

女性活躍推進計画

第1章 ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

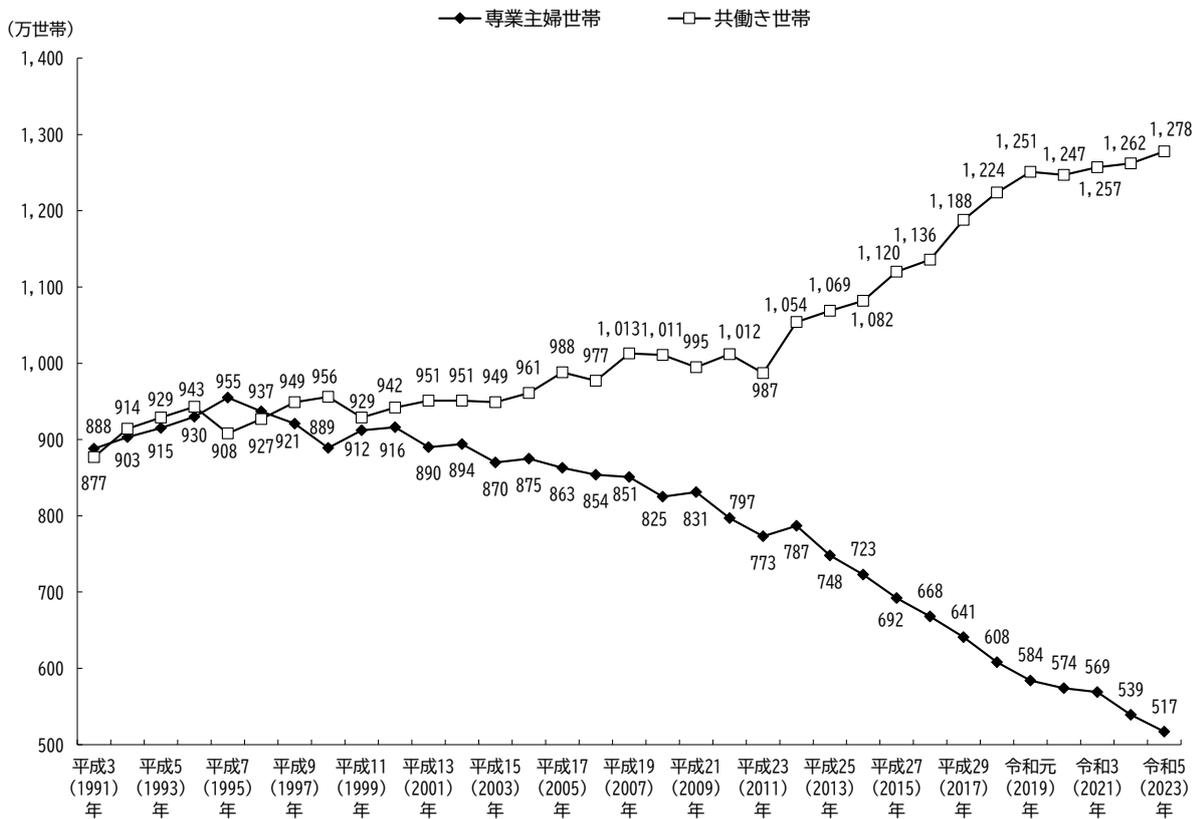
1-1 生活と仕事を両立できる環境づくり

1-1-(1) 柔軟な働き方の普及・定着促進

1. 共働き等世帯数の推移

夫婦ともに雇用者の共働き世帯数は年々増加しており、平成9（1997）年以降は共働き世帯が専業主婦世帯を上回っている。令和5（2023）年には共働き世帯は1,278万世帯となっている。

図表1-1-(1)-1 共働き等世帯数の推移（全国）



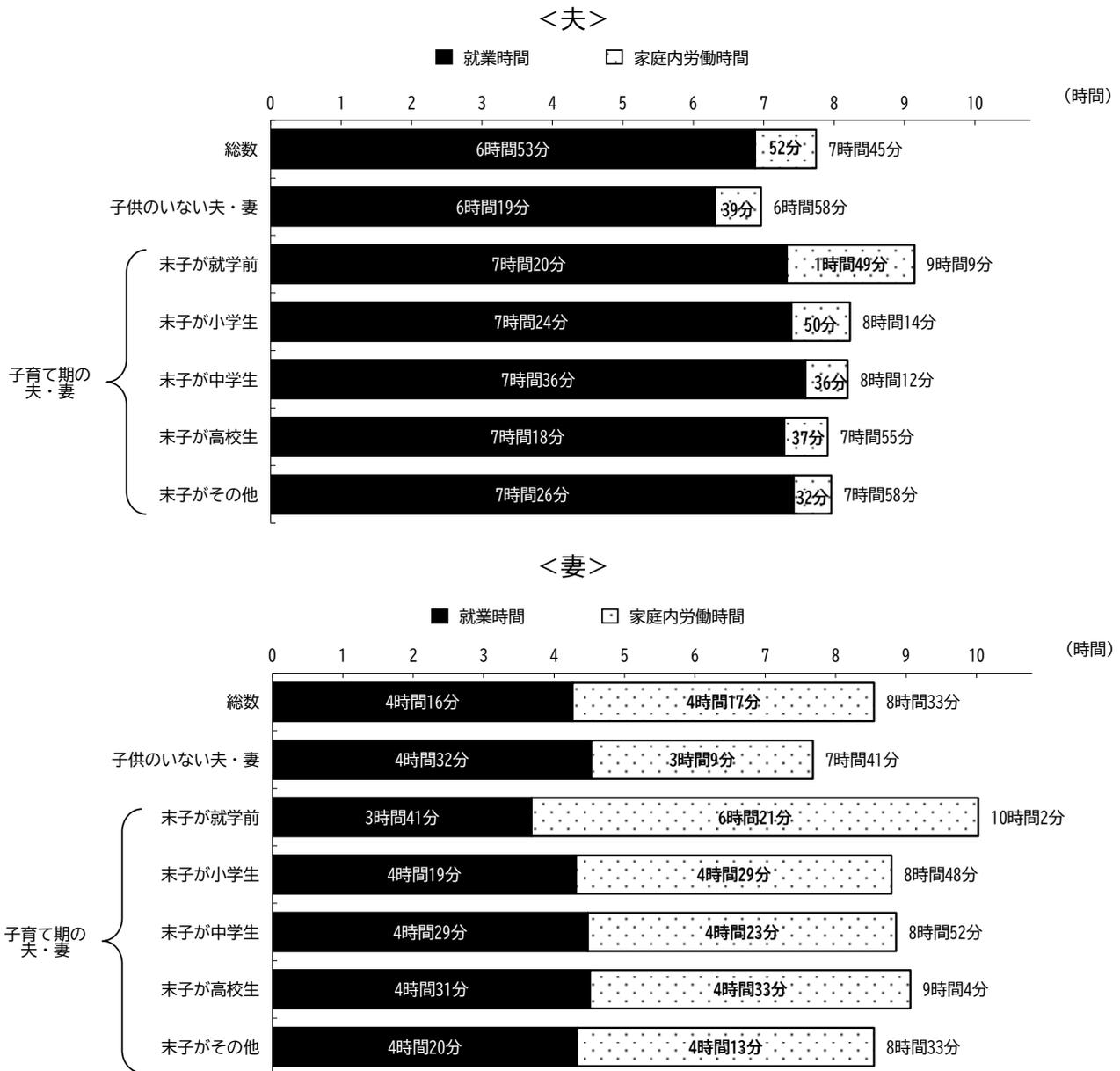
注1：総務省「労働力調査特別調査」（2001年以前）及び総務省「労働力調査（詳細集計）」（2002年以降）より作成
 注2：「専業主婦世帯」は、夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。平成30（2018）年以降は、厚生労働省「厚生労働白書」、内閣府「男女共同参画白書」に倣い夫が非農林業雇用者で妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）の世帯
 注3：「共働き世帯」は、夫婦ともに非農林業雇用者の世帯
 注4：平成23（2011）年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
 注5：平成25（2013）年～平成28（2016）年は平成27（2015）年国勢調査基準、平成30（2018）年～令和3（2021）年は令和2（2020）年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値

資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構「専業主婦世帯と共働き世帯」

2. 共働き世帯における就業時間と家庭内労働時間のバランス

共働き世帯における就業時間と家庭内労働時間の合計は、夫7時間45分、妻8時間33分で、子供のいない世帯、子育て期の世帯のいずれにおいても妻の方が長い。とくに子育て期においては、夫の家庭内労働時間は末子が就学前（1時間49分）を除いて概ね30分前後で、子供のいない夫と同程度である。一方、妻の家庭内労働時間は、子供の有無を問わない総数で4時間以上、末子が就学前で約6時間となっている。

図表 1-1-(1)-2 共働きの家庭におけるライフステージ別の就業時間と家庭内労働時間のバランス (全国)



注 1：土日を含む週 7 日間における 1 日あたり平均生活時間（週全体）

注 2：家庭内労働時間は、家事、介護・看護、育児、買い物に費やされた時間の合計

注 3：総数は子供の有無を問わない。

資料：総務省「令和 3 年社会生活基本調査」

3. 世帯形態別夫婦の生活時間

夫が家事、育児、介護等に携わる時間は、妻の就業状態にかかわらず1時間未満である。一方、妻が家事、育児、介護等に携わる時間は無業の場合6時間34分であるが、週間就業時間が35時間以上の場合であっても3時間32分となっている。

図表 1-1-(1)-3 世帯形態別夫婦の生活時間（週平均）（全国）

<夫>



<妻>



注1：睡眠、食事等：睡眠、身の回りの用事、食事

仕事等：通勤・通学、仕事、学業

家事、育児、介護等：家事、介護・看護、育児、買い物

自由時間：移動（通勤・通学を除く）、テレビ・ラジオ・新聞・雑誌、休養・くつろぎ、学業・自己啓発・訓練（学業以外）、趣味・娯楽、スポーツ、ボランティア活動・社会参加活動、交際・付き合い、受診・療養、その他

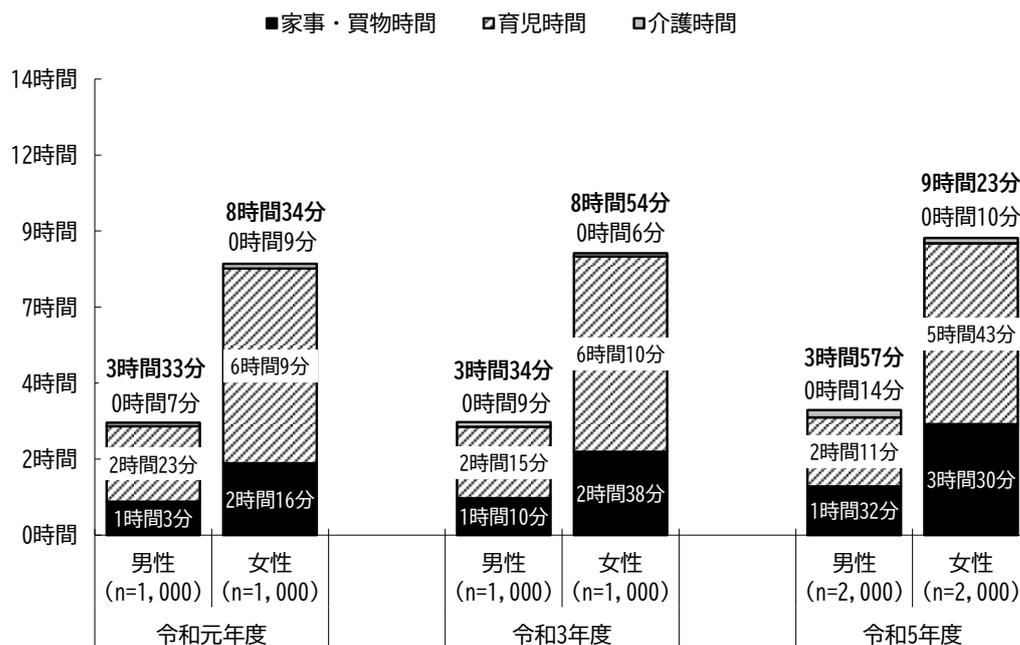
注2：東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県の一部地域が調査対象から除外されている。

資料：総務省「令和3年社会生活基本調査」

4. 家事・育児参画状況の推移

家事・育児・介護の参画状況は令和5（2023）年度では、男性が3時間57分、女性が9時間23分と5時間26分の差がみられる。令和元年度時点からみると男性は24分、女性は49分増加している。

図表 1-1-(1)-4 家事・育児参画状況の推移（都）



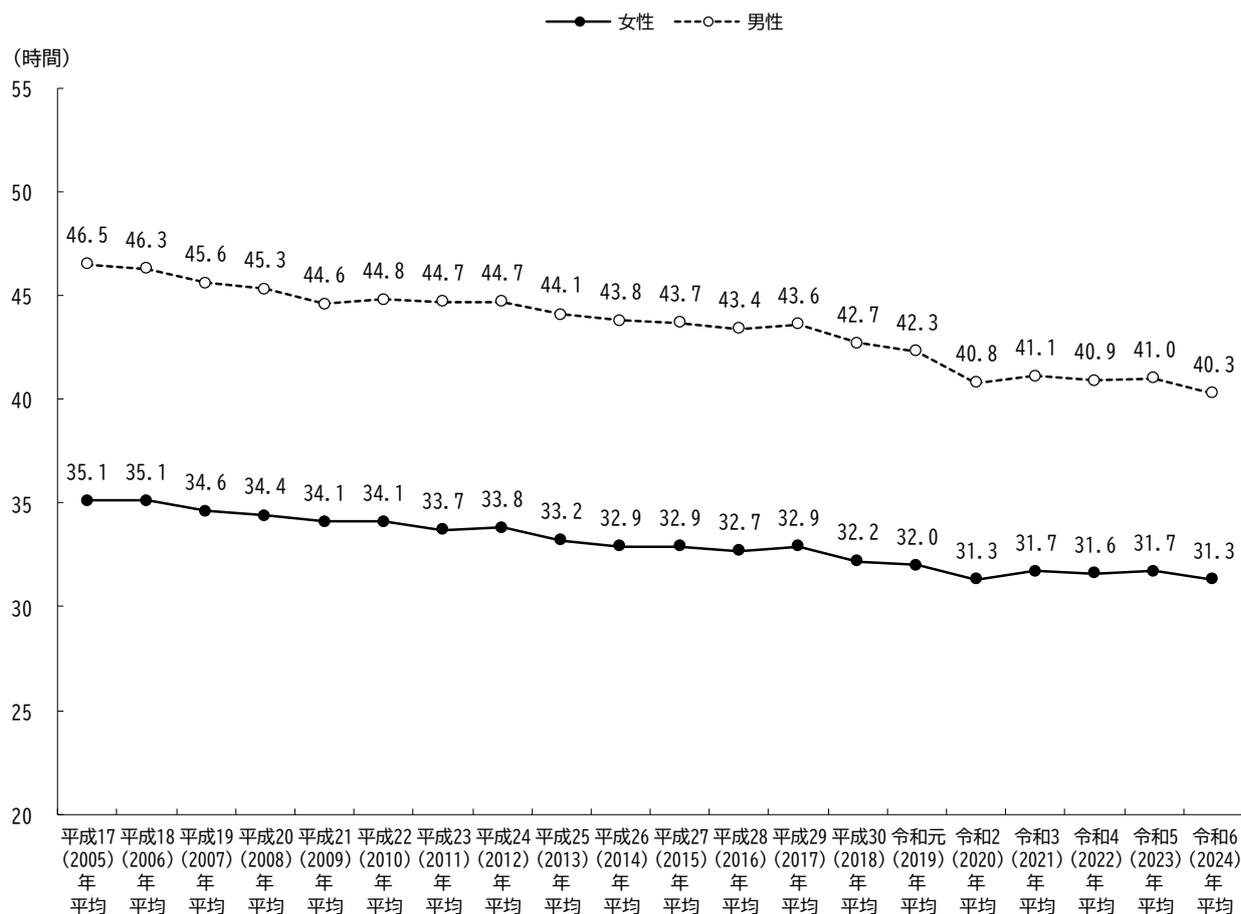
注：未就学の子供を持つ家庭を対象

資料：東京都生活文化スポーツ局「令和5年度男性の家事・育児実態調査」

5. 労働者の平均週間就業時間

平均週間就業時間は減少傾向が続いていたが、令和2年から横ばい傾向である。令和6（2024）年平均で女性は31.3時間、男性は40.3時間である。

図表 1-1-(1)-5 労働者の平均週間就業時間の推移（全国）



注：平成23(2011)年平均は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

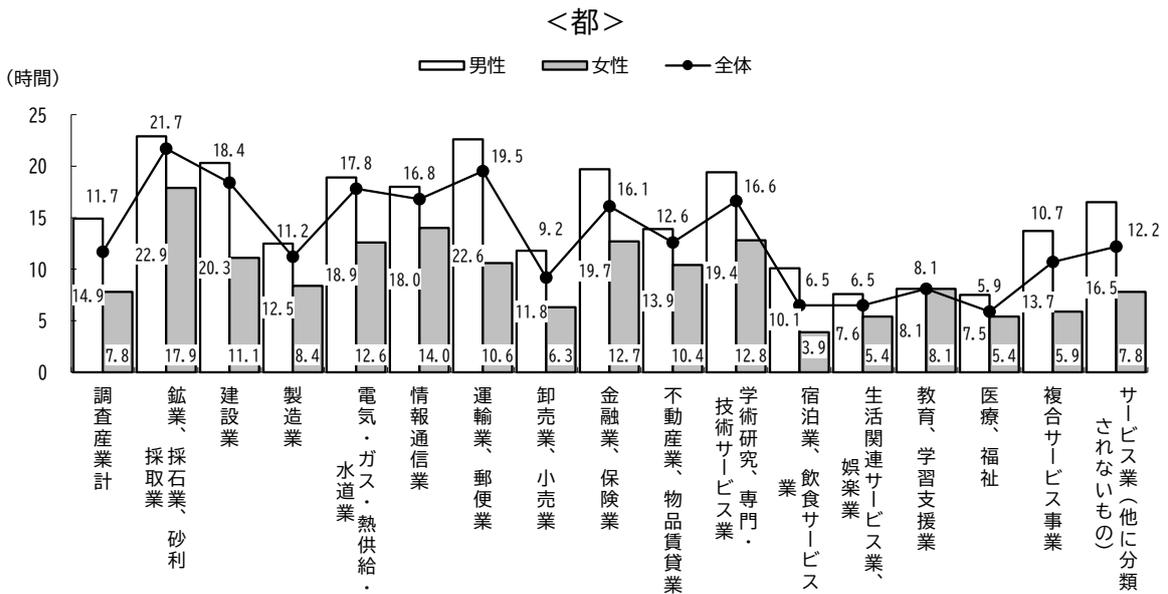
資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（令和6年平均）

6. 所定外労働時間の状況

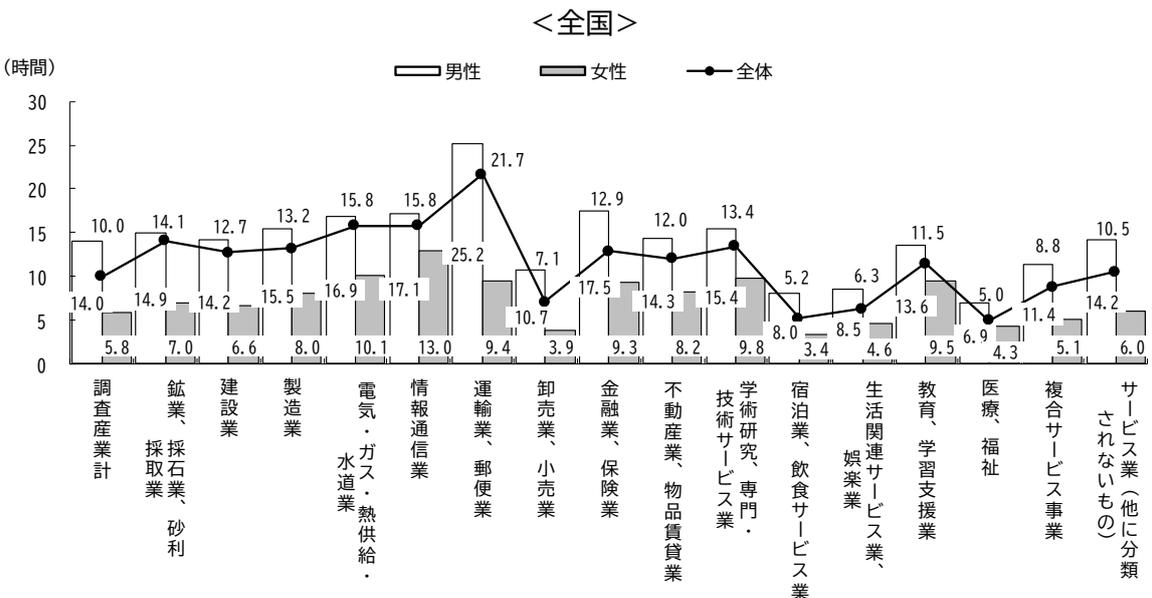
月間所定外労働時間（残業時間）は、都では男性が14.9時間、女性が7.8時間、全国では男性が14.0時間、女性が5.8時間であり、都・全国とも男性が女性を大きく上回っている。

産業別にみると、都では男女ともに「鉱業、採石業、砂利採取業」が最も長く、男性は22.9時間、女性は17.9時間となっている。全国では、男性は「運輸業、郵便業」が最も長く25.2時間、女性は「情報通信業」が最も長く13.0時間となっている。

図表 1-1-(1)-6 月間所定外労働時間の状況（都・全国）



資料：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き（毎月勤労統計調査）」令和5年（年報）



注 1：対象は5人以上の事業所

注 2：数値は年平均

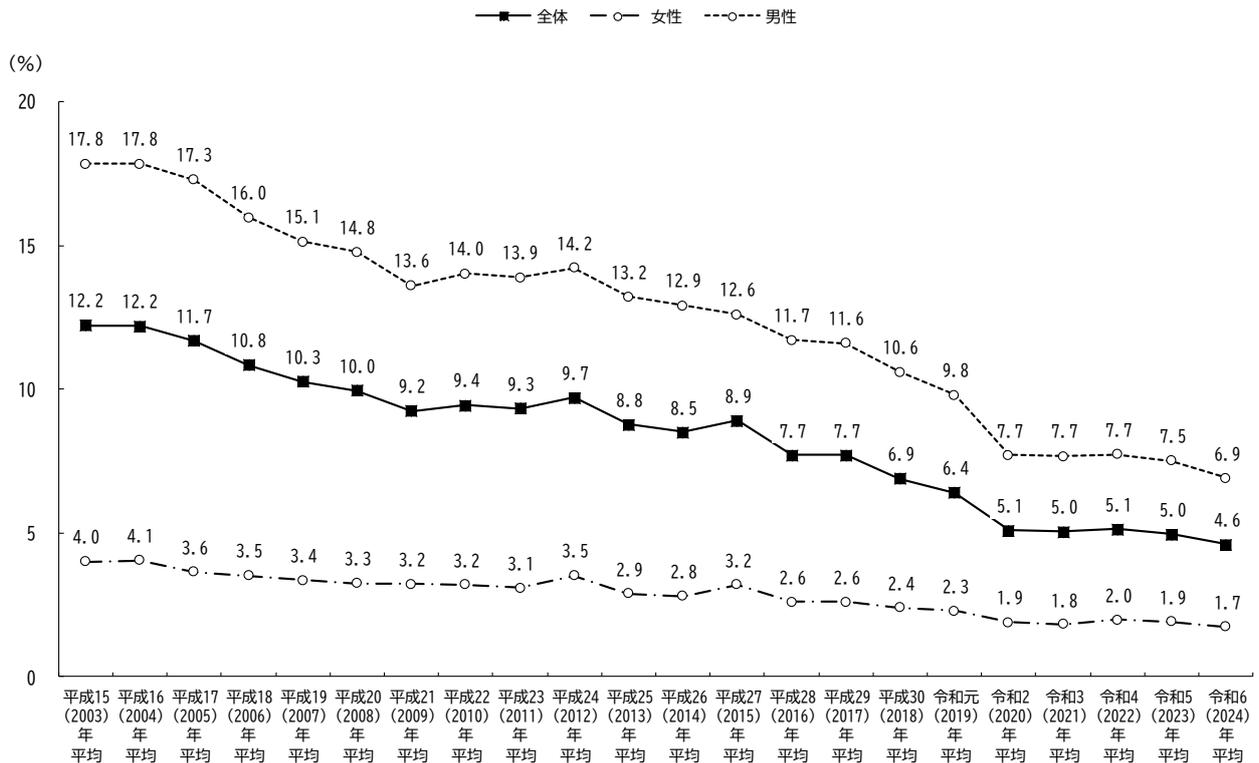
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（令和6年）

7. 週 60 時間以上就業する労働者の状況

週60時間以上就業する雇用の割合は、令和6年（2024）で男性6.9%、女性1.7%、全体で4.6%である。平成16（2004）年以降、減少し、近年は横ばい傾向が続いたが、令和6年は再び減少している。

年代別では、男性30～50代で割合が高くなっている。

図表 1-1-(1)-7-1 週 60 時間以上就業する雇用の割合（全国）

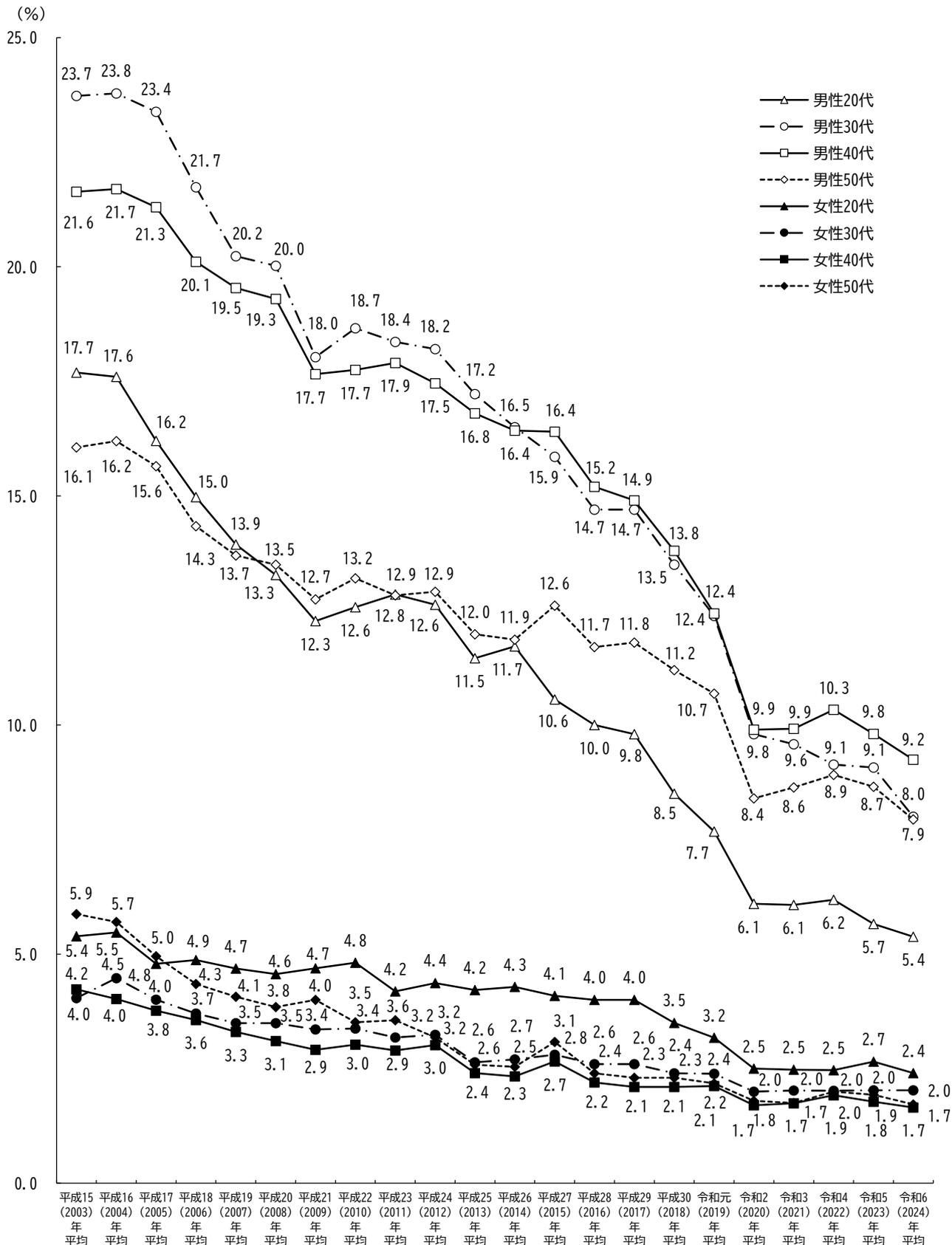


注 1：休業者を除く非農林業就業者の数値である。

注 2：平成 23(2011) 年平均は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（令和 6 年平均）

図表 1-1-(1)-7-2 年代別週 60 時間以上就業する雇用者の割合（全国）



注 1：休業者を除く非農林業就業者の数値である。

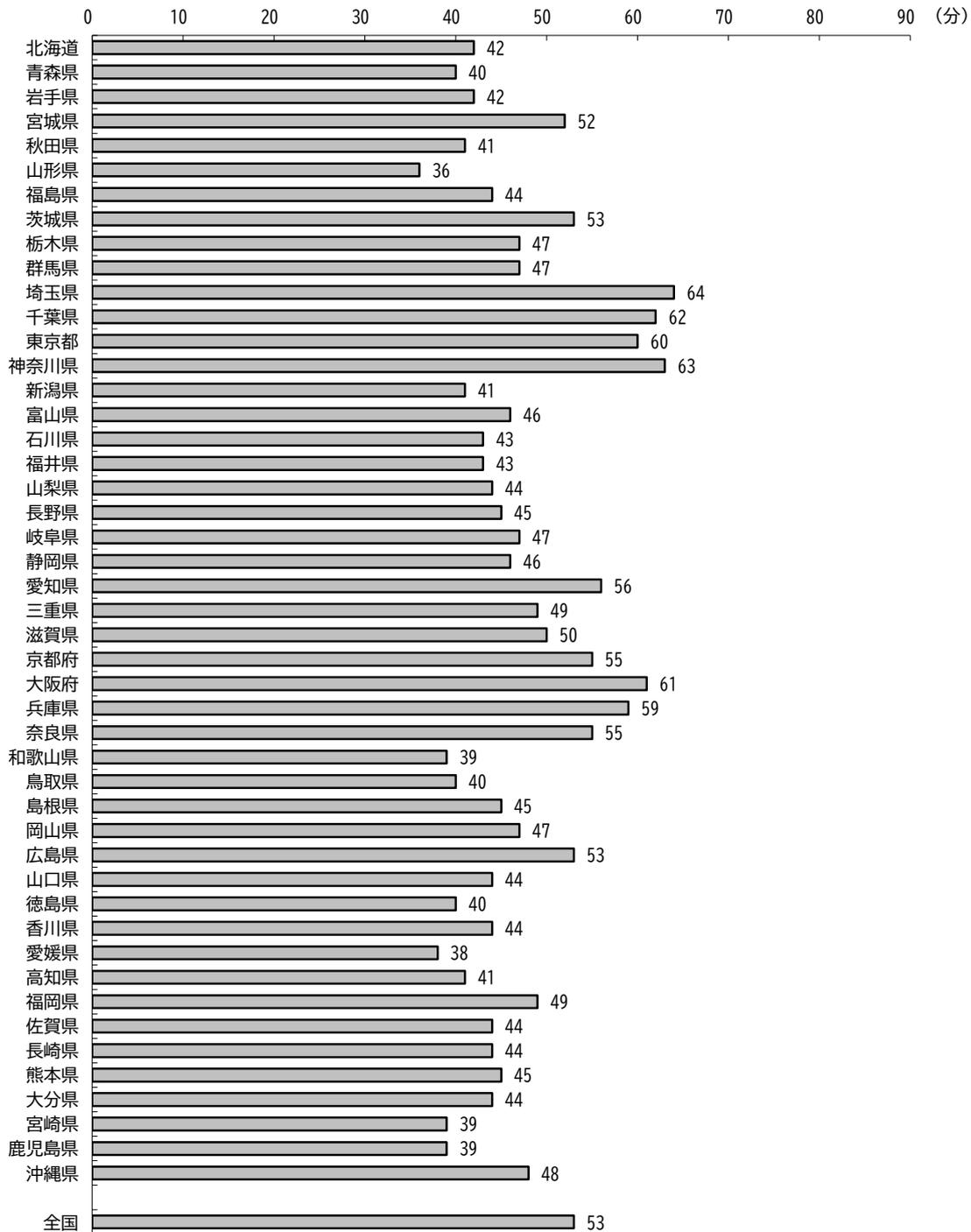
注 2：平成 23(2011) 年平均は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（令和 6 年平均）

8. 有業者の平日の平均通勤時間

有業者の平日の平均通勤時間を都道府県別にみると、東京都は60分と、埼玉県、神奈川県、千葉県、大阪府に次いで5番目に長く、全国平均の53分を上回っている。

図表 1-1-(1)-8 都道府県別に見た有業者の平日の平均通勤時間

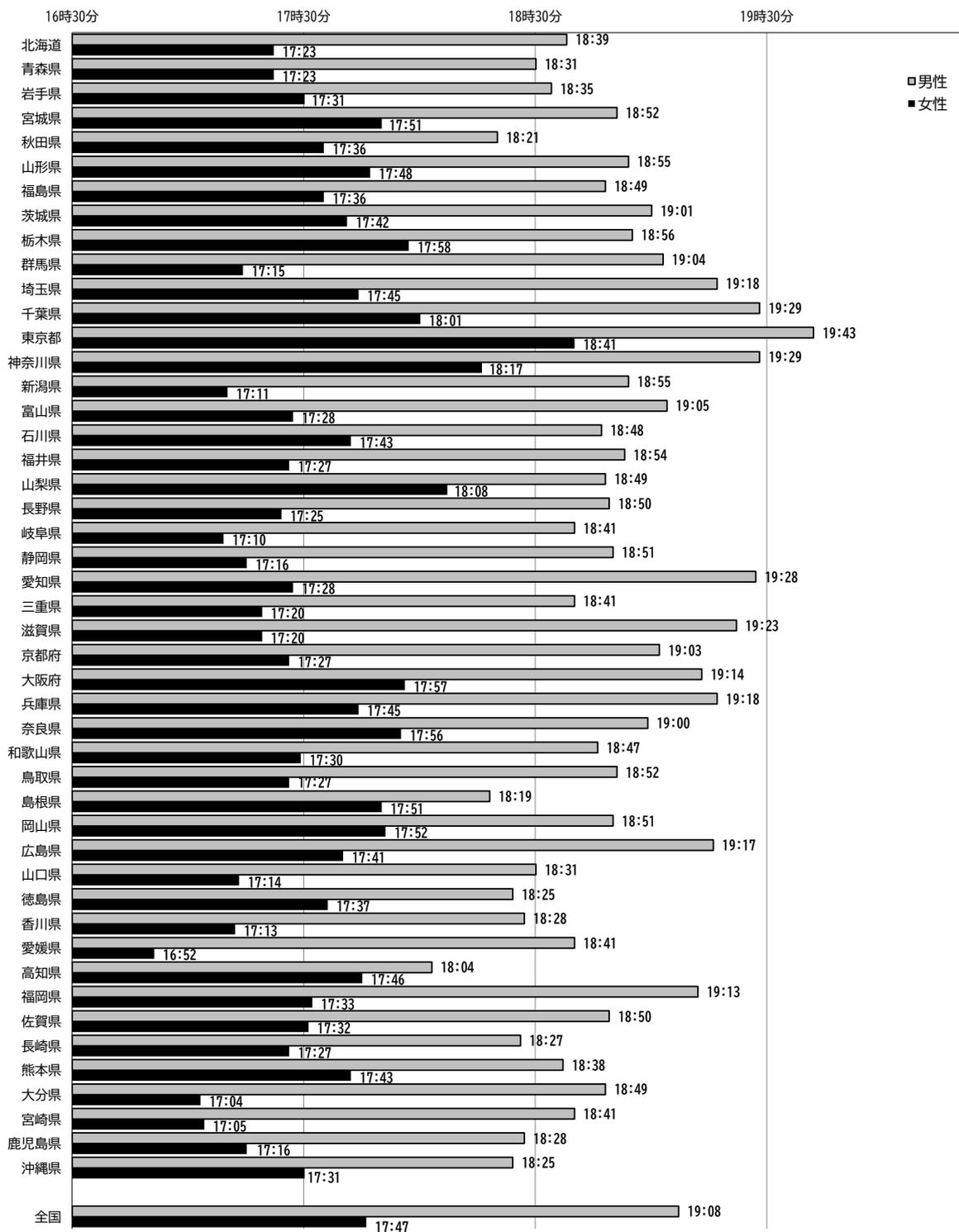


資料：総務省「令和3年社会生活基本調査」

9. 有業者の平日の平均帰宅時間

有業者の平日の平均帰宅時間は、都が男性19時43分、女性18時41分、全国が男性19時8分、女性17時47分である。都の平均帰宅時間は男性、女性とも全国で最も遅い。

図表 1-1-(1)-9 都道府県別に見た有業者の平日の平均帰宅時間

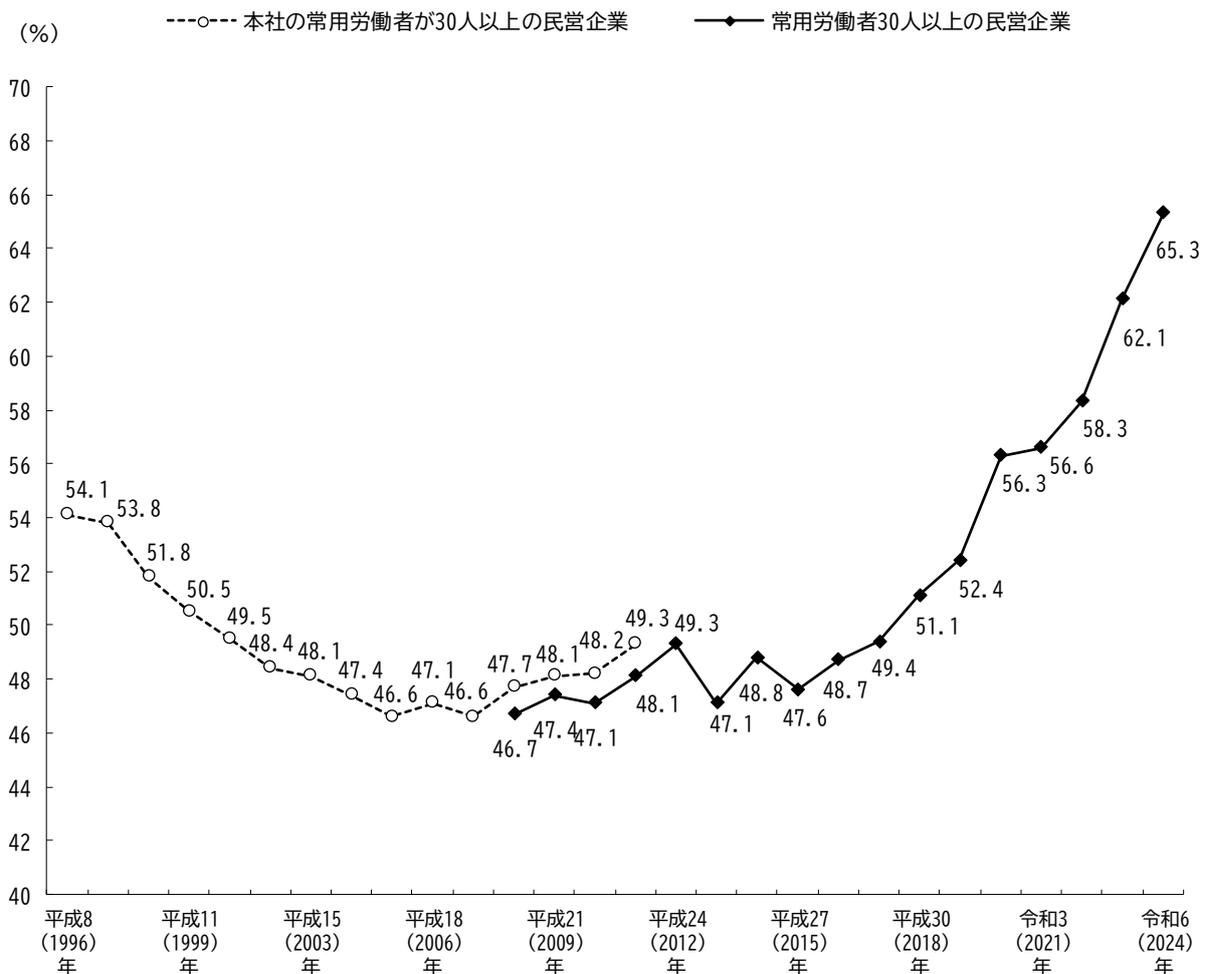


資料：総務省「令和3年社会生活基本調査」

10. 年次有給休暇の取得率

全国の労働者1人平均年次有給休暇の取得率は、平成8（1996）年の54.1%から平成17（2005）年の46.6%まで減少傾向にあったが、その後は増減を繰り返しながら増加傾向にあり、令和6年（2024）年は65.3%となっている。

図表 1-1-(1)-10 労働者1人平均年次有給休暇の取得率の推移（全国）



注1：平成12（2000）年に「賃金労働時間制度等総合調査」から名称を「就労条件総合調査」と改め、調査対象期日を12月末日現在から1月1日現在に変更した。

注2：「取得率」は、取得日数／付与日数×100（%）である。

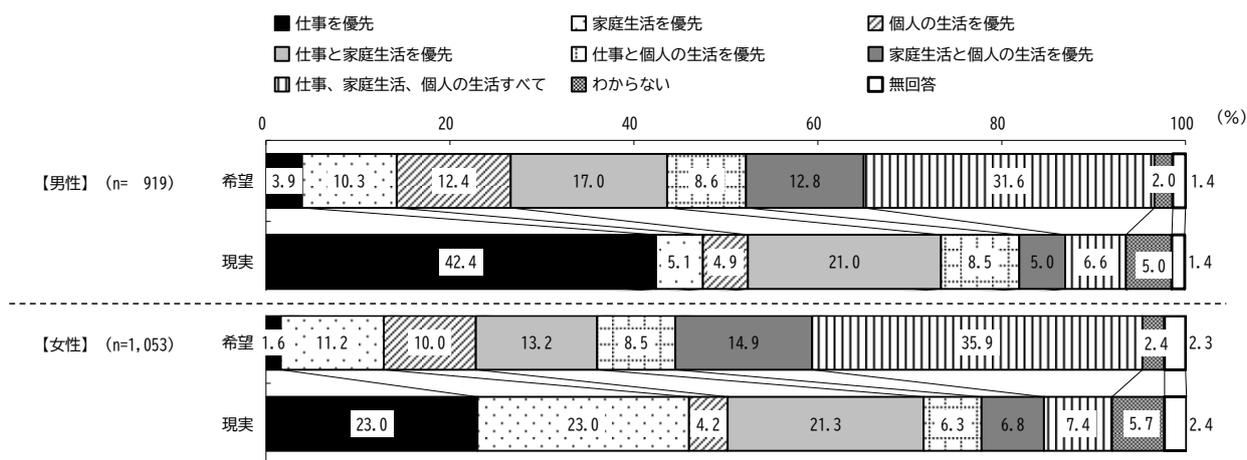
注3：平成19（2007）年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20（2008）年から「常用労働者30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

資料：厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」

11. 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（希望と現実）

仕事、家庭生活、個人の生活の優先度について希望と現実を聞いたところ、都では、男性、女性とも希望では「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」が高いものの、現実では男性は「仕事を優先」が高く、女性は「仕事を優先」「家庭生活を優先」が高い。

図表1-1-(1)-11 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（希望と現実）（都）
 <都>

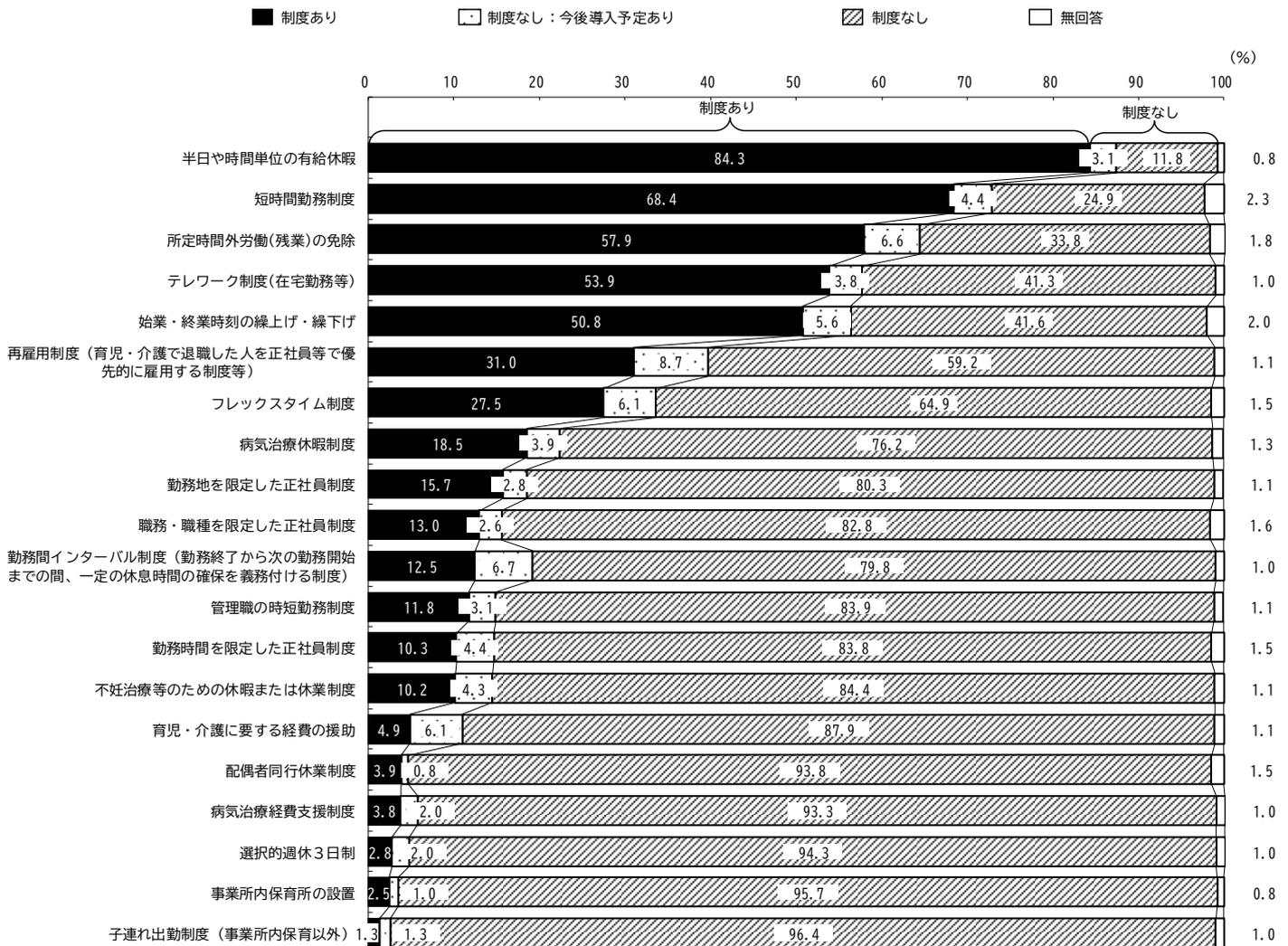


資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」（令和2年度）

12. 生活（育児・介護等）と仕事の両立支援制度の導入状況

都内の事業所に多様な働き方に関する制度の有無についてたずねたところ、「制度あり」の割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」84.3%、「短時間勤務制度」68.4%であった。

図表1-1-(1)-12 多様な働き方に関する制度の有無（都）



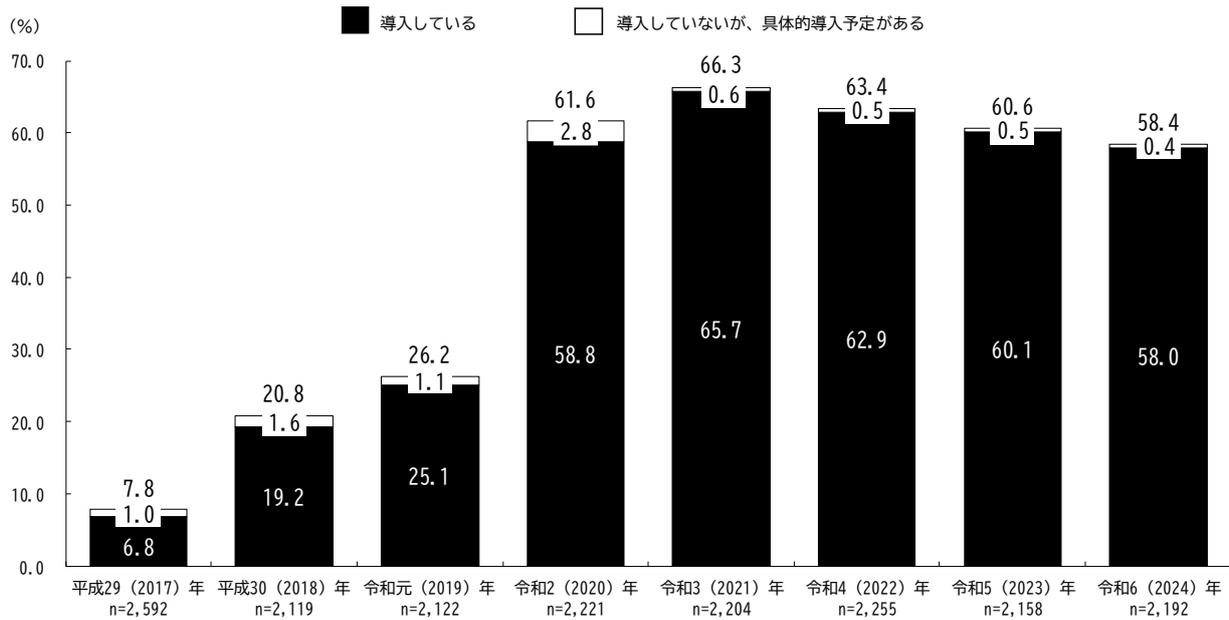
注：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない

資料：東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

1.3. 企業におけるテレワークの導入状況

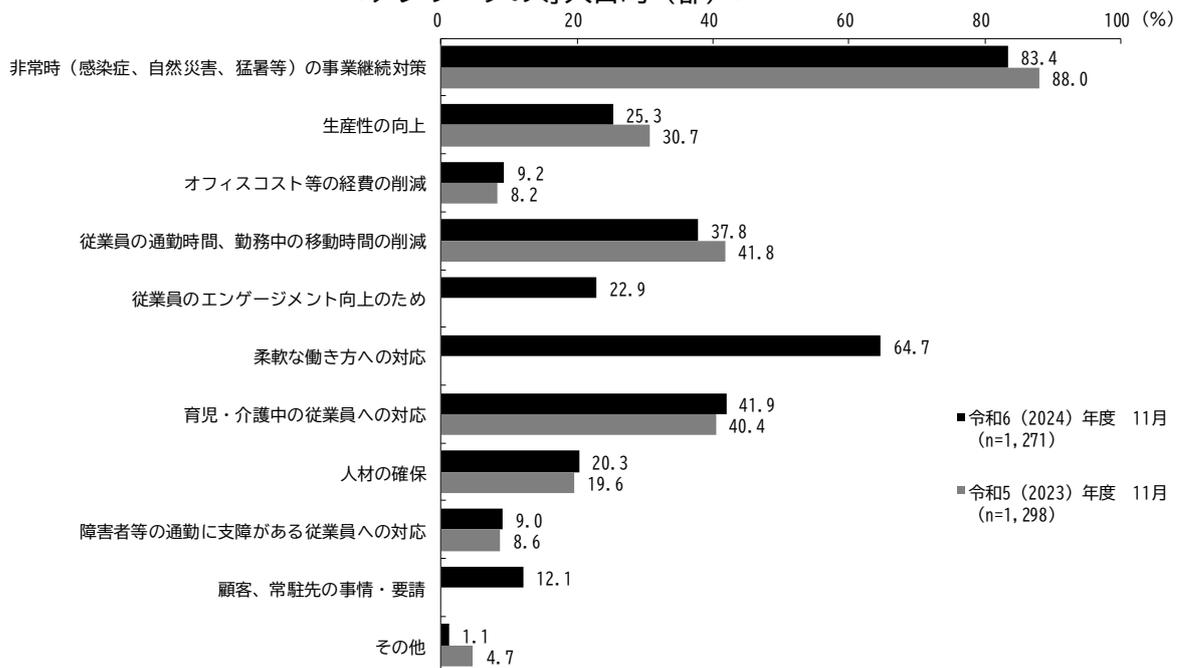
テレワークを導入している企業の割合は、令和6（2024）年は、都が58.0%、全国で49.9%である。導入の目的として都は「非常時（感染症、自然災害、猛暑等）の事業継続対策」が83.4%、全国は新型コロナウイルス感染症への対応（感染防止や事業継続）のためが79.1%と高くなっている。

図表 1-1-(1)-13 企業におけるテレワークの導入状況（都・全国）
 <テレワークの導入状況（都）>



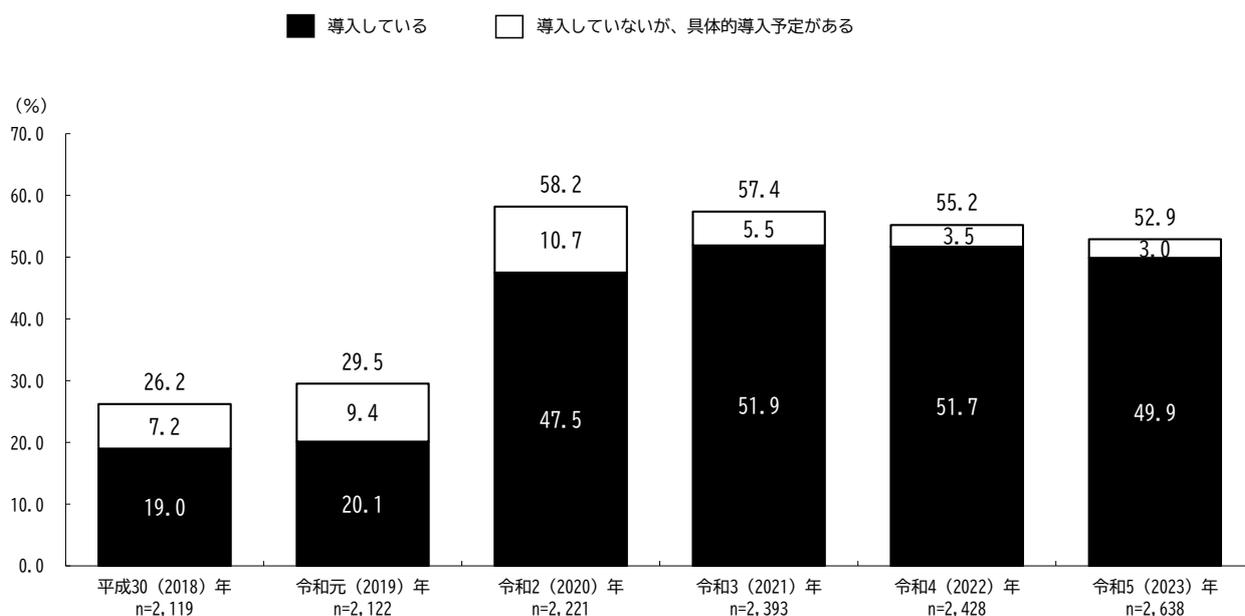
資料：東京都産業労働局「多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）結果報告書」令和6年11月

<テレワークの導入目的（都）>



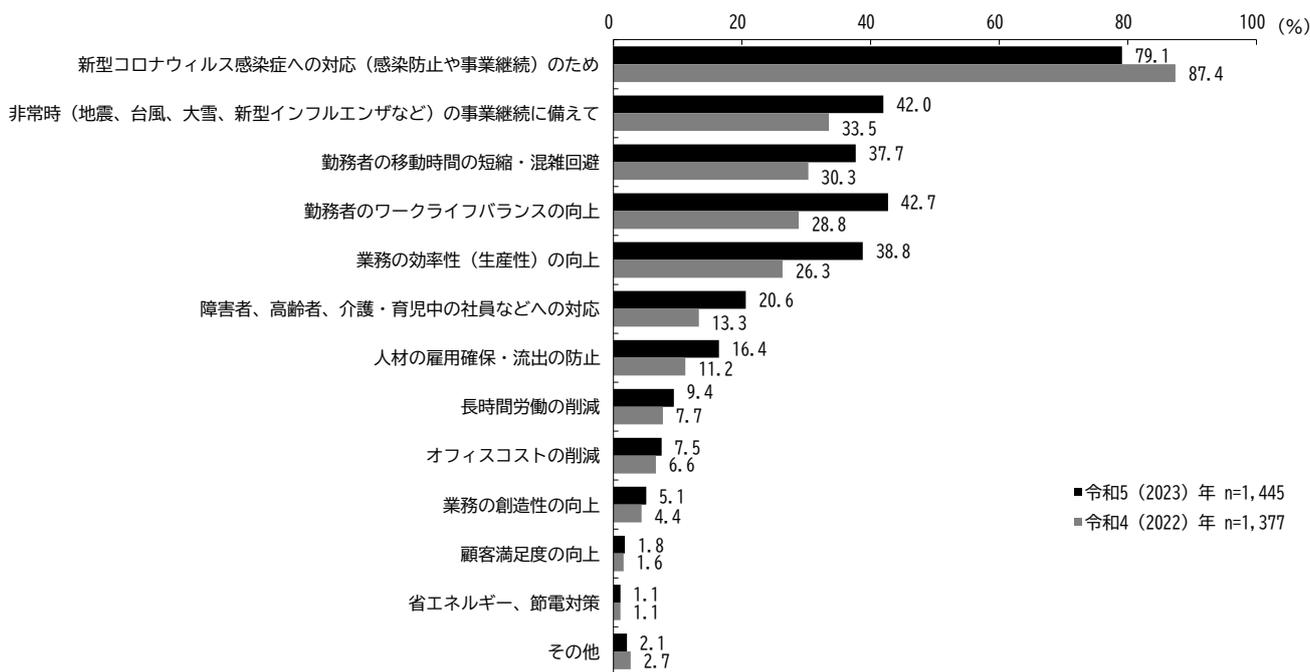
資料：東京都産業労働局「多様な働き方に関する実態調査（テレワーク）結果報告書」令和6年11月

<テレワークの導入状況（全国）>



資料：総務省「令和5年通信利用動向調査」

<テレワークの導入目的（全国）>



注1：テレワークとは、会社建物から離れたところに居ながら、通信ネットワークを活用することにより、あたかも会社建物内で勤務しているような作業環境にある勤務形態のこと。具体的には、在宅勤務、モバイルワーク（営業活動などで外出中に携帯情報端末で作業する場合）、サテライトオフィス（会社のオフィス以外のオフィスで作業する場合）と呼ばれるもの

注2：調査対象は常用雇用者が100人以上の企業

注3：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない。

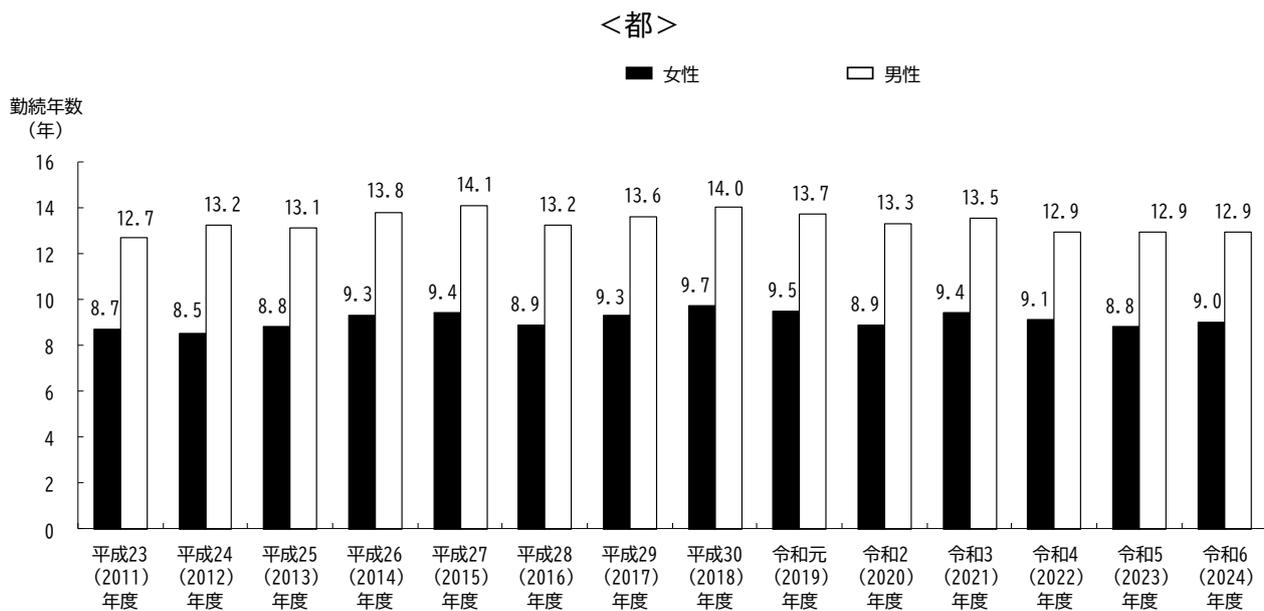
資料：総務省「令和5年通信利用動向調査」

1-1-(2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進

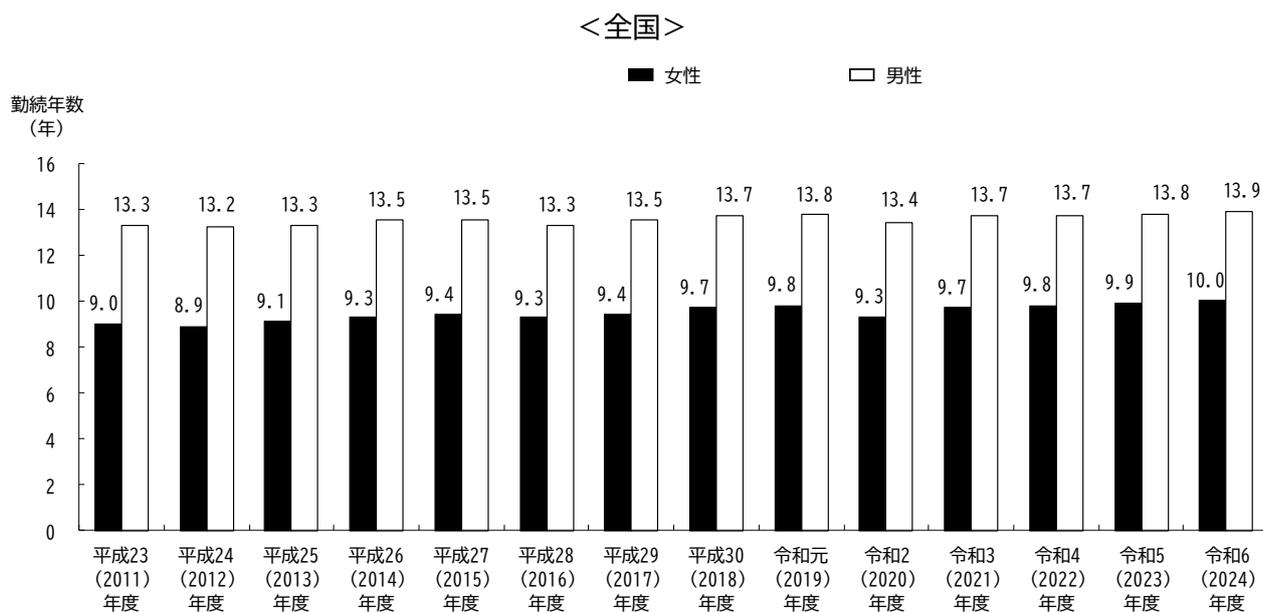
1. 平均勤続年数の男女差

平均勤続年数の男女差は、東京都では、令和6（2024）年度は男性が12.9年、女性が9.0年となっており、全国では男性が13.9年、女性が10.0年である。男性の方が勤続年数は長くなっている。また、全国と比べて、東京都の方が勤続年数は短い。

図表 1-1-(2)-1 平均勤続年数の男女差の推移（都・全国）



資料：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」



資料：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

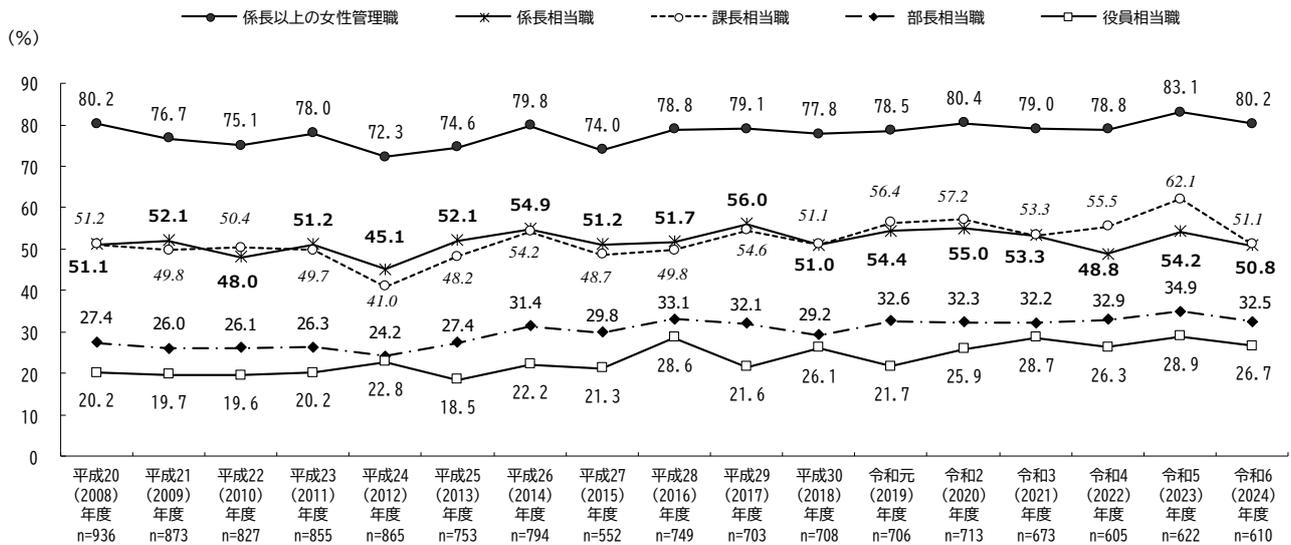
2. 役職別女性管理職状況

都の女性管理職を有する事業所割合は、令和6（2024）年度に係長相当職で50.8%、課長相当職で51.1%、部長相当職で32.5%、役員相当職で26.7%となっている。

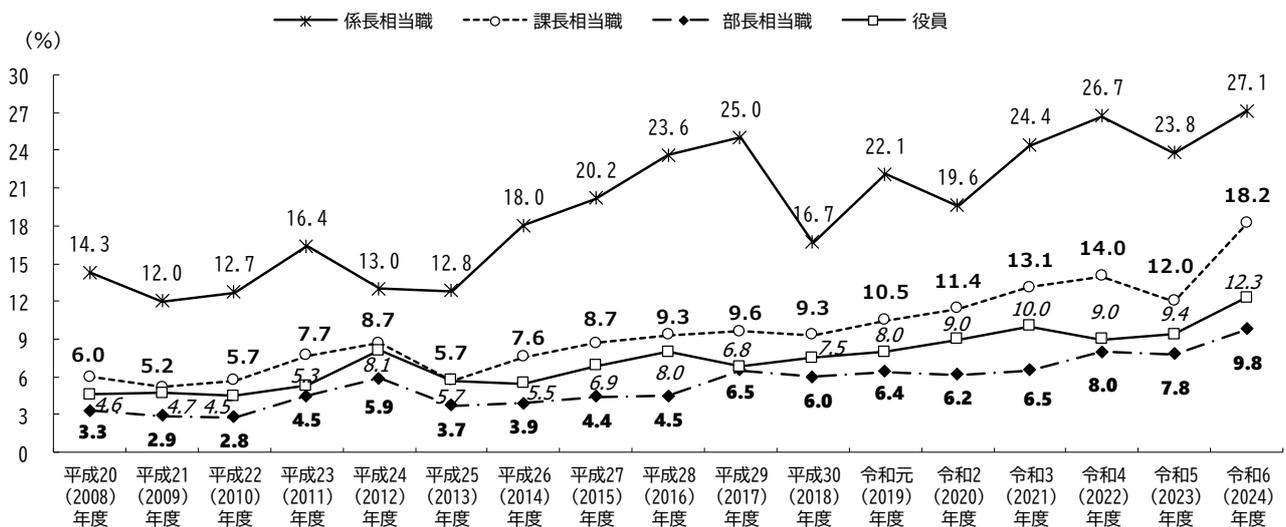
役職別女性管理職の割合は、令和6（2024）年度で係長相当職が27.1%、課長相当職が18.2%、部長相当職が9.8%、役員が12.3%となっている。

図表 1-1-(2)-2-1 役職別女性管理職の状況（都）

<女性管理職を有する事業所割合>



<役職別女性管理職の割合>



注1：調査対象は、都内全域（島しょを除く）の従業員規模30人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、6「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」の13業種、合計2,500社

注2：一般に管理職は「課長相当職」以上であるが、ここでは事務遂行の指揮命令者である「係長職」も管理職に含めている。

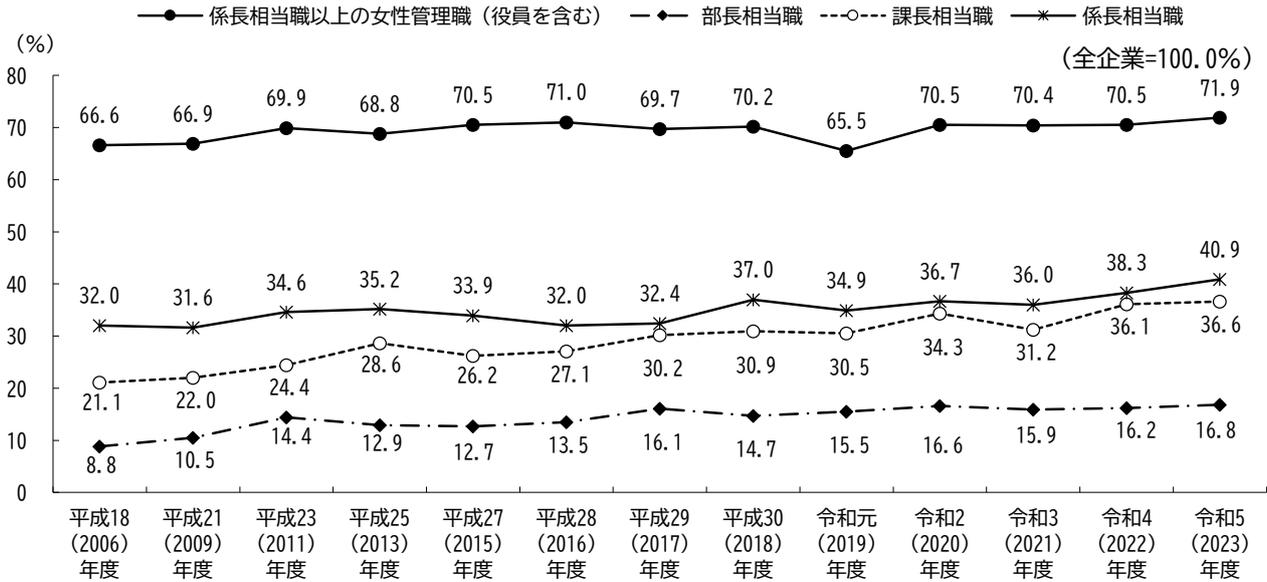
資料：東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

全国の女性管理職を有する企業割合を役職別にみると、係長相当職ありの企業は40.9%、課長相当職は36.6%、部長相当職は16.8%となっている。

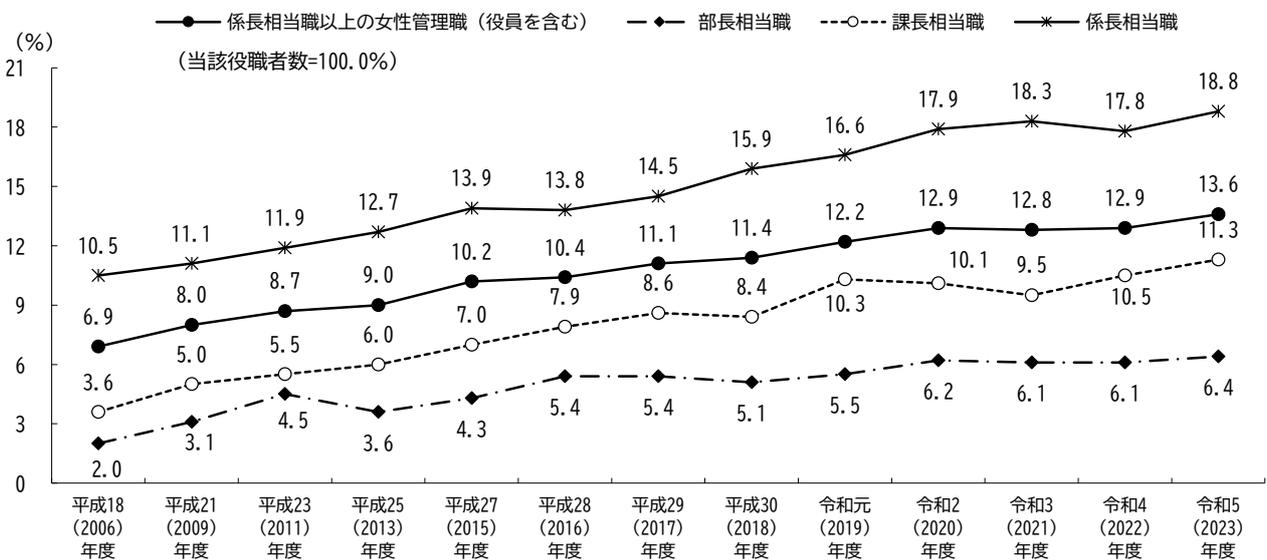
役職別女性管理職の割合は増加傾向にあり、令和5（2023）年度で係長相当職以上の女性管理職（役員を含む）全体が13.6%、係長相当職が18.8%となっている。

図表 1-1-(2)-2-2 役職別女性管理職の状況（全国）

<女性管理職を有する企業割合>



<役職別女性管理職の割合>



注：全国の従業員規模 30 人以上の企業で、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く。）」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）」の 16 業種における割合である。

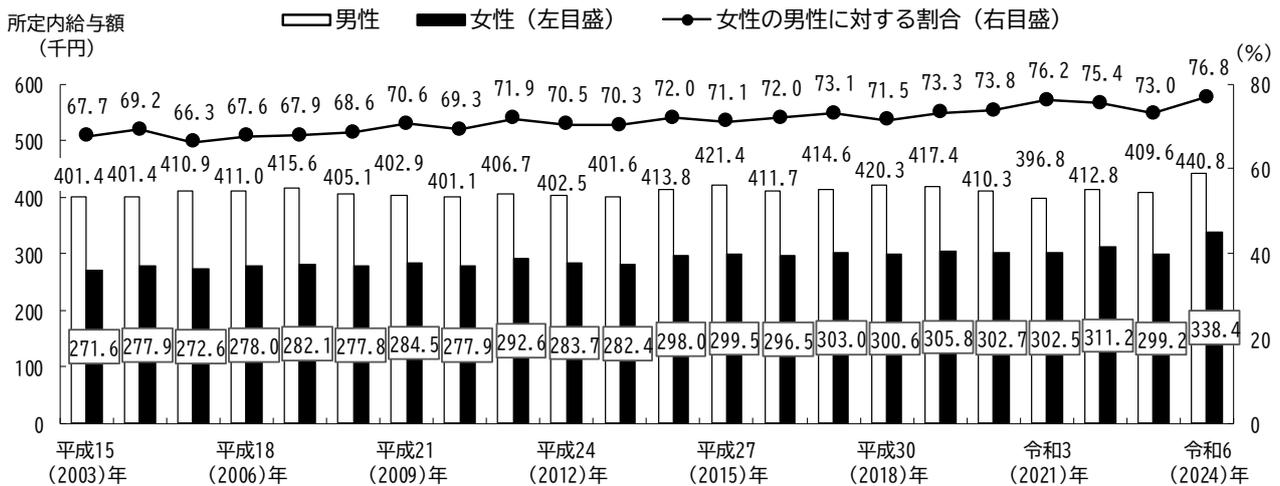
資料：厚生労働省「令和 5 年度雇用均等基本調査」

3. 所定内給与額男女間格差の推移

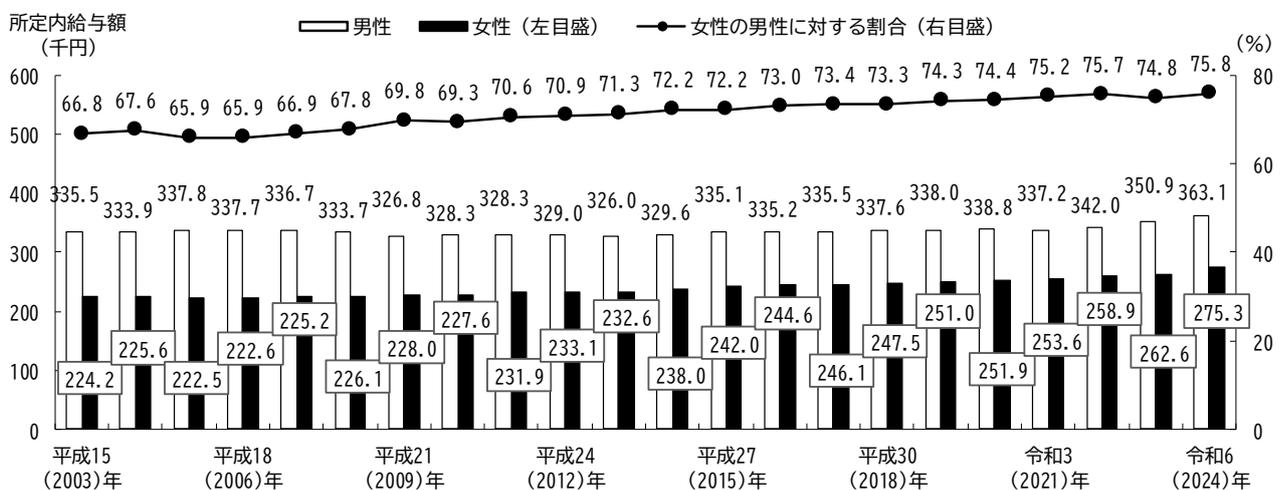
所定内給与額の女性の男性に対する割合をみると、都は平成15（2003）年の67.7%が令和6（2024）年には76.8%、全国では66.8%から75.8%となり、男女間の格差は緩やかに縮小しているが、依然として男性の7割半ばの水準に留まっている。

図表 1-1-(2)-3-1 所定内給与額男女間格差の推移（都・全国）

<都>



<全国>



注 1：女性の男性に対する割合は男性の所定内給与額を 100 とした場合の女性の値

注 2：所定内給与額とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。

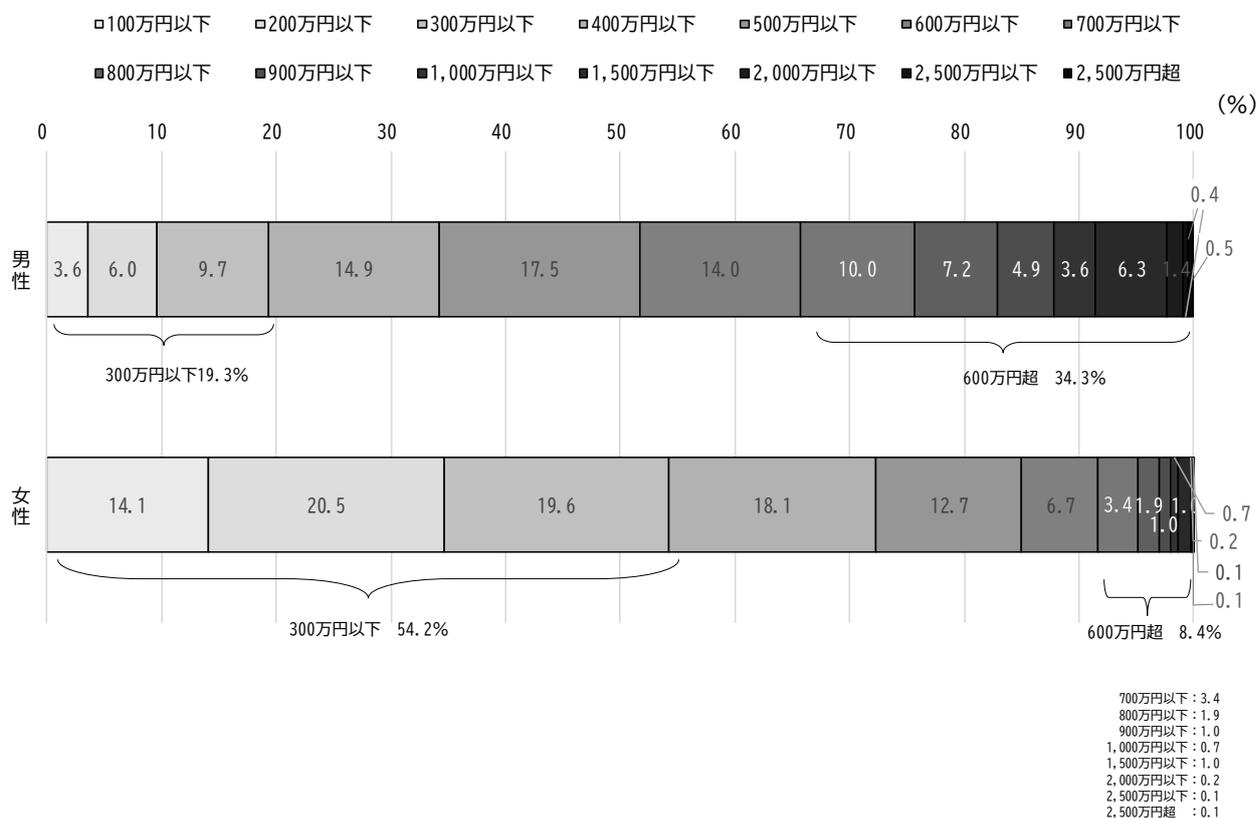
超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。

- ア 時間外勤務手当…所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与
- イ 深夜勤務手当…深夜の勤務に対して支給される給与
- ウ 休日出勤手当…所定休日の勤務に対して支給される給与
- エ 宿日直手当…本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与
- オ 交代手当…臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交代勤務給など、労働時間の位置により支給される給与

資料：厚生労働省「令和 6 年賃金構造基本統計調査」

令和5（2023）年分の給与階級別給与所得者数の構成割合をみると、男性では所得が300万円以下の者が19.3%であるのに対し、女性は54.2%となっている。一方、男性では所得が600万円超の者が34.3%であるのに対し、女性は8.4%となっている。

図表 1-1-(2)-3-2 給与階級別給与所得者数の構成割合（全国）

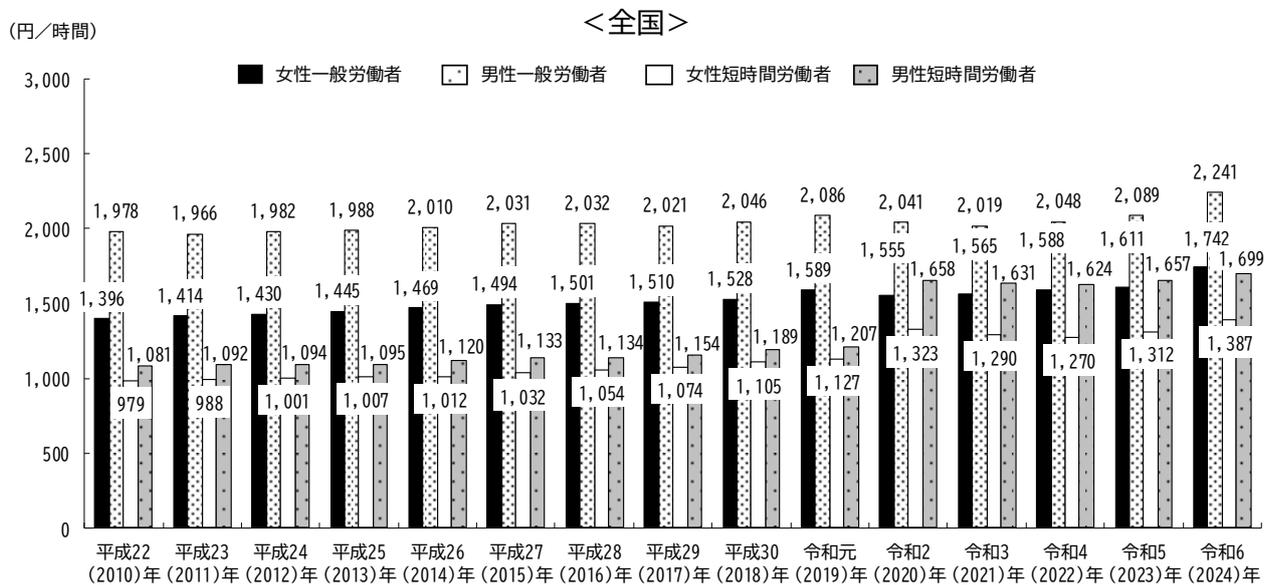
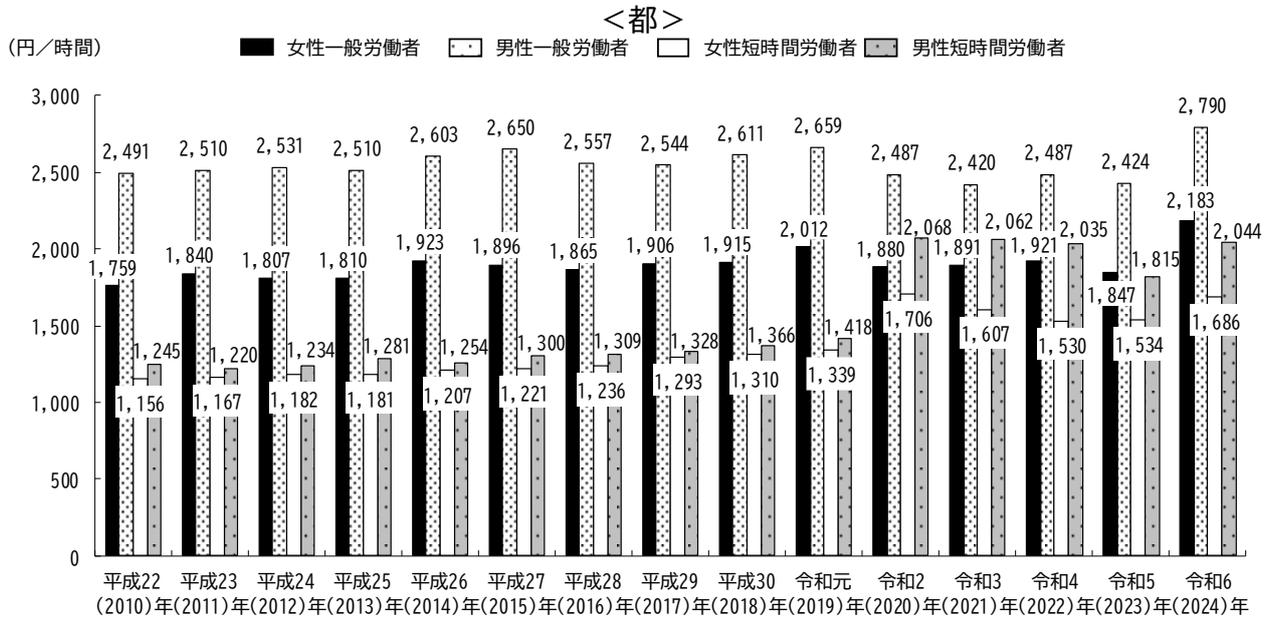


資料：国税庁「令和5年分 民間給与実態統計調査」

4. 一般労働者と短時間労働者の所定内給与額男女間格差

平成22（2010）年以降の平均所定内給与額について一般労働者はほぼ横ばいである。短時間労働者はやや増加傾向で、令和2（2020）年に大きく増加し、以降は横ばいである。

図表 1-1-(2)-4 一般労働者と短時間労働者の所定内給与額の推移（都・全国）



- 注 1：一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。
- 注 2：短時間労働者とは、同一事業所の一般労働者より 1 日の所定労働時間が短いまたは 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労働者をいう。
- 注 3：一般労働者の 1 時間あたり平均所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値である。
- 注 4：令和 2（2020）年以前は、医師、教員等の一部の職種に該当する短時間労働者で 1 時間あたり所定内給与額が 3,000 円を超える者を除外して集計。令和 2（2020）年より職種や賃金による除外を行わず、短時間労働者全体を集計対象。

資料：厚生労働省「令和 6 年賃金構造基本統計調査」

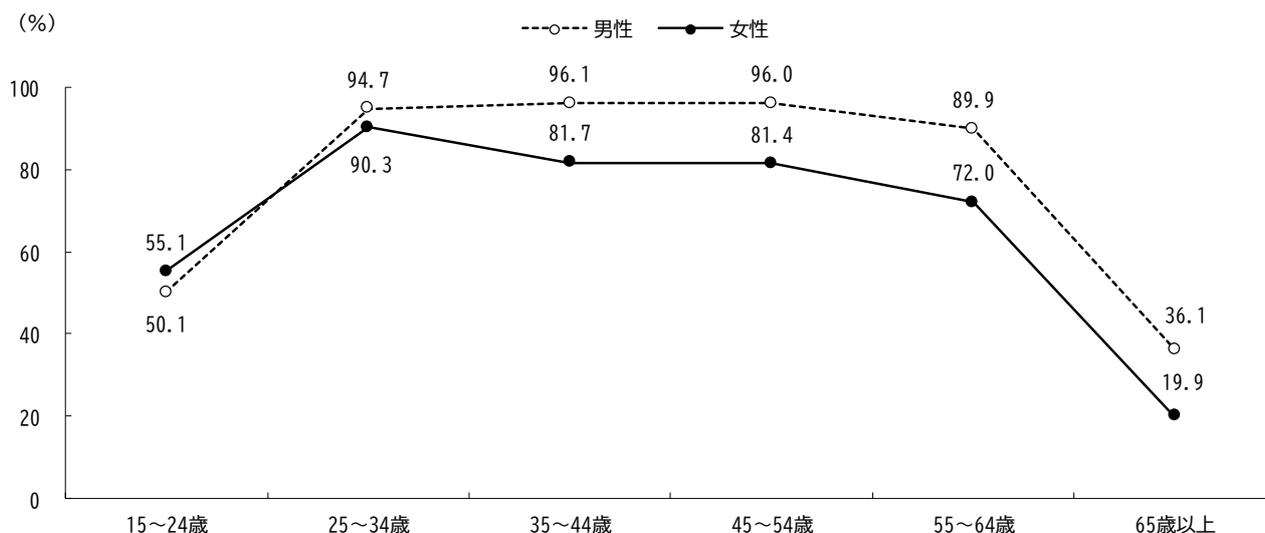
1-1-(3) 女性の就業継続やキャリア形成

1. 年齢階層別労働力人口比率

労働力人口比率は、男性では都・全国とも台形を描いている一方、女性では、都・全国とも30歳代半ばから40歳代前半の年齢層で低下がみられるがM字型から台形になりつつある。

図表 1-1-(3)-1 男女別労働力人口比率（都・全国）

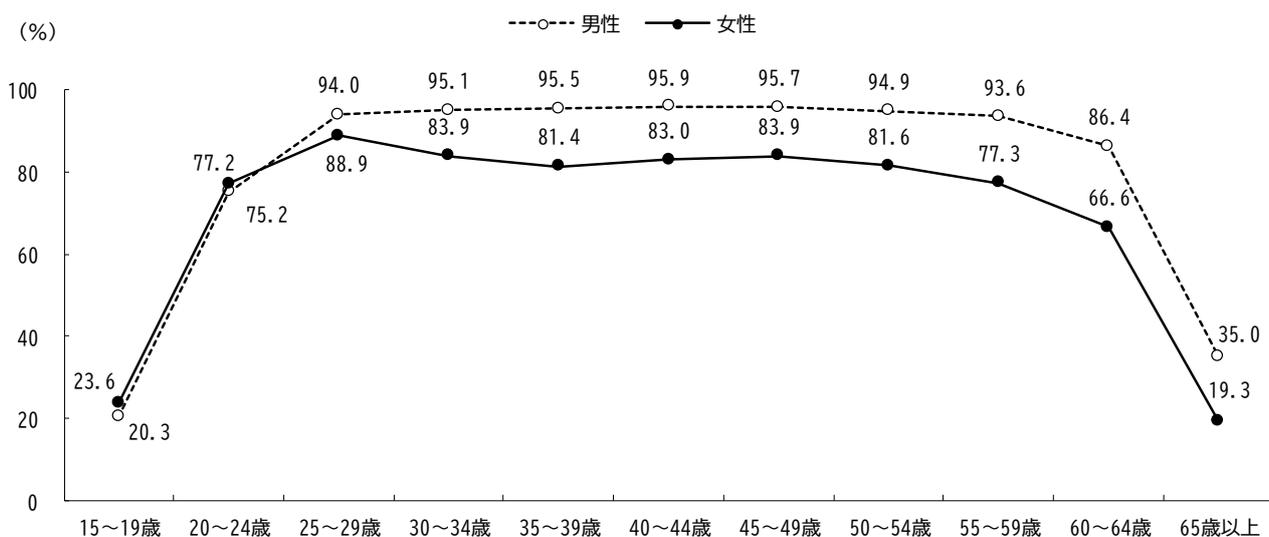
<都>



注：労働力人口比率とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合を指す。

資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」（令和6年平均）

<全国>



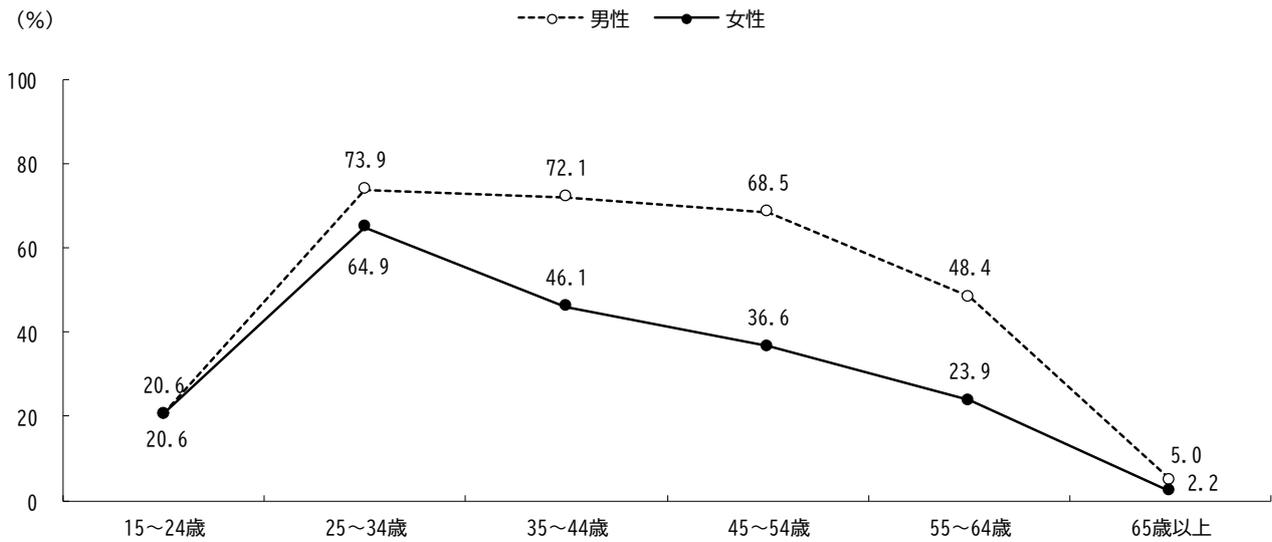
資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（令和6年平均）

2. 年齢階層別正規雇用比率

男女別正規雇用率は、都・全国とも男性は、20代後半から50代までほぼ7割台で台形を描いている。一方、女性では25～34歳の、都では64.9%、全国では56.0%をピークとし、年代が上がるとともに低下するL字カーブを描いている。

図表 1-1-(3)-2 男女別正規雇用率（都・全国）

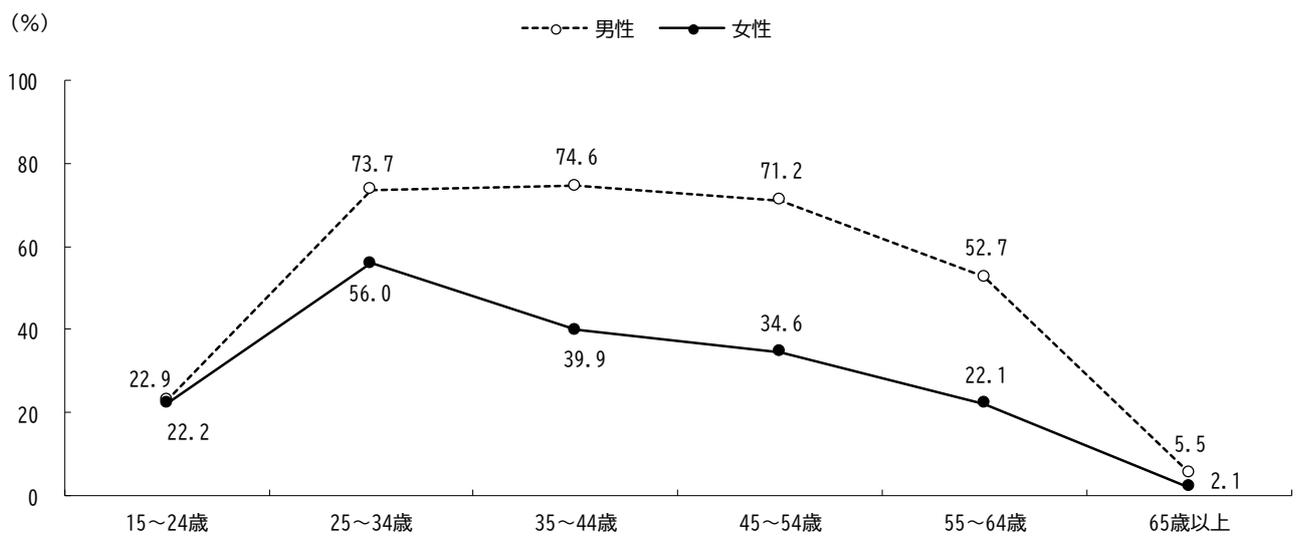
<都>



注：正規雇用率 = 正規雇用労働者数 / 15歳以上人口 × 100

資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」（令和6年平均）

<全国>

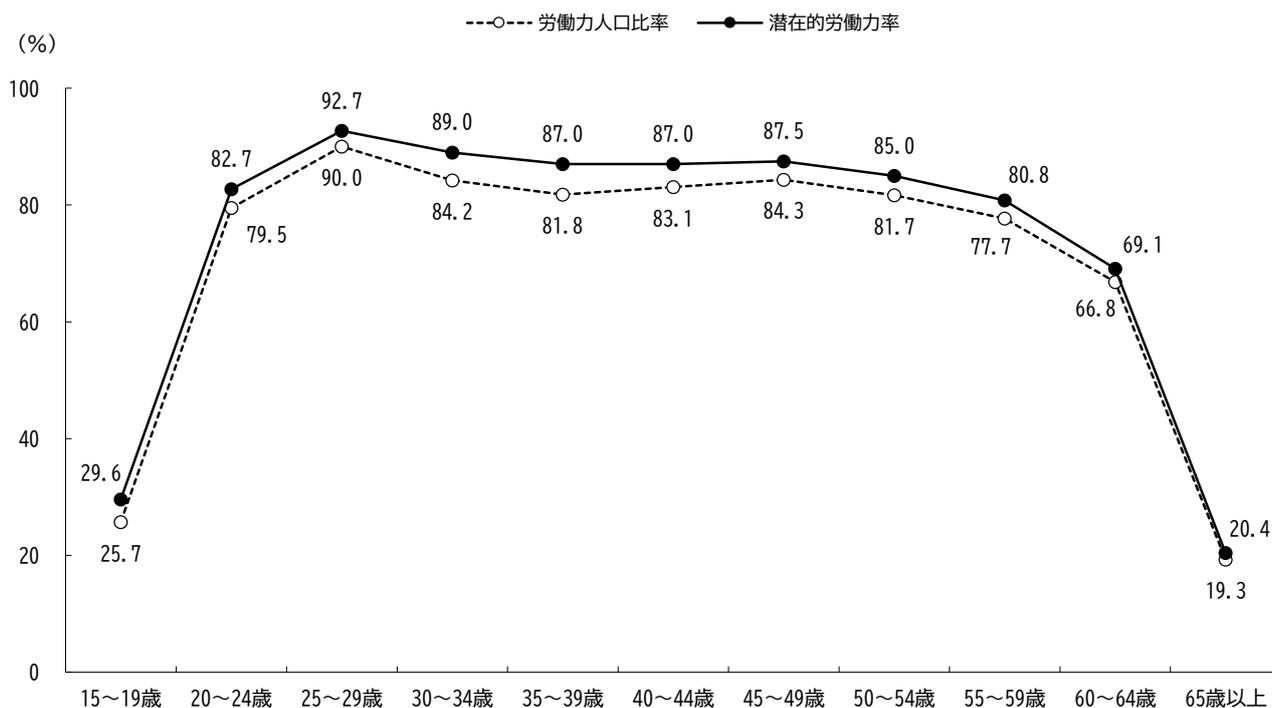


資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（令和6年平均）

3. 年齢階層別潜在的労働力率

女性の潜在的労働力率は25～29歳の92.7%をピークに55～59歳までは80%台を維持している。
 労働力人口比率との差は35～39歳が最も大きく、年齢が増すにつれて差は縮小していく。

図表 1-1-(3)-3 年齢階層別潜在的労働力率（女性）（全国）



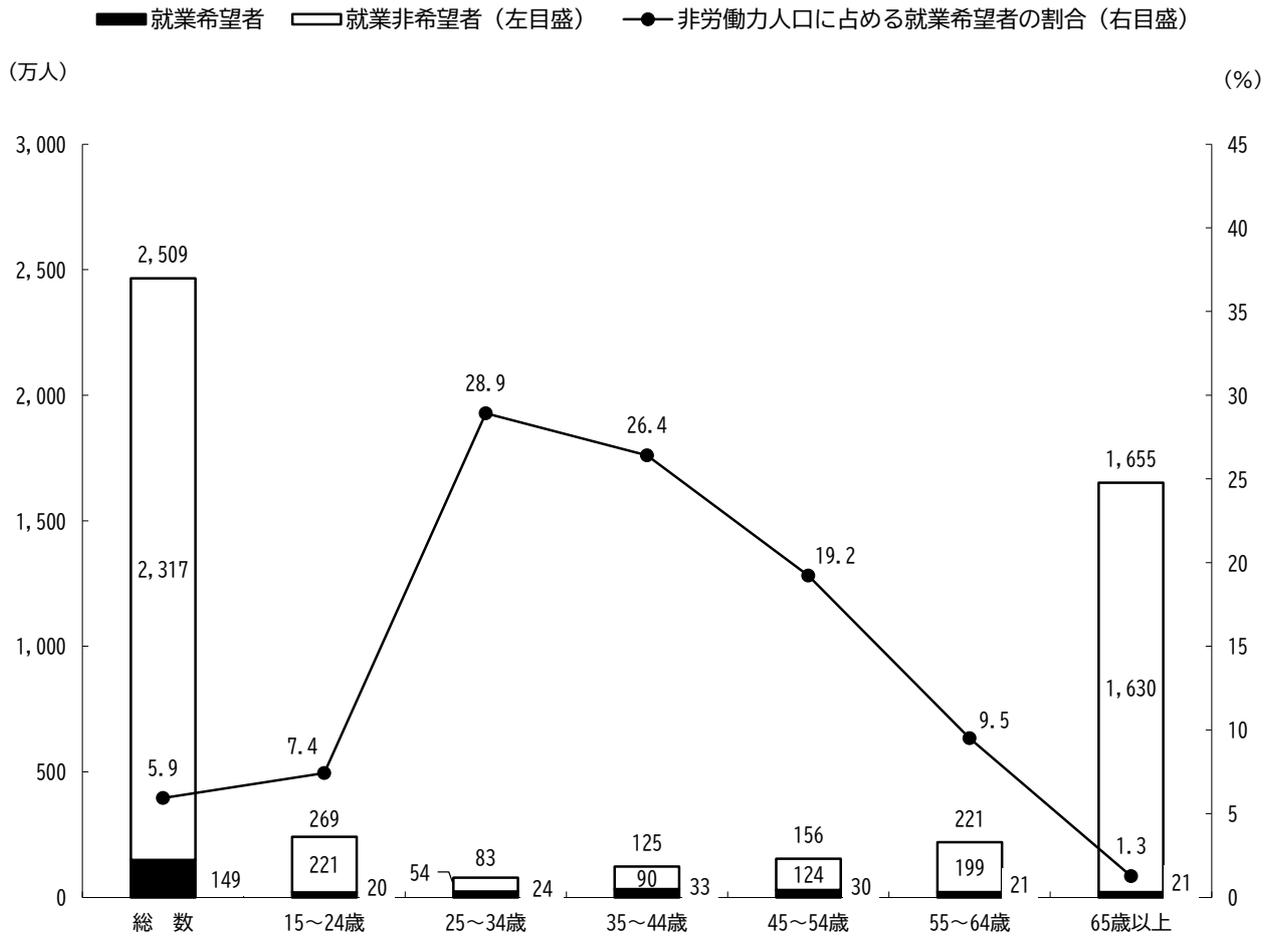
注：労働力人口比率は、15歳以上人口に占める労働力人口の割合。潜在的労働力率は、労働力人口と就業希望者の合計を15歳以上人口で除した値。「図表 1-1-(3)-1 男女別労働力人口比率<全国>」は、総務省「労働力調査（基本集計）」（令和5年平均）を基に、「図表 1-1-(3)-3 年齢階層別潜在的労働力率（女性）」は、総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和6年平均）を基に作成しているため、女性の労働力人口比率の数値に違いが生じている。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和6年平均）

4. 就業希望の非労働力人口

非労働力人口のうち就業を希望している女性は149万人であり、女性の非労働力人口全体の5.9%となっている。年齢別では、25歳から34歳までの28.9%をピークに、35歳から44歳までが26.4%、45歳から54歳が19.2%の順になっている。

図表 1-1-(3)-4 就業希望の非労働力人口（女性）（全国）

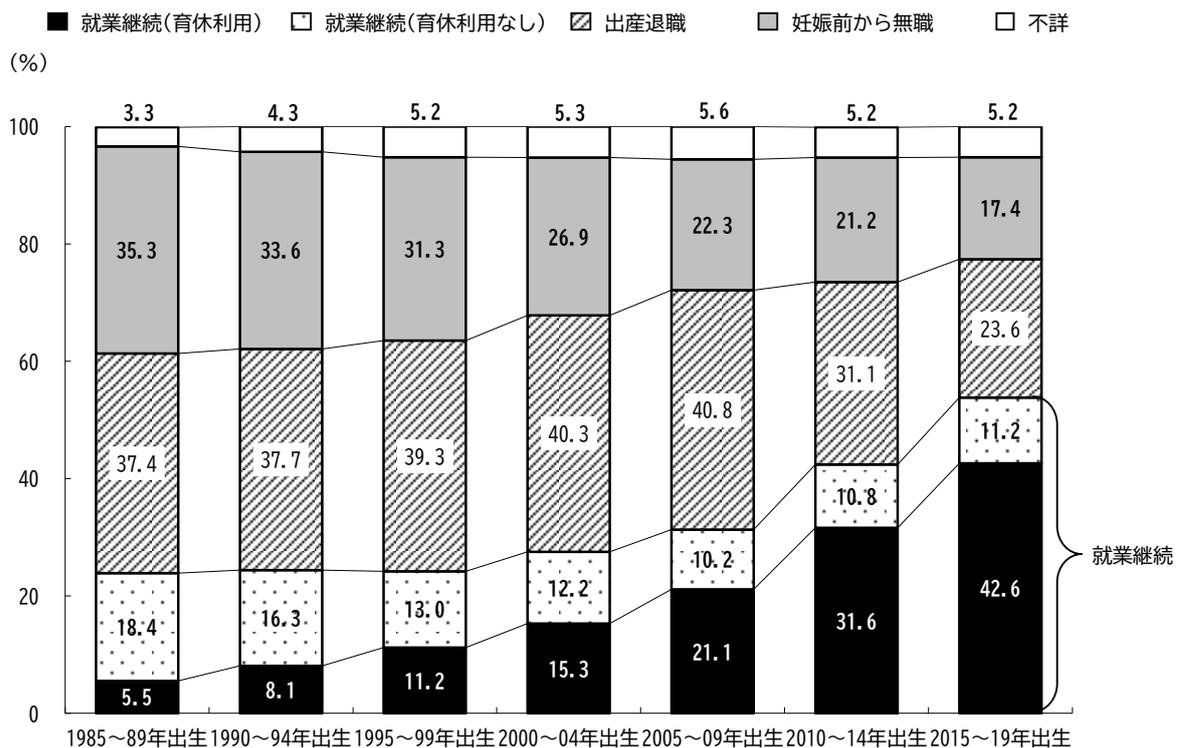


資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和6年平均）

5. 結婚・出産前後の妻（母親）の就業変化

第1子出産後に就業を継続した（「就業継続（育休利用）」「就業継続（育休利用なし）」の合計）妻の割合は2010～14年の42.4%から2015～19年の53.8%に大幅に増加した。また、出産退職した妻の割合は2010～14年の31.1%から2015～19年の23.6%に減少している。

図表 1-1-(3)-5 子の出生年別出産前後の妻の就業変化（第1子）（全国）



注：対象は初婚どうしの夫婦。第1子は第12回～第14回調査の当該児が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

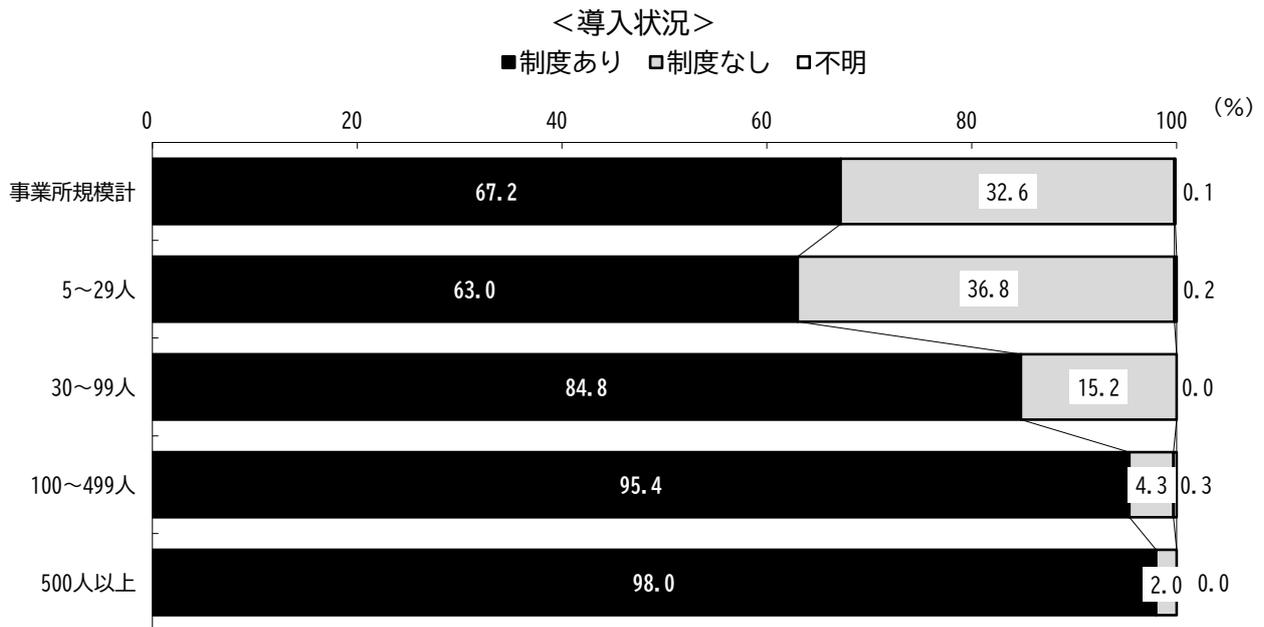
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査」（令和3年）

6. 育児に関する両立支援制度の導入状況

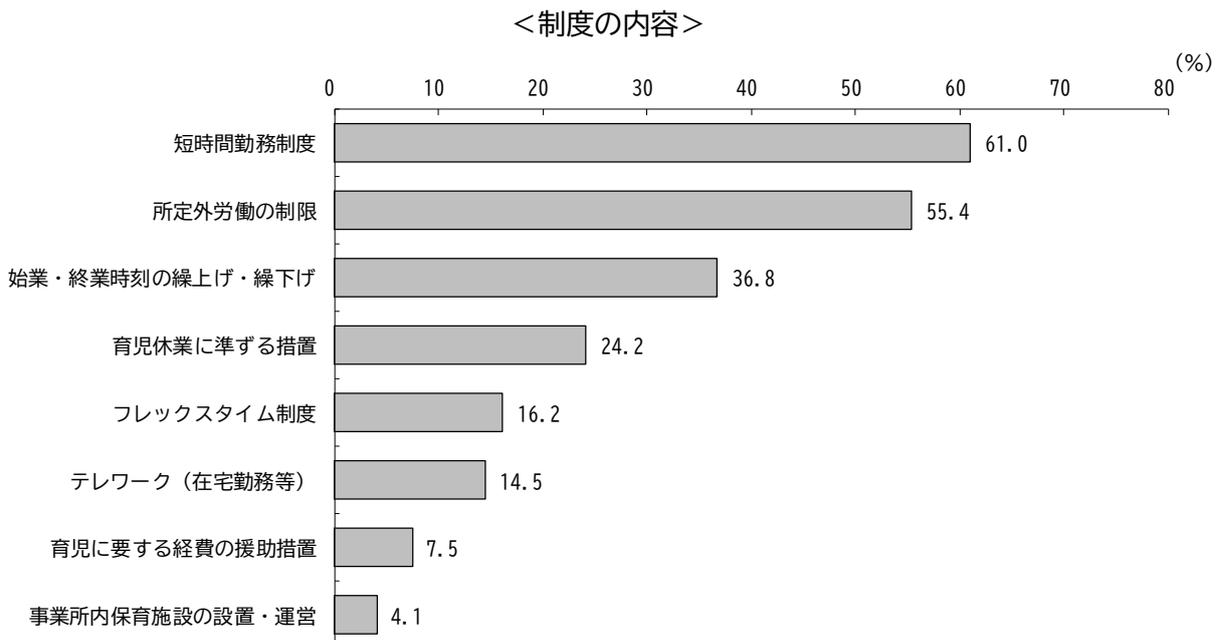
全国の育児に関する両立支援制度を導入している事業所は67.2%であり、事業所規模が大きくなるほど導入割合も高くなる傾向が見られる。

制度の内容としては「短時間勤務制度」が61.0%、「所定外労働の制限」が55.4%で、半数以上の事業所で導入されている。

図表 1-1-(3)-6 育児に関する両立支援制度の導入状況（全国）



資料：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査（事業所調査）」



注：制度の内容の割合は、制度なしを含めた全事業所に対する割合である。

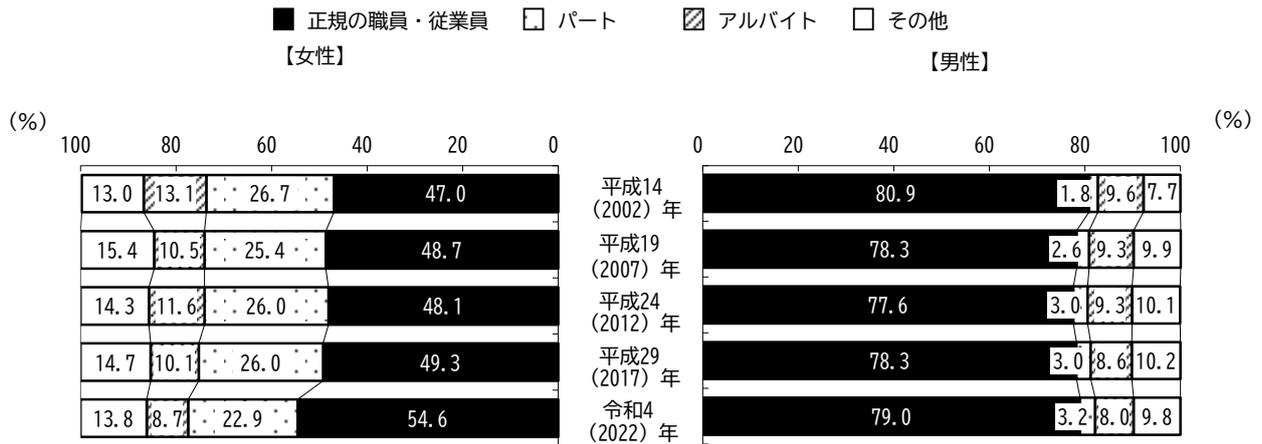
資料：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査（事業所調査）」

7. 雇用形態別（役員を除く、正規・パート等）雇用者の割合

役員を除く雇用者に占める正規の職員、従業員の割合は、平成26（2014）年以降、全国、都ともにほぼ横ばいで推移していたが、都の令和4（2022）年の正規雇用者は女性が54.6%と増加した。全国の令和6（2024）年の正規雇用者は女性が47.5%、男性は77.7%となっている。

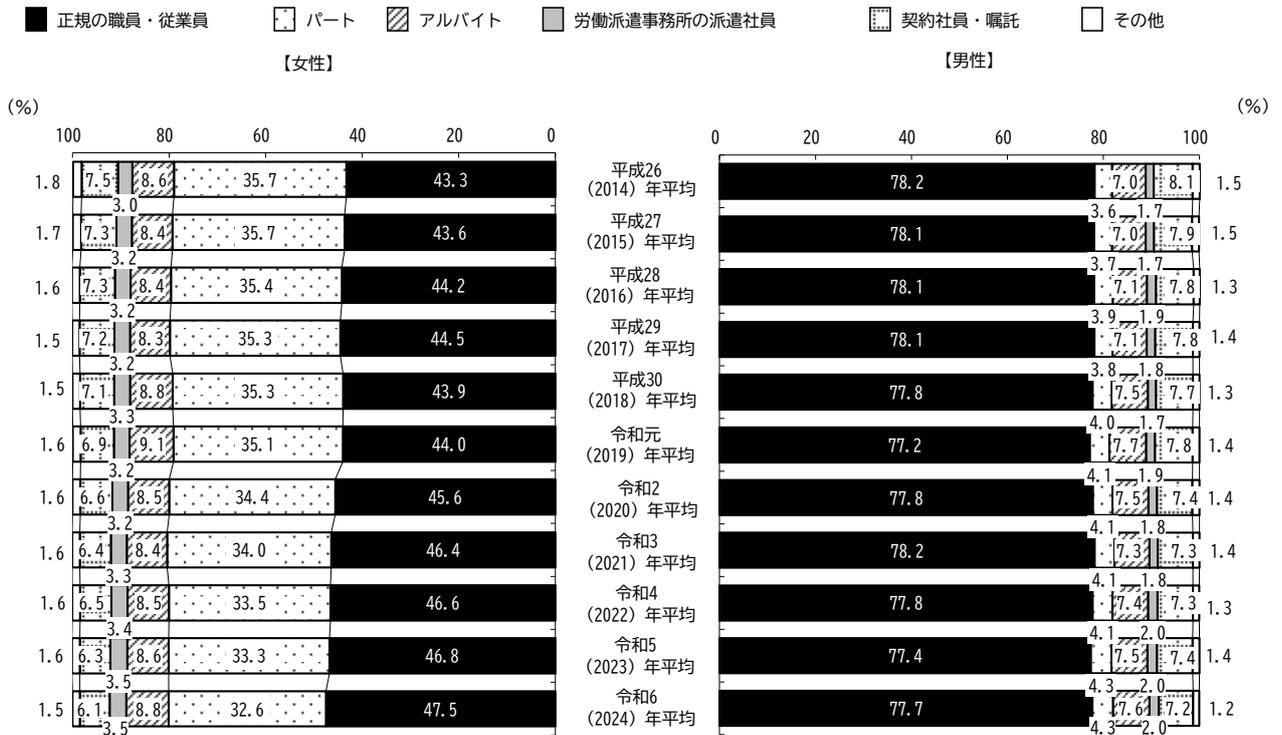
図表 1-1-(3)-7 雇用形態の内訳別雇用者割合（都・全国）

<都>



資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

<全国>



注：割合は、雇用者（役員を除く）の内訳の合計に対するものである。

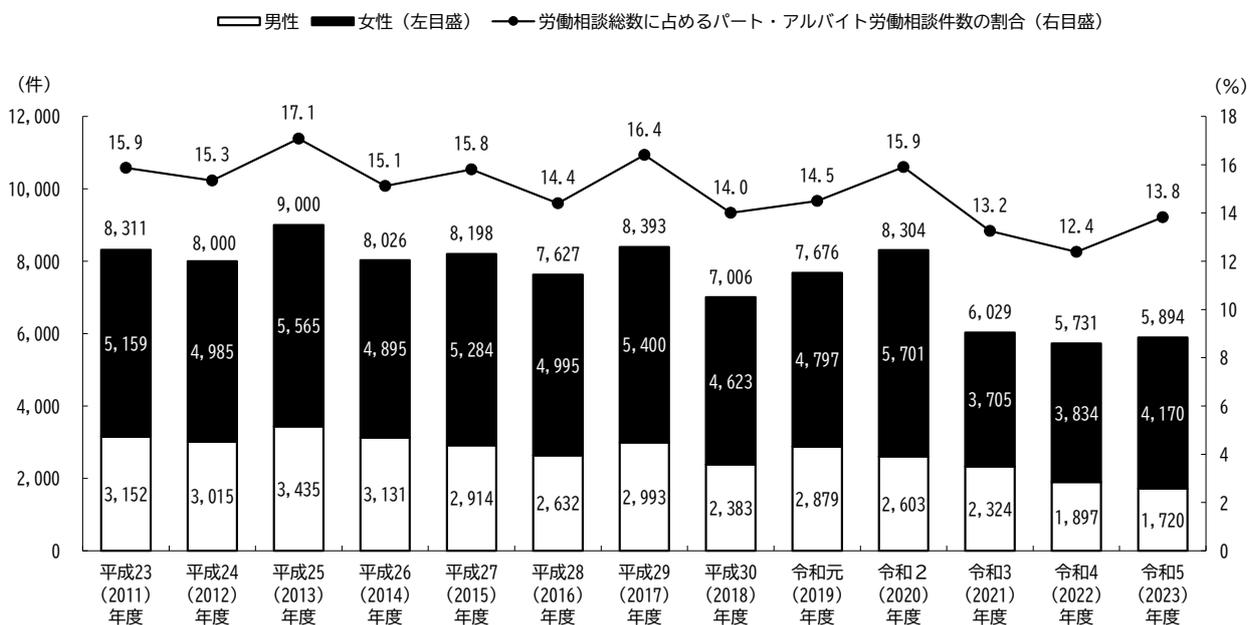
資料：総務省「令和6年労働力調査年報（詳細調査）」

8. パート・アルバイトや派遣労働に関する労働相談

都内のパート・アルバイト労働に関する労働相談件数は令和2(2020)年度までは8,000件前後で推移していたが、令和3(2021)年度以降は6,000件前後で推移しており、令和5(2023)年度は約5,900件となっている。また、令和5(2023)年度における労働相談件数全体に占める割合は13.8%であった。

令和5(2023)年度における相談の内容をみると、最も多いのが「職場の嫌がらせ」(12.1%)で、以下、「労働契約」(11.4%)、「退職」(9.0%)、「解雇」(8.3%)の順となっている。

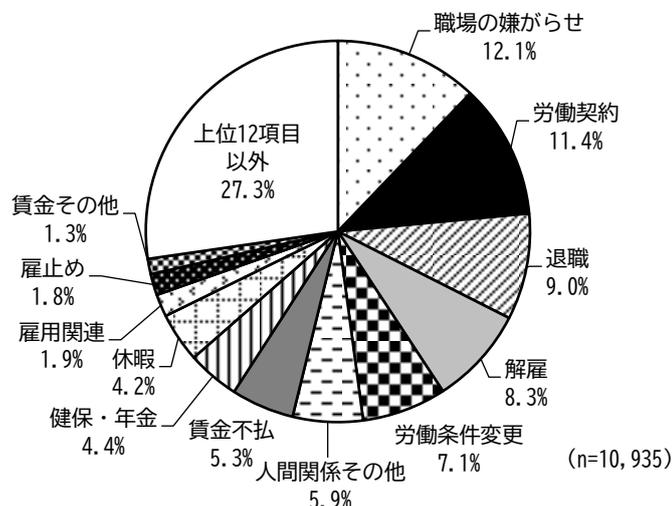
図表1-1-(3)-8-1 パート・アルバイト労働に関する労働相談(都)
 <労働相談件数>



注：労働相談件数の合計と男女計は一致しないことがある。

資料：東京都産業労働局「令和5年東京都の労働相談の状況」

<パート・アルバイト労働相談の内容>



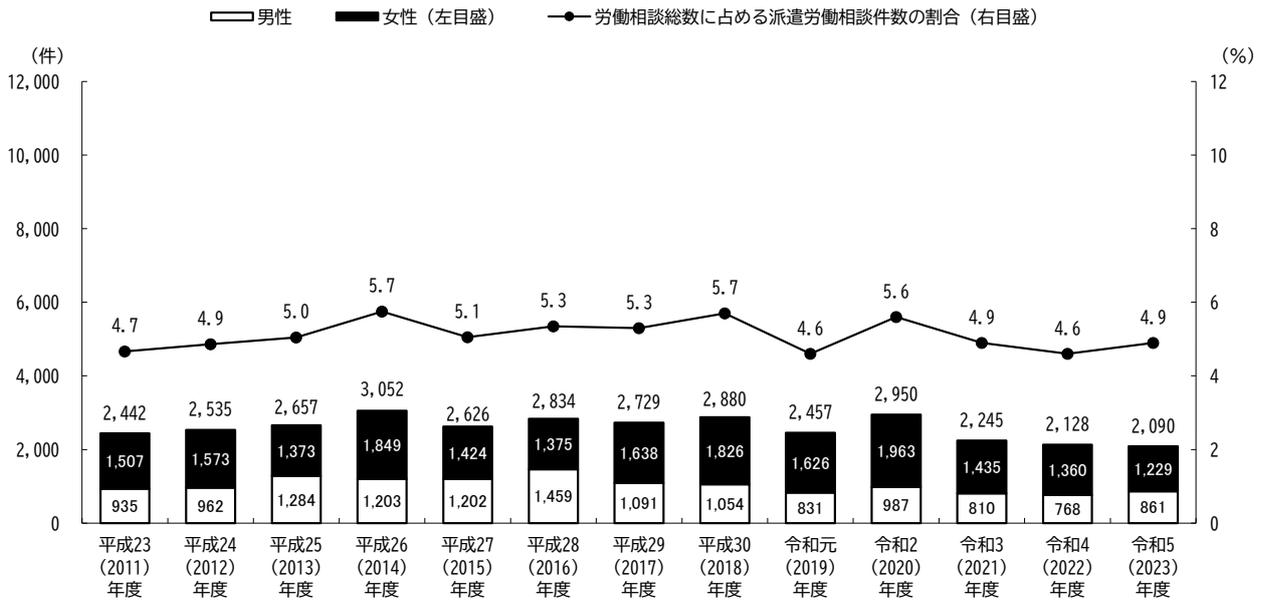
注：上位12項目表示

資料：東京都産業労働局「令和5年東京都の労働相談の状況」

都内の派遣労働に関する労働相談件数は2,000～3,000件で推移している。労働相談件数全体に占める割合は、平成23（2011）年以降、5%前後で推移している。

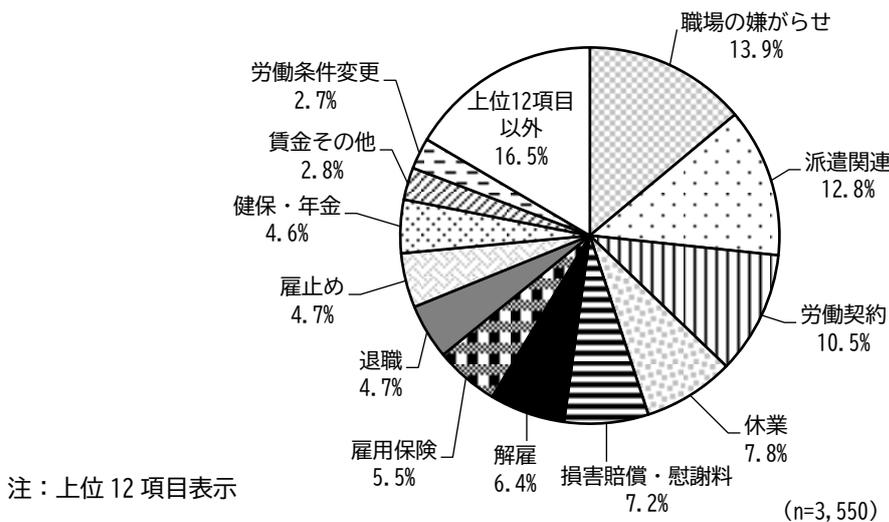
令和5（2023）年度における相談の内容をみると、最も多いのが「職場の嫌がらせ」（13.9%）で、以下「派遣関連」（12.8%）、「労働契約」（10.5%）、「休業」（7.8%）の順となっている。

図表 1-1-(3)-8-2 派遣労働に関する労働相談（都）
 <労働相談件数>



資料：東京都産業労働局「令和5年東京都の労働相談の状況」

<派遣労働相談の内容>



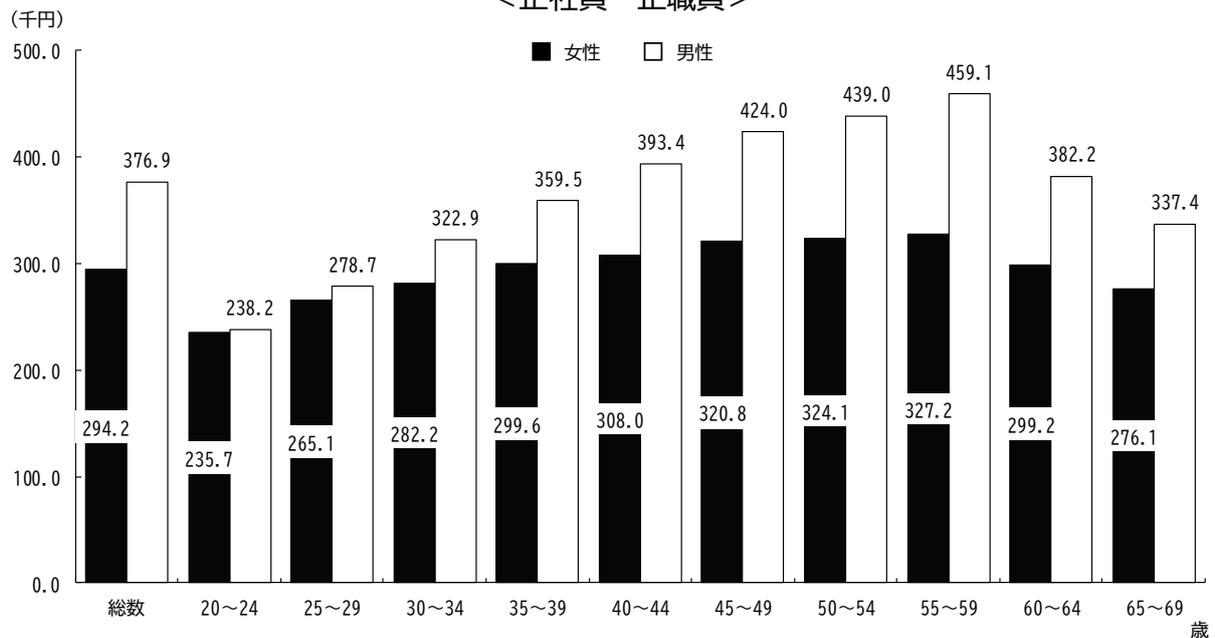
資料：東京都産業労働局「令和5年東京都の労働相談の状況」

9. 雇用形態・年齢階級別平均賃金

雇用形態・年齢階級別の平均賃金は、男女とも正社員・正職員は50歳代まで増加しているが、男性に比べて女性の賃金の変化は緩やかになっている。正社員以外・正職員以外の男性は、60歳代前半まで緩やかな増加傾向にあり、正社員・正職員と比べて増加幅は小さい。正社員以外・正職員以外の女性は、25～29歳以降横ばいである。

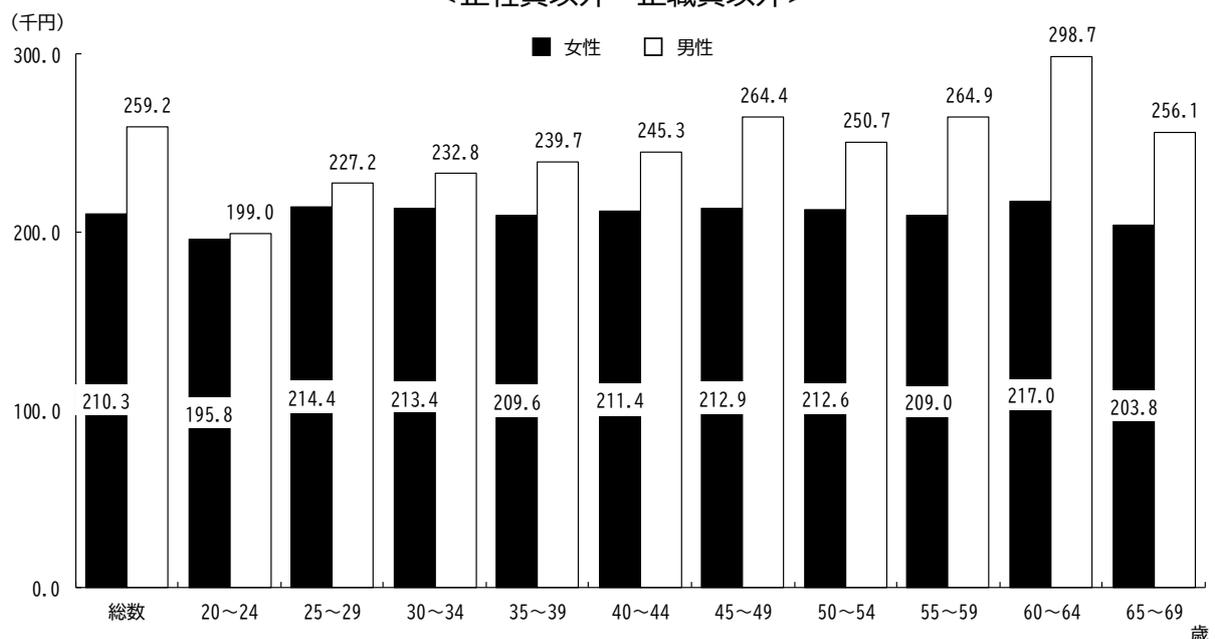
図表 1-1-(3)-9 雇用形態・年齢階級別平均賃金（全国）

<正社員・正職員>



資料：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

<正社員以外・正職員以外>



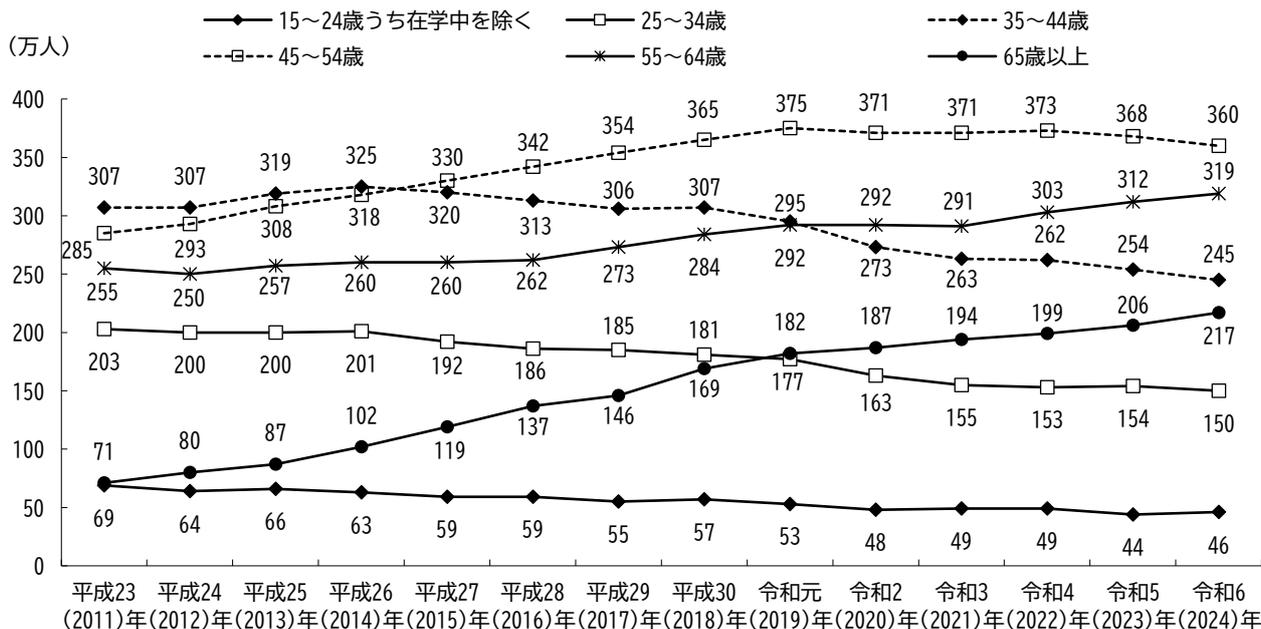
資料：厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

10. 年齢階級別非正規雇用者の推移

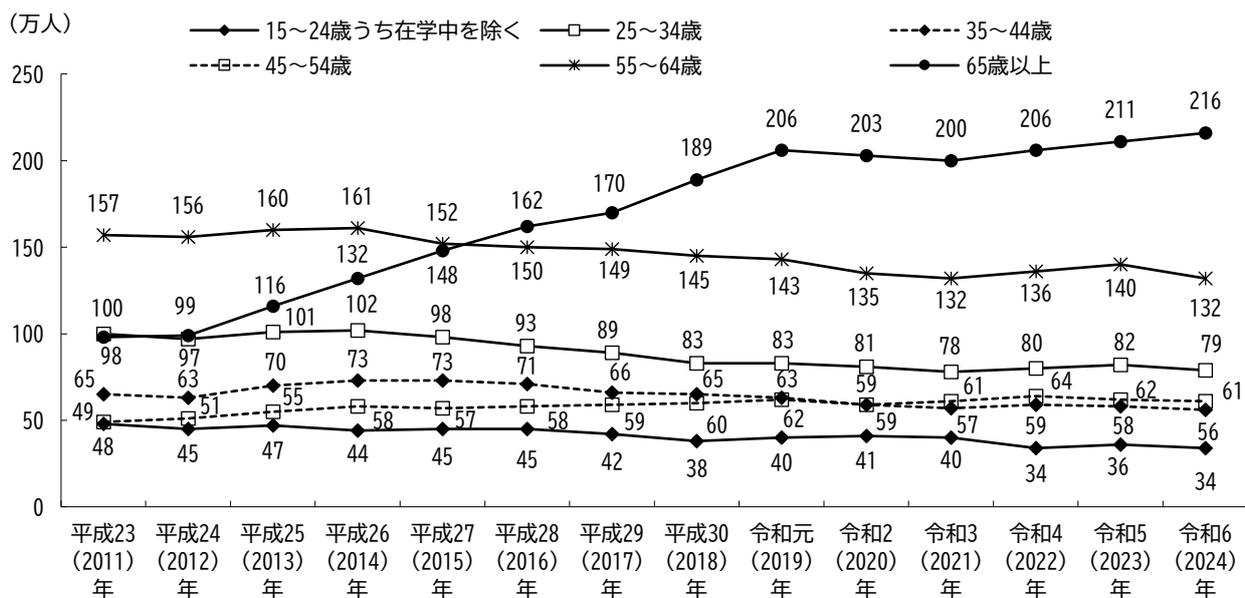
年齢階級別非正規雇用者数の推移をみると、女性では15～54歳で横ばい又は減少傾向、55歳以上では、増加傾向にある。男性では令和3（2021）年度以降、15～64歳で横ばい、65歳以上は緩やかな増加傾向になっている。

図表 1-1-(3)-10 年齢階級別非正規雇用者の推移（全国）

<女性>



<男性>



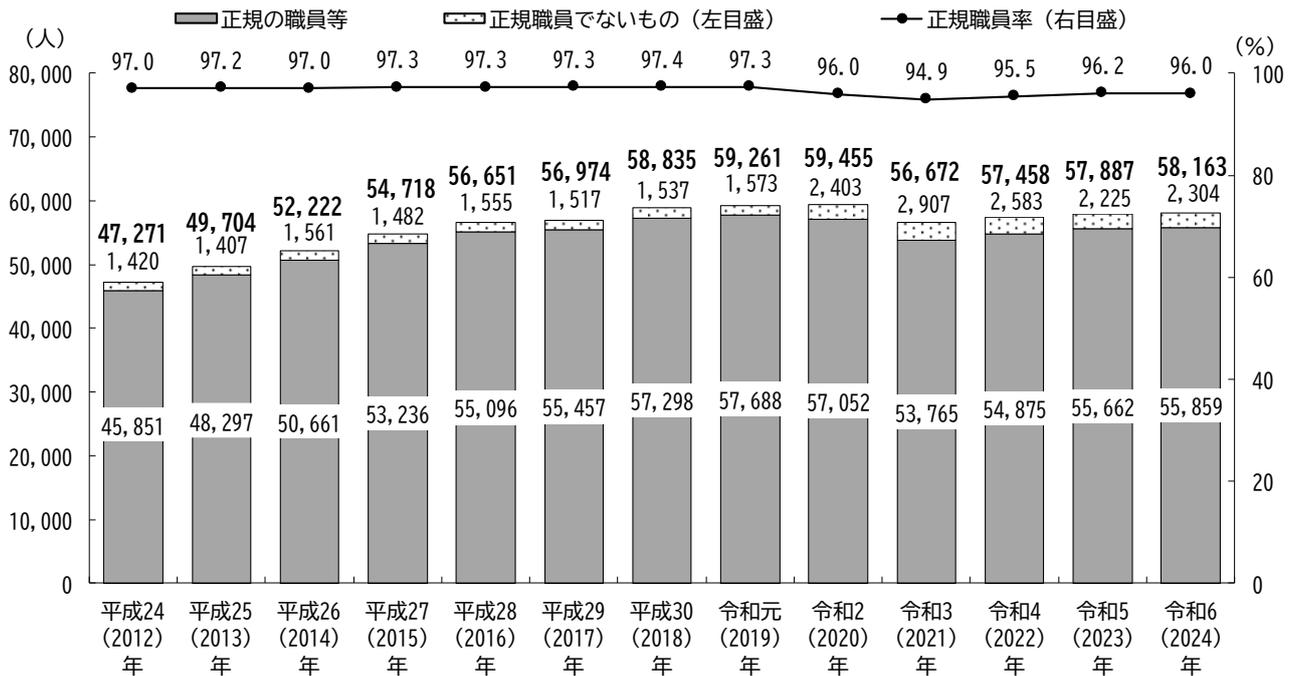
注：平成 23（2011）年の数値については、ベンチマーク人口を平成 22（2010）年国勢調査結果基準に切り替えたことに伴う変動を考慮し、時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和 6 年平均）

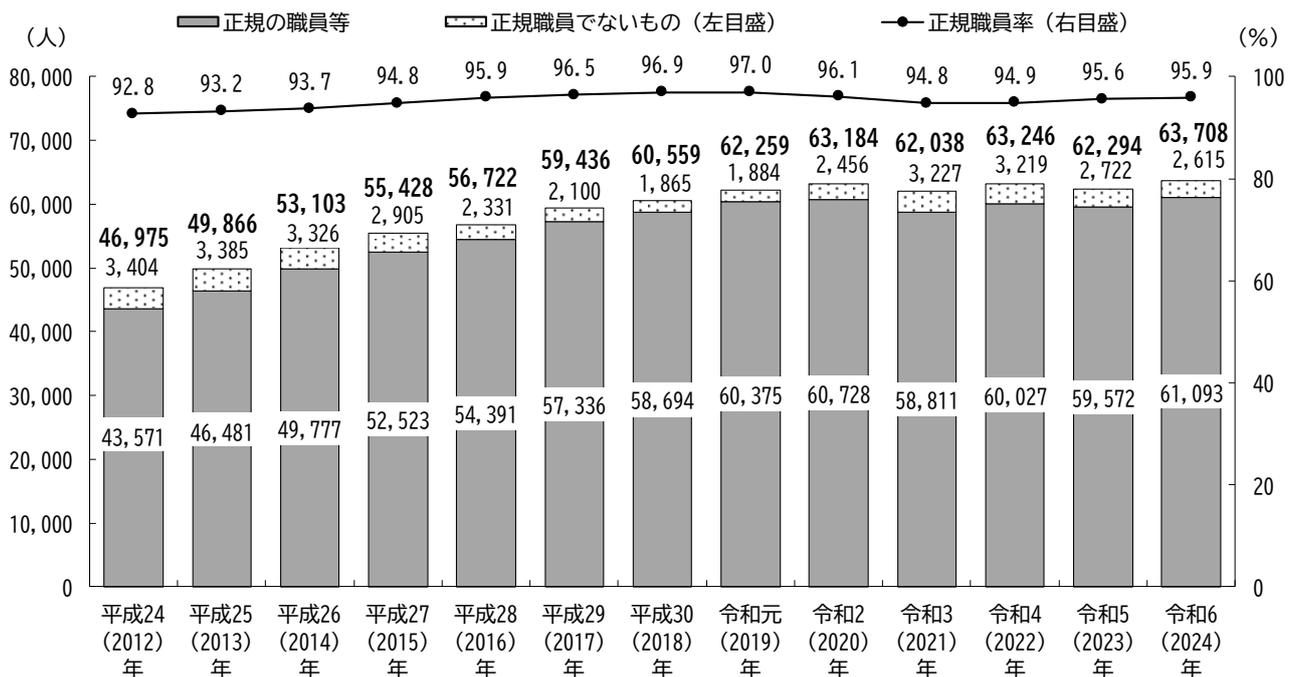
1.1. 大学卒業者のうちの就業者に占める正規雇用・非正規雇用

大学卒業者のうちの就業者に占める正規雇用は、令和6（2024）年では、男性が55,859人、女性が61,093人と女性の方が多。非正規雇用は、男性が2,304人、女性が2,615人とこちらも女性の方が多。正規職員率は男女とも令和2（2020）年以降、横ばい状態となっている。

図表 1-1-(3)-11 大学卒業者のうちの就業者に占める正規雇用・非正規雇用者の推移（都）
 <男性>



<女性>

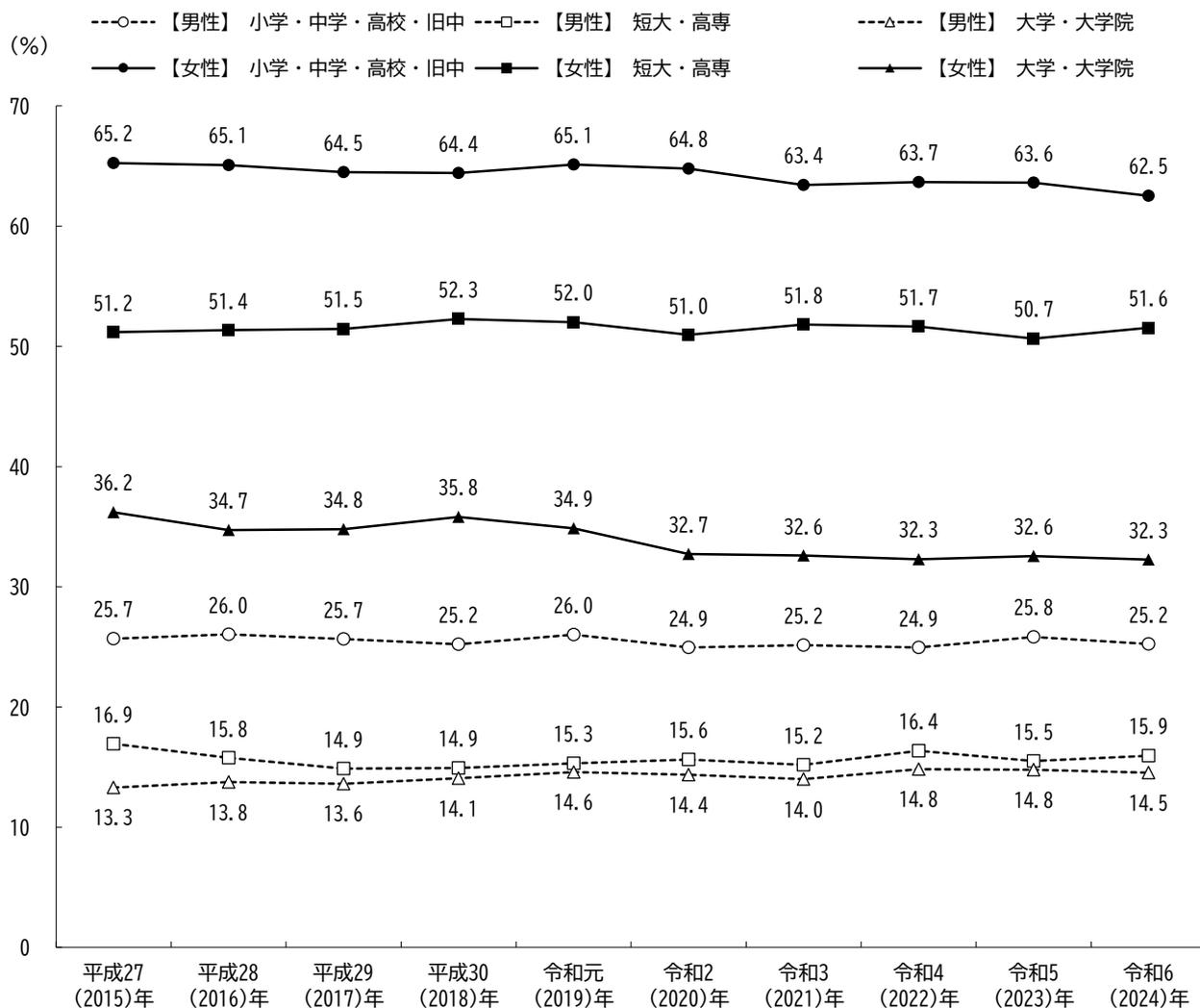


資料：文部科学省「学校基本調査」

1 2. 学歴別、年齢階級別非正社員の比率

いずれの学歴区分においても女性の非正社員比率は男性よりも高い。令和6（2024）年平均では、「小学・中学・高校・旧中」の女性の62.5%、男性の25.2%、「短大・高専」の女性の51.6%、男性の15.9%、「大学・大学院」の女性の32.3%、男性の14.5%が非正社員である。

図表 1-1-(3)-12-1 学歴別非正社員の比率（全国）

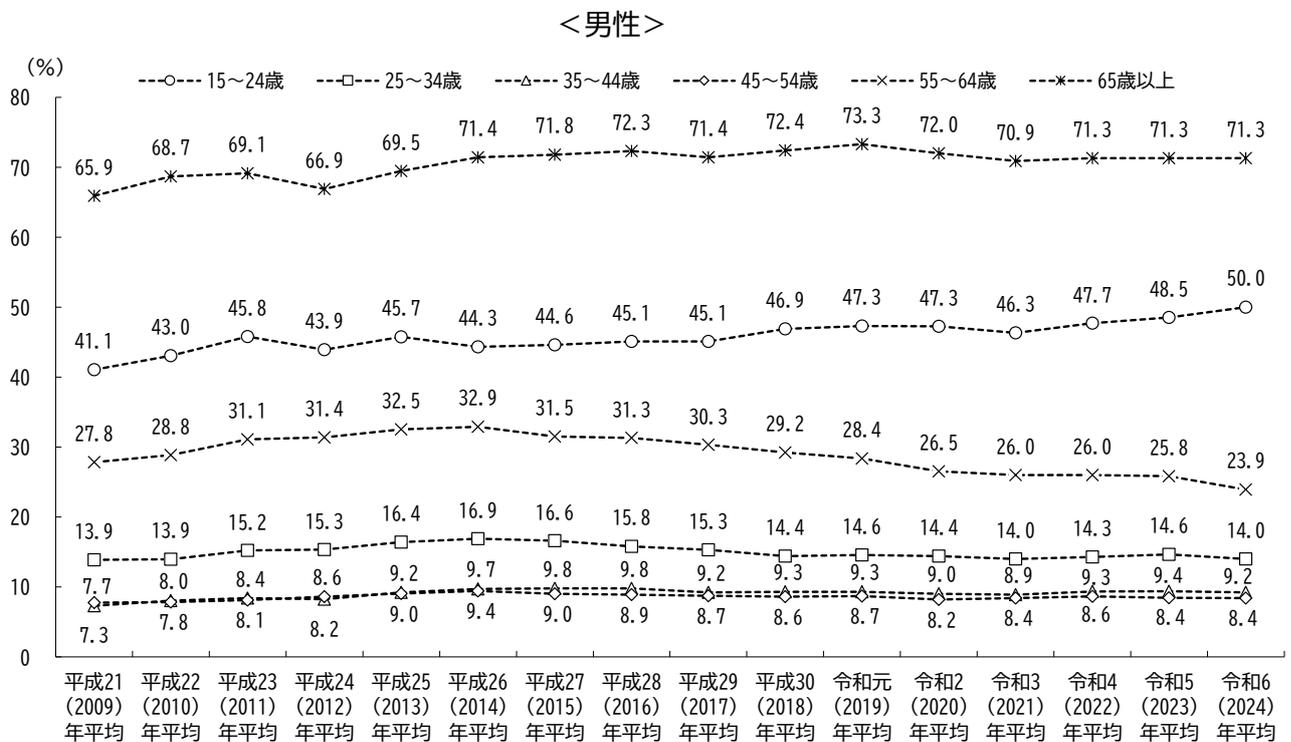
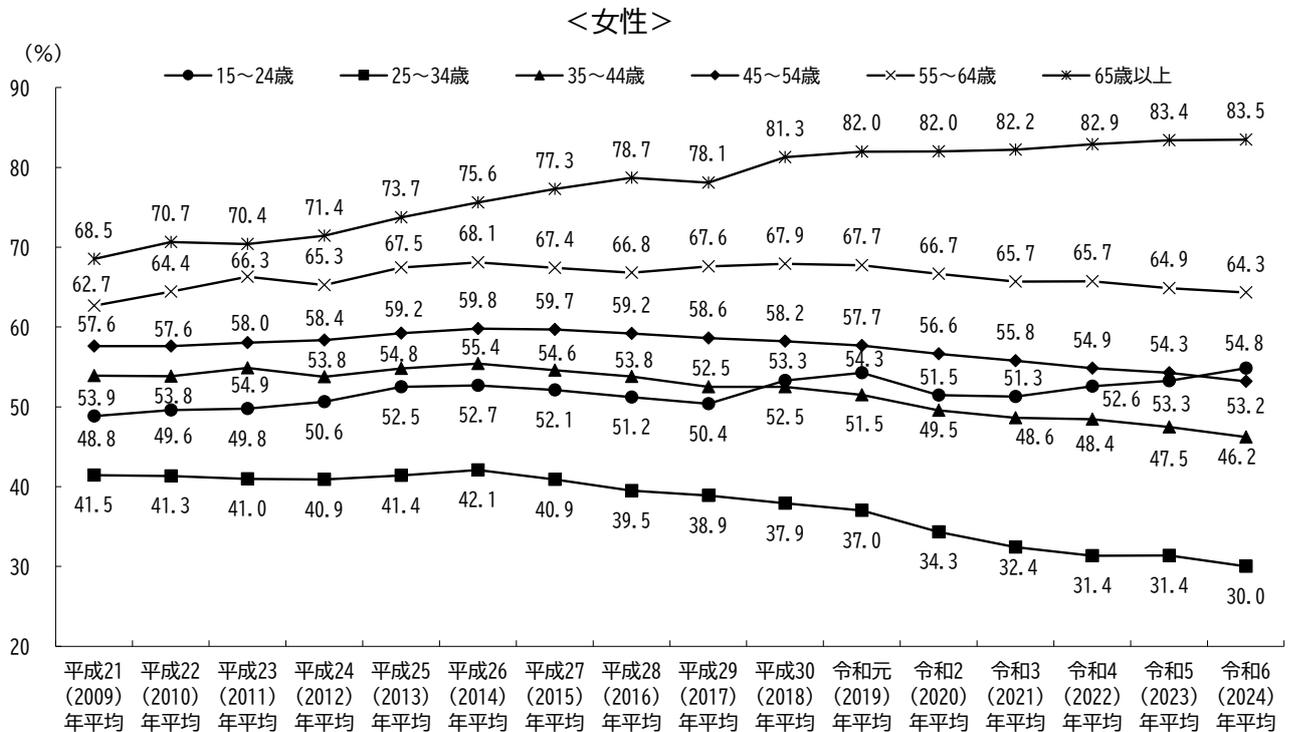


注：非正社員の比率は、役員を除く雇用者に対する非正規の職員・従業員の割合である。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和6年平均）

年齢階級別の非正社員の比率をみると、令和6（2024）年平均では、女性は25～44歳を除いて50%以上である一方、男性では65歳以上の71.3%以外は50%以下である。特に男性の35～54歳は一貫して10%未満で推移している。

図表 1-1-(3)-12-2 年齢階級別非正社員の比率（全国）

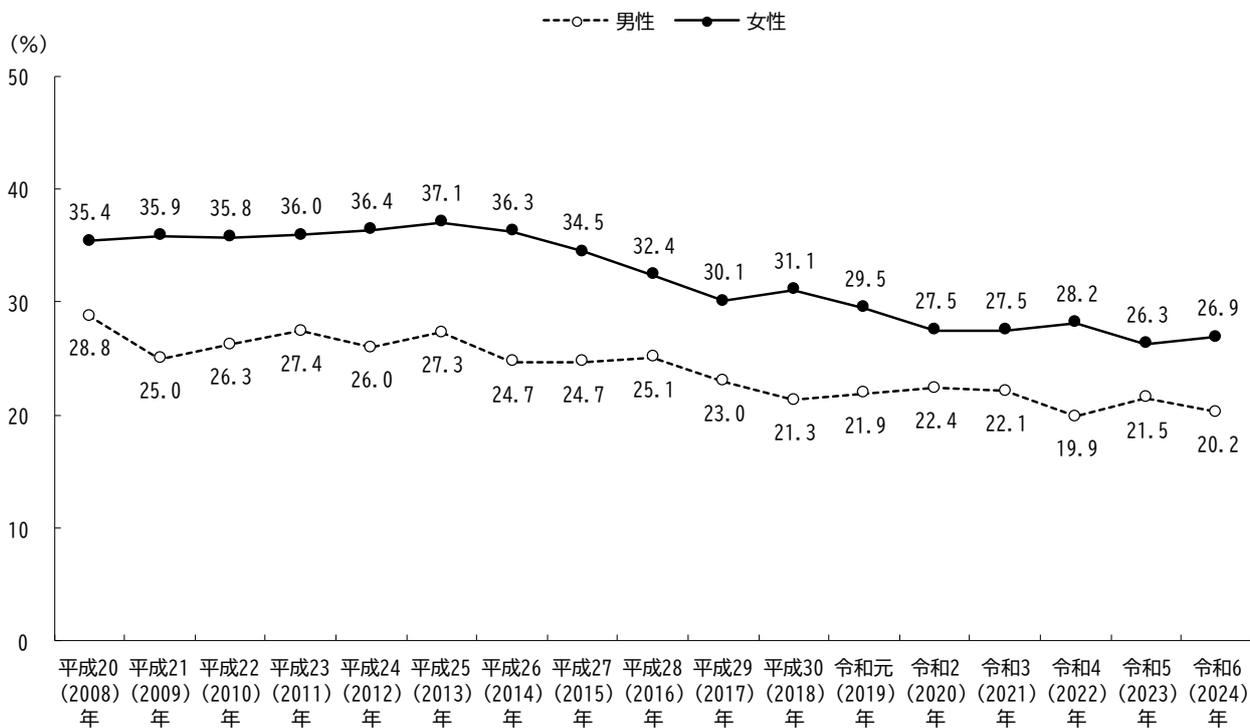


資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和6年平均）

1.3. 若年雇用者に占める非正規雇用者比率

若年雇用者に占める非正規雇用者の割合は、令和6（2024）年は、男性20.2%、女性26.9%である。男女とも減少傾向で推移している。

図表 1-1-(3)-13 若年雇用者に占める非正規雇用者比率（全国）



注 1：若年の非正規雇用者比率とは、15～24 歳雇用者総数に占める 15～24 歳非正規雇用者の割合で、いずれも在学中の者を除く。

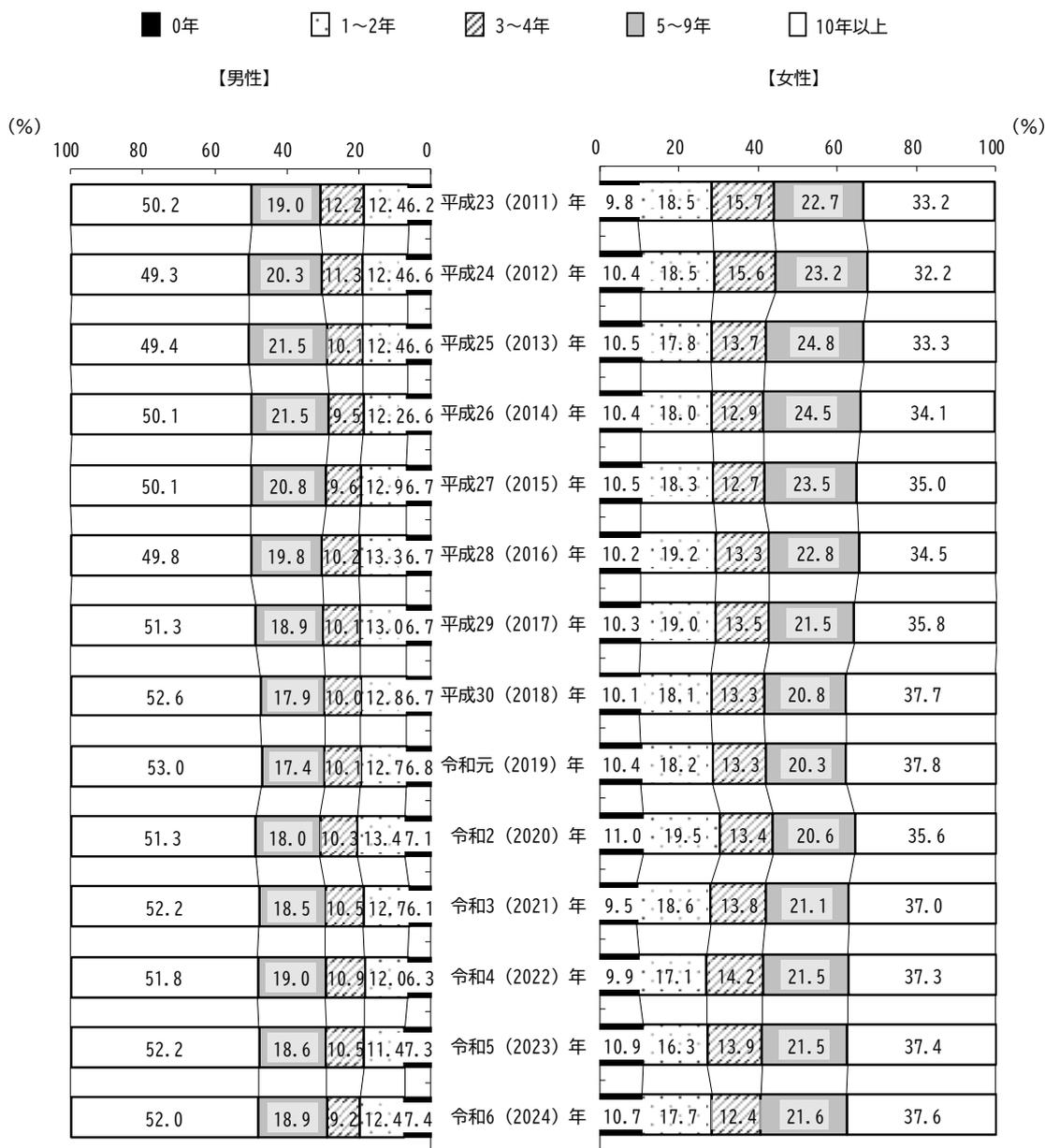
注 2：平成 23(2011) 年については、岩手県、宮城県及び福島県を除く数値である。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和 6 年平均）

1 4. 勤続年数階級別労働者数

勤続年数別に一般労働者の構成割合をみると、男性は、平成23（2011）年以降、令和6（2024）年まで、10年以上が約半数を占め大きな変動はなかった。一方女性は、勤続10年以上がゆるやかに増加し、令和6（2024）年は37.6%となっている。

図表 1-1-(3)-14 勤続年数階級別一般労働者構成割合（全国）



注 1：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、令和元(2019)年度までは勤続年数階級別一般労働者構成割合の推移を内閣府が、令和 2(2020)年度は都が作成

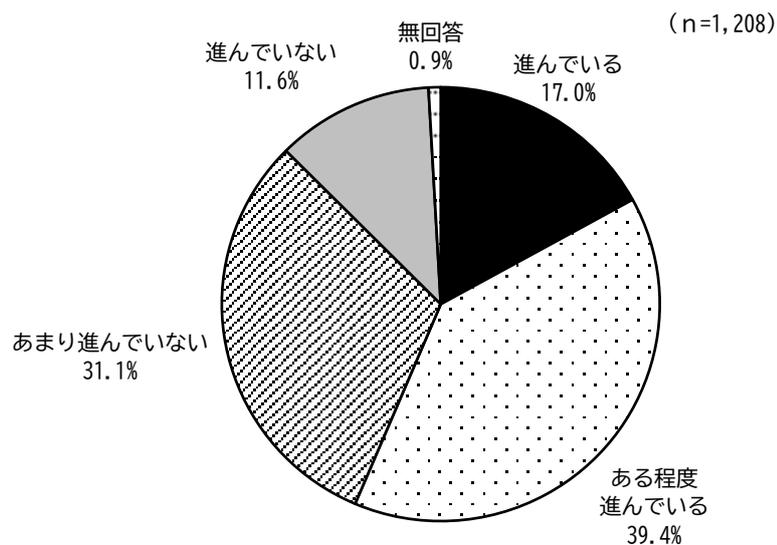
注 2：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない。

資料：内閣府「令和 2 年版男女共同参画白書」
厚生労働省「令和 6 年賃金構造基本統計調査」

15. 事業所における女性が活躍するための取組の進捗度合い

都内の事業所に女性の活躍推進に関する取組を聞いたところ、「進んでいる」と回答した企業が17.0%、「ある程度進んでいる」が39.4%である。両者を合わせると56.4%となり、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた42.7%を上回っている。

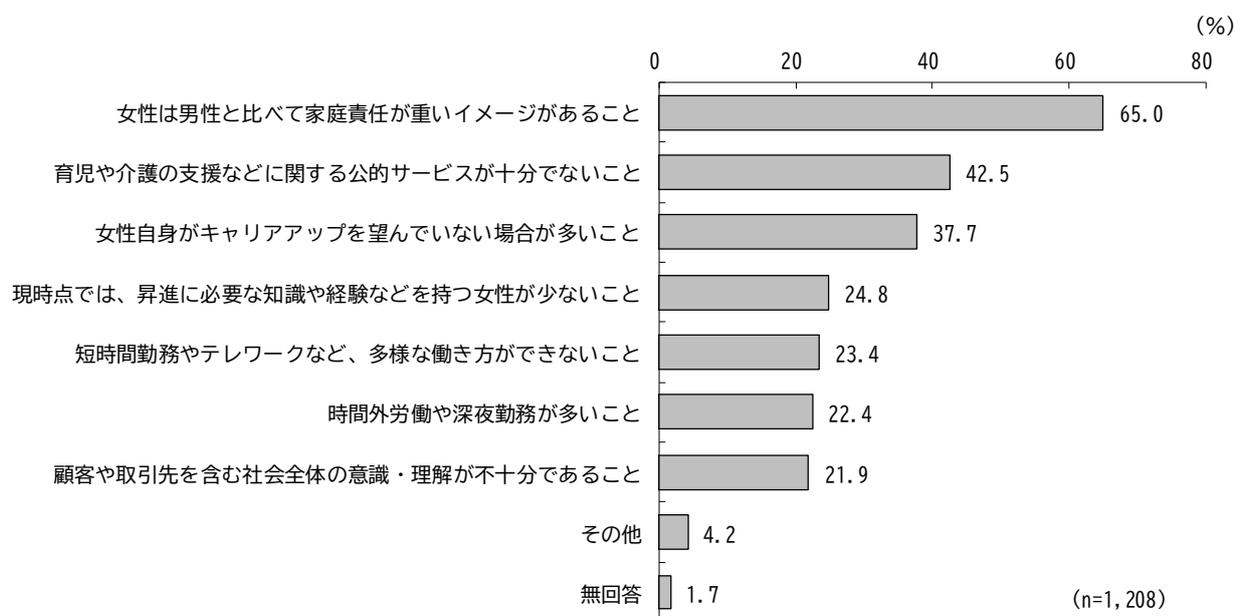
図表 1-1-(3)-15-1 女性が活躍するための取組の進捗状況（都）



資料：東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

女性が活躍する上で、課題となっていることを聞いたところ、「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」の65.0%、次いで育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと（42.5%）、「女性自身がキャリアアップを望んでいないことが多いこと（37.7%）」の順となっている。

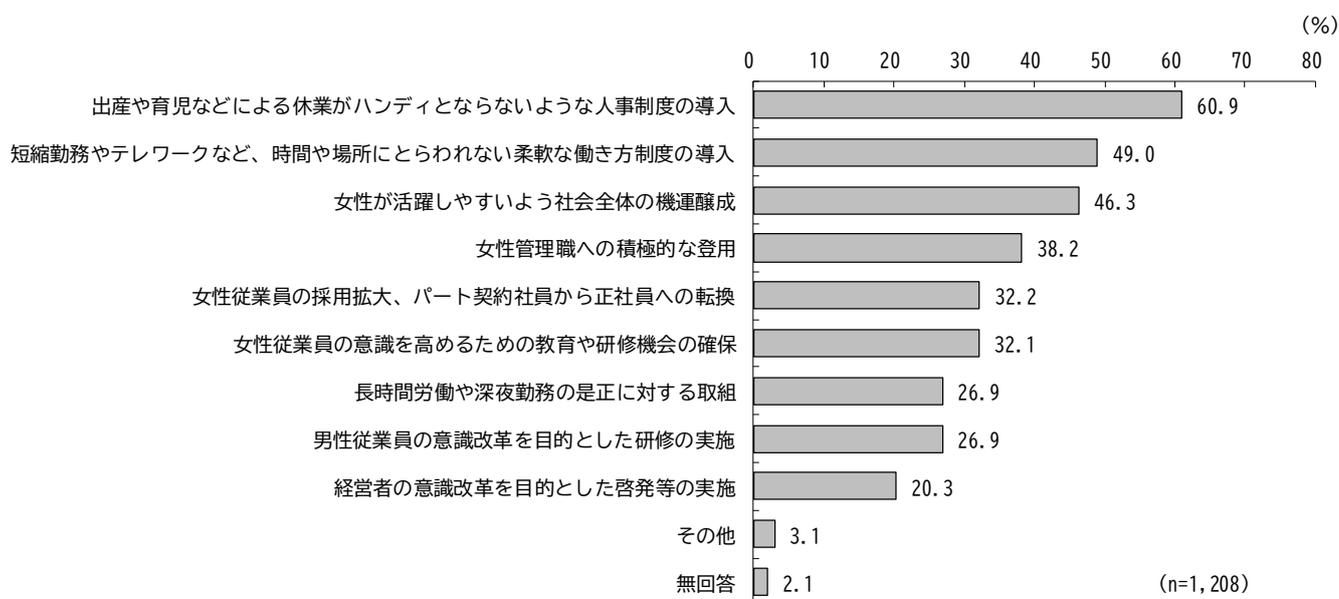
図表 1-1-(3)-15-2 女性が活躍する上での課題について（都）



資料：東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

女性が活躍する上で、どのような取組が必要かを聞いたところ、最も高いのは「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」の60.9%、次いで「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入（49.0%）」、「女性が活躍しやすいよう社会全体の機運醸成（46.3%）」の順となっている。

図表 1-1-(3)-15-3 女性が活躍する上での必要な取組について（都）



資料：東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査」