

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

---

急速な少子化と高齢化の進行による人口減少社会の到来という事態に直面する中、以前にも増して、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者にとっては母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮できる雇用環境を整備することが重要な課題となっている。このような状況の中、平成18年6月に男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）の2回目の改正が行われ、平成19年4月から施行されている。

第1章では、平成19年の働く女性の状況について、男性の状況との比較及び昭和60年以降の長期的推移にも留意しながらみていくこととする。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第1節 概況

---

平成19年の女性労働力人口は2,763万人で、4年連続で増加した（前年差4万人増、前年比0.1%増）。また、男性は3,906万人（同8万人増、同0.2%増）と、10年ぶりに増加した。労働力人口総数に占める女性の割合は41.4%と、前年と同じであった。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、48.5%（男性73.1%）と前年と同じであった。

女性雇用者数は2,297万人となり、5年連続で増加した（前年差20万人増、前年比0.9%増）。男性雇用者数は3,226万人で3年連続で増加（同32万人増、同1.0%増）となり、雇用者総数に占める女性の割合は前年と同じ41.6%であった。

女性雇用者は産業別には、「医療、福祉」、「飲食店、宿泊業」等で、また、職業別には、「保安・サービス職業従事者」、「事務従事者」等で増加した。

女性の完全失業者数は103万人（前年差4万人減）、完全失業率は3.7%（同0.2%ポイント低下）といずれも5年連続の減少、低下であった。

平成19年の規模10人以上企業における女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は、24万1,700円（前年比1.3%増）となった。

平成18年の規模5人以上事業所における女性常用労働者の1人平均月間総実労働時間は130.5時間（前年差0.7時間減）、うち所定内労働時間は124.8時間（同1.0時間減）であった。

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 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～女性は4年連続で増加、男性は10年ぶりに増加

---

総務省統計局「労働力調査」によると、平成19年の女性の労働力人口は4年連続で増加し（前年差4万人増、前年比0.1%増）、2,763万人であった。男性の労働力人口は3,906万人（同8万人増、前年比0.2%増）と、10年ぶりに増加した。

昭和60年以降の長期的な変化をみると、女性は昭和60年（2,367万人）から平成10年までは増加し続けていたが、その後はほぼ横ばいとなっている。男性も昭和60年（3,596万人）以降増加を続けていたが、平成9年（4,027万人）をピークに、平成18年まで減少し続けていた。

平成19年の労働力人口総数に占める女性の割合は前年と同じで、41.4%であった。昭和60年は39.7%であり、上昇傾向にある。（付表1）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 1 労働力人口

##### (2) 労働力率 ～女性は前年同。男性は10年連続で低下。

---

平成19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、48.5%と前年と同じであった。男性は73.1%であり、10年連続で低下（前年差0.1%ポイント低下）した。

昭和60年以降の長期的な変化をみると、女性は昭和60年（48.7%）から平成3年（50.7%）まで上昇したのち、48.3～50.7%の間で推移している。男性は昭和60年（78.1%）から平成9年（77.7%）までは77.2～78.1%の間で推移していたが、平成10年以降低下を続けている。（付表1）

なお、平成19年の女性の15～64歳人口は4,133万人（前年差47万人減）、労働力人口は2,560万人（同3万人減）であり、この年齢層の労働力率は61.9%と5年連続で上昇した（同0.6%ポイント上昇）。男性は、15～64歳人口4,179万人（前年差36万人減）、労働力人口は3,560万人（同13万人減）であり、この年齢層の労働力率は85.2%と3年連続で上昇した（同0.4%ポイント上昇）。（付表2、3）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 1 労働力人口

(3) 年齢階級別労働力率～女性は45～49歳層と30～34歳層が上昇。ボトムの30～34歳層と35～39歳層がほぼ同水準となった。男性は60～64歳層が上昇。

---

平成19年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳層（75.8%）と45～49歳層（75.6%）を左右のピークとし、30～34歳層（64.0%）をボトムとするM字型カーブを描いている。前年と比べると、45～49歳層が最も上昇した（前年差1.6%ポイント上昇）が、次いでボトムの30～34歳層が上昇し（同1.2%ポイント上昇）、35～39歳層（64.3%）とほぼ同水準となった。

男性は25～29歳層から55～59歳層までの各年齢層においてほとんど変化のない台形を描いているが、前年と比べると、60～64歳層が最も上昇した（前年差3.5%ポイント上昇）。（付表3）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 1 労働力人口

##### (4) 女性の配偶関係別労働力率

---

1)

女性の配偶関係別労働力率～未婚は低下。有配偶は上昇。

配偶関係別に平成19年の女性の労働力率をみると、未婚では63.4%、有配偶では48.9%となった。未婚の労働力率は前年に比べ0.3%ポイント低下し、有配偶については前年に比べ0.4%ポイント上昇した。（付表4）

2)

年齢階級別にみた女性の配偶関係別労働力率～未婚は、40～44歳層と35～39歳層が上昇。有配偶は、30～34歳層、45～49歳層が上昇。

年齢階級別にみた配偶関係別労働力率をみると、未婚は25～29歳層（90.9%）がピークとなっており、前年に比べ最も上昇した年齢階級は、40～44歳層（86.0%、前年差1.6%ポイント上昇）、次いで35～39歳層（87.8%、同0.9%ポイント上昇）であった。有配偶は45～49歳層（73.7%）がピークとなっており、前年に比べ最も上昇した年齢階級は、30～34歳層（49.7%、前年差2.0%ポイント上昇）、次いで45～49歳層（同1.6%ポイント上昇）であった。（付表6）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 1 労働力人口

(5) 非労働力人口～男女とも増加。主な活動状態別では、男女とも「その他（高齢者など）」が増加しているが、女性は「家事」が、男性は「通学」が減少。

---

平成19年の女性の非労働力人口は2,935万人となり、2年連続で増加した（前年差5万人増）。主な活動状態別にみると、主に「家事」をしていた者は1,657万人（同17万人減）、「通学」は330万人（同5万人減）といずれも前年に比べ減少したが、「その他（高齢者など）」は948万人となり、前年より27万人増加した。構成比（女性非労働力人口総数に占める割合）では、「家事」56.4%、「通学」11.2%、「その他（高齢者など）」32.3%となった。

平成19年の男性の非労働力人口は1,432万人（前年差5万人増）であり、主な活動状態別にみると、「家事」47万人（同3万人増）、「通学」379万人（同13万人減）、「その他（高齢者など）」1,006万人（同17万人増）となっている。構成比（男性非労働力人口総数に占める割合）では、「家事」3.3%、「通学」26.5%、「その他（高齢者など）」70.3%となった。（付表7）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 2 就業者及び完全失業者

###### (1) 就業者

---

1)

###### 就業者数 ～男女とも増加

総務省統計局「労働力調査」によると、平成19年の女性の就業者数は2,659万人で、5年連続で増加した（前年差7万人増、前年比0.3%増）。

男性の就業者数は3,753万人となり、3年連続で増加した（同23万人増加、同0.6%増）。（付表9）

2)

###### 従業上の地位別就業者数 ～男女とも雇用者が増加、自営業主・家族従業者が減少

平成19年の就業者数を従業上の地位別にみると、女性は自営業主が155万人（前年差5万人減、前年比3.1%減）、家族従業者は194万人（同8万人減、同4.0%減）、とともに減少する一方、雇用者は2,297万人と前年に比べ20万人増加（前年比0.9%増）した。女性の就業者総数に占める割合は、自営業主5.8%、家族従業者7.3%、雇用者86.4%となった。

男性も、自営業主が467万人（前年差5万人減、前年比1.1%減）、家族従業者が42万人（前年差3万人減、前年比6.7%減）と減少し、雇用者が3,226万人と前年に比べ32万人増加（前年比1.0%増）した。男性の就業者総数に占める割合は、自営業主12.4%、家族従業者1.1%、雇用者86.0%となった。（付表9、10）

---

# I 働く女性の状況

## 第1章 平成19年の働く女性の状況

### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

#### 2 就業者及び完全失業者

##### (2) 完全失業者数及び完全失業率

1)

#### 完全失業者数 ～男女とも減少

平成19年の完全失業者数は、女性103万人（前年差4万人減）、男性154万人（同14万人減）であり、ともに5年連続で減少した。（付表11）

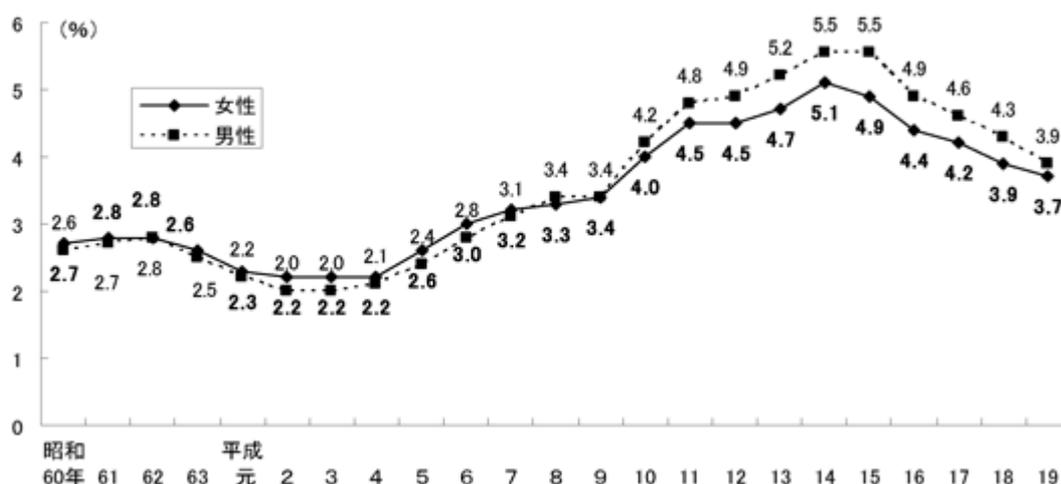
2)

#### 完全失業率 ～男女とも低下

平成19年の完全失業率（労働力人口に占める完全失業者の割合）も、女性は3.7%と5年連続で低下し（前年差0.2%ポイント低下）、男性も3.9%と、4年連続で低下した（前年差0.4%ポイント低下）。（図表1-1-1、付表11）

図表1-1-1 完全失業率の推移

図表1-1-1 完全失業率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

3)

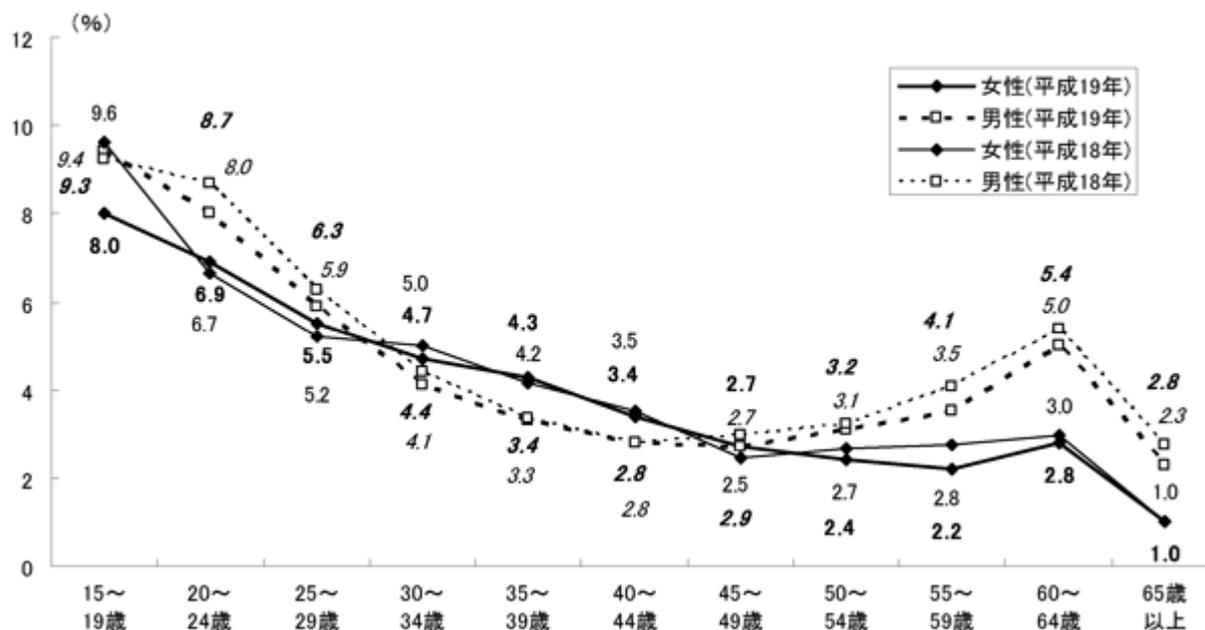
#### 年齢階級別完全失業率 ～女性は15～19歳層、男性は20～24歳層で最も低下

年齢階級別に男女の完全失業率を比較すると、30～34歳層から40～44歳層までの各年齢層では、女性が男性よりも高くなっている。

前年と比べ最も低下した年齢階級は、女性は15～19歳層（8.0%、前年差1.6%ポイント低下）、男性は20～24歳層（8.0%、前年差0.7%ポイント低下）となっている。（図表1-1-2）

図表1-1-2 年齢階級別完全失業率

図表1-1-2 年齢階級別完全失業率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成18、19年）

# I 働く女性の状況

## 第1章 平成19年の働く女性の状況

### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

#### 3 雇用者

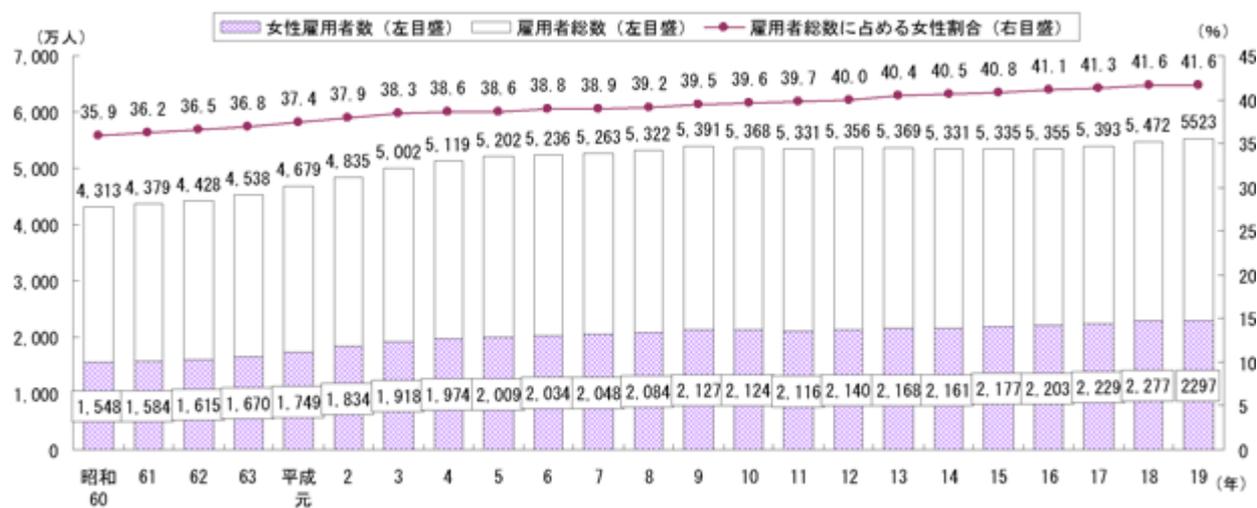
#### (1) 雇用者数、雇用者総数に占める女性の割合～雇用者総数に占める女性の割合は前年同

総務省統計局「労働力調査」によると、平成19年の雇用者数は、女性は2,297万人、男性は3,226万人となり、雇用者総数に占める女性の割合は、前年と同じく41.6%であった。

昭和60年以降の長期的な推移をみると、雇用者総数に占める女性の割合は上昇傾向が続いている。（図表1-1-3、付表13-1、15）

図表1-1-3 雇用者数の推移

図表1-1-3 雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 3 雇用者

(2) 年齢階級別雇用者数 ～男女とも60～64歳層の雇用者数が最も増加。次いで35～39歳層が増加。

---

平成19年の女性雇用者数を年齢階級別にみると、30～34歳層の266万人が最も多く、次いで25～29歳層の265万人となっている。前年と比べると、60～64歳層が最も増加し（前年差14万人増）、次いで35～39歳層が10万人増加した。

平成19年の男性雇用者数を年齢階級別にみると、最も多いのは30～34歳層で415万人、次いで35～39歳層が406万人となっている。前年と比べると、60～64歳層が最も増加し（前年差23万人増）、次いで35～39歳層と65歳以上層が各15万人増加した。（付表13-1）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 3 雇用者

(3) 産業別雇用者数～女性雇用者数の増加幅が大きい産業は「医療、福祉」、「飲食店、宿泊業」。男性雇用者数の増加幅が大きい産業は「情報通信業」。

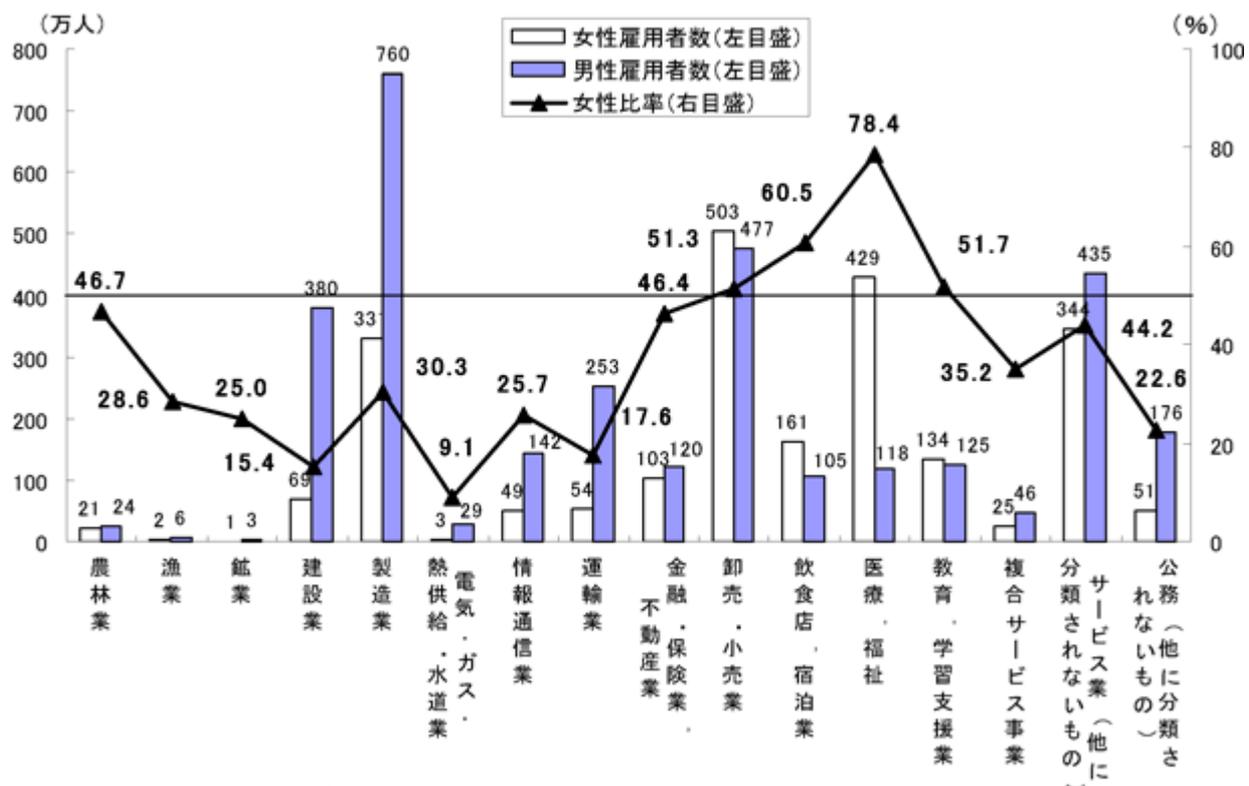
平成19年の女性雇用者数及び構成比（女性雇用者総数に占める割合）を産業別にみると、「卸売・小売業」が503万人（21.9%）と最も多く、次いで「医療、福祉」が429万人（18.7%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が344万人（15.0%）、「製造業」が331万人（14.4%）となっている。前年に比べ増加幅が大きい産業は、「医療、福祉」（前年差6万人増、前年比1.4%増）、「飲食店、宿泊業」（同5万人増、同3.2%増）であった。

一方、男性の産業別雇用者数及び構成比（男性雇用者総数に占める割合）をみると、「製造業」が760万人（23.6%）と最も多く、次いで「卸売・小売業」が477万人（14.8%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が435万人（13.5%）、「建設業」が380万人（11.8%）となっている。前年に比べ増加幅が大きい産業は、「情報通信業」（前年差12万人増、前年比9.2%増）であった。

平成19年の雇用者における産業別女性比率（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」（78.4%）、「飲食店、宿泊業」（60.5%）、「教育、学習支援業」（51.7%）、「卸売・小売業」（51.3%）となっている。（図表1-1-4、付表14、15）

図表1-1-4 産業別雇用者数及び女性比率

図表 1-1-4 産業別雇用者数及び女性比率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成19年）

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 3 雇用者

(4) 職業別雇用者数～女性雇用者数の増加幅が大きい職業は「保安・サービス職業従事者」、「事務従事者」。男性雇用者数の増加幅が大きい職業は「販売従事者」、「専門的・技術的職業従事者」。

---

平成19年の女性の雇用者数及び構成比（女性雇用者総数に占める割合）を職業別にみると、「事務従事者」が738万人（32.1%）と最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が397万人（17.3%）、「保安・サービス職業従事者」が381万人（16.6%）となっている。前年に比べ増加幅が大きい職業は、「保安・サービス職業従事者」（前年差14万人増、前年比3.8%増）、「事務従事者」（同8万人増、同1.1%増）等であった。

一方、男性の職業別雇用者数及び構成比（男性雇用者総数に占める割合）をみると、「製造・制作・機械運転及び建設作業員」が936万人（29.0%）と最も多く、次いで「事務従事者」が484万人（15.0%）、「販売従事者」が484万人（15.0%）、「専門的・技術的職業従事者」が437万人（13.5%）となっている。前年に比べ増加幅が大きい職業は、「販売従事者」（前年差9万人増、前年比1.9%増）、「専門的・技術的職業従事者」（同6万人増、同1.4%増）等であった。（付表16-1、16-2）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 3 雇用者

#### (5) 企業規模別雇用者数 ～男女とも100人以上の規模が前年に比べて増加

---

平成19年の非農林業女性雇用者数を企業規模別にみると、「500人以上」規模が494万人（同11万人増）、「100～499人」規模が423万人（同9万人増）、「30～99人」規模が387万人（同3万人減）、「1～29人」規模が743万人（前年差1万人減）と、100人以上の規模で前年より増加している。

男性についても「500人以上」規模が842万人（同36万人増）、「100～499人」規模が581万人（前年差10万人増）、「30～99人」規模が500万人（前年同）、「1～29人」規模が929万人（同12万人減）と、100人以上の規模で前年より増加しているが、特に「500人以上」規模で増加幅が女性よりも大きくなっている。（付表14）

企業規模別の構成比（非農林業雇用者に占める割合）について昭和60年以降の長期的な変化をみると、女性は男性よりも小規模企業で働く雇用者の割合が高く、大規模企業で働く雇用者の割合が低いが、女性は「500人以上」規模の割合の上昇傾向（昭和60年18.7%→平成19年21.7%）、「1～29人」規模の割合の低下傾向（昭和60年38.3%→平成19年32.6%）がみられ、男女間の企業規模別構成比の差異は徐々に縮小している。（付表18-1、18-2）

---

# I 働く女性の状況

## 第1章 平成19年の働く女性の状況

### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

#### 3 雇用者

##### (6) 雇用形態別雇用者数

1)

従業上の地位（常雇・臨時雇・日雇）別雇用者数～「常雇」が女性は5年連続で増加、男性は3年連続で増加

平成19年の非農林業女性雇用者数を、従業上の地位（常雇・臨時雇・日雇）別にみると、「常雇」（1年を超える又は雇用期間を定めない契約で雇われている者）が1,782万人と5年連続で増加し（前年差19万人増）、「臨時雇」（1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者）が437万人（前年同）、「日雇」（日々又は1か月未満の契約で雇われている者）が58万人（前年同）となっている。

男性は「常雇」が2,936万人と3年連続で増加（前年差28万人増）したほか、「臨時雇」が220万人（前年差5万人増）、「日雇」が46万人（前年差2万人減）となっている。（付表19-1）

2)

雇用形態（勤め先での呼称による）別の雇用者数～女性は「パート」が最も増加。男性は「正規の職員・従業員」が最も増加。

総務省統計局「労働力調査」（詳細結果）により、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、平成19年の女性は、「正規の職員・従業員」が1,039万人（前年差3万人増）、「パート」が739万人（同26万人増）、「アルバイト」が170万人（同5万人増）、その他の雇用形態（契約社員・嘱託、派遣社員等。図表1-2-22の（注）参照）が合わせて285万人（同4万人増）となっている。構成比（役員を除く女性雇用者総数に占める割合）では、「正規の職員・従業員」46.5%、「パート」33.1%、「アルバイト」7.6%、その他の雇用形態12.8%となった。

男性は、「正規の職員・従業員」が2,402万人（同27万人増）、「パート」が83万人（同4万人増）、「アルバイト」が172万人（同4万人増）、その他の雇用形態が合わせて283万人（同13万人増）となっている。構成比（役員を除く男性雇用者総数に占める割合）では、「正規の職員・従業員」81.7%、「パート」2.8%、「アルバイト」5.8%、その他の雇用形態9.6%となった。（付表75-1、75-2）

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 3 雇用者

#### (7) 女性の配偶関係別雇用者数 ～有配偶女性雇用者数は8年連続で増

加

---

総務省統計局「労働力調査」により、平成19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」は1,302万人（前年差26万人増）、「未婚」は724万人（同5万人減）、「死別・離別」は241万人（前年同）となっており、有配偶女性雇用者数は8年連続で増加している。構成比（非農林業女性雇用者総数に占める割合）では、「有配偶」57.2%、「未婚」31.8%、「死別・離別」10.6%となった。（付表20）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 3 雇用者

#### (8) 学歴別一般労働者の構成比～女性は大学・大学院卒が上昇

---

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）により平成19年の女性の学歴別一般労働者（常用労働者のうち、短時間労働者以外の者）の構成比をみると、中卒が4.8%（前年差0.2%ポイント低下）、高卒が47.6%（同0.8%ポイント低下）、高専・短大卒が29.8%（前年同）、大学・大学院卒が17.8%（前年差1.0%ポイント上昇）と、大学・大学院卒が上昇している。

男性は、中卒が7.0%（同0.2%ポイント低下）、高卒が48.2%（同0.6%ポイント上昇）、高専・短大卒が9.4%（同0.1%ポイント低下）、大学・大学院卒が35.4%（同0.3%ポイント低下）となっている。  
（付表24）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第2節 労働力人口、就業者、雇用者の状況

##### 3 雇用者

##### (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、平均年齢～平均勤続年数の男女差は縮小

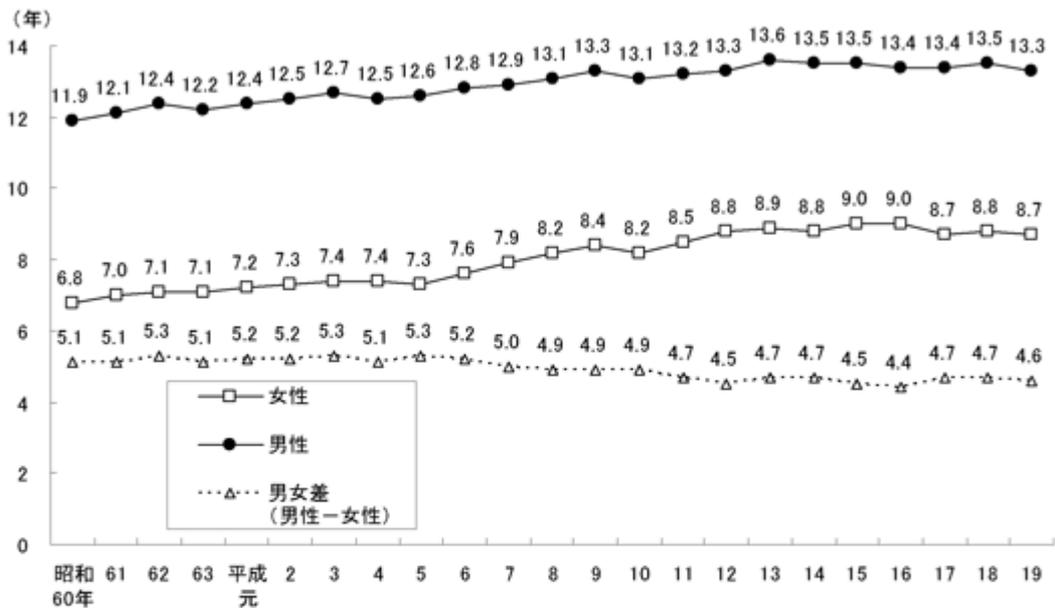
平成19年の一般労働者の平均勤続年数は、女性は8.7年（前年8.8年）、男性は13.3年（同13.5年）であり、男女とも前年に比べ短くなった。

昭和60年以降の長期的な推移をみると、男女とも伸長しているが、5年台で推移してきた男女差は平成8年以降4年台となり、やや縮小している。

昭和60年と比べると、平成19年は、女性は1.9年、男性は1.4年伸長している。（図表1-1-5、付表26）

図表1-1-5 一般労働者の平均勤続年数の推移

図表 1-1-5 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」を除いた者をいう。  
 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 企業規模10人以上

平成19年の一般労働者の平均年齢は、女性は39.2歳、男性は41.9歳で、男女とも前年より0.1歳高くなった。(付表26)

2)

一般労働者の勤続年数階級別構成比～勤続10年以上の割合の男女差は縮小

一般労働者の勤続年数階級別の構成比をみると、平成19年の女性は、勤続10年以上の割合が32.8%と、前年より0.8%ポイント低下した。男性も前年より1.3%ポイント低下し、51.1%となった。勤続10年以上の割合の男女差は、18.3%ポイント(前年18.8%ポイント)と縮小した。

昭和60年以降の長期的な推移をみると、女性の勤続10年以上の割合は、昭和60年(24.9%)から平成16年(35.6%)まではほぼ一貫して上昇傾向であったが、平成17年以降はやや低下している。昭和60年は勤続10年以上の女性は一般労働者の4人に1人だったが、平成19年には3人に1人となった。

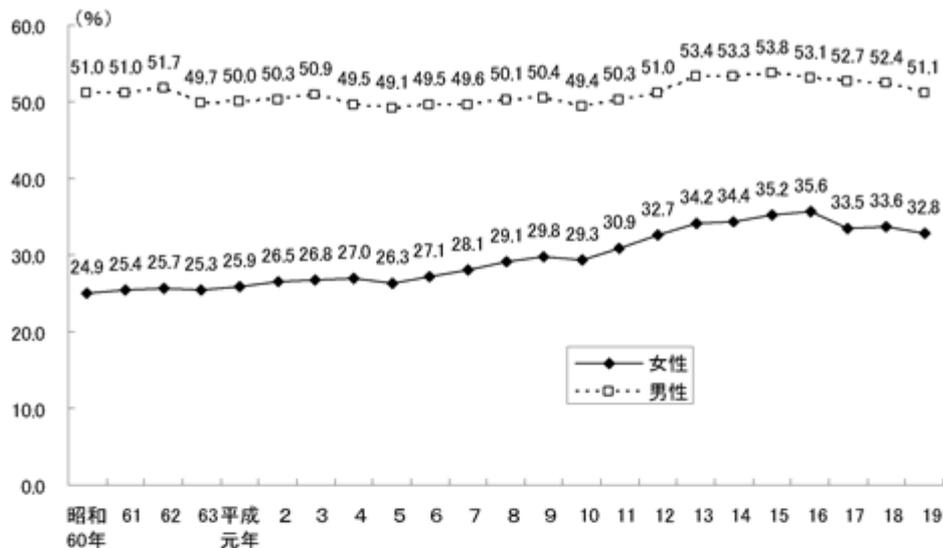
一方、男性の勤続10年以上の割合は、49.4%～53.8%の間を推移しており、おおむね2人に1人という状況が続いている。

なお、勤続20年以上の割合の推移をみると、女性は昭和60年(5.5%)以降、徐々に上昇を続け、平成9年以降は1割を超えているが、その後は上昇のペースが緩やかになっている。男性も昭和60年(20.5%)から平成9年(27.3%)までは上昇傾向であったが、その後は25.9%～26.9%の間を推移している。(図表1-1-6、付表28)。

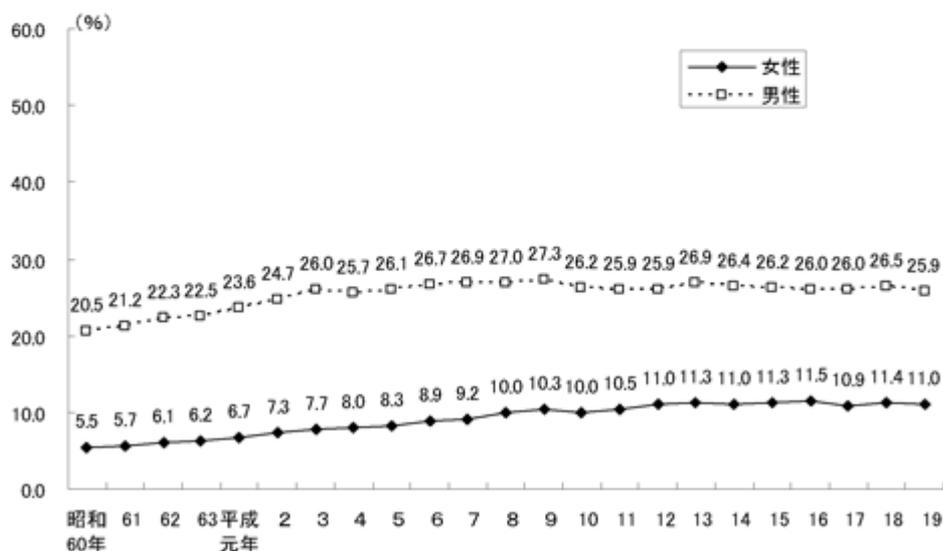
図表 1-1-6 勤続年数階級別一般労働者構成比の推移

図表 1-1-6 勤続年数階級別一般労働者構成比の推移

〔勤続 10 年以上〕



〔勤続 20 年以上〕



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」を除いた者をいう。
  - 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 企業規模10人以上
  - 4 勤続年数計の一般労働者数に占める、勤続10年以上及び勤続20年以上の一般労働者数の割合を算出。

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第3節 労働市場の状況

##### 1 求人・求職状況～新規求人数は減少、新規求職者数は増加

---

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労働市場の動きをみると、平成19年平均の新規求人数（男女計）は、月あたり54万4,076人で、前年に比べ4万3,069人の減少（前年比7.3%減）となった。

新規求職者数（男女計）は40万2,084人で、前年比4.1%増となった。

新規求人倍率は1.35倍で前年に比べて0.05ポイント低下した。また、有効求人倍率は0.92倍となり、前年に比べて0.02ポイント低下している（付表30）。

---

# I 働く女性の状況

## 第1章 平成19年の働く女性の状況

### 第3節 労働市場の状況

#### 2 入職・離職状況

##### (1) 入職者数、離職者数

1)

入職者数、離職者数～男女とも入職者数、離職者数とも減少

厚生労働省「雇用動向調査」によると、平成18年の女性の入職者数（一般労働者及びパートタイム労働者計）は359万4,500人（前年差32万2,800人減、前年比8.2%減）、離職者数は369万4,000人（同19万400人減、同4.9%減）と、入職者数は4年ぶり、離職者数は3年ぶりに共に減少した。男性の入職者数は339万8,400人（前年差16万6,000人減、前年比4.7%減）、離職者数は335万900人（同32万人減、同8.7%減）と、入職者数、離職者数は共に3年ぶりに減少した。（付表31-1）

2)  
就業形態別にみた入職者数、離職者数～女性は4年連続でパートタイム労働者への入職者数が一般労働者を上回る。

就業形態別にみると、女性は、平成18年の一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除く者）は、入職者数166万9,600人（前年差20万3,000人減、前年比10.8%減）、離職者数184万2,100人（同9万6,100人減、同5.0%減）と、どちらも3年ぶりに減少した。パートタイム労働者（常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者）も、入職者数192万5,000人（前年差11万9,600人減、前年比5.8%減）、離職者数185万1,900人（同9万4,400人減、同4.9%減）と、どちらも4年ぶりに減少した。また、4年連続でパートタイム労働者への入職者が一般労働者を上回っている。

男性については、一般労働者は入職者数256万8,900人（同2万8,300人減、同1.1%減）、離職者数258万600人（同9万3,300人減、同3.5%減）とどちらも減少し、パートタイム労働者も入職者数82万9,500人（同13万7,700人減、同14.2%減）、離職者数77万300人（同22万6,700人減、同22.7%減）と、どちらも4年ぶりに減少している。（付表31-1）

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第3節 労働市場の状況

##### 2 入職・離職状況

#### (2) 職歴別一般労働者への入職者割合～女性は転職入職者の割合が約6割、男性は約7割

---

平成18年の一般労働者への入職者の状況を職歴別にみると、女性は、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前年に最終の学校を卒業した者）からの入職者の割合は20.4%（前年20.9%）、一般未就業者（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新規学卒者以外の者）からの入職者の割合は14.8%（同15.8%）、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64.8%（同63.3%）となっている。（付表33-2）

男性は、新規学卒者から一般労働者への入職者の割合は16.4%（同15.9%）、一般未就業者からの入職者の割合は10.6%（同11.0%）、転職入職者は72.9%（同73.2%）となっている。（付表34-2）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第3節 労働市場の状況

##### 3 新規学卒者の就職状況

###### (1) 高校新卒者、大学新卒者の就職率及び就職内定率

---

1)

高校新卒者の就職率及び就職内定率～就職率の男女差は前年に比べ縮小

厚生労働省「高校新卒者就職内定状況等調査」により、高校新卒者の就職状況をみると、平成19年3月卒業者の就職率は98.4%と前年の98.1%を0.3%ポイント上回った。男女別では、女性が97.8%（前年97.3%）と男性の98.9%（同98.7%）より1.1%ポイント低くなっているが、前年の男女間の格差(1.4%ポイント)に比べ、その差は0.3%ポイント縮小した。また、平成20年3月卒業予定者の就職内定率（平成20年1月末現在）は89.4%で、女性が85.7%、男性が92.3%と、女性の方が6.6%ポイント低くなっている（付表36）。

2)

大学新卒者の就職率及び就職内定率～就職率は男女とも上昇

厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況等調査」により、大学新卒者の就職状況をみると、平成19年3月卒業者の就職率（平成19年4月1日現在）も高校新卒者と同様前年（95.3%）を上回り、96.3%（前年差1.0%ポイント上昇）であった。男女別では、女性が96.0%（前年95.0%）と男性の96.6%（同95.5%）を前年に引き続き下回った。また、平成20年3月卒業予定者の就職内定率（平成20年2月1日現在）は88.7%で、女性が88.2%、男性が89.2%と、女性の方が1.0%ポイント低くなっている（付表37）。

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第3節 労働市場の状況

##### 3 新規学卒者の就職状況

##### (2) 新規学卒就職者の学歴別構成比～男女とも大学卒の割合が上昇

---

文部科学省「学校基本調査」（平成19年度）により、新規学卒就職者の学歴別構成比をみると、女性は大学卒が53.4%（前年51.7%）と前年に比べ最も上昇し、次いで高等学校卒27.7%（同28.1%）、短期大学卒18.2%（同19.5%）となっている。男性は、大学卒が60.3%（同59.0%）と6割を超え、次いで高等学校卒36.2%（同37.2%）、短期大学卒1.7%（同1.9%）となっている。

昭和60年以降の長期的推移をみると、女性は高校卒が昭和61年度の60.1%をピークに年々低下する一方、大学卒の割合は、昭和60年度には1割程度（12.7%）だったが、大学進学率の上昇に伴い年々上昇し、平成19年度には40.7%ポイント上昇し、半数を超えている（53.4%）。なお、昭和60年度には25.1%だった短期大学卒の割合は、平成7年度（33.8%）まで上昇した後、低下し、平成19年度（18.2%）には昭和60年度の水準を下回っている。

男性も高校卒が低下する一方、大学卒の割合が上昇しているが、大学卒の昭和60年度（41.1%）と比べた平成19年度（60.3%）の上昇幅は19.2%ポイントと女性に比べ小さい。男女間の大学卒の割合の差は、昭和60年度は28.4%ポイントだったが、平成19年度は6.9%ポイントとなり、大幅に縮小した。（付表38-2、46）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第3節 労働市場の状況

##### 3 新規学卒者の就職状況

##### (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

平成19年3月の女性の高等学校卒業生数は、56万7,109人（前年比1.8%減）、うち就職者数は8万9,704人（同1.1%増）であり、卒業者に占める就職者の割合は15.8%と、前年に比べ0.4%ポイント上昇した。

男性は卒業生数が58万50人（前年比2.4%減）、うち就職者数は12万2,896人（同1.0%増）であり、卒業者に占める就職者の割合は21.2%と、女性と同様、前年に比べ0.4%ポイント上昇した。

昭和60年度からの長期的な推移をみると、女性の卒業生数は平成4年度をピークに減少を続け、就職者数も昭和61年度をピークに減少傾向となっているため、卒業者に占める就職者の割合は低下し続け、平成15年度に14.7%となった。その後も卒業生数は減少しているが、就職者数は横ばいとなっているため、平成17年以降、就職者割合は上昇傾向となっている。

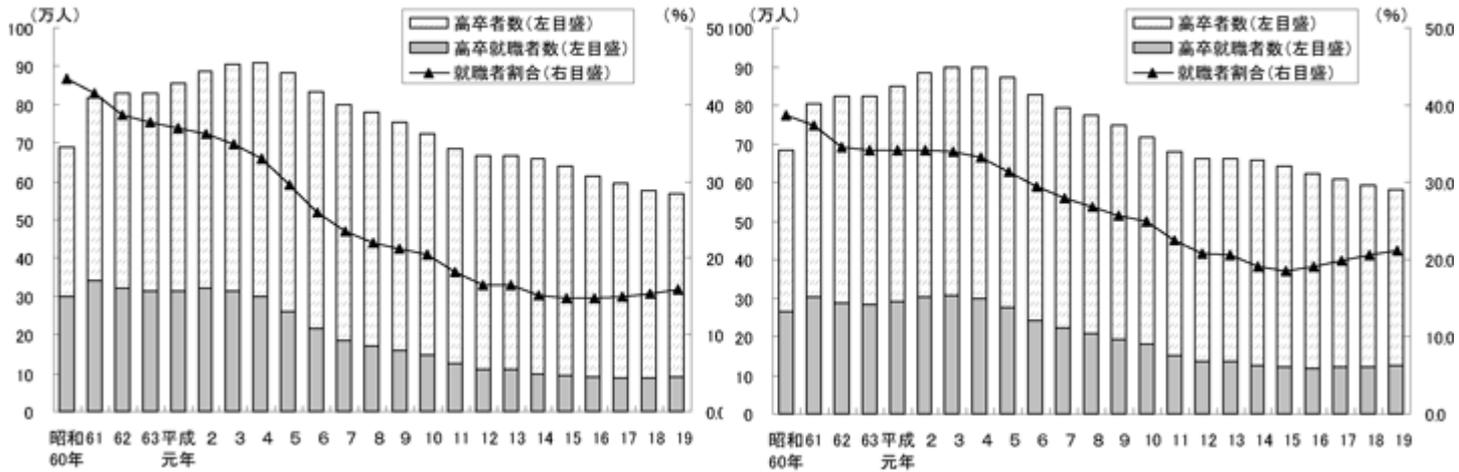
男性も、卒業生数は平成4年度をピークに減少を続けている。就職者数も平成3年度をピークに減少していたが、減少のペースは女性に比べると緩やかであり、平成16年度に11万8,598人まで減少した後、増加に転じている。このため、卒業者に占める就職者の割合は平成15年度に18.5%に低下した後、上昇している。（図表1-1-7、付表38-1、39）

図表1-1-7 高等学校卒業生数、就職者数、卒業者に占める就職者割合の推移

図表1-1-7 高等学校卒業者数、就職者数、卒業者に占める就職者割合の推移

〔女性〕

〔男性〕



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

2)

学卒就職者の産業別構成比～男女とも「製造業」の割合が最も高く、かつ前年と比べて上昇

平成19年度の高等学校卒業者のうち、就職者について、産業別の構成比をみると、女性は「製造業」が29.4%、「卸売・小売業」が21.9%、「サービス業（他に分類されないもの）」が12.0%、「医療，福祉」が10.9%と、この4産業で全体の74.2%を占めている。前年に比べ最も構成比が上昇したのは、「製造業」（前年差1.0%ポイント上昇）であった。

男性は「製造業」が52.7%と過半数を占め、次いで「建設業」（8.8%）、「卸売・小売業」（7.5%）となっている。前年に比べ、女性と同じく「製造業」の構成比が最も上昇した（前年差2.6%ポイント上昇）。

昭和60年度以降の長期的な推移をみると、日本標準産業分類の改定（平成14年3月）により、平成15年以降と平成14年以前では分類項目が異なるため比較には注意を要するが、女性は、平成14年度まで「金融・保険業」が低下し（昭和60年度8.3%→平成14年度2.4%）、「サービス業」が上昇する傾向がみられる（昭和60年度21.1%→平成14年度37.3%）。平成15年度以降は「製造業」が上昇傾向となり（平成15年度23.1%→平成19年度29.4%）、「サービス業（他に分類されないもの）」は低下している（平成15年度22.4%→平成19年度12.0%）。

男性は平成14年度まで「製造業」（昭和60年度47.6%→平成14年度38.1%）及び「卸売・小売業，飲食店」（昭和60年度17.3%→平成14年度13.9%）の低下傾向、「建設業」（昭和60年度6.0%→平成14年度14.3%）の上昇傾向がみられる。平成15年度以降は「製造業」（平成15年度38.2%→平成19年度52.7%）が上昇しており、「建設業」（平成15年度13.7%→平成19年度8.8%）及び「サービス業（他に分類されないもの）」（平成15年度12.3%→平成19年度6.5%）は低下している。（付表40）

3)

学卒就職者の職業別構成比～女性は「事務従事者」、男性は「製造・制作作業」の割合が最も高い。前年に比べ男女とも「製造・制作作業」が上昇。

職業別の構成比をみると、女性は「事務従事者」が24.1%で最も高く、次いで「サービス職業従事者」（23.9%）、「製造・制作作業」（22.4%）、「販売従事者」（18.9%）となっている。男性は「製造・制作作業」が53.9%を占め、次いで「サービス職業従事者」（8.6%）となっている。前年に比べると、男女とも「製造・制作作業」の構成比が最も上昇している（女性：前年差0.5%ポイント上昇、男性：同2.2%ポイント上昇）。

昭和60年度以降の長期的な推移をみると、女性は、「事務従事者」が平成4年度（48.0%）をピークに低下し、平成12年度以降23.2～25.1%の間で推移している。その一方、「サービス職業従事者」は、平成5年度（16.8%）以降上昇傾向となり、平成15年度に29.5%となった後、低下している。「製造・制作作業員」は昭和60年度（18.0%）から平成5年度（13.2%）まで低下傾向だったが、その後上昇傾向に転じ、平成13年度に22.8%となった。翌年の平成14年度には17.5%に低下しているが、その後再び上昇している。「販売従事者」は16.2～21.4%の間で推移している。

男性は、「製造・制作作業員」が、平成16年度まで39.8～46.1%の間で推移していたが、平成17年度以降上昇している。「販売従事者」は、平成3年度（13.3%）以降低下傾向となり、平成19年度は6.2%となっている。なお、「採掘・建設・労務作業員」は5.0～12.9%の間で、「サービス職業従事者」は6.9～13.3%の間で推移している。（付表43-2）

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第3節 労働市場の状況

#### 3 新規学卒者の就職状況

#### (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男女とも上昇

平成19年3月の女性の短期大学卒業者数は、8万1,294人（前年比7.5%減）、うち就職者数は5万8,791人（同4.2%減）であり、卒業者に占める就職者の割合は72.3%と、前年に比べ2.5%ポイント上昇した。

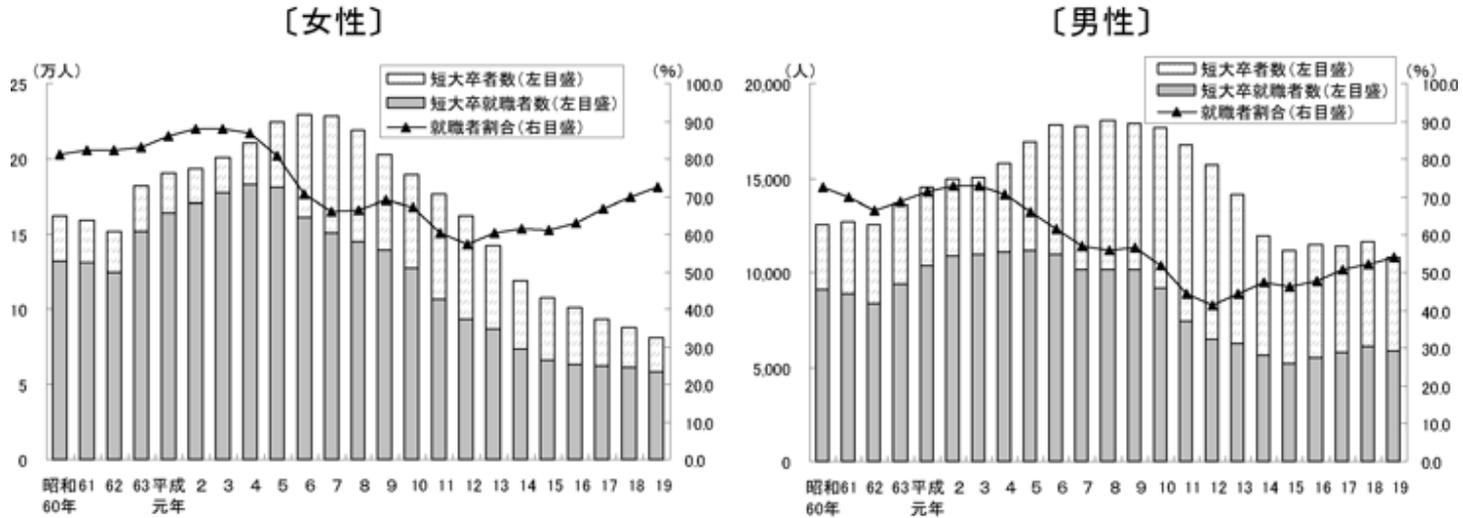
男性は卒業者数が1万806人（同7.6%減）、うち就職者は5,832人（同4.2%減）であり、卒業者に占める就職者の割合は54.0%と、女性と同様、前年に比べ1.9%ポイント上昇した。

昭和60年度からの長期的な推移をみると、女性の卒業者数は平成6年度まで増加しているが、就職者数は平成4年度をピークに減少し、卒業者に占める就職者の割合は平成12年度に57.4%に低下したが、その後は卒業者の減少のペースが就職者の減少のペースを上回っているため、就職者割合は上昇している。

男性も、卒業者数は平成8年度まで増加したが、就職者数は平成5年度をピークに減少し、卒業者に占める就職者の割合は平成12年度に41.3%に低下した。その後、平成15年度以降は女性と異なり、卒業者数は横ばいとなる一方、就職者数は増加傾向にあるため、就職者割合が上昇している。（図表1-1-8、付表38-1、39）

図表1-1-8 短期大学卒業者数、就職者数、卒業者に占める就職者割合の推移

図表 1-1-8 短期大学卒業生数、就職者数、卒業生に占める就職者割合の推移



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

2)

学卒就職者の産業別構成比～男女とも「医療，福祉」の割合が最も高い。前年に比べ、女性は「卸売・小売業」、男性は「情報通信業」が上昇

平成19年度の短期大学卒業者のうち、女性の就職者について、産業別の構成比をみると、「医療，福祉」が38.6%と最も高く、次いで「教育，学習支援業」14.4%、「卸売・小売業」13.7%となっている。前年に比べ最も構成比が上昇したのは、「卸売・小売業」（前年差0.7%ポイント上昇）であった。

男性も「医療，福祉」が30.8%で最も高く、次いで「卸売・小売業」23.0%、「サービス業（他に分類されないもの）」12.8%となっている。前年に比べ、最も構成比が上昇したのは、0.9%ポイント上昇した「情報通信業」（2.7%）であった。

昭和60年度以降の長期的な推移をみると、日本標準産業分類の改定（平成14年3月）により、平成15年度以降と平成14年度以前では分類項目が異なるため比較には注意を要するが、女性は、平成14年度まで「金融・保険業」（昭和60年度16.1%→平成14年度9.2%）及び「製造業」（昭和60年度21.2%→平成14年度8.3%）が低下傾向にあり、「サービス業」（昭和60年度36.6%→平成14年度59.0%）の上昇傾向が顕著であるが、平成15年度以降はどの産業においてもあまり変化はみられない。

男性は、平成14年度まで「製造業」（昭和60年度23.3%→平成14年度11.5%）の低下傾向、「サービス業」（昭和60年度21.2%→平成14年度46.3%）の上昇傾向がみられる。また、「建設業」は平成7年度まで上昇した後、低下している（昭和60年度5.5%→平成7年度10.0%→平成19年度2.5%）。

（付表41）

3)

学卒就職者の職業別構成比～男女とも「専門的・技術的職業従事者」の割合が最も高い。前年に比べ、女性は「販売従事者」、男性は「専門的・技術的職業従事者」が最も上昇

職業別の構成比をみると、平成19年度の女性は「専門的・技術的職業従事者」が55.6%で最も高く、次いで「事務従事者」（25.1%）、「販売従事者」（11.3%）となっている。前年に比べ最も構成比が上昇したのは、「販売従事者」（前年差1.1%ポイント上昇）であった。

男性も、「専門的・技術的職業従事者」が47.8%で最も高く、次いで「生産工程・労務作業」（25.3%）となっている。前年に比べ、「専門的・技術的職業従事者」の構成比が最も上昇した（前年差5.2%ポイント上昇）。

昭和60年度以降の長期的な推移をみると、女性は、平成12年度までは「事務従事者」の割合が最も高く、平成5年度まで約6割で推移していたが、平成6年度以降は低下を続け、平成16年度以降は約25%で推移している。一方、「専門的・技術的職業従事者」は平成10年度まで約3割で推移していたが、平成11年度以降上昇傾向となり、平成13年度以降は4割を超えて最も高い割合となり、平成16年度以降は約55%で推移している。その内訳をみると、「その他の専門的・技術的職業従事者」と「保健医療従事者」が上昇している。

男性は、「専門的・技術的職業従事者」の割合が一貫して最も高いが、その内訳をみると、昭和60年度から平成9年度までは2～3割の間で推移していた「技術者」が平成6年度以降低下し、平成19年度には10.5%となる一方、女性と同様に「その他の専門的・技術的職業従事者」と「保健医療従事者」が上昇している。（付表44-2）

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第3節 労働市場の状況

#### 3 新規学卒者の就職状況

##### (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は男女とも上昇

平成19年3月の女性の大学卒業者数は、23万9,009人（前年比0.2%減）、うち就職者数は17万2,777人（同6.0%増）であり、卒業者に占める就職者の割合は72.3%となり、前年と比べて4.2%ポイント上昇した。

男性は、卒業者数が32万81人（同0.4%増）、うち就職者数は20万4,999人（同6.3%増）であり、卒業者に占める就職者の割合は64.0%（前年差3.5%ポイント上昇）であった。

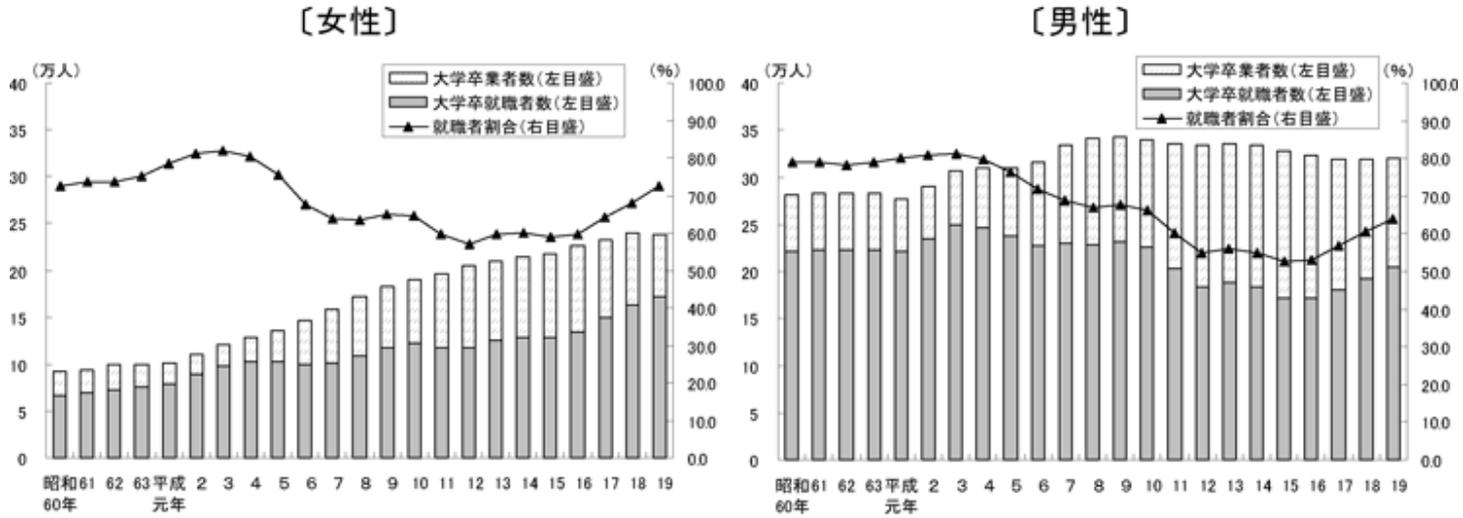
なお、卒業者数から進学者数を除いた就職者割合では、女性が81.0%（前年76.8%）、男性が79.0%（同75.0%）と、6年連続して女性が男性を上回っている。

昭和60年度からの長期的な推移をみると、女性の卒業者数は一貫して増加し続けているのに対し、就職者数は平成4年度から平成15年度まで9万人台から12万人台の間で推移していたため、就職者割合は平成3年度（81.8%）をピークに低下傾向となり、平成12年度に最も低い57.1%となった。平成16年度以降は、就職者数の増加に伴い、就職者割合も上昇している。

男性の卒業者数も昭和60年度から増加傾向であったが、平成9年度をピークに横ばいとなる一方、就職者数は平成3年度をピークに減少傾向となったため、就職者割合も平成3年度の81.1%をピークに低下傾向となり、平成15年度に最も低い52.6%となった。平成16年度以降は、女性と同様に、就職者数が増加傾向となるのに伴い、就職者割合も上昇している。（図表1-1-9、付表38-1、39）

図表1-1-9 大学卒業者数、就職者数、卒業者に占める就職者割合の推移

図表1-1-9 大学卒業者数、就職者数、卒業者に占める就職者割合の推移



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

2)

学卒就職者の産業別構成比～女性は「卸売・小売業」、男性は「製造業」の割合が最も高い。前年に比べ、女性は「金融・保険業」、男性は「情報通信業」が最も上昇

平成19年度の女性の大学卒業者のうち、就職者について、産業別の構成比をみると、「卸売・小売業」が16.8%と最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」13.6%、「医療、福祉」13.5%、「金融・保険業」13.9%の順になっている。前年に比べ最も構成比が上昇したのは、「金融・保険業」（前年差1.8%ポイント上昇）であった。

男性は「製造業」が20.3%で最も高く、次いで「卸売・小売業」が18.8%、「サービス業（他に分類されないもの）」12.7%、「情報通信業」11.0%となっている。前年に比べ最も構成比が上昇したのは、「情報通信業」（前年差1.0%ポイント上昇）であった。

昭和60年度以降の長期的な推移をみると、日本標準産業分類の改定（平成14年3月）により、平成15年以降と平成14年以前では分類項目が異なるため比較には注意を要するが、女性は、「金融・保険業」が上昇傾向にあり（昭和60年度5.4%→平成19年度13.9%）、「製造業」は平成3年度まで17.1～19.1%の間で推移していたが、平成4年度（20.0%）をピークにその後低下傾向となり、平成19年度は11.4%となっている。「サービス業」は昭和60年度（51.8%）から平成6年度（36.7%）まで低下していたがその後平成14年度（43.2%）まで上昇している。平成15年度以降はどの産業においてもあまり変化がみられない。

男性は、平成4年度頃まであまり変化がみられないが、3割前後で推移していた「製造業」は平成5年度（29.4%）以降低下傾向となり、平成15年度に18.4%となった後、やや上昇している。また、「サービス業」は2割前後で推移していたが、平成11年度（25.2%）から平成14年度（29.7%）まで上昇している。また、「建設業」は平成7年度まで上昇した後、低下している（昭和60年度5.6%→平成7年度10.3%→平成19年度6.0%）。平成15年度以降は、女性と同様、どの産業においても大きな変化はみられない。（付表42）

3)

学卒就職者の職業別構成比～女性は「事務従事者」、男性は「専門的・技術的職業従事者」の割合が最も高い。前年に比べ、女性は「販売従事者」、男性は「専門的・技術的職業従事者」が最も上昇

職業別の構成比をみると、平成19年度の女性は「事務従事者」が39.3%と最も高く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が31.0%、「販売従事者」が19.8%となっている。前年に比べ最も構成比が上昇したのは、「販売従事者」（前年差0.8%ポイント上昇）であった。

男性は「専門的・技術的職業従事者」33.1%、「事務従事者」27.0%、「販売従事者」26.9%となっている。前年に比べ最も構成比が上昇したのは、「専門的・技術的職業従事者」（前年差0.7%ポイント上昇）であった。

昭和60年度以降の長期的な推移をみると、女性は、「専門的・技術的職業従事者」が昭和60年度は50.5%と最も高かったが、そのうち過半数を占めていた「教員」の大幅な低下（昭和60年度27.4%→平成10年度5.7%）により平成10年度まで低下傾向であったが、平成11年度以降は「保健医療従事者」等が上昇し、約3割で推移している。昭和60年度から平成2年度まで約4割で推移していた「事務従事者」は、平成3年度以降上昇し、平成6年度には50.2%となったが、その後低下傾向となり、平成19年度は39.3%となっている。「販売従事者」の割合は、平成5年度までは約1割で推移していたが、その後上昇傾向となり、平成19年度は19.8%となっている。

男性は、いずれの職業の構成比も10%ポイント以内の変動で推移しており、女性に比べると大きな変化はみられない。（付表45-2）

### <大学在学生の関係学科別の構成比>

大学在学生の関係学科別の構成比をみると、女子学生については、昭和60年度は「人文科学」が35.4%で最も高かったが、平成9年度31.7%、平成19年度25.8%と低下している。また、「教育」も、昭和60年度には16.9%と2番目に高い割合だったが、平成9年度10.1%、平成19年度8.7%と、特に前半の10年間で低下している。一方、「社会科学」の割合は、昭和60年度は15.1%で3番目だったが、平成9年度には27.5%と大きく上昇し、平成19年度も同水準の28.1%となっている。

男子学生については、昭和60年度、平成9年度、平成19年度とも、「社会科学」「工学」で約7割を占めている（付表50）。

大学在学生の関係学科別構成比の推移



資料出所：文部科学省「学校基本調査」

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

# I 働く女性の状況

## 第1章 平成19年の働く女性の状況

### 第4節 労働条件等の状況

#### 1 賃金

##### (1) 一般労働者の所定内給与額、男女間賃金格差

1)

一般労働者の所定内給与額～女性の所定内給与額は増加

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、平成19年の女性一般労働者のきまって支給する現金給与額は、24万1,700円（前年比1.3%増）、うち所定内給与額（きまって支給する現金給与額から、超過労働給与額を差し引いた額）は22万5,200円（同1.2%増）であった。

一方、男性一般労働者のきまって支給する現金給与額は、37万2,400円（前年比0.08%減）、うち所定内給与額は33万6,700円（同0.3%減）であった。（図表1-1-10、付表53）

図表1-1-10 一般労働者の賃金実態

図表1-1-10 一般労働者の賃金実態

	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	330.6(330.9)	301.1(301.8)	915.4(922.4)	166(167)	14(14)
女性	241.7(238.6)	225.2(222.6)	568.4(569.3)	164(165)	9(9)
男性	372.4(372.7)	336.7(337.7)	1,078.4(1,082.2)	167(168)	17(17)

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成19年）

- (注)
- 「一般労働者」は、常用労働者のうち、短時間労働者を除いた者をいう。
  - 「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。
  - 企業規模10人以上
  - ( )内は前年の数値である。

2)

一般労働者の男女間の賃金格差～所定内給与額の男女間賃金格差は3年ぶりに縮小

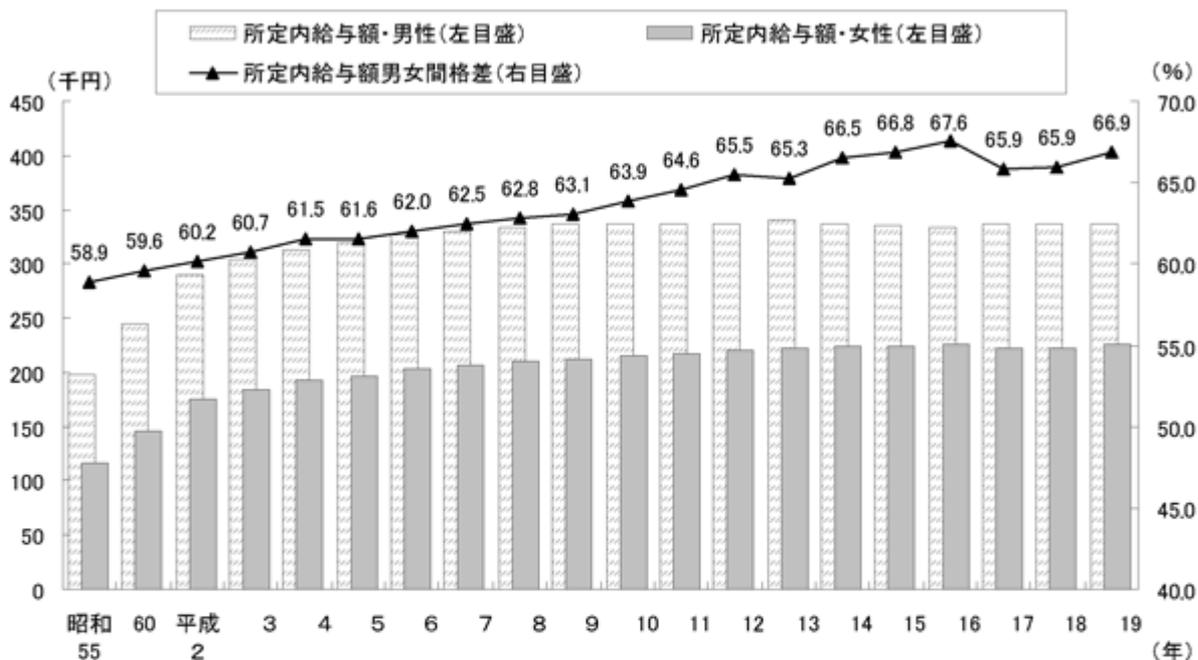
一般労働者の男女間の賃金格差（男性＝100.0とした場合の女性の給与額）は、きまって支給する

現金給与額で64.9（前年64.0）、所定内給与額で66.9（同65.9）となり、共に3年ぶりに縮小した。

所定内給与額についての男女間賃金格差の推移をみると、昭和60年（59.6）から平成16年（67.6）まで縮小傾向が続き、平成17年（65.9）にやや拡大したが、平成19年に再び縮小した。（図表1-1-11、付表53）

図表 1 - 1 - 11 一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移

図表 1 - 1 - 11 一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。  
 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 企業規模10人以上  
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。

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

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第4節 労働条件等の状況

##### 1 賃金

(2) 企業規模別所定内給与額、男女間賃金格差～女性の所定内給与額は、前年に比べすべての企業規模で増加。男女間賃金格差は前年に比べすべての企業規模で縮小。

---

女性の所定内給与額を企業規模別にみると、「1,000人以上」規模では25万2,000円（同1.0%増）、「100～999人」規模で22万3,000円（同0.5%増）、「10～99人」規模で20万6,700円（前年比1.3%増）と、すべての企業規模で増加した。

男性についてみると、「1,000人以上」規模では39万4,200円（同1.1%減）、「100～999人」規模で32万800円（同0.9%減）、「10～99人」規模で29万5,300円（同0.7%増）と、100人以上の企業規模において減少している。

男女間賃金格差は「1,000人以上」規模では63.9（同62.6）、「100～999人」規模で69.5（同68.6）、「10～99人」規模で70.0（前年69.6）と、すべての企業規模で縮小した。（付表56）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第4節 労働条件等の状況

##### 1 賃金

(3) 学歴別新規学卒就職者の初任給、男女間格差～女性の初任給は大卒事務系を除き前年より増加。男女間格差はすべての学歴で縮小。

---

新規学卒者（平成19年3月卒）の初任給は、女性は高卒で15万800円（前年比0.9%増）、高専・短大卒で16万6,900円（同0.1%増）、大卒事務系で18万8,700円（同0.2%減）、大卒技術系で19万9,300円（同1.6%増）であり、大卒事務系を除き、前年より増加した。

また、男性は高卒で15万8,800円（同0.8%増）、高専・短大卒で17万1,200円（前年同）、大卒事務系で19万7,400円（同1.2%減）、大卒技術系で20万500円（同0.3%増）であり、高卒と大卒技術系において前年より増加した。

初任給について男女間賃金格差（男性＝100.0とした場合の女性の初任給）をみると、高卒で95.0（前年差0.2ポイント上昇）、高専・短大卒で97.5（同0.1ポイント上昇）、大卒事務系で95.6（同1.0ポイント上昇）、大卒技術系で99.4（同1.3ポイント上昇）と、すべての学歴で男女間賃金格差が縮小した。（付表57）。

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第4節 労働条件等の状況

##### 2 労働時間

(1) 常用労働者の労働時間、出勤日数～男女とも所定内労働時間が減少し、所定外労働時間が増加したが、女性は男性より所定内労働時間の減少幅が大きい。

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、平成19年の女性常用労働者1人平均月間総実労働時間は130.5時間（前年差0.7時間減）、うち所定内労働時間は124.8時間（同1.0時間減）、所定外労働時間は5.7時間（同0.3時間増）であり、所定内労働時間は減少したが、所定外労働時間は増加した。

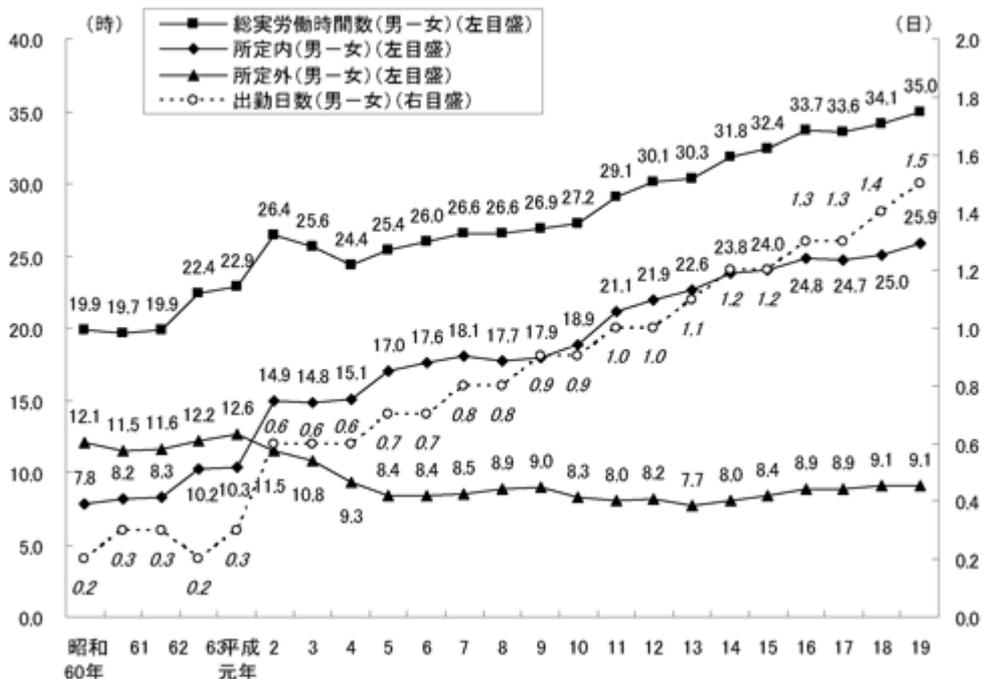
男性は月間総実労働時間165.5時間（前年差0.2時間増）、うち所定内労働時間は150.7時間（同0.1時間減）、所定外労働時間は14.8時間（同0.3時間増）であり、女性と同様に、所定内労働時間の減少、所定外労働時間の増加がみられるが、所定内労働時間の減少幅は女性の方が大きい。

所定内労働時間の男女差について、昭和60年以降の長期的な推移をみると、男女差が拡大する傾向がみられ、その結果として、総実労働時間の男女差も拡大する傾向がみられる。

常用労働者の平均月間出勤日数は、女性18.6日（前年差0.1日減）、男性20.1日（前年同）であった。（図表1-1-12、付表58）

図表1-1-12 常用労働者1人平均月間労働時間及び出勤日数の男女差の推移

図表 1-1-12 常用労働者 1人平均月間労働時間及び出勤日数の男女差の推移



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
 (注) 事業所規模5人以上

# 働く女性の状況

## 第1章 平成19年の働く女性の状況

### 第4節 労働条件等の状況

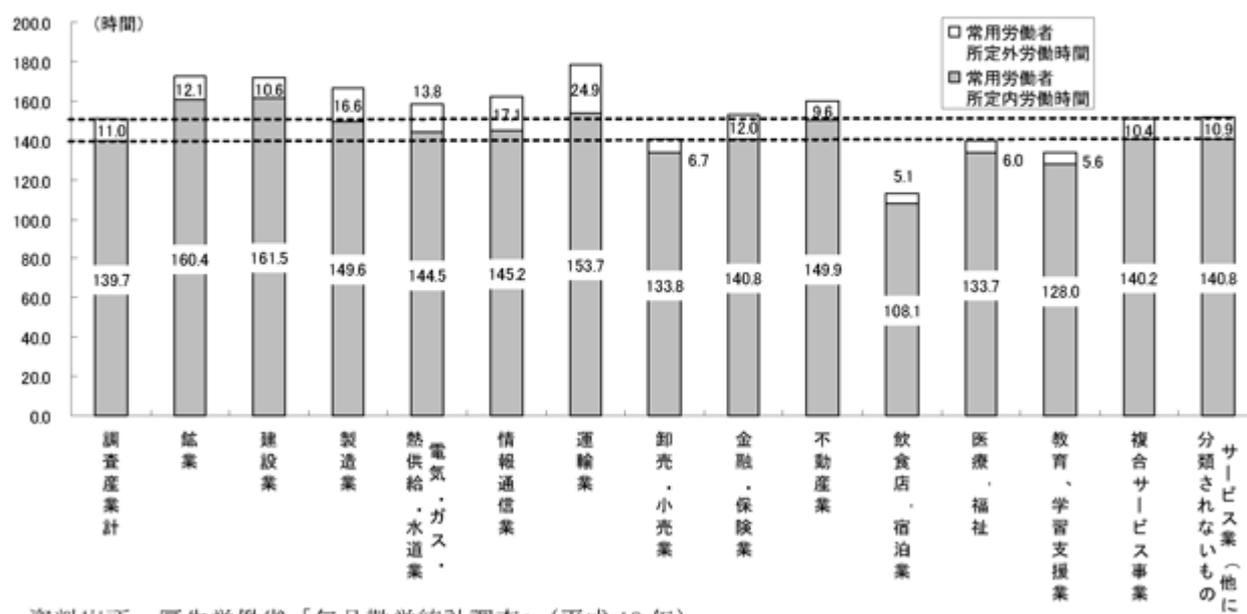
#### 2 労働時間

(2) 常用労働者の産業別労働時間～パートタイム労働者比率の高い産業のうち、「飲食店、宿泊業」では労働時間面からみた一般労働者とパートタイム労働者の働き方のパターンは異なっているが、「卸売・小売業」では類似。

産業別に常用労働者1人平均月間労働時間をみると、(A)「鉱業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業」は平均(産業計)の所定内139.7時間、所定外11.0時間に比べて所定内労働時間・所定外労働時間とも長い、(B)「建設業」「不動産業」は所定内労働時間は長い、所定外労働時間は短い、(C)「金融・保険業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」は所定内労働時間・所定外労働時間とも平均とほぼ同水準、(D)「卸売・小売業」「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」は所定内労働時間・所定外労働時間とも平均よりも短い、という特徴がみられる。(図表1-1-13、付表59-2)

図表1-1-13 産業別所定内外別常用労働者1人平均月間労働時間数

図表1-1-13 産業別所定内外別常用労働者1人平均月間労働時間数  
(男女計・事業所規模5人以上)



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成19年)

各産業別労働時間について就業形態別にみると、上記(A)のうち、「運輸業」は一般労働者(常用労働者のうち、パートタイム労働者を除く者)、パートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間とその事業所の一般労働者よりも短い者又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同

じでも1週の所定労働日数が少ない者)とも所定内労働時間・所定外労働時間のいずれも平均(一般労働者所定内:156.8時間、所定外:13.8時間。パートタイム労働者所定内:91.2時間、所定外:2.8時間)に比べ長いが、「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」の一般労働者の所定内労働時間は、平均と同水準か短くなっている。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」のパートタイム労働者の所定外労働時間は平均より短くなっている。なお、「鉱業」は、一般労働者の所定内労働時間平均よりも長く、所定外労働時間は平均よりも短い、パートタイム労働者はどちらも平均より短い。

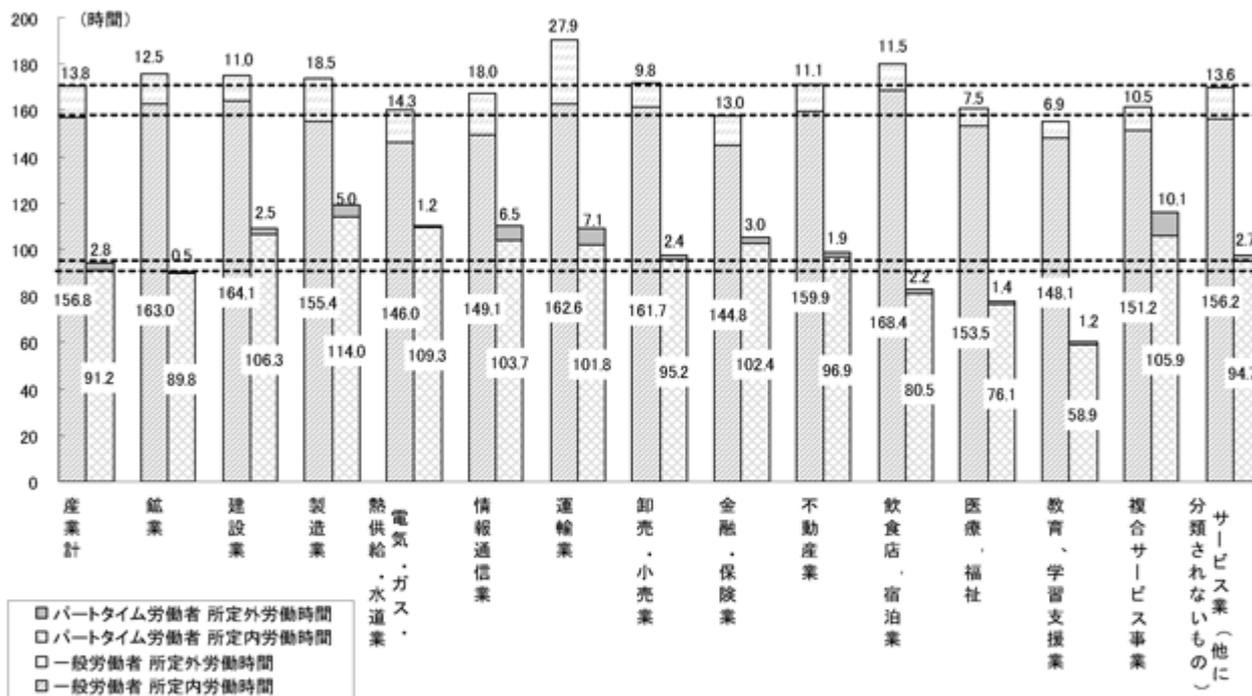
上記(B)の「建設業」「不動産業」は、一般労働者とパートタイム労働者とも所定内労働時間は平均より長い、所定外労働時間は短く、労働時間の特徴が一致している。

上記(C)のうち、「サービス業(他に分類されないもの)」は一般労働者、パートタイム労働者とも所定内・所定外労働時間が平均とほぼ同水準であり、労働時間の特徴が一致しているが、「金融・保険業」「複合サービス事業」は一般労働者の所定内労働時間は短いのに、パートタイム労働者の所定内労働時間は平均より長く、さらに「複合サービス事業」ではパートタイム労働者の所定外労働時間も平均より長くなっている。

上記(D)のうち、「医療,福祉」「教育,学習支援業」は一般労働者、パートタイム労働者とも所定内労働時間・所定外労働時間も平均より短く、労働時間の特徴が一致しているが、「飲食店,宿泊業」は一般労働者の所定内労働時間は平均よりも長く、パートタイム労働者の所定内労働時間・所定外労働時間は平均よりも短い。「卸売・小売業」では一般労働者、パートタイム労働者とも所定内労働時間が平均よりも長くなっている。この2産業はパートタイム労働者比率が特に高いという共通点があるが(「飲食店,宿泊業」のパートタイム労働者比率は68.66%、同じく「卸売・小売業」は41.90%)、「飲食店,宿泊業」では、労働時間面から見た一般労働者とパートタイム労働者の働き方のパターンは異なっているのに対し、「卸売・小売業」では類似しているという違いがみられる。(図表1-1-14、付表59-2)

図表1-1-14 就業形態別の産業別所定内外別常用労働者1人平均月間労働時間数(男女計・事業所規模5人以上)

図表 1-1-14 就業形態別の産業別所定内外別常用労働者 1人平均月間労働時間数（男女計・事業所規模 5人以上）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（平成19年）

（注）1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた者をいう。

2 「パートタイム労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第4節 労働条件等の状況

##### 2 労働時間

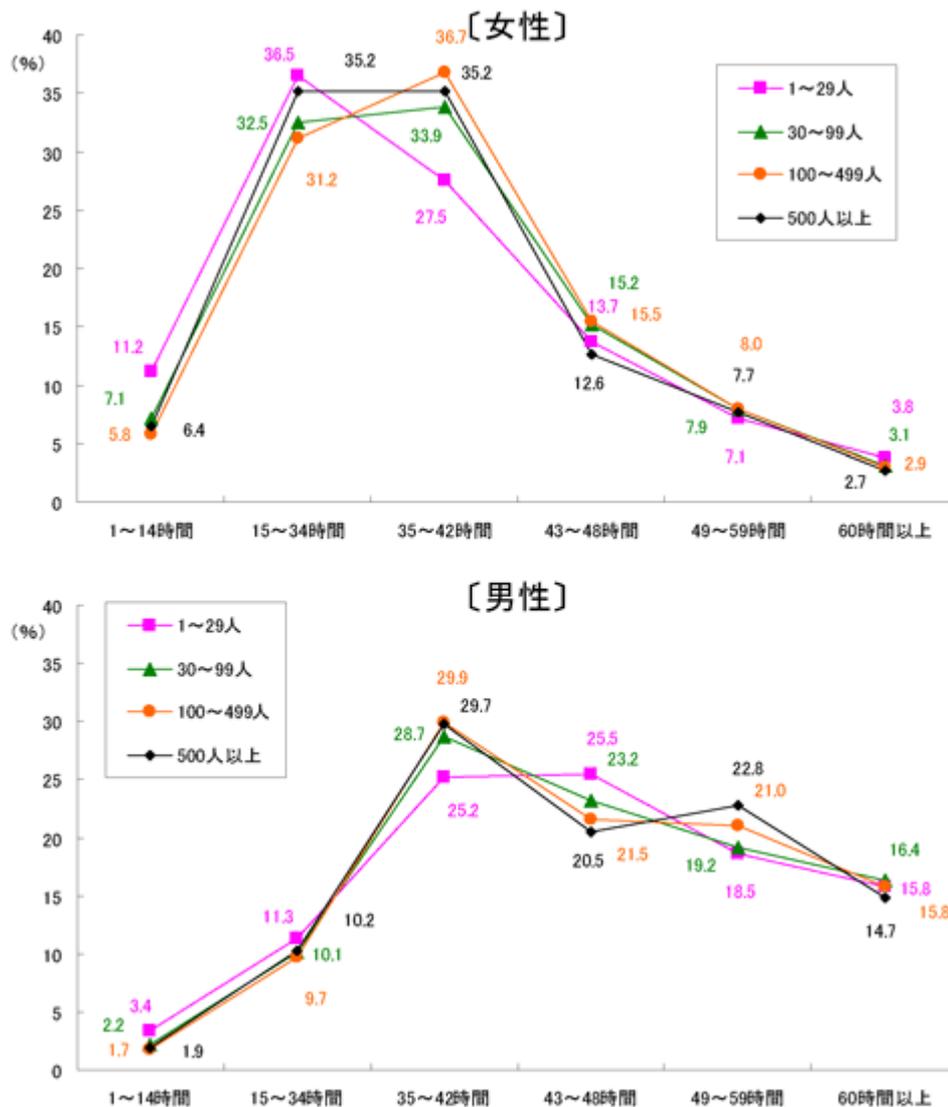
(3) 企業規模別非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比～「1～29人」規模では、女性は15～34時間層の割合が、男性は43～48時間層が最も高い。その他の規模では男女とも35～42時間層の割合が最も高い。

総務省統計局「労働力調査」により、平成19年の非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比を企業規模別にみると、女性は、「1～29人」規模では15～34時間層の割合が最も高いが、「30～99人」規模と「100～499人」規模では35～42時間層の割合が最も高く、おおむね規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向がみられる。その他の週間就業時間階級では、規模別の傾向はあまりみられない。

男性は、「1～29人」規模では43～48時間層が最も高いが、その他の規模では女性と同様35～42時間層の割合が最も高く、おおむね規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。43～48時間層の割合は規模が大きくなるほど低くなり、49～59時間は規模が大きくなるほど高くなっている（図表1-1-15）。

図表1-1-15 企業規模別非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比

図表 1-1-15 企業規模別非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比



資料出所：総務省統計局「労働力調査」（平成19年）

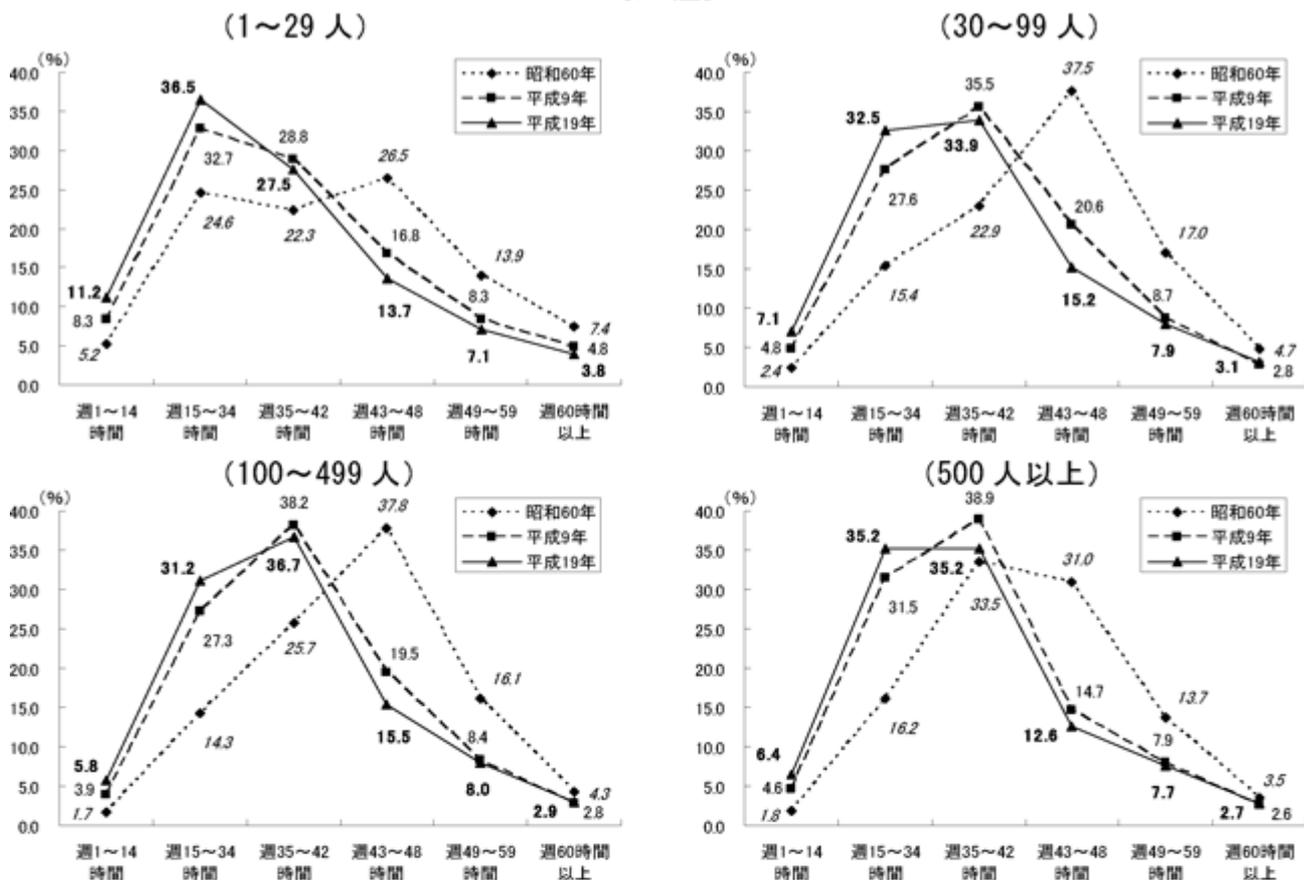
長期的な変化をみるため、昭和60年及び平成9年の状況と比べると、労働時間に関する法制度の改正が行われたこともあり、昭和60年から平成9年にかけて、男女ともすべての規模で週43時間以上の各年齢層の構成比が大きく低下した。その結果、女性は昭和60年には500人未満の規模では週43～48時間層がピークとなっていたが、平成9年には、「100～499人」規模と「30～99人」規模では週35～42時間層に、「1～29人」規模では週15～34時間層にピークが移動している。また、昭和60年の「1～29人」規模では週15～34時間層（24.6%）と週43～48時間層（26.5%）の2つのピークがみられたが、平成9年にはピークが週15～34時間層の1つになっている。男性も、昭和60年にはすべての規模で週43～48時間層が最も高かったが、平成9年には「1～29人」規模を除き、週35～42時間層にピークが移っている。

平成9年と平成19年を比べると、大きな変化はないが、女性はいずれの規模でも週34時間以下の割合が上昇している。男性は、99人以下の規模では週42時間以下の割合が上昇しているのに対し、100人以上規模では週49時間以上の割合の若干の上昇がみられる。

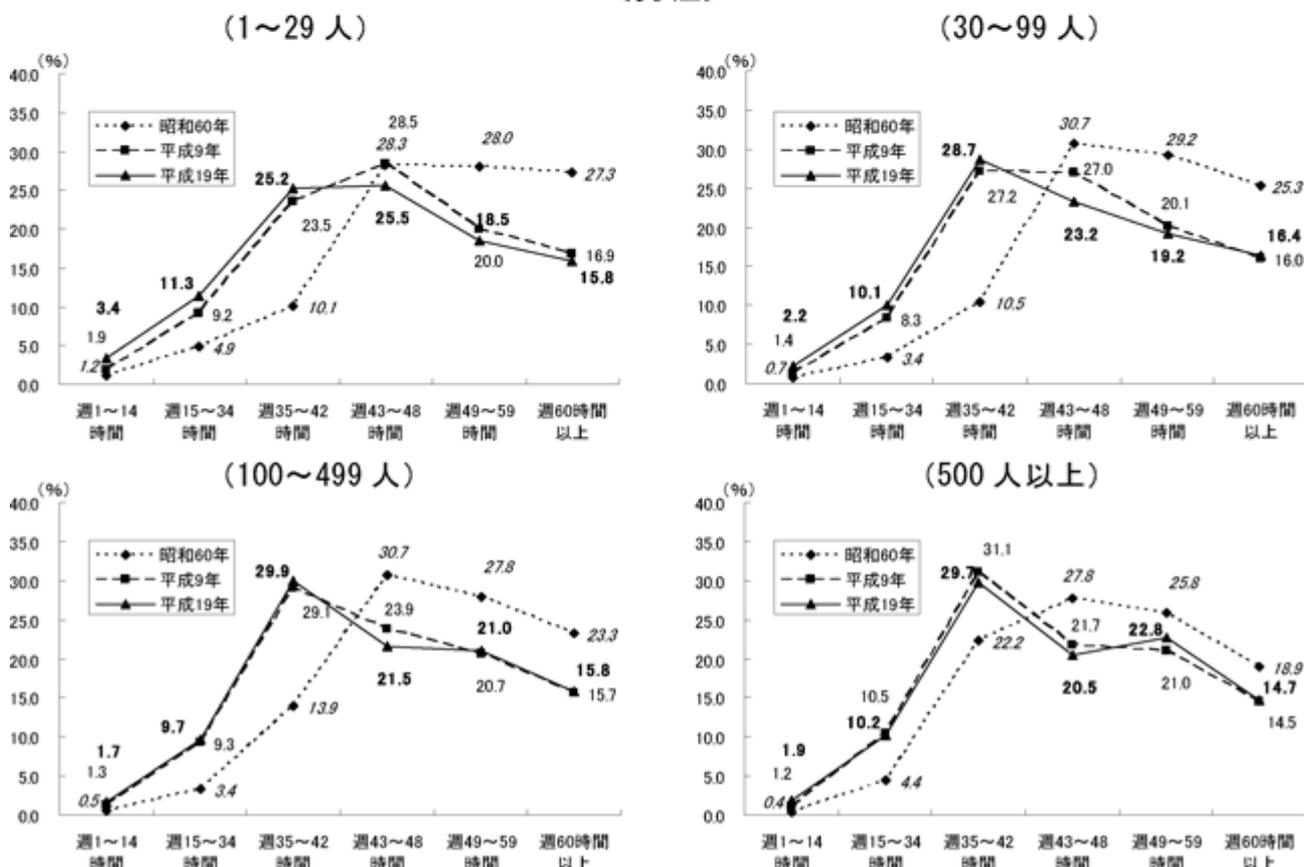
なお、男性はいずれの規模においても昭和60年と平成9年を比べると週49時間以上の各就業時間別階級の構成比が大きく低下しているが、平成9年と平成19年ではほとんど変化がない。また、「500人以上」規模では、週49～59時間層がやや上昇している。（図表1-1-16）。

図表 1-1-16 企業規模別非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比の推移

図表1-1-16 企業規模別非農林業雇用者の週間就業時間階級別構成比の推移  
〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

<労働基準法における法定労働時間と猶予措置対象事業の推移>

法定労働時間は、昭和22年の労働基準法制定時は週48時間制であったが、昭和62年に40年ぶりに労働基準法が大幅に改正され、昭和63年以降、以下のように段階的に週40時間制に移行している。

猶予措置対象事業の推移

猶予措置対象事業の推移

(昭和63年4月1日～平成3年3月31日)  
週46時間制の猶予措置対象事業場等一覧

業種	規模 301人 以上	101～ 300人	31～ 100人	10～ 30人	1～9 人
製造業	46	46	48	48	48
鉱業	48	48	48	48	48
建設業	46	48	48	48	48
運輸交通業	48	48	48	48	48
貨物取扱業	46	46	46	48	48
商業	46	46	48	48	48
金融広告業	46	46	46	46	46
映画・演劇業	46	46	46	48	48
通信業	46	46	46	46	46
教育研究業	46	46	46	46	46
保健衛生業	46	46	46	48	48
接客娯楽業	46	48	48	48	48
清掃・と畜業	48	48	48	48	48
官公署	46	46	46	46	46
その他の事業	46	48	48	48	48

平成3年3月31日まで1週48時間、1日8時間  
 1週48時間、1日8時間(規模5人未満の事業場については、平成3年3月31日までの間は、1週54時間、1日9時間)

(平成3年4月1日～平成5年3月31日)  
週44時間制の猶予措置対象事業場等一覧

業種	規模 301人 以上	101～ 300人	31～ 100人	10～ 30人	1～9 人
製造業	44	44	46	46	46
鉱業	46	46	46	46	46
建設業	44	46	46	46	46
運輸交通業	46	46	46	46	46
貨物取扱業	44	44	44	46	46
商業	44	44	46	46	48
金融広告業	44	44	44	44	44
映画・演劇業	44	44	44	46	48
通信業	44	44	44	44	44
教育研究業	44	44	44	44	44
保健衛生業	44	44	44	46	48
接客娯楽業	44	46	46	46	48
清掃・と畜業	46	46	46	46	46
官公署	44	44	44	44	44
その他の事業	44	46	46	46	46

平成5年3月31日まで1週46時間、1日8時間  
 1週48時間、1日8時間

(平成5年4月1日～平成6年3月31日)  
週44時間制の猶予措置対象事業場等一覧

業種	規模 301人 以上	101～ 300人	31～ 100人	10～ 30人	1～9 人
製造業	44	44	46	46	46
鉱業	44	44	46	46	46
建設業	44	44	46	46	46
運輸交通業	44	44	46	46	46
貨物取扱業	44	44	44	46	46
商業	44	44	46	46	48
金融広告業	44	44	44	44	44
映画・演劇業	44	44	44	46	48
通信業	44	44	44	44	44
教育研究業	44	44	44	44	44
保健衛生業	44	44	44	46	48
接客娯楽業	44	44	46	46	48
清掃・と畜業	44	44	46	46	46
官公署	44	44	44	44	44
その他の事業	44	44	46	46	46

平成6年3月31日まで1週46時間、1日8時間  
 1週48時間、1日8時間

(平成6年4月1日～平成7年3月31日)  
週40時間制の猶予措置対象事業場等一覧

業種	規模 301人 以上	101～ 300人	31～ 100人	10～ 30人	1～9 人
製造業	40	44	44	44	46
鉱業	44	44	44	44	46
建設業	40	44	44	44	46
運輸交通業	44	44	44	44	46
貨物取扱業	44	44	44	44	46
林業	44	44	44	44	44
商業	40	44	44	44	48
金融広告業	40	40	40	40	40
映画・演劇業	40	40	44	44	48
通信業	40	40	40	40	40
教育研究業	40	44	44	44	44
保健衛生業	40	44	44	44	48
接客娯楽業	40	44	44	44	48
清掃・と畜業	44	44	44	44	46
官公署	40	40	40	40	40
その他の事業	40	40	44	44	44

平成9年3月31日まで1週44時間、1日8時間  
 平成7年3月31日まで1週46時間、1日8時間  
 1週46時間、1日8時間(ただし、5人未満の商業及び接客娯楽業については、平成7年3月31日まで1週48時間、1日8時間)

(平成7年4月1日～平成9年3月31日)  
週40時間制の猶予措置対象事業場等一覧

業種	規模 301人 以上	101～ 300人	31～ 100人	10～ 30人	1～9 人
製造業	40	44	44	44	44
鉱業	44	44	44	44	44
建設業	40	44	44	44	44
運輸交通業	44	44	44	44	44
貨物取扱業	44	44	44	44	44
林業	44	44	44	44	44
商業	40	44	44	44	46
金融広告業	40	40	40	40	40
映画・演劇業	40	40	44	44	46
通信業	40	40	40	40	40
教育研究業	40	44	44	44	44
保健衛生業	40	44	44	44	46
接客娯楽業	40	44	44	44	46
清掃・と畜業	44	44	44	44	44
官公署	40	40	40	40	40
その他の事業	40	40	44	44	44

平成9年3月31日まで1週44時間、1日8時間  
 1週46時間、1日8時間

(平成9年4月1日～平成13年3月31日) 平成14年4月1日～  
週40時間制の特例措置対象事業場等一覧

業種	規模 10人 以上	1～9 人
製造業	40	40
鉱業	40	40
建設業	40	40
運輸交通業	40	40
貨物取扱業	40	40
林業	40	40
商業	40	46
金融広告業	40	40
映画・演劇業	40	46
通信業	40	40
教育研究業	40	40
保健衛生業	40	46
接客娯楽業	40	46
清掃・と畜業	40	40
官公署	40	40
その他の事業	40	40

平成13年4月1日から1週44時間、1日8時間

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第4節 労働条件等の状況

##### 3 勤労者世帯の家計

##### (1) 勤労者世帯の収入 ～核家族共働き世帯の妻の勤め先収入は1.2%減

---

総務省統計局「家計調査」によると、平成19年の勤労者世帯（農林漁家世帯を除く。以下同じ。）1世帯当たりの1ヵ月の平均実収入は52万7,129円（前年比0.4%増）で、この実収入の内訳をみると、世帯主収入は43万2,897円（同0.2%増）であった（付表92）。

また、勤労者世帯のうち、核家族世帯について、1ヵ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ヵ月60万0,531円（前年比0.1%減）、世帯主のみ働いている世帯は49万4,561円（同0.1%減）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10万5,970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43万8,126円（同0.1%減）だが、世帯主のみ働いている世帯は46万4,304円（同0.4%減）で、共働き世帯を2万6,178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14万2,456円（同1.2%減）で、実収入に占める割合は23.7%（前年差0.3%ポイント低下）であった。（付表93）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第4節 労働条件等の状況

##### 3 勤労者世帯の家計

##### (2) 勤労者世帯の消費支出 ～消費支出は3年ぶりに増加

---

平成19年の勤労者世帯1世帯当たり1ヵ月の消費支出は32万2,840円（前年比0.9%増）となり、3年ぶりに増加した（付表89）。

消費支出の構成比を核家族共働き世帯（消費支出34万460円）と世帯主のみ働いている核家族世帯（同30万9,268円）で比較してみると、共働き世帯の方が「教育」、「その他の消費支出」のうちの「仕送り金」について高くなっており、逆に「住居」、「保健医療」等は低くなっている。（付表93）

---

# I 働く女性の状況

## 第1章 平成19年の働く女性の状況

### 第5節 短時間労働者の状況

#### 1 短時間労働者の労働市場

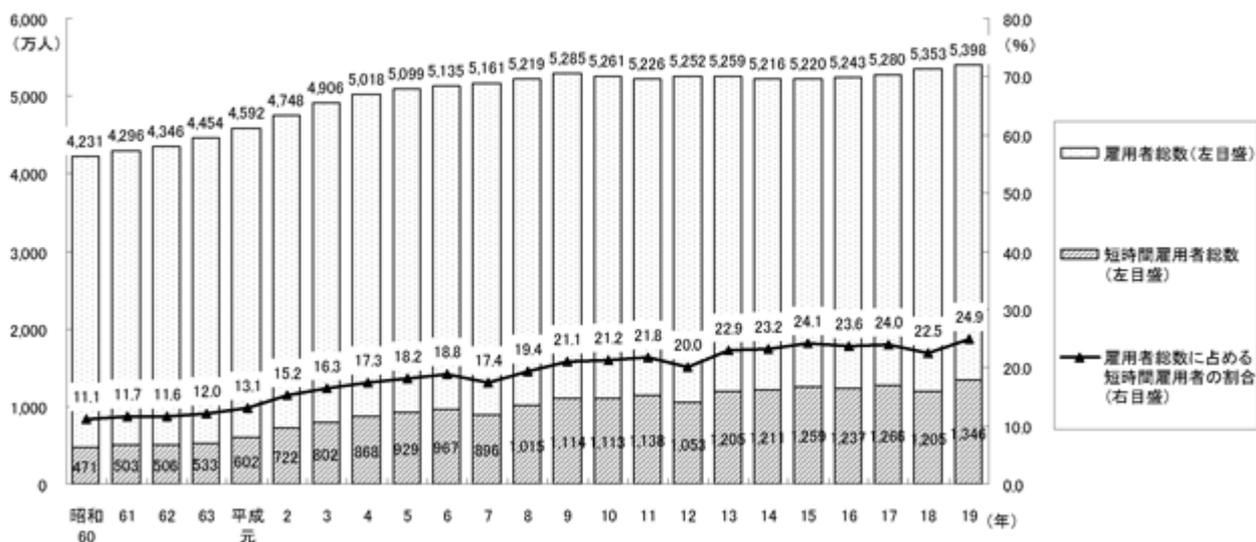
### (1) 短時間雇用者数、雇用者総数に占める短時間雇用者の割合～雇用者総数に占める短時間雇用者の割合は2年ぶりに上昇

総務省統計局「労働力調査」によると、週間就業時間が35時間未満の非農林業雇用者（以下、「短時間雇用者」という。）は、平成19年には1,346万人（男女計）となり、前年に比べ141万人増加した（前年比11.7%増）。非農林業雇用者総数（休業者を除く。以下同じ。）に占める短時間雇用者の割合は2年ぶりに上昇し、24.9%となっている。

昭和60年以降の長期的な推移をみると、短時間雇用者数は昭和60年（471万人）から増加し続け、平成6年に約2倍の967万人となった。その後も増加傾向が続き、平成19年（1,346万人）には昭和60年の約3倍となった。非農林業雇用者総数に占める割合（以下、「短時間雇用者割合」という。）もほぼ一貫した上昇傾向にあり、昭和60年には雇用者総数の約1割だったが、平成19年には雇用者総数の約4分の1を占めている。（図表1-1-17、付表76）

図表1-1-17 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

図表1-1-17 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：総務省統計局「労働力調査」

(注) 「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。



## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第5節 短時間労働者の状況

##### 1 短時間労働者の労働市場

##### (2) 男女別短時間雇用者数、短時間雇用者割合

---

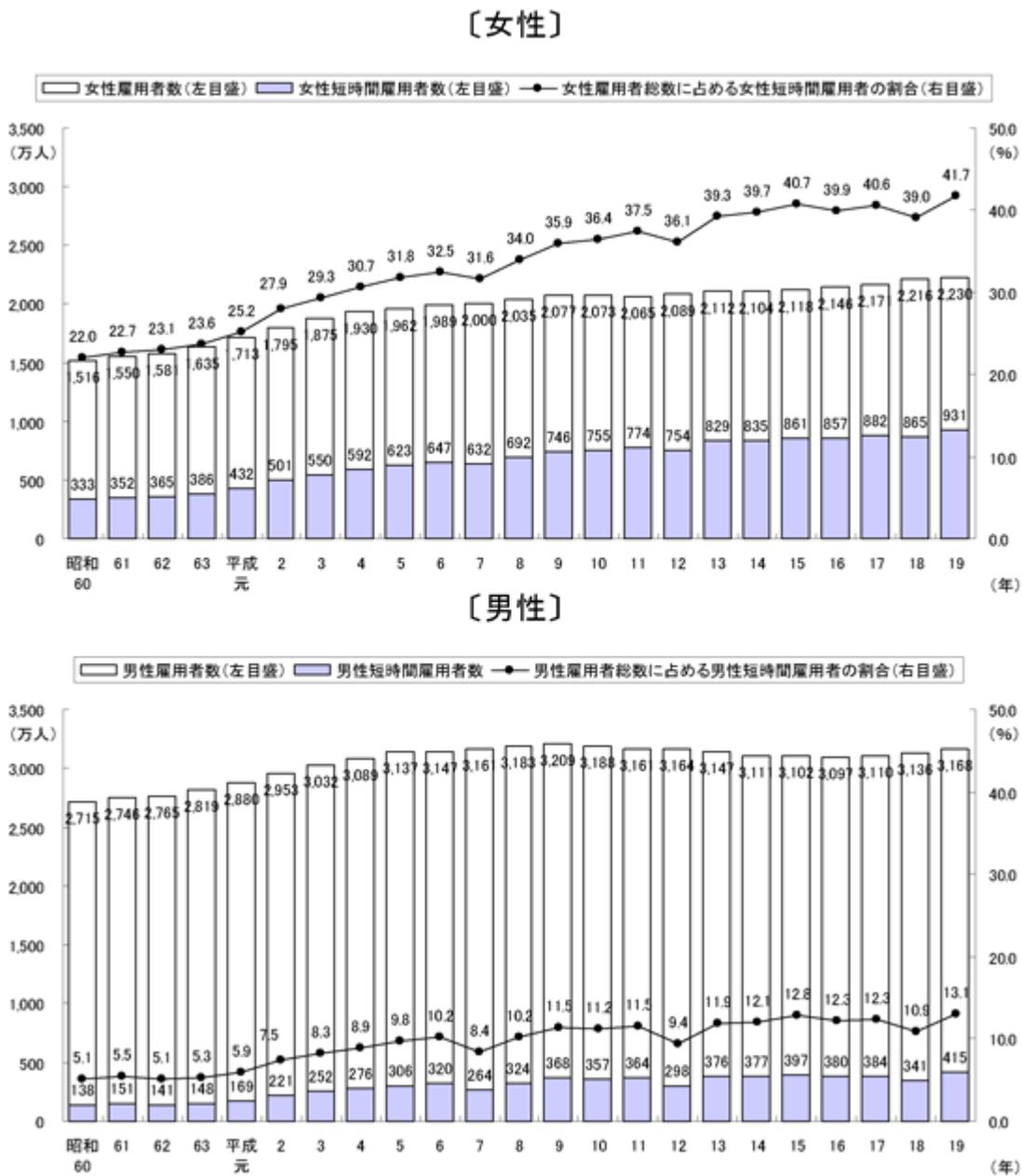
1)

男女別短時間雇用者数、短時間雇用者割合～男女とも短時間雇用者数は増加、短時間雇用者割合は上昇

平成19年の女性の非農林業雇用者2,230万人のうち、短時間雇用者数は931万人（前年差66万人増）で、短時間雇用者割合は2年ぶりに上昇し、41.7%であった。男性は非農林業雇用者3,168万人のうち、短時間雇用者数は415万人（前年差74万人増）で、短時間雇用者割合は2年ぶりに上昇し、13.1%であった。（図表1-1-18、付表76）

図表1-1-18 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

図表1-1-18 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：総務省統計局「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 雇用者数は農林業及び休業者を除く。

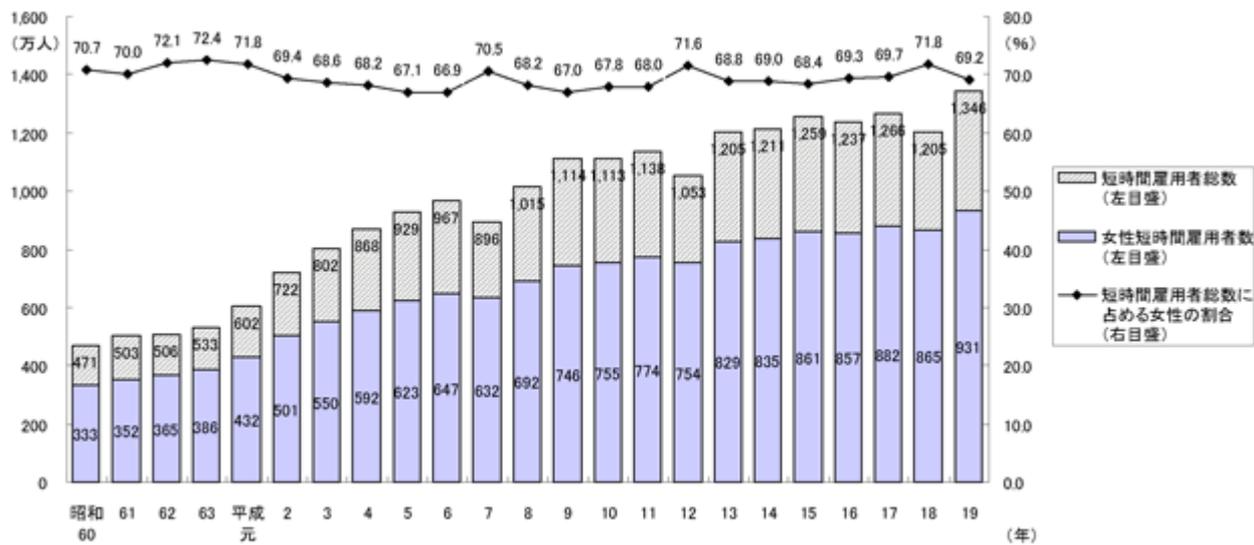
2)

短時間雇用者総数に占める女性の割合～4年ぶりに低下

短時間雇用者総数に占める女性の割合は69.2%と4年ぶりに低下した（前年差2.6%ポイント低下）。（図表1-1-19、付表76）。

図表1-1-19 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

図表 1-1-19 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：総務省統計局「労働力調査」

(注) 「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。

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第5節 短時間労働者の状況

##### 1 短時間労働者の労働市場

(3) パートタイム労働者の求人・求職状況～新規求人数は9年ぶりに減少。新規求職者数は2年連続で減少。

---

厚生労働省「職業安定業務統計」により、平成19年のパートタイム労働者（男女計）の求人・求職状況をみると、新規求人数は、月平均26万1,571人で、前年に比べ1万2,152人減少した（前年比4.4%減）。新規求職者数は、月平均12万8,438人であり、同3,347人の減少（同2.5%減）となった。新規求人倍率は2.04倍で前年の2.08倍から0.04ポイント低下した。また、有効求人倍率は1.43倍となり、前年より0.03ポイント低下している。（付表79）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第5節 短時間労働者の状況

##### 1 短時間労働者の労働市場

##### (4) 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率・離職率～男女とも前年に比べ低下

厚生労働省「雇用動向調査」により、平成18年の労働市場におけるパートタイム労働者の動きをみると、女性は入職率（在籍者に対する入職者の割合）25.2%（前年27.8%）、離職率（在籍者に対する離職者の割合）24.3%（同26.4%）といずれも前年に比べ低下した。男性も、平成18年の入職率35.5%（前年41.2%）、離職率33.0%（同42.5%）と、いずれも前年に比べ低下している。（付表31-2）

2)

職歴別パートタイム労働者の入職者の状況～女性は新規学卒者からの入職者割合が低下

平成18年のパートタイム労働者の入職者の状況を職歴別にみると、女性は、新規学卒者からの入職者の割合が5.9%（前年9.3%）、一般未就業者からの入職者の割合が36.9%（同36.0%）、転職入職者の割合が57.2%（同54.8%）と、新規学卒者からの入職者割合が低下した。（付表33-2）

男性は、新規学卒者からの入職者の割合は14.3%（同13.3%）、一般未就業者からの入職者の割合は28.0%（同33.2%）、転職入職者は57.7%（同53.5%）となっている。（付表34-2）

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第5節 短時間労働者の状況

#### 2 短時間労働者の就業状況

##### (1) 産業別短時間雇用者数

1)

産業別短時間雇用者数～女性短時間雇用者数が前年に比べ最も増加したのは「医療, 福祉」、「卸売・小売業」。男性は「製造業」。

総務省統計局「労働力調査」により、平成19年の女性の短時間雇用者数を産業別にみると、「卸売・小売業」が249万人（女性短時間雇用者総数に占める割合26.7%）と最も多く、次いで「医療, 福祉」が153万人（同16.4%）、「サービス業（他に分類されないもの）」が144万人（同15.5%）、「製造業」が108万人（同11.6%）となっている。前年に比べ女性短時間雇用者数が最も増加したのは、「医療, 福祉」（前年差16万人増、前年比11.7%増）、「卸売・小売業」（同10万人増、同4.2%増）であった。（付表77）

一方、男性の産業別短時間雇用者数をみると、「サービス業（他に分類されないもの）」が73万人（男性短時間雇用者総数に占める割合17.6%）と最も多く、次いで「製造業」と「卸売・小売業」がともに68万人（同16.4%）、「建設業」が37万人（同8.9%）となっている。前年に比べ男性短時間雇用者数が最も増加したのは、「製造業」（前年差19万人増、前年比38.8%増）であった。

2)

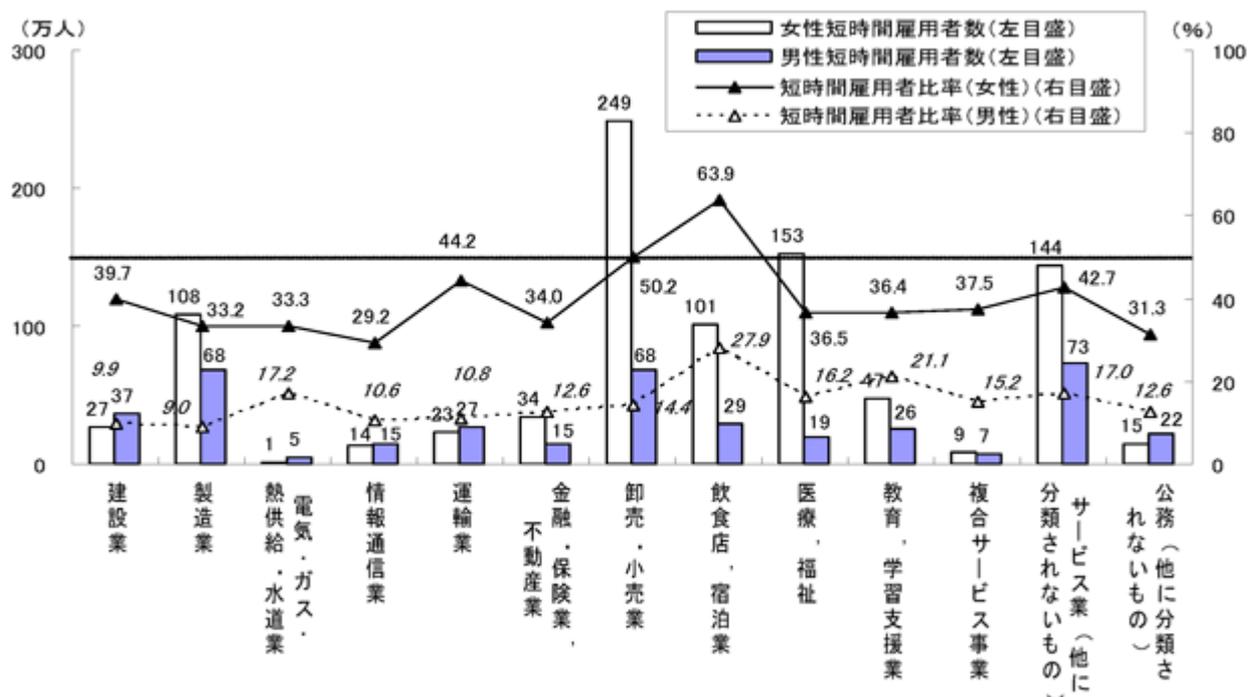
短時間雇用者比率（雇用者総数に占める短時間雇用者の割合）～女性は、「飲食店, 宿泊業」「卸売・小売業」が高い。男性は、「飲食店, 宿泊業」「教育, 学習支援業」が高い。

平成19年の短時間雇用者比率（雇用者総数に占める短時間雇用者の割合）についてみると、女性は「飲食店, 宿泊業」が63.9%で最も高く、次いで「卸売・小売業」（50.2%）、「運輸業」（44.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（42.7%）、となっている。（付表77）

男性も、「飲食店, 宿泊業」が27.9%で最も高く、次いで「教育, 学習支援業」（21.1%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（17.2%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（17.0%）となっている。（図表1-1-20）。

図表1-1-20 産業別短時間雇用者数及び短時間雇用者比率

図表 1-1-20 産業別短時間雇用者数及び短時間雇用者比率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成19年)

(注) 「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。

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第5節 短時間労働者の状況

#### 2 短時間労働者の就業状況

#### (2) 企業規模別短時間雇用者数

1)

##### 企業規模別短時間雇用者数 ～男女ともすべての規模で前年に比べて増加

平成19年の女性短時間雇用者数を企業規模別にみると、「500人以上」規模が201万人（同18万人増）、「100～499人」規模が153万人（同13万人増）、「30～99人」規模が151万人（同7万人増）、「1～29人」規模が349万人（前年差15万人増）と、すべての規模で前年より増加している。構成比（女性短時間雇用者総数に占める割合）は、「500人以上」規模21.6%、「100～499人」規模16.4%、「30～99人」規模16.2%、「1～29人」規模37.5%となった。（付表78）

男性も同様に「500人以上」規模が101万人（同25万人増）、「100～499人」規模が66万人（同14万人増）、「30～99人」規模が61万人（同10万人増）、「1～29人」規模が135万人（同15万人増）と、すべての規模で前年より増加しているが、特に「500人以上」規模で大きく増加している。構成比（男性短時間雇用者総数に占める割合）は、「500人以上」規模24.3%、「100～499人」規模15.9%、「30～99人」規模14.7%、「1～29人」規模32.5%となった。

構成比を男女で比較すると、女性は男性に比べ、「1～29人」規模の割合が高く、「500人以上」規模の割合は低くなっており、男性よりも小規模企業で働く者の割合が高くなっている。

2)

##### 企業規模別短時間雇用者比率 ～男女ともすべての規模で前年に比べて上昇

短時間雇用者比率について企業規模別にみると、女性は「1～29人」規模で47.7%と最も高く、次いで「500人以上」規模（41.6%）、「30～99人」規模（39.6%）、「100～499人」規模（37.0%）となっている。すべての規模で前年より上昇しているが、最も上昇したのは、「500人以上」規模（前年差2.9%ポイント上昇）であった。（付表78）

男性は「1～29人」規模（14.7%）が最も高く、次いで「30～99人」規模（12.3%）、「500人以上」規模（12.1%）、「100～499人」規模（11.5%）となっているが、その水準は女性よりもおしなべて低い。女性と同様にすべての規模で前年より上昇しているが、最も上昇したのは、「500人以上」規模（前年差2.6%ポイント上昇）となっている。

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第5節 短時間労働者の状況

##### 2 短時間労働者の就業状況

### (3) 短時間労働者の労働条件～一般労働者の所定内給与額との格差は縮小

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、平成19年の女性短時間労働者の平均勤続年数は5.0年であり、4年ぶりに増加（前年差0.1年増）した（付表81）。男性は4.0年で、前年に比べ0.3年増加した。

平成19年の女性短時間労働者の1日当たり所定内実労働時間は5.3時間で前年より0.2時間増加し、実労働日数は17.9日と0.1日減少した（付表82）。男性の1日当たり所定内実労働時間は5.4時間（前年差0.1時間増）、実労働日数は16.1日（前年同）であった。

平成19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962円で、前年に比べ22円増加した（付表83）。なお、男性は1,085円で、前年に比べ28円増加した。

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3万3,100円と前年より1,200円減少した（付表84）。男性は3万8,200円で前年より8,400円増加した。

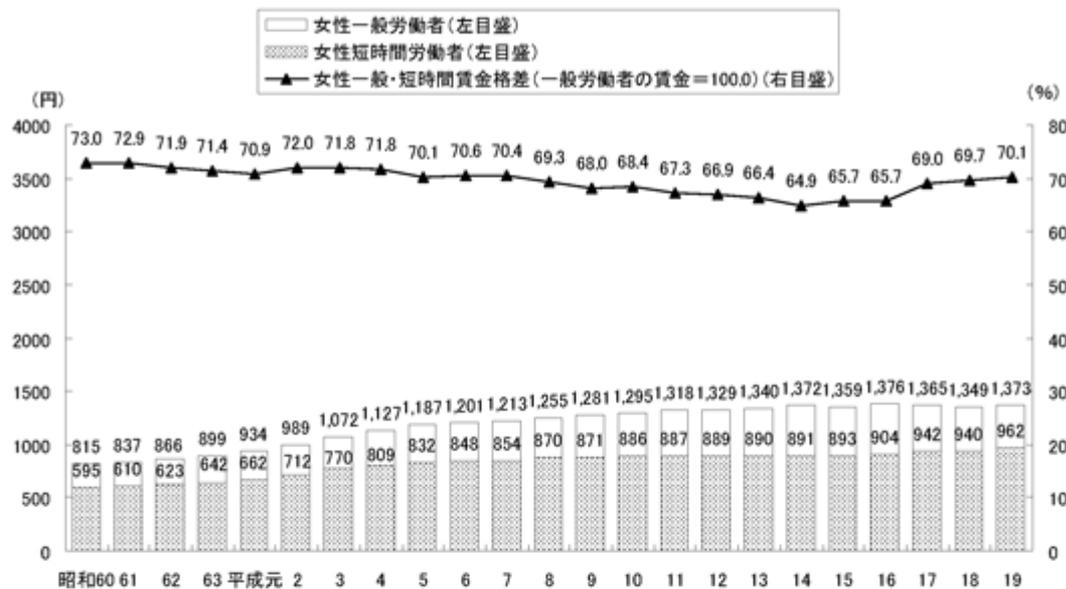
平成19年の一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100.0とした場合、短時間労働者は54.7となり、前年に比べ1.1ポイント格差が縮小した。

これを男女別にみた場合、女性短時間労働者と女性一般労働者との賃金格差は70.1となり、前年より0.4ポイント上昇し、3年連続で格差が縮小した。また、男性短時間労働者と男性一般労働者との賃金格差については53.8であり、前年より1.2ポイント上昇し、5年連続で格差が縮小した。（図表1-1-21）

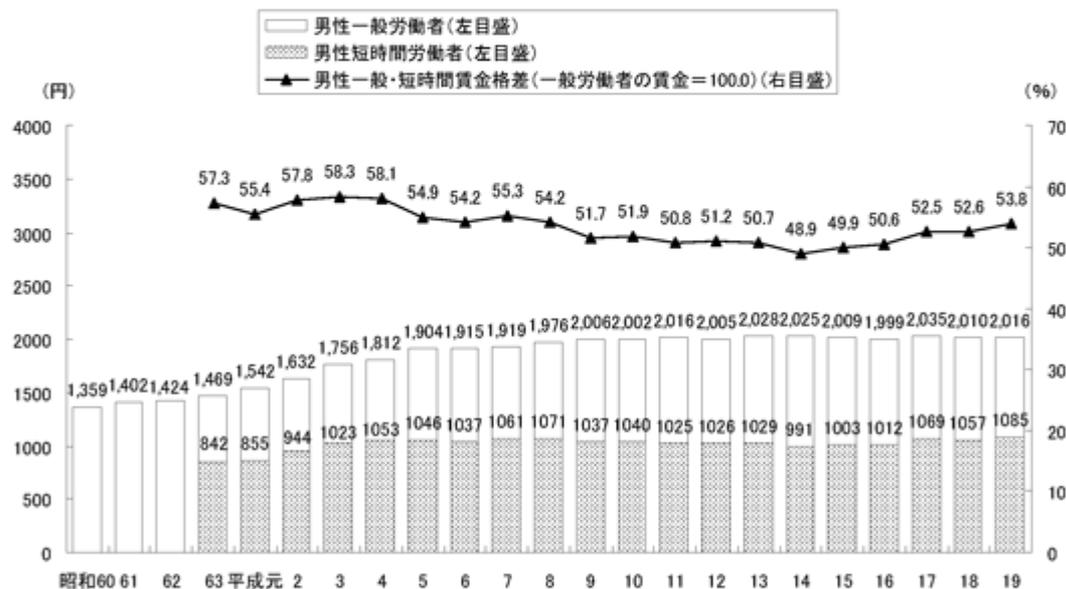
図表1-1-21 短時間労働者の所定内給与額及び一般労働者との賃金格差の推移

図表 1-1-21 短時間労働者の所定内給与額及び一般労働者との賃金格差の推移

〔女性〕



〔男性〕



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 企業規模10人以上  
 4 一般労働者の1時間当たりの所定内給与額は次の式により算出した。  

$$1 \text{ 時間当たりの所定内給与額} = \text{所定内給与額} \div \text{所定内実労働時間数}$$
  
 5 一般労働者との賃金格差は、一般労働者の1時間当たりの所定内給与額を100.0とした場合の短時間労働者の1時間当たりの所定内給与額を次の式により算出した。  

$$\text{一般労働者と短時間労働者の賃金格差} = \text{短時間労働者の1時間当たり所定内給与額} \div \text{一般労働者の1時間当たりの所定内給与額} \times 100$$
  
 6 昭和62年調査までは、男性パートタイム労働者の数値は集計されていなかった。



## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第6節 家内労働者の就業状況

##### (1) 家内労働者数 ～男女とも前年に比べ減少

---

厚生労働省「家内労働概況調査」によると、平成19年の家内労働者数は、18万1,196人で、前年に比べ1万799人の減少（前年比5.6%減）となった。

男女別にみると、女性は16万4,050人、男性は1万7,146人であり、前年と比べると、女性は1万73人（同5.8%減）、男性は726人（同4.1%減）の減少となっている。

類型別にみると、主婦や高齢者等世帯主以外の家族であって、世帯の本業とは別に家計の補助のため家内労働に従事する「内職的家内労働者」は17万402人、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「専門的家内労働者」は8,893人、他に本業を有する世帯主であって、本業の合間に単独で又は家族とともに家内労働に従事する「副業的家内労働者」は1,901人となっている。前年と比べると、「内職的家内労働者」は9,969人（同5.5%減）、「専門的家内労働者」は214人（同2.3%減）、「副業的家内労働者」は616人（同24.5%減）の減少となっている。

構成比（家内労働者総数に占める割合）をみると、女性が90.5%、「内職的家内労働者」が94.0%を占め、女性の内職的家内労働者が大多数を占めている（付表85）。

---

## I 働く女性の状況

### 第1章 平成19年の働く女性の状況

#### 第6節 家内労働者の就業状況

(2) 業種別家内労働者数、構成比～女性は「衣服、その他の繊維製品」、男性は「繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）」が最も多い。

---

平成19年における女性の家内労働者の従事する業種をみると、「衣服、その他の繊維製品」が4万9,031人と最も多く、次いで「その他（雑貨等）」が2万6,285人、「電気機械器具」が2万5,217人となっている。構成比（女性の家内労働者総数に占める割合）は、「衣服、その他の繊維製品」29.9%、「その他（雑貨等）」16.0%、「電気機械器具」15.4%となり、これら3業種で女性の家内労働者全体の約6割を占めている。

男性は、「繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）」が3,196人と最も多く、次いで「その他（雑貨等）」が2,455人、「衣服、その他の繊維製品」が2,427人となっている。構成比（男性の家内労働者総数に占める割合）は、「繊維工業（衣服、その他の繊維製品を除く）」18.6%、「その他（雑貨等）」14.3%、「衣服、その他の繊維製品」14.2%となり、これら3業種で約5割を占めている（付表86）。

---

## I 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

---

平成19年は、職場における男女の機会均等確保を目指す均等法が制定された昭和60年からは20余年、最初に改正された平成9年からは10年が経過した年となるが、この間に、働く女性の状況はどのように変わったのだろうか。

そこで、第2章では均等法が制定されてからの女性労働の状況の長期的変化に特に注目し、均等法成立時（昭和60年）、第1回改正時(平成9年)及び第2回改正法施行時でもある平成19年の状況を比較しながらみることにした。

---

---

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第1節 労働力人口、労働力率等の変化

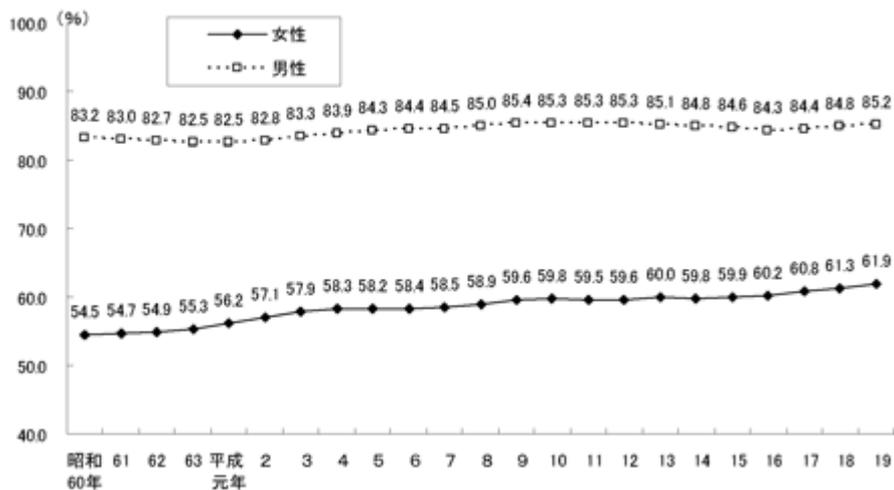
#### 1 労働力率

(1) 15～64歳の労働力率の推移 ～女性は上昇傾向。男性は横ばい。

昭和60年からの長期的な推移をみると、女性は昭和60年（54.5%）から平成19年（61.9%）まで、ほぼ一貫して上昇傾向にあるが、男性は82.5～85.4%の間で推移している。（図表1-2-1、付表3）

図表1-2-1 15～64歳の労働力率の推移

図表1-2-1 15～64歳の労働力率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## I 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

#### 第1節 労働力人口、労働力率等の変化

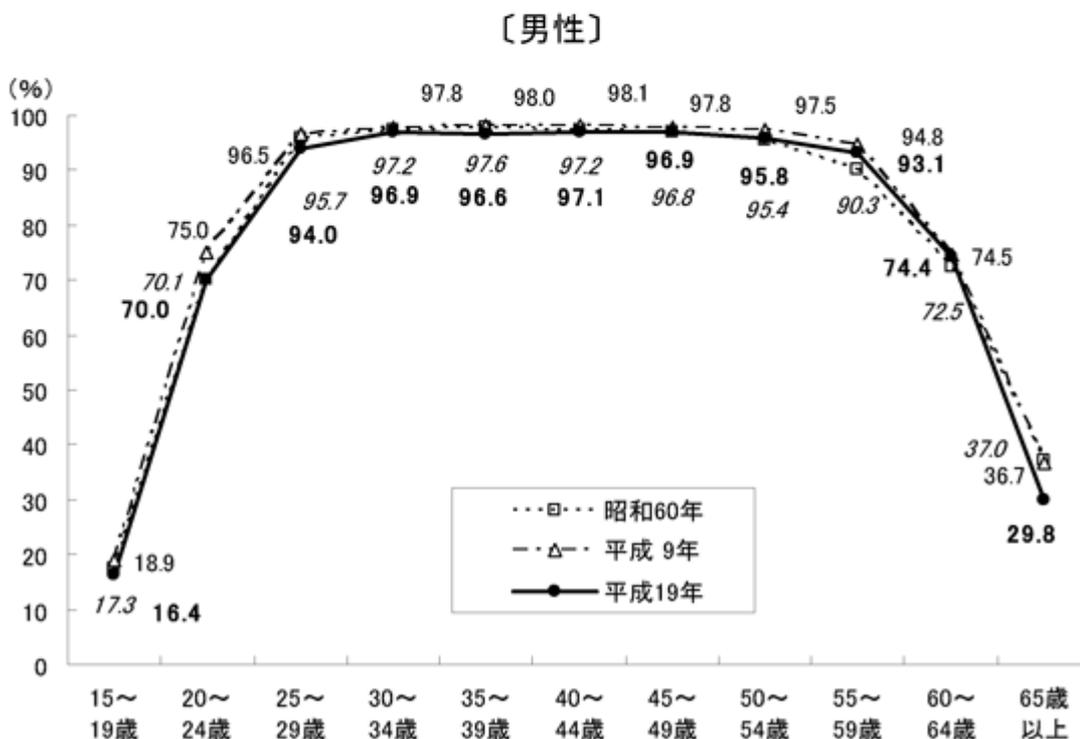
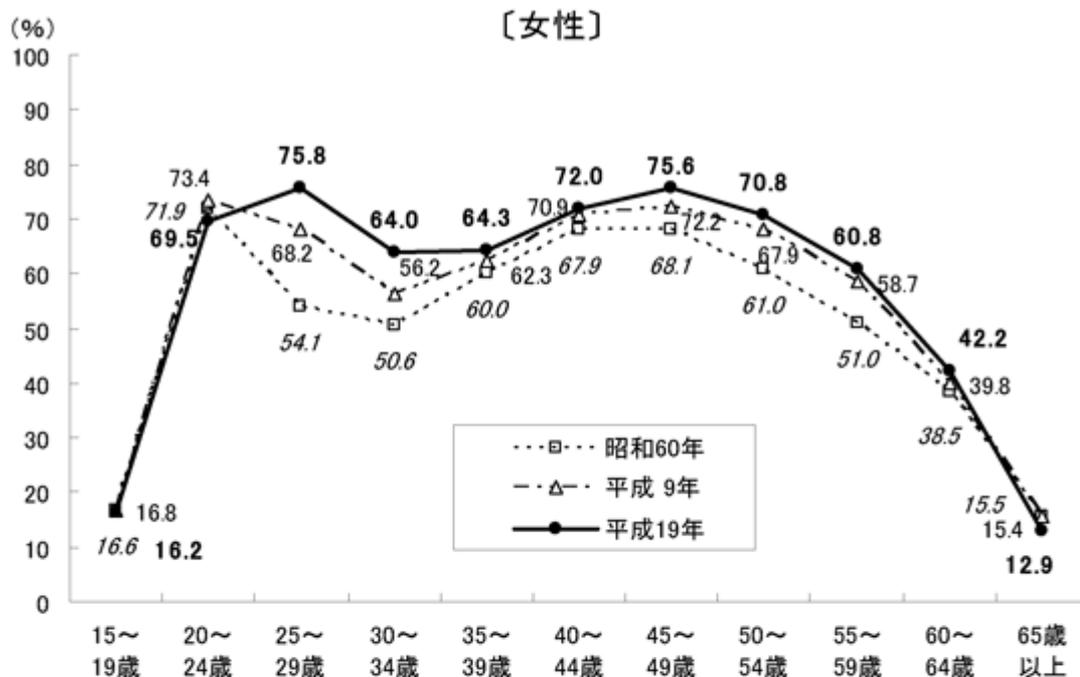
##### 1 労働力率

(2) 年齢階級別労働力率の変化～女性のM字は、20～24歳層だったピークが25～29歳層に移るとともに、ボトム（30～34歳層）は大幅に上昇。男性は目立った変化なし。

女性の年齢階級別労働力率について、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、25～29歳層の労働力率が最も大きく上昇しており、昭和60年と平成9年の差は14.1%ポイント、平成9年と平成19年の差は7.5%ポイントと、特に前半の約10年の上昇が大きい。この結果、昭和60年、平成9年では20～24歳層だったM字型カーブのピークが、平成19年には25～29歳層に移っている。また、ボトムの30～34歳層も、昭和60年と平成9年を比べると5.6%ポイント、平成9年と平成19年を比べると6.6%ポイント上昇し、平成19年には64.0%と、35～39歳層（64.3%）とほぼ同水準となっている。男性は、女性に比べ、目立った変化はみられない。（図表1-2-2、付表3）

図表1-2-2 年齢階級別労働力率の推移

図表 1-2-2 年齢階級別労働力率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第1節 労働力人口、労働力率等の変化

#### 1 労働力率

#### (3) 女性の配偶関係別労働力率

1)

女性の配偶関係別労働力率の推移～未婚は上昇傾向。有配偶は横ばい。

昭和60年からの長期的な推移をみると、未婚は昭和60年（53.0%）から平成19年（63.4%）までほぼ一貫して上昇傾向にあるが、有配偶は昭和60年（51.1%）以来、48.5～53.2%の間で推移している。（付表4）

2)

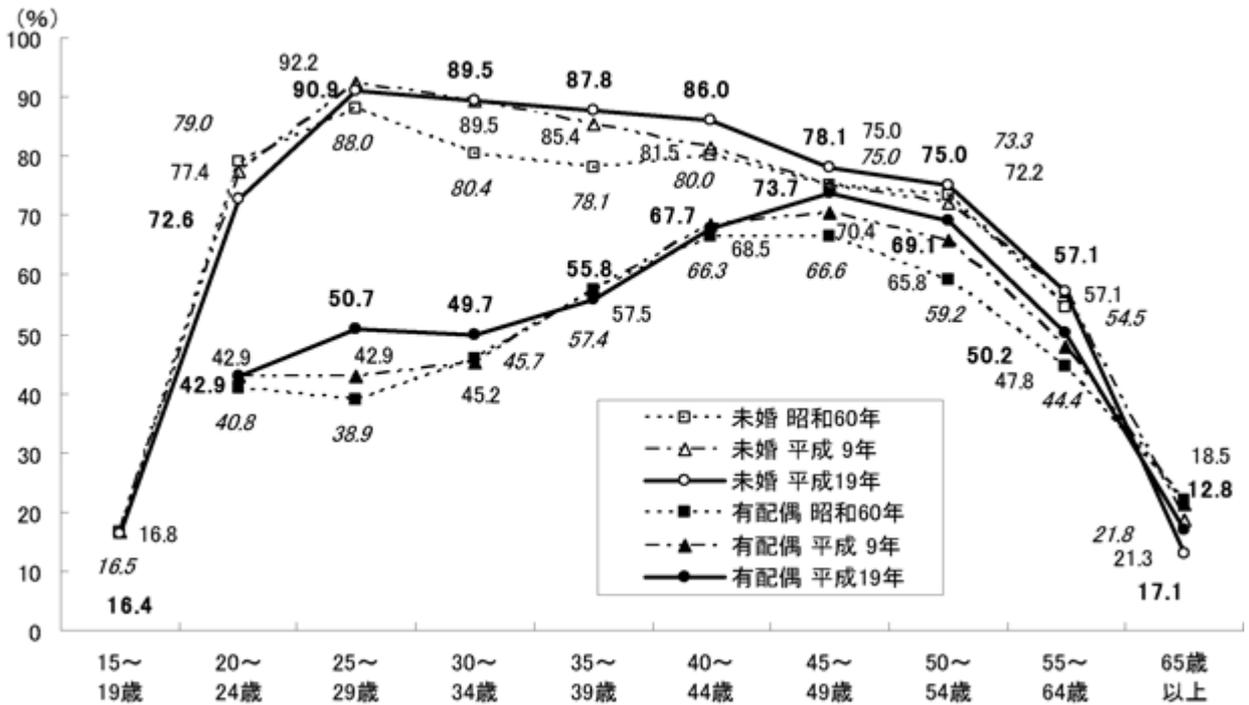
年齢階級別にみた女性の配偶関係別労働力率の変化～未婚は、30～34歳層、35～39歳層は前半約10年に、40～44歳層から50～54歳層までの各年齢層は最近10年に上昇。有配偶は、25～29歳層は最近10年の、50～54歳層は前半約10年の上昇幅が大きい。

年齢階級別にみた配偶関係別労働力率の長期的変化をみるため、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、未婚は30～34歳層から60～64歳層までの各年齢層において上昇しているが、このうち、30～34歳層、35～39歳層は昭和60年と平成9年の間に大きく上昇している一方、平成9年と平成19年の間では変化がみられない。また、40～44歳層から50～54歳層までの各年齢層は、昭和60年と平成9年では変化がないが、平成9年と平成19年の間では上昇している。

一方、有配偶では、25～29歳層が最も上昇しているが、昭和60年と平成9年の差は4.0%ポイント、平成9年と平成19年の差は7.8%ポイントと、最近の10年間の上昇の方が大きくなっている。また、次いで上昇幅が大きい50～54歳層は、昭和60年と平成9年の差は6.6%ポイント、平成9年と平成19年の差は3.3%ポイントと、前半の約10年間の上昇が大きくなっている。なお、35～39歳層、40～44歳層はほとんど変化がみられず、昭和60年と平成9年を比べるとやや上昇しているが、平成9年と平成19年を比べると低下している。特に35～39歳層は、平成19年の値（55.8%）が、昭和60年（57.4%）を下回っている。（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

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：総務省統計局「労働力調査」

3)

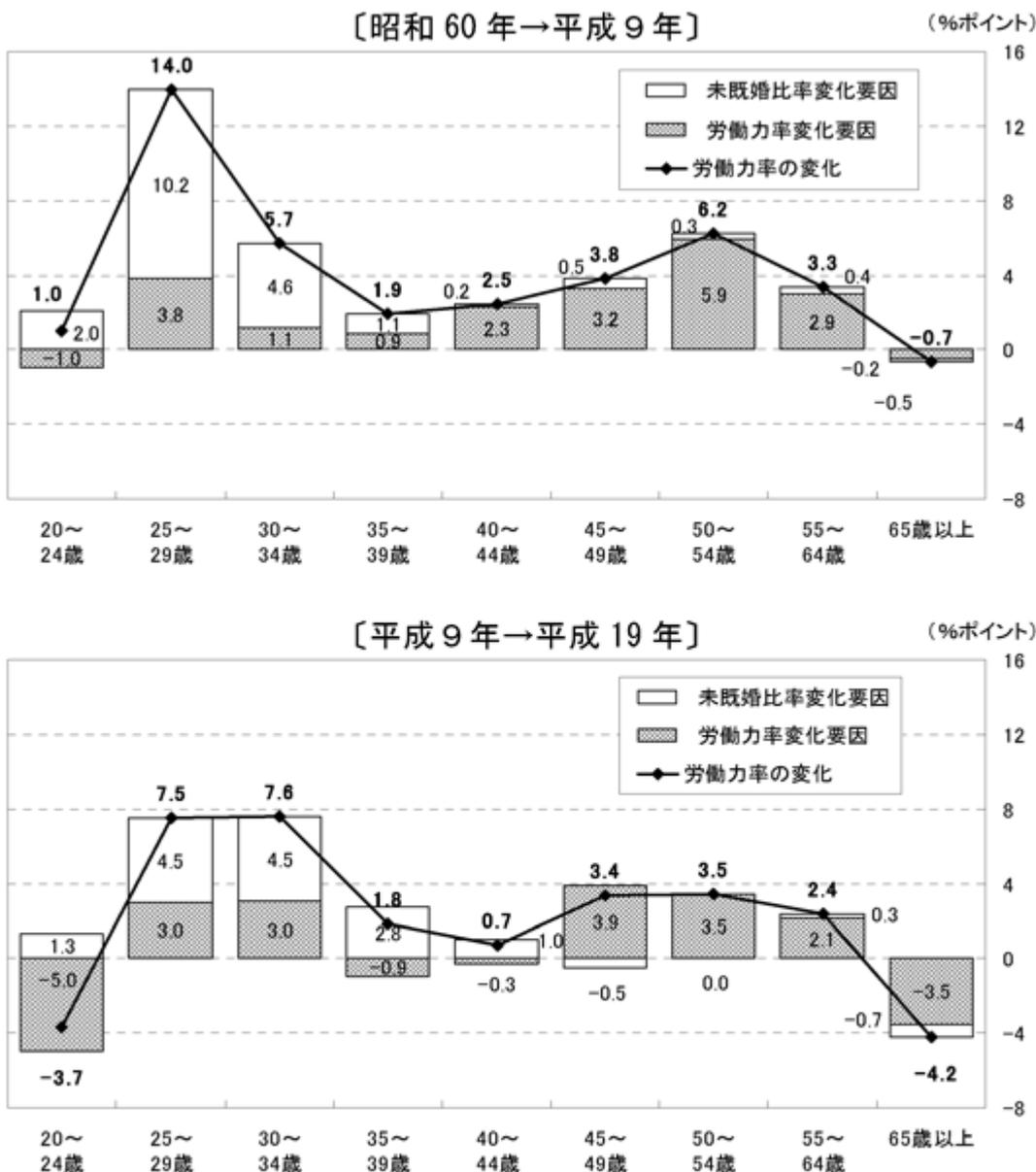
女性の年齢階級別労働力率変化における、未既婚比率変化要因、労働力率変化要因の寄与度～昭和60年から平成9年は25～29歳層の労働力率が主に未婚者比率の上昇により大きく上昇。40～44歳層から55～64歳層までの各年齢層の労働力率上昇は、概ね労働力自体の変化による。平成9年から平成19年は、25～29歳層の未既婚比率変化要因の寄与度が低下する一方、30～34歳層で労働力率変化要因の寄与度が上昇。35～39歳層、40～44歳層の労働力率変化要因はマイナスに。

昭和60年から平成9年、平成9年から平成19年の女性の年齢階級別労働力率の変化について、それぞれ未既婚比率変化要因と労働力率変化要因に分解すると、昭和60年から平成9年の変化では、25～29歳層において未既婚比率変化要因が10.2%ポイントと高く、労働力率変化要因の3.8%ポイントとともに、労働力率を14.0%ポイント上昇させており、この年齢層の特に顕著な労働力率上昇は主に未婚者比率の大幅な上昇によるが、労働力自体の変化も寄与している。30～34歳層においては、労働力率の5.7%ポイントの上昇のうち、未既婚比率変化要因が4.6%ポイントを占めている。40～44歳層から55～64歳層までの各年齢層では、労働力率変化要因の寄与度が高く、50～54歳層では5.9%ポイントとなっている。

平成9年から平成19年の変化では、25～29歳層において未既婚比率変化要因のプラスの寄与度が4.5%ポイントと低くなっているが、労働力率変化要因は3.0%ポイントとあまり低下していない。また、30～34歳層では、未既婚比率変化要因は4.5%ポイントと変化がないが、労働力率変化要因は3.0%ポイントに上昇し、あわせて労働力率を7.6%ポイント上昇させている。その一方で、35～39歳層、40～44歳層では未既婚比率変化要因がそれぞれ2.8%ポイント、1.0%ポイントと上昇し、労働力率変化要因の寄与度はマイナスに転じている。45～49歳層から55～64歳層までの各年齢層では、労働力率変化要因の寄与度が高い傾向が続いているが、50～54歳層の労働力率変化要因は3.5%ポイントに低下している。また、20～24歳層、65歳以上層の労働力率変化要因がそれぞれ-5.0%ポイント、-3.5%ポイントと大きく低下し、労働力率を低下させている。(図表1-2-4)

図表 1-2-4 女性の年齢階級別労働力率変化の未既婚比率変化・労働力率変化による要因分解

図表 1-2-4 女性の年齢階級別労働力率変化の未既婚比率変化・労働力率変化による要因分解



資料出所：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省雇用均等・児童家庭局試算

(注) 要因分解については以下のとおり。

$$\alpha = \frac{\sum N_i \alpha_i}{\bar{N}}$$

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

労働力率変化効果 未既婚人口構成変化効果

N: 15歳以上人口 α: 労働力率

( $\bar{\quad}$ は未既婚計、添字 i は未既婚別を表す)

# Ⅰ 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第1節 労働力人口、労働力率等の変化

#### 2 非労働力人口の変化～男女とも高齢化により増加傾向。

女性の非労働力人口は昭和60年（2,472万人）以降、緩やかな増加傾向にある。主な活動状態別にみると、最も多い「家事」は平成4年以降増加傾向だったが、平成13年の1,750万人をピークに、近年は減少している。次いで多い「その他(高齢者等)」は、平成5年以降増加し続けている。

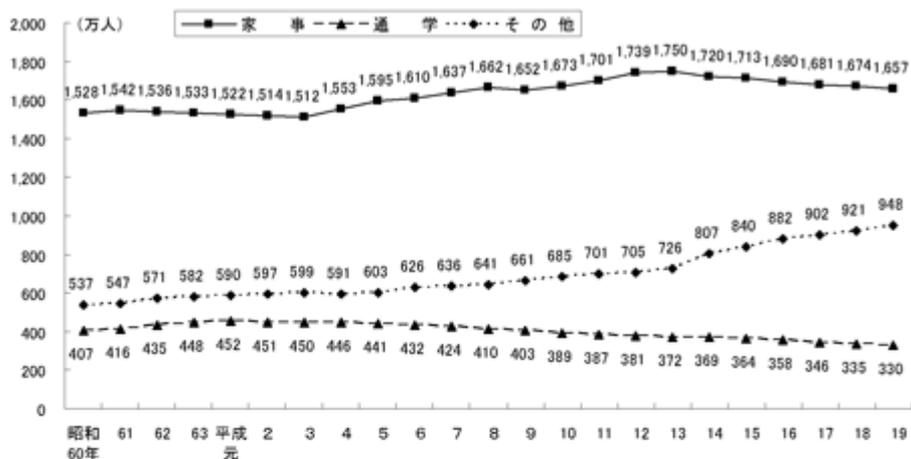
男性の非労働力人口も昭和60年（978万人）以降増加傾向にある。主な活動状態別では、昭和60年は「その他(高齢者等)」（472万人）と「通学」（496万人）が同水準であり、平成4年まではその状態がほぼ横ばいで続いていたが、「その他(高齢者等)」は平成4年以降増加し続ける一方、「通学」は平成3年以降減少し続けている。

なお、主な活動状態別にみた女性の非労働力人口の年齢階級別構成比について、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、「その他(高齢者等)」の65歳以上割合は昭和60年79.9%、平成9年87.4%、平成19年88.0%と上昇し、「家事」でも65歳以上割合が昭和60年12.0%、平成9年23.8%、平成19年32.0%と上昇しており、高齢化が進んでいる。また、「通学」では20～24歳層が、昭和60年12.8%、平成9年19.4%、平成19年21.5%と上昇しているが、高学歴化によると考えられる。（図表1-2-5、付表7）

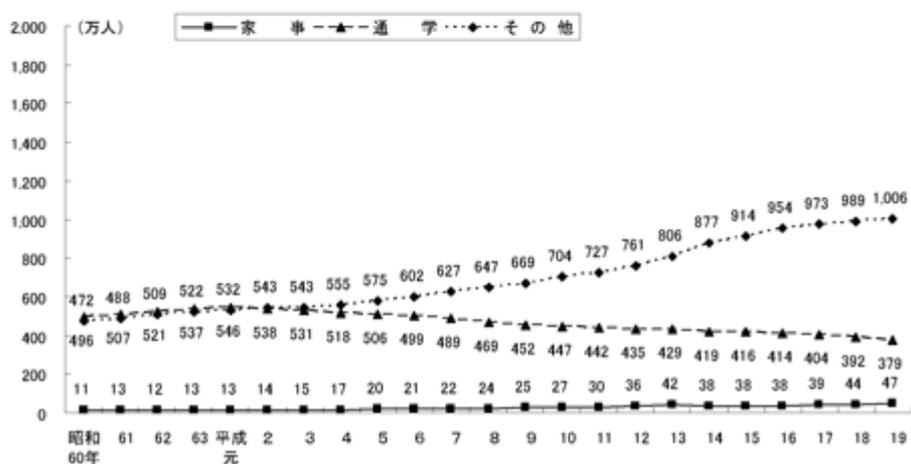
図表1-2-5 主な活動状態別非労働力人口の推移

図表 1-2-5 主な活動状態別非労働力人口の推移

〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第1節 労働力人口、労働力率等の変化

#### 3 就業者及び完全失業者の変化

##### (1) 就業者の変化

1)

就業者数の推移 ～女性は平成9年まで増加傾向、その後横ばい。男性は平成9年まで増加傾向、その後減少傾向。

昭和60年からの長期的な推移をみると、女性は昭和60年（2,304万人）から平成9年（2,665万人）まで増加傾向であったが、その後は2,594万人～2,659万人の間で推移している。男性も昭和60年（3,503万人）以降増加傾向だったが、平成9年の3,892万人をピークに、平成16年（3,713万人）まで減少し、その後は3年連続で増加している。（図表1-2-6、付表9）

2)

従業上の地位別就業者数の推移 ～女性は雇用者がほぼ一貫して増加し、昭和60年の約1.5倍となる一方、自営業主・家族従業者は半減。男性雇用者は平成9年まで増加、その後横ばい。

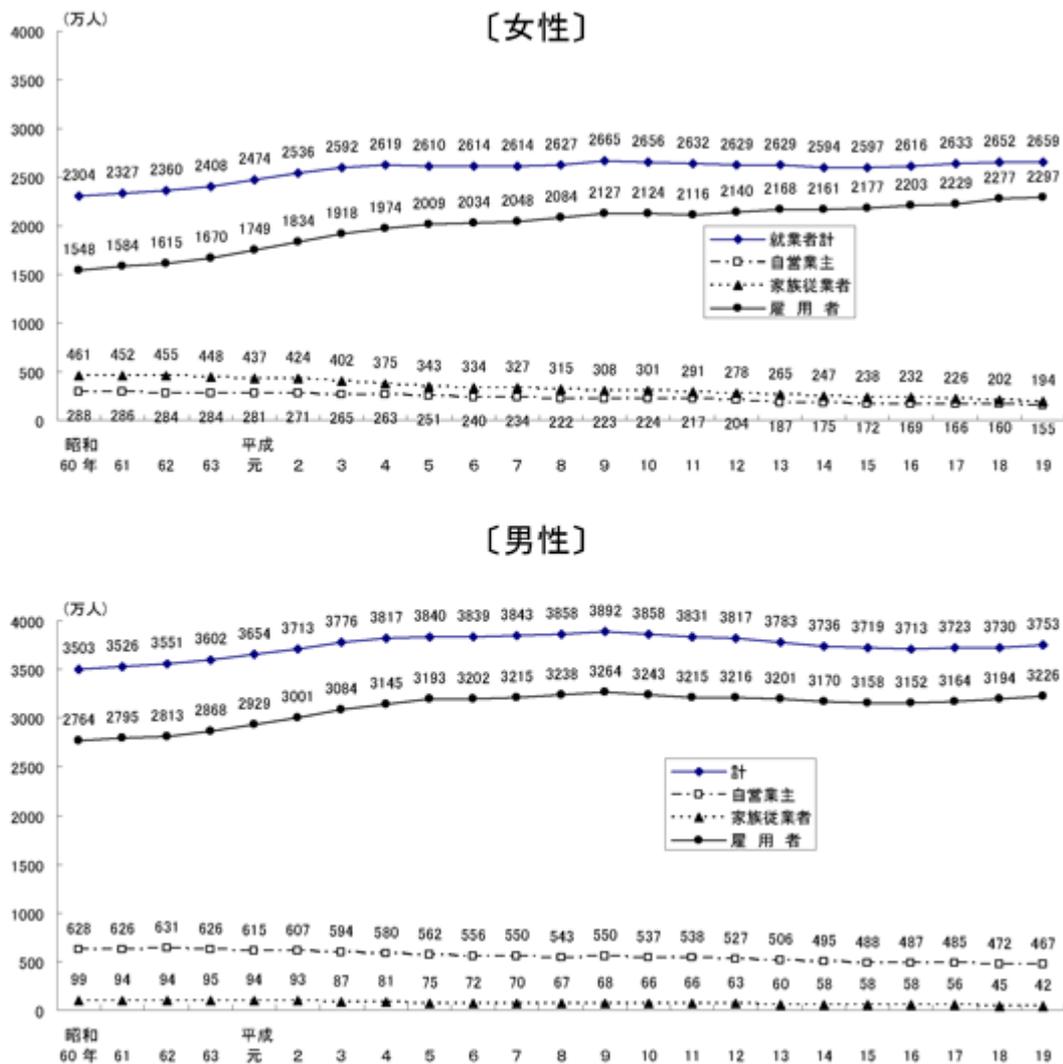
就業者のうち、女性は雇用者が昭和60年（1,548万人）からほぼ一貫して増加傾向にあり、平成19年の雇用者数は2,297万人と、昭和60年の約1.5倍となっている。一方、自営業主及び家族従業者は減少を続け、平成19年の自営業主は昭和60年（288万人）の半数近く、同じく家族従業者は昭和60年（461万人）の4割近くとなっている。この結果、就業者に占める雇用者の割合は上昇し続け、昭和60年の67.2%に比べると平成19年（86.4%）は19.2%ポイント上昇し、男性の就業者に占める雇用者割合（86.0%）よりも高くなっている。

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）までは増加していたが、その後は3,152万人～3,243万人の間で推移している。自営業主及び家族従業者は減少傾向にあるが、減少幅は女性よりも小さく、自営業主は昭和60年（628万人）の約7割、家族従業者は昭和60年（99万人）の4割近くとなっている。このため、就業者に占める雇用者の割合は上昇傾向であるが、昭和60年（78.9%）と平成19年（86.0%）を比べた上昇幅は7.1%ポイントと、女性に比べ小さい。

（図表1-2-6、付表9、10）

図表1-2-6 従業上の地位別就業者数の推移

図表1-2-6 従業上の地位別就業者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第1節 労働力人口、労働力率等の変化

#### 3 就業者及び完全失業者の変化

(2) 年齢階級別労働力率変化における、労働力人口変化要因、人口変化要因の寄与度～女性は昭和60年から平成9年の約10年間、全体的な雇用者数の増加により、労働力率が上昇。平成9年から平成19年の10年間は、30歳代は雇用者数の増加により労働力率が大きく上昇。20～24歳層は雇用者数の減少により労働力率が低下。

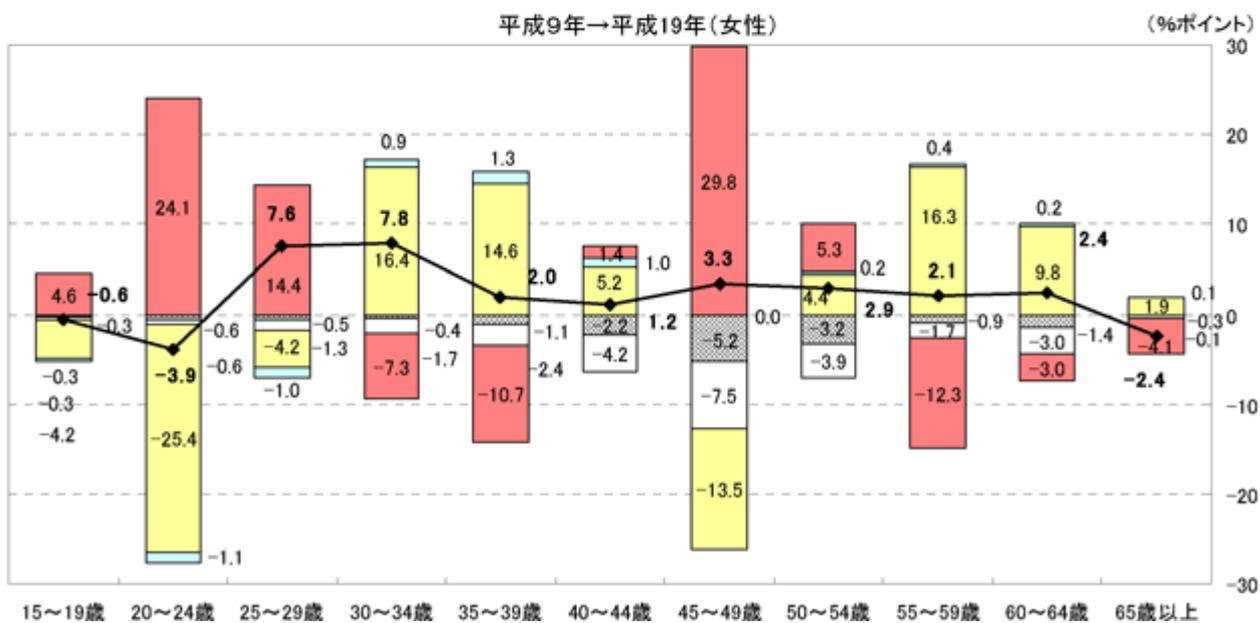
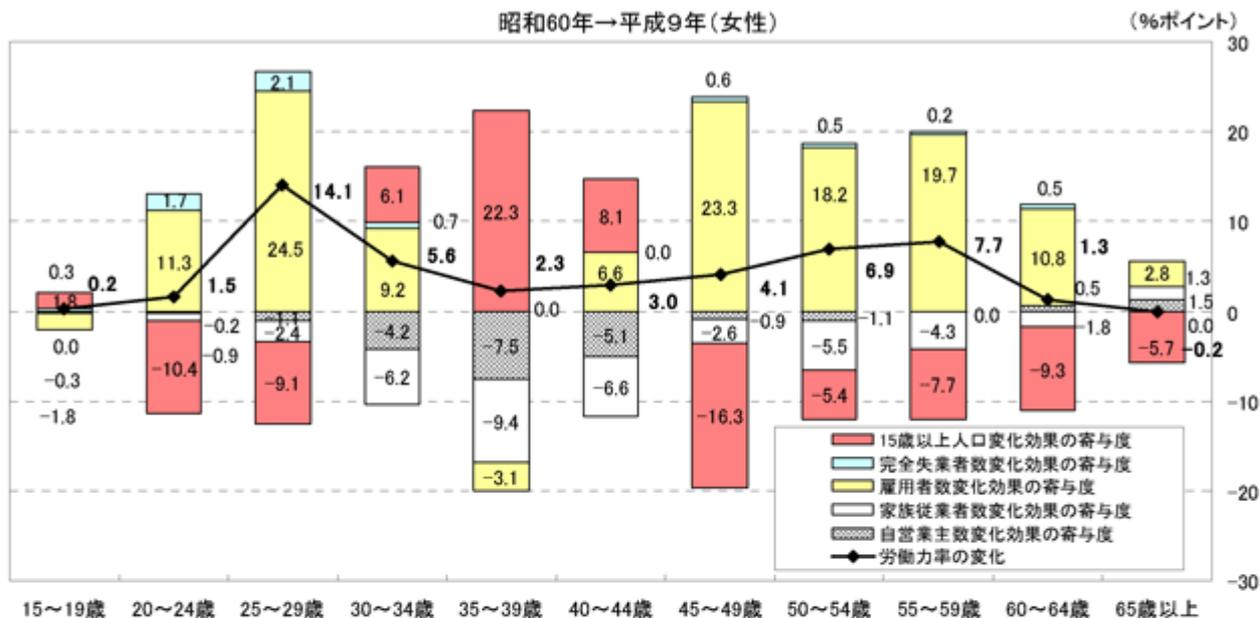
昭和60年から平成9年、平成9年から平成19年の年齢階級別労働力率の変化について、それぞれ労働力人口変化要因（自営業主数変化要因、家族従業者数変化要因、雇用者数変化要因、完全失業者数変化要因）及び人口変化要因に分解すると、昭和60年から平成9年までの約10年間の変化については、女性は20～24歳層及び25～29歳層の若年層と、45～49歳層から55～59歳層までの中高年層において、人口変化要因や自営業主数変化要因のマイナスの寄与（15歳以上人口増加、自営業主数減少）を上回る雇用者数変化要因のプラスの寄与（雇用者数増加）により、労働力率が上昇している。前後の年齢層よりも人口が少なく、人口変化要因がプラスに寄与している年齢層においても、30～34歳層及び40～44歳層は、自営業主数及び家族従業者数のマイナスの寄与が人口変化要因を上回っているが、雇用者数変化要因はプラスに寄与し、労働力率が上昇している。

平成9年から平成19年の変化については、30～34歳層、35～39歳層、55～59歳層及び60～64歳層においては、引き続き人口変化要因のマイナスの寄与を上回る雇用者数変化要因のプラスの寄与により労働力率が上昇しているが、その上昇幅は全体に前半の約10年の変化に比べ小さくなっている。また、20～24歳層においては、人口変化要因のプラスの寄与よりも雇用者数変化要因のマイナスの寄与が大きく、労働力率が低下している。

男性についても女性と同様の傾向がみられるが、いずれの年齢層においても労働力人口変化要因と人口変化要因がほぼ拮抗しており、労働力率の変化は女性に比べ小さくなっている。（図表1-2-7）

図表1-2-7 年齢階級別労働力率変化の労働力人口変化要因、人口変化要因別要因分解

図表 1-2-7 年齢階級別労働力率変化の労働力人口変化要因、人口変化要因別要因分解





*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## I 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

#### 第1節 労働力人口、労働力率等の変化

##### 3 就業者及び完全失業者の変化

(3) 年齢階級別雇用労働力率～女性の25～29歳層から60～64歳層までの各年齢層における上昇幅は、労働力率の上昇幅よりも大きい。

年齢階級別に雇用労働力率（当該年齢人口に占める雇用者の割合）をみると、女性は労働力率と同様のM字型カーブを描いている。長期的な変化をみるため、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、女性の25～29歳層から60～64歳層までの各年齢層における上昇幅は、就業者に占める雇用者の割合の上昇を反映し、労働力率の上昇幅よりも大きくなっている。この結果、平成19年にはM字のピークが20～24歳層から25～29歳層に移るとともに、ボトムも30～34歳層から35～39歳層に移っている。

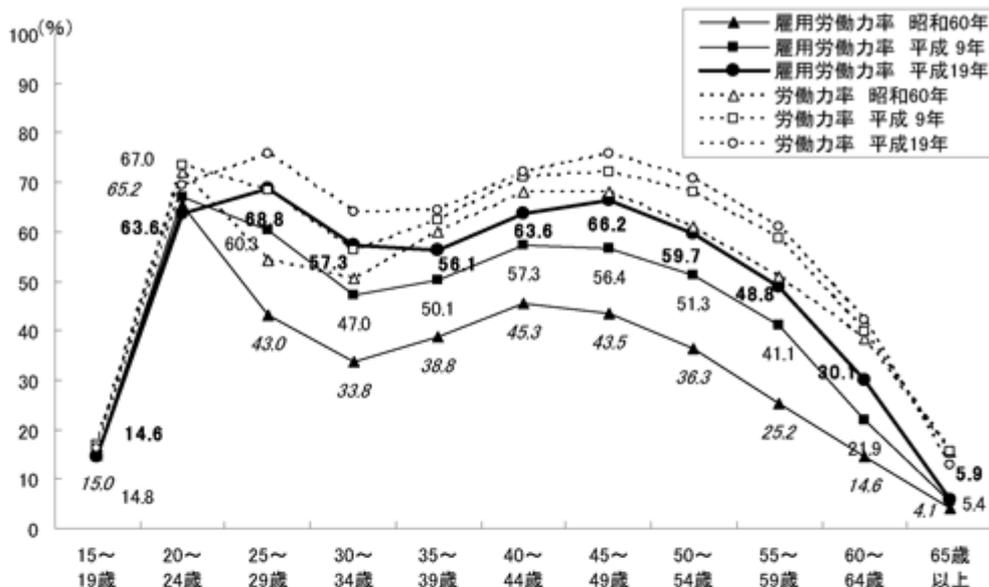
なお、女性の25～29歳層から60～64歳層までの各年齢層における雇用労働力率は、全体的に昭和60年と平成9年を比べた上昇幅の方が、平成9年と平成19年を比べた上昇幅よりも大きい。（付表13-2）

一方、男性は、昭和60年と平成9年を比べると、すべての年齢階級で雇用労働力率が上昇しているが、平成9年と平成19年の差はほとんどなく、最近10年は雇用労働力率の変化がほとんどみられない。（図表1-2-8）

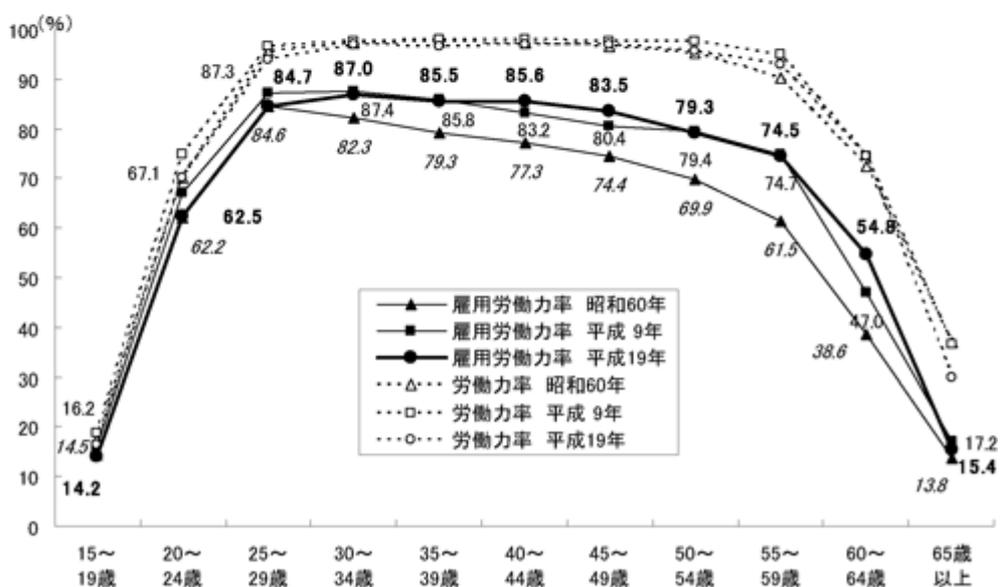
図表1-2-8 年齢階級別雇用労働力率の推移

図表 1-2-8 年齢階級別雇用労働力率の推移

〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## I 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

#### 第1節 労働力人口、労働力率等の変化

4 完全失業者数及び完全失業率 ～30歳代は常に女性の完全失業率が男性より高く推移。20歳代の推移は、近年男性の方が高く推移。

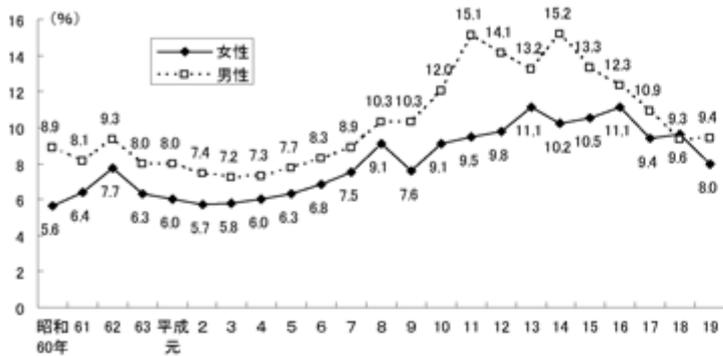
---

年齢階級別完全失業率について、昭和60年からの長期的な推移をみると、30～34歳層と35～39歳層では常に女性が男性を上回っている。40歳から54歳までの各年齢層ではほとんど男女差がなく、55歳以上の各年齢層では男性の完全失業率が女性を上回っている。20歳代の推移には男女差がみられ、20～24歳層は平成10年までほとんど男女差がなかったが、平成11年以降男性の完全失業率が女性よりも高い水準で推移している。25～29歳層も平成14年までは常に女性の完全失業率が男性より高い水準で推移していたが、平成15年以降男性を下回っている。（図表1-2-9）

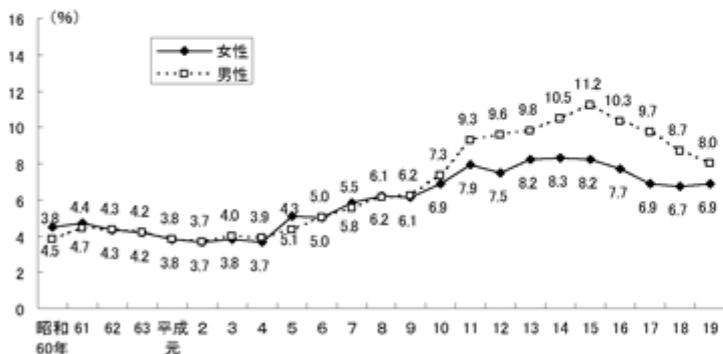
図表1-2-9 年齢階級別完全失業率の推移

図表 1-2-9 年齢階級別完全失業率の推移

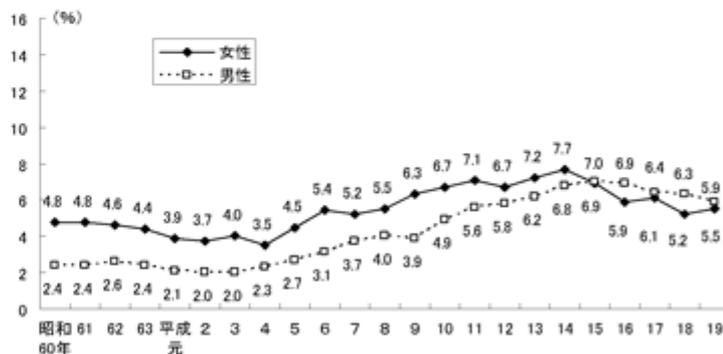
[15~19 歳層]



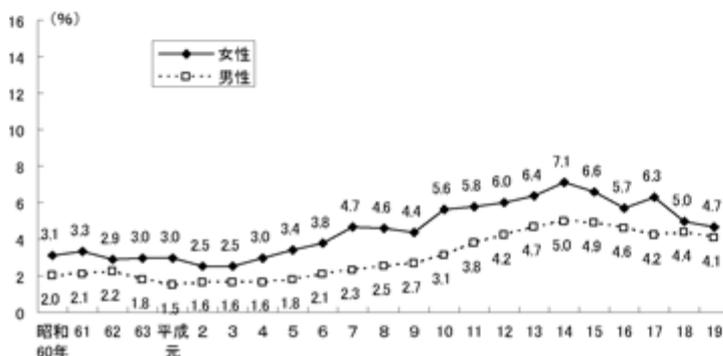
[20~24 歳層]



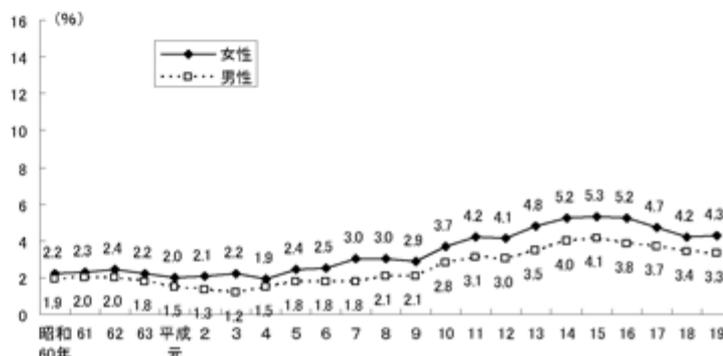
[25~29 歳層]



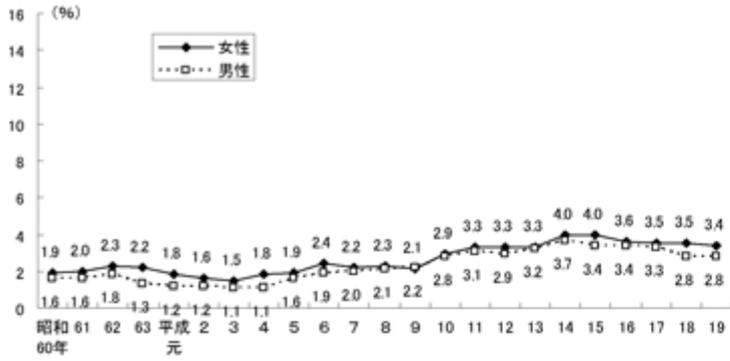
[30~34 歳層]



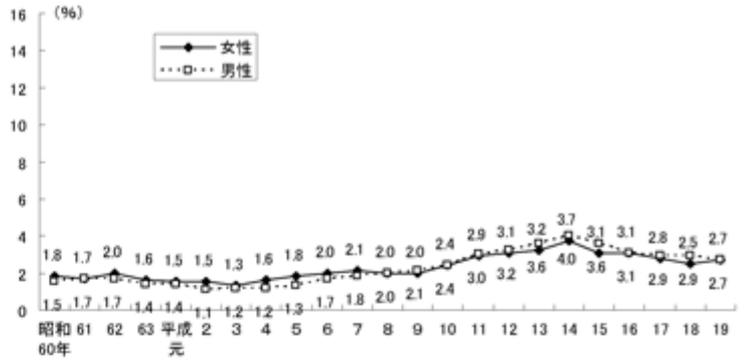
[35~39 歳層]



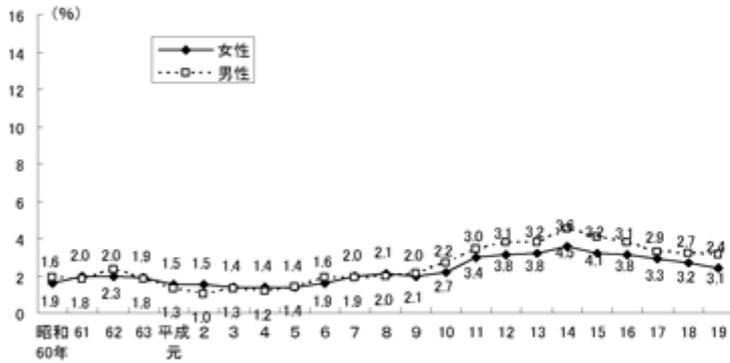
[40~44 歳層]



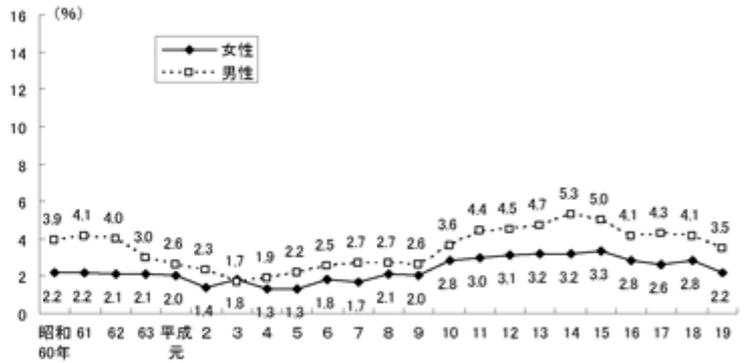
[45~49 歳層]



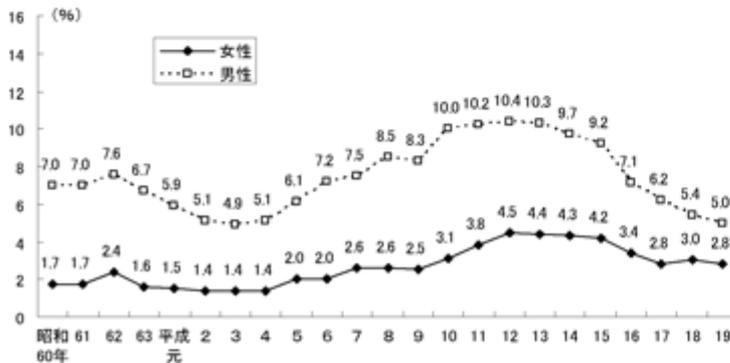
[50~54 歳層]



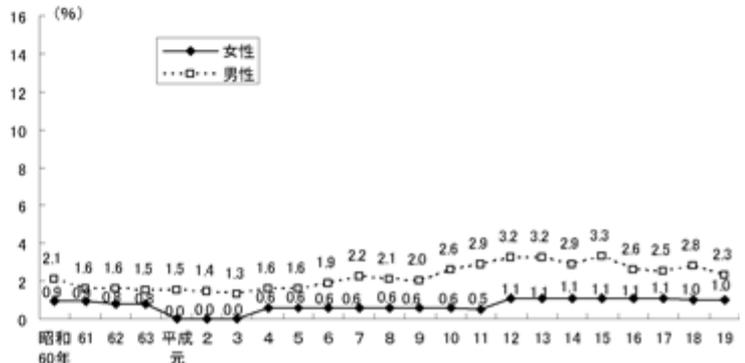
[55~59 歳層]



[60~64 歳層]



[65 歳以上層]



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## I 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

#### 第2節 雇用者の属性等の変化

---

以下では、就業者に占める割合が高く、増加を続けている雇用者の状況について、その属性の変化を長期的にみていくこととする。

---

---

## 1 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

#### 第2節 雇用者の属性等の変化

1 産業別雇用者数 ～男女とも「サービス業」が増加し続けているが、特に女性に顕著。「製造業」は昭和60年から平成9年は増加しているが、その後減少。

総務省統計局「労働力調査」により、産業別雇用者数の長期的な変化をみるため、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、日本標準産業分類の改定（平成14年3月）により、平成19年とそれ以前では分類項目が異なるため比較には注意を要するが、女性は「サービス業」が昭和60年は464万人、平成9年は737万人と273万人増加している。平成19年は、産業分類の改定前に「サービス業」に分類されていた「医療、福祉」「教育、学習支援業」「サービス業(他に分類されないもの)」を合わせると907万人と、大きく増加し続けている（改定前の産業分類において「サービス業」に分類されていた産業のうち、「情報通信業」「飲食店、宿泊業」等他の分類に組み込まれたものもあるため、「医療、福祉」「教育、学習支援業」「サービス業(他に分類されないもの)」の総数は、改定前の「サービス業」の総数とは一致しない。）。その一方で、「製造業」は昭和60年（435万人）と平成9年（451万人）の間に16万人増加しているが、平成19年は331万人と、120万人減少している。

一方、男性も、「サービス業」が昭和60年（476万人）と平成9年（670万人）の間に194万人増加しているが、平成19年は「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を合わせると678万人となり、女性に比べると増加幅は小さくなっている。また、「製造業」は、昭和60年（800万人）と平成9年（856万人）の間に56万人増加しているが、平成19年は760万人となり、平成9年に比べて96万人減少している。「建設業」も、昭和60年（357万人）と平成9年（471万人）の間に114万人増加しているが、平成19年は380万人と、平成9年に比べて91万人減少している。（図表1-2-10、付表14）

図表1-2-10 産業別雇用者数の推移



# Ⅰ 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第2節 雇用者の属性等の変化

#### 2 職業別雇用者数

(1) 職業別雇用者数の増減 ～ 「専門的・技術的職業従事者」、「保安・サービス職業従事者」「労務作業員」は男女とも増加。女性は、昭和60年から平成9年までの前半約10年間に「事務従事者」が大きく増加。「製造・制作・機械運転及び建設作業員」は、男性が前半約10年に増加しているが、最近の10年間には男女とも減少。

職業別雇用者数の長期的な変化をみるため、昭和60年と平成9年を比べた増減数と、平成9年と平成19年を比べた増減数をみると、男女とも「専門的・技術的職業従事者」、「保安・サービス職業従事者」、「労務作業員」は両期間とも増加しており、「販売従事者」は前半の約10年に増加しているが、後半の10年にはほとんど変化がない。

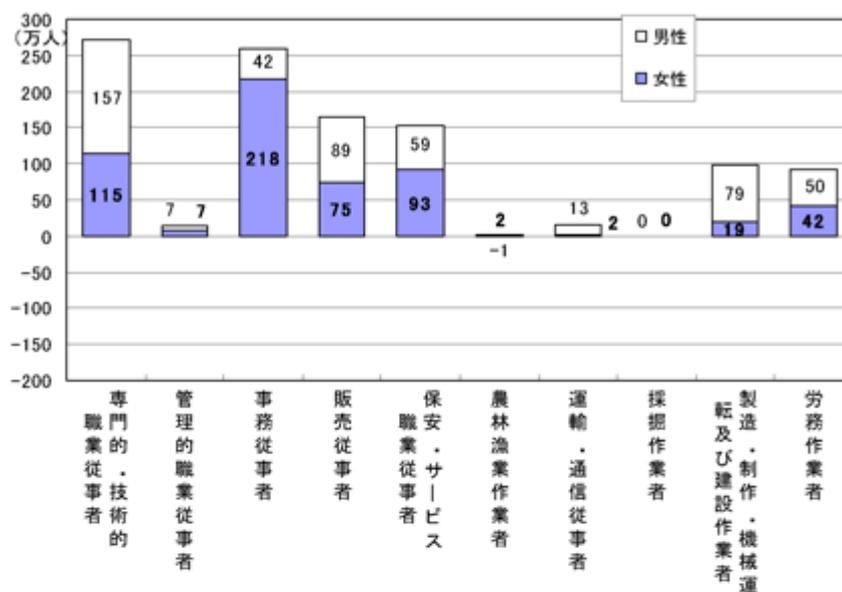
また、女性は、「事務従事者」が前半の約10年に大きく増加しているが後半の10年にはあまり変化がなく、「製造・制作・機械運転及び建設作業員」は前半の約10年の変化はほとんどなく、後半の10年に減少している。

男性は「製造・制作・機械運転及び建設作業員」が前半の約10年に増加しているが、後半の10年には減少している。また、「管理的職業従事者」が後半の10年に減少している。（図表1-2-11、付表16-1）

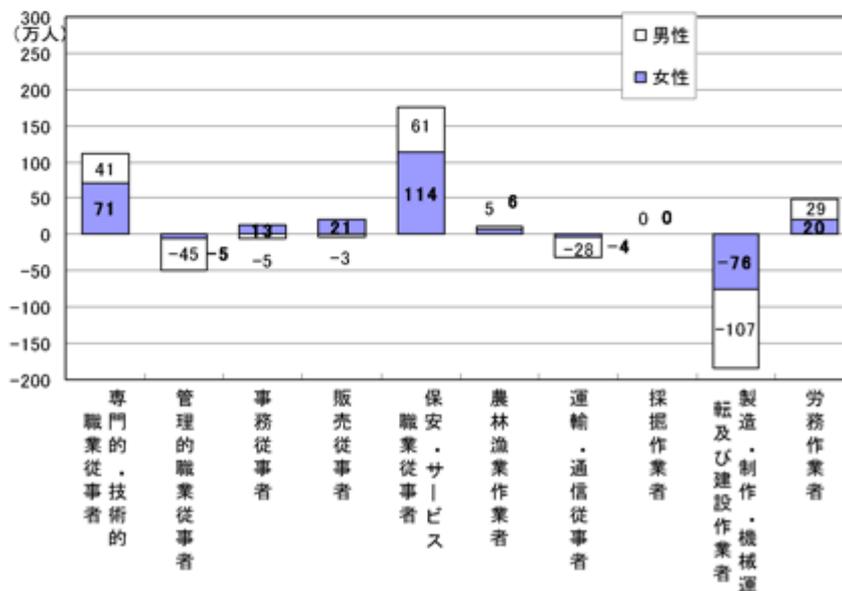
図表1-2-11 職業別雇用者数の増減数

図表 1-2-11 職業別雇用者数の増減数

[昭和60年→平成9年]



[平成9年→平成19年]



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

# Ⅰ 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第2節 雇用者の属性等の変化

#### 2 職業別雇用者数

##### (2) 職業別の女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）の変化～

「事務従事者」は昭和60年から平成9年の間の女性増により、女性比率が上昇。「専門的・技術的職業従事者」は、最近の10年の女性増により、女性比率が上昇。

職業別の女性比率の長期的な変化をみるため、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、女性比率の最も高い「事務従事者」は、昭和60年（53.1%）と平成9年（59.7%）の間に6.6%ポイント上昇しているが、平成9年と平成19年（60.4%）の間にはほとんど変化していない。

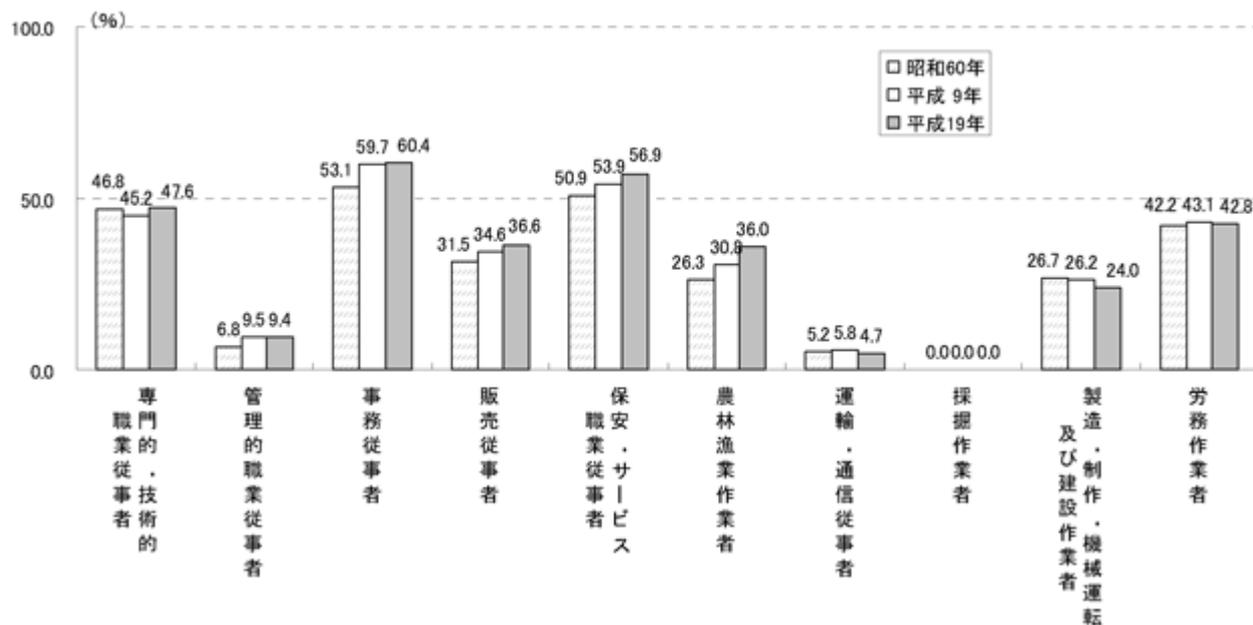
男女とも増加している「専門的・技術的職業従事者」は、前半は男性の方が、後半は女性の方が増加幅が大きいため、前半の約10年では女性比率がやや低下しているが、後半の10年では上昇している。

同じく男女とも増加している「保安・サービス職業従事者」は、前半・後半とも女性の増加幅の方が大きいため、両期間とも女性比率は上昇をしている。

「製造・制作・機械運転及び建設作業者」はもともと女性比率が低い（男女の雇用者数の差が大きい）ため、後半の10年の減少幅は男性の方が大きいが、女性も減少した結果、女性比率が低下している。  
（図表1-2-12、付表16-2）

図表1-2-12 職業別雇用者女性比率の変化

図表 1-2-12 職業別雇用者女性比率の変化



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第2節 雇用者の属性等の変化

#### 2 職業別雇用者数

##### (3) より細かい職業分類によりとらえた職業別雇用者数の増減

増減に変化のあった職業についてさらに詳しくみるため、より細かい分類で職業別雇用者数を把握している総務省統計局「国勢調査」（抽出集計結果）により、昭和60年、平成7年及び平成17年（1%抽出速報値）の職業別雇用者数の推移をみた。

＜専門的・技術的職業従事者＞ 女性は「看護師」、男性は「システムエンジニア・プログラマー」が大きく増加。

女性は、昭和60年（223万1,780人）と平成7年（301万7,458人）を比べると、78万5,678人増加している。増減の内訳を下位の職業中分類で見ると、減少した職業はなく、最も増加しているのは「専門的・技術的職業従事者」の中で最も多くを占める「保健医療従事者」である（44万1,529人増）。「保健医療従事者」の下位の職業小分類の中では、「看護師」が最も増加し（22万8,293人増）、次いで「その他の保健医療従事者」（理学療法士、作業療法士等）が12万227人増加している。

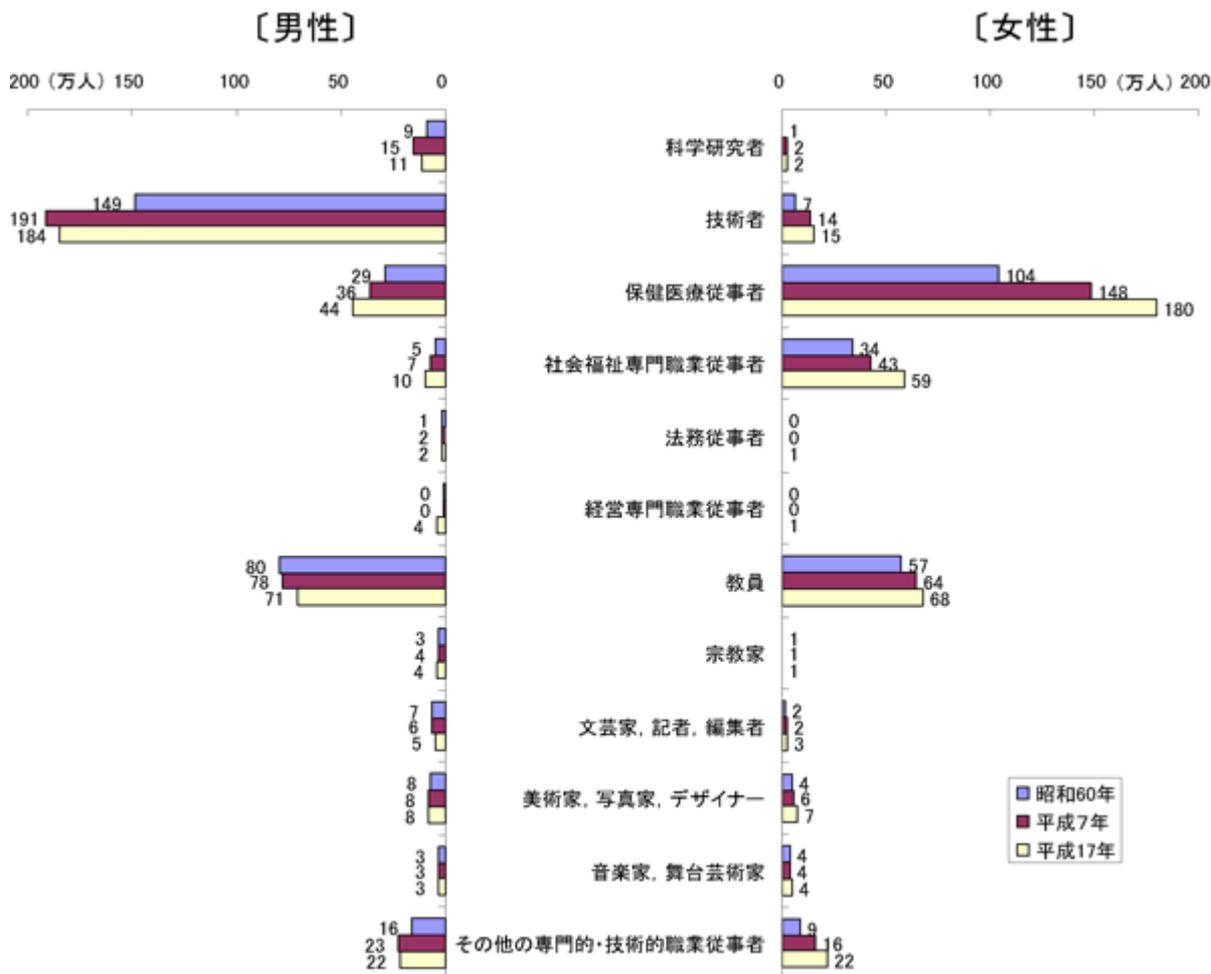
また、平成7年と平成17年（361万9,100人）では、60万1,642人増加している。職業中分類で見ると、「宗教家」のみ703人減少している。最も増加したのは引き続き「保健医療従事者」（31万7,579人増）であり、その下位の職業小分類の中では「看護師」が最も増加している（13万4,662人増）。職業中分類では、「社会福祉専門職業従事者」も16万314人増加しており、その下位の職業小分類の中では「保育士」が10万8,607人増加している。

男性は、昭和60年（309万7,070人）と平成7年（372万9,206人）を比べると、63万2,136人増加している。職業中分類では、「技術者」が大きく増加（42万5,984人）する一方、「教員」（2万2,067人減）、「文芸家、記者、編集者」（6,401人減）などが減少している。「技術者」の下位の職業小分類の中では、「情報処理技術者」（22万5,570人増）、「土木・測量技術者」（11万8,077人増）の増加が大きい。

一方、平成7年と平成17年（368万8,900人）では、4万306人減少している。職業中分類で見ると、「教員」（6万6,123人減）、「文芸家、記者、編集者」（1万3,793人減）などが引き続き減少しているのに加え、「技術者」が6万9,282人、「科学研究者」も3万4,537人減少している。「技術者」の下位の職業小分類の中では、「システムエンジニア・プログラマー（平成12年までは「情報処理技術者」で表章）」のみ増加を続けているが（19万5,526人増）、他の職業はすべて減少し、特に「建築技術者」（11万8,980人減）、「土木・測量技術者」（11万4,943人減）の減少が大きい。（図表1-2-13、付表17-1、17-2）

図表1-2-13 職業中分類別「専門的・技術的職業従事者」の雇用者数の推移

図表 1-2-13 職業中分類別「専門的・技術的職業従事者」の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「国勢調査」(平成17年)

- (注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。  
 2 雇用者数は、万人単位で表示している。

＜管理的職業従事者＞ 女性は倍増。男性は平成7年まで増加しているが、その後半減。

女性は、昭和60年(1万2,895人)と平成7年(2万1,859人)を比べると、8,964人増加し、その内訳を下位の職業中分類で見ると、「その他の管理的職業従事者」(会社、団体等の課以上の内部組織の管理的業務に従事する者等。会社役員等は含まない。)は5,449人、「管理的公務員」(国及び地方公共団体の各機関の課以上の部局の業務を管理、監督する仕事に従事する者。公選された議員等も含む。)が3,515人増加した。

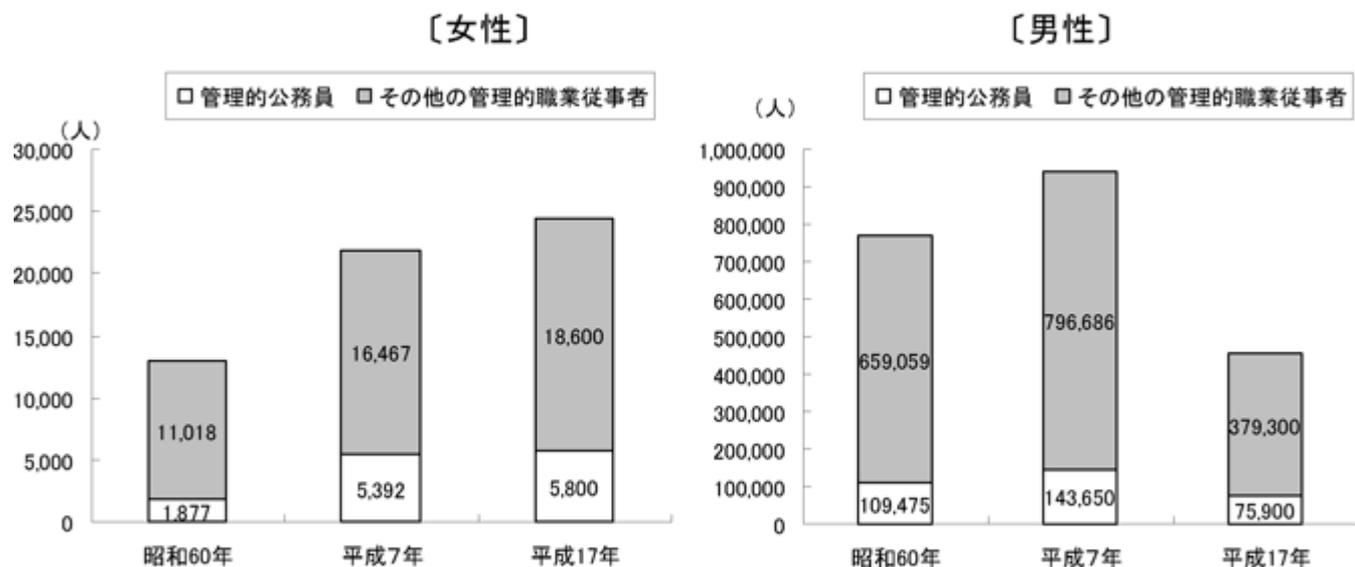
平成7年と平成17年(2万4,300人)についても、2,441人増加しているが、増加幅は減少した。職業中分類では、「その他の管理的職業従事者」が2,133人増、「管理的公務員」が408人増となっている。「管理的職業従事者」については、女性比率は未だ低いものの、女性は昭和60年から平成17年の間に約2倍に増加した。

男性は、昭和60年(76万8,534人)と平成7年(94万3,336人)を比べると、17万1,802人増加し、職業中分類では、「その他の管理的職業従事者」が13万7,627人増、「管理的公務員」が3万4,175人増となっていた。

一方、平成7年と平成17年(45万5,300人)では、48万5,036人減少し、ほぼ半減している。職業中分類で見ると、「その他の管理的職業従事者」が41万7,386人と大きく減少し、「管理的公務員」も6万7,750人減少している。(図表1-2-14、付表17-1、17-2)

図表 1-2-14 職業中分類別「管理的職業従事者」の雇用者数の推移

図表 1-2-14 職業中分類別「管理的職業従事者」の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「国勢調査」

(注) 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。

<事務従事者> 女性は「一般事務員」が昭和60年から平成7年の間に大幅増。

女性は、昭和60年（517万4,682人）と平成7年（674万5,268人）を比べると、157万586人増加している。下位の職業中分類のうち、減少した職業はなく、最も増加しているのは「一般事務従事者」である（149万8,042人増）。「一般事務従事者」の下位の職業小分類の中では、「一般事務員」が141万505人と大きく増加し、「会計事務員」も8万7,537人増加した。

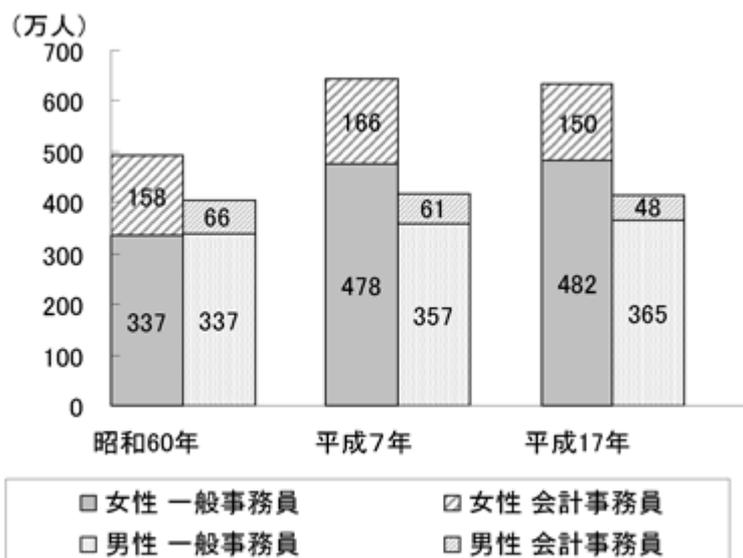
一方、平成7年と平成17年（660万9,300人）では、13万5,968人減少している。職業中分類でみると、「運輸・通信事務従事者」のみ5万1,356人増加しているが、他の職業は減少しており、中でも「一般事務従事者」が最も減少している（11万4,207人減）。「一般事務従事者」の下位の職業小分類をみると、「一般事務員」は増加しているが（4万5,395人増）、「会計事務員」の減少（15万9,602人減）が「一般事務員」の増加分を上回っている。

男性も、昭和60年（434万8,838人）と平成7年（450万9,201人）を比べると、16万363人増加しているが、増加幅は女性に比べ小さい。職業中分類では、「外勤事務従事者」（集金人、メータ検針員等）のみ減少しているが（1万4,958人減）、他の職業は増加しており、最も増加しているのは「一般事務従事者」である（14万1,218人増）。「一般事務従事者」の下位の職業小分類をみると、「会計事務員」は減少しているが（5万6,406人減）、「一般事務員」は19万7,624人増加した。

平成7年と平成17年（440万7,300人）では、女性と同様に、10万1,901人減少している。職業中分類でみると、すべての職業で減少しており、特に「一般事務従事者」（4万6,602人減）、「事務用機器操作員」（4万3,777人減）の減少が大きい。「一般事務従事者」の下位の職業小分類をみると、女性と同様、「一般事務員」は増加しているが（7万6,202人増）、「会計事務員」の減少（12万2,804人減）が「一般事務員」の増加分を上回っている。（図表1-2-15、付表17-1、17-2）

図表 1-2-15 職業小分類別「一般事務従事者」の雇用者数の推移

図表 1-2-15 職業小分類別「一般事務従事者」の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「国勢調査」

- (注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。  
2 雇用者数は、万人単位で表示している。

<販売従事者> 女性は「販売店員」が増加。男性は「商品販売外交員」が平成7年まで増加した後、減少。

女性は、昭和60年（168万1,543人）と平成7年（234万4,991人）を比べると、66万3,448人増加している。その内訳を下位の職業中分類でみると、「商品販売従事者」が45万3,437人、「販売類似職業従事者」（不動産仲介人、保険外交員等）が21万11人の増となっている。「商品販売従事者」の下位の職業小分類の中では、大きく減少した職業はない一方（最も減少したのは「商品訪問・移動販売従事者」の1,492人減）、「販売店員」が36万4,864人と大きく増加している。また、「商品販売外交員」も7万3,994人増加している。「販売類似職業従事者」の下位の職業小分類の中では、すべての職業が増加しているが、「外交員（商品、保険、不動産を除く）」（7万9,098人増）、「保険代理人・外交員」（7万1,818人増）の増加が大きい。

平成7年と平成17年（249万2,800人）については14万7,809人と、増加幅は減少した。職業中分類では、「商品販売従事者」が22万1,830人増加しているが、「販売類似職業従事者」は7万4,021人減少している。「商品販売従事者」の下位の職業小分類をみると、「販売店員」は引き続き24万7,909人増加しているが、「小売店主」が1万2,973人、「商品販売外交員」が1万515人減少するなど、減少した職業が多くなっている。「販売類似職業従事者」の下位の職業小分類の中では、「保険代理人・外交員」のみ大きく減少している（13万4,772人減）。

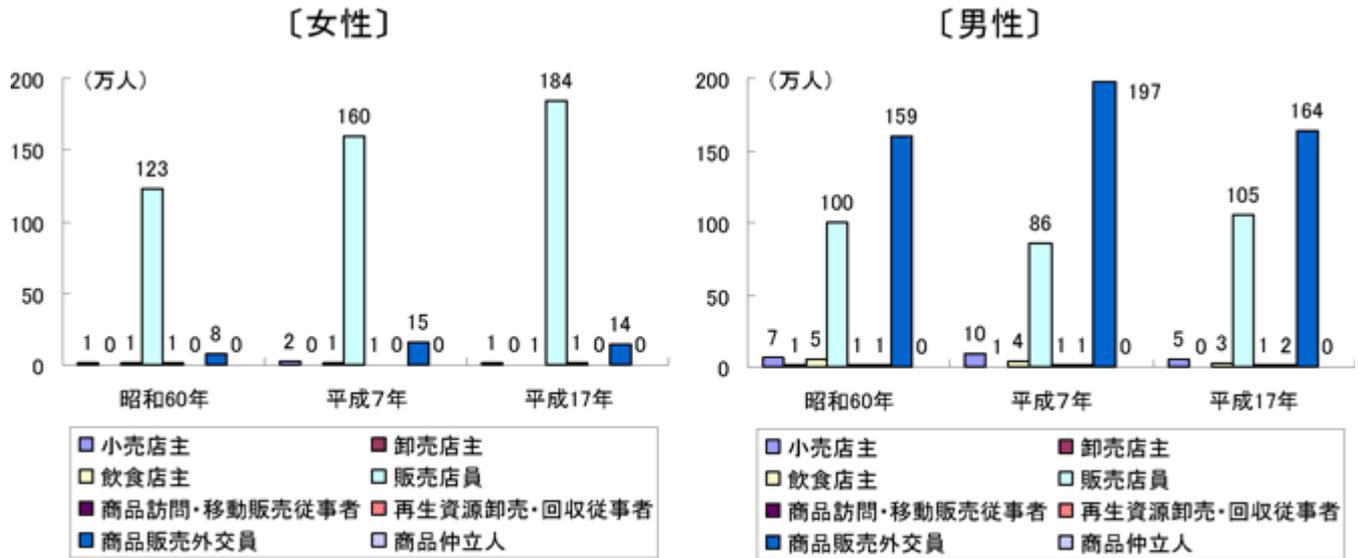
男性も、昭和60年（352万6,776人）と平成7年（415万8,019人）を比べると、女性と同程度増加している（63万1,243人増）。その内訳を下位の職業中分類でみると、「販売類似職業従事者」が36万3,598人、「商品販売従事者」が26万7,645人の増となっている。「販売類似職業従事者」の下位の職業小分類の中では、「その他の販売類似職業従事者」のみ2,885人減少しているが、「外交員（商品、保険、不動産を除く）」は32万1,998人増と大きく増加している。「商品販売従事者」の下位の職業小分類をみると、女性と異なり「販売店員」は減少する一方で（14万3,563人減）、「商品販売外交員」が大きく増加している（38万1,720人増）。

一方、平成7年と平成17年（400万3,800人）では、15万4,219人減少している。職業中分類でみると、「販売類似職業従事者」は引き続き増加しているが（4万3,173人増）、「商品販売従事者」の減少（19万7,392人減）が「販売類似職業従事者」の増加分を上回っている。「販売類似職業従事者」の下位の職

業小分類をみると、「保険代理人・外交員」が1万6,926人減少しているが、「外交員（商品、保険、不動産を除く）」は増加幅は小さくなっているものの、増加を続けている（3万5,976人増）。「商品販売従事者」の下位の職業小分類をみると、昭和60年から平成7年までの変化と逆転し、「販売店員」が18万9,648人増加する一方、「商品販売外交員」は33万4,665人減少している。（図表1-2-16、17、付表17-1、17-2）

図表1-2-16 職業小分類別「商品販売従事者」の雇用者数の推移

図表1-2-16 職業小分類別「商品販売従事者」の雇用者数の推移

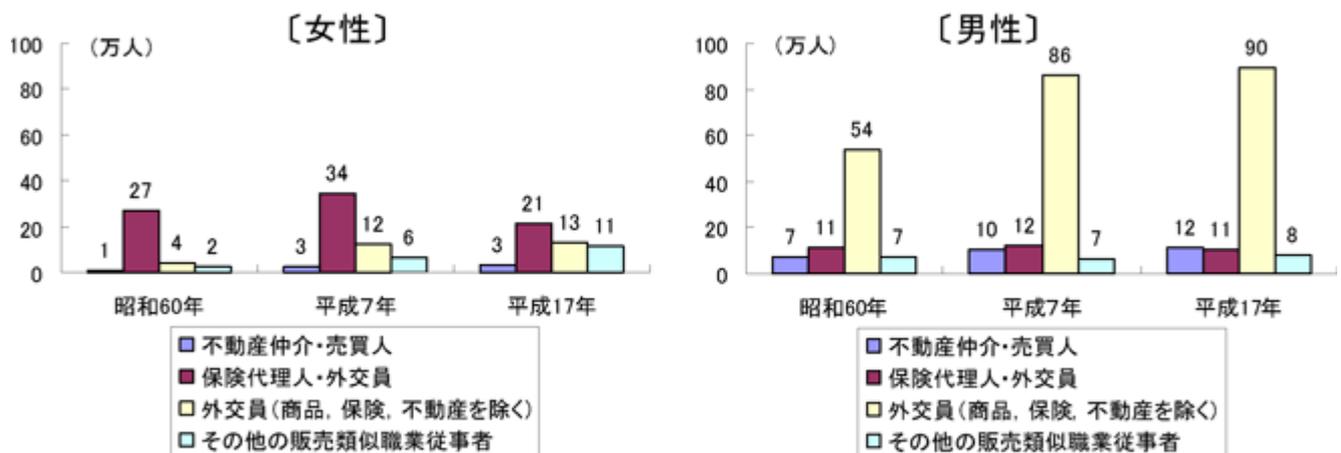


資料出所：総務省統計局「国勢調査」

(注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。  
2 雇用者数は、万人単位で表示している。

図表1-2-17 職業小分類別「販売類似職業従事者」の雇用者数の推移

図表1-2-17 職業小分類別「販売類似職業従事者」の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「国勢調査」

(注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。  
2 雇用者数は、万人単位で表示している。

＜保安職業従事者＞ 男女とも「警備員」を中心に増加。

女性は、昭和60年（2万975人）と平成7年（4万3,732人）を比べると、2万2,757人増と、ほぼ倍増している。その内訳を下位の職業小分類で見ると、「警備員」は昭和60年は「看守、守衛、監視員」（分類項目の変更により、平成2年以降は「看守、その他の司法警察職員」の一部となっている。）に含まれていたため注意する必要があるが、すべての職業で全体的に増加しているといえる。

平成7年と平成17年（5万4,600人）についても、1万868人増加し、増加分の半分は「警備員」の増となっている（5,293人）。

男性は、昭和60年（79万8,822人）と平成7年（90万5,471人）を比べると、10万6,649人増加し、職業小分類では、「自衛官」（5,694人減）を除き、女性と同様すべての職業で増加している。

平成7年と平成17年（98万500人）では、7万5,029人増加し、下位の職業小分類で増減の内訳をみると、「自衛官」（1万1,243人減）、「警察官、海上保安官」（3,236人減）、「看守、その他の司法警察職員」（1,192人減）は減少しているが、「警備員」（6万468人増）、「その他の保安職業従事者」（2万8,877人増）などは増加している。（付表17-1、17-2）

＜サービス職業従事者＞ 平成7年から平成17年の間に、男女とも  
介護サービス分野の雇用者が大幅に増加。

女性は、昭和60年（178万1,902人）と平成7年（242万5,086人）を比べると、64万3,184人増加している。下位の職業中分類のうち、減少した職業はなく、「接客・給仕職業従事者」（24万8,738人増）、「その他のサービス職業従事者」（17万7,164人増）、「飲食物調理従事者」（16万4,726人増）の増加が大きい。

また、平成7年と平成17年（327万3,400人）では、84万8,314人増加している。職業中分類で見ると、「接客・給仕職業従事者」（3万6,421人減）、「居住施設・ビル等管理人」（1万6,355人減）が減少し、「飲食物調理従事者」も9万7,109人と増加幅が小さくなっているのに対し、「その他のサービス職業従事者」（51万4,469人増）、「家庭生活支援サービス職業従事者」（27万4,878人増）は大きく増加している。「その他のサービス職業従事者」の下位の職業小分類の中では、「介護職員（治療施設、福祉施設）」（平成7年までは「他に分類されないサービス職業従事者」に含められていた。）が、平成7年（18万6,703人）と平成17年（54万2,000人）の間に35万5,297人増加している。また、同様に、「家庭生活支援サービス職業従事者」の下位の職業小分類「ホームヘルパー」（平成7年までは「その他の家庭生活支援サービス職業従事者」に含められていた。）も、平成7年（4万9,305人）と平成17年（31万900人）の間に26万1,595人増加しており、平成12年の介護保険法の施行以降、介護サービス分野における雇用者が急速に増加したことがうかがわれる。

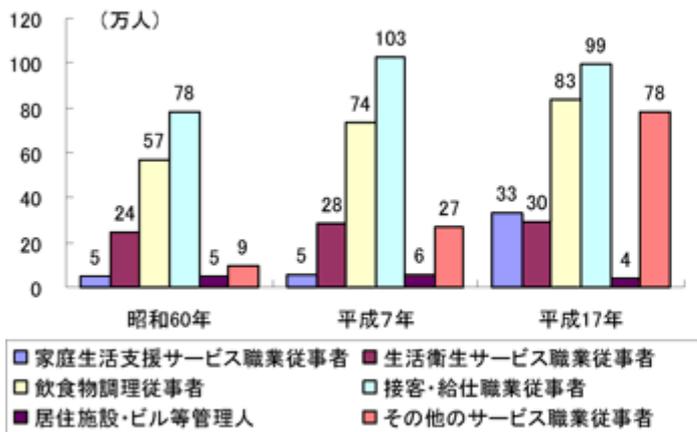
男性は、昭和60年（93万8,970人）と平成7年（123万5,395人）を比べると、29万6,425人増加している。職業中分類では、「家庭生活支援サービス職業従事者」の440人減を除きすべての職業で増加しているが、「接客・給仕職業従事者」（13万8,705人増）、「居住施設・ビル等管理人」（7万9,383人）、「飲食物調理従事者」（5万5,633人増）などの増加が大きい。

平成7年と平成17年（145万6,300人）では、22万905人増加している。職業中分類で見ると、「飲食物調理従事者」の8,334人減を除き、すべての職業で増加しているが、特に「その他のサービス職業従事者」の増加が大きい（14万6,114人増）。「その他のサービス職業従事者」の下位の職業小分類をみると、女性と同様、「介護職員（治療施設、福祉施設）」が平成7年（5万678人）と平成17年（15万2,700人）の間に10万2,022人増加している。（図表1-2-18、19、付表17-1、17-2）

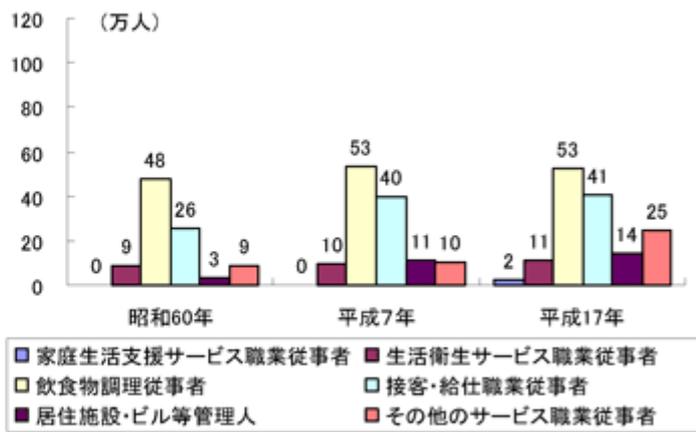
図表1-2-18 職業中分類別「サービス職業従事者」の雇用者数の推移

図表 1-2-18 職業中分類別「サービス職業従事者」の雇用者数の推移

〔女性〕



〔男性〕



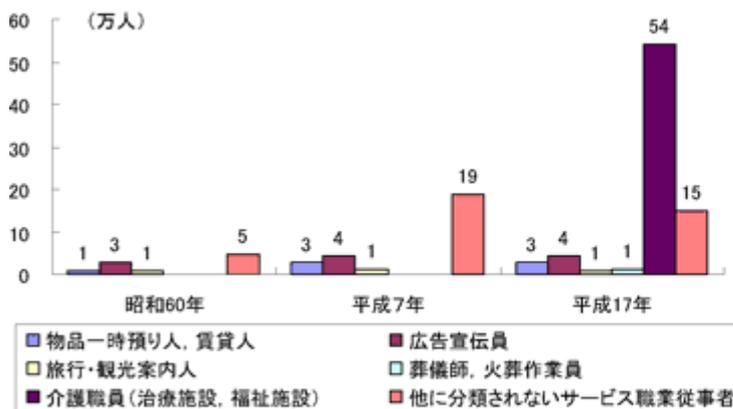
資料出所：総務省統計局「国勢調査」

- (注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。  
 2 雇用者数は、万人単位で表示している。

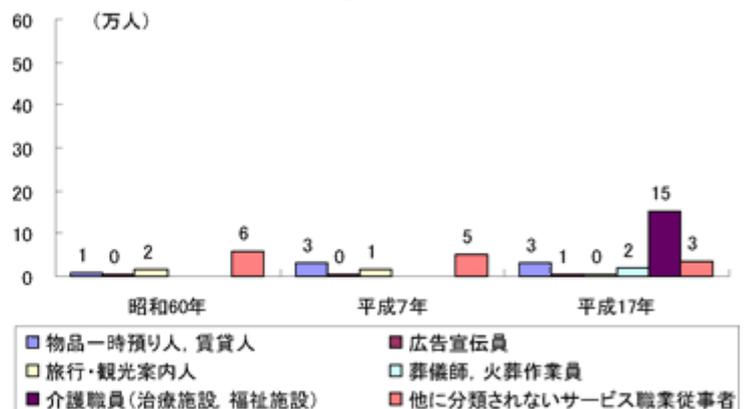
図表 1-2-19 職業小分類別「その他のサービス職業従事者」の雇用者数の推移

図表 1-2-19 職業小分類別「その他のサービス職業従事者」の雇用者数の推移

〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省統計局「国勢調査」

- (注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。  
 2 雇用者数は、万人単位で表示している。  
 3 「葬儀師、火葬作業員」「介護職員(治療施設、福祉施設)」は平成12年に設けられた分類項目である。平成7年までは「他に分類されないサービス職業従事者」に含まれていた。

＜生産工程・労務作業＞

○「製造・制作作業」(亜大分類)

女性は「食料品製造作業」が増加。男性は「金属加工作業」が減少。

女性は、昭和60年(335万9,260人)と平成7年(329万7,628人)を比べると、6万1,632人減少した。下位の職業中分類をみると、「食料品製造作業」(19万5,413人増)、「その他の製造・制作作業」(7万5,751人増)などが増加しているが、「電気機械器具組立・修理作業」(15万7,044人減)、「紡織作業」(9万9,026人減)、「衣服・繊維製品製造作業」(4万8,076人減)などで減少している。

平成7年と平成17年（260万900人）を比べると、69万6,728人減と大きく減少している。下位の職業中分類をみると、「食料品製造作業員」（14万1,268人増）などは増加しているが、「衣服・繊維製品製造作業員」（29万4,058人減）、「電気機械器具組立・修理作業員」（21万3,315人減）などで大きく減少している。

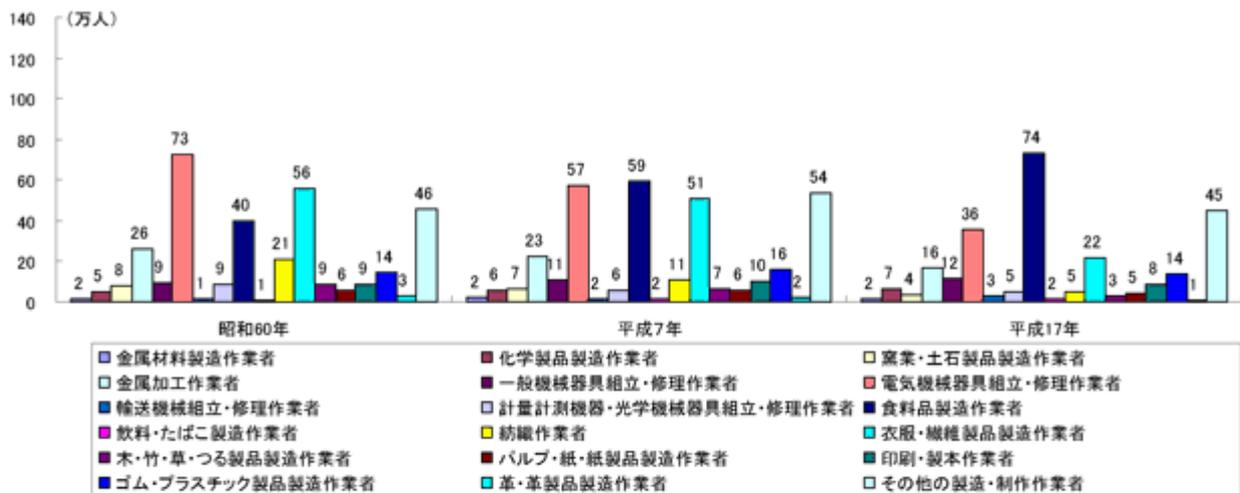
男性は、昭和60年（596万907人）と平成7年（613万9,990人）を比べると17万9,083人増加した。下位の職業中分類をみると、「一般機械器具組立・修理作業員」（17万2,537人増）、「電気機械器具組立・修理作業員」（9万8,986人増）などが増加しているが、「金属加工作業員」（16万6,363人減）、「金属材料製造作業員」（4万6,964人減）などで減少している。

平成7年と平成17年（536万7,100人）を比べると、女性と同様に大きく減少した（77万2,890人減）。下位の職業中分類をみると、「食料品製造作業員」（4万280人増）など一部の職業を除いて減少しており、特に「金属加工作業員」（20万8,869人減）、「一般機械器具組立・修理作業員」（8万9,201人減）、「電気機械器具組立・修理作業員」（8万6,748人減）などの減少が大きい。（図表1-2-20、付表17-1、17-2）

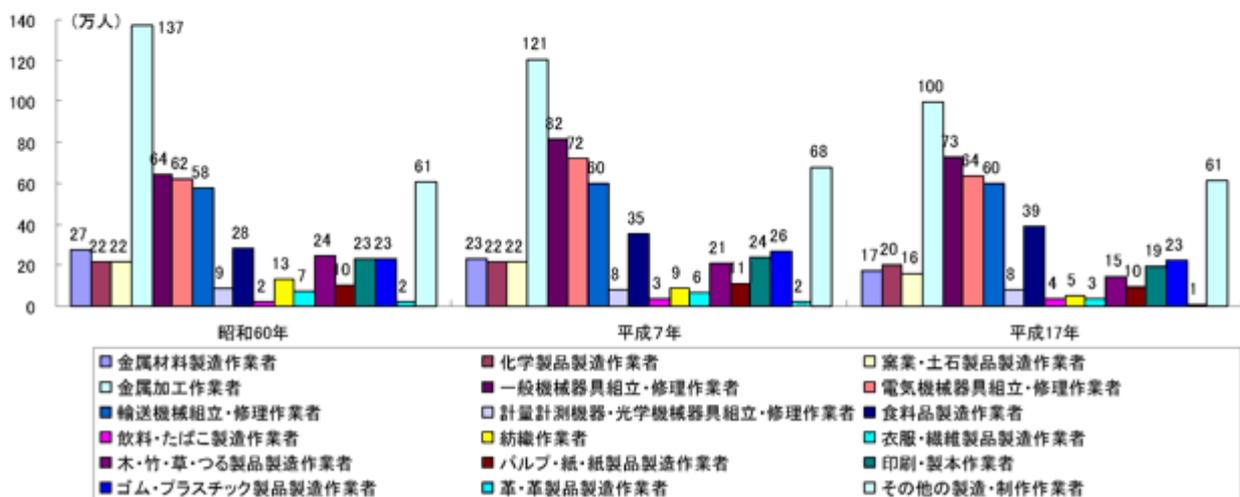
図表1-2-20 職業中分類別「製造・制作作業員」の雇用者数の推移

図表1-2-20 職業中分類別「製造・制作作業員」の雇用者数の推移

〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省統計局「国勢調査」

(注) 1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。

2 雇用者数は、万人単位で表示している。

○採掘・建設・労務作業者（亜大分類）

女性は「その他の労務作業者」が増加。男性は「建設作業者」が減少。

女性は昭和60年（93万4,690人）と平成7年（130万571人）を比べると36万5,881人増加している。下位の職業中分類をみると、「建設作業者」（7,055人減）、「採掘作業者」（295人減）は減少しているが、「その他の労務作業者」（22万8,941人増）、「運搬労務作業者」（14万4,290人増）は大きく増加している。「その他の労務作業者」の下位の職業小分類では、「清掃員」の増加が最も大きい（13万1,535人増）。「運搬労務作業者」の下位の職業小分類では、「配達員」（7万3,089人増）、「荷造作業者」（4万409人増）の増加が大きくなっている。

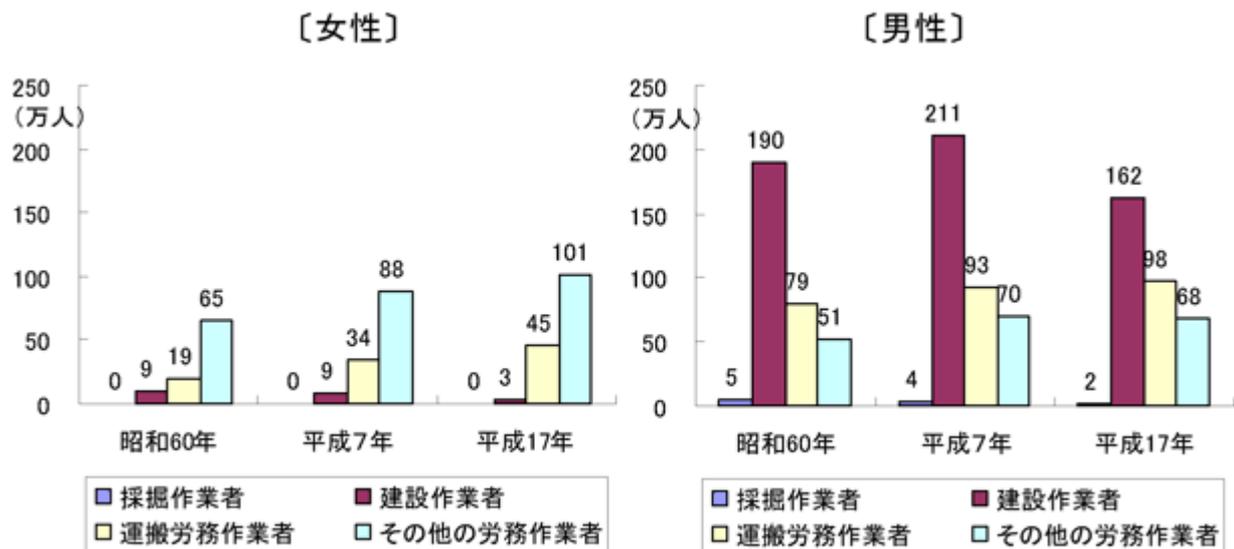
平成7年と平成17年（149万1,900人）を比べると、19万1,329人増加している。下位の職業中分類をみると、引き続き「建設作業者」（5万7,693人減）などが減少し、「その他の労務作業者」（13万3,236人増）、「運搬労務作業者」（11万6,209人増）が増加しているが、いずれも減少幅は大きくなる一方で、増加幅は縮小している。「その他の労務作業者」の下位の職業小分類では、「清掃員」の増加幅が大きくなっているが（16万7,357人増）、「他に分類されない労務作業者」（機械掃除員、学校用務員等）は減少している（3万4,021人減）。「運搬労務作業者」の下位の職業小分類では、「倉庫作業者」（5万346人増）の増加幅が大きくなっている。

男性は、昭和60年（326万1,082人）と平成7年（377万2,838人）を比べると、51万1,756人増加している。下位の職業中分類をみると、「採掘作業者」（1万6,588人減）を除きどの職業も増加しているが、「建設作業者」（20万563人増）が最も増加している。

一方、平成7年と平成17年（330万1,600人）を比べると、47万1,238人減少している。下位の職業中分類をみると、「運搬労務作業者」のみ引き続き5万3,846人増加しているが、「建設作業者」が48万6,482人減と大きく減少している。（図表1-2-21、付表17-1、17-2）

図表1-2-21 職業中分類別「採掘・建設・労務作業者」の雇用者数の推移

図表1-2-21 職業中分類別「採掘・建設・労務作業者」の雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「国勢調査」

（注）1 昭和60年及び平成7年は、抽出詳細集計値である。平成17年は1%抽出速報集計値である。  
2 雇用者数は、万人単位で表示している。

<職業小分類別にみた女性の多い職業・男性の多い職業の変化>

総務省統計局「国勢調査」（抽出集計結果）により、職業小分類別に女性雇用者が多い職業と男性雇用者が多い職業を昭和60年と平成17年で比較すると、女性は上位6位まで同じだが、その後続く職業は、サービス産業化を反映し、昭和60年の「電気機械器具組立作業者」「ミシン縫製作業者」に代わり、「清掃員」「介護職員（治療施設、福祉施設）」となっている。

一方、男性は昭和60年の「会計事務員」「会社・団体等管理的職業従事者」「その他の金属加工作業者」が姿を消し、代わって「システムエンジニア・プログラマー」「配達員」が入っている。（付表17-1、17-2）

<女性雇用者の多い職業（小分類）トップ10>

<女性雇用者の多い職業（小分類）トップ10>

昭和60年	女性の多い職業(小分類・上位10)	雇用者数(人)
1	一般事務員	3,367,300
2	会計事務員	1,576,465
3	販売店員	1,231,827
4	看護師	644,545
5	調理人	570,338
6	飲食物給仕・身の回り世話従事者	530,239
7	電気機械器具組立作業	503,419
8	ミシン縫製作業者	406,803
9	他に分類されない労務作業	377,415
10	包装作業	279,596

平成17年	女性の多い職業(小分類・上位10)	雇用者数(人)
1	一般事務員	4,823,200
2	販売店員	1,844,600
3	会計事務員	1,504,400
4	看護師	1,007,500
5	調理人	832,500
6	飲食物給仕・身の回り世話従事者	744,800
7	清掃員	568,600
8	介護職員(治療施設、福祉施設)	542,000
9	その他の食料品製造作業	444,200
10	他に分類されない労務作業	440,800

<男性雇用者の多い職業（小分類）トップ10>

<男性雇用者の多い職業（小分類）トップ10>

昭和60年	男性の多い職業(小分類・上位10)	雇用者数(人)
1	一般事務員	3,372,074
2	自動車運転者	1,686,672
3	商品販売外交員	1,591,245
4	販売店員	1,004,115
5	会計事務員	663,610
6	土木作業	637,570
7	会社・団体等管理的職業従事者	635,689
8	外交員(商品、保険、不動産を除く)	539,826
9	その他の金属加工作業者	496,686
10	調理人	465,273

平成17年	男性の多い職業(小分類・上位10)	雇用者数(人)
1	一般事務員	3,645,900
2	商品販売外交員	1,638,300
3	自動車運転者	1,514,000
4	販売店員	1,050,200
5	外交員(商品、保険、不動産を除く)	897,800
6	システムエンジニア・プログラマー	685,800
7	土木作業	582,500
8	分類不能の職業	526,000
9	調理人	521,200
10	配達員	515,300

資料出所：総務省統計局「国勢調査」  
 (注) 平成17年は1%抽出速報値である。

# 1 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第2節 雇用者の属性等の変化

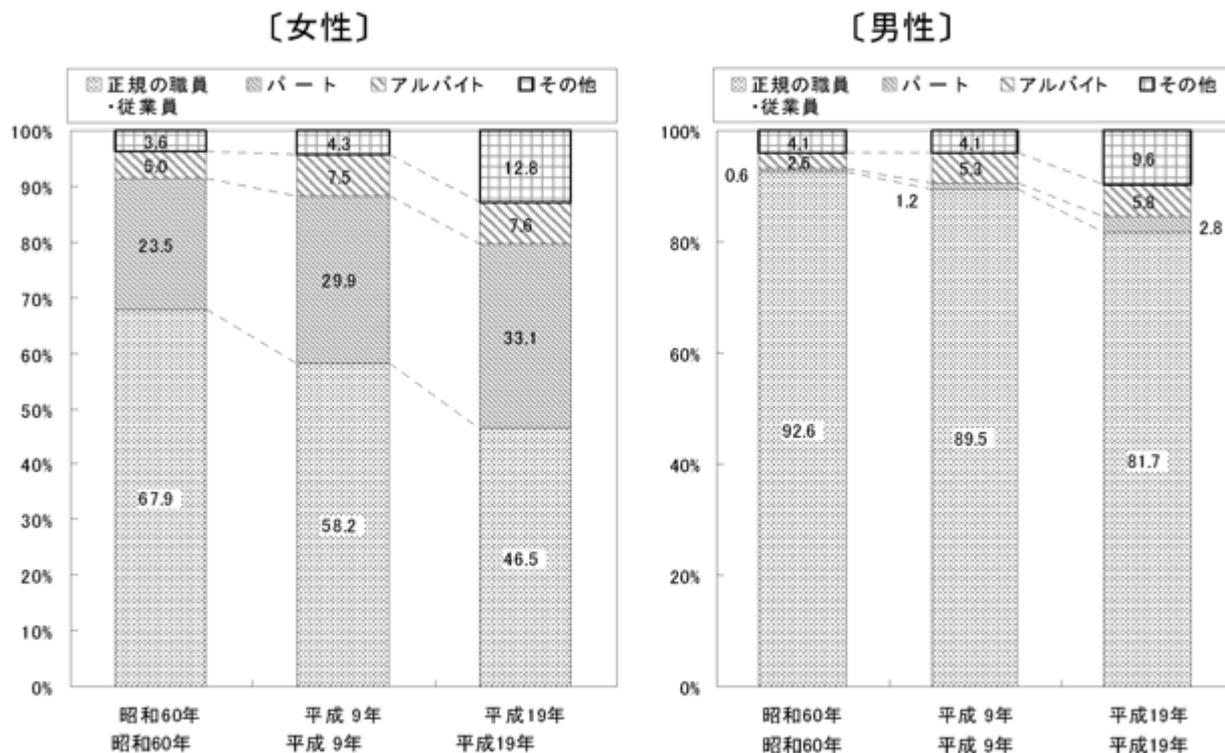
3 勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別の雇用者数の推移～男女とも「正規の職員・従業員」の割合が低下し、「パート」の割合が上昇する動きがみられるが、近年はその他の雇用形態の割合が上昇している。

総務省統計局「労働力調査特別調査」及び「労働力調査」（詳細結果）により、昭和60年、平成9年、平成19年の雇用形態別雇用者数を比べると、女性は「正規の職員・従業員」が昭和60年は994万人だったが、平成9年には178万人増の1,172万人となった後、緩やかな減少傾向となり、平成19年には平成9年と比べると133万人減の1,039万人となっている。一方、「パート」はほぼ一貫して増加し続けており、昭和60年（344万人）と比べると、平成9年には258万人増の602万人、平成19年にはさらに平成9年から137万人増加して739万人となっている。また、その他の雇用形態も増加傾向にあり、昭和60年には53万人だったが、平成9年には33万人増の86万人となり、平成19年には199万人増の285万人となっている。この結果、「正規の職員・従業員」の雇用者数は平成19年の時点においても昭和60年の水準より減少したわけではないが、構成比では昭和60年67.9%、平成9年58.2%、平成19年46.5%と低下している。また、「パート」の構成比は、昭和60年（23.5%）、平成9年（29.9%）、平成19年（33.1%）と上昇しているが、「アルバイト」の構成比は昭和60年（5.0%）と平成9年（7.5%）の間は上昇したが、平成19年の構成比は変化がない（7.6%）。一方、その他の雇用形態の構成比は平成9年（4.3%）から平成19年（12.8%）にかけて大きく上昇している。

なお、男性は、「正規の職員・従業員」が昭和60年（2,349万人）から、平成9年には290万人増加し2,639万人となったが、平成19年には平成9年と比べると237万人減の2,402万人となっている。「パート」は女性に比べると少ないが、昭和60年（16万人）と比べると、平成9年は19万人増の35万人となり、平成19年にはさらに平成9年から67万人増加し、83万人となっている。また、その他の雇用形態の雇用者数は、昭和60年（104万人）と平成9年（120万人）の間に16万人増加し、平成9年と平成19年（283万人）の間では163万人と大きく増加している。構成比をみると、女性と同様に、「正規の職員・従業員」の構成比の低下がみられ、その他の雇用形態は特に平成9年から平成19年の間の構成比の上昇が大きくなっている。（図表1-2-22、付表75-1、75-2）

図表1-2-22 勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別雇用者構成比の推移

図表 1-2-22 勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別雇用者構成比の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」（昭和60年、平成9年、各年2月）

総務省統計局「労働力調査詳細結果」（平成19年、年平均）

（注）「その他」の雇用形態は、平成9年までは「嘱託、その他」、平成19年は「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」の計を表示している。なお、平成11年までは、「労働者派遣事業所の派遣社員」は調査項目がなく、「嘱託、その他」に含まれていた。

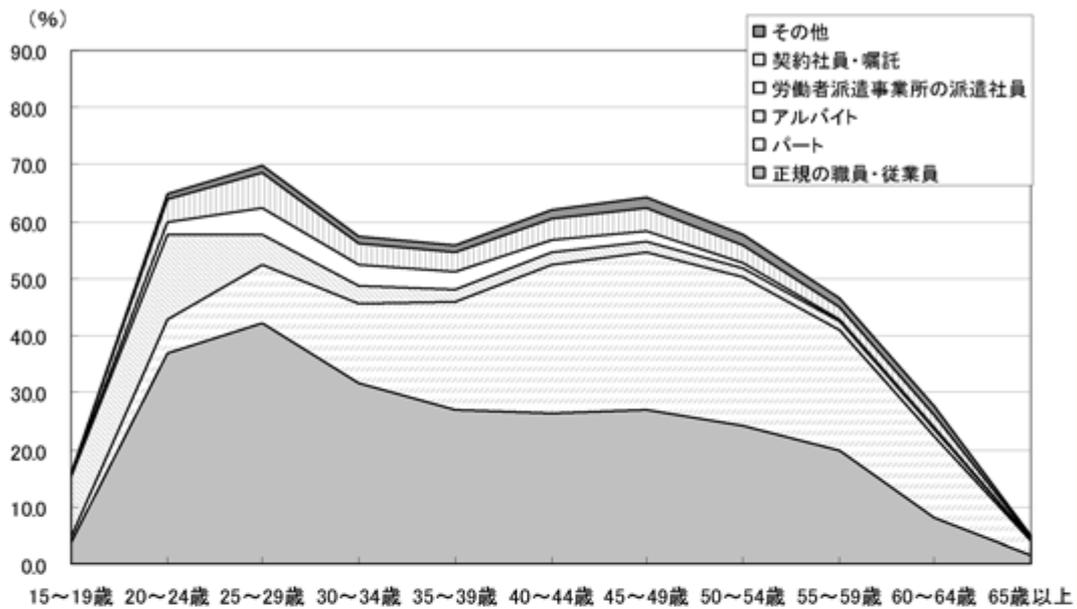
**<雇用形態（勤め先での呼称に基づく区分）による属性の男女差>**

雇用形態（勤め先での呼称に基づく区分）別に年齢階級別雇用労働力率（当該年齢人口に占める雇用者の割合）をみると、特に女性は年齢階級によって主となる雇用形態が異なっており、各雇用形態別の雇用者の属性は、男女間でかなり異なることがうかがわれる。

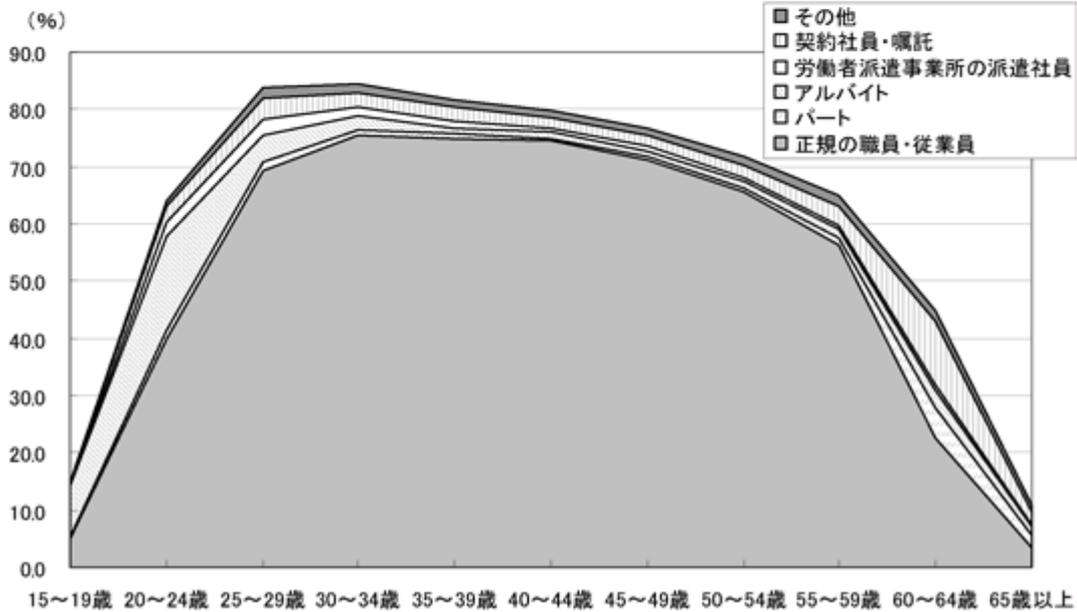
雇用形態別、年齢階級別雇用者比率

雇用形態別、年齢階級別雇用者比率

〔女性〕



〔男性〕



資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細結果」（平成19年）

そこで、各雇用形態（勤め先での呼称に基づく区分）別の雇用者の属性を男女別にみると、次のような違いがみられた。（資料出所はすべて総務省統計局「労働力調査詳細結果」（平成19年）。）

○正規の職員・従業員

男性が7割を占める。女性は若年層の割合が高い。大学・大学院卒の割合は、女性は約2割、男性は3割以上となっている。労働時間は男女間の差が大きく、平均労働時間では男性は女性より約6時間長い。また、女性の過半数は年収300万円未満であるが、男性は300万円以上の者の割合が約8割となっている。女性は「医療、福祉」、男性は「製造業」で働く者の割合が最も高く、職業は、女性は「事務従事者」、男性は「製造・制作・機械運転及び建設作業」の割合が高い。女性は未婚者と有配偶者の割合がほぼ拮抗。男性は有配偶者が約7割を占めている。

正規の職員・従業員	女性	男性
雇用者数	1,039万人(男女計に占める割合30.2%)	2,402万人(男女計に占める割合69.8%)
年齢	35歳未満の割合 42.6%	35歳未満の割合 32.9%
教育	中学・高校卒 46.3% 短大・高専卒 30.9% 大学・大学院卒 20.0%	中学・高校卒 52.7% 短大・高専卒 10.3% 大学・大学院卒 34.5%
年収	300万円未満 53.7% 300～499万円 29.6% 500～999万円 13.4%	300万円未満 21.1% 300～499万円 36.1% 500～999万円 35.7%
労働時間	週40時間未満 24.0% 週40～48時間 56.4% 週49時間以上 17.1% 平均労働時間 42.0時間	週40時間未満 12.0% 週40～48時間 49.7% 週49時間以上 37.4% 平均労働時間 47.7時間
産業	医療、福祉 25.3% 卸売・小売業 16.3% 製造業 15.7% サービス業(他に分類されないもの) 11.9% 教育、学習支援業 7.8%	製造業 26.3% 卸売・小売業 13.5% 建設業 11.4% サービス業(他に分類されないもの) 11.1% 運輸業 8.4%
職業	事務従事者 36.2% 専門的・技術的職業従事者 27.0% 保安職業、サービス職業従事者 12.2%	製造・制作・機械運転及び建設作業者 30.9% 事務従事者 17.1% 専門的・技術的職業従事者 15.1% 販売従事者 14.9%
配偶関係	未婚 42.1% 配偶者あり 46.6% 死別・離別 10.0%	未婚 27.9% 配偶者あり 67.7% 死別・離別 3.4%

## ○パート

女性が9割を占める。女性の7割は35歳以上60歳未満であり、男性の6割は55歳以上である。女性の過半数は年収100万円未満であるが、男性は約7割が年収100万円以上である。労働時間週35時間未満の割合は、女性は約7割、男性は約5割となっている。女性は「卸売・小売業」、男性は「製造業」で働く者の割合が最も高い。女性は有配偶者が約8割を占め、未婚者は1割未満。男性は有配偶者が約6割となっている。

パート	女性	男性
雇用者数	739万人(男女計に占める割合89.9%)	83万人(男女計に占める割合10.1%)
年齢	55～59歳の割合が最も高い(14.9%) 35～59歳の割合 69.7%	65歳以上の割合が最も高い(30.1%) 55歳以上の割合 62.7%
教育	中学・高校卒 69.4% 短大・高専卒 21.2% 大学・大学院卒 5.7%	中学・高校卒 73.5% 短大・高専卒 7.2% 大学・大学院卒 14.5%
年収	100万円未満 53.0% 100～299万円 43.7% 300万円以上 1.2%	100万円未満 26.5% 100～299万円 62.7% 300万円以上 8.4%
労働時間	週35時間未満 72.1% 平均労働時間 26.8時間	週35時間未満 51.8% 平均労働時間 32.9時間
産業	卸売・小売業 30.7% 製造業 16.9% 医療、福祉 15.6%	製造業 21.7% 卸売・小売業 20.5% サービス業(他に分類されないもの) 18.1%
職業	事務従事者 23.8% 保安職業、サービス職業従事者 21.4% 製造・制作・機械運転及び建設作業 者 19.8%	製造・制作・機械運転及び建設作業 者 27.7% 労務作業 22.9% 保安職業、サービス職業従事者 18.1%
配偶関係	未婚 9.3% 配偶者あり 77.5% 死別・離別 11.6%	未婚 28.9% 配偶者あり 62.7% 死別・離別 7.2%

## ○アルバイト

ほぼ男女同数。男女とも30歳未満が約6割を占め、3人に1人が在学者であり、女性の約7割、男性の約6割が「卸売・小売業」、「飲食店、宿泊業」、「サービス業(他に分類されないもの)」で働く。属性の男女差が最も小さい雇用形態といえる。

アルバイト	女性	男性
雇用者数	170万人(男女計に占める割合49.7%)	172万人(男女計に占める割合50.3%)
年齢	20～24歳の割合が最も高い(29.4%) 15～29歳の割合 60.6%	20～24歳の割合が最も高い(33.1%) 15～29歳の割合 61.0%
教育	在学中 33.5% 中学・高校卒 42.9% 短大・高専卒 14.1% 大学・大学院卒 7.6%	在学中 36.0% 中学・高校卒 47.1% 短大・高専卒 4.7% 大学・大学院卒 9.3%
年収	100万円未満 67.1% 100～299万円 28.8% 300万円以上 1.2%	100万円未満 52.3% 100～299万円 39.5% 300万円以上 4.7%
労働時間	週35時間未満 73.5% 平均労働時間 24.2時間	週35時間未満 61.0% 平均労働時間 29.1時間
産業	卸売・小売業 33.5% 飲食店、宿泊業 26.5% サービス業(他に分類されないもの) 15.3%	卸売・小売業 29.1% 飲食店、宿泊業 18.6% サービス業(他に分類されないもの) 15.7%
職業	保安職業、サービス職業従事者 32.9% 販売従事者 23.5% 事務従事者 21.8%	保安職業、サービス職業従事者 26.7% 労務作業 17.4% 販売従事者 16.9% 製造・制作・機械運転及び建設作業 16.9%
配偶関係	未婚 62.9% 配偶者あり 30.6% 死別・離別 5.3%	未婚 70.9% 配偶者あり 23.3% 死別・離別 3.5%

## ○労働者派遣事業所の派遣社員

女性が6割。男女とも過半数が35歳未満。年収は女性の9割近く、男性の約7割が300万円未満である。労働時間は正規の職員・従業員よりも短い、パートよりも長い。女性の約6割が「事務従事者」、男性の過半数は「製造・制作・機械運転及び建設作業」である。男女とも約5割が未婚者。

労働者派遣 事業所の派 遣社員	女性	男性
雇用者数	80万人(男女計に占める割合60.2%)	53万人(男女計に占める割合39.8%)
年齢	25～29歳、30～34歳の割合が最も高い(各21.3%) 35歳未満の割合 53.8%	25～29歳の割合が最も高い(18.9%) 35歳未満の割合 50.9%
教育	中学・高校卒 51.3% 短大・高専卒 28.8% 大学・大学院卒 17.5%	中学・高校卒 66.0% 短大・高専卒 11.3% 大学・大学院卒 18.9%
年収	100万円未満 21.3% 100～299万円 66.3% 300万円以上 11.3%	100万円未満 13.2% 100～299万円 60.4% 300万円以上 24.5%
労働時間	週40時間未満 51.3% 週40～48時間 41.3% 週49時間以上 6.3% 平均労働時間 35.7時間	週40時間未満 28.3% 週40～48時間 49.1% 週49時間以上 22.6% 平均労働時間 41.7時間
産業	サービス業(他に分類されないもの)のみ	サービス業(他に分類されないもの)のみ
職業	事務従事者 55.0% 製造・制作・機械運転及び建設作業者 21.3%	製造・制作・機械運転及び建設作業者 50.9% 労務作業者 15.1%
配偶関係	未婚 51.3% 配偶者あり 38.8% 死別・離別 11.3%	未婚 54.7% 配偶者あり 39.6% 死別・離別 5.7%

## ○契約社員・嘱託

男女比はほぼ拮抗しているが、男性の方がやや多い。女性は25～29歳層の割合が最も高く、約8割が55歳未満。男性の過半数は55歳以上。年収は女性の9割近く、男性の約6割が300万円未満である。労働時間は労働者派遣事業所の派遣社員とほぼ同水準となっている。産業、職業は正規の職員・従業員と類似した傾向がみられる。女性は正規の職員・従業員よりも有配偶者の割合が高いが、男性はほぼ同じ構成となっている。

契約社員・ 嘱託	女性	男性
雇用者数	137万人(男女計に占める割合46.0%)	161万人(男女計に占める割合54.0%)
年齢	25～29歳の割合が最も高い(16.1%) 55歳以上の割合 18.2%	60～64歳の割合が最も高い(27.3%) 55歳以上の割合 55.3%
教育	中学・高校卒 47.4% 短大・高専卒 31.4% 大学・大学院卒 19.0%	中学・高校卒 64.6% 短大・高専卒 9.3% 大学・大学院卒 22.4%
年収	100万円未満 15.3% 100～299万円 69.3% 300万円以上 13.1%	100万円未満 6.8% 100～299万円 52.8% 300万円以上 37.9%
労働時間	週40時間未満 45.3% 週40～48時間 43.8% 週49時間以上 8.0% 平均労働時間 35.8時間	週40時間未満 34.8% 週40～48時間 45.3% 週49時間以上 18.6% 平均労働時間 40.4時間
産業	医療、福祉 19.0% 卸売・小売業 17.5% サービス業(他に分類されないもの) 16.8% 教育、学習支援業 11.7% 製造業 10.2%	サービス業(他に分類されないもの) 21.7% 製造業 21.1% 運輸業 11.2% 卸売・小売業 9.9% 建設業 9.3%
職業	事務従事者 37.2% 専門的・技術的職業従事者 19.7% 保安職業、サービス職業従事者 15.3% 販売従事者 12.4%	製造・制作・機械運転及び建設作業 者 28.0% 事務従事者 16.8% 保安職業、サービス職業従事者 11.8%
配偶関係	未婚 38.0% 配偶者あり 48.9% 死別・離別 12.4%	未婚 26.1% 配偶者あり 67.7% 死別・離別 6.2%

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第2節 雇用者の属性等の変化

#### 4 雇用者の入職・離職状況の変化

##### (1) 就業形態別にみた入職者数、離職者数～男女ともパートタイム労働者の労働移動が大きく増加

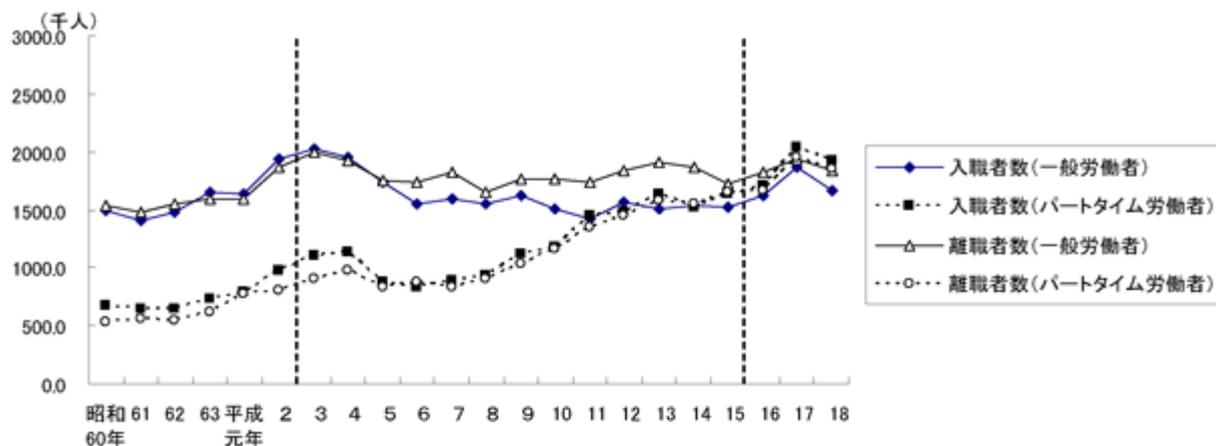
厚生労働省「雇用動向調査」（事業所規模5人以上）により、昭和60年からの長期的な推移をみると、平成3年から調査対象に「建設業」を、平成16年からは「教育,学習支援業」を加えたため、時系列比較には注意を要するが、女性のパートタイム労働者の入職者数は平成9年以降大きく増加し、昭和60年の66万8,700人と比べると平成18年（192万5,000人）には約3倍となっている。また、パートタイム労働者の離職者数も増加しているが、おおむね入職者数が離職者数を上回っている。これに対し、一般労働者は平成5年以降、離職者数が入職者数を上回っている。なお、一般労働者、パートタイム労働者の入職者数、離職者数とも、平成15年以降接近し、同水準となっている。

男性は一般労働者の入職者数、離職者数ともパートタイム労働者を大きく上回っているが、パートタイム労働者の入職者数は平成11年頃から大きく増加し、昭和60年の19万3,300人と比べると平成18年（82万9,500人）には約4倍に、離職者数も入職者数と同様に平成11年頃から増加し、昭和60年の16万5,700人と比べると平成18年（77万300人）には約5倍となっている。パートタイム労働者の入職者数は、平成10年以降おおむね離職者数を上回っている。（図表1-2-23、付表31-1）

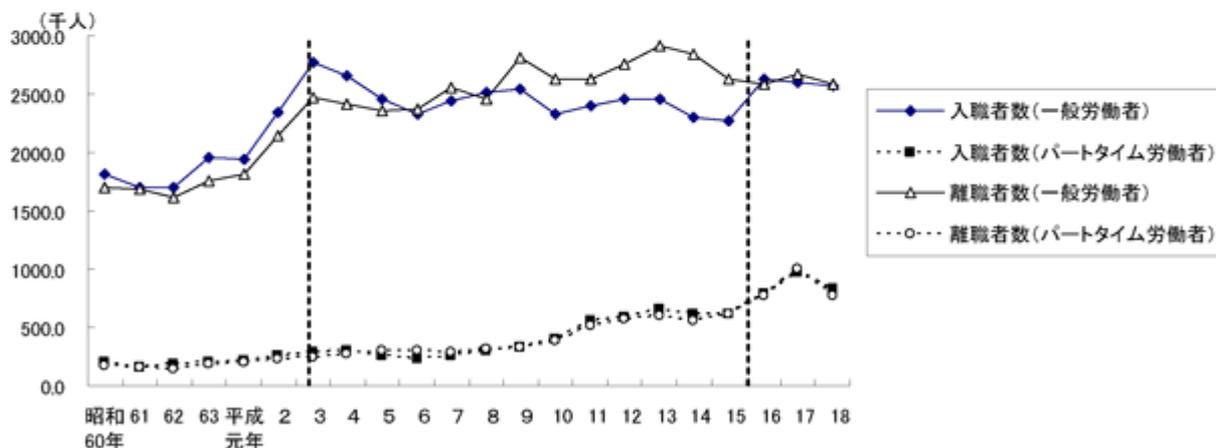
図表1-2-23 就業形態別入職者数・離職者数の推移

図表 1-2-23 就業形態別入職者数・離職者数の推移

〔女性〕



〔男性〕



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1 調査対象に平成3年から「建設業」を、平成16年からは「教育, 学習支援業」を加えたため、時系列比較には注意を要する。  
 2 「一般労働者」は、常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた者をいう。  
 3 「パートタイム労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者をいう。  
 4 事業所規模5人以上

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第2節 雇用者の属性等の変化

#### 4 雇用者の入職・離職状況の変化

##### (2) 職歴別一般労働者への入職状況～女性は平成9年から平成18年の間に、転職入職者数が大きく増加

昭和60年、平成9年及び平成18年の職歴別一般労働者への入職者の状況をみると、女性の転職入職者（当該事業所に入職する前1年間に就業経験のある者）は、昭和60年と平成9年を比べた増加幅（12万4,200人増）に比べ、平成9年と平成18年を比べた増加幅（28万3,700人増）が大きくなっている。一方、一般未就業者（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新規学卒者以外の者）は、昭和60年（37万8,000人）と平成9年（38万1,700人）の間は3,700人増とあまり変化がないが、平成9年と平成18年（24万6,700人）の間では13万5,000人減少している。また、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前年に最終の学校を卒業した者）は、昭和60年（44万7,200人）と平成9年（44万800人）の間は6,400人減少とあまり差はないが、平成9年と平成18年（34万600人）の間では10万200人減少している。このため、平成18年の職歴別構成比をみると転職入職者の割合は平成9年と平成18年の間に15.5%ポイント上昇して64.8%となり、男性の水準（73.2%）に近づいている。

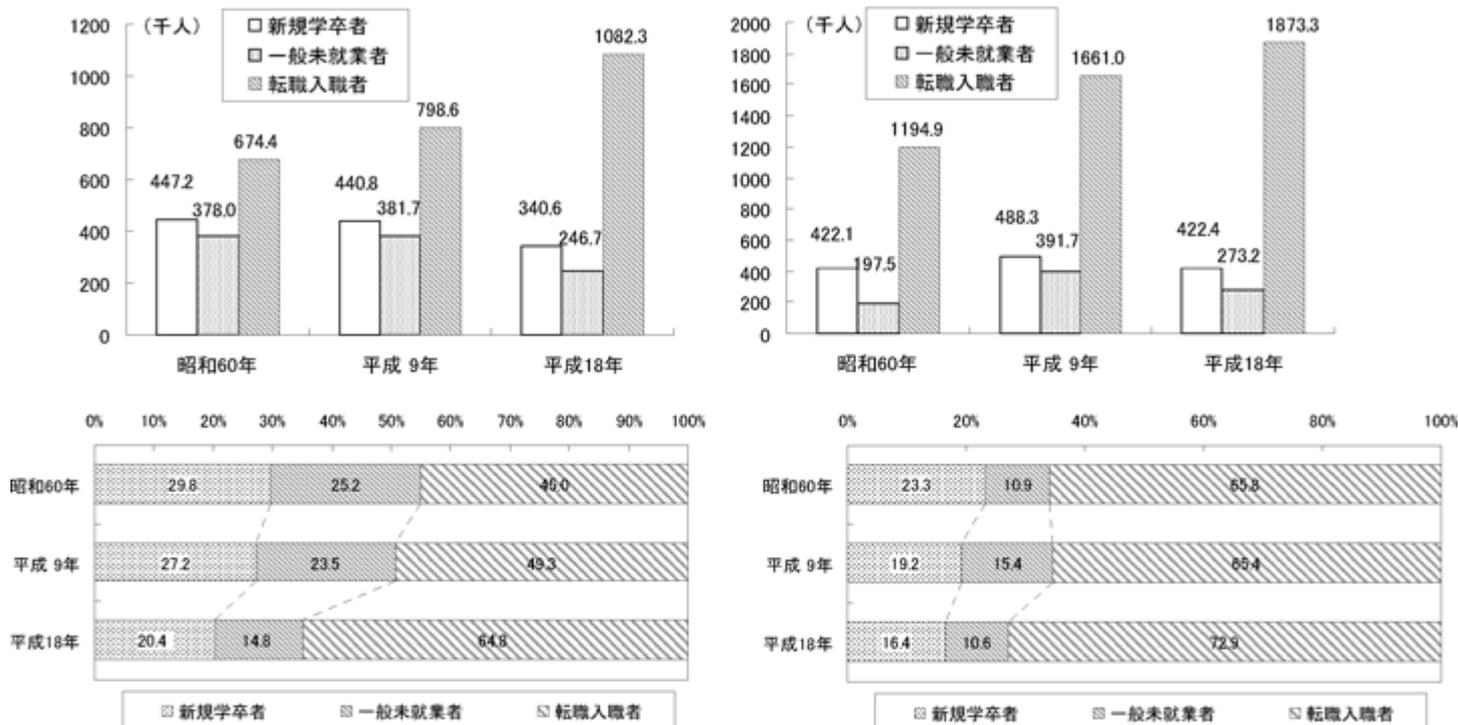
男性も転職入職者が増加を続けているが、昭和60年と平成9年を比べると他の職歴の入職者も増加したため、構成比ではこの間転職入職者の割合は変化していないが、最近の10年には転職入職者の割合が上昇している。（図表1-2-24、付表33-1、33-2）

図表1-2-24 一般労働者への入職者の職歴別入職者数・構成比の推移

図表 1-2-24 一般労働者への入職者の職歴別入職者数・構成比の推移

〔女性〕

〔男性〕



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1 調査対象に平成3年から「建設業」を、平成16年からは「教育, 学習支援業」を加えたため、時系列比較には注意を要する。  
 2 「一般労働者」は、常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた者をいう。  
 3 「新規学卒者」は、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前年に最終の学校を卒業した者をいう。「一般未就業者」は、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新規学卒者以外の者をいう。「転職入職者」は、当該事業所に入職する前1年間に就業経験のある者をいう。  
 4 事業所規模5人以上

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

### 第2節 雇用者の属性等の変化

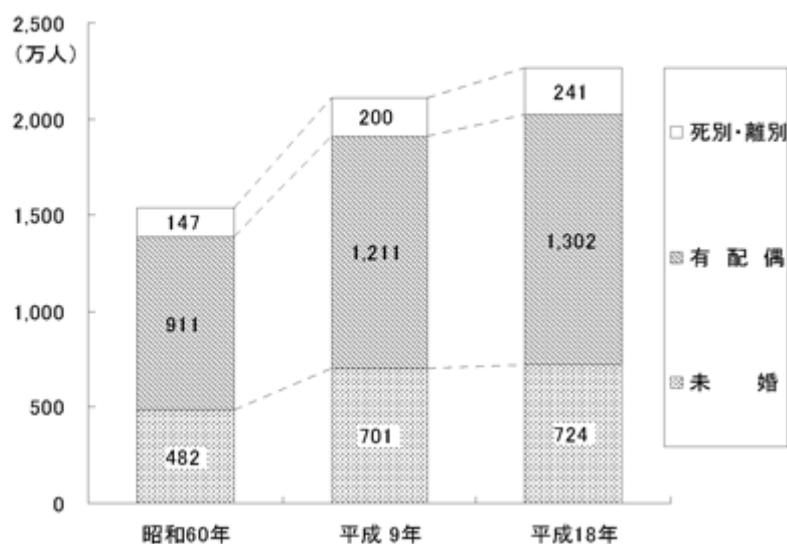
#### 5 女性の配偶関係別雇用者数の変化～「未婚」「有配偶」は昭和60年から平成9年の間に大きく増加

総務省統計局「労働力調査」により、昭和60年、平成9年及び平成19年の配偶関係別非農林業女性雇用者数を比較すると、「有配偶」は昭和60年（911万人）と平成9年（1,211万人）の間に300万人増と大きく増加し、平成9年と平成19年（1,302万人）の間も増加しているが、91万人増と増加幅は減少している。「未婚」も昭和60年（482万人）と平成9年（701万人）の間に219万人増と大きく増加した後、平成9年と平成19年（724万人）の間では増加幅が減少し、23万人増となっている。「死別・離別」は昭和60年（147万人）と平成9年（200万人）の間に53万人増加し、平成9年と平成19年（241万人）の間では41万人増加している。

いずれの配偶関係においても増加の傾向に大きな違いがないため、構成比では昭和60年、平成9年、平成19年とも、「有配偶」が約6割、「未婚」が約3割、「死別・離別」が約1割で大きな変化はみられない。（図表1-2-25、付表20）

図表1-2-25 配偶関係別女性雇用者数（非農林業）の推移

図表1-2-25 配偶関係別女性雇用者数（非農林業）の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

## I 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

#### 第2節 雇用者の属性等の変化

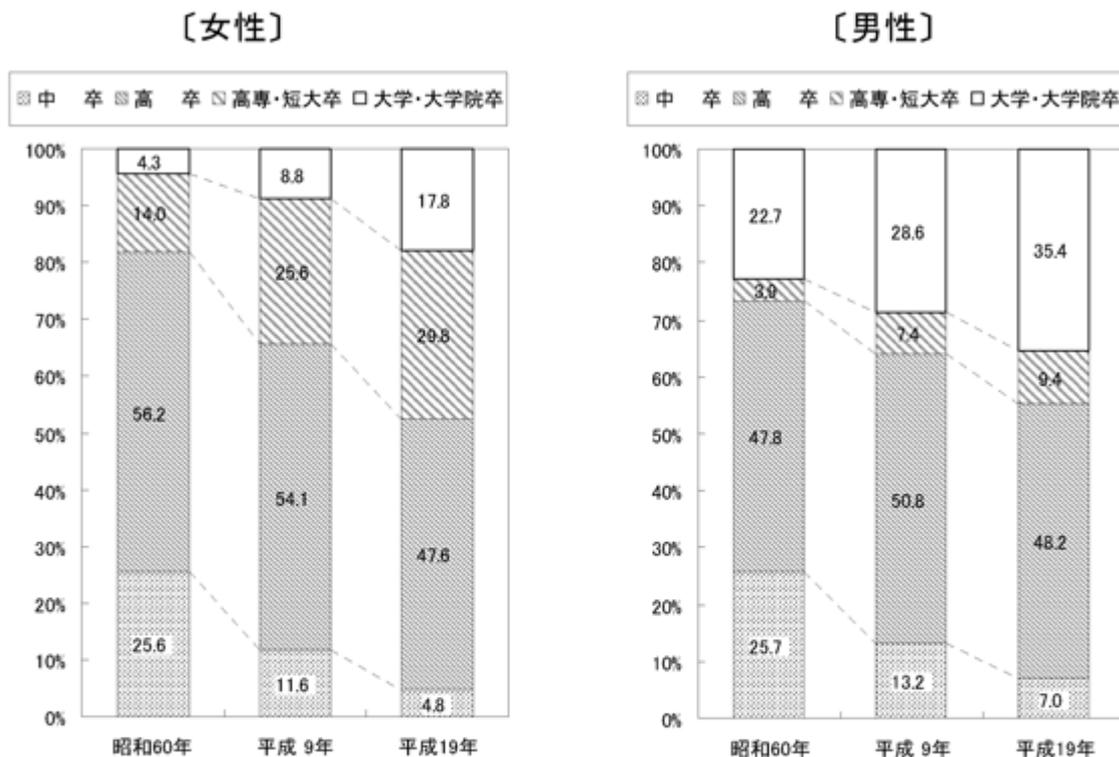
6 学歴別一般労働者の構成比 ～女性は昭和60年から平成9年の間には高専・短大卒が、平成9年から平成18年の間には大学・大学院卒が大きく増加。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）により、昭和60年、平成9年及び平成19年の学歴別一般労働者の構成比を比較すると、女性は、昭和60年には中卒が約4分の1、高卒が約6割を占める一方で、高専・短大卒は14.0%、大学・大学院卒は4.3%と低い。平成9年は、中卒が大きく低下する一方、高専・短大卒が大きく上昇し、高専・短大卒が約4分の1を占めた。高卒は2.1%ポイント低下し、大学・大学院卒は2倍の8.8%に上昇している。平成19年には、引き続き中卒が大きく低下し4.8%に、高卒は5割を下回り47.6%となる一方、高専・短大卒の上昇幅は4.2%ポイントと小さくなり、大学・大学院卒が平成9年の2倍近い17.8%に大きく上昇した。

男性は、昭和60年の中卒は女性と同水準だが、高卒は約5割と女性より低く、大学・大学院卒は22.7%と女性を18.4%ポイント上回っていた。平成9年には、中卒が大きく低下する一方、高卒以上の学歴の構成比が上昇し、特に大学・大学院卒が大きく上昇し、28.6%となった。平成19年には、高卒以下の学歴の構成比が低下する一方、引き続き大学・大学院卒が上昇し、35.4%となった。平成19年の男性の大学・大学院卒の構成比は、女性を17.6%ポイント上回っており、男女とも大学・大学院卒の割合が大きく上昇しているため、大学・大学院卒の構成比の男女差はあまり縮小していない。（図表1-2-26、付表24）

図表1-2-26 一般労働者の学歴別構成比の推移

図表 1-2-26 一般労働者の学歴別構成比の推移



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」を除いた者をいう。  
 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 企業規模10人以上  
 4 学歴計の一般労働者数に占める、各学歴別の一般労働者数の割合を算出。

# I 働く女性の状況

## 第2章 昭和60年以降の長期的変化

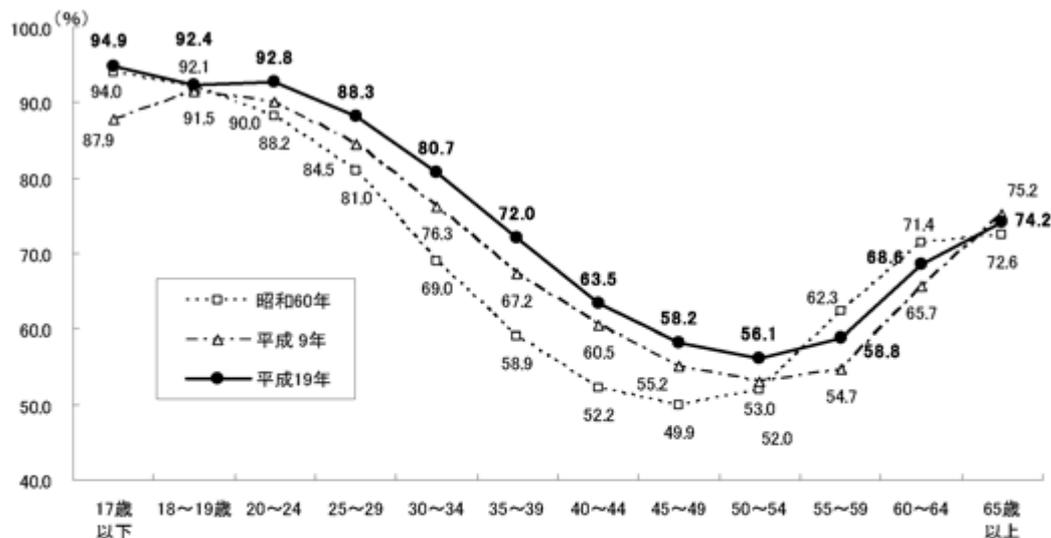
### 第3節 男女間賃金格差の変化

#### 1 年齢階級別男女間賃金格差、賃金の年齢階級間格差 ～20～24歳層から45～49歳層までの各年齢層において、特に昭和60年から平成9年の間に男女間賃金額差が縮小

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（企業規模10人以上）により、所定内給与額の男女間賃金格差を年齢階級別にみると、20～24歳層から50～54歳層までの各年齢層においては、年齢が高くなるほど格差が大きくなっている。昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、昭和60年と平成9年の間では、20～24歳層から45～49歳層までの各年齢層では、格差が大きく縮小している。平成9年と平成19年の間も、昭和60年と平成9年の間の変化と比べると縮小幅は小さいが、引き続き格差の縮小がみられる。（図表1-2-27、付表54）

図表1-2-27 一般労働者の年齢階級別所定内給与額の男女間賃金格差の推移

図表1-2-27 一般労働者の年齢階級別所定内給与額の男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。  
 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 企業規模10人以上  
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。  

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

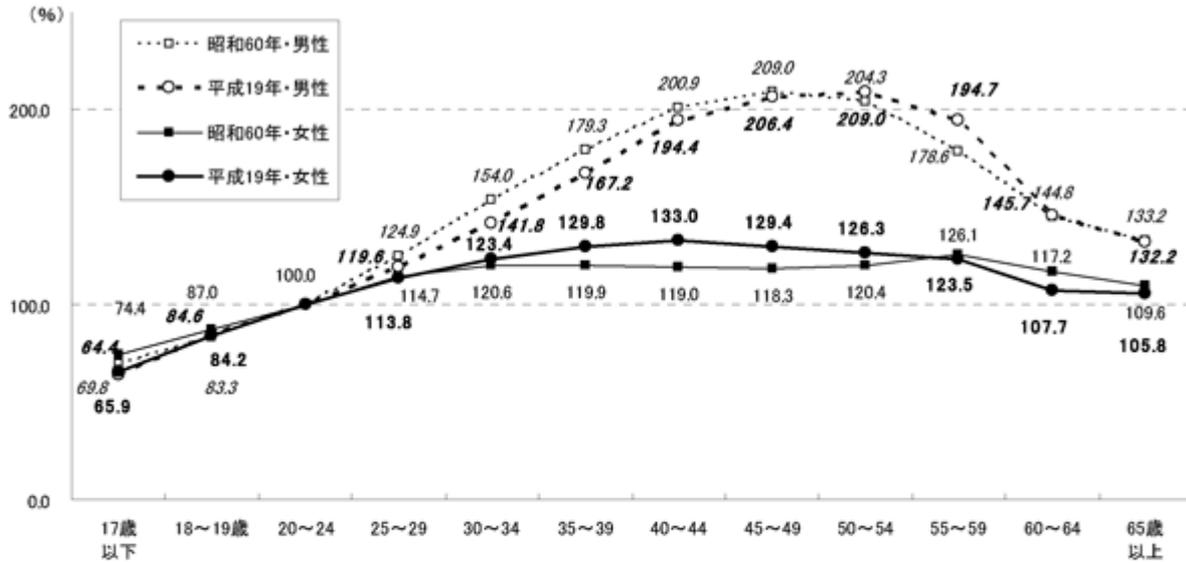
20～24歳層＝100.0とした場合の所定内給与額の年齢階級間賃金格差をみると、女性のピークは40～44

歳層（133.0）であるのに対し、男性では50～54歳層（209.0）であり、男性の方が女性より賃金の上昇する期間が長く、上昇幅も大きくなっている。

昭和60年と平成19年を比べると、女性は35～39歳層から45～49歳層までの間の各年齢層において賃金カーブの上方シフトがみられるが、男性は25～29歳層から45～49歳層までの間の各年齢層において賃金カーブがよりなだらかになっている。（図表1-2-28、付表54）

図表1-2-28 一般労働者の所定内給与額の年齢階級間格差の推移

図表1-2-28 一般労働者の所定内給与額の年齢階級間格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」を除いた者をいう。  
 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 企業規模10人以上  
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。  

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

## I 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

#### 第3節 男女間賃金格差の変化

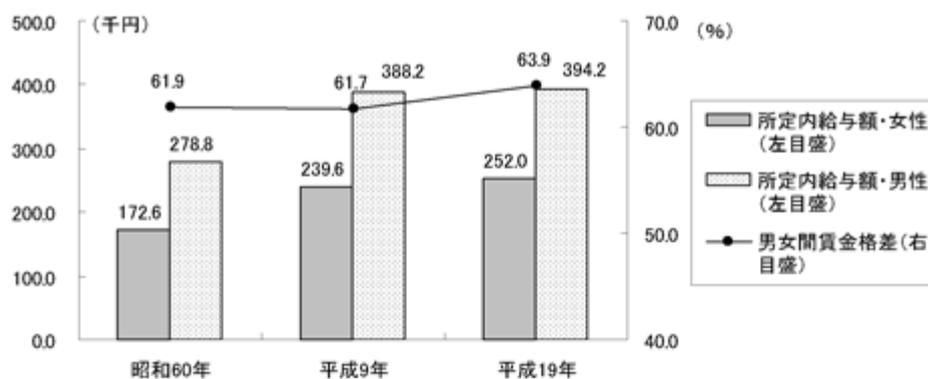
##### 2 企業規模別男女間賃金格差 ～1,000人未満規模では縮小傾向

平成19年の女性の所定内給与額を企業規模別にみると、「1,000人以上」規模では25万2,000円（同39万4,200円）、「100～999人」規模で22万3,000円（男性32万800円）、「10～99人」規模で20万6,700円（男性29万5,300円）と企業規模が大きくなるほど賃金は高くなっているが、男女間賃金格差はそれぞれ63.9、69.5、70.0と規模が大きいほど大きい。

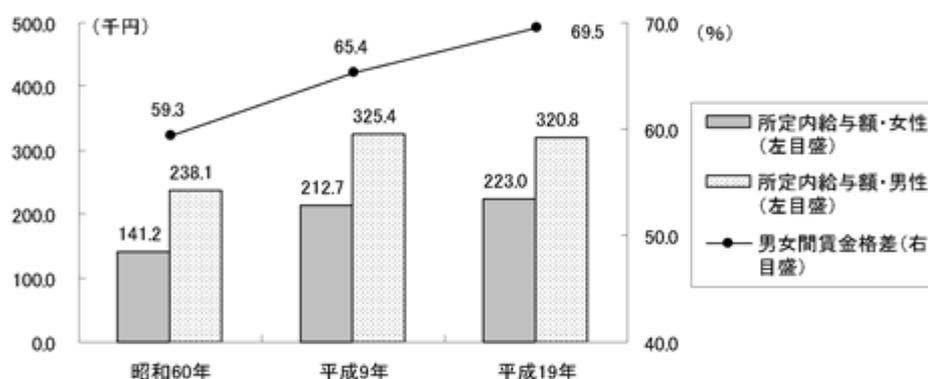
また、男女間賃金格差について、昭和60年度、平成9年度及び平成19年度の値を比べると、「1,000人以上」規模ではあまり変化がみられない。「100～999人」規模では格差の縮小傾向がみられるが、昭和60年（59.3）から平成9年（65.4）に比べて、平成9年から平成19年（69.5）は格差の縮小幅が小さい。「10～99人」規模では昭和60年60.2、平成9年64.4、平成19年70.0と格差が縮小を続けている。（図表1-2-29、付表56）

図表 1 - 2 - 29 企業規模別一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移

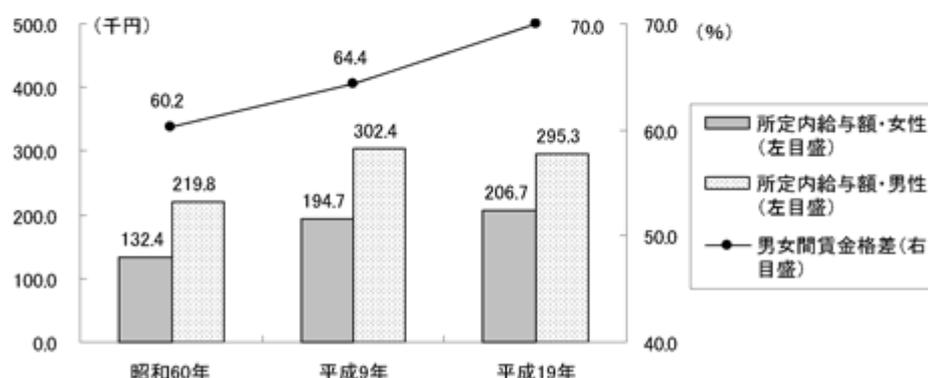
図表 1-2-29 企業規模別一般労働者の所定内給与額及び男女間賃金格差の推移  
〔1,000人以上〕



〔100~999人〕



〔10~99人〕



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」を除いた者をいう。  
 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 企業規模10人以上  
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。  
 所定内給与額の男女間格差 = 女性の所定内給与額 ÷ 男性の所定内給与額 × 100

## I 働く女性の状況

### 第2章 昭和60年以降の長期的変化

#### 第3節 男女間賃金格差の変化

3 企業規模別の年齢階級別男女間賃金格差の推移～「1,000人以上」規模では昭和60年から平成9年の約10年間に50～54歳層以上の各年齢層における格差が拡大。「100～999人」規模、「10～99人」規模では、昭和60年から平成9年、平成9年から平成19年のいずれの期間においても、20～24歳層から50～54歳層までの各年齢層における男女間賃金額差が縮小。

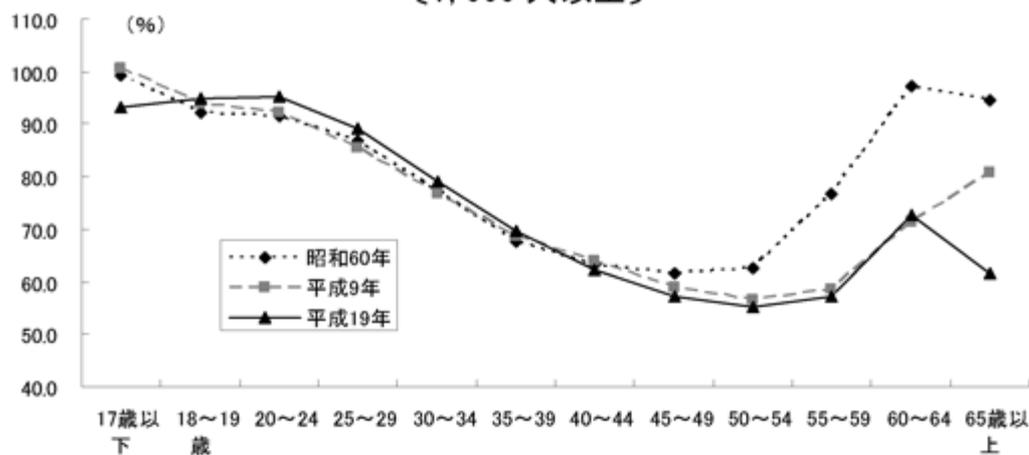
企業規模別の年齢階級別男女間賃金格差について、昭和60年、平成9年及び平成19年の値を比べると、「1,000人以上」規模では、45～49歳層以下の各年齢層における格差の縮小はほとんどみられないが、その一方で、50～54歳層以上の各年齢層における格差が、昭和60年から平成9年までの約10年間に拡大している。平成9年から平成19年までの最近の10年間では65歳以上層の格差が拡大している。

「100～999人」規模では、20～24歳層から50～54歳層の間の各年齢層において格差が縮小しているが、昭和60年から平成9年までの前半約10年間の縮小幅に比べ、最近10年間の縮小幅は小さくなっている。

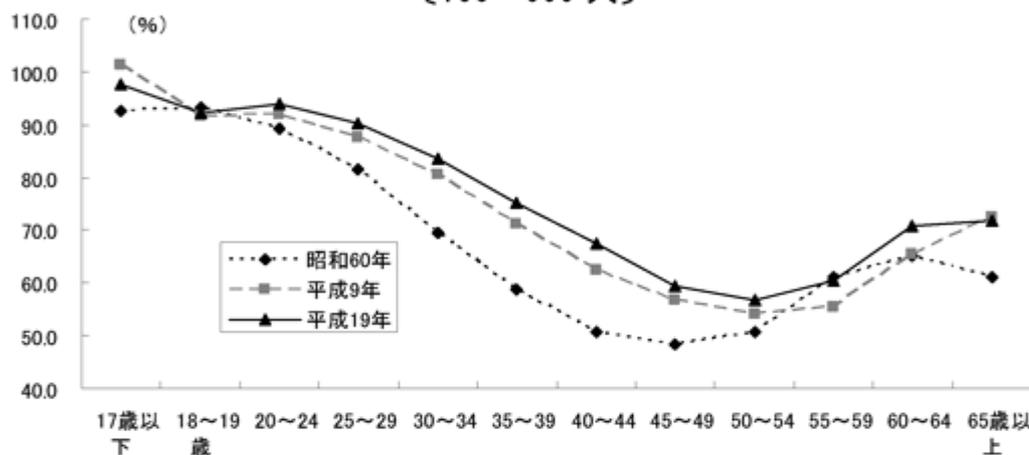
「10～99人」規模では、20～24歳層から50～54歳層の間の各年齢層において、前半約10年間と、最近の10年間で、ほぼ同程度格差が縮小している。（図表1-2-30、付表56）。

図表1-2-30 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間賃金格差の推移

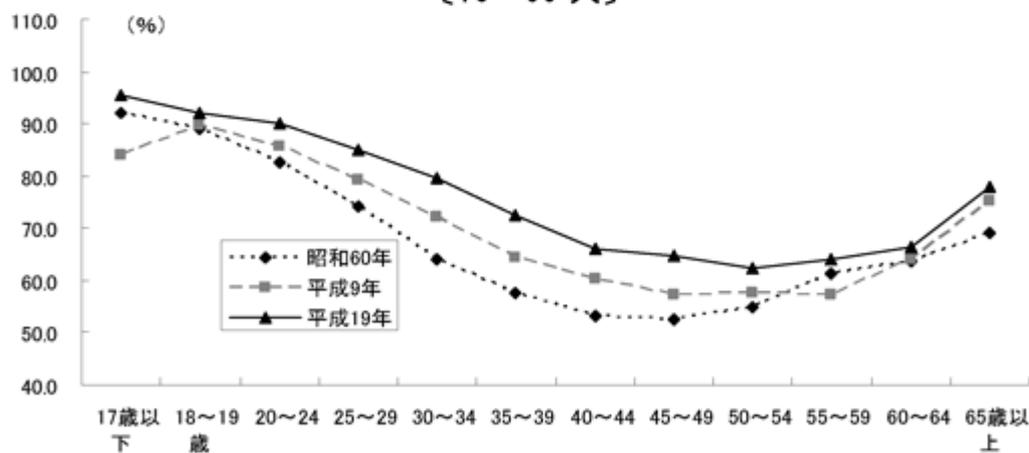
図表 1-2-30 一般労働者の企業規模別年齢階級別男女間賃金格差の推移  
〔1,000人以上〕



〔100~999人〕



〔10~99人〕



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」を除いた者をいう。  
 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 企業規模10人以上  
 4 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100.0とした場合の女性の所定内給与額を次の式により算出した。  
 所定内給与額の男女間格差 = 女性の所定内給与額 ÷ 男性の所定内給与額 × 100



## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

---

均等法の昭和61年の施行から満20年を経過した平成18年に、男女雇用機会均等の更なる推進を図るため、2回目の法改正が行われ、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正均等法が平成19年4月から施行されている。

ここでは、平成18年10月に実施した「女性雇用管理基本調査」により、平成19年4月1日からの2回目の改正均等法施行を控えた企業（本社における常用労働者30人以上）の女性の雇用管理状況を概観する。

---

---

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第1節 正社員・正職員の採用状況

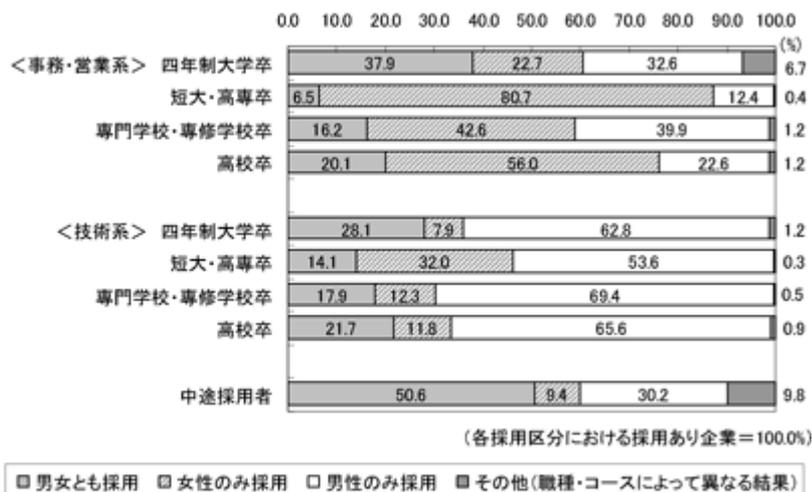
～「事務・営業系」は、「四年制大学卒（大学院卒を含む）」については男女とも採用した企業の割合が約4割。「技術系」では、いずれの採用区分においても「男性のみ採用」した企業の割合が高い。

新規学卒者又は中途採用者を正社員・正職員として採用した企業のうち、「事務・営業系」については、「四年制大学卒（大学院卒を含む）」はいずれの職種・コースとも「男女とも採用」した企業の割合が37.9%と最も高く、「短大・高専卒」、「専門学校・専修学校卒」、「高校卒」では、「女性のみ採用」がそれぞれ80.7%、42.6%、56.0%で最も高くなっている。一方、「技術系」では、いずれの採用区分においても「男性のみ採用」が最も高くなっている。

なお、「中途採用者」については、「男女とも採用」した企業の割合が50.6%で最も高くなっている（図表1-3-1、付表60）。

図表1-3-1 採用区分、採用状況別企業割合

図表1-3-1 採用区分、採用状況別企業割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

(注) 本社における常用労働者30人以上規模



# I 働く女性の状況

## 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

### 第2節 コース別雇用管理制度の実施状況

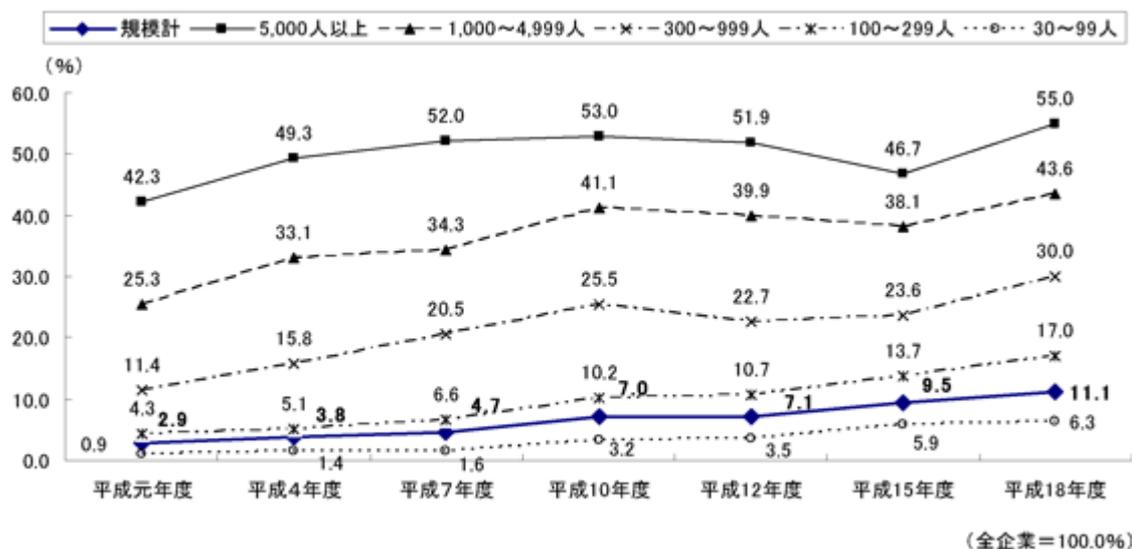
#### 1 コース別雇用管理制度の導入状況

～コース別雇用管理制度導入企業割合は上昇している。

労働者の職種、資格や転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行う、いわゆるコース別雇用管理制度が「あり」とする企業の割合は11.1%で、調査を開始した平成元年度（2.9%）以降、上昇し続けている。規模別にみると、1,000人以上の規模では平成12年度以降「あり」の割合が低下していたが、今回すべての企業規模で上昇している（図表1-3-2、付表61）。

図表1-3-2 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移

図表1-3-2 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

(注) 本社における常用労働者30人以上規模

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第2節 コース別雇用管理制度の実施状況

##### 2 コース別雇用管理制度の見直し状況

～コース別雇用管理制度の見直しをした企業割合は低下

過去3年間にコース別雇用管理制度の見直しをした企業割合は19.4%（平成15年度23.0%）となっている。

その見直しの内容をみると、「昇格に上限のあるコースの昇格上限を引き上げるなど、各コースの処遇の見直し」が23.6%（同16.8%）と最も多く、次いで、「コース転換円滑化のための措置の導入（コース転換希望者への教育訓練の実施等）」が18.2%（同20.3%）、「勤務地を限定したコースを追加するなど、転勤の有無、範囲によるコース区分の見直し」が17.6%（同12.7%）となっている。また、平成15年度は最も多かった「一方へのコース転換のみ認めていたものを両方向とするなど、コース転換の柔軟化」が、13.1%（同37.6%）と大きく低下している。

なお、5,000人以上規模企業については、「勤務地を限定したコースを追加するなど、転勤の有無、範囲によるコース区分の見直し」（34.5%）が最も高く、次いで、「コース転換の資格要件の緩和」（27.6%）、「職務内容、職務レベルの高低によってコースを分割、またはコースの統合」（24.1%）となっている。

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第3節 女性の配置状況

##### 1 女性の職域の拡大状況

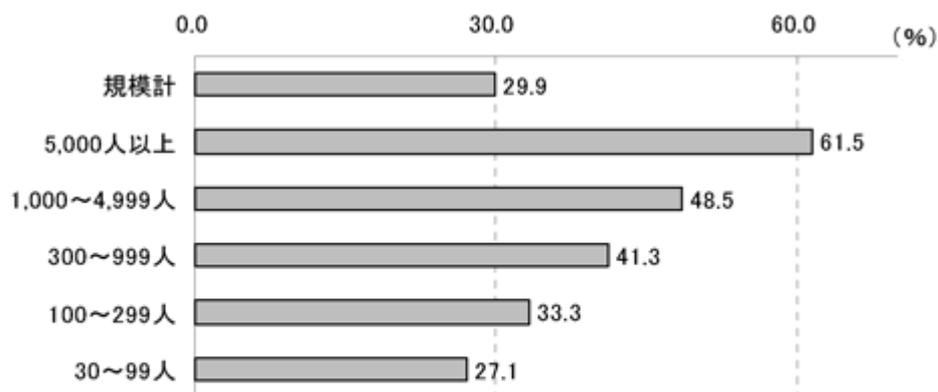
～規模が大きいほど、女性の職域が拡大した業務あり企業割合が高

い

3年前に比べて、女性を新たに配置又は女性の数が増えた業務(以下、「女性の職域拡大業務」という。)があった企業は29.9%であり、規模別にみると、規模が大きくなるほど高く、5,000人以上規模では61.5%となっている(図表1-3-3)。

図表1-3-3 規模別女性の職域拡大業務のある企業割合

図表1-3-3 規模別女性の職域拡大業務のある企業割合



(全企業=100.0%)

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成18年度)

(注) 本社における常用労働者30人以上規模

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第3節 女性の配置状況

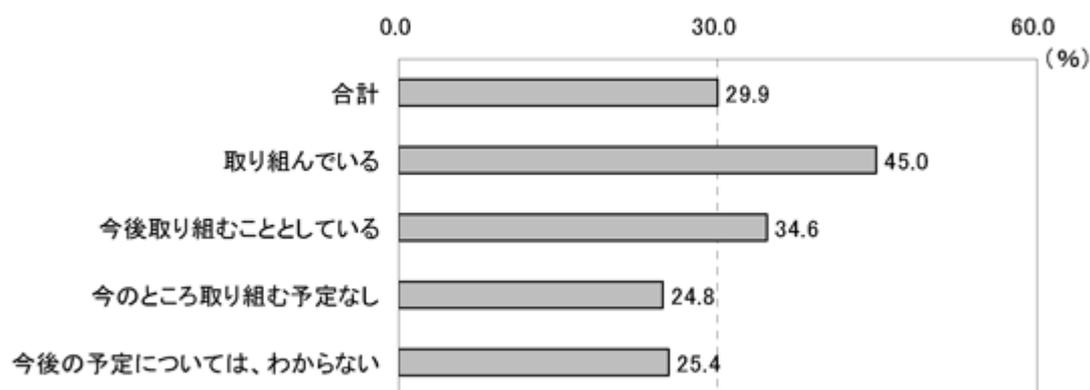
#### 2 ポジティブ・アクションの取組状況による女性の職域拡大業務の有無

～ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は、女性の職域が  
拡大した業務あり企業割合が高い

ポジティブ・アクションの取組状況別に女性の職域拡大業務のある企業割合をみると、「取り組んでいる」企業では45.0%と最も高く、「今後取り組むこととしている」企業では、34.6%となっている（図表1-3-4）。

図表1-3-4 ポジティブ・アクションの取組状況別女性の職域拡大業務あり企業割合

図表1-3-4 ポジティブ・アクションの取組状況別女性の職域拡大業務あり企業割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成18年度）

（全企業=100.0%）

（注） 本社における常用労働者30人以上規模

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第4節 管理職への登用状況

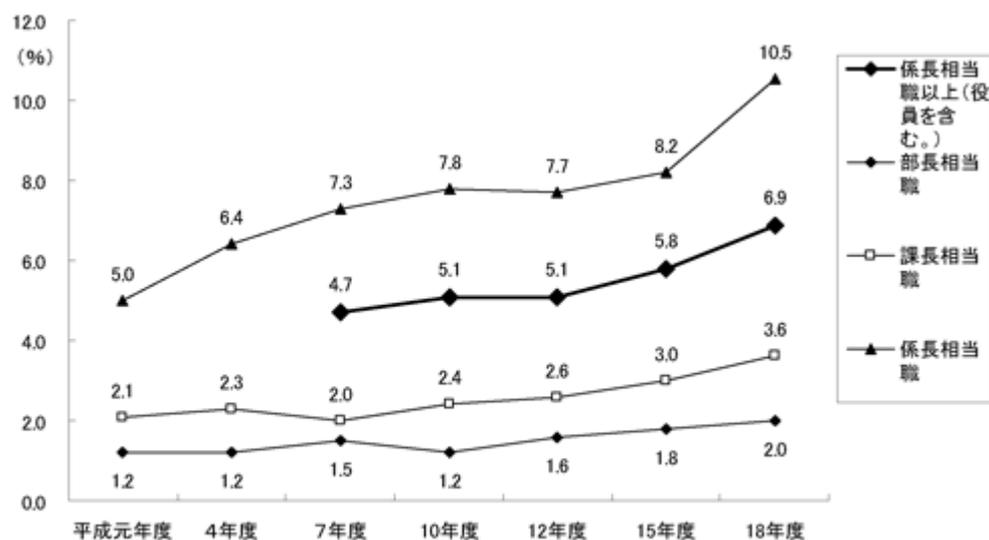
##### 1 女性管理職割合の推移

～管理職に占める女性の割合は、上昇傾向

係長相当職以上の、管理職全体に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は6.9%となった。これを役職別にみると、部長相当職では2.0%（平成元年度1.2%）、課長相当職では3.6%（同2.1%）、係長相当職では10.5%（同5.0%）と、いずれも調査を開始した平成元年度に比べ上昇している（図表1-3-5）。

図表1-3-5 役職別女性管理職割合の推移

図表1-3-5 役職別女性管理職割合の推移



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

(当該役職者総数=100.0%)

(注) 本社における常用労働者30人以上規模

# 働く女性の状況

## 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

### 第4節 管理職への登用状況

#### 2 ポジティブ・アクションの取組状況別の女性管理職を有する企業割合及び女性管理職割合

～ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業は、女性管理職を有する企業割合が高い

ポジティブ・アクションの取組状況別に係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合をみると、「取り組んでいる」企業が76.0%と、産業・規模計を9.4%ポイント上回り、最も高くなっている。

一方、係長相当職以上の女性管理職割合をみると、「今のところ取り組む予定なし」の企業は10.5%と、「取り組んでいる」企業（6.7%）よりも高くなっている。「今のところ取り組む予定なし」の企業について、さらにその理由について分けてみると、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」とする企業における女性管理職割合は13.1%と、産業・規模計を6.2%ポイント上回っているのに対し、「トップの意識が伴わない」とする企業における女性管理職割合は5.5%と産業・規模計よりも1.4%ポイント低くなっている（図表1-3-6）。

図表1-3-6 ポジティブ・アクションの取組状況別女性管理職を有する企業割合及び女性管理職割合

図表1-3-6 ポジティブ・アクションの取組状況別女性管理職を有する企業割合及び女性管理職割合

	女性管理職を有する 企業割合	女性管理職割合
産業・規模計	66.6	6.9
取り組んでいる	76.0	6.7
今後、取り組むこととしている	65.5	4.9
今のところ取り組む予定なし	65.2	10.5
既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため	73.8	13.1
トップの意識が伴わない	53.5	5.5
今後の予定については、わからない	63.4	6.2

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成18年度）

- (注) 1 本社における常用労働者30人以上規模  
2 「管理職」は、係長相当職以上（役員を含む。）の者である。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第5節 ポジティブ・アクションの取組状況

##### 1 ポジティブ・アクション取組企業割合の推移

～ポジティブ・アクションに取り組む企業割合は、平成12年度から平成15年度については上昇したが、近年は低下

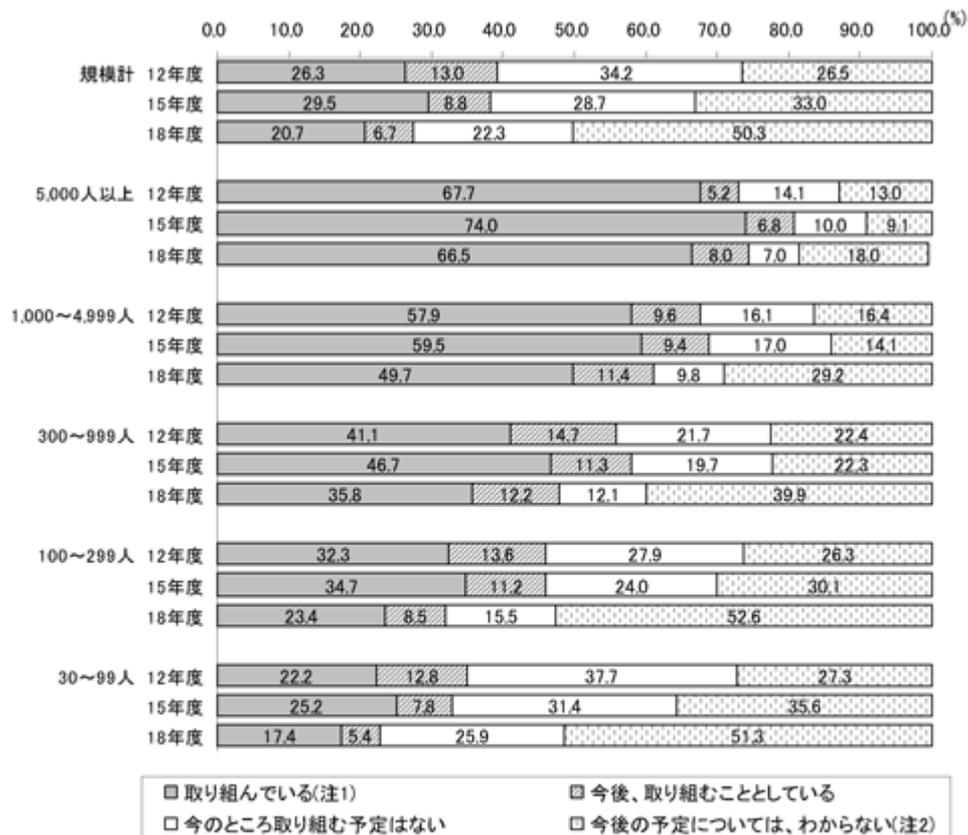
過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置、すなわち「女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）」について、「取り組んでいる」企業割合は20.7%、「今後、取り組むこととしている」企業割合は6.7%、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は22.3%、「今後の予定については、わからない」とする企業割合は50.3%であった。

企業規模別にみると、規模が大きいほど「取り組んでいる」企業割合が高くなっている。

また、本項目について初めて調査した平成12年度に比べると、平成15年度は「取り組んでいる」企業割合が29.5%に上昇し、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は28.7%と低下したが、平成18年度には「取り組んでいる」企業割合は20.7%、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は22.3%に低下し、「今後の予定については、わからない」の割合が50.3%と高くなっている（図表1-3-7、付表63）。

図表1-3-7 規模別ポジティブ・アクションの取組状況

図表 1-3-7 規模別ポジティブ・アクションの取組状況



(全企業=100.0%)

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

(注) 1 平成12年度は、「既に、取り組んでいる」。平成15年度は、「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。

2 平成15年度までは、「わからない」。

3 本社における常用労働者30人以上規模

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第5節 ポジティブ・アクションの取組状況

##### 2 ポジティブ・アクションの効果があつたと思われる事項

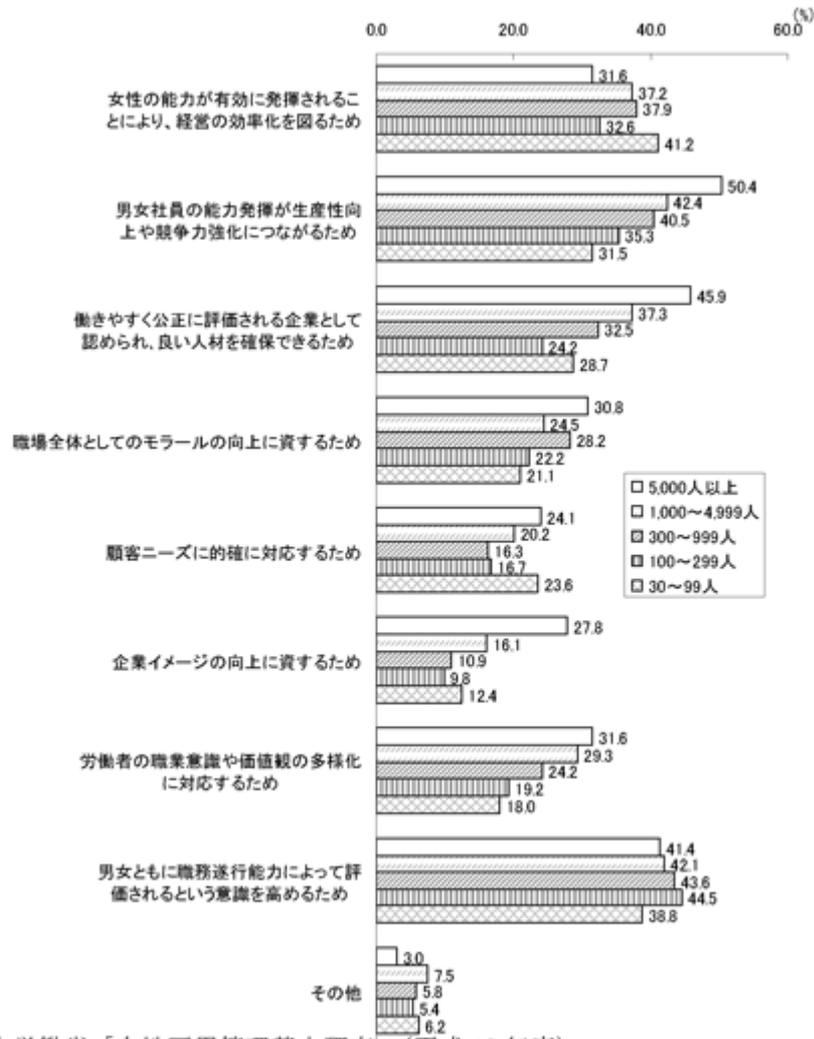
～大企業は、経営戦略としてポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合が高い

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業が効果があつたとする事項は(複数回答)、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高める」が最も高く(40.9%)、次いで「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図る」(38.4%)、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながる」(34.2%)、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できる」(28.6%)等となっている。

規模別にみると、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」「労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため」という理由は、規模が大きくなるほど高くなっている。(図表1-3-8)

図表1-3-8 規模別ポジティブ・アクションの効果があつた事項別企業割合

図表 1-3-8 規模別ポジティブ・アクションの効果があった事項別企業割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成18年度）

（注） 本社における常用労働者30人以上規模

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第5節 ポジティブ・アクションの取組状況

##### 3 女性の活躍を推進する上での問題点

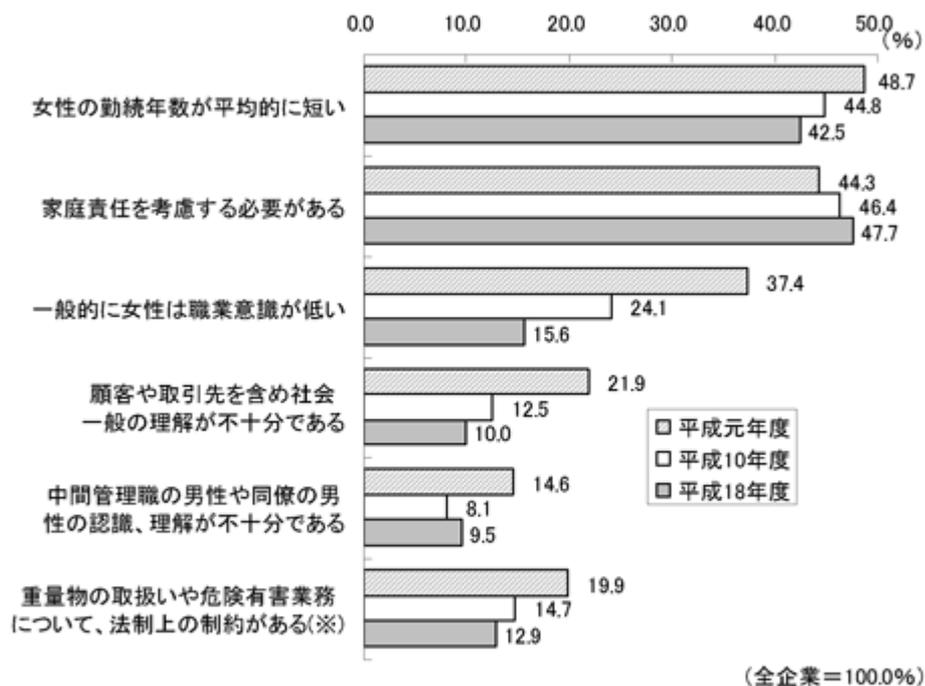
～「一般的に女性は職業意識が低い」「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分」をあげる企業割合は大きく低下

女性の活躍を推進する上での問題点をみると(複数回答)、「家庭責任を考慮する必要がある」とする企業割合が47.7%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が平均的に短い」が42.5%となっている。

なお、調査を開始した平成元年度及び前回の改正法施行直前に実施された平成10(1998)年度と比べると、特に「一般的に女性は職業意識が低い」「顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分」は大きく低下している(図表1-3-9、付表65)。

図表1-3-9 女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合の推移(複数回答)

図表 1-3-9 女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合の推移  
(複数回答)



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

(注) 1 3回の調査において、共通して行っている質問項目を抜粋して比較している。

2 (※)の選択肢は、平成元年度は、「女子には法制上の制約がある」。なお、平成元年度当時は時間外労働及び深夜業についても法制上の制約があった。

3 本社における常用労働者30人以上規模

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第6節 セクシュアルハラスメントの防止のための取組

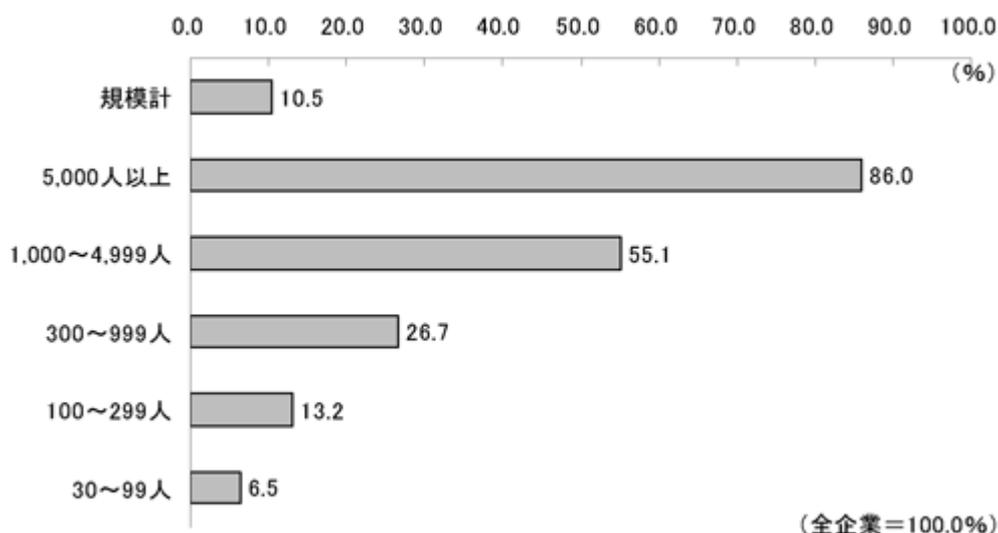
##### 1 セクシュアルハラスメント相談実績又は事案のある企業割合の推移

～規模の大きい企業ほど、セクシュアルハラスメントの相談・事案  
を把握

過去3年間に、セクシュアルハラスメントの相談実績又は事案のあった企業は10.5%であり、規模別にみると、5,000人以上規模では86.0%、1,000～4,999人規模では55.1%となっている（図表1-3-10、付表66）。

図表1-3-10 規模別セクシュアルハラスメント相談実績又は事案のある企業割合

図表1-3-10 規模別セクシュアルハラスメント相談実績又は事案のある企業割合



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成18年度）

(注) 本社における常用労働者30人以上規模

## I 働く女性の状況

### 第3章 企業の雇用管理における男女均等取扱いの状況

#### 第6節 セクシュアルハラスメントの防止のための取組

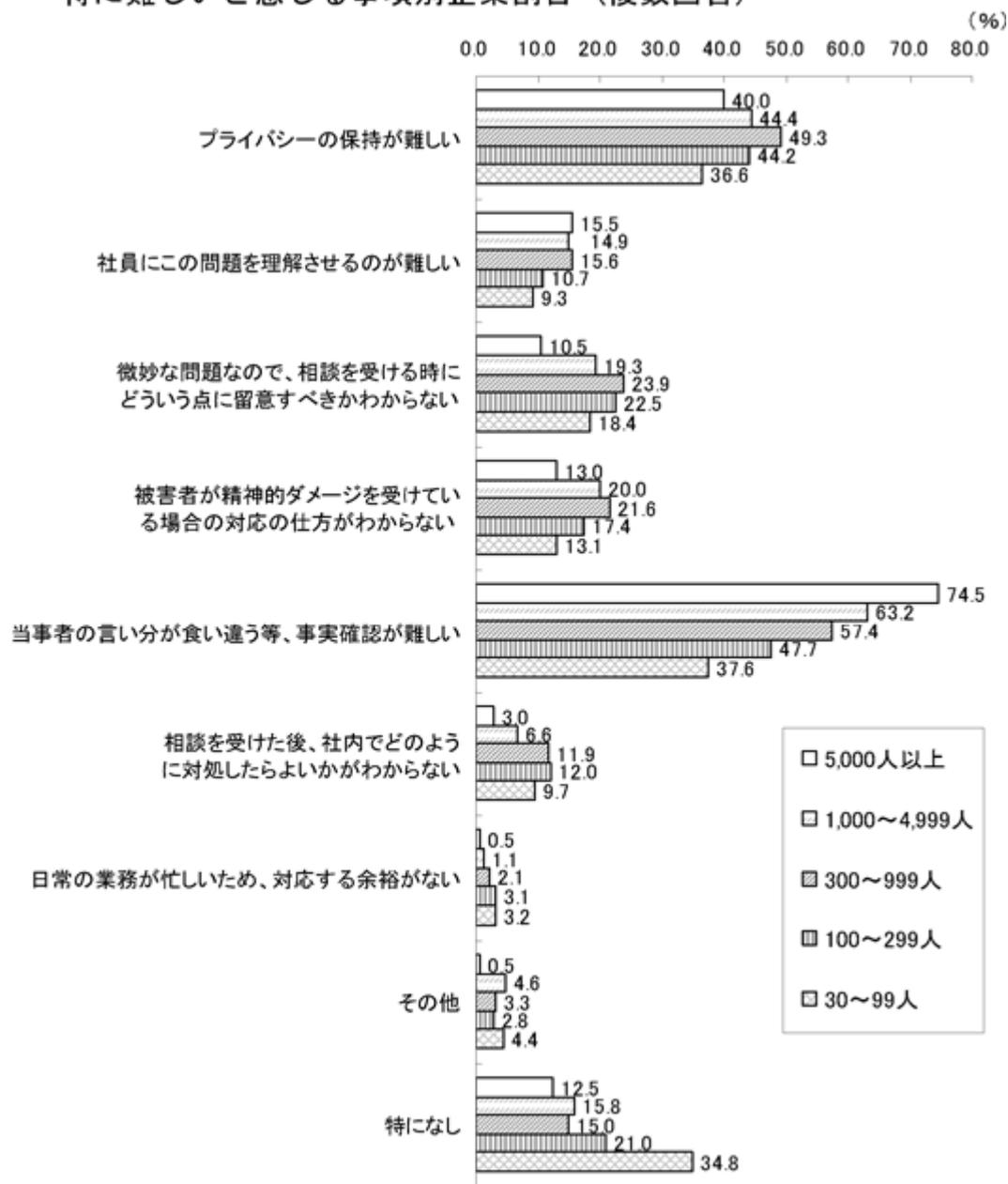
##### 2 セクシュアルハラスメントの対応として特に難しいと感じている内容

～規模の大きい企業ほど、実際の対応に当たっての困難を感じている。

セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じている内容としては（複数回答）、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」とする企業割合が41.7%、「プライバシーの保持が難しい」が39.3%と高くなっている。規模別にみると、「当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい」の割合は、5,000人以上規模で74.5%、1,000～4,999人規模で63.2%、300～999人規模で57.4%、100～299人規模で47.7%、30～99人規模で37.6%と、規模が大きくなるほど高くなっている（図表1-3-11）。

図表1-3-11 規模別セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項別企業割合(複数回答)

図表 1-3-11 規模別セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じる事項別企業割合（複数回答）



資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成18年度）

（注） 本社における常用労働者30人以上規模

## 1 働く女性の状況 まとめ

均等法制定から20年余りが経過し、この間女性の年齢階級別労働力率は上昇を続けているが、最近10年間はその上昇幅は縮小している。配偶関係別にみると、有配偶女性の25～29歳層においては最近の上昇は大きい一方で、35～39歳層、40～44歳層では、昭和60年と平成19年とを比較してもほとんど上昇していない。結果として、有配偶者については、カーブが全体に高齢層にシフトした形になっているが、この背景には、晩産化の影響があるものとみられる。

女性就業者数は平成9年まで増加していたが、最近10年間はほぼ横ばいの動きとなっている。就業形態別にみると、就業者数増はもっぱら雇用者数の増加に支えられており、近年は、自営業主・家族従業者のマイナス圧力は小さくなってきているが、雇用者のプラス寄与も縮小していることで、就業者数の増加が鈍化していることがわかる。

雇用者数を産業別にみると、男女とも最近10年間は「建設業」及び「製造業」が減少に転じる一方、サービス関係産業の伸びが特に女性において大きく、雇用増を牽引している。職業別にみると、男女ともに「専門的・技術的職業従事者」「保安・サービス職業従事者」では増加しているが、女性雇用者の最も多くを占める「事務従事者」は、昭和60年から平成9年の間に大きく増加したものの、その後10年間はほとんど変化がない。職業別の女性雇用者の増減をさらに詳しくみると、「専門的・技術的職業従事者」のうち、「保健医療従事者」、とりわけ「看護師」、そして、「社会福祉専門職業従事者」のうち、「保育士」が大きく増加している。同じく、社会福祉関連の職業では、「サービス職業従事者」のうちの「介護職員」、「ホームヘルパー」の増加が最近10年の間に著しく、保健医療や介護等福祉分野での雇用需要が近年高まっていることがわかる。一方、女性雇用者の最も多くを占め、昭和60年から平成9年の女性雇用者増加の約4割を占めていた「事務従事者」では、最近10年間は「会計事務員」が減少している。製造関係職種、建設関係職種は一部増加のみられる職種もあるが、総じて減少している。

なお、管理的職業従事者は女性比率はなお一割に満たず低いものの、実数ではほぼ倍増している。

男性雇用者については、「専門的・技術的職業従事者」のうち最も構成比も高く、増加しているのは「技術者」、とりわけ「システムエンジニア・プログラマー」の増加が大きい。また、「保安・サービス職業従事者」では、際だって増加している職業はみられないが、女性と同じく、介護職員については、近年急速な伸びをみせている。

勤め先での呼称に基づいて区分した雇用形態別の雇用者数の推移をみると、男女とも「正規の職員・従業員」は、昭和60年から平成9年には大きく増加したが、平成9年から平成19年には減少に転じている。女性雇用者については、「パート」が一貫して増加を続けるとともに、最近10年間には特に「契約社員・嘱託」や「労働者派遣事業所の派遣社員」を含むその他の雇用形態の者が増加し、結果として、「正規の職員・従業員」の女性雇用者総数に占める割合は、平成15年には5割を割り込んだ。女性雇用者は、男性と比べて「正規の職員・従業員」は未婚者の割合が高く、「パート」は有配偶者が主体となっている。「労働者派遣事業所の派遣社員」については、年齢や配偶関係、年収、労働時間等の属性が男女似通っており、ある意味「正規の職員・従業員」と「パート」「アルバイト」との中間的な雇用形態であるが、就業分野をみると、女性は事務従事者、男性は製造等が主体と、大きく異なっている。

こうした動きを背景に、女性のパートタイム労働者の入職・離職者数は長期的に大幅に増加し、ほぼ一般労働者と同じ労働移動量となった。また、女性の入職者に占める転職入職者の割合は、最近10年間で大きく高まり、一般未就業者からの入職者割合は下がっている。

一般労働者の男女間賃金格差は、長期的に縮小傾向にあるが、この動きを年齢階級別にみると、昭和60年から平成9年の間の縮小幅に比べ、最近10年間では縮小幅が小さくなっている。企業規模別にみると、賃金格差は規模が大きいほど大きく、年齢階級別の男女間賃金格差をみると、1,000人以上規模ではこの20年間ほとんど変化していないのに対し、100～999人規模では昭和60年から平成9年の間に特に大きく縮小し、10～99人規模では、昭和60年から平成9年、平成9年から平成19年の間ほぼ同じテンポで縮小をみせている。

短時間雇用者は、この20年余りの間に男女ともおよそ3倍に増加し、女性雇用者総数の41.7%、男性雇用者総数の13.1%を占めるに至った。産業別にみると、女性短時間雇用者の多い産業は、「卸売・小売業」、「医療福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」等となっている。企業規模別には、「1～29人」規模企業に4割弱、「500人以上」規模企業に2割強の女性短時間雇用者が働いている。短時間労働者と一般労働者との間の賃金格差をみると、女性で70.1、男性で53.8と、男性の方が格差が大きい。

企業規模別の週間就業時間階級別雇用者の構成比の動きをみると、女性については、この20年余りの間にいずれの規模においても分布が全体に短時間の方向にシフトしてきているが、男性については、規模が大きくなるほど近年週49～59時間層の割合が下げ止まらないし高まるという動きをみせている。

均等法制定から20年余り、女性を取り巻く労働環境は大きく変化したが、この間のもう一つの大きな社会的変化は少子化の進展であった。合計特殊出生率は平成18年に1.32となり6年ぶりに回復したものの、依然として低率な状況となっている。労働力人口は、特段の雇用対策が講じられず、性・年齢階級別の労働力率が平成18年の水準で推移した場合、2030年は2006年と比べ約1,070万人減少すると試算されている。一方で、各般の雇用対策が講じられ、意欲と能力を持つすべての人の労働市場への参加が進んだ場合には、2006年からの減少幅を約480万人に止めることが可能となり、30～59歳層の女性においては、労働市場への参加が進まなかった場合と比べ、労働力人口は約220万人増加することが見込まれている。未婚の女性労働者については、既に相当レベルの労働力率を達成していることから、今後期待される労働力の源としては、有配偶女性が注目されることである。

以上みてきたとおり、均等法制定以降、雇用者の増加によって各年齢階級別の女性労働力率の上昇は支えられてきた。女性の自営業主・家族従業者は、特に中高年齢層の割合が高く、今後も就業者数に対しマイナス要因となることが見込まれるが、これを吸収しうるだけの雇用増が今後も確保されなければ完全失業者増あるいは就業者数減につながることであり、結果として労働力率低下を招きかねない。自営業主・家族従業者の減少を吸収するに十分な雇用増と、新たな自営業主の形態としての起業の促進が望まれる。

雇用者の就業分野をみると、職種の増減の動向には男女差がみられ、また、これまで女性雇用者増の多くを担ってきた「事務従事者」は、近年大きな変化がない。今後女性雇用者が増加するに当たっては、需要の急増がみられる保健医療や福祉関連職種等女性比率の高い職種のみならず、これら以外の職種への女性雇用者の一層の進出も期待される。

女性雇用者の増加の大きな要因は、特にここ10年間に顕著に見られる「正規の職員・従業員」以外の者の増加である。そのうちパートタイム労働者については、入職者も離職者もともに増加しており、有配偶女性の比率は高い。パートタイム労働者を含む「正規の職員・従業員」以外の働き方が良好な就業形態として雇用増加の受け皿の一つとなり得るよう、公正な待遇の確保と、正規雇用への転換・転職も含め、円滑な需給調整がなされることが望まれる。

「正規の職員・従業員」、「パート」等の勤め先での呼称による雇用形態別にみると、男女分布にも偏りがみられ、さらに、それぞれの雇用形態の労働者の属性や就業分野をみても、男女で相当の違いがみられる。同一の呼称の雇用形態であっても、男女で活用の仕方が異なっていることをうかがわせる結果である。

均等法は、二度の改正を経て、制定当時の法制上の課題はほぼ解決し、企業の雇用管理制度の見直しも進展した。一方で、上記でみたように、就業実態には男女異なる状況がみられ、近年それが拡大している部分もある。男女間賃金格差の改善テンポも近年鈍化しており、特に、1,000人以上規模企業においては、昭和60年以降の改善はごくわずかである。

女性、とりわけ有配偶女性が継続就業を実現する上で重要な条件整備の一つが仕事と生活の調和を実現

できる就業環境の整備である。一般労働者の週間就業時間別の雇用者の構成比をみると、大規模企業では近年49～59時間層の割合がやや上昇しているが、女性についてはそのような傾向はみられず、全体に短時間にシフトしている。こうした動きは、働き方の男女差の拡大、ひいては、人材活用の仕方が男女で異なっていることをうかがわせる。女性労働者が働き続けるには、仕事と生活の調和を実現できる働き方が企業全体に定着していることが必要である。そのためには、女性が現在の男性の多くの働き方と同じように働けるようにするという方向性よりはむしろ、企業内の男女の働き方の違いを検証し、男性も含めて働き方・人材活用の仕方を総体として見直していく取組が必要と考えられる。

こうした取組は、まさしく均等法第14条に規定するポジティブ・アクションそのものである。ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業については女性の職域が拡大したとする企業割合が高いなど、男女間に事実上生じている格差の解消に一定の成果がみられているところであるが、近年その取組状況には停滞がみられ、平成18年度は平成15年度に比較してポジティブ・アクションに「取り組んでいる」とする企業割合が平均で10%ポイントも低下している。

ポジティブ・アクションの実施に当たっては、企業の実態面で生じている男女間格差に着目し、これが生じている原因を探索し、その解消のための手段を講じるという手順が想定されているが、その際、女性の活用、女性のための施策・制度を講じるというアプローチのみならず、企業風土の主軸をなす男性の働き方の実態そのものを、例えば仕事と生活の調和の観点から見直し、企業の雇用管理制度、運用、さらには風土を変えていく取組が求められている。その結果として、女性が男性とともに、あらゆる職域で能力を発揮することができ、仕事と家庭の両立に悩むことなく就業を継続できるようになるのであり、これが実質的な均等の確保につながるることとなる。

ポジティブ・アクションへの取組が比較的進んでいる大企業においても、今後は、上記のような視点から、男性も含めた総合的な雇用環境の変革に向け取組をさらに進化させ、これを継続的に行うことが望まれる。いまだ取り組みに広がりが見られない中小企業においては、まずはポジティブ・アクションについての理解を促進し、これを企業経営上の課題として位置づけて取り組む、ということが望まれる。

政府が平成16年に策定した「子ども・子育て応援プラン」では、平成21年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を40%にするという目標が掲げられているところであり、この達成のためにも各企業における自主的な取組がより一層推進されることが期待される場所であるが、さらなる取組促進に向け、改めて、ポジティブ・アクションとは何か、その意義はどこにあるのか、ということを広く周知啓発し、特に中小企業に対しては具体的なノウハウを提供することが必要である。