

女性が働きやすい環境を整え社会に活力を取り戻す

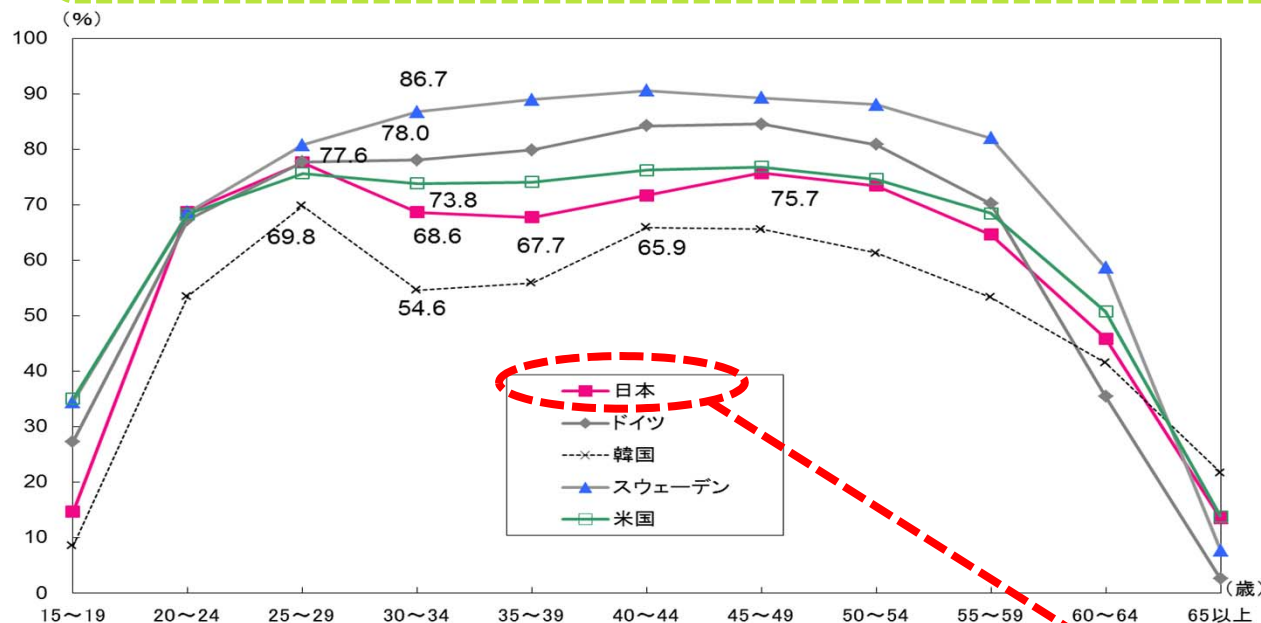
－ 日本再興戦略における女性の活躍推進 －

参考資料

平成26年2月

【参考①】女性の年齢別労働力率

○ 日本では、女性の年齢階級別労働力率がM字カーブを描くが、欧米諸国では既に見られない

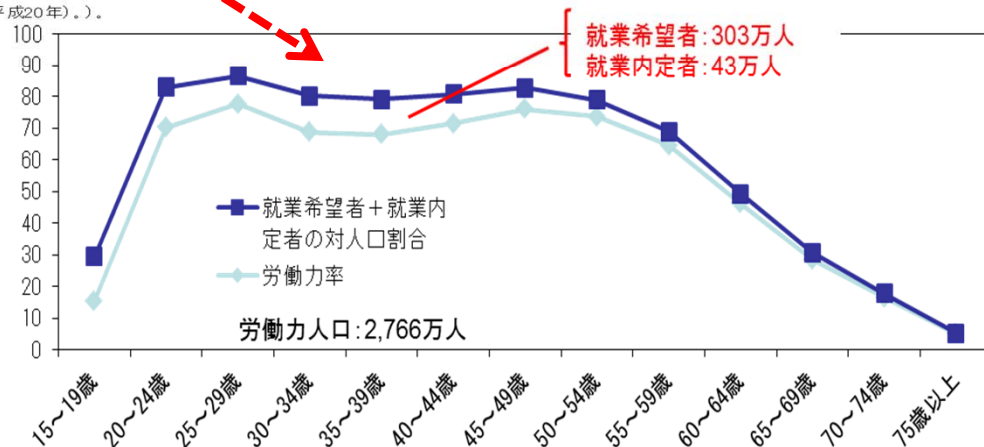


◆ 我が国の女性の労働力率の現状を年齢階級別にみると、30歳代を底としたいわゆるM字カーブを描いている

◆ 背景には、我が国では依然として結婚、出産、子育て期に就業を中断する女性が多いことが挙げられる

(備考) 1. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合。
 2. 米国の「15~19歳」は、16~19歳。
 3. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成24年)、その他の国はILO「LABORSTA」、ILOSTATより作成。
 4. 日本は2012(平成24)年、その他の国は2010(平成22)年の数値(ただし、ドイツの65歳以上は2008(平成20年))。

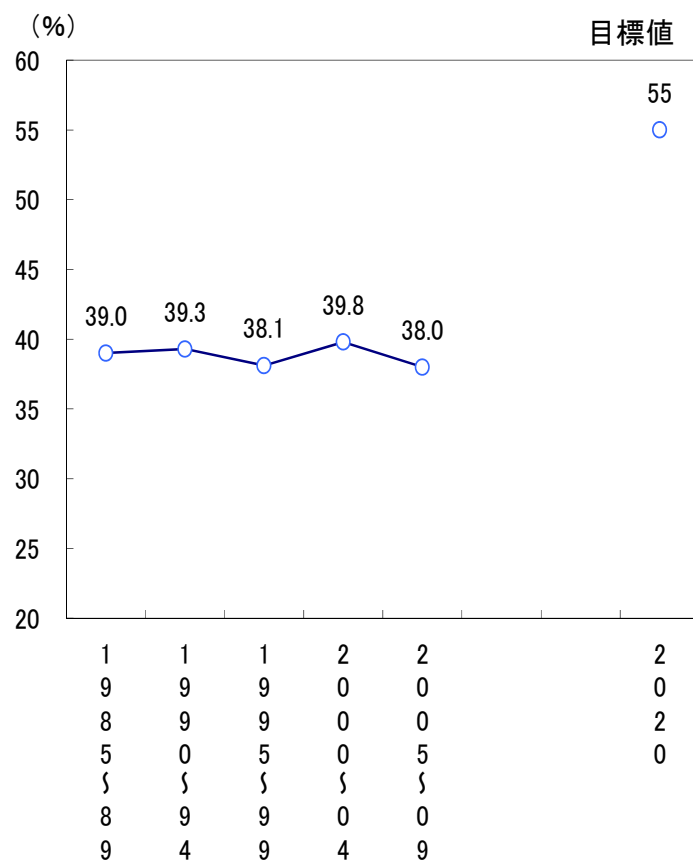
○ ただし、就業希望者等を加えた潜在的労働力は高い
 (就業希望者は、約303万人、25歳~44歳約161万人)



【参考②】 第1子出産前後の女性の就業状況

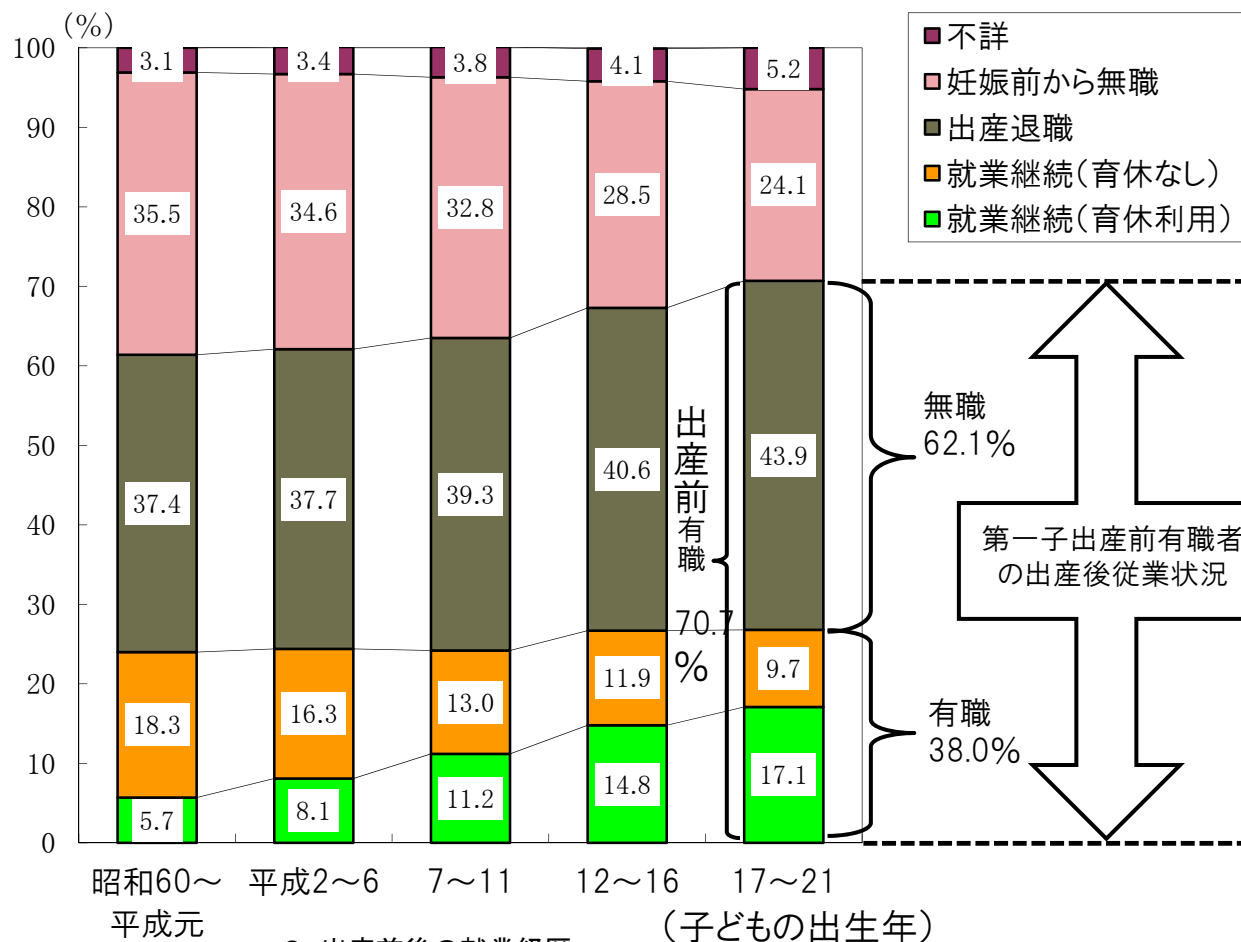
○ 第一子出産を機に離職する女性が6割超(20年以上変化無し)

第一子出産前後の女性の継続就業率



(子どもの出生年)

子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



(備考)

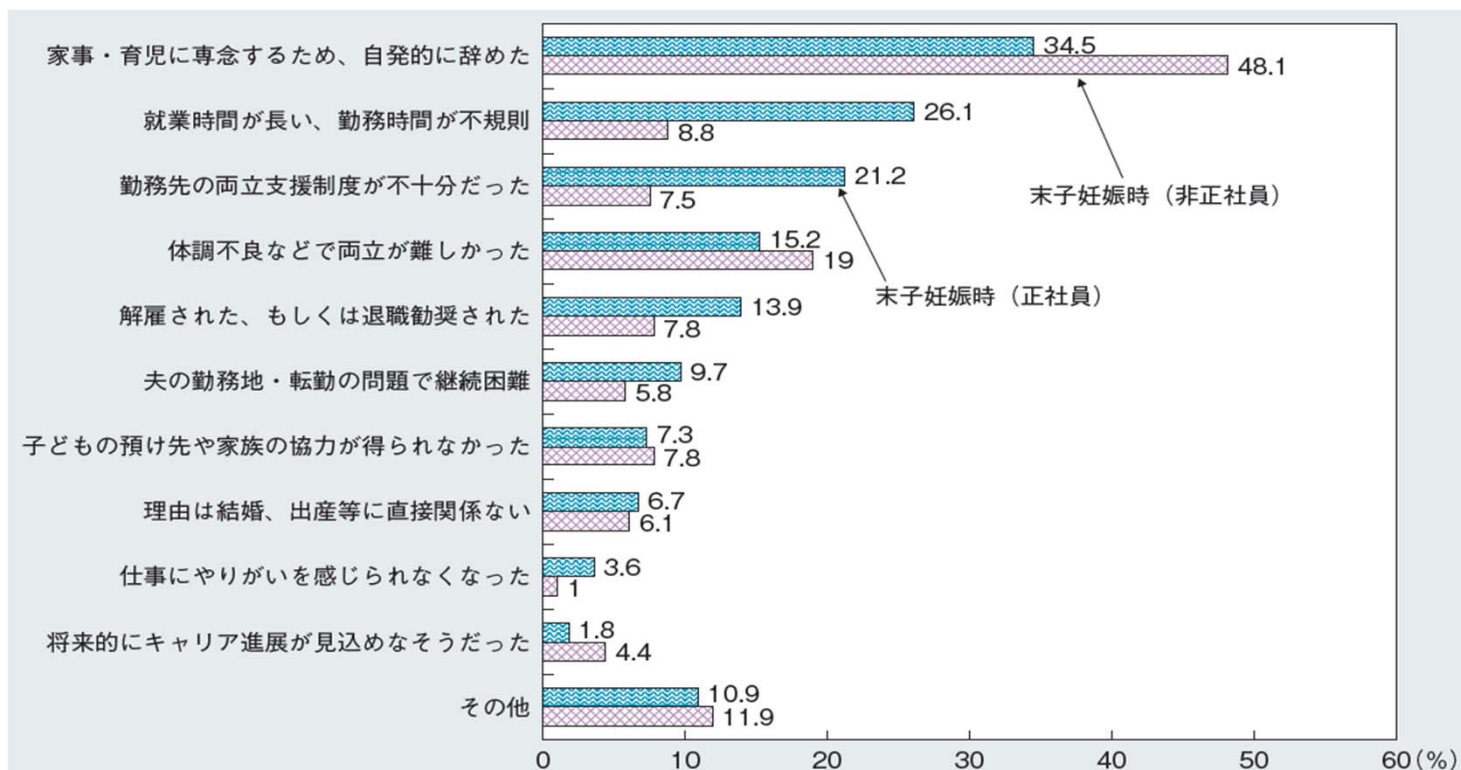
- 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。
- 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

3. 出産前後の就業経歴:

就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
 出産退職ー妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
 妊娠前から無職ー妊娠判明時無職～子ども1歳時無職

【参考③】末子妊娠時の就業形態別末子妊娠時の退職理由

○退職理由は、「家事・育児に専念するため、自発的に辞めた」が最も多く、非正規職員では5割弱となっている。そのほか、正規職員では、就業時間の長さ・両立支援制度が不十分等、非正規職員では、「体調不良などで両立が難しかった」も一定程度ある。



資料出所 厚生労働省委託三菱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（労働者アンケート調査）」（2011年度）

（注）1）複数回答。

2）集計対象は、①から③の者

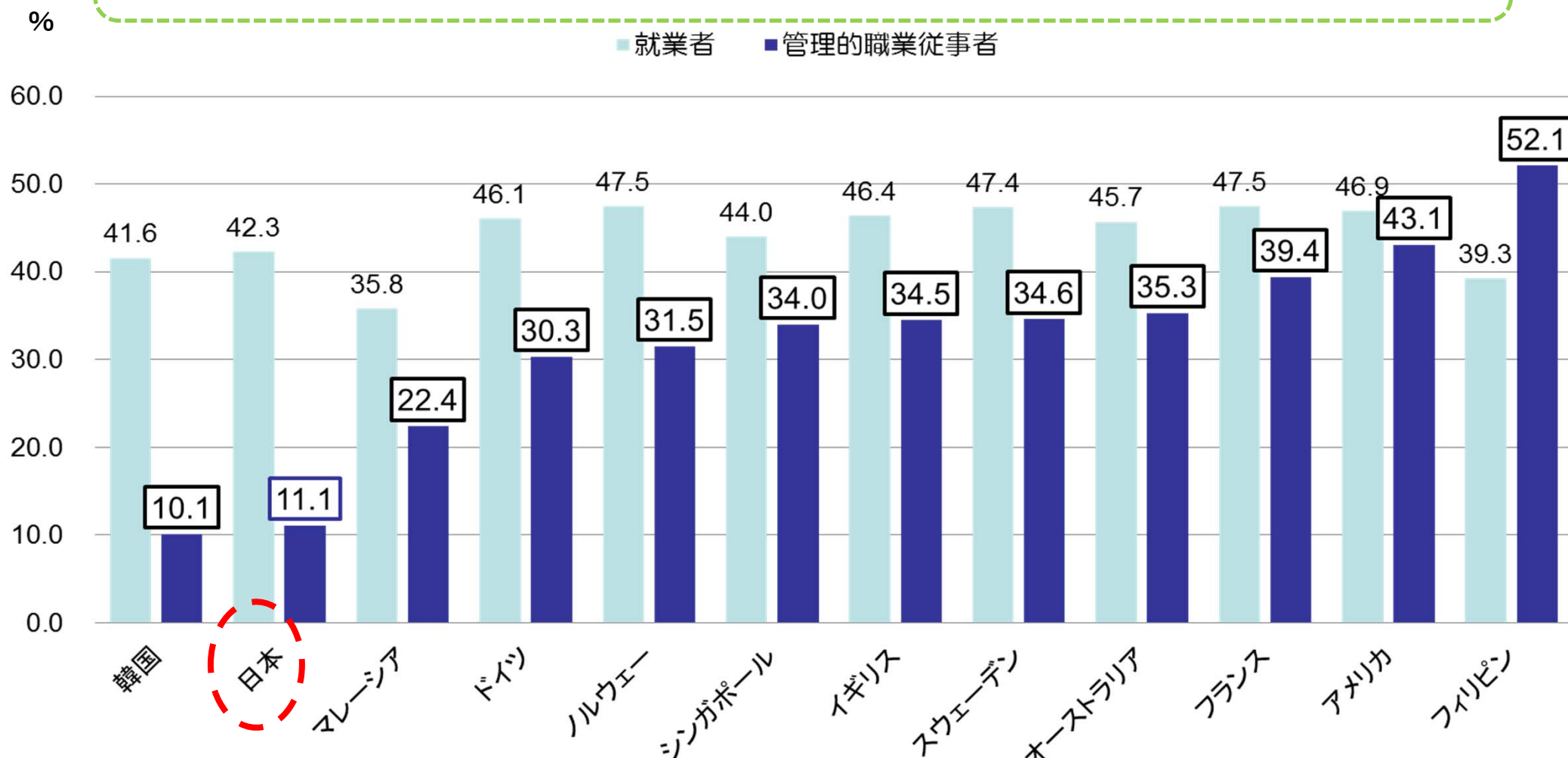
①末子を妊娠中に退職した。

②末子の産前産後休業中、又は産休復帰後まもない時期に退職した。

③末子の育児休業中、又は育児休業間もない時期に退職した。

【参考④】 就業者及び管理的職業従事者に占める女性割合(国際比較)

○ 就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的にみても低い



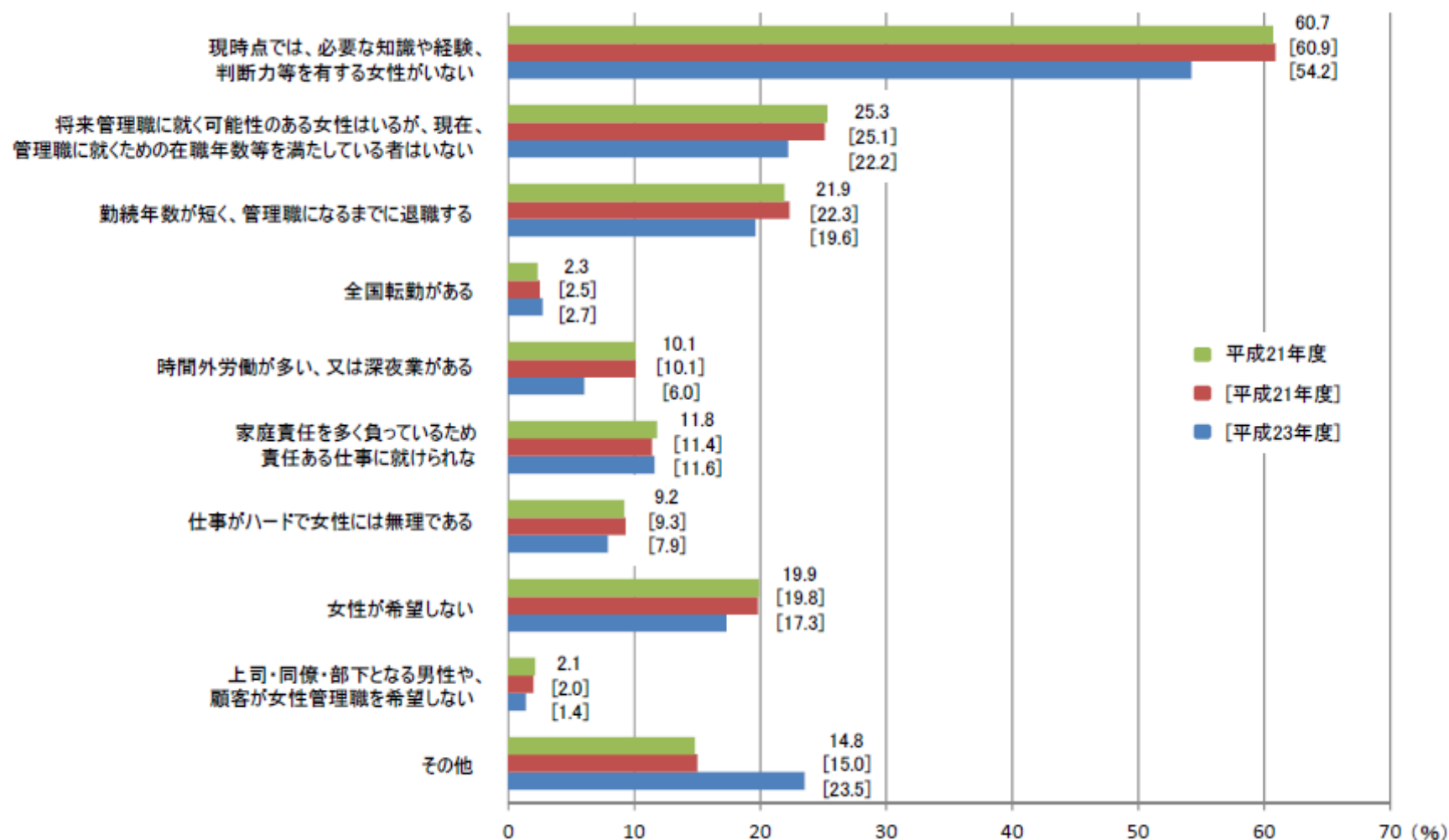
(備考) 1. 労働力調査(基本集計)(平成24年)(総務省)、データブック国際労働比較2013((独))労働政策研究・研修機構)より作成。

2. 日本は2012年、その他の国は2011年のデータ。

3. 「管理的職業従事者」とは、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等をいう。また、管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

【参考⑤】女性管理職が少ないあるいは全くいない理由

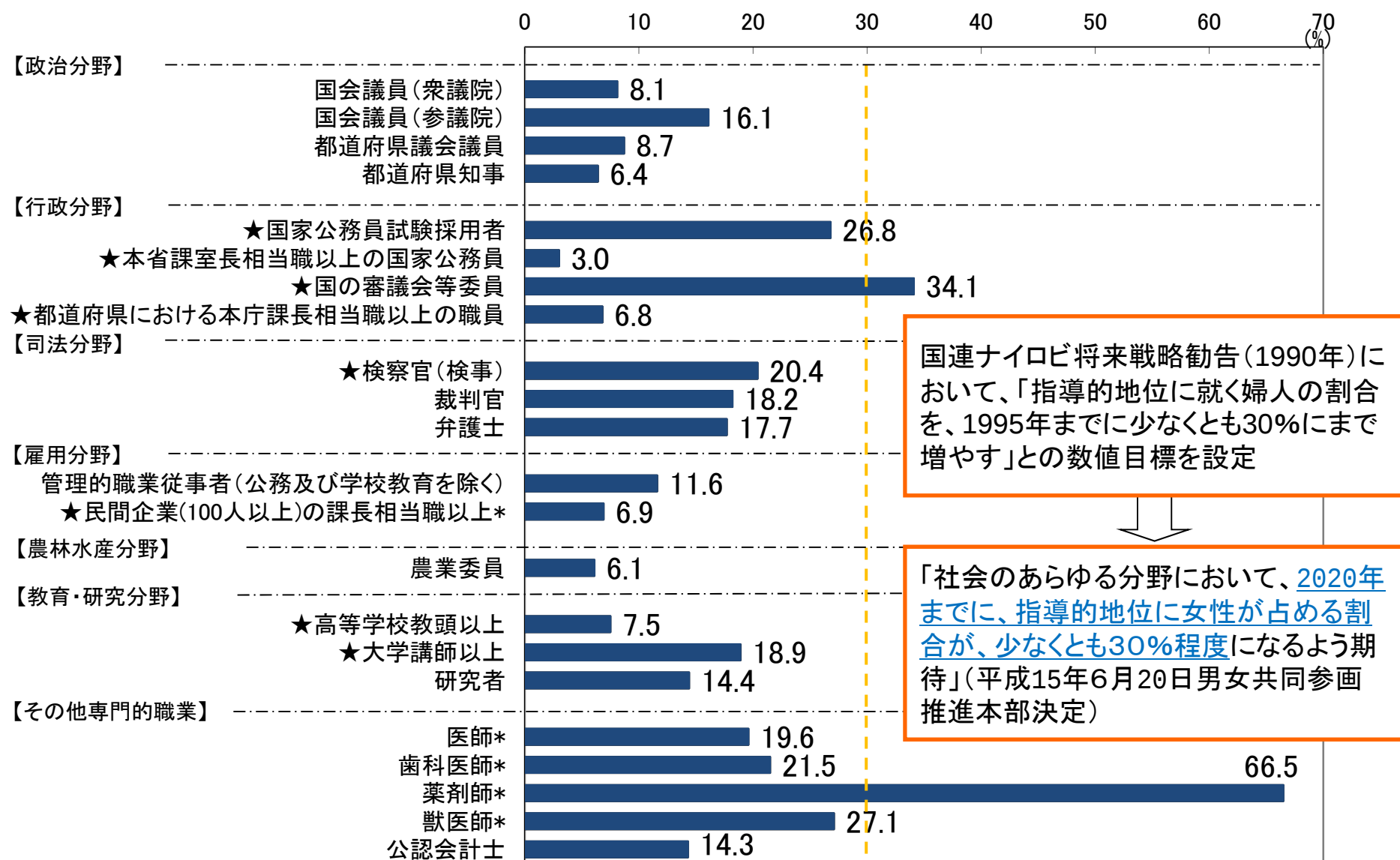
女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が一つでもある企業についてその理由(複数回答)を見ると、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない」とする企業割合が54.2%と最も高く、次いで「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」が22.2%、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」19.6%となっている。



(備考) 厚生労働省「雇用均等基本調査」より作成

平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

【参考⑥】 指導的地位等に占める女性の割合



備考:「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成25年12月)等より。原則として平成25年のデータ。ただし、*は平成24年のデータ。

なお、★印は、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)において当該項目又はまとめた項目が成果目標として掲げられているもの。

【参考⑦】日本再興戦略 - JAPAN is BACK - (平成25年6月14日閣議決定) <抜粋>

日本再興戦略のKPI (2020年成果目標)

- ▶ 指導的地位に占める女性の割合を2020年までに少なくとも30%程度
- ▶ 第1子出産前後の女性の継続就業率:55% (2010年:38%)
- ▶ 25歳～44歳の女性就業率 :73% (2012年:68%)
- ▶ 男性の育児休業取得率 :13% (2011年:2.63%)

1 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等

- 企業への助成金制度や税制上の措置の活用等による支援等の充実、公共調達を通じた取組、好事例を顕彰する仕組みの拡充を進めるとともに、役員や管理職への登用拡大(全上場企業においてまずは役員に一人は女性を登用)に向けた働きかけやキャンペーン、登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等を行う。

2 女性のライフステージに対応した活躍支援

- 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。
- 育休復帰支援プラン(仮称)の策定支援等を行うほか、来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。また、特に仕事と子育て等の両立が困難な女性研究者等を支援するほか、「イクメン」の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する。
- インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根差したものから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。

3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備

- テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業の実施等による多様で柔軟な働き方の推進や、長時間労働の抑制、教育・啓発活動の推進等ワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図るとともに、ベビーシッターやハウスキーパーなどの経費負担の軽減に向けた方策を検討する。また、働き方の選択に関して中立的な税制・社会保障制度の検討を行う。
- 「待機児童解消加速化プラン」を展開し、今後2年間で20万人分、保育需要ピークが見込まれる2017年度末までに40万人分の保育の受け皿を新たに確保し、待機児童解消を目指す。