

「女性活躍推進」の現状と法改正について

2016年4月に時限立法として施行された「女性活躍推進法」が2025年度末に期限を迎えます。そこで今回は、昨年8月の「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」の内容を中心に、女性活躍推進の現状と法改正に向けた見直しのポイントについて簡単に説明します。

M字カーブは解消へ、L字カーブは維持

国内の女性の年齢階級別の就業率（就業者数÷労働力人口の割合）は、20代後半から30代にかけて結婚や出産・育児で仕事を辞める人が多く低下することから、「M字カーブ」と言われていました。しかし近年は、出産後も継続して働く女性が増えたことなどから、「台形型」に変化し、上方ヘシフトしています。（図表1）。

その一方で、正規雇用比率については「L字」が維持されています。報告書では、「正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も諸外国と比較して低いといった課題がある」と指摘しています。

「女性活躍推進法」見直しに向けたポイント

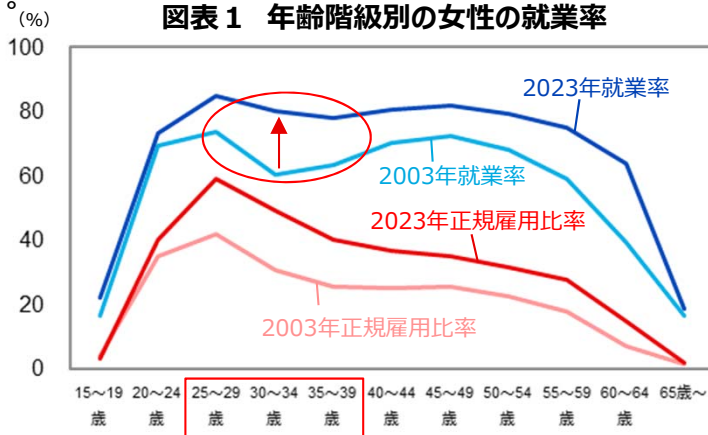
因みに、男女間の賃金の格差は縮小傾向にあるものの、女性は男性の4分の3程度と、依然大きな開きがあります（図表2）。そして、その要因として、女性の平均勤続年数の短さや非正規雇用者割合の高さのほか、管理職比率の低さが挙げられていますが、日本の管理職比率は欧米主要国の3分の1程度の水準にとどまっています（図表3）。

こうした状況の中で、「女性活躍推進法」が期限を迎える訳ですが、報告書では、①同法の期限を10年間延長する、②常時雇用労働者数101人以上の企業の男女間賃金差異の公表義務付ける（現在は301人以上）、③企業の実情を踏まえ、女性管理職比率を開示必須項目とすることが「適当」としています。

来月3月8日は1975年に国連が提唱した「国際女性デー」です。50年の節目を迎え、県内各地においてもイベントが予定されています。

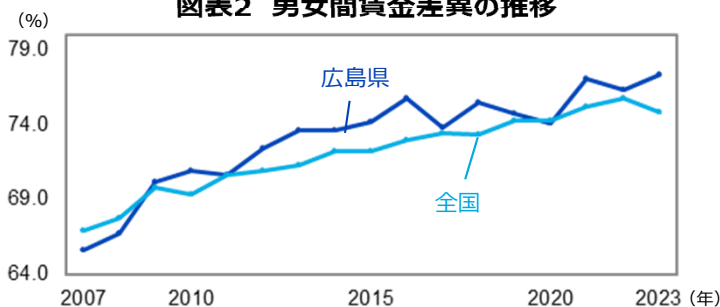
女性の権利やジェンダー平等などへの社会の理解が一段と深まり、女性の活躍環境が整備されることで、新たなステージにステップアップしていくことが期待されます。

図表1 年齢階級別の女性の就業率



（資料）厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」

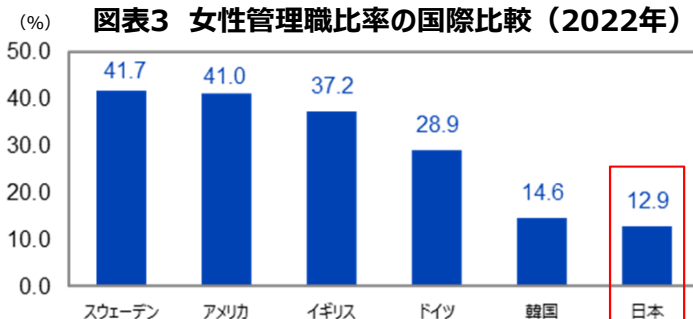
図表2 男女間賃金差異の推移



（注）男性労働者を所定内給与額100としたときの女性労働者の給与額の値

（資料）厚生労働省「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」、「賃金構造基本統計調査」よりひろぎんHD経済産業調査部作成

図表3 女性管理職比率の国際比較（2022年）



（資料）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2024」よりひろぎんHD経済産業調査部作成

- ◆ 本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
- ◆ 本資料は、信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容等は作成時点のものであり、今後予告なく修正、変更されることがあります。資料のご利用に関しては、お客さまご自身の責任において判断なされますよう、お願い申し上げます。
- ◆ 本資料に関連して生じた一切の損害については、責任を負いません。その他、専門的知識に係る問題については、必ず弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談のうえ、ご確認ください。
- ◆ 本資料の一部または全部を、当社の事前の了承なく複製または転送等を行うことを禁じます。
- ◆ 本件に関するご照会は、ひろぎんHD経済産業調査部 担当：助永（Tel082-247-4958）までお願いします。