

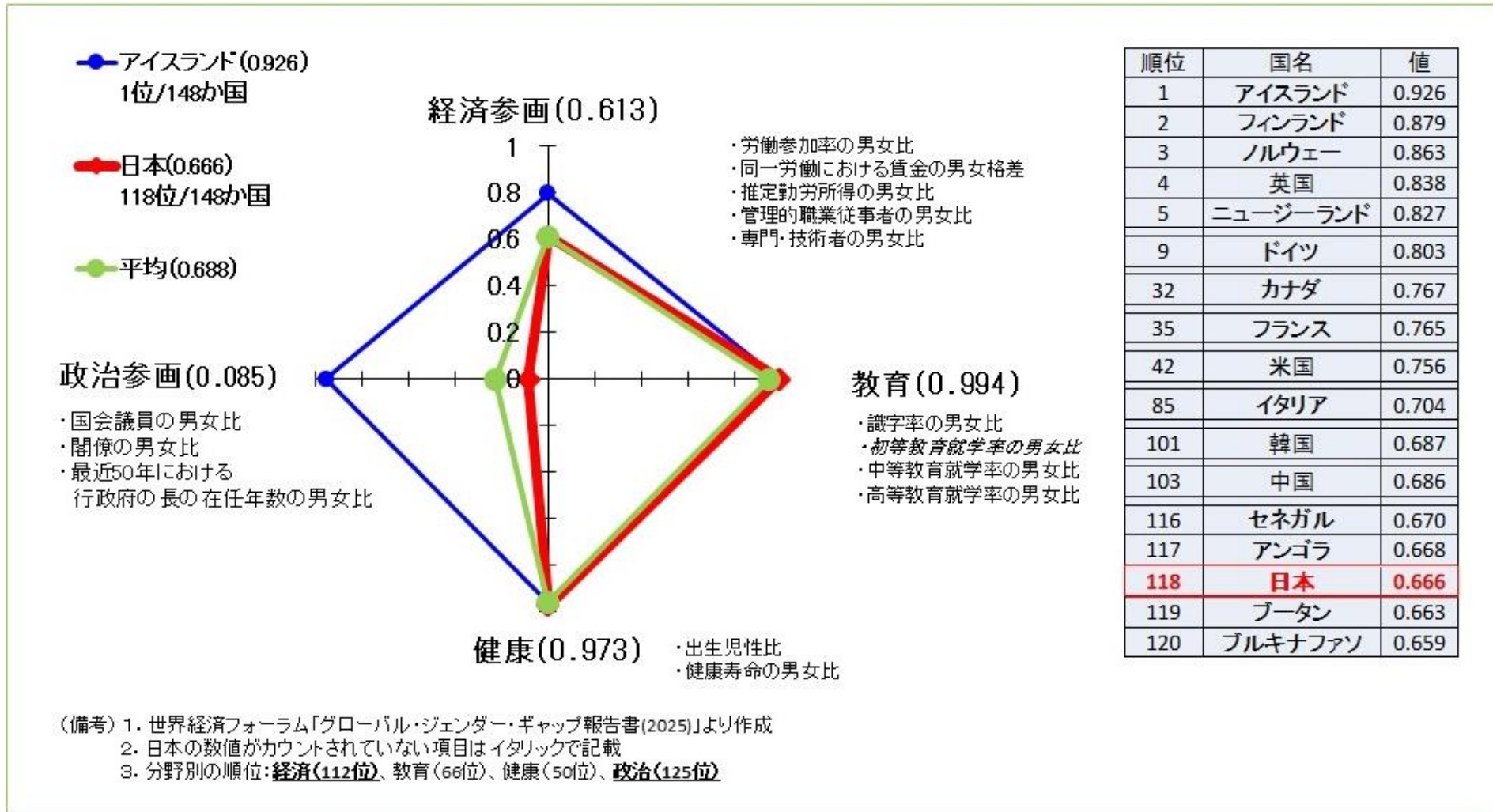
ジェンダー平等を取り巻く状況

日本労働組合総連合会
総合政策推進局 ジェンダー平等・多様性推進局



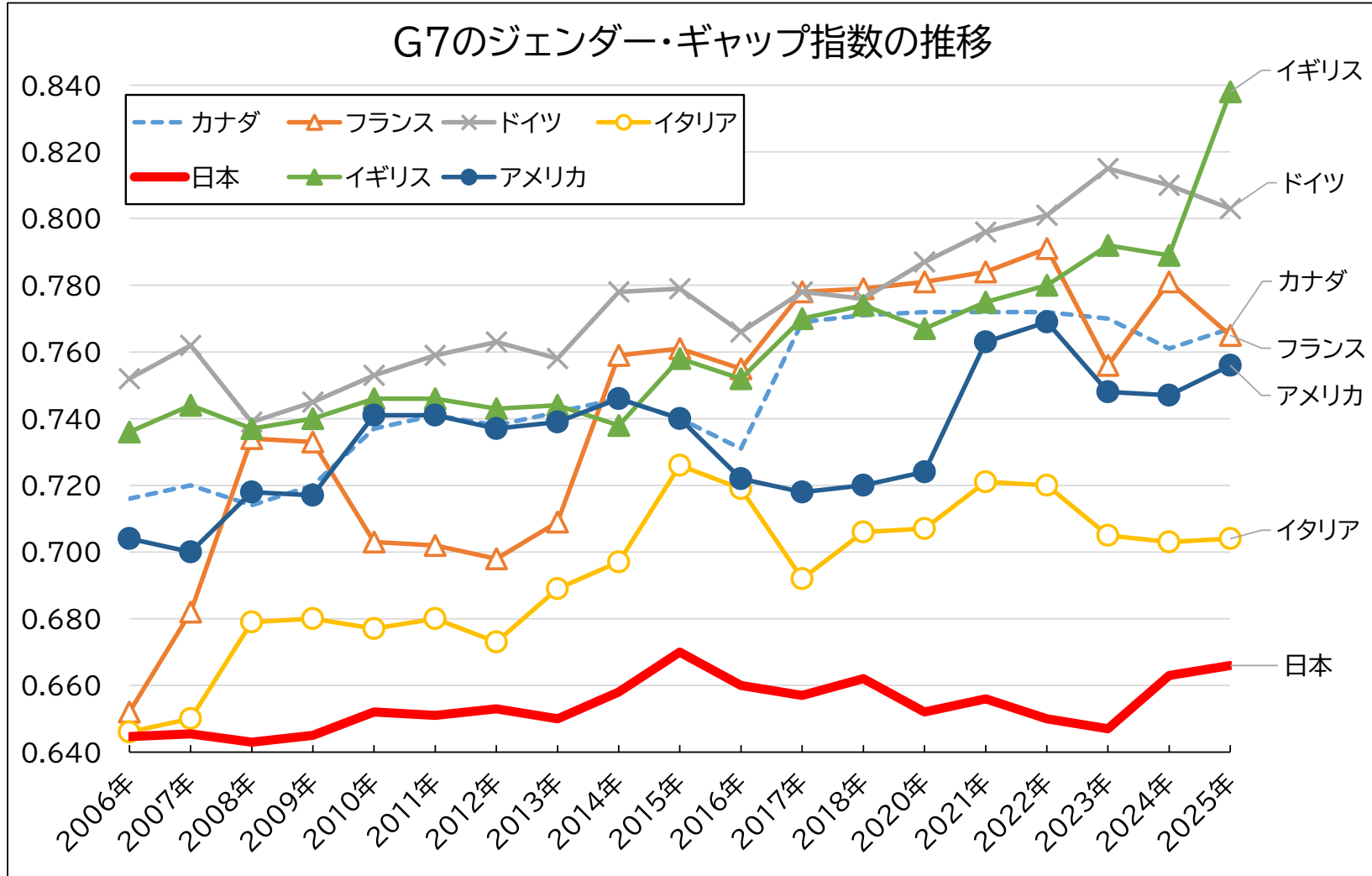
全体像 | ジェンダーギャップ指数

日本は148カ国中118位(2024年は118位)。政治は世界最低クラス、経済(賃金の男女格差、管理的職業従事者の男女比など)も下位に属している。



全体像 | ジェンダーギャップ指数の推移

日本のジェンダー・ギャップ指数は横ばいが続いている。

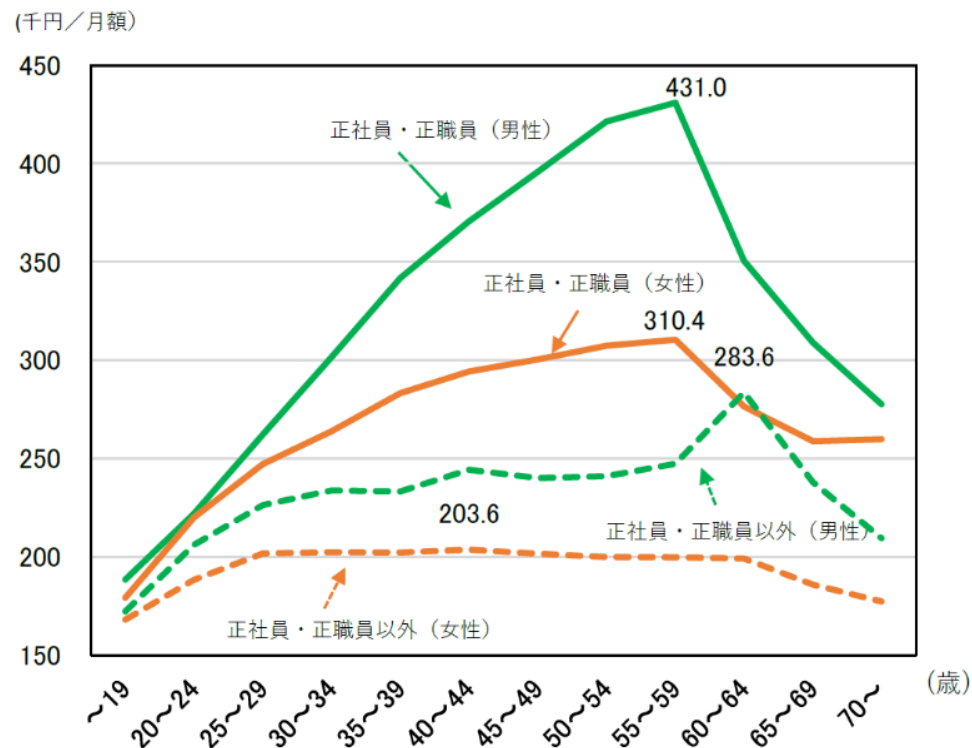


出所:世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書」

経済(賃金・働き方) | 男女間賃金格差

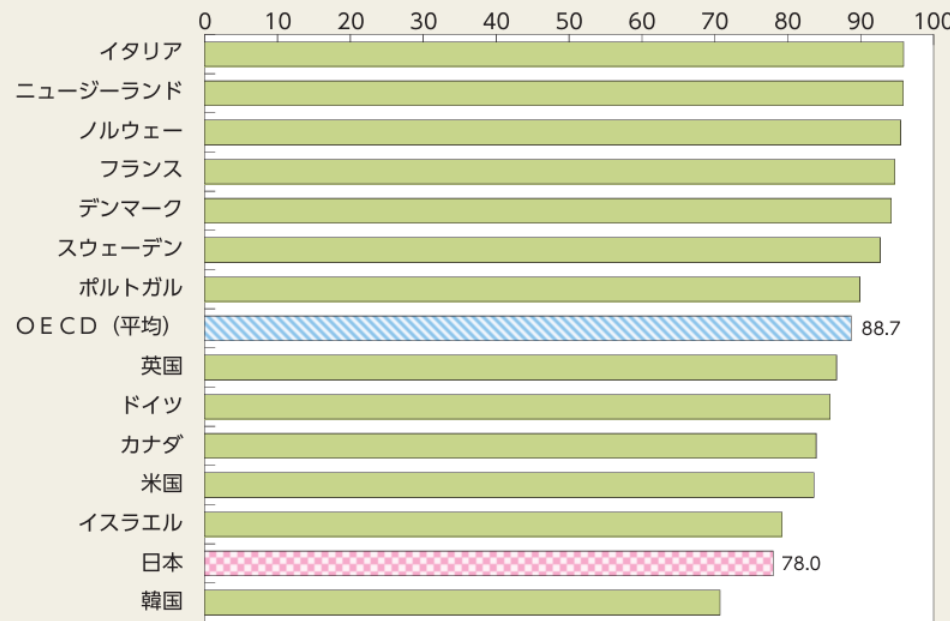
正社員、正社員以外ともに男女間に賃金格差。男性の賃金を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金は78.0。OECD諸国と比較して、日本の男女間賃金格差は大きい。

所定内給与額 (雇用形態別・年齢階級別)



(厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成)

男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の国際比較

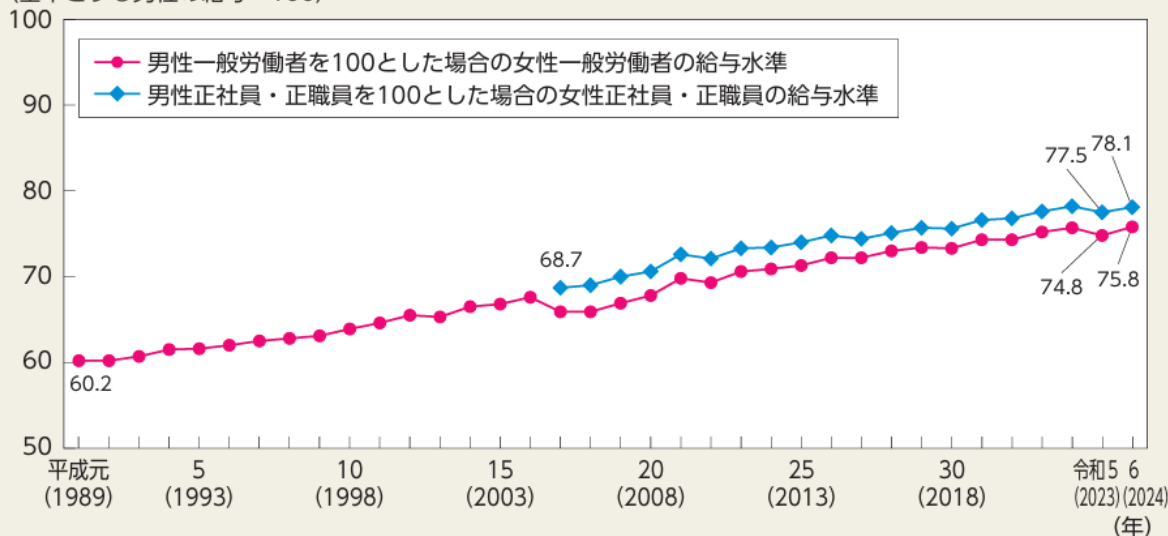


(備考) 1. OECD “OECD Data Explorer”より作成。
 2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
 3. デンマーク、フランス及びイスラエルは令和4(2022)年、それ以外の国は令和5(2023)年の数字。

経済(賃金・働き方) | 男女間賃金格差の要因

男女間賃金格差は縮小傾向にあるが依然として大きい。格差の要因で最も大きいのは、役職(管理職などの比率)、次いで勤続年数。

(基準とする男性の給与=100)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 10人以上の常用労働者を雇用する民間事業所における値。
 3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。
 4. 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者。
 5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。
 6. 雇用形態(正社員・正職員、正社員・正職員以外)別の調査は平成17(2005)年以降行っている。
 7. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
 8. 令和2(2020)年から推計方法が変更されている。
 9. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31(2019)年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

出所:内閣府「男女共同参画白書 令和7年版」

男女間の賃金差異の要因 (単純分析)

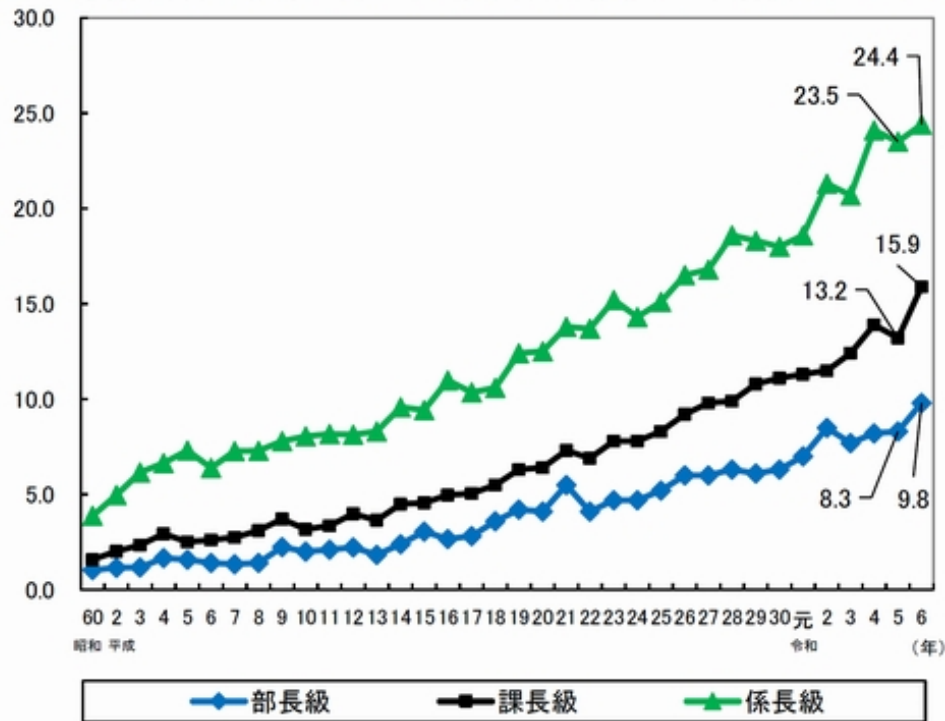
調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間差異 (原数値) ①	男女間差異 (調整後) ②	
役職	75.8	84.6	8.8
勤続年数	75.8	79.4	3.6
学歴	75.8	78.0	2.2
労働時間	75.8	77.7	1.9
年齢	75.8	76.4	0.6
企業規模	75.8	75.9	0.1
産業	75.8	74.5	-1.3

出所:厚労省「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料から連合作成

経済(賃金・働き方) | 管理職などに占める女性の割合

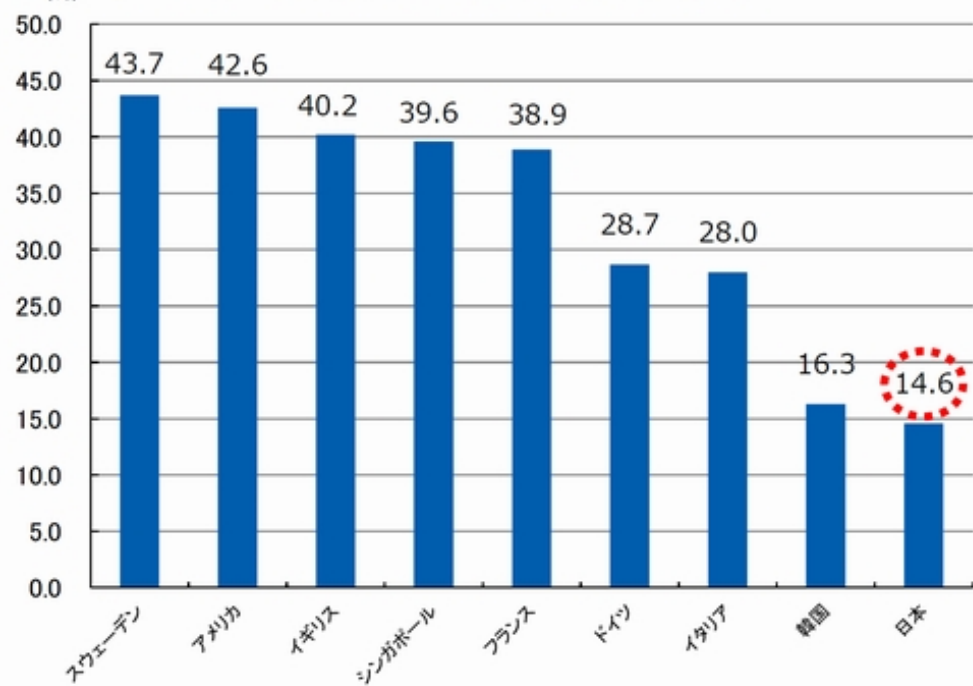
日本の「管理職などに占める女性の割合」は上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然として低い水準。

(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
 (変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)
 注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。
 注4) 平成18年~令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

(%) 管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較

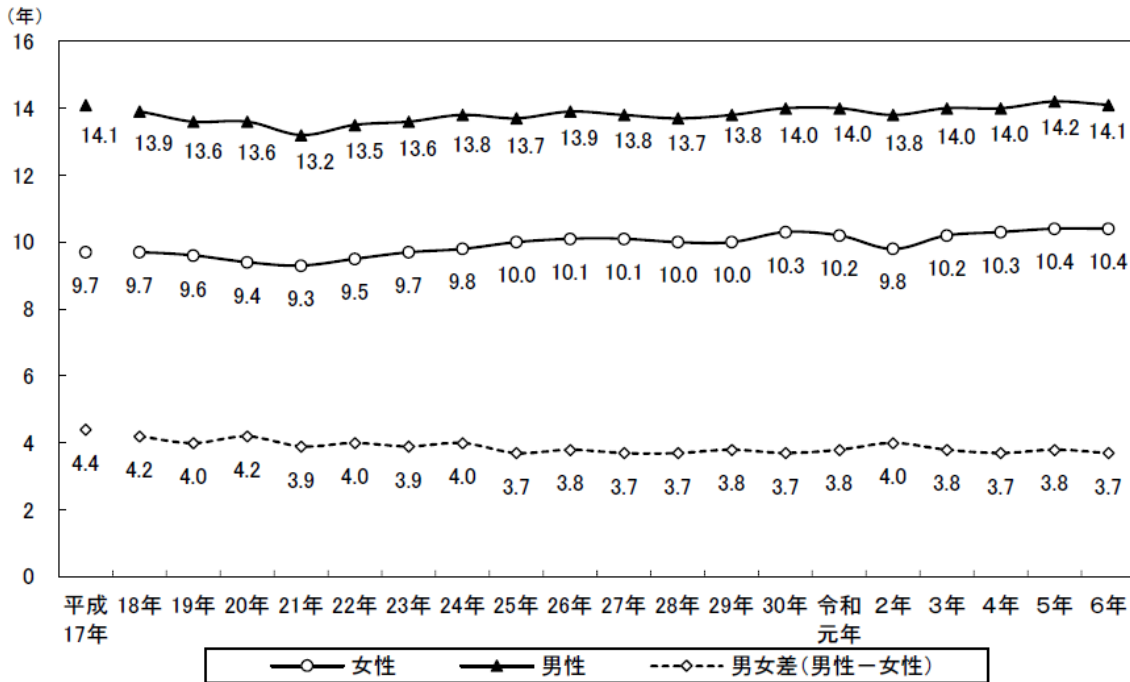


(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025」
 いずれも2023年値
 注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。
 2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。
 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

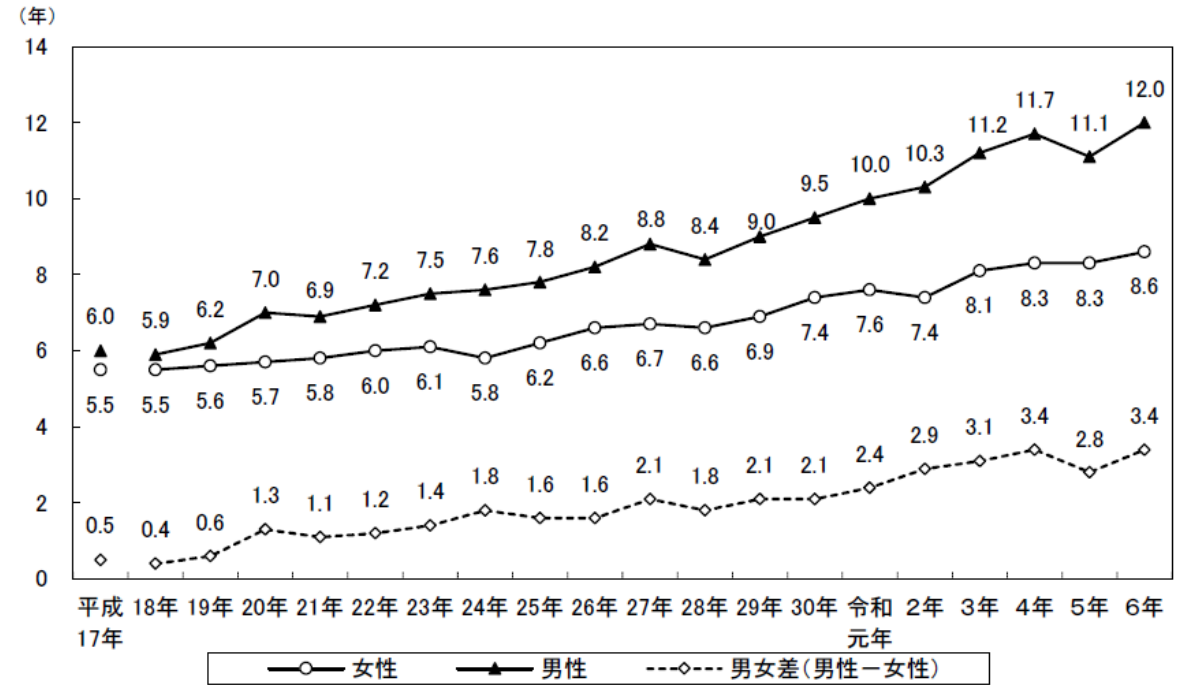
経済(賃金・働き方) | 一般労働者の平均勤続年数の推移

正社員、正社員以外のいずれの働き方も男性に比べて女性の平均勤続年数が短く、正社員は3.7年、正社員以外は3.4年女性が短い。

〔正社員・正職員〕



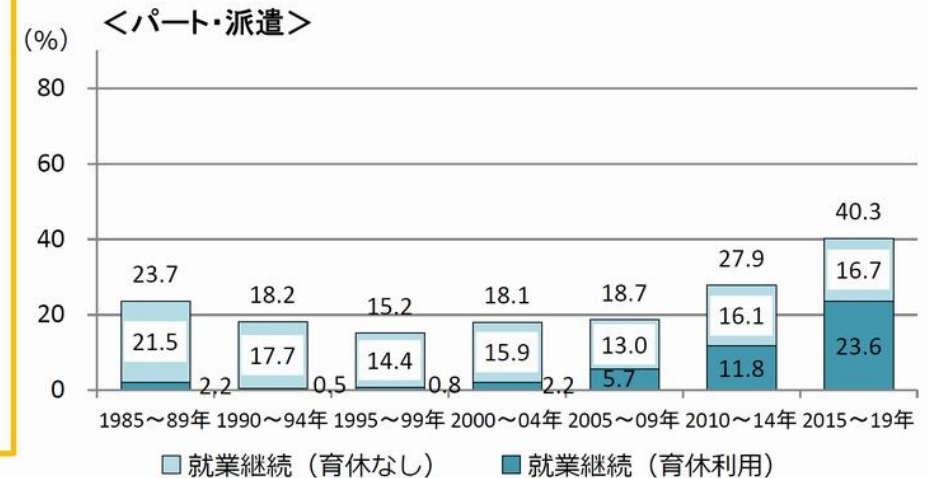
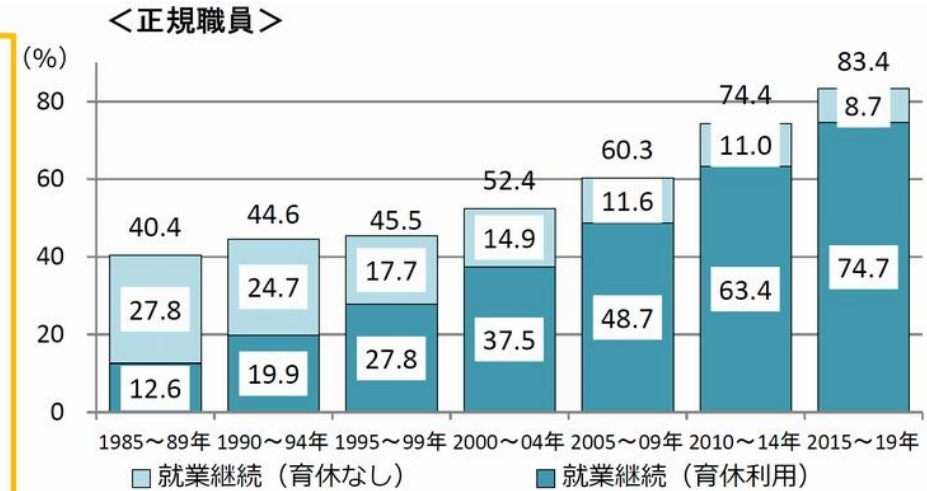
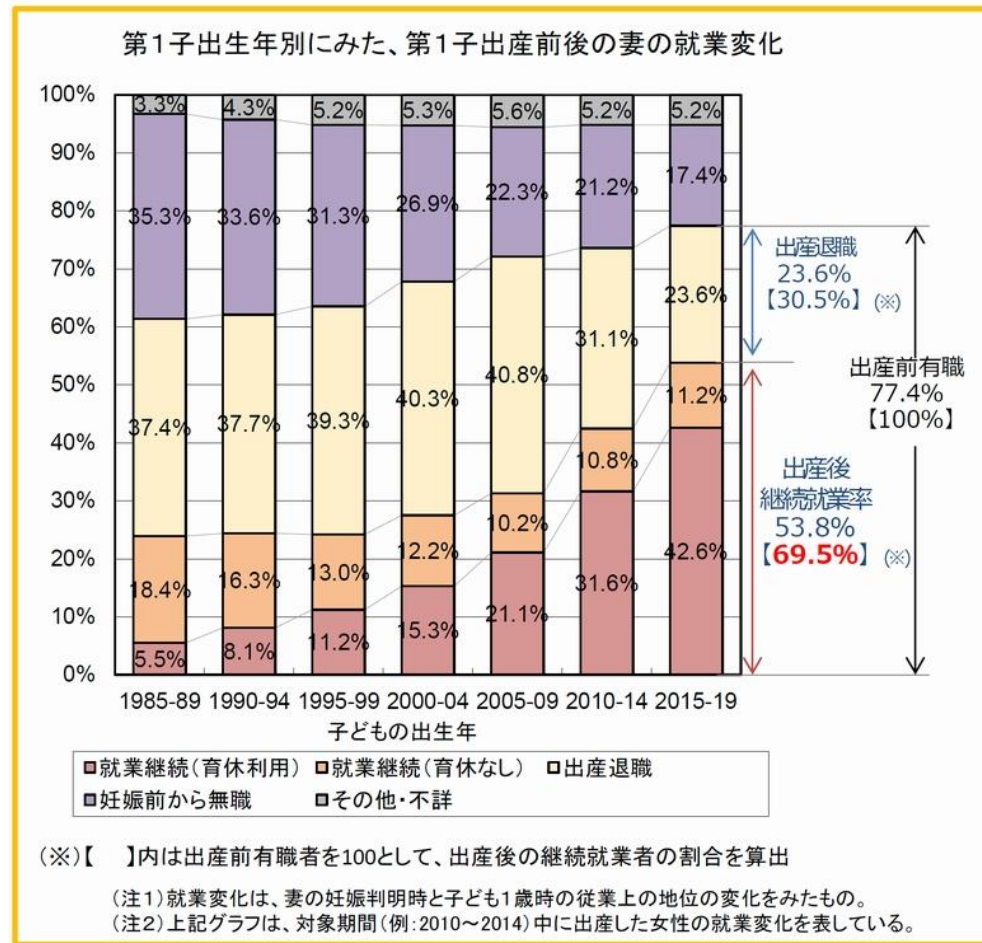
〔正社員・正職員以外〕



- 注) 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 3 「正社員・正職員」は事業所で正社員、正職員とする者をいい、「正社員・正職員以外」とは、「正社員・正職員」に該当しない者をいう。
 4 企業規模10人以上の結果を集計している。
 5 平成30年から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
 6 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 7 令和2年より推計方法を変更している。
 8 7に伴い、平成18年から令和元年は、令和2年以降と同様の推計方法を用いた結果を掲載している。

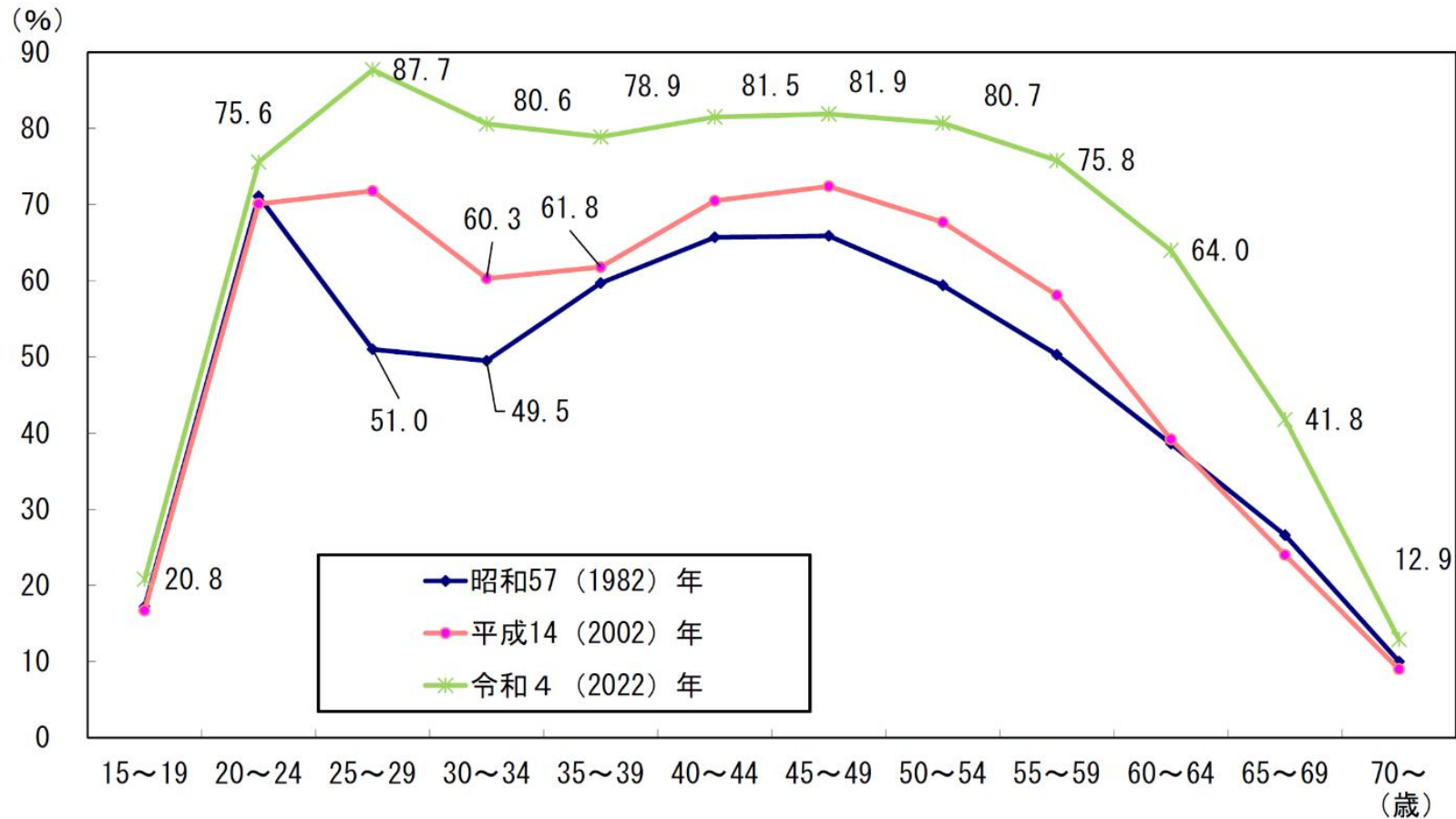
経済(賃金・働き方) | 第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

約7割の女性が第1子出産後も就業継続。正規職員は育児休業による就業継続が進んでいる。パート・派遣は近年上昇傾向にあるが低水準。



経済(賃金・働き方) | 女性の年齢階級別労働率

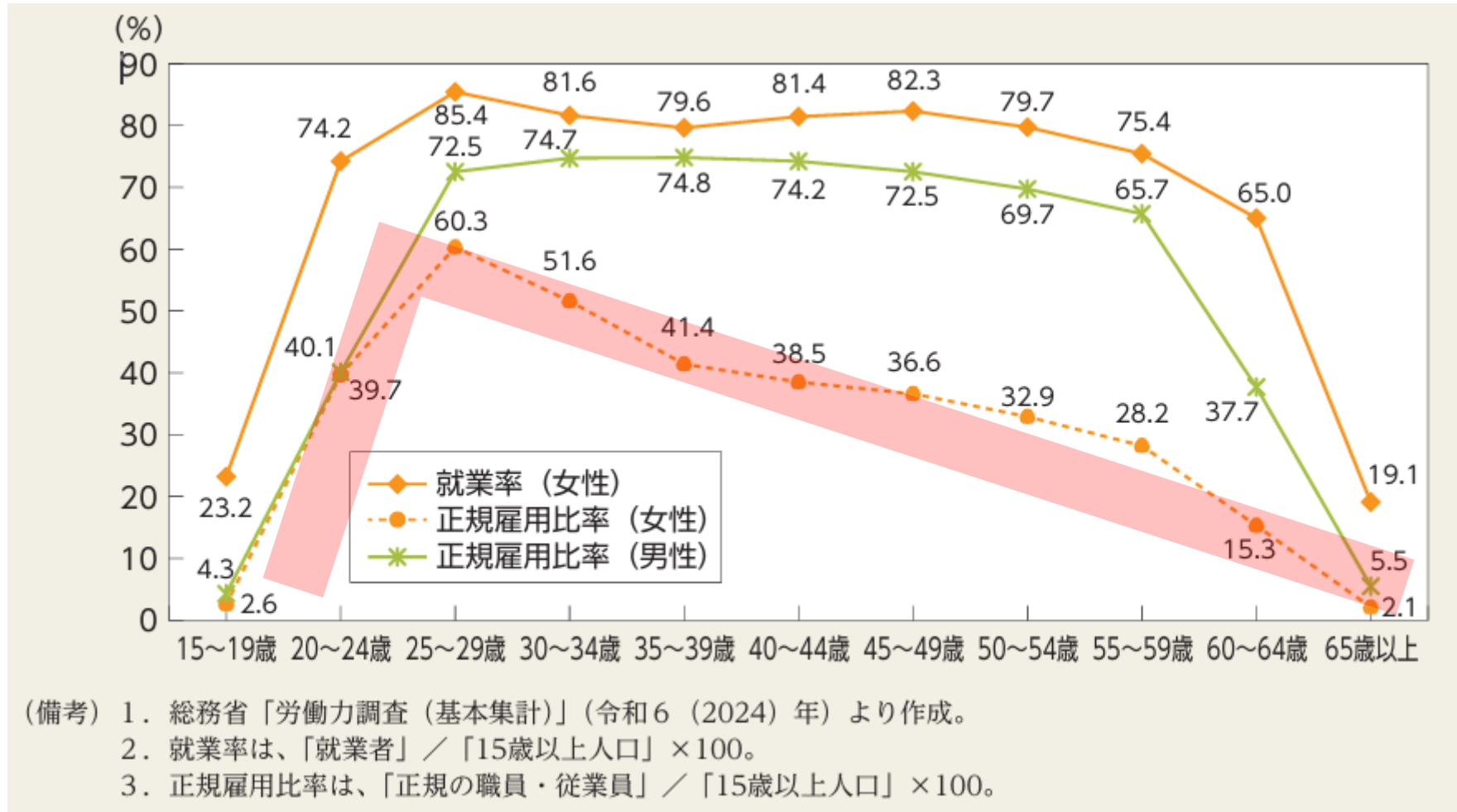
M字カーブの底は以前よりも浅くなり、年齢階級が上昇している。



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。

経済(賃金・働き方) | 女性の年齢階級別正規雇用率

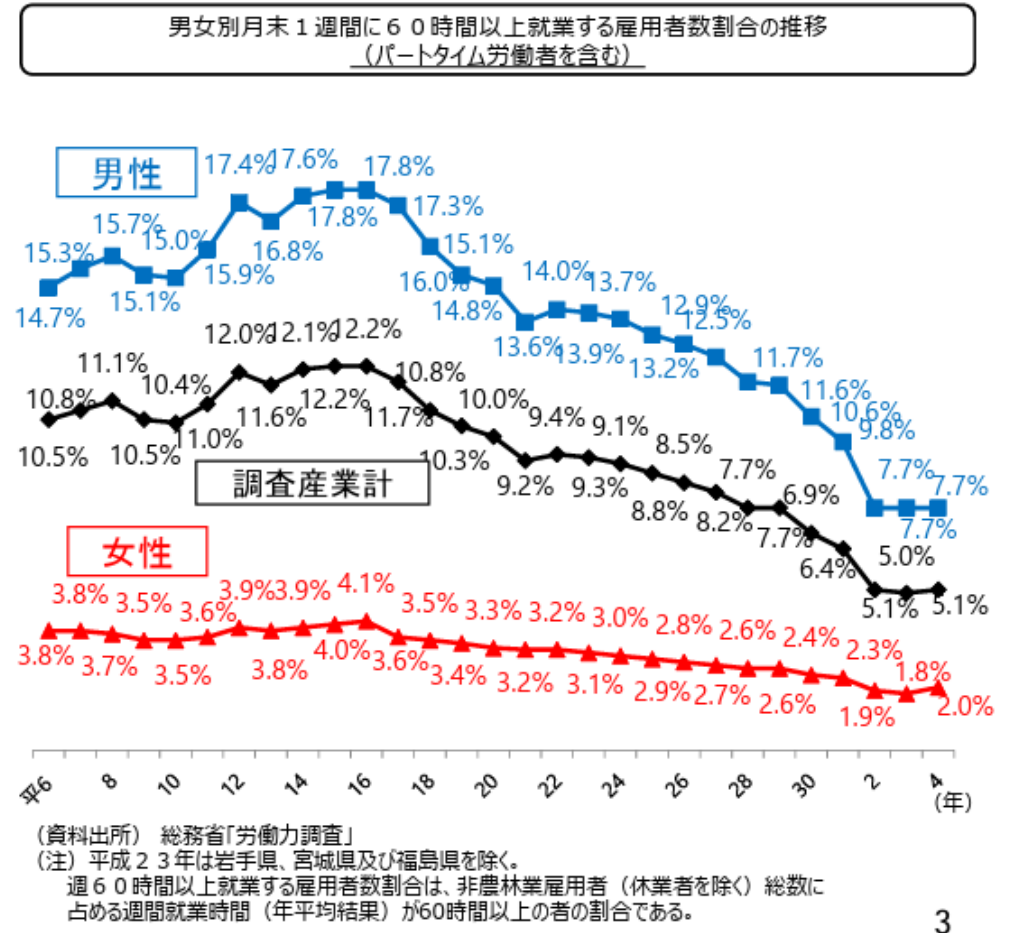
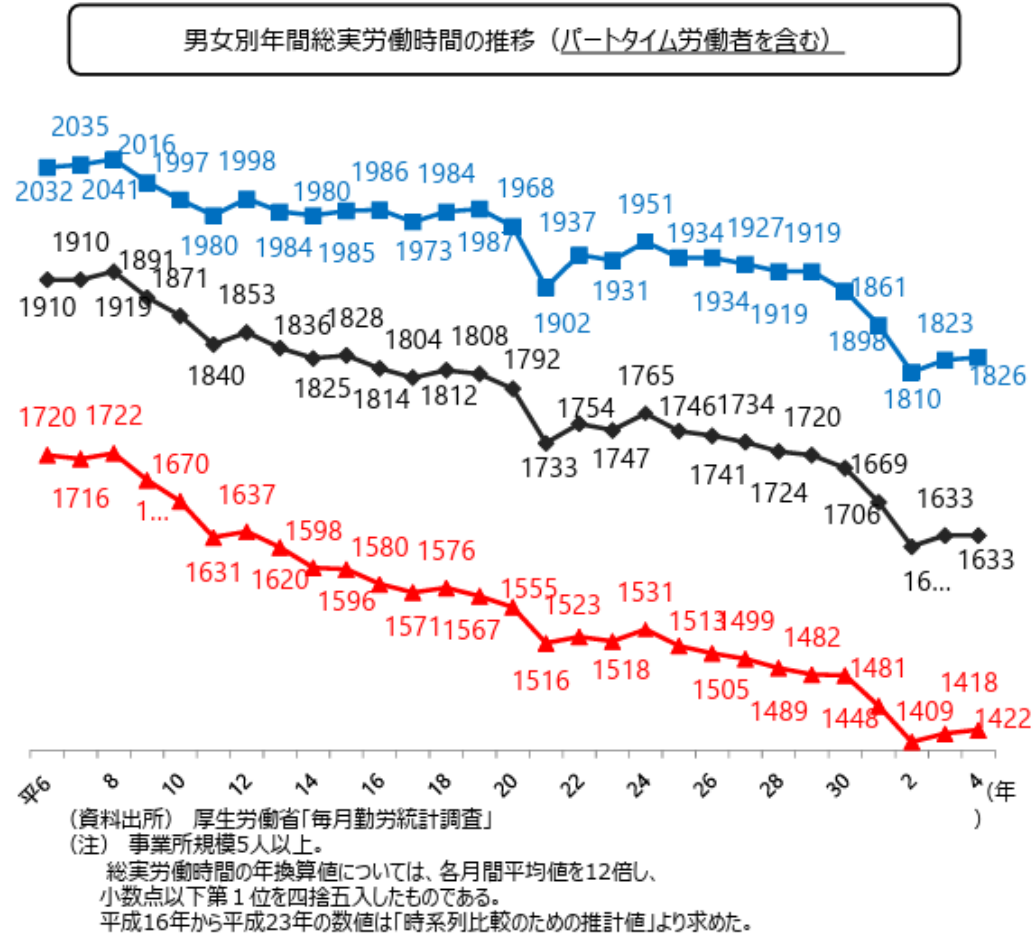
女性の「正規の職員・従業員」は25～29歳がピーク。年齢が上昇するにつれ、非正規雇用で働く者の割合が増加(いわゆるL字カーブ)。



出所:内閣府「男女共同参画白書 令和7年版」をもとに連合で作成

経済(賃金・働き方) | 男女別年間労働時間の推移

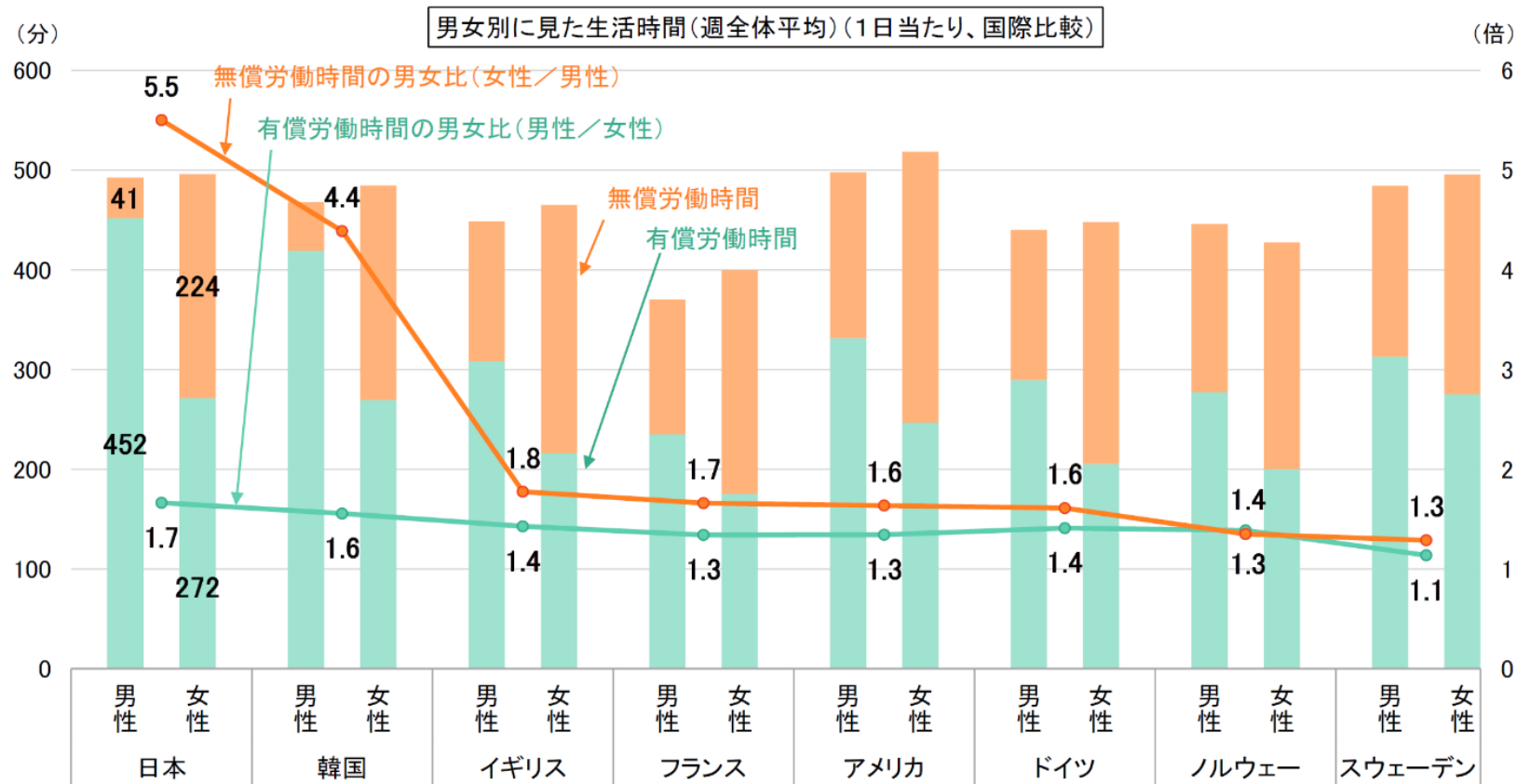
男女とも労働時間は減少傾向にあるが、2022年では男性の方が404時間長い。男性については、月末1週間に60時間以上就業する雇用の割合が、減少傾向にあるものの依然高い水準で推移している。



出所: 厚労省「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」資料

家庭 | 生活時間の国際比較

日本は諸外国と比べて、有償労働時間も無償労働時間もともに男女の差が大きく、他の国よりも男女の役割分担の偏りが強い。



① 有償労働(仕事)

- 男性:長時間働く傾向が強い
- 女性:短時間勤務や非正規が多く、労働時間が短い傾向

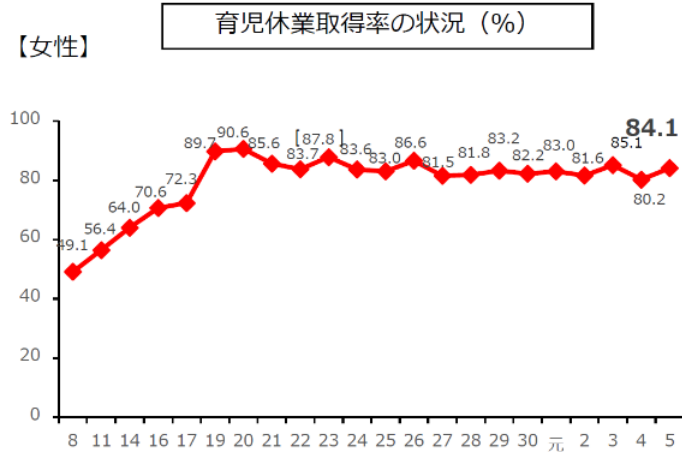
② 無償労働(家事・育児・介護など)

- 女性:家事・育児の多くを担う(時間が長い)
- 男性:関わる時間が比較的短い

(備考) 1. OECD "Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)" をもとに、内閣府男女共同参画局作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

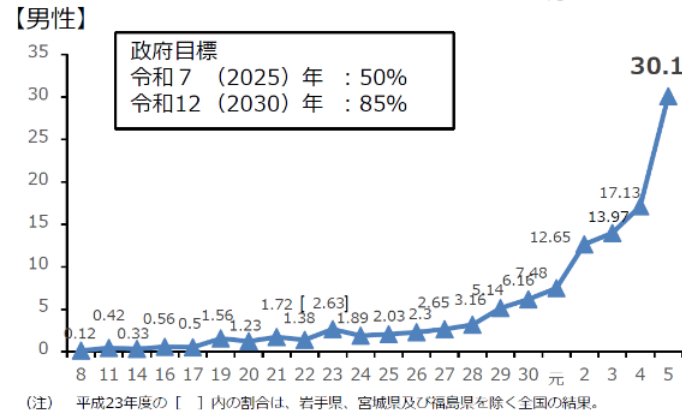
家庭 | 育児休業の取得率・取得期間

男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準。育児休業取得期間は徐々に伸びているものの、依然として短期間の取得の割合が高い。



【女性】 育児休業取得期間の状況 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
	1.1%								88.2%			
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
	0.8%								89.4%			
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
	0.5%								95.3%			
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
	0.6%								92.5%			



【男性】

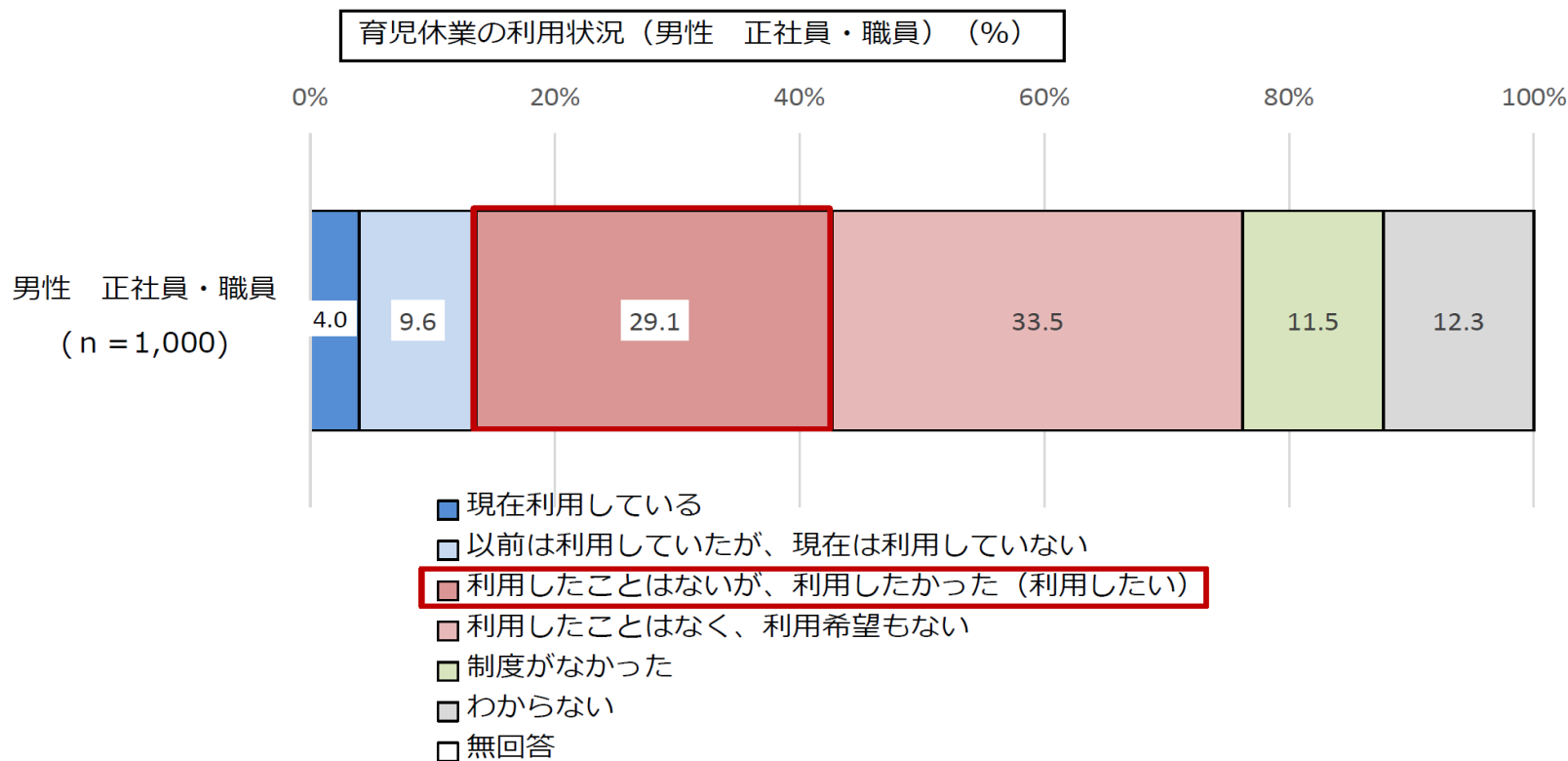
	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
	74.7%		20.5%						3.0%			
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
	71.4%		21.5%						4.0%			
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
	51.5%		37.7%						5.5%			
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-
	37.7%		48.4%						6.4%			

※育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の中出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$
 (*) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

※育児休業取得期間の調査対象：
各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者
 【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

家庭 | 男性 正社員・職員の育児休業利用状況

「男性正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると、「利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」と回答した割合が29.1%であった。



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

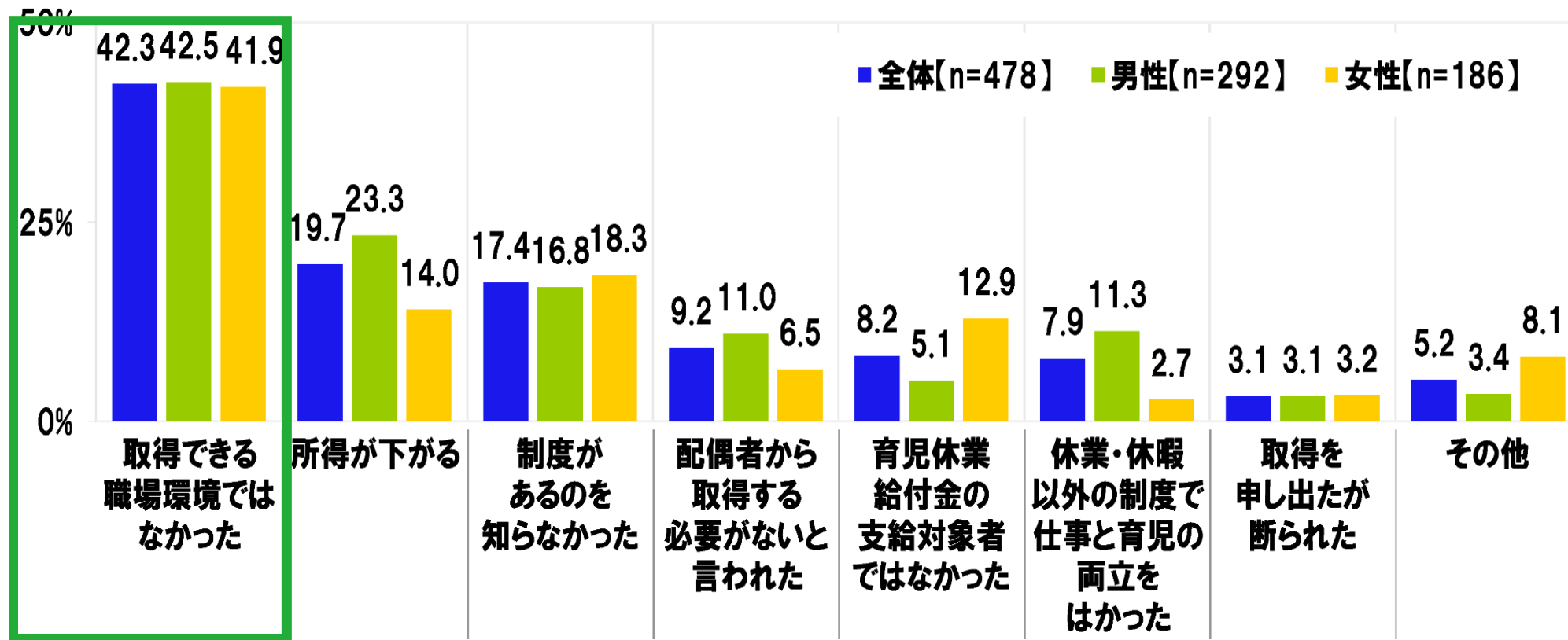
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

家庭 | 両立支援制度を利用しなかった理由

「利用できる職場環境ではなかった」が突出して高い(42.3%)。次いで「所得が下がる」(19.7%)、「制度があるのを知らなかった」(17.4%)

両立支援制度を利用しなかった理由 [複数回答形式]

対象:仕事と育児の両立のための両立支援制度(法律で定められた両立支援制度)を利用しなかった人

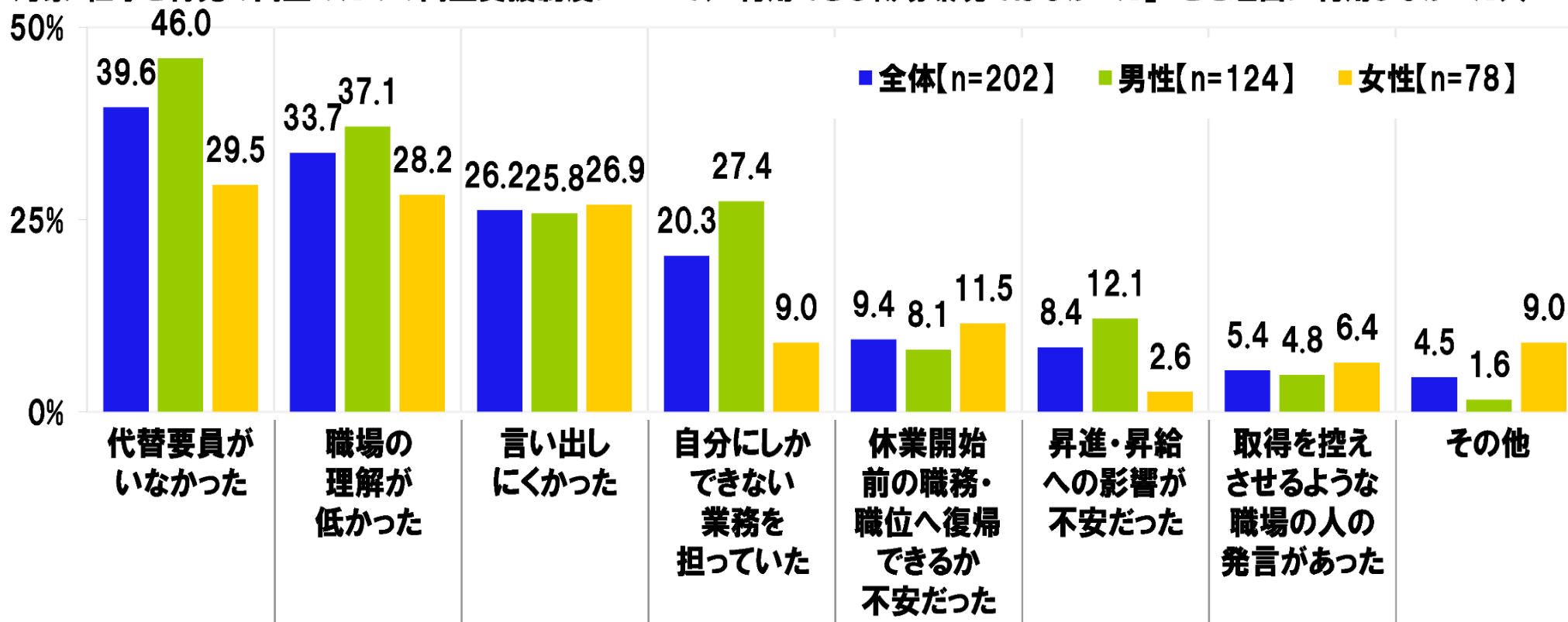


家庭 | 「利用できる環境ではなかった」と思った理由

男性に着目すると「代替要員がいなかった」(46.0%)、「職場の理解が低かった」(37.1%)、「自分にしかできない業務を担っていた」(27.4%)の順に高い。

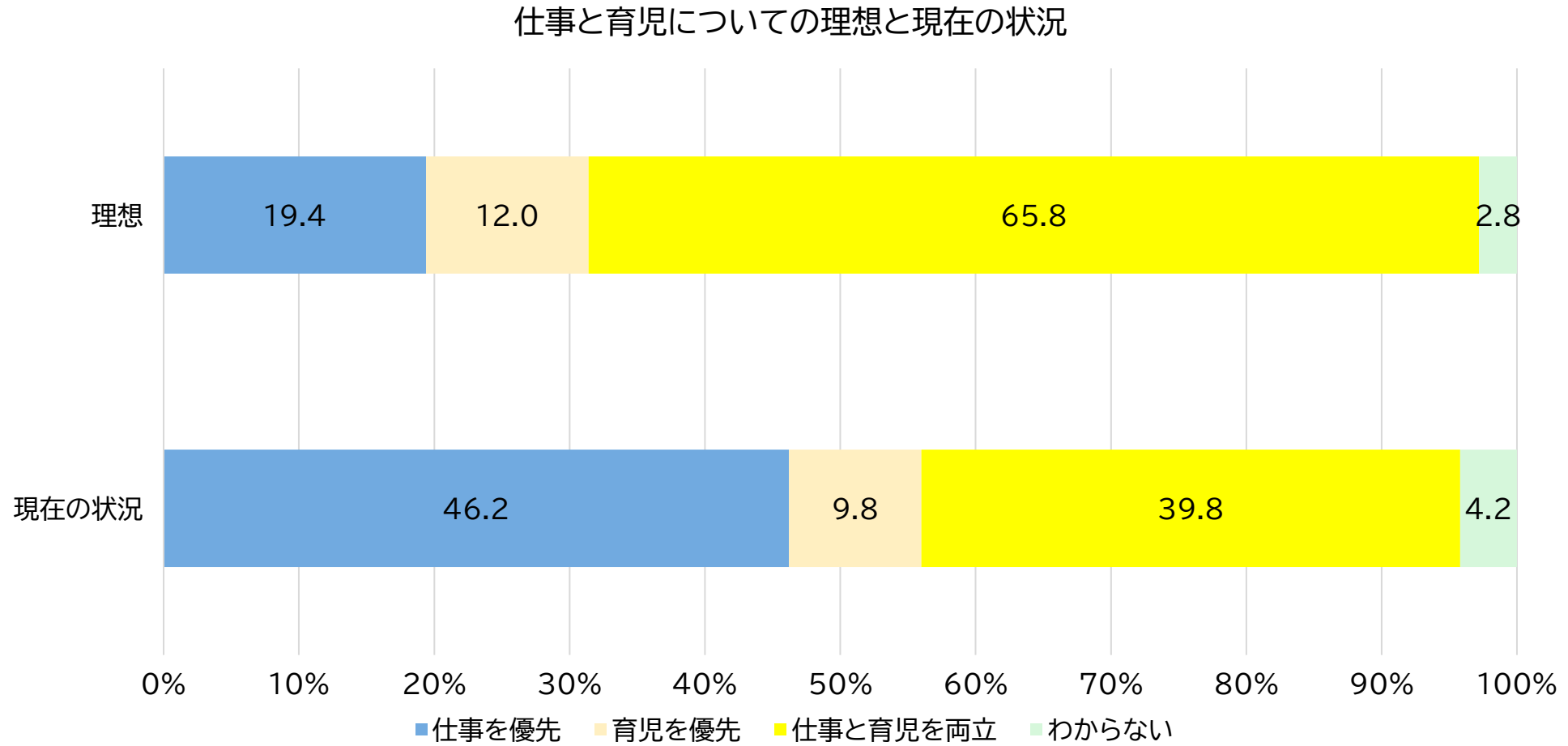
両立支援制度を利用できる職場環境ではなかったと思った理由 [複数回答形式]

対象: 仕事と育児の両立のための両立支援制度について、「利用できる職場環境ではなかった」ことを理由に利用しなかった人



家庭 | 男性の本音は「仕事と子育てを両立したい」

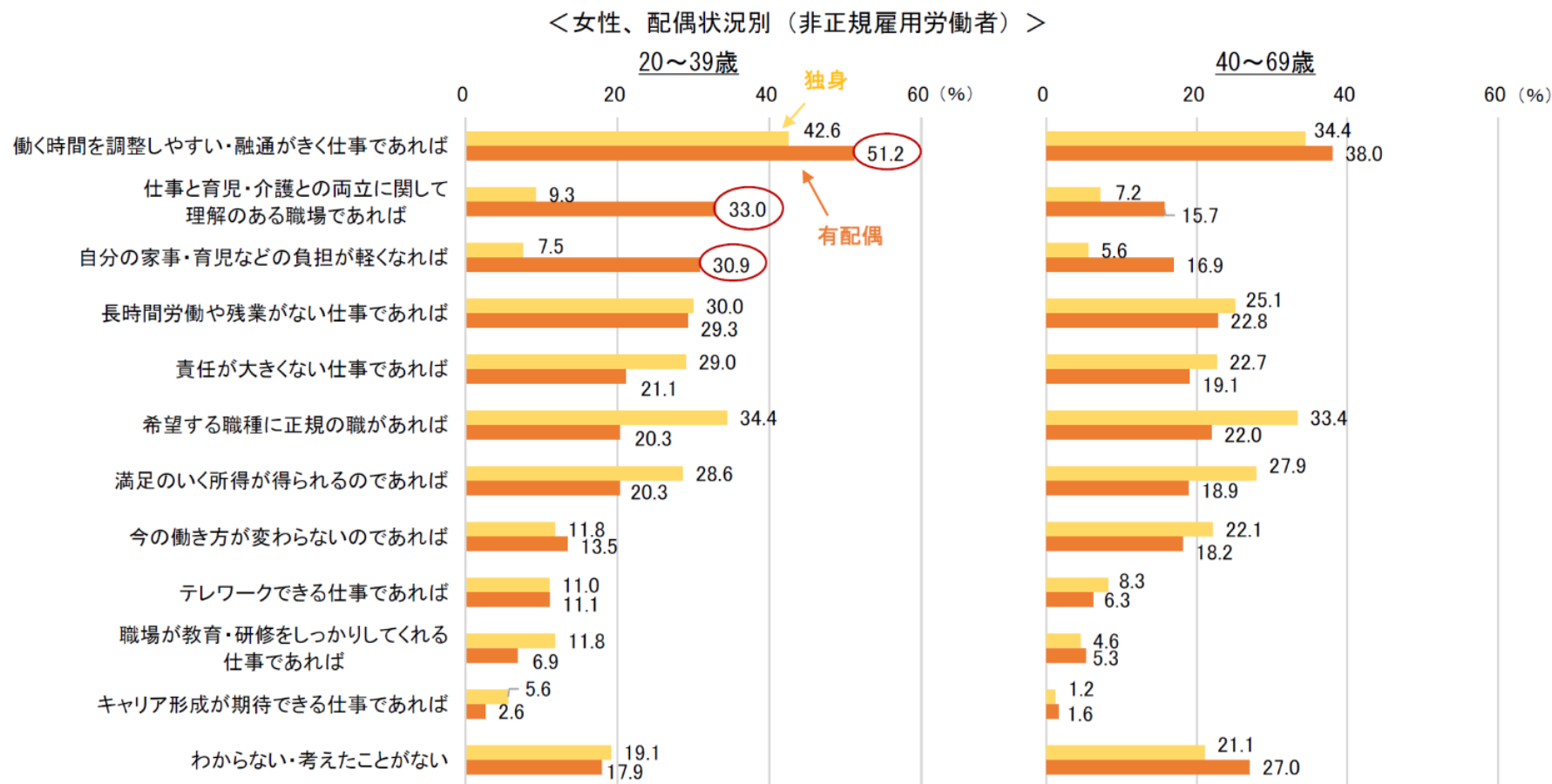
「理想」は20歳～59歳の働く男性の約7割が仕事と子育ての両立。「現実」は仕事を優先している男性が5割弱と両立している男性と逆転



出所:連合「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査 2020」

家庭 | 正規雇用で働きたいと思う条件

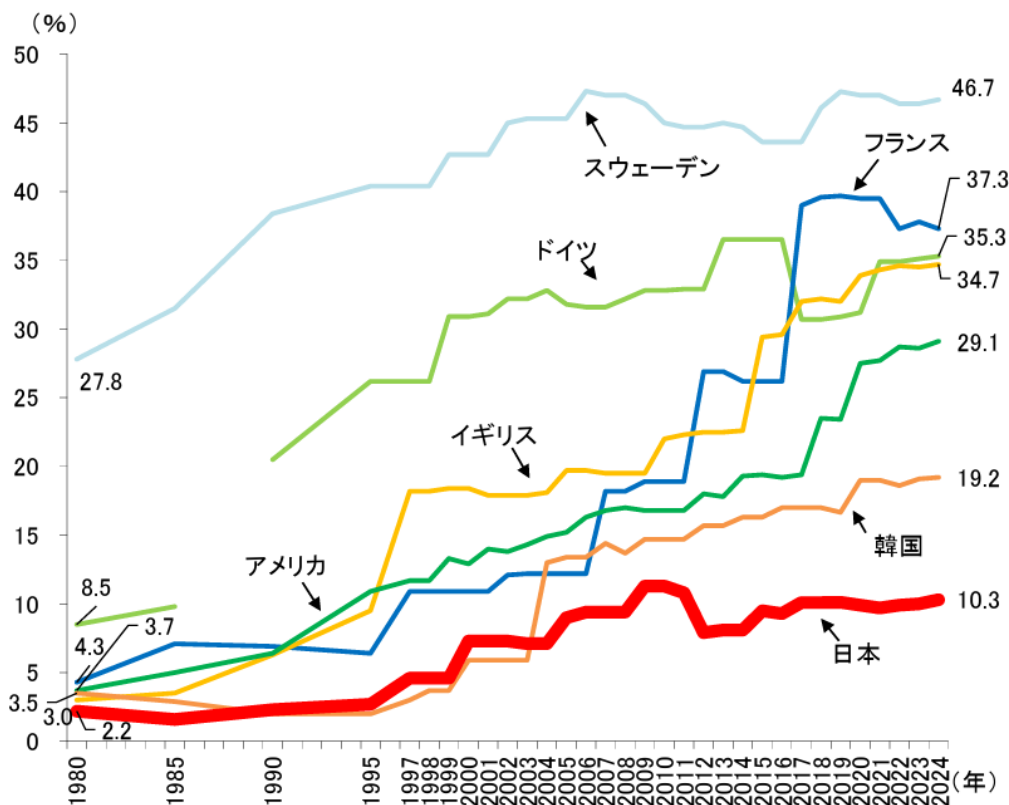
非正規雇用で働く有配偶20～30代女性は、上の年代に比べ「仕事と育児・介護との両立に関して理解のある職場であれば」「自分の家事・育児などの負担が軽くなれば」「働く時間を調整しやすい・融通がきく仕事であれば」の割合が高い。



(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
 2. 有配偶は事実婚及び内縁を含む。

政治 | 国会議員に占める女性割合

諸外国の国会議員に占める女性割合は、この30年間で大幅に上昇している一方、日本は依然として低位にあるため、政治分野における女性の意思決定参加が少ない。



(備考) 1. IPU資料 (Monthly ranking of women in national parliaments) より作成。調査対象国は2024年1月現在186か国
1980年から1995年までは5年ごと、1997年以降は毎年の数字
各年12月現在 (1998年は8月現在、2023年は2月現在、2024年は1月現在)
2. 下院又は一院制議会における女性議員割合
3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字

国名	順位	割合	クォータ制の状況
スウェーデン	9	46.7	政党による自発的なクォータ制
フランス	42	37.3	法的候補者クォータ制 政党による自発的なクォータ制
イギリス	48	34.7	政党による自発的なクォータ制
ドイツ	47	35.3	政党による自発的なクォータ制
アメリカ	72	29.1	-
韓国	126	19.2	法的候補者クォータ制
日本	165	10.3	-

二院制の場合は下院(日本は衆議院)の数字

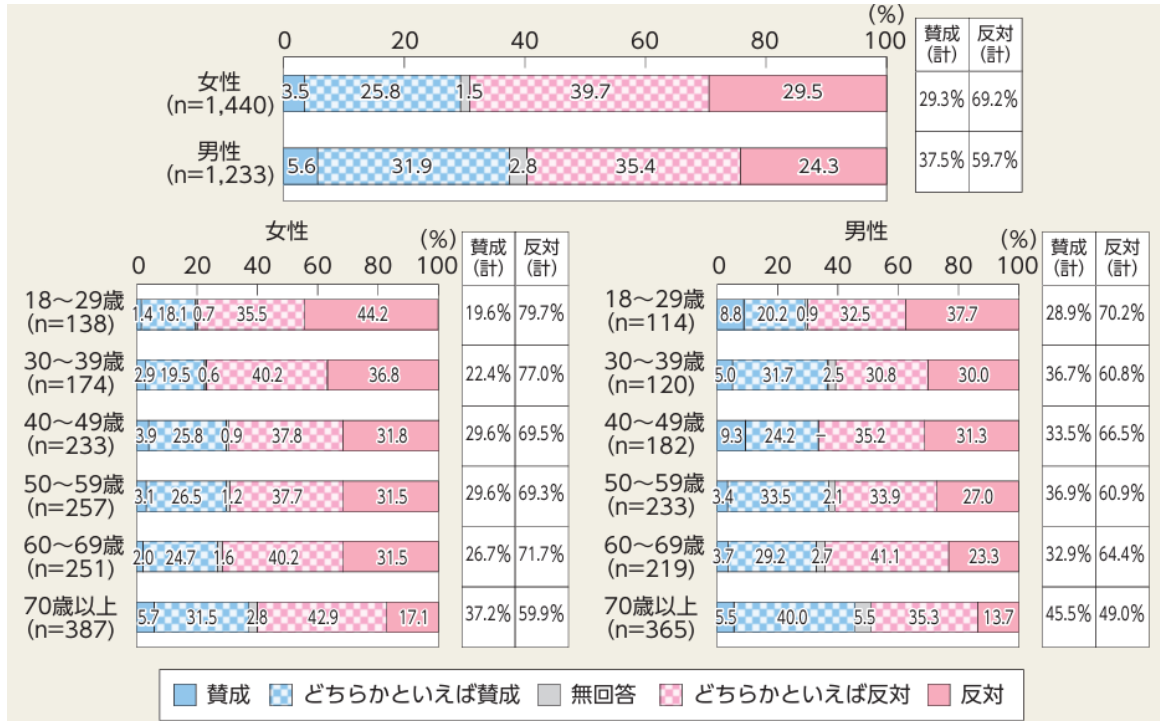
(参考)
世界の下院又は一院制議会の女性割合は26.9%(上院は26.9%)
※2024年1月現在

出典 IPU資料より

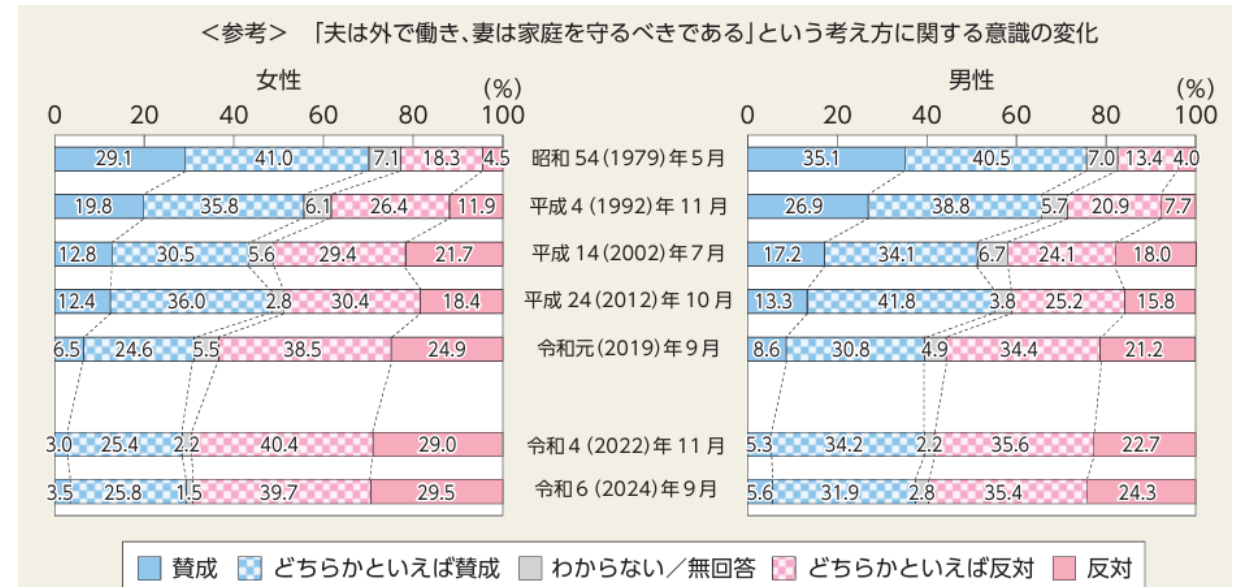
意識 | 性別役割分担1

夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方に関する意識について、女性は反対69.2%、男性は反対59.2%。1979年と比較して、反対の割合が女性は46.4%、男性の41.8%増加しており、意識が変化している。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識



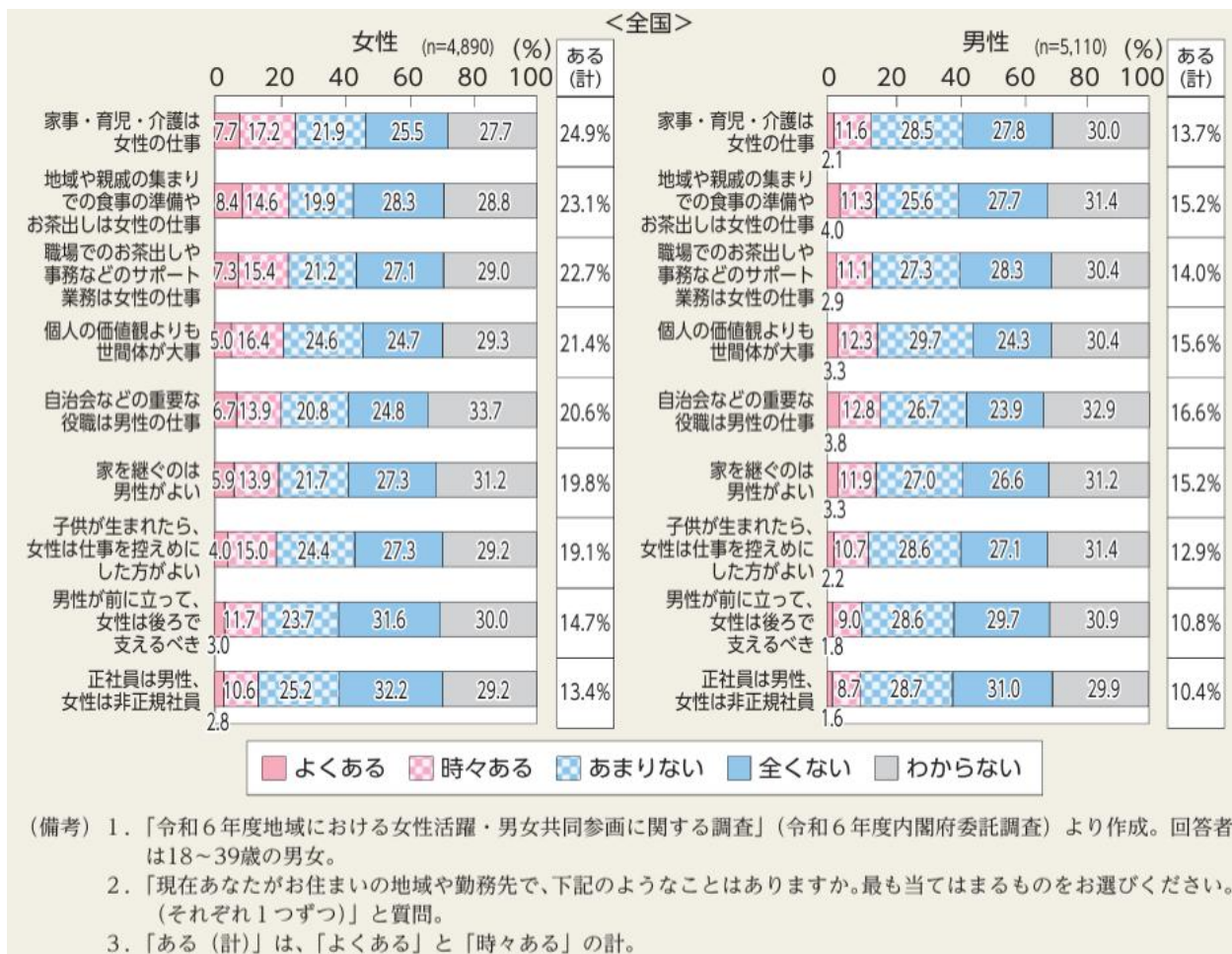
(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和6(2024)年9月調査)より作成。
 2. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのようにお考えですか。(○は1つ)と質問。
 3. 「賛成(計)」は、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の計。「反対(計)」は、「反対」と「どちらかといえば反対」の計。



(備考) 1. 総理府「婦人に関する世論調査」(昭和54(1979)年)、「男女平等に関する世論調査」(平成4(1992)年)、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14(2002)年、24(2012)年、令和元(2019)年、4(2022)年、6(2024)年)より作成。
 2. 平成24(2012)年以前の調査は、20歳以上が対象。令和元(2019)年以降の調査は、18歳以上が対象。
 3. 令和4(2022)年調査から、調査方法が個別面接聴取法から郵送法に変更となったため、質問文や選択肢が同じでも、令和元(2019)年以前の調査結果との比較はできない(過年度の結果は「参考値」)。

意識 | 性別役割分担2

女性自身が男性よりも「自治会などの重要な役職は男性の仕事」、「女性はサポート役」、「男性は正社員、女性は非正規」などのジェンダーバイアスにとらわれている側面がある。





はたらくのそばで
ともに歩む

