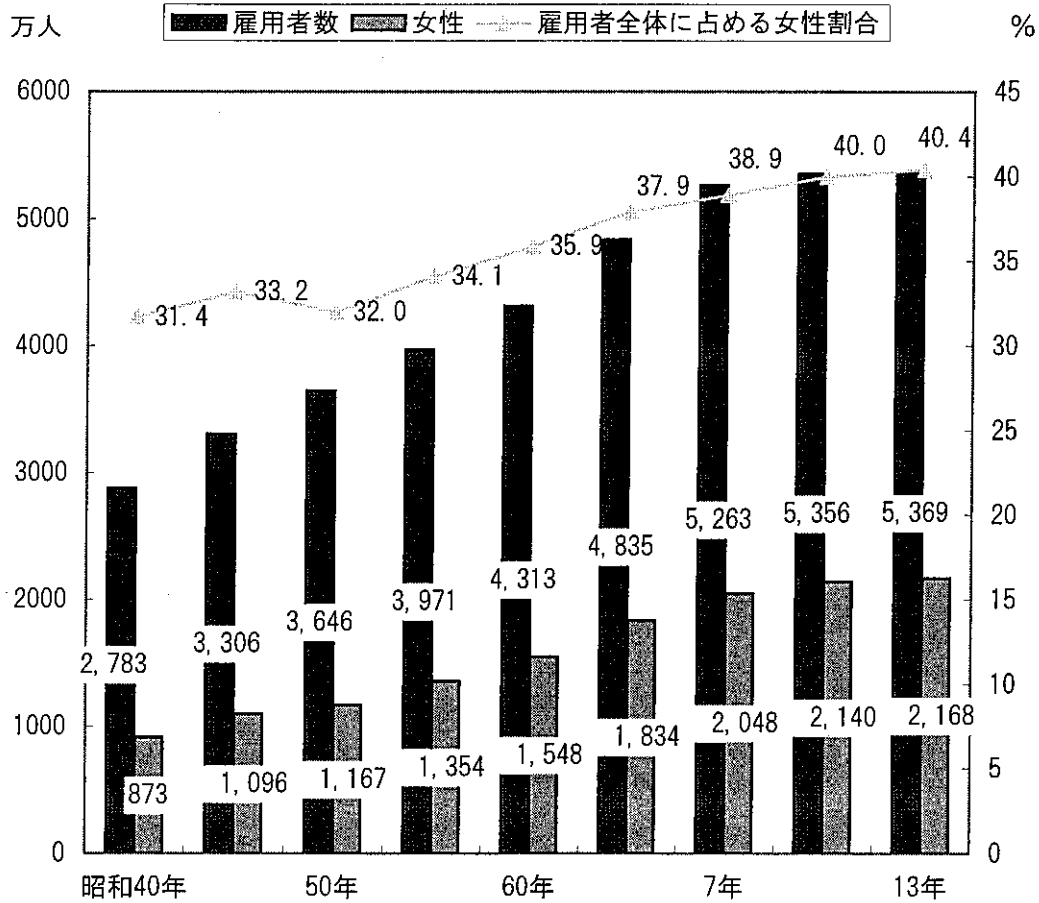


雇用者に占める女性の割合は徐々に増加し、4割を超えた

- ①女性雇用者数 2,168万人（平成13年）
- ②雇用者全体に占める女性の割合 40.4%（平成13年）

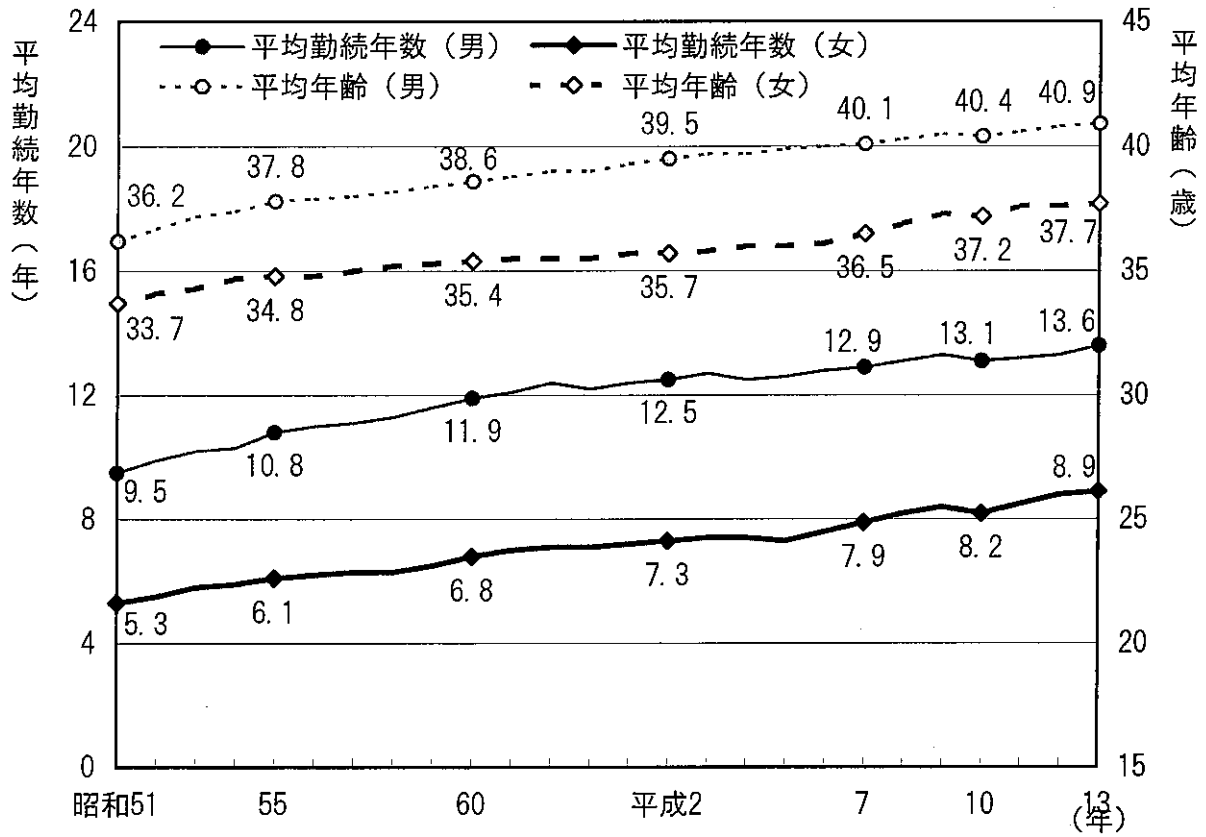
図表5 雇用者数の推移（全産業）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

女性労働者の平均勤続年数・平均年齢は上昇

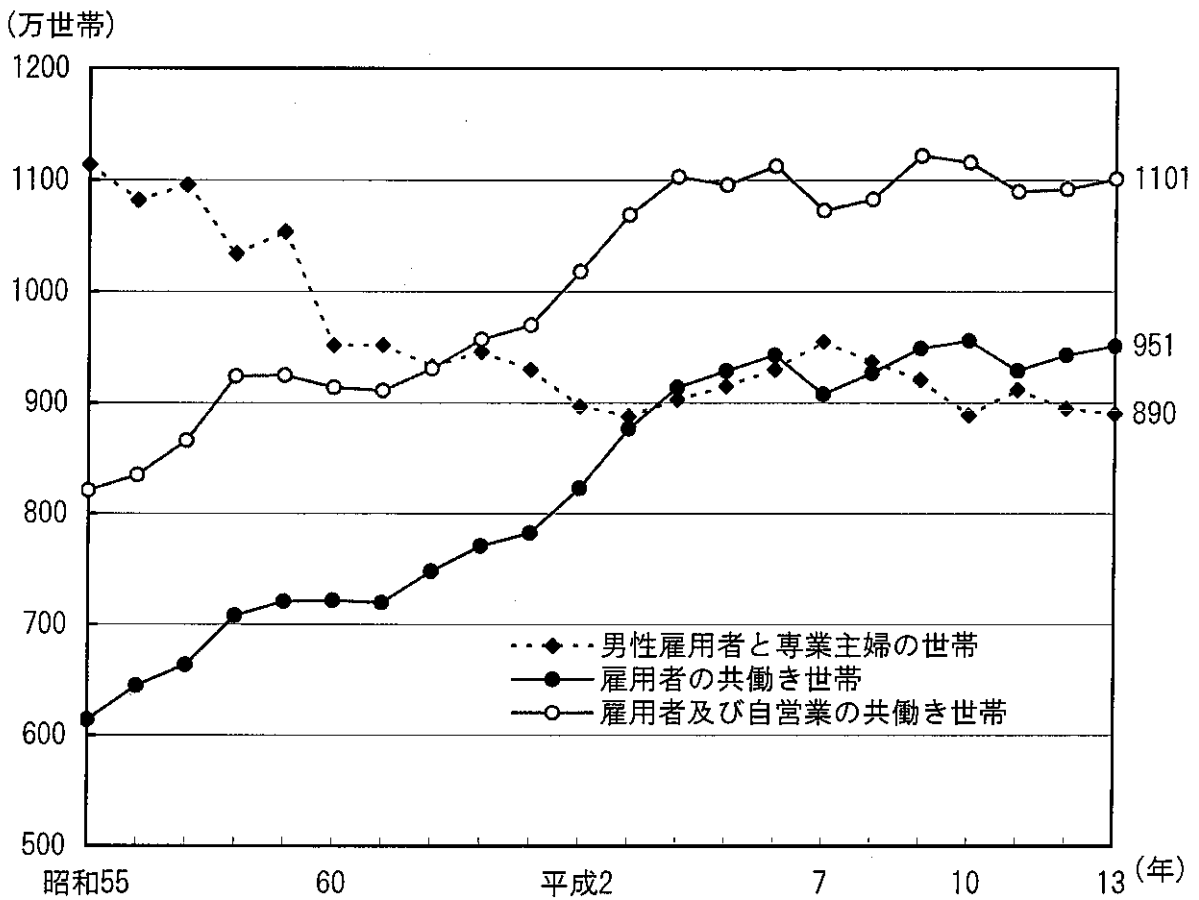
図表6 性別平均勤続年数・平均年齢の年次推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

共働き世帯は増加し、専業主婦世帯を逆転。

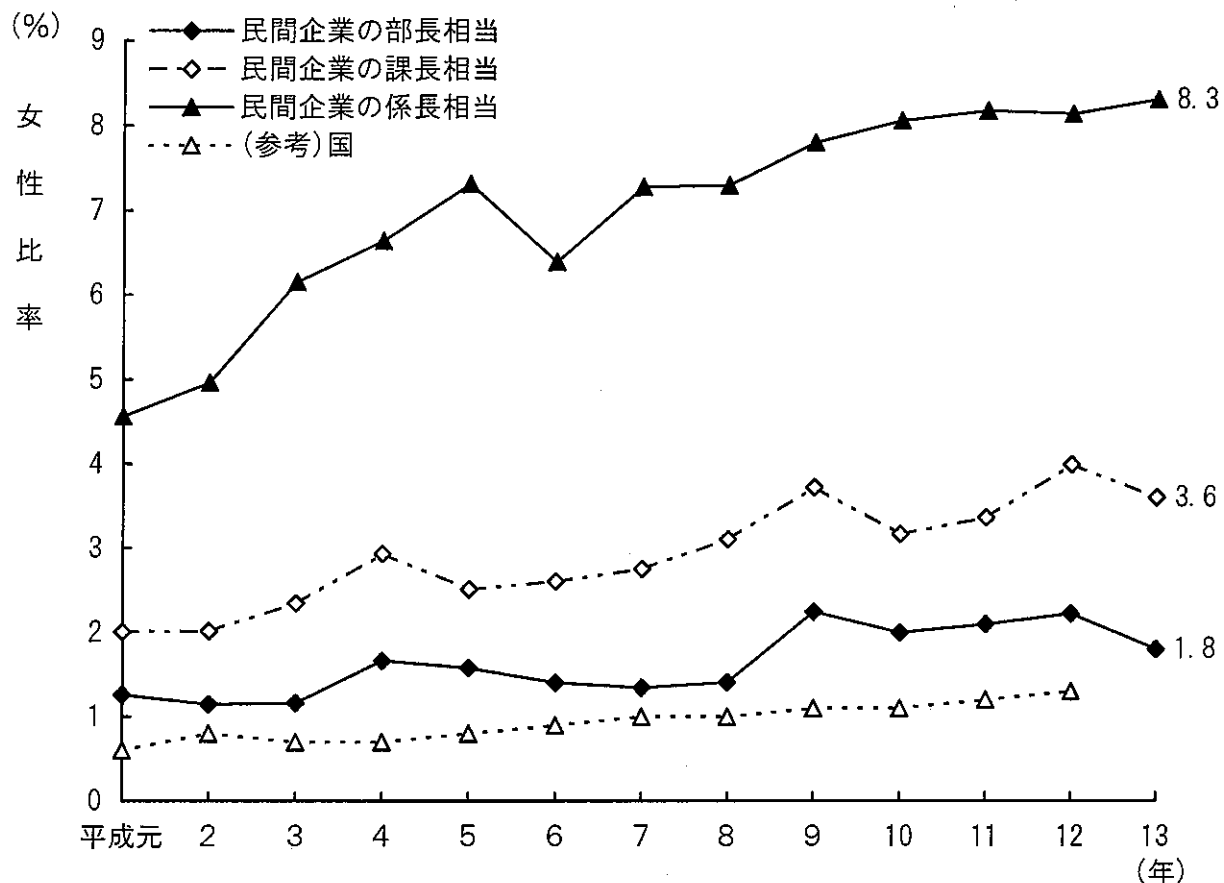
図表7 共働き等世帯数の推移



注：(1) 男性雇用者と専業主婦の世帯とは、夫が雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。
 (2) 雇用者の共働き世帯とは、夫婦ともに雇用者の世帯。
 (3) 雇用者及び自営業の共働き世帯とは、夫が雇用者又は自営業主・内職者で、妻が雇用者又は自営業主・内職者の世帯。
 (4) 就業者から農林業及び家族従業者は除いた。
 資料出所：総務省「労働力調査特別調査」

企業における女性の管理職の割合は、総じて増加傾向にあるものの、その割合は依然として低い。

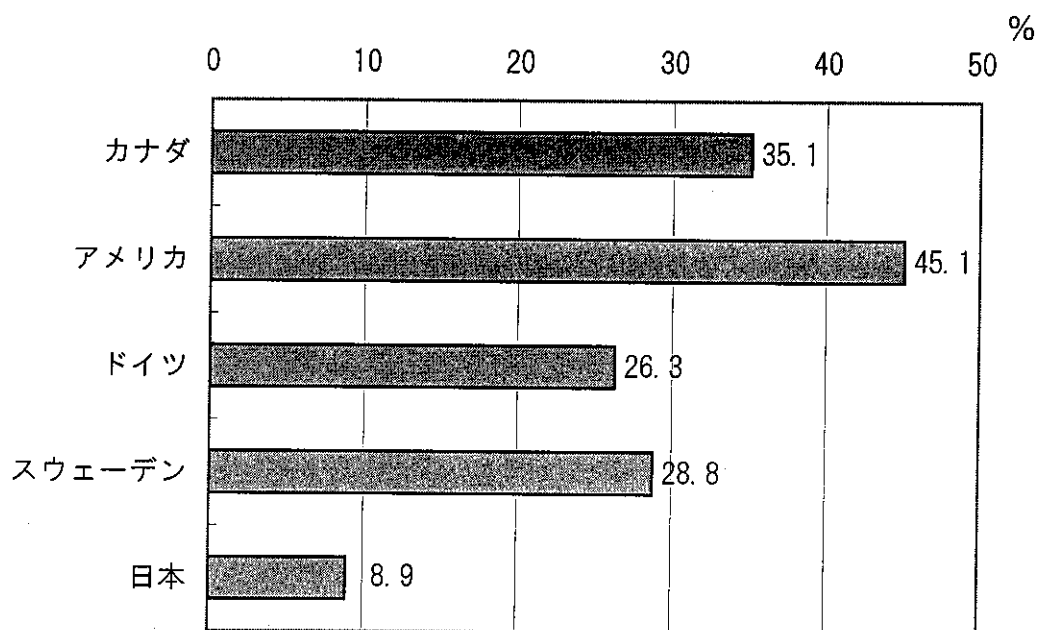
図表8 民間企業における管理職の女性割合の推移



注：国については、本省準課長以上（指定職及び行政職（一）9級以上）。
 資料出所：国の管理職については、人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」
 民間企業については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

各国の中で日本は女性の管理職比率が極端に低く、10%未満となっている。

図表9 管理的職業従事者に占める女性の割合



資料出所：ILO「Year Book of Labour Statistics 2000」

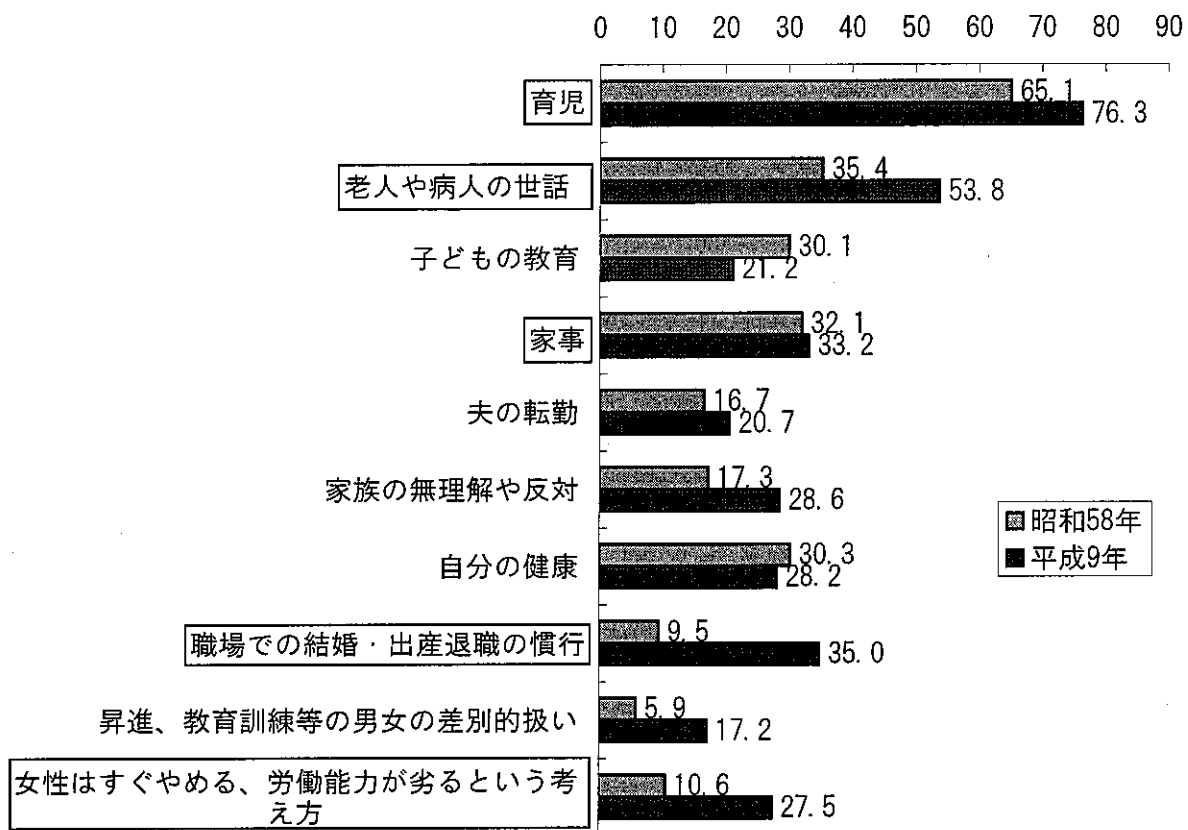
総務省統計局「労働力調査」

(注) 海外は1999年、日本は2001年（年平均）のデータ

(注) カナダ、ドイツは15歳以上、アメリカは16歳以上、スウェーデンは16～64歳

「育児」、「老人や病人の世話」、「職場での結婚・出産退職の慣行」、「家事」、「女性はずぐやめる、労働能力が劣るという考え方」が女性が働き続ける上で困難・障害になると感じている。

図表10 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること (%)

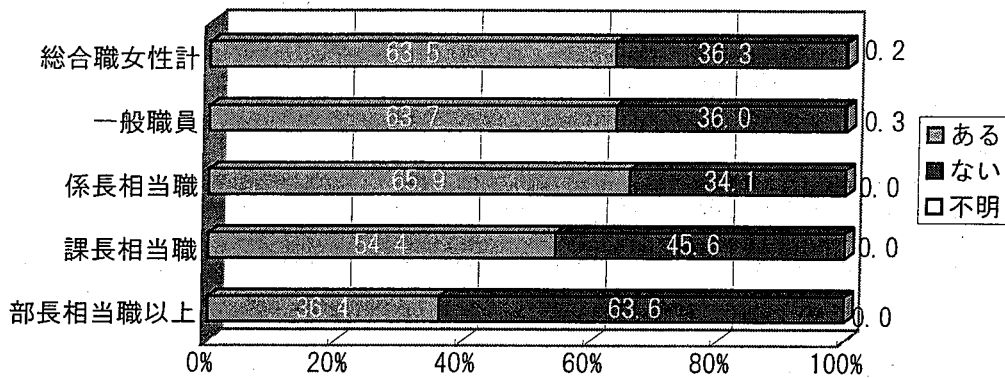


資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年）、経済企画庁「国民生活選好度調査」（平成8年）により作成。

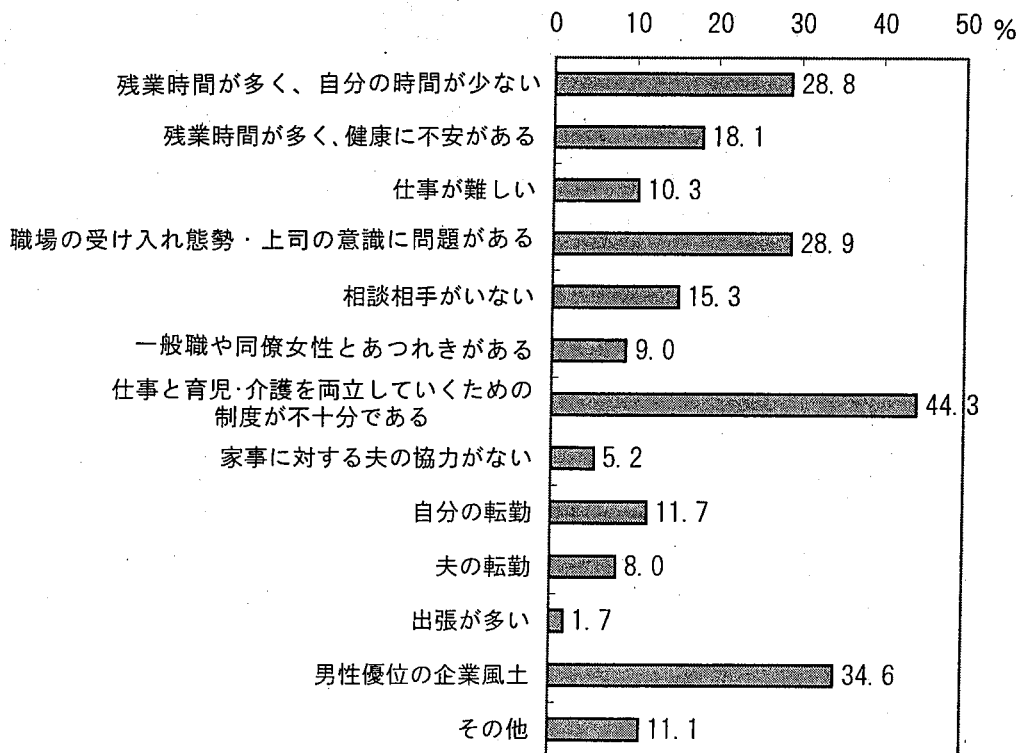
- (注) 1 昭和58年調査の回答者は20～59歳までの女性2,418人。
 2 「選好度調査」は15～74歳まで調査しているが、昭和58年調査を比較するため、「選好度調査」（平成8年）についても20～59歳までの女性1,490人の回答率

総合職として仕事を継続していく上での障害が「ある」と答えた女性が挙げた障害としては、「仕事と家事育児を両立していくための制度が不十分である」(44.3%)、「男性優位の企業風土」(34.6%)が多い。

図表16 職階別仕事を継続する上での障害の有無 (企業調査)



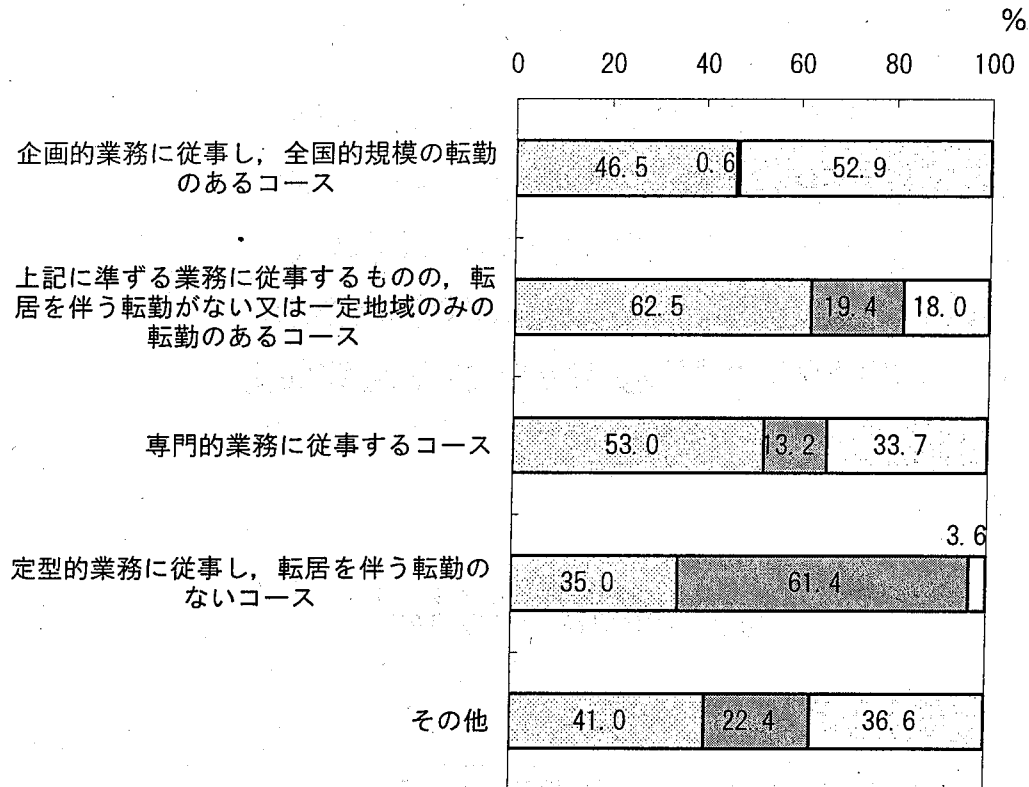
(あると回答した人へ) 仕事を継続する上での障害の理由 (企業調査) (複数回答)



資料出所：21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」(平成12年)

いわゆる総合職（企画的業務に従事し、全国規模の転勤のあるケース）では5割以上の企業で男性のみが採用されているのに対し、いわゆる一般職（定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース）では約6割の企業で女性のみが採用されている。

図表15 コース別業務内容別採用状況

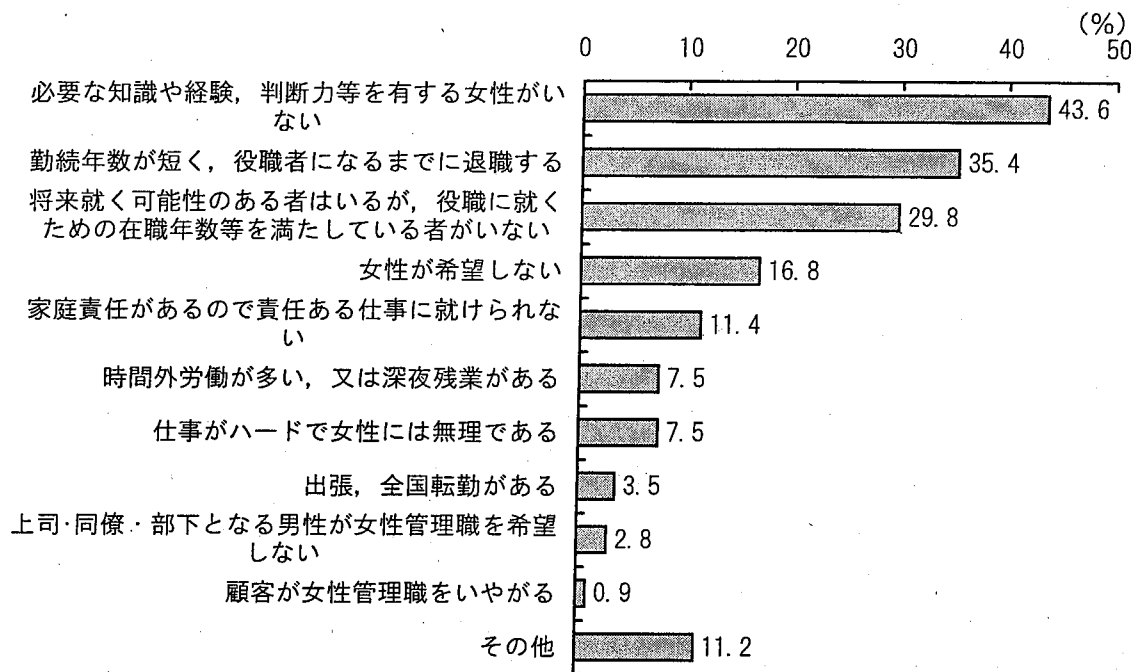


□男女とも採用 ■女性のみ採用 □男性のみ採用

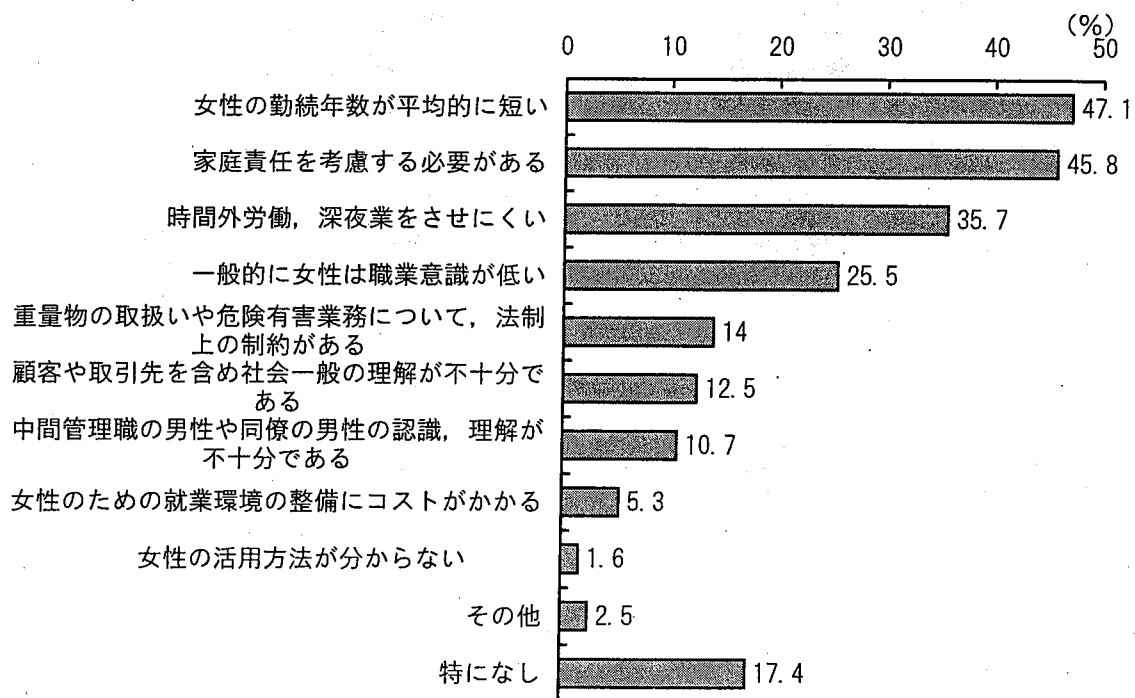
資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成12年）
内閣府「平成14年版男女共同参画白書」より抜粋

女性管理職・活用が進まない背景として、勤続年数の短さが指摘されることが多い。

図表13 女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合（複数回答）



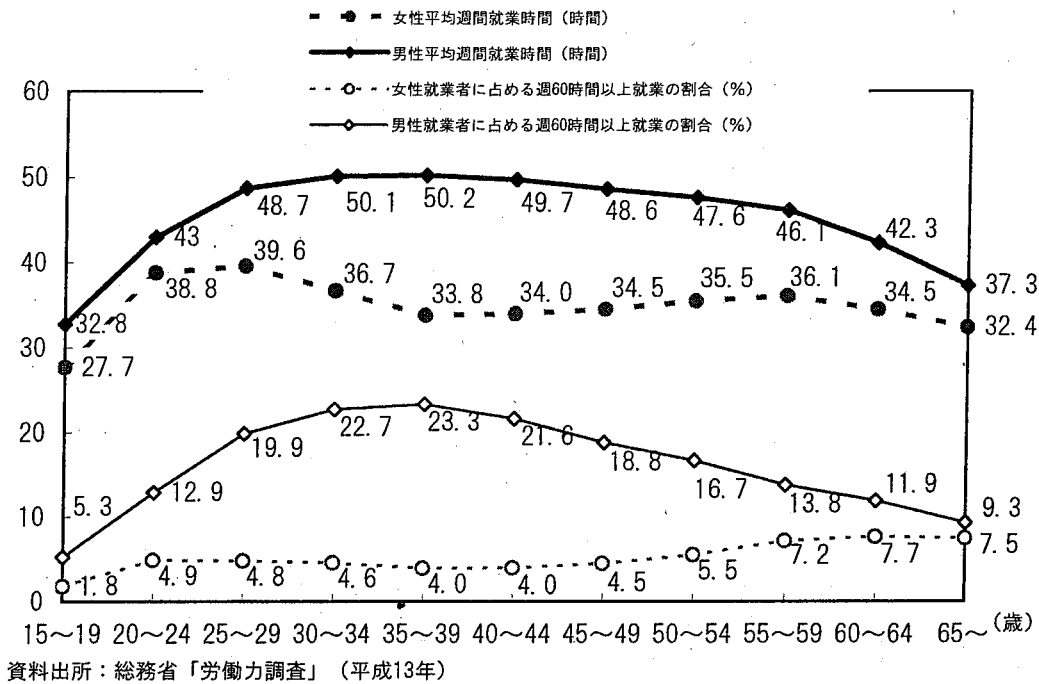
図表14 女性の活用問題別企業割合（複数回答）



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成12年）

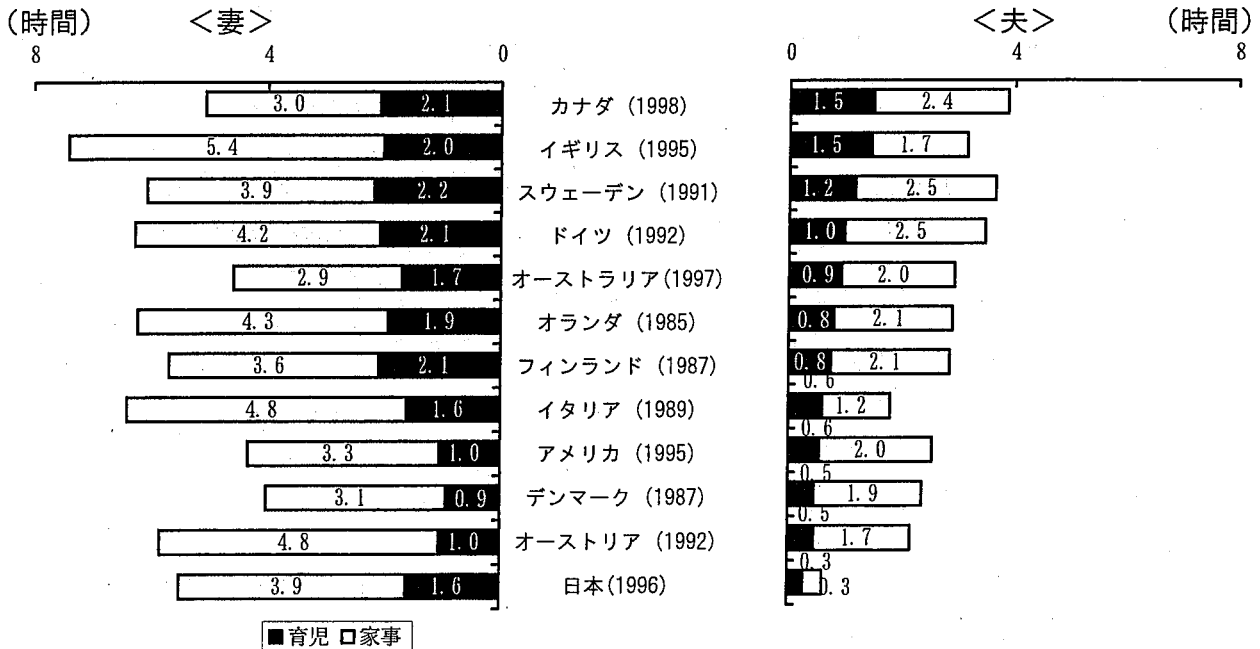
子育て期にある30歳代男性が最も就業時間が長い。

図表11 性・年齢階級別就業時間（非農林業）



諸外国と比べ著しく低い男性の育児参加。最も長いカナダやイギリスでは1時間半弱、日本では17分。

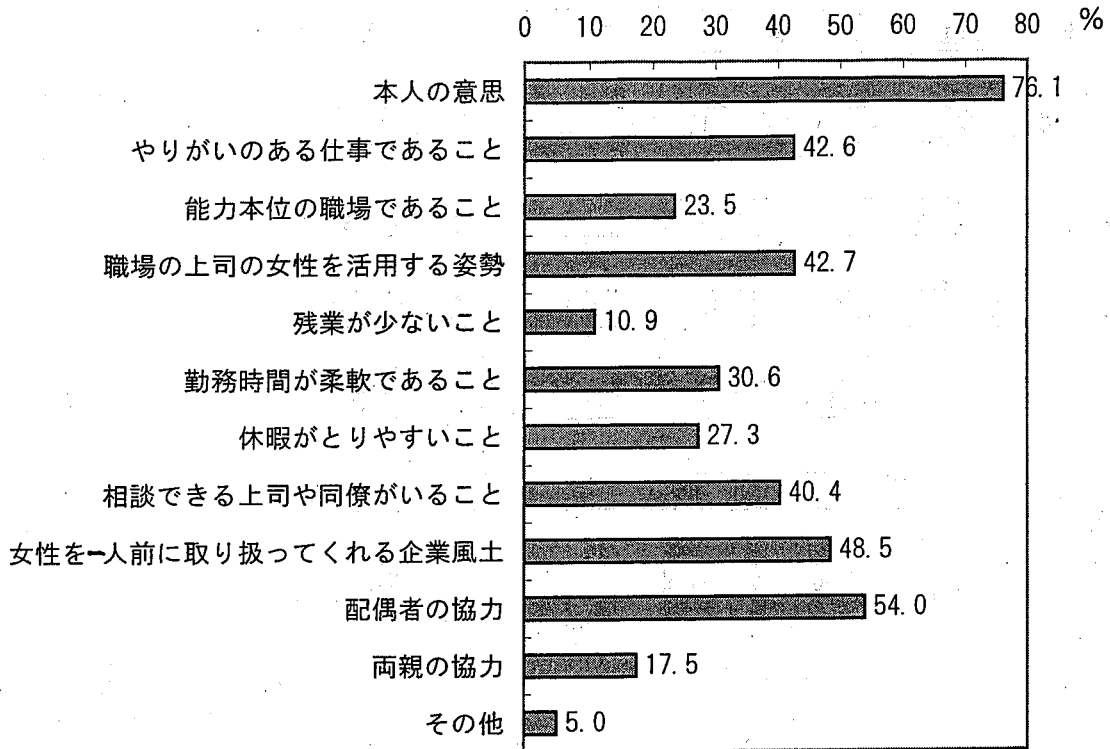
図表12 育児期にある夫婦の育児及び仕事時間の国際比較



注：(1) 5歳未満（日本は6歳未満）の子どものいる夫妻の育児及び稼働労働時間。
 (2) 妻はフルタイム就業者（日本は有業者）の値、夫は全体の平均値。
 資料出所：OECD "Employment outlook 2001", 総務省「社会生活基本調査」（平成13年）

仕事の継続に必要なこととして、「本人の意思」(76.1%)、「女性を一人前に取り上げてくれる企業風土」(48.5%)、「配偶者の協力」(54.0%)が多く挙げられている。

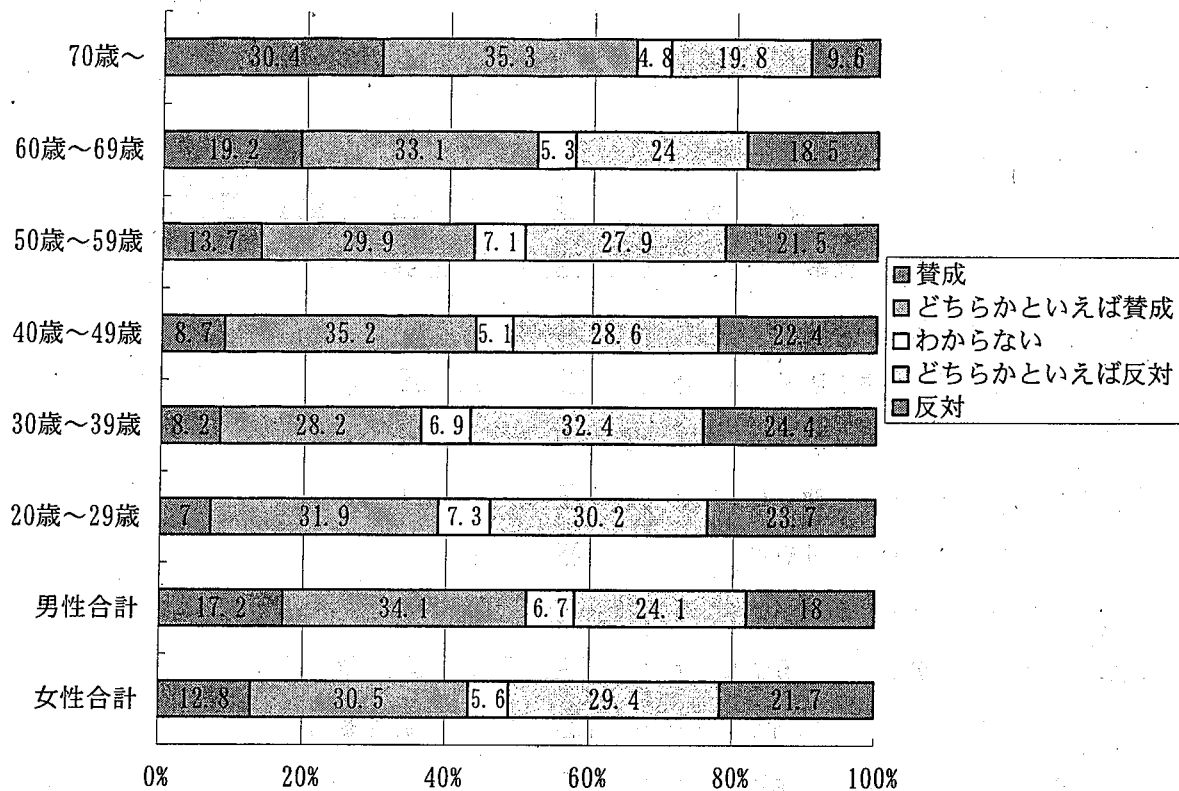
図表17 仕事の継続に必要なこと（企業調査）（複数回答）



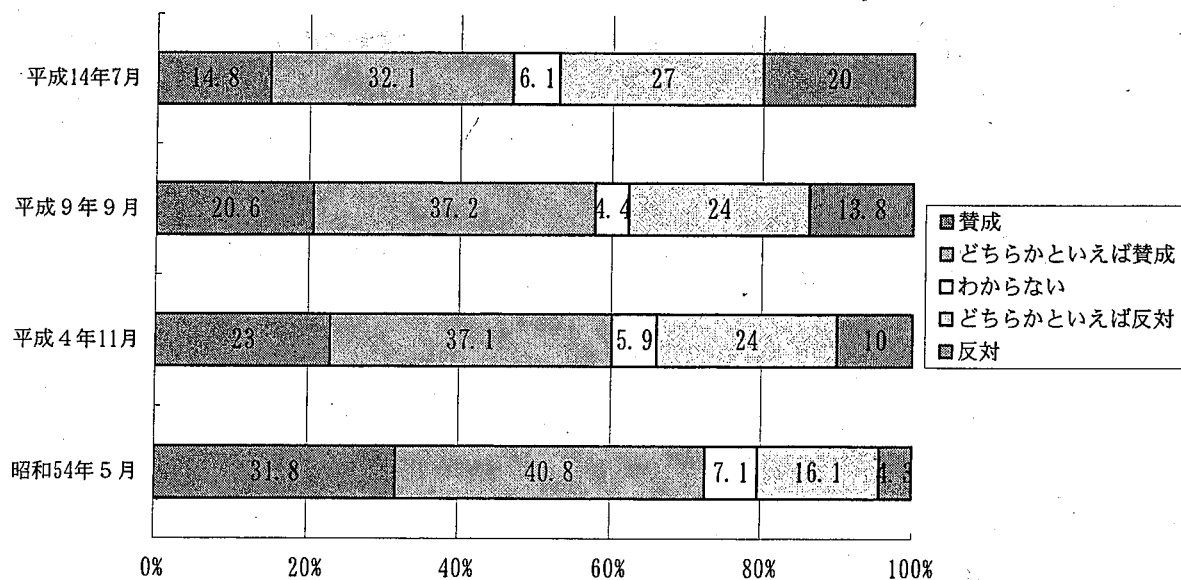
資料出所：21世紀職業財団「大卒者の採用状況及び総合職女性の就業実態調査」（平成12年）

「男は仕事」、「女は家庭」という考え方に同感する者の割合は減少。

図表18 「男は仕事、女は家庭」という考え方について



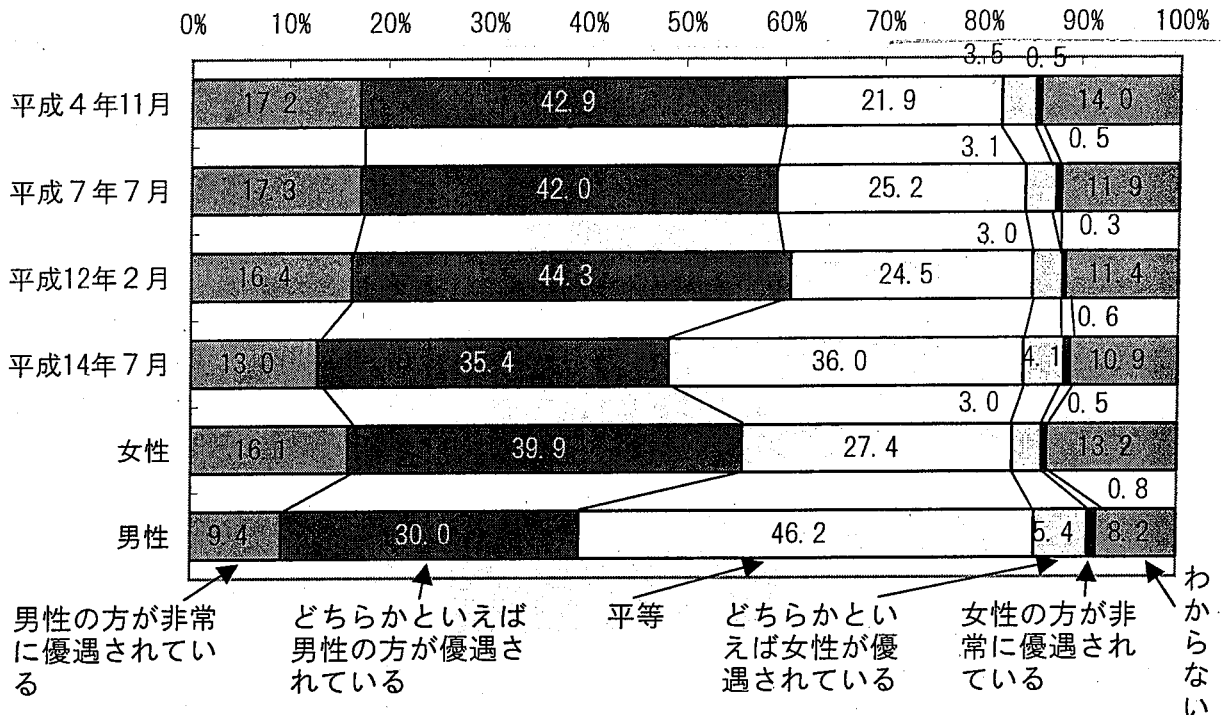
(性・年齢階級別)



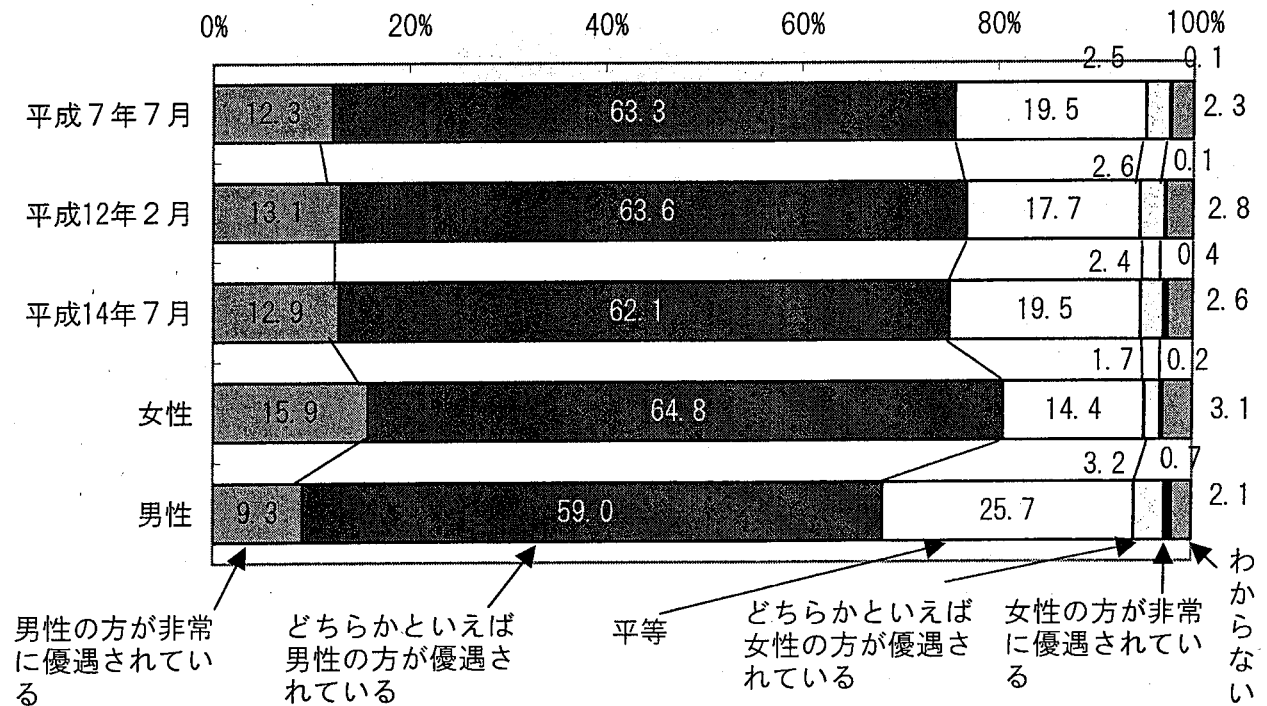
資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年）

職場や社会全体において男性が優遇されていると思う者は多い。

図表19 職場における男女の地位の平等観



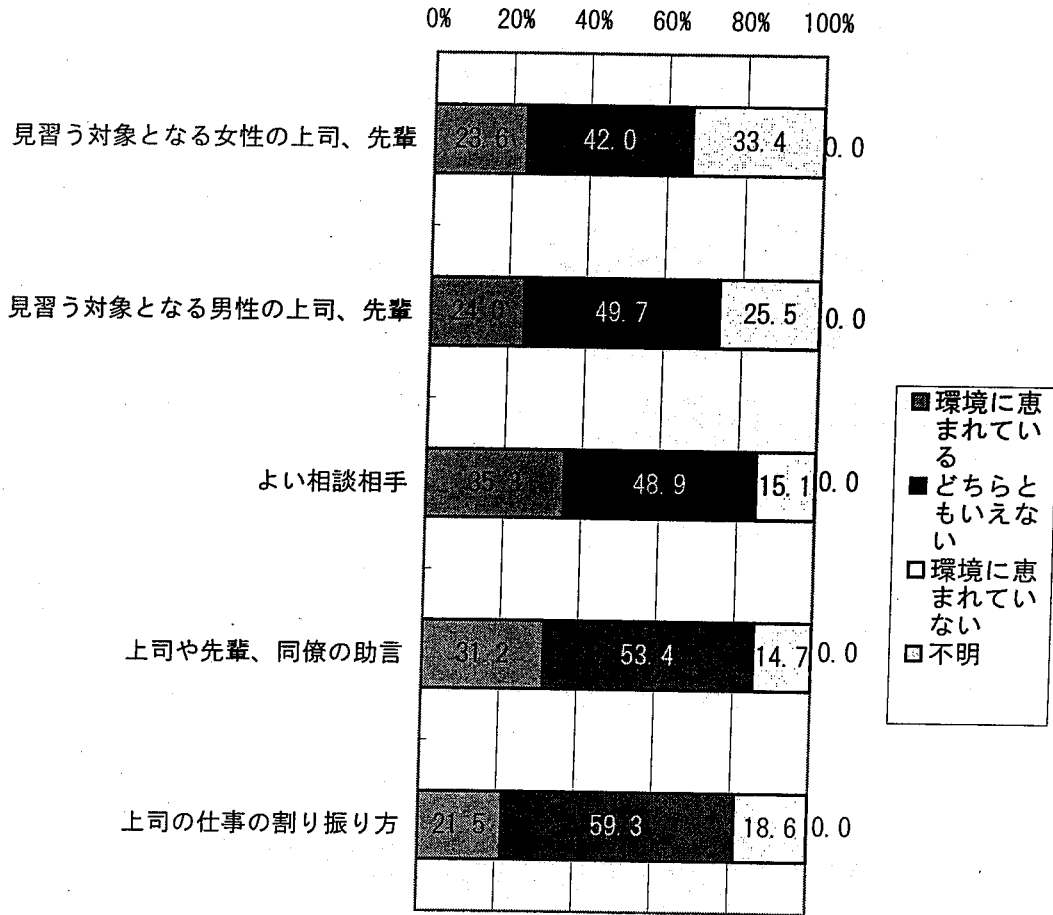
図表20 社会全体における男女の地位の平等観



資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年）

「見習う対象となる女性の上司・先輩に恵まれている」とする女性は2割強

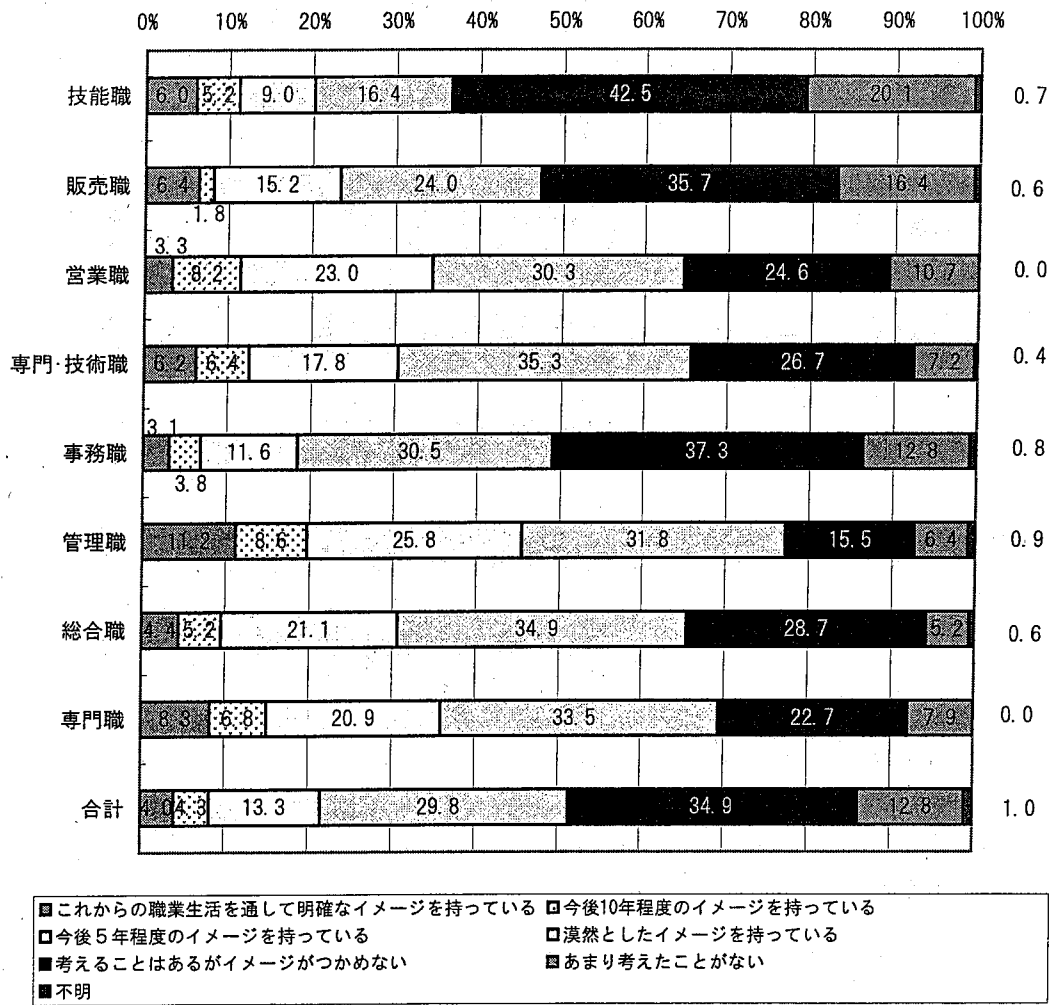
図表21 職場環境の充実度別割合



資料出所：21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」（平成14年）

職業生活を通じての明確なイメージや10年後のイメージを持っている女性は1割弱、イメージがつかめないあるいは考えたことがない女性は5割弱

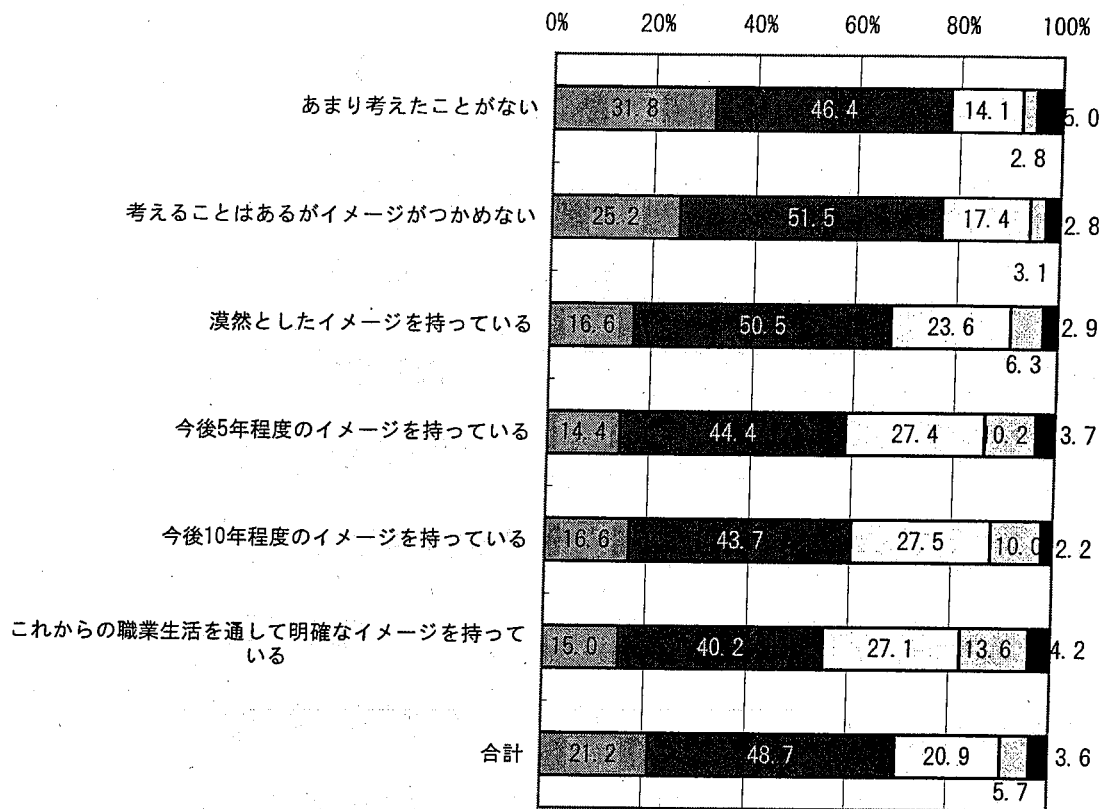
図表22 現在の職種、キャリア形成のイメージ別割合



資料出所：21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」(平成14年)

キャリアイメージが明確な者ほど将来のキャリアについてもきちんとした考えをもっている

図表23 キャリア形成のイメージ、現在の仕事のやり方別割合



- 決められたやり方があり、自分の工夫の余地はあまりない
- 上司から仕事のやり方の大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する
- 上司から与えられた仕事を積極的に自分で工夫して具体化する
- 楽しい仕事を見つけ出して、上司等に提案できる
- 不明

資料出所：21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査」（平成14年）