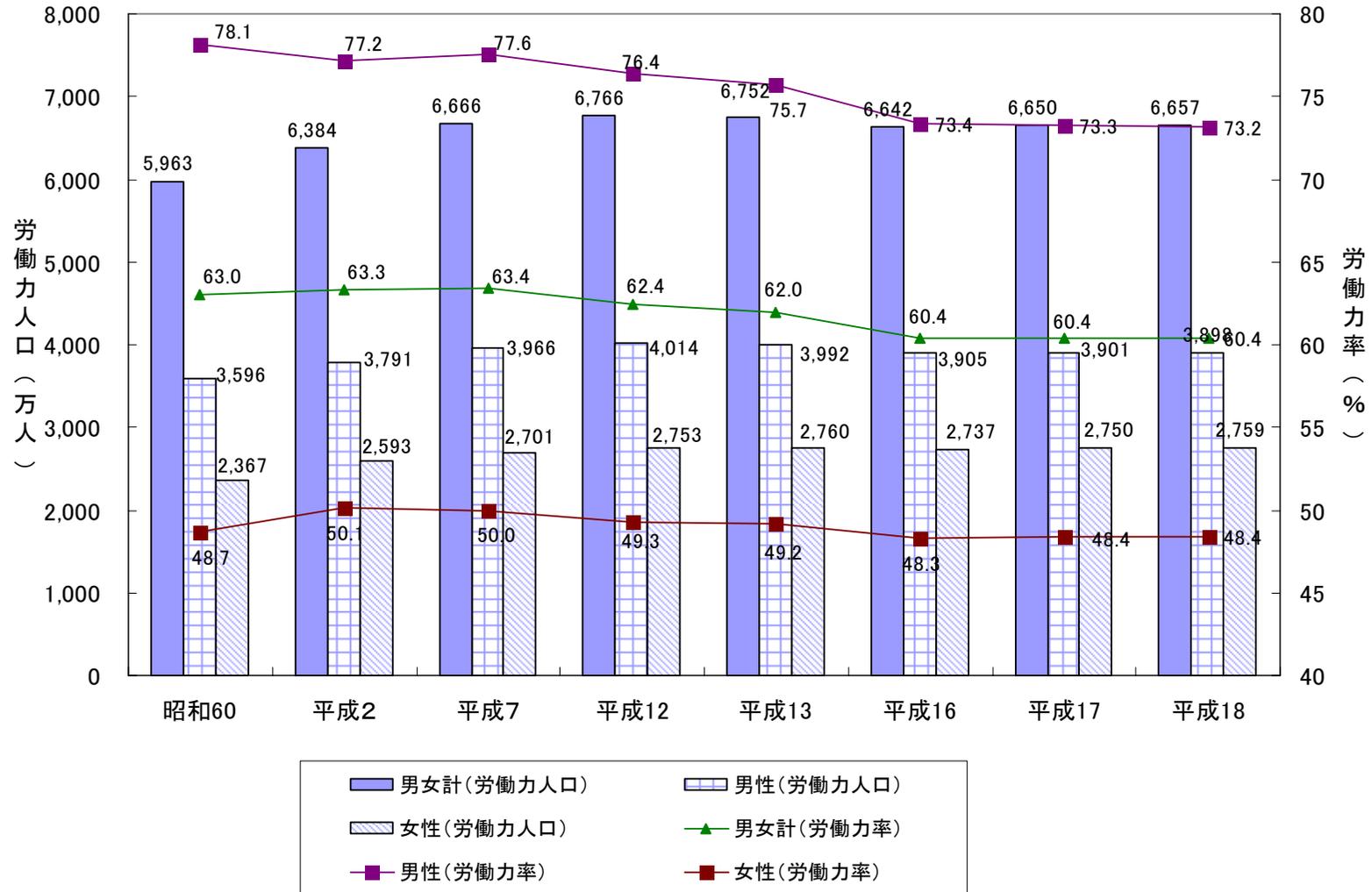
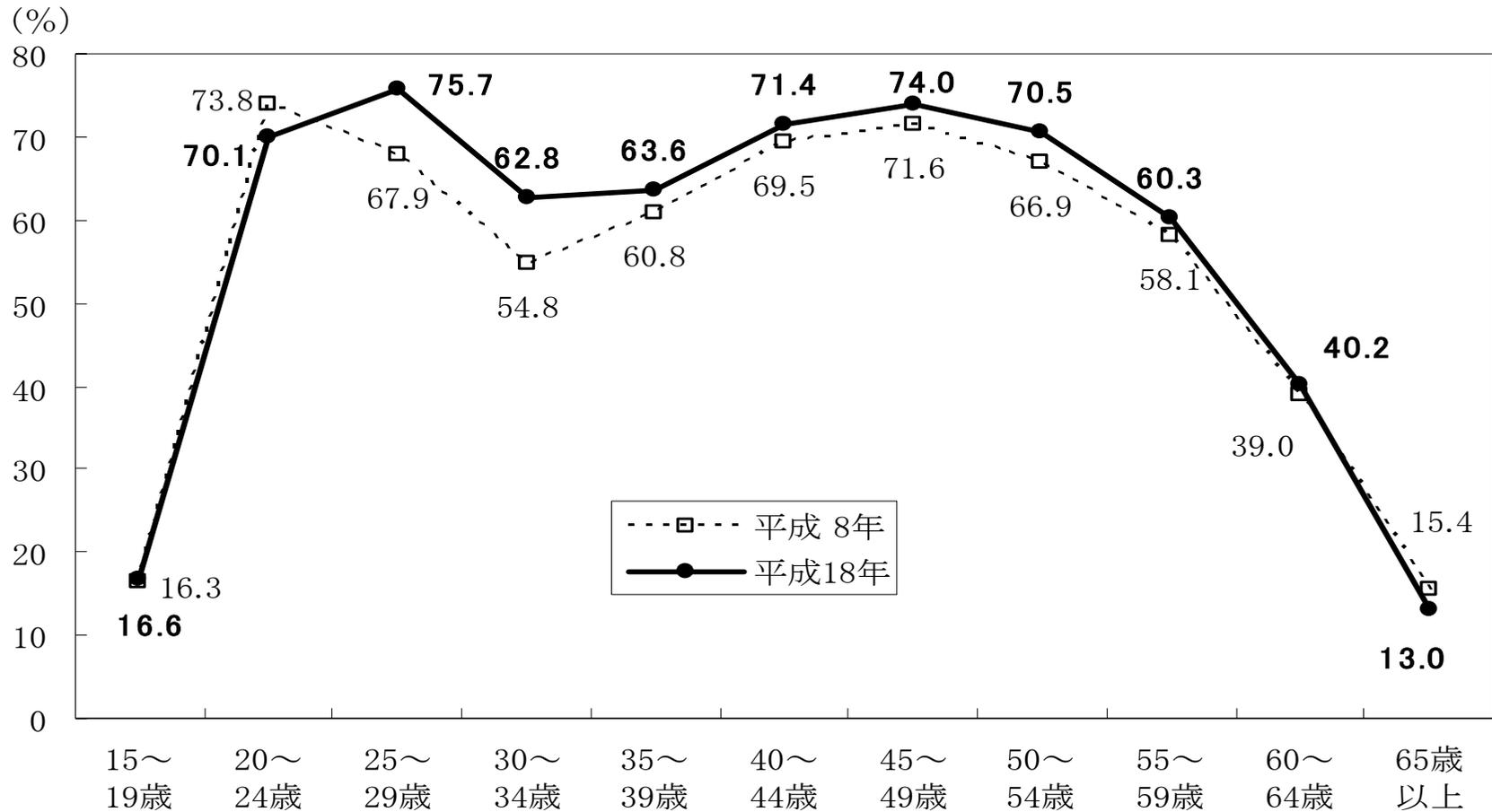


図表1 労働力人口、労働力率の推移



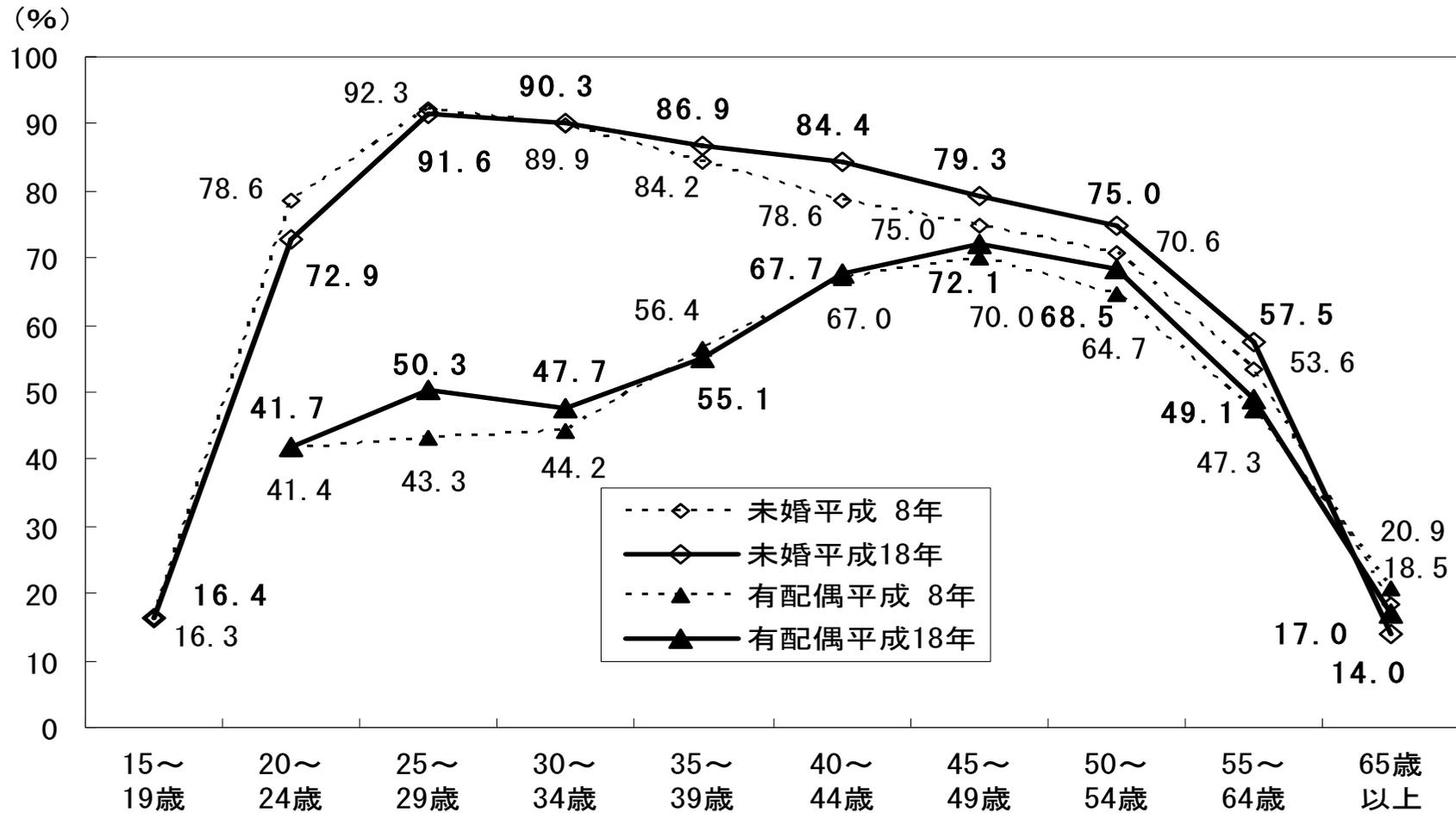
出所)総務省「労働力調査」

図表2 年齢階級別労働力率の推移(女性)



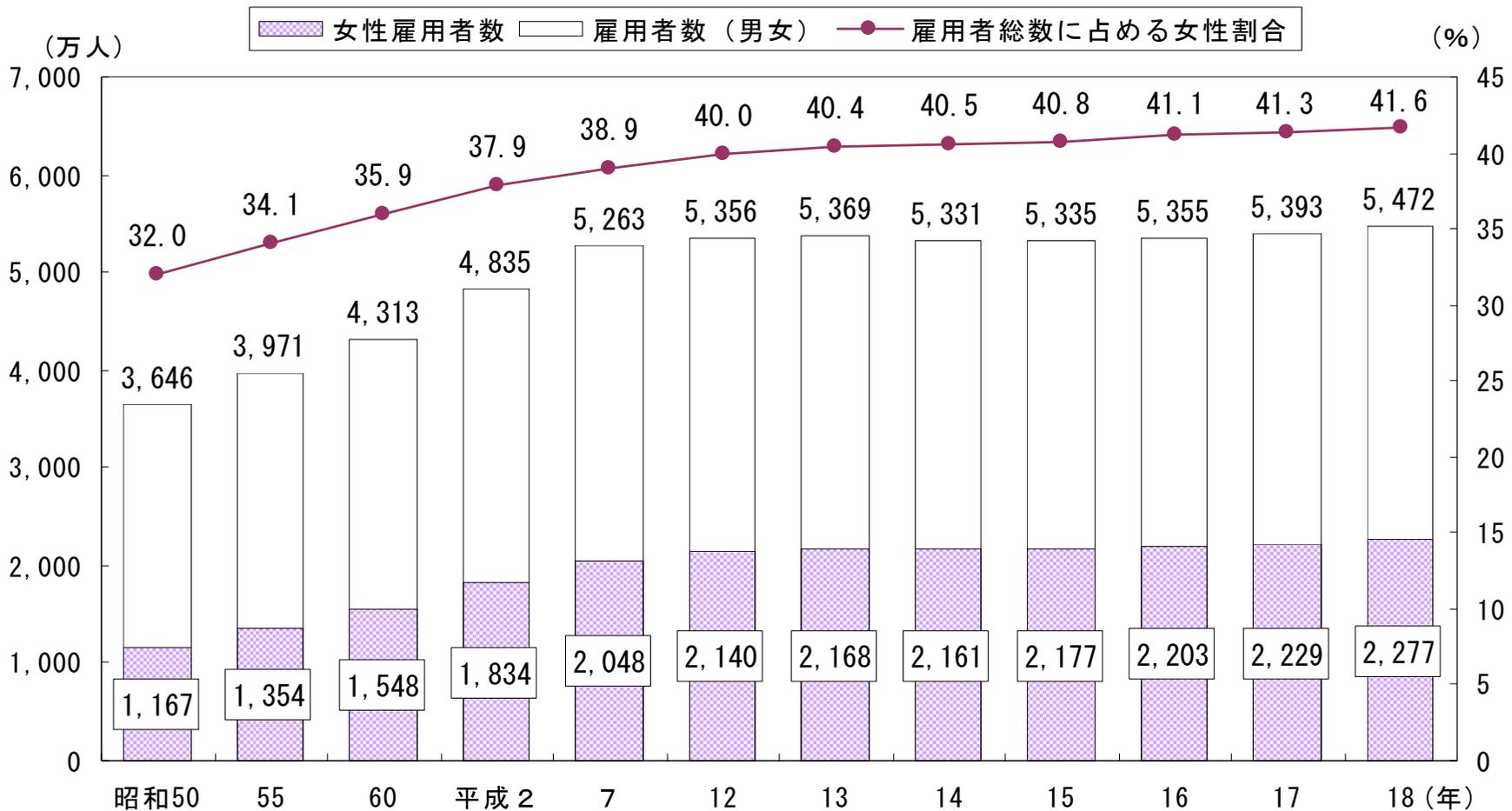
出所)総務省「労働力調査」(平成8、18年)

図表3 配偶関係、年齢階級別労働力率(女性)



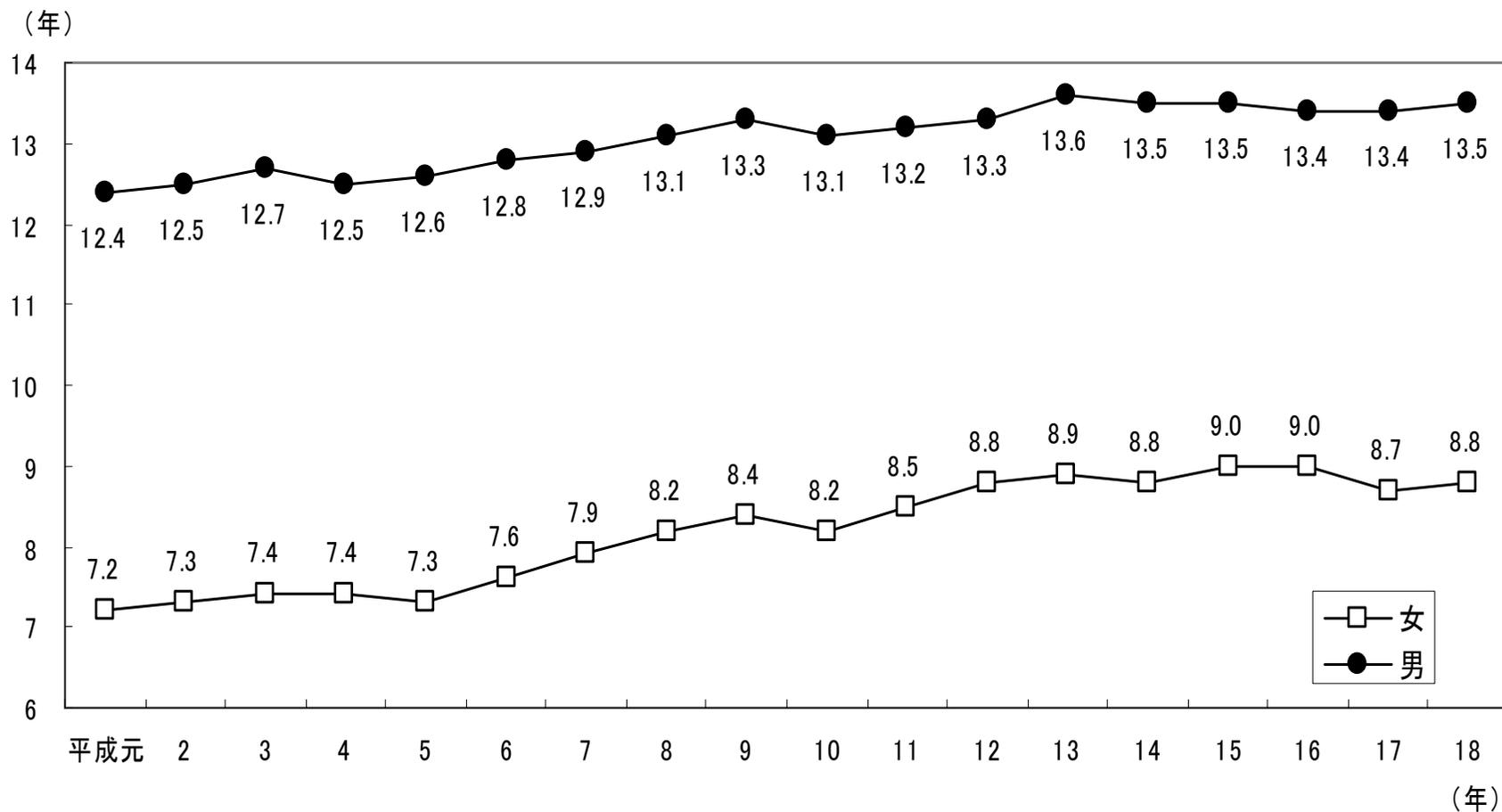
出所)総務省「労働力調査」(平成8、18年)

図表4 雇用者数の推移



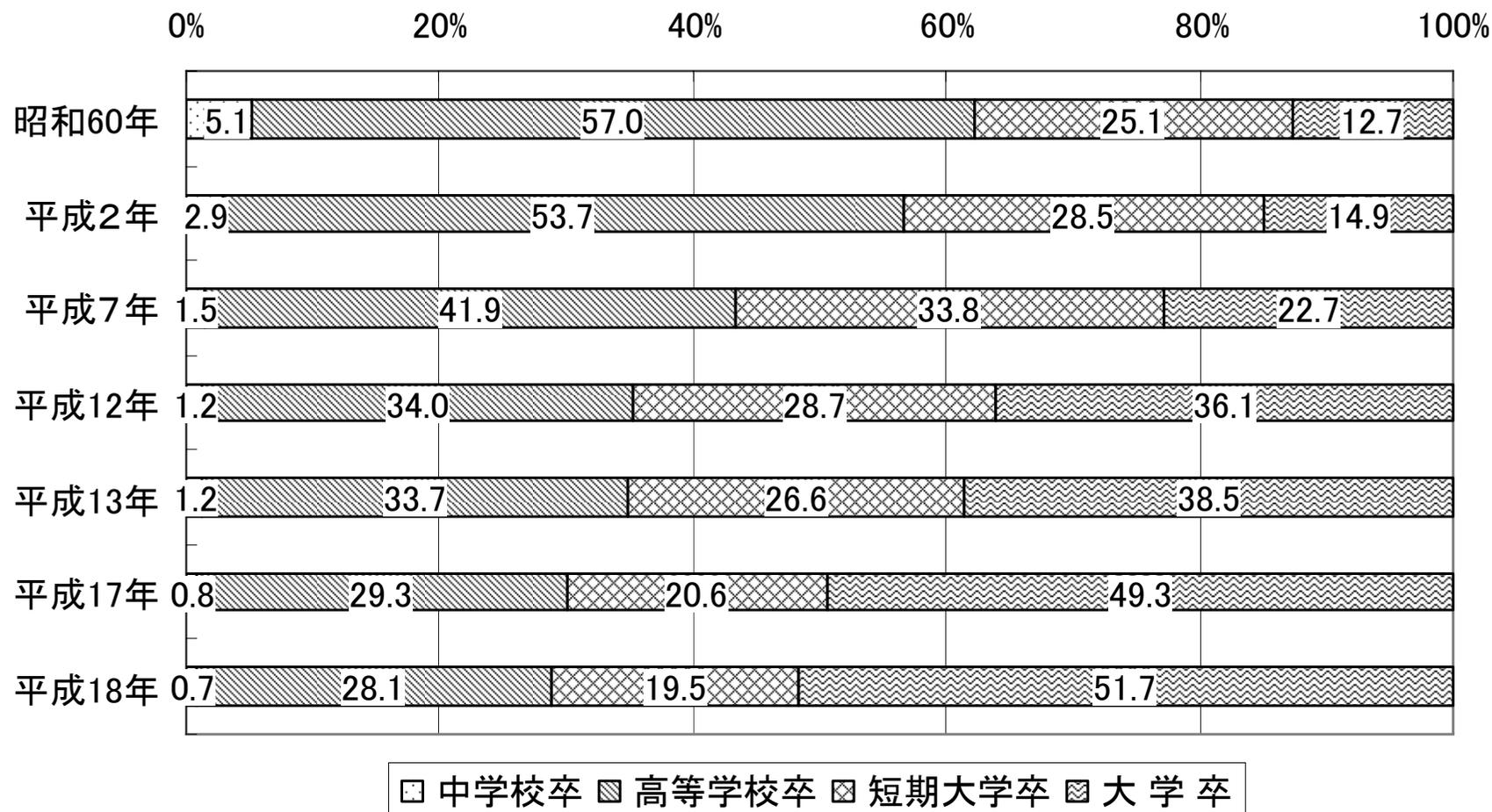
出所)総務省「労働力調査」

図表5 男女別雇用者の平均勤続年数の推移



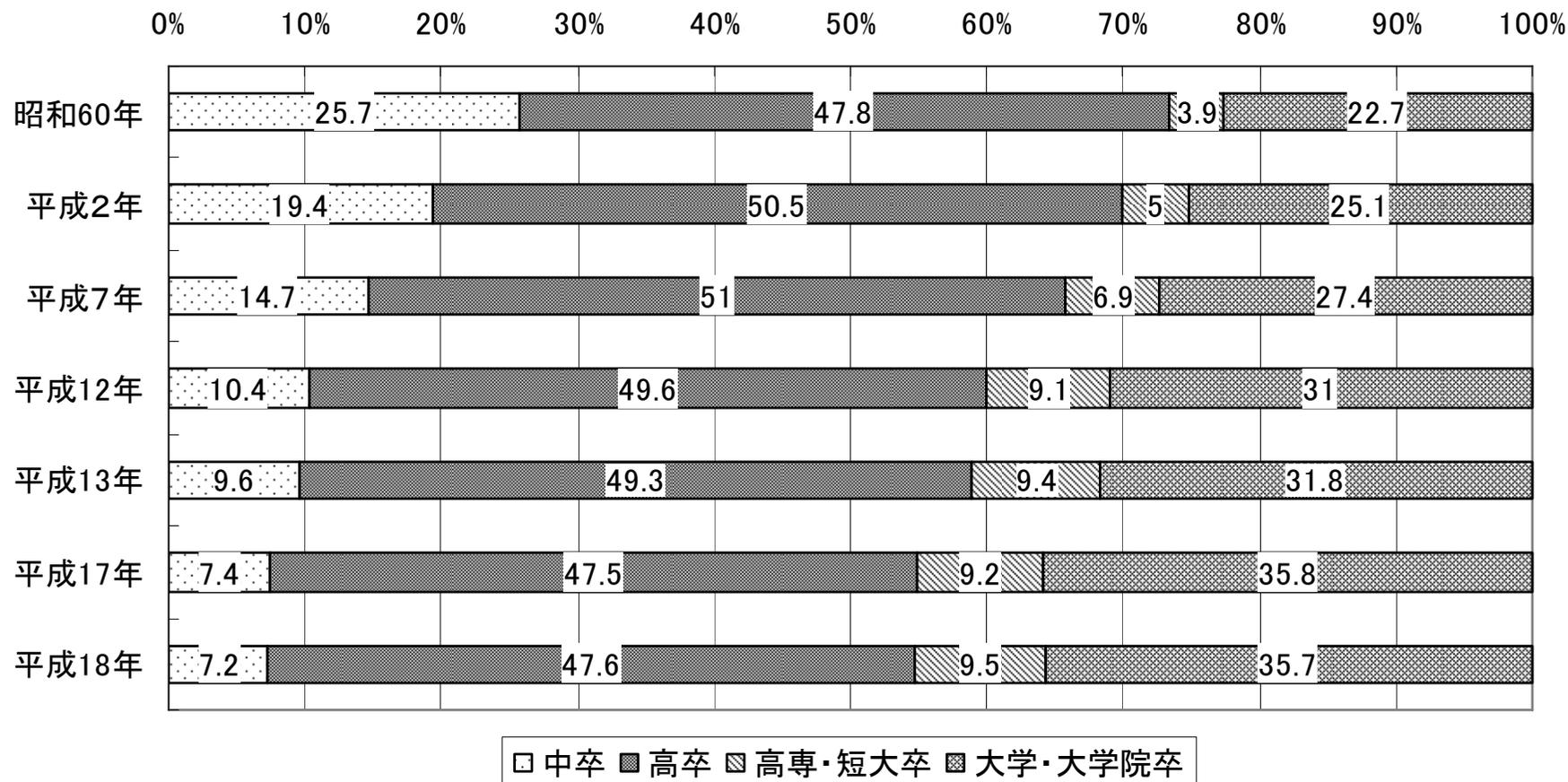
出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表6 学歴別新規学卒就職者の構成比の推移(女性)



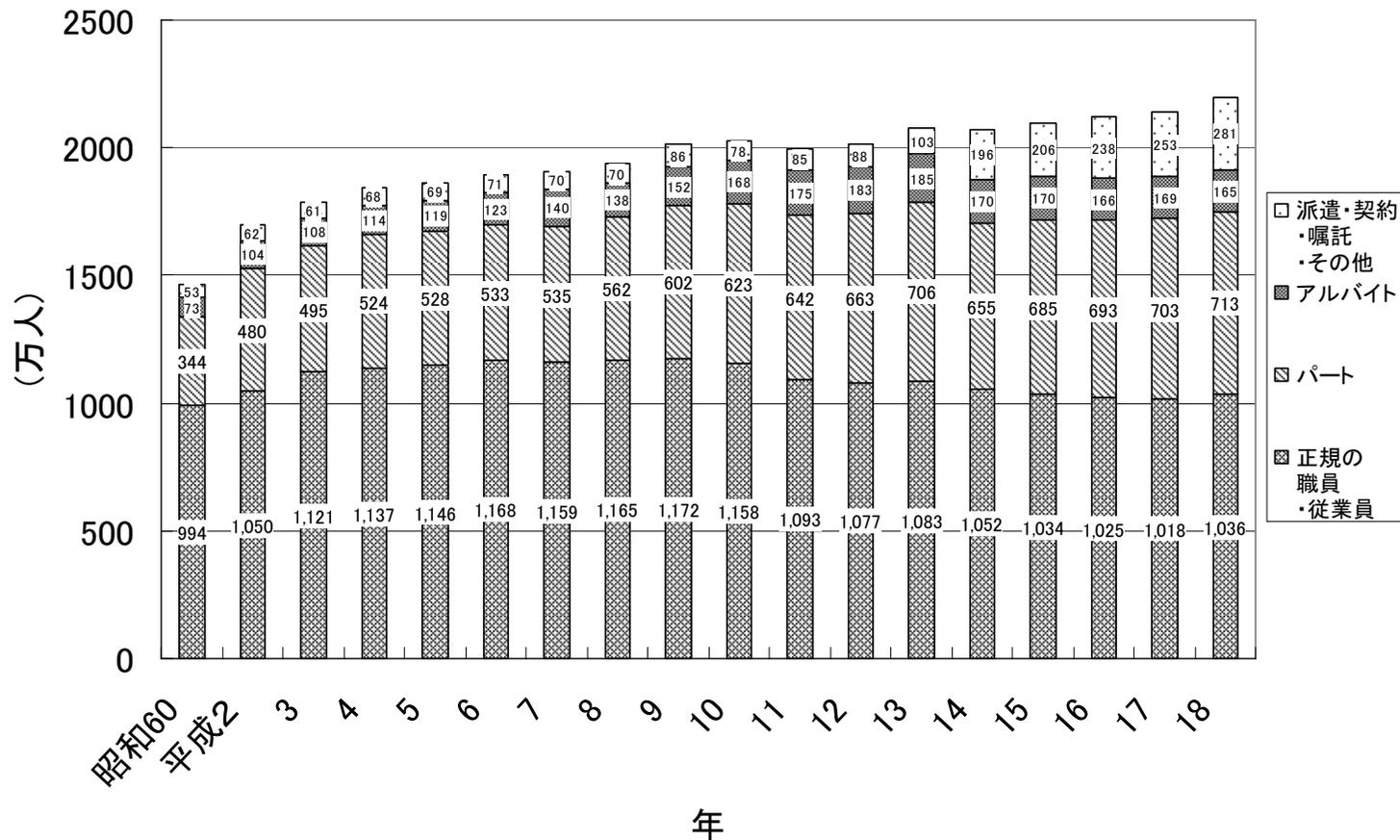
出所)文部科学省「学校基本調査」

図表7 学歴別新規学卒就職者の構成比の推移(男性)



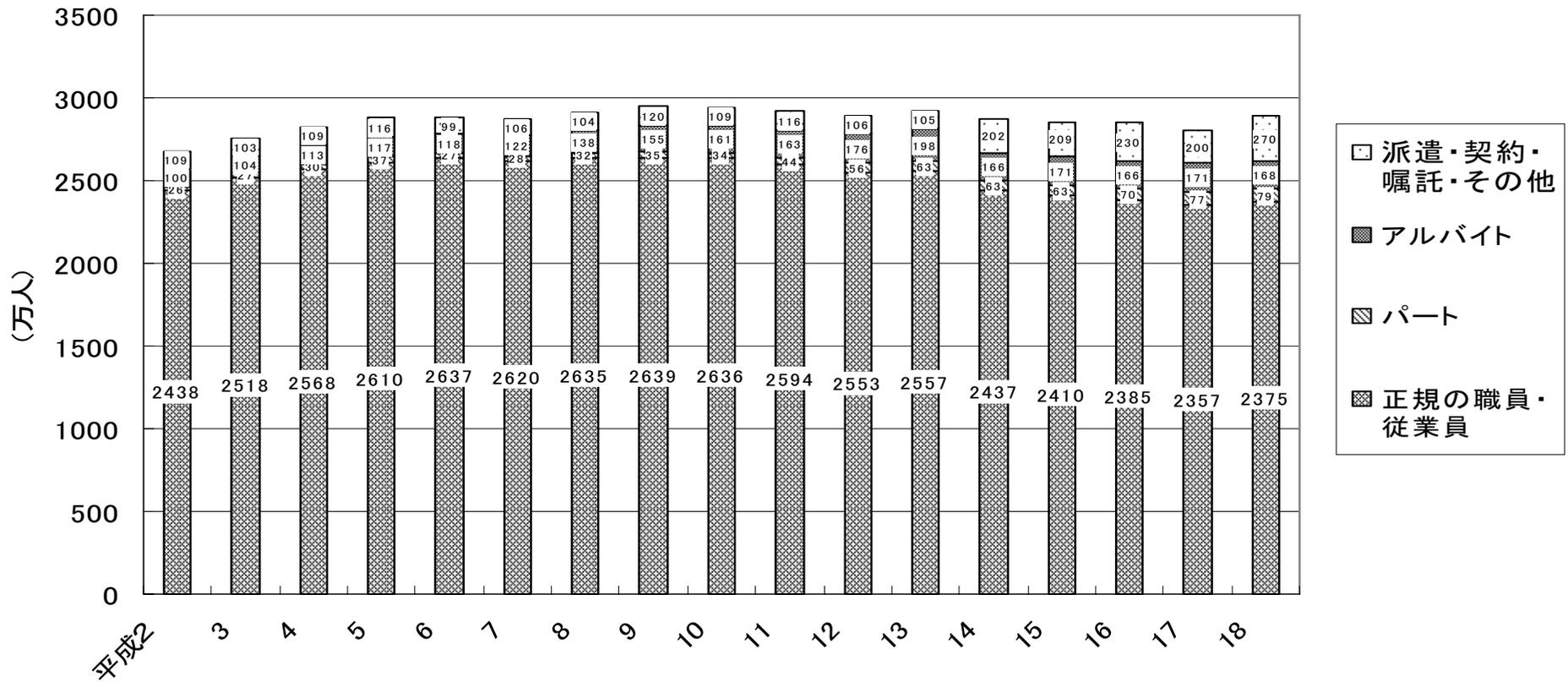
出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表8 雇用形態別雇用者数の推移(女性)



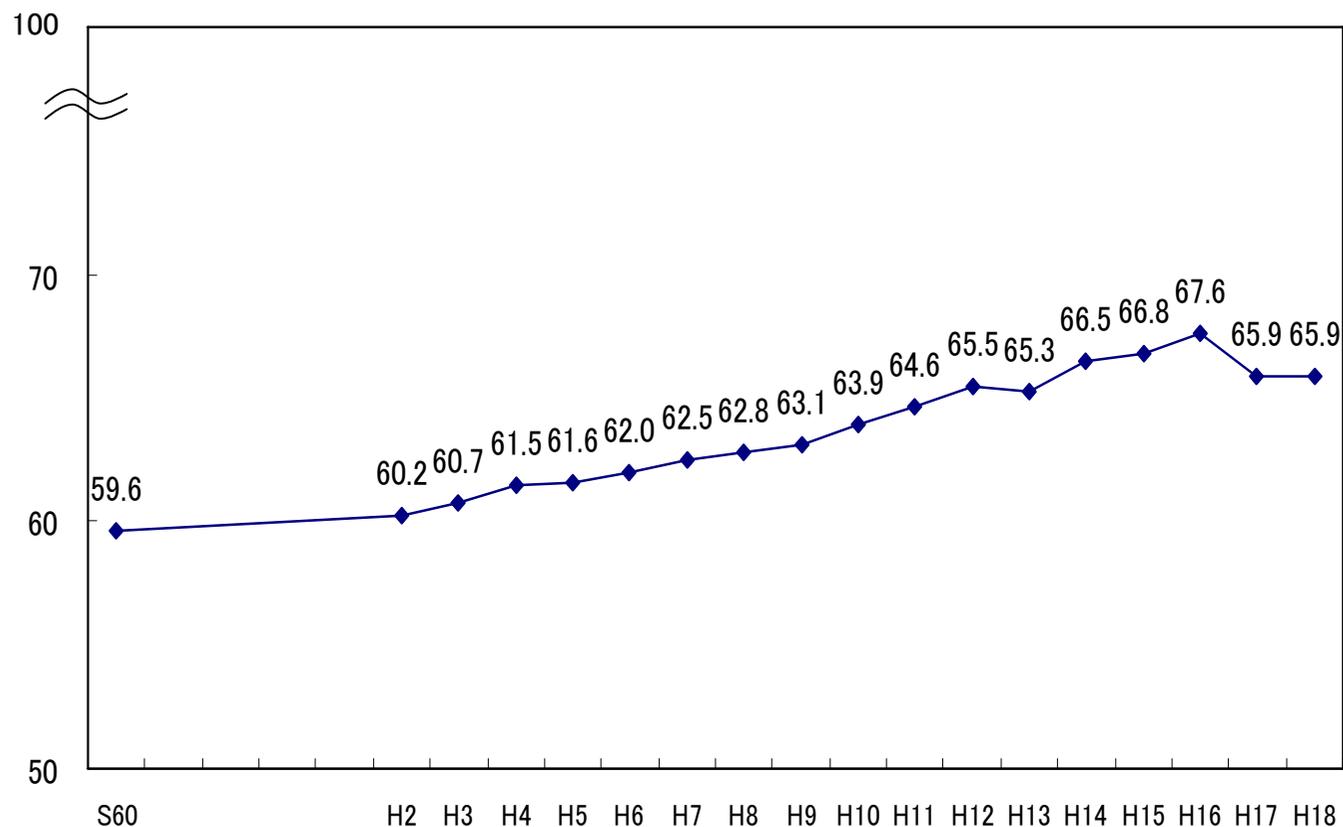
出所)総務省平成13年まで「労働力調査特別調査」2月、平成14年以降「労働力調査詳細結果」
注)役員を除く。

図表9 雇用形態別雇用者数の推移(男性)



出所)総務省平成13年まで「労働力調査特別調査」2月、平成14年以降「労働力調査詳細結果」
 注)役員を除く。

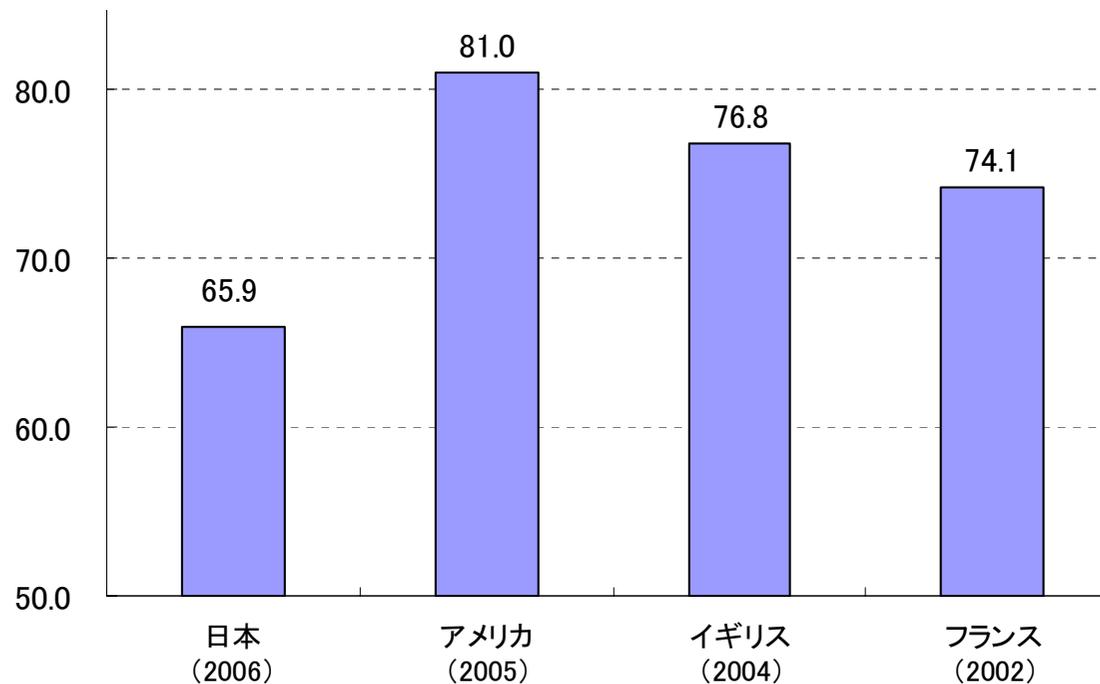
図表10 男女間賃金格差の推移



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)

図表11 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」(2005年)
アメリカ : 労働省「Employment and Earnings」(2005年)

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。

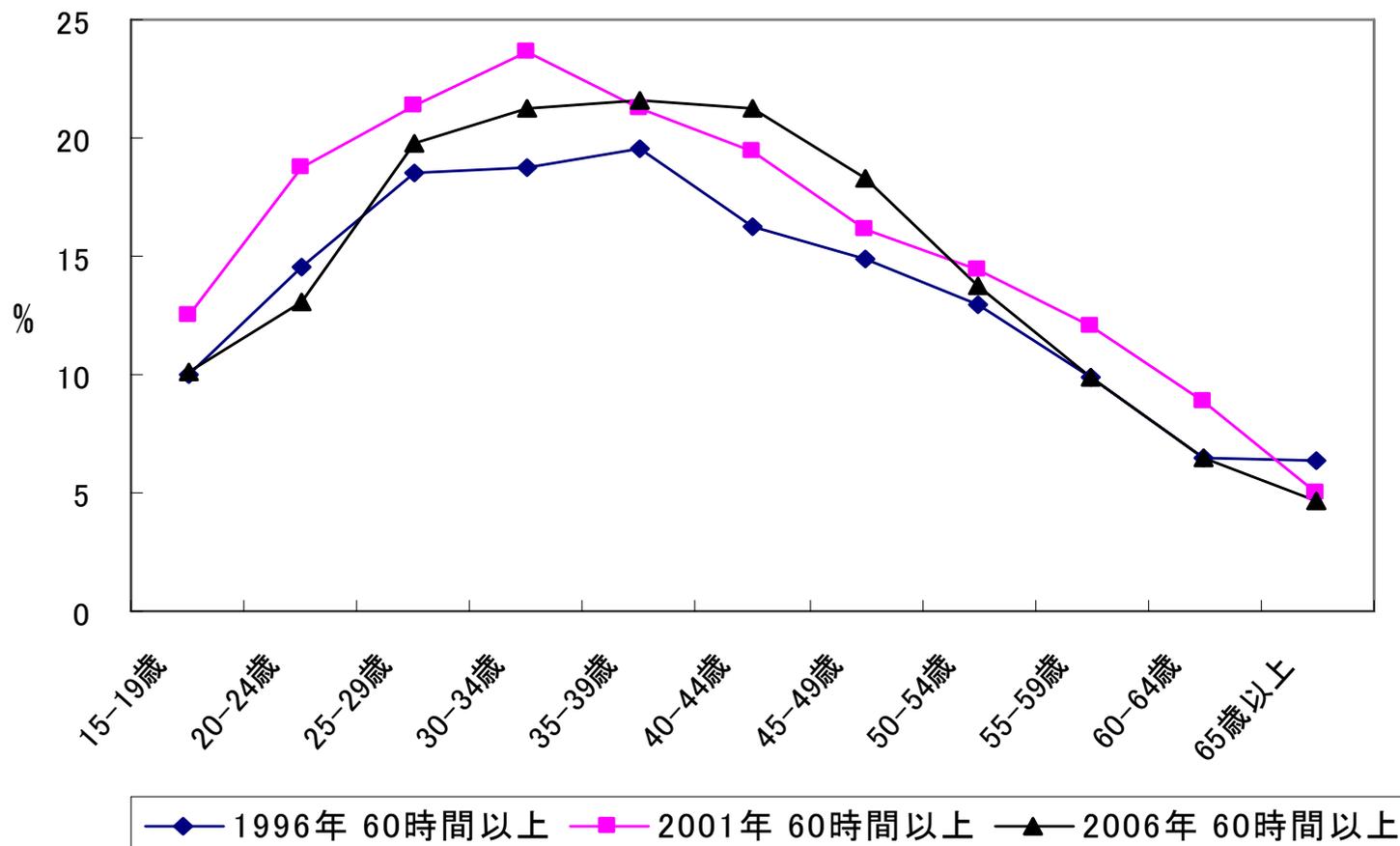
図表12 男女間賃金格差の要因

要 因	男女間賃金格差		男女間格差 縮小の程度 ②－①
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	65.9	71.8	5.9
職 階	67.5	79.6	12.1
年 齢	65.9	67.3	1.4
学 歴		67.6	1.7
労働時間		67.1	1.2
企業規模		66.4	0.5
産 業	64.8	62.0	-2.8

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2005年)結果を用いて算出。

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」は女性の各要因ごと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. 「産業」「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。

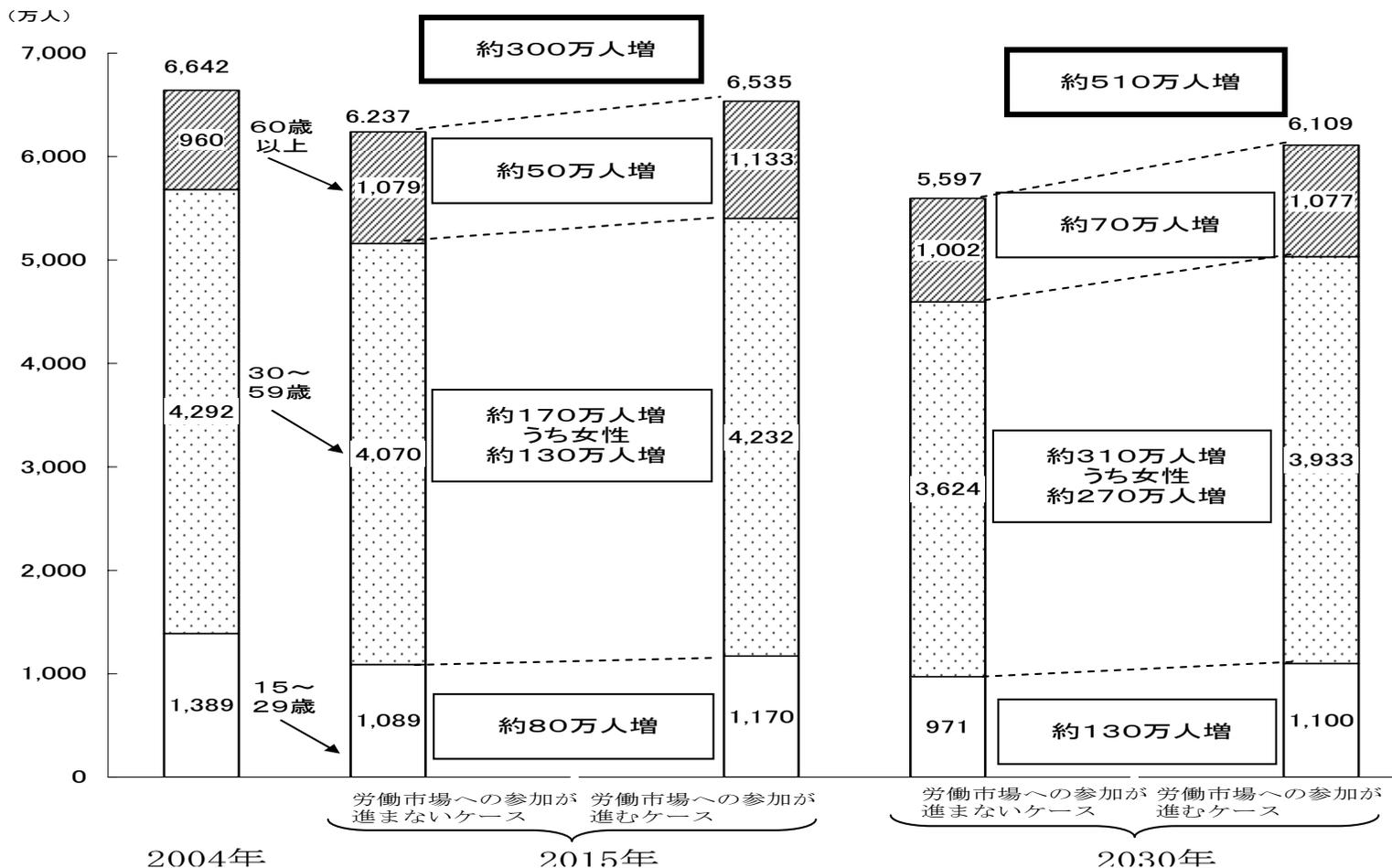
図表13 週60時間以上就業の雇用者の割合(男性)



出典)「平成19年版労働経済の分析」

出所)総務省「労働力調査(特別調査)」(平成8年2月、平成13年2月)及び「労働力調査」(平成18年1～3月平均)

図表14 労働力人口の見通し



出典) 雇用政策研究会報告書(2005年)

出所) 2004年は総務省統計局「労働力調査」、2010年以降は雇用政策研究会推計(2005年7月)による。

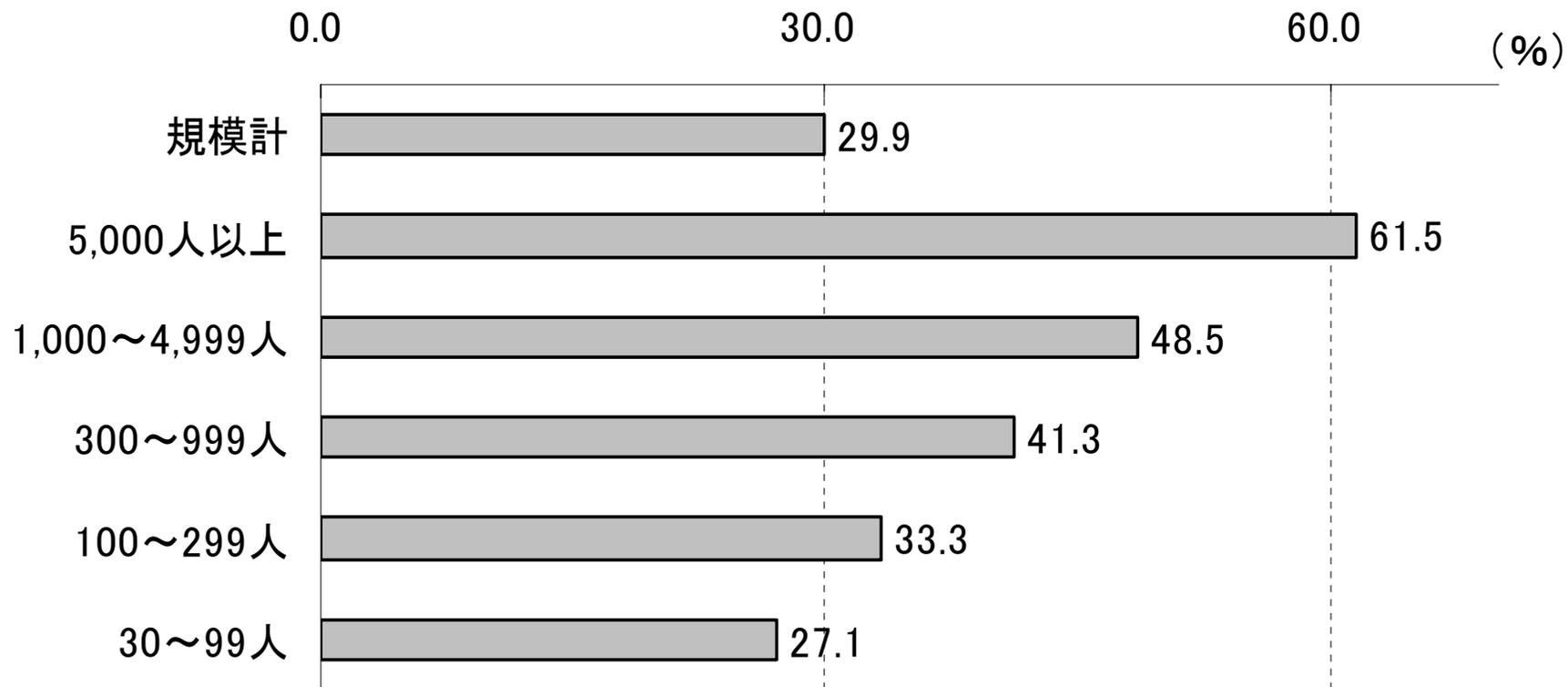
注) 1.「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2004年の実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率0.7%程度、2015～2030年で年率0.6%程度と見込んでいる。

2.「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。このケースでは、実質経済成長率を2004～2015年で年率1.8%程度、2015～2030年で年率1.6%程度と見込んでいる。

3.この推計においては、税・社会保障制度等の労働力需給に与える影響については必ずしも十分には考慮していないが、こうした制度の変更が労働力需給両面に影響を及ぼす可能性があることには留意する必要がある。

図表15 女性の職域の拡大状況

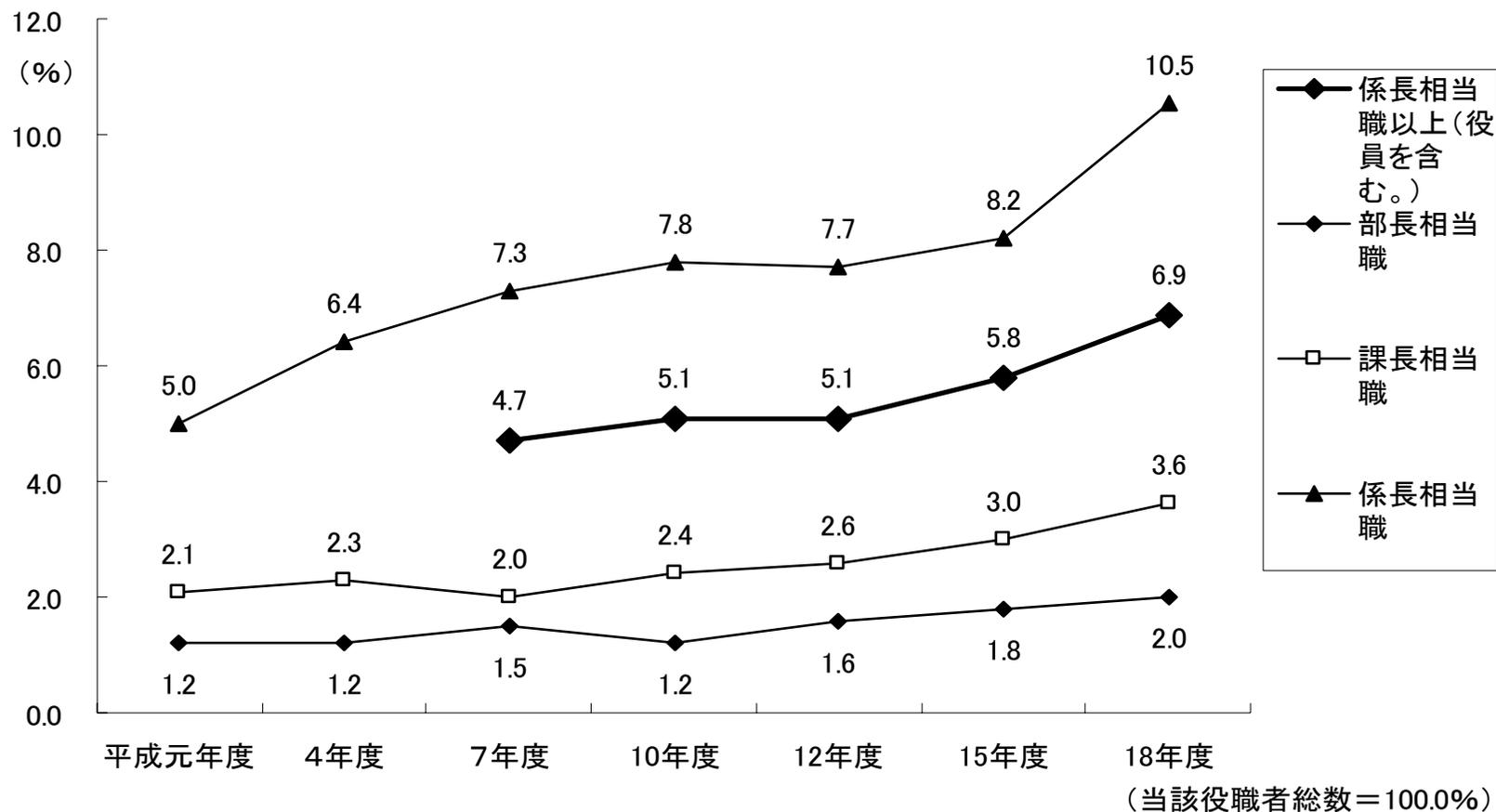
「3年前に比べて、女性を新たに配置又は女性の数が増えた業務」があるかという質問に対し「あり」と回答した企業の割合



(全企業=100.0%)

出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

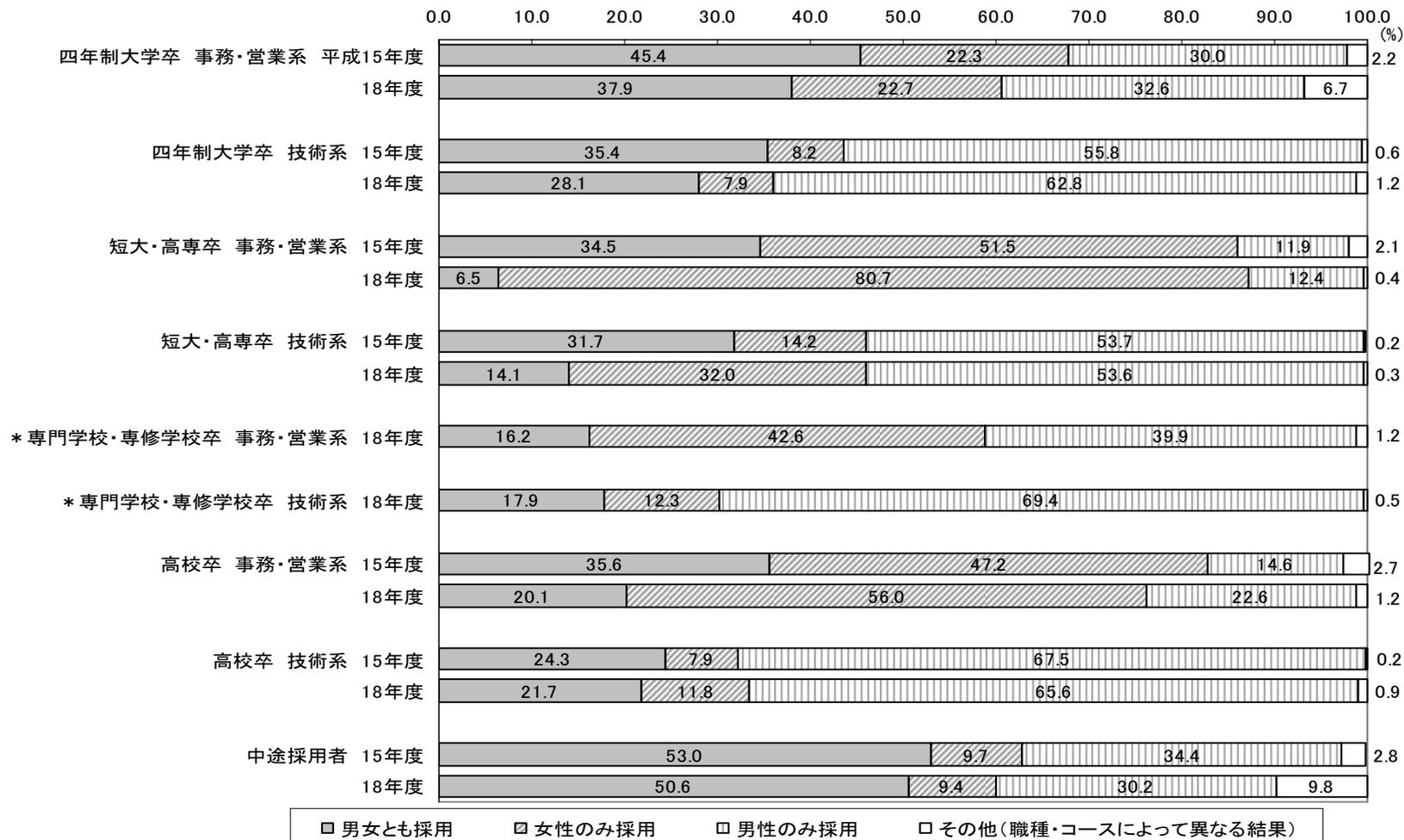
図表16 女性管理職比率の推移



出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

注)平成7年度、10年度の係長相当職以上(役員を含む。)の数値は、今回新たに集計したものである。

図表17 採用区分、採用状況別企業割合

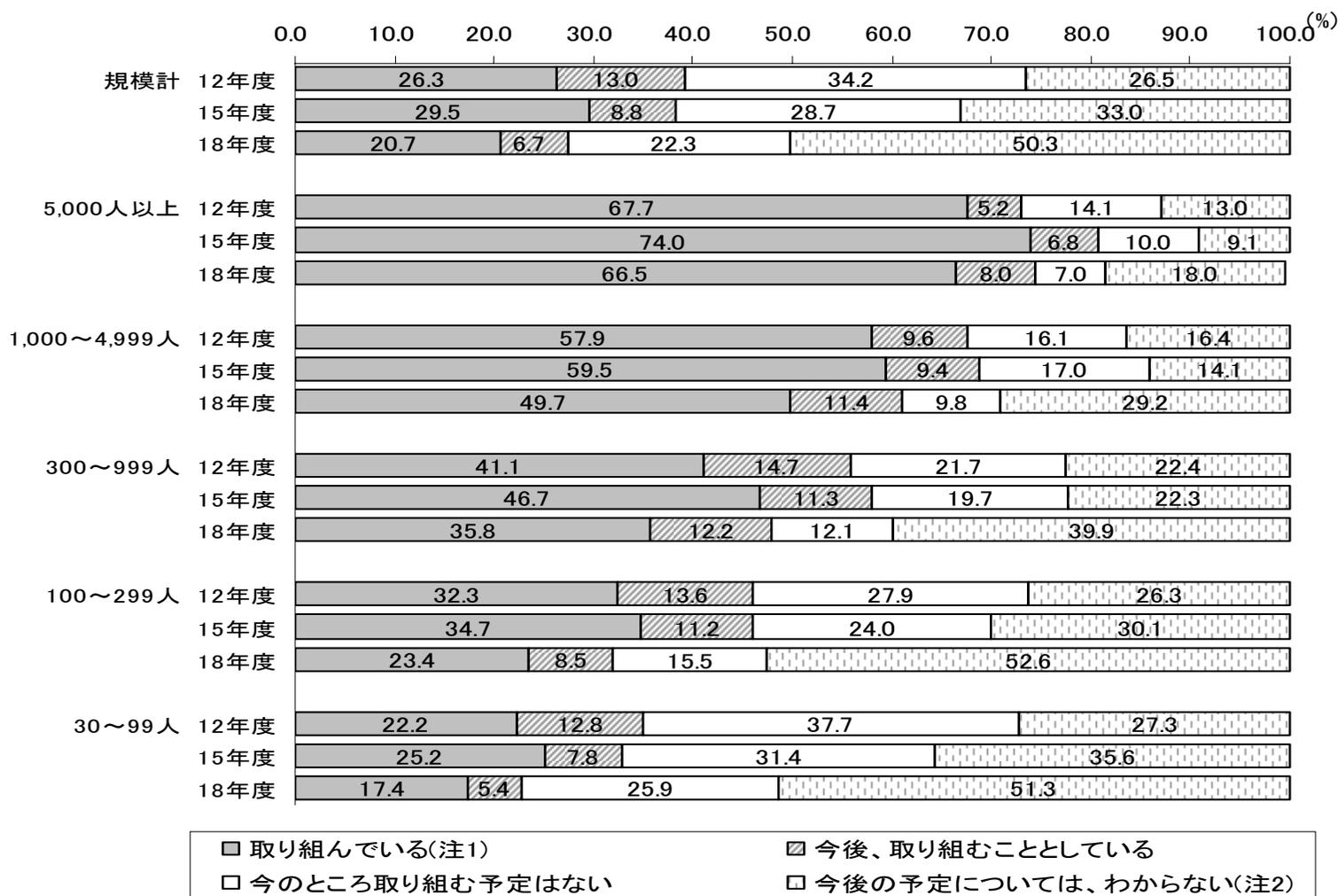


* 今回調査で新たに追加

(採用あり企業=100.0%)

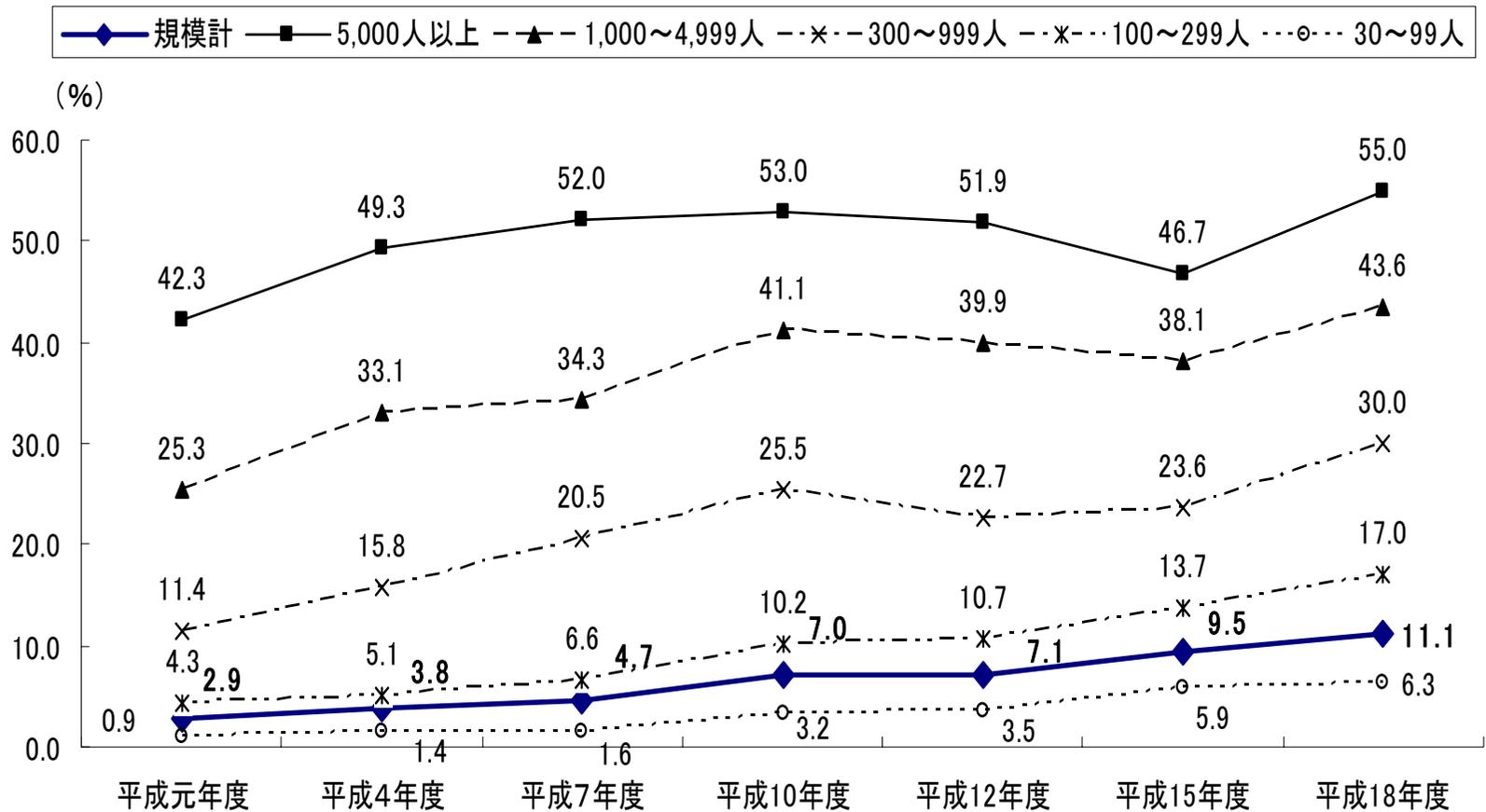
出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成15、18年度)

図表18 規模別ポジティブ・アクション取組状況の推移



出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成12、15、18年度)

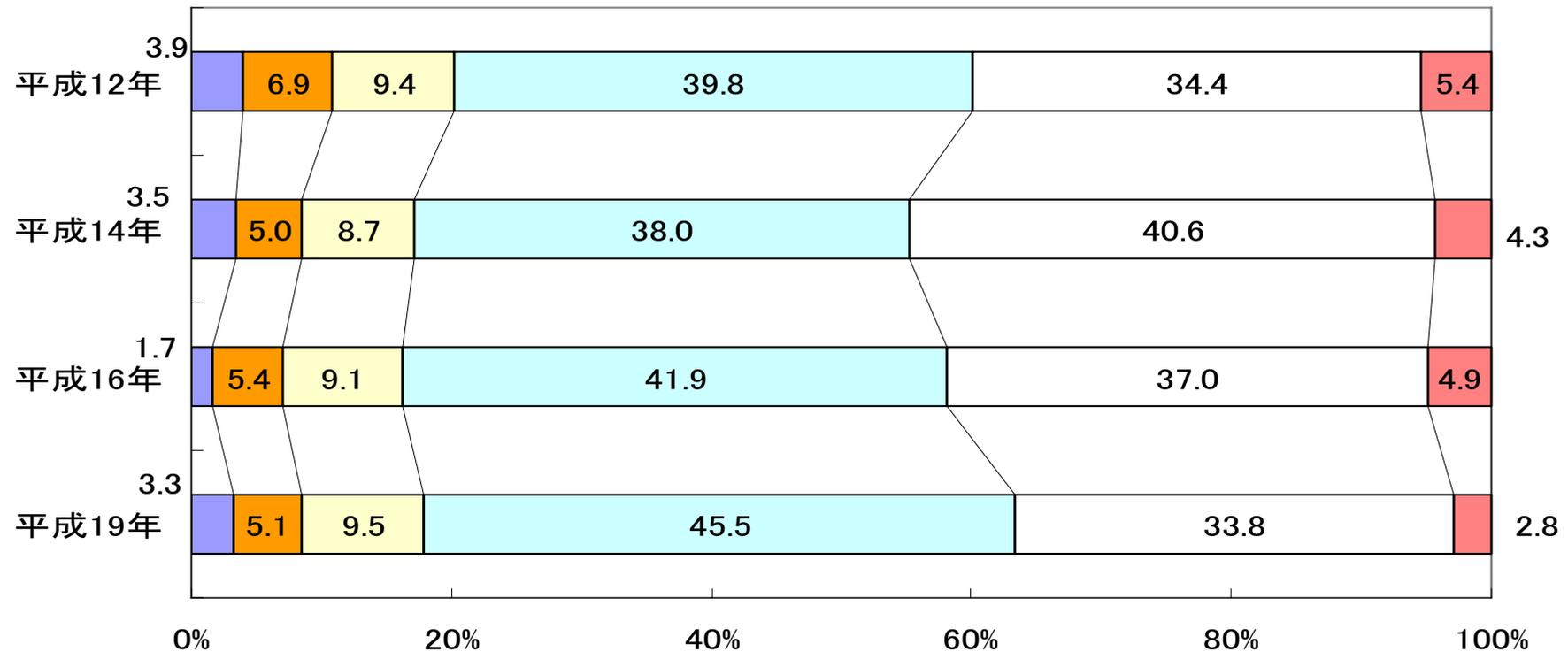
図表19 コース別雇用管理制度の導入状況



(全企業=100.0%)

出所)厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

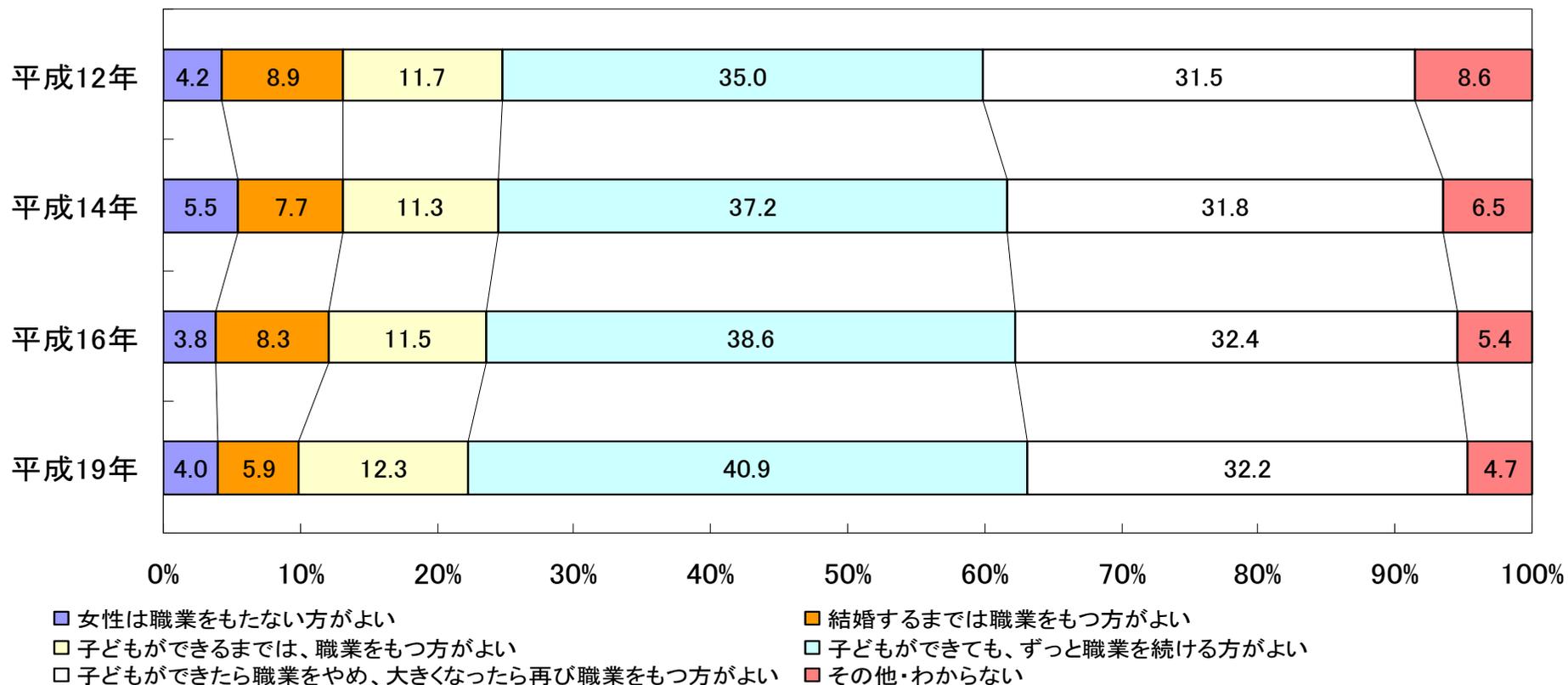
図表20 女性が働き続けることの意識変化(女性)



- 女性に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

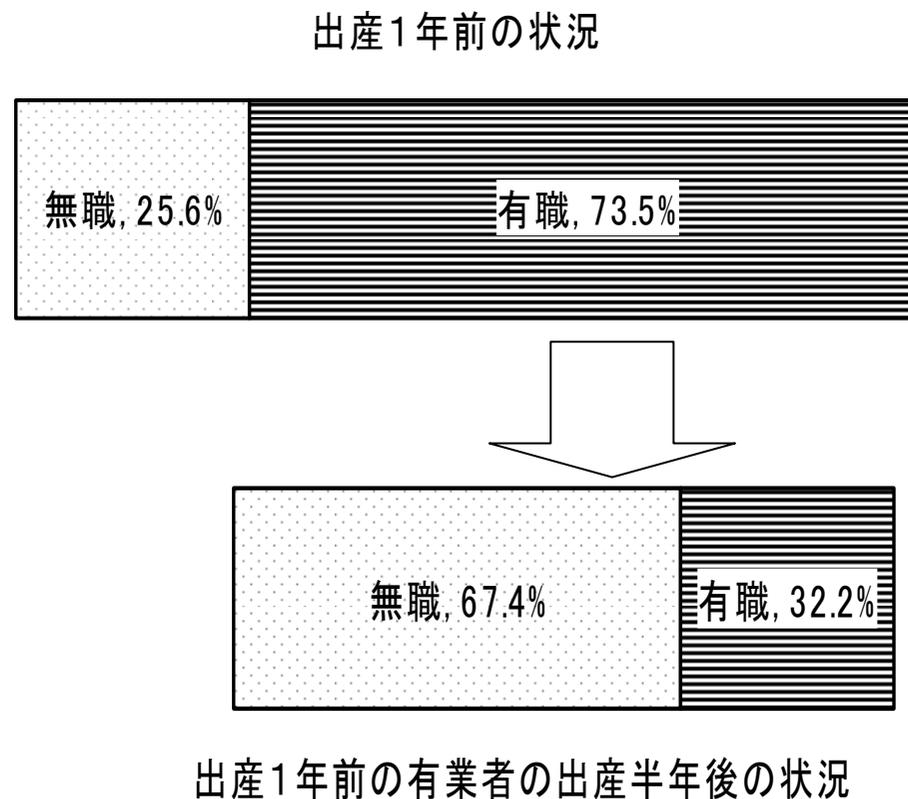
出所)内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成16年)

図表21 女性が働き続けることの意識変化(男性)



出所)内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成16年)

図表22 第1子出産後の就業状況



出所)厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)

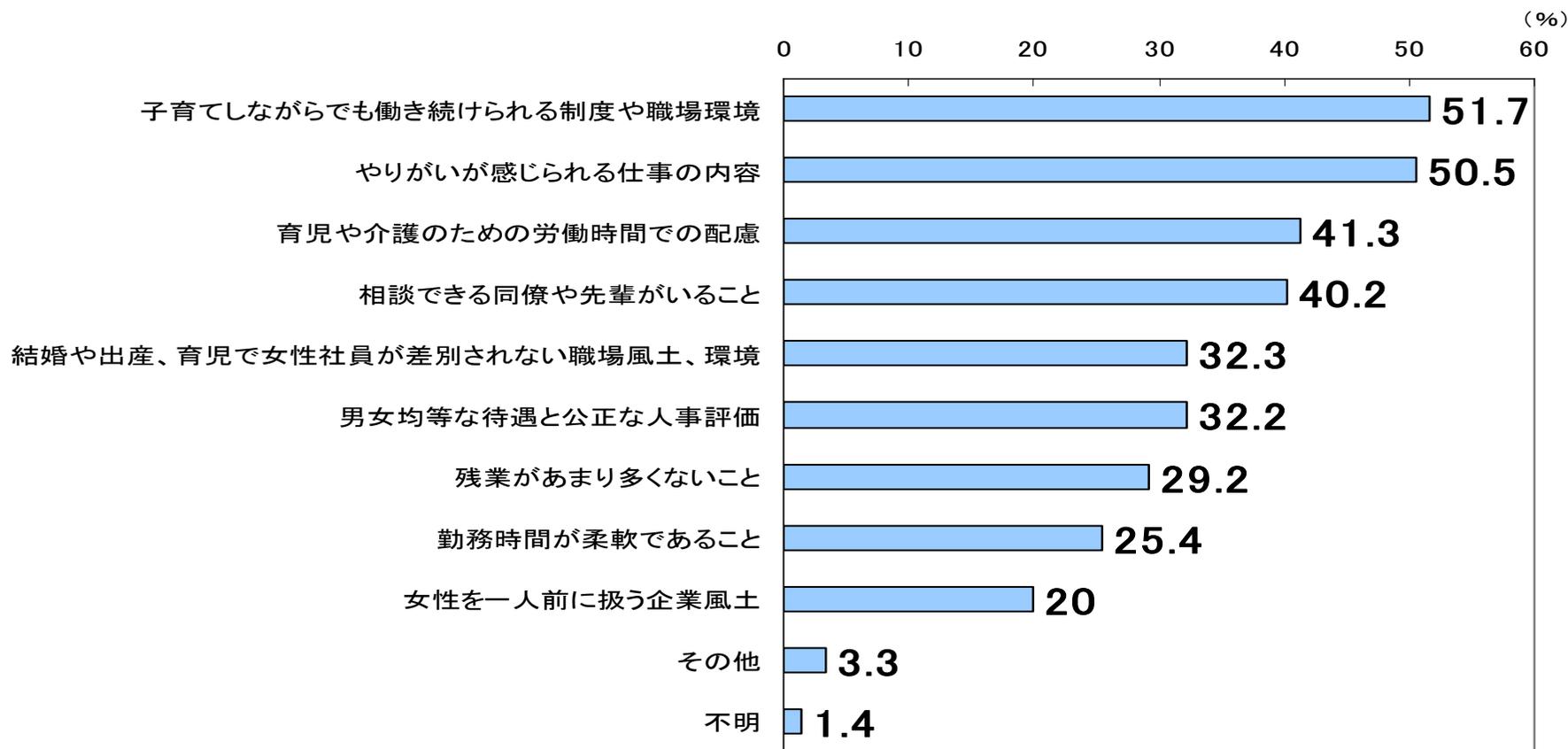
図表23 妊娠・出産の際に仕事をやめた理由



- 家事、育児に専念するため、自発的にやめた
- 出産、育児と関係ない理由でやめた
- 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
- 解雇された、退職勧奨された
- その他
- 特になし

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 就業継続のために必要な事項

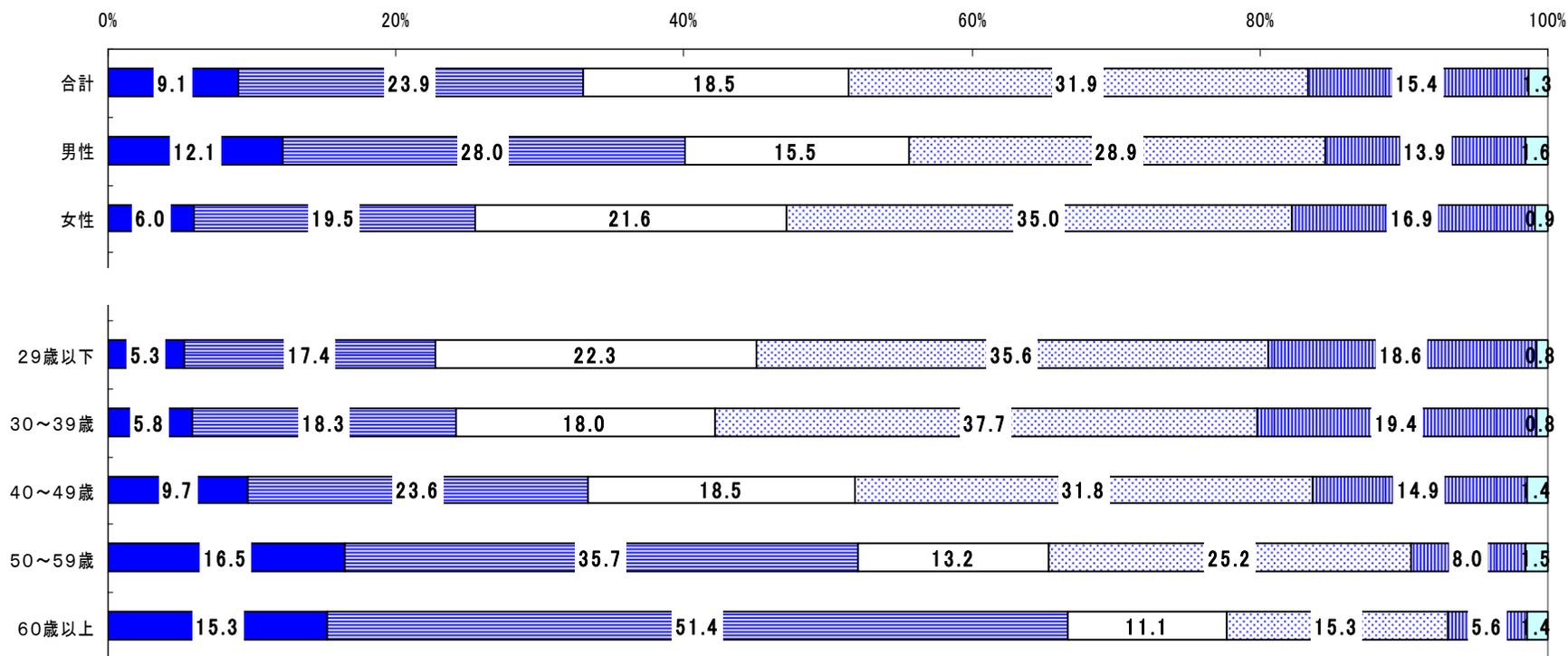
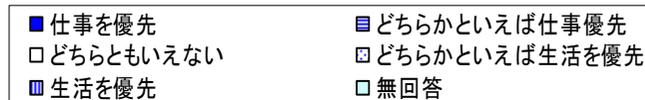


出所) (財)21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(平成17年)

注) 複数回答。

図表25 働き方の優先希望

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」
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)

図表26 妻と夫の生活時間

	夫も妻も有業（共働き）の世帯				夫が有業で妻が無業の世帯			
	平成13年		平成18年		平成13年		平成18年	
	夫	妻	夫	妻	夫	妻	夫	妻
1次活動	10.14	10.02	10.10	10.01	10.15	10.18	10.16	10.20
睡眠	7.37	7.08	7.30	7.04	7.37	7.18	7.34	7.17
身の回りの用事	1.00	1.16	1.04	1.20	1.01	1.16	1.04	1.17
食事	1.37	1.38	1.36	1.37	1.37	1.45	1.38	1.46
2次活動	8.10	9.05	8.37	9.12	8.17	7.04	8.28	6.57
通勤・通学	0.44	0.25	0.47	0.27	0.53	0.01	0.55	0.00
仕事	7.01	4.29	7.21	4.30	6.51	0.03	6.54	0.04
家事関連時間	0.25	4.12	0.30	4.15	0.32	6.59	0.39	6.52
3次時間	5.36	4.53	5.13	4.47	5.28	6.37	5.16	6.43
休養等自由時間活動	3.30	3.00	3.16	2.57	3.21	3.51	3.13	3.53
積極的自由時間活動	0.58	0.42	0.57	0.41	0.58	1.05	1.00	1.09
交際・付き合い	0.21	0.19	0.16	0.17	0.19	0.28	0.16	0.26

出所)総務省「社会生活基本調査」(平成13,18年)