

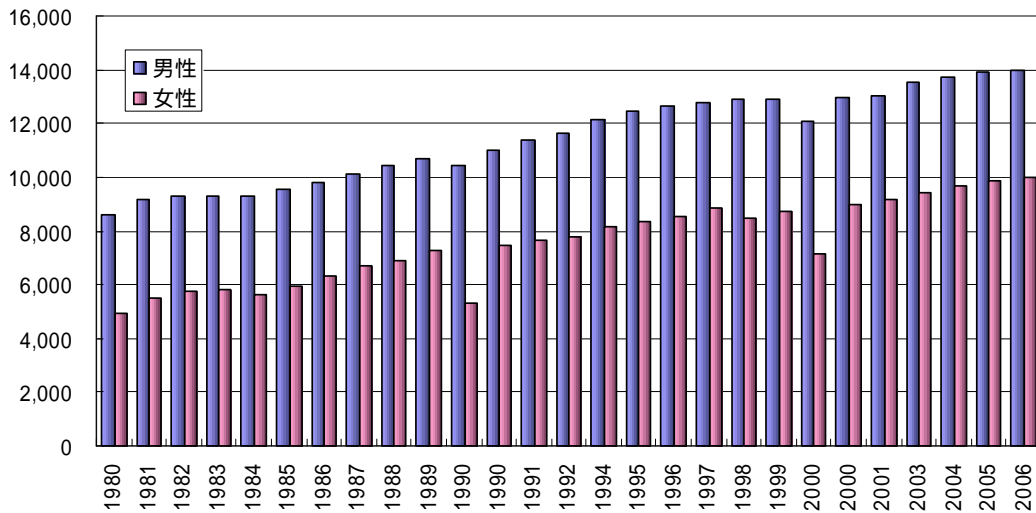
4. 民間雇用分野への女性の参画

(1) 民間雇用分野への女性の参画の実態

男女別労働力人口は、下図の通りである。

図表 4-19 男女別労働力人口

(単位：人)

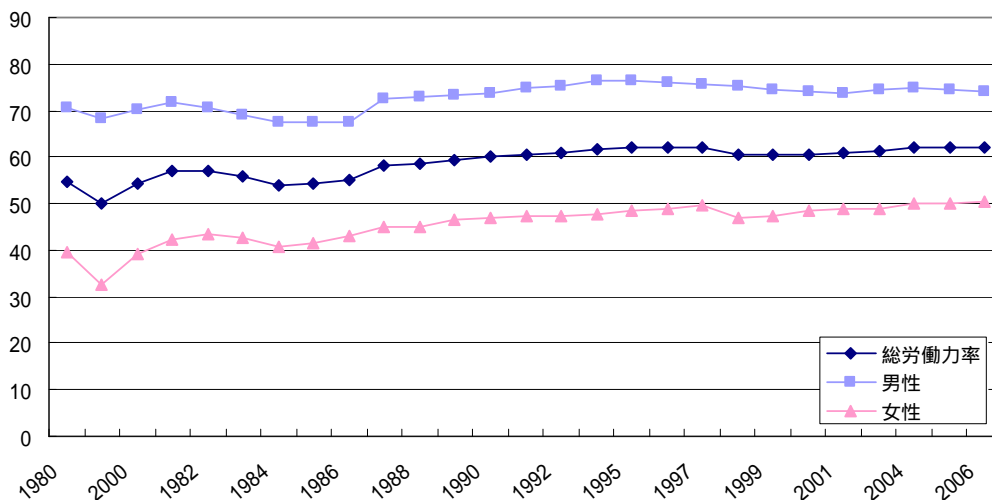


(出所) ILO、LABORTA (<http://laborsta.ilo.org/> : 2008.02アクセス) より作成

また、男女別労働力率は、下図の通りである。男女の労働力率の差は、1980年が31%であり、2006年は23.8%となっている。

図表 4-20 男女別労働力率

(単位：%)



(出所) ILO、LABORTA (<http://laborsta.ilo.org/> : 2008.02アクセス) より作成

韓国の女性経済活動率(女性労働力率)は、OECD 諸国の平均からみて低い水準である。

図表 4-21 女性経済活動率(労働力率)の国際比較(2004)

国別	韓国	日本	オーストリア	米国	スウェーデン	OECD 平均
女性経済活動率	53.9%	60.2%	66.3%	69.2%	76.6%	60.1%

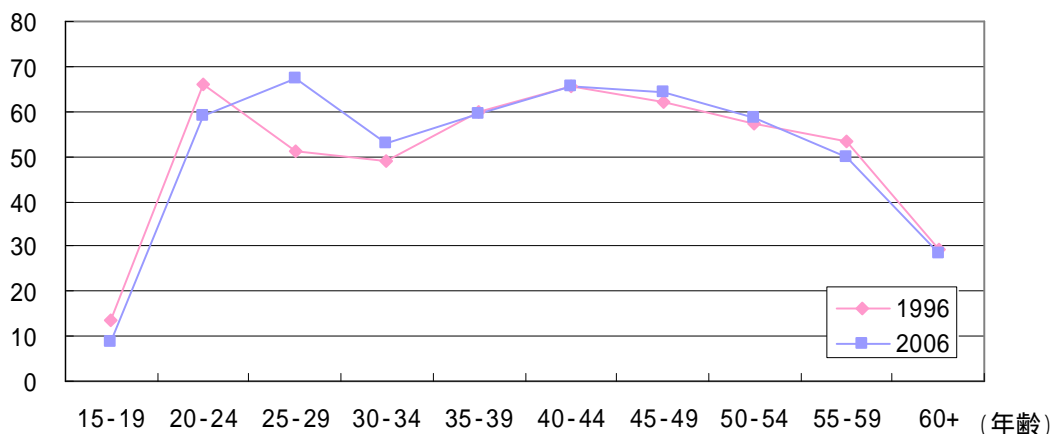
(注) OECD Employment Outlook 2005, OECD基準(生産可能人口 15~64歳)

(出所) 韓国関係省庁合同「女性人力開発総合計画(’06~’10)」

年齢階級別に、1996年から2006年の変化をみると、20代後半で労働力率が高まっているが、日本と同様に女性の晩婚化の影響と推察される。

図表 4-22 年齢階級別女性労働力率の推移（1996-2006）

（単位：％）

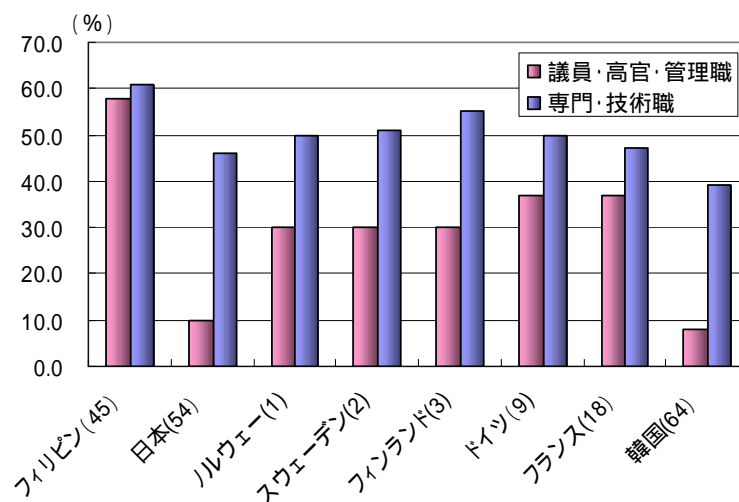


（出所）「Women in Korea 2007」より作成

GEM（ジェンダー・エンパワメント指数）に用いられる女性の管理職（議員・高官・管理職）比率と、専門・技術職の比率を日本や GEM 上位国と比較したものが、以下の図である。韓国は、他の国々と比較して、管理職比率も、専門・技術職の比率も低い状況である。日本と比較すると、管理職比率には、あまり差がない。

図表 4-23 女性の管理職、専門・技術職比率の国際比較

（韓国・日本・GEM ランク上位国・本調査対象 3 カ国）



（注）（ ）は、GEMの順位を示す。

（出所）UNDP「人間開発報告書2007/2008」より作成

男女別に専門職・管理職比率の推移をみると、いずれも比率が増加傾向にあるが、2006年で、女性 18.8%、男性 23.6%と、女性の方が低い状況にある。

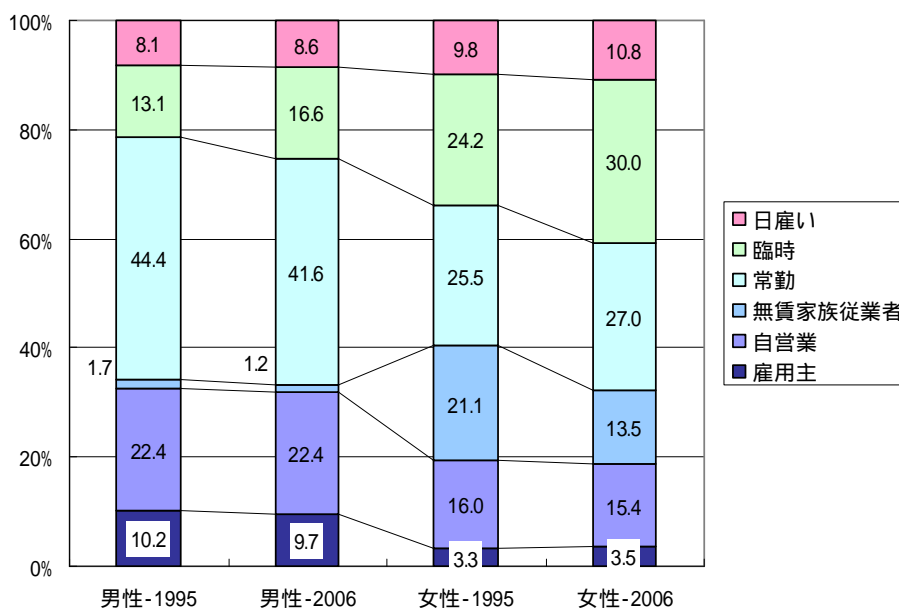
図表 4-24 男女別専門・管理職比率の推移

	女性就業者数			男性就業者数		
		専門・ 管理職数	比率		専門・ 管理職数	比率
1966年	2,901	43	1.5%	5,425	214	3.9%
1971年	3,641	96	2.6%	6,305	398	6.3%
1976年	4,744	88	1.9%	7,668	340	4.4%
1981年	5,345	186	3.5%	8,679	604	7.0%
1986年	6,165	353	5.7%	9,339	810	8.7%
1991年	7,561	666	8.4%	11,120	1,102	9.9%
1996年	8,472	1,017	11.7%	12,351	2,527	20.5%
2001年	8,895	1,290	14.5%	12,581	2,811	22.3%
2006年	9,706	1,823	18.8%	13,444	3,174	23.6%

(出所) 統計庁「経済活動人口調査報告書」

管理職比率が増加する一方で、就業形態として、常勤の比率が減少し、臨時雇い(非正規労働)の割合が増加しており、日本と同様に、女性の就業状況の二極化がみられる。

図表 4-25 男女別就業形態の推移(1995-2006)



(出所) 「Women in Korea 2007」より作成

(2) 民間雇用分野への女性の参画の取組

2006年7月に策定された「女性労働力(人力)開発総合計画」において、「女性労働力の活動を通じ、先進国への飛躍」をビジョンに、2010年までに女性の経済活動参加率(労働力率)を55%まで高め、女性の職場を約60万ヶ所まで拡大することを目標としている。また、「第一次国家的資源開発基本計画(教育人的資源部 2001-2005)」においても、16大領域のうちの1つの領域として「女性陣的支援の活動度促進」を位置づけ、9つの推進課題について点検・評価を行っている。

・ 女性の職場拡大目標

女性の職場拡大目標が、下表の分野ごとに設定されている。

図表 4-26 女性の職場拡大目標(2006 - 2010)

分野	社会サービス分野	国家戦略・地域特性化分野	公共部門及び大企業	中小企業分野	合計
職場	441 千ヶ所	14 千ヶ所	43 千ヶ所	89 千ヶ所	587 千ヶ所

(出所) 女性家族部「女性政策年次報告書2006」より作成

上記の分野において、具体的には計画において、下記の取組が示されている。

- ・ 社会サービス分野：託児所、ホームヘルパー、レスパイトケア(低所得児童や障害者の子供をケアすること)の仕事の拡大
- ・ 国家戦略・地域特性化分野：科学技術、文化、事業サービス分野への支援
- ・ 公共部門及び大企業分野：女性管理職の拡大、女性校長・教頭拡大など
- ・ 中小企業分野：女性労働力のデータベース構築、女性企業人支援センターの設置など

・ 女性労働力開発のインフラ拡充

女性の能力開発を目的に、2006年から2010年の5年間に下記の環境整備を行う。

- ・ 高度女性人力開発インフラ
 - ・ 女子大生キャリア開発センター：5カ所→30カ所
 - ・ WISEセンター：10カ所→16カ所
 - ・ WISTセンター：1カ所→9カ所
- ・ 女性潜在人力能力開発インフラ
 - ・ 女性会館職業訓練割合：28.3%→50%
 - ・ 女性人力開発センターの機能強化
 - ・ 女性農業人センター：34カ所→163カ所
- ・ 就業連携システム
 - ・ 訓練課程別女性就業支援協力機構：112→210
 - ・ 広域単位の女性就業支援協力機構：10カ所

工業団地地域の女性就業支援センター：5カ所

・ 積極的雇用改善措置：企業への働きかけ

政府傘下の機関、政府投資機関、及び従業員 500 人以上の企業に対し、2006 年から積極的雇用改善措置を導入している。ただし、従業員 1,000 人未満の事業所に対しては、2008 年 3 月 1 日から施行する。従業員（男女）の現況と雇用平等計画書の提出義務を課し、優秀企業については、行政・財政的インセンティブを付与する。

- ・ 第 1 段階：現況報告（男女の職階級別の実職員数等を報告）
- ・ 第 2 段階：執行計画書の提出（女性の登用において、平均以下の企業が対象。平均以上にするための計画を出す）
- ・ 第 3 段階：実績報告書（執行計画書の 1 年後の状況を報告）
- ・ 第 4 段階：改善した企業を対象とした表彰

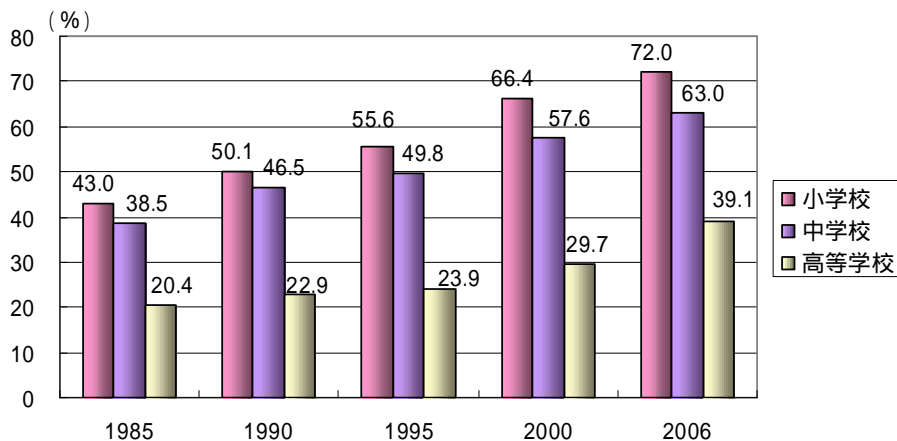
女性登用を積極的に行っている企業に対する国や市における調達に際して優遇する措置も国やソウル市において導入されている。

5. その他分野：教育・研究分野への女性の参画

（1）教育・研究分野への女性の参画の実態

小学校・中学校・高等学校教員に占める女性割合は、年々増加している。特に、小・中における割合が高く、高等学校の割合は低い。

図表 4-27 小・中・高校教員に占める女性割合



（出所）「Women in Korea 2007」より作成