

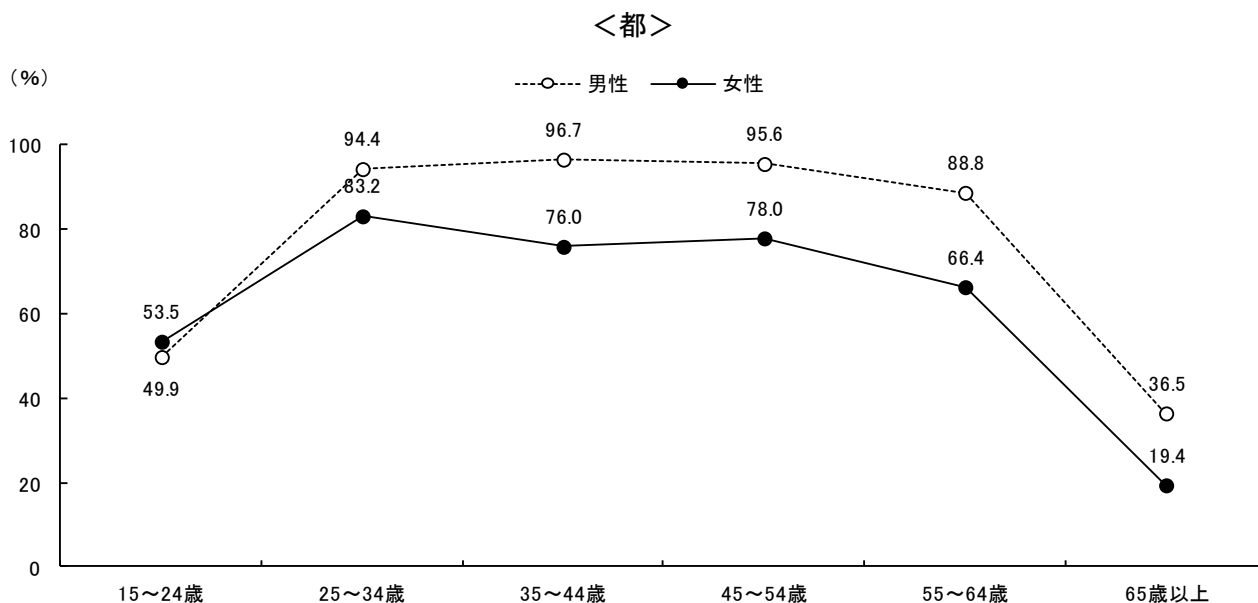
I 働く場における女性の活躍

I-2 女性の活躍推進

1. 年齢階層別労働力人口比率

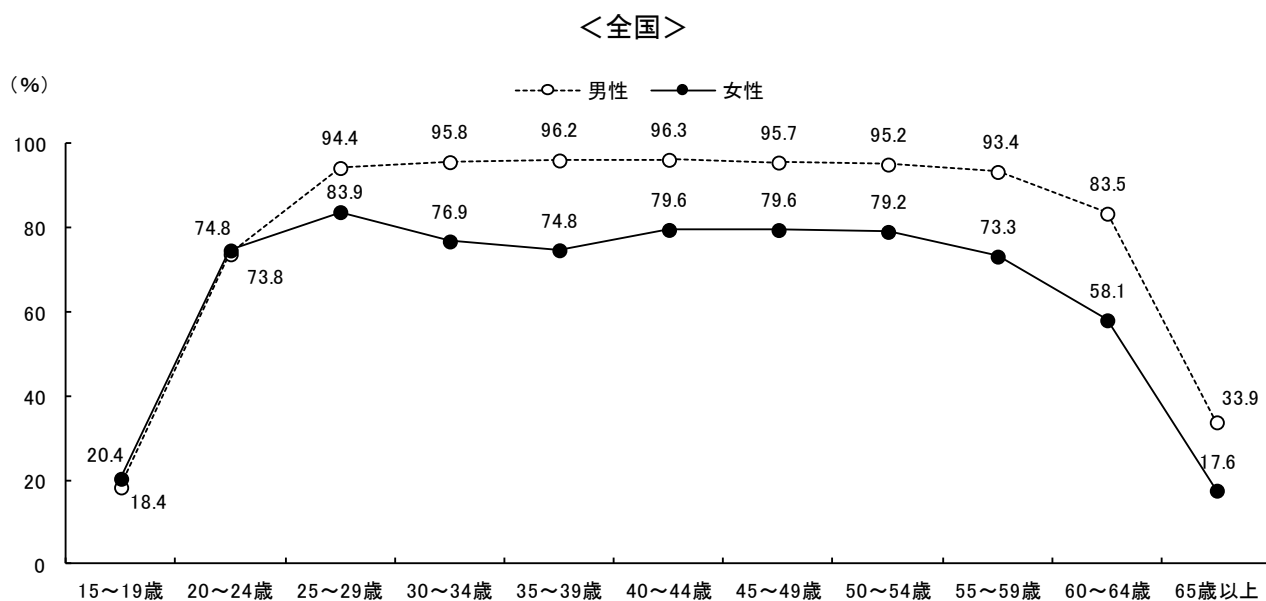
労働力人口比率は、男性では都・全国とも台形を描いている一方、女性では、都・全国とも30歳代半ばから40歳代前半の年齢層で低下がみられるM字カーブとなっている。

図表 I-2-1 男女別労働力人口比率（都・全国）



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）」（平成30年平均）

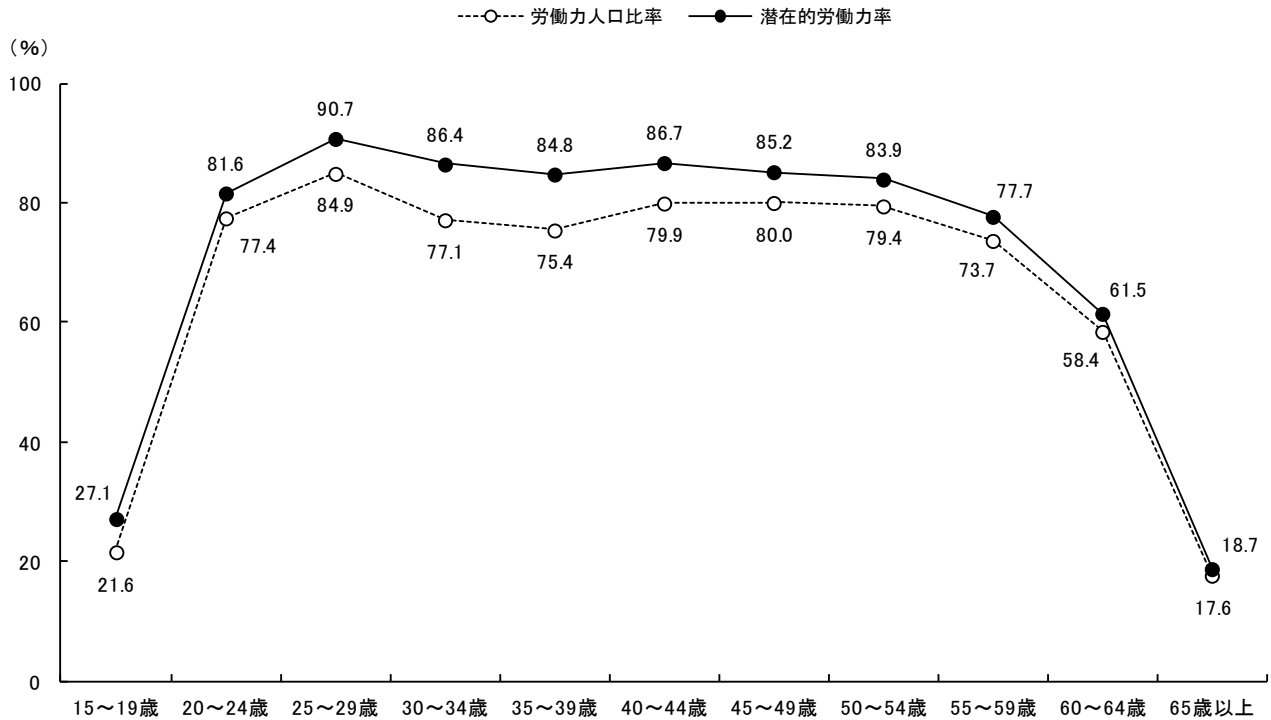


資料：総務省「労働力調査」（平成30年平均）

2. 年齢階層別潜在的労働力率（女性）

女性の潜在的労働力率は25～29歳の90.7%をピークに50～54歳までは80%台を維持している。労働力人口比率との差は30歳代で9%を超えている。

図表 I－2－2 年齢階層別潜在的労働力率（女性）（全国）



注1：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 I－2－1 男女別労働力人口比率＜全国＞」は、総務省「労働力調査」（平成29年平均）を基に、「図表 I－2－2 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）」（平成30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。

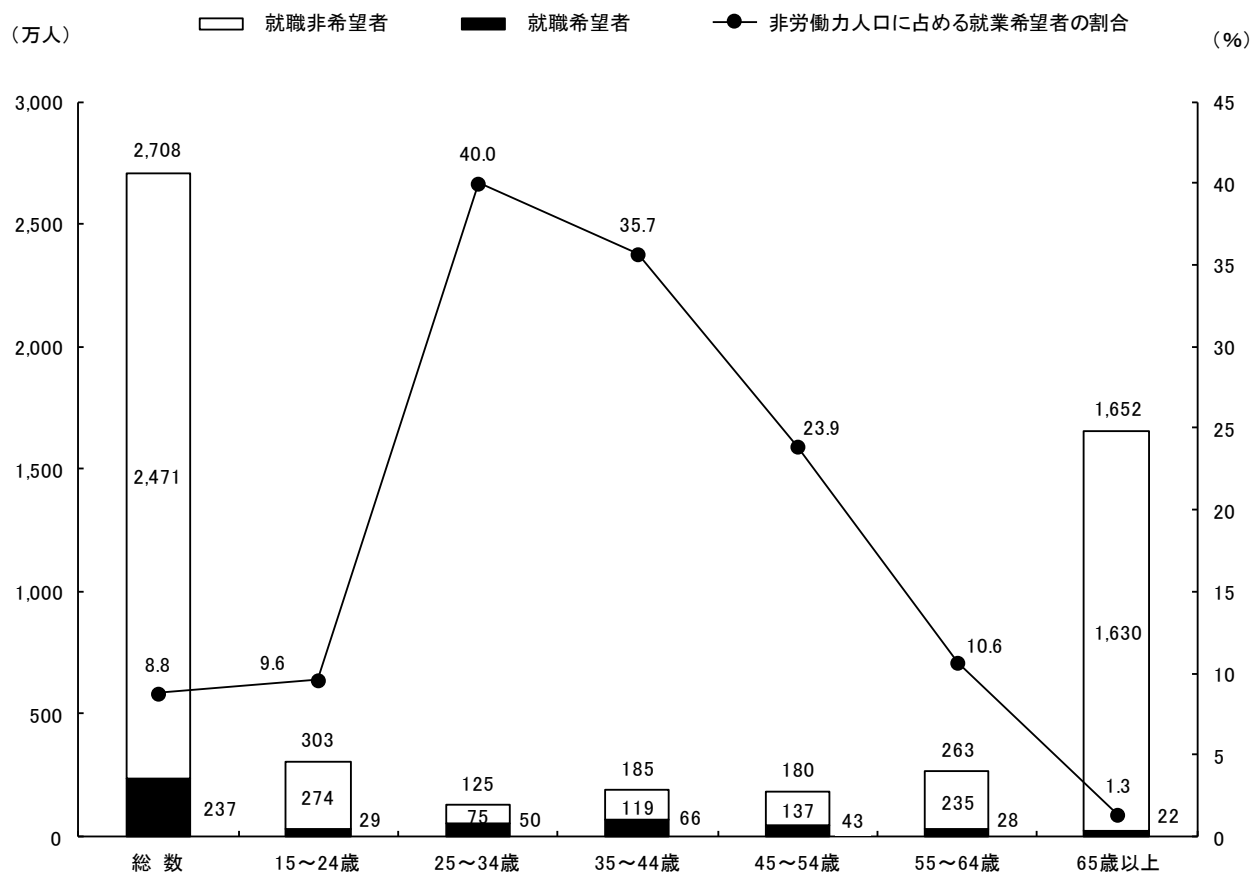
資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成30年平均）

I 働く場における女性の活躍

3. 就業希望の非労働力人口（女性）

非労働力人口のうち就業を希望している女性は 237 万人であり、女性の非労働力人口全体の 8.8% となっている。年齢別では、25 歳から 34 歳までの 40.0% をピークに、35 歳から 44 歳までが 35.7%、45 歳から 54 歳が 23.9% の順になっている。

図表 I - 2 - 3 就業希望の非労働力人口（女性）（全国）



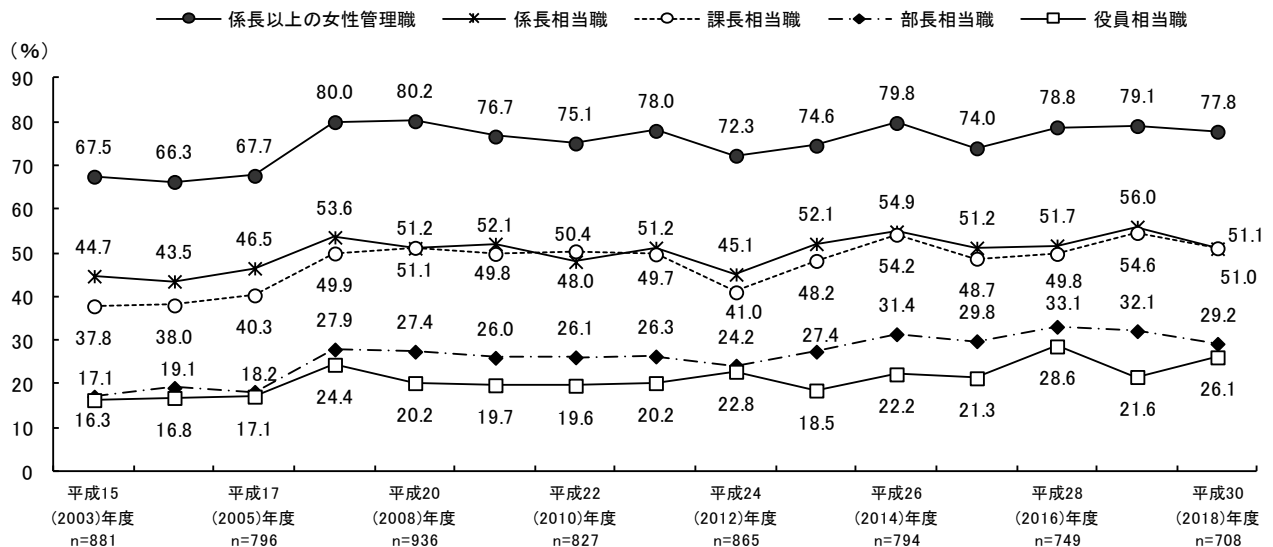
資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 30 年平均）

4. 役職別女性管理職状況

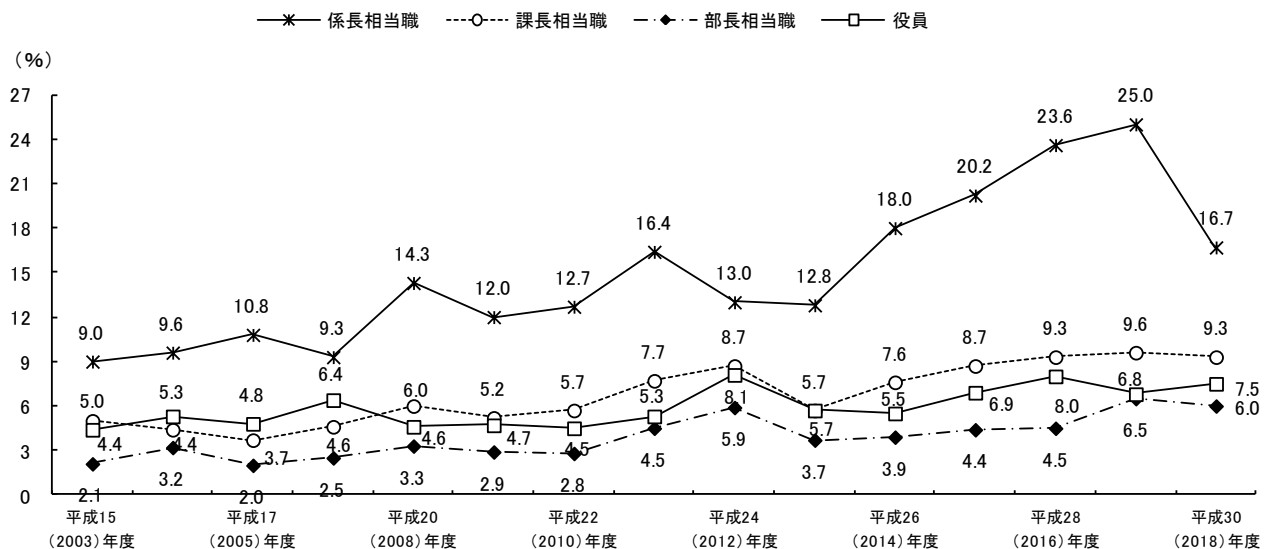
都の女性管理職を有する事業所割合は、平成 30（2018）年度に係長相当職で 51.0%、課長相当職で 51.1%、部長相当職で 29.2%、役員相当職で 26.1%となっている。

役職別女性管理職の割合は、平成 30（2018）年度で係長相当職が 16.7%、課長相当職が 9.3%、部長相当職が 7.5%、役員が 6.0%となっている。

図表 I－2－4－1 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」、「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2500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。

注3：平成18（2006）年度はデータなし

資料：東京都産業労働局「平成30年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

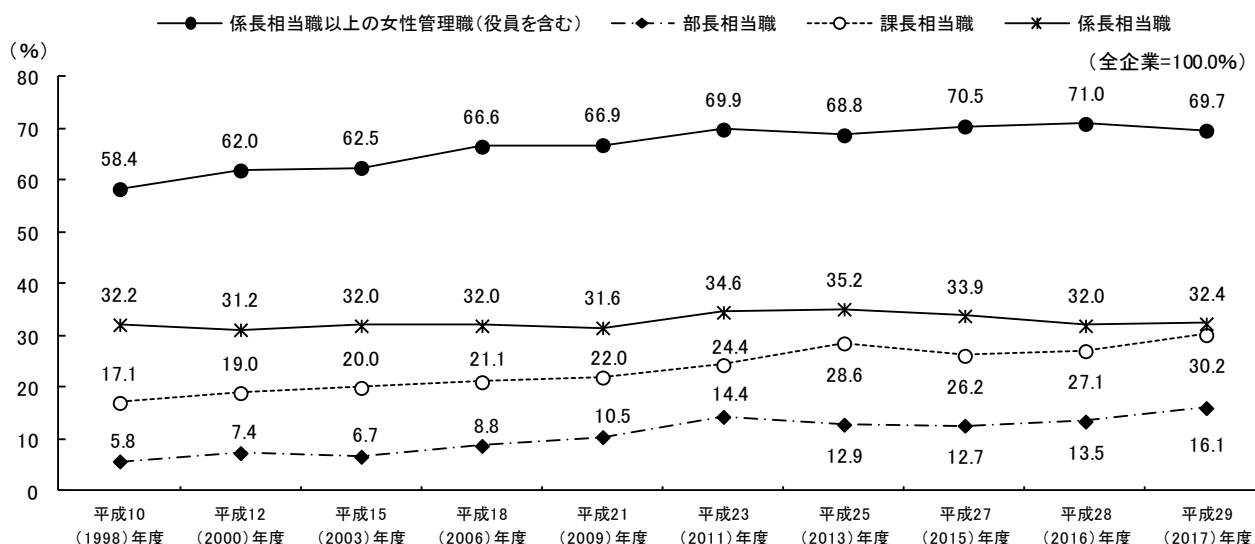
I 働く場における女性の活躍

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 32.4%、課長相当職は 30.2%、部長相当職は 16.1%となっている。

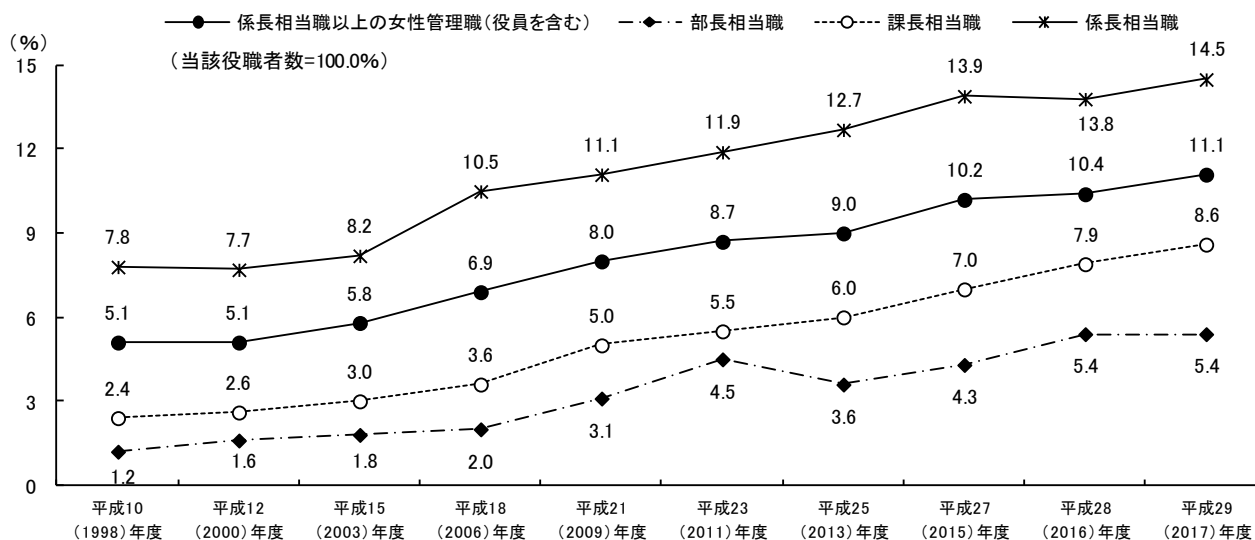
役職別女性管理職の割合は増加傾向にあり、平成 29 (2017) 年度で係長相当職以上の女性管理職 (役員を含む) 全体が 11.1%、係長相当職が 14.5%となっている。

図表 I - 2 - 4 - 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1: 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。

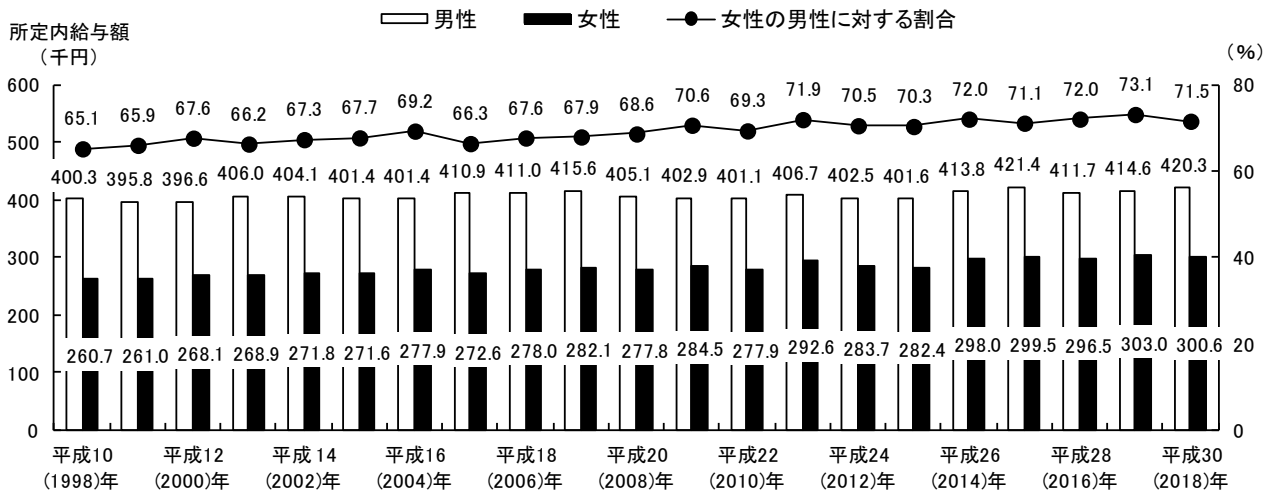
注2: 平成 7 年度、平成 10 年度の係長相当職以上 (役員を含む) の数値は、平成 18 年度調査で新たに集計したものである。

資料: 厚生労働省「平成 29 年度雇用均等基本調査」

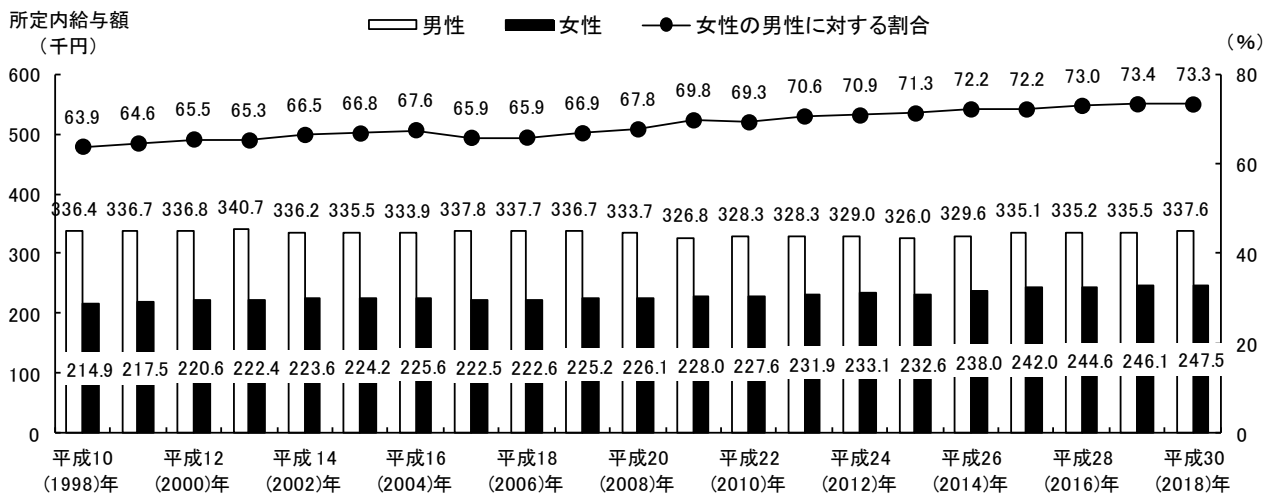
5. 所定内給与額男女間格差の推移

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10(1998)年の65.1%が平成30(2018)年には71.5%、全国では63.9%から73.3%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割強の水準に留まっている。

図表 I-2-5-1 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。

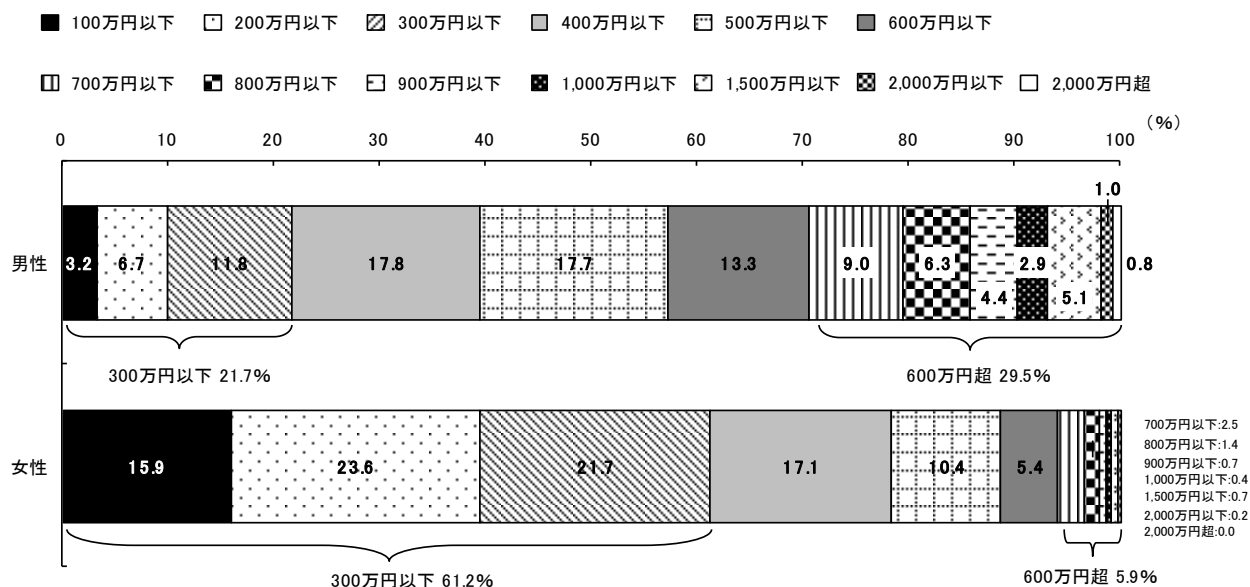
- ア 時間外勤務手当…所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与
- イ 深夜勤務手当…深夜の勤務に対して支給される給与
- ウ 休日出勤手当…所定休日の勤務に対して支給される給与
- エ 宿日直手当…本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与
- オ 交代手当…臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交代勤務給など、労働時間の位置により支給される給与

資料：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査(全国)」

I 働く場における女性の活躍

平成 29（2017）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 21.7%であるのに対し、女性は 61.2%となっている。一方、男性では所得が 600 万円超の者が 29.5%であるのに対し、女性は 5.9%となっている。

図表 I－2－5－2 給与階級別給与所得者数の構成割合（全国）

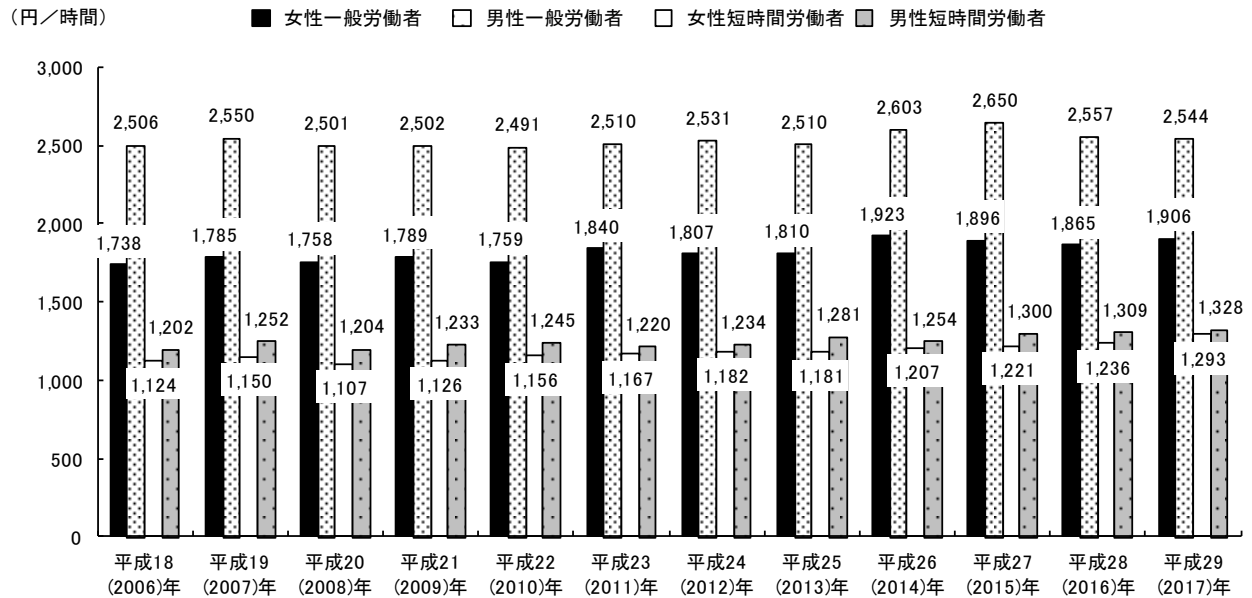


資料：国税庁「平成 29 年分 民間給与実態統計調査」

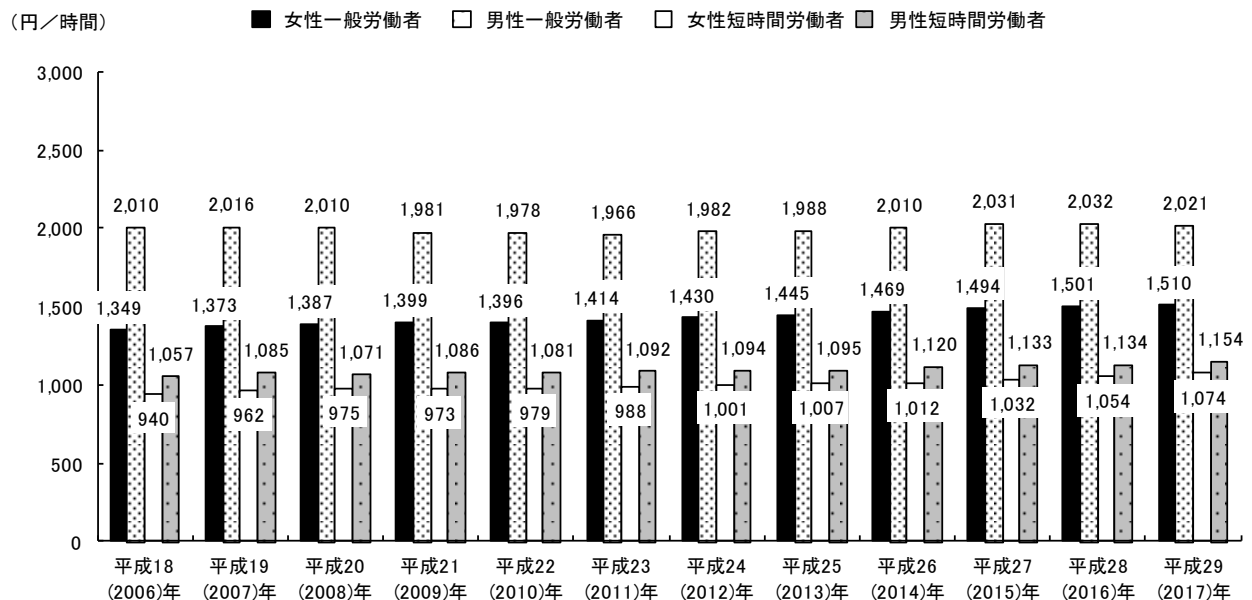
6. 一般労働者と短時間労働者の所定内給与額男女間格差

平成 18（2006）年以降、平均所定内給与額は一般労働者、短時間労働者とも、ほぼ横ばいで推移している。

図表 I－2－6 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）
＜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。

資料：厚生労働省「平成 29 年賃金構造基本統計調査」

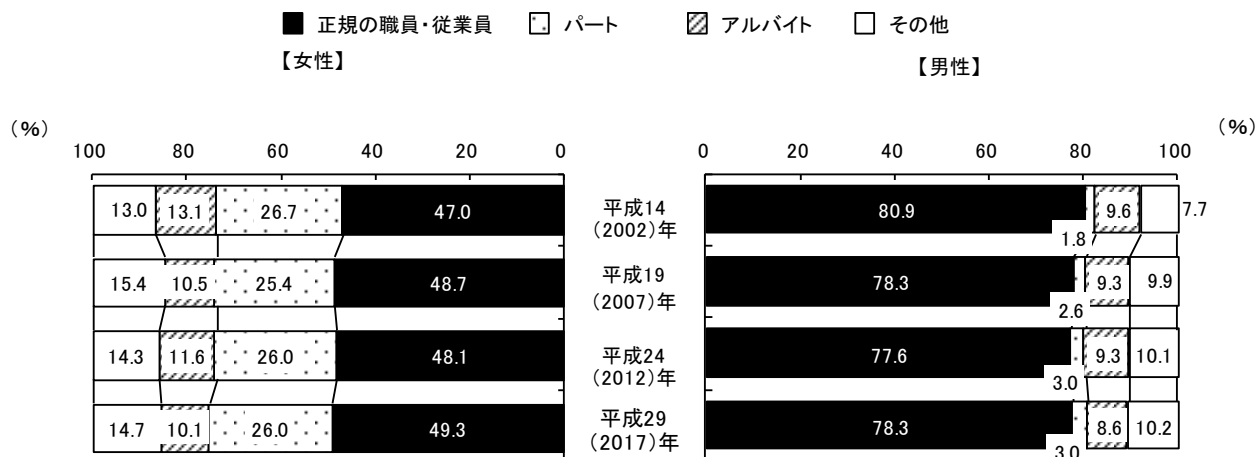
I 働く場における女性の活躍

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 19（2007）年以降、全国、都においてほぼ横ばいで推移している。都の平成 29（2017）年の正規雇用者は女性が 49.3%、男性が 78.3%、全国の平成 28（2016）年の正規雇用者は女性が 44.5%、男性は 78.1%となっている。

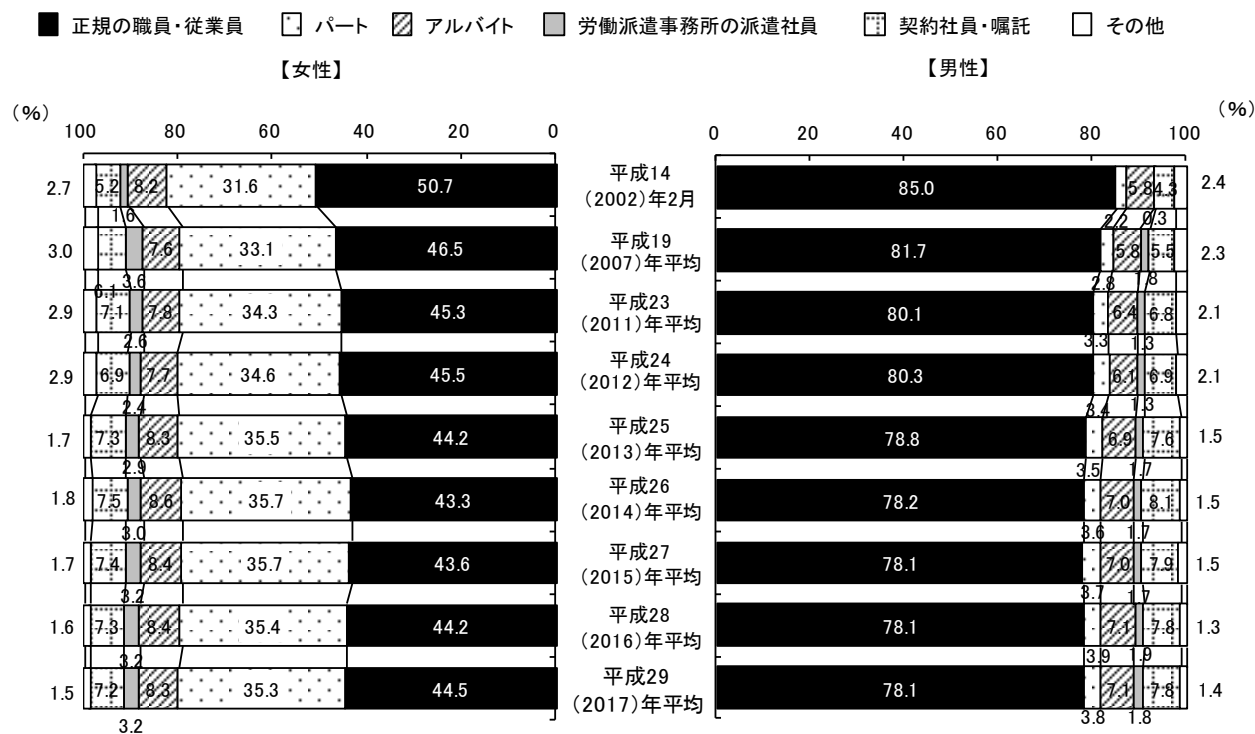
図表 I - 2 - 7 雇用形態の内訳別雇用者割合（都・全国）

<都>



資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

<全国>



注 1：平成 14（2002）年以前は「労働力調査特別調査」、平成 19（2007）年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。
 なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

注 2：「契約社員・嘱託」と「その他」については、平成 11（1999）年以前は「嘱託・その他」であった。

注 3：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。

注 4：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。

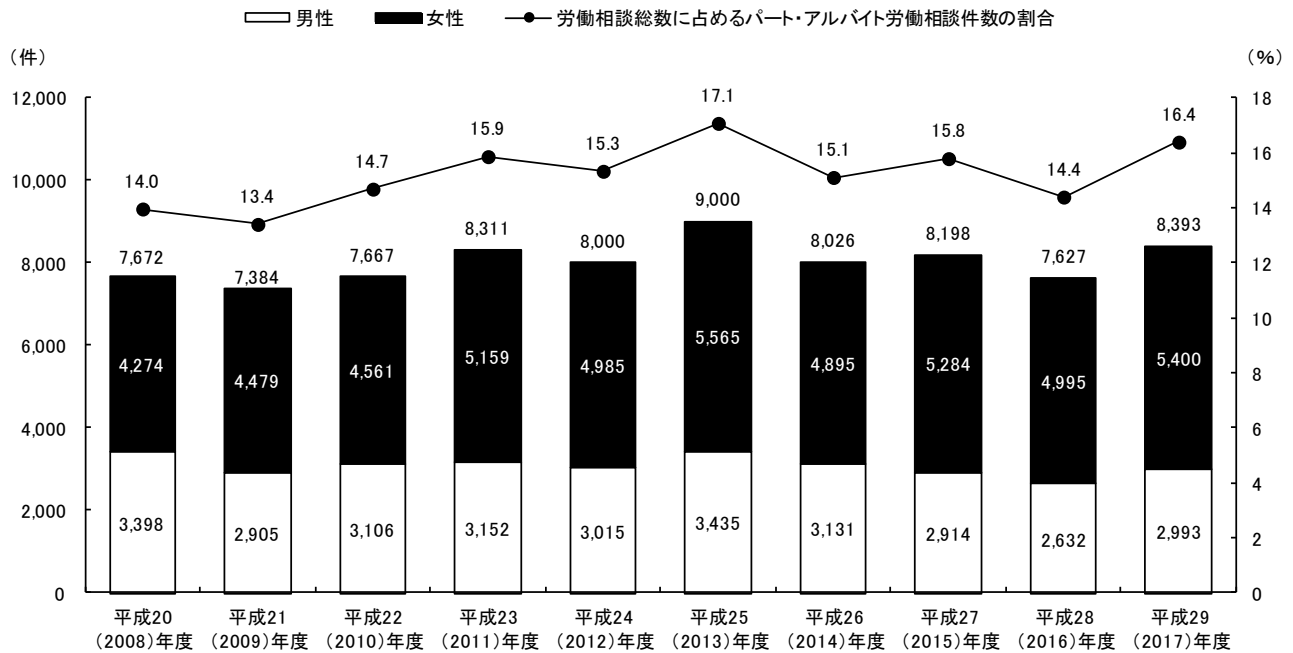
資料：総務省「平成 29 年労働力調査年報」

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8千件前後で推移しており、平成29(2017)年度における労働相談件数全体に占める割合は、16.4%であった。

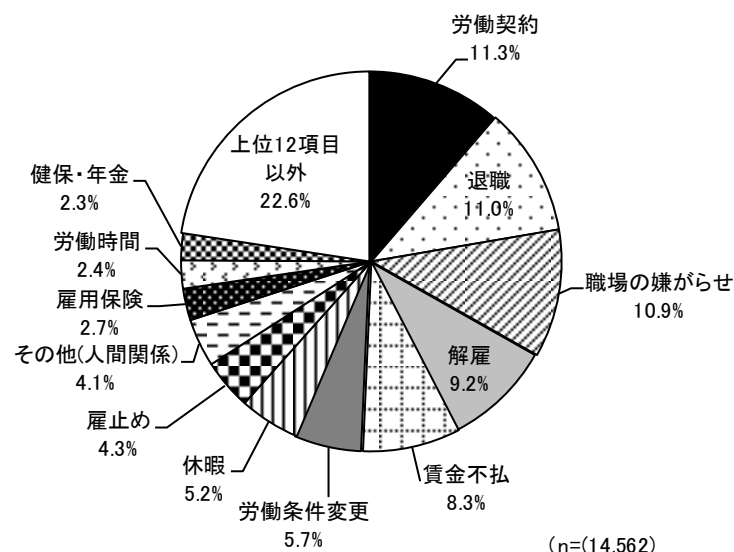
平成29(2017)年度における相談の内容をみると、最も多いのが「労働契約」(11.3%)で、以下「退職」(11.0%)、「職場の嫌がらせ」(10.9%)、「解雇」(9.2%)の順となっている。

図表 I-2-8-1 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＞



資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」(平成29年度)

＜パート・アルバイト労働相談の内容＞



注1：上位12項目表示

注2：1件の相談で複数の内容を扱っている場合があるため、nは実相談件数を上回っている。

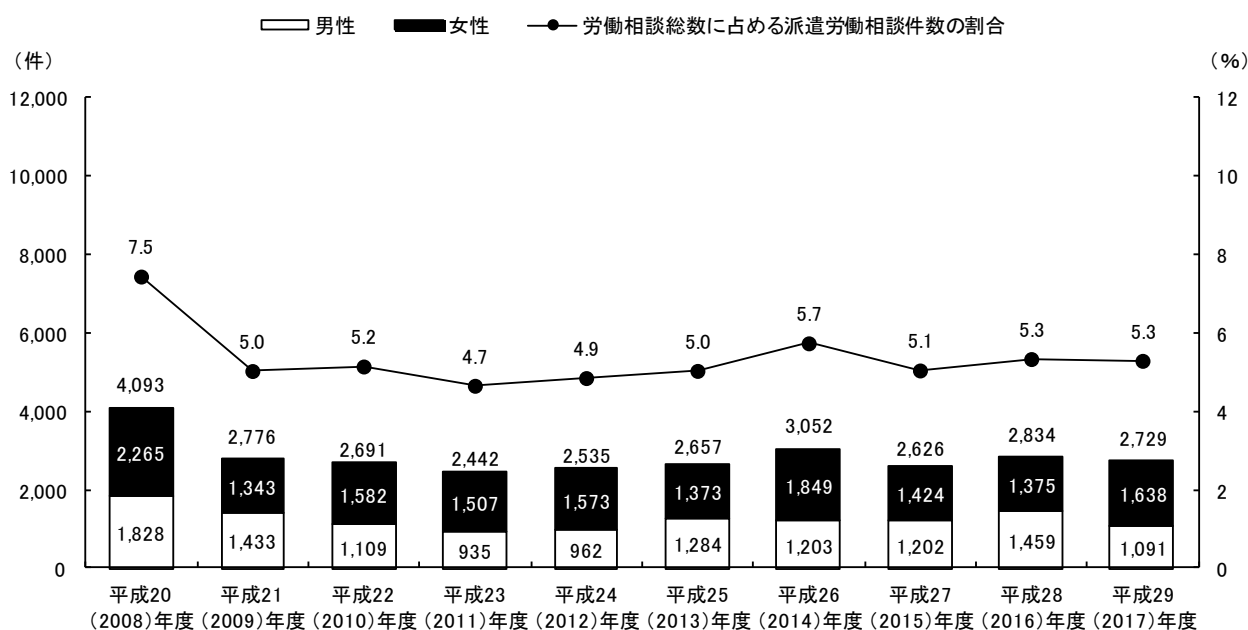
資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」(平成29年度)

I 働く場における女性の活躍

都内の派遣労働に関する労働相談件数は3千件前後で推移している。労働相談件数全体に占める割合は、平成21（2009）年以降、5%前後で推移している。

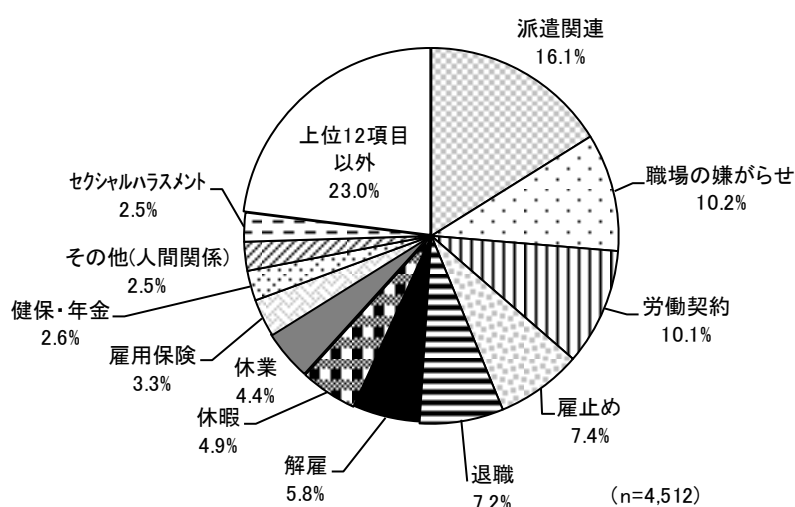
平成29（2017）年度における相談の内容をみると、最も多いのが「派遣関連」（16.1%）で、以下「職場の嫌がらせ」（10.2%）、「労働契約」（10.1%）、「雇止め」（7.4%）の順となっている。

図表 I-2-8-2 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「東京都の労働相談の状況」（平成29年度）

＜派遣労働相談の内容＞



注1：上位12項目表示

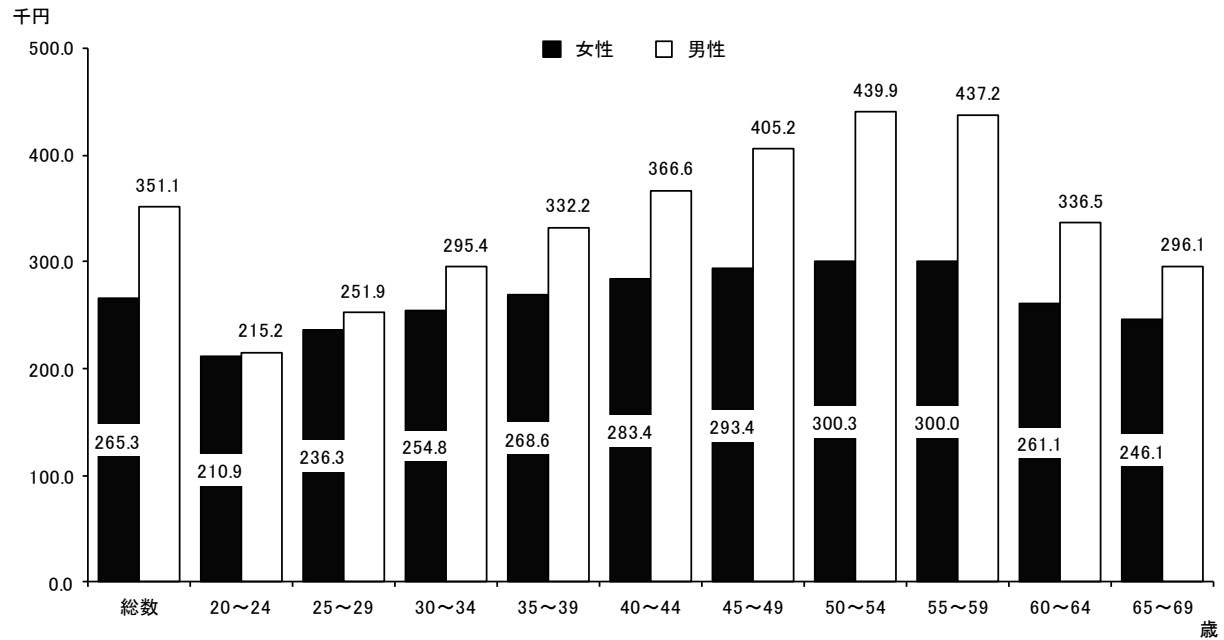
注2：1件の相談で複数の内容を扱っている場合があるため、nは実相談件数を上回っている。

資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」（平成29年度）

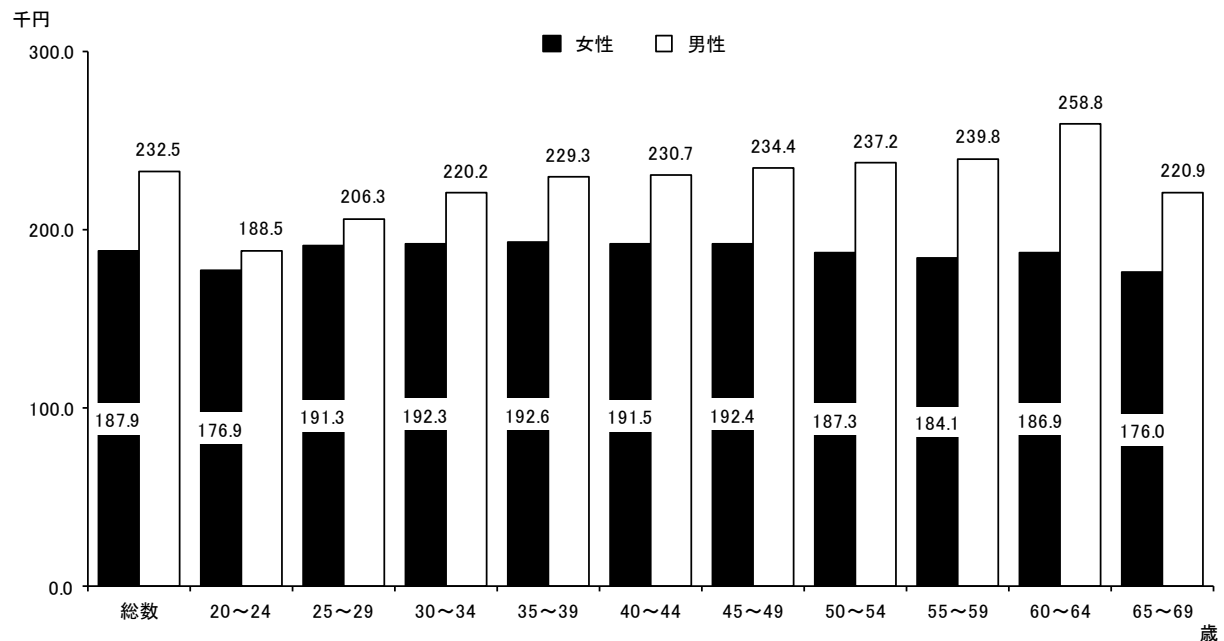
9. 雇用形態・年齢階級別平均賃金（男女別）

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歳代前半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・正職員以外の男性は、60歳代前半まで増加傾向にあるが、正社員・正職員と比べて増加幅は小さい。正社員以外・正職員以外の女性では40歳代を境に減少傾向にある。

図表 I - 2 - 9 雇用形態・年齢階級別平均賃金（全国）
＜正社員・正職員＞



＜正社員以外・正職員以外＞



資料：厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」

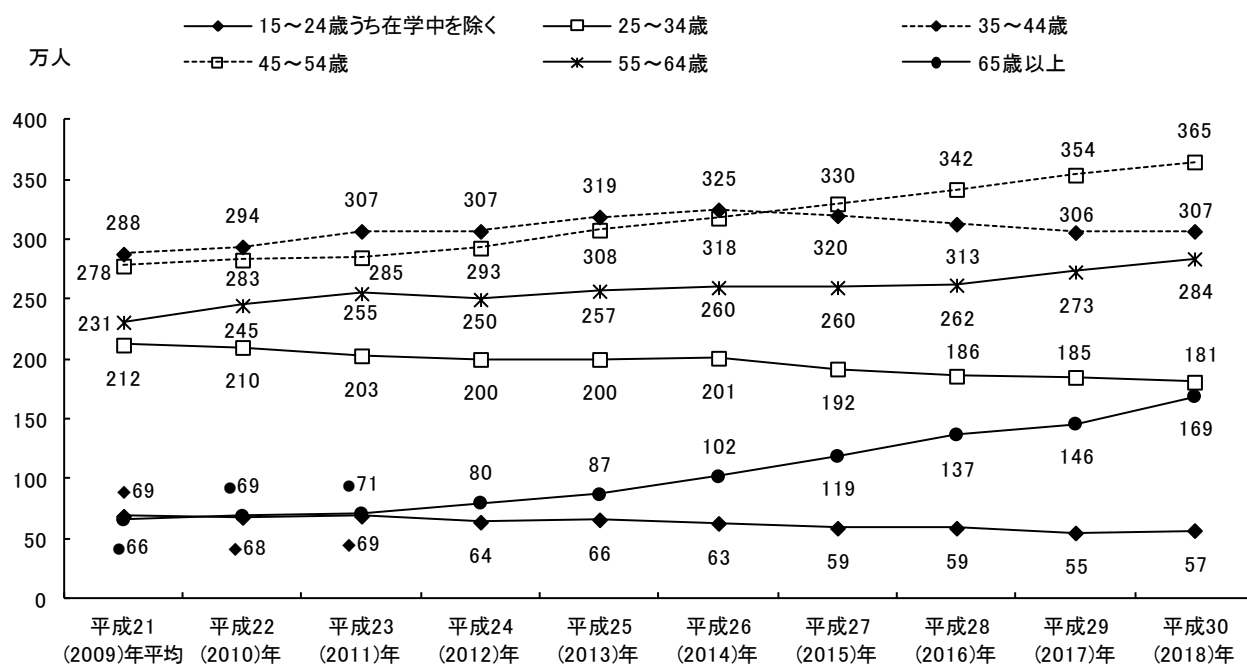
I 働く場における女性の活躍

10. 年齢階級別非正規雇用者の推移(男女別)

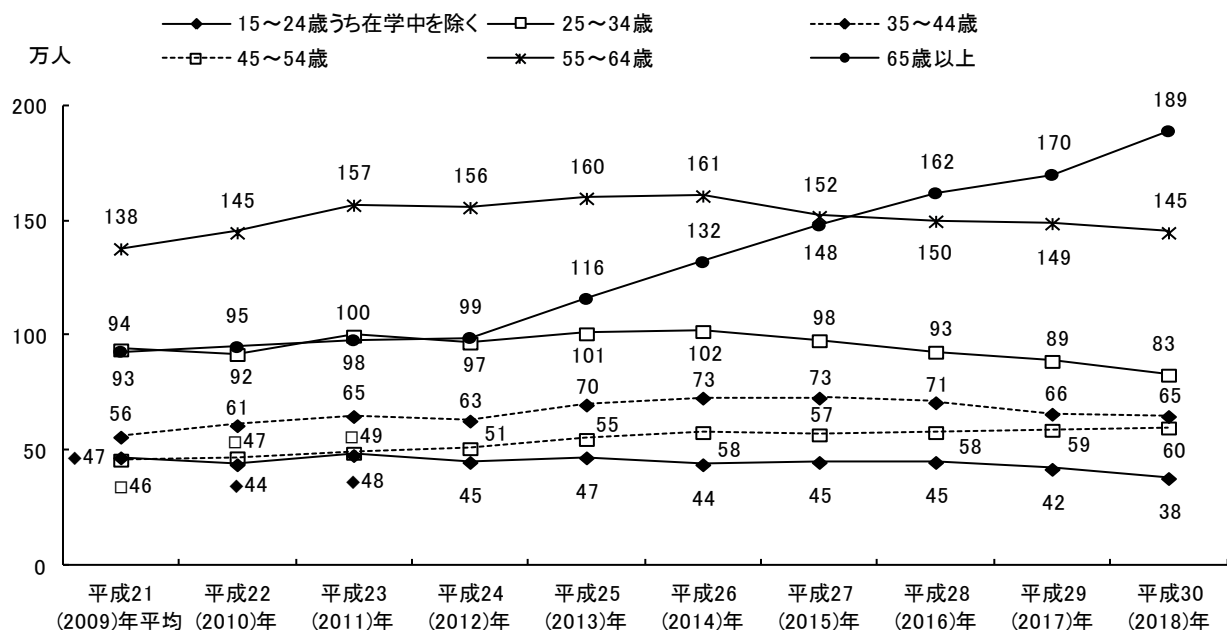
年齢階級別非正規雇用者数は、女性では25～34歳を除いて増加している。男性では、15歳～24歳うち在学中を除く25～34歳、35～44歳及び55～64歳が昨年度より増加している。男女とも、65歳以上が大きく増加している。

図表 I - 2 - 10 年齢階級別非正規雇用者の推移(全国)

<女性>



<男性>



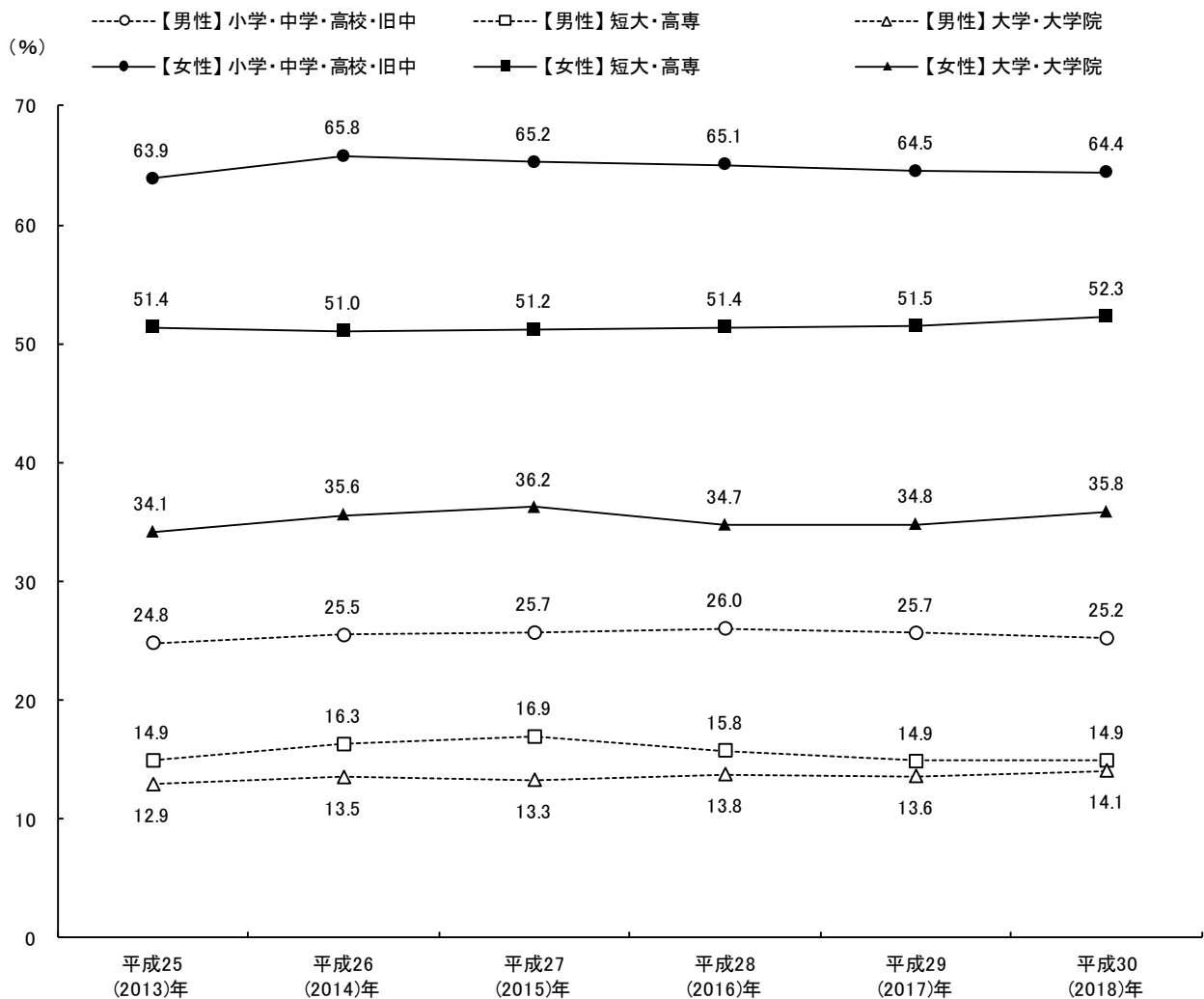
注:2009年から2011年までの数値については、ベンチマーク人口を2010年国勢調査結果基準に切り替えたことに伴う変動を考慮し、時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

資料:総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成30年平均)

11. 学歴別、年齢階級別非正社員の比率（男女別）

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。平成 30（2018）年平均では、「小学・中学・高校・旧中」の女性の 64.4%、男性の 25.2%、「短大・高専」の女性の 52.3%、男性の 14.9%、「大学・大学院」の女性の 35.8%、男性の 14.1%が非正社員である。

図表 I－2－11－1 学歴別非正社員の比率（全国）



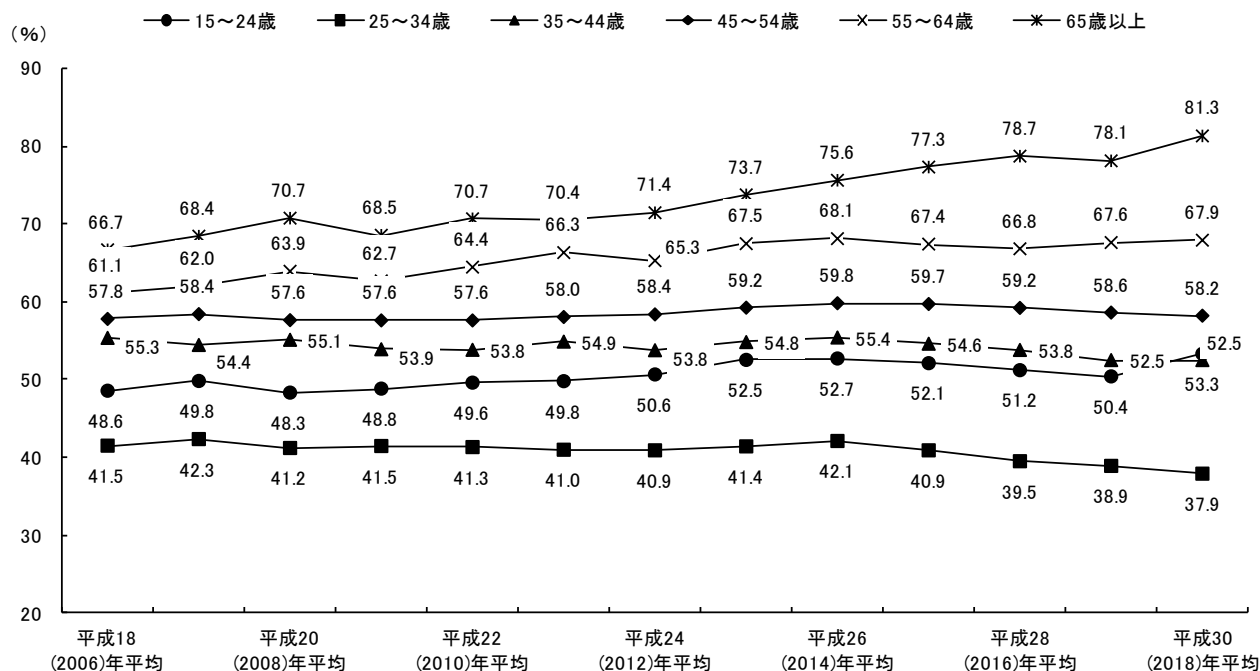
注：非正社員の比率は、役員を除く雇用者に対する非正規の職員・従業員の割合である。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 30 年平均）

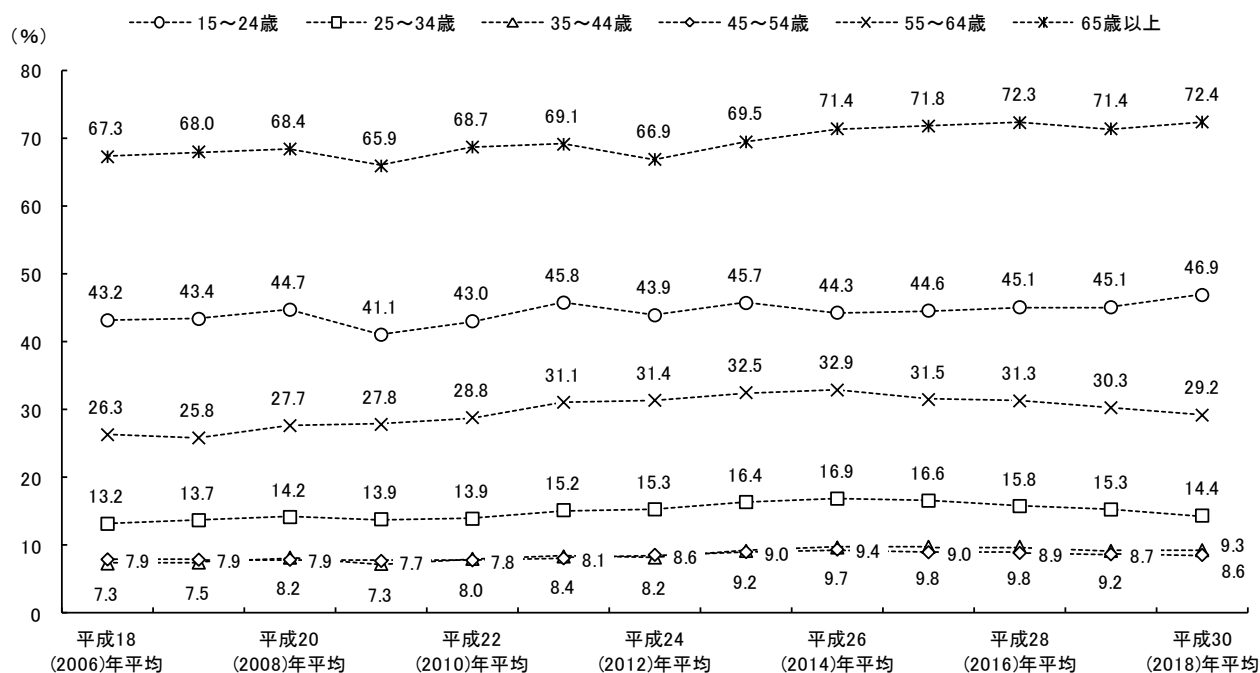
I 働く場における女性の活躍

年齢階級別の非正社員の比率は、平成 30（2018）年平均では、女性は 25～34 歳を除いて 50%以上が非正社員である一方、男性では「45～54 歳」の 8.6%から「65 歳以上」の 72.4%まで、年齢階級間の差が大きい。

図表 I - 2 - 1 1 - 2 年齢階級別非正社員の比率（全国）
＜女性＞



＜男性＞

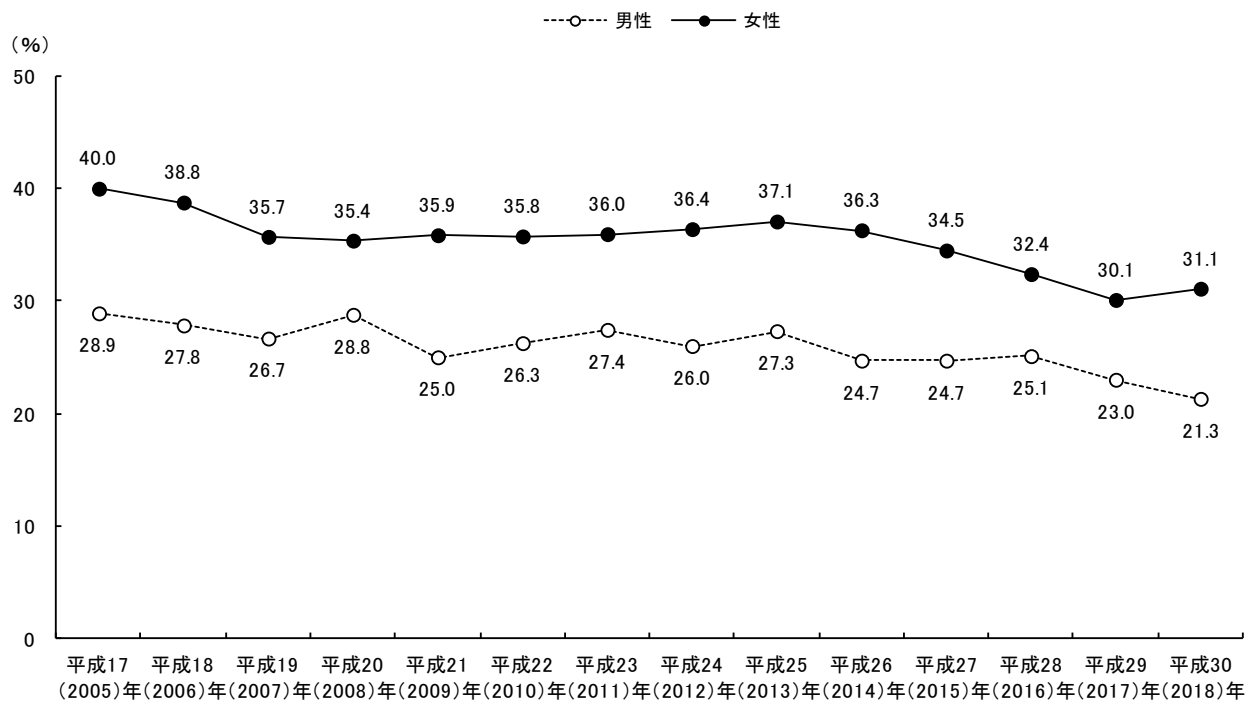


資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 30 年平均）

12. 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、平成 30（2018）年は、男性 21.3%、女性 31.1%である。平成 17（2005）年以降、男性は 20%台後半から前半へと、女性は 30%台後半から前半へと減少傾向で推移している。

図表 I－2－12 若年雇用者に占める非正規雇用者比率（全国）

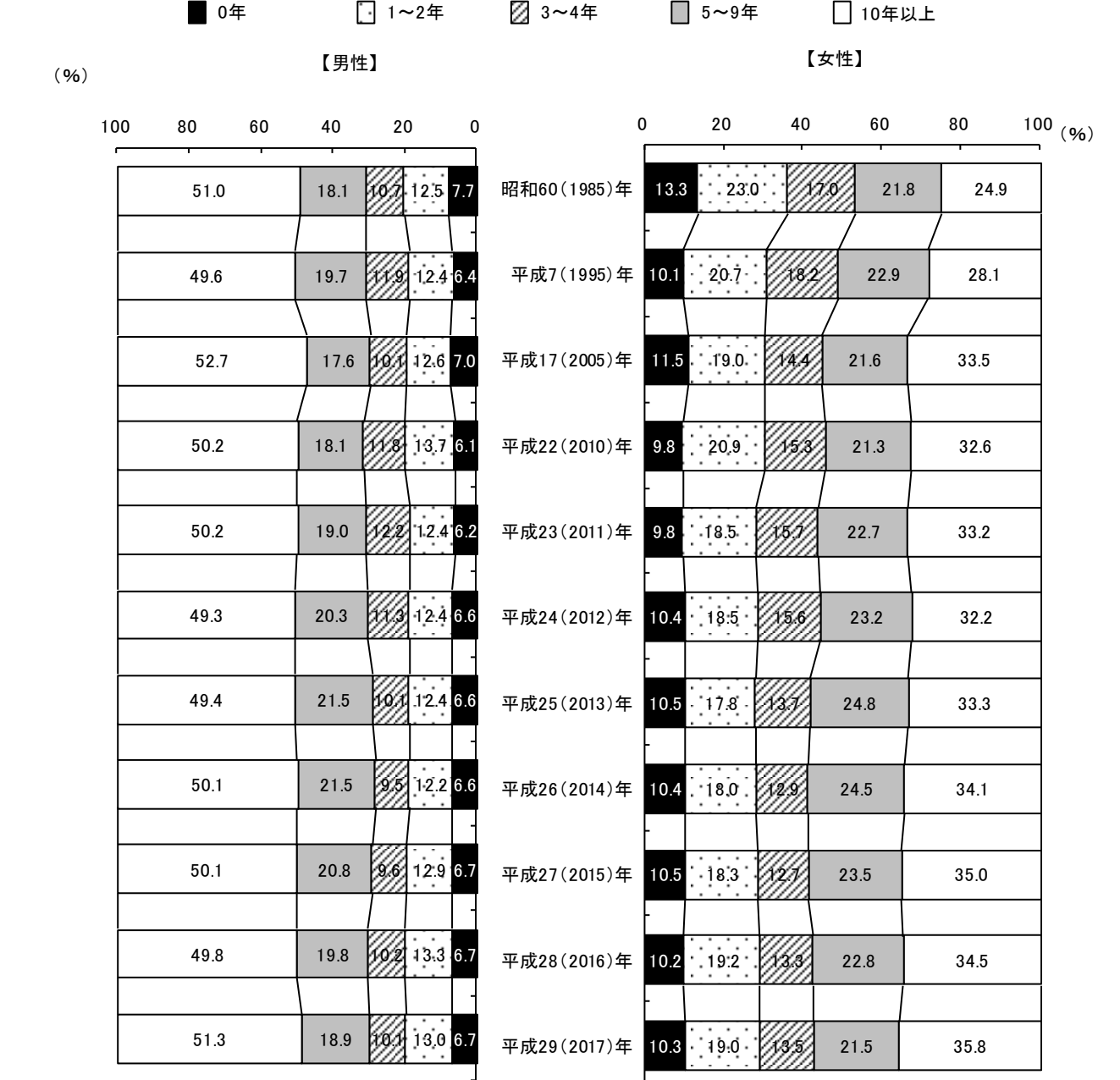


注1：若年の非正規雇用者比率とは、15～24歳雇用者総数に占める15～24歳非正規雇用者の割合で、いずれも在学中の者を除く。

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）」（平成30年平均）

勤続年数別に一般労働者の構成割合をみると、昭和 60（1985）年以降男性は半数近くを 10 年以上が占め大きな変動はないのに対し、女性は、勤続 10 年以上が昭和 60（1985）年から平成 17（2005）年の間に 24.9%から 33.5%まで大きく増加して、それ以降は横ばいで推移し、平成 29（2017）年は 35.8%となっている。

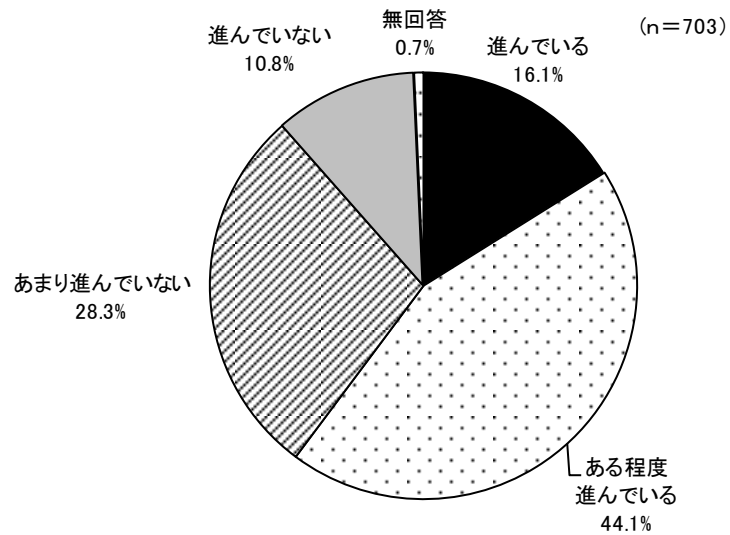


注2：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない。

1 4. 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16.1%、「ある程度進んでいる」が44.1%である。両者を合わせると60.2%となり、「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた39.1%を上回っている。

図表 I - 2 - 1 4 - 1 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）

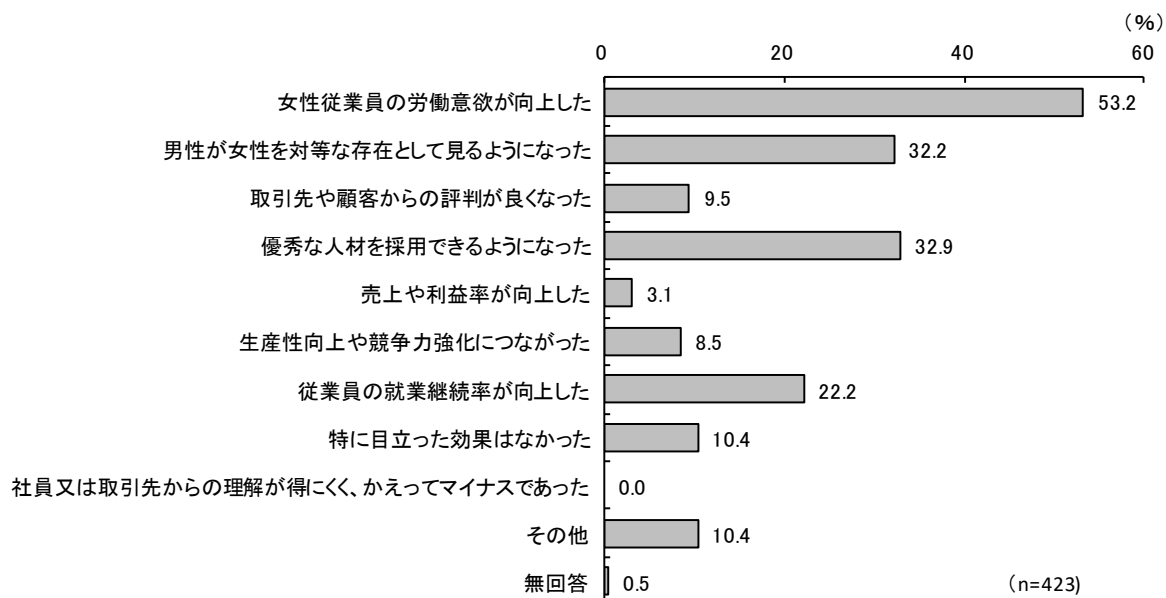


資料：東京都産業労働局：「平成29年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

I 働く場における女性の活躍

女性が活躍するための取組実施の効果を聞いたところ、「女性従業員の労働意欲が向上した」の53.2%、次いで「優秀な人材が確保できるようになった（32.9%）」、「男性が女性を対等な存在として見るようになった（32.2%）」の順となっている。

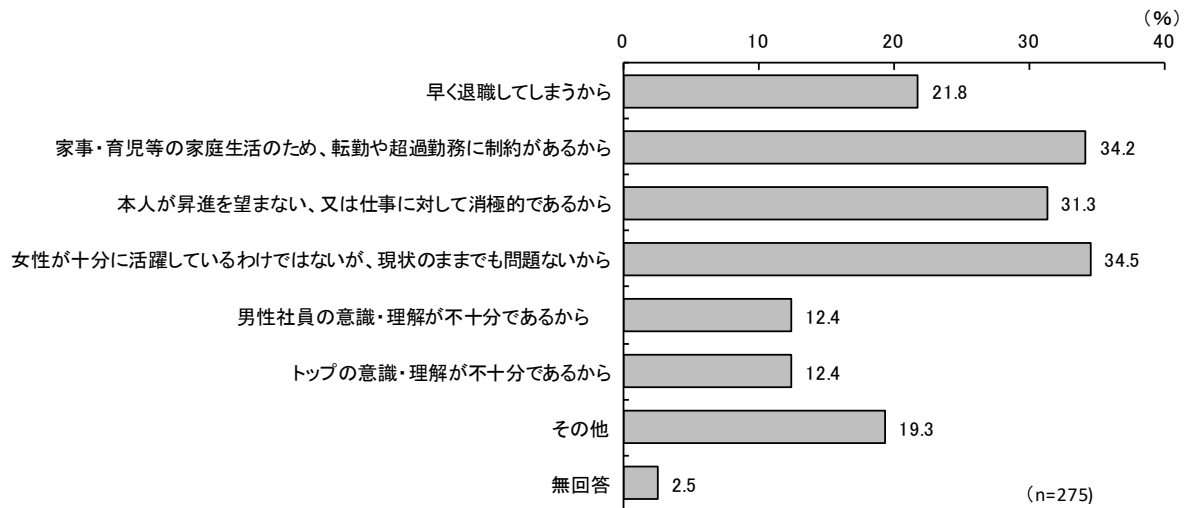
図表 I－2－14－2 女性が活躍するための取組実施の効果（都）



資料：東京都産業労働局：「平成 29 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

一方、女性が活躍するための取組が進んでない理由を聞いたところ最も高かったのは、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままで問題ないから」の 34.5%、「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから（34.2%）」、「本人が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから（31.3%）」が続いている。

図表 I - 2 - 1 4 - 3 女性が活躍するための取組が進んでない理由（都）



資料：東京都産業労働局：「平成 29 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」