

平成28年版「働く女性の実情」概要版

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課

1 平成28年版「働く女性の実情」公表時点。現雇用環境・均等雇用機会均等課。

「働く女性の実情」は、政府や研究機関等の各種統計調査を用いて、働く女性の状況等を分析した報告書で、昭和28年(1953年)から毎年公表しています。

全体は2部構成で、I部第1章では、就業状況や労働条件など、働く女性に関する状況を、テーマを決めて執筆するI部第2章では、「地域別にみた女性の就業状況」についてまとめました。また、II部では働く女性に関する厚生労働省の施策をまとめています。

I 地域別にみた女性の就業状況(I部第2章概要)

(1) 都道府県別年齢階級別労働力率 ～北陸地方で高く、近畿地方で低い

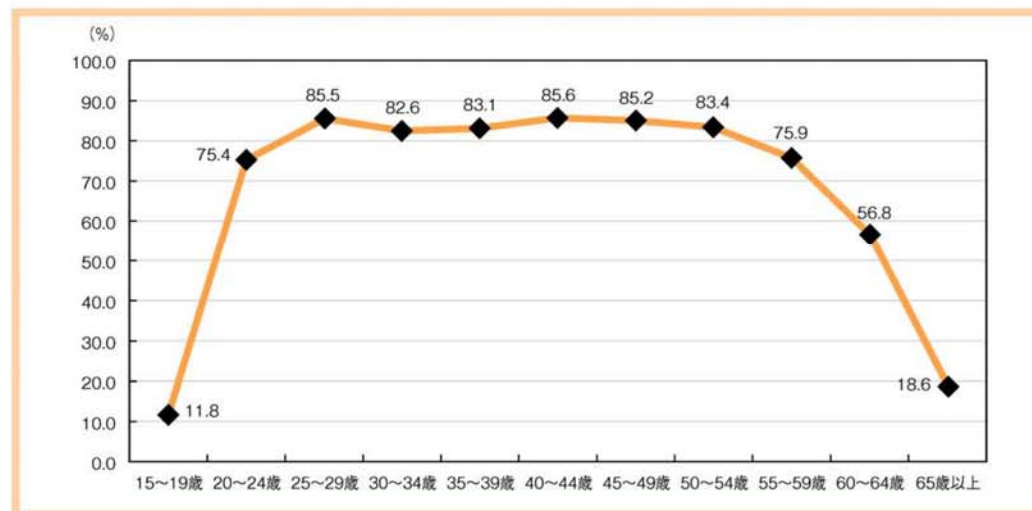
総務省「国勢調査」(平成27年)により、年齢階級別労働力率をみると、全国では「25～29歳」(81.4%)を左のピーク、「45～49歳」(77.9%)を右のピークとし、「35～39歳」(72.7%)を底とするM字型カーブを描いていますが、都道府県別にみると、それぞれ形状が異なります。北陸地方は労働力率が高くM字の窪み(M字型カーブの左のピークと底の値の差)が浅いですが、近畿地方は労働力率が低くM字の窪みが深いなど、地域による傾向があります。

(2) 特徴的な M 字型カーブの都道府県

① 鳥取県 ～M字の窪みが最も浅い

総務省「国勢調査」(平成27年)により、鳥取県の女性の年齢階級別労働力率をみると、「25～29歳」(85.5%)と「40～44歳」(85.6%)を左右のピークとし、「30～34歳」(82.6%)が底となっています。M字の窪みは2.9ポイントと、全国で最も浅くなっています。「25～29歳」から「50～54歳」までの年齢階級で80%を超えています(図1)。

図1 鳥取県の女性の年齢階級別労働力率

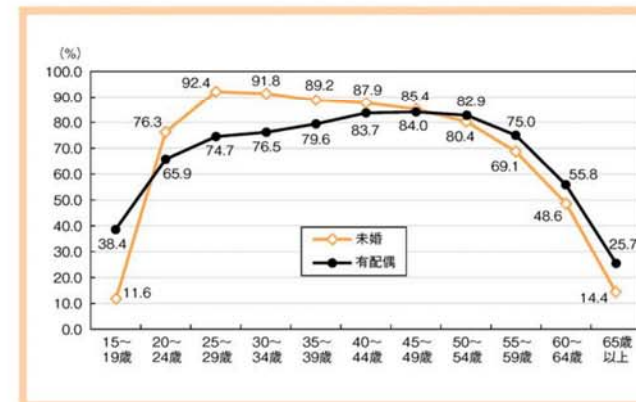


資料出所：総務省「国勢調査」(平成27年)

配偶関係別に年齢階級別労働力率をみると、鳥取県の未婚の女性の労働力率は、「25～29歳」の92.4%をピークとし、その後徐々に低下していきます。一方、有配偶の女性の労働力率は、「15～19歳」(38.4%)から上昇を続け、「45～49歳」(84.0%)がピークとなっています。有配偶の女性の労働力率は、「40～44歳」から「50～54歳」まで80%を超えており、「50～54歳」より上の年齢階級において、未婚の女性の労働力率を上回っています(図2)。

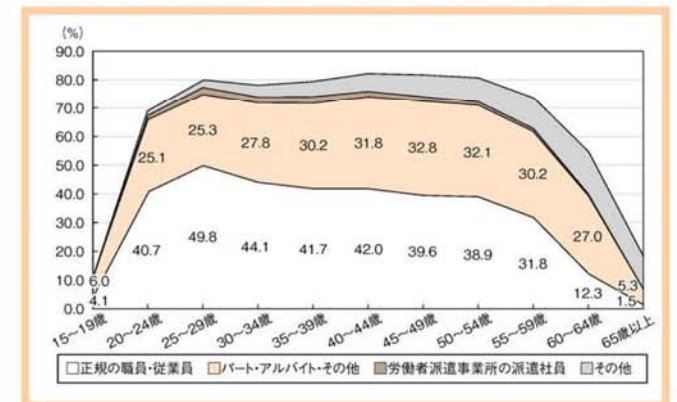
就業形態についてみると、鳥取県は女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は、20代から30代にかけての低下幅が小さく、30代以上の年齢階級において高い水準となっています。「20～24歳」から「55～59歳」までの年齢階級において、「正規の職員・従業員」の割合が「パート・アルバイト・その他」の割合を上回っています(図3)。

図2 鳥取県の女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「国勢調査」(平成27年)より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

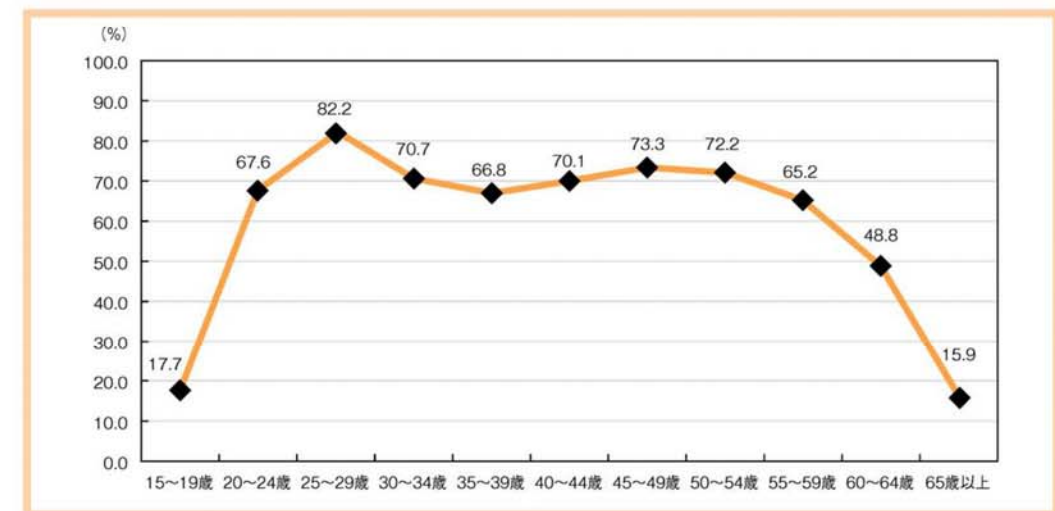
図3 鳥取県の女性の年齢階級別就業形態



② 神奈川県 ～M字の窪みが最も深く、底の値が最も低い

総務省「国勢調査」(平成27年)により、神奈川県の女性の年齢階級別労働力率をみると、「25～29歳」(82.2%)と「45～49歳」(73.3%)を左右のピークとし、「35～39歳」(66.8%)が底となっています。M字の窪みは、15.4ポイントと、全国で最も深くっており、底の値も全国で最も低くなっています。「35～39歳」と「40～44歳」の労働力率は、全国で最も低くなっています。(図4)。

図4 神奈川県の女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「国勢調査」(平成27年)

配偶関係別に年齢階級別労働力率をみると、神奈川県の未婚の女性の労働力率は、「25～29歳」の92.4%をピークとし、その後徐々に低下していきます。有配偶の女性の労働力率は、「25～29歳」(61.1%)まで上昇しますが、「30～34歳」(57.8%)で低下し、「35～39歳」(57.7%)が底となっています。「40～44歳」(63.7%)から上昇し、「45～49歳」(68.8%)がピークとなりますが、全体的にみると低い水準となっています。「15～19歳」を除いて、有配偶の女性の労働力率は、未婚の女性の労働力率を下回っています(図5)。

就業形態についてみると、神奈川県は女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合が低く、40%を超えている年齢階級は、「25～29歳」(49.6%)のみです。また、「25～29歳」から「35～39歳」(29.6%)までの低下幅が非常に大きくなっています。「20～24歳」から「35～

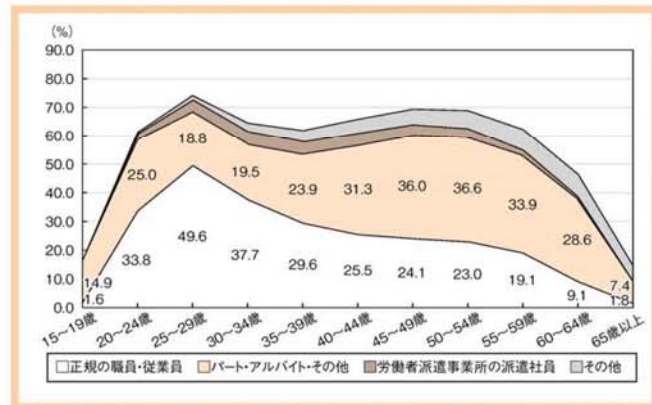
39歳」までの年齢階級において、「正規の職員・従業員」の割合が「パート・アルバイト・その他」の割合を上回っていますが、「40～44歳」以上の年齢階級において、「パート・アルバイト・その他」の割合が高くなっています(図6)。

図5 神奈川県女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「国勢調査」(平成27年)より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

図6 神奈川県女性の年齢階級別就業形態



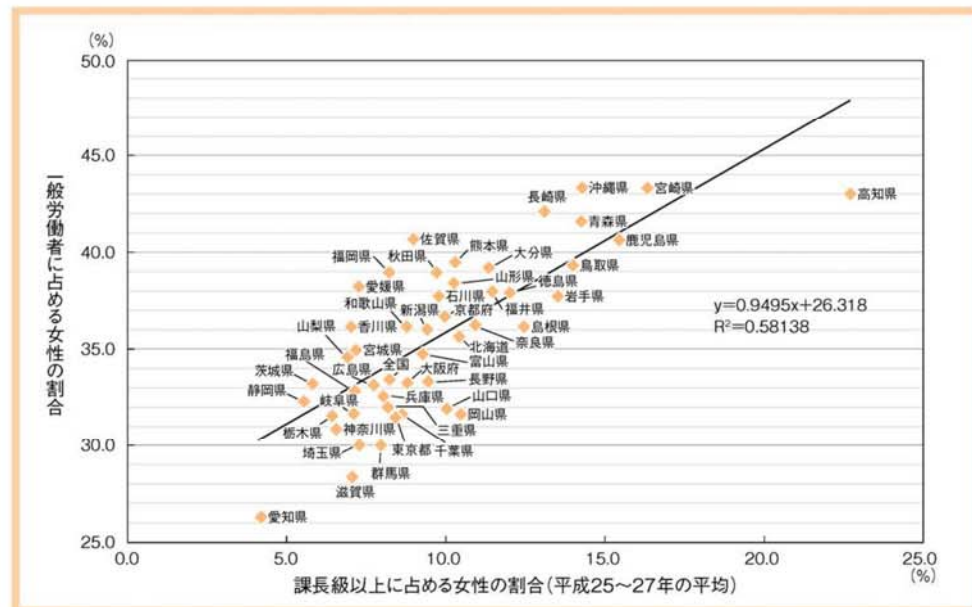
(3) 役職者に占める女性の割合

～一般労働者に占める女性の割合が高い都道府県では、役職者に占める女性の割合が高い傾向

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の特別集計では、100人以上の企業を対象に、都道府県別の課長級以上(部長級+課長級)に占める女性の割合を算出しました。標本数が少ないため、比較には注意を要しますが、比較的東北地方や九州地方で高く、関東地方と東海地方で低い傾向にあります。都道府県別に平成25年から27年の3年間の平均をみると、高知県が22.7%と最も高く、次いで宮崎県16.3%、鹿児島県15.4%の順となっています。一方、愛知県が4.1%と最も低く、次いで静岡県5.6%、茨城県5.8%の順となっていますが、長期的にみると多くの県で上昇しています。

平成27年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上事業所)により、都道府県別の一般労働者に占める女性の割合をみると、沖縄県と宮崎県が43.4%と最も高く、次いで高知県43.1%の順となっています。一方、愛知県が26.3%と最も低く、次いで滋賀県28.4%、群馬県と埼玉県が同率で30.0%の順となっています。図7は縦軸に一般労働者に占める女性の割合、横軸に課長級以上に占める女性の割合(平成25～27年の平均)をプロットしたもので、一般労働者に占める女性の割合が高い都道府県では、役職者に占める女性の割合が高い傾向にあることが確認できます。

図7 課長級以上に占める女性の割合と一般労働者に占める女性の割合



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成27年)より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。
課長級以上に占める女性の割合は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成25～27年)を特別集計して、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

誌面の都合上、詳しくは、こちらに掲載しておりますのでご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/16.html>

課長級以上に占める女性の割合を産業別にみると、平成27年は「医療、福祉」が44.6%(平成28年43.0%)、「金融業、保険業」が9.1%(同10.0%)、「製造業」が3.3%(同4.1%)と、産業により差が大きいことから、都道府県の産業構造により影響を受ける部分もあるものと考えられます。

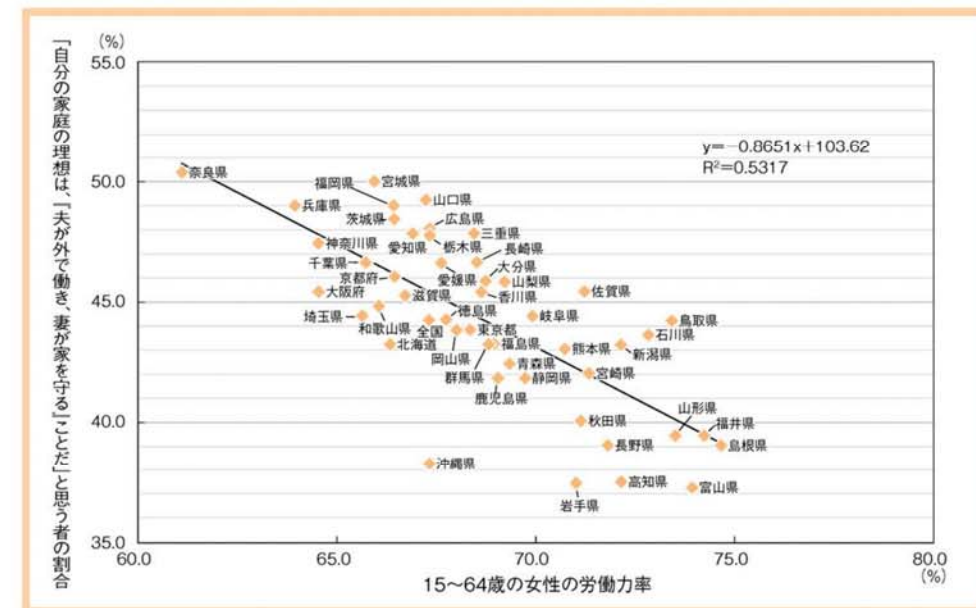
平成27年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(10人以上事業所)により、都道府県別に一般労働者(男女計)に占める「医療、福祉」従事者の割合をみると、鹿児島県が32.6%と最も高く、次いで高知県と沖縄県が31.2%、宮崎県が30.4%の順となっており、これらの県で30%を超えています。一方、東京都が8.8%と最も低く、愛知県9.3%、静岡県9.8%の順となっています。「医療 福祉」に従事する一般労働者の割合が高い都道府県では、役職者に占める女性の割合が高い傾向にあることが確認できます。

(4) 女性の活躍に関する意識

～女性の労働参加、継続就業には、性別役割分担意識や働くことに対する意識が影響している

内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)により、「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」という設問に対し、「そう思う」「ややそう思う」と回答した者(男女計)の割合をみると、奈良県が50.4%で最も高く、次いで宮城県50.0%、山口県49.2%、兵庫県と福岡県が同率で49.0%の順となっています。一方、「そう思う」「ややそう思う」と回答した者の割合が低い都道府県をみると、富山県が37.2%と最も低く、次いで岩手県と高知県37.4%、沖縄県38.2%、長野県と島根県が同率で39.0%の順となっています。割合が低い都道府県では、生産年齢の女性の労働力率が高い傾向にあり、女性の労働参加、継続就業には、性別役割分担意識や働くことに対する意識が影響していると考えられます(図8)。

図8 「自分の家庭の理想は、『夫が外で働き、妻が家を守る』ことだ」と思う者の割合と女性の労働力率(15～64歳)



資料出所：内閣府「地域における女性の活躍に関する意識調査」(平成27年)、総務省「国勢調査」(平成27年)より、厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成。

まとめ

女性活躍推進法の成立など、女性の活躍推進の動きが活発化していますが、女性の就業状況には地域ごとの特徴があるため、地域によって効果的な女性の活躍推進の取組が異なると考えられます。例えば、M字の窪みが深い地域では、継続就業のための取組が必要であり、M字の窪みが浅いが役職者に占める女性の割合が低い地域では、子育て期にも就業できていることから、仕事と育児の両立支援策よりも、役職者増加に対する取組が有効であるなど、地域によって取り組むべき課題は様々です。このため、女性の活躍を進める上では、地域の実情に応じ、意識改革も含め施策を展開することが重要な課題です。

平成28年度「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」について

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課

1 はじめに

職場におけるパワーハラスメントは、都道府県労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナーへの相談が増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として顕在化してきています。

この問題については、平成23年度に厚生労働省に設置された「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」からの提言等を踏まえて対策が進められてきており、平成24年度には「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」（以下「平成24年度実態調査」という。）が実施されました。

この平成24年度実態調査から4年が経過し、その後の企業におけるパワーハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗等を把握し、今後の施策に反映させることを目的として、企業及び従業員に対し、平成28年度に本調査（以下「平成28年度実態調査」という。）を実施しました。

2 調査結果概要

(1) パワーハラスメントの発生状況

○過去3年間に1件以上パワーハラスメントに該当する相談を受けたと回答した企業は36.3%でした。（図1）

図1 過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数



○過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は、平成28年度実態調査では32.5%と、平成24年度実態調査の25.3%と比較すると比率が高くなっています（図2）。

図2 過去3年間のパワーハラスメントの経験



(2) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組状況

○パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は52.2%であり（図3）、企業規模が小さくなると実施比率は相対的に低くなるものの、平成24年度と比較するとすべての従業員規模の企業で比率が高くなっています（図4）。

図3 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況

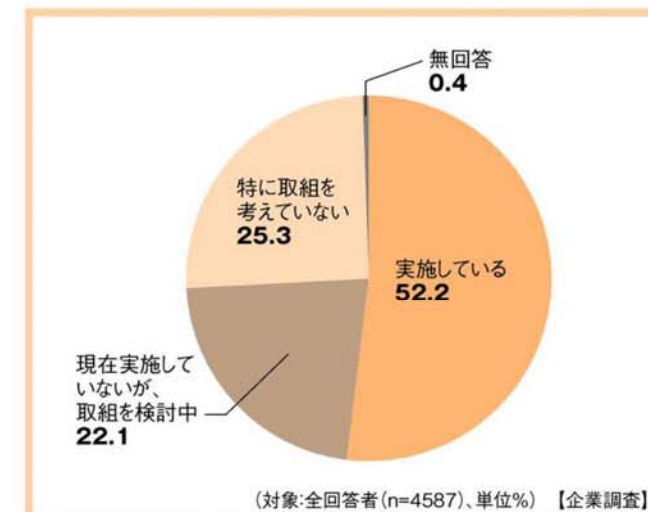
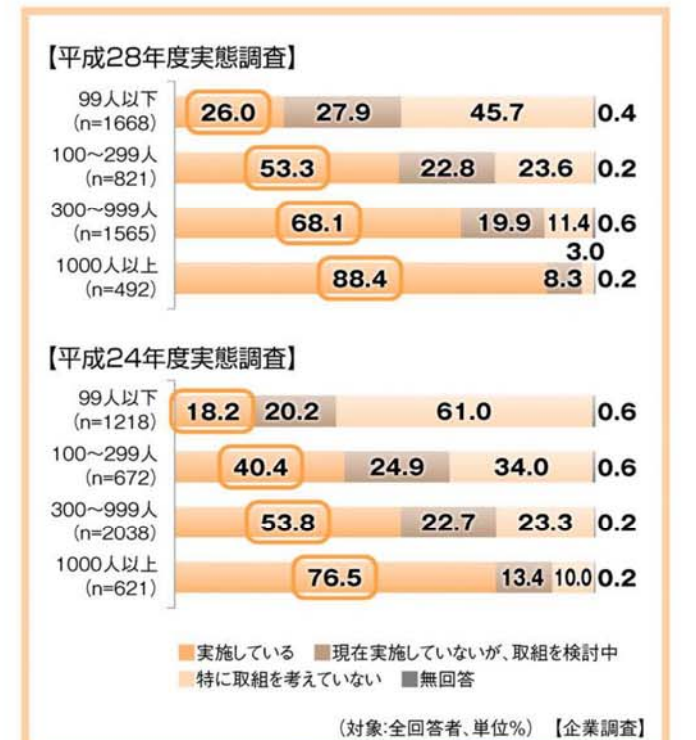


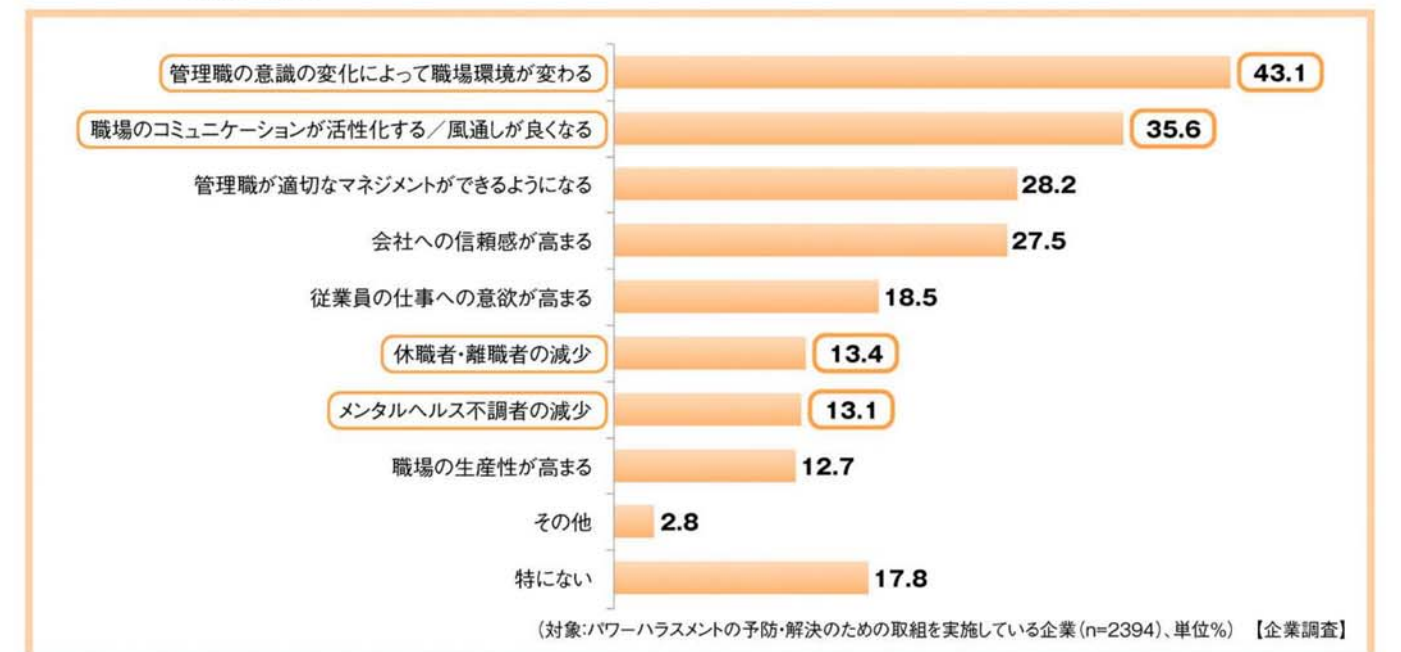
図4 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（従業員規模別）



(3) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な効果

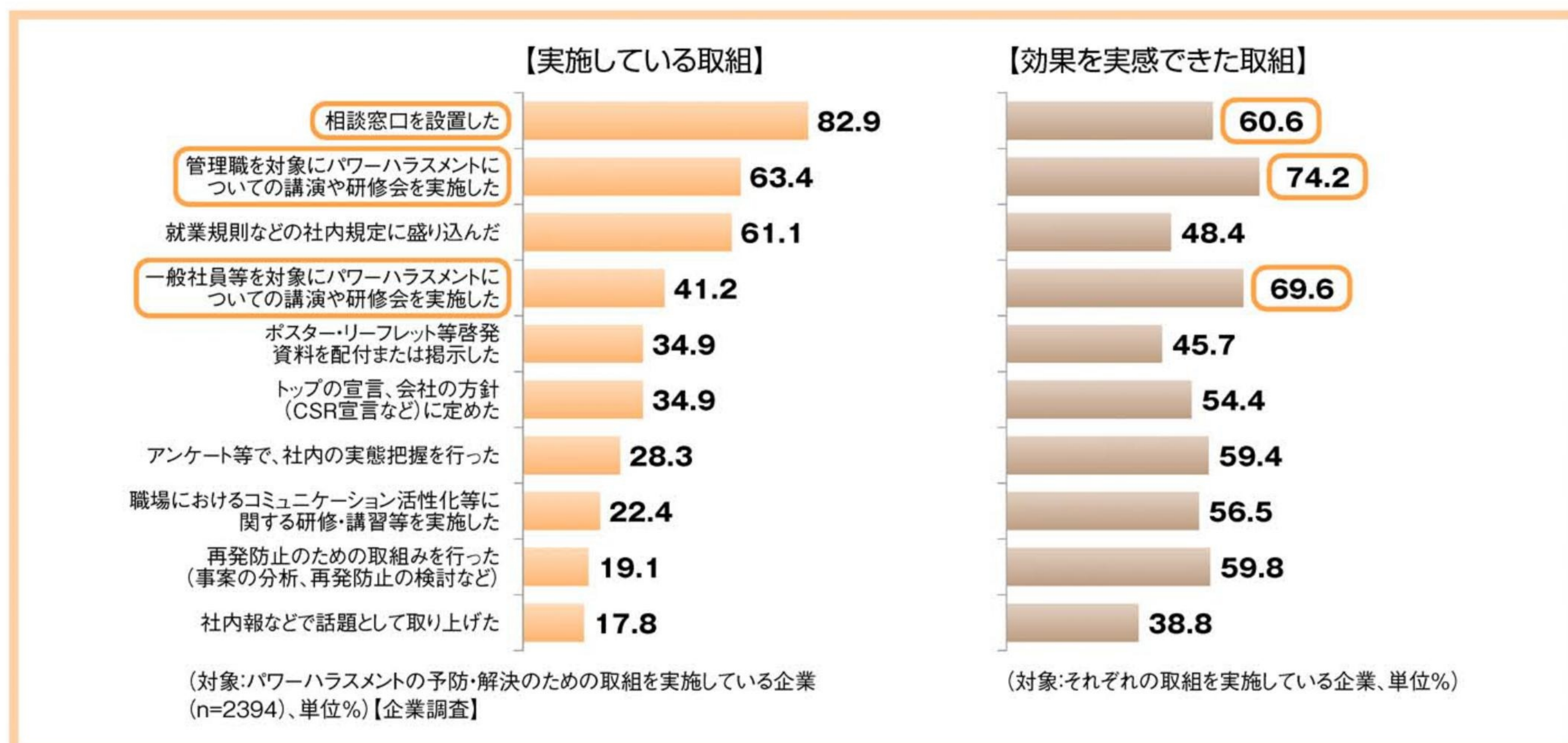
○パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組により、職場環境が変わる、コミュニケーションが活性化するほか、「休職者・離職者の減少」、「メンタル不調者の減少」などの付随効果がみられます（図5）。

図5 パワーハラスメントの予防・解決のための取組を進めた結果、パワーハラスメントの予防・解決以外に得られた効果（複数回答）



○パワーハラスメントの予防・解決のための効果が高い取組として、相談窓口の設置や管理職向け・従業員向けの研修の実施を挙げている企業の比率が高くなっています(図6)。

図6 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組／効果を実感できた取組(複数回答)



(4) パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の主な課題

○パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組について、企業が実施していると回答した比率よりも従業員が把握していると回答した比率が相対的に低くなっています(図7、8)。

図7 パワーハラスメントの予防に向けて実施している取組(複数回答)

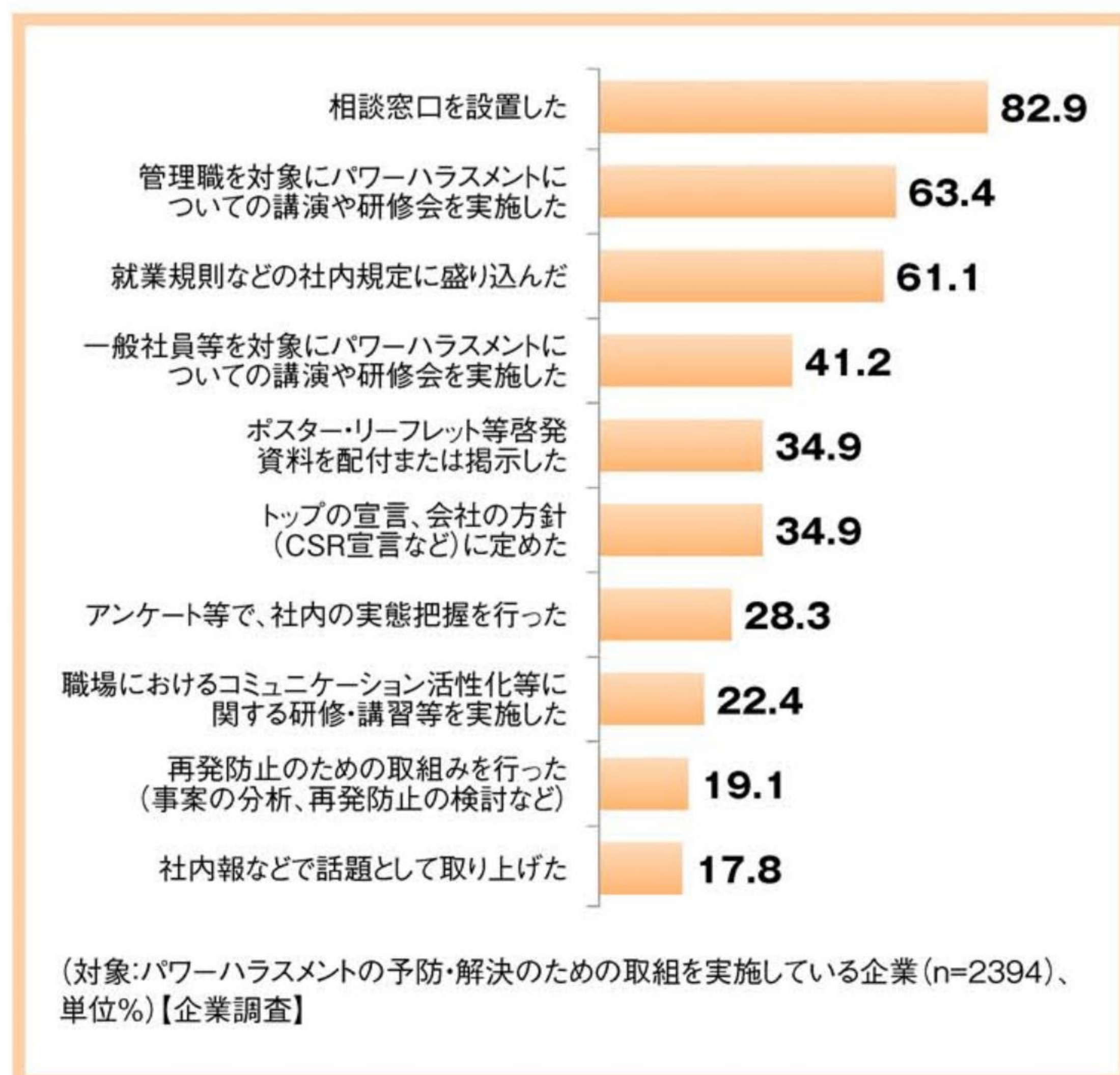
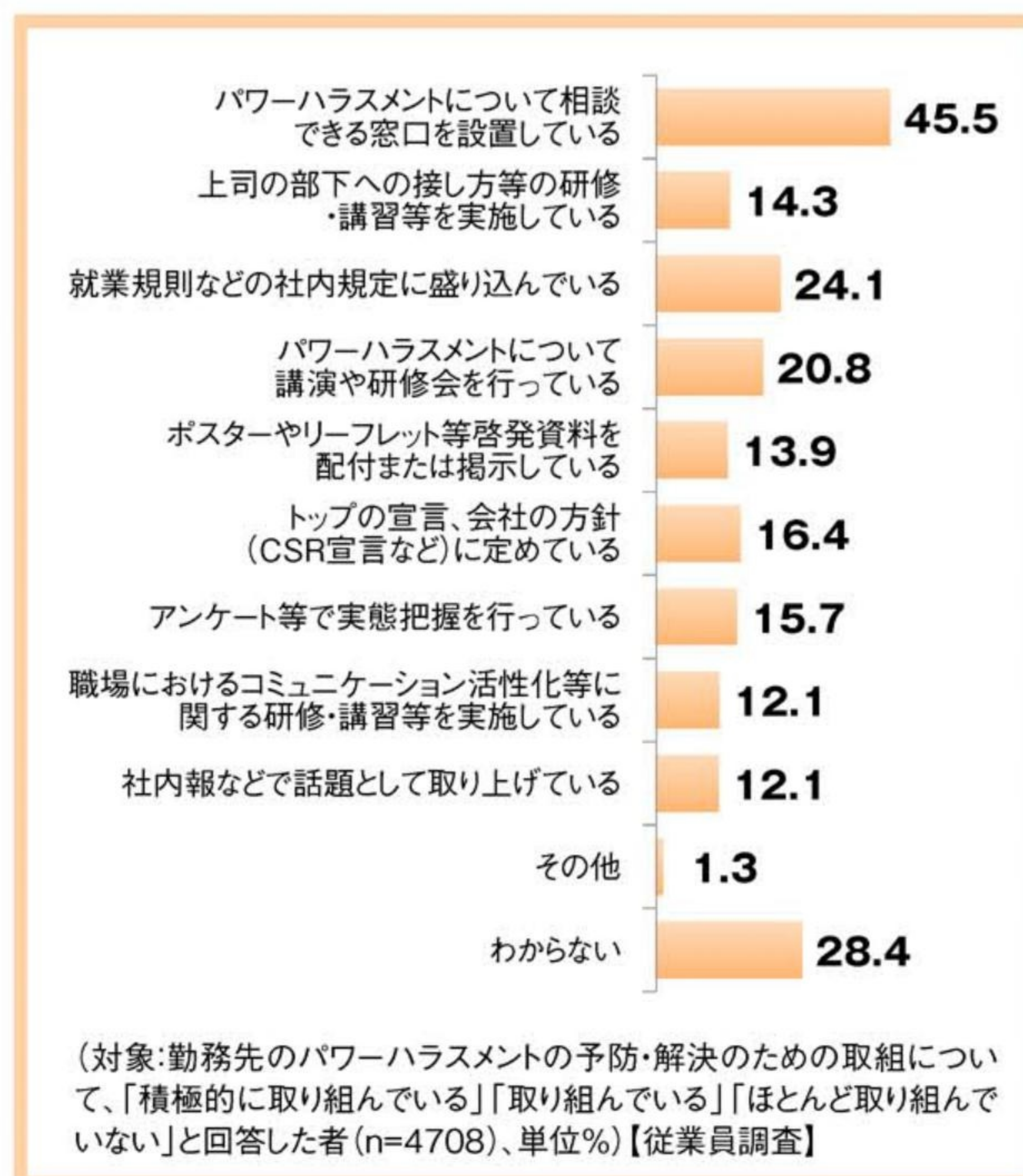


図8 勤務先の具体的な取組内容(複数回答)



*百分率は小数点第2位以下を四捨五入したものを表記

この調査結果等を踏まえ、厚生労働省では引き続き、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた施策を実施していきます。