

令和4年版

働く女性の実情

厚生労働省雇用環境・均等局

ま え が き

厚生労働省雇用環境・均等局では、昭和 28 年以来、働く女性に関する動きを取りまとめ、「働く女性の実情」として毎年紹介してまいりました。

今年は、「Ⅰ 令和 4 年の働く女性の状況」において、働く女性の実態とその特徴を明らかにするとともに、「Ⅱ 働く女性に関する対策の概況」において、厚生労働省が行っている対策について取りまとめました。そのほか、女性労働に関する各種統計資料を収録しております。

本書が、働く女性に関する問題に関心を持たれる方々の参考になれば幸いに存じます。

厚生労働省雇用環境・均等局長
堀 井 奈 津 子

〈本冊子で使用した資料等〉

1 主な資料

総務省－労働力調査、家計調査、社会生活基本調査、就業構造基本調査

厚生労働省－賃金構造基本統計調査、職業安定業務統計、雇用動向調査、大学等卒業予定者の就職内定状況調査、大学等卒業者の就職状況調査、毎月勤労統計調査、家内労働概況調査、雇用均等基本調査（女性（女子）雇用管理基本調査）、労働者派遣事業報告、派遣労働者実態調査、労働組合基礎調査、人口動態統計、簡易生命表、完全生命表

文部科学省－高等学校卒業予定者の就職内定状況に関する調査、高等学校卒業者の就職状況に関する調査、大学等卒業予定者の就職内定状況等調査、大学等卒業者の就職状況調査、学校基本調査

内閣府－男女共同参画社会に関する世論調査、女性の活躍推進に関する世論調査、

(独)労働政策研究・研修機構－データブック国際労働比較

I L O－ILOSTAT Database

2 労働力調査について

- (1) 年平均の数値を用いた。
- (2) 総数に分類不能及び不詳の数を含むため、総数と内訳の合計とは必ずしも一致しない。
- (3) 「0」は集計した数値が表章単位に満たないものである。
- (4) 「－」印は該当数字のない箇所である。
- (5) 一部の数値については独自の計算をしており、総務省が公表している数値と異なることがある。
- (6) 労働力調査においては、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。このうち令和4年1月分結果からは、算出の基礎となるベンチマーク人口を平成27年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から令和2年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた。平成17年以降の一部の数値に

については、切替後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が公表されており、本書においても、公表されている表に関しては、時系列接続用数値（平成 17 年から 21 年までの数値については、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 年から平成 26 年までの数値については、平成 27 年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づき、平成 27 年から令和 3 年までの数値については比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及または補正した数値）を使用している。

このため、本書の図表や付属統計表において、時系列接続用数値及び補間補正值を使用しているものと使用していないものがある。

- (7) 平成 23 年統計については、総務省において、東日本大震災の影響により 3 月から 8 月までを補完推計した参考値によって求めた値であり、平成 23 年の対前年増減は、この参考値と前年（平成 22 年）を比較して求めている。また、平成 23 年の数値（斜体の数値）は、同補完推計値について、平成 22 年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値であり、平成 24 年の対前年増減は、この値を用いて計算している（比率を除く。）。

3 賃金構造基本統計調査について

- (1) 5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所の結果を集計している。
- (2) 平成 30 年調査から常用労働者の定義が変更されている。
常用労働者…「期間を定めずに雇われている者」「1 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
- (3) 令和 2 年調査から推計方法が変更されている。
- (4) (3)に伴い、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) 令和 2 年調査から短時間労働者の集計要件が変更されている。

4 毎月勤労統計調査について

- (1) 常用労働者を常時 5 人以上雇用する事業所の調査結果による。
- (2) 実数については調査サンプル替による影響は修正されていない。
- (3) 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。

- (4) 平成 30 年 1 月調査から常用労働者の定義が変更されている。
常用労働者…「期間を定めずに雇われている者」「1 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

5 雇用動向調査について

- (1) 事業所規模 5 人以上の調査結果による。
(2) 企業規模計には官公営を含んでいる。
(3) 平成 2 年以前は建設業を除く。
(4) 毎月勤労統計調査の再集計の影響により、平成 27 年より再集計した値を掲載している。平成 26 年以前は再集計前の数値であり、平成 27 年以降とは接続しない。
(5) 平成 30 年上半期調査から常用労働者の定義が変更されている。
常用労働者…「期間を定めずに雇われている者」「1 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

6 雇用均等基本調査（女性(女子)雇用管理基本調査）について

- (1) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100 とはならない。
(2) 「0.0」は集計した数値が表章単位に満たないものである。
(3) 「-」印は該当数字のない箇所である。

7 文中の（付表〇〇）は付属統計表参照

目 次

働く女性の状況

I 令和4年の働く女性の状況

第1節 概況	1
第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況	2
1 労働力人口	2
(1) 労働力人口	2
(2) 労働力率	3
(3) 年齢階級別労働力率	3
(4) 女性の配偶関係別労働力率	4
(5) 非労働力人口	8
2 就業者及び完全失業者	9
(1) 就業者数及び就業率	9
(2) 完全失業者数及び完全失業率	11
3 雇用者	13
(1) 雇用者数	13
(2) 年齢階級別雇用者数	14
(3) 産業別雇用者数	14
(4) 職業別雇用者数	16
(5) 企業規模別雇用者数	16
(6) 雇用契約期間・雇用形態別雇用者数	17
(7) 女性の配偶関係別雇用者数	19
(8) 教育別雇用者数の構成比	19
(9) 一般労働者の平均勤続年数、平均年齢	19
第3節 労働市場の状況	22
1 一般職業紹介状況	22
2 一般労働者の入職・離職状況	22
(1) 一般労働者の入職者数、離職者数	22
(2) 一般労働者の入職率、離職率	22
(3) 職歴別一般労働者への入職者の状況	22
3 新規学卒者の就職状況	23
(1) 新規高等学校卒業生、新規大学卒業生の就職率	23
(2) 学歴別新規学卒就職者数	24
(3) 高等学校卒業生の就職状況	24

(4) 短期大学卒業者の就職状況	25
(5) 大学卒業者の就職状況	26
第4節 労働条件等の状況	28
1 賃金	28
(1) 一般労働者の賃金	28
(2) 男女間賃金格差	29
(3) 新規学卒者の学歴別所定内給与及び男女間格差	33
2 労働時間	33
(1) 常用労働者の総実労働時間、所定内労働時間、 出勤日数	33
(2) 産業別労働時間、出勤日数	34
3 勤労者世帯の家計	34
(1) 勤労者世帯の収入	34
(2) 勤労者世帯の消費支出	35
第5節 短時間労働者の状況	36
1 短時間労働者の就業状況	36
(1) 短時間雇用者数、雇用者総数に占める短時間雇用者の 割合	36
(2) 男女別短時間雇用者数、短時間雇用者割合	37
(3) 産業別短時間雇用者数	37
(4) 企業規模別短時間雇用者数	38
(5) 短時間労働者の労働条件	39
2 短時間労働者の労働市場	40
(1) パートタイム労働者の職業紹介状況	40
(2) パートタイム労働者の入職・離職状況	41
第6節 家内労働者の就業状況	43
1 家内労働者数	43
2 業種別家内労働者数	43

II 働く女性に関する対策の概況

1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等 対策の推進等	44
(1) 均等法の履行確保	44
(2) ポジティブ・アクションの促進	49
(3) 女性活躍推進のための取組	50

(4) 女性の活躍推進に向けた企業の取組支援	52
(5) 総合的ハラスメント対策の一体的実施及び強化	53
2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組	56
(1) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための 制度の定着促進等	56
(2) 次世代育成支援対策の推進	62
(3) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進	64
(4) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付	67
(5) マザーズハローワーク事業の実施	67
(6) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施	67
(7) 不妊治療と仕事の両立	68
3 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の推進	69
(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の 確保等の推進	69
(2) 助成金の支給による事業主への支援	73
(3) 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 の実施	73
(4) 短時間労働者（パートタイム労働者）の中小企業退職金共済 制度への加入促進	74
4 多様で柔軟な働き方の推進・環境整備	75
(1) 多様な正社員の普及促進	75
(2) テレワークやフリーランスなどの多様で柔軟な働き方の促進 ・環境整備	75
5 家内労働対策の推進	77
(1) 家内労働手帳の交付の徹底	77
(2) 工賃支払いの確保	77
(3) 最低工賃の決定及び周知	77
(4) 安全及び衛生の確保	77
(5) いわゆる「インチキ内職」の被害防止	77
6 女性の能力発揮促進のための援助	78
付属統計表	79

本文中図表索引

〈第 I 部〉

図表 1-2-1	労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移	2
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-2-2	女性の年齢階級別労働力率	3
	資料出所：総務省「労働力調査」（平成 24、令和 3 年、令和 4 年）	
図表 1-2-3	女性の配偶関係、年齢階級別労働力率	4
	資料出所：総務省「労働力調査」（平成 24、令和 4 年）	
図表 1-2-4	女性の労働力率変化の要因分解	6
	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	
図表 1-2-5	男女別就業者数の推移	9
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-2-6	男女別完全失業者数の推移	11
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-2-7	男女別完全失業率の推移	12
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-2-8	年齢階級別完全失業率	12
	資料出所：総務省「労働力調査」（令和 4 年）	
図表 1-2-9	雇用者数及び雇用者総数に占める女性割合の推移	13
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-2-10	産業別雇用者数の対前年増減〔令和 4 年〕	15
	資料出所：総務省「労働力調査」（令和 3 年、令和 4 年）	
図表 1-2-11	主な産業の女性雇用者数の推移	15
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-2-12	非正規の職員・従業員の割合の推移	18
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-2-13	一般労働者の平均勤続年数の推移	20
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	
図表 1-4-1	一般労働者の正社員・正職員の賃金実態	28
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和 4 年）	
図表 1-4-2	一般労働者の正社員・正職員以外の賃金実態	29
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和 4 年）	

図表 1-4-3	男女間の賃金格差の要因（単純分析）	30
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和4年）より厚生労働省雇用 環境・均等局算出	
図表 1-4-4	一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移	31
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	
図表 1-4-5	一般労働者の正社員・正職員の所定内給与額及び男女間 賃金格差の推移	32
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	
図表 1-5-1	短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短時間雇用者の 割合の推移	36
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-5-2	短時間雇用者数及び短時間雇用者総数に占める女性割合 の推移	37
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 1-5-3	短時間労働者の1時間当たり所定内給与額と男女間格差 の推移	40
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	

働く女性の状況

I 令和4年の働く女性の状況

第1節 概況

令和4年の女性の労働力人口は3,096万人と前年に比べ16万人増加し、男性は3,805万人と22万人減少した。この結果、労働力人口総数は前年より5万人減少し6,902万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は44.9%（前年差0.3ポイント上昇）となった。また、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、54.2%（男性71.4%）と前年に比べ0.7ポイント上昇した。

女性雇用者数は2,765万人となり、前年に比べ26万人増加した。一方、男性雇用者数は3,276万人となり、前年に比べ2万人減少した。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は45.8%（前年差0.3ポイント上昇）となった。

女性の完全失業者数は、前年に比べ5万人減少し73万人となり、完全失業率は2.4%となった。

女性雇用者について産業別にみると、もっとも多いのは、「医療、福祉」の669万人で、「卸売業、小売業」が516万人でこれに次いでいる。また、増加者数が多かったのは、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」であった。

令和4年の10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所における女性一般労働者の正社員・正職員のきまって支給する現金給与額は、29万5,600円（前年比2.3%増）、うち所定内給与額（きまって支給する現金給与額から、超過労働給与額を差し引いた額）は27万6,400円（前年比2.1%増）となった。また正社員・正職員以外のきまって支給する現金給与額は20万9,700円（同1.6%増）、所定内給与額は19万8,900円（同1.8%増）となった。

令和4年の週間就業時間が35時間未満の雇用者（以下、「短時間雇用者」という。）は1,931万人と前年に比べ2万人減少し、雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は33.3%（前年差0.3ポイント低下）となった。また、短時間雇用者に占める女性の割合は66.0%となり、前年に比べ0.7ポイント上昇した。

第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

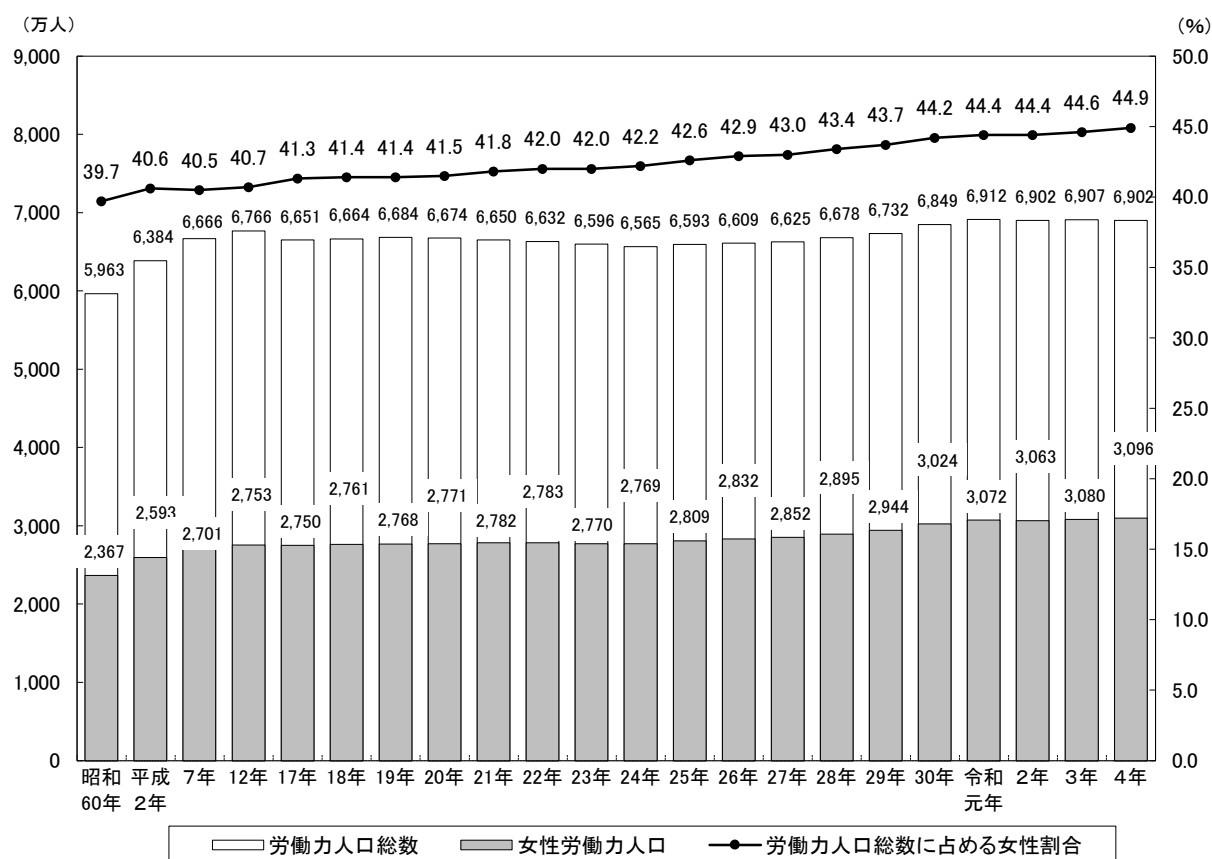
1 労働力人口

(1) 労働力人口 ～女性が16万人増加、男性が22万人減少

総務省「労働力調査」によると、令和4年の女性の労働力人口は3,096万人と前年に比べ16万人増加（前年比0.5%増）した。男性は3,805万人と、前年に比べ22万人減少（同0.6%減）した。この結果、労働力人口総数は前年より5万人減少（同0.1%減）し6,902万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は44.9%（前年差0.3ポイント上昇）となった。

（図表1-2-1, 付表1）

図表1-2-1 労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

「労働力人口の男女別構成比」は、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

注) 総務省「労働力調査」に係る平成23年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。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、それぞれ切替に伴う変動がある。平成27年から令和3年までの数値は、比率を除き、令和2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している。

(2) 労働力率 ～女性は0.7ポイント上昇、男性は前年同

令和4年の女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、54.2%と前年に比べ0.7ポイント上昇した。男性は71.4%と前年に比べ0.1ポイント上昇した。(付表1)

生産年齢(15～64歳)についてみると、女性の労働力人口は2,718万人(前年差15万人増)、労働力率は74.3%(前年差1.0ポイント上昇)となった。男性の労働力人口は3,256万人(前年差22万人減)、労働力率は86.7%(前年同)であった。

(付表2、3)

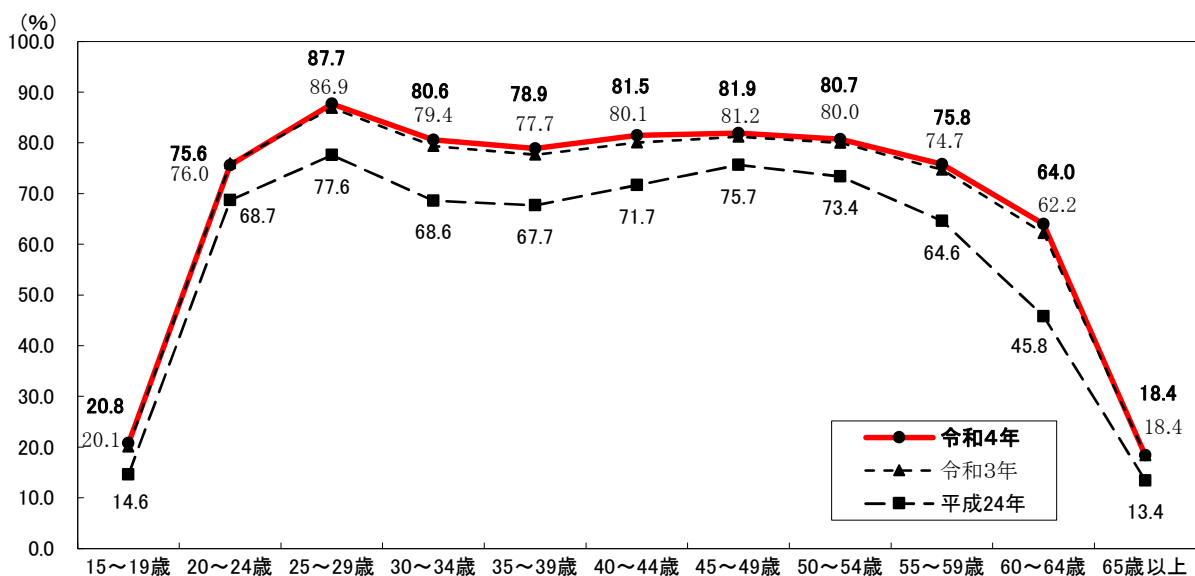
(3) 年齢階級別労働力率 ～「15～19歳」、「20～24歳」以外の女性の年齢階級別労働力率が過去最高

令和4年の女性の労働力率を年齢階級(5歳階級)別にみると、「25～29歳」、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」、「45～49歳」、「50～54歳」、「55～59歳」「60～64歳」の階級の労働力率について、比較可能な昭和43年以降、過去最高の水準となった。

グラフ全体の形でみると、「25～29歳」(87.7%)と、「45～49歳」(81.9%)を左右のピークとし、「35～39歳」(78.9%)を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は前年に比べ1.2ポイント上昇した。

10年前の平成24年と比較すると、全ての年齢階級で労働力率は上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「60～64歳」であった(18.2ポイント上昇)。また、「30～34歳」では12ポイント、「55～59歳」では11.2ポイント上昇しており、グラフ全体の形はM字型から台形に近づきつつある。(図表1-2-2、付表3)

図表1-2-2 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」

(4) 女性の配偶関係別労働力率

～「45～49歳」の有配偶者の労働力率上昇幅大

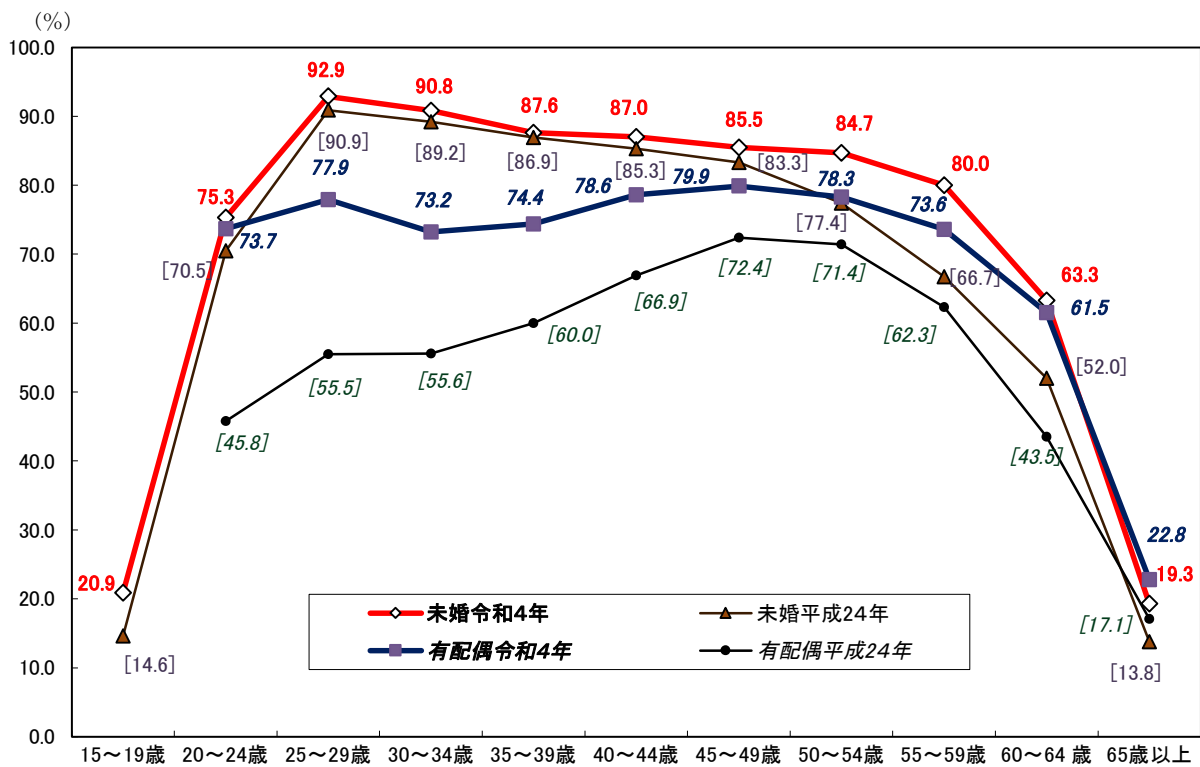
配偶関係別に令和4年の女性の労働力率をみると、未婚者は67.6%、有配偶者は57.2%、死別・離別者は31.5%となっている。(付表4)

年齢階級別に未婚又は有配偶者女性の労働力率をみると、未婚者では「25～29歳」(92.9%)が最も高い。

一方、有配偶者は、「45～49歳」(79.9%)が最も高く、前年に比べ、「65歳以上」を除く年齢階級において労働力率は上昇している。10年前の平成24年と比較すると、全ての年齢階級で労働力率は上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「20～24歳」(27.9ポイント上昇)であった。女性の年齢階級別労働力率の底である「35～39歳」も14.4ポイント上昇している。

(図表1-2-3, 付表6)

図表1-2-3 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」(平成24年、令和4年)

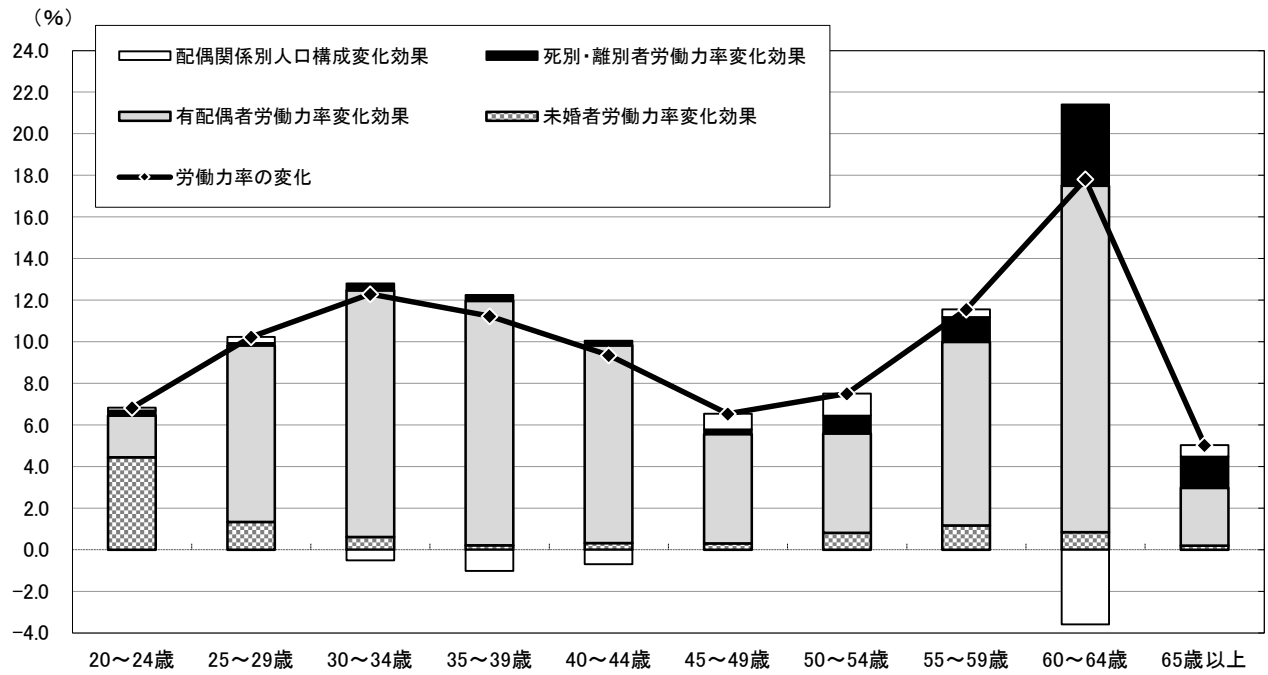
この 10 年間の労働力率の変化を配偶関係別の構成比の変化要因と配偶関係別の労働力率の変化要因に分解すると、特に「30～34 歳」、「35～39 歳」及び「60～64 歳」については、有配偶者の労働力率の上昇による変化効果が大きかったことが確認できる。また、「40～44 歳」及び「55～59 歳」についても有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きかったことが確認できる。

さらに、10 年間の変化を平成 24 年から 29 年までの 5 年間と平成 29 年から令和 4 年までの 5 年間に分けてみると、前半の 5 年間については、「45～49 歳」で、配偶関係別の人口構成比の変化効果が労働力率を上昇させる方向に働いているが、後半の 5 年間については配偶関係別の人口構成比の変化効果は、労働力率を上昇させる方向にはほとんどみられず、有配偶者の労働力率の変化効果が労働力率を上昇させる方向に働く主たる要因であることが確認できる。また、後半の 5 年間については、特に「60～64 歳」において、有配偶者の労働力率の変化効果が大きかったことや、「20～24 歳」においては、未婚者の労働力率の変化効果が大きかったことが確認できる。

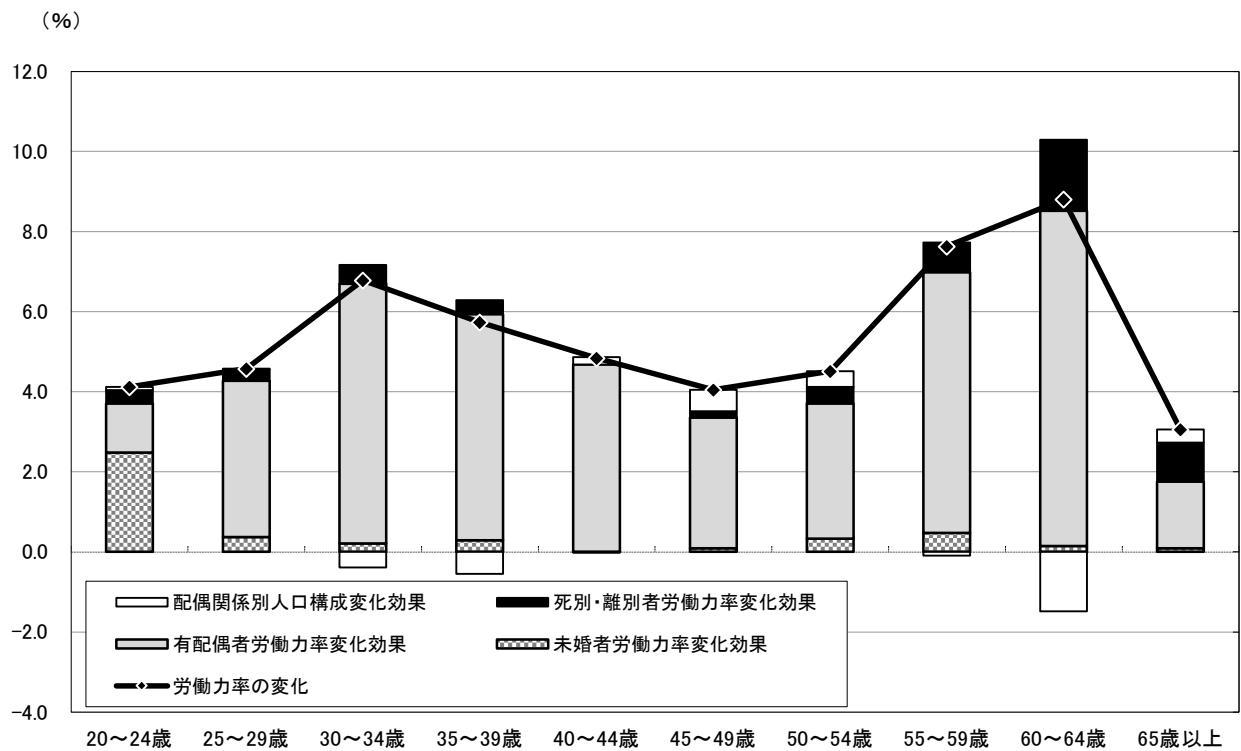
(図表 1 - 2 - 4)

図表 1 - 2 - 4 女性の労働力率変化の要因分解

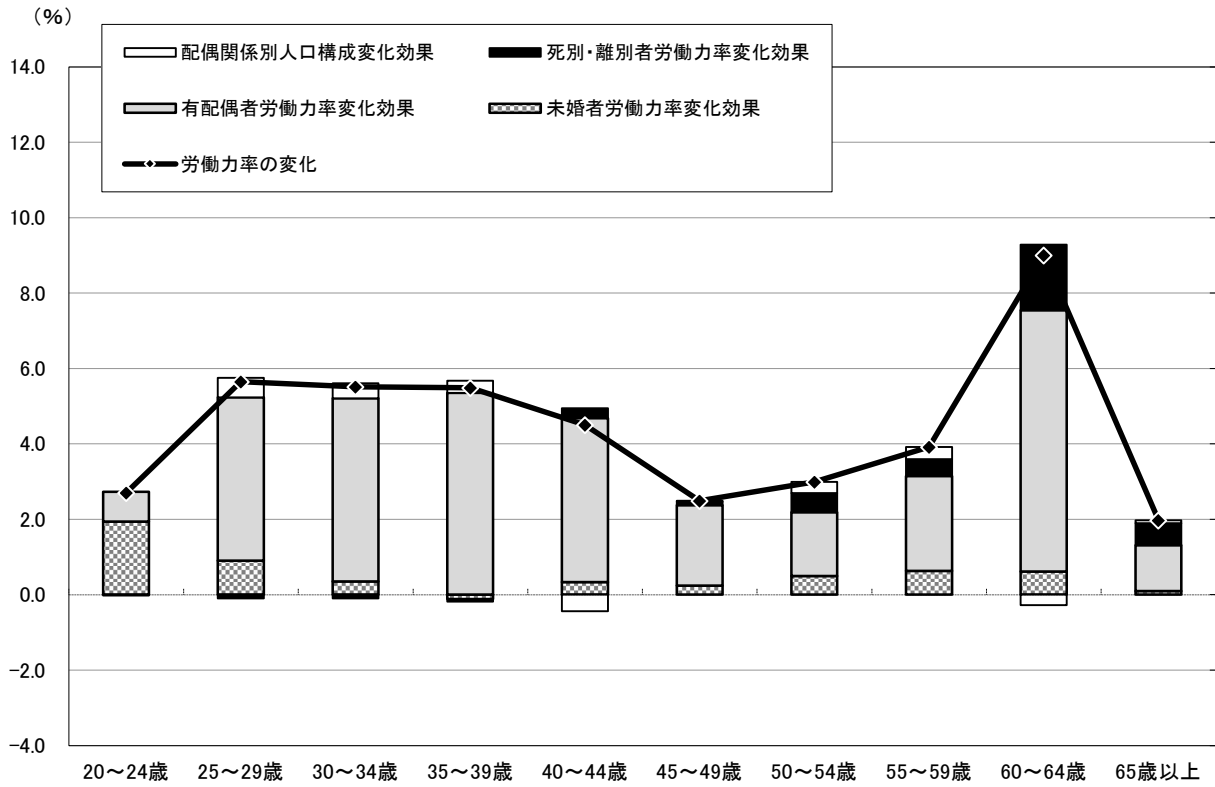
[平成 24 年→令和 4 年]



[平成 24 年→平成 29 年]



[平成 29 年→令和 4 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。

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

$$\Delta\alpha = \frac{\sum (Ni + \frac{\Delta Ni}{2}) \Delta\alpha_i}{N + \frac{\Delta N}{2}} + \frac{\sum (\alpha_i + \frac{\Delta\alpha_i}{2} - \alpha) \Delta Ni}{N + \frac{\Delta N}{2}}$$

労働力率変化効果 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

($\bar{\quad}$ は配偶関係計、添字 i は配偶関係別を表す)

(5) 非労働力人口～女性が41万人減少、男性が2万人減少

令和4年の女性の非労働力人口は2,610万人と前年に比べ41万人減少（前年比1.5%減）した。主な活動状態別にみると、「家事」は1,153万人（前年差38万人減、前年比3.2%減）、「通学」は273万人（同5万人減、同1.8%減）、「その他（高齢者など）」は1,184万人（同2万人増、同0.2%増）となっている。

令和4年の男性の非労働力人口は1,518万人と前年に比べ2万人減少（前年比0.1%減）した。主な活動状態別にみると、「家事」75万人（前年差2万人減、前年比2.6%減）、「通学」305万人（同6万人減、同1.9%減）、「その他（高齢者など）」1,137万人（同4万人増、同0.4%増）となっている。（付表7）

総務省「労働力調査（詳細集計）」により、女性の非労働力人口の就業希望の有無をみると、「就業希望者」161万人（前年差12万人減、前年比6.9%減）、「就業内定者」44万人（同1万人増、同2.3%増）、「就業非希望者」2,386万人（同30万人減、同1.2%減）となっている。

男性は、「就業希望者」77万人（前年差5万人減、前年比6.1%減）、「就業内定者」43万人（同4万人増、同10.3%増）、「就業非希望者」1,384万人（同1万人減、同0.1%減）となっている。

2 就業者及び完全失業者

(1) 就業者数及び就業率 ～女性は22万人増加、男性は12万人減少

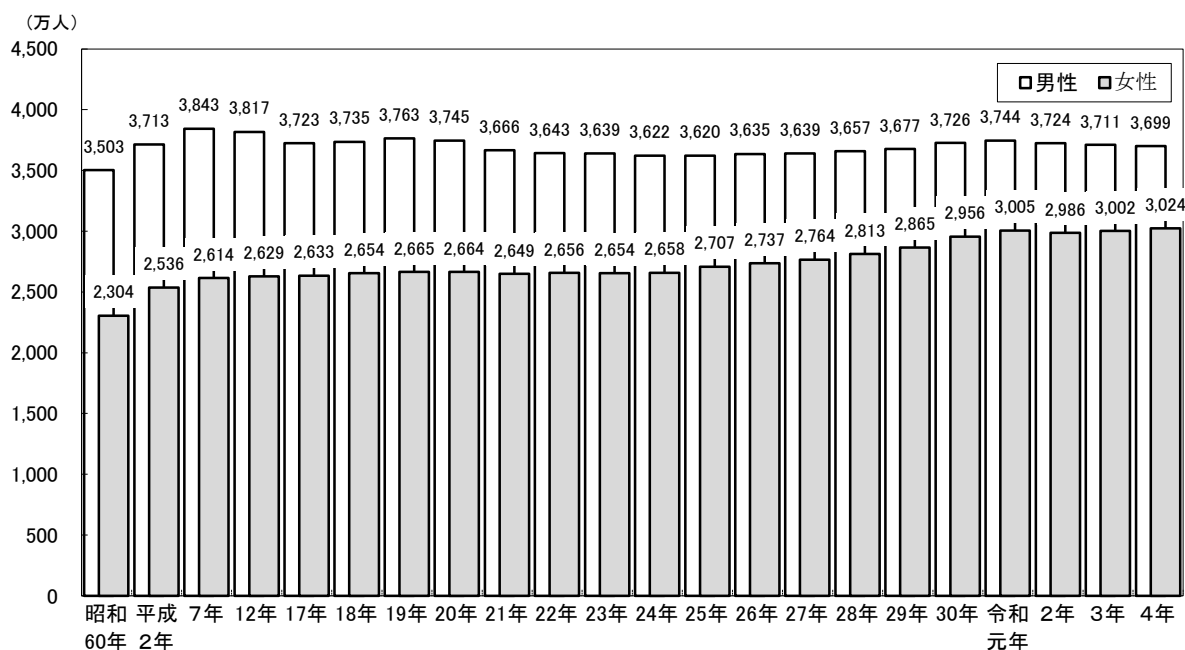
総務省「労働力調査」によると、令和4年の女性の就業者数は3,024万人と前年に比べ22万人増加（前年比0.7%増）した。就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は53.0%と、前年に比べ0.8ポイント上昇した。

25～44歳の女性の就業者数は1,098万人となり、前年に比べ4万人減少した。就業率（25～44歳人口に占める就業者の割合）は79.8%と前年に比べ1.2ポイント上昇した。

男性の就業者数は3,699万人と前年に比べ12万人減少（前年比0.3%減）した。就業率は69.4%と前年に比べ0.3ポイント上昇した。

（図表1-2-5, 付表8、9）

図表1-2-5 男女別就業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注) 総務省「労働力調査」に係る平成23年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。平成27年から令和3年までの数値及び、平成17年から21年までの数値及び、平成22年から26年までの数値については推計人口の基準となる国勢調査のベンチマーク人口が異なるため遡及又は補正した時系列接続用数値を用いている。(2頁※参照)。

女性の就業者数を従業上の地位別にみると、「雇用者」2,765万人（前年差26万人増、前年比0.9%増）、「家族従業者」107万人（同5万人減、同4.5%減）、「自営業主」138万人（同2万人増、同1.5%増）となっている。女性の就業者総数に占める割合は「雇用者」91.4%、「家族従業者」3.5%、「自営業主」4.6%であった。

男性は、「雇用者」3,276万人（前年差2万人減、前年比0.1%減）、「家族従業者」26万人（同2万人減、同7.1%減）、「自営業主」376万人（同10万人減、同2.6%減）となっている。男性の就業者総数に占める割合は「雇用者」88.6%、「家族従業者」0.7%、「自営業主」10.2%であった。（付表10、11）

(2) 完全失業者数及び完全失業率 ～男女ともに減少

令和4年の完全失業者数は、女性は73万人と前年に比べ5万人減少(前年比6.4%減)した。男性は107万人と前年に比べ10万人減少(同8.5%減)した。

(図表1-2-6, 付表12)

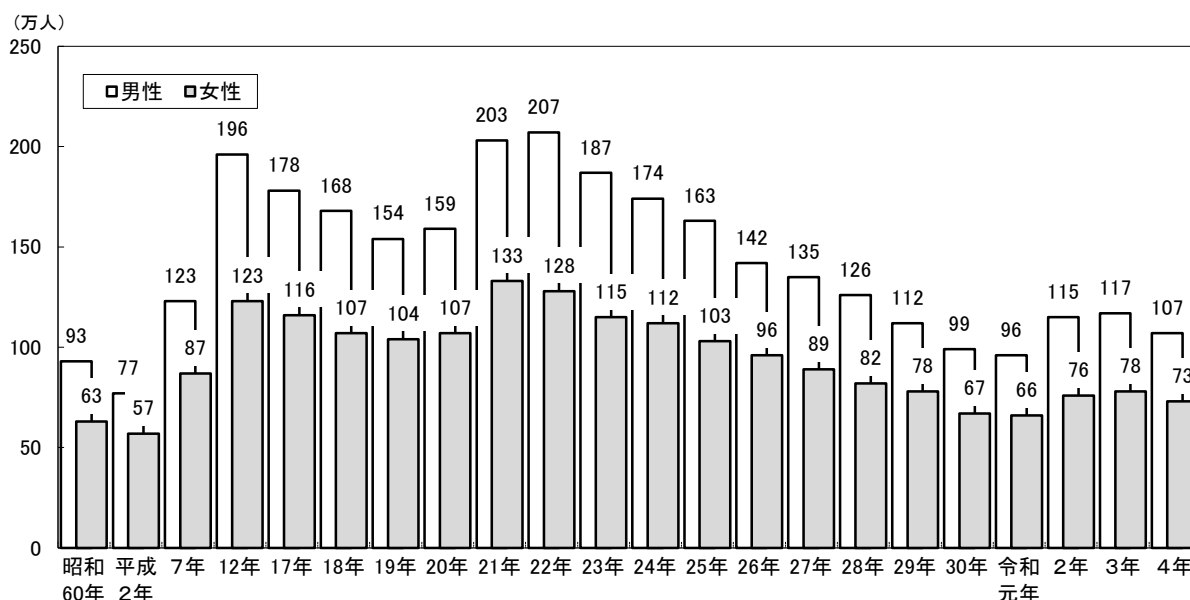
令和4年の完全失業率(労働力人口に占める完全失業者の割合)は、女性は2.4%であり前年に比べ0.1ポイント低下となっている。男性は2.8%と前年に比べ0.3ポイント低下した。

(図表1-2-7, 付表12)

年齢階級別に男女の完全失業率を比較すると、全ての年齢階級で、女性の失業率は男性より低くなっている。

(図表1-2-8, 付表14)

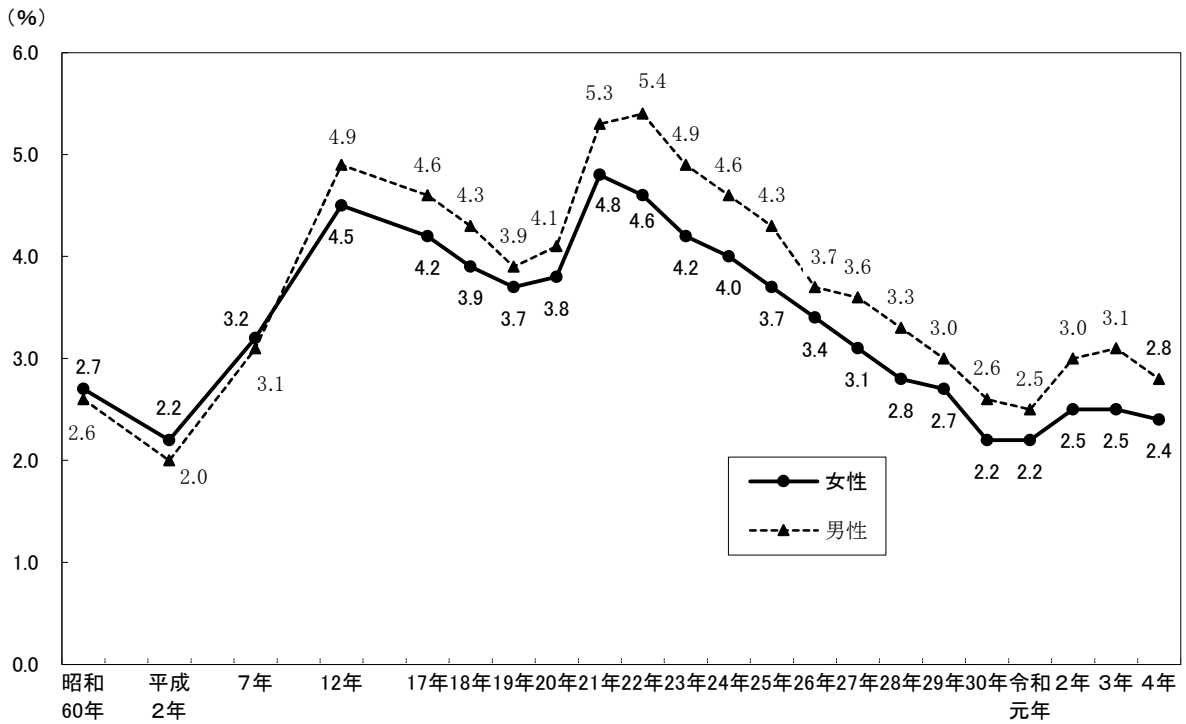
図表1-2-6 男女別完全失業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

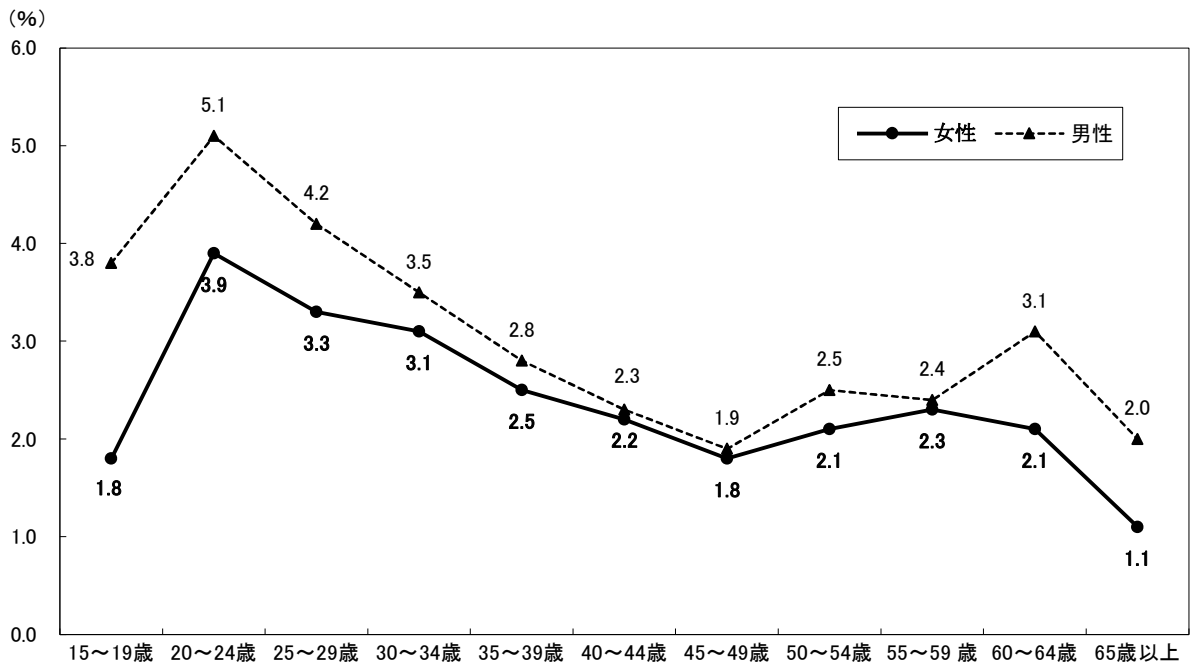
注) 総務省「労働力調査」に係る平成23年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。平成27年から令和3年までの数値及び、平成17年から21年までの数値及び、平成22年から26年までの数値については推計人口の基準となる国勢調査のベンチマーク人口が異なるため遡及又は補正した時系列接続用数値を用いている。(2頁※参照)。

図表 1-2-7 男女別完全失業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」* 平成23年は補完推計値（2頁※参照）。

図表 1-2-8 年齢階級別完全失業率



資料出所：総務省「労働力調査」（令和4年）

3 雇用者

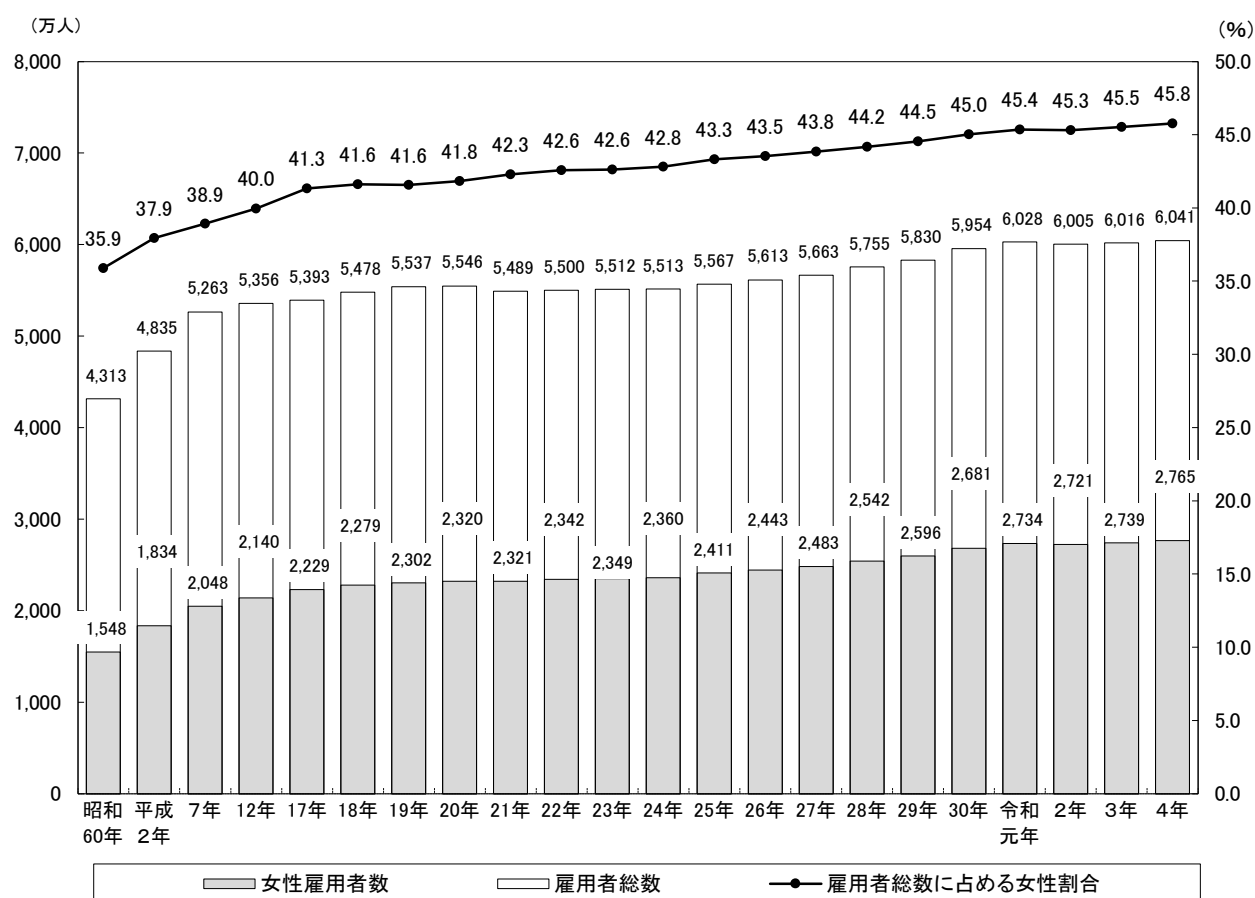
(1) 雇用者数 ～女性は26万人増加、男性は2万人減少

総務省「労働力調査」によると、令和4年の雇用者数は、女性は2,765万人と前年に比べ26万人増加（前年比0.9%増）した。男性は3,276万人と前年に比べ2万人減少（同0.1%減）した。

雇用者総数6,041万人であり、雇用者総数に占める女性の割合は45.8%（前年比0.3ポイント上昇）となった。

（図表1-2-9, 付表16-1）

図表1-2-9 雇用者数及び雇用者総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

「雇用者総数に占める女性割合」は、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

- 注) 1 総務省「労働力調査」に係る平成23年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。平成27年から令和3年までの数値及び、平成17年から21年までの数値及び、平成22年から26年までの数値については推計人口の基準となる国勢調査のベンチマーク人口が異なるため遡及又は補正した時系列接続用数値を用いている。(2頁※参照)。
- 2 年齢階級別雇用者数について、平成25年、平成26年、平成27年、平成30年、令和元年、令和2年、令和3年は特殊系列（遡及結果表等）から数値を引用。

(2) 年齢階級別雇用者数 ～男女とも「45～49歳」が最も多い

令和4年の女性雇用者数を年齢階級別にみると、「45～49歳」が354万人（女性雇用者総数に占める割合12.8%）と最も多く、次いで「50～54歳」345万人（同12.5%）、「40～44歳」294万人（同10.6%）の順となっている。

同様に男性についてみると、最も多いのは「45～49歳」で412万人（男性雇用者総数に占める割合12.6%）、次いで「50～54歳」396万人（同12.1%）、「65歳以上」369万人（同11.3%）の順となっている。（付表16-1、16-2）

(3) 産業別雇用者数

～女性は「医療、福祉」、男性は「情報通信業」の増加数が多い

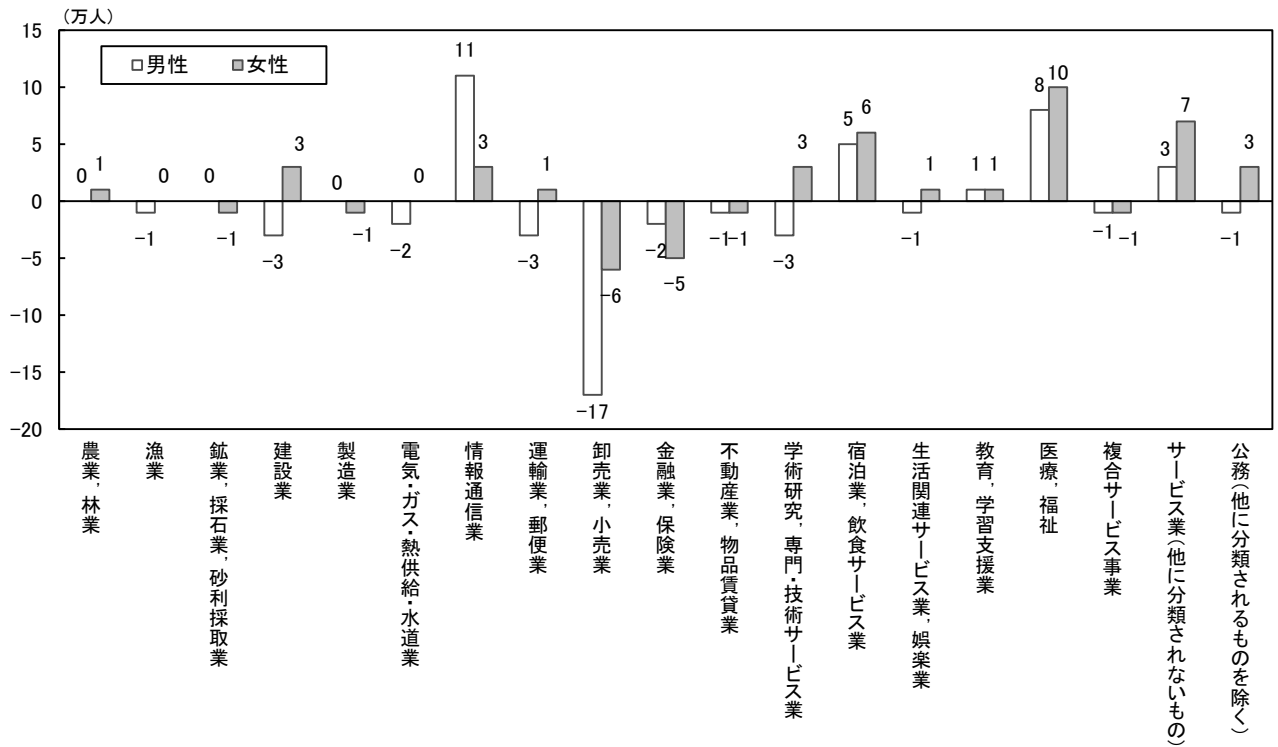
令和4年の女性雇用者数を産業別にみると、「医療、福祉」が669万人（女性雇用者総数に占める割合24.2%）と最も多く、次いで「卸売業、小売業」516万人（同18.7%）、「製造業」297万人（同10.7%）、「宿泊業、飲食サービス業」210万人（同7.6%）の順となっている。前年に比べ最も雇用者数の増加が大きい産業は、「医療、福祉」（前年差10万人増、前年比1.5%増）であった。

男性については、「製造業」が709万人（男性雇用者総数に占める割合21.6%）と最も多く、次いで「卸売業、小売業」457万人（同13.9%）、「建設業」319万人（同9.7%）、「運輸業、郵便業」261万人（同8.0%）の順となっている。前年に比べ最も雇用者数が増加した産業は、「情報通信業」（前年差11万人増、前年比6.3%増）であった。

なお、雇用者数に占める女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）が5割以上の産業は、「医療、福祉」（76.4%）、「宿泊業、飲食サービス業」（63.6%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（60.4%）、「教育、学習支援業」（57.0%）、「金融業、保険業」（55.4%）、「卸売業、小売業」（53.0%）となっている。

（図表1-2-10、11、付表17-1、17-2）

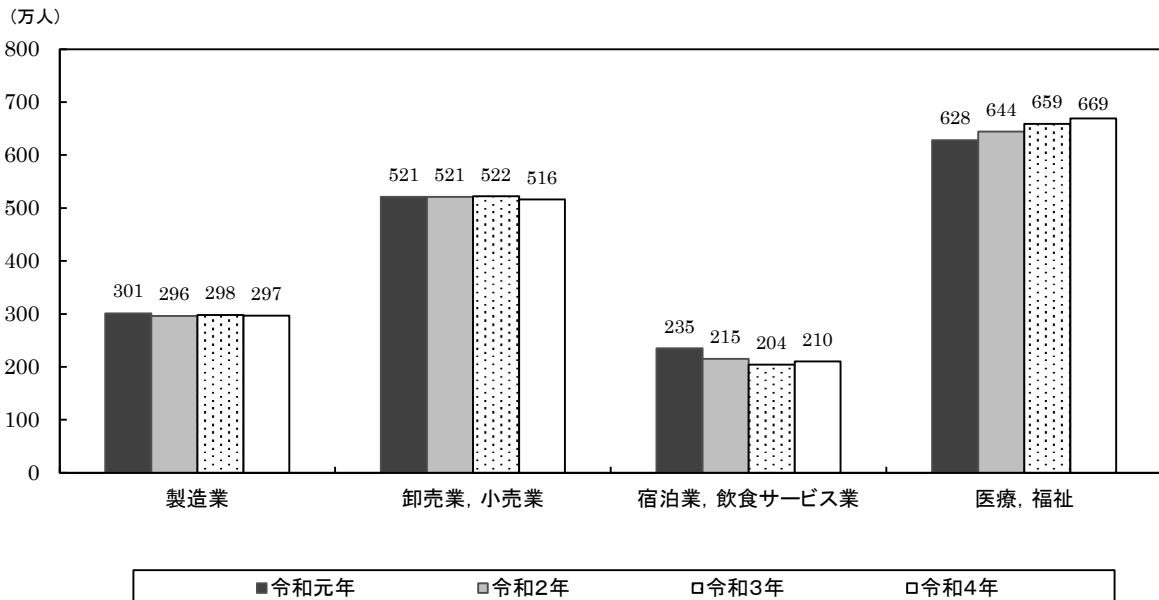
図表 1-2-10 産業別雇用者数の対前年増減〔令和4年〕



資料出所：総務省「労働力調査」(令和3年、令和4年)

注) 総務省「労働力調査」に係る平成23年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。平成27年から令和3年までの数値及び、平成17年から21年までの数値及び、平成22年から26年までの数値については推計人口の基準となる国勢調査のベンチマーク人口が異なるため遡及又は補正した時系列接続用数値を用いている。(2頁※参照)。

図表 1-2-11 主な産業の女性雇用者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

注) 総務省「労働力調査」に係る平成23年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。平成27年から令和3年までの数値及び、平成17年から21年までの数値及び、平成22年から26年までの数値については推計人口の基準となる国勢調査のベンチマーク人口が異なるため遡及又は補正した時系列接続用数値を用いている。(2頁※参照)。

(4) 職業別雇用者数

～女性は「事務従事者」、男性は「専門的・技術的職業従事者」が最も多い

令和4年の女性の雇用者数を職業別にみると、「事務従事者」が822万人（女性雇用者総数に占める割合29.7%）と最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」567万人（同20.5%）、「サービス職業従事者」501万人（同18.1%）、「販売従事者」344万人（同12.4%）の順となっている。前年に比べ雇用者数の増加が大きい職業は、「事務従事者」（前年差13万人増、前年比1.6%増）、「サービス職業従事者」（同7万人増、同1.4%増）、であった。

男性は、「専門的・技術的職業従事者」が594万人（男性雇用者総数に占める割合18.1%）と最も多く、次いで「生産工程従事者」560万人（同17.1%）、「事務従事者」549万人（同16.8%）、「販売従事者」419万人（同12.8%）の順となっている。前年に比べ雇用者数の増加が大きい職業は、「専門的・技術的職業従事者」（前年差10万人増、前年比1.7%増）、「サービス職業従事者」（同6万人増、同2.9%増）であった。

（付表18-1、18-2）

(5) 企業規模別雇用者数

雇用者数のうち、令和4年の女性の非農林業雇用者数は2,739万人、男性の非農林業雇用者数は3,244万人であった。

非農林業女性雇用者数を企業規模別にみると、「500人以上」が809万人（非農林業女性雇用者総数に占める割合29.5%）と最も多く、次いで「1～29人」726万人（同26.5%）、「100～499人」510万人（同18.6%）、「30～99人」415万人（同15.2%）の順となっており、「官公」は248万人（同9.1%）となっている。「1～29人」（前年差6万人増、前年比0.8%増）、「500人以上」（同7万人増、同0.9%増）、「30～99人」（同6万人増、同1.5%増）、「100～499人」（同4万人増、同0.8%増）全て前年よりも増加した。

男性は「500人以上」が1,079万人（非農林業男性雇用者総数に占める割合33.3%）と最も多く、「1～29人」766万人（同23.6%）、「100～499人」614万人（同18.9%）、「30～99人」469万人（同14.5%）の順となっており、「官公」は286万人（同8.8%）となっている。「500人以上」（前年差6万人増、前年比0.6%増）、「100～499人」（同6万人増、同1.0%増）は前年に比べ増加しているが、「30～99人」（前年同）は前年同、「1～29人」（同12万人減、同1.5%減）は、は前年よりも減少した。

（付表19-1、19-2）

(6) 雇用契約期間・雇用形態別雇用者数

① 雇用契約期間別雇用者数

～男女とも有期の契約の契約期間は「6か月超1年以下」が最も多い

令和4年の女性雇用者数を雇用契約期間別にみると、「無期の契約」は1,567万人（女性雇用者総数に占める割合56.7%）「有期の契約」は827万人（同29.9%）となっている。有期の契約のうち、「6か月超1年以下」が288万人（女性雇用者総数に占める割合10.4%）と最も多く、次いで「1年超3年以下」151万人（同5.5%）、「3か月超6か月以下」91万人（同3.3%）の順となっている。

男性は「無期の契約」が2,203万人（男性雇用者総数に占める割合67.2%）、「有期の契約」は603万人（同18.4%）となっている。有期契約のうち「6か月超1年以下」が201万人（男性雇用者総数に占める割合6.1%）と最も多く、次いで「1年超3年以下」101万人（同3.1%）、「5年超」71万人（同2.2%）の順となっている。（付表20-3、20-4）

② 雇用形態別雇用者数 ～女性は正規の職員・従業員の割合が上昇

役員を除く雇用者数を雇用形態（勤め先での呼称による）別にみると、令和4年の女性は、「正規の職員・従業員」が1,250万人（前年差28万人増、前年比2.3%増）、「非正規の職員・従業員」が1,432万人（同19万人増、同1.3%増）となり、前年に比べ「正規の職員・従業員」は8年連続で増加した。

「非正規の職員・従業員」のうち「パート・アルバイト」は1,126万人（同10万人増、同0.9%増）、「労働者派遣事業所の派遣社員」は90万人（同3万人増、同3.4%増）、「契約社員・嘱託」は174万人（同5万人増、同3.0%増）、「その他」は43万人（同2万人増、同4.9%増）となった。

女性雇用者総数に占める割合（役員を除く。）は、「正規の職員・従業員」46.6%（前年差0.2ポイント上昇）、「非正規の職員・従業員」53.4%（同0.2ポイント低下）となった。また、「非正規の職員・従業員」の内訳をみると「パート・アルバイト」42.0%（同0.4ポイント低下）、「労働者派遣事業所の派遣社員」3.4%（同0.1ポイント上昇）、「契約社員・嘱託」6.5%（同0.1ポイント上昇）、「その他」1.6%（前年同）となった。

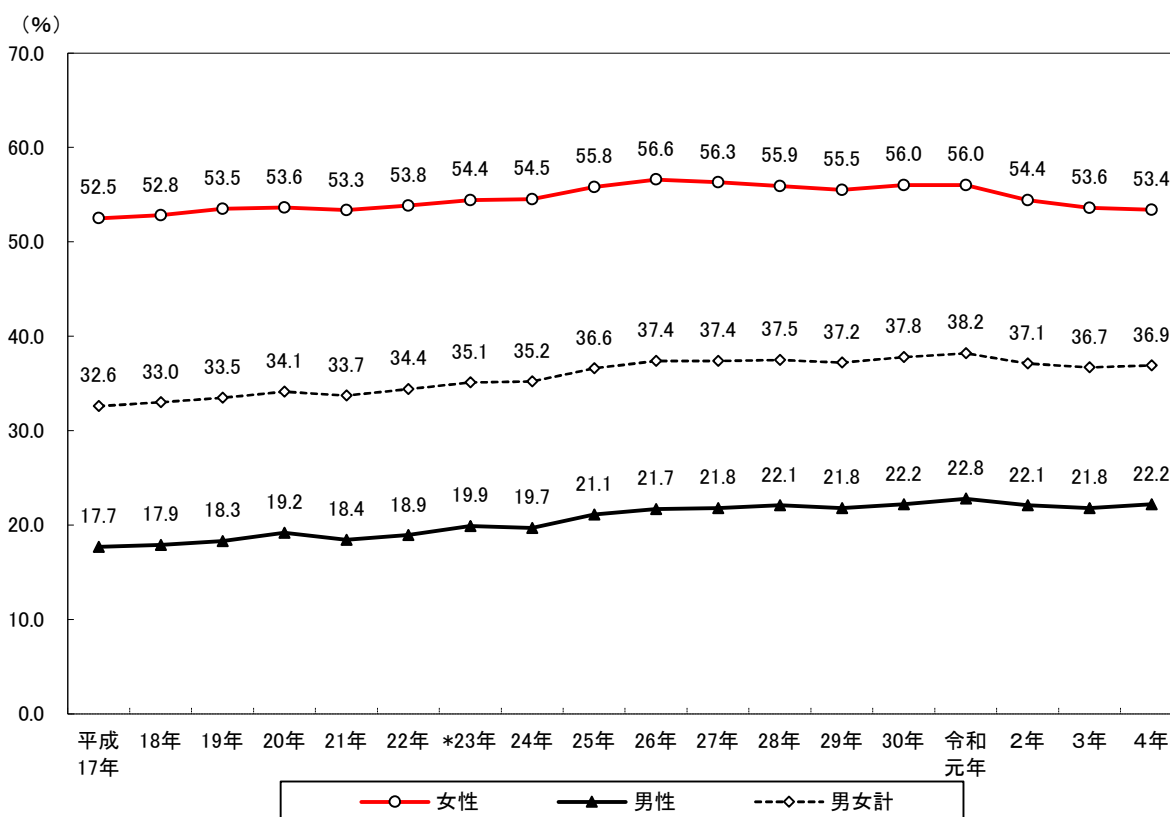
男性は、「正規の職員・従業員」が2,348万人（前年差5万人増、前年比0.2%増）、「非正規の職員・従業員」が669万人（同17万人増、同2.6%増）となった。

「非正規の職員・従業員」のうち「パート・アルバイト」は349万人（前年差9万人増、前年比2.6%増）、「労働者派遣事業所の派遣社員」は59万人（同6万人増、同11.3%増）、「契約社員・嘱託」は221万人（同3万人増、同1.4%増）、「その他」は40万人（同1万人減、同2.4%減）となっている。

男性雇用者総数に占める割合（役員を除く。）は、「正規の職員・従業員」77.8%（前年差0.5ポイント低下）、「非正規の職員・従業員」22.2%（同0.4ポイント上昇）となった。「非正規の職員・従業員」の内訳をみると「パート・アルバイト」11.6%（同0.2ポイント上昇）、「労働者派遣事業所の派遣社員」2.0%（0.2ポイント上昇）、「契約社員・嘱託」7.3%（前年同）、「その他」1.3%（0.1ポイント低下）となった。

（図表1-2-12, 付表21-1, 21-2）

図表1-2-12 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」

注) 平成24年以前は詳細集計の結果を掲載している。

* 平成23年は補完推計値（2頁※参照）。

(7) 女性の配偶関係別雇用者数

～非農林業女性雇用者数に占める割合は「有配偶」が最も高い

令和4年の非農林業女性雇用者数を配偶関係別にみると、「有配偶」が1,581万人（非農林業女性雇用者数に占める割合57.7%）と最も多く「未婚」は829万人（同30.3%）、「死別・離別」は307万人（同11.2%）となっている。（付表22）

(8) 教育別雇用者数の構成比

～女性は、「大学」卒及び「大学院」卒で2割以上を占めている

総務省「労働力調査（詳細集計）」により、役員を除く雇用者数を教育の状況別にその構成比をみると、令和4年の女性は、「在学中」が4.0%（前年差0.1ポイント上昇）、「小学・中学・高校・旧中卒」が41.4%（同0.3ポイント低下）、「短大・高専卒」が28.1%（同0.2ポイント低下）、「大学卒」が23.3%（同0.8ポイント上昇）、「大学院卒」が1.8%（同0.1ポイント上昇）となっている。

男性は、「在学中」が3.6%（前年差0.3ポイント上昇）、「小学・中学・高校・旧中卒」が43.2%（同1.0ポイント低下）、「短大・高専卒」が10.8%（同0.2ポイント低下）、「大学卒」が35.4%（同1.0ポイント上昇）、「大学院卒」が5.4%（同0.1ポイント上昇）となっている。（付表26）

(9) 一般労働者の平均勤続年数、平均年齢

① 一般労働者の平均勤続年数

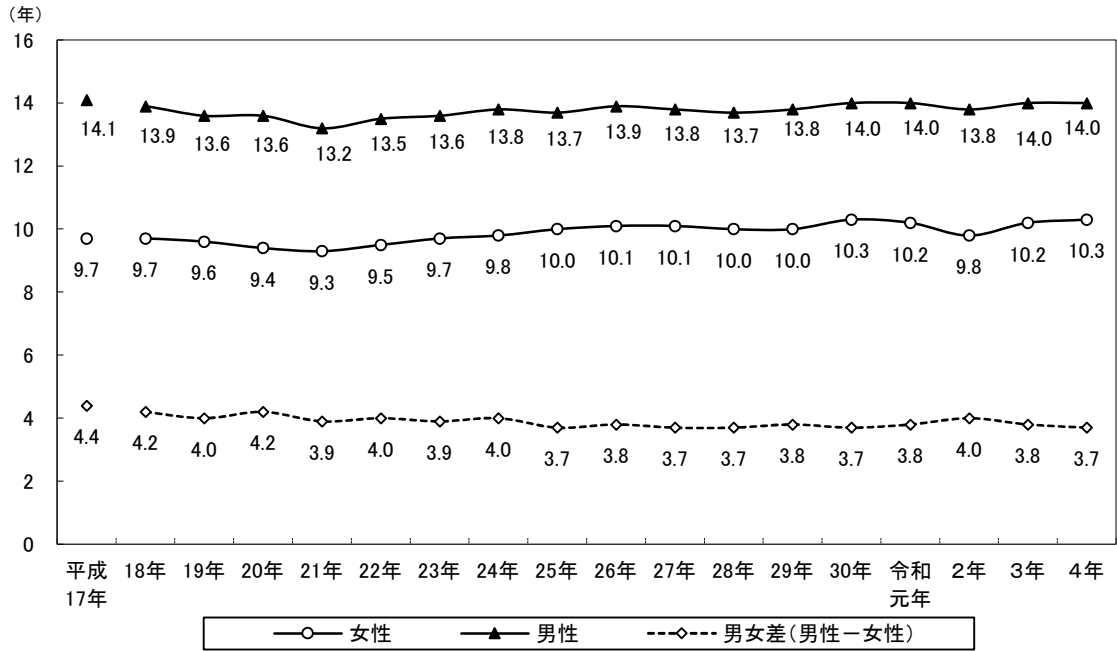
～女性正社員・正職員10.3年、正社員・正職員以外8.3年

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所。以下「企業規模10人以上」という。）により、令和4年の一般労働者の平均勤続年数をみると、正社員・正職員の女性は10.3年（前年10.2年）、男性は14.0年（同14.0年）と、女性は0.1年長くなり、男性は前年と同じで、男女差は3.7年であった。

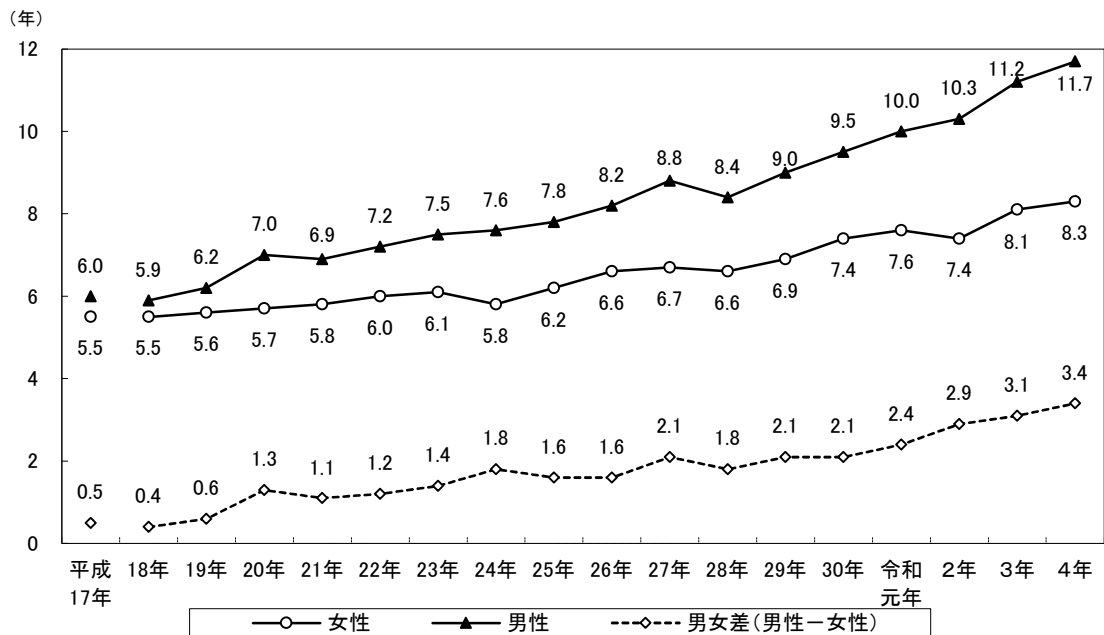
また、正社員・正職員以外の女性は8.3年（前年8.1年）、男性は11.7年（同11.2年）と、男女とも前年に比べ長くなり、男女差は3.4年であった。

（図表1-2-13, 付表27）

図表 1-2-13 一般労働者の平均勤続年数の推移〔正社員・正職員〕



〔正社員・正職員以外〕



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 企業規模10人以上の結果を集計している。
 5 平成30年から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
 6 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。
 7 令和2年より推計方法を変更している。
 8 7に伴い、平成18年から令和元年は、令和2年以降と同様の推計方法を用いた結果を掲載している。

② 一般労働者の平均年齢

～女性正社員・正職員 40.8 歳、正社員・正職員以外 47.7 歳

令和 4 年の一般労働者の平均年齢は、正社員・正職員の女性は 40.8 歳（前年 40.6 歳）、男性は 43.5 歳（同 43.1 歳）であり、女性は 0.2 歳低く、男性は 0.4 歳高くなった。

また、正社員・正職員以外の女性は 47.7 歳（前年 47.3 歳）、男性は 52.8 歳（同 52.3 歳）であり、前年に比べ女性は 0.4 歳、男性は 0.5 歳高くなった。

（付表 28）

第3節 労働市場の状況

1 一般職業紹介状況 ～新規求人倍率、有効求人倍率ともに上昇

厚生労働省「職業安定業務統計」により、新規学卒者及びパートタイムを除く一般職業紹介状況をみると、令和4年平均の新規求人数（男女計）は、月あたり52万7,620人と前年に比べ4万6,515人増加（前年比9.7%増）した。

新規求職者数（男女計）は、24万2,935人と前年に比べ4,843人の減少（前年比2.0%減）し、13年連続で減少となった。

新規求人倍率は2.17倍と前年に比べて0.23ポイント上昇した。また、有効求人倍率は1.28倍と前年と比べて0.16ポイント上昇した。（付表32）

2 一般労働者の入職・離職状況

(1) 一般労働者の入職者数、離職者数 ～女性の入職者数、離職者数ともに増加

厚生労働省「雇用動向調査」（再集計・確報版）により、一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者（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少ない者）を除く者）の労働移動の状況をみると、令和4年上半期の女性の入職者数は134万4千人（前年同期差17万2.2千人増、前年同期比14.7%増）となった。一方、女性の離職者数は106万6.9千人（同6万6.5千人増、同6.6%増）となった。

男性については、一般労働者の入職者数は156万8.1千人（前年同期差10万6.5千人増、前年同期比7.3%増）、離職者数は146万6.6千人（同14万3.4千人増、同10.8%増）となった。（付表33-1）

(2) 一般労働者の入職率、離職率 ～男女とも入職超過

令和4年上半期の女性の一般労働者の入職率（年初の常用労働者に対する入職者の割合）は10.0%（前年同期8.7%）、離職率（年初の常用労働者に対する離職者の割合）は7.9%（同7.4%）となっており、2.1ポイントの入職超過となっている。

男性の入職率は6.6%（前年同期6.2%）、離職率は6.2%（同5.6%）となっており、0.4ポイントの入職超過となっている。（付表33-2）

(3) 職歴別一般労働者への入職者の状況 ～男女とも転職入職者が増加

令和4年上半期の入職者のうち一般労働者の職歴（入職前1年間の就業経験の有無）をみると、女性の入職者数は134万4.0千人（前年同期117万1.8千人）であり、そのうち「転職入職者」（当該事業所に入職する前1年間に就業経験のある者）は78万6.4千人、「未就業入職者」（当該事業所に入職する前1年間に就業経験が

なかった者)は55万7.6千人となっており、前年同期に比べ「転職入職者」は14万5.6千人増となっている。また「未就業入職者」のうち「新規学卒者」(当該事業所に入職する前1年間に就業していなかった者で調査年に学校を卒業した者)が41万5千人(前年同期差3万1.7千人減)、「新規学卒者以外」が14万2.6千人(同5万8.2千人増)となっている。

職歴別の構成比は「転職入職者」が前年同期に比べ3.8ポイント上昇し58.5%、「未就業入職者」が3.8ポイント低下し41.5%となっている。「未就業入職者」のうち「新規学卒者」は30.9%(前年同期差7.2ポイント低下)、「新規学卒者以外」は10.6%(同3.4ポイント上昇)となっている。(付表35-1、35-2)

男性の入職者数は156万8.1千人(前年同期146万1.6千人)であり、そのうち「転職入職者」は100万4千人、「未就業入職者」は56万4.1千人となっており、前年同期に比べ「転職入職者」は10万5.1千人増となっている。また「未就業入職者」については「新規学卒者」が43万7千人(前年同期差1万9.4千人減)、「新規学卒者以外」が12万7.1千人(同2万0.8千人増)となっている。

職歴別の構成比は「転職入職者」が前年同期に比べ2.5ポイント上昇し64.0%、「未就業入職者」が2.5ポイント低下し36.0%となっている。「未就業入職者」のうち「新規学卒者」は27.9%(前年同期差3.3ポイント低下)、「新規学卒者以外」は8.1%(同0.8ポイント上昇)となっている。(付表36-1、36-2)

3 新規学卒者の就職状況

(1) 新規高等学校卒業生、新規大学卒業生の就職率

① 新規高等学校卒業生の就職率 ～女子は低下、男子は前年同

文部科学省「令和4年3月新規高等学校卒業生の就職状況(令和4年3月末現在)に関する調査」により、就職を希望する高等学校新卒者の就職状況をみると、令和4年3月卒業生の就職率(令和4年3月末現在)は前年同の97.9%であった。これを男女別にみると、女子は前年に比べ0.1ポイント低下し97.0%、男子は前年と同じ98.4%となっており、女子が男子を1.4ポイント下回っている。

(付表38)

② 新規大学卒業者の就職率 ～男子・女子とも低下

厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」により、令和4年3月大学(学部)卒業者の就職状況(令和4年4月1日現在)をみると、就職率は95.8%となっている。これを男女別にみると、女子は97.1%、男子は94.6%となっており、女子が男子を2.5ポイント上回っている。前年と比べると、女子は0.1ポイント、男子は0.4ポイント低下した。(付表39)

(2) 学歴別新規学卒就職者数 ～男子・女子とも大学卒の割合過去最高

文部科学省「学校基本統計」により、令和4年3月の新規学卒就職者数を学歴別にみると、女子は大学卒業者が22万2,432人と最も多く、次いで高等学校卒業者5万4,141人、短期大学卒業者3万2,260人、中学校卒業者277人の順となっている。前年と比べると、大学卒業者は4,115人増加した。高等学校卒業者は5,245人減、短期大学卒業者は1,135人減、中学校卒業者は1人増となっている。

また、学歴別の構成比をみると、大学卒業者は前年に比べ1.9ポイント上昇し72.0%となり、中学校卒業者は前年同、高等学校卒業者は1.6ポイント、短期大学卒業者は0.3ポイント低下し、それぞれ0.1%、17.5%、10.4%となった。

男子は大学卒業者が21万7,251人と最も多く、次いで高等学校卒業者9万1,746人、短期大学卒業者2,835人、中学校卒業者1,301人の順となっている。前年と比べると、大学卒業者は2,778人増加した。高等学校卒業者は7,994人減、短期大学卒業者は17人増となった。中学校卒業者は87人減少し、8年連続で減少となった。

また、学歴別の構成比をみると、大学卒業者は前年に比べ2.0ポイント上昇し69.4%となる一方、高等学校卒業者は2.0ポイント低下し、29.3%となった。中学校卒業者は0.4%、短期大学卒業者も前年と同じで0.9%だった。

(付表40-1、40-2)

(3) 高等学校卒業者の就職状況

① 卒業生数、就職者数、卒業者に占める就職者割合

～卒業者に占める就職者割合は男女とも低下

令和4年3月の女子の高等学校卒業生数は、48万9,522人(前年数49万9,639人)であり、うち就職者数は5万4,141人(前年比8.8%減)、卒業者に占める就職者の割合は11.1%と、前年に比べ0.8ポイント低下した。

男子は高等学校卒業生数が50万708人(前年数51万2,368人)であり、うち就職者数は9万1,746人(前年比8.0%減)、卒業者に占める就職者の割合は18.3%と、前年に比べ1.2ポイント低下した。(付表40-1、41)

② 産業別新規学卒就職者 ～男女とも「製造業」が最も多い

令和4年3月に高等学校を卒業した者のうち、就職者を産業別にみると、女子は「製造業」が31.4%、「卸売業，小売業」が15.7%、「医療，福祉」が11.3%、「生活関連サービス業，娯楽業」が7.0%「宿泊業，飲食サービス業」が6.4%、と、この5産業で全体の71.8%を占めている。前年に比べると「製造業」は2.5ポイントの上昇、「卸売業，小売業」は1.0ポイントの低下、「医療，福祉」は0.8ポイントの低下、「宿泊業，飲食サービス業」は0.5ポイントの上昇、「生活関連サービス業，娯楽業」は変わらずとなった。

男子も、「製造業」が44.5%と最も多く、次いで「建設業」14.1%、「公務（他に分類されるものを除く）」9.7%となっている。前年に比べると「製造業」は1.8ポイントの上昇、「建設業」は0.2ポイントの低下、「公務（他に分類されるものを除く）」は0.2ポイントの低下となった。（付表42-2）

③ 職業別学卒就職者 ～男女ともに「生産工程従事者」が多い

職業別にみると、女子は「生産工程従事者」が26.4%で最も多く、次いで「事務従事者」23.0%、「サービス職業従事者」22.8%の順となっている。男子は「生産工程従事者」が46.6%を占め、次いで「建設・採掘従事者」9.8%、「専門的・技術的職業従事者」9.5%となっている。（付表45-2）

(4) 短期大学卒業者の就職状況

① 卒業者数、就職者数、卒業者に占める就職者割合

～卒業者に占める就職者割合が男女とも低下

令和4年3月の女子の短期大学卒業者数は、4万904人（前年数4万1,804人）であり、うち就職者数は3万2,260人（前年比3.4%減）、卒業者に占める就職者の割合は78.9%と、前年に比べ1.0ポイント低下した。

男子は卒業者数が5,169人（前年数4,975人）であり、うち就職者数は2,835人（前年比0.6%増）、卒業者に占める就職者の割合は54.8%と、前年に比べ1.8ポイント低下した。（付表40-1、41）

② 産業別学卒就職者 ～男女とも「医療，福祉」が最も多い

令和4年3月に短期大学を卒業した者のうち、女子の就職者を産業別にみると、「医療，福祉」が45.3%と最も多く、次いで「教育，学習支援業」19.6%、「卸売業，小売業」9.5%の順となっている。前年に比べると「医療，福祉」は0.6ポイントの低下、「教育，学習支援業」は0.1ポイントの上昇、「卸売業，小売業」は0.1ポイントの低下となった。

男子も「医療，福祉」が28.6%と最も多く、次いで「卸売業，小売業」21.2%、「製造業」11.5%の順となっている。前年に比べると「医療，福祉」は1.0ポイントの上昇、「卸売業，小売業」は2.5ポイントの低下、「製造業」は2.2ポイントの上昇となった。（付表43-2）

③ 職業別学卒就職者 ～男女とも「専門的・技術的職業従事者」が最も多い

職業別にみると、女子は「専門的・技術的職業従事者」が64.5%と最も多く、次いで「事務従事者」15.3%、「サービス職業従事者」9.5%、「販売従事者」8.3%の順となっている。男子も、「専門的・技術的職業従事者」が44.4%と最も多く、次いで「サービス職業従事者」17.8%、「生産工程従事者」14.7%の順となっている。（付表46-2）

(5) 大学卒業者の就職状況

① 卒業者数、就職者数、卒業者に占める就職者割合

～卒業者に占める就職者割合が男女ともに上昇

令和4年3月の女子の大学卒業者数は、27万7,974人（前年数27万3,641人）であり、うち就職者数は22万2,432人（前年比1.9%増）、卒業者に占める就職者の割合は80.0%と、前年と比べ0.2ポイント上昇した。

男子は、卒業者数が31万2,163人（前年数30万9,877人）であり、うち就職者数は21万7,251人（前年比1.3%増）、卒業者に占める就職者の割合は69.6%と、前年に比べ0.4ポイント上昇した。（付表40-1、41）

② 産業別学卒就職者

～女子は「医療，福祉」、男子は「卸売業，小売業」が最も多い

令和4年3月に大学を卒業した者のうち、女子の就職者を産業別にみると、「医療，福祉」が22.1%と最も多く、次いで「卸売業，小売業」14.6%、「教育，学習支援業」9.6%、「情報通信業」9.6%、「製造業」7.7%となっている。前年に比べると「医療，福祉」は0.8ポイントの上昇、「卸売業，小売業」は0.4ポイントの低下、「教育，学習支援業」は同じ、「情報通信業」は0.1ポイントの上昇、「製造業」は0.1ポイントの上昇であった。

男子は「卸売業，小売業」が15.9%と最も多く、次いで「情報通信業」13.0%、「製造業」12.6%、「サービス業（他に分類されないもの）」8.0%、「建設業」7.6%となっている。前年に比べると「卸売業，小売業」は0.2ポイントの低下、「製造業」は変わらず、「情報通信業」は0.6ポイントの上昇、「サービス業（他に分類されないもの）」は0.5ポイントの上昇、「建設業」は0.1ポイントの低下であった。（付表44-2）

③ 職業別学卒就職者 ～男女とも「専門的・技術的職業従事者」が最も多い

職業別にみると、女子は「専門的・技術的職業従事者」が 43.5%と最も多く、次いで「事務従事者」26.8%、「販売従事者」20.0%の順となっている。男子も「専門的・技術的職業従事者」が 38.6%と最も多く、次いで「販売従事者」27.0%、「事務従事者」21.7%の順となっている。

(付表 47-2)

第4節 労働条件等の状況

1 賃金

(1) 一般労働者の賃金

① 正社員・正職員

～女性、男性ともに、きまって支給する現金給与額、所定内給与額ともに前年を上回っている。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）によると、令和4年の女性一般労働者の正社員・正職員のきまって支給する現金給与額は、29万5,600円（前年比2.3%増）であった。うち所定内給与額（きまって支給する現金給与額から、超過労働給与額を差し引いた額）は27万6,400円（同2.1%増）となり、きまって支給する現金給与額、所定内給与額ともに前年を上回った。

一方、男性のきまって支給する現金給与額については、38万9,800円（前年比1.6%増）で、うち所定内給与額は35万3,600円（同1.4%増）となり、きまって支給する現金給与額、所定内給与額ともに前年を上回った。

（図表1-4-1, 付表54）

図表1-4-1 一般労働者の正社員・正職員の賃金実態

	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他 特別給与額	所定内 実労働時間数	超過 実労働時間数
	(千円)	(千円)			
男女計	358.5 (353.0)	328.0 (323.4)	1003.5 (991.9)	166 (166)	12 (12)
女性	295.6 (288.9)	276.4 (270.6)	767.5 (752.3)	164 (163)	8 (7)
男性	389.8 (383.7)	353.6 (348.8)	1120.8 (1106.7)	167 (167)	15 (14)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和4年）

- 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 企業規模10人以上の結果を集計している。

② 正社員・正職員以外

～男女ともきまって支給する現金給与額・所定内給与額が前年を上回る

令和4年の女性一般労働者の正社員・正職員以外のきまって支給する現金給与額は、20万9,700円（前年比1.6%増）、うち所定内給与額は19万8,900円（同1.8%増）となり、きまって支給する現金給与額、所定内給与額ともに前年を上回った。

一方、男性のきまって支給する現金給与額については、26万9,300円（前年比2.9%増）、うち所定内給与額は24万7,500円（同2.6%増）となり、きまって支給する現金給与額、所定内給与額ともに前年を上回った。

（図表1-4-2, 付表54）

図表1-4-2 一般労働者の正社員・正職員以外の賃金実態

	きまって支給する現金給与額		所定内給与額		年間賞与その他 特別給与額 (千円)	所定内 実労働時間数 (時間)		超過 実労働時間数 (時間)		
	(千円)	(千円)	(千円)	(千円)		(時間)	(時間)	(時間)	(時間)	
男女計	237.1	(232.0)	221.3	(216.7)	219.6	(216.2)	161	(161)	9	(8)
女性	209.7	(206.3)	198.9	(195.4)	148.7	(153.9)	159	(159)	6	(6)
男性	269.3	(261.6)	247.5	(241.3)	303.0	(288.1)	164	(163)	11	(10)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和4年）

- 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 企業規模10人以上の結果を集計している。

(2) 男女間賃金格差

① 一般労働者の男女間賃金格差 ～所定内給与額の男女間格差は75.7

令和4年の一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）の所定内給与額は女性が25万8,900円、男性は34万2,000円となっており、男女間の賃金格差（男性=100.0とした場合の女性の所定内給与額）は75.7（前年75.2）となっている。（図表1-4-3、1-4-4、付表54）

図表 1-4-3 男女間の賃金格差の要因（単純分析）

要 因	男女間賃金格差		男女間 格差 縮小の 程度 ②-①
	調 整 前 (原数値) ①	調 整 後 ②	
勤続年数	75.7	79.4	3.7
役 職		85.4	9.7
年 齢		76.3	0.6
学 歴		77.2	1.5
労働時間		77.6	1.9
企業規模		75.7	0.0
産 業		73.6	-2.1

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和4年）より厚生労働省雇用環境・均等局算出。

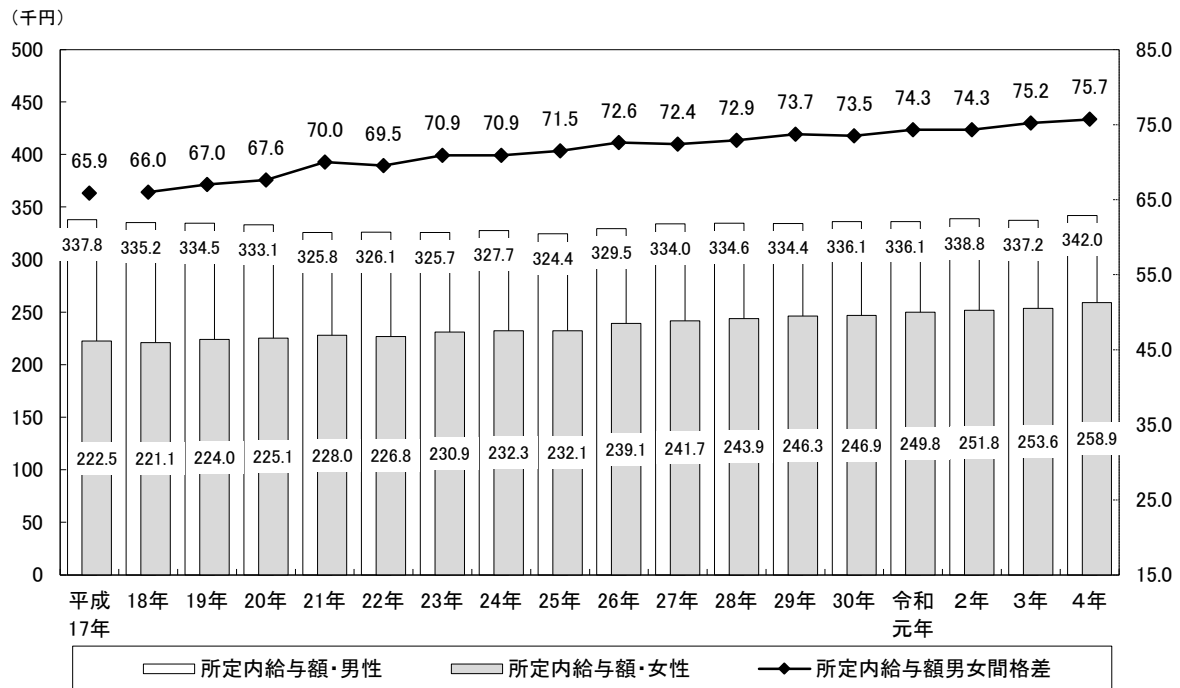
注) 1 「調整前（原数値）」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

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

この格差について、学歴や年齢、勤続年数、役職（部長級、課長級、係長級などの役職）の違いによって生じる賃金格差生成効果（女性の労働者構成が男性と同じであると仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合に、格差がどの程度縮小するかをみて算出）を算出すると、役職の違いによる影響が9.7と最も大きく、そのほか勤続年数の違いによる影響も3.7と大きくなっている。

その他の項目による影響は、年齢が0.6、学歴が1.5、労働時間が1.9、企業規模が0.0、産業が-2.1となっている。

図表 1 - 4 - 4
一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移



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う。
 4 企業規模10人以上の結果を集計している。
 5 男女間格差は、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。

$$\text{所定内給与額の男女間格差} = \frac{\text{女性の所定内給与額}}{\text{男性の所定内給与額}} \times 100$$

 6 平成30年より、次のとおり常用労働者の定義が変更されている。(平成29年までは1か月を超える期間)。常用労働者…1か月以上の期間を定めて雇われている者
 7 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。
 8 令和2年より推計方法を変更している。
 9 ※平成18～令和元年は令和2年以降と同じ推計方法で集計した数値を掲載したものである。

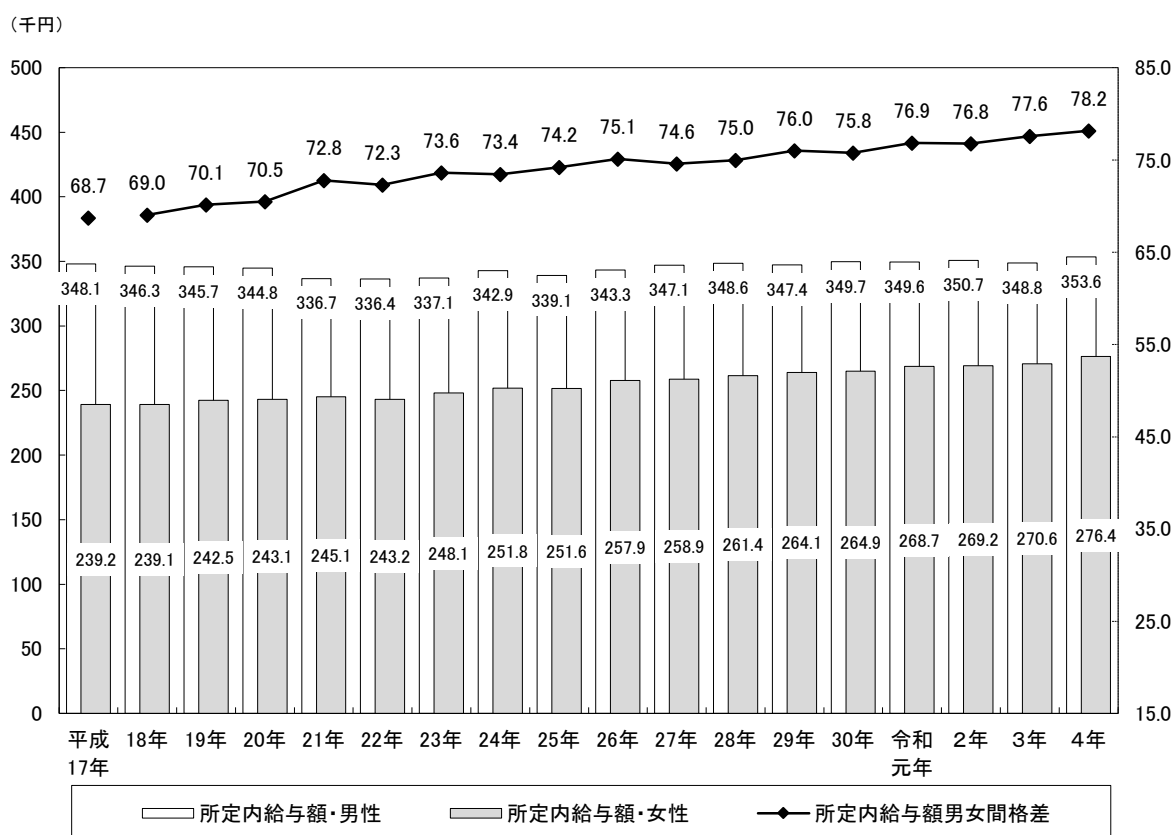
② 雇用形態別男女間の賃金格差

～正社員・正職員の所定内給与額の男女間賃金格差は 78.2

一般労働者の正社員・正職員の男女間の賃金格差（男性＝100.0 とした場合の女性の給与額（又は所定内給与額））は、きまって支給する現金給与額で 75.8（前年 75.3）、所定内給与額で 78.2（同 77.6）となった。正社員・正職員以外については、きまって支給する現金給与額で 77.9（前年 78.9）、所定内給与額で 80.4（同 81.0）となった。

（図表 1－4－5、付表 54）

図表 1－4－5
一般労働者の正社員・正職員の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移



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う。
 4 企業規模10人以上の結果を集計している。
 5 男女間格差は、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。

$$\text{所定内給与額の男女間格差} = \frac{\text{女性の所定内給与額}}{\text{男性の所定内給与額}} \times 100$$

 6 平成30年より、次のとおり常用労働者の定義が変更されている。（平成29年までは1か月を超える期間）。常用労働者…1か月以上の期間を定めて雇われている者
 7 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。
 8 令和2年より推計方法を変更している。
 9 ※平成18～令和元年は令和2年以降と同じ推計方法で集計した数値を掲載したものである。

(3) 新規学卒者の学歴別所定内給与及び男女間格差

～所定内給与は高校卒、大学卒で増加

新規学卒者（令和4年3月卒）の所定内給与は、女性は高校卒で17万7,600円（前年比0.7%増）、大学卒で22万7,200円（同1.5%増）であった。

また、男性は高校卒で18万3,400円（前年比1.0%増）、大学卒で22万9,700円（同1.3%増）であった。

新規学卒者の所定内給与について男女間の格差（男性＝100.0とした場合の女性の初任給）をみると、高校卒で96.8（前年差0.3ポイント低下）、大学卒で98.9（同0.1ポイント上昇）となっている。

（付表 60）

2 労働時間

(1) 常用労働者の総実労働時間、所定内労働時間、出勤日数

～男女とも総実労働時間数が増加

厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模5人以上）によると、令和4年の女性常用労働者1人平均月間総実労働時間は118.5時間（前年差0.3時間増、前年比0.3%増）、うち所定内労働時間は112.9時間（同0.2時間減、同0.2%減増）、所定外労働時間は5.6時間（同0.5時間増、同9.8%増）であった。前年と比べると、総実労働時間、所定外労働時間が増加した。

男性は総実労働時間152.2時間（前年差0.3時間増、前年比0.2%増）、うち所定内労働時間は137.9時間（同0.3時間減、同0.2減）、所定外労働時間は14.3時間（同0.6時間増、同4.4%増）であり、前年と比べると、女性と同様、総実労働時間、所定外労働時間が増加した。

また、平均月間出勤日数は、女性16.6日（前年差0.2日減、前年比1.2%減）、男性18.5日（同0.1日減、同0.5%減）である。

（付表 61）

(2) 産業別労働時間、出勤日数

～女性の労働時間は「鉱業、採石業、砂利採取業」、「情報通信業」で長い

常用労働者の労働時間についてみると、女性は118.5時間（前年差0.3時間増、前年比0.3%増）、男性は152.2時間（同0.3時間増、同0.2%増）であった。女性の産業別の総実労働時間数は、「鉱業、採石業、砂利採取業」150.9時間（同3.6時間減、同2.3%減）と、「情報通信業」142.7時間（同3.1時間減、同2.1%減）で長く、「宿泊業、飲食サービス業」80.1時間（同3.7時間増、同4.8%増）と、「生活関連サービス業、娯楽業」112.7時間（同4.6時間増、同4.3%増）で短い。

出勤日数についてみると、女性は16.6日（前年差0.2日減、前年比1.2%減）、男性は18.5日（同0.1日減、同0.5%減）であった。女性の産業別の出勤日数は、「鉱業、採石業、砂利採取業」19.2日（同0.4日減、同2.0%減）で多く、「宿泊業、飲食サービス業」13.4日（同0.1日増、同0.8%増）で少ない。

（付表 62-1）

3 勤労者世帯の家計

(1) 勤労者世帯の収入 ～平均実収入 2.0%増

総務省「家計調査」によると、令和4年の二人以上の世帯のうち勤労者世帯（農林漁家世帯を含む。以下同じ。）1世帯当たりの1か月の平均実収入は61万7,654円（前年比2.0%増）で、内訳をみると、世帯主の収入は45万906円（同1.4%増）、配偶者（うち女性）の収入が9万4,573円（同7.3%増）であった。（付表 80）

また、二人以上の世帯のうち勤労者世帯の中で、核家族世帯について、1か月の平均実収入を共働き世帯と世帯主のみ働いている世帯とで比較してみると、共働き世帯の実収入は1世帯あたり1か月69万316円（前年比0.2%減）、世帯主のみ働いている世帯は56万553円（同2.9%増）となっており、共働き世帯は世帯主のみ働いている世帯を12万9,763円上回っている。

なお、核家族共働き世帯の世帯主の勤め先収入は47万3,797円（前年比0.9%減）だが、世帯主のみ働いている世帯は49万4,988円（同3.2%増）で、共働き世帯を2万1,191円上回っている。

一方、核家族共働き世帯の妻の勤め先収入は17万8,012円（前年比3.6%増）で、実収入に占める割合は25.8%となり、前年の24.8%に比べ1.0ポイント上昇した。

（付表 81）

(2) 勤労者世帯の消費支出 ～消費支出 3.6%増

令和4年の勤労者世帯1世帯当たり1か月の消費支出は32万627円（前年比3.6%増）となった。（付表80）

消費支出の内訳の構成比を核家族共働き世帯（消費支出33万6,332円）と世帯主のみ働いている核家族世帯（同31万374円）で比較してみると、共働き世帯の方が「被服及び履物」、「交通・通信」、「教育」、「教養娯楽」等について高くなっており、「住居」等は低くなっている。

（付表81）

第5節 短時間労働者の状況

1 短時間労働者の就業状況

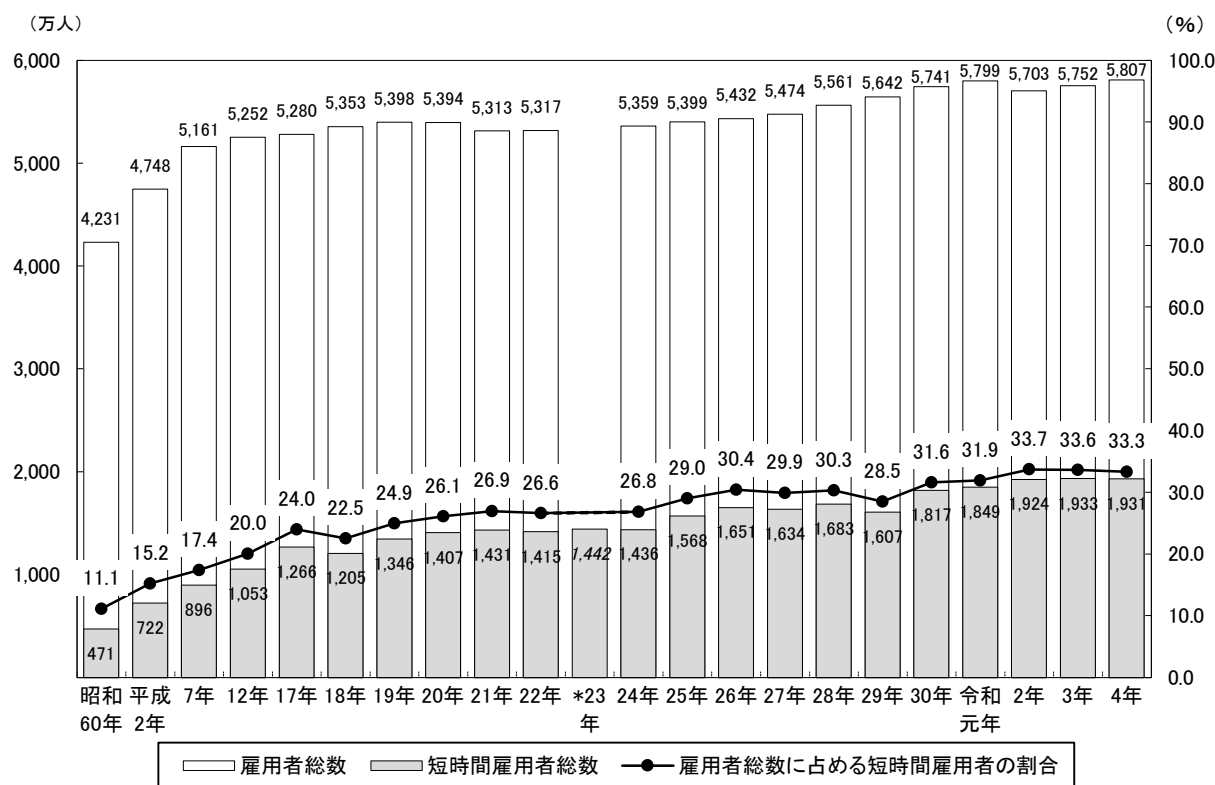
(1) 短時間雇用者数、雇用者総数に占める短時間雇用者の割合

～雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は33.3%

総務省「労働力調査」によると、非農林業雇用者（休業者を除く。以下同じ。）のうち週間就業時間が35時間未満雇用者（以下、「短時間雇用者」という。）は、令和4年には1,931万人（男女計）となり、前年に比べ2万人減少した。非農林業雇用者総数（5,807万人）に占める短時間雇用者の割合は33.3%となり、0.3ポイント低下した。

（図表1-5-1、付表82）

図表1-5-1 短時間雇用者数及び雇用者総数に占める短時間雇用者の割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

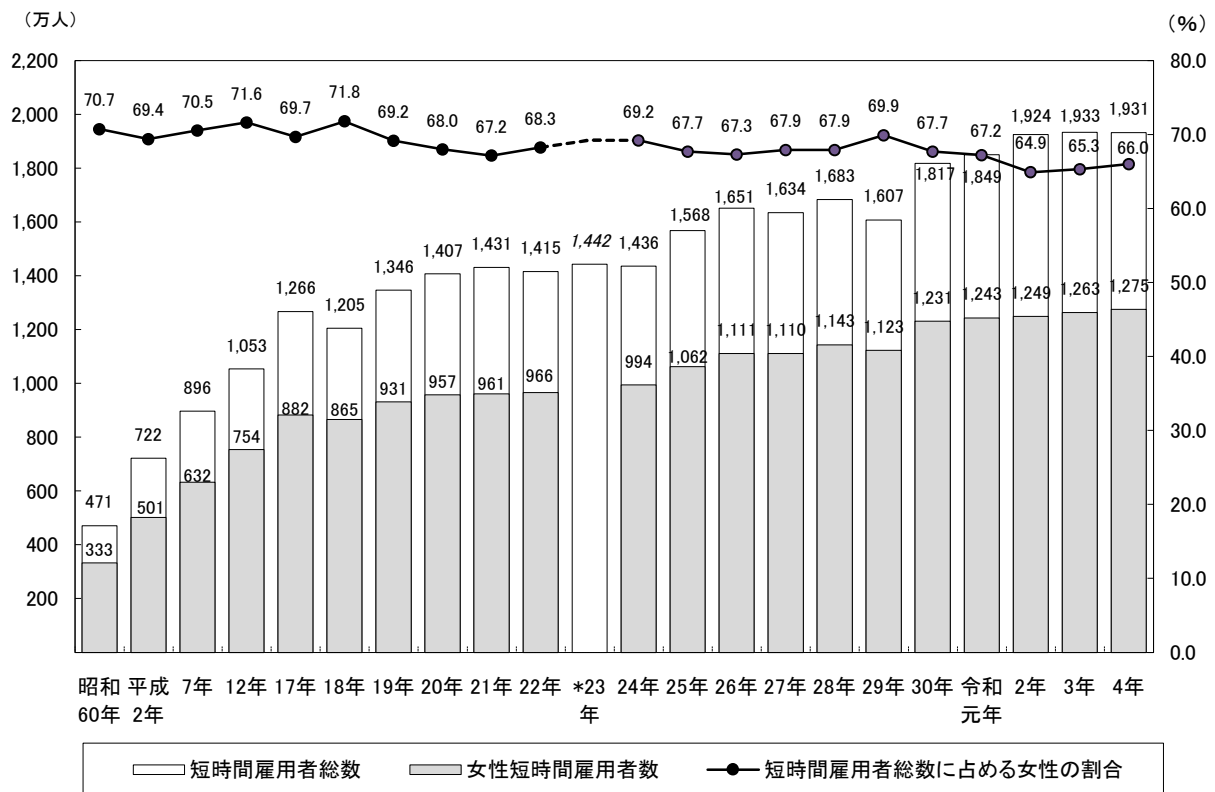
- 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者（休業者を除く。）のうち、週間就業時間35時間未満の者をいう。
- 雇用者総数は農林業及び休業者を除く。
- 平成23年の「短時間雇用者総数」（斜体）は、補完推計値を平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。なお、「雇用者総数」については、遡及推計値が公表されていないため、表章していない。

(2) 男女別短時間雇用者数、短時間雇用者割合 ～短時間雇用者数は女性は増加、男性は減少した

非農林業の短時間雇用者数を男女別にみると、女性は1,275万人（前年差12万人増、前年比1.0%増）、男性は657万人（同13万人減、同1.9%減）となった。

なお、短時間雇用者に占める女性の割合は66.0%となり、前年に比べ0.7ポイント上昇した。（図表1-5-2, 付表82）

図表1-5-2 短時間雇用者数及び短時間雇用者総数に占める女性割合の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

- 注) 1 「短時間雇用者」は、非農林業雇用者（休業者を除く。）のうち、週間就業時間35時間未満の者をいう。
 2 平成23年の「短時間雇用者総数」（斜体）は、補完推計値を平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及推計した値。なお、「女性短時間雇用者数」については、遡及推計値が公表されていないため、表章していない。

(3) 産業別短時間雇用者数

① 産業別短時間雇用者数

～女性は、「医療, 福祉」が最も多く、男性は「卸売業, 小売業」が最も多い

総務省「労働力調査」により、令和4年の非農林業の女性の短時間雇用者数を産業別にみると、「医療, 福祉」が287万人（女性短時間雇用者総数に占める割合22.5%）と最も多く、次いで「卸売業, 小売業」が285万人（同22.4%）、「宿泊

業、飲食サービス業」148万人（同11.6%）、「製造業」106万人（同8.3%）の順となっている。

男性は「卸売業、小売業」が106万人（男性短時間雇用者総数に占める割合16.1%）と最も多く、次いで「製造業」97万人（同14.8%）、「サービス業（他に分類されないもの）」66万人（同10.0%）、同数で「宿泊業、飲食サービス業」52万人（同7.9%）・「医療、福祉」52万人（同7.9%）の順となっている。

（付表83-1、83-2）

② 短時間雇用者比率（雇用者総数に占める短時間雇用者の割合）

～男女とも「宿泊業、飲食サービス業」の割合が最も高い

雇用者に占める短時間雇用者の割合を産業別にみると、主な産業では、女性は「宿泊業、飲食サービス業」（非農林業女性雇用者に占める割合73.6%）の割合が最も高く、そのほか「卸売業、小売業」（同57.1%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（同55.4%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（同54.1%）、「不動産業、物品賃貸業」（同51.0%）、において5割を超えている。

男性は「宿泊業、飲食サービス業」（非農林業男性雇用者に占める割合44.8%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（同35.4%）、「教育、学習支援業」（同31.1%）、「不動産業、物品賃貸業」（同28.8%）において割合が高くなっている。

（付表83-2）

(4) 企業規模別短時間雇用者数

① 企業規模別短時間雇用者数

～女性は「1～29人」、男性は「500人以上」が最も多い

非農林業の女性短時間雇用者数を企業規模別にみると、「1～29人」が403万人（女性短時間雇用者総数に占める割合31.6%）と最も多く、次いで「500人以上」361万人（同28.3%）、「100～499人」210万人（同16.5%）、「30～99人」192万人（同15.1%）の順となっており、「官公」は93万人（同7.3%）となっている。

男性は「500人以上」が203万人（男性短時間雇用者総数に占める割合30.9%）で最も多く、次いで「1～29人」175万人（同26.6%）、「100～499人」113万人（同17.2%）、「30～99人」96万人（同14.6%）の順となっており、「官公」は61万人（同9.3%）となっている。

（付表84-1、84-2）

② 企業規模別短時間雇用者比率 ～男女とも「1～29人」が最も高い

非農林業の雇用者に占める短時間雇用者の割合を企業規模別にみると、女性は「1～29人」が最も高く（女性雇用者に占める割合57.2%）、次いで「30～99人」

(同 48.0%)、「500 人以上」(同 46.7%)、「100～499 人」(同 43.0%) の順となっている。また、「官公」は (同 40.1%) となっている。

男性も「1～29 人」が最も高く (男性雇用者に占める割合 23.4%)、次いで「30～99 人」(同 20.8%)、「500 人以上」(同 19.2%)、「100～499 人」(同 18.7%) の順となっている。また、「官公」は (同 21.7%) となっている。

(付表 84-2)

(5) 短時間労働者の労働条件

～女性短時間労働者の平均勤続年数は 6.9 年、1 時間当たり所定内給与額は 1,270 円

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(企業規模 10 人以上)によると、令和 4 年の女性短時間労働者の平均勤続年数は 6.9 年 (前年 6.5 年) と、前年に比べ 0.4 年長くなった。男性は 5.6 (同 5.4 年) 年であり、前年より 0.2 年長くなった。

令和 4 年の女性短時間労働者の 1 日当たり所定内実労働時間数は 5.2 時間で前年と同じだった。また、実労働日数は 15.3 日 (前年差 0.2 日増) であった。男性の 1 日当たり所定内実労働時間数は 5.2 時間で前年に比べ 0.1 時間長くなった。また、実労働日数は 13.7 日 (同 0.2 日増) であった。

(付表 88)

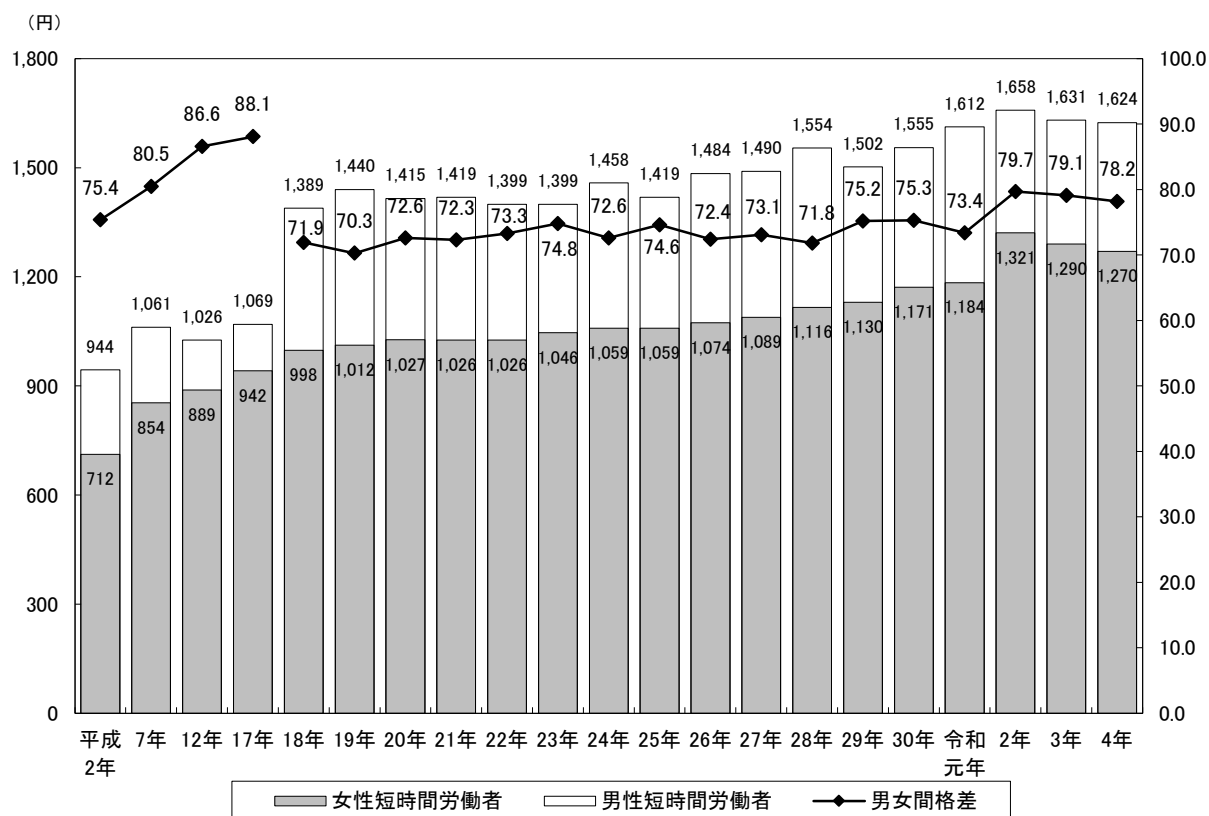
令和 4 年の女性短時間労働者の賃金をみると、1 時間当たりの所定内給与額は 1,270 円で、前年に比べ 20 円減少、一方男性は 1,624 円で、前年に比べ 7 円減少した。また、男女間の賃金格差 (男性=100.0 とした場合の女性の 1 時間当たり所定内給与額) は 78.2 (前年 79.1) となった。

(図表 1-5-3, 付表 89)

短時間労働者に支給された年間賞与その他特別給与額は、女性は 4 万 7,700 円と前年より 4,300 円増加した。男性は 3 万 9,200 円と前年より 1,500 円増加した。

(付表 91)

図表 1-5-3 短時間労働者の1時間あたり所定内給与額と男女間格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注) 1 「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。
 2 企業規模10人以上の結果を集計している。
 3 男女間格差は、男性の1時間あたり所定内給与額を100.0とした場合の女性の1時間あたり所定内給与額を次の式により算出した。

$$\text{男女間格差} = \frac{\text{女性の1時間あたり所定内給与額}}{\text{男性の1時間あたり所定内給与額}} \times 100$$

 4 平成30年より、次のとおり常用労働者の定義が変更されている。(平成29年までは1か月を超える期間)。常用労働者…1か月以上の期間を定めて雇われている者
 5 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。
 6 令和2年より推計方法を変更している。
 7 令和元年までは、1時間あたり賃金が著しく高い一部の職種の労働者について集計対象から除いていたが、令和2年より短時間労働者全体を集計対象に含む調査方法に変更している。
 8 ※平成18～令和元年は、令和2年以降と同じ推計方法で集計した数値を掲載したものである。

2 短時間労働者の労働市場

(1) パートタイム労働者の職業紹介状況

～新規求人倍率、有効求人倍率ともに上昇

厚生労働省「職業安定業務統計」により、令和4年のパートタイム労働者（男女計）の職業紹介状況をみると、新規求人数は、月平均33万8,781人で、前年に比べ3万8,286人増加した（前年比12.7%増）。新規求職者数は、月平均13万9,718人であり、890人の増加（同0.6%増）となった。新規求人倍率は2.42倍で前年の2.16倍から0.26ポイント上昇した。また、有効求人倍率は1.28倍となり、前年の1.14倍から0.14ポイント上昇した。

(付表 85)

(2) パートタイム労働者の入職・離職状況

① パートタイム労働者の入職者数、離職者数 ～男女とも入職者が増加

厚生労働省「雇用動向調査（上半期）」により、パートタイム労働者の労働移動の状況をみると、令和4年上半期の女性の入職者数は119万7,000人となり、前年同期に比べ3万700人増加（前年同期比2.6%増）した。一方、離職者数は126万800人となり、前年同期に比べ11万8,200千人増加（同10.3%増）した。

男性については、入職者数が64万9,500人（前年同期差4,300人増、前年同期比0.7%増）となり、離職者数は66万4,400人（同3万7,100人減、同5.3%減）と減少した。
(付表33-1)

② パートタイム労働者の入職率・離職率 ～女性・男性とも離職超過

厚生労働省「雇用動向調査（上半期）」によると、令和4年上半期の女性のパートタイム労働者の入職率（年初の常用労働者に対する入職者の割合）は11.7%（前年同期11.1%）、離職率（年初の常用労働者に対する離職者の割合）は12.3%（前年同期10.8%）となり、0.6ポイントの離職超過となった。男性の入職率は17.2%（前年同期17.0%）、離職率は17.6%（前年同期18.5%）となっており、0.4ポイントの離職超過となった。
(付表33-2)

③ 職歴別パートタイム労働者の入職者の状況

～女性の転職入職者は減少、未就業入職者は増加している

令和4年上半期の入職者のうちパートタイム労働者の職歴（入職前1年間の就業経験の有無）をみると、女性の入職者数は119万7,000人（前年同期116万6,300人）であり、そのうち「転職入職者」（当該事業所に入職する前1年間に就業経験のある者）は69万3,400人、「未就業入職者」（当該事業所に入職する前1年間に就業経験がなかった者）は50万3,600人となっており、前年同期に比べ「転職入職者」は1,100人減、「未就業入職者」は3万1,800人増となっている。

また「未就業入職者」のうち「新規学卒者」（当該事業所に入職する前1年間に就業していなかった者で調査年に学校を卒業した者）は17万4,700人（前年同期差4万4,700人増）、「新規学卒者以外」は32万9,000人（同1万2,800人減）となっている。

職歴別の構成比は「転職入職者」が前年同期に比べ1.6ポイント低下し57.9%、「未就業入職者」が前年同期に比べ1.6ポイント上昇して42.1%となっており、「未就業入職者」のうち「新規学卒者」は14.6%（前年同期差3.5ポイント上昇）、「新規学卒者以外」は27.5%（同1.8ポイント低下）となっている。

(付表35-1、35-2)

男性の入職者数は64万9,500人（前年同期64万5,200人）であり、そのうち「転職入職者」は34万7,600人、「未就業入職者」は30万1,900人となっており、前年同期に比べ「転職入職者」は1万5,200人増となっている。また「未就業入職者」については「新規学卒者」が16万9,500人（前年同期差2万1,200人減）、「新規学卒者以外」が13万2,500人（同1万400人増）となっている。

職歴別の構成比は「転職入職者」が前年同期に比べ2ポイント上昇し53.5%、「未就業入職者」が46.5%となっており、「未就業入職者」のうち「新規学卒者」は26.1%（前年同期差3.5ポイント低下）、「新規学卒者以外」は20.4%（同1.5ポイント上昇）となっている。

（付表36-1、36-2）

第6節 家内労働者の就業状況

1 家内労働者数 ～男女とも減少

厚生労働省「家内労働概況調査」によると、令和4年度の家内労働者数は、9万5,108人で、前年に比べ2,014人の減少（前年比2.1%減）となった。

男女別にみると、女性は8万3,967人（家内労働者総数に占める割合88.3%）、男性は1万1,141人（同11.7%）であり、前年と比べると、女性は2,009人（前年比2.3%減）、男性は5人（同0.04%減）の減少となっている。

類型別にみると、主婦や高齢者等世帯主以外の家族であって、世帯の本業とは別に家計の補助のため家内労働に従事する「内職的家内労働者」は8万9,278人（家内労働者数に占める割合93.9%）、家内労働をその世帯の本業とする世帯主であって、単独で又は家族とともにこれに従事する「専業的家内労働者」は4,308人（同4.5%）、他に本業を有する世帯主であって、本業の合間に単独で又は家族とともに家内労働に従事する「副業的家内労働者」は1,522人（同1.6%）となっている。

前年と比べると、「内職的家内労働者」は2,230人（前年比2.4%減）の減少、「専業的家内労働者」は204人（同4.5%減）の減少、「副業的家内労働者」は420人（同38.1%増）の増加となっている。（付表92）

2 業種別家内労働者数 ～男女とも上位3業種で全体の6割以上を占める

令和4年度における女性の家内労働者の従事する業種をみると、「その他（雑貨等）」が2万4,107人（女性の家内労働者に占める割合28.7%）と最も多く、次いで「繊維工業」が1万9,629人（同23.4%）、「電気機械器具製造業」が1万995人（同13.1%）の順となっており、これら3業種で女性家内労働者の6割以上を占めている。

男性も、「その他（雑貨等）」が3,368人（男性の家内労働者に占める割合30.2%）と最も多く、次いで「繊維工業」が1,925人（同17.3%）、「電気機械器具製造業」が1,569人（同14.1%）の順となっており、これら3業種で男性家内労働者の6割以上を占めている。（付表93）

Ⅱ 働く女性に関する対策の概況

1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進等

「少子高齢化による人口減少社会を迎える中で、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持する」という観点だけでなく、「性別によらず社会で能力を發揮できることは人々にとって重要である」との観点からも、女性の活躍推進は重要な取組である。女性の年齢階級別労働力率におけるM字型カーブは解消に向かっているものの、女性の正規雇用比率をみると、30代から右肩下がりとなるL字型カーブを描いている。また、管理職比率も長期的には上昇傾向にあるものの、国際的にみると依然として低い水準にとどまっている。

このため、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（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）の履行確保を図るとともに、ポジティブ・アクションの一層の推進等の取組により、働き続けることを希望する者が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・發揮できる環境整備を進めている。

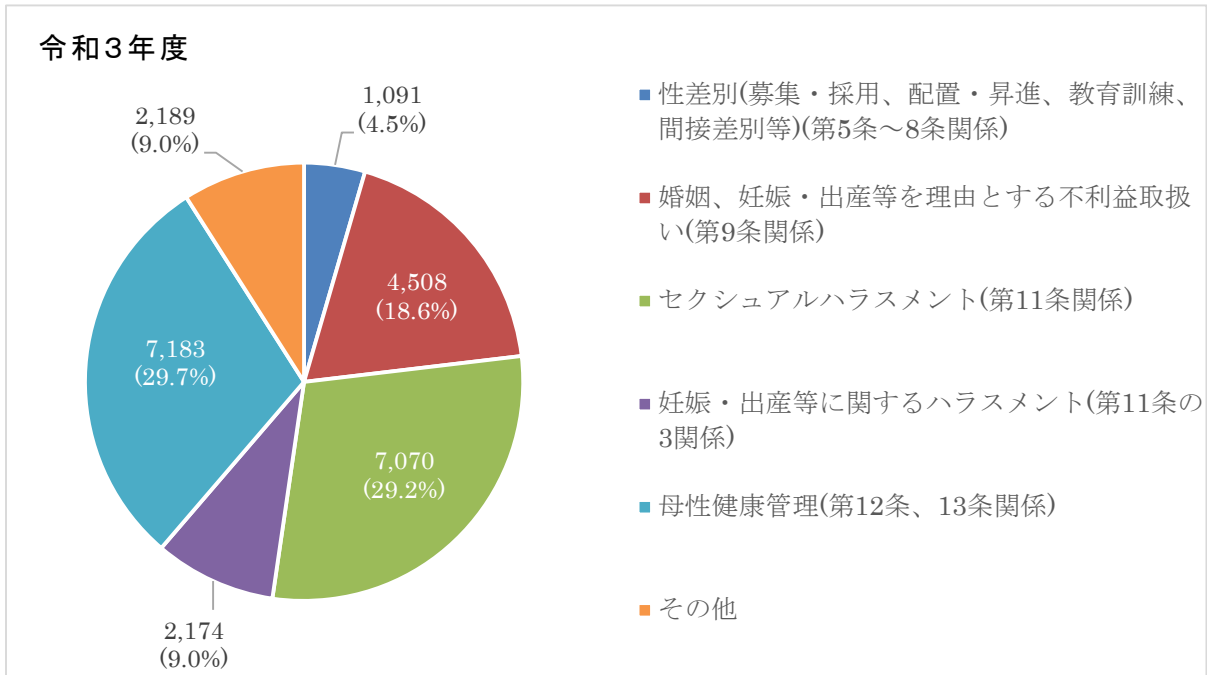
(1) 均等法の履行確保

① 男女均等取扱いのための指導の実施

令和3年度に、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇用環境・均等部（室）」という。）に寄せられた均等法に関する相談は24,215件であった。

こうした中、雇用環境・均等部（室）では、企業における男女均等取扱い等を確保するため、事業所を訪問し、雇用管理の実態を把握するとともに、性別による差別的な取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い等、均等法に違反する雇用管理の実態が把握された企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。

【資料 1】 相談件数の内訳



【資料 2】 是正指導件数の内訳

事 項	令和3年度 (件)
均等法第5条関係 (募集・採用)	42
均等法第6条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	9
均等法第7条関係 (間接差別)	0
均等法第9条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	26
均等法第11条の1関係 (セクシュアルハラスメント措置義務)	2,032
均等法第11条の2関係 (セクシュアルハラスメント事業主の責務)	281
均等法第11条の3関係 (妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務)	2,474
均等法第11条の4関係 (妊娠・出産等に関するハラスメント事業主の責務)	373
均等法第12条・13条関係 (母性健康管理)	2,641
均等法第13条の2関係 (男女雇用機会均等推進者)	1,158
その他	1
計	9,037

② 母性健康管理対策の推進

均等法に基づいた母性健康管理の措置（妊産婦のための健康診査の受診等に必要な時間の確保及び医師等の指導事項を守るために必要な措置を講じること）及び労働基準法の母性保護規定（産前産後休業、危険有害業務の就業制限等）について、事業主、女性労働者、医療関係者等に対し周知徹底を図っている。

また、母性健康管理に関して必要な措置を講じないなど均等法違反の企業に対し、指導を行うとともに、事業主が母性健康管理の措置を適切に講じることができるよう、女性労働者に対して出された医師等の指導事項を的確に事業主へ伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用を促進している。

さらに、企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「働く女性の心とからだの応援サイト」により制度の周知を図っている。また同サイト内では、母性健康管理だけではなく、女性全般の健康管理に関する情報の提供を行っている。

○「働く女性の心とからだの応援サイト」

(<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>)

なお、令和2年5月7日に指針（妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針）を改正し、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を追加したことから、同措置の周知徹底を図っている（令和5年9月30日まで）。また、同措置により、医師等の指導を受け休業する妊娠中の女性労働者が利用できる有給の休暇制度を導入し、当該休暇を利用させた事業主に対し、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金」を創設し、令和2年6月15日から支給している。令和4年度はこれを改め、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金」（令和5年3月31日まで）及び「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」（令和5年9月30日まで）を支給している。

③ 男女均等取扱い等に関する紛争解決の援助

性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び母性健康管理措置に関する労働者と事業主の間の紛争については、均等法第 17 条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助及び均等法第 18 条に基づく機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

令和 3 年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は 177 件であった。申立の内容をみると婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条）が 93 件と最も多く、次いでセクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）が 63 件で、これらで約 9 割を占めている。また、令和 3 年度中に援助を終了した事案 181 件（前年度から引き続いて援助を行ったものを含む。）のうち、約 7 割の 118 件について、都道府県労働局長による援助を行った結果、解決に至っている。

令和 3 年度の調停申請受理件数は 59 件であった。申請の内容をみると、セクシュアルハラスメント（均等法第 11 条）に関するものが 42 件と最も多く、次いで婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（均等法第 9 条）が 15 件となっている。調停の実施結果をみると、調停案の受諾勧告を行ったものが 10 件で、そのうち 9 件が調停案を労使双方が受諾し、解決に至っている。

【資料 3】 都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

事 項	令和 3 年度 (件)
均等法第 5 条関係（募集・採用）	2
均等法第 6 条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	2
均等法第 7 条関係（間接差別）	0
均等法第 9 条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	93
均等法第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	63
均等法第 11 条の 3 関係（妊娠・出産等に関するハラスメント）	8
均等法第 12 条・13 条関係（母性健康管理）	9
計	177

【資料 4】 機会均等調停会議による調停の内訳

事 項	令和 3 年度 (件)
均等法第 6 条関係 (配置・昇進・降格・教育訓練等)	0
均等法第 7 条関係 (間接差別)	0
均等法第 9 条関係 (婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い)	15
均等法第 11 条関係 (セクシュアルハラスメント)	42
均等法第 11 条の 3 関係 (妊娠・出産等に関するハラスメント)	1
均等法第 12 条・13 条関係 (母性健康管理)	1
計	59

④ 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

採用面接、選考等の採用過程における男女差別的取扱いを防止し、女子学生の就職に関する均等な機会の確保を図るため、企業の採用担当者等を対象に、均等法に沿った男女均等な選考ルールの徹底を図るとともに、均等法違反企業に対しては是正指導を行っている。

(2) ポジティブ・アクションの促進

男女労働者間の均等を実質的に確保するためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指す企業の自主的かつ積極的な取組であるポジティブ・アクションが不可欠である。このため、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行い、その一層の促進を図っている。

■ ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクション (Positive action) の頭文字 P と a を組み合わせ、創造と活力あふれる女性の姿をデザインしたシンボルマークで、「きらら」という愛称には、女性がいきいき活躍し、夢と希望で瞳がきらきら輝く、という意味が込められている。

シンボルマークは、厚生労働省ホームページからダウンロードでき、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業や、ポジティブ・アクションの普及促進に賛同する企業、労使団体等が、シンボルマークの作成趣旨に基づいて自由に利用することができる。

<サイトURL>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/eisaku04/

<シンボルマーク活用例>

- 社内の理解促進のため、社内報に掲載する。
- 企業の取組のアピールのため、募集要項や会社案内や企業のホームページ等に掲載する。
- 企業のイメージアップのため、商品や名刺等に掲載する。



ポジティブ・アクションを推進しています

(3) 女性活躍推進のための取組

① 女性活躍推進法の改正等

女性活躍推進法は、労働者を雇用する事業主に対し、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行い、その課題を解決するための数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表及び自社の女性の活躍に関する情報の公表を義務付けることにより、事業主の取組を促進し、女性の職業生活における活躍の推進を図るものである。

令和元年5月には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）が成立した。改正法には、①女性の活躍に関する情報公表の内容の強化や、②行動計画の策定や女性の活躍に関する情報公表の義務の対象を常用労働者数が301人以上の一般事業主から101人以上の一般事業主に拡大すること等が盛り込まれており、①については令和2年6月1日、②については令和4年4月1日に施行された。

また、令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する厚生労働省令を改正し、301人以上の事業主を対象として男女の賃金の差異が情報公表の必須項目となった。男女の賃金の差異は募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、男女の賃金の差異の要因分析や男女の賃金の差異の情報公表を契機とした雇用管理改善等の働きかけを行っている。

雇用環境・均等部（室）では、女性活躍推進法に基づく取組が着実に実施されるよう報告徴収の実施等により法の履行確保を図っている。

② 女性活躍推進法の施行状況

令和4年12月末時点における、行動計画届出率は、行動計画の策定等が義務である労働者数が101人以上の一般事業主は97.0%となっており、行動計画の策定等が努力義務である労働者が100人以下の一般事業主は6,793社が届出を行っている。

なお、行動計画の策定等が義務付けられている労働者数が101人以上の事業主については、必要な助言等を行うこと等により、法に基づく取組の実効性の確保を図っている。

また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(女性活躍推進法第9条に基づく認定(以下「えるぼし」認定という。))を受けることができる。「えるぼし」認定を取得した事業主は令和4年12月末時点で2,030社となっている。認定段階については、認定段階3を取得している事業主は1,386社、認定段階2は635社、認定段階1は9社となっている。

令和2年6月1日以降は、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定(女性活躍推進法第12条に基づく認定(以下「プラチナえるぼし」認定という。))を受けることができるようになっており、「プラチナえるぼし」認定を取得した事業主は令和4年12月末現在で34社となっている。厚生労働省では多くの事業主がこれらの認定取得を目指すよう周知を行っている。

■ 女性活躍推進法認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」

(認定段階1)

(認定段階2)

(認定段階3)

(プラチナえるぼし)



- 認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告、名刺、求人票などに使用することができる。
- 認定を取得すると、公共調達において加点対象となる場合がある。

(4) 女性の活躍推進に向けた企業の取組支援

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や認定制度、情報公表等について、自治体等の関係機関と連携しながら、あらゆる機会をとらえ周知を図っている。

① 民間企業における女性活躍推進事業

一般事業主、特に中小企業を対象として、女性の活躍推進に関する説明会や女性活躍推進アドバイザーによる個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施し、一般事業主が抱える課題解決等に向けてきめ細かい支援を行っている。

② 女性の活躍推進企業データベース

事業主が女性活躍推進法に基づく行動計画や女性の活躍に関する情報公表を行うツールとして「女性の活躍推進企業データベース」の運用を行うことにより、「見える化」を推進し事業主の取組の促進を図っている。令和4年7月8日に情報公表項目となった男女の賃金の差異についても開示できるようにし企業や学生等求職者の活用促進を図っている。

■ 女性の活躍推進企業データベース

(スマートフォン版イメージ)

(二次元バーコード)



③ 助成金の支給による中小企業事業主への支援

令和4年3月31日までに、自社の課題解決にふさわしい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結

果、取組目標及び数値目標を達成した常時雇用する労働者数が 300 人以下の中小企業事業主に対し、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）を支給している。

(5) 総合的ハラスメント対策の一体的実施及び強化

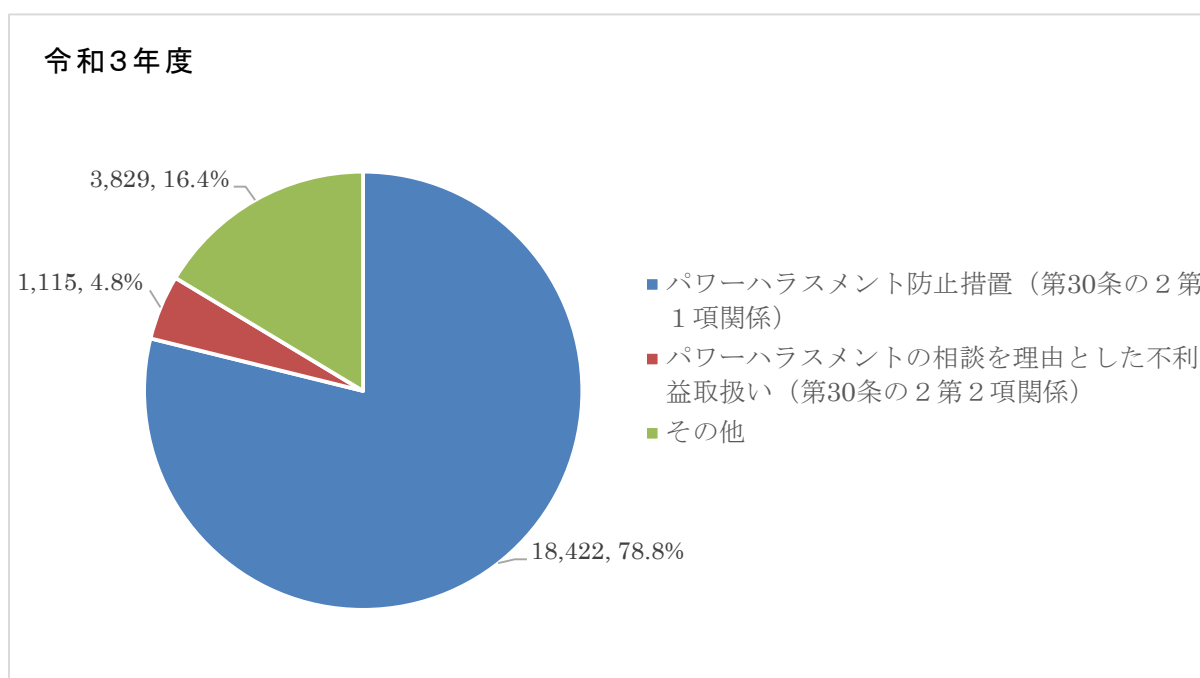
職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、働く人の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、働く人が能力を十分に発揮することの妨げにもなる。それはまた、企業にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障につながり、社会的評価に悪影響を与えかねない問題である。

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案になる傾向が強い。

セクシュアルハラスメントについては均等法に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては均等法及び育児休業、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（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）に、パワーハラスメントについては労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に防止措置等が定められているが、各法に沿った実効性のある対策が講じられかつ一体的に行われるよう周知啓発を行っている。また、各法に沿った措置が講じられていない事業主や、ハラスメントが生じた場合に適切な対応がなされていない事業主に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により是正指導を行っている。加えて、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。また、職場におけるハラスメント対策の取組促進のために、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用した職場におけるハラスメントの予防・解決に関する周知啓発を行っている。さらに、12 月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメント防止のためのシンポジウムの開催等集中的広報を実施するとともに、雇用環境・均等部（室）においてハラスメント対応特別相談窓口の開設等を行っている。

加えて、ハラスメントに関する相談に迅速な対応を行うため、フリーダイヤルによる夜間、休日電話相談等を行った。

【資料 5】 労働施策総合推進法に関する相談件数の内訳



【資料 6】 労働施策総合推進法に基づく是正指導件数の内訳

事 項	令和3年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	376
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い（第30条の2第2項関係）	3
事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)	110
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	100
紛争解決援助等の申出を理由とする不利益取扱い (第30条の5第2項、第30条の6第2項関係)	0
	589

【資料 7】 労働施策総合推進法に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

事 項	令和3年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	375
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	26
計	401

【資料 8】労働施策総合推進法に基づく優越的言動問題調停会議による調停の内訳

事 項	令和 3 年度 (件)
パワーハラスメント防止措置(第30条の2第1項関係)	190
パワハラ相談を理由とした不利益取扱い(第30条の2第2項関係)	5
計	195

2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

子育てや介護をしながら働き続けやすい環境を整備するため、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することは重要な課題となっている。

平成 22 年 1 月に「子ども・子育てビジョン」が閣議決定され、本ビジョンの「目指すべき社会への政策 4 本柱」の 1 つとして「男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）」が掲げられた。

また、「少子化社会対策大綱」（令和 2 年 5 月閣議決定）等においては令和 7 年（2025 年）までに男性の育児休業取得率 30% 及び女性の第 1 子出産前後の継続就業率 70% という数値目標を掲げ、その達成に向けた取組を推進している。

(1) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等

育児・介護期は特に仕事と家庭の両立が困難であることから、労働者の継続就業を図るため、仕事と家庭の両立支援策を重点的に推進する必要がある。

女性の育児休業取得率は 85.1%（令和 3 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、事業所調査、付表第 9 表）と、育児休業制度の着実な定着が図られている。

また、2015～19 年に第 1 子を出産した女性の出産後の継続就業割合は、69.5%（令和 3 年「第 16 回出生動向基本調査：夫婦調査（国立社会保障・人口問題研究所）」）となっており、約 7 割の女性が出産後も継続就業している。

一方で、男性労働者のうち、末子の出生の際に育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約 3 割（令和 2 年「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 労働者調査（株式会社日本能率協会総合研究所）」）である中、実際の取得率は 13.97%（令和 3 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、事業所調査、付表第 9 表）にとどまっている。

こうした状況から、男女ともに、希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、令和 3 年に育児・介護休業法を改正した。改正法には、「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等が盛り込まれ、令和 4 年 4 月から順次施行されてきた。また、令和 5 年 4 月には、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な

機運を醸成するため、常時雇用する労働者数が 1000 人を超える事業者に対する、男性育休取得率等の公表の義務化が施行される。

育児・介護休業や短時間勤務制度等の両立支援制度を始め、改正内容についても定着が図られるよう、周知徹底を図っている。

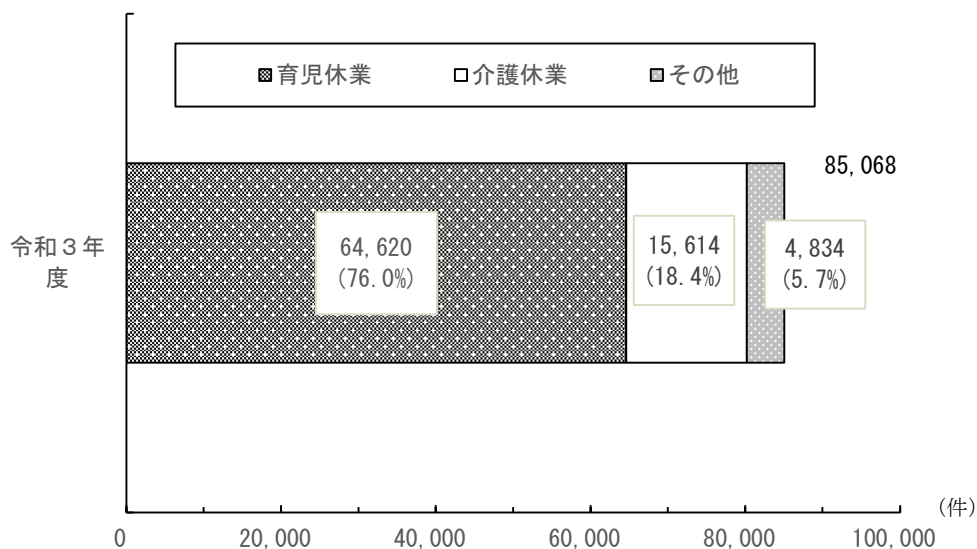
① 育児・介護休業法の履行確保

令和 3 年度に、雇用環境・均等部（室）に寄せられた育児・介護休業法に関する相談は 85,068 件であった。そのうち、育児関係の相談が 64,620 件（76.0%）、介護関係の相談が 15,614 件（18.4%）となっている（資料 9）。

雇用環境・均等部（室）では、事業所訪問等により、就業規則等で必要な制度が設けられているかを確認するなど、育児・介護休業法に定められている制度の普及・定着に向けた行政指導を実施している（資料 10）。

また、育児休業等の申出や取得を理由とした不利益取扱いに関する相談事案が生じている事業主に対しては、相談者の意向に配慮しつつ、報告徴収を積極的に実施し、迅速かつ厳正に対応している。

【資料 9】 相談件数の内訳



【資料 10】 是正指導件数の内訳

(件)

育児関係	令和3年度	介護関係	令和3年度
育児休業関係	1,591	介護休業関係	2,044
子の看護休暇関係	1,918	介護休暇関係	2,016
不利益取扱い関係	19	不利益取扱い関係	4
所定外労働の制限関係	249	所定外労働の制限関係	585
時間外労働の制限関係	335	時間外労働の制限関係	438
深夜業の制限関係	173	深夜業の制限関係	394
所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	602	所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	1,711
所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	1,418	所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	506
休業等に関するハラスメントの防止措置関係	2,749	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	2,707
労働者の配置に関する配慮関係	1	労働者の配置に関する配慮関係	0
休業期間等の通知関係	456	休業期間等の通知関係	58
小計	9,511	小計	10,463
職業家庭両立推進者関係			2,715
合計			22,689

② 育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

育児休業・介護休業等を申出・取得したことを理由とする不利益取扱いの相談件数は引き続き高い水準にあるため、育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの未然防止に向け、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、法律違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を行っている。

③ 育児休業、介護休業等に関する紛争解決の援助

育児・介護休業法に定められている育児休業、介護休業等に関して、労働者と事業主の間の紛争については、育児・介護休業法第52条の4に基づく都道府県労働局長による紛争解決援助及び育児・介護休業法第52条の5に基づく両立支援調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

また、これらの紛争解決援助の措置が十分活用されるよう、都道府県労働局長による紛争解決援助や両立支援調停会議による調停について、労働者等に積極的に周知を図っている。

令和3年度の都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は149件あった。申立ての内容をみると、「育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが82件と最も多く、次いで、「育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）」が25件となっている（資料11）。また、令和3年度中に援助を終了した事案のうち、都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、70.8%が解決をみている。

令和3年度の調停申請受理件数は16件であった。調停の実施結果を見ると、令和3年度に調停が開始された14件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが4件で、当該4件については調停案を当事者双方が受諾し、解決に至っている（資料12）。

【資料 11】 都道府県労働局長による紛争解決の援助の内訳

事 項		令和 3 年度 (件)
育 児 関 係	育児休業関係	25
	期間雇用者の休業関係	3
	子の看護休暇関係	0
	休業に係る不利益取扱い関係	82
	休業以外に係る不利益取扱い関係	7
	所定外労働の制限関係	1
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	0
	所定労働時間の短縮等の措置関係	9
	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	8
	労働者の配置に関する配慮関係	5
	小計	140
介 護 関 係	介護休業関係	2
	期間雇用者の休業関係	0
	介護休暇関係	2
	休業等に係る不利益取扱い関係	0
	所定外労働の制限関係	0
	時間外労働の制限関係	0
	深夜業の制限関係	0
	所定労働時間の短縮措置等（法第 23 条）関係	1
	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	1
	労働者の配置に関する配慮関係（法第 26 条）	3
小計	9	
合 計		149

【資料 12】 両立支援調停会議による調停の内訳

事 項		令和 3 年度 (件)
育 児 関 係	休業に係る事案（期間雇用者事案除く）	1
	期間雇用者の休業に係る事案	0
	子の看護休暇に係る事案	0
	休業に係る不利益取扱い事案	10
	休業以外に係る不利益取扱い事案	1
	所定外労働の制限に係る事案	1
	時間外労働の制限に係る事案	0
	深夜業の制限に係る事案	0
	所定労働時間の短縮措置等（23 条）に係る事案	0
	休業などに関するハラスメント防止措置に係る事案	2
	配置に関する配慮	0
	小計	15
介 護 関 係	休業に係る事案（期間雇用者事案除く）	0
	期間雇用者の休業に係る事案	0
	介護休暇に係る事案	0
	休業等に係る不利益取扱い事案	0
	所定外労働の制限に係る事案	0
	時間外労働の制限に係る事案	0
	深夜業の制限に係る事案	0
	所定労働時間の短縮措置等（23 条）に係る事案	0
	休業などに関するハラスメント防止措置に係る事案	0
	配置に関する配慮	1
小計	1	
合 計		16

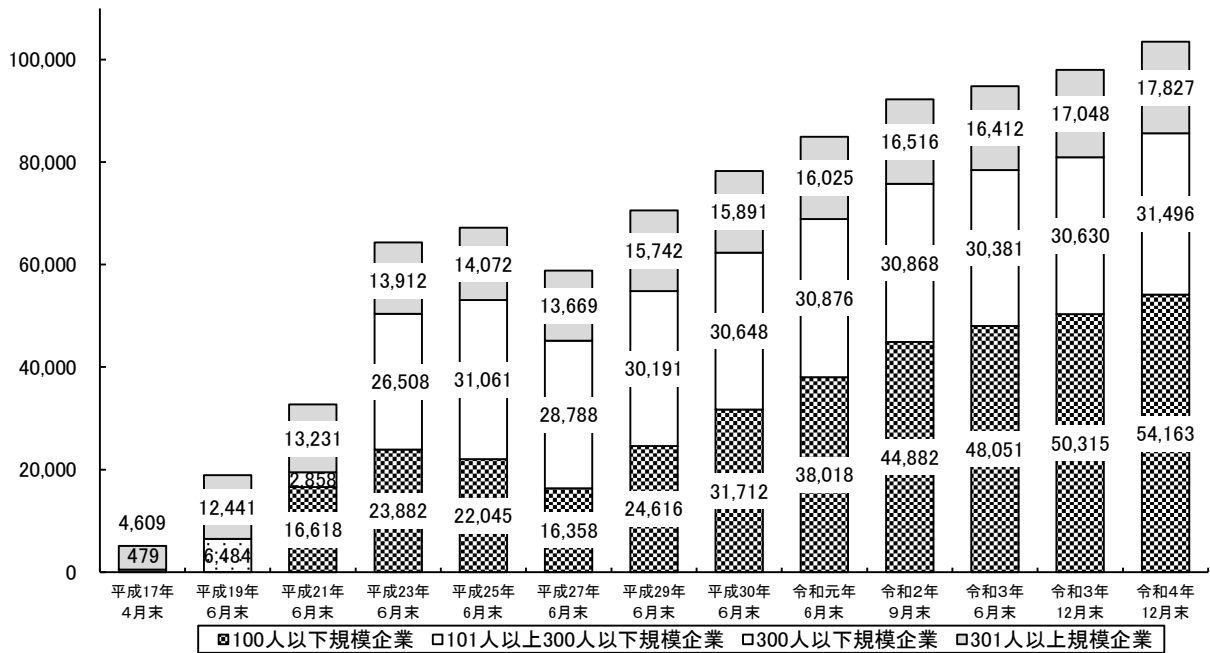
(2) 次世代育成支援対策の推進

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づき、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めている。

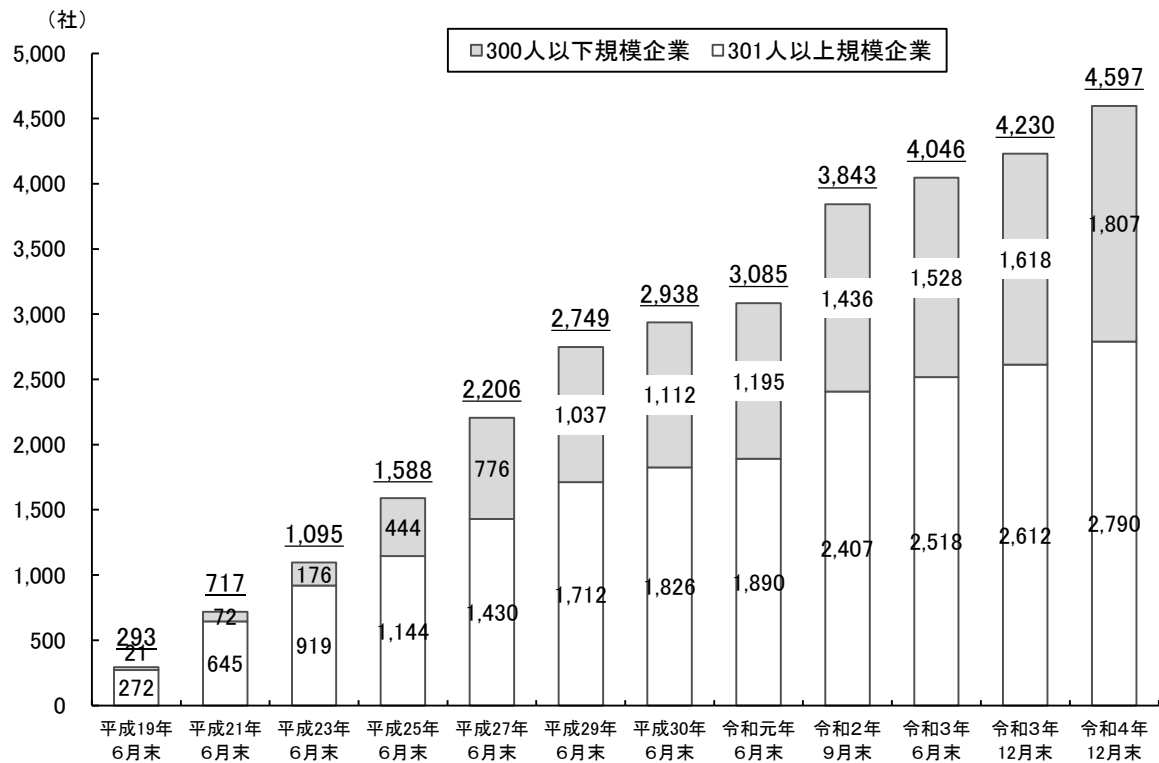
令和2年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、令和7年までに、くるみん認定企業数を4,300社とする目標が設定されているところ、令和4年12月末には4,597社の認定があった。

また、次世代法については、男性の育児休業取得率の政府目標の引き上げや男性の育児休業取得率の上昇等を踏まえて、「プラチナくるみん」及び「くるみん」の認定基準を見直すとともに新たに「トライくるみん」や不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業を認定するプラス認定（「くるみんプラス」等）の創設等を行う省令改正を行い、その周知を図っている。

【資料 13】 行動計画策定企業数の推移



【資料 14】 認定企業数の推移



(3) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進

① 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

令和2年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等を踏まえつつ、あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業法に基づく制度を利用しやすい、また、父親も子育てがしやすい働き方の啓発等の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境の整備について周知啓発活動を効果的に実施している。

男性の育児参画については、男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、経営者・人事労務担当者や若年層を対象とした男性育児休業取得促進セミナーを開催するとともに、育児休業を取得しやすい雇用環境整備に取り組んでいる企業を好事例として公式サイトに掲載するなど、企業や男性自身の取組を促進している。

さらに、参加型の公式サイト運営、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を掲載したハンドブックの配布や研修用動画の作成等により、男性も育児休業を取得しやすく、仕事と育児を両立しやすい社会の実現を目指している。

② 企業における両立支援の取組促進

仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組を促進するため、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を点検・評価することができる両立指標や両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載したサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)の運用を行っている。

仕事と家庭の両立について、企業が自主的に効果的な取組を行えるよう、「育休復帰支援プラン」モデルを普及させることにより、中小企業における仕事と育児の両立支援の取組を促進している。また、企業向けの「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及や、「介護支援プラン」モデルの普及を図ることで、企業における仕事と介護の両立支援の取組を促進している。また、社会保険労務士等の資格を有する仕事と家庭の両立支援プランナーを募り、個別の企業に対して支援を行っている。

③ 助成金の支給による事業主への支援

育児や家族の介護を行う労働者にとって、働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行っている。

[両立支援等助成金のメニュー]

- 出生時両立支援コース
それぞれ以下の取組を行った中小企業事業主
 - ・ 第1種
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置を複数実施するとともに、代替する労働者の業務見直しなど含む業務体制整備を行い、男性労働者が産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得する
 - ・ 第2種
第1種助成金を受給し、男性労働者の育児休業取得率(%)を3年以内に30ポイント以上上昇させる
- 介護離職防止支援コース
それぞれ以下の取組を行い、利用者が生じた中小企業事業主
 - ・ 休業取得時、職場復帰時
「介護支援プラン」を策定・導入し、プランに基づく労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰への取組
 - ・ 介護両立支援制度
「介護支援プラン」を策定・導入し、プランに基づき介護のための短時間勤務制度や法を上回る介護休暇制度などの介護と仕事の両立ができる制度を導入
 - ・ 新型コロナウイルス感染症対応特例
家族を介護するための有給の休暇(新型コロナウイルス感染症対応)の制度を導入
- 育児休業等支援コース
それぞれ以下の取組を行い、利用者が生じた中小企業事業主
 - ・ 育休取得時、職場復帰時
「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、プランに基づく労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰への取組
 - ・ 業務代替支援
育児休業取得者の代替要員の新規雇用(派遣を含む)又は代替する労働者への手当支給等を行い、対象となる育児休業取得者を原職等に復帰させる取組
 - ・ 職場復帰後支援
育児休業から復帰後の労働者を支援するため、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入

- ・ 新型コロナウイルス感染症対応特例

小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者が利用できる特別な有給休暇及び両立支援制度を整備

※ 小学校休業等対応助成金の対象期間中は、申請受付を停止。

- 事業所内保育施設コース

労働者のための事業所内保育施設を設置・運営等した事業主

※ 新規受付を停止中。平成 27 年度末までに計画認定を受けた事業主のみ支給対象。

- 不妊治療両立支援コース

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組むとともに、不妊治療両立支援プランの策定及び同プランに基づく措置を実施し、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を利用させた中小企業事業主

- 女性活躍加速化コース

女性活躍推進に取り組む中小企業事業主

- 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を整備し、休暇を取得させた事業主

※上記のほか、以下の事業主に対して「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」を支給（令和 5 年 3 月まで）。

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関係して、子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給休暇を取得させた事業主

④ 子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業の推進）

乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かりの援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うファミリー・サポート・センター（令和 3 年度 964 市区町村）（実績ベース）に財政的な支援を行っている。平成 27 年度からは、子ども・子育て支援制度において、地域子ども・子育て支援事業のひとつに位置づけられている。

また、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かり、宿泊を伴う預かり等を実施しているファミリー・サポート・センターについては、「病児・緊急対応強化事業」を行っている。

⑤ 保育施策等の充実

できるだけ早く待機児童の解消を目指すとともに、女性の就業率の上昇に対応するため、令和2年12月に公表した「新子育て安心プラン」に基づき、令和3年度から令和6年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備することとしている。

併せて、「新子育て安心プラン」の確実な実施のため、新規の資格取得、保育士の処遇改善や勤務環境の改善など、総合的な保育人材確保策の充実を図っている。

(4) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付

雇用保険制度では、労働者が育児休業や介護休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を援助、促進し、雇用の安定を図るために、一定の要件を満たす方に対して、育児休業給付や介護休業給付を支給している。

(5) マザーズハローワーク事業の実施

全国206箇所のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、事業を展開している。具体的には、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

(6) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施

母子家庭の母等がその適性、能力にあった職業に就くことができるよう、次の就業援助対策を講じている。

- 公共職業安定所においてきめ細かな職業相談、職業紹介等を実施
- 公共職業安定所長の受講指示により公的職業訓練等を受講する母子家庭の母等に対する訓練手当の支給
- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する特定求職者雇用開発助成金（特定

就職困難者コース)の支給(雇用者1人につき60万円(中小企業以外の事業主は50万円)、短時間労働者については、40万円(中小企業以外の事業主は30万円))

- 母子家庭の母等を公共職業安定所等の紹介により、常用雇用することを目的として一定期間試行雇用する事業主に対しトライアル雇用助成金(一般トライアルコース)を支給(月額5万円・最長3か月間)
- 母子家庭の母等の就業支援に関する諸制度の周知と就業促進についての社会的機運の醸成を図るための啓発活動の実施
- 児童扶養手当受給者の自立促進を図るため、母子・父子自立支援プログラム策定事業を推進するとともに、その一環として、ハローワークと福祉事務所等が連携して、個々の対象者の状況、ニーズ等に応じたきめ細かな就業支援を実施
- 母子家庭の母が、看護師、保育士、介護福祉士、シスコシステムズ認定資格及びLPⅠ認定資格等、経済的自立に効果的な資格の取得を促進するため6月以上養成機関で修業する場合に、修業期間中の生活費の負担軽減を図る高等職業訓練促進給付金等を支給
- マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、母子家庭の母等のひとり親に対して、地方公共団体等の関係機関と連携した支援を実施

(7) 不妊治療と仕事との両立

不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進するため、不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアル等を作成するとともに、企業の人事労務担当者等を対象としたセミナー及びシンポジウムをWeb配信により実施した。また、不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を整備し、労働者に利用させた事業主に対し、両立支援助成金(不妊治療コース)を支給している(制度を利用した場合28.5万円、長期休暇を取得した場合28.5万円を加算)。

加えて、2021(令和3)年2月に、次世代法に基づく「行動計画策定指針」を改正し、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項に、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加し、同年4月から適用しているが、さらに、2022(令和4)年度から、次世代法に基づくくるみん認定において、不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業を認定する制度(プラス認定)を実施している。

3 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の推進

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進

パートタイム労働者などの非正規雇用労働者は雇用者全体の約4割を占め、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も存在している。しかしながら、非正規雇用労働者の待遇が必ずしもその働きや貢献に見合ったものになっていない場合もあり、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

こうしたことから、同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、平成30年6月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号)において、「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)等の改正を行った。有期雇用労働者も同法の対象に含めることに伴って、法律名を「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」(以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。)に変更しており、パートタイム・有期雇用労働法は、令和2年4月1日より施行されている。(中小企業における適用は、令和3年4月1日)

【 パートタイム・有期雇用労働法の概要（現行法） 】

正社員・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにする。

不合理な待遇差の禁止（パート・有期法8条、9条）

- 同一企業内において、正社員とパート・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止
- 裁判の際に判断基準となる「均衡待遇」(法8条)、「均等待遇」(法9条)を規定

均衡待遇 : 待遇ごとに、その性質・目的に照らして、
①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み） ③その他の事情のうち
適切と認められる事情を考慮して、**不合理な待遇差を禁止**

均等待遇 : ①職務内容 ②職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）が同じ場合は、
パート・有期雇用労働者であることを理由とした**差別的取扱いを禁止**

- ※ 「職務内容」とは、業務の内容+責任の程度をいう。
- ※ 「その他の事情」として、職務の成果、能力、経験、労使交渉の経緯などが考慮され得る。

労働者に対する待遇に関する説明義務（パート・有期法14条）

- 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。

◆ 派遣労働者については労働者派遣法において同様に規定

◆ 同一労働同一賃金は、令和2年4月1日から施行（中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は令和3年4月1日）

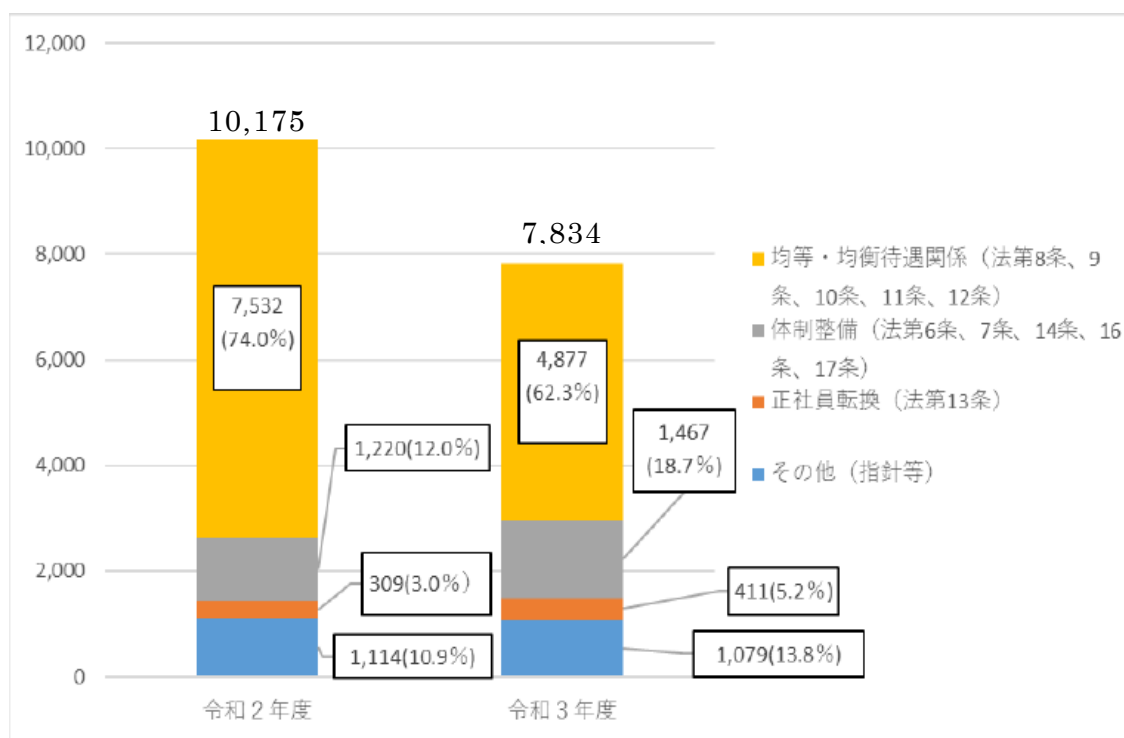
① パートタイム労働法及びパートタイム・有期雇用労働法の履行確保

雇用環境・均等部（室）では、パートタイム・有期雇用労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法（※令和3年3月末まで）、パートタイム・有期雇用労働法に基づく事業所訪問による是正指導等により同法の着実な履行確保を図っている。

また、パートタイム・有期雇用労働者からの相談対応や、相談端緒による是正指導、労働者・事業主からの申出に基づく紛争解決援助等を行っている。

令和3年度のパートタイム・有期雇用労働法に関する相談件数は7,834件であり、相談内容別にみると、「第8～12条関係（均等・均衡待遇に関する相談）」が4,877件（62.3%）で最も多く、次いで、「第6・7・14・16・17条関係（体制整備に関する相談）」が1,467件（18.7%）、「第13条関係（正社員転換に関する相談）」が411件（5.2%）となっている。

【資料 15】 相談件数の内訳（パートタイム・有期雇用労働法）



また、令和3年度事業所訪問等により、パートタイム・有期雇用労働法に基づく雇用管理の実態を把握し、パートタイム・有期雇用労働法違反が確認された事業所に対し、10,738件の是正指導を行った。

是正指導の内容としては、「第6条第1項関係（労働条件の文書交付等）」

が 2,072 件（19.3%）と最も多く、次いで「第 17 条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」が 1,762 件（16.4%）、「第 14 条第 1 項関係（措置の内容の説明）」が 1,529 件（14.2%）となっている。

【資料 16】 是正指導件数の内訳（パートタイム・有期雇用労働法）

（件・%）

	令和 2 年度		令和 3 年度	
	件数	割合	件数	割合
第 6 条第 1 項関係 （労働条件の文書交付等）	618	16.5%	2,072	19.3%
第 6 条第 2 項関係 （特定事項以外の労働条件の文書交付等）	2	0.1%	6	0.1%
第 7 条関係 （就業規則の作成手続）	456	12.2%	1,271	11.8%
第 8 条関係 （不合理な待遇の禁止）	42	1.1%	216	2.0%
第 9 条関係 （差別的取扱いの禁止）	0	0.0%	2	0.0%
第 10 条関係 （賃金の均衡待遇）	130	3.5%	303	2.8%
第 11 条第 1 項関係 （職務内容が同一の場合の教育訓練）	0	0.0%	0	0.0%
第 11 条第 2 項関係 （均衡を考慮した教育訓練）	95	2.5%	240	2.2%
第 12 条関係 （福利厚生施設）	1	0.0%	0	0.0%
第 13 条関係 （通常の労働者への転換）	544	14.5%	1,451	13.5%
第 14 条第 1 項関係 （措置の内容の説明）	555	14.8%	1,529	14.2%
第 14 条第 2 項関係 （待遇の相違等に関する説明）	4	0.1%	8	0.1%
第 14 条第 3 項関係 （説明を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止）	0	0.0%	0	0.0%
第 16 条関係 （相談のための体制の整備）	176	4.7%	670	6.2%
第 17 条関係 （短時間・有期雇用管理者の選任）	590	15.7%	1,762	16.4%
その他 （指針等）	539	14.4%	1,208	11.2%
合計	3,752	100%	10,738	100.0%

※令和2年度件数については、令和2年度末まで中小企業に適用されていたパートタイム労働法の件数は含まれていない

令和3年度におけるパートタイム・有期雇用労働法に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数は26件であった。申立の内容をみると「第8条関係（不合理な待遇の禁止）」が14件（53.8%）と最も多く、次いで「第14条第2項関係（待遇の相違等に関する説明）」が9件（34.6%）となっている。令和3年度中に援助を終了した25件のうち、12件（48.0%）について労働局長が助言・指導・勧告を行った結果、解決した。

均衡待遇調停会議による調停申請受理件数は30件であった。令和3年度調停を開始した23件及び前年度から繰り越した6件は、受諾勧告前に和解した事案は4件、打ち切った事案は23件となっており、調停案の受諾勧告に至ったものは2件となっている。

② 均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

雇用環境・均等部（室）では、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への事業所の実態に応じた転換制度等について、パートタイム・有期雇用労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援している。

また、事業主に対する「職務分析・職務評価の導入支援・普及促進」の実施や助成金の活用等により、パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を支援している。

これらのパートタイム・有期雇用労働者対策に関する情報については、「多様な働き方の実現応援サイト（旧パート・有期労働ポータルサイト）（<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>）」において、効果的に情報提供等を行い、パートタイム・有期雇用労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促進している。

また、パートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向けて、事業主が何から着手すべきかを解説する「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や、各種手当・福利厚生・教育訓練・賞与・基本給について、具体例を付しながら不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を詳細に示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」等の周知を行っている。

(2) 助成金の支給による事業主への支援

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者（以下(2)において「有期雇用労働者等」という。）の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対してキャリアアップ助成金を支給している。

[キャリアアップ助成金のメニュー]

- 正社員化コース（有期雇用労働者等を正社員化したとき）
- 賃金規定等改定コース（すべて又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給させたとき）
- 賞与・退職金制度導入コース（有期雇用労働者等に関して賞与もしくは退職金制度又はその両方を新たに設け、適用したとき）
- 選択的適用拡大導入時処遇改善コース（労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置の導入に伴い、その雇用する有期雇用労働者等について、働き方の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組を実施、当該措置により新たに被保険者としたとき）
（※令和4年9月末をもってコース廃止）
- 短時間労働者労働時間延長コース（短時間労働者の週所定労働時間を延長するとともに、処遇の改善を図り、新たに被保険者としたとき）

(3) 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業の実施

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、非正規雇用労働者の待遇改善について、

- 労務管理等の専門家による、窓口相談や事業所への訪問等によるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施などの技術的な相談支援を行っている。

(4) 短時間労働者（パートタイム労働者）の中小企業退職金共済制度への加入促進

短時間労働者の中小企業退職金共済制度への加入を促進するため、通常の5,000円～30,000円の掛金月額のほか、短時間労働者については、2,000円～4,000円の特例掛金月額も選択できることとしている（申込時に短時間労働者であることを確認できる書類の提出が必要）。

また、新たに制度に加入する事業主に対して掛金負担軽減措置があり、国が掛金月額の1/2（従業員ごとに上限5,000円）を加入後4か月目から1年間助成する。特例掛金月額を選択する短時間労働者に対しては、さらに300円～500円を上乗せして助成している。

4 多様で柔軟な働き方の推進・環境整備

(1) 多様な正社員の普及促進

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」は、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと企業による優秀な人材の確保や定着につながるなど、労使双方にとってその効果が期待されることから、その普及を促進しているところである。

企業における「多様な正社員」の導入を促進するための取組として、セミナーや「多様な働き方の実現応援サイト」において企業の取組事例等を紹介するとともに、制度導入を希望する企業に対しては、社会保険労務士等の支援員による導入支援を行った。

(2) テレワークやフリーランスなどの多様で柔軟な働き方の促進・環境整備

① 雇用型テレワークの定着促進

企業等に雇用される労働者が行ういわゆる雇用型テレワークについては、適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、令和3年3月に改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行っている。

また、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」において、中小企業事業主に対してテレワーク用通信機器等の導入等に係る経費の助成を実施しているところである。

令和4年度からは、総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し総合的な支援を開始した。

② 自営型テレワークの就業環境整備

発注者から委託を受け、情報通信機器を活用して自宅等で働くいわゆる自営型テレワークについては、自営型テレワークを行う方や発注者等を対象としたセミナーの開催などにより、平成30年2月に改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知徹底を図っている。併せて、自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」において、自営型テレワークを行う方や発注者等に対し、自営型テレワークについての基礎的な知識、ノウハウ及びキャリア形成に資する情報等を提供している。

③ フリーランスの就業環境の整備

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、

- ・ 内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知
- ・ 令和2年11月からフリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスとして働く方が、弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番）における丁寧な相談支援を行っている。

また、令和4年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」において、フリーランスの「取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出する」とされたことをふまえ、内閣官房を中心に公正取引委員会、経済産業省、中小企業庁と連携の上、法整備に向けた検討を進め、令和5年2月24日に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」として閣議決定され、国会に提出した。

5 家内労働対策の推進

家内労働法では、製造・加工業者や販売業者又はこれらの請負業者から委託を受け、主として労働の対償を得るために、原材料等の提供を受け、物品の製造、加工等に従事する者であって、他人を使用しないことを常態とする者を「家内労働者」と定義し、その労働条件の向上等を図るために必要な事項を定めている。これを受けて、厚生労働省では次の施策を推進している。

(1) 家内労働手帳の交付の徹底

家内労働者の労働条件の確保や当事者間の紛争防止には、委託条件の文書明示が重要であるため、委託者に対して、工賃の支払方法その他の委託条件を記入した家内労働手帳を交付するよう指導を行っている。

(2) 工賃支払いの確保

工賃は、原則として、通貨でその全額を、家内労働者から物品を受領した日から1か月以内に支払わなければならないと定められていることから、委託者に対して工賃支払いの確保を図るための指導を行っている。

(3) 最低工賃の決定及び周知

工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、一定の地域及び物品の製造・加工等の工程ごとに最低工賃が決定されている（令和5年3月末現在の最低工賃件数97件）。「第14次最低工賃新設・改正計画」（令和4年度～6年度）に基づき計画的に新設・改正等を行うとともに、決定された最低工賃の周知等の徹底を図っている。

(4) 安全及び衛生の確保

危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保のため、家内労働法の周知を図るとともに、指導を行っている。また、労災保険の特別加入制度の普及を図っている。

(5) いわゆる「インチキ内職」の被害防止

高収入が得られるとして、高額の講習料を支払わせた上で、仕事の内容や収入については約束と違うといったいわゆる「インチキ内職」について、家内労働法上の問題がある場合には指導を行うとともに、内職希望者に対して注意を喚起し、被害の未然の防止に努めている。

6 女性の能力発揮促進のための援助

女性の能力開発等の支援

在職中の労働者に対して、多様なニーズに即した職業訓練を公共職業能力開発施設において実施しているほか、企業内における労働者の効果的なキャリア形成の促進を目的として、雇用する労働者に対して、一定の要件の下で、職業訓練の実施又は自発的な職業能力開発の支援を行う事業主等に対し、賃金及び経費の一部等を人材開発支援助成金として助成している。

また、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、雇用保険の被保険者等が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、教育訓練給付金として、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給することとしている。

加えて、育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、公的職業訓練においては、育児等で時間的制約のある女性も受けやすいeラーニングコースの拡充や託児サービス付きの訓練コース等を実施している