

# 雇用の分野における女性活躍推進等に係る現状及び課題

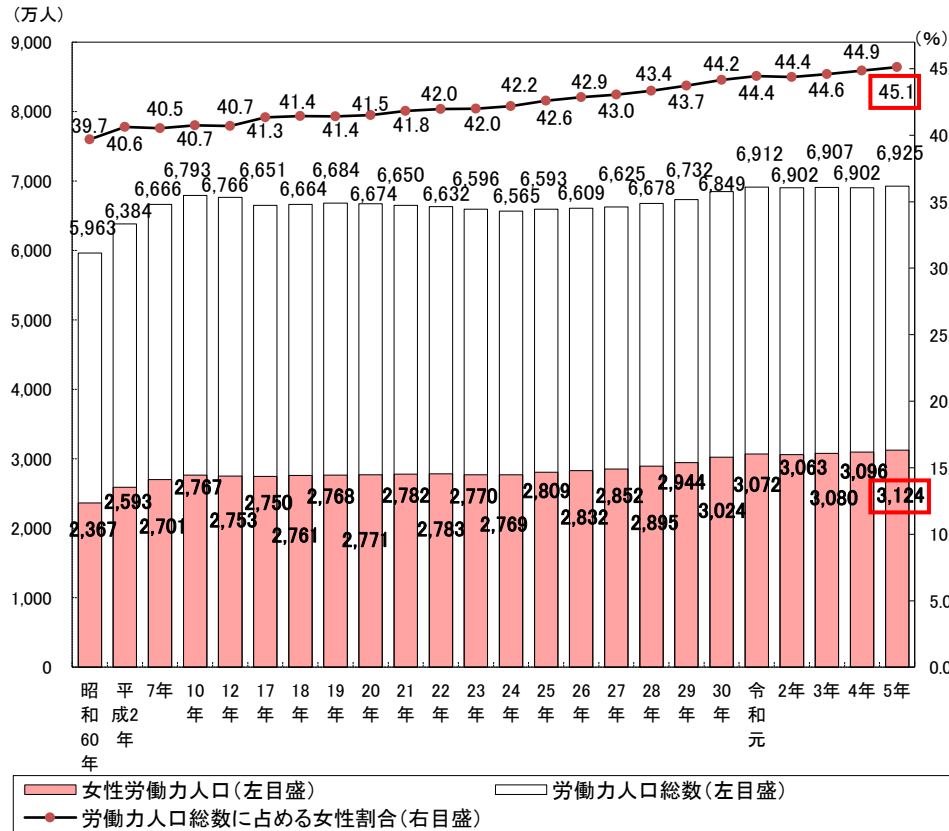
- 1 女性活躍の現状**
- 2 女性活躍推進法の施行状況**
- 3 働く女性の健康支援の現状**
- 4 ハラスメント対策の現状及び施行状況**

# 1 女性活躍の現状

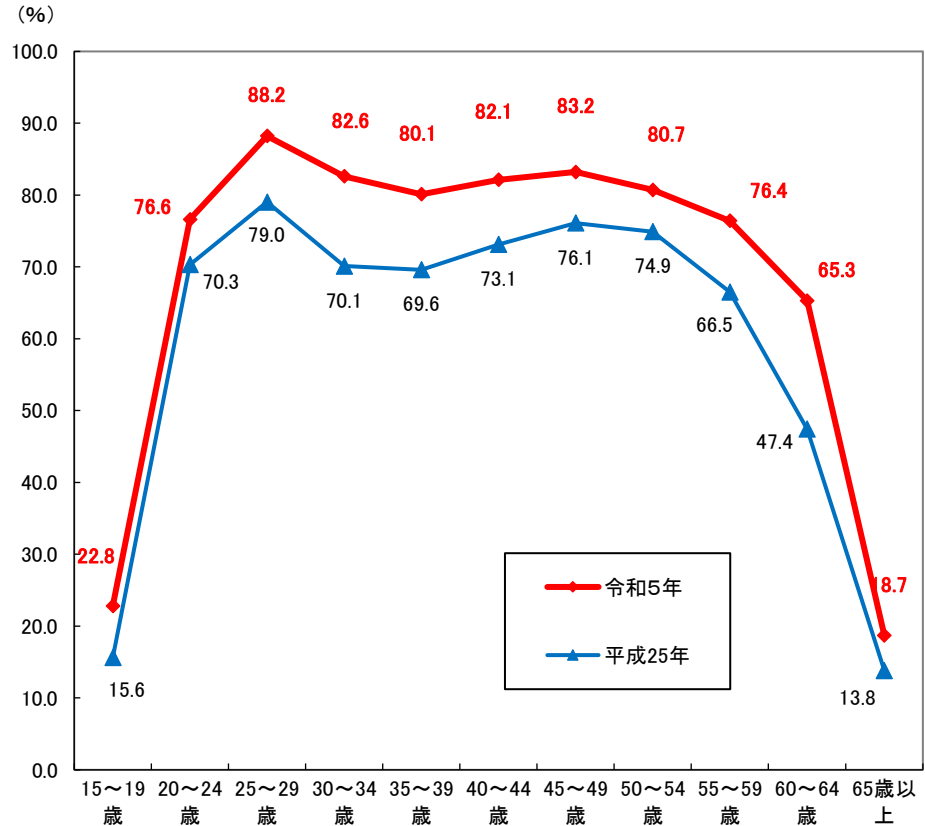
# 女性の労働力人口と年齢階級別労働力率

- 令和5年の女性の労働力人口は3,124万人。総労働力人口に占める女性の割合は45.1%となっている。
- かつて、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いていたが、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。

【労働力人口の推移】



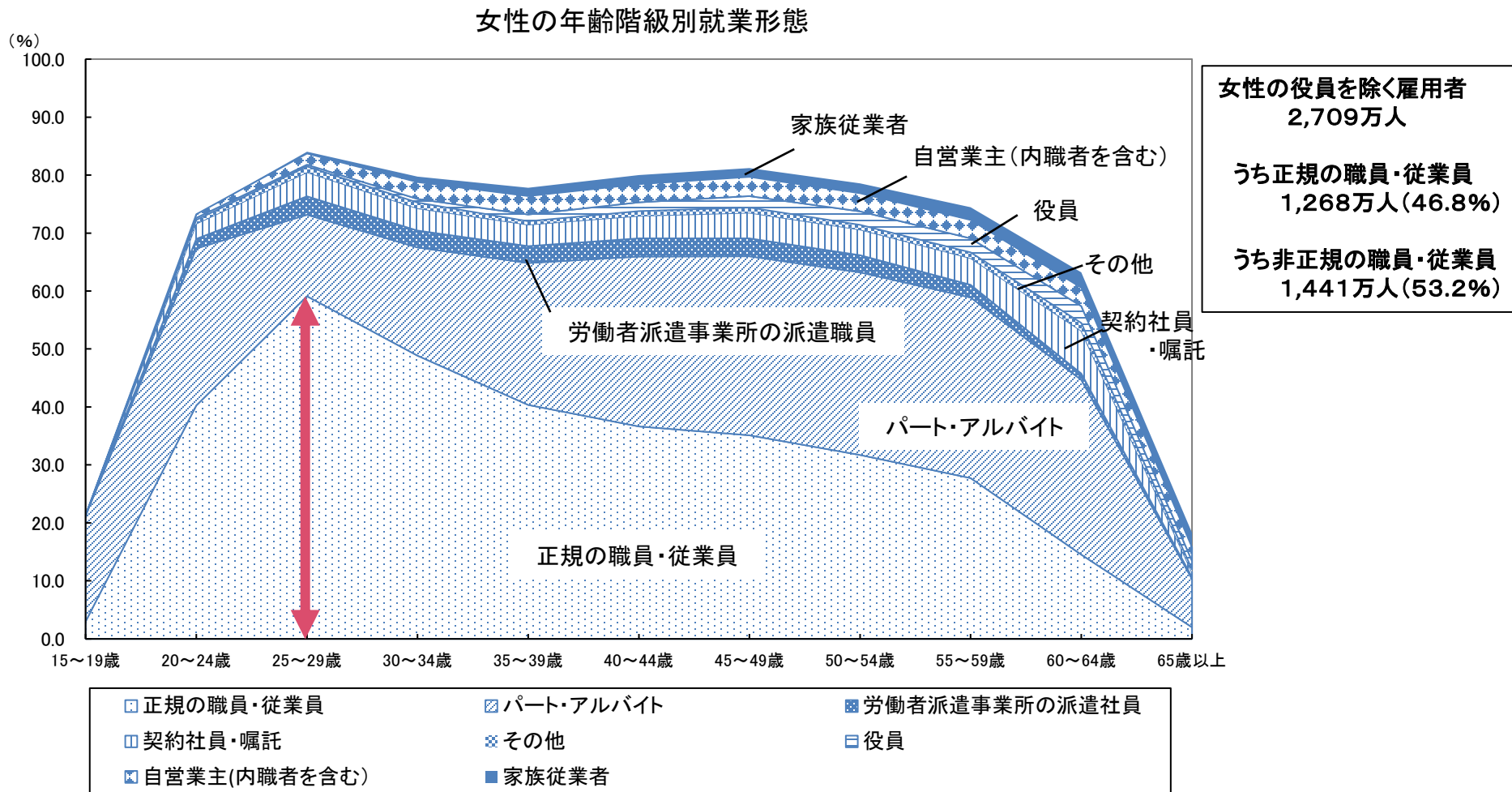
【女性の年齢階級別労働力率(2023年)】



注1) 平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。  
 注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。  
 注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

# 女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、若い年代（25～34歳）と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向がある。

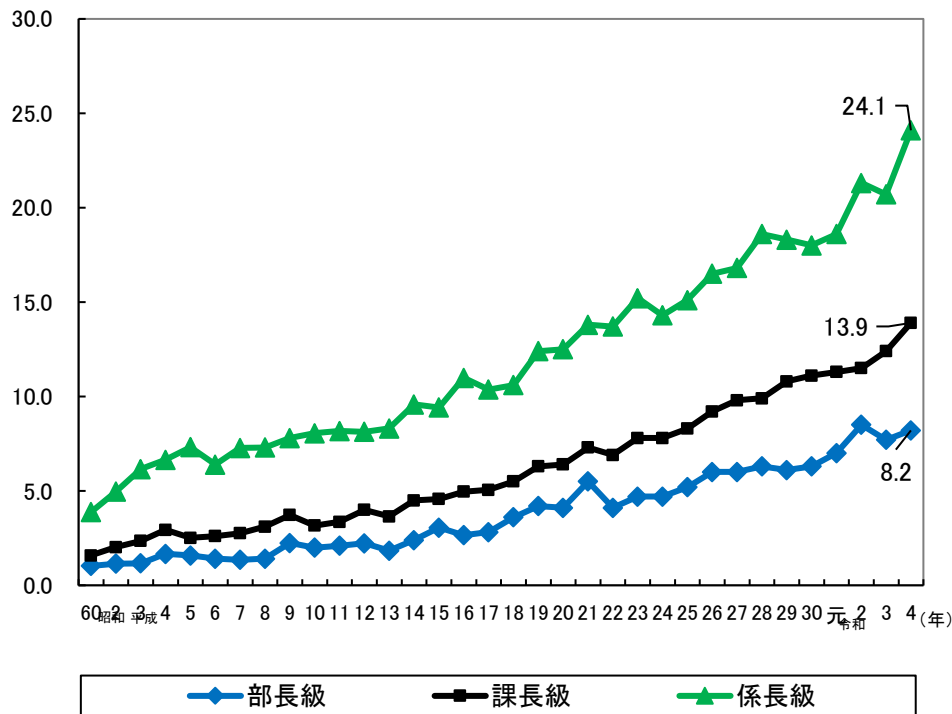


(資料出所)総務省「労働力調査」(令和5年)

# 管理職等に占める女性割合

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

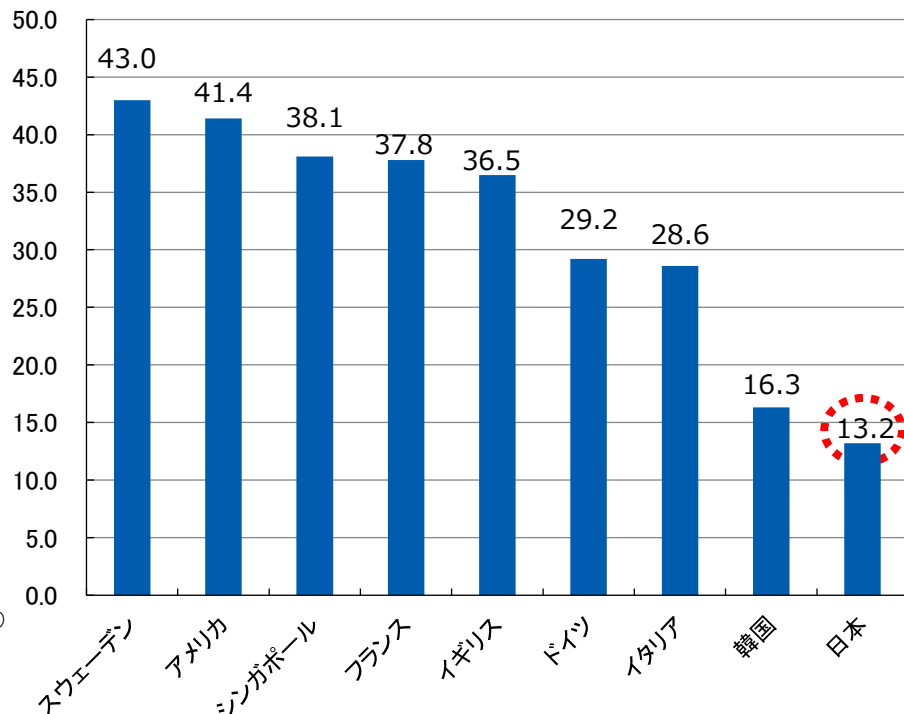
役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



(資料出所) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

- 注1) 平成30年調査から、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)
- 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
- 注3) 令和2年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法(復元倍率)が変更されている。
- 注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



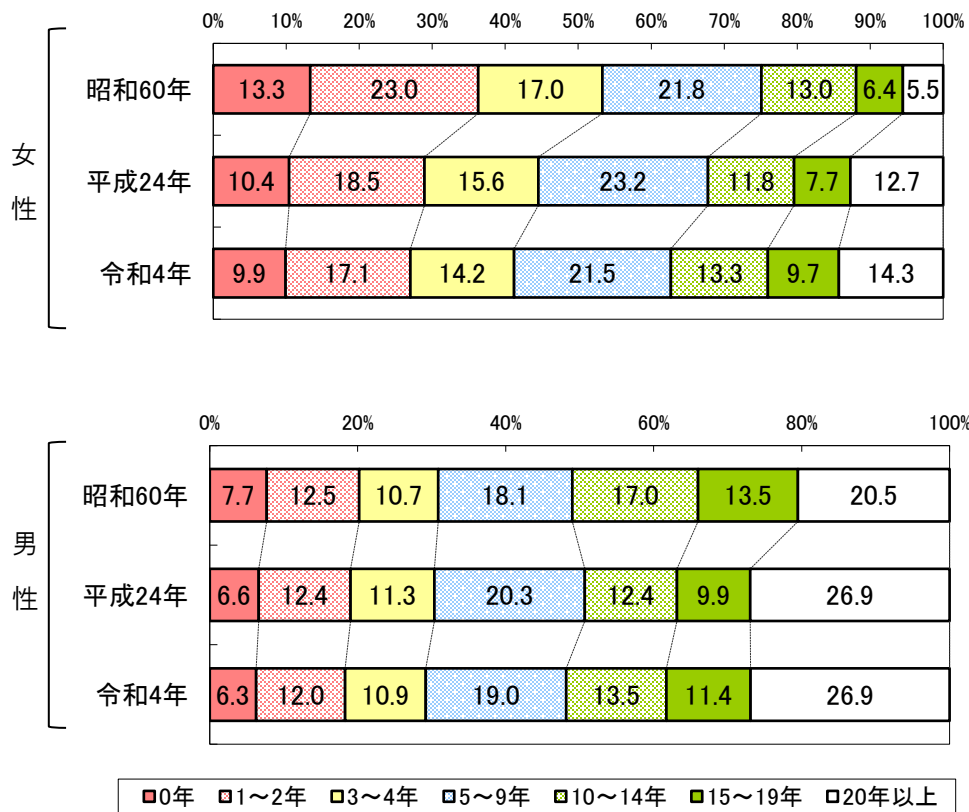
(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」  
いずれも2021年値

- 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
- 注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

# 勤続年数

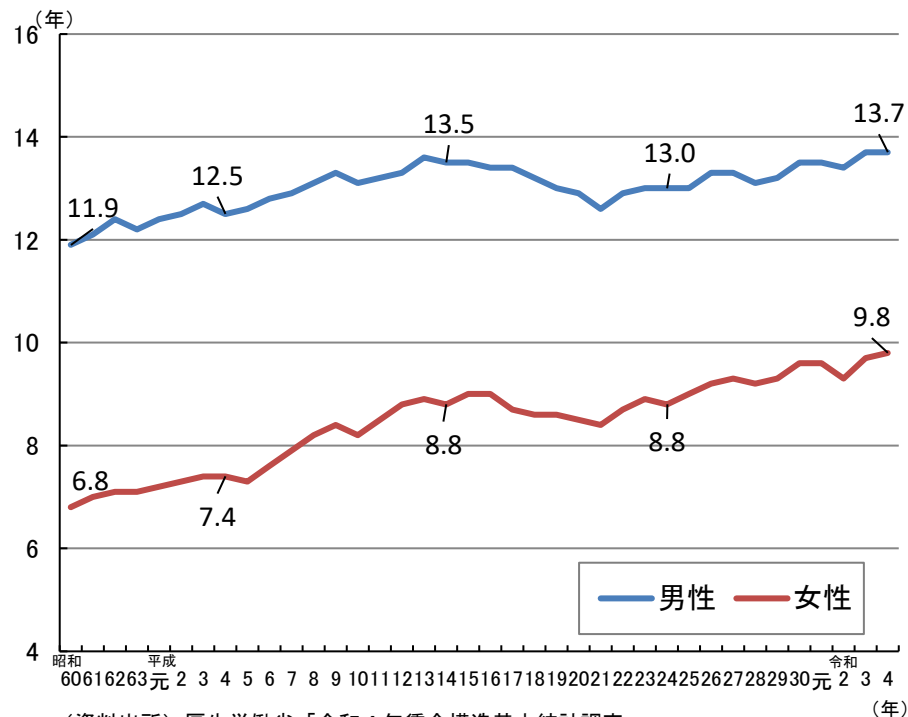
- 女性一般労働者の平均勤続年数は延びているが、男性よりいまだ短い（令和4年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.8年）。

### 勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



注) 「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。

### 一般労働者の平均勤続年数の推移



(資料出所) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

注1) 平成30年調査から、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)

注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

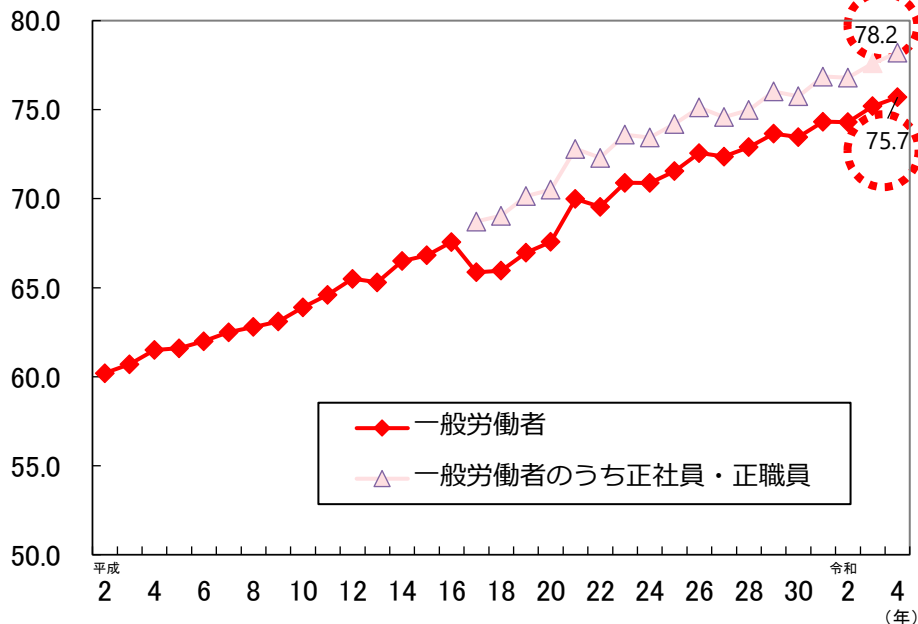
注4) 平成18年~令和元年分については、データの一部分に遡及推計値を用いている。

# 男女間賃金差異とその要因

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

## 男女間賃金差異(※)の推移

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



## 男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和4年)

調整した事項	男女間賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間差異 (調整前(原数値)) ①	男女間差異 (調整後) ②	
役職		85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間	75.7	77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

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

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

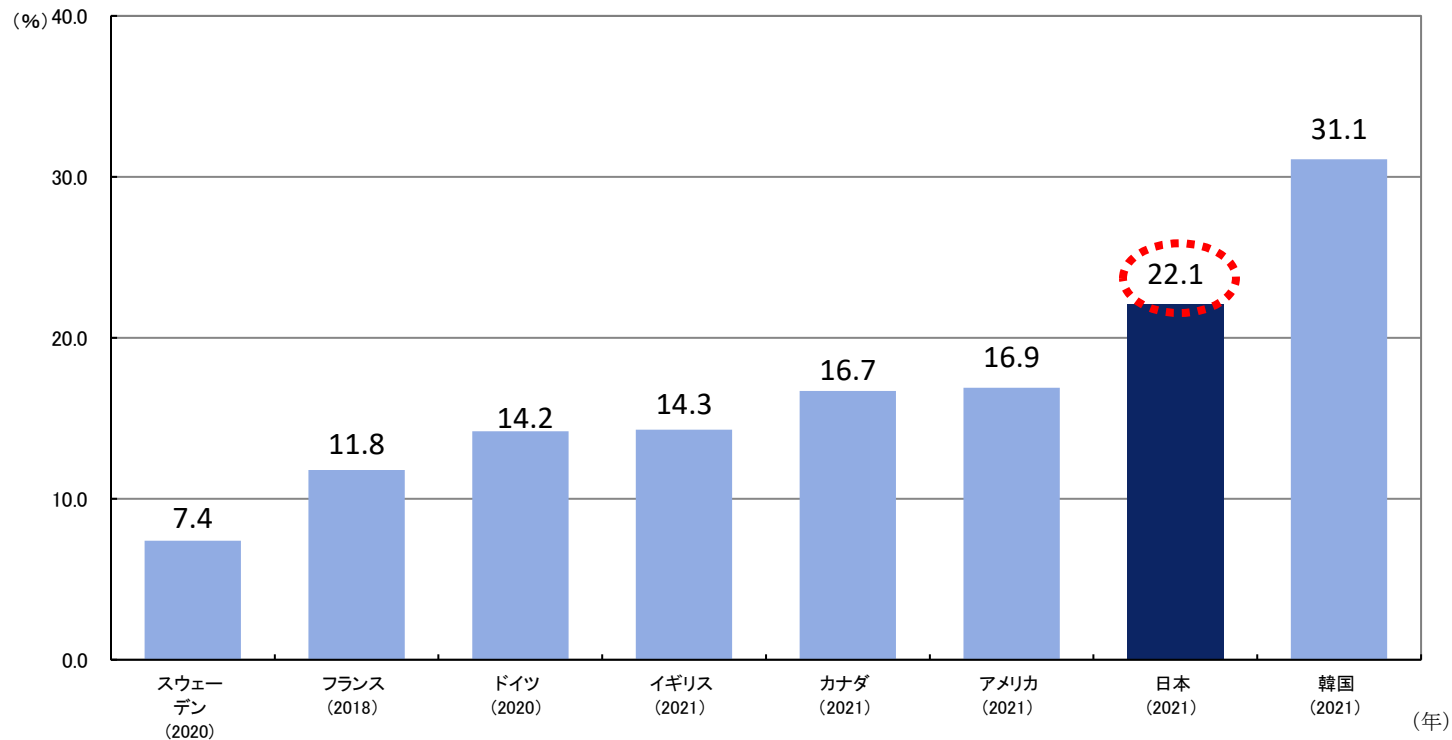
1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。  
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。  
 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。  
 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)  
 5 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年から、賃金構造基本統計調査にて、推計方法(復元倍率)が変更されている。  
 7 平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。



# 男女間賃金差異の国際比較

- 国際的に見ると依然男女間賃金差異は大きい。

男女間賃金差異(男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値)の国際比較



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」

注)原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象

## 2 女性活躍推進法の施行状況



# 女性活躍推進法の施行状況について（民間事業主関係）

## 1. 行動計画の策定状況（令和5年12月末日時点）

行動計画の策定・届出が義務となっている企業（常時雇用する労働者101人以上の企業）について、行動計画の策定・届出率は、全国で**97.7%**。（義務対象企業数**50,989**社中、届出企業数は**49,801**社）

（※ 行動計画の策定・届出が努力義務となっている企業（常時雇用する労働者100人以下の企業）について、行動計画の策定の届出企業数は**7,890**社。）

	企業数	届出数	届出率
101人以上	50,989社	49,801社	97.7%
301人以上	17,957社	17,574社	97.9%
101～300人	33,032社	32,227社	97.6%

## 2. 女性の活躍状況が優良な企業の認定（えるぼし認定）の認定状況（令和5年12月末日時点）

女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業は、全国で**2,534**社。  
うち、3段階目は**1,735**社、2段階目は**786**社、1段階目は**13**社。  
また、えるぼし認定企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定（令和2年6月1日施行）は、**47**社。



## 3. 女性の活躍推進企業データベースの掲載状況（令和5年12月末日時点）

女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は、**30,810**社。一般事業主行動計画を掲載している企業数は**41,806**社。  
また、行動計画の策定・届出が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進データベース」へ女性の活躍状況を公表している企業数は**24,381**社（**47.8%**）、一般事業主行動計画を掲載している企業数は**29,636**社（**58.1%**）。

## 男女間賃金差異の情報公表状況

- 男女間賃金差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされているところ。

### 男女間賃金差異の平均値（対象：301人以上事業主）

全労働者                      正規雇用労働者                      非正規雇用労働者

男性の賃金に対する  
女性の賃金の割合

69.5%

75.2%

80.2%

※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和6年1月19日時点）

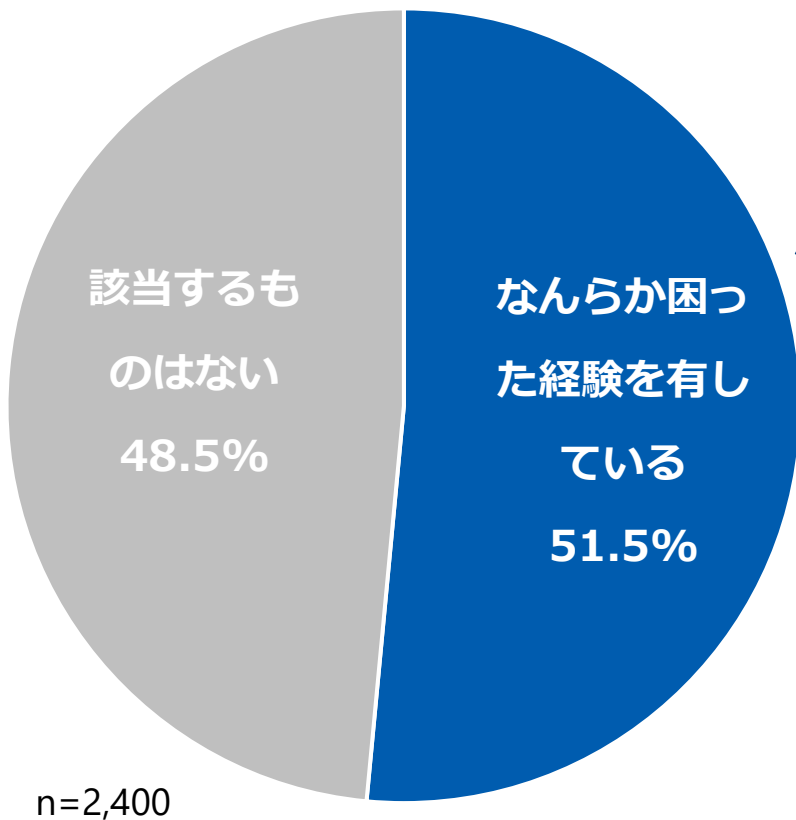
### 3 働く女性の健康支援の現状



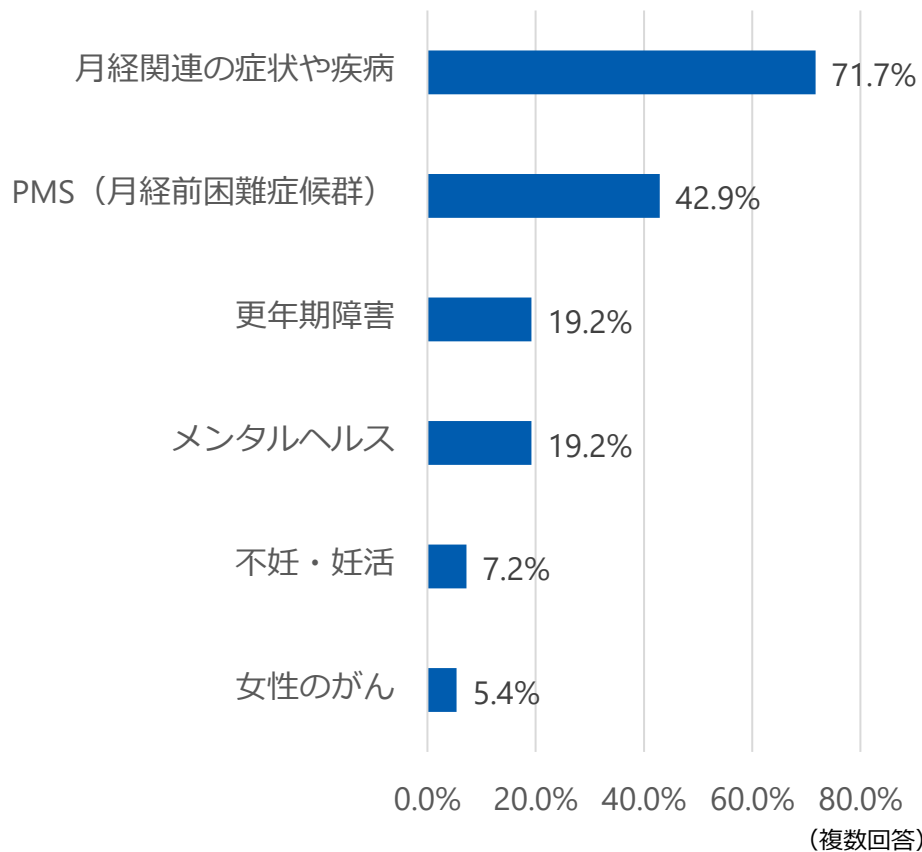
## 女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

- 勤務先で女性特有の健康課題や症状で困った経験の有無について、困った経験があるという回答比率は51.5%であり、半数以上の女性が何らかの困った経験を有している。具体的な健康課題・症状としては、「月経関連の症状や疾病」、「PMS（月経前症候群）」、「更年期障害」、「メンタルヘルス」が主である。

女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無

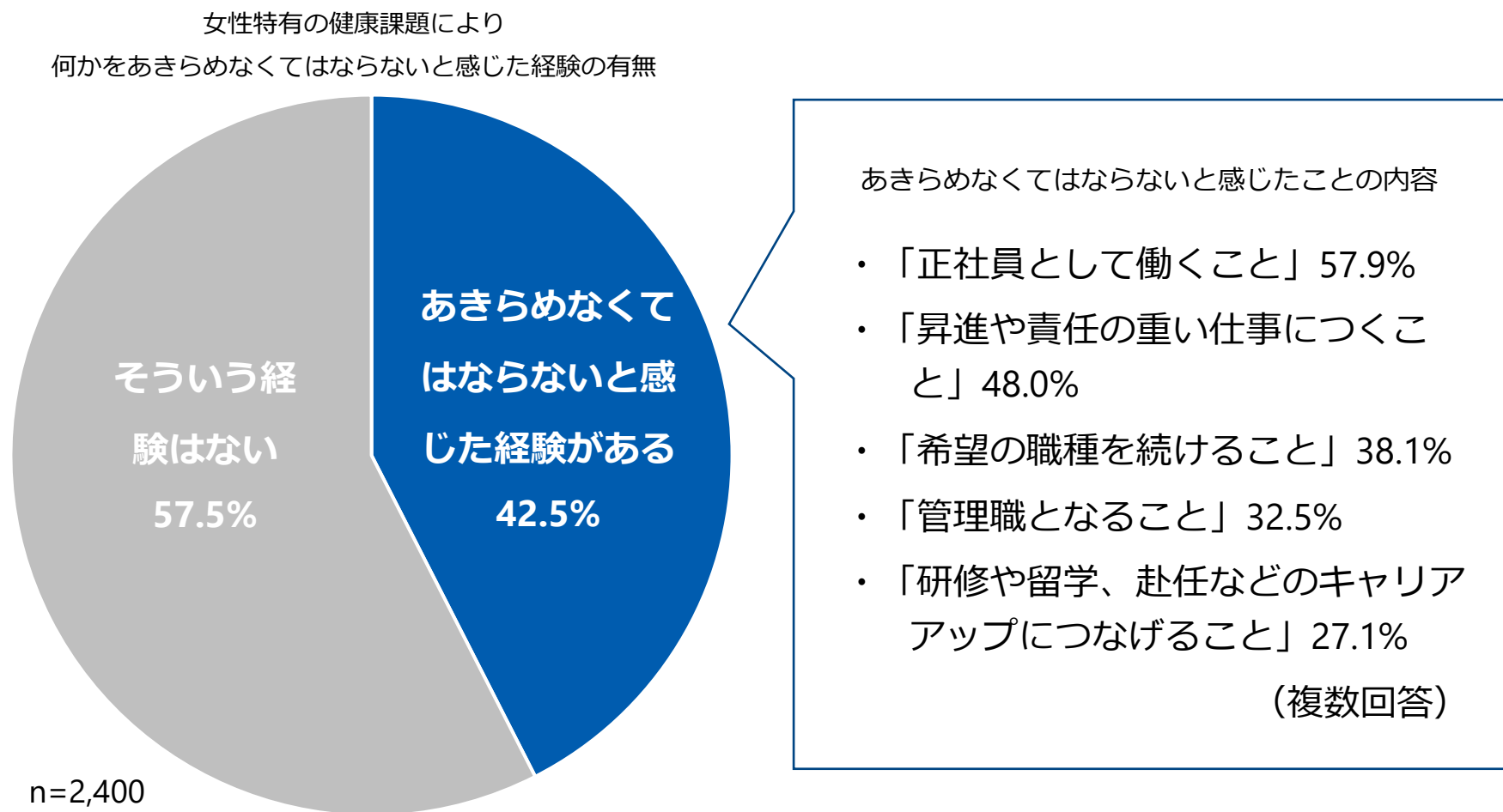


職場で困った具体的な健康課題・症状



## 女性特有の健康課題が仕事に与える影響

- 女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある。具体的な内容としては、「正社員として働くこと」「昇進や責任の重い仕事につくこと」が多い。



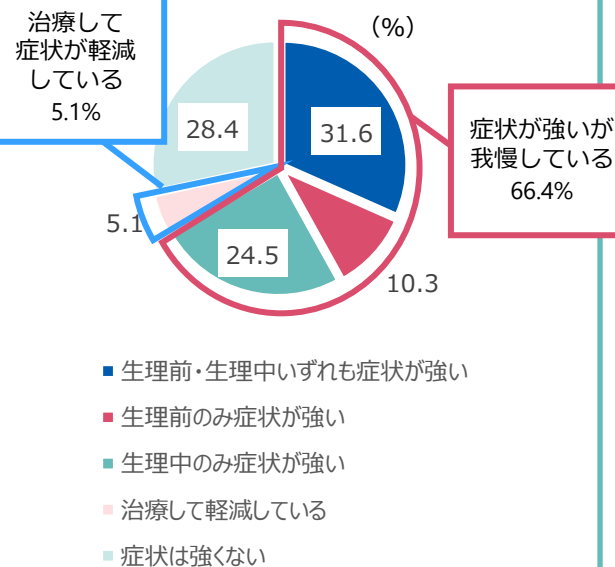
(資料出所) 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査2018」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 生理に対する女性の認識と生理休暇の利用状況

生理による不快な症状について、「症状が強いが我慢している」と回答した女性の割合は66.4%。

→ 生理による不快な症状が強い場合であっても、休暇を取得して通院することなく、我慢する傾向にある。

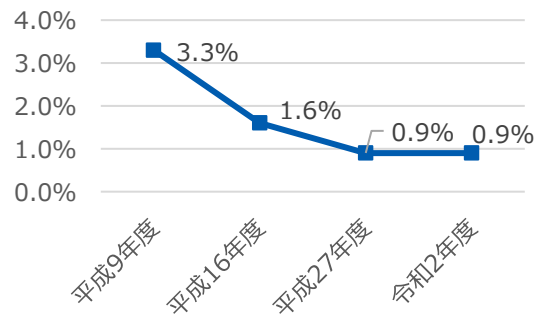
## 生活全般や仕事に与える不快な症状は？



女性労働者のうち、令和2年度中に生理休暇を請求した者の割合は0.9%。

→ 制度があるが、労働者は生理休暇をほとんど利用していない。

## 女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合

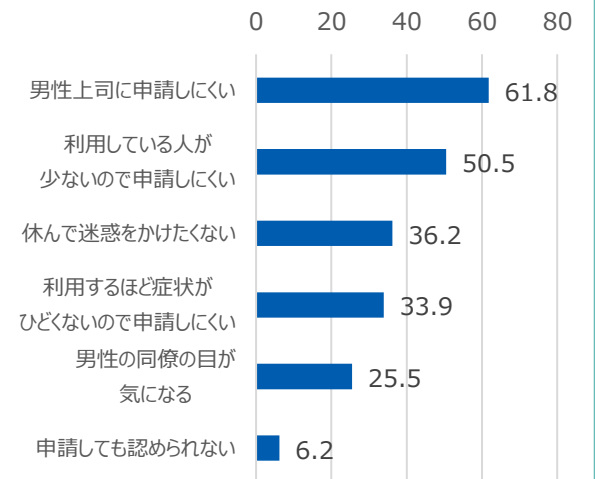


生理休暇を利用しにくい要因として、「男性上司に申請しにくい」が61.8%、「利用している人が少ないので申請しにくい」が50.5%と高い割合になっている。

→ 申請先が男性上司であることや、利用している人が少ないこと、同僚の目が気になること等により、申請しづらい。

## 「生理休暇の利用しにくさ」で

### 当てはまるのは？

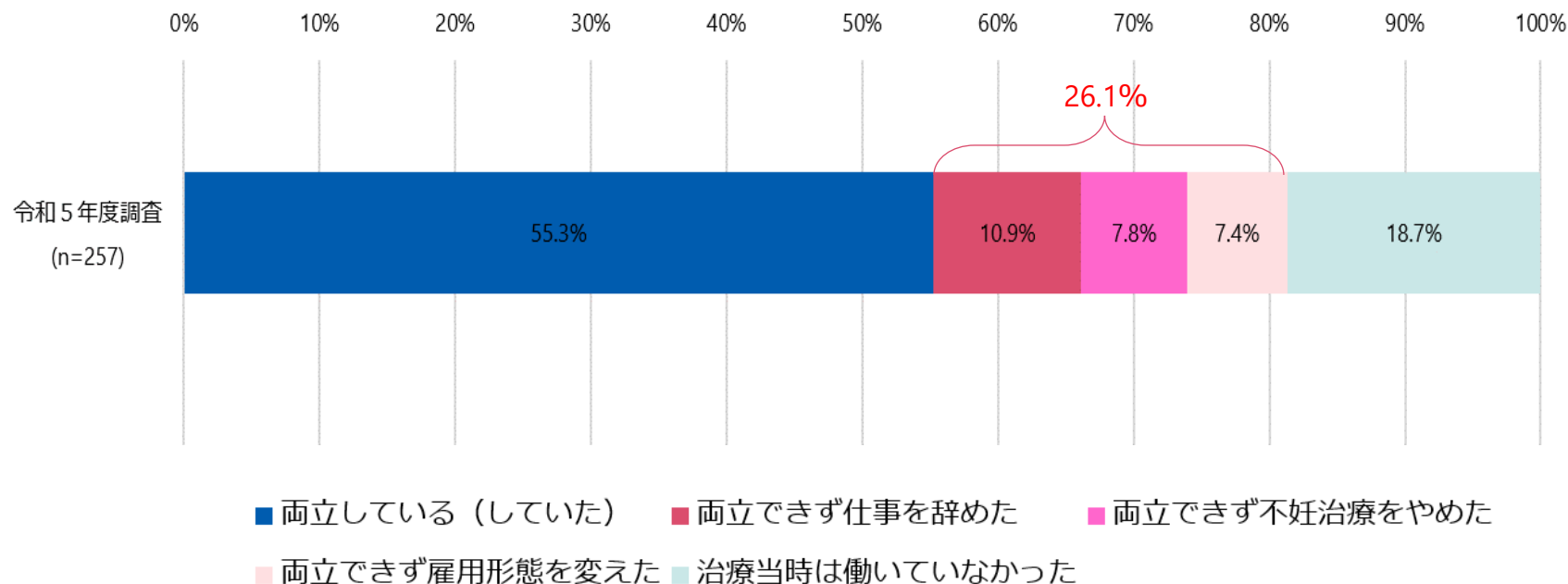




# 不妊治療と仕事の両立状況

- 不妊治療を受ける夫婦は約4.4組に1組となっている（国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」（令和3年6月））。一方、不妊治療経験者のうち26.1%が仕事と両立できずに離職、不妊治療の中止、又は雇用形態の変更をしている。

不妊治療と仕事の両立状況（治療中・治療経験者）



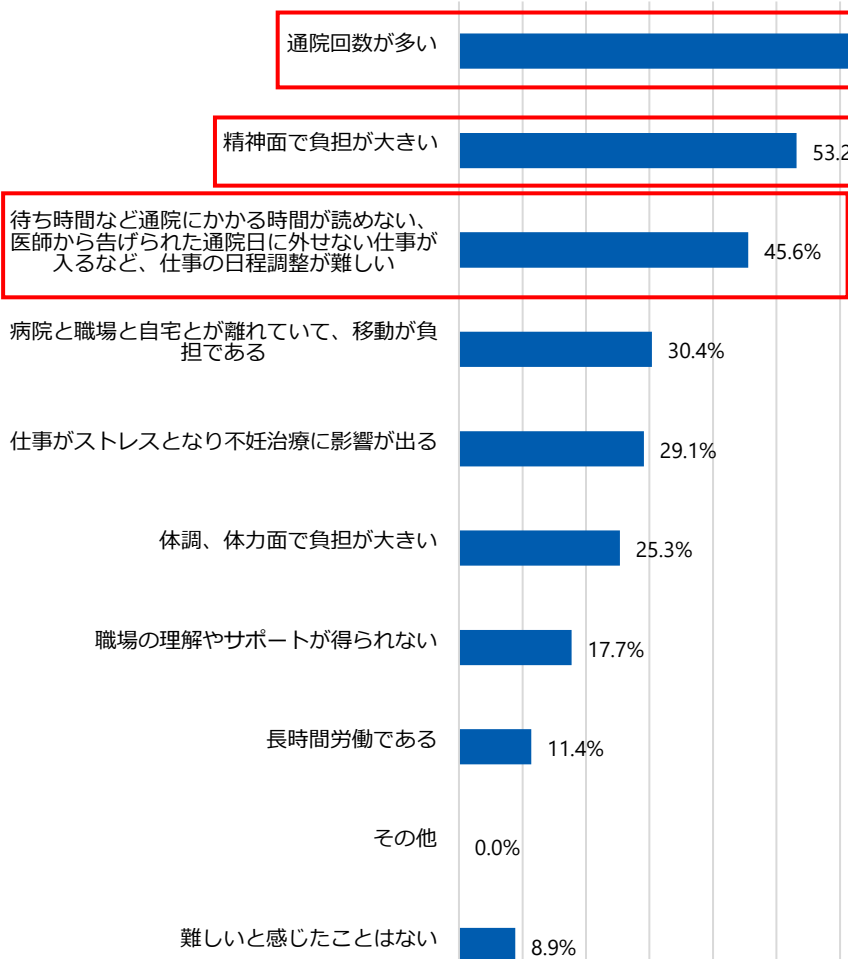
（資料出所）厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査」（令和5年度）※速報値

# 不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容

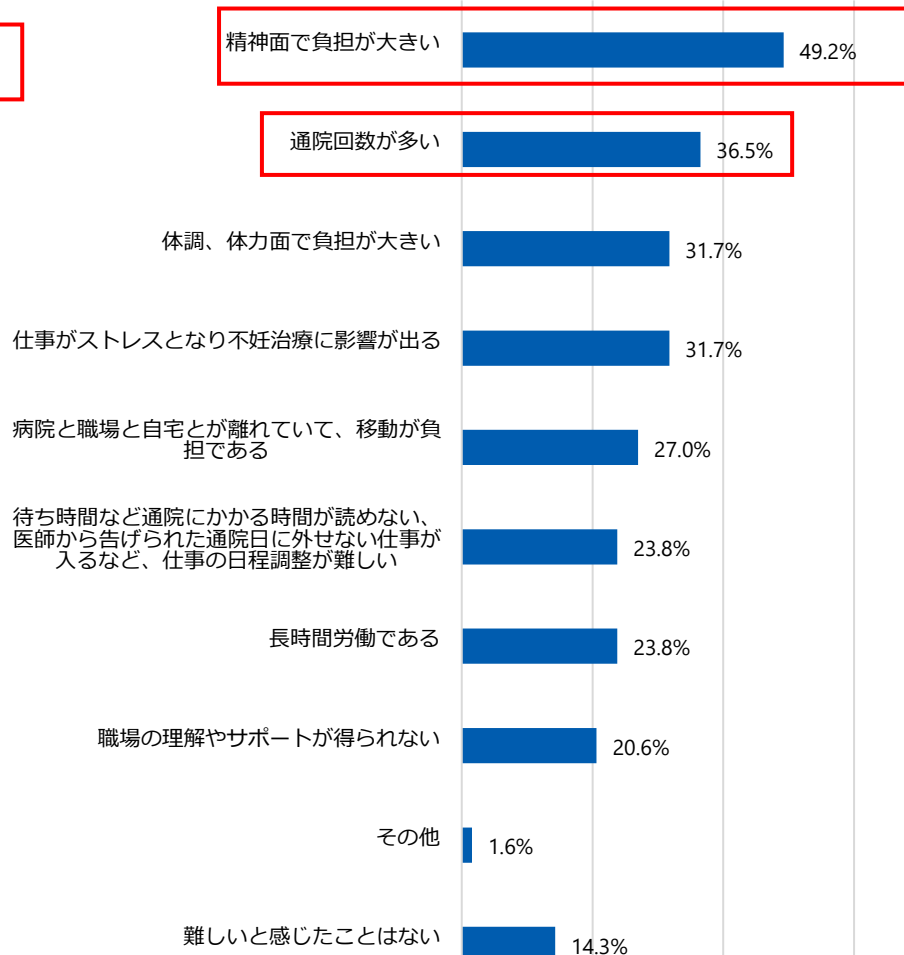
- 不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容として、男女ともに多いのは「通院回数の多さ」「精神面での負担」であり、女性からは「通院と仕事の日程調整の難しさ」も多く挙げられている。

治療と仕事の両立が難しいと感じる内容（両立中・両立経験者）

(女性:n=79) 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



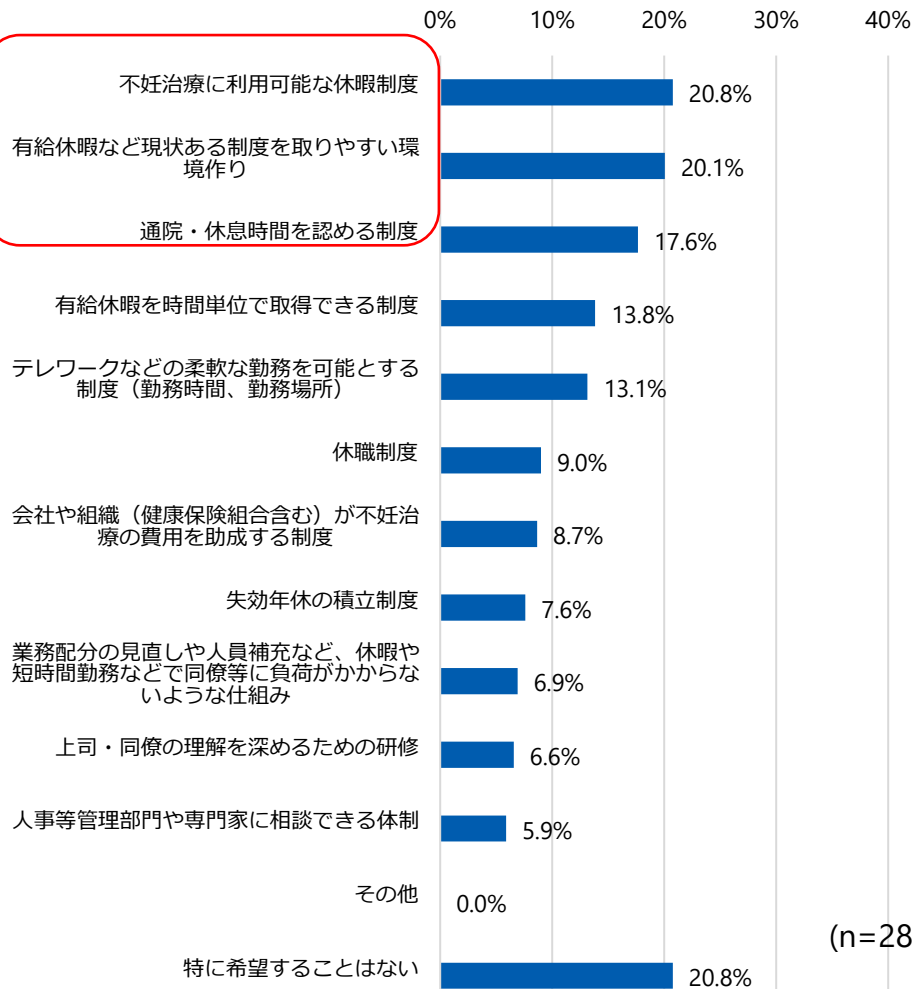
(男性:n=63) 0% 20% 40% 60%



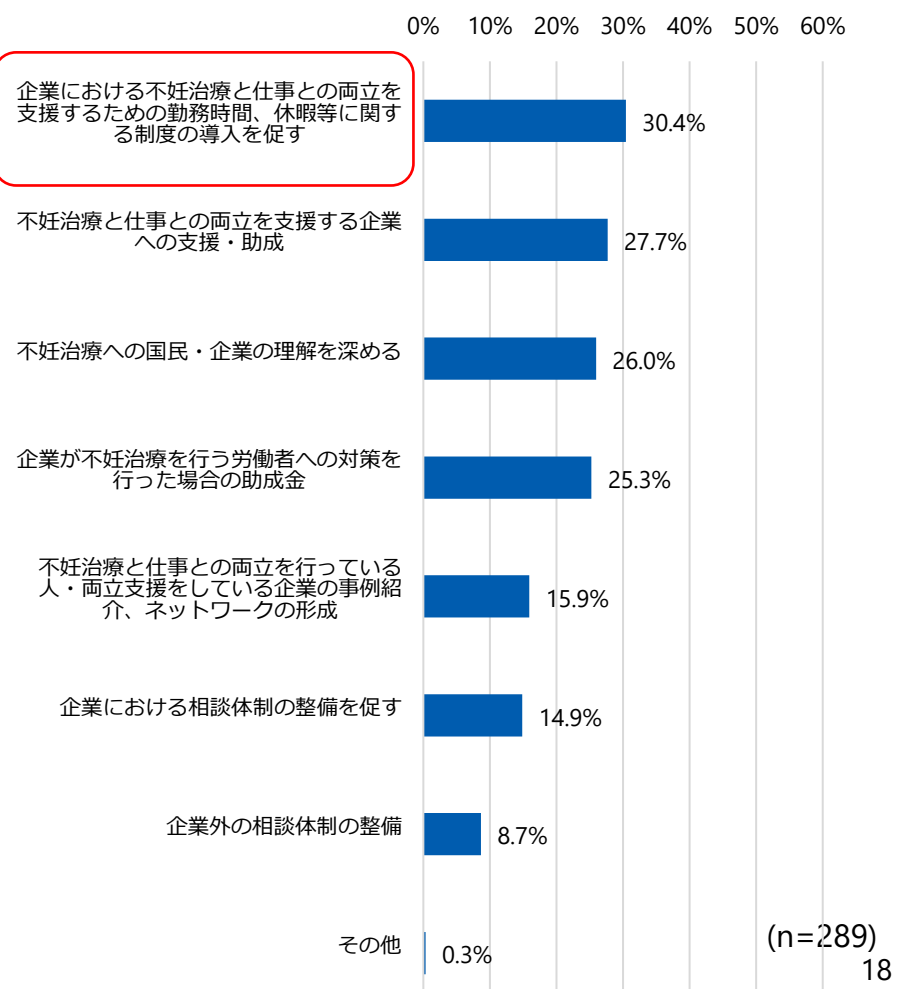
# 不妊治療と仕事との両立に係る会社への希望・行政に望む支援

- 不妊治療と仕事を両立する上での会社等への希望としては、「不妊治療のための休暇制度」、「有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境作り」、「通院・休息時間を認める制度」が多くなっている。
- 不妊治療と仕事との両立を図るために行政に望む支援は、「企業における不妊治療と仕事との両立を支援するための勤務時間、休暇等に関する制度の導入を促す」が最も多い。

会社等への希望（治療中・治療経験者・治療予定者）



行政に望む支援（治療中・治療経験者・治療予定者）

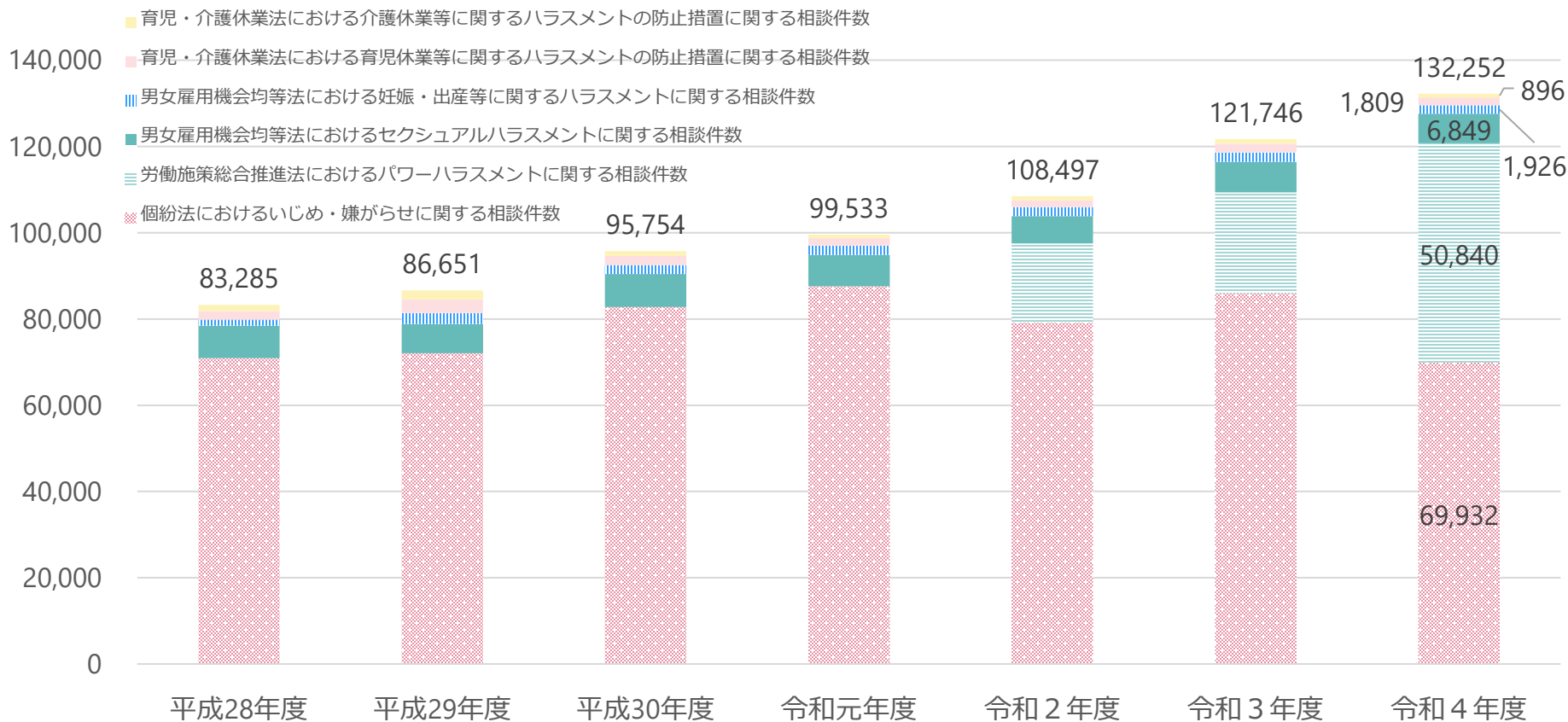


## 4 ハラスメント対策の現状及び施行状況



# 都道府県労働局へのハラスメントに関する相談件数の状況

- 均等法、育介法、労推法では、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、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントについて雇用管理上の措置義務を課し、ハラスメントの防止を図っている。しかし、法制定後も、労働局へのハラスメントの相談件数は高止まりしている状況。



(資料出所) 厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における法施行状況について」(令和4年度)より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

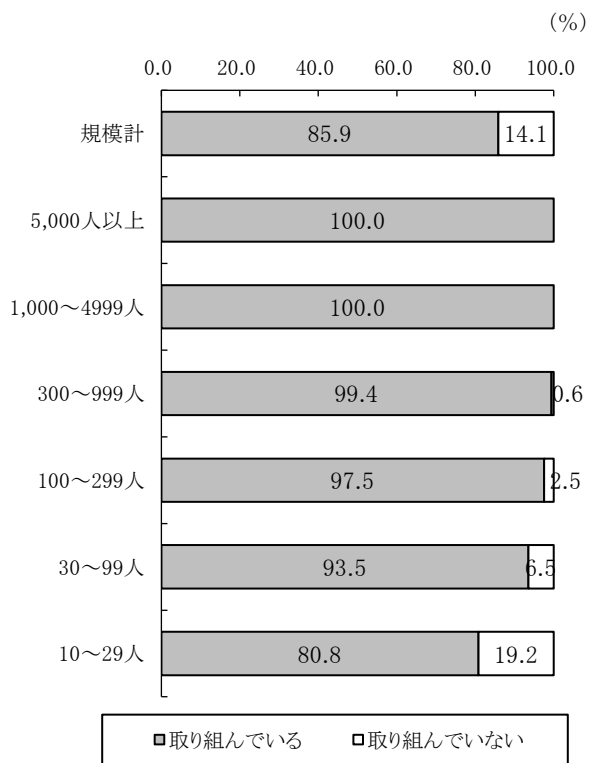
※ 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、企業の職場におけるパワーハラスメントに関する紛争は同法に基づき対応することとなったため、いじめ・嫌がらせに関する個別労働紛争に基づく対応とパワーハラスメントに関する労働施策総合推進法に基づく対応は令和2年度以降別途計上している。

※ 「個紛法におけるいじめ・嫌がらせに関する相談件数」以外の相談件数には、企業からの法令内容に関する問合せなどの件数も含まれている。

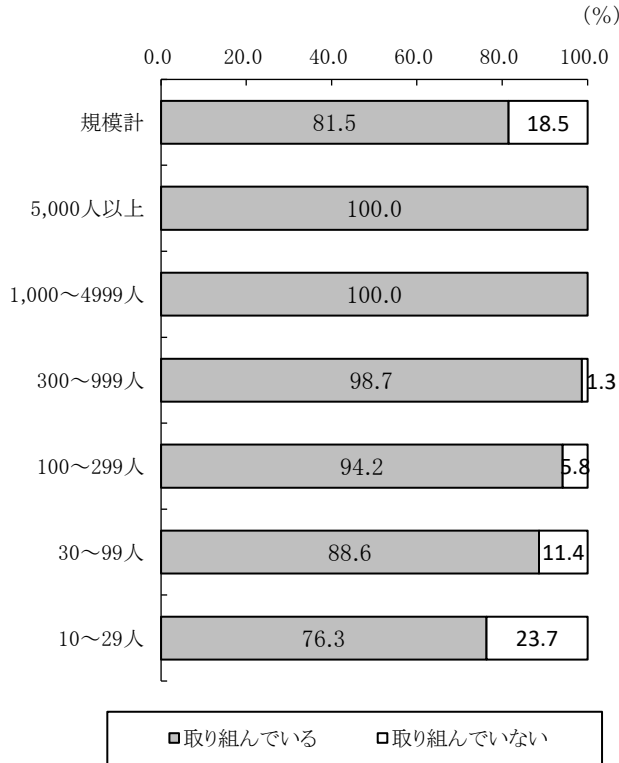
# ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合

- 各ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合（令和4年度）は、セクシュアルハラスメント防止対策が85.9%、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策が81.5%、パワーハラスメント防止対策が84.4%となっている。

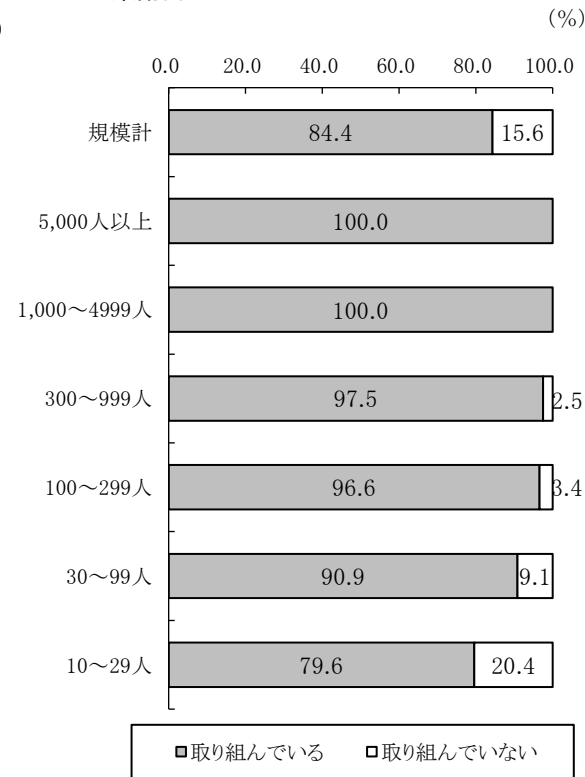
セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和4年度)

# 企業におけるハラスメントの発生状況

- 過去3年間に各ハラスメントの相談があったと回答した企業の割合（令和2年度）をみると、高い順にパワハラ（48.2%）、セクハラ（29.8%）、顧客等からの著しい迷惑行為（19.5%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（5.2%）、介護休業等ハラスメント（1.4%）、就活等セクハラ（0.5%）であった。（図1）
- 過去3年間に各ハラスメントの相談のうち、実際にハラスメントに該当すると判断した企業の割合をみると、顧客等からの著しい迷惑行為（92.7%）、セクハラ（78.7%）、パワハラ（70.0%）の割合が、介護休業等ハラスメント（21.9%）、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント（47.9%）の割合より高い結果となった。（図2）

図1 過去3年間のハラスメント相談件数の傾向（ハラスメントの種類別）

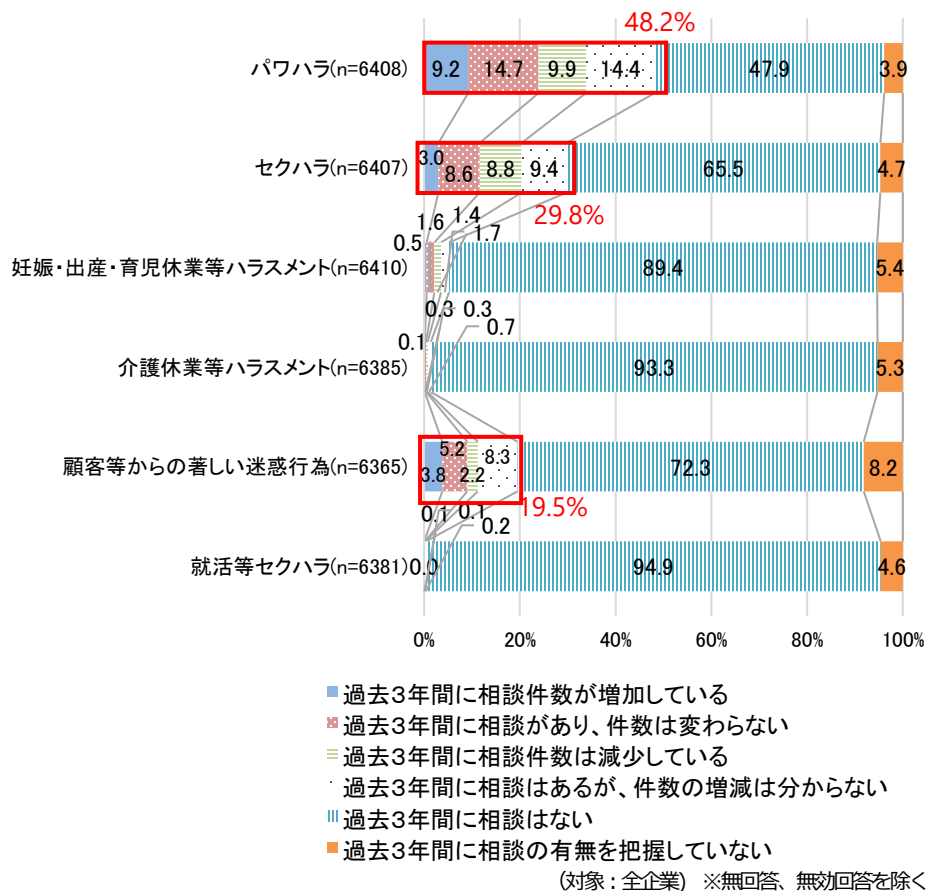
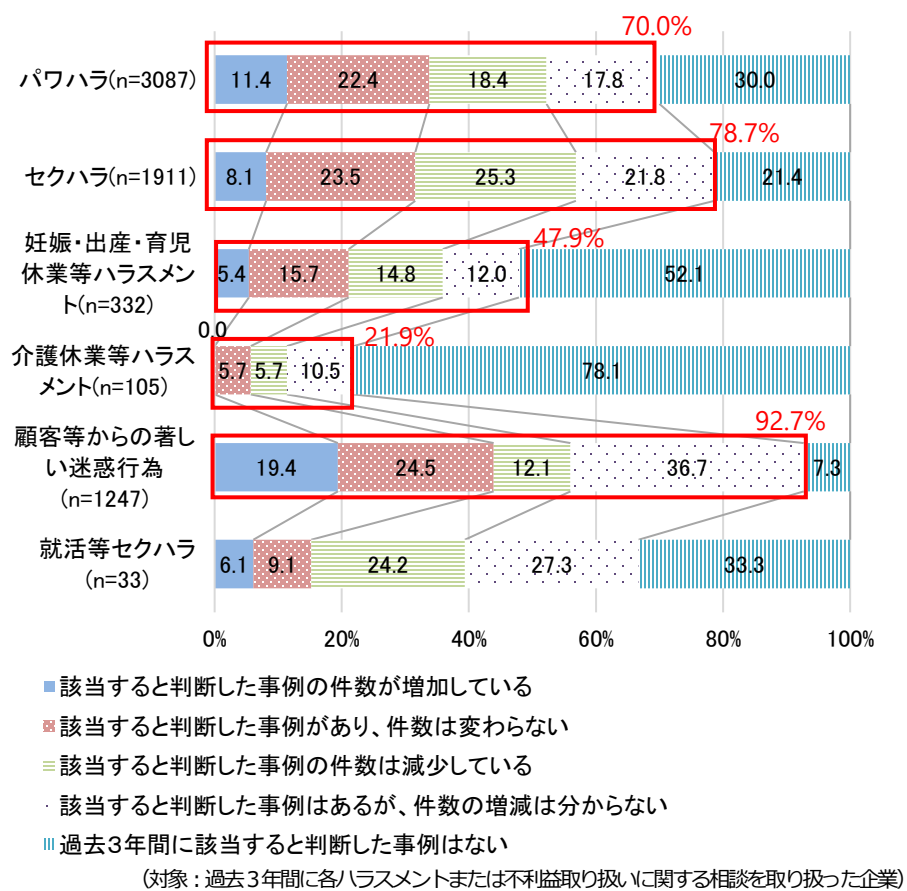


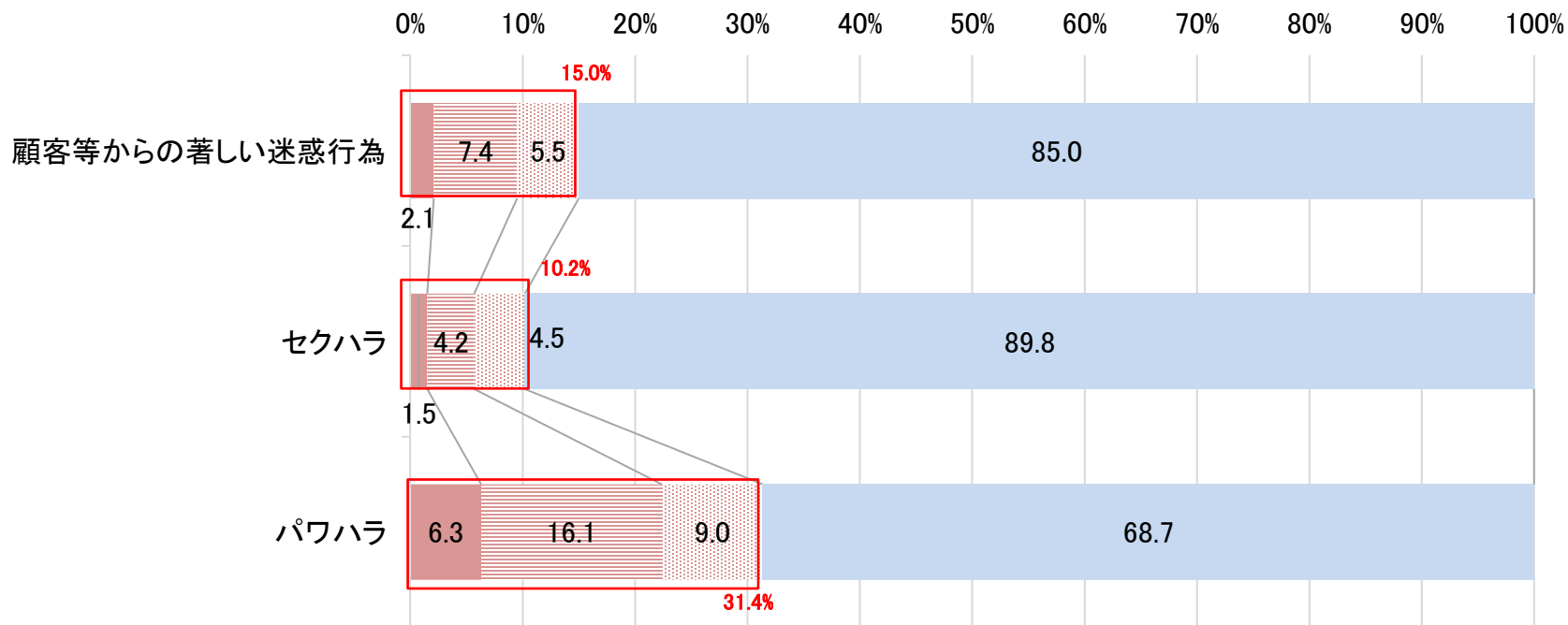
図2 過去3年間のハラスメント該当件数の傾向（ハラスメントの種類別）



# 労働者がハラスメントを受けた経験

- 過去3年間で勤務先で受けたハラスメントとして、パワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為の中では、パワハラを経験した者の割合（31.4%）が最も高く、次いで顧客等からの著しい迷惑行為を経験した者の割合（15.0%）が高かった（令和2年度）。

過去3年間にハラスメントを受けた経験



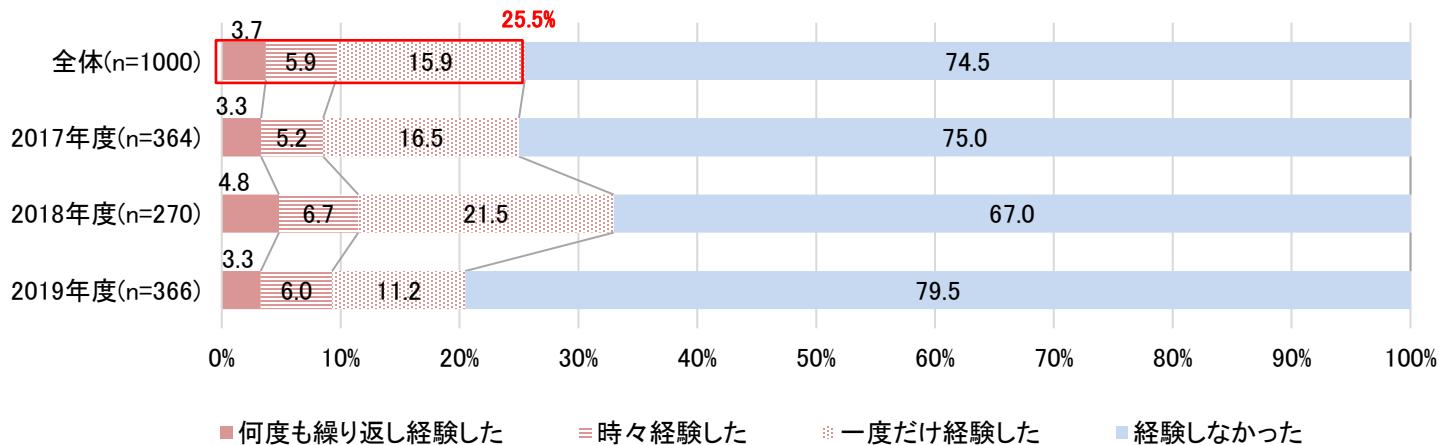
■ 何度も繰り返し経験した   ■ 時々経験した   ■ 一度だけ経験した   ■ 経験しなかった (対象:全回答者 n=8000)



# 就職活動等においてセクシュアルハラスメントを受けた経験

- 回答者の中で、就職活動中またはインターンシップ参加中にセクハラ（就活等セクハラ※）を経験した者の割合は25.5%であった。男女別では、男性の方が高かった。就活等セクハラを受けた後の行動としては、「何もしなかった」が最も高く、「大学のキャリアセンターに相談した」等が続いた。

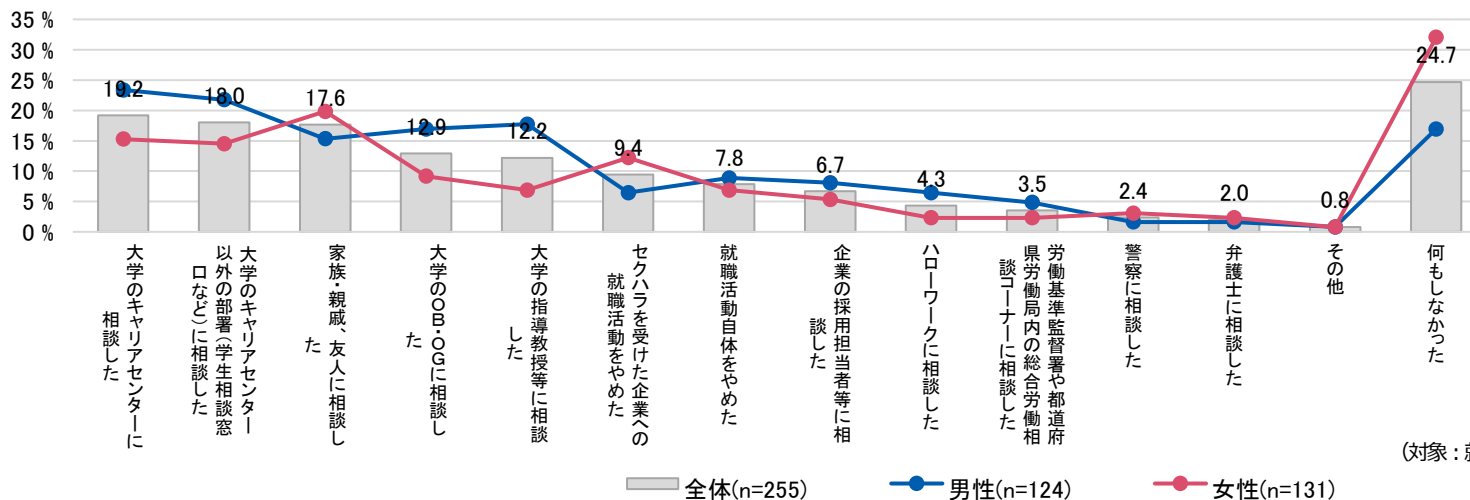
就活等セクハラを受けた経験(卒業年度別)



(※)この調査では、就職活動中のセクハラだけでなく、インターンシップ参加中のセクハラの経験についても調査しており、就職活動中またはインターンシップ参加中に経験したセクハラを「就活等セクハラ」としている。

(対象:全回答者 n=1000)

就活等セクハラを受けた後の行動(男女別)



(対象:就活等セクハラを受けた者)