

平成15年版働く女性の実情

ポイント

I 働く女性の状況

(1) 平成15年の女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、前年に比べ0.2%ポイント低下し48.3%と、6年連続で低下している（第1-1表）。

(2) M字型カーブの底である30～34歳層の労働力率は前年と同様の60.3%であった。また、M字型カーブの左山である25～29歳層は、引き続き上昇した（第1-1図）。

(3) 女性の就業者数は2,597万人で、平成9年以来6年ぶりに増加（対前年差3万人増、対前年比0.1%増）した。就業者のうち雇用者数は2,177万人で前年に比べ16万人増加、雇用者総数に占める女性の割合は前年からさらに上昇し、40.8%になった（第1-2表、第1-4図）。

(4) 女性の完全失業者数は135万人（男性215万人）、完全失業率は4.9%（男性5.5%）で、いずれも平成2年以来13年ぶりに減少、又は低下した。完全失業者数については男性も13年ぶりの減少となった（第1-3図）。

(5) 女性の平均勤続年数は9.0年（男性13.5年）と前年に比べ0.2年伸び、勤続10年以上の者の割合は35.2%（対前年差0.8%ポイント上昇）と3人に1人以上は10年以上の勤続者（第1-3表）。

(6) 一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は66.8（平成14年は66.5）となり、長期的には緩やかな縮小傾向が続いている（第1-5図）。

(7) 大卒技術系の女性の初任給の平均は男性を100として100.1と初めて男性を上回った。

(8) 女性の非農林業雇用者に占める短時間雇用者の割合はさらに上昇し、40.7%と初めて4割を超えた（第1-6図）。

(9) 女性の一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差は5年ぶりに縮小し65.7（平成14年は64.9）であった（第1-7図）。

平成15年版働く女性の実情

ポイント

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(1) 高まる若い女性の就業意欲、積極化する意識

○若年男性の就業意欲はやや低下しているが、若い世代の女性ほど就業意欲が高まっている（第2-2図）。

○平成15年現在で、女性の潜在的な就業希望が実現すれば815万人、M字型カーブが解消すれば112万人の労働力が確保される。

○理想とするライフコースが「両立」である者の割合は男女とも若い世代ほど高い（第2-10図）。

○新入社員の意識においても世代が高まるにつれて役職に就きたいとする女性の割合は上昇している（第2-23図）。

平成15年版働く女性の実情

ポイント

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

1 女性の就業の変化

(2) 就業分野等からみた特徴

○若い世代ほど新規大卒者の職域の男女差は、産業別、職業別ともに縮小（第2-7図）。

○若い世代については、新規学卒者で一般労働者として就職していない者の相当数がパートタイム労働者として就職する結果、新規学卒者のうち、パートタイム労働者として就職する者の割合は上昇。新規高卒では男女差も拡大（第2-8図）。

平成15年版働く女性の実情

ポイント

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～ 2 ライフスタイルの観点からみた女性の就業の変化

○結婚又は出産・育児を理由に離職する均等法後10年世代の割合は、均等法世代に比べ低下（第2-12図）。

○均等法世代は同一企業での継続就業者割合が高いが、均等法後10年世代は転職率が高い（第2-14図）。育児を理由に転職する者が前の世代に比べ上昇。転職後の雇用形態でパートタイム比率が上昇。

○妻がフルタイムで働く世帯は、均等法前の世代よりも若い世代において三世帯同居の割合は低く、親の援助が得られ難い世帯構成となりつつある（第2-16図）。

平成15年版働く女性の実情

ポイント

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～ 3 職場における男女均等度合いの変化

○企業の雇用管理についての考え方は、均等法前10年世代が就職した頃は、女性については、補助的な分野での活用、特定の業務範囲でのみとしていた企業がそれぞれ40.0%、35.7%もあり、結婚退職制等もあった。実際の雇用管理も募集・採用、配置、昇進等において男女別雇用管理が一般的。

○意識調査によると、最近時点の平成14年調査では、均等法施行前の昭和54年調査と比べ職場で不当に差別されていると回答した女性の割合は若い年代層を中心に低下（第2-22図）。

○職域面では、均等法施行前10年世代が就職した頃の昭和52年には、女性を配置しない職域がある企業は91.6%であったのが、女性を配置していない企業割合が高かった営業職も含め、女性の配置は進んでいる（第2-19図）。

○女性の役職がいる企業割合も上昇（第2-20図）。係長や課長比率は男性に比べて水準は低いものの、均等法施行後、均等法施行前の世代も含め上昇。しかし、世代間の差は残っている（第2-25図）。

平成15年版働く女性の実情

ポイント

II 均等法と労働環境の変化～世代別にみた女性の就業実態の変化～

4 まとめ

1)若い世代の積極的な就業意欲を活かすためにも、均等確保徹底とポジティブ・アクションの実施が求められる。また、ポジティブ・アクションについては、均等法施行前の世代に特段の配慮がなされるべき。

2)若い世代は、親の援助が得られにくい世帯類型であることをも踏まえ、仕事と育児との両立支援策の充実が図られるべき。男性を含めた働き方の見直しが一層図られることも必要。

3)パートタイム労働者とフルタイム労働者の処遇の均衡の一層の推進が必要。

4)就業意欲が高まっている女性の能力が充分発揮される社会の実現は、少子高齢社会の担い手としての確保のためにも重要な課題。
