

特集

女性のワーク・ライフの実情

—調査から浮かび上がるもの

政府の成長戦略の柱の一つに位置づけられた「女性の人材活用」。政労使それぞれが、働く女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んでいる。しかし、いまだに多くの女性が、妊娠・出産を機に就労を断念せざるを得なかったり、旧来からの慣行などで女性が就きにくい職種もある。セクハラ・パワハラなどの職場の問題に加え、最近では妊娠・出産を理由とする嫌がらせ「マタニティ・ハラスメント」の問題も指摘されている。特集では、育児期女性の職場進出やパートで働く女性の実情、ものづくり産業における女性の活用などに関する調査研究成果を通じて、就労継続の阻害要因とそれを取り除くために必要なことを考える。

労働力人口が減少するなか、働く女性の活躍の推進が求められている。厚生労働省が九月一〇日に公表した「厚生労働白書」では、働く女性の就労状況の進展を示すデータとともに、女性が子どもを産み育てやすい環境整備や社会進出を促す取り組みが紹介されている。特徴的な内容をピックアップする。

女性の雇用の現状

総務省統計局の「労働力調査」によると、二〇一二（平成二四）年の女性の労働力人口は二七六六万人（前年差二万人減）で、女性の労働力率は四八・二％（前年同）だった。生産年齢（一五～六四歳）の女性の労働力率は六二・四％（前年比〇・四ポイント上昇）。女性の雇用者数は二三五七万人（前年比一〇万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は四二・八％（前年比〇・二ポイント上昇）となっている。

男女雇用機会均等対策の推進

二〇一二（平成二四）年度に雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は二万六七七件。その内容をみると、セクシュアル・ハラメントの相談が全体の四八・三％と半数近くを占めているほか、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い（一五・四％）や母性健康管理（一四・三％）などに関する相談が多くなっている（図表1）。

こうした状況のなか、白書は、労働者が性別によって差別されることなく、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取り扱いが徹底されるように周知啓発するとともに、法違反

が認められる企業に対しては、都道府県労働局雇用均等室において、迅速かつ厳正な指導を行っていることを紹介している。

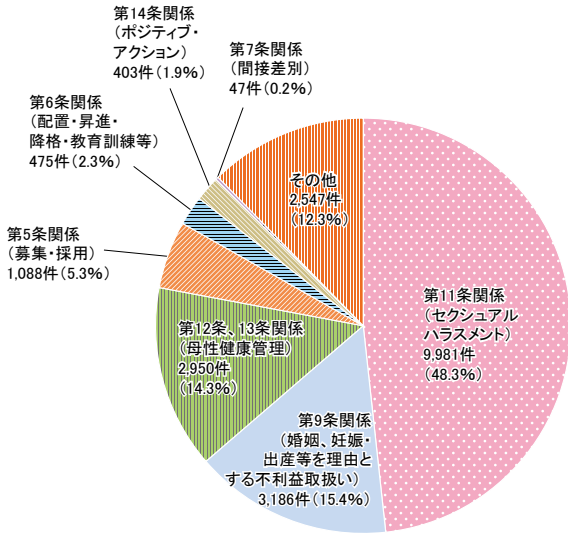
そのうえで、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助および機会均等調停会議による調停で、円滑かつ迅速な解決を図っている。二〇一二年度の是正指導件数は七六九六件、都道府県労働局長による紛争解決の援助件数は五〇四件、機会均等調停会議による調停件数は六三三件となっている。

また、セクハラに関する相談には適切に対応するとともに、男女雇用機会均等法に沿った対策が講じられていない企業を指導。妊娠・出産等を理由とする解雇や、その他の不利益取り扱いに関する相談に対しても、相談者にとってもっとも適切な方法で紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、男女雇用機会均等法違反が認められる場合には、事業主を迅速かつ厳正に指導している。

仕事と育児の両立支援策の推進

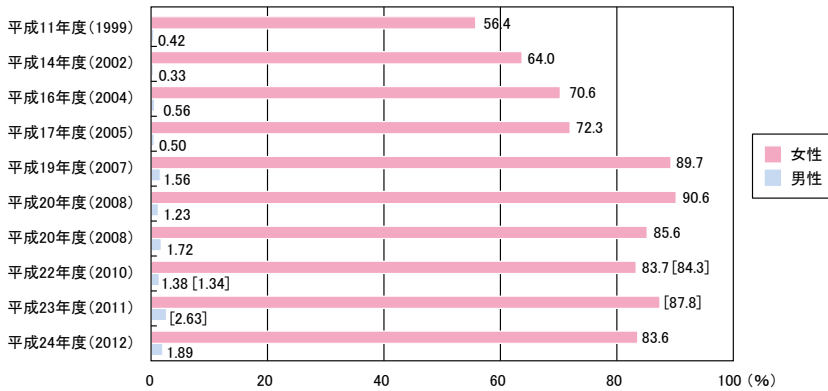
「雇用均等基本調査」をみると、女性の育児休業取得率は二〇〇七（平成一九）年以降、八割を超えており、育児休業制度の浸透度合いが見て取れる（図表2）。しかしその一方で、国立社会保障・人口問題研究所の「第一四

図表1 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



厚生労働省「平成24年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況の公表」

図表2 育児休業取得率の推移

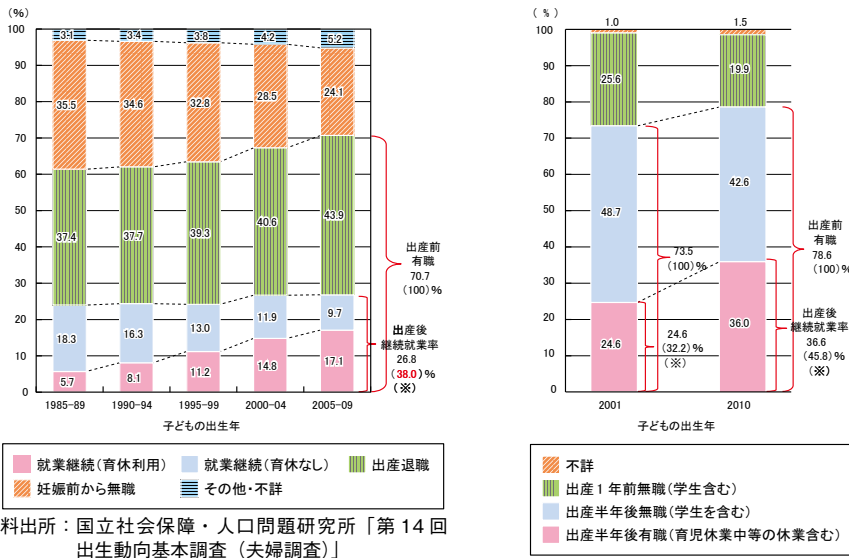


資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。

(注) 平成22年度及び平成23年度の [] 内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表3 女性の出産後の継続就業率



資料出所：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)」

資料出所：厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査 (平成22年出生児)」

(※) () 内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

女性の就業希望の実現

白書は、仕事と子育て等の両立支援に向けた取り組みに関しては、育児・介護休業法の周知・徹底、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取り組みの促進、ベストプラクティス集の

回出生動向基本調査 (夫婦調査) や厚生労働省の「第一回21世紀出生児縦断調査 (平成22年出生児)」の結果からは、第一子出産後も継続就業をしている女性が約四割にとどまっていることもわかっている (図表3)。仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず仕事を辞めた女性も少なくないうえに、男性の約三割が育児休業を取得したいと考えていても、実際の取得率は一・八九% (二〇一二年度) にとどまっている状況もある。

普及や助成金の支給を通じた事業主への支援など、仕事と子育て等の両立を図ることができると雇用環境の整備に取り組んでいることを指摘。子育てをしながら就職を希望する女性などに対しても、全国一七三カ所 (二〇一二年度末現在) に設置するマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体との連携による子育て情報の提供など、再就職に向

けた総合的かつ一貫した支援を行っていることを紹介している。

ポジティブ・アクションの取り組み促進

ポジティブ・アクションとは、「男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取り扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者間に事実上生じている格差の解消をめざした企業の自主的かつ積極的な取り組み」を指す。実質的な男女労働者間

の均等を確保するためには、ポジティブ・アクションの促進が必要とされている。

白書はこの取り組みについても触れている。具体的には、企業に対する取り組み促進の直接的な働きかけや、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトを活用した女性の活躍状況の情報開示を促進している。