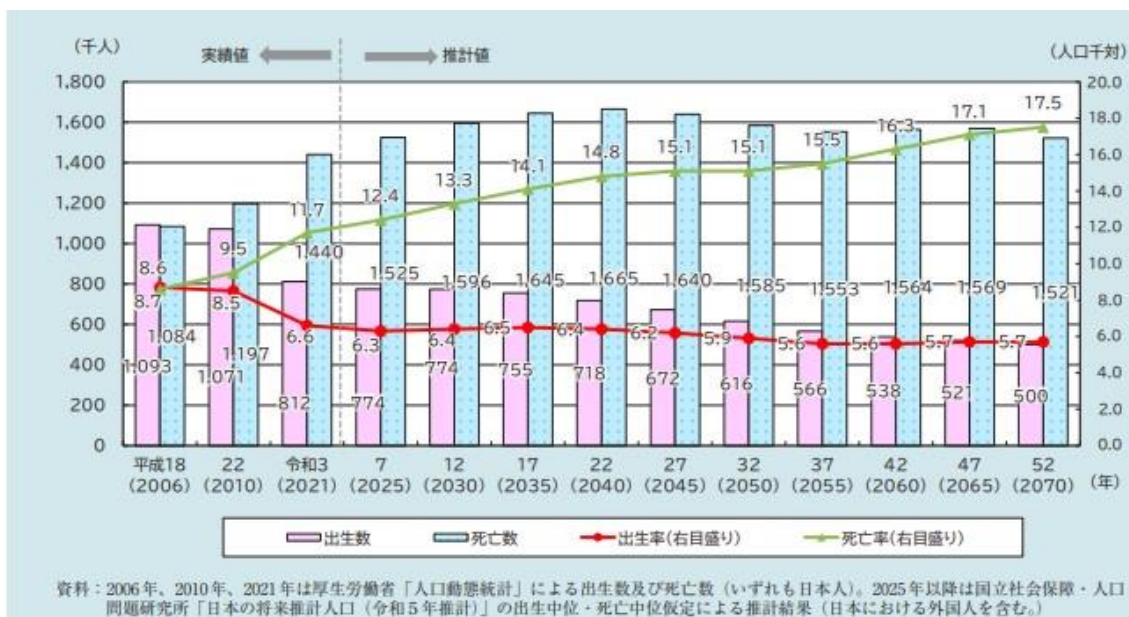
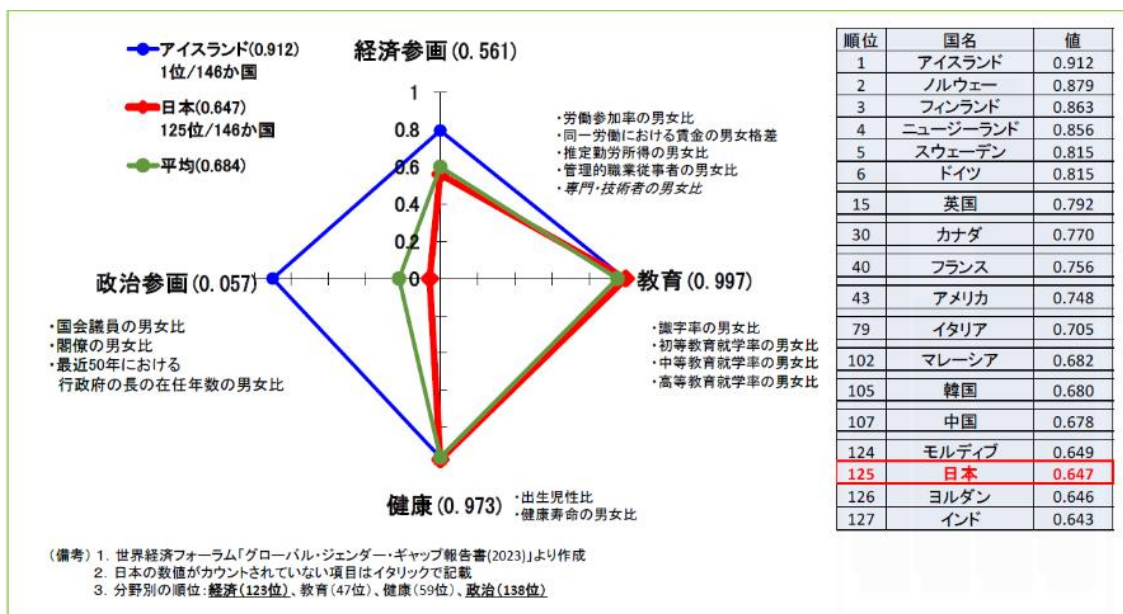


【少子高齢化の状況 出生数及び死亡数の将来推計】



65歳以上人口は、「団塊の世代」が65歳以上となった平成27（2015）年に3,379万人となり、「団塊の世代」が75歳以上となる令和7（2025）年には3,653万人に達すると見込まれている。65歳以上人口と15～64歳人口の比率を見ると、昭和25（1950）年には65歳以上の者1人に対して現役世代（15～64歳の者）12.1人がいたのに対して、令和4（2022）年には65歳以上の者1人に対して現役世代2.0人になっている（内閣府「令和5年版高齢社会白書」）。

【ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023 年】



世界経済フォーラム(WEF)は、各国の男女格差の現状を評価した「Global Gender Gap Report」(世界男女格差報告書) 2023 年版を発表した。日本のジェンダーギャップ指数は 146 か国中 125 位 (前年は 146 か国中 116 位) で、主要 7 か国 (G7) で最下位となり、昨年と比べてスコア・順位ともに下がった。日本の分野別の順位は、経済 (123 位)、教育 (47 位)、健康 (59 位)、政治 (138 位) であり、経済と政治が最下位レベルであった (内閣府男女共同参画局「ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2023」)。

【就業者及び管理職に占める女性の割合（国際比較）】

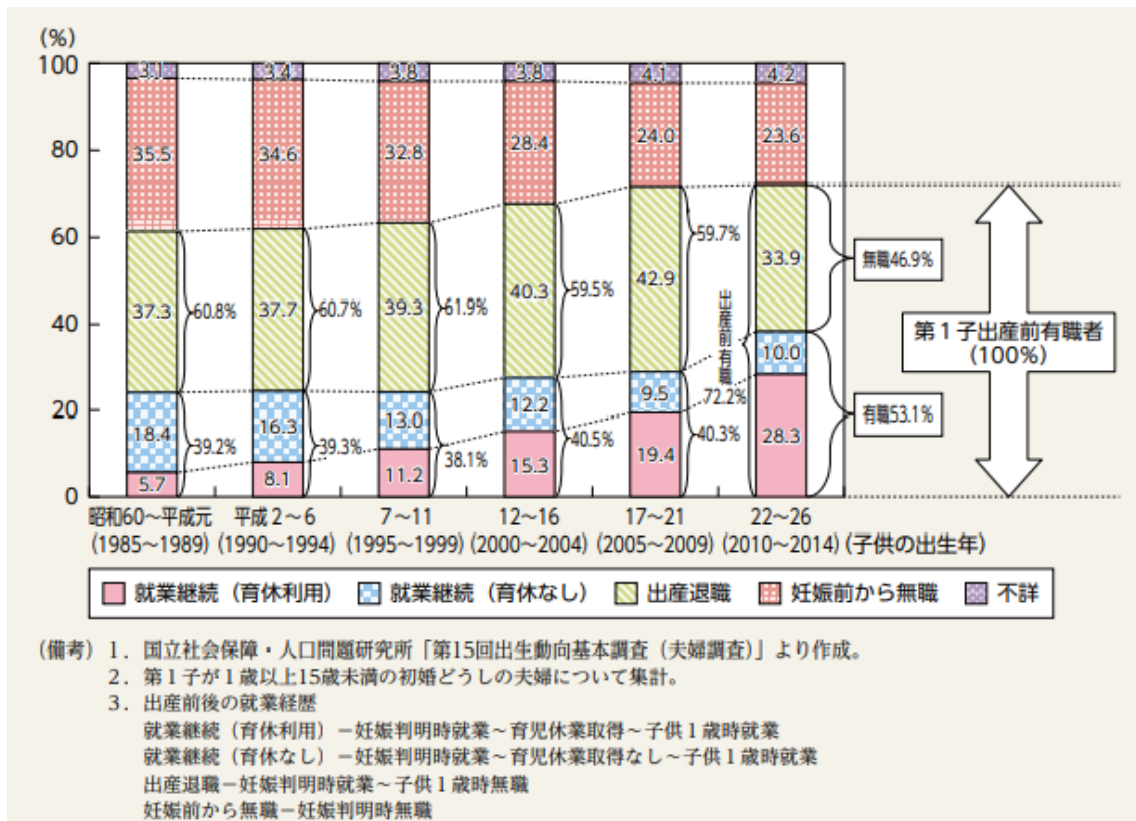


全就業者に占める女性の割合は、フランス（48.9%）、イギリス（47.7%）、アメリカ（47.0%）、スウェーデン（46.9%）などの欧米諸国に比べて、日本（44.7%）、韓国（43.2%）、マレーシア（39.0%）、フィリピン（38.6%）などのアジア諸国の割合が低い。

管理職に占める女性の割合は、日本（13.2%）と韓国（16.3%）が、スウェーデン（43.0%）、アメリカ（41.4%）、オーストラリア（40.0%）などの欧米諸国のほか、フィリピン（53.0%）、シンガポール（38.1%）などのアジア諸国と比べても低い水準にとどまっている（独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2023」）。

※フィリピン、オーストラリア、マレーシアは 2020 年の数値

【子どもの出生年別 第1子出産前後の妻の就業経歴】



第1子の出産を機に離職・復職した女性の就業経歴に関する調査によれば、第1子出産前に就業していた女性の就業継続率(第1子出産後)は、上昇傾向にあり、平成22(2010)~26(2014)年に第1子を出産した女性では、半数以上(51.3%)を占める(総務省男女共同参画局 令和4年版「男女共同参画白書」)。

【年齢階級別非正規の職員・従業員の内訳】

(万人)

		総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	
実数	非正規の職員・従業員	男女計	2101	267	233	322	437	439	405
		男	669	124	80	59	64	136	206
		女	1432	142	153	262	373	303	199
	パート・アルバイト	男女計	1474	236	139	229	318	274	278
		男	349	111	38	25	25	38	111
		女	1126	126	101	203	293	236	166
	労働者派遣事業所の派遣社員	男女計	149	10	31	32	40	19	16
		男	59	5	13	11	12	8	11
		女	90	5	18	21	28	11	6
	契約社員	男女計	283	13	45	43	54	75	53
		男	150	6	20	17	20	45	42
		女	133	7	25	26	35	30	11
	嘱託	男女計	112	1	5	7	11	53	35
男		71	0	2	2	2	37	29	
女		41	0	3	5	9	16	7	
その他	男女計	83	7	13	11	13	17	23	
	男	40	3	7	5	5	8	13	
	女	43	4	6	6	9	10	10	
対前年増減	非正規の職員・従業員	男女計	26	5	-4	-1	2	14	12
		男	16	1	1	1	3	3	6
		女	10	3	-5	-4	-1	11	6
	パート・アルバイト	男女計	11	6	-5	-3	0	5	8
		男	9	4	0	1	1	0	2
		女	3	4	-5	-5	-2	5	5
	労働者派遣事業所の派遣社員	男女計	8	1	1	1	2	2	0
		男	6	1	1	1	1	1	1
		女	2	0	0	0	1	1	0
	契約社員	男女計	6	-2	-1	1	1	4	4
		男	3	-1	-1	-1	0	1	4
		女	4	-1	0	1	1	2	1
	嘱託	男女計	-1	0	0	0	-1	2	-1
男		-1	-1	0	1	0	0	0	
女		-1	-1	-1	-1	0	1	0	
その他	男女計	1	0	1	0	-1	1	1	
	男	-1	-1	1	0	0	1	0	
	女	2	1	0	0	0	1	1	

2022年平均の正規の職員・従業員数は3,588万人と、前年に比べ1万人の増加（8年連続の増加）となった。一方、非正規の職員・従業員数は2,101万人と26万人の増加（3年ぶりの増加）となった。

男女別にみると、男性は正規の職員・従業員数が2,339万人と14万人の減少、非正規の職員・従業員数が669万人と16万人の増加となった。女性は正規の職員・従業員数が1,249万人と16万人の増加、非正規の職員・従業員数が1,432万人と10万人の増加となった。非正規の職員・従業員を男女、年齢階級別にみると、男性は2022年平均で65歳以上が206万人と最も多く、女性は45～54歳が373万人と最も多くなった（労働力調査（詳細集計）2022年（令和4年）平均結果）。

【パートタイム賃金のフルタイム賃金に対する比率の国際比較】

年	2014	2018	2021	定義・調査対象等
フルタイム=100			Full-time=100	
日本 1)	64.9	68.8	74.3	JPN
イギリス 2)	69.4	74.4	-	UK
ドイツ 3)	72.1	73.8	-	DEU
フランス 3)	86.6	90.7	-	FRA
イタリア 3)	66.4	68.8	-	ITA
オランダ 3)	76.6	73.4	-	NLD
デンマーク 3)	79.0	78.2	-	DNK
スウェーデン 3)	82.2	82.9	-	SWE

- 1) 産業計、常用労働者10人以上の民営事業所、一般労働者（所定内給与額／所定内労働時間数）に対する短時間労働者の1時間当たり所定内給与額（残業は含まない）。2018年以前は、2020年賃金構造基本統計調査の変更（短時間労働者の集計要件の見直し等）に伴う遡及集計を用いて算出。
- 2) 自営業を除く産業計・全職種1%を対象とするサンプル調査。フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の時間当たり平均賃金、残業を除く値。
- 3) 産業計、企業規模10人以上、フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の時間当たり平均賃金、残業を含む。

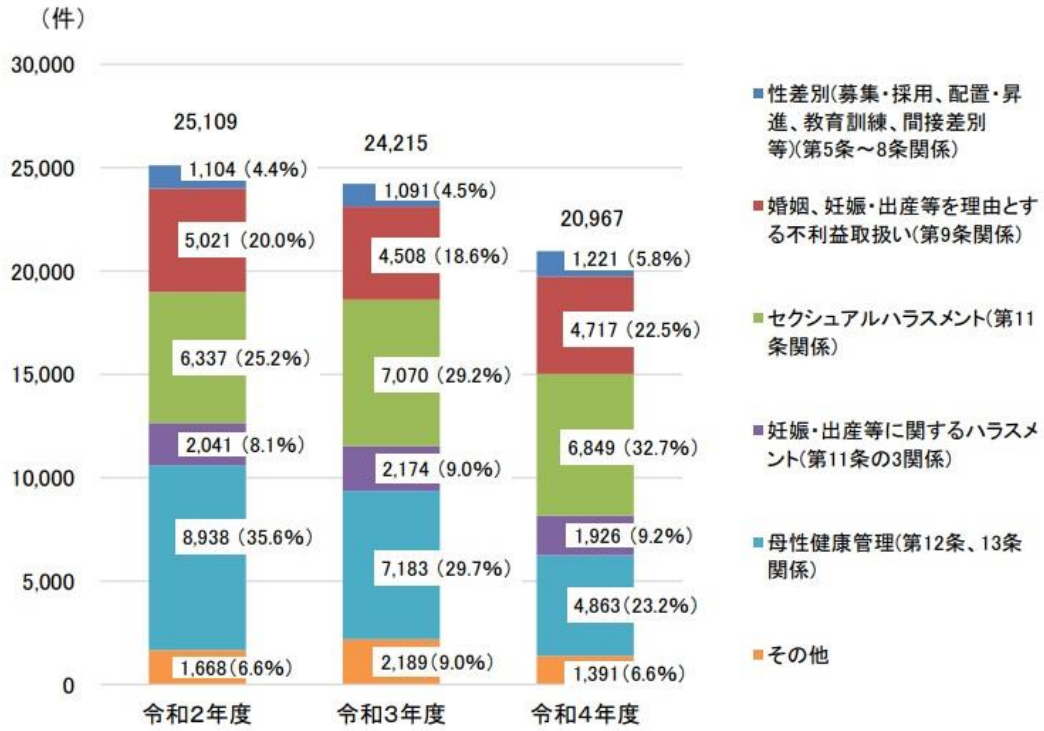
出典：日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年版

欧州：Eurostat “Structure of earnings survey” 各年版（2014、2018）

注：JILPTによる算出。パートタイム労働者の定義、調査対象、賃金水準の算出方法等は国によって異なるので、比較の際は注意を要する。

諸外国と比べると、我が国は、フルタイム労働者に対してパートタイム労働者の賃金水準が低い傾向にあったが、2021年のデータによれば、ヨーロッパ諸国の7～8割程度に追随している。ヨーロッパ諸国の中では、フランスの約9割が突出していることがわかる（独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2023」）。

【男女雇用機会均等法の施行状況 相談件数の推移】



相談内容別にみると、「セクシュアルハラスメント（第11条関係）」に関する相談が最も多く6,849件（32.7%）、次いで「母性健康管理（第12条、13条関係）」に関する相談が4,863件（23.2%）、「婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い（第9条関係）」に関する相談が4,717件（22.5%）、「妊娠・出産等に関するハラスメント（第11条の3関係）」に関する相談が1,926件（9.2%）となっている（令和4年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況）。

【母子世帯の現状】

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数	119.5万世帯 (123.2万世帯)	14.9万世帯 (18.7万世帯)
2 ひとり親世帯になった理由	離婚 79.5% (79.5%) [79.6%] 死別 5.3% (8.0%) [5.3%]	離婚 69.7% (75.6%) [70.3%] 死別 21.3% (19.0%) [21.1%]
3 就業状況	86.3% (81.8%) [86.3%]	88.1% (85.4%) [88.2%]
就業者のうち 正規の職員・従業員	48.8% (44.2%) [49.0%]	69.9% (68.2%) [70.5%]
うち 自営業	5.0% (3.4%) [4.8%]	14.8% (18.2%) [14.5%]
うち パート・アルバイト等	38.8% (43.8%) [38.7%]	4.9% (6.4%) [4.6%]
4 平均年間収入 [母又は父自身の収入]	272万円 (243万円) [273万円]	518万円 (420万円) [514万円]
5 平均年間就労収入 [母又は父自身の就労収入]	236万円 (200万円) [236万円]	496万円 (398万円) [492万円]
6 平均年間収入 [同居親族を含む世帯全員の収入]	373万円 (348万円) [375万円]	606万円 (673万円) [605万円]

※ 令和3年度の調査結果は推計値であり、平成28年度の調査結果との比較には留意が必要。

※ () 内の値は、前回(平成28年度)調査結果を表している。(平成28年度調査は熊本県を除いたものである)

※ [] 内の値は、今回調査結果の実数値を表している。

※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、令和2年の1年間の収入。

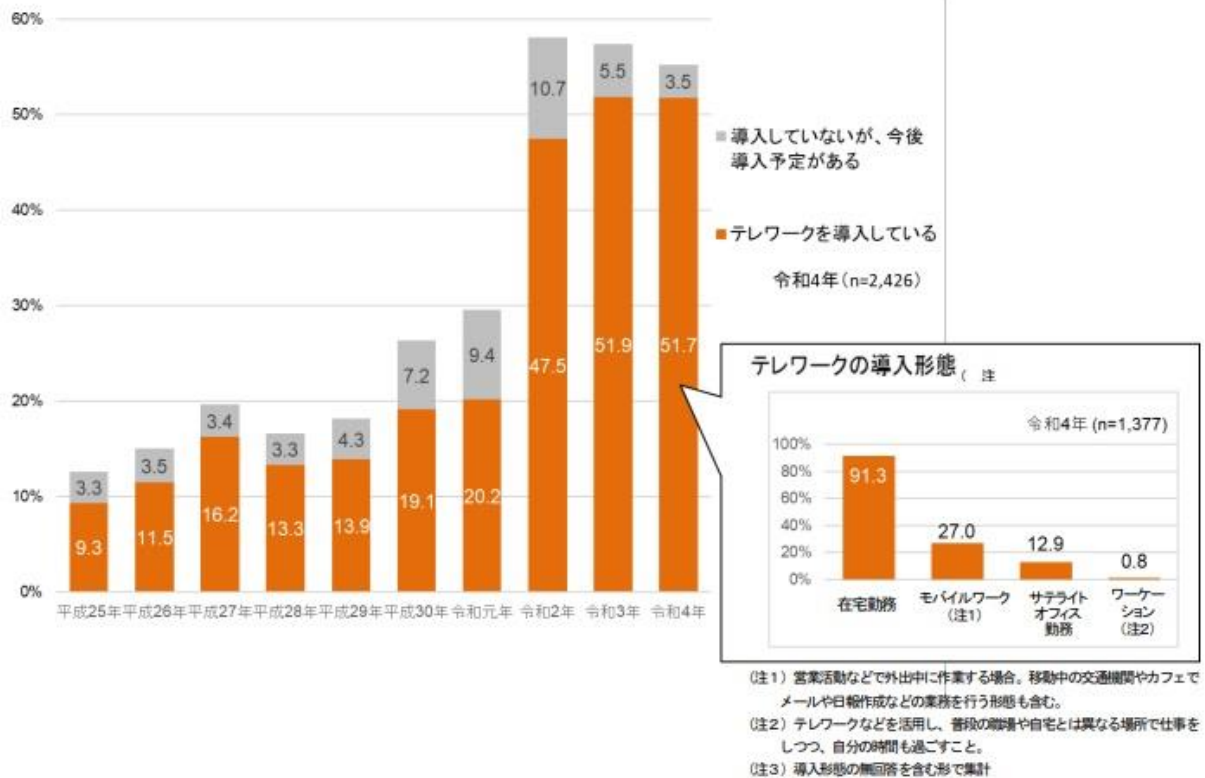
※ 集計結果の構成割合については、原則として、「不詳」となる回答(無記入や誤記入等)がある場合は、分母となる総数に不詳数を含めて算出した値(比率)を表している。

母子世帯の推計世帯数(父のいない児童(満20歳未満の子どもであって、未婚のもの)がその母によって養育されている世帯)は、2021(令和3)年で119.5万世帯となっており、父子世帯の推計世帯数(母のいない児童がその父によって養育されている世帯)は、同年で14.9万世帯になっている。

2021年には、母子世帯の母は86.3%が就業しており、このうち、「正規の職員・従業員」が48.8%、「パート・アルバイト等」が38.8%になっている。

母子世帯の母自身の平均年間収入は272万円であり、児童のいる世帯の1世帯当たり平均所得金額813.5万円と比べて低い水準となっている。一方、父子世帯の父自身の平均年間収入は518万円であり、母子世帯より高い水準にあるが、300万円未満の世帯も24.4%になっている(厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」(2021年)、「令和5年版厚生労働白書」)。

【テレワークの導入状況（企業）】



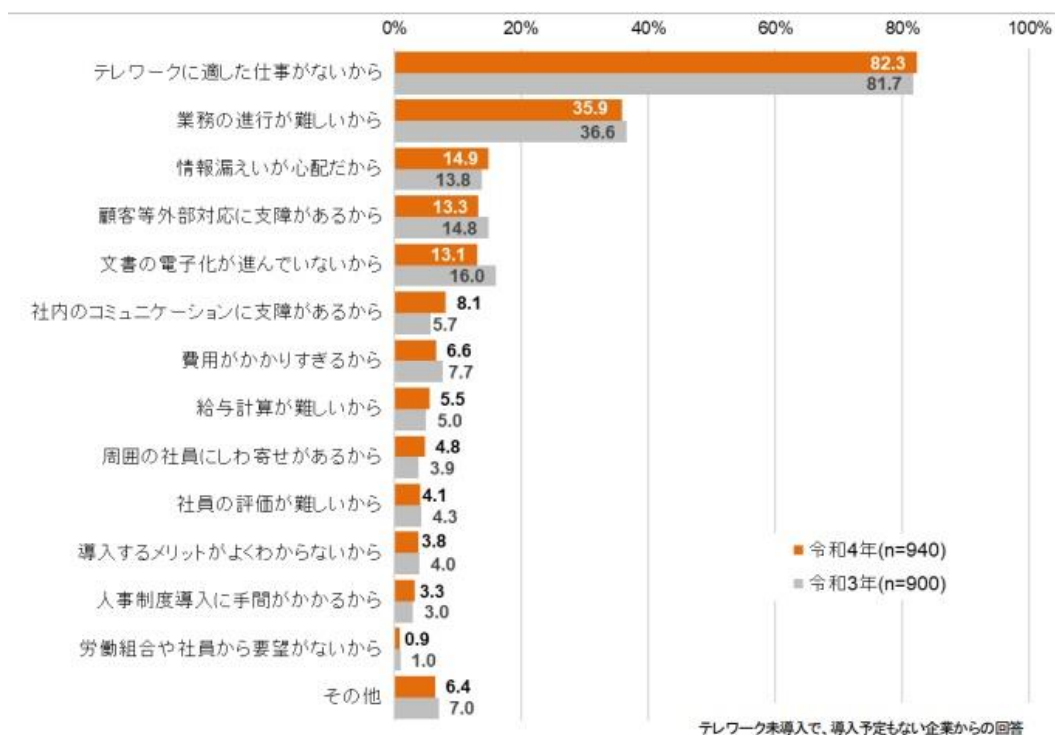
テレワークを導入している企業の割合は 51.7% となっており、前回調査から 0.2 ポイント減少している。「導入していないが、今後導入予定がある」と回答した企業は 3.5% となり、減少傾向にある。

導入しているテレワークの形態は、「在宅勤務」の割合が 91.3% と最も高くなっている。産業別にみると、「情報通信業」の大半 (97.6%) が導入しているほか、「金融・保険業」(84.3%) の割合が高い。

テレワークの主な導入目的は、「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）」の割合が 87.4% と最も高い。他方、「勤務者の移動時間の短縮・混雑回避」(30.3%) は 6.7 ポイント減少している。

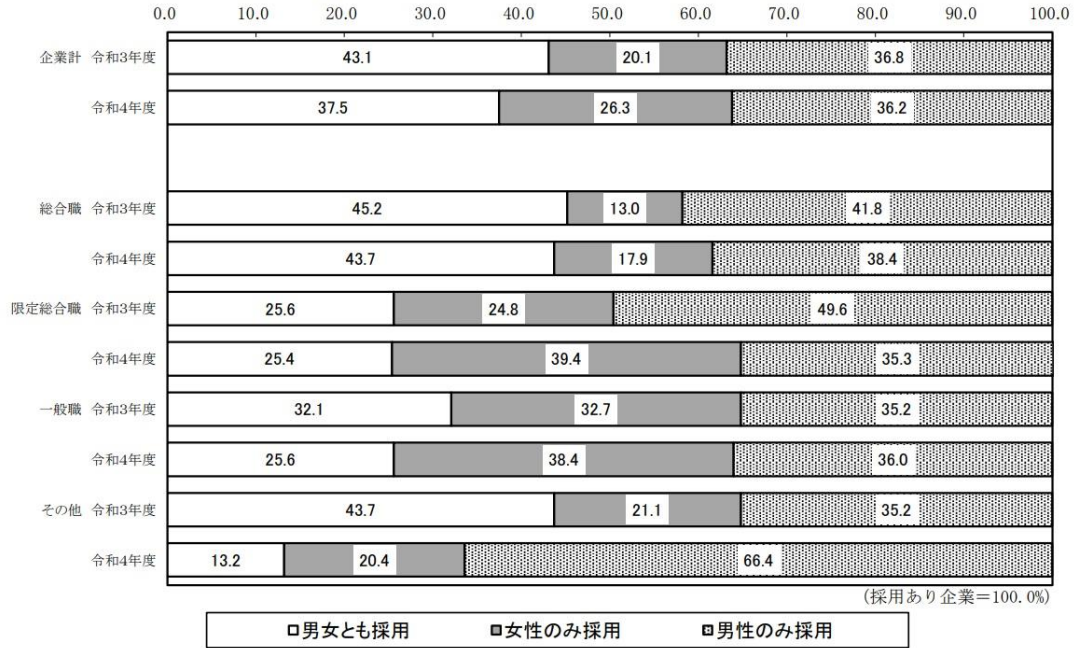
なお、テレワークを導入していない企業が導入しない理由は、「テレワークに適した仕事がないから」の割合が 82.3% と最も高くなっている（総務省「令和4年通信利用動向調査の結果」）。

【テレワークを導入しない理由（複数回答）】



なお、テレワークを導入していない企業が導入しない理由は、「テレワークに適した仕事がないから」の割合が 82.3%と最も高くなっている（総務省「令和4年通信利用動向調査の結果」）。

【令和4年春卒業の新規学卒者の採用状況】



注) 採用区分については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い採用区分を調査した。

令和4（2022）年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.1%と、前回調査（令和3年度21.3%）に比べ0.2ポイント低下した。採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職については「男女とも採用」した企業の割合が43.7%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が38.4%となっている。限定総合職では「女性のみ採用」が39.4%と最も高く、「男性のみ採用」は35.3%、「男女とも採用」は25.4%となっている。一般職では「女性のみ採用」が38.4%、「男性のみ採用」が36.0%となっている。

新規学卒者の採用を行った企業を規模別にみると、企業規模が大きいほど女性を採用した企業割合が高い傾向にあり、5,000人以上規模では97.9%、1,000～4,999人規模では93.4%となっている（厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」）。