

女性の就労支援について

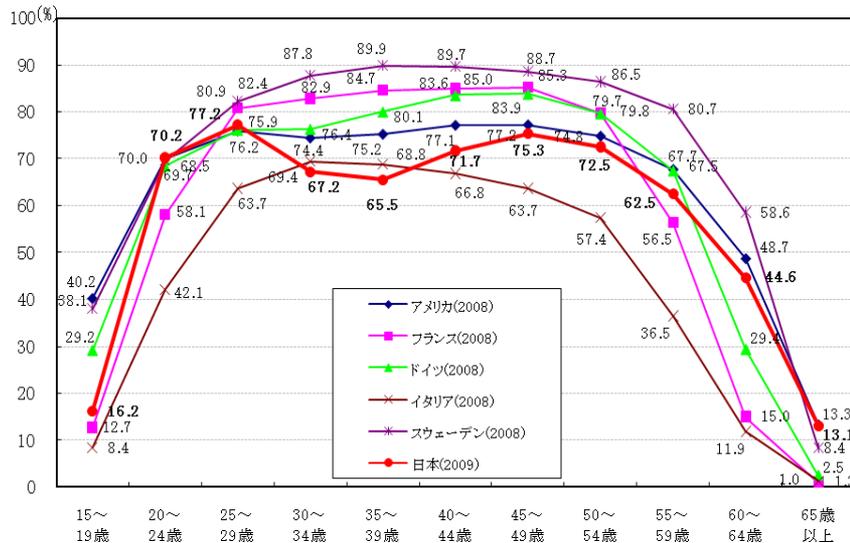
平成22年3月

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

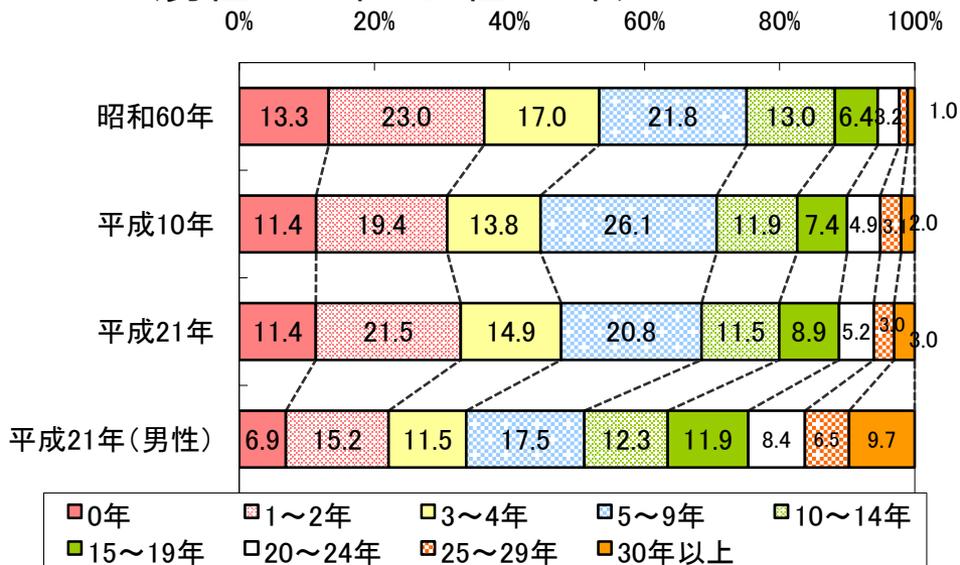
働く女性の現状

○ 雇用者に占める女性労働者の割合 42.3%(2,311万人)

○ 女性の労働力率はM字カーブの傾向が顕著 ○ 平均勤続年数は男性よりいまだ短い (男性12.8年 女性8.6年)

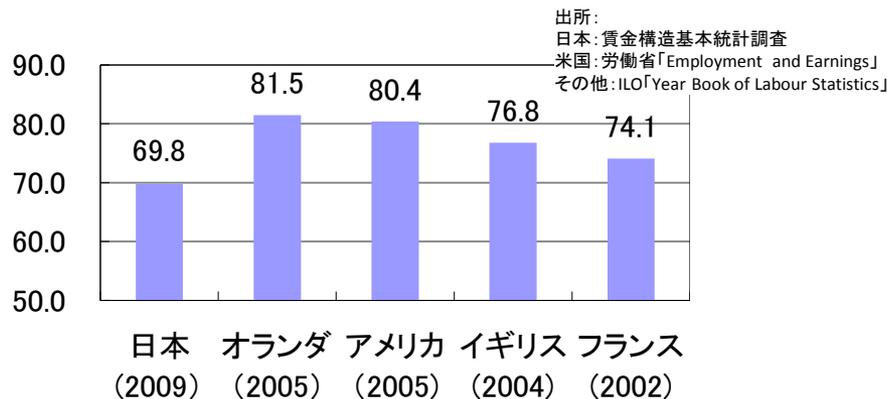


出所: 日本:総務省「労働力調査」その他:ILO「LABORSTA」



出所:賃金構造基本統計調査

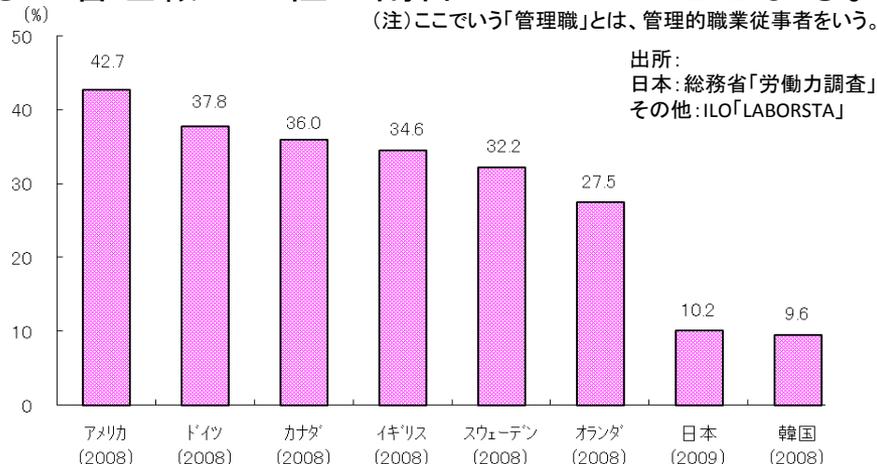
○ 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。



出所: 日本:賃金構造基本統計調査
米国:労働省「Employment and Earnings」
その他:ILO「Year Book of Labour Statistics」

○ 管理職の女性の割合は10.2%にとどまる。

(注)ここでいう「管理職」とは、管理的職業従事者をいう。



出所: 日本:総務省「労働力調査」
その他:ILO「LABORSTA」

ポジティブ・アクションの推進

背景・趣旨

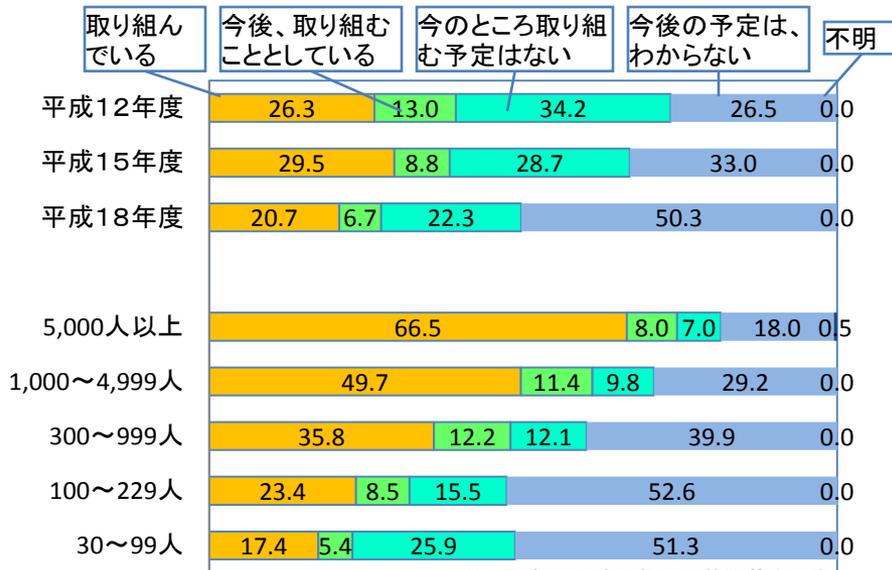
○ ポジティブ・アクションとは、過去の雇用管理における取扱いや男性中心の職場慣行などがもとになって、男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指し、個々の企業において事業主が行う取組をいう。

<具体例>

- ◆ 従来の性差別的な雇用管理により管理職になっている女性が少ない場合に、
 - ・ 昇進試験の受験を女性に奨励する
 - ・ 合格者から女性を優先して昇進させる
 - ・ 評価者研修を行う
- ◆ 出産・育児などを理由として退職する女性労働者が多い場合に
 - ・ 法を上回る育児制度等を導入する
 - ・ 休業後の職場復帰をしやすいするための講習を行う
 - ・ 産休、育休の取得が不利にならない人事管理制度、評価制度等を導入する

現状

○ 大企業では、相当程度の企業において取組が見られるもののその動きに鈍化がみられ、中小企業への広がりも十分でない。



出所:平成18年度女性雇用管理基本調査

課題と対応

課題

- 趣旨、内容の周知が十分でない。
- ポジティブ・アクションはともすれば女性のみに対する措置であるとのイメージを持たれやすい。

対応

- ポジティブ・アクションには人事評価基準の明確化、透明化、仕事と生活の調和の実現など男女双方を対象とするものを含まれることなど、趣旨、内容の理解が促進されるよう、一層の周知徹底を図る。
- 中小企業を重点に、取組のノウハウ提供を行う。

<具体的取組> (平成22年度)

- ① 女性の活躍推進協議会: 経営者団体と連携した協議会の開催
- ② 均等・両立推進企業表彰
- ③ 総合的な情報提供: ポータルサイトを構築し、企業の取組を掲載するとともに、自社の女性の活躍推進状況を把握するシステムを開発・運営
- ④ 中小企業の導入支援: コンサルタントを派遣し取組を支援