

男女労働者それぞれの 職業生活の動向

目次

1 男女労働者を取り巻く経済社会の動向

- 図表 景気の動向
- 図表 有効求人倍率
- 図表 完全失業者数及び完全失業率の推移
- 図表 日本の人口の推移

2 男女労働者の職業生活の動向

(1) 雇用の動向

- 図表 労働力人口、労働力率の推移
- 図表 労働力人口の見通し
- 図表 女性雇用者数と女性の年齢階級別労働力率
- 図表 年齢階級別労働力率の推移
- 図表 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率
- 図表 平均勤続年数の推移
- 図表 従業上の地位別就業者数
- 図表 学歴別新規学卒就職者の構成比の推移(女性)
- 図表 学歴別新規学卒就職者の構成比の推移(男性)
- 図表 雇用形態別雇用者数の推移(女性)
- 図表 雇用形態別雇用者数の推移(男性)
- 図表 職業別雇用者数の推移(女性)
- 図表 職業別雇用者数の推移(男性)
- 図表 産業別雇用者数の推移(女性)
- 図表 産業別雇用者数の推移(男性)

(2) 労働条件

- 図表 労働者一人当たりの平均年間総実労働時間の推移
- 図表 労働時間の現状
- 図表 長時間労働者の割合(国際比較)

- 図表 企業が取り組んでいる雇用管理事項
- 図表 男女間賃金格差の推移と国際比較
- 図表 管理職に占める女性割合
- 図表 女性管理職がいない企業の割合の推移
- 図表 女性役職者が少ない理由
- 図表 採用区分、採用状況別事業所割合
- 図表 総合職採用の現状
- 図表 一般職採用の現状
- 図表 配置における男女の偏り①
- 図表 配置における男女の偏り②
- 図表 教育訓練の状況①
- 図表 教育訓練の状況②

(3) ハラスメントの状況

- 図表 労働局雇用環境・均等部(室)に寄せられた労働者からの相談件数の推移(セクシュアルハラスメント関係)
- 図表 セクシュアルハラスメントの防止策
- 図表 労働局雇用環境・均等部(室)に寄せられた労働者からの相談件数の推移(妊娠・出産等に関する不利益取扱関係)
- 図表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策の効果
- 図表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策の効果(正社員)
- 図表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策の効果(有期契約労働者)
- 図表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様
- 図表 母性健康管理措置制度の規定率

(4) ポジティブ・アクションの状況

- 図表 規模別ポジティブ・アクション取組状況の推移
- 図表 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合

(5) 均等法に関する相談等の状況

- 図表 労働局雇用環境・均等部(室)への相談件数・相談内容(均等法関係)
- 図表 都道府県労働局長による紛争解決の援助(均等法関係)
- 図表 機会均等調停会議による調停

(6) 行動計画・認定の状況

- 図表 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出率・届出件数の推移
- 図表 女性活躍推進法に基づく『えるぼし』認定企業数の推移
- 図表 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数の推移
- 図表 次世代育成支援対策推進法に基づく『くるみん・プラチナくるみん』認定企業数の推移

(7) 仕事と家庭の両立の状況

- 図表 共働き世帯の増加
- 図表 育児休業制度の規定率
- 図表 育児休業の取得率
- 図表 パパ・ママ育休プラスの利用状況
- 図表 短時間勤務制度の利用状況
- 図表 女性の継続就業と育児休業の関係等

- 図表 第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況
- 図表 妊娠・出産前後の退職割合と退職理由
- 図表 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加関係
- 図表 男性の育児を目的とした休業の取得
- 図表 育児休業を取得しなかった理由
- 図表 夫婦の希望子ども数と完結出生児数
- 図表 介護休業制度の規定率
- 図表 介護休業等制度利用の有無
- 図表 家族の介護・看護を理由とする離職者の現状

(8) 短時間労働者の状況

- 図表 パートタイム労働者の推移
- 図表 産業別短時間雇用者数の推移(女性)
- 図表 産業別短時間雇用者数の推移(男性)
- 図表 短時間労働者の平均勤続年数
- 図表 短時間労働者の1日当たり実労働日数の推移
- 図表 短時間労働者の1日当たり所定内実労働時間の推移
- 図表 パートタイム労働者の時給(円)
- 図表 一般労働者とパート労働者の1時間当たり所定内給与格差の推移

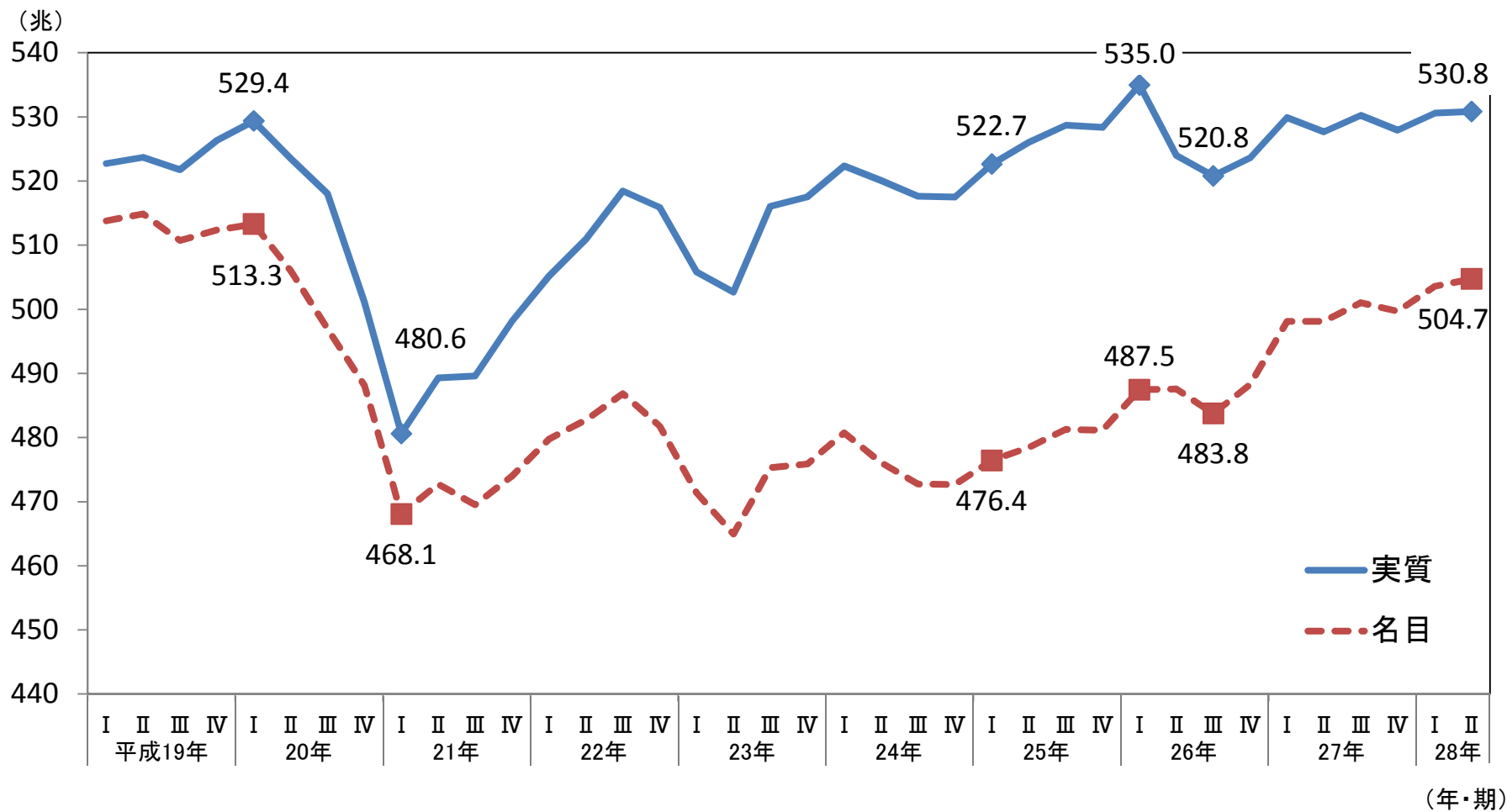
(9) 男女労働者の意識

- 図表 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について
- 図表 女性が働き続けることについての意識
- 図表 男女労働者の仕事と生活の調和に関する希望

1 男女労働者を取り巻く 経済社会の動向

図表 景気の動向

○ 日本のGDPはリーマンショック後大幅に落ち込んだが、近年は回復傾向にある。



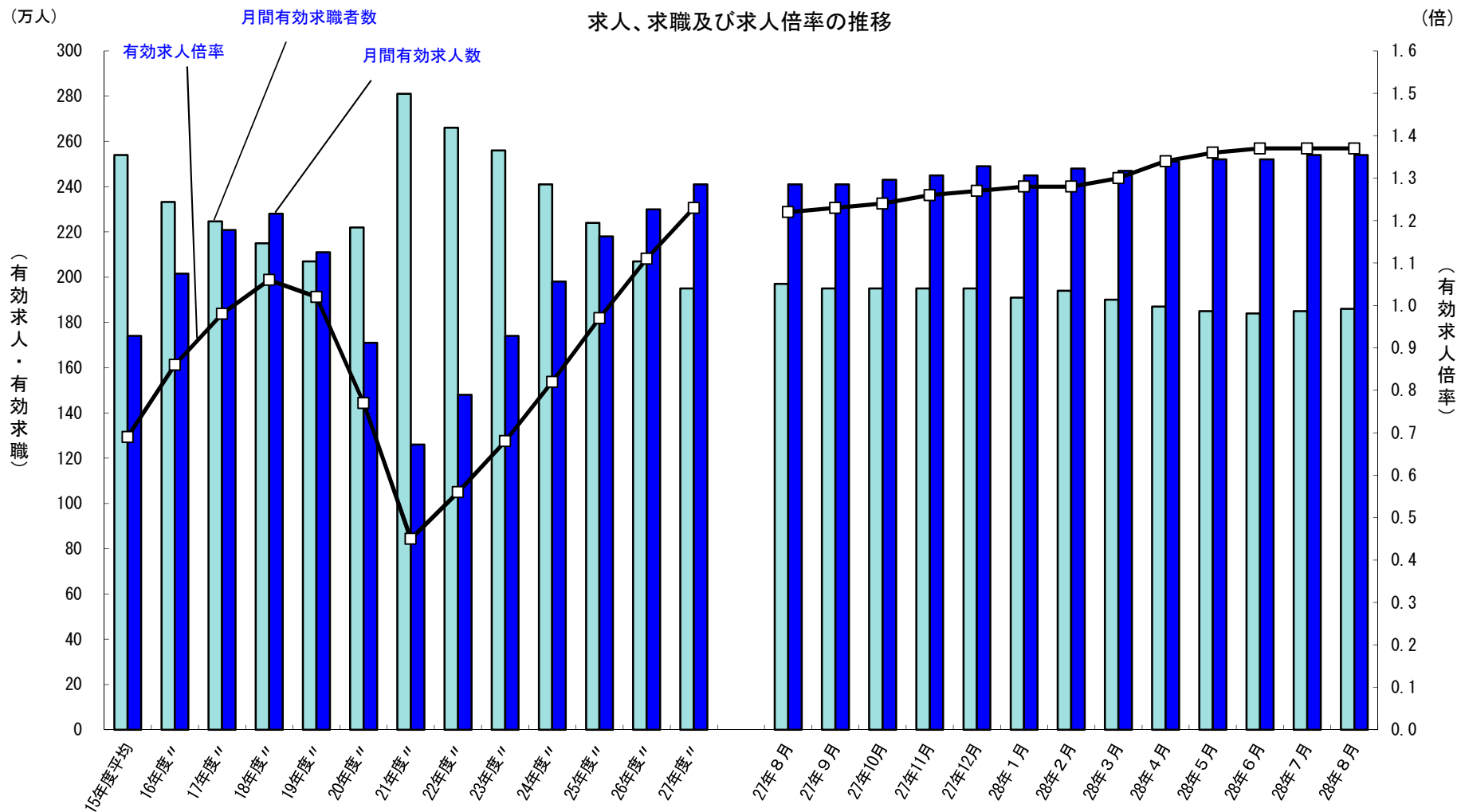
資料出所: 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

(注) 1) 名目GDP、実質GDPはともに季節調整値

2) グラフのシャドー部分は景気後退期

図表 有効求人倍率

○ 有効求人倍率は1倍を超えて推移しており、24年ぶりの水準となっている。

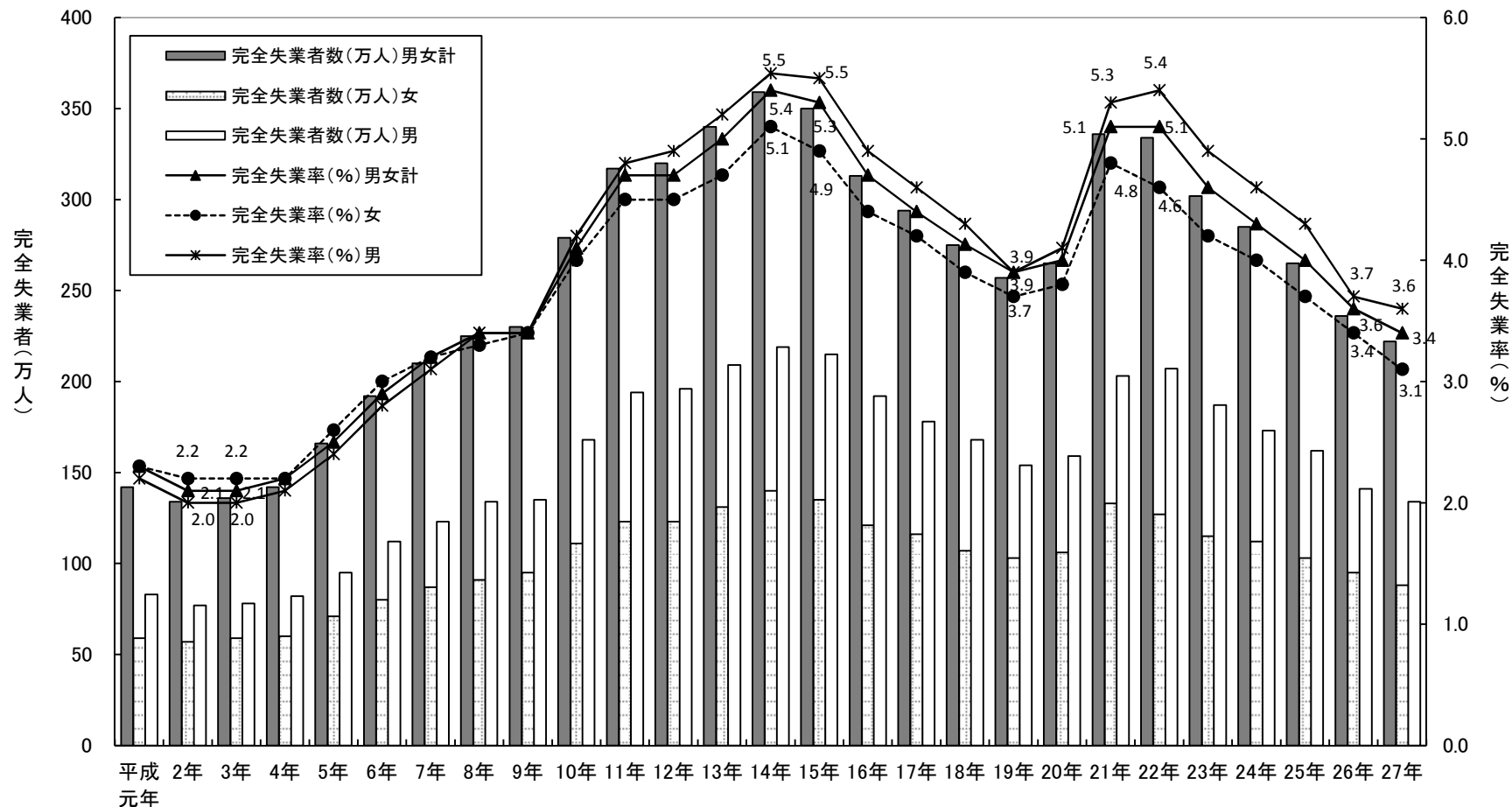


資料出所: 厚生労働省「一般職業紹介状況」(平成28年8月)

(注) 月別の数値は季節調整値である。なお、平成27年12月以前の数値は、平成28年1月分公表時に新季節指数により改訂されている。

図表 完全失業者数及び完全失業率の推移

- 完全失業率は、男性は平成22年に5.4%、女性は平成21年に4.8%となって以降、景気の回復を背景に改善している。
- 完全失業率の水準は、昭和60年以降おおむね女性が男性を上回って推移していたが、平成9年以降は女性の水準が男性を下回っている。



*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により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である。

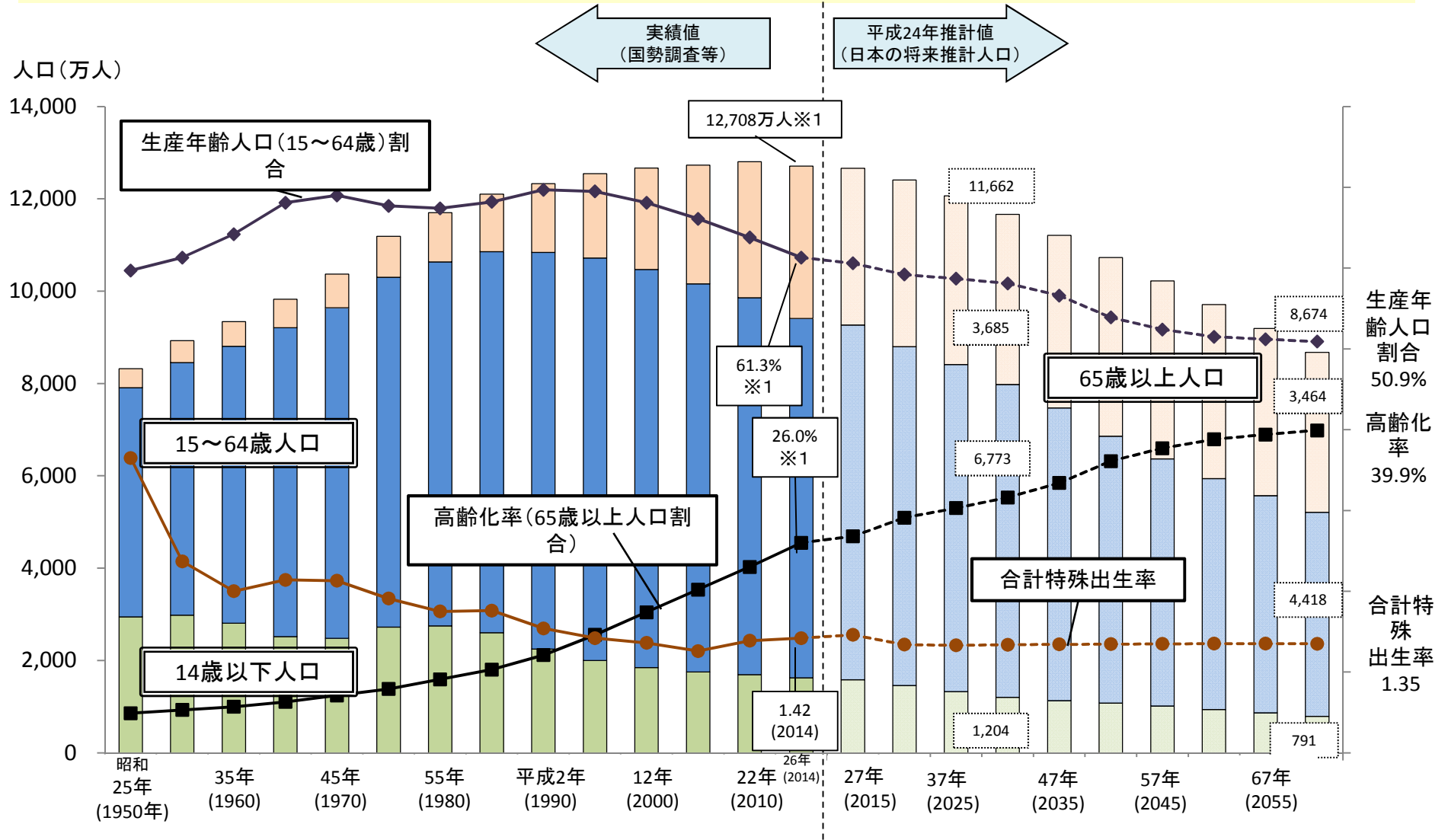
注)平成23年の数値は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準(新基準)とする推計人口で遡及推計した値(比率を除く)。

資料出所：総務省「労働力調査」

注) 完全失業率=完全失業者/労働力人口×100

図表 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。平成72年(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」

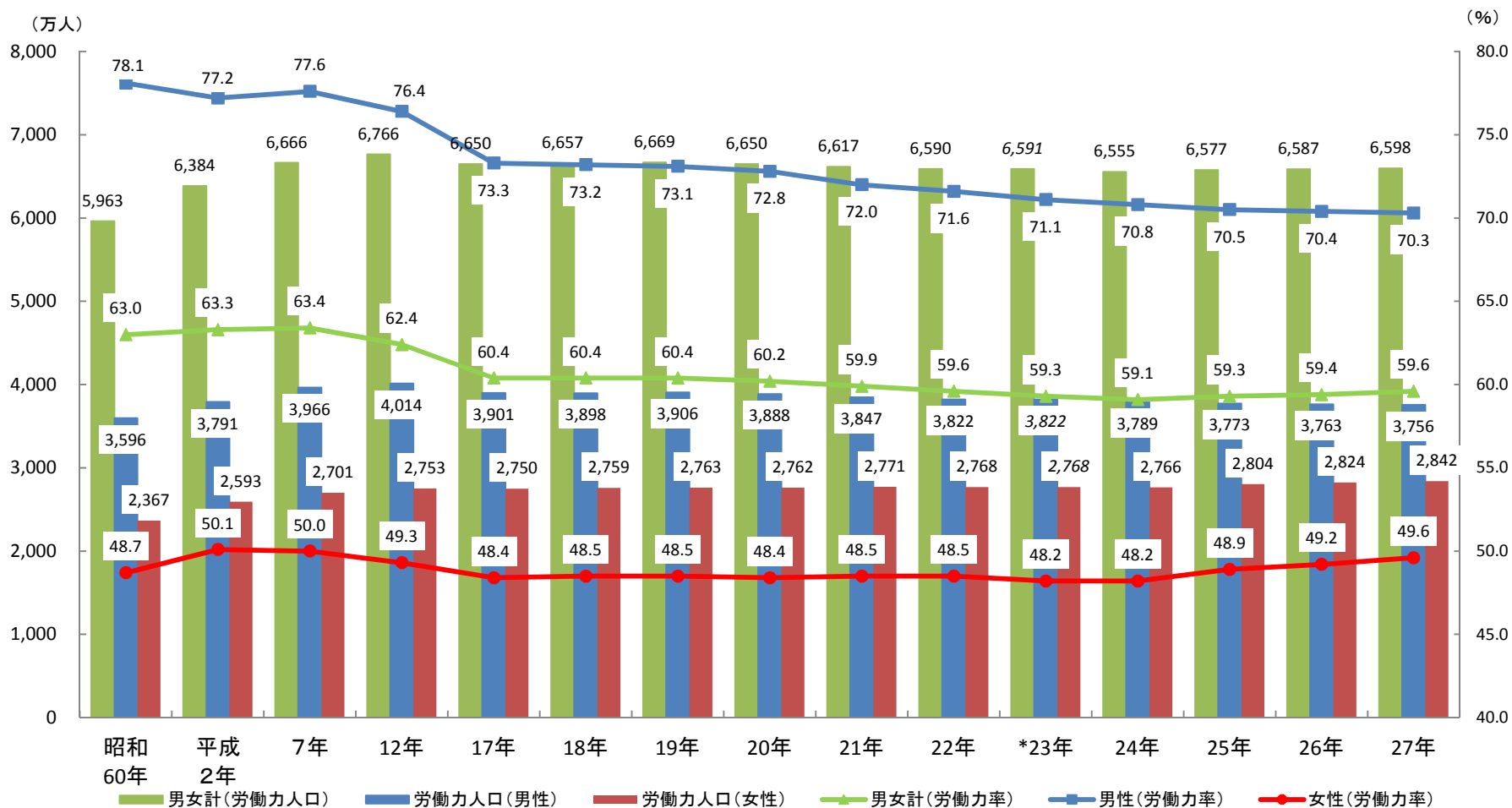
※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

2 男女労働者の職業生活の動向

(1) 雇用の動向

図表 労働力人口、労働力率の推移

- 男性の労働力人口は、長期的に見ると減少傾向が続いており、平成27年は3,756万人となっている。
- 女性の労働力人口は、増加傾向が続き平成27年には2,842万人となっており、労働力率は3年連続上昇している。



資料出所：総務省「労働力調査」

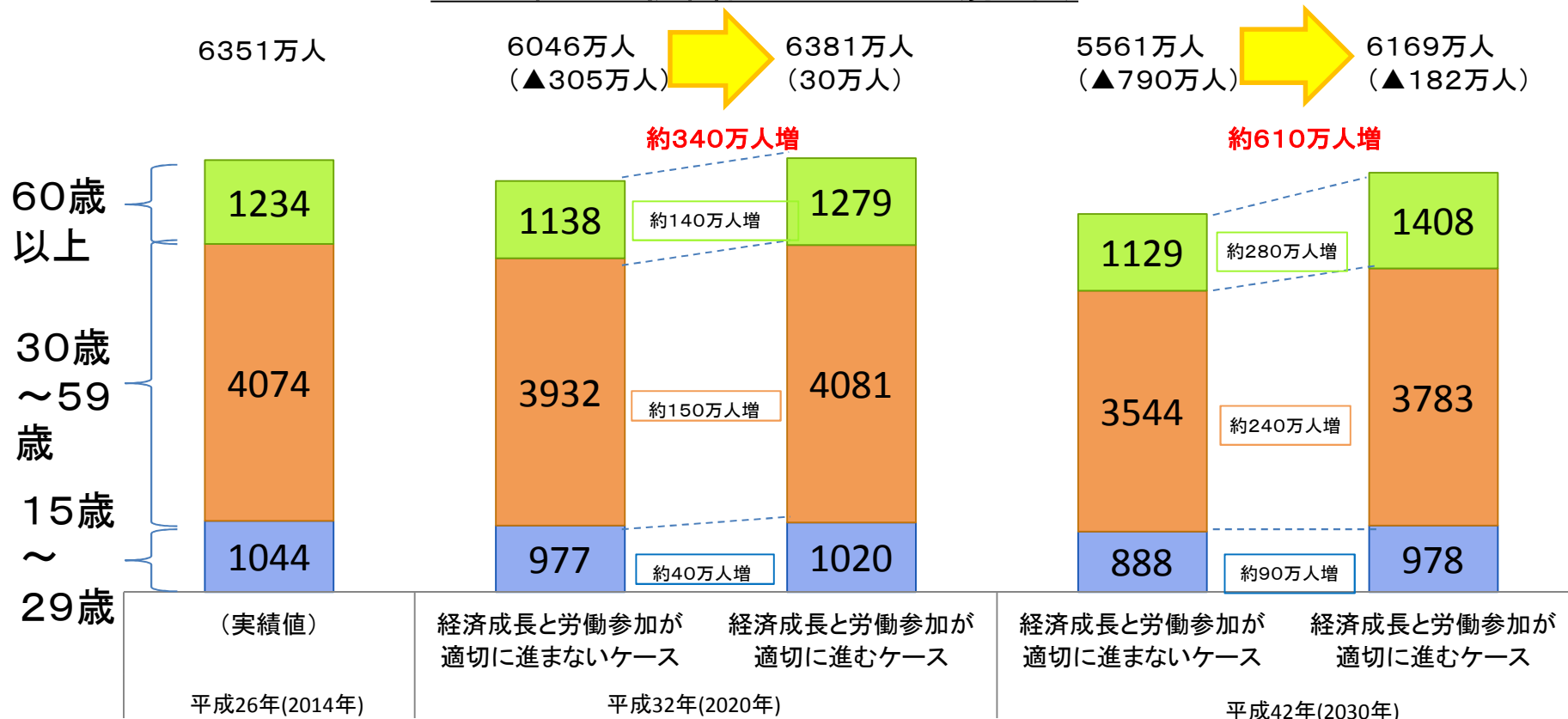
*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。

注)平成23年の数値(斜体)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(比率を除く)

図表 労働力人口の見通し

- 「経済成長と労働市場への参加が進まないケース」では、平成42年(2030年)にかけて就業者数が790万人減少。
- 「経済成長と労働参加が進むケース」では、平成42年(2030年)にかけての就業者数の減少は182万人にとどまる。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)

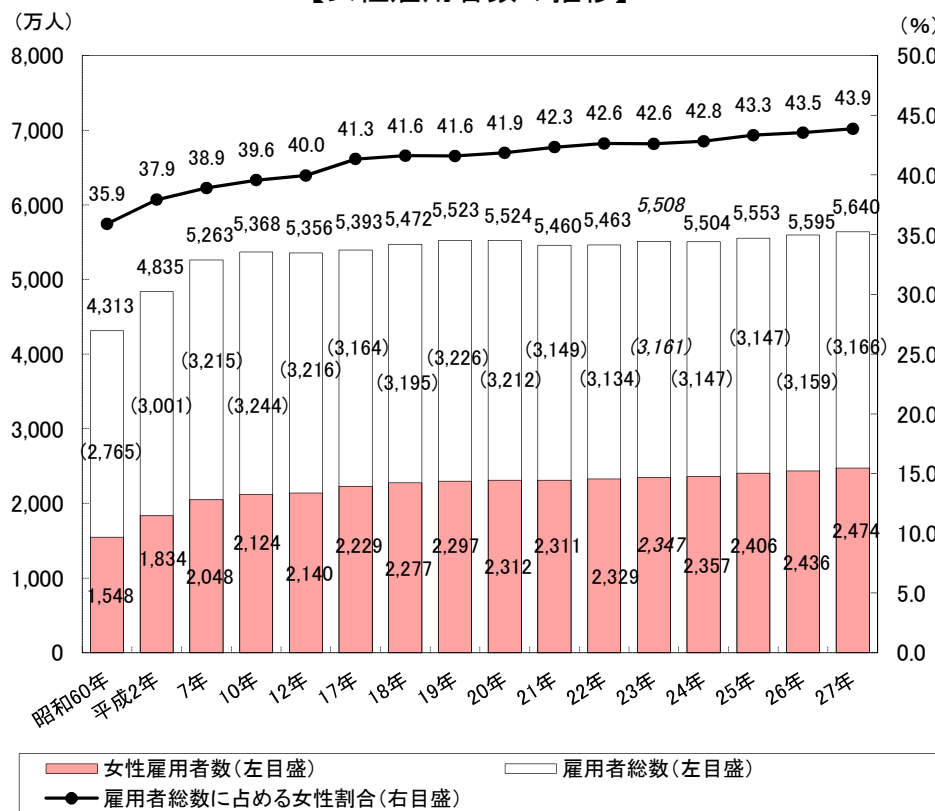


資料出所: 2014年「日本の労働力人口の現状と見通し」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計
 ※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2014年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)
 ※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。

図表 女性雇用者数と女性の年齢階級別労働力率(実際の労働率と就業希望の差)

- 平成27年の女性雇用者数は2,474万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.9%となっている。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力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301万人にのぼる。

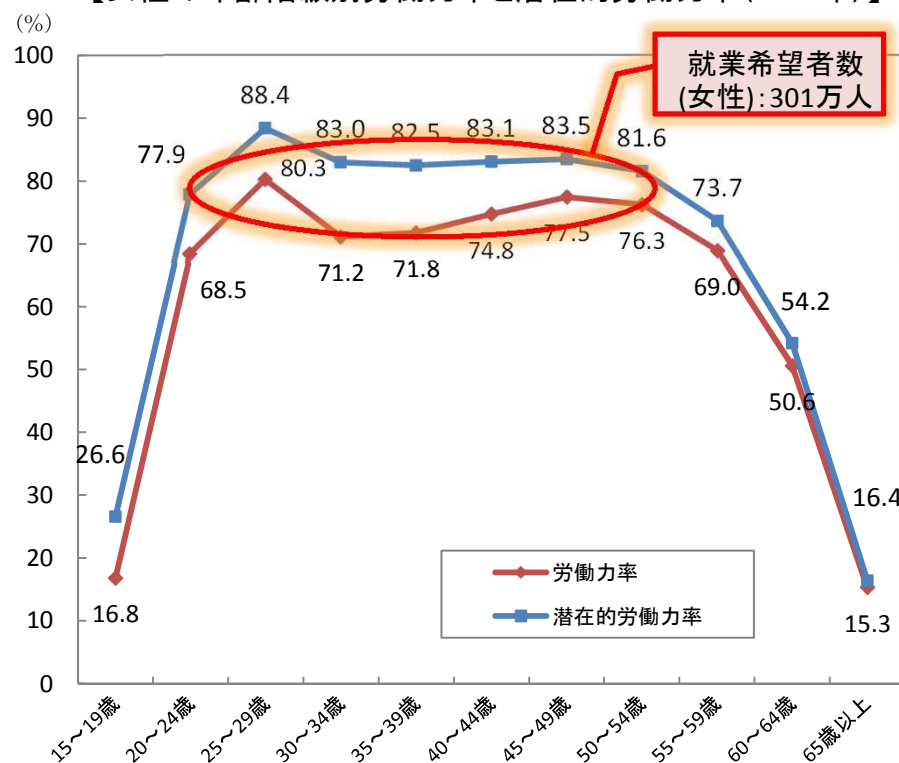
【女性雇用者数の推移】



*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により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である。
 注)平成23年の数値(斜体)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(比率を除く)。

資料出所：総務省「労働力調査」

【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2015年)】

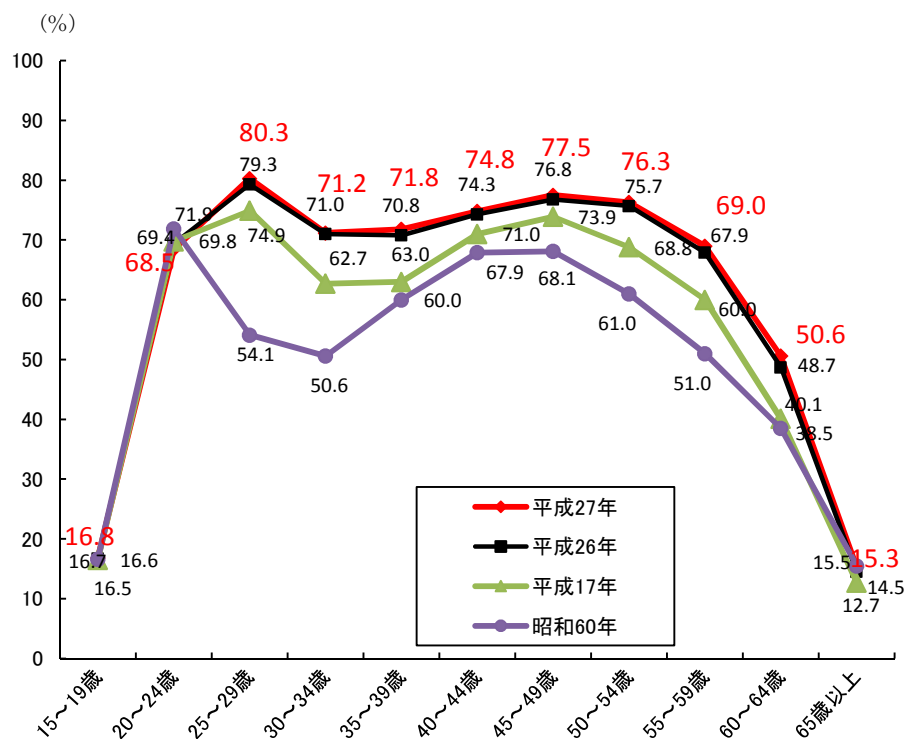


資料出所：総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

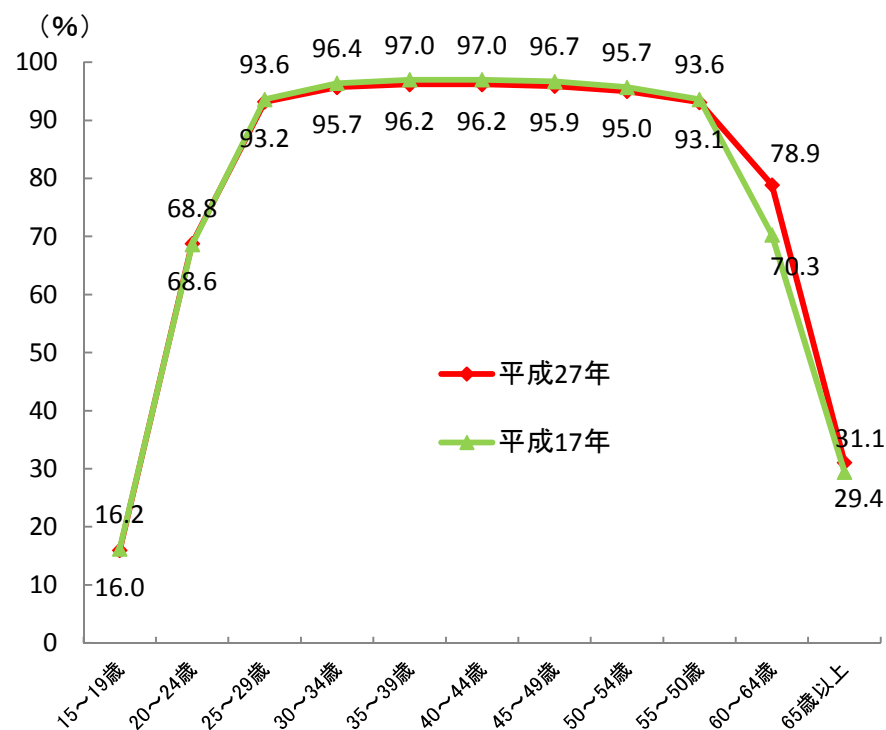
図表 年齢階級別労働力率の推移

○ 男性と比較すると、女性の年齢階級別の労働力率はいわゆる「M字」カーブとなっているが、「M字」の底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇している。

【女性の年齢階級別労働力率】



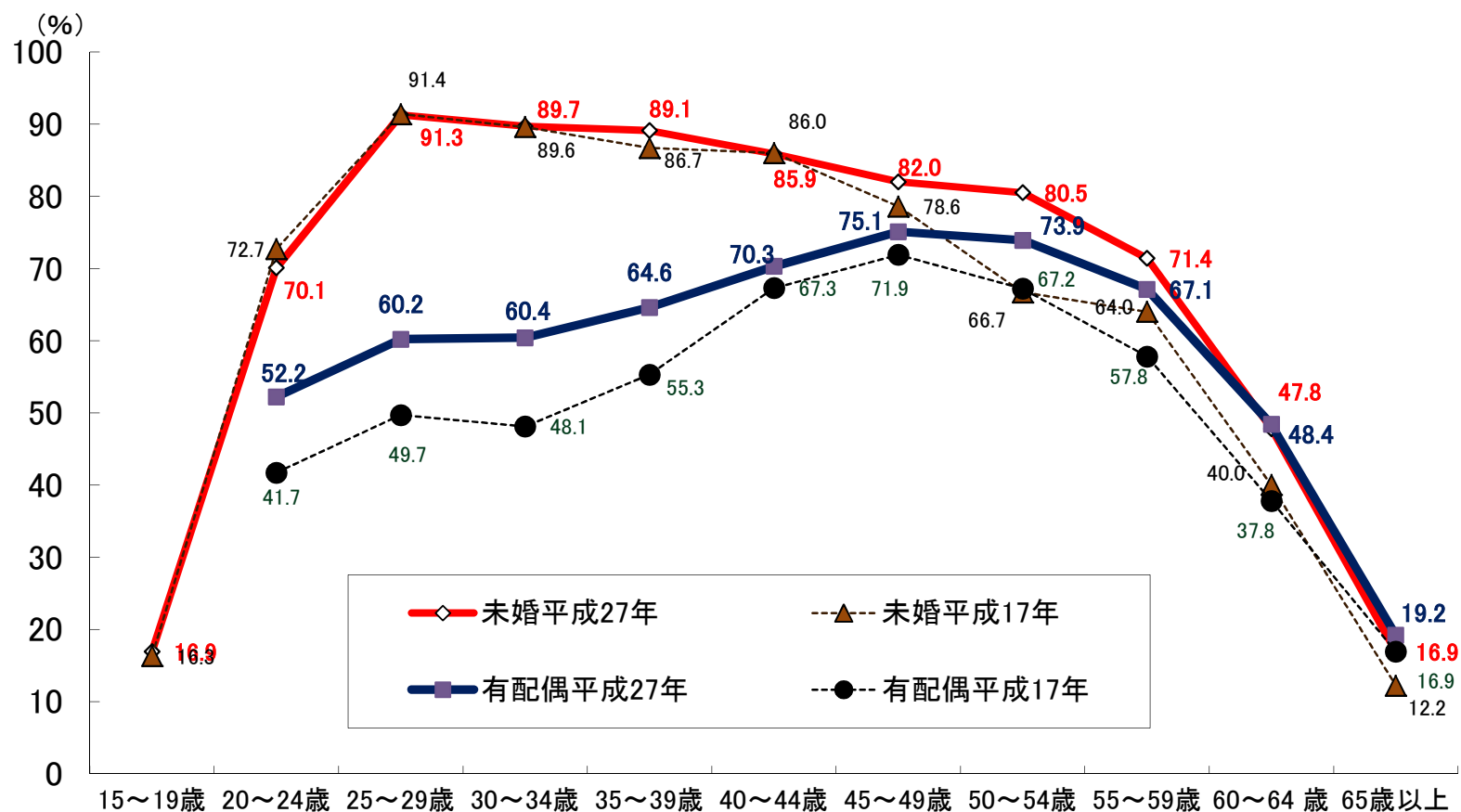
【男性の年齢階級別労働力率】



資料出所：総務省「労働力調査」

図表 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

○ 平成17年と比較し有配偶者の労働力率は上昇しているものの、未婚者の労働力率との差が生じている。

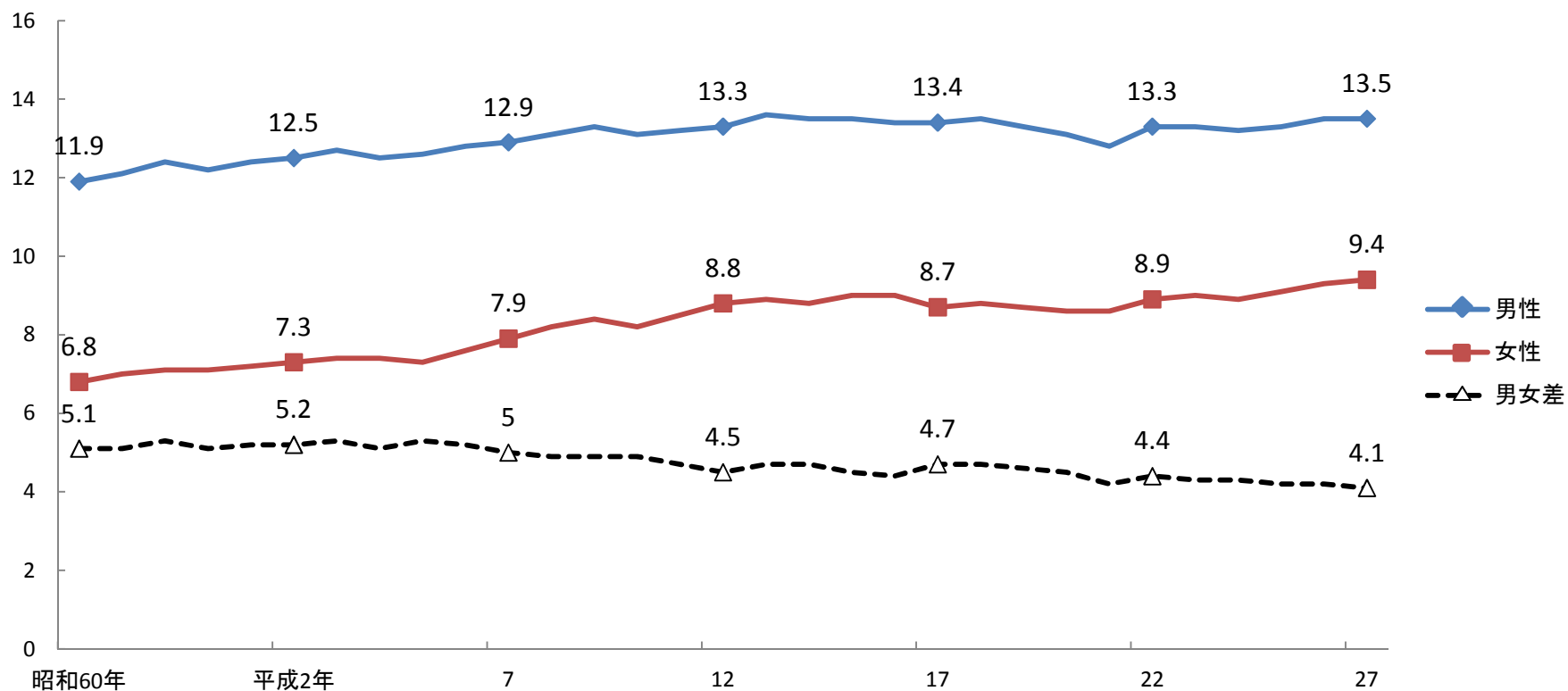


資料出所：総務省「労働力調査」

図表 平均勤続年数の推移

○ 女性の勤続年数は上昇傾向にある一方、男性はほぼ横ばいで推移しており、女性と男性の勤続年数の差は縮小傾向にある。

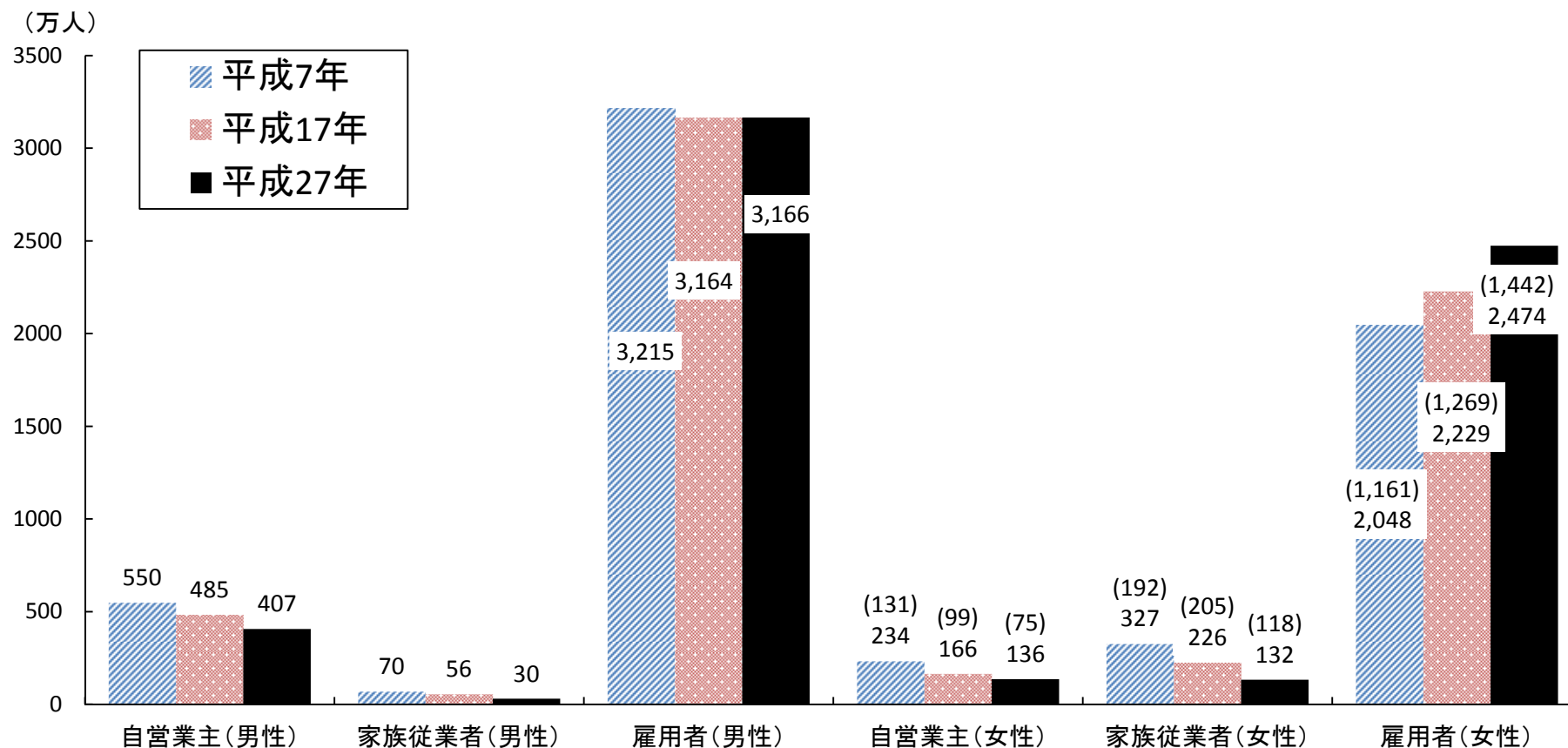
【一般労働者の平均勤続年数の推移】



注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、短時間労働者以外の者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 3 企業規模10人以上の結果を集計している。

図表 従業上の地位別就業者数

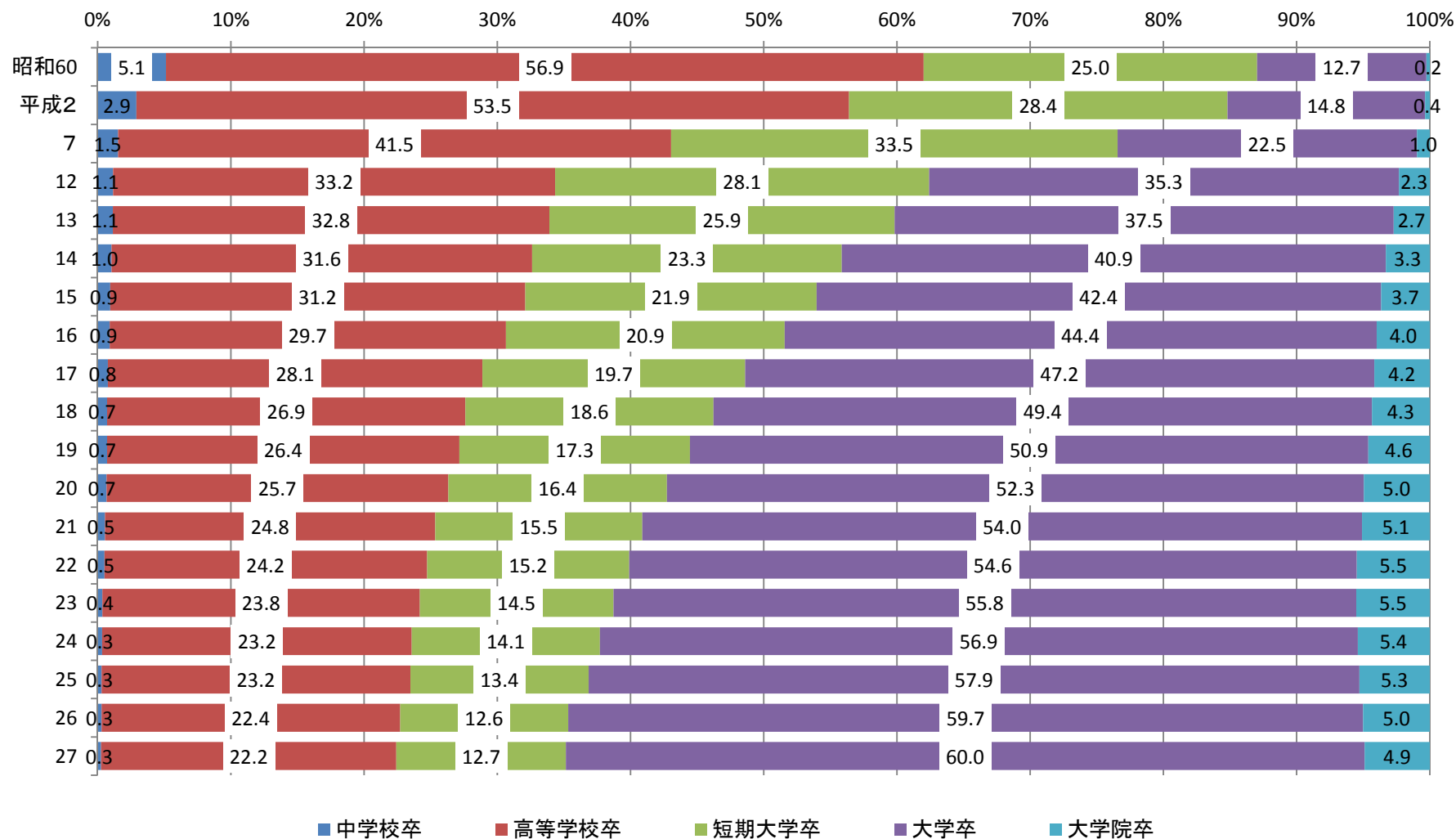
- 男女とも自営業主と家族従業者は減少傾向にある。
- 女性雇用者は増加傾向が続いており、平成27年には2,474万人となっている。他方、男性雇用者はおおむね横ばいで推移しており、平成27年は3,166万人となっている。



注) ()は有配偶女性の数

図表 学歴別新規学卒就職者の構成比の推移(女性)

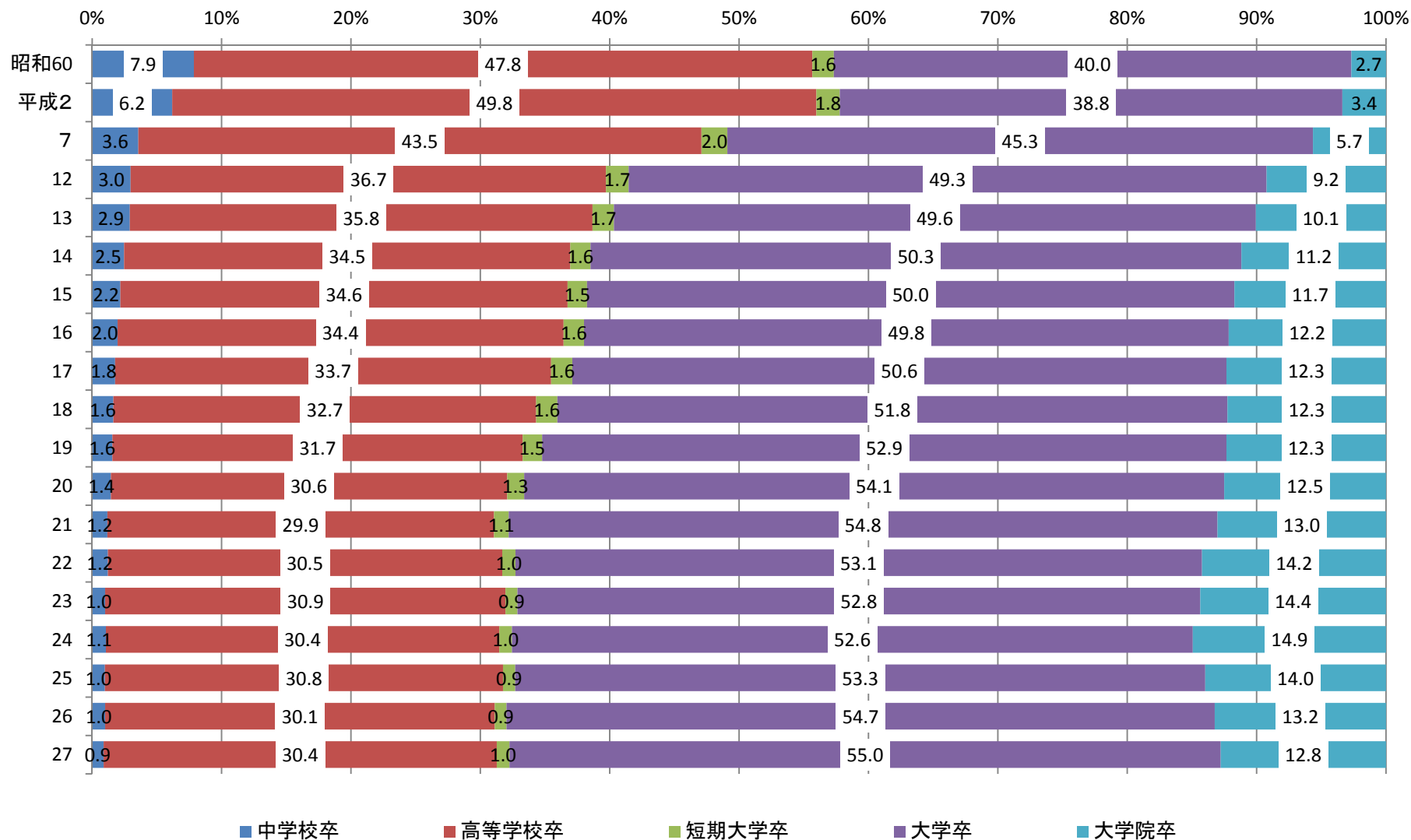
○ 約30年の間で、大学卒の割合が大幅に増えている。



資料出所: 文部科学省「学校基本調査」より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。 17

図表 学歴別新規学卒就職者の構成比の推移(男性)

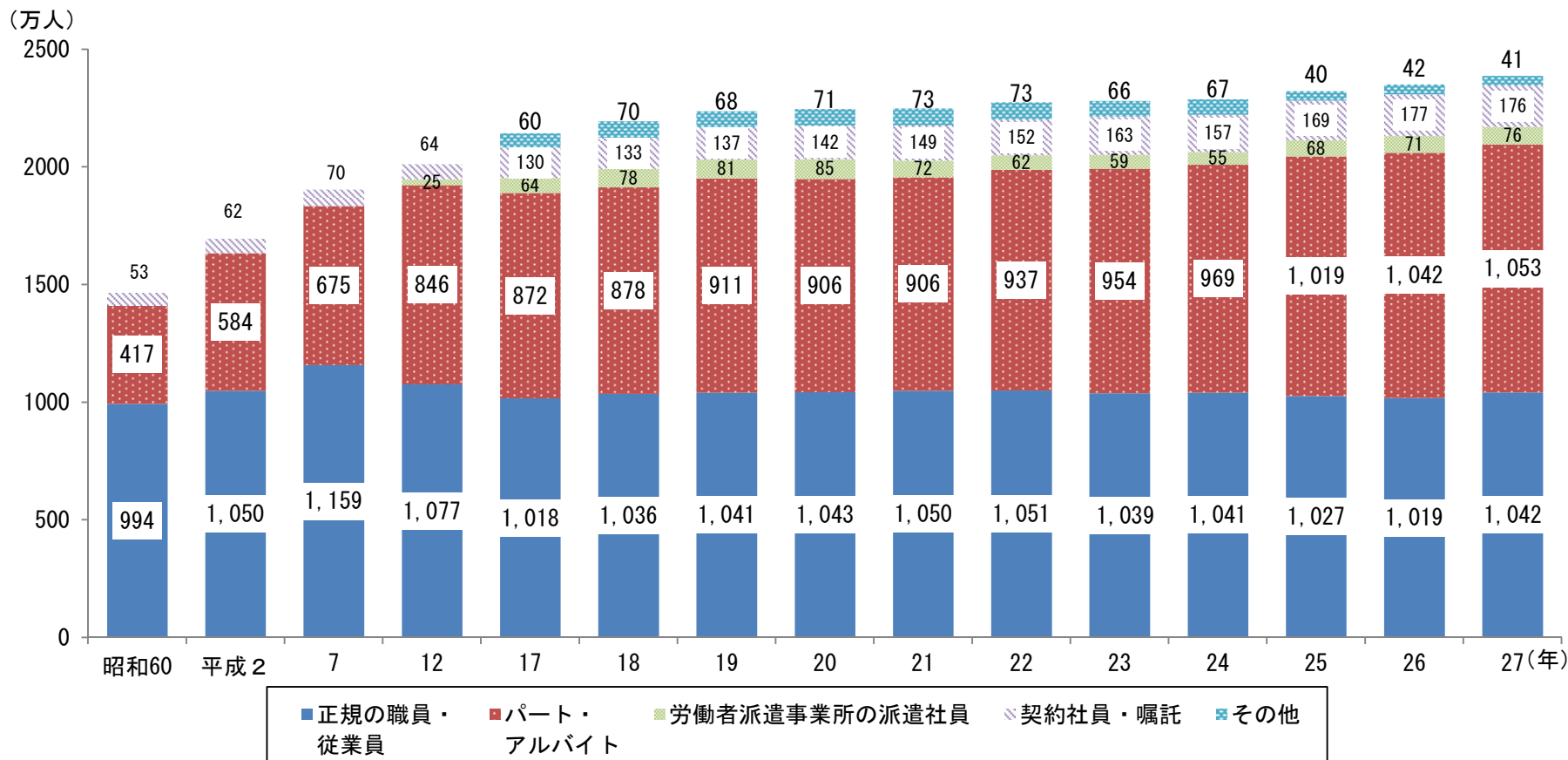
○ 大学卒の割合がわずかに拡大している。



資料出所:文部科学省「学校基本調査」より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

図表 雇用形態別雇用者数の推移(女性)

○ 女性の正規の職員・従業員数は、横ばいで推移している。他方、パート・アルバイトなどの非正規雇用者数は増加傾向にある。
 ○ 女性の約半数が、パート・アルバイトなどの非正規雇用者となっている。



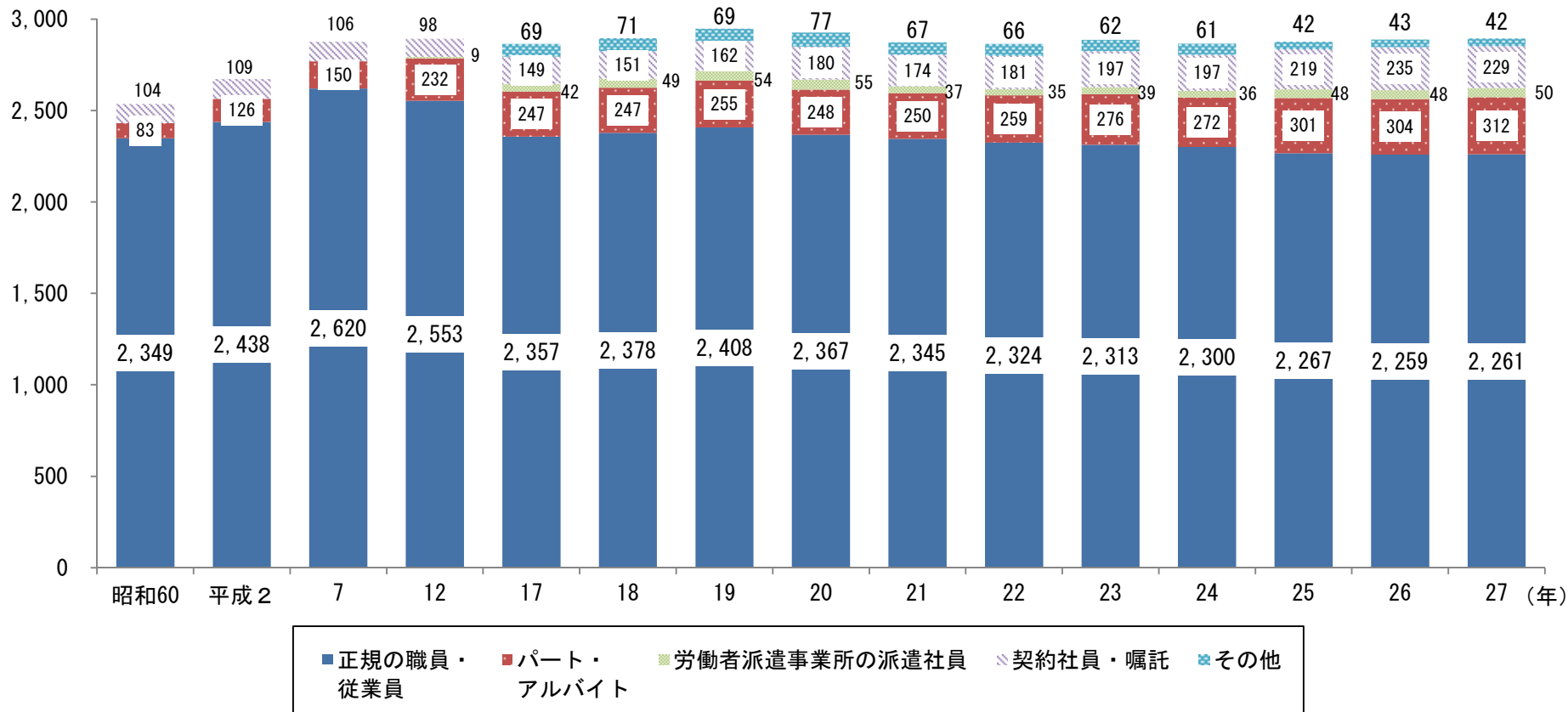
資料出所:総務省「労働力調査特別調査」(昭和60~平成12年、各年2月)、「労働力調査(詳細集計)」(平成17~27年、年平均)

- 注) 1. 労働力調査では、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、平成23年の数値は補完的に推計した値(平成22年国勢調査基準)である。
 2. 24年平均から算出の基礎となる人口を平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えた。
 この切替えに伴う変動(全国の15歳以上人口で約69万人の増加)を考慮し、平成17年から平成22年までの数値について、平成24年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値(平成22年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの)に置き換えて掲載した(比率は除く。)
 3. 平成13年以前の分類は、「嘱託・その他」(平成13年は「その他(嘱託など)」)。平成13年から、分類が「契約社員・嘱託」と「その他」に分割された。
 4. 労働力調査の改正により、平成14年1月から従来の労働力調査特別調査は、年平均の労働力調査(詳細集計)として公表されることとなったため、時系列比較には注意を要する。

図表 雇用形態別雇用者数の推移(男性)

- 男性の正規の職員・従業員数は、やや減少傾向にある。他方、パート・アルバイトなどの非正規雇用者数は増加傾向にある。
- 男性は、多くが正規の職員・従業員となっている。

(万人)

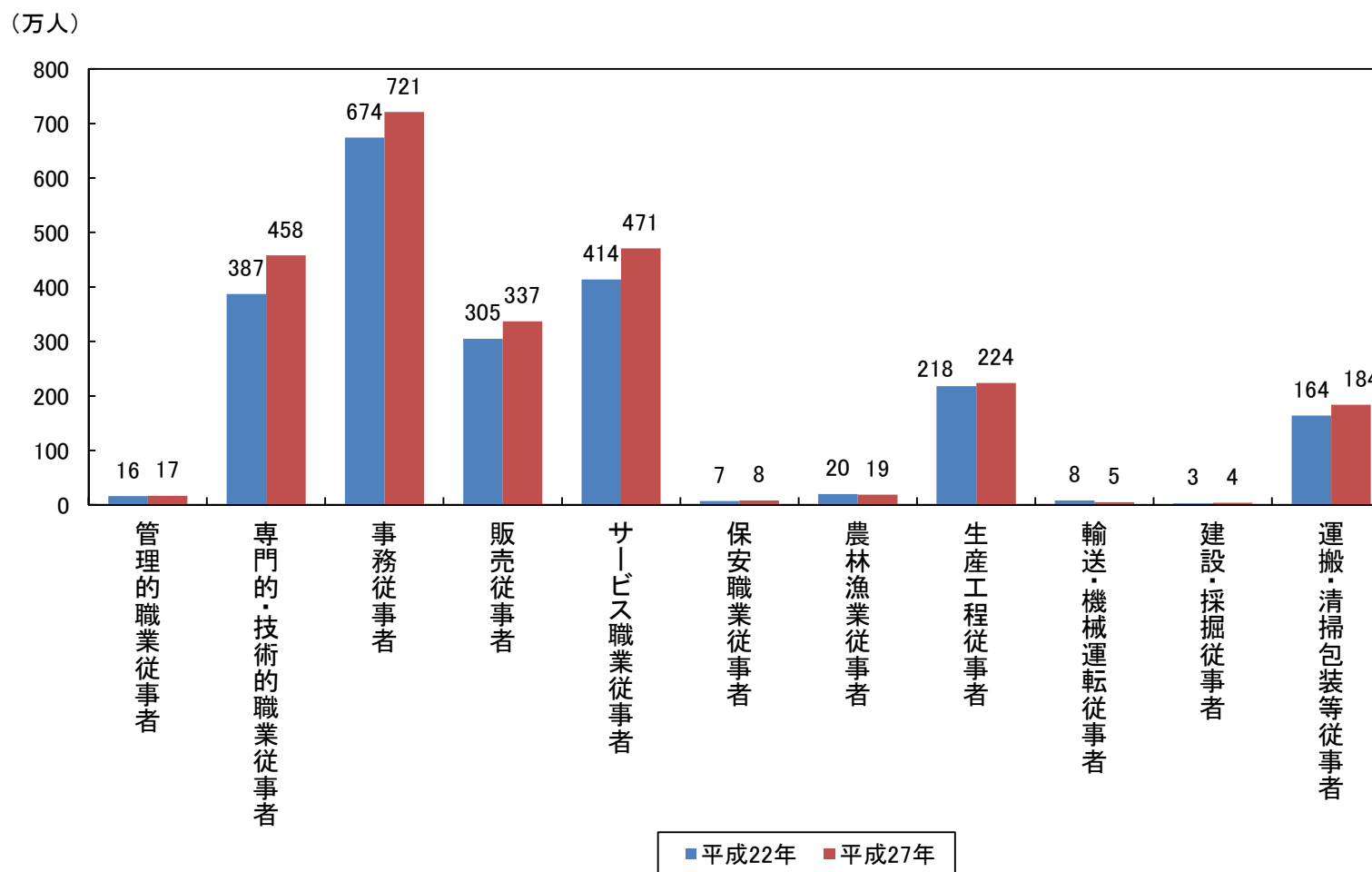


資料出所:総務省「労働力調査特別調査」(昭和60～平成12年、各年2月)、「労働力調査(詳細集計)」(平成17～27年、年平均)

- 注) 1. 労働力調査では、平成23年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、平成23年の数値は補完的に推計した値(平成22年国勢調査基準)である。
2. 24年平均から算出の基礎となる人口を平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切り替えた。
この切替えに伴う変動(全国の15歳以上人口で約69万人の増加)を考慮し、平成17年から平成22年までの数値について、平成24年以降の結果と接続させるため、時系列接続用数値(平成22年国勢調査の確定人口による補正ないし遡及を行ったもの)に置き換えて掲載した(比率は除く。)
3. 平成13年以前の分類は、「嘱託・その他」(平成13年は「その他(嘱託など)」)。平成13年から、分類が「契約社員・嘱託」と「その他」に分割された。
4. 労働力調査の改正により、平成14年1月から従来の労働力調査特別調査は、年平均の労働力調査(詳細集計)として公表されることとなったため、時系列比較には注意を要する。

図表 職業別雇用者数の推移(女性)

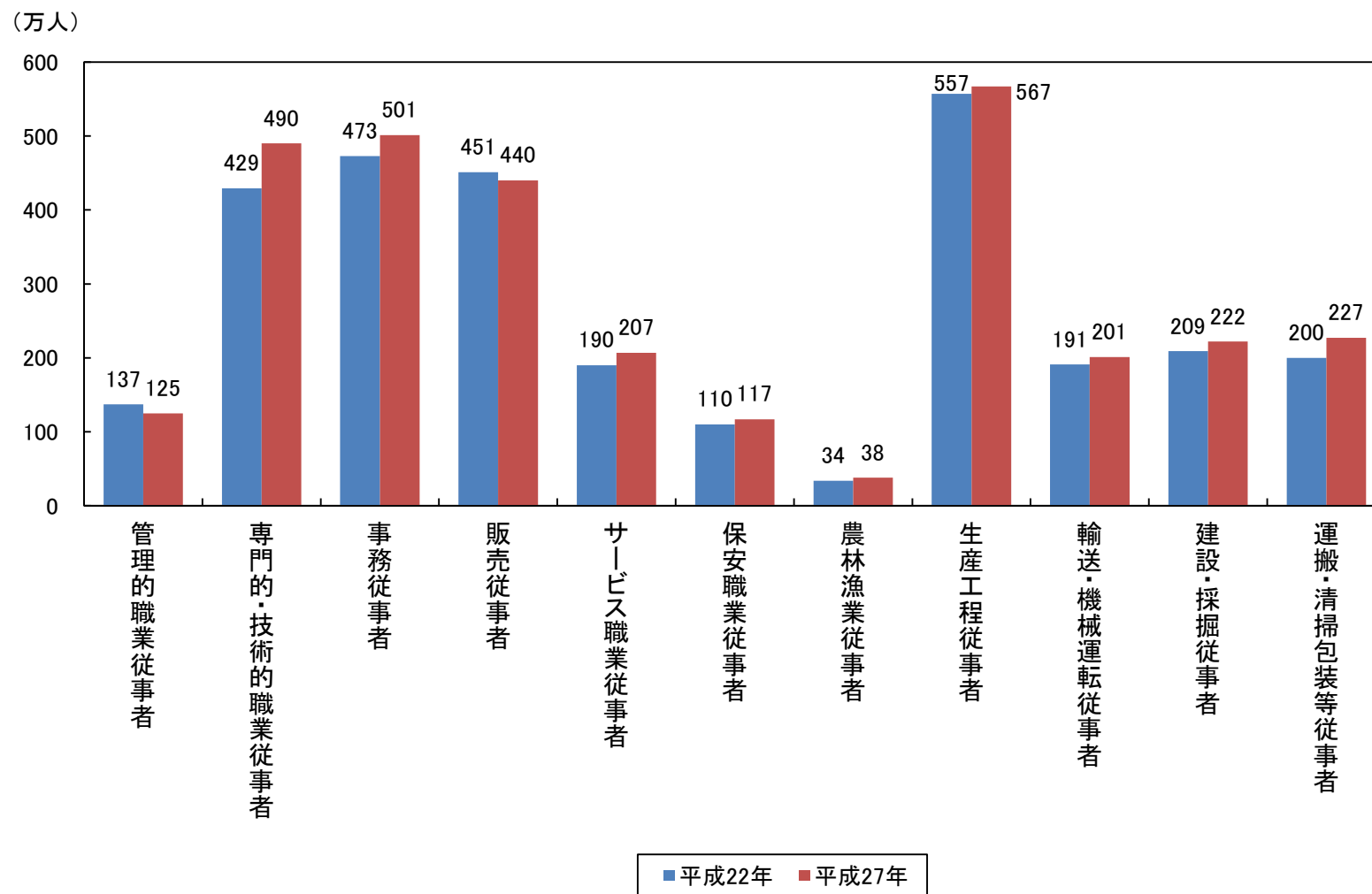
○ 職業別の女性雇用者数は、事務従事者が多く、従事している職業に偏りがみられる。



資料出所:総務省「労働力調査」(平成22年、平成27年)

図表 職業別雇用者数の推移(男性)

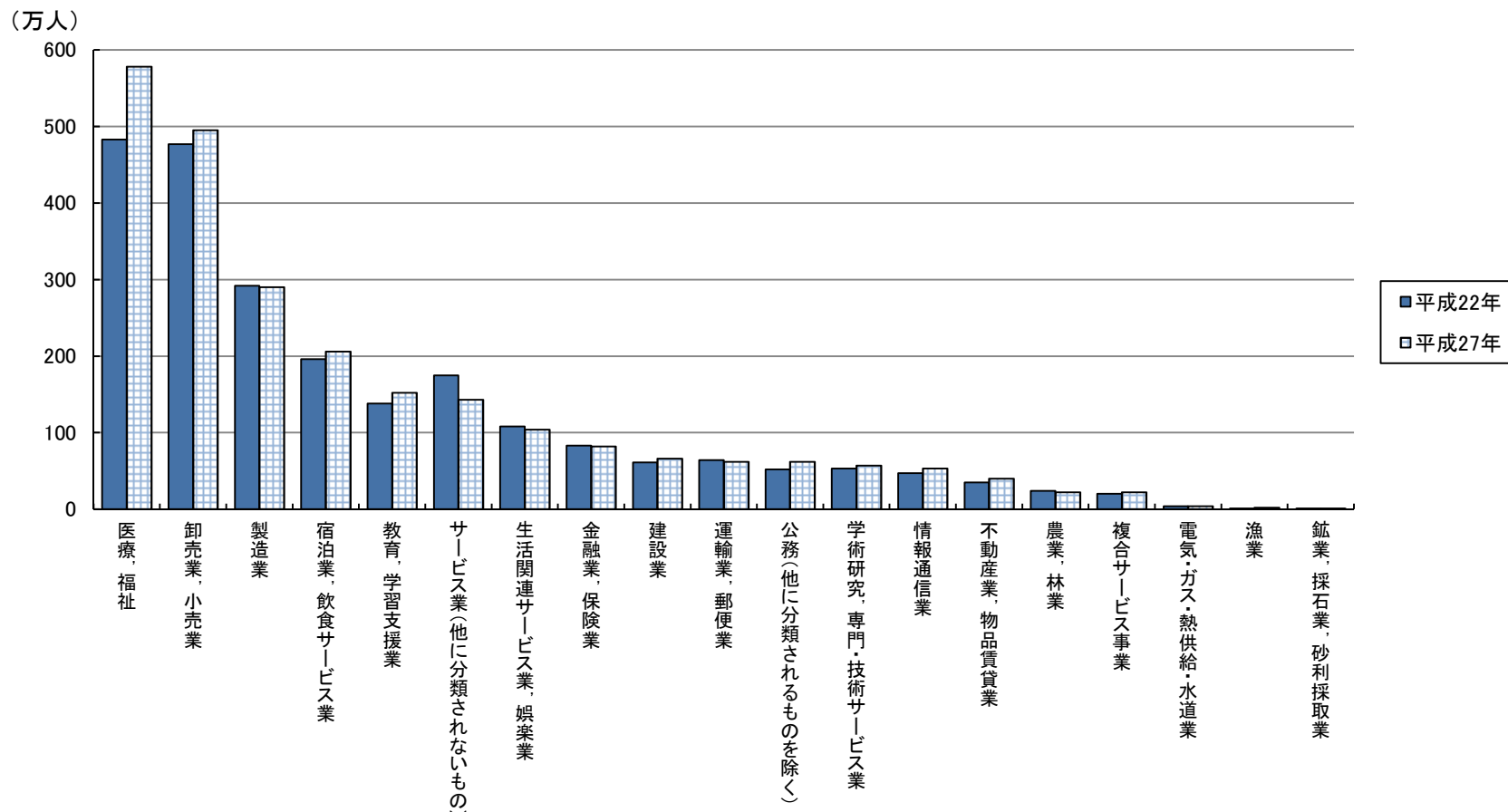
○ 職業別の男性雇用者数は、生産工程従事者が一番多く、様々な職業に従事している。



資料出所:総務省「労働力調査」(平成22年、平成27年)

図表 産業別雇用者数の推移(女性)

- 産業別の女性雇用者数は、医療、福祉が一番多い。
- 医療、福祉の女性雇用者数は、大きく増加している。

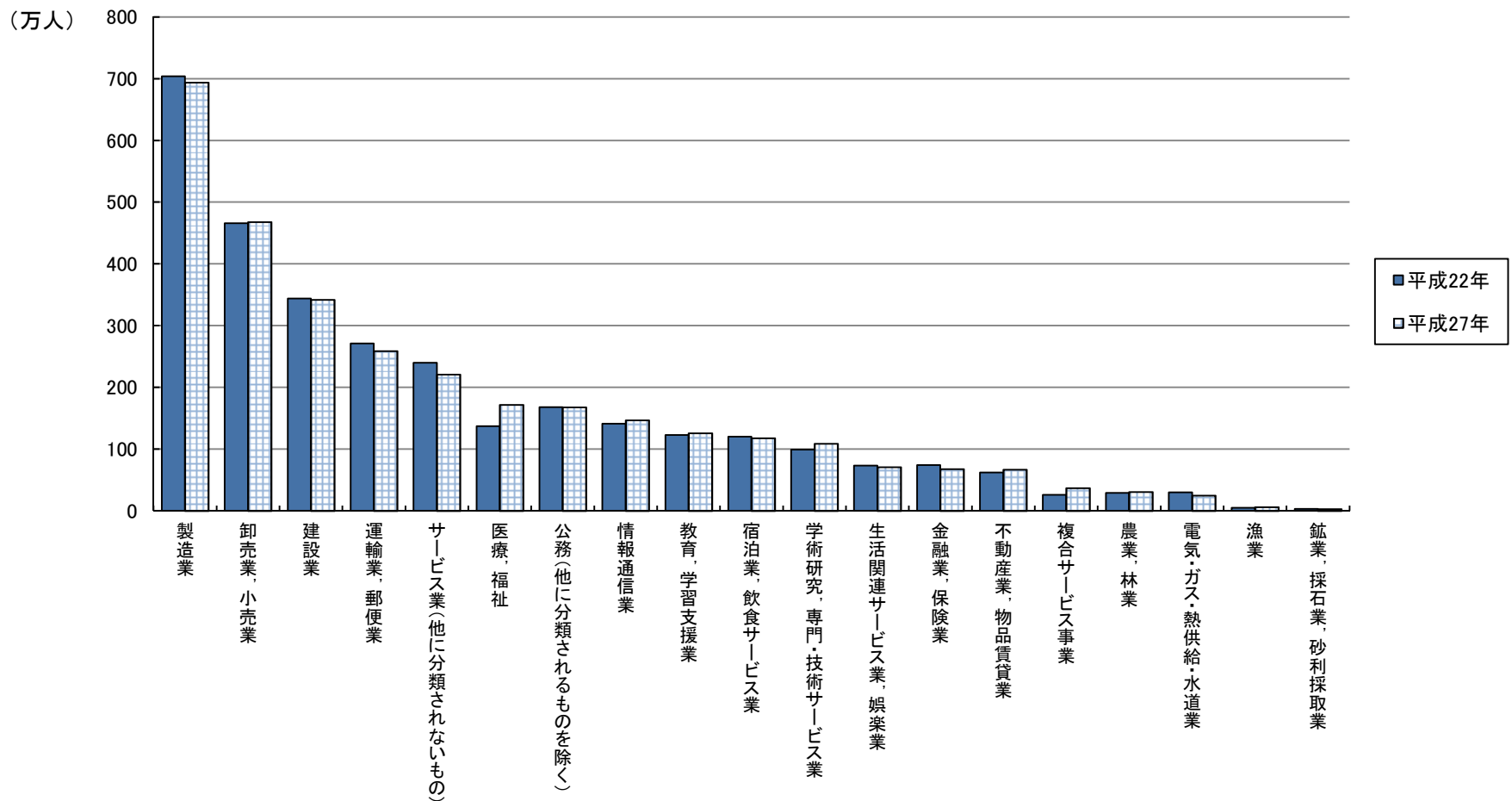


1 労働者派遣事業所の派遣社員については、平成27年は派遣先事業所の産業に分類されているが、平成22年は派遣元事業所の産業に分類されており、派遣先の産業にかかわらず派遣元産業である「サービス業」に分類されているため、比較には注意を要する。

2 郵便事業株式会社と郵便局株式会社が平成24年10月1日に統合され日本郵便株式会社となったことに伴い、産業分類間の移動(主に「運輸業、郵便業」から「複合サービス事業」への移動)があるので、比較には注意を要する。

図表 産業別雇用者数の推移(男性)

○ 産業別の男性雇用者数は、製造業が一番多い。



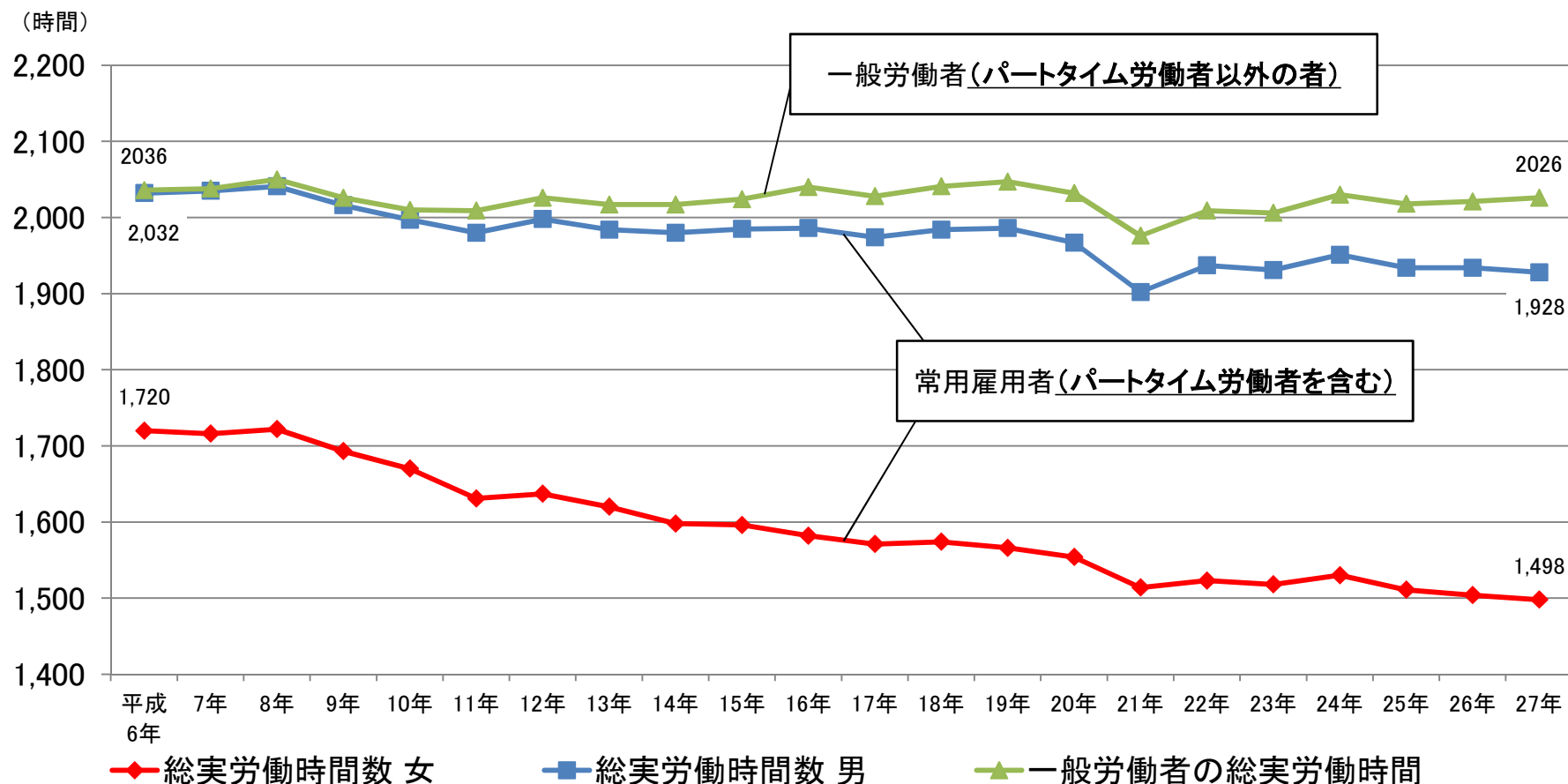
1 労働者派遣事業所の派遣社員については、平成27年は派遣先事業所の産業に分類されているが、平成22年は派遣元事業所の産業に分類されており、派遣先の産業にかかわらず派遣元産業である「サービス業」に分類されているため、比較には注意を要する。

2 郵便事業株式会社と郵便局株式会社が平成24年10月1日に統合され日本郵便株式会社となったことに伴い、産業分類間の移動(主に「運輸業、郵便業」から「複合サービス事業」への移動)があるので、比較には注意を要する。

2 男女労働者の職業生活の動向 (2) 労働条件

図表 労働者一人当たりの平均年間総実労働時間の推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその理由である。一般労働者の総実労働時間は、依然として2,000時間台で高止まりしている。



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

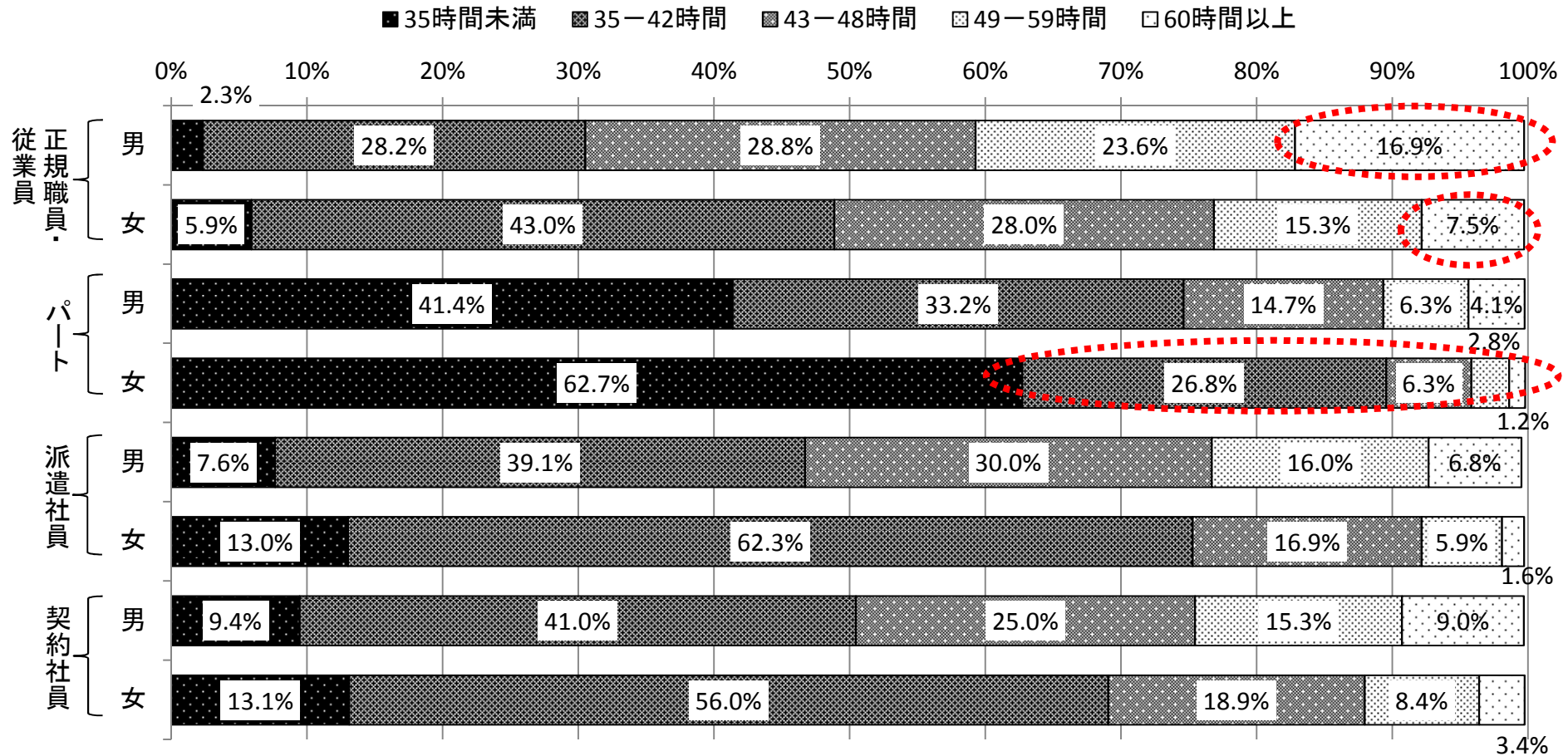
注) 年平均月間労働時間を12倍したものである。

注) 一般労働者については、男女別に把握していない。

図表 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

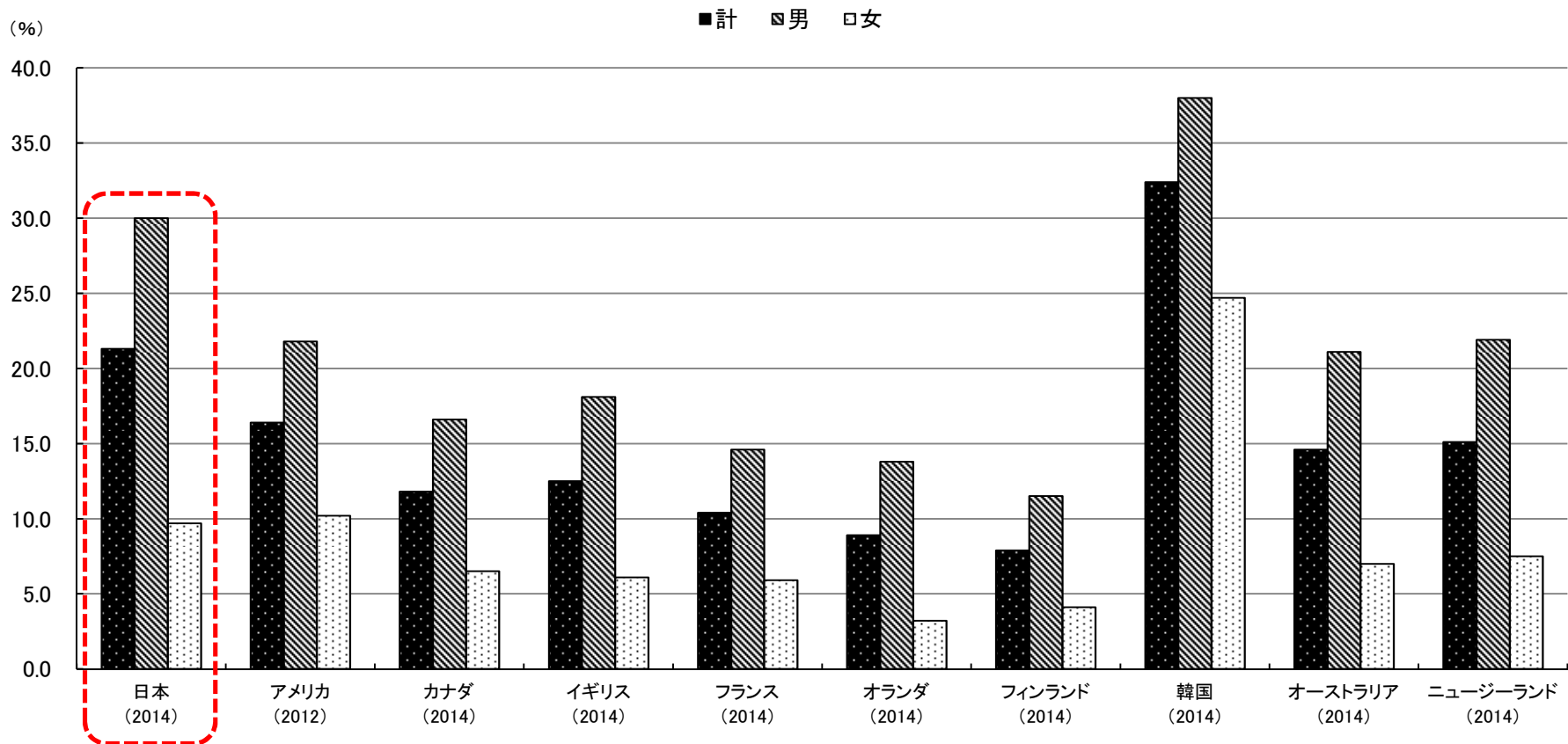


※200日以上就業している者に限定している。また、総数に労働時間不詳を含むので、構成割合の合計が100とならない。

図表 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。
- 特に男性就業者の長時間労働者の割合が高くなっている。

図: 長時間労働者の割合(就業者)

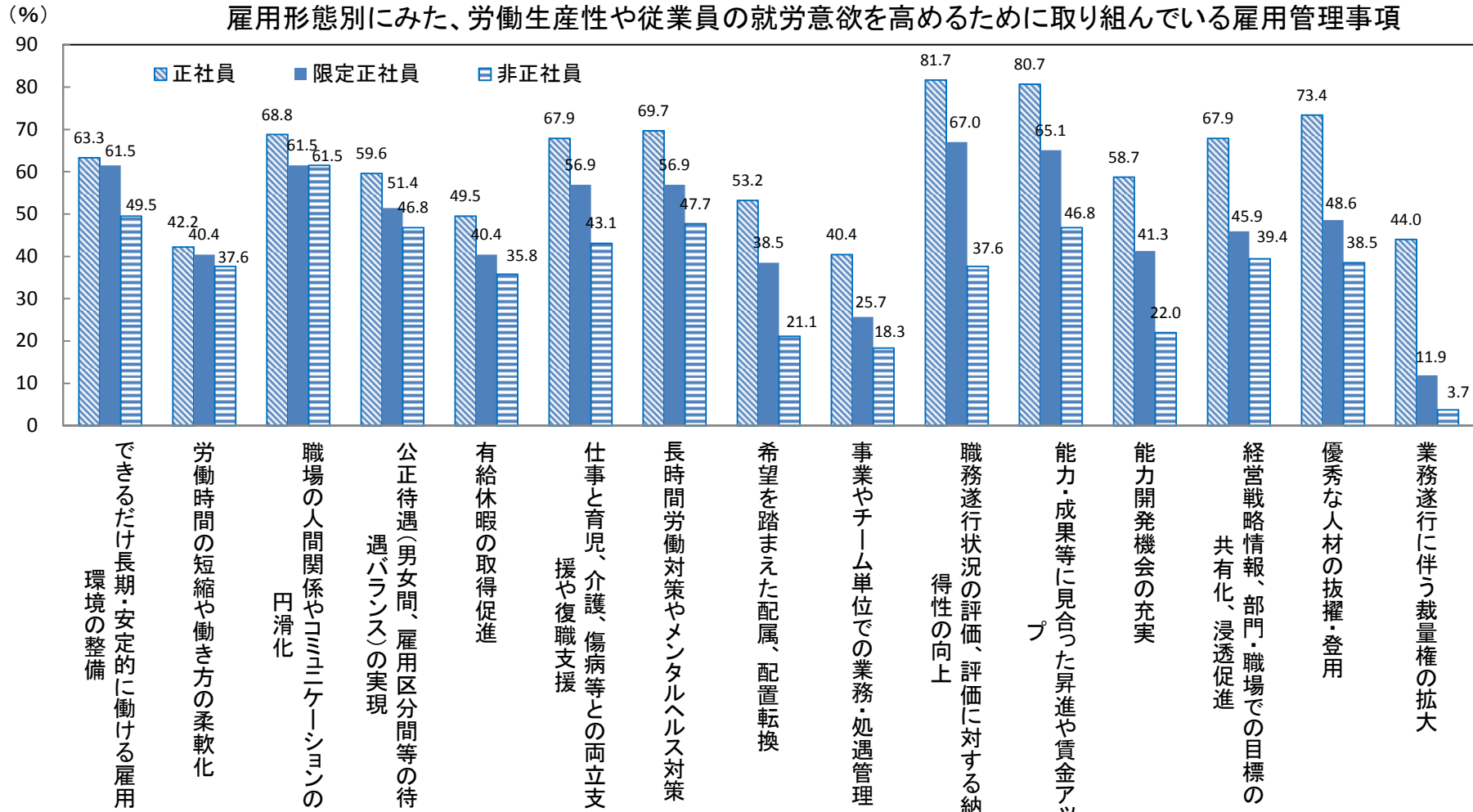


注: 長時間とは、週49時間以上を指す。
 アメリカは、休業者を除く従業者を対象。

資料出所: JILPT「データブック国際労働比較2016」

図表 企業が取り組んでいる雇用管理事項

○ 多様な(限定)正社員については、正社員と非正社員の中間的な実施状況にあるが、事項により正社員に近似して取り組まれている事項がある一方、非正社員と同程度の実施にとどまっている事項がある。



資料出所 平成26年版労働経済白書、(独)労働政策研究・研修機構「人材マネジメントのあり方に関する調査」(2014年)

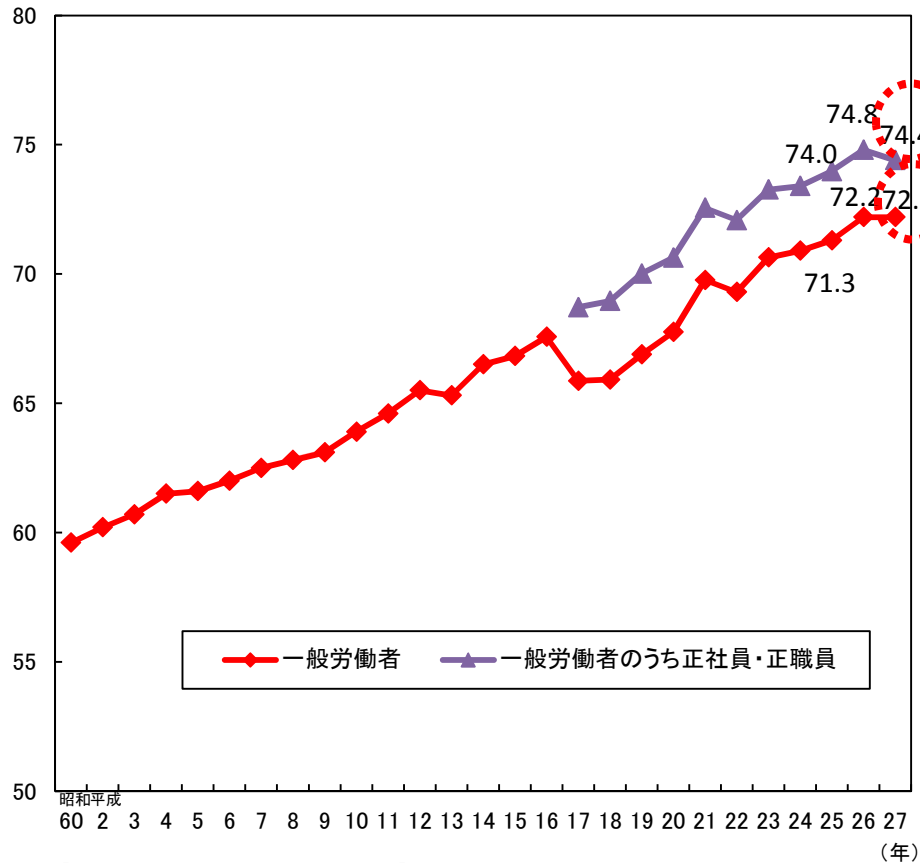
- (注) 1) 本調査による「限定正社員」は、正社員としての標準的な働き方より所定労働時間が短い者や職種や勤務地等が限定されている正社員をいう。
- 2) 限定正社員を雇用していて有効回答のあった企業に絞った集計結果。
- 3) 本調査の対象は、全国(農林漁業、鉱業、公務を除く)における、従業員規模100人以上の企業1万社を、産業・規模別に層化無作為抽出したもの。

図表 男女間賃金格差の推移と国際比較

○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その差は大きい。

男女間賃金格差(※)の推移

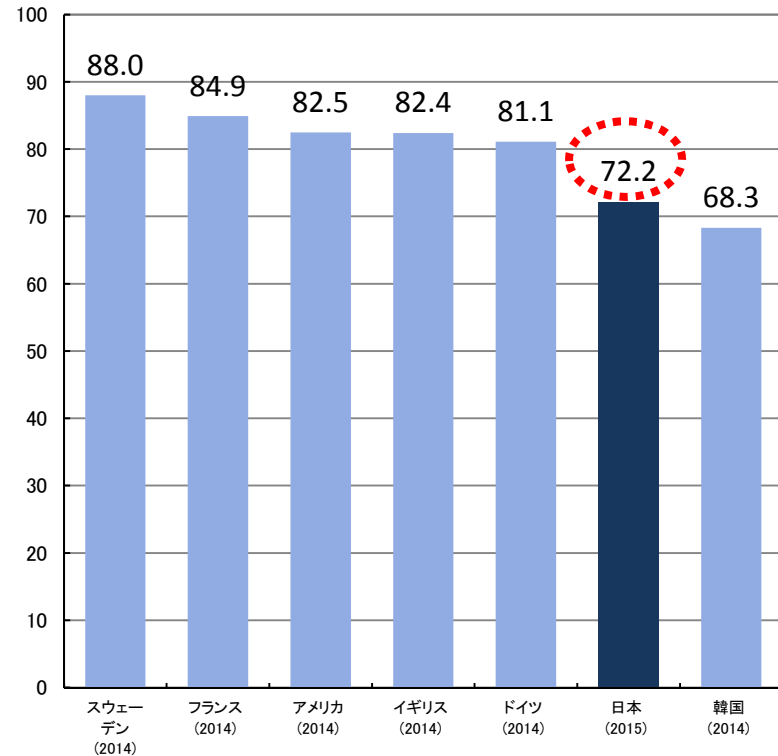
(※) 男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

男女間賃金格差の国際比較



資料出所:

日本:厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」、
 その他:JILPT「データブック国際労働比較2016」

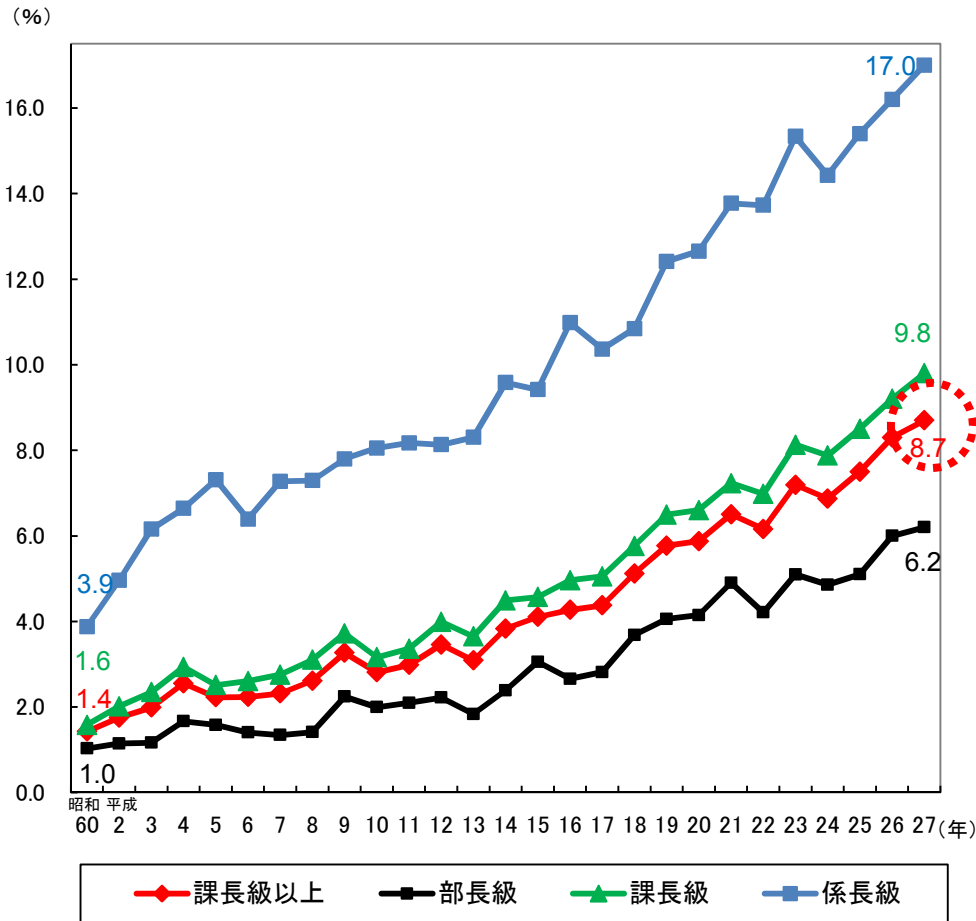
注)原則、産業計の賃金額より算出。労働者の範囲は国により異なる場合がある。

ある。日本は一般労働者の1か月当たり所定内給与額。

図表 管理職に占める女性割合

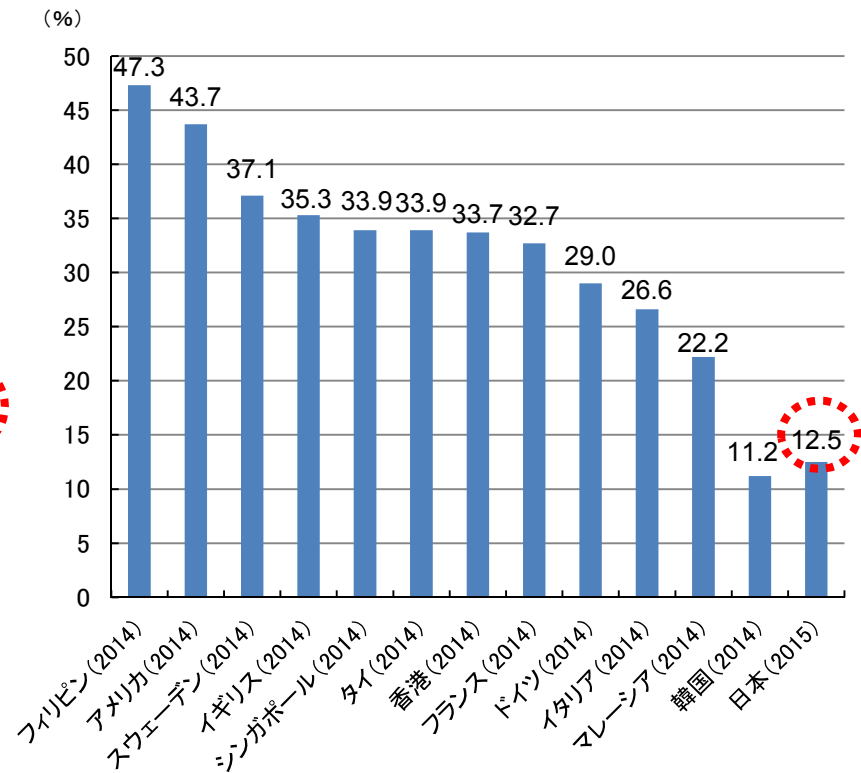
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

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」より、厚労省雇児局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較

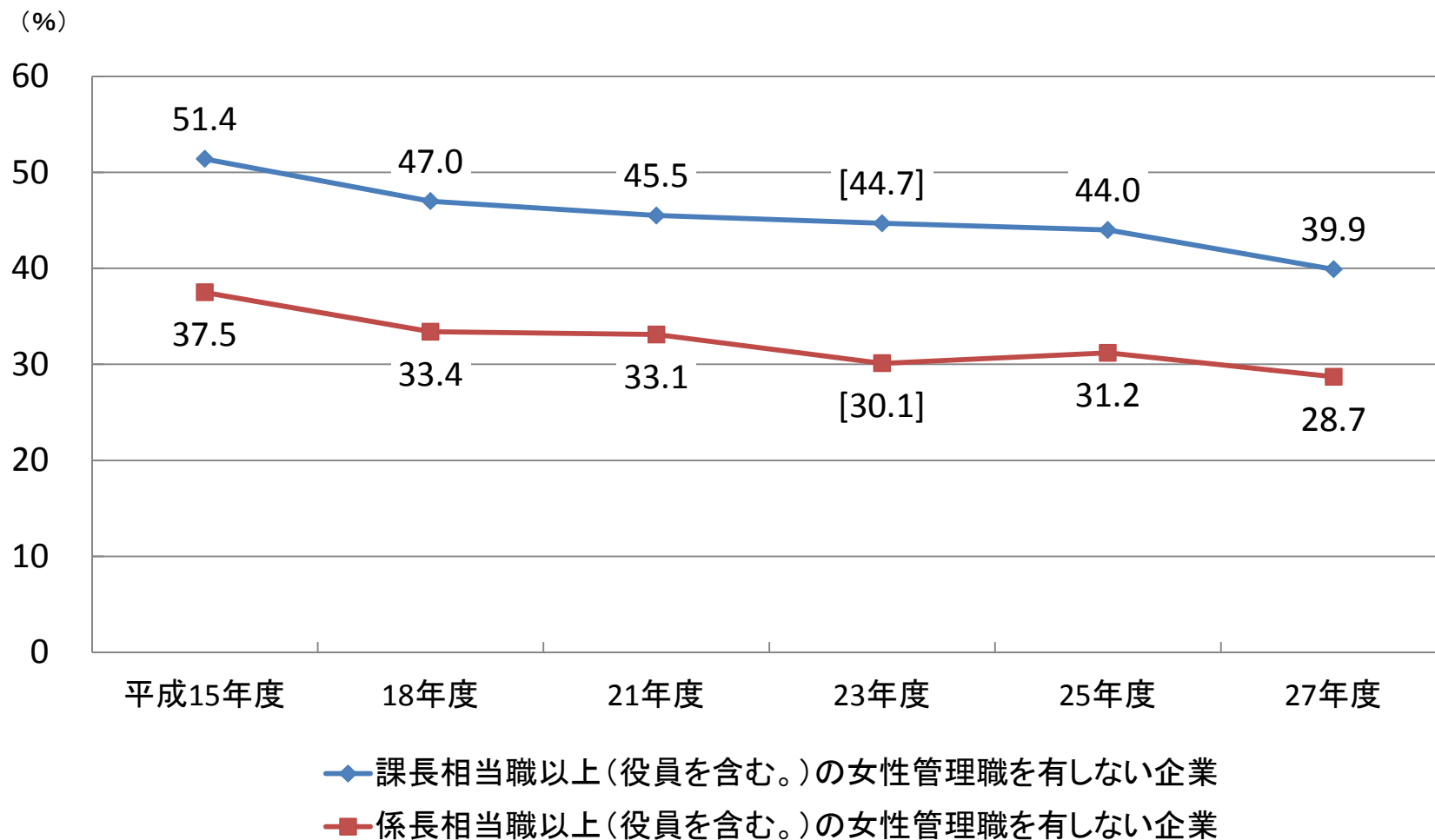


資料出所：日本:総務省統計局「労働力調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注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。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

図表 女性管理職がない企業の割合の推移

○ 女性管理職がない企業の割合は、減少傾向にある。



資料出所:「女性雇用管理基本調査」(平成15~18年度)、「雇用均等基本調査」(平成21~27年度)

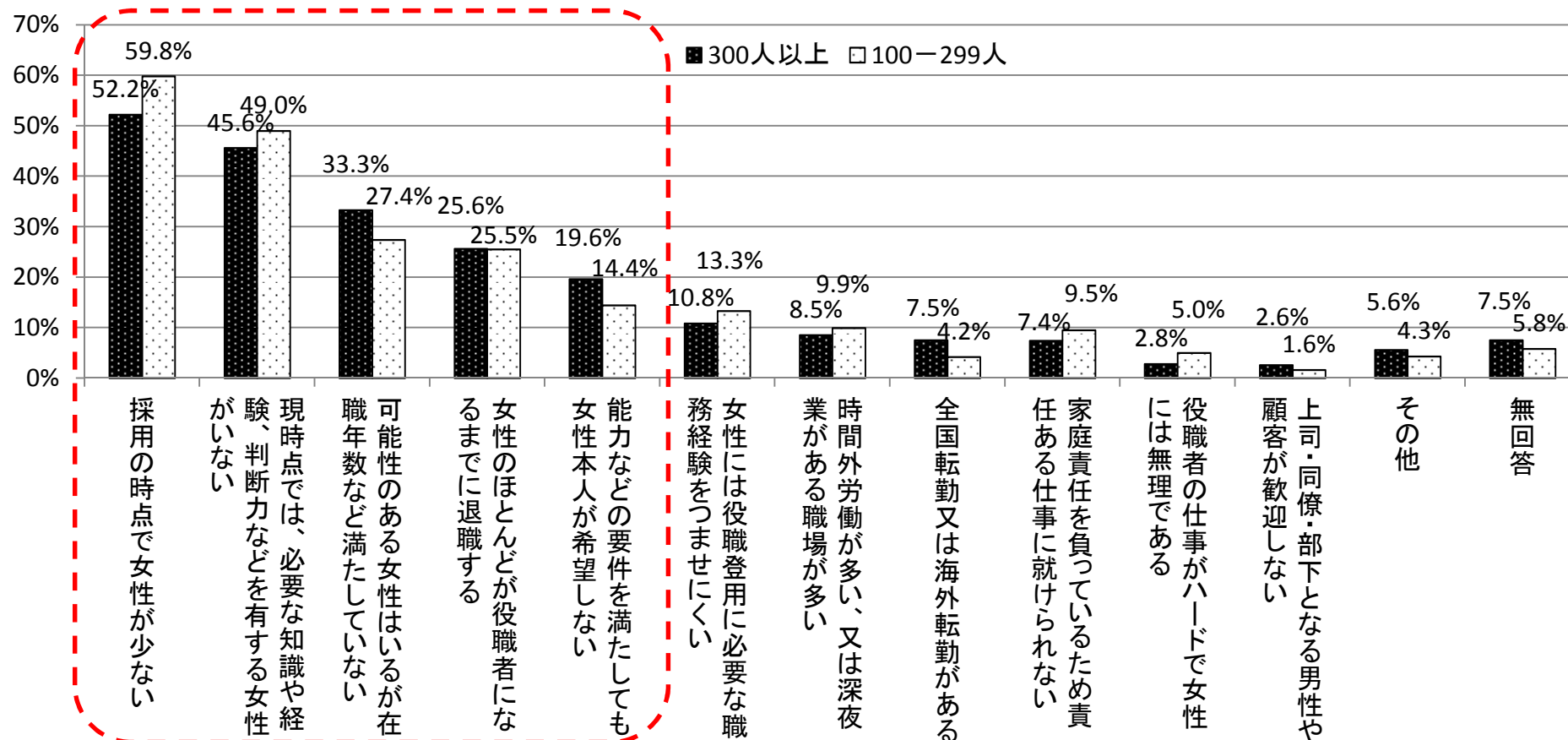
注) 平成23年度の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表 女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない(※)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あ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。

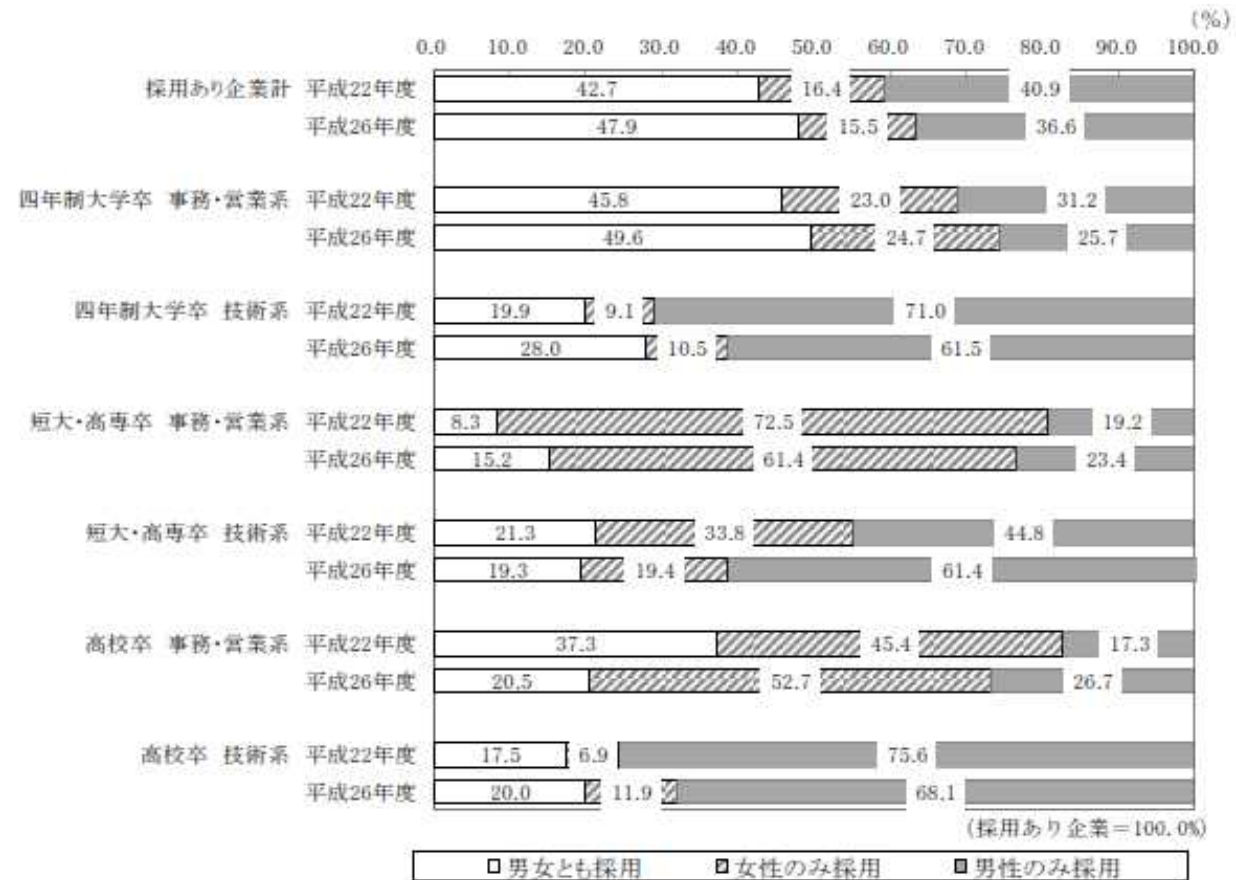
※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。

図：女性役職者が少ない理由(複数回答)



図表 採用区分、採用状況別事業所割合

○ 各職種において、男女とも採用したとする割合はおおむね上昇している。



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成26年度）

図表 総合職採用の現状

- 総合職採用者の男女比率を見ると、女性の採用は2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、競争倍率は男性が30倍(採用割合3.3%)に対し、女性は44倍(採用割合2.3%)となっている。

図1: 総合職採用者の男女比率

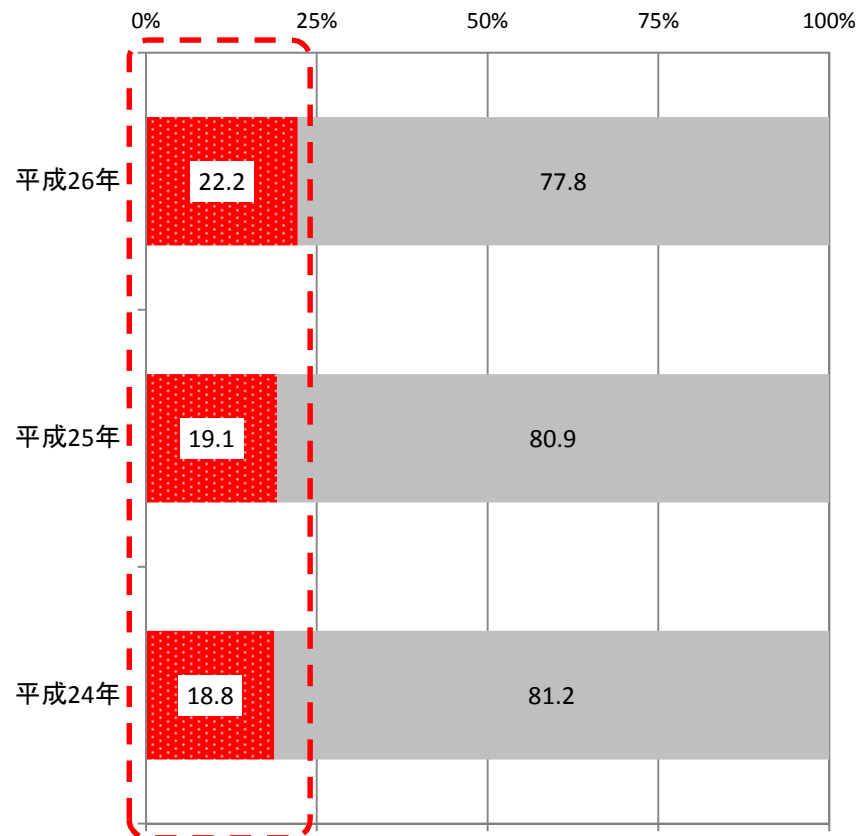
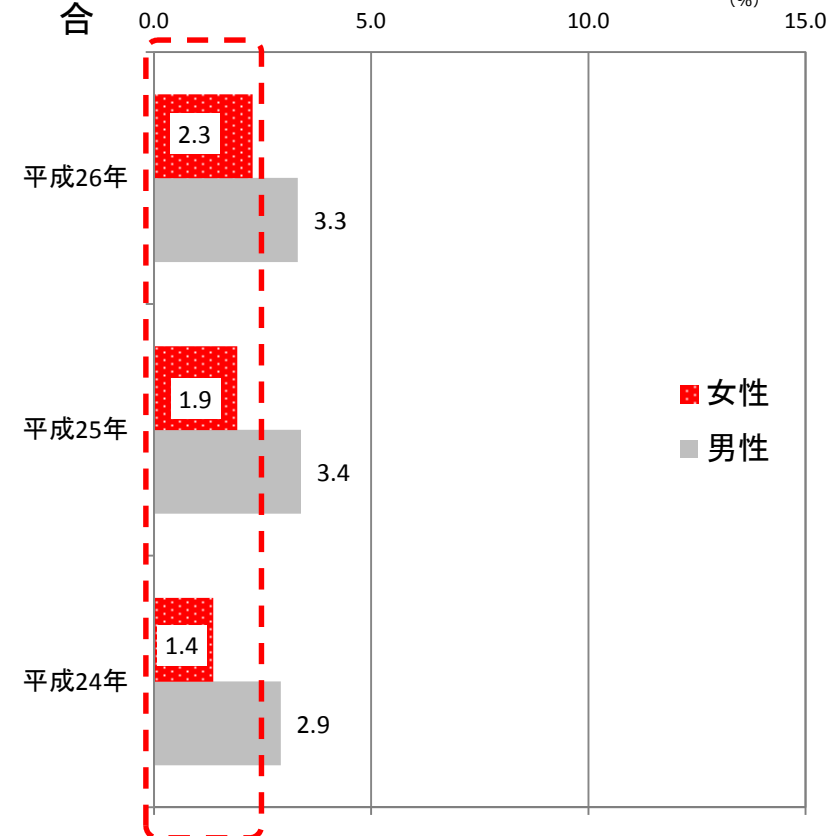


図2: 総合職応募者に対する男女別採用割合 (%)



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26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118社(以下同じ)
 ※総合職: 基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、原則転居を伴う転勤があるもの。

(参考) 平成26年度
 応募者数 女性14,070人、男性33,770人

図表 一般職採用の現状

- 一般職採用者の男女比率を見ると、女性が8割程度を占める。
- 一方、応募者に対する採用状況を見ると、競争倍率は女性の23倍(採用割合4.4%)に対し、男性は11倍(採用割合8.8%)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

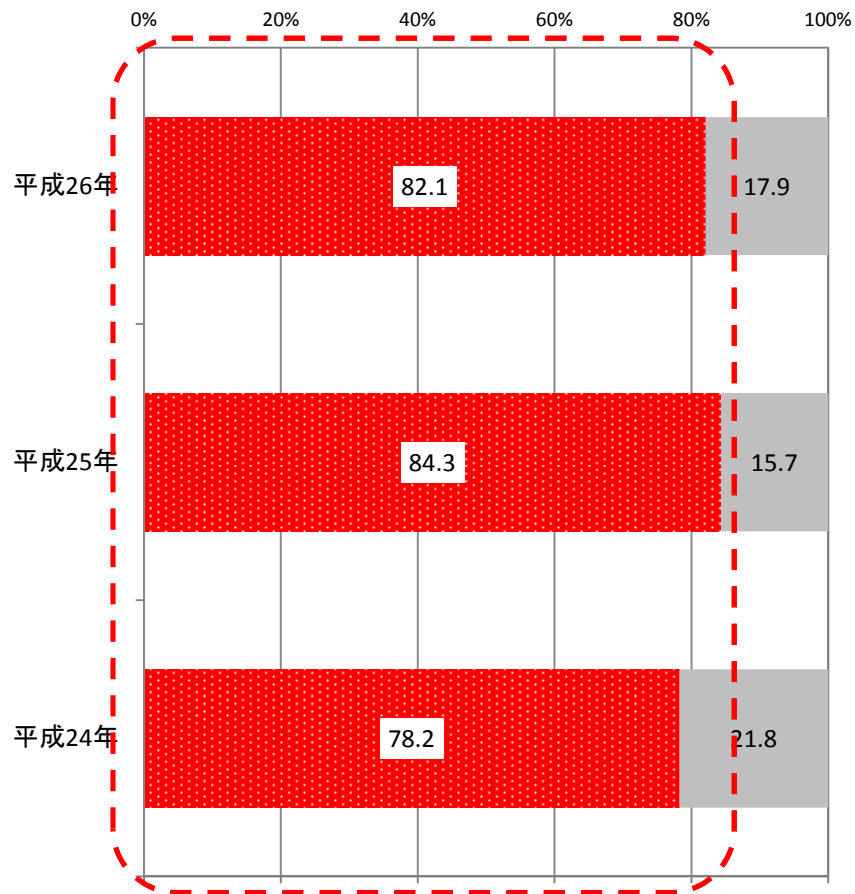
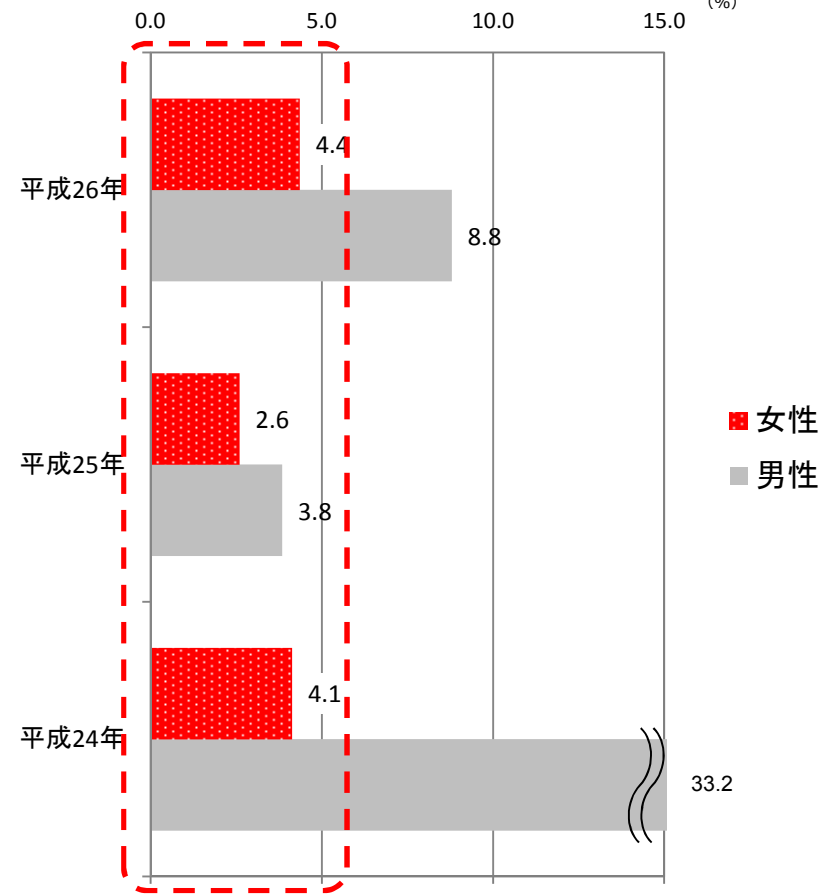


図2: 一般職応募者に対する男女別採用割合



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26年度)
 ※一般職: 主に定型的業務に従事し、原則転居を伴う転勤がないもの。

(参考) 平成26年度
 女性応募者数17,044人、男性応募者数1,842人

図表 配置における男女の偏り①

- 「営業」「生産」部門は約7割の企業が、「研究・開発・設計」部門は約6割の企業が、「男性が9割以上の職場がある」としている。

部門、配置状況別企業割合

部門	(%)		
	いずれの職場にも男女とも1割を超えて配置	女性が9割以上の職場がある(複数回答)	男性が9割以上の職場がある(複数回答)
人事・総務・経理	56.7	32.8	10.5
企画	61.4	13.1	25.5
調査・広報	63.8	16.3	20.0
<u>研究・開発・設計</u>	38.9	3.3	<u>57.8</u>
情報処理	43.1	16.7	40.2
<u>営業</u>	32.8	1.9	<u>65.3</u>
販売・サービス	31.7	30.1	38.2
<u>生産</u>	26.0	7.1	<u>66.9</u>

(当該部門あり企業=100.0%)

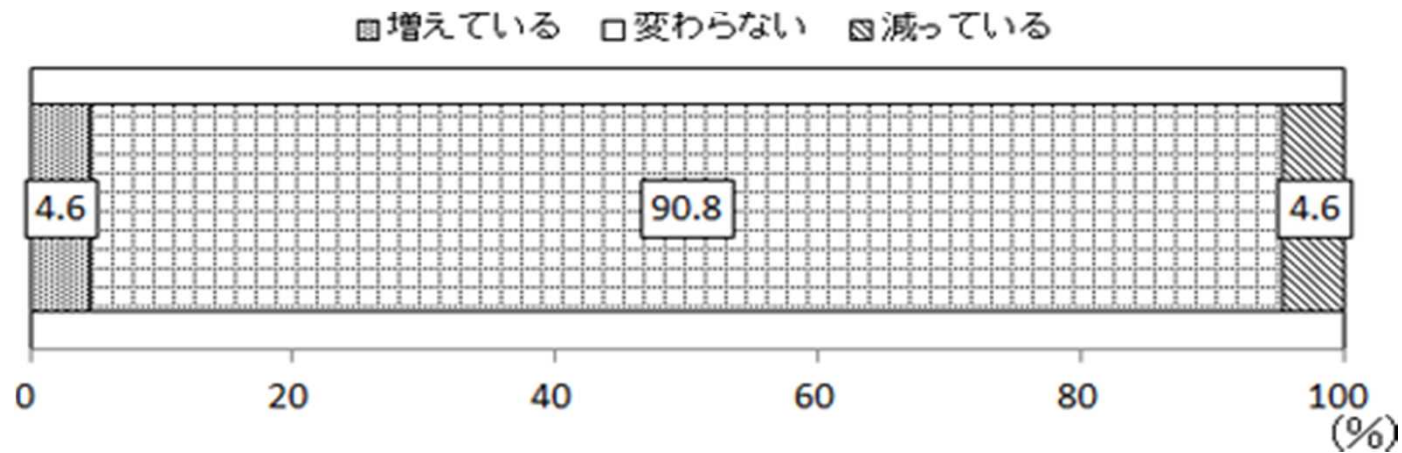
資料出所: JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

図表 配置における男女の偏り②

- 配置における男女の偏りについて、この5年間に於ける改善が見られる企業は少ない。

男女いずれかの社員が9割以上を占める配置となっている「職場」の割合の増減

5年前に比した増減

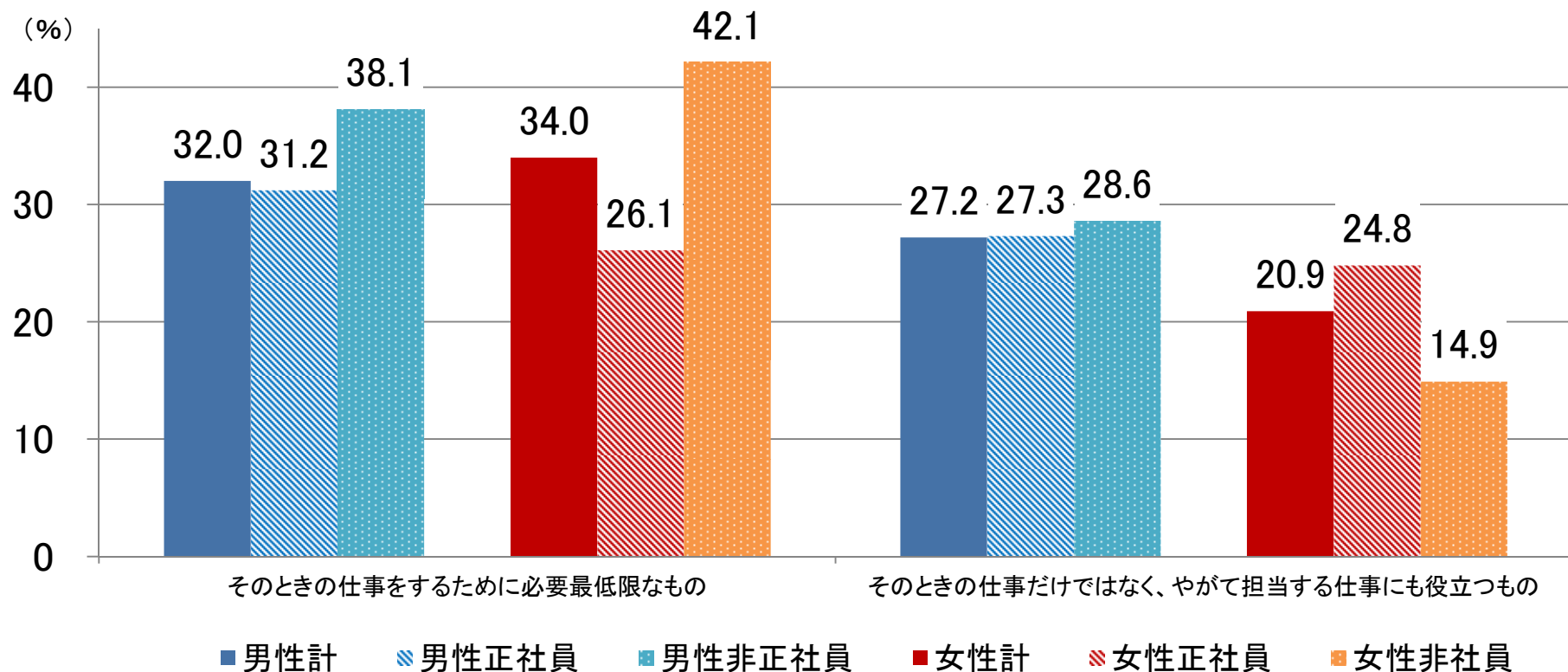


資料出所: JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

図表 教育訓練の状況①

○ 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(2010年4月～2011年3月)の勤務先の指示で受講した教育訓練のタイプ



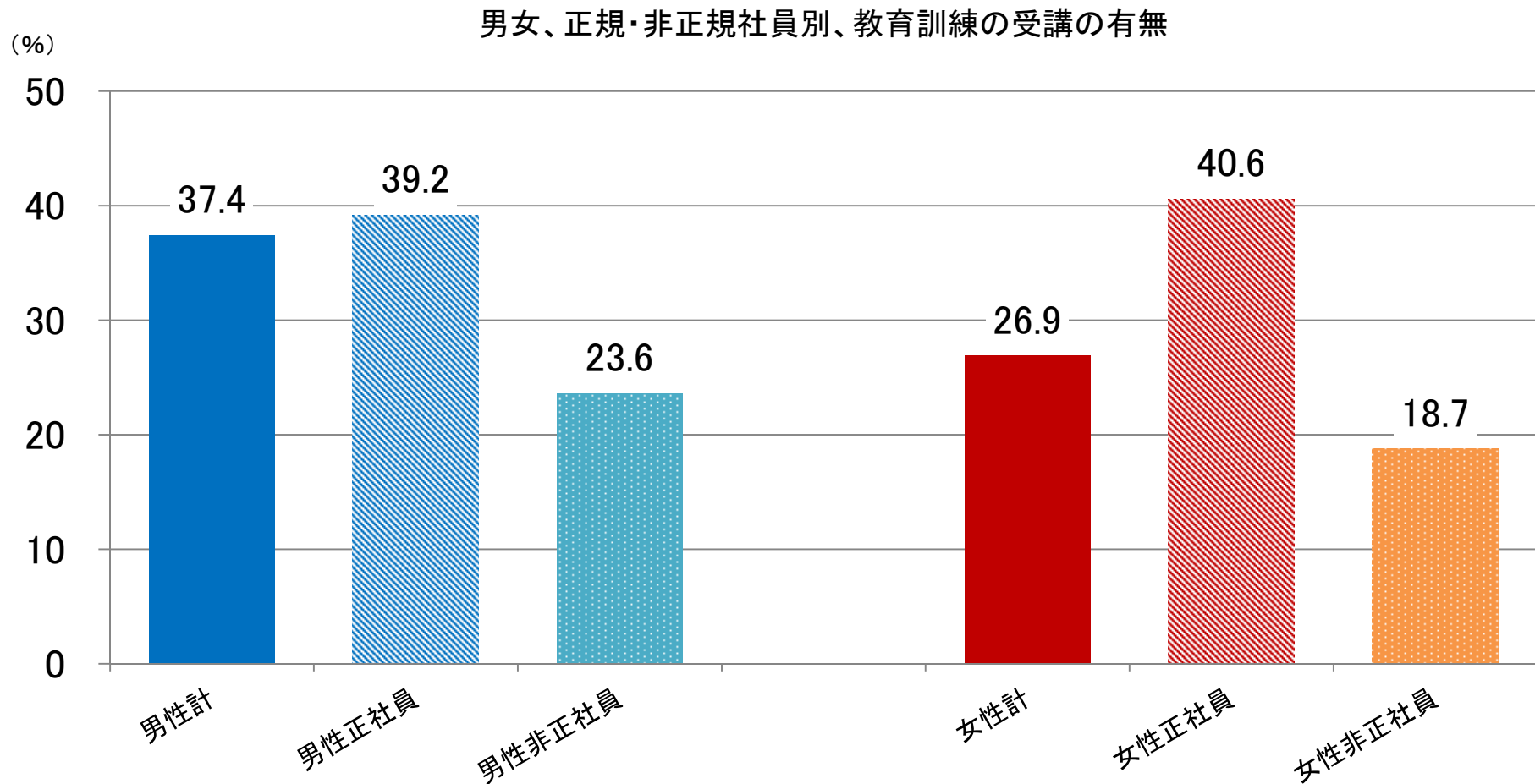
資料出所: JILPT 第2回働くことと学ぶことについての調査(2013年)より雇用均等・児童家庭局作成。

注1) 25～44歳の就業者に関するデータ。

注2) 教育訓練は、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と定義している。

図表 教育訓練の状況②

○ 非正規雇用の場合は、研修の受講率が正規雇用の場合の半分程度となっている。



資料出所: JILPT 第2回働くことと学ぶことについての調査(2013年)より雇用均等・児童家庭局作成。

注1) 25~44歳の就業者に関するデータ。

2) 教育訓練は、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と定義している。

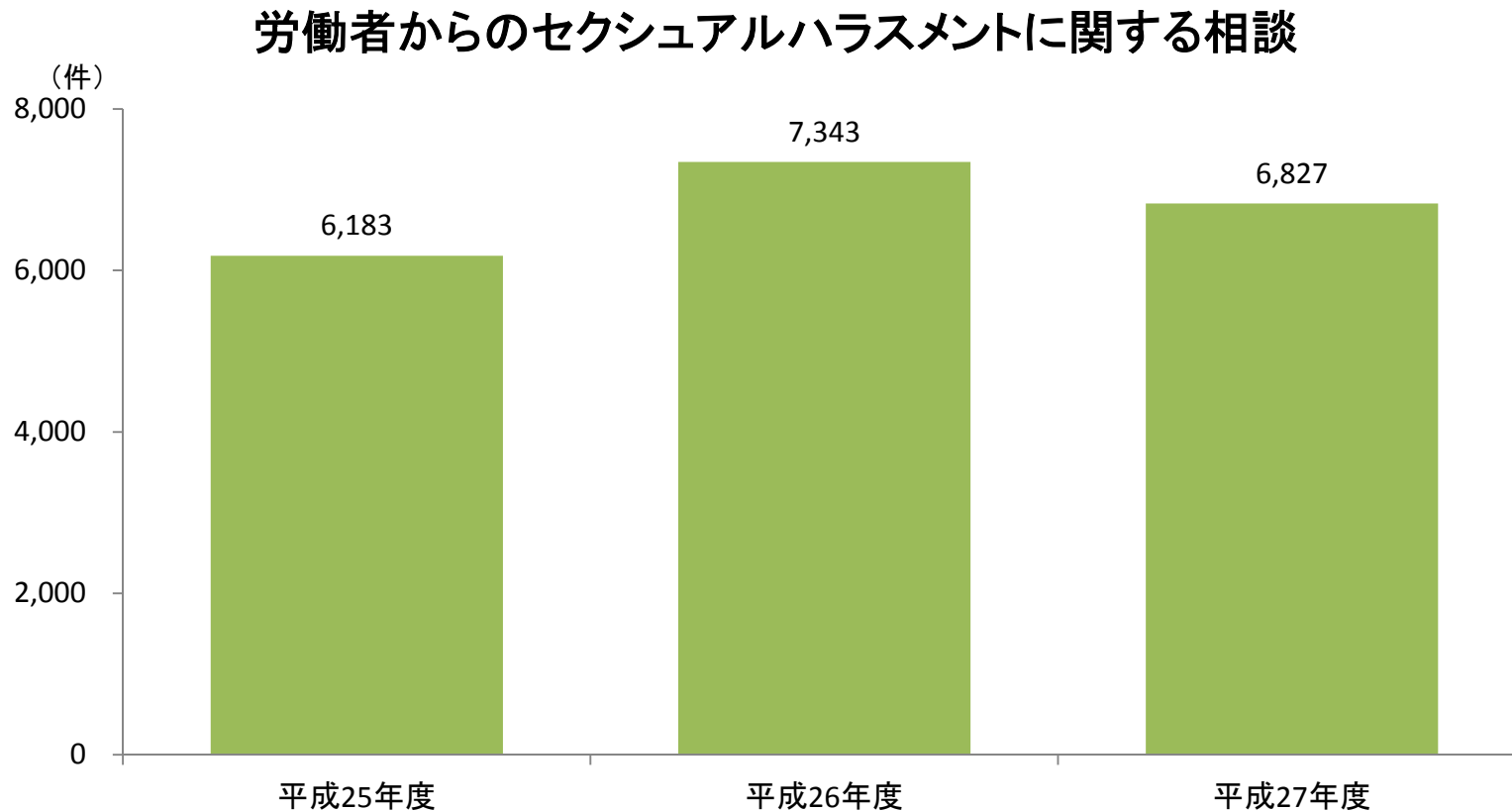
3) 「男性計」、「女性計」については、雇用形態別の男女労働者の合計及び教育訓練受講者の合計により雇用均等・児童家庭局作成

2 男女労働者の職業生活の動向

(3) ハラスメントの状況

図表 労働局雇用環境・均等部(室)に寄せられた労働者からの相談件数の推移(セクシュアルハラスメント関係)

○ 労働者からのセクシュアルハラスメントの相談は年間6000件を超えている。



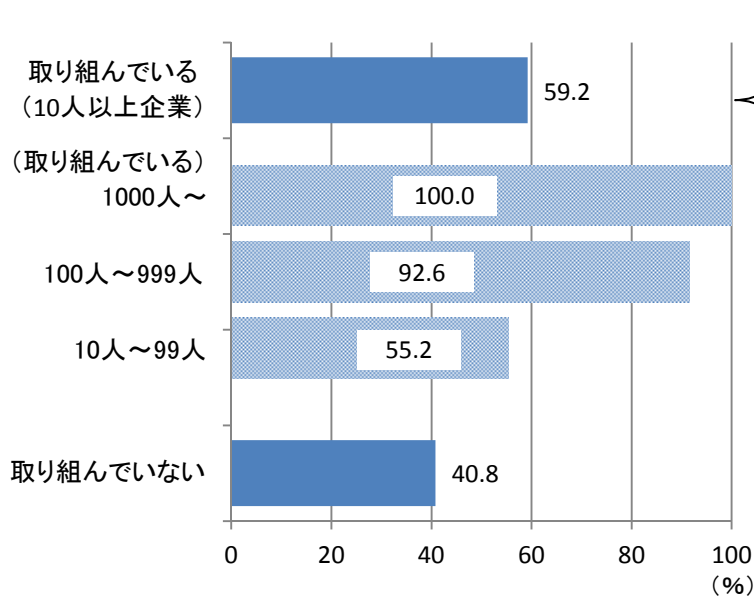
※雇用環境・均等部(室)の名称は、平成27年度まで雇用均等室

資料出所：厚生労働省「平成27年度雇用均等室における法施行状況」

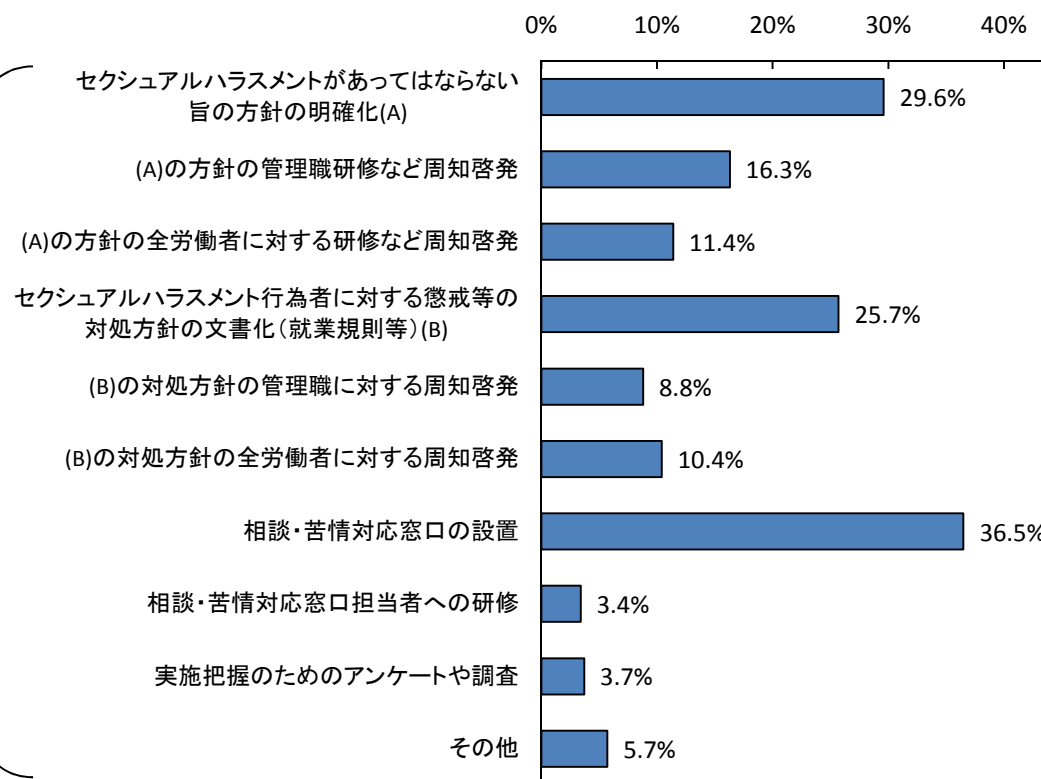
図表 セクシュアルハラスメントの防止策

- 常時雇用する労働者が1000人以上の企業では、全ての会社に取り組んでいる一方、10～99人の企業においては、約6割に留まっており、企業規模によりその取組状況や抱えている課題に違いが見られる。
- 「相談・苦情対応窓口の設置」「セクハラがあってはならない旨の方針の明確化」が多い。

セクシュアルハラスメント防止策の状況



セクシュアルハラスメント防止策の内容

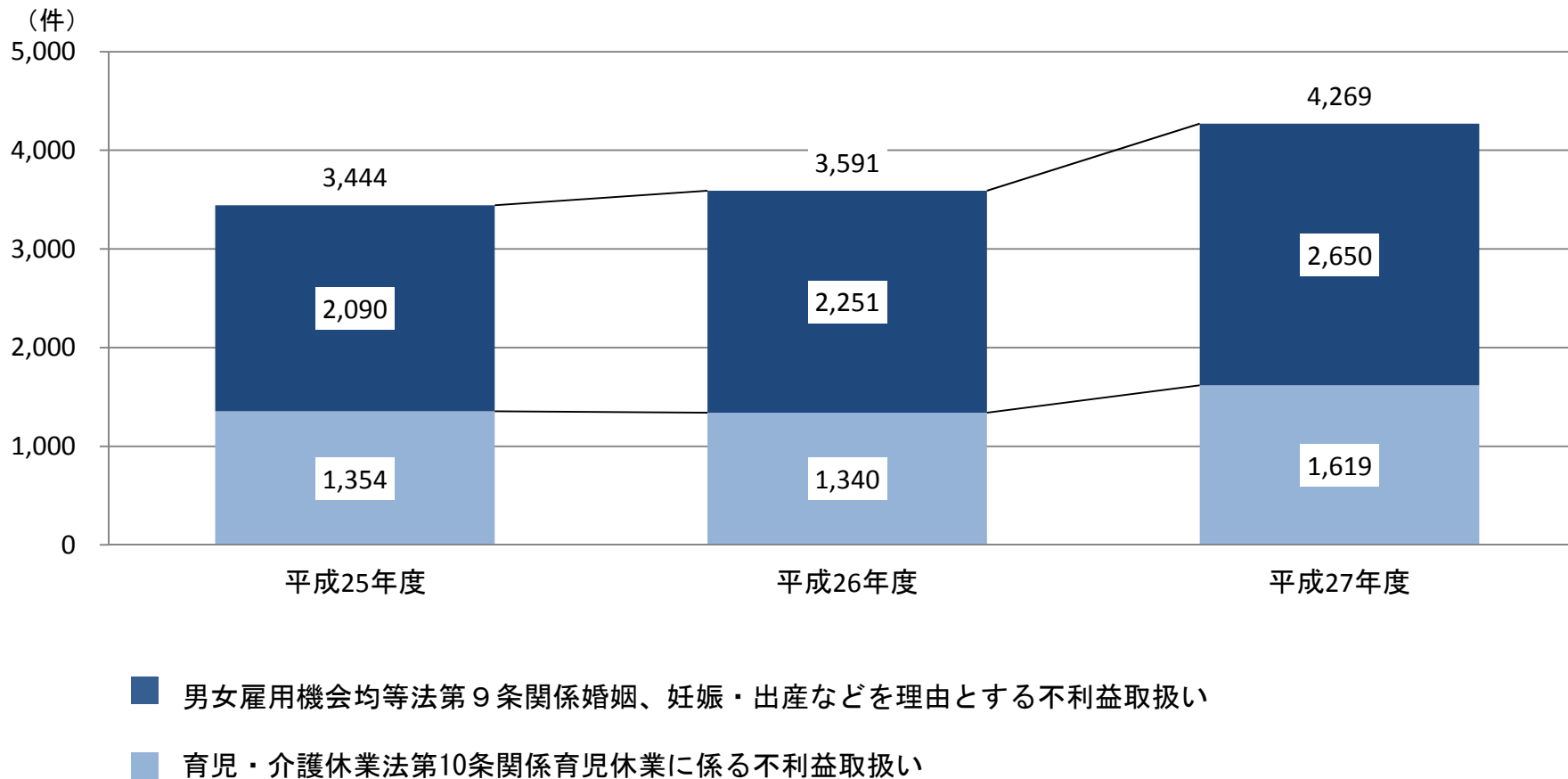


(※)セクシュアルハラスメント防止策とは、ここでは以下の取組を指す。

→セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化(A)、(A)の方針の管理職研修など周知啓発、(A)の方針の全労働者に対する研修など周知啓発、セクシュアルハラスメント行為者に対する懲戒等の対処方針の文書化(就業規則等)(B)、(B)の対処方針の管理職に対する周知啓発、(B)の対処方針の全労働者に対する周知啓発、相談・苦情対応窓口の設置、相談・苦情対応窓口担当者への研修、実施把握のためのアンケートや調査、その他

図表 労働局雇用環境・均等部(室)に寄せられた労働者からの相談件数の推移
(妊娠・出産、育児休業等に関する不利益取扱関係)

○ 不利益取扱いに関する相談件数は増加傾向にある。

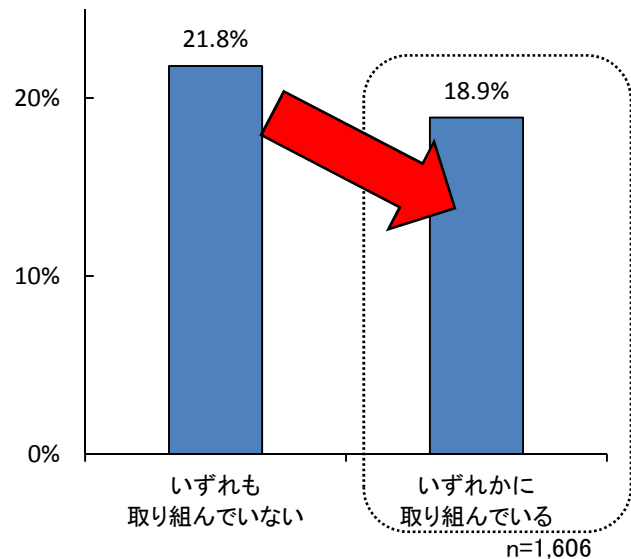


※雇用環境・均等部(室)の名称は、平成27年度まで雇用均等室

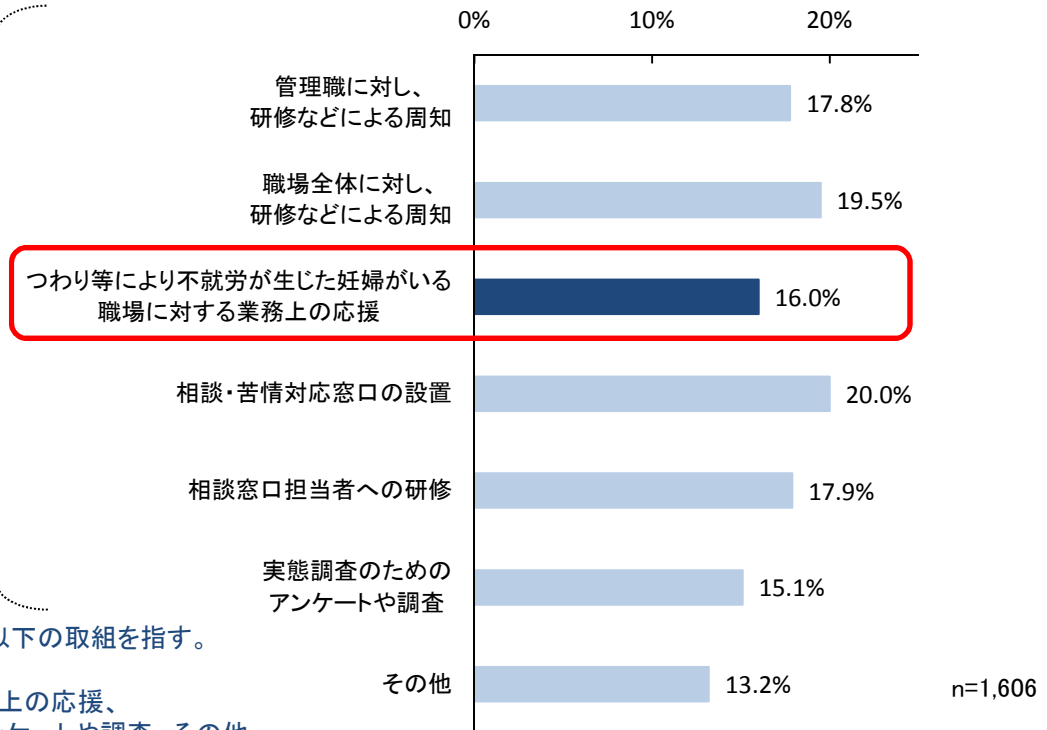
図表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策の効果

○ 「妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策(※1)に取り組んでいる」企業の方が、「いずれも取り組んでいない事業所」より、従業員の妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率(※2)が低い。

防止策の取組の有無別、
妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率



妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策ごとの
妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率



(※1) 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策とは、ここでは以下の取組を指す。

- 管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知
- つわり等により不就業が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援、
- 相談・苦情対応窓口担当者への研修、実態調査のためのアンケートや調査、その他

(※2) 妊娠等を理由とする不利益取扱い等経験率 = 「妊娠等を理由とする不利益取扱い等を経験した女性人数」 ÷

「職場で妊娠・出産・育児のいずれかを経験した女性人数」

本調査における妊娠等を理由とする不利益取扱い等は、妊娠・出産・育児等に関連して職場で受けた以下のような不利益取扱い等を指す。

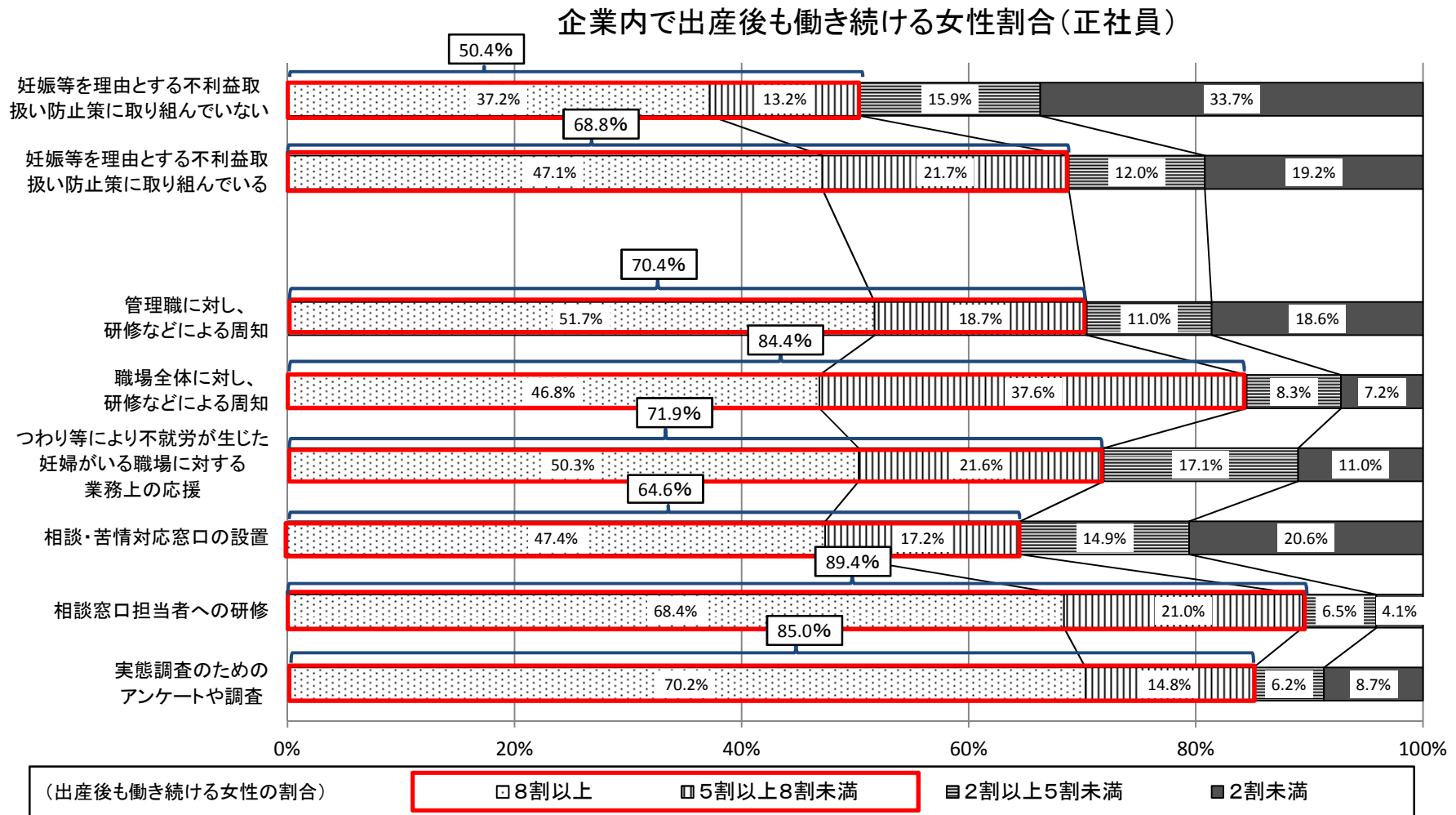
- 解雇、雇い止め、契約更新回数の引き下げ、退職や不利益な契約内容変更の強要、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、不利益な自宅待機命令、人事考課における不利益な評価、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆するような発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

また、派遣労働者については、派遣先から受けた以下のような不利益取扱い等も含む。

- 妊娠・育児・子の看護休暇を理由とした契約打切や労働者の交替、仕事をさせないなど就業環境を害する行為、前述のいずれかを示唆する発言、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくするような発言。

図表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策の効果(正社員)

○ 特に、「相談窓口担当者への研修」「職場全体への研修などによる周知」に取り組んでいる企業において、出産後の女性の就業継続率が高い。

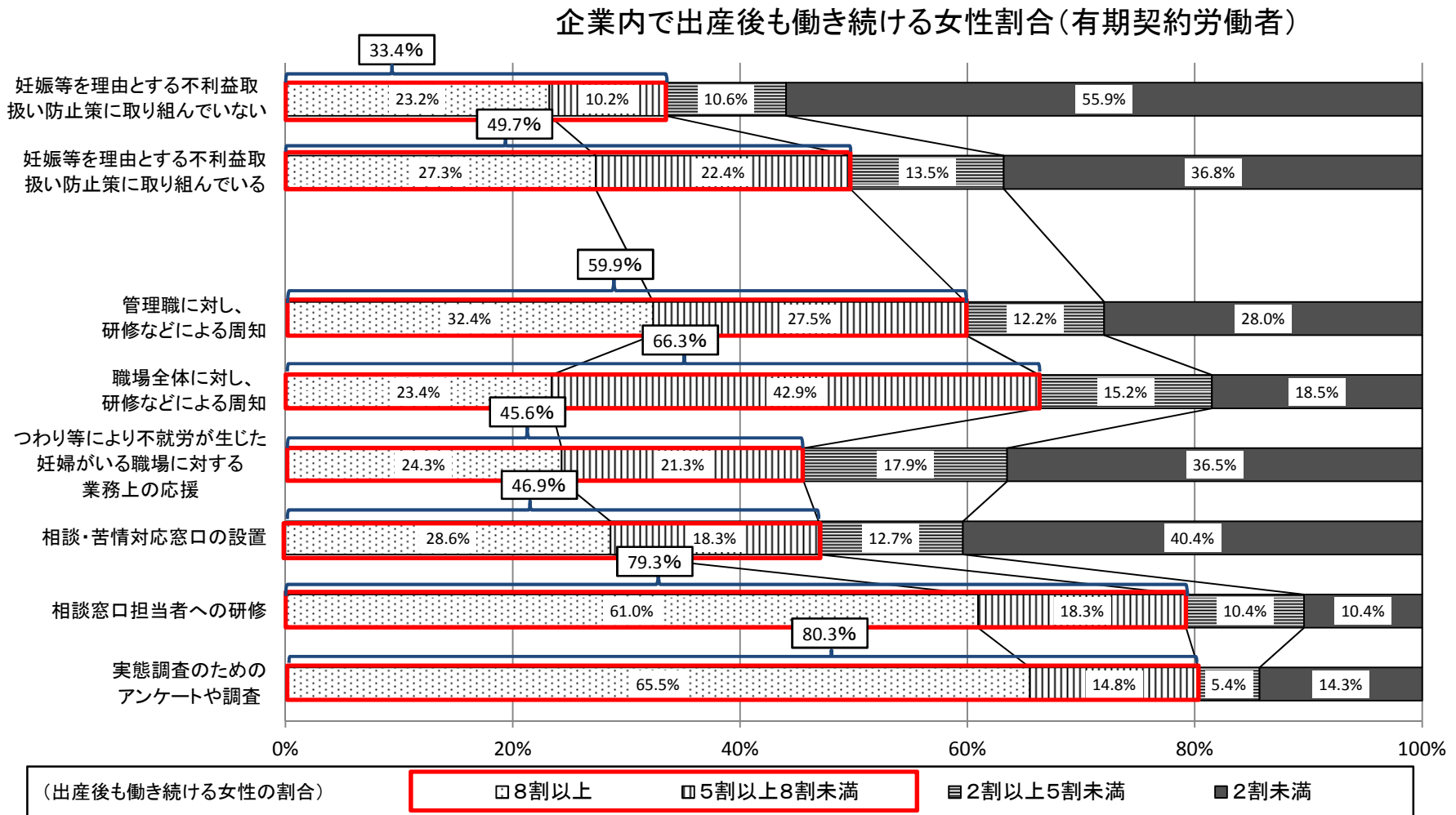


(※) 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策とは、ここでは以下の取組を指す。

- 管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知、つわり等により不労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援、相談・苦情対応窓口担当者への研修、実態調査のためのアンケートや調査、その他

図表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策の効果(有期契約労働者)

○ 特に、「実態調査のためのアンケートや調査」「相談窓口担当者への研修」に取り組んでいる企業において、出産後の女性の就業継続率が高い。

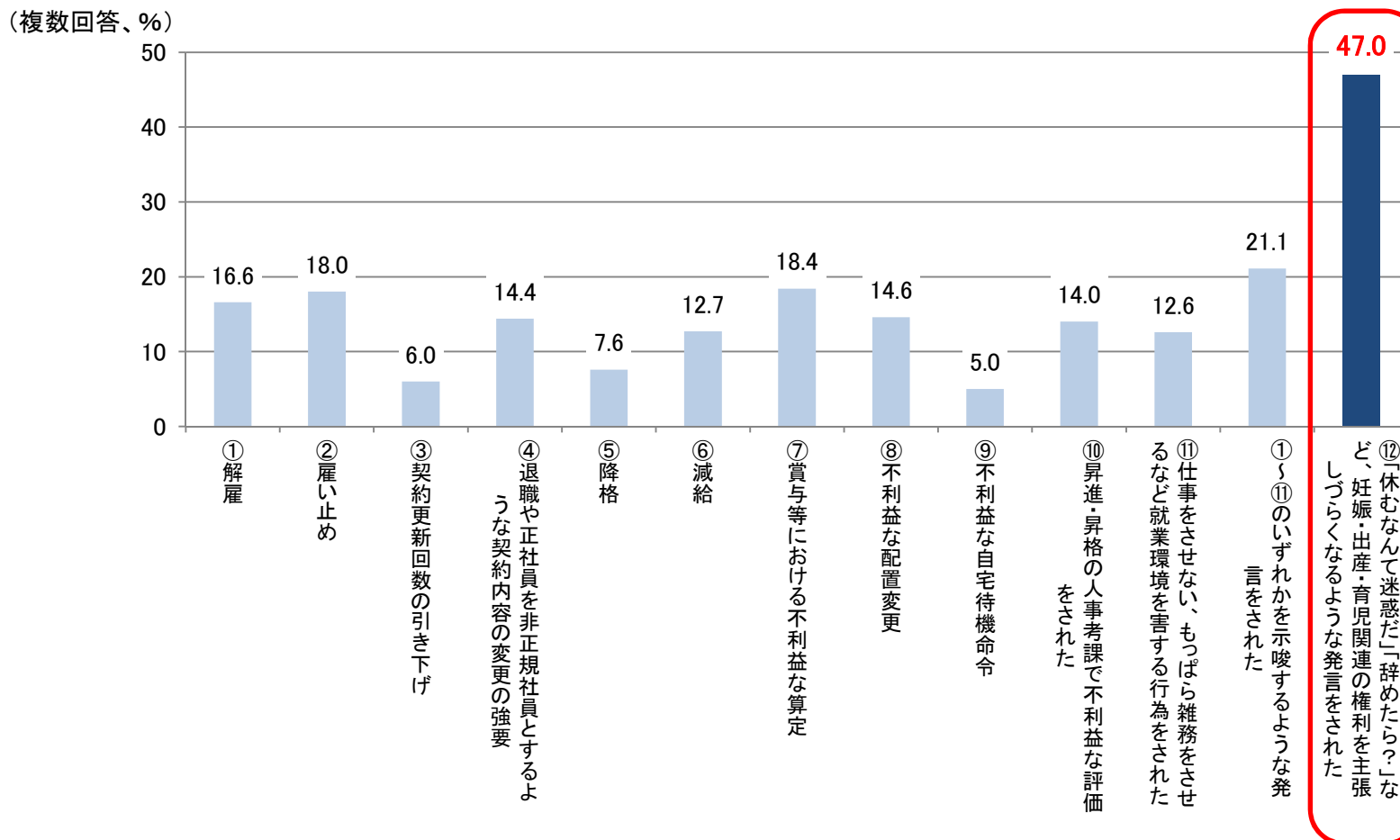


(※) 妊娠等を理由とする不利益取扱い等防止策とは、ここでは以下の取組を指す。

- 管理職に対する研修や周知、職場全体に対する研修や周知、つわり等により不就労が生じた妊婦がいる職場に対する業務上の応援、相談・苦情対応窓口担当者への研修、実態調査のためのアンケートや調査、その他

図表 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様

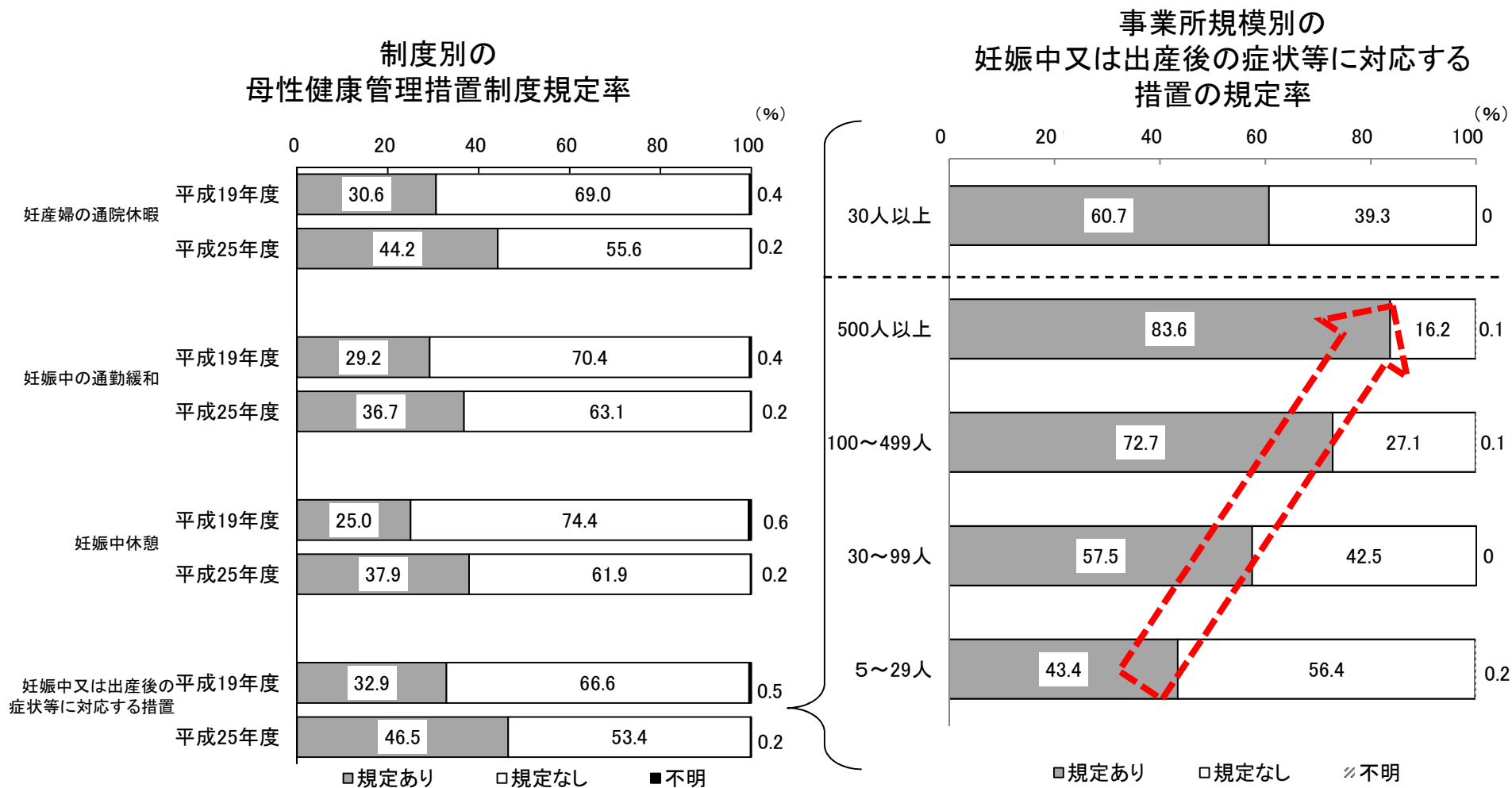
○ 妊娠等を理由とする不利益取扱い等の態様の約半数が、『「休むなんて迷惑だ」「辞めたら？」など、妊娠・出産・育児関連の権利を主張しづらくなるような発言をされた』となっている。



- (注) 1. 最大2つまでの職場において、何らかの妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けた者(n=984)及び、うち最も重大な事案を経験したときの雇用形態が派遣労働者であった者(n=174)について集計。
 2. 派遣労働者は派遣元から受けた態様を集計。
 3. 不利益取扱い等の「経験率」ではないことに注意。

図表 母性健康管理措置制度の規定率

- 平成19年と比べ規定を整備した事業所は増加しているが、半数以上の事業所が未整備となっている。
- 規模が大きいほど、規定率が高くなっている。



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成25年度）

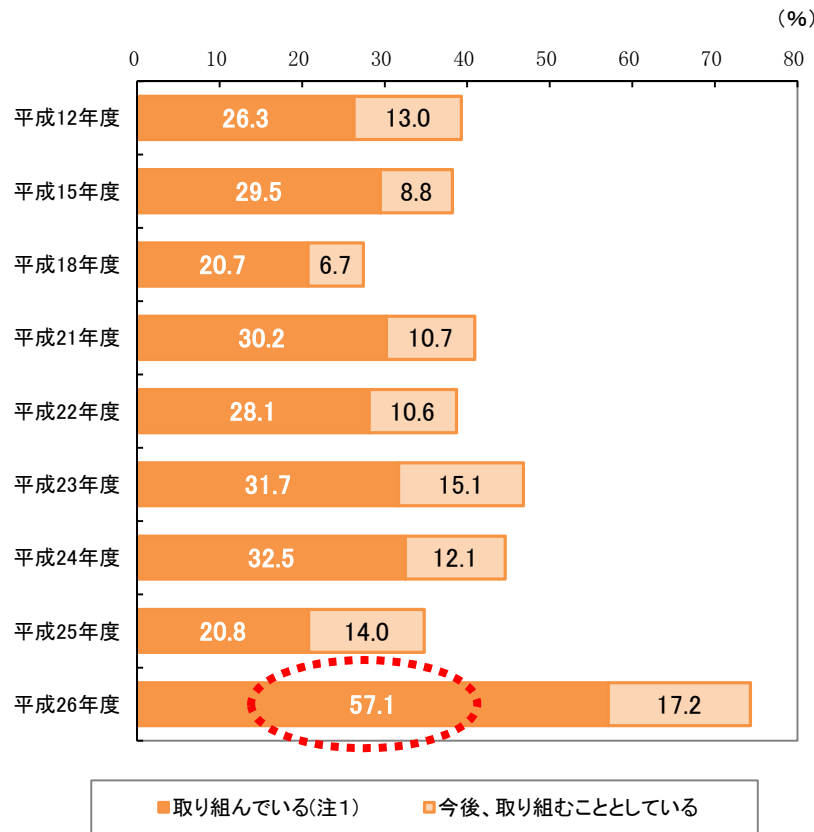
2 男女労働者の職業生活の動向

(4) ポジティブ・アクションの状況

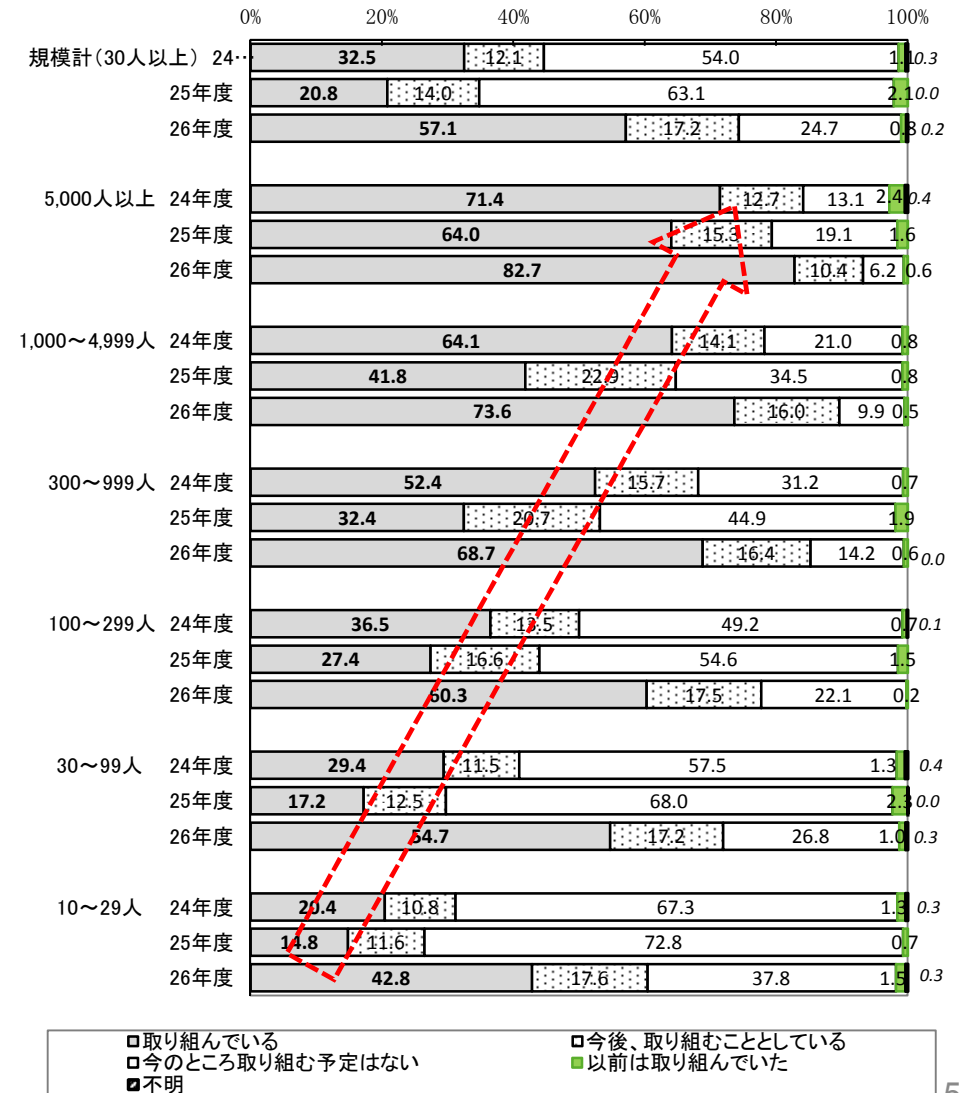
図表 規模別ポジティブ・アクション取組状況の推移

○ ポジティブ・アクションの取組状況を見ると、規模が大きいほど取り組んでいる割合が高く、5,000人以上の企業では82.7%となっている。

ポジティブ・アクションの取組状況の推移



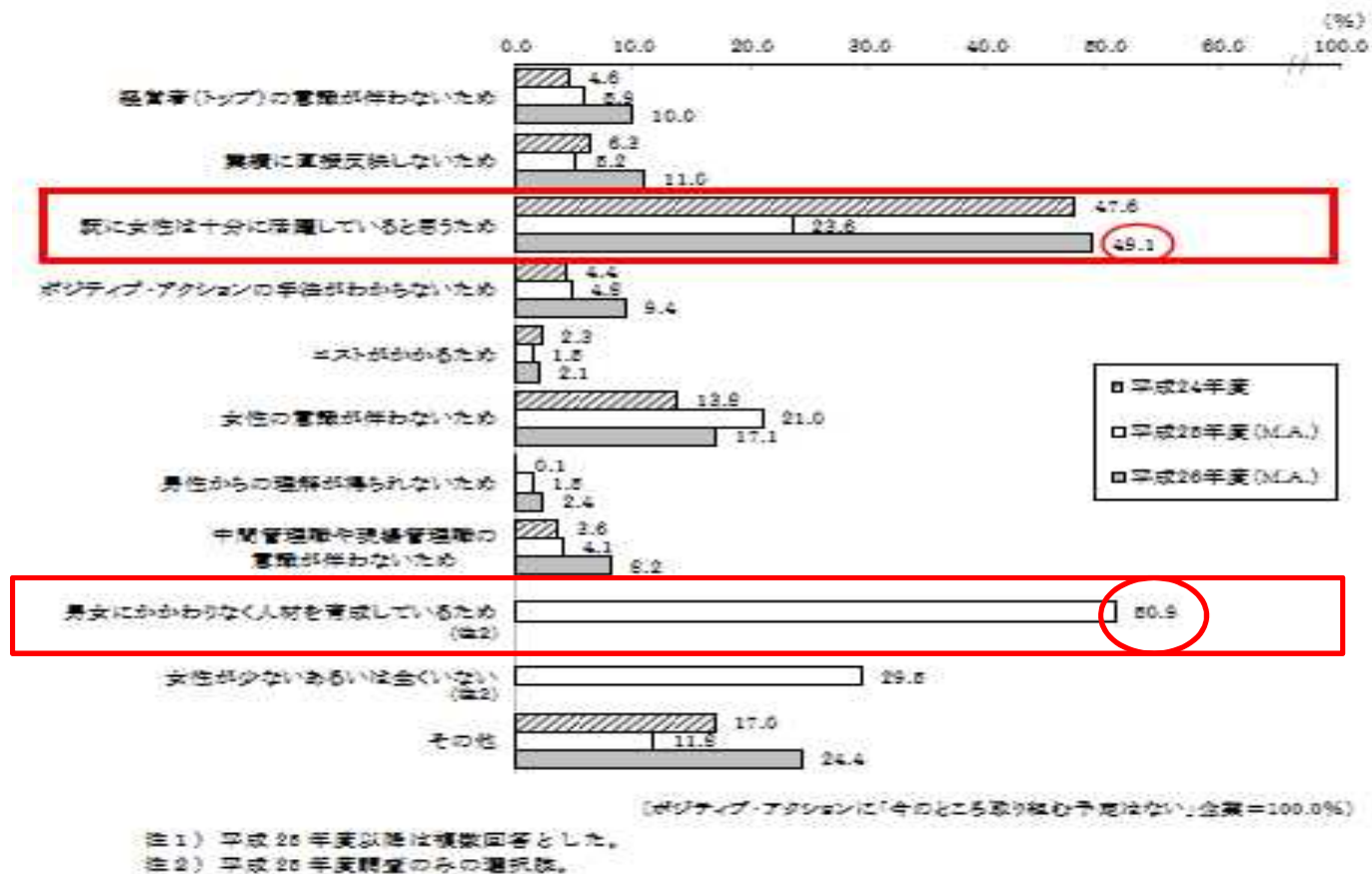
企業規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成26年度）
 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。

図表 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合

○ 「既に女性が十分活躍している」、「男女に関わりなく人材を育成している」と答える企業が多い。



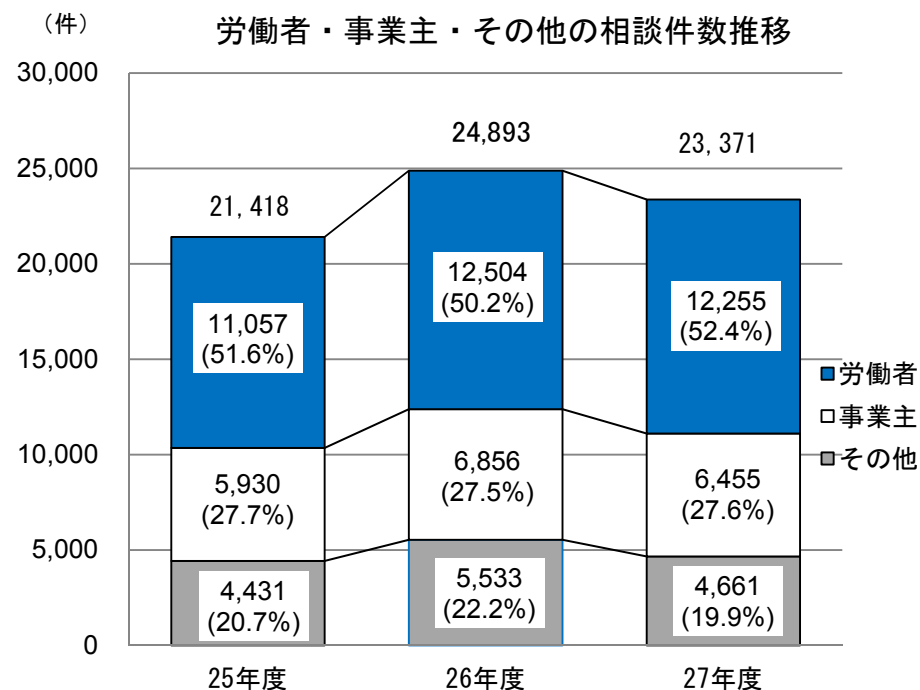
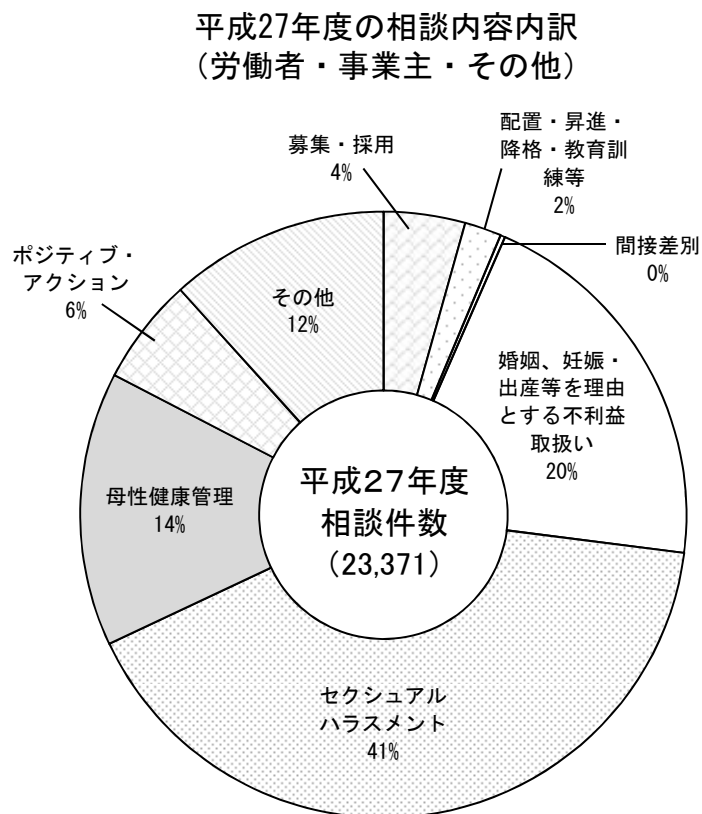
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成26年度）

2 男女労働者の職業生活の動向

(5) 均等法に関する相談等の状況

図表 労働局雇用環境・均等部(室)への相談件数・相談内容(均等法関係)

- 均等法に係る相談は年間2万件を超えて推移している。
- 労働者・事業主等からの相談内容は、「セクシュアルハラスメント」が4割を占めており、次いで「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」が2割、「母性健康管理措置」が1割となっている。

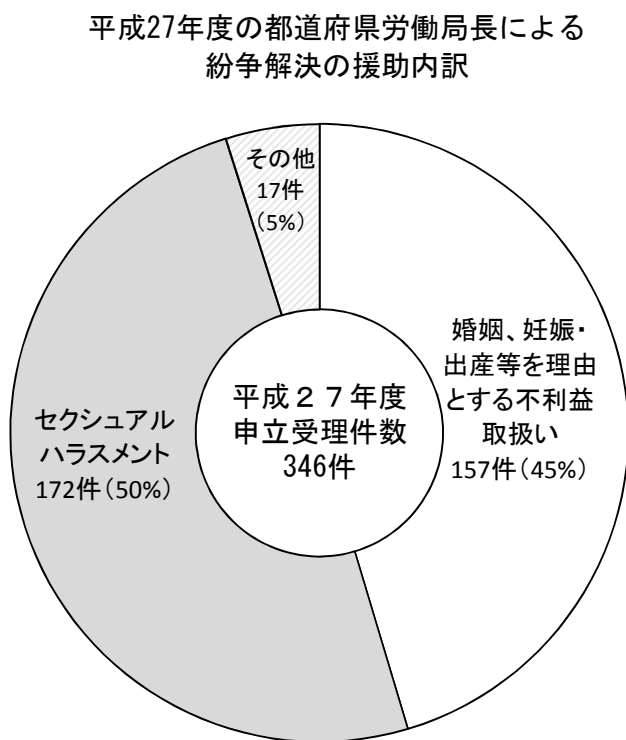


※雇用環境・均等部(室)の名称は、平成27年度まで雇用均等室

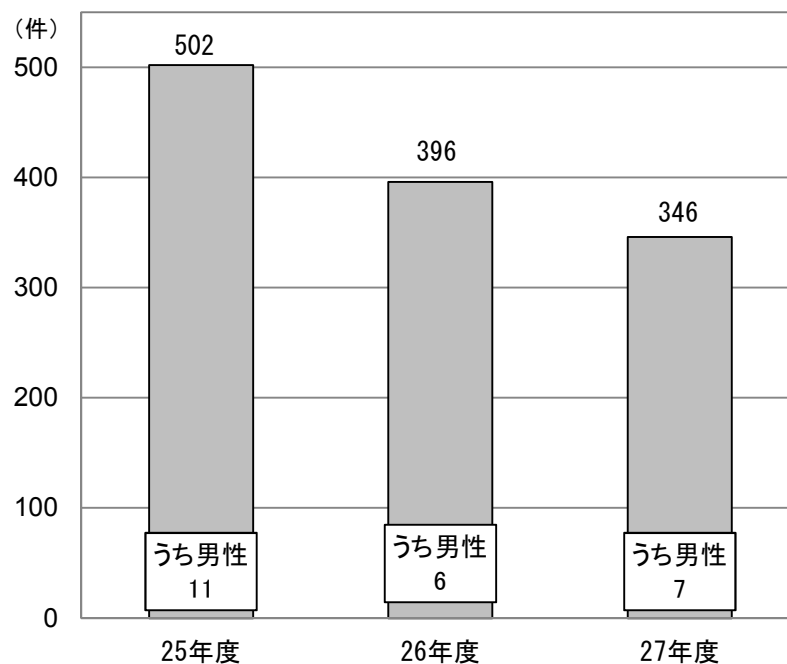
資料出所：厚生労働省「平成27年度雇用均等室における法施行状況」

図表 都道府県労働局長による紛争解決の援助(均等法関係)

○ セクシュアルハラスメントに関するものが172件、婚姻、妊娠・出産等に関する不利益取扱いが157件となっている。



都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移

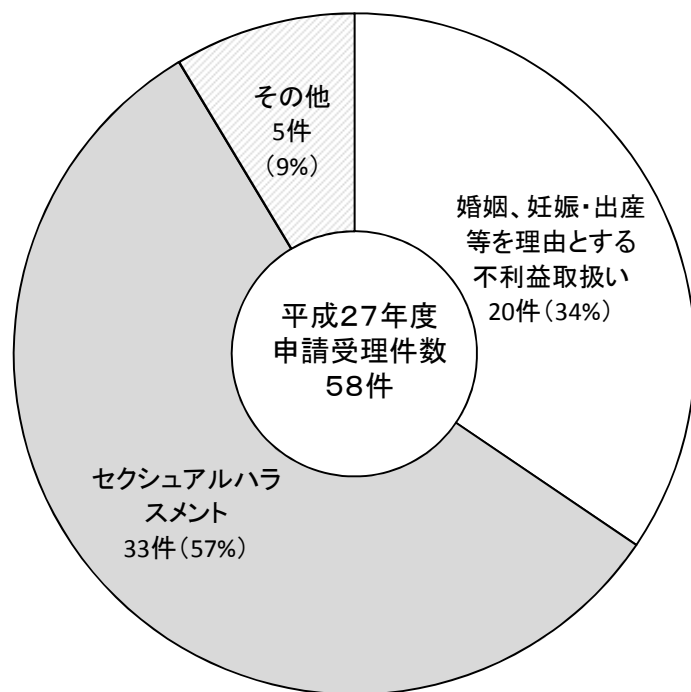


資料出所：厚生労働省「平成27年度雇用均等室における法施行状況」

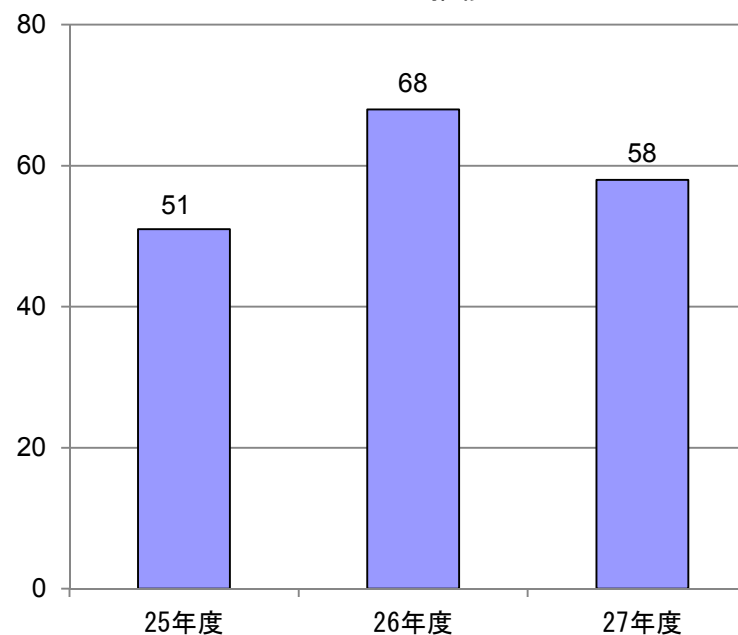
図表 機会均等調停会議による調停

○ セクシュアルハラスメントについての調停が約6割、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが約3割を占めている。

平成27年度の機会均等調停会議による調停内容の内訳



機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移



資料出所：厚生労働省「平成27年度雇用均等室における法施行状況」

2 男女労働者の職業生活の動向

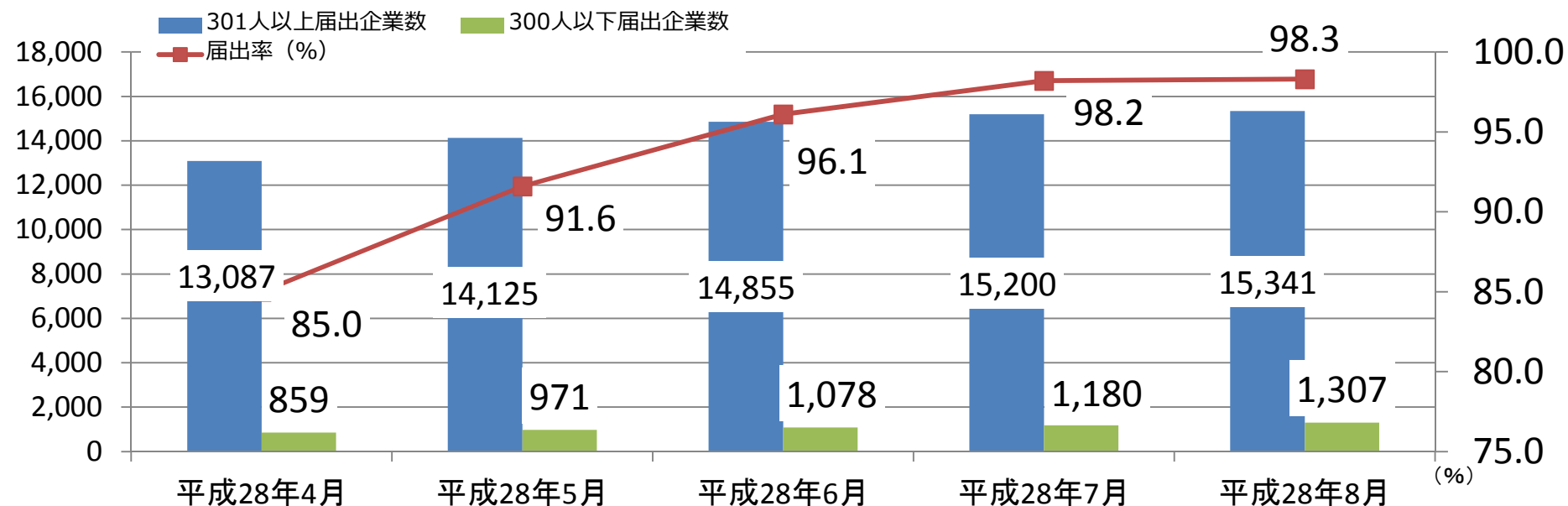
(6) 行動計画・認定の状況

- ・女性活躍推進法
- ・次世代育成支援対策推進法 関係

図表 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出率・届出件数の推移

○ 平成28年8月時点で約98%の企業が行動計画を策定し、届け出ている。

【届出率・届出件数の推移】



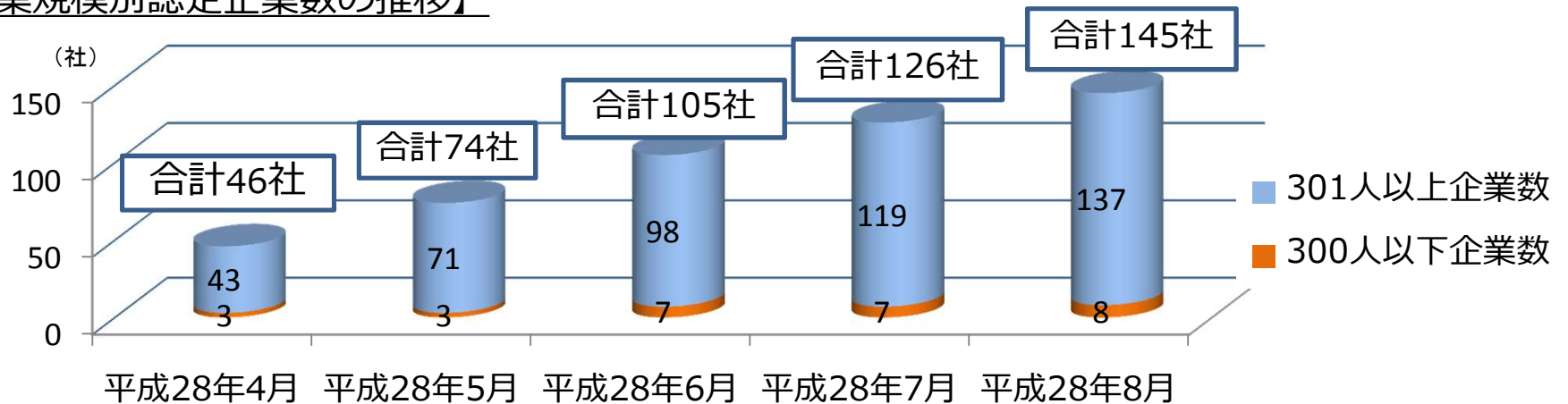
【女性活躍推進企業データベースの掲載状況（平成28年9月16日時点）】

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ掲載している企業数は、**6,291**社。

図表 女性活躍推進法に基づく『えるぼし』認定企業数の推移

○ 認定企業は法施行後4か月で145社となっている。

【①企業規模別認定企業数の推移】



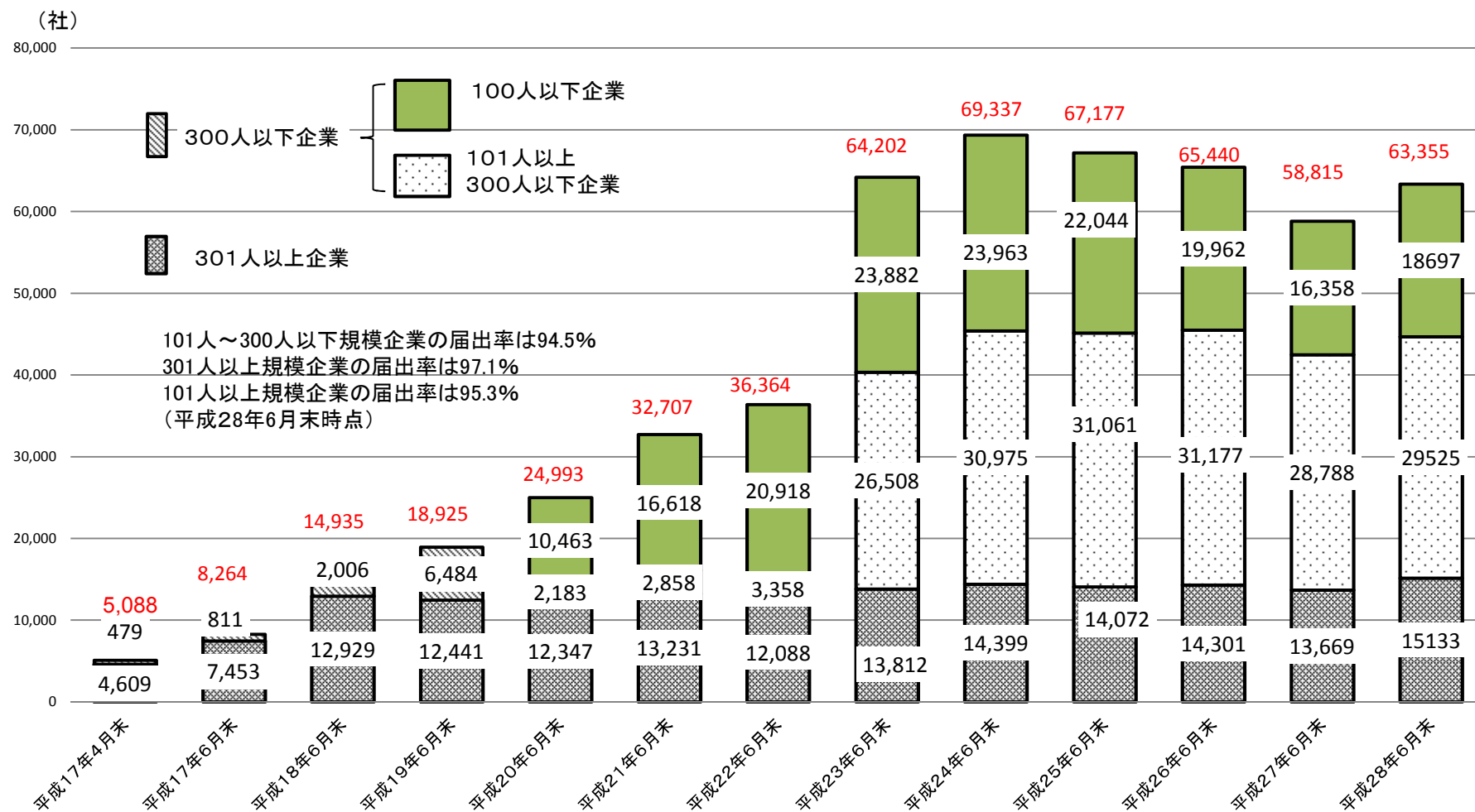
【②認定段階別認定企業数の推移】

() は300人以下企業数

年月	平成28年4月	平成28年5月	平成28年6月	平成28年7月	平成28年8月
認定段階1	0	0	0	0	0
認定段階2	8(1)	21(1)	27(1)	37(1)	42(1)
認定段階3	38(2)	53(2)	78(6)	89(6)	103(7)
計	46(3)	74(3)	105(7)	126(7)	145(8)

図表 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数の推移

○ 101人以上企業の届出率は95.3%となっている。

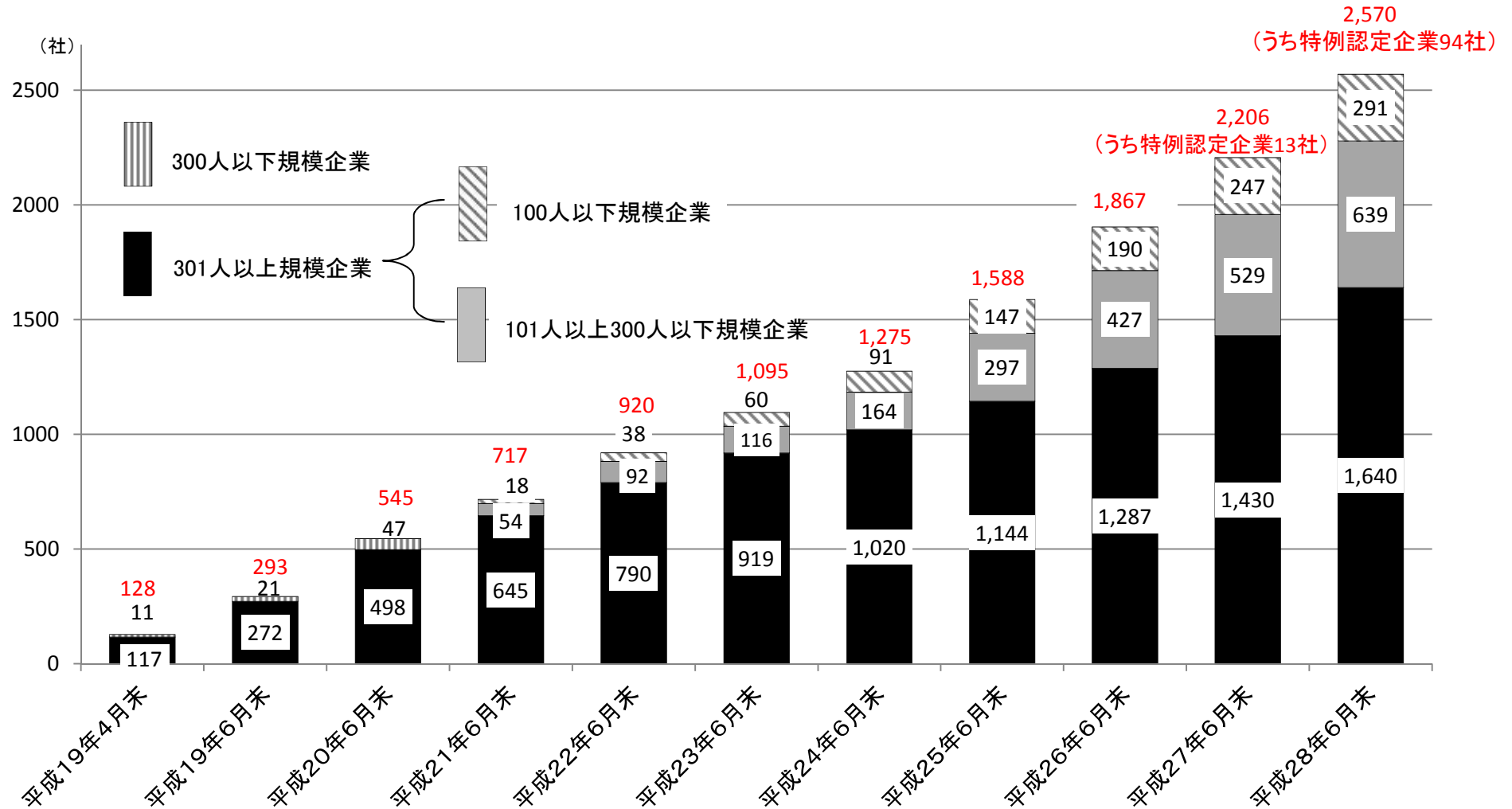


101人～300人以下規模企業の届出率は94.5%
 301人以上規模企業の届出率は97.1%
 101人以上規模企業の届出率は95.3%
 (平成28年6月末時点)

※ 平成23年4月1日 101人以上300人以下企業 の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化
 (資料出所)厚生労働省雇用均等・児童家庭局・職業家庭両立課調べ

図表 次世代育成支援対策推進法に基づく『くるみん・プラチナくるみん』
認定企業数の推移

- くるみん認定企業数は年々増加し、平成28年6月末時点で2500社を突破している。
- プラチナくるみん認定企業数は、平成28年6月末時点で94社となっている。



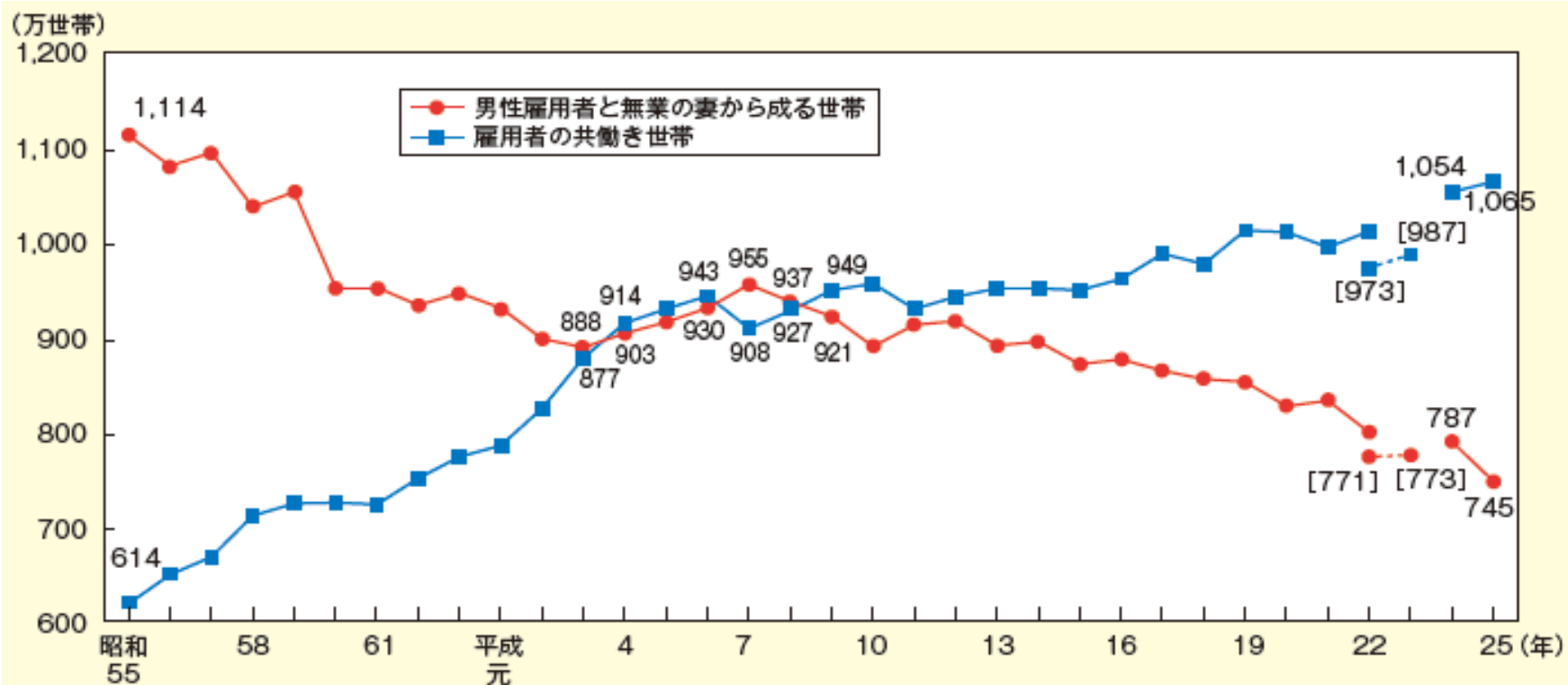
(資料出所)厚生労働省雇用均等・児童家庭局・職業家庭両立課調べ

2 男女労働者の職業生活の動向

(7) 仕事と家庭の両立の状況

図表 共働き世帯の増加

○ 近年、共働き世帯数は増加傾向にある。



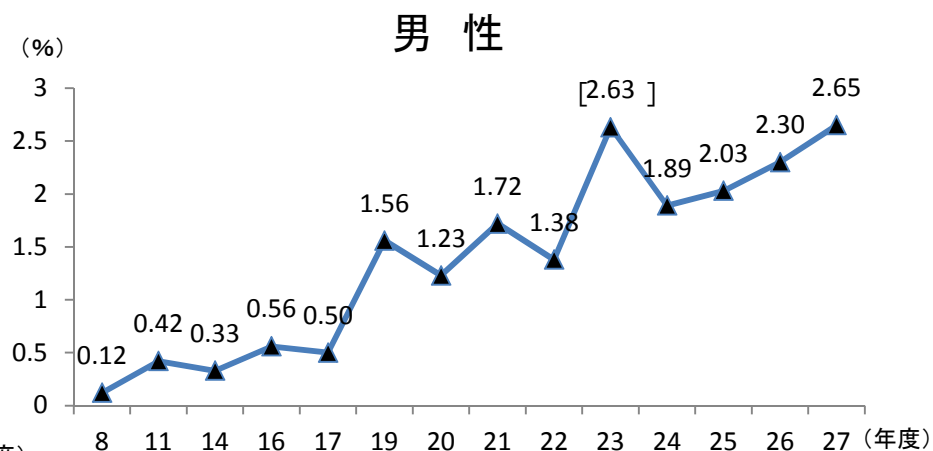
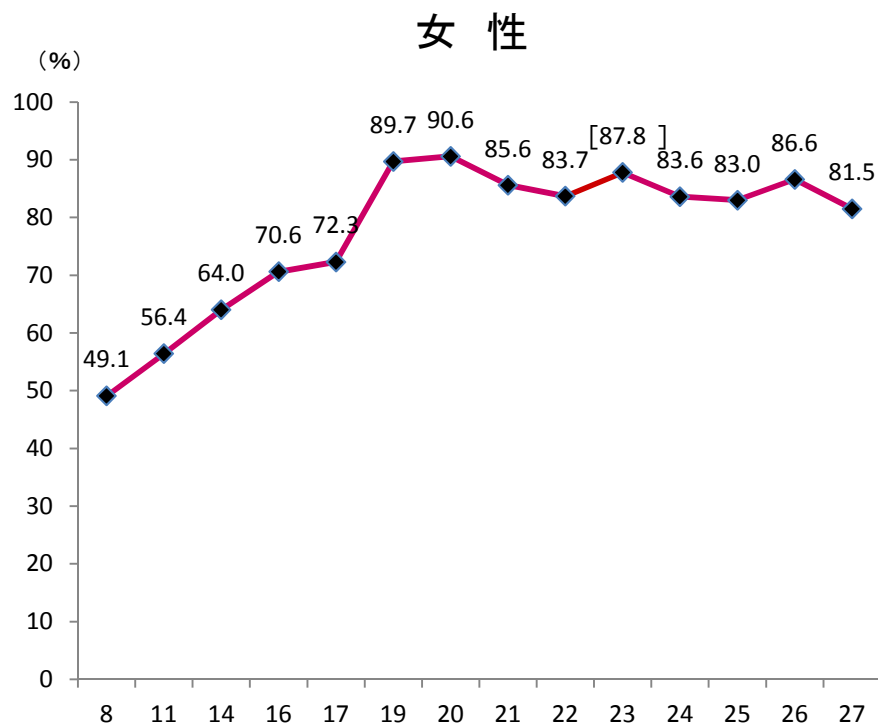
- (備考) 1. 昭和55年から平成13年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
3. 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
4. 平成22年及び23年の〔 〕内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(資料出所)

内閣府「男女共同参画白書平成28年版」

図表 育児休業の取得率

- 女性の育児休業取得率はおおむね横ばいで推移している。
- 男性の育児休業取得率は、近年上昇傾向にあるものの、男性の制度の活用は低水準にとどまっている。



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

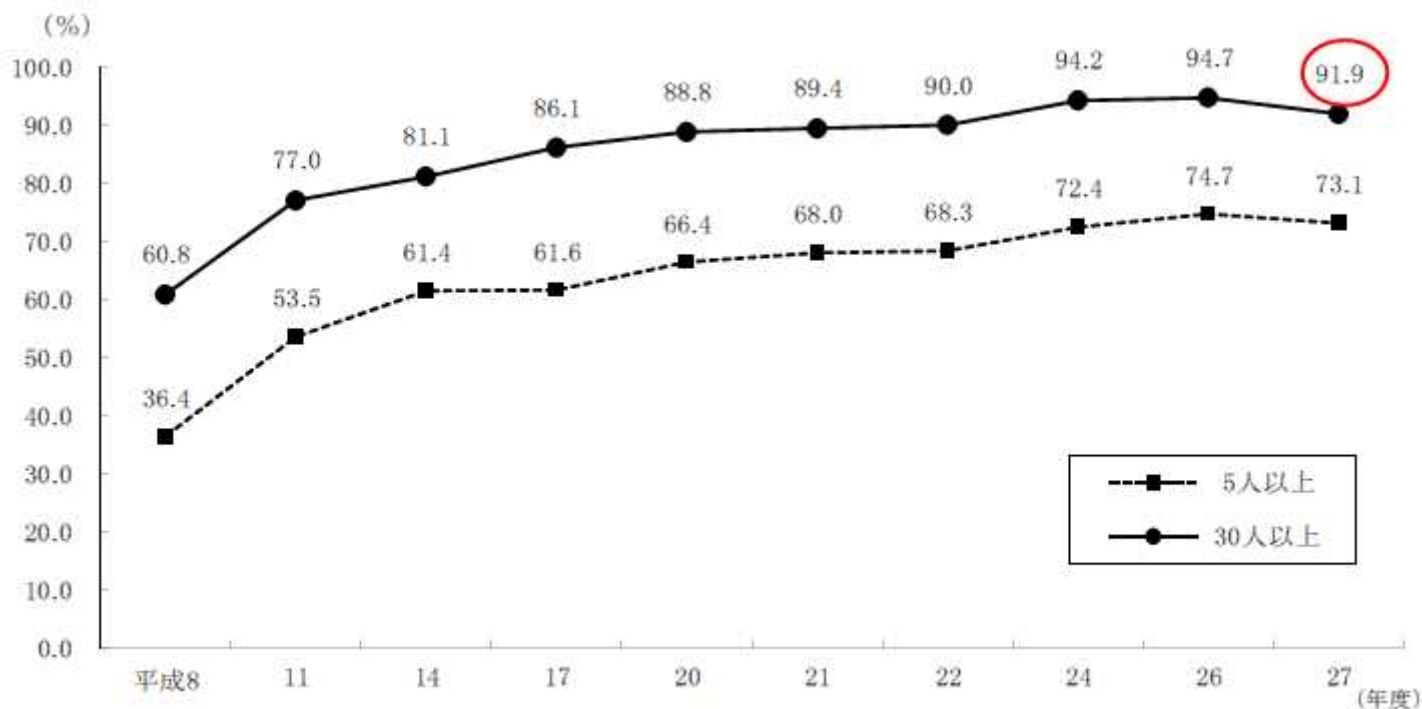
(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

注) 平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表 育児休業制度の規定率

○ 育児休業の規定あり事業所割合は、平成27年度は30人以上で91.9%になるなど、制度の定着が進んでいる。

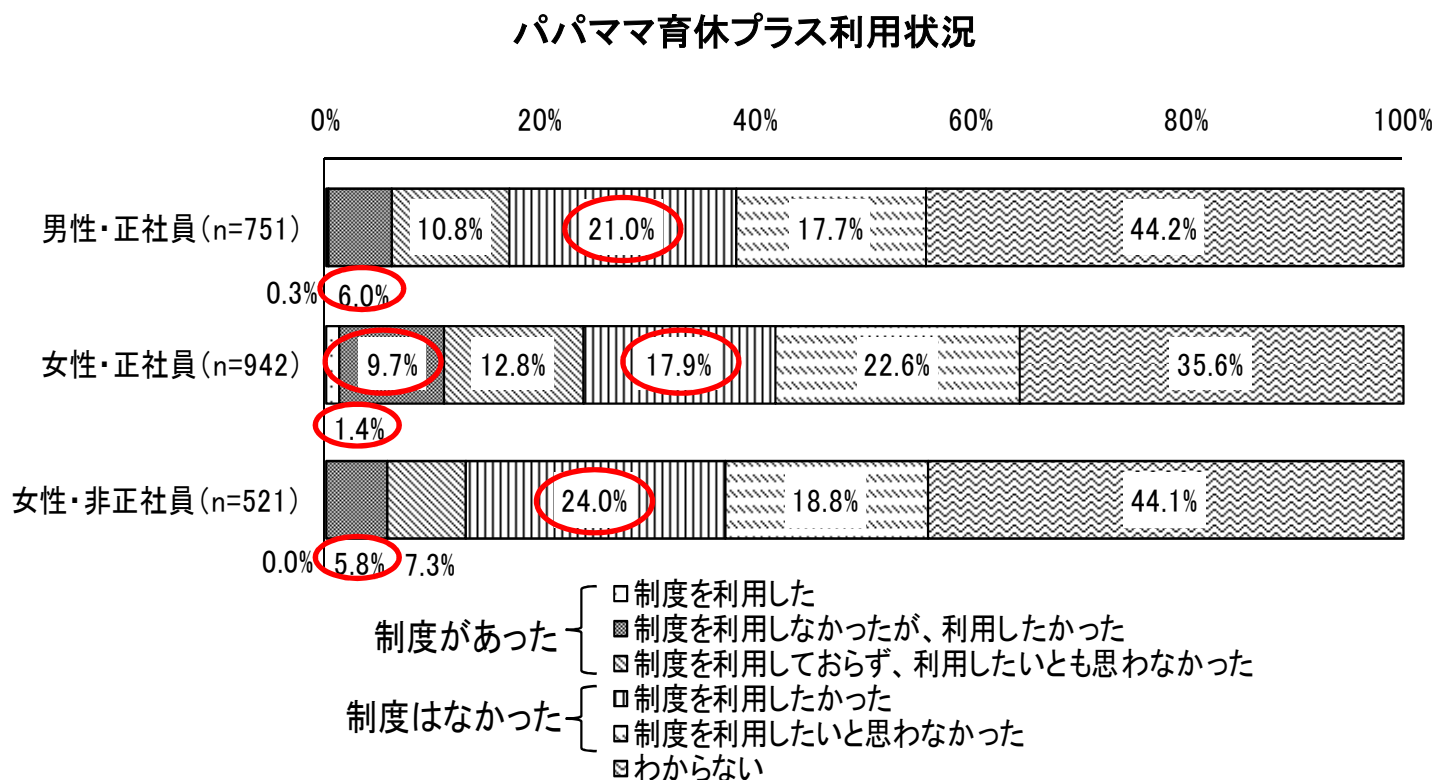
育児休業制度の規定あり事業所割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成27年度）

図表 パパ・ママ育休プラスの利用状況

○ 「パパママ育休プラス」は、もともと利用率の高い「女性・正社員」で1.4%であり、利用水準は低い。利用はできなかったが「制度を利用したかった」と回答した割合（「制度を利用しなかったが、利用したかった」＋「制度はなかったが、制度を利用したかった」）は、「男性・正社員」「女性・正社員」「女性・非正社員」いずれも約3割であった。



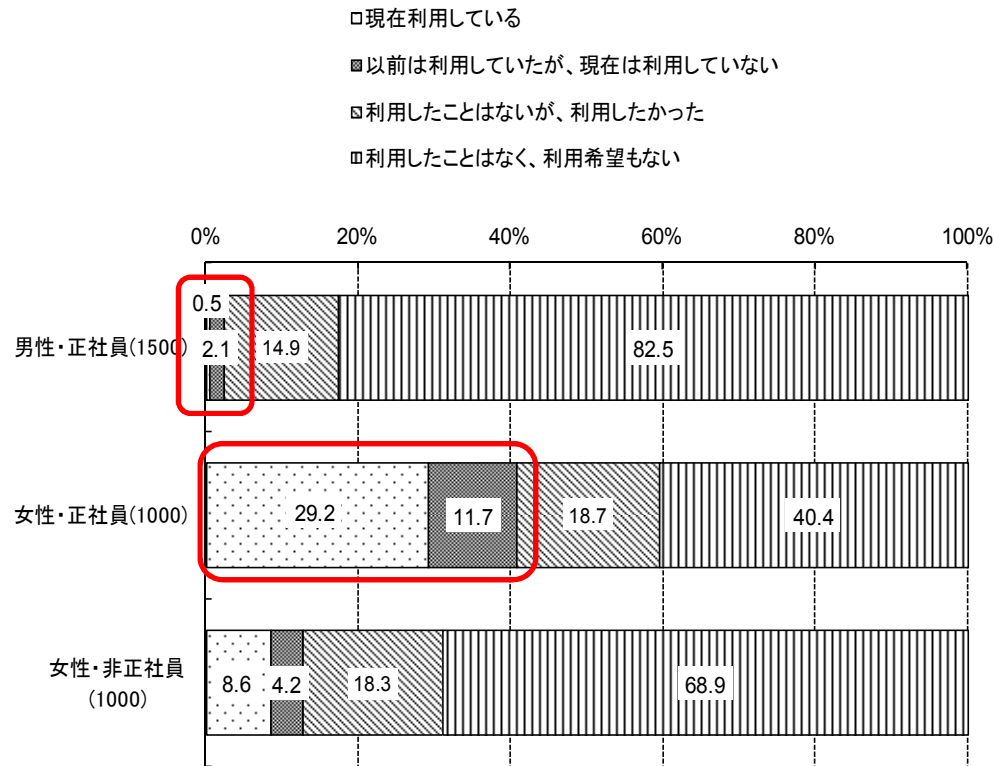
注) 就業形態(男性・正社員、女性・正社員、女性・非正社員)は末子妊娠時のもの

図表 短時間勤務制度の利用状況

○ 短時間勤務制度利用状況を見ると、女性・正社員は「現在利用している」が29.2%、「以前は利用していたが、現在は利用していない」が11.7%なのに対し、男性・正社員は「現在利用している」が0.5%、「以前は利用していたが、現在は利用していない」が2.1%となっている。

短時間勤務制度 利用状況

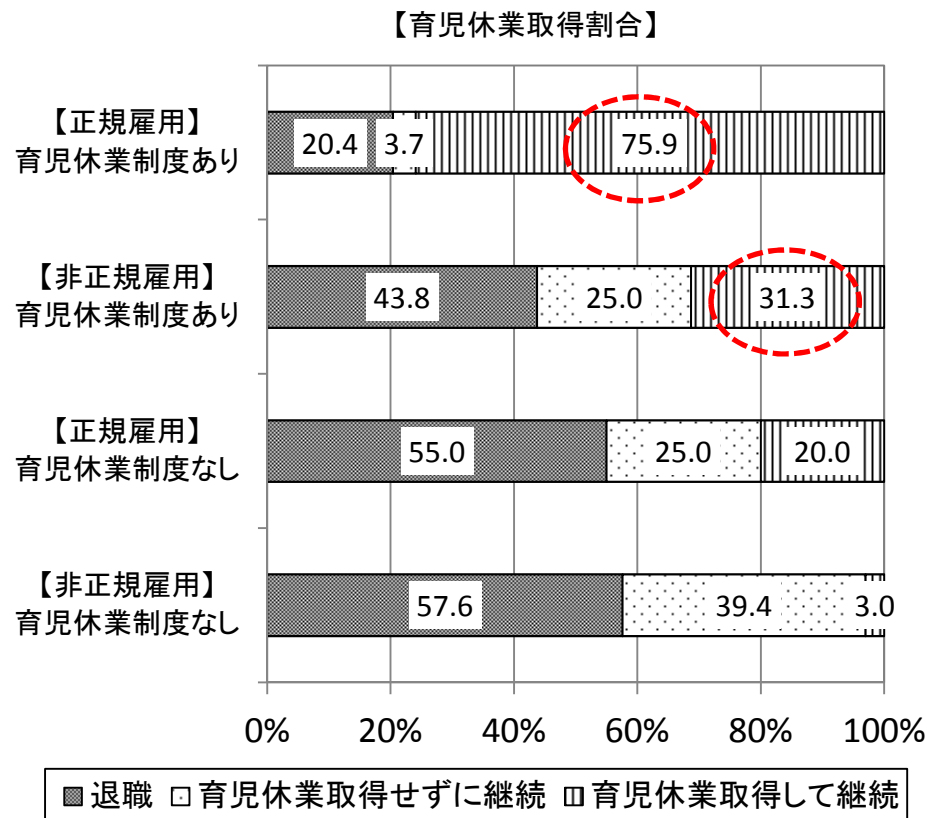
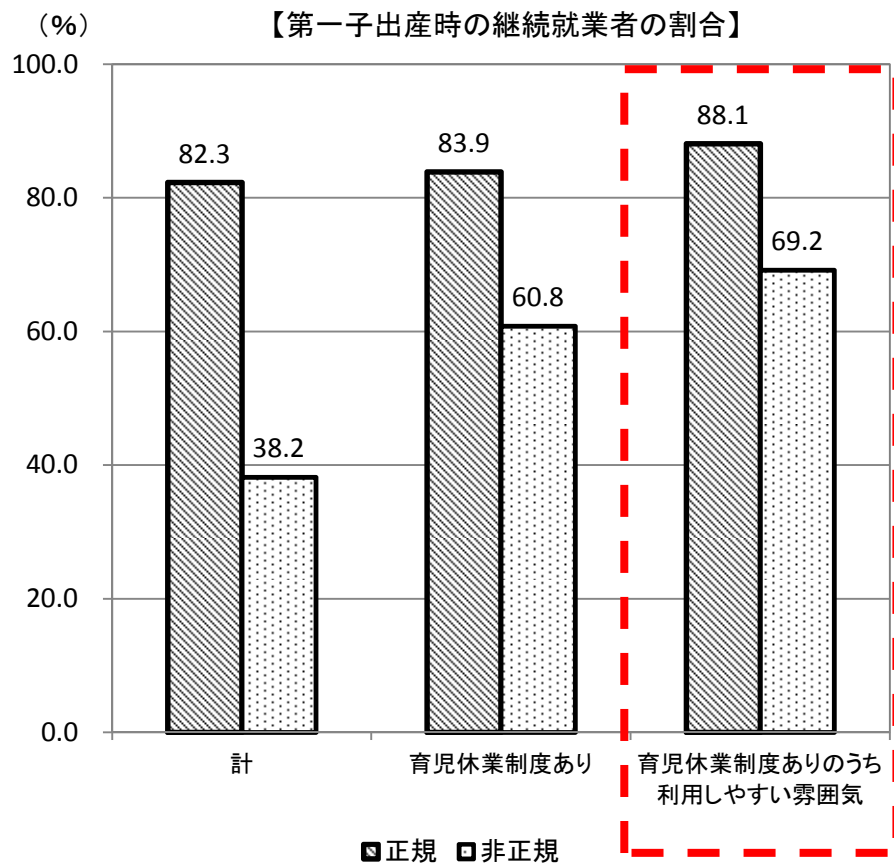
注) 就業形態は現在



【調査対象】
 対象年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

図表 女性の継続就業と育児休業の関係等

- 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。
- 育児休業制度がある勤務先では、育児休業制度がない勤務先に比べて、育児休業を取得して就業継続する割合が高くなっている。



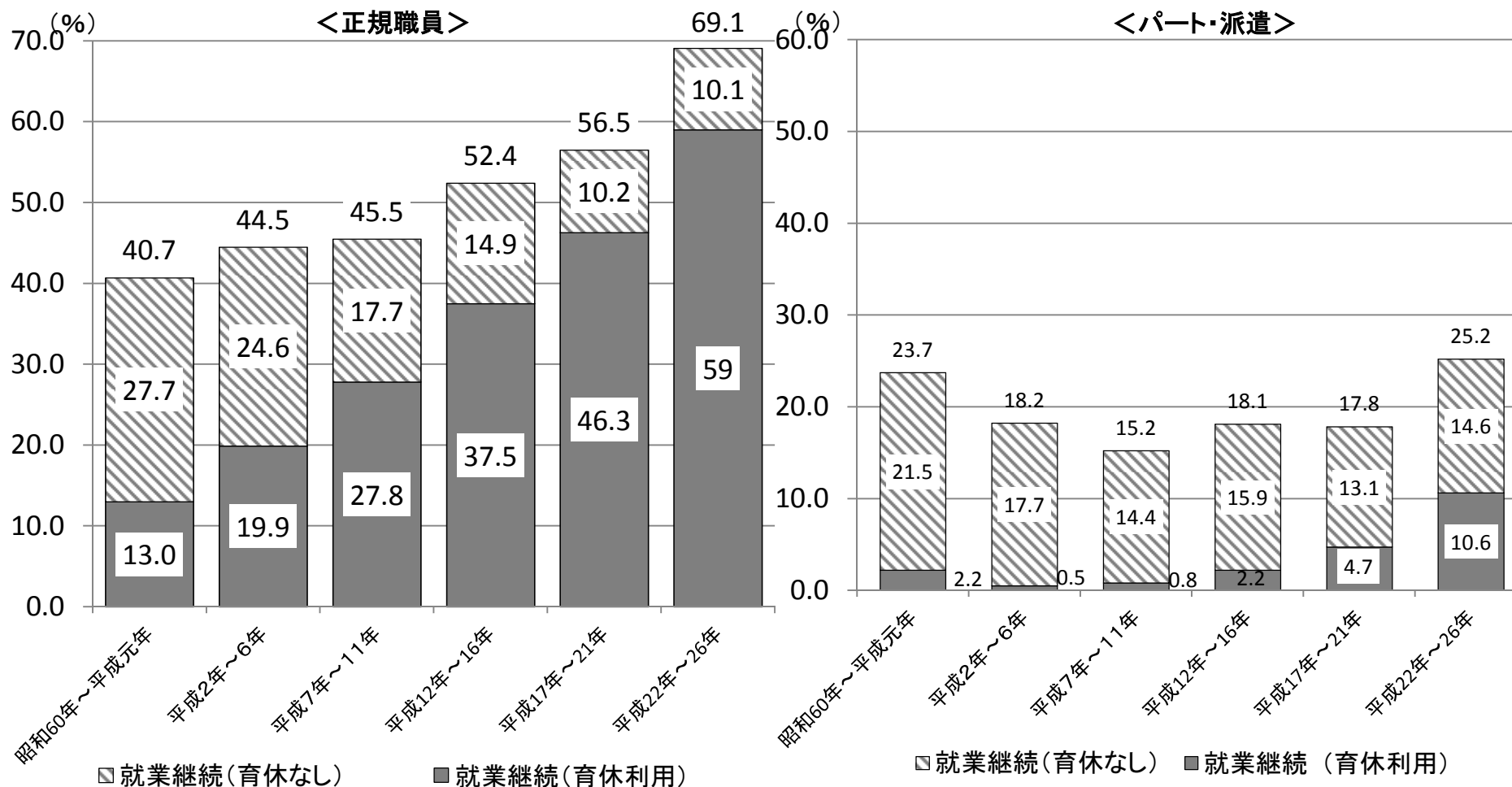
(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「出産・育児期の就業継続—2005年以降の動向に着目して—」(平成23年5月31日)

(※) 2005年以降の数値である。

(資料出所) 厚生労働省「第3回21世紀成年者縦断調査」(平成26年11月実施)

図表 第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況 (第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は低水準にある。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2015年)

(注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第15回(2015年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

3) 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

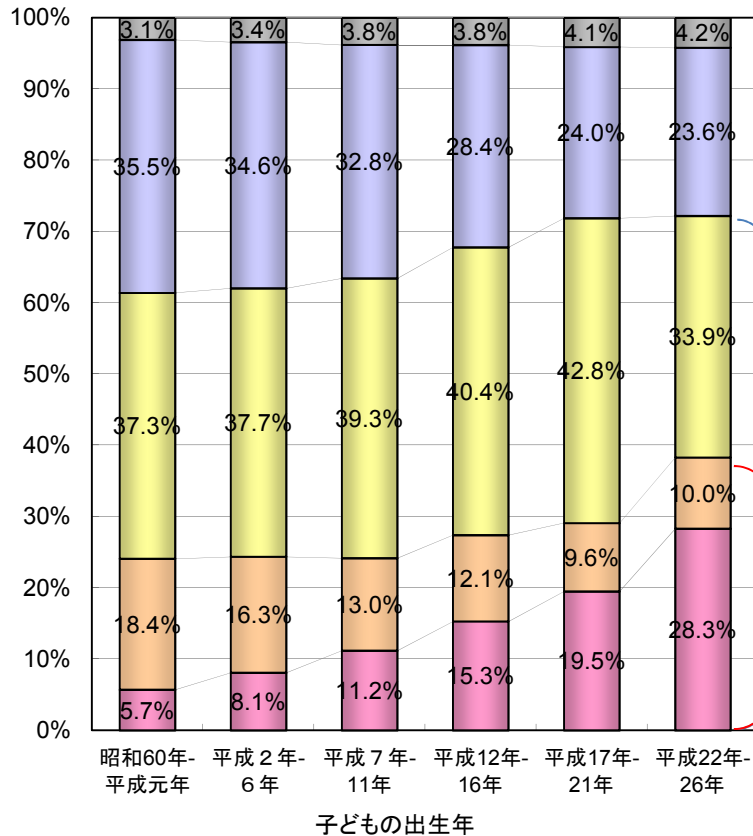
図表 妊娠・出産前後の退職割合と退職理由

○ 出産後継続就業率は近年大きく上昇しているものの、約5割の女性が退職している。

○ 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29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25%

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】

【妊娠・出産前後に退職した理由】

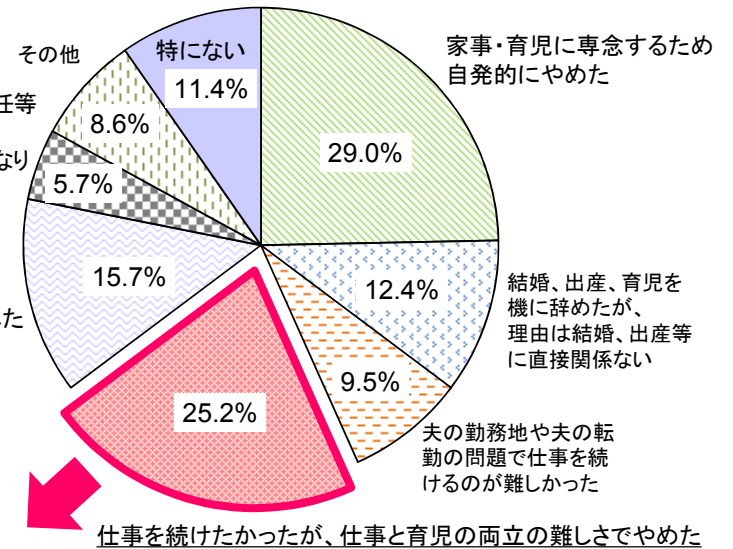


【妊娠・出産前後に退職した理由】

子を持つ前と仕事の内容や責任等が変わってしまい、やりがいを感じられなくなった(なりそうだった)

出産前
有職
72.2
(100%)

出産後
継続就業率
38.3
(53.1)%
⊗



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいさうもなかった (56.6%)
- ②自分の体力がもたなさそうだった (39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (34.0%)
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった (26.4%)
- ⑤会社に産休や育休の制度がなかった(22.6%)
- ⑥つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (20.8%)
- ⑦保育園に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.0%)

注)就業形態は正社員(末子妊娠時)

(※)()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

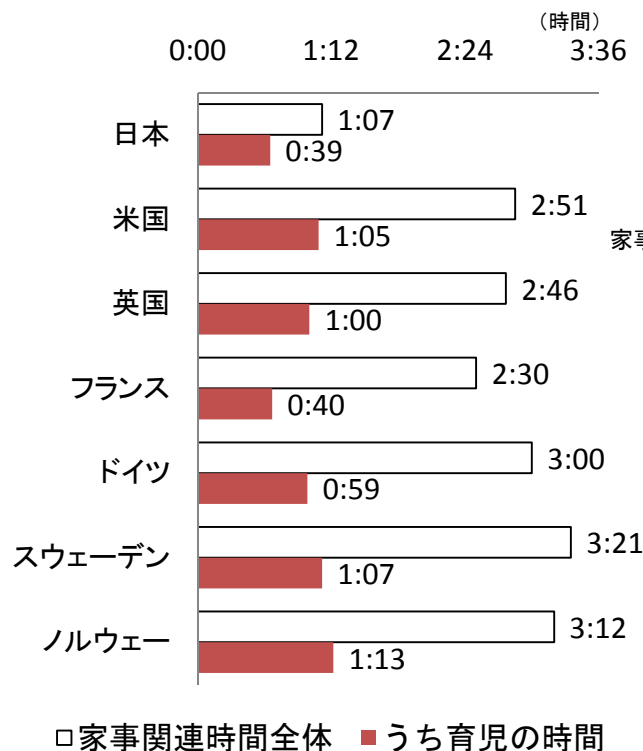
資料出所 国立社会保障・人口問題研究所
「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2015年)

(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

図表 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、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

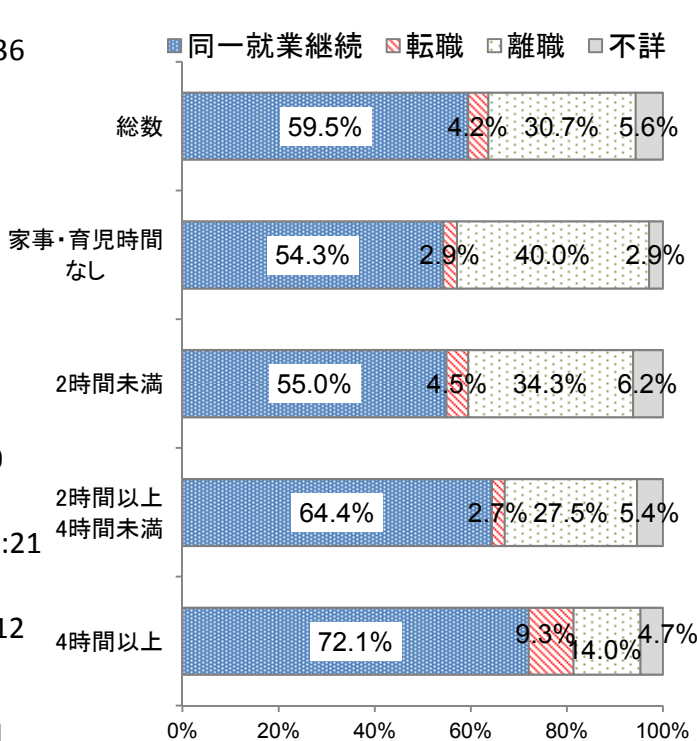
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



(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. “American Time Use Survey Summary” (2011) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成23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。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】

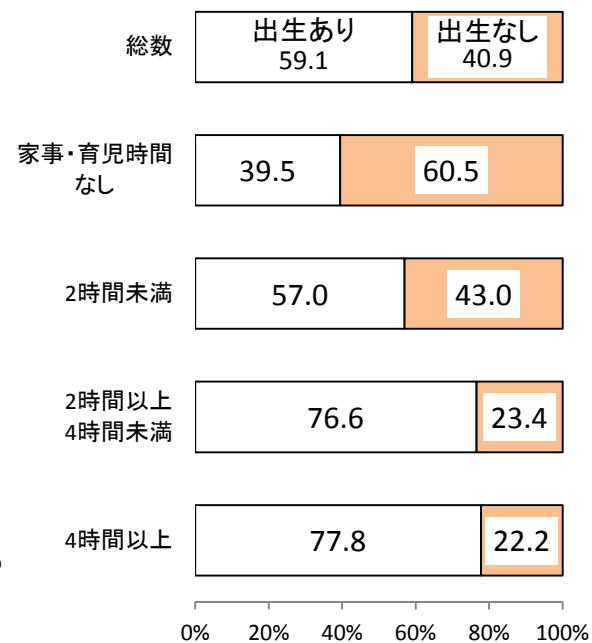


(資料出所) 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014年)

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12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13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13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) 12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。
- 3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所: 厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014)

注:

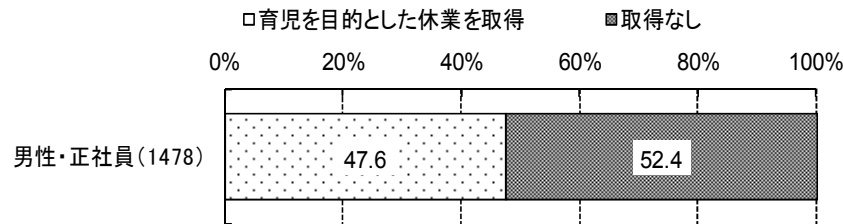
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
②第1回調査時に独身で第12回調査までの間に結婚し、結婚後第13回調査まで双方から回答を得られている夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。
- 3) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

図表 男性の育児を目的とした休業の取得

- 男性で育児を目的に何らかの休業を取得した人(n=703)のうち、8割は出産後8週以内に休暇を取得している。
- 8週以内に育児休業(産後連続)を取得したのは約7%となっている。
- 8週以内に育児休業者のうち、再度取得をしたのは約3割(32.4%)、利用を希望していたが利用できなかった割合は約3割(29.4%)となっている。

男性・育児を目的とした休業取得者の取得割合

注)就業形態は末子妊娠時



男性・育児を目的とした休業取得者の取得休業種類・取得時期

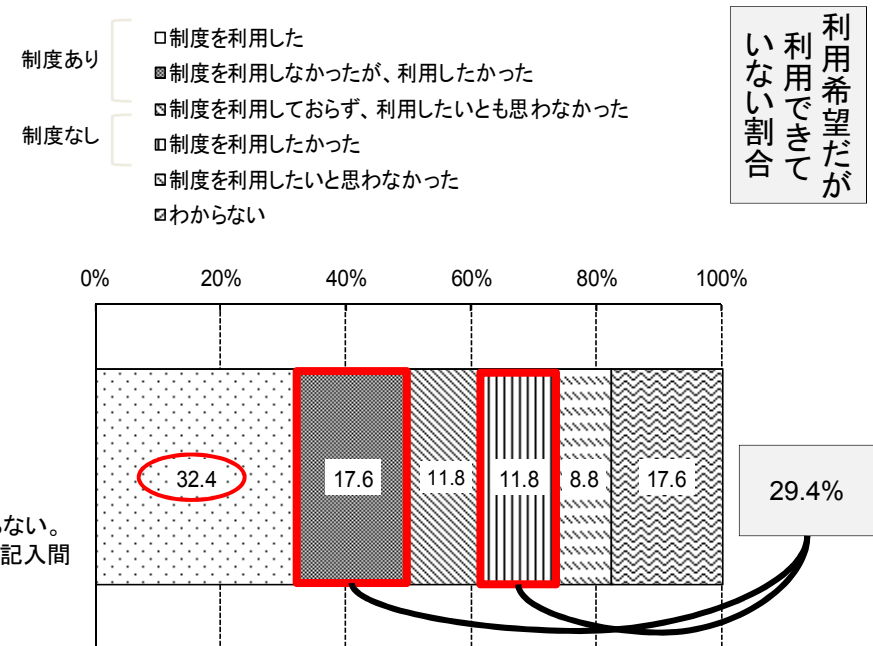
取得休業種類	取得時期				計 (%)
	8週内	8週-1歳2月	1歳2月超	不明	
育児休業制度(産後連続取得)	6.9	2.4	0.4	2.3	11.3
育児休業制度(再取得)	2.5	1.6	0.3	1.8	5.9
年次有給休暇制度	63.5	17.8	9.2	12.3	81.4
失効年次有給休暇を利用	2.8	1.3	0.7	1.1	4.6
配偶者出産休暇制度	34.3	2.4	0.3	5.8	41.8
その他の休暇・休業制度	1.3	0.1	0.1	0.3	1.6
計	80.7	20.5	9.8	16.9	100.0

※取得休業種類と休業時期は、それぞれ複数選択で取得しているため、各項目の合算値は100とならない。
 ※育児を目的とした休業に関して、合計で男性900日以上、女性1,500日以上を記入したサンプルは、記入間違いまたは特別な事情がある可能性があるため、取得日数「不明」として集計から除外。

【調査対象】

年齢は全て20歳～49歳
 男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
 女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
 女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

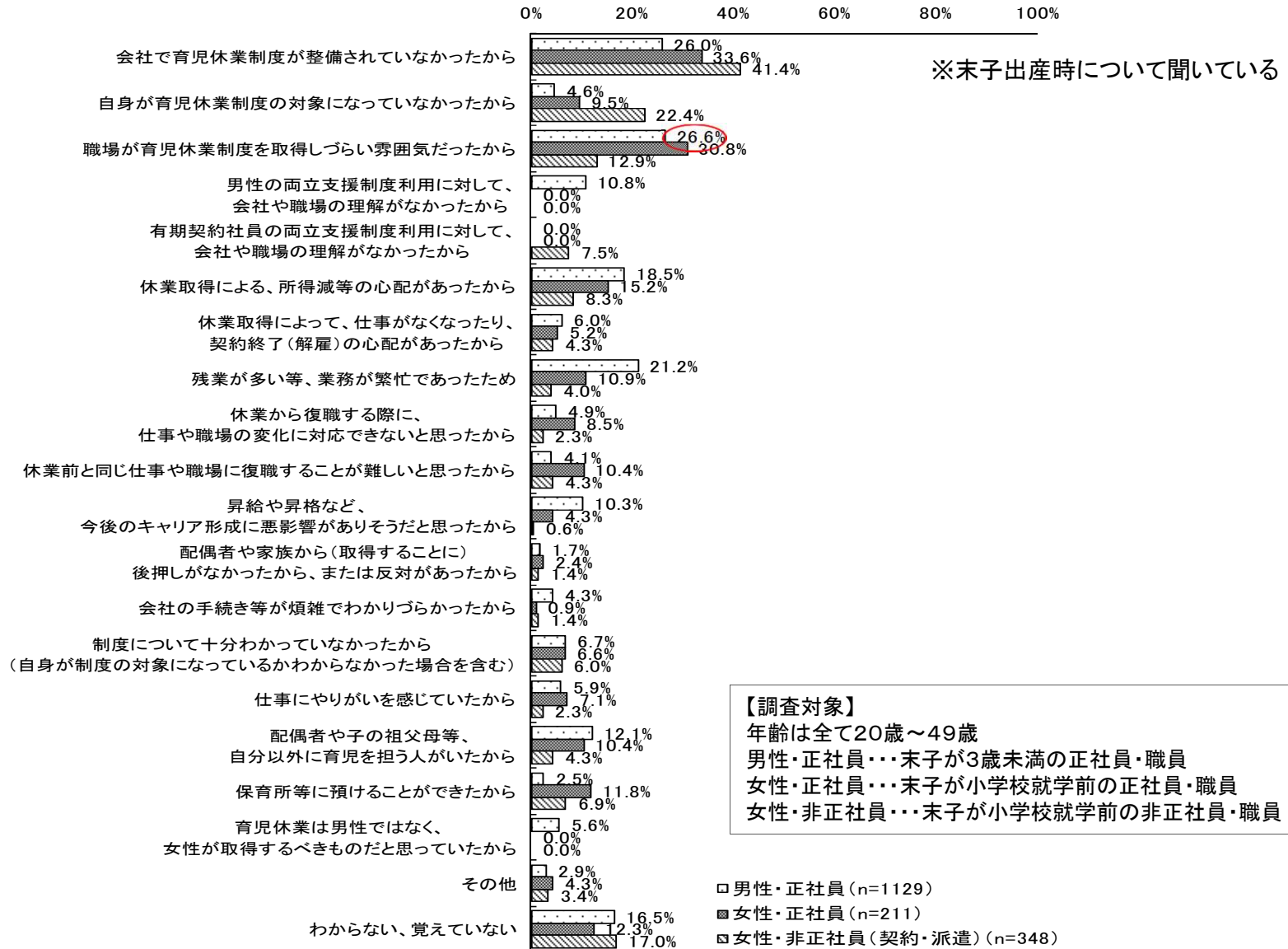
男性・出産後8週間以内 育児休業取得者の 育児休業再取得制度利用割合 及び利用希望



※出産後8週以内に育児休業について「制度あり・制度を利用した」と回答した男性サンプルで集計。(N=34)

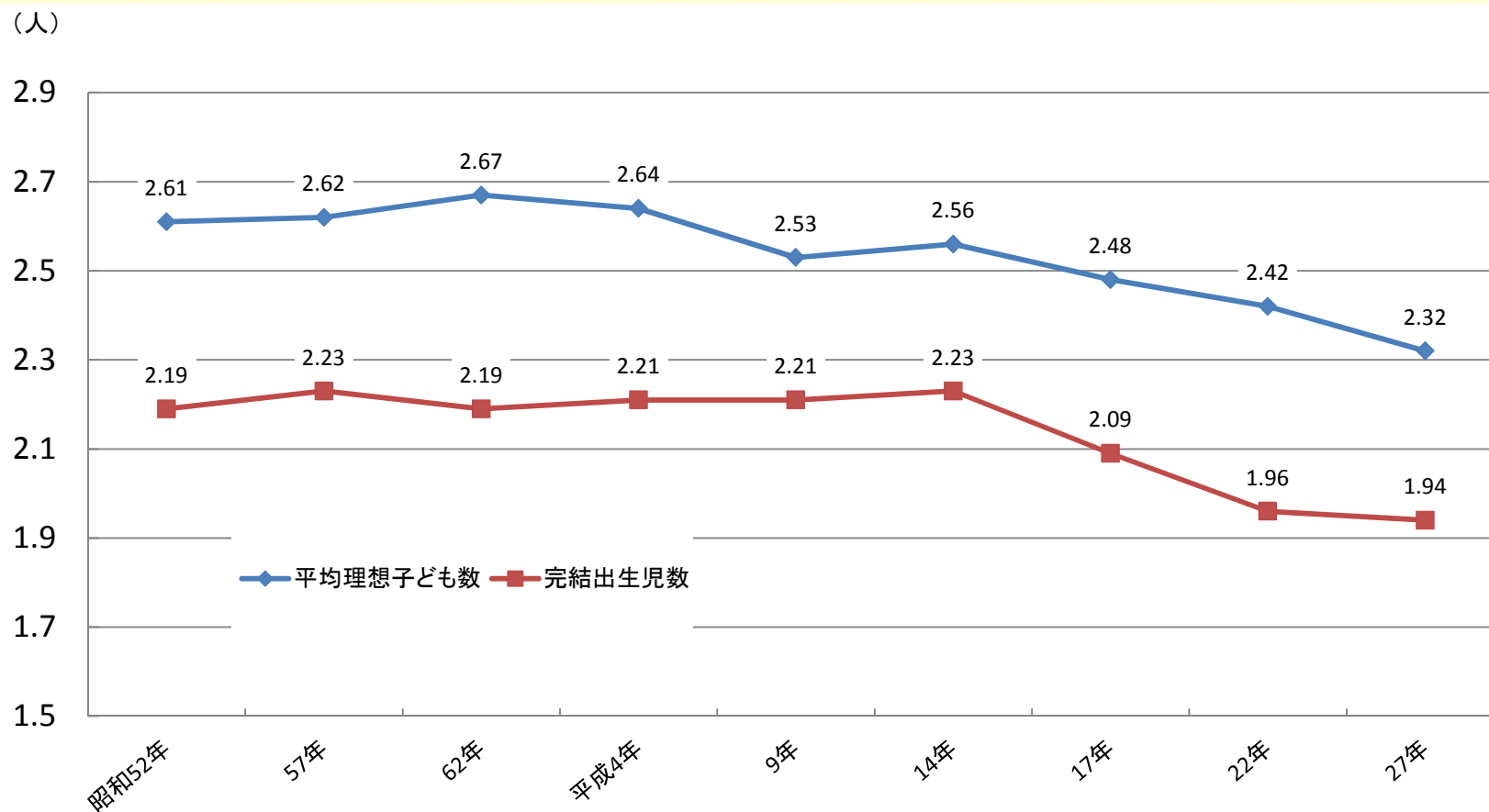
図表 育児休業を取得しなかった理由

○ 男性・正社員の育児休業を取得しなかった理由は「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」が多い。



図表 夫婦の希望子ども数と完結出生児数

○ 希望子ども数と、完結出生児数には大きな差が見られる。



(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所 「第15回出生動向基本調査」

図表 介護休業等制度利用の有無

- 介護をしている雇用者(239万9千人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は15.7%で、このうち「介護休業」の利用者は3.2%(7万6千人)、「短時間勤務」は2.3%(5万6千人)、「介護休暇」は2.3%などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で16.8%である一方、「非正規の職員・従業員」は14.6%となっている。
- 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。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合】

(千人、%)

介護休業等制度 利用の有無 介護休業等制度 の種類		介護をしている						
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり				その他
				総数	介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	
雇用形態								
実数	雇用者	2,399.3	1,998.0	377.6	75.7	56.2	55.4	196.5
	正規の職員・従業員	1,119.1	921.1	187.7	43.8	17.4	38.1	92.0
	非正規の職員・従業員	1,065.7	898.4	155.5	23.2	33.2	15.3	86.2
割合	雇用者	100.0	83.3	15.7	3.2	2.3	2.3	8.2
	正規の職員・従業員	100.0	82.3	16.8	3.9	1.6	3.4	8.2
	非正規の職員・従業員	100.0	84.3	14.6	2.2	3.1	1.4	8.1

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

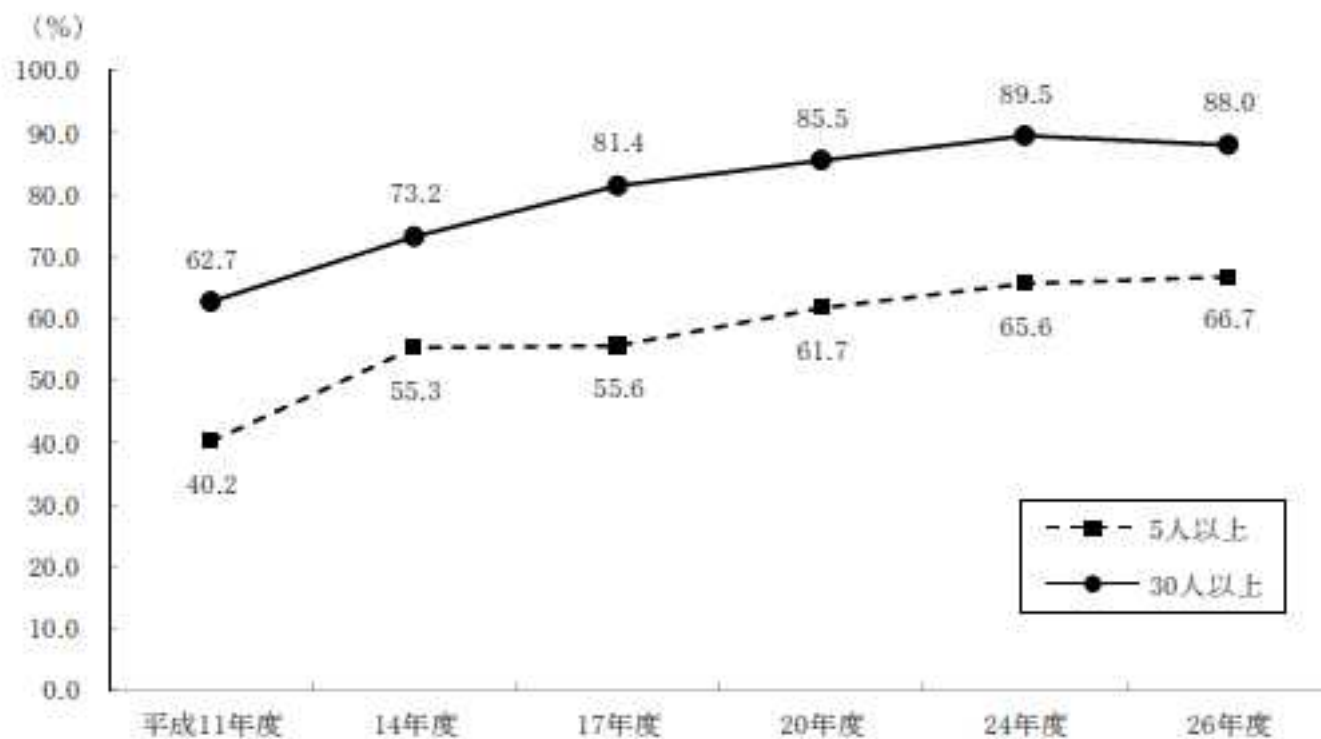
	介護をしている 雇用者	介護休業 取得者	性別	
			女性	男性
計	100.0	3.2 (100.0)	2.9 (52.8)	3.5 (47.2)
年齢階級別	30歳未満	1.5 (100.0)	1.3 (50.0)	1.8 (50.0)
	30～39歳	3.6 (100.0)	3.9 (61.6)	3.1 (38.4)
	40～44歳	3.3 (100.0)	3.1 (55.6)	3.6 (44.4)
	45～49歳	4.5 (100.0)	4.1 (55.3)	5.2 (44.7)
	50～54歳	3.9 (100.0)	3.5 (56.4)	4.5 (43.6)
	55～59歳	3.1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

※「制度の種類」については複数回答のため、各種類の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

出典：総務省「平成24年就業構造基本調査」

図表 介護休業制度の規定率

○ 介護休業の規定率は30人以上で約9割となっている。



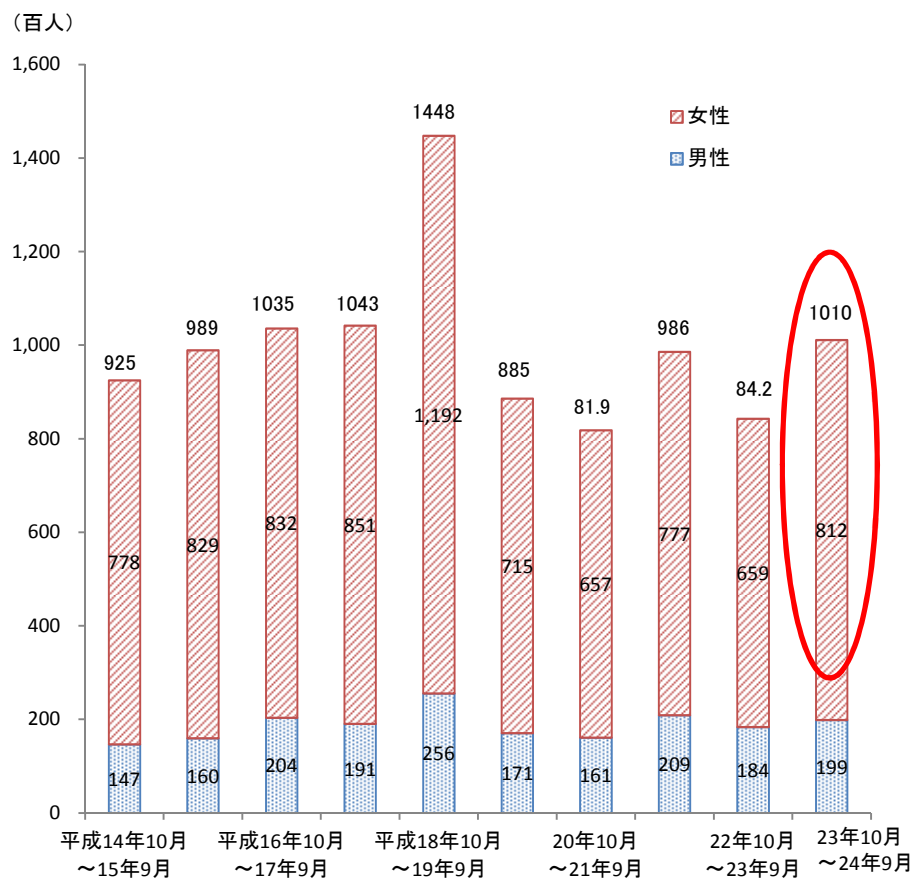
資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成26年度）

図表 家族の介護・看護を理由とする離職者の現状

- 家族の介護・看護を理由とする離職者数は、平成23年10月～平成24年9月において約10万人。
- 男性が2割・女性が8割となっている。

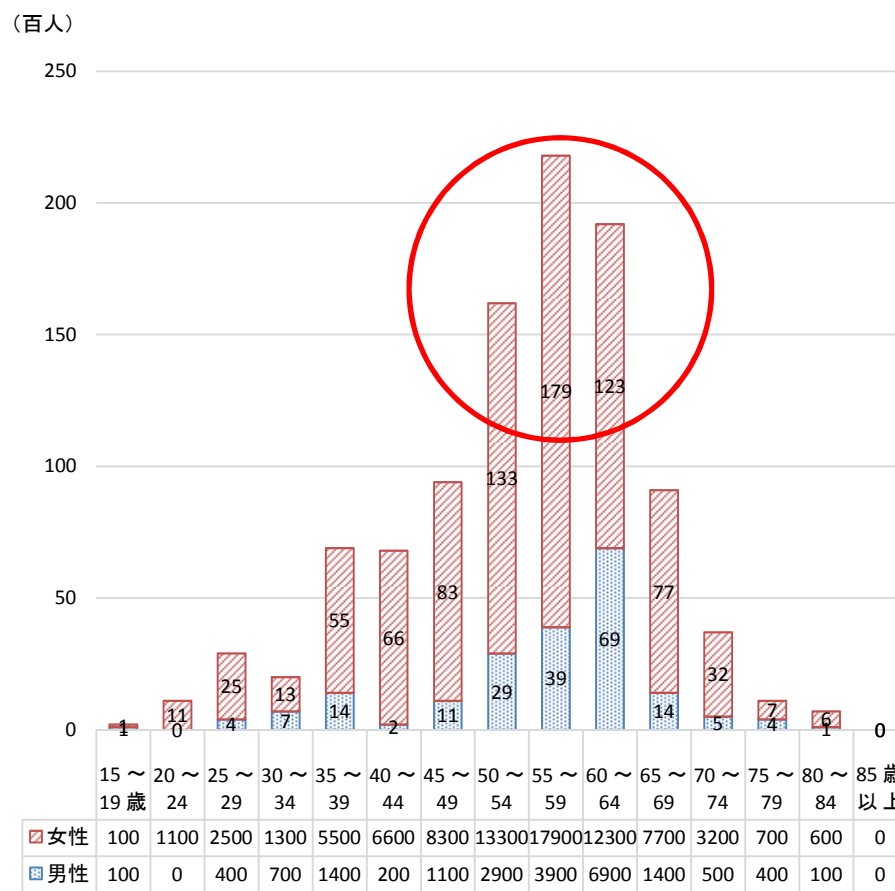
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も約14%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数(就業者)の推移



資料出所: 総務省「平成24年就業構造基本調査」(平成19年、24年)

介護・看護を理由とする離職者の年齢構成



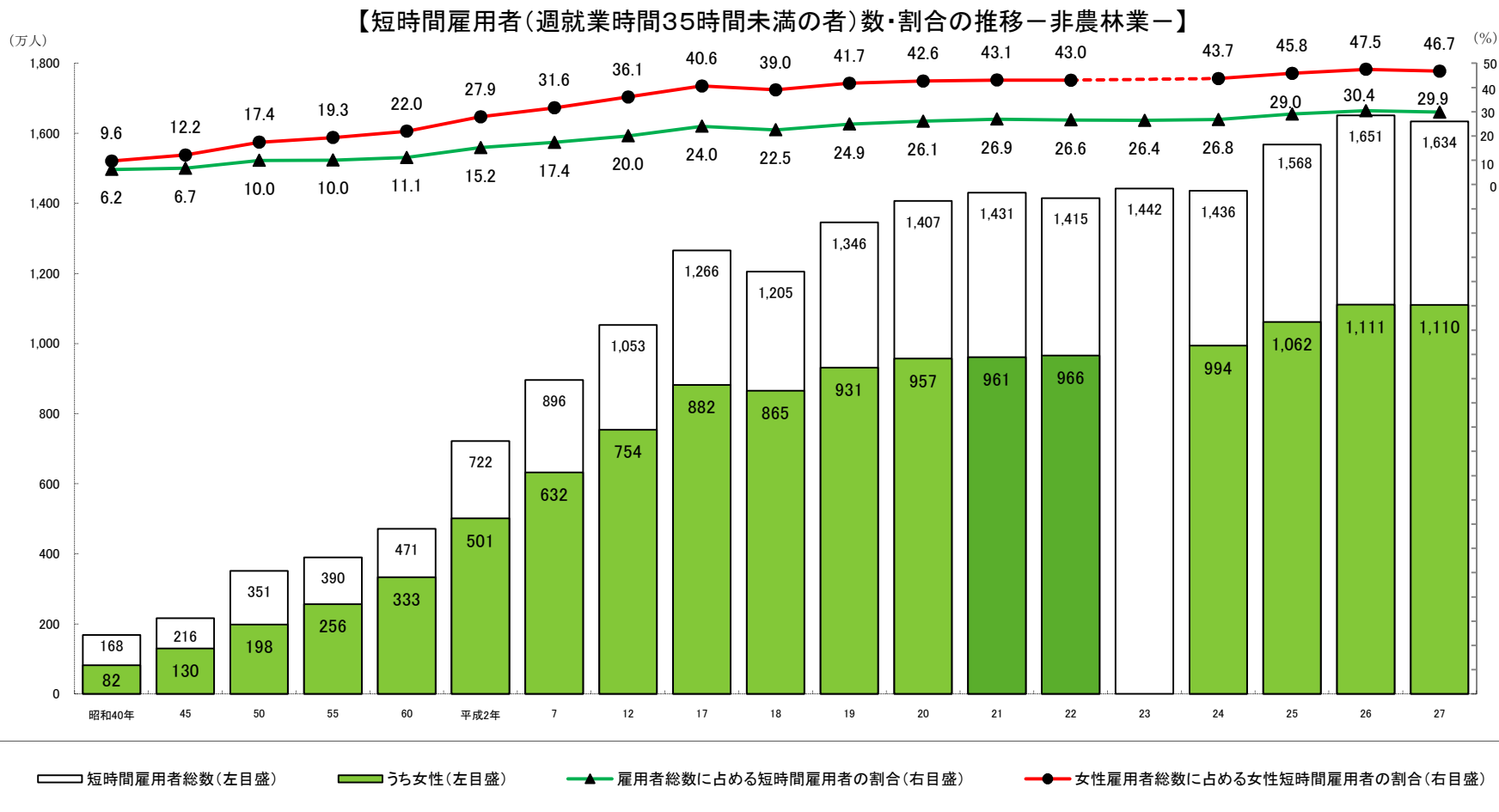
資料出所: 総務省「平成24年就業構造基本調査」(平成24年) 平成23年10月～平成24年9月の離職者

2 男女労働者の職業生活の動向

(8) 短時間労働者の状況

図表 パートタイム労働者の推移

- パートタイム労働者は近年増加しており、雇用者総数(5,474万人)の約3割を占める。
- パートタイム労働者の約7割が女性。

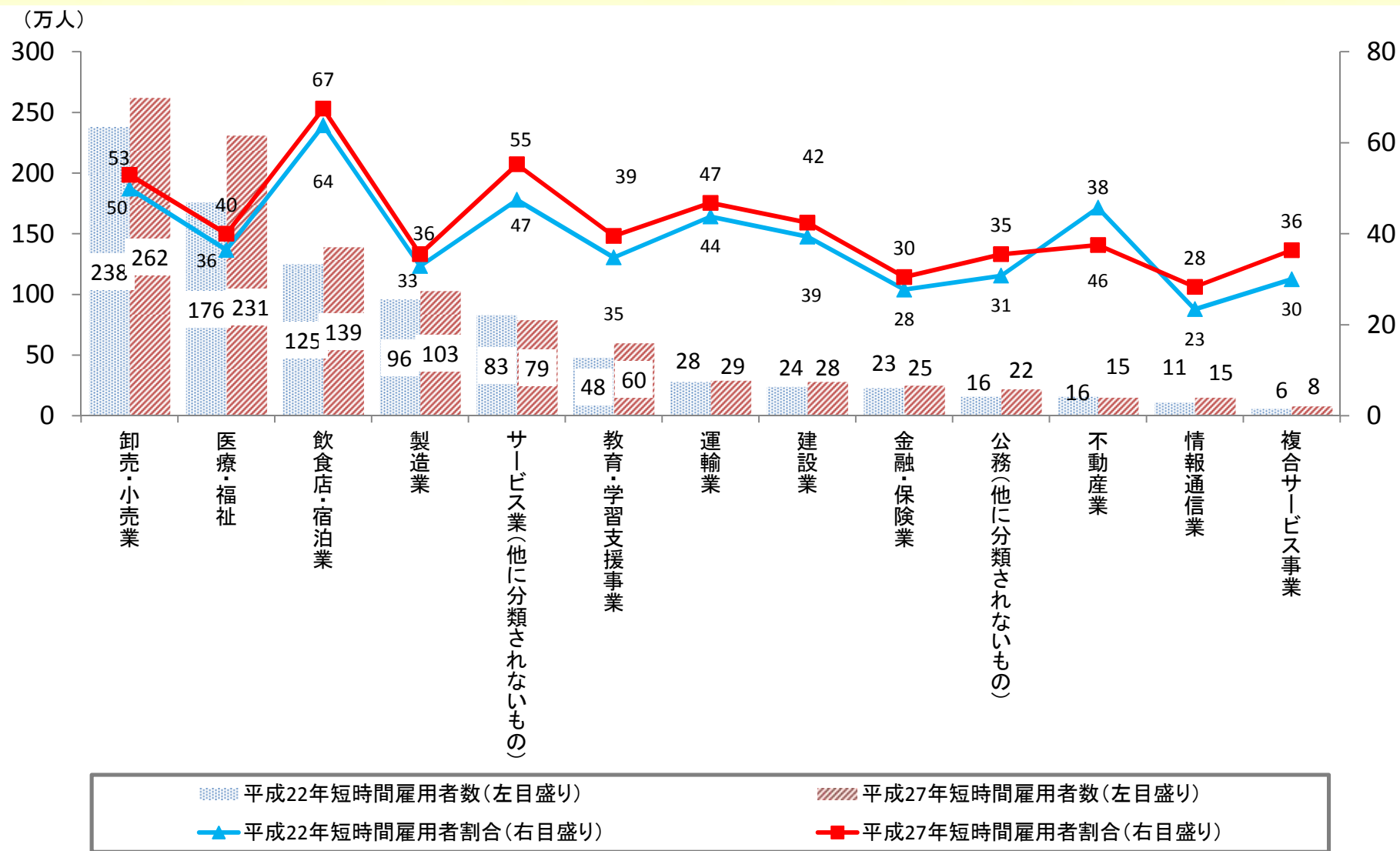


注(1) 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者(休業者を除く。)のうち、週就業時間35時間未満の者をいう。
 (2) 平成23年の「短時間雇用者総数」は補完推計値であり、「雇用者総数に占める短時間雇用者の割合」は補完推計値で計算した参考値である。
 なお、雇用者総数(女性)及び短時間雇用者(女性)については、補完推計を行っていないため、「短時間雇用者総数(うち女性)」及び「女性雇用者総数に占める女性短時間雇用者の割合」については記載していない。

(資料出所) 総務省「労働力調査」

図表 産業別短時間雇用者数の推移(女性)

○ 平成27年における女性の短時間雇用者は「卸売り・小売業」、「医療・福祉」が多い。

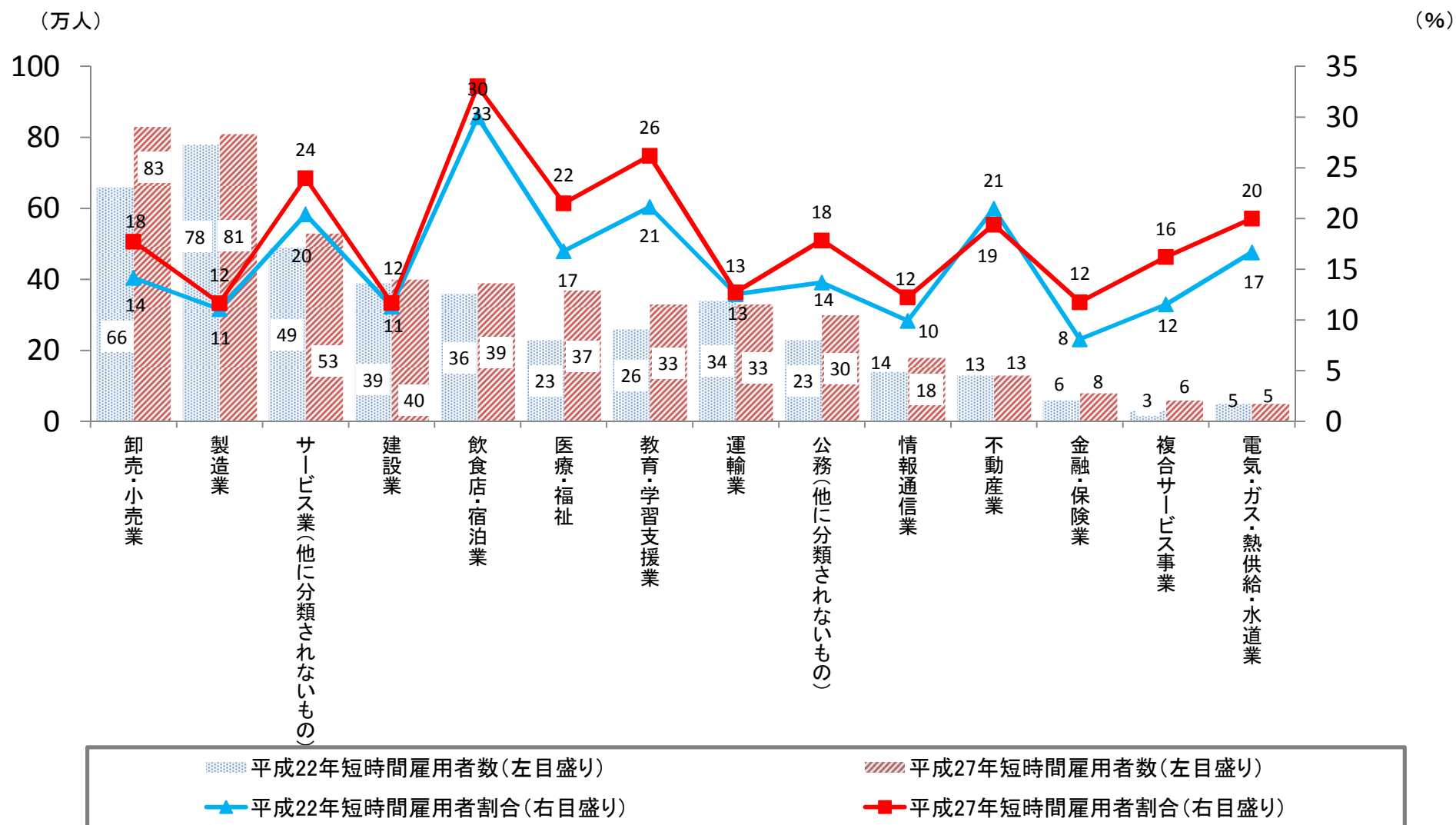


※短時間雇用者割合=(短時間雇用者数)÷(雇用者数)

※ 総務省「労働力調査」(平成22年、27年)

図表 産業別短時間雇用者数の推移(男性)

○ 平成27年における男性の短時間雇用者は「卸売り・小売業」、「製造業」が多い。

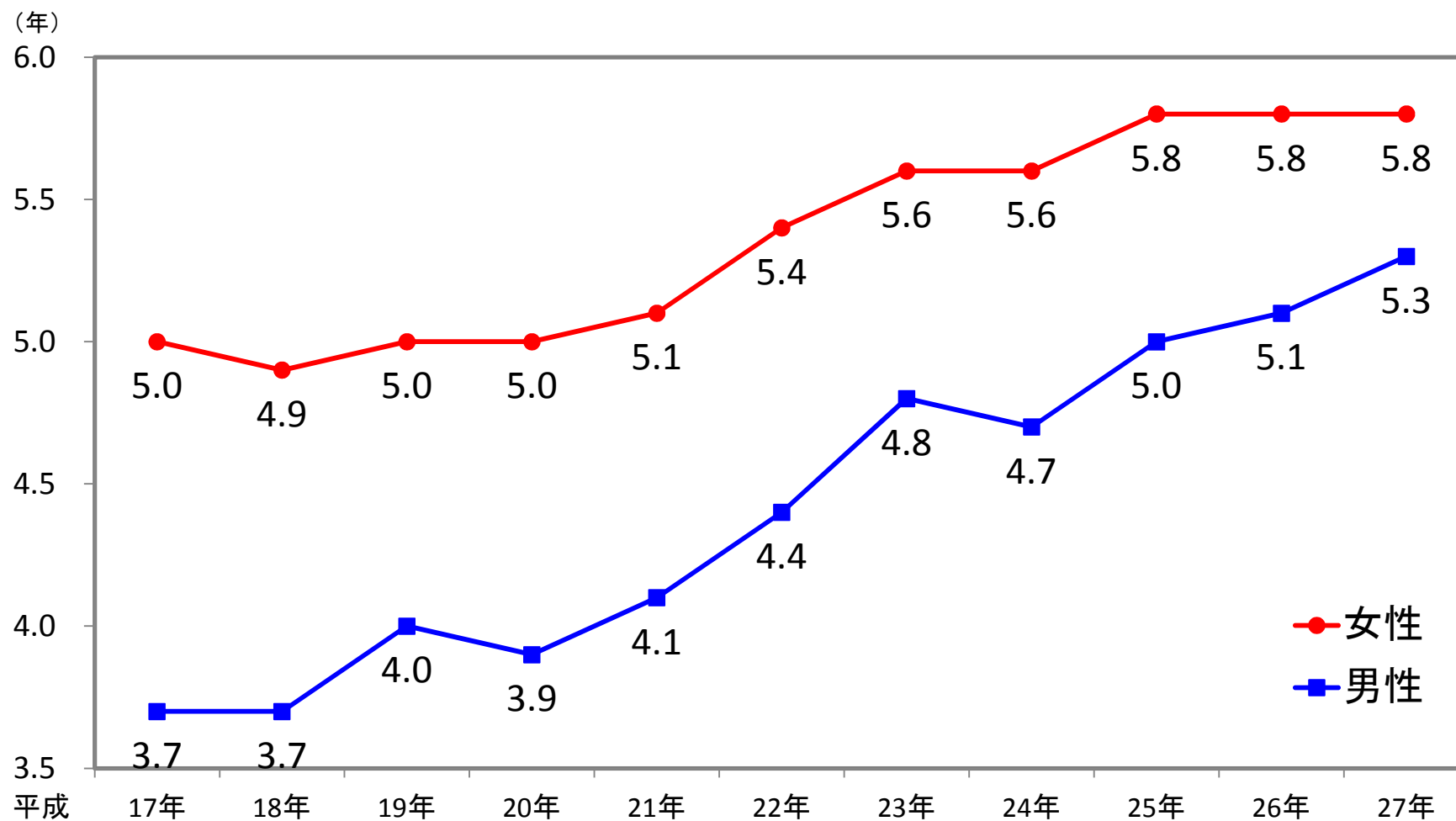


※短時間雇用者割合=(短時間雇用者数)÷(雇用者数)

※ 総務省「労働力調査」(平成22年、27年)

図表 短時間労働者の平均勤続年数

○ 勤続年数については、男女共に長期化の傾向が見られ、男女差が縮小している。

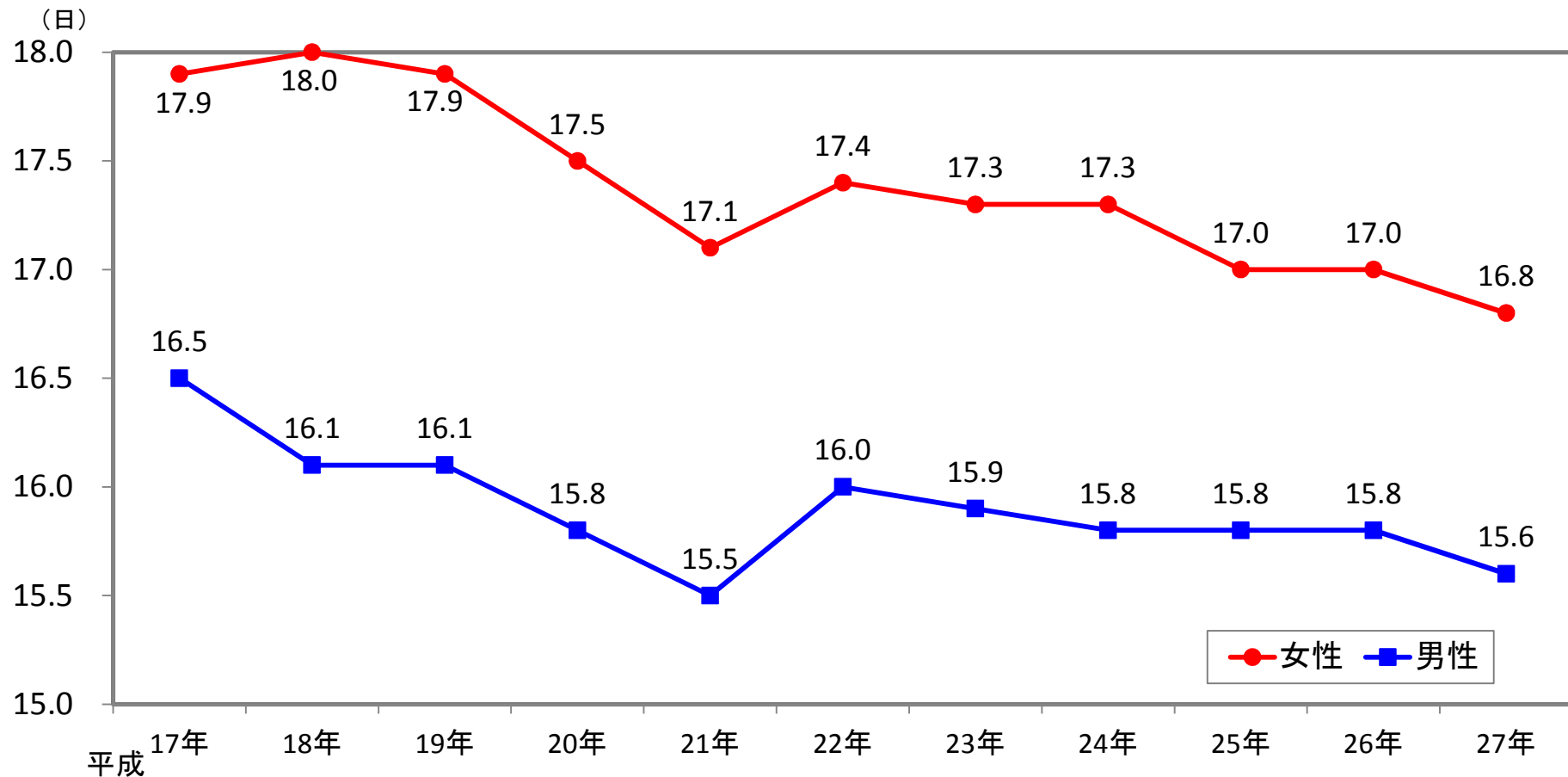


※ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※ 平成17年から「パートタイム労働者」を「短時間労働者」に表記を変更した。

図表 短時間労働者の1ヶ月の実労働日数の推移

○ 1ヶ月の実労働日数は、男女ともにゆるやかな短期化の傾向が見られ、女性の方が多い。

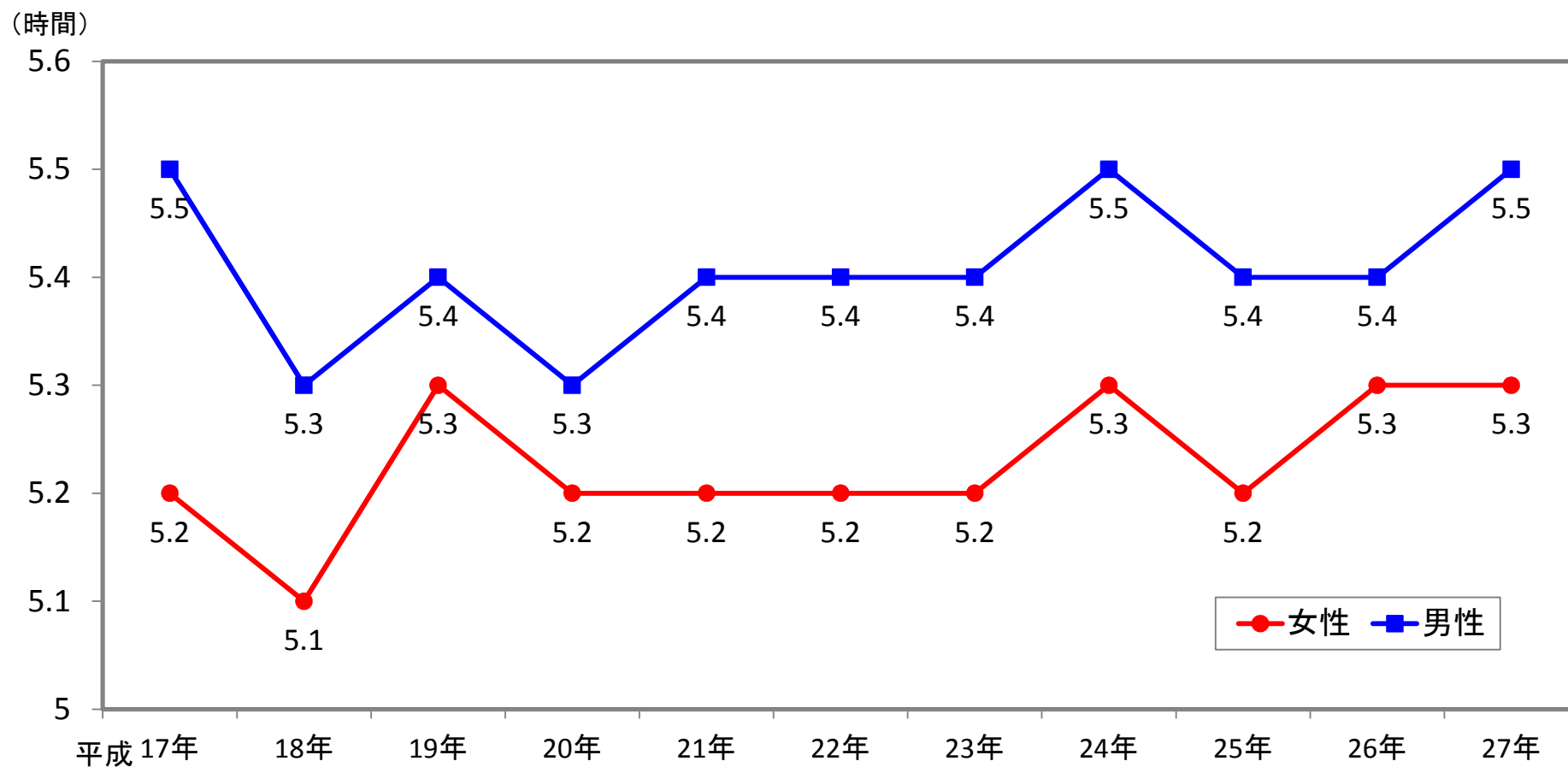


※ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※ 平成17年から「パートタイム労働者」を「短時間労働者」に表記を変更した。

図表 短時間労働者の1日当たり所定内実労働時間の推移

○ 1日当たりの所定内実労働時間数は、男女ともに横ばいで推移している。

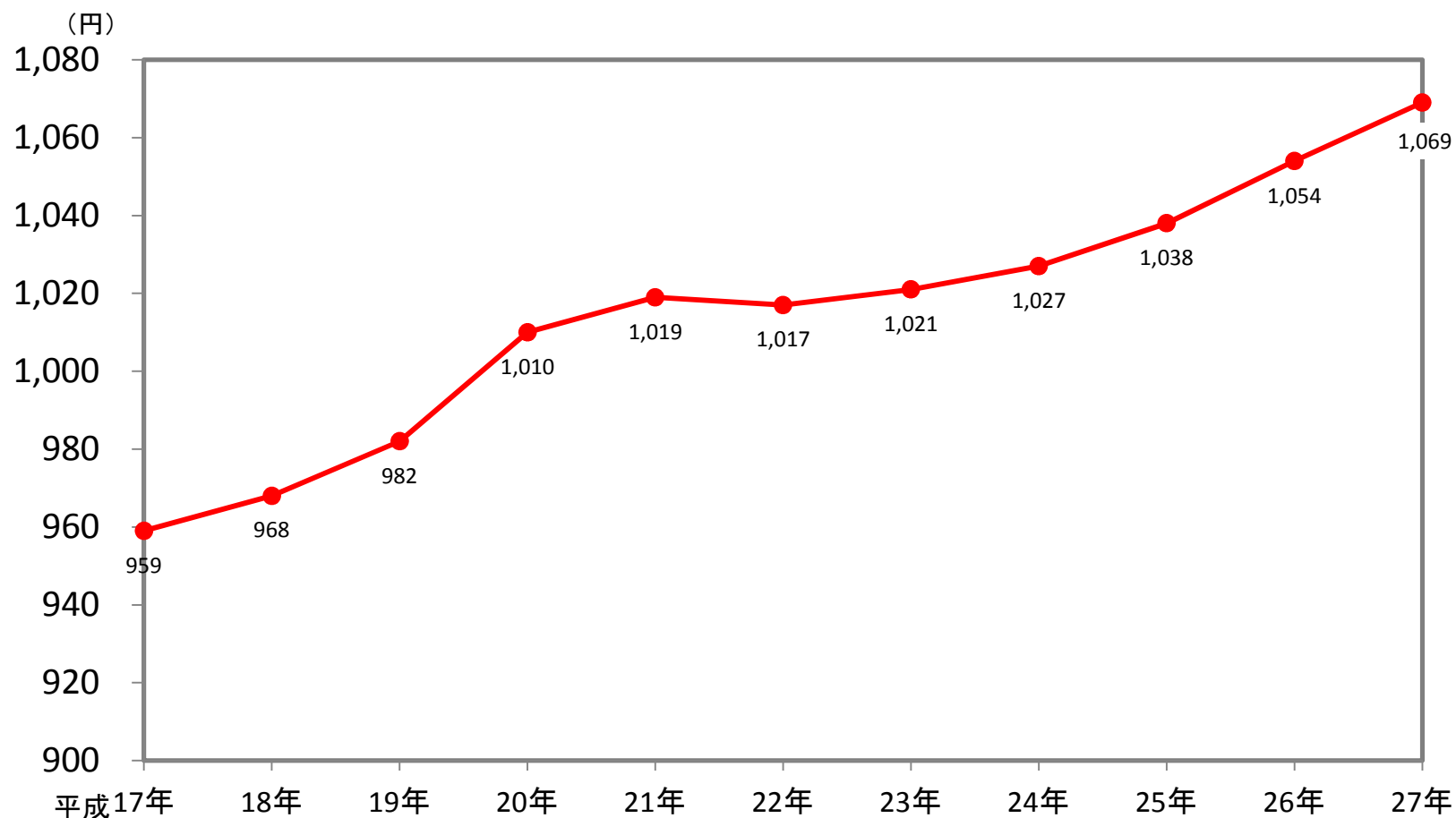


※ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

※ 平成17年から「パートタイム労働者」を「短時間労働者」に表記を変更した。

図表 パートタイム労働者の時給(円)

○ パートタイム労働者の時給は、調査を開始した平成5年以降、23年間で最高の水準となっている。

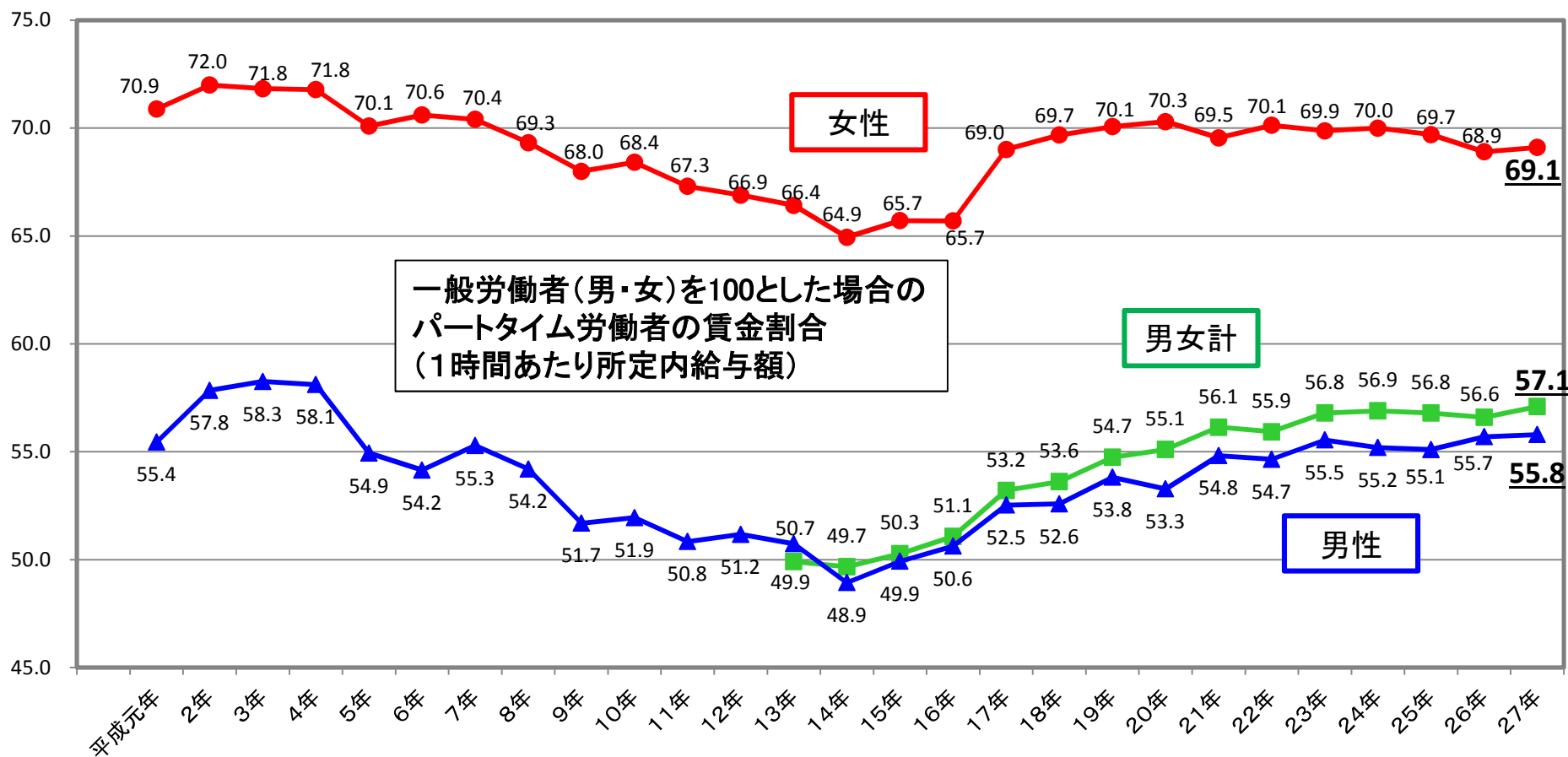


※ 『毎月勤労統計調査』(平成27年)をもとに作成

※ パートタイム労働者の時給は、所定内給与(パートタイム労働者)を所定内時間(パートタイム労働者)で除して算出。

図表 一般労働者とパート労働者の1時間あたり所定内給与格差の推移

○ 一般労働者とパート労働者の1時間あたり所定内給与格差は、女性よりも男性においてその格差は大きい。



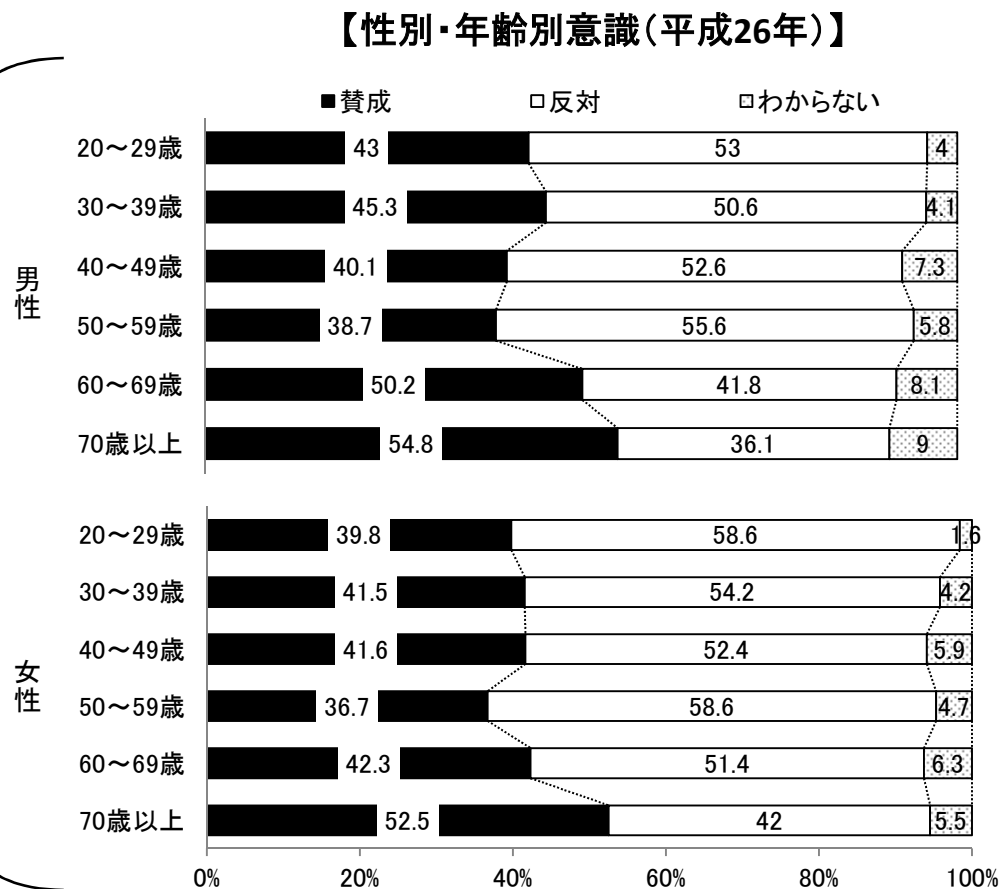
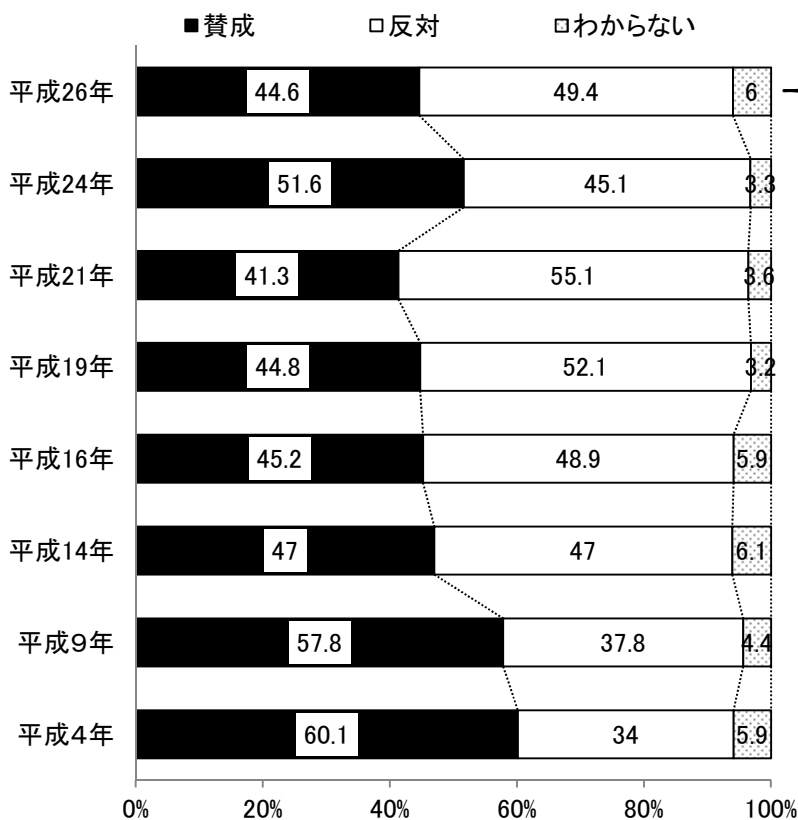
※ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

2 男女労働者の職業生活の動向

(9) 男女労働者の意識

図表 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について

○ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方については、反対が賛成を上回っており、若者を中心に固定的な性別役割分担意識の解消が進んでいる。

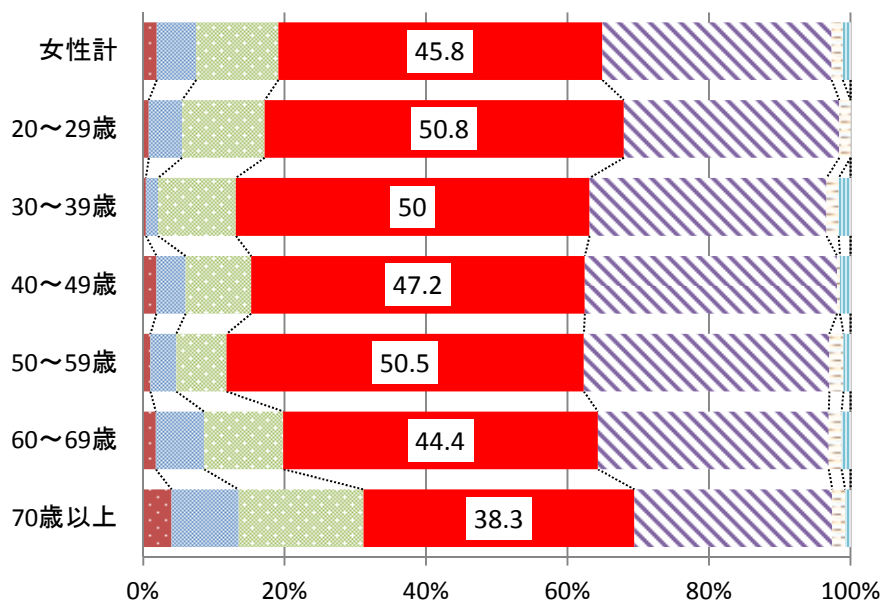


※賛成は、「賛成」・「どちらかといえば賛成」を合わせた数値
 ※反対は、「反対」・「どちらかといえば反対」を合わせた数値

図表 女性が働き続けることについての意識

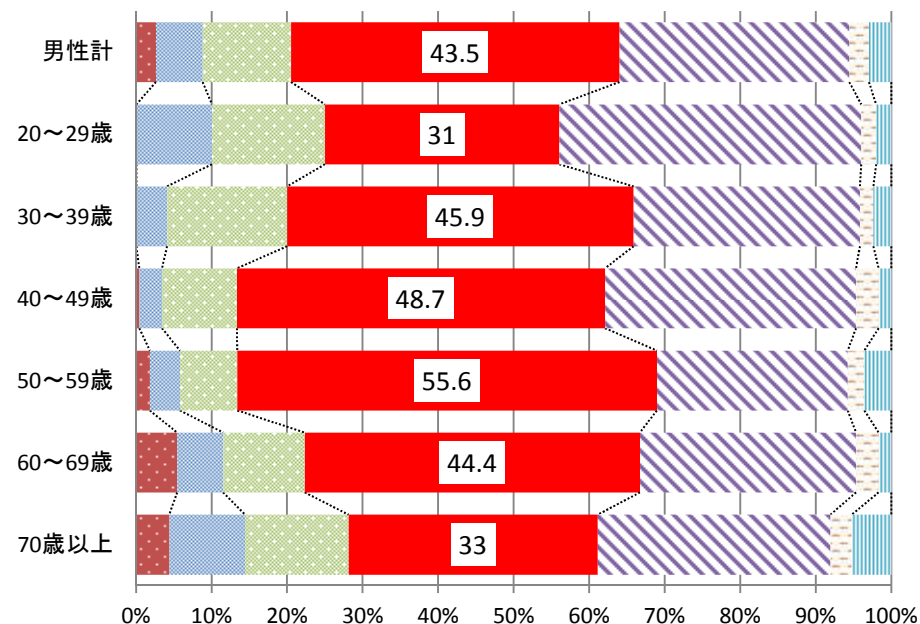
○ 男女の4割以上が「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と考えている。

女性の意識



- 女性は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
- 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

男性の意識



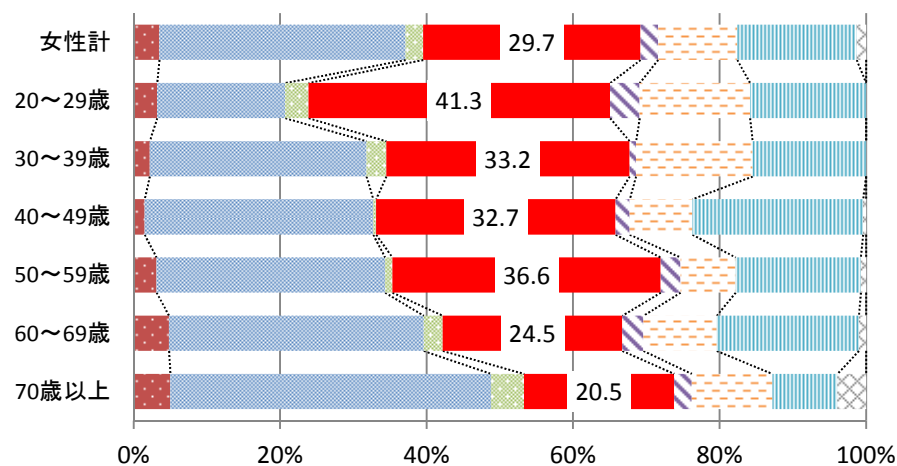
- 女性は職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他
- わからない

資料出所：内閣府「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年度）

図表 男女労働者の仕事と生活の調和に関する希望

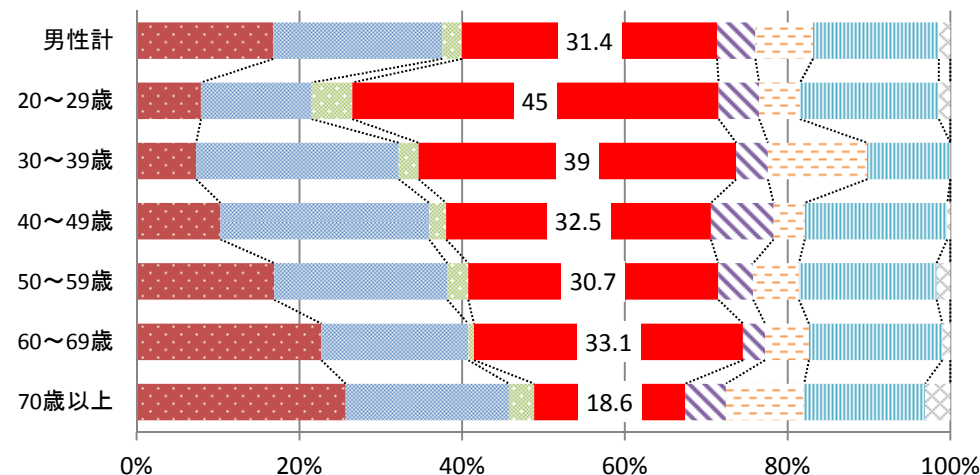
○ 「家庭生活、地域・個人の生活を優先したい」又は「仕事とともに優先したい」と答えた割合が、「仕事を優先したい」と答えた割合よりも多い。

女性の意識



- 「仕事」を優先したい
- 「家庭生活」を優先したい
- 「地域・個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- ◇ わからない

男性の意識



- 「仕事」を優先したい
- 「家庭生活」を優先したい
- 「地域・個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- ◇ 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」（平成24年度）