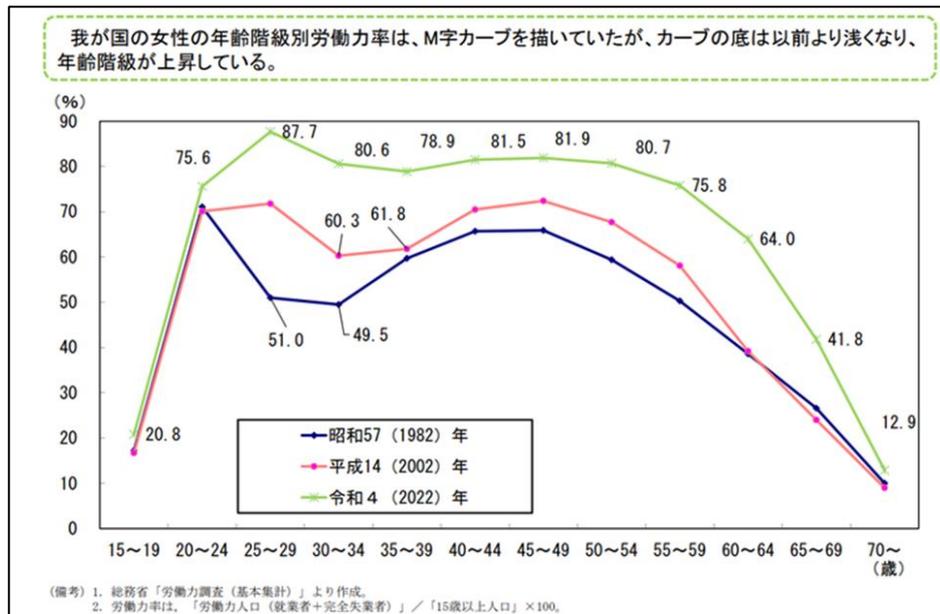


(5) 女性の正規雇用比率

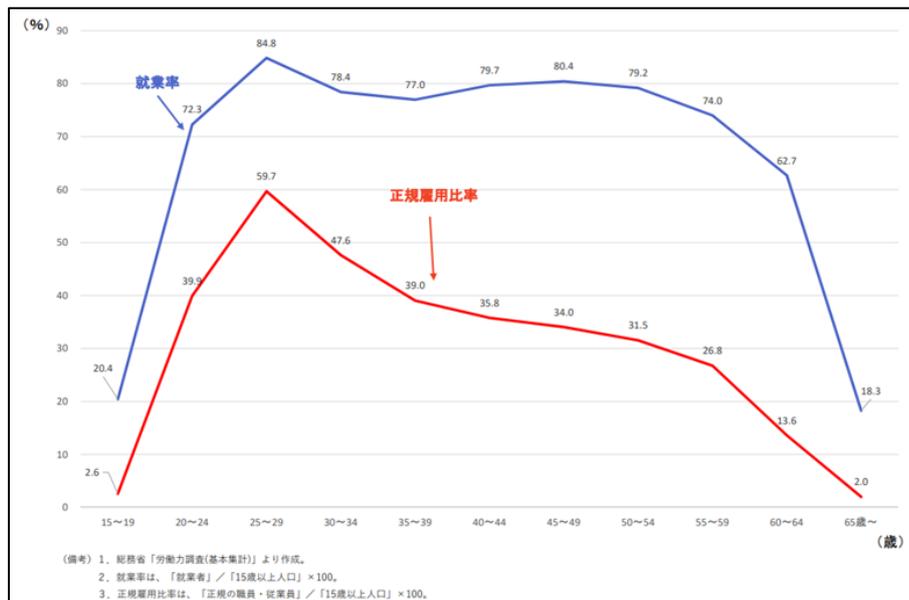
1. 課題は M 字から L 字へ－就業率は向上する一方、正規雇用比率の低さが課題に－

近年、女性の就業率は着実に上昇しており、結婚や出産期に就業率が低下する、いわゆる「M 字カーブ」は解消に向かいつつあります。しかし、雇用形態に着目すると、女性の正規雇用比率は依然として低い水準にとどまっています。



(内閣府男女共同参画局資料)

年齢階級別に見ると、女性の正規雇用比率は20代後半をピークに低下し、30代以降も回復せずに推移しています。このような形状は「L 字カーブ」と呼ばれており、女性の就業が継続しても、正規雇用として働き続けることが難しい状況を示しています。



(内閣府男女共同参画局資料)

2. 正規雇用比率が低下する背景

(1) 出産・育児を契機とした雇用形態の変化

女性の正規雇用比率が低下する大きな要因の一つが、出産・育児期における離職や雇用形態の変更です。育児休業制度の整備が進んできたものの、仕事と育児の両立の難しさから、正規雇用を離れ、非正規雇用に移行するケースは少なくありません。

資料によれば、出産後に就業を継続する女性は増加しているものの、その多くは非正規雇用での就業となっており、正規雇用への復帰が難しい実態がうかがえます。

(2) 働き方や職場慣行の影響

長時間労働や転勤を前提とした働き方、柔軟な勤務制度の利用しにくさなど、従来型の職場慣行も、女性の正規雇用継続を困難にしています。制度としては育児との両立支援が整備されていても、職場の理解や運用が十分でない場合、制度を利用しづらい状況が生じています。

また、家事・育児負担が女性に偏っていることも、正規雇用での就業継続に影響を与えています。共働き世帯であっても、無償労働の多くを女性が担っている実態が、資料からも示されています。

3. 問題解消に向けて必要な視点

(1) 就業継続と正規雇用を両立できる環境整備

女性の正規雇用比率の向上には、単に就業を促進するだけでなく、正規雇用として働き続けられる環境の整備が重要です。育児期においてもキャリアを中断せずに働けるよう、短時間勤務やテレワーク、フレックスタイム制度など、柔軟な働き方の定着が求められます。

あわせて、正規雇用から非正規雇用への一方的な移行を防ぎ、再び正規雇用へ戻ることが可能な仕組みづくりも必要です。

(2) 男女ともに育児・家事に参画できる社会づくり

女性の正規雇用継続を支えるためには、男性の育児・家事参画の促進も不可欠です。男性の育児休業取得が進むことで、育児期の負担が家庭内で分散され、女性が正規雇用として働き続けやすくなります。

4. 問題解消に向けた厚生労働省の取組

(1) 育児・介護休業法に基づく支援の強化

厚生労働省では、育児・介護休業法に基づき、育児休業制度の拡充や取得しやすい職場環境づくりを進めています。近年は、男性の育児休業取得を促進するための制度改正や、事業主に対する周知・指導が行われています。

(2) 非正規雇用労働者の処遇改善と正規化支援

正規雇用と非正規雇用の格差是正に向け、「同一労働同一賃金」の取組を推進するとともに、キャリアアップ助成金などを通じて、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善を支援しています。これらの施策は、女性が非正規雇用に固定化されることを防ぐための重要な取組です。

(3) 働き方改革の推進

長時間労働の是正や、多様で柔軟な働き方の普及も重要な柱です。テレワークの推進や時間外労働の上限規制などを通じ、子育て期を含め、誰もが働き続けられる労働環境の整備が進められています。