

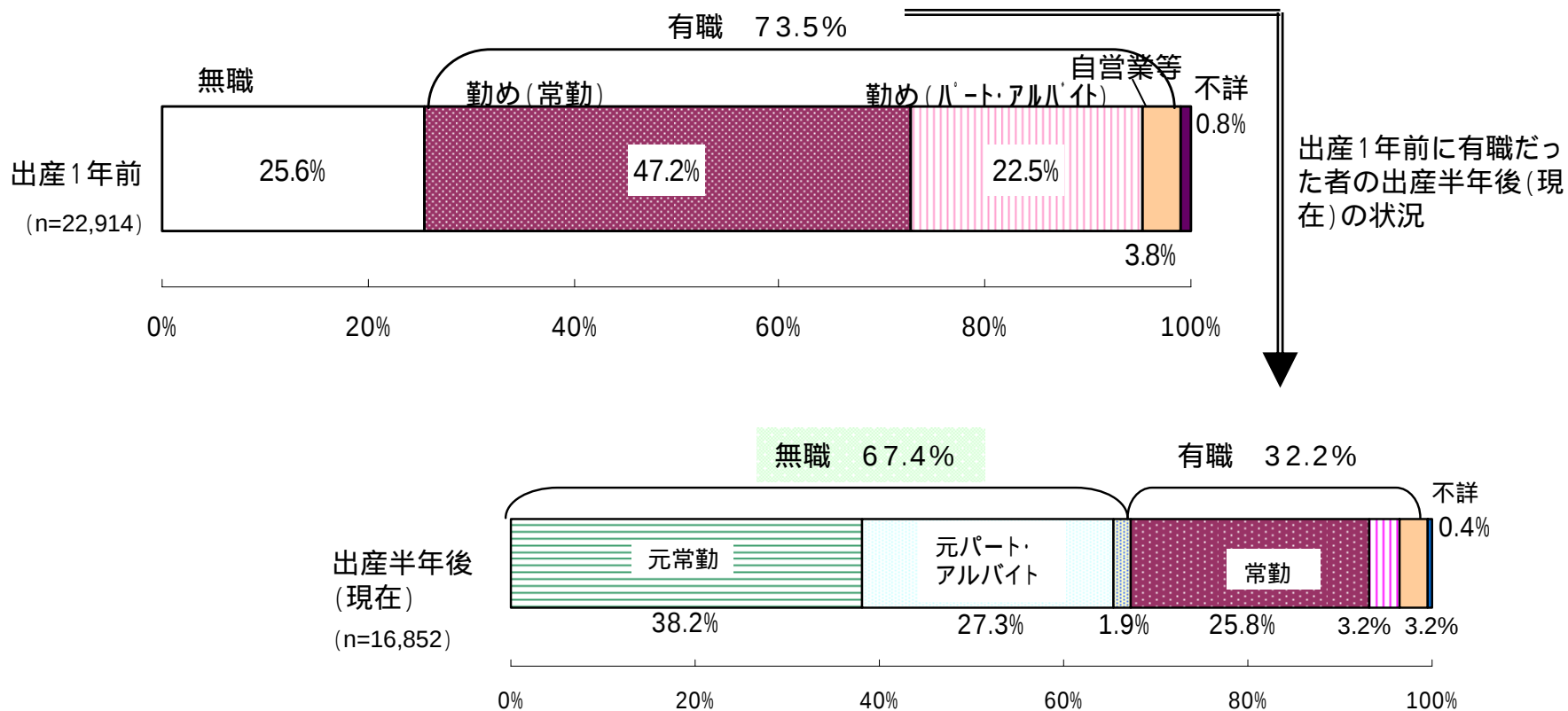
少子化と男女共同参画に関する提案

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を
可能とする働き方の見直し」について

参考資料

○ 第一子出産を機に仕事を辞める女性が7割

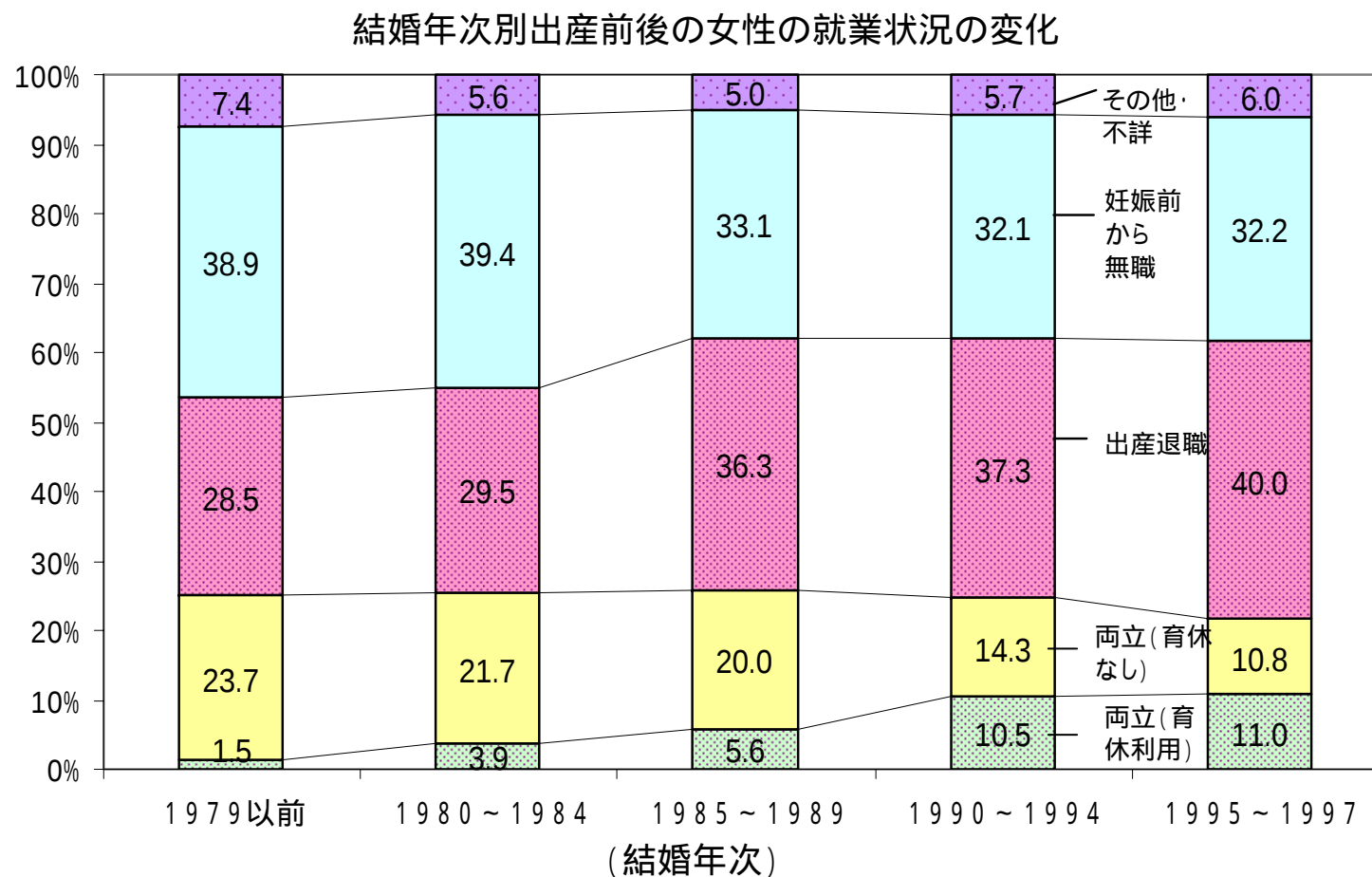
きょうだい数1人(本人のみ)の母の就業状況



(備考)・調査時現在、子が母と同居している場合のみ集計。

資料：厚生労働省「第一回21世紀出生児縦断調査」(平成13年)より作成。

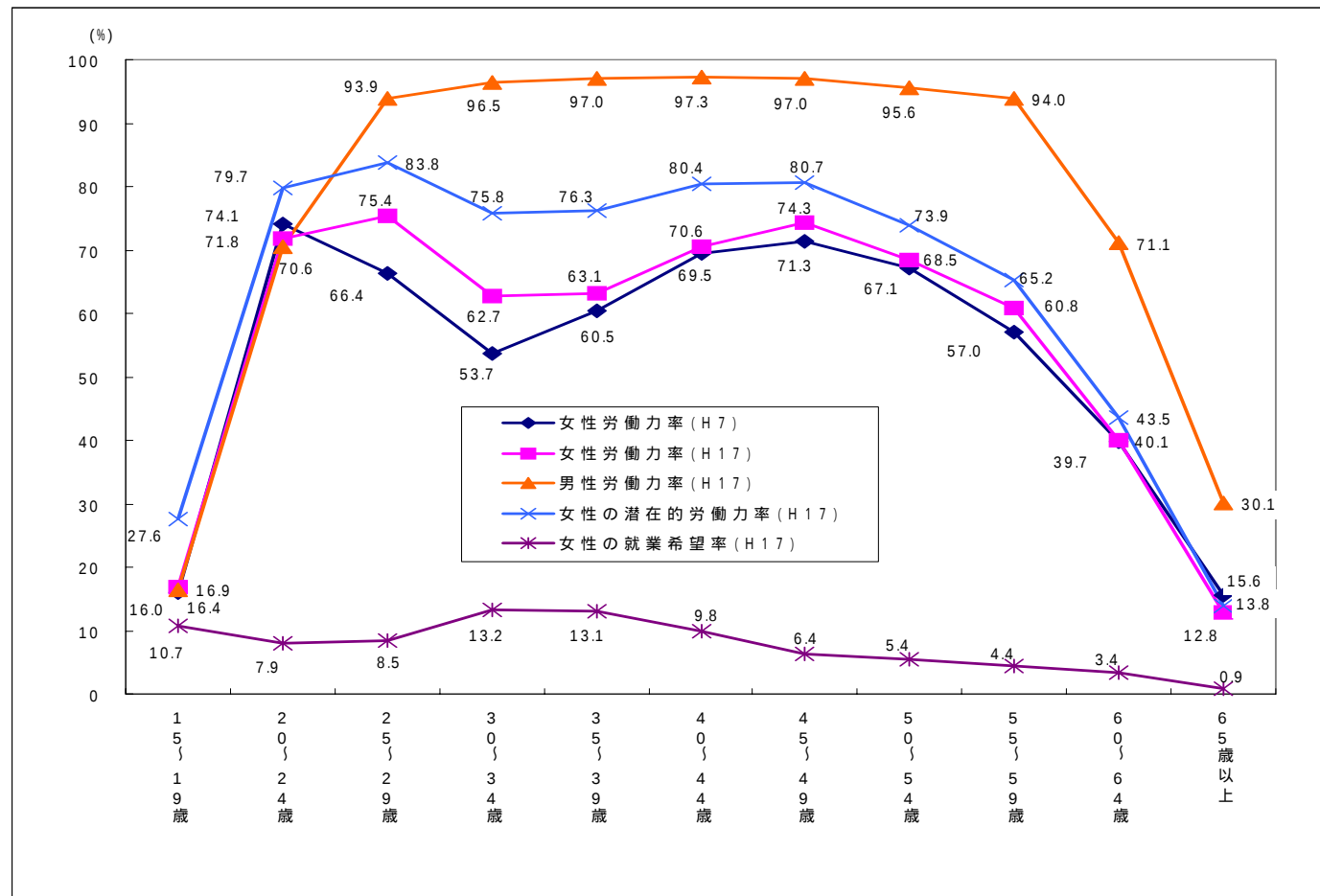
- 育児休業を取得している女性は増えているが、出産前後に継続就業している割合は増えていない。



(備考) 1. 第1子妊娠前の就業状況と第1子1歳時の就業状況を示している。
 2. 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」(2002年)より。
 (資料)「妻の就業と出生行動:1970年~2002年結婚コホートの分析」岩澤美帆
 『人口問題研究』第60巻第1号 2004年

- 近年、30代のM字の底が上がってきている。

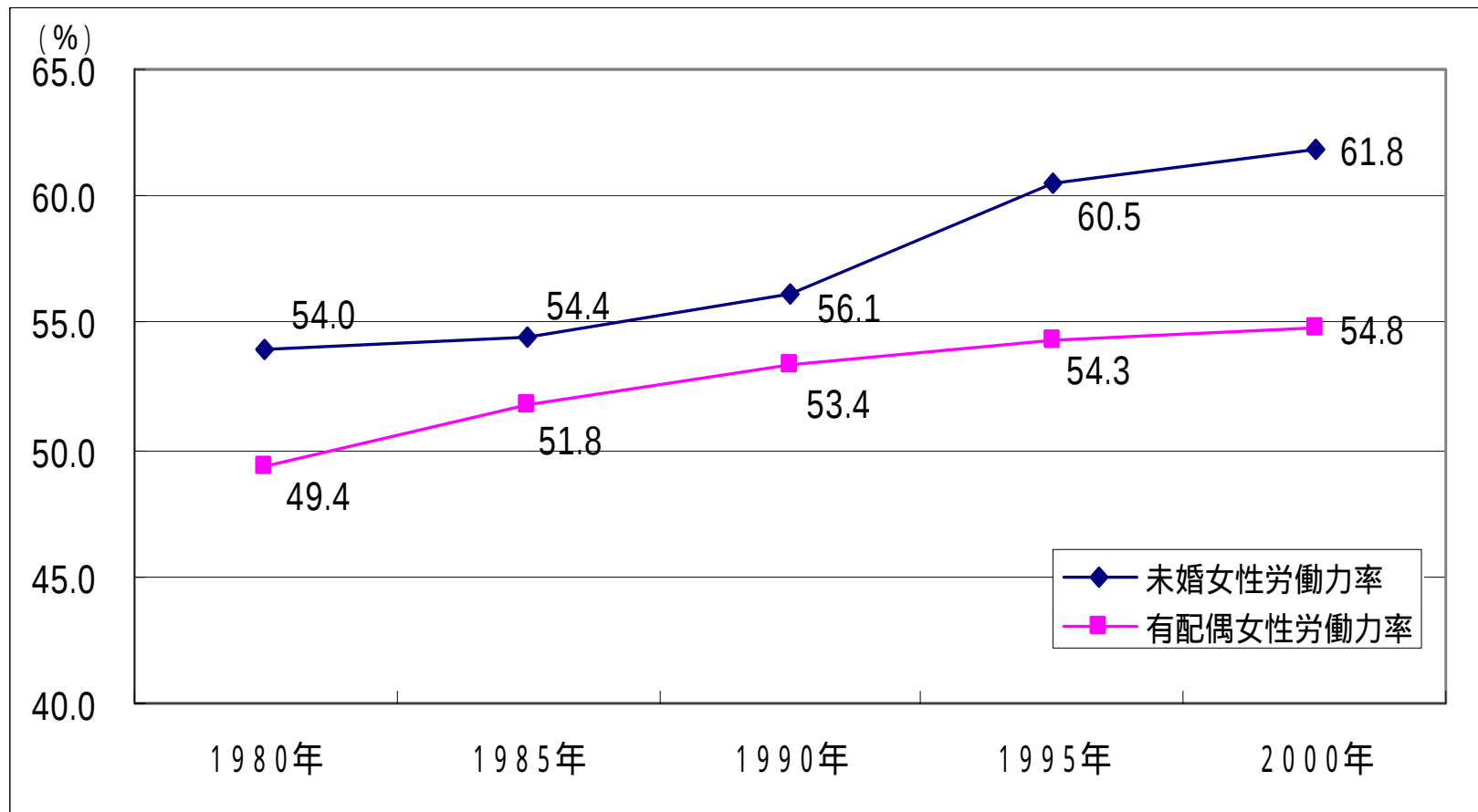
女性の年齢階級別労働力率



資料：平成7年は総務省「労働力調査(基本集計)、平成17年は総務省「労働力調査(詳細結果)」より作成。

- 未婚女性有業者が増えている。

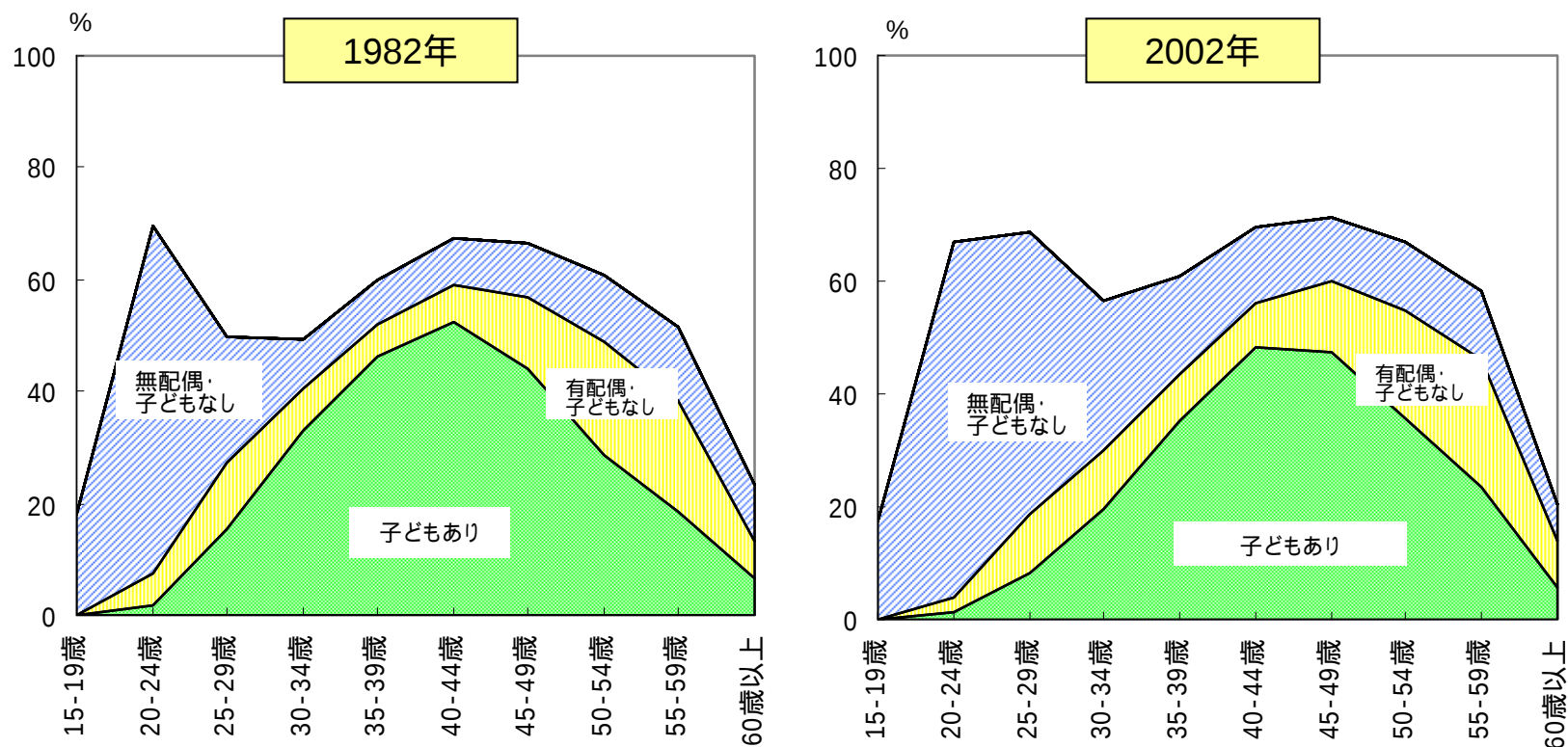
未婚女性労働力率、有配偶女性労働力率(15歳～64歳)の推移



資料:総務省統計局「国勢調査」より作成。

- M字の底が上がってきているが、主に30代の未婚者の増加による。

女性の家族関係別にみた有業率



(備考)「無配偶・子どもなし」は、未婚者の他、離別・死別も含む。

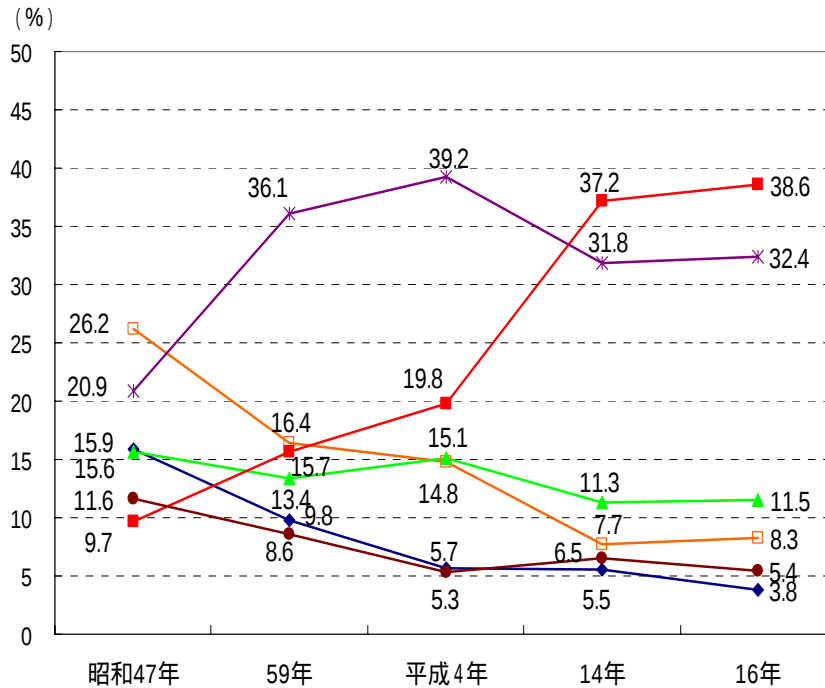
「子どもあり」は、配偶者なしと配偶者ありを含む。

資料:総務省統計局「就業構造基本調査」より、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員武石恵美子氏
(法政大学)による特別集計。

- 女性が子どもをもっても働きつづけた方がよいという意見が、男女ともに多くなっている。

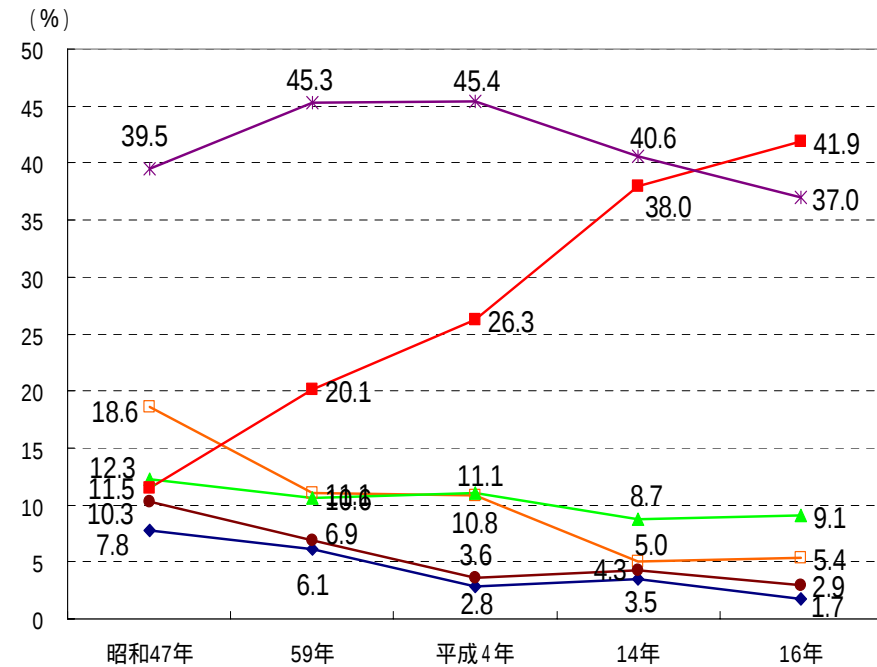
男女別女性の働き方に関する考え方

男性の意識



- ◆ 女性に職業をもたないほうがよい
- 結婚するまでは職業をもつほうがよい
- ▲ 子どもができるまでは職業をもつほうがよい

女性の意識

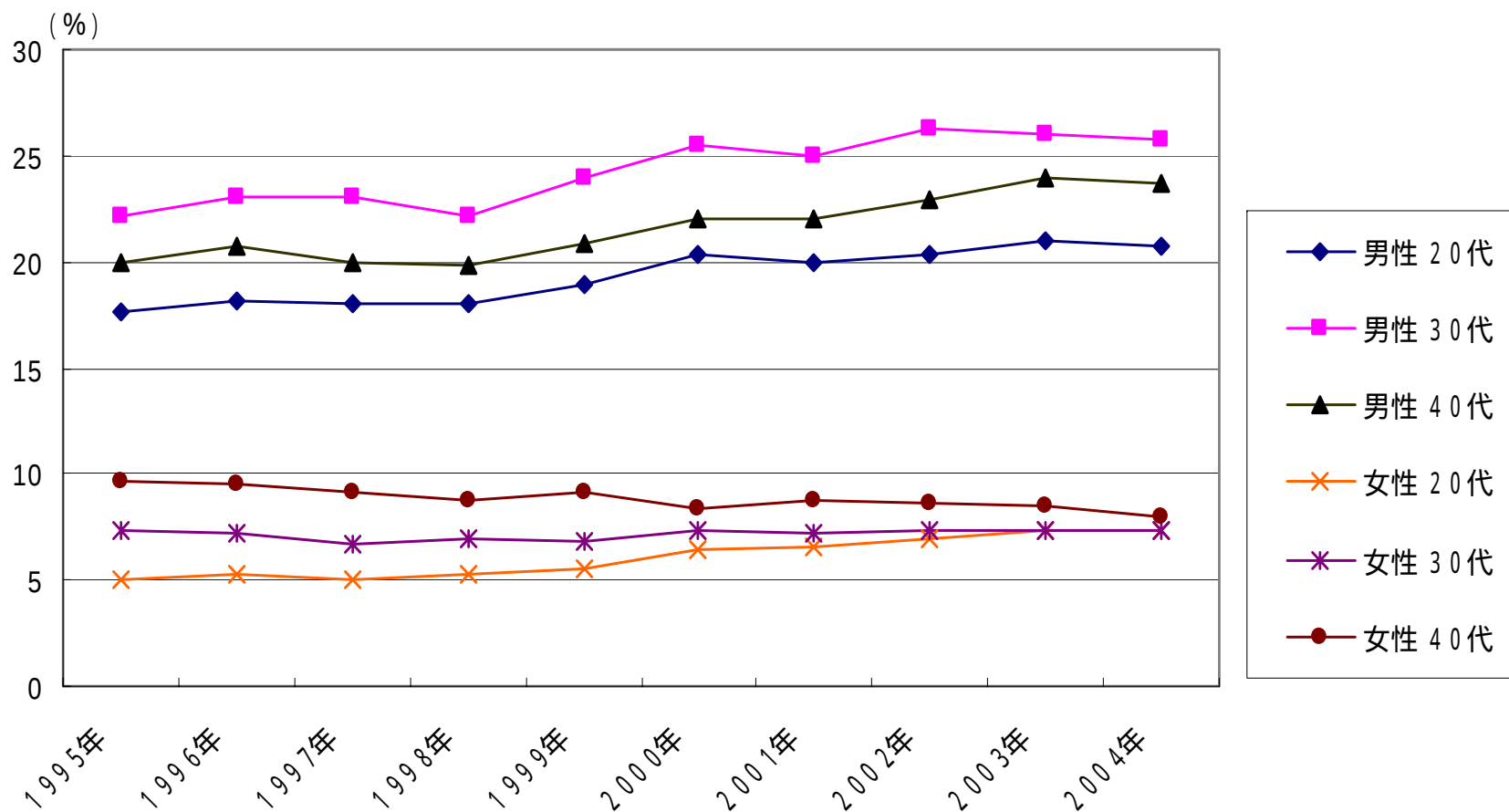


- 子どもができてずっと職業をつづけるほうがよい(継続就業)
- ✱ 子どもができたらずっと職業をつづけるほうがよい(一時中断・再就職)
- ▲ 子どもができるまでは職業をもつほうがよい
- 結婚するまでは職業をもつほうがよい
- わからない

資料: 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」

- 30代男性を中心に、週60時間以上働く人の割合が増加している。

フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



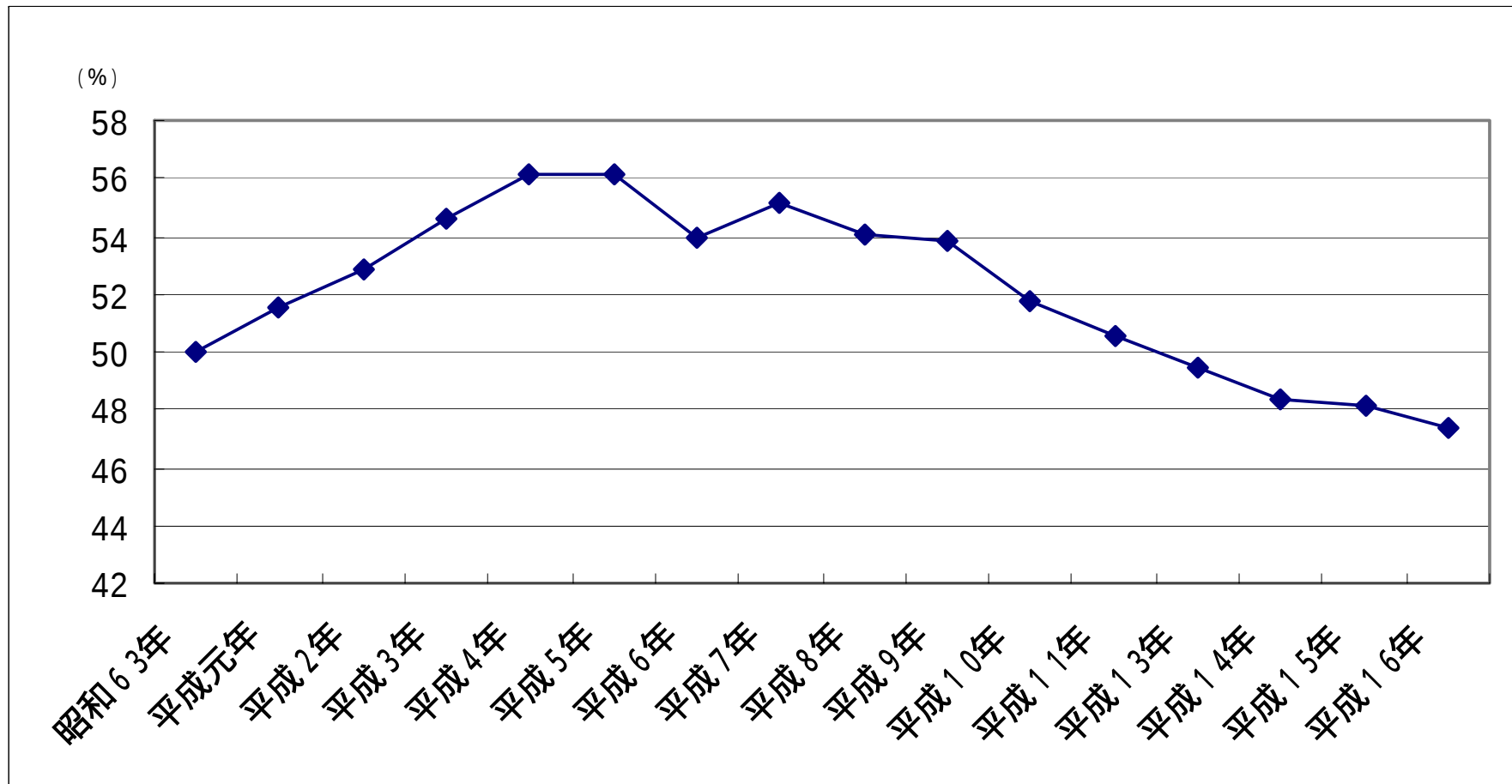
(備考) 1. 総務省「労働力調査」より作成。

2. 「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者である。

資料: 内閣府「国民生活白書」(平成17年版)

- 有給休暇の取得率が減少している。

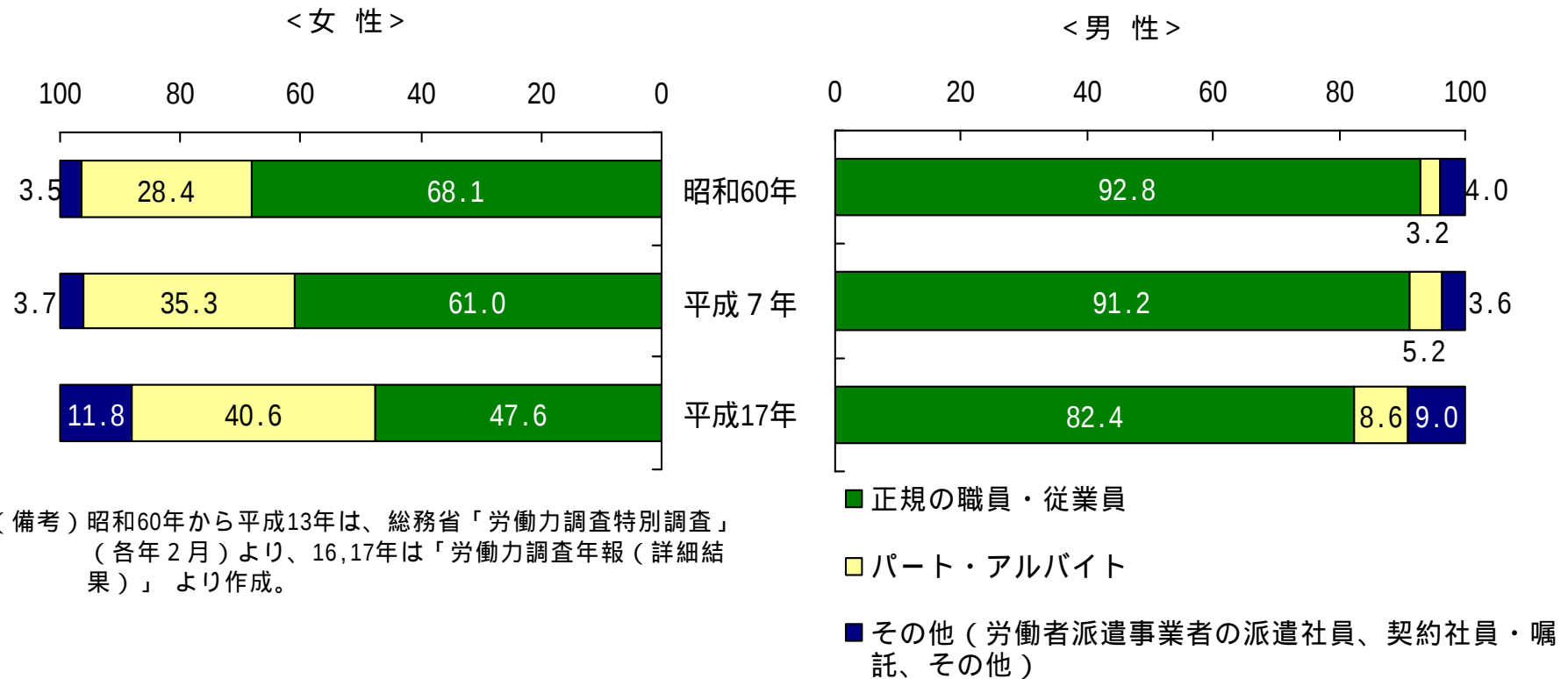
労働者一人平均年次有給休暇の取得率(調査産業計)



資料:厚生労働省「就労条件総合調査 時系列13表(年、産業・企業規模、労働者1人平均年次有給休暇の取得率)」

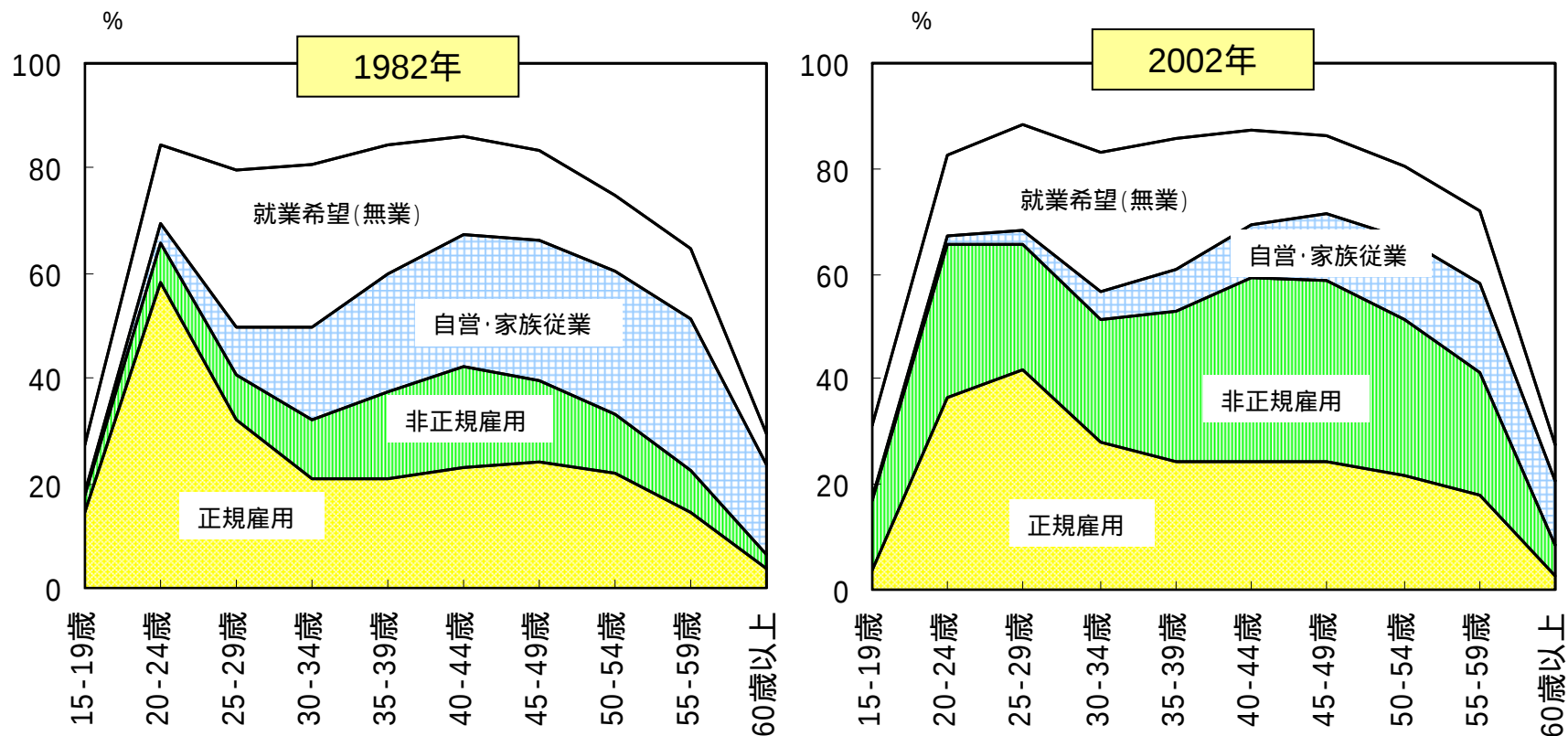
- 男女ともに、非正規雇用者(パート・アルバイト、その他)の割合が増えている。

雇用者形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移



- 女性では、特に、再就業等の多いM字の右肩の部分で非正規割合が高いが、近年は、若年層でも割合が高くなっている。

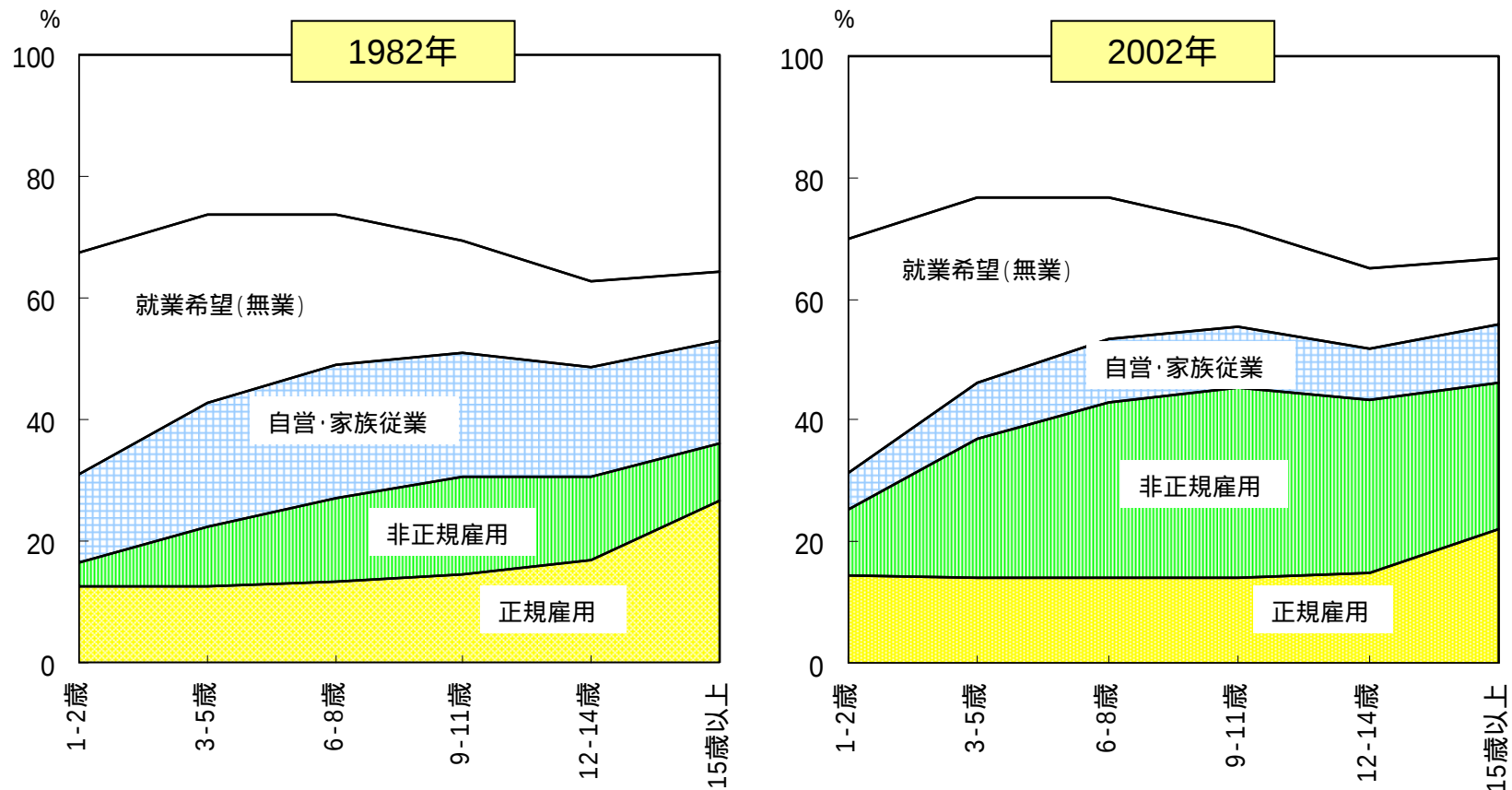
年齢区分別女性の就業形態



(備考) 総務省統計局「就業構造基本調査」より、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員武石恵美子氏
(法政大学)による特別集計。

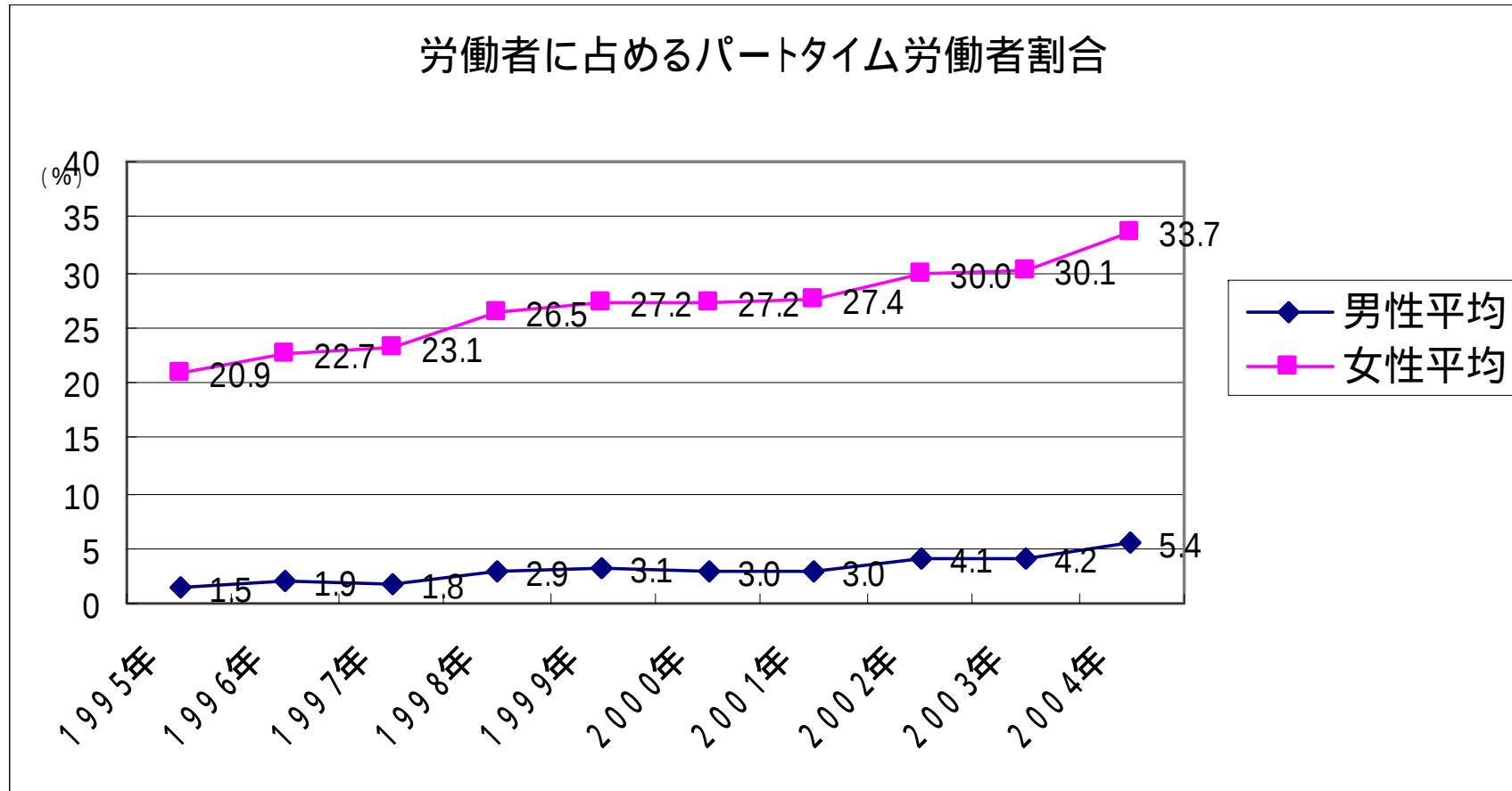
- 子どものいる女性の非正規雇用の割合も増加している。

末子年齢区分別女性の就業形態



資料:総務省統計局「就業構造基本調査」より、少子化と男女共同参画に関する専門調査会委員武石恵美子氏
(法政大学)による特別集計。

- 男女ともにパートタイム労働者の割合が増えている。



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

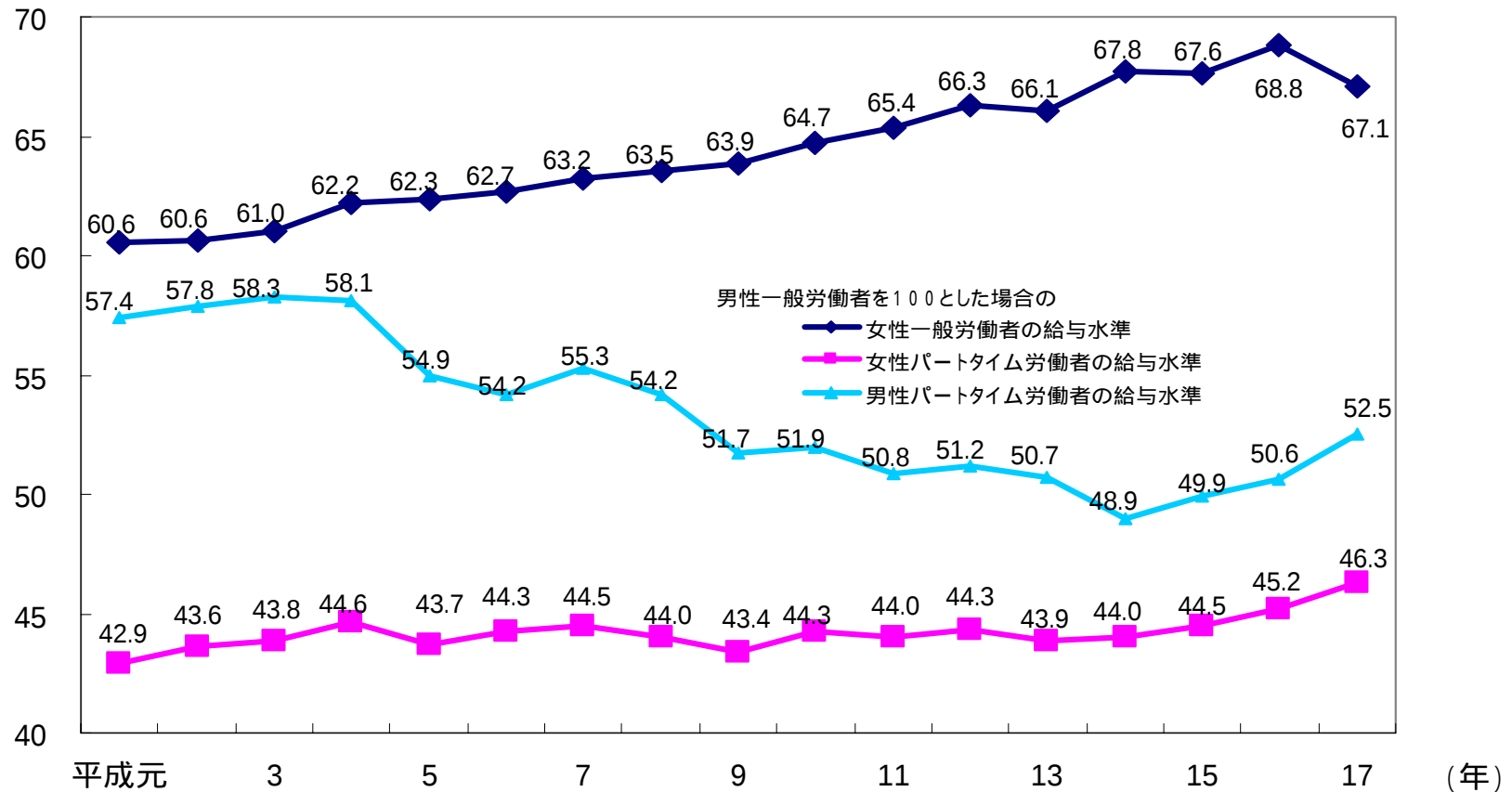
2. 労働者に占める「パートタイム労働者」の割合を示したものである。

3. 対象は、20～49歳の男女労働者である。

資料： 内閣府 「国民生活白書」(平成17年版)

- 長期的に見て、一般労働者とパートタイム労働者の賃金収入の格差が拡大している。

労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移(男性一般労働者 = 100)

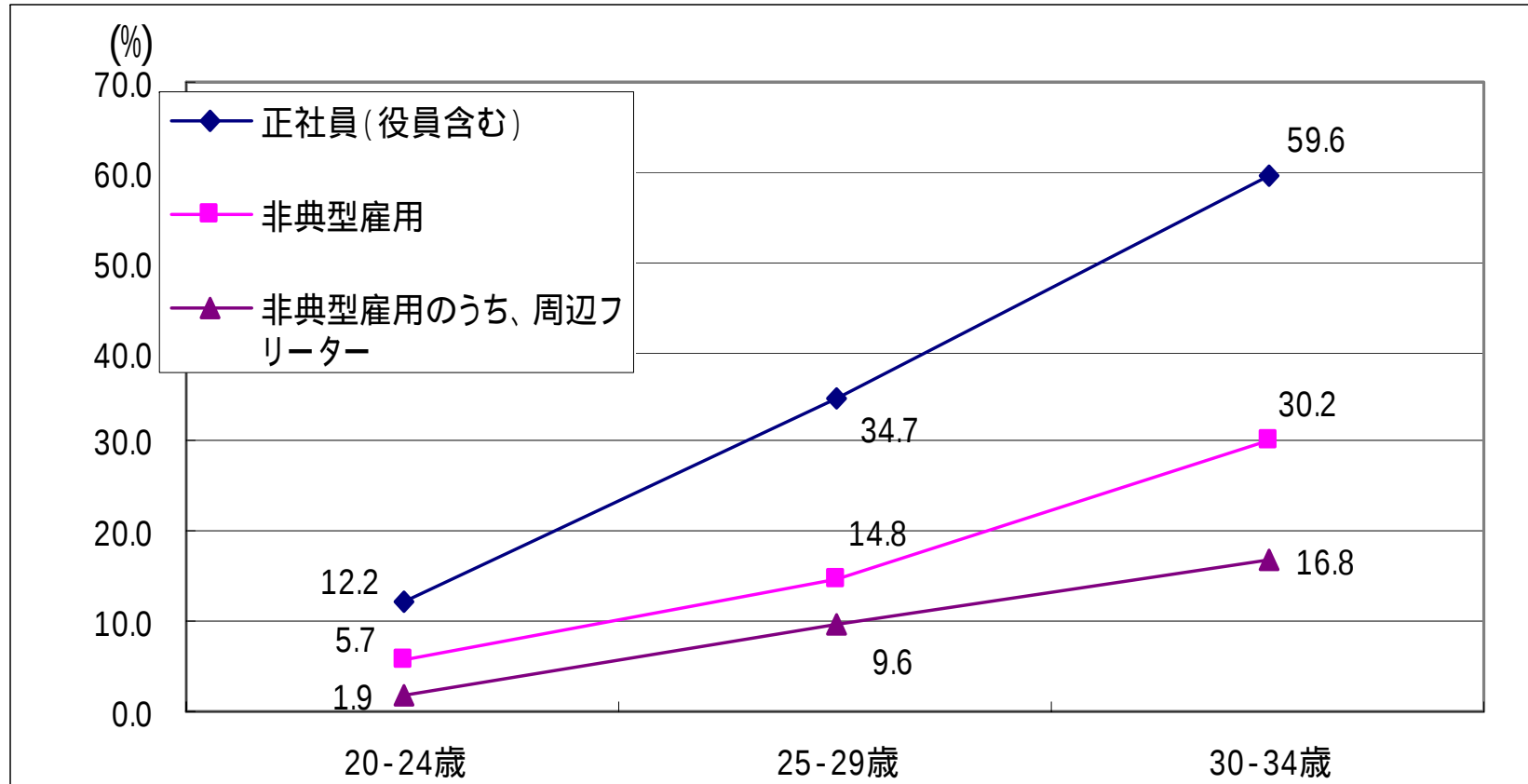


(備考)

- 1 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
- 2 男性一般労働者の1時間当たり平均所定内給与額を100として、各区分の1時間当たりの平均所定内給与額の水準を算出したものである。

- 非正規男性の未婚率は、正規男性の未婚率よりも高い。

就業形態別・配偶者のいる割合(男性・2002年)



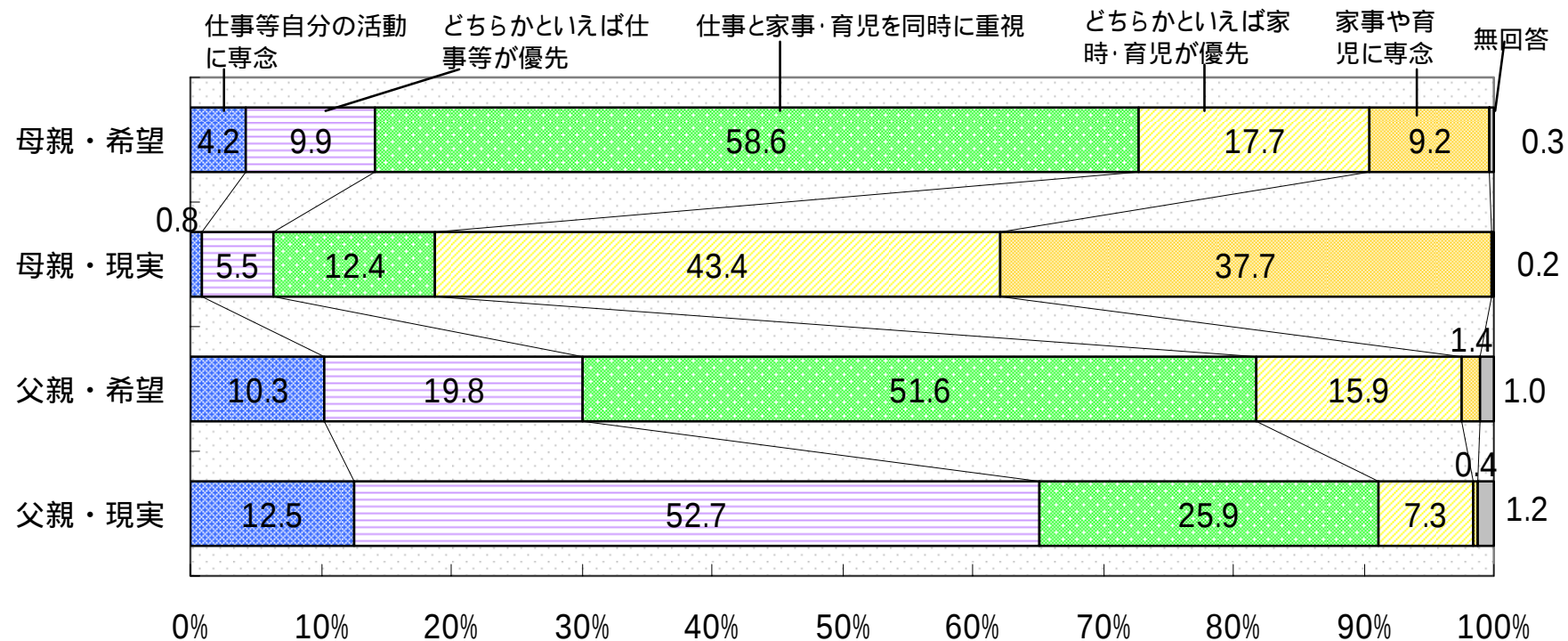
(注)「非典型雇用」:「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」

「周辺フリーター」:「アルバイト」または「パート雇用者」のうち、学生でもなく主婦でもなく、かつ、年間就業日数が99日以下または週労働時間が21時間以下の者

資料:労働政策研究・研修機構「若者就業支援の現状と課題」(平成17年)(就業構造基本調査(総務省)を特別集計)

- 子育て中の両親とも、仕事と家事・育児などの生活時間をバランスよく持ちたいと考える人が多いが、現実には希望どおりになっていない。

子育て優先度の希望と現実



(備考) 未就学児を持つ2,000世帯の父母を対象とした、子育て家庭における支援ニーズとその背景を「少子化対策プラスワン」の枠組にのっとった形で、把握することを目的とした調査

資料: (株)UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究」(平成15年)

- 結婚していない理由として「適当な相手にめぐり合わないから」とする人が多く、出会いの機会・時間が必要。

結婚していない理由(複数回答)

(%)

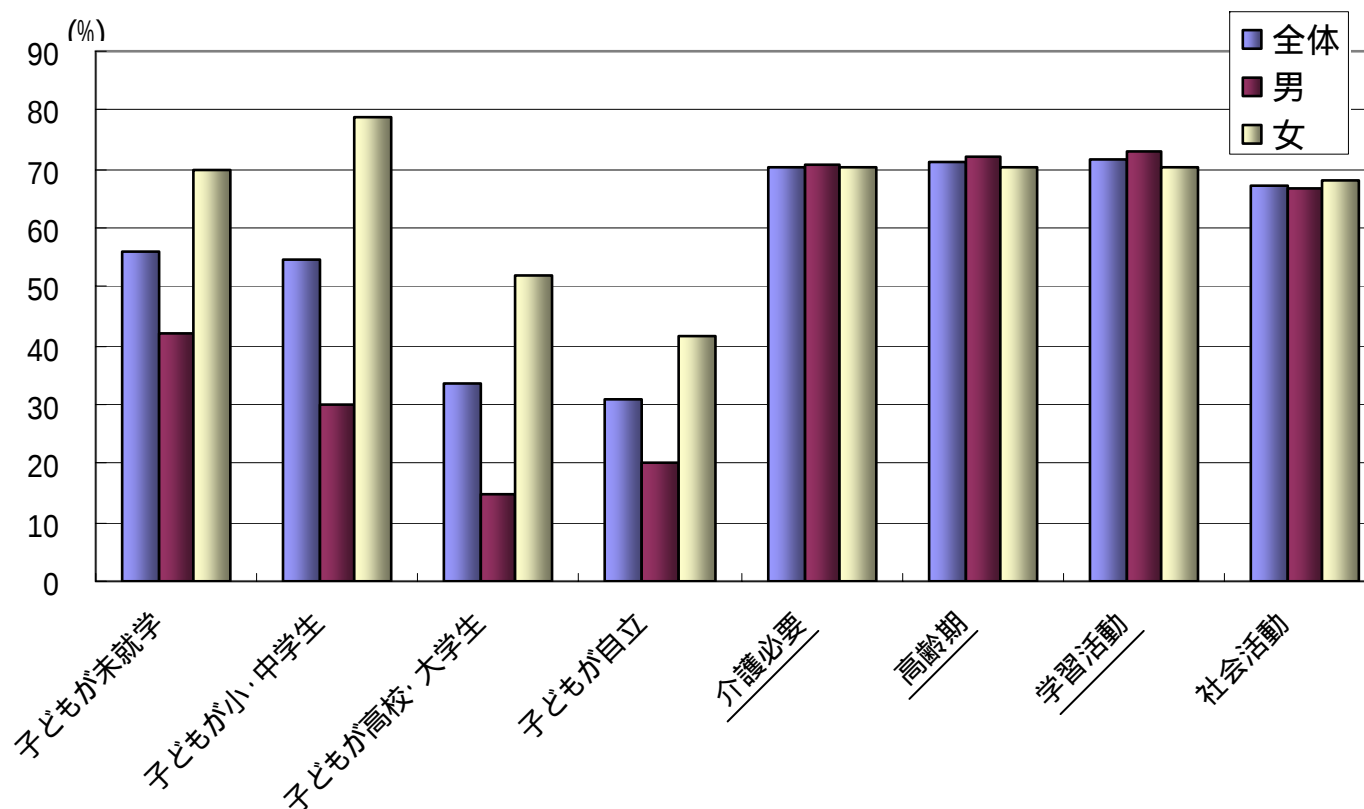
	適当な相手にめぐり合わないから	経済力がないから	自分の自由になる時間やお金が少ないから	趣味やレジャーを楽しむから	異性と上手くつきあえないから	義父母や親戚など人間関係が複雑になるから	仕事に打ち込みたい仕事が増えるから	まだ若いから	現在の生活レベルを落とさないから	親の扶養・同居の問題を抱えているから	もう少し相手を知りたいから	相手に結婚できない事情があるから	相手が乗り気でないから	親や周囲が同意しないから
若年独身男性	<u>60.8</u>	46.9	19.6	21.0	16.8	3.5	11.2	18.2	5.6	2.1	5.6	0.7	2.8	0.7
継続独身男性	<u>58.7</u>	28.7	23.1	17.5	13.3	4.9	0.7	0.7	7.7	10.5	4.2	4.2	4.2	0.7
若年独身女性	<u>58.0</u>	28.7	34.3	22.4	9.8	10.5	16.1	15.4	8.4	4.9	9.8	5.6	0.7	2.8
継続独身女性	<u>66.0</u>	5.6	19.4	16.7	11.1	19.4	9.0	0.0	11.8	14.6	4.9	4.2	2.8	1.4

(備考) 全国に居住する20～49歳の男女個人(各グループ150人)を対象とした結婚・家族・育児・就業意識等についてのアンケート調査

資料: 厚生労働省「少子化に関する意識調査研究」(平成16年)

- 介護や学習活動のために「短時間正社員」を希望したいとする人が男女ともに多い。

ライフステージ別に見た回答者自身の「短時間正社員」に対する希望



(備考) 地域・年齢・性別等による一定の分布基準(国勢調査の構成比)から抽出した、20～50歳代の男女 各1,250人を対象とした、国民各層の多様な働き方の選択に関する意識やニーズの実態、企業における多様な就業形態に関する制度の導入状況と、今後の導入意向について把握するための調査

資料: 厚生労働省「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入実態調査」(平成16年)より作成

- 女性の活用度と企業の経営パフォーマンスの間には概ね密接な関係がある。

女性社員の基幹化と経営パフォーマンスとの関係

		総合経営判断指標	成長性指標	収益性指標
女性が占める 比率「課長」	3%以上	3.16	135.3	165.6
	1%以上3%未満	2.83	117.7	163.5
	0%超1%未満	2.89	97.4	110.9
	0%	2.70	100.8	164.8
女性管理職の 比率の増減	大幅に増えた	3.46	173.7	289.8
	やや増えた	2.94	110.9	144.1
	現状維持	2.71	102.6	161.7
	やや減った	2.64	93.1	66.5
	減った	2.00	83.5	67.3

(備考) 1部、2部上場企業及び店頭銘柄、生命保険、損害保険等を含む3,347社を対象とした調査

(注1) 総合経営判断指標: 競争相手とする企業と比べ、最近の業績はよいと思うかを5段階評価する。
 良い×5 + やや良い×4 + ほぼ同じレベル×3 + やや悪い×2 + 悪い×1を(総数 - 不明)で除した値

(注2) 成長性指標: 5年前の売り上げを100とした場合の現在の売上高

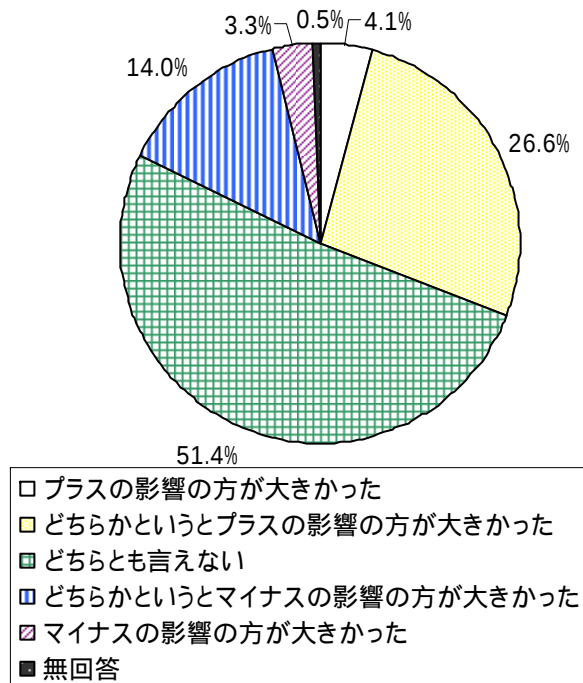
(注3) 収益性指標: 5年前の営業利益を100とした場合の現在の営業利益

資料: 21世紀職業財団「企業の女性活用と経營業績との関係に関する調査」(平成15年)より
 内閣府男女共同参画局作成。

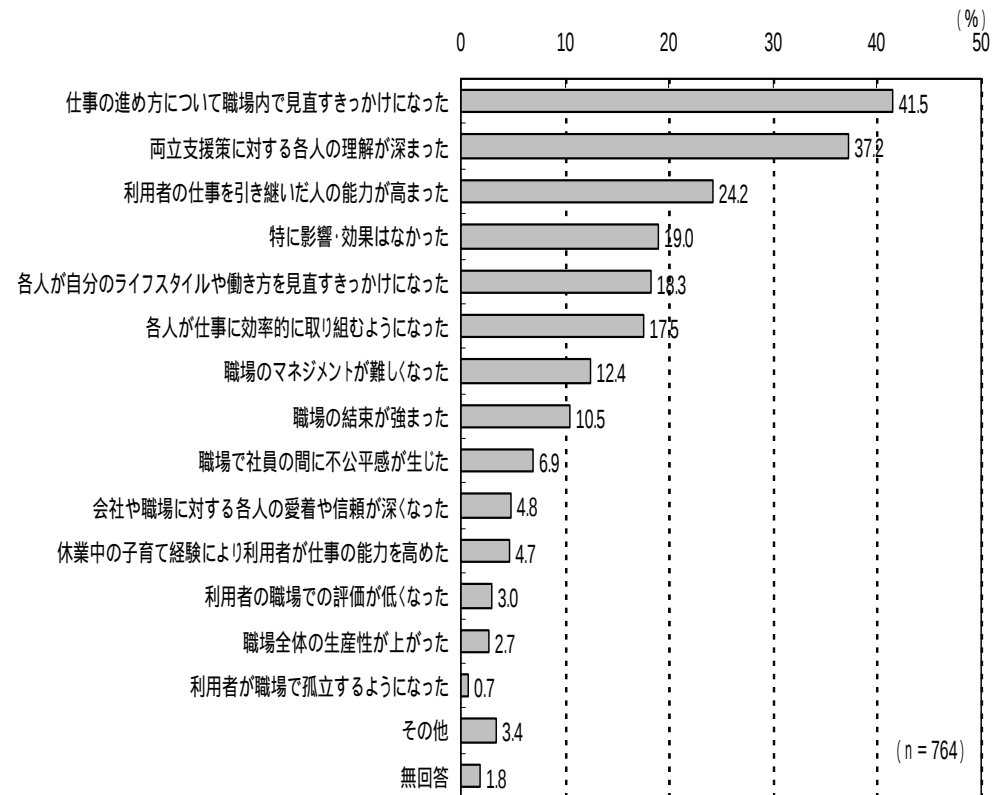
- 両立支援制度の職場への影響については、「どちらかというプラス」と答える管理職の方が「どちらかというマイナス」と答える管理職よりも多い。

「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による 職場への影響

< 総合的影響 >



< 具体的な影響 >



(備考)・調査対象:企業において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者 計7,000人

・調査時期:2005年1月

資料:少子化と男女共同参画に関する専門調査会「管理者を対象とした両立支援策に関する意識調査」

- 産業界においても、ワーク・ライフ・バランスの自主的な取組が進められている。

日本経済団体連合会「経営労働政策委員会報告」 抜粋

第2部 経営と労働の課題

1. 人口減少社会・高齢化社会への対応

(2) 男女共同参画の促進とワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

男女共同参画の理念を踏まえて、性別にかかわらず、個人の能力を十分に発揮することができる職場環境や制度づくりをすることが、「ダイバーシティ」(人材の多様性)を活かす経営を進めていくための第一歩となる。

中略

女性のみならず、男性、高齢者など、すべての従業員を対象に、ワーク・ライフ・バランスの考え方を企業戦略の一環として組み入れていくことが、長期的に見て、高い創造力をもつ人材を育成し、競争力の高い企業の基盤をつくることになる。

資料: 日本経済団体連合会 経営労働政策委員会「経営労働政策委員会報告」2006年版