

# 参考資料

—女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について(報告)—

# 目次

1 日本働く女性の現状	p6～p9
・ 女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率①(実際就業率と就業希望との差).....	6
・ 女性の年齢階級別就業率②(過去の推移／諸外国との比較).....	7
・ 女性の年齢階級別就業率③(雇用形態別).....	8
・ 管理職の女性比率.....	9
2 女性の活躍のために解決すべき課題	p10～p58
・ 新卒採用に占める女性割合.....	10
・ 採用の現状①(総合職の場合).....	11
・ 採用の現状②(一般職の場合).....	12
・ 管理職の女性比率と一般社員の女性比率の関係.....	13
・ 企業規模別にみた管理職・社員の女性割合.....	14
・ 配置における男女の偏り①.....	15
・ 配置における男女の偏り②.....	16
・ 教育訓練の状況①.....	17
・ 教育訓練の状況②.....	18
・ 女性社員に対する管理職の育成方針・行動.....	19
・ 上司の育成姿勢.....	20

・ 継続就業の状況①	21
・ 継続就業の状況②(総合職の場合)	22
・ 第1子出生年別、妻の就業状態	23
・ 勤続年数	24
・ 妊娠・出産前後に退職した理由	25
・ 女性の継続就業に必要なこと	26
・ 女性の継続就業と職場の雰囲気との関係	27
・ 女性の継続就業と仕事のやりがいの関係	28
・ 女性の継続就業と職務内容の関係	29
・ 女性の継続就業・出産と男性の家事・育児参加の関係	30
・ 企業間における継続就業率の差	31
・ 短時間勤務制度等の内容、利用状況	32
・ 配偶者の現在の就労時間別希望する勤務形態(女性)	33
・ 勤務形態、WLB関連施策の実施状況(国際比較)	34
・ 長期の育児休業取得が管理職登用へ与える影響	35
・ 労働時間の現状	36
・ 長時間労働者の割合(国際比較)	37
・ 長時間労働の職場の特徴	38
・ 長時間労働者の意識	39
・ 長時間労働と人事評価等	40

・ 管理職の女性比率（再掲）	41
・ 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）	42
・ 女性役職者が少ない理由	43
・ 係長世代の女性の採用・育成・継続就業状況	44
・ 管理職等への昇進速度	45
・ 課長相当職の特徴	46
・ 女性管理職の家庭状況	47
・ 男女の昇進希望	48
・ 昇進を望まない理由	49
・ 昇進希望と仕事のやりがい	50
・ 昇進希望と上司の態度との関係	51
・ 昇進意欲と「やりがい」	52
・ 女性の「やりがい」を高める企業の取組	53
・ 男女間賃金格差の要因と国際比較	54
・ 共働き世帯の生活時間	55
・ 子どもの有無による働き方の違い	56
・ 家事分担の割合	57
・ 女性の再雇用・中途採用・正社員転換制度に対する企業の意向	58

### 3 女性の活躍が求められる日本社会の背景等

p59～p84

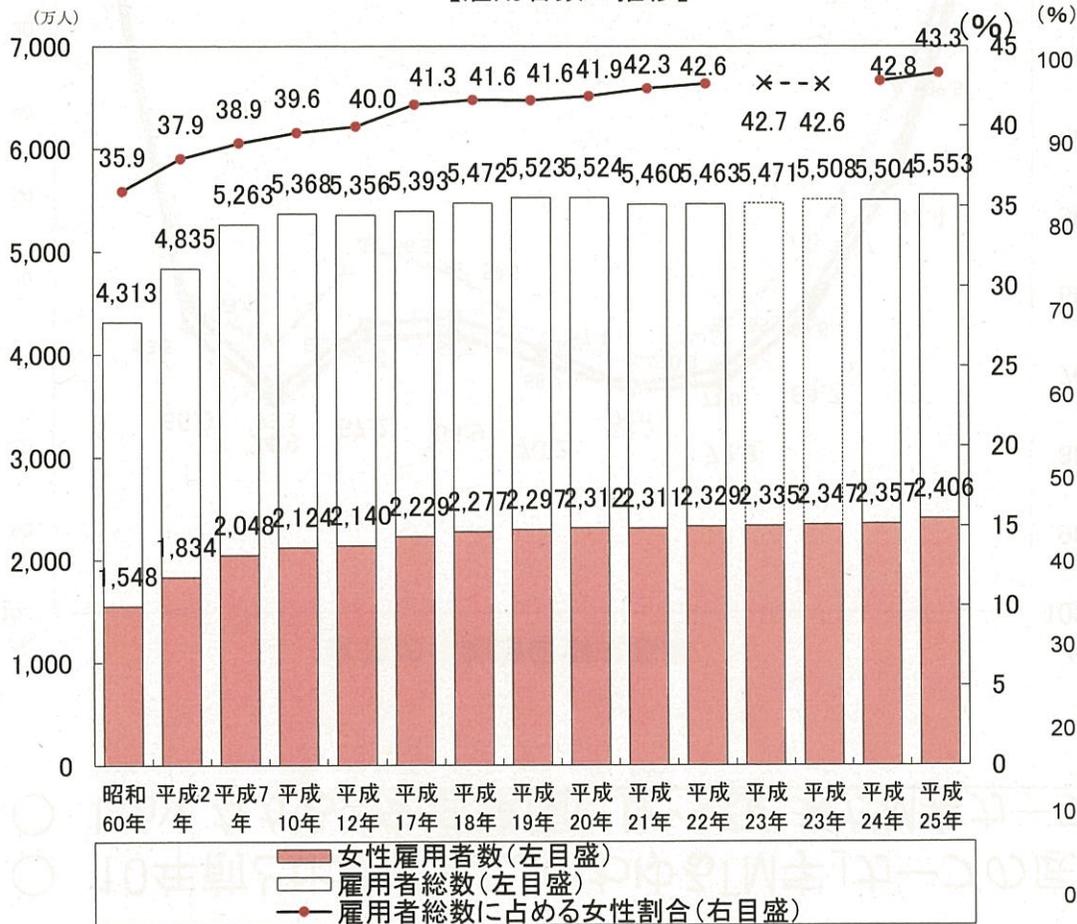
・ 日本の人口の推移	59
・ 将来の労働力需給に関するシミュレーション①	60
・ 将来の労働力需給に関するシミュレーション②	61
・ 将来の労働力需給に関するシミュレーションの前提	62
・ 女性の活躍による経済効果	63
・ 国民年金・厚生年金の給付と負担の関係と財政検証	64
・ 平成26年財政検証の諸前提	65, 66
・ 所得代替率の将来見通し(平成26年財政検証)	67
・ 経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性①	68
・ 経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性②	69
・ 経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性③	70
・ 女性の就業率と合計特殊出生率	71
・ 少子化の進行と日本人の働き方との関係	72
・ 働き方の見直しが男性に与える影響	73
・ 仕事と生活の調和の希望と現実	74
・ 女性が活躍しやすい働き方への見直しが企業の生産性向上へ与える影響	75
・ 諸外国における女性の活躍推進に関する制度の例	76
・ フランスにおける女性の活躍状況・取組	77
・ オランダにおける女性の活躍状況・取組	78
・ ノルウェーにおける女性の活躍状況・取組	79

- 韓国の「積極的雇用改善措置制度」の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・80
- 韓国の「積極的雇用改善措置制度」導入後の女性管理職比率の伸び・・・・・・・・81
- 女性活躍推進策の取組状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・82
- 女性活躍推進策の実施と効果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・83
- ワーク・ライフ・バランスに対する求職者の意向・・・・・・・・・・・・・・・・84

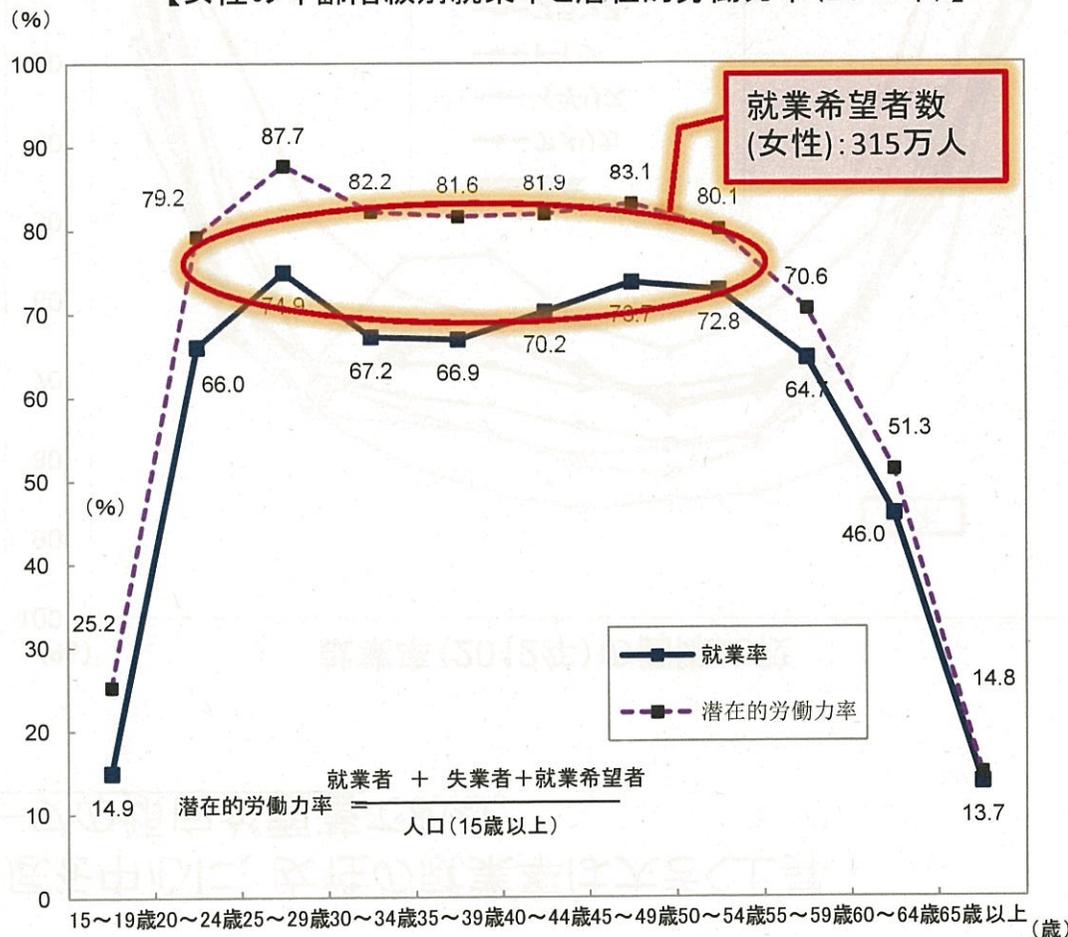
# 女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率①(実際の実業率と就業希望との差)

- 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)】



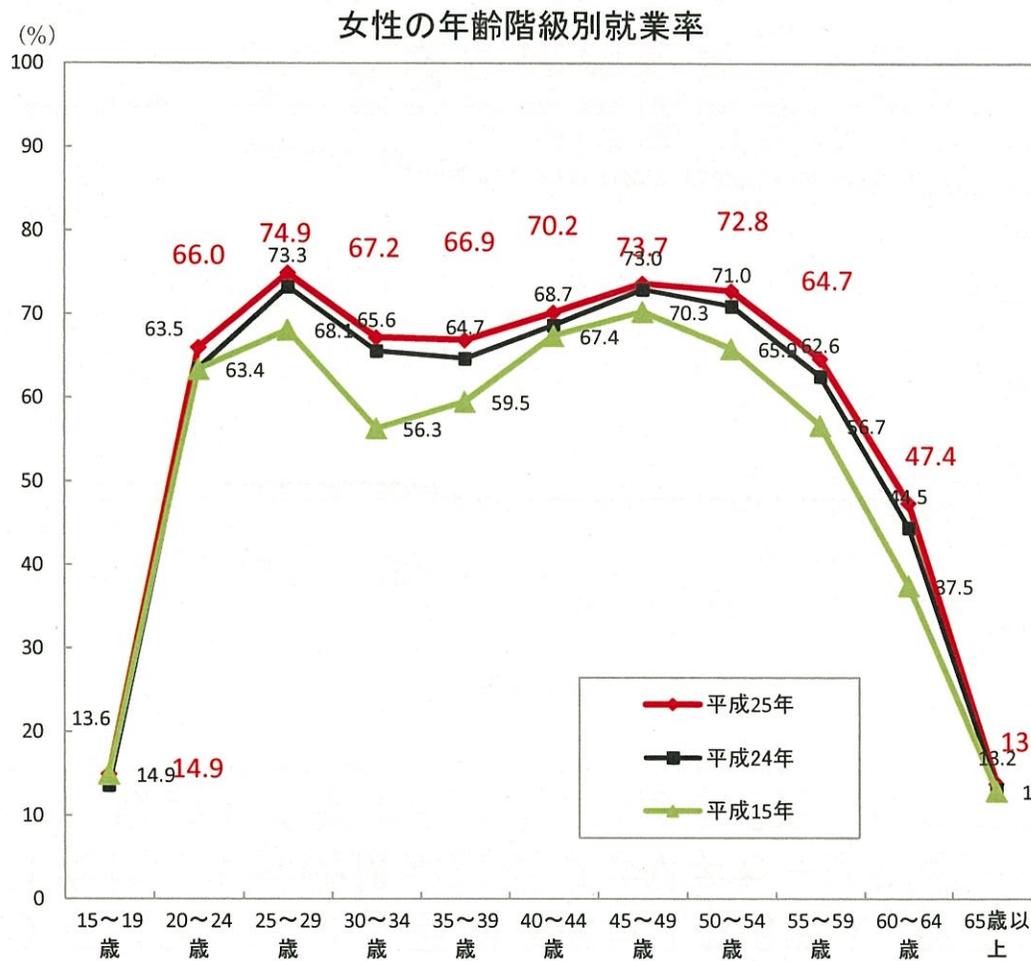
(資料出所)総務省統計局「労働力調査」

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

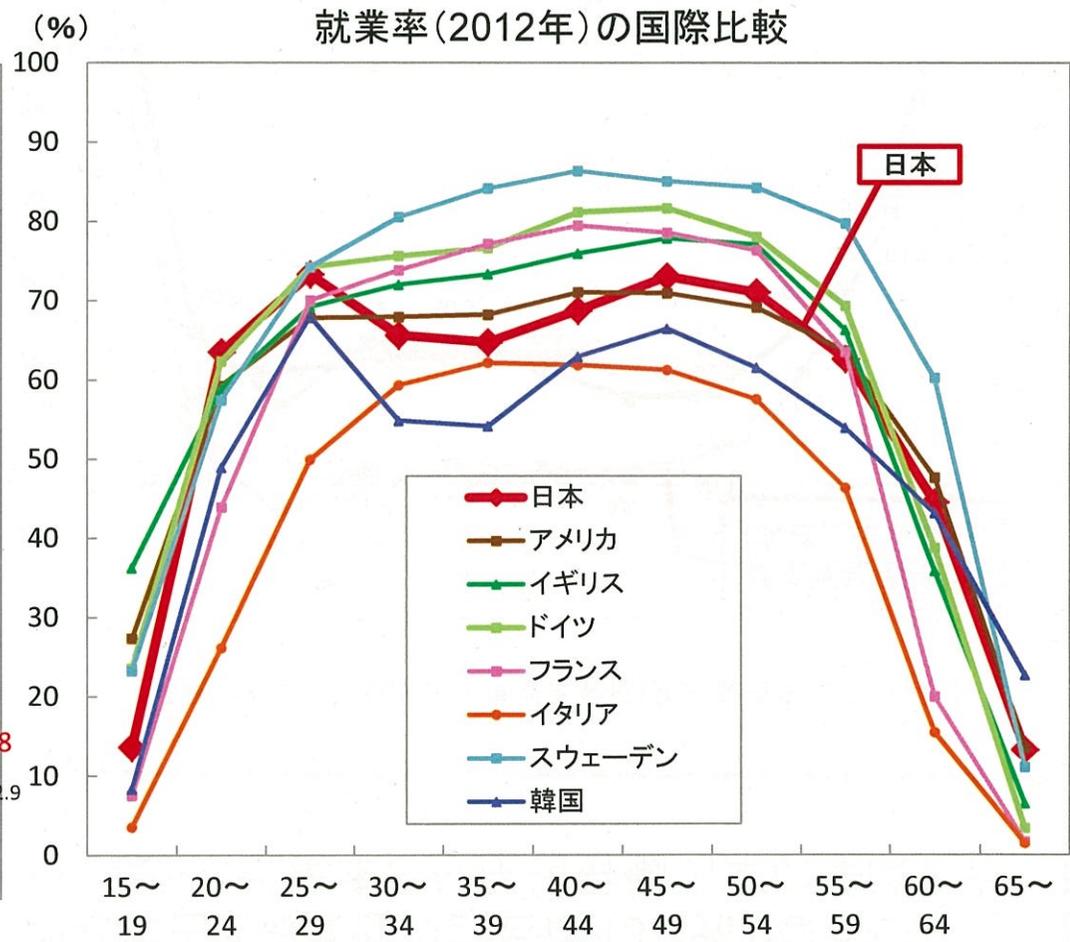
(資料出所) 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」

# 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)」

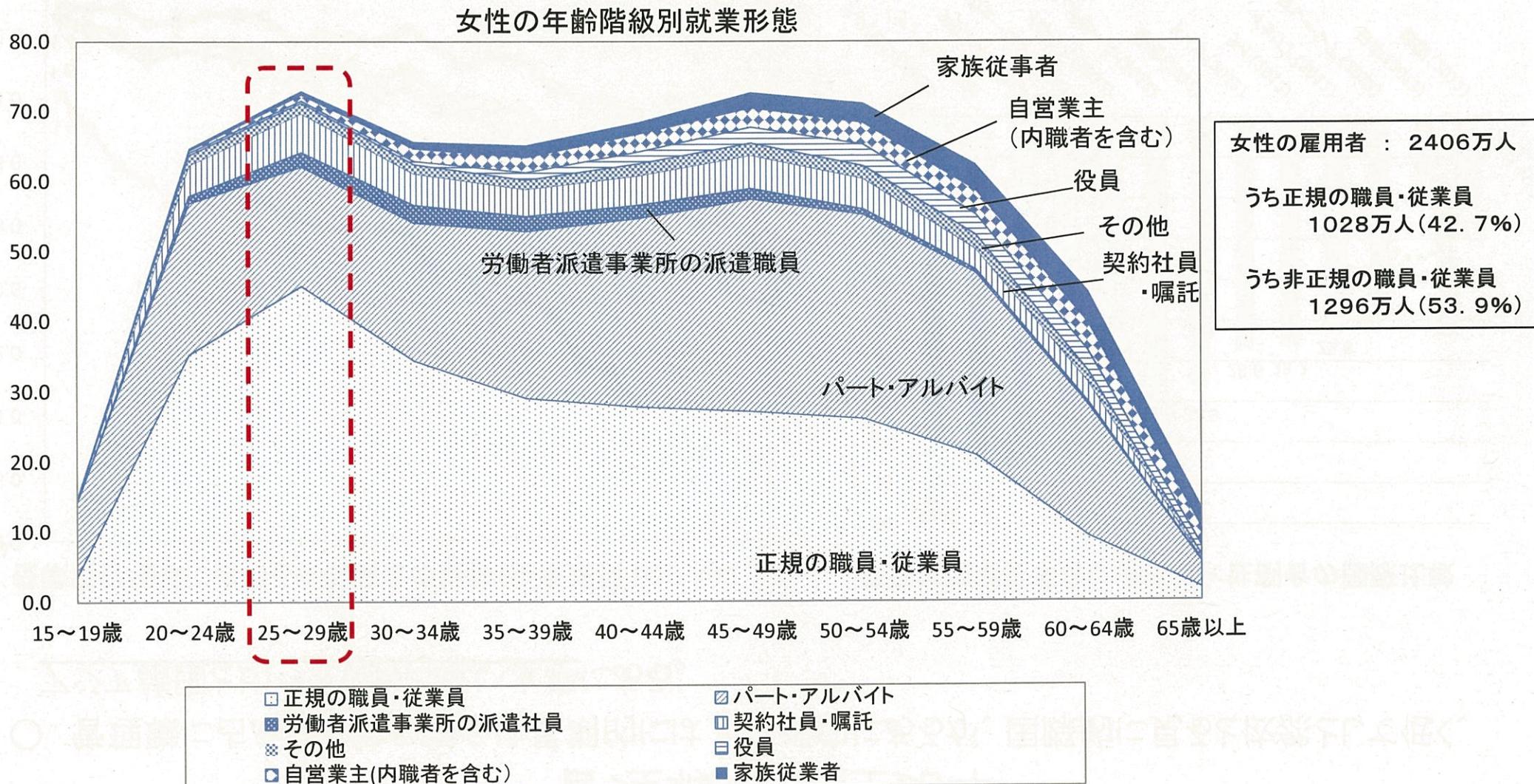


(資料出所)(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

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。

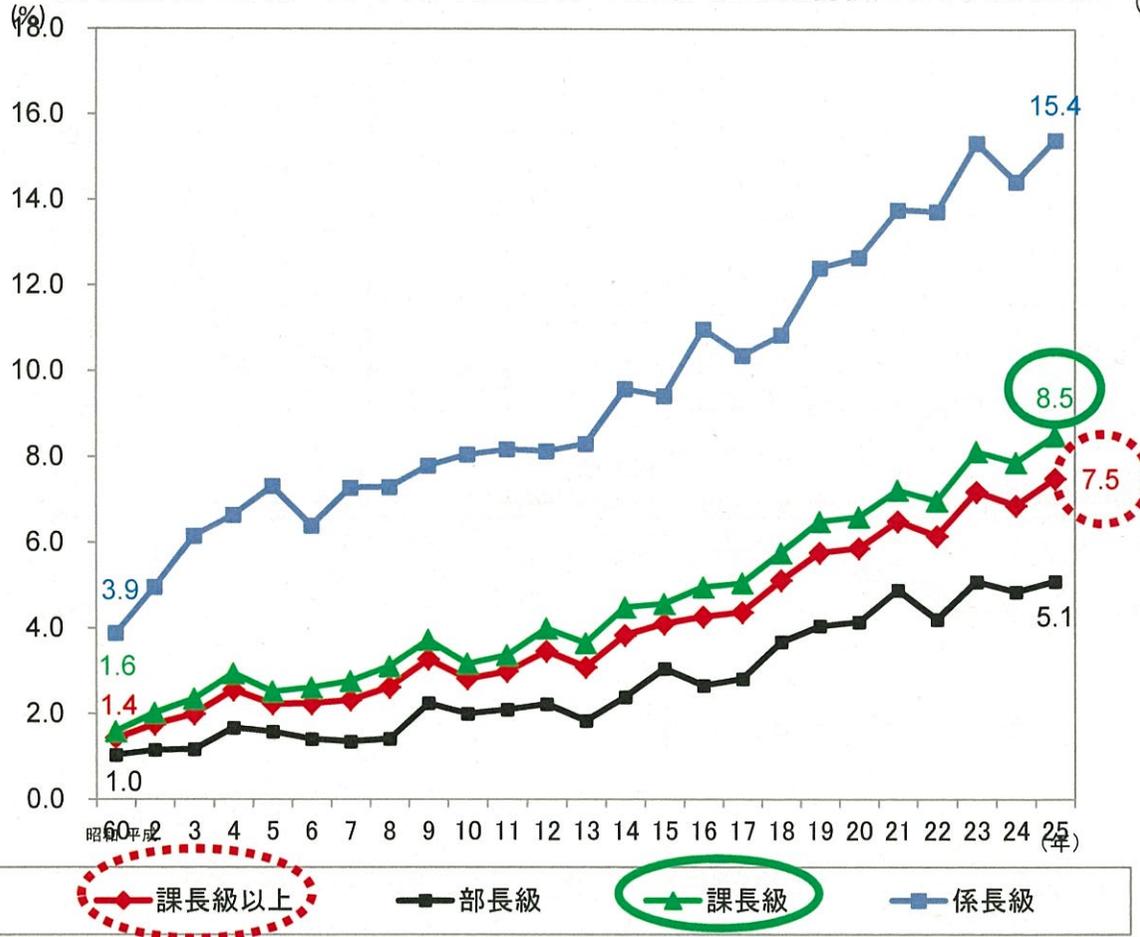


(資料出所)総務省「平成24年労働力調査(詳細集計)」

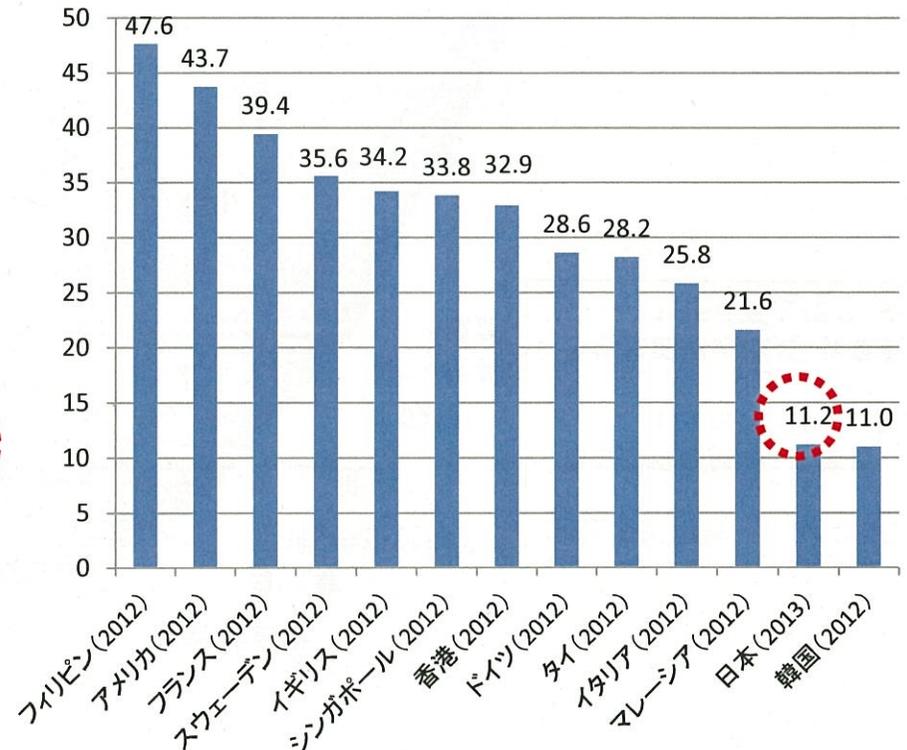
# 管理職の女性比率

○ 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



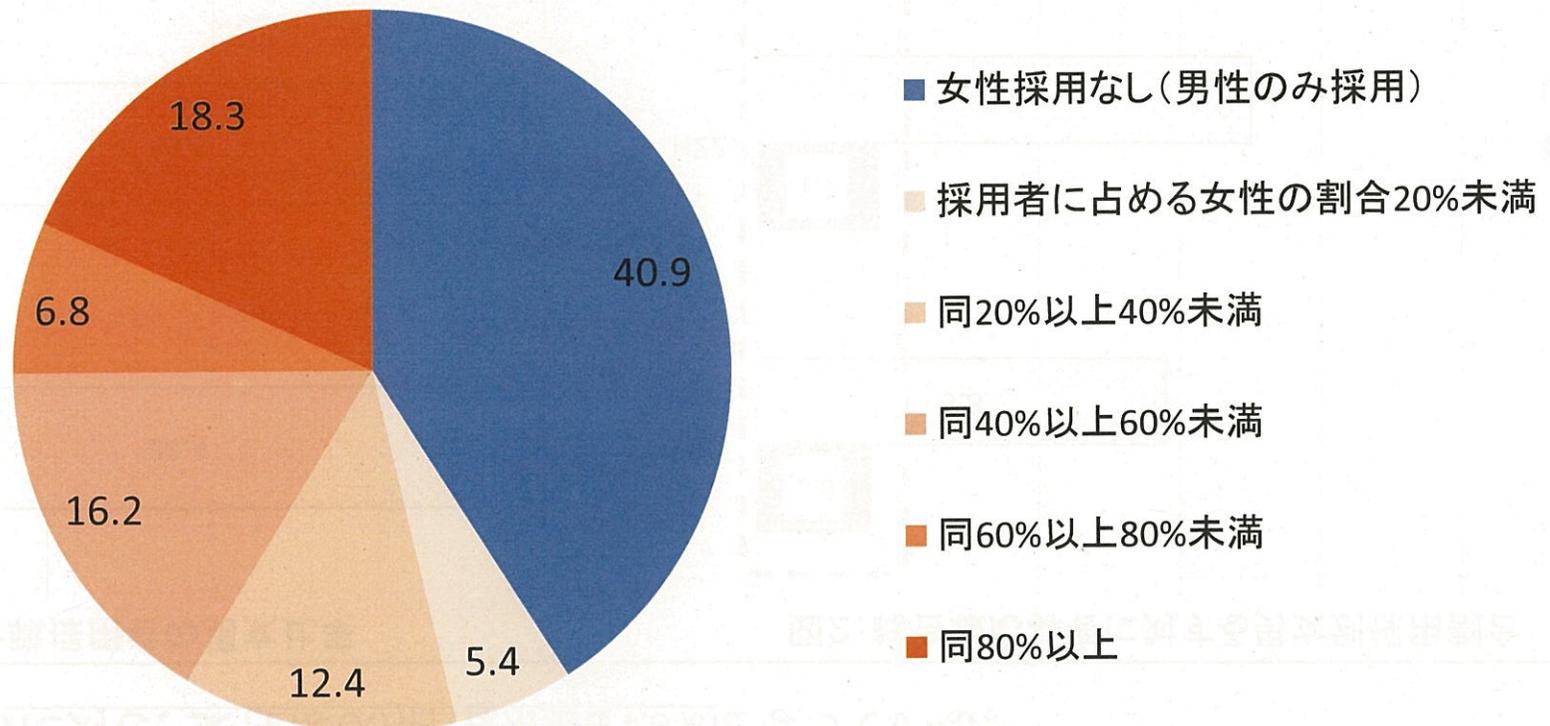
資料出所: 日本:総務省統計局「労働力調査」、  
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」  
 注1) 国によって国際標準職業分類が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要  
 (ISCO88:フィリピン、シンガポール、香港、ISCO08:それ以外の国。ISCO88と08の主な違  
 いは前者にはGeneral managers in agriculture, hunting, forestry and fishingが含まれてい  
 るが、後者には含まれていない。)  
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当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

# 新卒採用に占める女性割合

○ 新規学卒採用者に占める女性割合を見ると、「女性採用なし(男性のみ採用)」という企業が全体の4割を占めている。

新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合(企業規模30人以上)



資料出所:厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査」

# 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

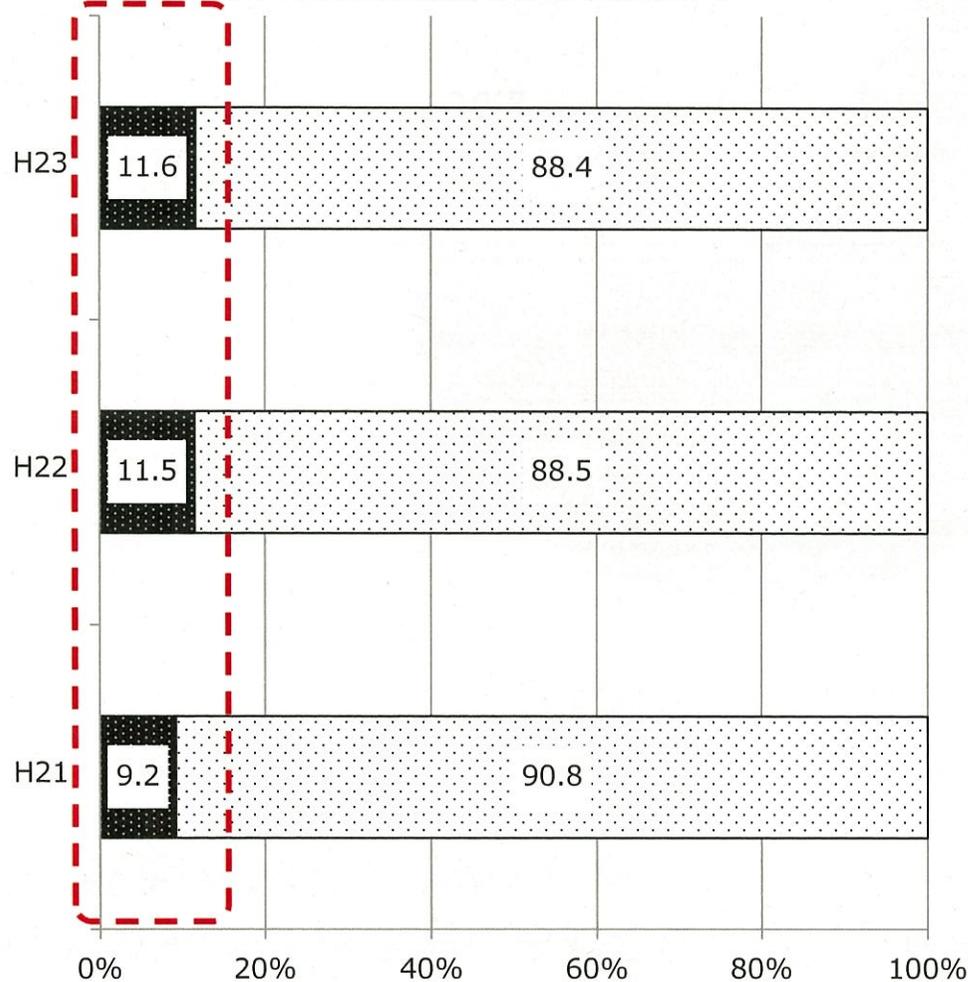
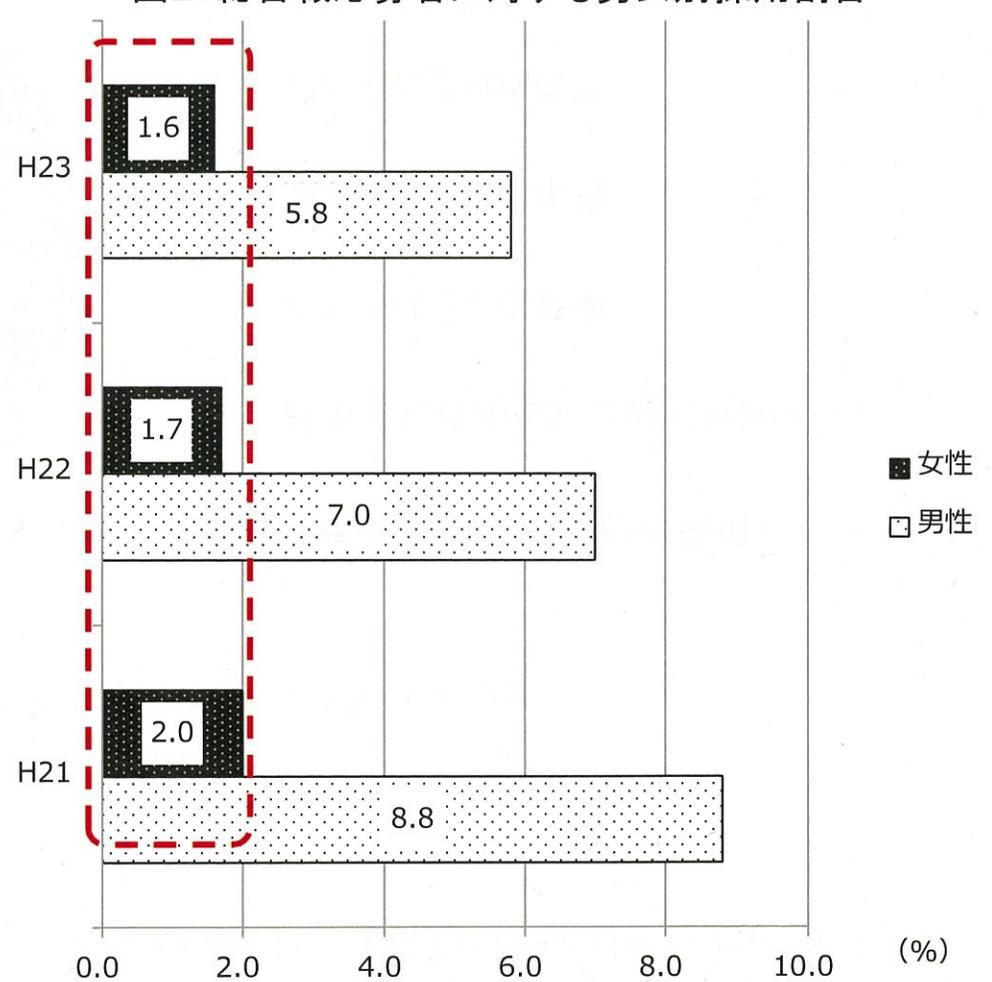


図2: 総合職応募者に対する男女別採用割合



■ 女性割合 □ 男性割合

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

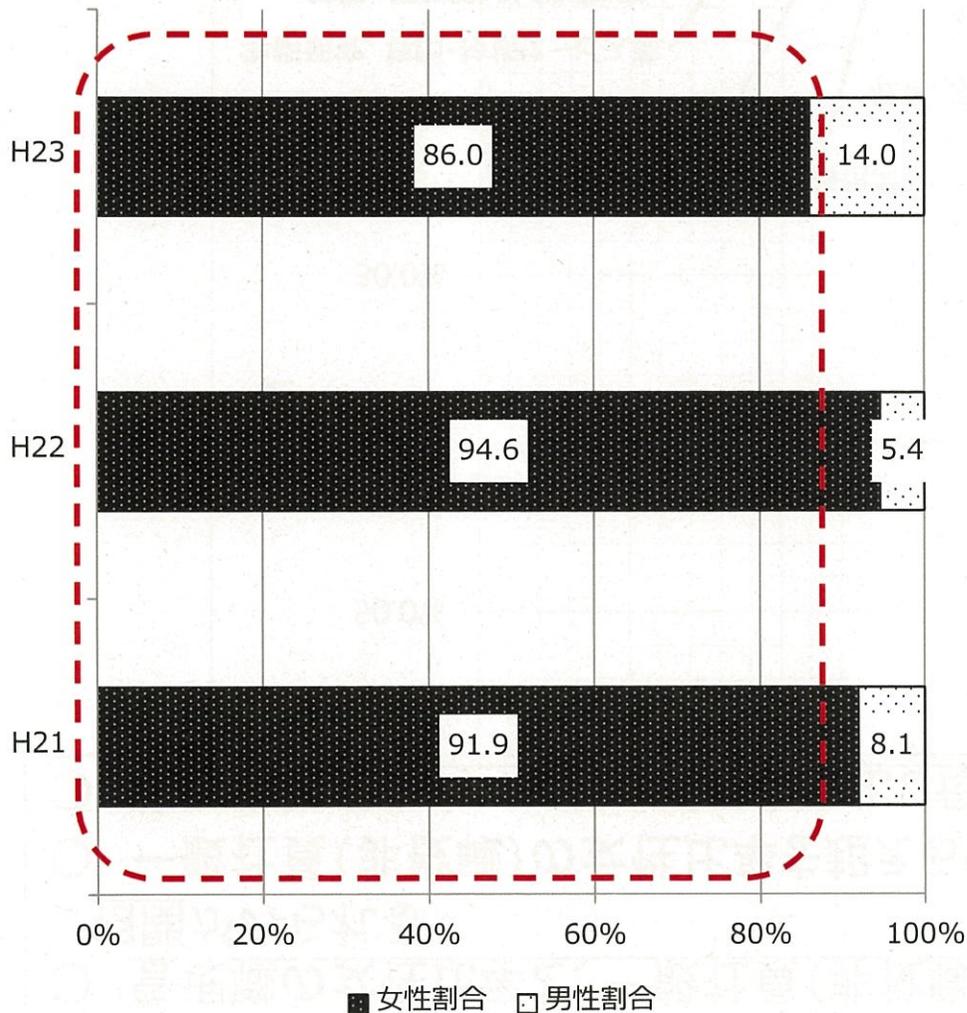
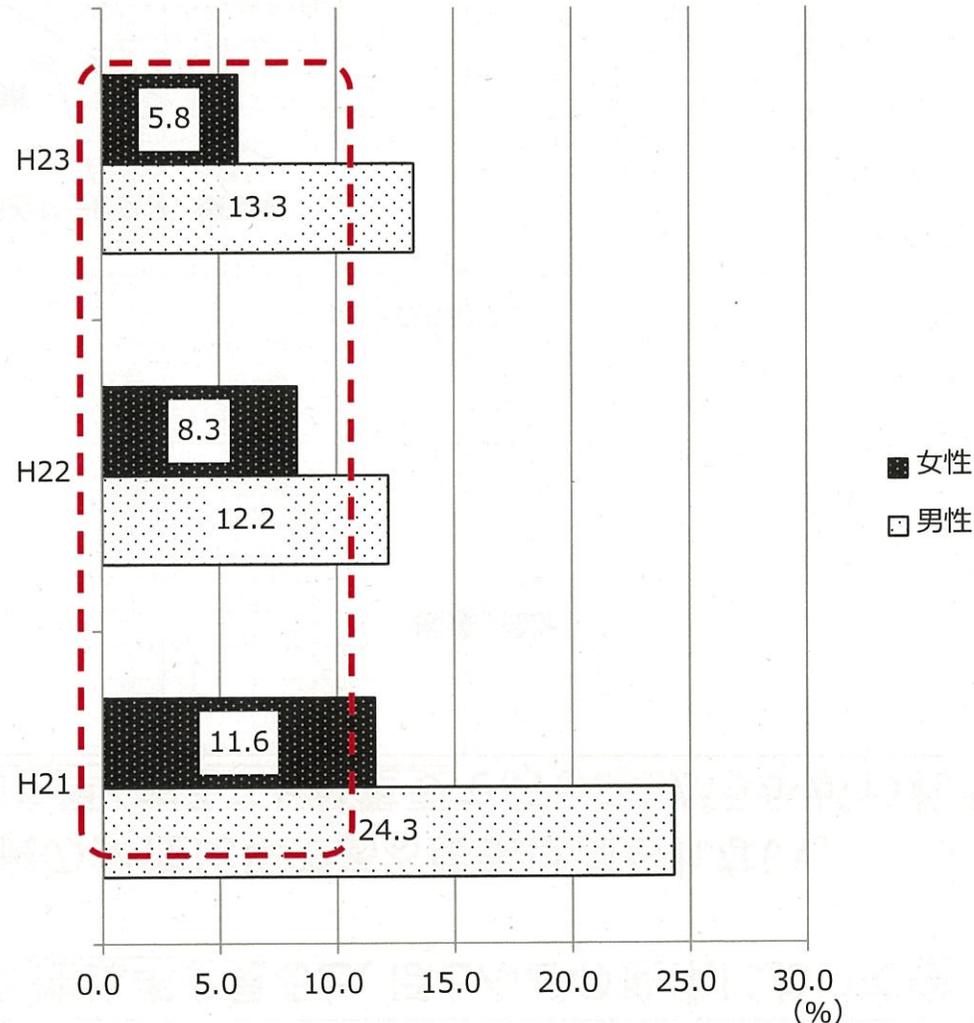


図2:一般職応募者に対する男女別採用割合

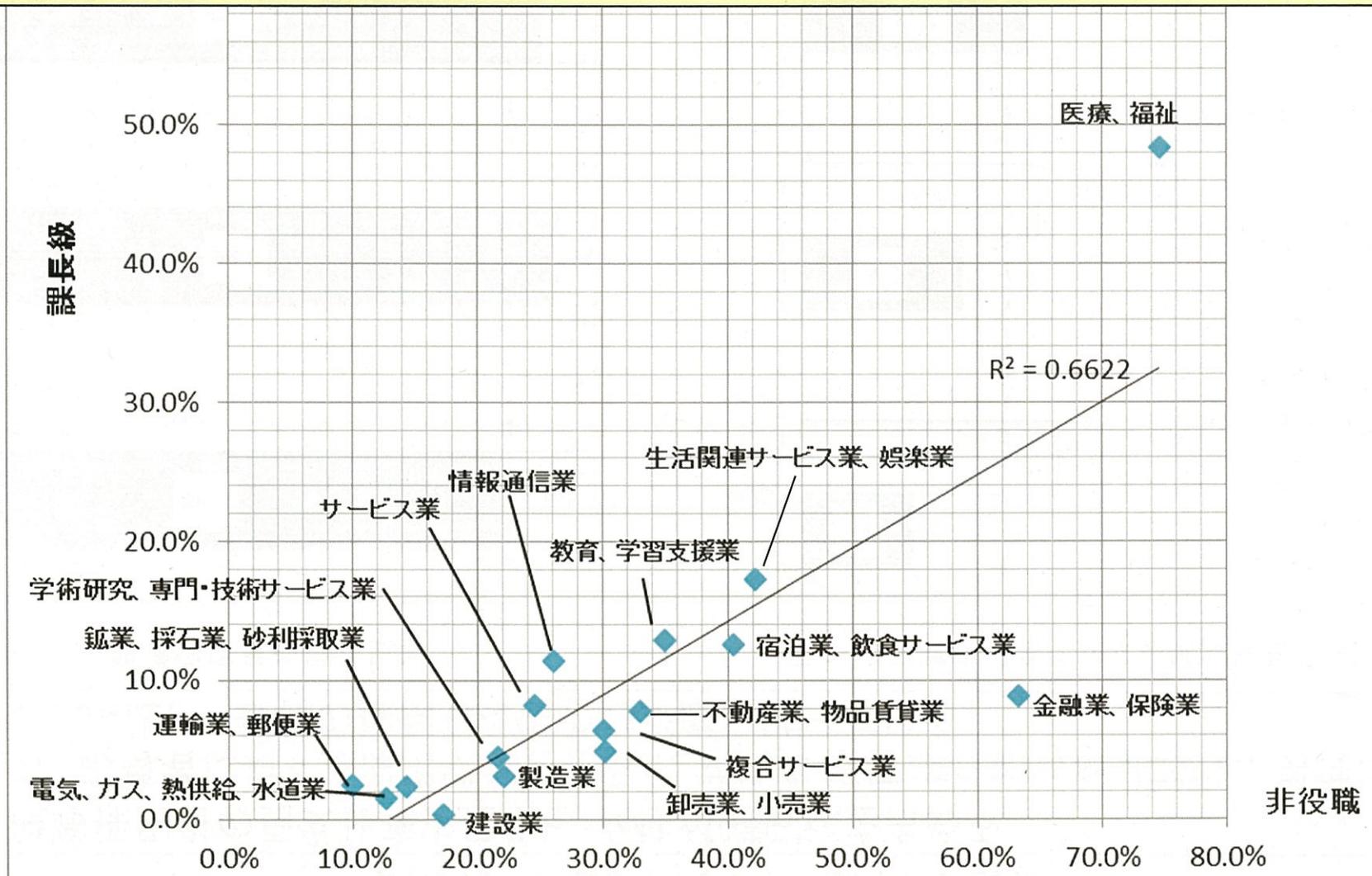


資料出所:厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」(平成22年度)

(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

# 管理職の女性比率と一般社員の女性比率の関係

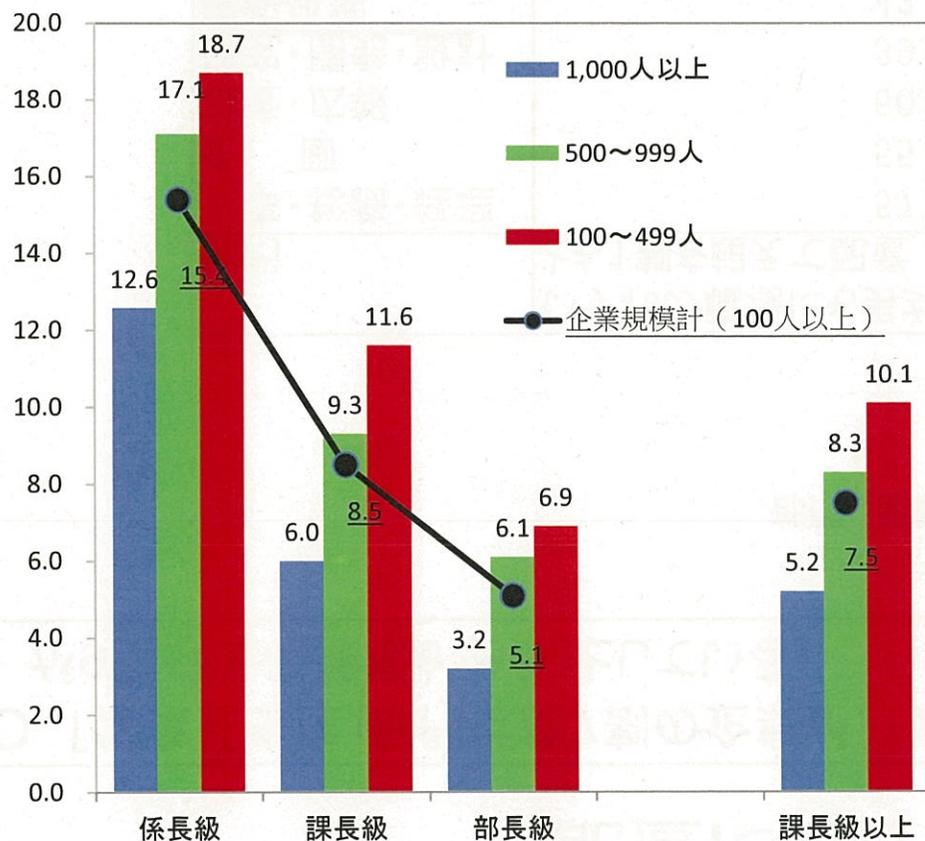
- 管理職の女性比率と、一般社員(非役職)の女性比率を見ると、ほとんどの産業において強い相関がみられる
- 一般社員(非役職)の女性比率を超える管理職の女性比率である産業は見られない。
- 管理職登用に向けては、採用を強化し母集団を厚くすることが重要であることがうかがわれる。



# 企業規模別にみた管理職・社員の女性割合

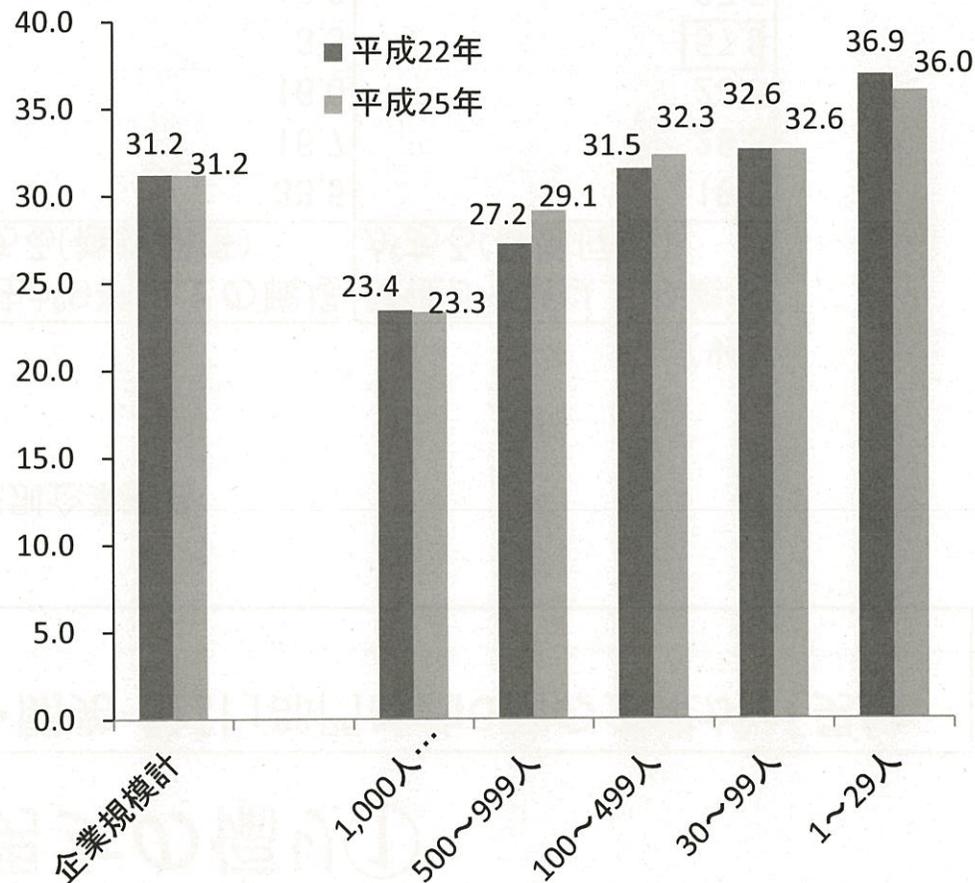
- 管理職に占める女性の割合は、大企業ほど低い。
- 同様に、女性の従業員の割合も、大企業ほど低い現状にある。

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」

## 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	57.8	33.5	10.5
企画	55.1	16.7	28.8
調査・広報	60.5	16.0	23.5
<u>研究・開発・設計</u>	39.3	3.3	<u>57.8</u>
情報処理	42.9	19.6	37.5
<u>営業</u>	32.6	2.3	<u>66.9</u>
販売・サービス	35.6	34.3	41.2
<u>生産</u>	28.4	7.5	<u>68.0</u>

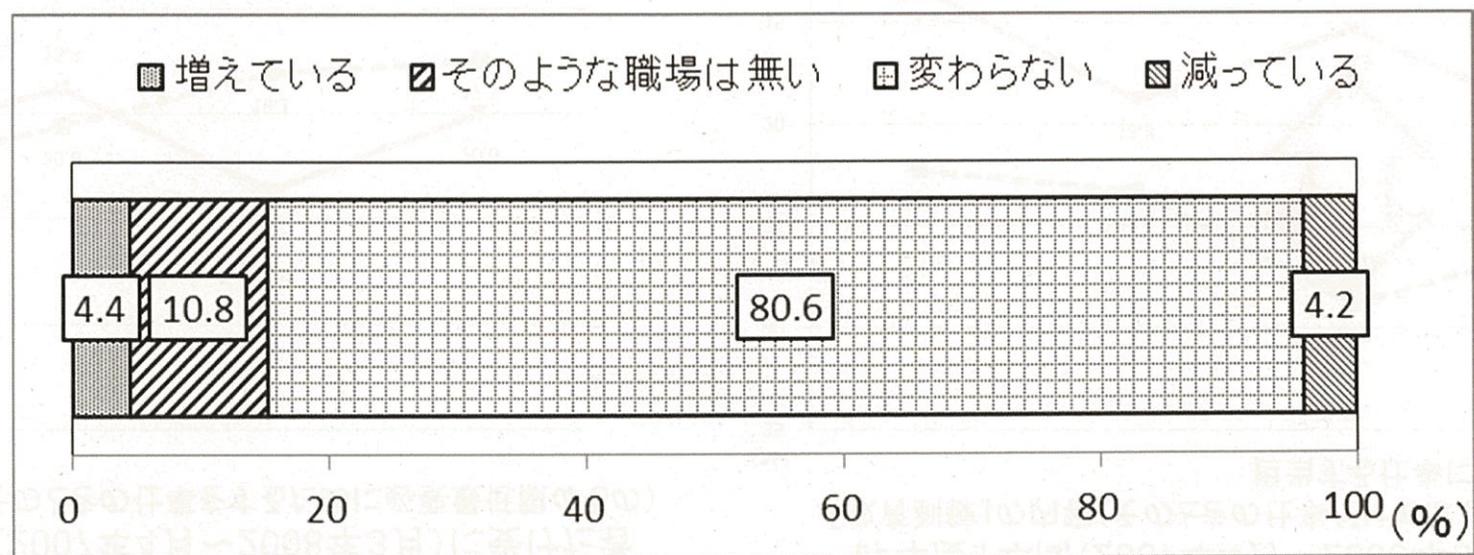
(当該部門あり企業=100.0%)

## 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

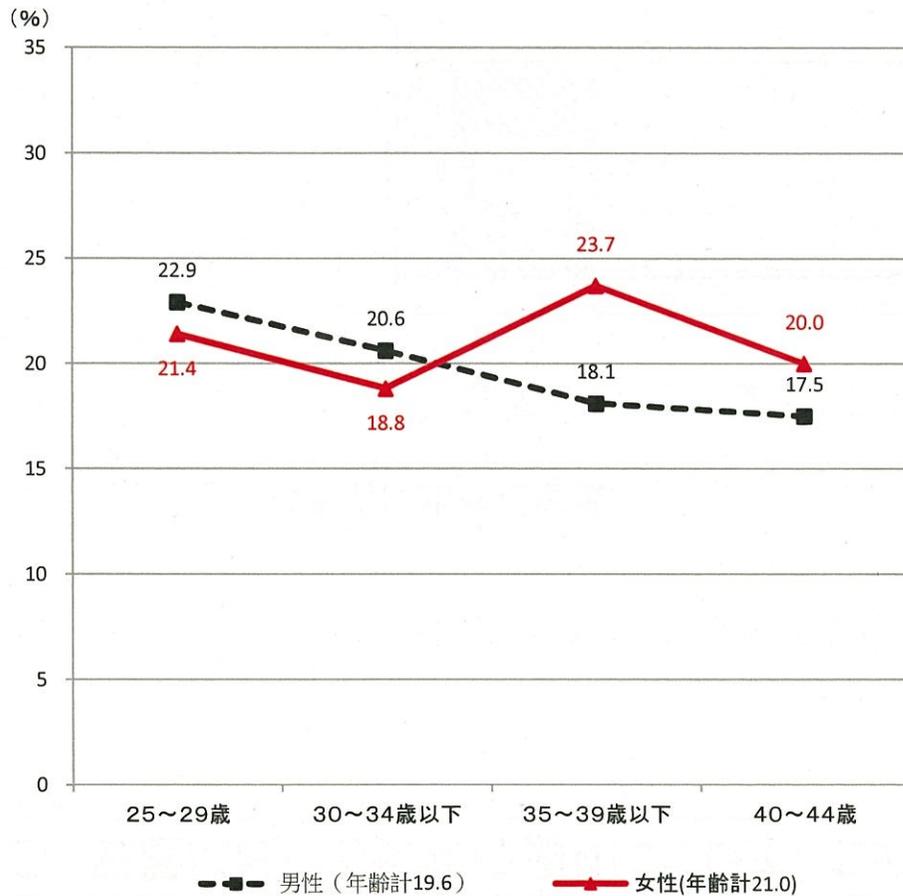


資料出所: JILPT「採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査」(2014)

# 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(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)

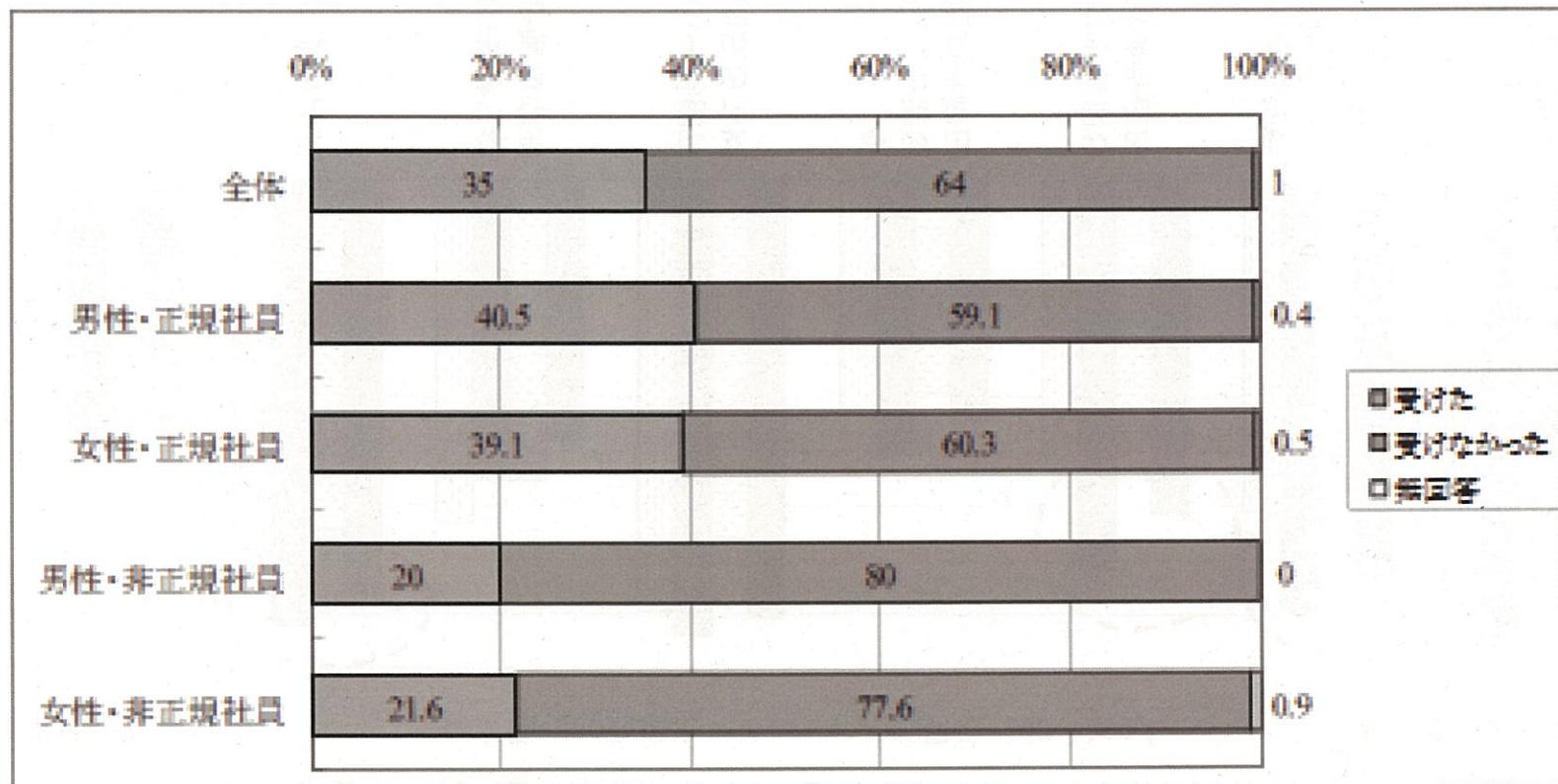
注1) 25～44歳の正社員に関するデータ

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。

## 教育訓練の状況②

○ 非正規雇用の場合、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。

男女、正規・非正規社員別、教育訓練の受講の有無

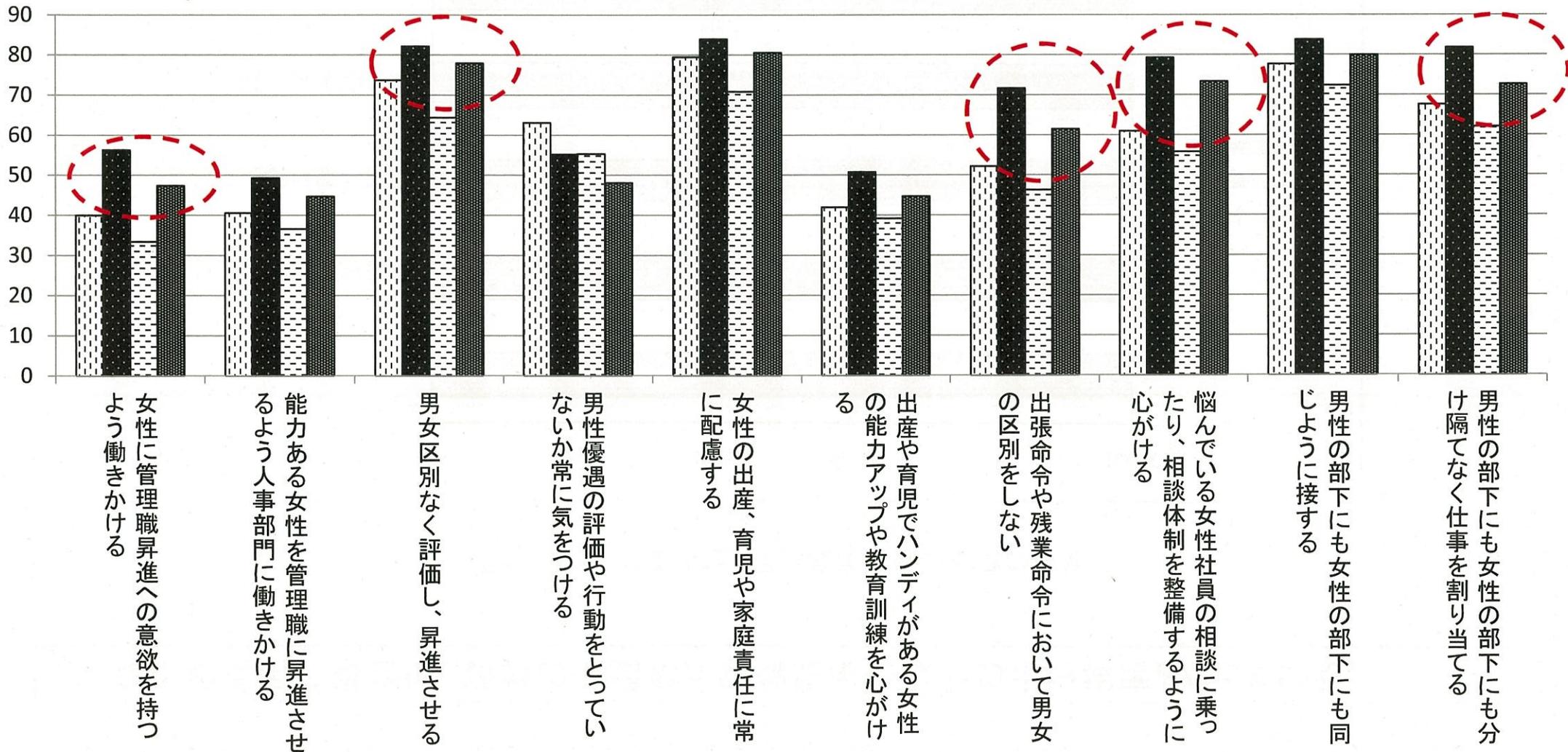


# 女性社員に対する管理職の育成方針・行動

○ 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

□ 男性・300人以上      ■ 女性・300人以上      □ 男性・100-299人      ■ 女性・100-299人



※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)

# 上司の育成姿勢

2014年8月26日雇用均等分科会  
武石委員提出資料

上司は男性部下には機会して高い目標を与えるが、女性部下にはその傾向が弱い。

上司に対する意見(一般社員の回答)

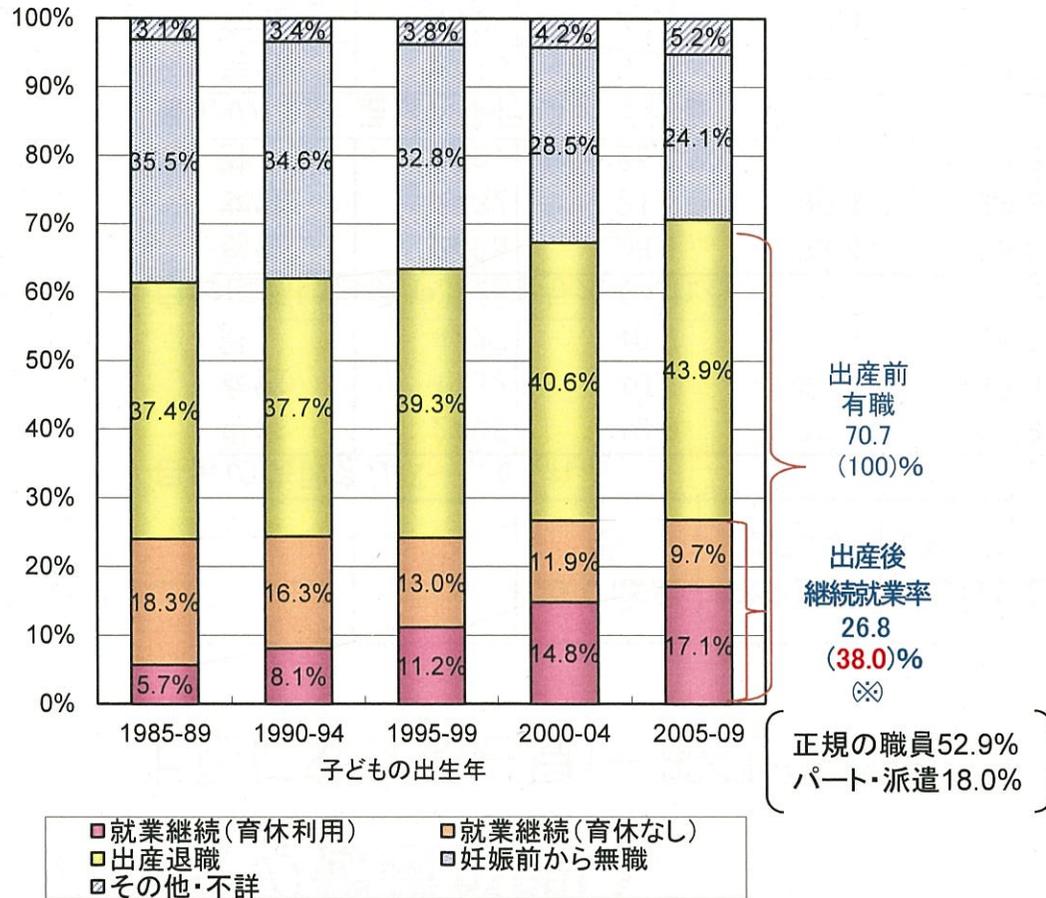
							(%)
	n	当てはまる	やや当てはまる	どちらともいえない	あまり当てはまらない	当てはまらない	無回答
自分の失敗をカバーしてくれる							
男性	2495	40.9	33.1	16.8	5.5	3.4	0.3
女性	1732	40.4	32.4	14.6	7.6	4.6	0.5
計	4227	40.7	32.8	15.9	6.3	3.9	0.4
自分に高い目標や課題を与えてくれる							
男性	2495	28.1	33.9	25.8	7.6	4.4	0.2
女性	1732	21.2	30.4	29.3	11.0	7.7	0.3
計	4227	25.3	32.5	27.2	9.0	5.7	0.2
自分の成長・活躍を後押ししてくれる							
男性	2495	32.2	33.9	23.0	6.7	4.0	0.2
女性	1732	26.5	30.5	26.8	9.3	6.5	0.4
計	4227	29.9	32.6	24.5	7.7	5.0	0.3

「ポイント」は「当てはまる」を5点、「当てはまらない」を1点としてポイント化した平均値である。  
t値は、男女の平均値の検定結果である。

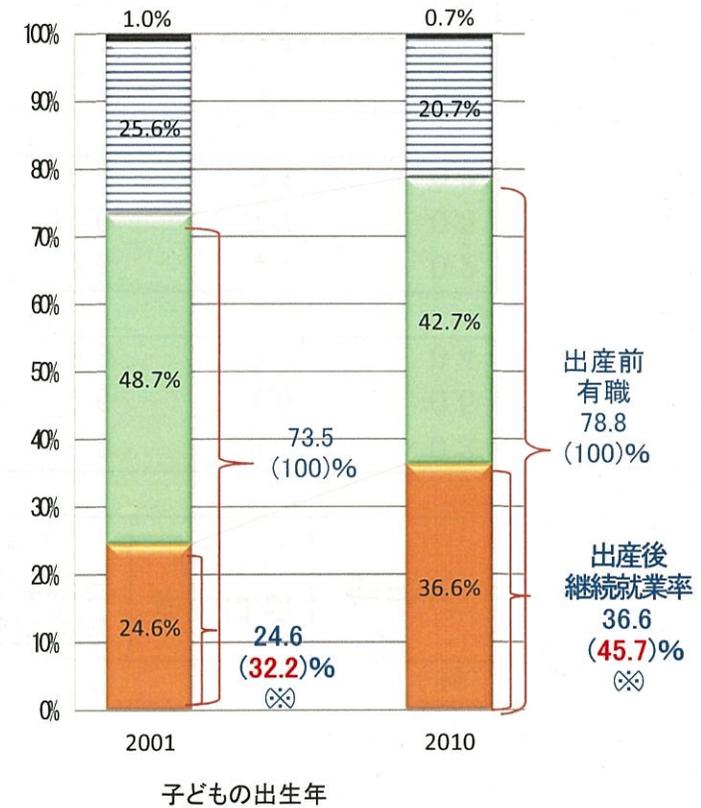
出所：武石美恵子（2014）「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』No.648

# 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)

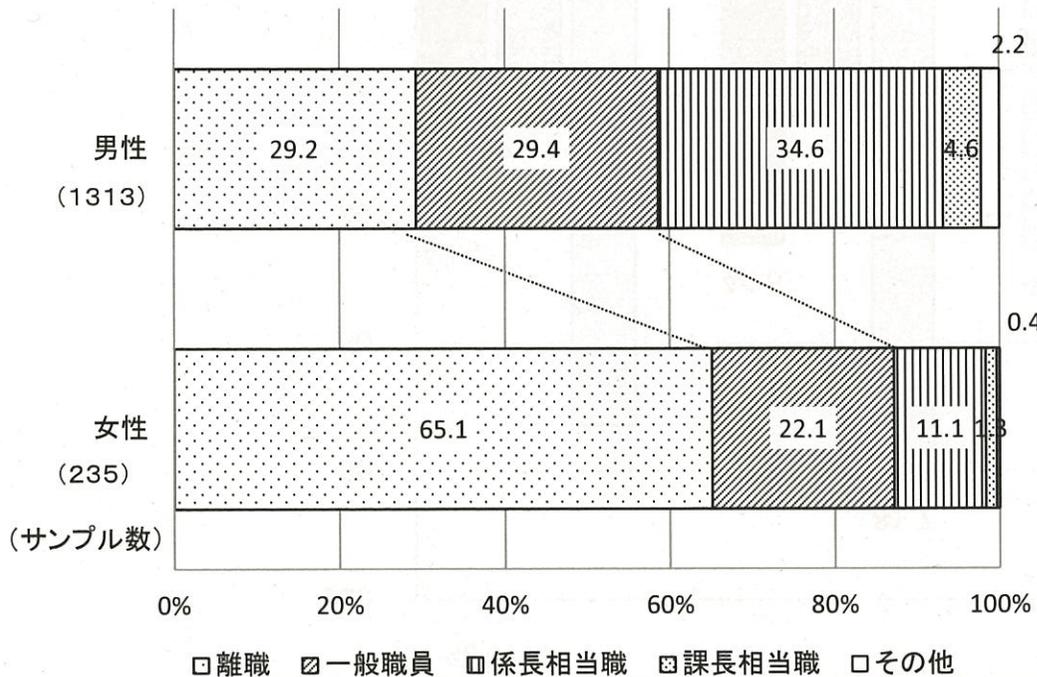
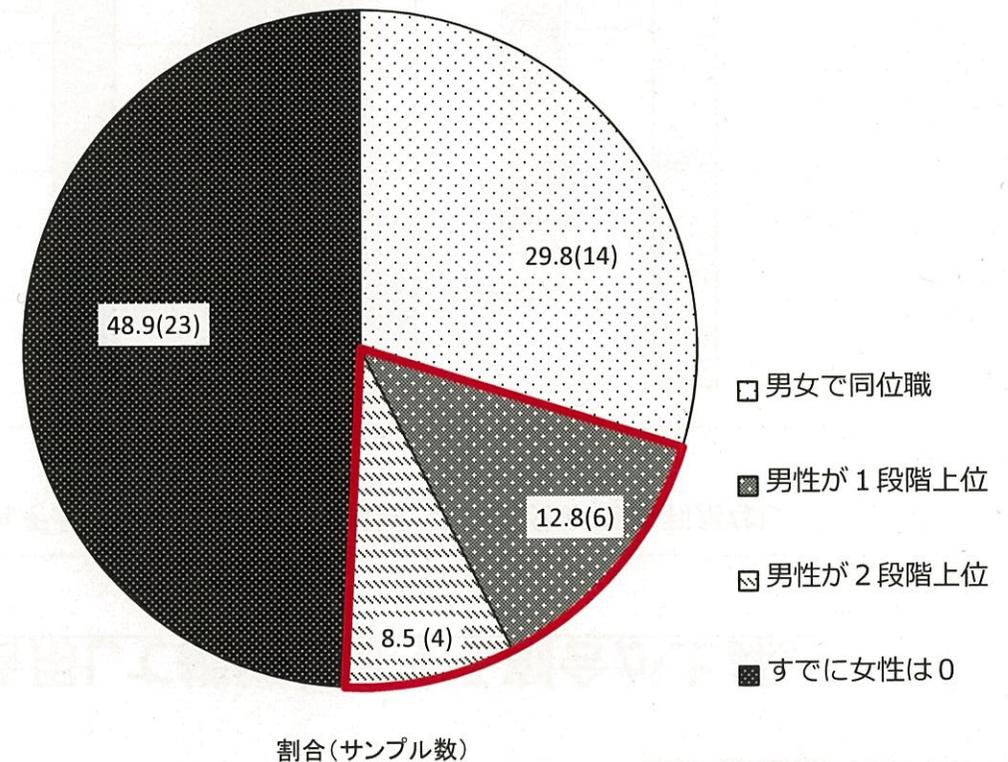


図2:10年前に総合職の男女を採用した企業における  
職位比較(企業比較)



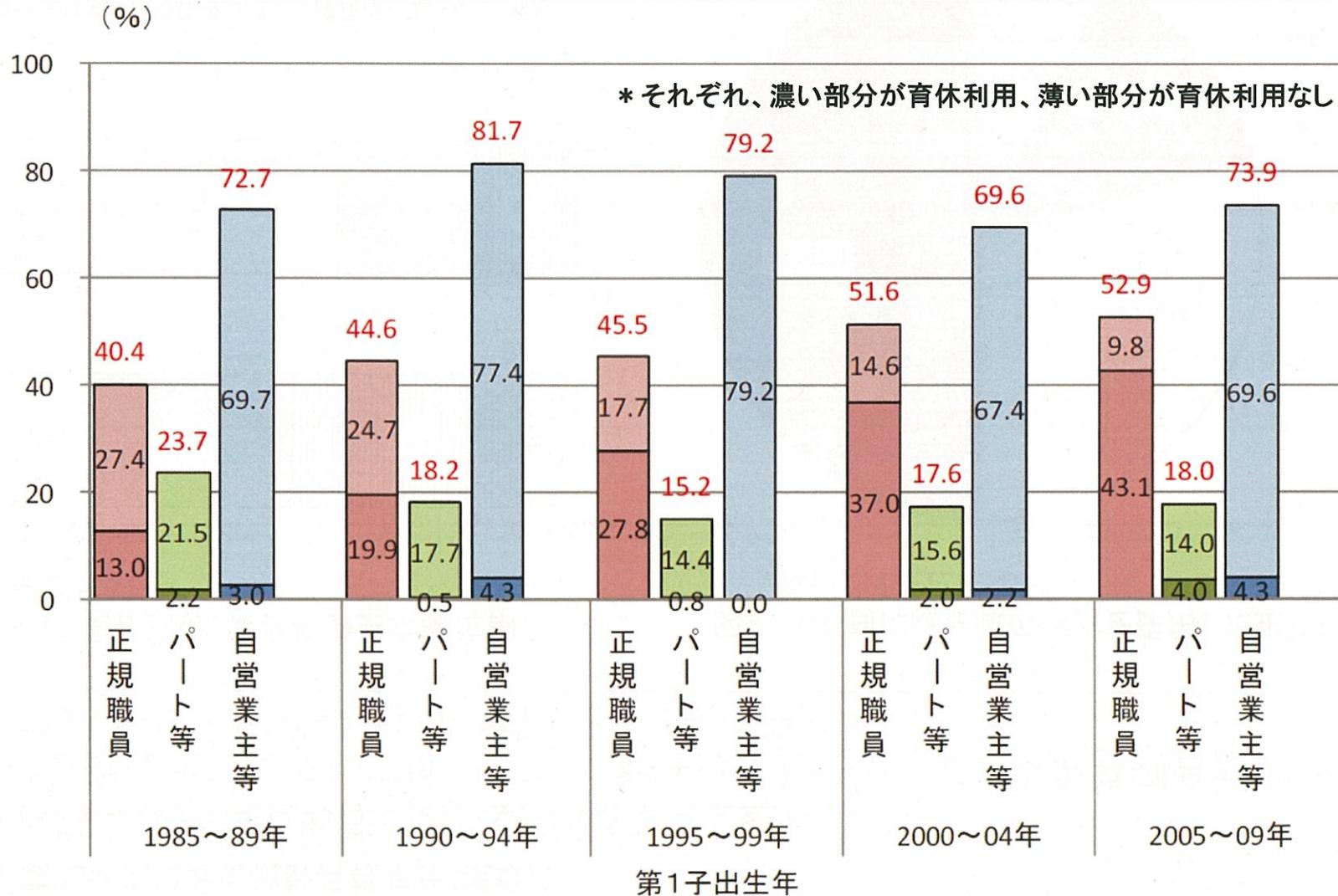
集計対象:10年前にコース別雇用管理制度を導入済みの企業

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)

# 第1子出生年別、妻の就業状態

2014年8月26日雇用均等分科会  
武石委員提出資料

近年、正規職員を中心に育児休業を活用して継続就業する割合が上昇。



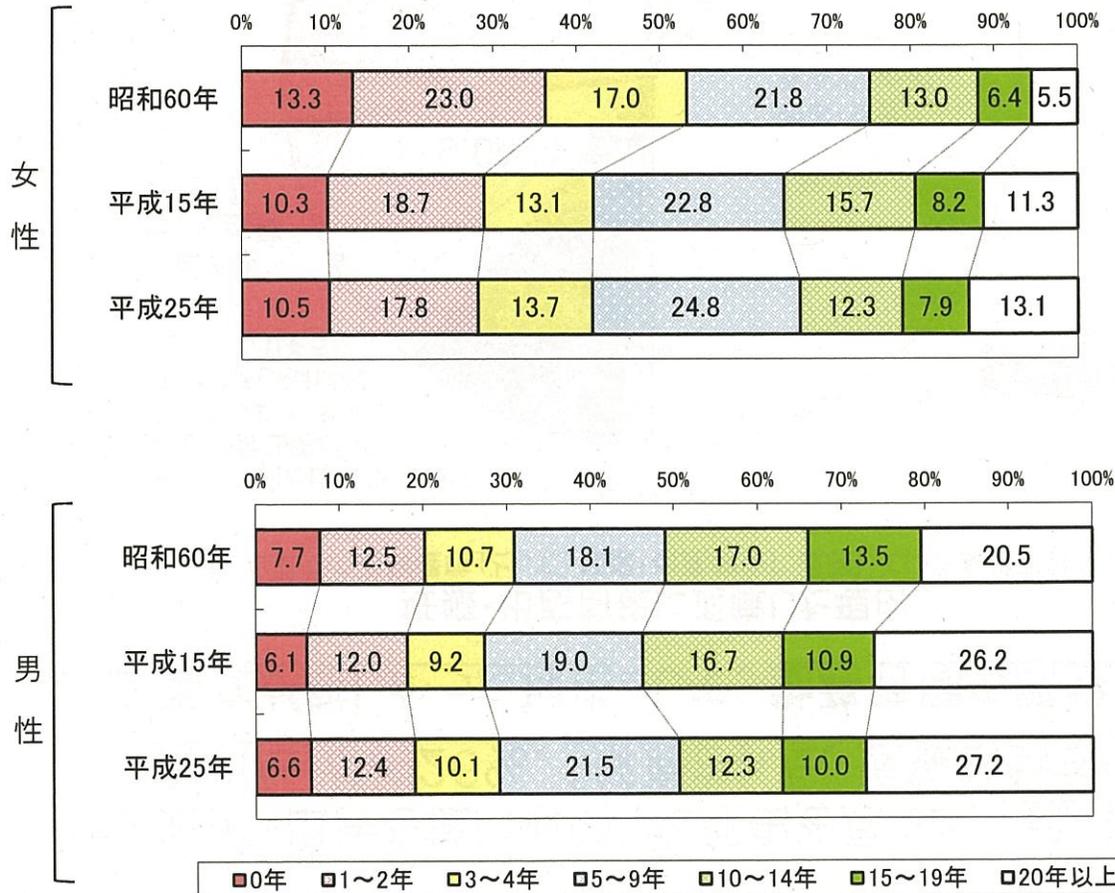
出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

注1. 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

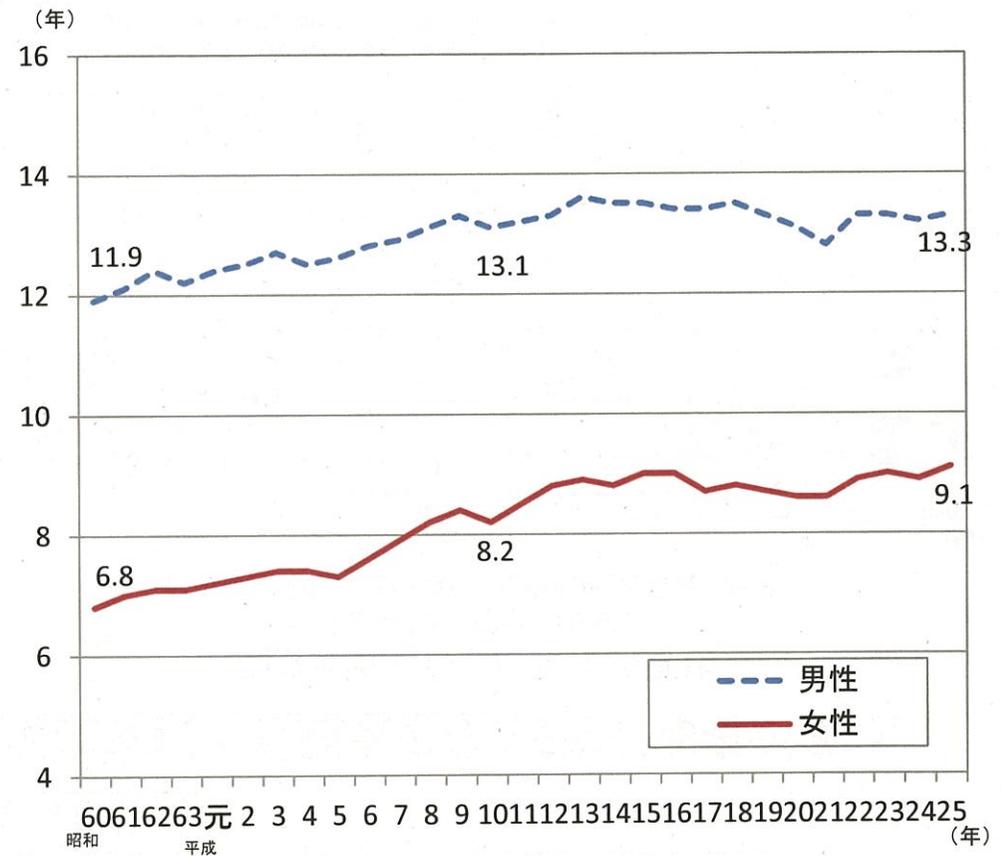
# 勤続年数

○ 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



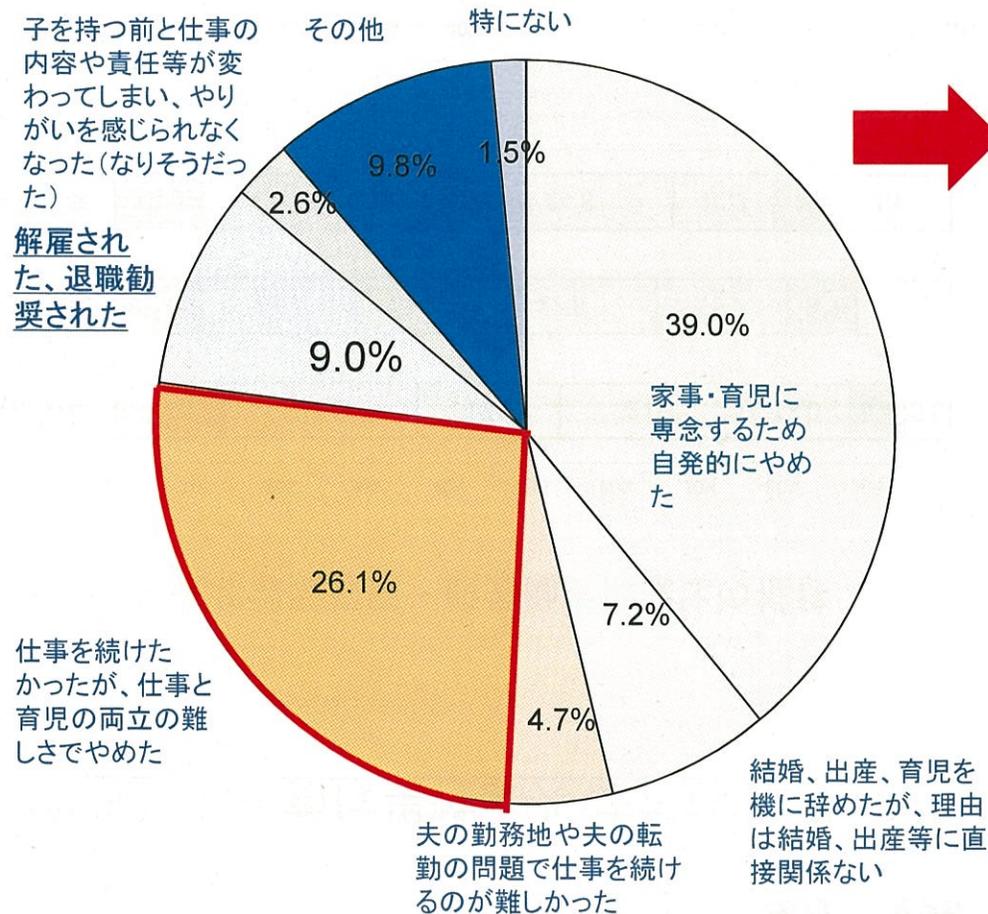
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# 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)



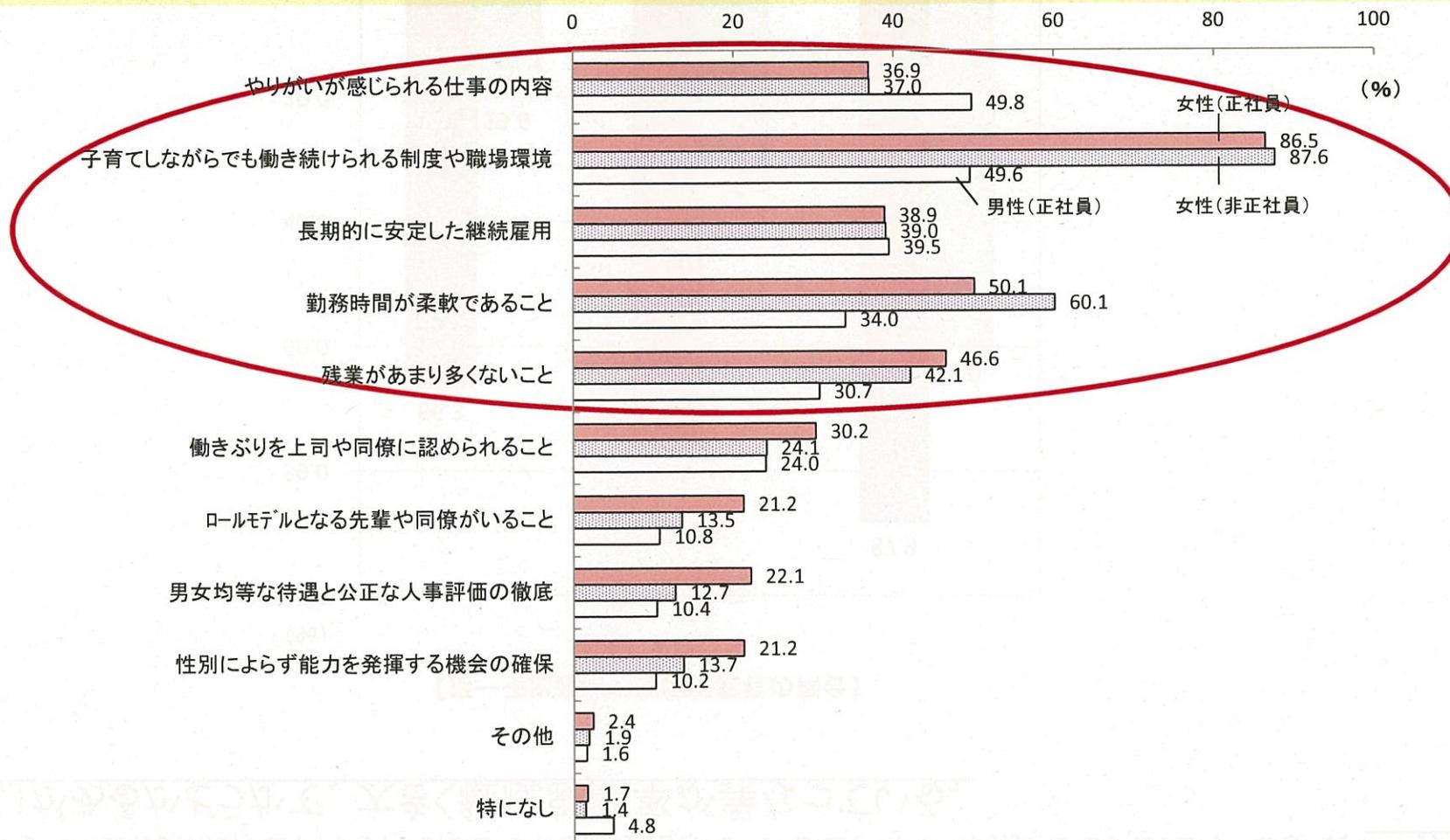
## 両立が難しかった具体的理由

(「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。

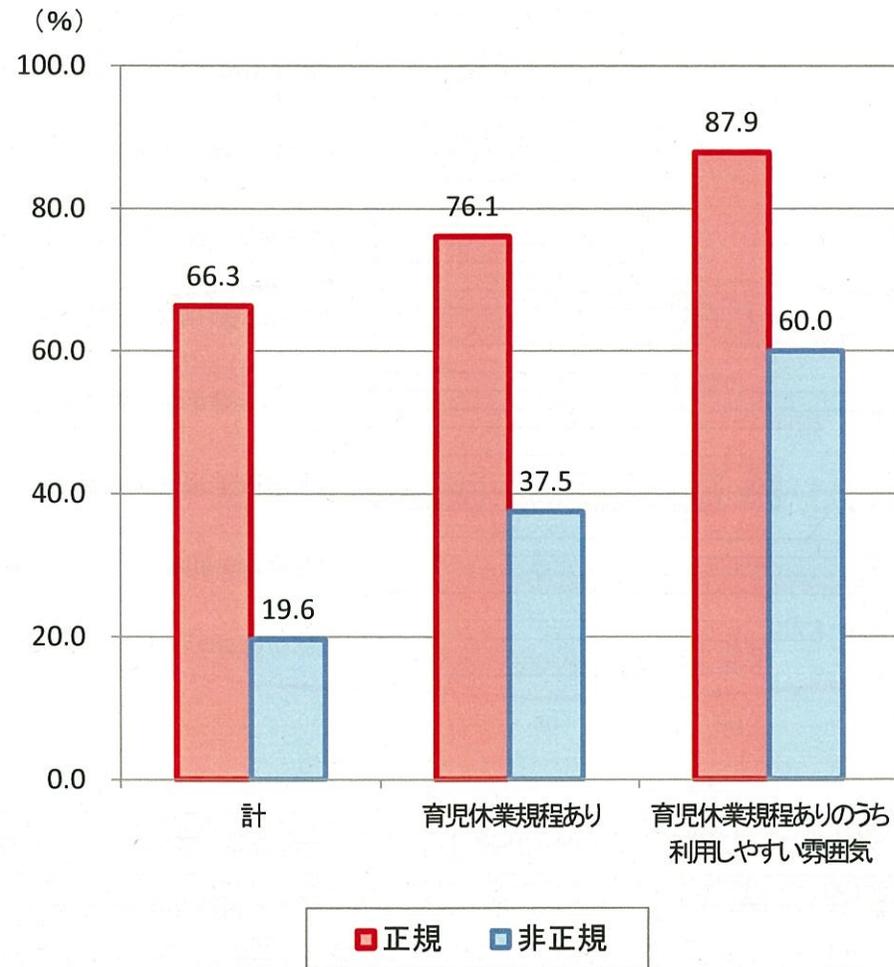


(資料出所)厚生労働省委託調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査」(平成23年)

# 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】



# 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>

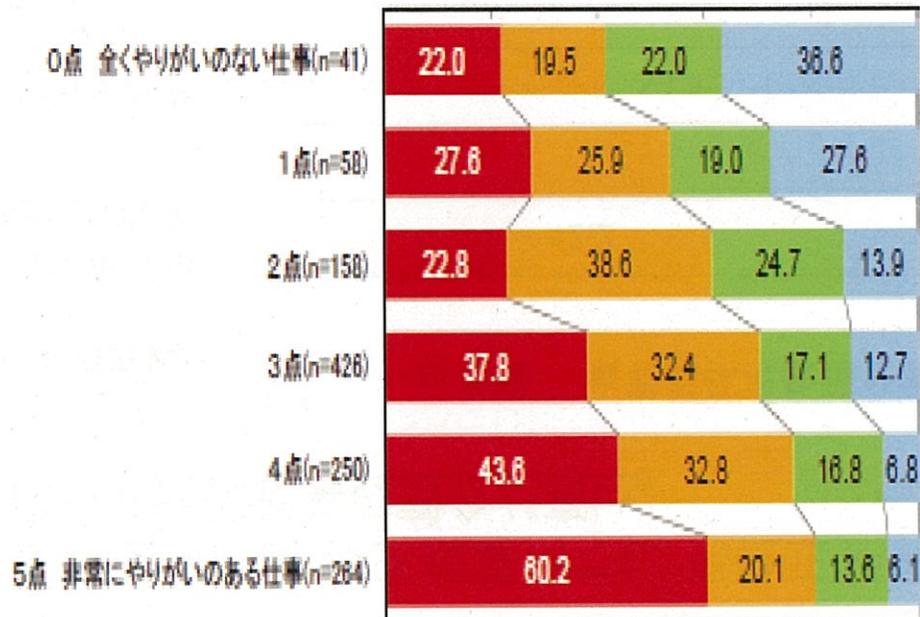
《正社員》

「出産後も仕事を続けたいと思っていた」

■あてはまる ■どちらかといえばあてはまる ■どちらかといえばあてはまらない ■あてはまらない

0% 20% 40% 60% 80% 100%

第一子妊娠当時の仕事のやりがい度



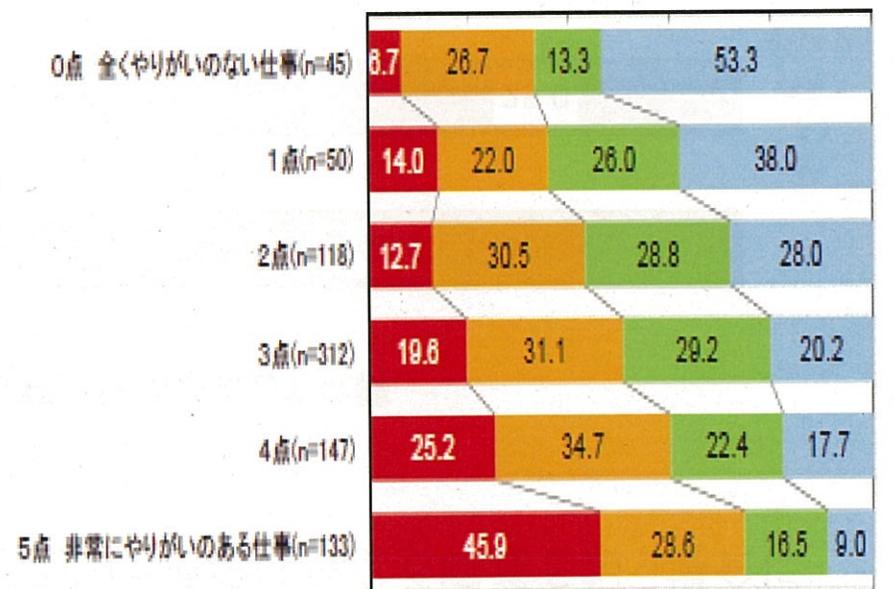
《非正社員》

「出産後も仕事を続けたいと思っていた」

■あてはまる ■どちらかといえばあてはまる ■どちらかといえばあてはまらない ■あてはまらない

0% 20% 40% 60% 80% 100%

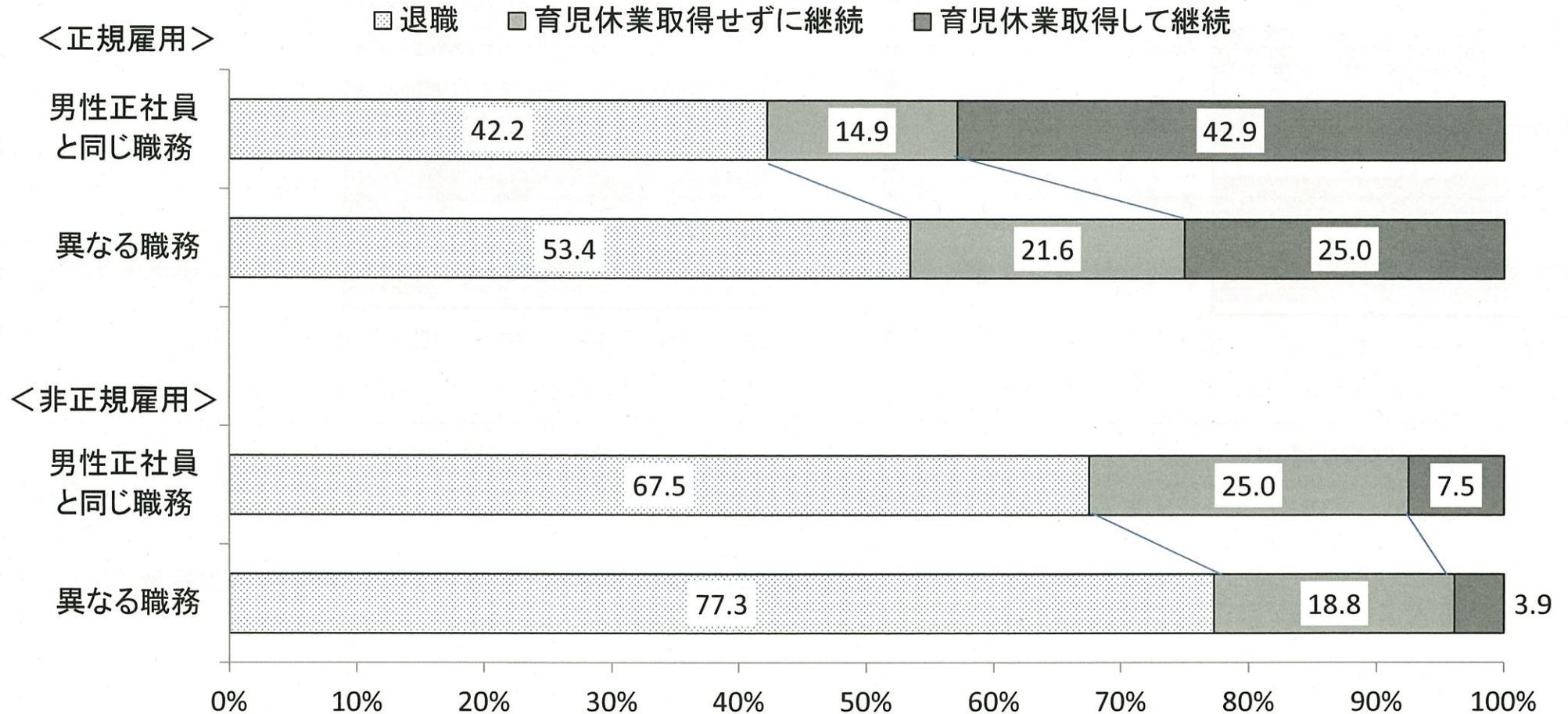
第一子妊娠当時の仕事のやりがい度



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。



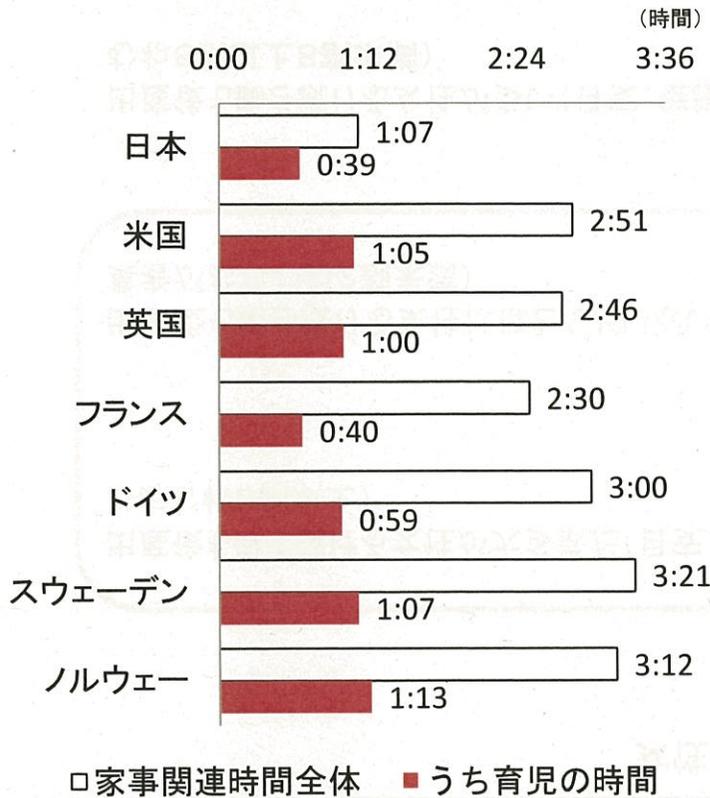
資料出所 労働政策研究・研修機構「出産・育児と就業継続」(2012)

(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・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。

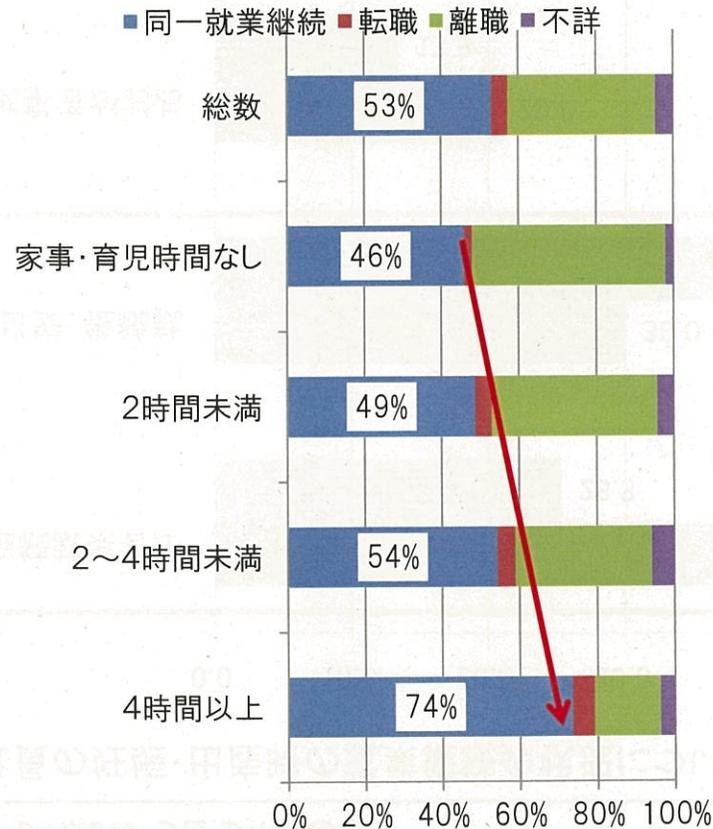
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



(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。

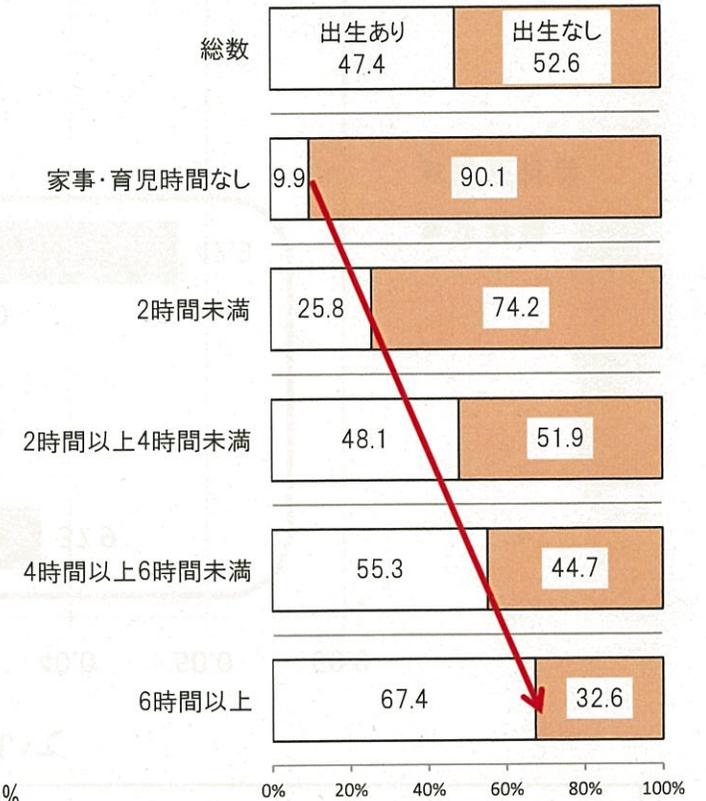
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の就業継続割合】



(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。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子の出生割合】



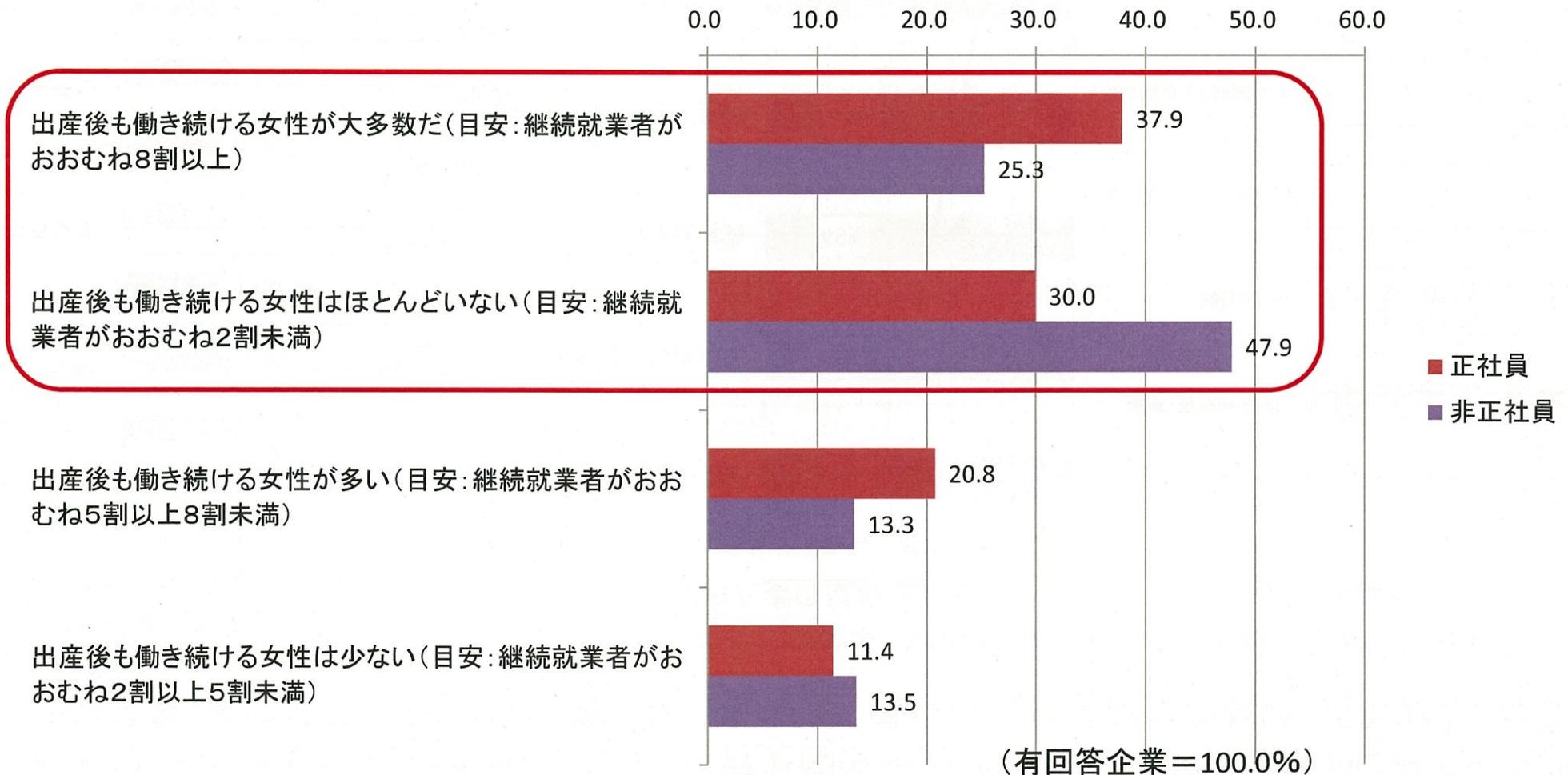
資料出所: 厚生労働省「第9回21世紀成年者縦断調査」(2011年)

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

# 企業間における継続就業率の差

○ 妊娠・出産前後で「働き続ける女性が大多数」である企業と、「働き続ける女性はほとんどいない」企業に二極分化している状況が見られる。

女性社員の妊娠・出産時の就業継続の状況について



# 短時間勤務制度等の内容、利用状況

**短時間勤務制度の利用可能期間が長期化し、制度利用も増えている。**

育児のための短時間勤務制度の最長利用可能期間 (%)

	3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校低学年(3年生又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	その他
2005年度	64.6	3.2	22.1	3.3	0.8	2.4	3.6
2012年度	64.3	2.8	20.7	6.7	3.6	2.0	0.0

出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

注：数値は短時間勤務制度導入事業所に占める構成比である。

第1子が3歳になるまでに利用した制度 (%)

	育児休業制度(妻)	育児休業制度(夫)	短時間勤務制度(妻)
子どもが1歳時に妻が就業			
1995-99年出生	44.3	0.6	13.5
2000-04年出生	54.3	0.0	15.2
2005-07年出生	56.1	1.4	20.9
子どもが1歳時に妻が正規雇用継続者			
1995-99年出生	66.1	0.9	19.1
2000-04年出生	81.1	0.0	25.2
2005-07年出生	85.7	2.4	31.0

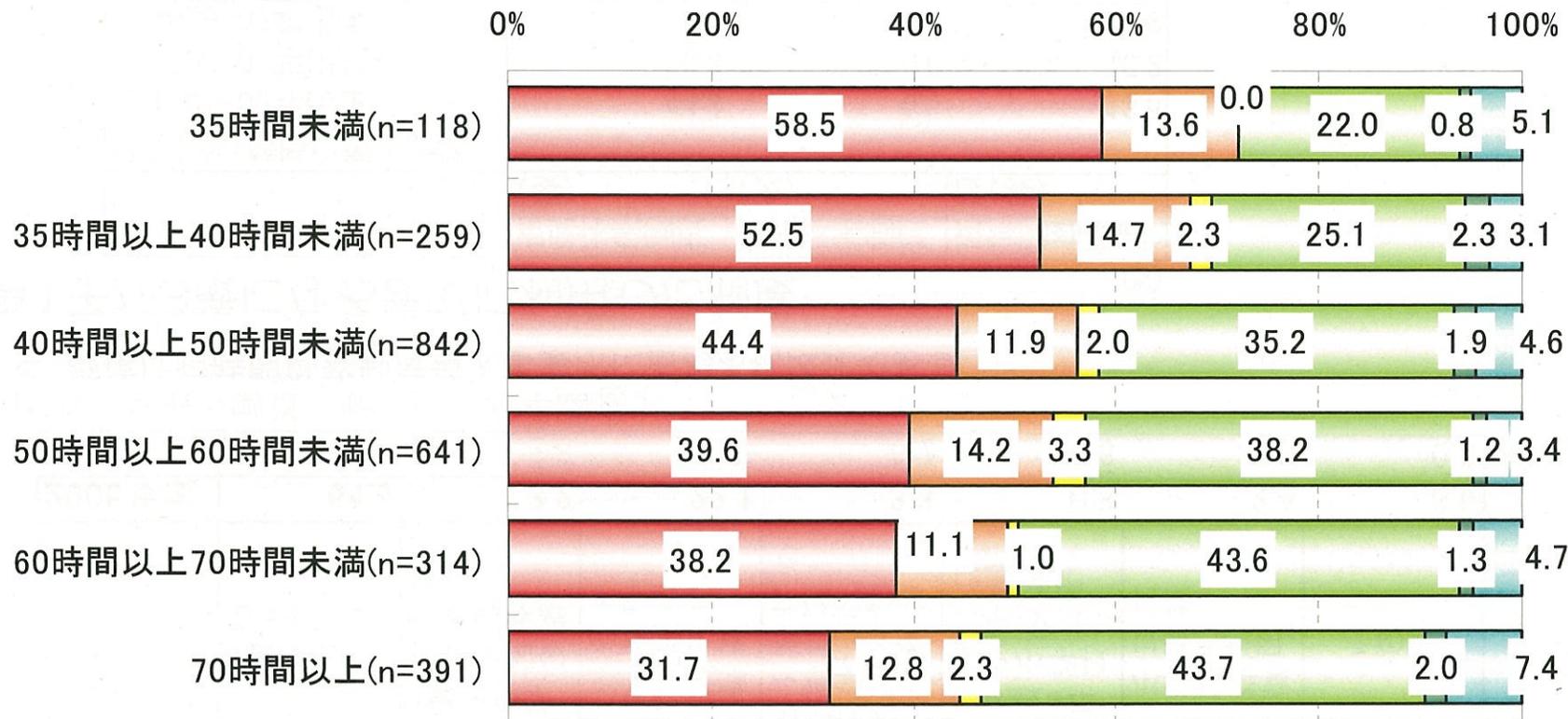
出所：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向調査」

注：対象は1歳以上の子を持つ初婚同士の夫婦。「正規雇用継続者」とは、「第一子の妊娠が分かった時」「第一子が1歳になった時」の2時点で正規雇用者であった者。

# 配偶者の現在の就労時間別希望する勤務形態(女性)

2014年8月26日雇用均等分科会  
武石委員提出資料

男性の労働時間が長いことが女性の両立支援制度利用の背景の一つである。



- 始・終業時間が一定の通常勤務
- フレックスタイム勤務
- 裁量労働
- 短時間勤務・短日勤務
- 交代勤務・変則勤務
- その他・わからない

出所:厚生労働省「子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査  
(両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究)」2009年

# 勤務形態、WLB関連施策の実施状況(国際比較)

2014年8月26日雇用均等分科会  
武石委員提出資料

## 日本は働き方の柔軟性につながる制度導入が少ない。

### 現在の勤務形態(従業員調査、複数回答)

		n	フルタイム勤務	フレックスタイム勤務	裁量労働制	在宅勤務	短時間勤務	その他
日本	男女計	10069	91.2	6.8	2.1	0.1	0.8	0.7
	男性	6708	91.4	6.6	2.7	0.1	0.1	0.7
	女性	3258	91.4	7.1	1.0	0.0	2.4	0.6
イギリス	男女計	979	75.7	13.2	7.5	8.0	15.4	2.3
	男性	473	82.9	13.5	8.0	10.4	7.6	2.1
	女性	506	69.0	12.8	6.9	5.7	22.7	2.6
ドイツ	男女計	1012	68.8	31.2	12.0	6.5	8.1	1.1
	男性	535	75.5	30.8	12.9	7.5	3.2	0.7
	女性	477	61.2	31.7	10.9	5.5	13.6	1.5

### 施策の実施状況(企業調査、制度ありの割合)

		n	法を上回る育児休業制度	フレックスタイム制度	在宅勤務制度	WLBの取組	ジョブ・シェアリング
日本	規模計	1677	27.2	24.4	4.3	22.5	-
	250人未満	1101	21.3	18.3	3.5	17.0	-
	250-999人	419	32.5	30.1	4.8	26.7	-
	1000人以上	118	64.4	58.5	9.3	57.6	-
イギリス		202	50.0	48.5	67.3	31.7	56.9
ドイツ		201	29.4	90.0	51.2	11.4	41.8
オランダ		100	31.0	69.0	52.0	29.0	34.0
スウェーデン		100	56.0	88.0	71.0	25.0	12.0

注:「WLBの取組」とは、WLBを推進するための方針の明確化や推進組織の設置をさす。日本では「ジョブ・シェアリング」を行うケースは極めて少ないため質問していない。

出所:武石美恵子(2012)「国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える」ミネルヴァ書房

# 長期の育児休業取得が管理職登用へ与える影響

○ 育児休業取得期間と管理職登用との関係の分析(1970年以降生まれの世代)において、1年以内の育児休業取得の場合は、育児休業の取得なしの場合と差がないのに対し、長期の育児休業取得(13か月以上)の場合は、管理職への登用にマイナスの効果がみられるとする研究結果もみられる。

		(1)全コーホート		(2)1969年以前生まれ		(3)1970年以降生まれ			
		dy/dx	S.E.	dy/dx	S.E.	dy/dx	S.E.		
育児取得状況 <sup>a</sup>	12ヶ月以内	0.001	0.025		0.023	0.042	-0.038	0.038	
	13ヶ月以上	-0.079	0.036	**	-0.102	0.084	-0.086	0.040	**
個人属性・家庭環境	初産の年齢	-0.004	0.002	*	-0.003	0.004	-0.005	0.003	
	年齢	0.012	0.002	***	0.022	0.004	***	0.001	0.004
	学歴 <sup>b</sup> :短大・高専・専門学校	0.020	0.018		0.030	0.034		0.017	0.017
	大学(院)	0.122	0.023	***	0.192	0.042	***	0.106	0.032
	正社員経験年数	0.008	0.002	***	0.010	0.002	***	0.010	0.004
	転職ダミー	-0.054	0.019	***	-0.106	0.033	***	-0.003	0.022
	子どもダミー (1 if 2人以上)	-0.039	0.018	**	-0.075	0.034	**	-0.015	0.020
	有配偶者ダミー	-0.024	0.029		-0.100	0.049	**	0.075	0.040
	配偶者年収	0.000	0.000		0.000	0.000		0.000	0.000
	企業環境	大企業	-0.003	0.018		0.042	0.034		-0.033
社内育児休業制度 <sup>c</sup> =法定どおり		-0.065	0.047		-0.087	0.079		-0.005	0.046
法定期間より長い		-0.118	0.049	**	-0.200	0.083	**	-0.024	0.049
ポジティブ・アクション(PA)実施		-0.001	0.019		-0.022	0.034		0.011	0.021
PAの方針の明確化		0.039	0.024	*	0.049	0.044		0.028	0.026
両立支援制度の実施数(0-12)		0.011	0.005	**	0.016	0.009	*	0.005	0.006
フレックスタイム制度		-0.036	0.022	*	-0.069	0.040	*	-0.005	0.023
ベビーシッター費用の援助措置		-0.020	0.026		-0.047	0.045		-0.008	0.032
ロールモデルダミー		0.222	0.025	***	0.368	0.044	***	0.097	0.026
勤務部署 <sup>d</sup> =企画・調査・広報		0.077	0.041	*	0.085	0.075		0.076	0.054
研究・開発・設計		0.043	0.037		0.087	0.072		-0.008	0.031
情報処理		0.040	0.059		0.021	0.123		-0.004	0.044
営業		0.035	0.028		0.103	0.050	**	-0.013	0.028
販売・サービス		0.016	0.031		0.065	0.060		-0.023	0.027
生産		-0.007	0.036		-0.053	0.064		0.057	0.065
その他		0.047	0.023	**	0.075	0.040	*	0.028	0.030
組合ダミー	-0.037	0.018	**	-0.045	0.032		-0.039	0.020	
業種ダミー(16)	結果省略			結果省略			結果省略		
標本サイズ	1,451			631			720		
対数尤度	-383.3			-221.3			-125.8		
擬似決定係数	0.425			0.442			0.276		

※1 dy/dxは、各個人の限界効果の平均値、S.E.はdelta methodによって算出された標準誤差である。

※2 対照群 a育児休業取得なし、b高校・中学校 c育児休業制度なし d人事・総務・経理

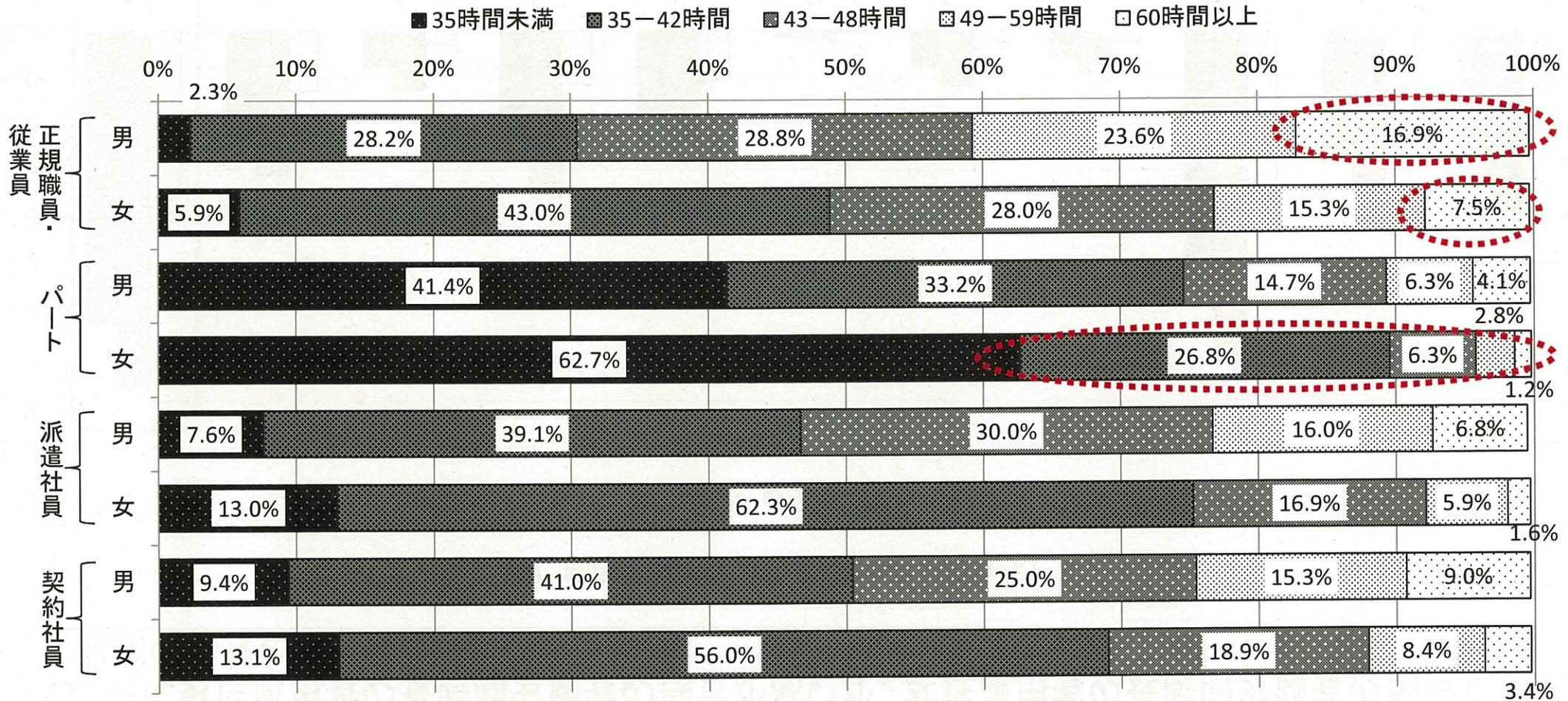
※3 いくつかの業種ダミーに共線性が起こっており、それと関連した標本が推定から自動的に落とされているため、推定2と3の標本合計が、推定1の標本合計と必ずしも合致しない。

※4 \*\*\* P値<0.01、\*\* P値<0.05、\* P値<0.1

# 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

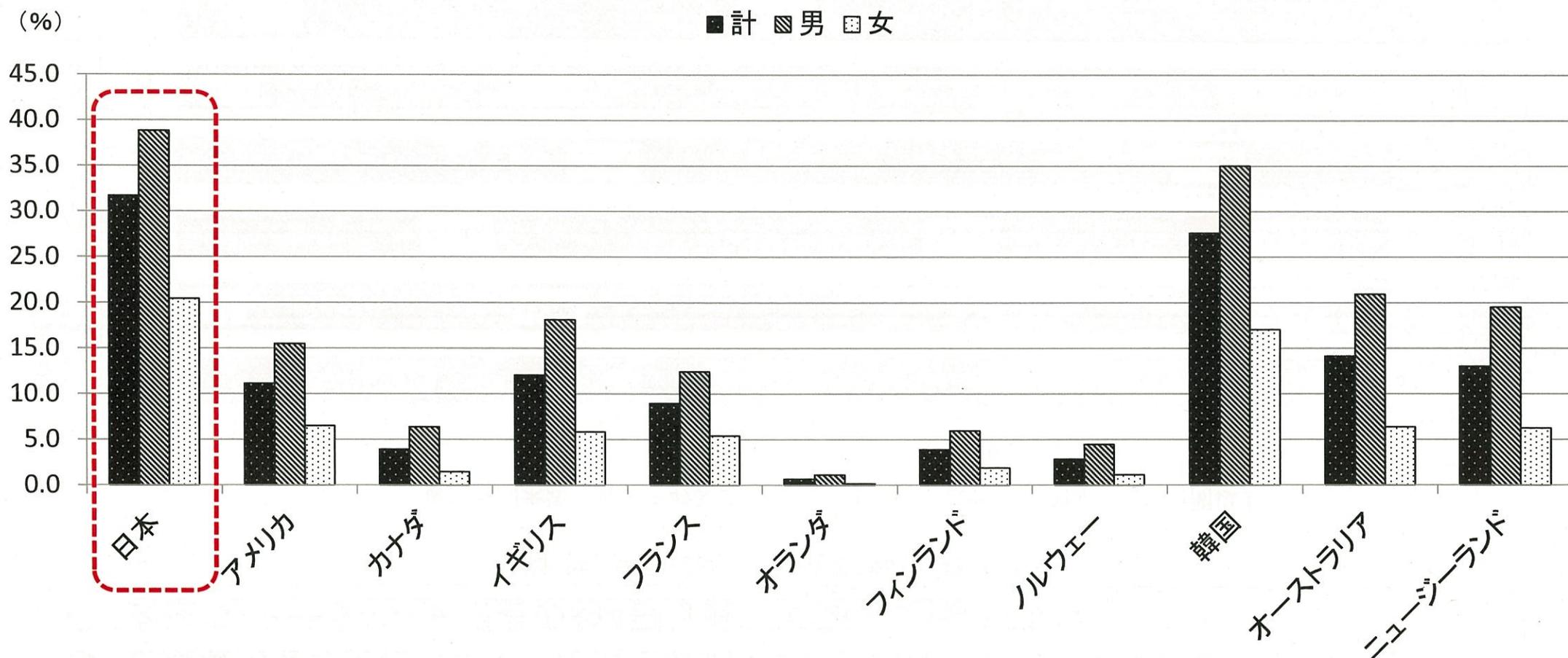


※200日以上就業している者に限定している。また、総数に労働時間不詳を含むので、構成割合の合計が100とならない。

# 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)



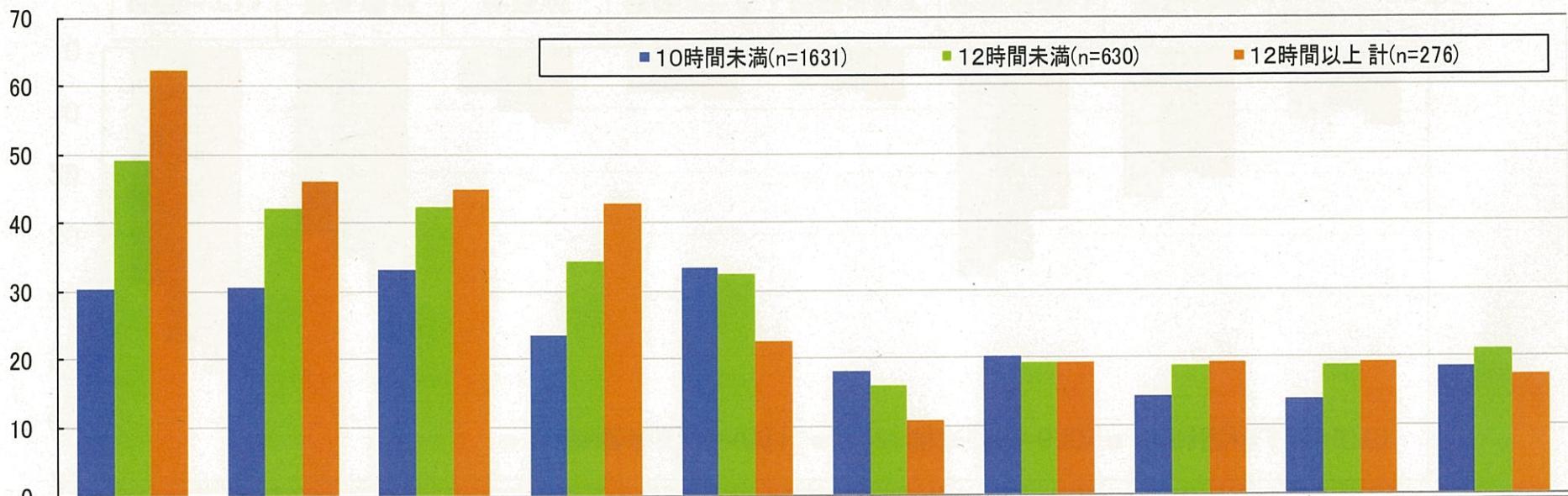
注：長時間とは、週50時間以上を指す。

資料出所：JILPT「データブック国際労働比較2014」

# 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】

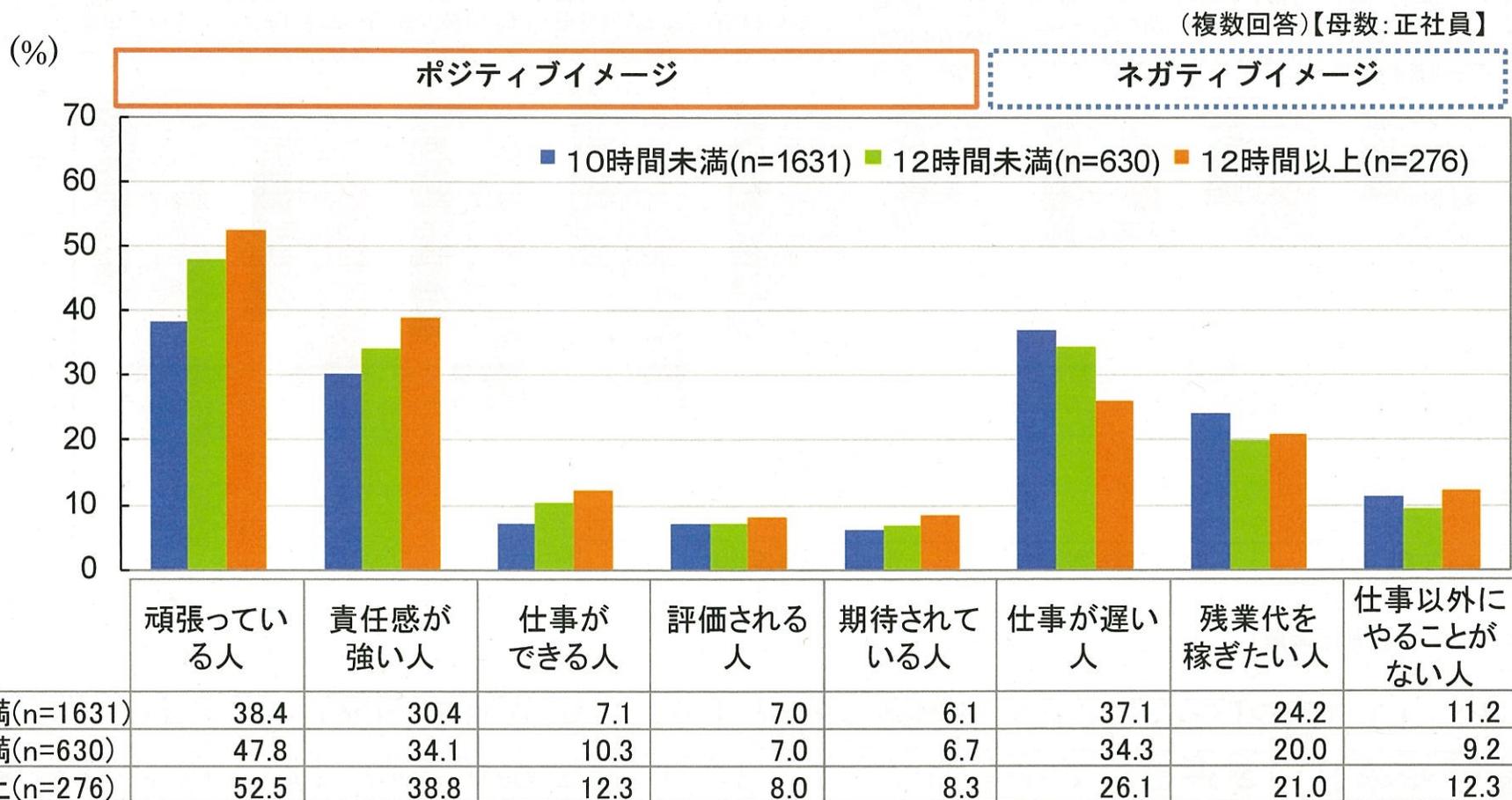


※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い

※ ■ 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。

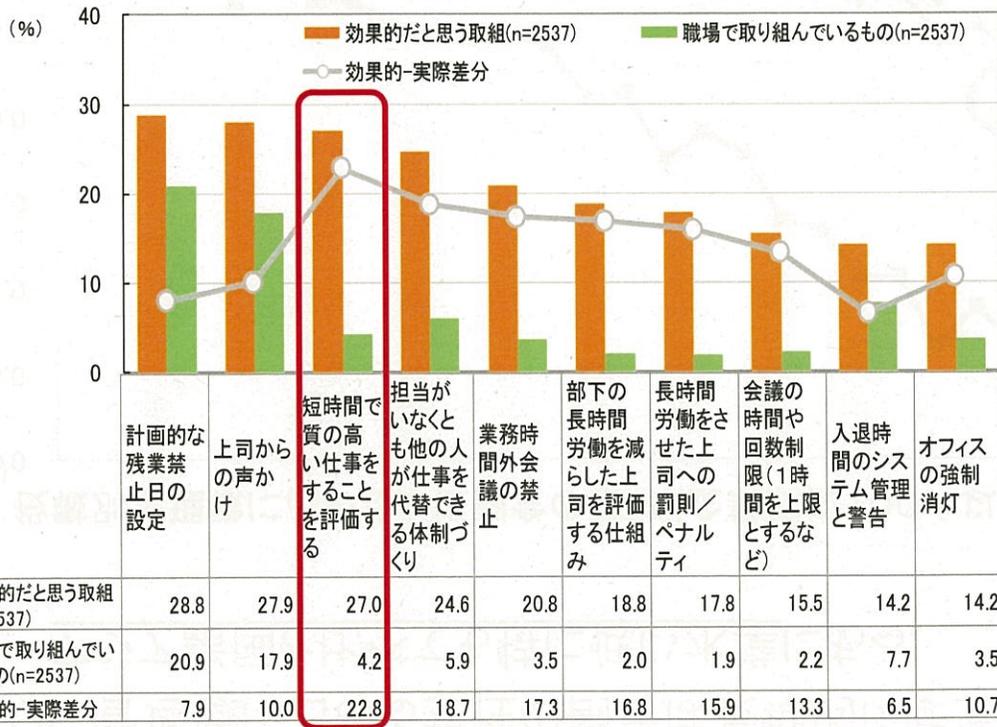


# 長時間労働と人事評価等

- 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。

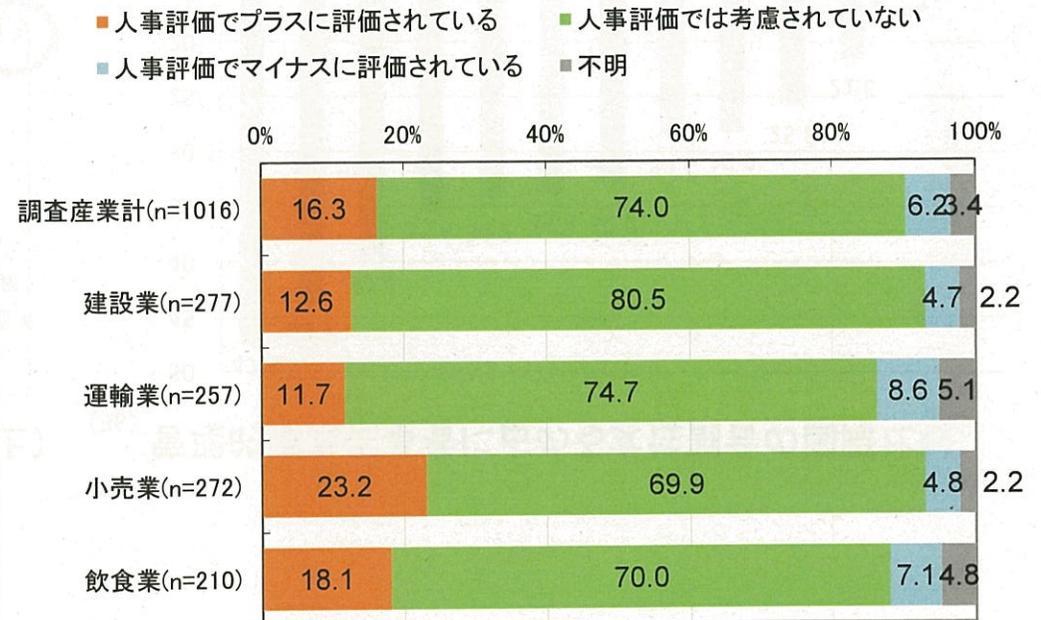
残業削減に効果的だと思ふ取組と実際に行われている取組の差分

(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

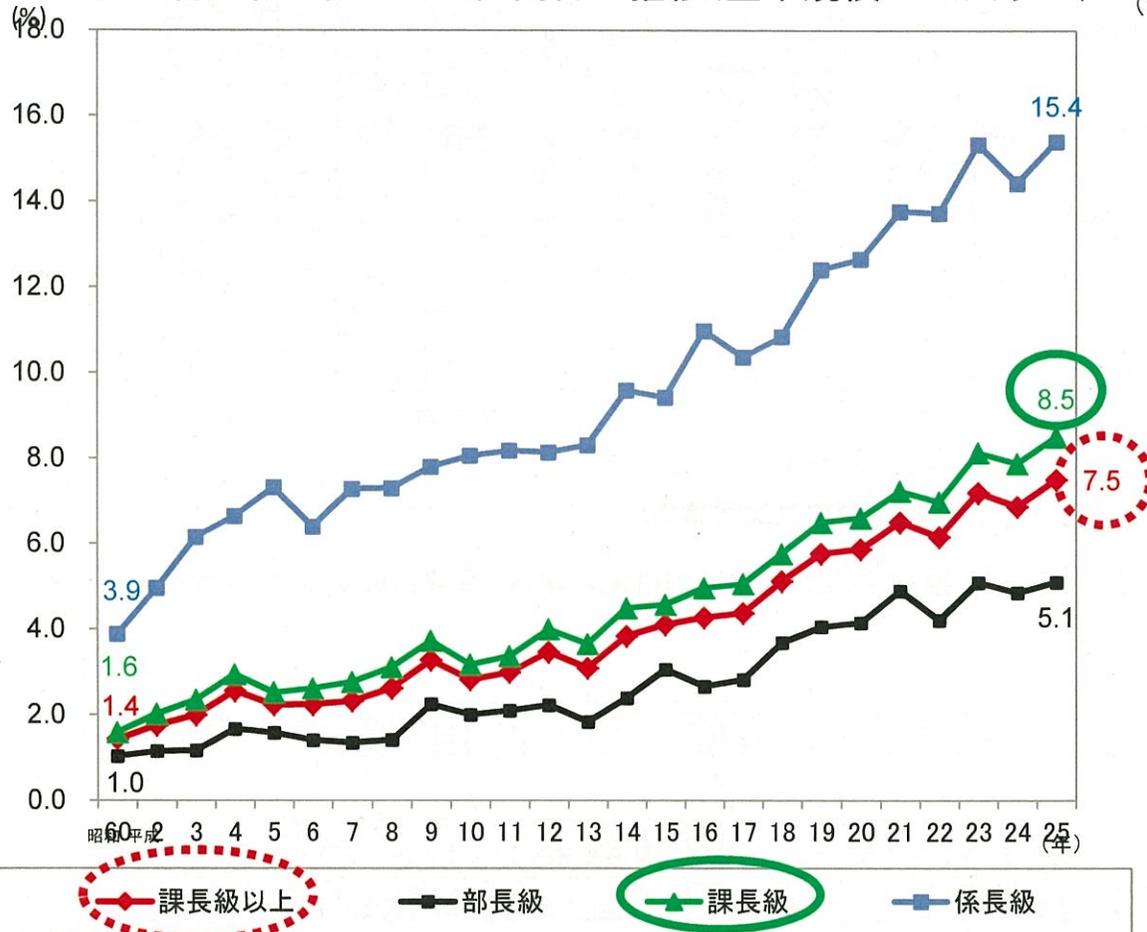
(企業)



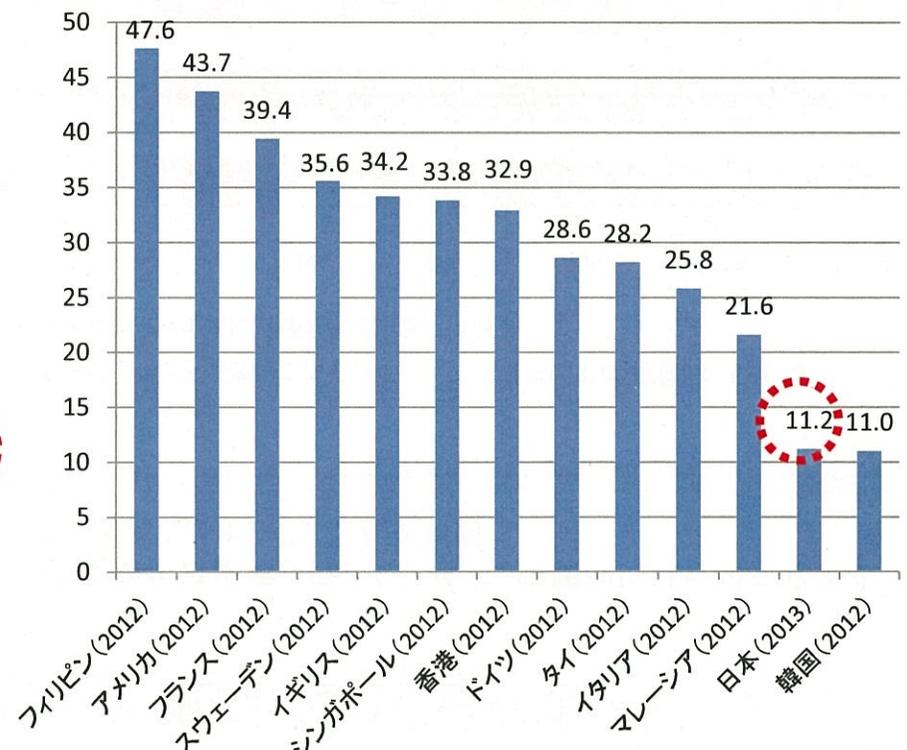
# 管理職の女性比率 (再掲)

○ 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



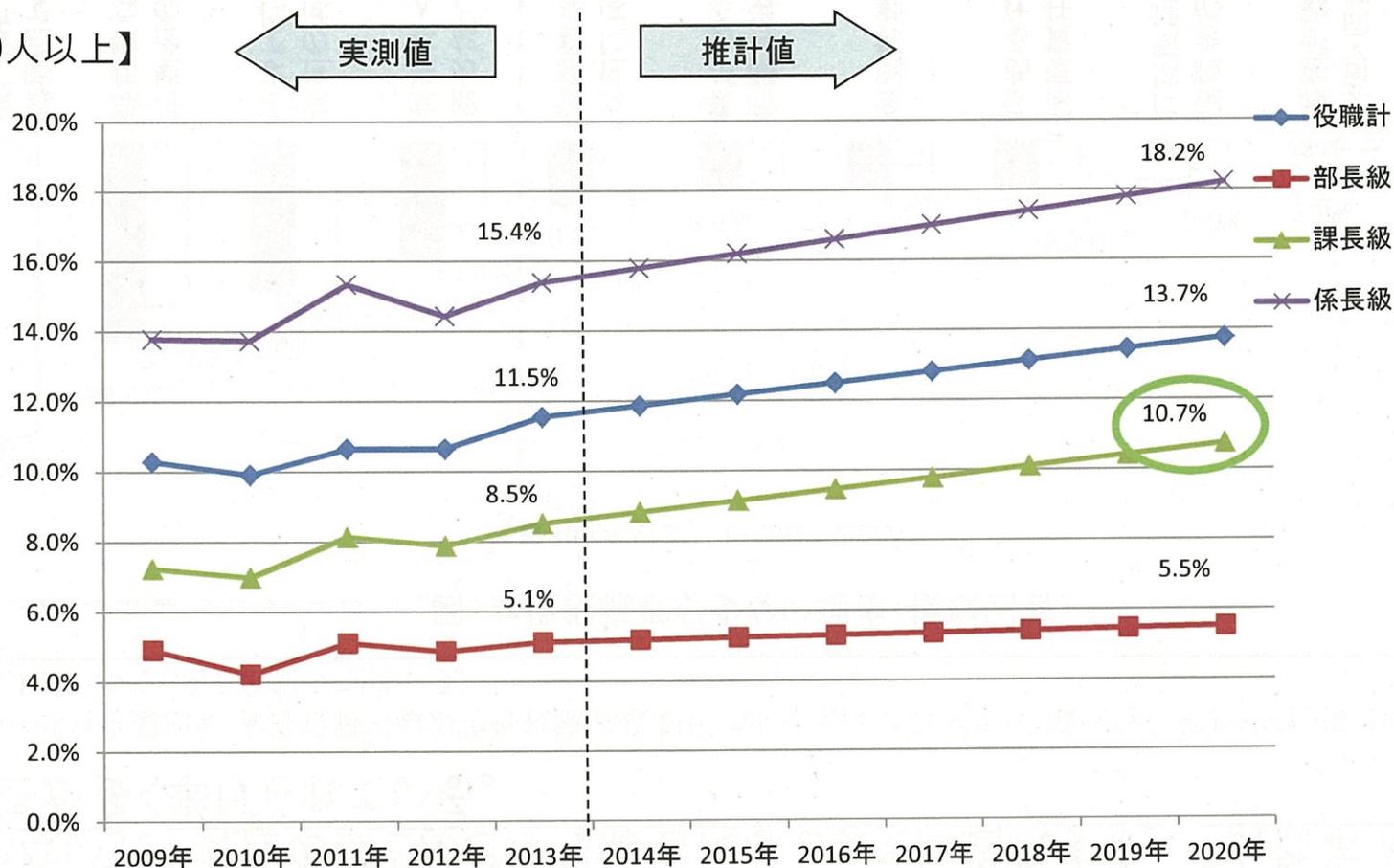
資料出所: 日本:総務省統計局「労働力調査」、  
 その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2013」  
 注1) 国によって国際標準職業分類が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要  
 (ISCO88:フィリピン、シンガポール、香港、ISCO08:それ以外の国。ISCO88と08の主な違  
 いは前者にはGeneral managers in agriculture, hunting, forestry and fishingが含まれてい  
 るが、後者には含まれていない。)  
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当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

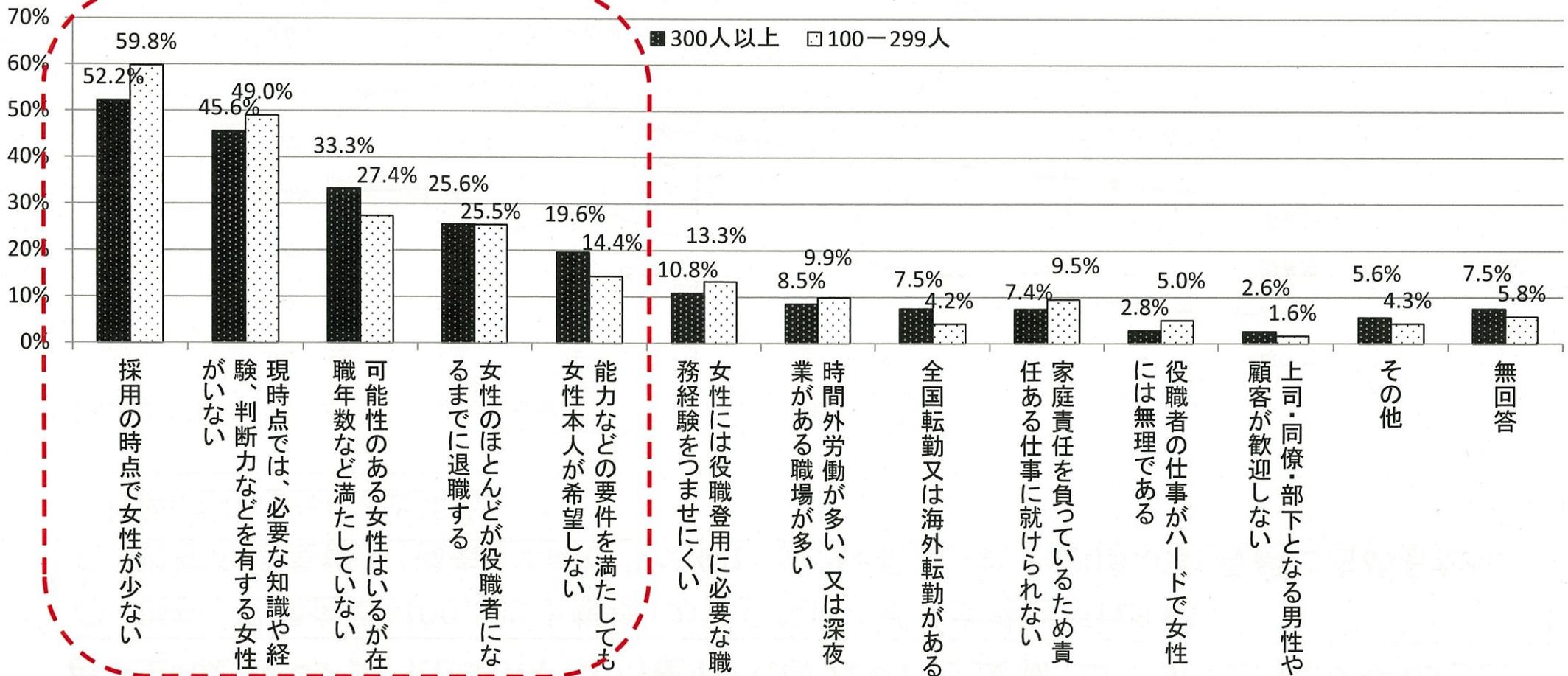
注: 推計値=前年の割合(%) + 2009年から2013年の平均伸び率(%)

# 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。

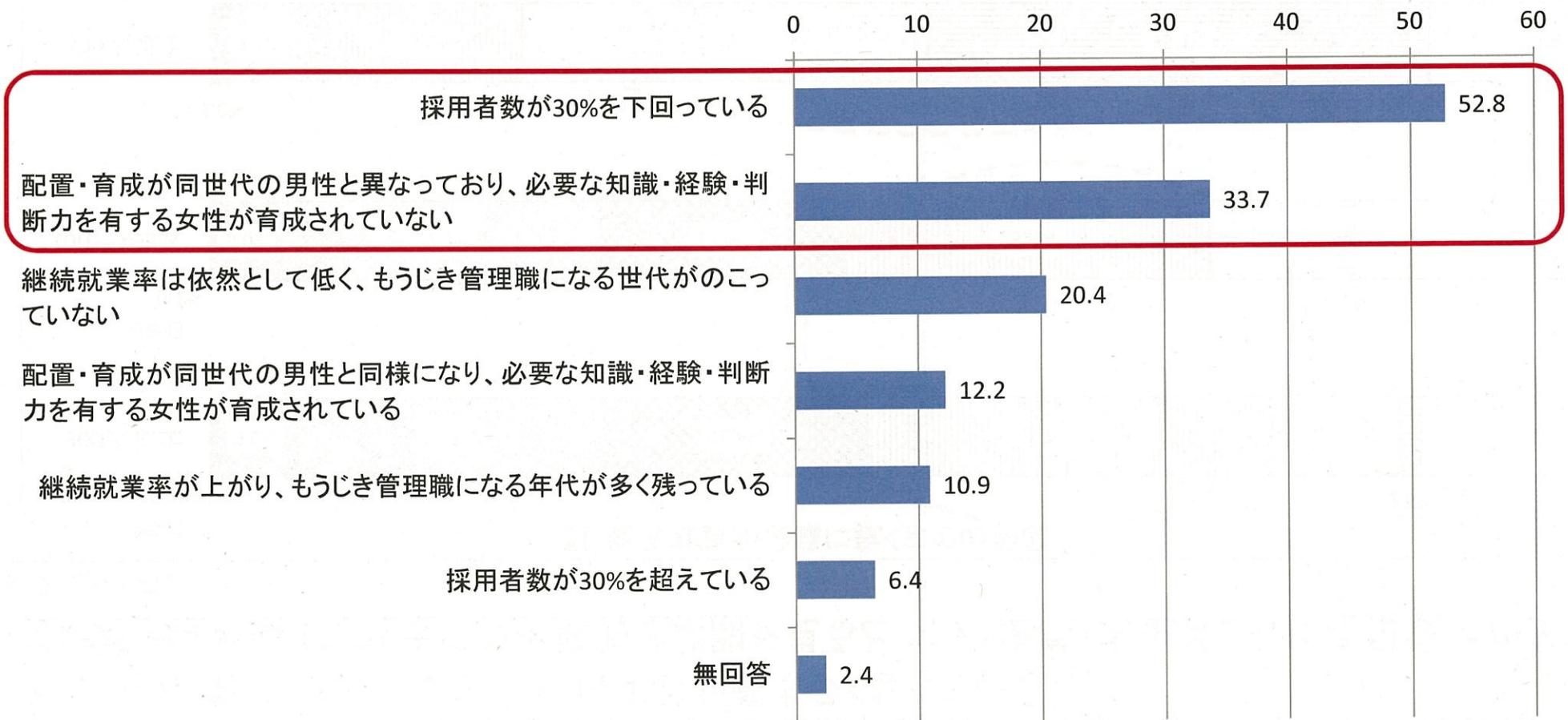
図：女性役職者が少ない理由(複数回答)



# 係長世代の女性の採用・育成・継続就業状況

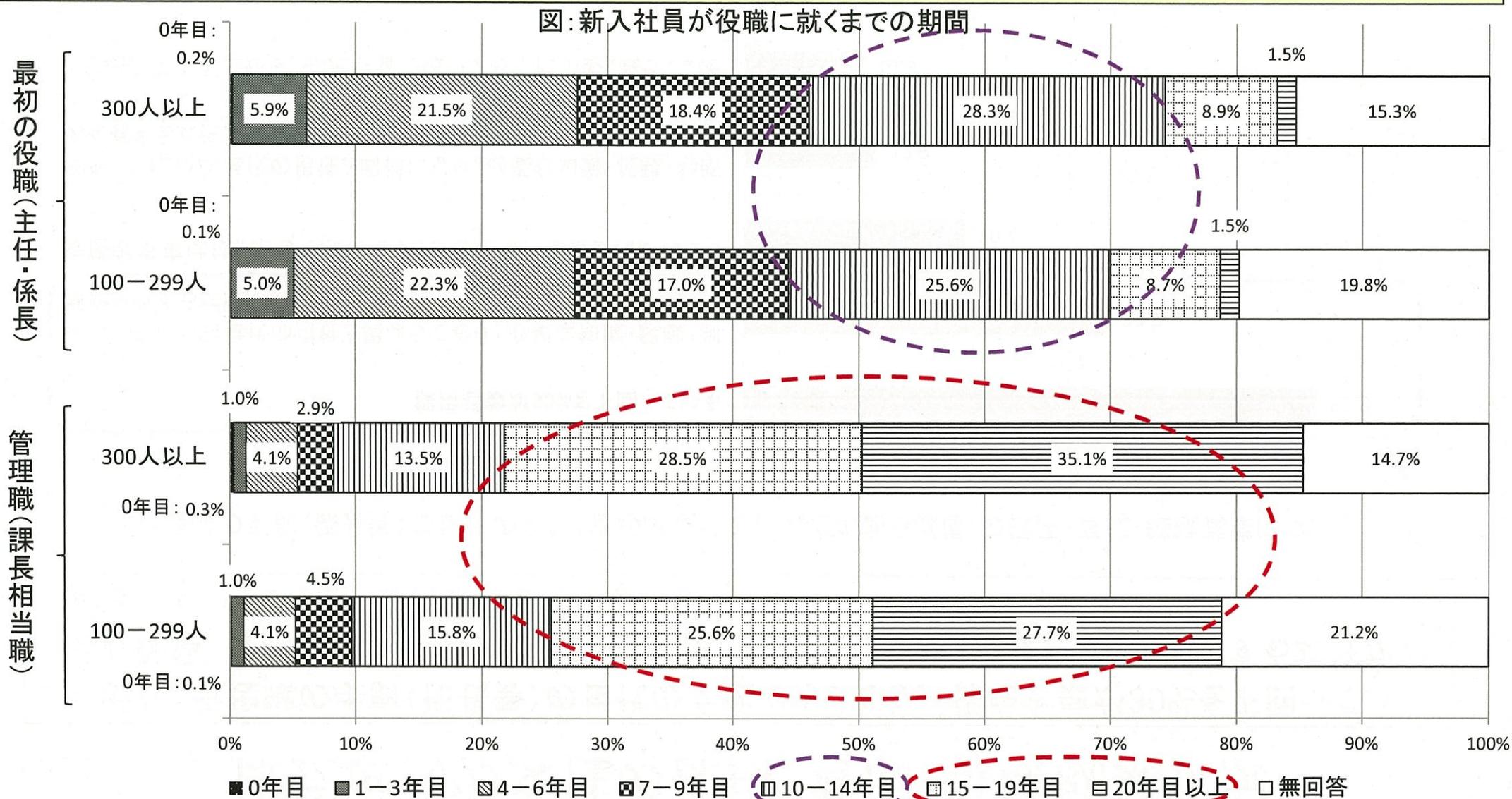
○ 現在、管理職の手前(係長等)の世代の女性であっても、「採用者数が30%を下回っている」「配置・育成が同世代の男性と異なっており、必要な知識・経験・判断力を有する女性が育成されていない」とする企業が多くみられる。

管理職の手前(係長等)の世代の女性(管理職登用の可能性のある職種)の採用・育成・継続就業について (%)



# 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。



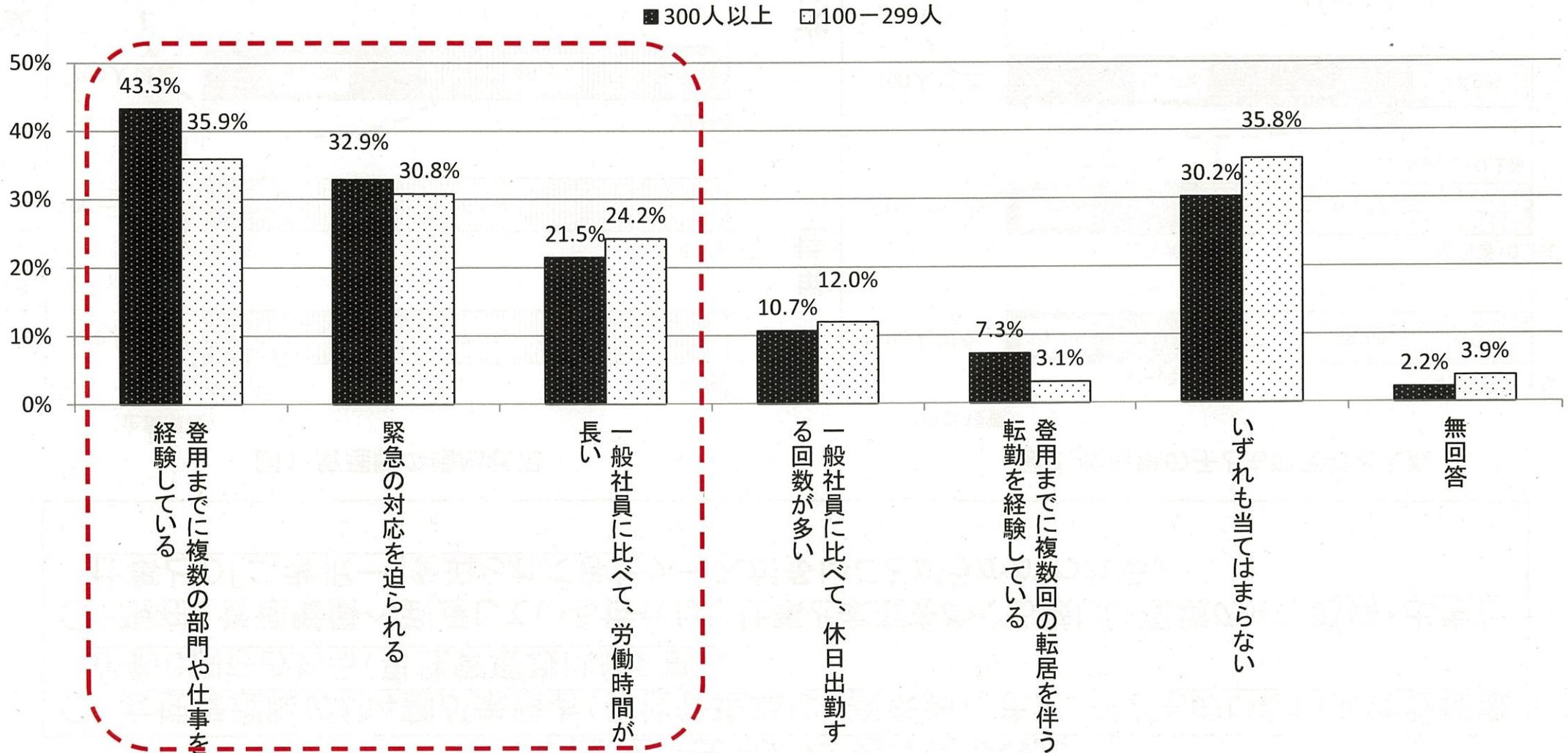
資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」（平成25年）

# 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

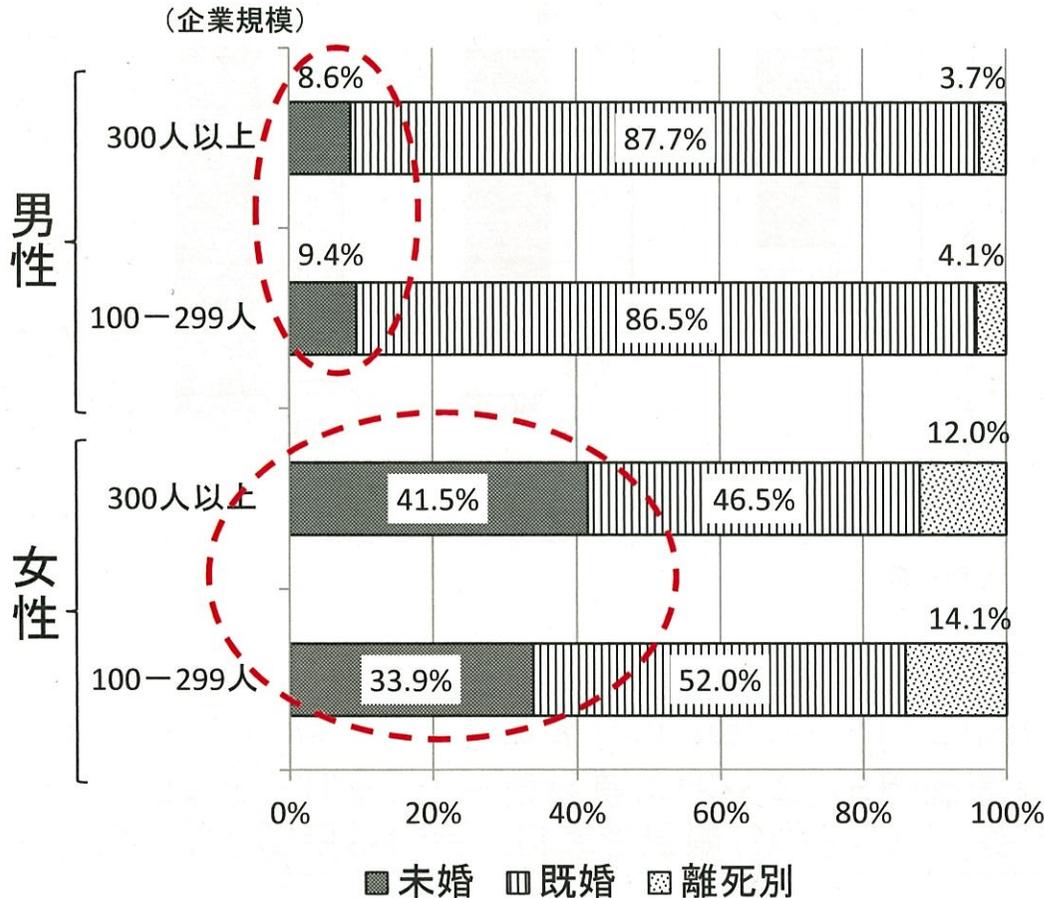
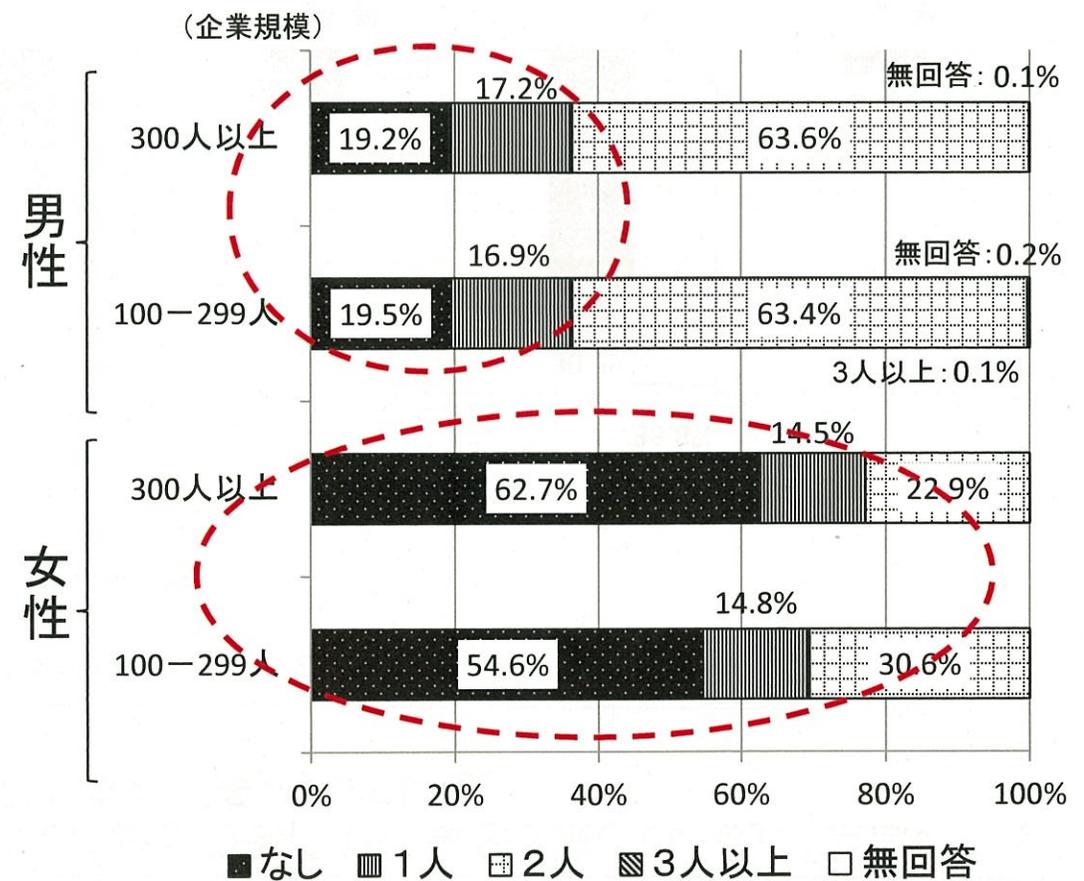


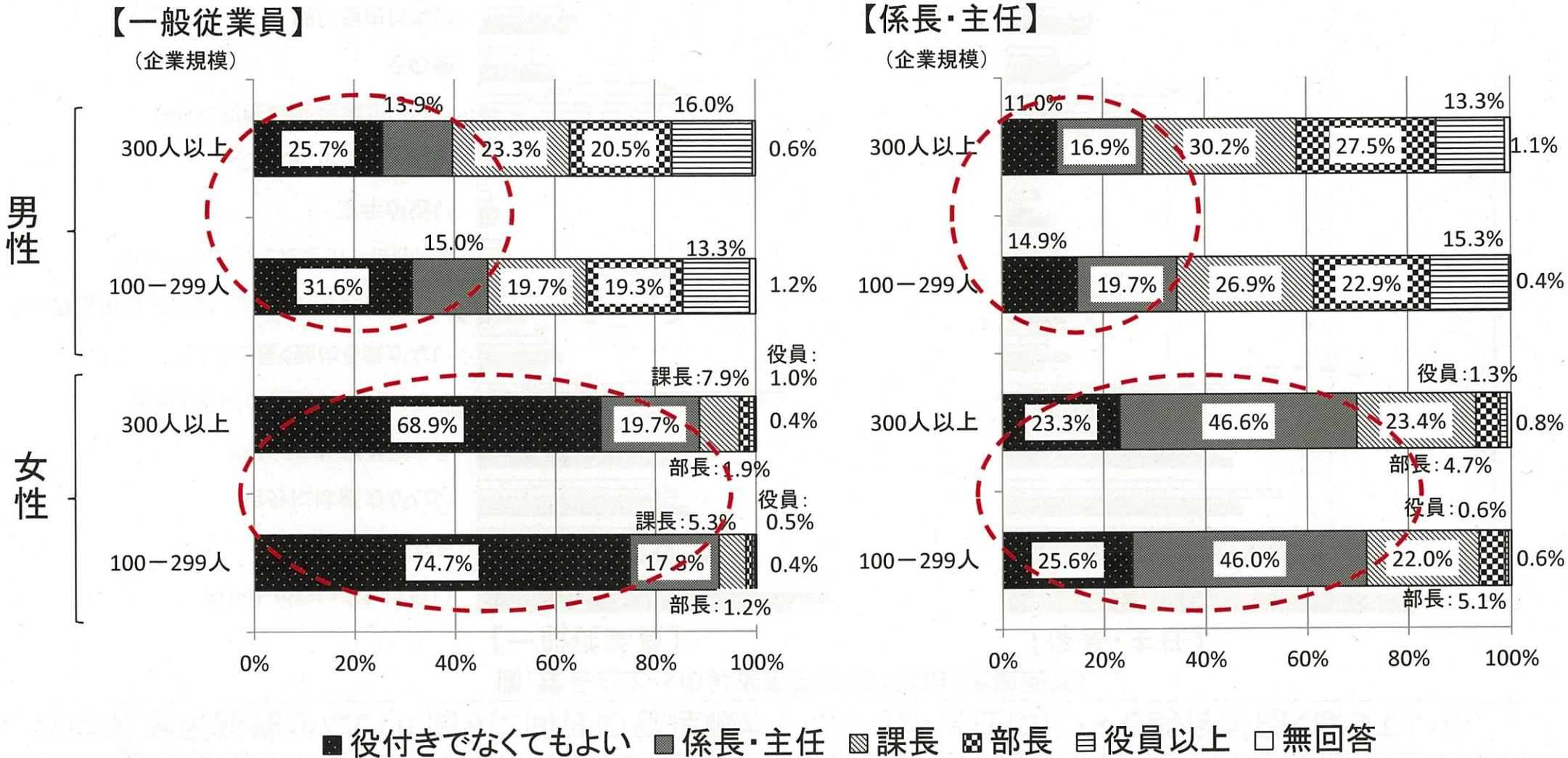
図2: 管理職の子どもの有無と人数



# 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。

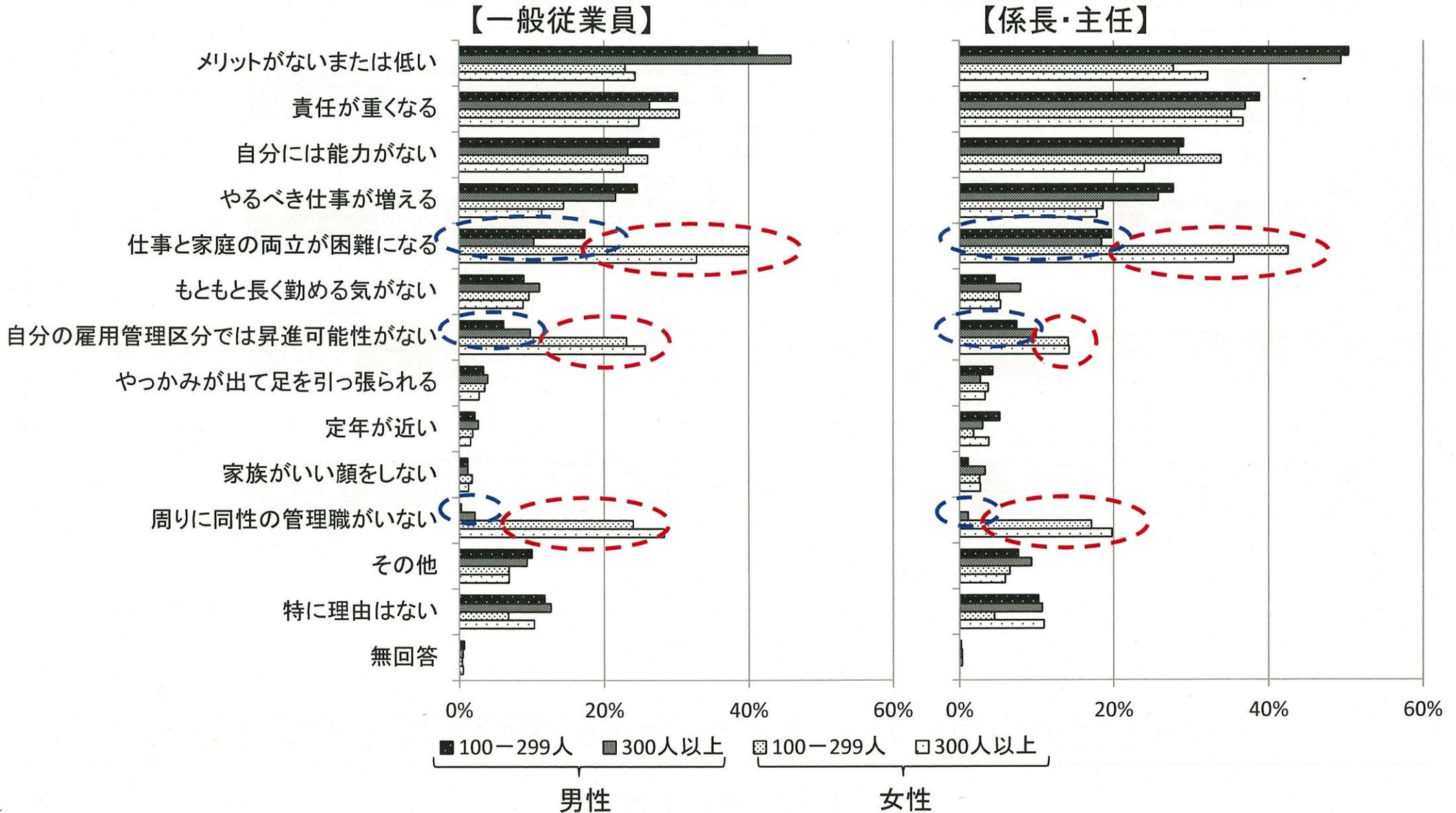
図：男女の昇進希望



# 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。

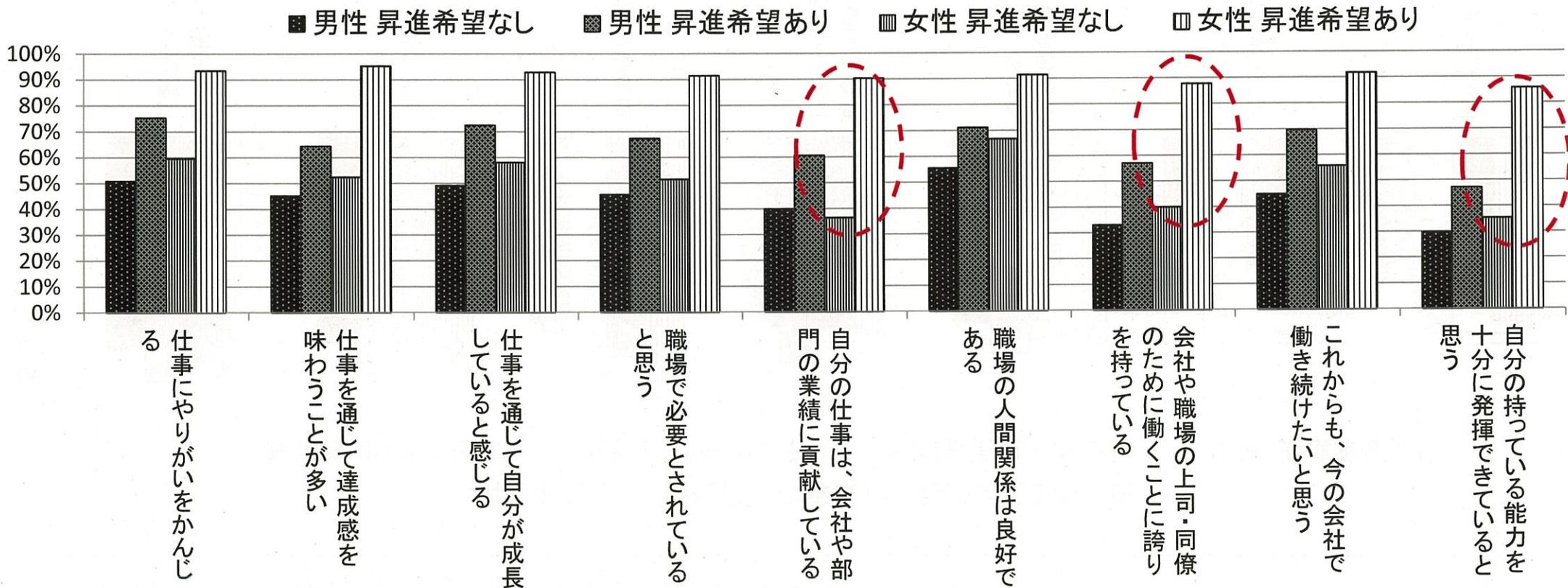
図：課長以上への昇進を望まない理由(複数回答)



# 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



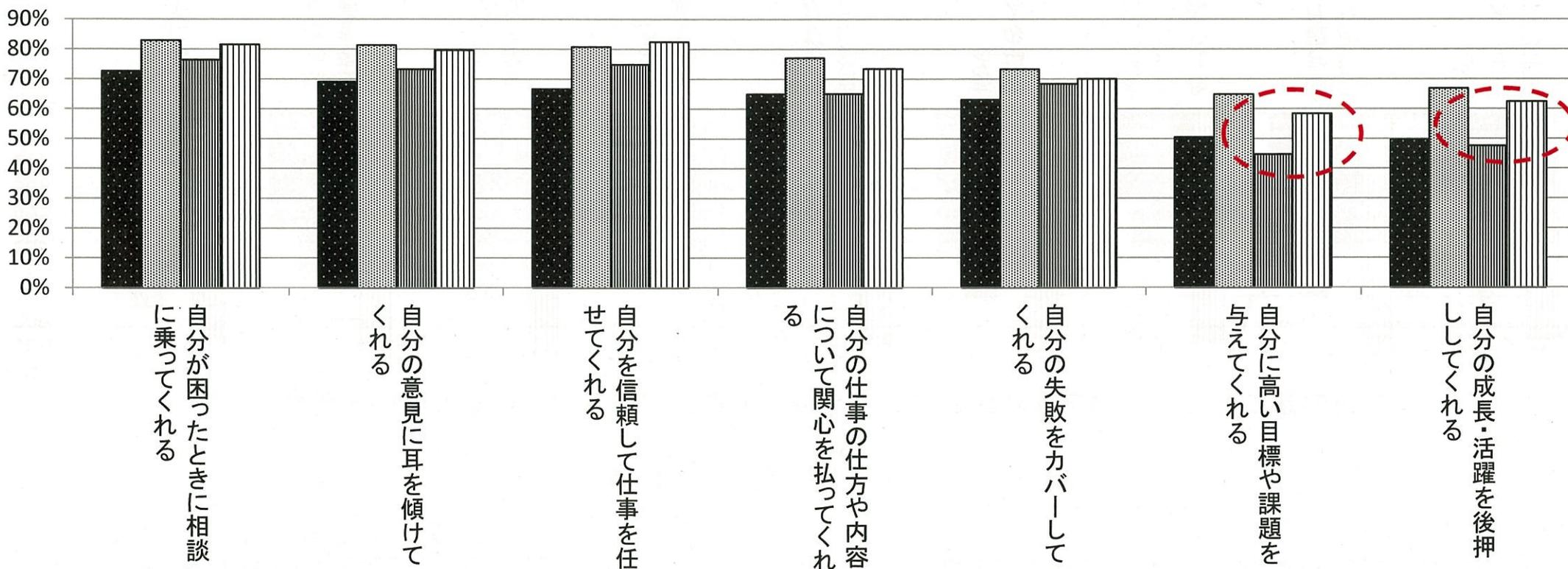
※当てはまる＝「当てはまる」＋「やや当てはまる」

# 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



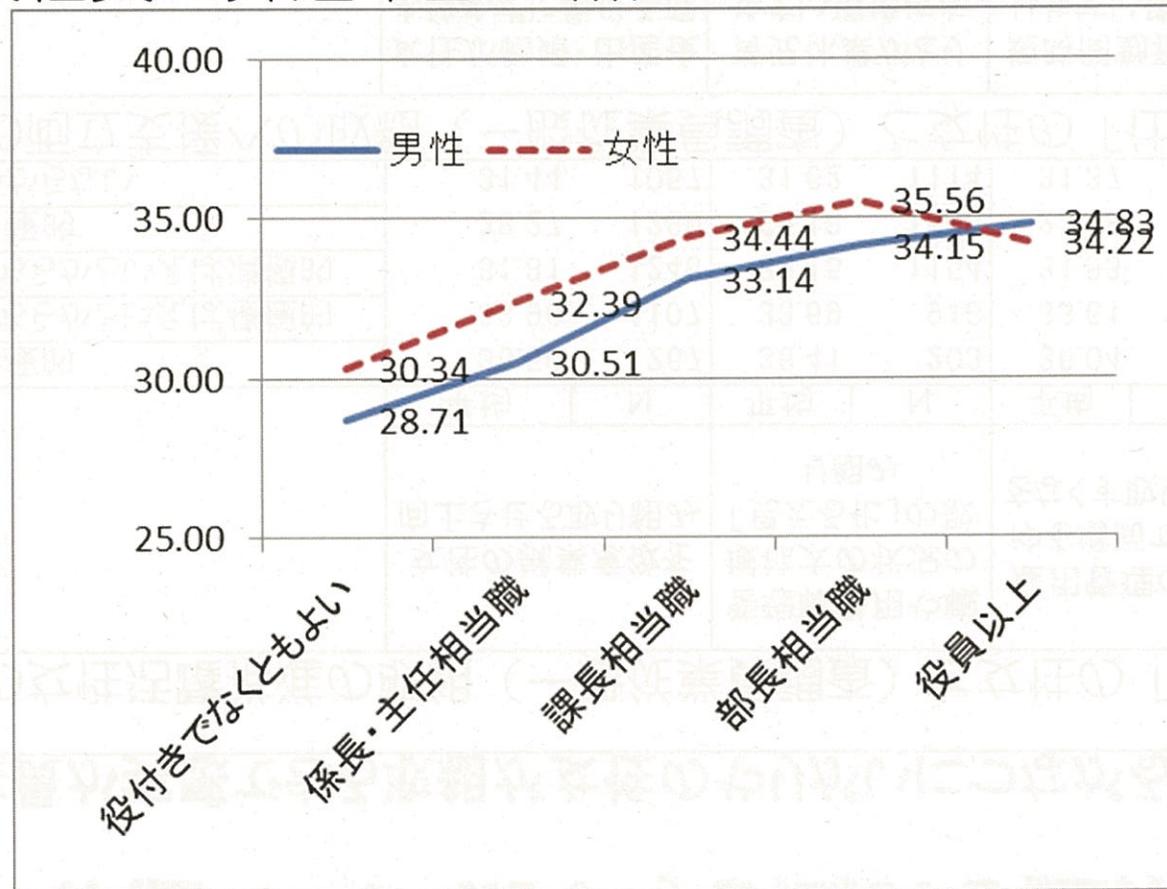
※当てはまる＝「当てはまる」＋「やや当てはまる」

※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）

# 昇進意欲と「やりがい」

昇進意欲と「やりがい」は関連性がある。

一般社員の昇進希望の職位と「仕事のやりがいスコア」



# 女性の「やりがい」を高める企業の取組

2014年8月26日雇用均等分科会  
武石委員提出資料

従業員が実感できる取組が女性のやりがいにつながる。

企業の女性活躍推進の取組（一般従業員調査）と女性の「仕事のやりがいスコア」

	女性の就業意欲を向上させる取組み		管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取組み		雇用管理のあらゆる場面で差別をなくす取組み		セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応の取組み	
	平均	N	平均	N	平均	N	平均	N
積極的	36.50	267	36.41	203	36.04	255	35.63	490
どちらかといえば積極的	33.96	1107	33.69	918	33.61	1188	33.03	1583
どちらかといえば消極的	31.81	1246	32.15	1154	31.83	1145	30.96	954
消極的	28.27	1280	29.18	1566	28.48	1205	27.98	805
わからない	31.44	1057	31.62	1114	31.37	1155	30.72	1127

企業の両立支援への取組（一般従業員調査）と女性の「仕事のやりがいスコア」

	女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う		育児休業がとりやすい環境にあると思う		短時間勤務がとりやすい環境にあると思う		男性の育児休業取得に積極的であると思う	
	平均	N	平均	N	平均	N	平均	N
そう思う	33.14	1708	33.12	1676	33.18	955	34.63	153
ややそう思う	31.70	1593	31.71	1374	32.28	1105	34.16	328
どちらともいえない	30.65	729	30.92	828	31.46	1120	32.56	1078
あまりそう思わない	29.67	516	29.81	529	30.88	875	31.63	1094
そう思わない	28.09	349	28.89	485	29.64	831	30.47	2235

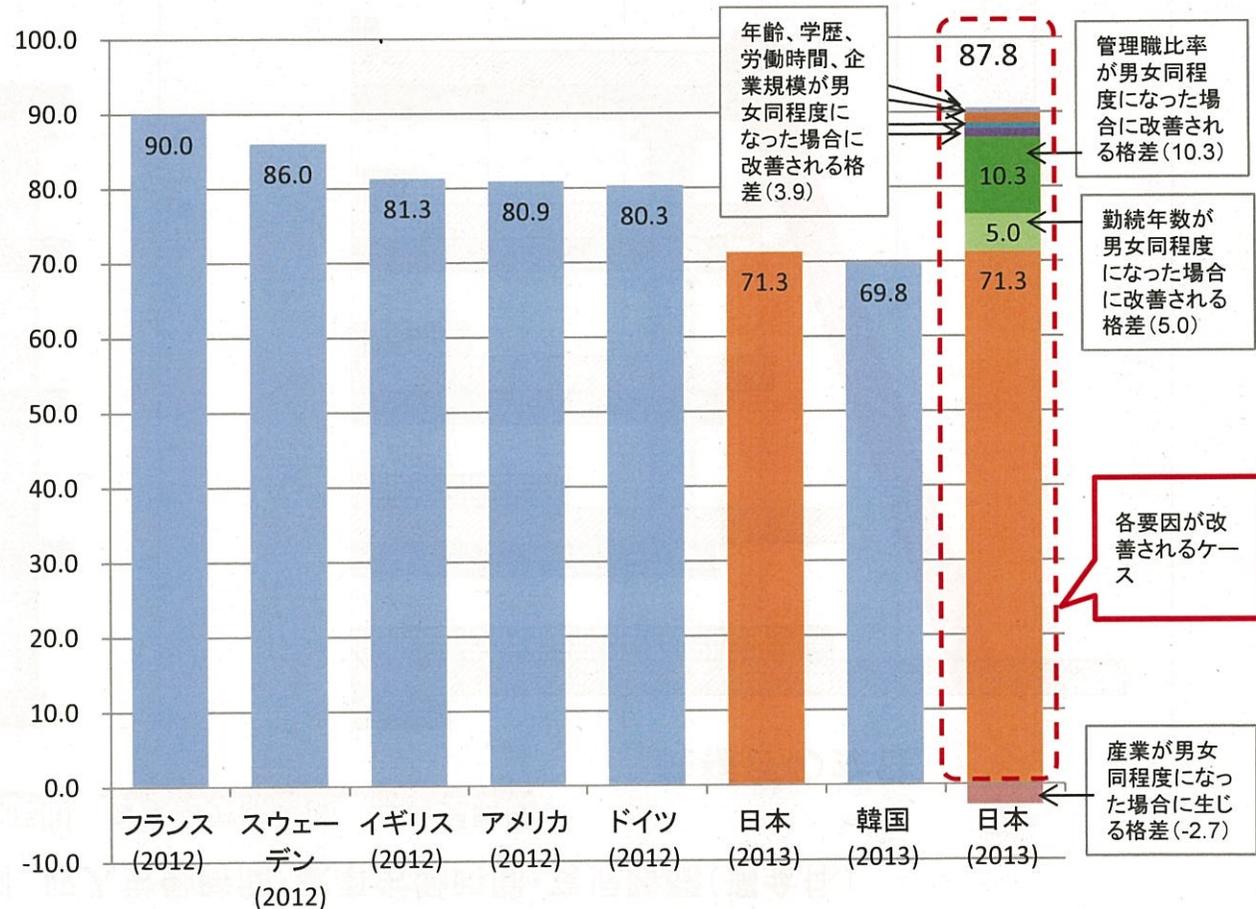
出所：武石美恵子（2014）「女性の仕事意欲を高める企業の取組」  
佐藤博樹・武石美恵子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』東京大学出版会

# 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。)

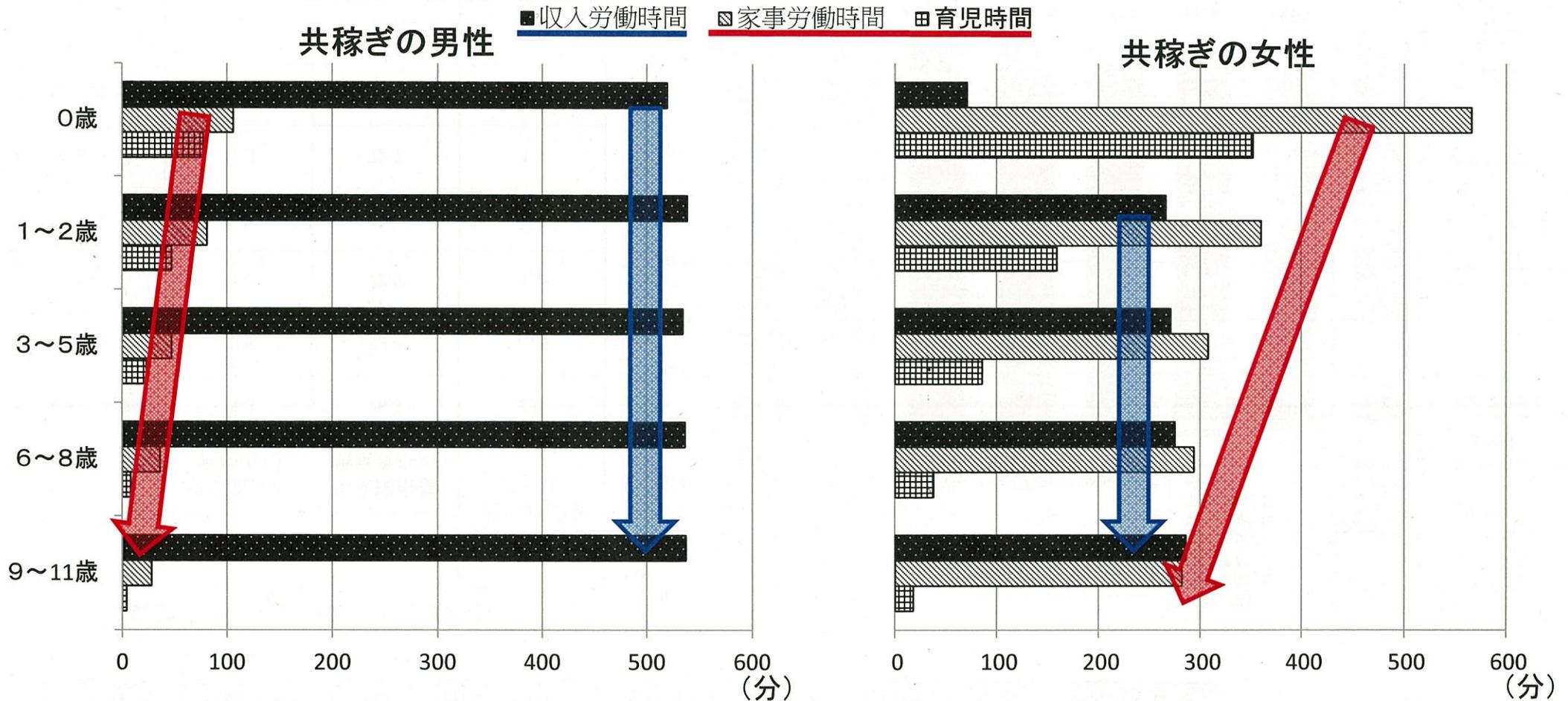
(資料出所) 日本:厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」及び(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」を用いて厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

- (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もので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。

# 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)



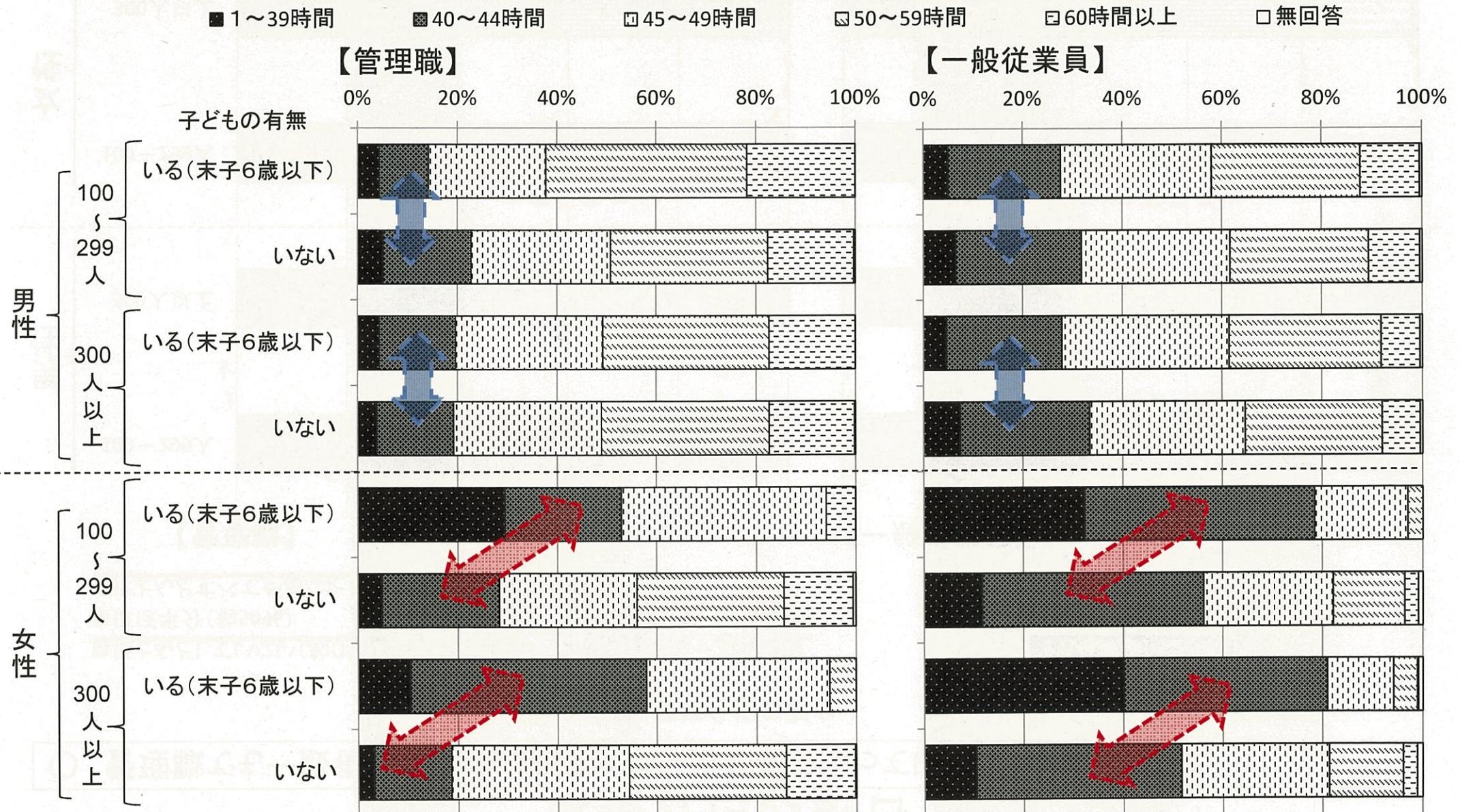
※収入労働時間: 社会生活基本調査の調査票Aにおける「通勤・通学」と「仕事」を合計した時間

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

# 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



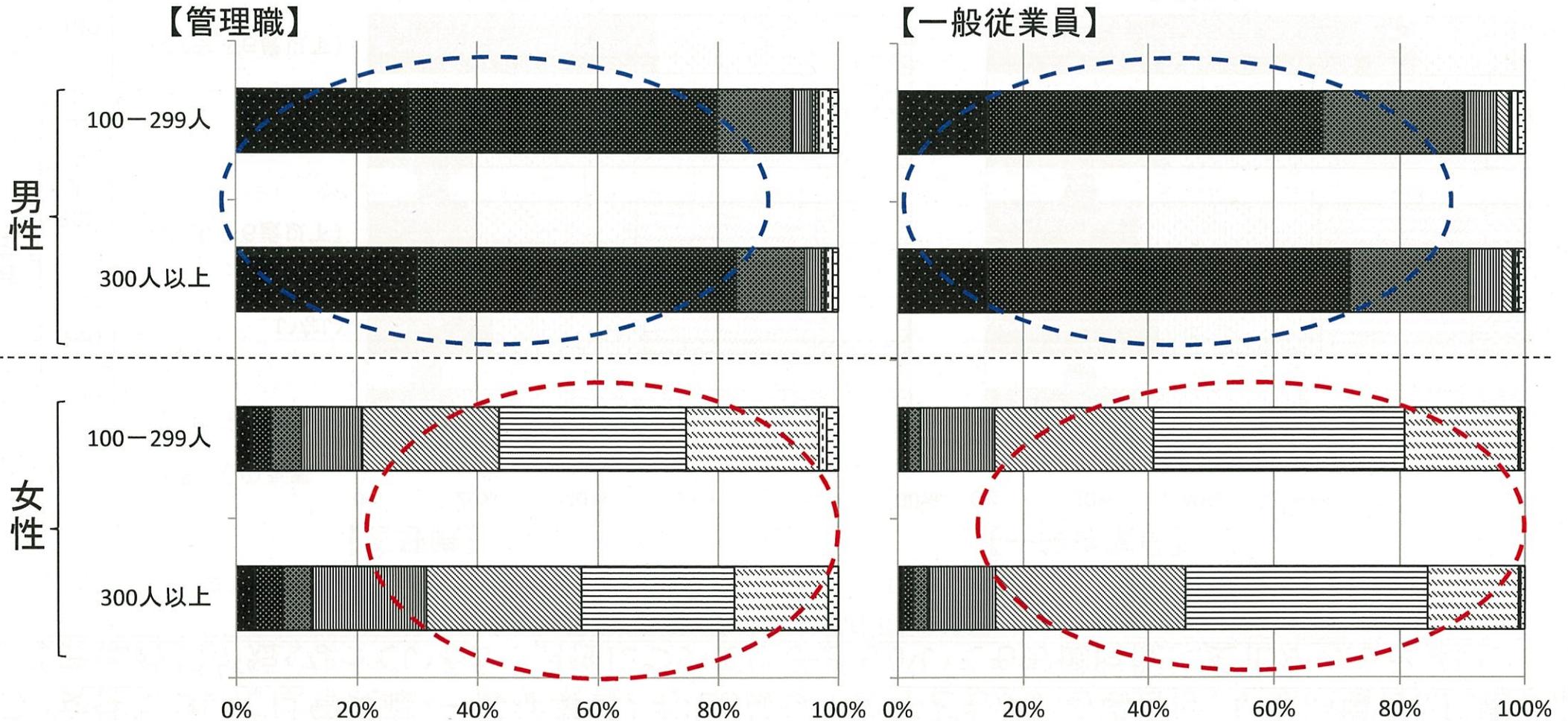
資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成25年)

# 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

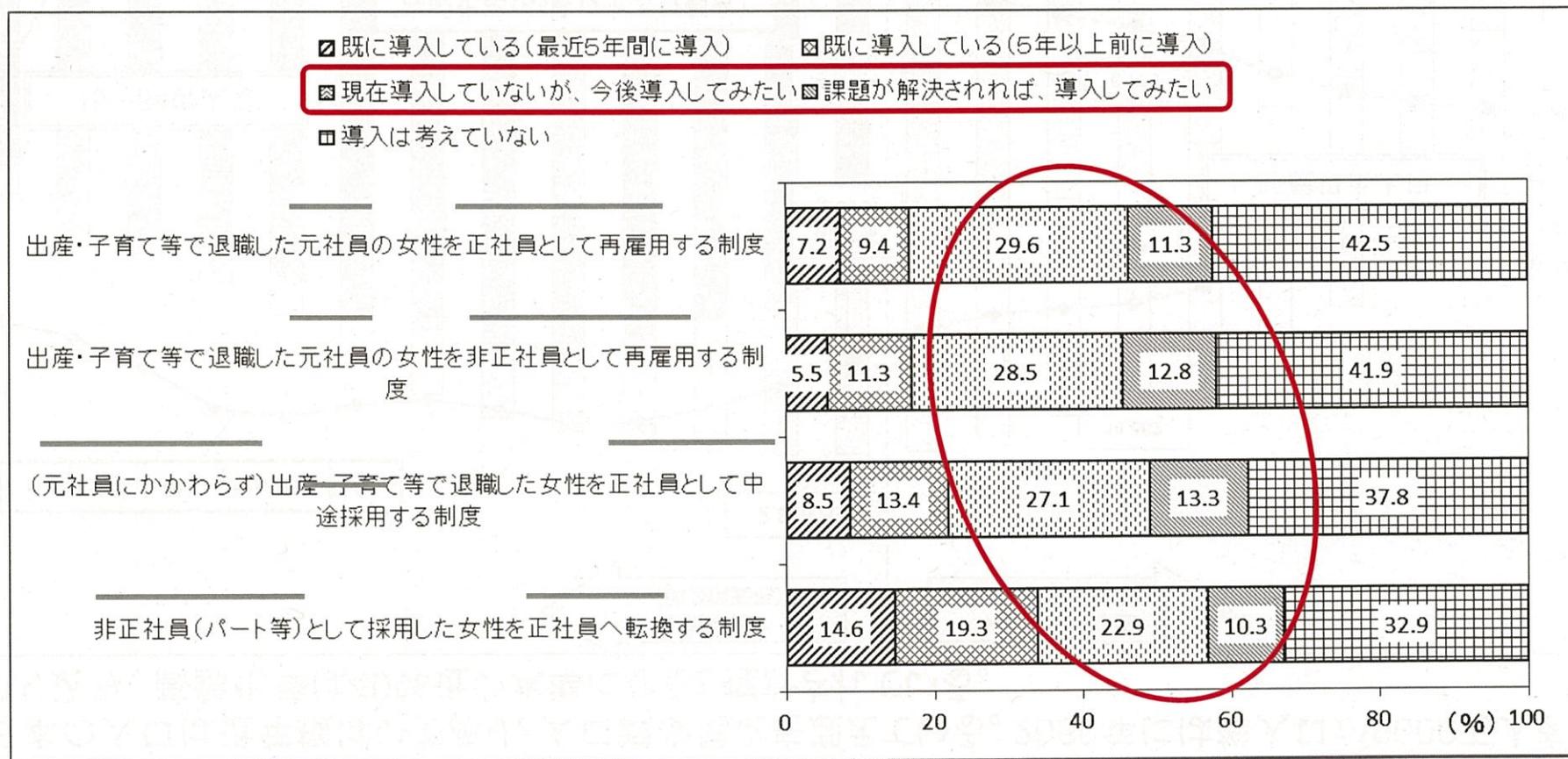
- ほとんどしていない(約0%)
- あなたが10~20%程度
- あなたが30~40%程度
- ほぼ半分(約50%)
- あなたが60~70%程度
- あなたが80~90%程度
- ほとんどすべてがあなた(約100%)
- わからない
- 無回答



# 女性の再雇用・中途採用・正社員転換制度に対する企業の意向

○ 出産・子育て等で退職した元社員の再雇用制度や、(元社員にかかわらず)中途採用する制度、非正社員(パート等)を正社員へ転換する制度については、多くの企業が「今後導入してみたい」「課題が解決されれば導入してみたい」としている。

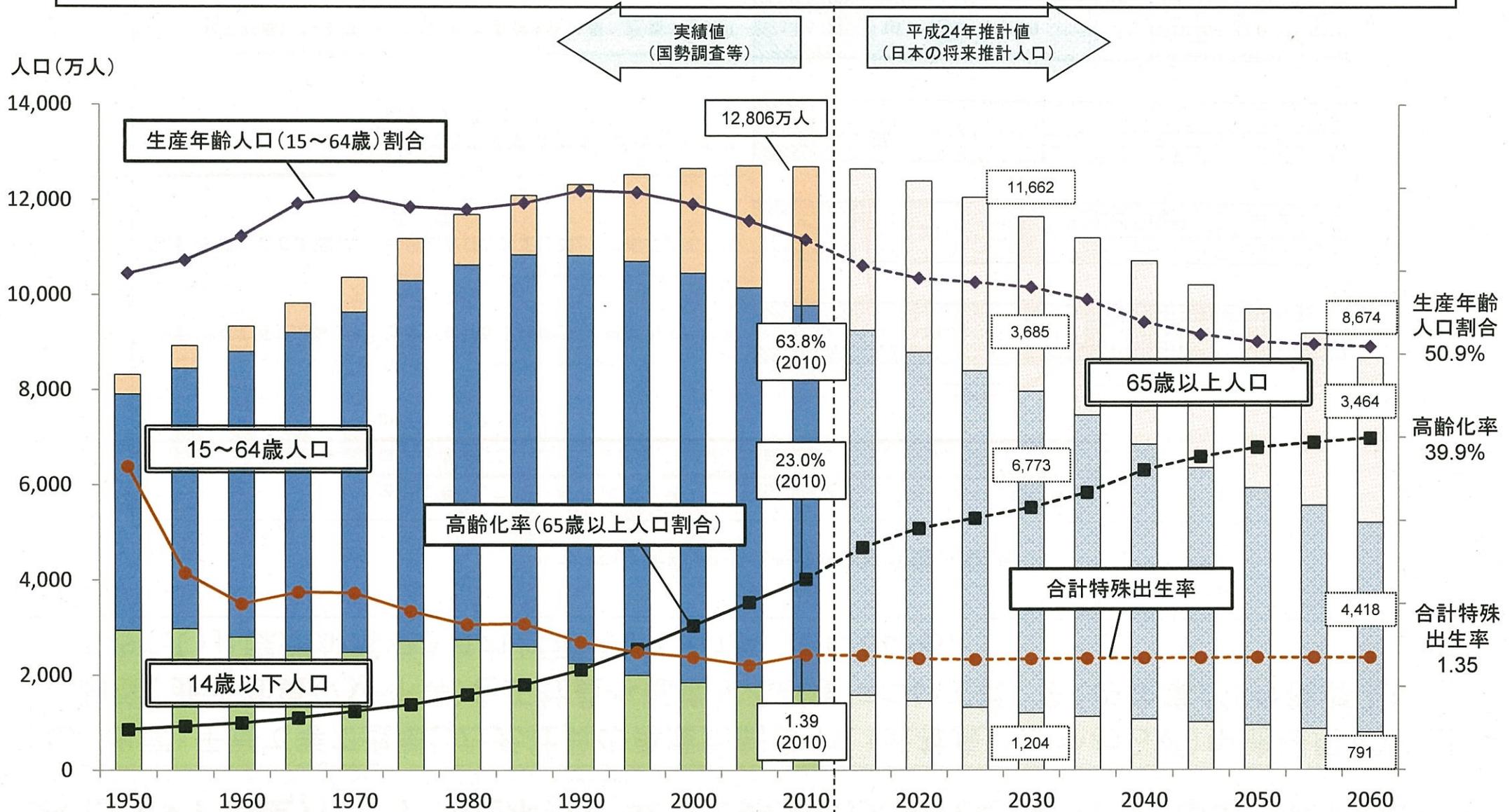
女性の活躍推進のための制度導入状況



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」

# 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。

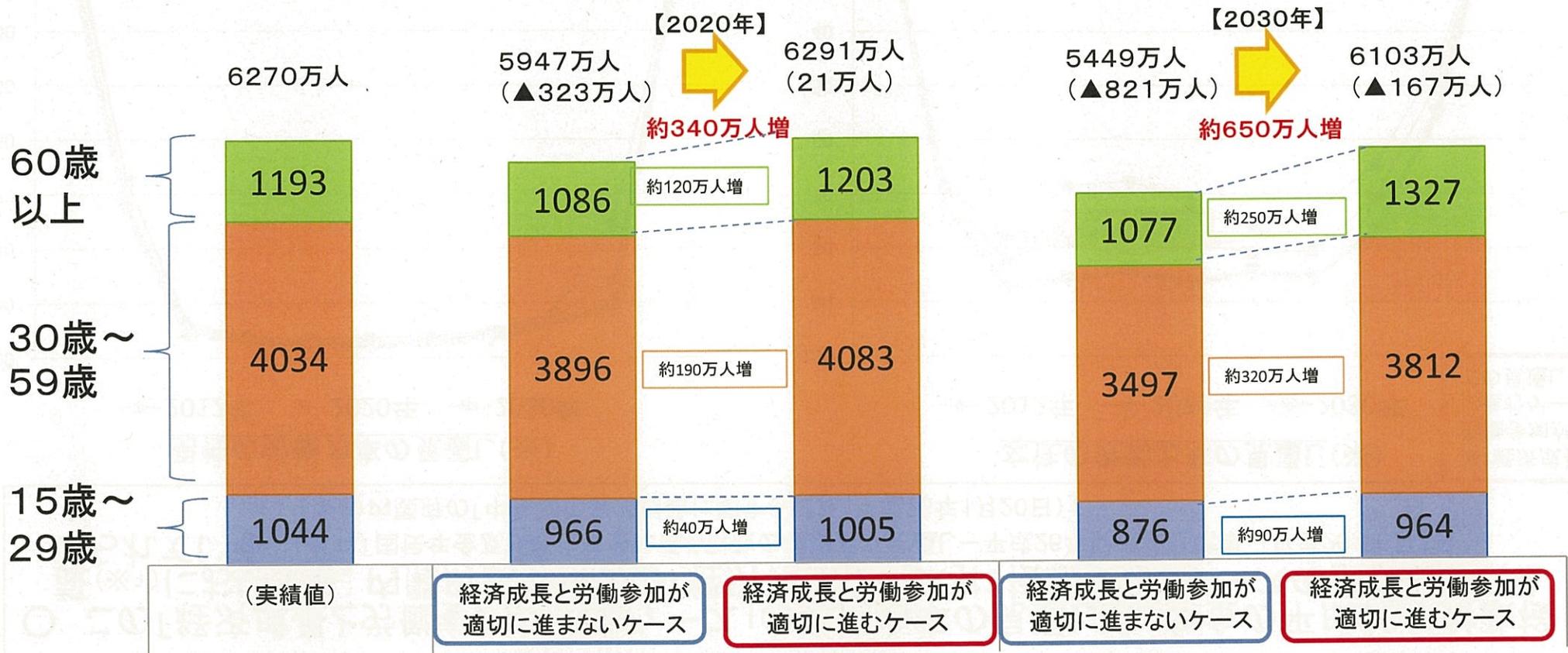


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

# 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)



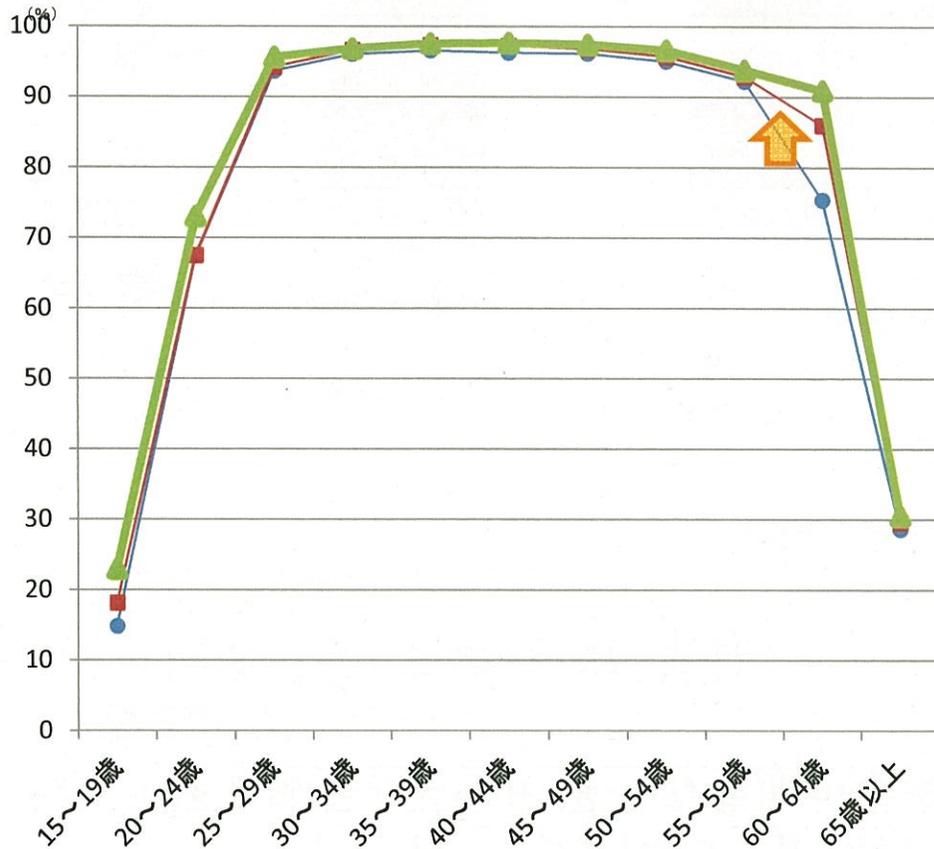
資料出所: 2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計  
 ※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの  
 ※経済成長と労働参加が適切に進むケース: 「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース  
 ※経済成長と労働参加が適切に進まないケース: 復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、  
 経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(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)」

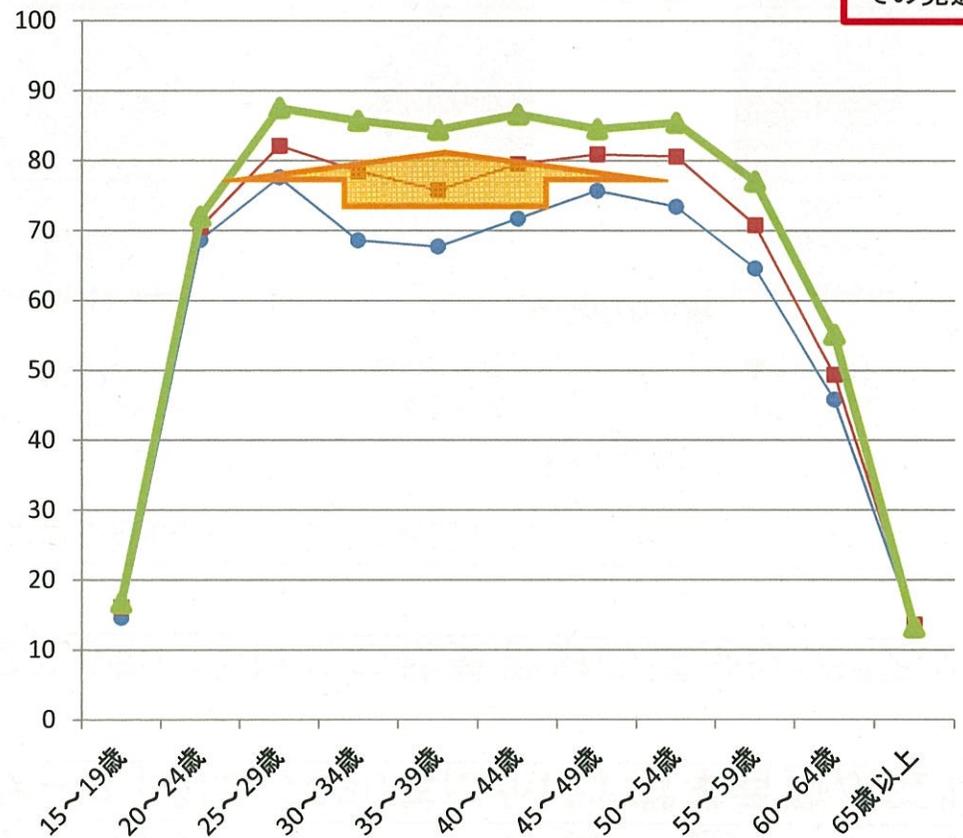
男性の労働力率の見通し(※)

● 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

# 将来の労働力需給に関するシミュレーションの前提

－「雇用政策研究会報告書」(2014年2月)の労働力需給に関するシミュレーションの前提 (女性の労働参加に関連する部分抜粋)－

## 労働市場参加ケースの想定

	労働参加進展	労働参加漸進	労働参加現状
	労働市場への参加が進むケース	労働市場への参加が一定程度進むケース	労働市場への参加が進まないケース(2012年労働力率認定ケース)

(中略)

女性のM字カーブ対策	両立環境整備による継続就業率の向上	両立環境の整備に伴い出産・育児理由の離職が減少すると想定して、継続就業率が高まる結果、女性(有配偶)30-34歳の労働力率について、2020年に2.0ポイント、2030年に1.5ポイントアップを想定	なし		
	男性の家事分担比率	労働時間短縮、妻の正規雇用化、夫の意識変化などに伴う男性の家事分担割合の増加で2011年の13.2%から2030年に37.2%相当まで男性の家事分担割合が上がるよう直線補間し、その効果分だけ妻の家事分担割合が減少すると想定	労働参加進展ケースの想定における2012年値(14.5%)で一定		
	保育所幼稚園在所児童比率	2012年の53.1%からトレンド延長(2030年に65.6%)。2017年までは保育の受け皿整備による待機児童解消分を考慮	2012年の実績値から労働参加進展ケースの2030年までの増加比率を半分程度に設定		
他の説明変数 ワークライフバランス関連施策など	平均労働時間	フルタイム・短時間雇用者の加重平均	2012年の月間157.2時間から2030年に152.2時間まで短縮	2012年の月間157.2時間から将来も一定	同左
		フルタイム	2012年の月間178時間から2020年に175.5時間、2030年に172.0時間になるように減少(中間年は直線補間)	2012年の月間178時間で一定	同左
		短時間雇用者	2012年の月間89.6時間から2030年111.7時間になるように増加(中間年は直線補間)	2012年の月間89.6時間で将来一定	同左
	短時間雇用者比率	2030年に34.7%(短時間雇用者比率にロジスティック曲線を当てはめて求められたもの)となるよう直線補間	2012年の短時間雇用者比率(26.4%)で一定	同左	
	正規雇用化などによる年齢間賃金格差(年齢計に対する)の縮小	2030年時点で15-19歳では格差の10%、20-24歳、25-29歳、30-34歳では10%格差が縮小するように、年々直線補間	2030年時点で15-19歳では格差の10%、20-24歳、25-29歳、30-34歳では5%格差が縮小するように、年々直線補間		
世帯主の将来期待賃金比率(男性45-49歳賃金/男性20-24歳賃金)	2012年の値(1.925)で一定	同左			

- ※ 労働参加進展ケースにおける両立環境の整備による継続就業率の向上には、「日本再興戦略」の成果目標である第1子出産前後における継続就業率を2020年までに55%にすることを考慮している。
- ※ 労働参加進展ケースにおける保育所幼稚園在所児童比率には、「日本再興戦略」の成果目標である2013、2014年度で約20万人分の保育の受け皿を整備し、これと合わせて2013～2017年度で約40万人の保育の受け皿を整備することを考慮している。
- ※ 労働参加進展ケースにおける平均労働時間の短縮には、労働政策審議会の分科会及び部会で審議された政策目標を考慮している。
  - ・ 年次有給休暇取得率を2020年までに70%にする(2030年に取得率が100%になるとJILPT 想定)。
  - ・ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに2008年比5割にする(2008年は約10%)。

## 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。

# 国民年金・厚生年金の給付と負担の関係と財政検証

## 平成16年年金制度改革における年金財政のフレームワーク

- 上限を固定した上での保険料の引上げ  
(最終保険料(率)は国民年金16,900円(平成16年度価格)、厚生年金18.3%)
- 負担の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の導入
- 積立金の活用  
(おおむね100年間で財政均衡を図る方式とし、財政均衡期間の終了時に給付費1年分程度の積立金を保有することとし、積立金を活用して後世代の給付に充てる)
- 基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ

← 人口や経済の動向

財政検証 →

少なくとも5年ごとに、

- 財政見通しの作成
  - マクロ経済スライドの開始・終了年度の見通しの作成
- を行い、年金財政の健全性を検証する

→ 次の財政検証までに所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付及び負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずる

# 平成26年財政検証の諸前提

## <年金制度についての前提>

- 社会保障と税の一体改革により成立した法律による公的年金制度の改正を反映。
  - ・基礎年金国庫負担2分の1の恒久化
  - ・年金額の特例水準の解消
  - ・被用者年金の一元化（厚生年金には旧共済を含む。）
  - ・短時間労働者への厚生年金適用拡大(25万人ベース) 等
- ※ 低所得高齢者・障害者等への福祉的給付については、年金制度の外での対応であるため、財政検証の対象外。
- 法律で要請されている(上記の改正を反映した)現行制度に基づく検証に加えて、社会保障制度改革国民会議の報告書やプログラム法で示された課題の検討に資するよう、一定の制度改正を仮定したオプション試算も実施。

## <社会・経済状況に関する主な前提>

- 財政検証においては、長期の年金財政の見通しをたてるため、遠い将来までの社会・経済状況について一定の前提を置く必要がある。しかしながら、これらは不確実なものであることから、以下のように複数のケースを前提として設定している。したがって、財政検証の結果の解釈にあたっては、複数のケースを参照し相当の幅をもってみる必要がある。

### (1) 将来推計人口(少子高齢化の状況)の前提

- ・「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」を使用。
- ・合計特殊出生率及び死亡率について中位、高位、低位の3通りをそれぞれ設定。

合計特殊出生率		平均寿命	
2010年(実績)	2060年	2010年(実績)	2060年
1.39	出生高位 1.60 出生中位 1.35 出生低位 1.12	男 79.55 女 86.30	死亡高位 { 男 83.22 女 89.96 死亡中位 { 男 84.19 女 90.93 死亡低位 { 男 85.14 女 91.90

## (2)労働力率の前提

- ・平成26年2月にとりまとめられた「労働力需給推計」((独)労働政策研究・研修機構)に準拠して設定。
- ・将来の経済状況の仮定に応じ、「労働市場への参加が進むケース」、「労働市場への参加が進まないケース」のいずれかを使用。

## (3)経済前提

年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会における検討結果の報告「年金財政における経済前提と積立金運用のあり方について(平成26年3月12日)」に基づき設定。

### 【平成35(2023)年度までの足下の前提】

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)」の「経済再生ケース」、「参考ケース」に準拠して設定。

### 【平成36(2024)年度以降の長期の前提】

内閣府試算を参考にしつつ、長期的な経済状況を見通す上で重要な全要素生産性(TFP)上昇率を軸とした、幅の広い複数ケース(8ケース)を設定。

		将来の経済状況の仮定		経済前提				(参考)
		労働力率	全要素生産性 (TFP)上昇率	物価上昇率	賃金上昇率 (実質<対物価>)	運用利回り		経済成長率 (実質<対物価>) 2024年度以降20~30年
						実質 <対物価>	スプレッド <対賃金>	
ケースA	内閣府試算 「経済再生 ケース」に 接続するもの	労働市場へ の参加が 進むケース	1.8%	2.0%	2.3%	3.4%	1.1%	1.4%
ケースB			1.6%	1.8%	2.1%	3.3%	1.2%	1.1%
ケースC			1.4%	1.6%	1.8%	3.2%	1.4%	0.9%
ケースD			1.2%	1.4%	1.6%	3.1%	1.5%	0.6%
ケースE			1.0%	1.2%	1.3%	3.0%	1.7%	0.4%
ケースF	内閣府試算 「参考 ケース」に 接続するもの	労働市場へ の参加が 進まない ケース	1.0%	1.2%	1.3%	2.8%	1.5%	0.1%
ケースG			0.7%	0.9%	1.0%	2.2%	1.2%	▲0.2%
ケースH			0.5%	0.6%	0.7%	1.7%	1.0%	▲0.4%

注:賃金上昇率については、男女の賃金水準の差が過去(H17~H24)の傾向で2030年度まで縮小するものと仮定。(男女の差が約15%解消)

## (4)その他の制度の状況等に関する前提 (有遺族率、障害年金発生率、納付率 等)

- ・被保険者及び年金受給者等の実績データ等を基礎として設定

※ 国民年金保険料の納付率については、「今後の取組強化等により向上(平成30年度に65%)した場合」を基本に、「現状の納付率(60%)で推移した場合」も設定。

# 所得代替率の将来見通し(平成26年財政検証)

第21回社会保障審議会年金部会  
平成26年6月3日

資料1-1  
【抜粋】

人口の前提: 中位推計(出生中位、死亡中位)

経済の前提: 高成長(ケースA)から低成長(ケースH)まで様々な仮定

※ 2024年度以降20~30年間の実質経済成長率は、「ケースA: 1.4%程度」~「ケースH: ▲0.4%程度」

## 所得代替率

高成長ケース

低成長ケース

高  
55%  
50%  
45%  
40%  
低

経済前提

給付水準調整終了後の標準的な厚生年金の所得代替率(一元化モデル)

給付水準調整の終了年度

(参考)  
従来モデル  
所得代替率

ケースC	51.0%	(平成55(2043)年度)	{基礎: 26.0%(2043)、比例: 25.0%(2018)}	52.1%
ケースB	50.9%	(平成55(2043)年度)	{基礎: 25.8%(2043)、比例: 25.1%(2017)}	52.0%
ケースA	50.9%	(平成56(2044)年度)	{基礎: 25.6%(2044)、比例: 25.3%(2017)}	51.9%
ケースD	50.8%	(平成55(2043)年度)	{基礎: 26.0%(2043)、比例: 24.8%(2019)}	51.9%
ケースE	50.6%	(平成55(2043)年度)	{基礎: 26.0%(2043)、比例: 24.5%(2020)}	51.6%

↑ 労働市場への参加が進むケース(内閣府試算の経済再生ケースに相当)

↓ 労働市場への参加が進まないケース(内閣府試算の参考ケースに相当)

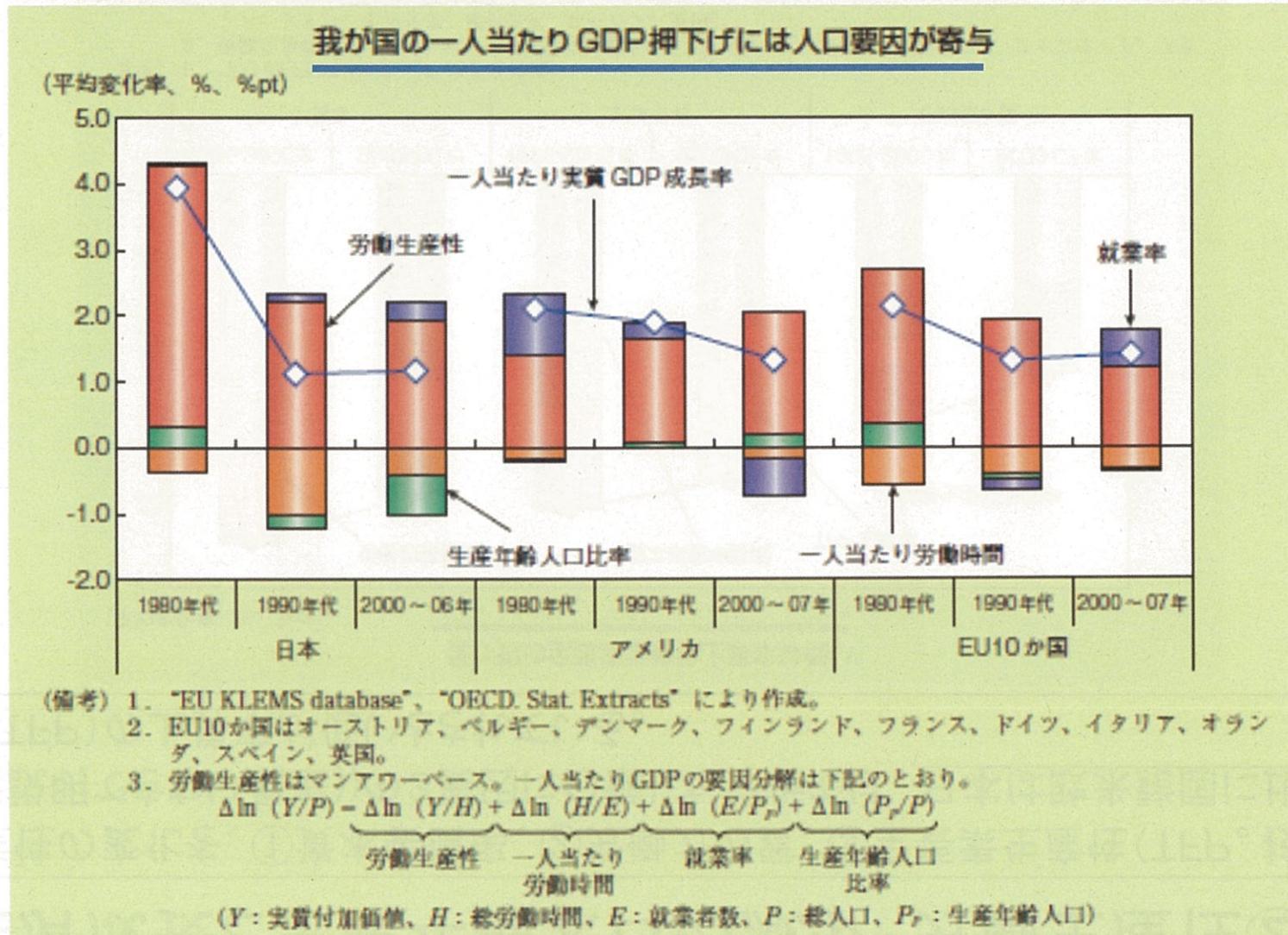
ケースF	50.0%	(平成52(2040)年度)		
	(※)45.7%	(平成62(2050)年度)	{基礎: 22.6%(2050)、比例: 23.0%(2027)}	※46.6%
ケースG	50.0%	(平成50(2038)年度)		
	(※)42.0%	(平成70(2058)年度)	{基礎: 20.1%(2058)、比例: 21.9%(2031)}	※42.8%
ケースH	50.0%	(平成48(2036)年度)	注: 機械的に基礎、比例ともに給付水準調整を続けた場合	—

(※)機械的に給付水準調整を続けると、国民年金は2055年度に積立金がなくなり完全な賦課方式に移行。その後、保険料と国庫負担で賄うことのできる給付水準は、所得代替率35%~37%程度。

※ 所得代替率50%を下回る場合は、50%で給付水準調整を終了し、給付及び負担の在り方について検討を行うこととされているが、仮に、財政のバランスが取れるまで機械的に給付水準調整を進めた場合の数値。

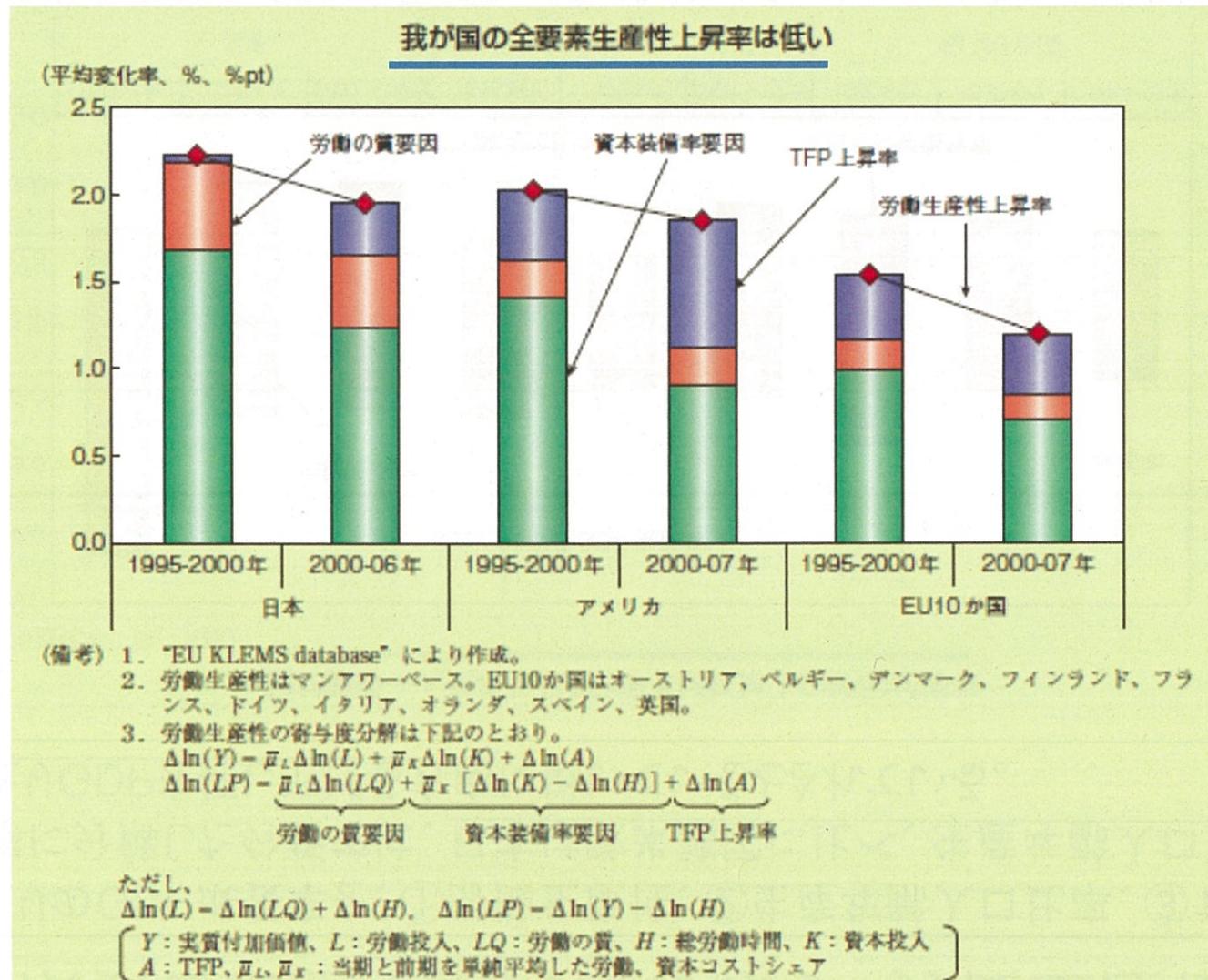
# 経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性①

○ 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。



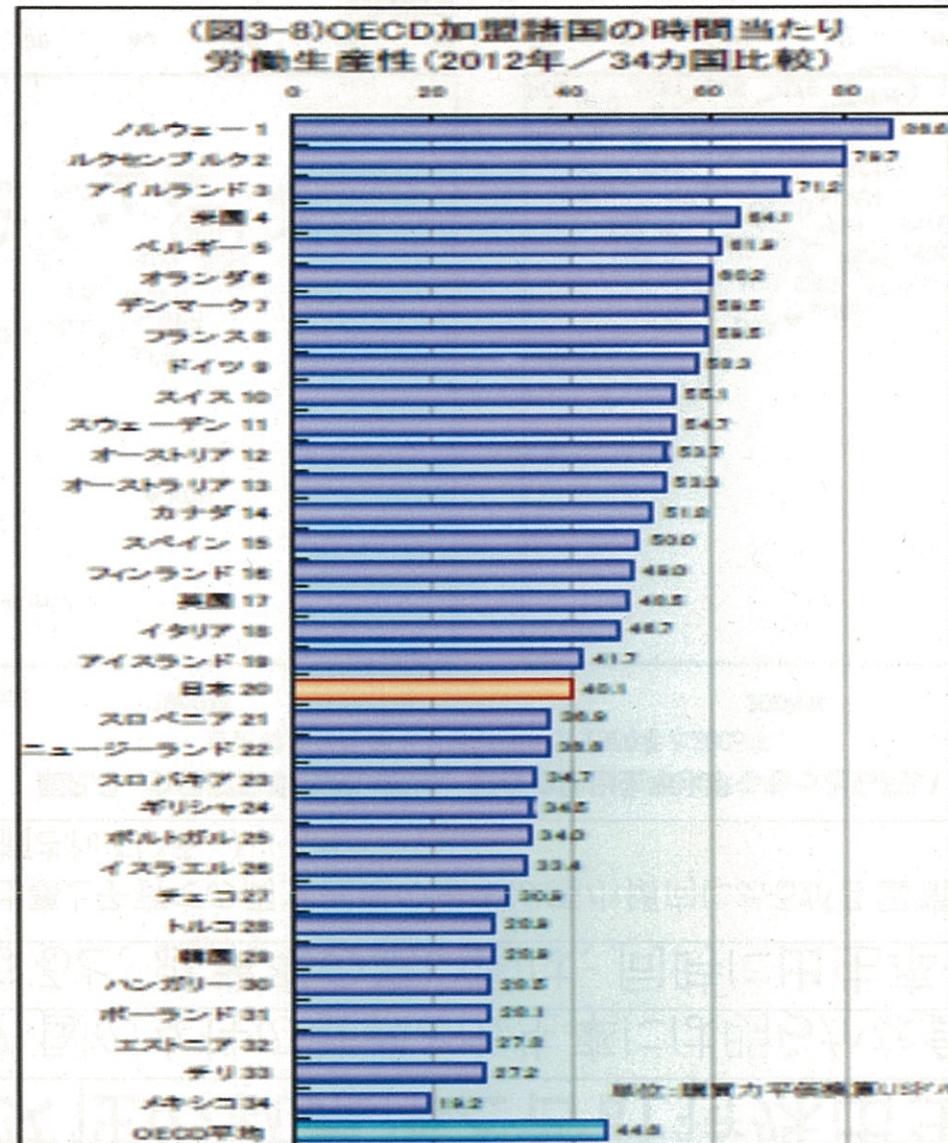
# 経済成長と生産年齢人口の減少・労働生産性②

○ 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。



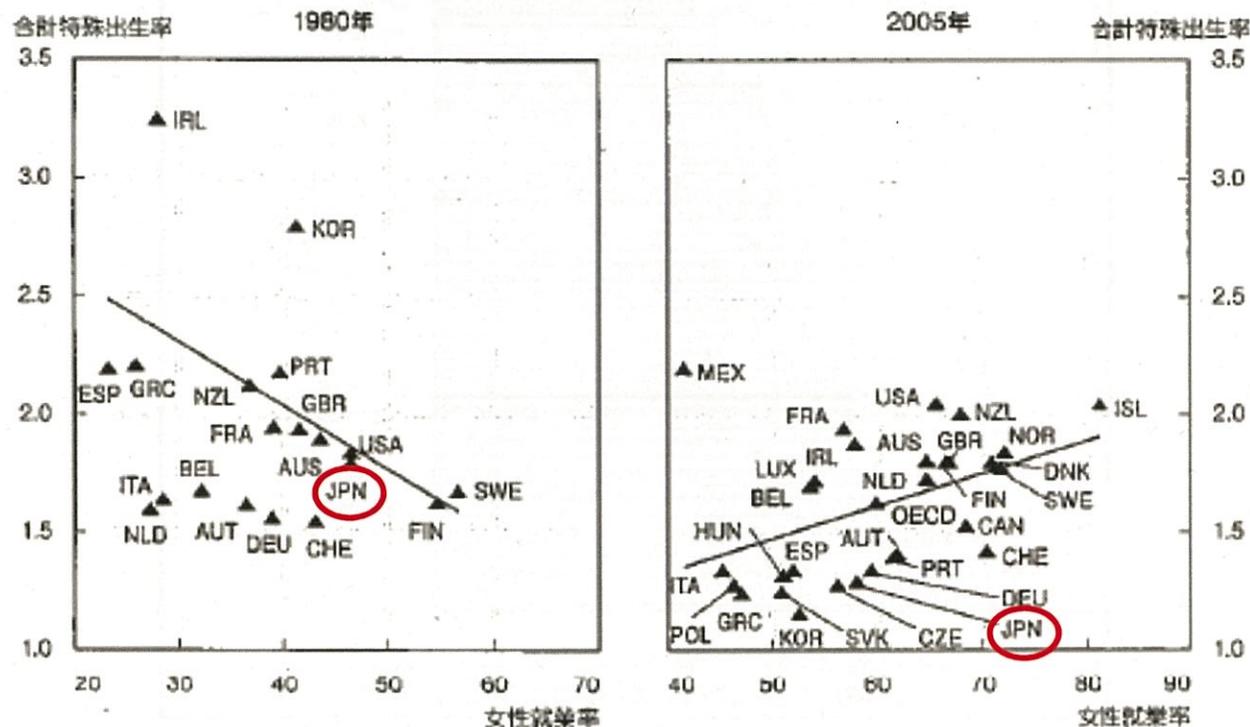
# 女性の就業率と合計特殊出生率

- 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

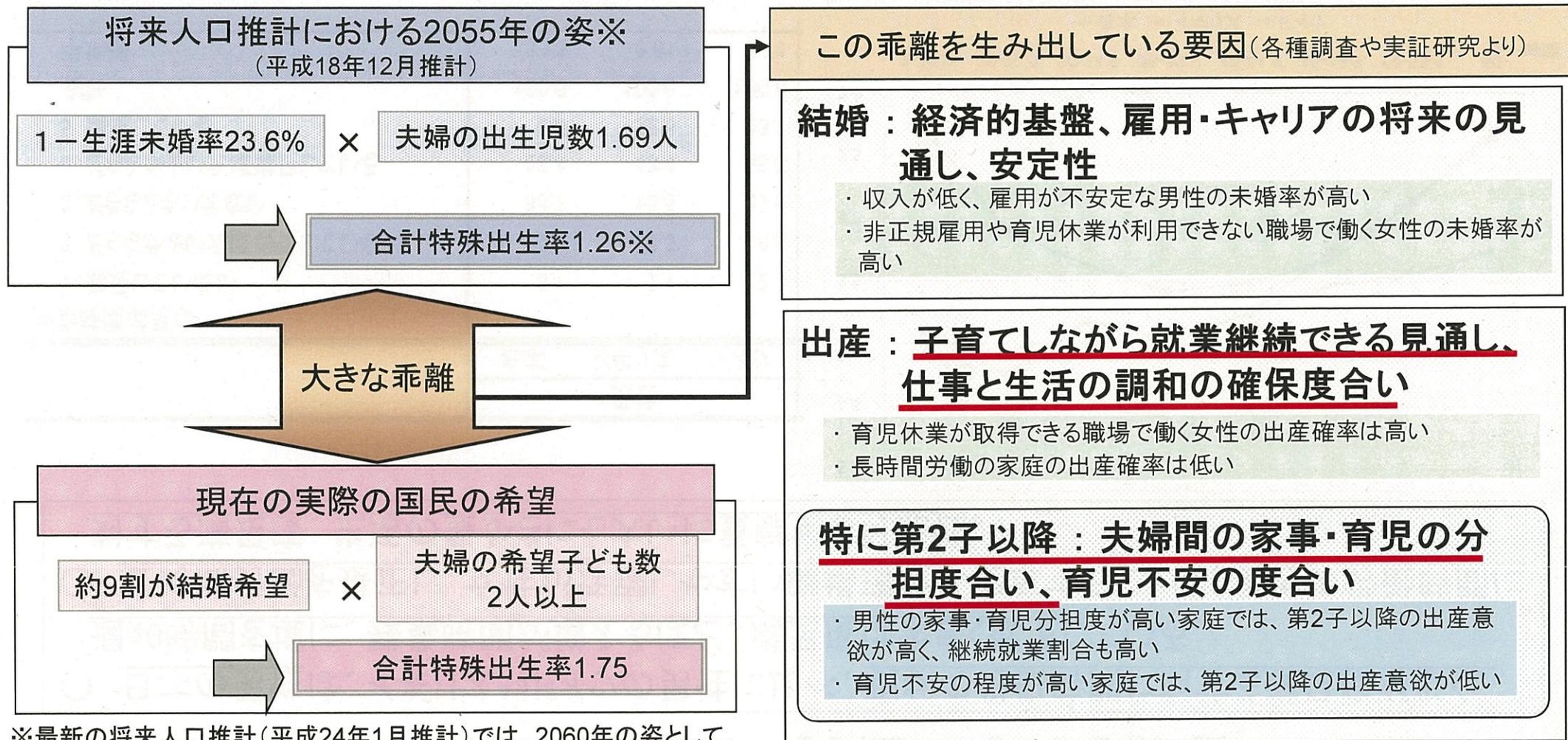


AUS	オーストラリア	AUT	オーストリア	BEL	ベルギー	CAN	カナダ	CHE	スイス
CZE	チェコ	DEU	ドイツ	DNK	デンマーク	ESP	スペイン	FIN	フィンランド
FRA	フランス	GBR	イギリス	GRC	ギリシャ	HUN	ハンガリー	IRL	アイルランド
ISL	アイスランド	ITA	イタリア	JPN	日本	KOR	韓国	LUX	ルクセンブルク
MEX	メキシコ	NLD	オランダ	NOR	ノルウェー	NZL	ニュージーランド	POL	ポーランド
PRT	ポルトガル	SVK	スロバキア	SWE	スウェーデン	TUR	トルコ	USA	アメリカ

# 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。

# 働き方の見直しが男性に与える影響

- 日本の男性は、イギリスやドイツの男性に比べ、現状の労働時間に対する満足度が低く、週40時間を境に、残業時間が増えるほど、満足度は大きく低下している。
- 長時間労働を是正し、女性が活躍しやすい職場環境へ変革することは、男性の労働時間に対する満足度、生活の豊かさにも大いに貢献する可能性。

	男性		
	日本	イギリス	ドイツ
労働時間満足度			
1. 満足していない	8.1	7.1	2.7
2. どちらかといえば満足していない	17.4	13.3	8.2
3. どちらともいえない	38.7	13.5	27.5
4. どちらかといえば満足している	29.4	43.4	38.5
5. 満足している	8.5	22.8	23.1
合計	100.0	100.0	100.0
平均値	3.13	3.81	3.71

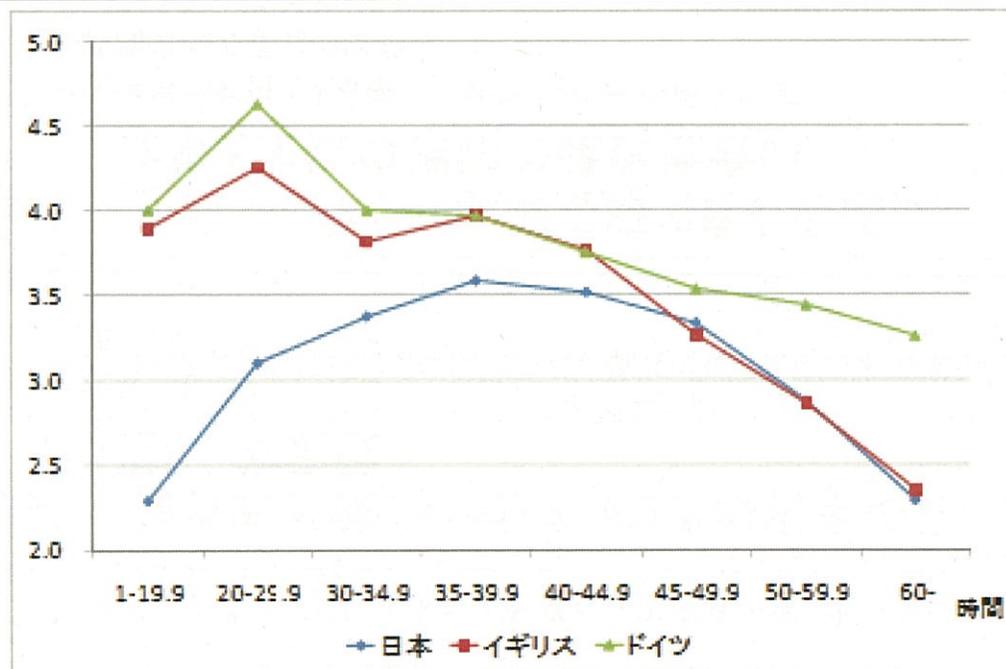


図 3-1 週労働時間別労働時間満足度の平均値 (男性)

※ 縦軸の値は、左図の「労働時間満足度」(1=満足していない～5=満足している)の点数

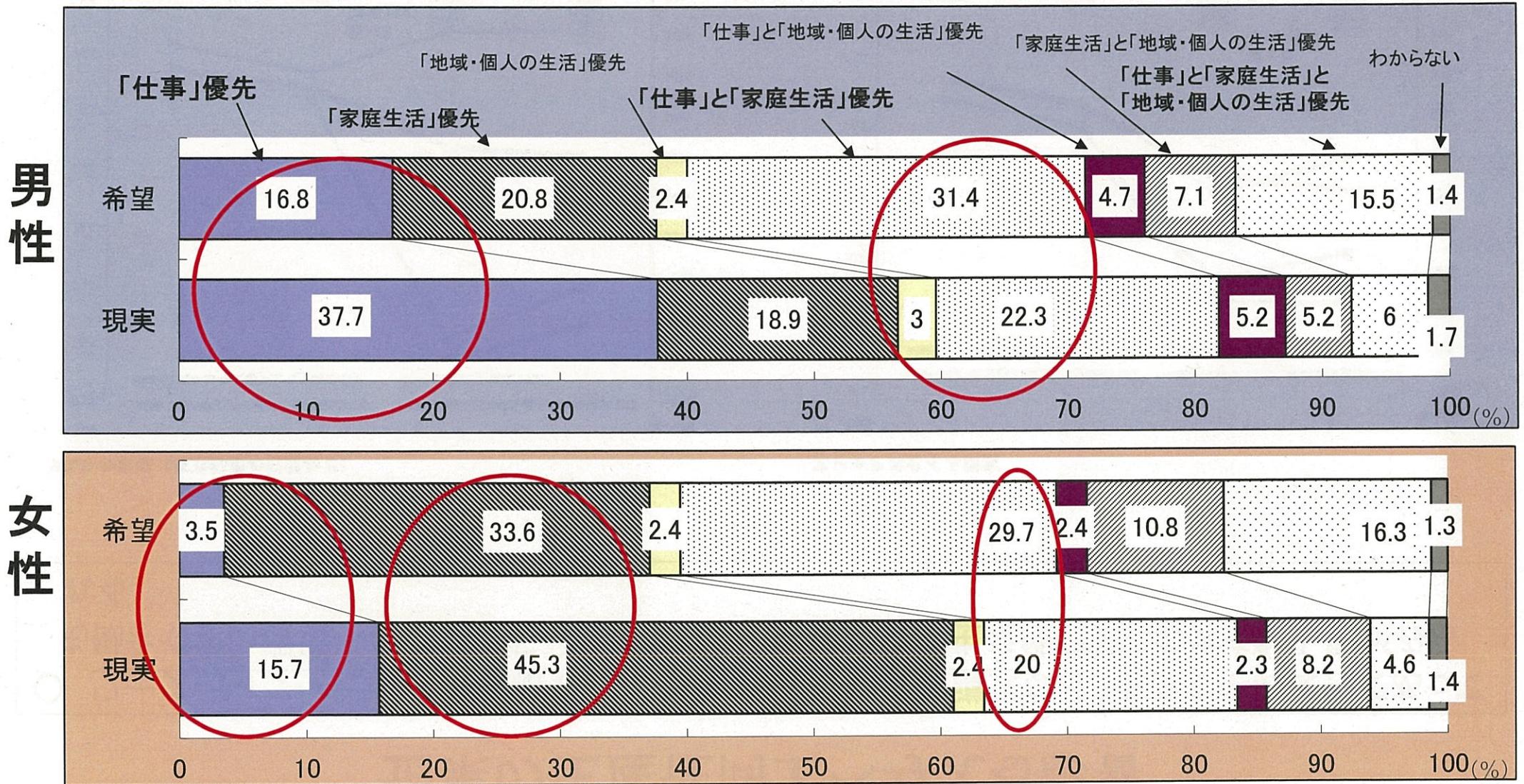
資料出所:『労働時間と満足度 一日英独の比較研究—』(浅野 博勝/亜細亜大学、権丈 英子/亜細亜大学)

調査対象:ホワイトカラー職正社員

データ:経済産業研究所(RIETI)「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する国際比較調査」(2009~2010年実施)

# 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。

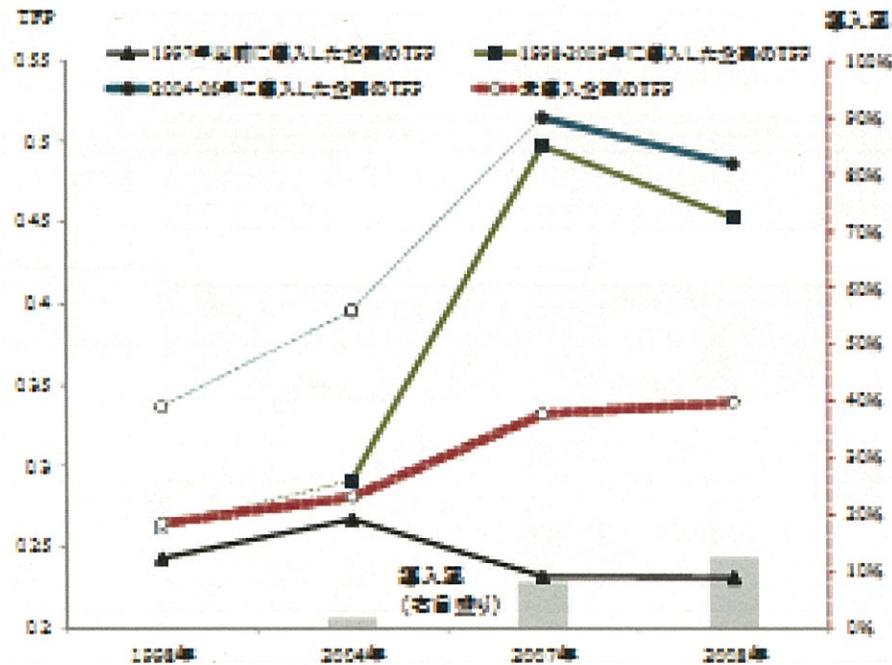


出典: 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月)

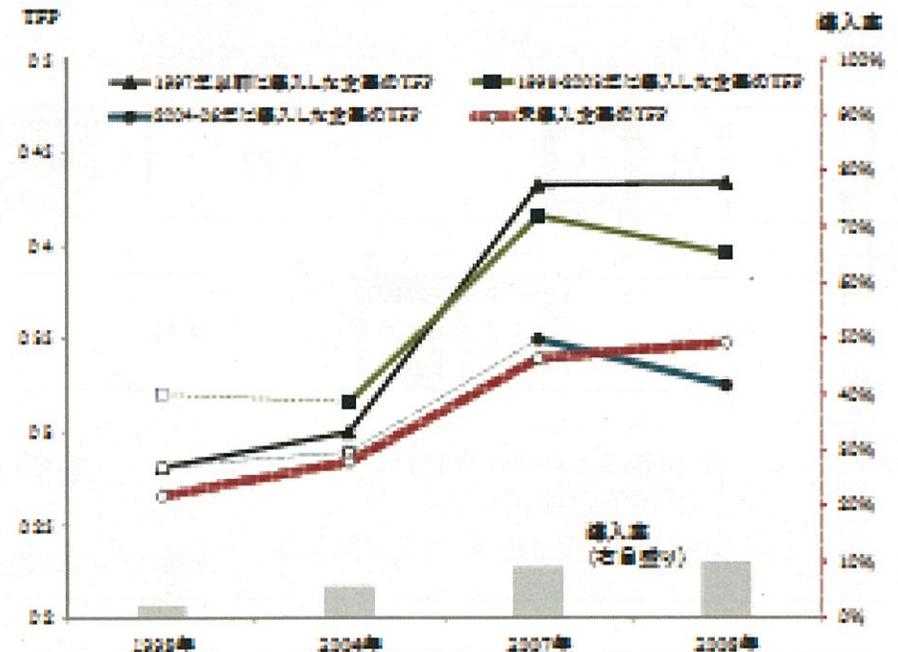
# 女性が活躍しやすい働き方への見直しが 企業の生産性向上へ与える影響

○ ワーク・ライフ・バランスの取組や、フレックスタイム制度の導入など、子育て中の女性であっても働きやすい環境への取組を行った企業は、一定期間後に生産性(TFP)の大きな上昇がみられる。

WLBの取組 (産後休暇の設置など)



フレックスタイム制度



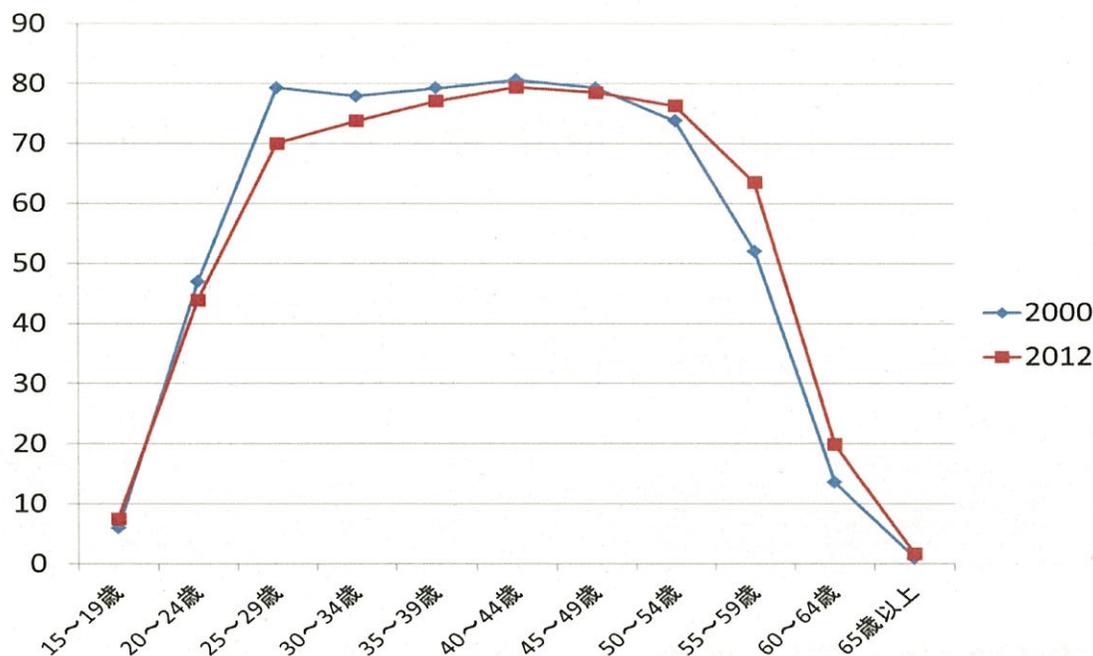
# 諸外国における女性の活躍推進に関する制度の例

制度概要	国名
企業に対する計画(※)の策定・実施を義務付け (※男女共同参画又はダイバーシティに関する計画)	スウェーデン・フィンランド イギリス・スペイン・カナダ ナミビア・南アフリカ
男女別のデータの作成・報告・情報開示	韓国 (従業員500人以上の企業に対し、男女別の従業員数・管理職数等のデータの報告を義務付け)  アイスランド (従業員25人以上の企業に対し、男女別の従業員数・管理職数の情報開示)  オーストリア (従業員1000人以上の企業に対し、男女別の労働時間等のデータの情報開示を義務付け)  オーストラリア (従業員100人以上の企業に対し、男女別の従業員数・取締役会や理事会等の男女比等のデータ等の報告を義務付け)

# フランスにおける女性の活躍状況・取組

- フランスでは2000年時点でM字カーブはなく、女性管理職比率も約4割と高い。
- 2000年から法定労働時間が週35時間労働となっており、長時間労働者の割合も男女ともに低く(※1)、男女がともに家事・育児を担うことができる働き方となっている。  
(※1 2011年の週50時間以上労働者の割合は、日本:男性38.8%、女性20.4%に対し、フランス:男性12.4%、女性5.4%)
- 2011年から大企業(※2)と国営企業に対し、役員クォータ制(2014年までに男女各々20%以上、2017年までに男女各々40%以上)が導入されている。  
(※2 従業員500人以上かつ最近3年間の年商が5000万ユーロ超)

世代別女性労働力率



	2005年	2012年
管理的職業従事者に占める女性割合	37.6%	39.4%

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」

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2004」「データブック国際労働比較2014」  
内閣府「男女共同参画白書 平成25年度版」

# オランダにおける女性の活躍状況・取組

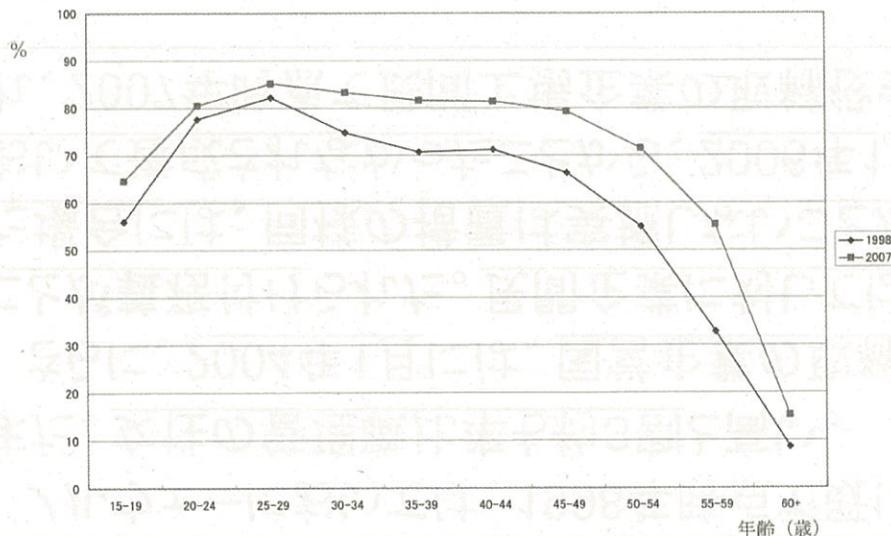
○ オランダにおいては、1998年頃までは、25～29歳層をピークに女性の就業率が低下していく傾向が大きかったが、2007年時点ではほぼ解消されている。また、女性の管理職比率も約3割と高い。

その背景には、個人が労働時間を選択する自由度が高いこと等が挙げられる。

○ さらに、2008年5月には「女性幹部数を増やすための憲章」が政府・雇用主・労働組合の三者による取組として開始された。

○ 同憲章に署名する企業は、女性幹部の増加に向け、目標値を設定し、3～5年の間に女性幹部数を増やす取組を行い、結果を報告する義務を負う。女性幹部の増加の方策は企業の自主性に委ねられている。

図表 2-16 世代別女性労働力率 (Activity Rate)



	2005年	2012年
管理的職業従事者に占める女性割合	25.5%	29.1%

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2013」

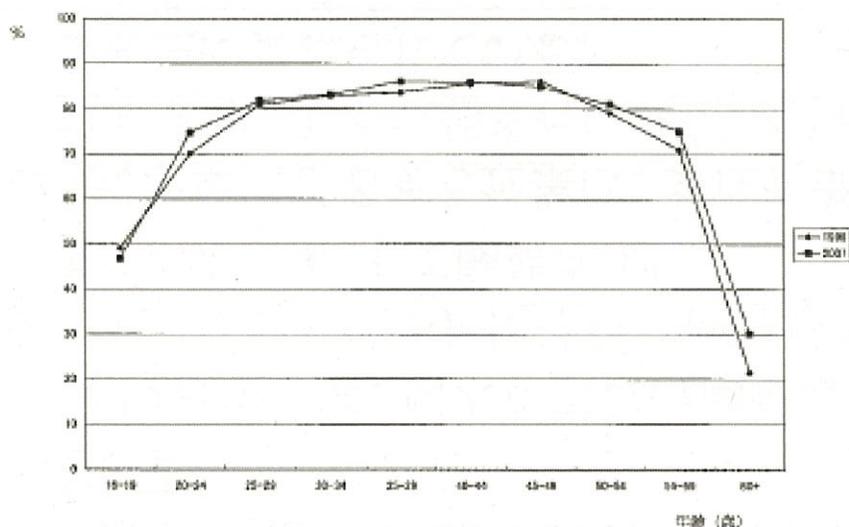
出典：ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"  
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe> に基づき作成

資料出所：『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査』（内閣府）

# ノルウェーにおける女性の活躍状況・取組

- ノルウェーにおいては、1998年時点で既に30～40歳代での就業率の低下は見られない。また、女性の管理職比率も約3割と高い。
- さらに、2004年1月には、国営企業の取締役会の男女構成比がそれぞれ40%以上であることが義務付けられた。民間企業に対しては、2005年内に自主的に望ましい男女比を達成した場合には、同様の措置は実施しないことが政府・企業間で合意されたが、大部分の企業において達成されなかったことから、2006年1月より民間企業に対しても、同様の措置が実施され、2007年時点で民間上場企業の取締役会の女性比率は25%となっている。

図表 3-16 世代別女性労働力率 (Activity Rate)



出典：ILO Laborstat "Total and economically active population by age group"  
<http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv6.exe> に基づき作成。

図表 3-17 民間上場企業の取締役会における女性比率の推移

年	女性比率 (%)
2004	9
2005	12
2006	18
2007	25

出典：Statistic Norway

	2005年	2012年
管理的職業従事者に占める女性割合	30.5%	32.2%

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2013」

# 韓国「積極的雇用改善措置制度」の概要

## 《制度の沿革》

- 少子高齢化に伴い、国や企業の持続的な成長のためには女性の労働力がより活用されるべきであるという社会的要求や企業の必要性を背景に、2006年3月1日より、常時雇用する労働者の数が1000人以上の民間企業・政府系機関等に対し、①男女労働者や管理者の現状の分析、②女性労働者比率や女性管理職比率の算定、報告を義務づけ。
- 2008年3月1日より、常時雇用する労働者の数が500人以上の民間企業・政府系機関等に義務の対象を拡大した。

## 《制度の内容》

- 常時雇用する労働者の数が500人以上の民間企業・政府系機関等に対し、年に1回、職種・職階別(※)の男女労働者の現状の提出を義務づけ。

(※)職種:管理職、専門職、準専門職、事務職、サービス職、販売職、熟練職、技能員、組立行員、単純労務の10区分  
職階:Ⅰ階級(役員級以上)、Ⅱ階級(課長級以上役員未満)、Ⅲ階級(管理職者以外)の3区分

- 女性労働者比率・女性管理職比率が業界(※1)平均の60%に満たない場合、実施計画書(※2)の提出を義務づけ。

(※1)①農業・林業・漁業・鉱業、②軽工業1(食料品・タバコ製造業等)、③軽工業2(木材・木製品製造業等)、④重化学工業(コークス・石油精製品製造業等)、⑤電子産業(コンピュータ・事務用機器製造業等)、⑥電気・ガス・水道事業、⑦建設業、⑧卸売・小売業、⑨宿泊・飲食店業、⑩陸上・水上運送業等、⑪航空運送業、⑫通信業、⑬金融・保険業、⑭不動産・賃貸業、⑮事業サービス業、⑯教育サービス業、⑰保健・社会福祉事業、⑱娯楽・文化・運動関連サービス業、⑲公共・修理・個人サービス業、⑳行政・家事サービス業・国際及び外国機関の20区分

(※2)男女労働力の活用状況、募集・採用・昇進・配備などの雇用管理の各段階における問題点の分析、女性労働者に係る雇用の目標など

- さらに、実施計画書提出1年後以降、実績報告書(※)の提出を義務づけ(必要に応じ行政庁が指導)。

(※)報告項目:女性の雇用目標の履行実績、職種別労働者の新規採用状況、制度改善推進実績(改善課題、目標水準、達成水準、未達成の原因)

- 実績が優秀な企業に対しては、表彰等(※)を実施。

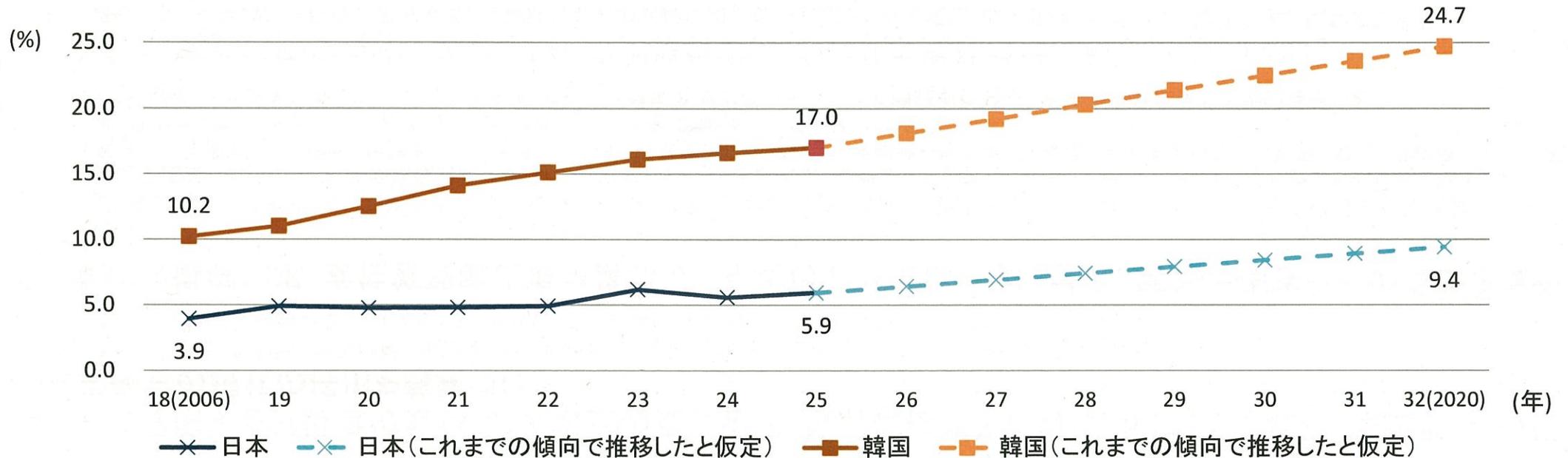
(※)その他、「男女雇用平等優秀企業」の認証マークの使用(3年間)、地方労働局による労働関連法違反に対する随時点検の免除、政府主催の入札における加点、労働者の職業能力開発費用の貸出制度の優先的な提供、融資事業の優先的な適用、冊子・マスコミ・インターネットを利用した積極的な広報等がある。

資料出所:『日本労働研究雑誌』(「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策—積極的雇用改善措置を中心に」(金 明中/ニッセイ基礎研究所研究員))  
(平成26年1月25日発行)通巻643号(独立行政法人 労働政策研究・研修機構)

『(仮訳)積極的雇用改善措置制度マニュアル』(韓国労働省作成の「AFFIRMATIVE ACTION」(2006年)を日本語仮訳したもの)

# 韓国「積極的雇用改善措置制度」導入後の女性管理職比率の伸び

- 韓国では、2006年より、大企業に対し、「積極的雇用改善措置制度」を導入。韓国の女性管理職比率は、長年低水準であったが、制度導入以降、大きく上昇。
- 一方、日本の民間企業の管理職に占める女性割合は、上昇しつつあるものの、これまでの延長線上では、2020年に30%には遠く届かない現状。



## －韓国の「積極的雇用改善措置制度」の概要－

- ▶ 民間企業等（※）に対し、女性労働者比率・女性管理職比率等の報告を義務付け。  
（※2006年より1000人以上の民間企業・政府系機関等、2008年より500人以上に義務付け）
- ▶ 女性労働者比率・女性管理職比率が業界平均の60%に満たない場合、改善計画の提出を義務付け。
- ▶ さらに、改善計画提出1年後以降、実績報告書の提出を義務付け。（必要に応じ行政庁が指導）
- ▶ 実績が優秀な企業に対しては、表彰等を実施。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、韓国雇用労働部(2012)「積極的雇用改善措置制度の男女労働者現状分析結果(2012年)」

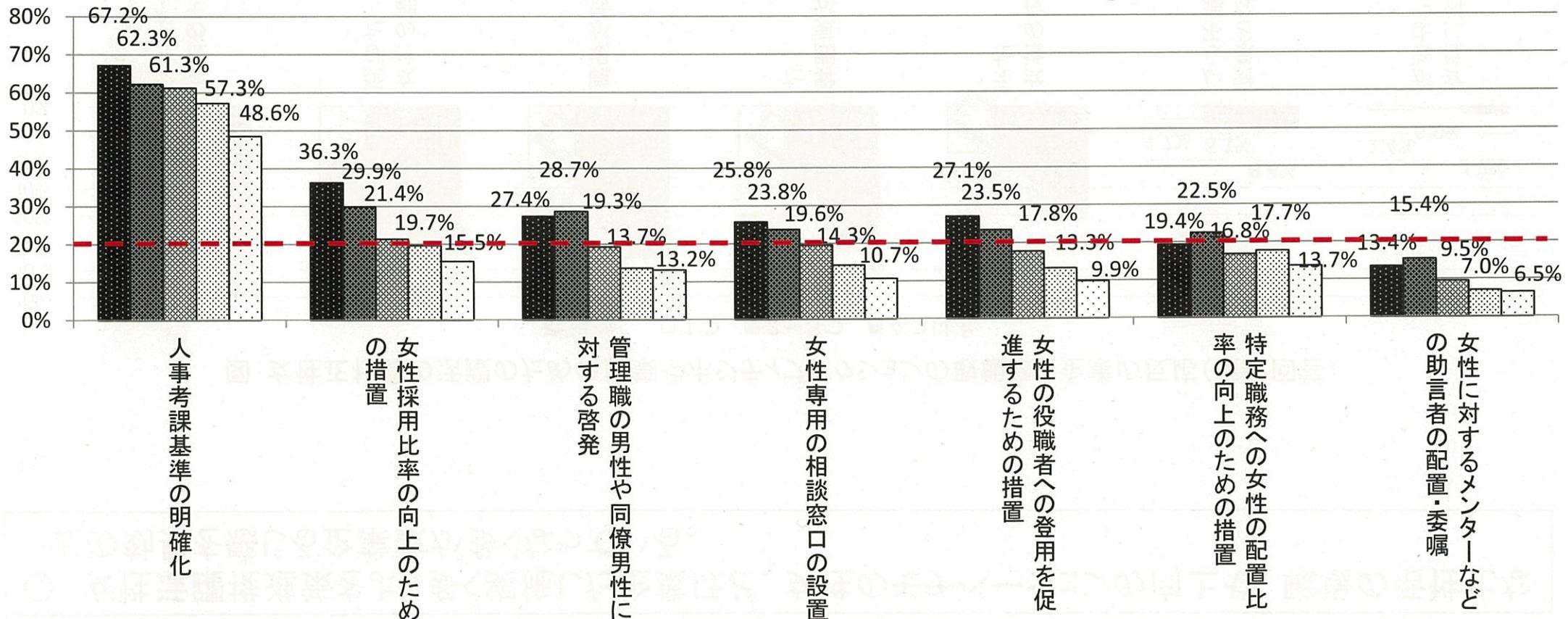
注：日本は500人規模以上の企業における、課長級以上に占める女性割合。韓国は積極的雇用改善措置制度の適用対象企業（500人規模以上の企業等）における、公式的な組織図上職級とは関係なく部署単位の責任者で業務指揮及び監督権、人事考課権、決済権を持っている者に占める女性割合

# 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

■ 1000人以上 ■ 500-999人 ■ 300-499人 ■ 200-299人 □ 100-199人

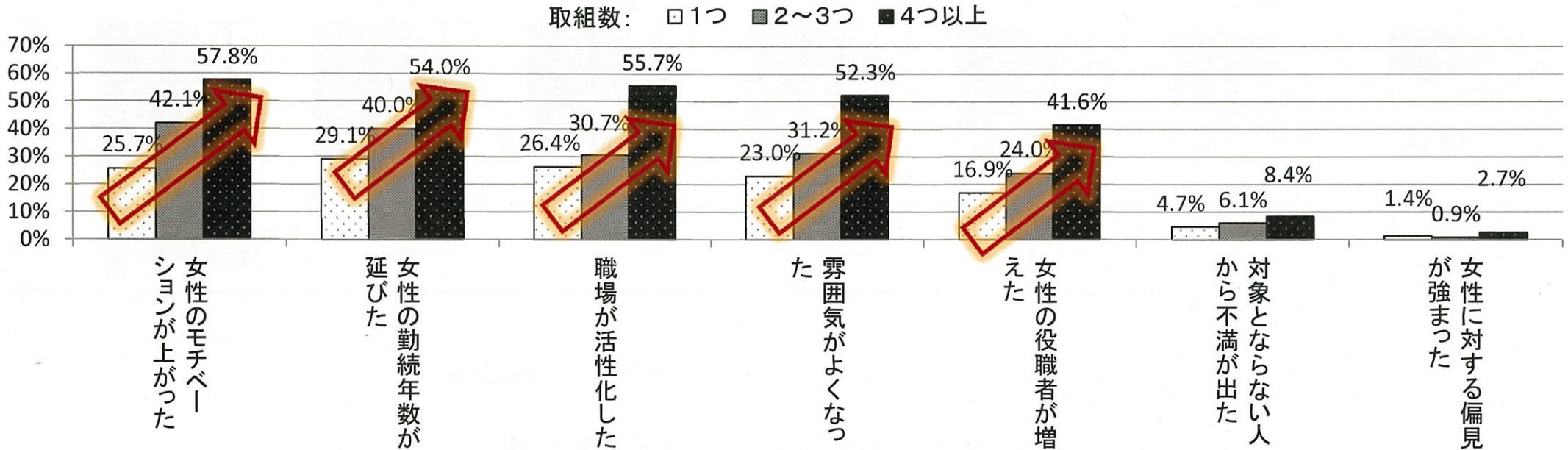


※メンター：本調査では「仕事や人生に効果的なアドバイスをする助言者、相談者の役割を担う人」を指す。  
資料出所：JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」（平成25年）

# 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）



※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。

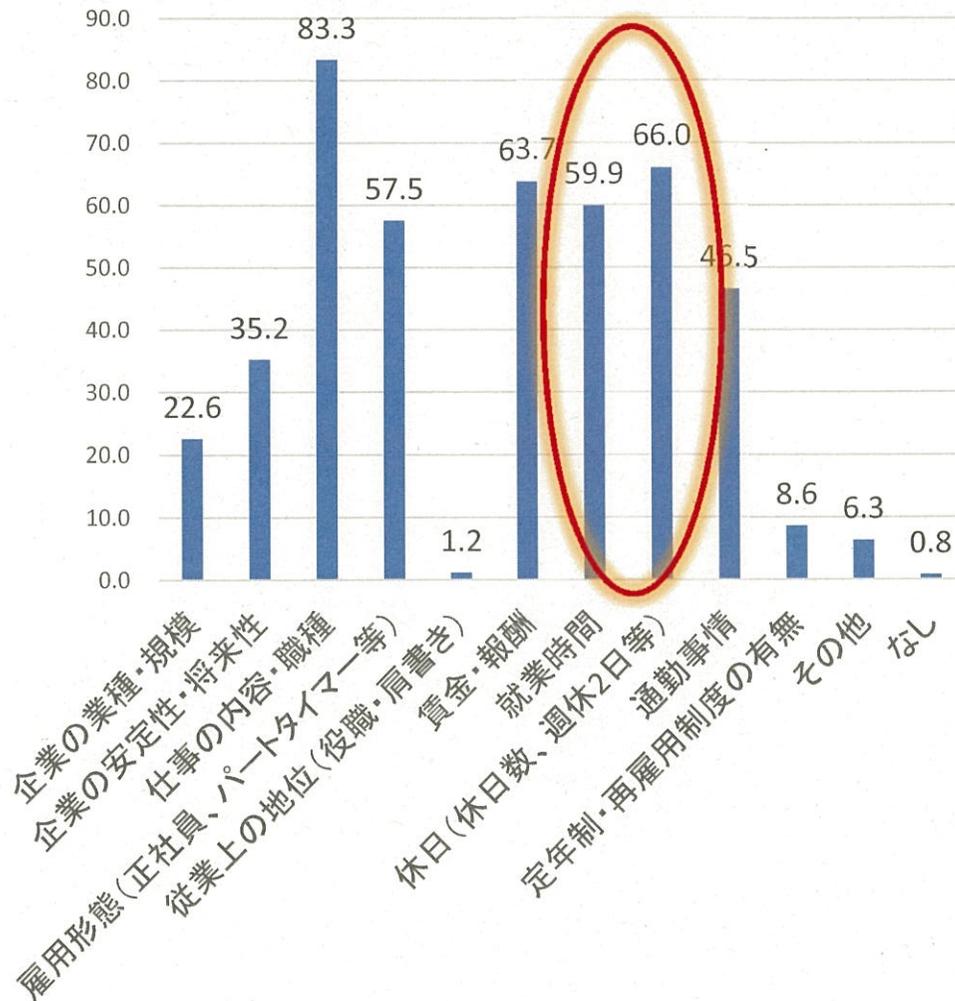
- ・女正社員の活躍のための施策：人事考課基準の明確化、女性採用比率の向上のための措置、管理職の男性や同僚男性に対する啓発、女性専用の相談窓口の設置、女性の役職者への登用を促進するための措置、特定職務への女性の配置比率の向上のための措置、女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱
- ・ポジティブ・アクション：仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備・利用促進、ポジティブ・アクションの方針の明確化、専任の部署・あるいは担当者の設置（推進体制の整備）、女性の能力発揮のための計画の策定、女性の能力発揮について問題点の調査・分析、計画に沿った措置の実施状況の公表

※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。

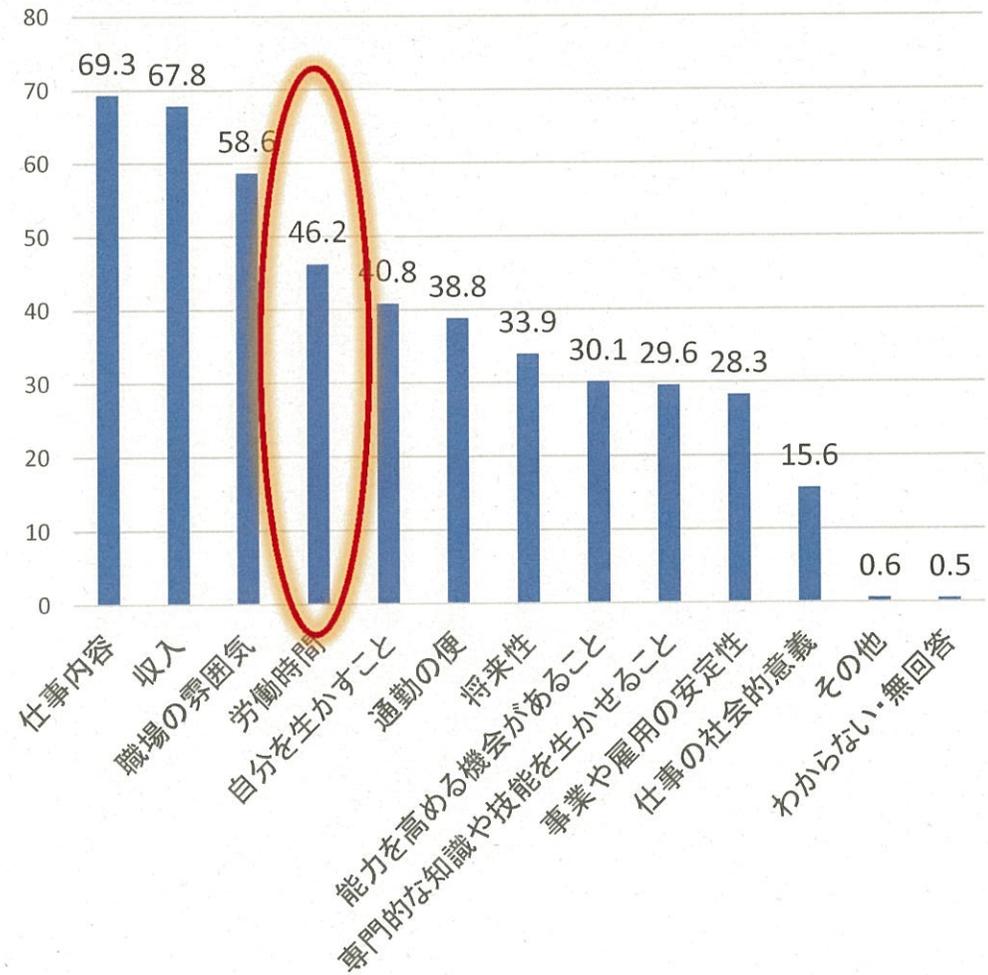
# ワーク・ライフ・バランスに対する求職者の意向

○ 求職者が就職先の選択に当たって重視した条件をみると、仕事の内容・賃金等に次いで、労働時間等のワーク・ライフ・バランスの観点も勘案されている。

重視した条件



職業選択の重視点



資料出所：雇用状況実態調査(2004年厚生労働省)

資料出所：『第8回世界青年意識調査』(2009年内閣府)

