

一人ひとりの女性が活躍する社会を目指して

NWEC 「地域における男女共同参画推進リーダー研修」

慶應義塾大学 樋口美雄

1. 女性就業者の増加

表1-1 女性が職業をもつことに対する意識

(時系列)

調査日	該当者数 人	女性は職業を もたない方が よい %	結婚するま では職業をも つ方がよい %	子どもがで きるまでは、職 業をもつ方が よい %	子どもがで きても、ずっと職 業を続ける方 がよい %	子どもがで きたら職業をや め、大きくな たら再び職業 をもつ方がよ い %	その他 %	わからない %
1972年	19,058	12.0	22.5	14.0	11.0	30.0		10.5
1979年	8,103	7.0	11.0	11.0	20.0	39.0		12.0
1984年	8,031	8.0	13.8	12.0	17.9	40.7		7.8
1992年	3,524	4.1	12.5	12.9	23.4	42.7	1.5	2.9
1992年	3,524	4.3	13.1	13.1	23.1	42.3	1.5	3.0
1995年	3,459	4.3	9.0	11.7	30.2	38.7	2.8	3.4
1995年	6,459	4.4	10.1	11.8	29.9	38.5	2.9	3.4
2000年	3,378	4.1	7.8	10.4	33.1	37.6	2.7	4.3
2002年	3,561	4.4	6.2	9.9	37.6	36.6	1.1	4.2
2004年	3,502	2.7	6.7	10.2	40.4	34.9	2.3	2.8
2007年	3,118	3.6	5.5	10.7	43.4	33.0	1.4	2.3
2009年	3,240	3.5	5.5	10.7	45.9	31.3	1.4	1.8
2012年	3,033	3.4	5.6	10.0	47.5	30.8	1.4	1.3
2014年	3,037	2.2	5.8	11.7	44.8	31.5	2.0	1.9

表1-2 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識（時系列）

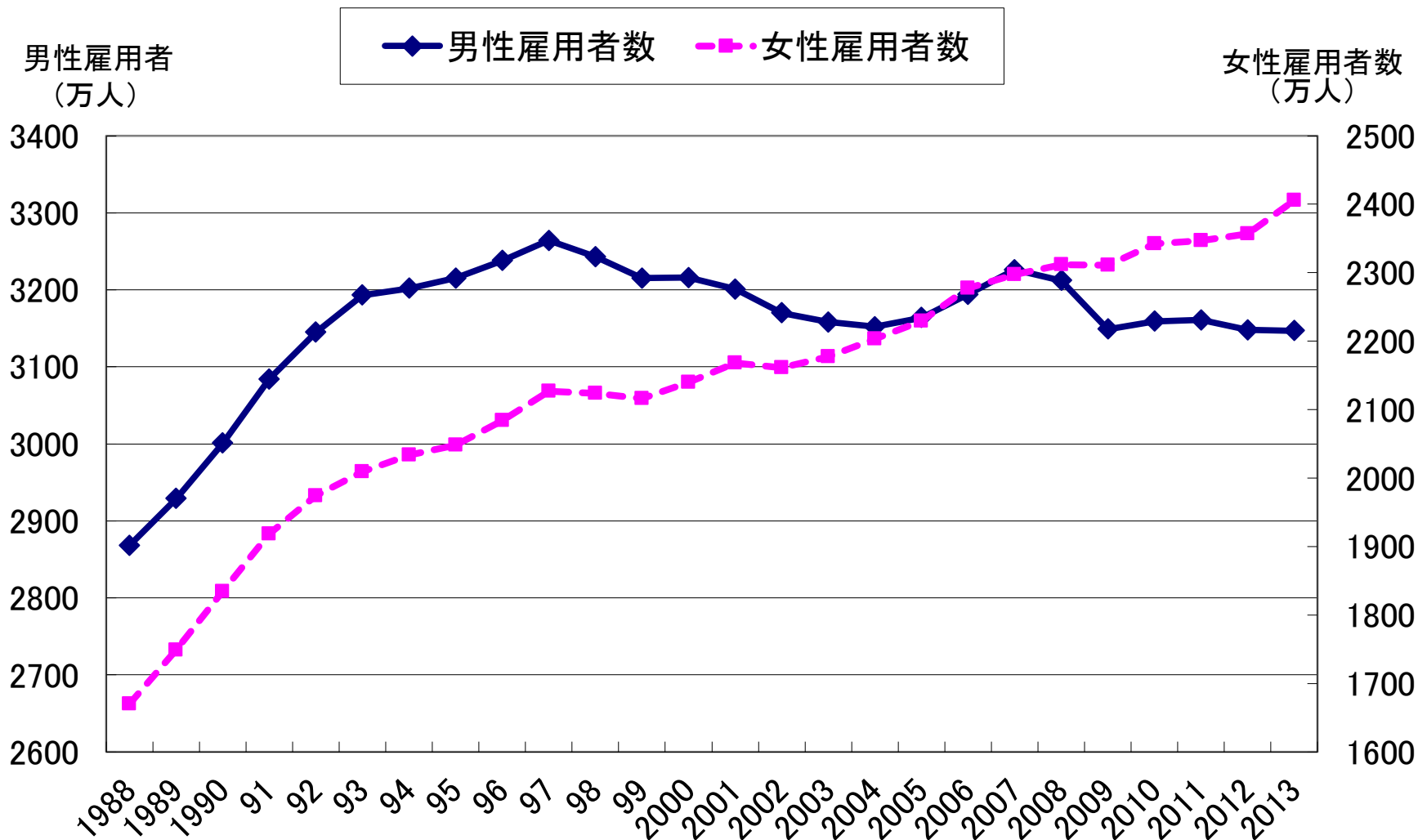
調査日	該当者数 人	賛成 (小計) %	賛成 %	どちらか といえば賛成 %	反対 (小計) %	どちらか といえば反対 %	反対 %	わからない %
1972年	19,058	83.5	50.5	33.0	9.5	7.0	2.5	7.5
1979年	8,239	72.9	32.1			15.9	4.3	7.1
1984年	8,031		56.0				44.1	
1987年	3,783		44.2				26.1	2.0
1990年	3,751		29.9				38.6	2.2
1992年	3,524	60.7	23.4	37.3	33.5	23.7	9.8	5.9
1995年	6,459		27.6				47.1	0.9
1997年	3,574	58.4	20.9	37.5	37.2	23.7	13.5	4.5
2002年	3,561	47.0	14.8	32.1	47.0	27.0	20.0	6.1
2004年	3,502	45.2	12.7	32.5	48.9	27.4	21.5	5.9
2007年	3,118	44.8	13.8	31.0	52.1	28.7	23.4	3.2
2009年	3,240	41.3	10.6	30.7	55.1	31.3	23.8	3.6
2012年	3,033	51.6	12.9	38.7	45.1	27.9	17.2	3.3
2014年	3,037	44.6	12.5	32.1	49.4	33.3	16.1	6.0

表1-3 「結婚は個人の自由であるから、結婚しても しなくてもどちらでもよい」という考え方について

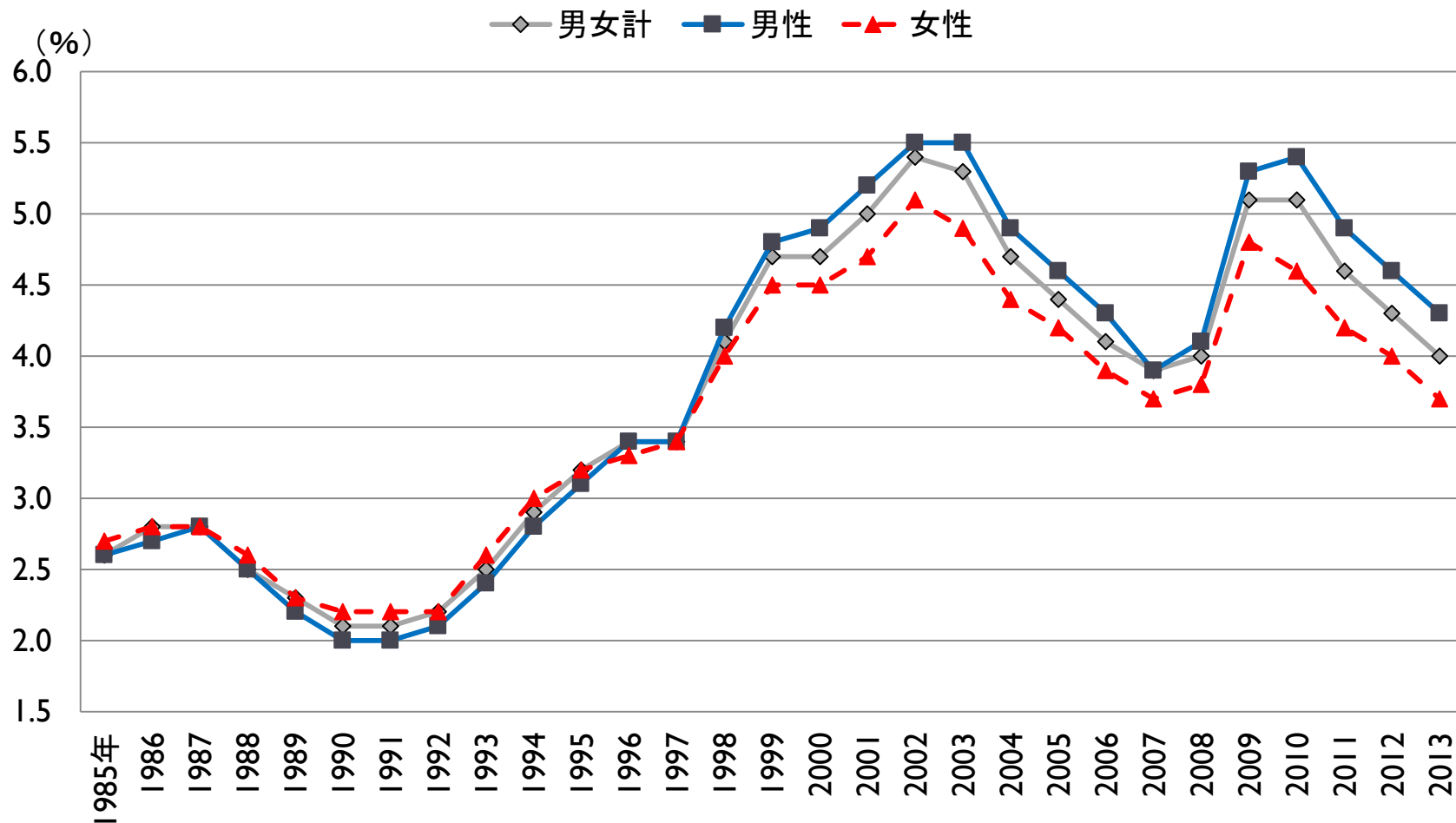
(過去の調査)

調査日	該当者 数	賛成	賛成	どちらか たとえば 賛成	反対	どちらか たとえば 反対	反対	わからない
		(小計)	(小計)	(小計)	(小計)	(小計)		
	人	%	%	%	%	%	%	%
1992年	3,524	62.7	30.9	31.8	31.0	19.8	11.2	6.4
1997年	3,574	70.2	40.7	29.6	25.3	15.9	9.4	4.5
2002年	3,561	72.2	51.1	21.1	24.4	13.5	10.8	3.4
2004年	3,502	68.0	44.5	23.6	28.9	16.4	12.5	3.1
2007年	3,118	65.1	42.8	22.3	32.8	18.0	14.8	2.1

図表2 男女別雇用者数の推移



図表3 男女別完全失業率の推移



出所：総務省統計局『労働力調査』

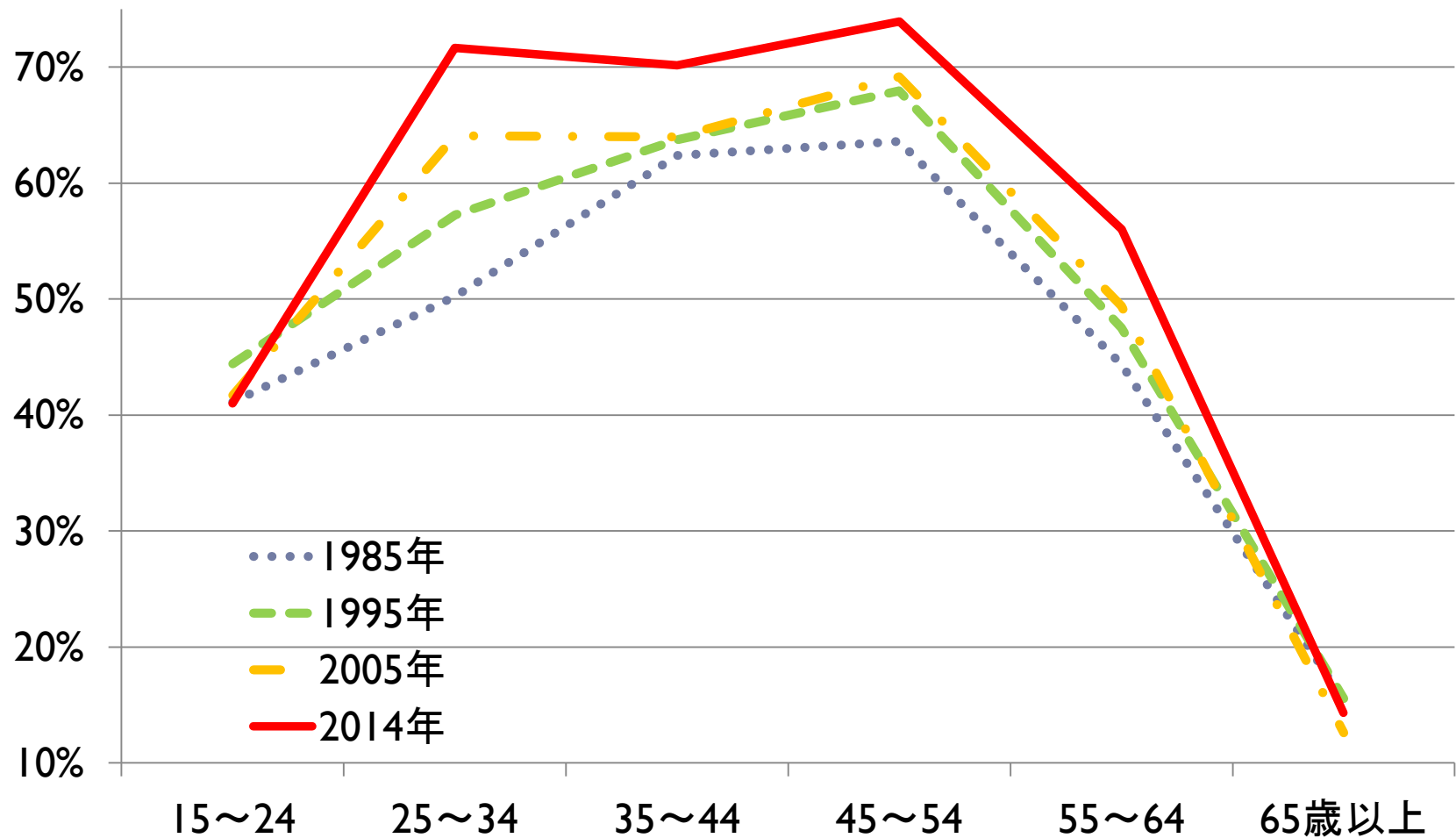
注：2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となった。ここに掲載した、2011年の数値は補完的に推計した値(2010年国勢調査基準)である。

図表4 産業別雇用者数の推移（万人）

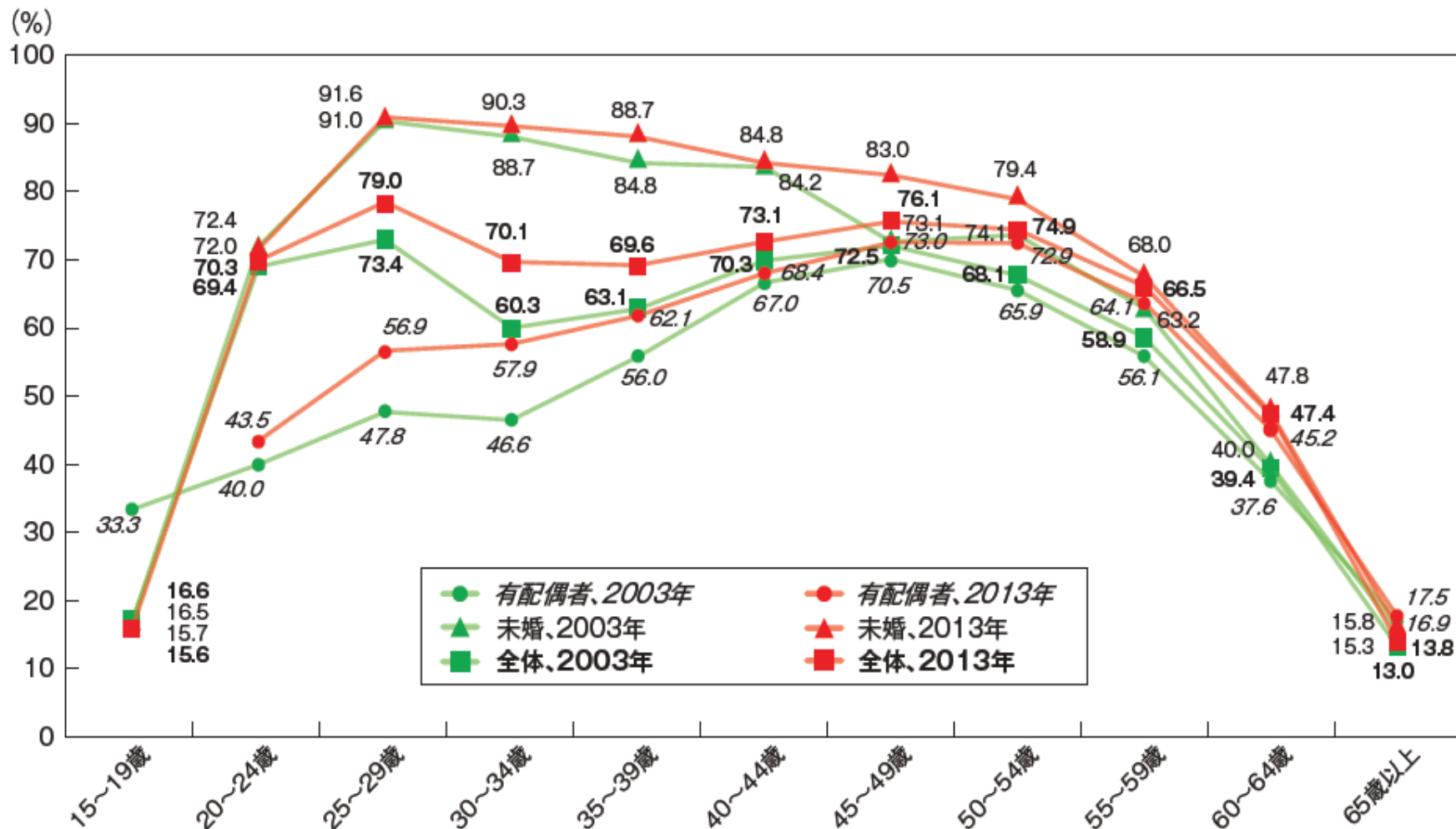
	産業計	建設業	製造業	金融・ 保険業		医療・ 福祉
1988年	4538	436	1245	216		
1998年	5368	548	1258	238	2003年	469
2008年	5524	437	1077	159	2008年	565
2010年	5463	405	996	158	2010年	620
増減						
1988- 1998	830	112	13	22	-	-
増減					増減	
1998- 2008	156	-111	-181	-79	2003- 2008	96
増減					増減	
2008- 2010	-61	-32	-81	-1	2008- 2010	55

➤ 企業で働く女性就業者の増加

図表5-1 女性の就業率の推移



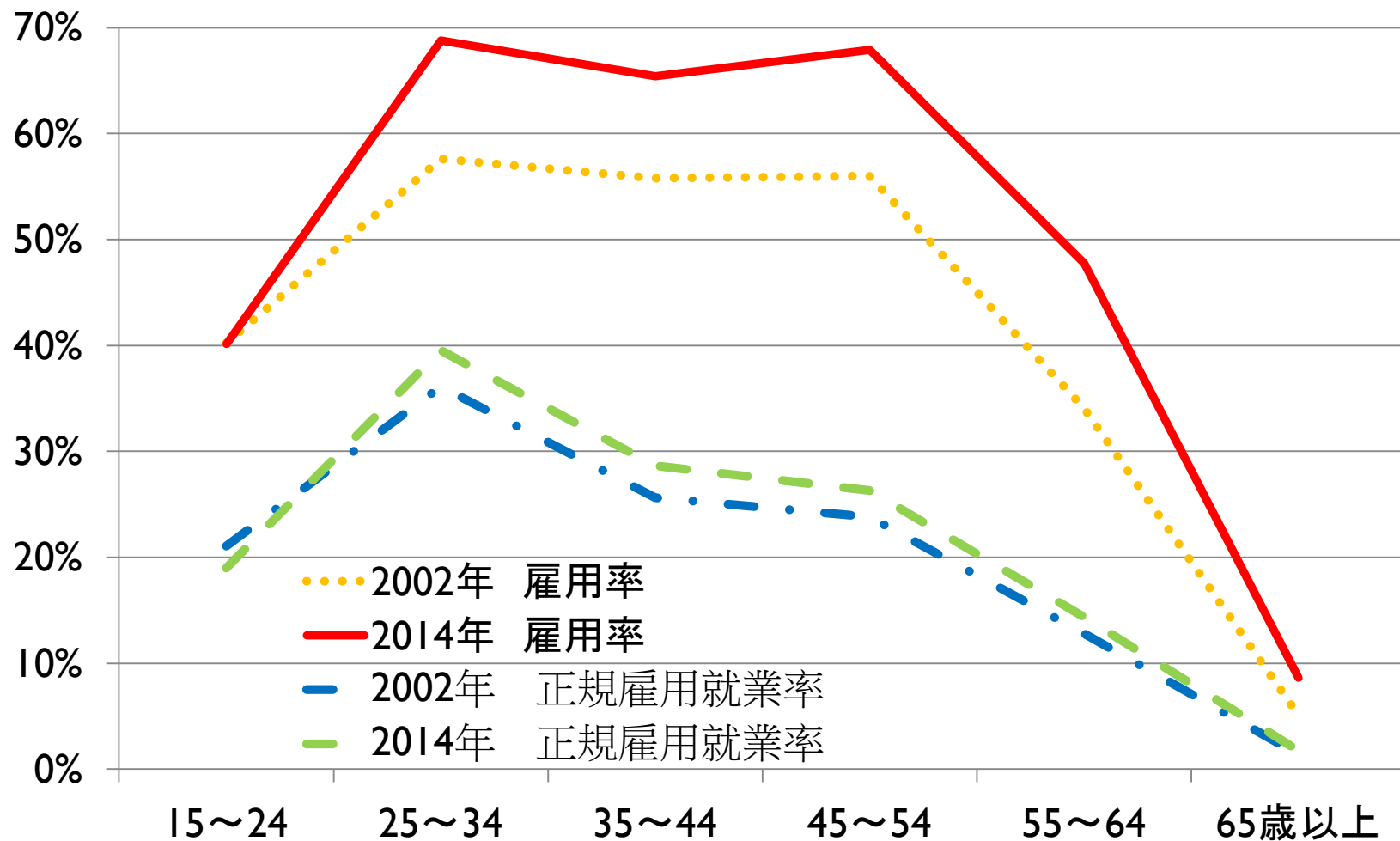
図表5-2 女性の労働力率（配偶関係別）



(備考) 総務省「労働力調査」より作成。

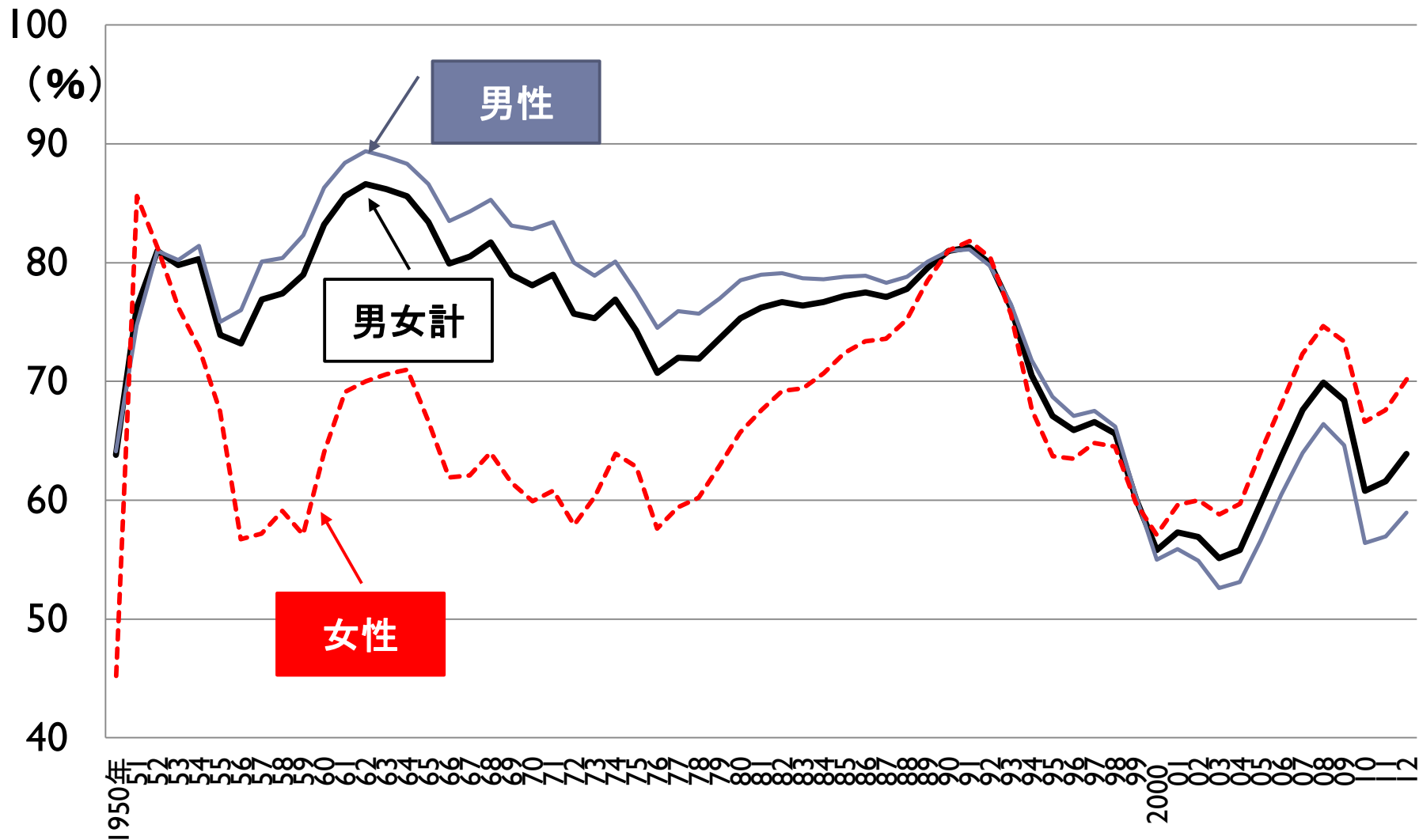
▶ 企業で働く女性就業者の増加

図表5-3 年齢別女性雇用就業率・正規雇用就業率の推移



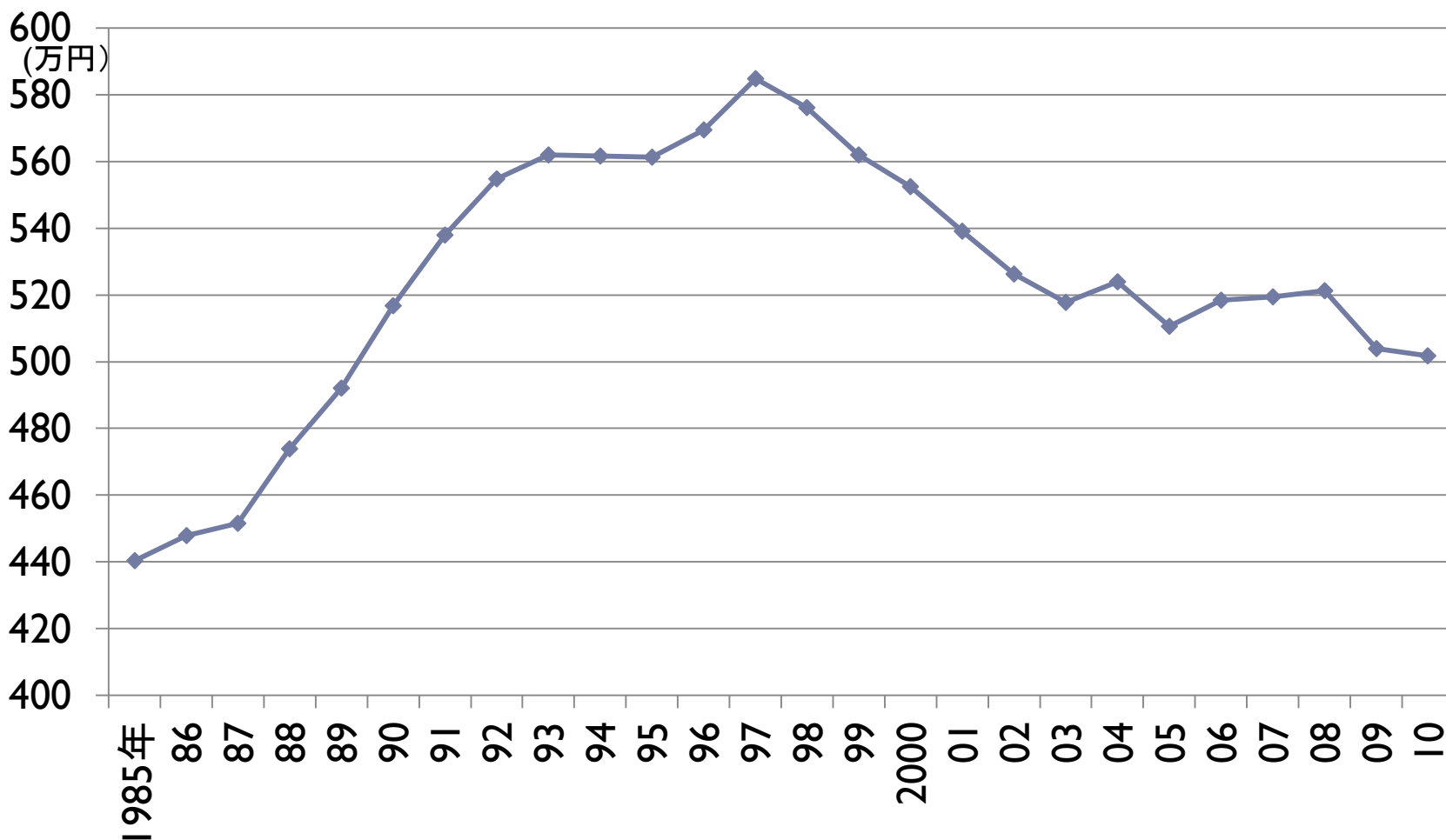
図表6 大学卒業生の就職率

(%、各年3月、就職進学者含む)



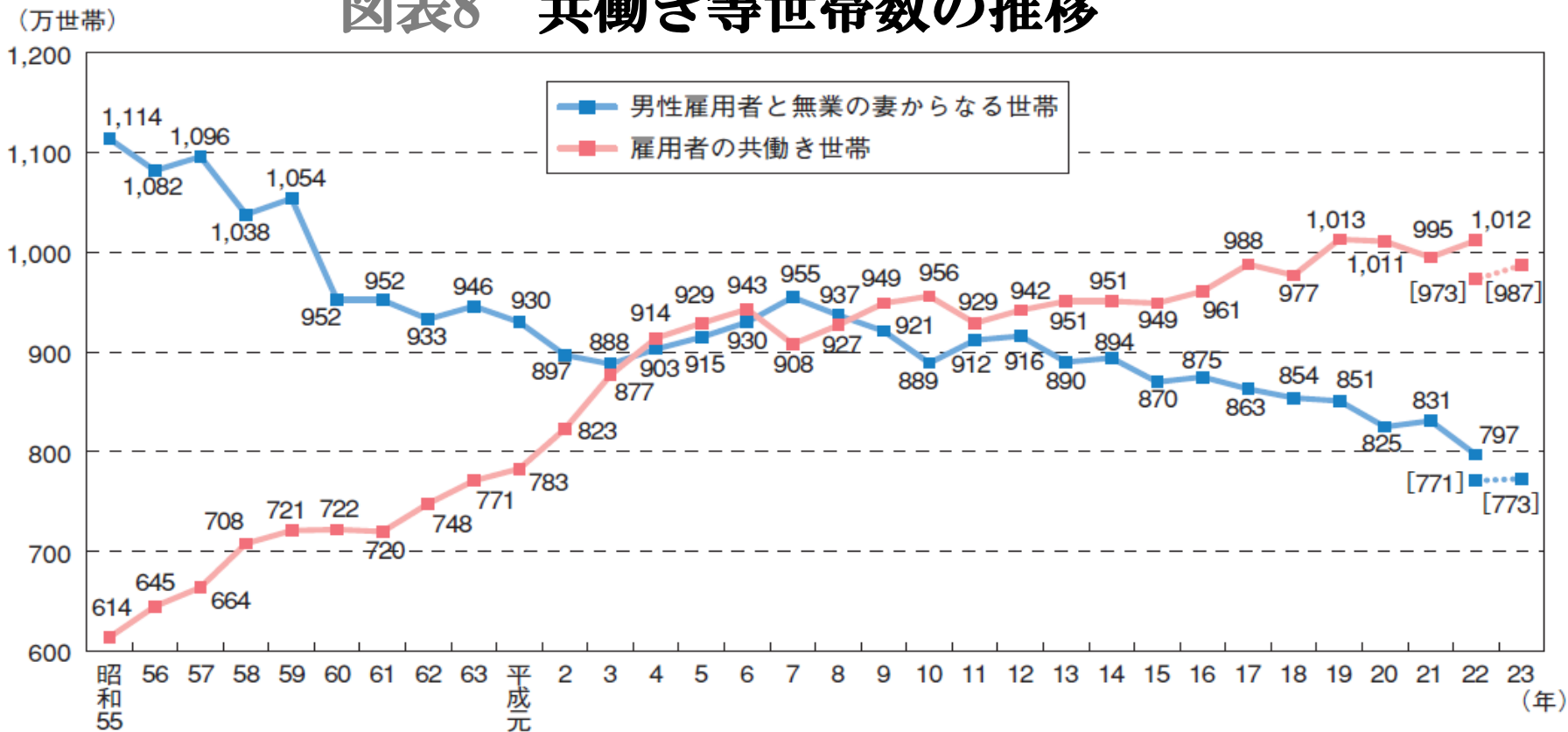
▶ 世帯主年間所得が低下

図表7 世帯主の勤労収入（二人以上世帯の勤労世帯・年間）



➤ 男性雇用者と無業の妻から成る世帯VS雇用者の共働き世帯
 ➔ 共稼ぎ夫婦が増加

図表8 共働き等世帯数の推移

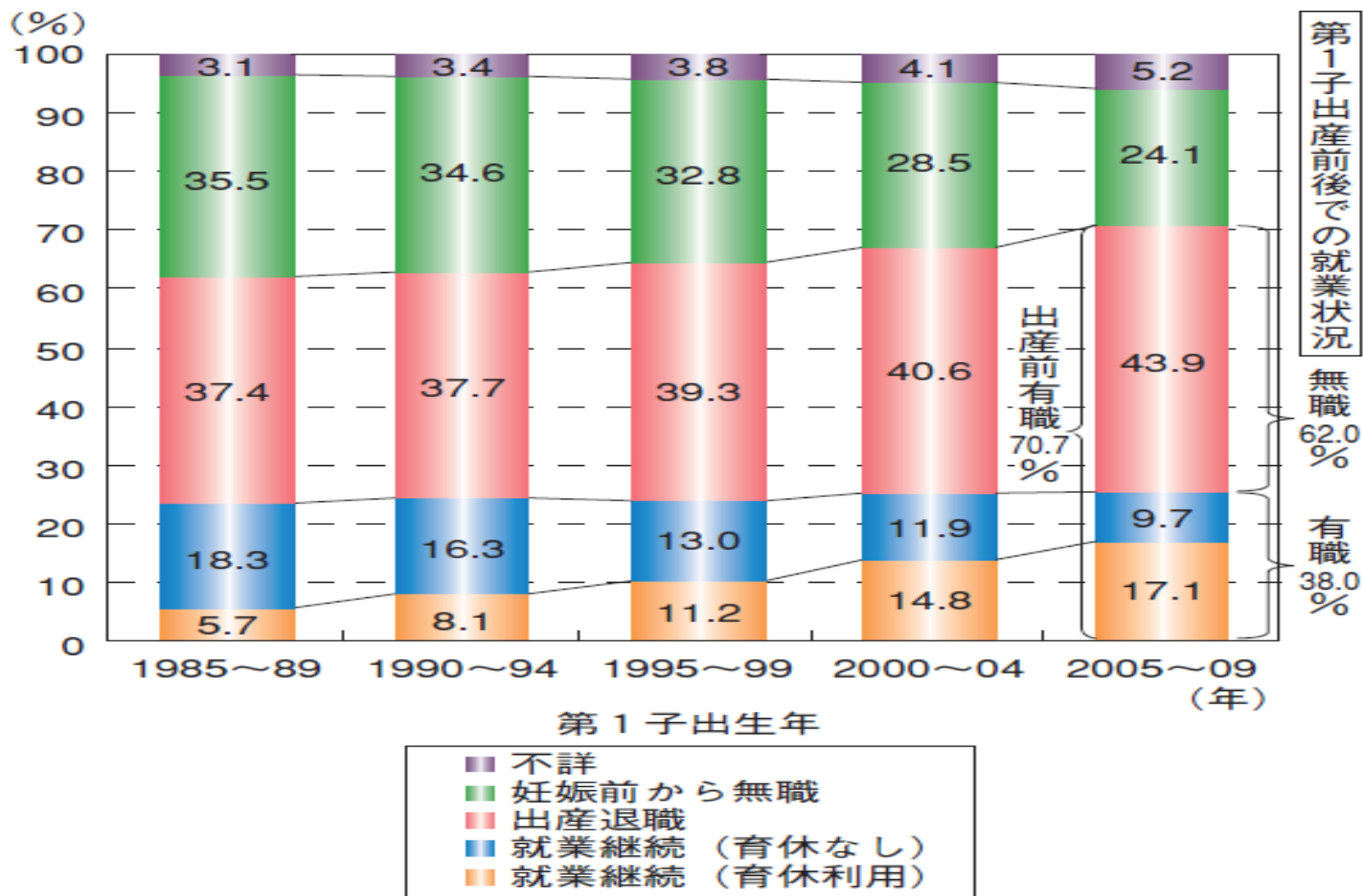


- (備考) 1. 昭和55年から平成13年は総務省「労働力調査特別調査」(各年2月。ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。
 2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。
 4. 平成22年及び23年の [] 内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

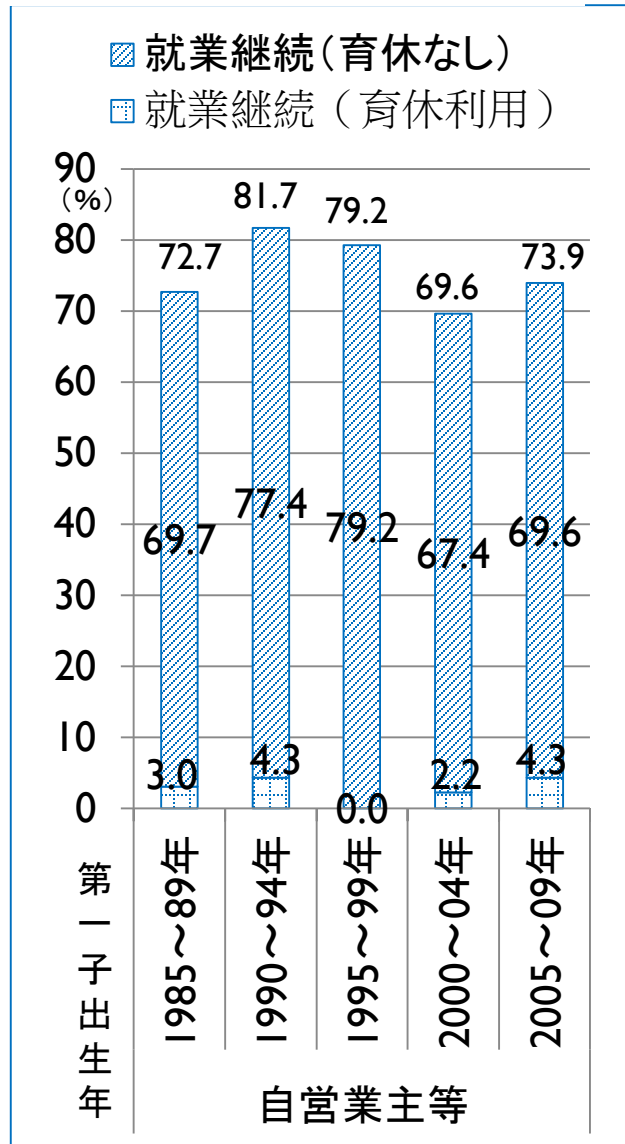
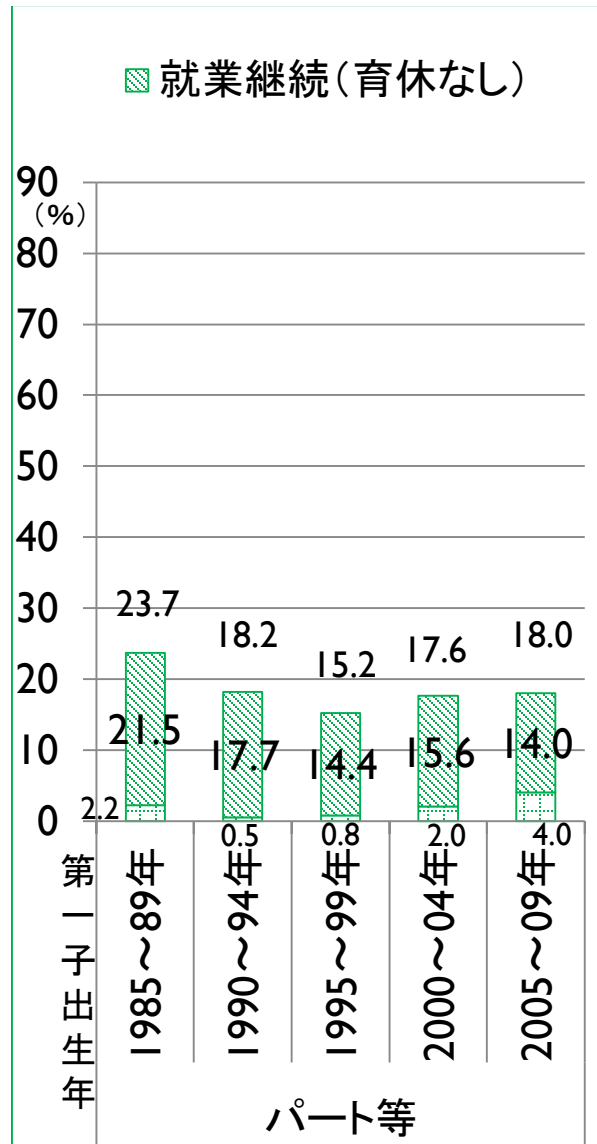
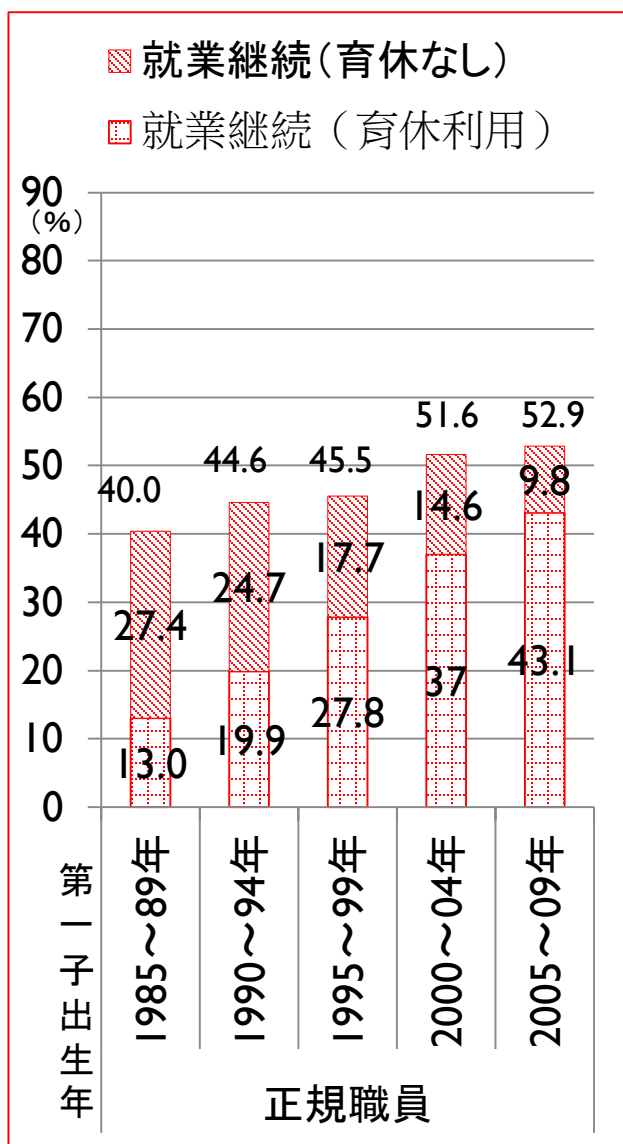


2. 増加するパート・非正規労働者

図表9 第1子出産前後の妻の就業経歴



図表10 出産前有職者における第1子出産後の就業継続率（就業形態別）

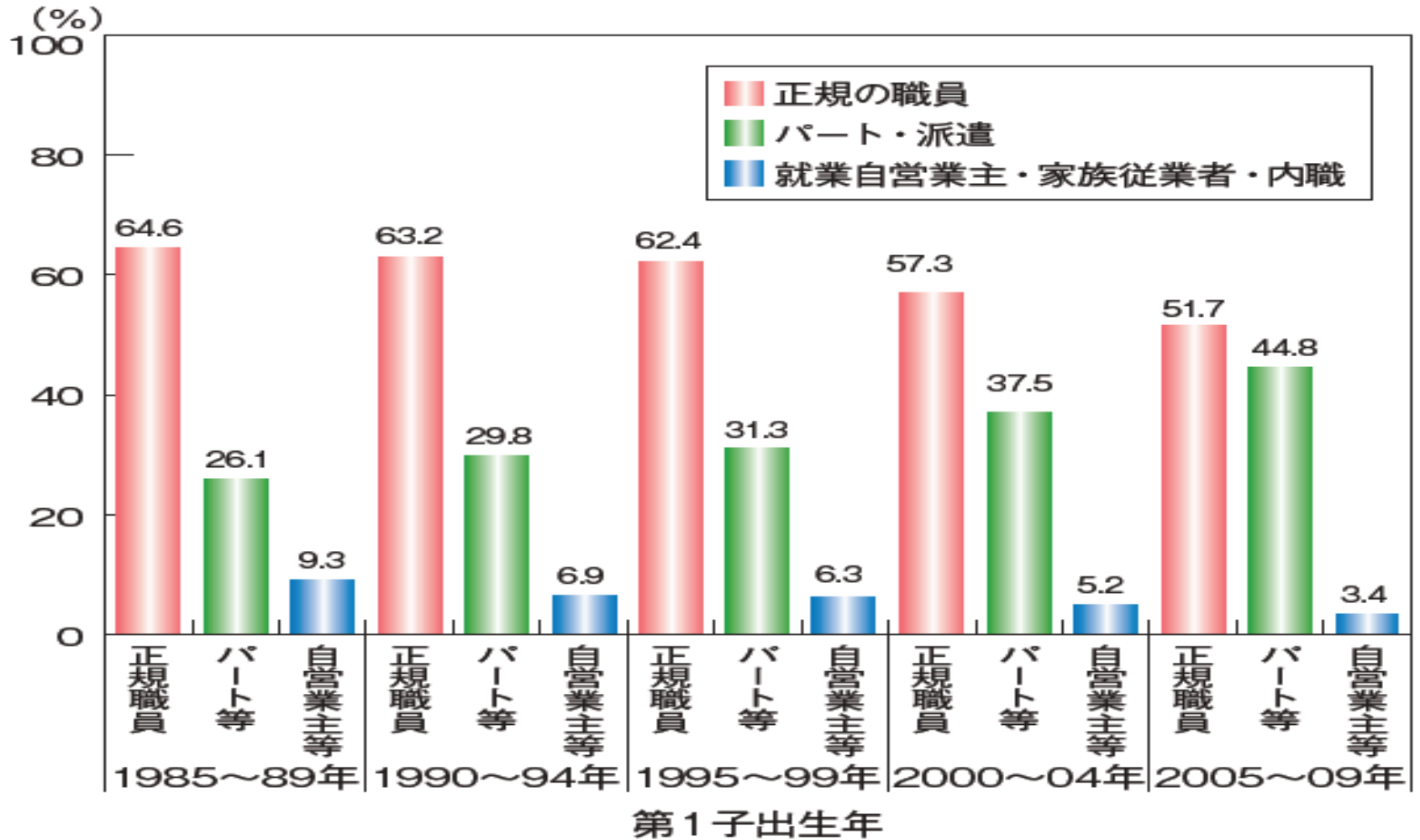


出所：内閣府『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2012年』より抜粋
 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

注1) 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚同士夫婦について集計。

2) 出産前後の職業経歴：就業継続(育休利用)－妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳就業
 就業計測(育休なし)－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳就業

図表11 出産前有職者を就業形態別にみた構成割合



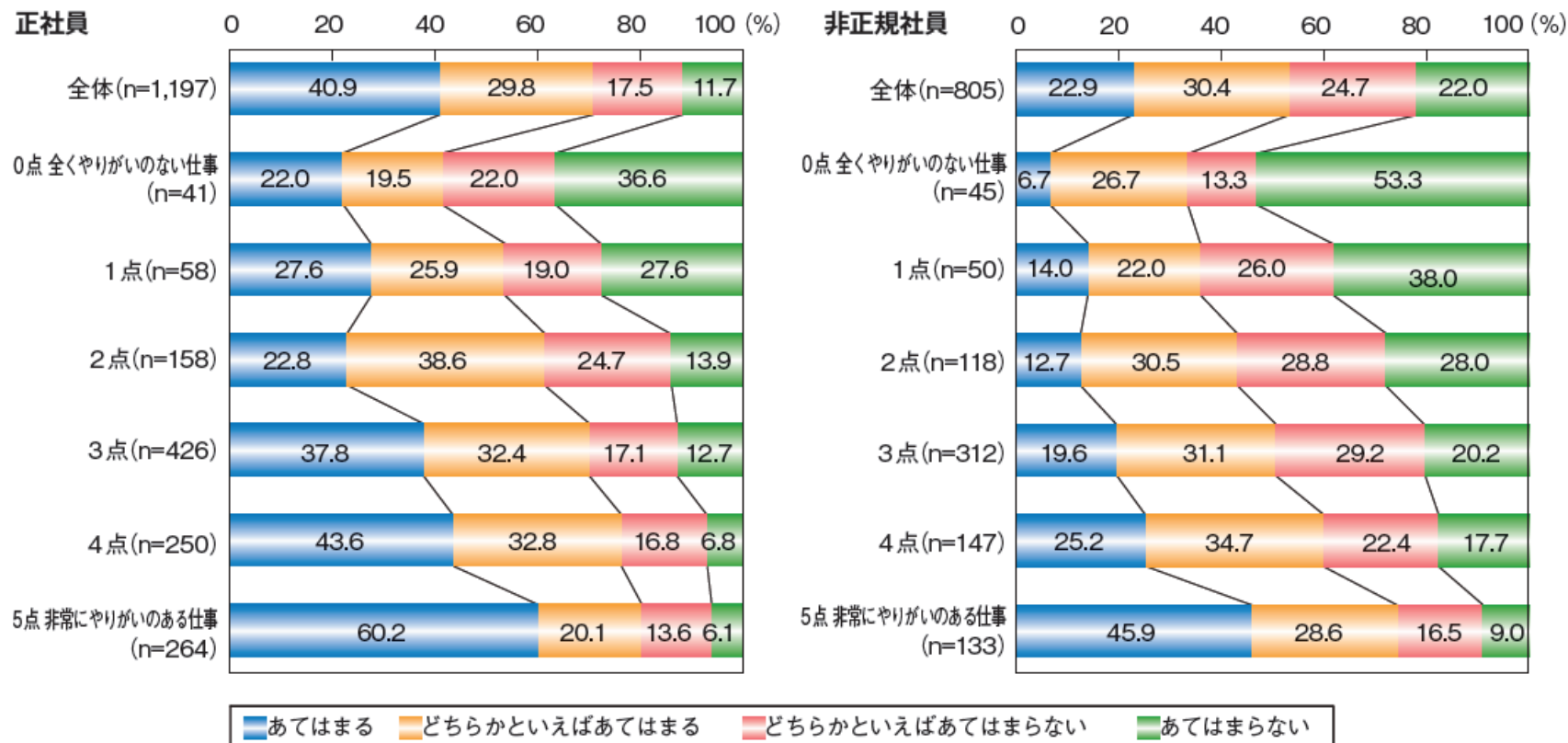
(備考)

1. 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）（2011年）」より作成。
2. 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. 就業形態は妊娠判明時であり、回答者の選択による。なお、「パート・派遣」は「パート・アルバイト」、「派遣・嘱託・契約社員」の合計。

図表12 仕事のやりがい別にみた就業継続意向

(個人調査・女性)

●子どもを産んでも仕事を続けたいと思っていた



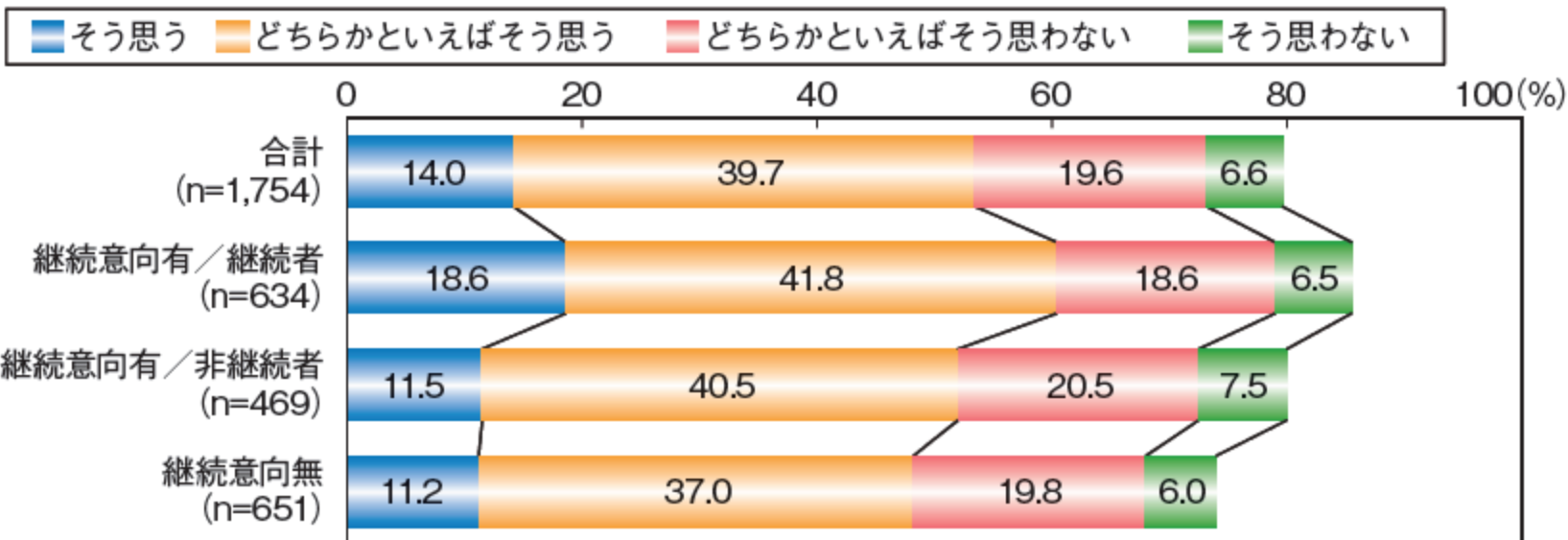
(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
2. 6歳未満の子(第1子)と同居中で、妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業(業種は不問。)に雇用されていた20歳以上の女性(当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。)が調査対象。

図表13 就業継続意向・実態別にみた夫婦の話し合い に対する納得度

(個人調査・女性)

●夫婦の適切な役割分担について、あなたは納得した

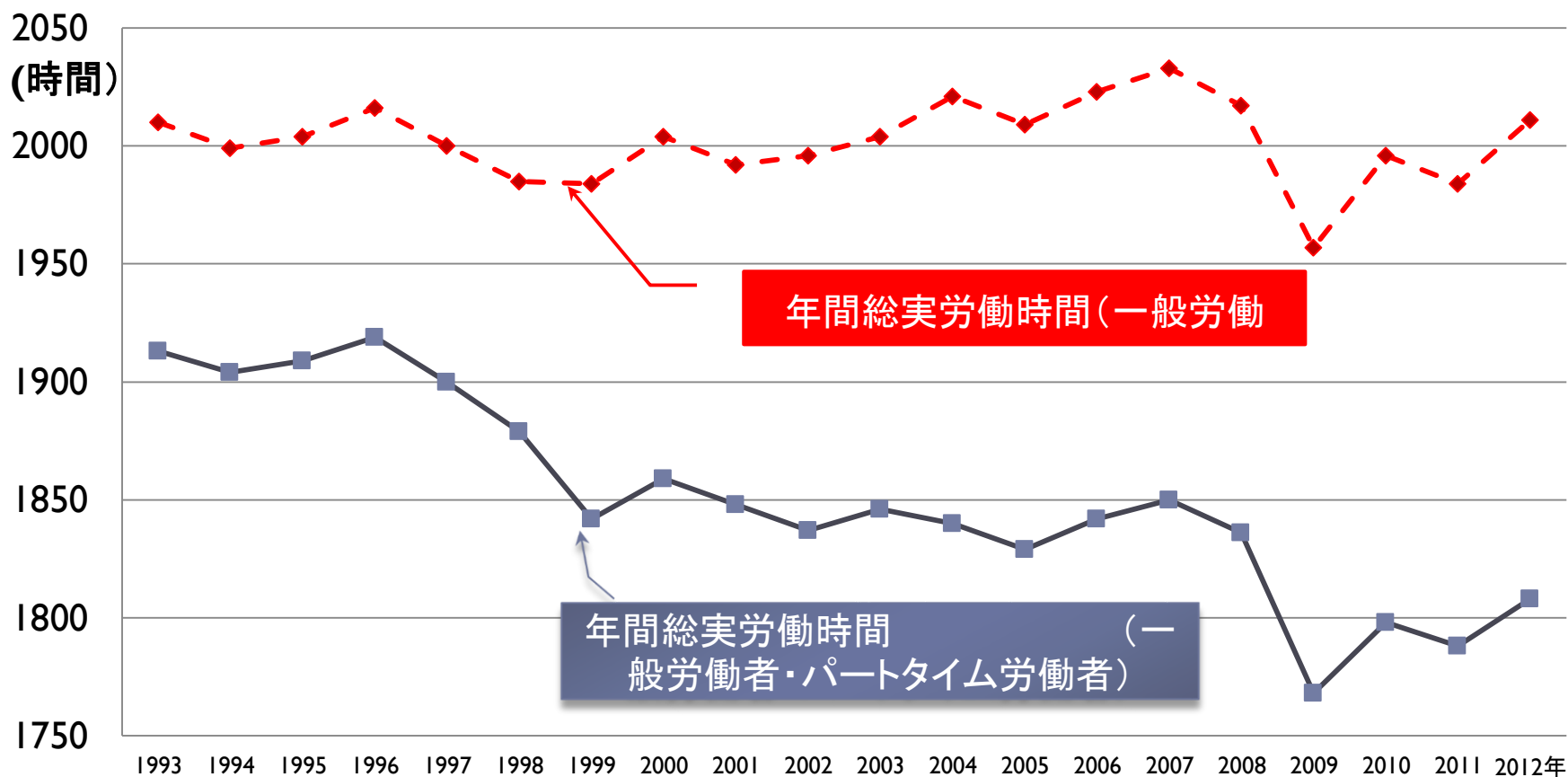


(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
2. 1歳以上6歳未満の子(第1子)と同居中で、妊娠判明時、従業員数が30人以上の企業(業種は不問。)に雇用されていた20歳以上の女性(当時、正社員及び週の労働時間が30時間以上の非正規社員。)が調査対象。

➤ 求められるワークライフバランスの推進

図表14 年間総実労働時間の推移



出所：内閣府『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2012』より作成。厚生労働省「毎月勤労統計調査」

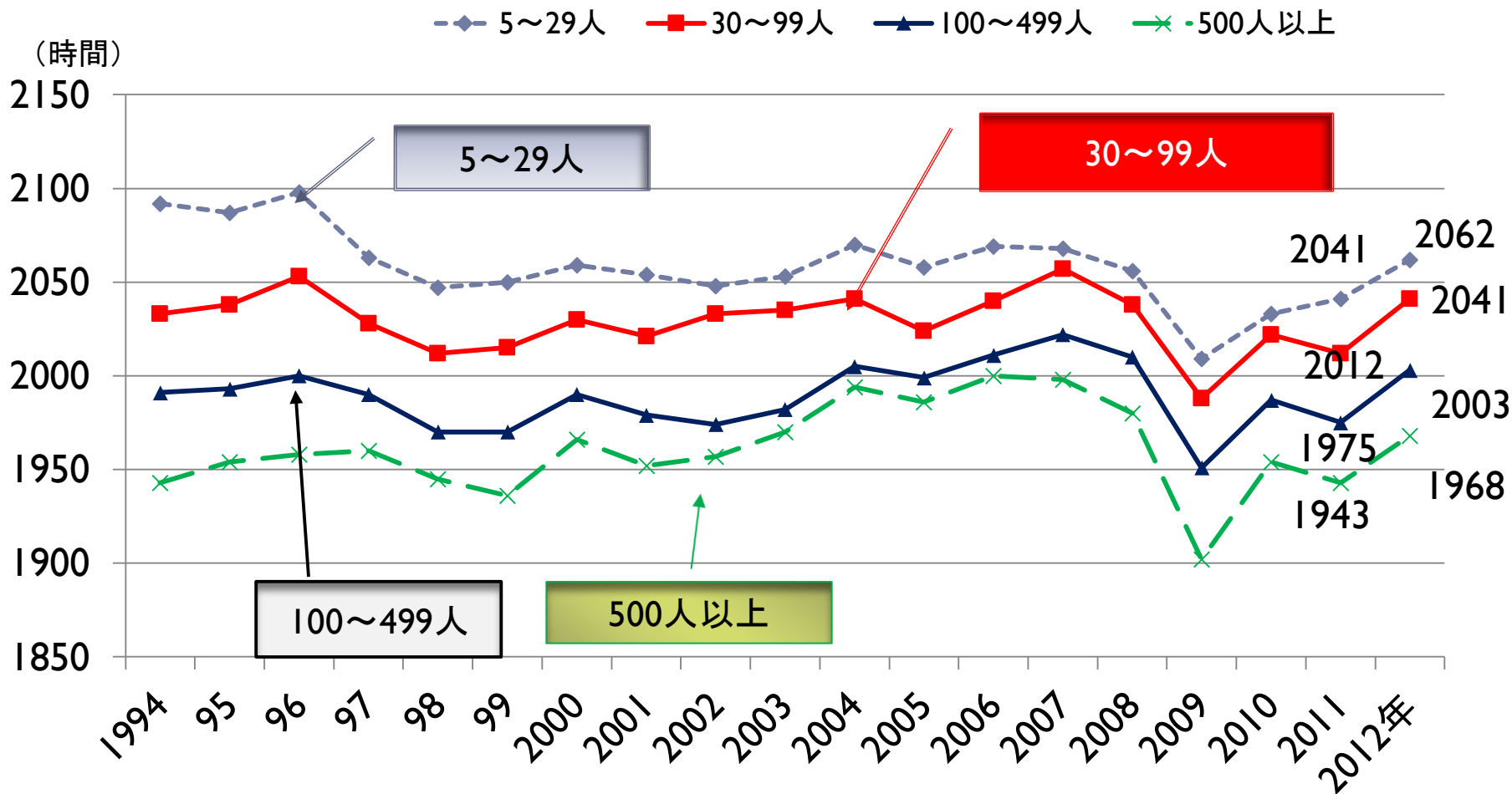
注：1) 事業所規模30人以上。

2) 年間総実労働時間は年の平均値を12倍したものの。

3) 2011年3～4月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は5月も)の被災3県を中心に一部調査を中止している。

➤ 長時間労働者数の推移

図表15 事業所規模別年間総実労働時間の推移(一般労働者)

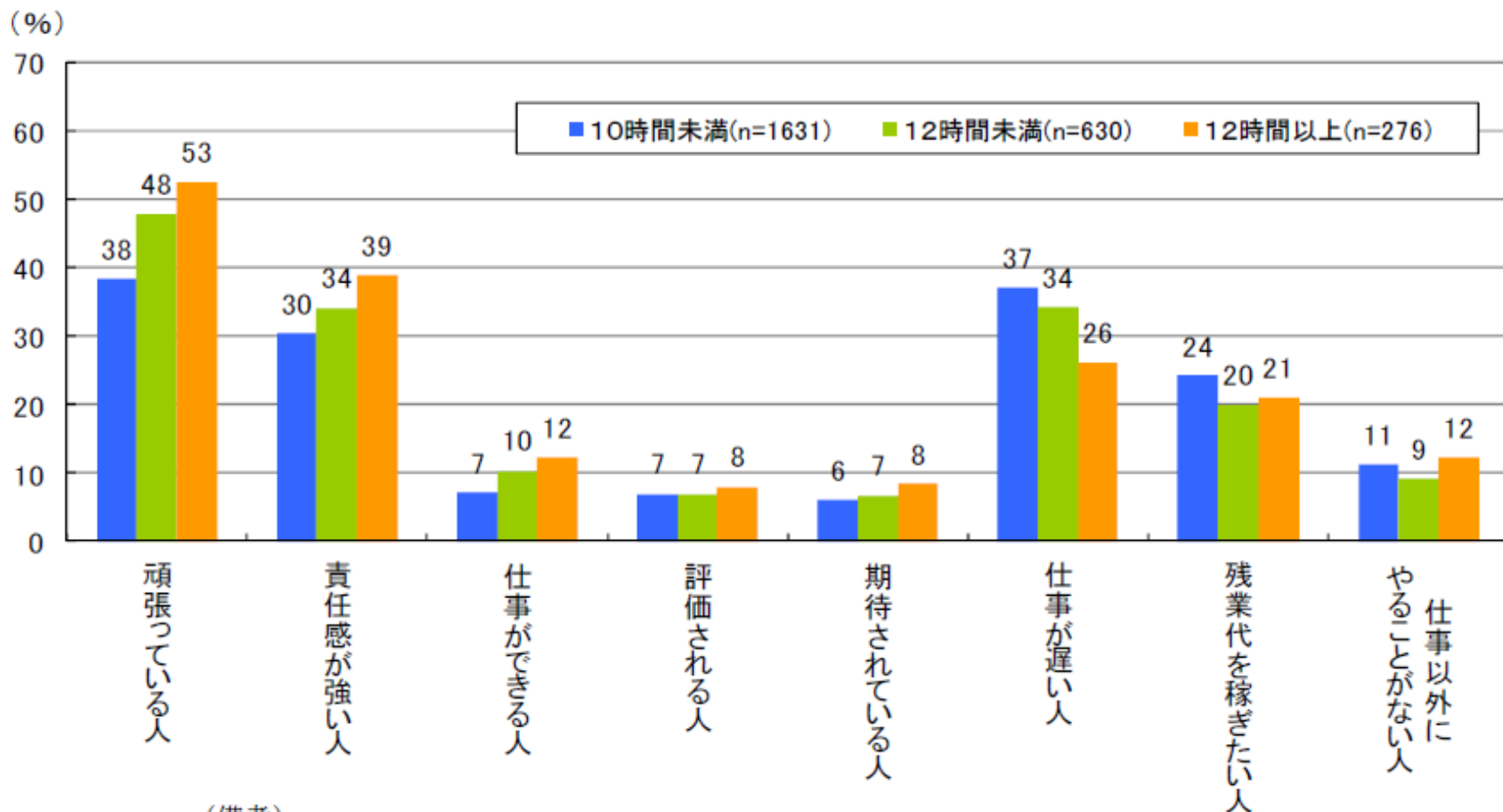


出所: 内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート」, 厚生労働「毎月勤労統計調査」

注: 1、年間総実労働時間は年の月平均を12倍したもの。

2、2011年3~4月分について、岩手県、宮城県及び福島県(宮城県は5月も)の被災3県を中心に一部調査を中止している。

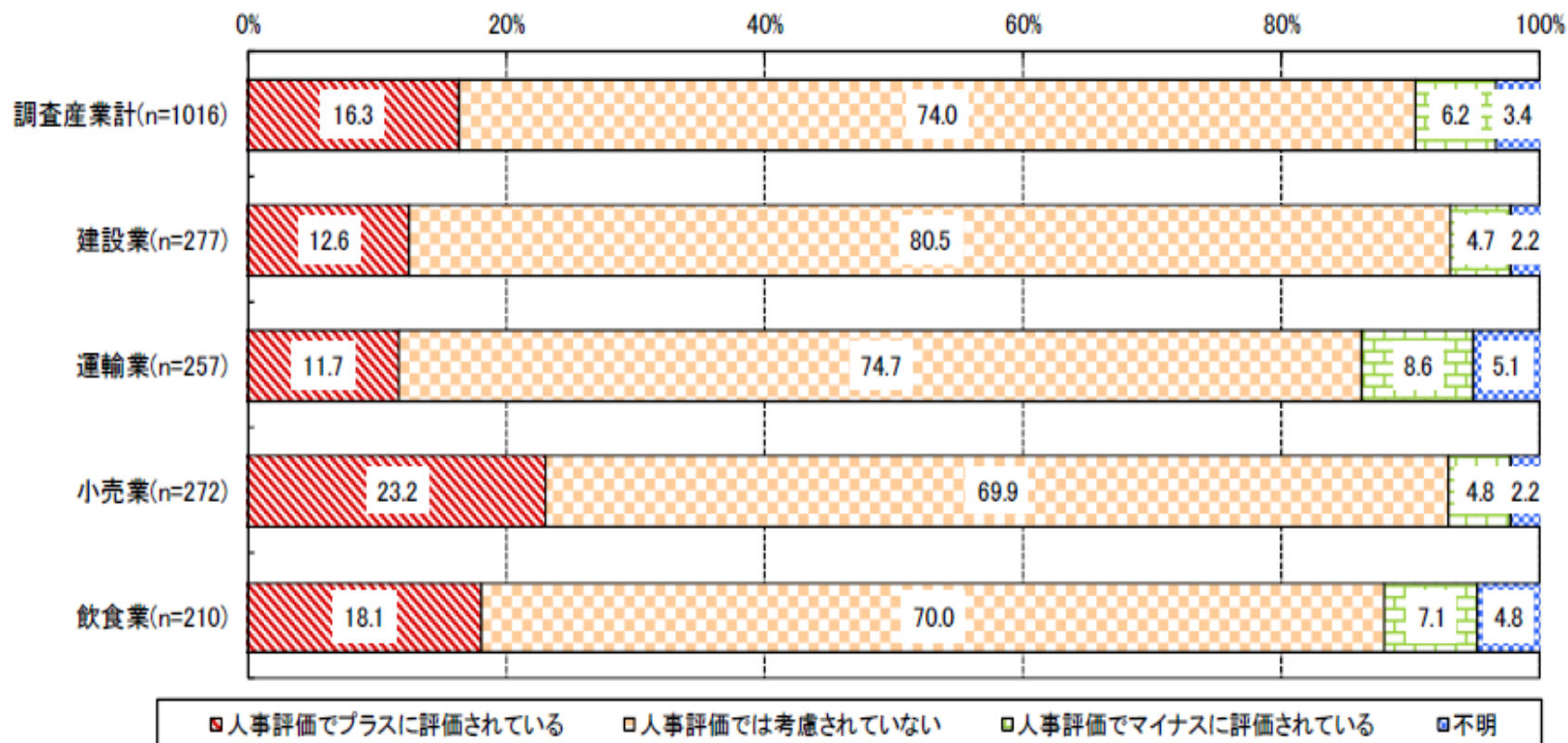
図表16 労働時間別にみた残業に対する上司の評価イメージ (個人調査・正社員)



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 20～59 歳の男女雇用者が調査対象。
3. 複数回答。

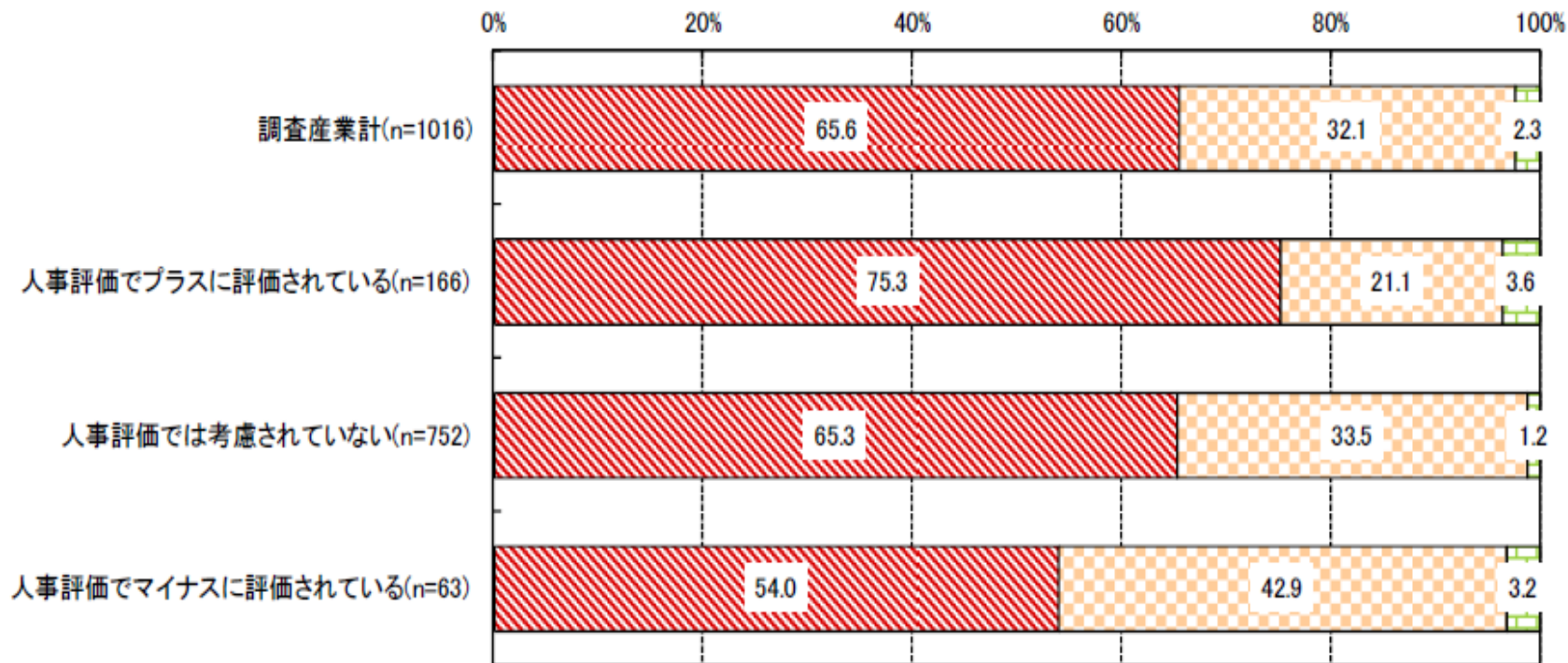
図表17 所定労働時間内に仕事を終わることに對する人事評価（企業調査）



(備考)

1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

図表18 所定労働時間内に仕事を終わることに 対する人事評価と残業の状況 (企業調査・正社員)



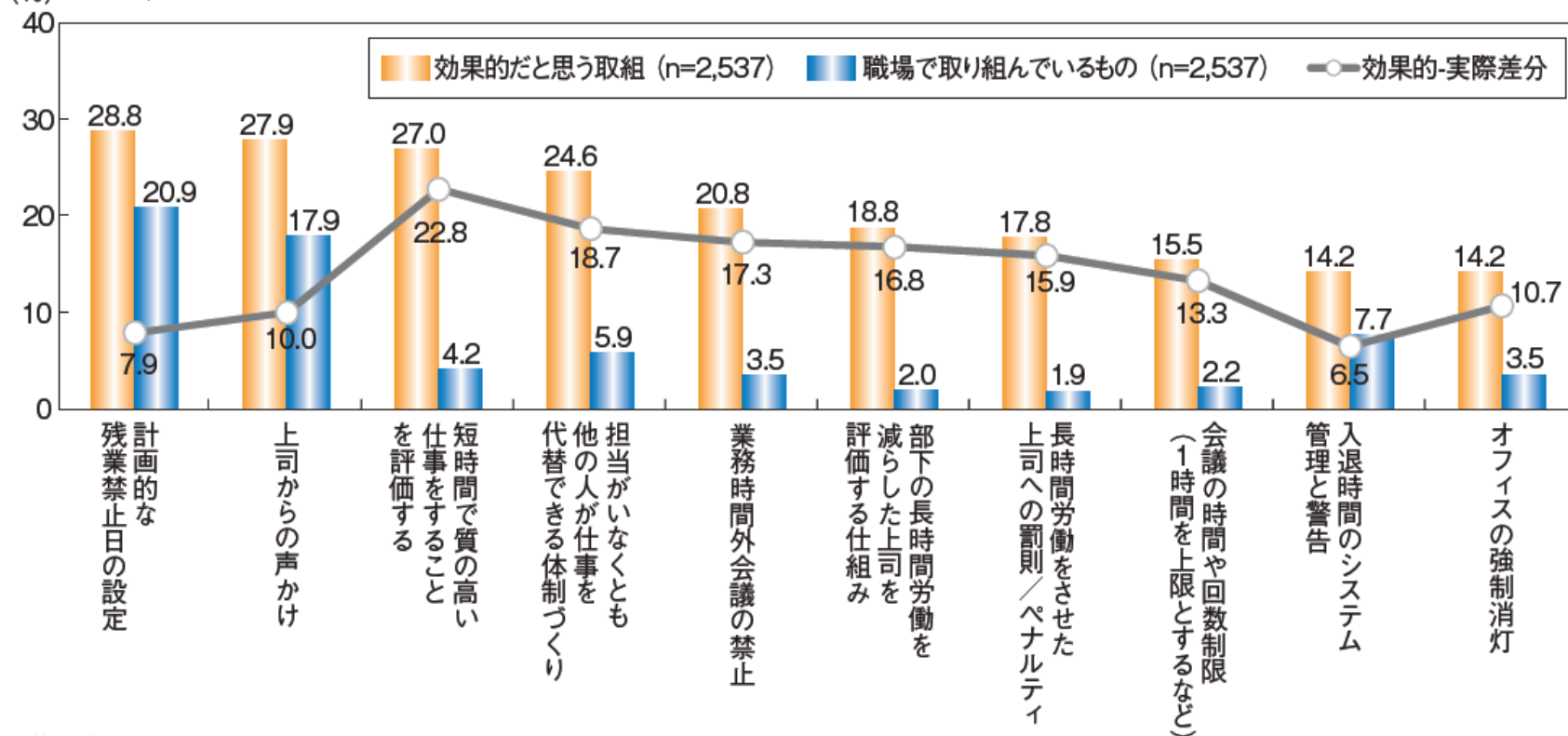
■ 1ヶ月当たりの平均残業時間が60時間以上である従業員の割合: 5%未満 □ 5%以上 ▨ 不明

(備考)

1. 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成 25 年度)の速報より作成。
2. 従業員数が 100 人以上 1,000 人未満で、「建設業」「運輸業」「小売業」「飲食業」のいずれかに属する企業の人事部が調査対象。

図表19 残業削減に効果的と考えられる取組と、 実際の取組（個人調査・正社員）

図表17



(備考)

1. 内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2013年度)より作成。
2. 従業員数が30人以上の企業(業種は不問)に雇用されている20～59歳の男女(正社員)が調査対象。
3. 上位10項目を抽出している。
4. 複数回答。

「男女雇用機会均等法」制定30年の変遷

- ▶ 1979年 国連総会における「女子差別撤廃条約」採択と、批准のための国内法の整備要請
- ▶ 1985年 「男女雇用機会均等法」制定
 1. 募集・採用と、配置・昇進が明確な差別禁止ではなく、努力義務規定
 2. 平等規定の対象事項は、上記2つのほか、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇に限られ、教育訓練、福利厚生は労働省令で定めるものという限定も付く
 3. 女子のみの募集のように、女子に有利に取り扱われることは、均等法の関与するところではない解釈
 4. 機会均等調停委員会における「調停」の開始は、室長が必要ありと認め、かつ両当事者が同意することが要件とされたため、実質上、ほとんど機能しなかった

「男女雇用機会均等法」 制定30年の変遷

▶ 1997年 改正

1. 募集・採用、配置・昇進に関する努力義務規定は、差別禁止規定に強化
2. 対象事項に変化はないが、教育訓練に関し、労働省令による限定がなくなった
3. 女性の優遇も差別的な効果を有することから、原則として許されないとする。ポジティブ・アクションを許容する規定が新設される。ポジティブ・アクション;女性の活躍阻害している要因を取り除いて能力発揮につなげる積極的な雇用管理改善の措置

平成25年度雇用機会均等基本調査(厚労省)

「取り組んでいる企業」20.8%

- ・人事考課基準を明確に定める 68.0%
- ・パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、
正社員への登用等の実施 55.9%
- ・出産や育児等による休業等がハンディとならない
人事管理制度、能力評価制度等の導入 52.0%

「今後、取り組むことにしている企業」14.0%

「今のところ取り組む予定はないとする企業」63.1%

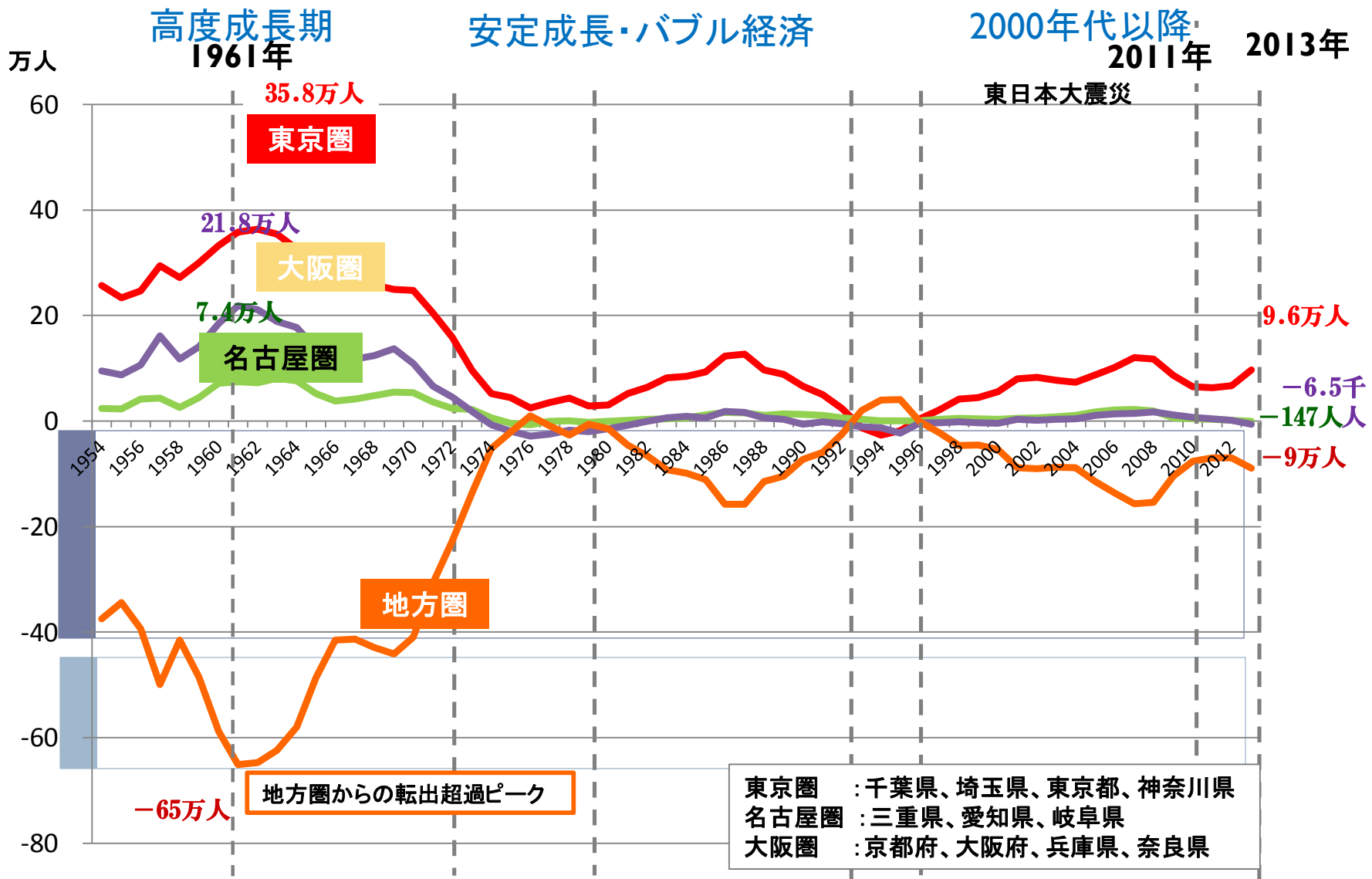
4. 機会均等調停委員会の調停について、相手方の同意要件が撤廃され、一方当事者による申請で可能に
5. セクシュアル・ハラスメントの事案が急増し、いわば後追いの形で事業主の配慮義務を定める

▶ 2006年 改正

1. 「女性」に対する差別の禁止が、男女を問わない「性別」を理由とする差別の禁止に改める
2. 差別禁止の対象に、降格、職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、労働契約の更新が追加
3. 間接差別の禁止規定の新設。適用対象は厚生労働省令で定める。
 - ① 募集・採用に当たり、身長・体重・体力の要件を科すこと
 - ② 募集・採用、昇進、職種の変更に当たり、転居に伴う転勤に応じられることを要件とする
 - ③ 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること
4. 妊娠・出産等に関し、上記「性別」による差別禁止規定とは別に、規定が設けられ、解雇その他の不利益取扱いを禁止する規定が新設
5. セクシュアル・ハラスメントに関し、事業主の義務が「配慮」から「措置」へ強化

これまで3期にわたり大きな『人口移動』があった

図表20 三大都市圏及び地方圏における人口移動（転入超過数）の推移



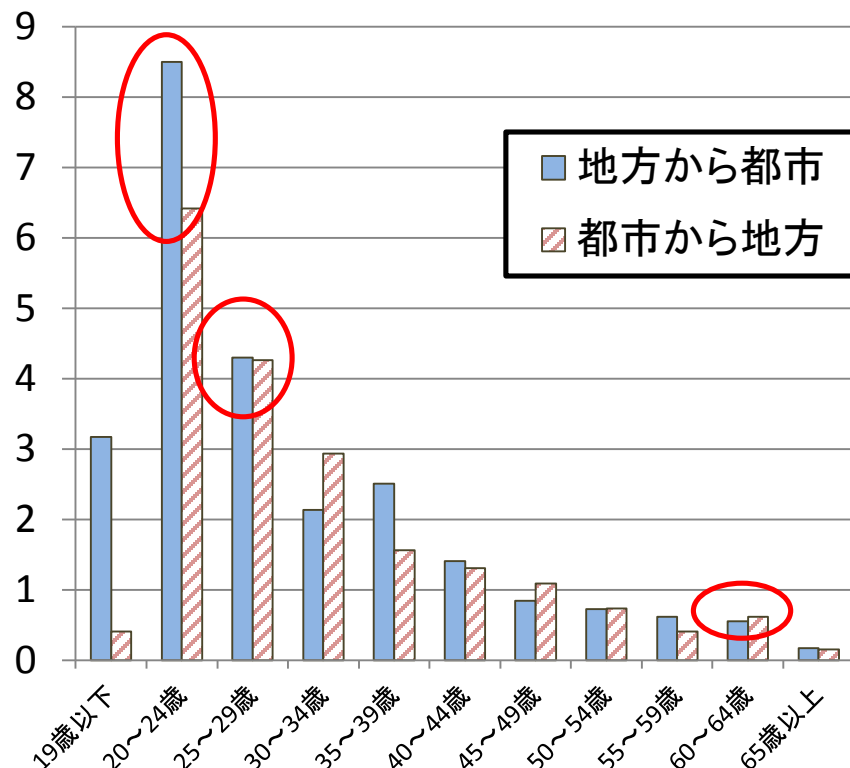
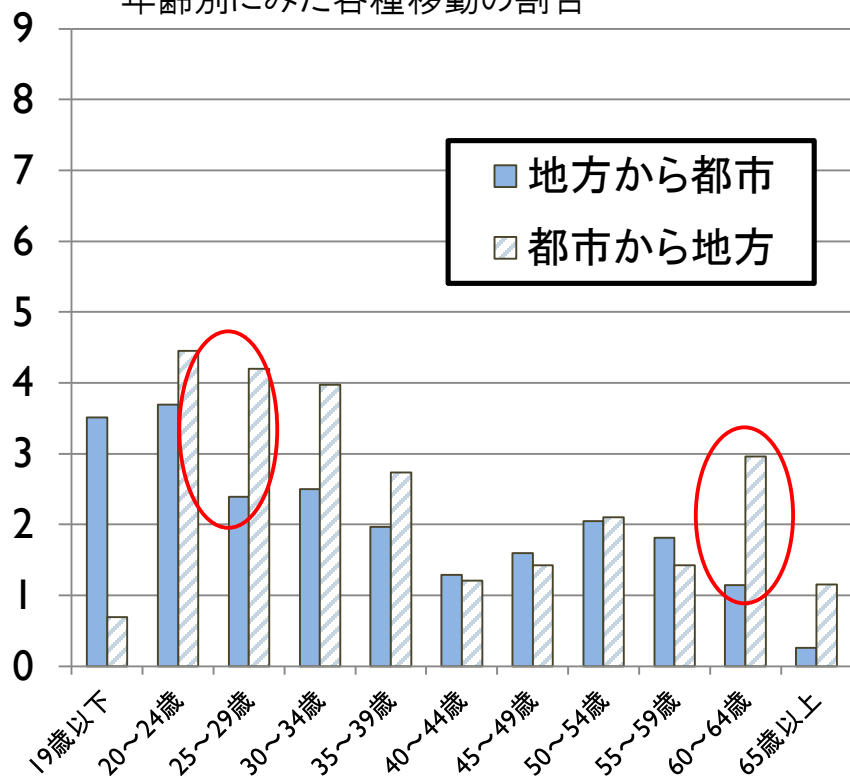
(出典)総務省「住民基本台帳人口移動報告」

図表21 年齢別地域間人口移動

○ 2006年と2012年を比べると

- ・ 20～24歳層では、「地方から都市」の割合が「都市から地方」の割合を逆転し、大きく上回るようになった。
- ・ 25～29歳層では、「地方から都市」の割合と「都市から地方」の割合の差が縮小し、同程度になった。
- ・ 60～64歳層では、「都市から地方」の割合と「地方から都市」の割合の差が縮小し、同程度になった。

年齢別にみた各種移動の割合



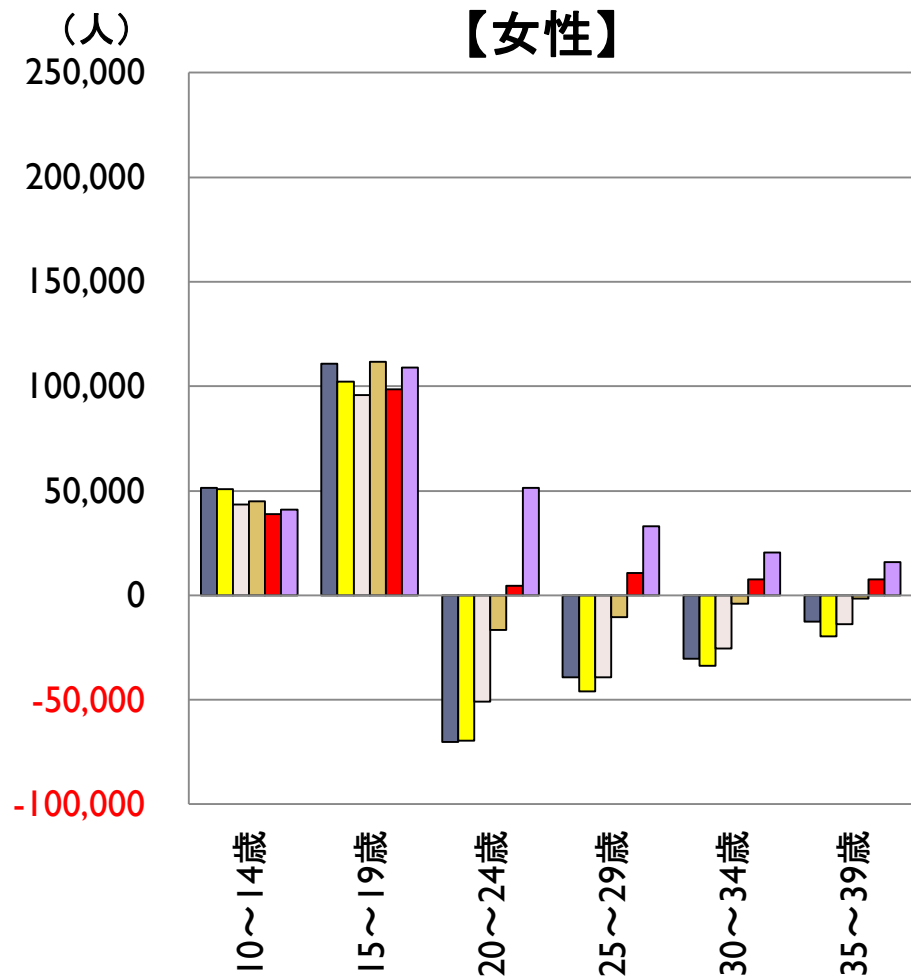
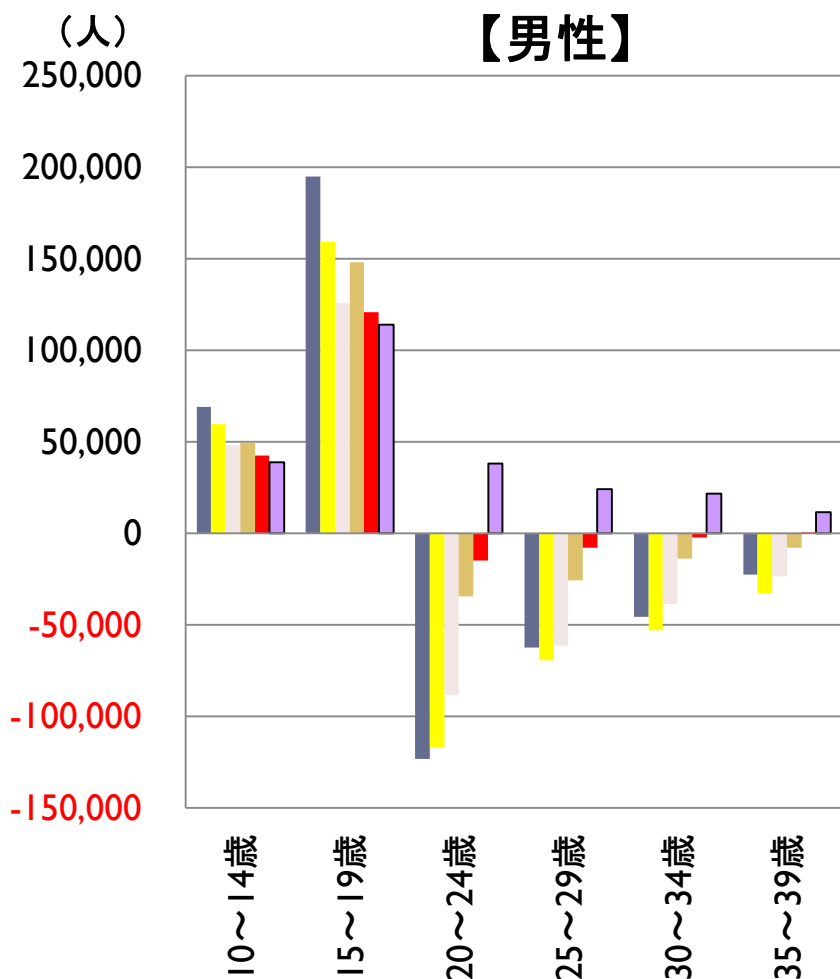
出所:「属性別にみた地域間労働移動の実態—都市と地方の間での移動に注目して—」大谷剛 JILPT Discussion Paper

(『雇用動向調査(2006)』を利用した分析)を参考に、厚生労働省雇用政策課にて作成。

注:「地方から都市」への移動の割合、「都市から地方」への移動割合は、それぞれ入職者全体のうち「地方から都市」、「都市から地方」に移動した者の割合を意味する。

図表22 年齢階級別人口移動（東京都）

■ 1980→1985
 ■ 1985→1990
 ■ 1990→1995
 ■ 1995→2000
 ■ 2000→2005
 ■ 2005→2010



ご清聴、ありがとうございました。