

J12024
Rina Kawamura

“Women Could Save Japan”?



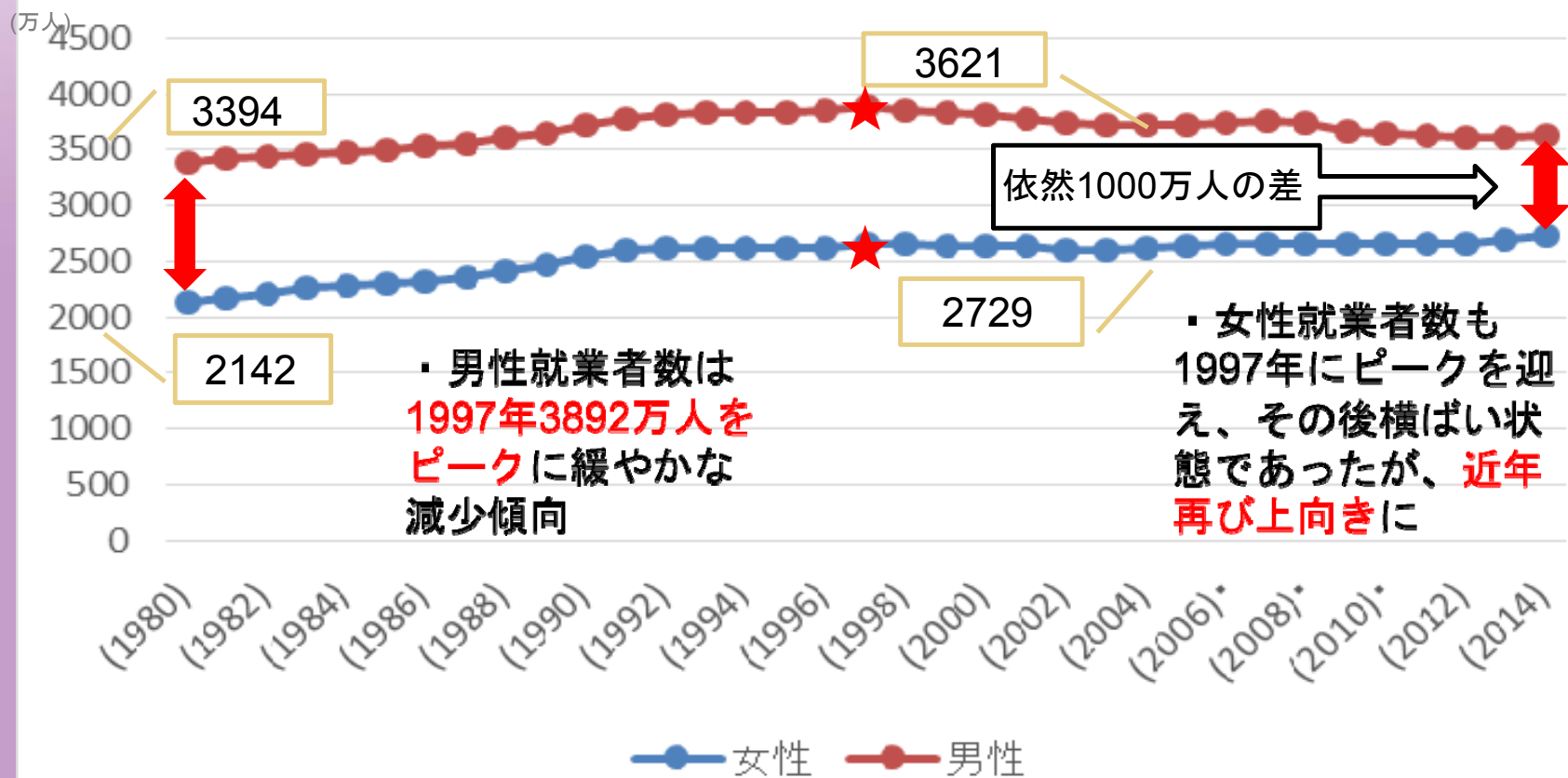


OUTLINE

1. 存在感が高まる女性労働力とその裏側：
 - (1) 男女別就業者数
 - (2) 就業者全体に対する女性就業者の割合
2. M字カーブの緩和とその背景：女性の就業率上昇と雇用形態
3. 女性の「活用」と「活躍」：女性の働く目的と意欲
4. 現状と取り組みと+ α

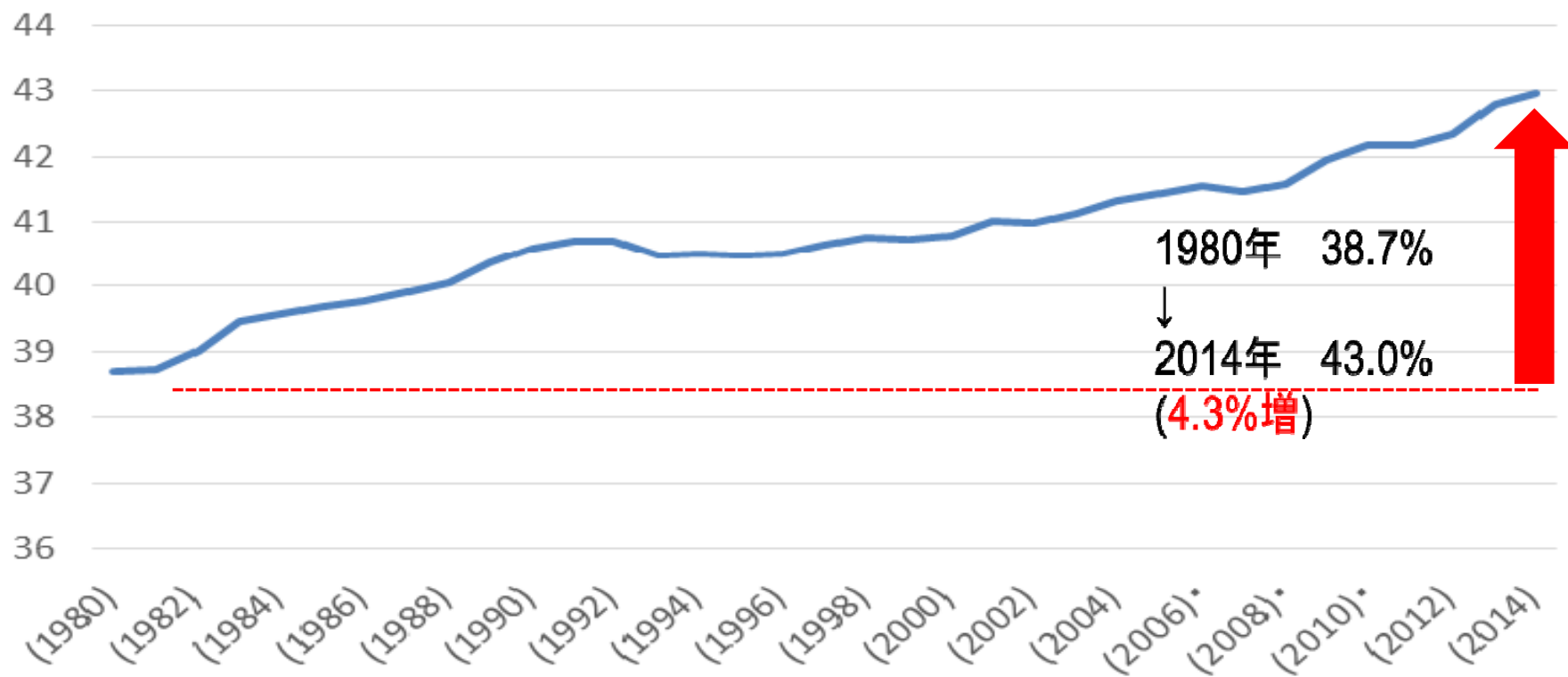
1. 存在感が高まる女性労働力: (1) 男女別就業者数

男女別就業者数

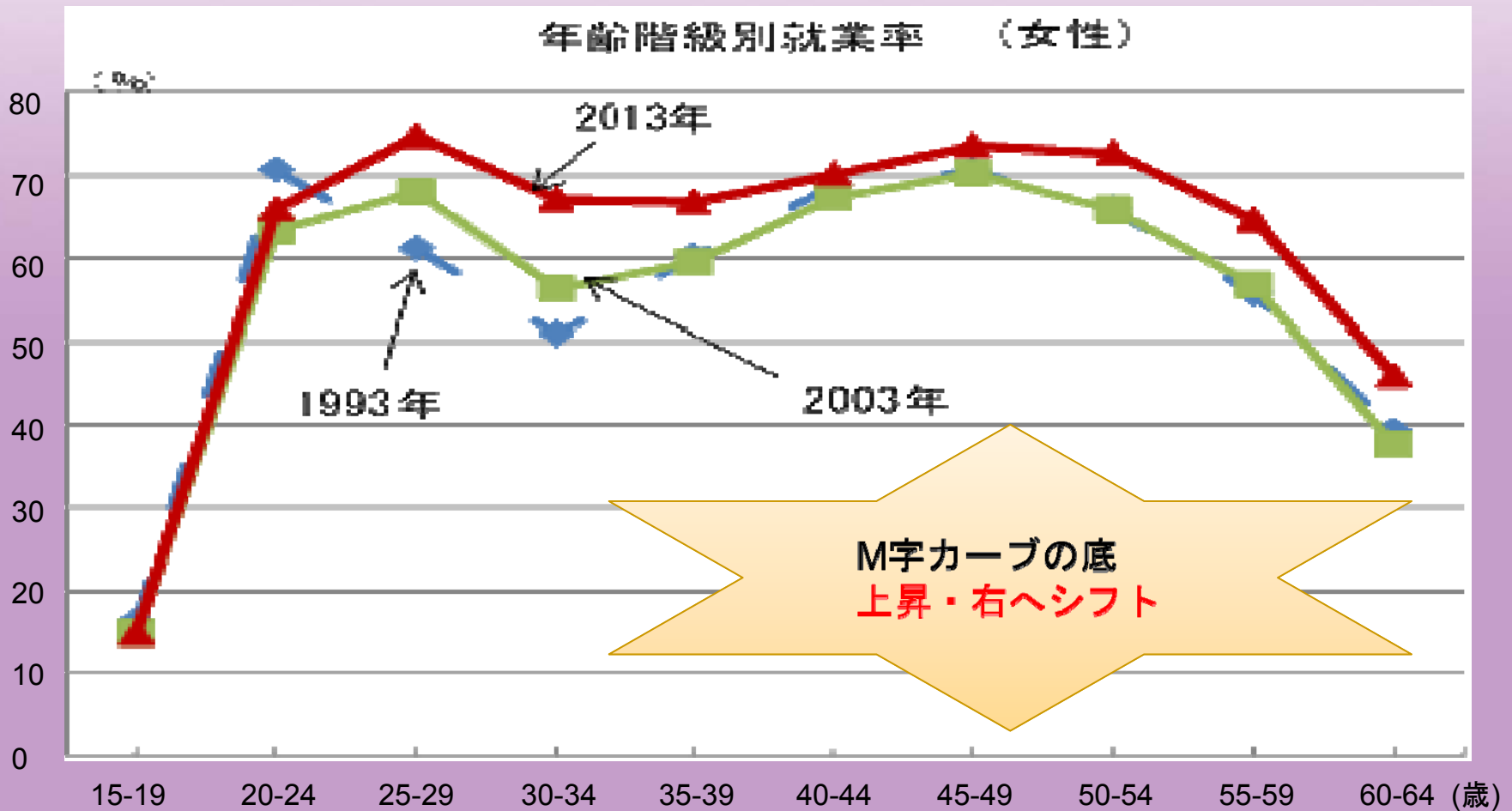


1. 存在感が高まる女性労働力： (2) 就業者数全体の女性就業者の割合

就業者数全体の女性就業者の割合

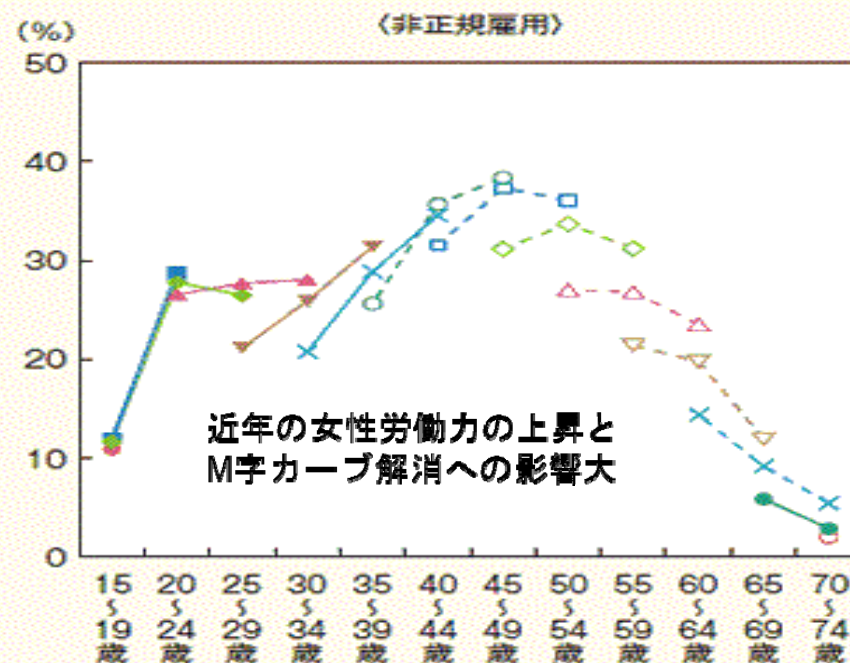
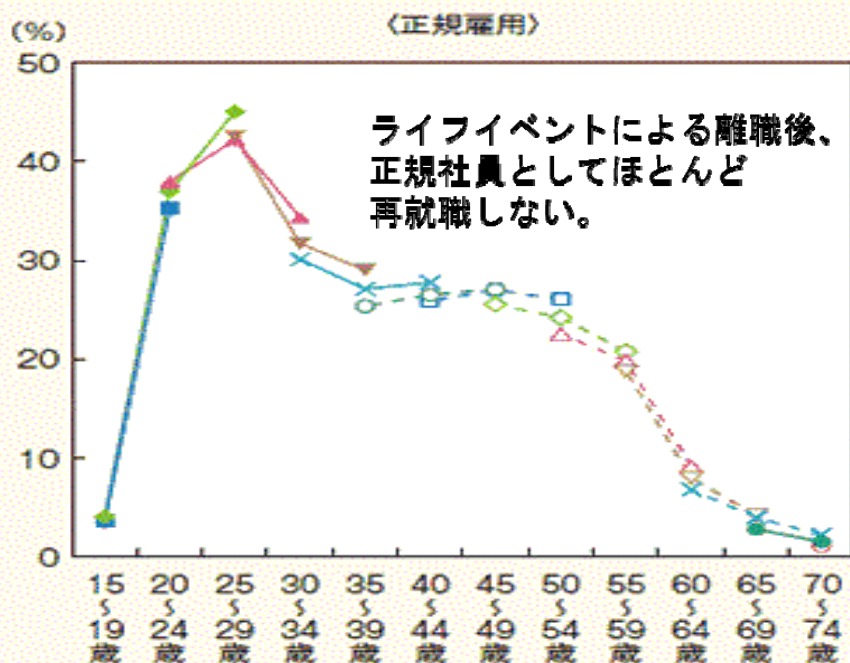


2. M字カーブの緩和とその裏側：女性の就業率上昇と雇用形態



2. M字カーブの緩和とその裏側：女性の就業率上昇と雇用形態

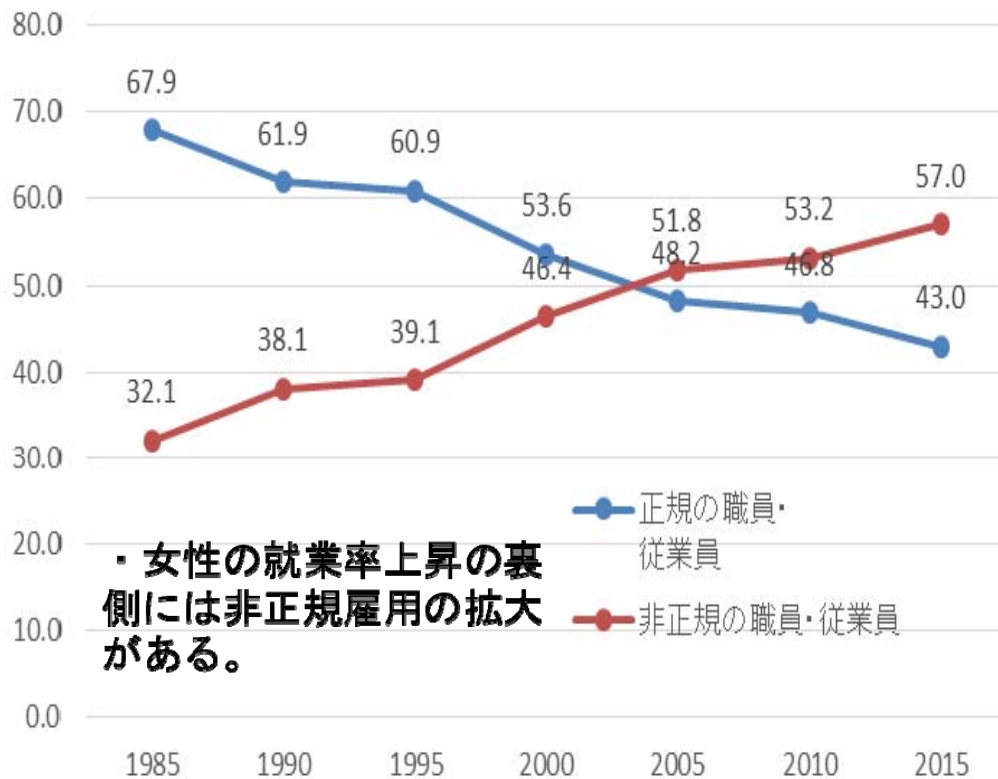
女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



- 平成5~9年生まれ
- ▲ 昭和48~52年生まれ
- ◇ 昭和28~32年生まれ
- 昭和8~12年生まれ
- 昭和63~平成4年生まれ
- × 昭和43~47年生まれ
- ◇ 昭和23~27年生まれ
- ◇ 昭和3~7年生まれ
- ◆ 昭和58~62年生まれ
- 昭和38~42年生まれ
- 昭和18~22年生まれ
- 昭和53~57年生まれ
- 昭和33~37年生まれ
- ▽ 昭和13~17年生まれ

2. M字カーブの緩和とその裏側：女性の就業率上昇と雇用形態

雇用形態別雇用者推移の特徴



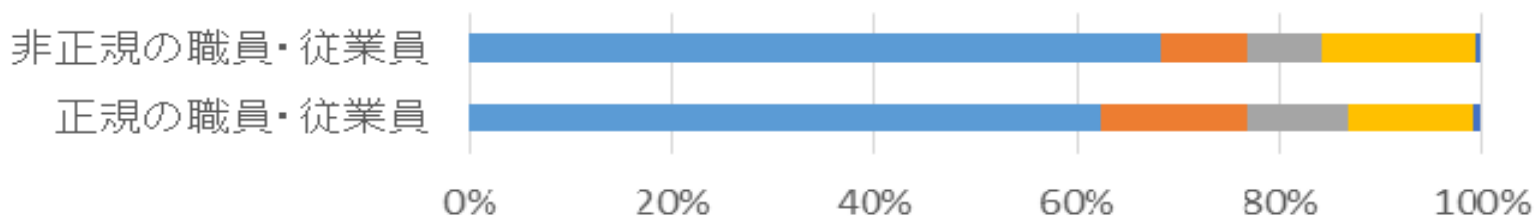
非正規雇用

デメリット
雇用形態が不安定

メリット
時間などの都合がつく

3. 女性の「活用」と「活躍」: 働く目的と意欲

女性が働く目的(雇用形態別)



	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
■お金を得るため	62.5	68.3
■社会の一員の務めを果たすため	14.3	8.6
■自分の才能や能力を発揮するため	9.9	7.1
■生きがいを見つけるため	12.4	15.5
■わからない	0.8	0.5

3. 女性の「活用」と「活躍」: 働く目的と意欲

一般従業員の昇進希望

	男性			女性		
	一般従業員	係長・主任	無回答	一般従業員	係長・主任	無回答
300人以上						
役付きでなくてもよい	25.7%	11.0%	25.0%	68.9%	23.3%	42.9%
係長・主任	13.9%	16.9%	-	19.7%	46.6%	28.6%
課長	23.3%	30.2%	-	7.9%	23.4%	14.3%
部長	20.5%	27.5%	50.0%	1.9%	4.7%	-
役員以上	16.0%	13.3%	-	1.0%	1.3%	14.3%
課長以上昇進希望あり	59.8%	71.0%	50.0%	10.9%	29.4%	28.6%
無回答	0.6%	1.1%	25.0%	0.4%	0.8%	-
合計	(1,508)	(1,652)	(4)	(2,238)	(932)	(7)
100-299人						
役付きでなくてもよい	31.6%	14.9%	-	74.7%	25.6%	57.1%
係長・主任	15.0%	19.7%	-	17.8%	46.0%	14.3%
課長	19.7%	26.9%	-	5.3%	22.0%	-
部長	19.3%	22.9%	-	1.2%	5.1%	-
役員以上	13.3%	15.3%	100.0%	0.5%	0.6%	14.3%
課長以上昇進希望あり	52.3%	65.0%	100.0%	7.1%	27.8%	14.3%
無回答	1.2%	0.4%	-	0.4%	0.6%	14.3%
合計	(865)	(1,054)	(1)	(1,388)	(472)	(7)

管理職の昇進希望

	男性				女性			
	課長	部長	その他	無回答	課長	部長	その他	無回答
300人以上								
現在のポストのまま	38.3%	47.8%	49.2%	50.0%	64.1%	58.3%	76.7%	-
現在のポストより上の役職(役員以外)	48.6%	22.3%	32.2%	33.3%	31.2%	27.8%	20.0%	100.0%
役員以上	12.1%	28.3%	17.5%	16.7%	3.7%	13.9%	1.7%	-
昇進希望あり	60.7%	50.6%	49.7%	50.0%	34.9%	41.7%	21.7%	100.0%
無回答	1.0%	1.6%	1.1%	-	1.0%	-	1.7%	-
合計	(1,964)	(678)	(177)	(6)	(510)	(72)	(60)	(1)
100-299人								
現在のポストのまま	45.1%	52.6%	54.2%	66.7%	69.6%	63.8%	78.0%	66.7%
現在のポストより上の役職(役員以外)	40.9%	21.4%	27.5%	-	26.5%	25.5%	16.0%	33.3%
役員以上	12.9%	24.6%	16.8%	-	2.9%	10.6%	4.0%	-
昇進希望あり	53.7%	46.0%	44.3%	-	29.4%	36.2%	20.0%	33.3%
無回答	1.2%	1.4%	1.5%	33.3%	1.0%	-	2.0%	-
合計	(1,104)	(570)	(131)	(3)	(204)	(47)	(50)	(3)

4. 今後の取り組みと「活躍」への+α

法律に基づく両立支援制度の整備

- 妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理
- 育児休業等両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

- 次世代法に基づく事業主の取組推進
- 助成金を通じた事業主への支援
- 表彰等による事業主の意識醸成

その他

- 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等の全体のワークライフバランスの推進
- 男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進（イクメンプロジェクト）
- 保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリーサポートセンター事業
- 子育て女性等再就職支援（マザーズハローワーク）

希望する全ての人が子育て等をしながら安心して働くことのできる社会の実現

女性の継続就業率： 38%(2010) ⇒ 55%(2020)

男性の育児休業取得率： 1.89%(2010) ⇒ 13%(2020)