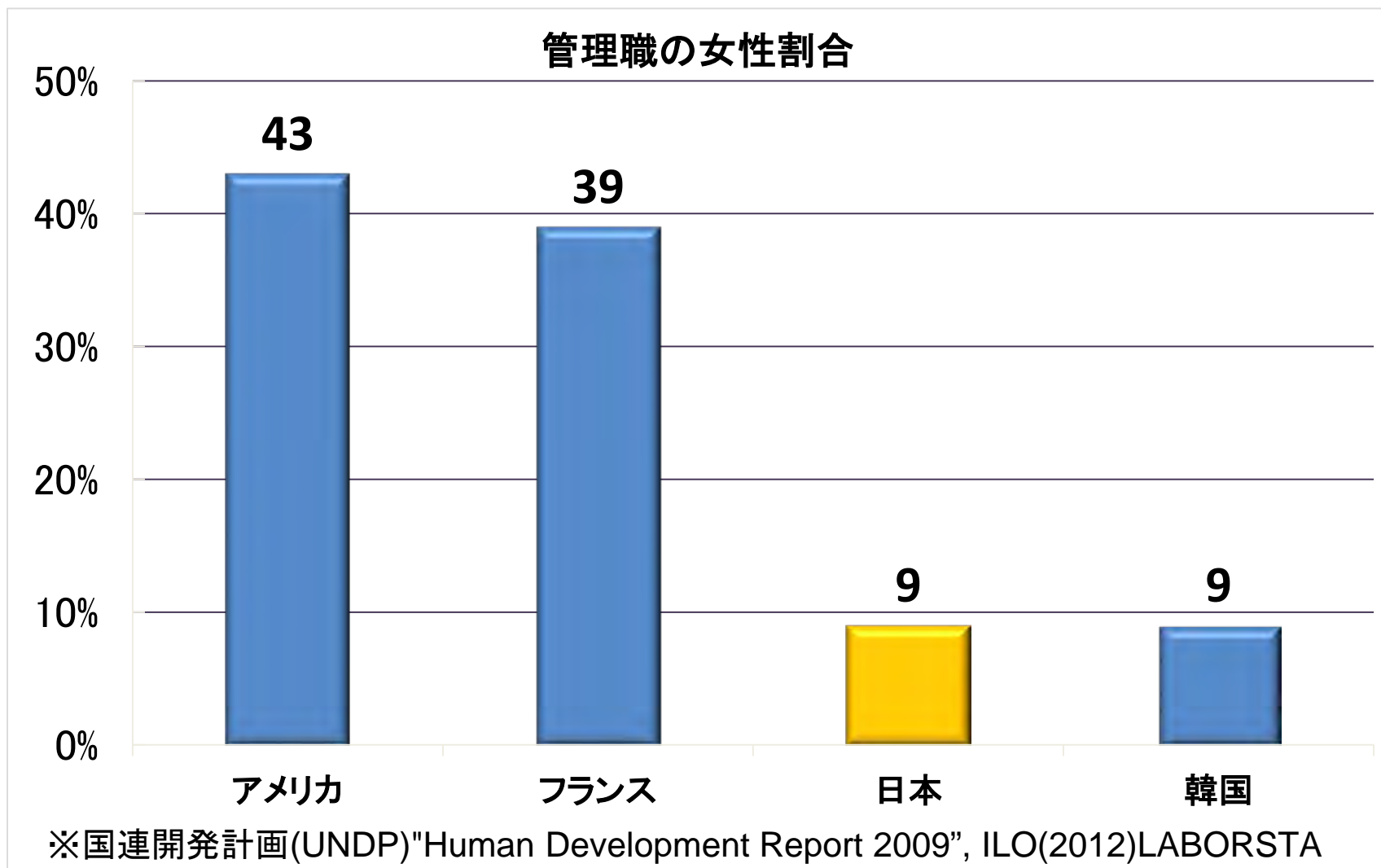


# 賃金格差が生じる要因

- 仕事の割り振りに見られる男女差
- 評価制度におけるジェンダーバイアス
- 長時間労働が昇進確率にプラスに働く(特に女性の場合)
- 短時間勤務を選択すると昇進機会の少ないマミートラックに入りやすい

# キャリア形成の初期における女性差別が管理職の女性比率を低くしている



# 学卒時に就業意欲の高い女性ほど 転職している(逆選択)

---

学卒時の就業意欲の高い高学歴女性のその後 \*

---

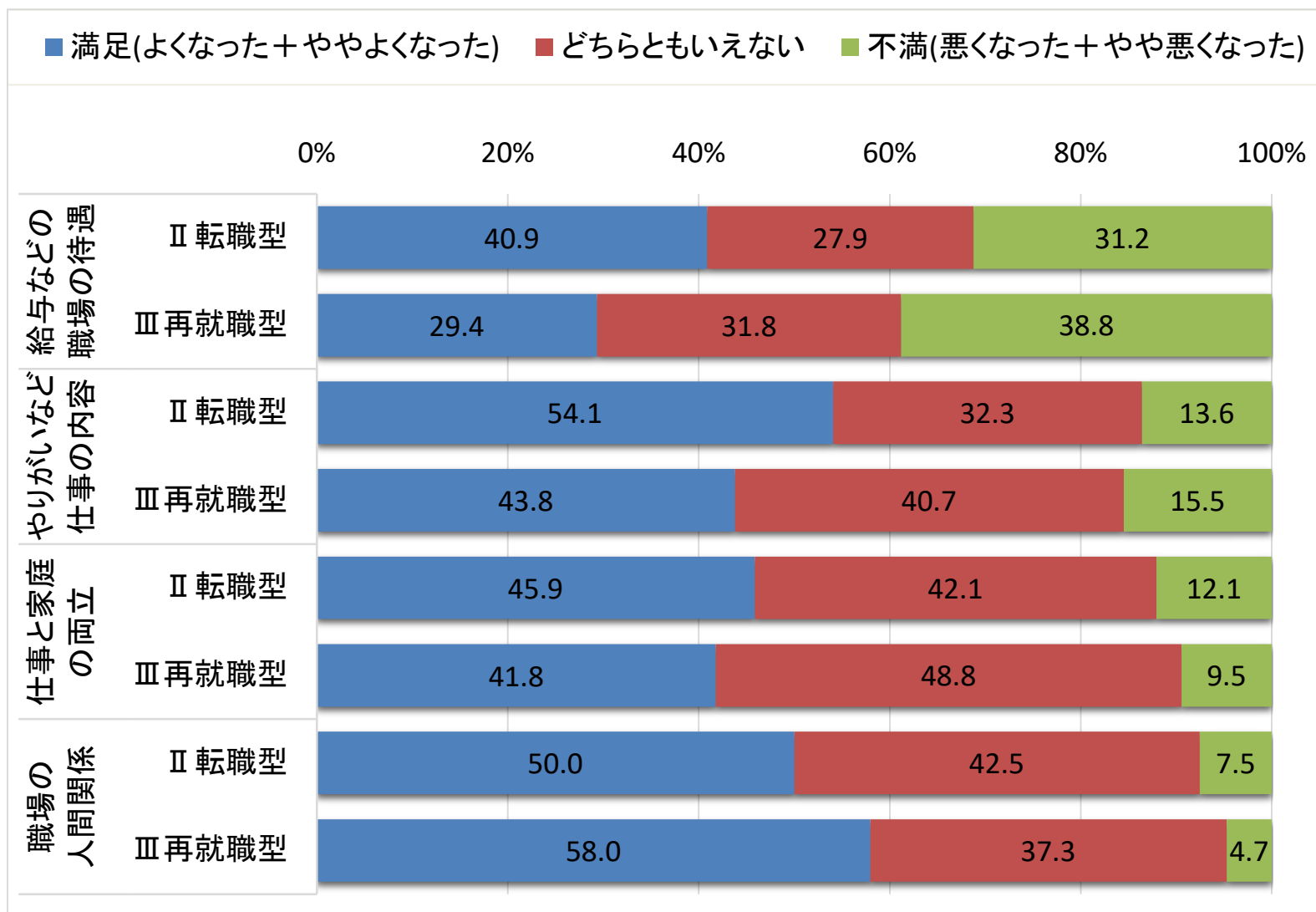
初職継続	16.5%
転職(離職1年未満)	37.1%
再就職(離職1年以上)	22.9%
現在、働いていない	23.6%

---

\*学卒時に「好きな仕事について一生その仕事を一生続けたい」、「仕事の内容にはこだわらないが一生働き続けたい」と回答した女性1894名を対象にしている

出所：日本女子大学RIWAC調査

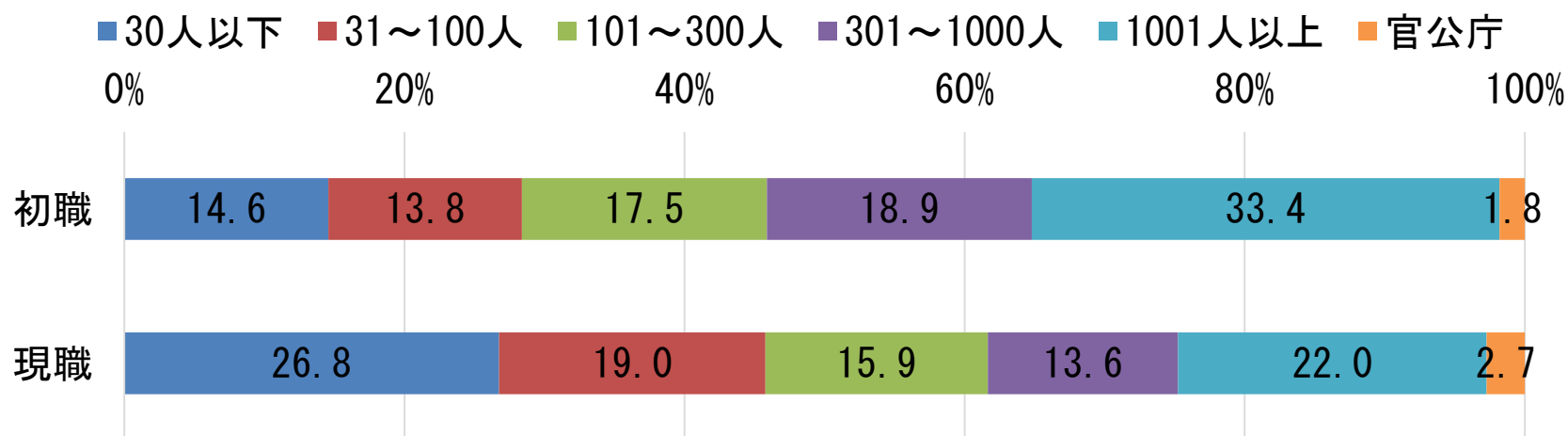
# 転職・再就職後処遇が下がっている人が多い



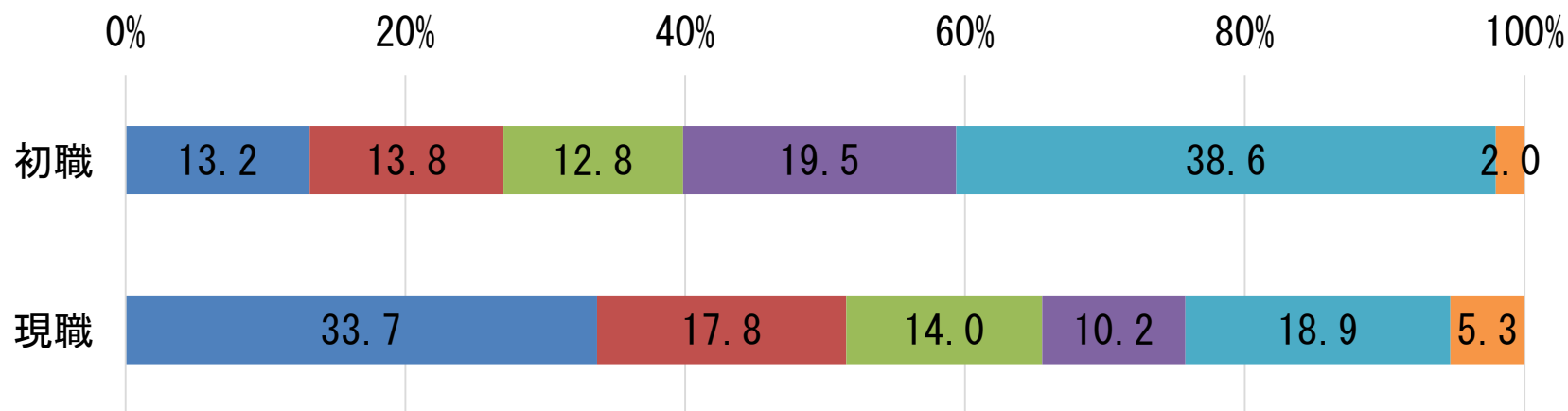
出所：RIWAC調査、2011年

# 転職・再就職後の企業規模の比較

## Ⅱ 転職型



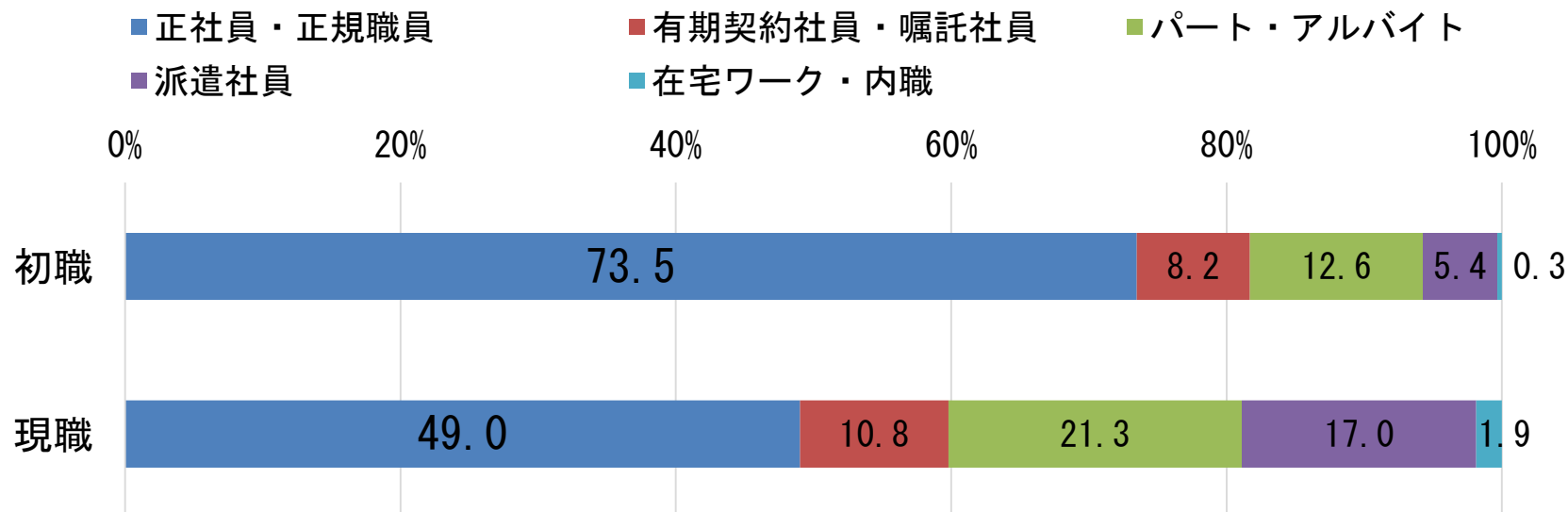
## Ⅲ 再就職型



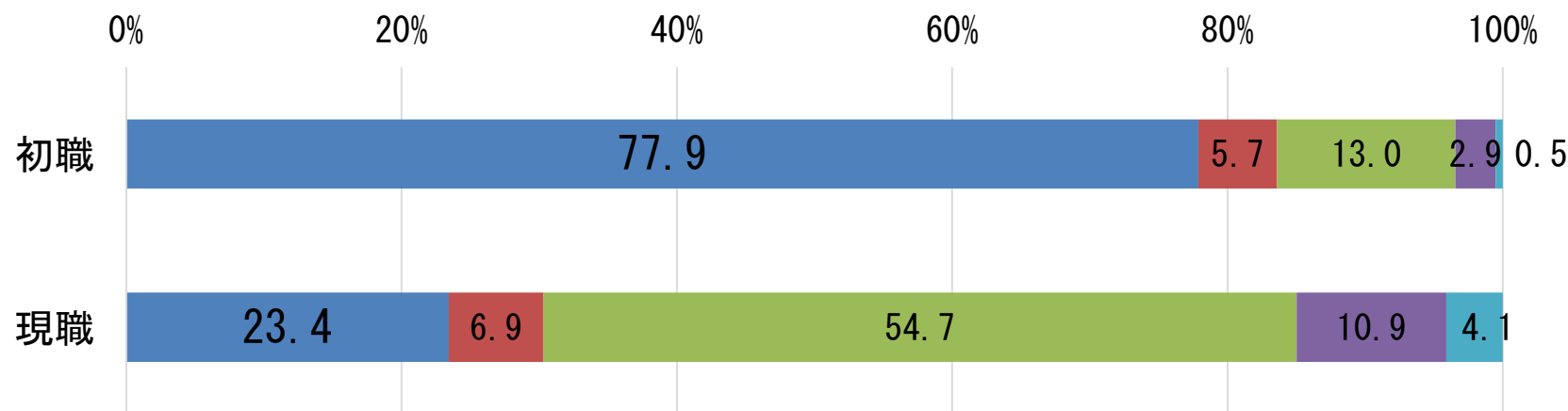
出所：RIWAC調査、2011年

# 転職・再就職後の雇用形態の変化

## Ⅱ 転職型



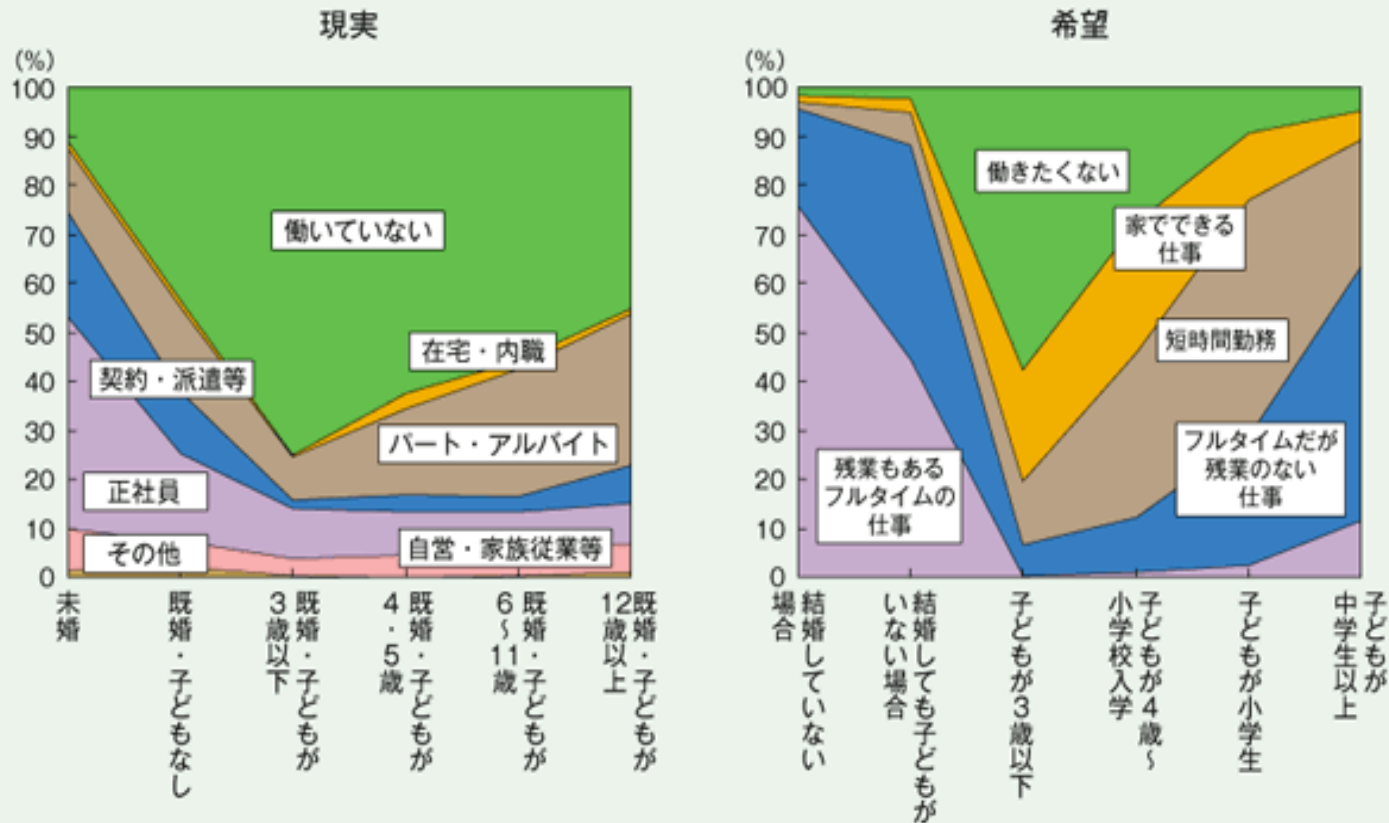
## Ⅲ 再就職型



出所：RIWAC調査、2011年

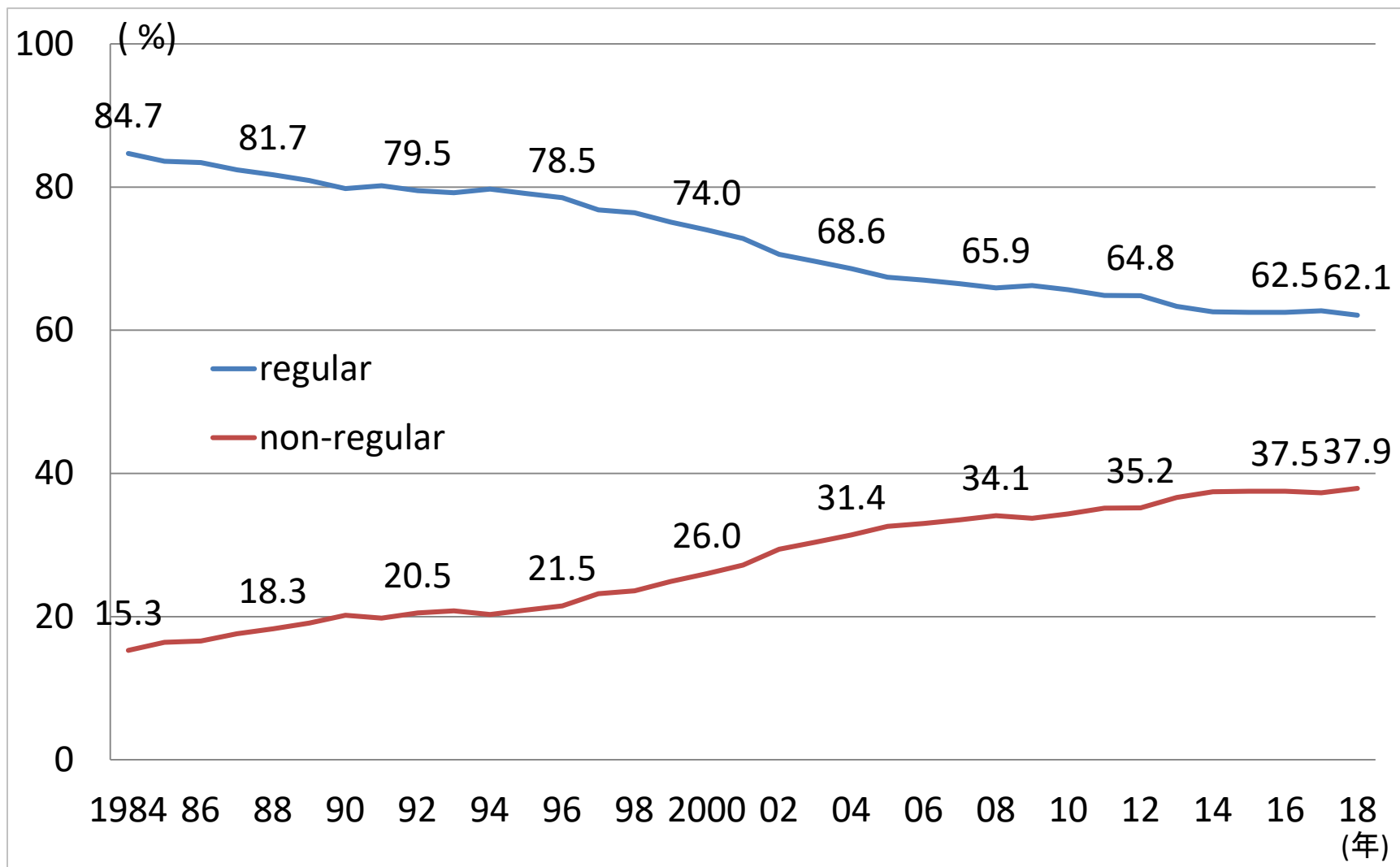
# 多様な働き方があれば働いている女性はもっと多くなる。しかし、それが提供されていない

第1-4-3図 女性のライフステージに応じた働き方の希望と現実



- (備考) 1. 内閣府「女性のライフプランニング支援に関する調査」(平成19年)より作成。  
 2. 「自営・家族従業等」には、「自ら企業・自営業」、「自営の家族従業者」を含み、「契約・派遣等」には、「有期契約社員、委託職員」、「派遣社員」を含む。  
 3. 調査対象は、30～40歳代の女性である。

# 正規社員の減少と非正規社員の増加

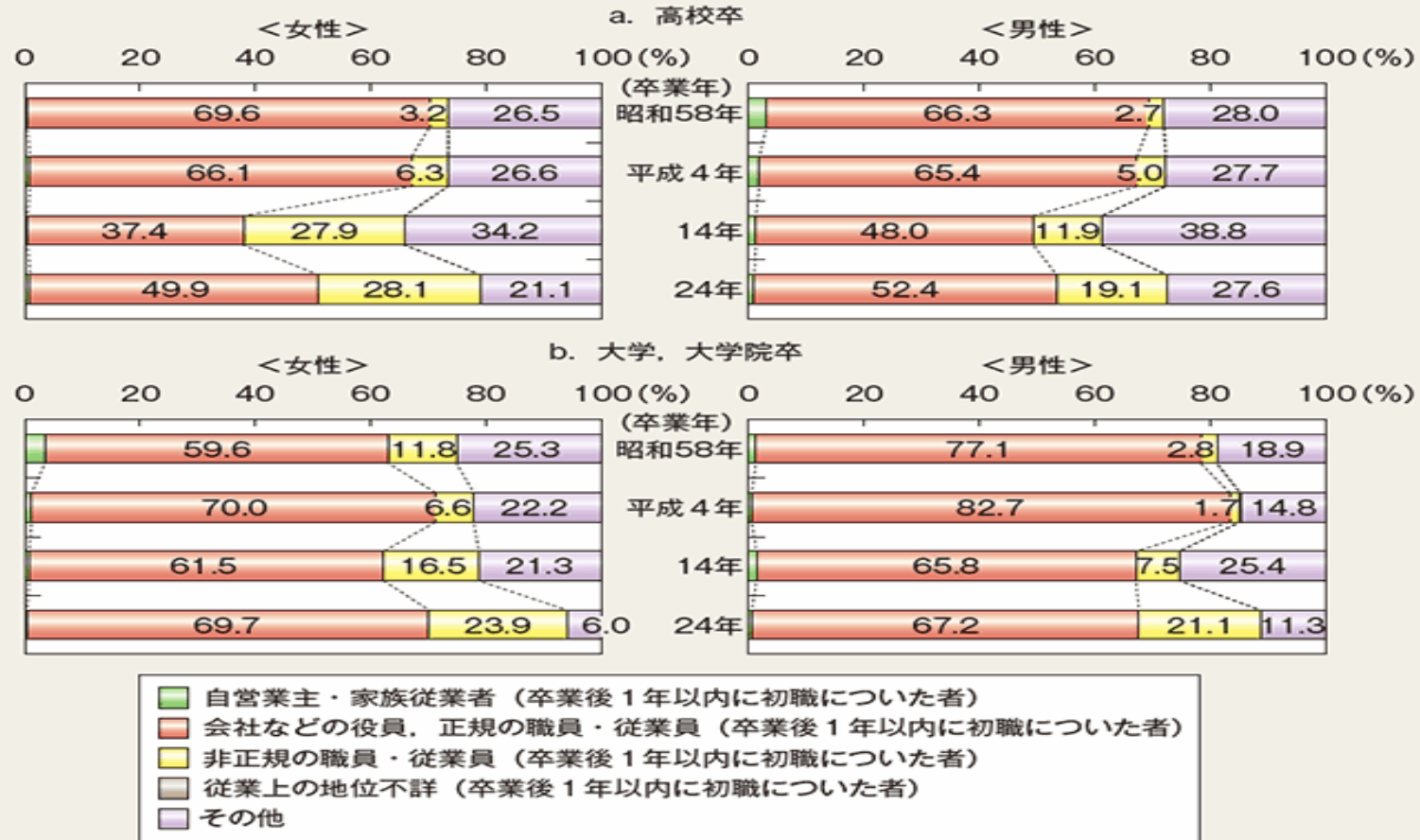


出所:「労働力調査」から作成



# 初職で非正規労働に就く割合は女性の方がやや多い

I - 2 - 5 図 初職の従業上の地位・雇用形態の構成比の推移（男女別，教育別）



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)より作成。  
 2. 各年における卒業者を100として、構成比を算出。  
 3. 四捨五入により、必ずしも合計が100%にならない場合がある。  
 4. 「その他」は、卒業後1年以上経過後に初職についた者、初職なしの者及び初職有無不明の者の合計。  
 5. 平成24年10月1日時点の調査のため、24年卒業者は卒業から1年が経過していない。

# この5年間で増えたの正社員よりも非正社員の 仕事である—女性が輝く社会が本当に実現さ れているのか？

		2013年	2018年		
正社員	男性	2273	2339	+	66
	女性	1029	1137	+	108
非正社員	男性	611	669	+	58
	女性	1298	1451	+	153

※ 単位(万人)

出所：労働力調査（詳細集計）2018

# 問われる正社員の働き方

- 諸外国一雇用契約が有期か無期か  
フルタイムか短時間勤務か
- 日本一雇用管理区分の違い  
(職場の呼称により把握)  
正社員(転勤、配置転換、残業あり)  
非正社員(転勤、配置転換、残業なし)