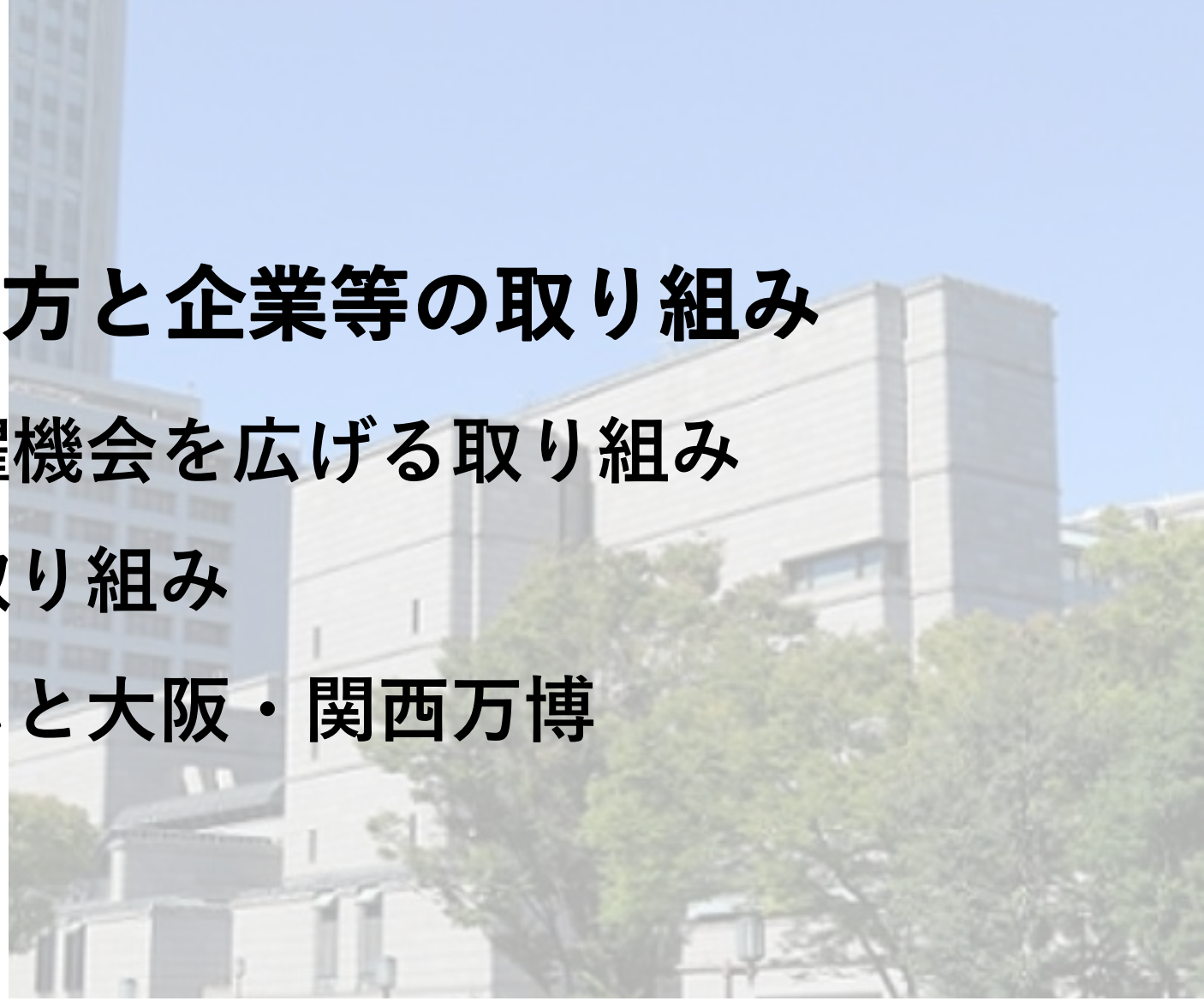
BANK OF JAPAN

大阪における女性の働き方と企業等の取り組み



１．様々な業種へと活躍機会を広げる取り組み

２．柔軟な働き方への取り組み

３．諸機関による後押しと大阪・関西万博

2025年7月25日
日本銀行大阪支店

・本稿で示された内容や意見は、日本銀行の公式見解を示すものではありません。
・本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行大阪支店までご相談ください。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

【照会先】
日本銀行大阪支店営業課（TEL：06-6206-7751）

BANK OF JAPAN

【　要旨（1/2）】

- 大阪では、長期的にみて、女性の就業者数が増加してきた。企業等は、働く女性の活躍の場が一層広がっていくような様々な取り組みを行っている。本稿では、大阪における女性の働き方の現状を整理し、企業等の取り組みを紹介する。

（1）様々な業種へと活躍機会を広げる取り組み

- 生産年齢人口が減少するなか、この10年程、大阪府の女性就業者数は大きく増加。結婚や出産を背景に30代を中心に有業率が低くなる、所謂「M字カーブ」も解消に向かっている。
- 労働市場を職業別にみると、事務職では求人よりも求職が多い一方で、建設、輸送、生産工程など、求職者が不足している職種は多い。女性の希望職種は、「働き方改革が進んでいるイメージ」の事務職に集中しており、職業間で求人・求職のミスマッチがみられる。
- 企業では、人手不足が課題となるなかで、伝統的に男性の仕事だと考えられがちな業種でも、自動化・省力化や業務フローの見直し等により、女性が活躍できる領域を広げようという取り組みが進められている。

BANK OF JAPAN

【　要旨（2/2）】

（２）柔軟な働き方への取り組み

- 女性の労働参加は進展してきたが、男性と比べて非正規雇用が多い状況にある。東京都と比べると、大阪府では非正規雇用比率の高いサービス業等において女性の従業者数が多い。
- 就業状況には、経済的な要因のほか、社会・文化的な要因などが複合的に作用する。そうしたなか、少なからず「働く意欲があるのに適した職がない」というケースがある。特に、非正規雇用の女性の間では、家事や育児と仕事を両立できるなら正規雇用者になりたいというニーズが窺われる。
- 企業では、人手不足が課題となり、労働市場の流動化も進むなかで、正規雇用者を拡充して、体制の安定化やスキルの維持を図りたいといった声が高まっている。
- こうしたなか、企業は、柔軟な働き方に向けて取り組んでいる。勤務条件等の改善が中小企業の間でも進んでいるほか、産育休後の職場復帰や子育てと仕事の両立を支援する仕組み作りなどが進められている。

（３）諸機関による後押しと大阪・関西万博

- 行政機関や経済団体は、企業の好事例の紹介、情報交換の場の提供、ロールモデルの紹介などを通じて、企業の取り組みや働く女性の活躍を後押ししている。金融機関も、ネットワークや知見を活かした専門家の斡旋やコンサルティングを通じて、企業を支援している。大阪・関西万博においても、「女性が能力を発揮するきっかけを生み出す」ことを目指す企画が展開されている。

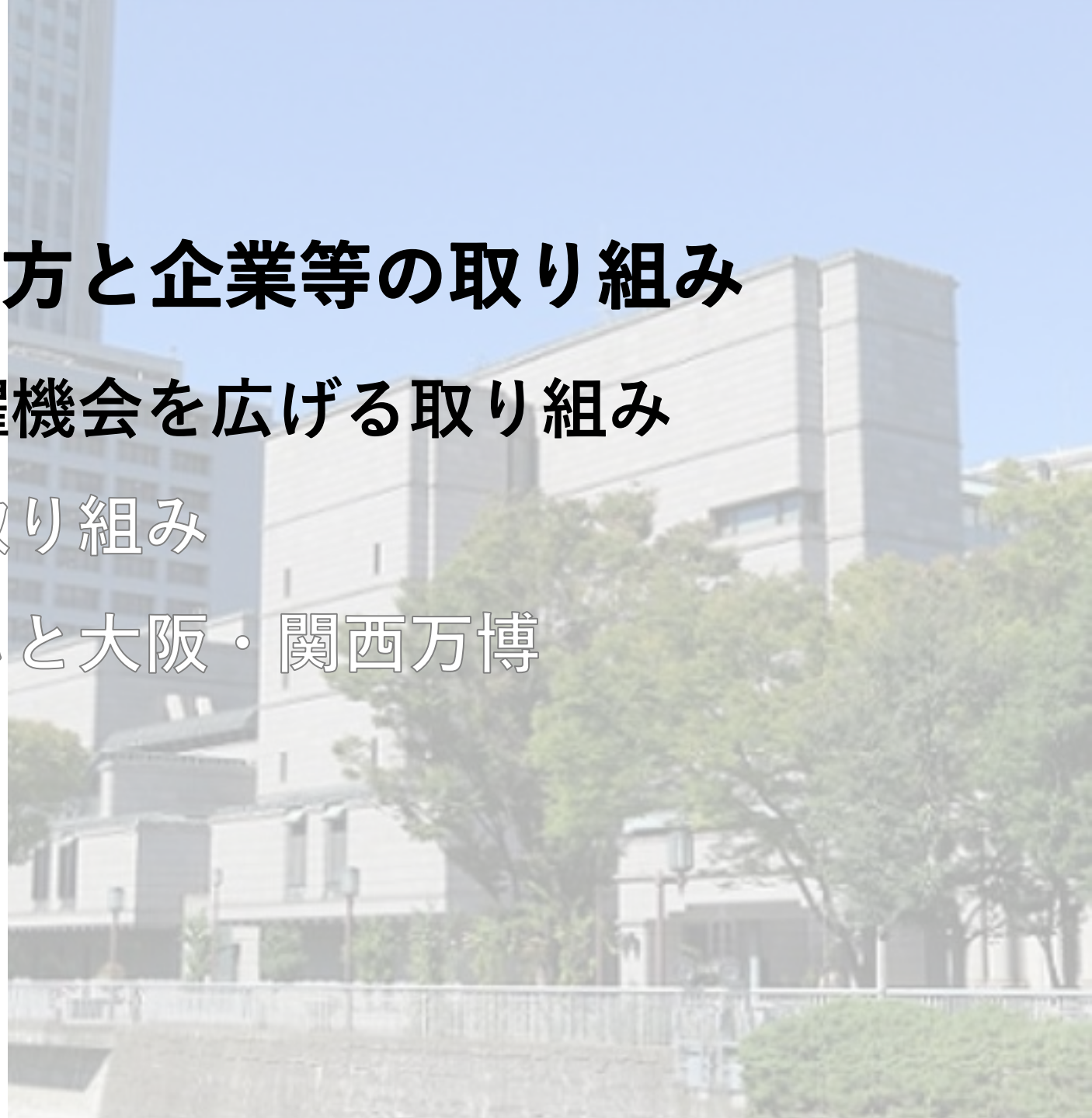
BANK OF JAPAN

大阪における女性の働き方と企業等の取り組み

1．様々な業種へと活躍機会を広げる取り組み

2．柔軟な働き方への取り組み

3．諸機関による後押しと大阪・関西万博

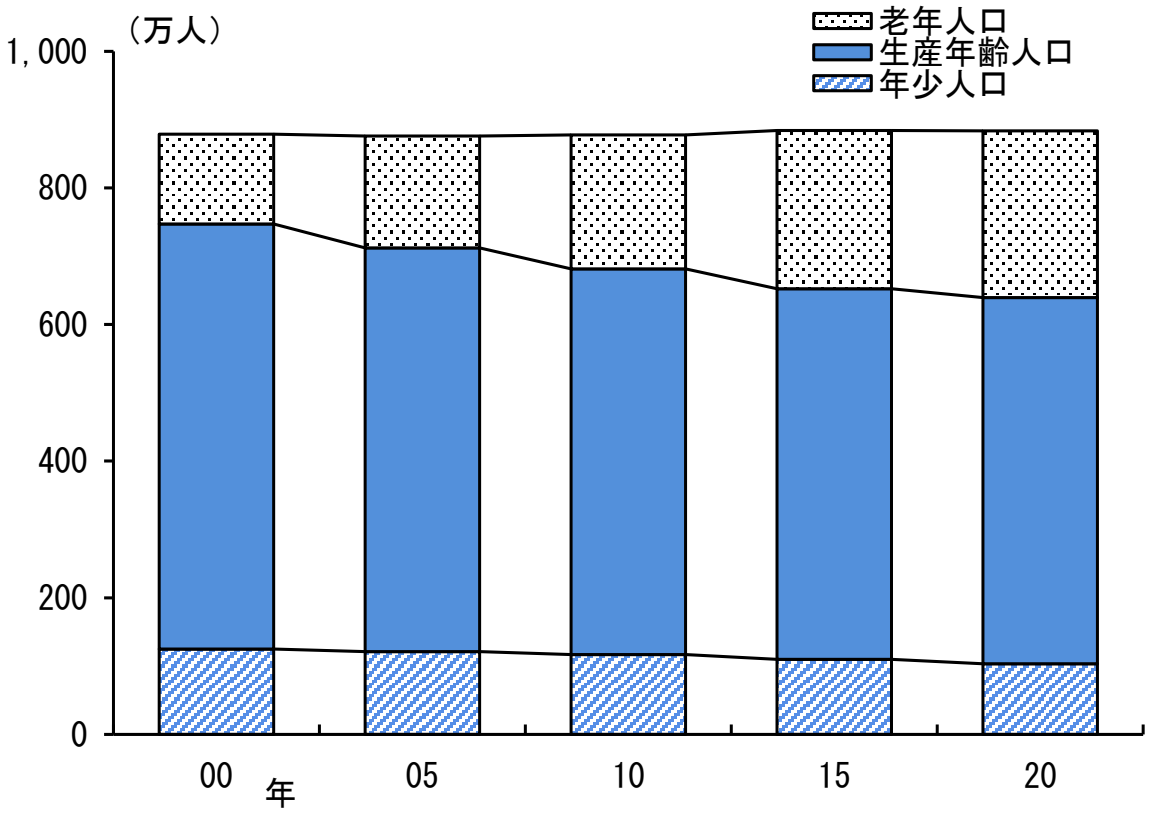


大阪における女性の労働参加の進展①

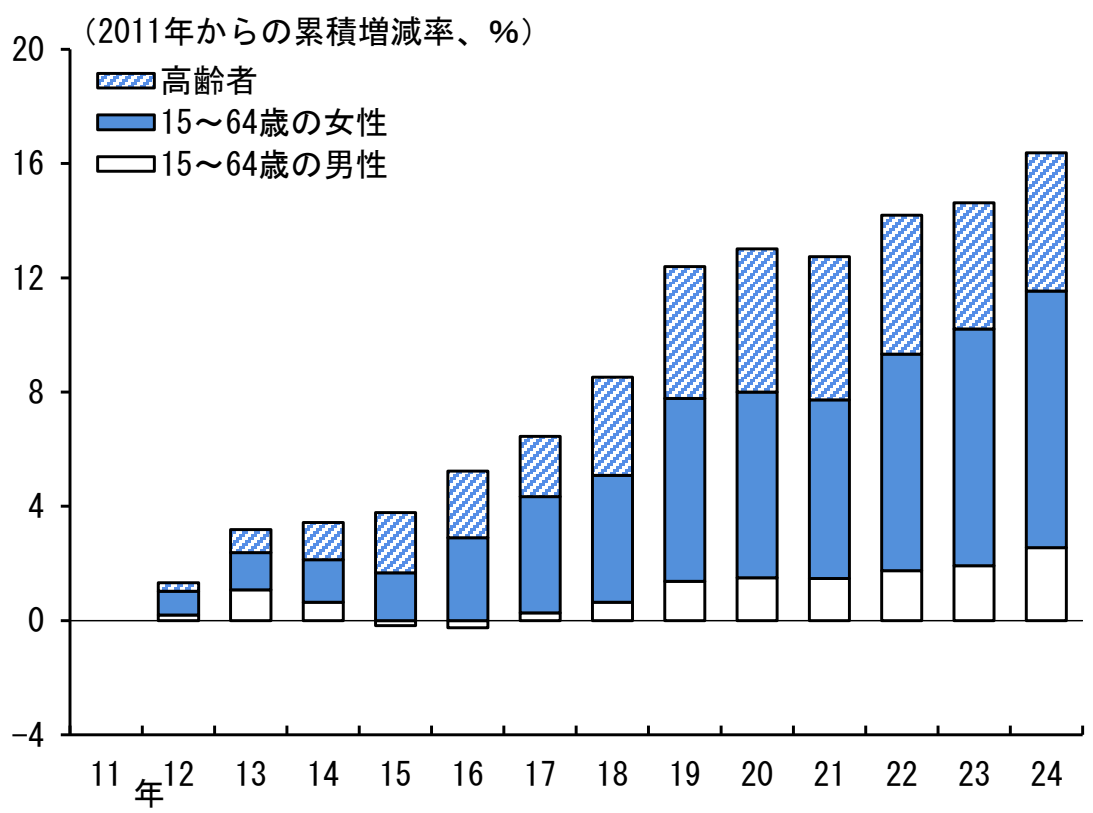
BANK OF JAPAN

- 大阪府の生産年齢人口は減少してきたが、この10年程、女性の労働参加の進展が、就業者数の増加を支えてきた。

（１）年齢階層別の人口推移
（大阪府）



（２）就業者数の増減
（大阪府）



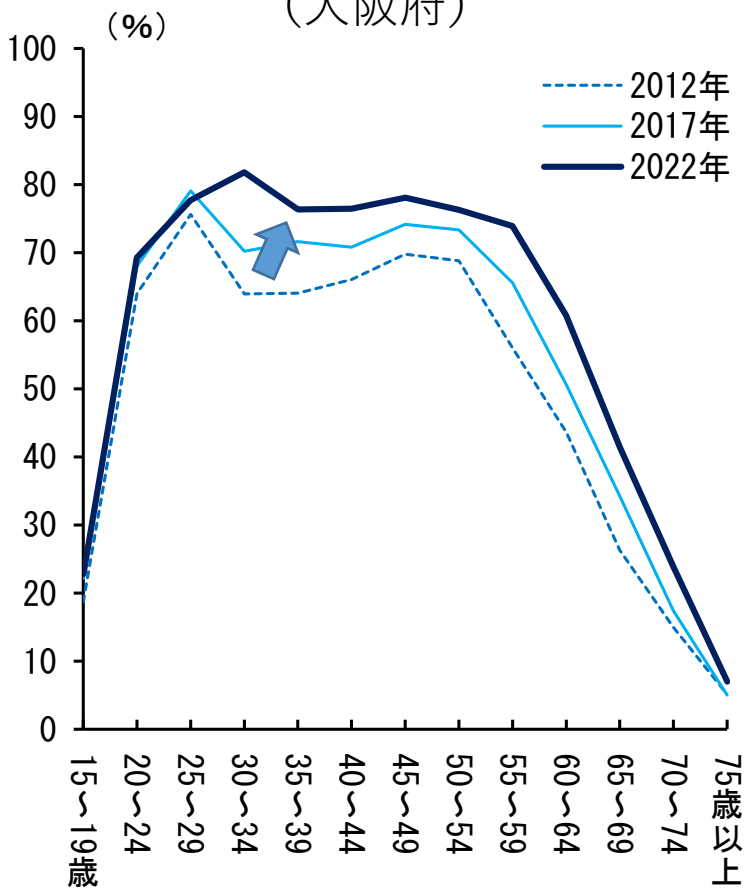
（注）年少人口は0歳から14歳、生産年齢人口は15歳から64歳、老年人口は65歳以上を指す。人口、就業者数は外国人を含む。
（出所）総務省、大阪府

大阪における女性の労働参加の進展②

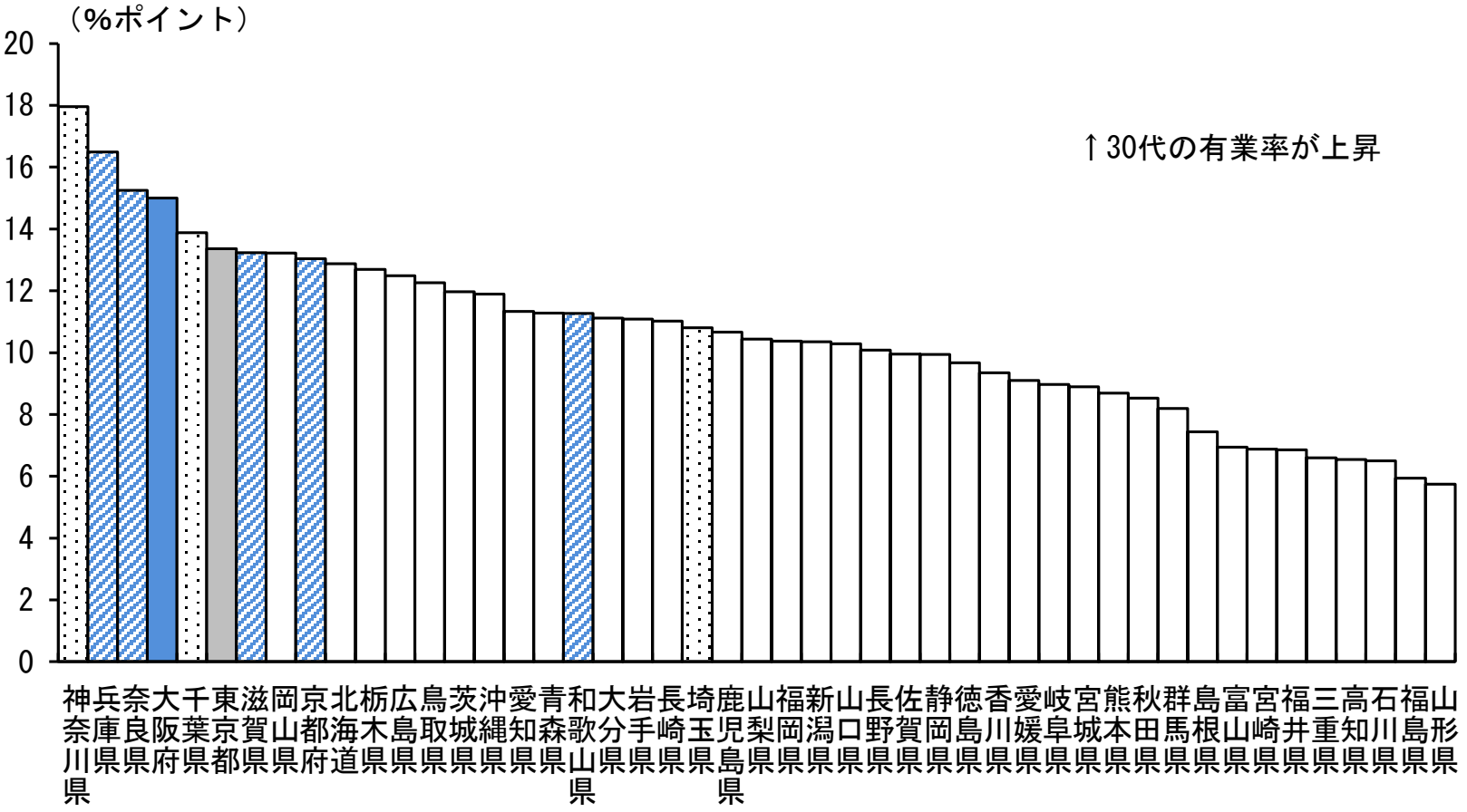
BANK OF JAPAN

- 結婚や出産を背景として30代を中心に女性の有業率が低くなる、所謂「M字カーブ」も解消に向かっている。特に、大阪府・関西や、東京都・南関東は、30代女性の有業率の上昇幅が大きくなっている。

（１）M字カーブの変化（大阪府）



（２）都道府県別にみた30代女性の有業率の上昇幅（2012年から2022年）

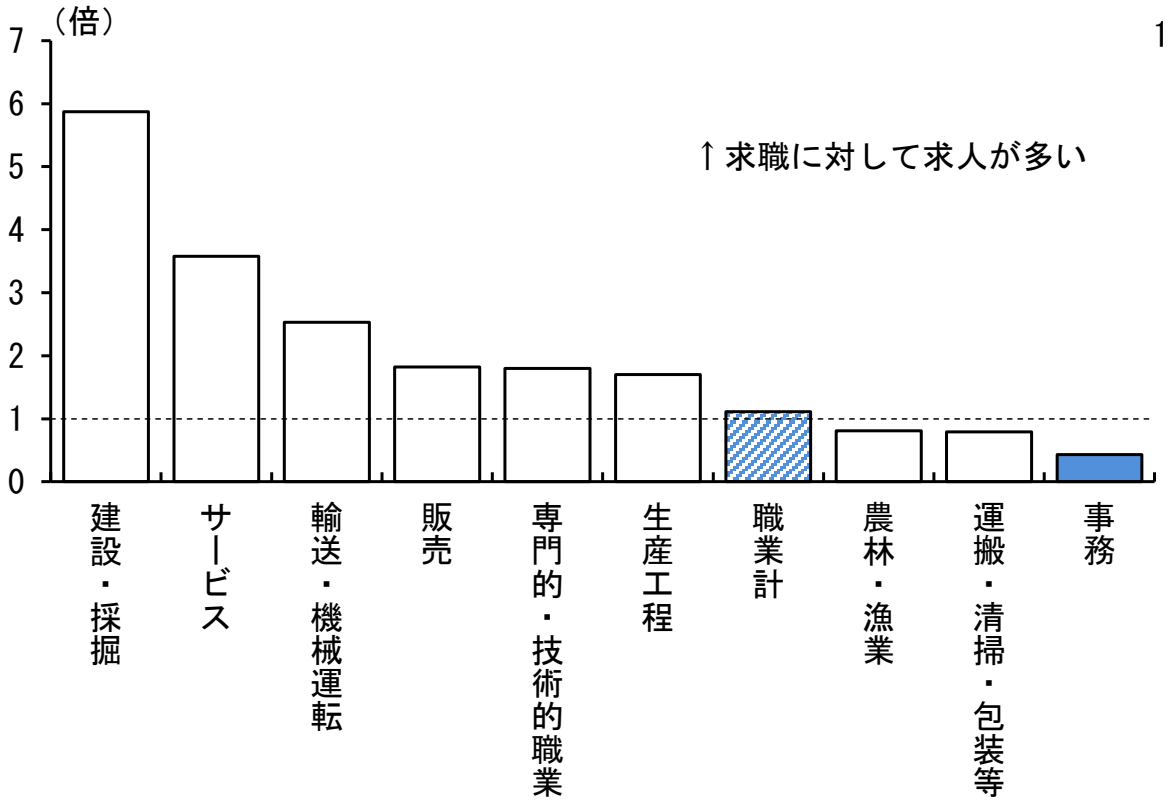


（出所）総務省

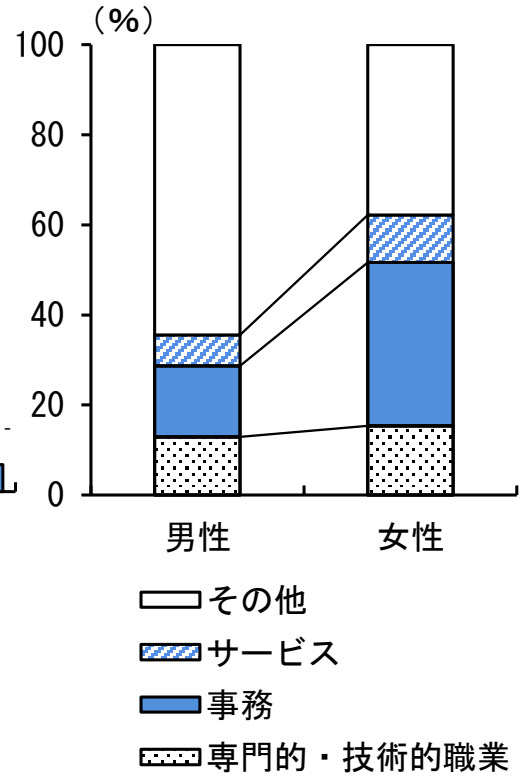
職種別にみた求人・求職のミスマッチ

- 職業別の求人倍率をみると、事務職では求人よりも求職が多い一方で、建設、輸送、生産工程など、求職者が不足している職種は多い。女性の希望職種は、「働き方改革が進んでいるイメージ」の事務職に集中しており、職業間で求人・求職のミスマッチがみられる。

（１）職業別の有効求人倍率
（大阪府、2024年度）



（２）求職者の希望職種
（大阪府、2024年度）



（３）ヒアリング情報

行政機関A

- 事務職は「土日休み」「残業がない」など、**働き方改革が進んでいるイメージ**を持たれているため、求職希望が集中する。
- その結果、事務職は大幅な労働供給超過となり、求職期間が長期化する要因にもなっている。

（出所）厚生労働省、ヒアリング情報

労働環境と求職者のイメージ

- 女性の求職者が少なく採用が難しい職場（製造、建設、運輸の現場など）では、人員の拡充を図るうえで、就労環境の改善を課題とする声が聞かれる。また、実際には魅力ある職場でも、それが認知されていないこともある。就労環境の改善を進めつつ、業界や企業のイメージアップにつなげていくことの重要性も指摘されている。

建設業B
● 賃上げや労働環境改善などに努力しているが、**3K（きつい、汚い、危険）のイメージが非常に強く、若者から避けられてしまう**。世間から「3K＋怖い」職業として現業職が認識されている状況を変える必要があり、採用広告に力を入れている。**重層下請け構造の解消や柔軟な働き方改革などへ、業界一丸となって継続的に取り組まなければならない**。
製造業C
● **製造現場は、夜勤を伴う3交代制。女性の夜勤には防犯上の難しさもあり、**女性比率は非常に低い。
行政機関D
● 現実には、**事務職以外の職種でも、事務職より働きやすいケースは多々ある**。例えば**タクシー運転手は、早朝から深夜まで時間の融通が利きやすいうえ、移動途中で自分の買い物ができるなど、想像以上に仕事と家庭を両立しやすい**。こうした働きやすさをもっと求職者に知ってもらいたい。

（出所）ヒアリング情報

女性の活躍機会を広げる取り組み

BANK OF JAPAN

- 企業では、人手不足が課題となるなかで、伝統的に男性の仕事だと考えられがちな業種でも、自動化・省力化や業務フローの見直し等により、女性が活躍できる領域を広げようという取り組みがみられる。

製造業E
● 設備の新設・更新の際に、**重い物を運ぶ工程は全て自動化**するなど、女性が働きやすい環境の整備を進めるもとで、少しずつではあるが、製造現場でも女性が増えてきた。
行政機関F
● 重量のある製品を扱う工場であっても、すべての工程で力仕事や職人技が必要なわけではなく、**工程分解により、女性や専門技術のない人でも担える作業領域を増やしている**企業がある。
運輸業G
● バスの運転手はこれまで殆どが男性であったが、人手不足感が強まるなかで、女性や高齢の働き手を積極的に取り込むための施策を行っている。例えば、**女性専用休憩室やシャワー室を整備するなど、女性運転手の働きやすさを改善**してきた。
建設業H
● **産育休で欠員が生じうることを前提に、従業員数を大幅に増員**した。社員のライフステージの変化に寄り添う体制整備に取り組み、既存社員の働きやすさを向上させるとともに、求職者に対するPR力を高めている。こうした努力の甲斐あって、**女性採用比率は上昇傾向**にある。

（出所）ヒアリング情報

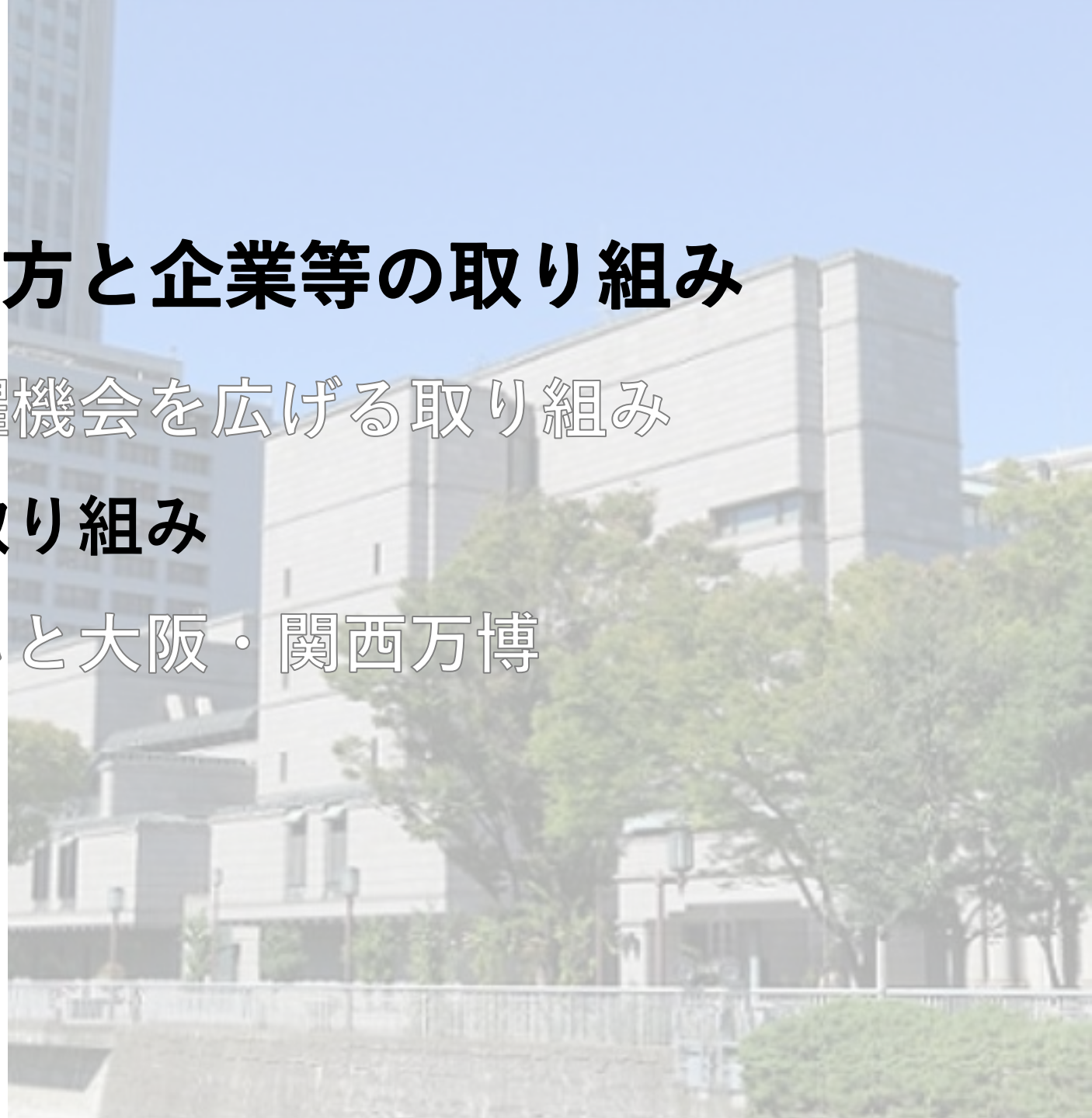
BANK OF JAPAN

大阪における女性の働き方と企業等の取り組み

1．様々な業種へと活躍機会を広げる取り組み

2．柔軟な働き方への取り組み

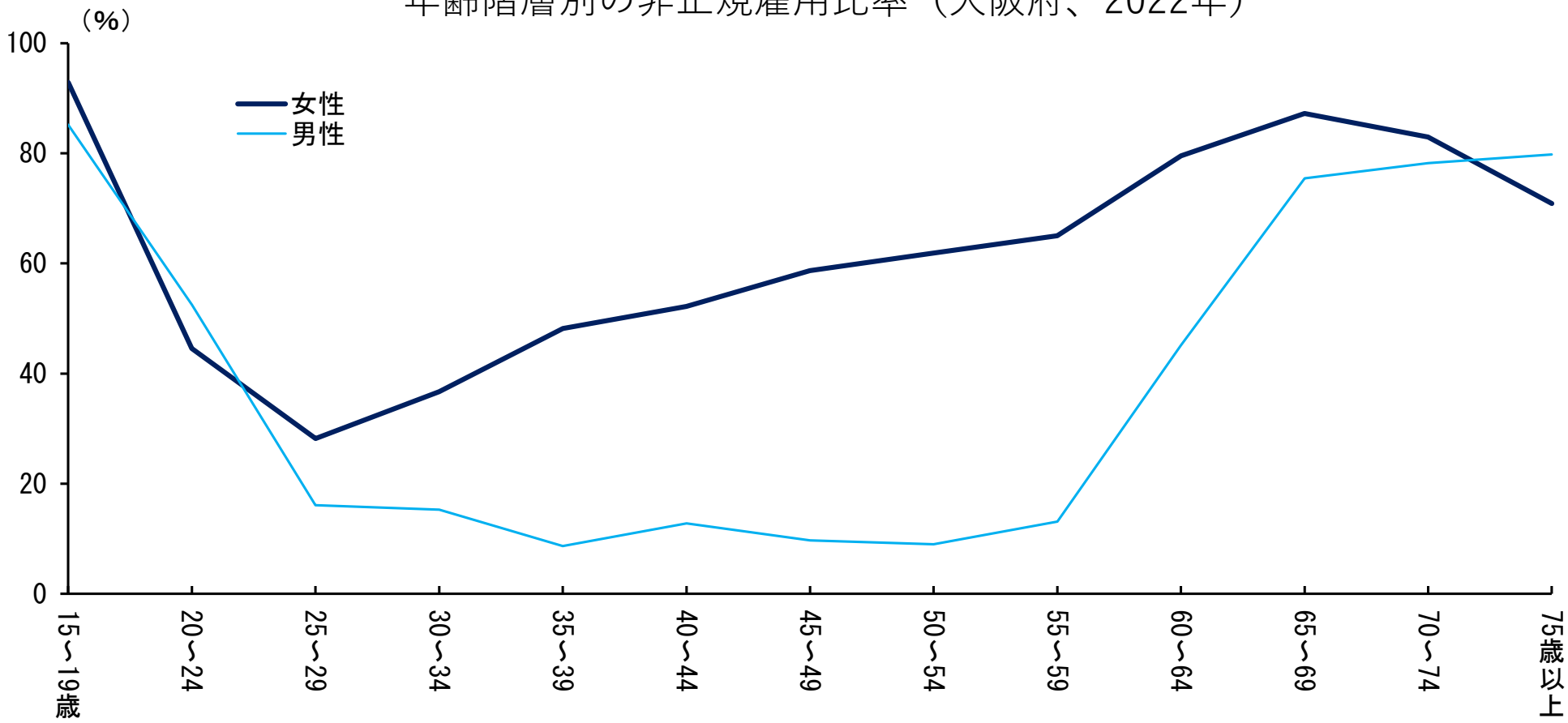
3．諸機関による後押しと大阪・関西万博



女性の非正規雇用比率①

- 女性の労働参加は進展してきたが、男性と比べて非正規雇用が多い状況にある。年齢別にみると、30歳を超えると非正規雇用比率が高まる、所謂「L字カーブ」の傾向がある。

年齢階層別の非正規雇用比率（大阪府、2022年）

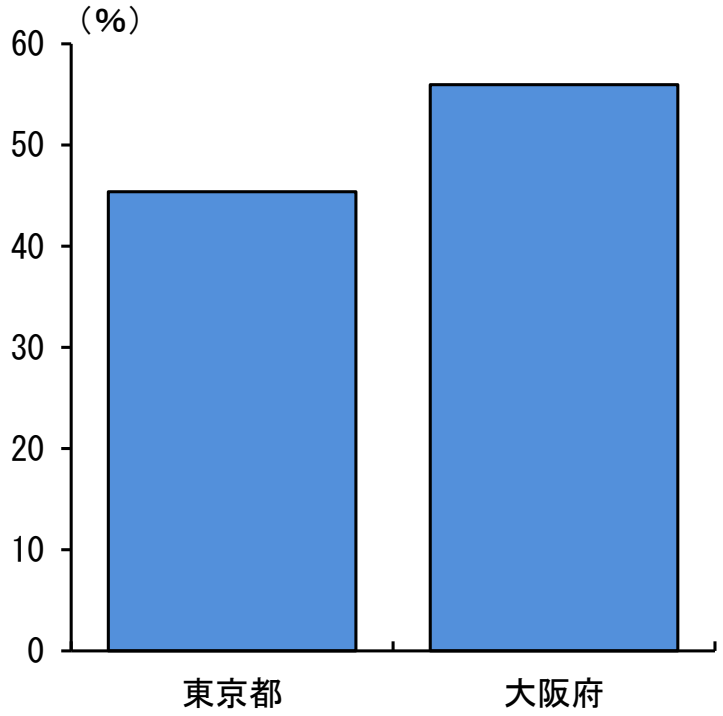


（注） L字カーブとは、30代以降の非正規雇用比率が上昇する傾向のこと（上図の女性のグラフの形状が、25～29歳を角にしたL字を描いていること）。
非正規雇用比率は、会社等の役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合。
（出所）総務省

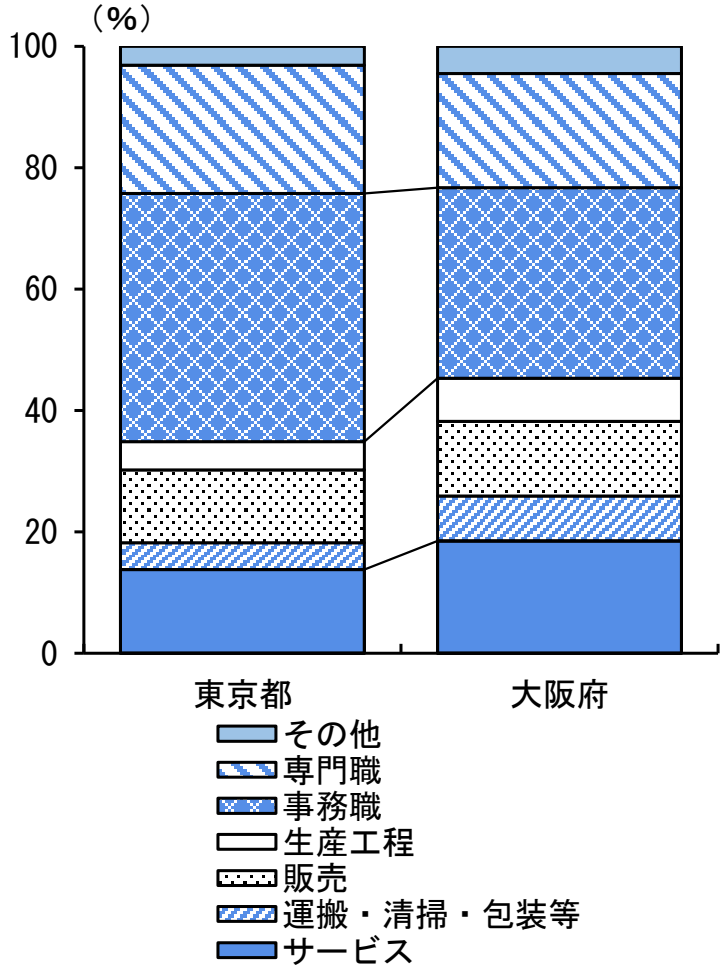
女性の非正規雇用比率②

- 東京都と比べると、大阪府における女性の非正規雇用比率は高い。この背景として、女性の職業分布において事務職が少ない反面、非正規雇用比率の高いサービス等が多いことが挙げられる。

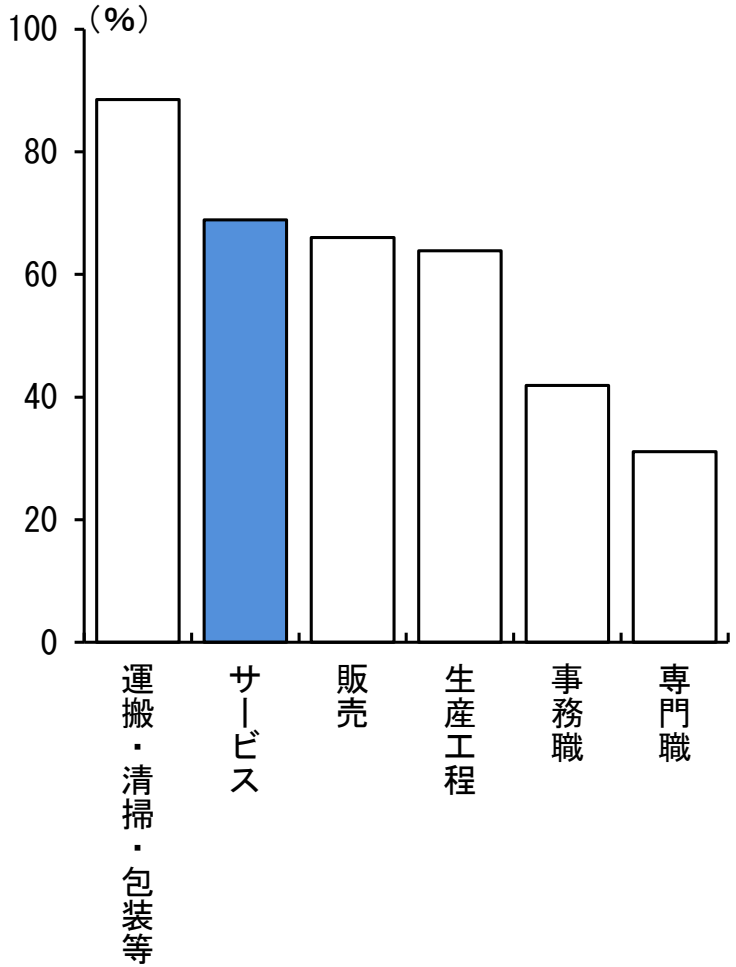
（１）女性の非正規雇用比率（2022年）



（２）働く女性の職業分布（2022年）



（３）職業別にみた女性の非正規雇用比率（全国、2022年）



（出所）総務省

正規雇用へのニーズ①：女性の働き手側の視点

BANK OF JAPAN

- 就業状況には、経済的な要因のほか、社会・文化的な要因などが複合的に作用する。そうしたなか、少なからず「働く意欲があるのに適した職がない」というケースがある。特に、非正規雇用の女性の間では、家事や育児と仕事を両立できるなら正規雇用者になりたいというニーズが窺われる。

（１）女性の再就職者の現在の働き方と将来希望する働き方（大阪府調べ、2023年）

▽アンケート回答者数（計539名）

	現在の働き方	将来の希望
正規	130人	230人 ↑
非正規	395人	214人 ↓
分からない・その他	14人	95人

非正規で再就職したが、将来は正規を希望

（２）ヒアリング情報

行政機関Ｉ

- 就業状況には、社会・文化的な要因なども複合的に作用すると思うが、**働き方の融通が利かないため育児との両立が難しく、**育休明けに**一度は正規雇用として復帰しても、離職や非正規雇用を選ぶケース**が非常に多い。

人材派遣業Ｊ

- 子育てのために時短勤務を希望している派遣スタッフの多くは、**時短勤務が認められるのであれば正規雇用に転換したい**としている。もっとも、希望が通らない場合や、正規雇用に転換する制度が企業側にない場合が相応にある。

（注）（１）は大阪府が実施したアンケート調査「出産・子育て後の30～54歳の就業希望女性および就業女性の現状と今後の意向」による。
同調査のサンプルは、大阪府のほか、一部、京都府、兵庫県、奈良県の居住者を含む。
（出所）大阪府、ヒアリング情報

正規雇用へのニーズ②：企業側の視点

- 企業では、人手不足のもとで人員を増員したいという声、なかでも、労働市場の流動性が高まるなかで体制の安定化やスキルの維持を図るために正規雇用者を拡充したいという声が高まっている。

飲食業K
● **長期的に安定した雇用体制を整えるために正規雇用者の確保に取り組んでいる。**ここ数年は新卒の獲得競争に苦戦しているなか、人材紹介サービスを利用して**中途採用を増やしている。**
業界団体L
● 中小製造業の人手不足が深刻。採用難もさることながら、転職市場の活発化により、**若手を中心に離職が増加している。ベテランの技術が継承されないことを懸念する製造業者の声が多い。**
宿泊業M
● 正規雇用者の数がコロナ禍で減少した。その後、**非正規雇用者の割合が高まり、従業員の習熟度の低下が課題**となっているため、**正社員比率を高めつつ、人材育成に取り組む。**
宿泊業N
● **正規雇用者の不足感が非常に強く**、臨時の人員補填のために受け入れている派遣社員の比率はコロナ前対比で格段に上昇。**派遣料金負担による人件費の増加が経営課題化**しており、正規雇用者の採用を強化している。

（出所）ヒアリング情報

柔軟な働き方の広がり

- 「柔軟な働き方」という働き手のニーズに応えて正規雇用者を確保するために、勤務条件などの改善に取り組む動きが、中小企業を含めてみられている。

運輸業O
● バス運転手の人手不足は最大の経営課題。家庭の事情のある女性にもバス運転手として働いてもらえるよう、**シフト調整の単位時間を短くし、勤務時間を柔軟に設定**できるようにした。
製造業P
● **時間単位の有給休暇制度を導入し**、短時間の用事で仕事を抜ける場合にも休暇を使いやすくした。
行政機関Q
● 中小企業でも柔軟な働き方を推進する例は多数ある。ある企業では、**子どもの成長段階や本人の資格取得等の都合で働ける日数が変われば、それに応じて週の勤務日数を柔軟に切り替え**ている。
製造業R
● 親の介護等で、**本人が拠点間異動を希望するケースがあれば、可能な限り対応**している。同一部門の別拠点に空きポストがない場合でも、本人に挑戦する意思があれば部門を跨いで配属させ、業務面での成長を後押ししている。

（出所）ヒアリング情報

産育休からの復帰支援

- ①子育てをしながら就業を継続するための制度面の支援や、②業務プロセスの見直し・属人化の解消といった産育休を取得しやすくする仕組み作り、 ③産育休中の人間関係を維持し復職しやすくする取り組みなどがみられる。また、男性の育休取得なども促されている。

製造業S
● 子どもを持つ社員が**ベビーシッターを利用する場合の費用を会社で負担**している。産育休から早期に復帰する場合は保育所への入所が難しいこと等を考慮し、特に支援額を厚くしている。
サービス業T
● **育児時短勤務の対象となる子の年齢**を「小学校入学まで」から「小学校高学年まで」に拡大した。
製造業U
● **ITツールを使って情報共有を徹底**し、業務の進捗状況を特定の人しか把握していない状況（属人化）を解消。**いつ誰が休んでもバックアップが可能となり、産育休後の社員の定着率が向上**した。
製造業V
● **育休期間中も、月１回、子連れで職場を訪問することを推奨**。産育休中も職場と接点を持つことで、**人間関係のブランクから生じる復職への心理的ハードルが緩和**されたほか、**職場全体で育児をサポートする雰囲気**ができ、復職後に急な休暇取得や早退をする社員への視線が温かくなった。
製造業W
● **男性が取得できる配偶者出産休暇や育休の拡充**とともに、制度の社内認知度向上に努めている。

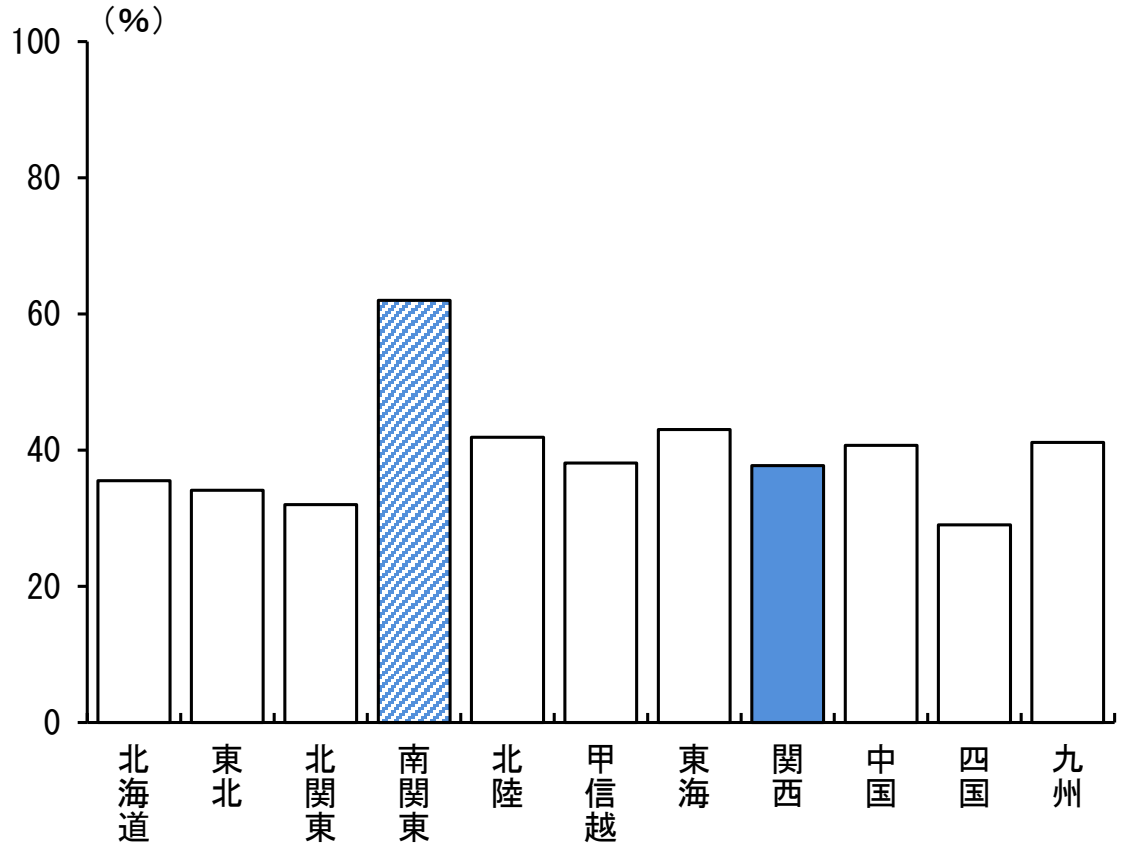
（出所）ヒアリング情報

テレワークの活用

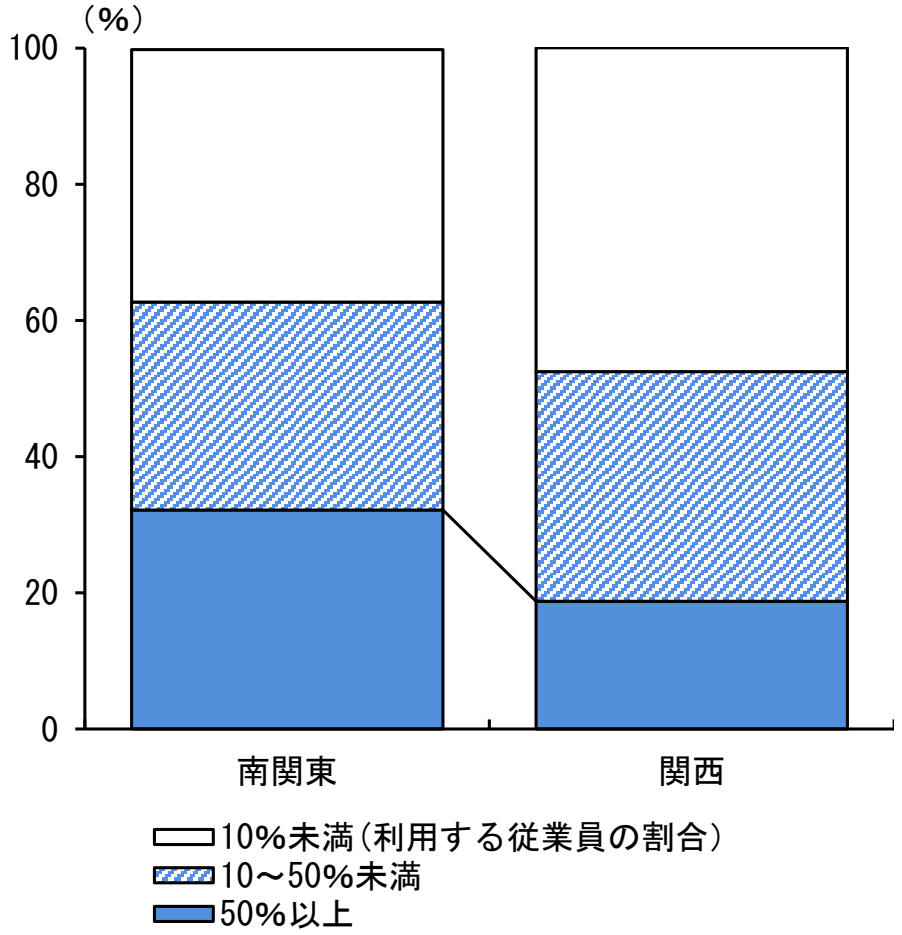
BANK OF JAPAN

- テレワークも柔軟な働き方の一手段となるが、関西企業における導入率や、利用度の高い企業の割合は、南関東と比べて低く、拡充の余地があると考えられる。

（１）テレワークを導入している企業の割合
（2024年）



（２）テレワークの利用度別の企業分布
（2024年）



（注）（２）は、テレワーク導入済み企業を、テレワークを利用する従業員の割合に基づき区分。
（出所）総務省

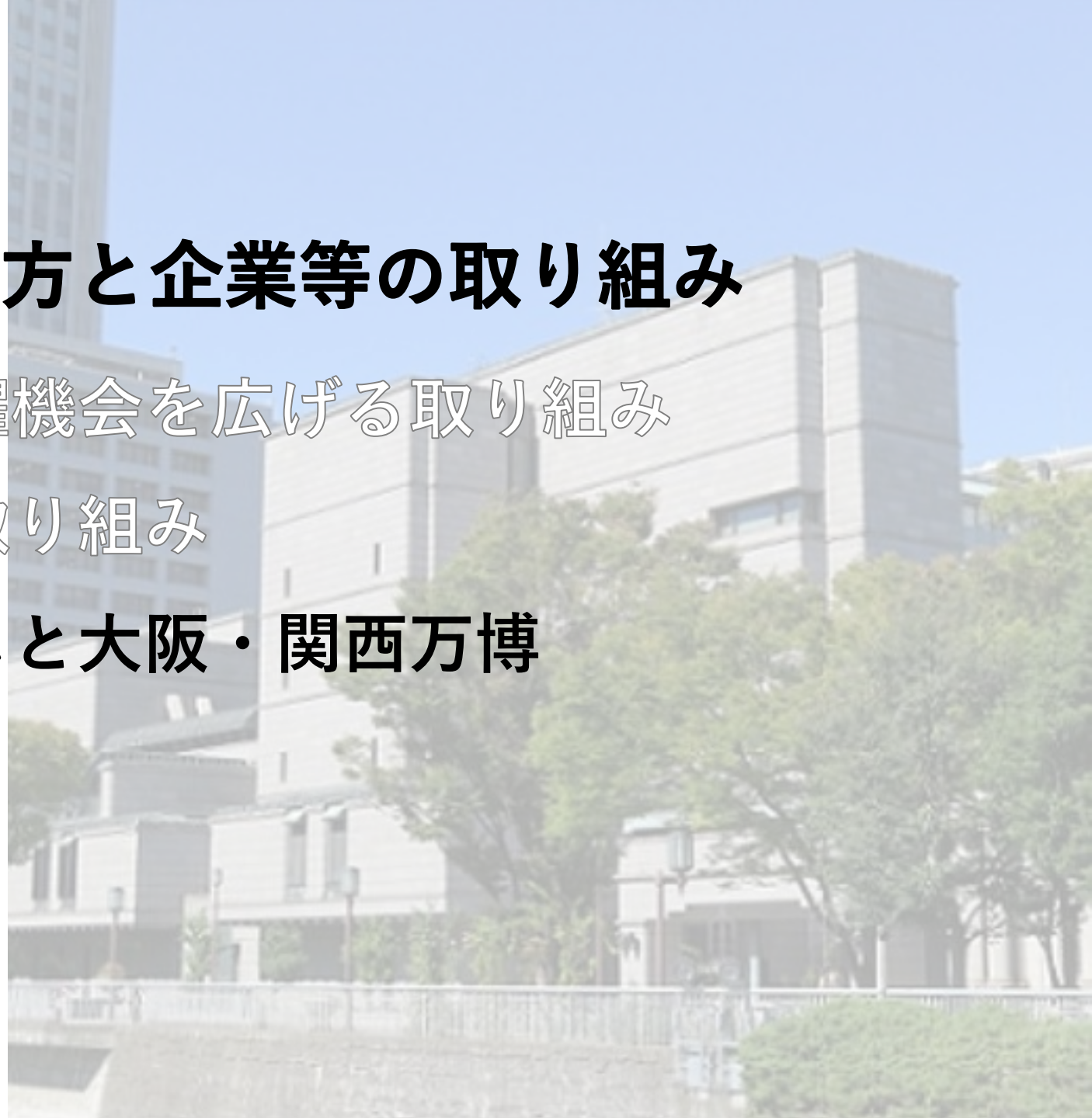
BANK OF JAPAN

大阪における女性の働き方と企業等の取り組み

1．様々な業種へと活躍機会を広げる取り組み

2．柔軟な働き方への取り組み

3．諸機関による後押しと大阪・関西万博



行政機関や経済団体の取り組み

- 行政機関や経済団体は、企業の好事例の紹介、情報交換の場の提供、ロールモデルの紹介などを通じて、企業の取り組みや働く女性の活躍を後押ししている。

（１）企業の好事例の紹介

BE THE LOVED COMPANY PROJECT（近畿経済産業局）

- 人（社員）の幸せを中心に据えた人的資本経営を行う中堅・中小企業を発掘。
- 65社の企業の好事例を体系化し、レポートやメディアを通じて発信。

関西D&Iビジョンに基づく取り組み（関西経済連合会）

- Diversity＆Inclusionに関する会員アンケートを実施し、希望する企業に対して、個別に取り組み状況をフィードバック。
- 各社の制度・取り組みの事例集や、制度・取り組み導入後の課題解決策をまとめたガイドラインを公開。

（２）情報交換の場の提供やロールモデルの紹介

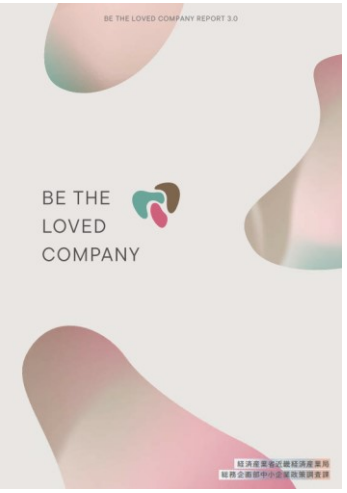
活躍する女性リーダー表彰（大阪商工会議所）

- 後進のロールモデルとなる女性リーダーを表彰。
- 企業における女性の役員・管理職登用への取り組みを推進するとともに、ロールモデルの紹介や女性リーダーのネットワーク構築を促進。

女性リーダー塾（関西経済同友会）

- 「ロールモデルの不在」、「ネットワークがない」といった悩みを自ら解決すべく、同友会に所属する女性経営者・役員による講演会や、女性会員の交流会などを開催。

▷近畿経済産業局の「BE THE LOVED COMPANY REPORT」



（出所）経済産業省近畿経済産業局、関西経済連合会、大阪商工会議所、関西経済同友会

地域金融機関による支援

- 地域金融機関も、幅広いネットワークや知見を活かした専門家の斡旋や業務プロセスに関するコンサルティングを通じて、企業の職場環境改善やIT化等を支援している。

金融機関X

- 取引先の製造業に対して、**現場改善に知見がある専門家を紹介**し、産学連携を取り持っている。例えば、動線の最適化により生産を効率化するとともに、機械が乱雑に配置され危険な状態だった労働環境が大きく改善された事例がある。

金融機関Y

- **取引先の業務フローの中で、デジタル化による生産性向上が可能な部分を可視化する支援**を進めている。例えば、DXより手前のデジタル化（ペーパーレス化、データの整備等）に着手できていない企業に対して、デジタル化の効果の大きさを理解してもらえるよう取り組んでいる。

金融機関Z

- **取引先のIT化を支援**。例えば、アナログな金銭管理を行っていた小規模事業所に対して、会計システム等の導入を進め、業務や経営の効率化を支援した事例などがある。

金融機関AA

- 女性に敬遠されがちな建設、製造、運輸業等では、作業環境を改善し「３K」の要素を減らすことで、女性の活躍を推進する余地が大きい。取引先に対しては、**ロールモデルとなる企業の事例を紹介**するなどしながら、職場改善を促していきたい。

（出所）ヒアリング情報

大阪・関西万博

- 大阪・関西万博においても、「女性が能力を発揮するきっかけを生み出す」ことを目指す企画が展開されている。

ウーマンズ パビリオン in collaboration with Cartier

- 内閣府、経済産業省、カルティエ、博覧会協会が出展。
- 女性たちの体験や視点を通して、公平で持続可能な未来を志すことを来場者に呼びかけ。会期中に館内でトークセッションも実施。

Beyond EXPO 2025（大阪府）

- 万博後の持続的な成長に向けた戦略を策定するなかで、多様な人材の活躍、生産性の向上を主要課題の一つに位置づけている。
- 多様な働き方や人的資本経営の推進、リスキリング等を通じたキャリア形成支援、企業のDXなどを内容とした具体的な取組みを検討している。

©Cartier

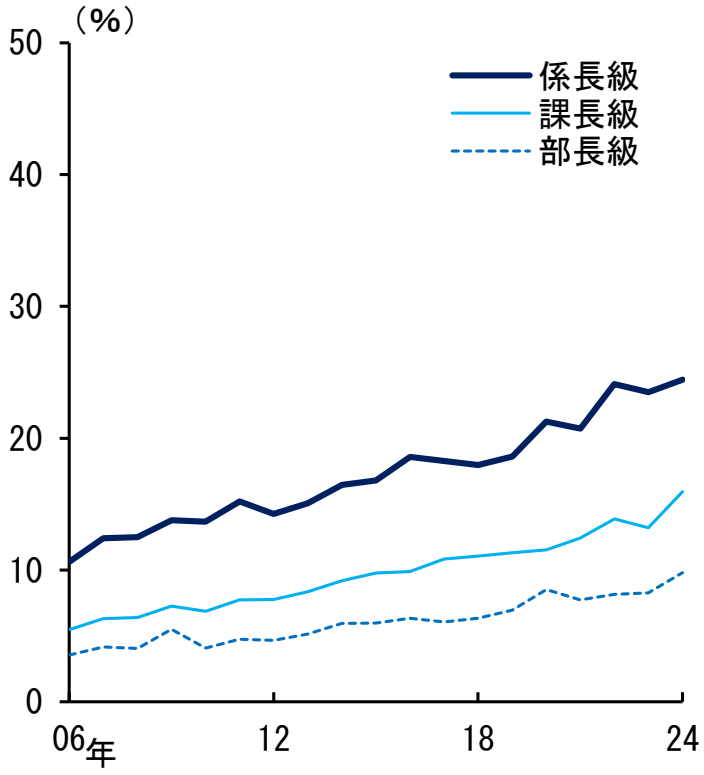
△ウーマンズ パビリオン
in collaboration with Cartier

（出所）2025年日本国際博覧会協会、大阪府

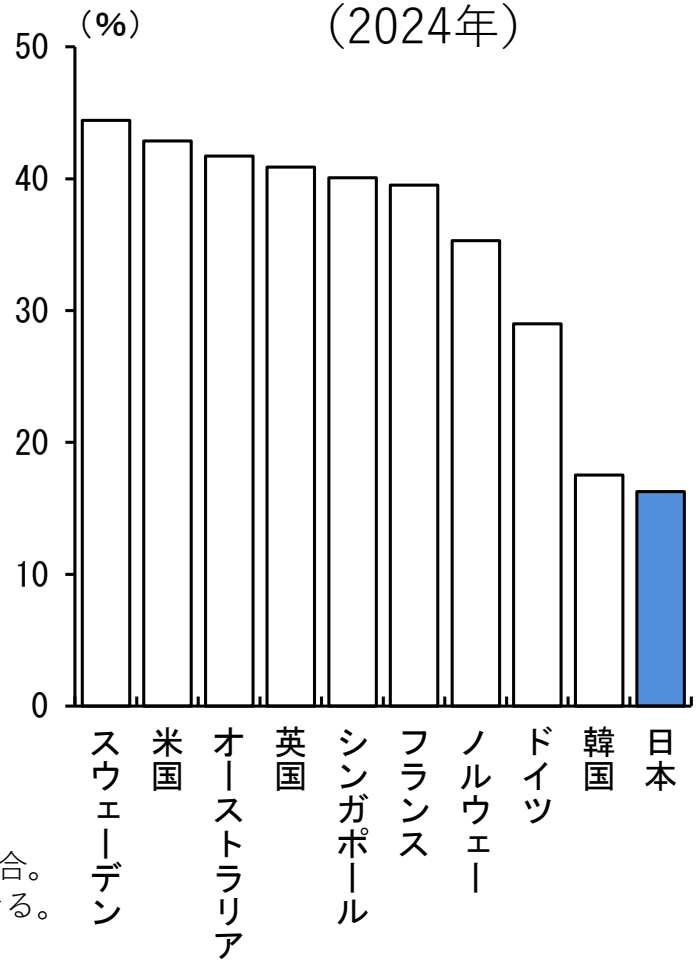
（BOX①）女性管理職の状況

- 企業等の管理職における女性比率は徐々に上昇しているものの、諸外国と比べると依然として低い。
- 大阪府では、女性が働きやすい職場環境を整える動きに加え、女性が管理職へのキャリアを描く際のロールモデルの重要性を意識した制度を導入する企業がみられる。

（１）女性管理職比率（全国）



（２）女性管理職比率の国際比較（2024年）



（３）ヒアリング情報（企業の取り組み）

金融機関AB

- **総合職・一般職の区分を廃止し、幹部職の女性比率を引き上げ**。職種により自らのキャリアの限界を意識させるような制度を改めている。「私もあの先輩のようになりたい」といった動機から上位職にチャレンジする女性職員が増えている。

製造業AC

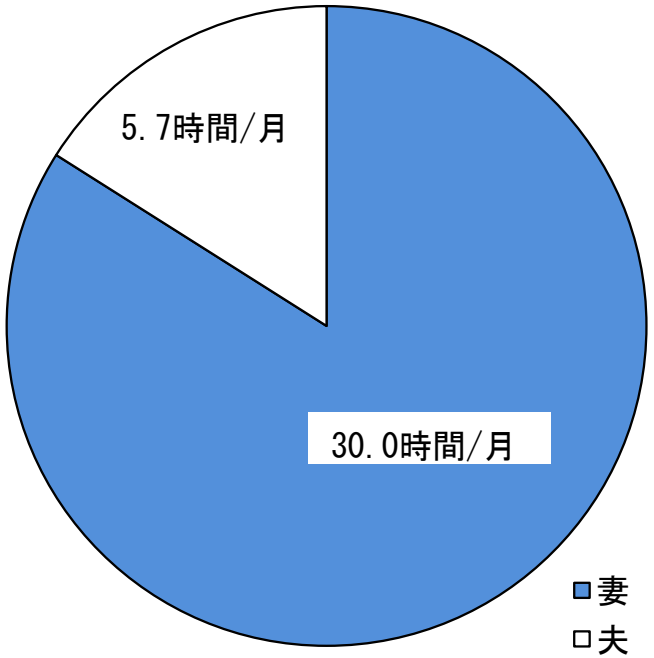
- 男性に比べキャリアイメージを持ちにくい女性には、仕事の悩みや中長期的なキャリアを相談できる同性の存在が重要。当社では**女性社員と他部署の女性幹部との間で定期的な面談を制度化**している。

（注）（２）は、管理的職業従事者に占める女性の割合。
「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。
（出所）厚生労働省、国際労働機関、ヒアリング情報

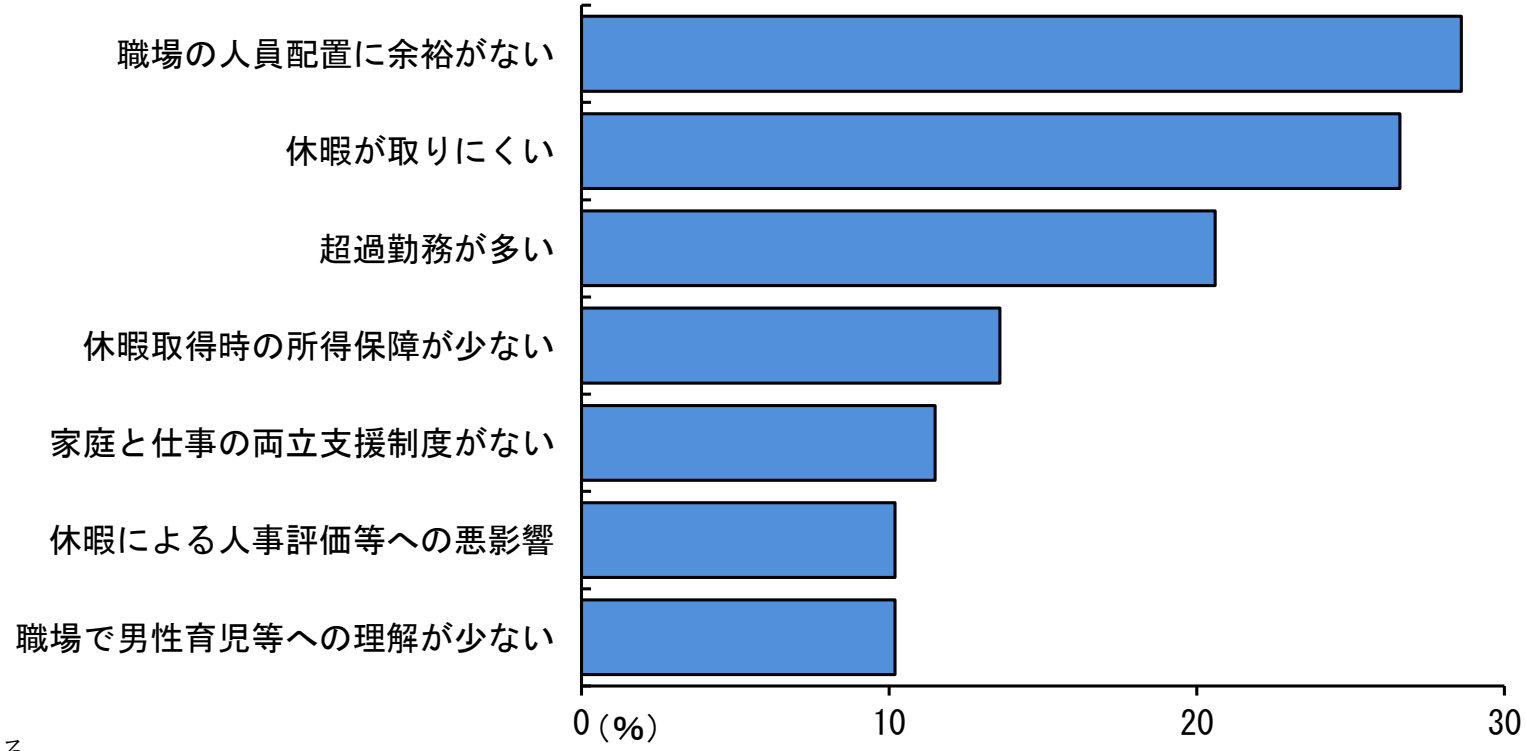
（BOX②）共働き・共育てのための男性への支援

- 結婚や出産などのライフイベントを経た女性がキャリアを継続するためには、男女双方が家事・育児に参加する「共働き・共育て」社会に向けて、男性の働き方改革を推進することも必要だと指摘されている。

（１）妻と夫の家事・育児の時間
（大阪府、2021年）



（２）男性の家事・育児への参加が難しい理由
（大阪府、2024年）



（注）1.（１）は、6歳未満の子供がいる世帯を集計対象にしている。
2.（２）は「令和6年度男女共同参画にかかる府民意識調査」から、男性の回答を集計（複数回答）。
（出所）総務省、大阪府

（BOX③）人手不足感の高まりと賃上げの動向

BANK OF JAPAN

● 関西・全国ともに、企業では人手不足感の高い状況が続いており、賃上げが行われている。

（１）人員の過不足感（短観）

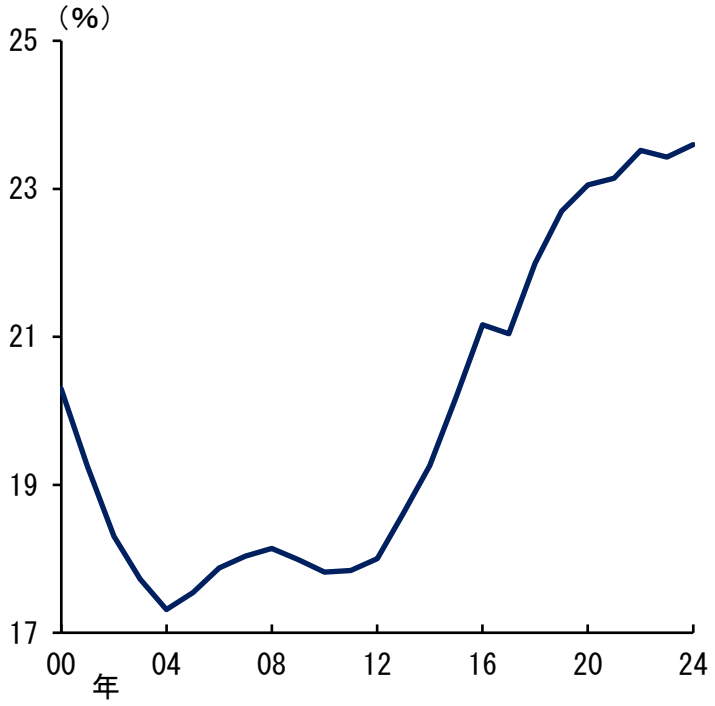
（２）春季労使交渉における賃上げ率

（注）1.（１）は、全規模・全産業ベース。2004年3月調査より調査対象企業等の見直しを行ったことから、2003年12月調査以前と2004年3月調査以降の計数は連続しない（2003年12月調査については、 新ベースによる再集計結果を併記）。直近は2025年6月調査。
2.（２）の大阪府の賃上げ率は、1992年以前は単純平均、1993年以降は加重平均で算出されたもの。
（出所）日本銀行（本店・大阪支店）、大阪府、連合

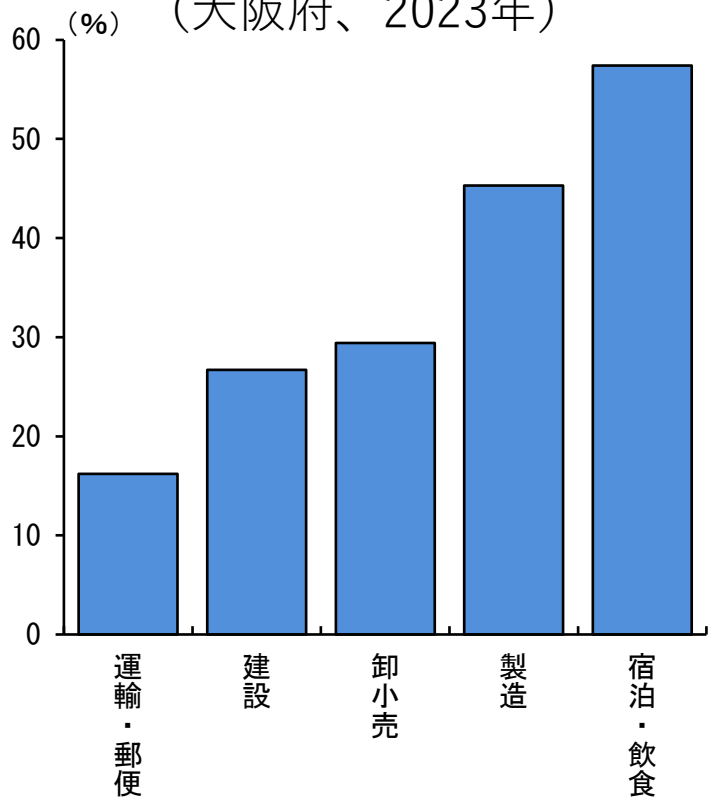
（BOX④）様々な働き手

- 高齢者の労働参加率は、企業側が定年延長や再雇用制度を拡大する動きもあって、上昇している。
- 宿泊・飲食業を中心に、外国人の雇用や、スポットワークの活用がみられる。

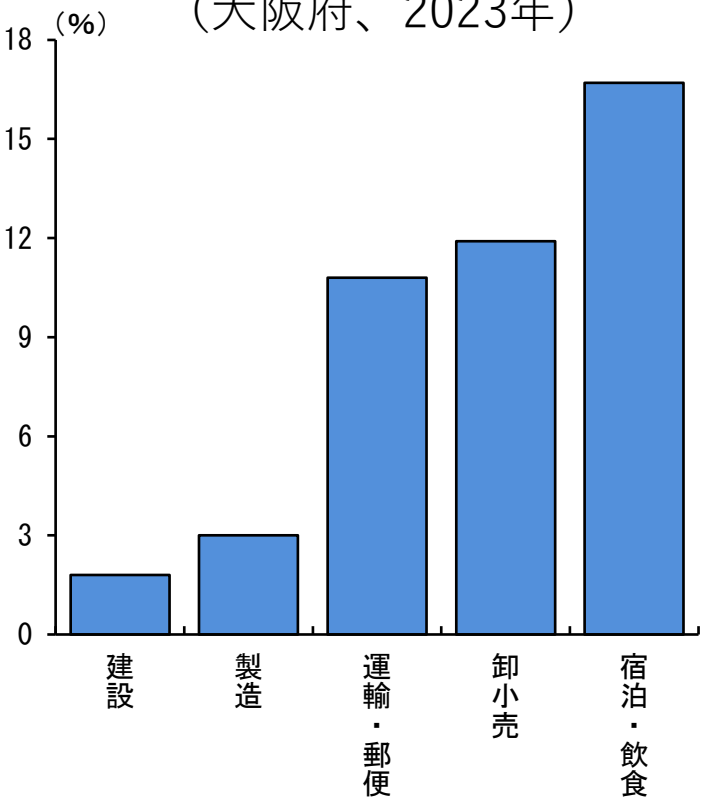
（１）65歳以上の労働参加率（関西）



（２）外国人を雇用する企業の割合（大阪府、2023年）



（３）スポットワークを活用する企業の割合（大阪府、2023年）



（注）1. スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこと。
2.（２）、（３）は「令和6年度大阪府労働関係調査」による。
（出所）総務省、大阪府