

シャインウィークスBPWサイドイベント

203050＜2030年に完全なジェンダー平等(50-50)の実現＞を目指して
～日本の働く女性たちがもっともっと輝くために！～

基調講演 働く女性にとって、WEPsと女性活躍推進法の役割とは ～

女性活躍推進法がもたらすもの

2015.9.5

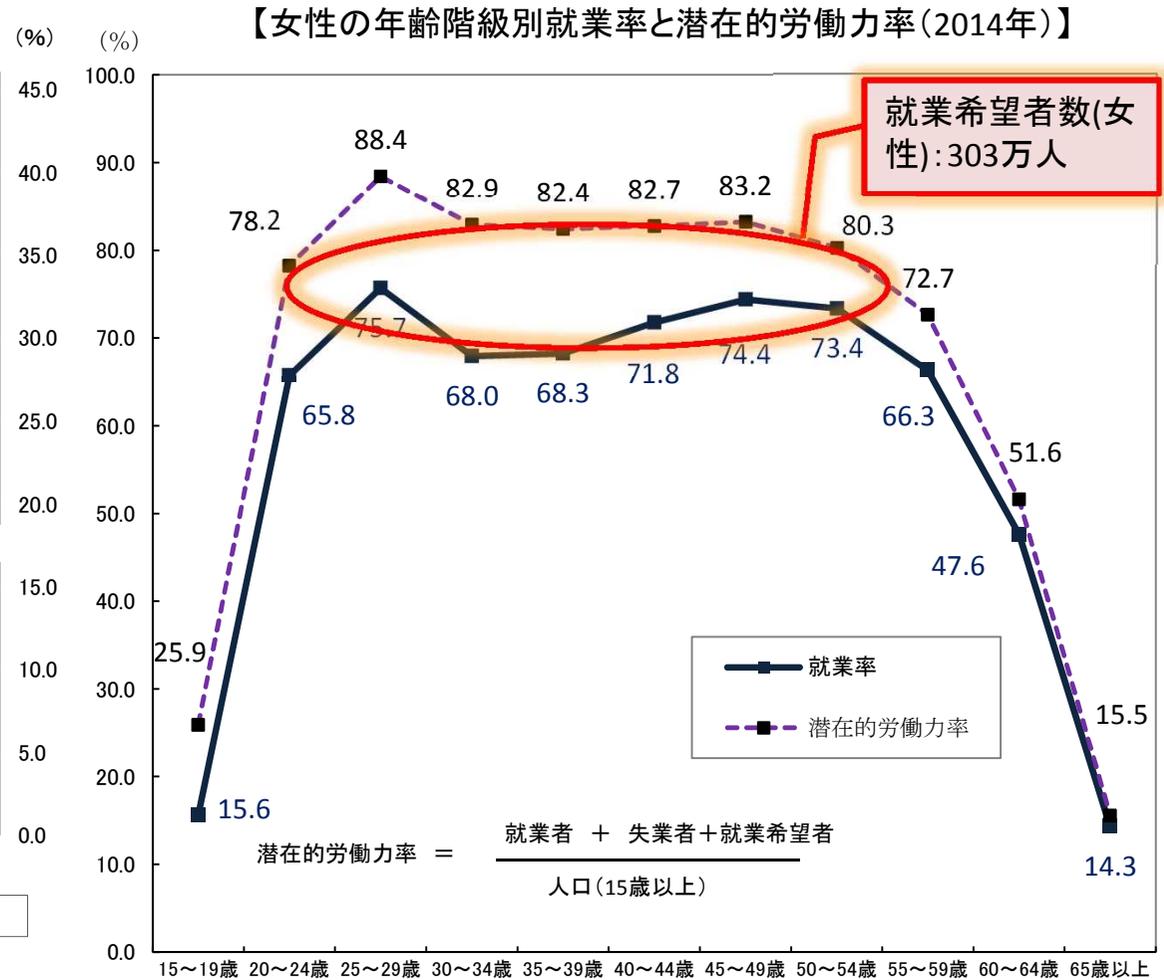
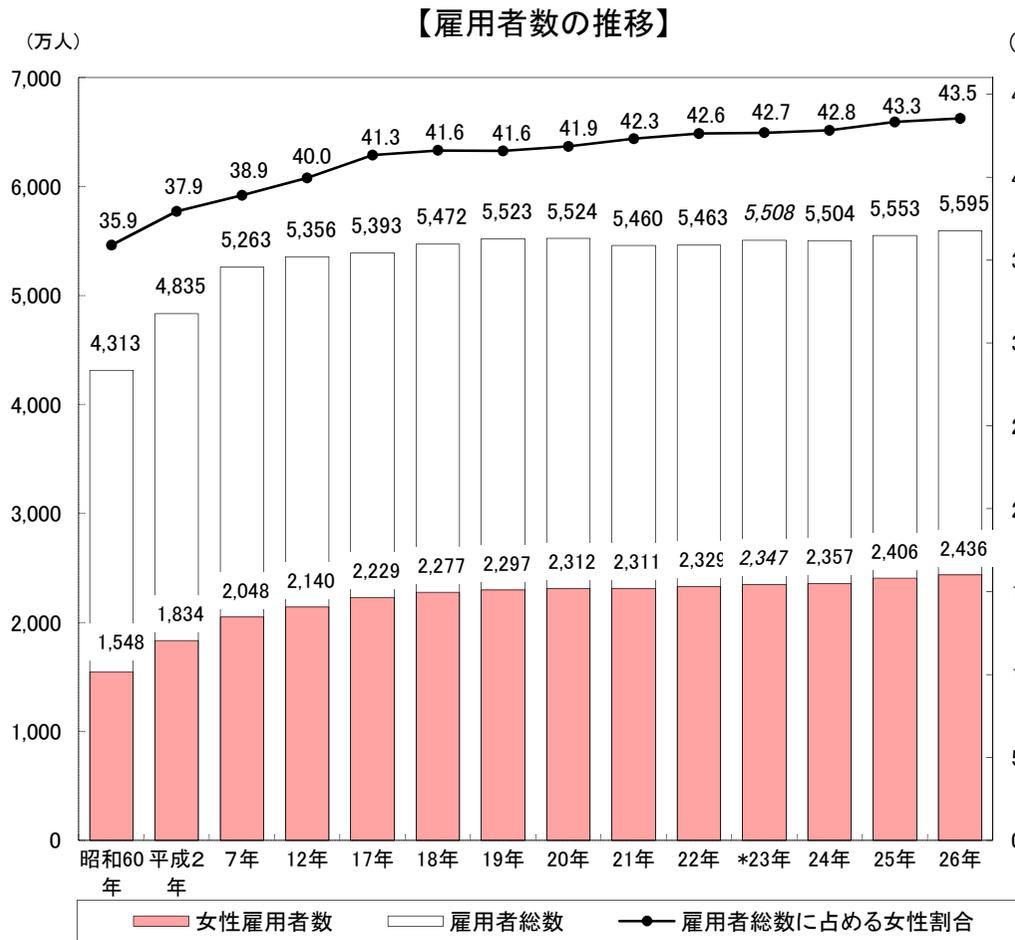
厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

雇用均等政策課長

小林 洋子

女性雇用者数と女性の年齢階級別就業率(実際の実業率と就業希望との差)

- 平成26年の女性雇用者数は2,436万人。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっている。
- 女性の年齢階級別就業率はM字カーブを描いている。また、就業率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は303万人にのぼる。

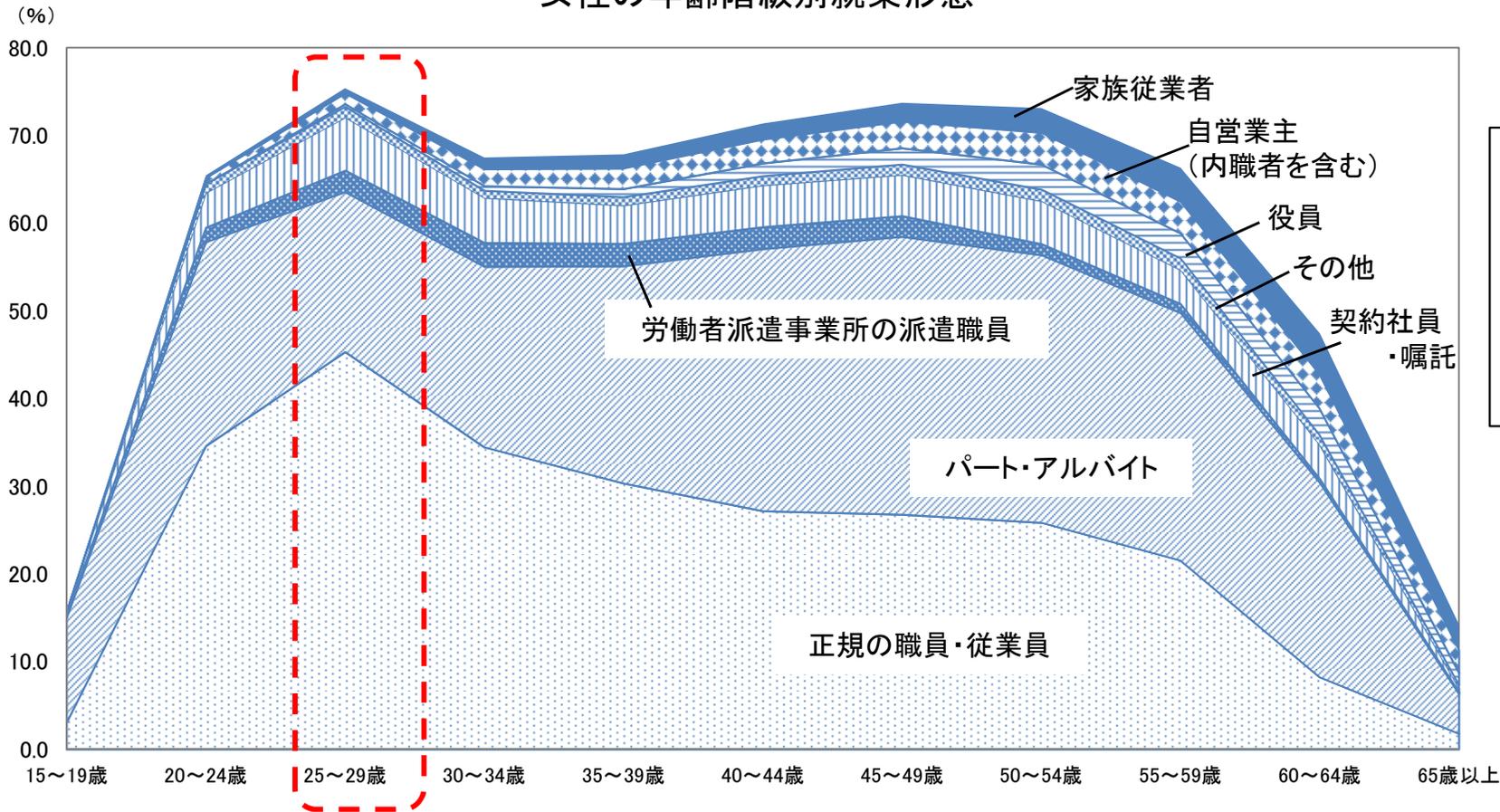


*平成23年統計については、平成17年国勢調査結果を基準(旧基準)とする推計人口をベンチマークとして、東日本大震災の影響により3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値である。
注)平成23年の数値(斜体)は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。

女性の年齢階級別就業形態



女性の役員を除く雇用者
2,352万人

うち正規の職員・従業員
1,020万人(43.4%)

うち非正規の職員・従業員
1,332万人(56.6%)

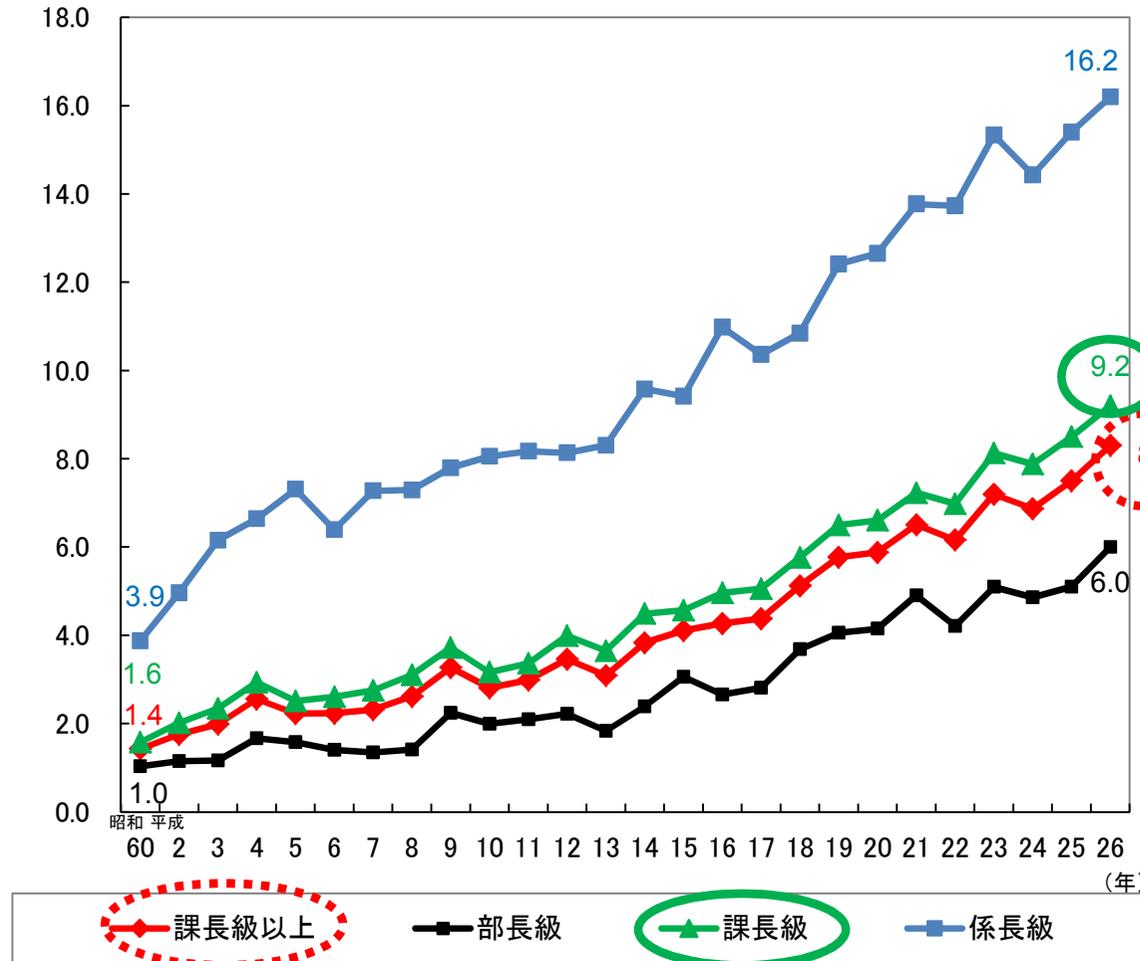
- 正規の職員・従業員
- パート・アルバイト
- 労働者派遣事業所の派遣職員
- 契約社員・嘱託
- その他
- 役員
- 自営業主(内職者を含む)
- 家族従業者

(資料出所)総務省「平成26年労働力調査(基本集計)」

管理職の女性比率

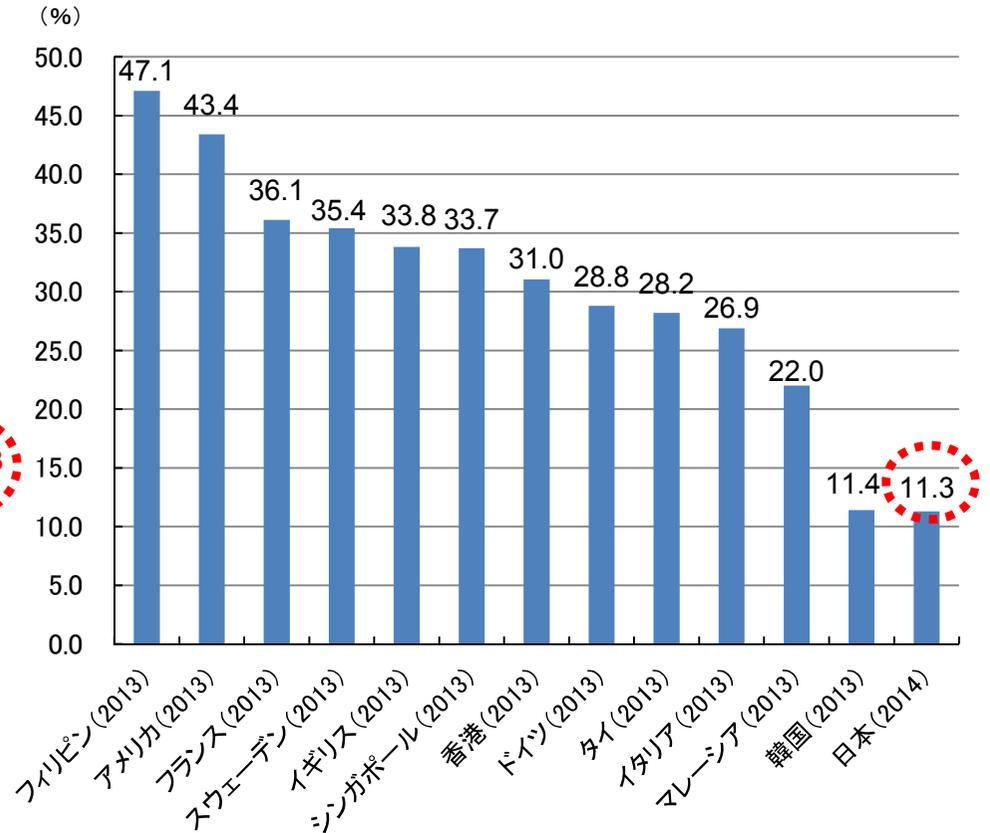
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低く、アジア諸国と比べても特に低い水準にある。

(%) 役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本;総務省統計局「労働力調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」
 注1) 日本及びアメリカの分類基準 (ISCO-08) とその他の国の分類基準 (ISCO-88) が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者 (会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等) をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

女性の活躍の「壁」

✎ 課長以上の昇進希望を持つ女性は1割程度にすぎない。

✎ 昇進を望まない理由のトップは「仕事と家庭の両立が困難になる」
【男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果(平成25年)】

④(女性にとって)
「昇進したいと思えない」

✎ 4割弱(36.6%)の企業は「女性採用なし」【平成26年度雇用均等基本調査】

✎ 総合職採用の競争倍率は、男性30倍に対し、女性43倍。
【平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況】

①(女性のことを)
「採っていない」

✎ 約6割の女性が第1子出産を機に退職。
【第14回出生動向基本調査(夫婦調査)】

✎ 妊娠・出産前後で退職した女性の約1/4は「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」(26.1%)

両立が難しかった理由は①勤務時間のあわなさ(65.4%)
②職場の両立を支援する雰囲気(49.5%)

【両立支援に係る諸問題に関する総合的研究調査(平成20年)】

③(女性にとって)
「続けたくない」「続けられない」

②(女性のことを)
「育てていない」

✎ 将来的な育成に向けた教育訓練を受けている率は、25~44歳の全年齢層で男性よりも女性が低い。(30代後半の場合、男性28.8%/女性15.3%)【2009年「働くことと学ぶことについての調査」】

✎ 「営業」「生産」部門は約7割の企業が「男性9割以上の職場あり」と回答【採用・配置・昇進とポジティブ・アクションに関する調査(2014)】

— これらの根底には —

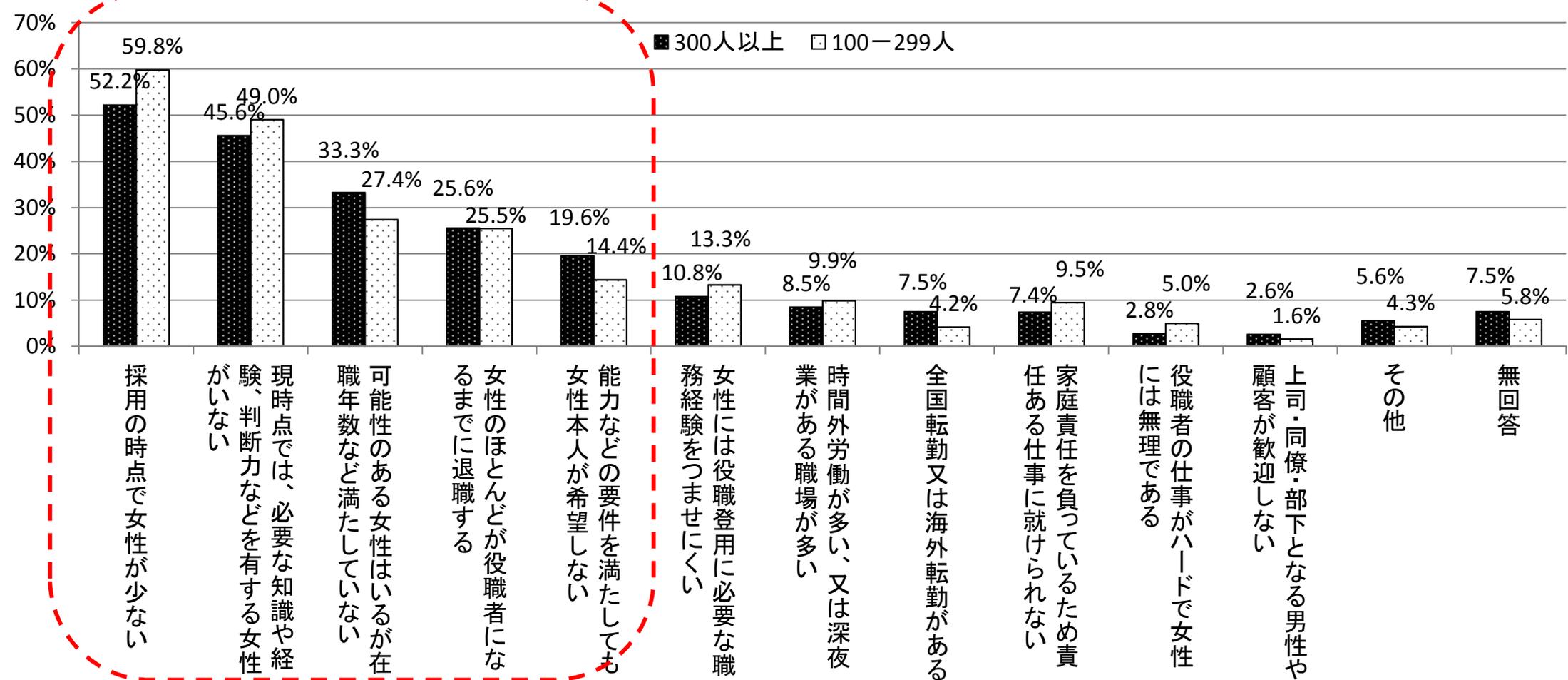
「長時間労働」×「性別役割分担意識」(「男は仕事／女は家庭」等)

女性役職者が少ない理由

○ 女性役職者が少ない(※)理由については、「採用の時点で女性が少ない」や「現時点では、必要な知識や経験、判断能力などを有する女性がいない」、「可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない」、「女性のほとんどが役職者になるまでに退職する」、「女性本人が希望しない」という回答が多く挙げられている。

※「女性役職者が少ない」企業とは、女性役職者数が男性役職者数より少ない、又は全くいない役職区分(「係長・主任相当職」、「課長相当職」、「部長相当職以上」)が一つでもある企業のことをいう。

図：女性役職者が少ない理由(複数回答)



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務/中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

☞ 状況把握の必須項目(省令で規定)

①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※任意項目についてさらに検討(例:非正規雇用から正規雇用への転換状況等)

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

☞ 行動計画の必須記載事項

▶目標(定量的目標) ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

☞ 情報公表の項目 (※省令で規定)

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

☞ 認定基準(省令)は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他(施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。 ▶10年間の時限立法。

— 行動計画策定指針(告示) —

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組