

令和 7 年 9 月号掲載

## 男女共同参画社会をつくる

### 女性活躍推進法施行後 10 年の変化及び一部改正の概要

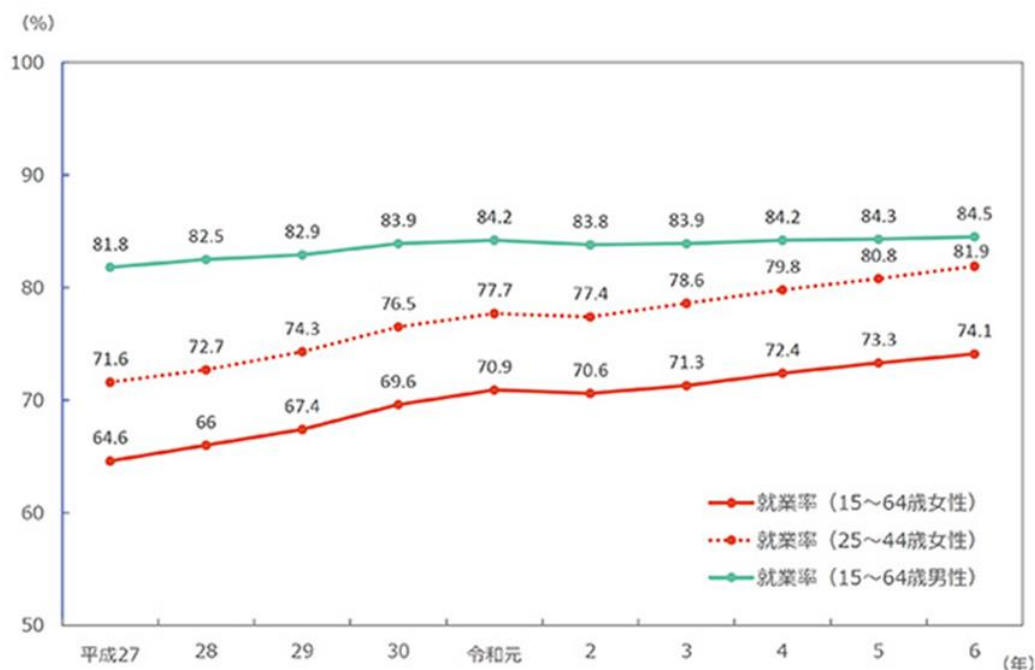
内閣府男女共同参画局推進課、厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）の延長等を含む改正法が、令和 7 年 6 月 4 日に国会で可決・成立し、同年 6 月 11 日に公布されました。本稿においては、女性活躍推進法施行後 10 年の変化及び改正内容について紹介します。

#### 女性活躍推進法施行後 10 年の変化及び課題

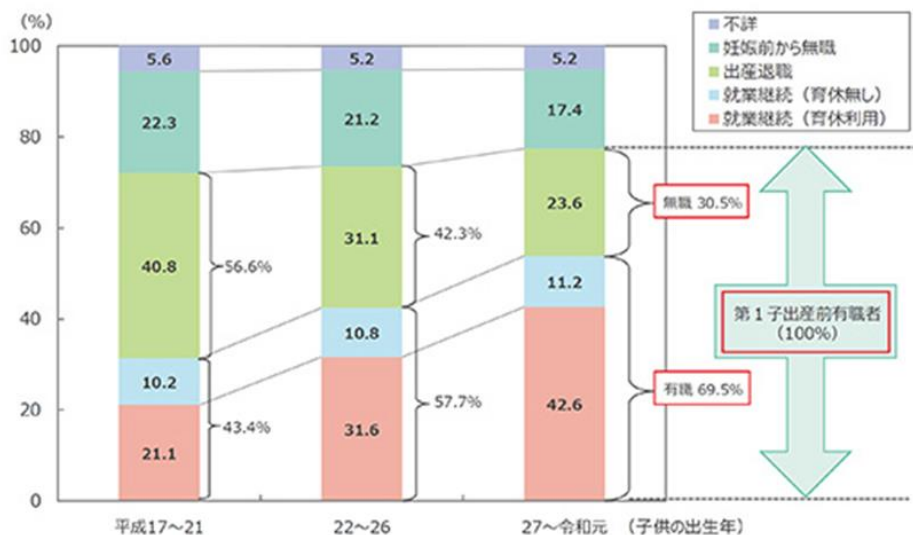
女性活躍推進法は、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるため、令和 7 年度末までの時限法として、平成 27 年に制定されました。女性活躍推進法の施行から 10 年、我が国における 15 歳から 64 歳までの女性の就業率は、平成 27 年には 64.6%であったところ令和 6 年には 74.1%となっており、着実に上昇しています（図 1）。子育て期の女性に焦点を当てると、平成 17 年から平成 21 年に第一子を出産した女性では、出産を機に 56.6%の女性が離職していましたが、平成 27 年から令和元年に第一子を出産した女性では 30.5%と減少しています（図 2）。女性の年齢階級別労働力人口比率は、平成 27 年には結婚・出産期に当たる 30~34 歳を底とするいわゆる「M字カーブ」を描いていましたが、令和 6 年には 20 歳代から 50 歳代まで台形に近い形を描いており、「M字カーブ」はほぼ解消していると言えます。

図1 女性就業率の推移




(備考) 総務省「労働力調査 (基本集計)」より作成

図2 子供の出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴

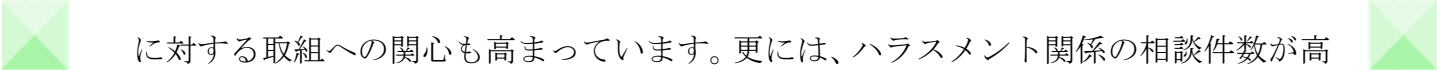


(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査 (夫婦調査)」より作成。  
 2. 第1子が1歳以上15歳未満の夫婦について集計。  
 3. 出産前後の就業経歴  
 就業継続 (育休利用) - 妊娠判明時就業~育児休業取得~子供1歳時就業  
 就業継続 (育休無し) - 妊娠判明時就業~育児休業取得無し~子供1歳時就業  
 出産退職 - 妊娠判明時就業~子供1歳時無職  
 妊娠前から無職 - 妊娠判明時無職



しかしながら、出産後の女性の継続就業率は高くなってきているものの、現在は女性の正規雇用比率が25～29歳をピークに年齢が上がるにつれて低下する、いわゆる「L字カーブ」を描いており、この時期に働き方を変えたり、キャリアを中断・断念したりする状況が残っていることがうかがえます。

また、女性の職業生活における活躍に関する取組の結果を測る観点から有効な指標である男女間賃金差異については、長期的には縮小傾向にある（図3）ものの、その縮小ペースは緩やかであり、国際的に見れば依然として差異が大きくなっています。男女間賃金差異の大きな要因の1つとされている管理職に占める女性の割合についても、長期的には上昇傾向にある（図4）ものの、依然として低い水準に留まっているところです。

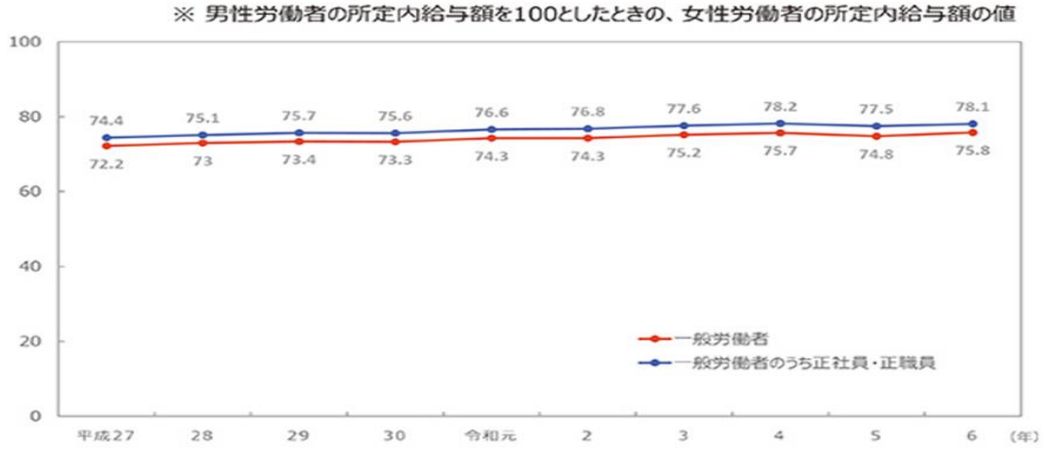


近年は、月経、不妊治療、更年期等の健康課題が女性の働き方に与える影響やそれに対する取組への関心も高まっています。更には、ハラスメント関係の相談件数が高止まり傾向にあり、求職者等に対するセクシュアルハラスメントなどが社会的関心を集めている状況にあります。

こうした状況に鑑みれば、女性活躍推進法に基づく集中的かつ重点的な取組は、性別を問わず、職業生活と家庭生活の双方において活躍できる社会の実現を目指す上で引き続き必要です。女性活躍の推進を一層強化し継続する必要があることから、関係府省等における検討及び国会での審議を経て、法の期限延長を含む改正法が令和7年6月に成立しました。

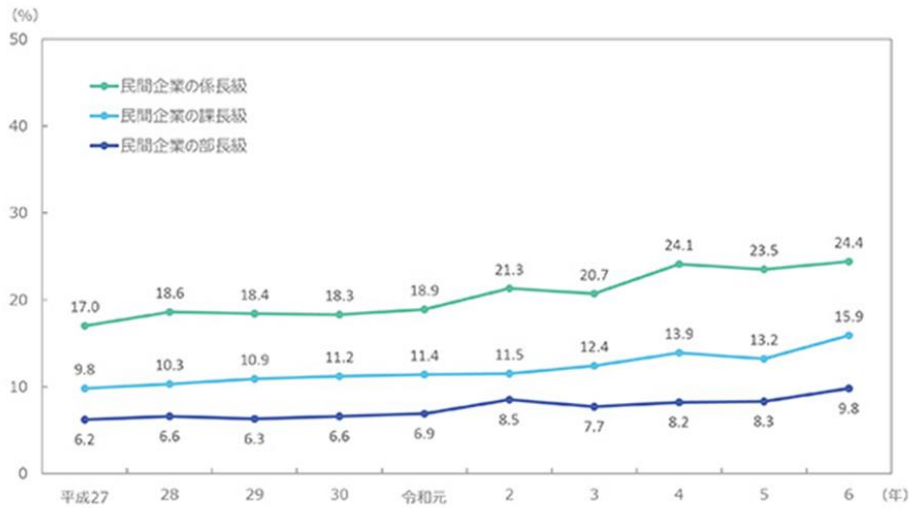


図3 男女間賃金差異の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 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。  
 3. 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。

図4 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)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 令和2年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出。

## 令和7年改正法の内容

改正法では、法の期限を10年間延長し令和18年3月31日までとするとともに、

- ① 事業主における女性の職業選択に資する情報公表の強化のため、男女間賃金（給与）差異及び女性管理職比率の公表を常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主※1及び特定事業主※2に義務付け
- ② 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を基本原則において明確化
- ③ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つにハラスメント対策を位置付け
- ④ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加
- ⑤ 特定事業主が策定する行動計画に係る手続の効率化などが盛り込まれました。

今後は、法の円滑な施行に向け、基本方針、内閣府令・厚生労働省令、事業主行動計画策定指針等の改定や、改正内容の周知徹底等により、誰もが自らの個性と能力を十分発揮し、安心して働ける職場づくりを推進していきます。

※1 民間企業等 ※2 国・地方公共団体



改正法の詳細は、こちらをご覧ください。

URL

[https://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/horitsu\\_kihon/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/horitsu_kihon/index.html)



内閣府男女共同参画局 共同参画9月号転載

