

女性の継続就業とワーク・ライフ・バランスについて

平成19年9月

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

<目 次>

○女性の就業の状況

・ M字カーブの推移及び潜在的労働力率	1
・ M字カーブの国際比較	2
・ 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率	3
・ 雇用者に占める女性の割合	4

○女性の活躍の状況

・ 男女別雇用者の平均勤続年数の推移	5
・ 女性管理職比率の推移、国際比較	6
・ 女性が働き続けることの意識変化	7

○女性の継続就業の状況

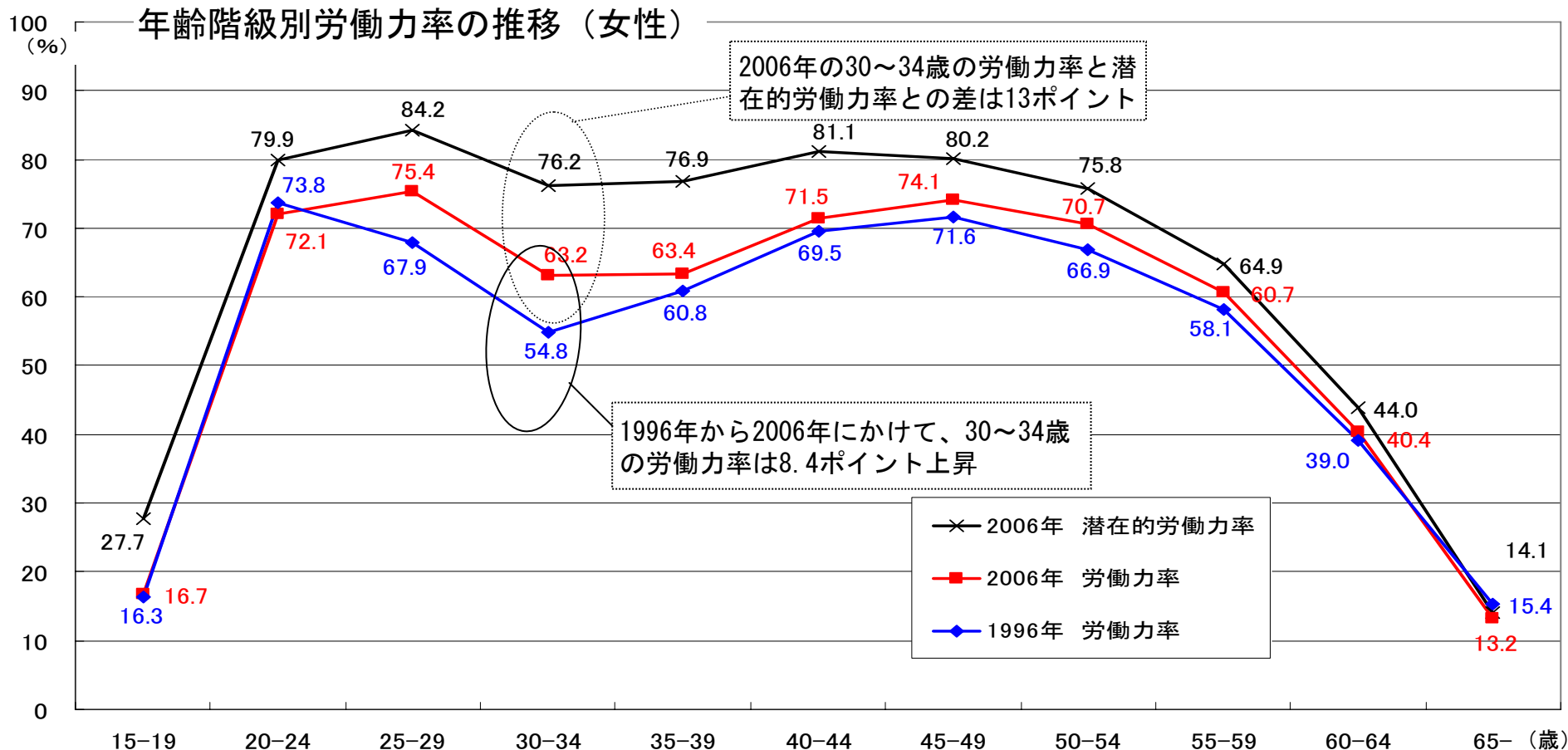
・ 第1子出産前後の継続就業状況関係	8・9
・ 仕事と家庭の両立支援の現状関係	10～12
・ 両立先進国と日本の両立環境の比較	13
・ 結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社だと思えるかについての認識	14
・ 男性の子育て時間関係	15
・ 企業の次世代育成支援関係	16・17
・ 保育所の施設数と利用児童数	18
・ 就学前児童が育つ場所	19
・ 子育て世代の女性の労働力率と認可保育サービス利用割合（3歳未満児）	20
・ パート労働者数、割合の推移	21
・ パートとしての働き方を選んだ理由別割合	22
・ 正規労働者に占める就業時間が週35時間未満の者の割合	23

○参考資料	25～28
-------	-------

女性の就業の状況

M字カーブの推移及び潜在的労働力率

○ 女性の労働力率は、30-34歳がM字カーブの底。1996年の54.8%から2006年は63.2%に上昇。また、同年齢層において、実際の労働力率と潜在的労働力率との差が大。



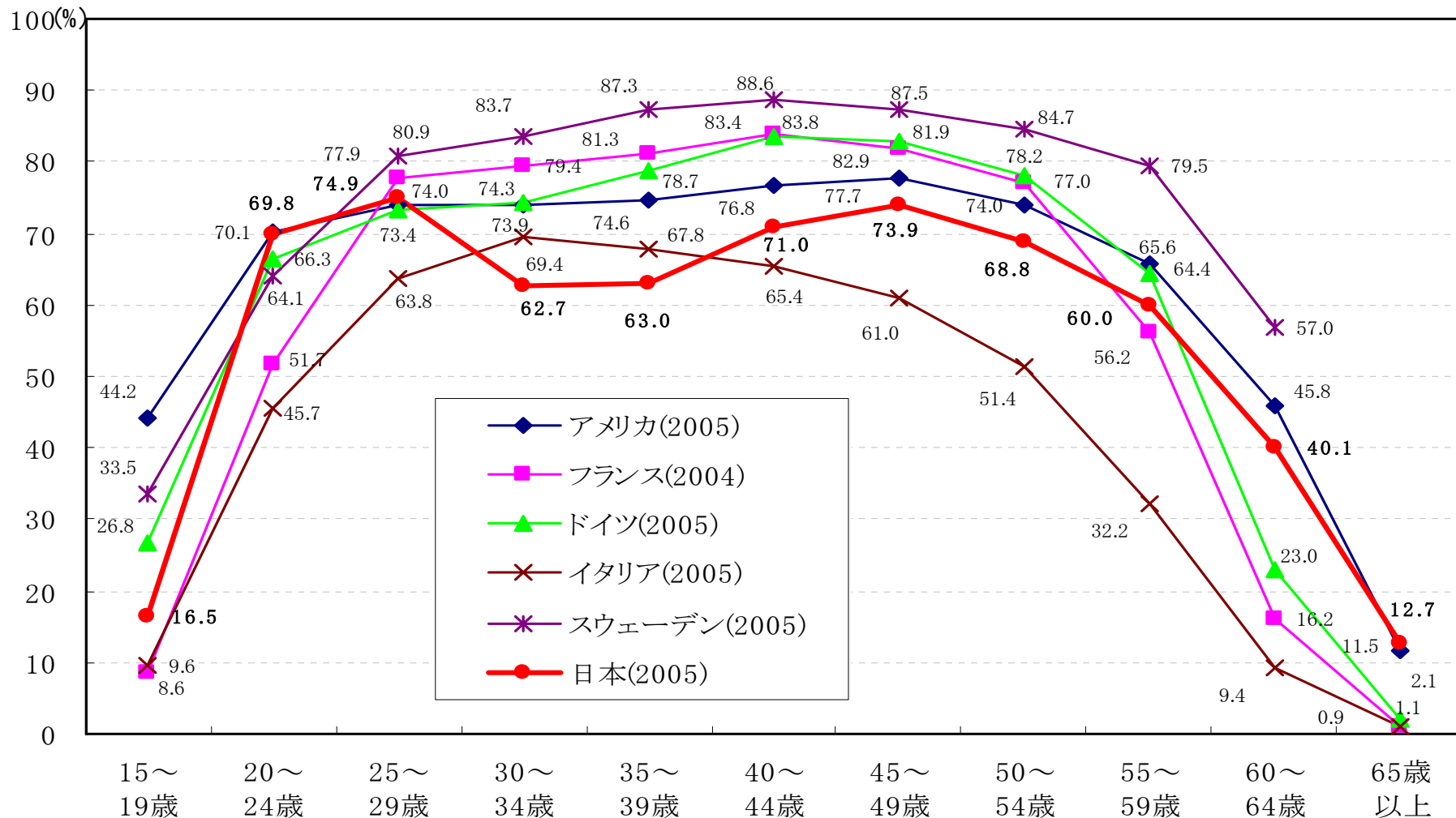
資料出所：総務省統計局「労働力調査」（1996，2006）

潜在的労働力率は各年齢階級の労働力人口と非労働力人口の就業希望者を各年齢階級の人口で除したもの。

(注) 非労働力人口のうち、就業希望者の非求職理由の内訳をみると、「適当な仕事がありそうにない」が約31%、「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」が約37%の他、「健康上の理由」も約11%含まれていることに留意が必要である。(2006年)

M字カーブの国際比較

○ 我が国においては、いわゆる「M字カーブ」に見られるように、出産・子育てを機に労働市場から退出する女性が多く、女性が仕事を続けやすい職場環境づくりが課題。

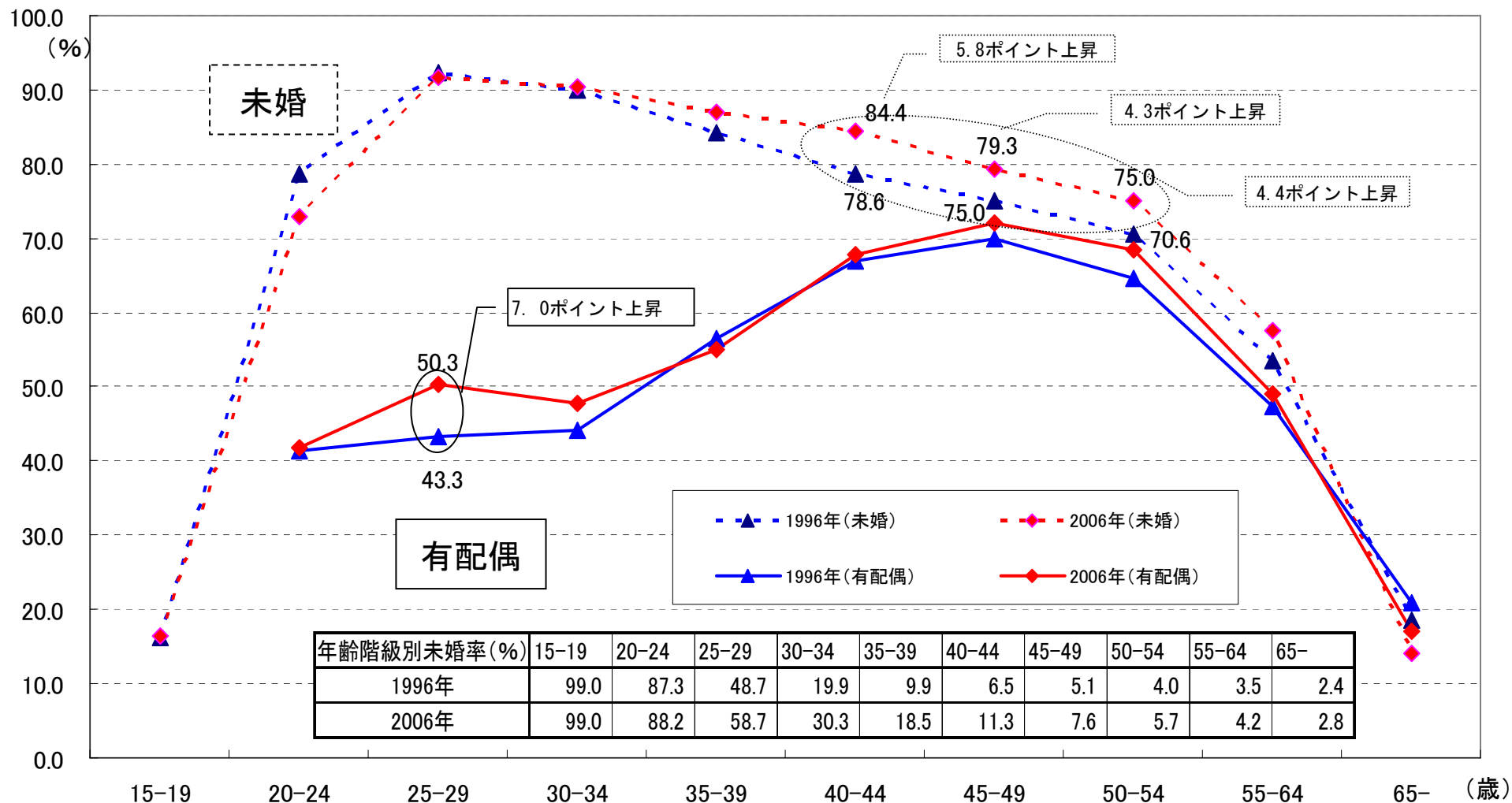


(資料出所) ILO "LABORSTA" 総務省統計局「労働力調査」

※ 「労働力率」は、労働力人口(＝就業者＋失業者)を人口で割った比率であり、労働市場改革専門調査会第1次報告における「就業率(＝就業者／人口)」とは異なる。

女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

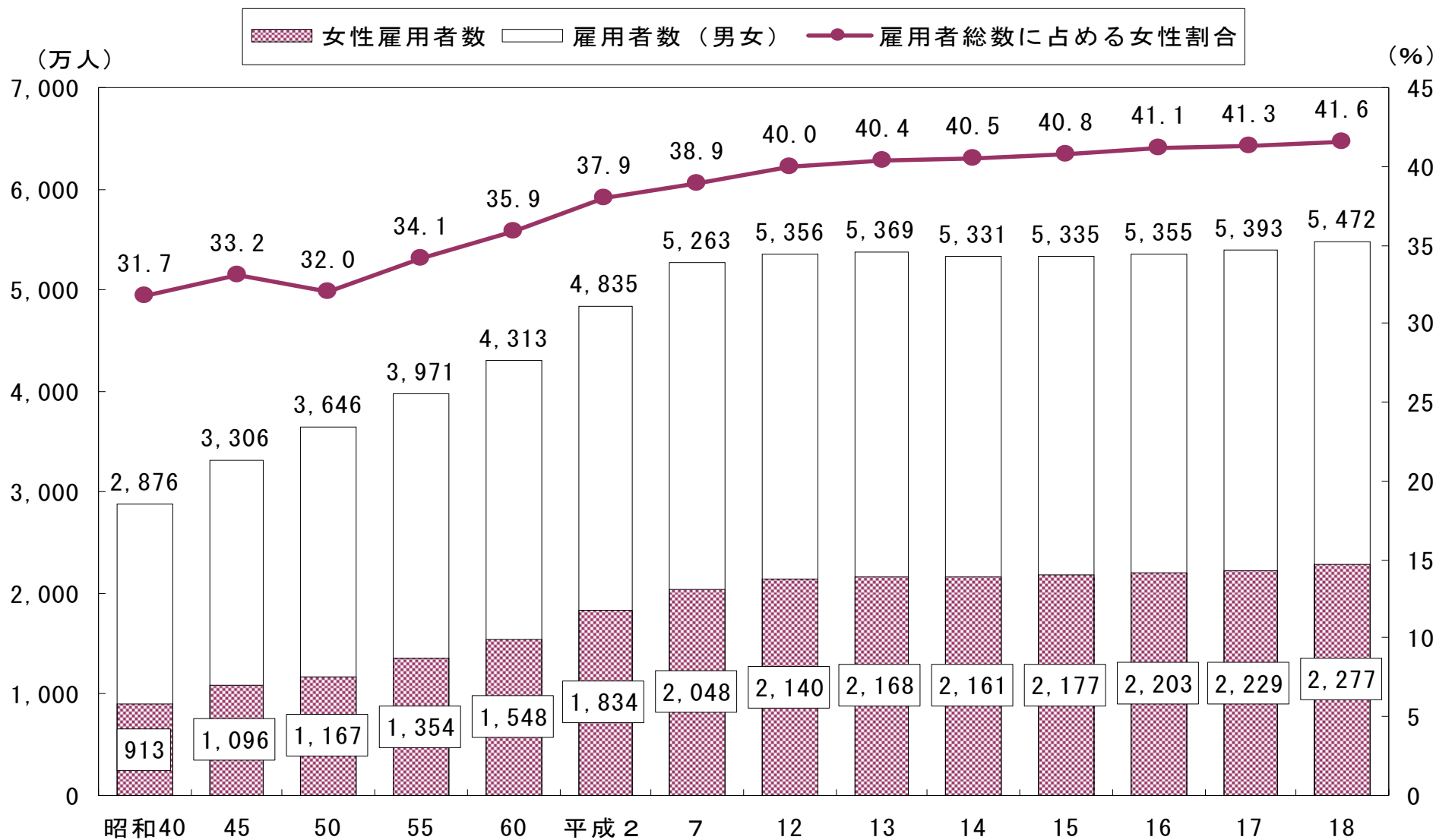
○ 2006年の女性の労働力率を配偶関係別で見ると、未婚女性については、1996年と比較して、主に40歳～54歳の各年齢層において高くなっている。
 また、有配偶女性については、25歳～29歳において最も高くなっている。



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（1996，2006）

雇用者に占める女性の割合

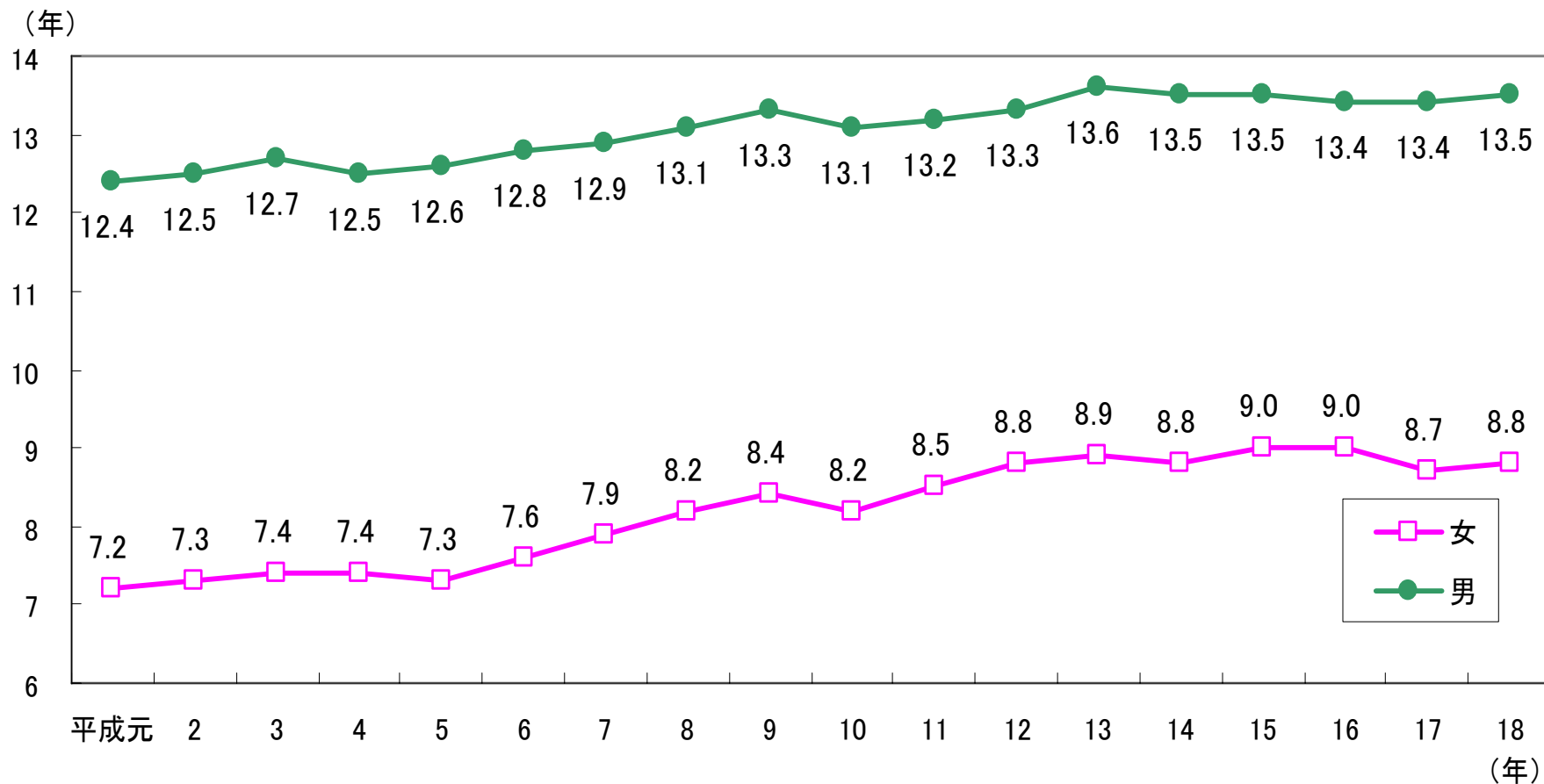
雇用者数の推移



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」(年)

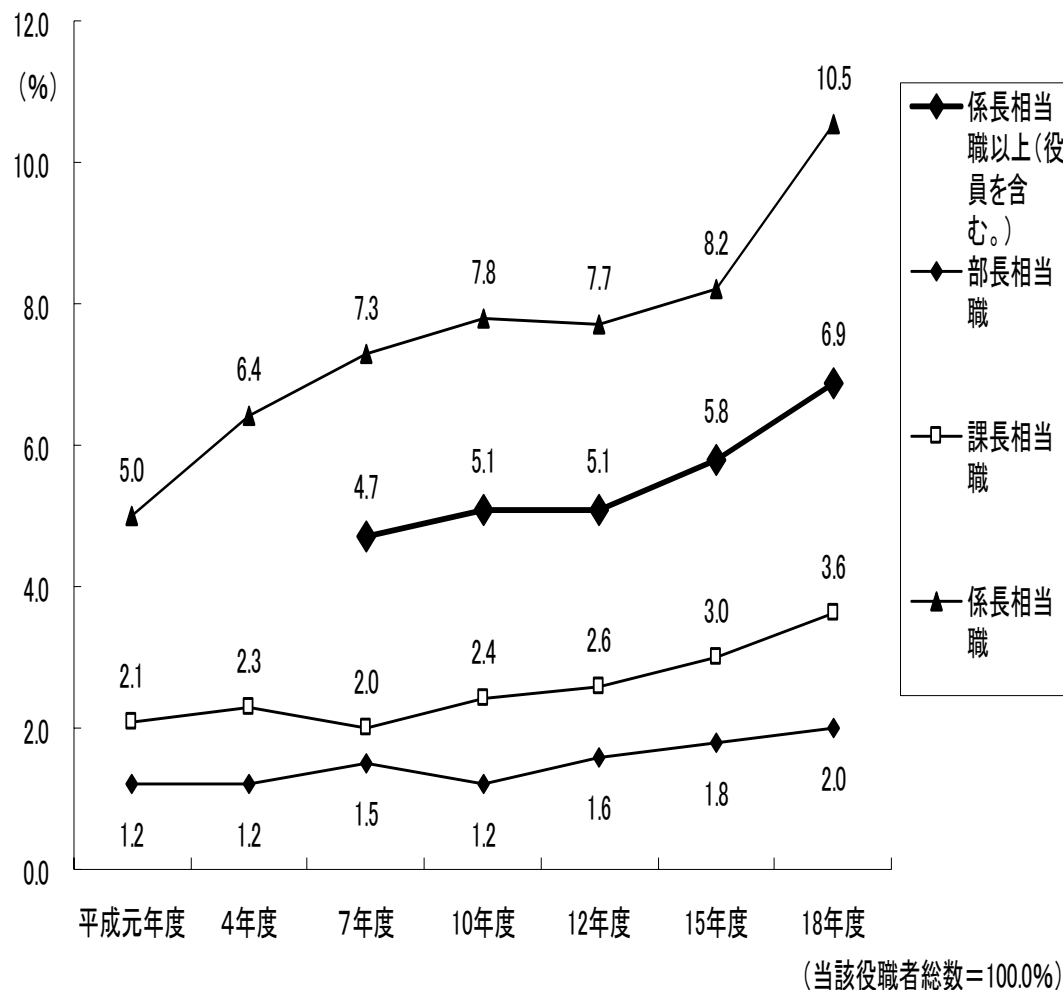
女性の活躍の状況

男女別雇用者の平均勤続年数の推移



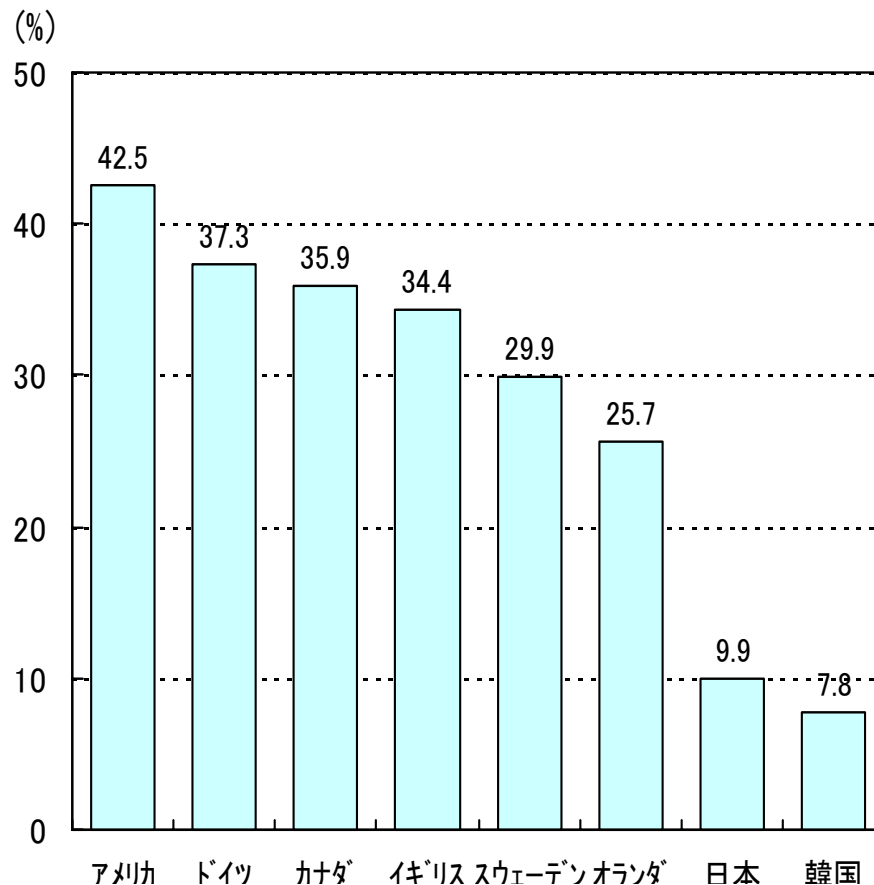
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

女性管理職比率の推移



出所) 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)
 注) 平成7年度、10年度の係長相当職以上(役員を含む。)の数値は、今回新たに集計したものである。

管理職に占める女性割合の国際比較

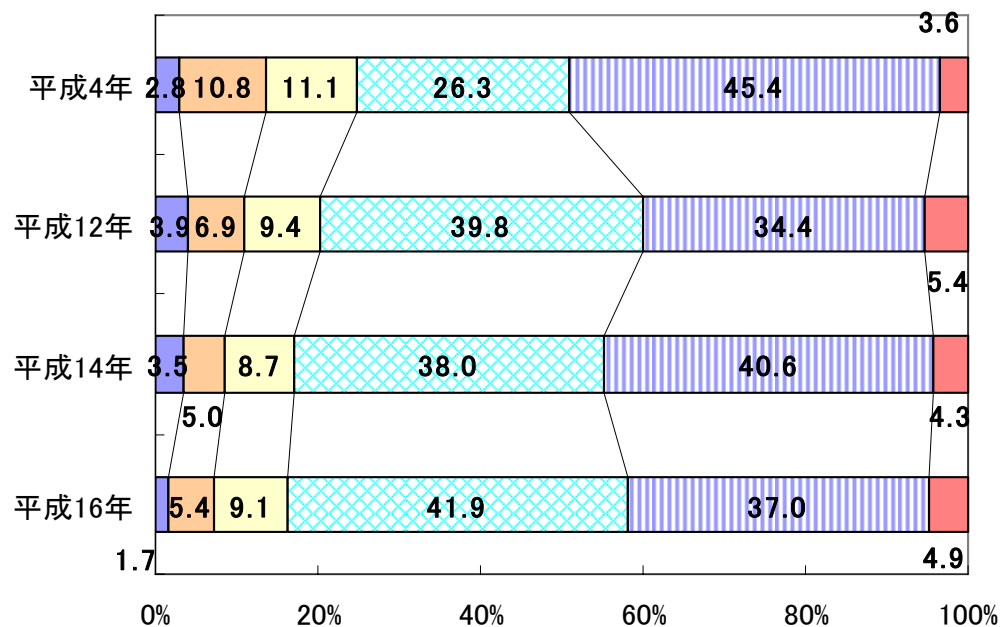


資料出所: ILO "LABORSTA" (2005年)、
 総務省統計局「労働力調査」(平成18年)

注) 1) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者をいう。
 2) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

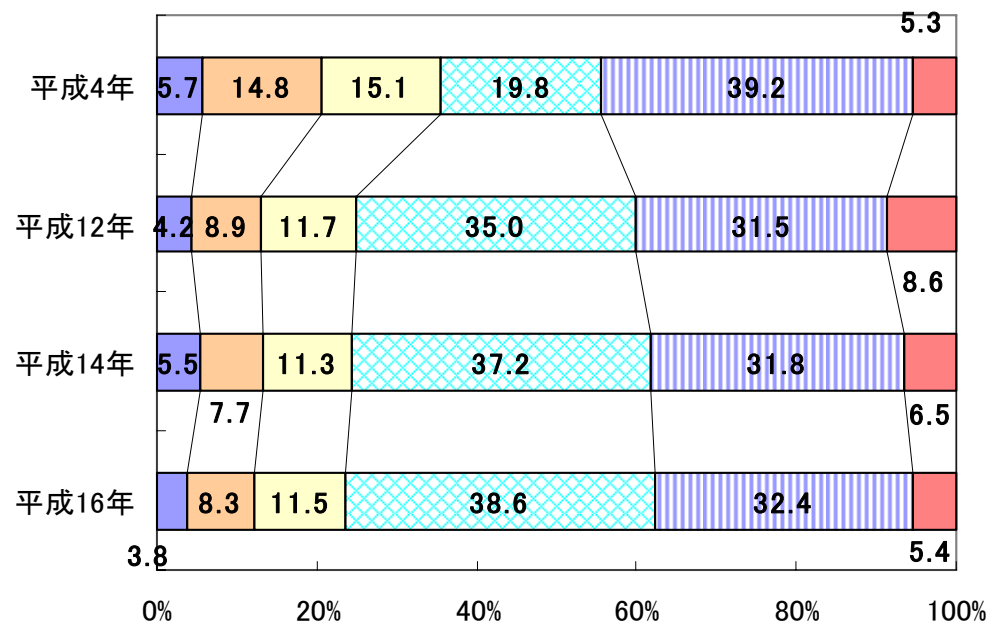
女性が働き続けることの意識変化

女性の意識



- 女性に職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい

男性の意識



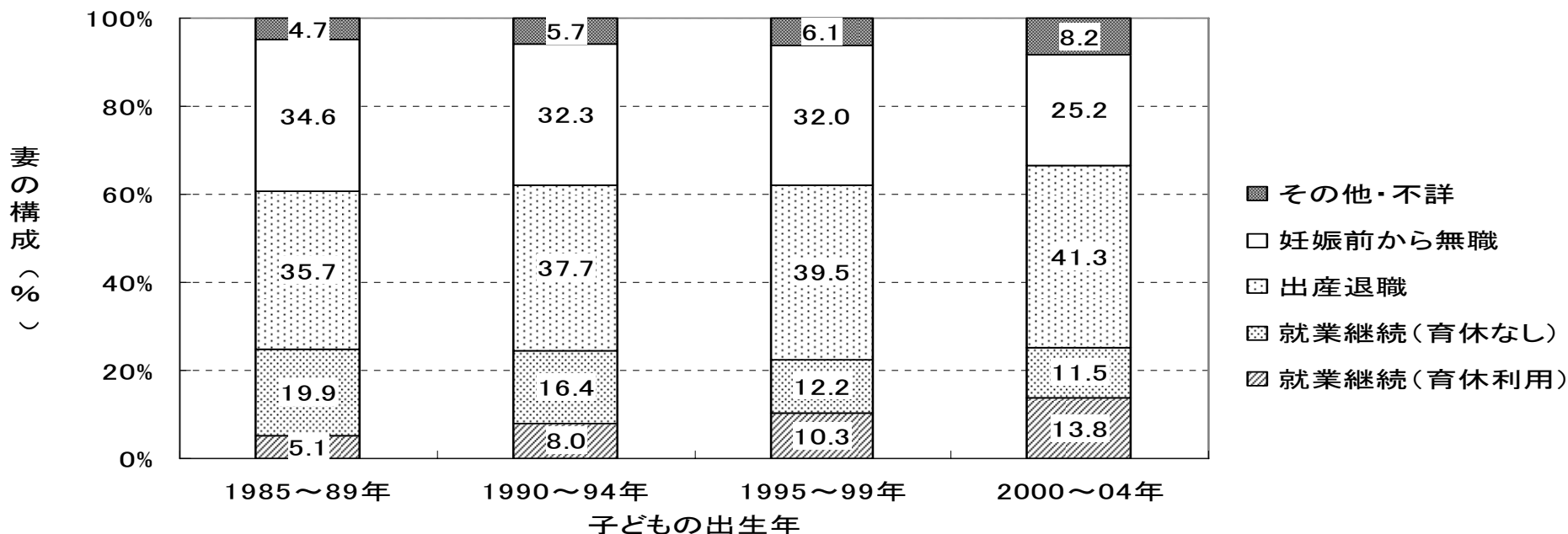
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他・わからない

資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

女性の継続就業の状況

育児休業を利用する者は増えているものの、第1子
出産前後の継続就業率は過去20年間に変化がない。

子どもの出生年別、第1子出産前後の就業経歴の構成

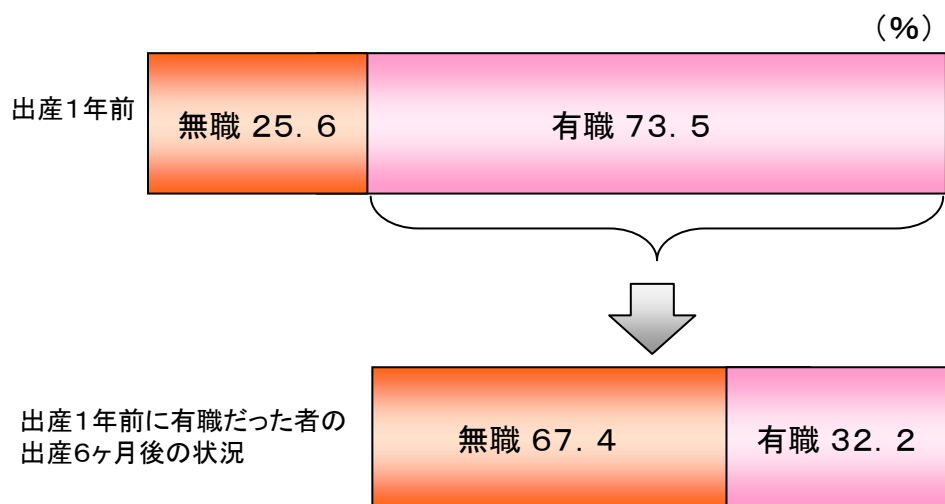


注：1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について、第12～第13回調査を合わせて集計した。

出産前後の就業経歴

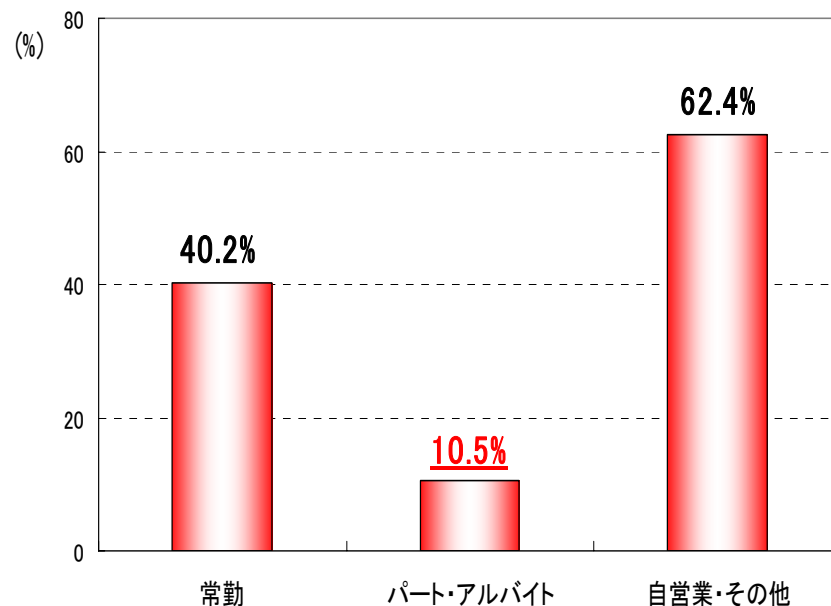
- 就業継続(育休利用) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得～第1子1歳時就業
- 就業継続(育休なし) — 第1子妊娠前就業～育児休業取得なし～第1子1歳時就業
- 出産退職 — 第1子妊娠前就業～第1子1歳時無職
- 妊娠前から無職 — 第1子妊娠前無職～第1子1歳時無職

第1子出産を機に約7割が離職している



パート・アルバイトの継続率は低い

第一子出産1年前に有職だった母親の出産半年後も継続して就業している割合（就業状況別）



※ 調査対象：平成13年1月10日～17日、7月10日～17日の間に出生した子の母親

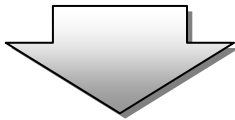
資料出所：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年）

仕事と家庭の両立支援の現状

育児休業取得率

(%)

	H11	H14	H16	H17
女性	56.4	64.0	70.6	72.3
男性	0.42	0.33	0.56	0.50



「子ども・子育て応援プラン」
(目指すべき社会の姿)
女性:80% 男性:10%

就業規則等に育児休業制度を
規定している事業所の割合

61.6%(平成17年度)



「子ども・子育て応援プラン」
平成21年度までに**100%**

小学校就学の始期までの勤務
時間短縮等の措置の普及率

16.3%(平成17年度)

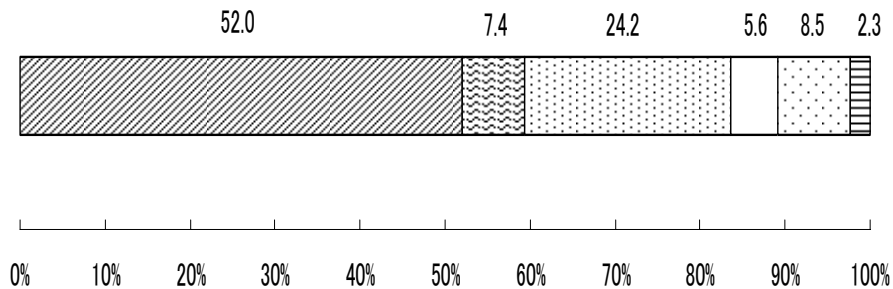


「子ども・子育て応援プラン」
(目指すべき社会の姿)
25%

資料出所 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

出産前後で仕事を辞める女性の約3割が両立環境が整わないことを理由に辞めている。

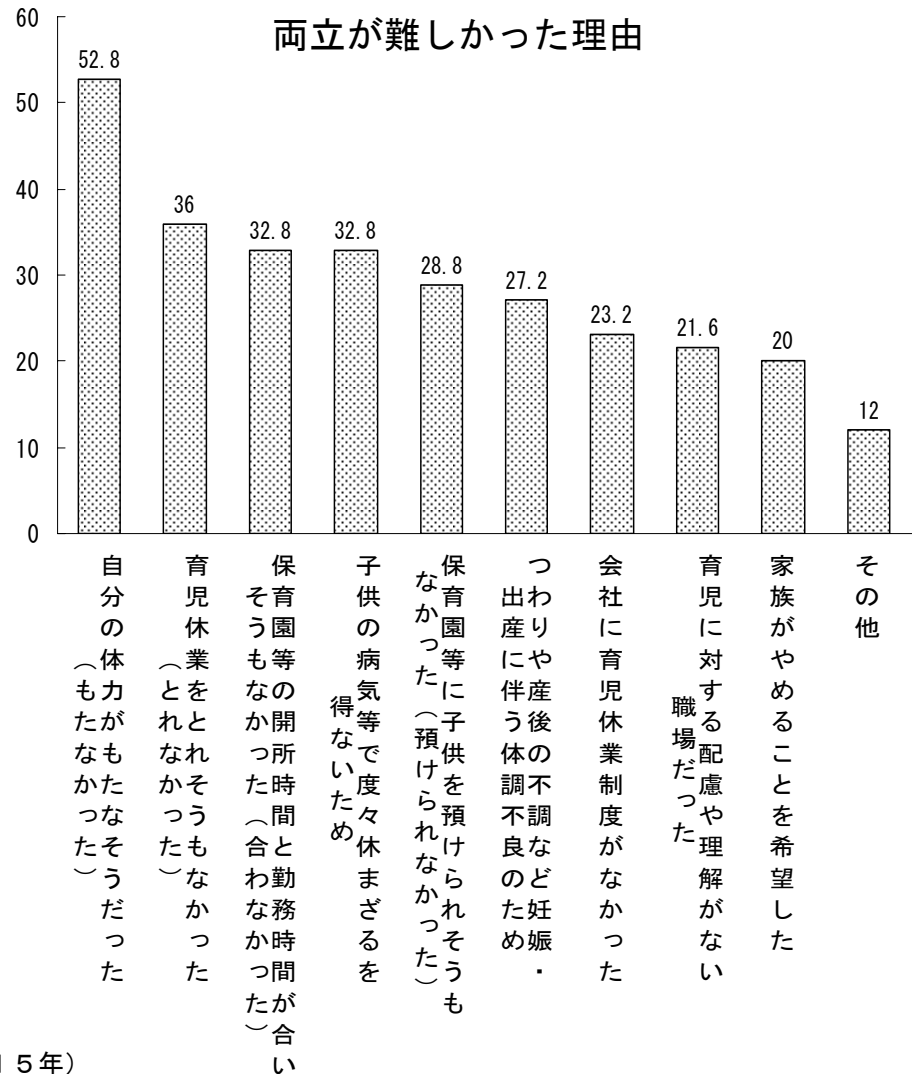
「出産1年前には雇用者で現在は無職」かつ「就学前の子どもがいる女性」が仕事を辞めた理由



- ▣ 家事、育児に専念するため、自発的にやめた
- ▣ 出産、育児と関係ない理由でやめた
- ▣ 出産を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた
- 解雇された、退職勧奨された
- その他
- 目 特になし

(%) (複数回答)

両立が難しかった理由

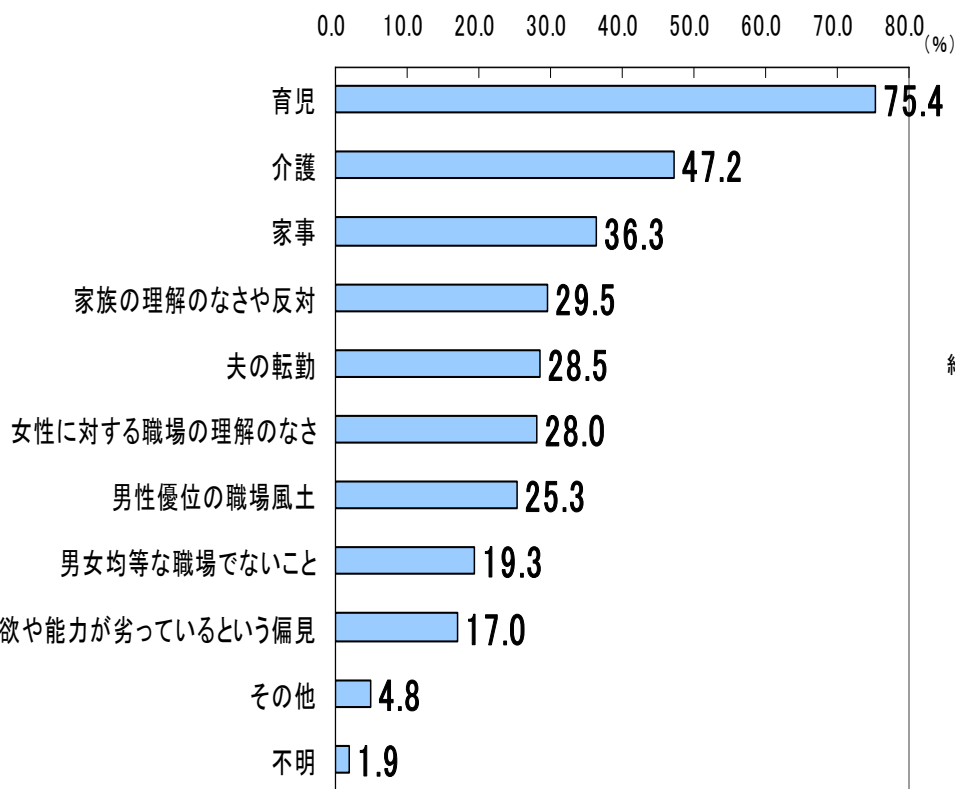


資料出所 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査」(平成15年)

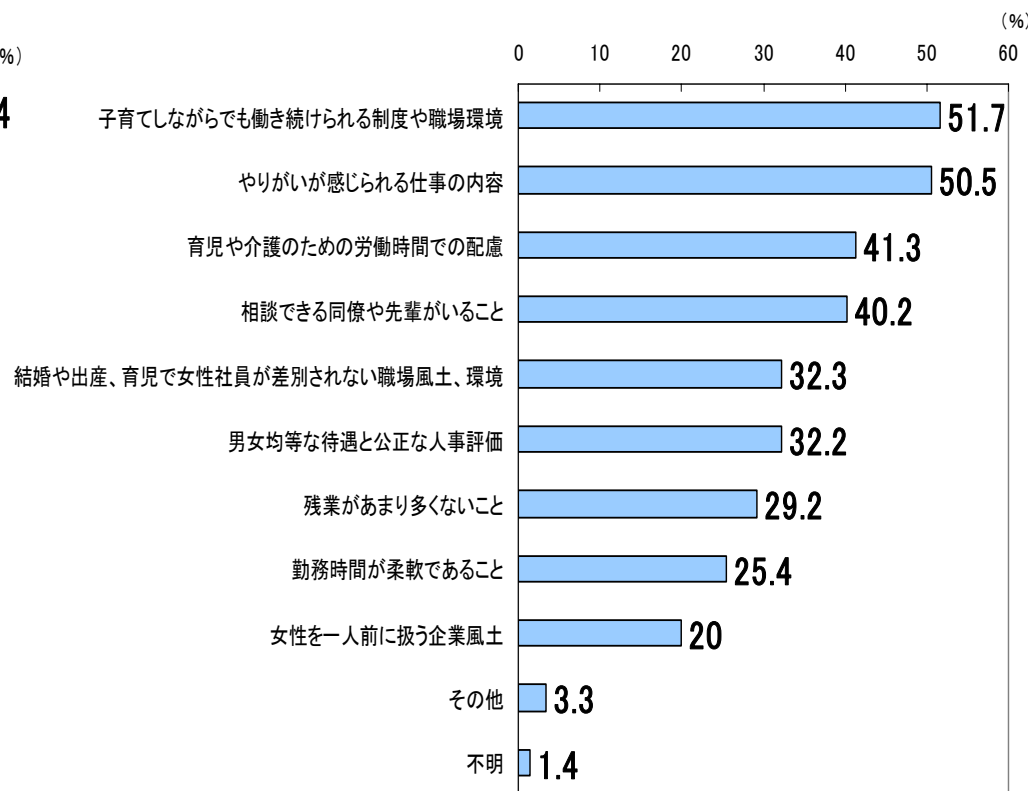
(右グラフの注) 就学前の子どもがいる、出産1年前には雇用者で現在無職の女性について、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者にきいたもの

女性が働き続けるのを困難したり障害になること、 就業継続のために必要な事項

女性が働き続けるのを困難したり障害になること



就業継続のために必要な事項



資料出所：（財）21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」（2005年）

※ 複数回答

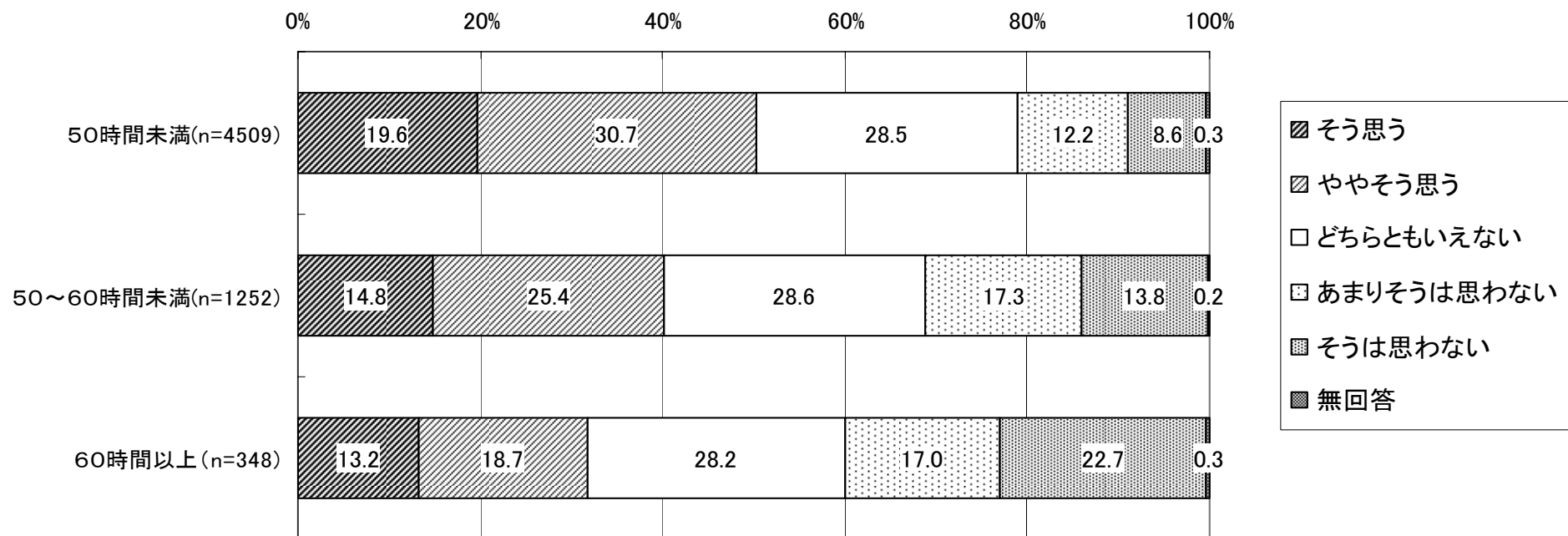
両立先進国と日本の両立環境の比較

仏、スウェーデンでは、ワークライフバランスの基盤の上に両立支援が機能。

		日本	フランス	スウェーデン
継続就業の実現	30代女性労働力率	61.6%	79.5%	84.5%
ワークライフバランス	週実労働時間(時間)	43.1	37.18	37.5
	週労働時間50時間以上の労働者割合	28.1%	5.7%	1.9%
	パートタイム労働の公正処遇ルール		時間比例原則	時間比例原則
	夫の帰宅時刻	19時頃以前に帰宅と答えた者の割合 東京 22.6%	19時頃以前に帰宅と答えた者の割合 パリ 50.4% リヨン 61.9%	平均・最頻帰宅時刻 17時頃
夫婦間の家事育児分担	6歳未満児の父の1日あたり家事育児時間(カッコ内は育児時間)	48分(25分)	2時間30分(40分)	3時間21分(1時間7分)
両立支援制度の利用	育児休業(全日)取得率(女性)	出産した女性労働者の72.3%	継続就業者の30%(パリ)	就業継続者の97%
	継続就業女性に占める1年以上休業者の割合	約35%	約14%(パリ)	約75%
	復職時の働き方	短時間勤務 18.2%	フルタイム 55% 短時間勤務 35%	フルタイム 38% 短時間勤務 62%
保育サービス	0-2歳保育サービス利用割合	保育所利用 0歳児 7% 1-2歳児 24%	保育サービス(集団託児所(一時託児所含む)、家庭託児所、保育ママあわせ) 0-2歳児 43% (この他に、2歳児の約3割が幼稚園の早期入学を利用)	保育所・保育ママ利用 0歳児 0.03% 1歳児 45% 2歳児 87%

労働時間が短いほど、結婚・出産後も職場を辞めることなく働き続けられると考える労働者が多い。

結婚・出産後も職場を辞めることなく働ける会社だと思うかについての認識
(週労働時間の長短別)

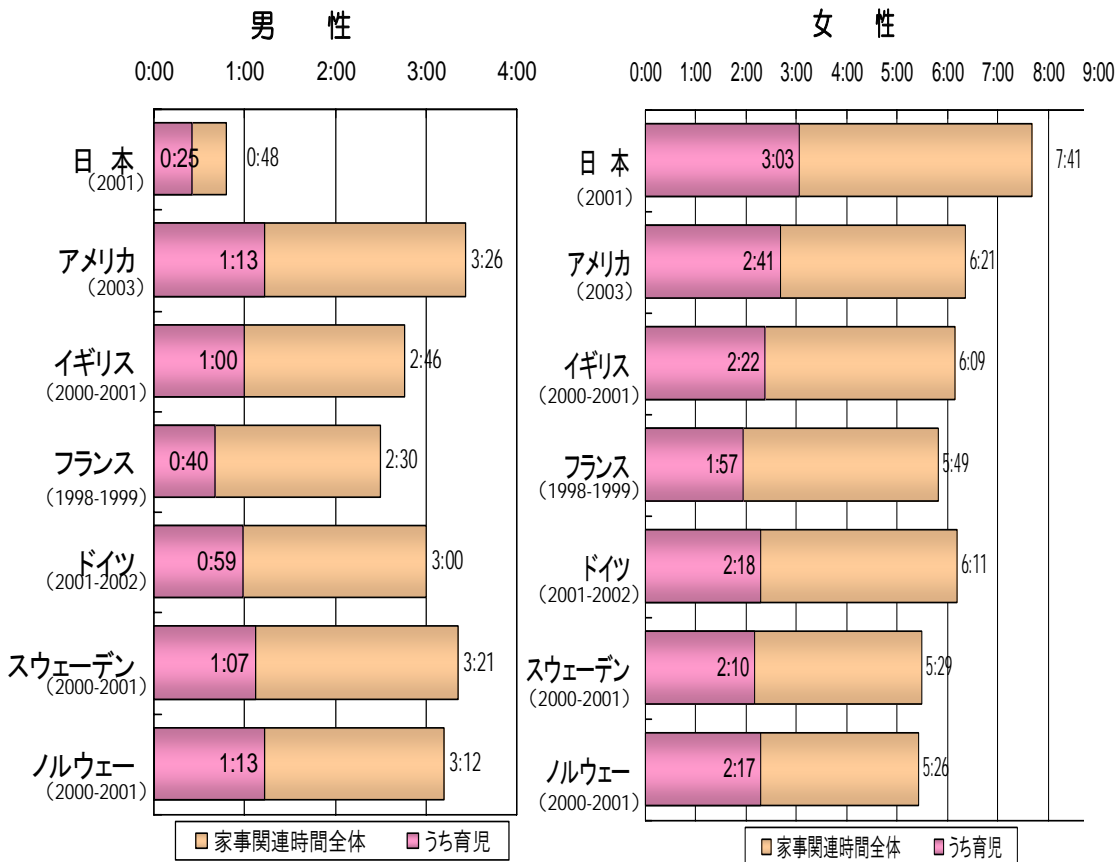


回答者：調査対象企業で働く男女一般社員（既婚・未婚、子どもあり・なしを含む）

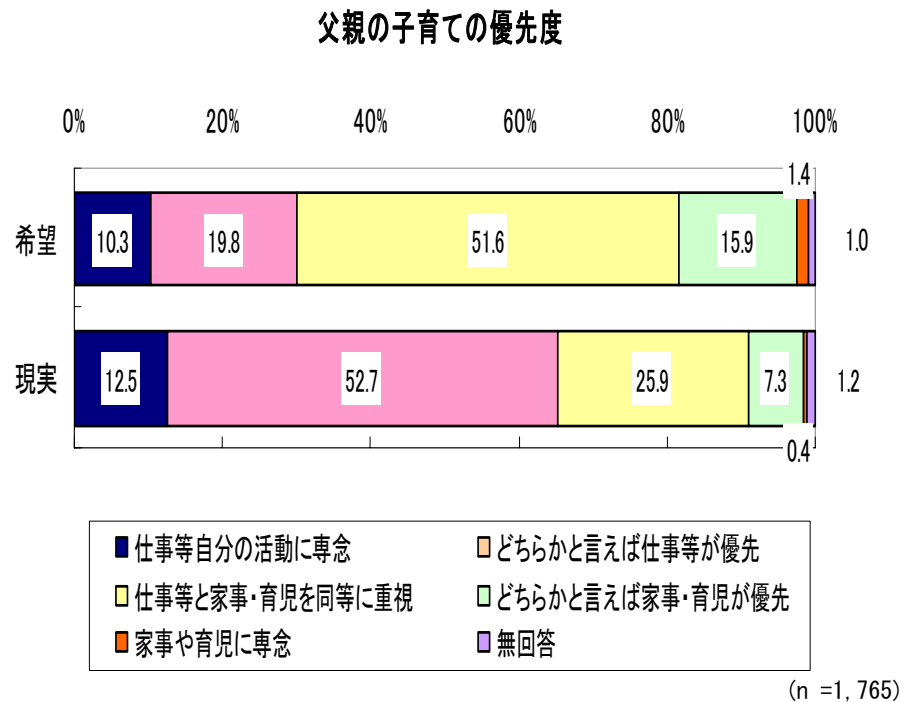
資料出所：労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」（平成18年）

日本人男性の家事・育児時間は、非常に短い。

6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間(週全体)



未就学児の父親は、子育てと仕事を同様に重視したいと希望しているが、現実には仕事を優先。

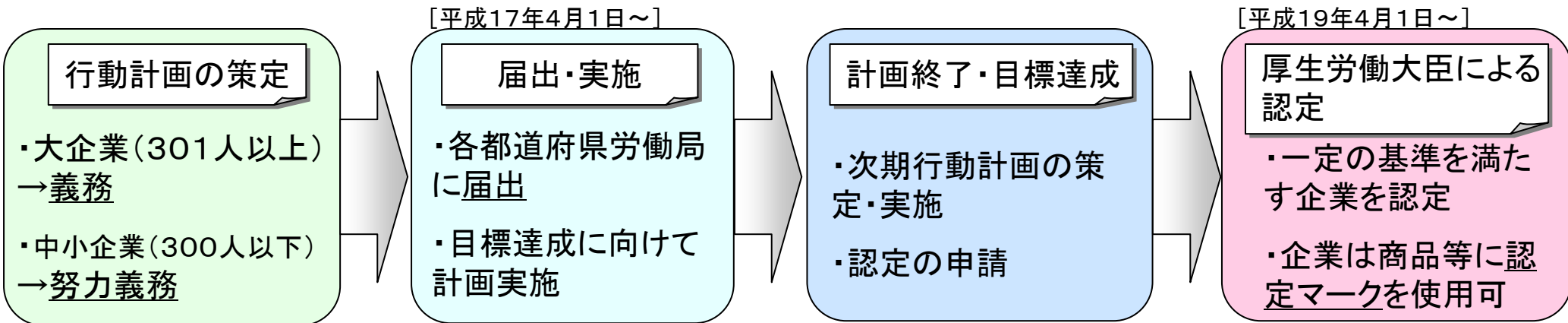


(注) 各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本:「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ:「Household activities」、「Purchasing goods and services」、「Caring for and helping household members」、「Caring for and helping non-household members」の合計、欧州:「Domestic Work」と、その中の育児(Childcare)の時間を比較した。

資料: 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」(2004)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)

資料出所: UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究報告書」(平成15年)
調査対象: 未就学児を持つ父親

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施について



行動計画例

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
 - 男性:年に〇人以上取得
 - 女性:取得率〇%以上
 - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
 - 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
 - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
 - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
 - 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
 - 目標〇 …
 - 対策 …

○届出状況(平成19年6月末時点)

301人以上企業の **93.7%**

300人以下企業 **6,484社**

(300人以下届出企業数19年3月末 5,736社)

○認定状況(平成19年6月末時点)

認定企業 **293社**

審査中の企業 **28社**



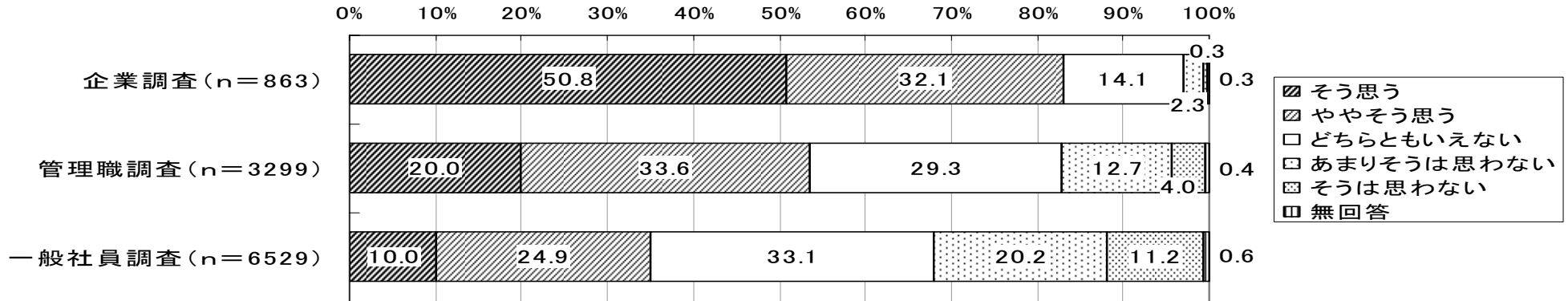
次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

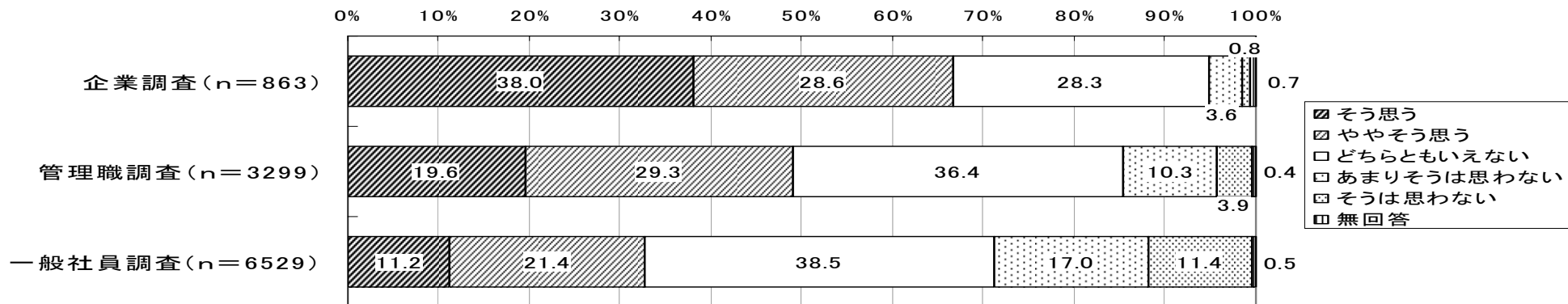
次世代育成支援に関する企業の取組については、企業と管理職・一般社員で認識にずれがある。

○育児休業制度等の両立支援を従業員に周知しているかについての認識



肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）は、企業調査で82.9%、管理職調査で53.6%、一般社員調査で34.9%となっている。

○結婚・出産後も職場を辞めることなく働くよう求めているかについての認識

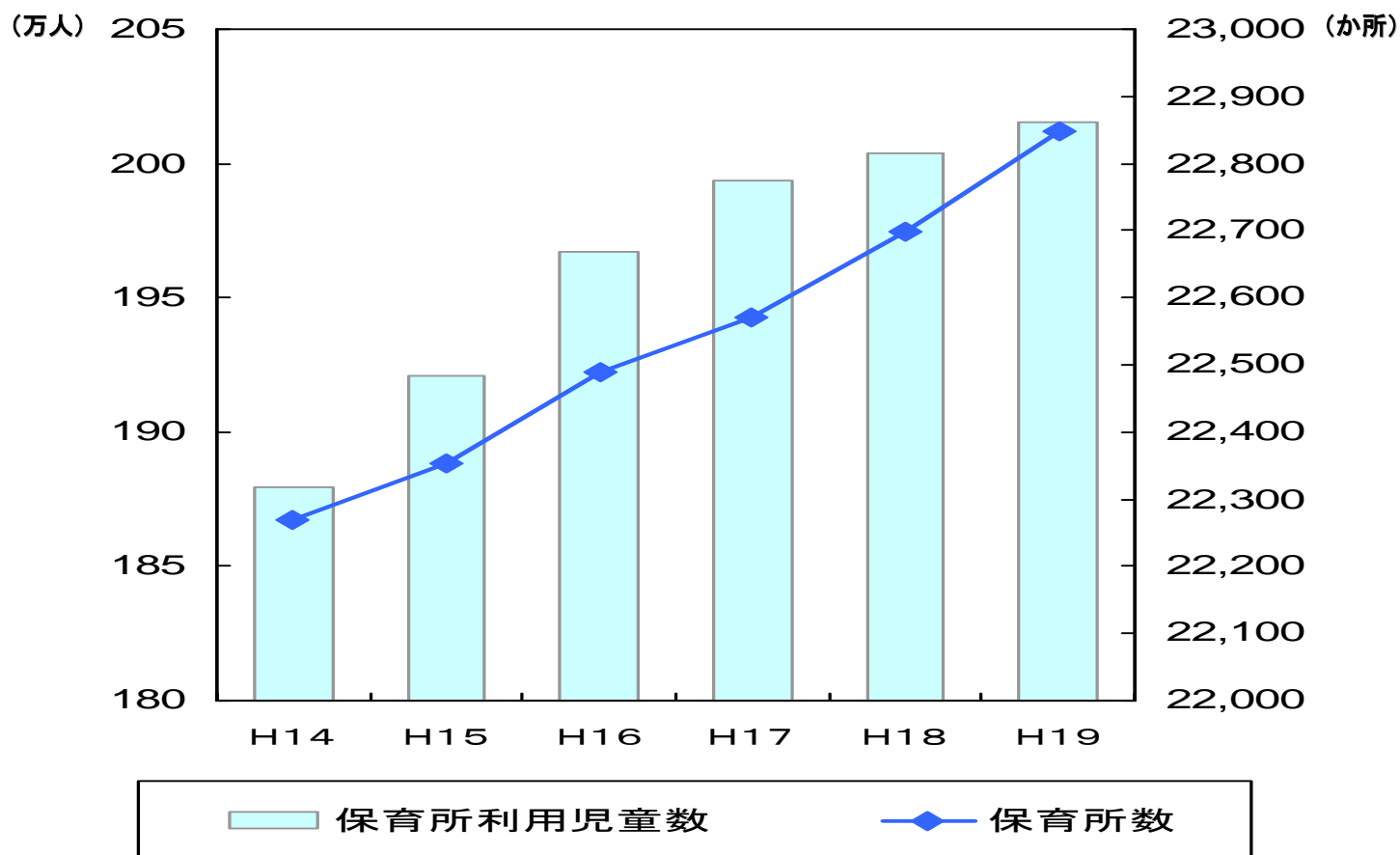


肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）は、企業調査で66.6%、管理職調査で48.9%、一般社員調査で32.6%となっている。

保育所の施設数と利用児童数

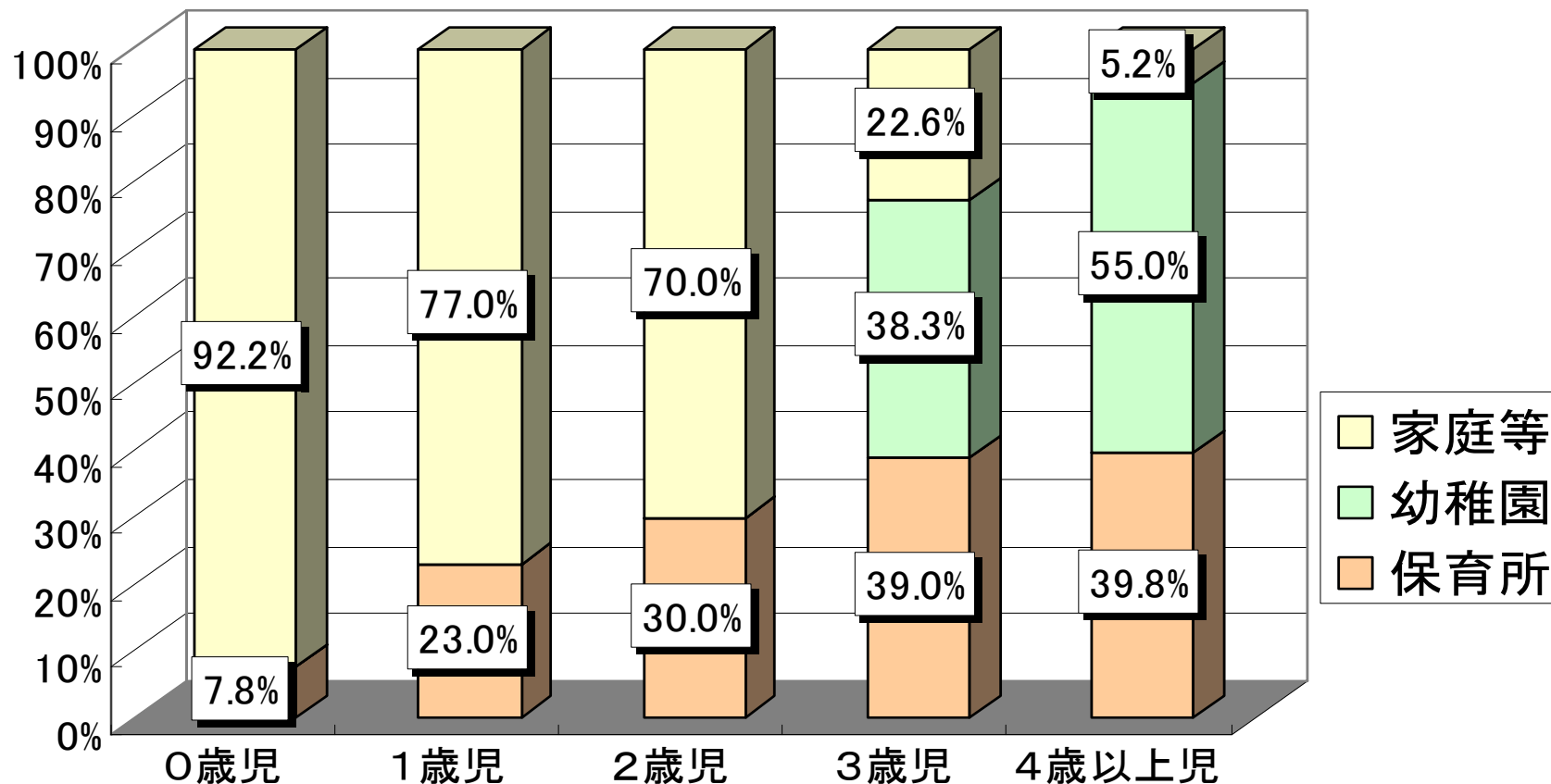
認可保育所数(H19.4.1現在)

	合計	公立	私立
施設数	22,848	11,603	11,245
利用児童数	202万人	94万人	107万人



就学前児童が育つ場所（平成19年）

- 3歳以上児のかなりの部分（4歳以上児はほとんど）が保育所又は幼稚園に入所
- 3歳未満児（0～2歳児）で保育所に入所している割合は約2割



- ・ 就業継続の希望の増加に伴うサービス基盤の整備
- ・ 多様な働き方に対応した弾力的なサービス供給
- ・ ワークライフバランスを実現していく中で、男女を通じた家庭における子育てへの支援

- ・ 量的には幼保合わせればかなりの部分をカバー
- ・ 親の就労形態に柔軟に対応できるよう「認定こども園」制度も整備
- ・ 幼児教育機能の充実

子育て世代の女性の労働力率と 認可保育サービス利用割合(3歳未満児)

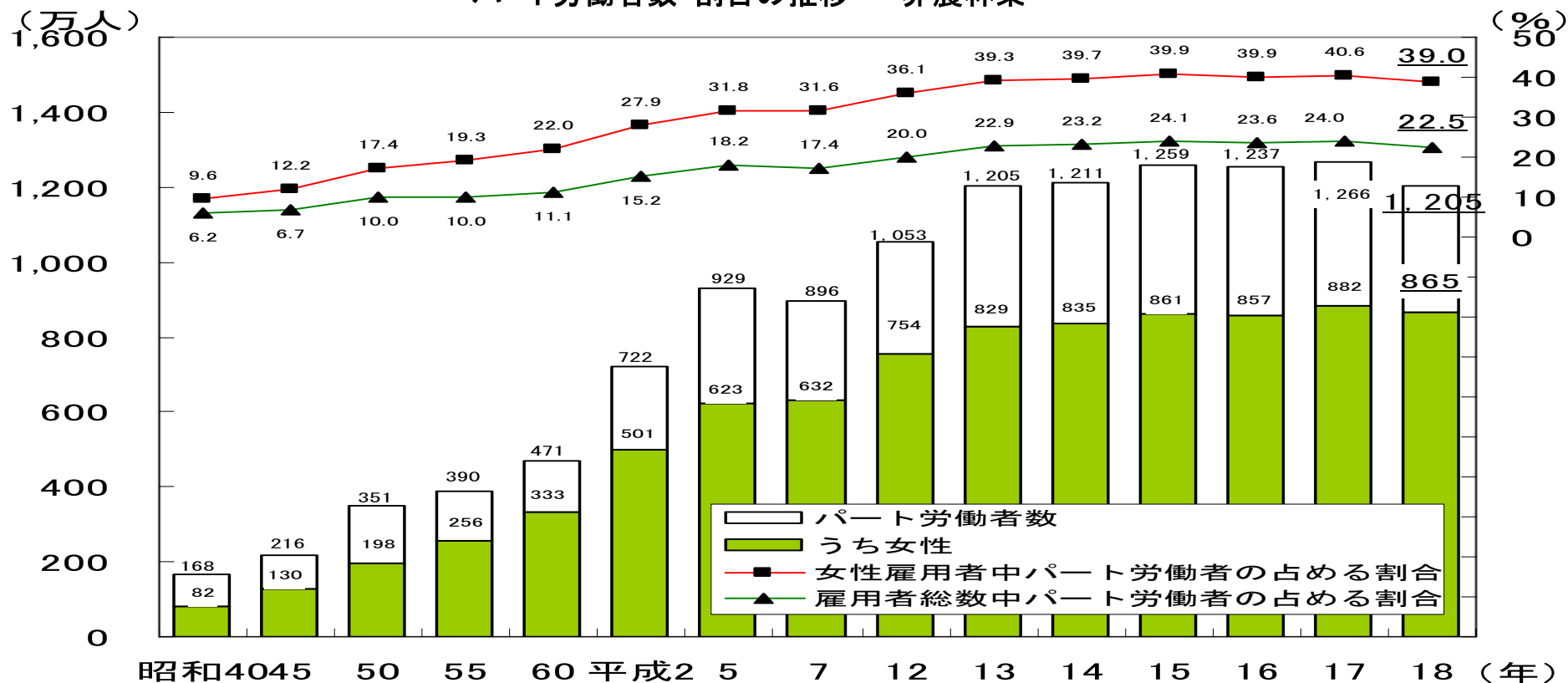
	日本	フランス	スウェーデン	ドイツ
女性労働力率(2005)				
25～29歳	71.6%	78.4%	83.2%	73.5%
30～34歳	61.6%	78.9%	84.6%	74.4%
35～39歳	62.3%	81.4%	88.1%	78.7%
(うち有配偶)				
25～29歳	48.4%	72.4%	78.8%	58.7%
30～34歳	48.1%	74.6%	83.1%	64.8%
35～39歳	54.5%	78.9%	88.6%	73.3%
3歳未満児のうち 認可された保育サー ビスを利用する者の 割合	20%(2007) (0歳児 8% 1歳児 23% 2歳児 30%)	42%(2004) (集団託児所 11% 家庭託児所 3% 認定保育ママ 29%) ※このほか、2歳児の 26%が幼稚園の早 期入学を利用	44%(2004) (0歳児 0% 1歳児 45% 2歳児 87%) (就学前保育施設 40% 保育ママ 4%)	14%(2006) (旧西独 8% 旧東独 39%) (保育所 12% 保育ママ 2%)

(資料)〈労働力率〉総務省統計局：国勢調査(日本) Eurostat：The European Union Labour Force Survey(フランス、スウェーデン、ドイツ)
 〈保育サービス利用割合〉厚生労働省：福祉行政報告例(日本) Drees：L'accueil collectif et en crèche familiale des enfants de moins de 6 ans en
 2004(フランス) Statistics Sweden：Statistical Yearbook of Sweden 2006(スウェーデン) Statistisches Bundesamt：Pressemitteilung vom 1.
 März 2007 "285 000 Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung" (ドイツ)

パート労働の現状

- パート労働者は近年著しく増加し、平成18年には約1,205万人、雇用者総数（5,353万人）の22.5%。
- パート労働者の約7割が女性。男性のパート労働者も増加。
- 15～24歳の雇用者の約4割がパート労働者として働いている。
- 基幹的役割を担うパート労働者も増加。

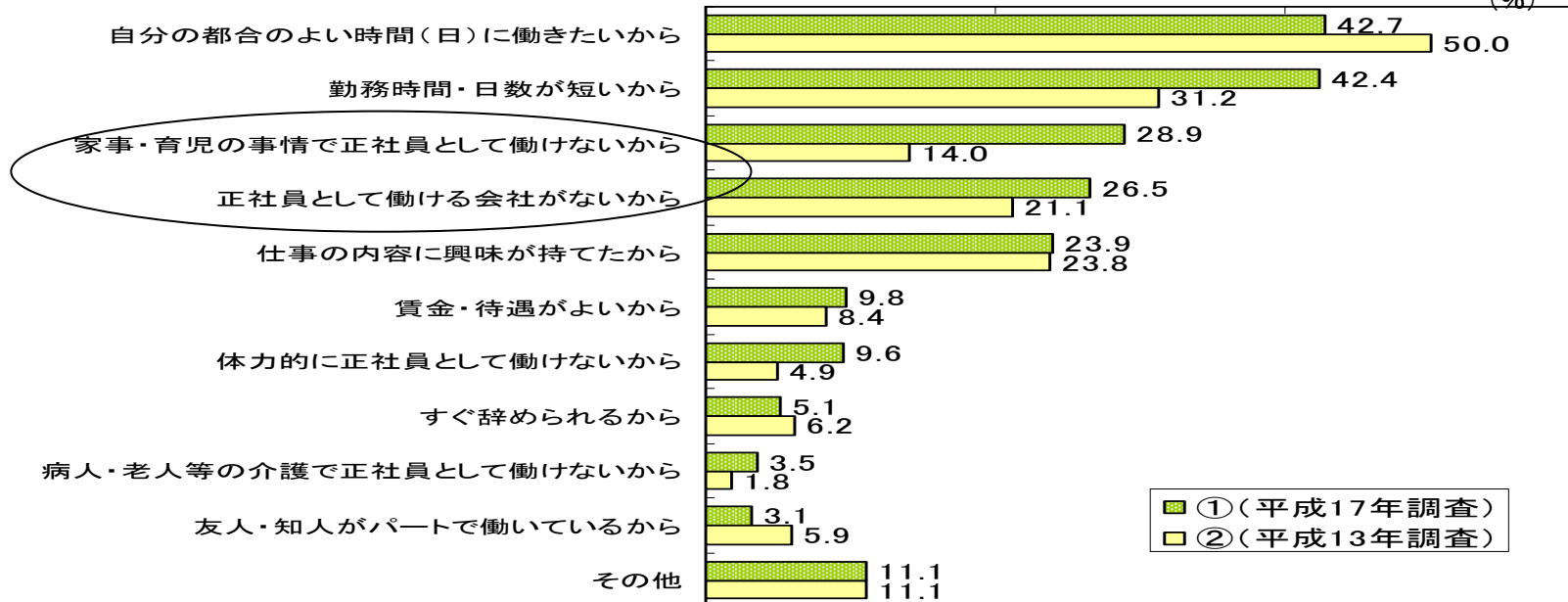
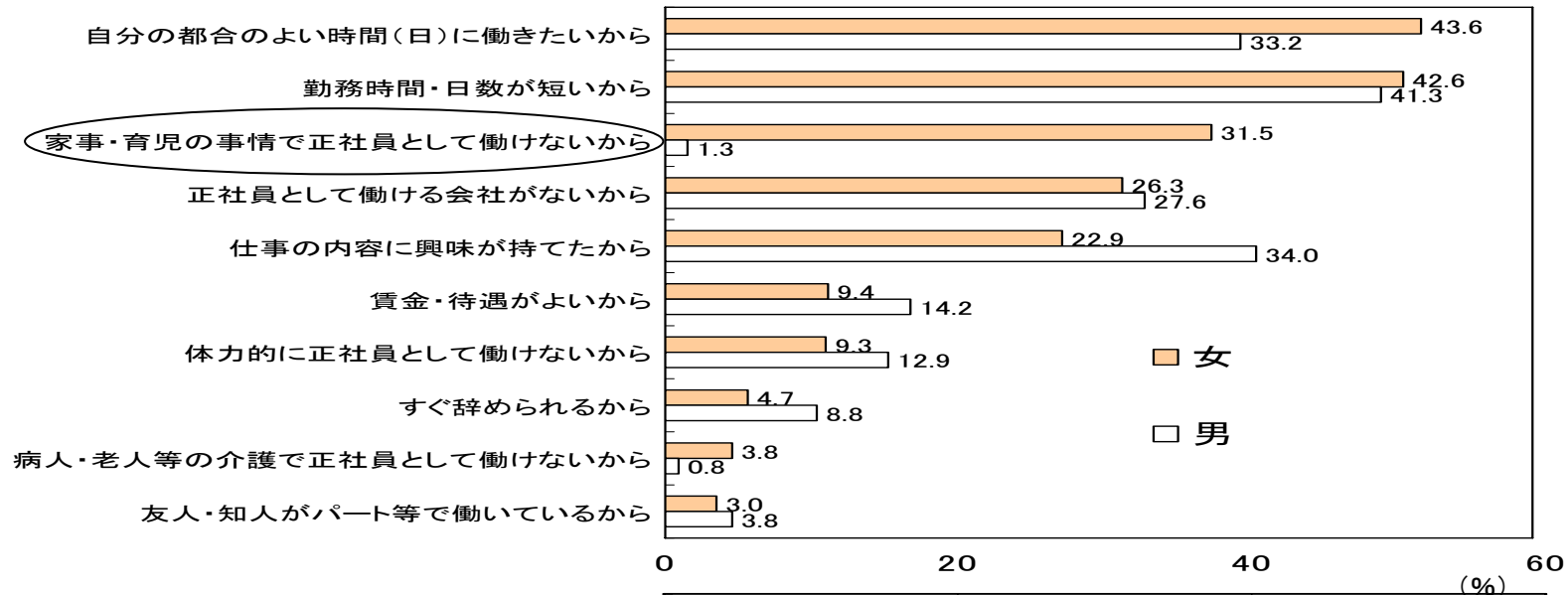
パート労働者数・割合の推移 —非農林業—



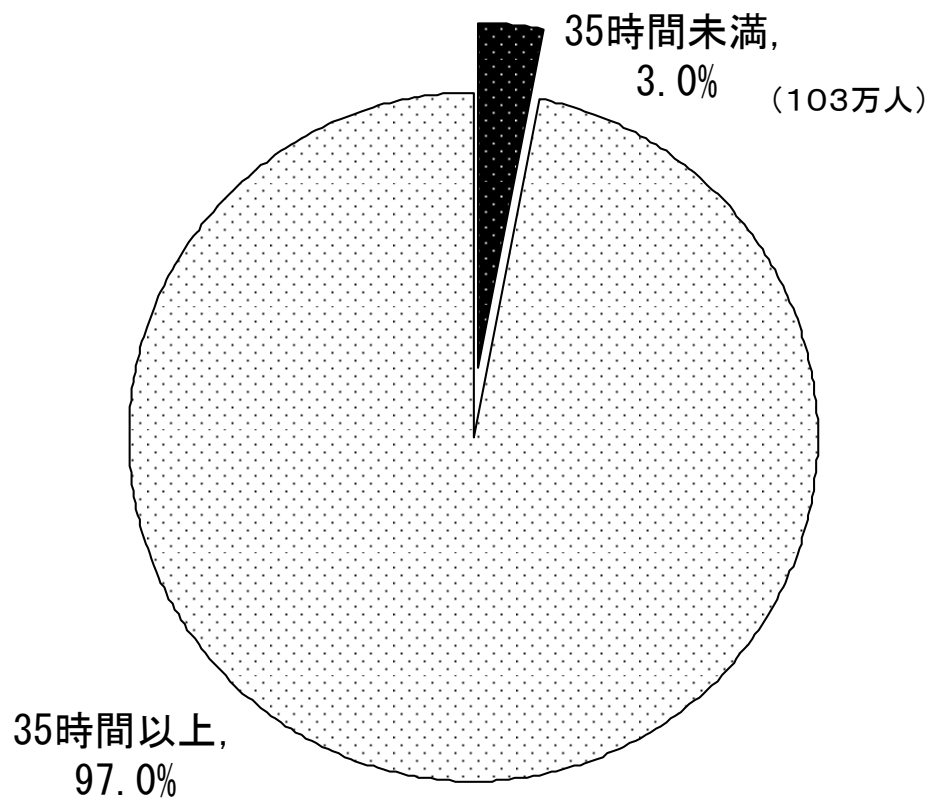
パート労働者：週間就業時間が35時間未満の雇用者（非農林業）

資料出所：総務省統計局「労働力調査」

「パート」としての働き方を選んだ理由別割合（複数回答）



正規労働者に占める就業時間が週35時間未満の者の割合



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」（2002年）

參考資料

改正男女雇用機会均等法（平成19（2007）年4月1日施行）の概要

1 性差別禁止の範囲の拡大

- 男女双方に対する差別の禁止
- 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの追加・明確化（降格、業務権限の付与の程度等）
- 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。（これら以外にも存在し得る。）

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ コース別雇用管理制度における総合職の募集・採用における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

2 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

- 妊娠・出産・産休取得その他厚生労働省令で定める理由（※）による解雇その他不利益取扱いの禁止
- 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効（※）妊娠等による労働能率の低下等

3 セクシュアルハラスメント対策の強化

- 男性に対するセクシュアルハラスメントも対象
- セクシュアルハラスメント対策として講ずべき雇用管理上の措置（指針で規定）を義務化

4 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

- 国が事業主に対して行う援助の内容を追加（国のHPで紹介など）

5 男女雇用機会均等の実効性の確保

- セクシュアルハラスメントと母性健康管理措置を調停及び企業名公表制度の対象に追加

仕事と家庭の両立支援対策の概要

育児・介護休業法等の施行

妊娠・出産後の母性保護、母性健康管理

- ・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・出産を理由とする解雇の禁止

等

仕事と家庭を両立しやすい諸制度の整備

- ・子が1歳（一定の場合は1歳半）に達するまでの育児休業等の権利を保障
- ・子が3歳に達するまでの勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけ
- ・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

事業主への支援・取組促進

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭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（301人以上は義務、300人以下は努力義務）
- ・計画に定めた目標の達成など、一定の基準を満たした企業を認定

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

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（ファミリー・フレンドリー企業表彰）
- ・両立のしやすさを点検・評価するための「両立指標」の開発・普及
- ・行動計画など両立支援の取組を公表

労働者への支援

保育ニーズへの対応

- ・「待機児童ゼロ作戦」の推進、延長保育や休日保育など多様な保育サービスの実施
- ・放課後児童クラブの推進
- ・急な保育ニーズへの対応として、「ファミリー・サポート・センター」の設置促進

育児等によりいったん離職した方への再就職・再就業支援

- ・登録制による定期的な情報提供、個々の希望に応じた再就職プランの策定支援
- ・「マザーズハローワーク」で、担当者制によるきめ細かい相談等の支援
- ・メンター紹介事業の実施や助成金の支給等による起業支援

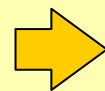
希望するものすべてが子育て等しながら安心して働くことができる社会の実現

男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へーこれからの時代の企業経営ー（ポイント）

（「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」提言）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは？

働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組みなくなるのではなく、両者を実現できる状態のこと。



男性も育児参加できる働き方をすすめるには、従業員全員のワーク・ライフ・バランスの推進が重要

男性も育児参加できる働き方の必要性とそのメリット

企業にとっての必要性

従業員のニーズへの対応

仕事も家庭も大切にしたいという男性の声や共働きの増加に対応する必要

多様な人材の活用

女性の活躍で企業の力を高めるために男女とも子育てできる働き方が必要

仕事時間と生活時間のバランスの実現

働きすぎによる従業員の健康状態の悪化、家庭への影響は企業にとって損失

CSR（企業の社会的責任）の遂行

多様性の尊重やワーク・ライフ・バランスへの取組は企業の社会的評価を高める。

企業にとってのメリット

優秀な人材の確保・定着

希望するライフスタイルを実現できる環境は、優秀な人材を惹きつける。

従業員の意欲の向上、生産性の向上

従業員の職場環境に対する満足感を高め、意欲と能力を引き出す。

仕事の内容や進め方の見直し、効率化

業務配分の見直しや情報の共有化など、仕事の効率化のきっかけとなる。

男性も育児参加できる働き方を可能とする取組

- 企業理念・企業風土
仕事と生活のバランス実現を企業理念化
- トップの姿勢や取組
- 管理職や従業員の意識改革
- 人事制度面の工夫
休業等を利用した場合の評価・昇格における取扱いのルール化
- 労働時間管理面の工夫
ノー残業デー、一斉消灯等
- 要員管理や仕事の管理
代替要員の確保、仕事や情報の共有化
- 従業員への情報提供
制度を利用した事例の紹介等

パートタイム労働法*の一部を改正する法律(平成19年法律第72号)の概要

(*「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)

少子高齢化、労働力人口減少社会において、短時間労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、短時間労働者の納得性の向上、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保、通常の労働者への転換の推進を図る等のための所要の改正を行う。

就業形態の多様化の進展に対応した共通の職場ルールの確立

1 労働条件の文書交付・説明義務

労働条件を明示した文書の交付等の義務化(過料あり)等

2 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)

- (1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等
- (2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止

3 通常の労働者への転換の推進

通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化

4 苦情処理・紛争解決援助

- (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
- (2)行政型ADR(調停等)の整備

5 事業主等支援の整備

短時間労働援助センターの事業の見直し(事業主等に対する助成金支給業務に集中)

公正な待遇の実現
労働生産性の上昇

施行期日 平成20年4月1日施行(ただし、5に関しては平成19年7月1日施行)