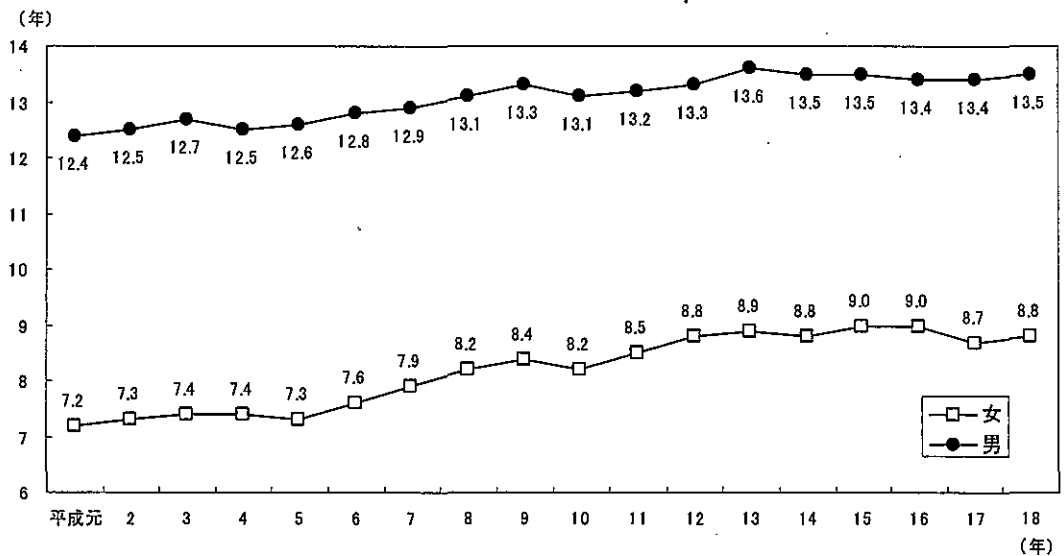


⑥ 勤続年数

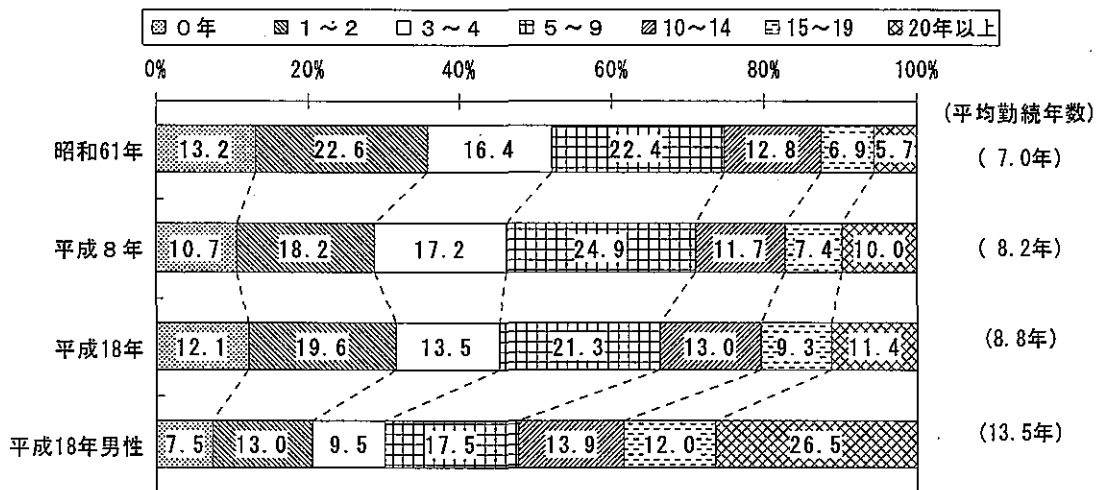
平成18年の女性一般労働者の平均勤続年数は8.8年であり、男性の13.5年と比べ、依然5年の差があるものの、伸長してきている。しかしながら、過去10年で見るとそのスピードは遅い(図表11)。また、10年前と比較すると、勤続10年以上の者の割合は、4.6%ポイント上昇し33.7%となっており、3人に1人程度は10年以上の勤続者となっている(図表12)。

図表11 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」

図表12 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移

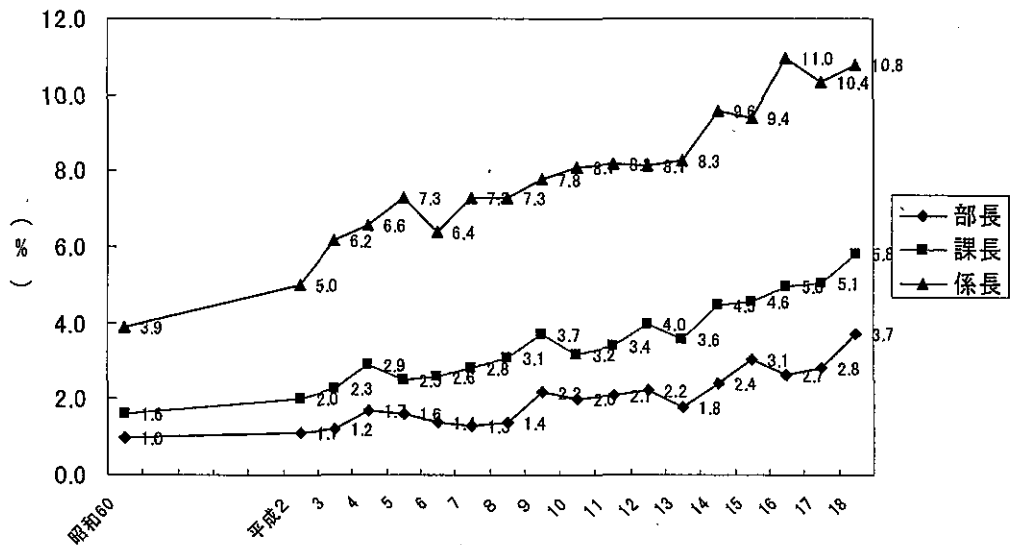


資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

⑦ 管理職比率

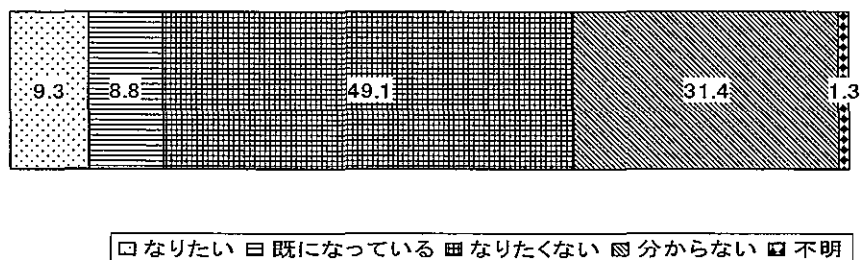
平成 18 年における女性の管理職比率（企業規模 100 人以上）は部長職 3.7%（H8 1.4%）、課長職 5.8%（H8 3.1%）、係長職 10.8%（H8 7.3%）となっており、着実に高まってきているものの、依然として低い水準にとどまっている（図表 13）。また、管理職になりたくないと考えている女性も多く（49.1%）（図表 14）、その理由として「責任が重くなる」（42.8%）、「仕事と家庭の両立が図れる自信がない」（39.6%）などが挙げられている（図表 15）。

図表 13 役職者に占める女性割合の推移（産業計、企業規模 100 人以上、学歴計）



資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

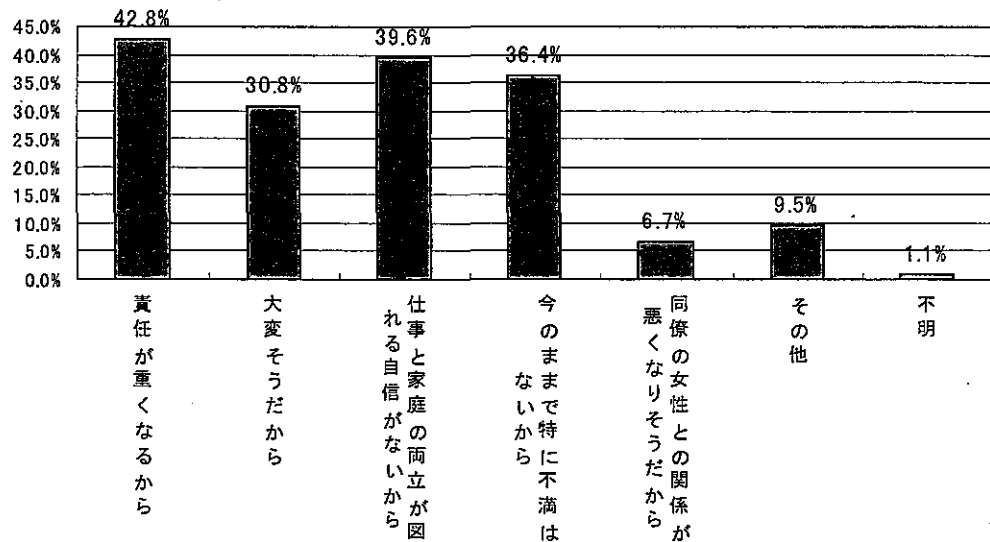
図表 14 女性労働者の管理職希望の有無



資料出所) 21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告」平成 17 年 6 月

注) 女性労働者に対して行った「管理職になりたいか」という質問に対する回答

図表 15 管理職になりたくない理由

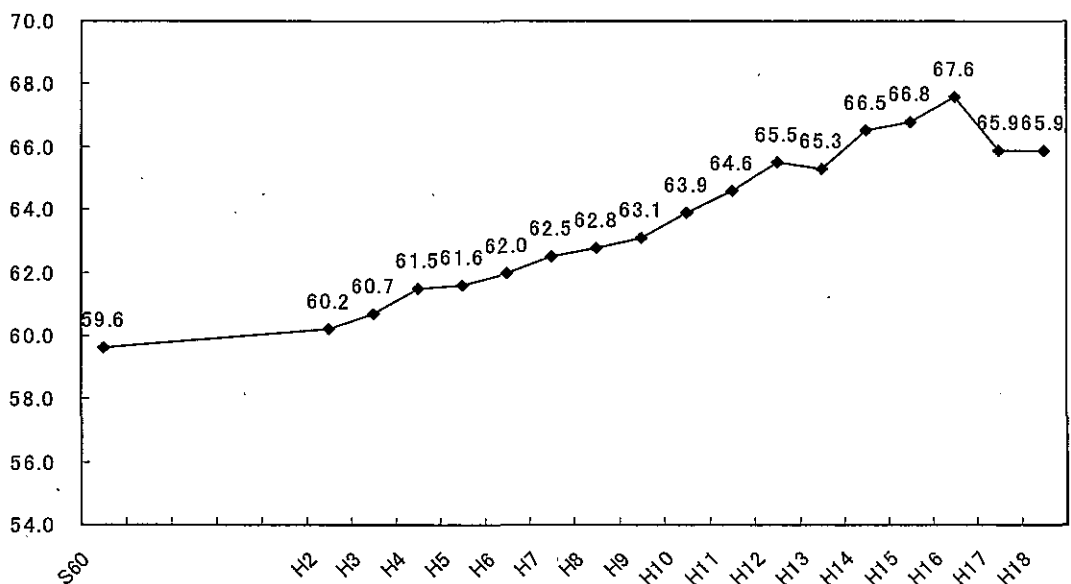


資料出所) 21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告」平成17年6月

⑧ 男女間賃金格差の推移と国際比較

平成18年の男女間賃金格差は、65.9であり、長期的に縮小してきているものの(図表16)、依然として諸外国に比べ格差は大きい(図表17)。

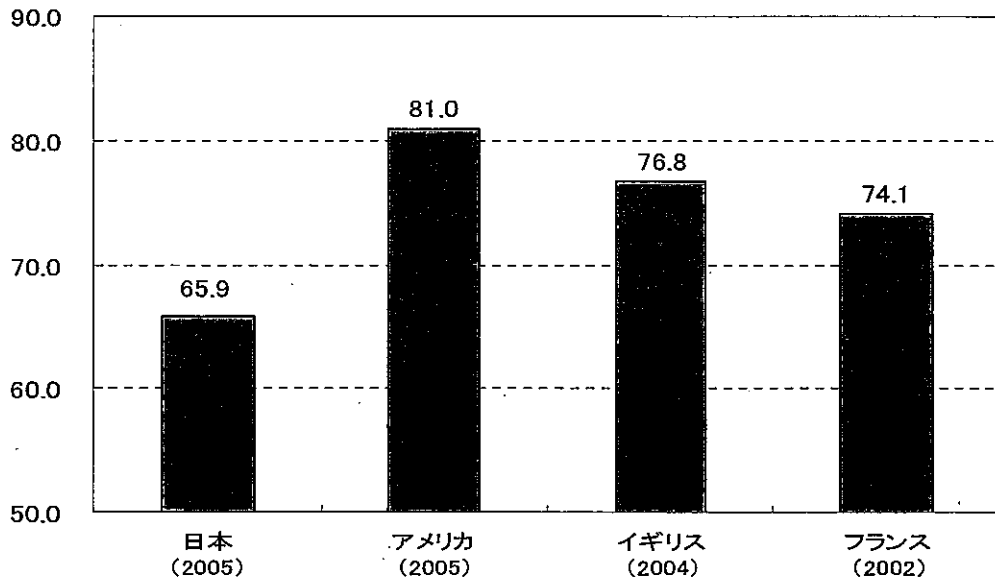
図表 16 男女間賃金格差の推移



資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 一般労働者(短時間労働者以外の労働者)の所定内給与の男女間格差(男性=100.0としたときの女性の給与額)である。

図表 17 男女間賃金格差の国際比較



資料出所) 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006年)。

アメリカ：労働省「Employment and Earnings」(2005年)。

イギリス、フランス：ILO「Year Book of Labour Statistics」

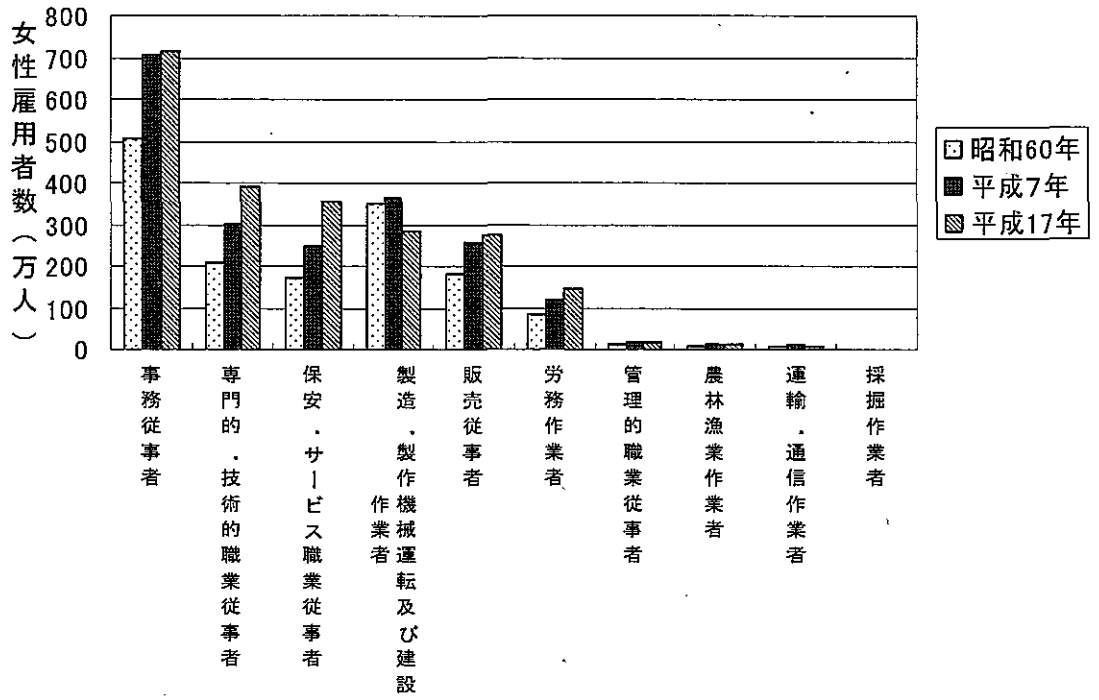
注) 日本：1ヶ月当たり賃金(所定内給与)。フルタイム労働者。アメリカ：1週当たり賃金。16歳以上、フルタイム労働者。イギリス：1時間当たり賃金。フルタイム労働者。(農林水産業を含む) フランス：1ヶ月当たり賃金。フルタイム労働者。

### ⑨ 性別職務分離

女性雇用者数を職業別で見ると、「事務従事者」が717万人と最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が393万人、「保安・サービス職業従事者」が355万人となっており、特に「専門的・技術的職業従事者」、「保安・サービス職業従事者」は過去20年で伸びが大きい(図表18)。一方、男性雇用者数については、「製造・製作機械運転及び建設作業員」が907万人、「事務従事者」が480万人、「販売従事者」が479万人となっており、「専門的・技術的職業従事者」、「保安・サービス職業従事者」は伸びている(図表19)。女性の就業割合を見ると、サービス職種、事務職種を中心とした職種で女性の就業比率が高くなっており、ブルーカラー系の職種で女性の就業比率が低くなっている(図表20)。

近年、若年層において男女別の職業の分布は差が小さくなってきている(図表21)。

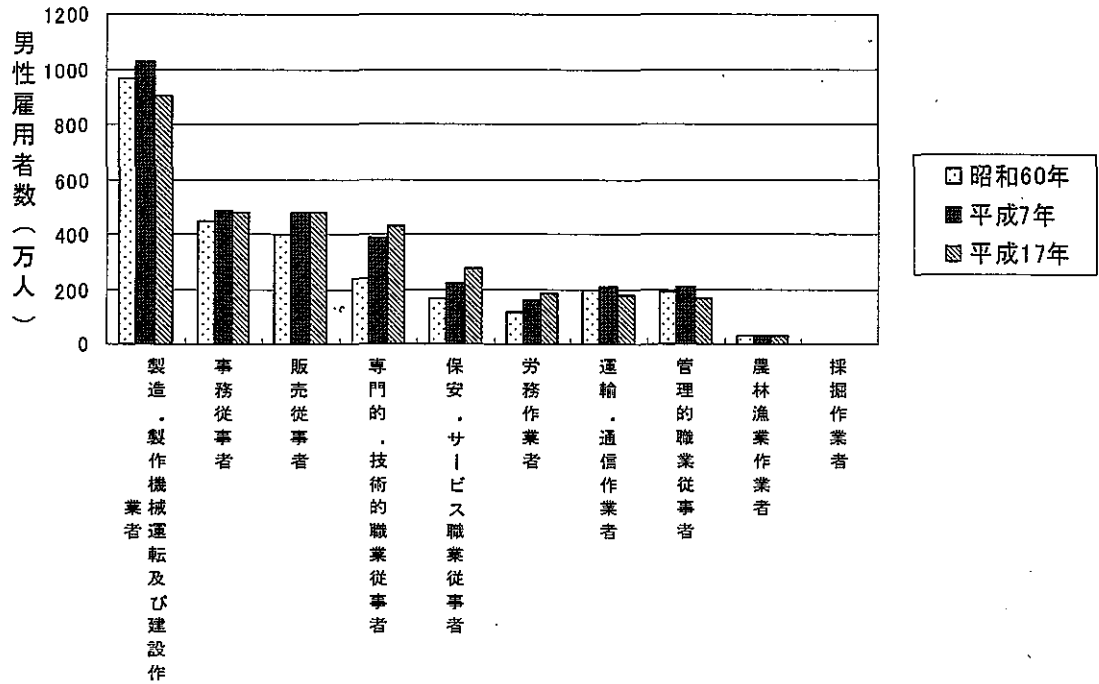
図表 18 職業別女性雇用者数の推移



資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

注) 技能工、製造・建設作業者は平成13年調査から製造・製作・機械運転及び建設作業者というように項目が変更されている。

図表 19 職業別男性雇用者数の推移



資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

注) 技能工・製造・建設作業者は平成 13 年調査から製造・製作・機械運転及び建設作業者というように項目が変更されている。

図表 20 職業別女性就業割合 (高位・低位 10 業種ずつ)

高位 10 業種

職業中分類	女性比率 (%)
家事サービス職業従事者	98.2
社会福祉専門従事者	85.3
衣服・繊維製品製造作業者	82.0
接客・給仕職業従事者	73.0
保険医療従事者	72.4
その他の職業サービス従事者	70.3
生活衛生サービス職業従事者	66.6
音楽家、舞台芸術家	66.3
その他の事務従事者	66.3
外勤事務従事者	62.9

低位 10 業種

職業中分類	女性比率(%)
鉄道運転従事者	0.05
定置機関・機械及び建設機械運転作業	0.62
船舶・航空機運転従事者	0.79
電気作業	1.5
自動車運転者	2.4
その他の管理的職業従事者	2.7
輸送機械組立・修理作業	3.0
採掘作業	3.4
管理的公務員	3.6
建設作業	4.3

資料出所) 総務省統計局「国勢調査」(2000年)より堀委員による試算

図表 21 職業別ダンカン指数

1990年 職業分類				1995年 職業分類			
	大分類	中分類	小分類		大分類	中分類	小分類
総数	25.9	40.6	51.6	総数	27.6	40.9	52.3
15-19歳	46.7	56.1	59.4	15-19歳	47.1	54.7	57.6
20-24歳	43.7	53.7	58.9	20-24歳	43.0	51.2	58.0
25-29歳	37.4	49.5	55.6	25-29歳	39.5	50.5	56.5
30-34歳	28.9	44.7	53.7	30-34歳	32.0	44.5	53.8
35-39歳	23.8	43.1	53.9	35-39歳	27.3	43.6	54.0
40-44歳	24.6	42.8	55.3	40-44歳	24.9	43.3	55.2
45-49歳	24.0	43.2	56.1	45-49歳	25.7	43.3	56.8
50-54歳	24.1	43.8	54.6	50-54歳	26.2	45.3	57.2
55-59歳	26.2	43.9	52.3	55-59歳	25.9	45.3	55.1
60-64歳	24.2	37.9	45.2	60-64歳	25.1	40.9	49.4
64-69歳	19.7	31.0	37.8	64-69歳	22.1	33.8	40.5
70-74歳	14.9	23.4	29.4	70-74歳	16.9	25.7	31.4
75-79歳	16.2	22.6	27.1	75-79歳	16.5	21.9	25.8
80-84歳	18.2	23.5	28.3	80-84歳	17.8	22.8	26.9
85歳以上	19.4	25.5	30.7	85歳以上	18.3	22.9	28.5

## 2000年 職業分類

	大分類	中分類	小分類
総数	27.9	40.8	51.1
15-19歳	39.6	45.6	48.3
20-24歳	40.0	47.6	53.2
25-29歳	40.2	49.5	54.7
30-34歳	34.3	45.6	53.3
35-39歳	28.5	43.5	53.2
40-44歳	26.0	42.9	53.2
45-49歳	24.6	42.9	54.4
50-54歳	24.9	42.8	55.3
55-59歳	24.9	44.5	55.3
60-64歳	24.2	42.1	51.0
64-69歳	23.5	36.1	43.4
70-74歳	18.8	27.1	33.0
75-79歳	16.4	21.7	25.9
80-84歳	18.0	23.3	26.8
85歳以上	17.8	23.1	26.6

資料出所) 総務省統計局「国勢調査」(2000年)による堀委員の試算

注) ダンカン指数は、女性と男性の職種分布の不一致の程度を示す指標であり、男性と女性の職種分布が完全に一致する場合、ダンカン指数は0となり、職種分布が完全に分断している場合、ダンカン指数は100となる。ダンカン指数は、男性と女性の職種分布が一致するためには、男性ないしは女性の何%が職種を変えなければいけないのかという値を示している。(詳しくは各論P84参照)

## 2 ライフスタイルと職業キャリアの継続

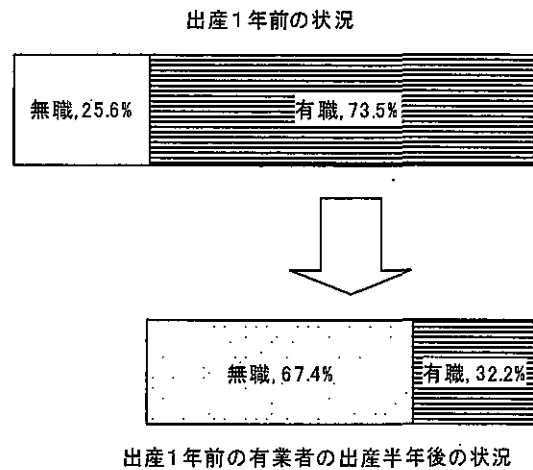
### ① 妊娠・出産の際の離職

第一子出産の際に約7割の女性が離職している(図表22)。妊娠・出産の際に仕事を辞めた女性について、約3割は就業継続を希望しながら離職している(図表23)。

また、女性労働者が就業継続する上で必要なものとして「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」(51.7%)や「やりがいを感じられる仕事の内容」(50.5%)、「育児や介護のための労働時間での配慮」(41.3%)などを会社に求めている(図表24)。

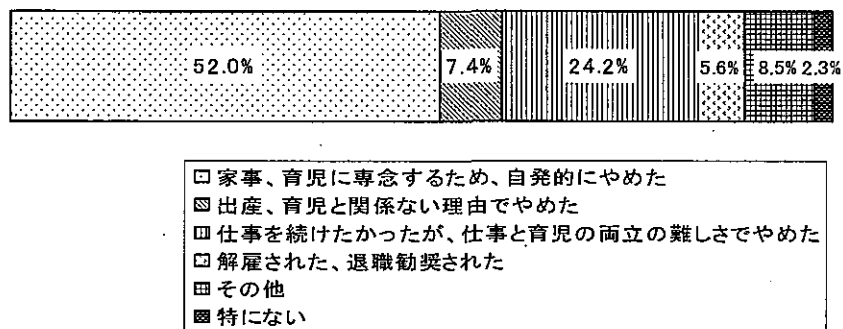


図表 22 第1子出産前後の女性の就業状況の変化



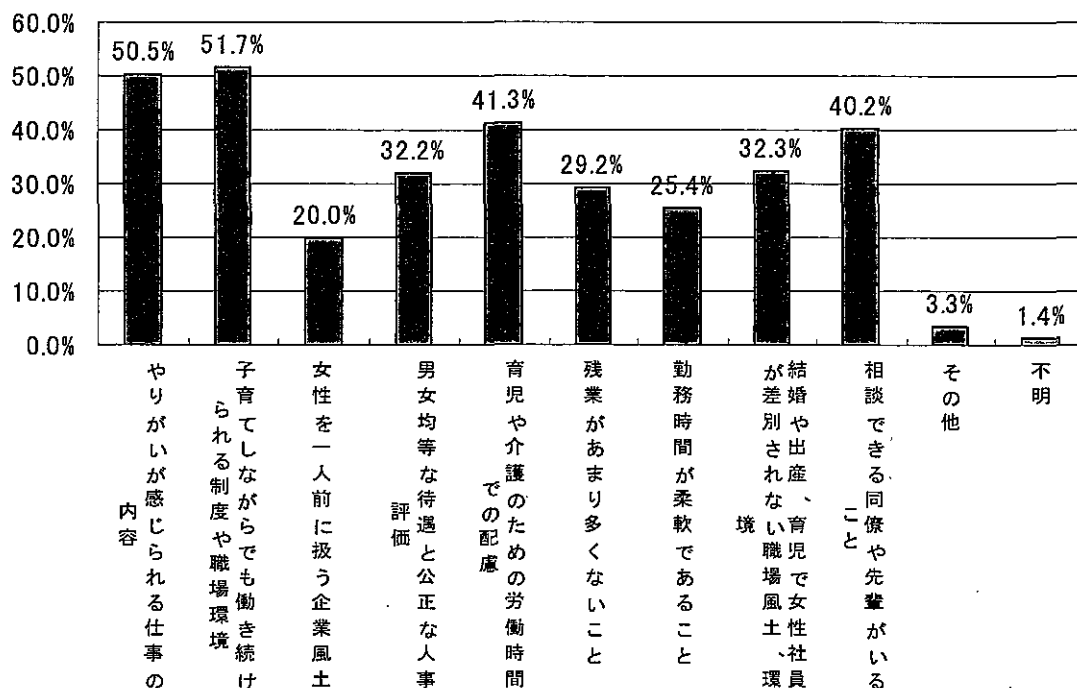
資料出所) 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」平成13年

図表 23 妊娠・出産の際に仕事をやめた理由



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

図表 24 就業継続する上で必要な事項



資料出所) 21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査結果報告」平成17年6月

## ② 育児休業等取得率・復帰率

出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合は、平成17年に72.3%となっている。配偶者が出産した男性の育児休業取得者の割合は、上昇しているものの、極めて低く平成17年に0.5%である(図表25)が、子育て期にある男性の育児休業取得についての意向を見ると、平成13年の調査で、「ぜひ機会があれば育児休業を取得する」が7.4%、「取得する希望はあるが、現実的には難しい」が36.0%と、育児休業を取得したいと考える男性は半数程度存在している(図表26)。

育児休業終了後に復職予定であった女性労働者の約九割が実際に復職している。一方、育児休業後復職者における育児のための勤務時間短縮等の各措置の制度の利用状況をみると、一番多いもので「短時間勤務制度」(18.2%)、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(8.9%)、「所定外労働の免除」(7.0%)となっており、未だ利用割合は低い(図表27)。

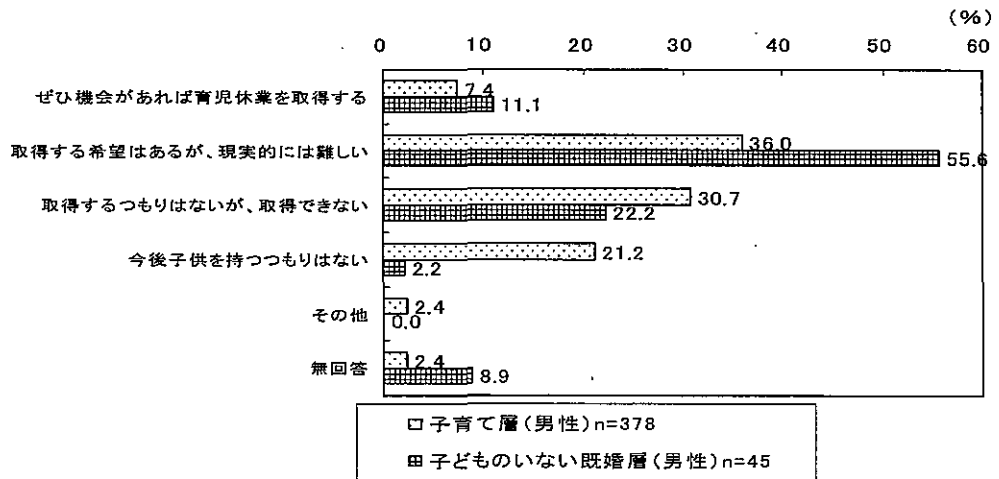
図表 25 出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合（男性の場合は配偶者が  
 が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合）  
 (%)

調査年	女性労働者									男性労働者							
	H5	H8①	H8②	H11	H14	H15	H16	H17	H5	H8	H8	H11	H14	H15	H16	H17	
産業規模計	48.1	44.5	49.1	56.4	64.0	73.1	70.6	72.3	0.02	0.16	0.12	0.42	0.33	0.44	0.56	0.50	
500人以上	47.4	64.5	64.5	76.3	77.2		83.2	87.3	0.00	0.07	0.07	0.11	0.13		0.11	0.13	
100～499人	44.7	29.2	29.2	71.4	75.9		83.0	79.0	0.00	0.33	0.33	0.14	0.06		0.37	0.14	
30～99人	52.1	68.9	68.9	47.2	64.2	60.3	69.5	76.9	0.00	-	-	0.91	0.02	1.19	0.59	0.84	
5～29人			60.9	55.0	55.6		60.2	58.5			0.05	0.34	0.53		0.66	0.66	

資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「女性雇用管理基本調査」

- 注) 1. H5は、育児休業制度の規定がある事業所においてH4. 4. 1～H5. 3. 31までの1年間に出産した者（配偶者が出産した男性を含む。）に占める、H5. 5. 1までの間に育児休業を開始した者の割合である。
2. H8は、育児休業制度の規定がある事業所においてH7. 4. 1～H8. 3. 31までの1年間に出産した者（配偶者が出産した男性を含む。）に占めるH8. 7. 1までの間に育児休業を開始した者の割合である。
3. H11は、全事業所においてH10. 4. 1～H11. 3. 31までの1年間に出産した者（配偶者が出産した男性を含む。）に占める、H11. 10. 1までの間に育児休業を開始した者の割合である。
4. H14は、全事業所において、H13. 4. 1～H14. 3. 31までの1年間に出産した者（配偶者が出産した男性を含む。）に占める、H14. 10. 1までの間に育児休業を開始した者の割合である。
5. H15は、調査対象企業において、H14. 4. 1からH15. 3. 31までの1年間に出産した者又は配偶者が出産した者に占めるH15. 10. 1までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合である。
6. H16は、全事業所において、平成15年度1年間に出産した者（配偶者が出産した男性を含む）に占めるH16. 10. 1までの間に育児休業を開始した者の割合である。
7. H17は、全事業所において、H16. 4. 1～H17. 3. 31までの1年間に出産した者（男性の場合は配偶者が出産した者。）に占める、H17. 10. 1までの間に育児休業を開始した者の割合である。
8. H5及びH8①については、常用労働者30人以上の規模の事業所について集計したもの。それ以外の年度については、常用労働者5人以上の規模の事業所について集計したもの。

図表 26 男性の育児休業取得についての意向

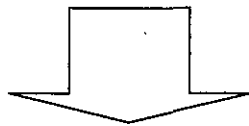
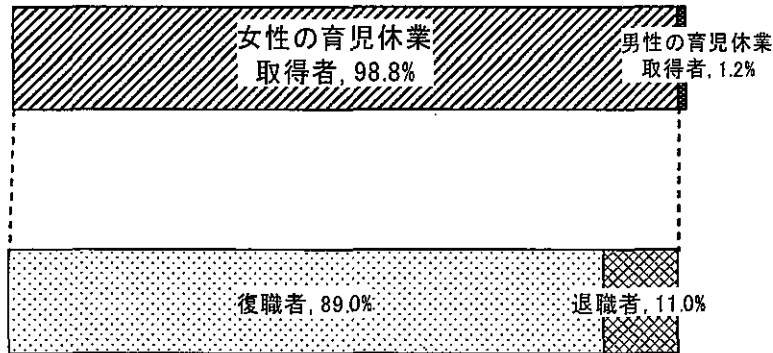


資料出所) (財) 子ども未来財団「子育てに関する意識調査」平成13年

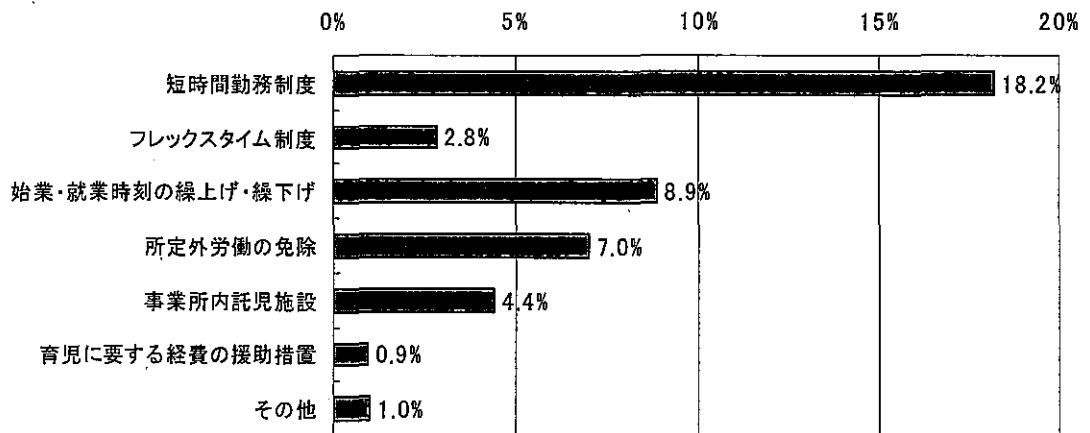
- 注) 子育て層とは、0～15歳の子どもがいる男性  
 子どものない既婚層とは、25～35歳の既婚の男性。

図表 27 女性の育児休業終了後の復職状況及び復職後の勤務時間短縮等の措置制度の利用状況

H16.4.1～17.3.31までの1年間に育児休業を終了し、復職予定だった者＝100.0%



育児のための勤務時間短縮等の措置の種類別育児休業後復職者に占める利用者割合 (H16.4.1～H17.3.31までに復職した者のうち、H17.10.1までの間に利用を開始した者(開始予定の申し出をしている者を含む。)の割合)



資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「平成17年度女性雇用管理基本調査」

### ③ 子を持つ女性の就業希望及び実現状況

平成17年の調査では、子を持つ女性労働者について、再就業活動していたときに「正社員」を希望していた人のうち、実際に「正社員」に就いた人は約半数となっている(図表28)。また、再就業活動していたときに「正社員」を希望していた人のうち実際に「正社員」になった人の再就業するまでの離職期間を比較すると、「1年未満」の割合が高く、6割を超えている(図表29)。

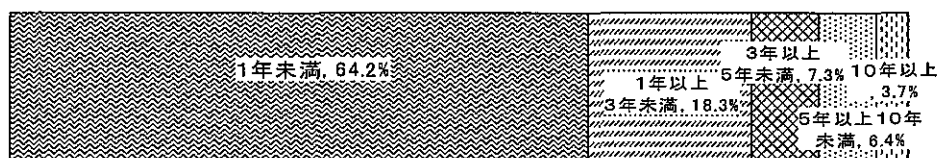
図表 28 再就業活動時に正社員を希望していた人の実際の就業状況



資料出所) UFJ 総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究」  
平成 17 年 11 月

注) 末子が 4 歳以上小学生の子どもをもつ女性を対象にアンケートを実施したもの。

図表 29 再就業活動時に正社員を希望していた人のうち正社員になった人の再就業するまでの離職期間



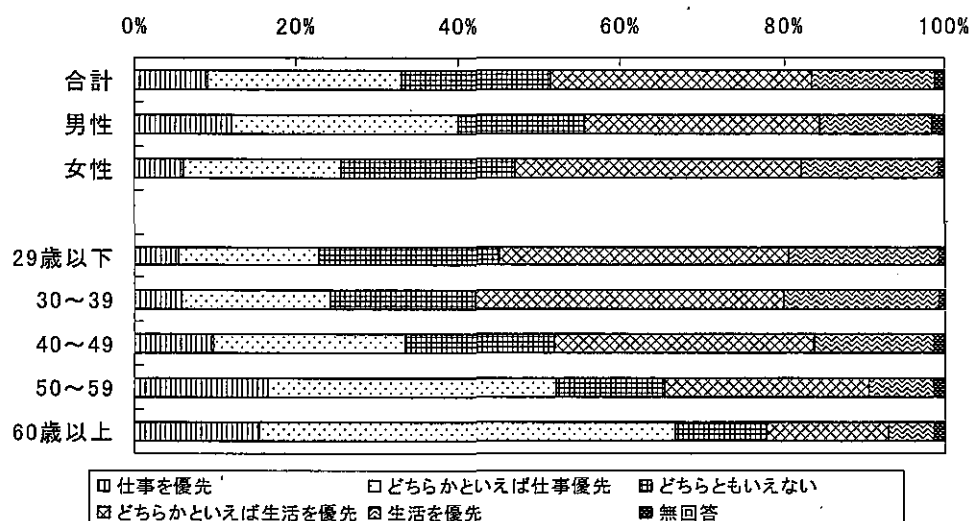
資料出所) UFJ 総合研究所「わが国の労働市場における各種制約と再就業に与える影響に関する調査研究」  
平成 17 年 11 月

注) 末子が 4 歳以上小学生の子どもをもつ女性を対象にアンケートを実施したもの。

#### ④ 仕事に対する意識変化

厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」によると、労働者が仕事優先の働き方と生活優先の働き方のどちらが望ましいか思っているかについて見ると、男女とも、仕事を優先する働き方よりも、生活を優先する働き方を望む者の方がやや多くなっている(図表 30)。

図表 30 働き方の優先希望



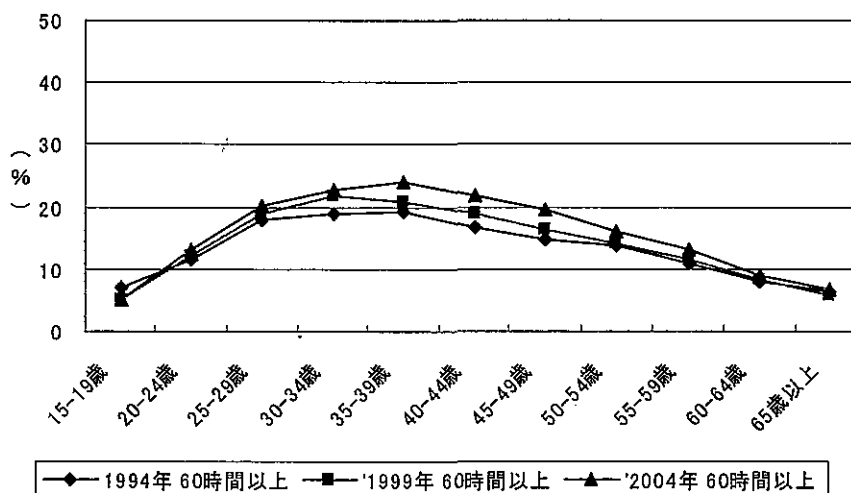
出典) 厚生労働省「平成 16 年版労働経済の分析」

資料出所) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する意識調査」平成 15 年

⑤ 男性の労働時間・家事関連時間

30 代男性の 4 人に 1 人は、労働時間が週 60 時間以上となっている (図表 31)。また、平成 13 年の共働き家庭の夫の家事関連時間は 25 分であり、平成 8 年の 21 分からほとんど伸びておらず、依然として非常に短いものとなっている (図表 32)。

図表 31 週 60 時間以上就業の雇用者の割合 (男性)

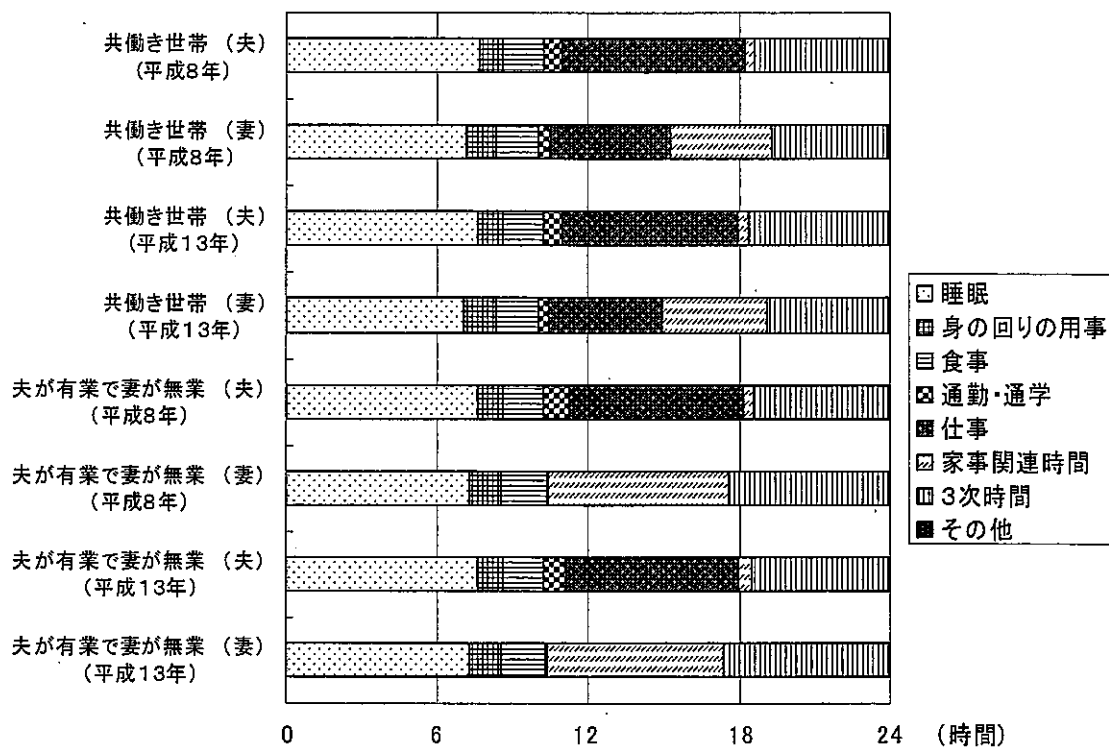


出典) 厚生労働省「平成 18 年度版労働経済の分析」

資料出所) 総務省統計局「労働力調査」を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

注) 休業者を除く従業員総数に占める割合。

図表 32 夫と妻の生活時間

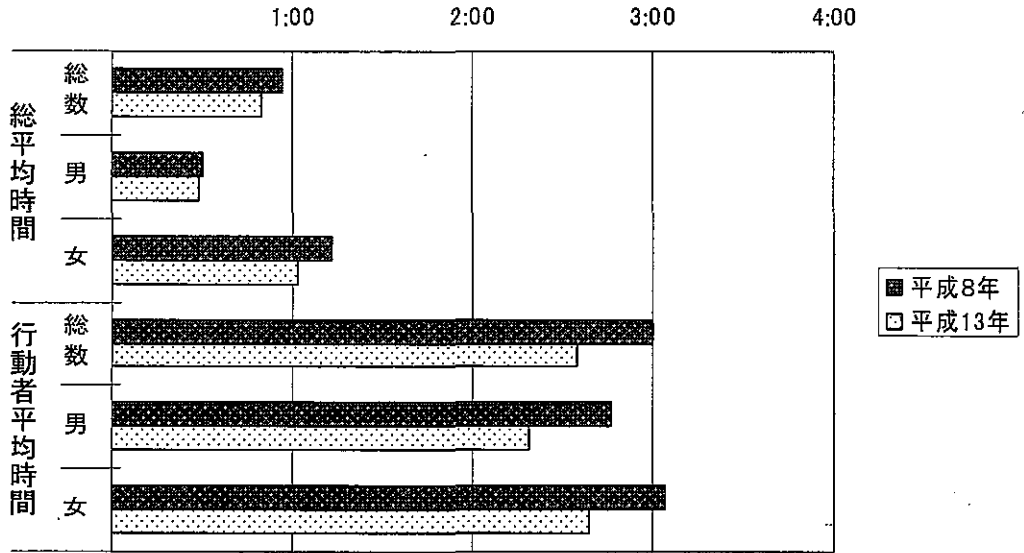


資料出所) 総務省統計局「平成13年社会生活基本調査」

⑥ 介護・看護時間

ふだん家族を介護している人の介護・看護時間をみると、全体の平均時間は50分、行動者平均時間は2時間35分となっている(図表33)。ふだん家族を介護している人の1日の仕事時間を見ると、ふだん介護をしていない人よりも男性で23分、女性で22分短くなっている(図表34)。

図表 33 家族を介護している人（15歳以上）の介護・看護時間

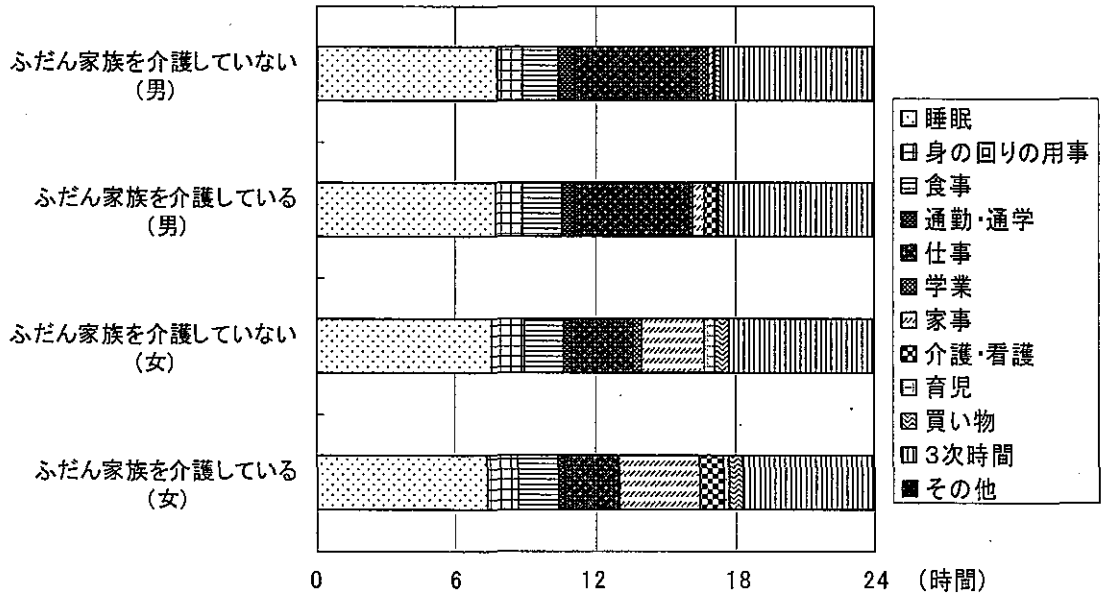


資料出所) 総務省統計局「平成13年社会生活基本調査」

注) 1. 「総平均時間」とは、ふだん家族を介護している人全体の平均時間をいう。

2. 「行動者平均時間」とは、ふだん家族を介護している人のうち、調査当日に実際に家族の介護・看護を行った人の平均時間をいう。

図表 34 介護の有無別生活時間（15歳以上）



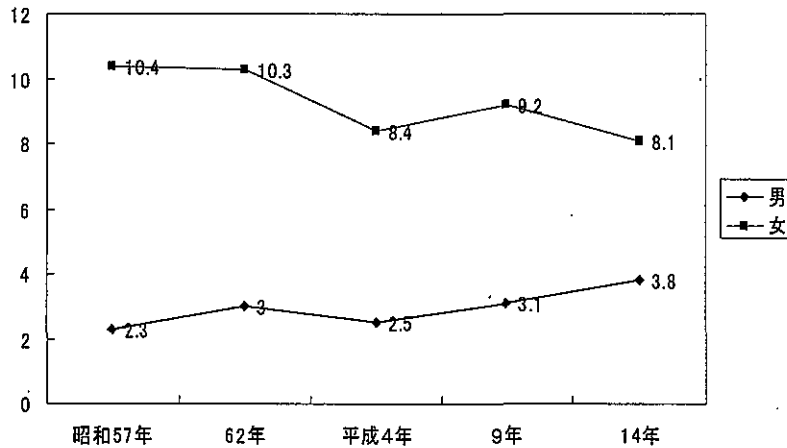
資料出所) 総務省統計局「平成13年社会生活基本調査」



⑦ 女性の起業

女性の起業については、自分の時間の都合をつけやすい、経験を活かしたり関心のある分野で能力発揮できる、ということもあり女性の働き方の一つとして注目されているところ、自営業主に占める「新規開業者」の割合を見ると女性は男性より一貫して高く平成14年は8.1%となっている（図表35）。一方、離職率は男性に比べて約2倍となっており（図表36）、離職理由を見ると、男性と同様「病気・高齢のため」（28.4%）が最も高いものの、「収入が少なかった」（10.6%）が男性に比べほぼ倍の割合を占め、男性にはほとんど挙げられていない「育児のため」（4.9%）「家族の介護・看護のため」（6.1%）の割合が高いという特徴がある（図表37）。

図表35 自営業主（内職者を含む。）に占める新規開業者の割合の推移



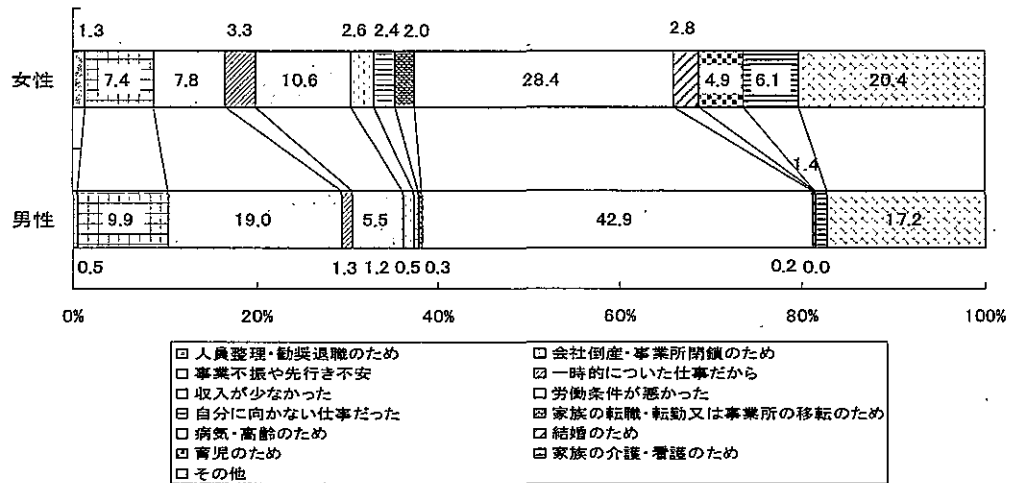
資料出所) 総務省統計局「平成14年就業構造基本調査」

図表36 離職した自営業主数（内職者を含む。）及び離職率

	自営業主 (平成9年10月 時点)	離職自営業主 (平成9年10月 以降離職者)	離職率(%)
総数(人)	7,931,000	1,191,700	15.0
男(人)	5,621,000	663,200	11.8
女(人)	2,309,000	528,500	22.9
総数に占める女性割合(%)	29.1	44.3	

資料出所) 総務省統計局「平成14年就業構造基本調査」

図表 37 離職自営業主（内職者を含む。）の離職理由別割合



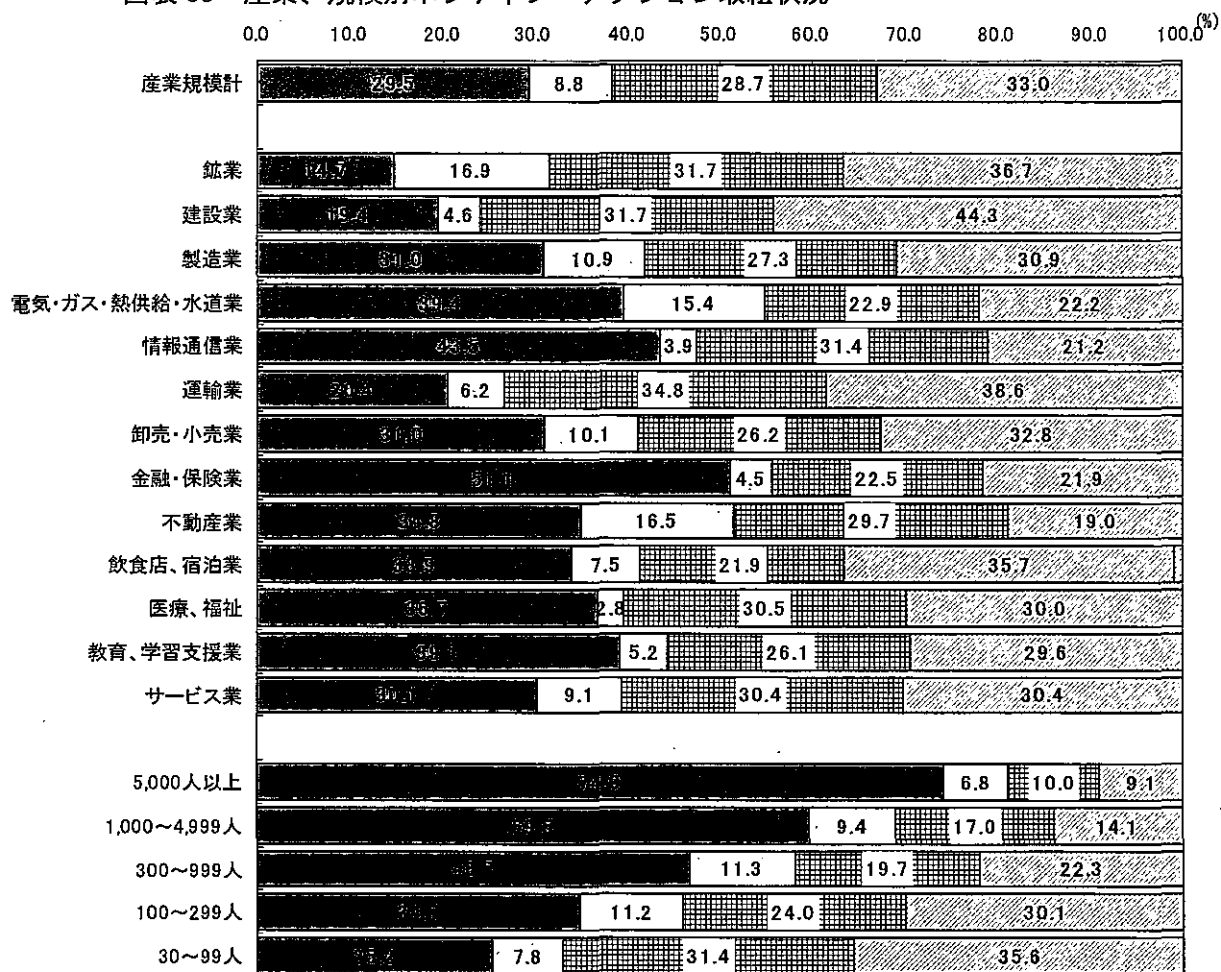
資料出所) 総務省統計局「平成 14 年就業構造基本調査」

### 3 企業の取組

#### ① ポジティブ・アクションの取組状況

平成 15 年には、5000 人以上規模の企業の 74%が既にポジティブ・アクション（固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組）に取り組んでいるが、企業規模が小さくなるほどその割合は低くなっている（図表 38）。また、「ポジティブ・アクションに既に取り組んでいる」企業における取組事項を見ると、「性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める」（64.1%）が最も高く、次いで「女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用する」（44.3%）となっている（図表 39）。さらに、女性の活躍を推進する上での問題点をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」（48.7%）が最も高く、次いで「女性の勤続年数が平均的に短い」（43.4%）となっている（図表 40）。

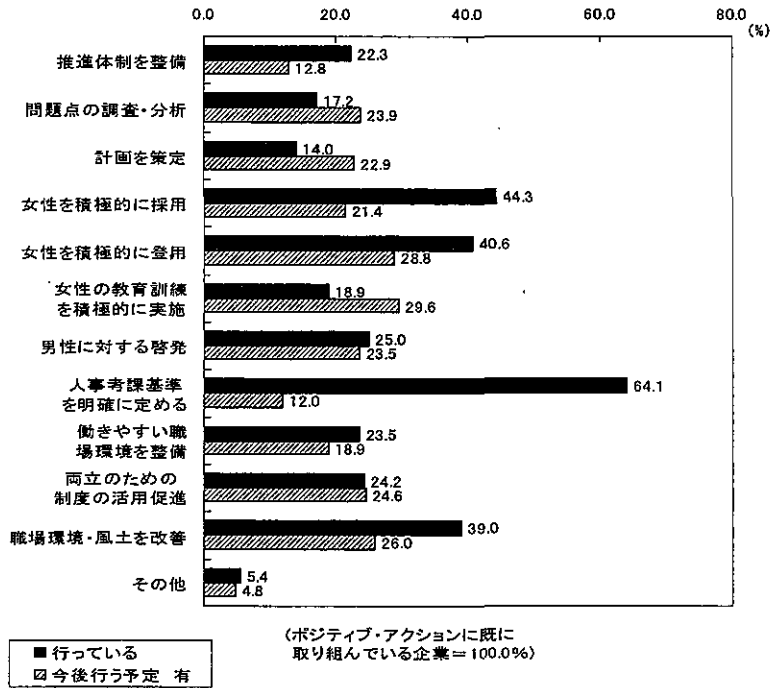
図表 38 産業、規模別ポジティブ・アクション取組状況



既に取り組んでいる
  今後取り組むこととしている
  今のところ取り組む予定はない
  わからない
  不明

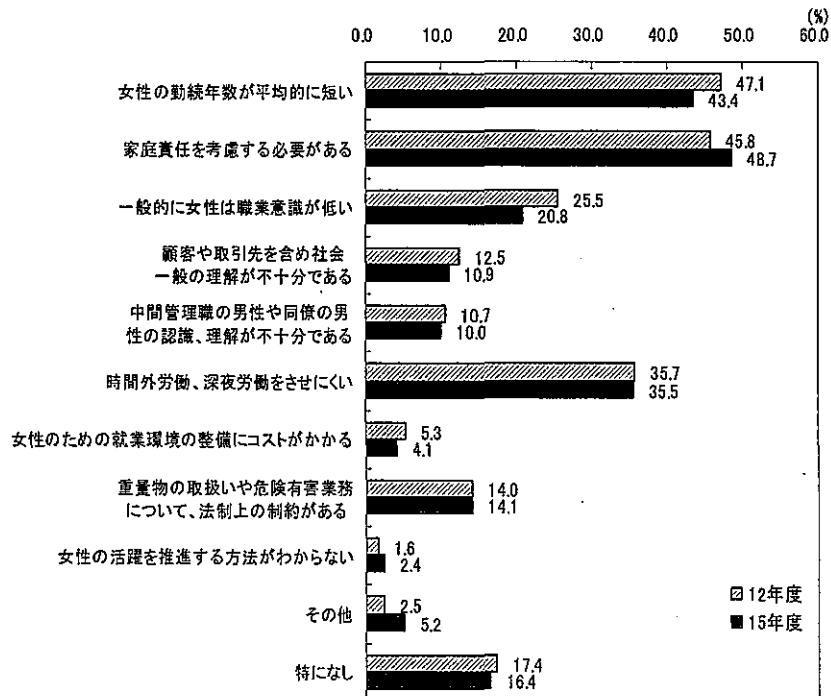
資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「平成 15 年度女性雇用管理基本調査」

図表 39 ポジティブ・アクションに既に取り組んでいる企業における取組事項別企業割合



資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「平成 15 年度女性雇用管理基本調査」

図表 40 女性の活躍を推進する上での問題点企業割合



資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「平成 15 年度女性雇用管理基本調査」