

I 働く女性の状況

1 概況

平成18年の女性労働力人口は2,759万人で、3年連続で増加した（前年差9万人増、前年比0.3%増）。また、男性は3,898万人（同3万人減、同0.1%減）と、平成10年から9年連続の減少となっている。労働力人口総数に占める女性の割合は41.4%と、前年と同じであった。また、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、48.5%（男性73.2%）と前年より0.1%ポイント上昇した。

女性雇用者数は2,277万人となり、4年連続で増加した（前年差48万人増、前年比2.2%増）。男性雇用者数は3,194万人で2年連続で増加（同30万人増、同0.9%増）となり、雇用者総数に占める女性の割合は前年からさらに0.3%ポイント上昇し、41.6%になった。

女性雇用者は産業別には、「サービス業（他に分類されないもの）」、「医療、福祉」、「製造業」等で、また、職業別には、「事務従事者」、「保安・サービス職業従事者」、「製造・制作・機械運転及び建設作業者」、「専門的・技術的職業従事者」等で増加した。

女性の完全失業者数は107万人（前年差9万人減）、完全失業率は3.9%（同0.3%ポイント低下）といずれも4年連続の減少、低下であった。

平成18年における女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は、23万8,600円（前年比0.2%減）となった。

平成17年の規模5人以上事業所における女性常用労働者の1人平均月間総実労働時間は131.2時間（前年差0.3時間増）、うち所定内労働時間は125.8時間（同0.2時間増）であった。

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(1) 労働力人口

1) 女性の労働力人口は3年連続で増加

総務省統計局「労働力調査」によると、平成18年の女性の労働力人口は3年連続で増加し（前年差9万人増、前年比0.3%増）、2,759万人であった。

労働力人口のうち、完全失業者数は107万人で、4年連続の減少（前年差9万人減）となり、就業者数は2,652万人で4年連続の増加（同19万人増）であった。

男性の労働力人口は3,898万人（同3万人減、前年比0.1%減）と、平成10年から9年連続の減少となっている。労働力人口総数に占める女性の割合は前年と同じで、41.4%であった（付表1、6、8）。

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(1) 労働力人口

2) 女性の労働力率は2年連続上昇

平成18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、48.5%（前年差0.1%ポイント上昇）と2年連続で上昇した。一方、男性の労働力率は、73.2%で9年連続で低下（同0.1%ポイント低下）した（付表1）。

なお、女性の15～64歳人口は4,179万人（前年差36万人減）、労働力人口は2,563万人（前年同）であり、労働力率は61.3%と、前年に比べ0.5%ポイント上昇した。また、男性の15～64歳層については、その労働力率は84.8%と、前年に比べ0.4%ポイント上昇した。

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(1) 労働力人口

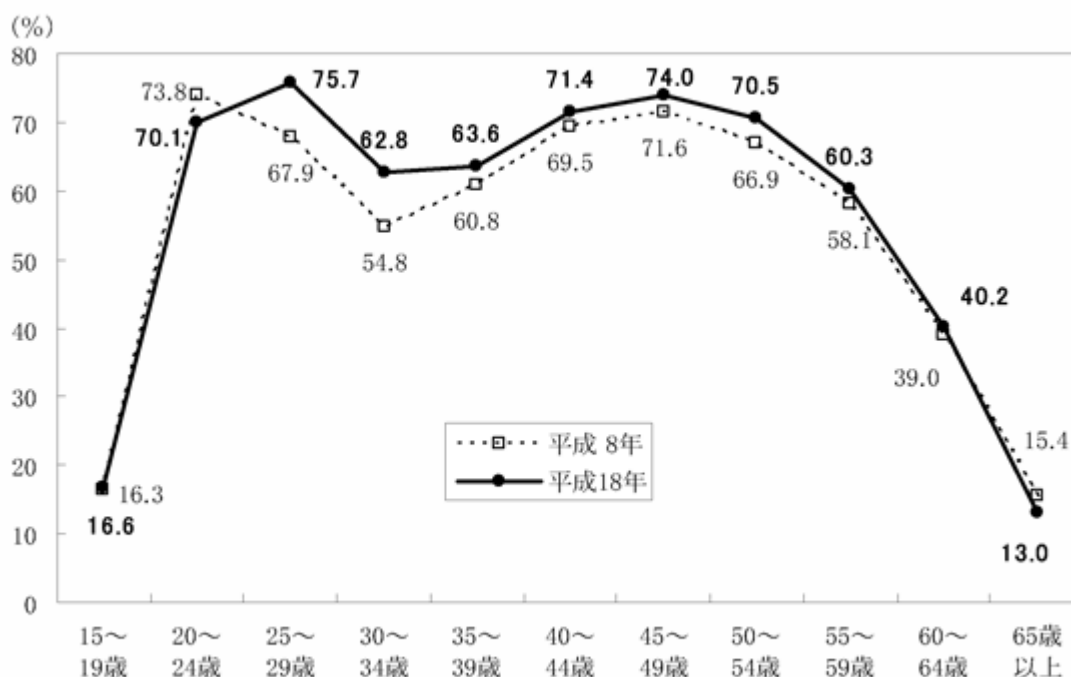
3) 女性のM字型カーブのボトムは0.1%ポイント上昇し

62.8%

女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳層（75.7%）と45～49歳層（74.0%）を左右のピークとし、30～34歳層（62.8%、前年差0.1%ポイント上昇）をボトムとするM字型カーブを描いている。前年と比べ労働力率が最も上昇したのは、50～54歳層（70.5%）であったが（前年差1.7%ポイント上昇）、10年前に比べ最も上昇したのは、女性のM字型カーブのボトムである30～34歳層（平成8年との差8.0%ポイント上昇）であった（図表1-1、付表2）。

図表1-1 女性の年齢階級別労働力率

図表1-1 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成8、18年）

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(1) 労働力人口

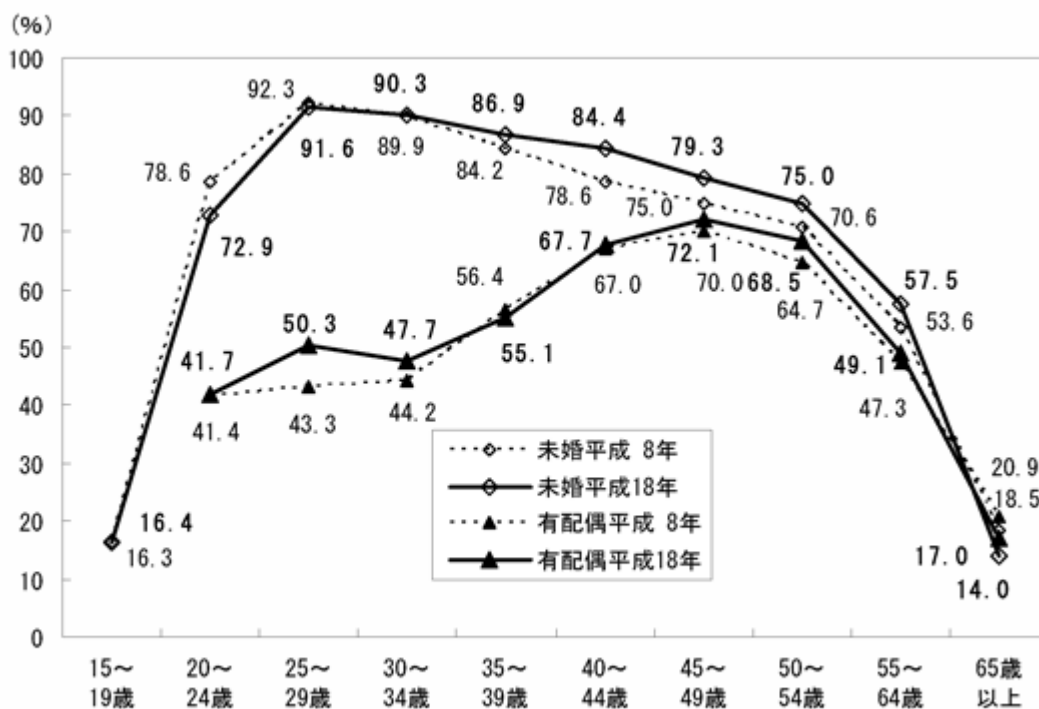
4) 未婚者の労働力率は4年連続で上昇

配偶関係別に女性の労働力率をみると、未婚では63.7%、有配偶では48.5%、死別・離別では29.9%となっている。未婚の労働力率は4年連続で上昇し（前年差0.7%ポイント上昇）、有配偶については前年に比べ0.2%ポイント低下した（付表3）。

年齢階級別にみた未婚者の労働力率を10年前（平成8年）と比較すると、30歳から64歳まで全体的に労働力率が上昇しており、特にその上昇が著しいのは40～44歳層となっている。一方、有配偶では、35～39歳層、65歳以上層で労働力率が低下しているが、その他の年齢階級では上昇しており、特に25～29歳層の労働力率の上昇が著しい。平成8年と18年の年齢階級別労働力率の変化について未既婚比率変化要因と労働力率変化要因に分解すると、25～29歳層における労働力率自体の変化要因は約4割、30～34歳層においては3割程度となっている。また、35～39歳層では労働力率変化要因は-0.7%ポイントとなっており、この層の労働力率上昇はもっぱら未婚者比率の上昇によっていることがわかる（図表1-2、1-3、付表4）。

図表1-2 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率

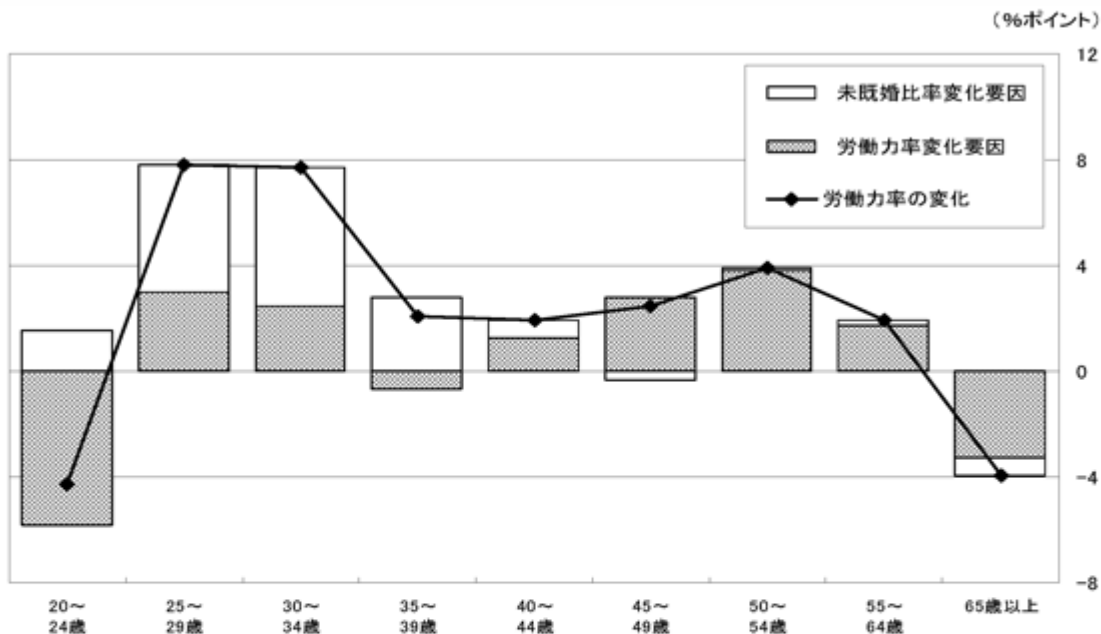
図表1-2 女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成8、18年）

図表 1 - 3 労働力率変化の要因分解 (平成 8 年→平成18年)

図表 1 - 3 労働力率変化の要因分解 (平成 8 年→平成 18 年)



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

(注) 要因分解については以下のとおり。

$$\alpha = \frac{\sum N_i \alpha_i}{N} \text{ より}$$

$$\Delta \alpha = \underbrace{\frac{\sum (N_i + \frac{\Delta N_i}{2}) \Delta \alpha_i}{\bar{N} + \frac{\Delta \bar{N}}{2}}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2}) \Delta N_i - \bar{\alpha} \Delta \bar{N}}{\bar{N} + \frac{\Delta \bar{N}}{2}}}_{\text{未既婚人口構成変化効果}}$$

N : 15 歳以上人口 α : 労働力率

(□は未既婚計、添字 i は未既婚別を表す)

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(1) 労働力人口

5) 女性の非労働力人口は2年ぶりに増加

平成18年には女性の非労働力人口は2,930万人となり、2年ぶりに増加した（前年差1万人増）。非労働力人口を主な活動状態別にみると、主に家事をしていた者は1,674万人（非労働力人口に占める割合57.1%）、通学者は335万人（同11.4%）、その他は921万人（同31.4%）となっている。家事は7万人減少（前年比0.4%減）、通学は11万人減少（同3.2%減）、その他は19万人増加（同2.1%増）であった（付表5）。

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(2) 就業者及び完全失業者

1) 女性の就業者数は4年連続で増加、男性就業者は2年連続で増加

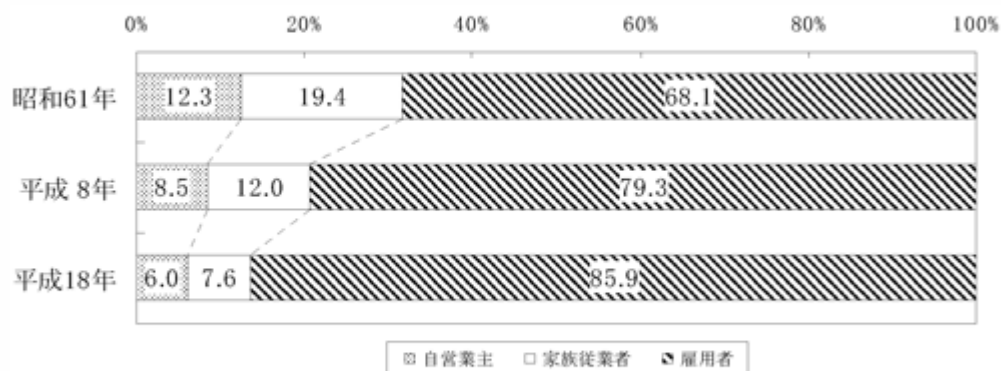
総務省統計局「労働力調査」によると、平成18年の女性の就業者数は2,652万人で、4年連続で増加した（前年差19万人増、前年比0.7%増）。15歳以上人口に占める就業者の割合は46.6%となっている。

男性の就業者数は3,730万人となり、2年連続で増加した（同7万人増加、同0.2%増）。

女性の就業者を従業上の地位別にみると、雇用者が2,277万人（女性の就業者総数に占める割合は85.9%）、家族従業者が202万人（同7.6%）、自営業主が160万人（同6.0%）であった。雇用者は、前年に比べ48万人増加（前年比2.2%増）した。家族従業者（前年差24万人減、前年比10.6%減）、自営業主（同6万人減、同3.6%減）ともに減少傾向が続いており、この結果、就業者に占める雇用者の割合は引き続き上昇している（図表1-4、付表6、7）。

図表1-4 従業上の地位別女性就業者の割合

図表1-4 従業上の地位別女性就業者の割合



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

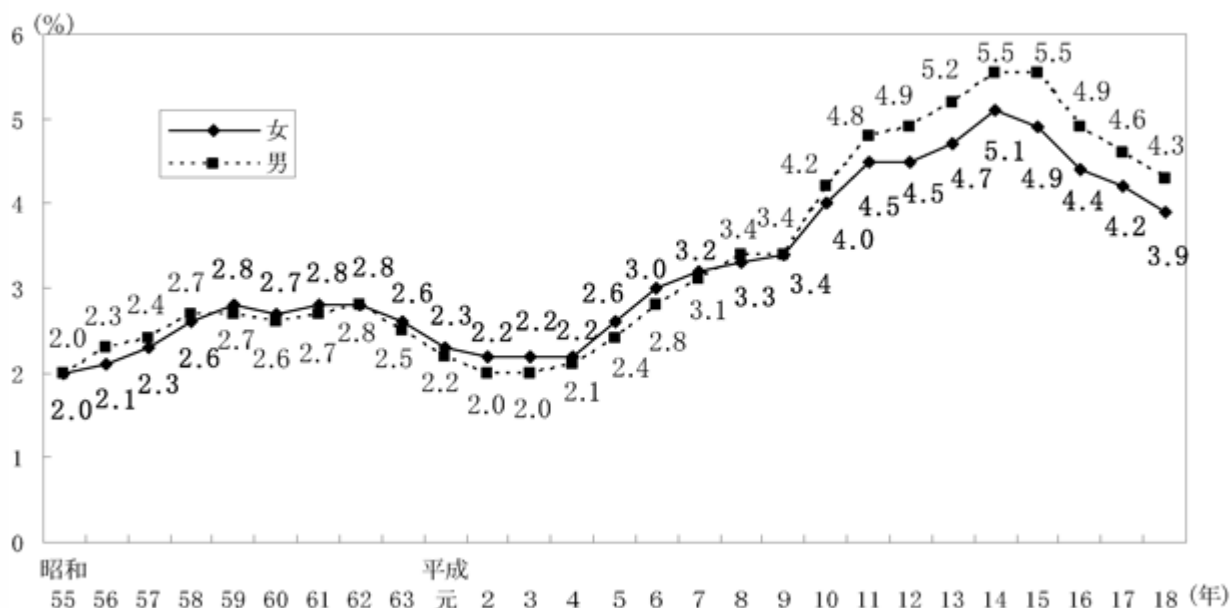
(2) 就業者及び完全失業者

2) 完全失業者数は男女ともに4年連続で減少

平成18年の女性完全失業者数は107万人（前年差9万人減）で、男性168万人（同10万人減）とともに4年連続で減少した。女性の完全失業率は前年より0.3%ポイント低下し、3.9%（男性4.3%）であった（図表1-5、付表8）。

図表1-5 完全失業率の推移

図表1-5 完全失業率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

なお、年齢階級別に男女の完全失業率を比較すると、60～64歳層で男性が女性を2.4%ポイント上回り、最も男女の差が大きくなっている。一方、35～39歳層では0.8%ポイント、40～44歳層では0.7%ポイント、女性が男性を上回っている（図表1-6、1-7）。

図表1-6 年齢階級別完全失業率

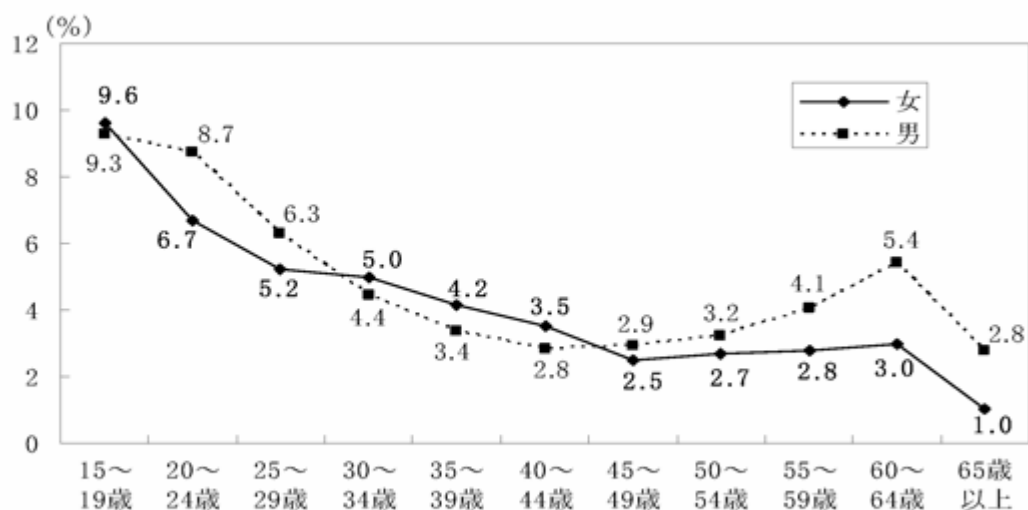
図表 1 - 6 年齢階級別完全失業率

		(%)												
		計	15～ 19歳	20～ 24歳	25～ 29歳	30～ 34歳	35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50～ 54歳	55～ 59歳	60～ 64歳	65歳 以上	
女	平成17年	4.2	9.4	6.9	6.1	6.3	4.7	3.5	2.8	2.9	2.6	2.8	1.1	
	平成18年	3.9	9.6	6.7	5.2	5.0	4.2	3.5	2.5	2.7	2.8	3.0	1.0	
	前年差	-0.3	0.2	-0.2	-0.9	-1.3	-0.5	0.0	-0.3	-0.2	0.2	0.2	-0.1	
男	平成17年	4.6	9.9	9.7	6.4	4.2	3.7	3.3	2.9	3.3	4.3	6.2	2.5	
	平成18年	4.3	9.3	8.7	6.3	4.4	3.4	2.8	2.9	3.2	4.1	5.4	2.8	
	前年差	-0.3	-0.6	-1.0	-0.1	0.2	-0.3	-0.5	0.0	-0.1	-0.2	-0.8	0.3	
平成18年の男女差 (女-男)		-0.4	0.3	-2.0	-1.1	0.6	0.8	0.7	-0.4	-0.5	-1.3	-2.4	-1.8	

資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成17、18年)

図表 1 - 7 年齢階級別完全失業率

図表 1 - 7 年齢階級別完全失業率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成18年)

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

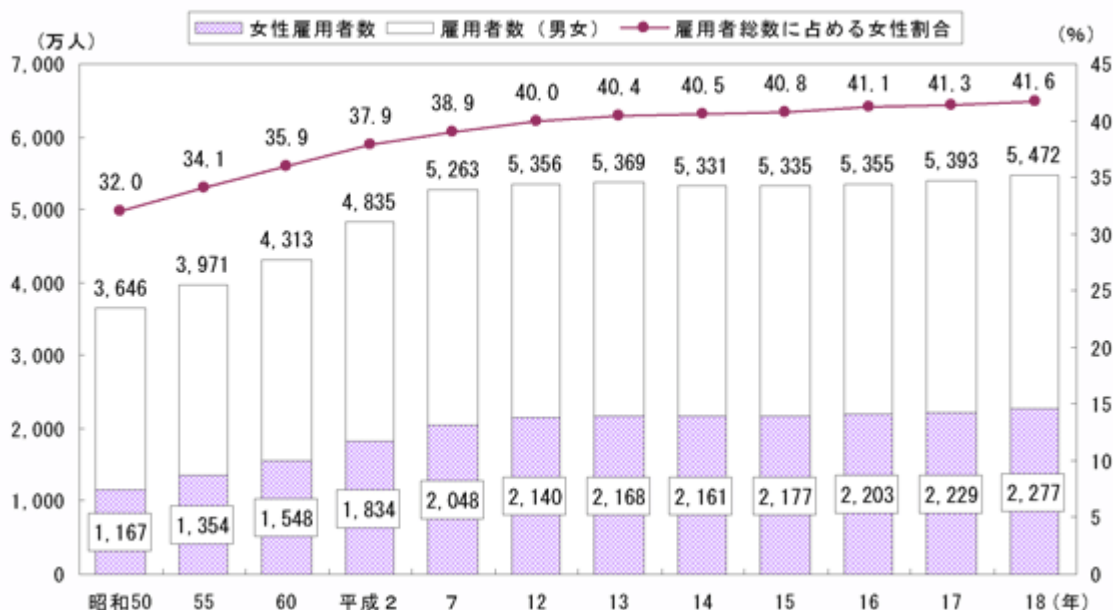
(3) 雇用者

1) 雇用者総数に占める女性の割合はさらに上昇

総務省統計局「労働力調査」によると、平成18年の女性雇用者数は2,277万人となり、前年に比べ48万人の増加（前年比2.2%増）と、4年連続で増加した。男性雇用者数は3,194万人で前年より30万人の増加（同0.9%増）と、2年連続で増加した。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は前年からさらに0.3%ポイント上昇し、41.6%になった（図表1-8、付表6、12）。

図表1-8 雇用者数の推移

図表1-8 雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(3) 雇用者

2) 女性雇用者に占める構成比の上昇は30歳台と50歳以上の層で大きい

平成18年の女性雇用者数を年齢階級別にみると、最も多いのは25～29歳層で280万人（女性雇用者総数に占める割合12.3%）で、次いで30～34歳層の268万人（同11.8%）となっている。

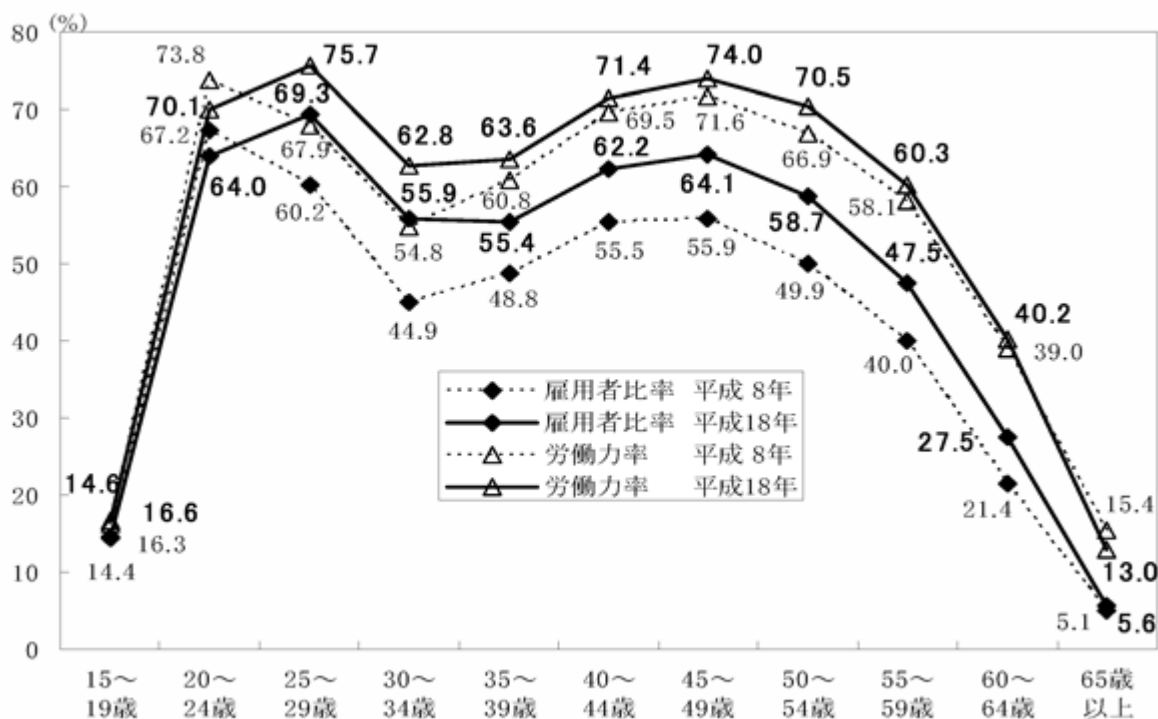
構成比をみると、前年と比べ上昇しているのは35～39歳層（0.5%ポイント）、55～59歳層（0.8%ポイント）等であるが、10年前（平成8年）と比べ上昇しているのは30歳代と50歳以上であり、上昇幅が大きい順に55～59歳層（3.5%ポイント）、30～34歳層（3.3%ポイント）、35～39歳層（2.0%ポイント）となっている。

一方、男性雇用者数を年齢階級別にみると、最も多いのは30～34歳層で422万人（男性雇用者総数に占める割合13.2%）、次いで35～39歳層、55～59歳層が391万人（同12.2%）となっている。

なお、年齢階級別に女性の当該年齢人口に占める雇用者比率をみると、労働力率と同様のM字型カーブを描いており、若年層ほど労働力率との差が小さく、中高年層では若干大きくなっている。10年前（平成8年）と比較すると20～24歳層を除いて、雇用者比率は上昇している（図表1-9、付表10）。

図表1-9 女性の年齢階級別雇用者比率

図表1-9 女性の年齢階級別雇用者比率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成8、18年）

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(3) 雇用者

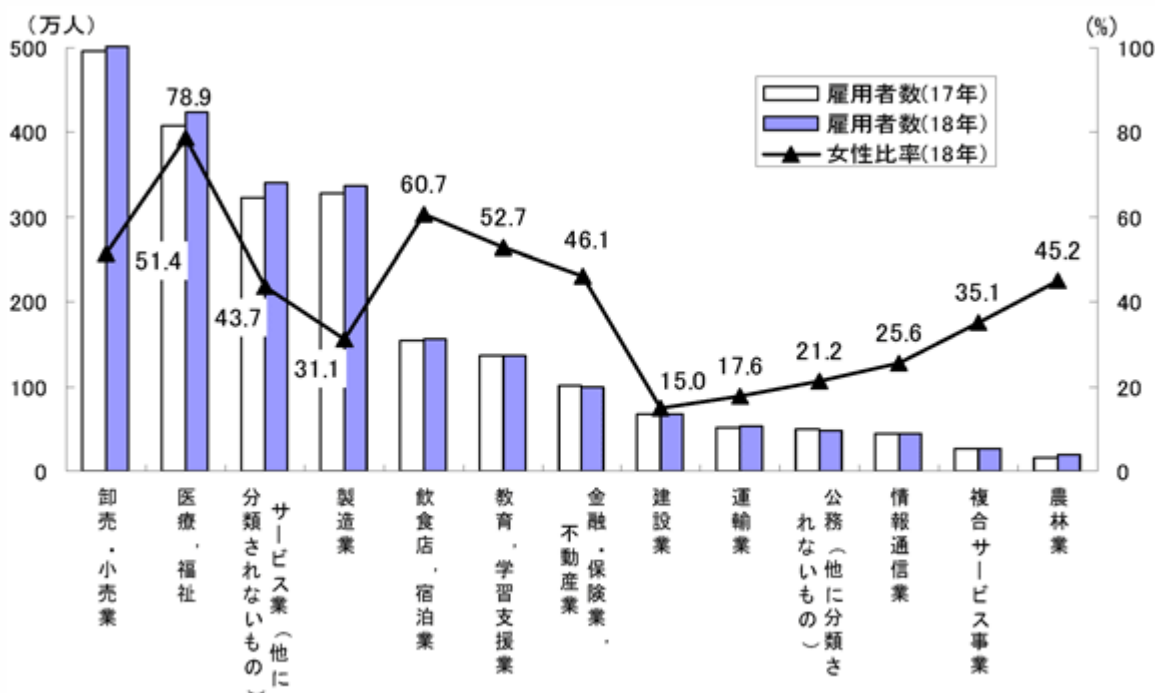
3) 産業別女性雇用者数の増加幅が大きいのは「サービス業（他に分類されないもの）」「医療，福祉」

平成18年の女性の雇用者数を産業別にみると、「卸売・小売業」が502万人（女性雇用者総数に占める割合22.0%）と最も多く、次いで「医療，福祉」が423万人（同18.6%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が341万人（同15.0%）、「製造業」が336万人（同14.8%）となっており、これら4業種で女性雇用者の70.4%を占めている。前年に比べ増加幅が大きかったのは、「サービス業（他に分類されないもの）」（前年差18万人増、前年比5.6%増）、「医療，福祉」（同15万人増、同3.7%増）であった。

産業別の女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）が高いのは、「医療，福祉」で78.9%、これに、「飲食店，宿泊業」の60.7%、「教育，学習支援業」の52.7%が続いている（図表1-10、付表11、12）。

図表1-10 産業別女性雇用者数及び女性比率

図表1-10 産業別女性雇用者数及び女性比率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成17，18年）

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(3) 雇用者

4) 職種別女性雇用者数の増加幅が大きいのは「事務従事者」「保安・サービス職業従事者」

平成18年の女性雇用者数を職業別にみると、「事務従事者」が730万人（女性雇用者総数に占める割合32.1%）と最も多く、次いで、「専門的・技術的職業従事者」が401万人（同17.6%）、「保安・サービス職業従事者」が367万人（同16.1%）、「製造・制作・機械運転及び建設作業員」が294万人（同12.9%）、「販売従事者」が277万人（同12.2%）となっている。前年に比べ増加幅が大きかったのは、「事務従事者」（前年差13万人増、前年比1.8%増）、「保安・サービス職業従事者」（同12万人増、同3.4%増）等であった。

職業別の女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）をみると、「保安・サービス職業従事者」等が上昇傾向にある（付表13）。

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(3) 雇用者

5) 500人以上規模企業の女性雇用者数は4年連続で増加

平成18年の非農林業女性雇用者数を企業規模別にみると、「1～29人」規模が744万人（非農林業女性雇用者に占める割合32.9%）、「30～99人」規模が390万人（同17.3%）、「100～499人」規模が414万人（同18.3%）、「500人以上」規模が483万人（同21.4%）と、全ての規模で前年を上回っており、特に「1～29人」規模は前年に比べて19万人(前年比2.6%増)と最も増加している（付表14）。

なお、企業規模100人未満の企業で雇用される女性雇用者の割合は、50.2%と過半数を占め、男性の45.4%に比べ小規模企業での雇用者が多い。

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(3) 雇用者

6) 女性常用雇用は1,763万人と4年連続増加

平成18年の非農林業女性雇用者数を雇用形態別にみると、常雇（常用雇用）が1,763万人（非農林業女性雇用者総数に占める割合78.1%）、臨時雇が437万人（同19.4%）、日雇が58万人（同2.6%）となっている。前年に比べ常雇は43万人の増加となっており、4年連続の増加となった（付表15）。

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

(3) 雇用者

7) 有配偶者女性雇用者数は7年連続で増加

平成18年の非農林業女性雇用者数を配偶関係別にみると、有配偶者は1,276万人（非農林業女性雇用者総数に占める割合56.5%）、未婚者は729万人（同32.3%）、死別・離別者は241万人（同10.7%）となっており、有配偶女性雇用者数は7年連続で増加している（付表16）。

1 働く女性の状況

2 労働力人口、就業者、雇用者の状況

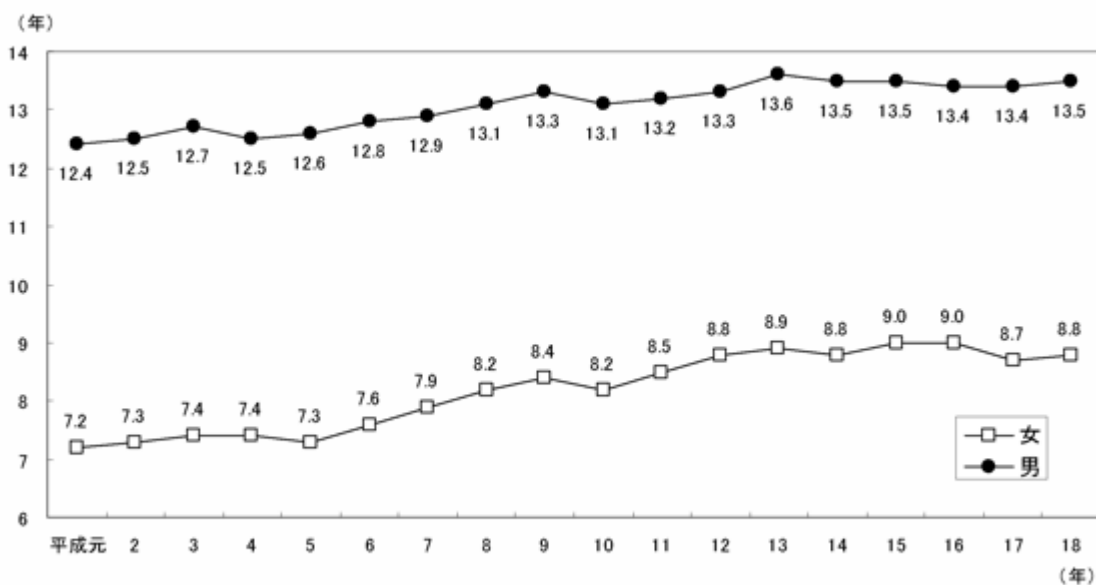
(3) 雇用者

8) 女性一般労働者の平均勤続年数8.8年

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、平成18年の女性一般労働者（短時間労働者を除く。）の平均勤続年数は、8.8年（前年8.7年）、男性は13.5年（同13.4年）であった。（図表1-11、付表22）。

図表1-11 一般労働者の平均勤続年数の推移

図表1-11 一般労働者の平均勤続年数の推移



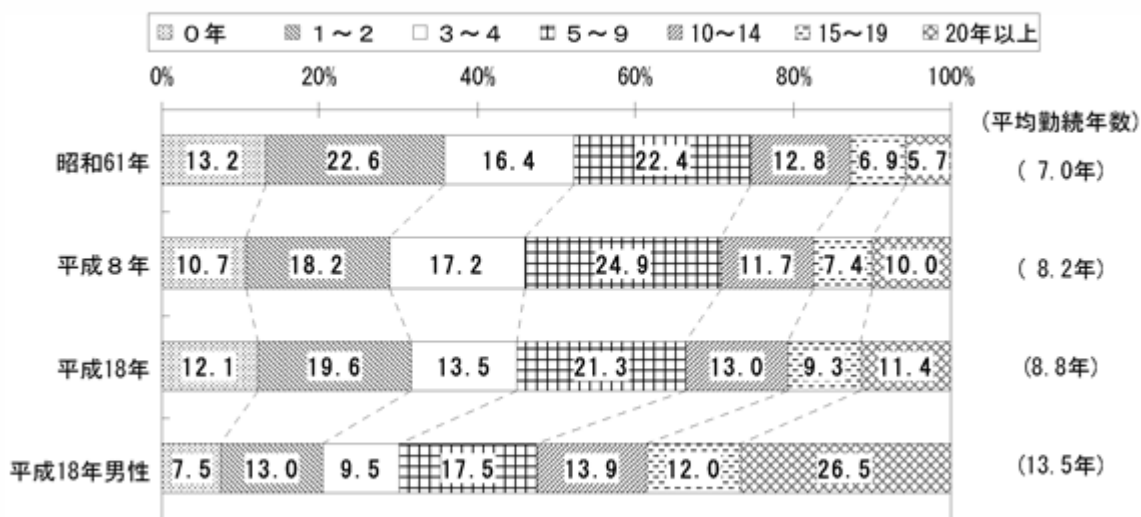
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

女性一般労働者を勤続年数階級別にみると、勤続10年以上の者の割合は33.7%と、前年より0.2%ポイント上昇した。10年前（平成8年29.1%）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、3人に1人程度は10年以上の勤続者となっている（図表1-12、付表24）。

なお、平成18年の女性一般労働者の平均年齢は39.1歳（男性41.8歳）で前年より0.4歳（同0.2歳）高くなった。10年前と比較すると、2.2歳（同1.5歳）高くなっている（付表22）。

図表1-12 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移

図表 1-12 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移

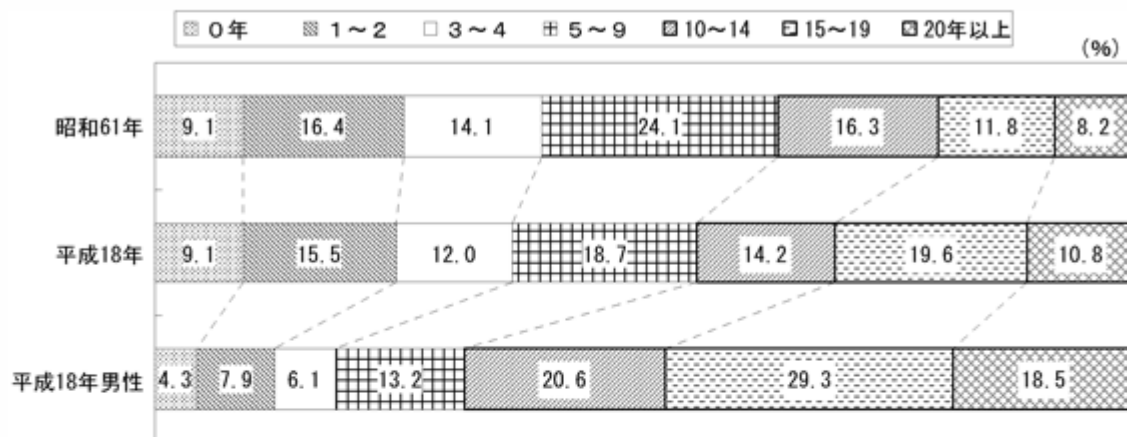


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

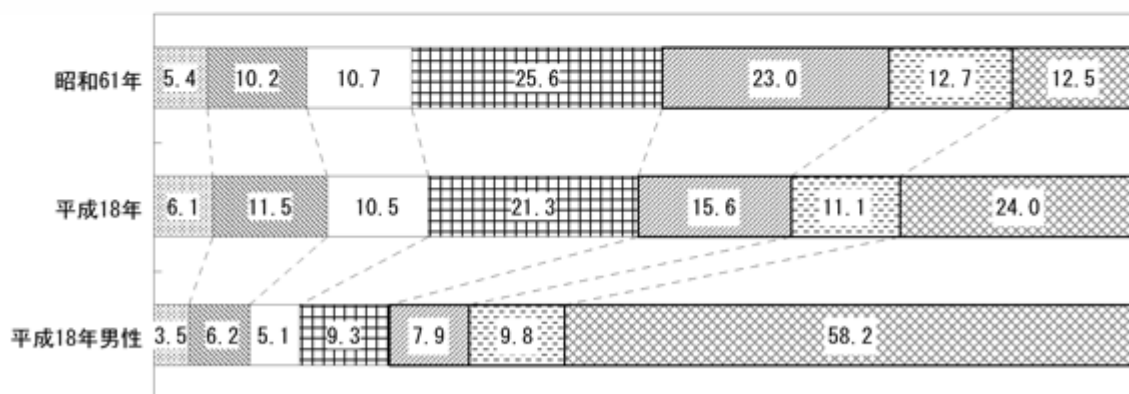
また、35～44歳層及び45～54歳層について女性一般労働者を勤続年数階級別にみると、35歳～44歳層については勤続年数15～19年の層が19.6%と20年前（昭和61年）に比べ7.8%ポイント上昇、45～54歳層については勤続年数20年以上の層が24.0%と20年前（昭和61年）に比べ11.5%ポイント上昇しており、継続就業が進んでいると言える（図表1-13）。

図表 1-13 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移

図表 1-13 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移
(35歳～44歳層)



(45歳～54歳層)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

I 働く女性の状況

3 労働市場の状況

(1) 求人・求職状況

厚生労働省「職業安定業務統計」により、新規学卒及びパートタイムを除く一般労働市場の動きをみると、平成18年の新規求人数（男女計）は、月平均58万7,145人で、前年に比べ2万1,938人の増加（前年比3.9%増）となった。

新規求職者数（男女計）は41万9,447人で、前年比2.8%減となった。

新規求人倍率は1.40倍で前年に比べて0.09ポイント上昇した。また、有効求人倍率は0.94倍となり、前年に比べて0.10ポイント上昇している（付表26）。

I 働く女性の状況

3 労働市場の状況

(2) 入職・離職状況

1) パートタイム労働者の入職者数、離職者数は男女とも増加

厚生労働省「雇用動向調査」によると、平成17年の女性の入職者数（一般及びパートタイム労働者計）は391万7,300人（前年差59万3,500人増、前年比17.9%増）、離職者数は388万4,400人（同39万1,600人増、同11.2%増）と、入職者数は3年連続、離職者数は2年連続で共に増加した。

これを就業形態別にみると、一般労働者は、入職者数187万2,600人（前年比15.7%増）、離職者数193万8,200人（同6.4%増）と、前年に比べ入職者数、離職者数は共に2年連続で増加した。他方、パートタイム労働者においても、入職者数204万4,600人（同19.9%増）、離職者数194万6,300人（同16.5%増）と、前年に比べ入職者数、離職者数は共に3年連続で増加した。このように一般労働者、パートタイム労働者への入職者数はいずれも増加したが、3年連続でパートタイム労働者への入職者が一般労働者を上回る結果となった。なお、男性についてもパートタイム労働者は入職者数、離職者数は共に3年連続で増加した（付表27）。

1 働く女性の状況

3 労働市場の状況

(2) 入職・離職状況

2) 未就業者から一般労働者への入職者割合は2年連続で低下

女性入職者の状況を職歴別にみると、一般労働者への未就業者からの入職者割合は36.7%（前年38.8%）で、そのうち、一般未就業者（当該事業所に入職する前1年間に就業していなかった者で新規学卒者以外の者）からの入職者の割合は15.8%（同18.9%）、新規学卒者からの入職者の割合は20.9%（同19.9%）、転職入職者は63.3%（同61.2%）となっている。一般労働者への未就業者からの入職者割合は2年連続で低下し、転職入職者の割合は2年連続で上昇した（付表29）。

I 働く女性の状況

3 労働市場の状況

(3) 新規学卒者の就職状況

1) 大卒女性就職率は3年ぶりに男性を下回る

厚生労働省「高校新卒者就職内定状況等調査」により、高校新卒者の就職状況をみると、平成18年3月卒業者の就職率は98.1%と前年の97.2%を0.9%ポイント上回った。男女別では、女性が97.3%（前年96.2%）と男性の98.7%（同98.0%）より1.4%ポイント低くなっているが、前年の男女間の格差(1.8%ポイント)に比べ、その差は0.4%ポイント縮小した。また、平成19年3月卒業予定者の就職内定率（平成19年1月末現在）は88.1%で、女性が83.9%、男性が91.4%と、女性の方が7.5%ポイント低くなっている（付表31）。

次に、厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況等調査」により、大学新卒者の就職状況をみると、平成18年3月卒業者の就職率（平成18年4月1日現在）も高校新卒者と同様前年（93.5%）を上回り、95.3%（前年差1.8%ポイント上昇）であった。男女別では、女性が95.0%（前年93.8%）と男性の95.5%（同93.3%）を3年ぶりに下回った。また、平成19年3月卒業予定者の就職内定率（平成19年2月1日現在）は87.7%で、女性が86.8%、男性が88.5%と、女性の方が1.7%ポイント低くなっている（付表32）。

1 働く女性の状況

3 労働市場の状況

(3) 新規学卒者の就職状況

2) 女性の新規学卒就職者に占める大卒者の割合はさらに上昇し51.7%

文部科学省「学校基本調査」（平成18年度）により、女性の新規学卒者に占める就職者割合を学歴別にみると、女性の大学進学率の上昇に伴い大卒者の割合が年々上昇しており、51.7%となった。次いで、高卒者28.1%、短大卒者19.5%と続く。短大卒者の割合は平成7年度をピークとして年々低下している（付表33-2、36）。

I 働く女性の状況

3 労働市場の状況

(3) 新規学卒者の就職状況

3) 高卒女性の就職者割合は引き続き低い水準で推移

平成18年3月の女性の高卒者数は、57万7,411人（前年比3.0%減）で、うち就職者は8万8,716人（同0.01%増）、就職者割合は15.4%となり、前年と比べて0.5%ポイント上昇した。就職者割合を産業別にみると、「製造業」が28.4%、「卸売・小売業」が21.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」が12.7%と、この3産業で全体の63.0%を占めている（付表33-1、33-3、34(1)）。

I 働く女性の状況

3 労働市場の状況

(3) 新規学卒者の就職状況

4) 短大卒女性の「医療,福祉」への就職者割合は引き続き高い水準

平成18年3月の女性の短大卒者数は、8万7,915人（前年比5.6%減）で、うち就職者数は6万1,391人（同1.4%減）となった。就職者割合は69.8%となり、前年と比べて3.0%ポイント上昇した。就職者割合を産業別にみると、「医療,福祉」が40.4%と最も高く（前年差0.2%ポイント減）、次いで「教育,学習支援業」13.8%（前年同）、「卸売・小売業」13.0%(前年差0.8%ポイント減)の順になっている（付表33-1、33-3、34(2)）。

I 働く女性の状況

3 労働市場の状況

(3) 新規学卒者の就職状況

5) 大卒者の事務従事者への就職者割合は男女とも引き続き低下

平成18年3月の女性の大学卒業者数は、23万9,372人（前年比2.9%増）で、うち就職者数は16万2,971人（同9.4%増）となった。就職者割合は68.1%となり、前年と比べて4.0%ポイント上昇した。一方、男性の大卒者数は、31万8,812人（同0.1%増）で、うち就職者数は19万2,849人（同7.1%増）、就職者割合は60.5%（前年差3.9%ポイント上昇）であった。卒業者数から進学者数を除いた就職者割合では女性が76.8%（前年72.2%）、男性が75.0%（同69.7%）と、5年連続して女性が男性を上回っている。女性の就職者割合を産業別にみると、「卸売・小売業」が17.3%と最も高く、次いで「医療、福祉」14.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」13.9%、「金融・保険業」12.1%の順になっている。職業別にみると、「事務従事者」が40.0%（前年40.2%）と最も多く、「専門的・技術的職業従事者」が31.1%（同31.8%）、「販売従事者」が19.0%（同18.9%）と続いており、「事務従事者」の割合は、平成6年3月卒業者をピークとして低下傾向にある。（付表33-1、33-3、付表34(3)、付表35）。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

(1) 賃金

1) 一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は65.9

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、平成18年6月の短時間労働者を除く女性一般労働者（平均年齢39.1歳、平均勤続年数8.8年）のきまって支給する現金給与額は、23万8,600円（前年比0.2%減）、うち所定内給与額は22万2,600円（同0.04%増）であった。

一方、男性一般労働者（平均年齢41.8歳、平均勤続年数13.5年）のきまって支給する現金給与額は、37万2,700円（前年比0.2%増）、うち所定内給与額は33万7,700円（同0.03%減）であった。

男女間の賃金格差（男性＝100.0とする女性の給与額）は、きまって支給する現金給与額で64.0、所定内給与額で65.9となった（図表1-14、1-15、付表42）。

図表1-14 一般労働者の賃金実態

図表1-14 一般労働者の賃金実態

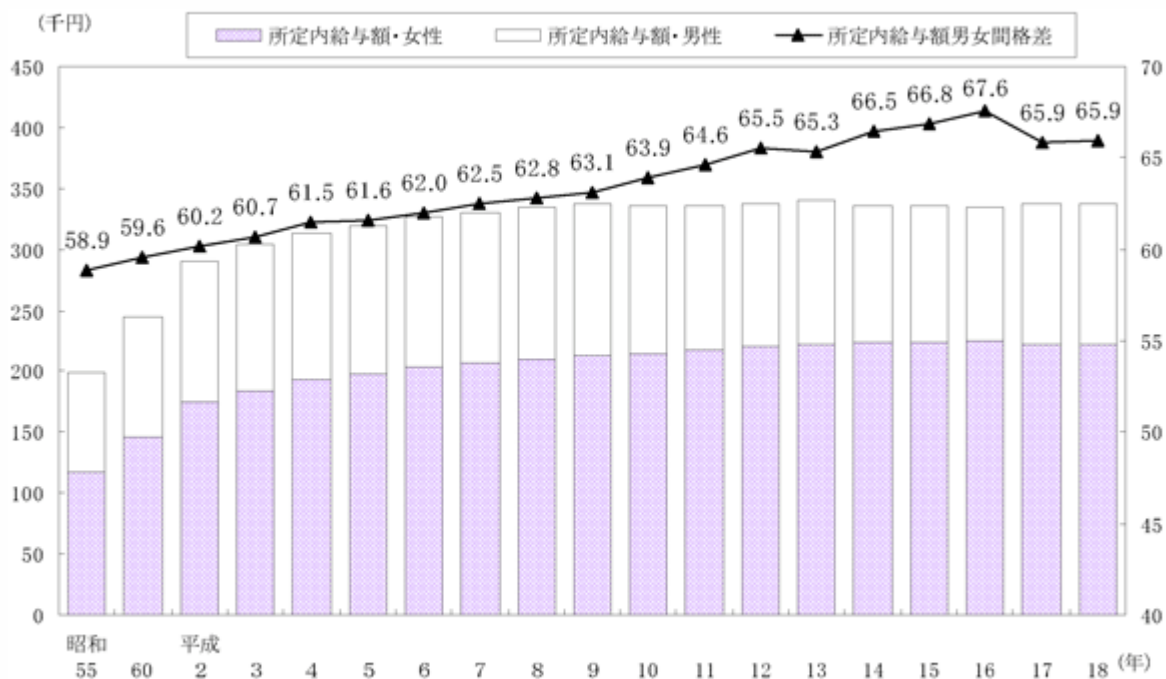
	平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	所定内給与額 (千円)	年間賞与その他の特別給与額 (千円)
男女計	41.0(40.7)	12.0(12.0)	330.9(330.8)	301.8(302.0)	922.4(905.2)
女性	39.1(38.7)	8.8(8.7)	238.6(239.0)	222.6(222.5)	569.3(566.4)
男性	41.8(41.6)	13.4(13.4)	372.7(372.1)	337.7(337.8)	1,082.2(1,057.8)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成18年）

（注）（ ）内は前年の数値である。

図表1-15 所定内給与額と男女間賃金格差の推移

図表 1-15 所定内給与額と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」

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

(1) 賃金

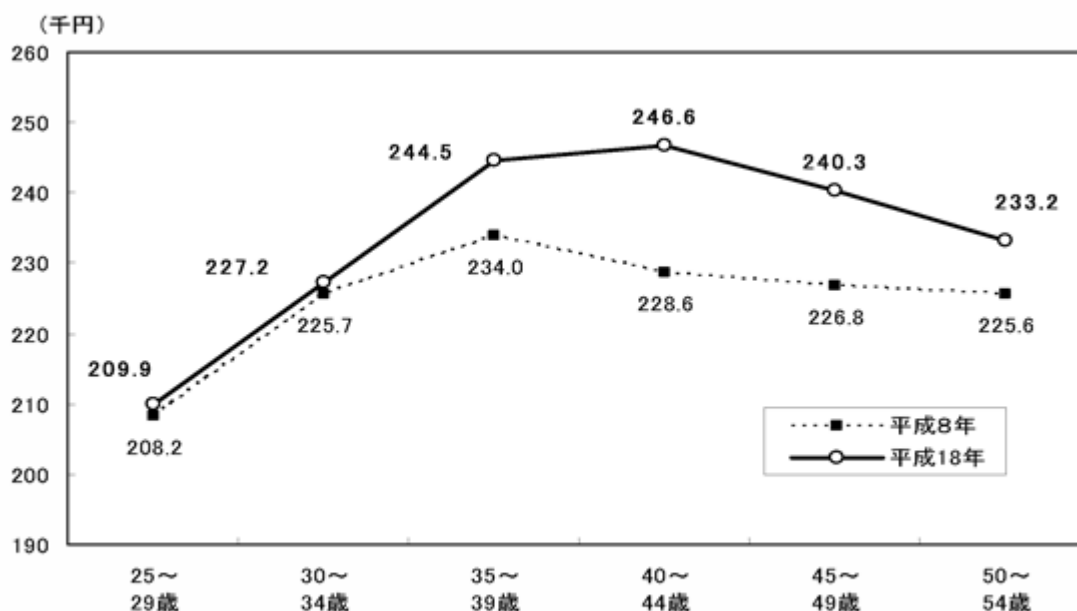
2) 女性一般労働者の賃金は40～44歳層がピーク

女性一般労働者の賃金（所定内給与額）を年齢階級別にみると、17歳以下の11万7,800円から年齢とともに緩やかに上昇し、40～44歳層の24万6,600円をピークとして45歳以上で下降している。さらに、10年前（平成8年）の25～54歳の各年齢層の賃金と比べると、35歳以降の年齢層について大きく上昇している。

男女労働者それぞれの賃金の年齢間格差（20～24歳層＝100.0として算出）をみると、女性の賃金のピークは40～44歳層（132.2）であるのに対し、男性では50～54歳層（208.3）まで年齢とともに賃金の上昇が続き上昇幅も大きい（図表1-16、付表43）。

図表1-16 年齢階級別賃金（所定内給与額）の推移

図表1-16 年齢階級別賃金（所定内給与額）の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成8、18年）

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

(1) 賃金

3) 男女間賃金格差は企業規模が大きいほど大きい

女性の賃金（所定内給与額）を企業規模別にみると、「10～99人」規模で20万4,100円（男性29万3,300円）、「1,000人以上」規模では24万9,600円（同39万8,500円）と企業規模が大きくなるほど賃金は高くなっているが、男女間賃金格差はそれぞれ69.6、62.6と規模が大きいほど大きい。

これを年齢階級別にみると、女性は「10～99人」規模では35～39歳層が、「100～999人」規模では40～44歳層が、「1,000人以上」規模では45～49歳層がピークとなっている。一方、男性はすべての企業規模で50～54歳層がピークとなっている（付表45）。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

(1) 賃金

4) 高専・短大卒で初任給の男女間格差が縮小

新規学卒就職者（平成18年3月卒）の初任給の平均は、女性は高卒で14万9,400円（前年比0.9%増）、高専・短大卒で16万6,800円（同1.6%増）、大卒事務系で18万9,000円（同0.9%増）、大卒技術系で19万6,100円（同0.3%増）であり、全ての学歴において初任給が増加した。また、男性は高卒で15万7,600円（同1.2%増）、高専・短大卒で17万1,200円（同0.5%増）、大卒（事務系）で19万9,700円（同1.7%増）、大卒（技術系）で20万円（同1.5%増）であった。

初任給についての男女間賃金格差（男性＝100.0として算出）をみると、高卒で94.8（前年比0.3ポイント低下）、高専・短大卒で97.4（同1.0ポイント上昇）、大卒（事務系）で94.6（同0.9ポイント低下）、大卒（技術系）で98.1（同1.1ポイント低下）となっており、高専・短大卒では格差が縮小した（付表46）。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

(2) 労働時間

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、平成18年の女性の常用労働者1人平均月間総実労働時間は131.2時間（前年差0.3時間増）、うち所定内労働時間は125.8時間（同0.2時間増）、所定外労働時間は5.4時間（同0.1時間増）であった。

平均月間出勤日数は、女性18.7日（前年同）、男性20.1日（前年差0.1日増）であった（付表47）。

産業別に女性の常用労働者1人平均月間労働時間をみると、総実労働時間では「鉱業」（156.1時間）が最も長く、次いで「建設業」（149.0時間）、「情報通信業」（149.0時間）、「製造業」（148.1時間）と続き、パートタイム労働者の占める割合が高い「飲食店、宿泊業」（98.0時間）が最も短くなっている。所定内労働時間でも「鉱業」（150.9時間）が最も長く、「建設業」（145.4時間）、「製造業」（139.7時間）の順となっている（付表48）。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

(3) 勤労者世帯の家計

1) 核家族共働き世帯の妻の勤め先収入は8.5%減

総務省統計局「家計調査」によると、平成18年の勤労者世帯1世帯当たりの1ヵ月の平均実収入は52万5,254円（前年比0.5%増）で、この実収入の内訳をみると、世帯主収入は43万1,968円（同1.5%増）であった（付表89）。

また、核家族世帯について、1ヵ月の平均実収入を共働き世帯と世帯主のみ働いている世帯で比較してみると、共働き世帯の実収入は1世帯あたり1ヵ月60万1,420円（同1.4%減）、世帯主のみ働いている世帯は49万5,287円（同2.5%増）となっており、共働き世帯は世帯主のみ働いている世帯を10万6,133円上回っている。

なお、核家族共働き世帯の世帯主の勤め先収入は43万8,391円、世帯主のみ働いている世帯は46万6,179円で、共働き世帯を2万7,788円上回っている。

一方、核家族共働き世帯の妻の勤め先収入は14万4,235円で、実収入に占める妻の勤め先収入の割合は24.0%である（付表90）。

Ⅰ 働く女性の状況
4 労働条件等の状況
(3) 勤労者世帯の家計
2) 消費支出は2年連続で減少

平成18年の勤労者世帯1世帯当たり1ヵ月の消費支出は32万26円（同2.6%減）となり、2年連続で減少した（付表89）。

消費支出の構成比を核家族共働き世帯（消費支出33万8,430円）と世帯主のみ働いている核家族世帯（同30万7,365円）で比較してみると、共働き世帯の方が「教育」、「その他の消費支出」のうちの「仕送り金」について、比較的高くなっており、逆に低くなっているのは、「住居」、「保健医療」等であった（付表90）。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

(4) 育児・介護休業制度等

育児・介護休業法により、育児休業は平成7年4月1日から、介護休業は平成11年4月1日から、それぞれ事業所規模を問わず適用されているが、育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇の創設などを内容とした改正育児・介護休業法が平成17年4月1日から施行されている。

ここでは、平成17年11月に実施した「女性雇用管理基本調査」により、育児休業制度及び介護休業制度等の実施状況等を概観する。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

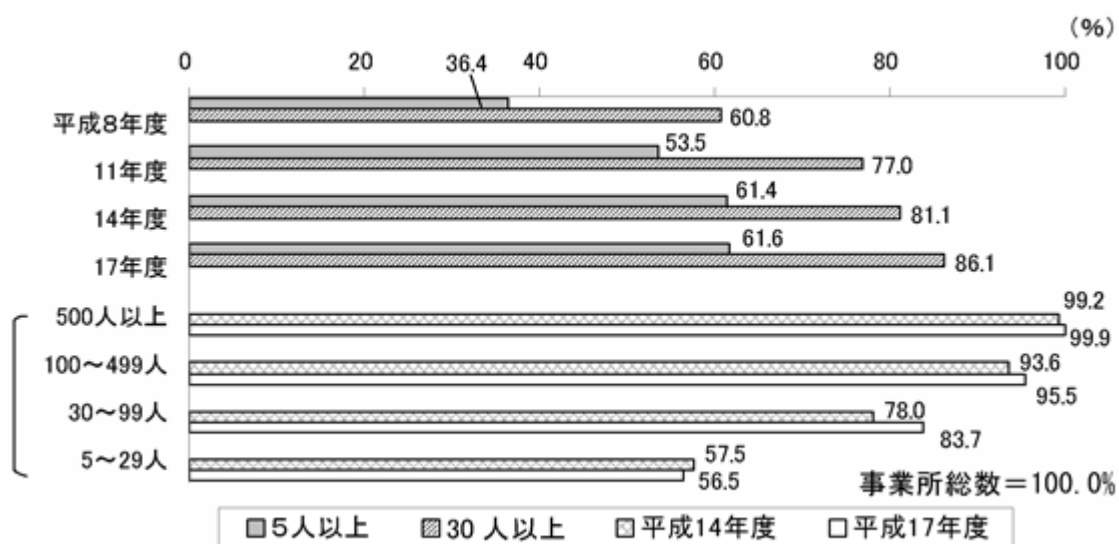
(4) 育児・介護休業制度等

1) 女性の育児休業取得率は上昇（72.3%）、男性は横ばい（0.50%）

育児休業制度の規定がある事業所割合は61.6%（平成14年度61.4%）であるが、事業所規模30人以上では86.1%（同81.1%）に上昇している（図表1-17、付表62）。

図表1-17 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

図表1-17 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「女性雇用管理基本調査」

出産者又は配偶者が出産した者（平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者）に占める育児休業取得者（平成17年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む。））の割合を男女別にみると、女性は72.3%と平成16年度（70.6%）より1.7%ポイント上昇している。一方、男性は0.50%と平成16年度（0.56%）に引き続き取得率は低い（図表1-18、付表63）。

図表1-18 育児休業取得率の推移

図表 1-18 育児休業取得率の推移

女性 (%)		男性 (%)	
平成8年度	49.1	平成8年度	0.12
平成11年度	56.4	平成11年度	0.42
平成14年度	64.0	平成14年度	0.33
平成16年度	70.6	平成16年度	0.56
平成17年度	72.3	平成17年度	0.50

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

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

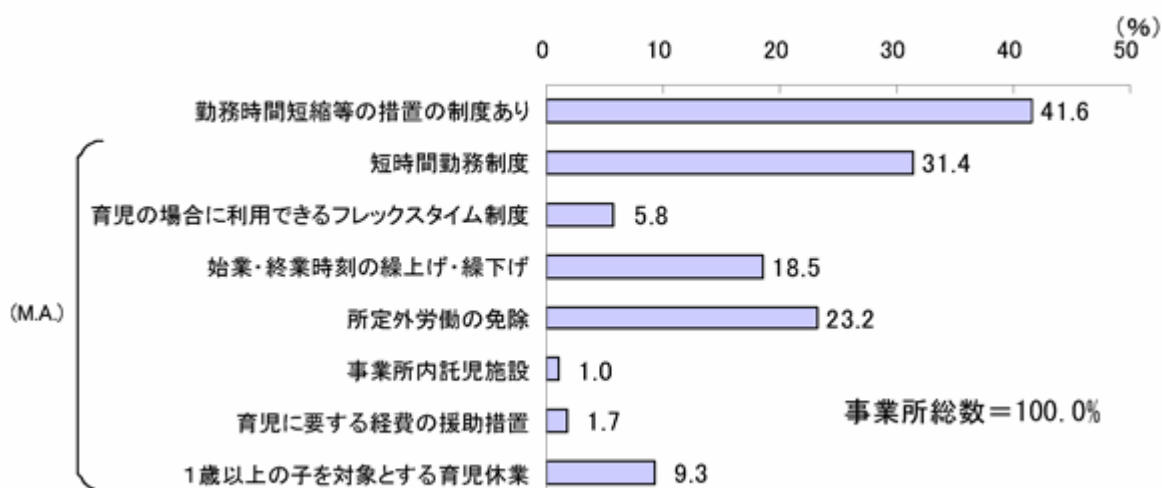
平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職予定であった者のうち、実際に復職した者は89.0%であり、男女別にみると、女性は89.0%、男性は94.9%が復職している。

復職した女性の育児休業期間は、「10か月～12か月未満」が35.0%と最も多いが、「12か月～18か月未満」が13.5%と、平成14年度（5.4%）に比べ8.1%ポイント上昇している。男性は、「1か月～3か月未満」が65.8%と最も多く、これに「1か月未満」の31.7%が続いている。

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所は41.6%となっている。制度がある事業所における各措置の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が75.4%、「所定外労働の免除」が55.8%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が44.6%、「1歳以上の子を対象とする育児休業」が22.5%、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が13.9%等となっている（図表1-19、付表64）。

図表 1-19 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況

図表 1-19 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

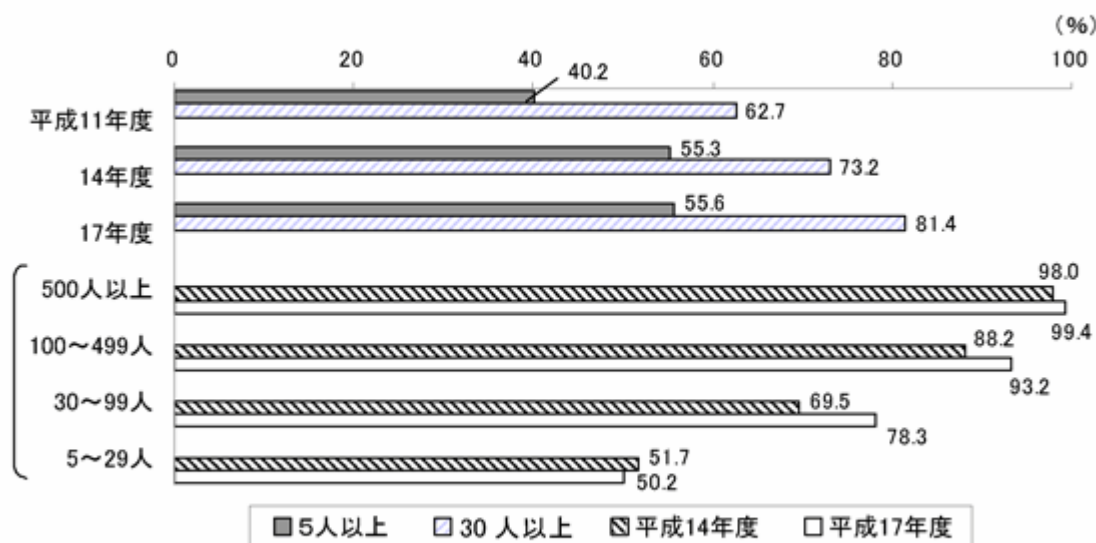
(4) 育児・介護休業制度等

2) 介護休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模30人以上では8割を超える

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、55.6%（平成14年度55.3%）であるが、事業所規模30人以上では81.4%（同73.2%）と8割を超えている（図表1-20、付表65）。

図表 1-20 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移

図表 1-20 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移



事業所総数 = 100.0%

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

常用労働者に占める介護休業取得者（平成16年4月1日から平成17年3月31日までに介護休業を開始した者）の割合は0.04%（平成14年度0.05%）であり、男女別にみると、女性は0.08%（同0.08%）、男性は0.02%（同0.03%）となっている（付表66）。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

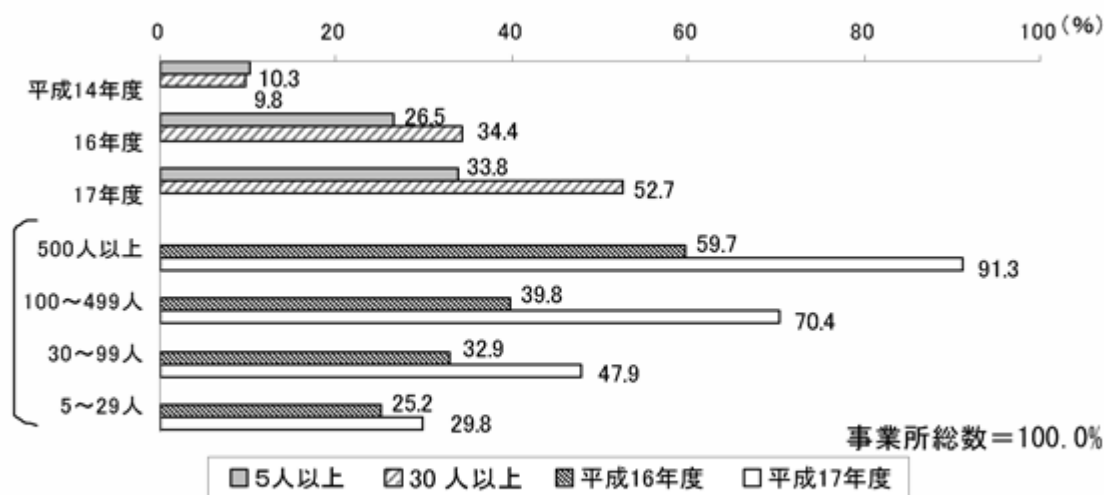
(4) 育児・介護休業制度等

3) 子の看護休暇制度の規定がある事業所は約3割、事業所規模500人以上では9割を超える

子の看護休暇制度の規定がある事業所割合は33.8%（平成16年度26.5%）であるが、事業所規模500人以上では91.3%と9割を超えている（図表1-21、付表68）。

図表 1-21 子の看護休暇制度の規定あり事業所割合

図表 1-21 子の看護休暇制度の規定あり事業所割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

(注) 平成14、16年度は「制度あり」事業所割合

就学前までの子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者（平成17年4月1日から平成17年9月30日までに取得した者）の割合は、女性9.2%、男性2.5%となっており、取得者の男女別割合は女性54.2%、男性45.8%と、他の制度に比べ男性の取得割合が高くなっている。

利用期間は、女性は「3日以下」の取得者の割合が62.4%、「4～6日」が23.9%であり、7日以上の取得者も13.7%となっているが、男性は「3日以下」がほとんど（95.9%）となっている。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

(4) 育児・介護休業制度等

4) 時間外労働制限の規定がある事業所は約4割、深夜業制限の規定がある事業所は約5割

平成16年4月1日から平成17年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所は66.9%で、そのうち育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所は39.7%、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所は37.7%で、いずれも規模が大きいほどその割合が高くなっている。

平成16年4月1日から平成17年3月31日までに深夜労働を行った労働者がいる事業所は30.9%で、そのうち「所定内労働に深夜労働を含んでいる」事業所が55.5%、「所定内労働に深夜労働を含んでいない」事業所が44.5%となっている。深夜業がある事業所のうち、育児のための深夜業の制限の規定がある事業所は50.1%、家族の介護のための深夜業の制限の規定がある事業所は49.0%で、いずれも規模が大きいほどその割合が高くなっている。

I 働く女性の状況

4 労働条件等の状況

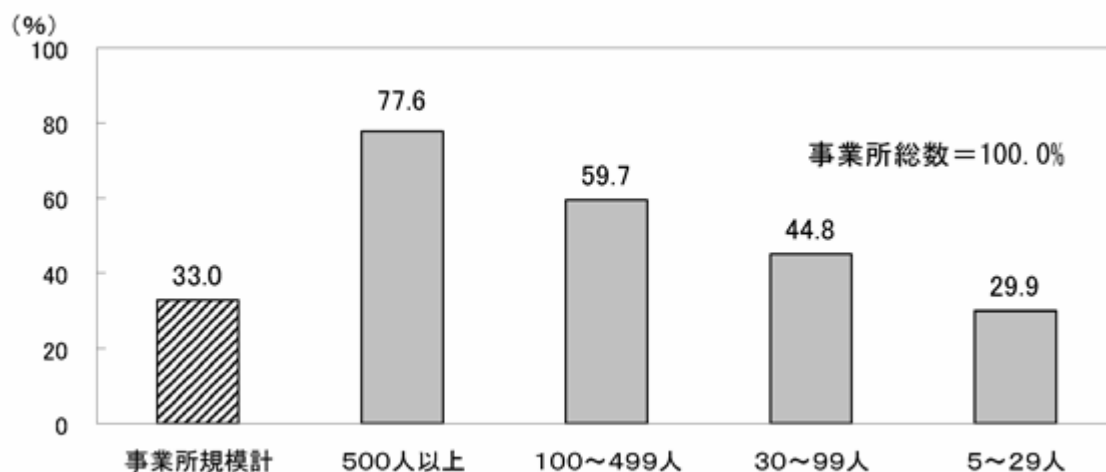
(4) 育児・介護休業制度等

5) 配偶者出産休暇制度がある事業所は約3分の1

配偶者出産休暇制度がある事業所は33.0%で、事業所規模別にみると、500人以上で77.6%、100～499人で59.7%、30～99人で44.8%、5～29人で29.9%と、規模が大きいほどその割合が高くなっている（図表1-22、付表69）。

図表1-22 配偶者出産休暇制度あり事業所割合

図表1-22 配偶者出産休暇制度あり事業所割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）

配偶者出産休暇制度がある事業所で、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間にその取得者がいた事業所は19.3%であり、事業所規模が大きいほどその割合が高くなっている。

（注）配偶者出産休暇制度とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度であって、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇をいう。

I 働く女性の状況

5 短時間労働者の状況

(1) 短時間労働者の労働市場

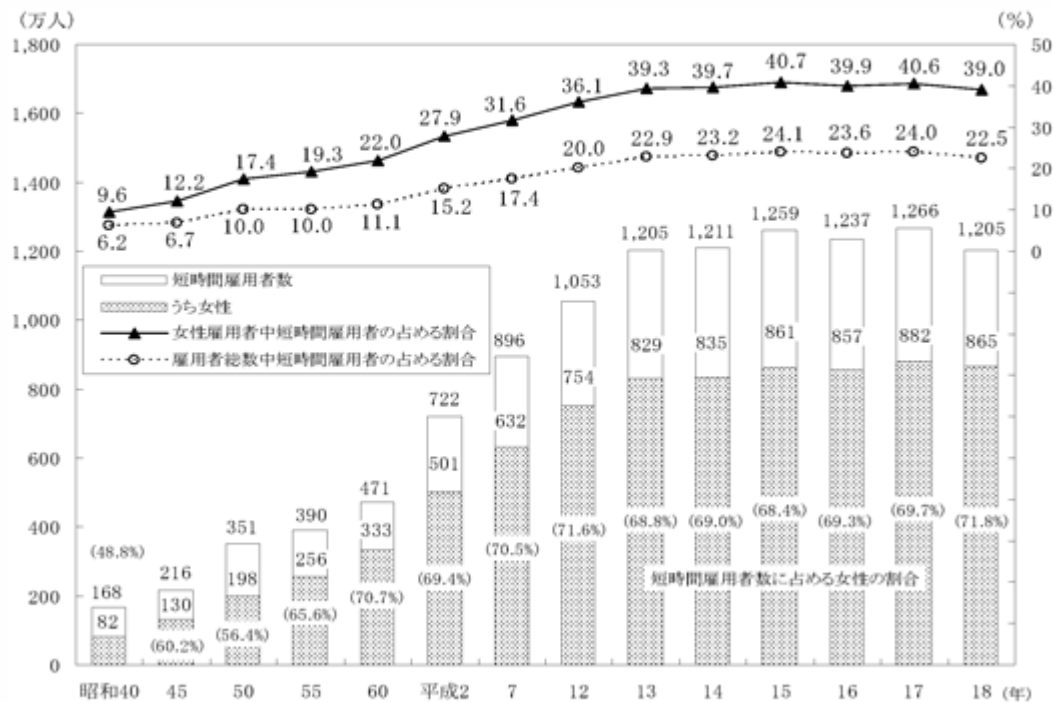
1) 女性雇用者に占める短時間雇用者の割合は2年ぶりに低下し39.0%

総務省統計局「労働力調査」によると、週間就業時間が35時間未満の非農林業の短時間雇用者（以下「短時間雇用者」という。）は、平成18年には1,205万人（男女計）、前年差61万人の減（前年比4.8%減）となった。非農林業雇用者総数（休業者を除く。）に占める短時間雇用者の割合は2年ぶりに低下し、22.5%となっている。

平成18年の女性の非農林業雇用者（休業者を除く。）2,216万人のうち、短時間雇用者数は865万人（前年差17万人減）、週間就業時間35時間以上は1,346万人（同62万人増）で、短時間雇用者割合は2年ぶりに低下し、39.0%であった。また、短時間雇用者総数に占める女性の割合は71.8%と3年連続で上昇（前年比2.1%ポイント上昇）している。男性も週間就業時間35時間以上は前年に比べ71万人増加し2,788万人となり、短時間雇用者数は前年より44万人減少し、340万人となっている（図表1-23、付表71）。

図表1-23 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数及び構成比の推移（非農林業）

図表1-23 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数及び構成比の推移（非農林業）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

I 働く女性の状況

5 短時間労働者の状況

(1) 短時間労働者の労働市場

2) 新規求人数は8年連続で増加、新規求職者数は減少

厚生労働省「職業安定業務統計」により、平成18年のパートタイム労働者の求人・求職状況をみると、新規求人数は、月平均27万3,723人で、前年に比べ1万3,260人増（前年比5.1%増）となった。新規求職者数（男女計）は、月平均13万1,785人であり、同789人の減少（同0.6%減）となった。新規求人倍率は2.08倍で前年の1.96倍から0.12ポイント上昇した。また、有効求人倍率は1.46倍となり、前年より0.10ポイント上昇している(付表74)。

I 働く女性の状況

5 短時間労働者の状況

(1) 短時間労働者の労働市場

3) 女性パートタイム労働者の労働移動は引き続き活発

厚生労働省「雇用動向調査」により、平成17年の労働市場における女性パートタイム労働者の動きをみると、入職者数は204万4,600人（前年比19.9%増）、離職者数は194万6,300人（同16.5%増）となった。また、入職率（在籍者に対する入職者の割合）と離職率（在籍者に対する離職者の割合）をみると、入職率は27.8%（前年24.0%）、離職率は26.4%（同23.5%）といずれも前年に比べ上昇した（付表27）。

また、パートタイム労働者の職歴別入職者の状況をみると、入職者に占める一般未就業者（当該事業所に入職する前1年間に就業していなかった者で新規学卒者以外の者）の割合は36.0%（同35.1%）であり、転職入職者（当該事業所に入職する前1年間に就業経験のある者）の割合は54.8%（同59.7%）と、一般未就業者からの入職者割合は上昇した（付表29）。

I 働く女性の状況

5 短時間労働者の状況

(2) 短時間労働者の就業状況

パートタイム労働者等の定義について

厚生労働省「雇用動向調査」

『パートタイム労働者』

常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

『短時間労働者』

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。

(注) 『短時間労働者』は、平成16年度まで「パートタイム労働者」として調査していたものと定義は同じである。

厚生労働省「毎月勤労統計調査」

『パートタイム労働者』

常用労働者のうち、次のいずれかに該当する労働者のことをいう。

ア 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者。

イ 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者。

※ 「働く女性の実情」では、総務省統計局「労働力調査」の非農林業雇用者のうち、週間就業時間35時間未満の者を『短時間雇用者』としている。

I 働く女性の状況

5 短時間労働者の状況

(2) 短時間労働者の就業状況

1) 女性短時間雇用者数は100人未満の企業規模で増加

総務省統計局「労働力調査」により、平成18年の女性の短時間雇用者数を産業別（非農林業）にみると、「卸売・小売業」が239万人（女性の短時間雇用者総数に占める割合は27.6%）で最も多く、次いで「医療、福祉」が137万人（同15.8%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が136万人（同15.7%）、「製造業」が100万人（同11.6%）となっており、これら4産業で70.8%を占めている（付表72）。

企業規模別に女性の短時間雇用者数をみると、「1～29人」規模が334万人と最も多く、女性の短時間雇用者全体の38.6%を占め、次いで、「500人以上」規模が183万人で21.2%となっている。前年と比較すると、女性の短時間雇用者数は100人未満の企業規模において増加している（付表73）。

I 働く女性の状況

5 短時間労働者の状況

(2) 短時間労働者の就業状況

2) 女性短時間労働者の平均勤続年数は4.9年

「賃金構造基本統計調査」によると、平成18年の女性短時間労働者の平均勤続年数は4.9年であり、2年連続で減少（前年差0.1年）した。産業別では、「製造業」が6.8年と前年から0.1年伸長し、最も長くなっている。（付表76）。

女性短時間労働者の1日当たり所定内実労働時間は5.1時間で0.1時間減少し、実労働日数は18.0日と前年より0.1日増加した（付表77）。

働く女性の状況

5 短時間労働者の状況

(2) 短時間労働者の就業状況

3) 一般労働者と短時間労働者の賃金格差は69.7

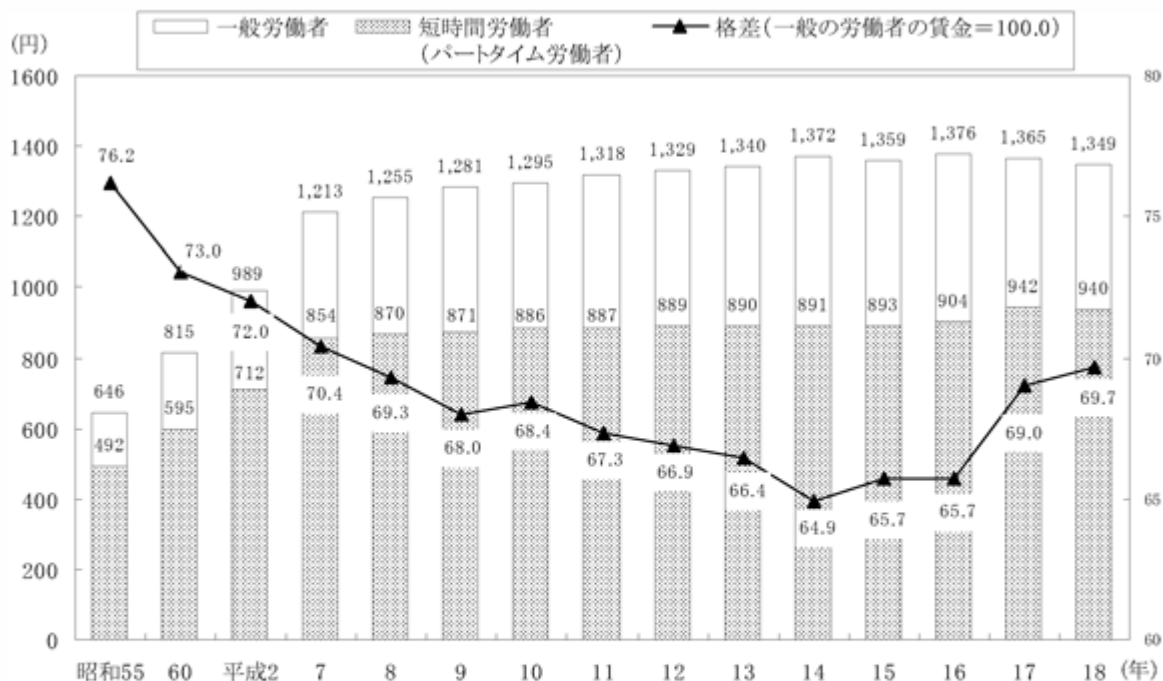
平成18年の女性短時間労働者の賃金をみると、1時間当たりの所定内給与額は940円で、前年に比べ2円減少している（付表78）。

平成18年の一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100.0とした場合、短時間労働者は53.6であるが、これを女性労働者についてみると、女性短時間労働者と女性一般労働者との賃金格差は69.7で前年より0.7ポイント上昇し、2年連続で格差が縮小した（図表1-24）。

女性短時間労働者に支給された年間賞与その他特別給与額は、3万4,300円と、前年より600円増加し、平成4年以来、14年ぶりに増加した（付表79）。

図表1-24 女性短時間労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移

図表1-24 女性短時間労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 一般労働者の1時間当たりの所定内給与額は次の式により算出した。

$$1 \text{ 時間当たりの所定内給与額} = \text{所定内給与額} \div \text{所定内実労働時間数}$$

注) 2 平成16年調査までは、「短時間労働者」を「パートタイム労働者」と表記していた。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

I 働く女性の状況

6 家内労働者の就業状況

1) 家内労働者数は引き続き減少

厚生労働省「家内労働概況調査」によると、平成18年の家内労働者数は、19万2,138人で、前年に比べ1万5,004人（前年比7.2%減）の減少となった。

男女別にみると、女性は17万4,258人、男性は1万7,880人であり、前年と比較すると、女性は1万4,126人（同7.5%減）、男性は878人（同4.7%減）の減少となっている。

類型別にみると、主婦や高齢者等世帯主以外の家族であって、世帯の本業とは別に家計の補助のため家内労働に従事する「内職的家内労働者」は18万514人（家内労働者総数に占める割合94.0%）、家内労働をその世帯の本業とする世帯主であって、単独で又は家族とともにこれに従事する「専門的家内労働者」は9,107人（同4.7%）、他に本業を有する世帯主であって、本業の合間に単独で又は家族とともに家内労働に従事する「副業的家内労働者」は2,517人（同1.3%）となっており、女性の内職的家内労働者が大多数を占めている（付表82）。

家内労働者数は、昭和49年の景気後退を契機に大幅な減少に転じて以降、引き続き減少が続いている。

1 働く女性の状況

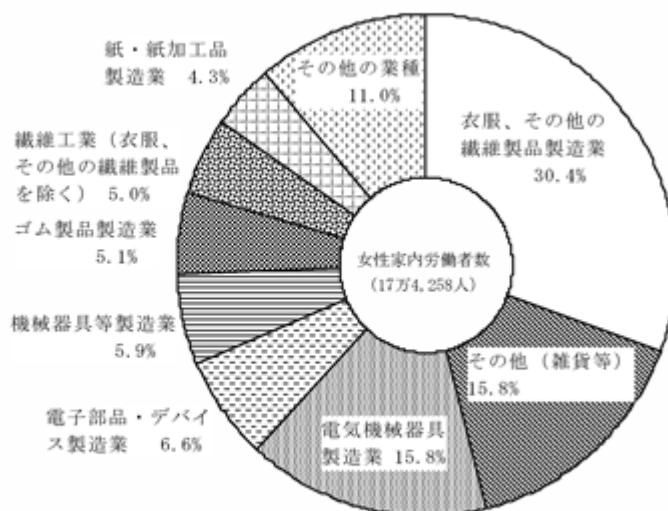
6 家内労働者の就業状況

2) 業種では、繊維関係が多い

平成18年における女性の家内労働者の従事する業種をみると、「衣服、その他の繊維製品」が5万3,007人（女性の家内労働者総数に占める割合30.4%）と最も多く、次いで「その他（雑貨等）」が2万7,585人（同15.8%）、「電気機械器具」が2万7,471人（同15.8%）となっており、これら3業種で女性の家内労働者全体の62.0%を占めている（図表1-25、付表83）。

図表1-25 業種別女性家内労働者の割合

図表1-25 業種別女性家内労働者の割合



資料出所：厚生労働省「家内労働概況調査」（平成18年）

II 女性の起業

NPO法人による起業事例紹介

<事例1>

特定非営利活動法人K

設立 平成16年

業務内容 言語聴覚士の育成養成、ジョブコーチの育成養成、親の心理的フォローと相談事業

会員 約500名

スタッフ数 8名

《事業開始までの経緯》

代表理事のY氏は、授かったお子さんが成長とともに軽度発達障害だということがわかり、一人ぼっちで「理解してくれる人がほしい」と思っていた時期に、同じような境遇の親同士の出会いで救われた経験から、平成2年にことばの遅い子供を持つ親からのメッセージを綴った通信を発行する育児サークルを一人で作り始めた。他にも同じ思いの人がいるのではと育児雑誌に会員募集の投稿をしたところ、特集に取り上げられ、一気に会員が増加し、平成12年に10周年を記念して書籍を出版した。

《NPO法人の設立》

10年間の地道な活動が認められ、平成14年にNHKの取材を受けた時、記者の「10年前と問題点は何ら変わることはないんですね。」という一言に、これまでは単に「会報の発行」というルーチンワークをこなしていただけだったのでは、「変わらない問題点」を解消すべく行動したい、という気持ちが高まり、現状を打破するには社会的な基盤が必要と思ったことから、NPO法人を設立した。法人化に際しては、関連業界の専門家が興味を示し、情報提供や相談先となってくれた。また、法人化することでサークル会員のメリットも増えることが確実だったため、当時の会員約500名の同意が得られた。結果的に育児サークルとしての10年間の地道にこつこつとこなしてきた活動が「起業」の準備となった。

《現在、そしてこれからの活動について》

現在、親の心理的サポートのみならず、子どもたちの自立に沿うための専門家育成など、幅広い取り組みをしている。法人格を持つことで責任感が強くなり、会員をよい意味で「お客様」として見られるようになり、サービスを心がけるようになった。

法人化から3年経った今後は、事業をいかに継続させ発展させていくかを考え、常に新しい試みに挑戦している。「助成金に頼らない自立したNPOに」という想いも強く、会報だけでなく言語聴覚士やジョブコーチの育成養成、講演会、ビデオ教材の作成販売などを続けながら、民間活力と公営事業のコラボレーションを目標に、行政や企業へのアプローチも始めている。

<事例2>

特定非営利活動法人N

設立 平成14年

業務内容 子育てアドバイザーの養成講座の開催及び行政・企業・地域等への派遣

会員 1,220名

スタッフ数 7名

《事業開始までの経緯》

NPO法人を立ち上げたメンバーの1人であるK氏は、結婚後、海外生活をして、ベビーシッターの雇用を経験した。帰国後、子育てしながらレオタードの個人輸入事業を始めたが、当時日本には電話帳を探してもベビーシッターというジャンルがなく、安心して子どもを預けられるシッターがほしいという願いから、昭和57年にベビーシッター会社を設立した。ベビーシッターは家庭に派遣する前に保育者としての勉強をする必要があると考え、昭和61年にベビーシッタープロ養成講座を開講した。

《NPO法人の設立》

ベビーシッター業という家庭訪問保育の事業を続けていくうちに、子どものケアよりも、「子どもがかわいいと思えない」「子育てが不安」という母親が増え、こうした相談にのってほしいという要求が多くなってきたことに気づき、そのような親たちの話を聴く人が必要ではないかと考え、同時期に同じ思いを抱いていた小児科医、児童相談所のカウンセラー、元幼稚園園長らと「子育てアドバイザー」をつくることを計画し、平成11年に4人で任意団体を立ち上げ、平成14年にNPO法人を設立した。

《現在、そしてこれからの活動について》

現在、子育てに関心のある人を対象に「子育てアドバイザー養成講座」を実施し、講座を修了した認定テスト合格者に、「認定子育てアドバイザー」の資格を授与している。また、認定子育てアドバイザーの企業（百貨店や大手スーパーの赤ちゃん休憩室など）や行政（千葉市の「つどいの広場」の運営）への派遣も行っているほか、子育てアドバイザーの地域における自主的な活動を通して、子育てに不安を抱く親たちの身近な相談相手の役割を果たしている。ベビーシッタープロ養成講座を開いたことで人材育成事業の実績・信頼を得ていたほか、K氏のベビーシッター会社での経験、蓄積は子育てアドバイザーの養成事業・相談事業に大いに役立っている。

現在、認定子育てアドバイザー約1,200名が協会員となり活動に参加している。将来は18万人のアドバイザーを全国に輩出することを目標にしている。