

Ⅲ 男女雇用機会均等法成立 40 年を迎えて

昭和 60 年 5 月に男女雇用機会均等法が成立し、令和 7 年に 40 年が経過した。この 40 年間に、平成 3 年に育児休業法、平成 5 年にパートタイム労働法、平成 15 年に次世代育成支援対策推進法、平成 27 年に女性活躍推進法が成立し、さらに令和元年に改正された労働施策総合推進法でハラスメント対策に関する規定が設けられるなど、主に女性の就労環境を改善する法律が整備された。

本章では、男女雇用機会均等法を始め、雇用均等行政分野の法律の変遷と働く女性に関するデータから、女性労働者を取り巻く環境の変化について振り返る。

第 1 節 男女雇用機会均等法

(1) 法律制定の背景

男女雇用機会均等法制定の国内的背景として、労働市場への女性参加が大きく進んだことがある。経済の高度成長期に入った昭和 30 年代後半以降、女性労働者数が増加を続け、昭和 59 年の女性雇用者数は、1,519 万人となり、昭和 35 年の 2 倍となっていた。また、継続就業の意識も高まり、結婚、出産、育児期を通して働く女性も増え、女性の平均勤続年数も伸びてきた。

しかしながら、女性に対する雇用管理については、昭和 47 年に勤労婦人福祉法が成立・施行され、育児休業や母性健康管理の努力義務が定められていたものの、女性を単純、補助的な業務に限定するなど、男性とは異なる取扱いを行う企業がみられた。

こうした背景には、女性には労働基準法で、時間外労働が 1 日 2 時間、1 週 6 時間、1 年 150 時間と制限されていたことや深夜業が原則禁止されていたなど男性と異なる法規制があることのほか、社会に残る「男は仕事、女は家庭」という伝統的な男女の役割分担意識等があったことが影響している。

一方、国際的な動きとして、昭和 50 年の国際婦人年、昭和 54 年の女子差別撤廃条約採択など、国際連合を中心とした国際的な男女の機会均等の達成に向けた動きが活発化していた。こうした動きを受け、我が国においても、男女の地位についての不平等感が高まり、職場における男女平等の実現を求める動きが一段と強まった。

こうして、昭和 55 年に署名した女子差別撤廃条約の批准に向け、国内法制等諸条件の整備の一環として、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を確保するための法的整備を行うこととなり、昭和 60 年に勤労婦人福祉法の一部改正により、男女雇用機会均等法が「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」として成立した。

(2) 昭和 60 年男女雇用機会均等法成立、昭和 61 年施行

昭和 60 年に成立し、翌 61 年に施行された男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いについては、事業主の努力義務とされた。

教育訓練については、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止された。福利厚生については、住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生の措置について差別的な取扱いが禁止された。定年・退職及び解雇についても、労働者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止された。また、女性労働者の結婚・妊娠・出産退職制や、女性の結婚、妊娠、出産及び産前産後休業の取得を理由とする解雇が禁止された。

さらに、女性労働者と事業主の間の均等な取扱いに関する紛争の解決を図るため、紛争解決の援助や調停の制度が設けられるとともに、行政指導の根拠規定として、勤労婦人福祉法に規定されていた国による助言指導に加え、勧告及び報告の徴収が労働大臣の権限とされ、この権限の一部を婦人少年室長に委任する規定が設けられた。

また、労働基準法も改正され、管理職や専門職等の時間外労働の規制の廃止や、深夜業を行うことができる業務の拡大など、女性保護規定が緩和された。一方、妊産婦については、産後休業が 6 週間から 8 週間に延長され、妊産婦の時間外労働及び深夜業の制限が新設される等母性保護制度は拡充された。

(3) 平成 9 年改正、平成 11 年施行（母性健康管理については平成 10 年施行）

平成 9 年の改正では、それまでの努力義務規定が改められ、募集・採用、配置・昇進について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。教育訓練については、差別が禁止される対象の範囲の限定が廃止された。これにより、募集・採用から定年・退職に至る雇用管理において、事業主が、女性に対して差別することが禁止されることとなった。

一方、女性のみ募集や女性のみ配置などの女性に対する優遇については、女性の職域を固定化したり、男女の職務分離をもたらす等の弊害をもたらすことから、原則として「女性に対する差別」として新たに禁止された。なお、過去の女性に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の差異が生じている状況を改善する目的で行う女性のみを対象にした措置や女性を有利に取り扱う措置については法違反としないとする特例規定が設けられた。また、事業主が講じるポジティブ・アクション（男女労働者の間に事実上生じている差を解消するための取組）に対し、国が相談その他の援助を行うことができる規定が新設された。

さらに、職場におけるセクシュアルハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント」という。）を防止するため、事業主が雇用管理上必要な配慮をしなければならない旨の規定が新設されたほか、それまで努力義務規定であった母性健康管理措置が義務化された。

調停制度については、それまで当事者双方の同意が要件であったが、当事者の一方からの申請によることができるようになった。

さらに、女性労働者に対する差別を禁止する規定に違反している事業主が、是正勧告に従わない場合の企業名公表の制度が新設された。

このように、法律の中心的内容が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図ることに変わったため、法律名が「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」に変更された。

同時に労働基準法の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消がなされ、母性保護以外の女性保護規定が廃止された。

(4) 平成 18 年改正、平成 19 年施行

平成 18 年の改正では、それまでは募集・採用、配置・昇進等について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されていたが、改正により、男女双方に対する、性別を理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。また、差別的取扱いの禁止の対象に、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が追加された。

さらに、いわゆる間接差別について、労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置に合理的な理由がない場合に禁止する規定が新設された。

また、妊娠、出産、産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止について、母性健康管理措置、産前休業を請求したことその他厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇の禁止が追加されるとともに、解雇以外の不利益な取扱いが禁止されることとなった。さらに、妊娠中又は出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇について、事業主の反証がない限り無効となる規定が設けられた。

セクシュアルハラスメント防止のための規定については、改正前は、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントについての配慮義務として規定されていたが、改正により、セクシュアルハラスメントの対象に男性も追加されるとともに、措置義務規定とされた。調停制度など紛争の解決の援助及び企業名公表制度の対象にセクシュアルハラスメント及び母性健康管理が追加されるとともに、報告徴収に応じない場合又は虚偽の報告をした場合に過料が課せられることとなった。

(5) 平成 28 年改正、平成 29 年施行

平成 28 年の改正では、事業主に対し、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為（以下「妊娠、出産等に関するハラスメント」という。）に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた。

(6) 令和元年改正、令和 2 年施行

令和元年の改正では、労働者がセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。この(6)において同じ。）に関する相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを行うことが禁止された。また、他の事業主が講じるセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置へ協力することが、事業主の努力義務として新たに設けられた。

また、セクシュアルハラスメント等を防止するためには、事業主や労働者の理解を促進し、行為者となり得る事業主や労働者が、自らその言動に注意を払うことが必要であることから、セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国・事業主・労働者それぞれの責務が定められた。

加えて、個々の企業の職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を推進するため、企業内でポジティブ・アクションやセクシュアルハラスメント防止措置等について適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する「男女雇用機会均等推進者」を選任するよう努めなければならないこととされた。

(7) 令和 7 年改正、令和 8 年施行

令和 7 年の改正では、新たに事業主に対し、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」に対する防止措置を義務付ける規定が設けられたほか、事業主による事実確認の措置に協力した際に事実を述べたことを理由とする労働者に対する解雇その他不利益な取扱いを行うことが禁止された。

また、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」を防止するためには、事業主だけでなく国民一般が関心と理解を深め、行為者となり得る事業主や労働者が自らその言動に注意を払うことが必要であることから、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」に起因する問題に関する国・事業主・労働者それぞれの責務が定められた。

第2節 育児・介護休業法

(1) 法律制定の背景

最初の育児休業の制度は、昭和 47 年に成立・施行された勤労婦人福祉法において設けられた。その内容は、乳幼児を養育する女性労働者について、育児休業等を実施する努力義務を事業主に課すものだった。

昭和 55 年に、我が国は女子差別撤廃条約に署名し、その批准のため勤労婦人福祉法の改正が行われ男女雇用機会均等法が成立した。その改正により、勤労婦人福祉法の育児休業の規定が男女雇用機会均等法に引き継がれるとともに、育児休業の普及の重要性が法律に明記され、国がその普及のため助言・指導、その他の援助に努めることが定められた。

その後、経済のソフト化やサービス化の進展、女性の職業意欲の高まりを背景に、女性雇用者数は著しい増加を続け、平成 3 年には雇用者総数の約 4 割に達した。専門的・技術的職業従事者が増加するなど就業分野も拡大し、勤続年数の長期化・中高年齢化・有配偶者化などの変化も著しくなっていた。女性の就業意識も多様化し、経済的なゆとりだけでなく、社会とのつながりや生きがい、自己実現を仕事に求める女性も増えていた。また、核家族化や家族の小規模化など家庭の機能も大きく変化し、子どもの保育や教育は、保育所や学校等へといった家庭機能の一部の外部化が進展していた。さらに、人口の側面では、平成元年には合計特殊出生率が 1.57 を記録する（以下「1.57 ショック」という。）など、少子化の傾向が著しく、生産年齢人口の減少に伴い労働力供給の伸びの鈍化が見込まれていた。

こうした女性の社会進出、家族形態の変化、労働力の不足のなかで、労働者がその能力と経験を活かしつつ、仕事も家庭も充実した生活を営むことができる働きやすい環境を作るため、平成 3 年に「育児休業等に関する法律」（以下「育児休業法」という。）が成立した。

(2) 平成 3 年成立、平成 4 年施行

平成 3 年に成立した育児休業法で定められた育児休業は、1 歳に満たない子を養育するための休業を、原則申し出た期間取得することができるというものであった。

ただし、対象から日々雇用される者及び期間雇用者が除かれ、労使協定により 1 年継続勤務の要件や専業主婦等常態として子を養育できる配偶者がいる労働者を除外できる制度であった。育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由とした労働者の解雇が禁止された。

また、1 歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていない者に関しては、勤務時間の短縮等の措置義務が、1 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養

育する労働者についての育児休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に関する努力義務が課された。育児休業法は平成4年4月1日に施行されたが、常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、平成7年3月31日まで、育児休業の権利の規定、育児休業を理由とする解雇の禁止の規定、勤務時間短縮等の措置義務の規定について、適用が猶予されていた。

(3) 平成7年改正、平成11年施行

平成7年には介護休業制度が創設され、法律名も「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）に改められた。介護休業制度については、平成7年10月1日に努力義務として施行され、平成11年4月1日の施行から、要介護状態になった対象家族一人について最大3か月間の介護休業を1回に限り取得できるようになった。介護のための勤務時間の短縮等の措置も義務化された。

また、労働基準法の改正により女性労働者の深夜業の禁止規定が廃止されたことに伴い、育児又は家族の介護を行う男女労働者の深夜業の制限規定が設けられることとなり、平成11年4月1日に施行された。

(4) 平成13年改正、平成14年施行

平成13年の改正では、育児・介護を行う労働者に対する時間外労働の制限の制度が創設され、1月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除するよう労働者が請求できるようになった。育児のための勤務時間の短縮等の措置義務については、対象となる子の年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられた。そのほか、育児休業及び介護休業の申出や取得したことを理由とする不利益取扱いの禁止や、小学校就学の始期までの子に対する子の看護休暇の努力義務が定められた。

(5) 平成16年改正、平成17年施行

平成16年の改正では、期間を定めて雇用される労働者のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者が育児休業の対象となった。育児休業期間について、子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業を延長できるようになった。また、子の看護休暇が義務化された。

(6) 平成 21 年改正、平成 22 年施行

平成 21 年の改正では、3 歳までの子を養育する労働者について、1 日 6 時間の短時間勤務制度を設けることを義務化し、所定外労働の免除も制度化された。子の看護休暇制度についても、小学校就学前の子が 2 人以上であれば年 10 日取得できるようになった。

また、父親も子育てができる働き方の実現をめざし、パパ・ママ育休プラスや、父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合に再度育児休業を取得できる制度を創設し、配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業取得を不可とする制度を廃止した。介護に関しても、要介護状態の対象家族が 1 人の場合年 5 日、2 人以上であれば年 10 日取得できる介護休暇制度を創設した。

(7) 平成 28 年改正、平成 29 年施行

平成 28 年の改正では、介護休業を合計 93 日の範囲で 3 回まで分割して取得することを可能にしたほか、有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和や、介護のための所定労働時間の短縮措置等の措置義務の期間の伸長（介護休業と通算して 93 日から、通算することなく 3 年間へ）、介護を行う労働者の所定外労働の免除制度の創設などが行われた。

また、男女雇用機会均等法の改正と合わせ、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為（以下「育児休業等に関するハラスメント」という。）に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた。

(8) 平成 29 年改正、同年施行

平成 29 年の改正では、育児休業期間について最長 2 歳まで延長できることを可能としたほか、労働者又はその配偶者が妊娠・出産した場合又は家族を介護していることを知った場合に、個別に育児休業・介護休業等に関する制度を周知するように努めることが規定された。また、特に男性の育児参加を促進するため、就学前までの子を有する労働者が育児にも使える休暇（育児目的休暇）を創設した。

(9) 令和元年改正、令和 2 年施行

令和元年の改正では、労働者が育児休業等に関するハラスメントに起因する問題の相談を行ったこと等を理由とする解雇その他不利益な取扱いを行うことが禁止された。また、育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に関する国・事業主・労働者それぞれの責務が定められた。

(10) 令和3年改正、令和4年4月・10月施行

令和3年の改正では、「産後パパ育休」（出生時育児休業）の創設や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別周知・意向確認の措置の義務付けを行うとともに、育児休業の2回までの分割取得を可能にした。

また、常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対して男性の育児休業の取得状況の公表を義務付けるほか、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件についても、引き続き雇用された期間が1年以上であることという要件を廃止した。

(11) 令和6年改正、令和7年4月・10月施行

令和6年の改正では、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置としてフレックスタイム制やテレワーク等の措置を複数講じ、うち1つを労働者が選択して利用できるようにする制度を創設した。また、子の看護休暇を子の学級閉鎖や入園（入学）式・卒園式等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校就学前から小学校3年生までに拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止するなど、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充を行った。

加えて、男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡大するとともに、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度等に関する個別周知・意向確認や早期の情報提供、雇用環境の整備の義務づけ等を行った。

第3節 パートタイム・有期雇用労働法

(1) 法律制定の背景

パートタイム労働は、日本経済が高度経済成長期に入り、労働力需給が逼迫した昭和30年代後半から増加し始めた。この頃、家電製品の普及等により家事負担が軽減された中高年女性の就労意欲の高まりを背景として、パートタイム労働は急速に拡大し、勤続年数の伸長や就業分野の拡大等も見られ、我が国の経済社会において重要な役割を果たすようになったが、適切な雇用管理が行われていないなど様々な問題が指摘された。

そのため、平成元年に「パートタイム労働者の処遇及び労働条件等について考慮すべき事項に関する指針」（平成元年労働省告示第39号）が策定され、職業能力開発の推進等を含めた総合的なパートタイム労働対策が講じられたが、実効性確保等の観点から法的整備が課題とされた。このような中で、パートタイム労働者について、雇用管理改善の措置等を講じることにより能力を有効に発揮できるようにし、もって福祉の増進を図るため、平成5年に「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）が制定された。

(2) 平成5年成立、同年施行

平成5年に成立したパートタイム労働法では、事業主がパートタイム労働者について講ずべき雇用管理改善の措置に関し、労働大臣が指針を定めること等とされた。また、事業主に対し、雇入れ時に労働時間その他の労働条件に関する事項を文書で交付する努力義務、就業規則の作成や変更の際にパートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴く努力義務、常時10人以上のパートタイム労働者を雇用する場合に短時間雇用管理者を選任する努力義務等が設けられた。

(3) 平成19年改正、平成20年施行

平成19年改正では、雇入れ時に昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無を文書交付等により明示することが義務化されるとともに、パートタイム労働者から求められた時に待遇決定に当たり考慮した事項を説明する義務が課された。また、職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同一である無期雇用のパートタイム労働者について、通常の労働者との待遇（賃金、教育訓練、福利厚生等）の差別的取扱いが禁止され、その他のパートタイム労働者についても、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図るため事業主が講ずべき措置が定められるとともに、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる義務が設けられた。さらに、

公正な待遇の決定を担保するため、事業所内で苦情を自主的に解決する努力義務、都道府県労働局による紛争解決援助の仕組みが設けられた。

(4) 平成 26 年改正、平成 27 年施行

平成 26 年改正では、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大され、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も、職務の内容及び人材活用の仕組みが通常の労働者と同じ場合は対象に含まれることとされた。また、パートタイム労働者の待遇の原則が新たに規定されるとともに、事業主に対し、待遇に関する雇入れ時の説明義務や、パートタイム労働者からの相談対応のための体制整備の義務が課された。さらに、パートタイム労働法の実効性を高めるため、厚生労働大臣の勧告に従わない事業主の公表制度や、報告の拒否又は虚偽の報告を行った事業主に対する過料が新設された。

(5) 平成 30 年改正、令和 2 年施行（中小企業における適用は令和 3 年施行）

平成 30 年改正では、有期雇用労働者を法の対象に含め、法律名も「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改められた。同一企業内における通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するため、均衡待遇規定の明確化、有期雇用労働者の均等待遇規定の整備とともに、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定が整備され、ガイドラインが策定された。また、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合に、通常の労働者との待遇差の内容・理由等を説明することが義務化された。さらに、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政 ADR）の規定が整備された。

第4節 次世代育成支援対策推進法

(1) 法律制定の背景

我が国においては、平成元年の1.57ショックを契機に、少子化の認識が一般化し、各種の取り組みが始められるようになった。しかしながら、各般の取り組みを進めても出生率は下げ止まらず、平成14年1月に合計特殊出生率が1.32と過去最低を更新し、夫婦の出生力の低下という少子化社会における新たな課題も発見された。

このような少子化の流れを変えるためにはもう一段の対策を進めることが必要であり、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、平成15年に次世代育成支援対策推進法が制定された。

(2) 平成15年成立、平成17年施行

平成15年に成立した次世代育成支援対策推進法は、少子化を背景に生まれた法律である。子どもを育成する家庭に対する支援や、子どもが育成される環境の整備のため、国もしくは地方公共団体が講じる施策又は事業主が行う雇用環境の整備を促すもので、国、地方公共団体及び事業主に次世代育成支援のための行動計画を定めることを義務付けている。一般事業主行動計画に定めた目標を達成し、育児休業取得率の基準を満たした事業主を認定することができるとされた。認定事業主は「くるみんマーク」を商品等に使用することができ、仕事と家庭の両立がしやすい企業であることをアピールできる。

(3) 平成20年改正、平成21年施行（義務企業の拡大は平成23年施行）

平成20年の改正では、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付け対象の企業に対し、行動計画の公表及び労働者への周知を義務付けたほか、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務となる企業が、それまでの常時雇用する従業員数301人以上企業から101人以上企業へと拡大された。

(4) 平成26年改正、平成27年施行

次世代育成支援対策推進法は、当初施行期間を平成17年4月から平成27年3月までとする10年間の時限立法であったが、平成26年の改正で平成37年（令和7年）3月末まで延長された。それとともに、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業を認定する、プラチナくるみん認定制度が設けられた。

(5) 令和 6 年改正、令和 7 年施行

令和 6 年の改正では、令和 7 年 3 月末までであった法律の有効期限が更に 10 年間延長され、令和 17 年 3 月末までとなった。また、一般事業主行動計画の策定又は変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況に係る状況把握・数値目標の設定を行うことが義務付けられた。改正に伴い、くるみん認定等において、マークが改正され、育児休業取得率の基準を引き上げるなど、認定基準の見直しを行った。

くるみん認定企業数は、令和 7 年 9 月末日時点で 5,357 社である。300 人以下の認定企業も増加しており、くるみん認定企業に占める割合は約 46%となっている。

プラチナくるみん認定企業数は、同時点で 786 社である。

第5節 女性活躍推進法

(1) 法律制定の背景

女性活躍推進法制定の国内的背景として、女性雇用者は着実に増加していたものの、就業を希望していながら働いていない女性（女性の非労働力人口のうち就業希望者）は当時約 300 万人に上り、第一子出産を機に約 6 割の女性が離職するなど出産・育児を理由に離職する女性は多かった。

また、雇用形態をみると、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用労働者となる場合が多いことなどから、女性雇用者の半数以上は非正規雇用労働者として働いている状況であった。

さらに、管理職に占める女性の割合は、上昇傾向にありつつも、欧米諸国のほか、アジア諸国と比べても低い状況にあり、我が国では、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあった。

加えて、我が国は急速な人口減少局面を迎えており、将来の労働力不足が懸念されていた中、国民のニーズの多様化やグローバル化等に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠であることから、女性の活躍の推進の重要性が高まっていた。

こうした我が国の状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が平成 27 年 8 月に成立し、平成 28 年 4 月 1 日に全面施行された。

(2) 平成 27 年成立、平成 28 年全面施行

平成 27 年に成立した女性活躍推進法では、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められた。301 人以上の労働者を雇用する事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握及び課題分析を行い、それを踏まえた数値目標を含む一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表を行うこと、行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられた。300 人以下の労働者を雇用する事業主の場合は、それらが努力義務とされた。また、厚生労働大臣は、行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、女性活躍の推進に関する状況などが優良な事業主を認定することができるとされた。認定は 3 段階設定されており、段階に応じた認定マーク「えるぼし」を広告、名刺等に付し、女性活躍推進企業であることをアピールできる。

(3) 令和元年改正、令和４年全面施行

令和元年の改正では、101 人以上の労働者を雇用する事業主についても、一般事業主行動計画の策定及び女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられた。

また、301 人以上の労働者を雇用する事業主について、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績の２つの区分の情報公表が義務付けられた。

加えて、企業の女性活躍の推進に係る取組をさらに促進するために、企業に対するインセンティブを充実させる目的から、女性活躍の推進に関する取組が特に優れた認定一般事業主を認定する特例認定制度「プラチナえるぼし」が創設された。

(4) 令和７年改正、令和８年施行

令和７年改正では、令和８年３月末までとなっていた女性活躍推進法の有効期限が、令和 18 年３月末まで、10 年間延長された。

また、法の基本原則において、女性活躍の推進に当たっては、「女性の健康上の特性」に配慮して行われるべき旨が明記された。

加えて、女性活躍に関する情報公表の強化も行われた。具体的には、令和４年から 301 人以上の労働者を雇用する事業主に対して情報公表が義務付けられていた「男女間賃金差異」について、その対象が 101 人以上の労働者を雇用する事業主に拡大され、併せて、「女性管理職比率」の情報公表が新たに義務付けられた。

さらに、プラチナえるぼし認定の要件についても変更が行われ、認定要件に「求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置の内容を公表していること」が追加された。

第6節 労働施策総合推進法

(1) パワーハラスメント防止のための措置義務規定等の新設の背景

平成24年当時、職場のいじめ・嫌がらせが増加傾向にあった状況を踏まえ、その防止・解決に向けて、労使、有識者及び政府による検討を行うために厚生労働省が設置した「職場のいじめ・いやがらせ問題に関する円卓会議」によって、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が公表された。

平成28年度には、提言が公表されて4年余りが経過したことを踏まえ、その間におけるパワーハラスメントの発生状況や企業の取組状況等を把握するために「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を行った。調査では過去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32.5%にのぼった。

こうした状況を踏まえ、令和元年の女性活躍推進法等一部改正法により、労働施策総合推進法においてハラスメント対策を強化すべく、規定の新設が行われた。

(2) 令和元年改正（規定の新設）、令和4年全面施行

令和元年の改正では、第4条第1項の国の施策としてハラスメント全般の問題解決の促進のための施策が明記された。

また、新たに事業主に対し、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「パワーハラスメント」という。）に対する防止措置を義務付ける規定が設けられたほか、労働者がパワーハラスメントに関する相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを行うことが禁止された。

加えて、パワーハラスメントを防止するためには、事業主や労働者の理解を促進し、行為者となり得る事業主や労働者が、自らその言動に注意を払うことが必要であることから、パワーハラスメントに起因する問題に関する国・事業主・労働者それぞれの責務が定められた。

(3) 令和7年改正、令和8年全面施行

令和7年の改正では、何人も職場におけるハラスメントを行ってはならないことに鑑み、ハラスメントが行われることのない就業環境の形成に関する規範意識を醸成するため、国は積極的に啓発活動を行わなければならないとする規定が設けられた。

また、新たに事業主に対し、顧客等が行う言動であって、労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること（以下「カスタマーハラスメント」という。）に対する防止措置を義務付ける規定が設けられたほか、労働者がカスタマーハラスメントに関する相談を行ったこと又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを行うことが禁止された。

加えて、カスタマーハラスメントを防止するためには、事業主や労働者、さらには顧客等の理解を促進し、行為者となり得る国民自らその言動に注意を払うことが必要であることから、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国・事業主・労働者・顧客等それぞれの責務が定められた。

第7節 女性労働者を取り巻く環境の変化

1 労働力人口及び労働力率

(1) 労働力人口 ～女性は増加傾向、男性は減少傾向

総務省「労働力調査」によると、昭和60年の女性の労働力人口は2,367万人であったが、令和7年は3,200万人で、833万人の増加(昭和60年比35.2%増)となっている。男性は、昭和60年は3,596万人であったが、令和7年は3,805万人で、209万人の増加(同5.8%増)となっている。労働力人口総数は平成10年(6,793万人)に一度ピークを迎え、平成30年より再び増加傾向になる。一方、男性の労働力人口は平成9年(4,027万人)をピークに減少傾向にあるが、女性の労働力人口は増加傾向が続いている。

そのため、労働力人口総数に占める女性の割合も上昇傾向にあり、令和7年は45.7%となっており、昭和60年(39.7%)に比べ6.0ポイント上昇している。

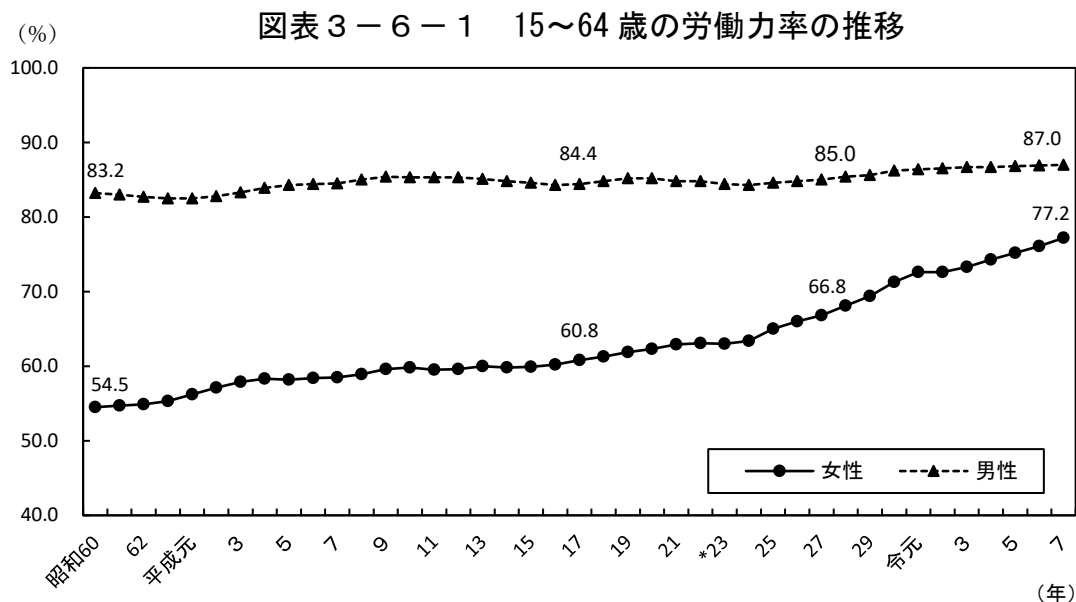
(付表1)

(2) 労働力率 ～女性は上昇傾向、男性は低下傾向

女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、昭和60年は48.7%であったが、令和7年は56.4%となっている。この間の推移をみると、平成2年から平成10年までは、50.0%台を推移していたが、平成11年以降は49.0%台、48.0%台をほぼ横ばいで推移していた。しかし、平成28年以降に再び50.0%台に回復している。一方、男性の労働力率は昭和60年(78.1%)以降低下傾向にある(令和7年71.7%)。

生産年齢(15～64歳)についてみると、女性の労働力率は、昭和60年は54.5%であったが、令和7年は77.2%となっており、ほぼ一貫して上昇傾向にある。男性については、昭和60年は83.2%であったが、令和7年は87.0%と過去最高となっている。

(図表3-6-1, 付表3)



資料出所：総務省「労働力調査」

* 平成 23 年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

(3) 年齢階級別労働力率

～M字カーブの底(「30～34 歳」)の労働力率は 35.3 ポイント上昇

女性の労働力率を年齢階級別にみると、いわゆるM字カーブとなっているが、その形状は、昭和 60 年からの 40 年間で大きく変化している。昭和 60 年は、「20～24 歳」(71.9%)と「45～49 歳」(68.1%)を左右のピークとし、「30～34 歳」(50.6%)を底とするM字カーブであった。令和 7 年は、「25～29 歳」(90.5%)と「45～49 歳」(84.8%)を左右のピークとし、「35～39 歳」(82.7%)が底となっており、昭和 60 年時のM字カーブの底の値が 35.3 ポイント上昇し、窪みが大幅に浅くなるとともに、全体的に大きく上方にシフトしている。

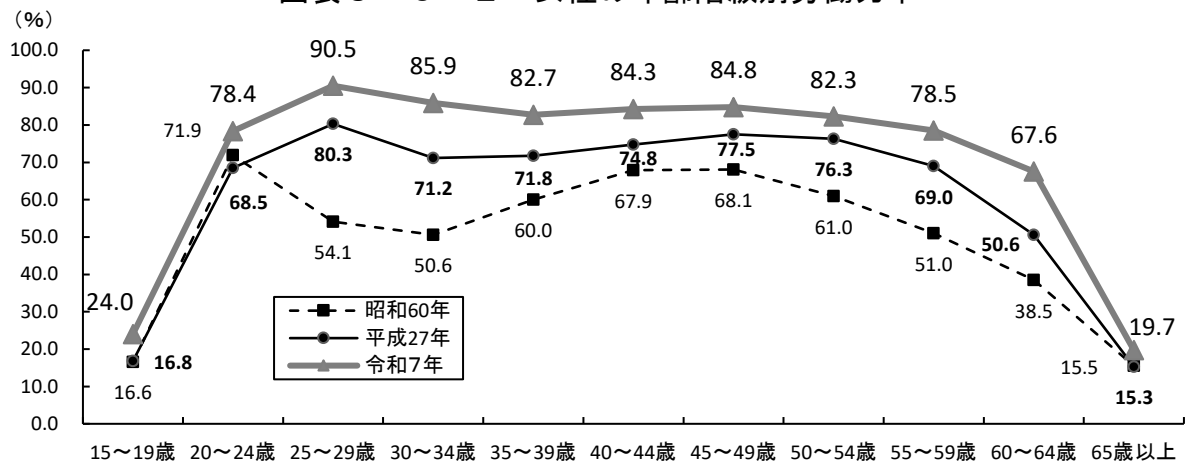
M字カーブの底となる年代については、昭和 60 年から平成 19 年までは「30～34 歳」であったが、晩婚化や第一子の平均出産年齢の上昇等により、平成 27 年の「30～34 歳」をのぞき平成 20 年から令和 7 年は「35～39 歳」となっている。

年齢階級別の労働力率を昭和 60 年と比べると、多くの年齢階級で上昇しているが、上昇幅が最も大きいのは「25～29 歳」(36.4 ポイント上昇)であり、次いで「30～34 歳」(35.3 ポイント上昇)、「60～64 歳」(29.1 ポイント上昇)、「55～59 歳」(27.5 ポイント上昇)の順となっており、M字カーブの右側でも上昇幅は大きくなっている。

最も上昇幅が大きい「25～29 歳」については、昭和 60 年では「20～24 歳」に比べ 17.8 ポイント低かったが、その後上昇し続け、平成 14 年に「20～24 歳」の値を上回り、翌平成 15 年以降は最も高い年齢階級となっている。

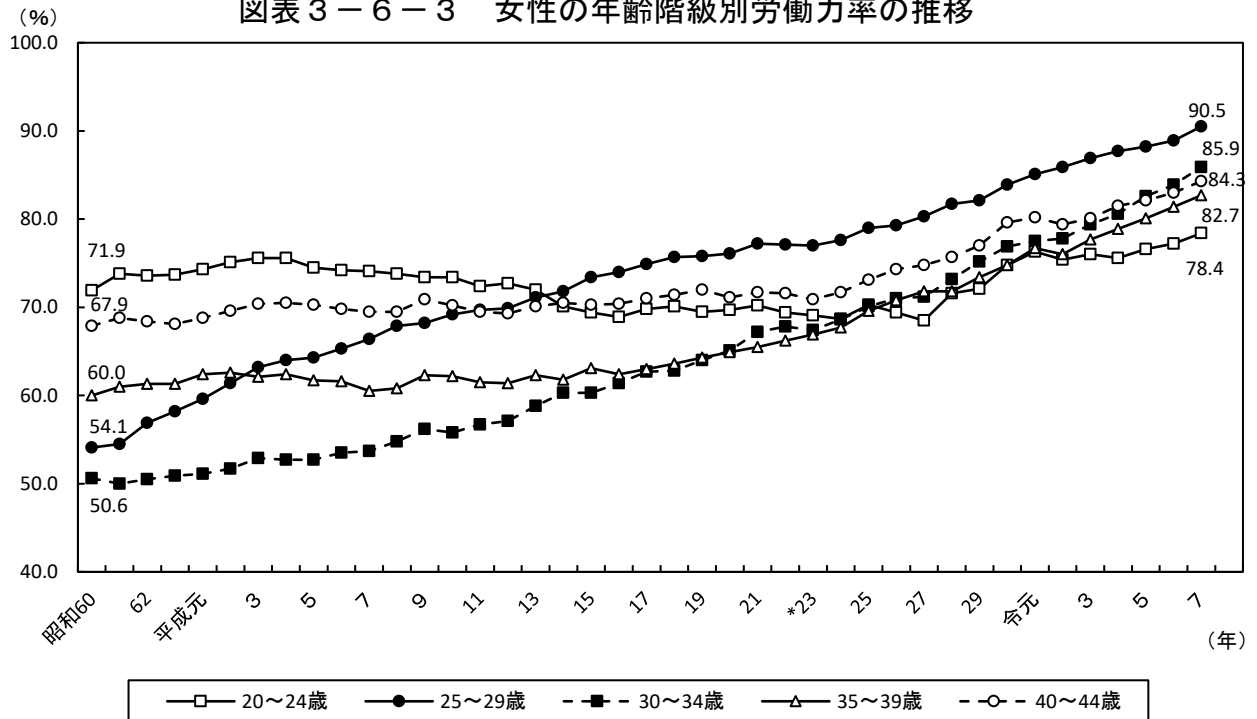
(図表 3－6－2、3－6－3，付表 3)

図表 3－6－2 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」（昭和 60 年、平成 27 年、令和 7 年）

図表 3－6－3 女性の年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

*平成 23 年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

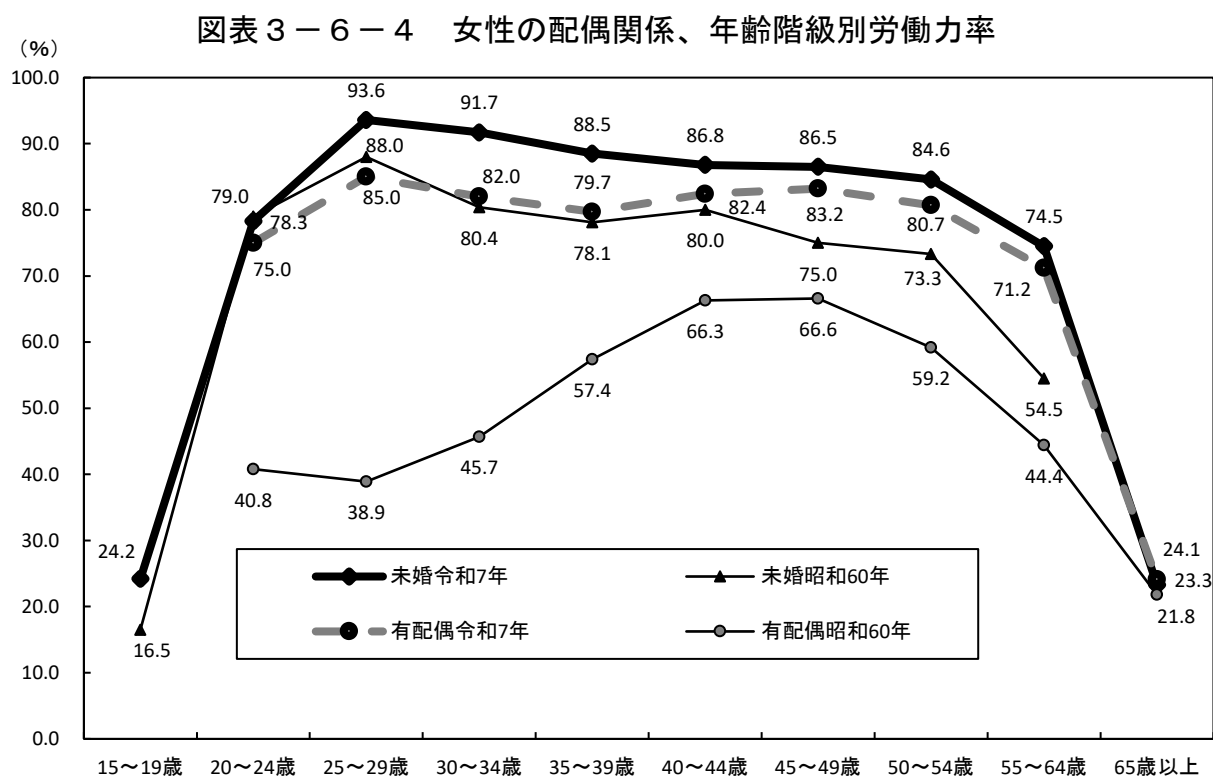
(4) 女性の配偶関係別労働力率

～有配偶者の「25～29 歳」の労働力率上昇幅大

年齢階級別にみた配偶関係別労働力率について、昭和 60 年と令和 7 年の値を比べると、未婚者は「25～29 歳」から「65 歳以上」までの各年齢階級において上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「55～64 歳」（20.0 ポイント上昇）であり、次いで「45～49 歳」（11.5 ポイント上昇）となっている。

有配偶者は「20～24 歳」から「65 歳以上」までの各年齢階級において上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「25～29 歳」（46.1 ポイント上昇）であり、次いで「30～34 歳」（36.3 ポイント上昇）及び「20～24 歳」（34.2 ポイント上昇）となっている。

（図表 3－6－4，付表 6）



資料出所：総務省「労働力調査」（昭和 60 年、令和 7 年）

(5) 労働力率変化の要因分解

～労働力率が上昇したすべての年齢層で有配偶者の労働力率の上昇による効果大

この40年間の労働力率の変化を配偶関係別の構成比の変化要因と配偶関係別の労働力率の変化要因に分解すると、労働力率が上昇した25歳から64歳までのすべての年齢階級で、有配偶者の労働力率の上昇による効果が最も大きかったことがわかる。また、40年間の労働力率の上昇幅が最も大きかった「25～29歳」では、未婚者比率の上昇(30.2%から63.7%)による効果も同程度に大きかったことが確認できる。

さらに、40年間の変化を10年間ごとに分けてみると、労働力率の変化の要因が大きく変わってきたことがわかる。まず、昭和60年から平成7年の10年間では、「25～29歳」の労働力率が12.3ポイントと大きく上昇したが、その要因は未婚者比率の上昇(30.2%から48.1%)による効果が大きかったことが確認できる。

平成7年から17年の10年間では、「25～29歳」の労働力率が8.5ポイント上昇したが、その要因は未婚者比率の上昇による効果が約6割、有配偶者の労働力率の上昇による効果が約4割となっていた。「30～34歳」の労働力率は9.0ポイント上昇し、その要因は未婚者比率の上昇(18.4%から29.7%)による効果が約7割と大きい、有配偶者の労働力率の上昇による効果も約3割みられる。

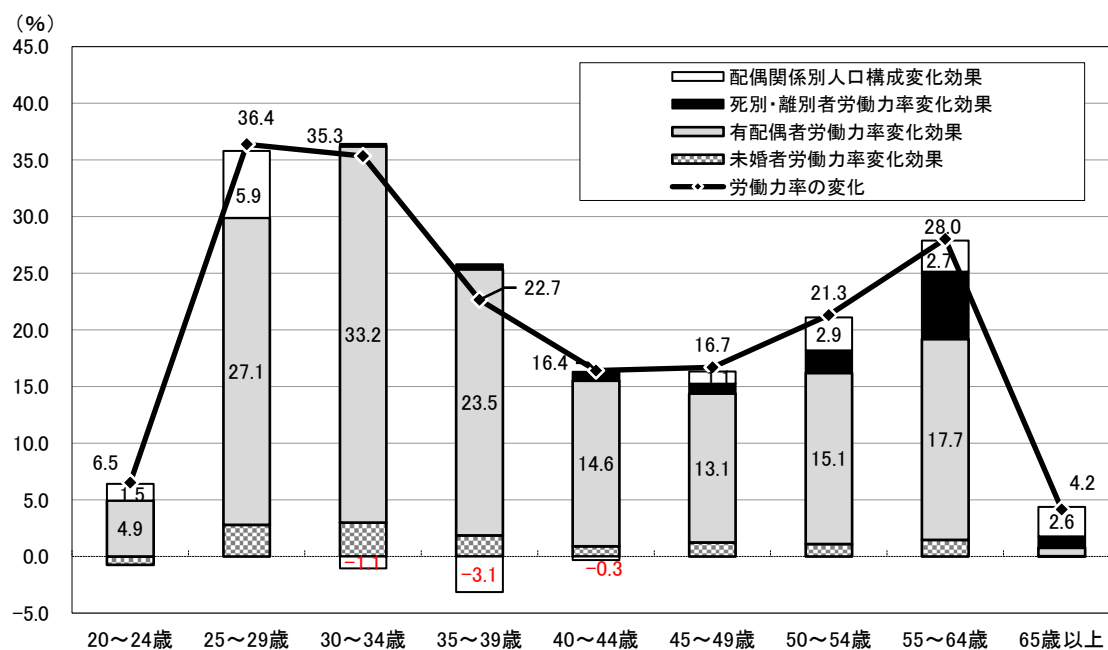
平成17年から27年の10年間では、「30～34歳」と「35～39歳」の労働力率の上昇幅が大きく、それぞれ8.5ポイント、8.8ポイント上昇したが、有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きく、未婚者比率の上昇による効果は小さくなっている。また、「50～54歳」と「55～64歳」の労働力率も上昇幅が大きく、それぞれ7.5ポイント、8.4ポイント上昇したが、有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きかったことが確認できる。

平成27年から令和7年の10年では、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」の労働力率の上昇幅が大きく、それぞれ14.7ポイント、10.9ポイント、9.5ポイント上昇したが、有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きくなっている。また、「55～64歳」の労働力率も上昇幅が大きく、14.1ポイント上昇したが、有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きかったことが確認できる。

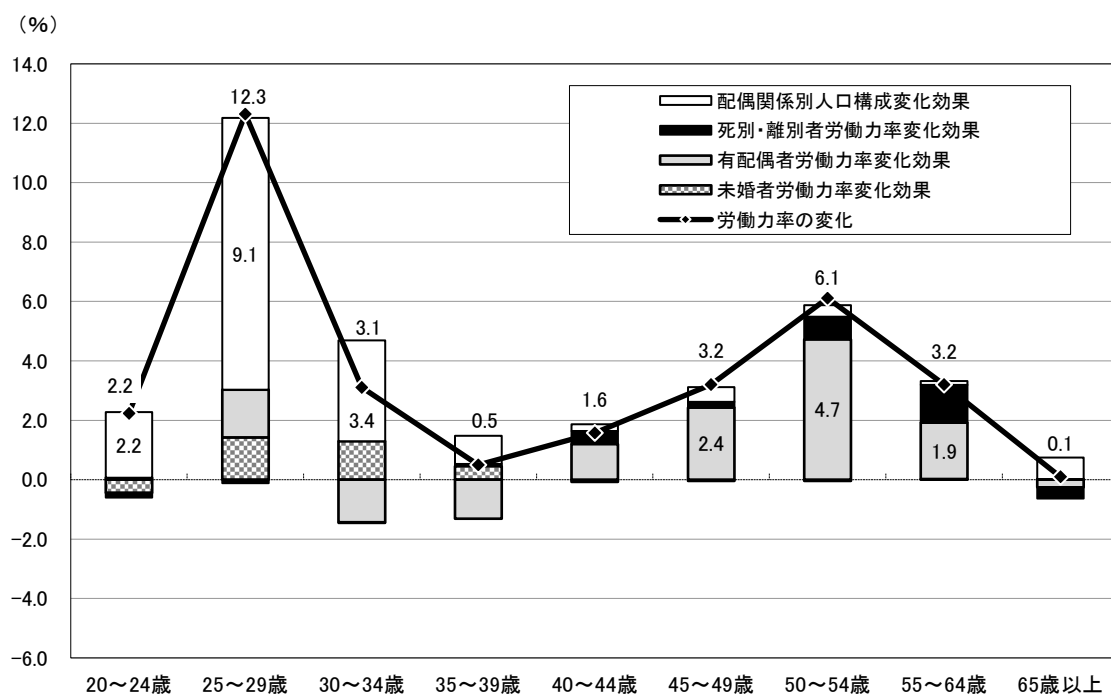
(図表3-6-5、3-6-6、3-6-7)

図表 3 - 6 - 5 女性の労働力率変化の要因分解

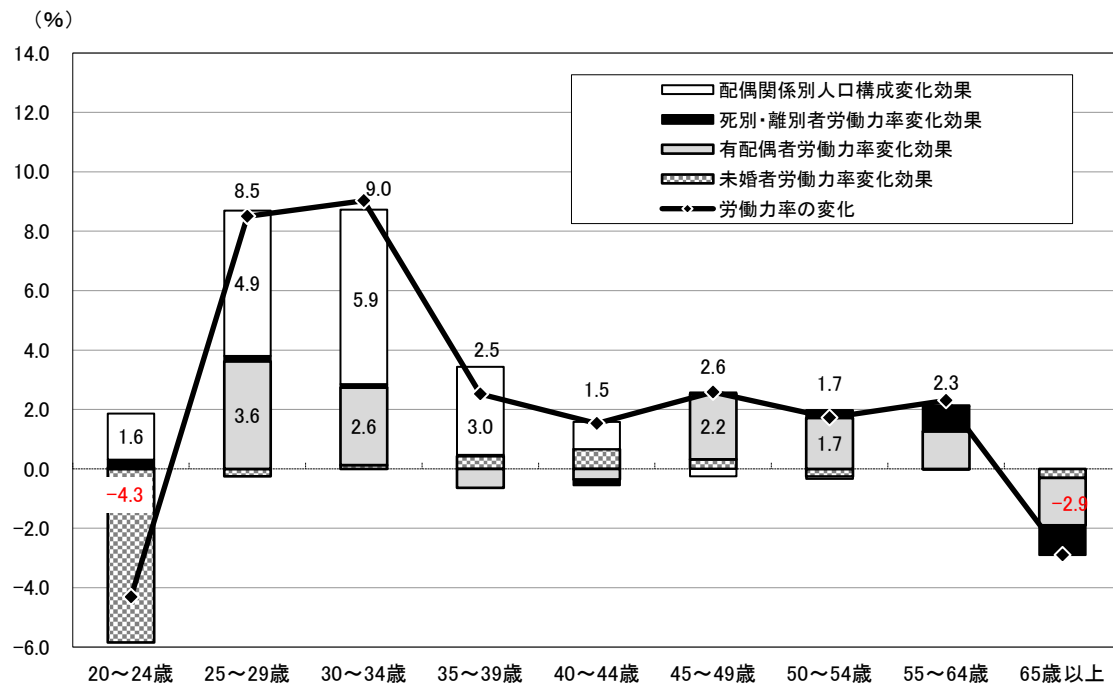
〔昭和 60 年→令和 7 年〕



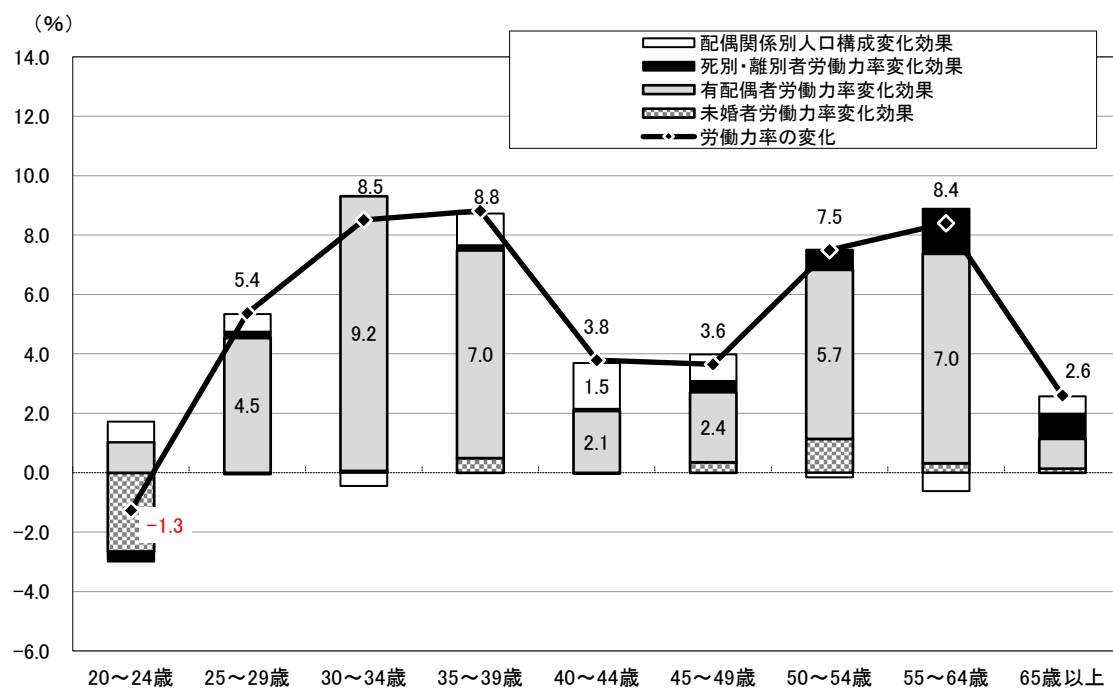
〔昭和 60 年→平成 7 年〕



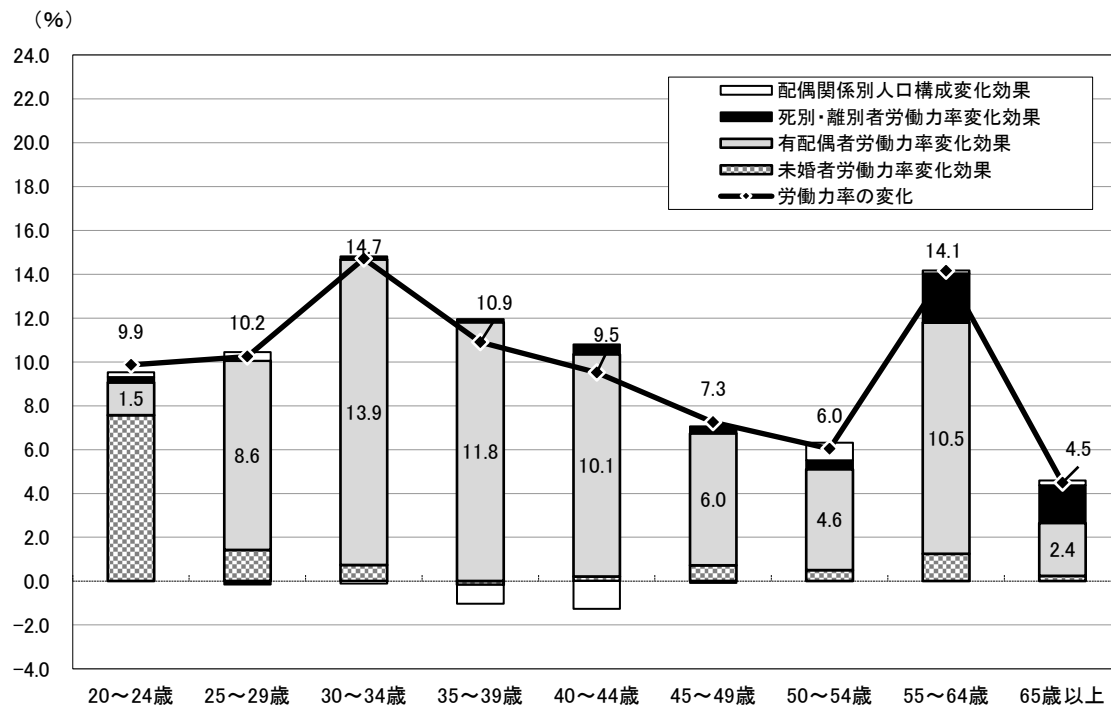
〔平成7年→平成17年〕



〔平成17年→平成27年〕



〔平成 27 年→令和 7 年〕



資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用環境・均等局試算。

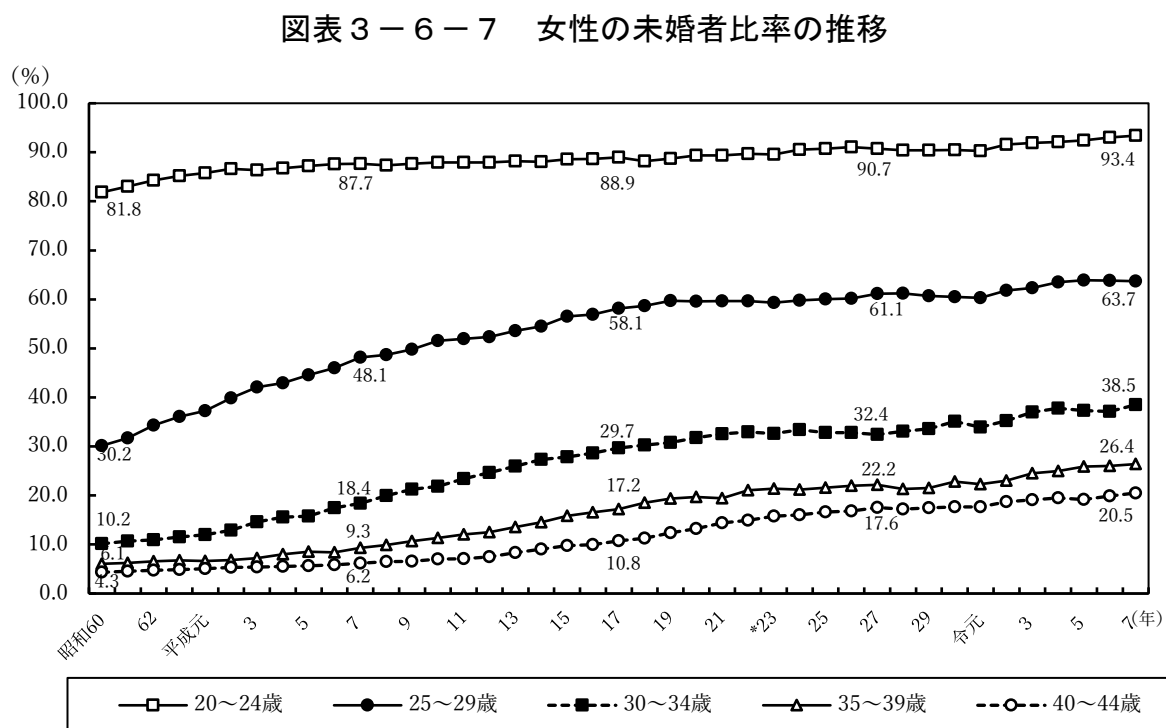
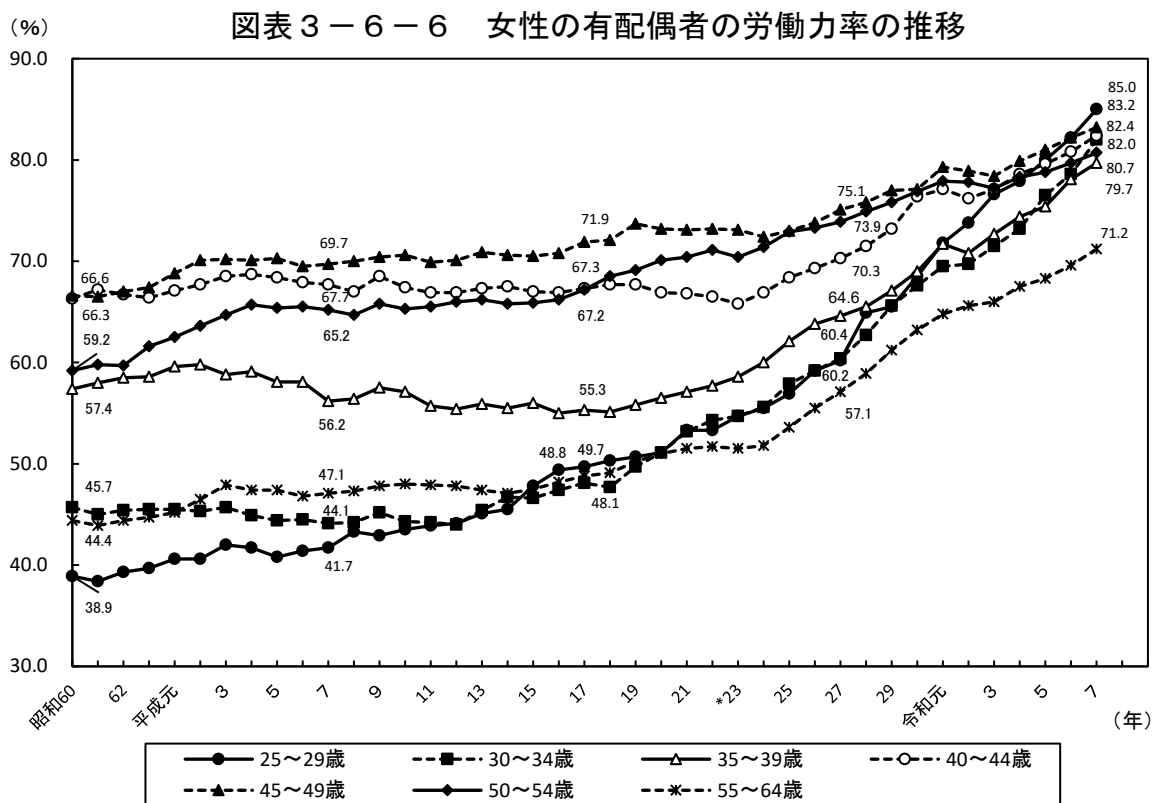
(注) 要因分解については以下のとおり。

$$\alpha = \frac{\sum N_i \alpha_i}{N} \text{より}$$

$$\Delta \alpha = \underbrace{\frac{\sum (N_i + \frac{\Delta N_i}{2}) \Delta \alpha_i}{N + \Delta N}}_{\text{労働力率変化効果}} + \underbrace{\frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta \alpha_i}{2} - \alpha) \Delta N_i}{N + \Delta N}}_{\text{配偶関係別人口構成変化効果}}$$

N : 15 歳以上人口 α = 労働力率

(α は配偶関係計、添字 i は配偶関係別を表す)



2 就業者

(1) 就業者数及び就業率

～25～44 歳の女性の就業率は上昇傾向、男性の就業率は低下傾向

総務省「労働力調査」によると、昭和 60 年の女性の就業者数は 2,304 万人であったが、令和 7 年は 3,126 万人で、822 万人の増加(昭和 60 年比 35.7%増)となっている。女性の就業者数は昭和 60 年から平成 9 年(2,665 万人)まで増加傾向にあり、その後平成 24 年までは横ばいであったが、平成 25 年以降増加傾向で推移している。

女性の就業率(15 歳以上人口に占める就業者の割合)は、昭和 60 年は 47.4%、10 年前の平成 27 年は 48.0%と長期的に 40%台で推移していたが、平成 30 年に 51.3%に達して以降 50%台で推移しており、令和 7 年は 55.1%となっている。生産年齢(15～64 歳)についてみると、昭和 60 年(53.0%)から上昇傾向にあり、令和 7 年は 75.3%となっている。

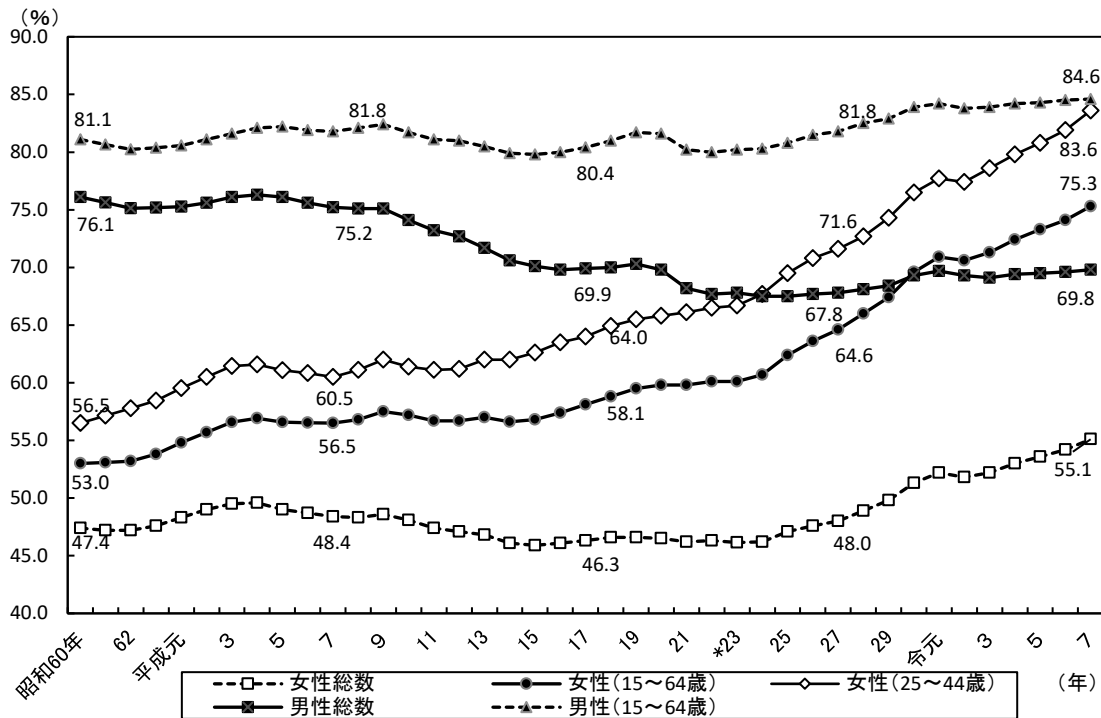
また、25～44 歳の女性の就業率をみると、昭和 60 年(56.5%)からほぼ一貫して上昇傾向にあり、平成 26 年に初めて 7 割を超え 70.8%となり、令和 7 年は 83.6%となっている。

男性の就業者数は、昭和 60 年は 3,503 万人であったが、令和 7 年は 3,702 万人で、199 万人の増加(昭和 60 年比 5.7%増)となっている。昭和 60 年から平成 9 年(3,892 万人)まで増加傾向にあったが、その後は減少傾向にある。

就業率は昭和 60 年(76.1%)以降、低下傾向にある(令和 7 年 69.8%)が、生産年齢(15～64 歳)についてみると、昭和 60 年(81.1%)から平成 27 年(81.8%)令和 7 年(84.6%)で推移している。

(図表 3－6－8，付表 8、9)

図表 3－6－8 就業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

* 平成 23 年は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

(2) 従業上の地位別就業者数の推移

～女性の雇用者は増加、家族従業者、自営業主は減少

女性の就業者数を従業上の地位別にみると、「雇用者」は昭和 60 年からほぼ一貫して増加傾向にある一方、「家族従業者」及び「自営業主」は減少傾向にあり、令和 7 年の「家族従事者」は昭和 60 年(461 万人)の約 2 割、「自営業主」は昭和 60 年(288 万人)の約 5 割となっている。この結果、就業者に占める雇用者の割合は上昇し、令和 7 年は 92.1%と昭和 60 年(67.2%)に比べ 24.9 ポイント上昇している。

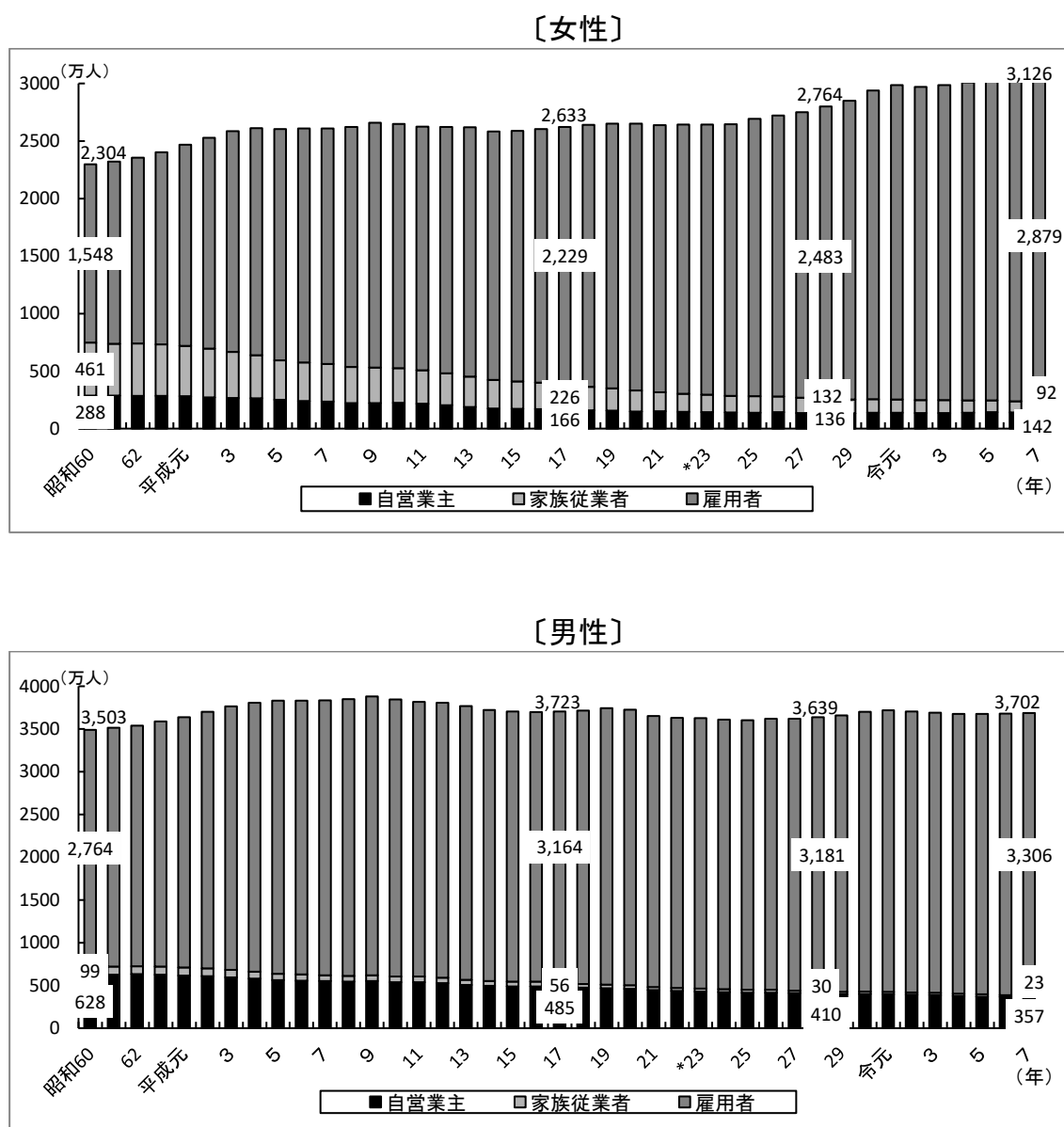
「家族従業者」は 2.9%(昭和 60 年差 17.1 ポイント低下)、「自営業主」4.5%(同 8.0 ポイント低下)となっている。

男性も雇用者が昭和 60 年(2,764 万人)から平成 9 年(3,264 万人)までは増加し、その後は緩やかな減少傾向で推移していたが、平成 30 年度以降は増加傾向に転じ、令和 7 年は 3,306 万人となっている。「自営業主」及び「家族従事者」も減少傾向にあるが、令和 7 年は「自営業主」は昭和 60 年(628 万人)の約 6 割、「家族従事者」は昭和 60 年(99 万人)の約 2 割となっている。

このため、就業者に占める雇用者の割合は上昇傾向にあるが、昭和 60 年(78.9%)と令和 7 年(89.3%)を比べた上昇幅は 10.4 ポイントと、女性に比べ小さくなっている。

(図表 3－6－9、付表 10、11)

図表 3－6－9 従業上の地位別就業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注）平成 27 年から令和 3 年までの数値は、令和 2 年国勢調査を基準とするベンチマーク人口に基づき遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載。

平成 17 年から 21 年までの数値は、平成 22 年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づき、

平成 22 年から 26 年までの数値は、平成 27 年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載。

*平成 23 年は東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

3 雇用者

(1) 雇用者数 ～男女とも増加傾向

総務省「労働力調査」によると、昭和60年の女性の雇用者数は1,548万人であったが、令和7年は2,879万人と、ほぼ一貫して増加傾向にあり、1,331万人の増加(昭和60年比86.0%増)となっている。男性は昭和60年は2,764万人であったが、令和7年は3,306万人で、542万人の増加(同19.6%増)となっている。雇用者総数に占める女性の割合は、昭和60年は35.9%であったが、令和7年は46.5%となり、10.6ポイント上昇した。

雇用者数を年齢階級別にみると、女性は、昭和60年は「20～24歳」が262万人(女性雇用者総数に占める割合16.9%)と最も多く、次いで「40～44歳」209万人(同13.5%)、「35～39歳」205万人(同13.2%)の順であったが、令和7年は、「50～54歳」が368万人(同12.8%)、次いで「45～49歳」が328万人(同11.4%)、「65歳以上」が306万人(同10.6%)、「55～59歳」が305万人(10.6%)の順となっている。

男性は、昭和60年は「35～39歳」が424万人(男性雇用者総数に占める割合15.3%)と最も多く、次いで「30～34歳」376万人(同13.6%)、「40～44歳」354万人(同12.8%)の順であったが、令和7年は「50～54歳」が417万人(同12.6%)と最も多く、次いで「65歳以上」389万人(同11.8%)、「45～49歳」368万人(同11.1%)の順となっている。(付表16－1、16－2)

また、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、一般労働者(常用労働者のうち短時間労働者以外の者)の平均年齢をみると、昭和60年の女性の平均年齢は35.4歳であったが、令和7年は43.2歳とほぼ一貫して上昇傾向にある。

男性は、昭和60年は38.6歳であったが、令和7年は45.2歳とほぼ一貫して上昇傾向にある。(付表28)

(2) 産業別雇用者数

～女性は昭和 60 年は「サービス業」が最多、令和 7 年は「医療、福祉」が最多

総務省「労働力調査」により、女性雇用者数を産業別にみると、昭和 60 年は「サービス業」¹が 464 万人(女性雇用者総数に占める割合 30.0%)と最も多く、次いで「製造業」435 万人(同 28.1%)、「卸売・小売業, 飲食店」408 万人(同 26.4%)の順であった。日本標準産業分類改定により、分類項目が異なるため比較には注意を要するが、令和 7 年については、「医療、福祉」が 695 万人(同 24.1%)と最も多く、次いで、「卸売業、小売業」516 万人(同 17.9%)、「製造業」303 万人(同 10.5%)の順となっている。

産業分類として「医療, 福祉」が新設された平成 14 年は 348 万人(同 16.1%)であった。当時は「卸売業, 小売業」が最も多く 460 万人(同 21.3%)、次いで「製造業」359 万人(同 16.6%)で、「医療, 福祉」は 3 番目であったが、翌年の平成 15 年に「製造業」を上回り、更に平成 22 年に「卸売業, 小売業」を上回り、以降「医療, 福祉」が最多となっている。

男性は、昭和 60 年は「製造業」が 800 万人(男性雇用者総数に占める割合 28.9%)と最も多く、次いで、「卸売・小売業, 飲食店」504 万人(同 18.2%)、「サービス業」476 万人(同 17.2%)の順であった。令和 7 年については、「製造業」が 696 万人(同 21.1%)と最も多く、次いで「卸売業、小売業」453 万人(同 13.7%)、「建設業」320 万人(同 9.7%)の順となっている。

各産業における雇用者に占める女性の割合をみると、昭和 60 年は「サービス業」(49.4%)、「金融・保険業, 不動産業」(45.2%)、「卸売・小売業, 飲食店」(44.7%)で 4 割を超えている。令和 7 年は、「医療、福祉」(75.8%)、「宿泊業、飲食サービス業」(63.3%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(60.1%)、「教育、学習支援業」(58.2%)、「金融業、保険業」(55.5%)、「卸売業、小売業」(53.3%)、「複合サービス事業」(44.2%)、「農業、林業」(43.3%)、「不動産業、物品賃貸業」(42.6%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(42.5%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(40.1%)で 4 割を超えている。(図表 3-6-10)

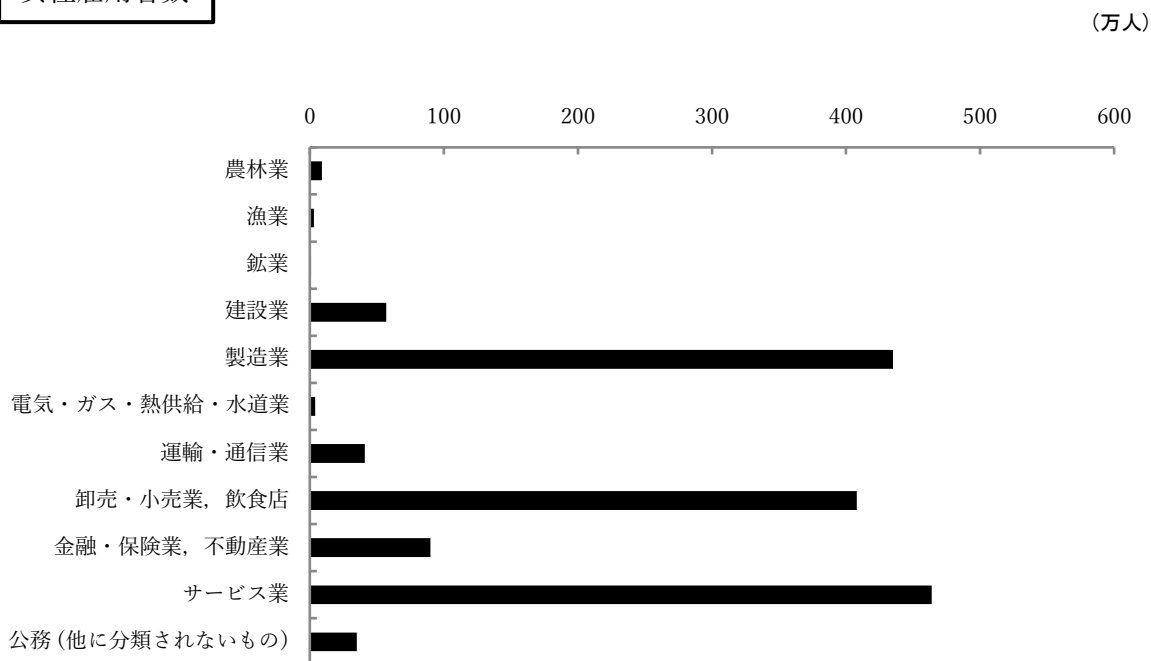
¹ 昭和 60 年の「サービス業」には、洗濯・理容・浴場業、駐車場業、その他の生活関連サービス業、旅館、その他の宿泊所、娯楽業、自動車整備業、機械・家具等修理業、物品賃貸業、映画・ビデオ制作業、放送業、情報サービス・調査業、広告業、専門サービス業、協同組合、その他の事業サービス業、廃棄物処理業、医療業、保健衛生、社会保険、社会福祉、教育、学術研究機関、宗教、政治・経済・文化団体、その他のサービス業、外国公務など各種のサービスを提供する事業所が含まれる。

図表 3－6－10
産業別雇用者数、構成比及び雇用者総数に占める女性の割合

〔昭和 60 年〕

区 分		総数	農林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業、不動産業	サービス業	公務（他に分類されないもの）
雇用者数 （万人）	男女計	4,313	28	15	8	414	1,235	33	324	912	199	940	199
	女性	1,548	9	3	1	57	435	4	41	408	90	464	35
	男性	2,764	19	12	7	357	800	29	283	504	109	476	164
雇用者数の 構成比（％）	女性	100.0	0.6	0.2	0.1	3.7	28.1	0.3	2.6	26.4	5.8	30.0	2.3
	男性	100.0	0.7	0.4	0.3	12.9	28.9	1.0	10.2	18.2	3.9	17.2	5.9
雇用者総数に占める女性の割合 （％）		35.9	32.1	20.0	12.5	13.8	35.2	12.1	12.7	44.7	45.2	49.4	17.6

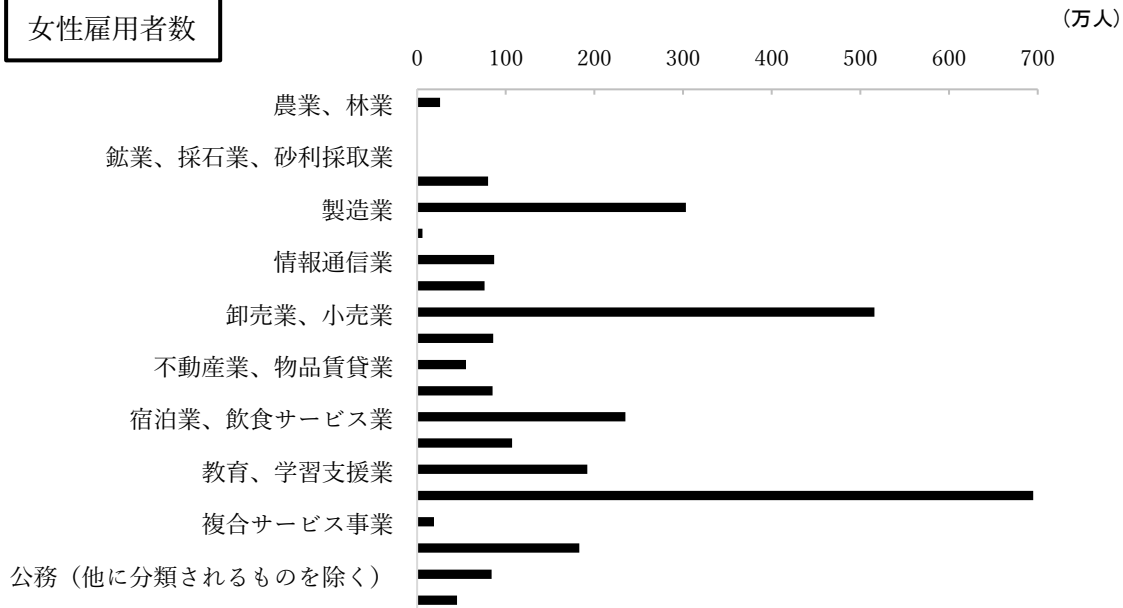
女性雇用者数



〔令和 7 年〕

区 分		総数	農業、 林業	漁業	鉱業、 採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ ガス・ 熱供給・ 水道業	情報通 信業	運輸 業、 郵便業	卸売 業、 小売業	金融 業、 保険業	不動産 業、 物品賃貸 業	学術研 究、専 門・技 術サー ビス業	宿泊 業、飲 食サー ビス業	生活開 連サー ビス業、 娯楽業	教育、 学習 支援業	医療、 福祉	複合 サービ ス事業	サービ ス業 (他に 分類さ れない もの)	公務 (他に 分類さ れるも のを除 く)	分類不 能の産 業
雇用者数 (万人)	男女計	6,185	60	5	2	400	999	33	283	330	969	155	129	212	371	178	330	917	43	431	252	85
	女性	2,879	26	1	0	80	303	6	87	76	516	86	55	85	235	107	192	695	19	183	84	45
	男性	3,306	35	4	2	320	696	27	196	254	453	69	74	127	136	72	138	222	25	248	168	40
雇用者数の 構成比 (%)	女性	100.0	0.9	0.0	0.0	2.8	10.5	0.2	3.0	2.6	17.9	3.0	1.9	3.0	8.2	3.7	6.7	24.1	0.7	6.4	2.9	1.6
	男性	100.0	1.1	0.1	0.1	9.7	21.1	0.8	5.9	7.7	13.7	2.1	2.2	3.8	4.1	2.2	4.2	6.7	0.8	7.5	5.1	1.2
雇用者総数に占める 女性の割合 (%)		46.5	43.3	20.0	0.0	20.0	30.3	18.2	30.7	23.0	53.3	55.5	42.6	40.1	63.3	60.1	58.2	75.8	44.2	42.5	33.3	52.9

女性雇用者数



資料出所：総務省「労働力調査」

「雇用者数の構成比 (%)」及び「雇用者総数に占める女性の割合 (%)」は厚生労働省雇用環境・均等局作成。

注) 昭和 60 年は第 10 回改定の産業分類により結果を表章。

(3) 職業別雇用者数

～女性は昭和 60 年、令和 7 年とも「事務従事者」が最多

総務省「労働力調査」により、女性の雇用者数を職業別にみると、昭和 60 年は、「事務従事者」が 507 万人(女性雇用者総数に占める割合 32.8%)と最も多く、次いで「技能工・生産工程作業者」352 万人(同 22.7%)、「専門的・技術的職業従事者」211 万人(同 13.6%)の順であった。

日本標準職業分類の改定により、分類項目が異なるため比較に注意を要するが、令和 7 年は、「事務従事者」が 856 万人(同 29.7%)と最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」607 万人(同 21.1%)、「サービス職業従事者」529 万人(18.4%)の順となっている。

男性は、昭和 60 年は「技能工・生産工程作業者」が 964 万人(男性雇用者総数に占める割合 34.9%)と最も多く、次いで事務従事者 447 万人(同 16.2%)、「販売従事者」398 万人(同 14.4%)の順であった。令和 7 年は、「専門的・技術的職業従事者」が 623 万人(同 18.8%)と最も多く、次いで「事務従事者」563 万人(同 17.0%)、「生産工程従事者」539 万人(同 16.3%)の順となっている。

各職業分類における雇用者に占める女性の割合をみると、昭和 60 年は「事務従事者」が 53.1%で最も高く、次いで「保安職業、サービス職業従事者」50.9%、「専門的・技術的職業従事者」46.8%の順であった。令和 7 年は、「サービス職業従事者」が 69.1%で最も高く、次いで「事務従事者」60.3%、「専門的・技術的職業従事者」49.3%の順となっている。

(図表 3－6－11)

図表 3－6－11
職業別雇用者数、構成比及び雇用者総数に占める女性の割合

		〔昭和 60 年〕										
		総数	専門的・技術的職業従事者	職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者、保安職業従事者	農林漁業作業者	運輸・通信従事者	採掘作業者	生産工程・技能工・作業者	労務作業者
雇用者数 (万人)	男女計	4,313	451	207	954	581	342	38	210	3	1,316	204
	女性	1,548	211	14	507	183	174	10	11	0	352	86
	男性	2,764	239	193	447	398	169	28	199	3	964	119
構成比(%)	女性	100.0	13.6	0.9	32.8	11.8	11.2	0.6	0.7	0.0	22.7	5.6
	男性	100.0	8.6	7.0	16.2	14.4	6.1	1.0	7.2	0.1	34.9	4.3
雇用者総数に占める女性の割合(%)		35.9	46.8	6.8	53.1	31.5	50.9	26.3	5.2	0.0	26.7	42.2

		〔令和 7 年〕											
区 分		総数	職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業作業者	生産工程作業者	運輸・通信・機械従事者	建設・採掘従事者	包運・搬送・清掃従事者
雇用者数 (万人)	男女計	6,185	122	1,230	1,419	756	766	119	61	776	205	210	458
	女性	2,879	18	607	856	344	529	10	21	237	10	6	209
	男性	3,306	104	623	563	412	236	109	40	539	195	203	248
構成比(%)	女性	100.0	0.6	21.1	29.7	11.9	18.4	0.3	0.7	8.2	0.3	0.2	7.3
	男性	100.0	3.1	18.8	17.0	12.5	7.1	3.3	1.2	16.3	5.9	6.1	7.5
雇用者総数に占める女性の割合(%)		46.5	14.8	49.3	60.3	45.5	69.1	8.4	34.4	30.5	4.9	2.9	45.6

資料出所：総務省「労働力調査」

「雇用者数の構成比(%)」及び「雇用者総数に占める女性の割合(%)」は厚生労働省雇用環境・均等局作成。

注) 総数には、「分類不能の職業」を含む。

(4) 雇用形態(勤め先での呼称による)別雇用者数

① 雇用形態(勤め先での呼称による)別雇用者数

～男女とも「正規の職員・従業員」の割合が低下、「非正規の職員・従業員」の割合が上昇

役員を除く雇用者数をみると、昭和 60 年の女性は 1,463 万人であったが、その雇用形態(勤め先での呼称による)をみると、「正規の職員・従業員」が 994 万人、「非正規の職員・従業員」が 470 万人であった。令和 7 年については、役員を除く女性雇用者数は 2,791 万人であり、「正規の職員・従業員」が 1,341 万人、「非正規の職員・従業員」が 1,450 万人となっており、「正規の職員・従業員」は 347 万人増加(昭和 60 年比 34.9%増)し、「非正規の職員・従業員」は 980 万人の増加(同 208.5%増)となっている。「正規の職員・従業員」は昭和 60 年から平成 9 年(1,172 万人)まで増加した後、緩やかな減少傾向にあったが、近年は回復傾向にある。一方「非正規の職員・従業員」は昭和 60 年から平成 27 年まではほぼ一貫して増加傾向にある。

「非正規の職員・従業員」のうち、最も多い「パート・アルバイト」は、昭和 60 年は 417 万人であったが、令和 7 年は 1,143 万人とほぼ一貫して増加傾向にあり、726 万人増加(同 174.1%増)した。

女性の役員を除く雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合は、昭和 60 年(67.9%)から平成 27 年(43.7%)まではほぼ一貫して低下傾向にあったが、その後令和 7 年(48.0%)となっている。「非正規の職員・従業員」の割合は昭和 60 年(32.1%)から平成 27 年(56.3%)まで上昇傾向で推移していたが、その後は低下傾向に転じている。なお、「非正規の職員・従業員」が「正規の職員・従業員」を上回ったのは、平成 15 年であった。

「非正規の職員・従業員」のうち、「パート・アルバイト」の役員を除く雇用者に占める割合は昭和 60 年の 28.5%から平成 27 年の 44.1%に上昇し令和 7 年は 41.0%である。

男性は、昭和 60 年は「正規の職員・従業員」が 2,349 万人、「非正規の職員・従業員」は 187 万人であったが、令和 7 年は「正規の職員・従業員」が 2,367 万人と 18 万人増加(昭和 60 年比 0.8%増)でおおむね横ばいで推移し、「非正規の職員・従業員」が 678 万人と 491 万人増加(同 262.6%増)した。

「正規の職員・従業員」は平成 9 年(2,639 万人)をピークに減少傾向にあり、「非正規の職員・従業員」はほぼ一貫して増加傾向にある。

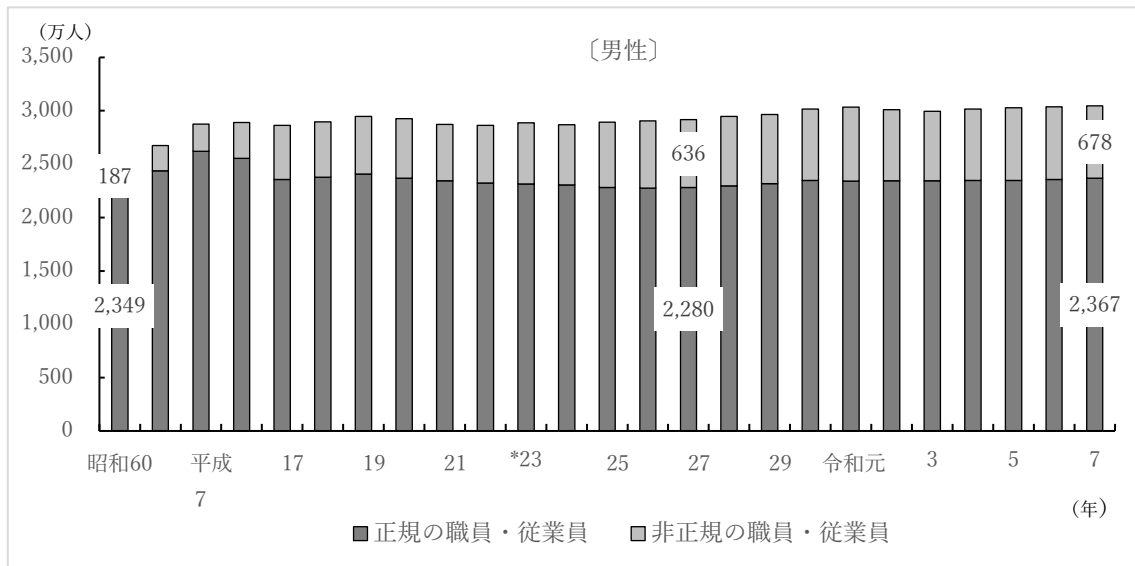
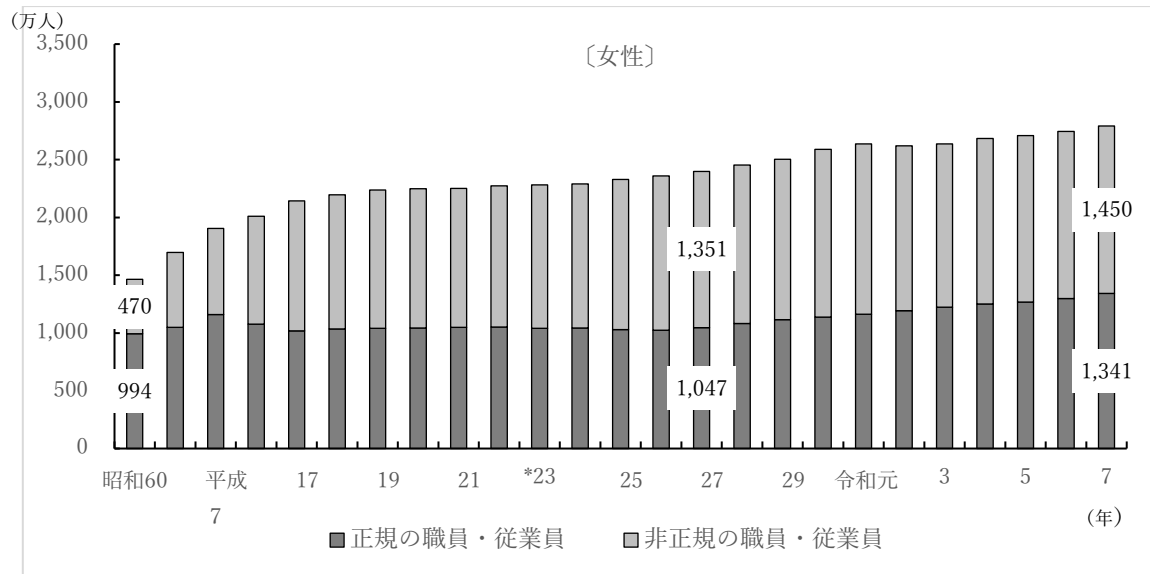
「非正規の職員・従業員」のうち、最も多い「パート・アルバイト」は、昭和 60 年は 83 万人であったが、令和 7 年は 369 万人とほぼ一貫して増加傾向にあり、286

万人増加(同 344.6%増)した。

男性の役員を除く雇用者に占める「正規の職員・従業員」の割合は、昭和 60 年(92.6%)から令和 7 年(77.7%)まで低下傾向にあり、「非正規の職員・従業員」の割合は昭和 60 年(7.4%)から令和 7 年(22.3%)まで上昇傾向にある。

(図表 3-6-12、3-6-13、付表 21-1、21-2)

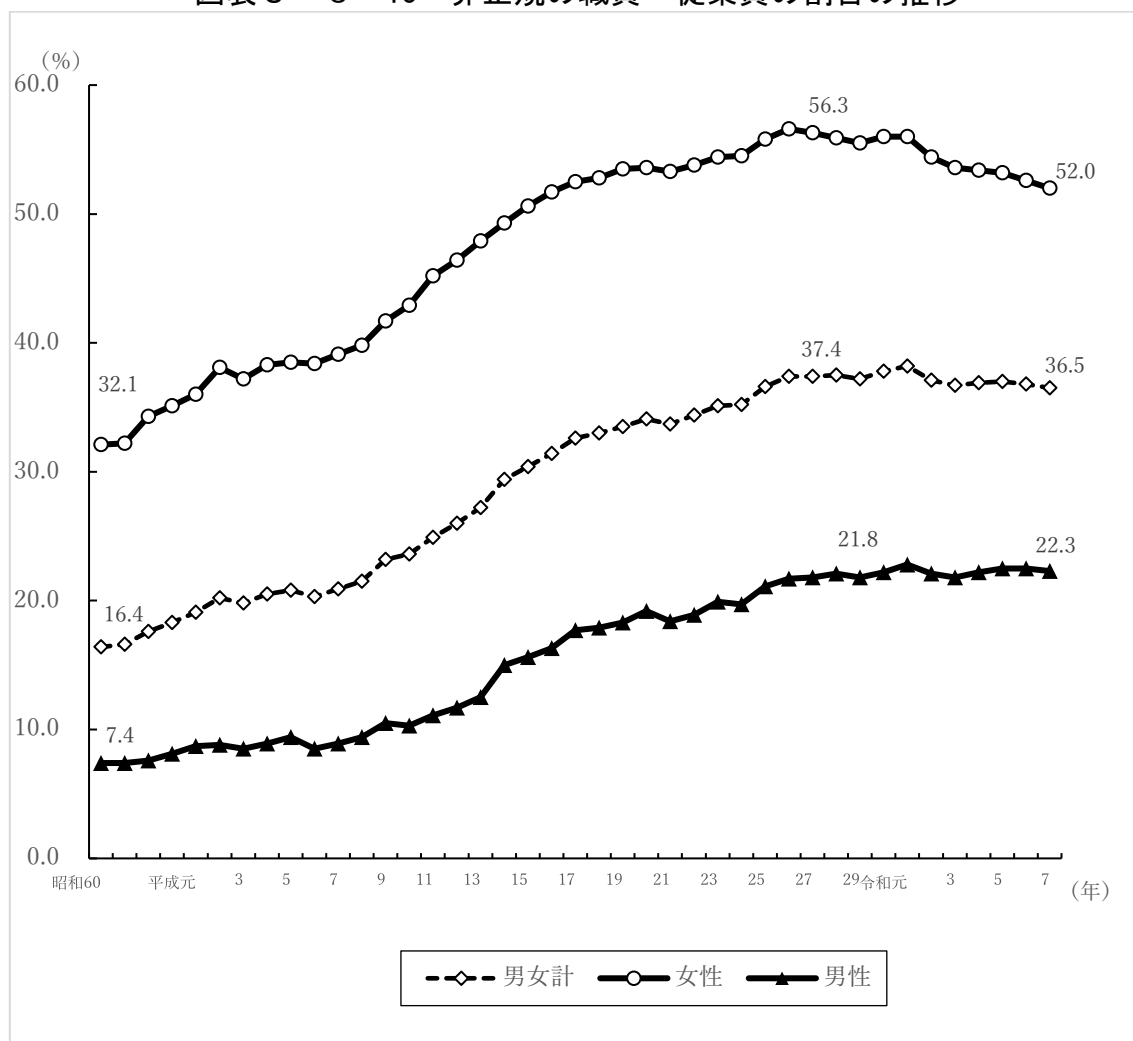
図表 3-6-12 正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員数の推移



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」(昭和 60～平成 12 年、各年 2 月)、「労働力調査(詳細集計)」(平成 17～24 年、年平均)、「労働力調査(基本集計)」(平成 25～30 年・令和元年～7 年、年平均)より厚生労働省雇用環境・均等局作成。

*平成 23 年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値。

図表 3－6－13 非正規の職員・従業員の割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」（昭和 60～平成 12 年、各年 2 月）、「労働力調査（詳細集計）」（平成 17～24 年、年平均）、「労働力調査（基本集計）」（平成 25～30 年・令和元年～7 年、年平均）より厚生労働省雇用環境・均等局作成。

② 年齢階級別正規雇用比率

～L 字カーブのピーク（「25～34 歳」）の正規雇用比率は 30.3 ポイント上昇

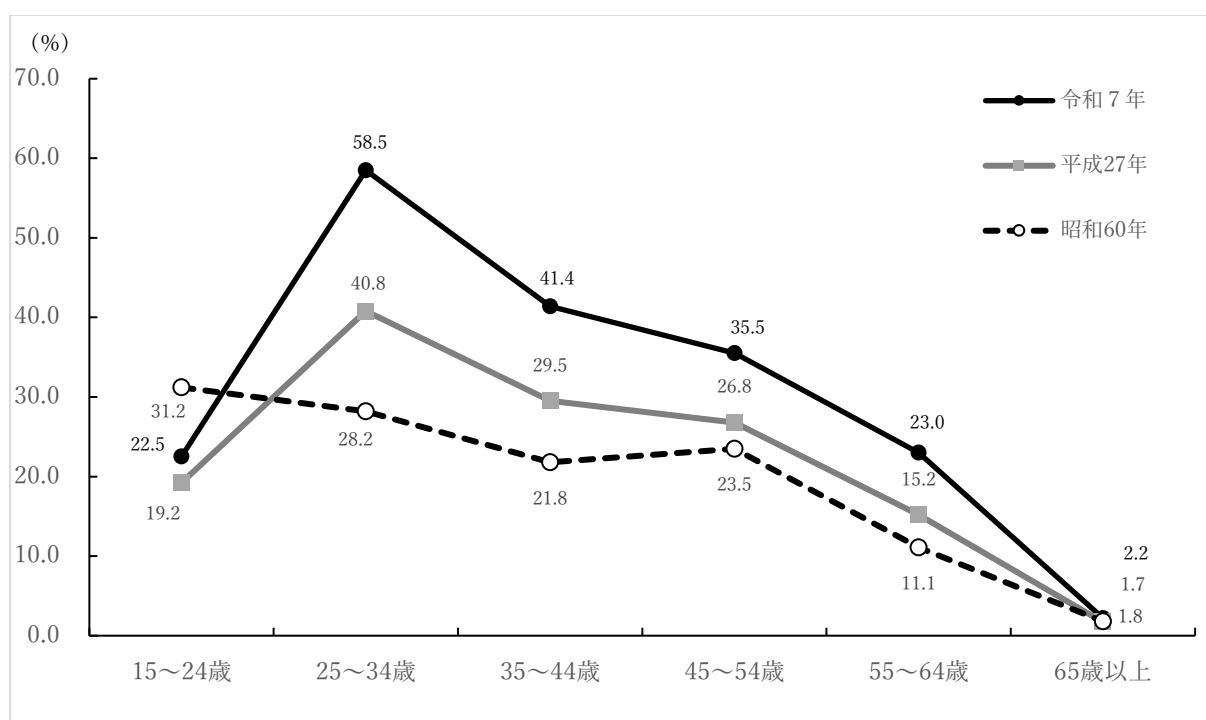
総務省「労働力調査」により、女性の正規雇用比率（女性の 15 歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の割合）を年齢階級別にみると、「15～24 歳」では昭和 60 年 31.2%、平成 27 年 19.2%、令和 7 年 22.5%と、昭和 60 年が最も高くなっている。

一方、それ以外の年齢階級では令和 7 年が最も高く、「65 歳以上」を除く各年齢で底上げが進んでいる。

特に「25～34 歳」では昭和 60 年 28.2%、平成 27 年 40.8%、令和 7 年 58.5%と昭和 60 年から 30.3 ポイント上昇しており、L 字カーブのピークとなっている。

（図表 3－6－14）

図表 3－6－14 女性の年齢階級別正規雇用比率



資料出所：厚生労働省「平成 27 年版働く女性の実情」（図表 3－6－14 雇用形態、年齢階級別人口に占める雇用者割合）、「労働力調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成。

注）女性の正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」/「15 歳以上人口」×100

③ 年齢階級別雇用形態の状況

～「25～34 歳」女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は 30.3 ポイント上昇

非農林業の役員を除く雇用者について、雇用形態別・年齢階級別にみると、昭和 60 年の女性は、すべての年齢階級で「正規の職員・従業員」が最も多く、次に「パート・アルバイト」が多かった。

女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「15～24 歳」が 31.2%と最も高く、次いで「25～34 歳」28.2%、「45～54 歳」23.5%、「35～44 歳」21.8%の順となっている。

女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合を年齢階級別にみると、「35～44 歳」が 16.3%と最も高く、次いで「45～54 歳」12.4%、「25～34 歳」8.1%の順となっている。

令和 7 年は、「25～34 歳」、「35～44 歳」、「45～54 歳」では「正規の職員・従業員」が最も多いが、「15～24 歳」、「55～64 歳」、「65 歳以上」では「パート・アルバイト」が最も多くなっている。女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「25～34 歳」が 58.5%と最も高く、次いで「35～44 歳」41.4%、「45～54 歳」35.5%の順となっている。

昭和 60 年と比較すると、女性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は、「15～24 歳」では 8.7 ポイント低下したが、「25～34 歳」では 30.3 ポイント上昇した。女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合を年齢階級別にみると、「55～64 歳」が 31.0%と最も高く、次いで「45～54 歳」30.8%、「35～44 歳」26.4%の順となっている。昭和 60 年と比較すると、女性の人口に占める「パート・アルバイト」の割合は、「55～64 歳」で 25.7 ポイント、「45～54 歳」で 18.4 ポイント上昇した。

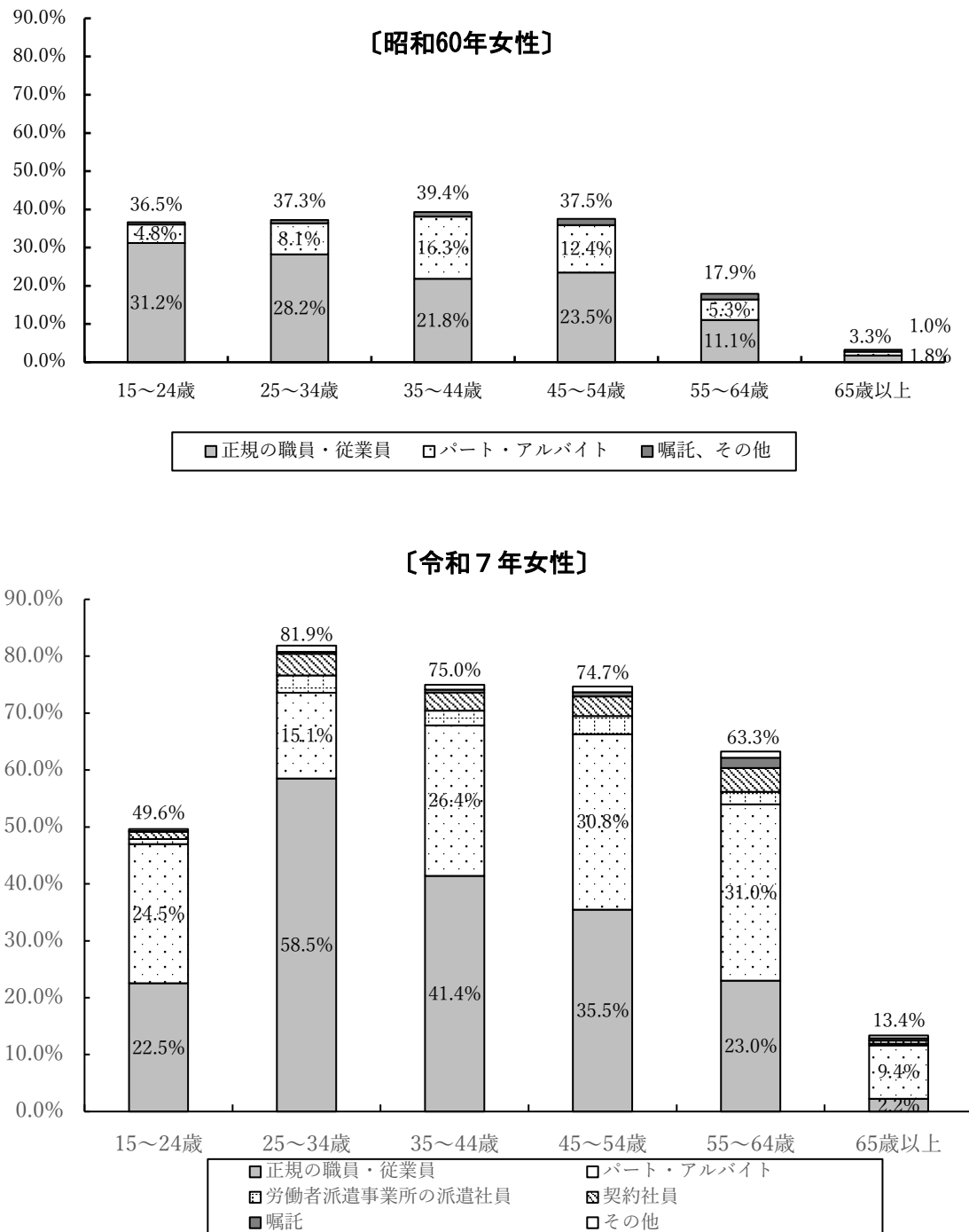
男性は、昭和 60 年のすべての年齢階級で「正規の職員・従業員」が最も多く、次に「15～24 歳」は「パート・アルバイト」が、それ以外の年齢階級では「嘱託、その他」が多かった。男性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「25～34 歳」が 78.8%、次いで「35～44 歳」70.1%、「45～54 歳」61.0%の順となっている。

令和 7 年は「65 歳以上」を除く全ての年齢階級で「正規の職員・従業員」が最も多く、次に「55～64 歳」は「契約社員」が、それ以外の年齢階級では「パート・アルバイト」が多かった。男性人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「35～44 歳」が 74.9%と最も高く、次いで「25～34 歳」74.1%、「45～54 歳」71.2%の順となっている。

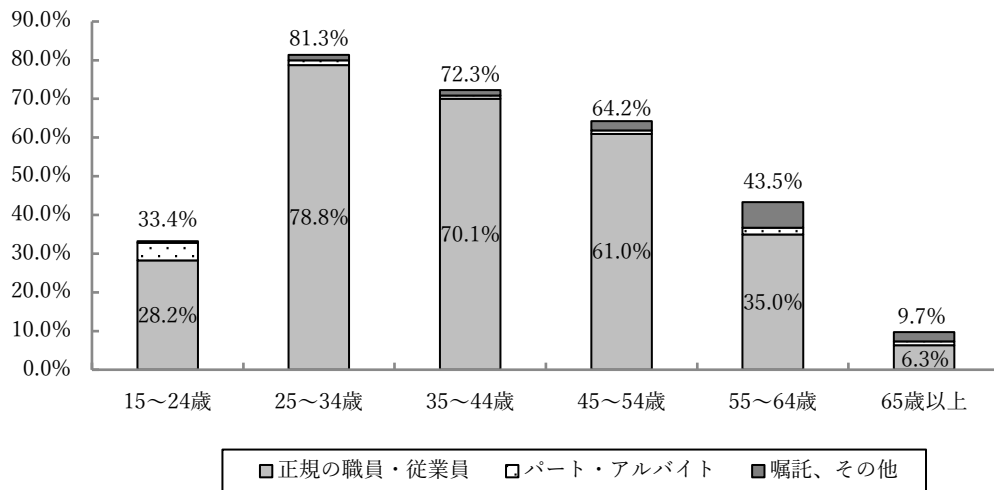
昭和 60 年と比較すると、男性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は、「25～34 歳」で 4.7 ポイント減少したが、「55～64 歳」では 18.3 ポイント上昇した。

(図表 3－6－15)

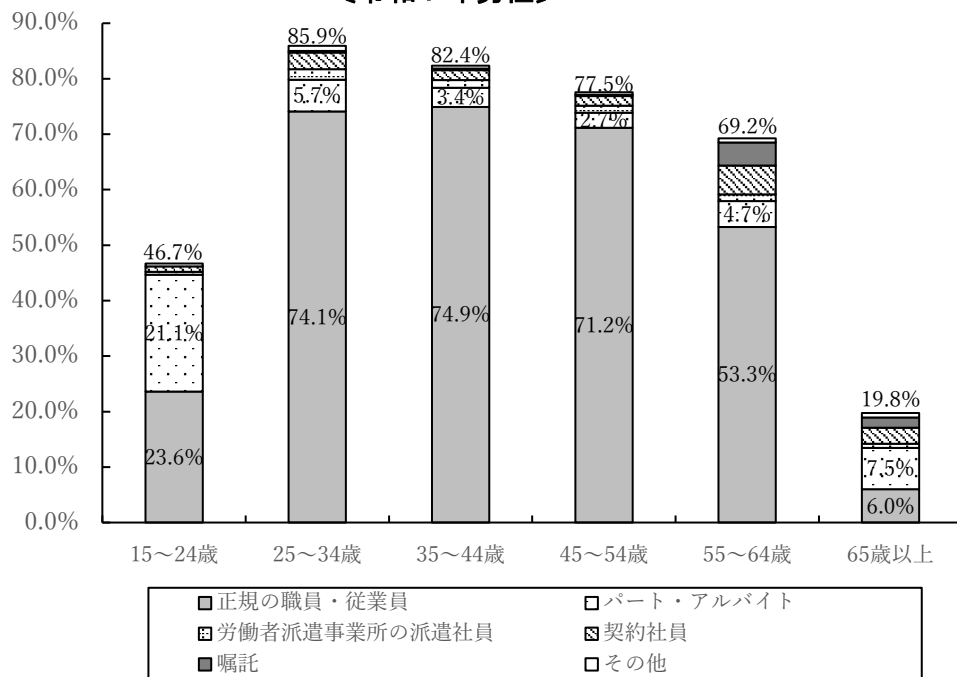
図表 3－6－15 雇用形態、年齢階級別人口に占める雇用者割合



〔昭和60年男性〕



〔令和7年男性〕



資料出所：総務省「労働力調査特別調査」（昭和60年2月）、「労働力調査（基本集計）」（昭和60年、年平均）、「労働力調査（基本集計）」（令和7年、年平均）より厚生労働省雇用環境・均等局作成。

4 一般労働者の平均勤続年数 ～男女とも平均勤続年数は徐々に長期化傾向

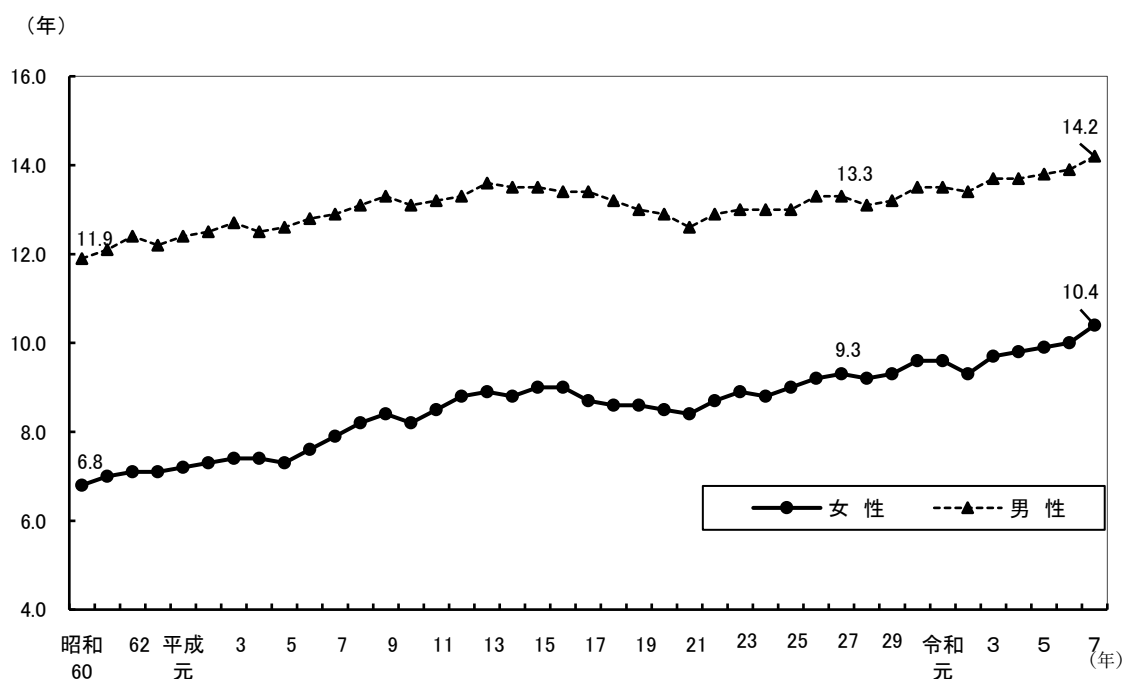
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、女性一般労働者(常用労働者のうち短時間労働者以外の者)の平均勤続年数は、昭和60年は6.8年であったが、令和7年は10.4年となっている。男性一般労働者は、昭和60年は11.9年、令和7年は14.2年となっており、男女ともに一般労働者の平均勤続年数は徐々に長期化傾向にある。男女差は、昭和60年は5.1年だったが、令和7年は3.8年と短くなっている。

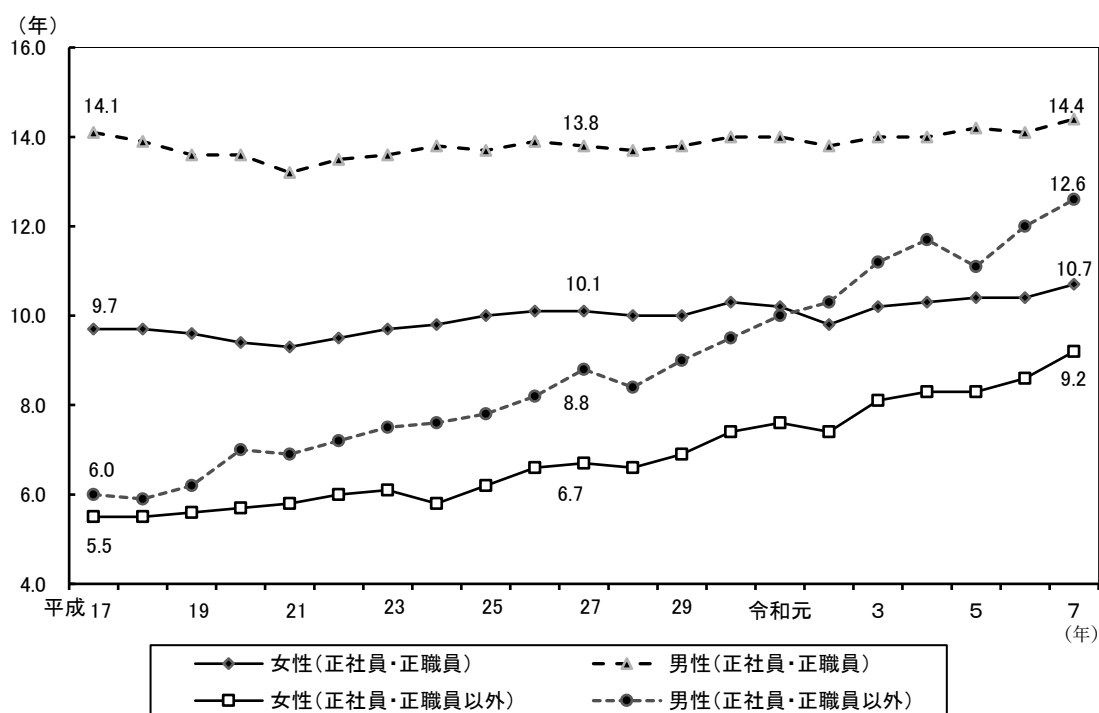
平成17年調査から、一般労働者について「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しているが、女性の「正社員・正職員」の平均勤続年数は、平成17年の9.7年から令和7年の10.7年に、「正社員・正職員以外」は、平成17年の5.5年から令和7年の9.2年に、いずれも長くなっている。

男性は、「正社員・正職員」は平成17年の14.1年から令和7年の14.4年と横ばいであるが、「正社員・正職員以外」は平成17年の6.0年から令和7年の12.6年となっている。

(図表3-6-16, 付表27)

図表3-6-16 一般労働者の平均勤続年数の推移





資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。

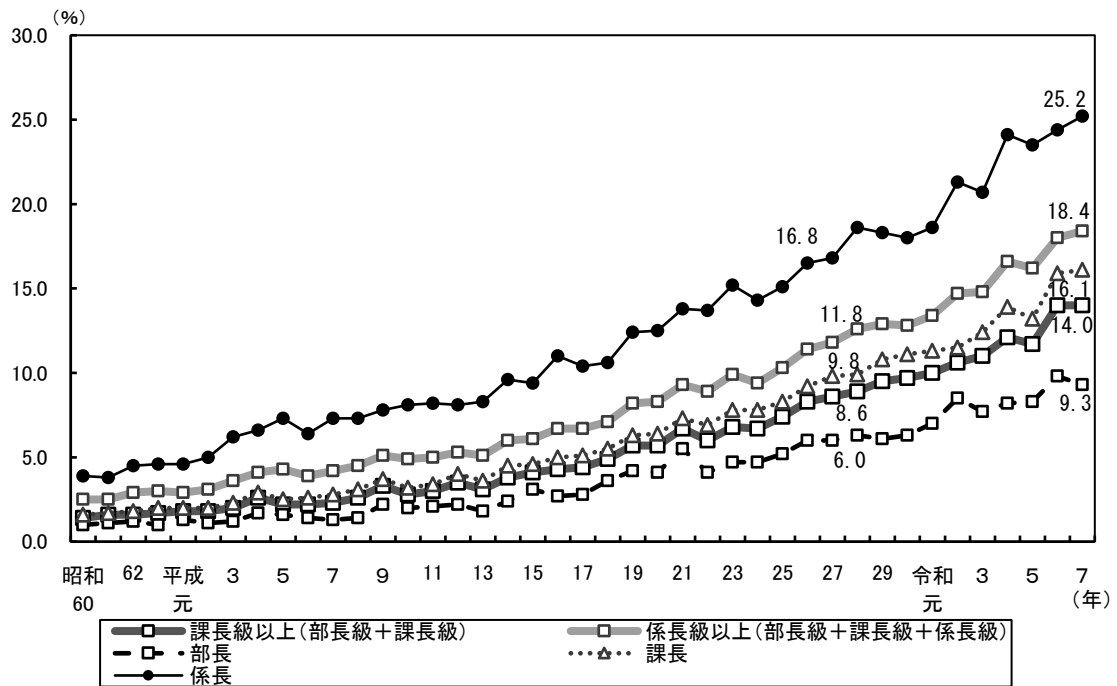
4 令和2年より推計方法を変更している。そのため平成18年から令和元年は、令和2年と同様の推計方法を用いた結果を掲載している。

5 役職者に占める女性の割合 ～いずれの役職でも上昇傾向

「賃金構造基本統計調査」より、役職者に占める女性の割合について、昭和60年から令和7年の変化をみると、「課長級以上(部長級+課長級)」が1.4%から14.0%に、「係長級以上(部長級+課長級+係長級)」が2.5%から18.4%に上昇している。役職別にみると、「部長級」は1.0%から9.3%に、「課長級」は1.6%から16.1%に、「係長級」は3.9%から25.2%に、いずれの区分も上昇傾向が続いている。(図表3-6-17, 付表31)

「課長級以上(部長級+課長級)」に占める女性の割合を産業別にみると、令和7年は「医療、福祉」43.7%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」24.6%、「生活関連サービス業、娯楽業」16.6%の順となっている。(図表3-6-18)

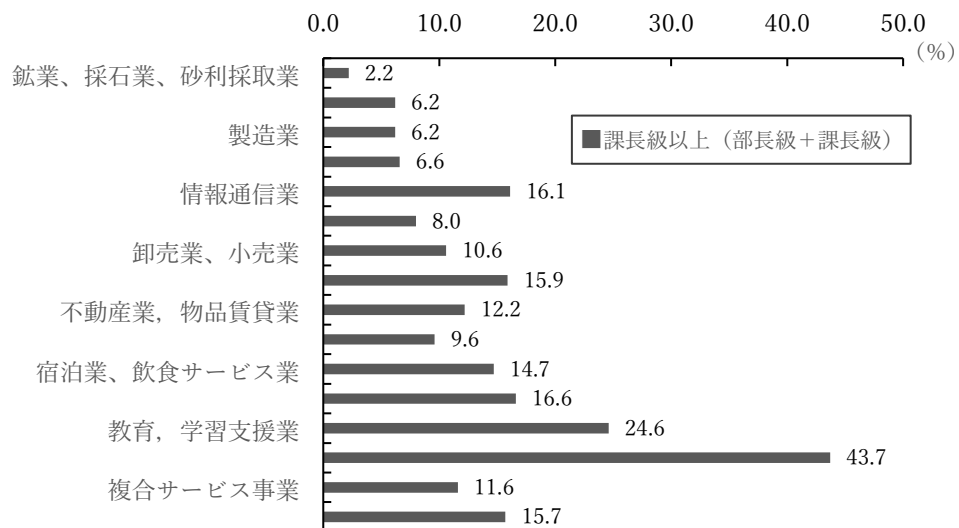
図表 3－6－17 役職者に占める女性の割合の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成。

注) 各役職の一般労働者数 (男女計：雇用期間の定めなしの労働者) に占める女性一般労働者数の割合を算出。
(企業規模 100 人以上)

図表 3－6－18 産業別役職者に占める女性の割合〔令和 7 年〕



資料出所：厚生労働省「令和 7 年賃金構造基本統計調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成。

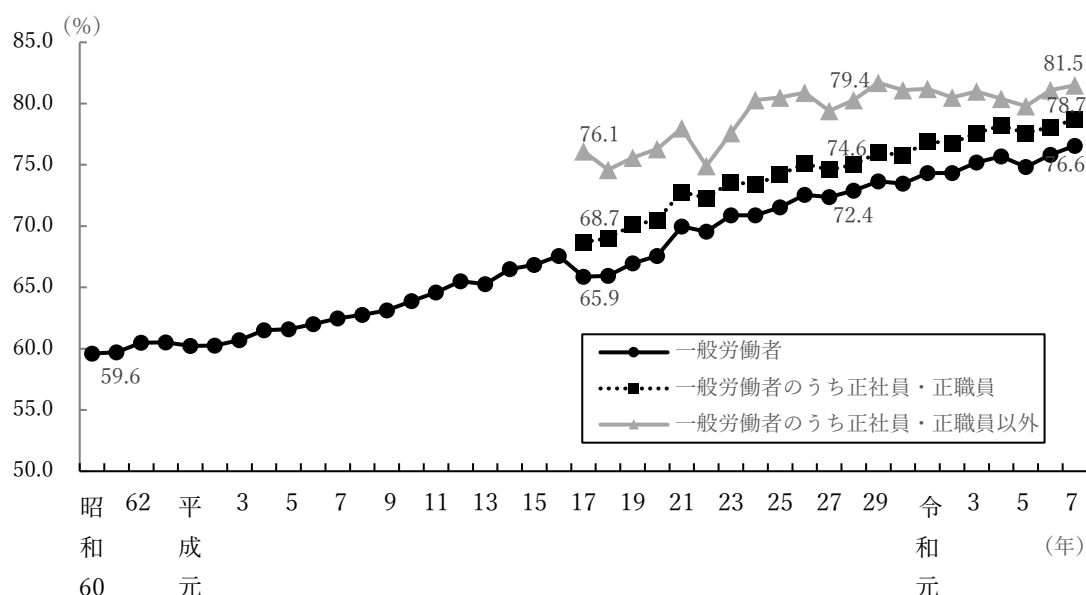
注) 各役職の一般労働者数 (男女計：雇用期間の定めなしの労働者) に占める女性一般労働者数の割合を算出。
(企業規模 100 人以上)

6 男女間賃金差異 ～所定内給与額の差異縮小傾向

「賃金構造基本統計調査」によると、一般労働者の所定内給与額の男女間差異（男性=100.0とした場合の女性の所定内給与額）は、昭和60年は59.6であったが、令和7年は76.6となっており、差異は縮小傾向が続いている。

平成17年調査から一般労働者について「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しているが、「正社員・正職員」の所定内給与額の男女間差異は、平成17年(68.7)から令和7年(78.7)までほぼ一貫して縮小し続けている。「正社員・正職員以外」については平成17年(76.1)から令和7年(81.5)までやや上下の波があるものの、縮小傾向にある。（図表3－6－19、付表54）

図表3－6－19 所定内給与額男女間差異の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成。

注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。

2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。

4 所定内給与額の男女間差異は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。

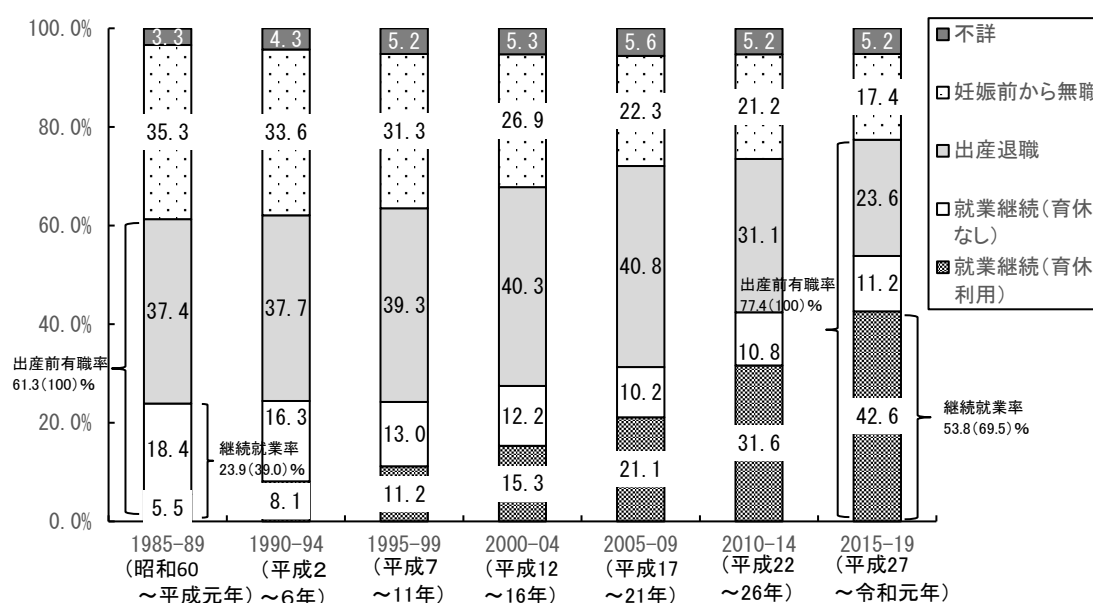
所定内給与額の男女間差異＝女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100

5 令和2年より推計方法を変更している。そのため平成18年から令和元年は、令和2年と同様の推計方法を用いた結果を掲載している。

7 第1子出産前後の継続就業 ～第1子出産前後の継続就業割合は増加

国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」により、第1子出産前後の妻の就業経歴をみると、妊娠前に就業していた妻の割合は、昭和60年からの5年間は61.3%であったが、平成27年からの5年間は77.4%となり、16.1ポイント上昇している。妊娠前に就業していた妻の割合を100とした場合、出産後も継続就業する妻の割合は、昭和60年からの5年間は39.0%であったが、平成27年からの5年間は、69.5%に増加しており、第1子出産を機に離職する女性の割合は30.5%となった。（図表3－6－20）

図表3－6－20 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」（令和3年）

注：対象は出生子ども数1人以上で、第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子は第12～16回調査について、子どもが1歳以上、15歳未満の夫婦を集計。就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化を見たもの（仕事が変わっていても、両時点で就業していれば「就業継続」に含まれる）。なお、今回掲載されている過去調査回の結果は、第16回調査における変数作成方法と厳密に一致させた変数を用いた結果であるため、過去の報告書掲載の数値とわずかに異なる場合がある。

※第1子が1歳以上の夫婦について、妻の出産前後の就業変化を以下のように定義

- ・就業継続（育児休業利用）：妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
- ・就業継続（育児休業利用なし）：妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業
- ・出産退職：妊娠判明時就業～子ども1歳時無職
- ・妊娠前から無職：妊娠判明時無職～

8 女性が職業をもつことに対する意識

～男女とも「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」と思う人の割合は上昇傾向

内閣府の「男女平等に関する世論調査」、「男女共同参画に関する世論調査」、「男女共同参画社会に関する世論調査」及び「女性の活躍推進に関する世論調査」により、女性が職業をもつことについての考え方をみると、平成4年の女性は、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合が45.4%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者(26.3%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者(11.1%)の順であった。

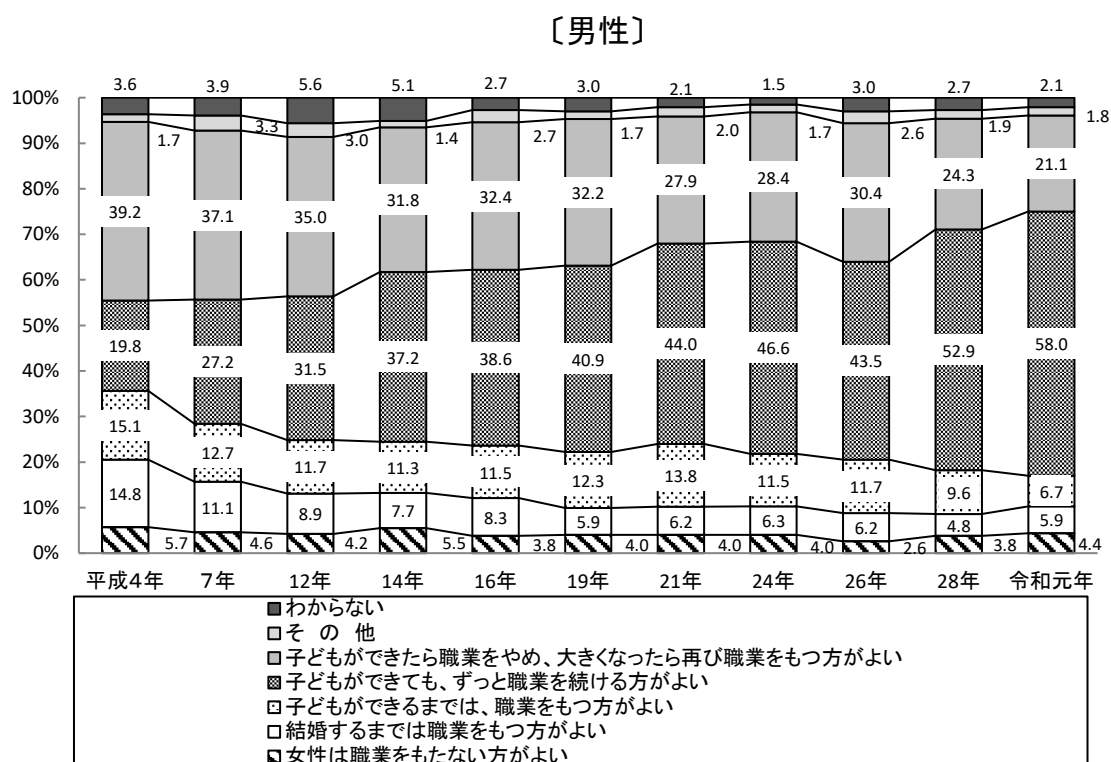
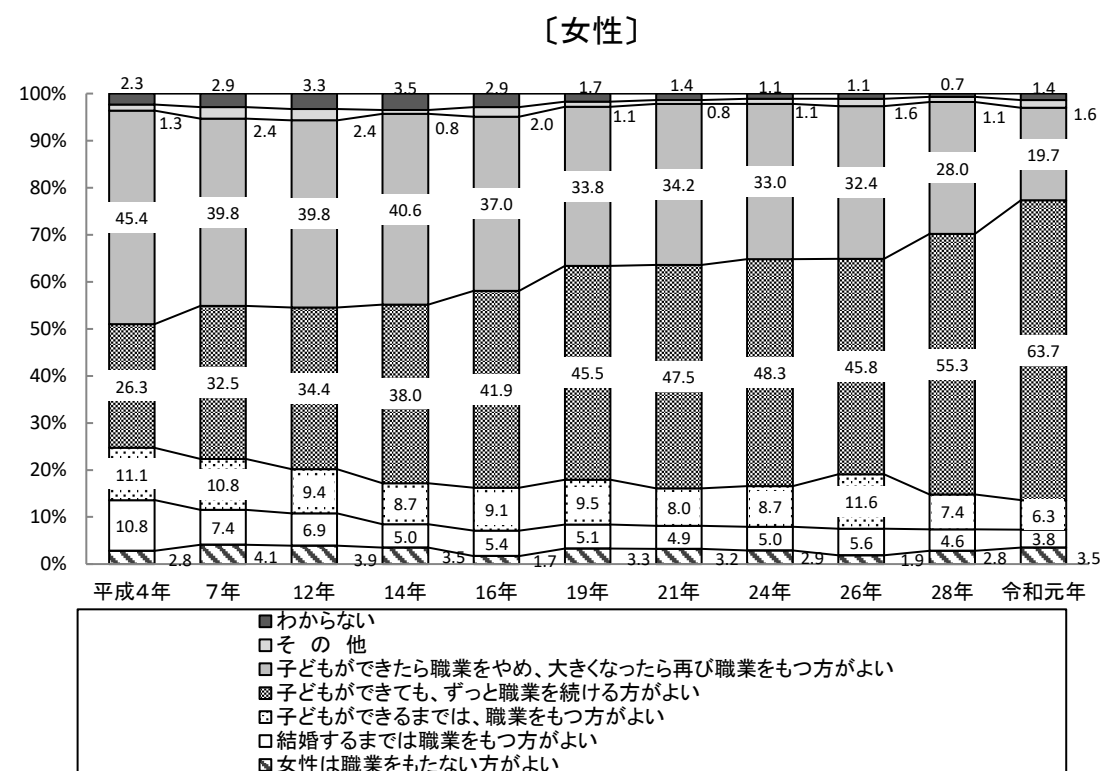
令和元年は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合が63.7%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者19.7%、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者6.3%の順となっている。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合は、平成4年以降上昇傾向にあり、平成16年に「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合を上回った。

男性は、平成4年は「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合が39.2%と最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者(19.8%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者(15.1%)の順であった。

令和元年は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合が58.0%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者(21.1%)、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者(6.7%)の順となっている。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合は、平成4年以降上昇傾向にあり、平成14年に「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合を上回った。

(図表3-6-21)

図表 3-6-21 女性が職業をもつことに対する意識



資料出所：内閣府「男女平等に関する世論調査」（平成4年）、「男女共同参画に関する世論調査」（平成7年）、「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成12年～24年、平成28年～令和元年）
 「女性の活躍推進に関する世論調査」（平成26年）

まとめ

我が国の女性労働に関するデータの特徴である、M字カーブはこの40年間で大きく上方にシフトし、かつ、底が大幅に浅くなった。労働力率の上昇幅が最も大きかったのは「25～29歳」で、その結果、平成14年以降は「20～24歳」の労働力率を上回り、M字の左のピークとなっている。

また、M字の底である「30～34歳」では、昭和60年の50.6%から令和7年の85.9%へと35.3ポイント上昇するとともに、M字の底が「35～39歳」にシフトしている。加えて、「50～54歳」、「55～59歳」での上昇幅も特に近年において大きくなっており、M字の右のピークである「45～49歳」以降の落ち込みがなだらかな形状へと変わってきている。

こうした40年間の女性の労働力率の変化について、配偶関係別の構成比の変化要因と配偶関係別の労働力率の変化要因に分解すると、労働力率が上昇した25歳から64歳までのすべての年齢階級で、有配偶者の労働力率の上昇による効果が最も大きかったことが確認できた。

また、労働力率の上昇幅が大きかった「25～29歳」、「30～34歳」では、未婚者比率の上昇の効果は小さくなっていることが確認できた。

さらに40年間を10年ごとに分けて分析した結果、M字カーブを上方シフトさせる要因として、かつては晩婚化、未婚化の進行による未婚者比率の上昇の影響が大きかったが、ここ10年間では、有配偶者の労働力率の上昇の影響がどの年齢階級でも大きくなっており、40年間の変化全体としては、後者の影響が前者を上回ったことがわかった。

女性雇用者数については、昭和60年以降ほぼ一貫して増加傾向にあり、昭和60年は1,548万人であったが、令和7年は2,879万人と、1,331万人の増加となっている。雇用者総数に占める女性の割合をみると、昭和60年は35.9%であったが、令和7年は46.5%となっている。

女性雇用者数を産業別にみると、昭和60年は「サービス業」が464万人(女性雇用者総数に占める割合30.0%)と最も多く、次いで「製造業」435万人(同28.1%)、「卸売・小売業,飲食店」408万人(同26.4%)の順となっていた。日本標準産業分類改定により、分類項目が異なるため比較には注意を要するが、令和7年については、「医療、福祉」が695万人(同24.1%)と最も多く、「卸売業、小売業」が516万人(同17.9%)、「製造業」が303万人(同10.5%)となっている。

女性雇用者数(役員を除く)を雇用形態(勤め先での呼称による)別にみると、昭和60年には「正規の職員・従業員」994万人、「非正規の職員・従業員」は470万人

であったが、令和7年には「正規の職員・従業員」1,341万人、「非正規の職員・従業員」1,450万人となっている。昭和60年に比べ、「正規の職員・従業員」は347万人の増加に対し、「非正規の職員・従業員」は980万人と大幅に増加している。

「非正規の職員・従業員」割合でみると、昭和60年の32.1%から平成27年(56.3%)まで上昇傾向で推移していたが、その後は低下傾向に転じ、令和7年は52.0%となっている。

年齢階級別正規雇用比率について、昭和60年から令和7年までの変化をみると、25歳から64歳まで各年齢で底上げされており、L字カーブのピークにあたる「25～34歳」は昭和60年28.2%から令和7年58.5%と30.3ポイント上昇している。

役職者に占める女性の割合について、昭和60年から令和7年の変化をみると、「課長級以上(部長級+課長級)」が1.4%から14.0%に、「係長級以上(部長級+課長級+係長級)」が2.5%から18.4%に上昇している。

役職別にみると、「部長級」は1.0%から9.3%に、「課長級」は1.6%から16.1%に、「係長級」は3.9%から25.2%に、いずれの区分も上昇傾向が続いている。

男女間賃金差異についてみると、一般労働者の所定内給与額の男女間差異(男性=100.0とした場合の女性の所定内給与額)は、昭和60年は59.6であったが、令和7年は76.6となっており、差異は縮小傾向が続いている。

以上みてきたように、この40年間の働く女性に関するデータは大きく変化しており、労働力率の上昇や雇用者数の増加をはじめとする量的拡大に加え、役職者に占める割合や賃金の男女間差異など質的な面でも改善がみられ、多くの女性が様々な分野で活躍していることが確認できる。

この間、男女雇用機会均等法は数度の改正を経て、制定当初の法制上の課題がほぼ解決されるとともに、育児・介護休業法、パートタイム労働法及び次世代育成支援対策推進法の整備、充実が図られ、仕事と家庭の両立の支援策やパートタイム労働対策も進展した。

しかしながら、こうした施策を通じて、就業を希望していながら働いていない女性(女性の非労働力人口のうち就業希望者)が約142万人に上り、依然として第一子出産前後の継続就業をみると約3割の女性が離職するという状況等にあることから、働くことを希望する女性が、その希望に応じた働き方を実現できるよう社会全体として取り組んでいくため、女性活躍推進法が制定された。

男女雇用機会均等法の制定から40年を経て労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法の改正により、女性活躍推進は新たなステージに入ったと言えるが、今後は、各企業の女性活躍推進法に基づく取組が実効あるものとなるよ

う支援等を進めていくとともに、男女雇用機会均等法等既存の法律についても着実な履行確保を図っていく必要がある。

特に、女性活躍推進法の改正により、女性の活躍推進に向けた動きはかつてないほど多くの分野で力強く進められているが、こうした活動が一過性のものでなく、継続的かつ新たなステージにふさわしく有意義に展開されることが重要な課題である。