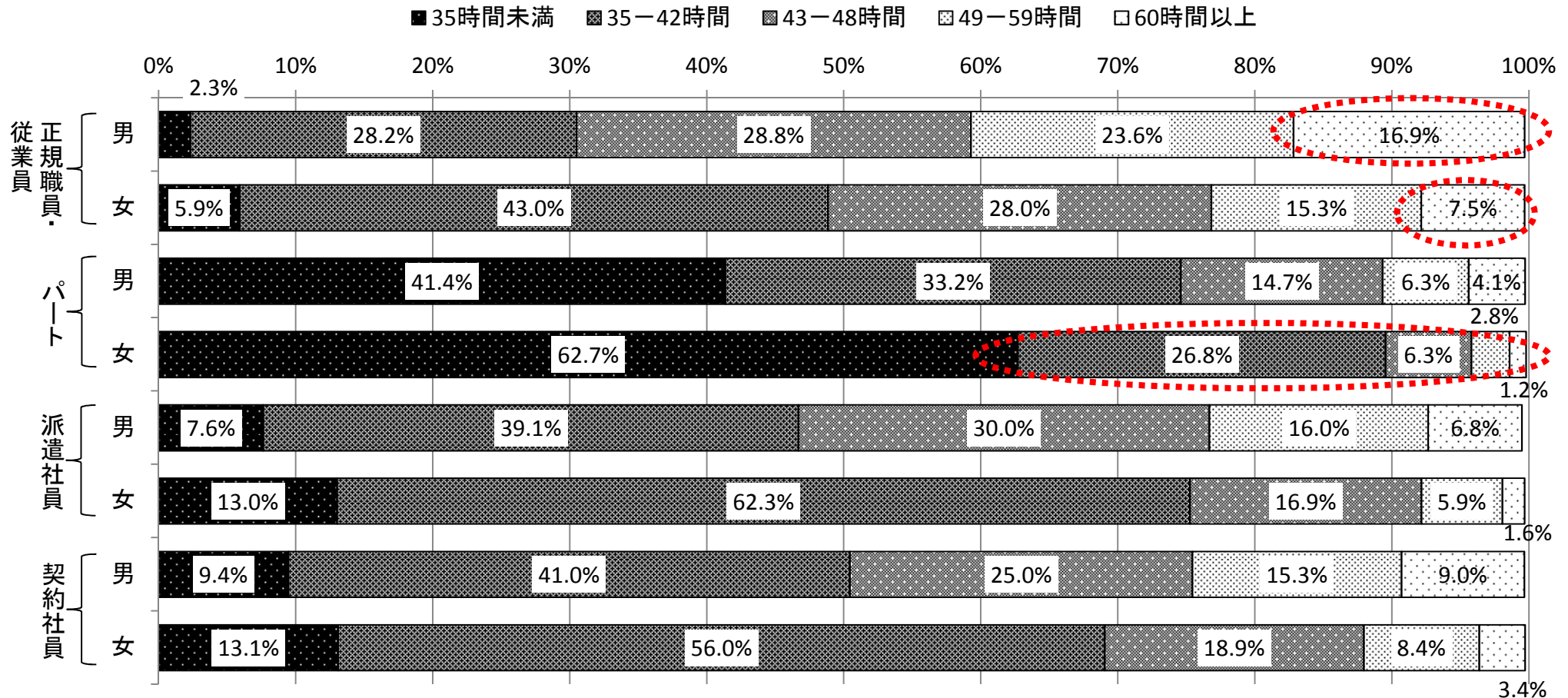


(資料出所)総務省「平成24年労働力調査(詳細集計)」

# 労働時間の現状

- 正規雇用者の男性の約17%、女性の約8%が週60時間以上働いている。
- 女性のパートタイム雇用者の約4割は週35時間以上働いている。

図：性、雇用形態、週間就業時間別構成割合

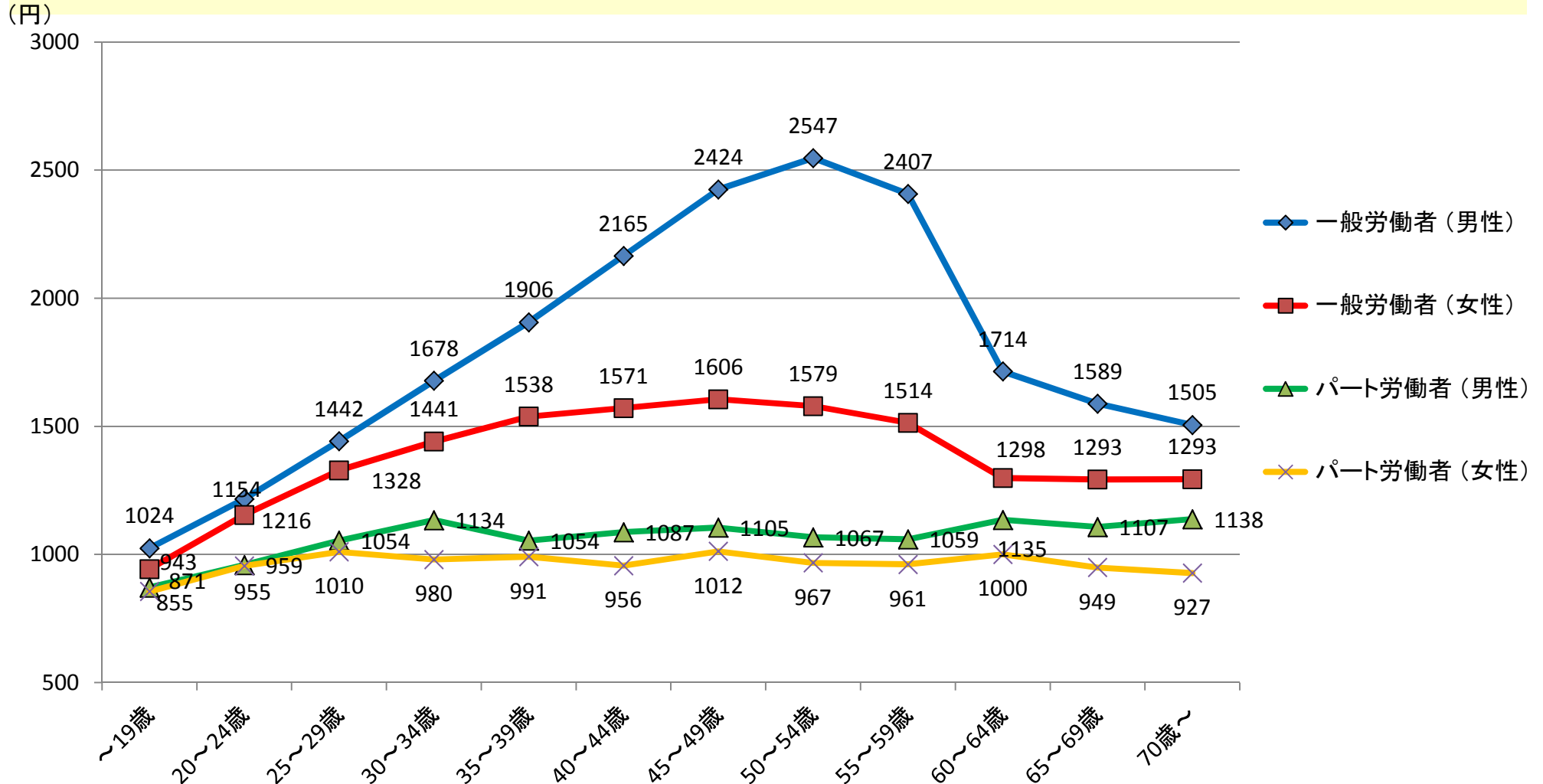


※200日以上就業している者に限定している。また、総数に労働時間不詳を含むので、構成割合の合計が100とならない。

# 給与額の現状

一般労働者とパートタイム労働者の年齢階級別1時間当たり所定内給与額(男女別)

- 一般労働者の男性の所定内給与額は50～54歳で頂点となる上昇カーブを描くが、パートタイム労働者については男性、女性ともに年齢が上昇しても賃金は大きくは上昇していない。



資料出所:賃金構造基本統計調査(平成25年)(厚生労働省)

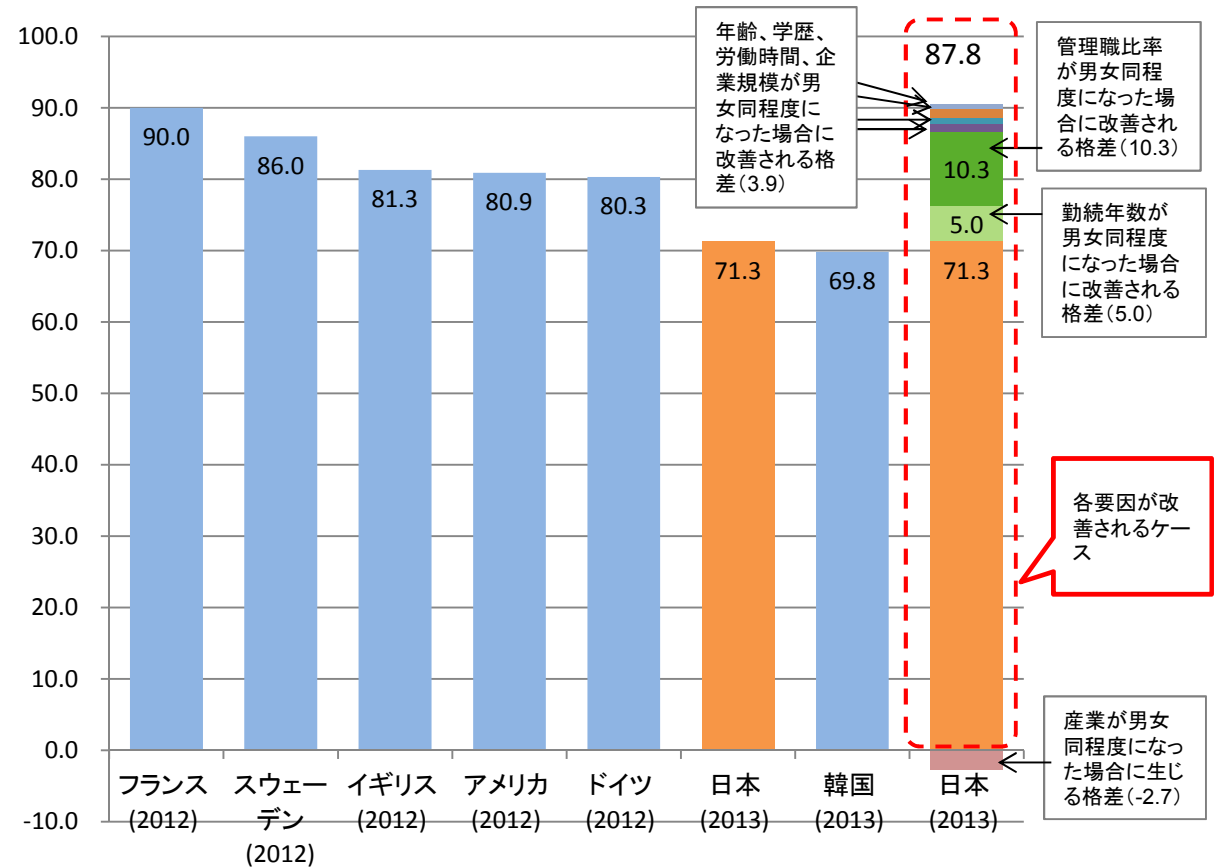


# 男女間賃金格差の要因と国際比較

○ 一般労働者(常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者)の男女間賃金格差は、国際的にみると大きいですが、管理職や勤続年数が男女同程度になると仮定すると、格差は大幅に縮小する。

男女間賃金格差の要因(単純分析)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
勤続年数	71.3	76.3	5.0
職階	73.5	83.8	10.3
年齢	71.3	72.5	1.2
学歴	71.3	72.0	0.7
労働時間	71.3	72.7	1.4
企業規模	71.3	71.9	0.6
産業	71.3	68.6	-2.7



※ 上記の他、家族手当・住宅手当の存在により、1.4程度の格差が生じているとの推計がある。(平成16年度「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告書」にて試算。)

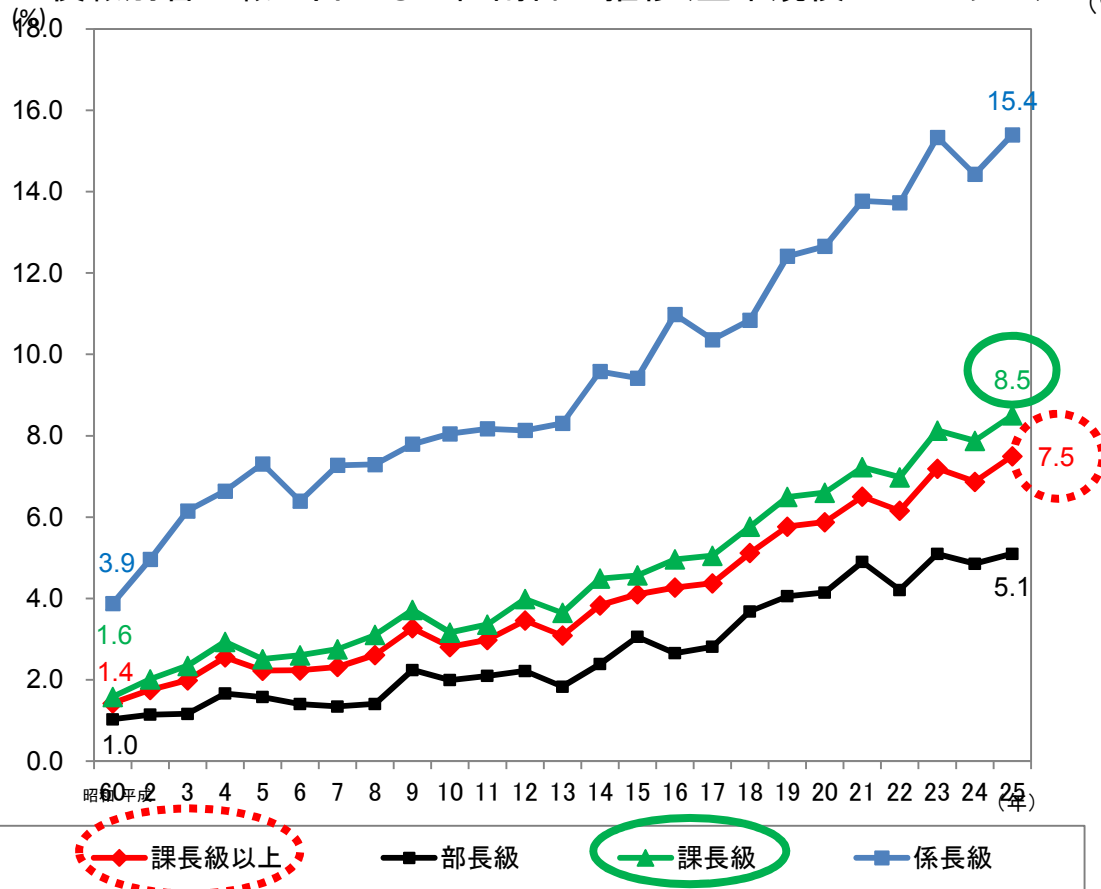
(資料出所) 日本:厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」及び(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」を用いて厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

- (注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
 2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準  
 3 「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外しているため他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要  
 4 諸外国のデータは原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者(10人以上)の1か月当たり所定内給与額。

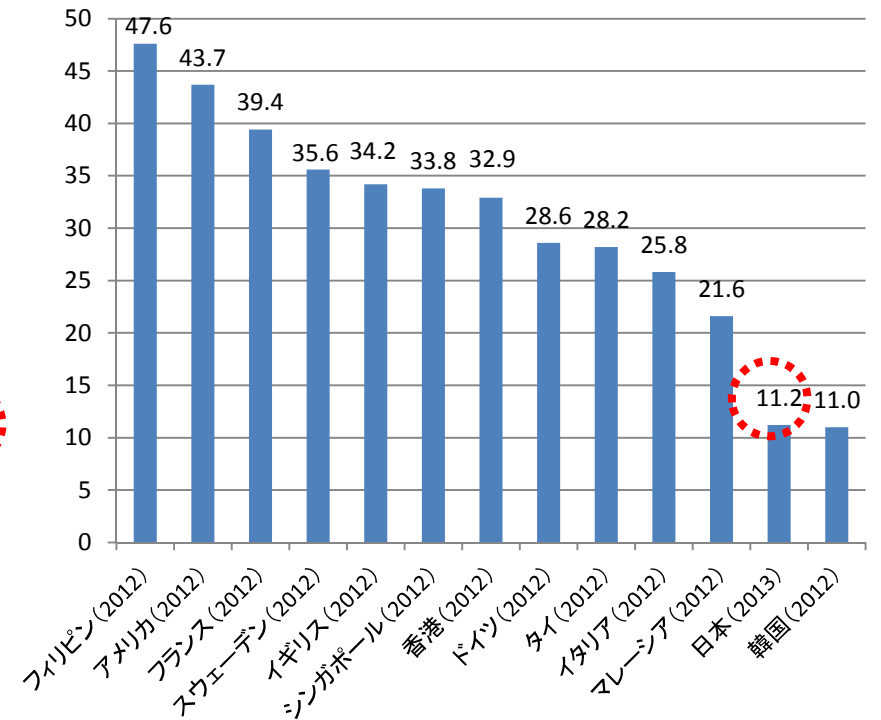
# 管理職の女性比率

○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然として低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



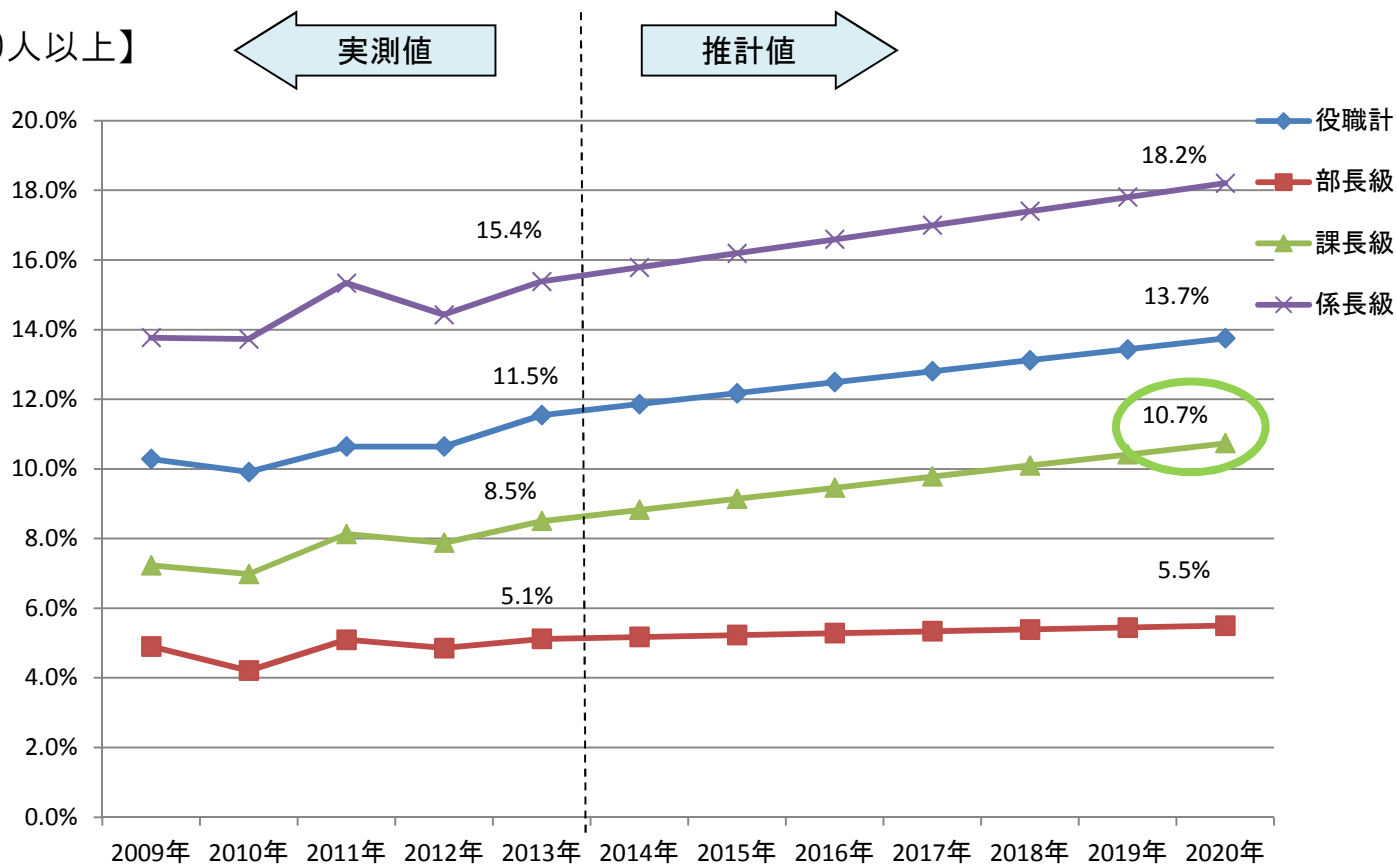
資料出所: 日本:総務省統計局「労働力調査」、  
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」  
 注1) 国によって国際標準職業分類が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要  
 (ISCO88:フィリピン、シンガポール、香港、ISCO08:それ以外の国。ISCO88と08の主な違  
 いは前者にはGeneral managers in agriculture, hunting, forestry and fishingが含まれてい  
 るが、後者には含まれていない。)  
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管  
 理的公務員等)をいう。  
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。  
 4) 日本は、岩手県、宮城県及び福島県を除く

資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# 管理職等の女性比率の推移(過去の延長線上で見た2020年の姿)

- 現在、民間企業(100人以上規模)の課長級に占める女性比率は8.5%。
- 現在の延長線上(過去5年間の平均伸び率で延長)では、2020年の課長級に占める女性比率は10.7%にとどまる。

【企業規模100人以上】

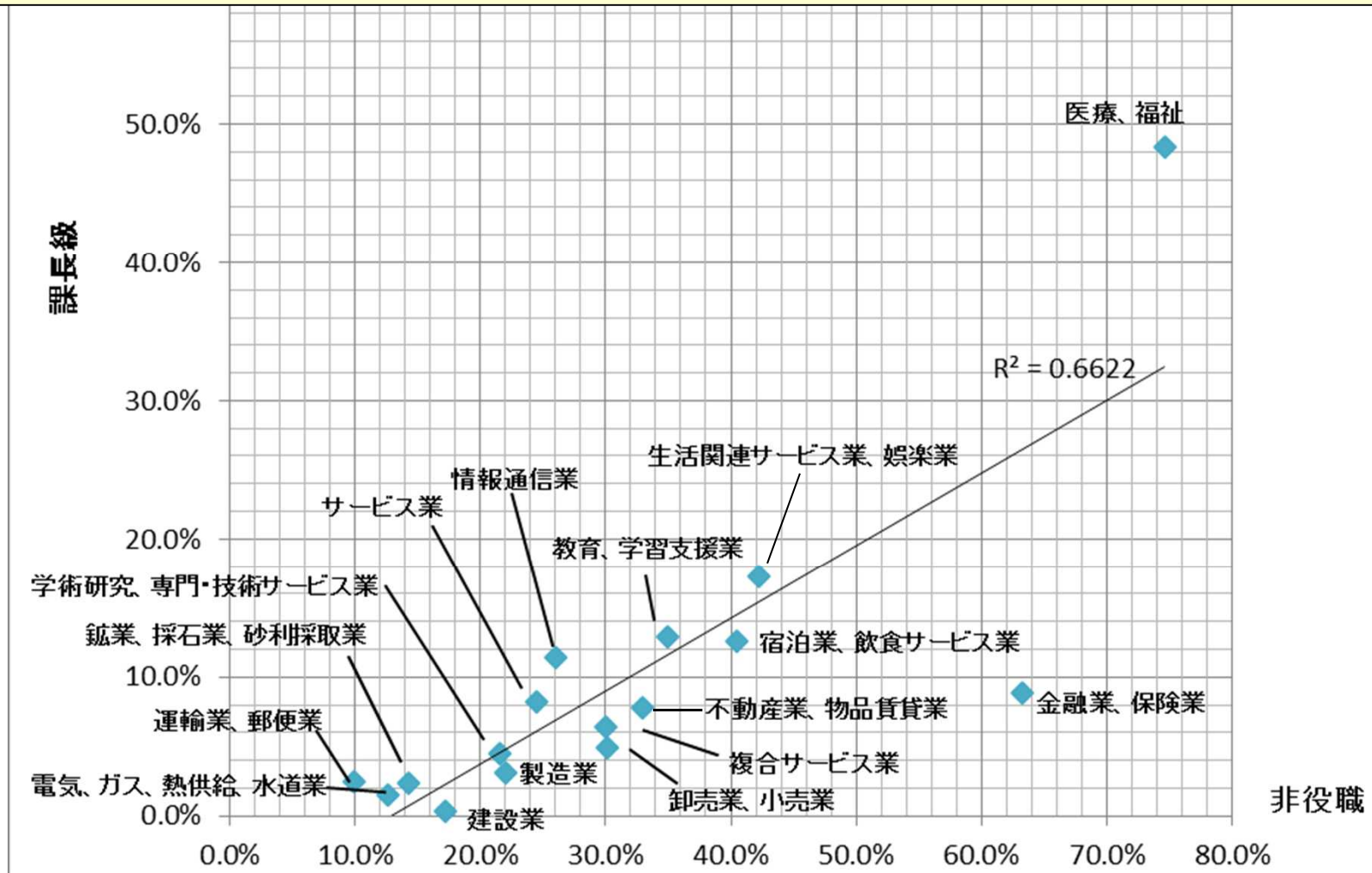


資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注: 推計値=前年の割合(%) + 2009年から2013年の平均伸び率(%)

# 管理職の女性比率と一般社員の女性比率の関係

- 管理職の女性比率と、一般社員(非役職)の女性比率を見ると、ほとんどの産業において強い相関がみられる
- 一般社員(非役職)の女性比率を超える管理職の女性比率である産業は見られない。
- 管理職登用に向けては、採用を強化し母集団を厚くすることが重要であることがうかがわれる。

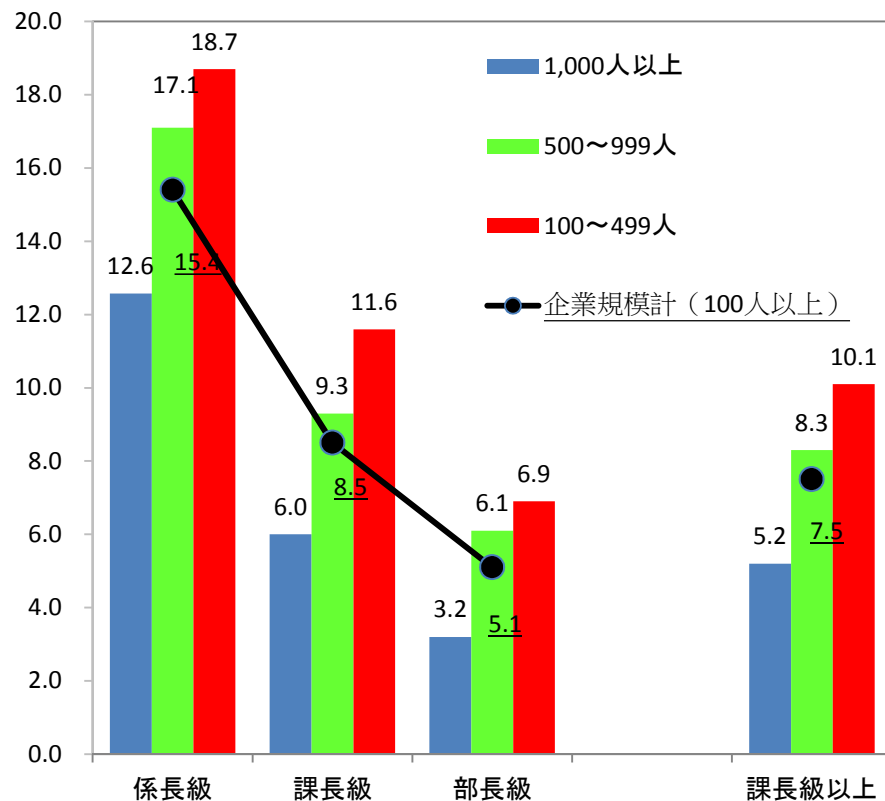


資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013年)より作成

# 企業規模別にみた管理職・社員の女性割合

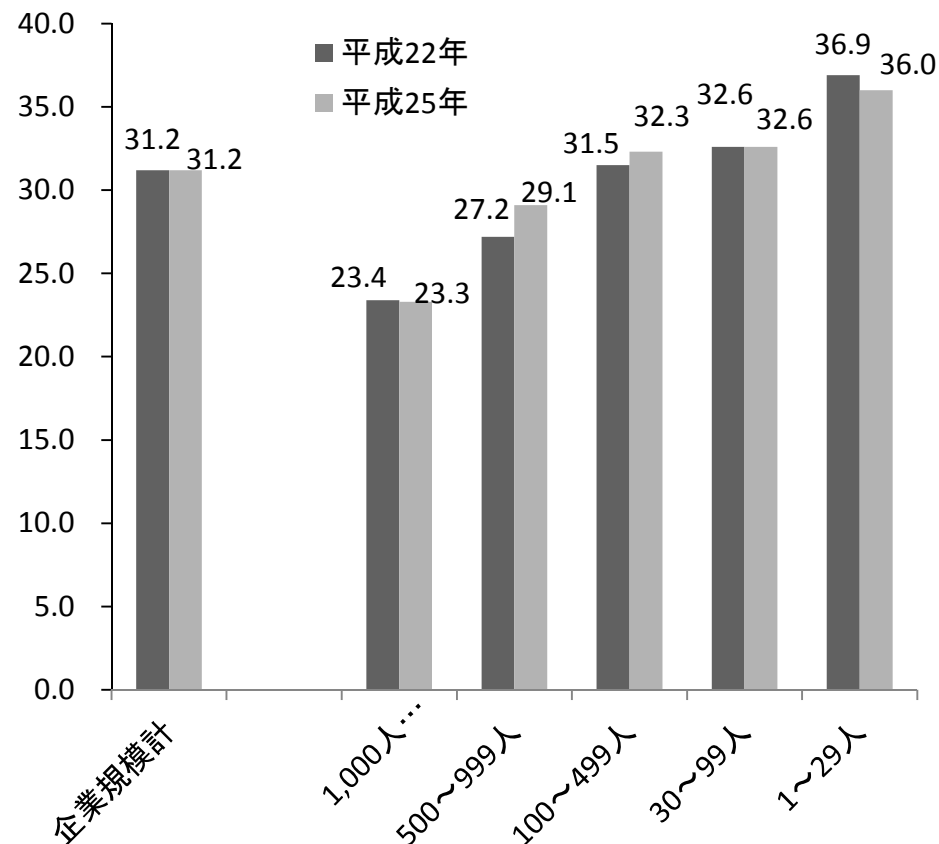
- 管理職に占める女性の割合は、大企業ほど低い。
- 同様に、女性の従業員の割合も、大企業ほど低い現状にある。

企業規模別役職別管理職に占める女性割合（企業規模100人以上）



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013年)

規模別正規の社員・従業員の女性割合（平成22年、25年）



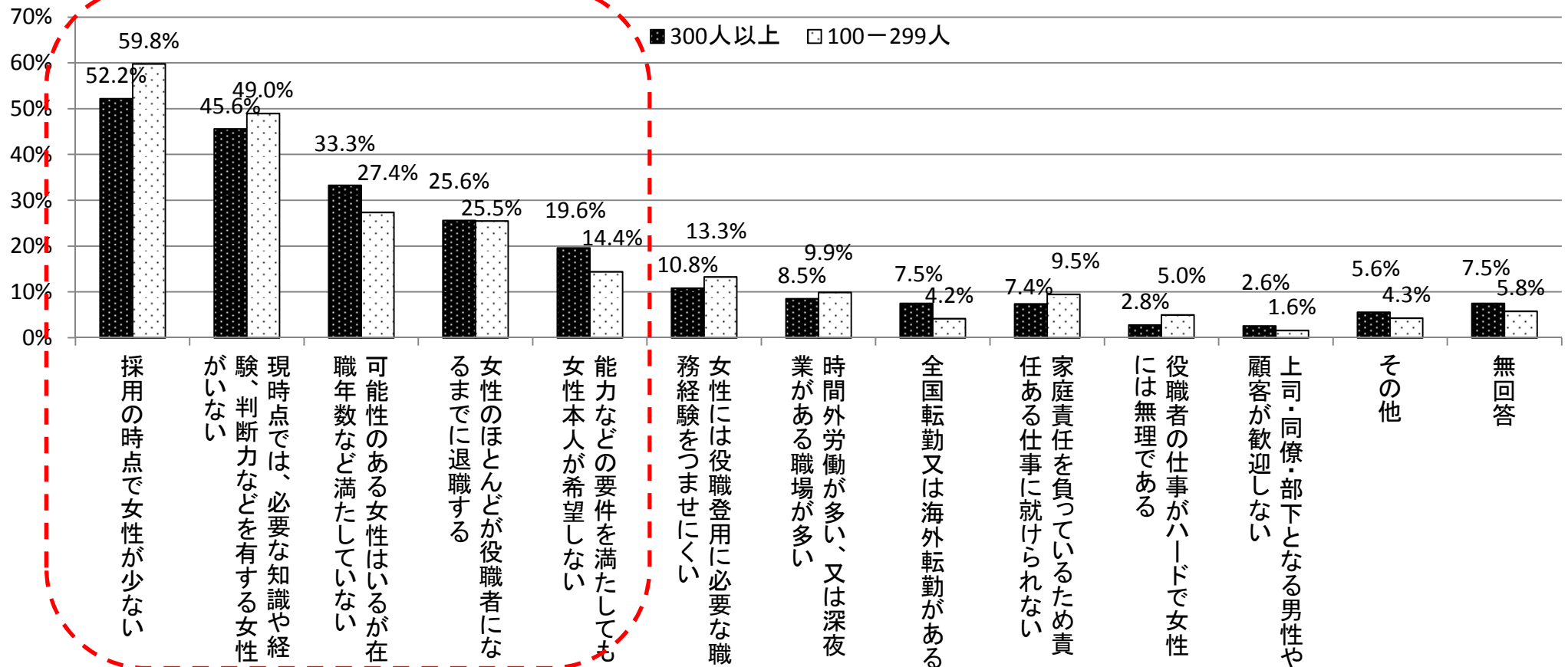
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

# 女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない<sup>(※)</sup>理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はいるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分（「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」）が一つでもある企業のことをいう。

図：女性役職者が少ない理由（複数回答）



# 採用の現状①(総合職の場合)

- 総合職採用者の男女比率を見ると、女性の採用は1割程度。
- 応募者に対する採用状況を見ても、女性の方が相当程度厳しくなっており、男性が17倍(採用割合5.8%)なのに対し、女性は63倍(採用割合1.6%)となっている。

図1: 総合職採用者の男女比率

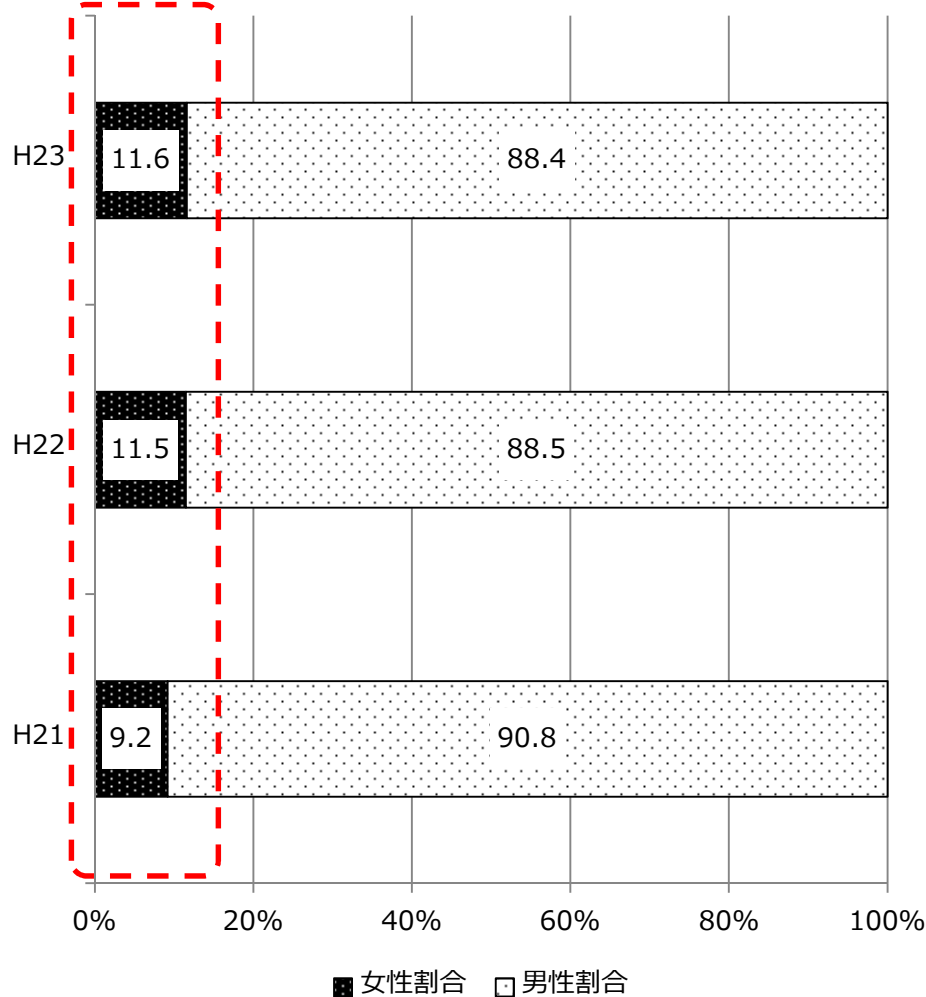
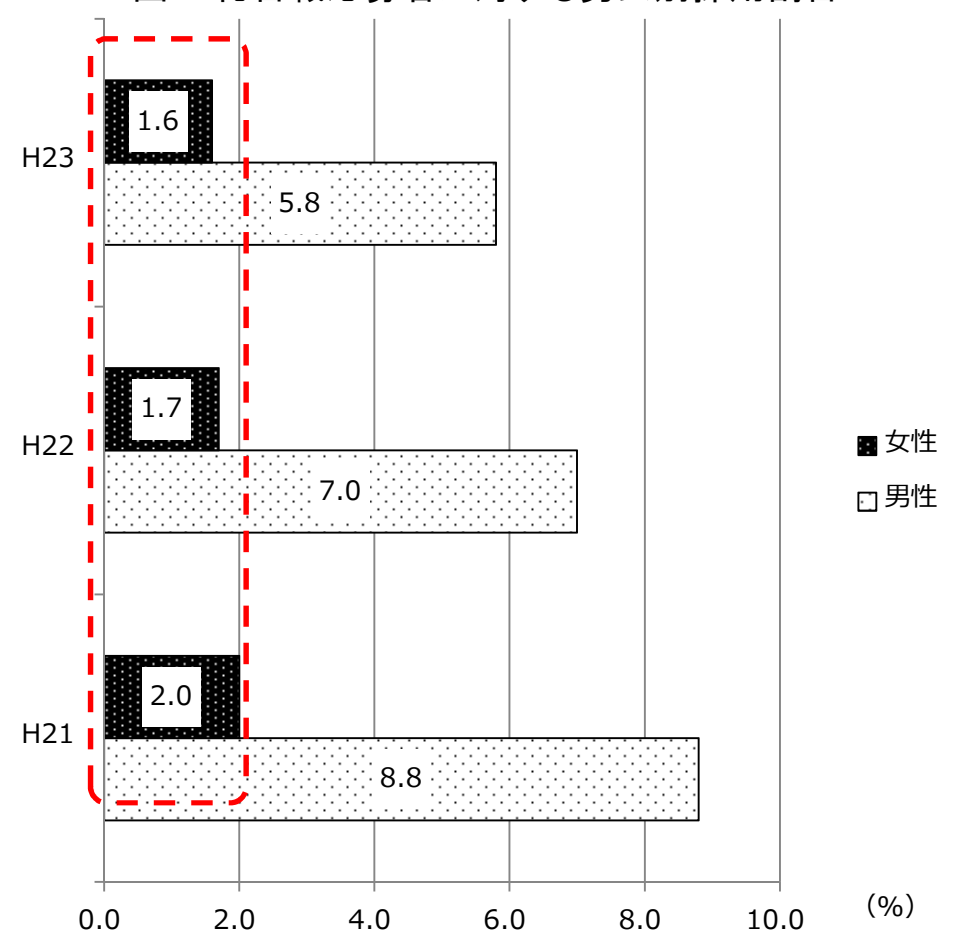


図2: 総合職応募者に対する男女別採用割合



資料出所: 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成22年度)  
 ※対象企業: 都道府県労働局雇用均等室が把握したコース別雇用管理制度導入企業のうち全国129社(以下同じ)

(参考) 平成23年度  
 応募者数 女性13,373人、男性28,845人  
 採用者数は内定者数を計上

## 採用の現状②(一般職の場合)

- 一般職採用者の男女比率を見ると、女性が9割近くを占める。
- 一方、応募者に対する採用状況を見ると、女性の17倍(採用割合5.8%)に対し、男性は8倍(採用割合13.3%)と、一般職の採用も女性の方が厳しくなっている。

図1:一般職採用者の男女比率

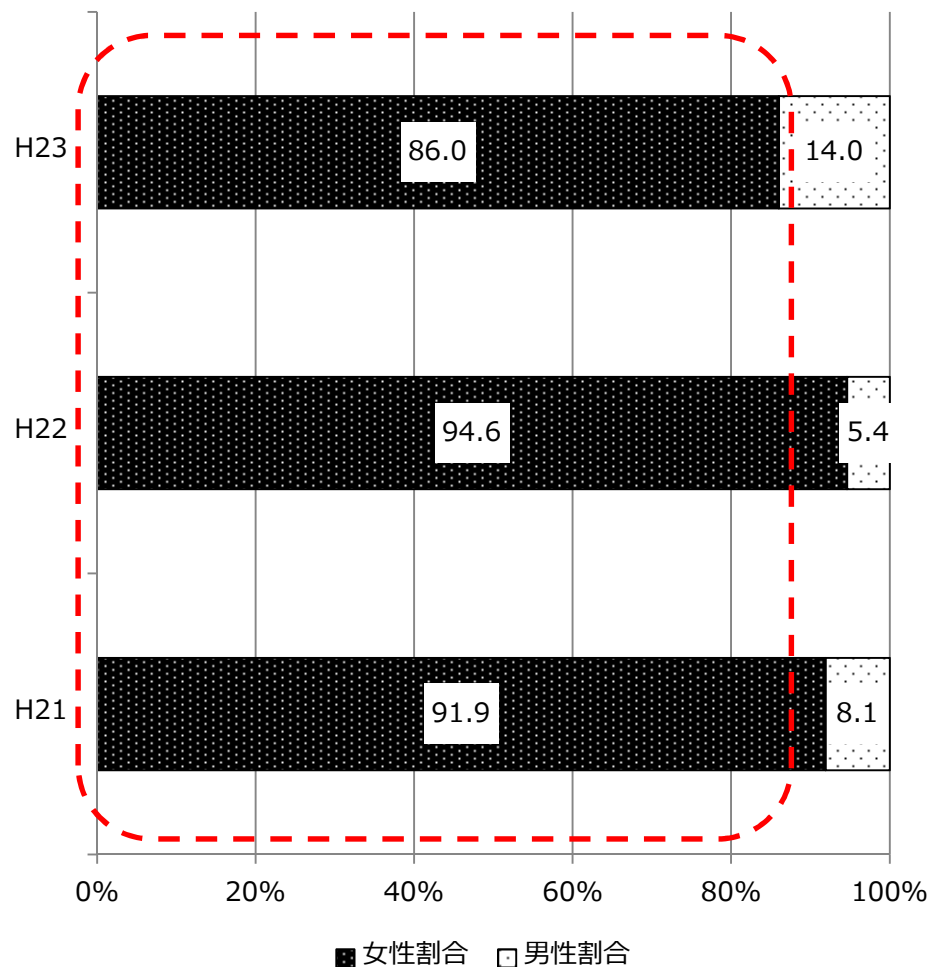
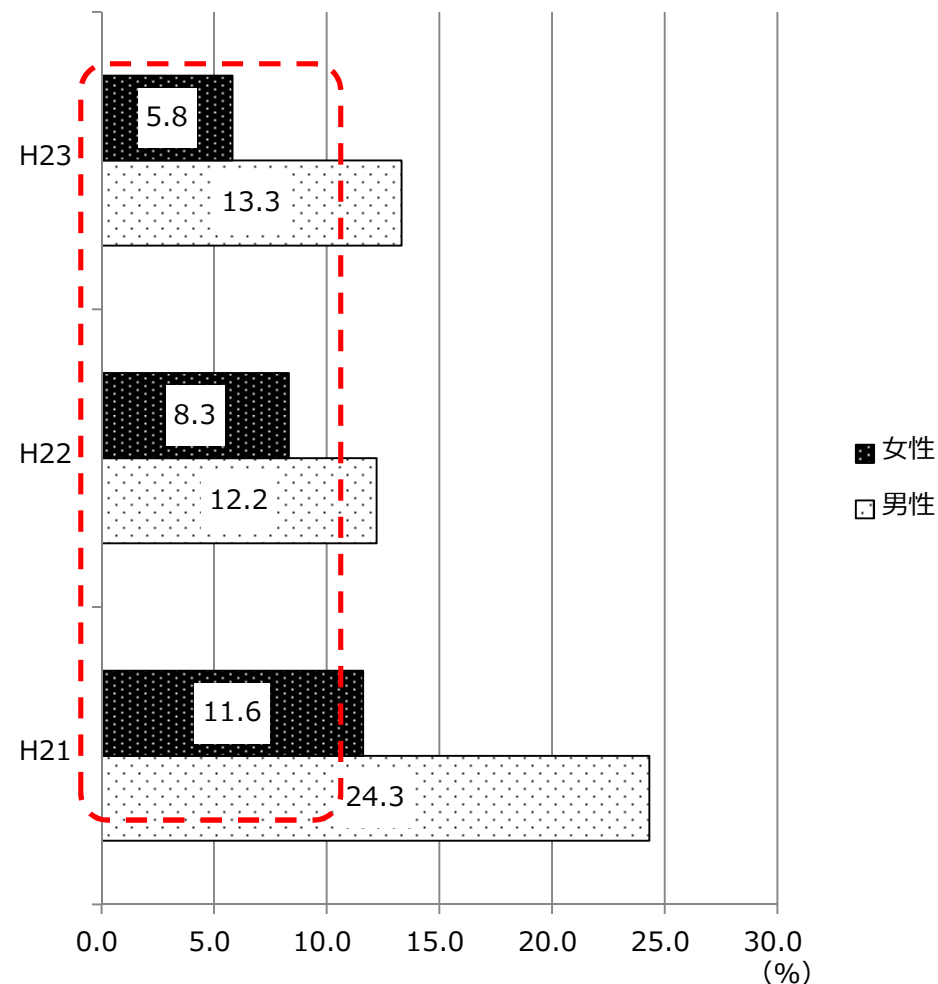


図2:一般職応募者に対する男女別採用割合



(参考) 平成23年度  
女性応募者数5,186人、男性応募者数369人、  
採用者数は内定者数を計上

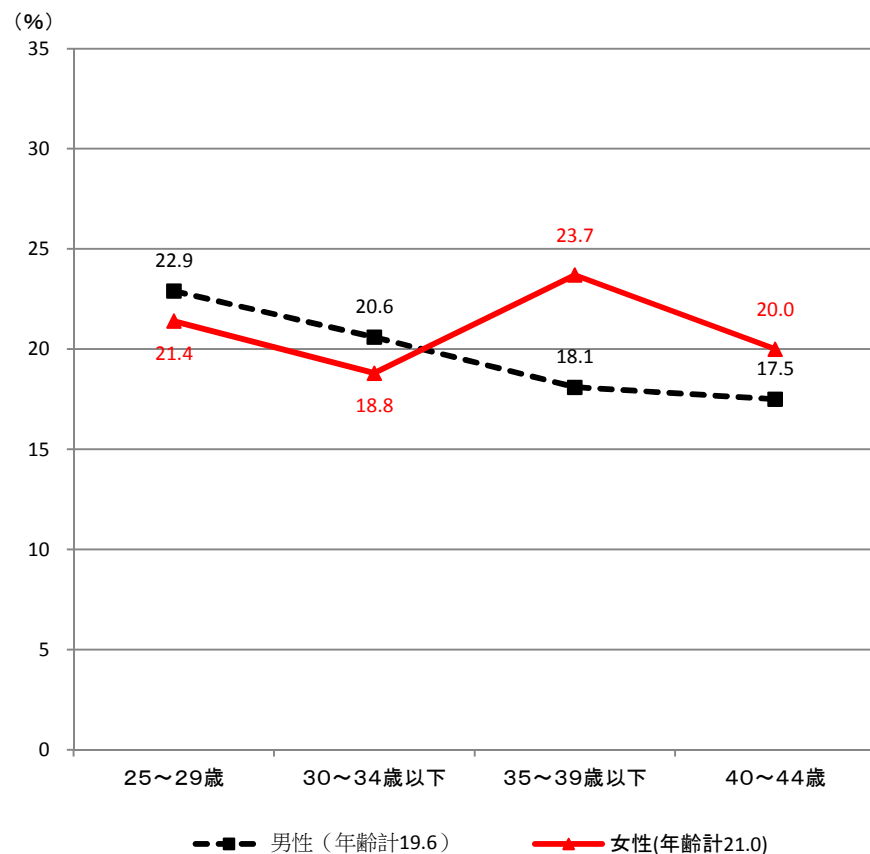
資料出所:厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成22年度)



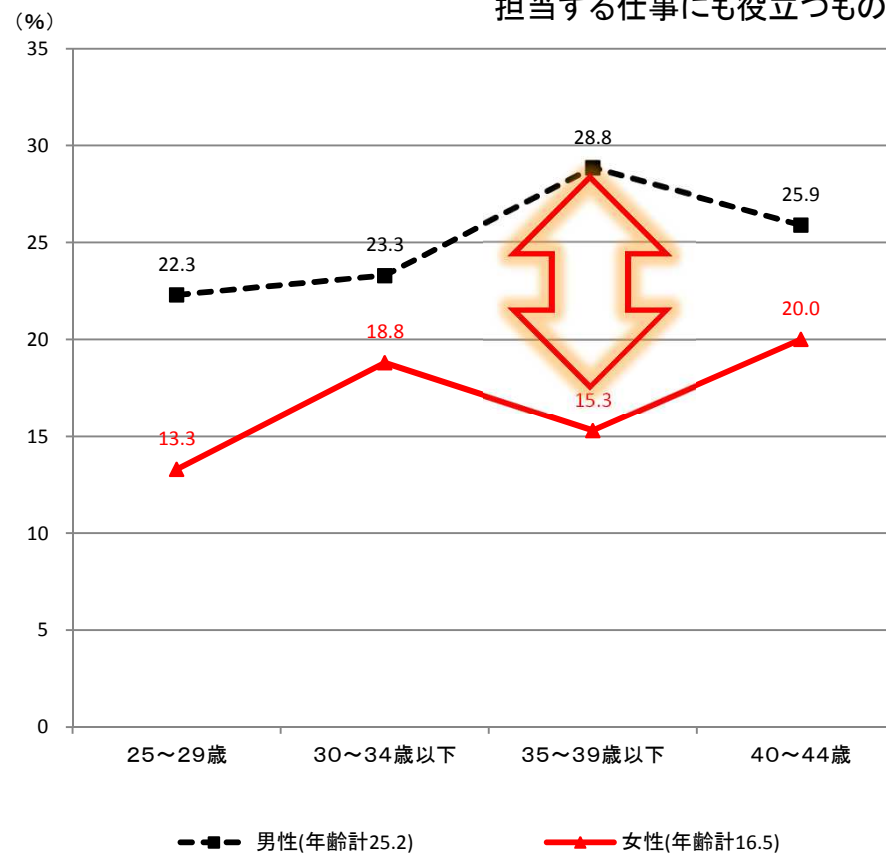
# 教育訓練の状況

○ 将来的な育成に向けた教育訓練（「やがて担当する仕事にも役立つ」教育訓練）の受講率を見ると、女性は男性に比べて低くなっている。

昨年度1年間（2007年4月～2008年3月）に受けた者  
「教育訓練」の内容（そのときの仕事をするために必要最低限のもの）



昨年度1年間（2007年4月～2008年3月）に受けた者  
「教育訓練」の内容（そのときの仕事だけではなく、やがて  
担当する仕事にも役立つもの）



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「働くことと学ぶことについての調査」（2009年）

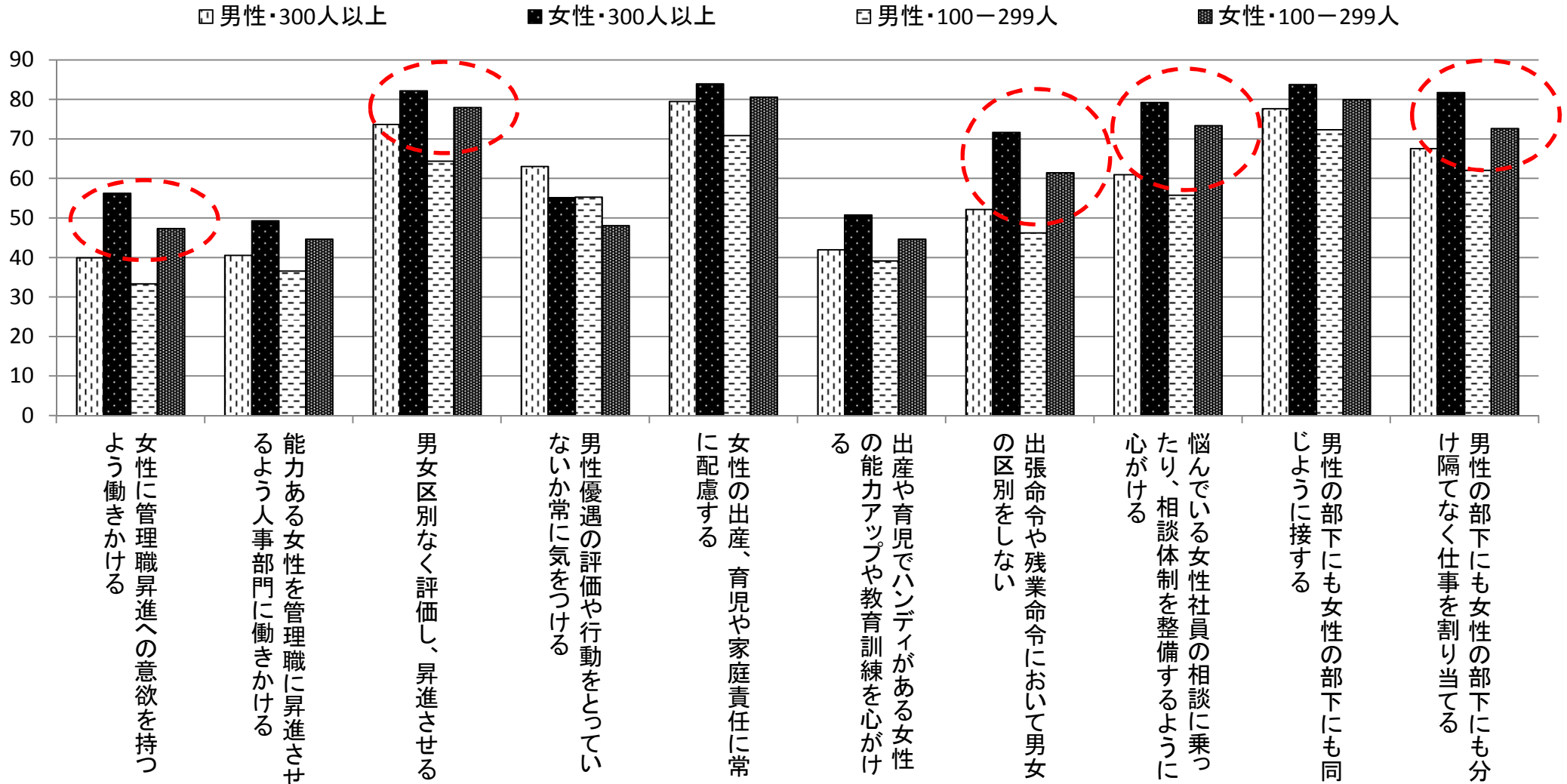
注1) 25～44歳の正社員に関するデータ

注2) 「教育訓練」とは、半日以上、ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会を指す。

# 女性社員に対する管理職の育成方針・行動

○ 女性管理職の方が男性管理職より「出張命令や残業命令において男女の区別をしない」、「男女区別なく評価し、昇進させる」、「相談体制の整備」などについて「当てはまる」とする割合が高い。

図：管理職の性・企業規模ごとの女性正社員の部下の育成方針・行動

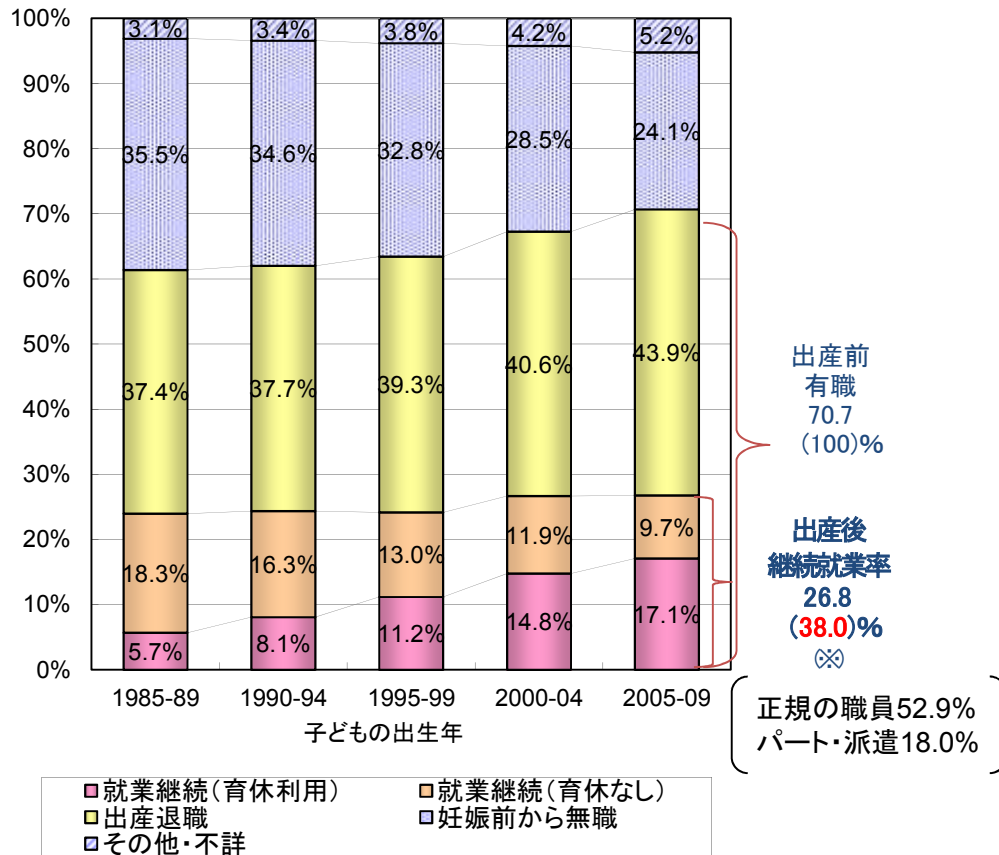


※それぞれの項目について「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答した者の割合

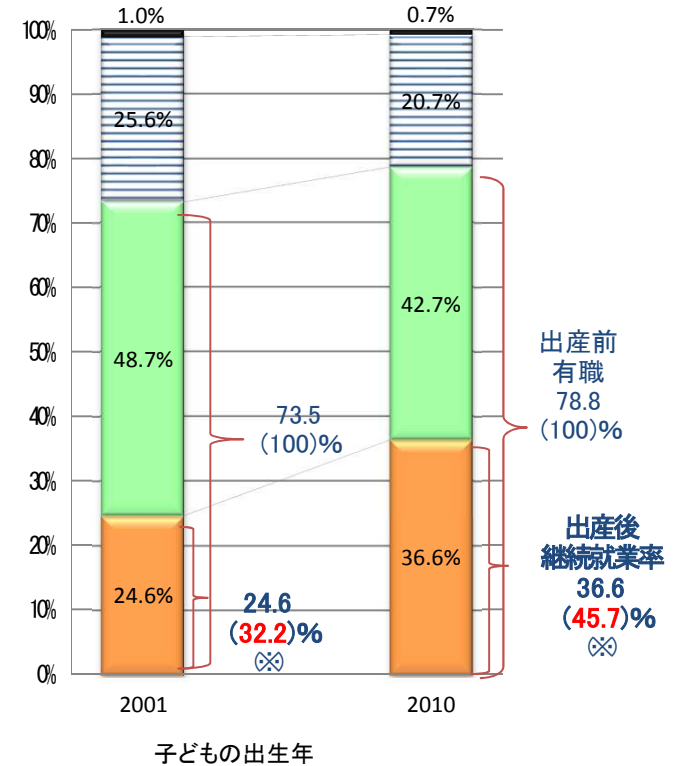
資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

# 継続就業の状況①

○ 約6割の女性が第1子出産を機に退職している。



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所  
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」



(資料出所) 厚生労働省  
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

(※) ( )内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

## 継続就業の状況②(総合職の場合)

- 総合職の女性は採用されて10年経過すると65%が離職している。 (参考:第1子出生時の母の平均年齢:30.1歳(平成23年人口動態統計月報年計(概数))
- 係長相当職以上の割合も男性と比較して低くなっている。
- 企業における職位比較においては、「すでに女性は0人」となっている企業割合が約半分で、「男性の方が職位が上位」の企業割合は合計すると2割に達する。

図1:10年前に採用された総合職の男女職位割合  
(労働者比較)

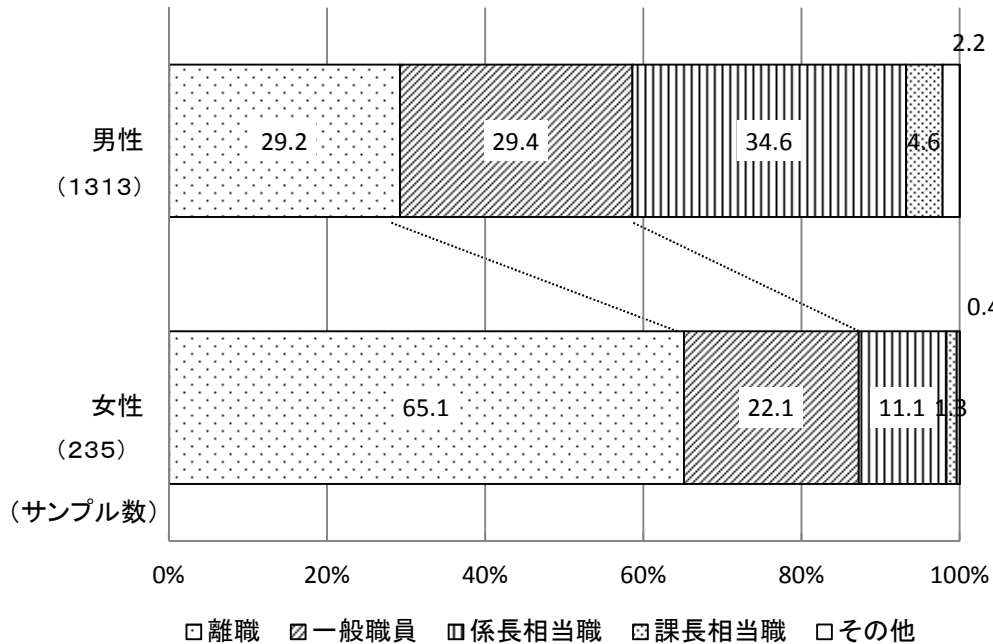
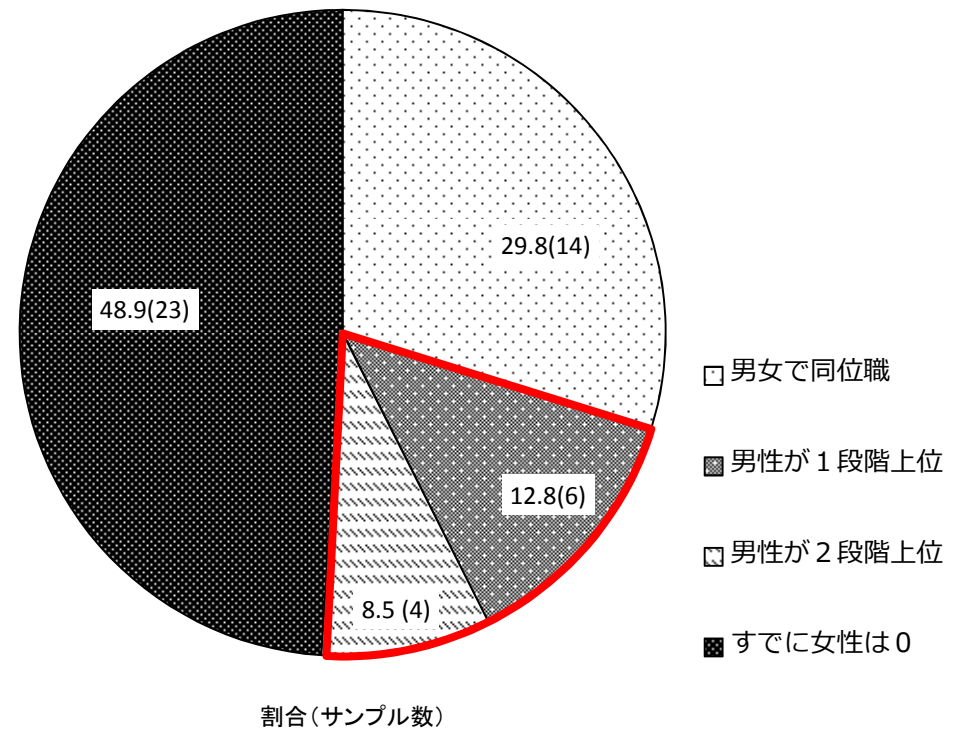


図2:10年前に総合職の男女を採用した企業における  
職位比較(企業比較)



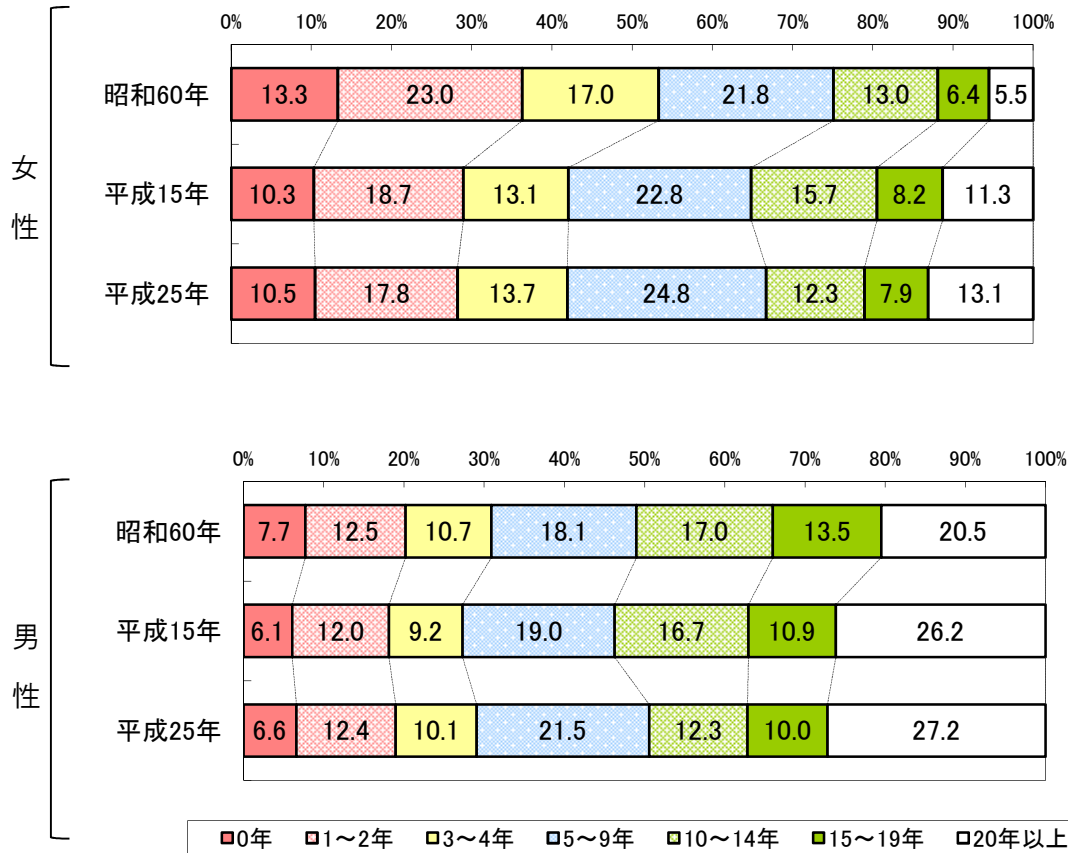
集計対象:10年前にコース別雇用管理制度を導入済みの企業

資料出所:厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成22年度)

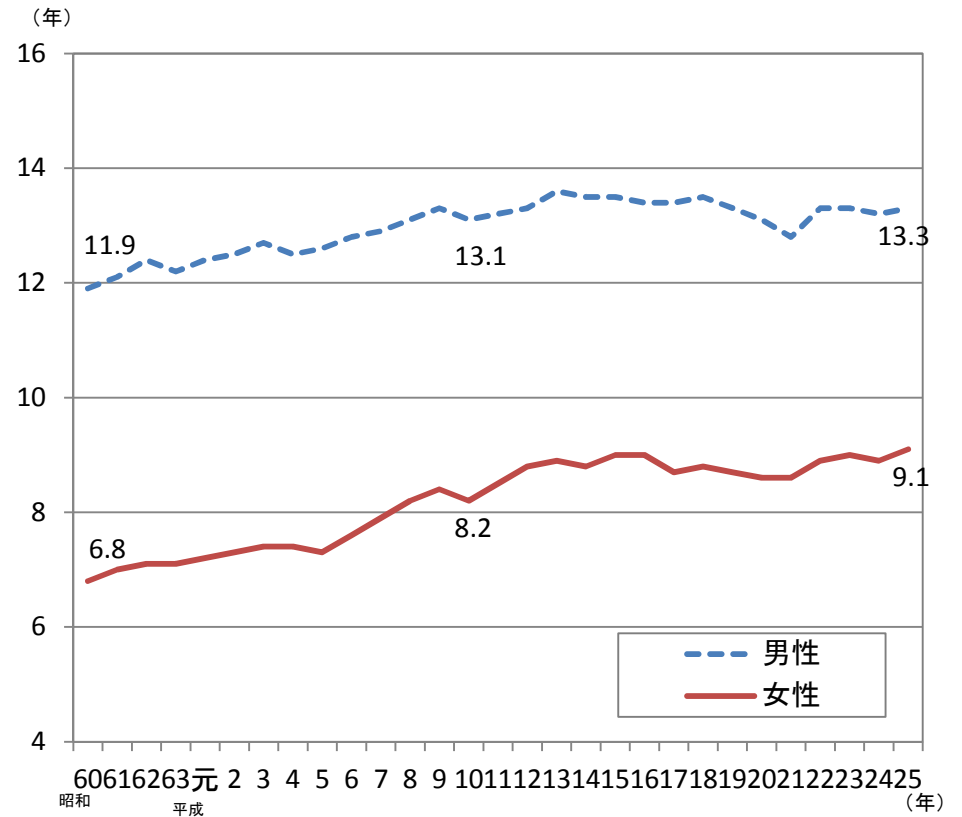
# 勤続年数

○ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い(平成25年の平均勤続年数は男性13.3年に対して女性9.1年)。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



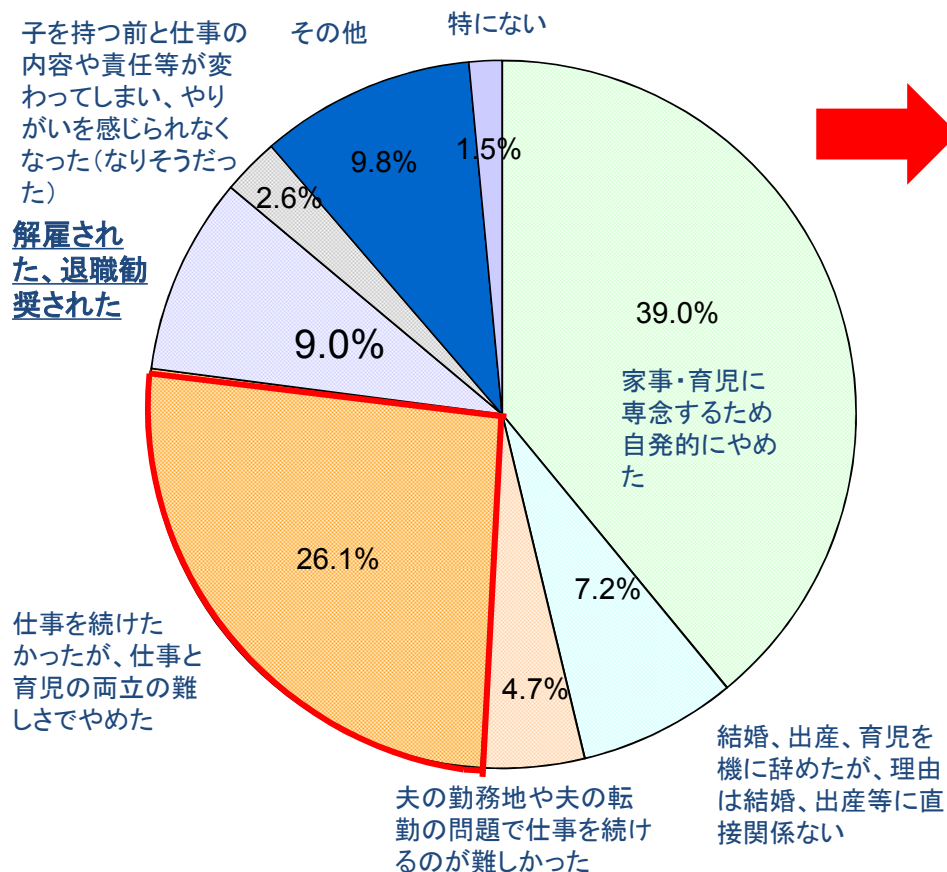
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# 妊娠・出産前後に退職した理由

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%、「解雇された、退職勧奨された」が9%
- 両立が難しかった理由として、勤務時間の問題、両立支援の雰囲気のなさを挙げる者が多い。

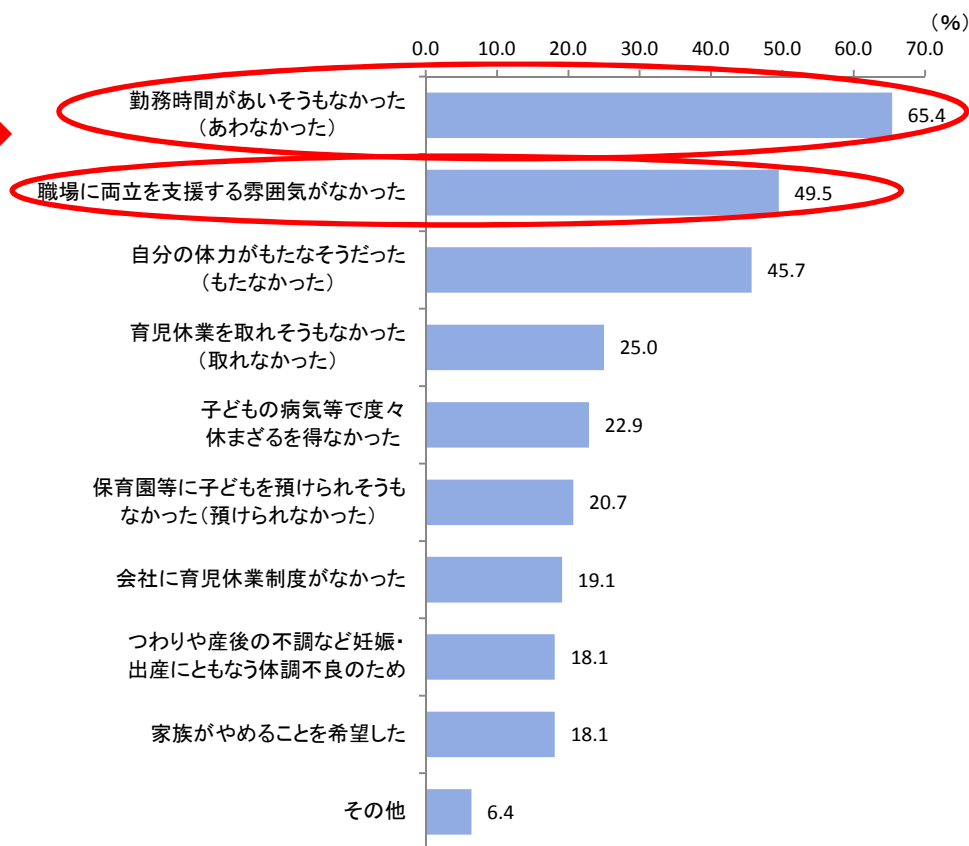
妊娠・出産前後に退職した理由

(「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



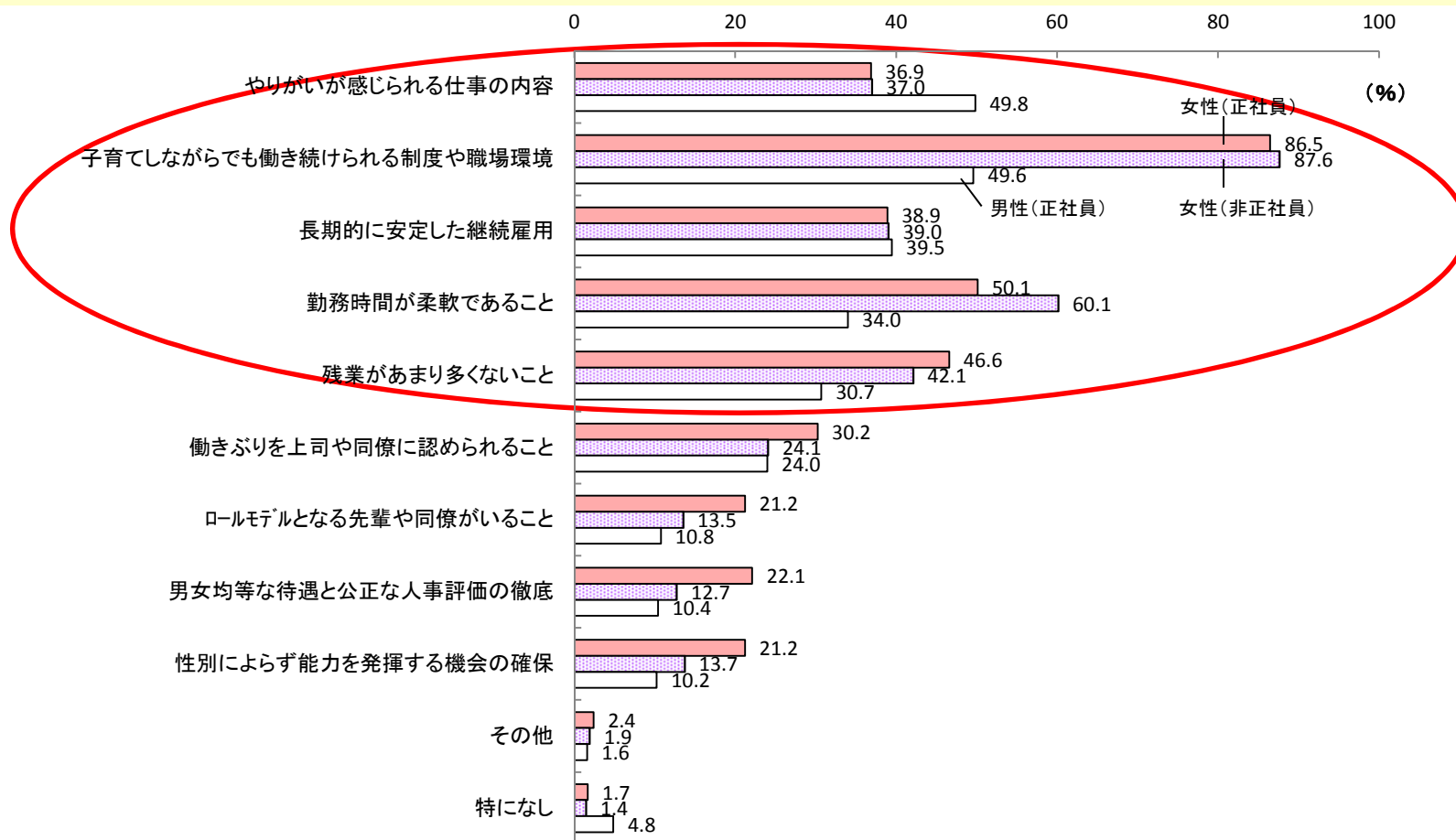
両立が難しかった具体的理由

(「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者)



# 女性の継続就業に必要なこと

○ 女性にとって子どもを持ちながら働き続けるために必要なこととしては、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」、「勤務時間が柔軟であること」、「残業があまり多くないこと」が多く挙げられている。また、「長期的に安定した継続雇用」や「やりがいを感じられる仕事の内容」とする回答も多い。

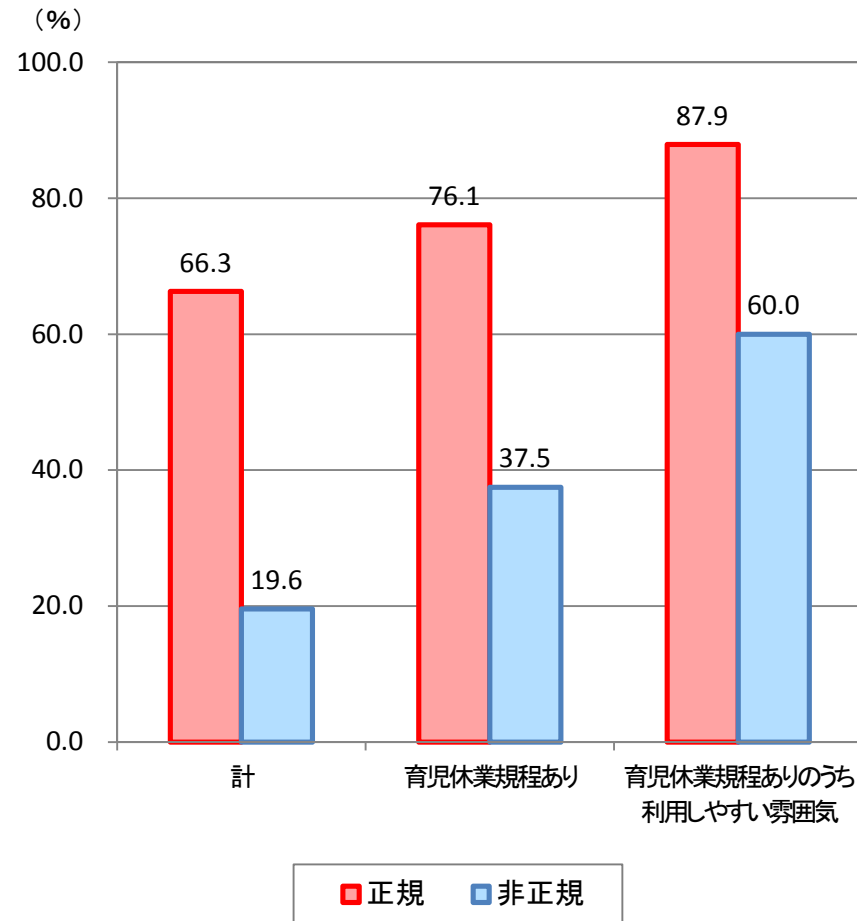


(資料出所)厚生労働省委託調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年)

# 女性の継続就業と職場の雰囲気との関係

- 第1子出産時の継続就業と育児休業との関係を見てみると、単に制度があるだけでなく、「利用しやすい雰囲気」があるかどうかで、大きく継続就業率が異なっている。

【第一子出産時の継続就業者の割合】

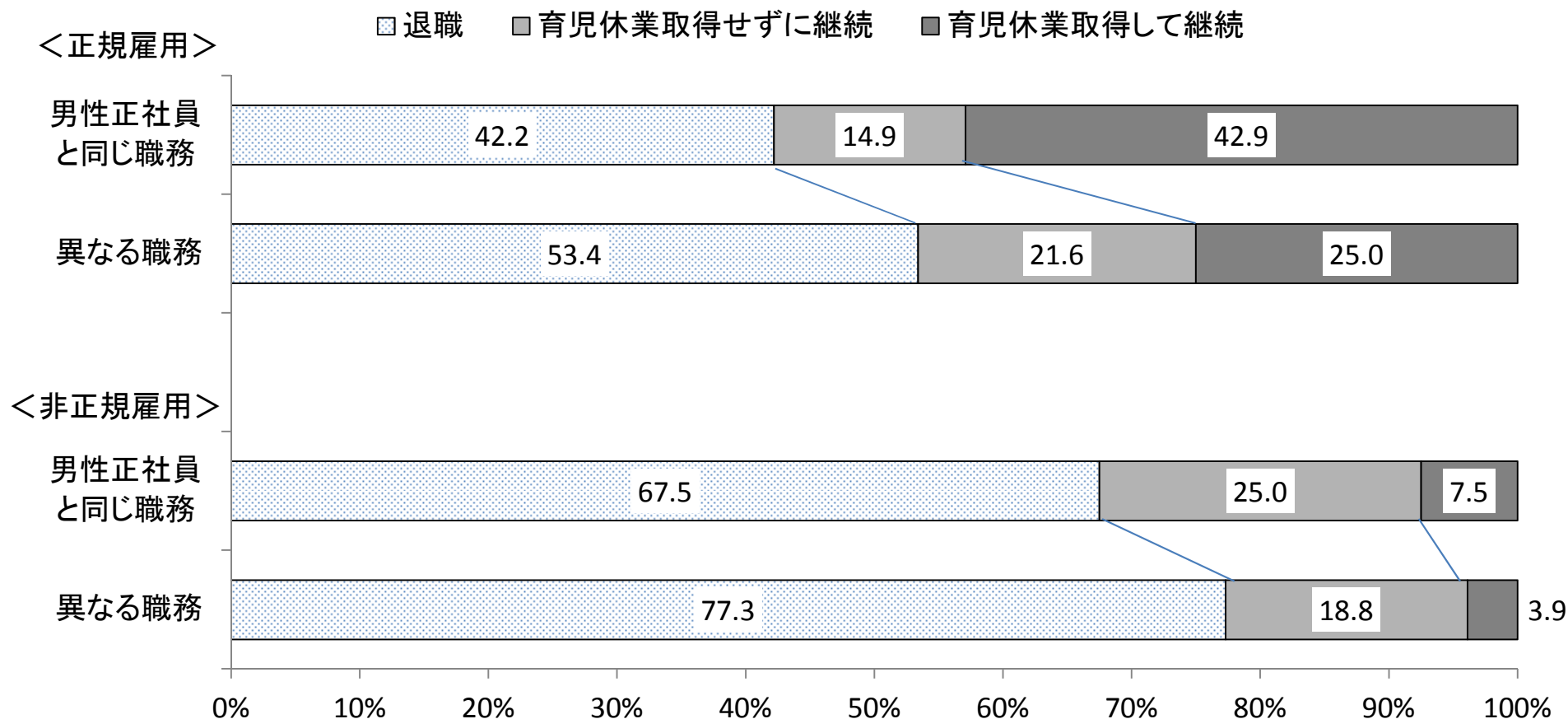


(資料出所) 厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査」(平成21年11月実施)



## 女性の継続就業と職務内容の関係

○ 正規雇用でも、非正規雇用でも、男性正社員と同じ職務を担う場合は異なる職務を担う場合に比べて継続就業の割合が高い。



資料出所 労働政策研究・研修機構「出産・育児と就業継続」(2012)

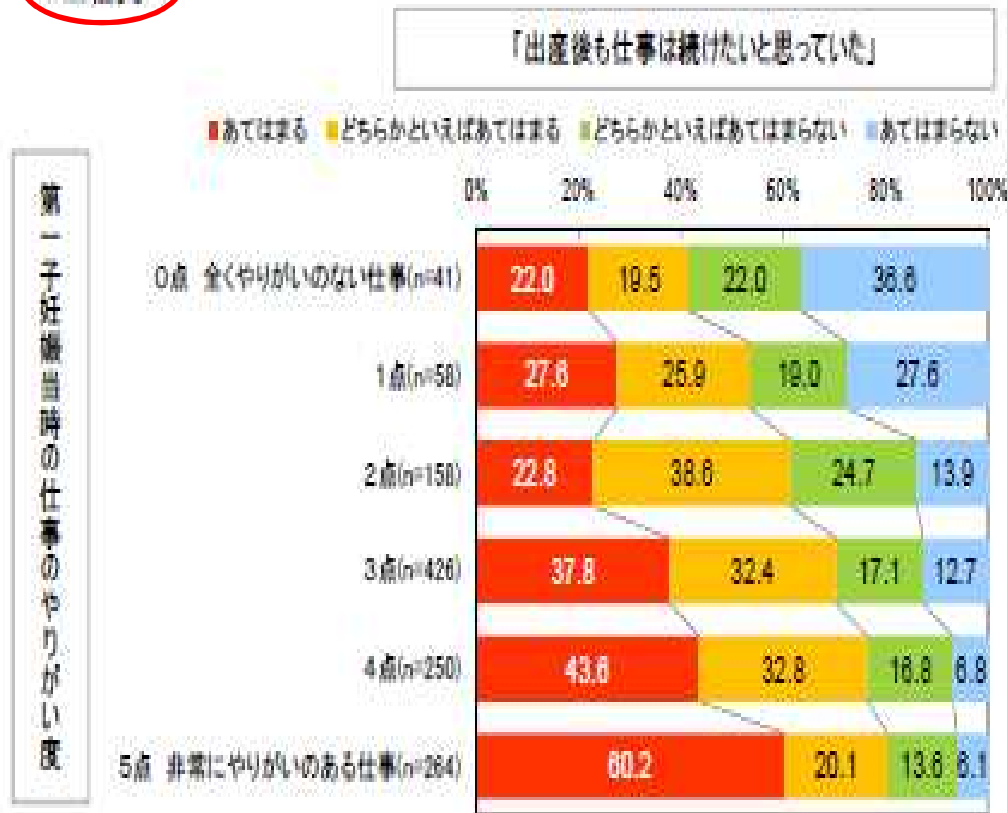
(注) 正規・非正規雇用別にみた第1子妊娠時雇用形態・男性正社員との職務の異同別の数字。

# 女性の継続就業と仕事のやりがいの関係

○ 出産後も仕事を続けたいと思うかどうかには、仕事のやりがいの感じ方が強く影響。

## <第一子妊娠当時の仕事のやりがい度別 出産後の就業継続意向>

### 《正社員》



### 《非正社員》

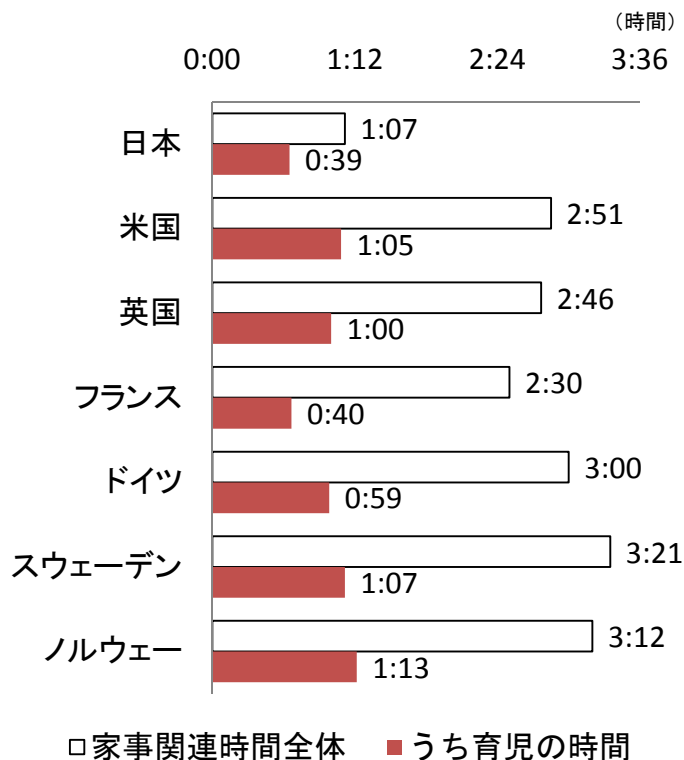


資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

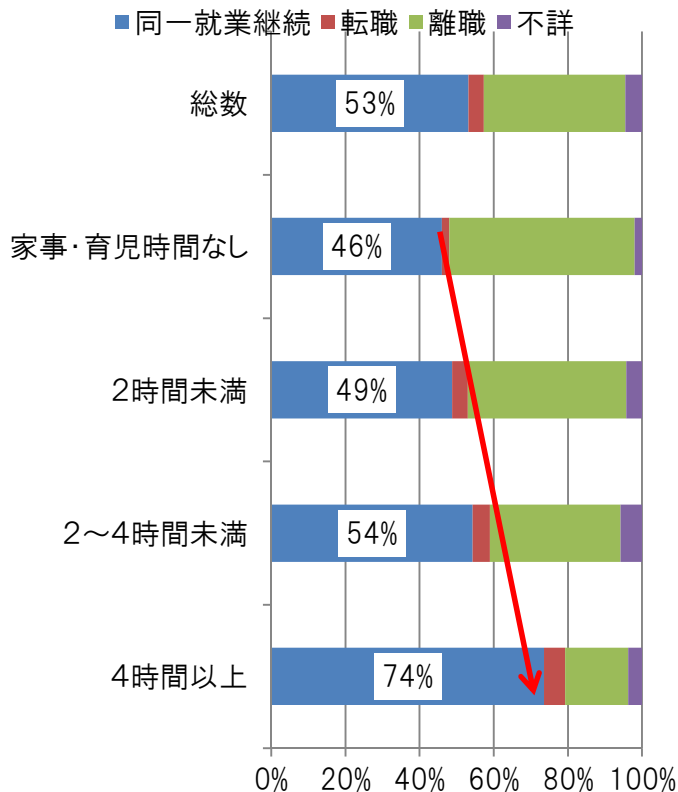
# 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、第1子出産前後の妻の継続就業割合が高い。また第2子出生割合も高い。

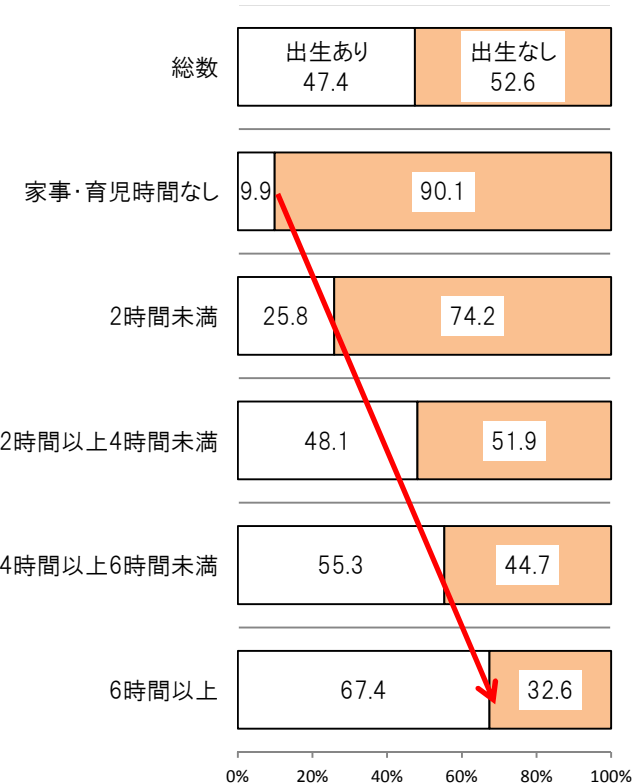
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合】



【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子の出生割合】



(資料出所) 平成25年男女共同参画白書

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "America Time-Use Survey Summary" (2006) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成18年)より作成。

2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

(資料出所) 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)

注: 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

- ① 第1回から第9回まで双方が回答した夫婦
  - ② 第1回に独身で第8回までの間に結婚し、結婚後第9回まで双方が回答した夫婦
  - ③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 2) 8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

資料出所: 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)

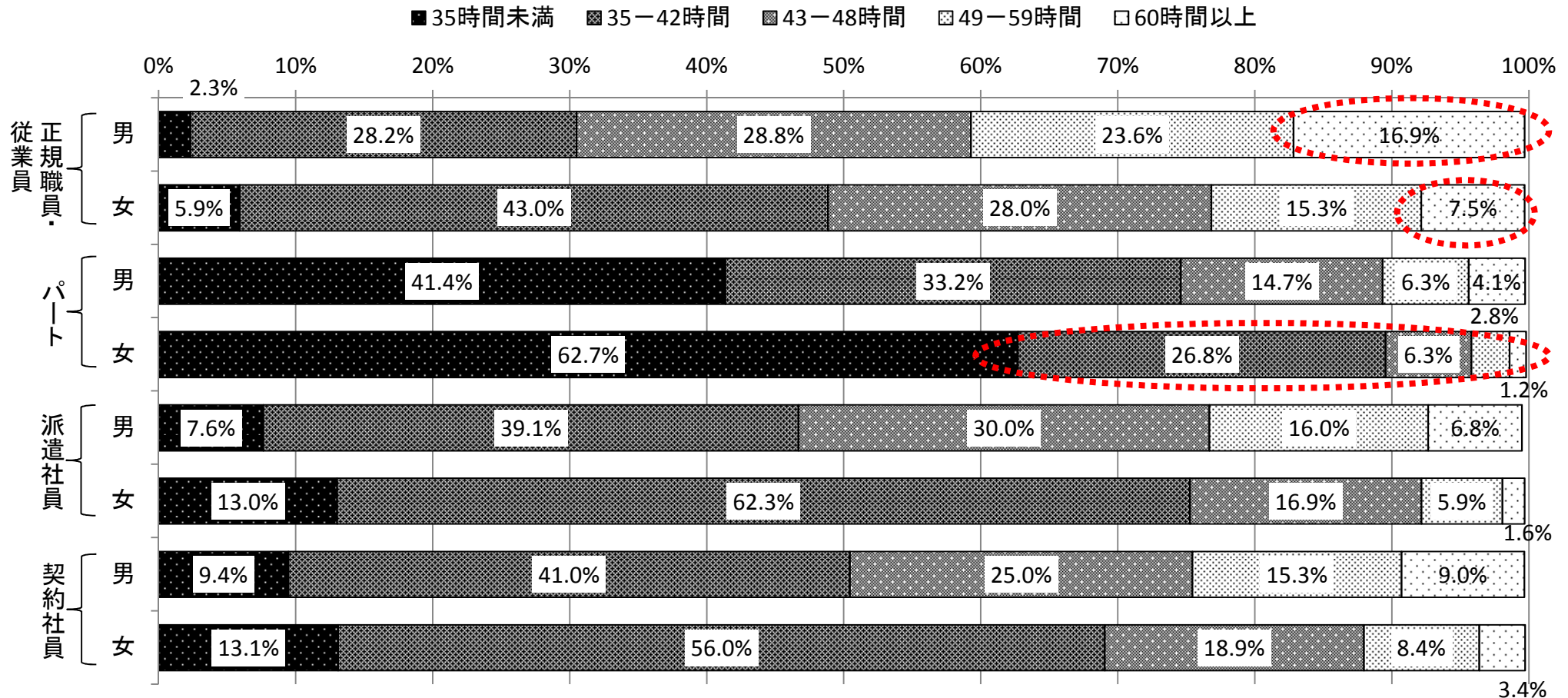
注: 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である。

- ① 第1回から第9回まで双方が回答した夫婦
  - ② 第1回に独身で第8回までの間に結婚し、結婚後第9回まで双方が回答した夫婦
  - ③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
- 2) 8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している

# 労働時間の現状(再掲)

- 正規雇用者の男性の約17%、女性の約8%が週60時間以上働いている。
- 女性のパートタイム雇用者の約4割は週35時間以上働いている。

図: 性、雇用形態、週間就業時間別構成割合

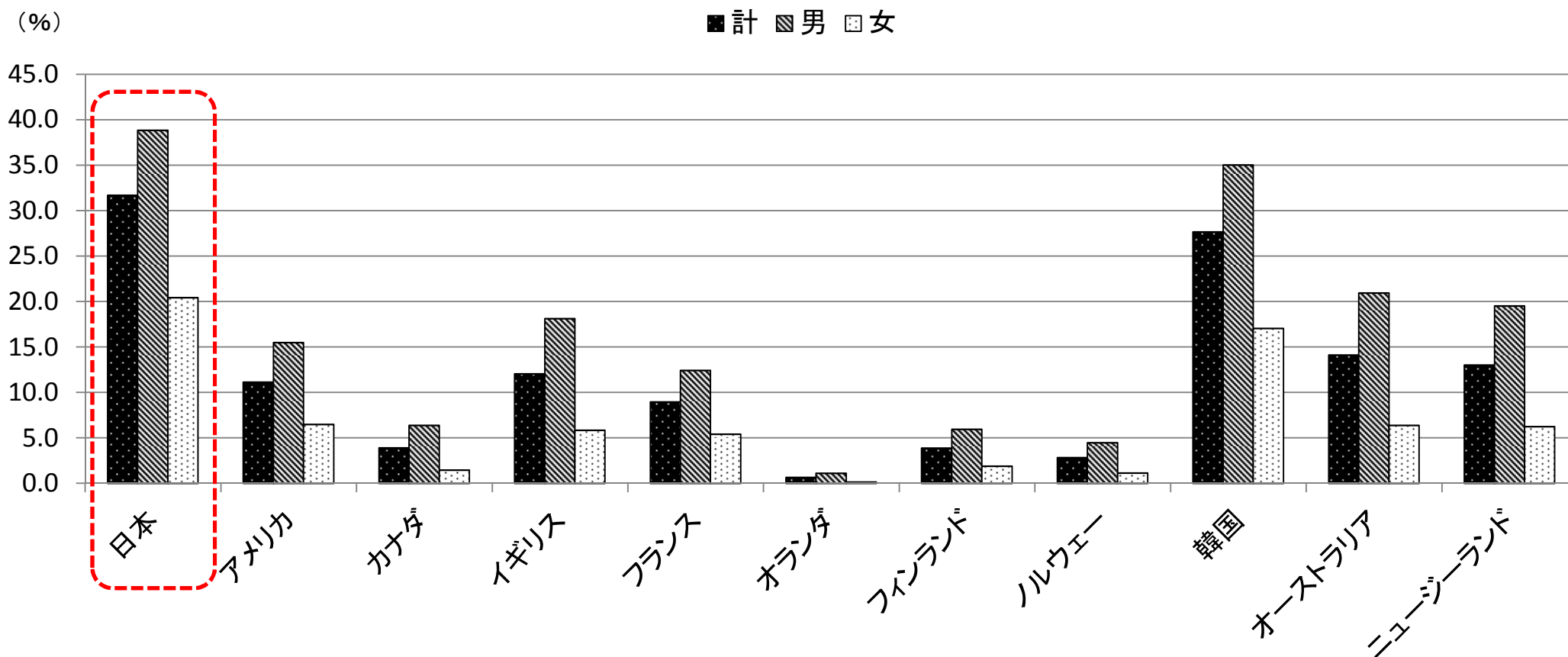


※200日以上就業している者に限定している。また、総数に労働時間不詳を含むので、構成割合の合計が100とならない。

# 長時間労働者の割合（国際比較）

- 日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高くなっている。
- 特に男性雇用者の長時間労働者の割合が高いが、女性雇用者の長時間労働者の割合も他国の男性と同水準となっている。

図：長時間労働者の割合（雇用者、2011年）



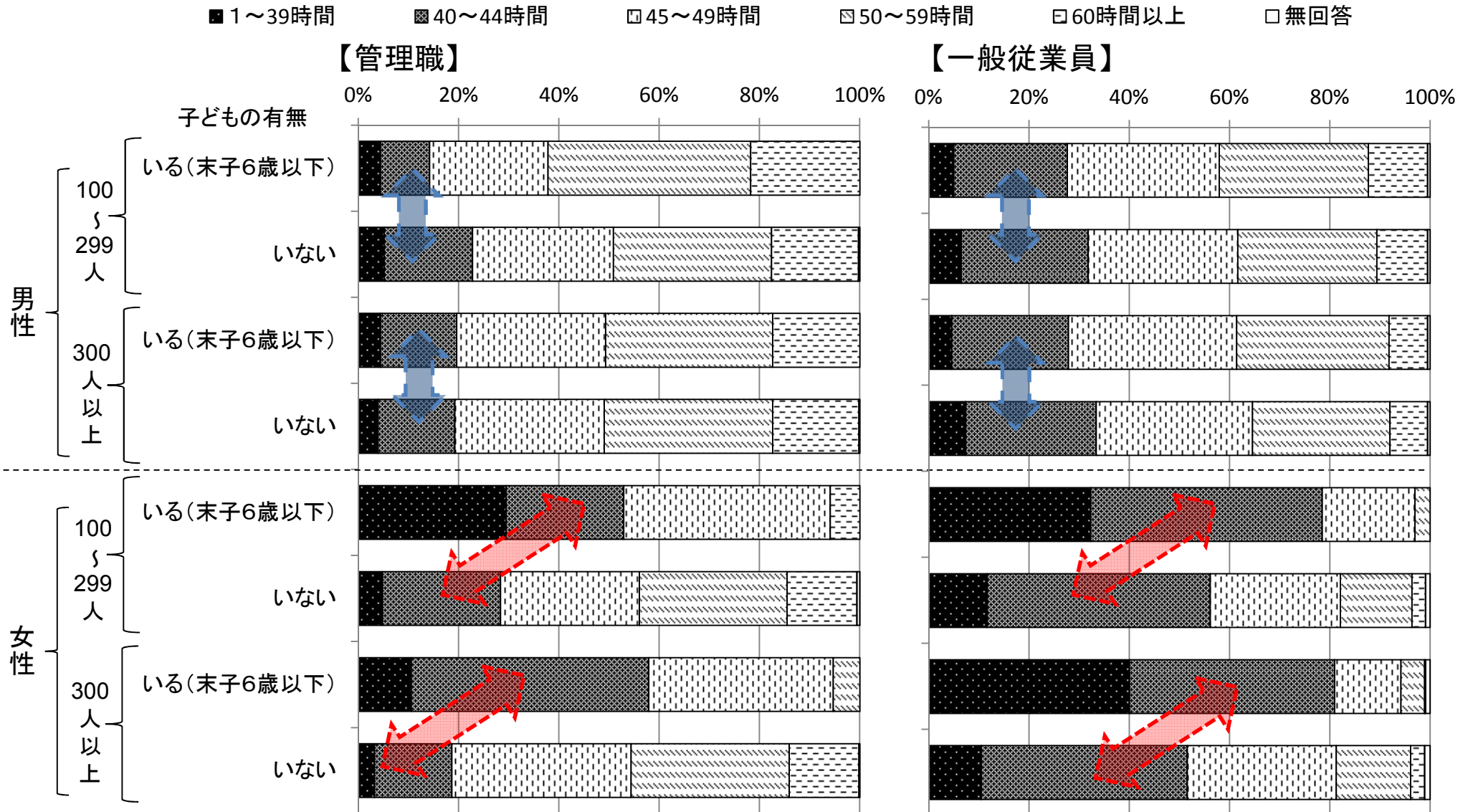
注：長時間とは、週50時間以上を指す。

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2014」

# 子どもの有無による働き方の違い

○ 女性については管理職・一般従業員ともに6歳以下の子どもがいる場合は、いない場合と比較して労働時間が短くなっているが、男性については子どもがいても労働時間に変化がみられない。

図：子どもの有無と労働時間の状況

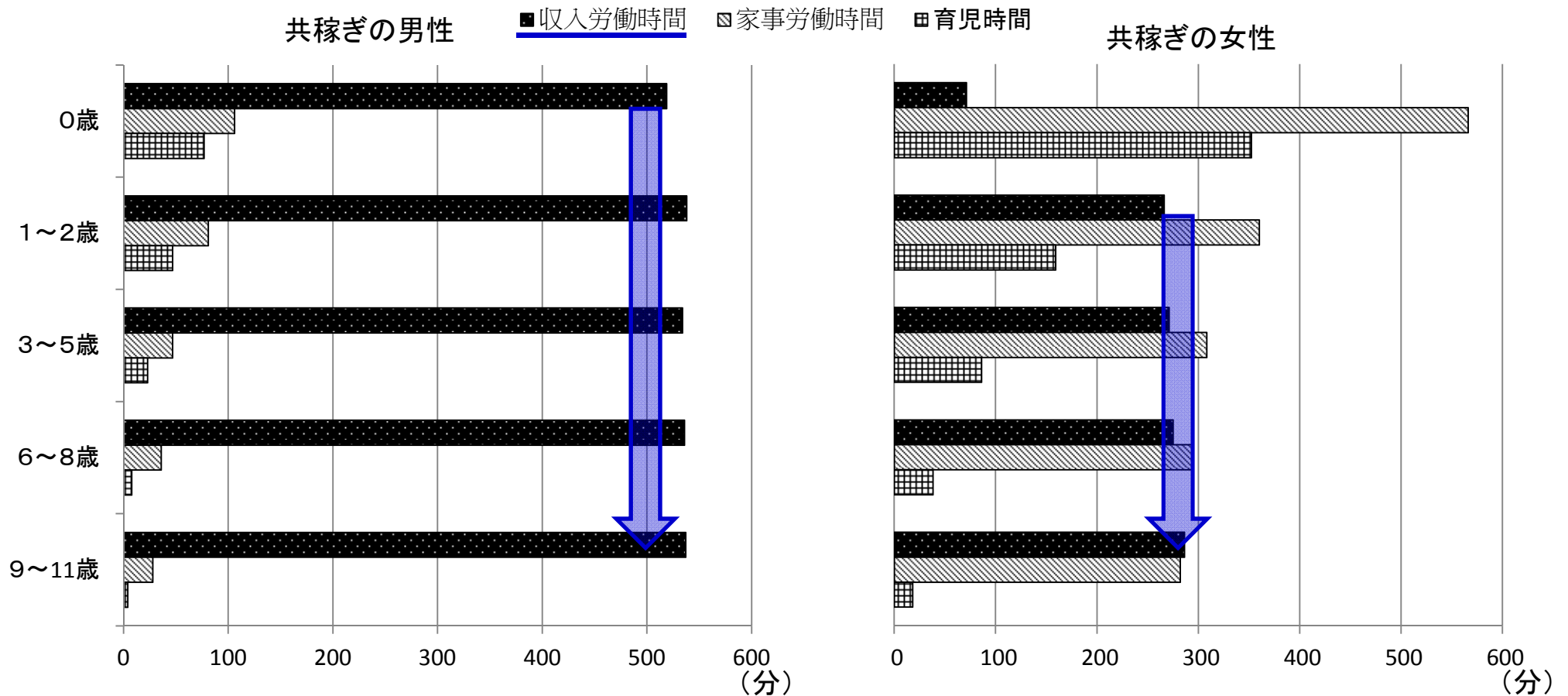


資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

# 共働き世帯の生活時間

○ 平均的な共働きの家庭の場合、女性が家事・育児の大半を担い、「収入労働時間」(通勤+仕事)を抑えている現状。

図：共稼ぎ夫妻、末子の年齢別、収入労働時間・家事労働時間・育児時間(週全体)

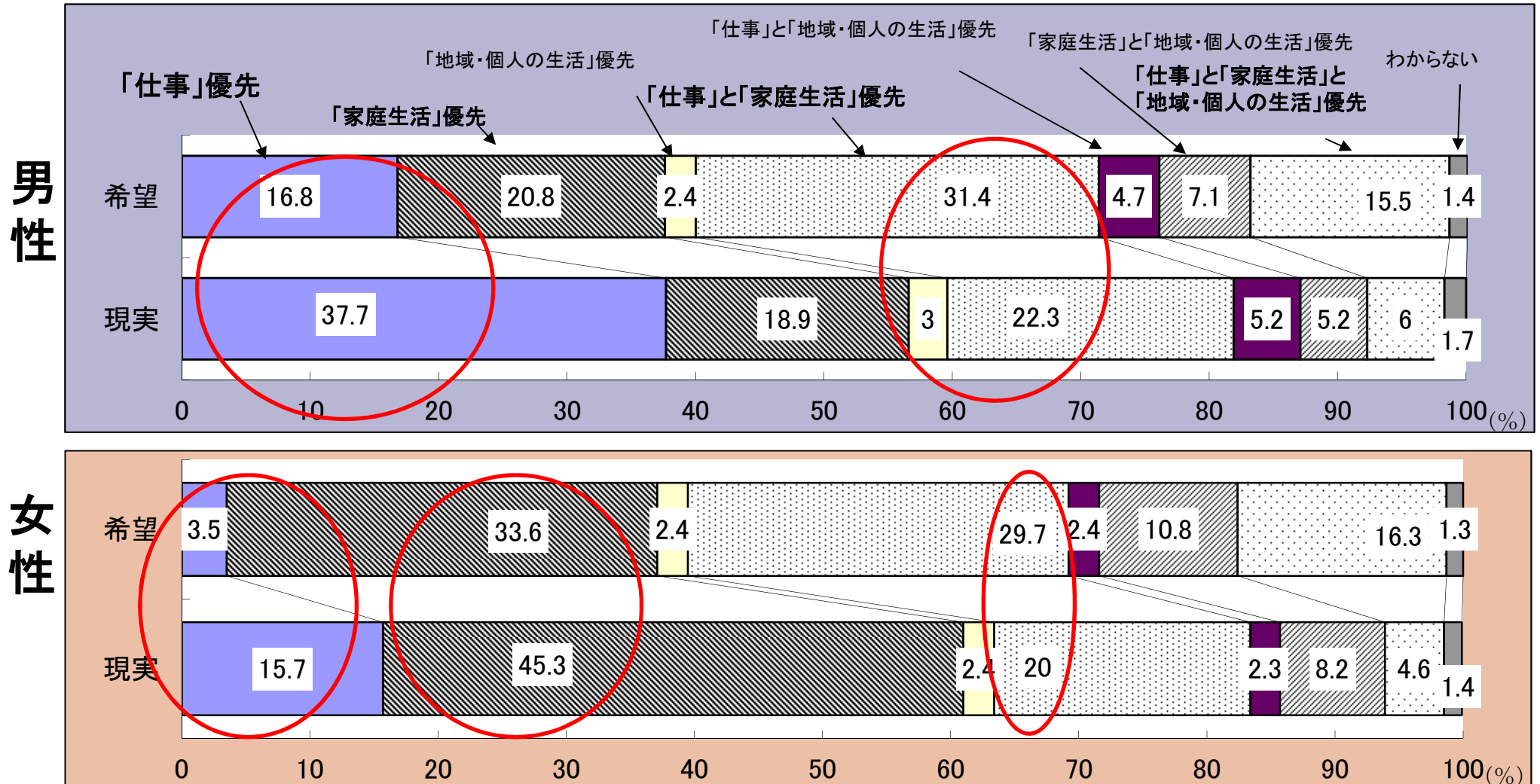


※収入労働時間：社会生活基本調査の調査票Aにおける「通勤・通学」と「仕事」を合計した時間

家事労働時間：社会生活基本調査の調査票Aにおける「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」を合計した時間

# 仕事と生活の調和の希望と現実

○ 「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」の優先度は、男女ともに希望に反して「仕事優先」になっている人が多い。



出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月)

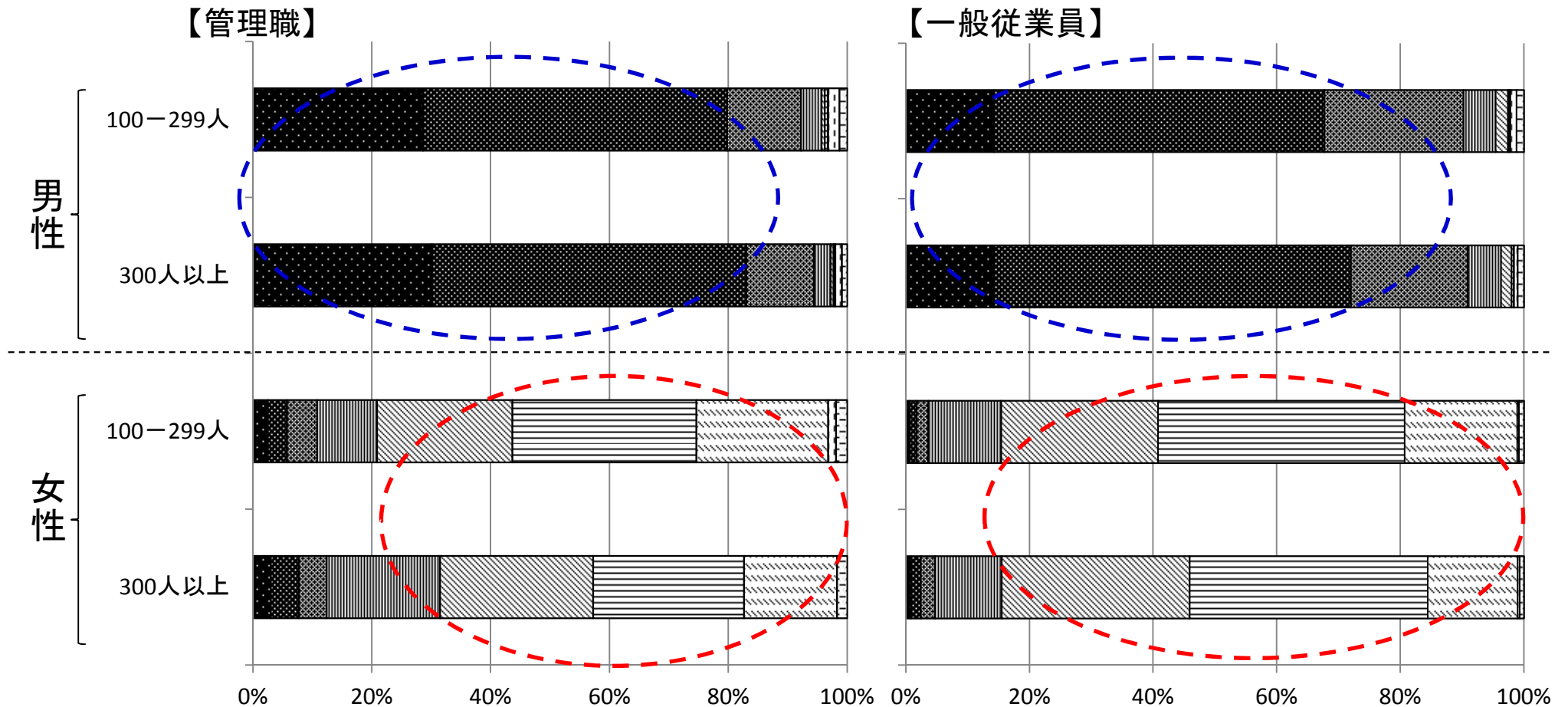


# 家事分担の割合

○ 管理職でも一般従業員でも、女性が大半の家事を担っている。

図：家事分担の割合

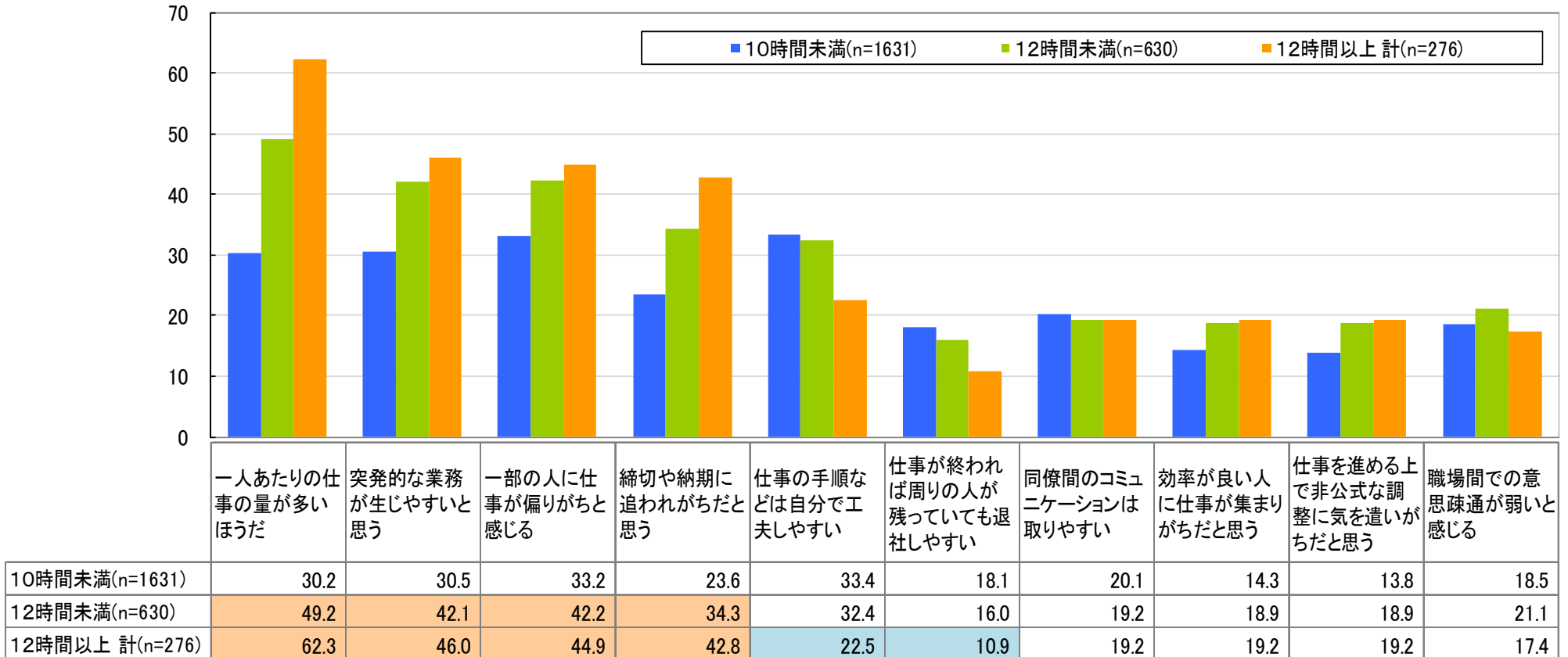
- ほとんどしていない(約0%)
- あなたが10~20%程度
- あなたが30~40%程度
- ほぼ半分(約50%)
- あなたが60~70%程度
- あなたが80~90%程度
- ほとんどすべてがあなた(約100%)
- わからない
- 無回答



# 長時間労働の職場の特徴

○ 労働時間が長い人は、職場の雰囲気として「一人あたりの仕事の量が多い」「突発的業務が生じやすい」「一部の人に仕事が偏りがち」「締切や納期に追われがち」と感じている。

(複数回答)【母数: 正社員】

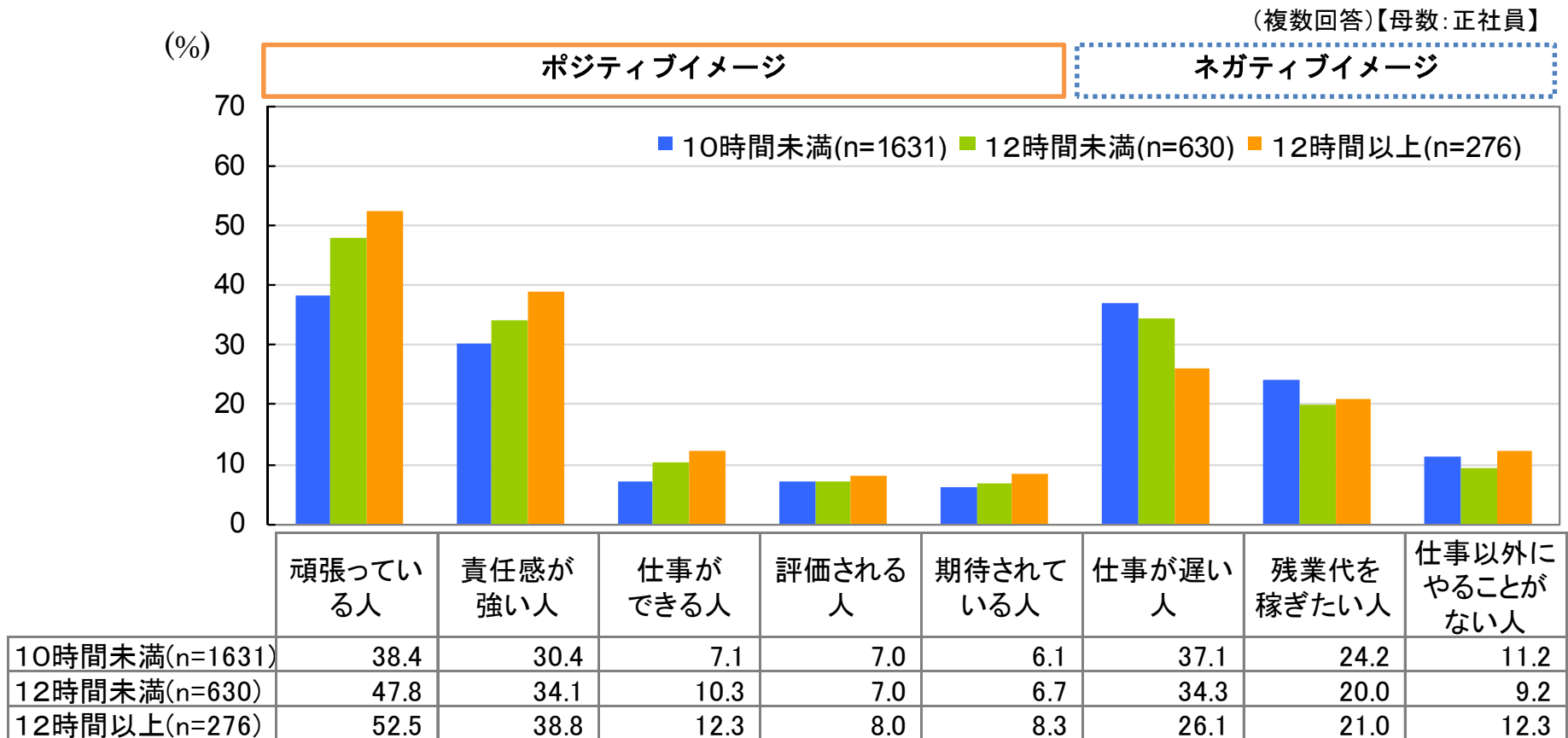


※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い

※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

# 長時間労働者の意識

- 労働時間が長い人ほど、上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間の長短が、上司の評価態度(の想定)に影響されていることがうかがわれる。



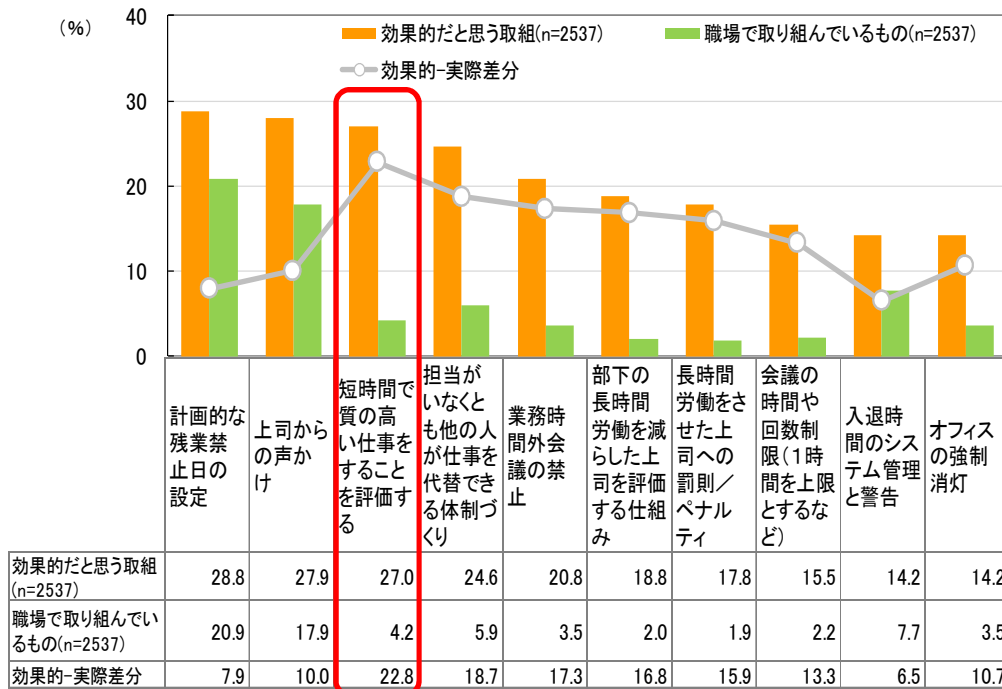
資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

# 長時間労働と人事評価等

- 残業削減に効果的だと思われる取組としては「計画的な残業禁止日の設定」「上司からの声かけ」「短時間で質の高い仕事をすることを評価する」「担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり」「業務時間外会議の禁止」等が多く挙げられている。
- 一方、人事評価において、効率的業務遂行がプラスに評価されている企業は少ない。

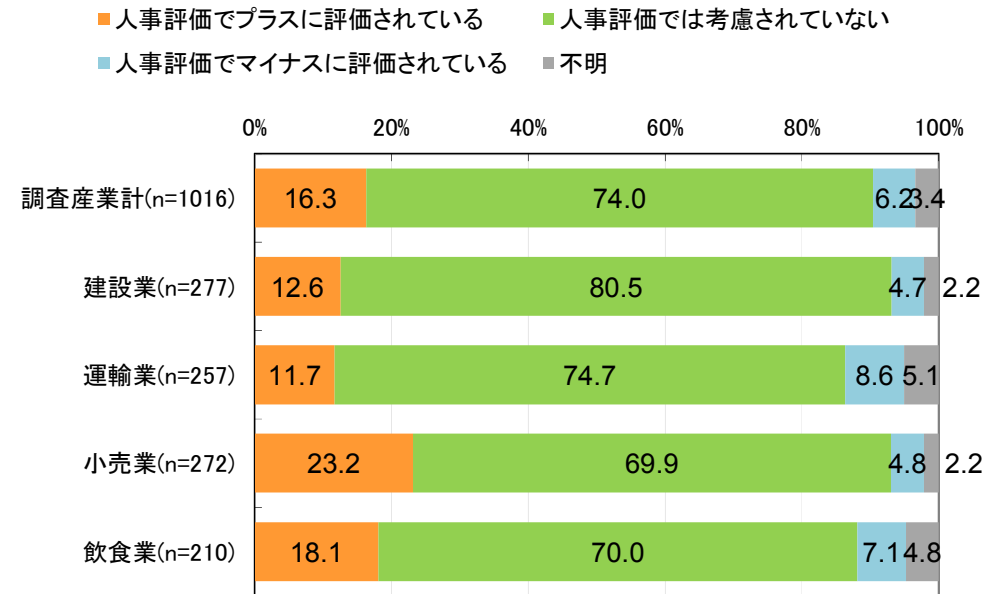
残業削減に効果的だと思う取組と実際に行われている取組の差分

(複数回答)【母数: 正社員】



「残業や休日出勤をほとんどせず、時間内には仕事を終えて帰宅すること」に対する人事評価

(企業)

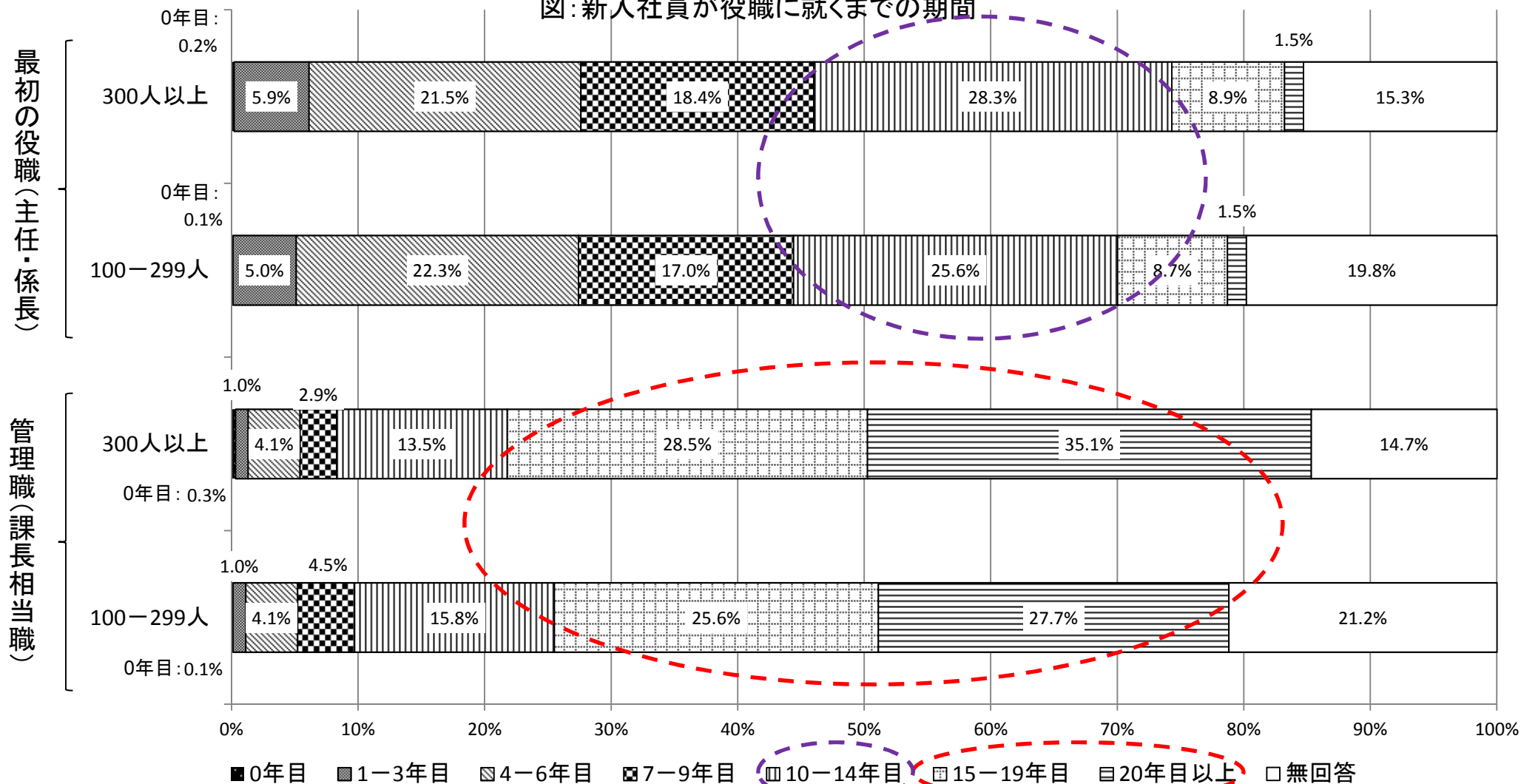


資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

# 管理職等への昇進速度

- 新入社員(大卒総合職又は大卒の基幹的業務を担う社員)が最初の役職(主任・係長)に就くまでの平均的な期間を見ると、中小企業・大企業とも10～14年目が最も多くなっている。
- 管理職(課長相当職)につくまでの平均的な期間を見ると、中小企業・大企業とも15年目以上が多くなっている。

図:新入社員が役職に就くまでの期間

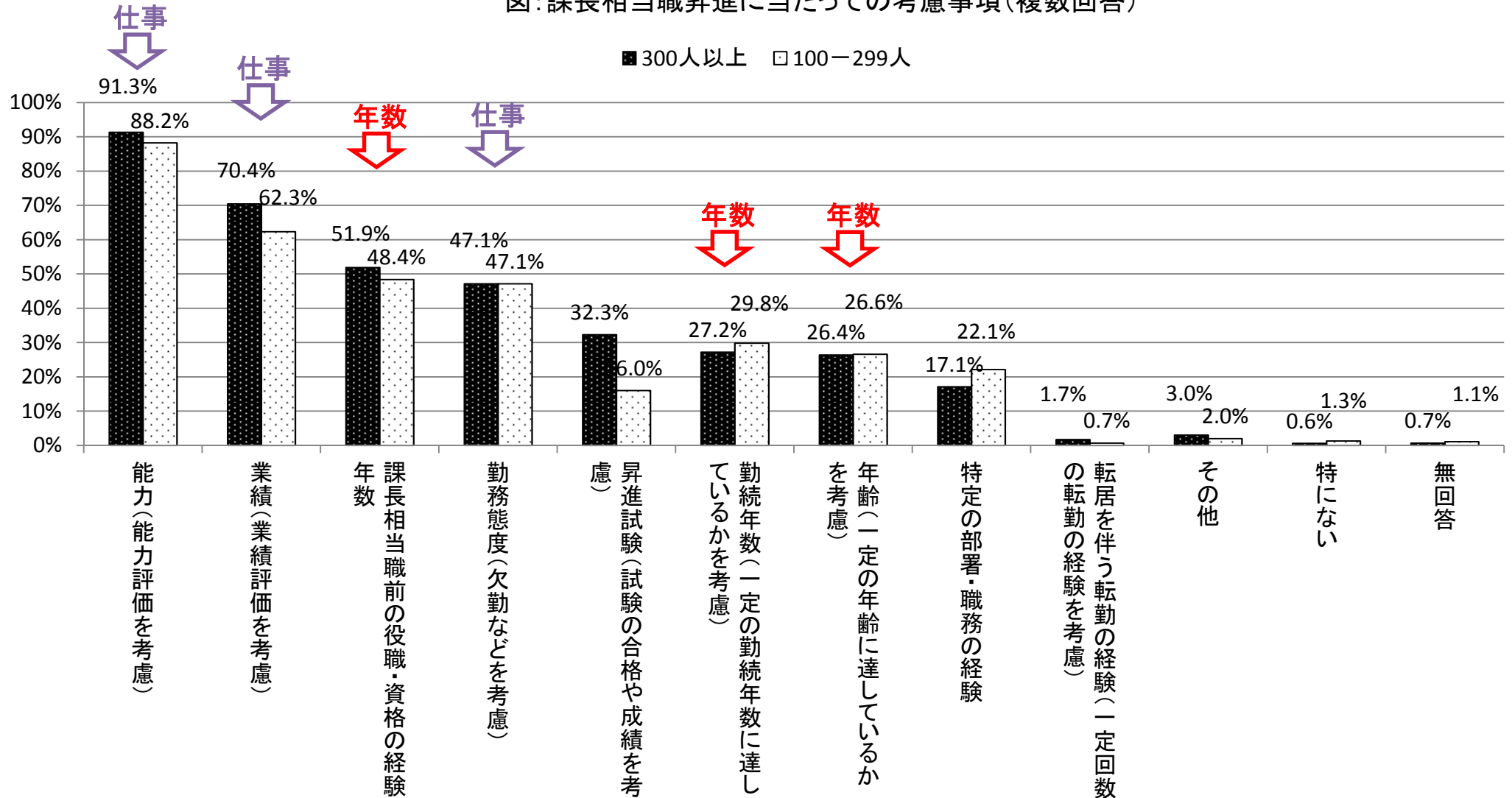


資料出所: JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

# 課長昇進の考慮事項

○ 課長相当職昇進に当たって考慮している事項を見ると仕事の遂行に関わるもの(「能力」、「業績」、「勤務態度」など)の他に、年数に関わるもの(「課長相当力前の役職・資格の経験年数」、「勤続年数」、「年齢」など)が多くなっている。

図：課長相当職昇進に当たっての考慮事項(複数回答)



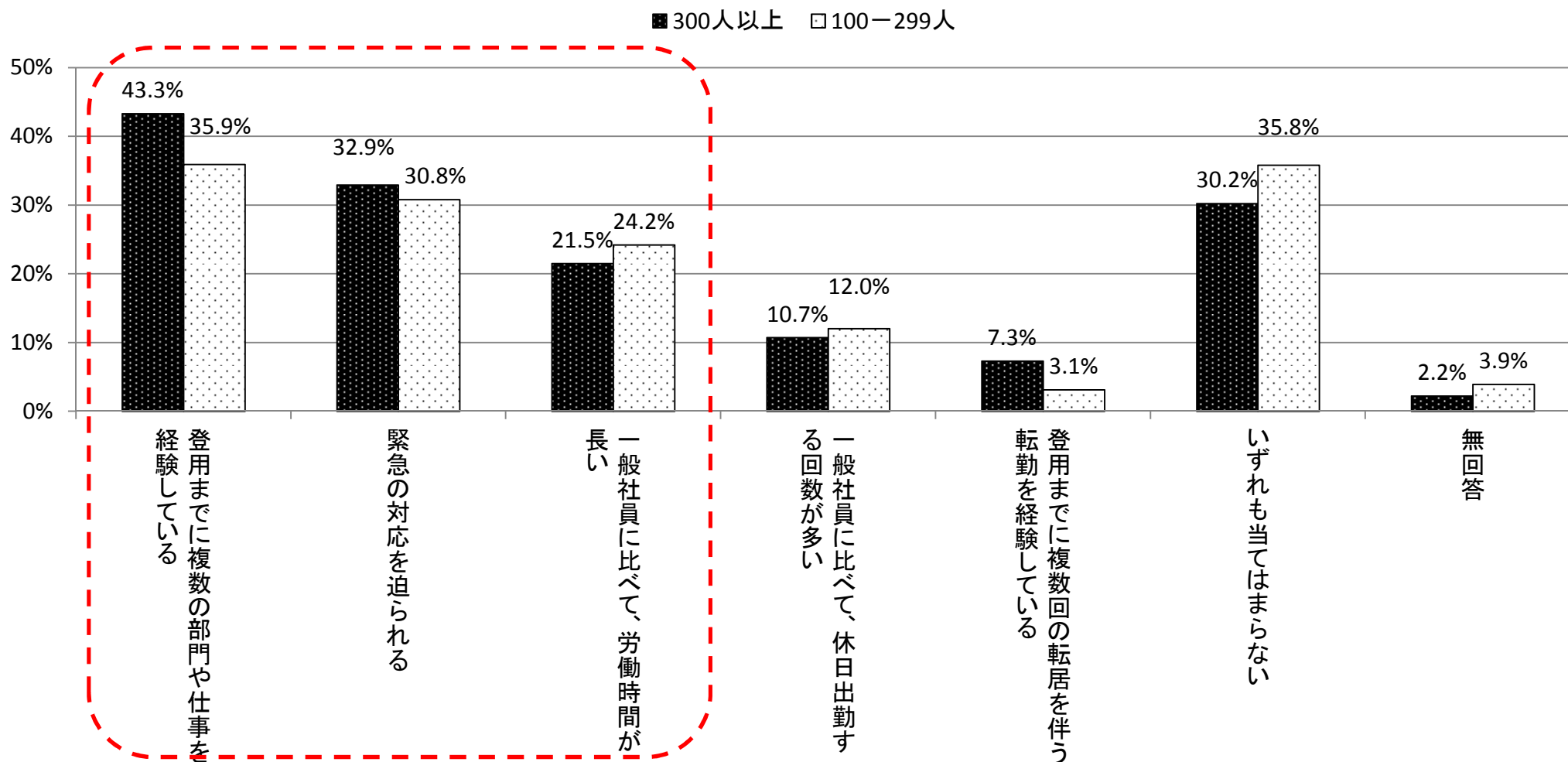
資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

# 課長相当職の特徴

○ 課長相当職に当てはまる特徴(※)として、「登用までに複数の部門や仕事を経験している」、「緊急の対応を迫られる」、「一般社員に比べて、労働時間が長い」などが多くなっている。

※全員ではなくとも多くの課長相当職に当てはまる特徴のことをいう。

図：課長相当職の特徴(複数回答)



# 女性管理職の家庭状況

- 女性管理職の約4割が未婚者(男性管理職は1割未満)。また、子どものいない女性管理職が約6割を占める(男性管理職は約2割)。
- 現在、管理職層へ到達している世代は、仕事と家庭をめぐる厳しい環境の中、結婚・出産と仕事との「二者択一」を迫られてきたケースが多いことがうかがわれる。

図1: 管理職の婚姻状況

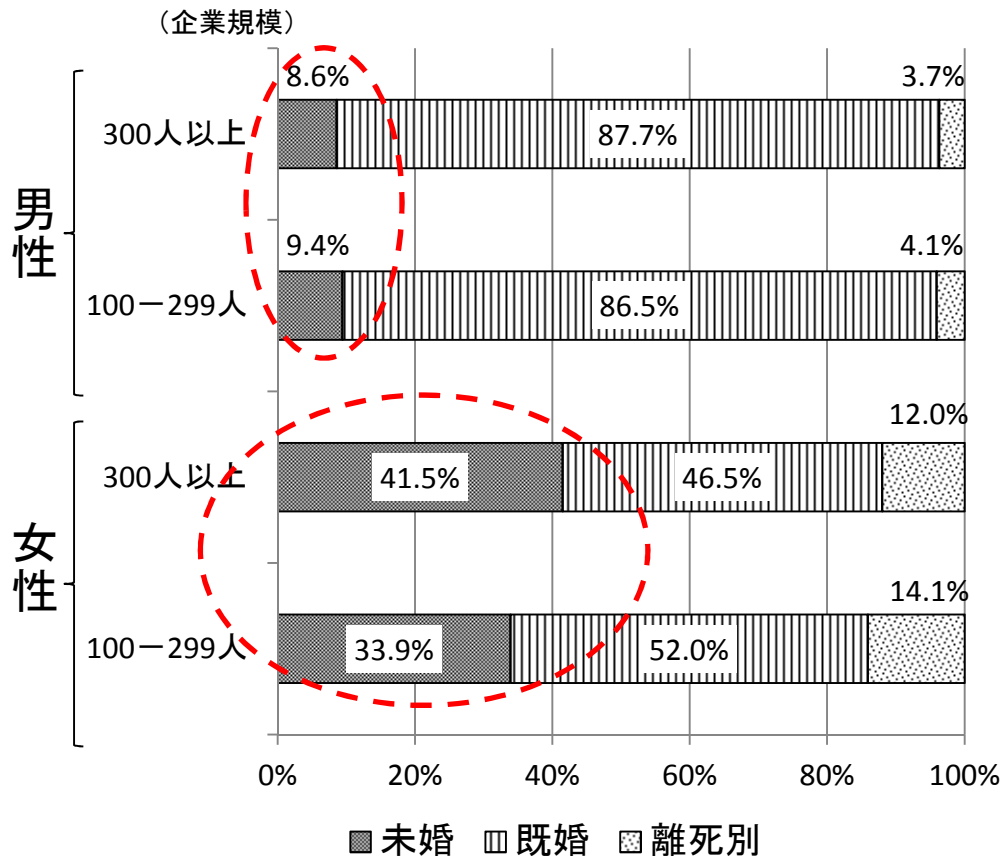
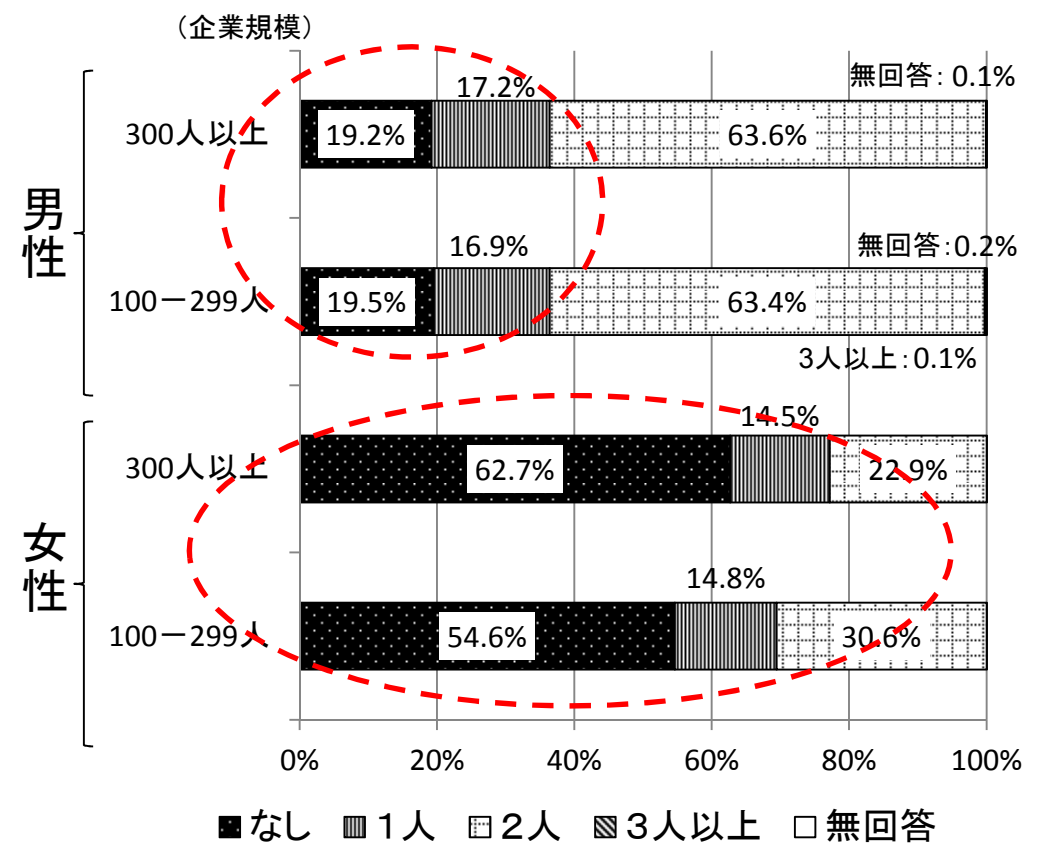


図2: 管理職の子どもの有無と人数

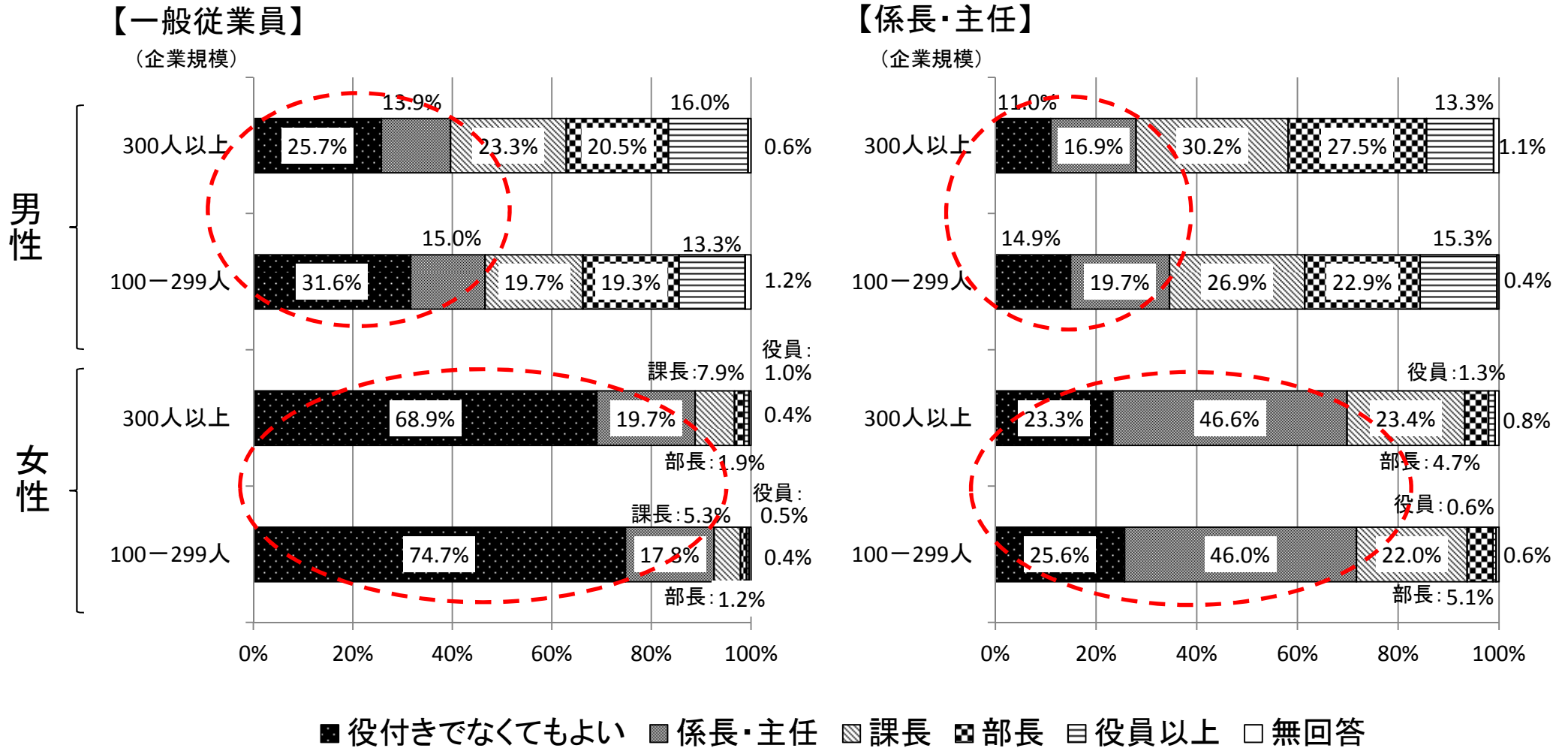




# 男女の昇進希望

○ 昇進希望の状況を見ると、女性の昇進希望は男性に比べて弱い状況にある。

図：男女の昇進希望



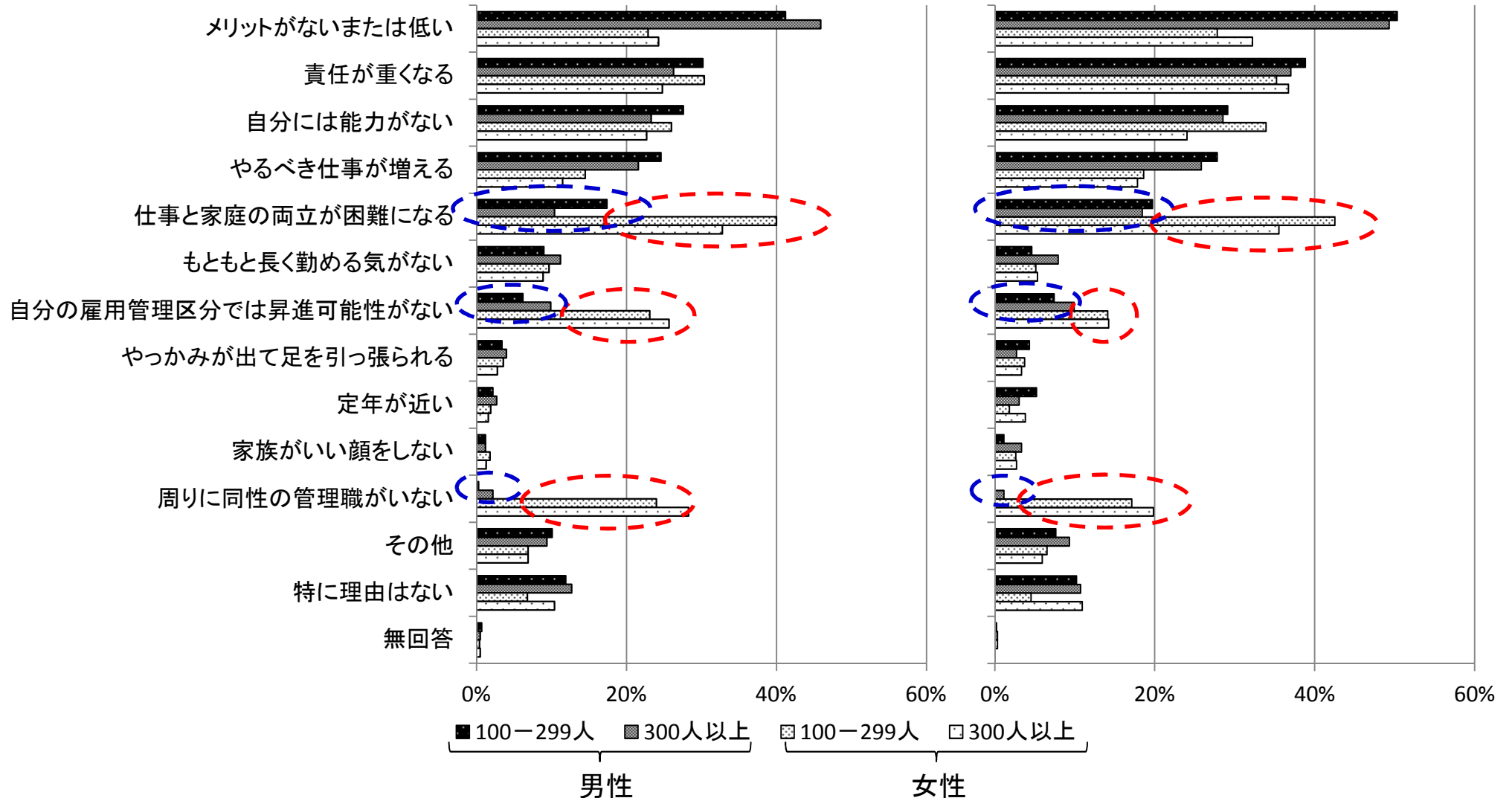
# 昇進を望まない理由

○ 昇進を希望しない理由については、女性では「仕事と家庭の両立が困難」「自分の雇用管理区分では昇進可能性がない」「周りに同性の管理職がない」が男性に比べて割合が高くなっている。

図：課長以上への昇進を望まない理由（複数回答）

【一般従業員】

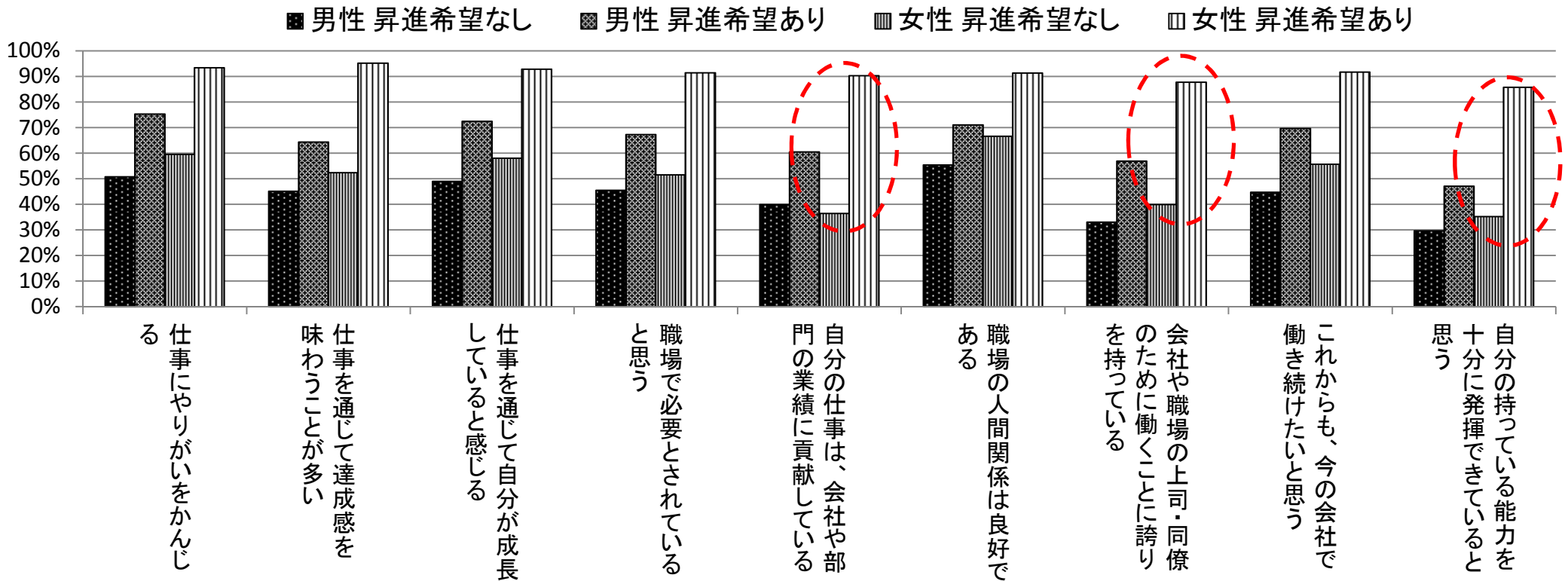
【係長・主任】



# 昇進希望と仕事のやりがい

- 男性も女性も、仕事のやりがいや達成感を感じられることが昇進希望を持てるかどうかに影響。
- 特に女性は、組織への貢献や、働くことへの誇り、能力発揮を感じられるかどうか、昇進希望を持てるかどうか**に強く影響**。

図：昇進希望と仕事のやりがい



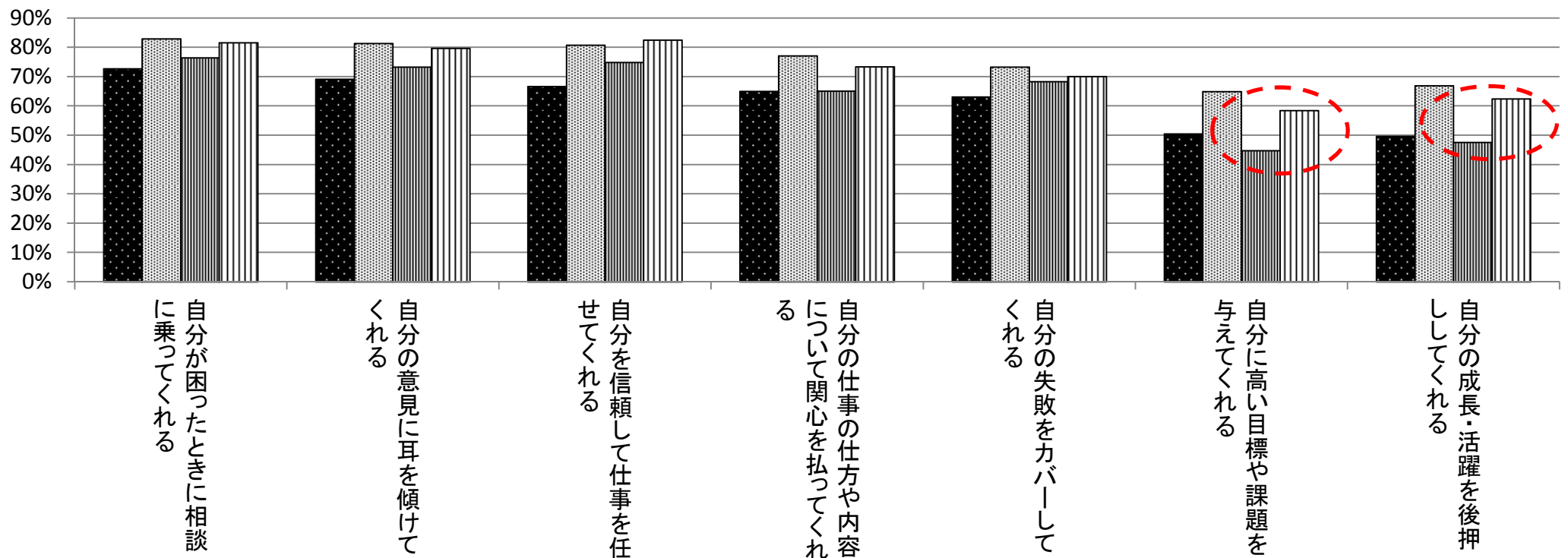
※当てはまる＝「当てはまる」＋「やや当てはまる」

# 昇進希望と上司の態度との関係

○ 上司が「自分に高い目標や課題を与えてくれる」か、「自分の成長・活躍を後押ししてくれる」かどうか、昇進希望を持てるかどうかに影響。

図：昇進希望別・一般従業員の課長相当職の上司との関係

■ 男性・昇進希望なし    ▨ 男性・昇進希望あり    ▩ 女性・昇進希望なし    □ 女性・昇進希望あり



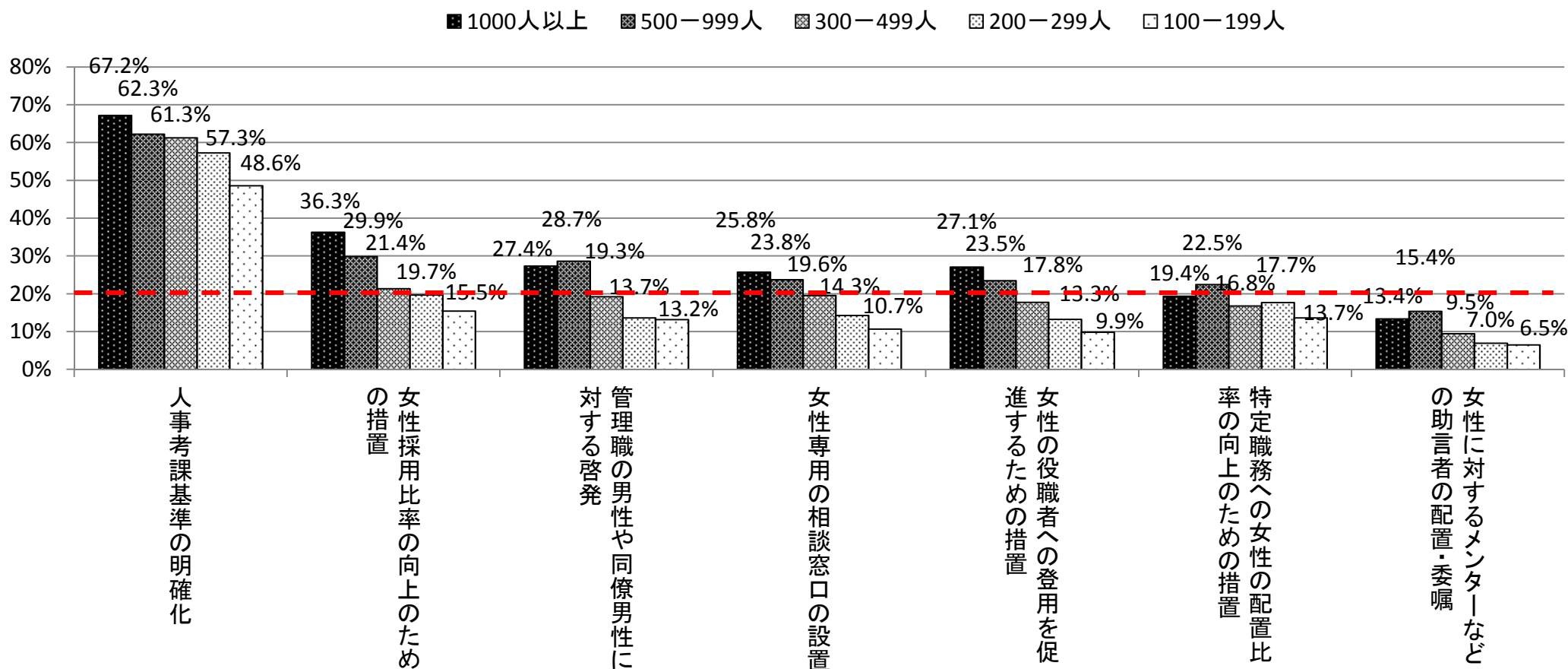
※当てはまる＝「当てはまる」＋「やや当てはまる」

※課長相当職の上司：現在の課長相当職の上司（上司に課長相当職の者がいない場合は、直属の上司）

# 女性活躍推進策の取組状況

○ 「女性採用比率の向上のための措置」など女性活躍のための取組状況を見ると、ほとんどの取組は、未実施の企業が7～9割を占める。

図：女性正社員の活躍のための施策の実施状況



※メンター：本調査では「仕事や人生に効果的なアドバイスをする助言者、相談者の役割を担う人」を指す。

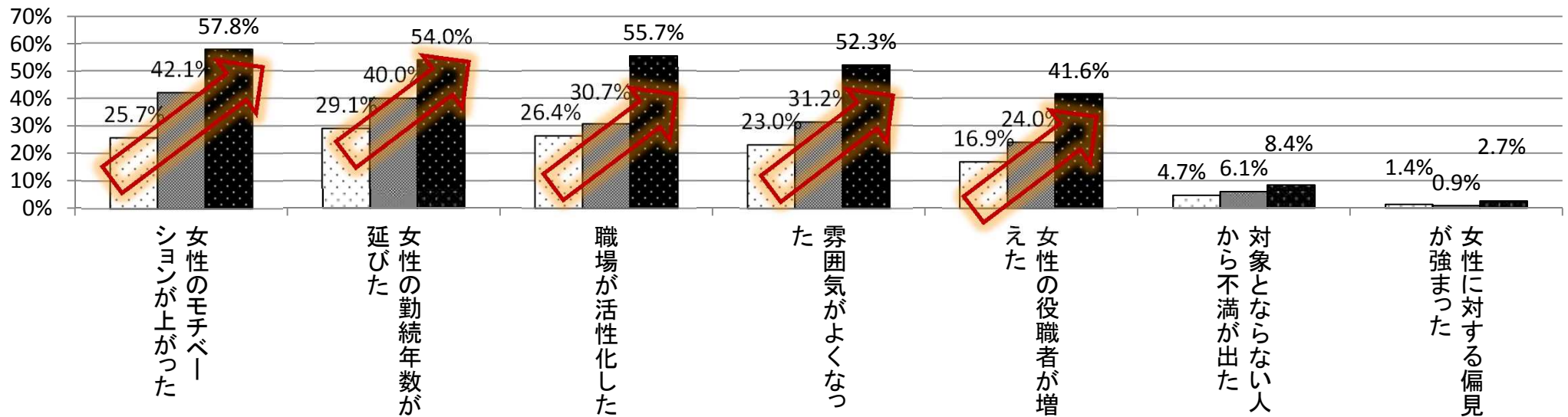
資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」（平成25年）

# 女性活躍推進策の実施と効果

○ 女性活躍推進策をより多く実施した企業ほど、女性のモチベーションの向上や、職場の活性化などの効果を感じる企業数が多くなっている。

図：女性正社員の活躍のための施策やポジティブアクションの取組数と企業の反応（複数回答）

取組数： □1つ ■2~3つ ■4つ以上



※調査における女性正社員の活躍のための施策、ポジティブ・アクションは以下の通り。

- ・女正社員の活躍のための施策：人事考課基準の明確化、女性採用比率の向上のための措置、管理職の男性や同僚男性に対する啓発、女性専用の相談窓口の設置、女性の役職者への登用を促進するための措置、特定職務への女性の配置比率の向上のための措置、女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱
- ・ポジティブ・アクション：仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備・利用促進、ポジティブ・アクションの方針の明確化、専任の部署・あるいは担当者（推進体制の整備）、女性の能力発揮のための計画の策定、女性の能力発揮について問題点の調査・分析、計画に沿った措置の実施状況の公表

※女性正社員の活躍のための施策やポジティブアクションに取り組んでいる企業のうち、各項目について「そう思う」と「ややそう思う」と回答した企業の割合。各質問に「無回答」の企業は集計から除外しているが、企業の反応には無回答が多くあったことに留意が必要。

# 女性の活躍推進に向けた現行施策

# 女性の活躍推進・仕事と家庭の両立支援に係る施策の概要

- 女性はその能力を十分に発揮し、仕事と子育てを両立させて活躍できるようにしていくことは、経済成長の観点からも重要な課題
- 女性が活躍するためには、妊娠・出産・子育てを経ても就業が継続できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備を支援していくことが必要
- 同時に、妊娠・出産・子育てを理由とした離職を防止するためには、女性がキャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できるよう、企業における女性の活躍に向けた取組を促進していくことが必要

## 女性の活躍推進

- 男女雇用機会均等法の周知・法の履行確保
- ポジティブ・アクション能力アップ助成金、両立支援助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算）を通じた事業主への支援
- メンター制度等の導入支援等
- 女性の登用拡大に向けたキャンペーン
  - ・ ポジティブ・アクション（※）取組促進のため企業訪問による取組・情報開示の促進
  - ・ ポジティブ・アクション推進で先進的な企業や団体等を表彰
  - ・ 女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催
  - ・ 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」と「両立支援のひろば」の企業情報の統合

## 仕事と家庭の両立支援

- 育児・介護休業法の周知・法の履行確保
- 次世代法に基づく事業主行動計画の策定・認定の一層の促進
- 両立しやすい職場環境整備で先進的な企業を表彰
- 両立支援助成金を通じた事業主への支援
- 育児休業後の円滑な職場復帰の更なる支援（育休復帰支援プログラム）
- 男性の育休取得促進等育児への関わりの促進（イクメンレベルアッププロジェクト）
- 仕事と育児が両立可能な再就職支援事業
- テレワークの推進

等

女性の活躍に向けた取組の実施

企業

仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備

※)男女労働者間の格差(営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている等)解消を目指し、各企業が自主的・積極的に行う取組

女性が子どもを産み育児休業を取得しても、キャリアを活かして様々な職域・職階で活躍できる企業を増やす



# 男女雇用機会均等法の概要

## 1 性別を理由とする差別の禁止

### ○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

### ○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、  
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、  
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

### ○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

## 2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

## 3 セクシュアルハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

## 4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

## 5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

## 6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

## 7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、  
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

※ 平成25年12月24日、男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令等を公布。平成26年7月1日施行。

# ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションとは・・・男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組

女性の登用拡大に向けたキャンペーン

ポジティブ・アクション推進戦略事業



## 企業訪問による取組・情報開示の促進

企業トップや経営者団体に対し、ポジティブ・アクションの取組促進や企業の情報開示促進について直接働きかけ



## 均等・両立推進企業表彰ほか<拡充>

ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰するほか、こうした企業の取組を積極的に普及する団体等を表彰する



## 女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催

左記団体表彰を実施するほか、女性活躍促進や情報開示促進に関するフォーラムを開催する



## ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（総合的情報提供事業）<拡充>

- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」において各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のポジティブ・アクション応援サイト(個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ)や女性の活躍推進宣言コーナー(女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ)で女性活躍状況の開示を促進



## 企業の男女の均等度合いの把握の促進（ポジティブ・アクション「見える化」事業）

ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり(均等に見える化)に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための業種別支援ツールの普及



## メンター制度等の導入支援等（ポジティブ・アクション展開事業）<拡充>

メンター、ロールモデル(※)の確保が難しい中小企業に勤務する女性労働者等がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修を行う仕組みづくりを実施（※メンター:女性社員の相談・サポートをする社員、ロールモデル:キャリア形成での目標となる社員）



## ポジティブ・アクション能力アップ助成金 <新規>

・女性がスキルアップを図りつつ活躍できるため、ポジティブ・アクションに取り組むとともに、一定の研修プログラム(ポジティブ・アクションプログラム)を作成・実施する事業主に対する新たな助成金制度を創設



## 両立支援助成金の支給額上乘せ制度（ポジティブ・アクション加算）

・ポジティブ・アクション加算(企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、その目標を達成した場合に中小企業両立支援助成金の支給額を上乘せする制度)を実施

# 仕事と家庭の両立支援対策の概要

## 法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理  
(労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

## 育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月＝“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充

## 育児休業中の経済的支援

- ・育児休業給付(賃金の67%相当※)

※雇用保険法の改正により、平成26年4月1日から50%→67%に引き上げ(180日)

- ・社会保険料(健康保険、厚生年金保険)の免除

等

## 両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

### 次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)
- ・認定企業に対する税制上の措置



### 助成金等を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入、育児休業中・復職後の能力アップのための訓練の実施など、両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給
- ・中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」の策定・利用支援
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及
- ・子育て・介護のためのテレワーク活用事例の普及

### 表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりへの促進(イクメンプロジェクト)



## その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等  
全体のワーク・ライフ・バランスの推進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、  
ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業、託児付き再就職支援セミナー、カムバック支援サイト、リターン&ステップアップ普及事業)

○女性の継続就業率  
38% (平成22年)  
→55% (平成32年)

○男性の育児休業取得率  
2.03% (平成25年)  
→13% (平成32年)

# 平成26年度両立支援等助成金

## 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

51.9(29.5)億

労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を支給する。

	助成率
①設置費※	大企業3分の1、中小企業3分の2
②増築費※	大企業3分の1、中小企業2分の1
③運営費	1～5年目:大企業2分の1、中小企業3分の2 6～10年目(平成24年10月31日前に認定申請を行い労働局長の認定を受けた場合):3分の1

※ 2回（1年目と3年目）に分けて支給

## 子育て期短時間勤務支援助成金

8.6(12.1)億

就業規則等により子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を設け、労働者に利用させた事業主に支給する。

企業規模	1人目	2人目以降※
中小企業事業主	40万円	15万円
上記以外の事業主	30万円	10万円

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（中小企業事業主は5人まで）

## ポジティブ・アクション能力アップ助成金

1.2億(新規)

女性の活躍促進についての数値目標を設定し、一定の研修プログラムの実施により、目標を達成した事業主に支給する。

中小企業30万円、大企業15万円（1企業1回限り）

## (参考) キャリア形成促進助成金

(育休中・復職後等能力アップコース) 17.5億

育児休業中、復職・再就職後の能力アップのための訓練等を実施した事業主に支給する。

中小企業 経費助成2分の1・賃金助成800円

大企業 経費助成3分の1・賃金助成400円

## 中小企業両立支援助成金

### 代替要員確保コース 1.3(1.2)億

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

支給対象労働者1人当たり 15万円 (注)

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

### 育休復帰支援プラン助成金 1.5億(新規)

中小企業団体に配置された「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休を取得した場合、及び、当該育休取得者が復帰した場合に中小企業事業主に支給する。

支給対象事業主1回当たり 30万円 (注)

※ 1企業当たり2回まで  
1回目:プランを策定し、育休取得した時  
2回目:育休者が職場復帰した時

### 休業中能力アップコース(経過措置)

0.1(0.6)億

育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した中小企業事業主等に支給する。

- ①在宅講習
- ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習
- ④職場復帰直後講習

※平成26年3月31日までに休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者が対象

支給限度額 21万円 (注)

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

### 期間雇用者継続就業支援コース 9.2(4.8)億

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円 (注)
2人目から5人目まで	15万円 (注)
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合	1人目10万円加算 2～5人目5万円加算

### 継続就業支援コース(経過措置) 2.5(13.9)億

育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。（※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25年3月31日までに出了事業主が対象。）

	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円

(注) 代替要員確保コース、休業中能力アップコース、期間雇用者継続就業支援コースについては、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。