３大都市圏別にみた女性の就業状況の推移：関西を中心に

長町理恵子・前田正子

要　旨

少子高齢化の進行と人手不足の深刻化により、女性の労働力はこれまで以上に社会に不可欠な存在となっている。総務省「労働力調査（基本集計）」によると、全国の女性就業者数（就業率）は1985年の2,304万人（47.4％）から、2025年には3,126万人（55.1％）へと増加している。この間の女性の大学等進学率も上昇しており、文部科学省「学校基本調査」によれば、女性の短大・大学進学率は2000年に48.6％、2010年に55.7％、2020年には58.2％となっている。同時期に女性の未婚率も上昇している。

こうした女性の高学歴化、配偶関係の変化は、女性の就業状況に変化を与えているのだろうか。近年では、地方から首都圏への女性流出も指摘されており、地域によって女性の就業状況が異なる可能性もある。

本稿では、総務省「国勢調査」の公表値およびオーダーメイド集計データを用いて、女性の就労状況の変化の把握に努めた。分析対象は2000年、2010年、2020年の３時点で、全国に加え、首都圏（東京・神奈川・千葉・埼玉）、中部圏（愛知・三重・岐阜）、関西圏（京都・大阪・兵庫・奈良）の３地域を比較した。女性の学歴別・配偶関係別の就労状況の推移を確認し、日本の地域別の女性の就業構造に関する基礎的データを提供することを目的とする。分析対象は20～54歳の女性とした。

本分析から、明らかになった主な点は次の通りである。第一に、2000年から2020年にかけて女性の就業率は上昇しており、その中心は有配偶女性の就業率の上昇である。2020年の全国データでは、就業女性のうち有配偶女性が７割弱を占める。第二に、未婚女性は正規職の割合が高く、有配偶女性

は非正規職の割合が高い。ただし、正規職に限ると有配偶女性の人数が未婚女性を上回る。第三に、2020年の25～54歳の就業女性の学歴構成は、高卒が33.5％最も多く、大学卒が30％で最も少ないが学歴間の分布の格差は縮小している。最も高学歴化が進んでいるのは首都圏と関西で、高卒が最も少なく、大学卒以上は首都圏では39.7％、関西圏では33.4％と最も多い分布となった。

女性の就業状況は、地域や属性によって大きく異なるため、女性の労働参加を高めるためには、配偶関係、学歴、地域の特性に応じた、具体的な就業支援や取り組みが求められる。

キーワード：女性、就業率、学歴、地域、有配偶女性

１．はじめに

少子高齢化による人手不足や女性の高学歴化を背景に、女性活躍は優先度の高い政策課題となっている。国内では、男女共同参画社会基本法（1999年施行）、女性活躍推進法（2016年施行）、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（2018年施行）などが整備され、女性の就業率が上昇している。10年間の時限立法だった女性活躍推進法は2025年６月の改正によって、当初の有効期限（2026年３月末）は、さらに10年の延長が決まり、内容も強化された。また、厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は2024年度に40.5％まで上昇し、女性だけではなく男性も家事・育児を分担し仕事と家庭の両立をめざす機運が高まっている。2022年10月施行の育児・介護休業法改正で創設された「産後パパ育休」も後押しし、育休を開始した者の６割が産後パパ育休を取得している。日本の経済社会の情勢は大きく変化し、女性の働き方も変化が著しい。

戦後の日本の経済成長を支えたのは、男性中心の労働力と専業主婦という社会構造だったが、2000年代に入りその構図は崩れた。その背景には、女性の高学歴化や非婚化があり、女性は専業主婦のモデルからキャリアを継続する社会となり、労働市場は転換期を迎えている。総務省「労働力調査」によると、女性の就業率は2000年の47.1％から2025年に55.1％まで上昇して

いる。その間に増加した就業者は530万人で、そのうち470万人を女性が占める。1990年頃までは専業主婦世帯が主流だったが、共働き世帯数は2024年に1222万世帯と、専業主婦世帯の398万世帯の３倍以上となっている（内閣府、2025）[1]。非婚化については、５％以下だった50歳時未婚率が、1990年代以降に男女とも上昇し、2020年に男性が28.3％、女性は17.8％に達した。また男女とも1990年代以降、大学進学率が大きく上昇し高学歴化している。

女性活躍については、女性の問題であるとされるか、もしくは全国的な動向で語られることが多いが、実際には地域、企業、家族によって状況は異なる。地域にある産業が異なれば働き方も変わり、性別役割分業に対する意識の程度も地域によって異なっている。さらに女性は自分のキャリアだけではなく、家族に働き方を左右されることが多く、その結果、女性のライフスタイルは多様になり、就業行動にも影響している。

女性の高学歴化は女性の就業行動にどのような影響を与えているだろうか。女性の就業率は、2000年以降大きく上昇している。日本の人口のピークは2008年であり、その後人口減少に転じ、2010年ごろからは団塊の世代が労働市場から退出した。少子高齢化が進む日本では人口減少以上の速度で、現役世代の人口が減少し、労働力人口の減少が懸念されている。日本社会での潜在的労働力として期待できるのは女性と高齢者である。企業にとっても女性のキャリア継続の必要性とメリットを認識することとなり、女性活躍が推進される要因の１つとなっている。

女性は正規の働き方に加え、パートや派遣労働といった非正規など働き方は多様である。本論文では、総務省「国勢調査」の公表値およびオーダーメイド集計を用いて、2000年以降の女性の就業行動の変化について把握する。2000年、2010年、2020年について、首都圏（東京、神奈川、千葉、埼玉）、中京圏（愛知、岐阜、三重）、関西圏（大阪、京都、兵庫、奈良）にわけて、地域ごとの女性の就業行動の特徴を見極める。女性の学歴、配偶関係にも着目し、過去20年間の大卒有配偶女性の就業行動の変化もとらえること

1　総務省「労働力調査」による妻が64歳以下の世帯数。世帯数の詳細説明は、内閣府「令和７年版男女共同参画白書」を参照。

を目指す。

２．女性の就業に関する研究の動向

２.１　女性の就業率に関する研究

日本では女性の高学歴化が進んでいるが、大学卒業後の女性が就業を継続しているとは限らない。大学進学によって高い人的資本が蓄積された女性が就業機会を逸しているとすれば、機会費用の損失が大きいこととなる。日本では、女性が結婚・出産で就業継続が難しい現状に対して、企業や自治体による仕事と家庭の両立に向けた取り組みが進んでいる。労働市場における女性活躍は、女性の人生の選択肢を広げるというだけでなく、個人の所得の増加、消費活動を活発化させる。また、女性の就業すなわち有償労働によって生産された付加価値は、日本の国内総生産（GDP）の押し上げに寄与している。

ところが、日本では他のOECD諸国と比較して、高学歴女性が働かない傾向が強いことが、2000年頃の実態として指摘されている（阿部、2023）。地域別では、京都市や大阪市など都市部に居住する大卒女性で、40歳代以降で就業率が大きく上昇しない「きりん型」の特徴がみられ、それはとくに東京都特別区に居住する女性に顕著であるという。阿部（2023）によると大卒女性のうち東京23区以外は、大都市地域の有配偶女性は40歳以降での就業率の上昇がみられ、2000年時点で、「大卒女性は労働市場に再参入しない」という解釈は正確とはいえないと述べている。より女性の就業率も上昇している2020年では、どのようになっているだろうか。

地域別に女性の活躍を分析した松本他（2024）では、女性と男性の年齢階級ごとの労働力率変化のギャップを指数化したM字カーブ指数で、女性の社会進出の度合いを測定している。その結果、M字カーブ指数が高い首都圏、大阪圏、名古屋圏近郊で男女の勤務状況に差があることが多く、東北や北陸地方などの地方はM字カーブ指数が低いことが明らかとなった。このように女性の就業行動は地域によって異なっていることが指摘されており、具体的な相違点を明確にすることが求められる。

1985～2015年の社会階層と社会移動調査（SSM調査）を用いた麦山（2022）は、女性の出産前後の就業経歴について、大卒層の正規雇用就業率は上昇していないこと、それは出産育児を経た高学歴女性にとって十分な労働報酬を得られる仕事が乏しいことを要因として指摘している。また、大卒層の非正規雇用就業率の上昇幅が小さいことは、非正規雇用が大卒層に魅力的な選択肢となっていないためであり、雇用労働市場における学歴による階層化はさらに拡大するかもしれないという。麦山（2022）では、1970～2009年に第１子を出産した女性について分析しており、2010年以降に出産した女性の分析が必要であるとしている。

マクロ経済への影響について、アジア太平洋研究所（2014）の試算がある。関西の女性の就業率の水準が低いことに着目し、2010年度の関西2府4県の女性就業率が全国平均と同程度まで引き上げられた場合、関西の域内総生産（GRP）にどのくらいの影響があるかを試算したものだ。その結果、関西の女性の就業率が全国平均まで高まると、女性の就業者が約26万人増加し、GRPは1.55兆円増加（1.84％増）して85.67兆円となり、関西経済へのインパクトも無視できない効果であると指摘している。2010年から2020年にかけて女性の就業率は上昇しており、GRPへの効果も拡大している可能性がある。

女性の就業率は、近年上昇しており、今後、実効的な女性活躍を推進するためには、女性の学歴や結婚の有無といった属性、地域別の就業行動の分析を進め実態を把握することが必要である。その上ではじめて効果的な対策に取り組むことができるだろう。

2.2　ジェンダー・ギャップの動向

日本では2012年12月に発足した第２次安倍政権で、政策課題として女性活躍の優先順位が高まった。前述の通り、様々な法律が整備され、国内での女性活躍に関する取り組みは進み、近年日本の女性の就業率も上昇している。しかし、世界経済フォーラム「ジェンダー・ギャップ指数2025」では、世界の148の国・地域のうち日本は118位とG7（先進７カ国）中で最下位と日本の男女格差の大きさが際立っており、世界水準から遅れをとっている。ジェンダー・ギャップ指数は、健康、教育、経済、政治の４分野の男女格差を指

標化し国際比較をしたもので、日本は経済分野が112位、政治が125位と低迷が続く。日本でも初の女性首相が誕生し、共働き世帯も増加しているが、国際的にみて男女の賃金格差が大きい点、管理職や国会議員の女性比率が低い点などが課題となっている。

この点について、2023年にノーベル経済学賞を受賞したクラウディア・ゴールディン教授も日本の女性の労働参加増を評価しつつ、男女賃金格差が課題だと指摘している。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で一般労働者の男女の賃金格差をみると、2024年に女性の賃金水準は男性を100としたとき75.8となっており、OECD諸国の平均よりも格差が大きい。日本では、パートタイム（短時間）労働者の賃金水準はフルタイムを100としたときに７割程度とされており、女性の半数以上がパートタイムなど非正規雇用であることを考慮すると、さらに男女の賃金格差は大きくなる。

国内のジェンダー・ギャップを計測する取り組みも進んでいる。三浦・竹内（2022）は、世界経済フォーラム「ジェンダー・ギャップ指数」は日本の平均値だが、日本国内での地域差が小さくないこと、地方レベルでの取り組みが重要であることを指摘し、都道府県を単位とした「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」の算出を試みた。「政治」「行政」「教育」「経済」の４分野について、都道府県別・男女別のデータがある統計から28の指標を選択[2]している。ただし、ジェンダー・ギャップ（男女格差）と経済・医療・教育の水準は異なる、という点を留意すべきだと指摘している。例えば、男性の教育レベルや賃金水準が低い地域では、男女格差も比較的小さくなる傾向にあり、「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」でも観察されるという。

関西女性活躍推進フォーラム[3]「関西女性活躍マップ」では、仕事、家

2　2025年時点では30の指標で構成されている。都道府県別のジェンダー・ギャップ指数は、三浦、竹内が監修し、共同通信が事務局を担う「地域からジェンダー平等研究会」が2022年からの指数を公表している（https://digital.kyodonews.jp/gender2025/）。基本的に世界経済フォーラムによるジェンダー・ギャップ指数の算出方法に準じている。

3　関西女性活躍推進フォーラムは、関西広域連合と関西経済連合会が共同で設置した経済団体や地域団体、広域連合構成府県市などが、それぞれの取組と併せて、団体の相互連携による取組を行うプラットフォームである。筆者らは、本フォーラムに前田は座長として、長町は委員として参加している。

庭・地域社会における男女の活躍・活動を多面的に「見える化」することを試みた。既存統計に基づき、「仕事編」、「家庭・地域社会編」に分けて指数化し、都道府県別の特徴を把握し、全国的な位置づけをとりまとめている。「仕事編」では５指標、「家庭・地域社会編」では４指標について、男女均等度指数（ジェンダー・ギャップ）と女性の水準を示す指数（女性仕事活躍指数、女性活動指数）を算出し、それぞれを縦軸、横軸としてグラフ上にマップ化し2019年から公表している。マップからは、同じ関西広域連合域内でも、女性活躍には府県の特徴の違いが明確となった。例えば、大阪、京都、兵庫、奈良の各県の就業率は全国平均より低いが、管理職比率や現金給与額は全国平均より高く、滋賀、鳥取、徳島各県の就業率は全国平均より高いが、現金給与額が平均より低いといった違いが明らかとなった。「関西女性活躍マップ」では、ジェンダー・ギャップだけでなく、各経済指標の水準も加味しており、それらの分布をみることができる。

先行研究から明らかなのは、女性活躍を一言で説明するのは難しく、地域によって、女性の就業とその働き方の特徴は地域によって異なっているということだ。女性活躍に関する各指標についての精査は引き続き重要である。本稿では、女性の就業率を中心に、詳細をみていくこととする。

３．女性の教育と就業の状況

３.１　大学進学率の都道府県比較

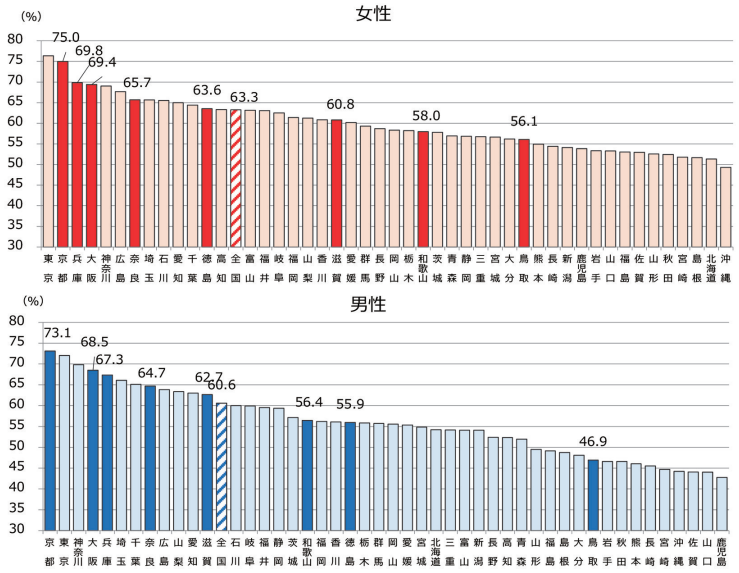
女性の高学歴化は、1990年代以降の大学進学率の上昇で確認できる。高校への進学率は、男女とも1970年代から９割を超えており、男女での格差はほとんどなくなった。大学進学率は、1970年代に男性は35～40％、女性は10％強で推移していた。女性は短大進学率が1970年代は20％に達し、大学よりも短大への進学の方が多かった。高度経済成長期の当時は、企業で働く男性は高学歴が求められ、女性は専業主婦が一般的だった時代である。バブル崩壊後の1990年以降、男女とも大学進学率は上昇し、2024年に大学進学率は、男性61.9％、女性56.2％となっている。女性の短大進学率は大学より高かったが、1994年の24.9％をピークに低下し、1996年に大学進学率が短大を上回り

逆転した。2024年の短大進学率は5.5%に過ぎない。

女子の大学進学率の高まりは、親の意識の変化も影響している。国立社会保障人口問題研究所「出生動向調査」では、男子に高等教育を望む傾向が明らかとなっている。子どもに受けさせたい教育の程度について「大卒以上」と回答する夫婦の割合は、1992年調査では男の子に対して73.9%、女の子は34.3%だったが、2015年調査では男の子に対して76.4%、女の子は59.2%と、女の子にも教育を望む夫婦が増え、子どもの教育に対する考え方の男女格差は縮小している。

「学校基本調査」（文部科学省）で、都道府県別に大学進学率をみると地域による格差が大きい（図表１）。大学が多く所在する都市部での大学進学率が高いことがわかる。都市部での進学率の高さは自宅から通える大学の選択肢の多さや、親世代の所得が地方より高いことが要因だと考えられる。男女とも首都圏と関西圏の都府県の大学進学率が70%前後と高水準である。

図表１　都道府県別の大学等進学率（2024年）

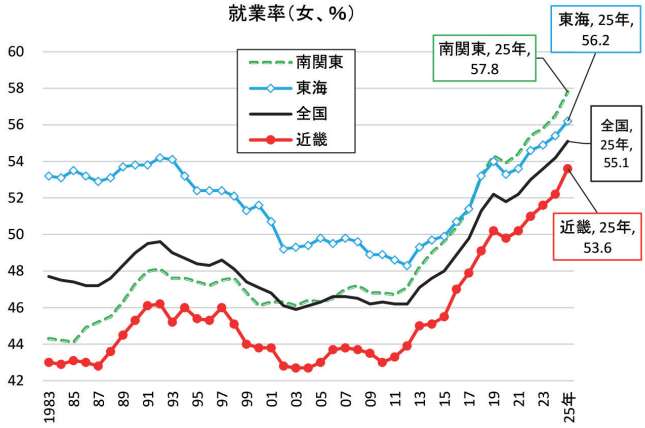


（注）短大進学率も含む
（資料）文部科学省「令和６年度学校基本調査（確報）」より作成

３.２　地域別にみた女性の就業率の変化

女性の就業率は、バブル経済崩壊後の1990年代は経済不況、金融危機などにより、新卒採用を抑制し、就職氷河期に入り大きな影響を受けている。厚生労働省によると、就職氷河期は1993～2004年に卒業で就職活動をしていた世代とされており、この時期、全国的に女性の就業率の低下がみられる（図表２）。さらに、総務省「労働力調査」で地域別に女性の就業率をみると、南関東と東海は全国平均より高く、南関東は2000年代に入り全国を、近年は東海を上回った。近畿は一貫して全国平均よりも低い状況が続いているものの、2010年以降、就業率は大きく上昇しており、その上昇幅も大きい（図表２）。

図表２　女性の就業率の推移



（注１）南関東：埼玉・千葉・東京・神奈川、近畿：滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山
　　東海：岐阜・静岡・愛知・三重
（注２）就業率（%）＝就業者数／15歳以上人口＊100
（資料）総務省「労働力調査（基本集計）」（公表値）より作成

女性の就業率の上昇について、その背景を整理しておこう。第一に労働市場の変化、第二に社会の要請、第三に価値観の変化である。

第一の労働市場の変化は、人口構造にも依存する。2010年代は、人口規模の大きい団塊の世代が（1947～1949年生まれ）が、労働市場から大量に引

退・退出したことだ[4]。この結果人手不足が深刻になり、労働市場において、女性の労働力の需要が高まった。人手不足の中で、女性の労働力なしには職場が成立しないという状況になりつつある。一方、実質賃金の伸び悩みから家計では妻の就業も一般的となり、女性の就業継続のために、女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正など環境整備も続いている。

第二に、世界や企業といった社会からの要請がある。国連で2015年に採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の一つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられ、世界的な課題となっている。企業の視点からみると、ESG投資への注目の高まりに加え、2021年の金融庁・東京証券取引所「改訂コーポレートガバナンス・コード」により取締役や管理職に女性・外国人などを登用し「多様性確保」を明確に求めたことが、企業の女性の就業や育成に関するガバナンス強化を促した側面も大きい。

第三の価値観の変化については、女性自身の高学歴化と性別役割分業意識の変化がある。女性の大学進学率の上昇については前述の通りである。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」をみると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に対する調査結果は、1992年調査では性別役割分業を肯定する「賛成派」が60.1％、「反対派」が34％だったが、2024年調査では賛成派33.1％、反対派64.8％と30年間で逆転した。男女別にみると、2024年の賛成派は女性29.3％、男性37.5％と男女差は残るが、男性の反対派が59.7％と賛成派よりも20％ポイント以上高い点は注目される。とくに男女とも若いほど反対派が多く、若者には共働きへの抵抗感が低いことが伺える。

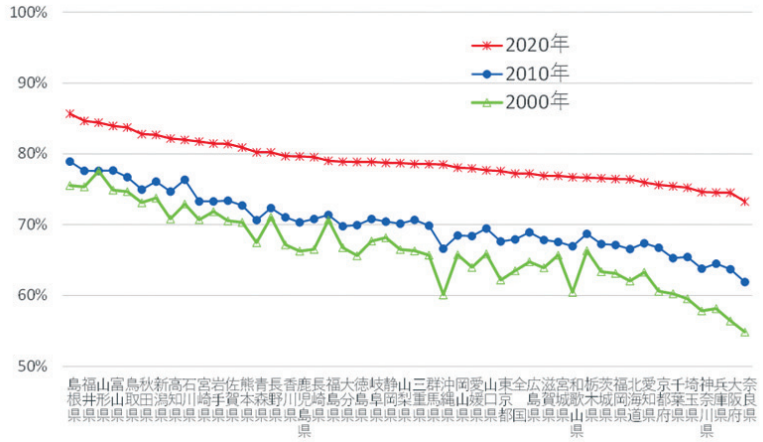
３.３　都道府県別にみた女性の就業率の変化

2000年以降の女性の就業状況を、総務省「国勢調査」で都道府県別にみると、2000年から2020年にかけて、どの都道府県でも女性の就業率は上昇して

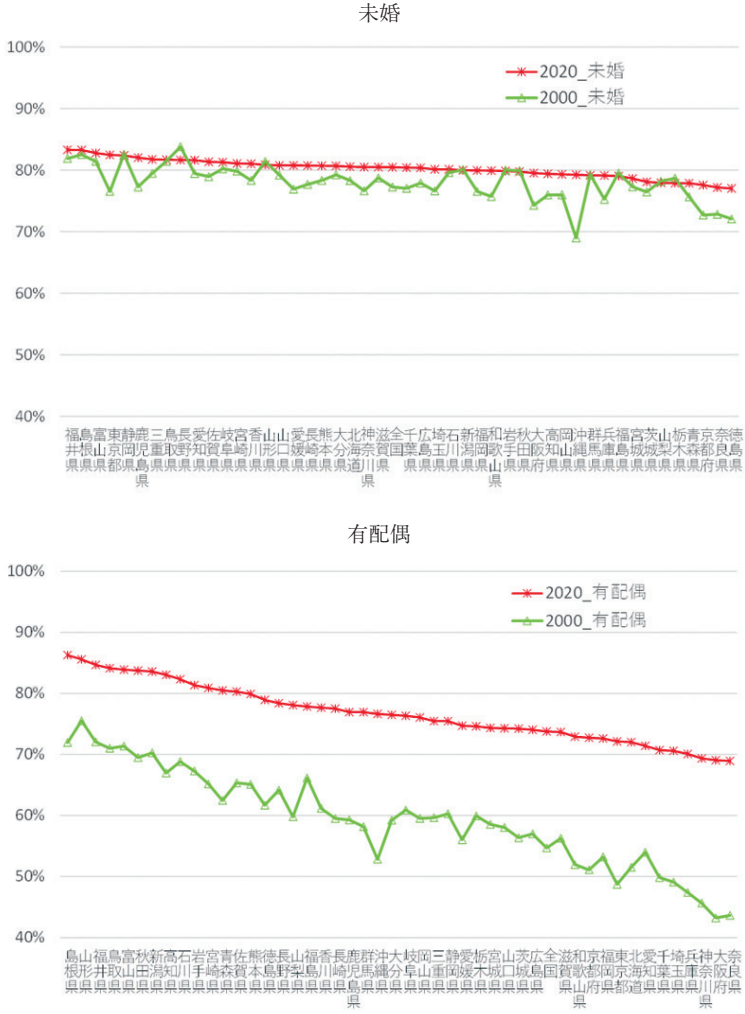
4　団塊の世代が（1947～1949年生まれ）が60歳の定年を迎えたのが2007～2009年、再雇用や雇用延長で就業継続した人も多かったが、団塊の世代が65歳を迎えた2012～2014年頃であり、日本の労働力人口の減少の懸念が高まった時期である。

いる（図表３）。図表３は、2020年の時点の20～49歳の女性の就業率の高い県が左側から順に並んでいる。20～49歳をみるのは、子育て期に当たる女性の変化をみるためである。特に奈良や大阪などの関西圏、神奈川や埼玉など首都圏といった都市部は、全国平均に比べても就業率は低い。ただし、奈良や大阪も水準は低いものの、2000年から2020年への就業率の上昇幅は18％ポイントと大きく、20年間で都道府県間の格差は縮小している。また2000年から2010年の就業率の上昇幅に比べて、2010年から2020年の上昇幅がどの地域も大きい。

図表３　都道府県別にみた女性（20～49歳）の就業率（2000，2010，2020年）


100%
90%
80%
70%
60%
50%
2020年
2010年
2000年
島福山富島秋新高石宮岩佐熊青長香鹿長福大徳岐静山三群沖岡愛山東全広滋宮和栃茨福北愛京千埼神兵大奈
根井形山取田潟知川崎手賀本森野川児崎島分島阜岡梨重馬縄山媛口京　島賀城歌木城岡海知都葉玉奈庫阪良
県県県

図表４　都道府県別にみた女性（20～49歳）の就業率（2000，2020年）



（注）労働力状態「不詳」を除く不詳を総数から差し引いた就業率を算出
（資料）総務省「国勢調査」（公表値）から作成

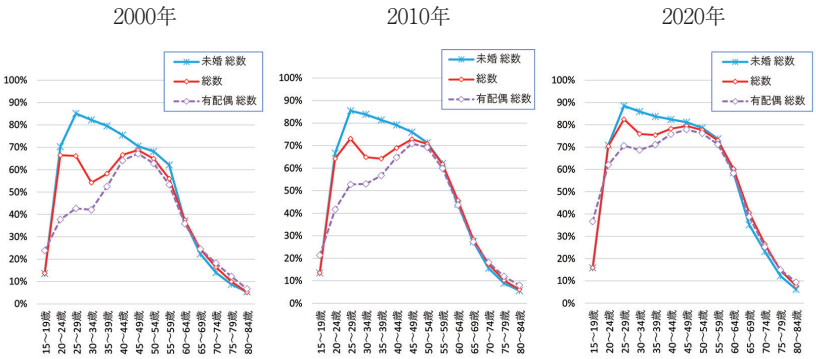
就業率の上昇幅も、地域差も大きい。2000年時点で有配偶女性の就業率が最も高い山形県では75.5％から2020年の85.6％まで10％ポイント上昇し、最も低い奈良県では2000年の43.6％から2020年の68.9％まで25％ポイントも上昇している。2010年代に法整備が進み、男女ともに家庭と仕事の両立を支える制度が充実してきたことが大きいと考えられる。結婚・出産でも退職せずに就業継続する有配偶女性の増加や女性のキャリア形成が進み、共働き世帯も増加している。

４．国勢調査から地域別・学歴別・配偶関係別にみた女性の就業

４.１　M字カーブの推移

これ以降、総務省「国勢調査」のオーダーメイド集計（2000、2010、2020年）[5]により、地域別・学歴別・配偶関係別の女性就業の変化をみていく。図表５は、2000、2010、2020年の配偶関係別の女性の就業率をまとめたもの

図表５　女性の就業率（配偶関係別、全国）（2000、2010、2020年）



（注１）関西圏：京都・大阪・兵庫・奈良
（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成

5　統計法に基づいて、独立行政法人統計センターから『国勢調査』のオーダーメイド集計により提供を受けた統計成果物を基に試算しており、総務省が作成・公表している統計等とは異なる。また、科学研究費24K05825（代表前田正子）の助成を受けて実施されている。

である。女性全体と、それを未婚、有配偶の女性に分解した３つの年齢階級別の就業率を表している。３時点とも未婚女性の就業率は高く、有配偶の方が低い。女性全体の就業率をみると、2000年はいわゆるM字カーブの形状をしており、2000年から2020年にかけて、M字カーブの底が上昇し浅くなっている。未婚女性の就業率は、20歳代後半をピークに就業率が下がっているが、2010年から2020年にかけて、20歳代後半の就業率のピークが高くなり、その後の下がり方も緩やかとなっている。20年間の未婚女性の就業率の上昇は数％ポイントである。一方、大きく就業率が上昇しているのは有配偶女性である。2000年は、30歳代前半までは就業率は低く、就業率のピークは40歳代だった。2020年には、20歳代から40歳代前半までの就業率が大きく上昇しただけでなく、就業率のピークも50歳代となっている。有配偶女性がより若い時期から長期間働くようになっていることが分かる。しかし、女性全体でみた場合は2020年時点においても、就業率の底が浅くなっているとはいえ、M字型が若干残っていることがわかる。

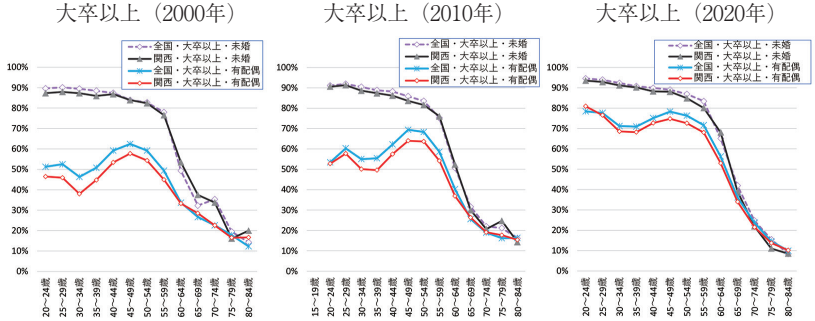
４.２　地域別・学歴別にみた就業率の推移

女性の就業行動を学歴からみるとどのような状況だろうか。前述したように関西では女性の大学進学率は高いが、就業率は全国より低い。そこで大卒女性の配偶関係別の就業率を全国と関西について、2000、2010、2020年を比較したものが図表６である。大卒女性では未婚の方が有配偶よりも就業率が高い[6]。未婚の場合、80％以上の就業率となっているが、年齢に応じて緩やかに低下し、50歳代後半以降の落ち込みが大きい。2000年の20歳代の未婚女性の就業率が低いのは、当時が就職氷河期だったこととも無縁ではないと考えられる。例えば2000年には大卒求人倍率が0.99と１を下回っている。「学校基本調査」をみると、1999年には大卒者の20％、2000年には22％が進路未定で卒業している。

一方、有配偶女性の場合は、2000年から2020年にかけて、どの年齢階級でも就業率が大幅に上昇している。どの時点でも子育て期にあたる30歳代で就

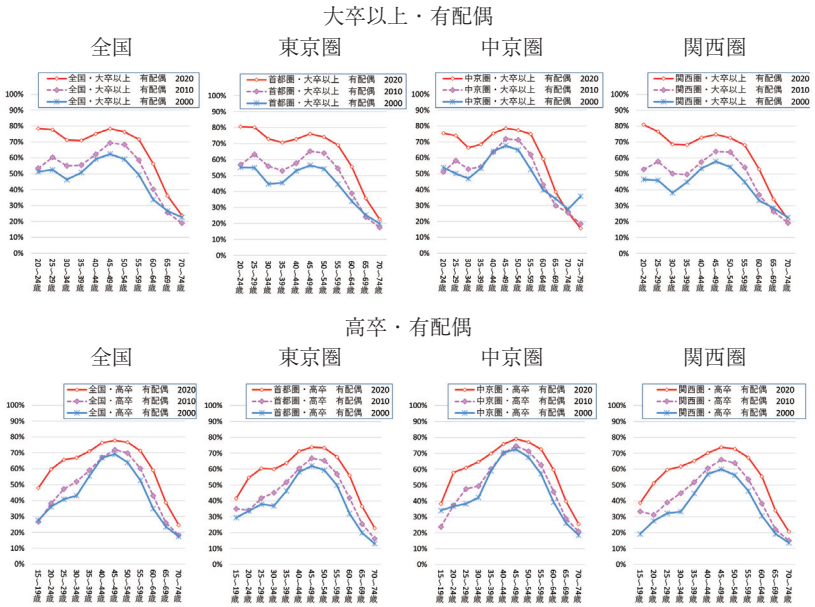
6　高卒女性については、付表１を参照。

図表６　大卒以上女性の就業率（配偶関係別、全国・関西圏）（2000、2010、2020年）



（注１）関西圏：京都・大阪・兵庫・奈良
（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成

図表７　地域別就業率の時系列推移：有配偶女性（2000、2010、2020年）



（注１）関西圏：関西圏：京都・大阪・兵庫・奈良、首都圏：東京・神奈川・千葉・埼玉、
　　中京圏：愛知・三重・岐阜
（注２）本集計は、離・死別、不詳を除いている。
（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成

業率が落ち込むものの、子育てが一段落する40歳代に入って回復している。とくに2000年時点の20～30歳代の就業率の水準は低い。当時は結婚・出産で退職することが多く、今ほど両立支援が充実しておらず、退職を余儀なくされる局面が多かったと考えられる。

また地域別に比較すると、未婚女性の就業率は全国と関西では大きな差はない。一方、有配偶女性の場合は、2000年には全国と関西の差は約５～10%ポイントほどあるが、2020年にはその差は縮小しており、関西の有配偶女性の就業率の上昇が大きいことが伺える。

他地域も確認すると、東京圏、中京圏も大卒以上の有配偶女性の就業率は、20年間に20～30歳代で大きく上昇しているのがわかる（図表７）。関西圏や東京圏の就業率の水準も上昇しているが、20歳代に比べ40歳代の回復が鈍い。高卒有配偶についても、全地域、全年齢で上昇しており、30歳代までの上昇が大きい。高卒有配偶については、中京圏の就業率の水準が高く、関西圏の水準が低い。なお、未婚女性については、図表６のように就業率は20年間で若干上昇しているにとどまり、地域の差も大きくない（付表２参照）。未婚女性で、20年間で就業率が上昇しているのは、高卒、大卒以上ともに50歳以上である。

４.３　女性の雇用者についての学歴別、配偶関係別の構成

働く女性全体をみた場合、その学歴別、配偶関係別の構成はどうなっているだろうか。図表８には全国の女性（25～54歳）の雇用者の内訳をまとめた。高卒・短大卒・大卒以上の各学歴別に未婚か有配偶かで分け、さらに就業形態別にみたものである。

2000年のデータでみてみると、25－54歳の女性雇用者全体に高卒者が占める割合は50.2%、短大卒が26%、大卒以上が13.2%であった。さらに未婚者が29.4%、有配偶が70.6%と働く女性全体でみると有配偶の人の方が多い。就労形態でみると、働く女性の25.6%は未婚者の常雇で働き、51.1%は有配偶で常勤で働いている。つまり働く女性のうち76.7%が常雇であり、臨時雇いは20%であった。2000年の「国勢調査」の分類では常雇・臨時雇・役員という分類になっている。常雇は「期間を定めずに又は１年を超える期間を定

めて雇われている人」であり、臨時雇いのみ「日々または一年以内の期間を定めて雇われている場合」とされている。そのため、常雇が全員正規雇用者とは限らない。

それでは2020年はどうなっているだろうか。まず雇用されて働く女性全体でみると、高卒者は33.5％、短大卒は31％、大卒者が30％となっている。2000年に比べ、高卒者が減り大卒者が増えている。2020年に25～54歳の女性は、2000年時点では５～34歳であり、この20年間で女性の大学進学率が上昇し、雇用者にしめる大卒割合も上昇していることがわかる。

また2020年は未婚者が32.7％、有配偶が67.2％であり、20年間で未婚者が３％ポイント程度増え、その分有配偶者の割合が低下している。さらに未婚の正規雇用者が23.1％、有配偶の正規雇用者が29.8％、有配偶の非正規雇用者35.8％となっている。2010、2020年の「国勢調査」は正規の職員・派遣社員・パートアルバイトという分類となっており、2010年に比べ、有配偶のうち非正規雇用者が10年間で約３％減り、正規が約４％増えている。未婚と有配偶を合計すると、2010年から2020年にかけて正規雇用者は48％から52.9％に増え、非正規は49.9％から45.1％に減り、正規への移行がみられる。さらに働く女性全体に占める割合でみると、未婚・正規で働く人の中では大卒者が最も多く10.1％、有配偶・正規の中でも大卒者が10.8％と最も多い。逆に有配偶・非正規で働く人は、高卒者が15％と最も多くなっている。

25～54歳の年齢階級について確認すると、雇用者にしめる大卒以上・有配偶女性の割合は、2000年の7.2％から2020年には17.8％まで２倍以上に増えている（図表８）。一方、高卒・有配偶の割合は、2000年時点で39％だったが、2020年には24％まで低下している。

図表８　全国・女性の雇用者（25－54歳）の内訳（学歴別、2000、2010、2020年）

雇用者の内訳　　全国　2000年　25－54歳

		高　卒	短大卒	大卒以上	その他	総　数
未　婚	常　雇	9.7%	8.9%	5.2%	1.7%	25.6%
	臨時雇	1.3%	1.1%	0.7%	0.4%	3.5%
	役　員	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%
有配偶	常　雇	28.1%	11.5%	5.4%	6.1%	51.1%
	臨時雇	9.3%	3.7%	1.4%	2.1%	16.5%
	役　員	1.6%	0.7%	0.4%	0.3%	3.0%
合　計		50.2%	26.0%	13.2%	10.7%	13,329,490人

雇用者の内訳　　全国　2010年　25－54歳

		高　卒	短大卒	大卒以上	その他	総　数
未　婚	正　規	5.8%	7.5%	7.4%	1.5%	22.2%
	非正規	4.4%	3.1%	2.1%	1.3%	10.9%
	役　員	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%
有配偶	正　規	9.3%	8.5%	6.2%	1.8%	25.8%
	非正規	19.5%	11.6%	4.3%	3.6%	39.0%
	役　員	0.7%	0.6%	0.4%	0.2%	1.8%
合　計		39.7%	31.4%	20.5%	8.4%	12,966,180人

雇用者の内訳　　全国　2020年　25－54歳

		高　卒	短大卒	大卒以上	その他	総　数
未　婚	正　規	5.5%	6.6%	10.1%	0.9%	23.1%
	非正規	3.9%	2.4%	2.0%	1.0%	9.3%
	役　員	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%
有配偶	正　規	8.5%	9.3%	10.8%	1.1%	29.8%
	非正規	15.0%	12.0%	6.5%	2.3%	35.8%
	役　員	0.5%	0.5%	0.5%	0.1%	1.6%
合　計		33.5%	31.0%	30.0%	5.5%	13,143,850人

（注１）本集計は、離・死別、不詳を除いている。

（注２）従業上の地位について、2000年調査は、正規・非正規の職員・従業員ではなく、常雇（期間を定めずに又は１年を超える期間を定めて雇われている人）・臨時雇の分類となっているため、2010、2020年と単純に比較できない。

（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成

次に、関西圏の構成についてみてみよう（図表９）。関西は全国より大卒以上・有配偶女性の割合は若干高く、高卒・有配偶女性の割合は、2000年に32.8%だったが、2020年には19.7%まで低下しており、全国より高卒・有配偶割合が低い。女性の雇用者全体でみると、高卒は28.7%、短大卒31.9%、大卒以上は33.4%と全国より大卒者が多いことが分かる。また有配偶者の正規雇用が25.6%と全国より低くなっている。先にみた就業率では関西圏の大卒の就業率が低く、大卒割合は高いが、就業していない女性も他地域より多いことが伺える。

４.４　女性の雇用者についての学歴別、配偶関係別の構成：首都圏と中京圏

2020年時点で女性雇用者の学歴別・配偶関係別の構成は首都圏や中京圏についても集計した（図表10）。首都圏で目立つのは、大卒者の多さである。雇用者にしめる首都圏・大卒以上の女性の割合は、2010年には28.2%だったが、2020年には39.7%と10%ポイント以上増加しており、その分高卒の女性が５%ポイントほど割合を減らしている。2010年の首都圏では、短大卒が32.6%と最も高い割合だった。

中京圏では、2020年に高卒の割合が最も高く35.4%であり、2010年の41.4%から６%ポイント低下した。短大卒の割合はほとんど変化がなく、大卒以上では、2010年は約20%だったのが、2020年には28.7%まで上昇し、首都圏に比べて大卒以上の割合は低いが、高学歴女性の割合は高まっている。

地域別にみて特徴的なのは、大卒以上・有配偶の正規の割合であり、2010年に８%だったが、2020年には14.4%まで上昇しており、他の地域より大卒以上の女性が首都圏に集中し、有配偶でも正社員として働いていることが伺える。

図表９　関西圏・女性の雇用者（25－54歳）の内訳（学歴別、2000、2010、2020年）

雇用者の内訳　　関西圏　2000年　25－54歳

		高　卒	短大卒	大卒以上	その他	総　数
未　婚	常　雇	10.3%	10.9%	6.7%	2.2%	30.1%
	臨時雇	1.5%	1.4%	0.9%	0.5%	4.4%
	役　員	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.4%
有配偶	常　雇	23.3%	11.7%	6.1%	5.6%	46.6%
	臨時雇	8.3%	3.9%	1.7%	2.0%	15.9%
	役　員	1.2%	0.7%	0.5%	0.3%	2.7%
合　計		44.8%	28.7%	15.9%	10.6%	1,769,430人

雇用者の内訳　　関西圏　2010年　25－54歳

		高　卒	短大卒	大卒以上	その他	合　計
未　婚	正　規	5.4%	8.4%	8.9%	2.0%	24.7%
	非正規	4.6%	4.0%	2.9%	1.7%	13.2%
	役　員	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%
有配偶	正　規	5.9%	7.5%	6.0%	1.8%	21.3%
	非正規	16.7%	12.9%	5.1%	4.0%	38.6%
	役　員	0.5%	0.6%	0.5%	0.2%	1.8%
合　計		33.2%	33.5%	23.6%	9.7%	1,777,120人

雇用者の内訳　　関西圏　2020年　25－54歳

		高　卒	短大卒	大卒以上	その他	総　数
未　婚	正　規	4.9%	6.9%	11.7%	1.1%	24.7%
	非正規	4.0%	2.9%	2.7%	1.2%	10.8%
	役　員	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.4%
有配偶	正　規	5.9%	7.9%	10.7%	1.0%	25.6%
	非正規	13.3%	13.5%	7.6%	2.4%	36.8%
	役　員	0.5%	0.5%	0.5%	0.1%	1.7%
合　計		28.7%	31.9%	33.4%	6.0%	1,797,620人

（注１）関西圏：京都・大阪・兵庫・奈良
（注２）本集計は、離・死別、不詳を除いている。
（注３）従業上の地位について、2000年調査は、正規・非正規の職員・従業員ではなく、常雇（期間を定めずに又は１年を超える期間を定めて雇われている人）・臨時雇の分類となっているため、2010、2020年と単純に比較できない。
（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成

図表10　首都圏・中京圏・女性の雇用者（25－54歳）の内訳（学歴別、2020年）

雇用者の内訳　　首都圏　2020年　25－54歳

		高　卒	短大卒	大卒以上	その他	総　数
未　婚	正　規	4.2%	6.8%	14.0%	0.9%	25.9%
	非正規	3.6%	2.7%	2.6%	1.0%	9.9%
	役　員	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.4%
有配偶	正　規	5.3%	8.0%	14.4%	0.9%	28.6%
	非正規	11.8%	11.9%	7.9%	2.0%	33.6%
	役　員	0.4%	0.5%	0.6%	0.1%	1.6%
合　計		25.4%	30.1%	39.7%	4.9%	3,912,760人

雇用者の内訳　　中京圏　2020年　25－54歳

		高　卒	短大卒	大卒以上	その他	総　数
未　婚	正　規	5.5%	5.3%	8.8%	1.0%	20.5%
	非正規	3.4%	1.8%	1.8%	1.0%	8.0%
	役　員	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%
有配偶	正　規	8.1%	8.0%	10.0%	1.2%	27.2%
	非正規	17.8%	13.9%	7.7%	2.9%	42.3%
	役　員	0.6%	0.6%	0.4%	0.2%	1.7%
合　計		35.4%	29.6%	28.7%	6.3%	1,214,990人

（注１）首都圏：東京・神奈川・千葉・埼玉、中京圏：愛知・三重・岐阜
（注２）本集計は、離・死別、不詳を除いている。
（注３）従業上の地位について、2000年調査は、正規・非正規の職員・従業員ではなく、常雇（期間を定めずに又は１年を超える期間を定めて雇われている人）・臨時雇の分類となっているため、2010、2020年と単純に比較できない。
（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成

５．年齢階級別にみた有配偶女性の就業状況

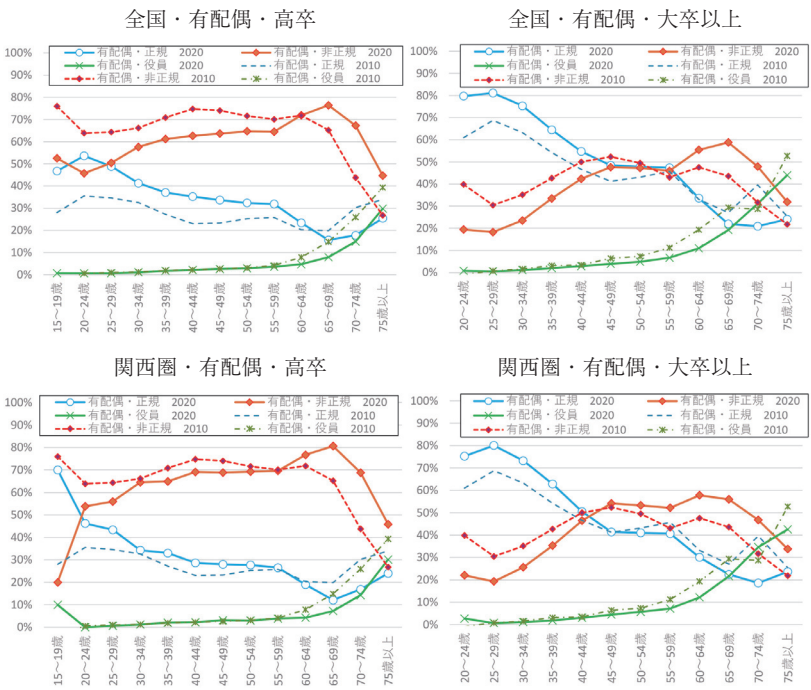
女性も高学歴化し、2024年の大学進学率の男女差は縮小し、短大への進学を含めた大学等進学率は、男女の格差はなくなった。しかし、学部や専攻分野では、女子に理系が少ないなど偏りがあり、地域差も大きい。例えば、東京や大阪の大学等進学率は男女とも約70％と、雇用者にしめる構成割合が高まっている大卒以上の女性の動向がポイントになる。図表11は、2010年と2020年の女性の年齢階級別、学歴別に有配偶女性について、雇用者にしめる

正規、非正規、役員の従業上の地位の割合をみたものである。

未婚と有配偶、高卒と大卒以上では、正規・非正規の職員の割合が異なる。最も正規の職員の割合が高いのは、大卒以上の未婚女性であるが、結婚して有配偶になると、年齢に応じて正規の割合は低下、非正規の割合が上昇し、40歳代後半で拮抗する（図表11）。全国では、40歳代後半で正規と非正規の割合が同程度となるが、関西圏では逆転して非正規の割合が正規を上回っている。高卒の有配偶女性は、20歳代から非正規の雇用が主流であり、正規は20歳代に50％程度を占めるが年齢とともに低下する。

2010年から2020年への変化をみると、高卒・有配偶では20歳代で正規が約35％前後、非正規が約64％と格差が大きかったが、2020年には正規の割合が

図表11　年齢階級別・配偶関係別にみた雇用者にしめる割合（有配偶、2020年）



（注１）関西圏：京都・大阪・兵庫・奈良
（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成

増え、非正規が減り、いずれも約50％と格差が縮小した。関西圏では、高卒女性の20歳代は非正規の割合の方が若干高いが、2010年に比べて縮小している。全体では、高卒では50歳代、大卒以上では40歳代まで正規の割合が上昇しており、地域差はあるもののこの10年間は学歴を問わず正規の割合が増加している。

６．結　論

日本の全国および３大都市圏の女性の就業状況が、この20年間でどのように変化しているか、2000、2010、2020年の３時点の推移を比較した。明らかになったのは下記の通りである。

第一に、2000年から2020年にかけて、雇用者に占める大卒以上の女性の割合が増加していることである。2000年時点の25～54歳の女性の雇用者は半数以上が高卒で、大学卒以上は13％程度だったが、2020年になると、高卒が33.5％と最も多いが、大学卒以上も30％と、同程度の割合となり、学歴の分布が変化した。とくに2020年に、雇用者のうち大卒以上が最も多いのは、首都圏の39.7％、関西圏の33.4％である。中京圏は、2020年に高卒が35.4％、大卒以上が28.7％と高卒の雇用者が多く、３大都市圏でもその分布は異なる。

第二に、2000年から2020年にかけて、女性の就業率が大きく上昇していることである。地域別には、中京圏を含む東海および南関東（首都圏）が全国平均より高く、近畿（関西圏に加え、和歌山と滋賀を含む）の水準が低いが、どの地域もこの20年間の上昇幅は大きい。就業率の上昇について、20～49歳について配偶関係別に確認すると、どの地域も未婚女性より有配偶の就業率が大きく上昇した。未婚女性の就業率も上昇しているが、20年間での上昇幅は５％ポイント程度であり、就業率の地域差は2020年で６％程度である。一方、有配偶女性は就業率の上昇幅も、地域差も大きい。2000年時点で有配偶女性の就業率が最も高い山形県では2020年までに10％ポイント上昇し、最も低い奈良県では20年間で25％ポイントも上昇している。2020年の就業率の下位に関西圏が含まれ、20年間で有配偶女性の就業率が大幅に上昇しているが、全国では低水準となっている。

第三に、2010年から2020年の10年間で、正規の職員の割合が上昇していることである。雇用者にしめる正規と非正規の割合は変化しており、大卒以上も高卒においても有配偶女性の正規の割合が高まっている。ただし、有配偶女性の正規比率は、年齢とともに低下しており、全国では40歳代後半～50歳代で正規と非正規の割合が拮抗し、60歳代以降は非正規の割合が正規を上回る。関西圏については、正規の割合は全国より低く、40歳代後半から非正規の割合が正規を上回る。

以上から、女性の就業率の上昇は、都市部である３大都市圏でも異なり、配偶関係別にも異なることがわかった。特に関西については、近年就業率が上昇し、有配偶女性の雇用者にしめる正規の職員の割合も上昇しているが、いずれも全国平均より水準が低い。しかし雇用者にしめる大卒の割合は全国より高いことから、潜在的な女性の労働力が大きいことが考えられる。関西圏での女性の就業支援は、非労働力人口のうち現在無業の女性が労働参加するための就業支援、既に就業している女性については、有配偶女性が就業継続できる環境整備が必要である。関西圏の府県は、女性の管理職比率や賃金水準は全国平均より高いため、今企業で働いている女性についてはキャリア形成が進んでいると考えられる。もちろん同じ関西圏でも、各府県の就業状況や学歴別の分布も異なり、所在する企業の規模も異なるため、地域や企業の特性に応じて必要な支援は異なる。

女性が労働市場で活躍するためには、女性の家事負担を軽減し、無償労働の男女格差の縮小も不可欠だ。男性の家事・育児参加への関心も高まっており、若年層の性別役割分担の意識は弱くなっている。しかし関西の女性の家事時間は、全国平均の１日当たり210分よりも長い傾向があり、奈良県は246分と全国第１位となっている（総務省「社会生活基本調査」（令和３年）」。女性の就業率や共働き率が全国でも最も高い福井県では、「家事を「見える化」して、家事分担を見直そう！」と「共家事チェックリスト」を県ホームページに掲載し、共家事（トモカジ）を推進している。全国トップの県であっても、地方は性別役割分担の意識は強く、危機感は強い[7]。

7　地方の女性流出問題に取り組む「地方女子プロジェクト」で女性が地方から流出

経済の低成長が続く中、すでに人口減少に転じ、労働力人口の減少懸念のある日本では、国内総生産（GDP）の規模を維持するためには、女性の労働力は不可欠である。女性の就業支援には、どのような属性の女性に、どのような支援をするのか、具体的な施策が必要である。大卒が多い関西において、今後重要な施策は何か、大卒女性のさらなる現状分析、他府県の成功事例を参考にして、具体的な政策立案や施策につなげ、男女ともに選択肢が多い働き方が求められる。

参考文献・資料

阿部由起子（2023）「女性就業率のM字型カーブ：2000年から2020年にかけての学歴・地域別の分析」北海道大学大学院経済学研究院、Discussion Paper, Series B, No.2023-210

松本邦愛、瀬戸加奈子、畠山洋輔、大西遼、平田幸輝、長谷川友紀（2024）「M字カーブ指数の開発とその決定要因～国勢調査を用いた市区町村データからの分析～」東邦医学会雑誌、第71巻第３号、146-153頁

三浦まり・竹内明香（2022）「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数（2022年度）：算出方法と結果分析」Sophia Discussion Paper Series 22(2)

麦山亮太（2022）「出産・育児期における女性就業とその学歴差の長期趨勢－雇用労働力化に着目して」日本社会学会『社会科学評論』第73巻第２号, 86-102頁

アジア太平洋研究所（2014）「2014年版関西経済白書 ―KANSAI発のイノベーションとは何か」131-136頁

関西女性活躍推進フォーラム「関西女性活躍マップ（令和５年度更新版）」https://www.kouiki-kansai.jp/koikirengo/jyuminsankaku/jyoseikatuyaku/4694.html（2025年12月30日閲覧）

労働政策研究・研究機構「データブック国際労働比較2025」https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2025/index.html（2025年１月25日閲覧）

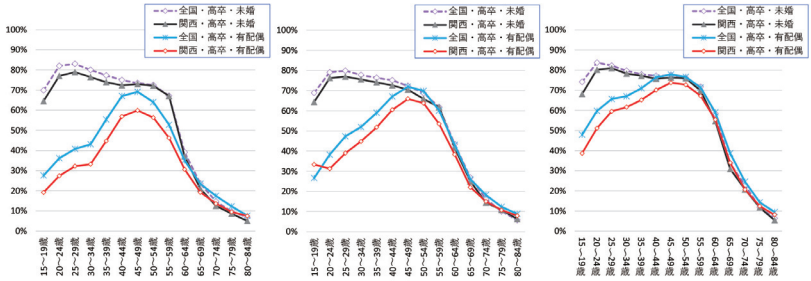
地方女子プロジェクト（2025）「地方の女性流出の背景からみるジェンダーバイアス/格差の現状」内閣府「第69回国連女性の地位委員会（CSW）等について聞く会」資料４、https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/ikenkoukan/87/index.html（2026年１月25日閲覧）

する理由は、①やりたい仕事がない、②結婚・出産の圧を感じる、③地域の女性の役割が息苦しいとなっている。

付表

付表１　高卒女性の就業率（配偶関係別、全国・関西圏）（2000、2010、2020年）

高卒（2000年）　高卒（2010年）　高卒（2020年）

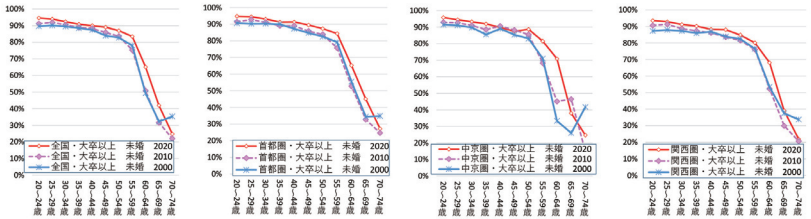


（注１）関西圏：京都・大阪・兵庫・奈良
（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成

付表２　地域別就業率の時系列推移：未婚女性（2000、2010、2020年）

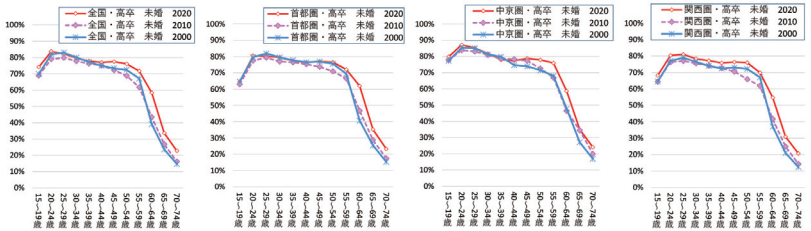
大卒以上・未婚

全国　東京圏　中京圏　関西圏



高卒・未婚

全国　東京圏　中京圏　関西圏



（注１）関西圏：京都・大阪・兵庫・奈良　　首都圏：東京・神奈川・千葉・埼玉
　　中京圏：愛知・三重・岐阜
（注２）本集計は、離・死別、不詳を除いている。
（資料）総務省「国勢調査」オーダーメイド集計より作成