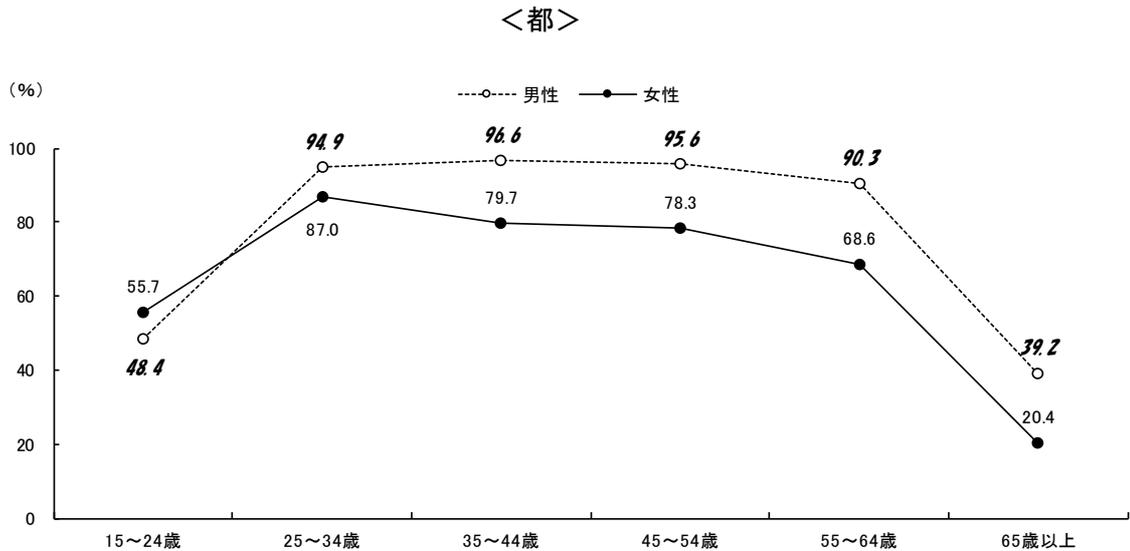


I - 2 女性の活躍推進

1. 年齢階層別労働力人口比率

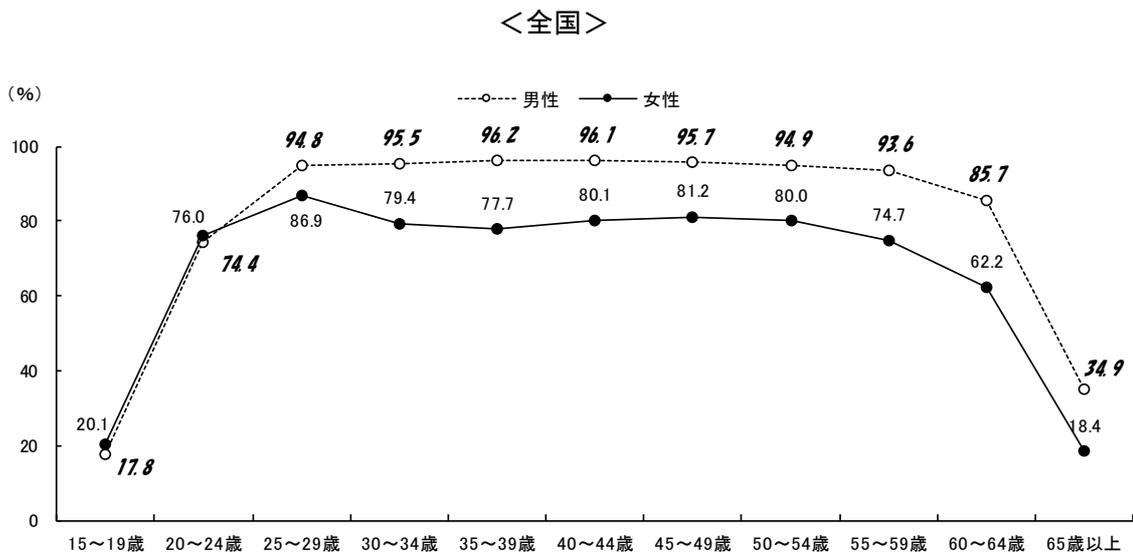
労働力人口比率は、男性では都・全国とも台形を描いている一方、女性では、都・全国とも30歳代半ばから40歳代前半の年齢層で低下がみられるM字カーブとなっている。

図表 I - 2 - 1 男女別労働力人口比率（都）



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3年平均）



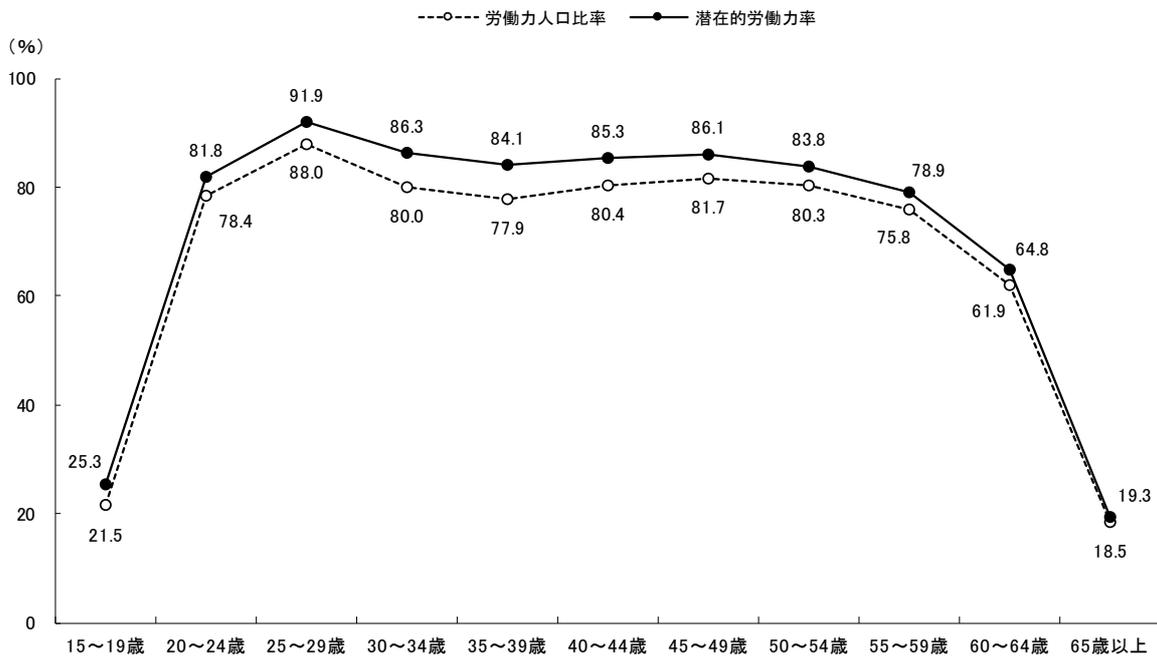
資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（令和3年平均）

## 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91.9%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30～34歳と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 I - 2 - 2 年齢階層別潜在的労働力率（女性）（全国）



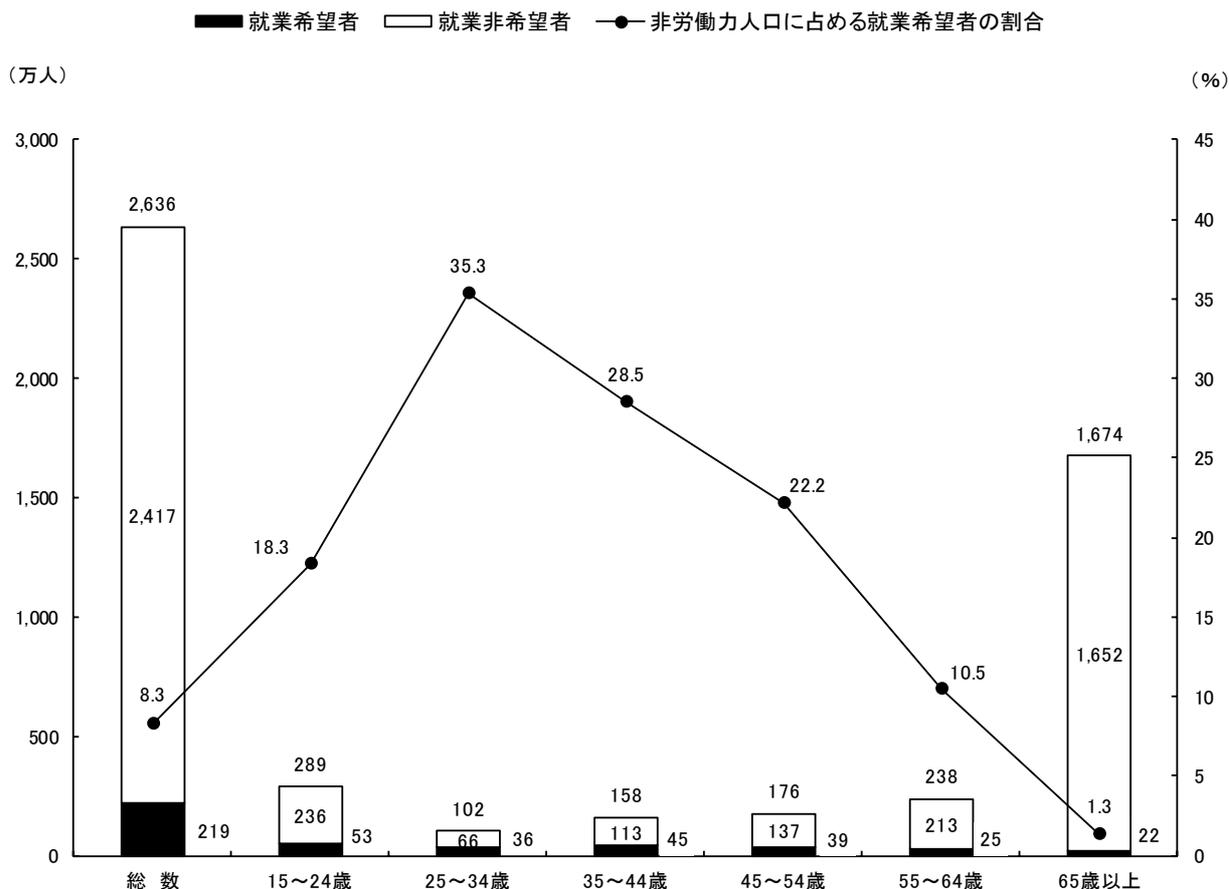
注1：労働力人口比率は、15歳以上人口に占める労働力人口の割合。潜在的労働力率は、労働力人口と就業希望者の合計を15歳以上人口で除した値。「図表 I - 2 - 1 男女別労働力人口比率＜全国＞」は、総務省「労働力調査（基本集計）」（令和3年平均）を基に、「図表 I - 2 - 2 年齢階層別潜在的労働力率（女性）」は、総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和3年平均）を基に作成しているため、女性の労働力人口比率の数値に違いが生じている。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和3年平均）

3. 就業希望の非労働力人口（女性）（全国）

非労働力人口のうち就業を希望している女性は171万人であり、女性の非労働力人口全体の6.5%となっている。年齢別では、25歳から34歳までの30.4%をピークに、35歳から44歳までが27.2%、45歳から54歳が21.0%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）」（令和3年平均）

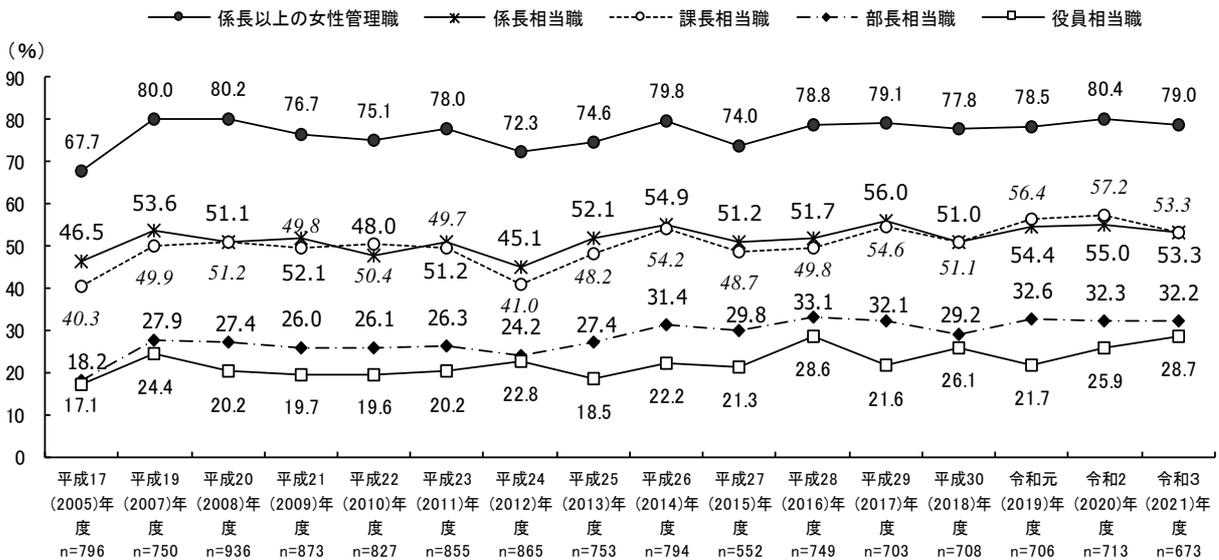
4. 役職別女性管理職状況

都の女性管理職を有する事業所割合は、令和3（2021）年度に係長相当職で53.3%、課長相当職で53.3%、部長相当職で32.2%、役員相当職で28.7%となっている。

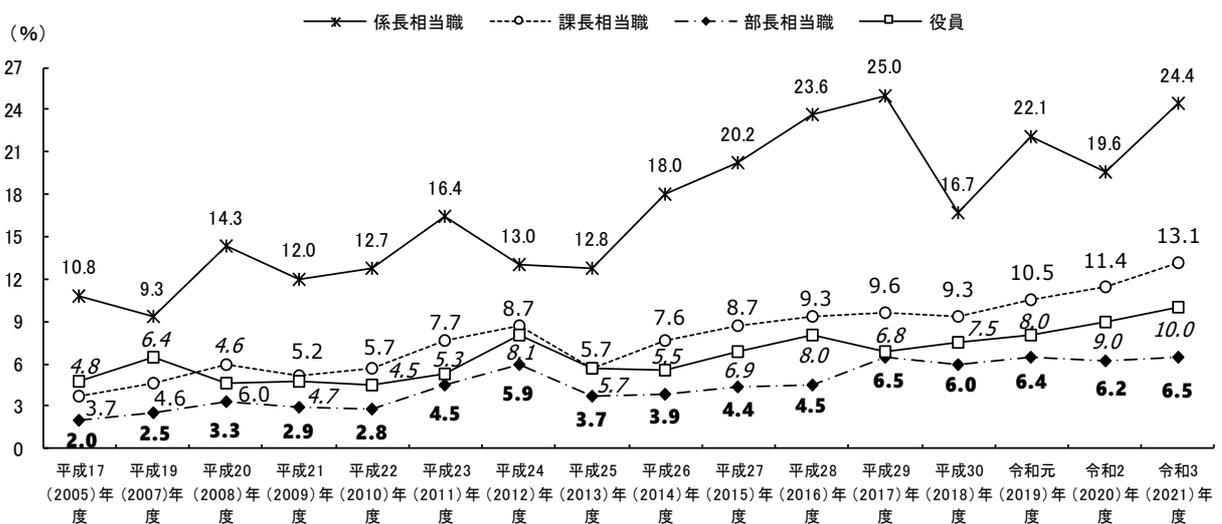
役職別女性管理職の割合は、令和3（2021）年度で係長相当職が24.4%、課長相当職が13.1%、部長相当職が6.5%、役員が10.0%となっている。

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。

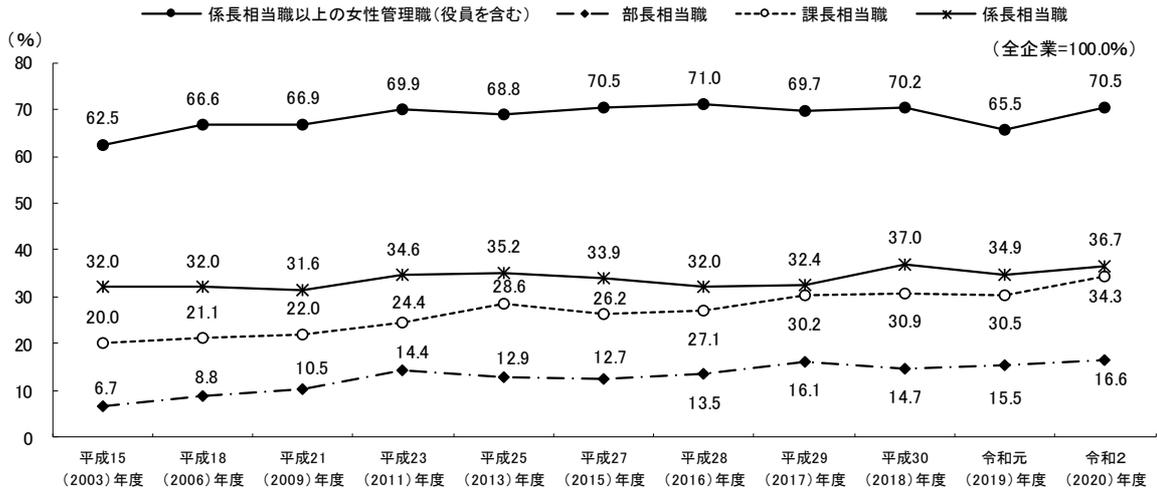
注3：平成18（2006）年度はデータなし

資料：東京都産業労働局「令和3年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

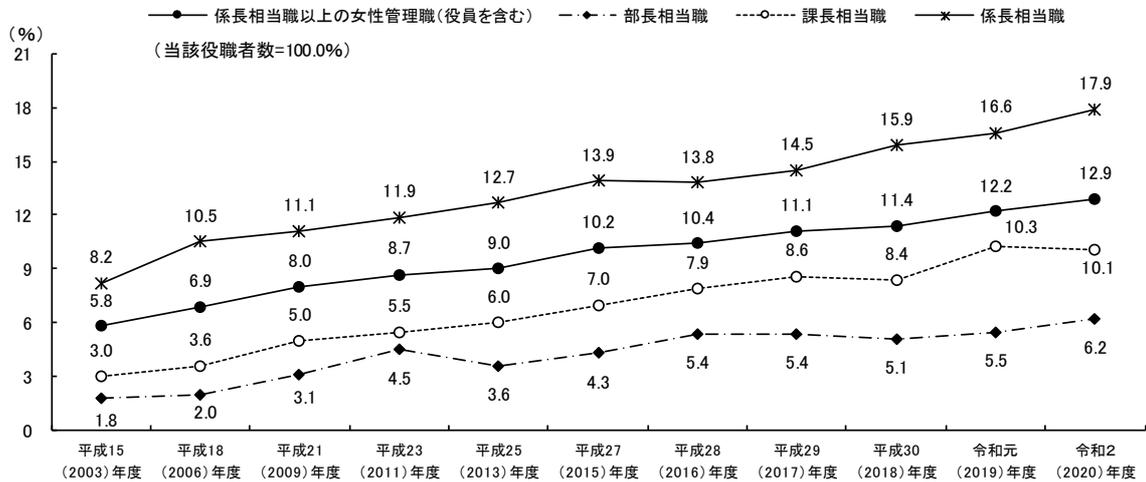
全国の女性管理職を有する企業割合を役職別に見ると、係長相当職ありの企業は36.7%、課長相当職は34.3%、部長相当職は16.6%となっている。

役職別女性管理職の割合は増加傾向にあり、令和2（2020）年度で係長相当職以上の女性管理職（役員を含む）全体が12.9%、係長相当職が17.9%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。

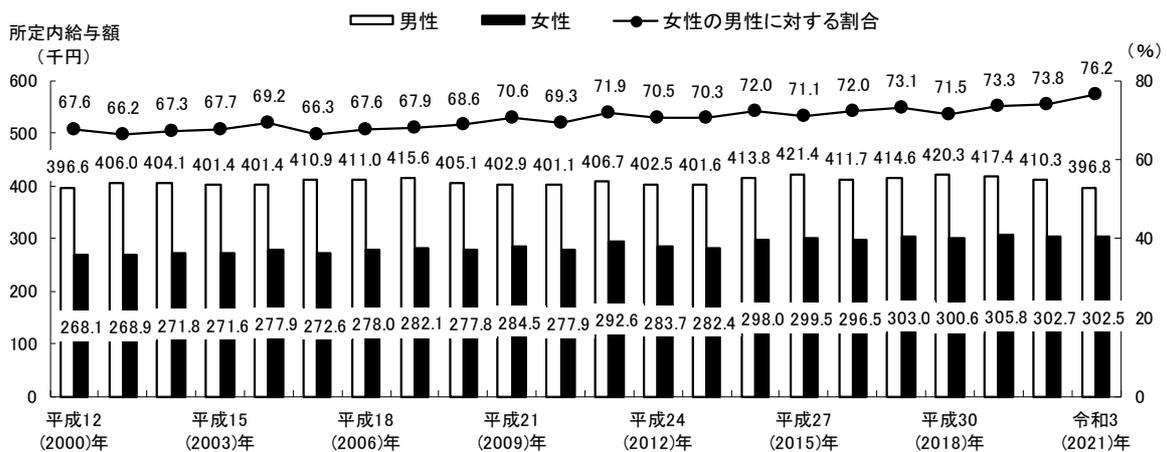
資料：厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

5. 所定内給与額男女間格差の推移

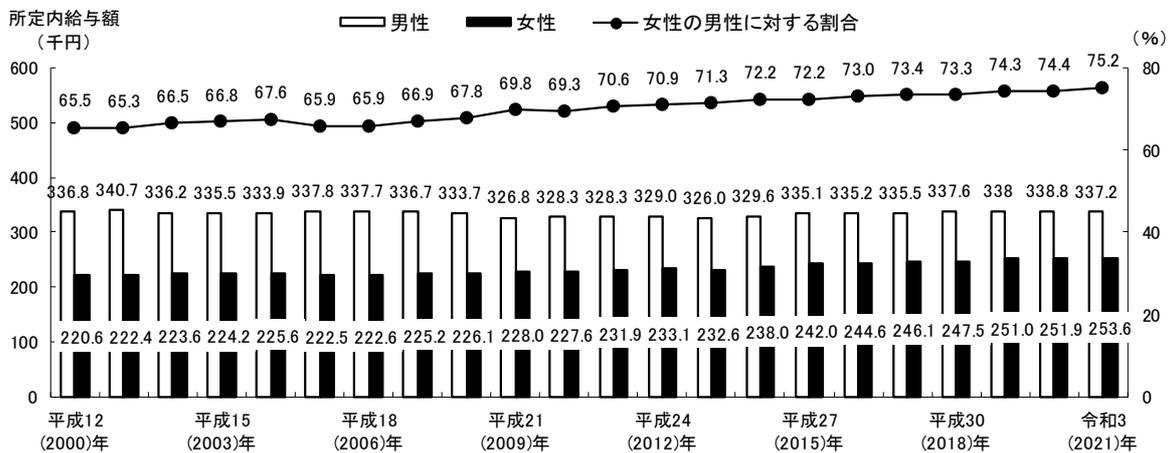
所定内給与額の女性の男性に対する割合をみると、都は平成12（2000）年の67.6%が令和3（2021）年には76.2%、全国では65.5%から75.2%となり、男女間の格差は緩やかに縮小しているが、依然として男性の7割半ばの水準に留まっている。

図表 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

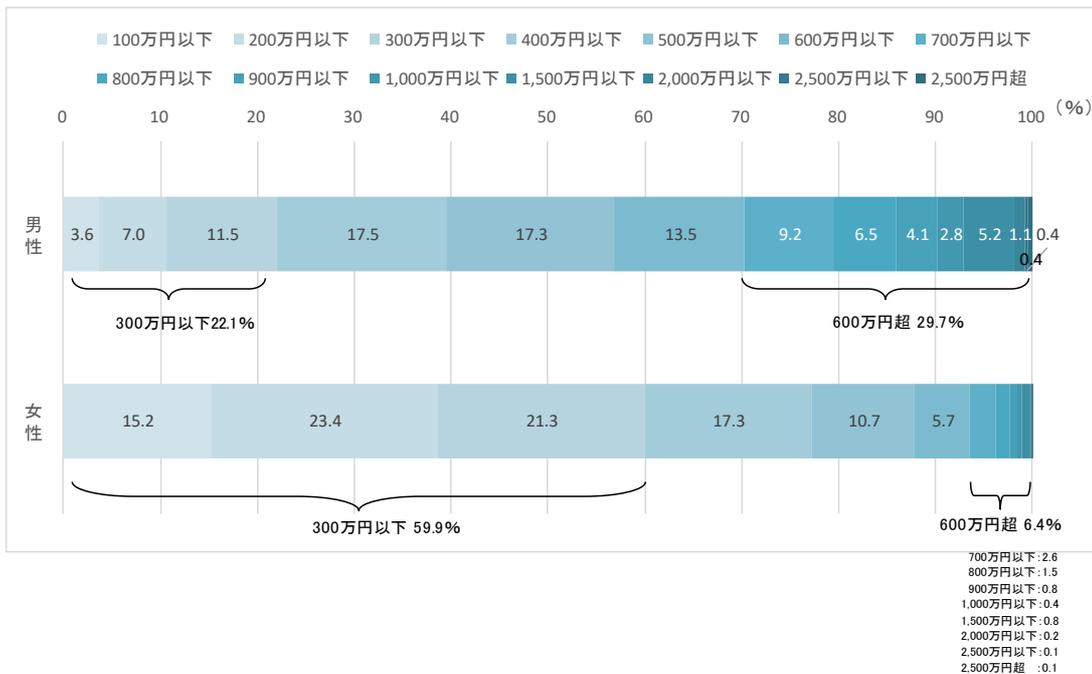
注 2：所定内給与額とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。

- 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「令和3年賃金構造基本統計調査（全国）」

令和2（2020）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22.1%であるのに対し、女性は59.9%となっている。一方、男性では所得が600万円超の者が29.7%であるのに対し、女性は6.4%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）



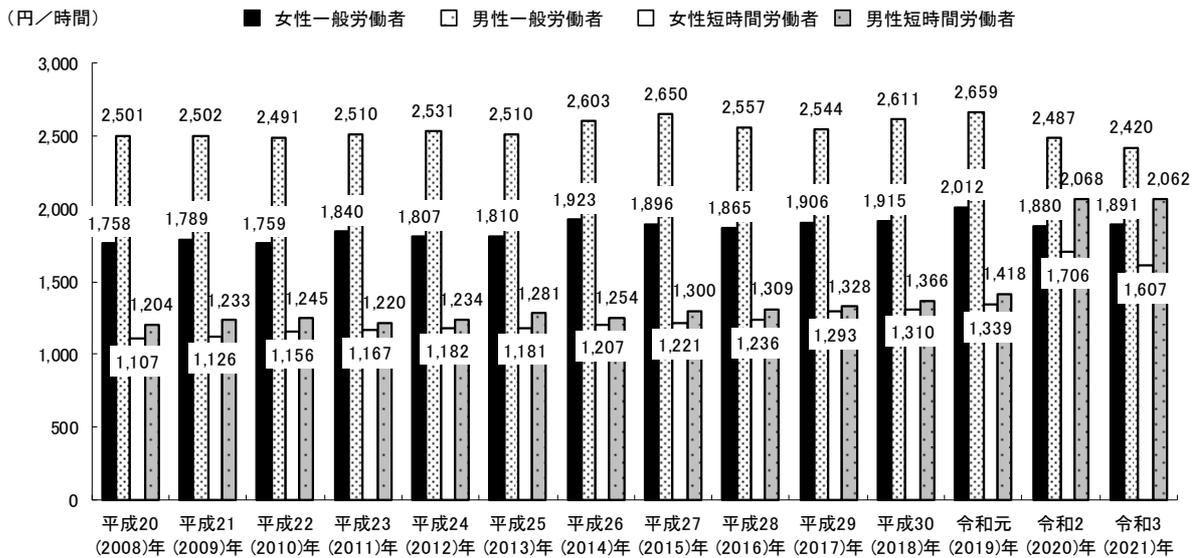
資料：国税庁「令和2年分 民間給与実態統計調査」

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

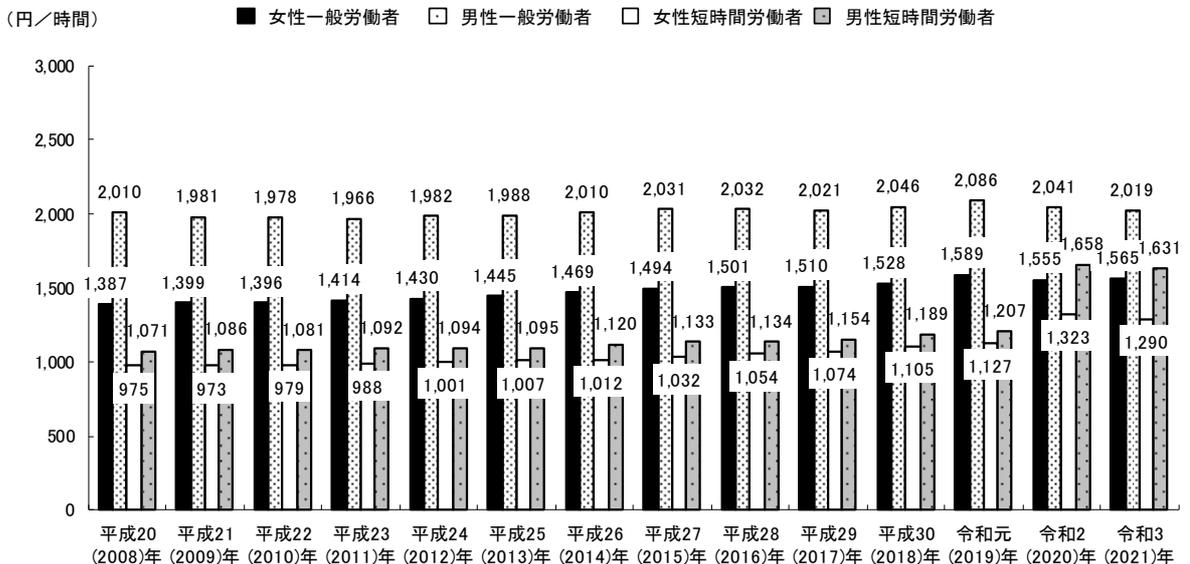
平成20（2008）年以降、平均所定内給与額は一般労働者はほぼ横ばいで、令和元年以降減少傾向、短時間労働者は、やや増加傾向で、令和2年以降大きく増加している。

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。
- 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3年賃金構造基本統計調査」

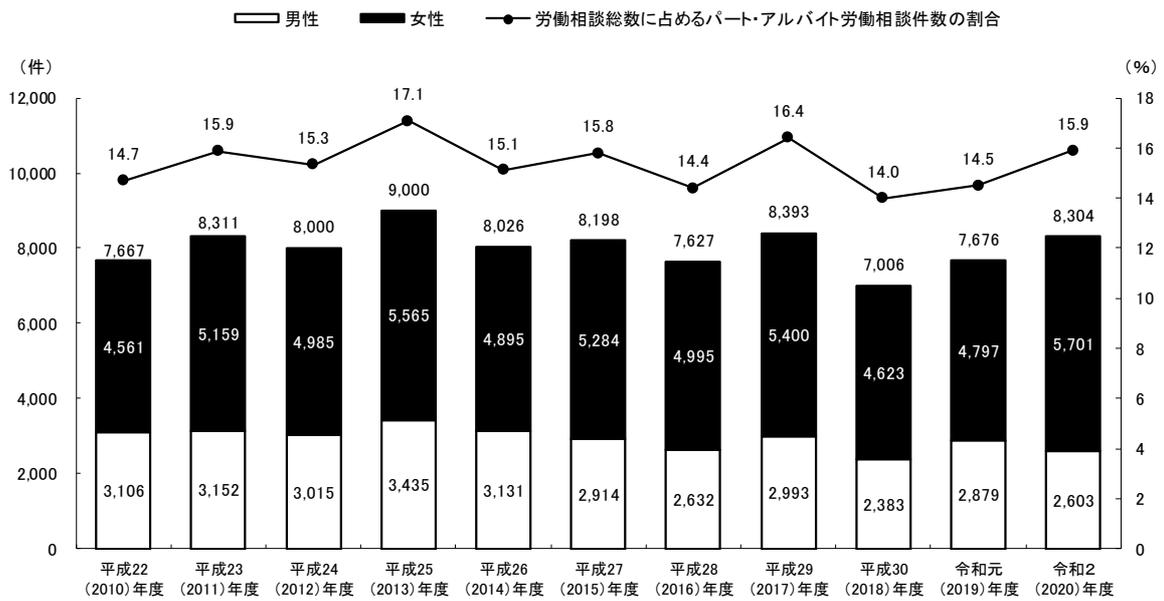


8. パート・アルバイトや派遣労働に関する労働相談

都内のパート・アルバイト労働に関する労働相談件数は8千件前後で推移しており、令和2（2020）年度における労働相談件数全体に占める割合は15.9%であった。

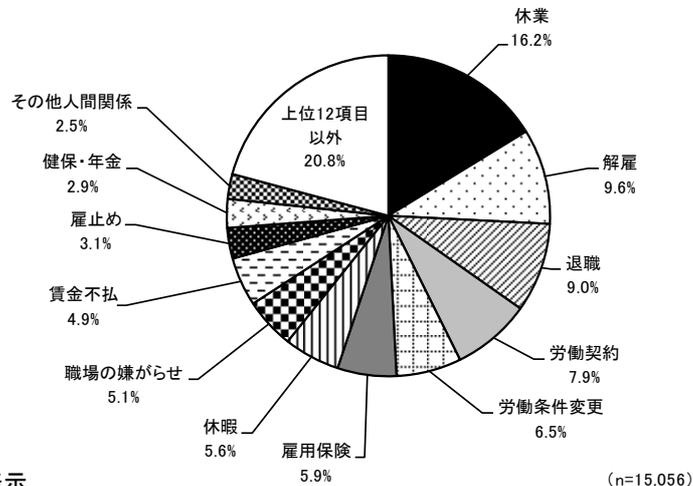
令和2（2020）年度における相談の内容をみると、最も多いのが「休業」（16.2%）で、以下、「解雇」（9.6%）、「退職」（9.0%）、「労働契約」（7.9%）の順となっている。

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「令和2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>



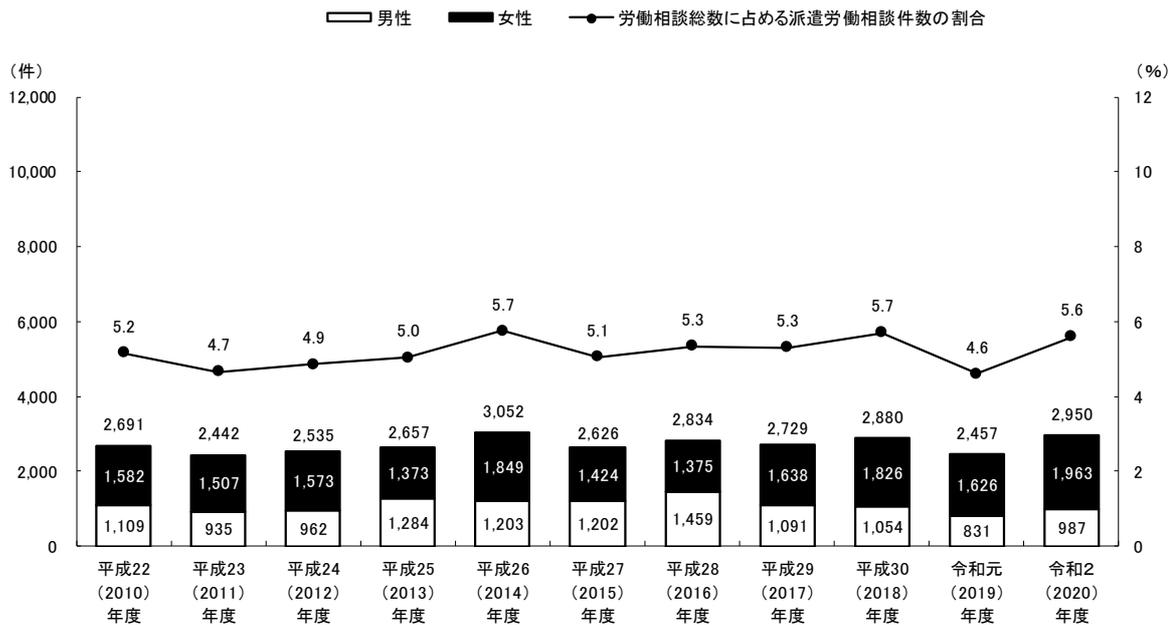
注：上位12項目表示

資料：東京都産業労働局「令和2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22（2010）年以降、5%前後で推移している。

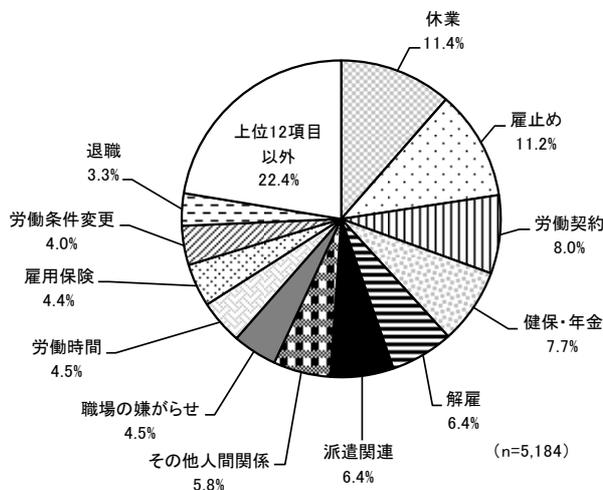
令和2（2020）年度における相談の内容をみると、最も多いのが「休業」（11.4%）で、以下「雇止め」（11.2%）、「労働契約」（8.0%）、「健保・年金」（7.7%）の順となっている。

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「令和2年東京都の労働相談の状況」

<派遣労働相談の内容>



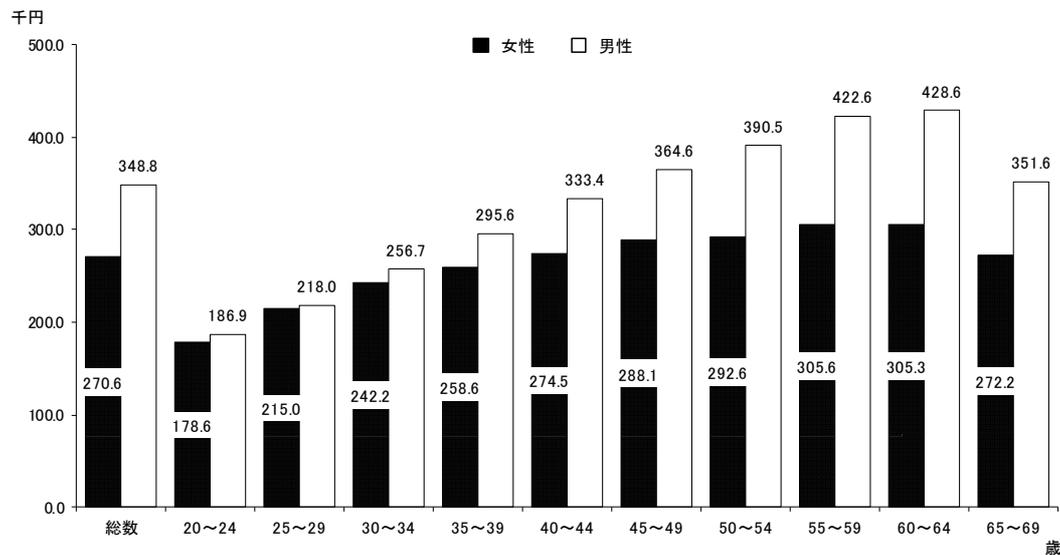
注：上位12項目表示

資料：東京都産業労働局「令和2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（男女別）

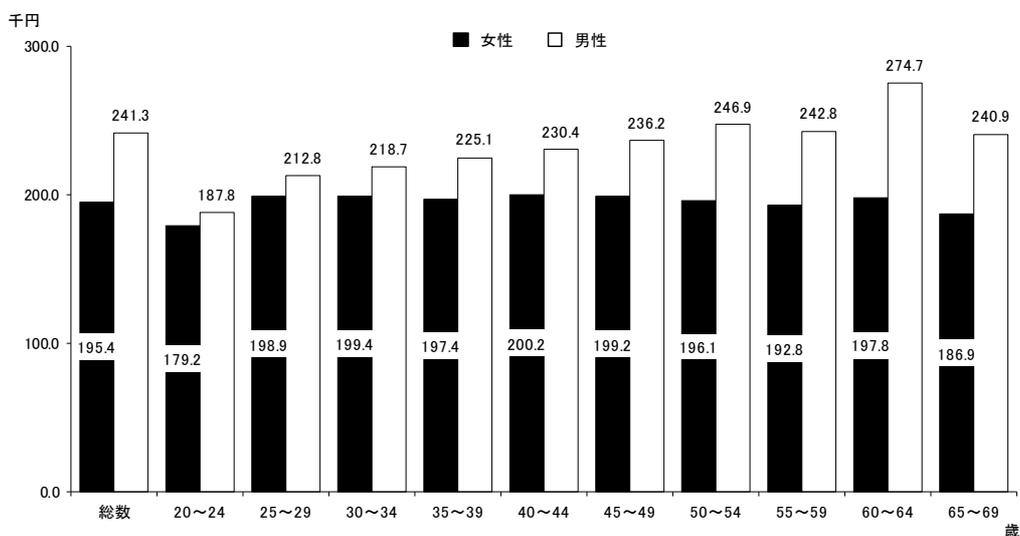
雇用形態・年齢階級別の平均賃金は、男女とも正社員・正職員は60歳代前半まで増加しているが、男性に比べて女性の賃金の変化は緩やかになっている。正社員・正職員以外の男性は、60歳代前半まで増加傾向にあるが、正社員・正職員と比べて増加幅は小さい。正社員以外・正職員以外の女性では40歳代を境に減少傾向にある。

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>



資料：総務省「令和3年賃金構造基本統計調査」

## &lt;正社員以外・正職員以外&gt;

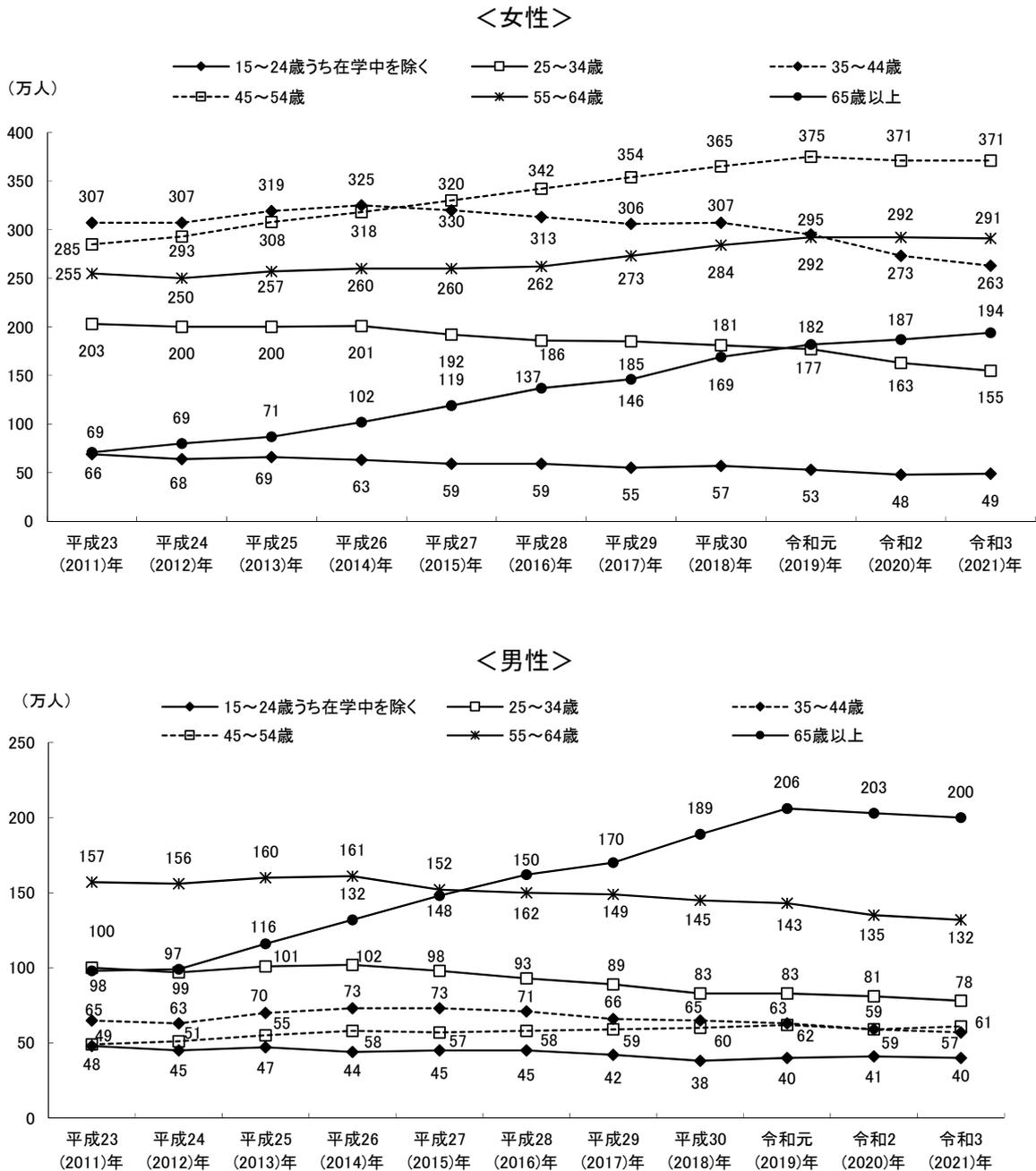


資料：厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

10. 年齢階級別非正規雇用者の推移(男女別)

年齢階級別非正規雇用者数の10年間の推移をみると、女性では15～44歳で減少傾向、45～64歳では、増加傾向から令和2（2020）年度以降は横ばいになっている。男性では令和元（2019）年度以降、すべての年代において横ばいになっている。

図表 I - 2 - 10 年齢階級別非正規雇用者の推移(全国)



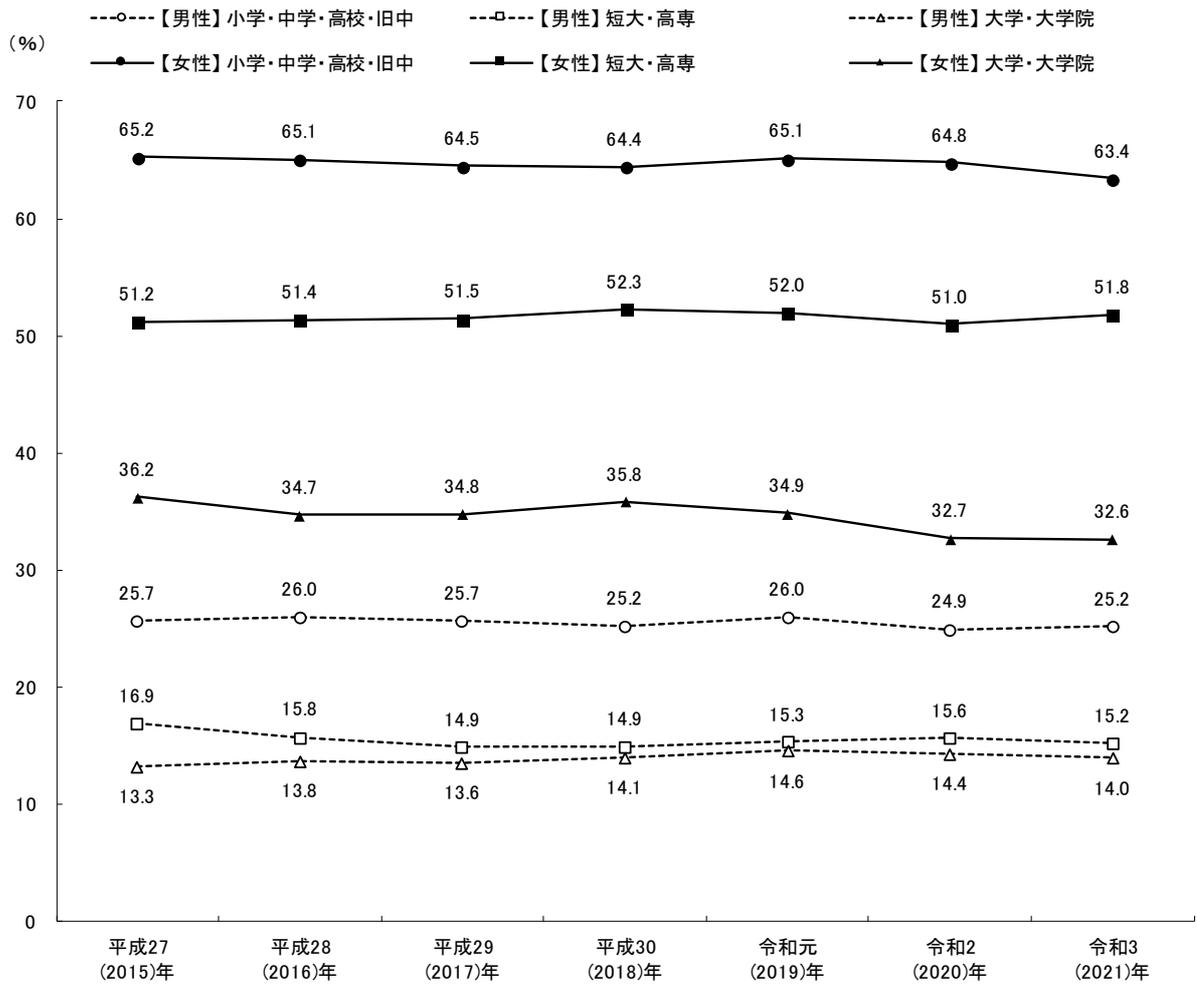
注：2011年の数値については、ベンチマーク人口を2010年国勢調査結果基準に切り替えたことに伴う変動を考慮し、時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和3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。令和3（2021）年平均では、「小学・中学・高校・旧中」の女性の63.4%、男性の25.2%、「短大・高専」の女性の51.8%、男性の15.2%、「大学・大学院」の女性の32.6%、男性の14.0%が非正社員である。

図表 I - 2 - 1 1 - 1 学歴別非正社員の比率（全国・男女別）



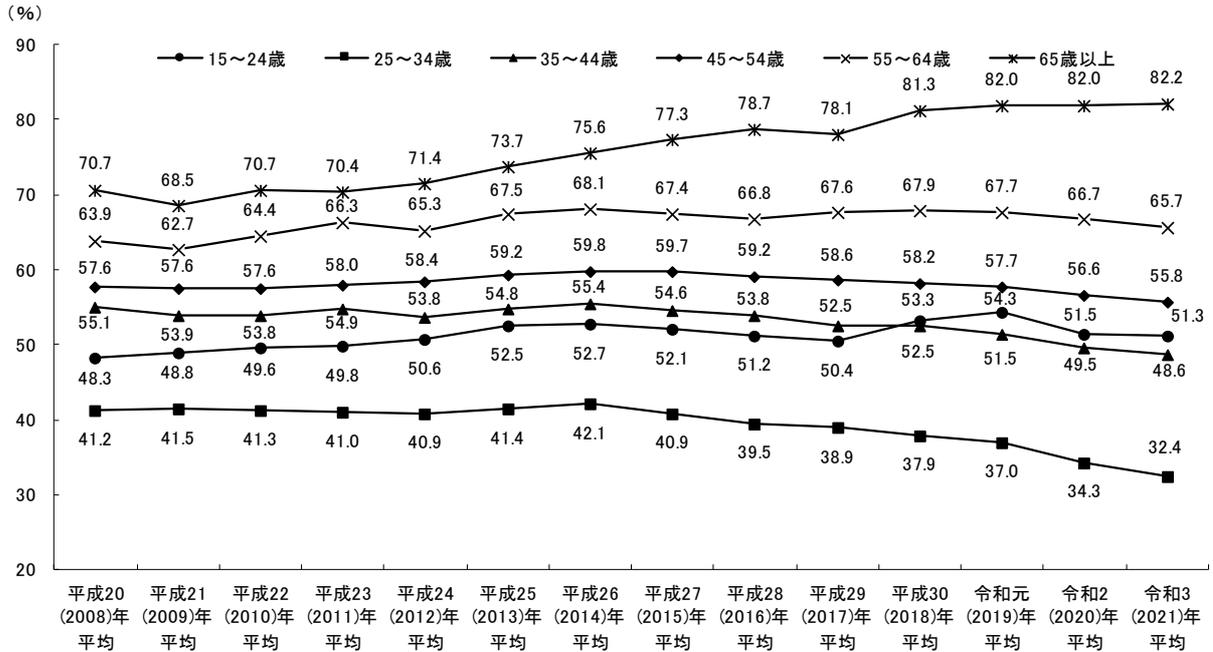
注：非正社員の比率は、役員を除く雇用者に対する非正規の職員・従業員の割合である。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和3年平均）

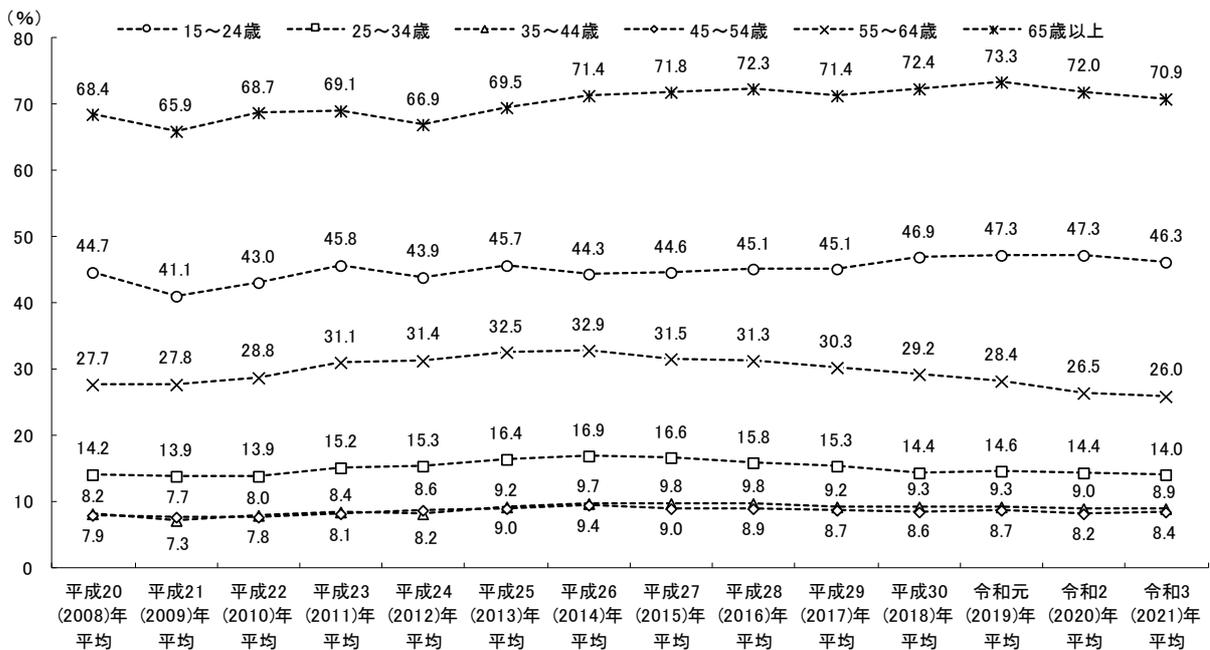
年齢階級別の非正社員の比率をみると、令和3（2021）年平均では、女性は25～44歳を除いて50%以上である一方、男性では65歳以上の70.9%以外は50%未満である。特に男性の35～44歳、45～54歳は、一貫して非正社員は10%未満で推移している。

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>

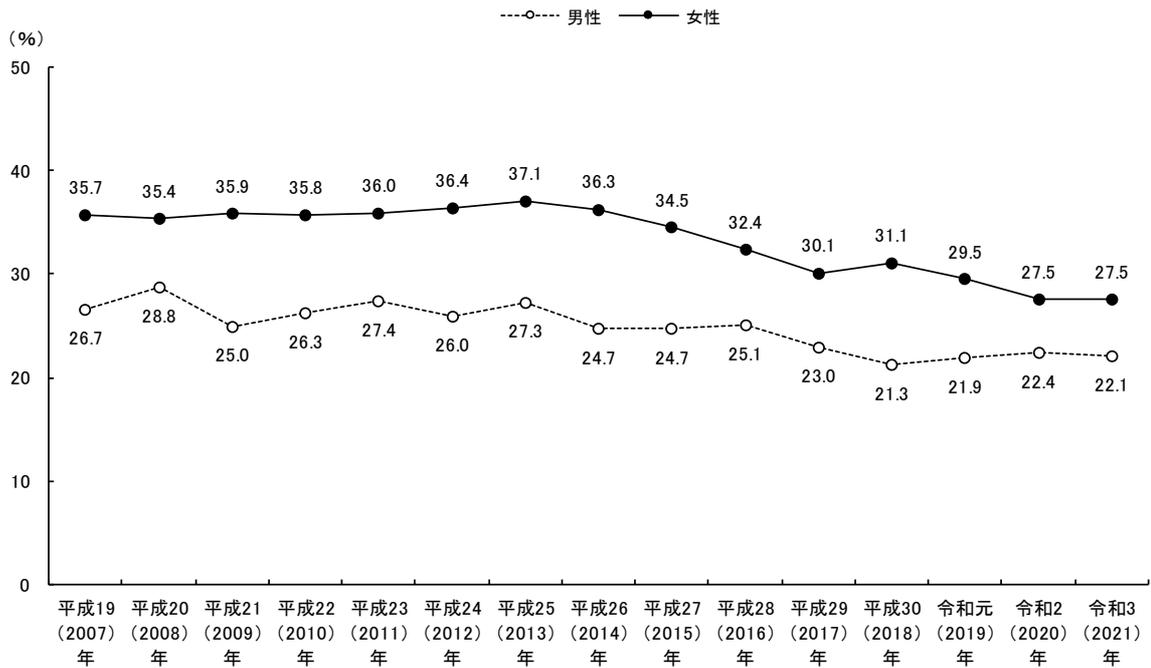


資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（令和3年平均）

## 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、令和3(2021)年は、男性22.1%、女性27.5%である。平成19(2007)年と比較すると、男性は20%台後半から前半へと、女性は30%台後半から20%台後半へと減少傾向で推移している。

図表 I - 2 - 1 2 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。

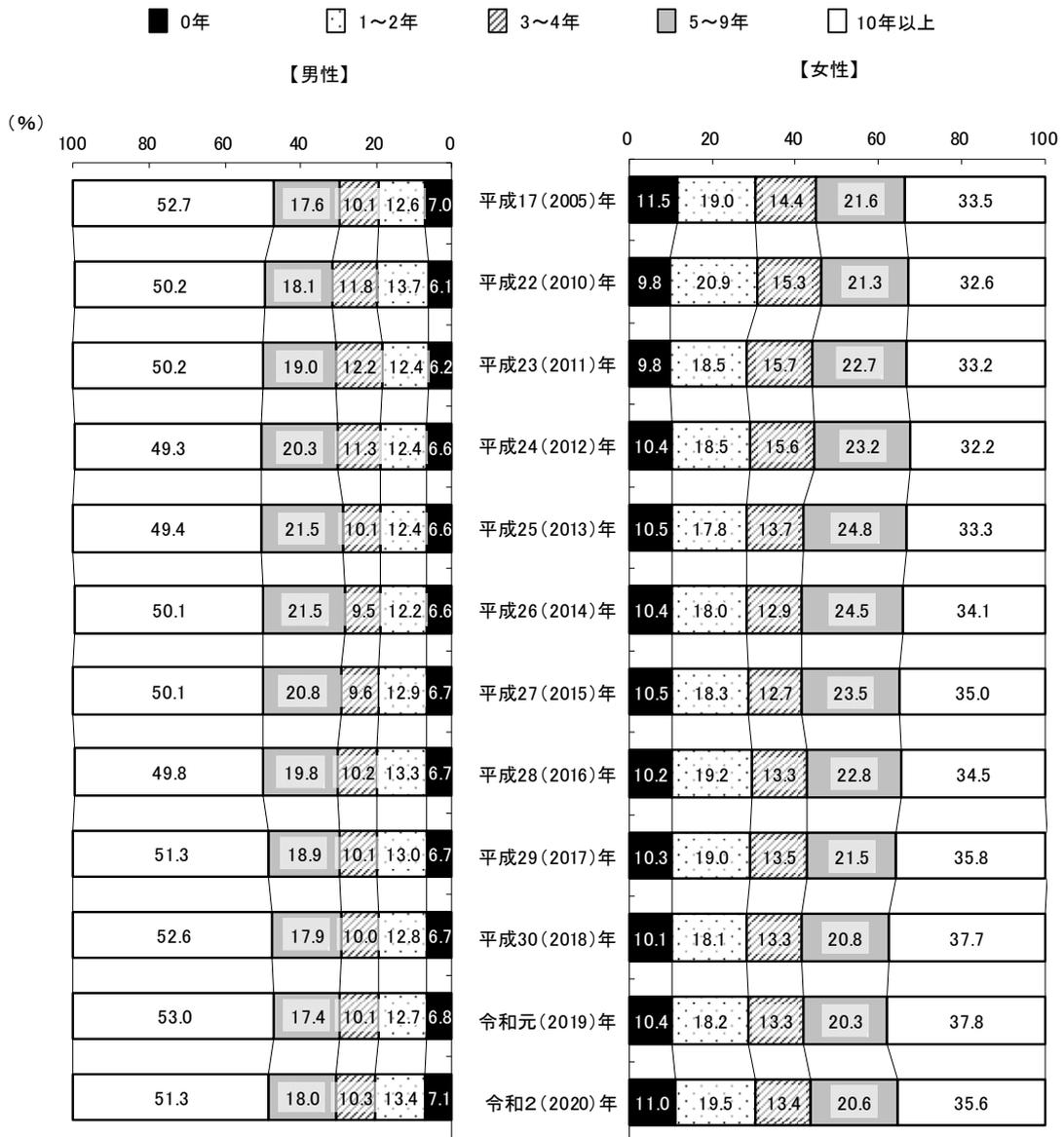
注2：平成23(2011)年については、岩手県、宮城県及び福島県を除く数値である。

資料：総務省「労働力調査(詳細集計)」(令和3年平均)

13. 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、平成17（2005）年以降男性は10年以上約半数を占め大きな変動はないのに対し、女性は、勤続10年以上が平成17（2005）年から令和元（2019）年の間にかけてゆるやかに増加し、令和2（2020）年は35.6%となっている。

図表 I - 2 - 13 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。

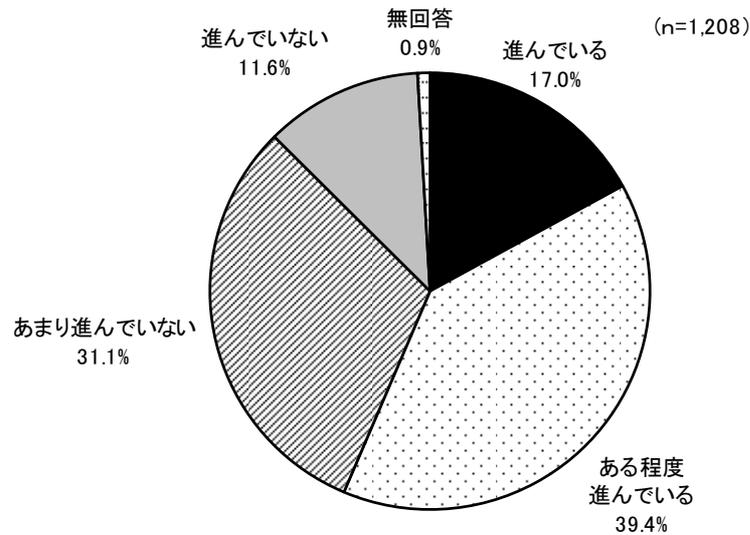
注2：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない。

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

## 14. 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。

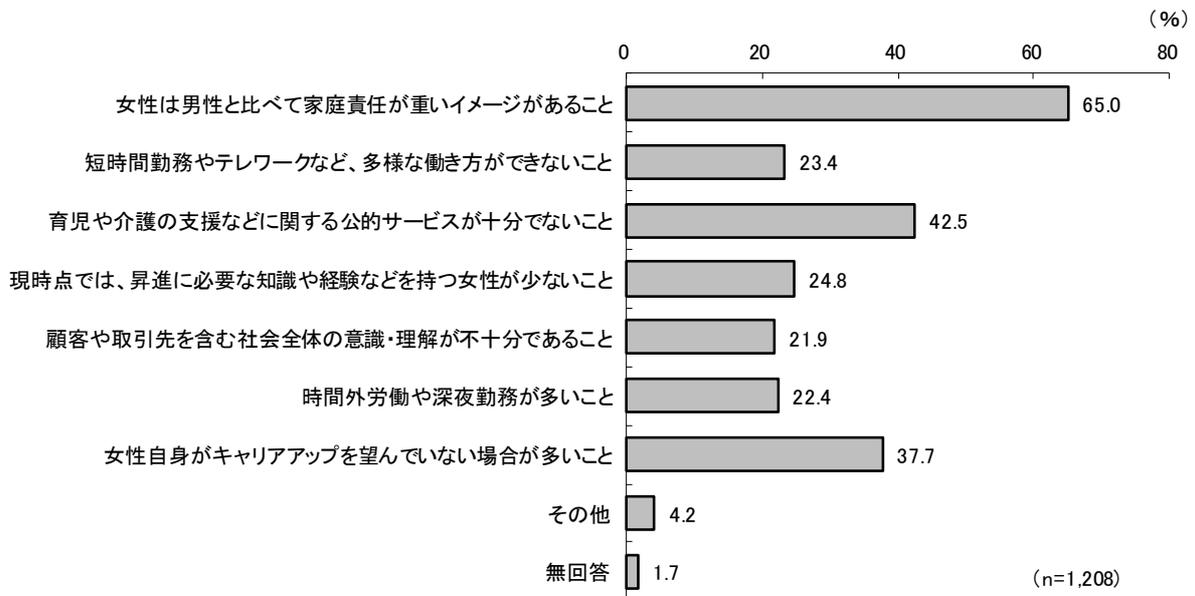
図表 I-2-14-1 女性が活躍するための取組の進捗状況（都）



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場合が多いこと（37.7%）」の順となっている。

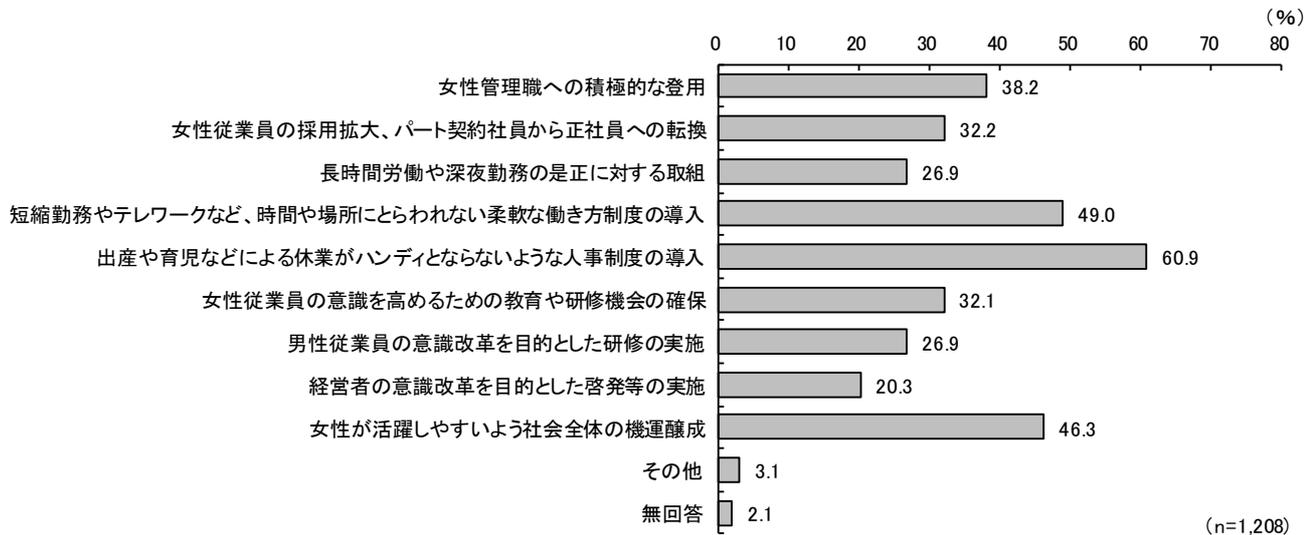
図表 I - 2 - 1 4 - 2 女性が活躍する上での課題について（都）



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 I - 2 - 1 4 - 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」