

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第92回）	参考資料 2 - 1
令和 8 年 10 月 2 日	

令和 7 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 7 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。また、「Ⅲ 男女雇用機会均等法成立 40 年を迎えて」において、男女雇用機会均等法成立以後 40 年間の雇用均等行政分野の法律の変遷と働く女性に関するデータから、女性労働者を取り巻く環境の変化をまとめました。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
松 本 圭

〈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－男女平等に関する世論調査、男女共同参画に関する世論調査、男女共同参画社会に関する世論調査、女性の活躍推進に関する世論調査

国立社会保障・人口問題研究所－出生動向基本調査

(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

O E C D－OECD.Stat

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7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	7
2 就業者及び完全失業者	8
(1) 就業者数及び就業率	8
(2) 完全失業者数及び完全失業率	9
3 雇用者	11
(1) 雇用者数	11
(2) 年齢階級別雇用者数	12
(3) 産業別雇用者数	12
(4) 職業別雇用者数	14
(5) 従業者規模別雇用者数	14
(6) 雇用契約期間・雇用形態別雇用者数	15
(7) 女性の配偶関係別雇用者数	18
(8) 教育別雇用者数の構成比	18
(9) 一般労働者の平均勤続年数、平均年齢	18
第3節 労働市場の状況	21
1 一般職業紹介状況	21
2 一般労働者の入職・離職状況	21
(1) 一般労働者の入職者数、離職者数	21
(2) 一般労働者の入職率、離職率	21
(3) 職歴別一般労働者への入職者の状況	21
3 新規学卒者の就職状況	23
(1) 新規高等学校卒業者、新規大学卒業者の就職率	23
(2) 学歴別新規学卒就職者数	23
(3) 高等学校卒業者の就職状況	24

(4) 短期大学卒業者の就職状況	24
(5) 大学卒業者の就職状況	25
第4節 労働条件等の状況	27
1 賃金	27
(1) 一般労働者の賃金	27
(2) 男女間賃金差異	29
(3) 新規学卒者の学歴別所定内給与及び男女間差異	32
2 労働時間	32
(1) 常用労働者の総実労働時間、所定内労働時間、 出勤日数	32
(2) 産業別労働時間、出勤日数	32
3 勤労者世帯の家計	33
(1) 勤労者世帯の収入	33
(2) 勤労者世帯の消費支出	33
第5節 短時間労働者の状況	34
1 短時間労働者の就業状況	34
(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	34
(2) 男女別短時間雇用者数、短時間雇用者割合	35
(3) 産業別短時間雇用者数	36
(4) 従業者規模別短時間雇用者数	36
(5) 短時間労働者の労働条件	37
2 短時間労働者の労働市場	39
(1) パートタイム労働者の職業紹介状況	39
(2) パートタイム労働者の入職・離職状況	39
第6節 家内労働者の就業状況	41
1 家内労働者数	41
2 業種別家内労働者数	41

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	42
(1) 均等法の履行確保	42
(2) ポジティブ・アクションの促進	46
(3) 女性活躍推進のための取組	47

(4) 女性の活躍推進に向けた企業の取組支援	49
(5) 総合的ハラスメント対策の一体的実施及び強化	51
2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組	54
(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	54
(2) 次世代育成支援対策の推進	60
(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	62
(4) 雇用の継続を援助、促進するための育児・介護休業給付	64
(5) マザーズハローワーク事業の実施	65
(6) 母子家庭の母等に対する就業援助対策の実施	65
(7) 不妊治療と仕事との両立	66
3 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の推進	66
(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	66
(2) 助成金の支給による事業主への支援	71
(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	71
(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	72
4 多様で柔軟な働き方の推進・環境整備	73
(1) 多様な正社員制度の普及促進	73
(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	73
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

Ⅲ 男女雇用機会均等法成立 40 年を迎えて

第 1 節 男女雇用機会均等法	79
(1) 法律制定の背景	79
(2) 昭和 60 年男女雇用機会均等法成立、昭和 61 年施行	80

(3) 平成 9 年改正、平成 11 年施行（母性健康管理については 平成 10 年施行）	80
(4) 平成 18 年改正、平成 19 年施行	81
(5) 平成 28 年改正、平成 29 年施行	82
(6) 令和元年改正、令和 2 年施行	82
(7) 令和 7 年改正、令和 8 年施行	82
第 2 節 育児・介護休業法	83
(1) 法律制定の背景	83
(2) 平成 3 年成立、平成 4 年施行	83
(3) 平成 7 年改正、平成 11 年施行	84
(4) 平成 13 年改正、平成 14 年施行	84
(5) 平成 16 年改正、平成 17 年施行	84
(6) 平成 21 年改正、平成 22 年施行	85
(7) 平成 28 年改正、平成 29 年施行	85
(8) 平成 29 年改正、同年施行	85
(9) 令和元年改正、令和 2 年施行	85
(10) 令和 3 年改正、令和 4 年 4 月・10 月施行	86
(11) 令和 6 年改正、令和 7 年 4 月・10 月施行	86
第 3 節 パートタイム・有期雇用労働法	87
(1) 法律制定の背景	87
(2) 平成 5 年成立、同年施行	87
(3) 平成 19 年改正、平成 20 年施行	87
(4) 平成 26 年改正、平成 27 年施行	88
(5) 平成 30 年改正、令和 2 年施行（中小企業における適用は 令和 3 年施行）	88
第 4 節 次世代育成支援対策推進法	89
(1) 法律制定の背景	89
(2) 平成 15 年成立、平成 17 年施行	89
(3) 平成 20 年改正、平成 21 年施行（義務企業の拡大は 平成 23 年施行）	89
(4) 平成 26 年改正、平成 27 年施行	89
(5) 令和 6 年改正、令和 7 年施行	90
第 5 節 女性活躍推進法	91
(1) 法律制定の背景	91
(2) 平成 27 年成立、平成 28 年全面施行	91

(3) 令和元年改正、令和４年全面施行	92
(4) 令和７年改正、令和８年施行	92
第６節 労働施策総合推進法	93
(1) パワーハラスメント防止のための措置義務規定等の 新設の背景	93
(2) 令和元年改正（規定の新設）、令和４年全面施行	93
(3) 令和７年改正、令和８年全面施行	93
第７節 女性労働者を取り巻く環境の変化	95
1 労働力人口及び労働力率	95
(1) 労働力人口	95
(2) 労働力率	95
(3) 年齢階級別労働力率	96
(4) 女性の配偶関係別労働力率	98
(5) 労働力率変化の要因分解	99
2 就業者	104
(1) 就業者数及び就業率	104
(2) 従業上の地位別就業者数の推移	105
3 雇用者	107
(1) 雇用者数	107
(2) 産業別雇用者数	108
(3) 職業別雇用者数	110
(4) 雇用形態（勤め先での呼称による）別雇用者数	112
4 一般労働者の平均勤続年数	119
5 役職者に占める女性の割合	120
6 男女間賃金差異	122
7 第１子出産前後の継続就業	123
8 女性が職業をもつことに対する意識	124
まとめ	126
付属統計表	129

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 27 年、令和 6 年、令和 7 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 27 年、令和 7 年）		
図表 1-2-4	女性の労働力率変化の要因分解	5
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	男女別就業者数及び就業率の推移	8
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	9
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	10
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	10
資料出所：総務省「労働力調査」（令和 7 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	11
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 7 年〕	13
資料出所：総務省「労働力調査」（令和 6 年、令和 7 年）		
図表 1-2-11	主な産業の女性雇用者数の推移	13
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	16
資料出所：総務省「労働力調査」		
図表 1-2-13	女性の年齢階級別正規雇用比率	17
資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成		
図表 1-2-14	一般労働者の平均勤続年数の推移	19
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	27
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和 7 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	28
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和 7 年）		

図表 1-4-3	一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金差異の推移	29
----------	--------------------------	----

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表 1-4-4	男女間の賃金差異の要因（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 7 年）より厚生労働省

雇用環境・均等局算出

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差異の推移	31
----------	----------------------------------	----

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表 1-5-1	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	34
----------	--------------------------------	----

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	35
----------	------------------------------	----

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賃金差異の推移	38
----------	----------------------------------	----

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

〈第Ⅲ部〉

図表 3-6-1	15～64 歳の労働力率の推移	96
----------	-----------------	----

資料出所：総務省「労働力調査」

図表 3-6-2	女性の年齢階級別労働力率	97
----------	--------------	----

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

図表 3-6-3	女性の年齢階級別労働力率の推移	97
----------	-----------------	----

資料出所：総務省「労働力調査」

図表 3-6-4	女性の配偶関係、年齢階級別労働力率	98
----------	-------------------	----

資料出所：総務省「労働力調査」（昭和 60 年、令和 7 年）

図表 3-6-5	女性の労働力率変化の要因分解	100
----------	----------------	-----

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 3-6-6	女性の有配偶者の労働力率の推移	103
----------	-----------------	-----

資料出所：総務省「労働力調査」

図表 3-6-7	女性の未婚者比率の推移	103
----------	-------------	-----

資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成

図表 3-6-8	就業率の推移	105
----------	--------	-----

資料出所：総務省「労働力調査」

図表 3-6-9	従業上の地位別就業者数の推移	106
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 3-6-10	産業別雇用者数、構成比及び雇用者総数に占める 女性の割合	109
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 3-6-11	職業別雇用者数、構成比及び雇用者総数に占める 女性の割合	111
	資料出所：総務省「労働力調査」	
図表 3-6-12	正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員数の推移	113
	資料出所：総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査（詳細集計）」、 「労働力調査（基本集計）」より厚生労働省雇用環境・均等局作成	
図表 3-6-13	非正規の職員・従業員の割合の推移	114
	資料出所：総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査（詳細集計）」、 「労働力調査（基本集計）」より厚生労働省雇用環境・均等局作成	
図表 3-6-14	女性の年齢階級別正規雇用比率	115
	資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成	
図表 3-6-15	雇用形態、年齢階級別人口に占める雇用者割合	117
	資料出所：総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査（基本集計）」より厚生労働省 雇用環境・均等局作成	
図表 3-6-16	一般労働者の平均勤続年数の推移	119
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	
図表 3-6-17	役職者に占める女性の割合の推移	121
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成	
図表 3-6-18	産業別役職者に占める女性の割合〔令和 7 年〕	121
	資料出所：厚生労働省「令和 7 年賃金構造基本統計調査」より厚生労働省 雇用環境・均等局作成	
図表 3-6-19	所定内給与額男女間差異の推移	122
	資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成	
図表 3-6-20	第 1 子出生年別にみた、第 1 子出産前後の妻の就業経歴	123
	資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第 16 回出生動向基本調査（結婚と 出産に関する全国調査）」	
図表 3-6-21	女性が職業をもつことに対する意識	125
	資料出所：内閣府「男女平等に関する世論調査」、「男女共同参画に関する世論調査」、「男女共同 参画社会に関する世論調査」、「女性の活躍推進に関する世論調査」	

働く女性の状況

I 令和7年の働く女性の状況

第1節 概況

令和7年の女性の労働力人口は3,200万人と前年に比べ43万人増加し、男性は3,805万人と5万人増加した。この結果、労働力人口総数は前年より47万人増加し7,004万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は45.7%（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、56.4%（男性71.7%）と前年に比べ0.8ポイント上昇した。

女性雇用者数は2,879万人となり、前年に比べ49万人増加した。一方、男性雇用者数は3,306万人となり、前年に比べ13万人増加した。この結果、雇用者総数に占める女性の割合は46.5%（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74万人と前年に比べ2万人減少し、完全失業率は2.3%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695万人で、「卸売業、小売業」が516万人でこれに次いでいる。また、増加者数をもっとも多かったのは、「医療、福祉」であった。

令和7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、32万5,600円（前年比3.5%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30万4,900円（前年比3.6%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23万600円（同3.5%増）、所定内給与額は21万8,400円（同3.9%増）となった。

令和7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2,098万人と前年に比べ100万人増加し、雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は35.2%（前年差1.3ポイント上昇）となった。また、短時間雇用者総数に占める女性の割合は64.4%となり、前年に比べ0.7ポイント低下した。

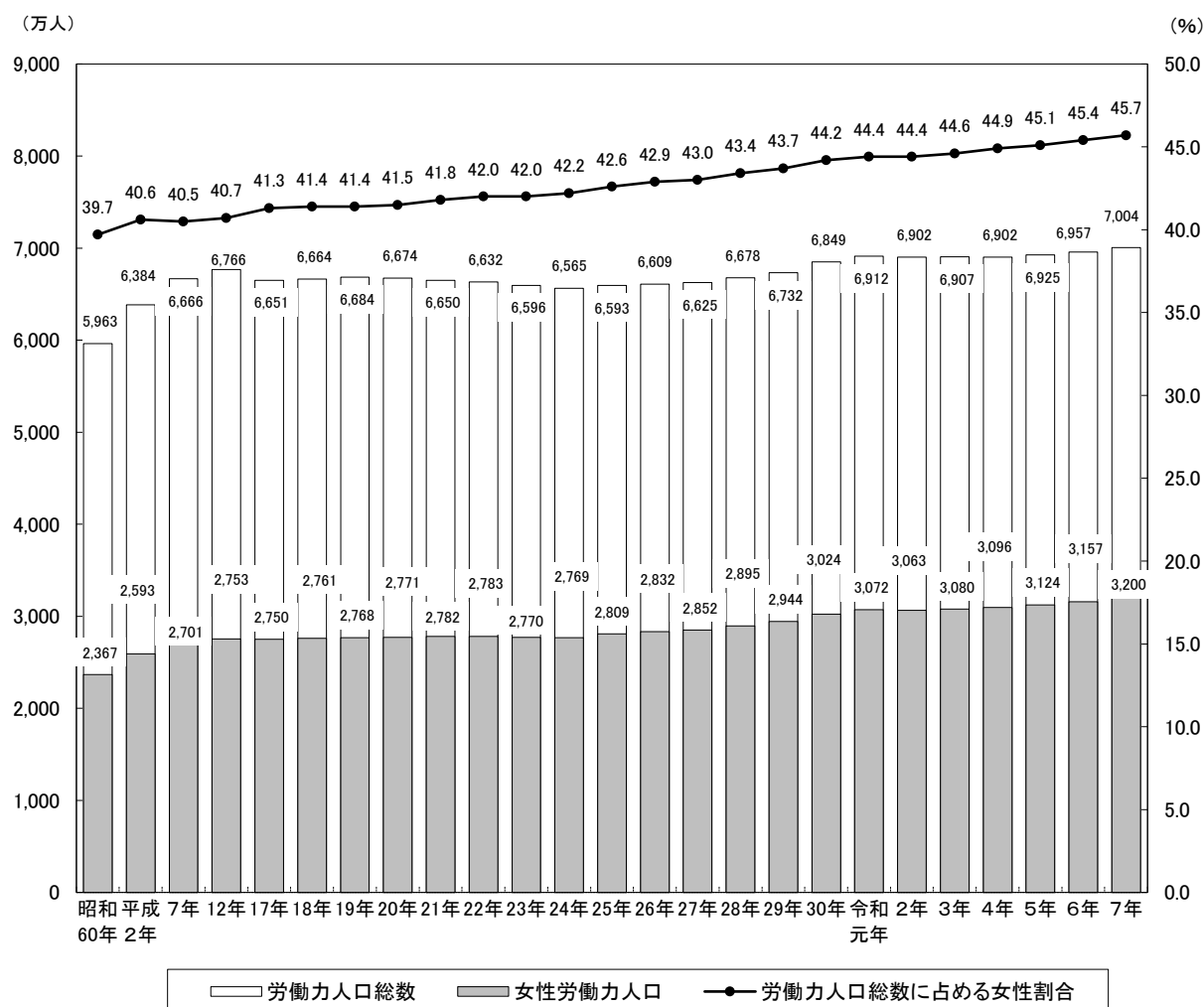
第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

1 労働力人口

(1) 労働力人口 ～女性が43万人増加、男性が4万人増加

総務省「労働力調査」によると、令和7年の女性の労働力人口は3,200万人と前年に比べ43万人増加（前年比1.4%増）した。男性は3,804万人と、前年に比べ4万人増加（同0.1%増）した。この結果、労働力人口総数は前年より47万人増加（同0.7%増）し7,004万人となり、労働力人口総数に占める女性の割合は45.7%（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0.8ポイント上昇

令和7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、56.4%と前年に比べ0.8ポイント上昇した。男性は71.7%と前年に比べ0.2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2,794万人（前年差32万人増）、労働力率は77.2%（前年差1.1ポイント上昇）となった。男性の労働力人口は3,250万人（前年同）、労働力率は87.0%（前年差0.1ポイント上昇）であった。（付表2、3）

(3) 年齢階級別労働力率

～「15～19歳」以外の女性の年齢階級別労働力率が過去最高

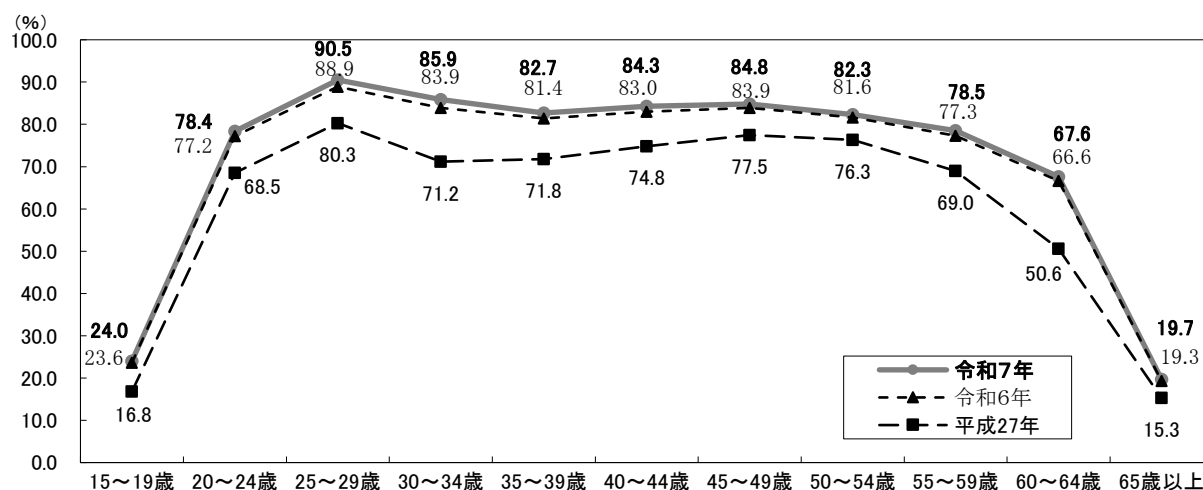
令和7年の女性の労働力率を年齢階級（5歳階級）別にみると、「20～24歳」、「25～29歳」、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」、「45～49歳」、「50～54歳」、「55～59歳」、「60～64歳」および「65歳以上」の階級の労働力率について、比較可能な昭和43年以降、過去最高の水準となった。

グラフ全体の形でみると、「25～29歳」（90.5%）と、「45～49歳」（84.8%）を左右のピークとし、「35～39歳」（82.7%）を底とするM字カーブを描いているが、M字の底の値は前年に比べ1.3ポイント上昇した。

10年前の平成27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（17.0ポイント上昇）。また、「30～34歳」では14.7ポイント、「35～39歳」では10.9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いている。

（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

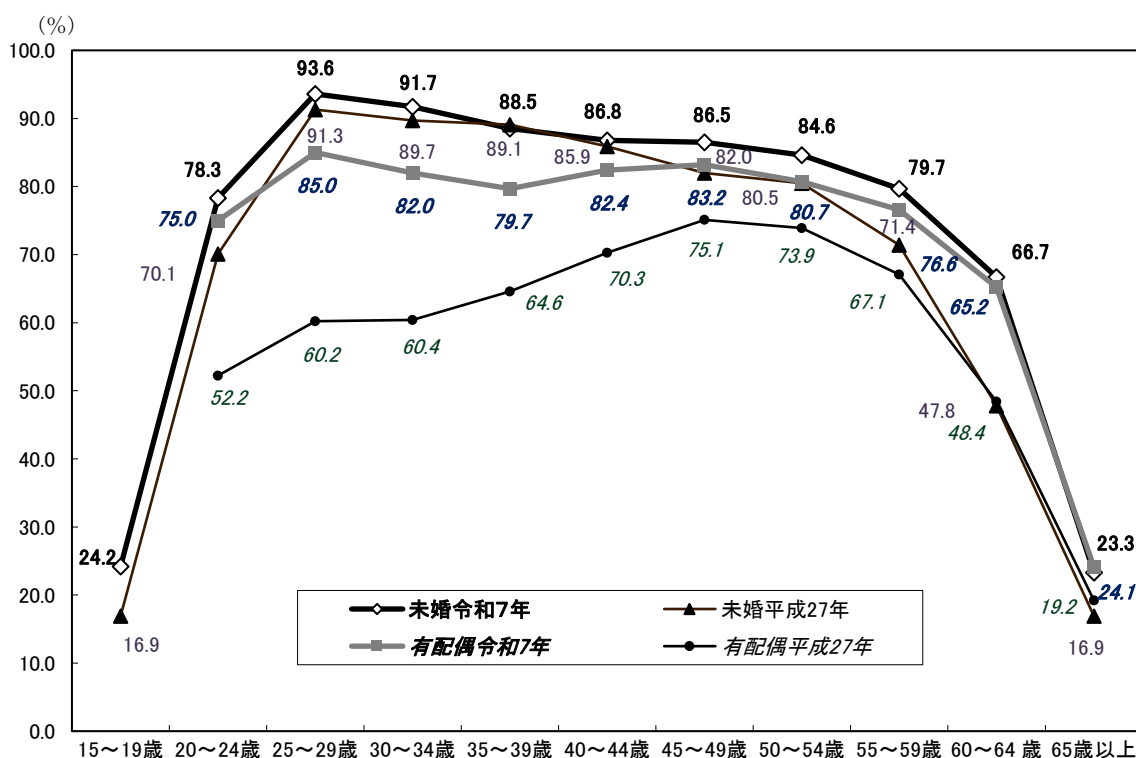
～「25～29 歳」の有配偶者の労働力率上昇幅大

配偶関係別に令和 7 年の女性の労働力率をみると、未婚者は 69.3%、有配偶者は 60.1%、死別・離別者は 33.0%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」（93.6%）が最も高い。

一方、有配偶者でも、「25～29 歳」（85.0%）が最も高く、前年度と同じ「20～24 歳」（75.0%）以外の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 27 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「25～29 歳」（24.8 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 15.1 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 27 年、令和 7 年）

この10年間の労働力率の変化を、配偶関係別の人口構成比の変化要因と労働力率の変化要因に分解すると、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」及び「60～64歳」において、有配偶者の労働力率の上昇による影響が大きいことが確認できる。特に「30～34歳」、「60～64歳」については、その影響が大きい。

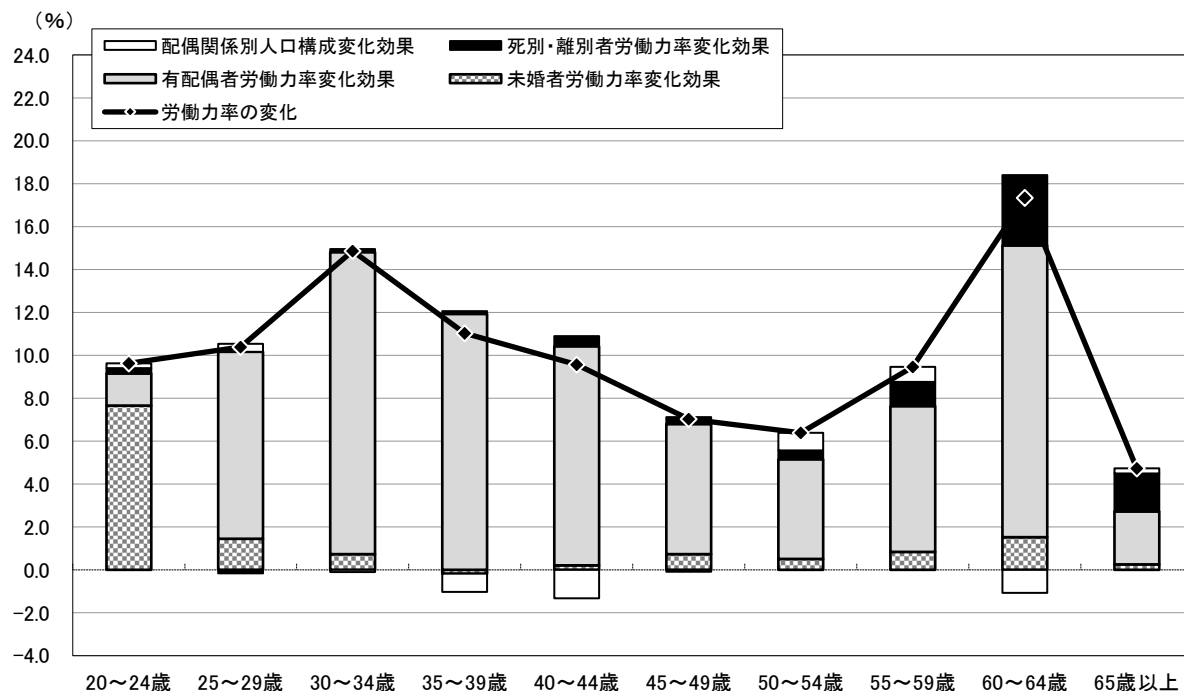
さらに、この10年間の変化を平成27年から令和2年までの5年間と令和2年から令和7年までの5年間に分けてみると、前半の5年間については、各年齢階級において有配偶者の労働力率の上昇がみられ、特に「60～64歳」において労働力率を押し上げる大きな要因となっている。

一方、後半の5年間については、引き続き有配偶者の労働力率の上昇が労働力率を押し上げる主な要因となっているものの、前半と比較すると緩やかな上昇となっている。

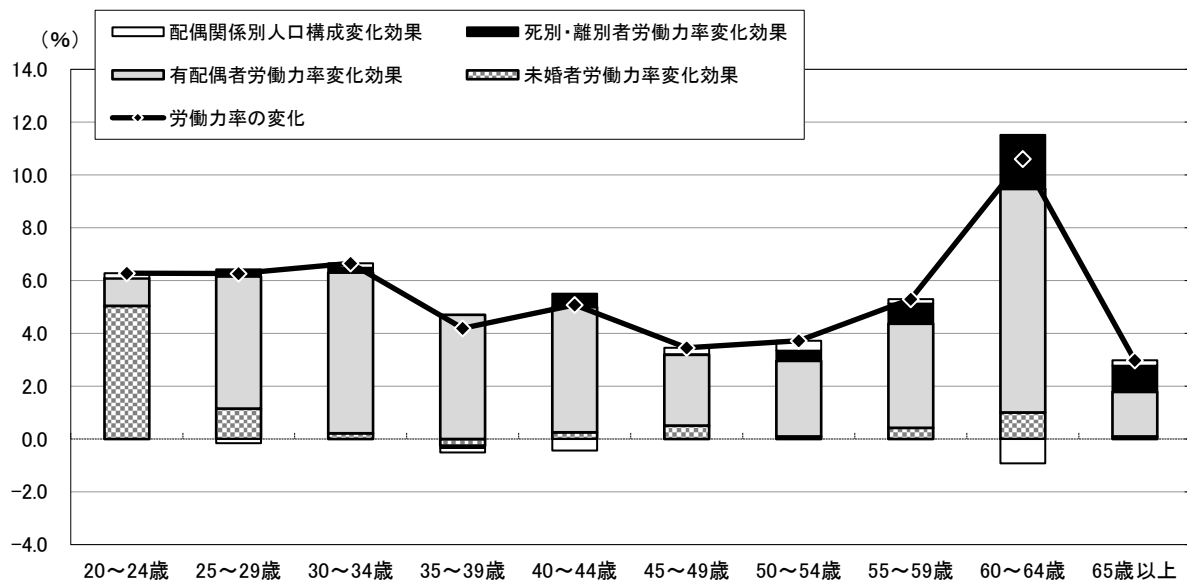
(図表1-2-4)

図表1-2-4 女性の労働力率変化の要因分解

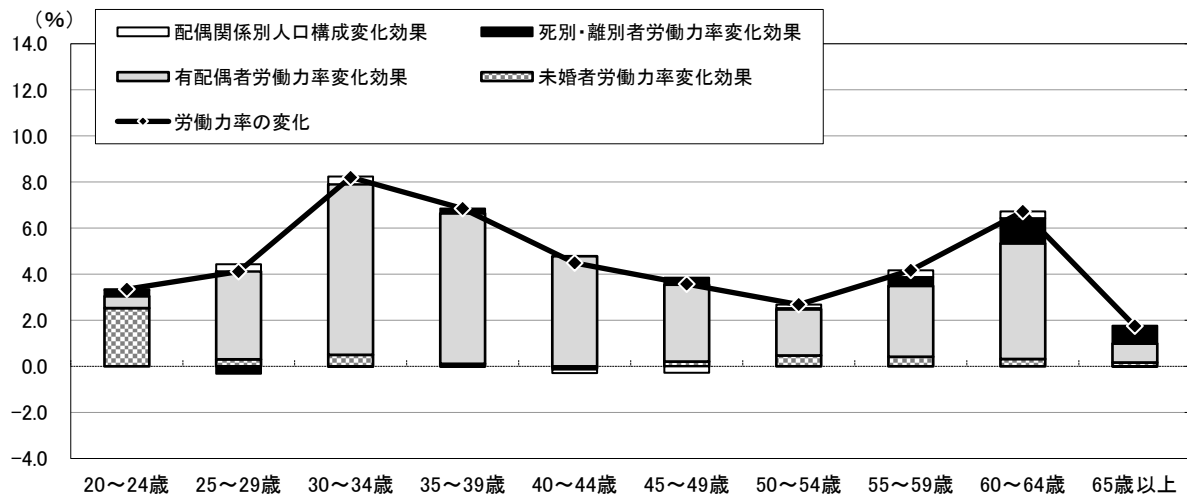
〔平成27年→令和7年〕



〔平成 27 年→令和 2 年〕



〔令和 2 年→令和 7 年〕



資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用環境・均等局試算。

(注) 要因分解については以下のとおり。

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

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

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

(α_i 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 55 万人減少、男性が 14 万人減少

令和 7 年の女性の非労働力人口は 2,466 万人と前年に比べ 55 万人減少（前年比 2.2%減）した。主な活動状態別にみると、「家事」は 1,002 万人（前年差 52 万人減、前年比 4.9%減）、「通学」は 255 万人（同 5 万人減、同 1.9%減）、「その他（高齢者など）」は 1,209 万人（同 2 万人増、同 0.2%増）となっている。

令和 7 年の男性の非労働力人口は 1,496 万人と前年に比べ 14 万人減少（前年比 0.9%減）した。主な活動状態別にみると、「家事」83 万人（前年差 2 万人増、前年比 2.5%増）、「通学」292 万人（同 3 万人減、同 1.0%減）、「その他（高齢者など）」1,121 万人（同 13 万人減、同 1.1%減）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」142 万人（前年差 7 万人減、前年比 4.7%減）、「就業内定者」38 万人（同 1 万人減、同 2.6%減）、「就業非希望者」2,266 万人（同 51 万人減、同 2.2%減）となっている。

男性は、「就業希望者」70 万人（前年比 7.9%減）、「就業内定者」40 万人（前年差 1 万人増、前年比 2.6%増）、「就業非希望者」1,372 万人（同 10 万人減、同 0.7%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 44 万人、男性 は 3 万人増加

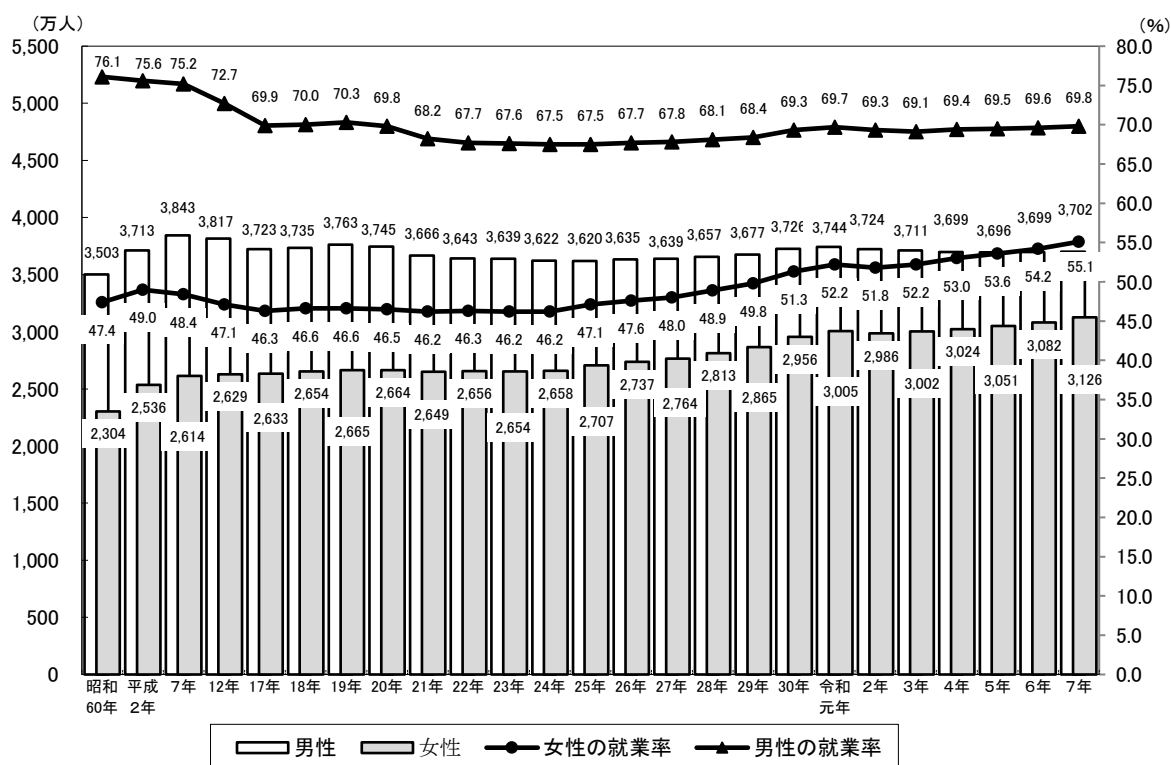
総務省「労働力調査」によると、令和 7 年の女性の就業者数は 3,126 万人と前年に比べ 44 万人増加（前年比 1.4%増）した。就業率（15 歳以上人口に占める就業者の割合）は 55.1%と、前年に比べ 0.9 ポイント上昇した。

25～44 歳の女性の就業者数は 1,111 万人となり、前年に比べ 13 万人増加した。就業率（25～44 歳人口に占める就業者の割合）は 83.6%と前年に比べ 1.7 ポイント上昇した。

男性の就業者数は 3,702 万人と前年に比べ 3 万人増加（前年比 0.1%増）した。就業率は 69.8%と前年に比べ 0.2 ポイント上昇した。

（図表 1－2－5、付表 8、9）

図表 1－2－5 男女別就業者数及び就業率の推移



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」2,879 万人（前年差 49 万人増、前年比 1.7%増）、「家族従業者」92 万人（同 4 万人減、同 4.2%減）、「自営業主」142 万人（同 1 万人増、同 0.7%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」92.1%、「家族従業者」2.9%、「自営業主」4.5%であった。

男性は、「雇用者」3,306 万人（前年差 13 万人増、前年比 0.4%増）、「家族従業者」23 万人（前年同）、「自営業主」357 万人（同 7 万人減、同 1.9%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」89.3%、「家族従業者」0.6%、「自営業主」9.6%であった。（付表 10、11）

（2）完全失業者数及び完全失業率 ～女性の完全失業率は 0.1 ポイント低下

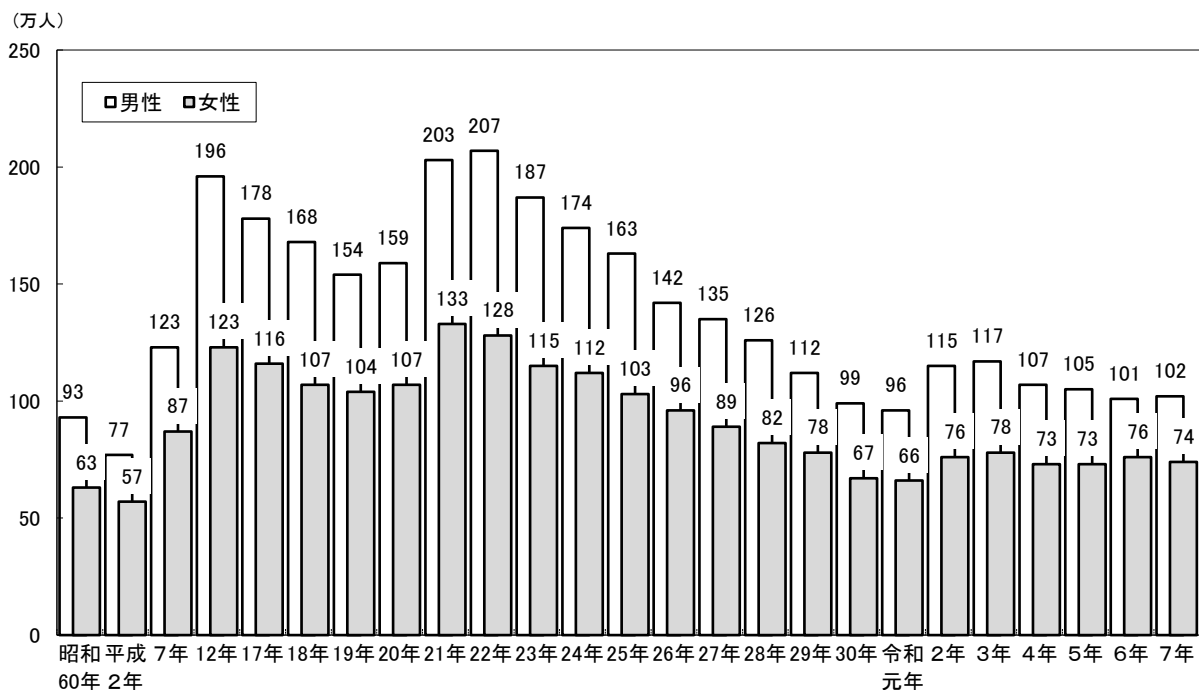
令和 7 年の完全失業者数は、女性は 74 万人と前年に比べて 2 万人減少（前年比 2.6%減）した。男性は 102 万人と前年に比べ 1 万人増加（前年比 1.0%増）した。

（図表 1－2－6，付表 12）

令和 7 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 2.3%であり、前年に比べ 0.1 ポイント低下となっている。男性は前年と同じ 2.7%である。（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、女性の完全失業率は男性より低くなっている。（図表 1－2－8，付表 14）

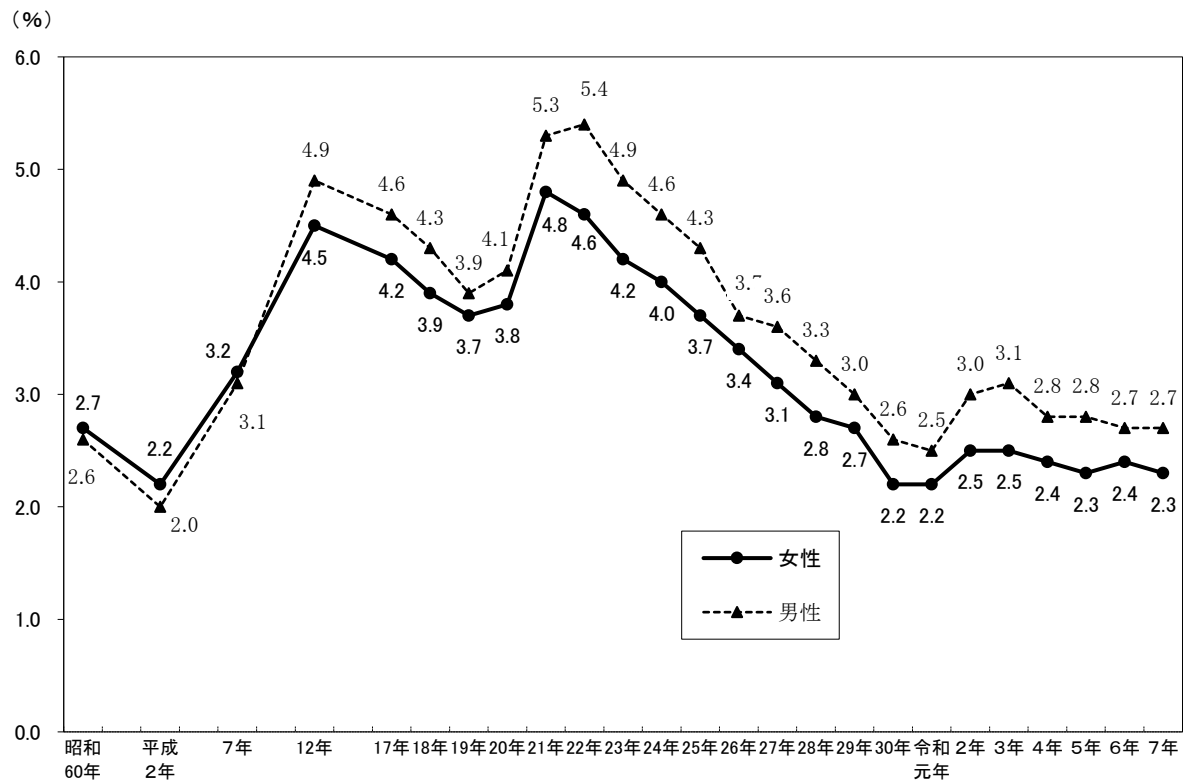
図表 1－2－6 男女別完全失業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

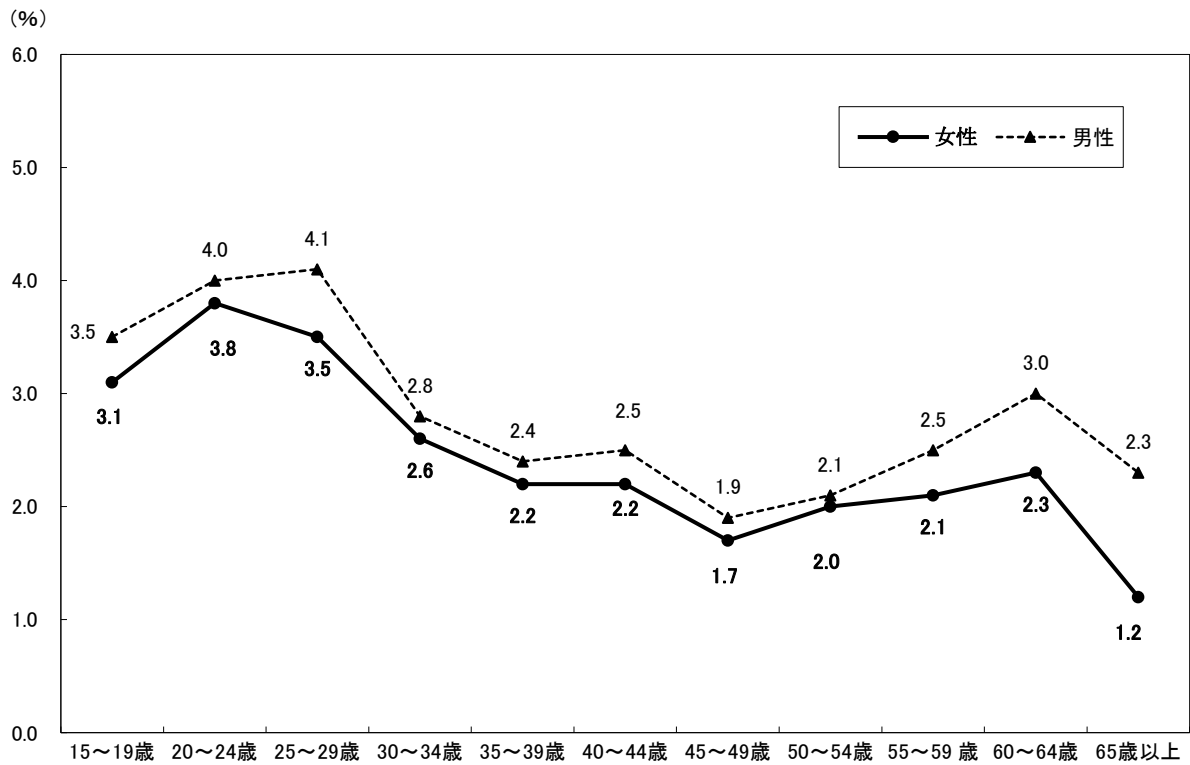
注）総務省「労働力調査」に係る平成 23 年統計については、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計した値である。平成 27 年から令和 3 年までの数値及び、平成 17 年から 21 年までの数値及び、平成 22 年から 26 年までの数値については推計人口の基準となる国勢調査のベンチマーク人口が異なるため適及又は補正した時系列接続用数値を用いている（2 頁※参照）。

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7年）

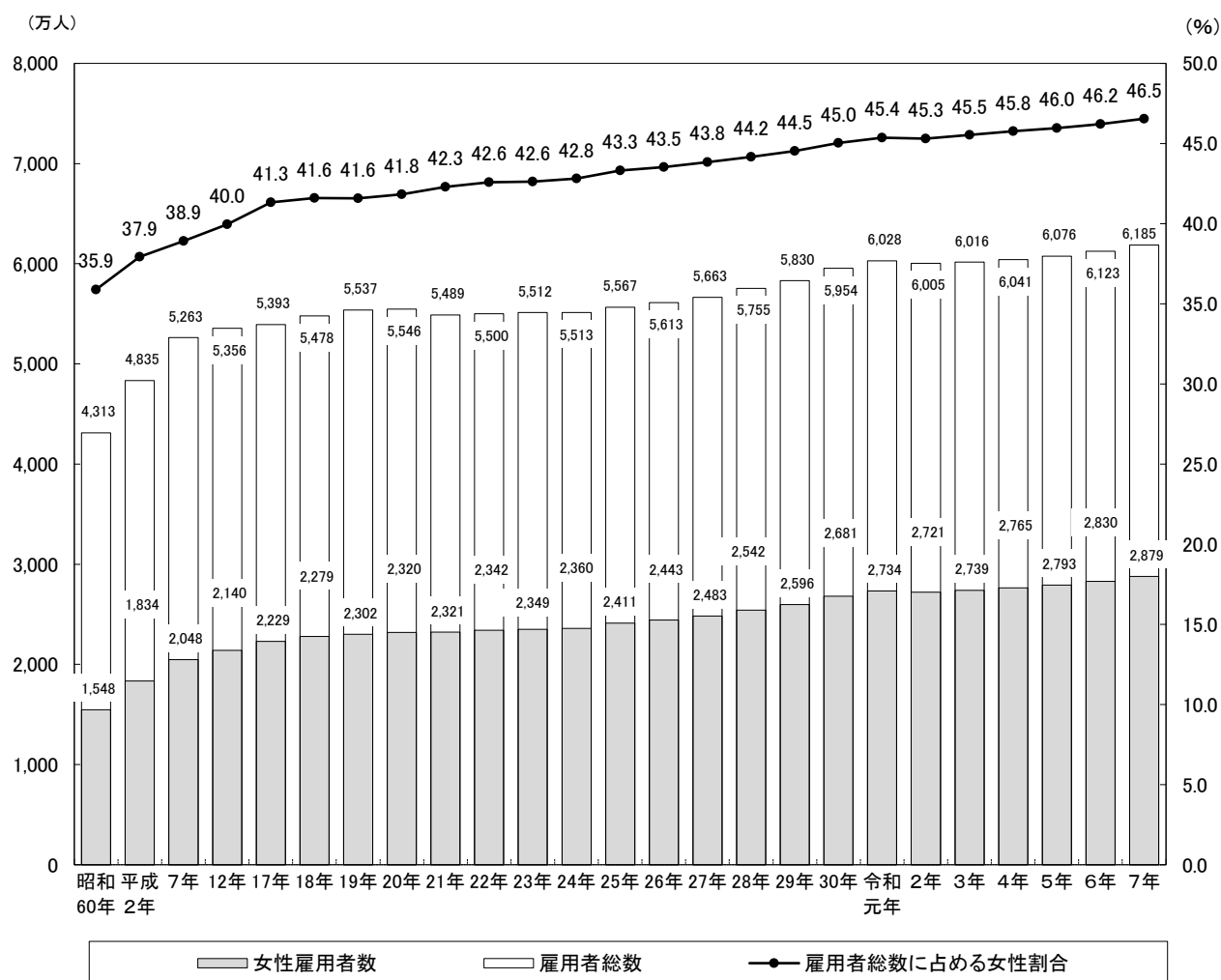
3 雇用者

(1) 雇用者数 ～女性は 49 万人、男性は 13 万人増加

総務省「労働力調査」によると、令和 7 年の雇用者数は、女性は 2,879 万人と前年に比べ 49 万人増加（前年比 1.7%増）した。男性は 3,306 万人と前年に比べ 13 万人増加（同 0.4%増）した。

雇用者総数 6,185 万人であり、雇用者総数に占める女性の割合は 46.5%（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 ～女性、男性ともに、「50～54 歳」が最も多い

令和 7 年の女性雇用者数を年齢階級別にみると、「50～54 歳」が 368 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「45～49 歳」328 万人（同 11.4%）、「55～59 歳」305 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「50～54 歳」で 417 万人（男性雇用者総数に占める割合 12.6%）、次いで「45～49 歳」368 万人（同 11.1%）、「65 歳以上」389 万人（同 11.8%）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「サービス業（他に分類されないもの）」の増加数
が大きい

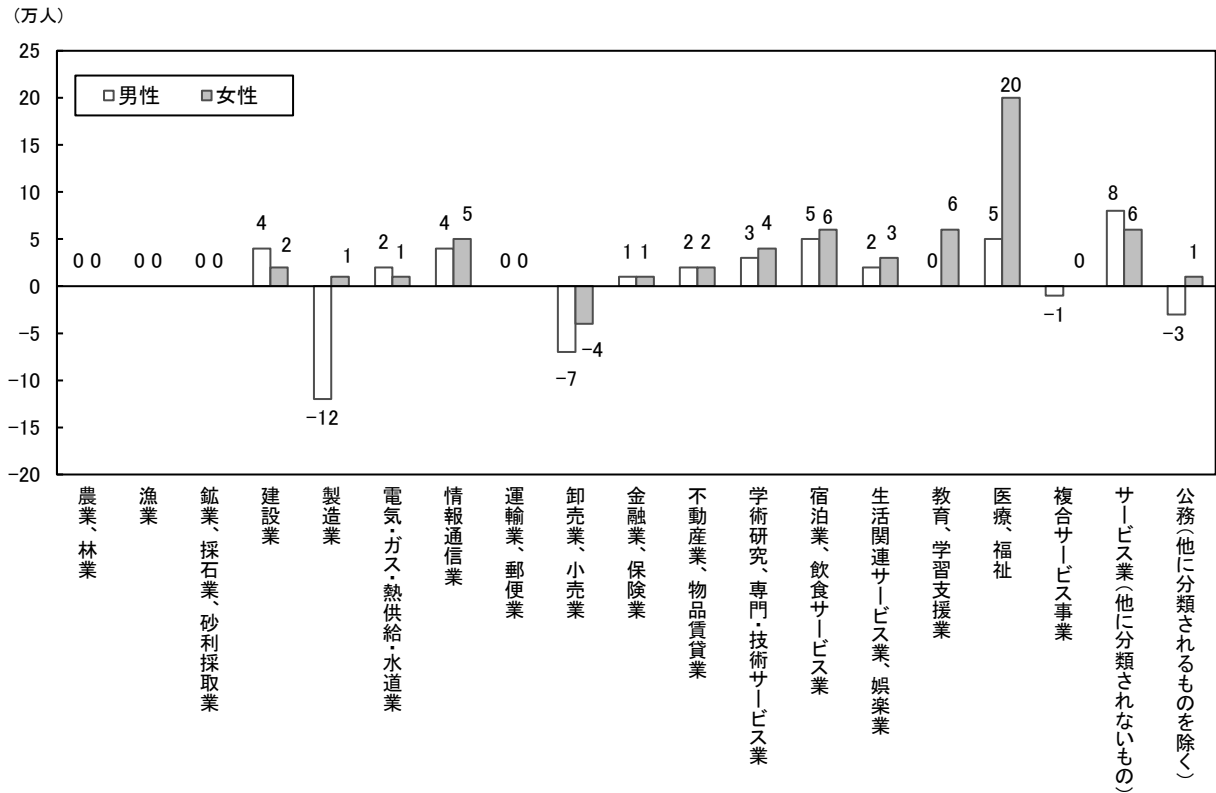
令和 7 年の女性雇用者数を産業別にみると、「医療、福祉」が 695 万人（女性雇用者総数に占める割合 24.1%）と最も多く、次いで「卸売業、小売業」516 万人（同 17.9%）、「製造業」303 万人（同 10.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」235 万人（同 8.2%）の順となっている。前年に比べ最も雇用者数の増加が大きい産業は、「医療、福祉」（前年差 20 万人増、前年比 3%増）であった。

男性については、「製造業」が 696 万人（男性雇用者総数に占める割合 21.1%）と最も多く、次いで「卸売業、小売業」453 万人（同 13.7%）、「建設業」320 万人（同 9.7%）、「運輸業、郵便業」254 万人（同 7.7%）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、「サービス業（他に分類されないもの）」（前年差 8 万人増、前年比 3.3%増）であった。

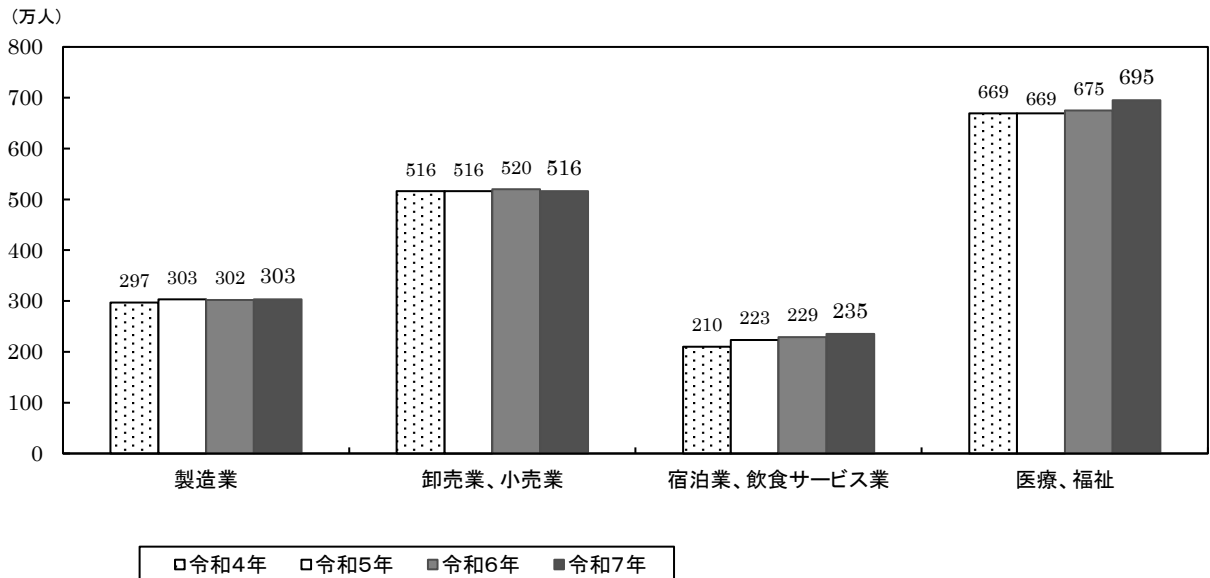
なお、雇用者数に占める女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）が 5 割以上の産業は、「医療、福祉」（75.8%）、「宿泊業、飲食サービス業」（63.8%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（60.1%）、「教育、学習支援業」（58.2%）、「金融業、保険業」（55.5%）、「卸売業、小売業」（53.3%）となっている。

（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 7 年〕



図表 1－2－11 主な産業の女性雇用者数の推移



(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7年の女性の雇用者数を職業別にみると、「事務従事者」が856万人（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」607万人（同21.1%）、「サービス職業従事者」529万人（同18.4%）、「販売従事者」344万人（同11.9%）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職業は、「事務従事者」（前年差21万人増、前年比2.5%増）であった。

男性は、「専門的・技術的職業従事者」が623万人（男性雇用者総数に占める割合18.8%）と最も多く、次いで「事務従事者」563万人（同17.0%）、「生産工程従事者」539万人（同16.3%）、「販売従事者」412万人（同12.5%）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職業は、「専門的・技術的職業従事者」（前年差11万人増、前年比1.8%増）であった。（付表18－1、18－2）

(5) 従業者規模別雇用者数

雇用者数のうち、令和7年の女性の非農林業雇用者数は2,854万人、男性の非農林業雇用者数は3,271万人であった。

非農林業女性雇用者数を従業者規模別にみると、女性は「500人以上」が858万人（非農林業女性雇用者総数に占める割合30.1%）と最も多く、次いで「1～29人」732万人（同25.6%）、「100～499人」540万人（同18.9%）、「30～99人」441万人（同15.5%）の順となっており、「官公」は257万人（同9.0%）となっている。「1～29人」（前年差7万人増、前年比1.0%増）、「30～99人」（同8万人増、同1.8%増）、「100～499人」（同4万人増、同0.7%増）、「500人以上」（同31万人増、同3.7%増）と全ての従業者規模で雇用者数が増加している。

男性は「500人以上」が1,099万人（非農林業男性雇用者総数に占める割合33.6%）と最も多く、「1～29人」760万人（同23.2%）、「100～499人」627万人（同19.2%）、「30～99人」472万人（同14.4%）の順となっており、「官公」は287万人（同8.8%）となっている。「1～29人」（前年差4万人増、前年比0.5%増）、「30～99人」（同3万人増、同0.6%増）、「100～499人」（同4万人増、前年比0.6%増）、「500人以上」（同2万人増、同0.2%増）とすべての従業者規模において、前年に比べ増加した。（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

～女性、男性ともに、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7年の女性雇用者数を雇用契約期間別にみると、女性は「無期の契約」が1,664万人（女性雇用者総数に占める割合57.8%）、「有期の契約」は825万人（同28.7%）となっている。有期の契約のうち、「6か月超1年以下」が278万人（女性雇用者総数に占める割合9.7%）と最も多く、次いで「1年超3年以下」156万人（同5.4%）、「3か月超6か月以下」85万人（同3.0%）の順となっている。

男性は「無期の契約」が2,202万人（男性雇用者総数に占める割合66.6%）、「有期の契約」は621万人（同18.8%）となっている。有期の契約のうち「6か月超1年以下」が202万人（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」107万人（同3.2%）、「5年超」76万人（同2.3%）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7年の女性は、「正規の職員・従業員」が1,341万人（前年差42万人増、前年比3.2%増）、「非正規の職員・従業員」が1,450万人（同6万人増、同0.4%増）となり、「正規の職員・従業員」は11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1,143万人（同5万人増、同0.4%増）、「労働者派遣事業所の派遣社員」は96万人（同2万人増、同2.1%増）、「契約社員・嘱託」は167万人（同1万人減、同0.6%減）、「その他」は44万人（前年同）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」48.0%（前年差0.6ポイント上昇）、「非正規の職員・従業員」52.0%（同0.6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」41.0%（同0.5ポイント低下）、「労働者派遣事業所の派遣社員」3.4%（前年同）、「契約社員・嘱託」6.0%（同0.1ポイント低下）、「その他」1.6%（前年同）となった。

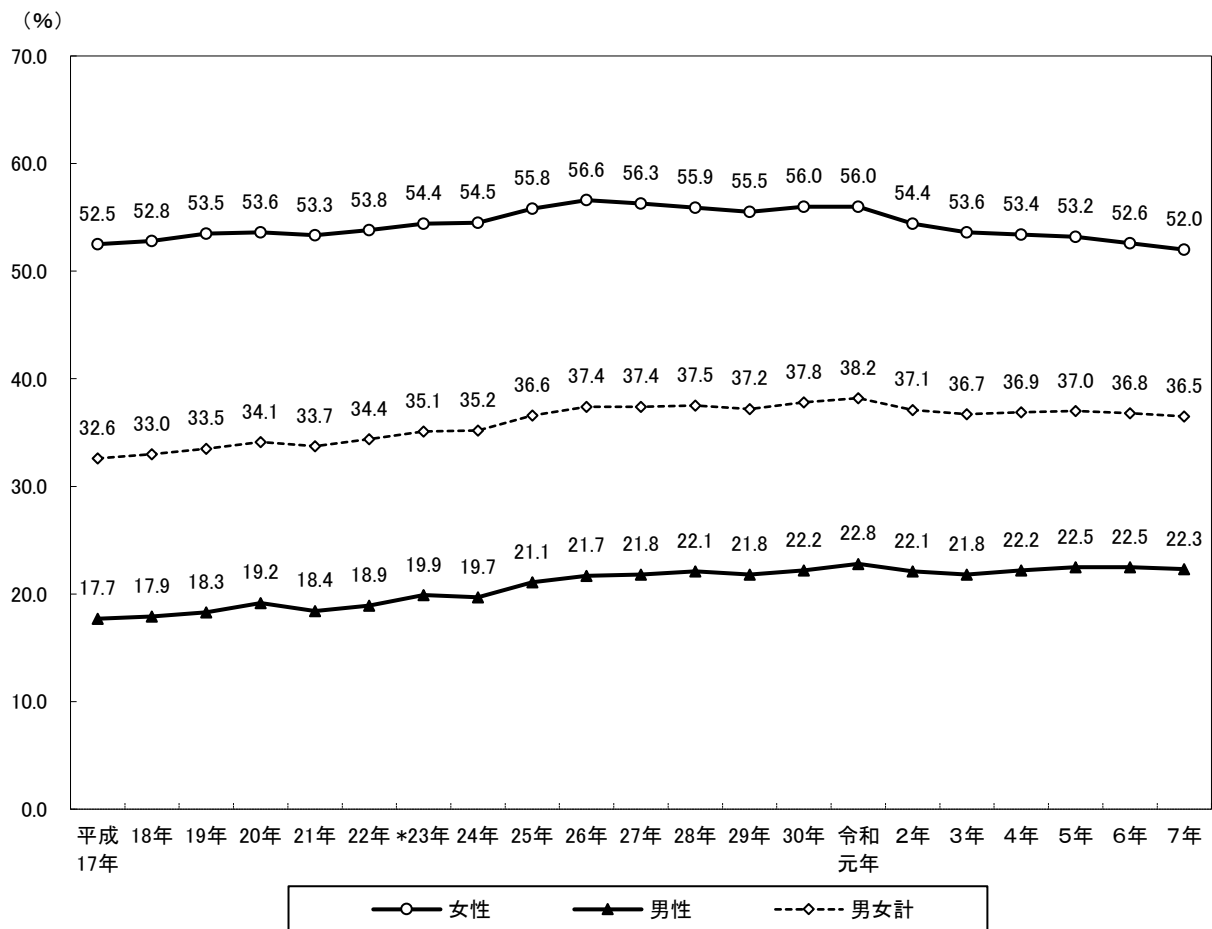
男性は、「正規の職員・従業員」が2,367万人（前年差12万人増、前年比0.5%増）、「非正規の職員・従業員」が678万人（同4万人減、同0.6%減）となった。

「非正規の職員・従業員」のうち「パート・アルバイト」は369万人（前年差5万人増、前年比1.4%増）、「労働者派遣事業所の派遣社員」は61万人（同2万人増、同3.4%増）、「契約社員・嘱託」は211万人（同7万人減、同3.2%減）、「その他」は37万人（同4万人減、同9.8%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」77.7%（前年差 0.2 ポイント上昇）、「非正規の職員・従業員」22.3%（前年差 0.2 ポイント低下）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」12.1%（前年差 0.1 ポイント上昇）、「労働者派遣事業所の派遣社員」2.0%（同 0.1 ポイント上昇）、「契約社員・嘱託」6.9%（同 0.3 ポイント上昇）、「その他」1.2%（同 0.2 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）。

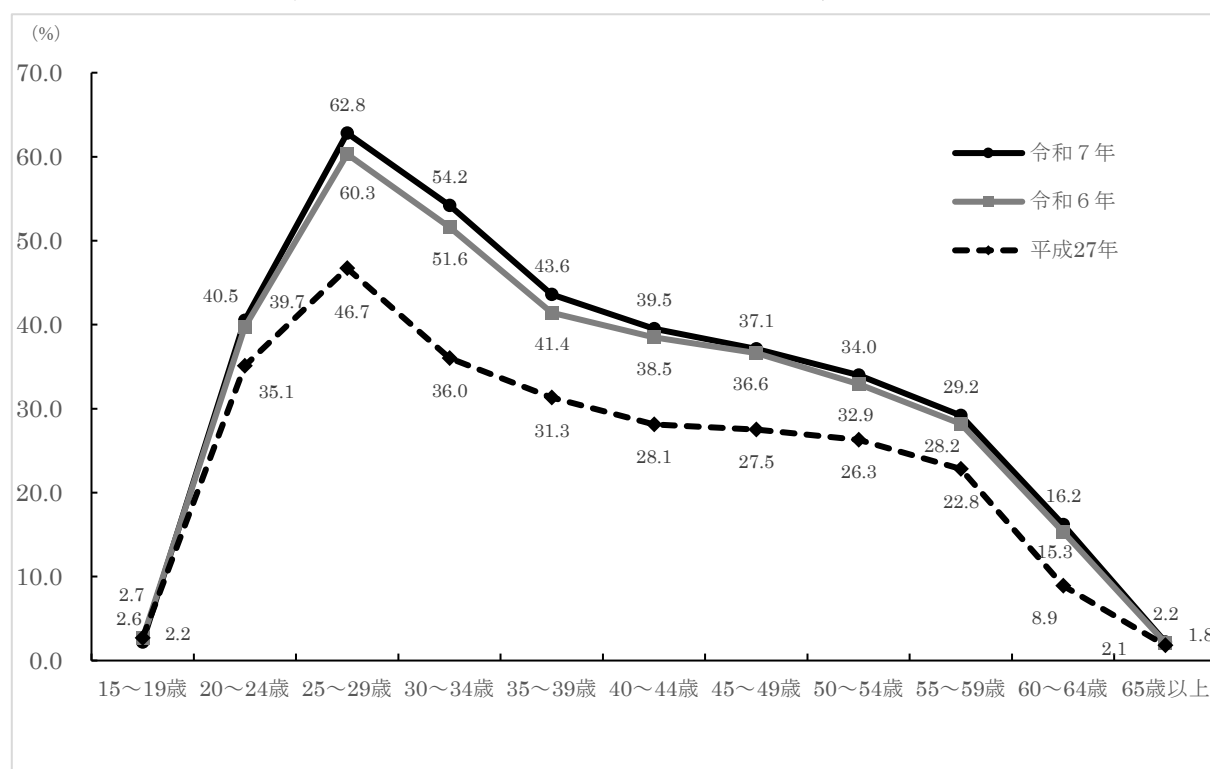
③ 年齢階級別正規雇用比率

～女性の年齢階級別正規雇用比率はL字カーブを描いている

令和7年の女性の正規雇用比率（女性の15歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の割合）を年齢階級別にみると、「15～19歳」が2.2%、「20～24歳」が40.5%、「25～29歳」が62.8%、「30～34歳」が54.2%、「35～39歳」が43.6%、「40～44歳」が39.5%、「45～49歳」が37.1%、「50～54歳」が34.0%、「55～59歳」が29.2%、「60～64歳」が16.2%、「65歳以上」が2.2%となっており、「25歳～29歳」をピークとするL字型の形になっている。

10年前の平成27年と比較すると、正規雇用比率は20歳以上の全ての年齢階級で上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「30～34歳」（18.2ポイント上昇）であった。（図表1－2－13）

図表1－2－13 女性の年齢階級別正規雇用比率



資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用環境・均等局作成。

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

(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7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1,637万人（非農林業女性雇用者数に占める割合57.4%）と最も多く、「未婚」は872万人（同30.6%）、「死別・離別」は322万人（同11.3%）となっている。（付表22）

(8) 教育別雇用者数の構成比

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7年の女性は、「在学中」が4.4%（前年同）、「小学・中学・高校・旧中卒」が39.1%（前年差0.6ポイント低下）、「短大・高専卒」が27.8%（同0.4ポイント低下）、「大学卒」が25.2%（同0.8ポイント上昇）、「大学院卒」が2.0%（同0.2ポイント上昇）となっている。

男性は、「在学中」が4.2%（前年差0.2ポイント上昇）、「小学・中学・高校・旧中卒」が41.4%（同1.1ポイント低下）、「短大・高専卒」が10.9%（同0.5ポイント低下）、「大学卒」が36.0%（同0.9ポイント上昇）、「大学院卒」が6.0%（同0.4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10.7年、正社員・正職員以外9.2年

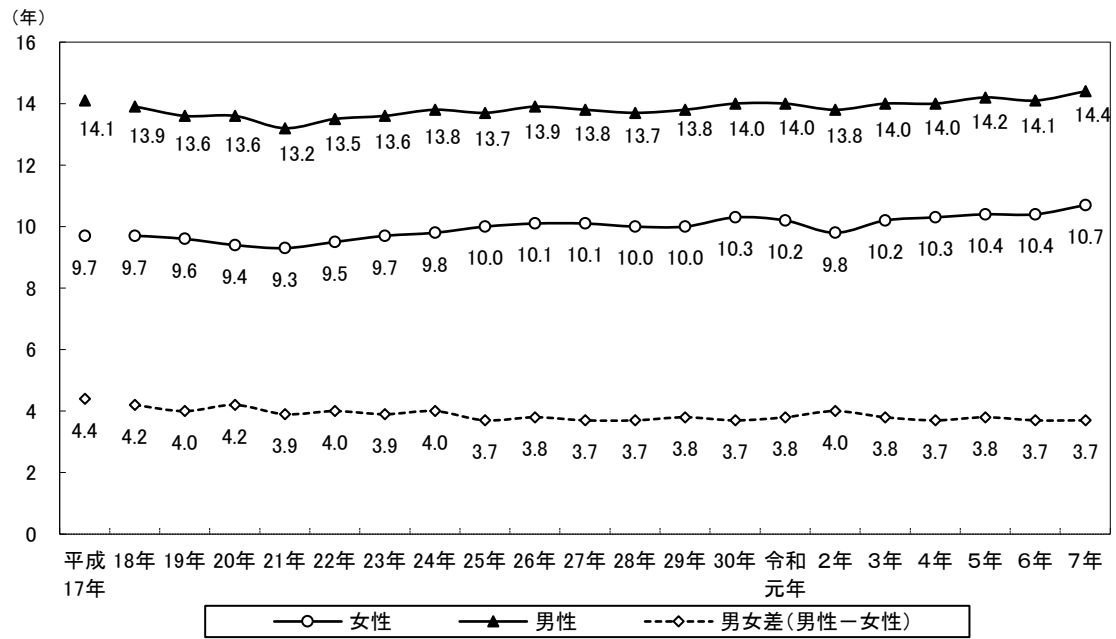
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所。以下「企業規模10人以上」という。）により、令和7年の一般労働者の平均勤続年数をみると、正社員・正職員の女性は10.7年（前年10.4年）、男性は14.4年（同14.1年）と、男女ともに0.3年長くなり、男女差は3.7年であった。

また、正社員・正職員以外の女性は9.2年（前年8.6年）、男性は12.6年（同12.0年）と、前年に比べ男女ともに0.6年長くなり、男女差は3.4年であった。

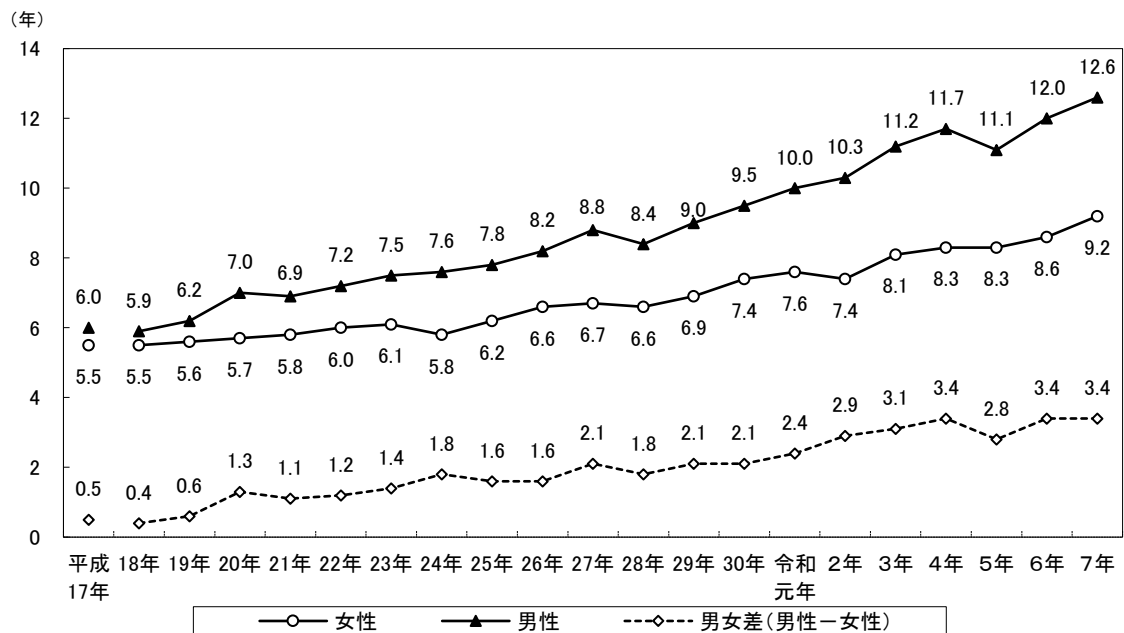
（図表1－2－14、付表27）

図表 1－2－14 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 41.5 歳、正社員・正職員以外 49.2 歳

令和 7 年の一般労働者の平均年齢は、正社員・正職員の女性は 41.5 歳（前年 41.1 歳）、男性は 44.1 歳（同 43.8 歳）であり、前年に比べ女性は 0.4 歳、男性は 0.3 歳高くなった。

また、正社員・正職員以外の女性は 49.2 歳（前年 48.2 歳）、男性は 53.4 歳（同 53.3 歳）であり、前年に比べ女性は 1.0 歳、男性は 0.1 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、有効求人倍率とも減少

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7年平均の新規求人数（男女計）は、月あたり49万4,859人と前年に比べ1万5,780人減少（前年比3.10%減）した。

新規求職申込件数（男女計）は、22万5,299人と前年に比べ5,619人減少（前年比2.4%減）し、16年連続で減少となった。

新規求人倍率は2.20倍と前年に比べ0.01ポイント低下した。また、有効求人倍率は1.27倍と前年と比べ0.01ポイント低下した。（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 ～入職者数、女性は減少、男性は増加

厚生労働省「雇用動向調査」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7年上半期の女性の入職者数は127万8,900人（前年同期差2万5,900人減、前年同期比2.0%減）となった。一方、女性の離職者数は106万5,900人（同4万5,900人減、同4.1%減）となった。

男性については、一般労働者の入職者数は154万260人（前年同期差3万2,500人増、前年同期比2.1%増）、離職者数は136万7,900人（同3万5,700人減、同2.5%減）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7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9.0%（前年同期9.4%）、離職率（年初の常用労働者に対する離職者の割合）は7.5%（同8.0%）となっており、1.5ポイントの入職超過となっている。

男性の入職率は6.7%（前年同期6.6%）、離職率は6.0%（同6.1%）となっており、0.7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 ～転職入職者、女性は減少、男性は増加

令和7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127万8,900人（前年同期130万4,800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74万1,700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53万7,200人となっており、前年同期に比べ「転職入職者」は5万2,800人減となっている。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43万6,200人(前年同期差5万3,800人増)、「新規学卒者以外」が10万900人(同2万7000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2.9ポイント低下し58.0%、「未就業入職者」が2.9ポイント上昇し42.0%となっている。「未就業入職者」のうち「新規学卒者」は34.1%(前年同期差4.8ポイント上昇)、「新規学卒者以外」は7.9%(同1.9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154万2,600人(前年同期151万100人)であり、そのうち「転職入職者」は102万5,800人、「未就業入職者」は51万6,800人となっており、前年同期に比べ「転職入職者」は4万4,400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38万8,800人(前年同期差2,000人減)、「新規学卒者以外」が12万8,000人(同9,900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1.5ポイント上昇し66.5%、「未就業入職者」が1.5ポイント低下し33.5%となっている。「未就業入職者」のうち「新規学卒者」は25.2%(前年同期差0.7ポイント低下)、「新規学卒者以外」は8.3%(同0.8ポイント低下)となっている。(付表36-1、36-2)

3 新規学卒者の就職状況

(1) 新規高等学校卒業者、新規大学卒業者の就職率

① 新規高等学校卒業者の就職率 ～女子は上昇、男子は前年同

文部科学省「令和7年3月高等学校卒業者の就職状況（令和7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7年3月卒業者の就職率（令和7年3月末現在）は98.0%（前年同）であった。これを男女別にみると、女子は前年に比べ0.1ポイント上昇し97.3%、男子は前年と同じ98.4%となっており、女子が男子を1.1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 ～女子は上昇、男子は前年同

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7年3月大学（学部）卒業者の就職状況（令和7年4月1日現在）をみると、就職率は98.0%となっている。これを男女別にみると、女子は、98.5%、男子は97.6%であり、前年と比べると女子は0.2ポイント上昇し、男子は0.3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が過去最高

文部科学省「学校基本調査」により、令和7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22万6,572人と最も多く、次いで高等学校卒業者4万5,882人、短期大学卒業者2万4,673人、中学校卒業者363人の順となっている。前年と比べると、大学卒業者は368人減少した。高等学校卒業者は935人減、短期大学卒業者は3,395人減、中学校卒業者は27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1.1ポイント上昇し76.2%となり、中学校卒業者は前年同、高等学校卒業者は0.1ポイント低下、短期大学卒業者は1.0ポイント低下し、それぞれ0.1%、15.4%、8.3%となった。

男子は大学卒業者が22万3,066人と最も多く、次いで高等学校卒業者8万1,619人、短期大学卒業者2,692人、中学校卒業者1,436人の順となっている。前年と比べると、大学卒業者は1,788人減少した。高等学校卒業者は84人減、短期大学卒業者は63人減、中学校卒業者は38人増となった。

また、学歴別の構成比をみると、大学卒業者は前年に比べ0.2ポイント低下し72.2%となった一方、高等学校卒業者は0.1ポイント上昇し、26.4%となった。中学校卒業者は0.1ポイント上昇し0.5%、短期大学卒業者は前年と同じ0.9%となった。

（付表 40－1、40－2）

(3) 高等学校卒業者の就職状況

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は男女とも低下

令和7年3月の女子の高等学校卒業者数は、45万5,649人（前年数45万1,6591人）であり、うち就職者数は4万5,882人（前年比2.0%減）、卒業者に占める就職者の割合は10.1%と、前年に比べ0.3ポイント低下した。

男子は高等学校卒業者数が47万3,508人（前年数46万7,191人）であり、うち就職者数は8万1,619人（前年比0.1%減）、卒業者に占める就職者の割合は17.2%と、前年に比べ0.3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7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31.5%、「卸売業、小売業」が13.9%、「医療、福祉」が8.1%、「宿泊業、飲食サービス業」が8.5%、「生活関連サービス業、娯楽業」が7.1%と、この5産業で全体の69.1%を占めている。前年に比べると「製造業」は0.2ポイントの低下、「卸売業、小売業」は0.4ポイントの低下、「医療、福祉」は0.7ポイントの低下、「宿泊業、飲食サービス業」は前年と同じ、「生活関連サービス業、娯楽業」は0.4ポイントの低下となった。

男子も、「製造業」が44.7%と最も多く、次いで「建設業」13.5%、「公務（他に分類されるものを除く）」9.3%となっている。前年に比べると「製造業」は0.7ポイントの低下、「建設業」は0.3ポイントの上昇、「公務（他に分類されるものを除く）」は0.6ポイントの上昇となった。（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25.7%で最も多く、次いで「事務従事者」23.9%、「サービス職業従事者」22.1%の順となっている。男子は「生産工程従事者」が45.8%を占め、次いで「専門的・技術的職業従事者」10.6%、「建設・採掘従事者」10.2%の順となっている。（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は、女子は低下し男子は上昇

令和7年3月の女子の短期大学卒業者数は、3万467人（前年数3万4,578人）であり、うち就職者数は2万4,673人（前年比12.1%減）、卒業者に占める就職者の割合は81.0%と、前年に比べ0.2ポイント低下した。

男子は卒業者数が 4,217 人（前年数 4,528 人）であり、うち就職者数は 2,692 人（前年比 2.3%減）、卒業者に占める就職者の割合は 63.8%と、前年に比べ 3.0 ポイント上昇した。（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 7 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 42.6%と最も多く、次いで「教育、学習支援業」18.7%、「卸売業、小売業」9.9%の順となっている。前年に比べると「医療、福祉」は 0.1 ポイントの低下、「教育、学習支援業」は 0.4 ポイントの低下、「卸売業、小売業」は 0.3 ポイントの上昇となった。

男子も「医療、福祉」が 27.9%と最も多く、次いで「卸売業、小売業」17.5%、「製造業」9.2%の順となっている。前年に比べると「医療、福祉」は 3.4 ポイントの上昇、「卸売業、小売業」は 2.4 ポイントの低下、「製造業」は 0.5 ポイントの低下となった。（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 63.3%と最も多く、次いで「事務従事者」14.8%、「サービス職業従事者」10.8%、「販売従事者」8.5%の順となっている。男子も、「専門的・技術的職業従事者」が 43.2%と最も多く、次いで「サービス職業従事者」14.5%、「生産工程従事者」12.9%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 7 年 3 月の女子の大学卒業者数は、27 万 5,017 人（前年数 27 万 7,576 人）であり、うち就職者数は 22 万 6,572 人（前年比 0.2%減）、卒業者に占める就職者の割合は 82.4%と、前年と比べ 0.6 ポイント上昇した。

男子は、卒業者数が 30 万 9,287 人（前年数 31 万 2,911 人）であり、うち就職者数は 22 万 3,066 人（前年比 0.8%減）、卒業者に占める就職者の割合は 72.1%と、前年に比べ 0.2 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7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20.6%と最も多く、次いで「卸売業、小売業」13.0%、「情報通信業」9.7%、「教育、学習支援業」9.3%、「製造業」8.3%の順となっている。前年に比べると「医療、福祉」は0.3ポイントの低下、「卸売業、小売業」は0.1ポイントの上昇、「情報通信業」は0.2ポイントの上昇、「教育、学習支援業」は0.3ポイントの低下、「製造業」は0.2ポイントの低下であった。

男子は「卸売業、小売業」が14.4%と最も多く、次いで「情報通信業」13.7%、「製造業」12.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」7.7%、「公務（他に分類されるものを除く）」7.2%の順となっている。前年に比べると「卸売業、小売業」は0.1ポイントの低下、「製造業」は0.2ポイントの低下、「情報通信業」は同様、「サービス業（他に分類されないもの）」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0.1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43.2%と最も多く、次いで「事務従事者」26.6%、「販売従事者」19.8%の順となっている。男子も「専門的・技術的職業従事者」が39.2%と最も多く、次いで「販売従事者」27.8%、「事務従事者」21.1%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、所定内給与額が前年を上回る

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 7 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、32 万 5,600 円（前年比 3.5%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 30 万 4,900 円（同 3.6%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。

一方、男性のきまって支給する現金給与額については、42 万 5,600 円（前年比 2.8%増）で、うち所定内給与額は 38 万 7,400 円（同 2.8%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。

（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)	所定内給与額 (千円)	(千円)	(千円)	(時間)	(時間)
男女計	390.9 (380.0)	358.8 (348.6)	1148.8 (1086.5)		162 (161)	11 (12)
女性	325.6 (314.6)	304.9 (294.2)	867.9 (815.6)		160 (159)	8 (8)
男性	425.6 (414.0)	387.4 (376.9)	1297.9 (1227.4)		164 (162)	14 (14)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和 7 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。
5 表中（ ）書きは前年の数値である。

② 正社員・正職員以外

～女性、男性ともに、きまって支給する現金給与額、所定内給与額が前年を上回る

令和7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、23万600円（前年比3.5%増）、うち所定内給与額は21万8,400円（同3.9%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、29万2,300円（前年比3.5%増）、うち所定内給与額は26万8,100円（同3.4%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1－4－2，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		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)	所定内給与額 (千円)			
男女計	259.5 (250.7)	241.7 (233.1)	254.8 (249.6)	158 (157)	8 (8)
女性	230.6 (222.7)	218.4 (210.3)	170.4 (159.5)	156 (155)	6 (7)
男性	292.3 (282.5)	268.1 (259.2)	350.1 (352.5)	160 (159)	11 (11)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和7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。
5 表中（ ）書きは前年の数値である。

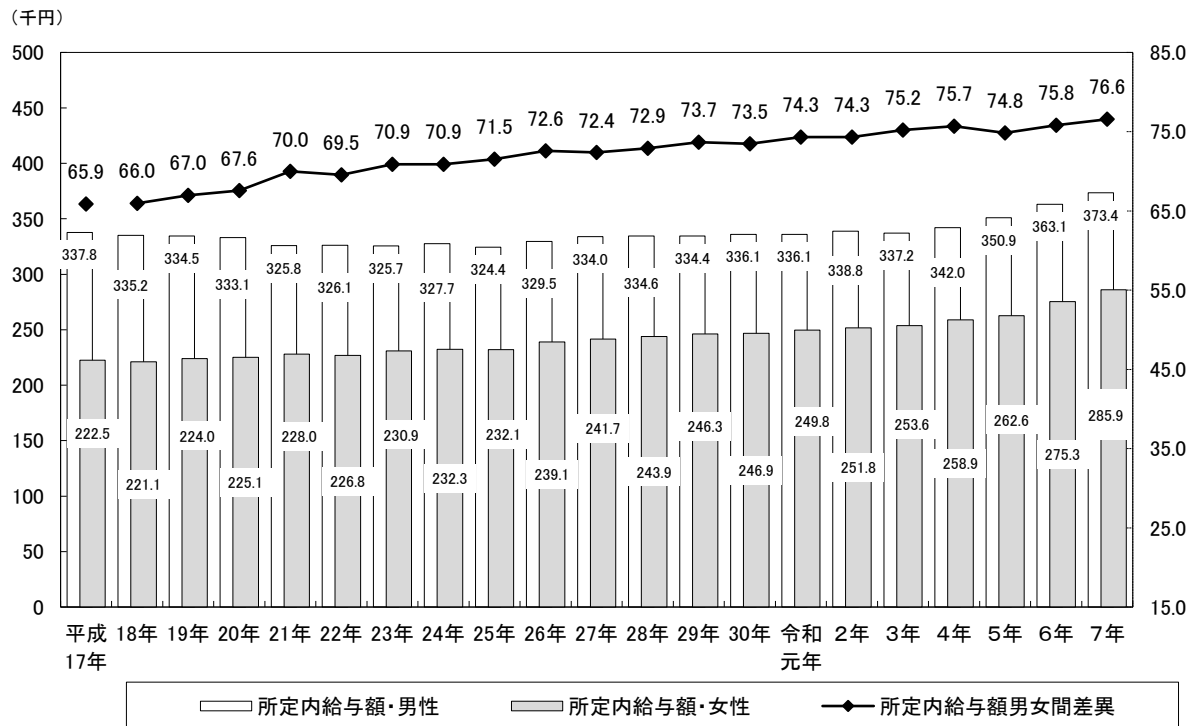
(2) 男女間賃金差異

① 一般労働者の男女間賃金差異 ～所定内給与額の男女間賃金差異は 76.6

令和 7 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 28 万 5,900 円、男性は 37 万 3,400 円となっており、男女間の賃金差異（男性＝100.0 とした場合の女性の所定内給与額）は 76.6（前年 75.8）となっている。

（図表 1－4－3，付表 54）

図表 1－4－3 一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金差異の推移



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

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

 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。

この差異について、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差異生成効果（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、差異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 9.1 と最も大きく、そのほか勤続年数の違いによる影響も 3.3 と大きくなっている。

その他の項目による影響は、労働時間が 1.9、学歴が 1.8、年齢が 0.4、企業規模が 0.0、産業が-1.2 となっている。（図表 1－4－4，付表 54）

図表 1－4－4
男女間の賃金差異の要因（単純分析）

要 因	男女間賃金差異		男女間 差異 縮小の 程度 ②－①
	調 整 前 (原数値) ①	調 整 後 ②	
役 職	76.6	85.7	9.1
勤続年数		79.9	3.3
学 歴		78.4	1.8
労働時間		78.5	1.9
年 齢		77.0	0.4
企業規模		76.6	0.0
産 業		75.4	-1.2

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和 7 年）より厚生労働省雇用環境・均等局算出。

注） 1 「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

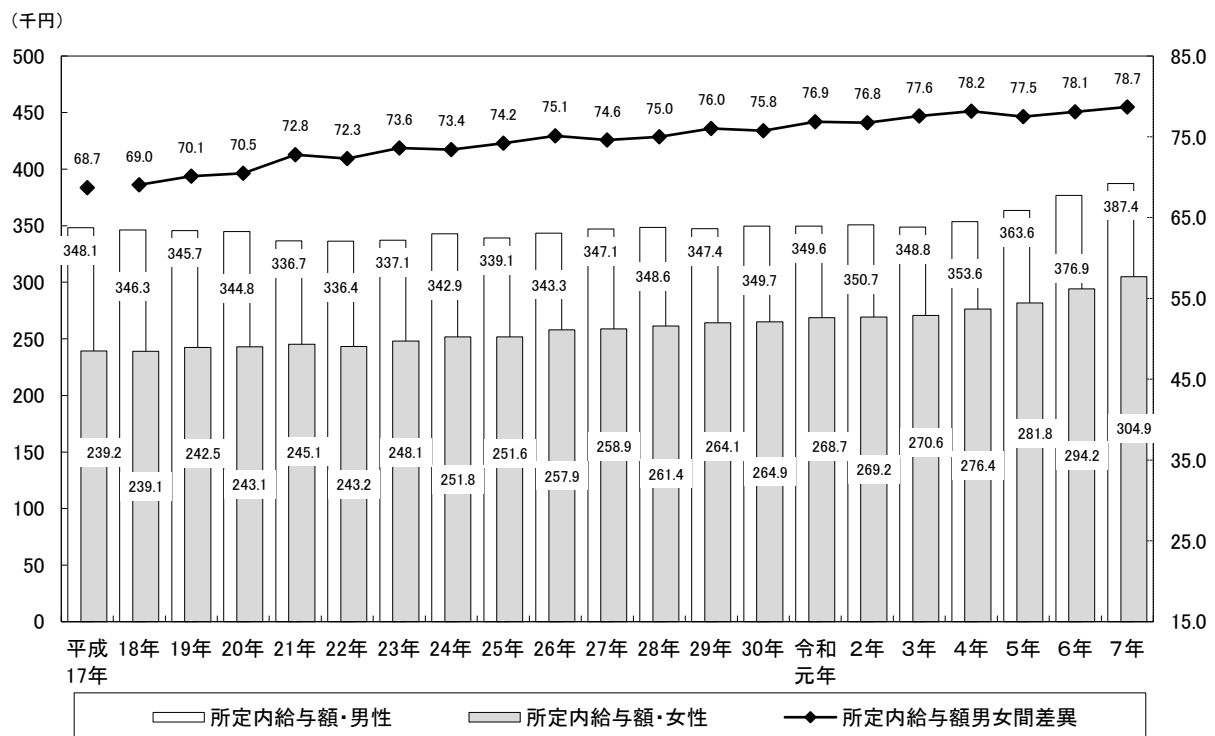
② 雇用形態別男女間の賃金差異

～正社員・正職員の所定内給与額の男女間賃金差異は 78.7

一般労働者の正社員・正職員の男女間の賃金差異（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 76.5（前年 76.0）、所定内給与額で 78.7（同 78.1）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 78.9（前年 78.8）、所定内給与額で 81.5（同 81.1）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差異の推移



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

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

 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差異

～所定内給与は高校卒、大学卒で増加

新規学卒者（令和 7 年 3 月卒）の所定内給与は、女性は高校卒で 20 万 2,900（前年比 5.8%増）、大学卒で 25 万 9,700 円（同 6.0%増）であった。

また、男性は高校卒で 21 万 100 円（前年比 4.8%増）、大学卒で 26 万 4,900 円（同 5.4%増）であった。

新規学卒者の所定内給与について男女間の差異（男性＝100.0 とした場合の女性の所定内給与）をみると、高校卒で 96.6（前年差 1.0 ポイント上昇）、大学卒で 98.0（前年差 0.5 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

～総実労働時間数、男女ともに減少

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 7 年の女性常用労働者 1 人平均月間総実労働時間は 119.1 時間（前年差 1.4 時間減、前年比 1.2%減）、うち所定内労働時間は 113.4 時間（同 1.3 時間減、同 1.1%減）、所定外労働時間は 5.7 時間（同 0.1 時間減、同 1.7%減）であった。前年と比べると、総実労働時間、所定外労働時間はともに減少した。

男性は総実労働時間 150.0 時間（前年差 2.1 時間減、前年比 1.4%減）、うち所定内労働時間は 136.3 時間（同 1.8 時間減、同 1.3%減）、所定外労働時間は 13.7 時間（同 0.3 時間減、同 2.1%減）であり、前年と比べると、総実労働時間、所定外労働時間もともに減少した。

また、平均月間出勤日数は、女性 16.5 日（前年差 0.3 日減、前年比 1.8%減）、男性 18.3 日（前年差 0.2 日減、前年比 1.1%減）であった。（付表 61）

(2) 産業別労働時間、出勤日数

～女性の労働時間は「情報通信業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」で長い

女性の産業別の総実労働時間数は、「情報通信業」148.5 時間（前年差 1.5 時間増、前年比 1.0%増）と「電気・ガス・熱供給・水道業」144.4 時間（同 3.2 時間増、同 2.3%増）で長く、「宿泊業、飲食サービス業」80.1 時間（同 0.4 時間増、同 0.5%増）、「卸売業、小売業」110.8 時間（同 1.7 時間減、同 1.5%減）及び「生活関連サービス業、娯楽業」112.5 時間（同 2.1 時間増、1.9%増）で短くなっている。女性の産業別の出勤日数は、「鉱業、採石業、砂利採取業」18.4 日（前年差 0.6 日減、前年比 3.2%減）で多く、「宿泊業、飲食サービス業」13.0 日（同 0.1 日減、同 0.8%減）で少なくなっている。（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 2.8%増

総務省「家計調査」によると、令和7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65万3,901円（前年比2.8%増）で、内訳をみると、世帯主の収入は47万986円（同2.1%増）、配偶者（うち女性）の収入が10万4,465円（同2.8%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73万2,103円（前年比2.6%増）、世帯主のみ働いている世帯は59万5,256円（同4.5%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13万6,847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49万9,794円（前年比1.5%増）であり、世帯主のみ働いている世帯は51万4,740円（同4.0%増）で、世帯主のみ働いている世帯が共働き世帯を14,946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18万9,020円（前年比2.6%増）で、実収入に占める割合は前年同の25.8%となった。

（付表 81）

(2) 勤労者世帯の消費支出 ～消費支出 6.5%増

令和7年の勤労者世帯1世帯あたり1か月の消費支出は34万6,297円（前年比6.5%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35万8,753円）と世帯主のみ働いている核家族世帯（同35万463円）で比較してみると、共働き世帯の方が「交通・通信」、「教育」、「被服及び履物」、「食料」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

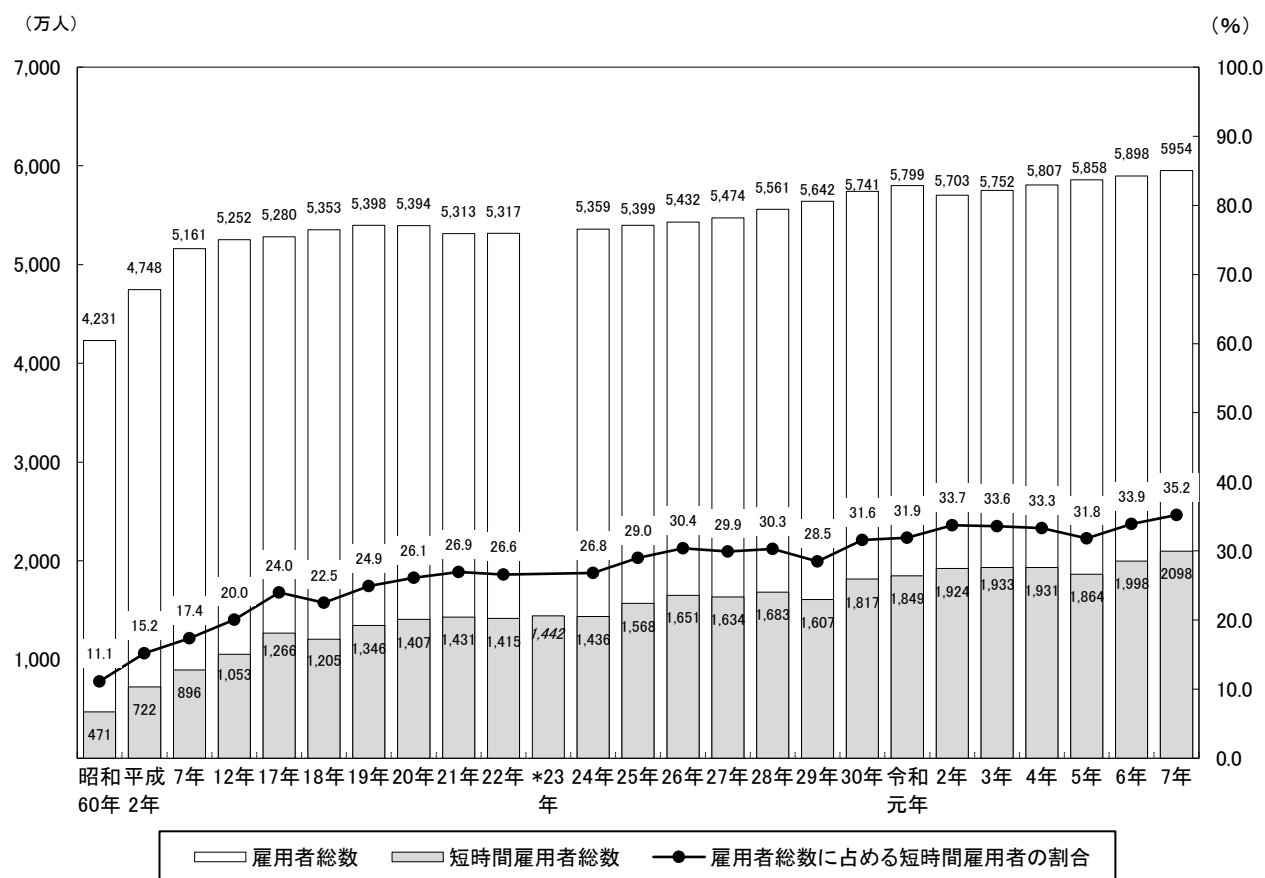
～雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は 35.2%

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 時間未満の雇用者（以下「短時間雇用者」という。）は、令和 7 年には 2,098 万人（男女計）となり、前年に比べ 100 万人増加した。非農林業雇用者総数（5,954 万人）に占める短時間雇用者の割合は 35.2% となり、1.3 ポイント上昇した。

（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

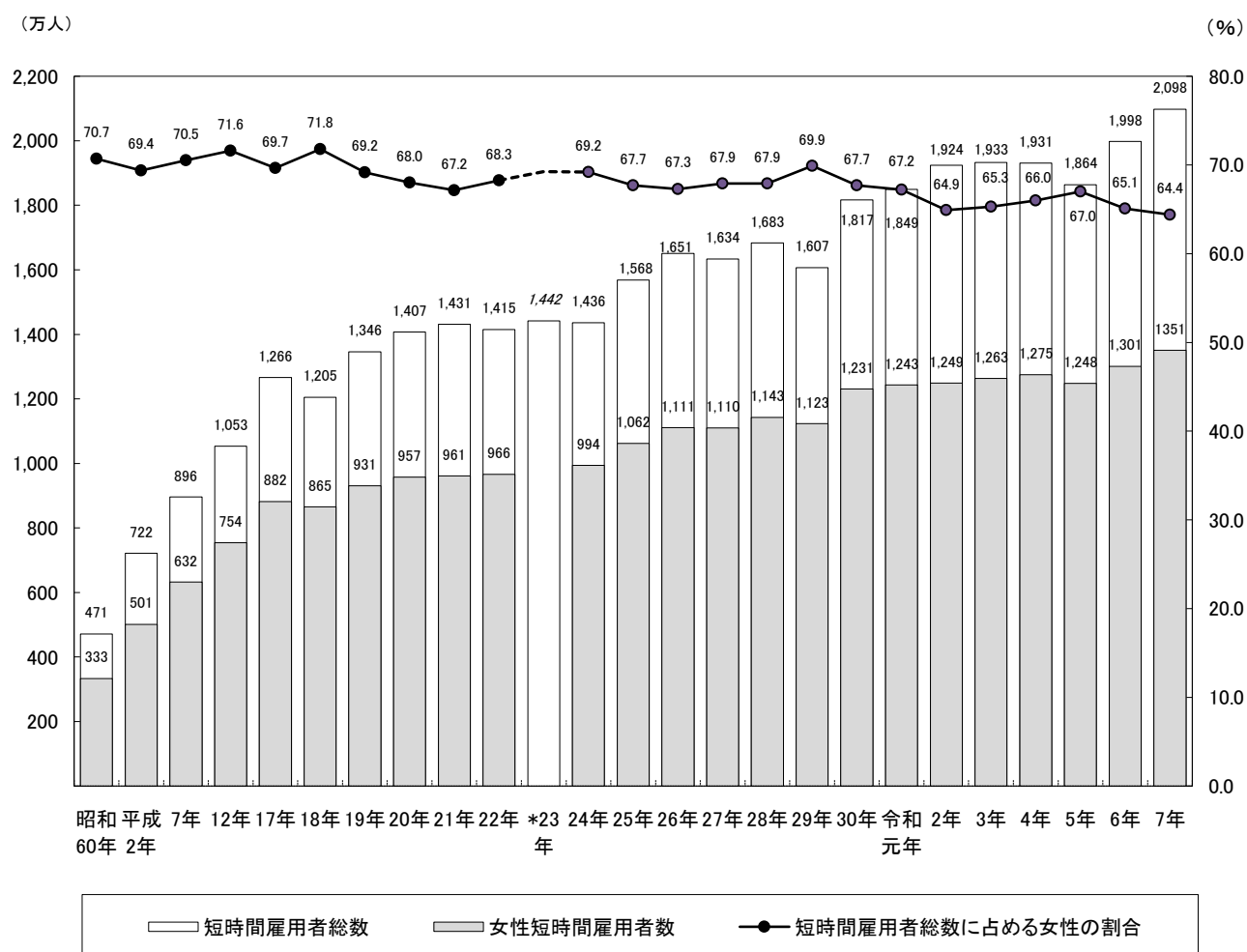


資料出所：総務省「労働力調査」

- 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 雇用者総数は農林業及び休業者を除く。
3 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 ～短時間雇用者数は男女とも増加
 非農林業の短時間雇用者数を男女別にみると、女性は1,351万人（前年差50万人増、前年比3.8%増）、男性は747万人（同50万人増、同7.2%増）となった。
 なお、短時間雇用者総数に占める女性の割合は64.4%となり、前年に比べ0.7ポイント低下した。（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」、男性は「卸売業、小売業」、「製造業」が最も多い

令和7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304万人（同22.5%）と最も多く、次いで「卸売業、小売業」が290万人（女性短時間雇用者総数に占める割合21.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」168万人（同12.4%）、「製造業」108万人（同8.0%）の順となっている。

男性は「卸売業、小売業」、「製造業」がいずれも116万人（男性短時間雇用者総数に占める割合15.5%）と最も多く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」73万人（同9.8%）、「宿泊業、飲食サービス業」68万人（同9.1%）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74.0%）の割合が最も高く、そのほか「卸売業、小売業」（同57.9%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（同54.8%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（同53.4%）において割合が高くなっている。

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51.5%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（同35.7%）、「教育、学習支援業」（同32.6%）、「不動産業、物品賃貸業」（同31.5%）において割合が高くなっている。

（付表83－2）

(4) 従業者規模別短時間雇用者数

① 従業者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従業者規模別にみると、「1～29人」が409万人（女性短時間雇用者総数に占める割合30.3%）と最も多く、次いで「500人以上」395万人（同29.2%）、「100～499人」225万人（同16.7%）、「30～99人」207万人（同15.3%）の順となっており、「官公」は101万人（同7.5%）となっている。

男性は「500人以上」が240万人（男性短時間雇用者総数に占める割合32.1%）で最も多く、次いで「1～29人」191万人（同25.6%）、「100～499人」133万人（同17.8%）、「30～99人」107万人（同14.3%）の順となっており、「官公」は69万人（同9.2%）となっている。

（付表84－1、84－2）

② 従業者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従業者規模別にみると、女性は「1～29 人」が最も高く（女性雇用者に占める割合 57.4%）、次いで「30～99 人」（同 48.5%）、「500 人以上」（同 48.1%）、「100～499 人」（同 43.4%）の順となっている。また、「官公」の女性雇用者に占める割合は 41.9%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 25.7%）、次いで「30～99 人」（同 23.1%）、「500 人以上」（同 22.2%）、「100～499 人」（同 21.6%）の順となっている。また、「官公」の男性雇用者に占める割合は 24.6%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 7.0 年、1 時間当たり所定内給与額は 1,418 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 7 年の女性短時間労働者の平均勤続年数は 7.0 年（前年 6.9 年）と、前年に比べ 0.1 年長くなった。男性は 5.4 年で、前年同となった。

令和 7 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（前年同）であった。実労働日数は 14.4 日（前年差 0.1 日減）であった。男性の 1 日当たり所定内実労働時間数は 5.2 時間で前年同となった。また、実労働日数は 12.9 日で前年より 0.1 日短くなった。（付表 88）

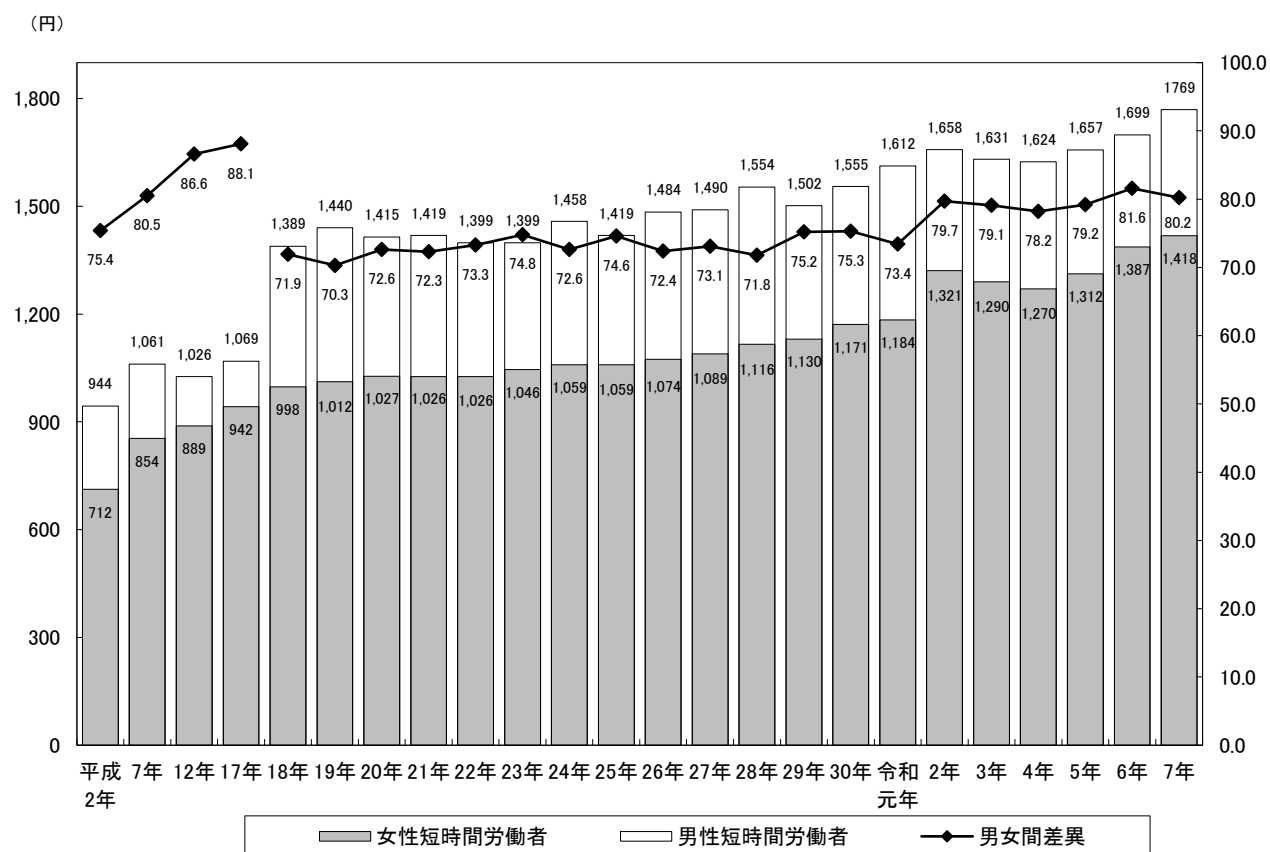
令和 7 年の女性短時間労働者の賃金をみると、1 時間当たりの所定内給与額は 1,418 円で、前年に比べ 31 円増加、一方男性は 1,769 円で、前年に比べ 70 円増加した。また、男女間の賃金差異（男性＝100.0 とした場合の女性の 1 時間当たり所定内給与額）は 80.2（前年 81.6）となった。（図表 1－5－3，付表 89）

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 5 万 1,700 円と前年より 2,700 円増加した。男性は 4 万 200 円と前年より 1,400 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賃金差異の推移



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 男女間差異は、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。

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

厚生労働省「職業安定業務統計」により、令和7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31万212人で、前年に比べ1万5,220人減少した（前年比4.7%減）。新規求職申込件数は、月平均14万576人であり、前年に比べ280人の増加（同0.2%増）となった。新規求人倍率は2.21倍で前年の2.32倍から0.11ポイント低下した。また、有効求人倍率は1.15倍となり、前年の1.21倍から0.06ポイント低下した。（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

～女性は入職者、離職者ともに減少、男性はいずれも増加

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7年上半期の女性の入職者数は108万2,100人となり、前年同期に比べ2万7,200人減少（前年同期比2.5%減）した。一方、離職者数は106万3,200人となり、前年同期に比べ7万2,400人減少（同6.4%減）した。

男性については、入職者数が67万6,200人（前年同期差6万900人増、前年同期比9.9%増）となり、離職者数は63万7,200人（同2万6,200人増、同4.3%増）となった。（付表33－1）

② パートタイム労働者の入職率・離職率 ～男女とも入職超過

令和7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10.5%（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10.4%（前年同期11.3%）となり、0.1ポイントの入職超過となった。男性の入職率は17.4%（前年同期16.2%）、離職率は16.4%（前年同期16.1%）となっており、1.0ポイントの入職超過となった。（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増加、未就業入職者は減少

令和7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108万2,100人（前年同期110万9,300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68万2,400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39万9,700人となっており、前年同期に比べ「転職入

職者」は4万2,700人増、「未就業入職者」は6万9,800人減となっている。

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11万6,400人（前年同期差7,000人減）、「新規学卒者以外」は28万3,300人（同6万2,800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5.4ポイント上昇し63.1%、「未就業入職者」が前年同期に比べ5.4ポイント低下して36.9%となっており、「未就業入職者」のうち「新規学卒者」は10.8%（前年同期差0.3ポイント低下）、「新規学卒者以外」は26.2%（同5.0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67万6,200人（前年同期61万5,300人）であり、そのうち「転職入職者」は36万6,500人、「未就業入職者」は30万9,700人となっており、前年同期に比べ「転職入職者」は4,100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12万5,100人（前年同期差2万2,300人増）、「新規学卒者以外」が18万4,600人（同3万4,600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4.7ポイント低下し54.2%、「未就業入職者」が45.8%となっており、「未就業入職者」のうち「新規学卒者」は18.5%（前年同期差1.8ポイント上昇）、「新規学卒者以外」は27.3%（同2.9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7年度の家内労働者数は、8万5,177人で、前年に比べ3,155人の減少（前年比3.6%減）となった。

男女別にみると、女性は7万5,705人（家内労働者総数に占める割合88.9%）、男性は9,472人（同11.1%）であり、前年と比べると、女性は2,607人の減少（前年比3.3%減）、男性は548人の減少（同5.5%減）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8万291人（家内労働者数に占める割合94.3%）、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2,728人（同3.2%）、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2,158人（同2.5%）となっている。

前年と比べると、「内職的家内労働者」は2,706人の減少（前年比3.3%減）、「専業的家内労働者」は330人の減少（同10.8%減）、「副業的家内労働者」は119人の減少（同5.2%減）となっている。（付表92）

2 業種別家内労働者数 ～女性は上位3業種で全体の6割以上を占める

令和7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2万3,286人（女性の家内労働者総数に占める割合30.8%）と最も多く、次いで「繊維工業」が1万7,384人（同23.0%）、「電気機械器具製造業」が8,950人（同11.8%）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2,570人（男性の家内労働者総数に占める割合27.1%）と最も多く、次いで「繊維工業」が1,589人（同16.8%）、「電気機械器具製造業」が1,443人（同15.2%）の順となっており、これら3業種で男性家内労働者の5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発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は、M字カーブの底が浅くなり台形に近づいているが、女性の年齢階級別正規雇用比率をみると、30代から右肩下がりとなるL字カーブを描いている。また、女性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・発揮できる環境整備を進めている。

(1) 均等法の履行確保

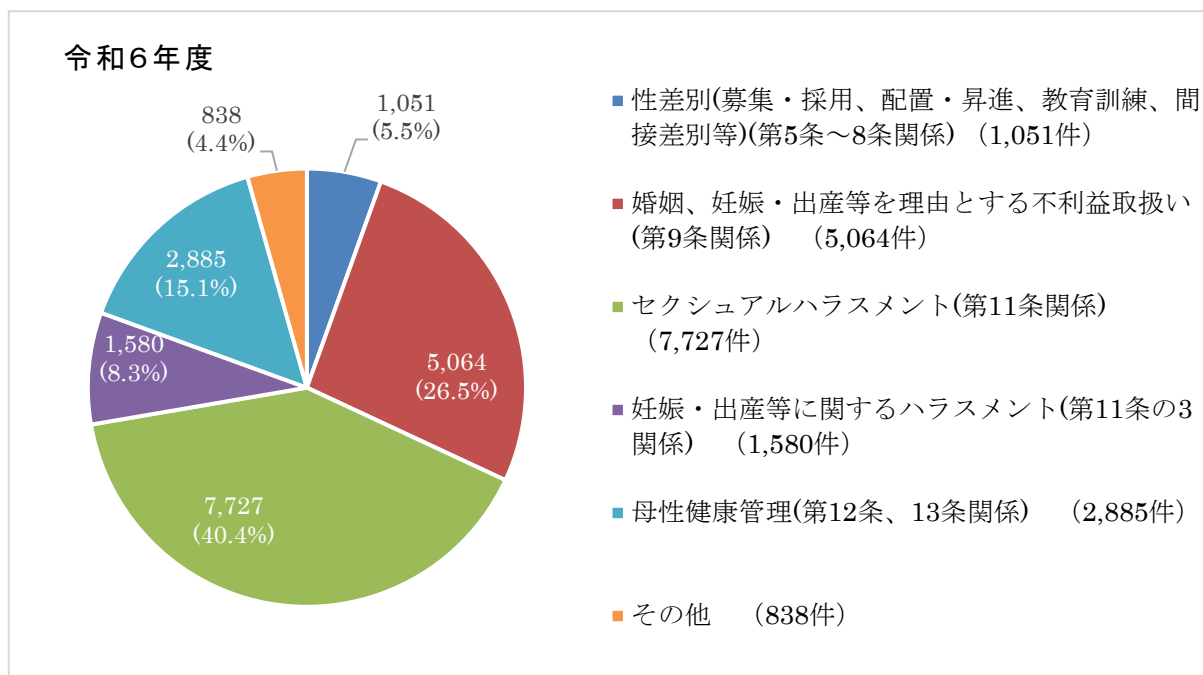
※ 均等法は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号。以下「改正法」という。）により改正され（令和8年10月1日施行）、条番号が変更となる。本節中の条番号は改正前の規定による。

① 男女均等取扱いのための指導の実施

令和6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19,145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6年度 (件)
均等法第5条関係（募集・採用）	45
均等法第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	17
均等法第7条関係（間接差別）	1
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）	20
均等法第11条関係（セクシュアルハラスメント措置義務）	1,302
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）	441
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）	1,364
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）	448
均等法第12条・13条関係（母性健康管理）	414
均等法第13条の2関係（男女雇用機会均等推進者）	1,033
その他	2
計	5,087

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ず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」内の「妊娠出産・母性健康管理サポート」により制度の周知を図っている。

○「働く女性の心とからだの応援サイト」

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

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 6 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 210 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 119 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 70 件で、これらで 9 割を占めている。また、令和 6 年度中に援助を終了した事案 210 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 6 割を超える 129 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 6 年度の調停申請受理件数は 81 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 68 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 10 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 9 件で、そのうち 9 件全てが調停案を労使双方が受諾し、解決に至っている。また、28 件が受諾勧告前の和解に至っている。

【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 6 年度 (件)
均等法第 5 条関係（募集・採用）	0
均等法第 6 条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	1
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）	119
均等法第 11 条関係（セクシュアルハラスメント）	70
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）	10
均等法第 12 条・13 条関係（母性健康管理）	10
計	210

【資料４】機会均等調停会議による調停の内訳

事 項	令和６年度 (件)
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）	１０
均等法第１１条関係（セクシュアルハラスメント）	６８
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）	０
計	８１

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差異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。

(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。

女性活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の有効期限を10年間延長することや情報公表の強化等を盛り込んだ改正法が令和7年6月に成立した。これにより、令和8年4月から、男女の賃金の額の差異（以下「男女間賃金差異」という。）及び女性管理職比率の情報公表が常用労働者数101人以上の一般事業主に義務付けられた。

男女間賃金差異は募集・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、男女間賃金差異の要因分析や、男女間賃金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。令和7年12月には、女性活躍推進法に基づき定められている、事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）を改正し、男女間賃金差異や女性管理職比率については、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要である旨や、公表に当たっては要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報等の追加的な情報公表を行うことが望ましい旨を明記した。

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7年9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常用労働者数101人以上の一般事業主は96.7%となっており、行動計画の策定等が努力義務である常用労働者数100人以下の一般事業主は11,168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常用労働者数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8年3月末時点で4,313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2,630社、認定段階2は1,208社、認定段階1は20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特に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8年3月末現在で112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。

③ 女性の健康支援

改正法により、女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行うべき旨が明確化された。

これを踏まえ、令和 7 年 12 月に、女性活躍推進法に基づき定められている、事業主行動計画策定指針を改正し、一般事業主行動計画の策定に当たっては、職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい旨や、当該取組の例を示した。さらに、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定において、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する制度（プラス認定）を創設した。（令和 8 年 4 月 1 日施行）

(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促進事業

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。

また、男女間賃金差異の要因を簡易に分析できる「男女間賃金差異分析ツール」を作成し、周知、活用促進を図っている。

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についての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。また、令和 7 年 12 月に、女性活躍推進法に基づき定められている、事業主行動計画策定指針を改正し、男女間賃金差異等の公表の方法について、求職者が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、「女性の活躍推進企業データベース」への掲載が最も適切である旨を示した。

■ 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)



(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・出産等に関するハラスメント、育児・介護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。

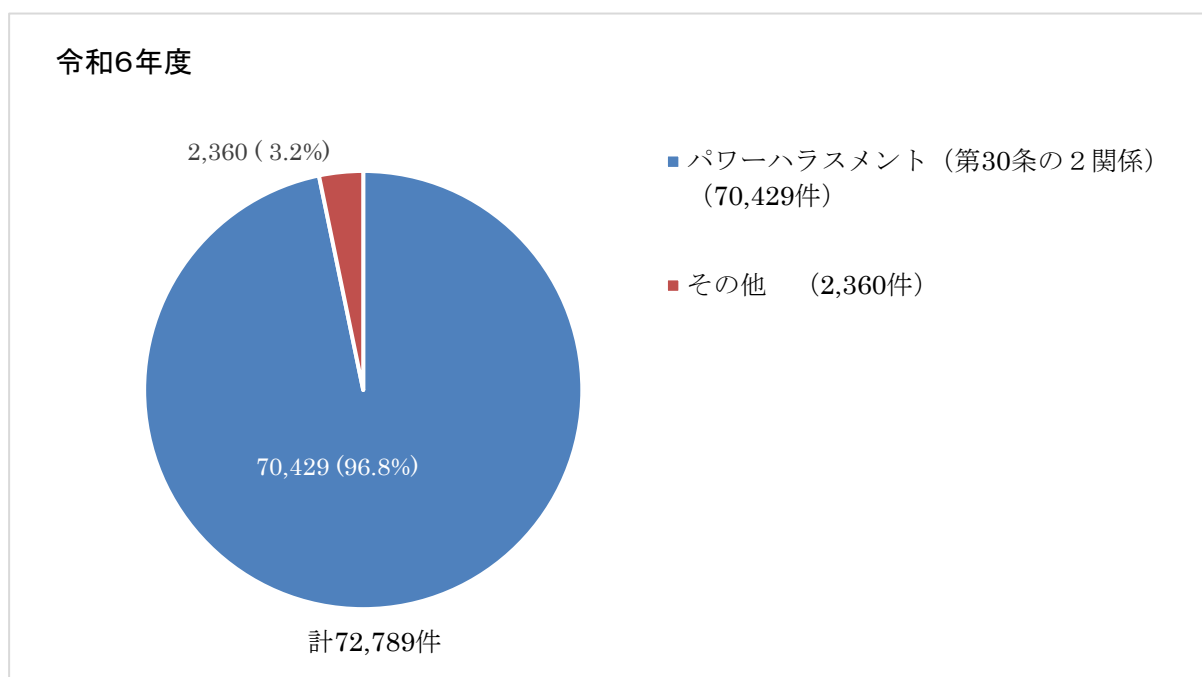
セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案になる傾向が強い。

セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントについては均等法に、育児・介護休業等に関するハラスメントについては育児休業、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を開催するなど、集中的な広報を実施している。

また、ハラスメント対策の強化を図るため、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための事業主の措置義務の新設等を盛り込んだ改正法が令和 7 年 6 月に成立した。令和 8 年 2 月には、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等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令（令和 8 年

政令第 17 号)を公布し、改正法の施行期日を令和 8 年 10 月 1 日としたほか、
 カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント
 に関し、事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管
 理上講ずべき措置等についての指針（令和 8 年厚生労働省告示第 51 号）及
 び事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管
 理上講ずべき措置等についての指針（令和 8 年厚生労働省告示第 52 号）を
 告示した。

【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 6 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)	1, 698
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）	7
事業主の責務 研修の実施等(第30条の3第2項関係)	591
事業主の責務 自らの言動(第30条の3第3項関係)	424
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
	2, 720

【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 6 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)	1,597
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)	40
計	1,637

【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 6 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)	560
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)	15
計	575

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、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月閣議決定）等においては、男性の育児休業取得率を令和 7 年（2025 年）までに 50%、令和 12 年（2030 年）までに 85% 及び女性の第 1 子出産前後の継続就業率 70% 等の数値目標を掲げ、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

女性の育児休業取得率は 86.6%（令和 6 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、事業所調査、付表第 1 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、男性労働者の育児休業取得率は 40.5%（令和 6 年度「雇用均等基本調査（厚生労働省）」、事業所調査、付表第 1 表）と、年々上昇傾向にあるものの、女性に比べ低水準である。また、子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくことなどから、引き続き、男女ともに希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できる職場環境の整備を進めていく必要がある。

こうした状況下において、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、「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を行い、周知徹底を図ってきた。また、令和 6 年には、男性の育児休業取得率の公表義務の拡大、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、子の看護休暇制度の見直し、次世代育成支援対

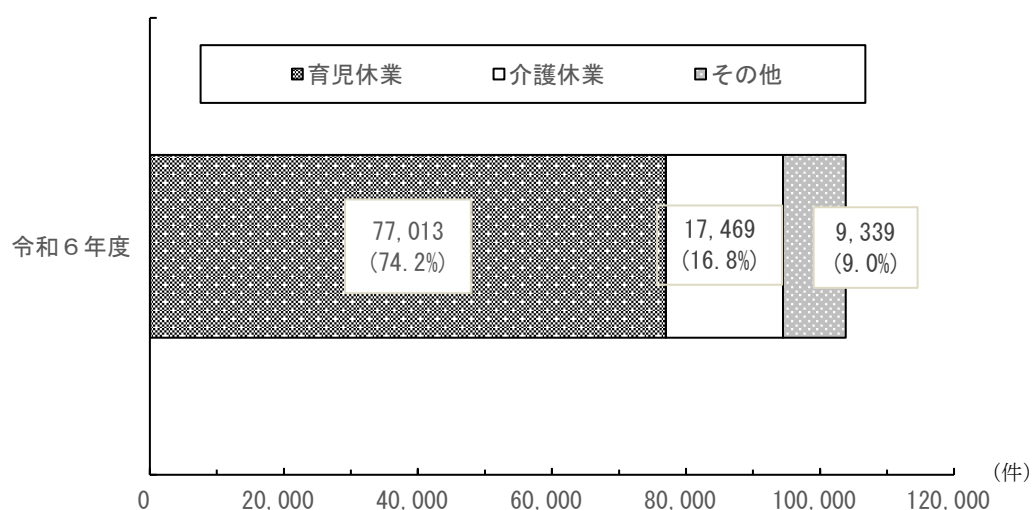
策の推進・強化等に加え、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度等の個別周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とした改正育児・介護休業法が成立し、令和7年4月1日及び10月1日に施行された。

① 育児・介護休業法の履行確保

令和6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103,821件であった。そのうち、育児関係の相談が77,013件（74.2%）、介護関係の相談が17,469件（16.8%）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）。

【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 6 年度	介護関係	令和 6 年度
育児休業関係	490	介護休業関係	436
出生時育児休業関係	127	介護休暇関係	278
子の看護休暇関係	262	不利益取扱い関係	3
不利益取扱い関係	12	所定外労働の制限関係	99
所定外労働の制限関係	63	時間外労働の制限関係	84
時間外労働の制限関係	61	深夜業の制限関係	79
深夜業の制限関係	44	所定労働時間の短縮措置等 (第 23 条) 関係	239
個別周知・意向確認関係	90	所定労働時間の短縮措置等 (第 24 条) 関係	164
雇用環境整備関係	1, 056	休業等に関するハラスメント の防止措置関係	1, 341
育児休業取得率の公表関係	166	ハラスメント相談を理由とす る不利益取扱いに係る事案	0
所定労働時間の短縮措置等 (第 23 条) 関係	151	労働者の配置に関する配慮関 係	0
所定労働時間の短縮措置等 (第 24 条) 関係	327	休業期間等の通知関係	32
休業等に関するハラスメント の防止措置関係	1, 391		-
ハラスメント相談を理由とす る不利益取扱いに係る事案	3		-
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	282		-
小計	4, 525	小計	2, 755
職業家庭両立推進者関係			1, 050
合 計			8, 330

② 育児休業・介護休業を申出・取得したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止

育児休業・介護休業等に係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・介護休業を申出・取得したこと等を理由とする不利益取扱いは育児・介護休業法において禁止されていることについて周知徹底を図っている。また、法違反が疑われる事案を把握した場合、事業主に対して積極的に報告徴収を実施するとともに、法違反が確認された事業主には是正指導を行っている。

③ 育児・介護休業法に基づく紛争解決の援助

育児・介護休業法に定める事項に関する、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 6 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 175 件あった。申立の内容をみると、「育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い」に関するものが 95 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 30 件となっている（資料 11）。

また、令和 6 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、76.9%が解決をみている。

令和 6 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 6 年度に調停が開始された 15 件のうち調停案の受諾勧告を行ったものが 1 件で、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

(件)

事 項		令和 6 年度
育 児 関 係	育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）関係	30
	期間雇用者の育児休業関係	4
	出生時育児休業（期間雇用者の出生時育児休業を除く）関係	0
	期間雇用者の出生時育児休業関係	0
	出生時育児休業中の就業関係	0
	子の看護休暇関係	1
	育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い関係	95
	出生時育児休業中の就業に係る不利益取扱い関係	0
	休業以外に係る不利益取扱い関係	13
	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
	個別周知・意向確認関係	2
	妊娠・出産等の申出に係る不利益取扱い関係	1
	所定労働時間の短縮措置等関係	7
	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	6
	ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案関係	3
	労働者の配置に関する配慮関係	5
	小計	168
介 護 関 係	介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）関係	2
	期間雇用者の休業関係	0
	介護休暇関係	2
	不利益取扱い関係	2
	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関係	0
	休業等に関するハラスメントの防止措置関係	1
	ハラスメント相談を理由とする不利益取扱いに係る事案関係	0
	労働者の配置に関する配慮関係	0
	小計	7
合 計		175

【資料 12】両立支援調停会議による調停の内訳

(件)

事 項	令和 6 年度
育児休業（期間雇用者の育児休業を除く）関係	0
期間雇用者の育児休業関係	0
出生時育児休業（期間雇用者の出生時育児休業を除く）関係	0
期間雇用者の出生時育児休業関係	0
出生時育児休業中の就業関係	0
子の看護休暇関係	0
育児休業及び出生時育児休業に係る不利益取扱い関係	5
出生時育児休業中の就業に係る不利益取扱い関係	0
休業以外に係る不利益取扱い関係	1
所定外労働の制限関係	0
時間外労働の制限関係	1
深夜業の制限関係	0
個別周知・意向確認関係	0
妊娠・出産等の申出に係る不利益取扱い関係	0
所定労働時間の短縮措置等関係	2
休業等に関するハラスメントの防止措置関係	3
ハラスメント相談を理由とする不利益取扱い関係	2
労働者の配置に関する配慮関係	0
小計	14
介護休業（期間雇用者の介護休業を除く）関係	0
期間雇用者の介護休業関係	0
介護休暇関係	0
不利益取扱い関係	1
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関係	0
休業等に関するハラスメントの防止措置関係	1
ハラスメント相談を理由とする不利益取扱い関係	0
労働者の配置に関する配慮関係	0
小計	2
合 計	16

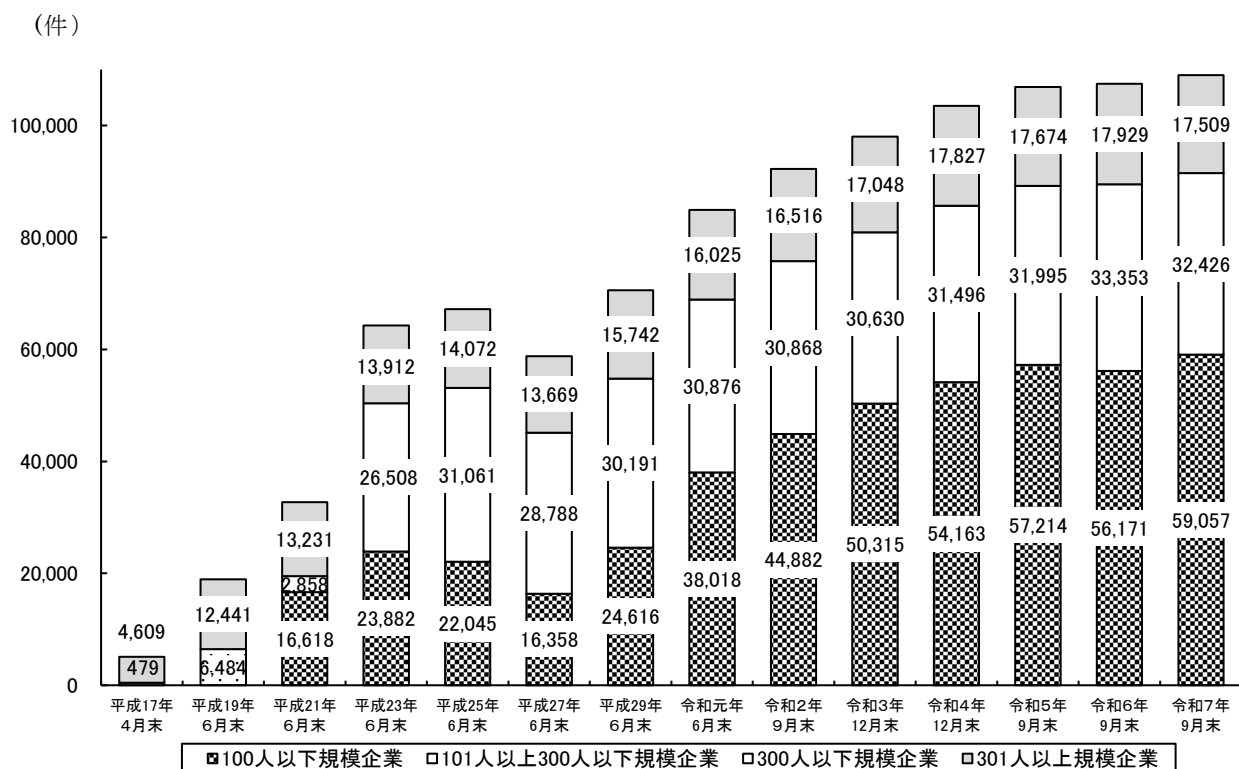
(2) 次世代育成支援対策の推進

次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育成される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。

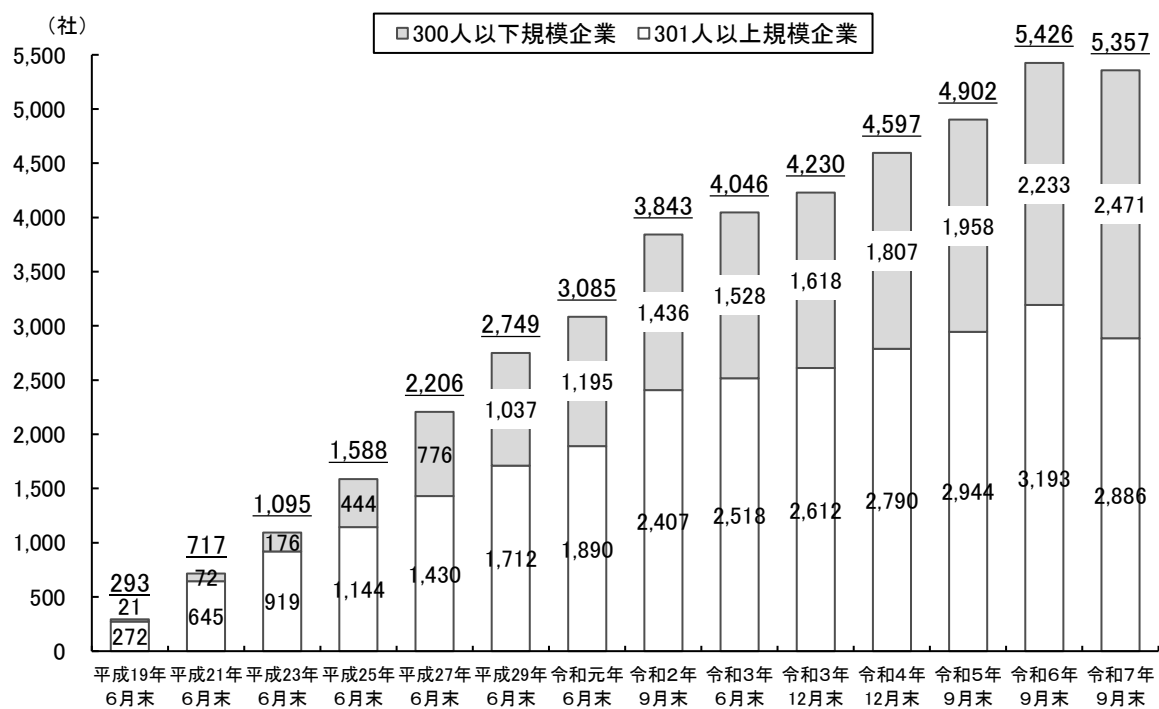
次世代法については、令和３年の省令改正により「トライくるみん認定制度」や不妊治療と仕事との両立に取り組む企業をくるみん等認定にプラスして認定する「プラス認定制度」を創設したところであるが、現在の少子化の進行等の状況を踏まえ、令和６年の次世代法改正により、法律の有効期限を令和１７年３月３１日まで延長するとともに、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組をさらに促進することを目的に、男性の育児休業等取得率や労働時間の状況についての数値目標を義務付け（※）のほか、「プラチナくるみん」、「くるみん」及び「トライくるみん」の認定基準を引き上げる省令改正を行い、より一層の次世代育成支援対策の推進を図っている。

（※） 常時雇用する労働者数が 100 人以下の企業は努力義務

【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 仕事と生活の両立の推進に関する周知啓発活動の実施

令和5年12月に閣議決定された「こども大綱」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など、仕事と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。

男性の育児休業取得促進・育児参画については、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくため「共育（トモイク）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や仕事と育児の両立に効果的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、企業等の取組を促進している。

さらに、参加型の公式サイトの運営、男性の家事・育児参画に関する意識啓発など、様々な情報を掲載したリーフレットの配布や研修用動画の作成等により、誰もが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」モデルや令和7年度に新設された「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」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。さらに、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を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

男性労働者の育児休業取得率（％）を1事業年度で30ポイント以上上昇させ、50％以上にする

○ 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

・ 介護休業

「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

・ 業務代替支援

ア 新規雇用（介護休業）

介護休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（派遣受入れ含む）により確保

イ 手当支給等（介護休業、短時間勤務）

介護休業取得者、介護のための短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等

○ 育児休業等支援コース

育休取得時に「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに基づく支援により育休取得・職場復帰させた中小企業事業主

○ 育休中等業務代替支援コース

それぞれ以下の取組を行った中小企業事業主等

- ・ 手当支給等（育児休業、短時間勤務）

育児休業取得者、育児のための短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等

- ・ 新規雇用（育児休業）

育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用（派遣受入れ含む）により確保

○ 柔軟な働き方選択制度等支援コース

- ・ 育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を3つ以上導入し、利用者が生じた中小企業事業主

- ・ 有給の子の看護等休暇制度を導入した中小企業事業主

○ 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。

○ 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

不妊治療や月経、更年期症状といった女性の健康課題に対応する休暇制度等を利用させた中小企業事業主

(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、育児休業給付金や介護休業給付金を支給している。

また、「共働き・共育て」を推進する観点から、雇用保険法において、子の出生後一定期間内に両親がともに育児休業を取得した場合に、既存の育児休業給付と合わせて休業開始前の手取りの10割相当を支給する給付（出生後休業支援給付）及び2歳に満たない子を養育するため時短勤務を選択した場合に、時短勤務中に支払われた賃金の原則10%を支給する給付（育児時短就業給付）を創設され、令和7年4月1日から施行されている。

(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、公共職業安定所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 L P I 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を Web 配信により実施している。また、不妊治療と仕事の両立のための職場環境整備に取り組む中小企業事業主を支援するため、両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）を支給している（制度を利用した場合 30 万円）。

加えて、令和 3 年 2 月に、次世代法に基づき定められている、行動計画策定指針（平成 26 年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第 1 号）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、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役員を除く雇用者全体の約 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日から施行されている（中小企業については、令和3年4月1日施行）。

これらの改正内容について、施行から5年が経過することを踏まえ、令和7年2月から労働政策審議会同一労働同一賃金部会において、見直しに向けた議論を行い、「同一労働同一賃金ガイドライン」の更なる明確化や、労働者に対する待遇に関する説明義務の改善等、取組の強化を図ることを内容とする報告を令和7年12月に取りまとめた。

【パートタイム・有期雇用労働法の概要（現行法）】

正社員・非正規雇用労働者の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・有期法第8条、第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」（法第8条）、「均等待遇」（法第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・有期法第14条第2項）

- 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）

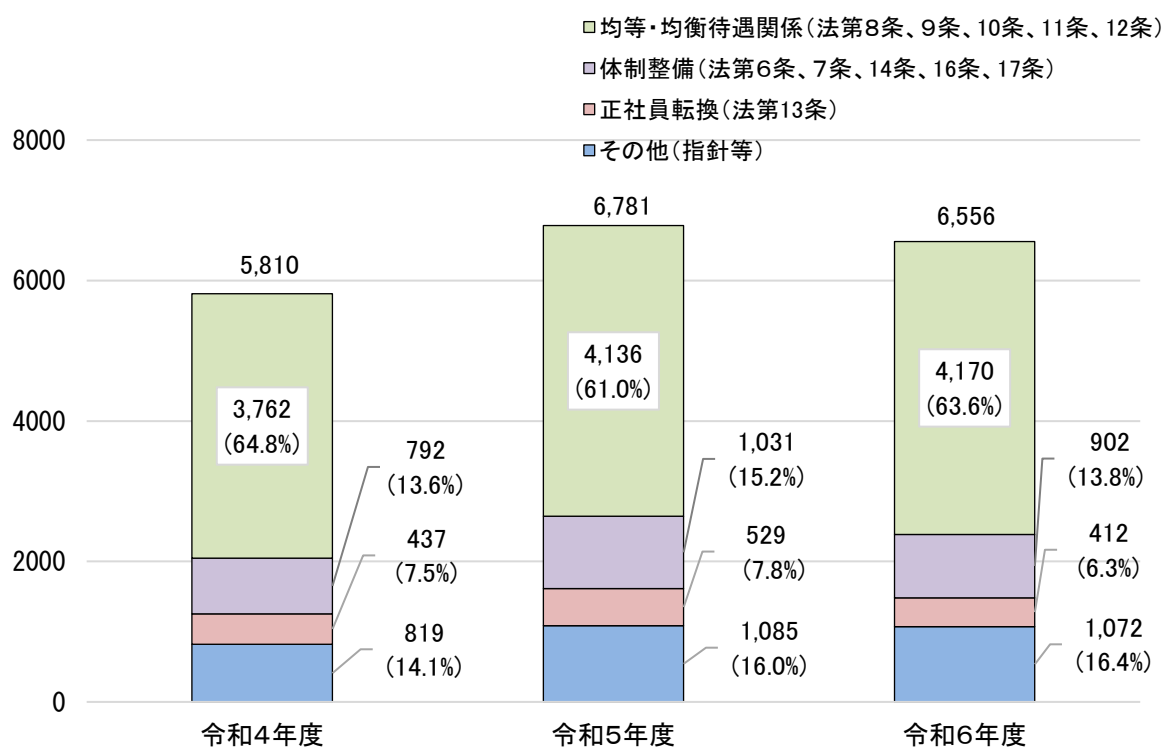
① パートタイム・有期雇用労働法の履行確保

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・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6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6,556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4,170件（63.6%）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902件（13.8%）、「第13条関係（正社員転換に関する相談）」が412件（6.3%）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6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、28,299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6,899件（24.4%）と最も多く、次いで「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が4,612件（16.3%）、「第13条関係（通常の労働者への転換）」が3,821件（13.5%）、「第8条関係（不合理な待遇差の禁止）」が3,653件（12.9%）、「第17条関係（短時間・有期雇用管理者の選任）」が2,927件（10.3%）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4年度		令和5年度		令和6年度	
第6条第1項関係 (労働条件の文書交付等)	985	17.7%	4,748	23.1%	6,899	24.4%
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)	1	0.0%	12	0.1%	16	0.1%
第7条関係 (就業規則の作成手続)	564	10.1%	679	3.3%	951	3.4%
第8条関係 (不合理な待遇差の禁止)	144	2.6%	2,596	12.7%	3,653	12.9%
第9条関係 (差別的取扱いの禁止)	1	0.0%	2	0.0%	12	0.0%
第10条関係 (賃金の均衡待遇)	128	2.3%	801	3.9%	905	3.2%
第11条第1項関係 (職務内容が同一の場合の教育訓練)	2	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
第11条第2項関係 (均衡を考慮した教育訓練)	129	2.3%	51	0.2%	26	0.1%
第12条関係 (福利厚生施設)	0	0.0%	0	0.0%	1	0.0%
第13条関係 (通常の労働者への転換)	701	12.6%	2,462	12.0%	3,821	13.5%
第14条第1項関係 (措置の内容の説明)	658	11.8%	3,059	14.9%	4,612	16.3%
第14条第2項関係 (待遇の相違等に関する説明)	8	0.1%	9	0.0%	11	0.0%
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%	0	0.0%
第16条関係 (相談のための体制の整備)	295	5.3%	1,858	9.1%	2,560	9.0%
第17条関係 (短時間・有期雇用管理者の選任)	900	16.2%	2,607	12.7%	2,927	10.3%
その他 (指針等)	1,055	18.9%	1,630	7.9%	1,904	6.7%
合計	5,571	100.0%	20,514	100.0%	28,299	100.0%

令和6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18件であった。申立の内容をみると「第8条関係（不合理な待遇差の禁止）」が11件（61.1%）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4件（22.2%）、「第13条関係（通常の労働者への転換）」が2件（11.1%）、「第14条第1項関係（措置の内容の説明）」が1件（5.6%）となっている。

令和6年度中に援助を終了した18件（前年度受理した案件を含む。）のうち、15件（83.3%）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9件であった。

令和6年度に調停を開始した9件（前年度受理した案件を含む。）は、受諾前の和解または打ち切りとなっており、調停案の受諾勧告に至ったものはない。

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間の均等・均衡待遇の確保や、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者への転換等について、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」の実施や助成金制度等により、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 (<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、具体例を示しながら不合理な待遇差解消のための点検・検討手順を解説した「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「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、正社員転換、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転換したとき）
- 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）
- 賃金規定等共通化コース（すべての有期雇用労働者等に、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用したとき）
- 賞与・退職金制度導入コース（すべての有期雇用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）
- 短時間労働者労働時間延長支援コース（短時間労働者に新たに社会保険に加入させるとともに、労働時間延長の取組、賃上げ等を実施したとき）
- 社会保険適用時処遇改善コース（短時間労働者に新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組として手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施したとき）※ 令和7年度末までの時限措置

(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着実に実施することが必要であるため、47都道府県センター及び全国センター（※）から成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談、企業訪問やオンライン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
- 働き方改革全般に係る取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信

などの支援を行っている。

(※) 令和 7 年 3 月までは、都道府県センターと全国センターとでそれぞれ別の委託契約を締結していたが、令和 7 年 4 月からは契約を一本化したことに伴い、全国センターを「センター本部」に変更している。

(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) 多様な正社員制度の普及促進

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」制度は、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」制度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専門家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、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、「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、テレワークの制度を導入した中小企業事業主への助成を実施しているところである。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実施している。

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、令和 7 年 12 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。

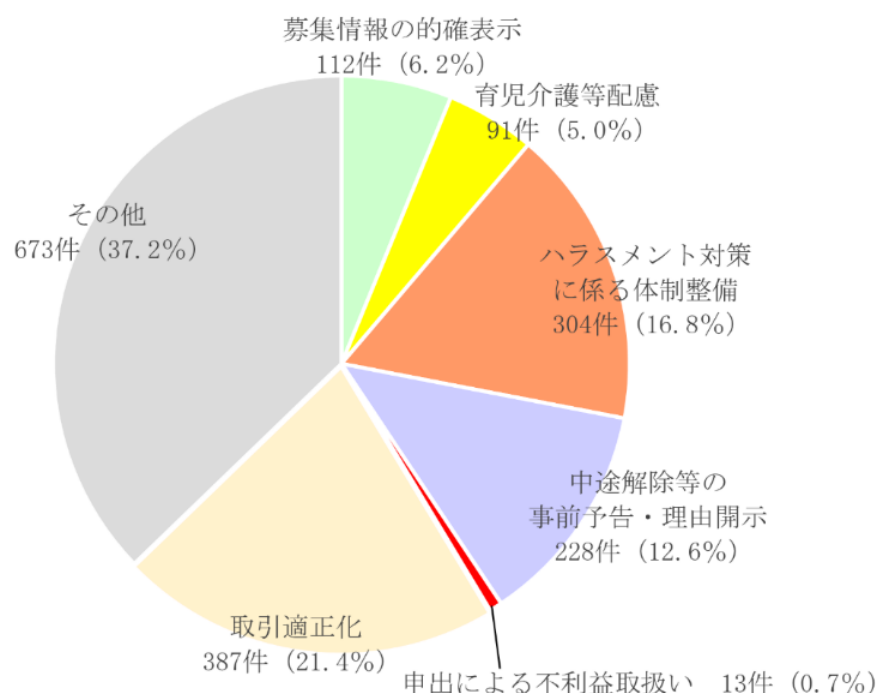
③ フリーランスの就業環境の整備

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、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年法律第 25 号）が令和 6 年 11 月 1 日に施行された。同法の周知・広報に取り組むとともに、同法上のフリーランス（特定受託事業者）から同法の就業環境の整備義務違反に関する申出があった場合は、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、着実な履行確保を図っている。

令和 6 年度（令和 6 年 11 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで）に、雇用環境・均等部（室）に寄せられた同法に関する相談は 1,301 件であった。また、同法第 3 章の就業環境の整備に係る規定に違反する事実があるとしてなされた申出の受理件数は 44 件であった。

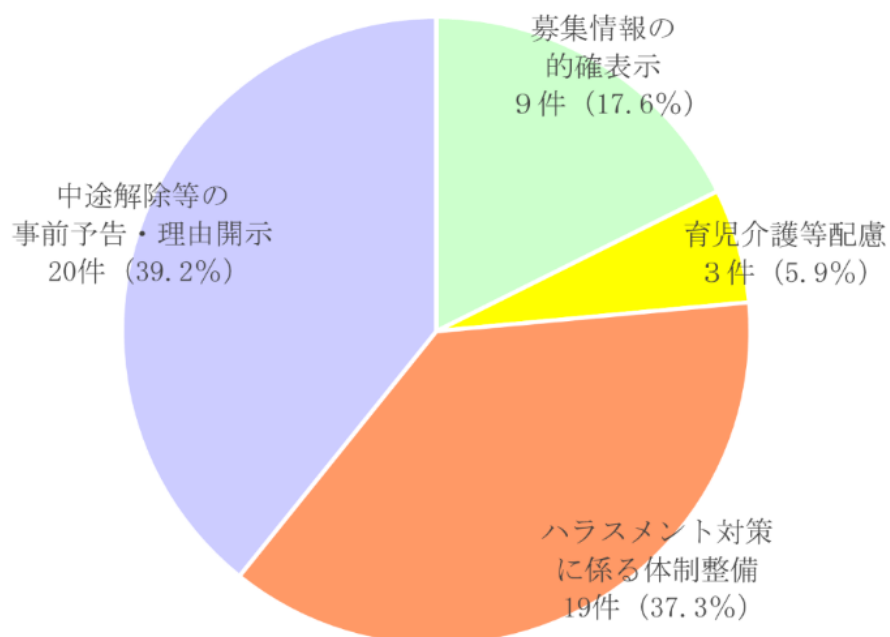
さらに、事業所訪問等により、フリーランスに係る就業環境の整備の実態を把握し、同法違反が確認された事業所に対し、419 件の助言を行った。

【資料 17】 相談件数の内訳



（注）1 回で複数の内容にまたがる相談が行われた場合は、複数の内容を件数に計上している。

【資料 18】 申出件数の内訳



(注) 1回で複数の内容にまたがる申出が行われた場合は、複数の内容を件数に計上している。

【資料 19】 助言件数の内訳

		(件・%)	
募集情報の的確表示(法 12 条)		22	(5.3%)
育児介護等配慮 (法 13 条)	1項 継続的業務委託	0	(0.0%)
	2項 継続的業務委託以外	0	(0.0%)
ハラスメント対策に係る体制整備 (法 14 条)	1項1号 セクシャルハラスメント	131	(31.3%)
	1項2号 妊娠又は出産に関するハラスメント	132	(31.5%)
	1項3号 パワーハラスメント	133	(31.7%)
	2項 相談等を理由とした不利益取扱い	0	(0.0%)
中途解除等の事前予告・理由開示 (法 16 条)	1項 30 日前までの予告	1	(0.2%)
	2項 理由の開示	0	(0.0%)
申出による不利益取扱い(法 17 条3項)		0	(0.0%)
総計		419	(100.0%)

併せて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定した「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」についても、引き続き周知・活用を図っている。

また、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて、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）において、引き続き迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っている。

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7年12月末現在の最低工賃件数92件）。「第15次最低工賃新設・改正計画」（令和7年度～9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厚生労働大臣の指定する教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を教育訓練給付金として支給することとしている。さらに、教育訓練給付金の給付率の上限を引き上げること（令和6年10月1日施行）や教育訓練を受けるために雇用保険被保険者が無給の休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設すること（令和7年10月1日施行）等の内容を含む、「雇用保険法等の一部を改正する法律」が令和6年5月に第213回通常国会において成立した。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ラーニングコースや託児サービス付きの訓練コース等を実施している。

Ⅲ 男女雇用機会均等法成立 40 年を迎えて

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

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

第 1 節 男女雇用機会均等法

(1) 法律制定の背景

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

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

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

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

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

(2) 昭和 60 年男女雇用機会均等法成立、昭和 61 年施行

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) 平成 18 年改正、平成 19 年施行

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

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

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

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

(5) 平成 28 年改正、平成 29 年施行

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

(6) 令和元年改正、令和 2 年施行

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

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

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

(7) 令和 7 年改正、令和 8 年施行

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

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

第2節 育児・介護休業法

(1) 法律制定の背景

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

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

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

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

(2) 平成 3 年成立、平成 4 年施行

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

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

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

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

(3) 平成7年改正、平成11年施行

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

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

(4) 平成13年改正、平成14年施行

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

(5) 平成16年改正、平成17年施行

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

(6) 平成 21 年改正、平成 22 年施行

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

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

(7) 平成 28 年改正、平成 29 年施行

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

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

(8) 平成 29 年改正、同年施行

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

(9) 令和元年改正、令和 2 年施行

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

(10) 令和3年改正、令和4年4月・10月施行

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

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

(11) 令和6年改正、令和7年4月・10月施行

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

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

第3節 パートタイム・有期雇用労働法

(1) 法律制定の背景

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

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

(2) 平成5年成立、同年施行

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

(3) 平成19年改正、平成20年施行

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

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

(4) 平成 26 年改正、平成 27 年施行

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

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

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

第4節 次世代育成支援対策推進法

(1) 法律制定の背景

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

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

(2) 平成15年成立、平成17年施行

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

(3) 平成20年改正、平成21年施行（義務企業の拡大は平成23年施行）

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

(4) 平成26年改正、平成27年施行

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

(5) 令和 6 年改正、令和 7 年施行

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

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

プラチナくるみん認定企業数は、同時点で 786 社である。

第5節 女性活躍推進法

(1) 法律制定の背景

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

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

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

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

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

(2) 平成 27 年成立、平成 28 年全面施行

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

(3) 令和元年改正、令和４年全面施行

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

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

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

(4) 令和７年改正、令和８年施行

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

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

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

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

第6節 労働施策総合推進法

(1) パワーハラスメント防止のための措置義務規定等の新設の背景

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

平成28年度には、提言が公表されて4年余りが経過したことを踏まえ、その間におけるパワーハラスメントの発生状況や企業の取組状況等を把握するために「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を行った。調査では過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員は32.5%にのぼった。

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

(2) 令和元年改正（規定の新設）、令和4年全面施行

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

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

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

(3) 令和7年改正、令和8年全面施行

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

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

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

第7節 女性労働者を取り巻く環境の変化

1 労働力人口及び労働力率

(1) 労働力人口 ～女性は増加傾向、男性は減少傾向

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

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

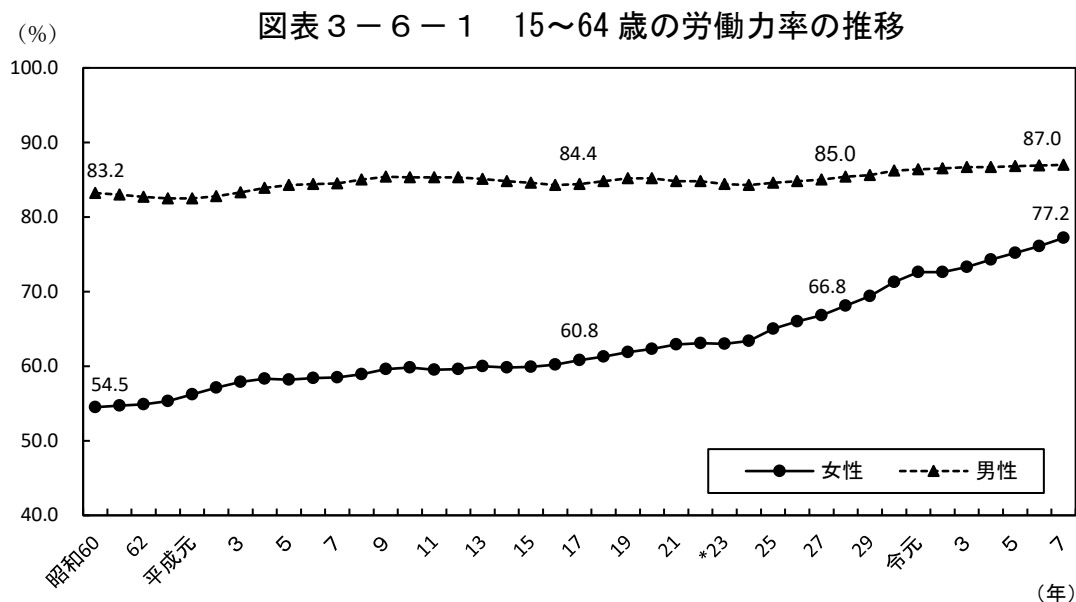
(付表1)

(2) 労働力率 ～女性は上昇傾向、男性は低下傾向

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

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

(図表3-6-1, 付表3)



資料出所：総務省「労働力調査」

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

(3) 年齢階級別労働力率

～M字カーブの底(「30～34 歳」)の労働力率は 35.3 ポイント上昇

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

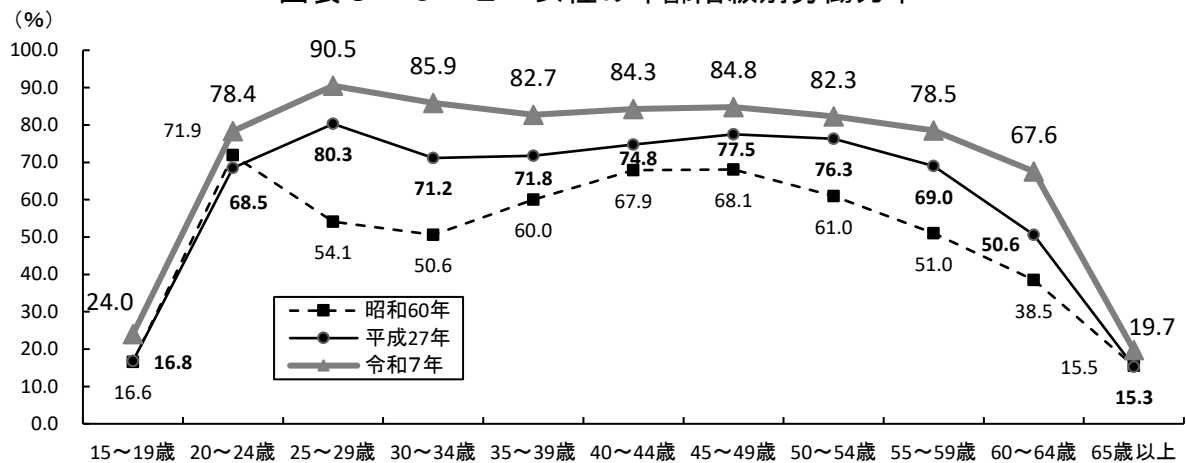
M字カーブの底となる年代については、昭和 60 年から平成 19 年までは「30～34 歳」であったが、晩婚化や第一子の平均出産年齢の上昇等により、平成 27 年の「30～34 歳」をのぞき平成 20 年から令和 7 年は「35～39 歳」となっている。

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

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

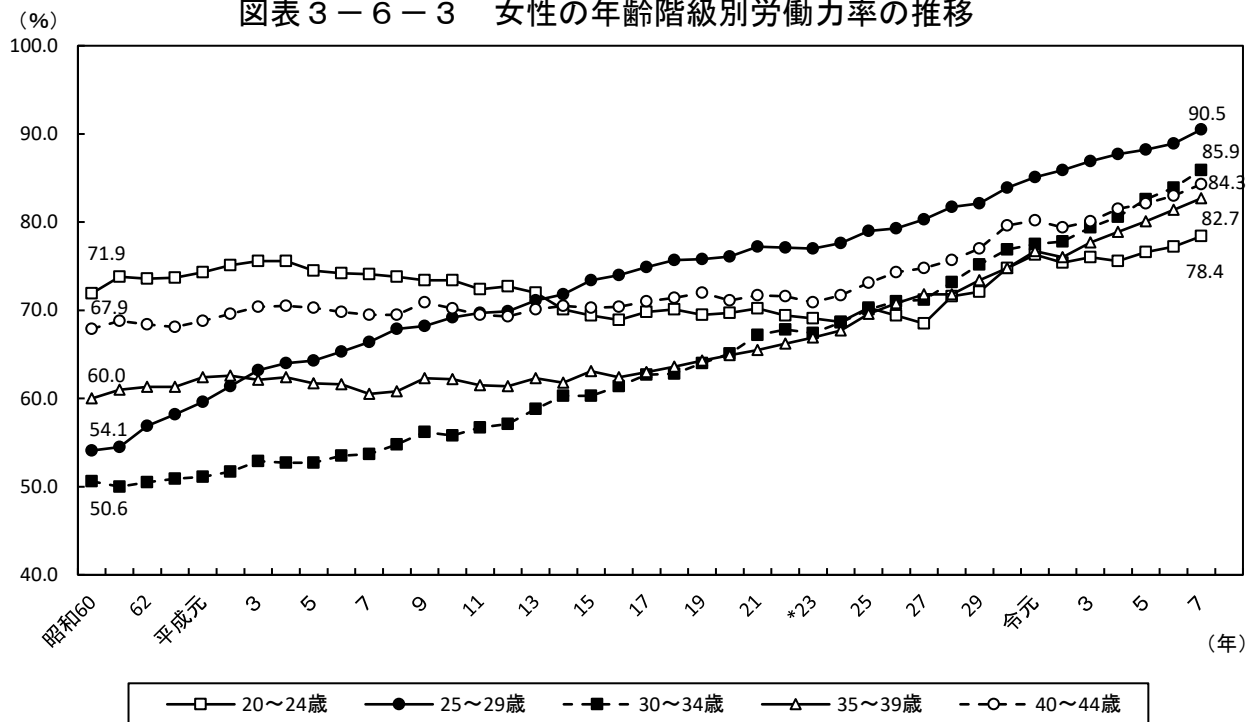
(図表 3－6－2、3－6－3，付表 3)

図表 3－6－2 女性の年齢階級別労働力率



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

図表 3－6－3 女性の年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

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

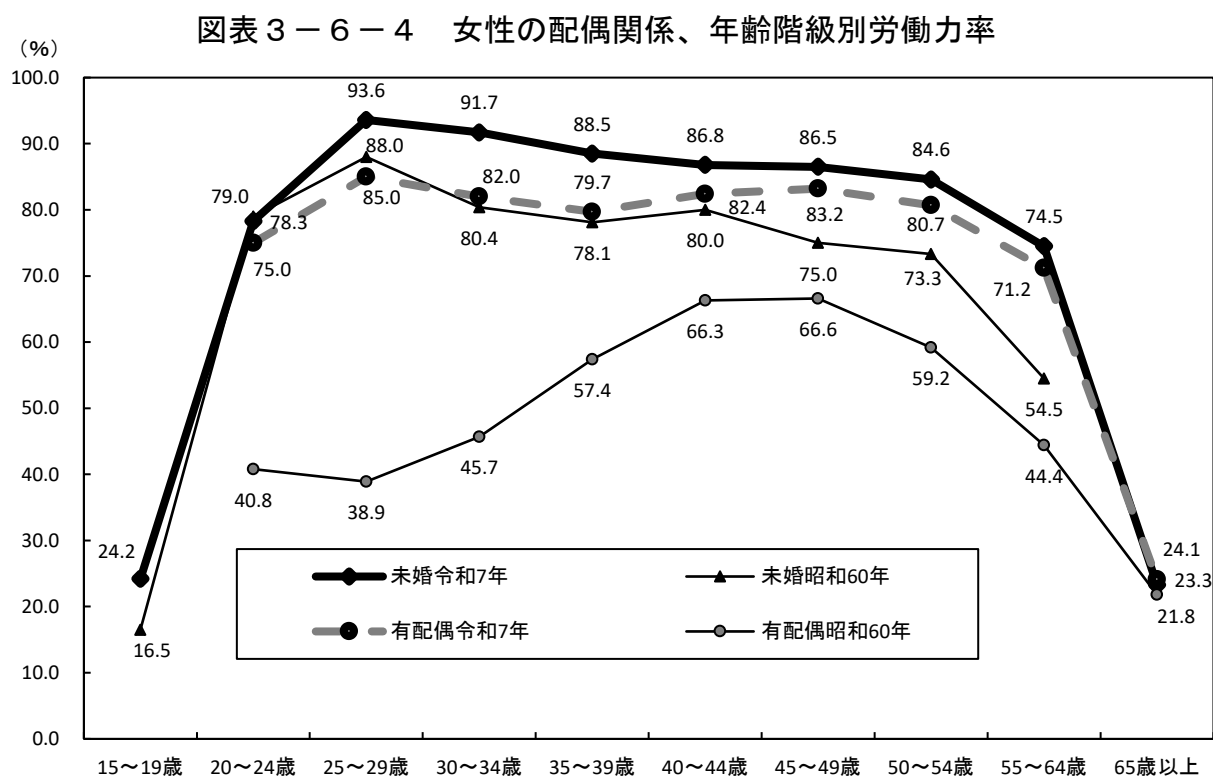
(4) 女性の配偶関係別労働力率

～有配偶者の「25～29 歳」の労働力率上昇幅大

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

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

（図表 3－6－4，付表 6）



資料出所：総務省「労働力調査」（昭和 60 年、令和 7 年）

(5) 労働力率変化の要因分解

～労働力率が上昇したすべての年齢層で有配偶者の労働力率の上昇による効果大

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

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

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

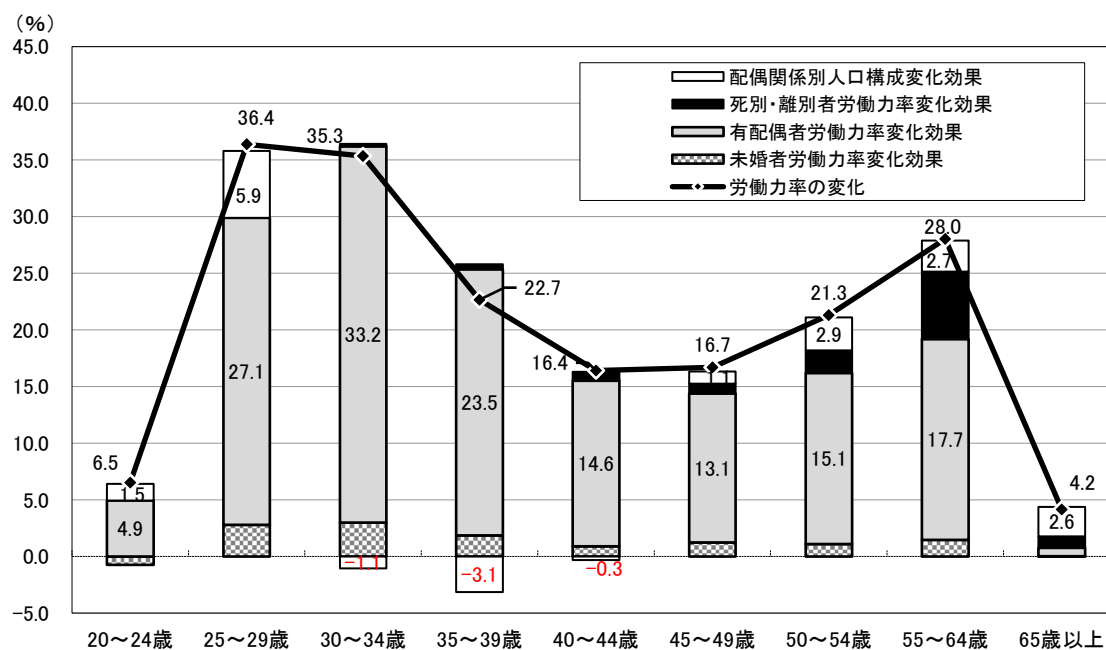
平成17年から27年の10年間では、「30～34歳」と「35～39歳」の労働力率の上昇幅が大きく、それぞれ8.5ポイント、8.8ポイント上昇したが、有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きく、未婚者比率の上昇による効果は小さくなっている。また、「50～54歳」と「55～64歳」の労働力率も上昇幅が大きく、それぞれ7.5ポイント、8.4ポイント上昇したが、有配偶者の労働力率の上昇による効果が大きかったことが確認できる。

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

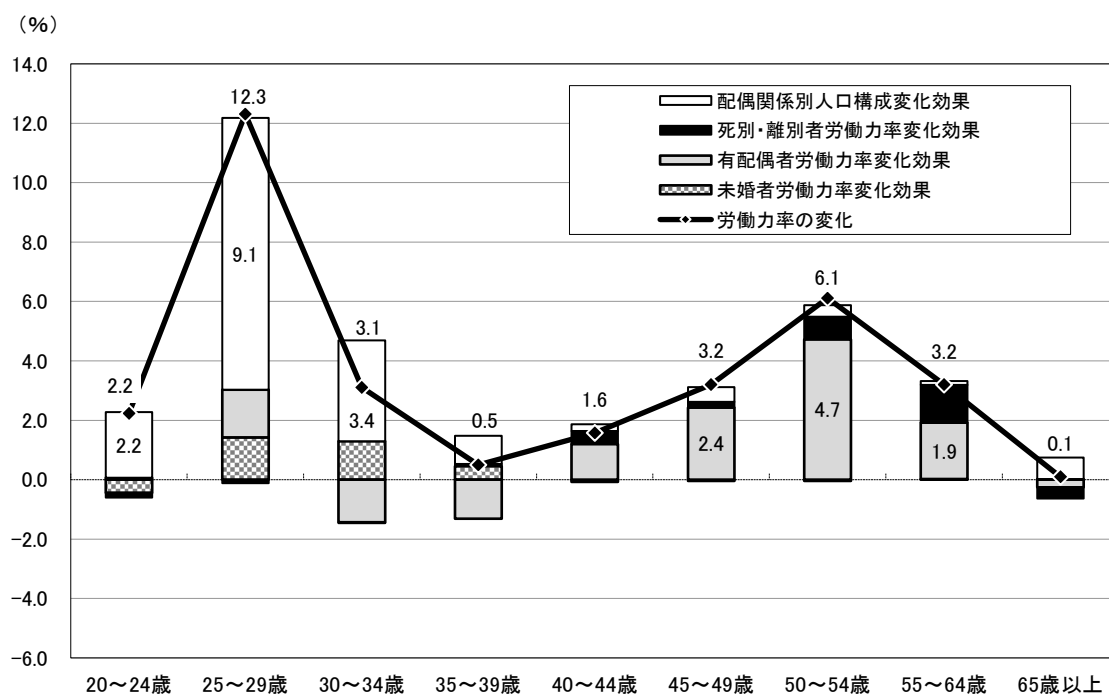
(図表3-6-5、3-6-6、3-6-7)

図表 3 - 6 - 5 女性の労働力率変化の要因分解

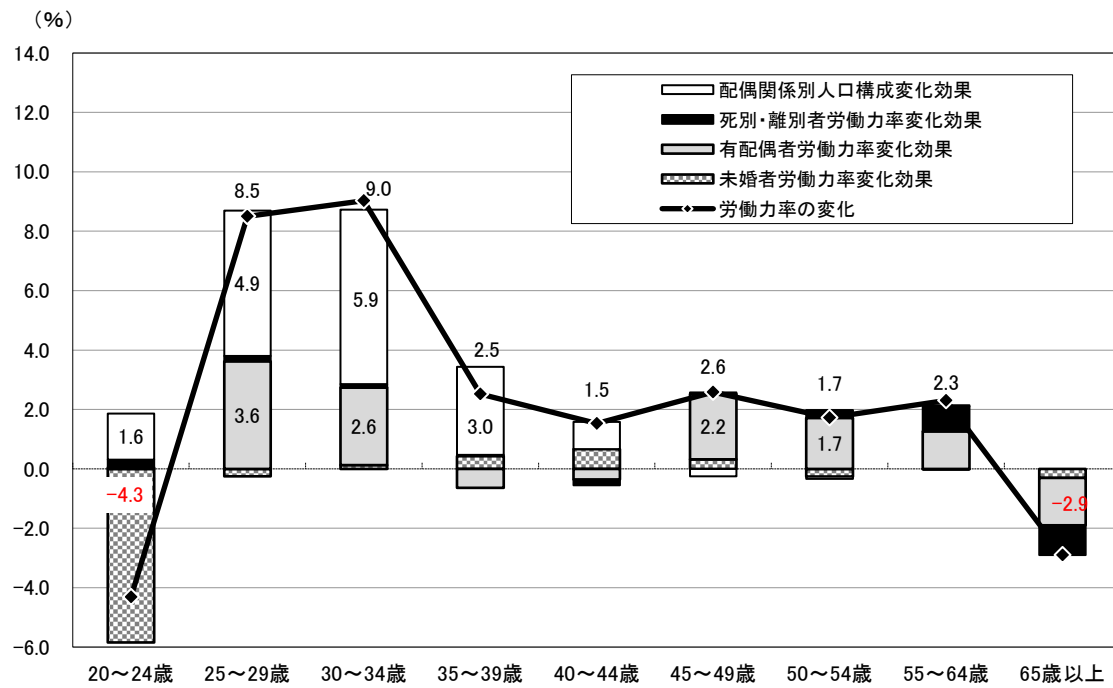
〔昭和 60 年→令和 7 年〕



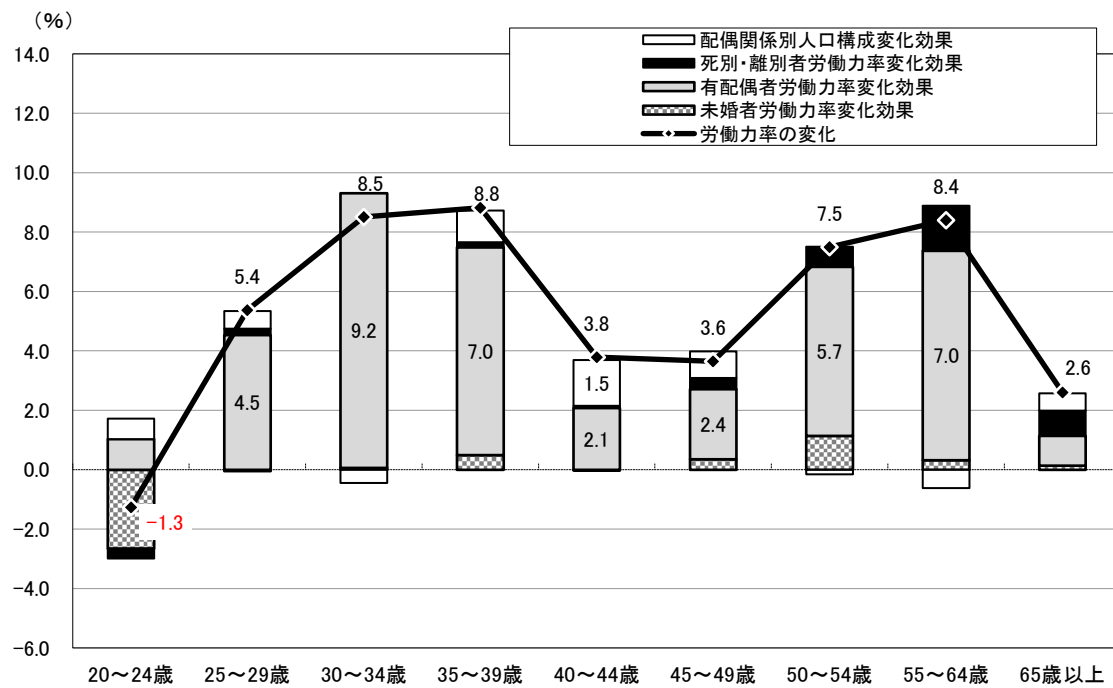
〔昭和 60 年→平成 7 年〕



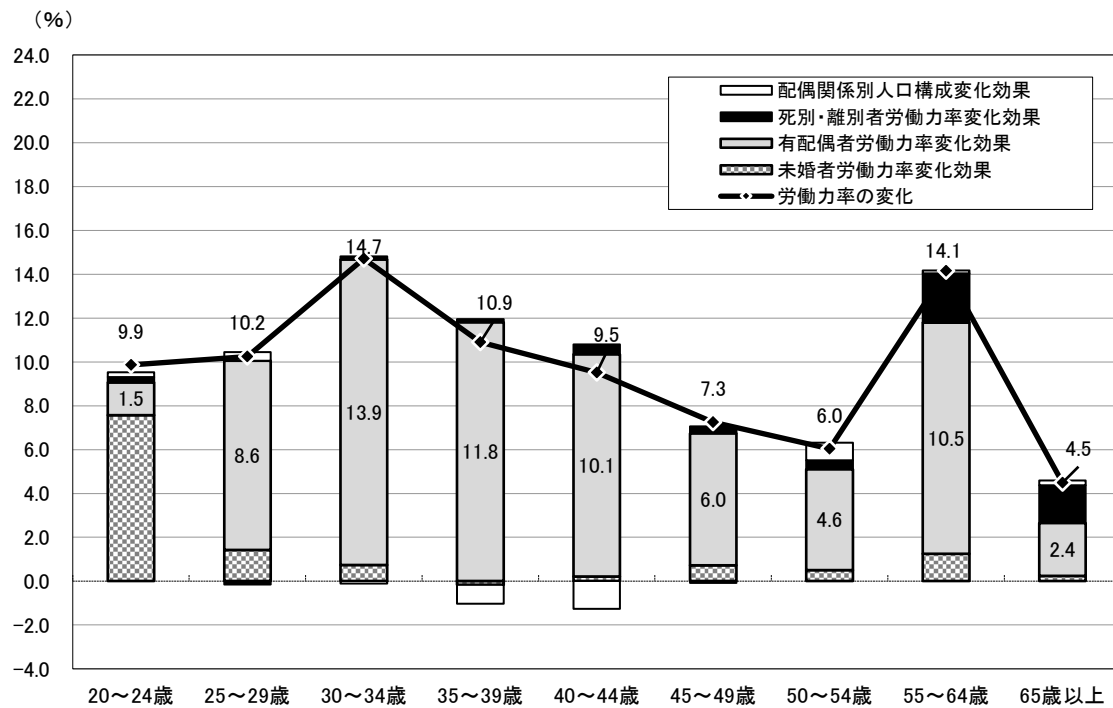
〔平成7年→平成17年〕



〔平成17年→平成27年〕



〔平成 27 年→令和 7 年〕



資料出所：総務省「労働力調査」より厚生労働省雇用環境・均等局試算。

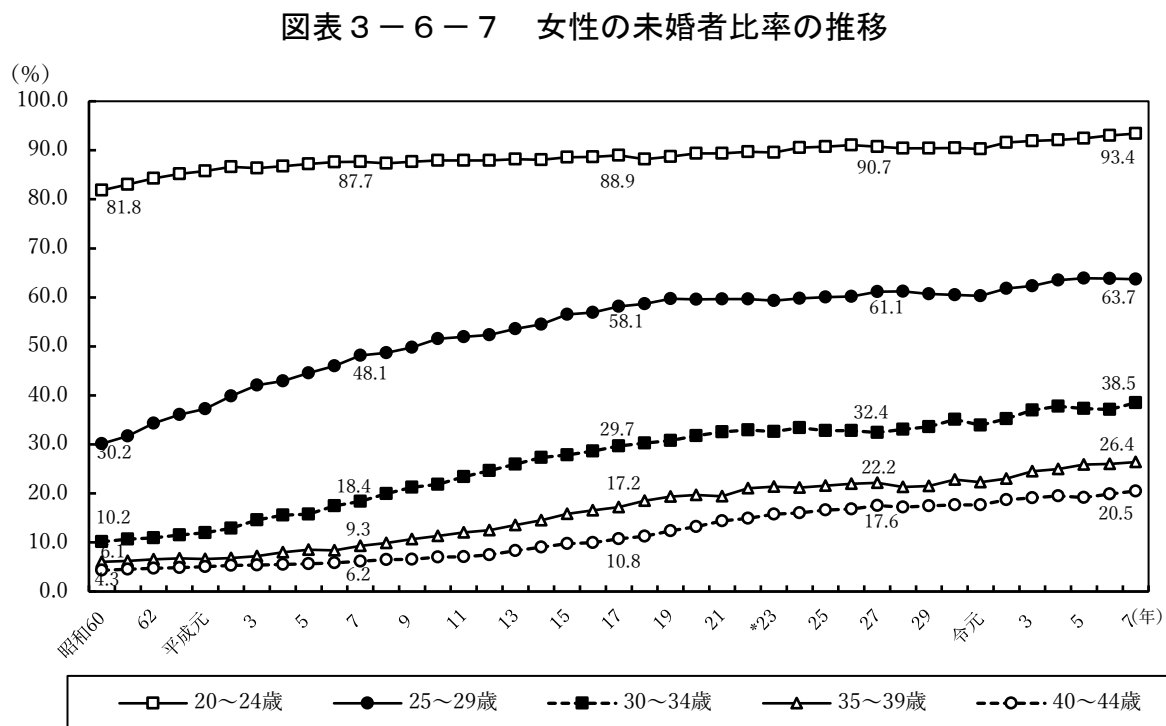
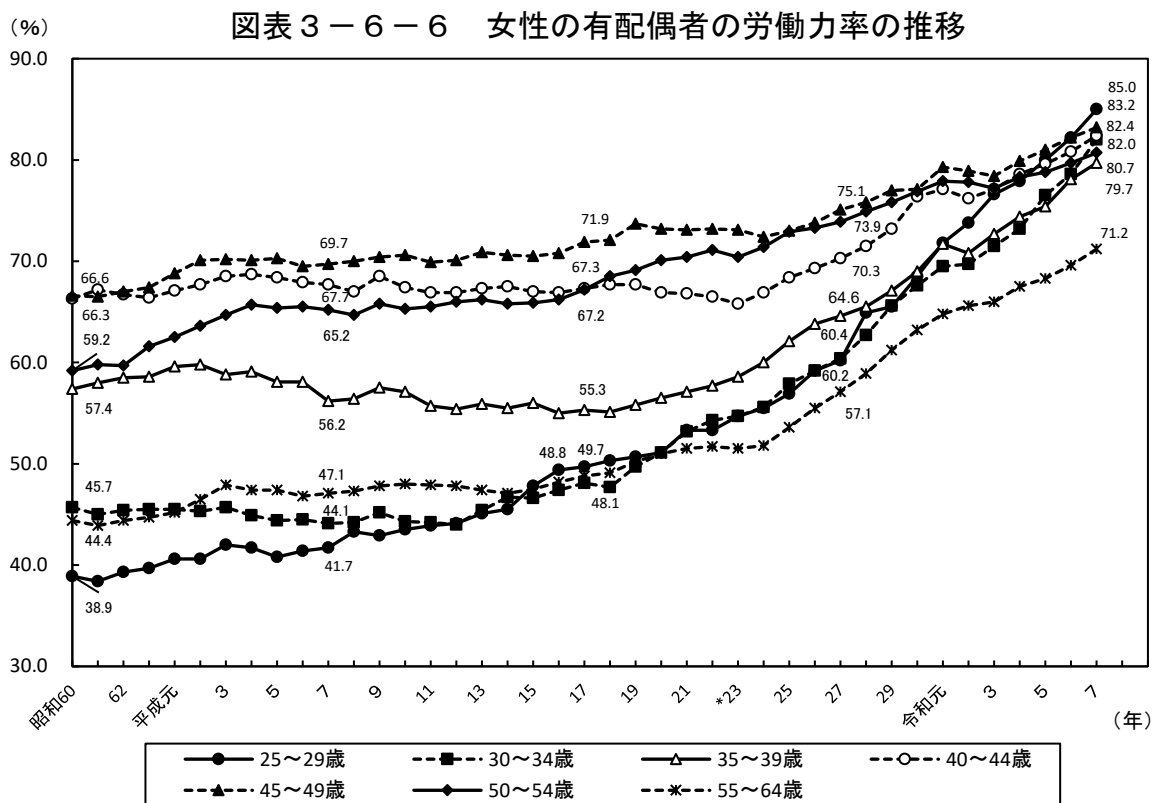
(注) 要因分解については以下のとおり。

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

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

N : 15 歳以上人口 α = 労働力率

(α は配偶関係計、添字 i は配偶関係別を表す)



2 就業者

(1) 就業者数及び就業率

～25～44 歳の女性の就業率は上昇傾向、男性の就業率は低下傾向

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

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

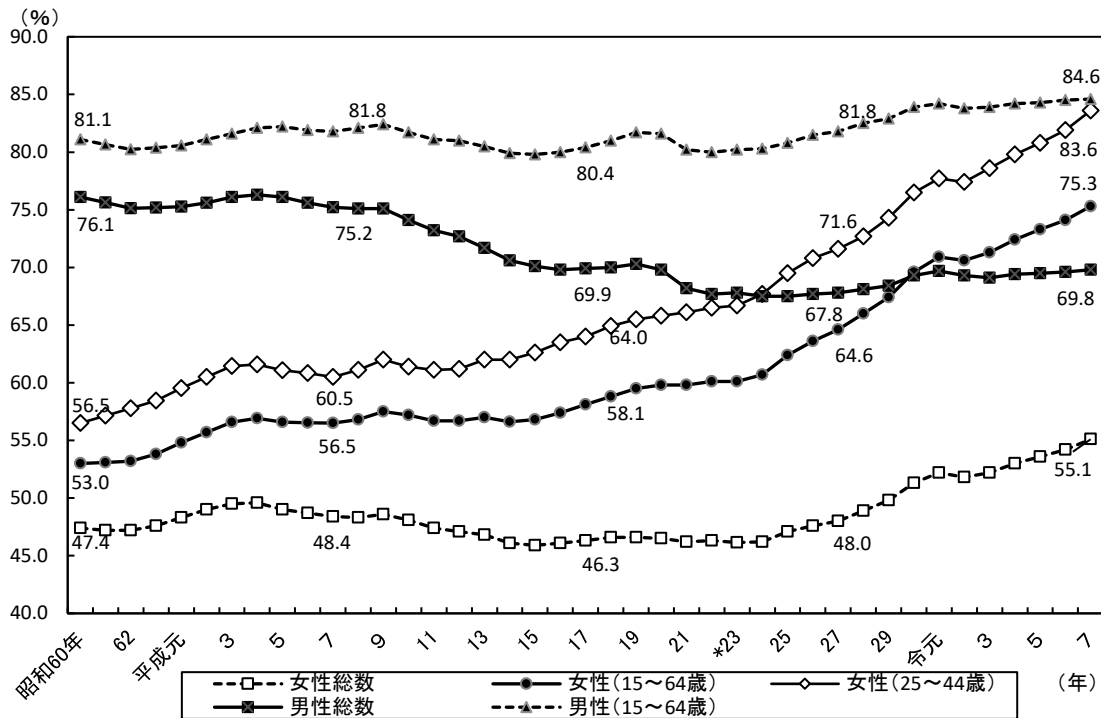
また、25～44 歳の女性の就業率をみると、昭和 60 年(56.5%)からほぼ一貫して上昇傾向にあり、平成 26 年に初めて 7 割を超え 70.8%となり、令和 7 年は 83.6%となっている。

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

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

(図表 3－6－8，付表 8、9)

図表 3－6－8 就業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

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

(2) 従業上の地位別就業者数の推移

～女性の雇用者は増加、家族従業者、自営業主は減少

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

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

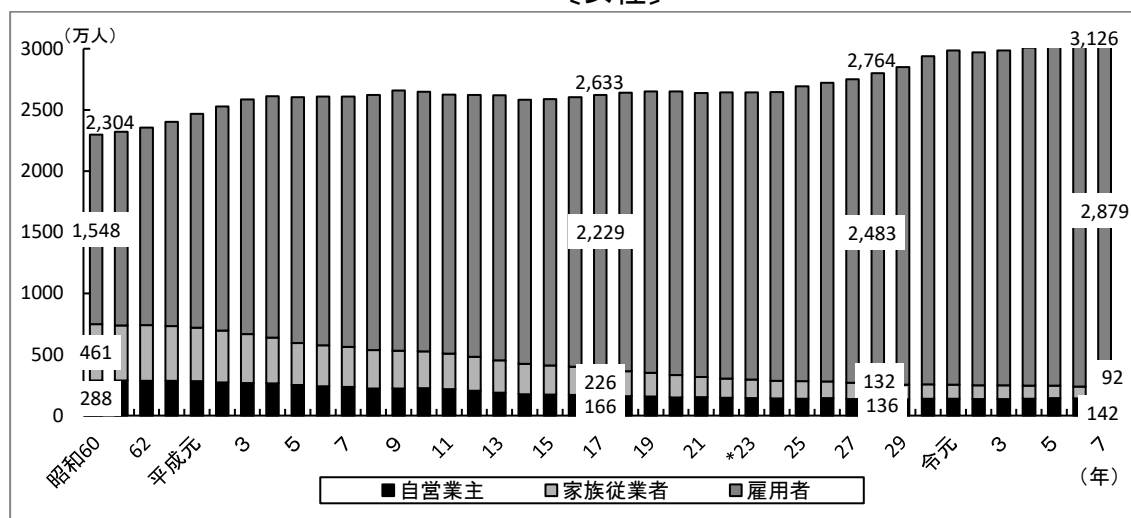
男性も雇用者が昭和 60 年(2,764 万人)から平成 9 年(3,264 万人)までは増加し、その後は緩やかな減少傾向で推移していたが、平成 30 年度以降は増加傾向に転じ、令和 7 年は 3,306 万人となっている。「自営業主」及び「家族従事者」も減少傾向にあるが、令和 7 年は「自営業主」は昭和 60 年(628 万人)の約 6 割、「家族従事者」は昭和 60 年(99 万人)の約 2 割となっている。

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

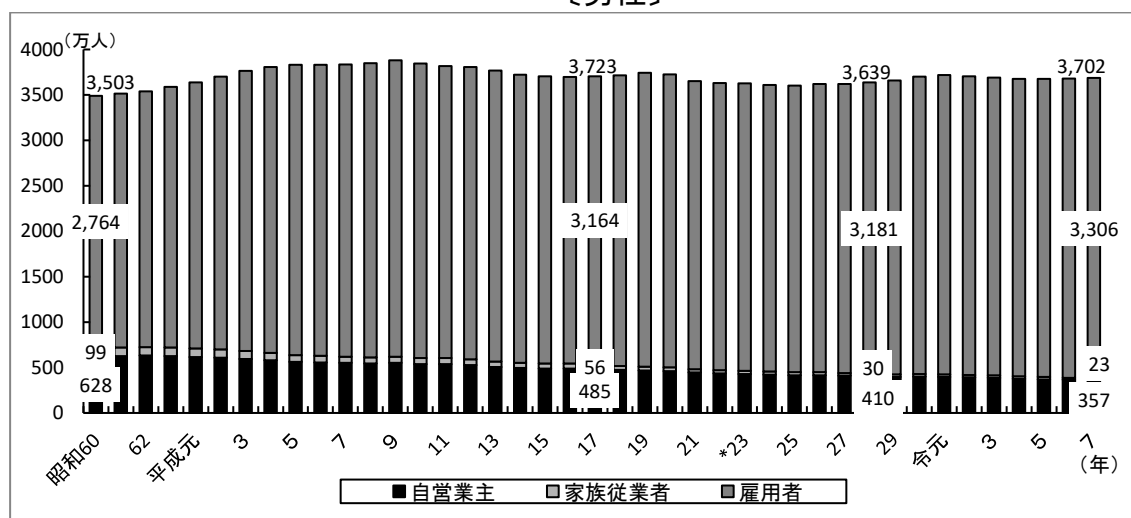
(図表 3－6－9、付表 10、11)

図表 3-6-9 従業上の地位別就業者数の推移

〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省「労働力調査」

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

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

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

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

3 雇用者

(1) 雇用者数 ～男女とも増加傾向

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

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

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

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

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

(2) 産業別雇用者数

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

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

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

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

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

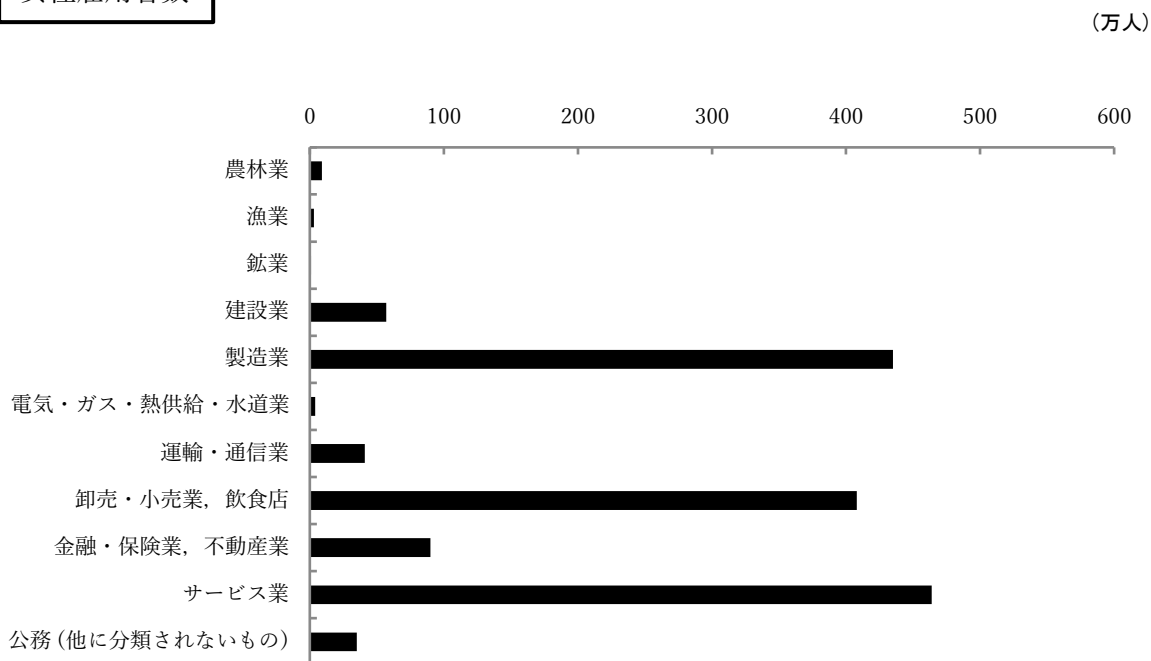
¹ 昭和 60 年の「サービス業」には、洗濯・理容・浴場業、駐車場業、その他の生活関連サービス業、旅館、その他の宿泊所、娯楽業、自動車整備業、機械・家具等修理業、物品賃貸業、映画・ビデオ制作業、放送業、情報サービス・調査業、広告業、専門サービス業、協同組合、その他の事業サービス業、廃棄物処理業、医療業、保健衛生、社会保険、社会福祉、教育、学術研究機関、宗教、政治・経済・文化団体、その他のサービス業、外国公務など各種のサービスを提供する事業所が含まれる。

図表 3－6－10
産業別雇用者数、構成比及び雇用者総数に占める女性の割合

〔昭和 60 年〕

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

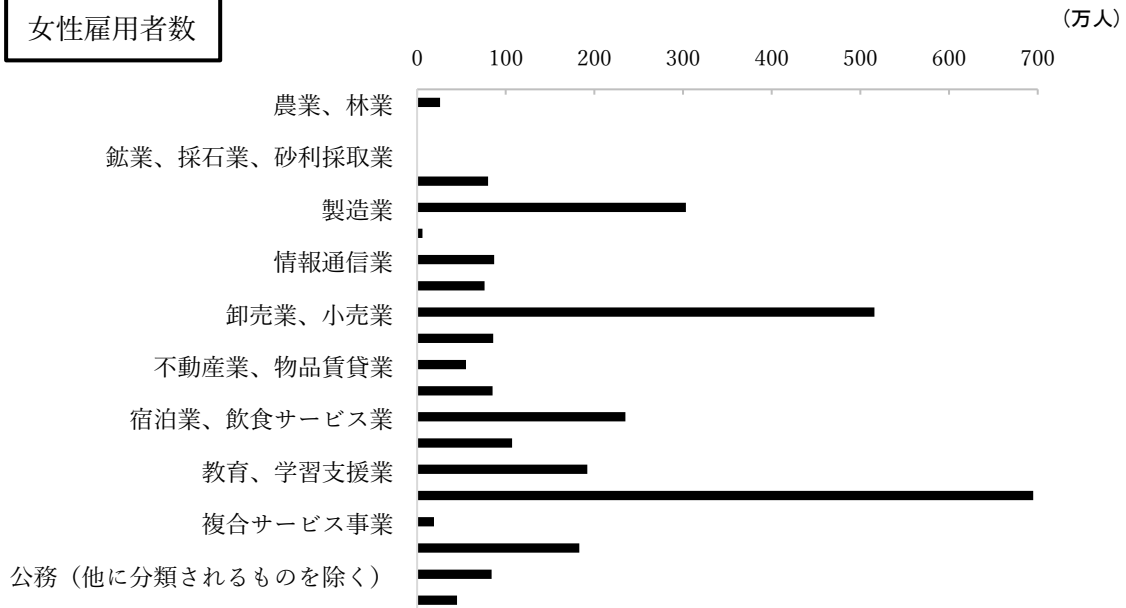
女性雇用者数



〔令和 7 年〕

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

女性雇用者数



資料出所：総務省「労働力調査」

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

注) 昭和 60 年は第 10 回改定の産業分類により結果を表章。

(3) 職業別雇用者数

～女性は昭和 60 年、令和 7 年とも「事務従事者」が最多

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

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

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

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

(図表 3－6－11)

図表 3－6－11
職業別雇用者数、構成比及び雇用者総数に占める女性の割合

〔昭和 60 年〕													
		総 数	専 門 的 ・ 技 術 的 職 業 従 事 者	職 管 業 従 理 事 者	事 務 従 事 者	販 売 従 事 者	サ ー ビ ス 職 業 従 事 者	保 安 職 業 従 事 者	農 林 漁 業 作 業 者	運 輸 ・ 通 信 従 事 者	採 掘 作 業 者	技 能 工 ・ 生 産 工 程 作 業 者	労 務 作 業 者
雇用者数 (万人)	男女計	4,313	451	207	954	581	342	38	210	3	1,316	204	
	女性	1,548	211	14	507	183	174	10	11	0	352	86	
	男性	2,764	239	193	447	398	169	28	199	3	964	119	
構成比(%)	女性	100.0	13.6	0.9	32.8	11.8	11.2	0.6	0.7	0.0	22.7	5.6	
	男性	100.0	8.6	7.0	16.2	14.4	6.1	1.0	7.2	0.1	34.9	4.3	
雇用者総数に占める女性の割合（％）		35.9	46.8	6.8	53.1	31.5	50.9	26.3	5.2	0.0	26.7	42.2	

〔令和 7 年〕													
区 分		総 数	職 管 業 従 理 事 者	的専 門 的 ・ 技 術 的 職 業 従 事 者	事 務 従 事 者	販 売 従 事 者	サ ー ビ ス 職 業 従 事 者	従保 安 職 業 者	従農 事 林 漁 業 者	従生 産 工 程 者	運輸 ・ 機 械 ・ 設 備 従 事 者	従建 設 ・ 採 掘 従 事 者	包 装 ・ 運 搬 ・ 清 掃 従 事 者
雇用者数 (万人)	男女計	6,185	122	1,230	1,419	756	766	119	61	776	205	210	458
	女性	2,879	18	607	856	344	529	10	21	237	10	6	209
	男性	3,306	104	623	563	412	236	109	40	539	195	203	248
構成比(%)	女性	100.0	0.6	21.1	29.7	11.9	18.4	0.3	0.7	8.2	0.3	0.2	7.3
	男性	100.0	3.1	18.8	17.0	12.5	7.1	3.3	1.2	16.3	5.9	6.1	7.5
雇用者総数に占める女性の割合（％）		46.5	14.8	49.3	60.3	45.5	69.1	8.4	34.4	30.5	4.9	2.9	45.6

資料出所：総務省「労働力調査」

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

注) 総数には、「分類不能の職業」を含む。

(4) 雇用形態(勤め先での呼称による)別雇用者数

① 雇用形態(勤め先での呼称による)別雇用者数

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

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

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

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

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

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

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

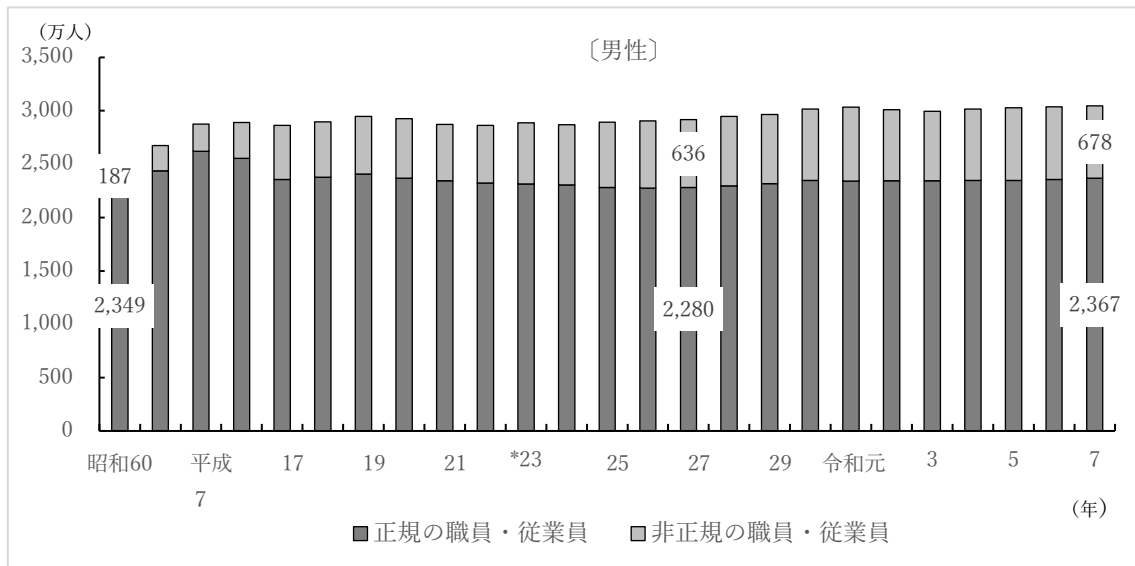
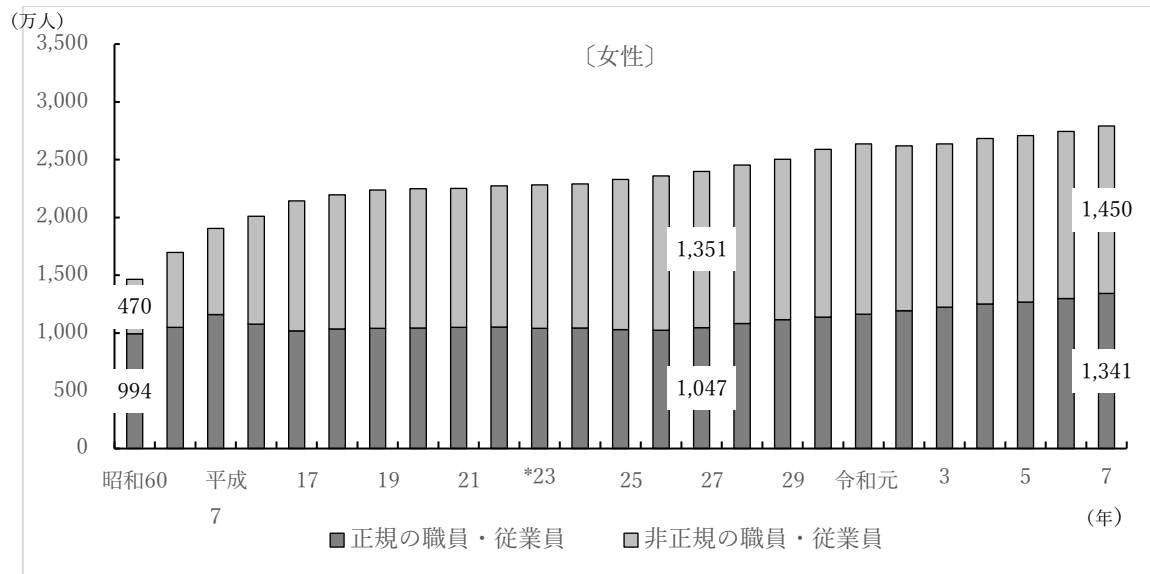
「非正規の職員・従業員」のうち、最も多い「パート・アルバイト」は、昭和 60 年は 83 万人であったが、令和 7 年は 369 万人とほぼ一貫して増加傾向にあり、286

万人増加(同 344.6%増)した。

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

(図表 3-6-12、3-6-13、付表 21-1、21-2)

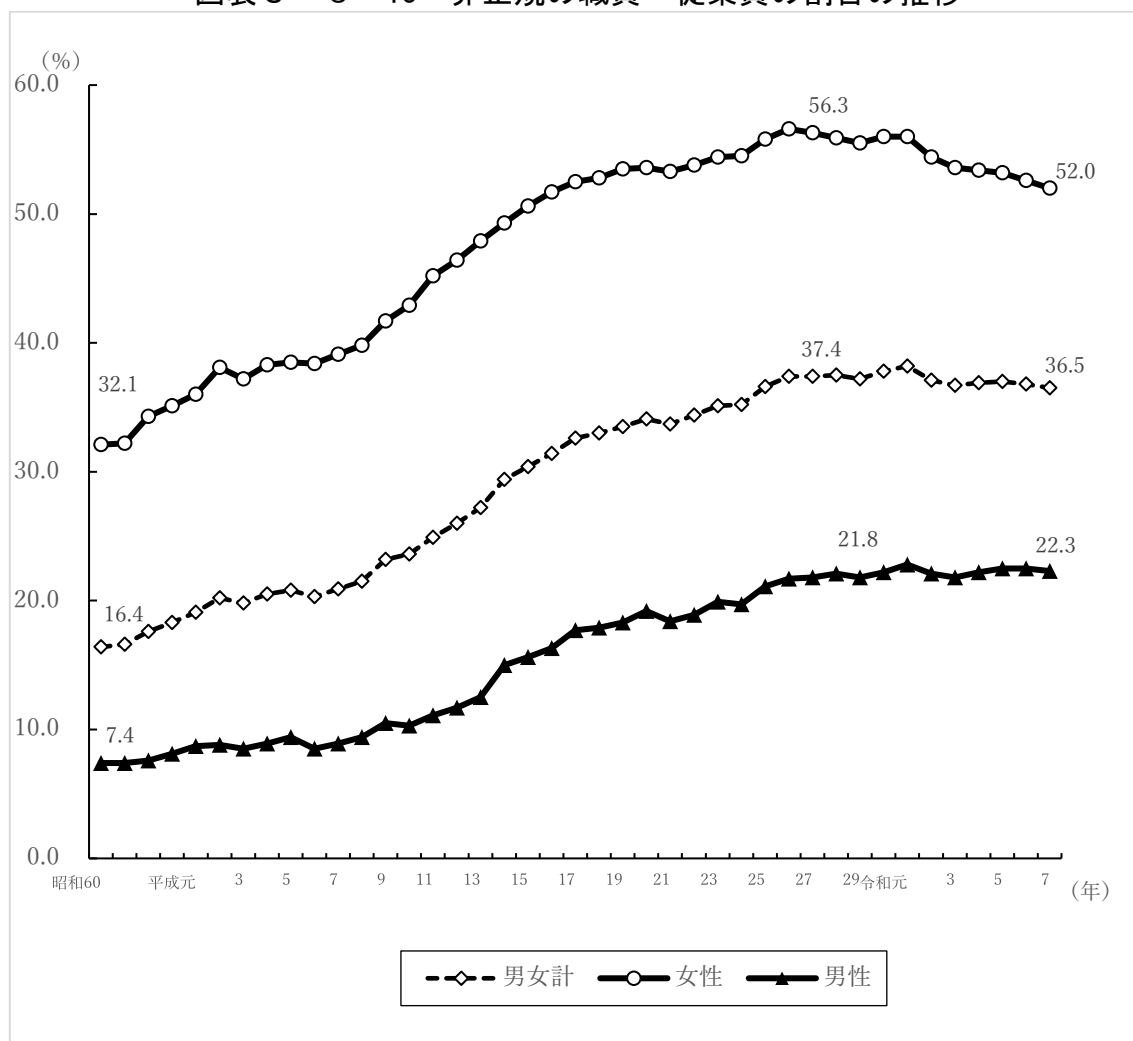
図表 3-6-12 正規の職員・従業員、非正規の職員・従業員数の推移



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

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

図表 3－6－13 非正規の職員・従業員の割合の推移



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

② 年齢階級別正規雇用比率

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

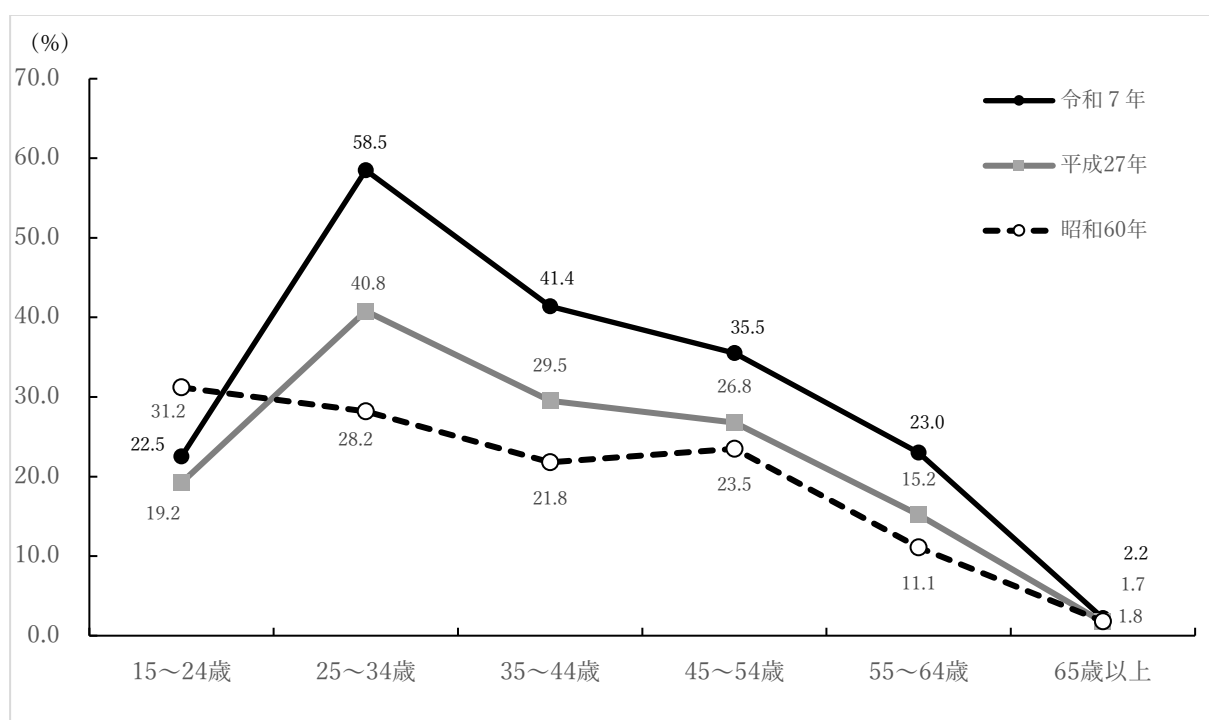
総務省「労働力調査」により、女性の正規雇用比率（女性の 15 歳以上人口に占める「正規の職員・従業員」の割合）を年齢階級別にみると、「15～24 歳」では昭和 60 年 31.2%、平成 27 年 19.2%、令和 7 年 22.5%と、昭和 60 年が最も高くなっている。

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

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

（図表 3－6－14）

図表 3－6－14 女性の年齢階級別正規雇用比率



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

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

③ 年齢階級別雇用形態の状況

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

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

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

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

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

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

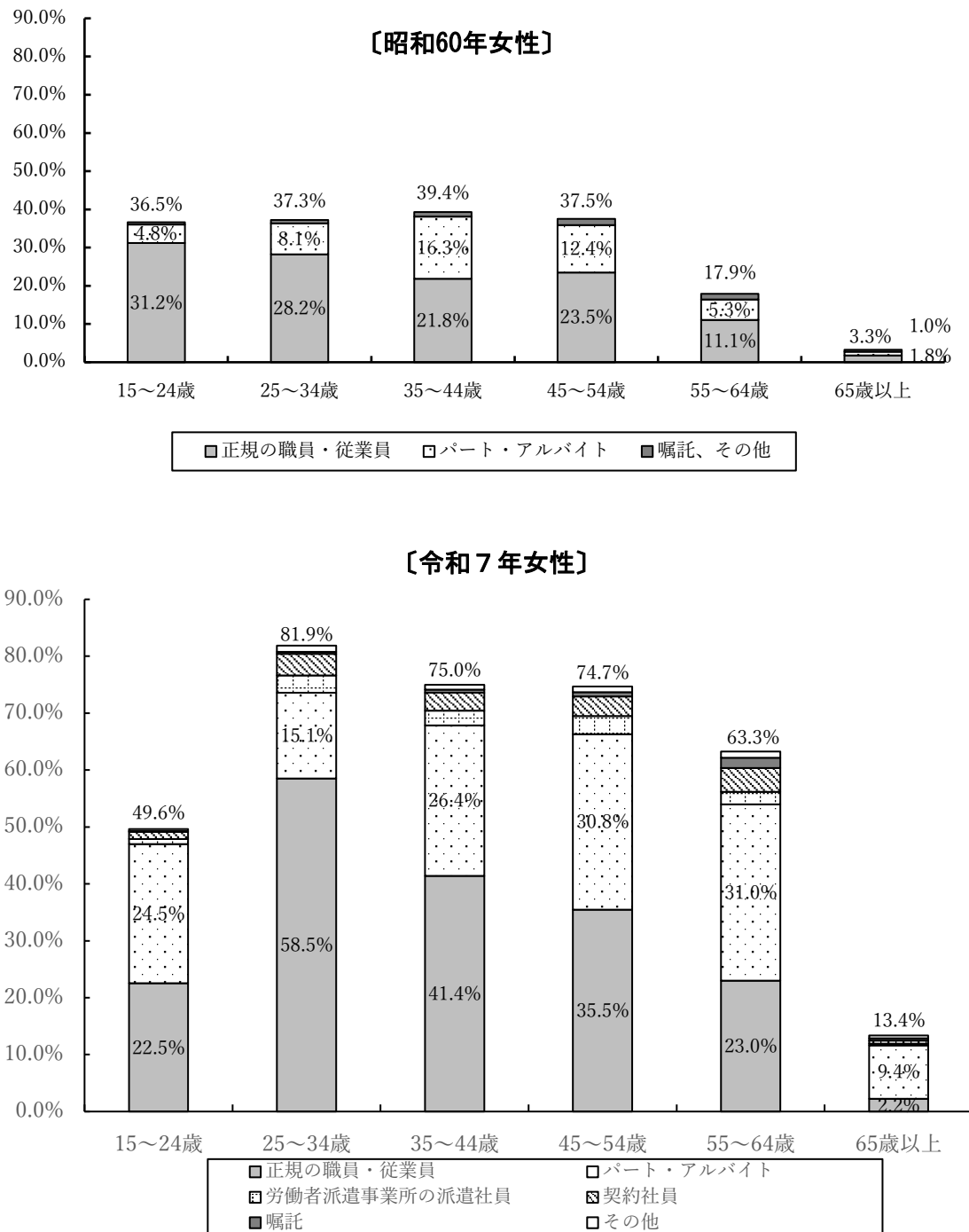
男性は、昭和 60 年のすべての年齢階級で「正規の職員・従業員」が最も多く、次に「15～24 歳」は「パート・アルバイト」が、それ以外の年齢階級では「嘱託、その他」が多かった。男性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合を年齢階級別にみると、「25～34 歳」が 78.8%、次いで「35～44 歳」70.1%、「45～54 歳」61.0%の順となっている。

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

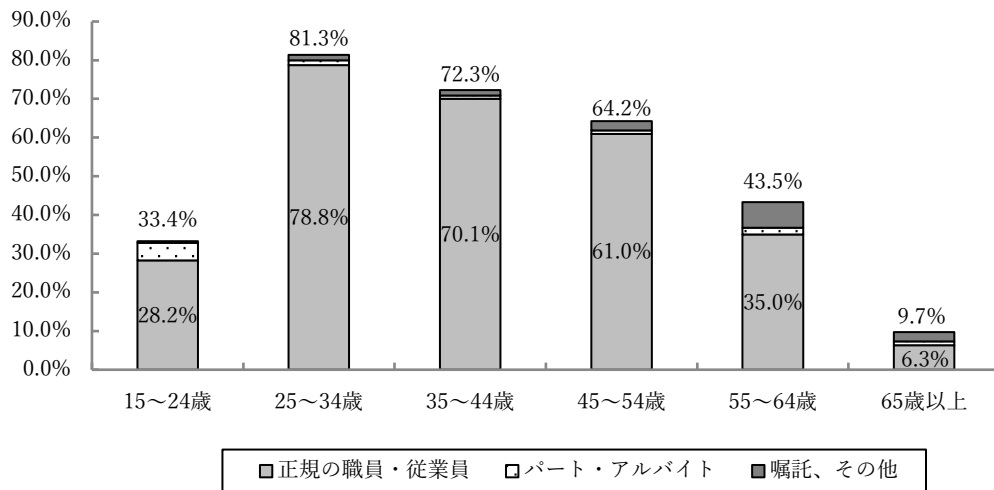
昭和 60 年と比較すると、男性の人口に占める「正規の職員・従業員」の割合は、「25～34 歳」で 4.7 ポイント減少したが、「55～64 歳」では 18.3 ポイント上昇した。

(図表 3－6－15)

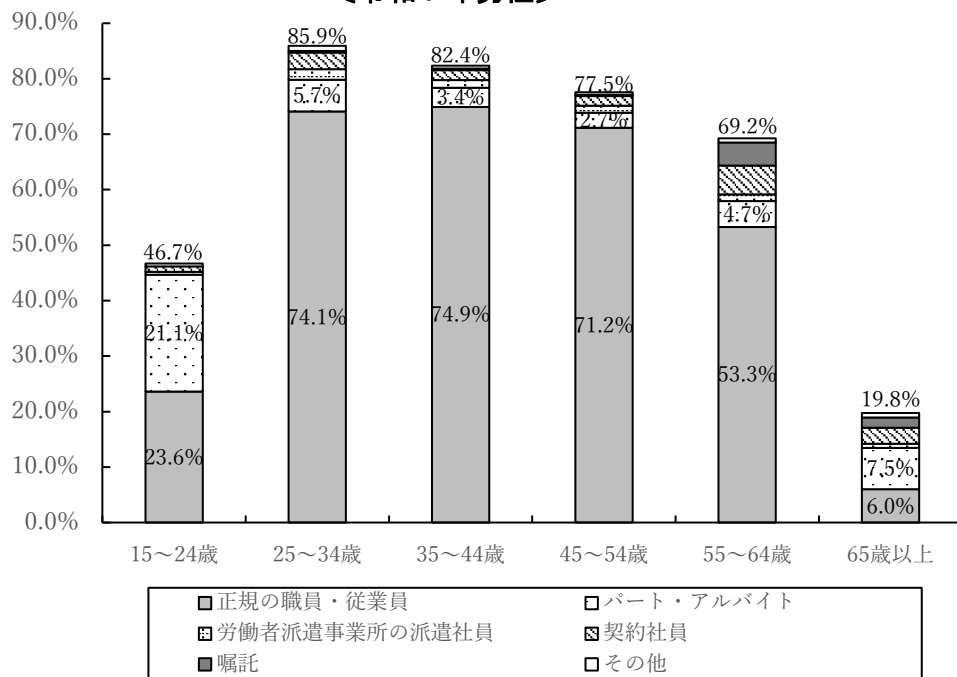
図表 3－6－15 雇用形態、年齢階級別人口に占める雇用者割合



〔昭和60年男性〕



〔令和7年男性〕



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

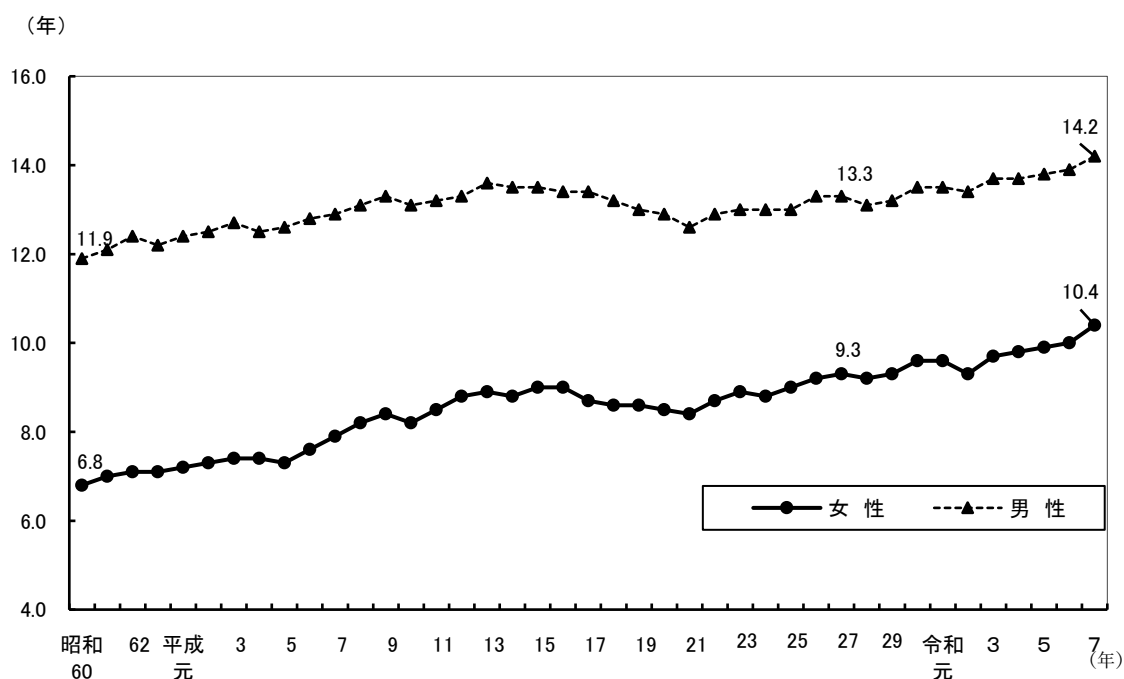
4 一般労働者の平均勤続年数 ～男女とも平均勤続年数は徐々に長期化傾向

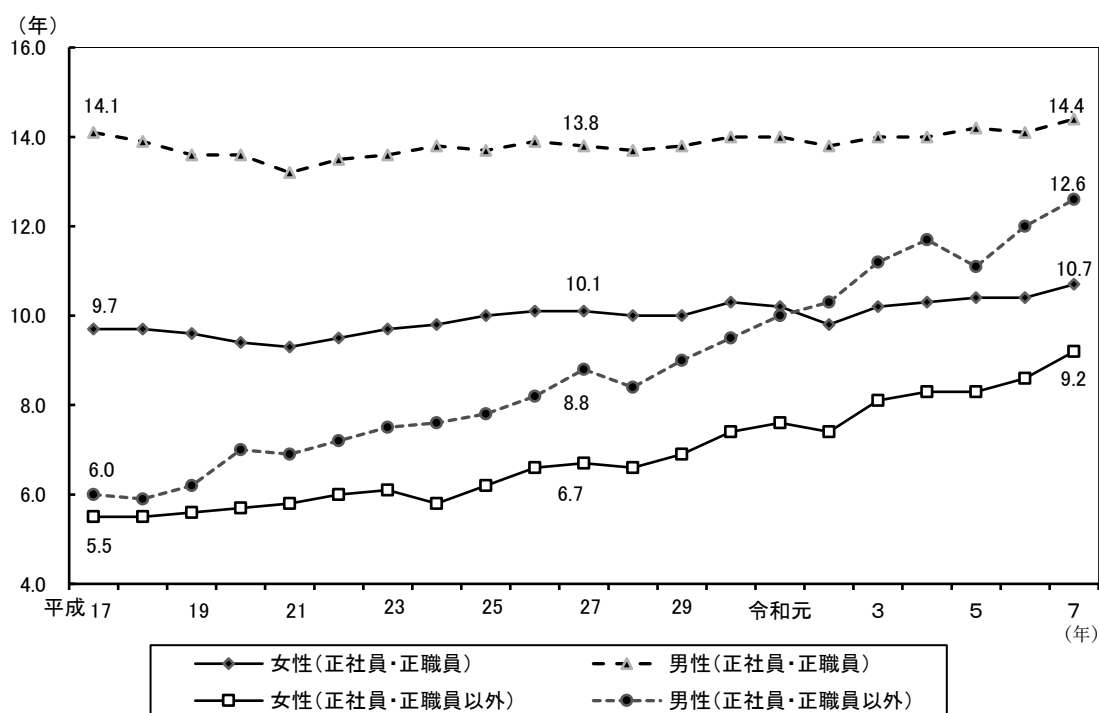
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、女性一般労働者(常用労働者のうち短時間労働者以外の者)の平均勤続年数は、昭和60年は6.8年であったが、令和7年は10.4年となっている。男性一般労働者は、昭和60年は11.9年、令和7年は14.2年となっており、男女ともに一般労働者の平均勤続年数は徐々に長期化傾向にある。男女差は、昭和60年は5.1年だったが、令和7年は3.8年と短くなっている。

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

男性は、「正社員・正職員」は平成17年の14.1年から令和7年の14.4年と横ばいであるが、「正社員・正職員以外」は平成17年の6.0年から令和7年の12.6年となっている。
(図表3-6-16、付表27)

図表3-6-16 一般労働者の平均勤続年数の推移





資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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

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

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

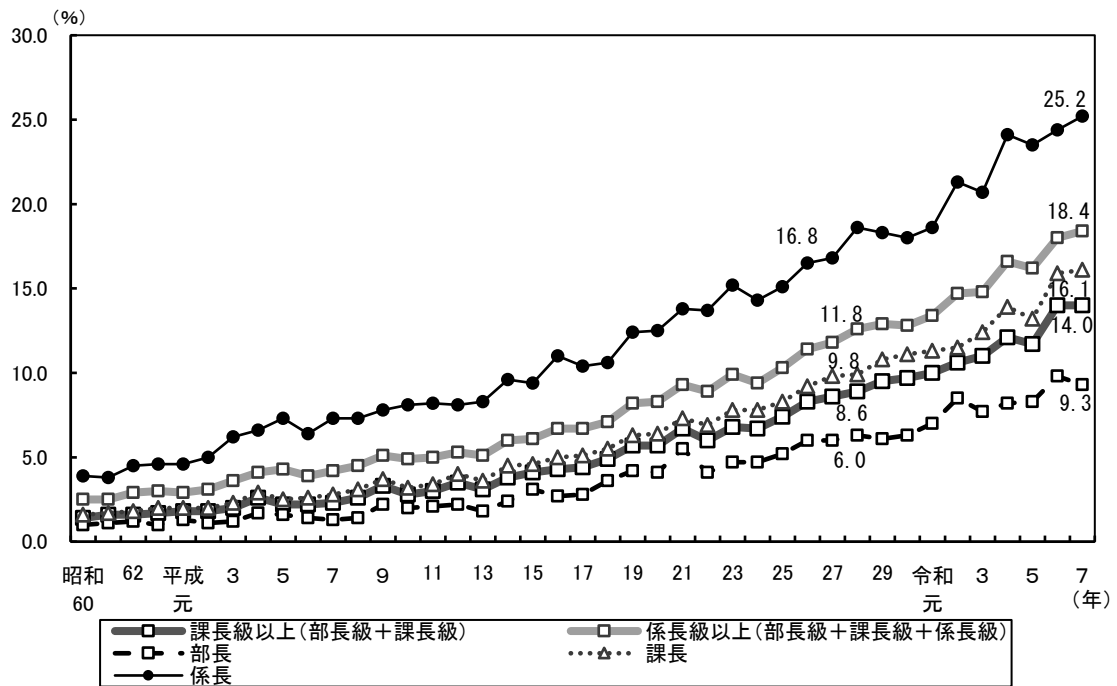
4 令和2年より推計方法を変更している。そのため平成18年から令和元年は、令和2年と同様の推計方法を用いた結果を掲載している。

5 役職者に占める女性の割合 ～いずれの役職でも上昇傾向

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

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

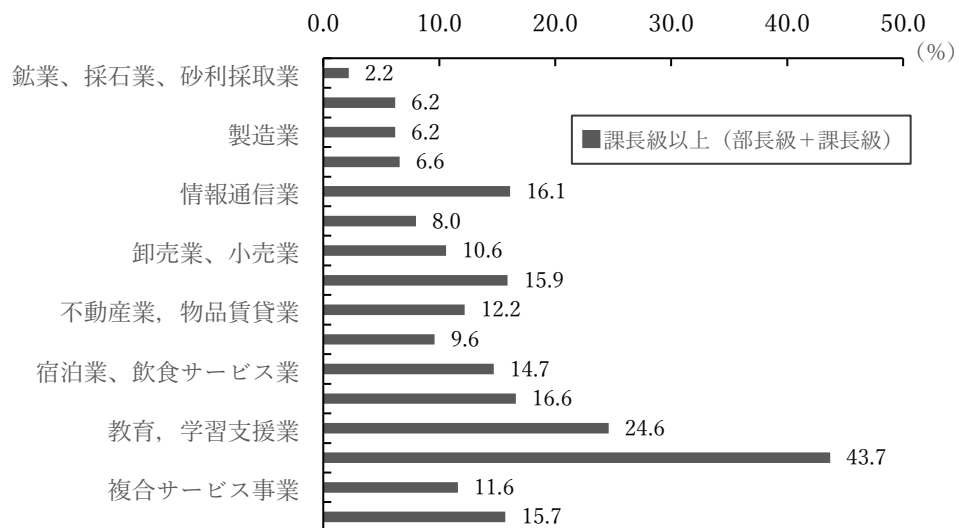
図表 3－6－17 役職者に占める女性の割合の推移



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

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

図表 3－6－18 産業別役職者に占める女性の割合〔令和7年〕



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

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

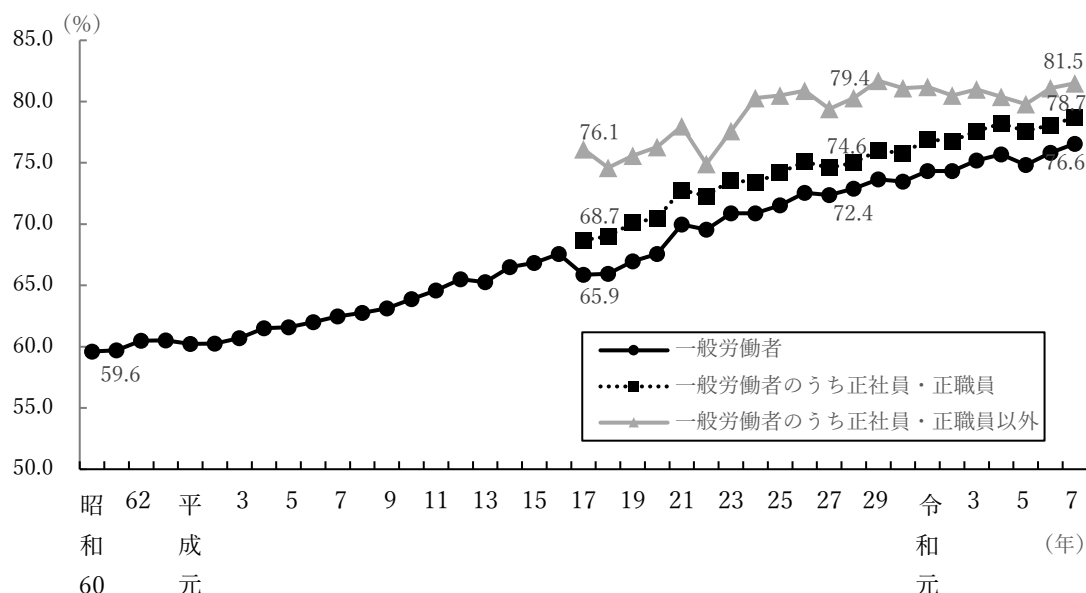
6 男女間賃金差異 ～所定内給与額の差異縮小傾向

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

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

(図表3-6-19, 付表54)

図表3-6-19 所定内給与額男女間差異の推移



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

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

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

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

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

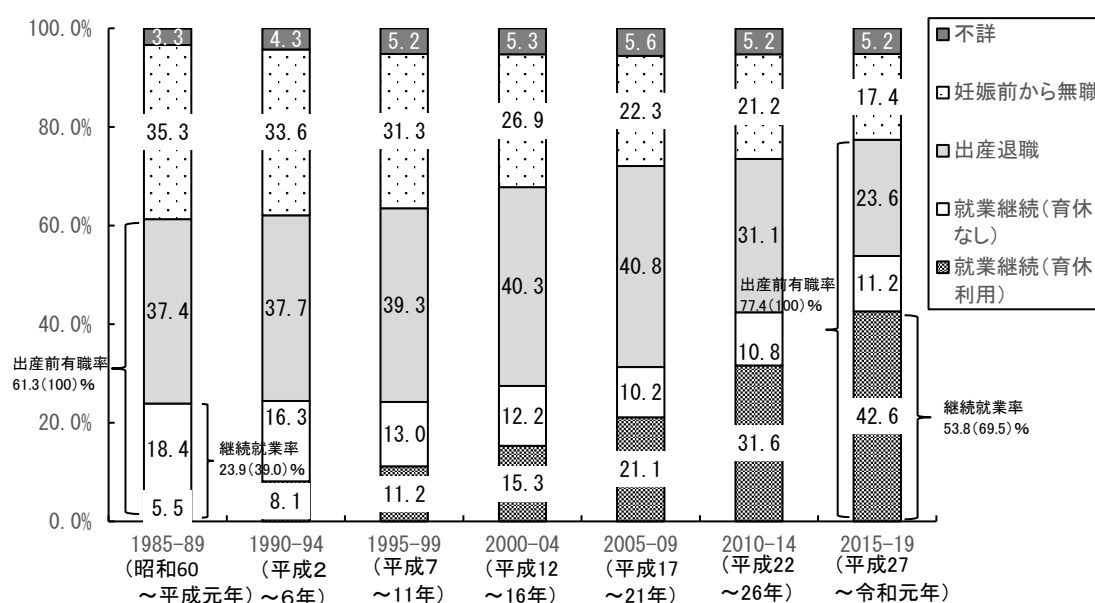
所定内給与額の男女間差異=女性の所定内給与額÷男性の所定内給与額×100

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

7 第1子出産前後の継続就業 ～第1子出産前後の継続就業割合は増加

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

図表3－6－20 第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業経歴



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

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

※第1子が1歳以上の夫婦について、妻の出産前後の就業変化を以下のように定義

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

8 女性が職業をもつことに対する意識

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

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

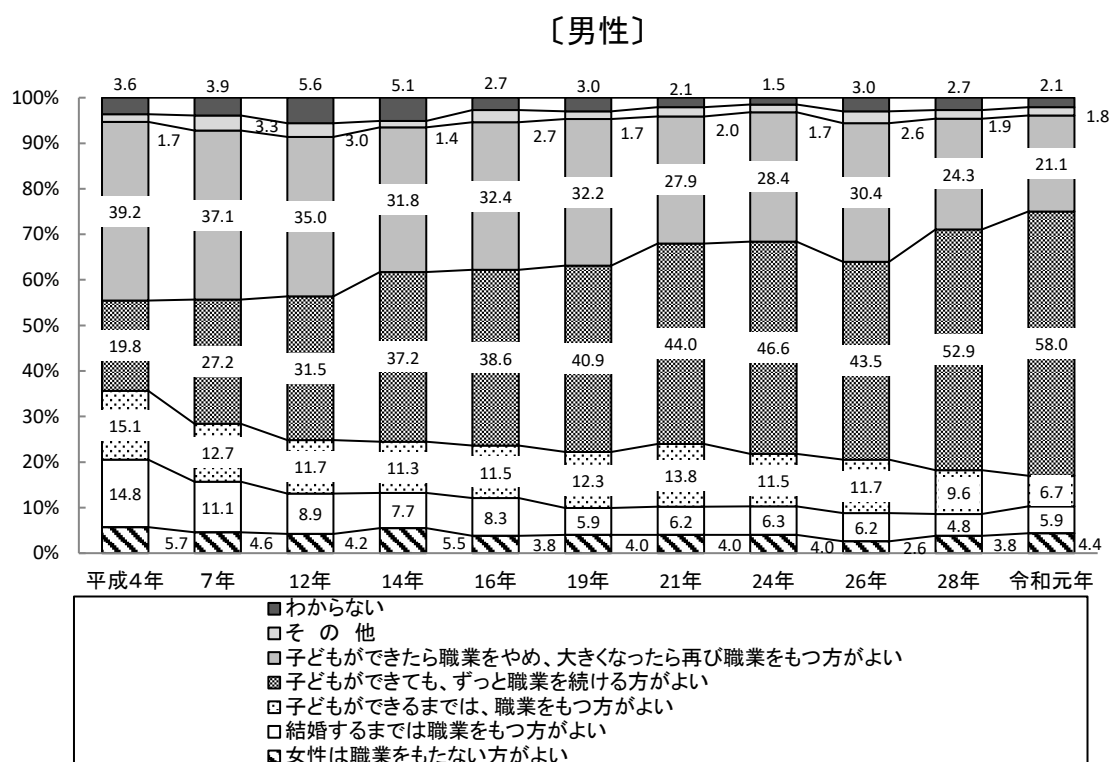
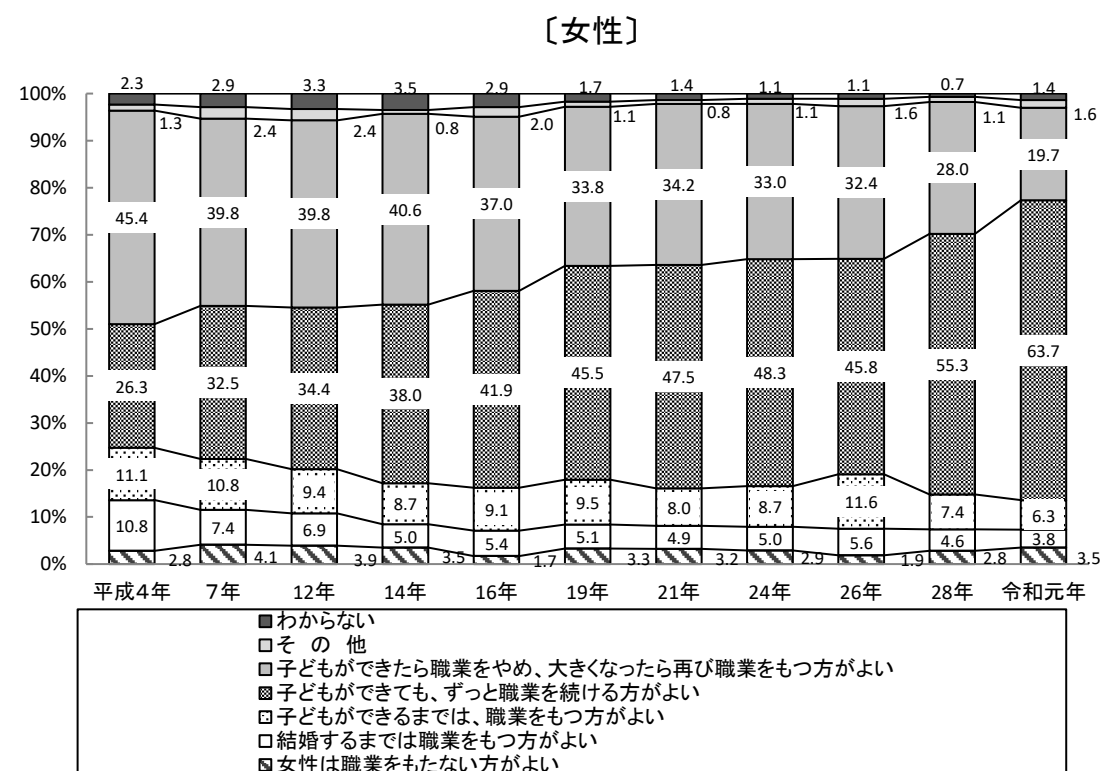
令和元年は、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合が63.7%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者19.7%、「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」とする者6.3%の順となっている。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とする者の割合は、平成4年以降上昇傾向にあり、平成16年に「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」とする者の割合を上回った。

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

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

(図表3－6－21)

図表 3－6－21 女性が職業をもつことに対する意識



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

まとめ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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