

女性の就業・活躍推進の今、これから  
～急展開中です～

かなテラス

(神奈川県立かながわ男女共同参画センター)

所長 山本長史

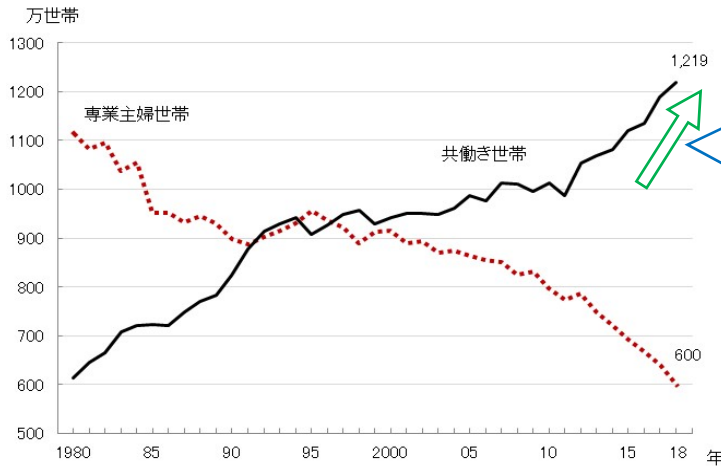
令和元年12月20日  
@大樹生命保険(株)

■本日お話ししたいこと

- ①女性(特に育児期、育児後)の就業状況  
～人材(人財)取り合いのフェーズに～
- ②女性人材獲得・確保のための各社の取組み事例
- ③女性活躍の先にあるもの  
～ダイバーシティ&インクルージョン  
(=イノベーションの源泉)～

# ①女性(特に育児期、育児後)の就業状況

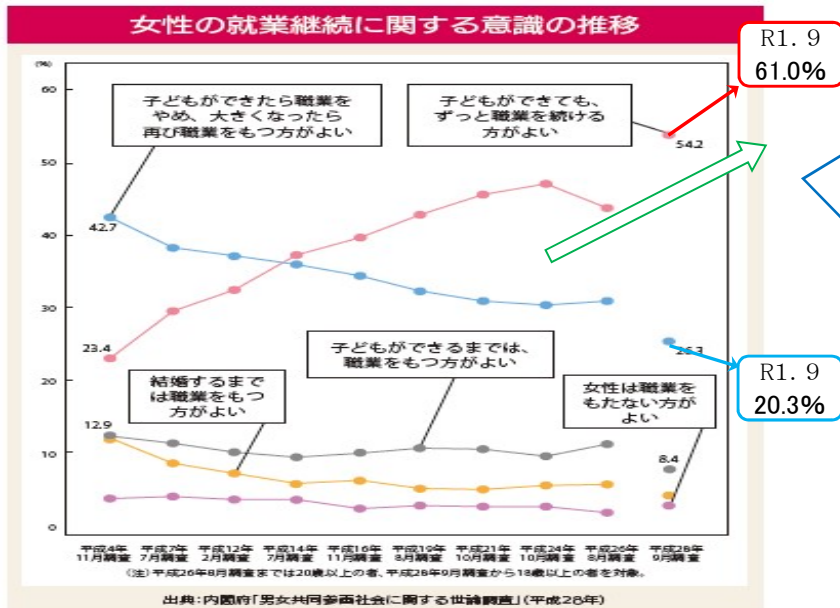
図1 共働き世帯と専業主婦世帯の推移



- 「共働き世帯」  
1,200万世帯突破！  
「専業主婦世帯」の  
2倍越え！
- 特に「近年の伸びは顕著」

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構HP  
「早わかり グラフでみる長期労働統計」  
II 労働力、就業、雇用 > 図12 専業主婦世帯と共働き世帯

図2 「女性の就業継続」に関する意識の推移 (成人男女計)



- 「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」
- ・H28 = 54.2%。過半数越え！
- ・R1 = さらに伸びて、**61.0%!!**
- ・「子どもが大きくなったら再び職業」は、さらに低下して20.3%に。

出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成26年)

## ■「女性の就業人口」日本史上初めて3000万人突破！ (令和元年6月労働力調査)

「女性就業者数(年齢階層別)」の推移(2,700万人突破の平成25年3月⇒31年3月を比較)

女性就業者数	15~24	25~34	35~44	45~54	55~64	65歳以上	15~64歳	総数
平成25年(2013)3月	241	514	632	588	489	237	2,464	2,702
平成31年(2019)3月	288	498	625	722	508	363	2,639	2,996
増減	47	-16	-7	134	19	126	175	294

人口(女性)	15~24	25~34	35~44	45~54	55~64	65歳以上	15~64歳	65~74歳
平成25年(2013)3月	598	724	929	796	902	1,788	3,949	835
平成31年(2019)3月	592	638	817	900	765	2,019	3,712	914
増減	-6	-86	-112	104	-137	231	-237	79

就労率(就業者/人口)	15~24	25~34	35~44	45~54	55~64	65歳以上	15~64歳
平成25年(2013)3月	40.30%	70.99%	68.03%	73.87%	54.21%	13.26%	62.40%
平成31年(2019)3月	48.65%	78.06%	76.50%	80.22%	66.41%	17.98%	71.09%

(参考)神奈川県30年平均	51.0%	79.5%	70.8%	74.3%	59.9%	16.7%	68.0%
---------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

図3 「女性就業者数(年齢階層別)」の推移(労働力調査)

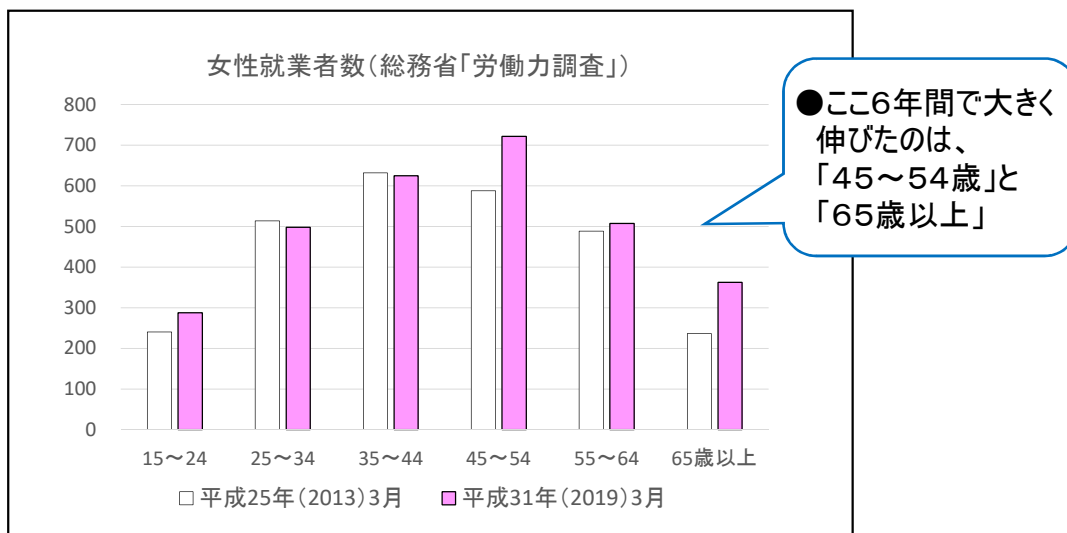


図4 「年齢階層別女性就労率（M字カーブ(全国&神奈川県）」の推移（労働力調査）

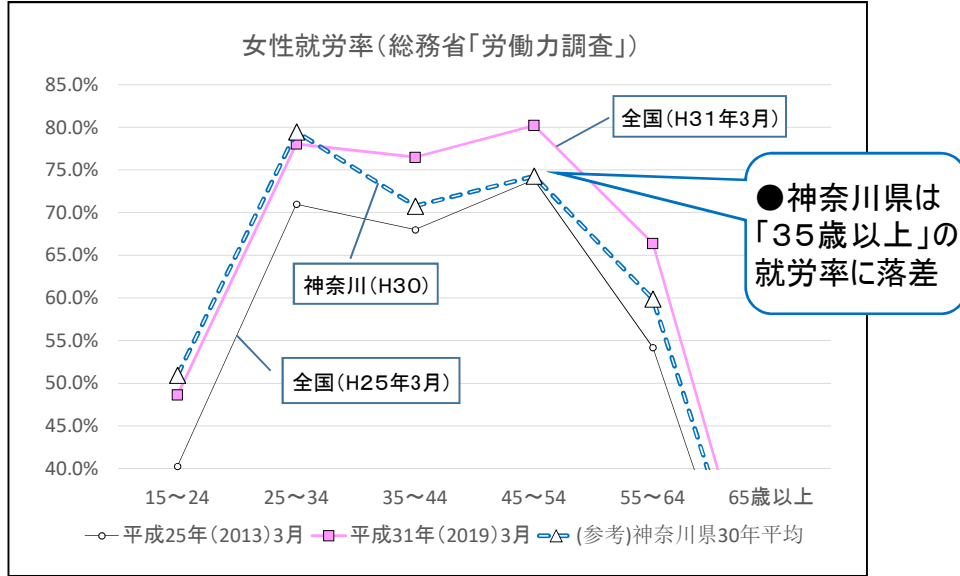


図5 「ハローワーク有効求職者数・有効求人倍率」の推移（各ハローワークHPより）

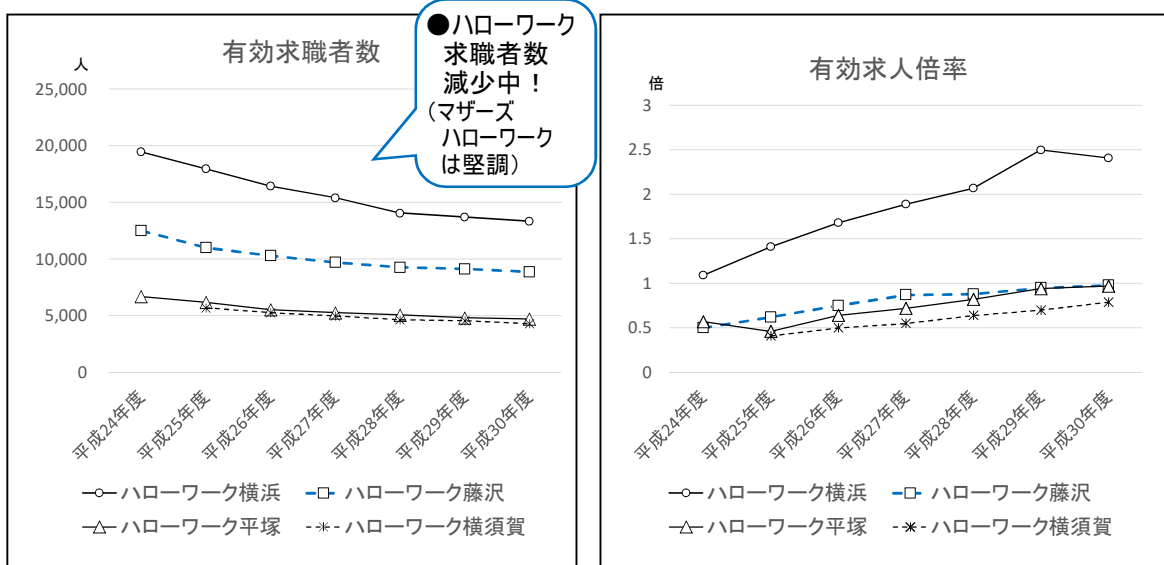
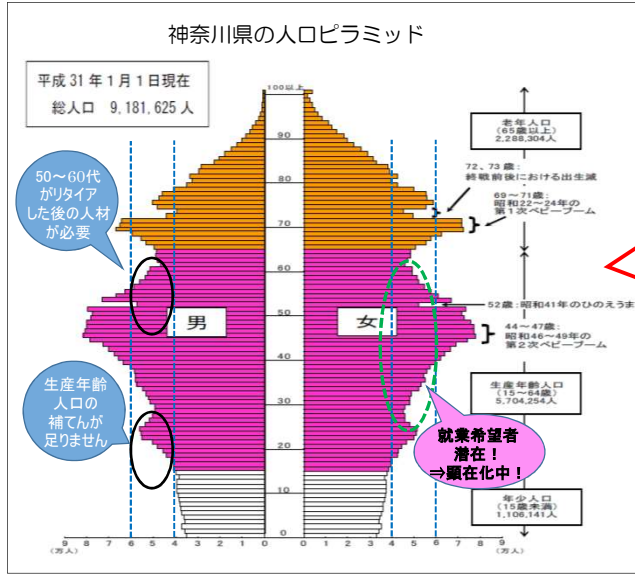


図6 構造的背景「人口ピラミッド」(かなテラス「ジェンダーダイバーシティデータベースHPより)

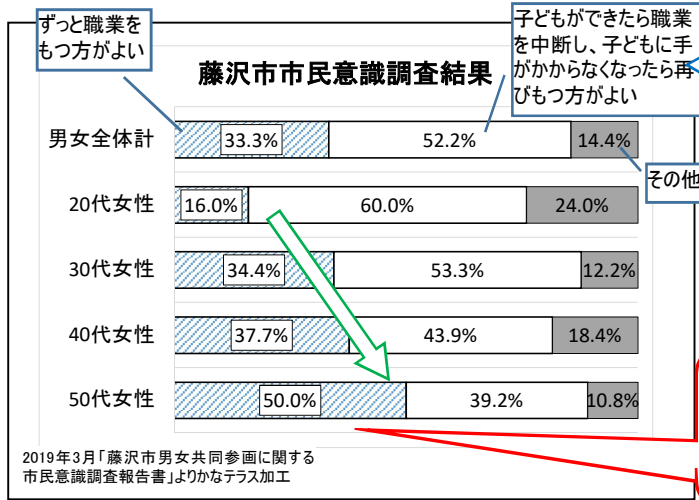


●この人口構造が「人材不足」「女性＝最大の潜在的労働力」の構造的背景!

出典：「神奈川県年齢別人口統計調査」(神奈川県)を加工して、かなテラスが作成

図7 構造的背景その2＝年代別意識の相違(変化?) (藤沢市市民意識調査より)

●全国データでは、「『子どもができてずっと職業を続ける方がよい』54.2%。過半数越え!」でしたが、...



●藤沢市では、「子どもができたなら一旦仕事を辞めて」が一番! 半数以上の方が...

しかし、●女性の年齢が上がるとうち「ずっと働き続けるのがよい」と思う人がグッと増加!

■女性の就労は、  
人材（人財）取り合いのフェーズに突入中



では、各社はどのようなアクションをしているのか。

②女性人材獲得・確保のための各社の取組み事例

- ・育休後復職支援セミナーをパートナーもセットで実施
- ・マネジメント業務等の前倒し体験
- ・アンコンシャスバイアスセミナー全社導入
- ・企業内保育園を地域同業他社に開放
- ・女性の健康増進策積極展開（乳がん・子宮がん検診、美肌チェック・アロマ感性チェックー健康フェスタ）

…などなど

●女性の「就業継続のハードルを下げる」取組み、続々と展開中！

### ③女性活躍の先にあるもの

#### ■単なる人手不足代替(穴埋め)ではないんです。

- ・誰にとっても働きやすい職場になる
- ・ダイバーシティに繋がる(イノベーションの源泉)
- ・マネジメント力が格段に上がる(マルチタスク=男性や周辺社員にも)
- ・出生率の回復にも(男性の行動変革も必要)

⇒本日、2冊の冊子をお持ちしました。ご参考に。

#### ■ダイバーシティ効果実感ワーク(おまけ)。

- ・「口」に2画加えてできる別の漢字、20個上げてください。

(例) 口 + 2画 ⇒ 田

## ■女性活躍

- ・CSR(義務的に行うもの)からCSV(企業価値そのもの)へ
  - ・経営戦略そのものへ
  - ・お互いに認め合える⇒だれもが幸せに
  - ・みんながより幸せになる社会へ
- ・かなテラスでもアンコンシャスバイアスセミナー、女性リーダー養成研修、かなテラスカレッジ、男性×家事育児×オープンイノベーションコンソーシアムなどなど実施中。ご活用を  
ついでに:アサーティブコミュニケーション冊子も