

第3章 就業分野における男女平等参画

第1節 職業観

1 女性の就業

女性の職場進出が進む中で、多様な就業ニーズを持つ個々の女性が、その価値観により主体的に職業選択を行うことができることが重要となっています。

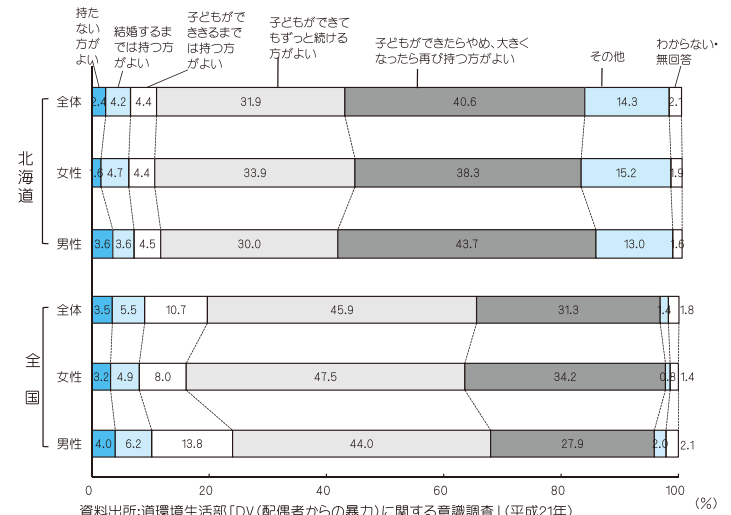
平成23年度に道が行った「DV（配偶者からの暴力）に関する意識調査」によると、女性が職業を持つことについて、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」と答えた人の割合が40.6%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」31.9%などとなっており、出産前後で就業を継続する否か等の点で違いはありますが、子どもを持ちながら働く方がよいとする割合は7割以上となっています。

男女別にみると、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は女性が38.3%で、男性は43.7%と男性が高くなっています。（図表3-1-1）

また、平成22年の「第13回出生動向基本調査（独身者調査）」から、未婚女性の理想のライフコースと未婚男性が女性に期待するライフコース

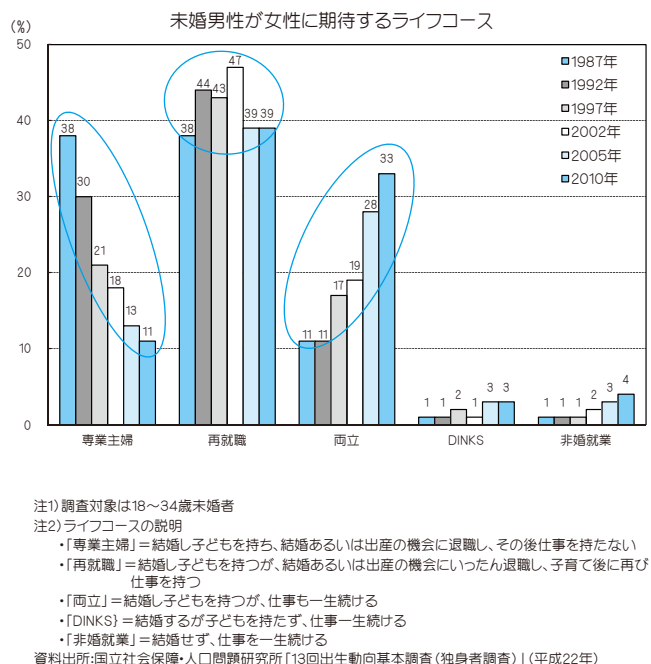
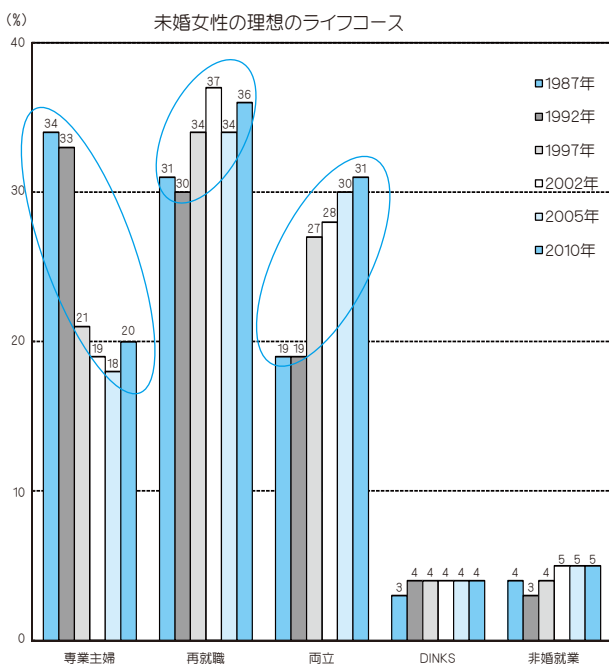
イフコースについてみると、結婚あるいは出産を機に退職し、子育て後に再び仕事を持つ「再就職型」は女性で36.0%、男性で39.7%と、それぞれ最も高い割合となっており、次いで、仕事と家庭の「両立」を望む割合が女性で高くなっています。（図表3-1-2）

図表3-1-1 女性が職業を持つことについての考え方（北海道、全国）



資料出所：道環境生活部「DV（配偶者からの暴力）に関する意識調査」（平成21年）
内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（平成21年）」

図3-1-2 未婚女性の理想のライフコースと未婚男性が女性に期待するライフコース（全国）



注1) 調査対象は18～34歳未婚者
注2) ライフコースの説明
・「専業主婦」＝結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後仕事を持たない
・「再就職」＝結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
・「両立」＝結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける
・「DINKS」＝結婚するが子どもを持たず、仕事も一生続ける
・「非婚就業」＝結婚せず、仕事を一生続ける
資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「13回出生動向基本調査（独身者調査）」（平成22年）

● 第2節 就業の状況 ●

1 労働力人口

平成17年の「国勢調査」によると、本道の労働力人口(* 1) は278万6千人で、このうち女性は118万人、男性は160万6千人となっており、労働力人口全体の42.4%を女性が占めています。

平成12年の「国勢調査」と比べると、女性は6千人、率にして0.5ポイントの減少、男性は7万5千人、率にして4.7ポイント減少しました。

労働力率(* 2) の推移をみると、女性の労働力率は、昭和50年の42.5%から上昇を続け、平成7年に戦後最高の47%になりましたが、平成17年は46.5%と、0.5ポイント減少しました。一方、男性の労働力率は昭和50年以降減少を続け、平成17年は72.6%と過去最低になっています。(図表3-2-1)

(資料17(P85)、18(P86))

平成17年の年齢階級別労働力率をみると、男性では、20歳代後半から50歳代までの労働力率が90%以上でほとんど変わらない台形となっていますが、女性では、20歳代前半で72.8%と最も高い労働力率を示した後、下降し、30歳代前半で62.6%と最も低くなり、その後再び上昇するといういわゆる「M字型カーブ」を描いています。これは、24~34歳を中心とした女性の中に結婚や出産、子育てにより離職する人が多いためと考えられます。

女性について各年の推移をみると、このカーブは全体的に上方に移動してきています。末・非婚者の増加や就業継続意識の高まり等の背景が考えられます。(図表3-2-2)

(資料19(P87))

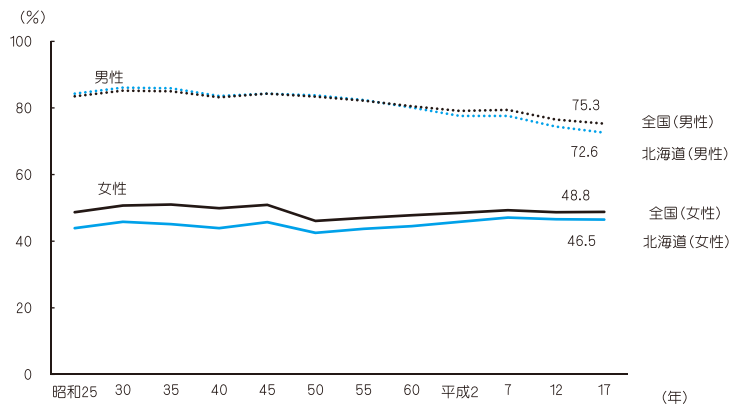
平成17年の女性の年齢階級別労働力率を全国と比べると、20歳代前半では72.8%と全国より高くなっていますが、30歳代前半(M字型の底値)では62.6%まで落ち込み、その後の労働力率は全国を下回ります。

北海道では、全国に比べ結婚や出産を機に仕事から離れる女性が多く、また、子育てを終えた後も職場に復帰していないということが推察されます。(図表3-2-3)

(資料19(P87))

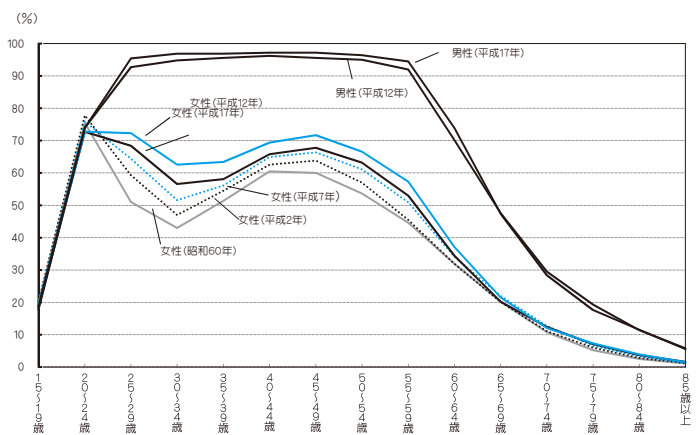
- * 1 労働力人口:15歳以上人口のうち就業者と完全失業者との合計
- * 2 労働力率:15歳以上人口に占める労働力人口の割合

図表3-2-1 男女別労働力率の推移(北海道、全国)



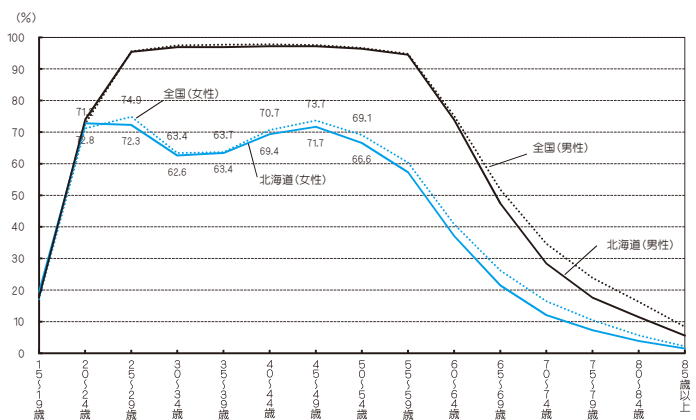
資料出所:総務省「国勢調査」

図表3-2-2 年齢階級別労働力率の推移(北海道)



資料出所:総務省「国勢調査」[資料19(P87)]

図表3-2-3 年齢階級別労働力率の全国との比較



資料出所:総務省「国勢調査」(平成17年)[資料19(P87)]

2 就業者の状況

平成19年の「就業構造基本調査」によると、本道の有業者267万8千人のうち女性は115万人で、全体の45.1%となっています。

女性の有業者のうち「雇用者」は88.8%を占め、「家族従事者」は3.6%、「自営業主」は6.0%となっています。

有業者数は、平成14年と比べると、男性が9万6千人、女性が2万人減少しています。

また、有業率(*)は、平成14年と比べると、男性が3.2%、女性が0.2%減少しています。(図表3-2-4)

* 有業率

15歳以上人口に占める有業者の割合

3 産業別の状況

産業3部門の就業構造をみると、本道は全国に比べ第1次産業と第3次産業の構成割合が高く、第2次産業の割合は低くなっています。

また、全国、本道とも第1次産業、第2次産業は有業者が減少しており、第3次産業は引き続き増加しています。

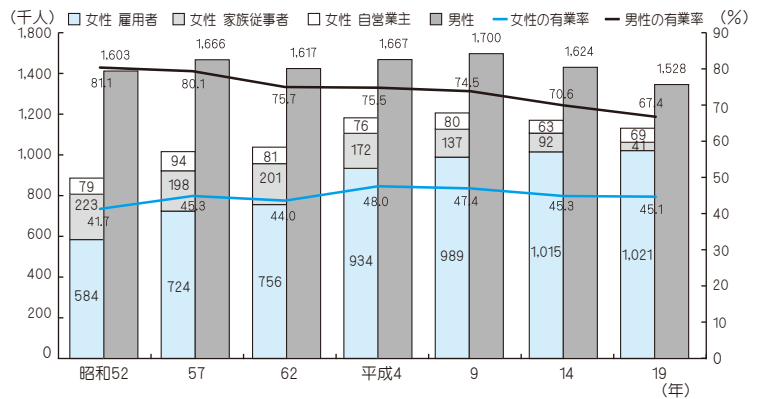
(図表3-2-5)

平成19年の女性の就業状況をみると、「第3次産業」が80.8%と最も多く、「第2次産業」11.1%、「第1次産業」5.5%となっています。

これをさらに細分してみると、女性の有業者が最も多いのは第3次産業の「卸売・小売業」で21.3%、次いで、「医療・福祉」18.8%、「サービス業等」16.7%、「飲食店・宿泊業」10.1%などとなっています。

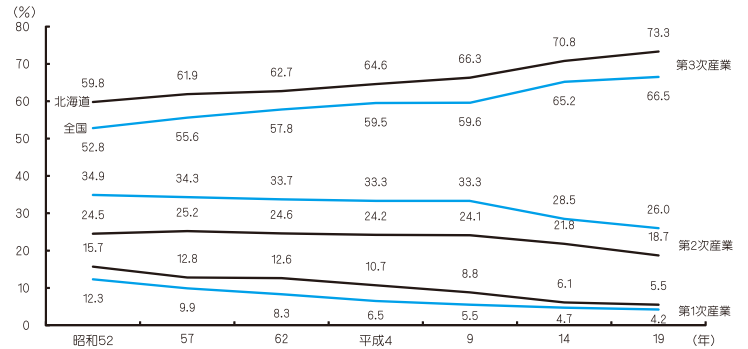
(図表3-2-6)

図表3-2-4 有業者数と有業率の推移(北海道)



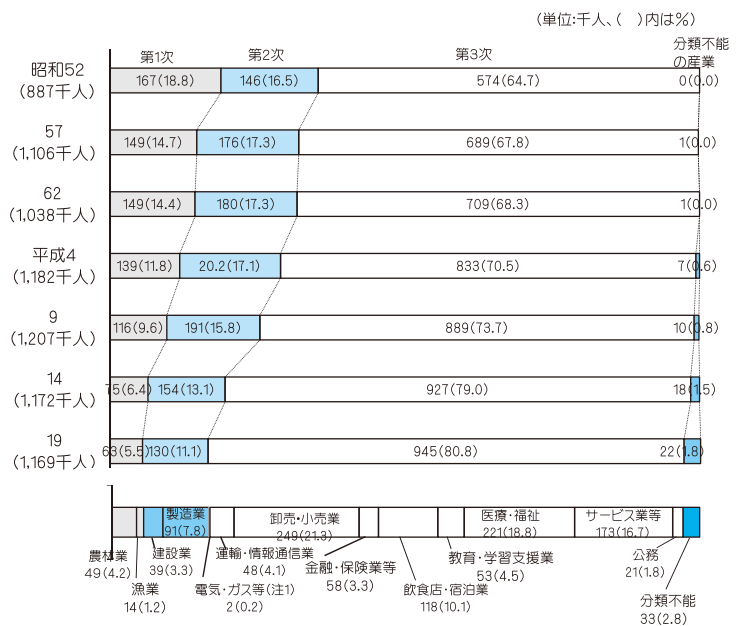
資料出所:総務省「就業構造基本調査」

図表3-2-5 就業構造(有業者構成比)の推移(北海道、全国)



資料出所:総務省「就業構造基本調査」

図表3-2-6 女性の産業別就業状況(北海道)



注1) 電気・ガス・水道・熱供給
 注2) 金融・保険業・不動産業
 注3) サービス業、複合サービス業
 注4) 四捨五入のため合計は必ずしも100%とならない。
 資料出所:総務省「就業構造基本調査」

● 第3節 雇用者 ●

1 雇用者の形態

平成19年の「就業構造基本調査」によると、本道の女性の雇用者は昭和52年以降一貫して増加を続けており、男性の雇用者を上回る増加率となっています。

平成19年の女性雇用者は116万9千人で、平成14年に比べ15万4千人増加、雇用者全体に占める割合も43.4%と高くなっています。

(図表3-3-1)
(資料20(P88))

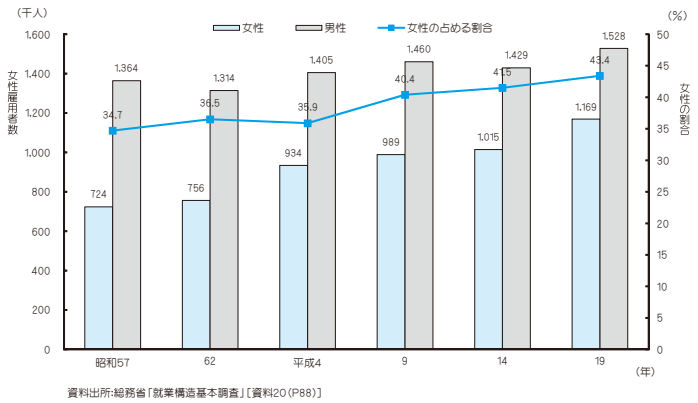
雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」が女性雇用者全体の40.2%を占め、次いで、「パート」が36.4%、「アルバイト」が8.1%などとなっており、全国と比べ「正規の職員・従業員」が低く、「パート」が高いことが特徴といえます。(図表3-3-2)

女性が最も多く雇用されている職種は、「事務従事者」で女性雇用者全体の23.3%を占めており、次いで、「サービス職業従事者」20.8%、「技能工・採掘・製造・建設作業員及び労務作業員」17.8%、「専門的・技術的職業従事者」14.9%、「販売従事者」14.5%などとなっています。

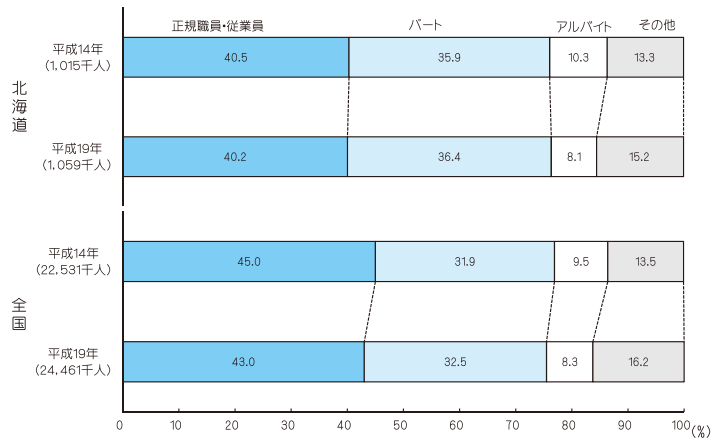
また、女性の比率が最も高い職業は「サービス職業従事者」で69%となっており、次いで「事務従事者」57.4%、「専門的・技術的職業従事者」49.2%、「農林漁業作業員」40.3%などとなっています。(図表3-3-3)

(資料21(P89))

図表3-3-1 雇用者数と女性の占める割合の推移(北海道)

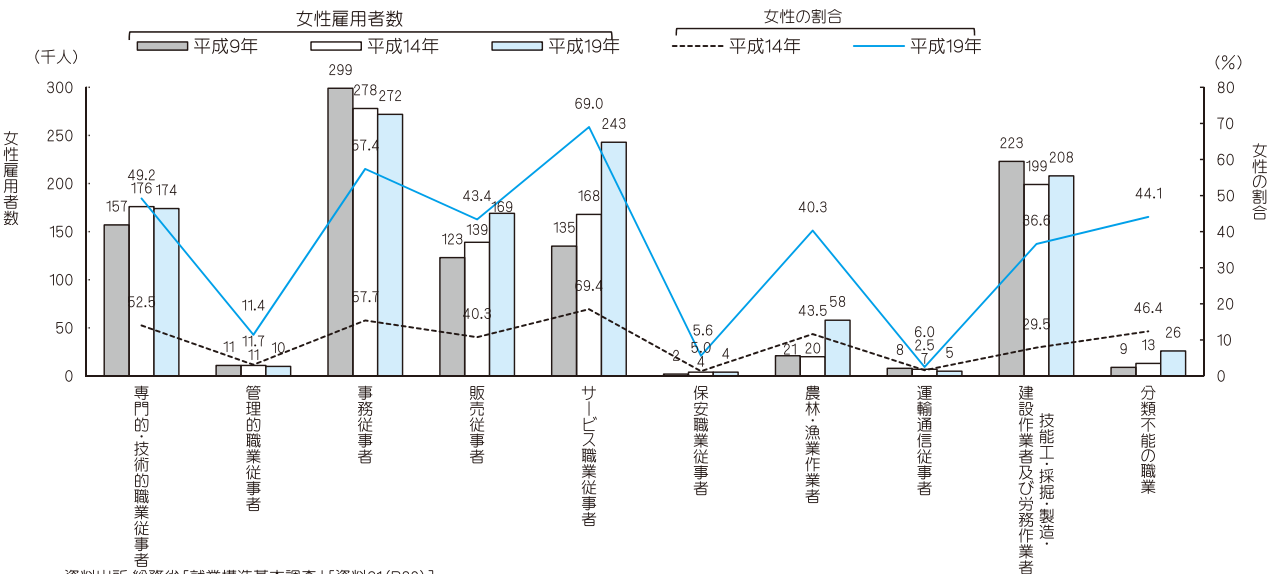


図表3-3-2 女性雇用者の雇用形態別構成(北海道、全国)



注1「その他」は民間役員、派遣社員、契約・嘱託など
資料出所:総務省「就業構造基本調査」

図表3-3-3 職業別女性雇用者数と女性の比率の推移(北海道)



資料出所:総務省「就業構造基本調査」[資料21(P89)]

2 雇用者の状況

平成19年の「就業構造基本調査」によると、本道の女性雇用者の平均年齢は43.5歳で、男性の45.2歳を下回っています。

女性雇用者について、20歳から60歳までの年齢階級別にみると、「55～59歳」が最も多く全体の12.5%を占めており、次いで「50～54歳」が10.9%で、最も少ないのは「20～24歳」と「25～29歳」の8.8%となっています。

(図表3-3-4)

(資料22(P90))

また、「15～34歳」では「正規の職員・従業員」が「パートタイム労働者」を上回っていますが、「35歳以上」の世代では逆に「パートタイム労働者」が「正規の職員・従業員」を上回っています。

(図表3-3-5)

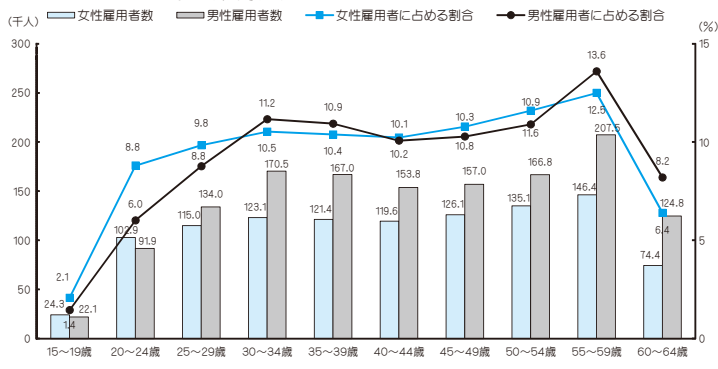
(資料22(P90))

雇用者の平均継続就業年数は、男性が15.4年、女性は9.9年となっており、「10年未満」が女性では66.5%、男性では45.7%を占めています。

特に、男性では「20年以上」が30.2%を占めているのに対し、女性は13.1%と低い割合になっています。

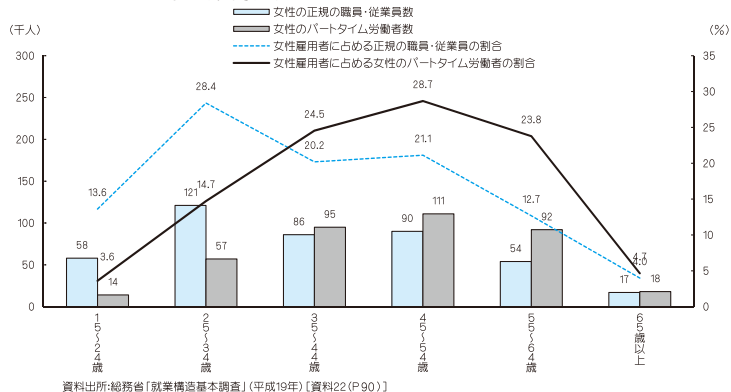
(図表3-3-6)

図表3-3-4 男女、年齢階級別雇用者数と雇用者に占める割合(北海道)



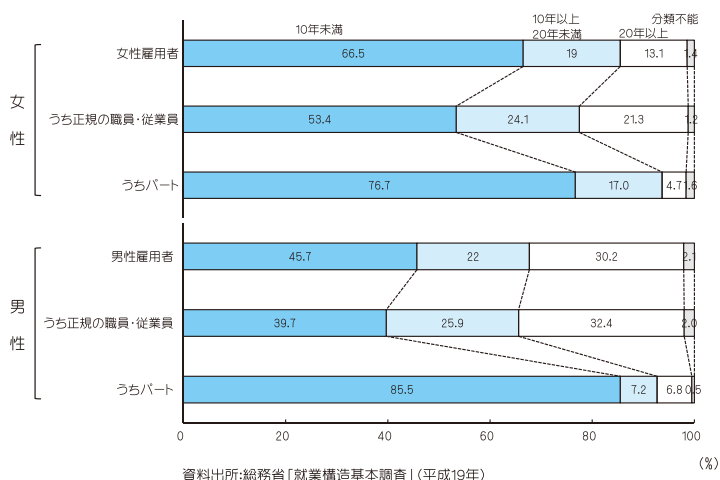
資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成19年)

図表3-3-5 年齢階級別女性の正規の職員・従業員数及びパートタイム労働者数と女性雇用者に占める割合(北海道)



資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成19年) [資料22(P90)]

図表3-3-6 継続就業年数別雇用者構成比(北海道)



資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成19年)

● 第4節 労働環境 ●

1 賃金

平成22年の「毎月勤労統計調査」によると、本道の従業員30人規模以上の事業所の常用雇用者(パートタイム労働者を含む)の1人当たりの平均月間現金給与額は、男性が38万8,510円(全国45万913円)、女性19万8,926円(全国23万2,442円)となっており、全国と比べると男女とも低い額になっています。

30人規模以上の事務所の女性の常用雇用者(パートタイム労働者を含む)の賃金の推移をみると、昭和57年から平成9年にかけては、男性の賃金の上昇率33.8%を大きく下回る16.7%の伸びにとどまっております。男女の賃金格差は広がる傾向にありましたが、平成9年と平成22年を比較すると、男性の賃金の上昇率が8.4%の減少であるのに対し、女性は1.8%の上昇となっており、緩やかに格差が縮まる傾向にあります。(図表3-4-1)

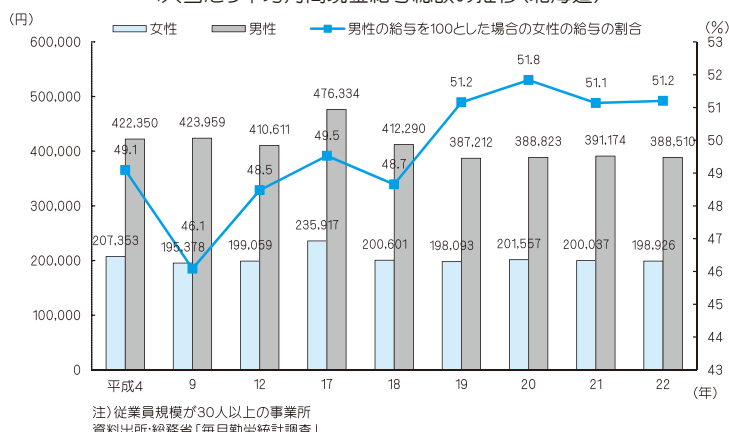
また、平成23年の「賃金構造基本調査」から、本道における一般労働者(パートタイム労働者を除く)の男女別の所定内給与を比べると、就業継続年数、手当などの支給状況、職種などの違いはあるにしても、男女間で大きな格差が生じています。

男性の賃金を100とした場合の女性の賃金は、昭和57年の58.1から、平成22年には72.5となり、格差は徐々に縮まる傾向にありましたが、平成23年には71.2と格差が広がりました。(図表3-4-2)

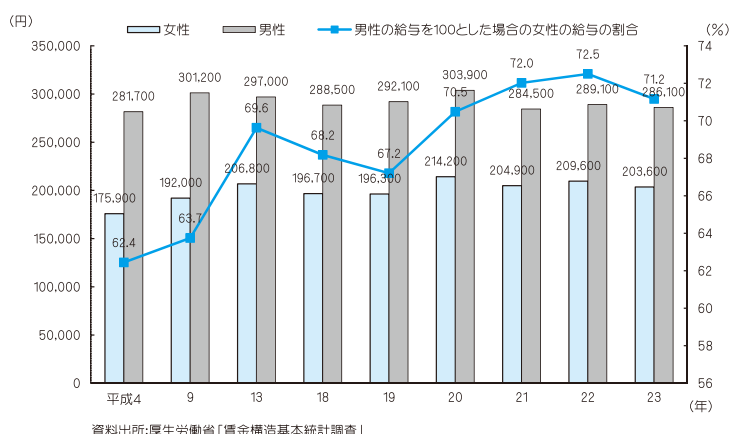
* 所定内給与額

きまって支給する給与額のうち超過労働給与額を差し引いた額。

図表3-4-1 常用雇用者(パートタイム労働者を含む)の1人当たり平均月間現金給与総額の推移(北海道)



図表3-4-2 一般労働者の所定内給与額の推移(北海道)



2 労働時間

「毎月勤労統計調査」によると、本道の従業員規模30人以上の事業所の労働者1人当たりの年間総実労働時間は、平成10年には1,900時間を下回り、平成22年には1,800時間となり、全国の1,798時間を2時間上回りました。

また、男女別常用雇用者1人平均月間総実労働時間は、平成22年では男性が165.7時間で、女性は133.2時間となっています。

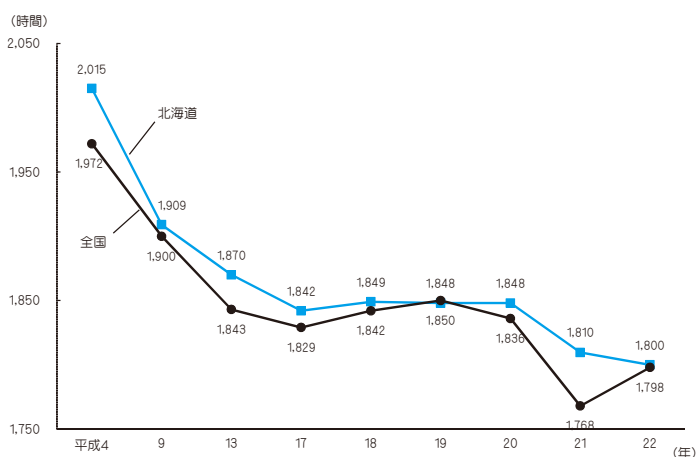
(図表3-4-3)

(資料26 (P94))

平成22年度の「労働福祉実態調査」から、従業員規模5人以上の事業所の週休制の実施状況をみると、週休2日制を実施している事業所は71.1%、週休1日制は12.8%などとなっています。週休2日制を形態別にみると、「完全週休2日制」が40.5%と最も多く、次いで、「隔週週休2日制」35.9%、「月2回週休2日制」10.3%となっています。

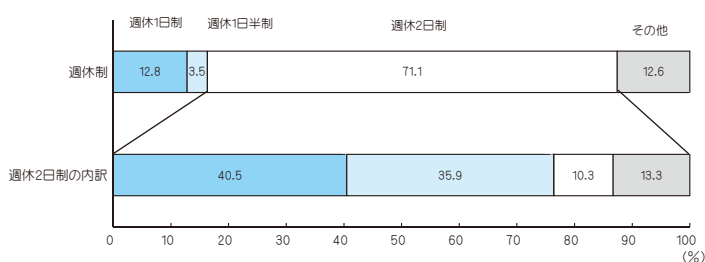
(図表3-4-4)

図表3-4-3 勤労者1人当たり平均年間総実労働時間の推移 (北海道、全国)



注) 従業員規模が30人以上の事業所
資料出所: 総務省「毎月勤労統計調査」[資料26 (P100)]

図表3-4-4 週休制の形態別事業所構成 (北海道)



注) 従業員規模が5人以上の事業所
資料出所: 道経済部「労働福祉実態調査」(平成22年度)

3 女性の活用

本格的な高齢社会の到来は、社会経済に様々な影響を及ぼすとみられますが、中でも労働力の減少が大きな課題となっています。

この点で、一般的に現状では種々の制約のために、その潜在的な能力をまだ十分に発揮していないとみられる女性労働力への期待が一層高まってきており、働く女性が性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することが重要な課題となっています。

平成19年度の「企業経営者意識調査」から、企業経営者が女性従業員に期待する働きについてみると、「専門職として技能を高める」が53.2%と最も高く、次いで、「総合職として昇進・昇格する」が24.2%となっています。

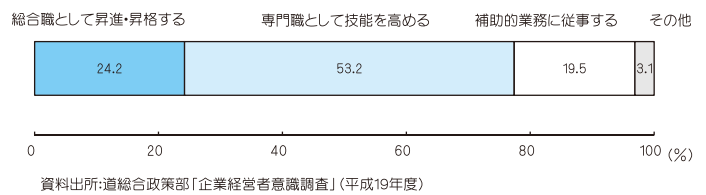
(図表3-4-5)

女性従業員の能力発揮促進のための取組では、「女性用トイレ・休憩室・更衣室などの設備の充実」が65.8%、次いで「能力に応じた人事管理」が56.7%、「会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援」が43.3%、「募集・採用に関して女性に配慮した措置」が39.5%、「妊娠・出産・育児等で働きやすい社内制度の充実」が36.3%などとなっています。

また、今後実施を考えている取組では、「育児・介護等による女性退職者の再雇用制度」が29.9%と最も高く、次いで、「従業員に対する男女平等参画についての研修」が29.7%、「会議や勉強会への積極的な参加の促進や自己啓発の支援」が28.8%などとなっています。

(図表3-4-6)

図表3-4-5 女性従業員に期待する働き(北海道)



図表3-4-6 女性従業員の能力発揮促進のための取組(北海道)

