

## 令和 5 年版

# 「働く女性の実情」のポイント（概要）

厚生労働省

雇用環境・均等局雇用機会均等課

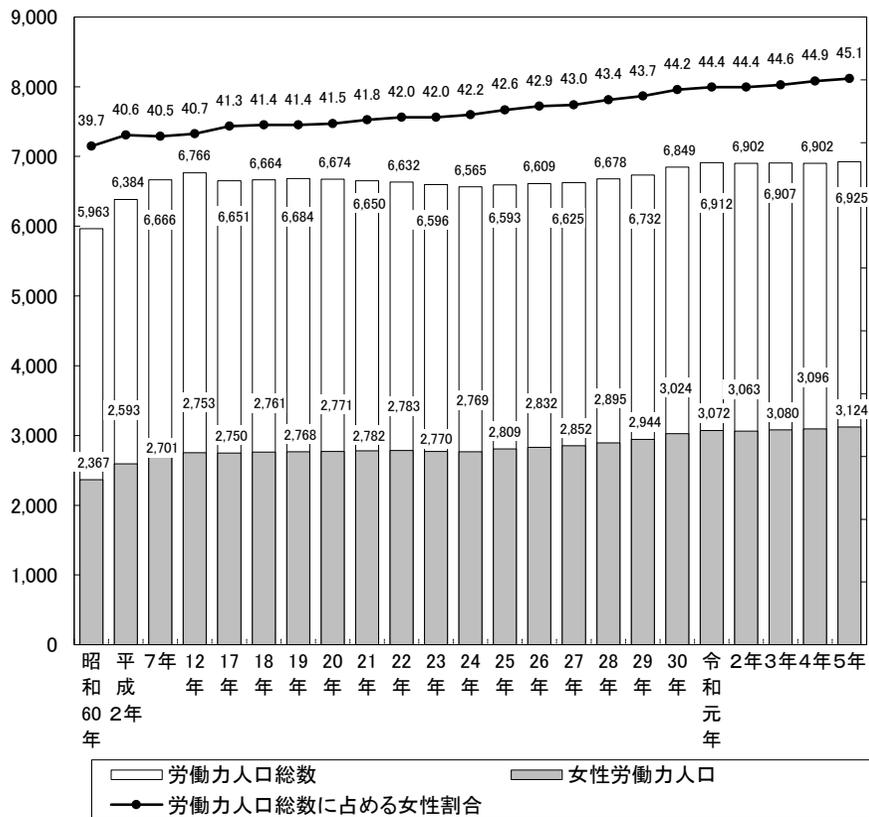
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 令和5年の働く女性の状況

## 1 女性の労働力人口、年齢階級別労働力率 ⇒ 2、3ページ

- 労働力人口は女性が28万人増加、男性が4万人減少。労働力人口総数に占める女性の割合は45.1%（前年差0.2ポイント上昇）。
- 年齢階級別労働力率は「15～19歳」「65歳以上」以外の女性の年齢階級で過去最高。10年前の平成25年と比較すると、全ての年齢階級で労働力率は上昇しており、グラフ全体の形はM字型から台形に近づきつつある。

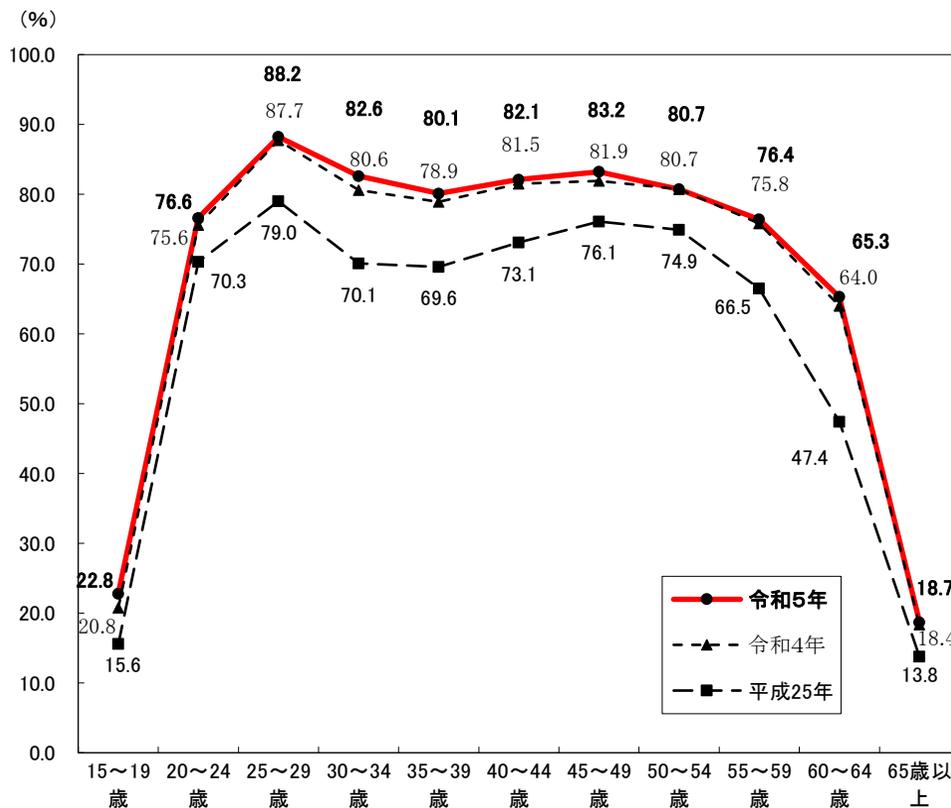
(万人) 労働力人口及び労働力人口総数に占める女性割合の推移 (％)



資料出所：総務省「労働力調査」

「労働力人口の男女別構成比」は、厚生労働省雇用環境・均等局作成。

女性の年齢階級別労働力率



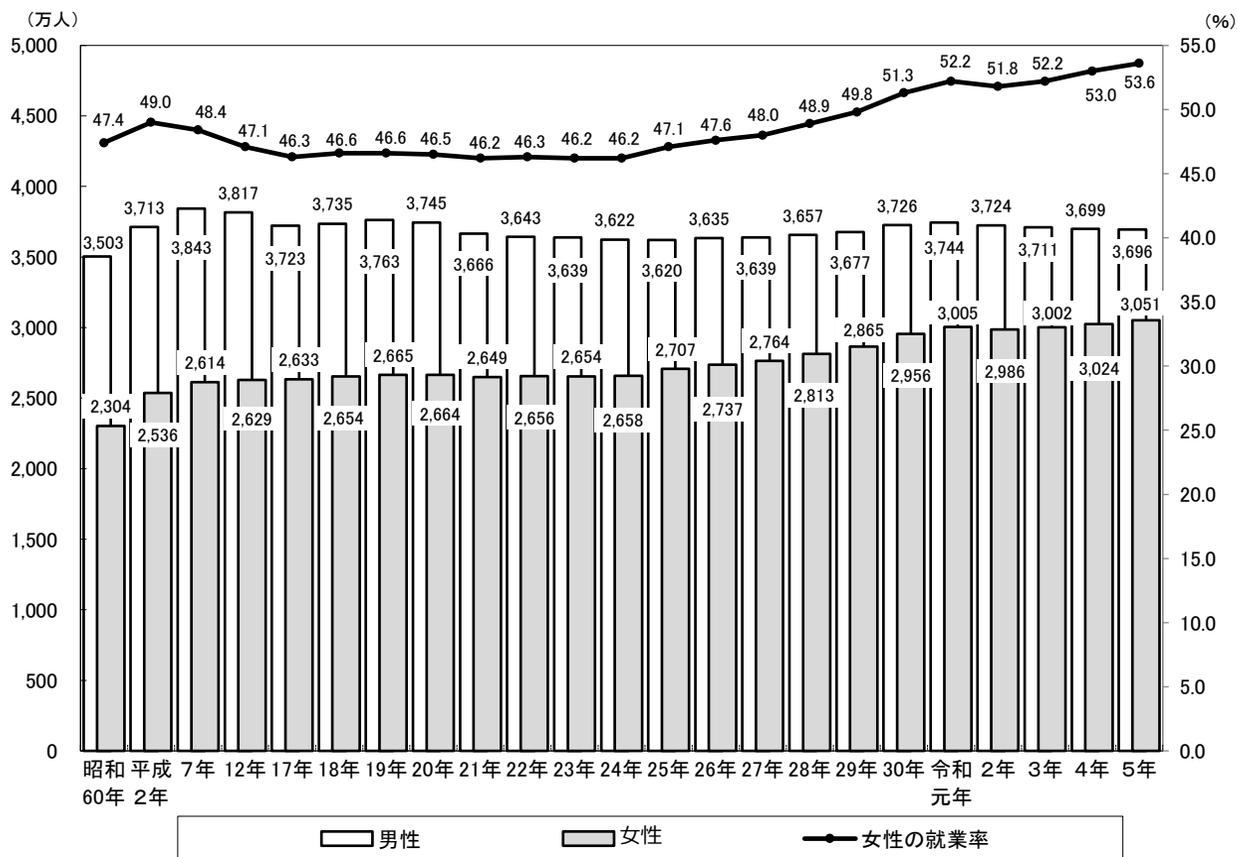
資料出所：総務省「労働力調査」

# ○令和5年の働く女性の状況

## 2 女性の就業者数・就業率 ⇒ 8ページ

- 令和5年の就業者数は、女性が27万人増加、男性が3万人減少。女性の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は53.6%（前年差0.6ポイント上昇）。

男女別就業者数及び女性の就業率の推移



資料出所：総務省「労働力調査」

# 令和5年の働く女性の状況

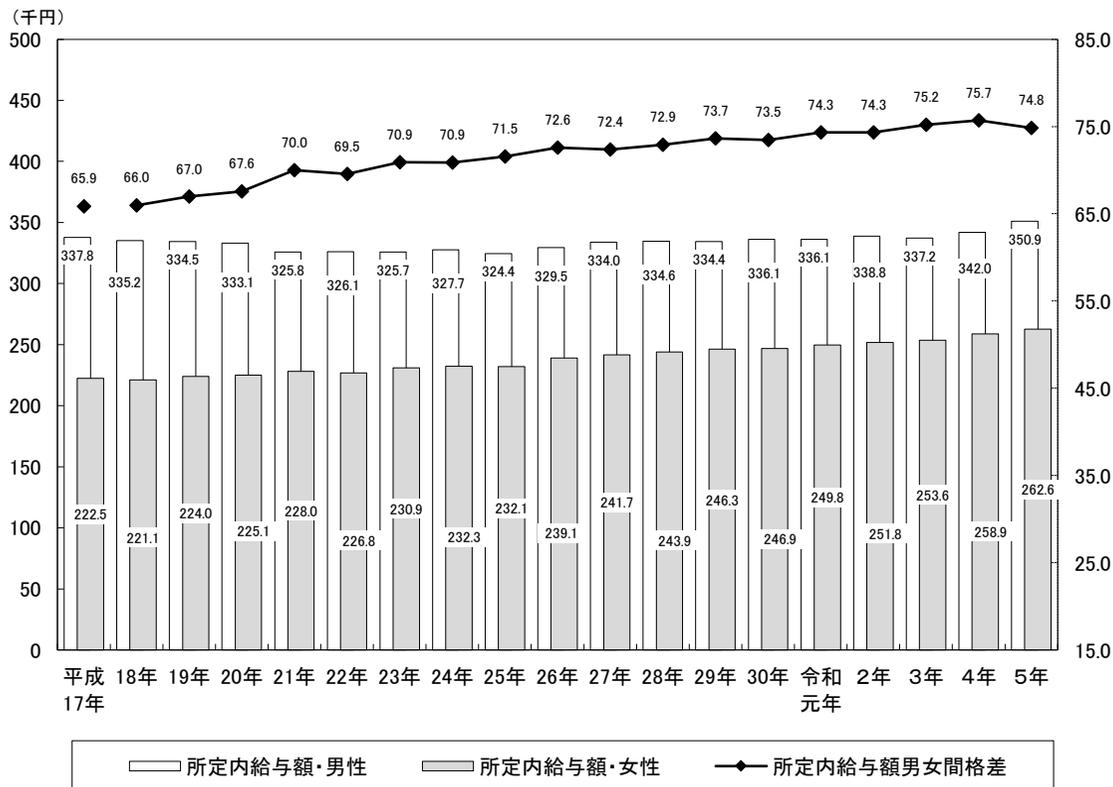
## 3 男女間賃金格差 ⇒ 27ページ

- 一般労働者の所定内給与額の男女間格差は74.8となった。
- 学歴、年齢、勤続年数、役職（部長級、課長級、係長級などの役職）の違いによって生じる賃金格差生成効果（\*）を算出すると、役職の違いによる影響が9.7と最も大きく、そのほか勤続年数の違いによる影響も3.7と大きくなっている。  
（\*）女性の労働者構成が男性と同じであると仮定して算出した女性の平均所定内給与額を用いて男性との比較を行った場合に、格差がどの程度縮小するかをみて算出

図表1-4-3 男女間の賃金格差の要因（単純分析）

要因	男女間賃金格差		男女間格差縮小の程度 ②-①
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	74.8	78.5	3.7
役職		84.5	9.7
年齢		75.5	0.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

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」(令和5年)より厚生労働省雇用環境・均等局算出。

注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

# ○働く女性に関する対策の概況

## 1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進 ⇒ 40ページ

- (1) 均等法の履行確保
- (2) 女性活躍推進のための取組
- (3) 女性の活躍推進に向けた企業の取組支援
- (4) 総合的ハラスメント対策の一体的実施及び強化

## 2 仕事と生活の調和の実現に向けた取組 ⇒ 52ページ

- (1) 育児休業、介護休業その他の仕事と育児・介護の両立のための制度の定着促進等
- (2) 次世代育成支援対策の推進
- (3) 育児や介護をしながら働き続けやすい環境の整備の推進
- (4) 不妊治療と仕事との両立

## 3 非正規雇用労働者等の均等・均衡待遇の推進 ⇒ 64ページ

- (1) パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保等の推進
- (2) 助成金の支給による事業主への支援

## 4 多様で柔軟な働き方の推進・環境整備 ⇒ 71ページ

- (1) 多様な正社員の普及促進
- (2) テレワークやフリーランスなどの多様で柔軟な働き方の促進・環境整備

## 5 家内労働対策の推進 ⇒ 73ページ

## 6 女性の能力発揮促進のための援助 ⇒ 74ページ