

<特集>女性の活躍推進に向けて ～グラフからみる現状と課題～

少子高齢化で日本の生産年齢人口が減少する中、社会経済情勢は常に変化し続けている。このような変化に対応し、多方面での成長に繋げていくために注目されているのが、女性の活躍である。女性は単なる労働力としてだけでなく、多様な価値観を意思決定等に反映していくダイバーシティという観点からも、重要な役割を担っている。また、先進国において女性の就労率が高い国では、出生率も高いという結果も出ている。

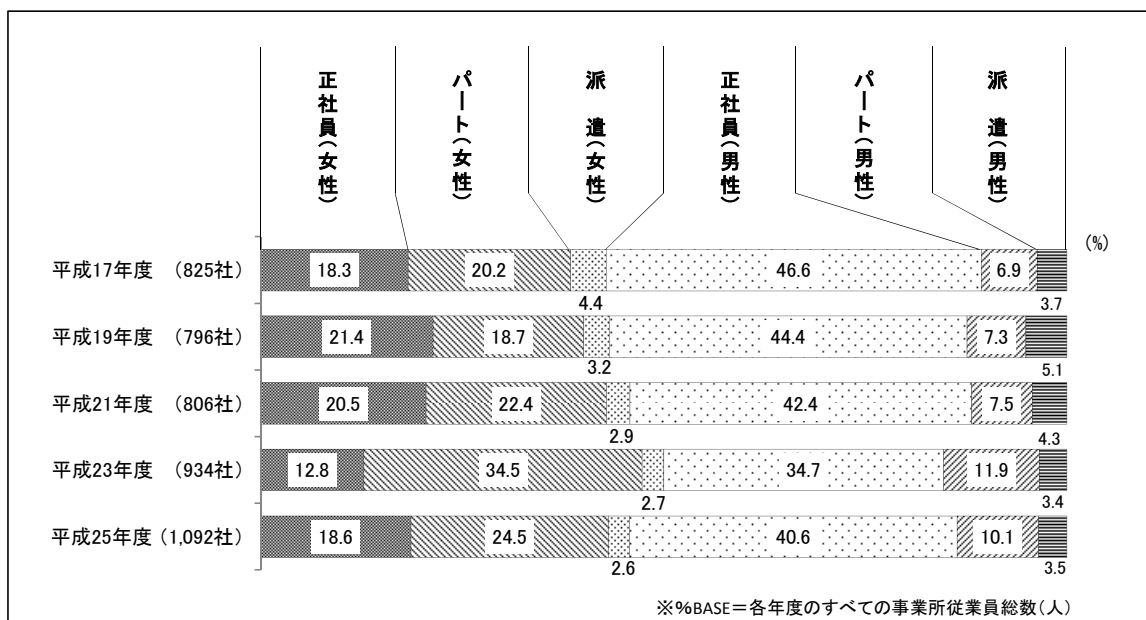
政府は成長戦略の中核として「女性の活躍推進」を掲げ、女性役員・管理職の増加等の取り組みを推進しているものの、目標を達成するには多くの課題がある。一例としては、仕事と家庭の両立が厳しく、結婚・出産後は退職せざるを得ない、といったことが挙げられる。そこで、本特集では雇用の場における現状や人々の意識を理解し、女性の活躍推進に係る課題等を整理していく。

1 就労傾向とライフイベント

(1) 男女の雇用形態について

回答事業所の従業員の雇用形態をみると、平成25年度は「正社員男性」が40.6%に対し、「正社員女性」は18.6%となっている。また、平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、緩やかながら男女とも「パート」が増加し、「正社員（男性）」は減少する傾向にあったが、今回の調査では男女とも「正社員」が増加している。

図表 特-1 雇用形態(経年調査との比較、千葉県)

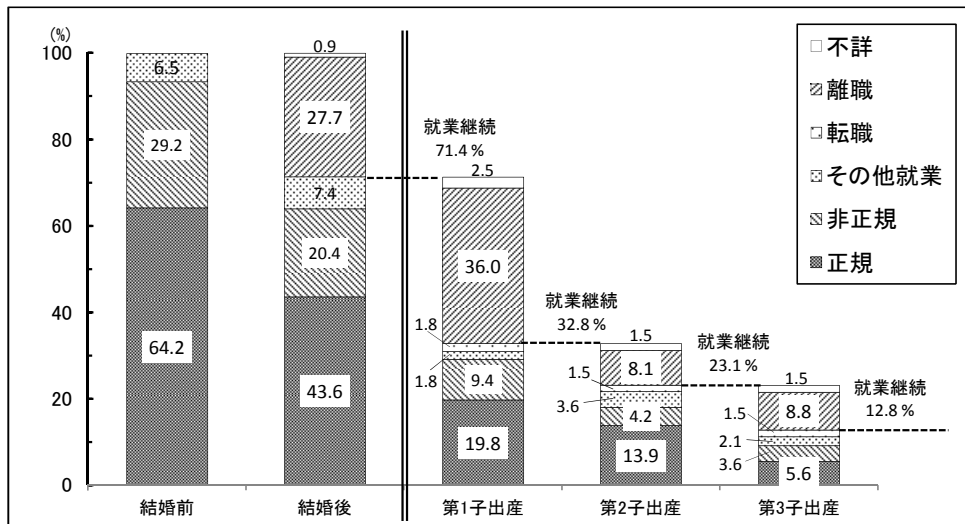


資料出所: 千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」(平成26年1月)

(2) 出産・結婚による就業形態の変化

厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)によると、結婚前に仕事ありの女性(農林漁業を除く)のうち、正規雇用は64.2%であるが、結婚後には43.6%に低下する。また、仕事ありの女性の27.7%が結婚後に離職している。

図表 特-2 ライフイベントによる女性の就業形態の変化(平成23年)



資料出所: 内閣府「男女共同参画白書」(平成25年6月)

(備考) 1. 厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」(平成23年)より作成。

2. 結婚前に仕事ありの女性を100としている。

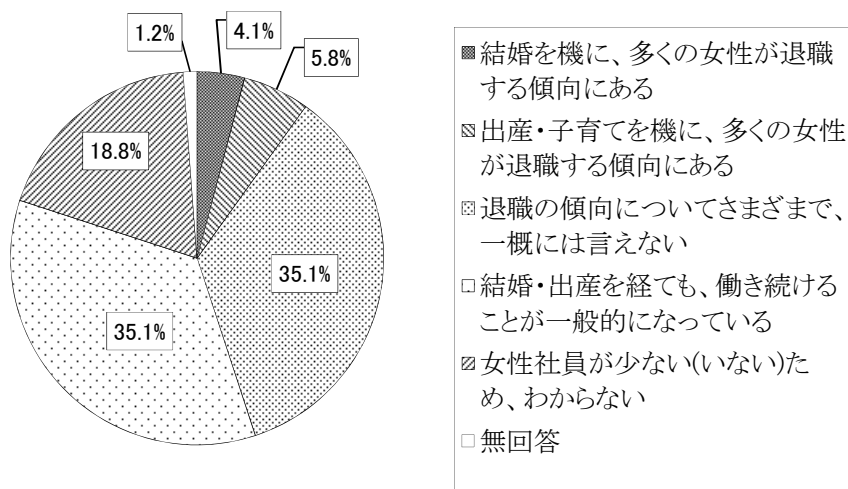
3. 調査では、結婚と出産について別個に問いを設けているが、ここでは、全体の傾向をみるために1つのグラフにまとめている。

4. 結婚前後の就業形態の変化は、第1回調査時(平成14年)から平成23年までの9年間に結婚した結婚前に仕事ありの女性を対象としている。

5. 出産前後の就業形態の変化は、第1回調査時(平成14年)から平成23年までの9年間に子どもが生まれた出産前に妻に仕事ありの夫婦を対象としている。

また、県内事業所における女性の就労傾向をみると、「退職の傾向についてさまざまで、一概には言えない」と「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が35.1%と最も高い。

図表 特-3 女性の就労傾向(千葉県、n=1,092)



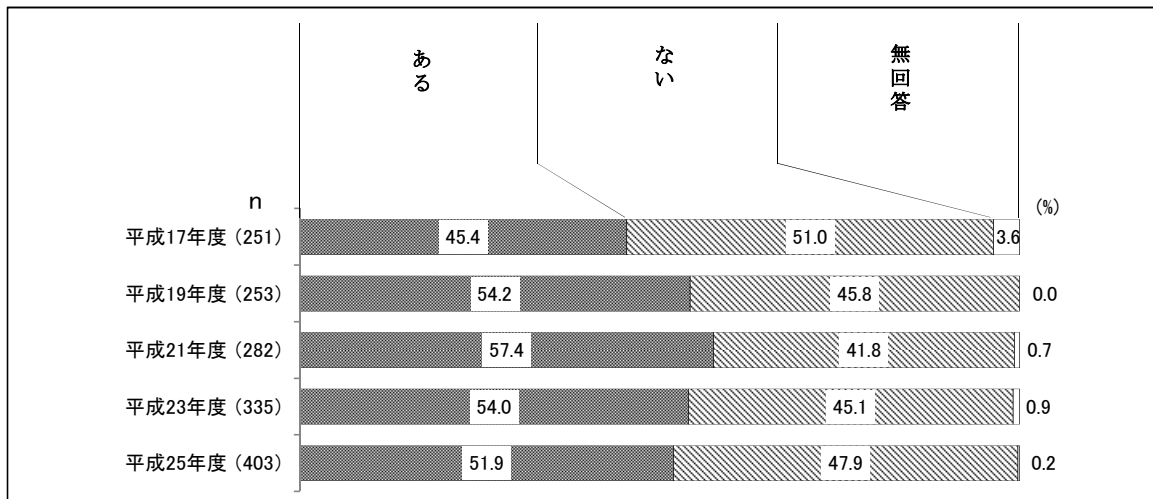
資料出所: 千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」(平成26年1月)

(3) 離職期間が長い女性の正社員雇用

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所で、離職期間が長い女性の正社員雇用が「ある」と回答した事業所は51.9%、「ない」と回答した事業所は47.9%となっている。

経年調査と比較すると、「ある」は平成17年度から増加傾向にあったが、平成21年度の57.4%をピークに、前回調査から減少傾向となっている。

図表 特-4 離職期間が長い女性の正社員雇用(経年調査との比較)

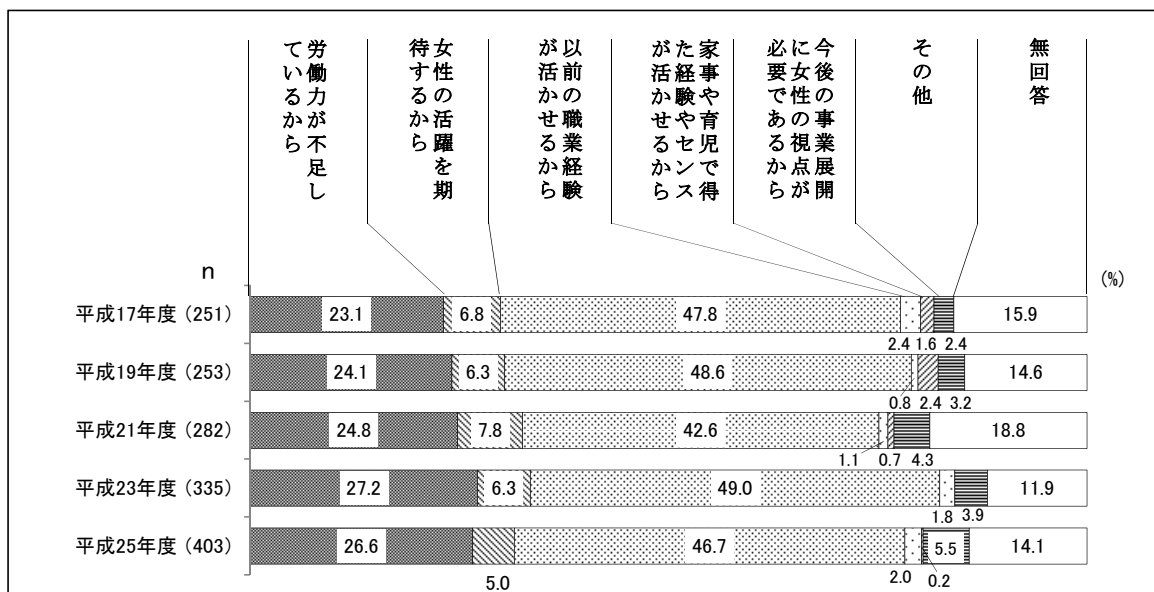


資料出所:千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」(平成26年1月)

また、出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の採用した理由をみると、「以前の職業経験が活かせるから」が46.7%と最も高く、次いで「労働力が不足しているから」が26.6%と続いている。

「以前の職業経験が活かせるから」は平成21年度でやや減少したものの、40%台後半ではほぼ横ばいに推移している。また、「労働力が不足しているから」は今回調査でやや減少したものの、この8年間でみると若干増加している。

図表 特-5 採用した理由(経年調査との比較)



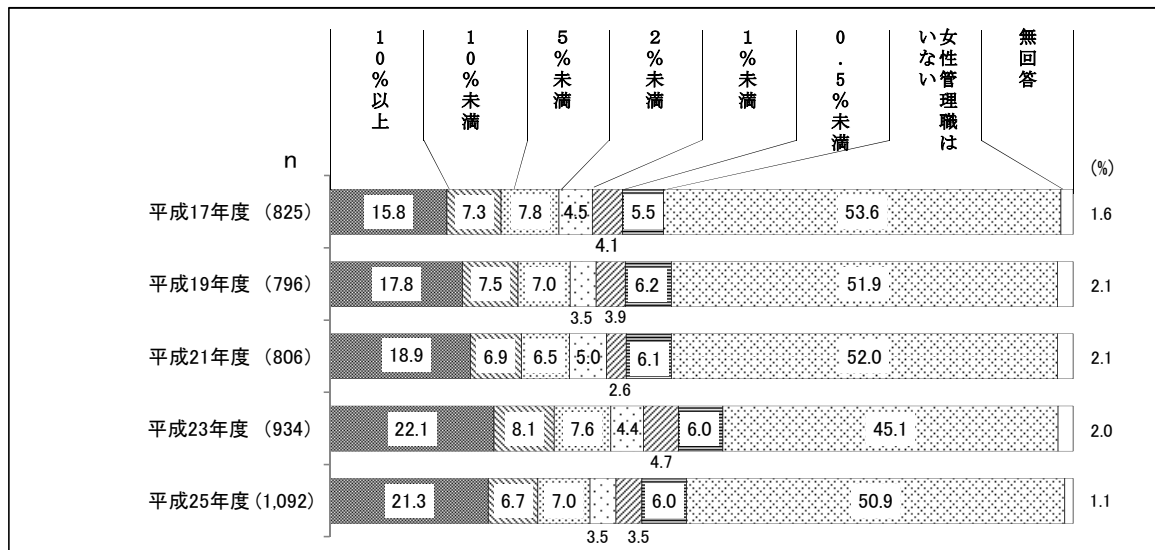
資料出所:千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」(平成26年1月)

2 管理職の登用について

(1) 女性管理職の割合

平成25年度の女性の管理職の割合をみると、全体の約半数は「女性の管理職はいない」(50.9%)を占めている。平成17年度からの経年調査でみると、女性の管理職のいる事業所の割合は前回調査まで増加傾向にあったものの、今回は減少となっている。

図表 特-6 女性管理職の割合(経年調査との比較)

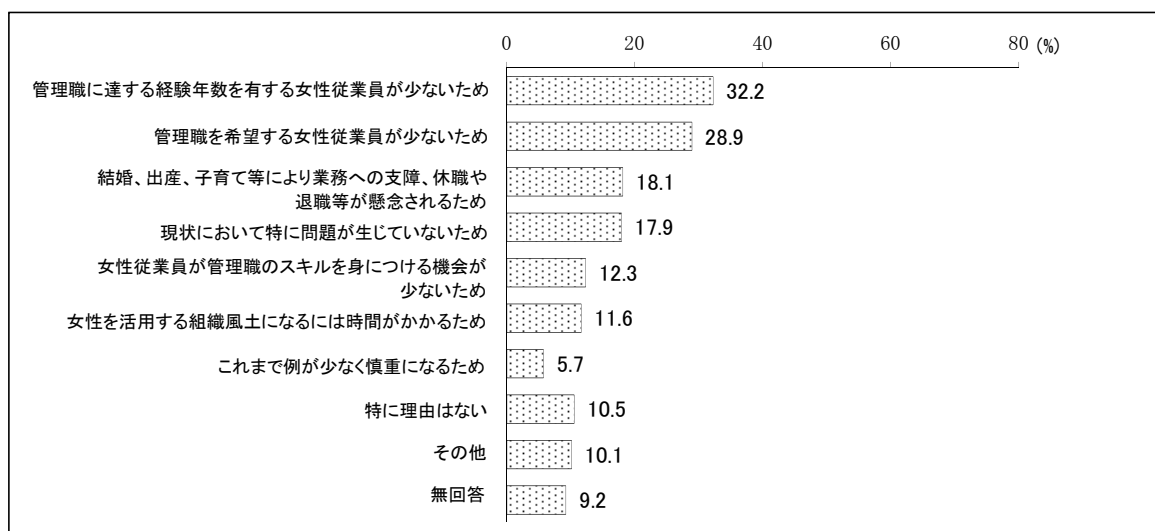


資料出所:千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」(平成26年1月)

(2) 女性の活用についての現状と考え方

女性管理職の活用が進まない理由をみると、「管理職に達する経験年数を有する女性従業員が少ないため」が32.2%で最も高く、次いで「管理職を希望する女性従業員が少ないため」(28.9%)、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、休職や退職等が懸念されるため」(18.1%)、となっている。

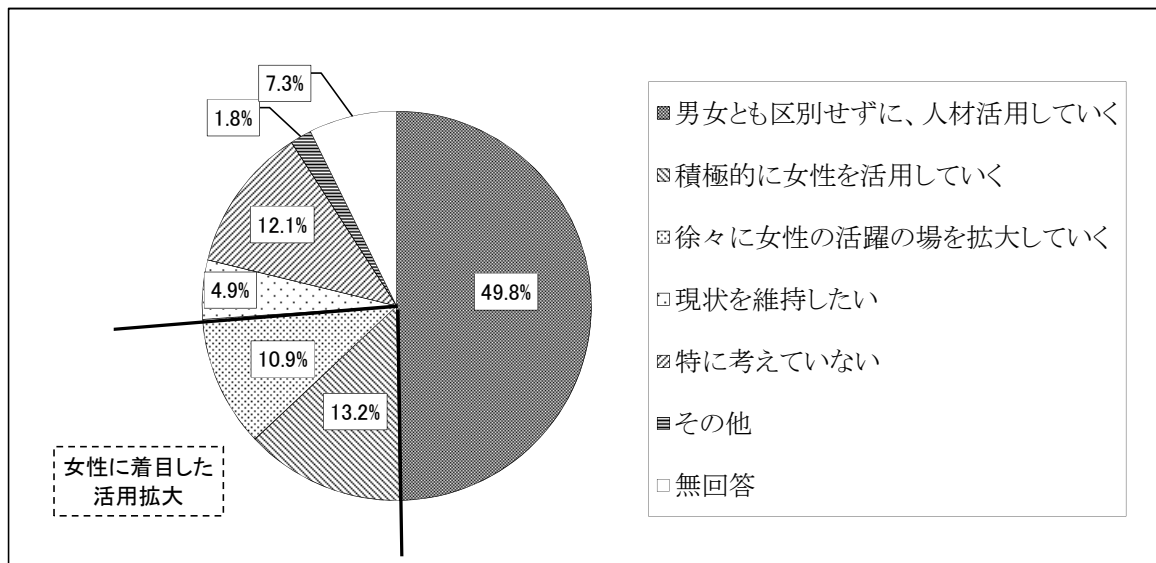
図表 特-7 女性の活用が進まない理由【複数回答:3つまで】(n=1,092)



資料出所:千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」(平成26年1月)

一方、女性の活用についての考えをみると、「男女とも区別せず、人材活用していく」(49.8%)が半数を占めている。

図表 特-8 女性の活用についての考え(n=1,092)

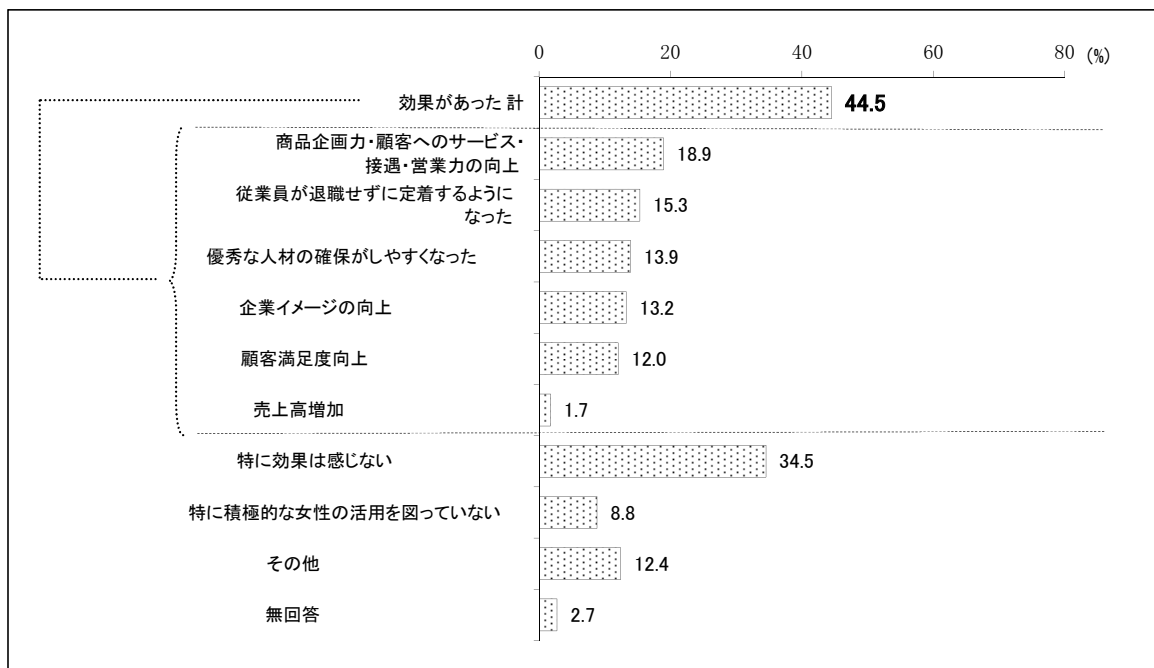


資料出所:千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」(平成26年1月)

(3) 経営上の効果

女性管理職がいる事業所で、女性の活用をする前と比較しての経営上の効果をみると、44.5%が何らかの経営上の効果を感じており、その中では、「商品企画力・顧客へのサービス・接遇・営業力の向上」が18.9%、次いで「従業員が退職せずに定着するようになった」が15.3%となっている。「特に効果は感じない」は34.5%であった。

図表 特-9 女性の活用をする前と比較しての経営上の効果【複数回答:3つまで】(n=524)



資料出所:千葉県雇用労働課「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」(平成26年11月)