

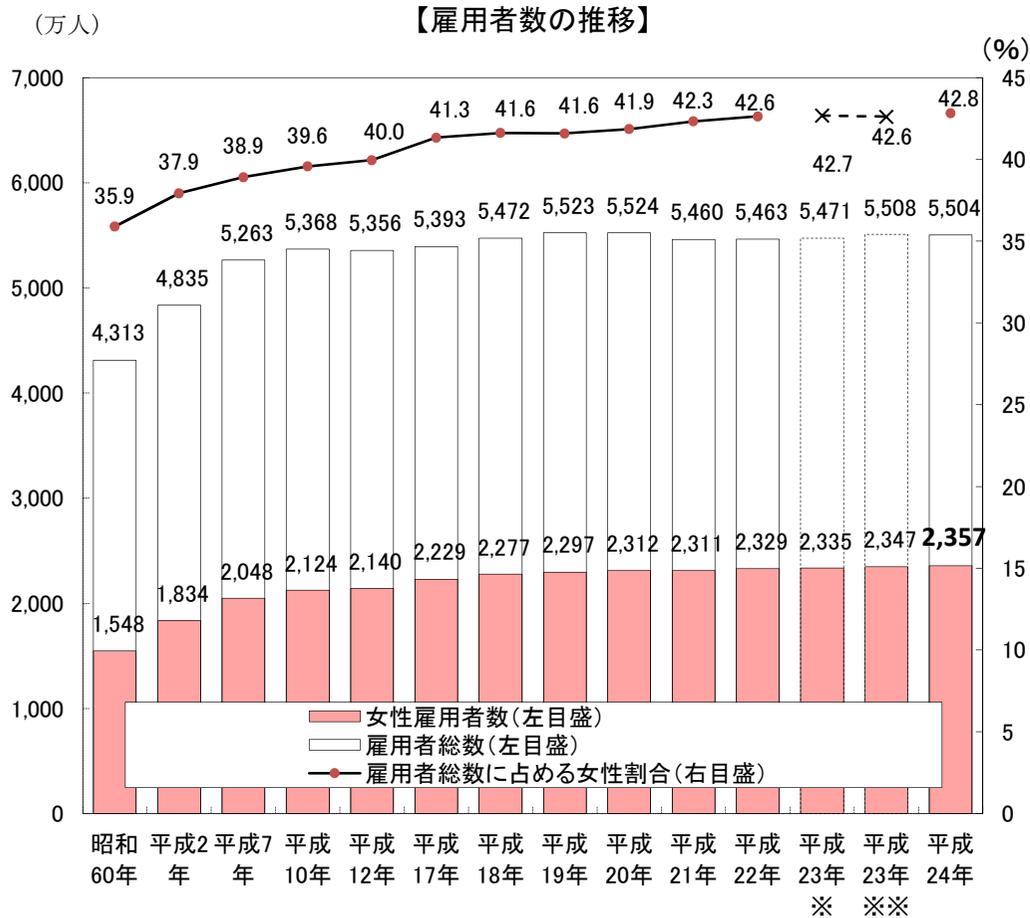
全員参加の社会の実現について② (女性)

平成25年 雇用政策研究会 第3回資料

平成25年11月
厚生労働省雇用均等・児童家庭局

働く女性の現状等①

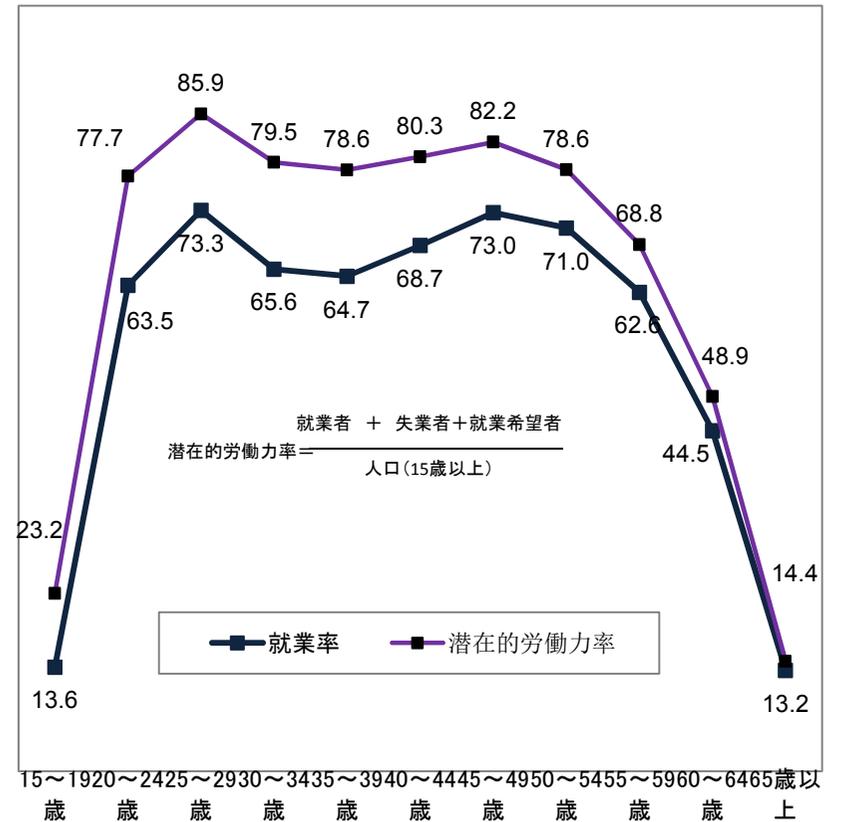
- 平成24年の女性雇用者数は2,357万人で、雇用者総数に占める女性の割合は42.8%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、働く意欲はあるものの就業に結びついていない者が多く存在していることがうかがえる。



(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

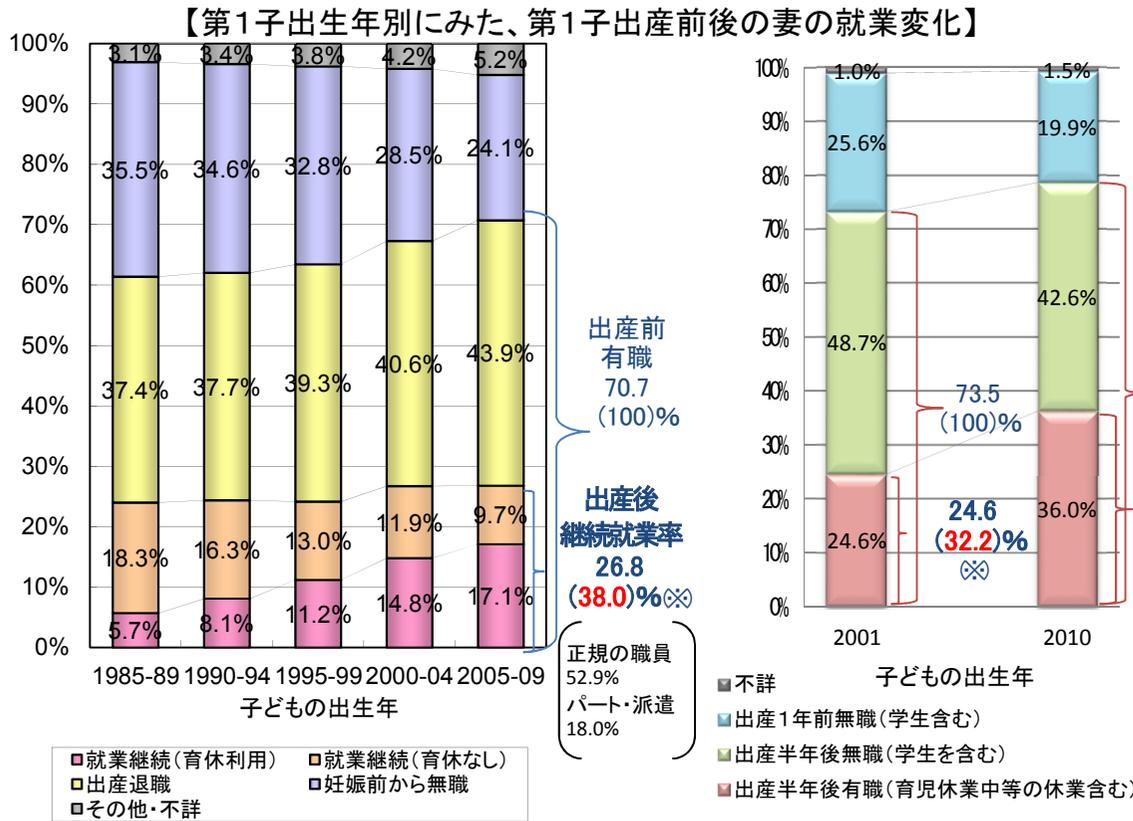
【女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率(平成24年)】



(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

働く女性の現状等②

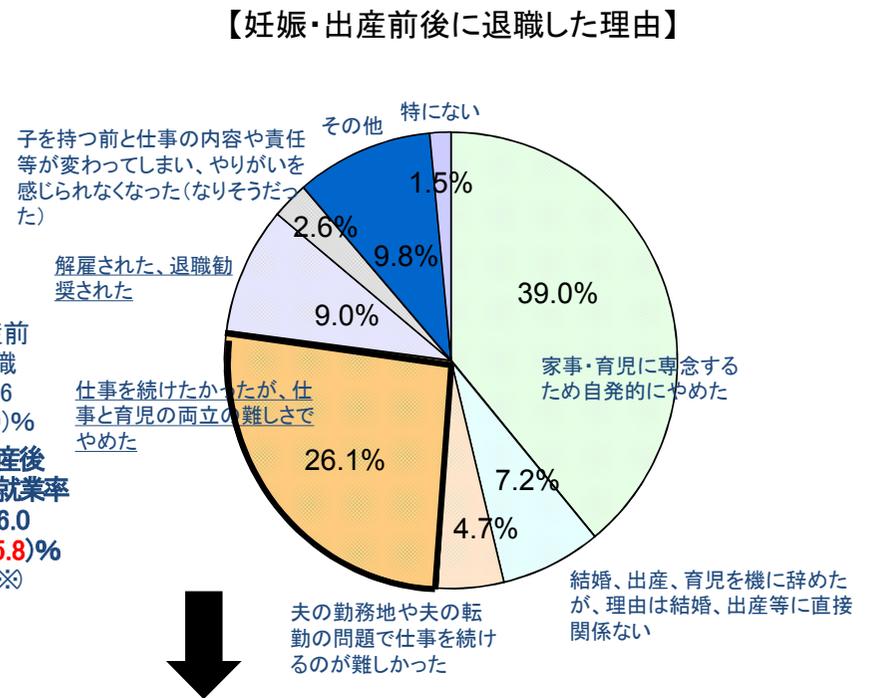
- 約6割の女性が出産・育児により退職している。
- 妊娠・出産を機に離職した理由を見ると、「両立が難しかったので辞めた」または「解雇・退職勧奨された」が約35%



(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



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- ⑤子ども病気で度々休まざるを得なかった(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(20.7%)

(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング

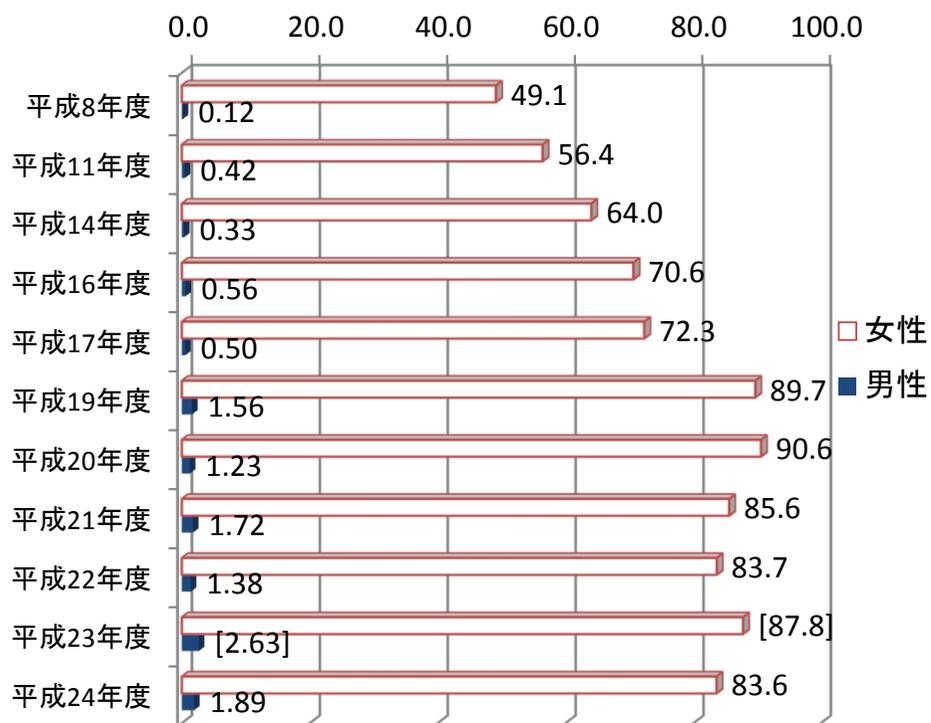
「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

働く女性の現状等③

○ 女性の育児休業取得率は8割を上回っている。一方、男性の育児休業者がいた事業所の割合は上昇しているものの、育児休業取得率は1.89%と低い水準で推移している。

【育児休業取得率の推移】

【育児休業者の有無別事業所割合】



	出産者がいた事業所計	育児休業者(女性)あり	育児休業者(女性)なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	育児休業者(男性)あり	育児休業者(男性)なし
平成22年度	100.0	83.4	16.6	100.0	2.8	97.2
平成23年度	[100.0]	[90.1]	[9.9]	[100.0]	[3.7]	[96.3]
平成24年度	100.0	84.8	15.2	100.0	4.0	96.0

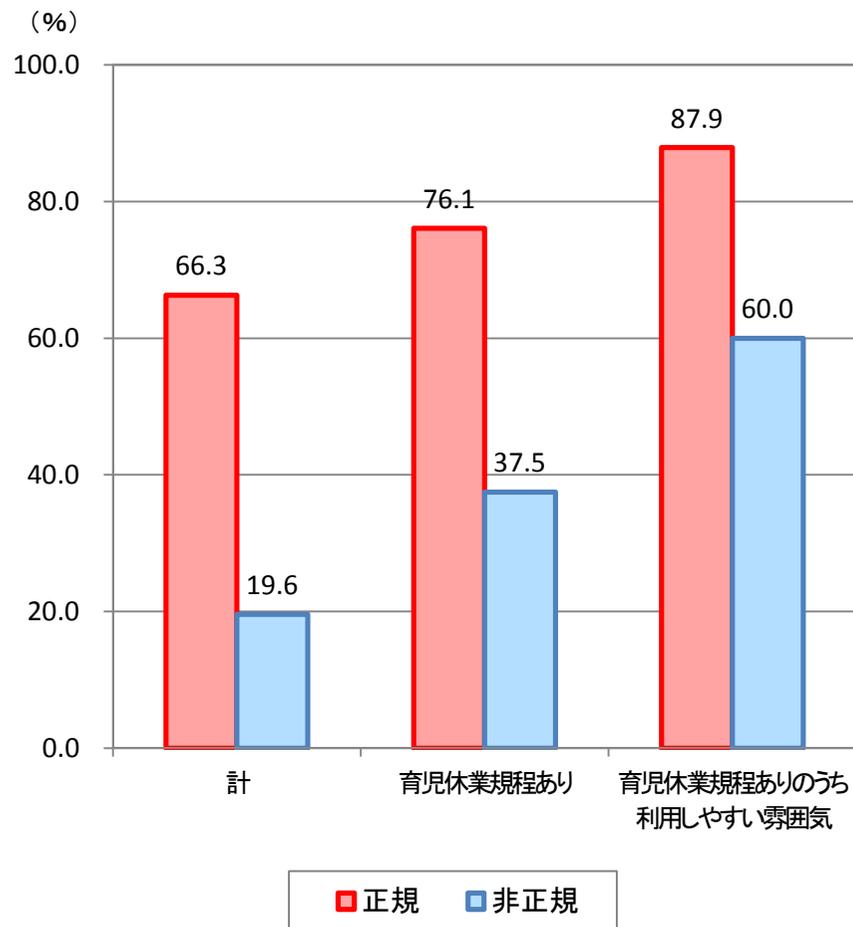
※平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果

(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」

働く女性の現状等④

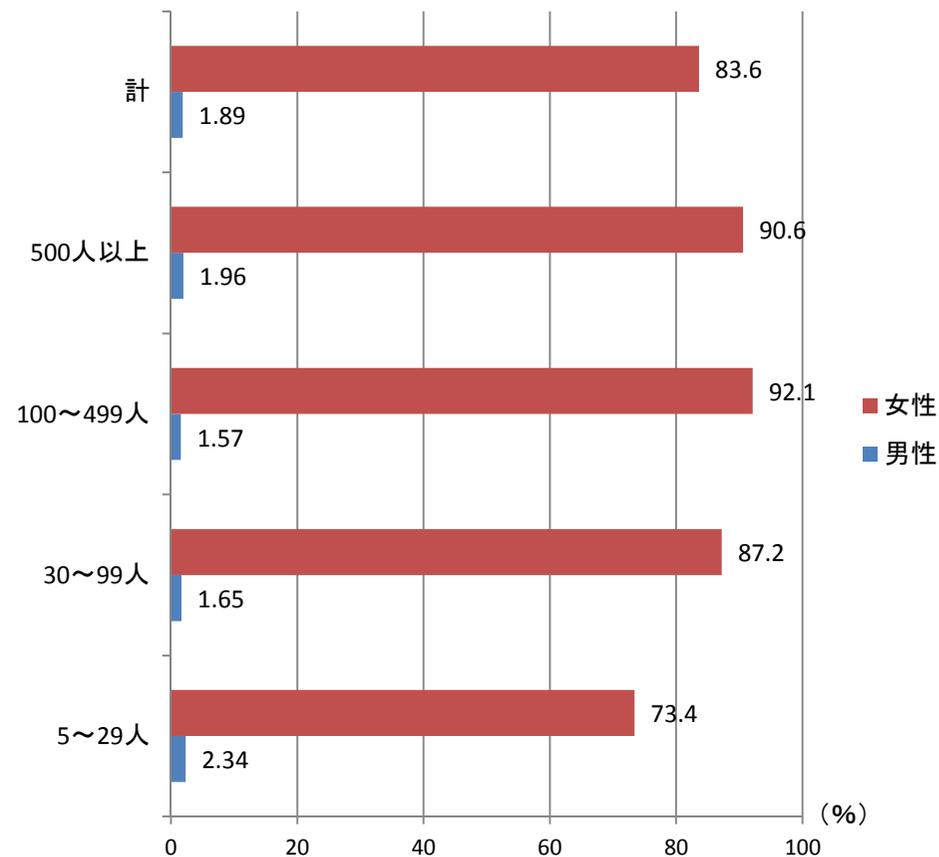
- 非正規雇用でも、職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。
- 事業所規模別の育児休業取得率をみると女性では「5～29人」規模で低くなっている。

【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)

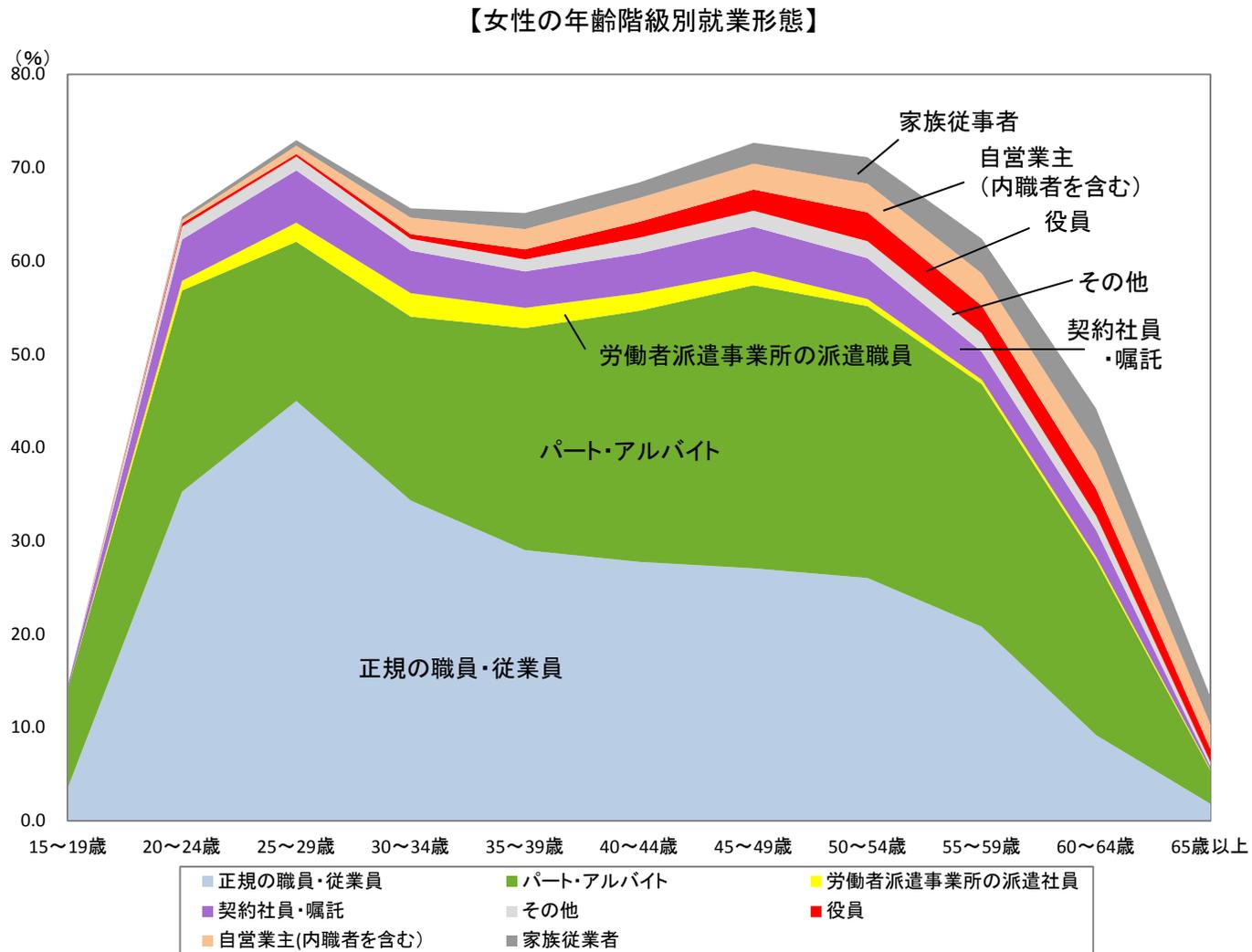
【事業所規模別育児休業取得率】



(資料出所) 厚生労働省「平成24年度雇用均等基本調査」

働く女性の現状等⑤

○ 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。

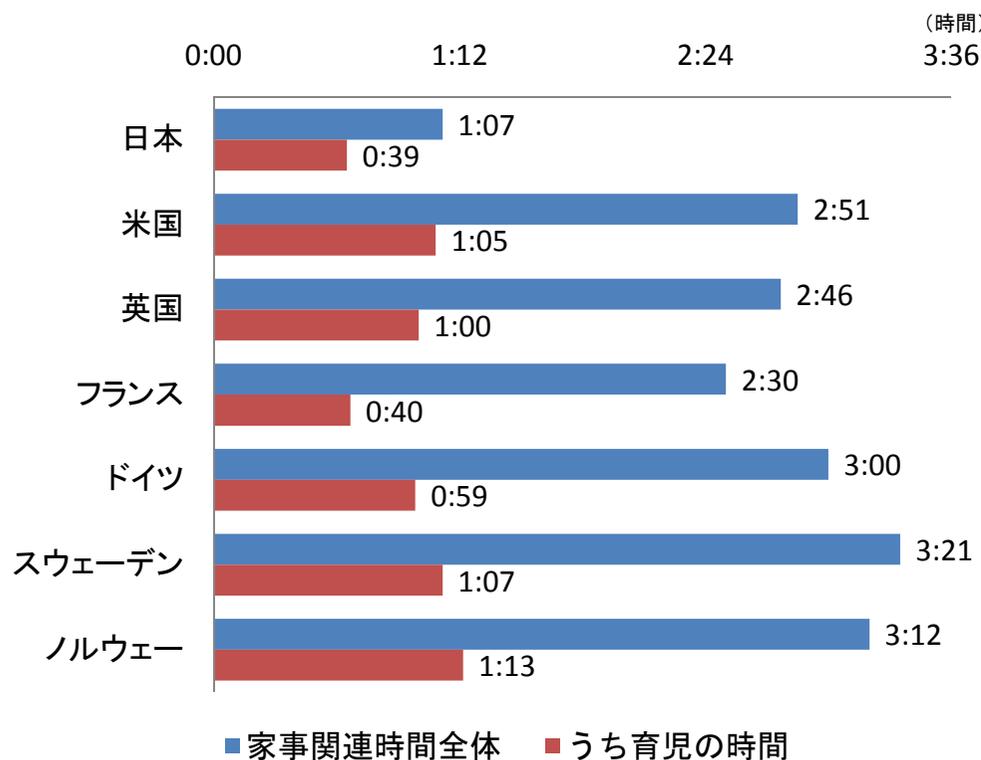


(資料出所)総務省「平成24年労働力調査(詳細集計)」

働く女性の現状等⑥

- 6歳未満の子どもを持つ夫の家事・育児関連に費やす時間は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。

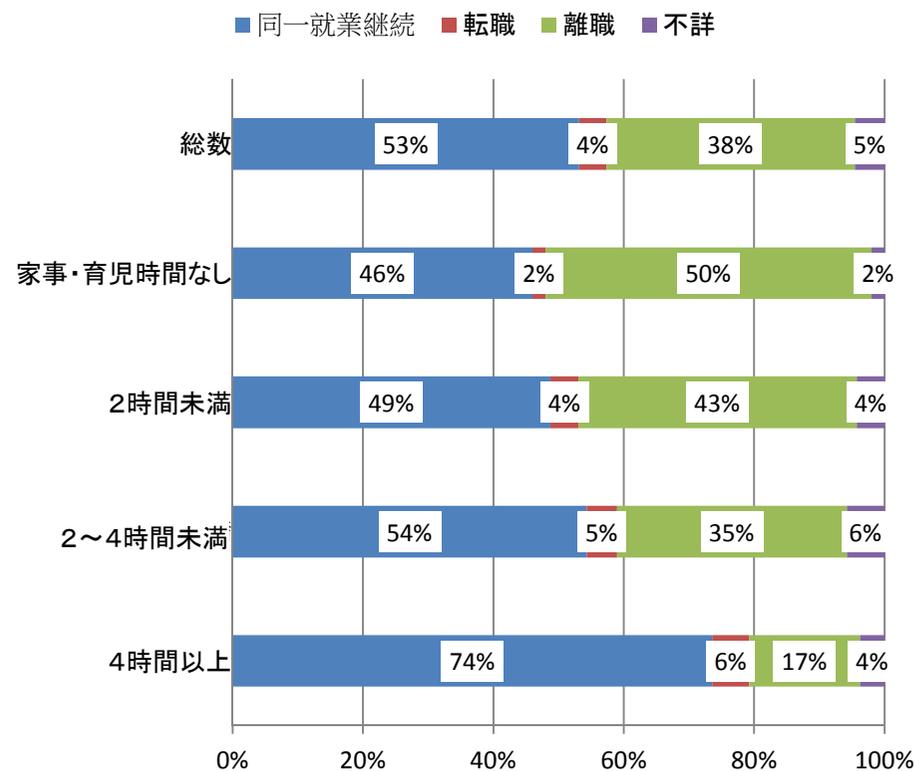
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



(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。

【子どもがいる夫婦の夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続の有無】



(資料出所) 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)

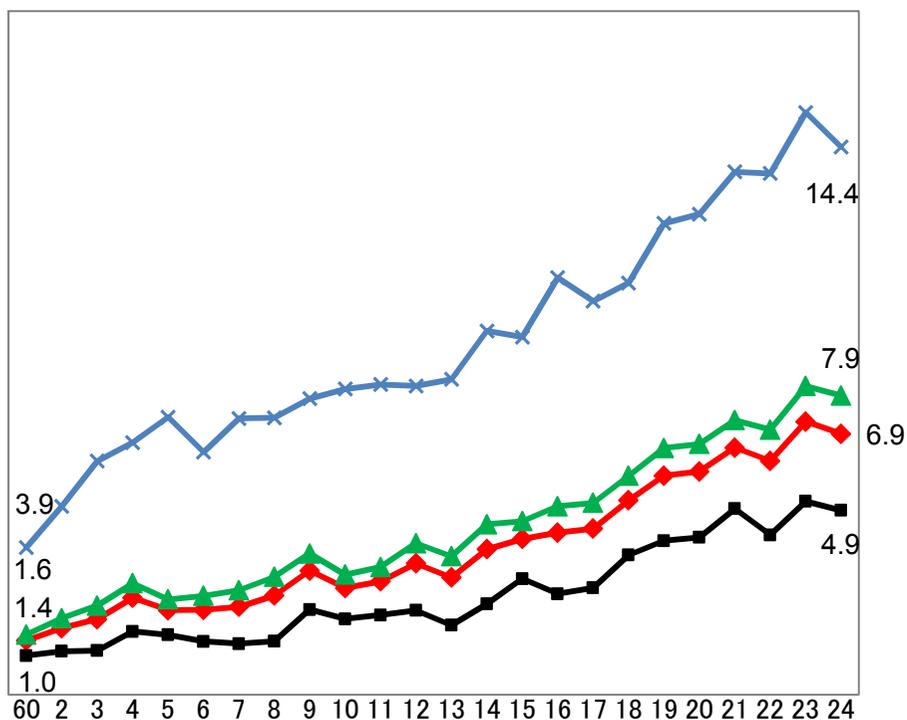
- 注: 1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの8年間に子どもが生まれた同居夫婦である
 ①第1回から第9回まで双方が回答した夫婦
 ②第1回に独身で第8回までの間に結婚し、結婚後第9回まで双方が回答した夫婦
 ③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
 2)8年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

働く女性の現状等⑦

○ 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その水準は低い。

【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)】

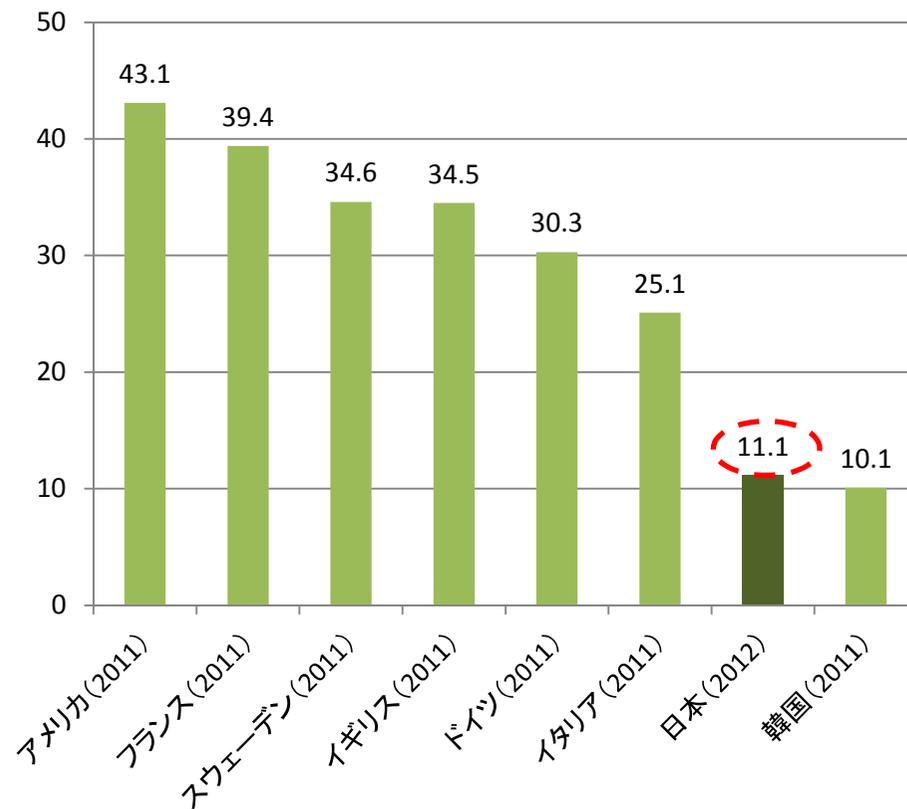
(%)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【女性管理職割合の国際比較】

(%)

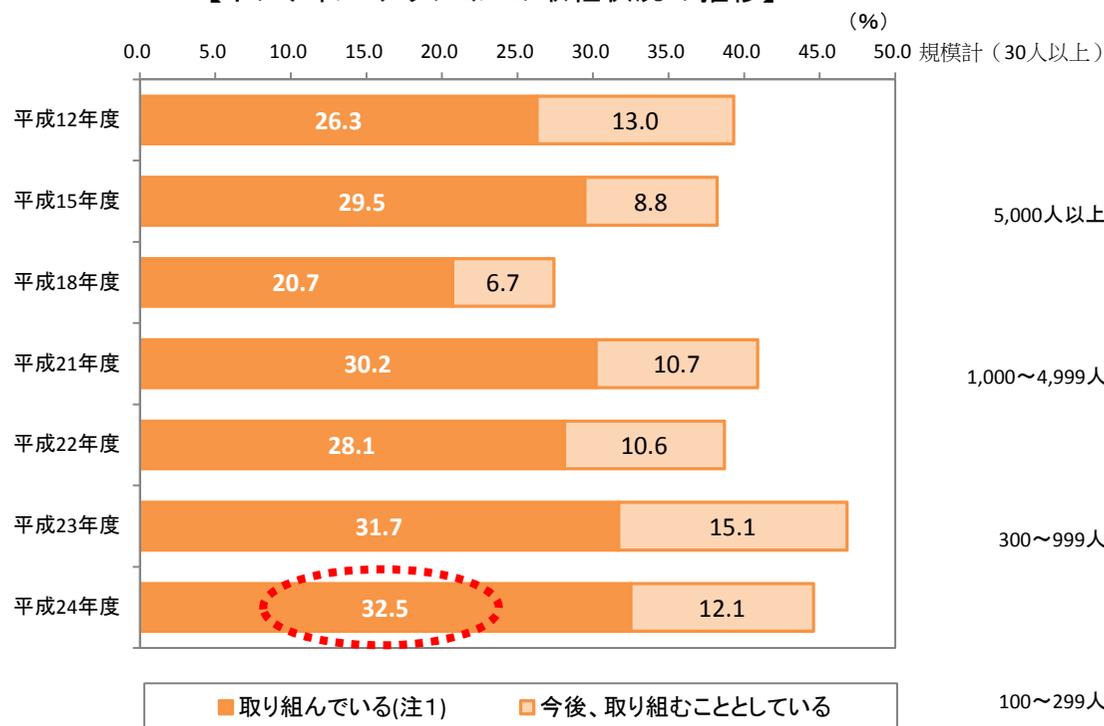


(資料出所) 日本: 総務省統計局「労働力調査」、
 その他: (独) 労働政策研究・研修機構
 「データブック国際労働比較2013」

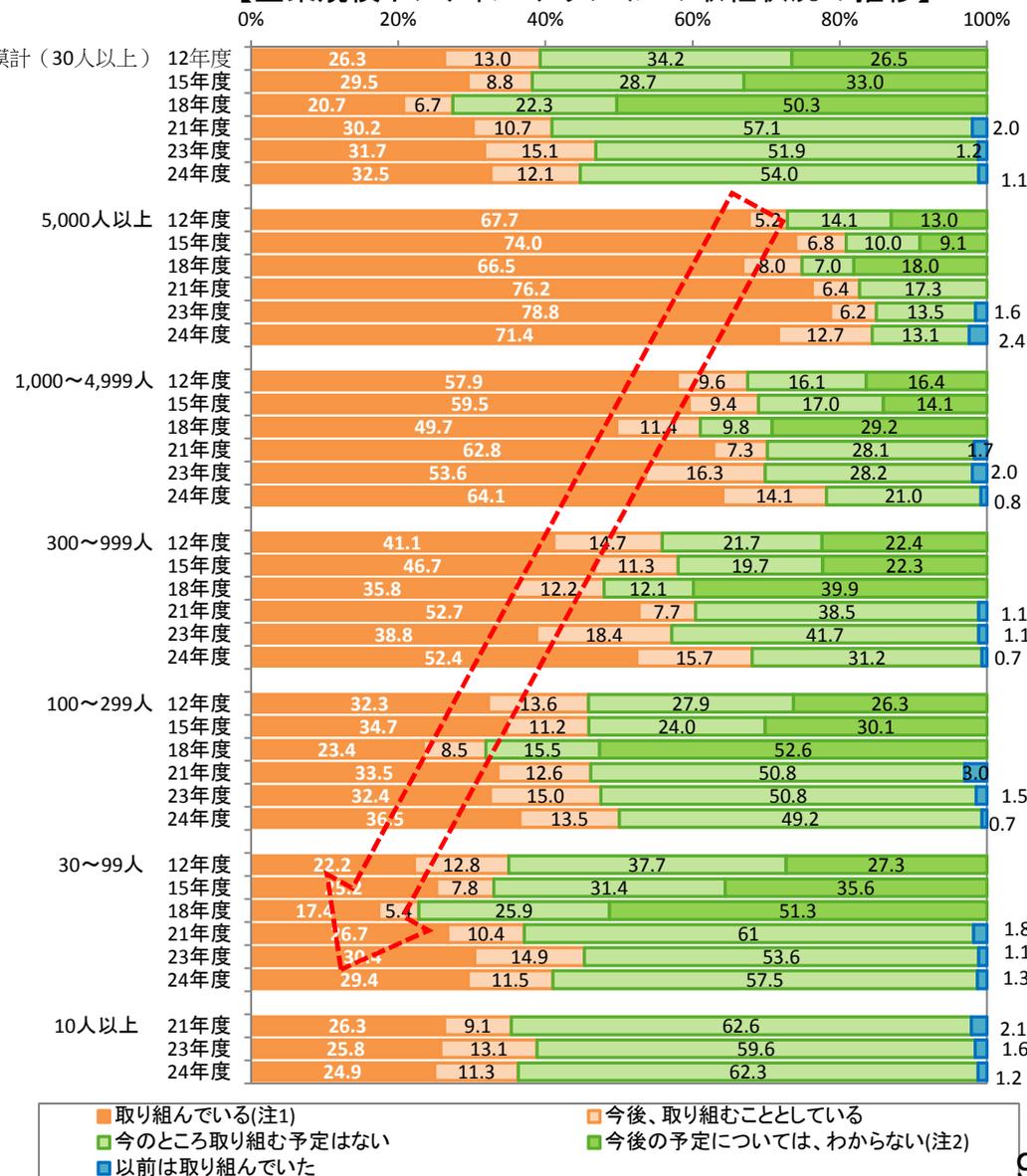
働く女性の現状等⑧

○ ポジティブ・アクションの取組状況をみると、「取り組んでいる」は32.5%、「今後、取り組むこととしている」は12.1%であるが、企業規模が小さいほどその割合は低い。

【ポジティブ・アクションの取組状況の推移】



【企業規模ポジティブ・アクションの取組状況の推移】



目標値(子ども・子育てビジョン、第3次男女共同参画基本計画)
 ポジティブ・アクション取組企業の割合
 32.5%(平成24年度) → 40%超(平成26年度)

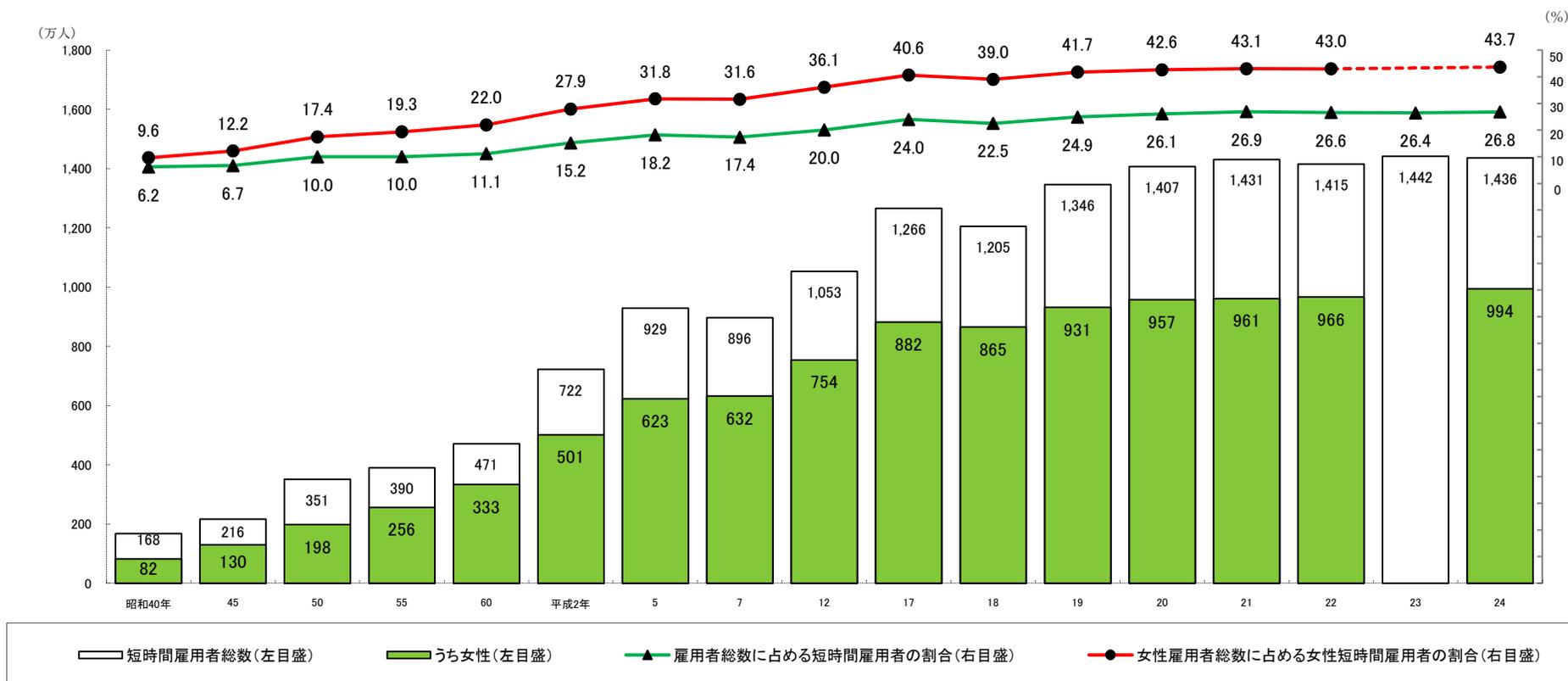
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

- 注) 1) 平成12年度は「既に取り組んでいる」、平成15年度は「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。
 2) 「今後の予定については、わからない」については平成15年度までは「わからない」という選択肢。平成21年度は選択肢から削除した。
 3) 左のグラフは常用労働者30人以上規模の企業の集計結果である。
 4) 平成18年度以前は「女性雇用管理基本調査」の名称で実施していた。

働く女性の現状等⑨

- パート労働者は近年増加しており、平成24年には約1,436万人。
- 雇用者総数(5,359万人)の約4分の1を占める。
- パート労働者の約7割が女性。

【短時間雇用者(週就業時間35時間未満の者)数・割合の推移—非農林業—】



注(1) 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者(休業者を除く。)のうち、週就業時間35時間未満の者をいう。

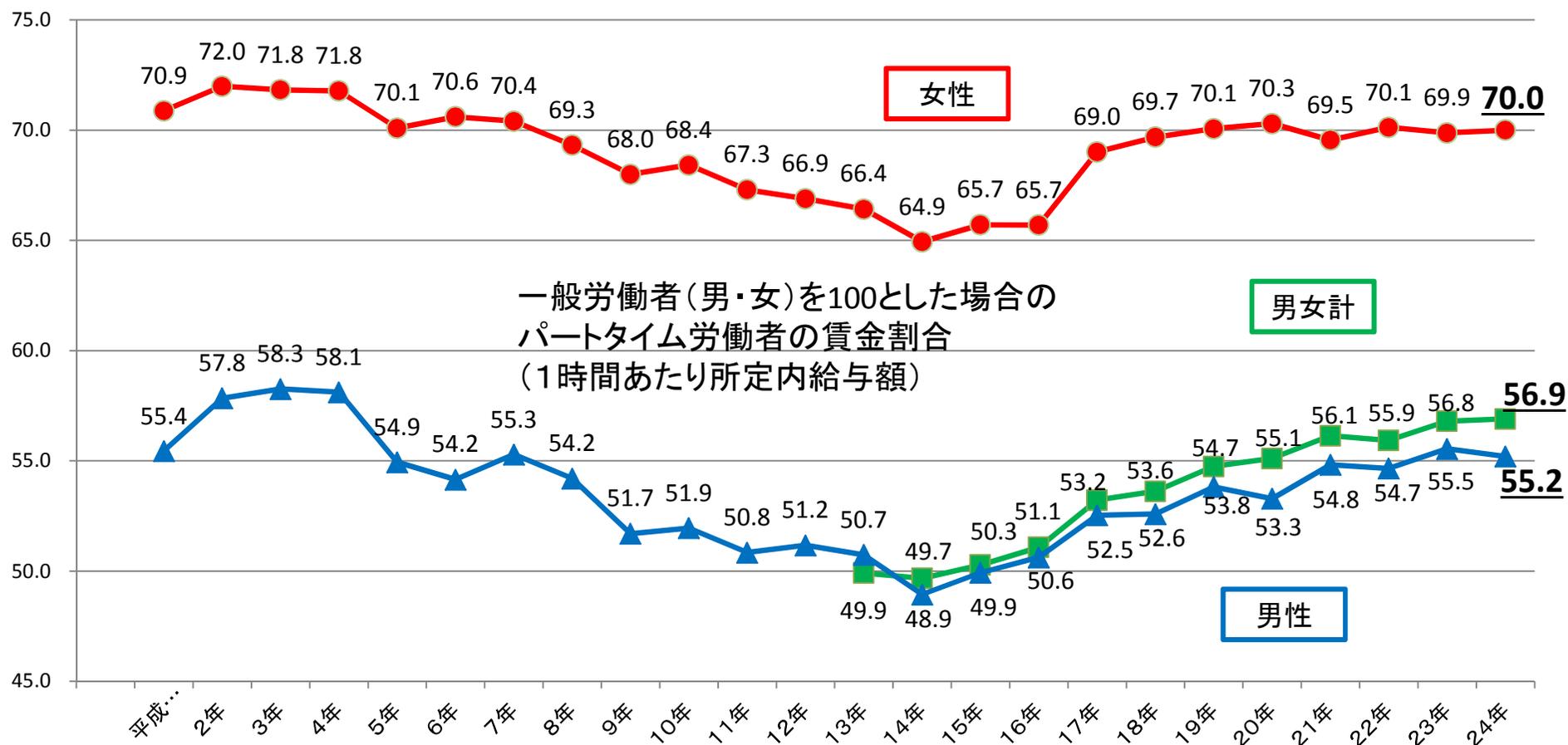
(2) 平成23年の「短時間雇用者総数」は補完推計値であり、「雇用者総数に占める短時間雇用者の割合」は補完推計値で計算した参考値である。

なお、雇用者総数(女性)及び短時間雇用者(女性)については、補完推計を行っていないため、「短時間雇用者総数(うち女性)」及び「女性雇用者総数に占める女性短時間雇用者の割合」については記載していない。

働く女性の現状等⑩

○ 一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差は、平成14年には格差が拡大していたが、その後は縮小する傾向が続いている。

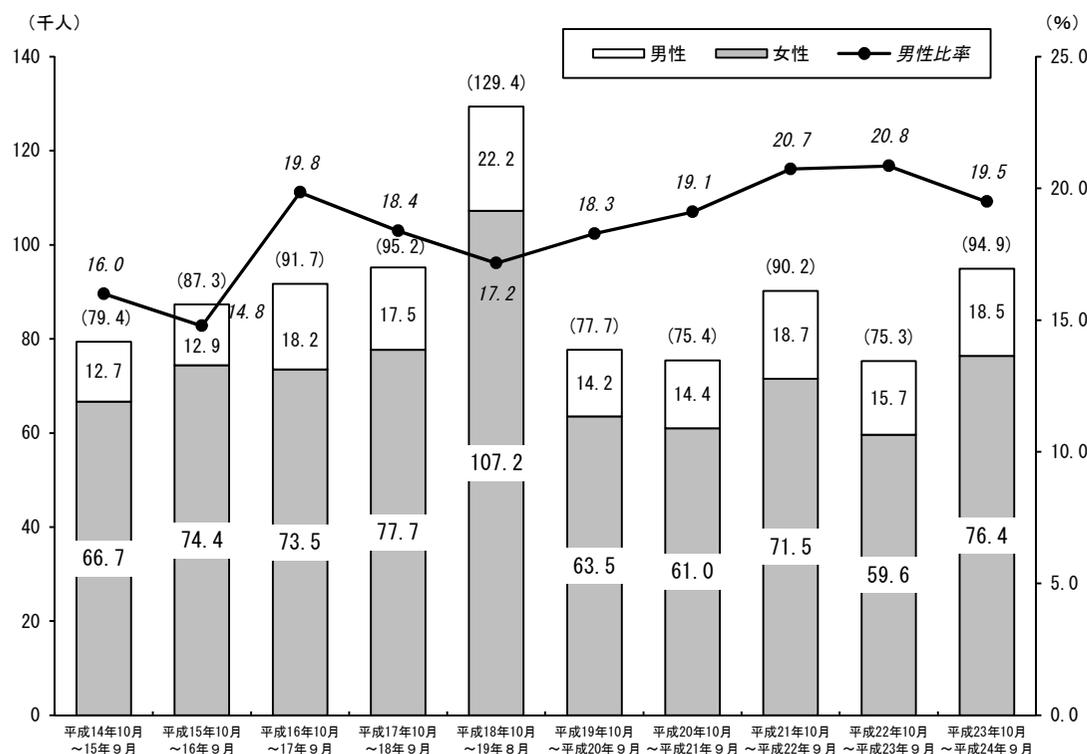
【一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり所定内給与額、格差の推移】



働く女性の現状等⑪

- 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は増減を繰り返しているものの、それに占める男性の割合は増加傾向にあることが分かる。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、3.2%となっており、性別でみると女性2.9%、男性3.5%となっている。年齢階級別にみると、「45～49歳」の取得割合が最も高く、次に「50～54歳」となっている。

【家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移】



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成19年、平成24年)

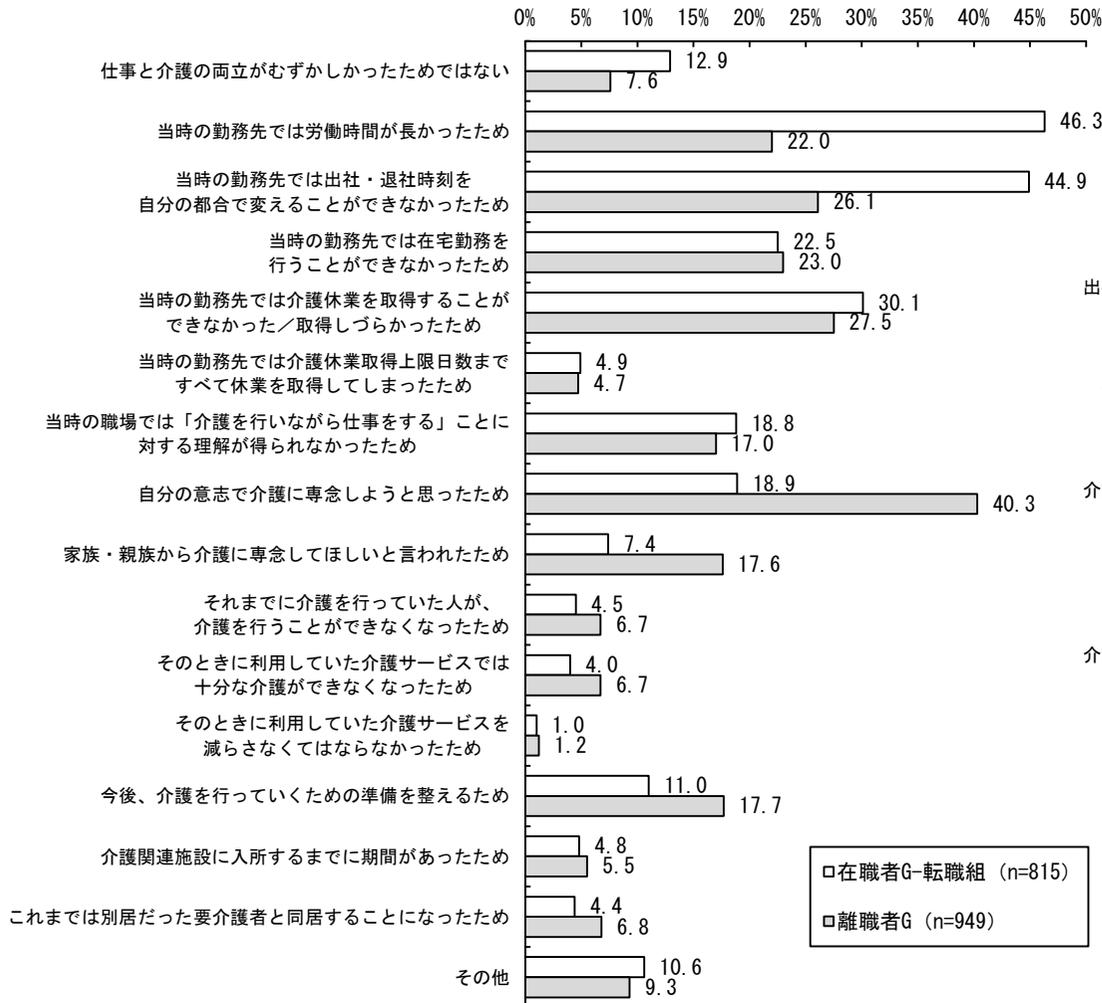
【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

年齢階級別	介護をしている雇用者 (%)	介護休業取得者 (%)	介護休業取得者 (%)	
			女性 (%)	男性 (%)
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
30歳未満	100.0	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
30～39歳	100.0	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
40～44歳	100.0	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
45～49歳	100.0	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
50～54歳	100.0	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
55～59歳	100.0	3.1 (100.0)	2.6 (48.2)	3.8 (51.8)
60～64歳	100.0	2.4 (100.0)	2.1 (43.1)	2.9 (56.9)
65～69歳	100.0	1.4 (100.0)	1.8 (65.0)	1.0 (35.0)
70歳以上	100.0	1.0 (100.0)	0.8 (37.5)	1.3 (62.5)

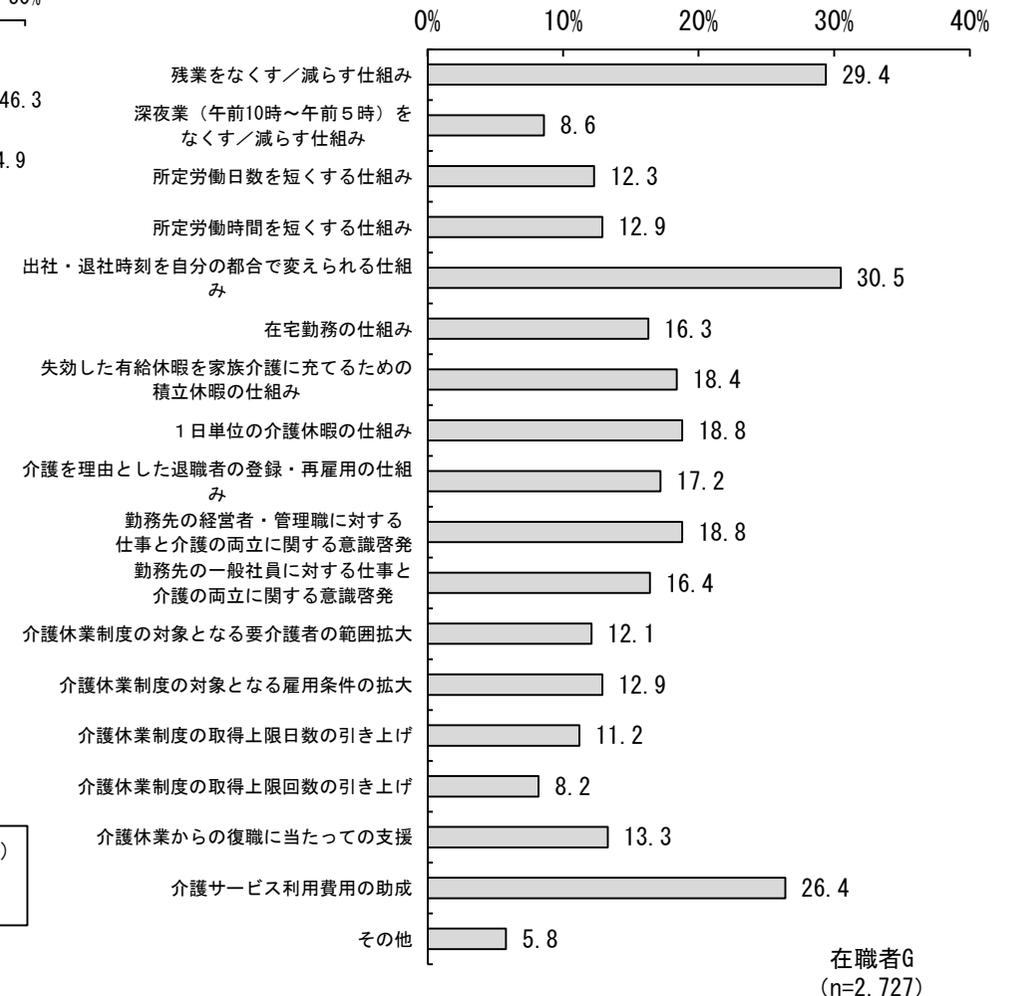
資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」(平成24年)

- 介護を理由に離職した人は、勤務先を辞めたきっかけとして、長時間労働等の問題を挙げることが多い。
- 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援として、「残業をなくす、減らす仕組み」「入社、退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」等の割合が高い。

【介護期間中に仕事を辞めた経験がある者の勤務先を辞めたきっかけ(すべて)】



【仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援(複数回答)】



資料出所:みずほ情報総研株式会社「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究」(平成21年度厚生労働省委託事業)

男女雇用機会均等法の履行確保の徹底

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう男女雇用機会均等法の周知・徹底を図るとともに、行政指導や紛争解決援助等を実施

- 男女雇用機会均等法の周知・啓発
- 労働者、学生、事業主の方々からの相談受付
- 法律に基づく事業主に対する指導
- 労働者と事業主との間の紛争解決援助

男女雇用機会均等法の主な内容

- 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、間接差別の禁止）
- 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
- 3 セクシュアルハラスメント対策
- 4 母性健康管理措置
- 5 ポジティブ・アクションに対する国の援助
- 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（労働局長による紛争解決援助、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



ポジティブ・アクションの促進

ポジティブ・アクション（男性中心の職場慣行などがもとになって、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）を促進

【ポジティブ・アクション情報ポータルサイト】

○ポジティブ・アクションの周知・啓発

- ★「女性の活躍推進協議会」の開催
- ★「均等・両立推進企業表彰」の実施等

○ポジティブ・アクションの推進のためのノウハウ提供等

- ★企業に対する直接的な働きかけ
- ★「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」による総合的な情報提供や女性の活躍状況の開示の促進
- ★企業の男女間格差の把握の支援
- ★メンター（女性社員の相談・サポートをする社員）制度等の導入支援等
- ★助成金を通じた事業主への支援（平成25年度から中小企業両立支援助成金の支給額を上乗せ）



このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業と、経営トップに自社の女性活躍推進について発言している経営者から構成されています。女性が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしてみませんか？

宣言する

宣言を見る



このサイトでは、企業のポジティブ・アクション（女性の活躍推進）の取組を応援するため、全国の様々な企業が実際に取り組んでいる事例を業種や規模別に紹介しています

ご利用ガイド ① 企業検索の方法 ② 掲載方法



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

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。

(施行日:原則として平成22年6月30日。
ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)

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・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(均等・両立推進企業表彰)
- ・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

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

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進
(イクメンプロジェクト)



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

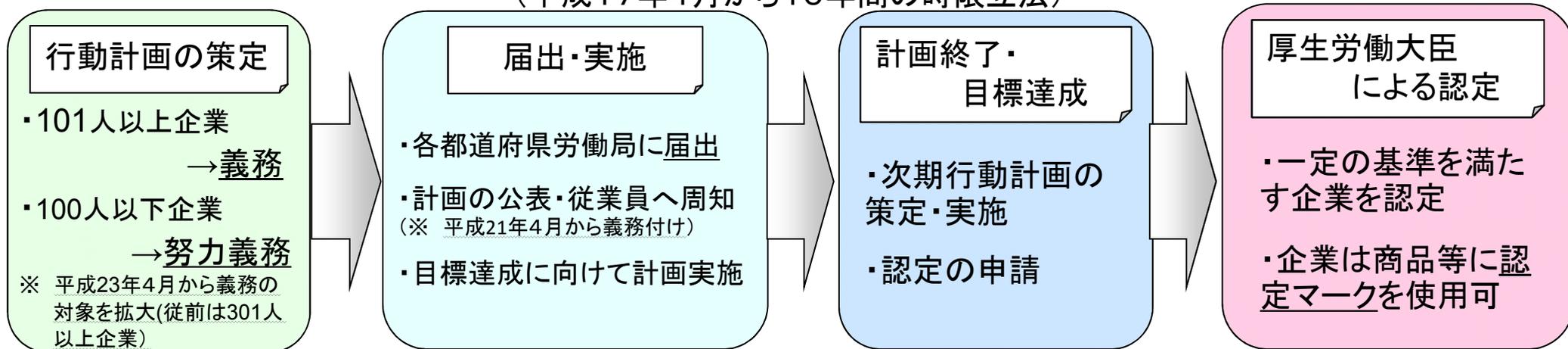
子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

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 1.89% (平成24年) → 13% (平成32年)

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

(平成17年4月から10年間の時限立法)



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

=計画例=

- (例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○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○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○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成25年9月末時点)

101人以上企業の**97.4%**
301人以上企業の**97.6%**
101~300人以下企業の**97.2%**
規模計届出企業数 **67,925社**

○ 認定状況(平成25年9月末時点)

認定企業 **1,673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

認定企業に対する税制優遇制度

・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間

・平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

※波線部は、児童福祉法等の一部を改正する法律(平成20年法律第85号)による改正。

仕事と介護の両立のための制度の概要

育児・介護休業法により、「介護休業制度」「介護休暇制度」「介護のための勤務時間の短縮等の措置」等が定められている。

【介護休業制度】

労働者は、事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態にいたるごとに1回、通算して93日まで介護休業を取得することができる。

【介護休暇制度】

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話（※）を行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

※その他の世話とは、通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行等

※平成22年度の法改正により、新たに規定された制度

【介護のための勤務時間の短縮等の措置】

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて少なくとも93日間利用可能な勤務時間の短縮等の措置（※）を講じなければならない。

※ ①短時間勤務の制度②フレックスタイム制③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかの措置

【その他の制度】

時間外労働を制限する／制度深夜業を制限する制度

- パートタイム労働者数は**近年増加傾向**にあり、平成24年には**雇用者総数の26.8%**
- パートタイム労働者の**約7割が女性**
- 基幹的役割を担うパートタイム労働者も増加

パートタイム労働法の履行確保

パートタイム労働法

パートタイム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、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る

- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員への転換等について、事業主に対する適切な指導等を実施
- パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル等を活用し、雇用均等指導員（均衡推進担当）が、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援する

※ 労働政策審議会からの建議（平成24年6月21日）に基づく改正を予定

短時間正社員制度の導入・定着支援

- 「パート労働ポータルサイト」による情報提供
- 短時間正社員制度導入マニュアルの配布
- キャリアアップ助成金の活用

*「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者

- ①期間の定めのない労働契約を締結している者
- ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への支援

【職務分析・職務評価の導入促進】

- パートタイム労働者の均等・均衡待遇を推進し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保するため、職務評価の手法を解説したガイドライン等を活用し、雇用均等コンサルタントが事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を実施するとともに、「パート労働ポータルサイト」で職務評価の実施方法や取組事例等について広く周知する。

【短時間労働者活躍推進制度の普及】

- パートタイム労働者の雇用管理の改善を図るため、パートタイム労働者雇用管理改善マニュアルの作成やセミナー・相談会の実施等により先行事例となる事業主の取組を広く普及するとともに、企業が自社のパートタイム労働者の活躍状況の度合いを点検評価するための指標を作成し、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた社会的な機運の醸成を図る。

【助成金の活用による事業主の取組支援】

- パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む事業主へキャリアアップ助成金を紹介し、取組の促進を図る。