

男性労働者及び女性労働者のそれぞれの職業生活の動向

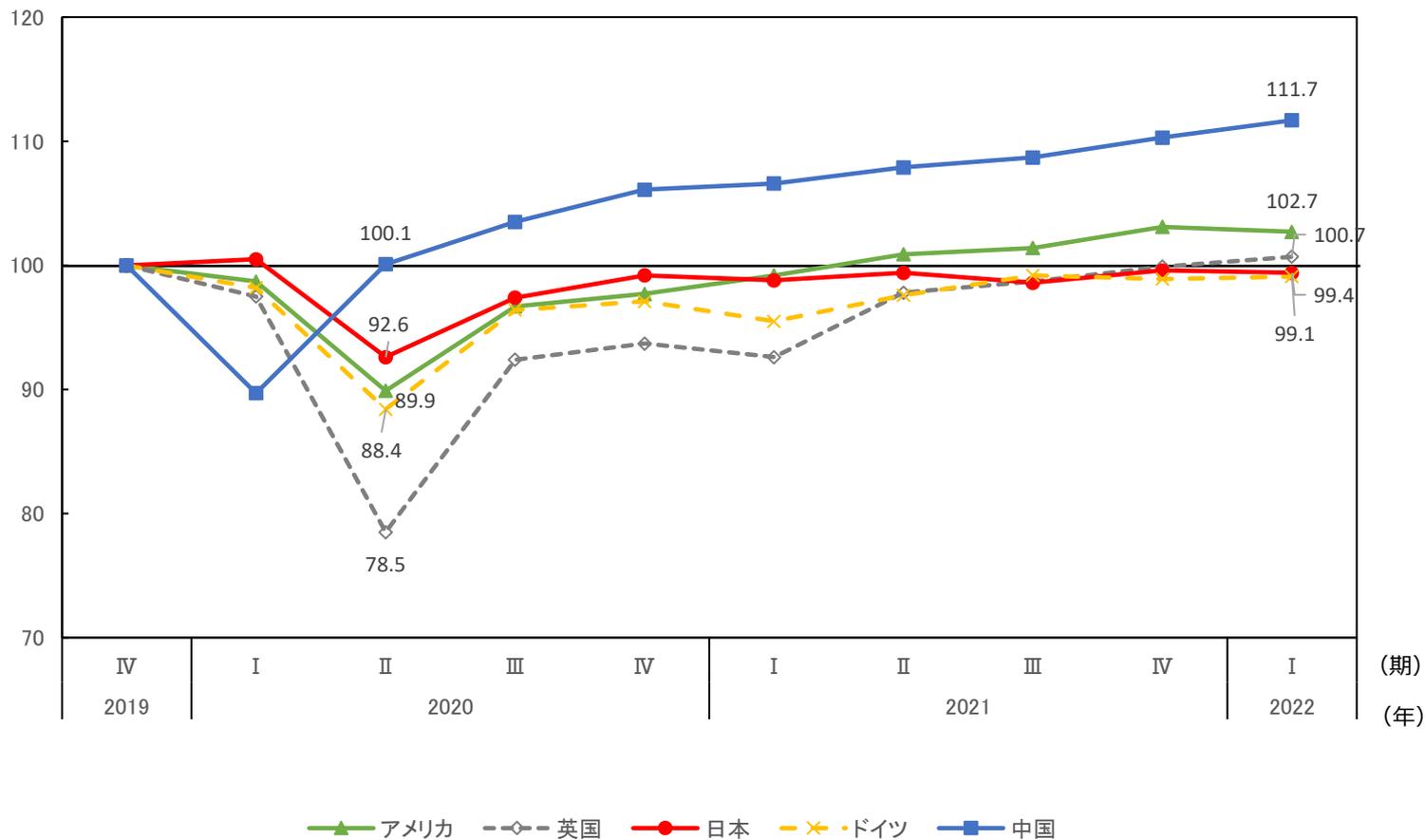
1 男女労働者を取り巻く経済社会の動向



景気の動向

実質GDPの推移

(2019年10-12月期 = 100)

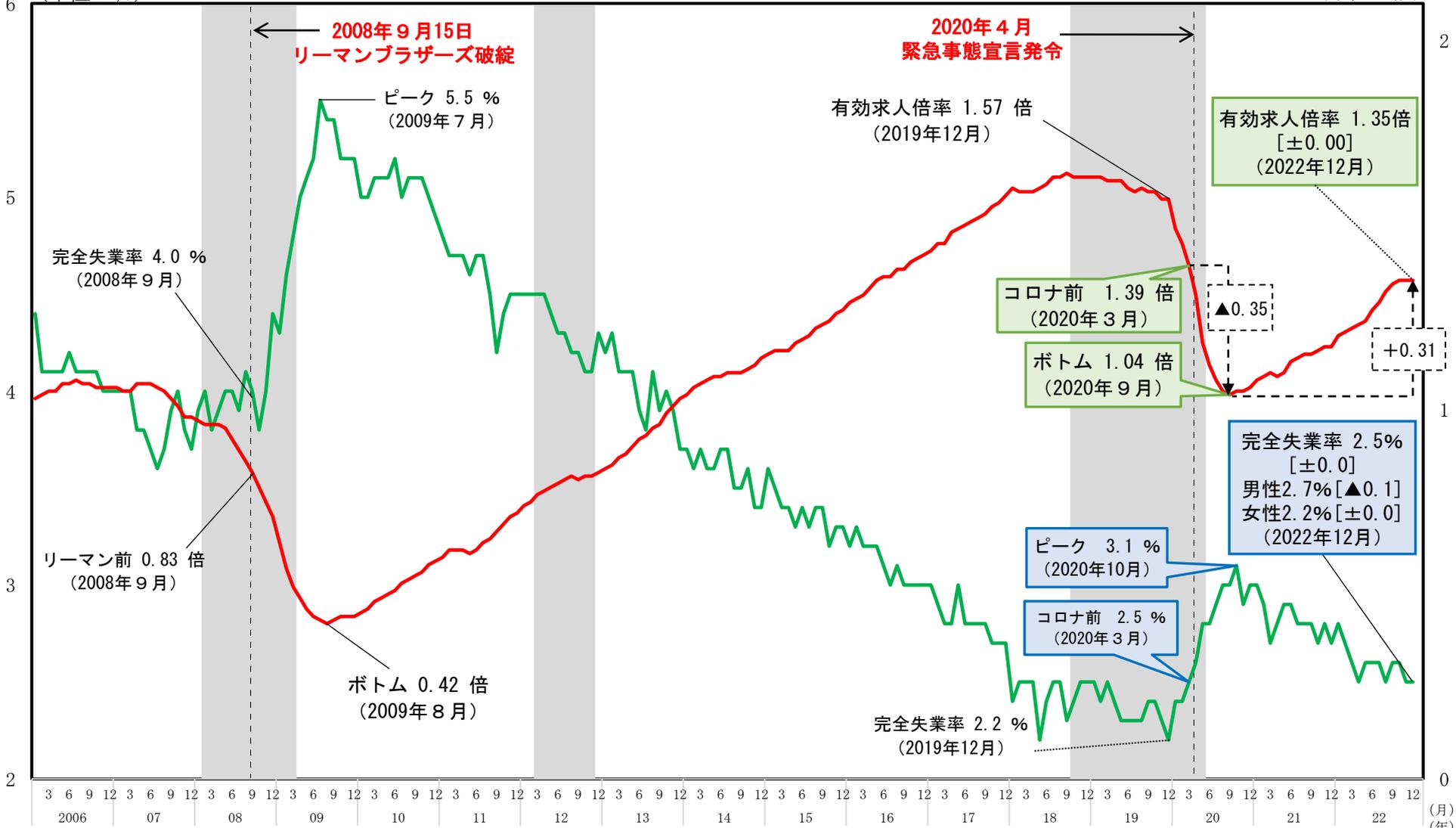


資料出所: 内閣府「令和4年度年次経済財政報告」
 (注) 内閣府「国民経済計算」、アメリカ商務省、英国統計局、ドイツ連邦統計局により作成

現在の雇用情勢について

- 現在の雇用情勢は、求人の回復に遅れがみられる産業もあるなど、一部に厳しさがみられるものの、緩やかに持ち直している。新型コロナウイルス感染症や物価上昇が雇用に与える影響に留意する必要がある。
- なお、リーマン・ブラザーズの経営破綻（2008年9月15日）後には、完全失業率は10か月で4.0%→5.5%にまで悪化し、有効求人倍率は11か月で0.83倍→0.42倍に低下した。

(単位：%) (単位：倍)



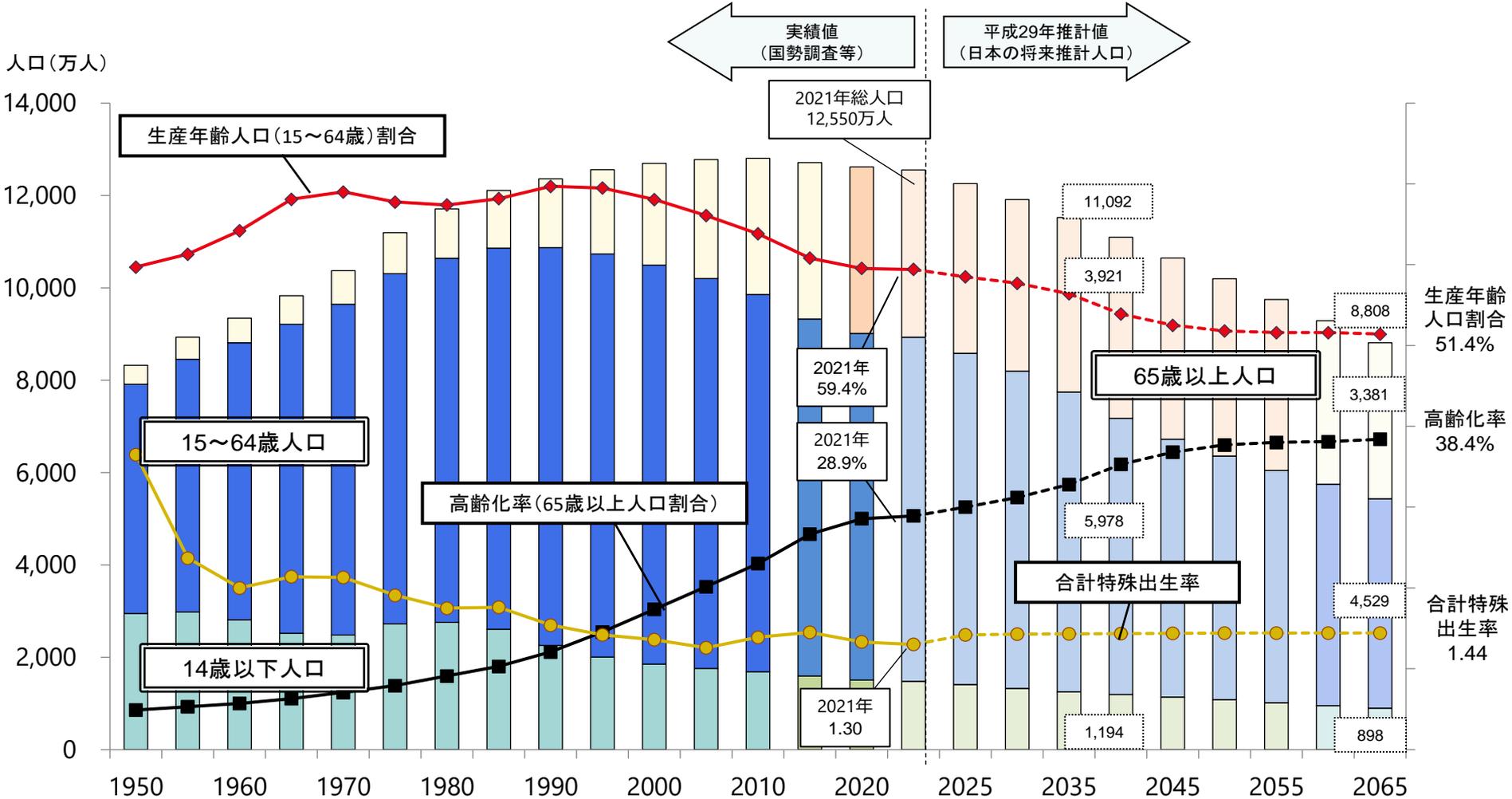
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成

(注) 完全失業率及び有効求人倍率は季節調整値。シャドー部分は景気後退期。

[]内は前月差。

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。

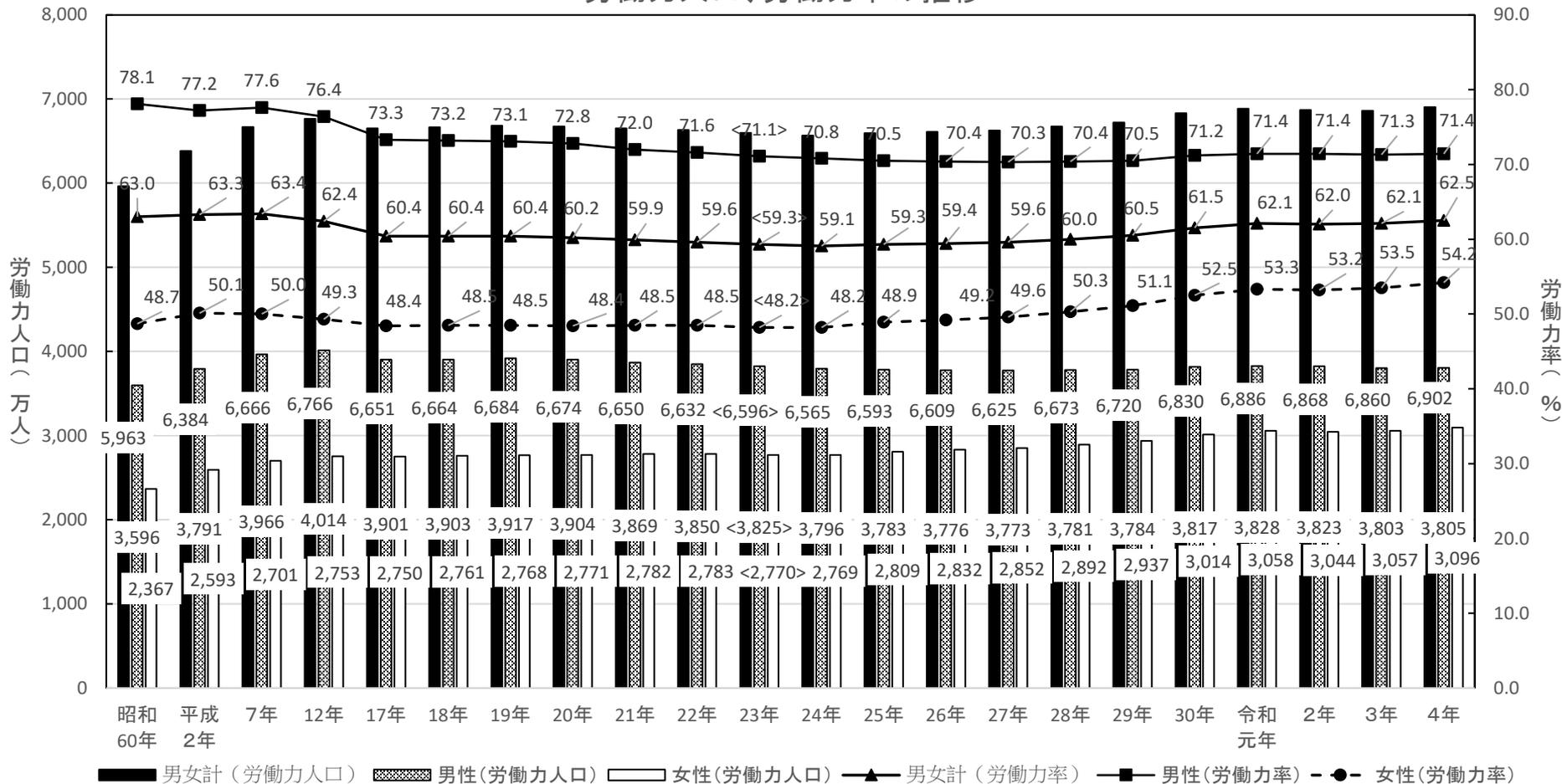


(出所) 2021年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)等、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

労働力人口、労働力の推移

○女性の労働力率は、長期的に見ると上昇傾向。

労働力人口、労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注)1 昭和57年から5年ごとに算出の基礎となるベンチマーク人口の基準を切り替えており、それぞれ切り替えに伴う変動がある。

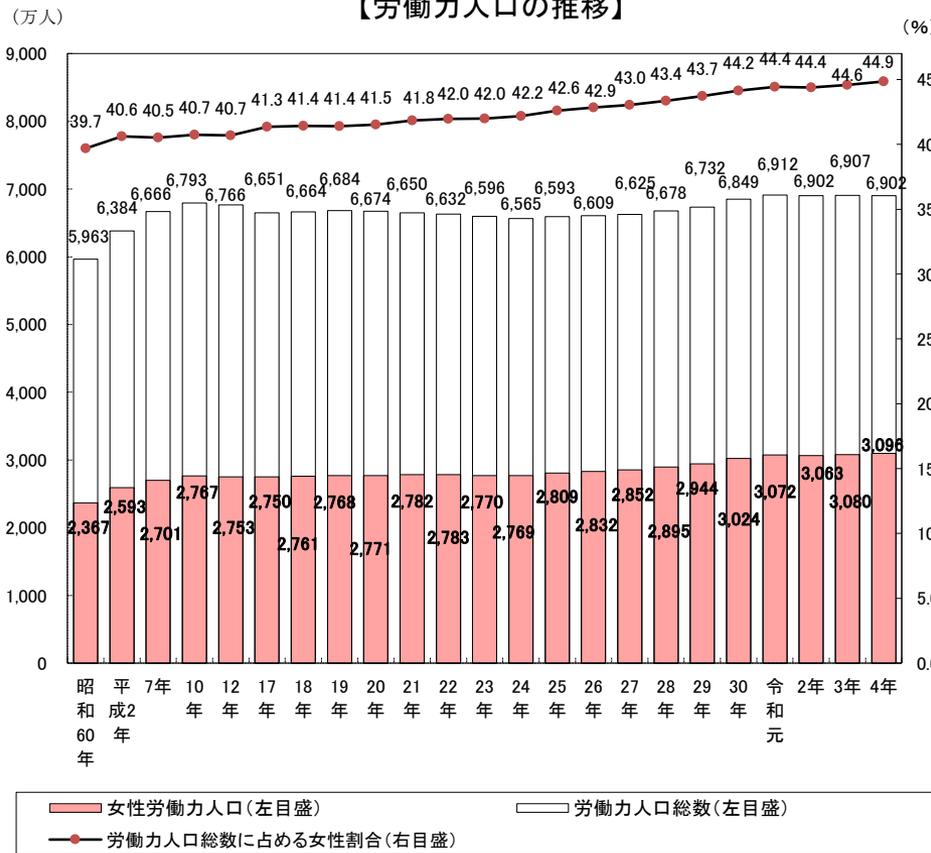
2 平成22年から28年までの労働力人口は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

3 平成23年の< >内の数値は、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である。

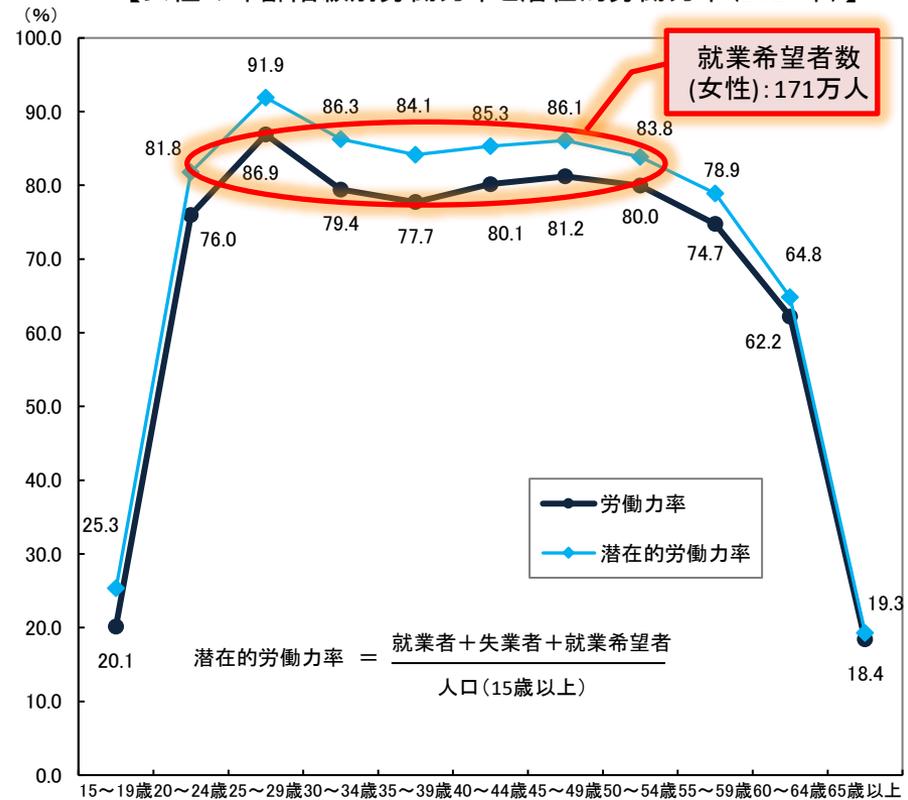
女性の労働力人口と年齢階級別労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

- 令和4年の女性の労働力人口は3,096万人。総労働力人口に占める女性の割合は44.9%となっている。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いていたが、全体が台形に近付きつつある。
- 労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は171万人にのぼる。

【労働力人口の推移】



【女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2021年)】



(資料出所)総務省「労働力調査」

(資料出所)総務省「令和3年労働力調査」、「令和3年労働力調査(詳細集計)」

注1) 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いて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2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している。

注2) 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である。

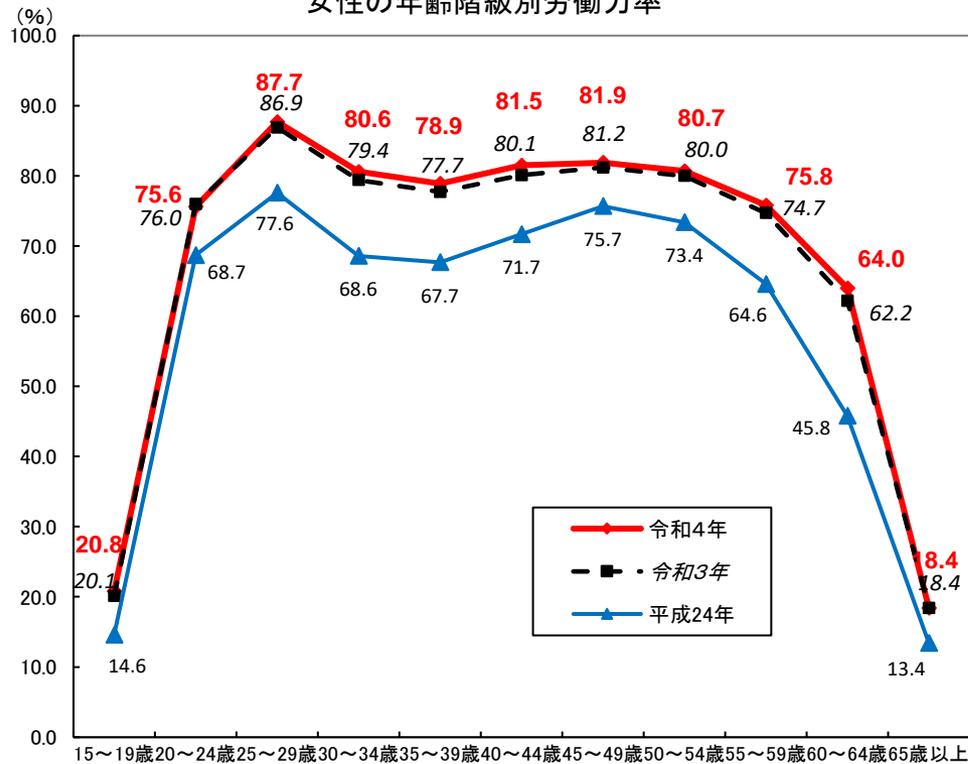
注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

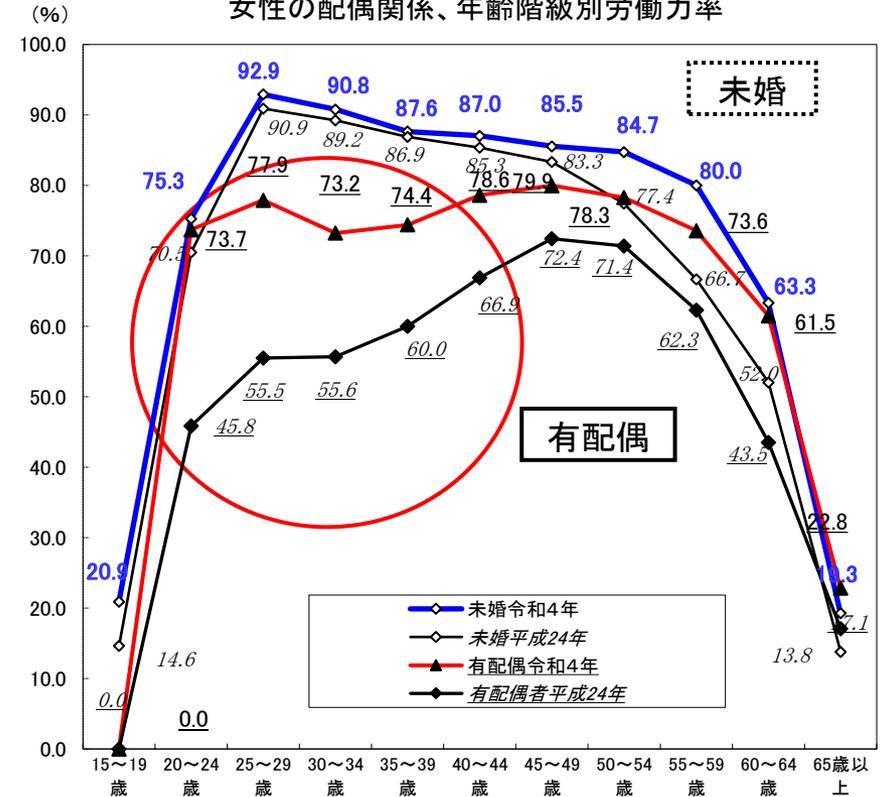
女性の労働力率の変化（全体と配偶関係別）

- 女性の年齢階級別の労働力率はM字型を描いていたが、台形型に近づきつつある。
- 10年前と比べると全ての年齢階級で労働力率は上昇している。
- 10年前と比べると、有配偶者の「20～24歳」、「25～29歳」、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」の上昇幅が大きい。

女性の年齢階級別労働力率



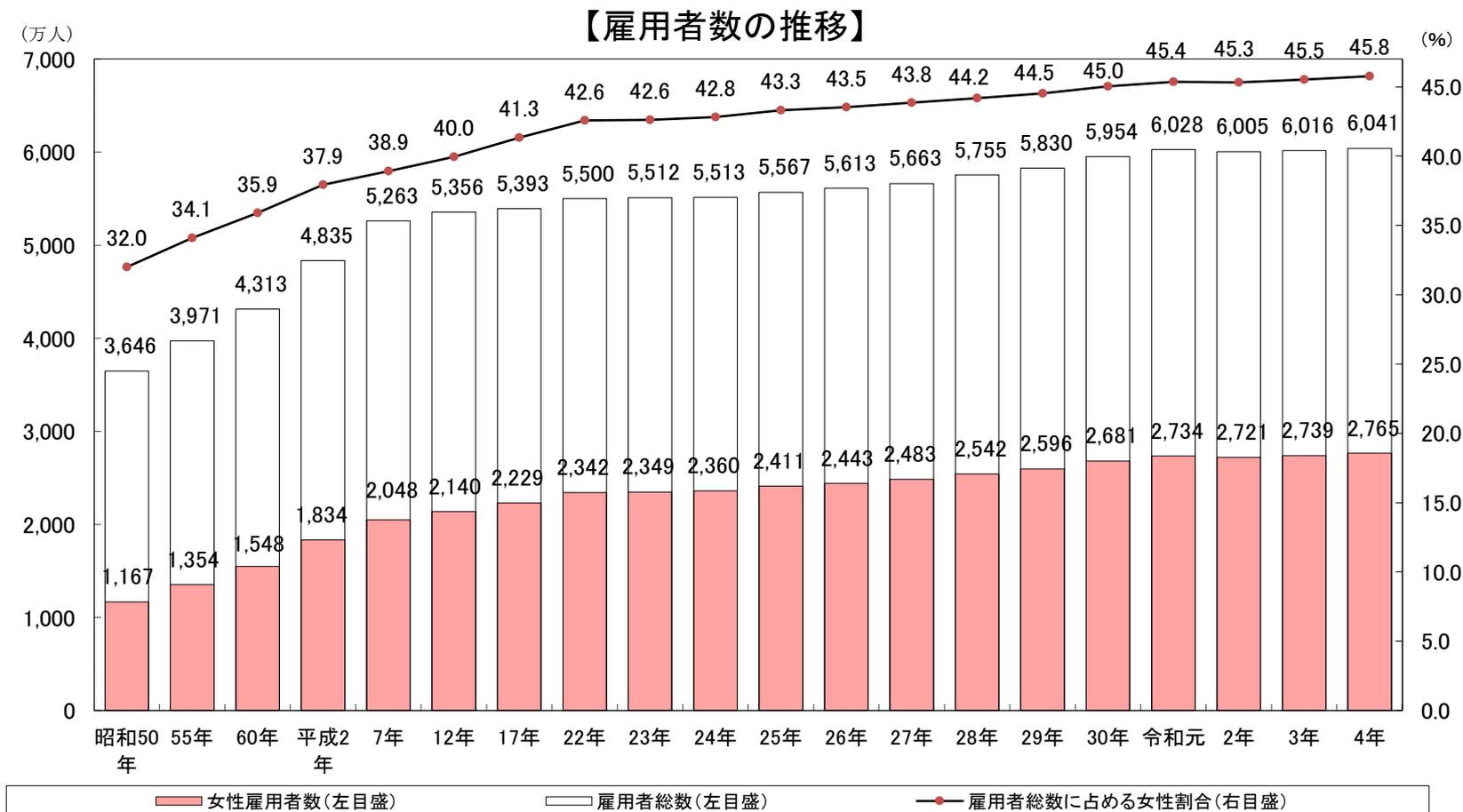
女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」

女性雇用者数の推移

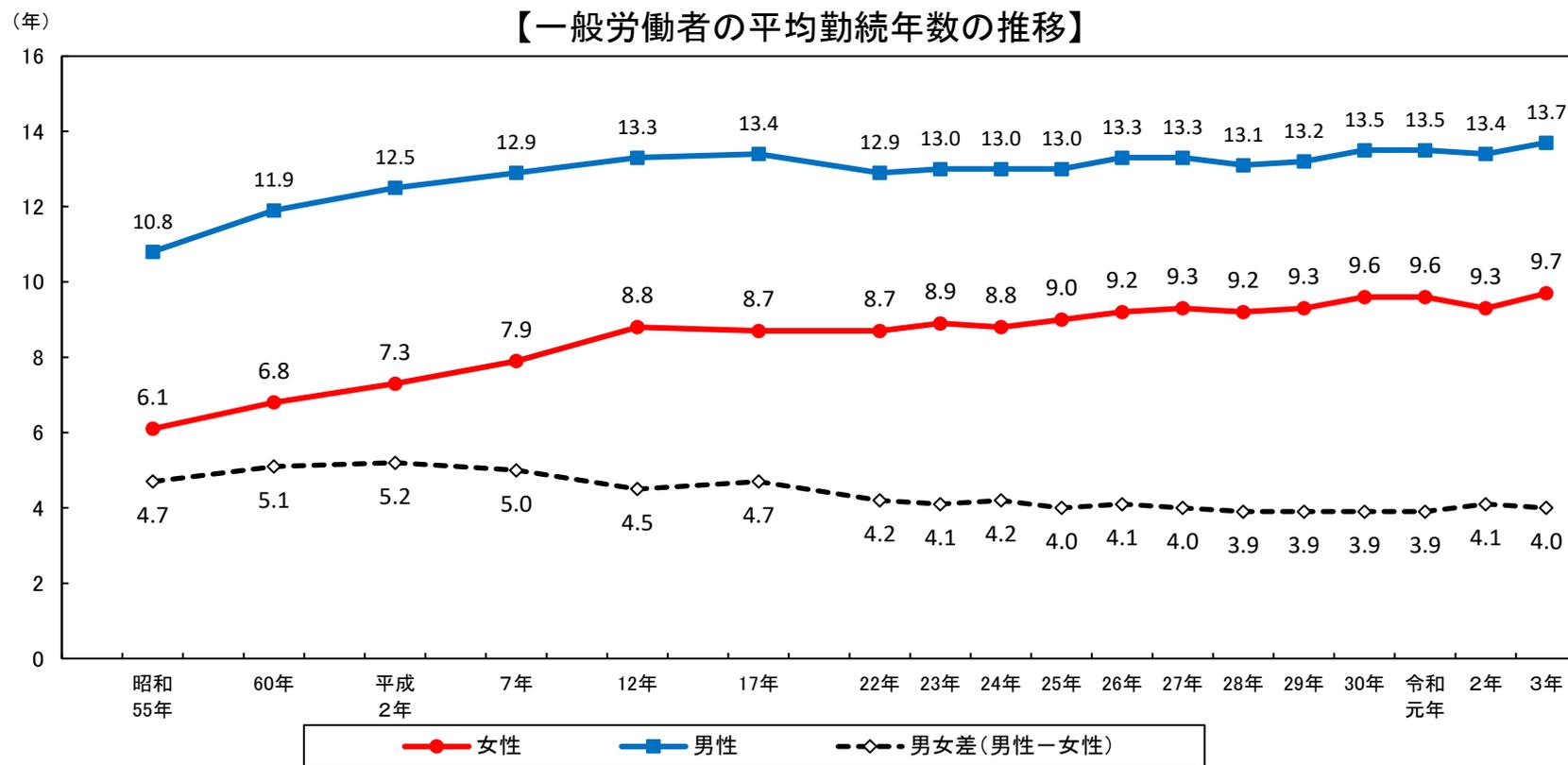
○令和4年の女性雇用者数は2,765万人。雇用者総数に占める女性の割合は45.8%となっている。



注1) 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いて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。
 また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2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している。
 注2) 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である。

平均勤続年数の推移

○平均勤続年数について、平成17年以降、男性が横ばいで女性が緩やかに伸びたため、男女差は徐々に縮小している。

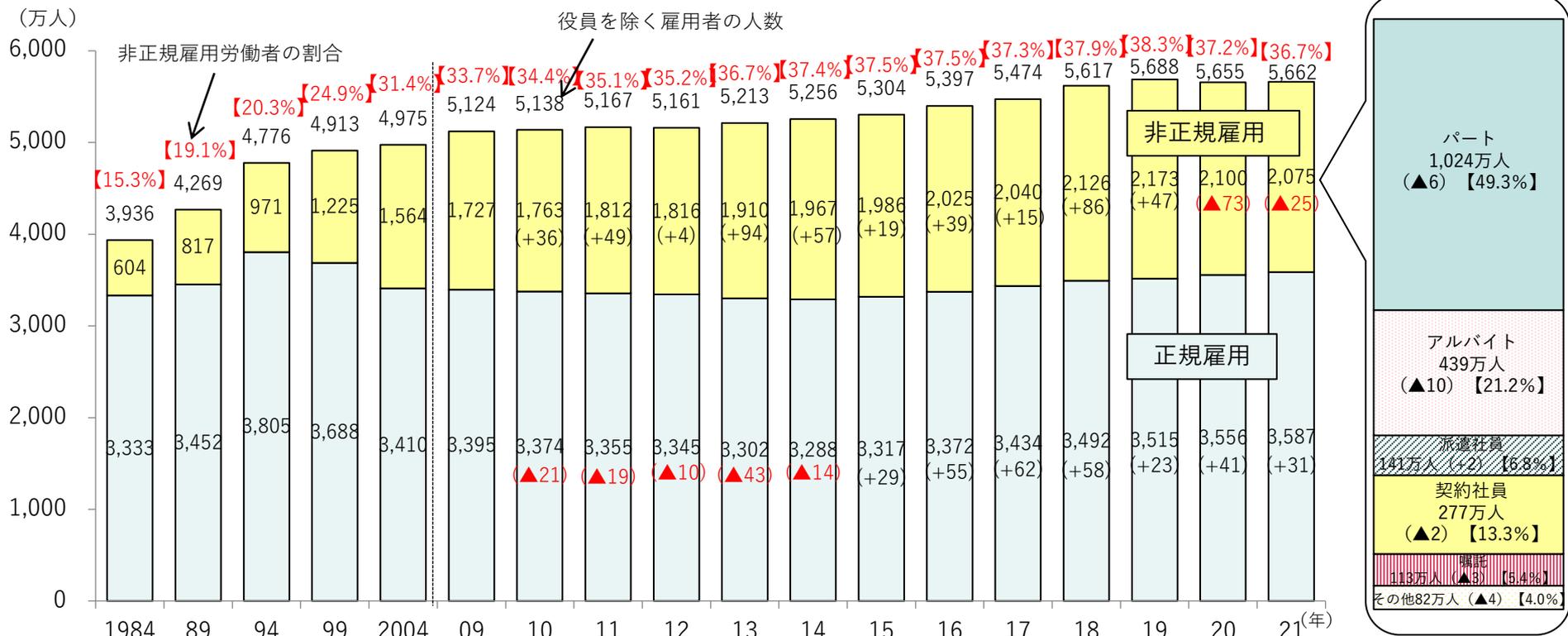


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 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 企業規模10人以上の民営事業所を集計している。
 4 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 5 令和2年から、推計方法が変更されている。
 6 平成18年～令和元年分については、令和2年と同じ推計方法で集計した値を用いている。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- 正規雇用労働者は3,587万人（2021年平均。以下同じ）。対前年比で**7年連続の増加**（+31万人）。
- 非正規雇用労働者は2,075万人。2010年以降対前年比で増加が続いてきたが、**2020年以降は減少**（-25万人）
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.7%**。前年に比べ0.5ポイントの低下。

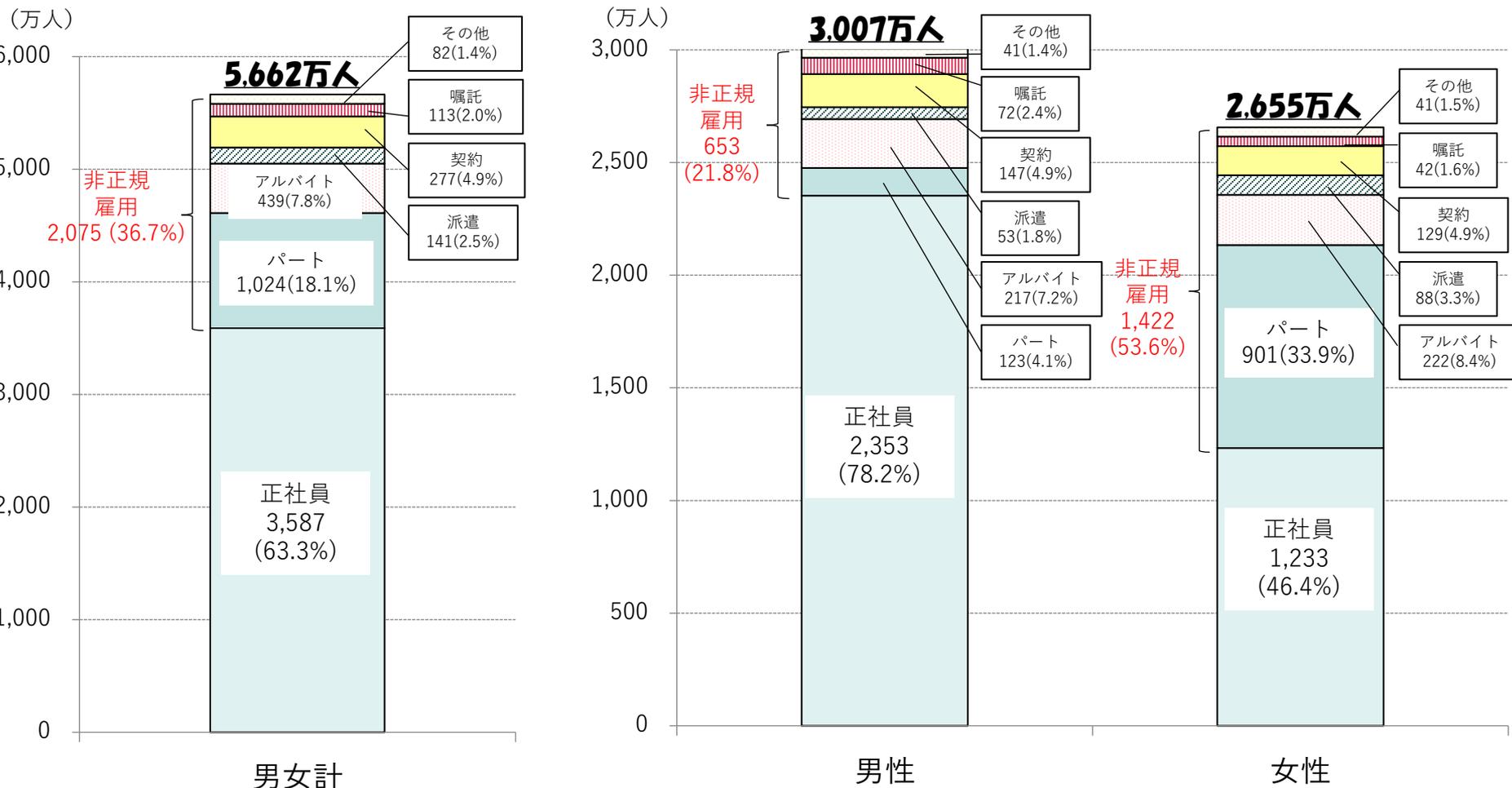


(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
- 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

雇用者（役員を除く）の男女の内訳（2021年平均）

- 非正規雇用労働者の男女別の内訳をみると、男性が31.5%、女性が68.5%となっている。
- 男女別の役員を除く雇用者のうち、非正規雇用労働者の割合は、男性が21.8%、女性が53.6%となっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

(注) 1) 2021年の数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

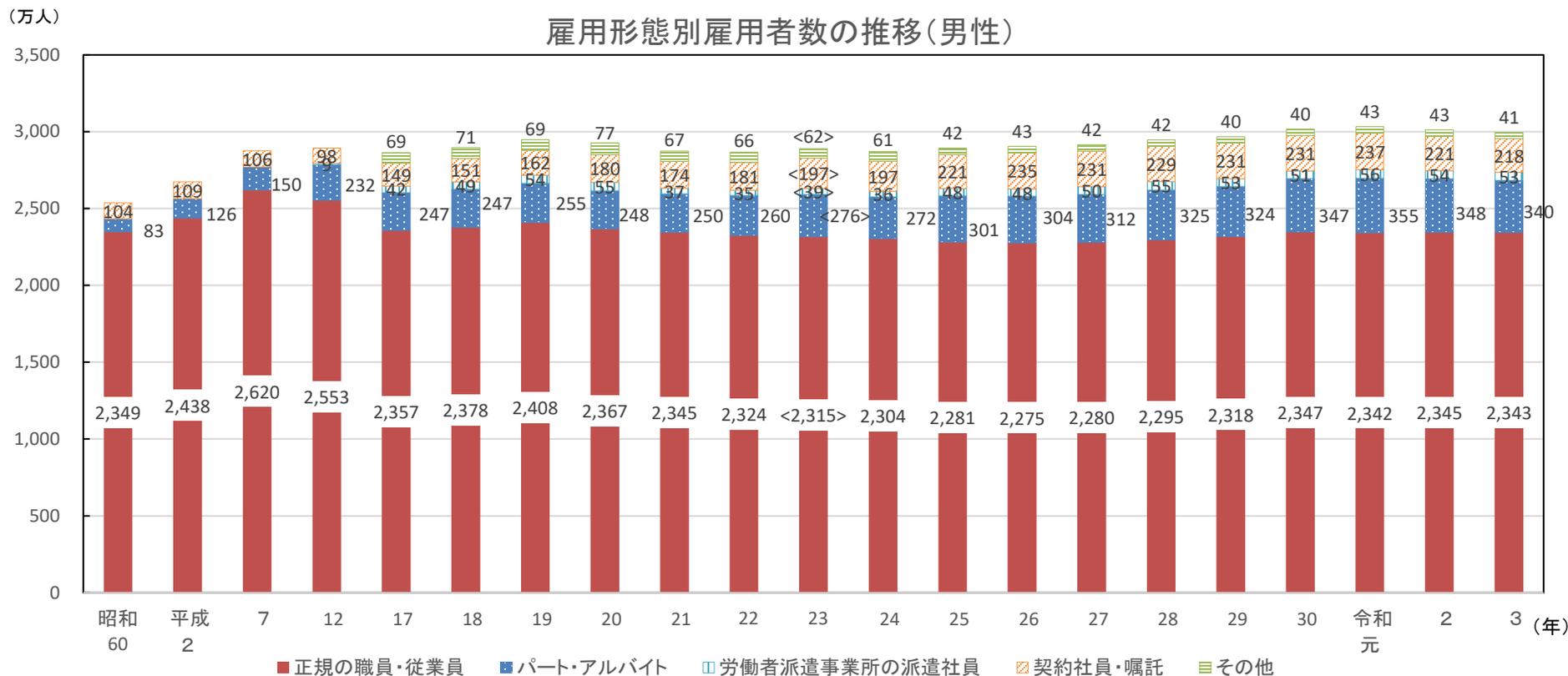
2) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

3) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

4) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める各雇用形態別の割合。

雇用形態別雇用者数の推移（男性）

○男性は「正規の職員・従業員」が約8割でほぼ横ばい。



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～3年、年平均）

注1 昭和57年から5年ごとに算出の基礎となるベンチマーク人口の基準を切り替えており、それぞれ切り替えに伴う変動がある。

2 平成22年から28年までの数値は、比率を除き、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、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く時系列接続用数値を掲載している。

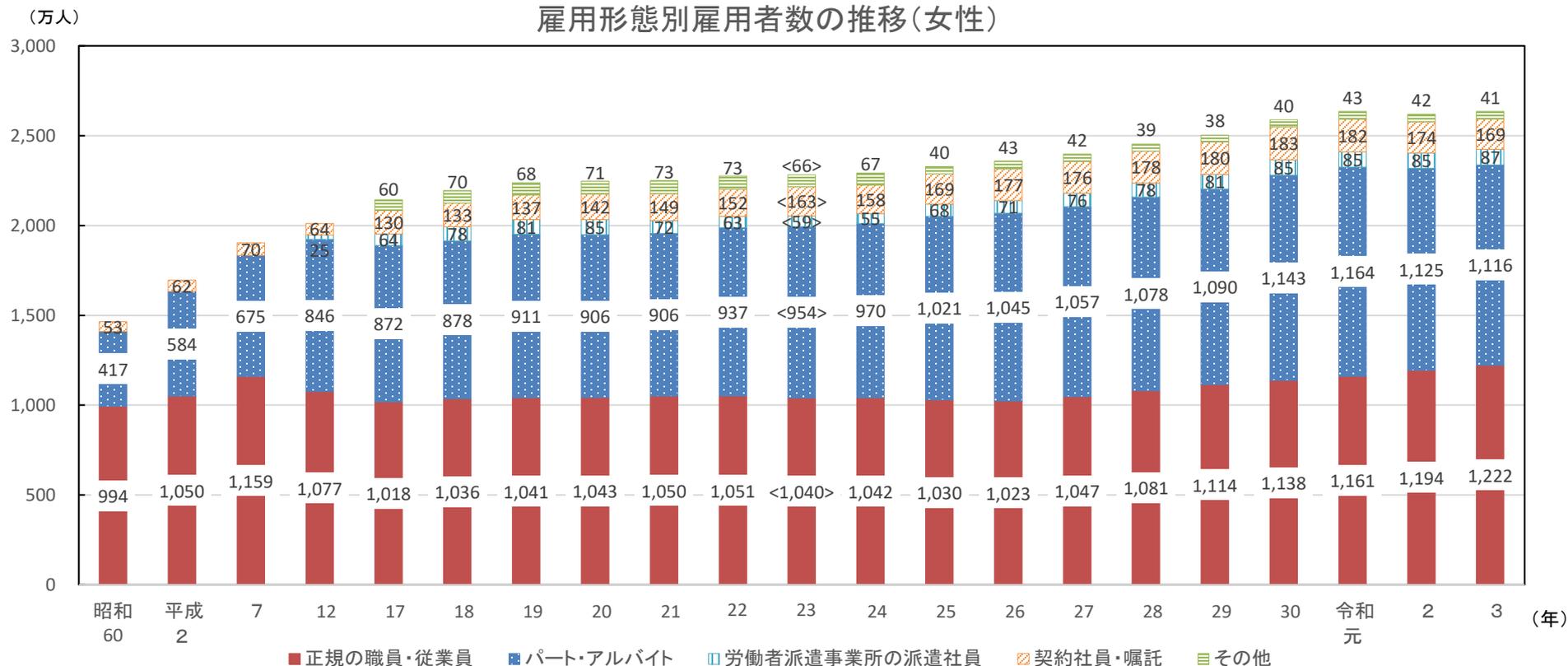
3 平成23年の< >内の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

4 平成13年以前の分類は、「嘱託・その他」（平成13年は「その他（嘱託など）」）。平成13年から、分類が「契約社員・嘱託」と「その他」に分割された。

5 労働力調査の改正により、平成14年1月から従来の労働力調査特別調査は、年平均の労働力調査（詳細集計）として公表されることとなったため、時系列比較には注意を要する。

雇用形態別雇用者数の推移（女性）

○女性は「正規の職員・従業員」が増加傾向であるが、雇用者数の約5割に留まる。



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～3年、年平均）

注1 昭和57年から5年ごとに算出の基礎となるベンチマーク人口の基準を切り替えており、それぞれ切り替えに伴う変動がある。

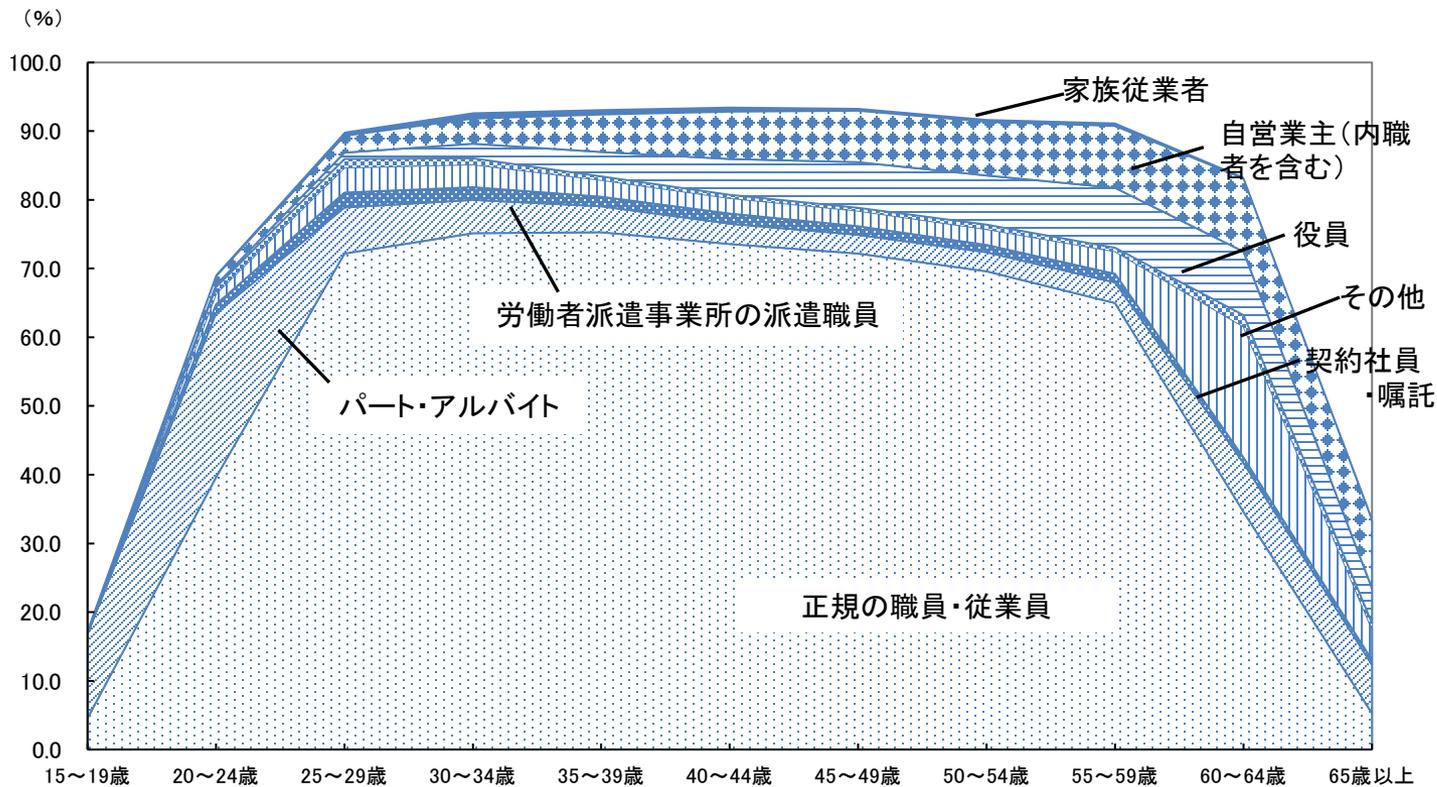
2 平成22年から28年までの数値は、比率を除き、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡り又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

3 平成23年の< >内の数値は、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である。

4 平成13年以前の分類は、「嘱託・その他」（平成13年は「その他（嘱託など）」）。平成13年から、分類が「契約社員・嘱託」と「その他」に分割された。

5 労働力調査の改正により、平成14年1月から従来の労働力調査特別調査は、年平均の労働力調査（詳細集計）として公表されることとなったため、時系列比較には注意を要する。

男性の年齢階級別就業率（雇用形態別）



男性の役員を除く雇用者
3,017万人

うち正規の職員・従業員
2,348万人(77.8%)

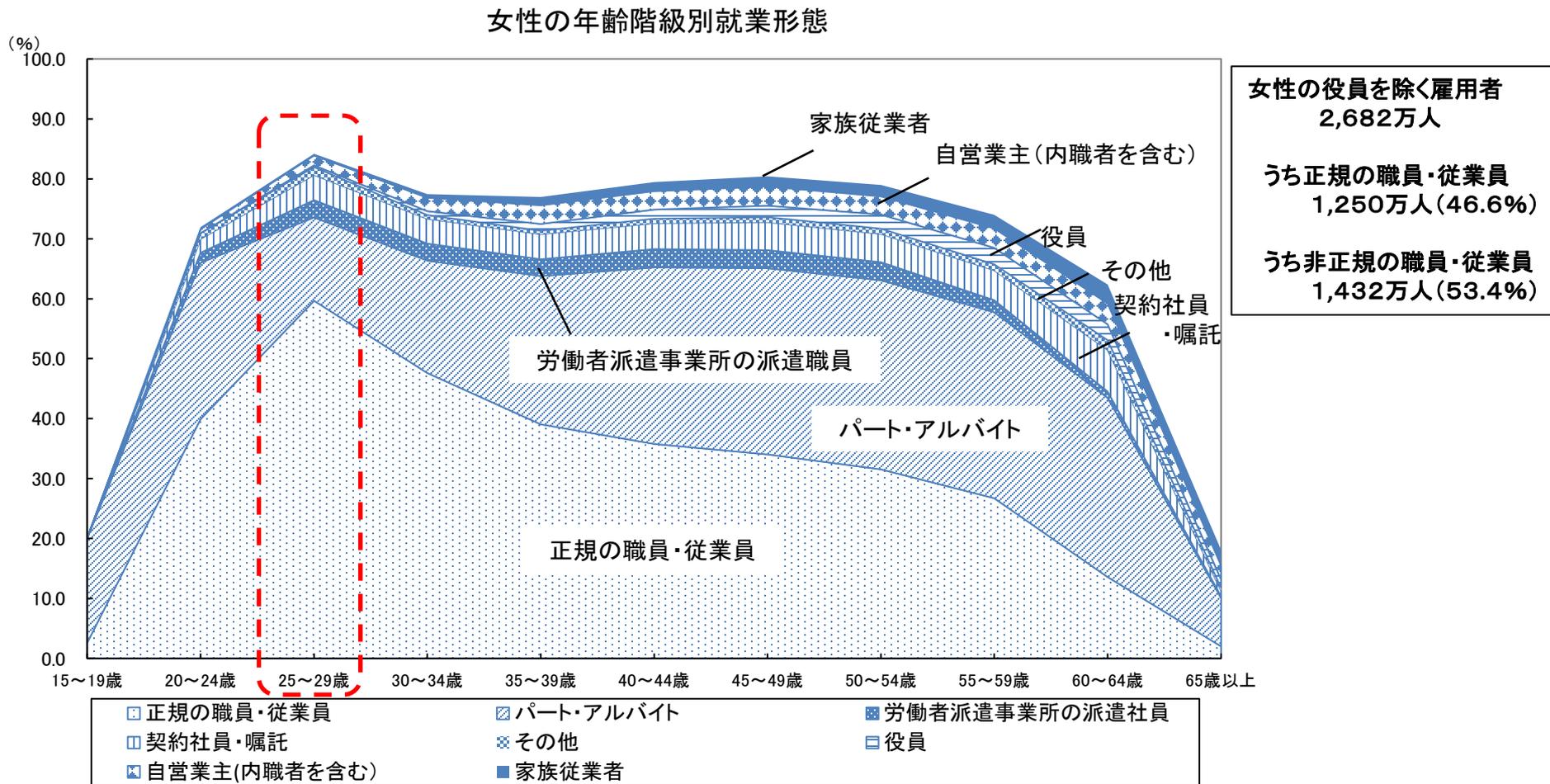
うち非正規の職員・従業員
669万人(22.2%)



(資料出所)総務省「令和4年労働力調査」

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

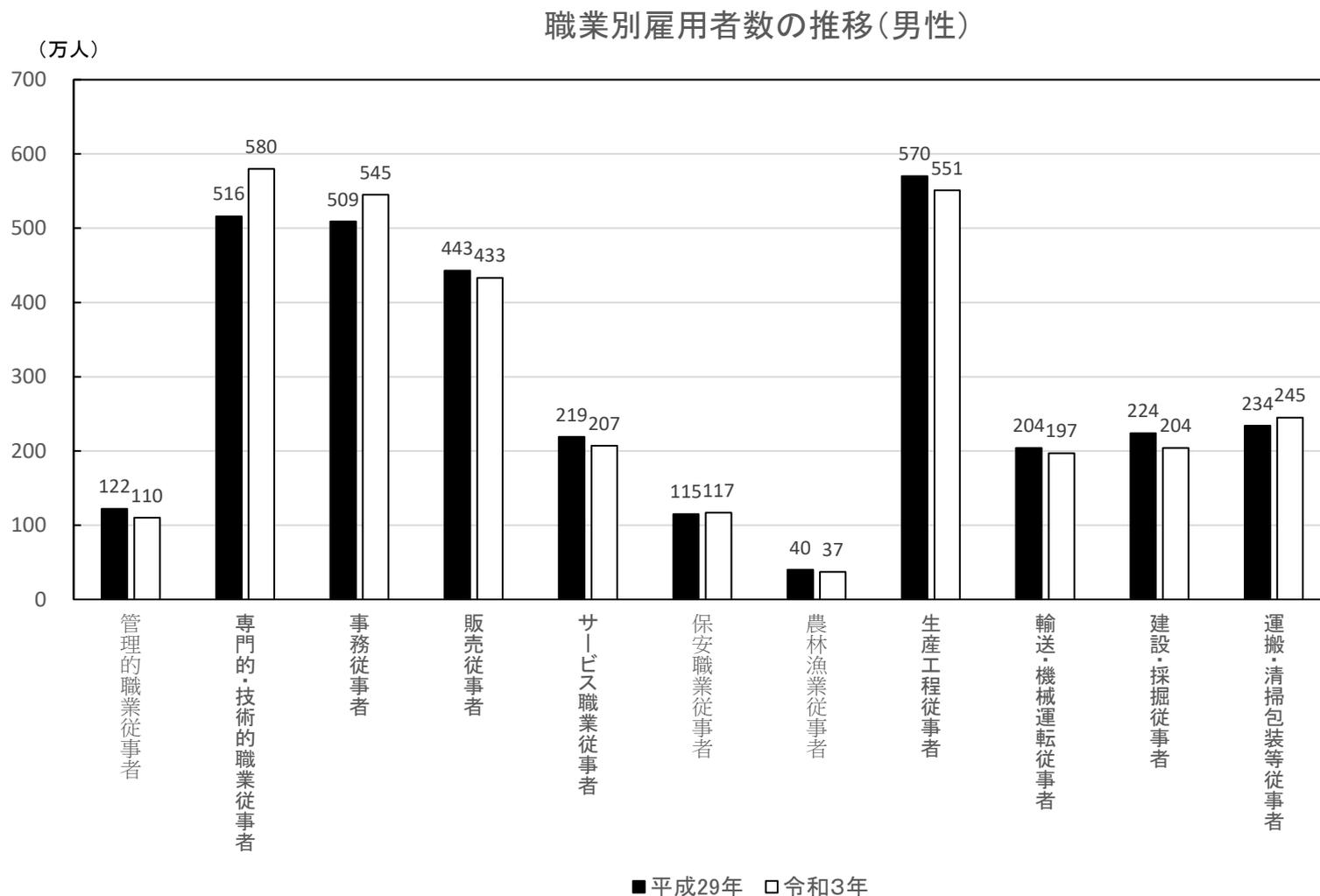
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主になっていく。



(資料出所) 総務省「令和4年労働力調査」

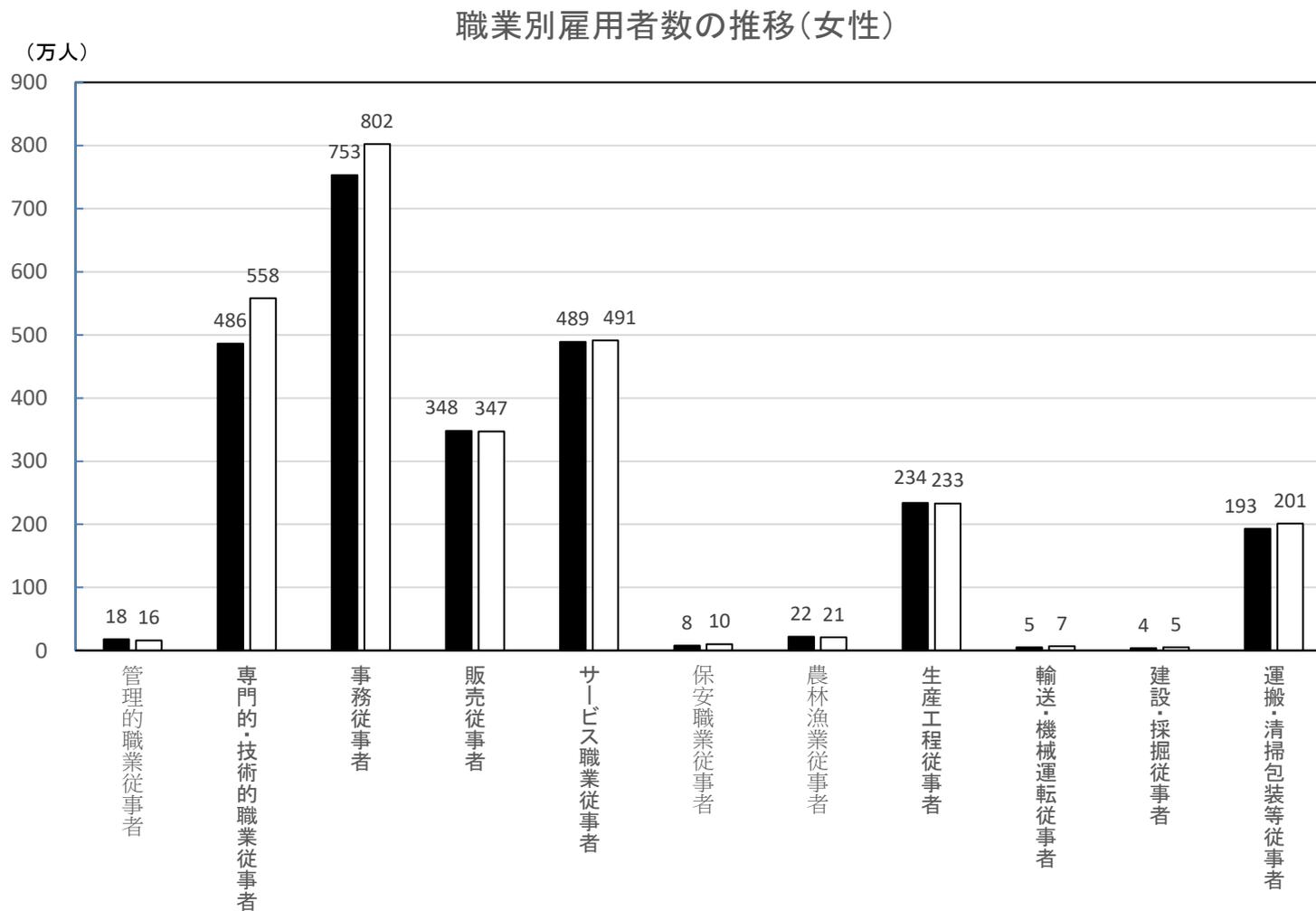
職業別雇用者数の推移（男性）

○職業別の男性雇用者数は、「専門的・技術的従事者」が一番多く、様々な職業に従事している。



職業別雇用者数の推移（女性）

○職業別の女性雇用者数は、「事務従事者」が多く、従事している職業に偏りがみられる。

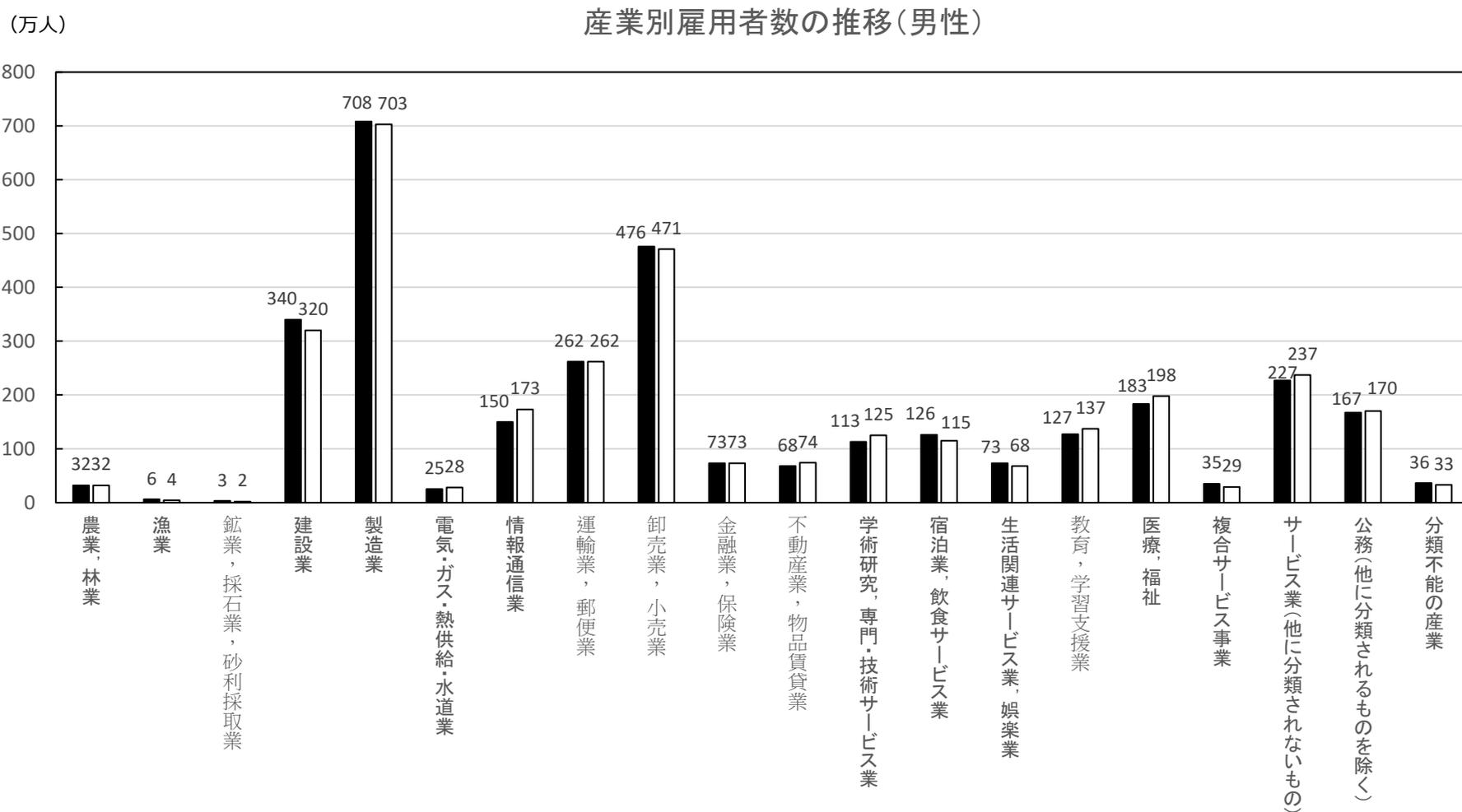


■平成29年 □令和3年

産業別雇用者数の推移（男性）

○産業別の男性雇用者数は、「製造業」が一番多い。

○平成29年と比較すると「情報通信業」と「医療、福祉」の増加が大きい。

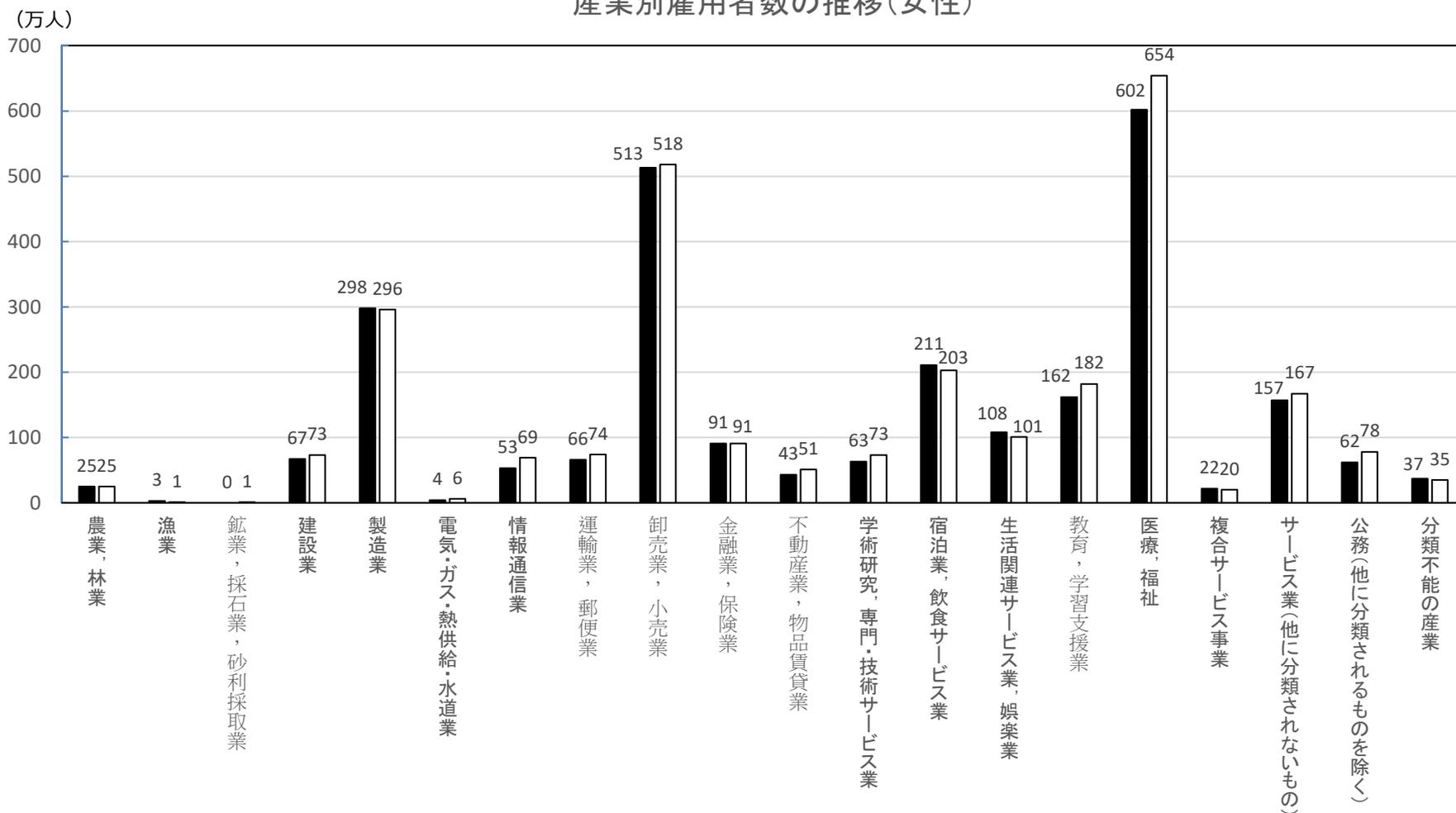


産業別雇用者数の推移（女性）

○産業別の女性雇用者数は、「医療、福祉」が一番多い。

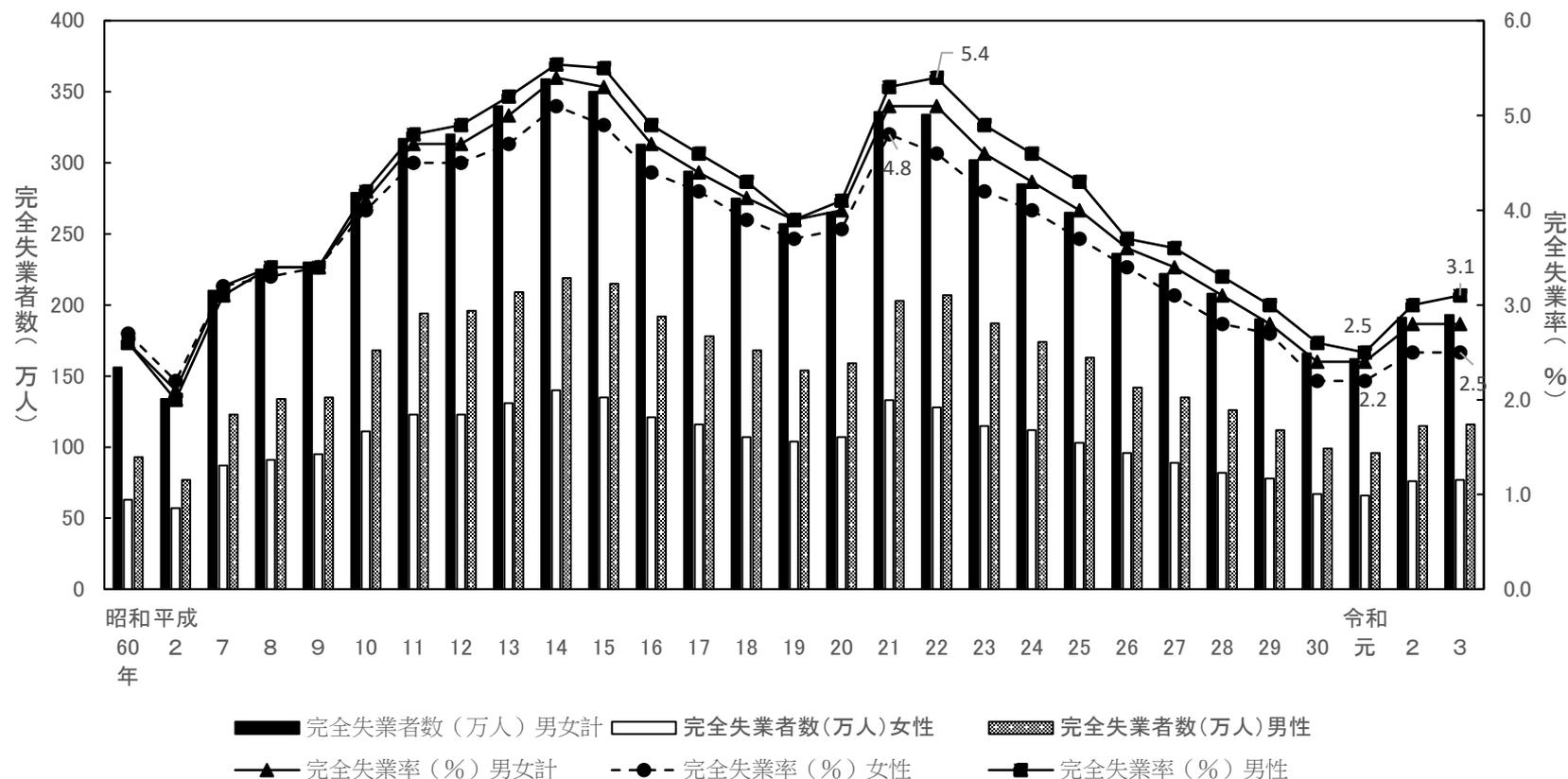
○平成29年と比較すると「医療、福祉」と「教育、学習支援業」の増加が大きい。

産業別雇用者数の推移（女性）



完全失業者数及び完全失業率の推移

完全失業者数及び完全失業率の推移



注) 1 昭和57年から5年ごとに算出の基礎となるベンチマーク人口の基準を切り替えており、それぞれ切り替えに伴う変動がある。

2 平成22年から28年までの数値は、比率を除き、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、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く時系列接続用数値を掲載している。

3 平成23年の<>内の数値は、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(実数は平成27年国勢調査基準、比率は平成17年国勢調査基準)である。

資料出所：総務省「労働力調査」

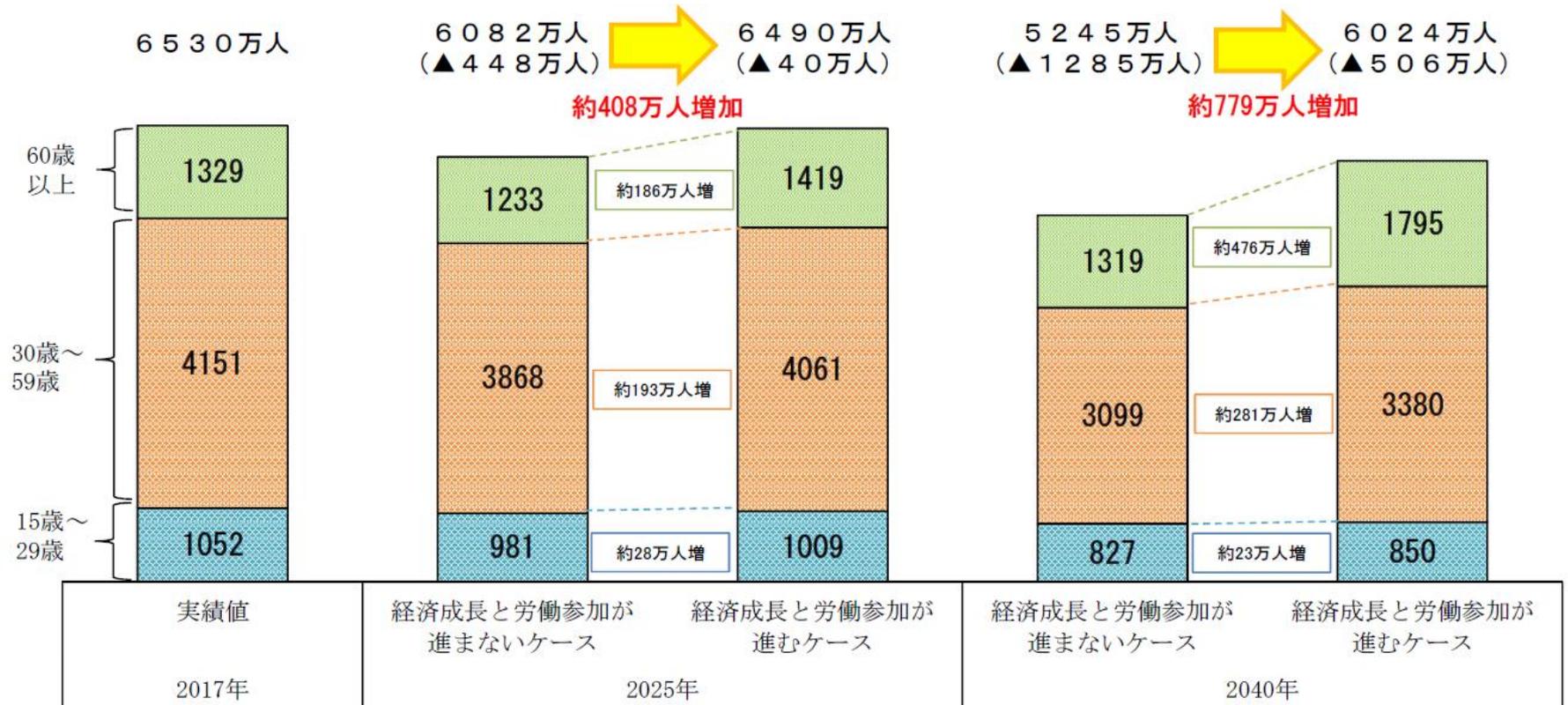
注) 完全失業率 = 完全失業者 / 労働力人口 × 100

労働力需給推計の活用による政策のシミュレーション①

○「経済成長と労働参加が進まないケース」は、2040年の就業者数が▲1,285万人（2017年比）となるが、「経済成長と労働参加が進むケース」では、その場合よりも約779万人増となり、2017年比で▲506万人にとどまる見込みである。

※本推計は、労働需給が一致するよう推計されたものであり、人手不足の状況を示すものではない。

2040年までの就業者シミュレーション（男女計）

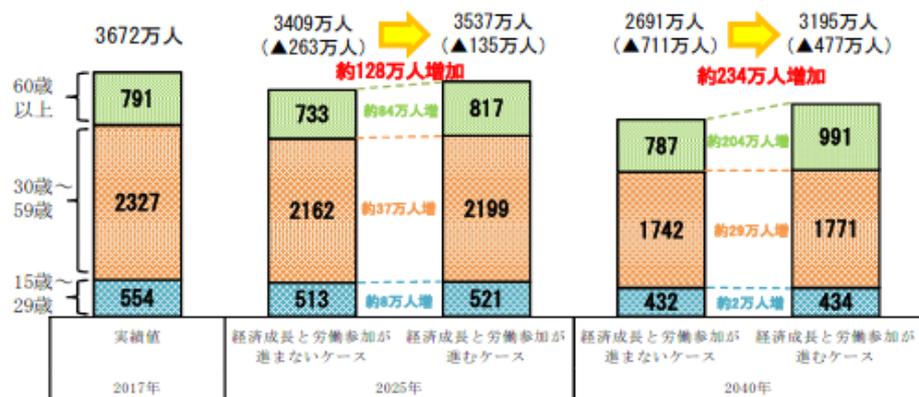


出典：2017年及び2022年の実績値は総務省「労働力調査」、2025年及び2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計
 ※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」等を用いて行ったもの
 ※経済成長と労働参加が進むケース：「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 ※経済成長と労働参加が進まないケース：ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ労働市場への参加が進まないケース（2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）
 ※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

労働力需給推計の活用による政策のシミュレーション②

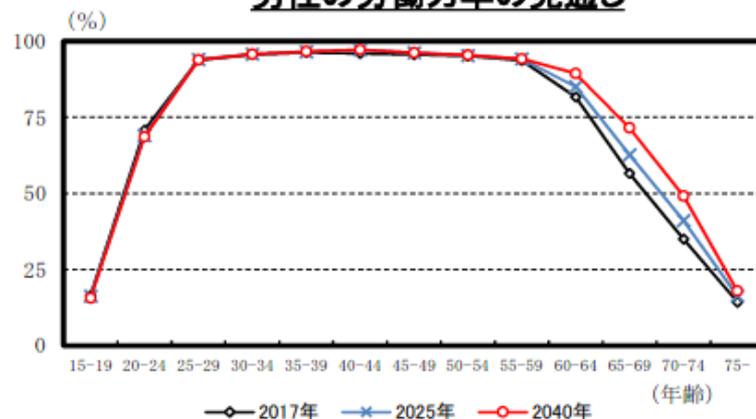
- 男性：「経済成長と労働参加が進むケース」では、年齢に関わりなく希望する全ての者が働ける社会の実現により、男性の高年齢層の労働力率は上昇。また、「経済成長と労働参加が進まないケース」より、2040年時点での就業者数は約234万人増となるが、人口減少の影響で、2017年比で477万人減少する見込み。
- 女性：「経済成長と労働参加が進むケース」では、女性の就業環境の改善等によりM字カーブが解消。また、「経済成長と労働参加が進まないケース」よりも、2040年時点での就業者数は約545万人増となるが、人口減少の影響で、2017年比で30万人の減少となる見込み。

2040年までの就業者シミュレーション(男性)

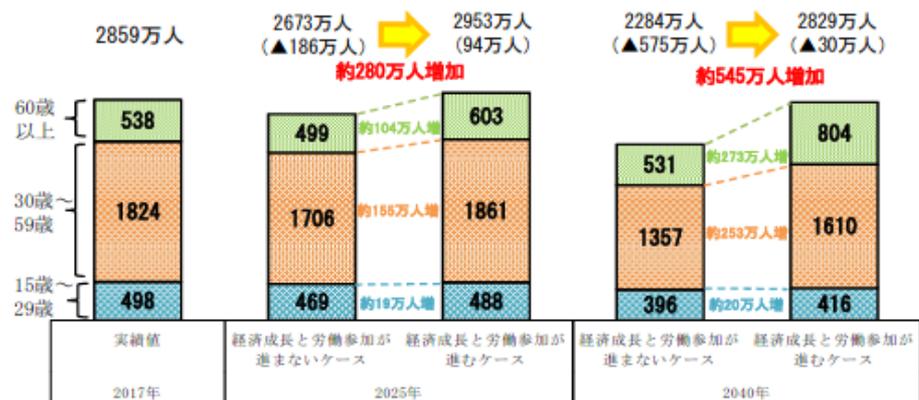


男性の労働力率の見通し

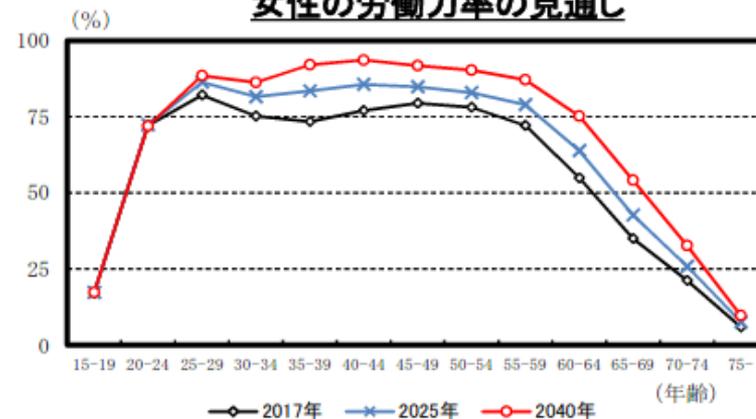
※「経済成長と労働参加が進むケース」での見通し



2040年までの就業者シミュレーション(女性)



女性の労働力率の見通し

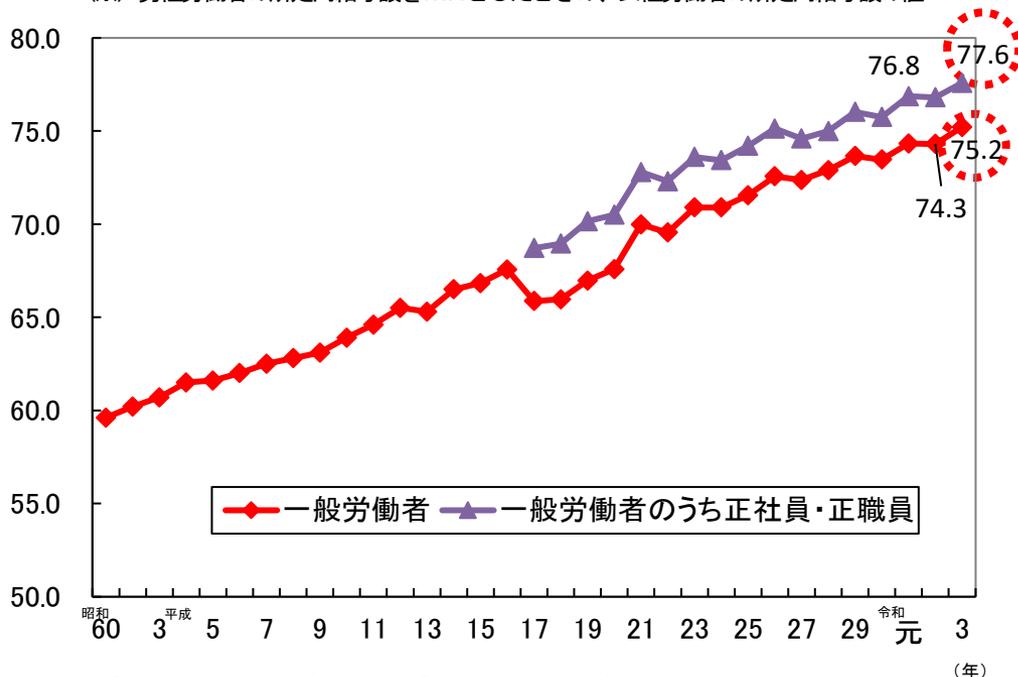


男女間賃金格差の推移と要因分析

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 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日の所定内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。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 5 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 6 平成18年～令和元年分については、令和2年と同じ推計方法で集計した値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和3年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職		85.0	9.8
勤続年数		79.3	4.1
学歴		77.1	1.9
労働時間	75.2	77.5	2.3
年齢		75.9	0.7
企業規模		75.2	0.0
産業		73.0	-2.2

- (注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

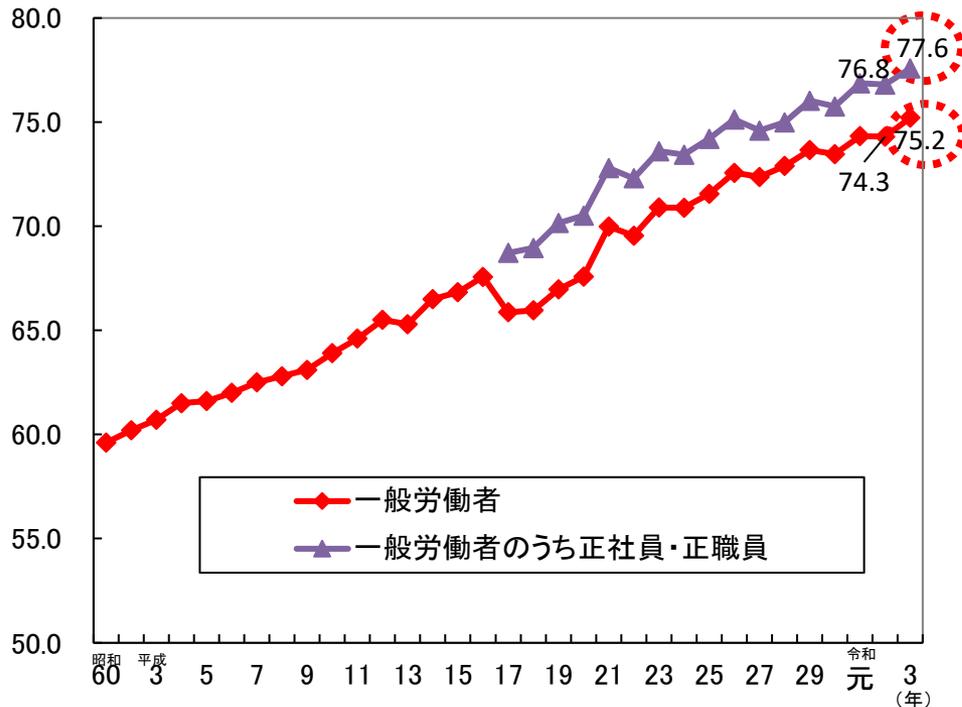
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

男女間賃金格差の推移と国際比較

○男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その開きは大きい。

男女間賃金格差(※)の推移

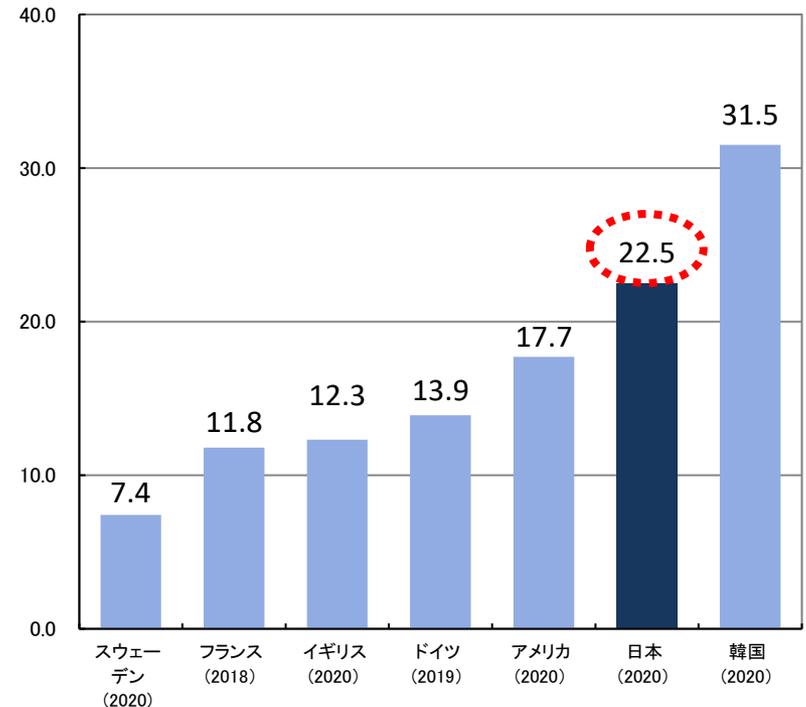
(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 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日の所定内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。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 5 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 6 平成18年～令和元年分については、令和2年と同じ推計方法で集計した値を用いている。

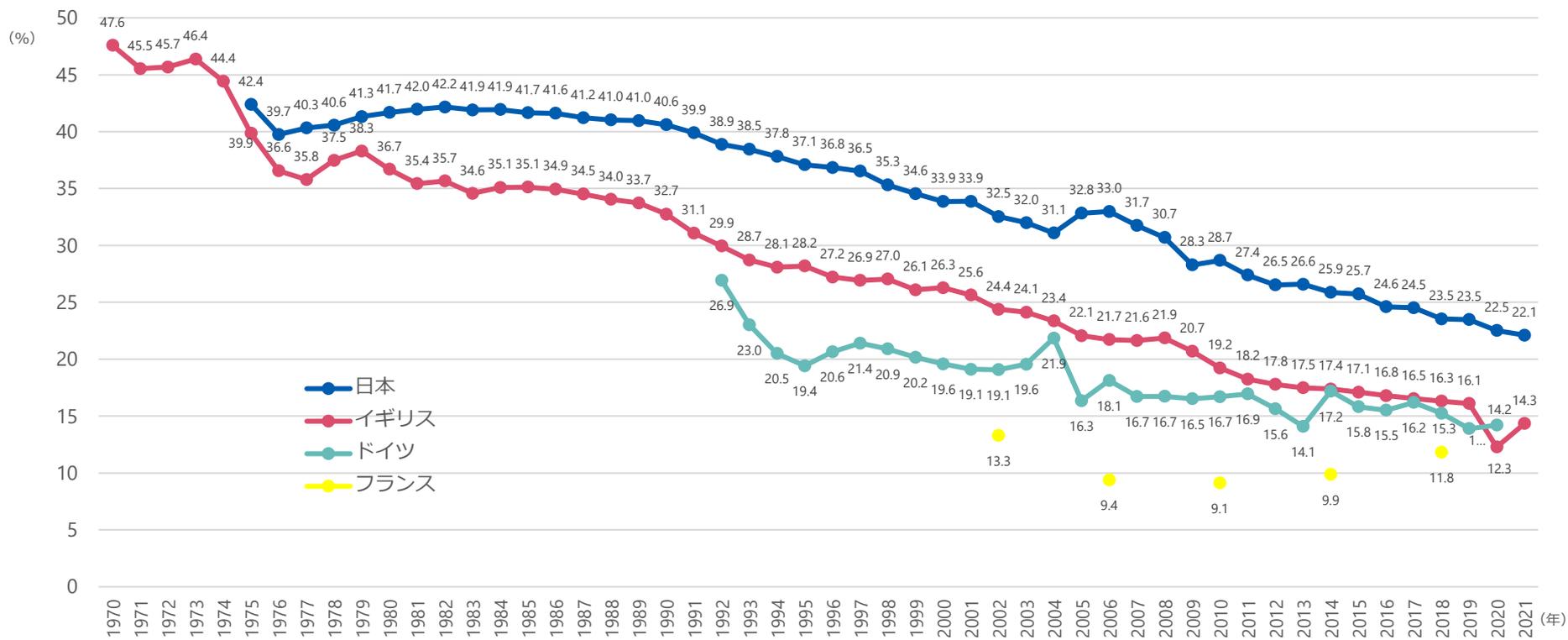
男女間賃金格差(※2)の国際比較

(※2) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」
注) 原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象

日英独仏の男女間賃金格差（OECD）



資料出所：OECD Stat.データ（各国のフルタイム労働者について男性と女性の賃金（中位数）の差を男性の賃金で除したものの）

厚生労働省のこれまでの取組

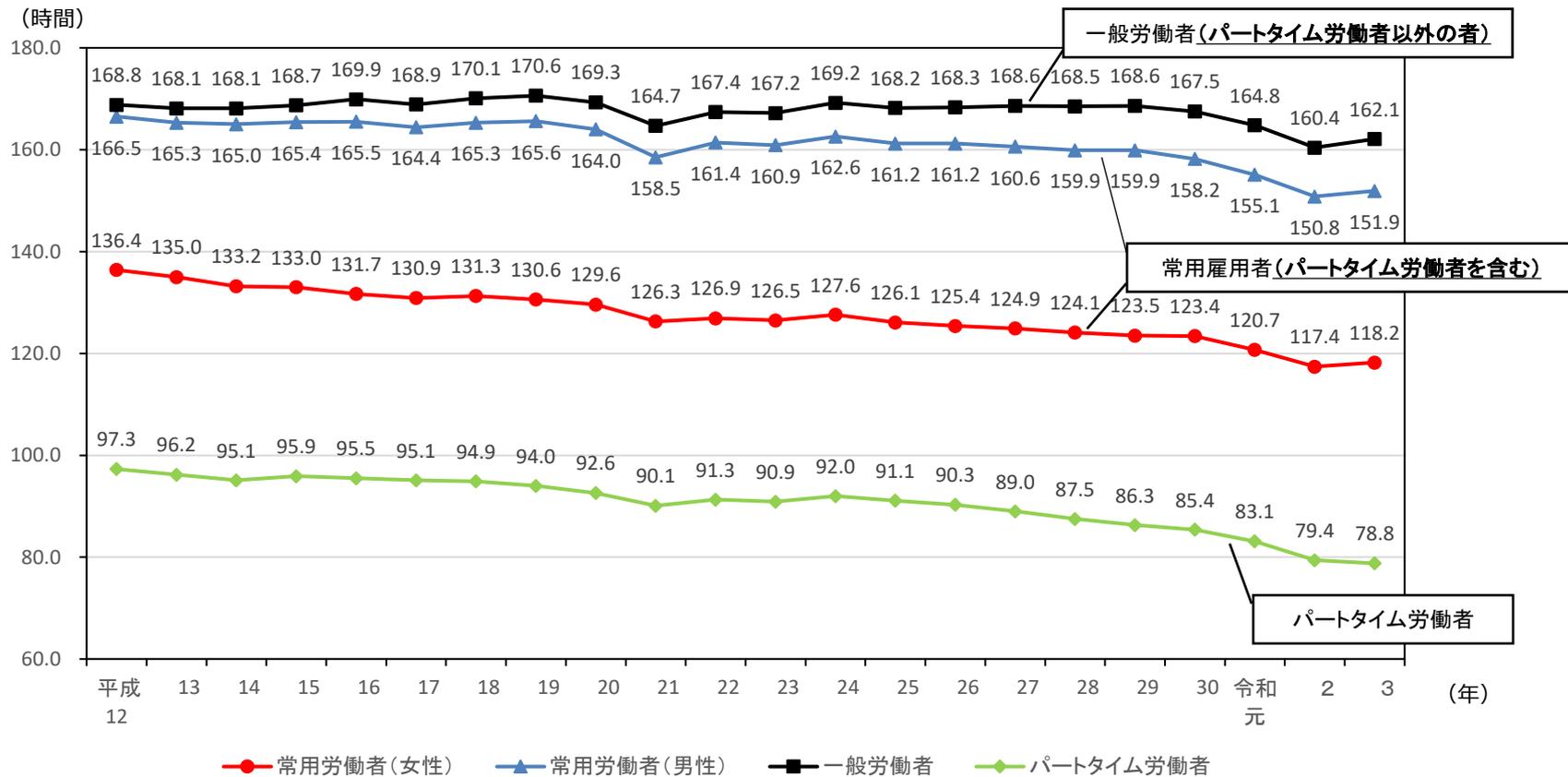
- 昭和60年～ 男女雇用機会均等法に基づき、企業における募集・採用・配置・昇進に関する均等待遇の確保等を推進。
- 平成22年 男女間賃金格差の要因を分析（平成22年研究会報告）。役職や勤続年数の差異が、大きな要因となっていることを解明。
- 平成27年 女性活躍推進法に基づき、個々の企業における状況把握・目標設定・情報公表を通じ、女性活躍推進のPDCAサイクルを廻す取組を開始。
- 令和元年 女性活躍推進法を改正し、中小企業に適用拡大、状況把握を見直し（男女の賃金の差異を選択項目に追加）、情報公表を拡充（大企業は2項目公表）。
- 令和4年7月 女性活躍推進法に基づく省令を改正し、常用労働者数301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の把握・公表を義務付け。

（参考：諸外国における近年の取組）

- イギリス：2017年 男女間賃金格差に関する情報公表を義務付け（労働者数250人超の官民の組織が対象）
- フランス：2001年 男女間賃金格差を団体交渉事項に追加。 2018年 男女間賃金格差を含む男女平等指標の公表を義務付け（労働者数50人以上の企業が対象）
- ドイツ：2017年 男女の賃金の公平性に関する報告書の公表を義務付け（労働者数500人以上の会社が対象）

労働者 1 人当たりの平均月間総実労働時間の推移

○一般労働者の平均月間総実労働時間は、概ね160時間台で高止まりしている。

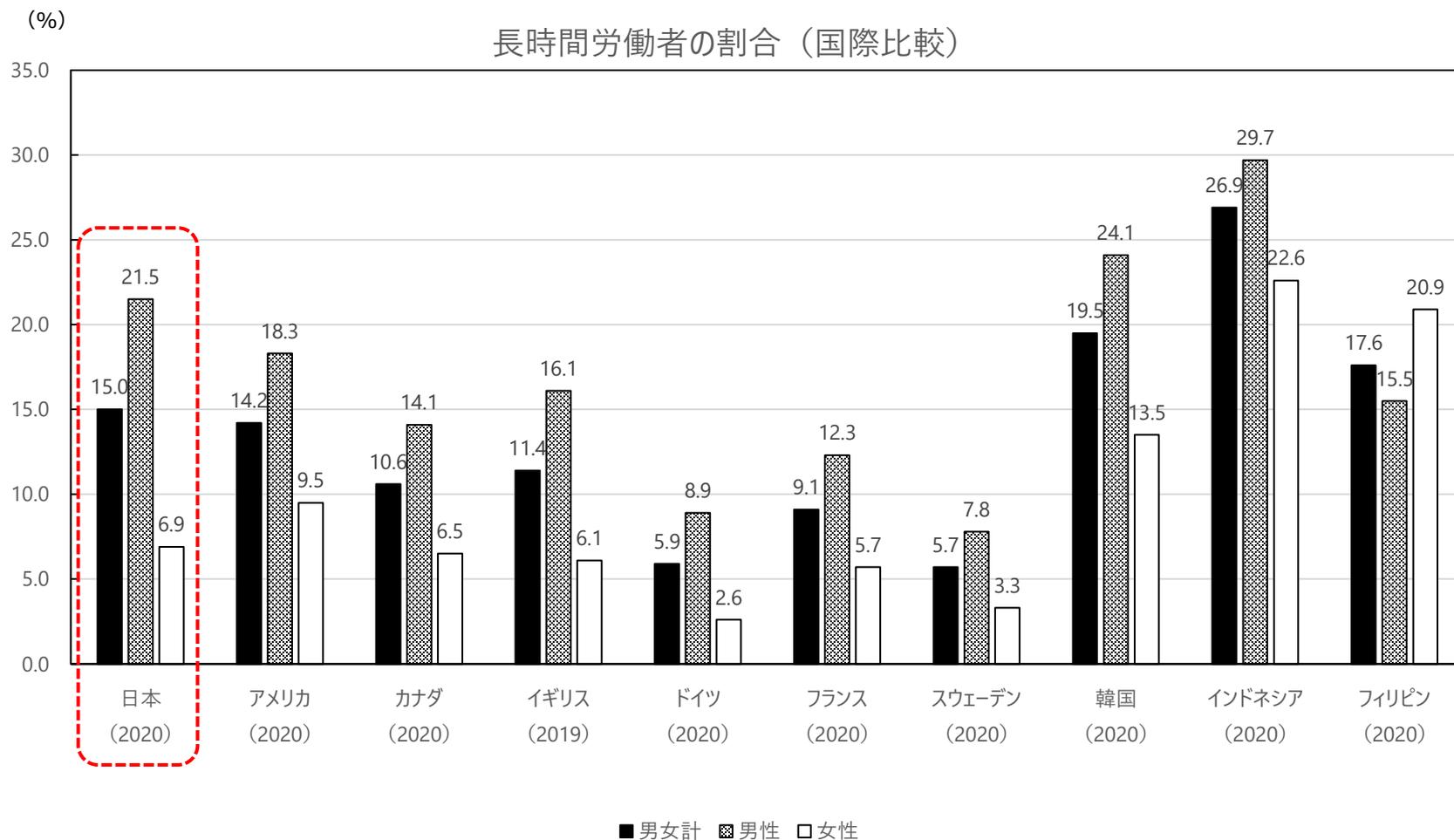


【常用労働者】
 ①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者 のいずれかに該当する者
 【一般労働者】
 常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者
 【パートタイム労働者】
 常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者 のいずれかに該当する者

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 注) 1 事業所規模5人以上
 2 平成16~23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。
 3 平成30年1月分調査から、常用労働者の定義が変更されている。
 4 一般労働者及びパートタイム労働者については、男女別に把握していない。

長時間労働者の割合（国際比較）

- 日本の長時間労働者の割合は国際的に見て高くなっている。
- 特に男性就業者の長時間労働者の割合が高くなっている。



資料出所: JILPT「データブック国際労働比較2022」

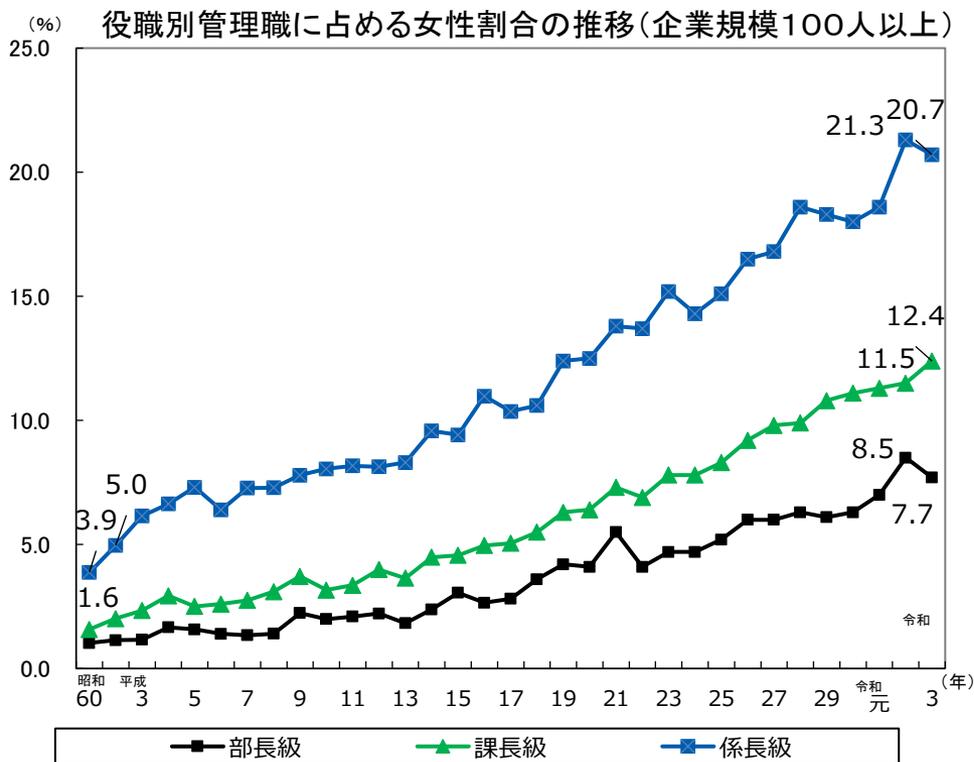
注) 長時間とは、週49時間以上を指す。原則、全産業、就業者(パートタイムを含む)が対象。

2 男女労働者の職業生活の動向

(1) 均等法等の施行状況等

管理職に占める女性割合

○管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

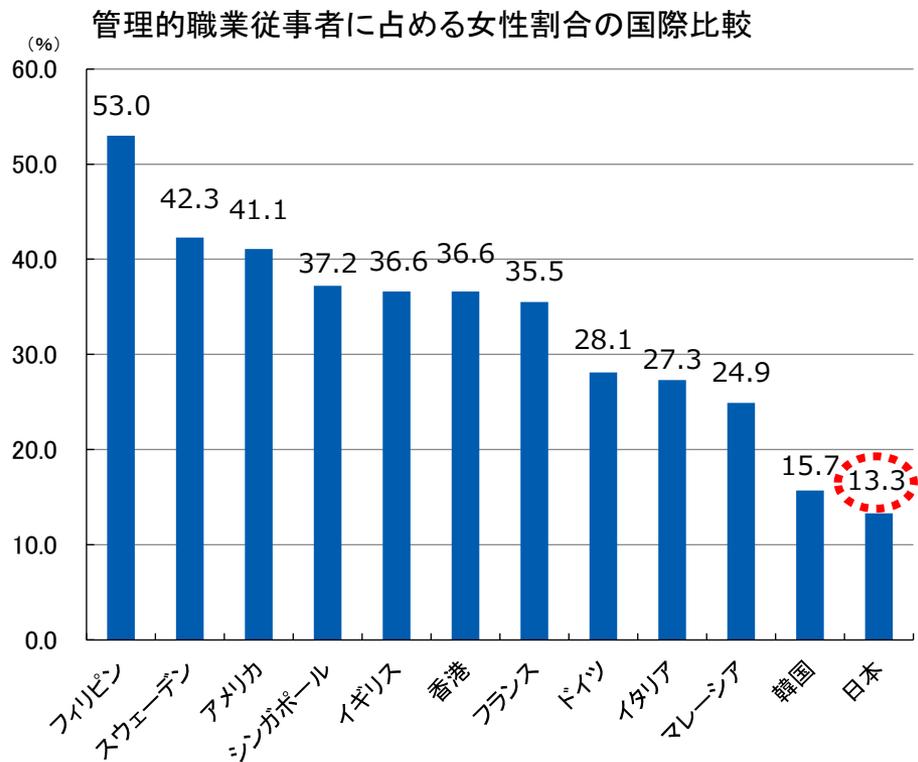


資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、厚生省雇用環境・均等局作成

注1) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注2) 令和2年から、推計方法が変更されている。

注3) 平成18年～令和元年分については、令和2年と同じ推計方法で集計した値を用いている。



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」

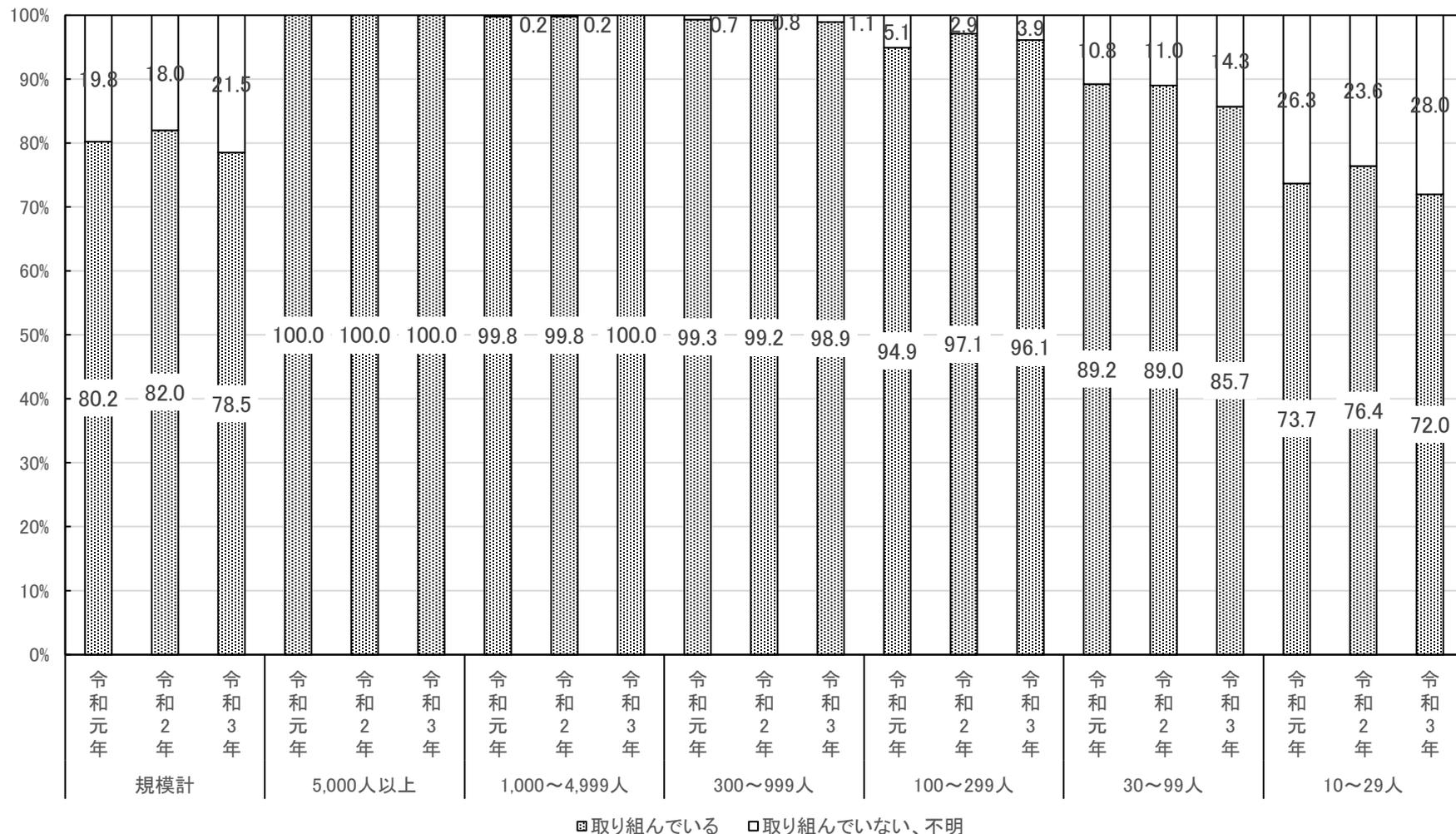
注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。

3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

セクシュアルハラスメント防止のための取組の有無別企業割合

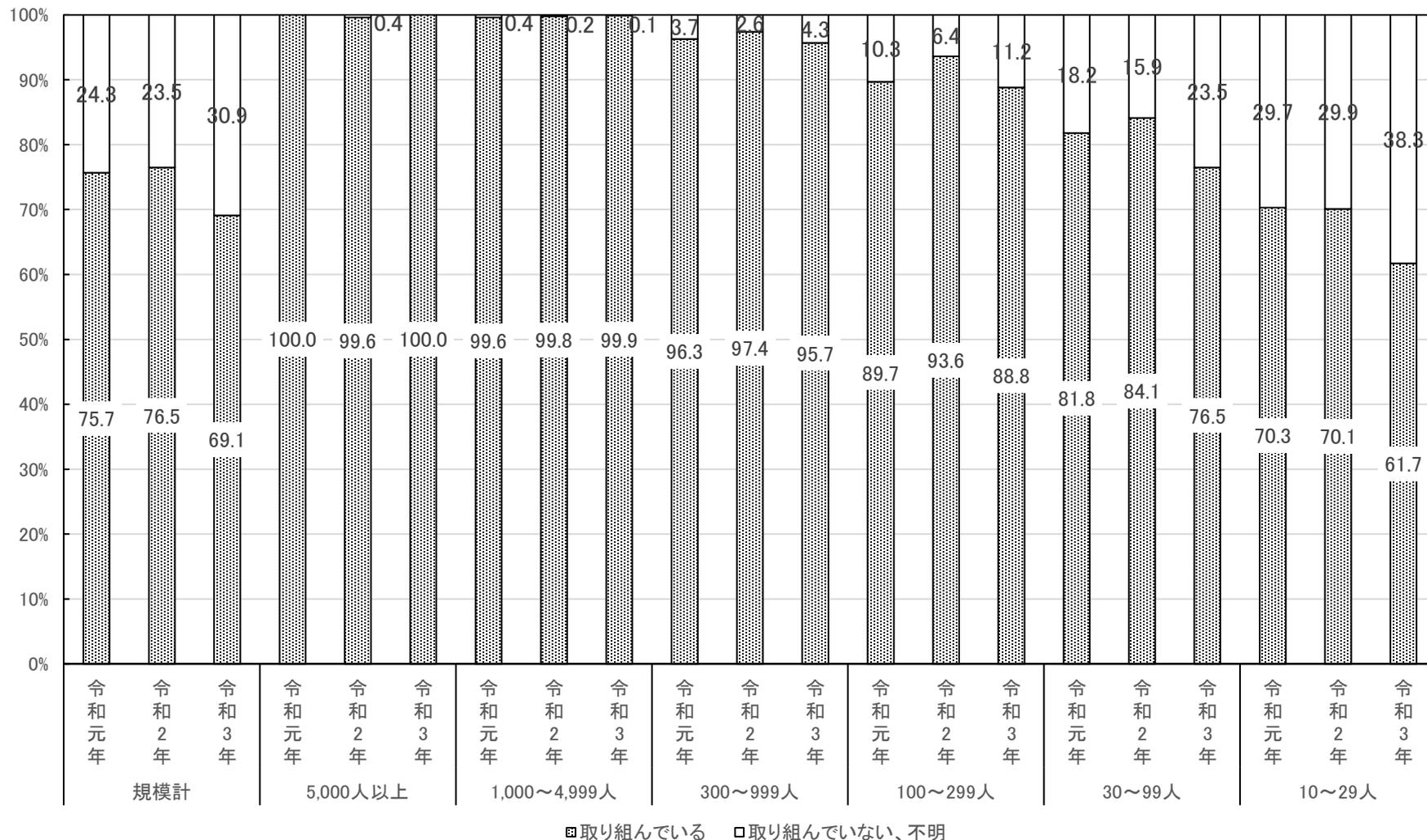
セクシュアルハラスメント防止のための取組の有無別企業割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

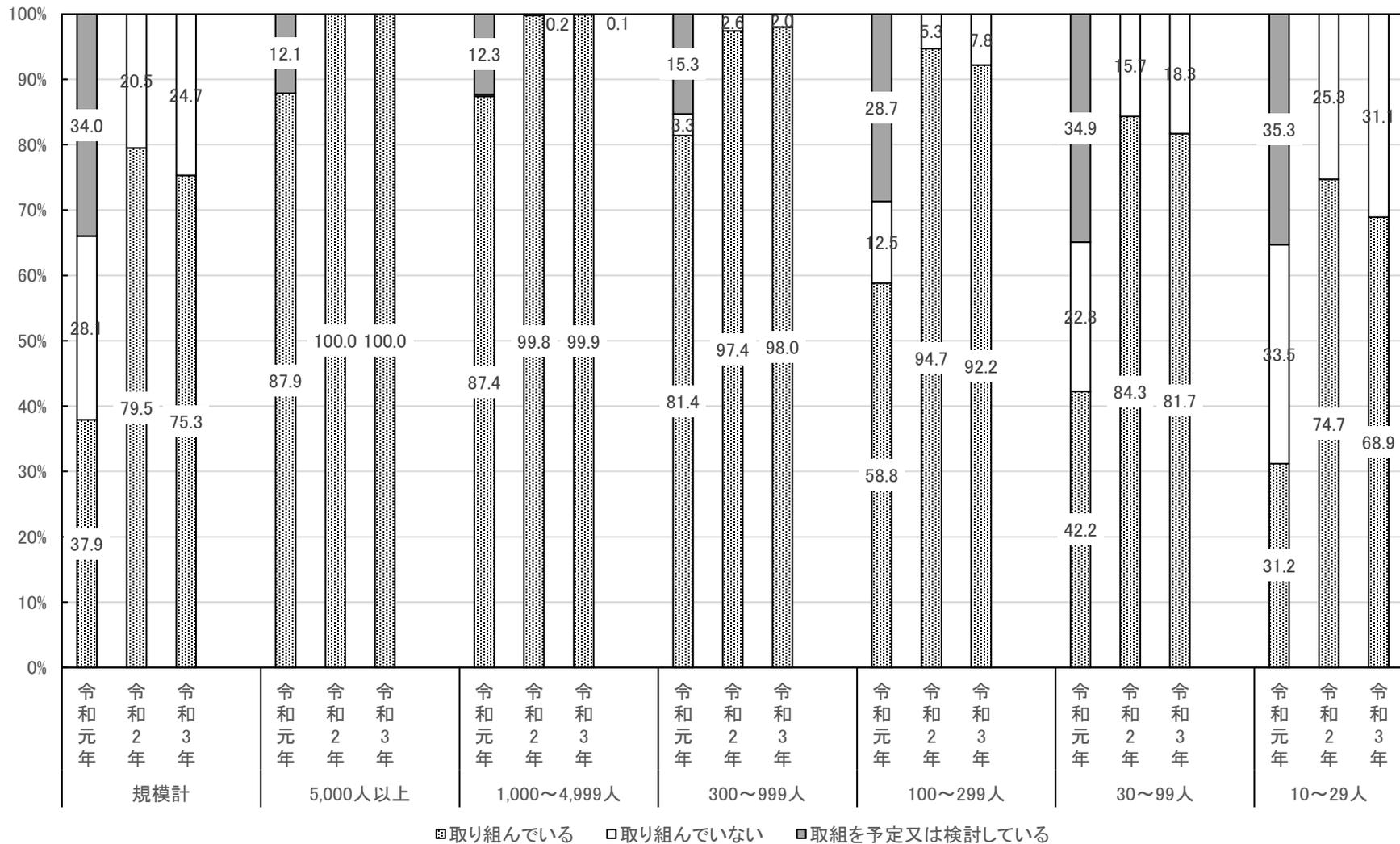
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための 取組の有無別企業割合

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための取組の有無別企業割合



パワーハラスメント防止のための取組の有無別企業割合

パワーハラスメント防止のための取組の有無別企業割合



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

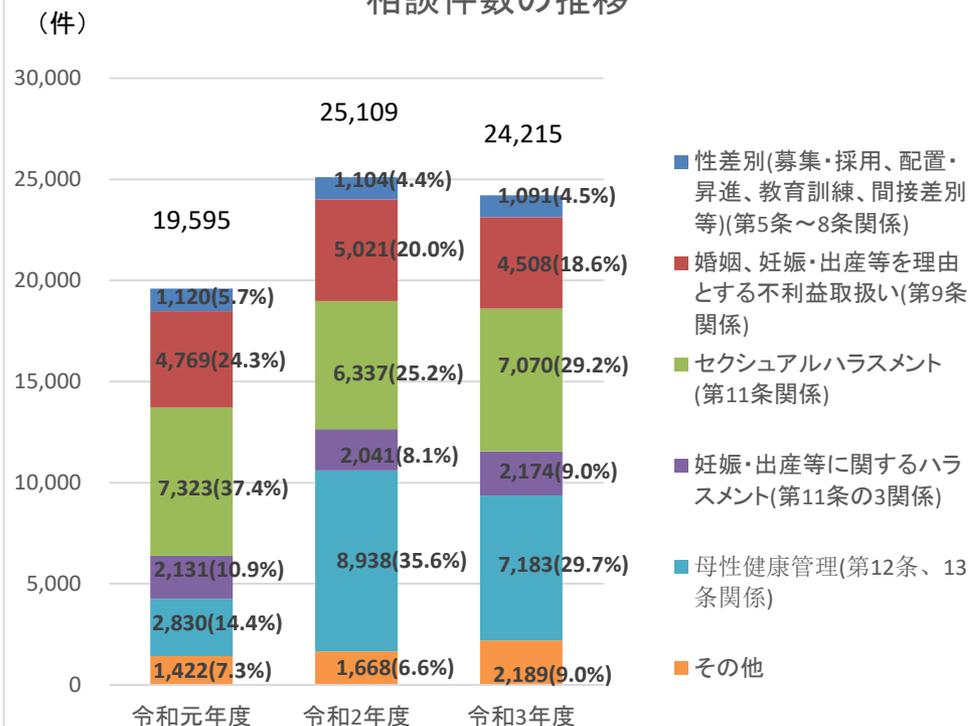
※「取組を予定又は検討している」は大企業に措置が義務付けられた令和2年以降は選択肢から削除している。

令和3年度労働局雇用環境・均等部（室）への 相談件数・相談内容（均等法関係）

○均等法に係る相談は24,215件。

○労働者・事業主等からの相談内容は、「母性健康管理措置」が29.7%を占めており、次いで「セクシュアルハラスメント」が29.2%、「婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い」と続いている。

相談件数の推移



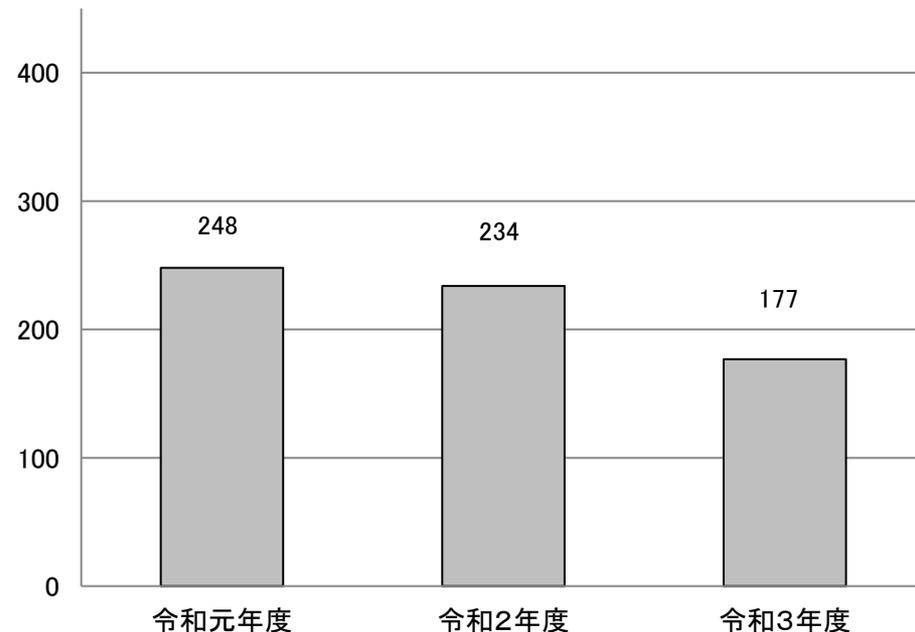
	件(%)		
	令和元年度	令和2年度	令和3年度
性差別(募集・採用、配置・昇進、教育訓練、間接差別等)(第5条～8条関係)	1,120 (5.7%)	1,104 (4.4%)	1,091 (4.5%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	4,769 (24.3%)	5,021 (20.0%)	4,508 (18.6%)
セクシュアルハラスメント(第11条関係)	7,323 (37.4%)	6,337 (25.2%)	7,070 (29.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント(第11条の3関係)	2,131 (10.9%)	2,041 (8.1%)	2,174 (9.0%)
母性健康管理措置(第12条、13条関係)	2,830 (14.4%)	8,938 (35.6%)	7,183 (29.7%)
その他	1,422 (7.3%)	1,668 (6.6%)	2,189 (9.0%)
合計	19,595 (100.0%)	25,109 (100.0%)	24,215 (100.0%)

資料出所：厚生労働省「令和3年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

令和3年度労働局長による紛争解決の援助（男女雇用機会均等法第17条）

- 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は177件。
- 婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する事案が最も多く(93件)、次いで、セクシュアルハラスメント措置義務に関する事案(63件)が多くなっている。
- 令和3年度中に援助を終了した181件（前年度受理した案件を含む。）のうち、約7割の118件について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決をみている。

労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数の推移



	件(%)		
	令和元年度	令和2年度	令和3年度
募集・採用(第5条関係)	2 (0.8%)	2 (0.9%)	2 (1.1%)
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	2 (0.8%)	2 (0.9%)	2 (1.1%)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	133 (53.6%)	129 (55.1%)	93 (52.5%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	97 (39.1%)	80 (34.2%)	63 (35.6%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第11条の3関係)	11 (4.4%)	6 (2.6%)	8 (4.5%)
母性健康管理措置(第12条、13条関係)	3 (1.2%)	15 (6.4%)	9 (5.1%)
合計	248 (100.0%)	234 (100.0%)	177 (100.0%)

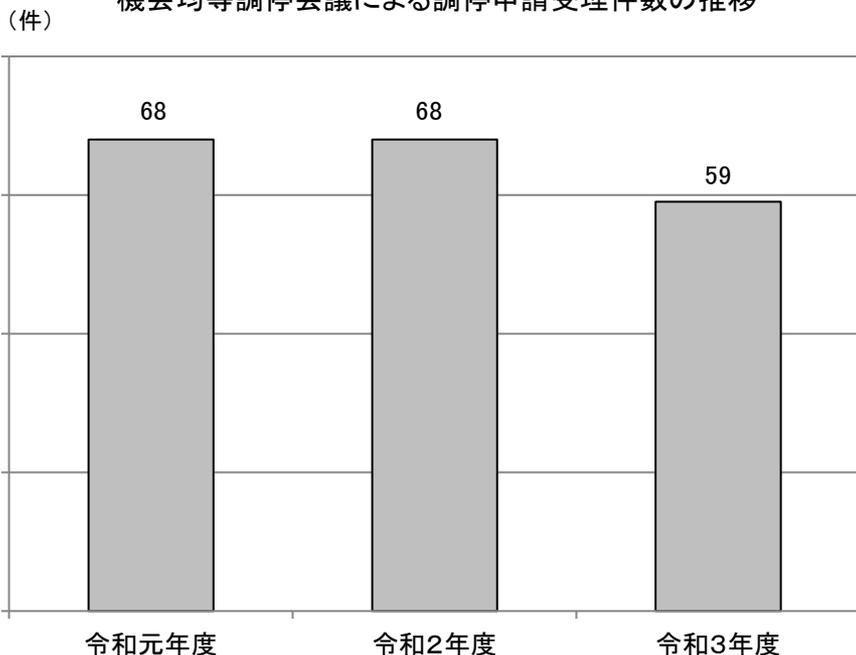
資料出所：厚生労働省「令和3年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

令和3年度機会均等調停会議による調停（男女雇用機会均等法第18条）

○機会均等調停会議による調停申請受理件数は59件。

○調停案の受諾勧告を行ったものは19件で、そのうち9件が調停案を双方が受諾し解決。

機会均等調停会議による調停申請受理件数の推移



件(%)

	令和元年度	令和2年度	令和3年度
配置・昇進・降格・教育訓練等(第6条関係)	0 (0.0%)	2 (2.9%)	0 (0.0%)
間接差別(第7条関係)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い(第9条関係)	15 (22.1%)	10 (14.7%)	15 (25.4%)
セクシュアルハラスメント措置義務(第11条の1関係)	49 (72.1%)	48 (70.6%)	42 (71.2%)
妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務(第11条の3関係)	4 (5.9%)	7 (10.3%)	1 (1.7%)
母性健康管理措置(第12条、13条関係)	0 (0.0%)	1 (1.5%)	1 (1.7%)
合計	68 (100.0%)	68 (100.0%)	59 (100.0%)

資料出所：厚生労働省「令和3年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況について」

2 男女労働者の職業生活の動向

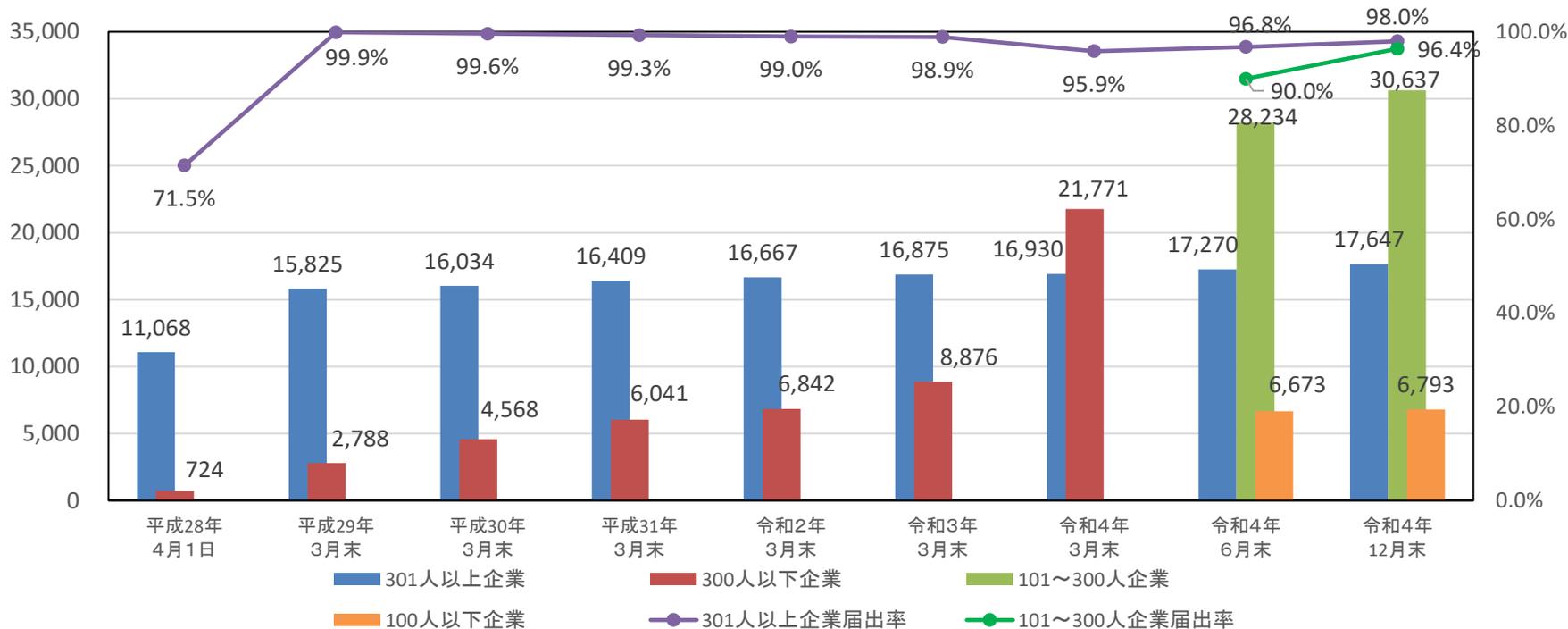
(2) 女性活躍推進法の施行状況等

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の企業規模別届出数及び届出率

届出率・届出件数の推移

○301人以上企業の届出率はほぼ100%で推移。令和4年12月末時点で98.0%（17,647/18,001社）。

○令和4年4月から届出義務が課せられた101～300人企業の届出率は、令和4年12月末時点で96.4%（30,637/31,789社）。



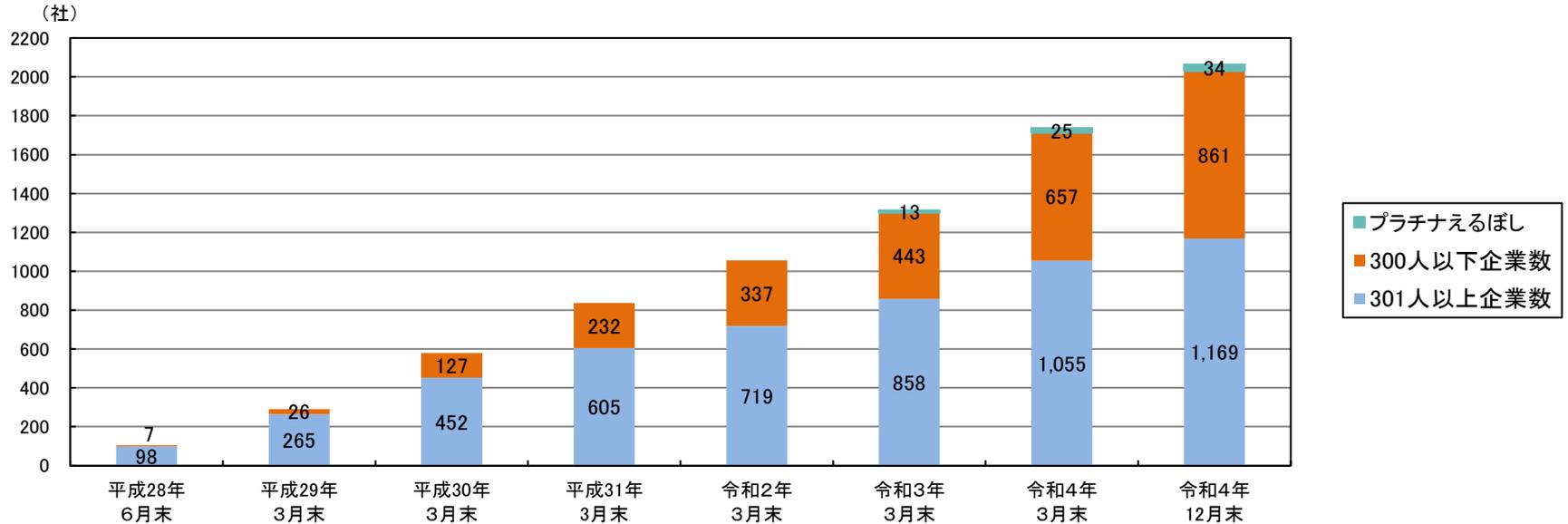
女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和4年12月末日時点）

○301人女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**23,876**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**33,994**社。

女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を受けた企業規模別企業数

企業規模別認定企業数の推移

○えるぼし認定を受けた企業数は順調に増加し、2,000社を超えた。



認定段階別認定企業数の推移

() は300人以下企業数

年月	平成28年6月末	平成29年3月末	平成30年3月末	平成31年3月末	令和2年3月末	令和3年3月末	令和4年3月末	令和4年12月末
段階1	0 (0)	1 (0)	3 (0)	5 (0)	6 (1)	7 (1)	8 (1)	9 (1)
段階2	27 (1)	94 (4)	183 (29)	287 (67)	365 (106)	436 (138)	541 (172)	635 (221)
段階3	78 (6)	196 (22)	393 (98)	545 (165)	685 (230)	858 (304)	1,163 (484)	1,386 (639)
計	105 (7)	291 (26)	579 (127)	837 (232)	1,056 (337)	1,301 (443)	1,712 (657)	2,030 (861)
プラチナえるぼし	—	—	—	—	—	13	25	34

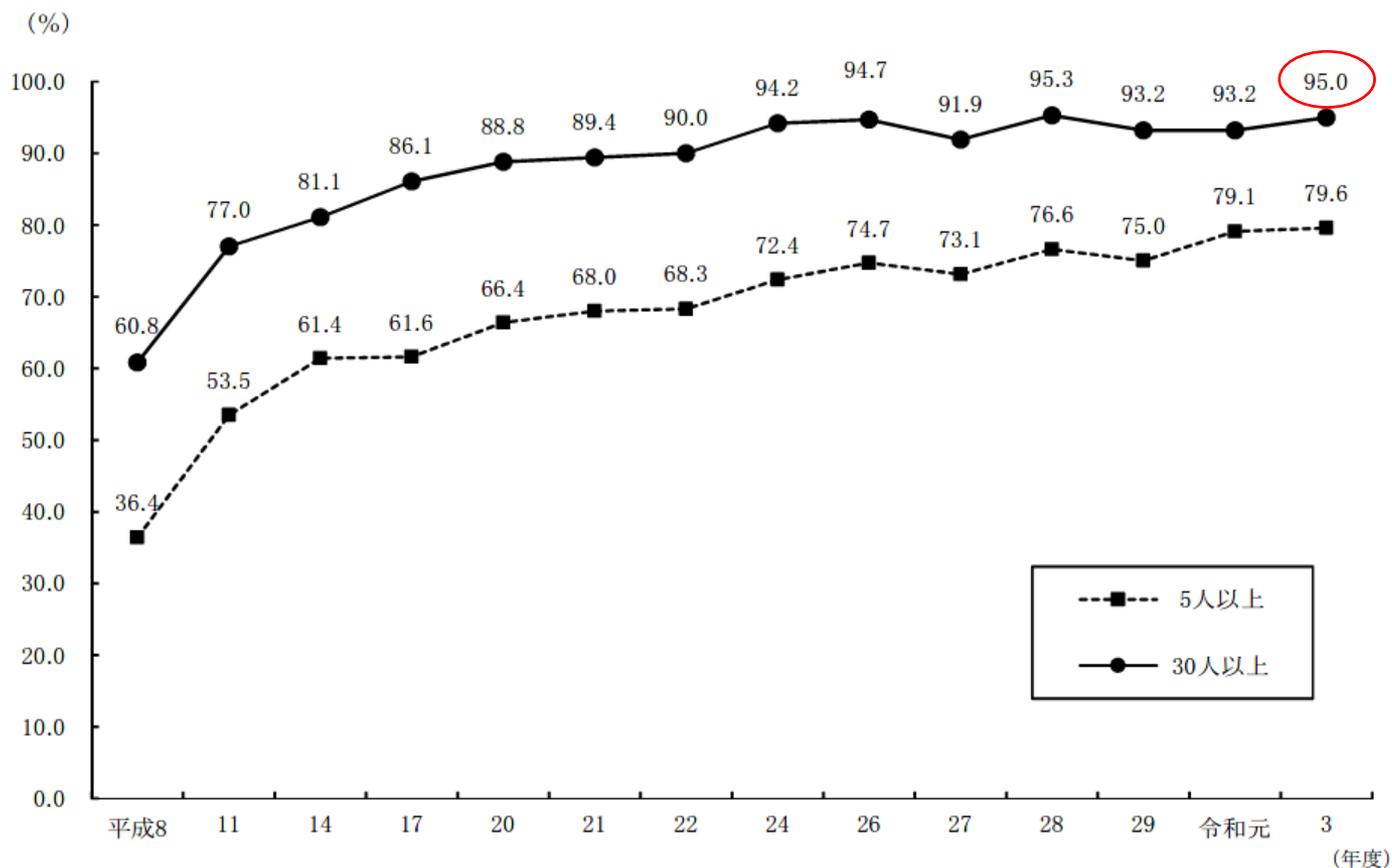
2 男女労働者の職業生活の動向

(3) 育児・介護休業法の施行状況等

育児休業制度の規定率

- 育児休業の規定あり事業所割合は、令和3年度は30人以上で95.0%になるなど、制度の定着が進んでいる。

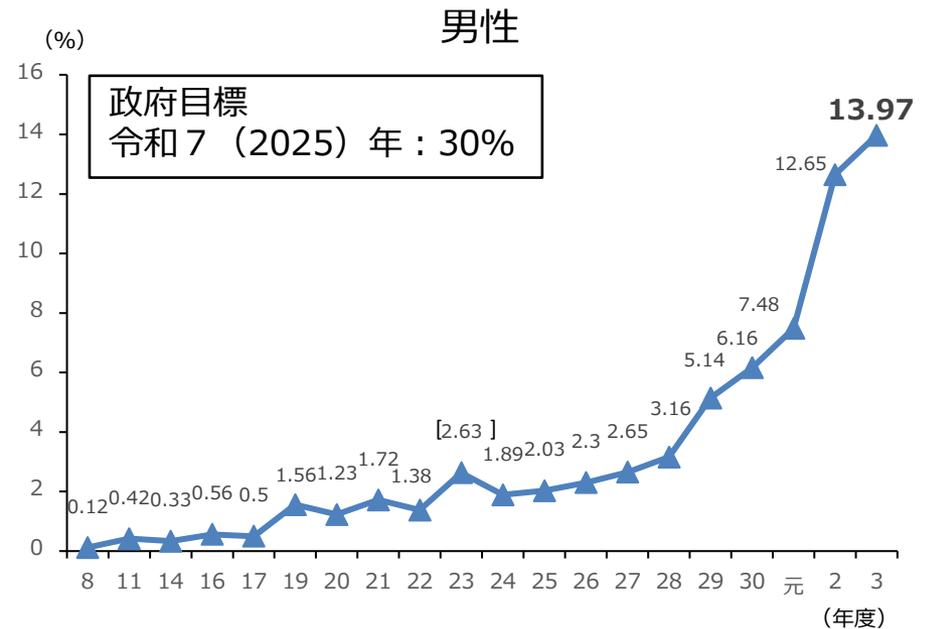
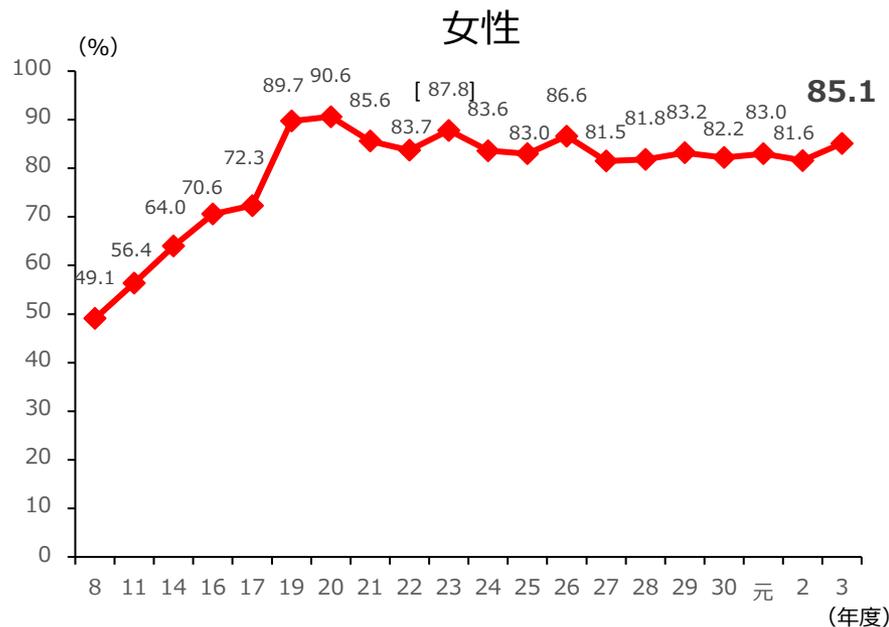
育児休業制度の規定あり事業所割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和3年度）

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準となっている（令和3年度：13.97%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

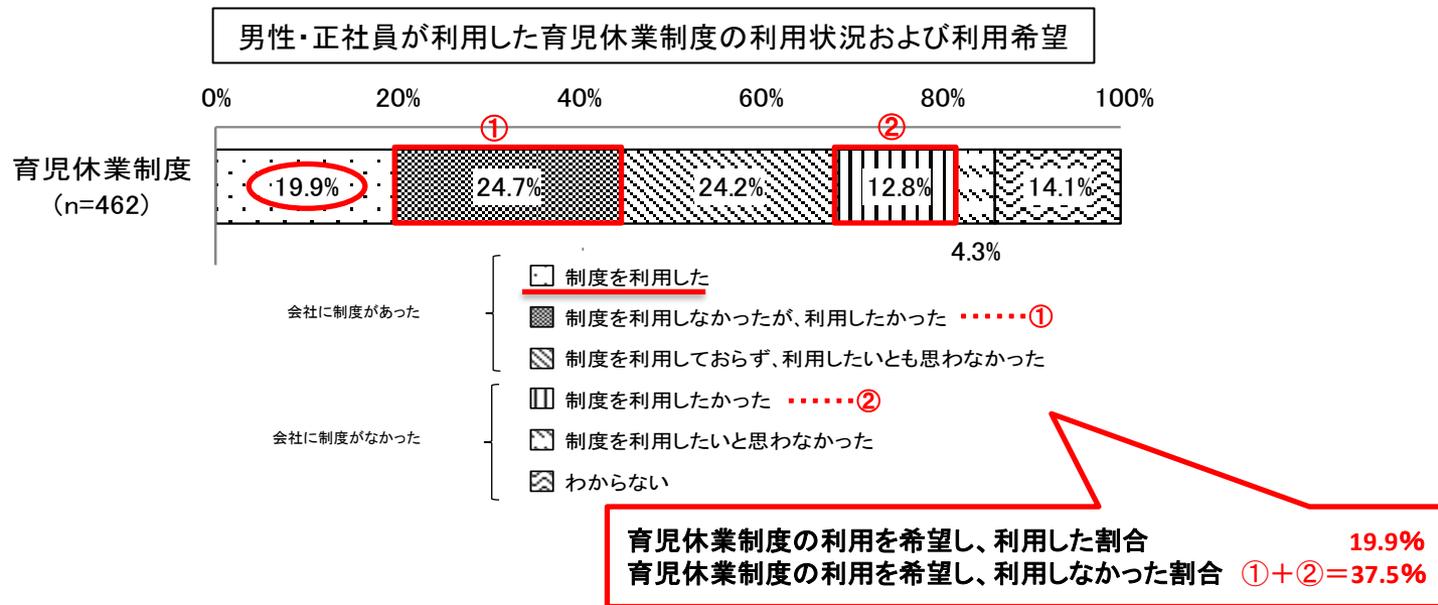
(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

- 「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



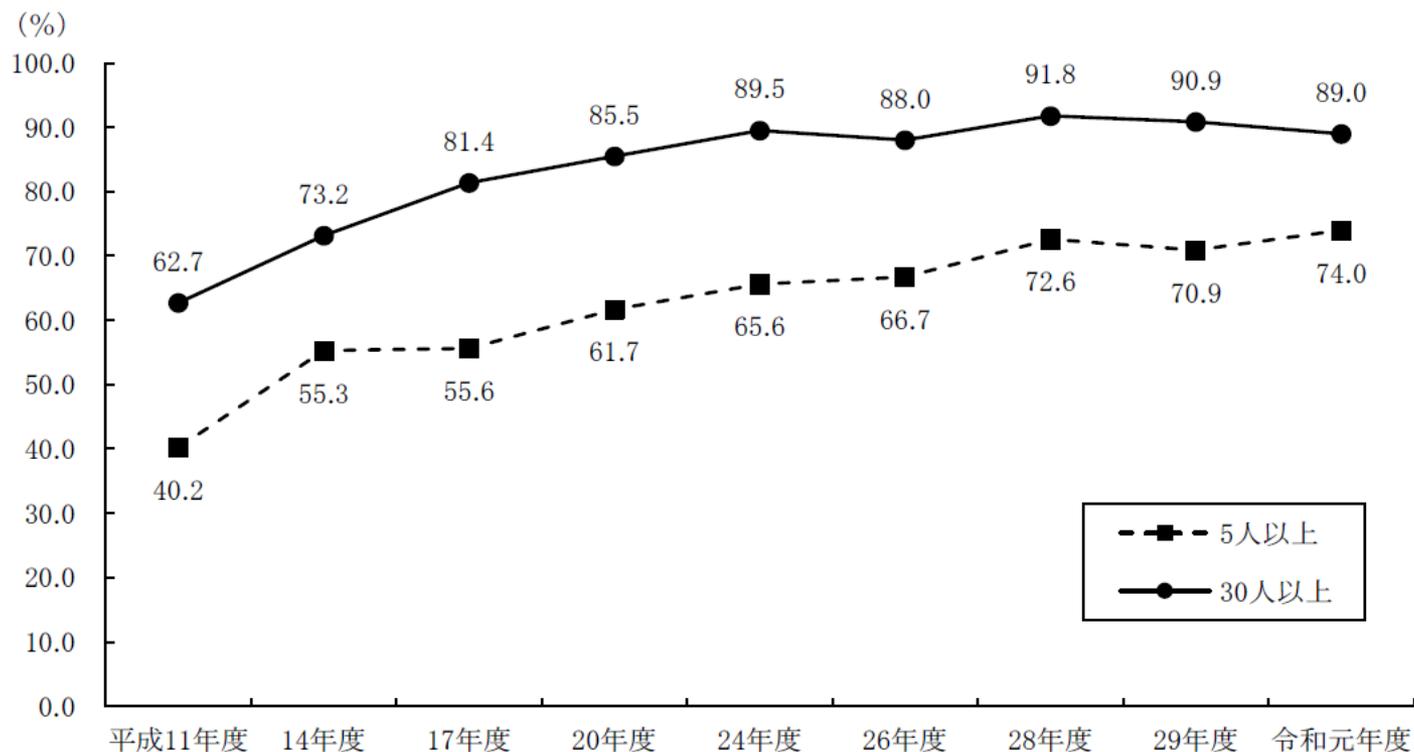
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。
 ※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

介護休業制度の規定率

- 介護休業の規定率は30人以上で約9割となっている。

介護休業制度の規定あり事業所割合の推移



資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」（令和元年度）

介護休業等制度の利用の現状

- 介護をしている雇用者（299万9千人）について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は8.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.2%（3万5千人）、「短時間勤務」は2.1%（2万5千人）、「介護休暇」は2.7%（8万2千人）などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で10.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は7.5%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、1.2%となっており、性別でみると女性1.2%、男性1.1%となっている。年齢階級別にみると、「40～44歳」の取得割合が最も高く、次に「30～39歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合（千人、%）】

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類	介護をしている								
	総数	制度の利用なし	制度の利用あり						その他
			総数	制度の種類					
				介護休業	短時間勤務	介護休暇	残業免除		
雇用形態									
実数	雇用者	2,999.2	2,705.9	258.1	34.5	61.9	81.6	25.7	79.3
	正規の職員・従業員	1,408.0	1,251.8	141.2	18.2	25.7	58.5	15.0	38.1
	非正規の職員・従業員	1,360.2	1,240.7	101.9	13.8	32.5	21.8	9.7	34.0
割合	雇用者	100	90.2	8.6	1.2	2.1	2.7	0.9	2.6
	正規の職員・従業員	100	88.9	10.0	1.3	1.8	4.2	1.1	2.7
	非正規の職員・従業員	100	91.2	7.5	1.0	2.4	1.6	0.7	2.5

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合(%)】

年齢階級別	介護をしている雇用者	介護休業取得者	女性	男性
計	100.0	1.2 (100.0)	1.2 (59.7)	1.1 (40.3)
30歳未満	100.0	0.5 (100.0)	0.7 (83.3)	0.2 (16.7)
30～39歳	100.0	1.7 (100.0)	1.2 (40.5)	2.3 (59.5)
40～44歳	100.0	2.0 (100.0)	1.7 (48.9)	2.5 (51.1)
45～49歳	100.0	1.0 (100.0)	1.0 (61.5)	1.0 (38.5)
50～54歳	100.0	1.1 (100.0)	1.4 (75.4)	0.8 (24.6)
55～59歳	100.0	0.9 (100.0)	0.9 (63.2)	0.8 (36.8)
60～64歳	100.0	1.2 (100.0)	1.5 (66.1)	0.9 (33.9)
65～69歳	100.0	1.1 (100.0)	0.7 (30.8)	1.6 (69.2)
70歳以上	100.0	1.4 (100.0)	2.1 (71.4)	0.8 (28.6)

※「制度の種類」については複数回答のため、各種別の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

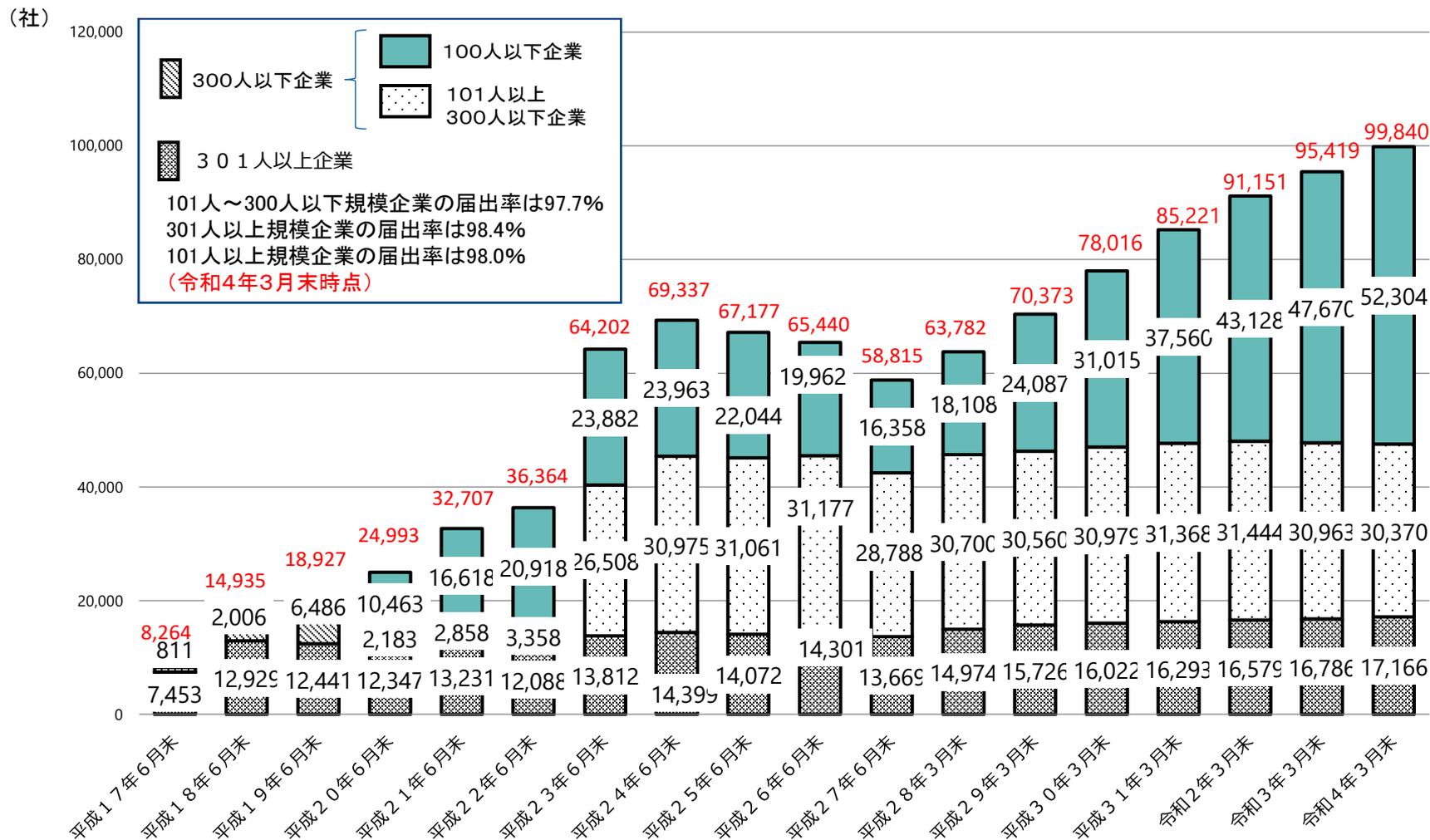
出典：総務省「平成29年就業構造基本調査」

2 男女労働者の職業生活の動向

(4) 次世代育成支援対策推進法の施行状況等

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数の推移

○ 101人以上企業の届出率は98.0%となっている。

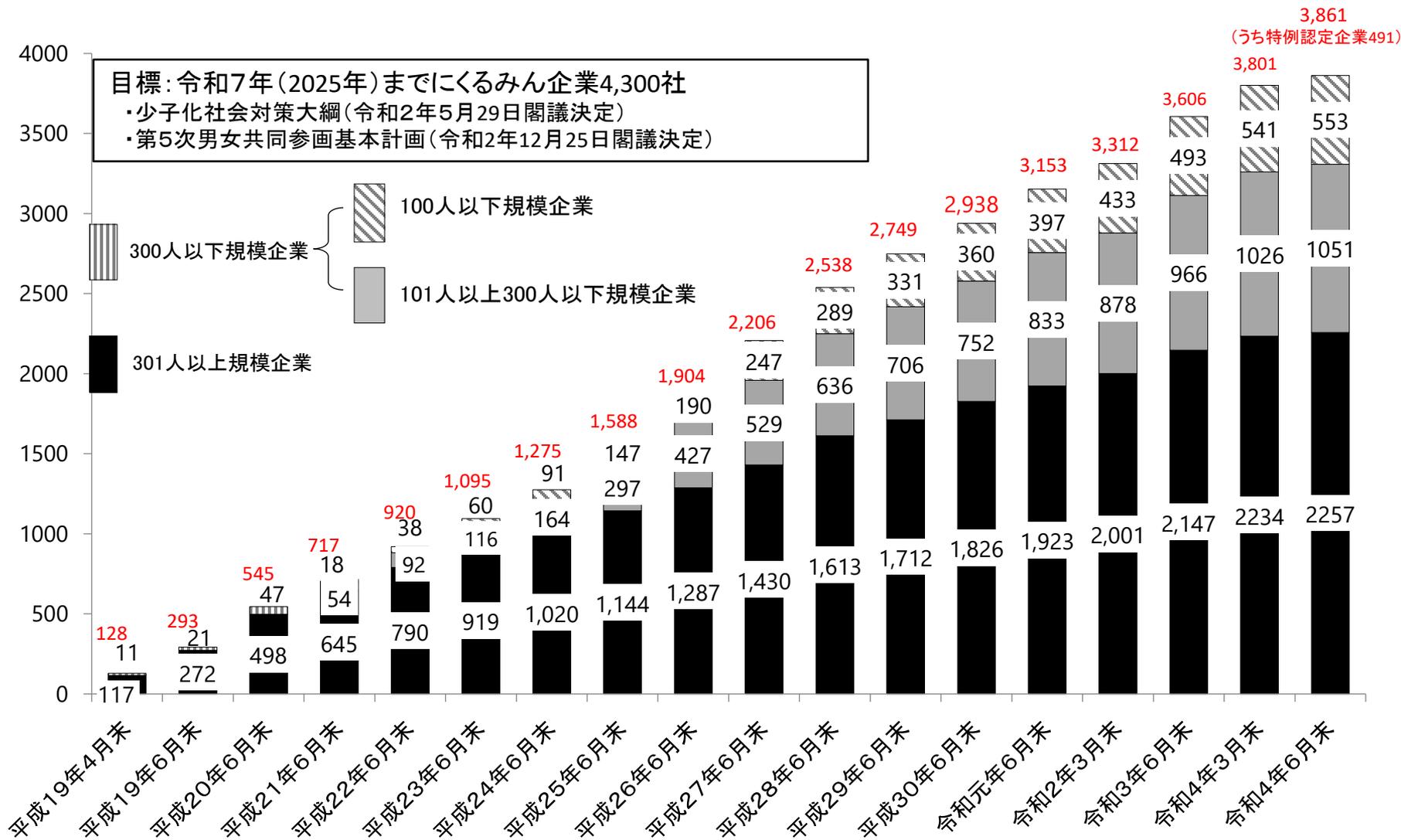


※ 平成23年4月1日 101人以上300人以下企業 の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化

(資料出所)厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

次世代育成支援対策推進法に基づく『くるみん・プラチナくるみん』認定企業数の推移

- くるみん認定企業数は年々増加し、令和4年6月末時点で3,861社となっている。
- プラチナくるみん認定企業数は、令和4年6月末時点で491社となっている。

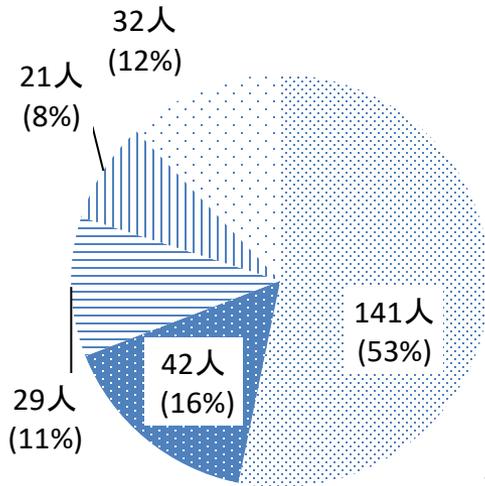


(資料出所) 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

不妊治療と仕事との両立に係る実態

- 不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組となっている（第16回出生動向基本調査）。一方、不妊治療経験者のうち16%（女性では23%）が仕事と両立できずに離職するなど、不妊治療と仕事との両立支援は重要な課題。
- 両立が難しいと感じる理由は、通院回数の多さ、精神面での負担、通院と仕事の日程調整の難しさ。

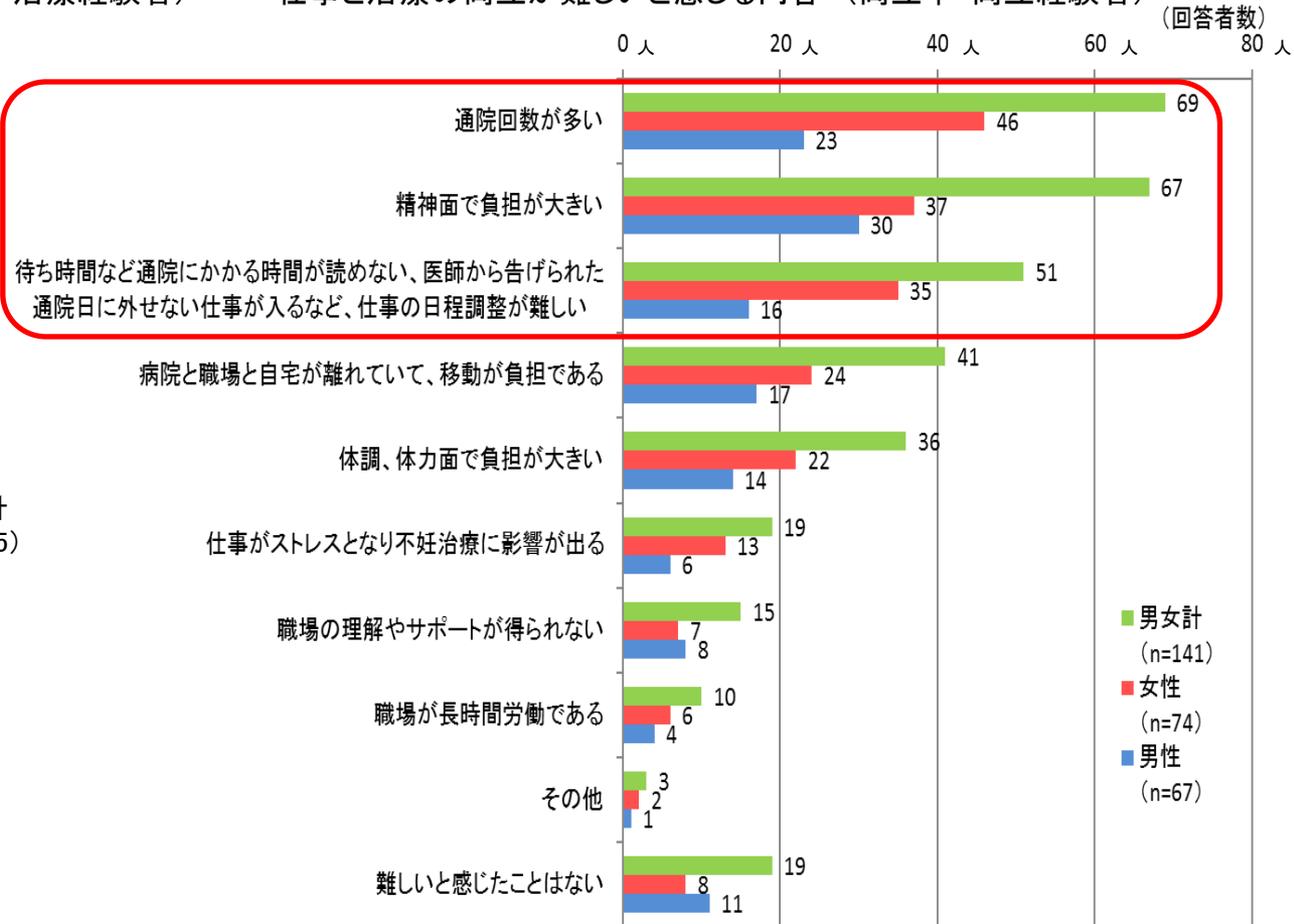
仕事と不妊治療の両立状況（治療中・治療経験者）



男女計
(n=265)

- 両立している
- 両立できず仕事を辞めた
- ▨ 両立できず不妊治療をやめた
- ▧ 両立できず雇用形態を変えた
- その他

仕事と治療の両立が難しいと感じる内容（両立中・両立経験者）



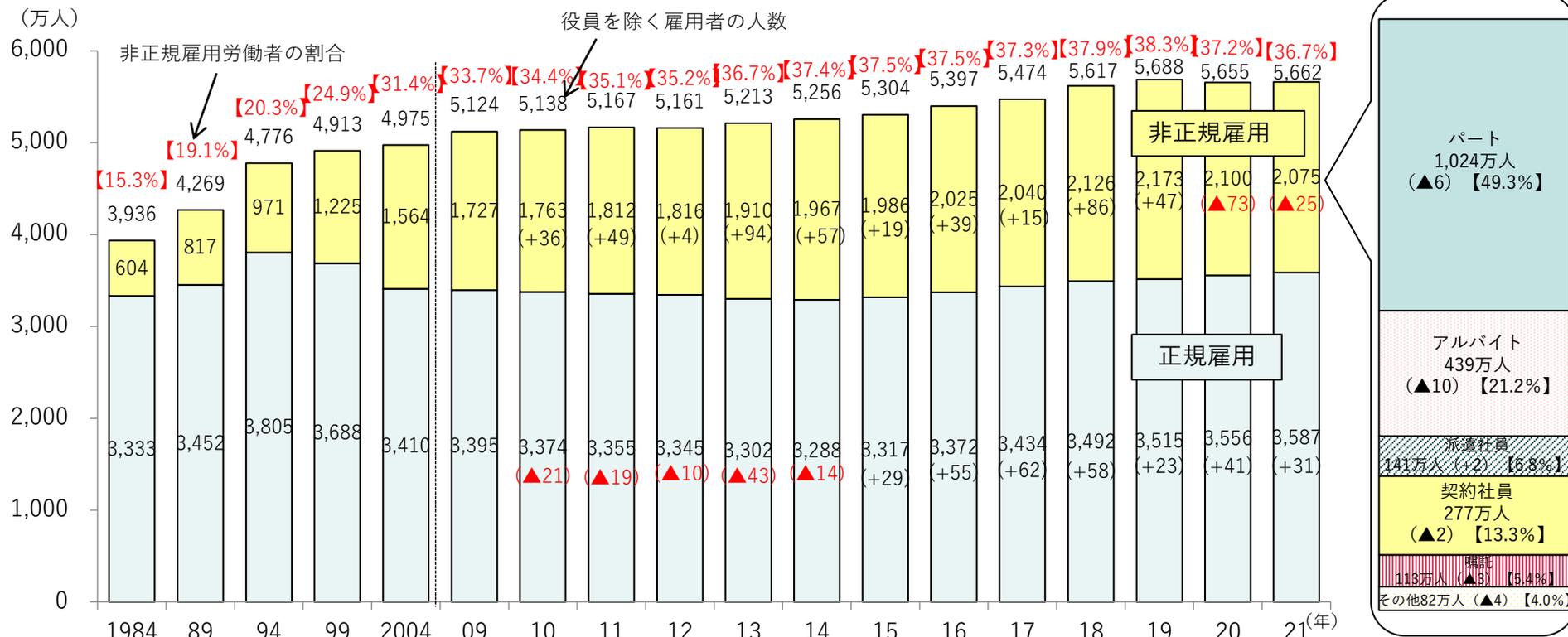
2 男女労働者の職業生活の動向

(5) パートタイム・有期雇用労働法の施行状況等

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

(再掲)

- 正規雇用労働者は3,587万人（2021年平均。以下同じ）。対前年比で**7年連続の増加**（+31万人）。
- 非正規雇用労働者は2,075万人。2010年以降対前年比で増加が続いてきたが、**2020年以降は減少**（-25万人）
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.7%**。前年に比べ0.5ポイントの低下。



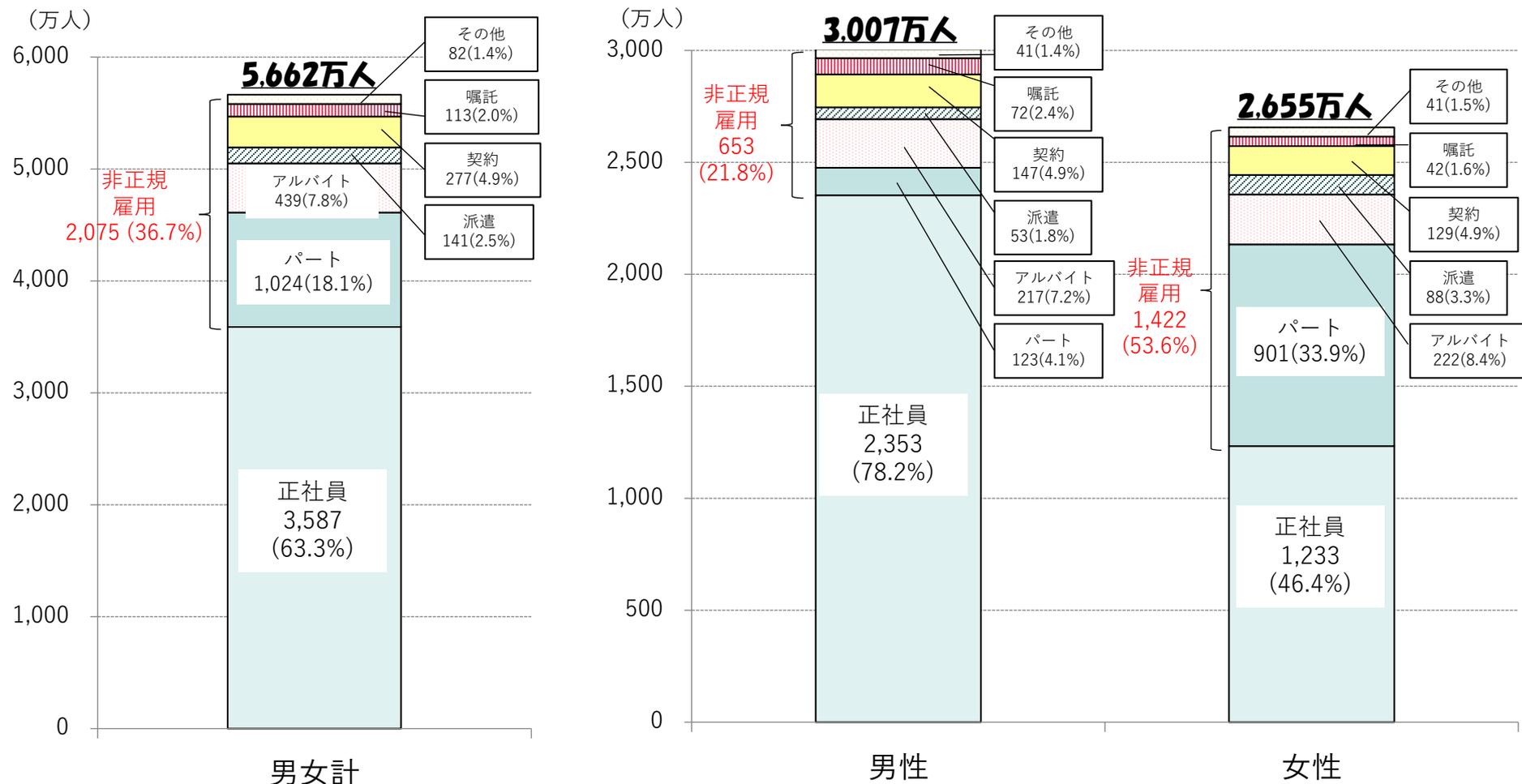
(資料出所) 1999年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、2004年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 2) 2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 3) 2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 4) 2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
- 5) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 6) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 7) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 8) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

雇用者（役員を除く）の男女の内訳（2021年平均）

（再掲）

- 非正規雇用労働者の男女別の内訳をみると、男性が31.5%、女性が68.5%となっている。
- 男女別の役員を除く雇用者のうち、非正規雇用労働者の割合は、男性が21.8%、女性が53.6%となっている。



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

（注）1）2021年の数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

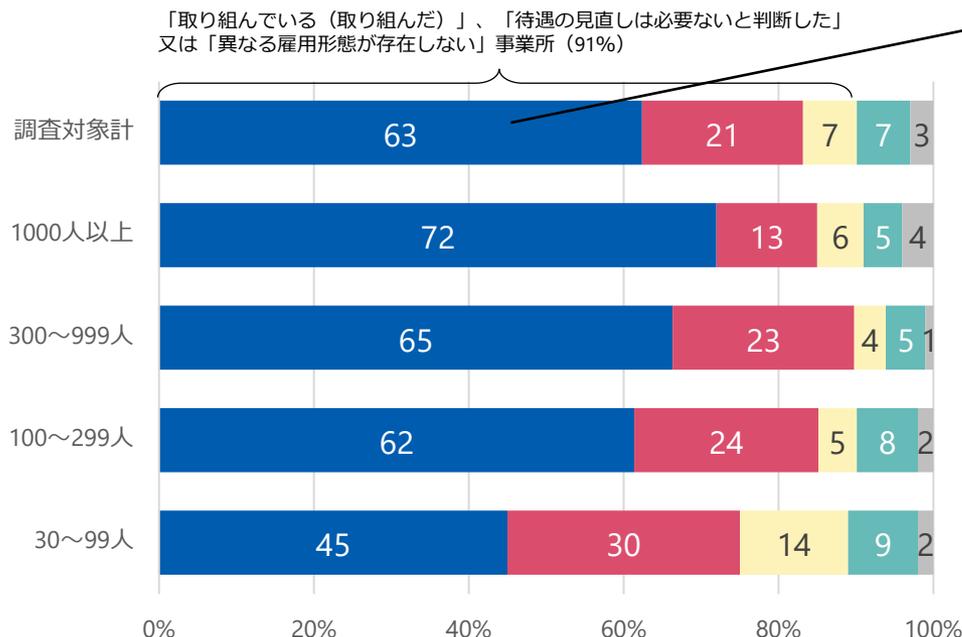
3）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

4）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める各雇用形態別の割合。

同一労働同一賃金の対応状況

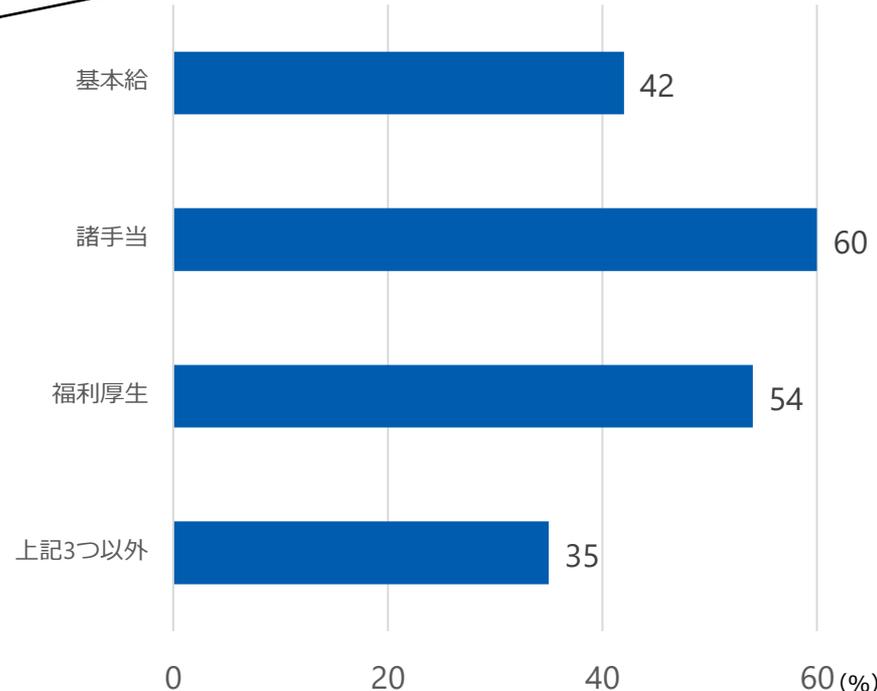
同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査対象計で63%、「待遇の見直しは必要ないと判断した」「異なる雇用形態が存在しない」事業所を含めると91%。

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の実現に向けた取組



- 取り組んでいる又は取り組んだ
- 検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した
- 異なる雇用形態が存在しない
- 取り組んでいない（異なる雇用形態が存在しない場合を除く）
- 無回答

「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所（63%）の取組内容 （「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所 = 100、複数回答）



（資料出所）厚生労働省「労働経済動向調査（令和4年11月）」より 雇用環境・均等局 有期・短時間労働課作成。
 注1）令和4年11月1日現在の調査結果。
 注2）同一労働同一賃金ルールは、令和2年4月施行（中小企業への適用は令和3年4月から）。

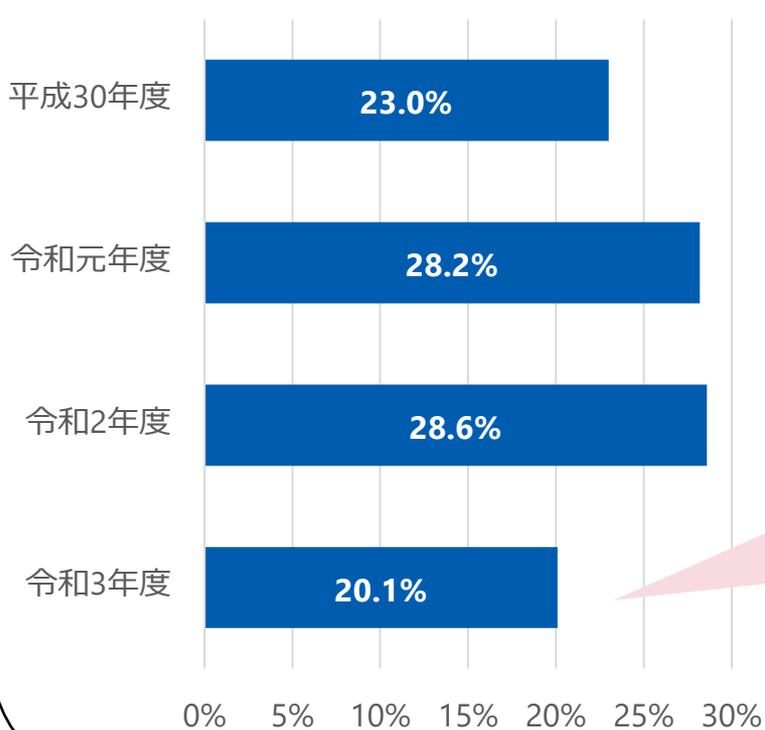
2 男女労働者の職業生活の動向

(6) 企業の雇用管理の変化

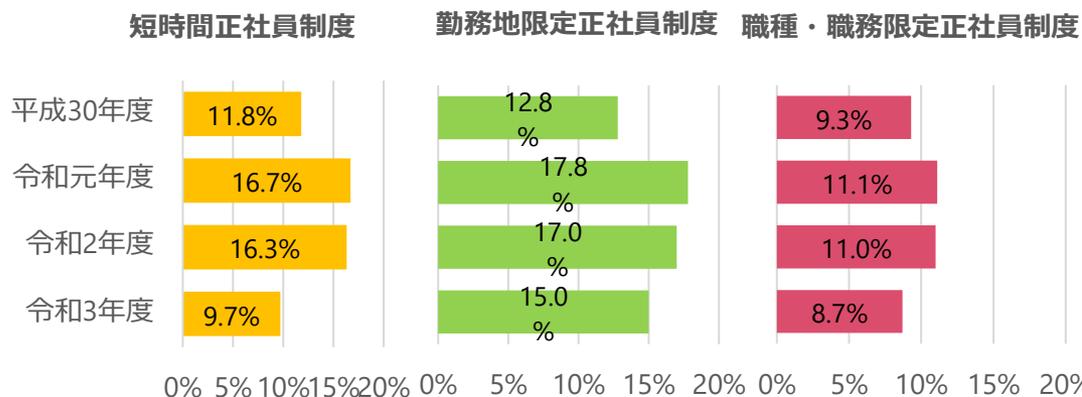
多様な正社員制度の導入割合

多様な正社員制度の導入状況は20.1%（令和2年度28.6%）、事業所規模が大きいほど導入割合は高い。制度ごとでは、短時間正社員制度が9.7%（同16.3%）、勤務地限定正社員制度が15.0%（同17.0%）、職種・職務限定正社員制度が8.7%となっている。

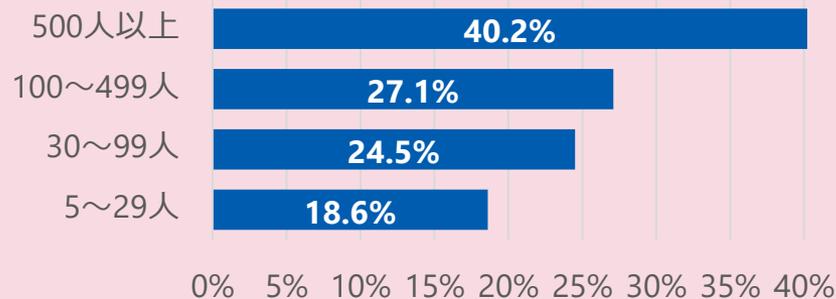
多様な正社員制度「あり」と回答した事業所の割合



各制度の導入状況



事業所規模ごとの割合（令和3年）

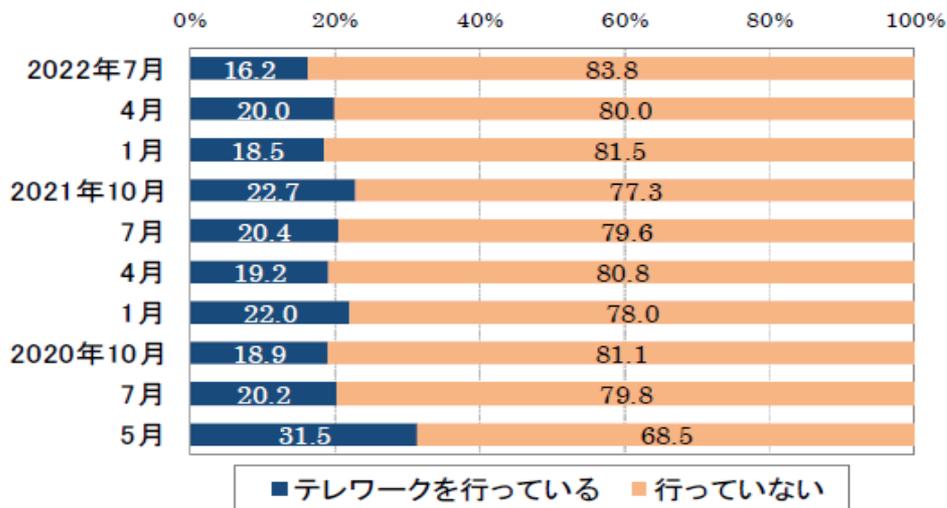


（資料出所）厚生労働省「雇用均等基本調査」

テレワークの実施状況①

テレワーク実施率は、新型コロナウイルスの新規感染者数の状況に関わらず一定程度定着している。

図47 テレワークの実施率



公益財団法人 日本生産性本部

「第10回 働く人の意識に関する調査」

調査期間：2022年7月4日～7月5日

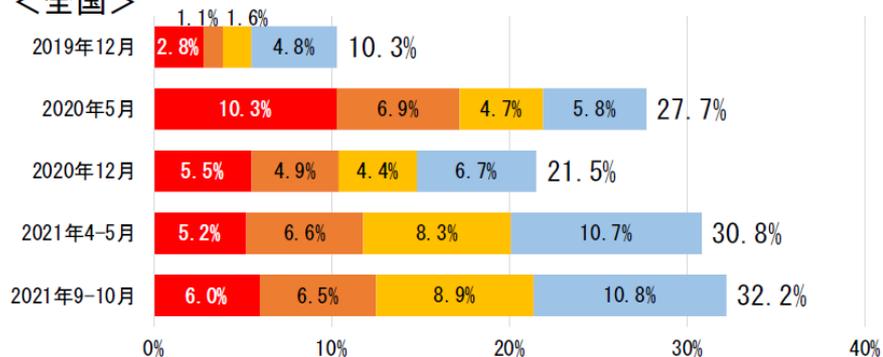
調査対象：20歳以上のわが国の企業・団体に雇用されている者

(雇用者=就業者から自営業者、家族従業者等を除いたもの)

回収数：1,100名

1. 【働き方】テレワーク実施頻度の変化 (就業者)

<全国>



■ テレワーク (ほぼ100%)

■ テレワーク中心 (50%以上) で、定期的に出勤を併用

■ 出勤中心 (50%以上) で、定期的なテレワークを併用

■ 基本的に出勤だが、不定期にテレワークを利用

内閣府「第4回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

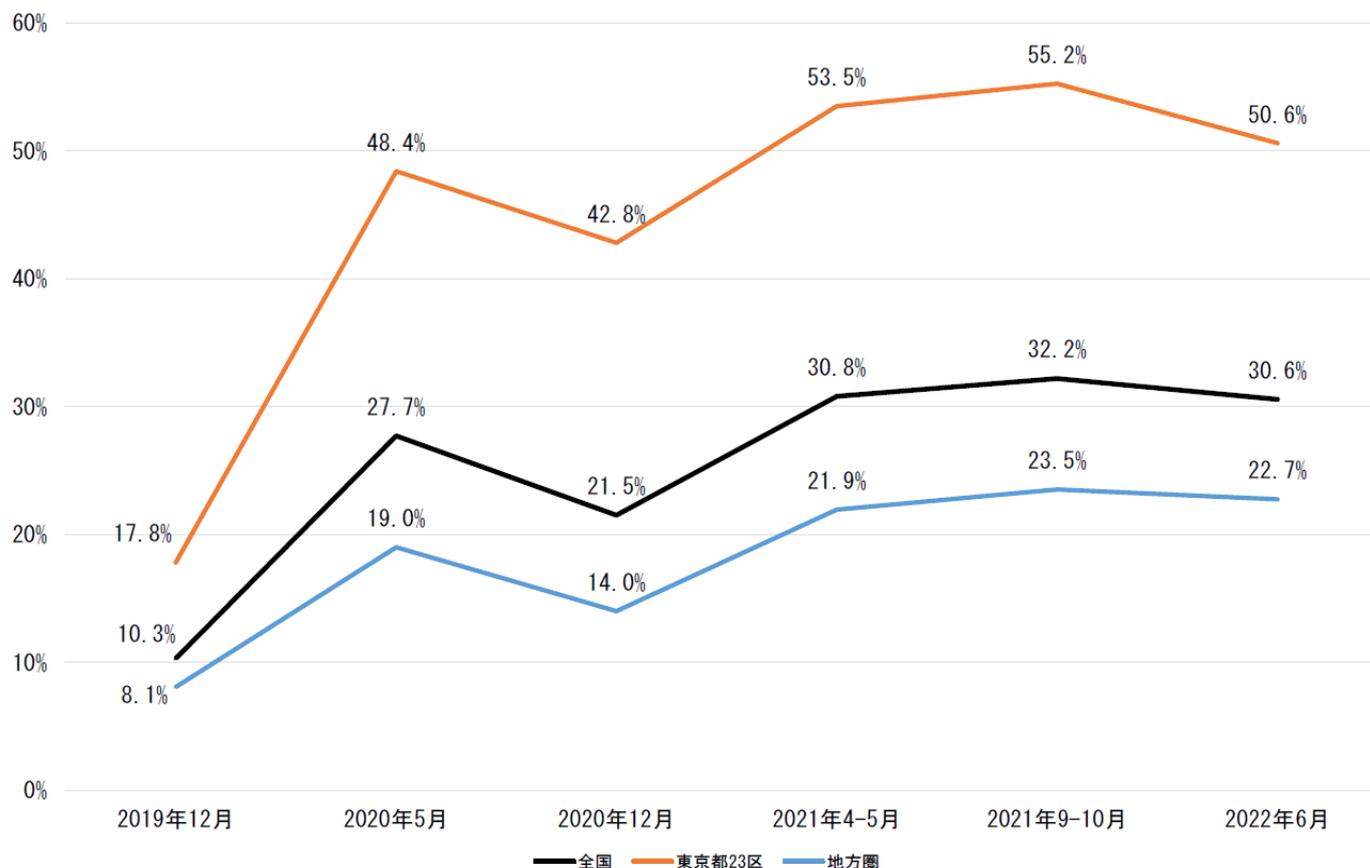
調査期間：2021年9月28日～10月5日

回収数：6,781名

テレワークの実施状況②

- 2020年12月には低下したものの、地域によらずテレワーク実施率は一定程度定着している。
- 東京都23区に比べると地方圏のテレワーク実施率は低い。

【1. 働き方】地域別のテレワーク実施率※（就業者）

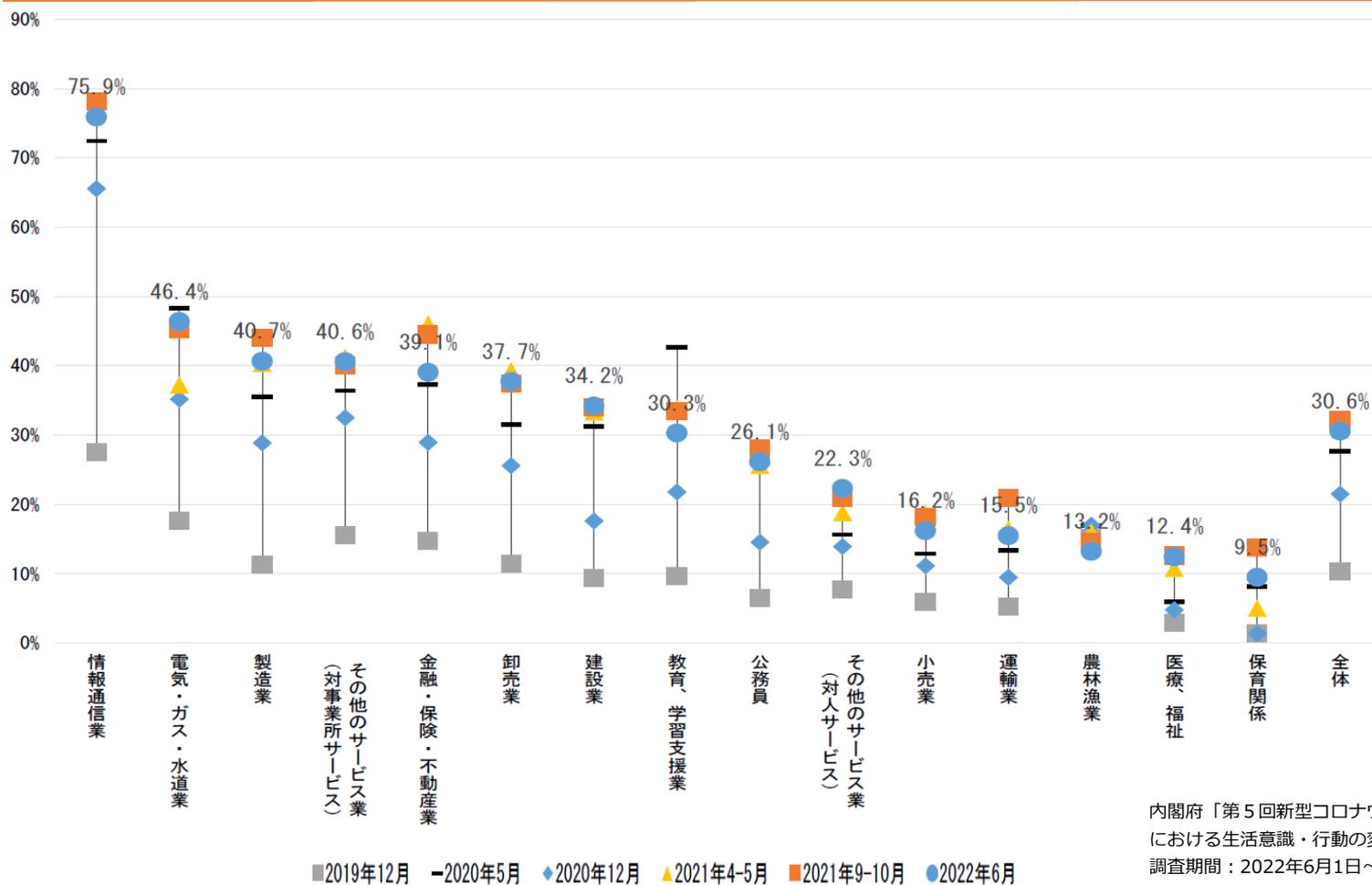


内閣府「第5回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
調査期間：2022年6月1日～6月9日
回収数：10,056名

テレワークの実施状況③

業種別に見ると、情報通信業は高く、保育関係や医療・福祉は低い傾向にある。

【1. 働き方】業種別のテレワーク実施率（就業者）



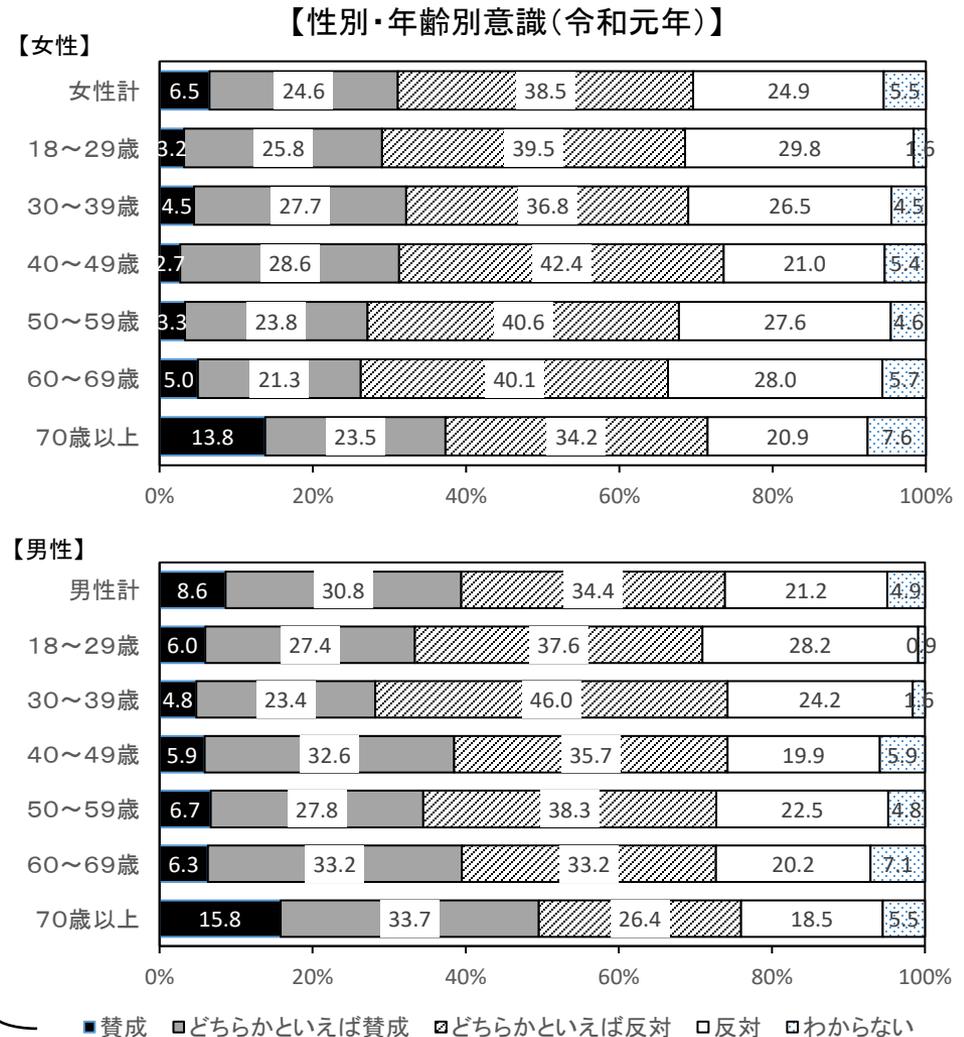
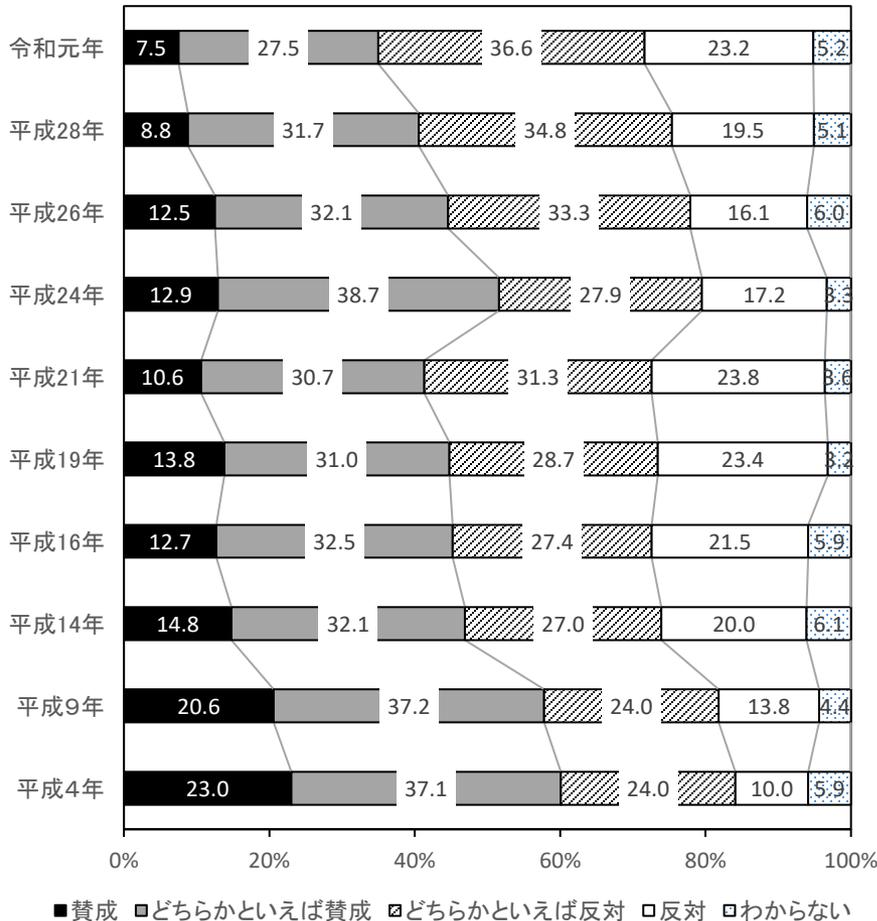
内閣府「第5回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
調査期間：2022年6月1日～6月9日
回収数：10,056名

2 男女労働者の職業生活の動向

(7) 男女労働者の意識の変化と就業パターン

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する意識

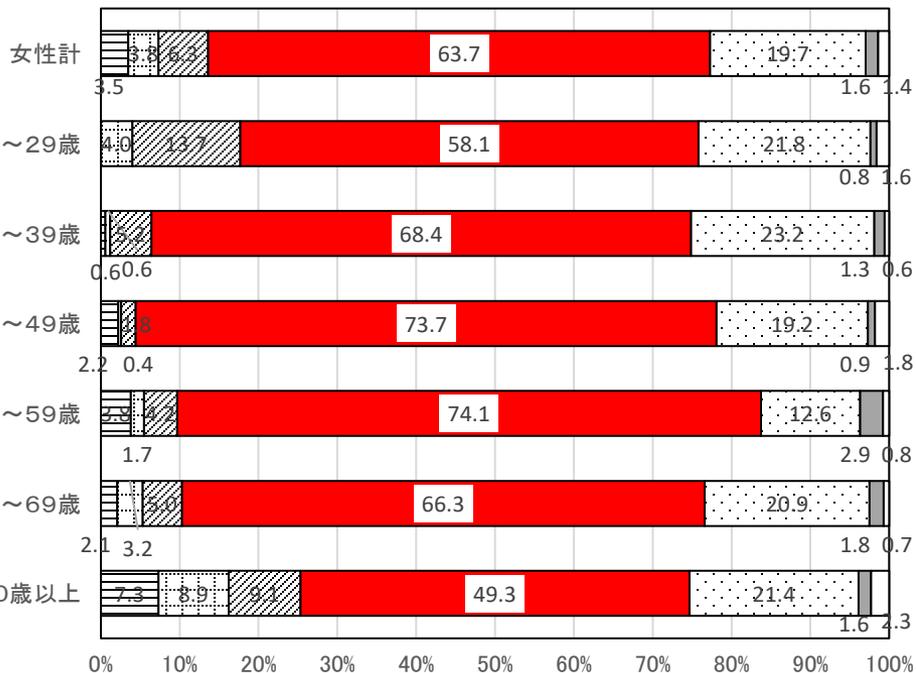
若者を中心に、固定的な性別役割分担意識の解消が徐々に進展。



女性が職業をもつことに対する意識

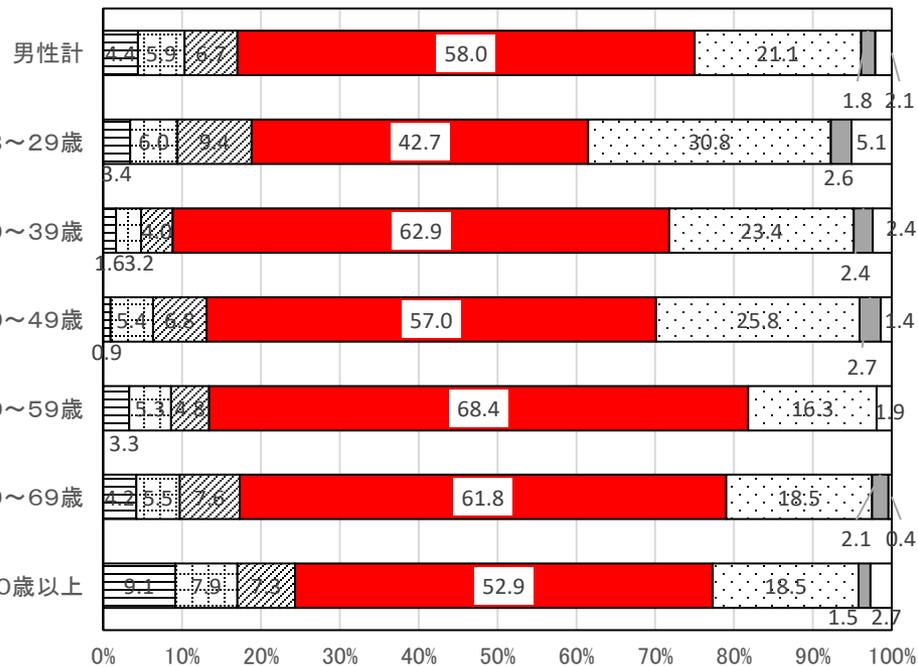
男女ともに「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」とする割合が高い。

女性の意識



- 女性は職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- ▨ 子供ができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他
- わからない

男性の意識



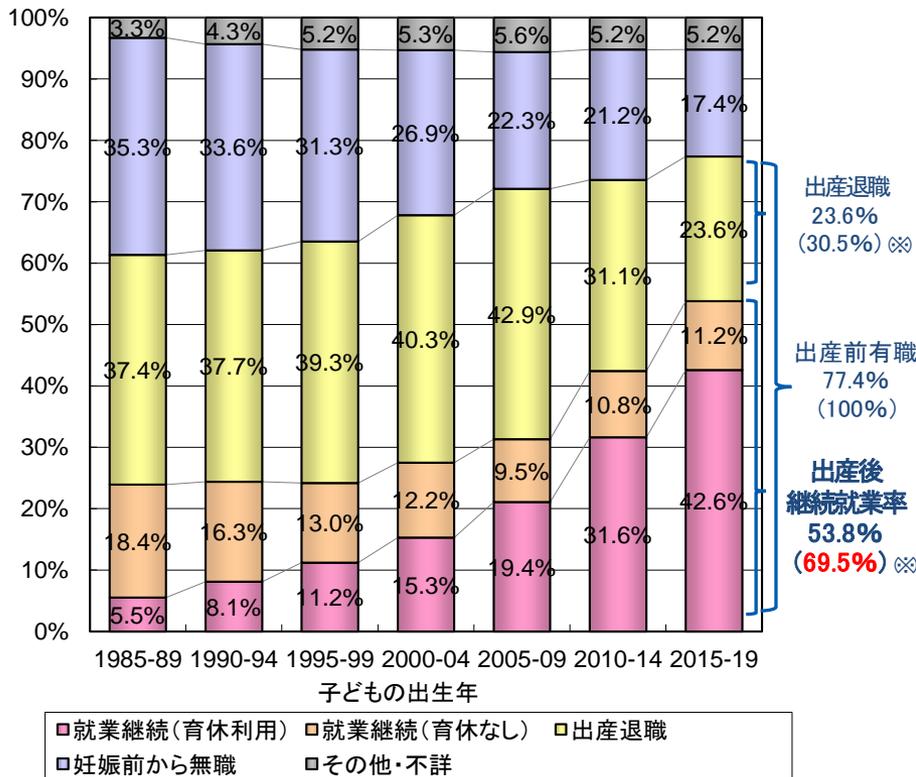
- 女性は職業をもたない方がよい
- 結婚するまでは職業をもつ方がよい
- ▨ 子供ができるまでは、職業をもつ方がよい
- 子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい
- 子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい
- その他
- わからない

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



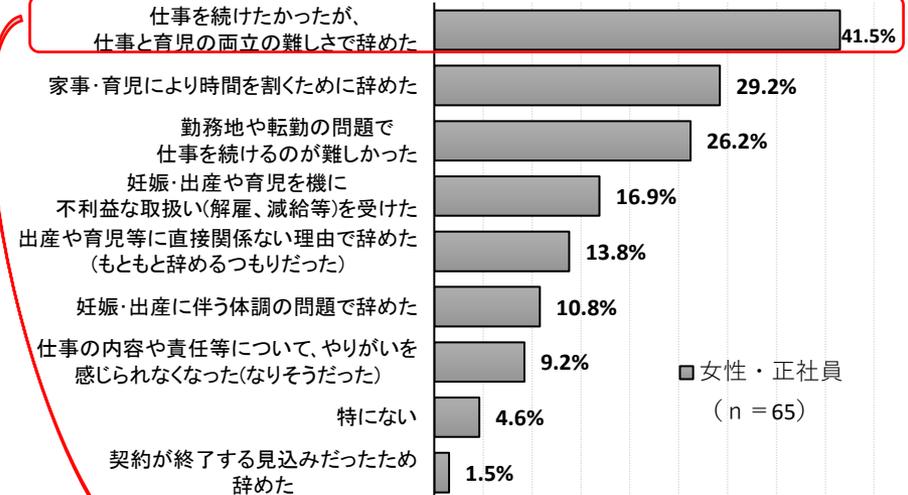
(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1) 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みたもの。
 (注2) 上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

【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(夫婦調査)」

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(41.5%)、「転勤等で就業継続が困難」(26.2%) (※対象:末子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性正社員)

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的理由 (複数回答)

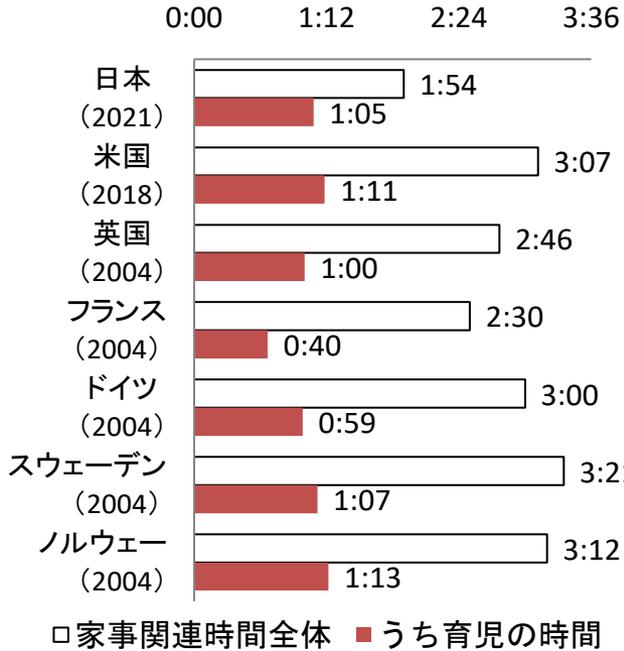
- ① 自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (59.3%)
- ② 勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった (33.3%)
- ③ 制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用出来そうになかった(できなかった) (29.6%)
- ④ 夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があった(シフト制などによるものも含む) (29.6%)
- ⑤ 配偶者・パートナーの協力が得られなかった、配偶者・パートナーが辞めることを希望した (25.9%)
- ⑥ 勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (22.2%)

【資料出所】株式会社日本能率協会総合研究所「令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」

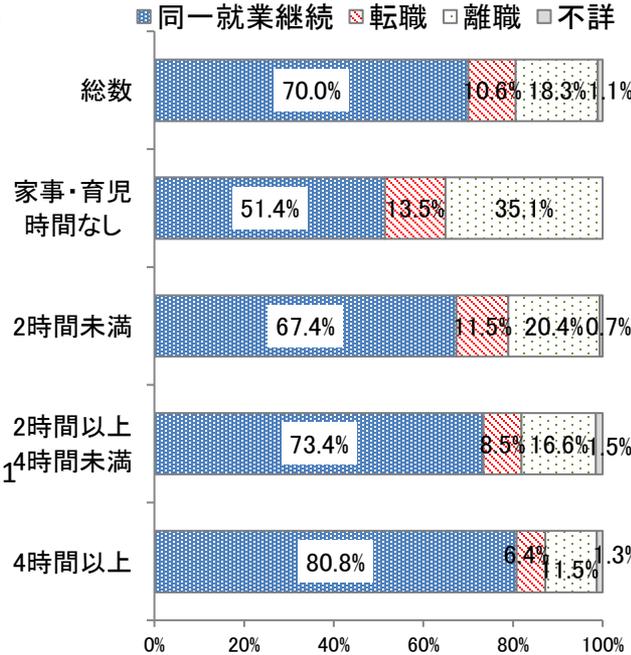
女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫（6歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、2時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

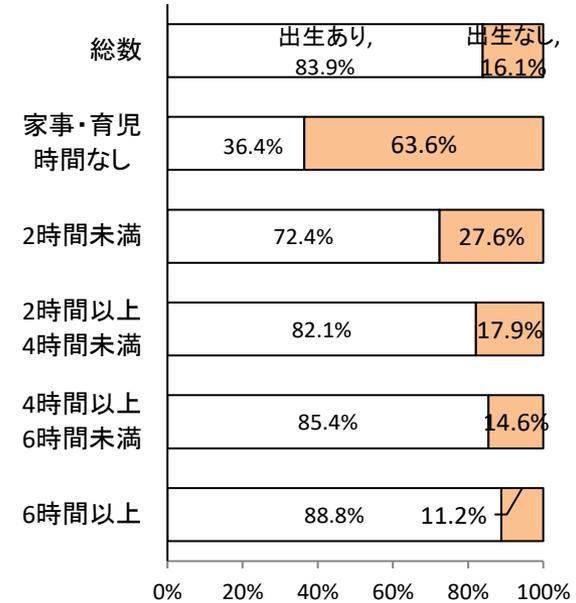
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間（1日当たり）】
(時間)



【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」（調査年月：2021年11月）より作成

注：

- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
 - 第1回から第10回まで双方が回答した夫婦
 - 第1回に独身で第9回までの間に結婚し、結婚後第10回まで回答した夫婦
 - 妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者
- 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

資料出所：厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査（2012年成年者）」（調査年月：2021年11月）より作成

注：

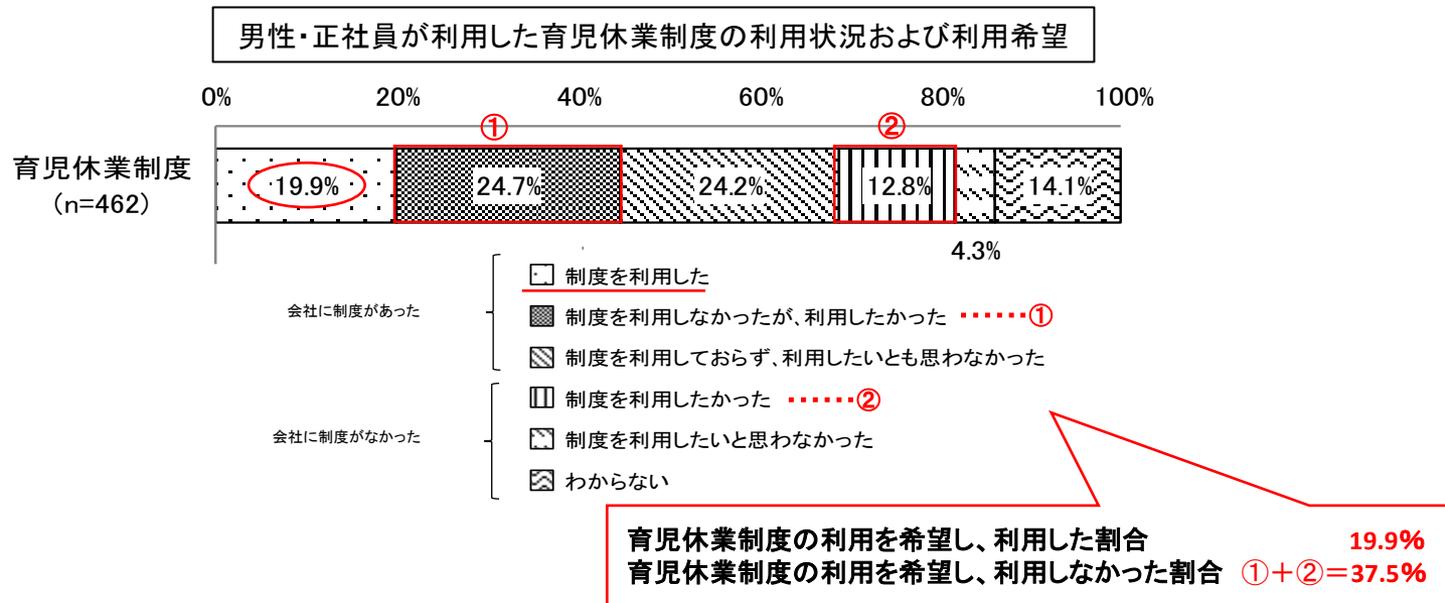
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 - 第1回調査から第10回調査まで双方が回答した夫婦
 - 第1回調査時に独身で第9回調査までの間に結婚し、結婚後第10回調査まで回答した夫婦
 - 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第9回調査時の状況である。
- 9年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及び総務省「社会生活基本調査」(令和3年)より作成。

2. 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の時間である。

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

- 「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

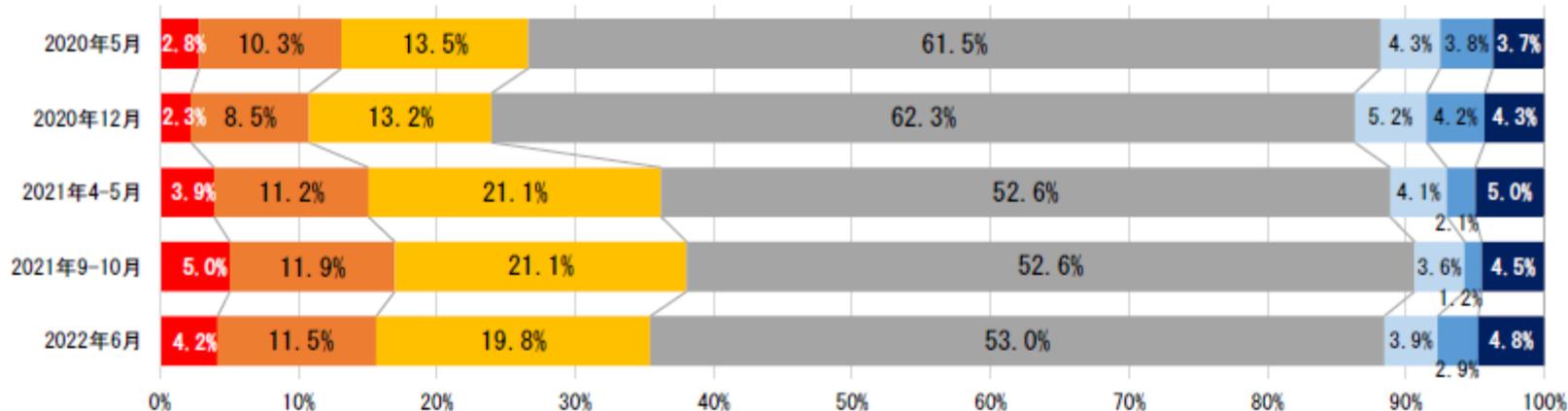
家事・育児時間の変化（18歳未満の子を持つ親）

感染症の拡大後、男女ともに家事・育児時間が増加している者が増えている。

※2019年12月（感染症拡大前）からの変化を質問

内閣府「第5回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
調査期間：2022年6月1日～6月9日
回収数：10,056名

<男性>



<女性>

