

# Equal Pay Day全国会議

## 第1部 政策説明

### 男女間賃金差異の解消に向けて

令和6年9月21日

厚生労働省雇用環境・均等局

雇用機会均等課長 岡野 智晃

# 本日の内容

## 1 女性活躍（特に男女間賃金差異）

に関する現状（統計データ）

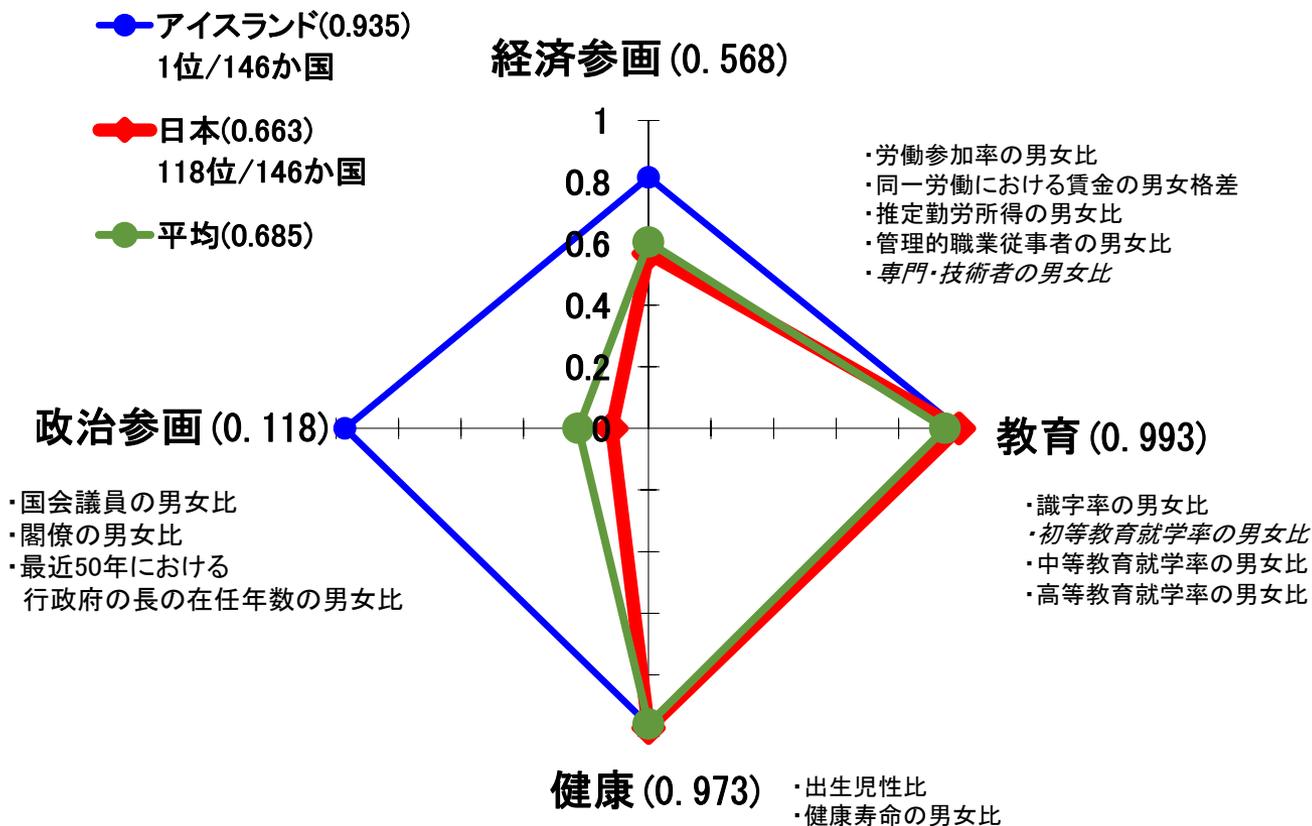
## 2 政府の取組～最近の動向と今後～

- 女性活躍法に基づく情報公表の状況
- 「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」報告（制度見直しの検討）
- 業界ごとのアクションプラン作成（女性の職業生活における活躍推進のためのP T）

# 1 女性活躍（特に男女間賃金差異） に関する現状

# ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2024年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**



順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
<b>118</b>	<b>日本</b>	<b>0.663</b>
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

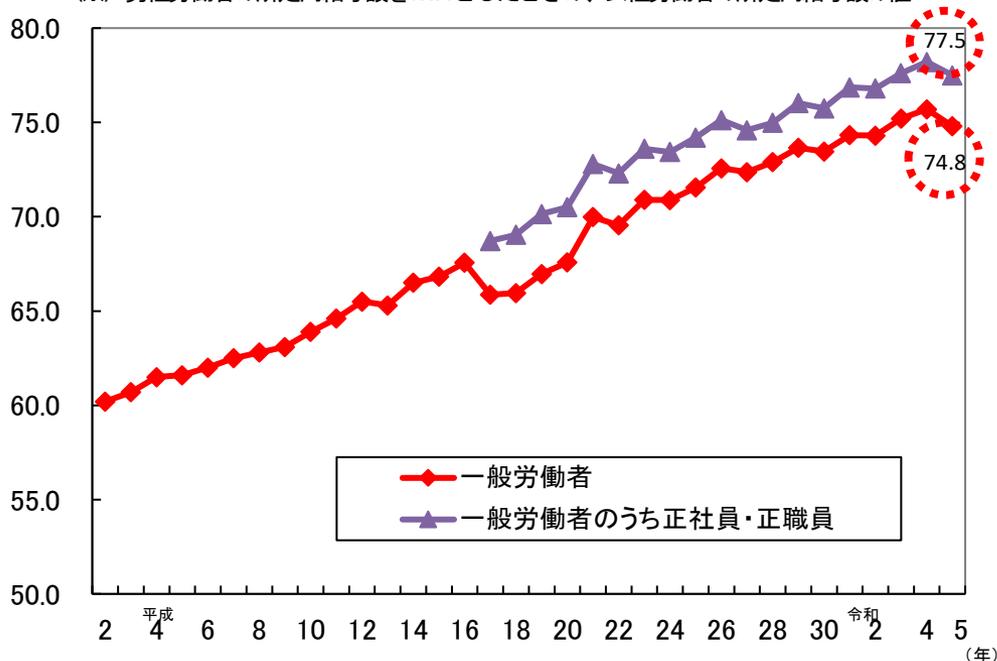
- (備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2024)」より作成  
 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載  
 3. 分野別の順位: **経済(120位)**、教育(72位)、健康(58位)、**政治(113位)**

# 男女の賃金の差異

- 男女の賃金の差異は長期的には縮小傾向にある。
- 男女の賃金の差異の要因で最も大きいのは、役職の違い（管理職等比率）であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

## 男女間賃金差異(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



- 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日の所定内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。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 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)
- 5 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。
- 6 令和2年から、推計方法が変更されている。
- 7 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。

## 男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和5年)

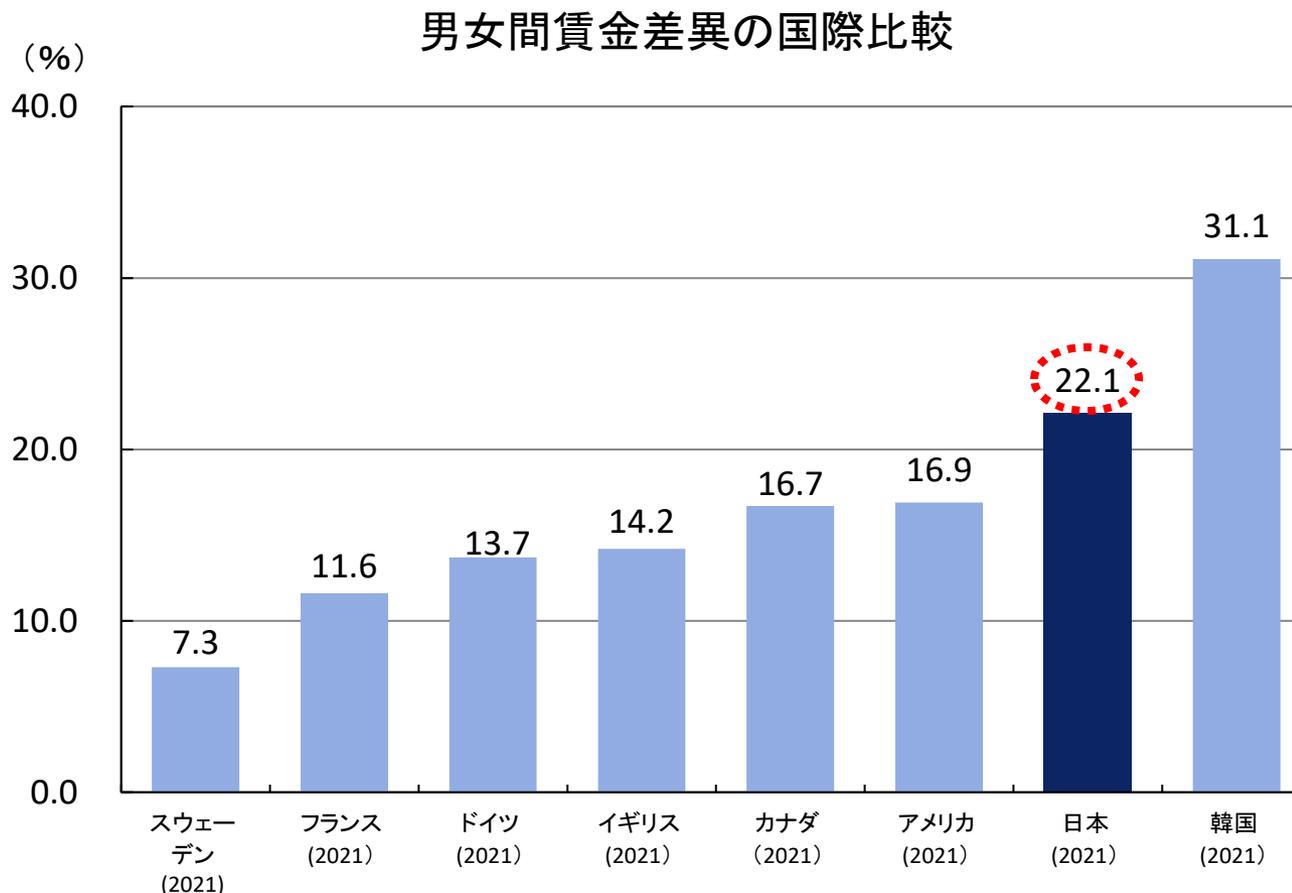
調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②-①
	男女間格差 (調整前(原数値)) ①	男女間格差 (調整後) ②	
役職		84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間	74.8	77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

- (注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準  
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 男女間賃金差異の国際比較

- 国際的に見ると依然男女間賃金差異は大きい。



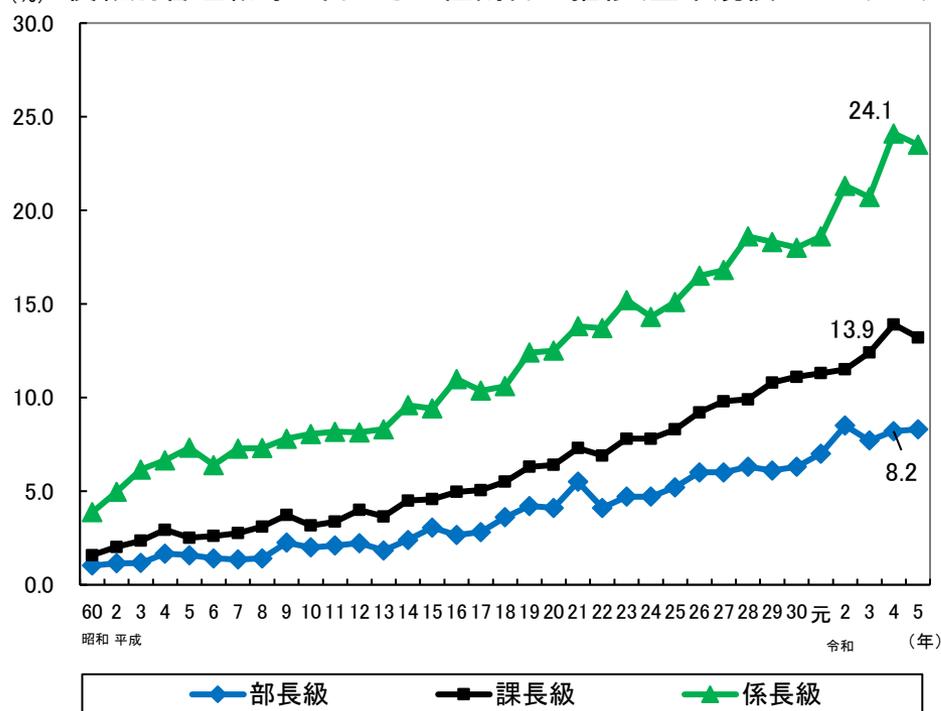
注) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

(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2024」

# 管理職等に占める女性割合

○管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

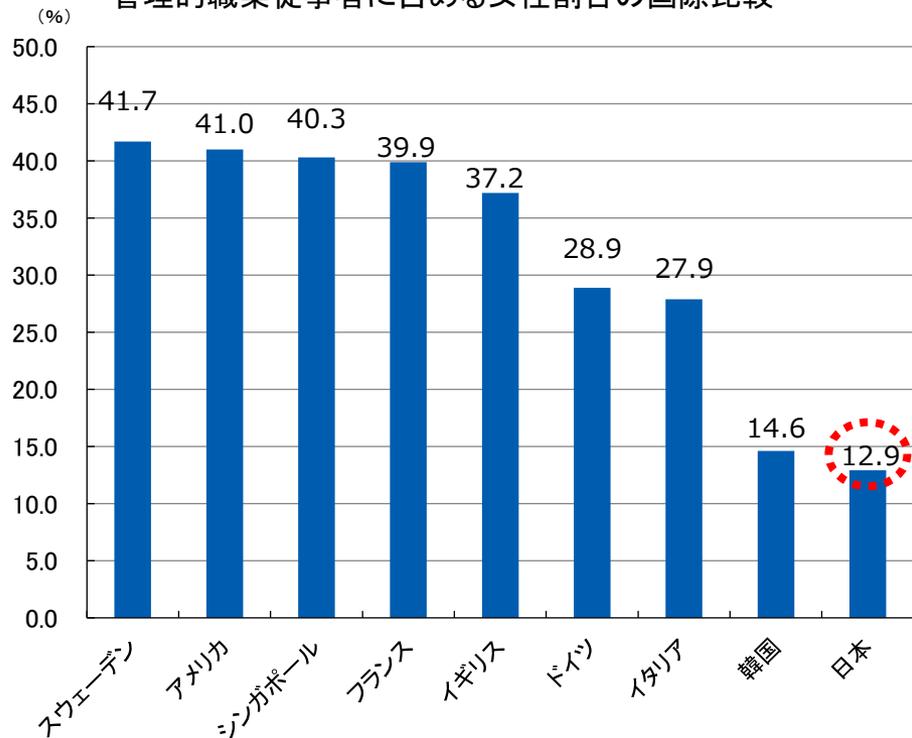
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」より、厚生省雇用局作成

- 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



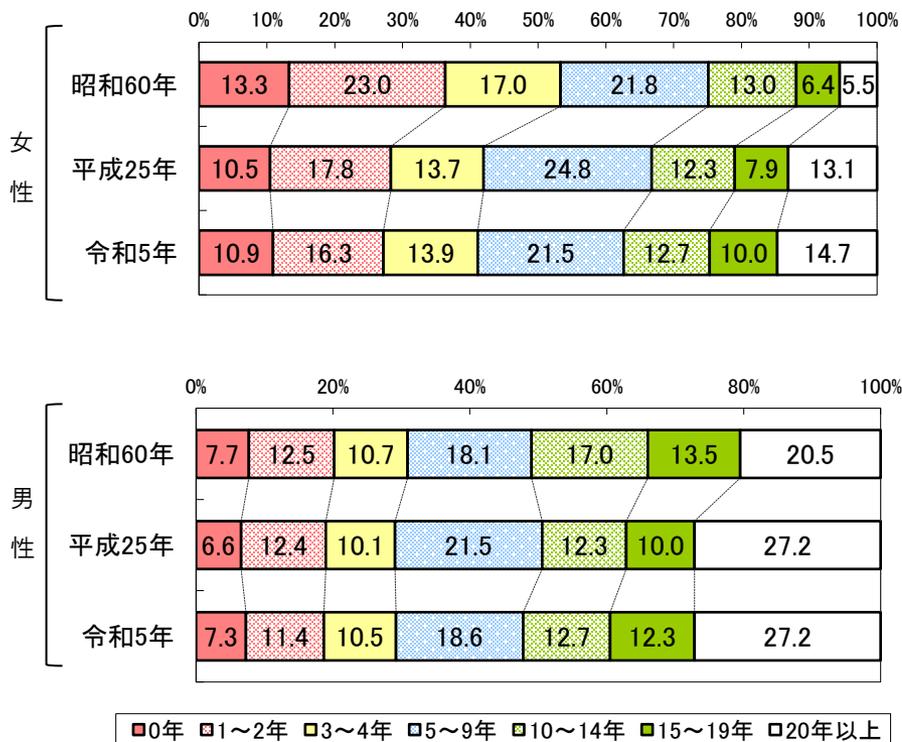
資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」  
いずれも2022年値

- 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。
- 注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。
- 注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

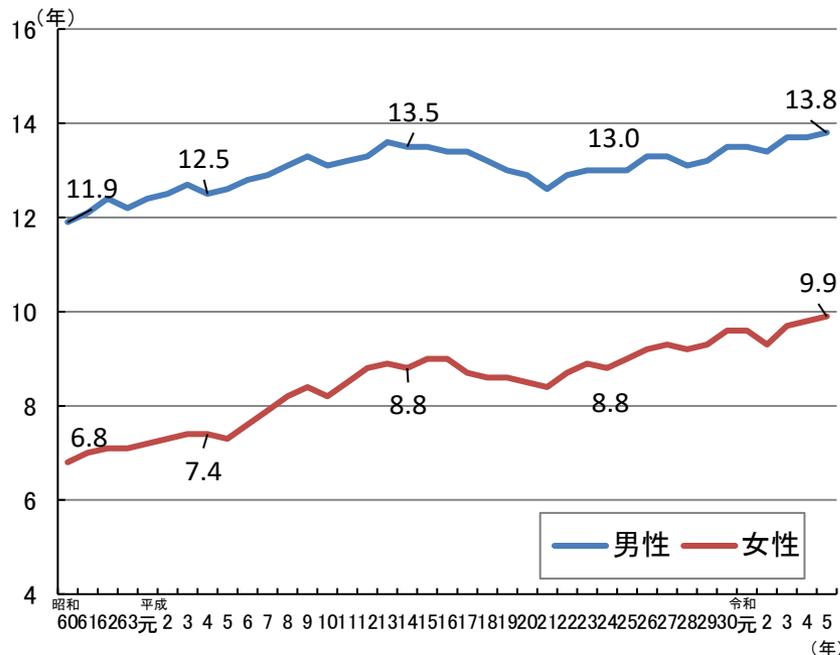
# 勤続年数

- 女性一般労働者の平均勤続年数は延びているが、男性よりいまだ短い（令和5年の平均勤続年数は男性13.8年に対して女性9.9年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移

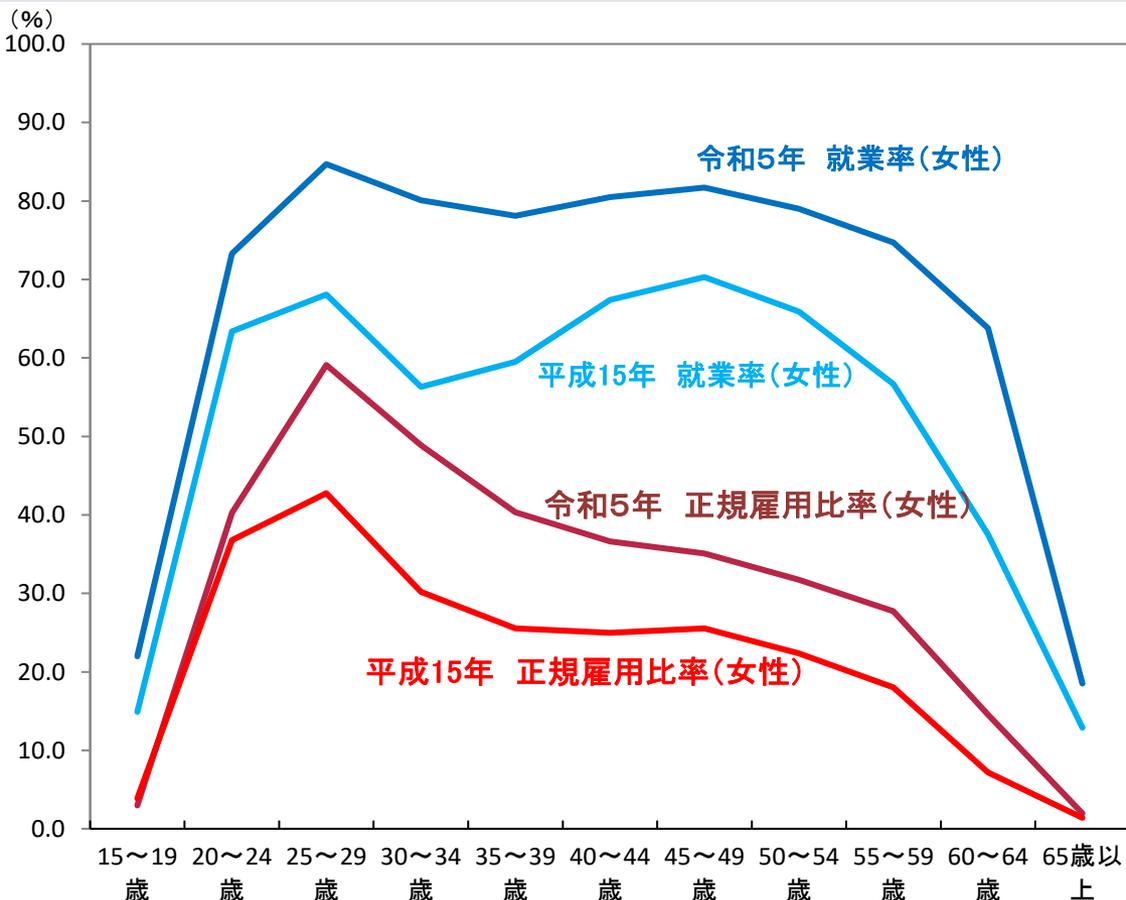


資料出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

- 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。

# 女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率（平成15年と令和5年の比較）

- 女性の年齢階級別就業率は、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。
- 女性の年齢階級別正規雇用比率は令和5年では子育て世代である30代以降に低下し、「L字」カーブを描いているが、平成15年と比較すると上昇している。



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成15年、令和5年）を用いて  
厚生労働省雇用環境・均等局作成

## 近年の女性の活躍に資する法律の制定及び改正の主な状況

### 平成15年：次世代育成支援対策推進法制定

→ 行動計画の策定・届出義務創設等

### 平成16年：育児・介護休業法改正

→ 子の看護休暇制度の義務化等

### 平成18年：男女雇用機会均等法改正

→ 間接差別の禁止、セクハラ防止措置義務の創設等

### 平成20年：次世代育成支援対策推進法改正

→ 行動計画の策定義務対象の拡大等

### 平成21年：育児・介護休業法改正

→ 3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の単独措置義務化等

### 平成26年：次世代育成支援対策推進法改正

→ 法律の期限延長、プラチナくるみん認定創設等

### 平成27年：女性活躍推進法制定

→ 行動計画の策定・届出義務創設等

### 平成28年：育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正

→ 介護休業・介護休暇取得の柔軟化  
妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント防止措置義務の創設等

### 令和元年：女性活躍推進法等改正

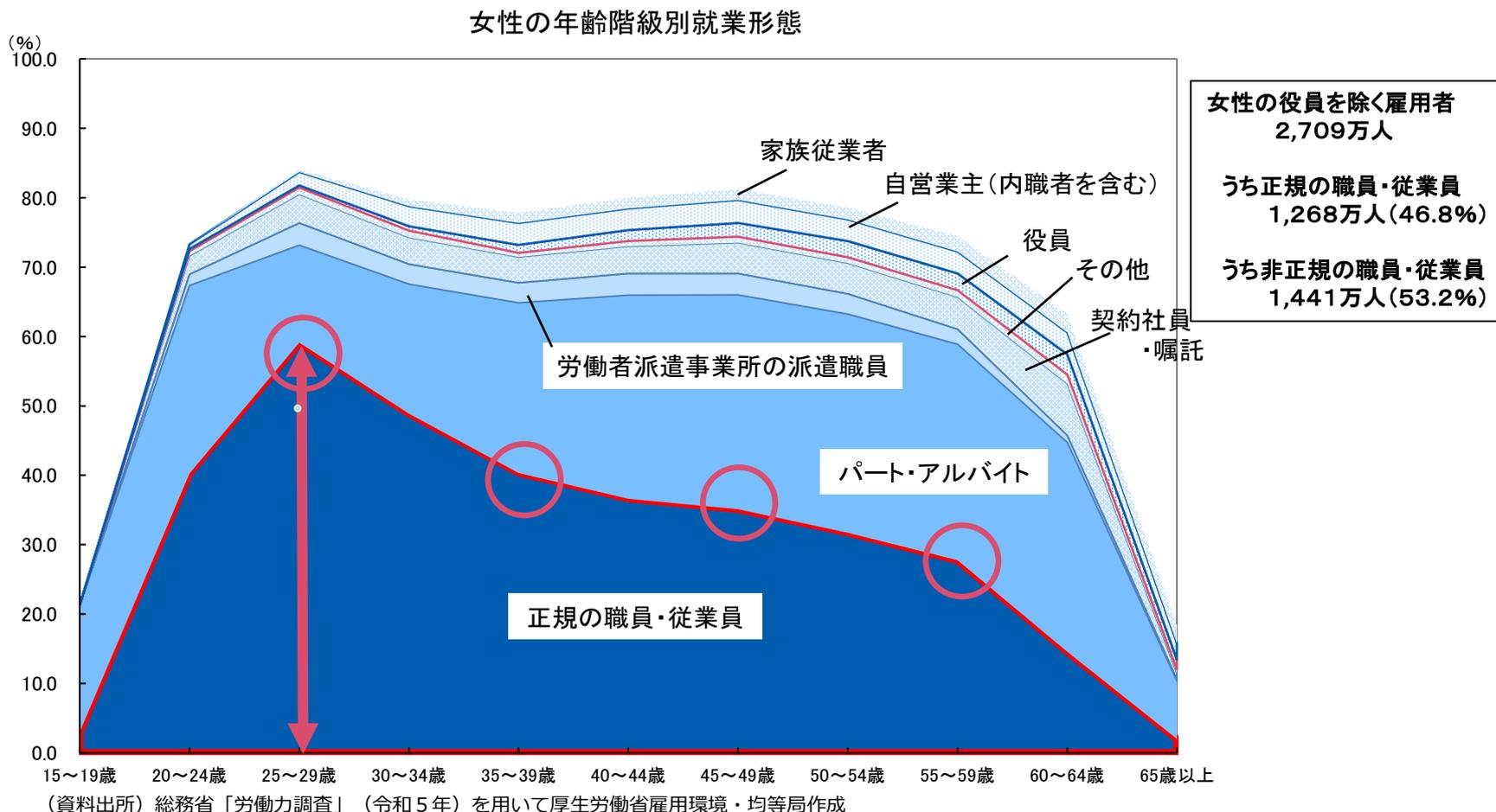
→ 行動計画策定義務対象の拡大、パワハラ防止措置義務の創設等

### 令和3年：育児・介護休業法改正

→ 産後パパ育休の創設等

# 女性の年齢階級別就業形態

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、若い年代（25～34歳）と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向がある。



## 2 政府の取組～最近の動向と今後～

# 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）の概要

## 1. 目的

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

## 2. 概要

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

### ○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕  
・目標（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金の差異」（職員の給与の男女の差異）の項目 ※

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上

③職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績から1項目以上  
を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」の  
全ての項目から1項目以上を公表

(1)～(3)の対象は、

- ①常用労働者101人以上の一般事業主 及び  
（常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）
- ②全ての特定事業主

職業生活に  
関する機会の  
提供の実績

職業生活と家庭  
生活との両立に  
資する雇用環境  
の整備の実績

### 情報公表項目

- ・採用者に占める女性の割合
- ・管理職等に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・男女の賃金の差異 等

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・残業時間の状況
- ・男女別の育児休業取得率
- ・有給休暇取得率 等

### ○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

### ○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



※ 特定事業主については令和5年4月1日施行

# 女性活躍推進法に基づく情報公表

○常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、**男女の賃金の差異**に加え、

「① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」のうちから1項目以上

「② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境整備」のうちから1項目以上 計3項目以上を公表することが必要。

## ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)
- ・男女別の採用における競争倍率(区)
- ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
- ・**男女の賃金の差異** (全・正・パ有)

## ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率(区)
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区) (派)
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

\*常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主は、上記の全項目のうちから1項目以上を公表することが必要。

\*上記に加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要」、「労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要」を任意で公表することも可能。

(注)

①「(区)」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに公表を行うことが必要。

②「(派)」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行うことが必要。

③「男女の賃金の差異」については、全労働者、正規雇用労働者、パート・有期雇用労働者の区分で公表を行うことが必要。

# 男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月25日

	<b>男女の賃金の差異</b> (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

パート労働者については、正社員の所定労働時間（1日8時間）で  
換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

## ※算出の前提とした重要な事項も記載

例えば、

- ・賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等
- ・正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における呼称等に即して、どのような労働者が該当しているか 等

# 説明欄の活用について

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましい。

（「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。）

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表を検討されたい。

## 任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **自社における男女の賃金の差異の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。  
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ **より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
  - 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**1時間当たりの額に換算する**
- ✓ **時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

# 女性の活躍推進企業データベース

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営しています。



URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



## 【女性の活躍推進企業データベース・イメージ】

<企業比較>

最新の数値が掲載されていて各社の比較がしやすい！

企業名	A社	B社
所在地	東京都〇〇区123	東京都〇〇区456
企業規模	101人~300人	10~100人
企業認定等		
採用した労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 40% (技術職) 30%	(事務職) 20% (技術職) 10%
労働者に占める女性労働者の割合	(事務職) 30.2% (技術職) 3.3%	(事務職) 12.2% (技術職) 1.5%
男女別の育児休業取得率	(事務職) 男性: 30%、女性: 95% (技術職) 男性: 22%、女性: 89%	(事務職) 男性: 7%、女性: 90% (技術職) 男性: 0.5%、女性: 89%
年次有給休暇の取得率	(正社員) 75%	(正社員) 50%
管理職に占める女性労働者の割合	24% (12人) 管理職全体 (男女計) 50人	
男女の賃金の差異 全労働者 うち正規雇用労働者 うち非正規雇用労働者	80.2% 74.4% 102.3%	

女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！

既に、男女の賃金の差異を開示している企業だ！

### 詳細検索

- 同業他社の取組を知りたい  
→ 業種から検索
- 地域の企業の女性活躍の状況を参考にしたい  
→ 都道府県から検索
- えるぼし認定を取得している企業を知りたい  
→ 企業認定等から検索

### ご利用企業の声

- データベースでの情報公表は当社を知っていただくきっかけの一つとなっている。
- 数値や認定マークを公表することで「働きがいがあり働きやすい職場」ということをアピールできる。

# 女性の活躍推進企業データベースの活用状況

## 一般事業主行動計画の公表

- 行動計画の策定・届出が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進企業データベース」に一般事業主行動計画を掲載している企業数は**30,293社**（**59.7%**）である。

	企業数	DB掲載企業数	DB掲載率
101人以上	<b>50,781社</b>	<b>30,293社</b>	<b>59.7%</b>
301人以上	17,843社	12,605社	70.6%
101～300人	32,938社	17,688社	53.7%

## 女性の活躍に関する情報の公表

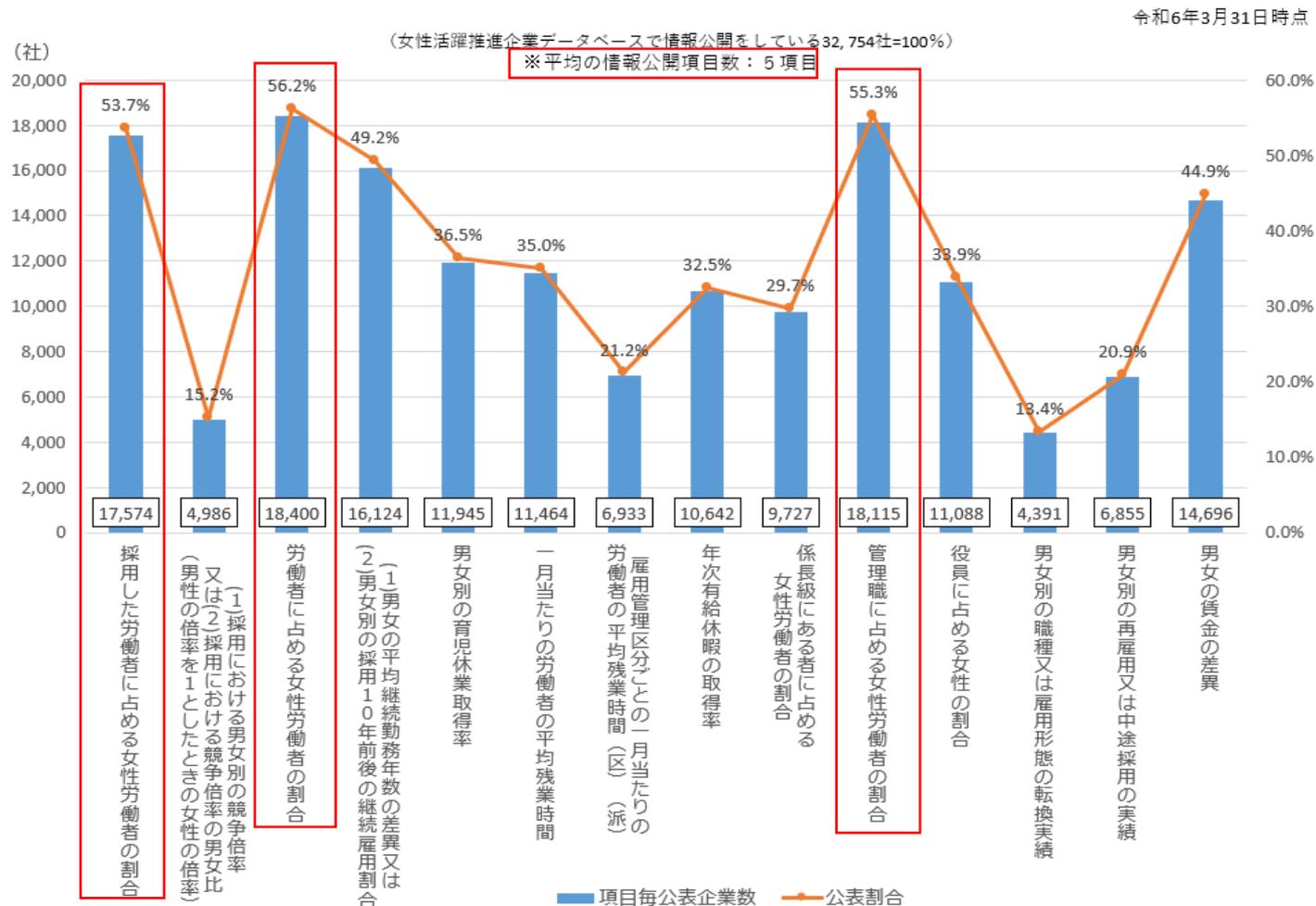
- 女性の活躍に関する情報の公表が義務となっている企業（101人以上企業）のうち、「女性の活躍推進企業データベース」を活用して公表している企業数は**25,815社**（**50.8%**）である。

	企業数	DB掲載企業数	DB掲載率
101人以上	<b>50,781社</b>	<b>25,815社</b>	<b>50.8%</b>
301人以上	17,843社	13,983社	78.4%
101～300人	32,938社	11,832社	35.9%

※令和6年3月31日時点  
 (資料出所) 厚生労働省雇用環境・均等局調べ

# 「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表の状況（公表した項目別）

- 「女性の活躍推進企業データベース」で情報公開をしている企業の平均情報公開項目数は5項目で、公表している割合の多い順に、「労働者に占める女性労働者の割合」（56.2%）、「管理職に占める女性労働者の割合」（55.3%）、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」（53.7%）となっている。



※ 女活DBでは、情報公表項目16項目の内、「男女の平均継続年数の差異」と「男女別の採用10年前後の継続雇用割合」、「雇用管理区分別の年次有給の休暇取得率」と「年次有給休暇の取得率」がそれぞれまとめて集計されている。

(資料出所) 厚生労働省雇用環境・均等局調べ

# 男女間賃金差異の公表等に係る企業の実感

- 男女間賃金差異の公表等の女性活躍推進の取組を行った企業について、公表を契機として、差異の要因の分析や社内での現状共有が進み、具体的な取組や社内外での評判の向上にもつながったという例が見られる。

## 男女間賃金差異の公表の取組事例

● = 従業員規模301人以上企業、○ = 従業員規模300人以下企業

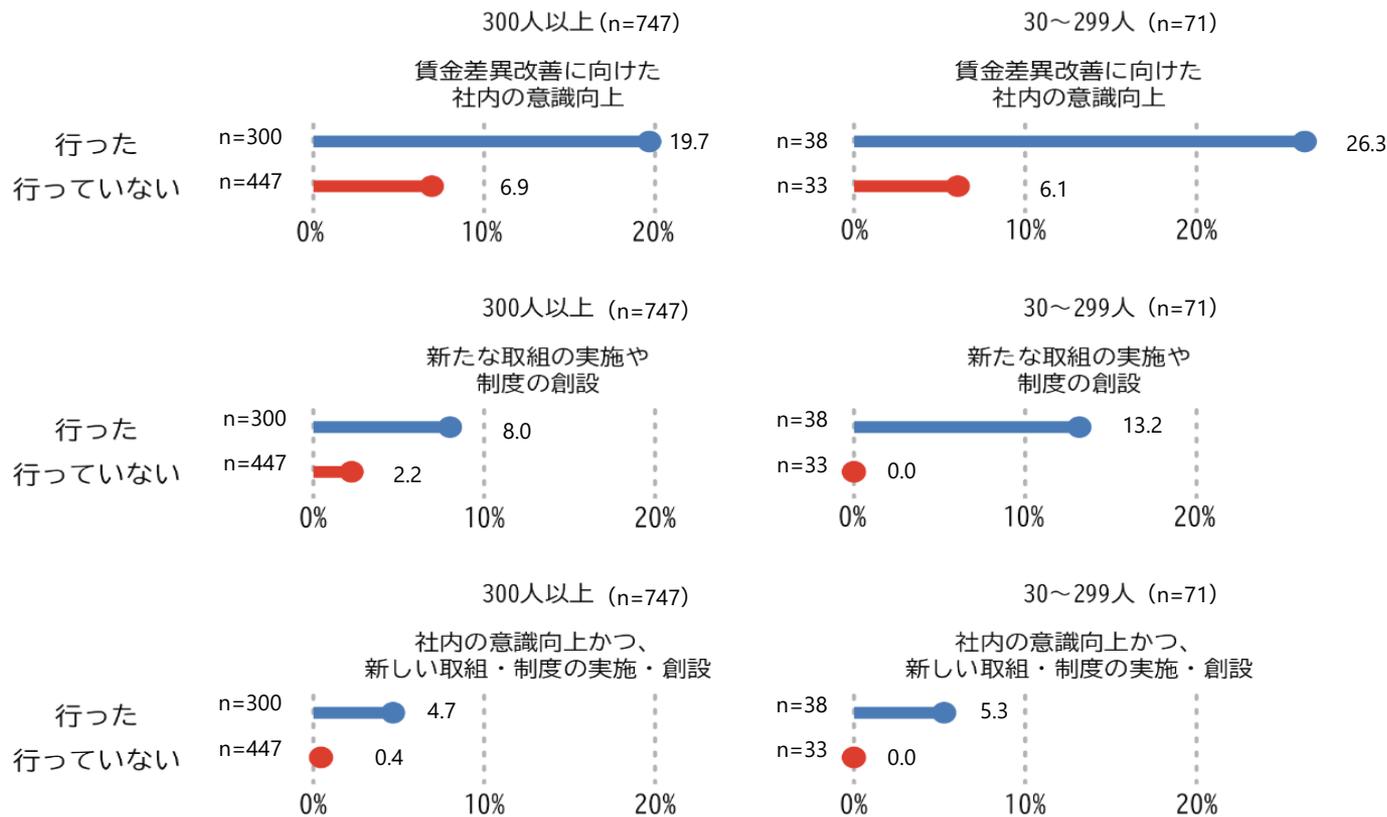
- 「ここまで詳しいデータを公開するのか」という驚きの声とともに、男女の賃金の差異のみならず、その要因となっている課題まで率先して公開したことに対し、とてもポジティブな反応があった。そのおかげで、クライアント企業との情報交換の際には、自社が抱える課題について腹を割ってお話いただき、時間外労働の削減など、差異を縮小させるためのさまざまなアイデアを共有することができた。
- 開示したことによる社内的な評判もよく、「会社のことがよく見えるようになってよかった」「今まで客観的なデータがなかったので、新しい発見だった」など、透明性を歓迎する声が聞かれた。いち早く率先して開示に踏み切ったことで、社内外の信頼獲得につながったと感じている。
- 賃金差の要因を分析するプロセスの中で、数値の変遷を追ったり、これまでの取り組みを振り返ったりすることができたので、今後の方向性の再整理にも繋がった。公表後には経営層や外部からも反応をいただいた。
- 社内イントラネットなどを通じて、賃金の差異の結果を社員に伝えたところ、（正規社員の賃金の差異が小さかったことから）正当に評価されていることが伝わり、定着率やモチベーションなど従業員のエンゲージメントも向上した。
- 男女間賃金差異の公表・女性活躍推進に取り組んだ結果、働く環境の整備→スタッフのモチベーション向上・女性活躍推進に積極的に取り組む企業イメージが普及→生産性や認知度が上がり業績・賃金アップの好循環が生まれた。風土改革を始める前と比べて、現在の役員・社員年収は1.35～2倍、売り上げは約4倍になった。
- 求職者、特に学生からも高評価を得た。「御社は女性活躍を推し進めていらっしゃるんですね」や「どんな女性が活躍しているのですか？」といった質問を、面接などで積極的に聞いてくる学生が増えた。
- 採用活動における面接で、公表しているデータを見て応募したと話す女子学生がおり、女性の活躍に関するデータの公表を積極的に行うことで採用でもメリットがあることを実感した。

※検討会においてヒアリングを行った企業の事例のほか、厚生労働省女性活躍推進法特集ページ (<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>) に掲載している事例を踏まえて、厚生労働省雇用環境・均等局作成

# 男女の賃金の差異に関する詳細分析と公表の手応え

- 男女の賃金の差異の情報公表を行った企業のうち、詳細分析を行った企業と行っていない企業を比較すると、企業規模にかかわらず、詳細分析を行った企業では「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」の他、「新たな取組の実施や制度の創設」に繋がった企業や、意識向上と取組の両方に繋がった企業の割合が高い。

男女賃金差異に関する詳細分析の実施有無と男女の賃金の差異の公表の手応えの関連



※調査対象：男女の賃金の差異の情報公表を行った企業  
 (資料出所) 厚生労働省「女性活躍に関する調査」(令和5年度)

## ○ 経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日閣議決定）（抄）

### 第2章 社会課題への対応を通じた持続的な経済成長の実現

～賃上げの定着と戦略的な投資による所得と生産性の向上～

#### 1. 豊かさを実感できる「所得増加」及び「賃上げ定着」

##### (1) 賃上げの促進

(略) 我が国は、欧米主要国と比べて男女間賃金格差が大きいことを踏まえ、女性の所得向上を通じてその活躍を支えるため、賃金差異の大きい業界における実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促す。差異の見える化や差異分析ツールの開発・活用促進を進める。白書において男女間賃金格差の分析を深めるとともに、その解消に向けた環境整備を進める。(略)

#### 6. 幸せを実感できる包摂社会の実現

##### (1) 共生・共助・女性活躍社会づくり

##### (女性活躍)

女性の経済的自立に向け、L字カーブの解消に資するよう、女性版骨太の方針2024に基づき、プライム市場上場企業の女性役員に係る数値目標の達成に向けた女性の採用・育成・登用の強化、女性起業家支援、女性の所得向上やデジタル分野への就労支援を始めとするリ・スキリングの推進、投資家の評価の活用等による仕事と育児・介護・健康課題等との両立支援、アンコンシャスバイアスの解消等を含む女性活躍推進に向けた意識啓発、公務部門における更なる女性活躍の推進を図るとともに、新たな中核的組織整備の検討と具体化等により地域における男女共同参画社会の形成を促進する。

(略)

男女共同参画の視点に立ち、政策決定過程への女性の参画を促進するとともに、政策・事業の計画、実施等に当たって、男女別の影響やニーズの違いを踏まえることとし、必要な男女別のデータ収集・分析を強化する。

## ○ 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版（令和6年6月21日閣議決定）（抄）

### III. 三位一体の労働市場改革の早期実行

#### (4) 労働市場改革の関連事項

##### ③女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る開示について、引き続き企業の好事例等を公表し、「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」や「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」等も活用・参照しつつ、賃金差異の分析・是正及びその結果について記載する「説明欄」の活用を一層促す。また、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することについて施行状況を踏まえて検討する。

賃金格差の大きい業界における実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促す。

- 女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）（令和6年6月11日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議にて決定）（抄）

### II. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

#### (1) 所得向上、リスクリングの推進

##### ⑦ 男女間賃金差異の公表に伴う更なる対応

##### ア 男女間賃金差異の公表義務の対象拡大

女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異に係る情報公表について、義務対象を常用労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主へ拡大することについて施行状況を踏まえて検討する。また、各企業における女性活躍に関する自主的な情報公表を促進するとともに、各企業等における賃金差異の把握・分析が促進されるよう、賃金差異分析ツールの開発に取り組むなど、自主点検の促進を図る。【厚生労働省】

##### イ 男女間賃金差異の要因分析等の取組支援

女性活躍推進のための取組を行う企業への個別支援として、特に中小企業を対象として、男女の賃金の差異の要因分析等について、各企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施するとともに、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）の解消に向けて啓発に取り組む。また、民間の支援ネットワーク活用による好事例共有や自主的活動の促進を図るとともに、男女間賃金差異の解消に向けた具体的な取組マニュアルの活用促進を図る。【厚生労働省】

（略）

##### ⑧ 女性活躍推進法の改正

令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を令和7年通常国会において提出することを目指し、事業主が女性特有の健康課題に取り組むことや、より正確かつ最新の情報の公表の促進など、更なる女性活躍推進に向けた所要の検討を行う。【内閣府、厚生労働省】

##### ⑩ 男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組

各業界における男女間賃金格差について、特に男女間賃金格差の大きい業界に着目し、各業所管省庁等を通じた実態把握・分析・課題の整理を踏まえ、業界ごとのアクションプランの策定を促し、取組を進める。公務部門においても、女性活躍に向けた更なる取組を進める。さらに、男女間賃金格差の解消に向け、重点的な広報を展開し、社会全体での機運醸成を図る。【内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、各府省】

# 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会

## 参集者

◎ 佐藤 博樹	東京大学 名誉教授	古澤 真美	合同会社FMS 産業医・労働衛生コンサルタント
田上 皓大	独立行政法人労働政策研修・研究機構 研究員	山川 隆一	明治大学法学部 教授
日原 雪恵	山形大学人文社会科学部 講師	米川 瑞穂	日経BP 総合研究所メディカル・ヘルスラボ 主任研究員

(◎は座長、五十音順、敬称略)

## 開催実績

第1回 (令和6年2月29日)	○雇用の分野における女性活躍推進に係る 現状及び課題 ○今後の進め方について 等	第6回 (令和6年5月17日)	○ヒアリング（就活等セクハラ）等 ・株式会社大林組
第2回 (令和6年3月11日)	○ヒアリング （現行の女性活躍推進法の評価） 等 ・株式会社トリドールホールディングス ・三承工業株式会社	第7回 (令和6年5月31日)	○論点の整理 等
第3回 (令和6年3月26日)	○ヒアリング （女性活躍と月経、不妊治療、更年期等 の課題） 等 ・株式会社大和証券グループ本社 ・ロート製薬株式会社 ・東京大学大学院医学系研究科 精神保 健学分野 講師 佐々木様	第8回 (令和6年6月11日)	○ヒアリング（女性の健康ナショナルセンター） ・国立研究開発法人 成育医療センター 小宮 様 ○女性活躍推進に関する施策の方向性 ○女性活躍と月経・不妊治療・更年期等に関 する施策の方向性 等
第4回 (令和6年4月12日)	○ヒアリング（カスタマーハラスメント） 等 ・UAゼンセン	第9回 (令和6年6月21日)	○ヒアリング（ハラスメント） ・成蹊大学法学部法律学科教授 原様 ○ハラスメントに関する施策の方向性 等
第5回 (令和6年4月26日)	・フリー株式会社 ・セコム医療システム株式会社 ・一般社団法人全国消費者団体連絡会 ・日本鉄道労働組合連合会 ・一般社団法人日本民営鉄道協会 ・公益社団法人日本消費生活アドバイザー・ コンサルタント・相談員協会	第10回 (令和6年7月19日)	○報告書（素案）について
		第11回 (令和6年8月1日)	○報告書（案）について

# 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（概要）

## ～女性をはじめとする全ての労働者が安心して活躍できる就業環境の整備に向けて～

- 令和元年に女性活躍推進法等改正法が成立し、一般事業主行動計画の策定義務拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等を講じてきた。
- 改正法施行後において、
  - ① 常時雇用する労働者の数が301人以上の企業について、男女の賃金の差異の情報公表が義務化されるという新しい動きがあったが、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国際的に見るとその水準は低い、
  - ② ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就活等セクシュアルハラスメントなどが社会問題化している、という課題がみられる。
- これらの課題に加え、平成28年度より施行してきた女性活躍推進法は、令和7年度末で失効するとされているところである。
- こうした状況を踏まえ、雇用の分野における女性活躍推進の方向性や、ハラスメントの現状と対応の方向性等について議論し、とりまとめた。

### 1 女性活躍推進法等を通じた雇用の分野における女性活躍の更なる推進

- ① 女性活躍推進法については、10年間期限を延長することが適当。
- ② 事業主行動計画の策定が努力義務である100人以下の企業については、努力義務を維持した上で、支援策の充実が必要。
- ③ 現行のえるぼし認定では評価できない企業の積極的な取組・実績を評価できるような仕組みも視野に、必要な見直しを検討すべき。
- ④ 女性活躍に関する情報公表について、
  - ・ 男女間賃金差異については、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすることが適当。
  - ・ 女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当。併せて、男女別管理職登用比率の付記を促すことも検討すべき。
  - ・ 情報公表義務がある企業に、女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で、具体的な制度設計を検討すべき。等

### 2 月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応

- ① 性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点が重要。プライバシー保護への留意も必要。
- ② 女性特有の健康課題については、ヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましい。女性の健康ナショナルセンター（仮称）との連携も重要。
- ③ 女性特有の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき。行動計画策定指針に、健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記することが考えられる。  
なお、企業が取り組む際には、産業保健スタッフの活用も検討されることが望ましい。
- ④ 女性特有の健康課題に取り組む企業を評価するための、えるぼし認定制度の見直しをすることが適当。等

### 3 職場におけるハラスメント対策の充実

- ① 一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確化することが考えられる。
- ② カスタマーハラスメントについては、
  - ・ 企業横断的に取組が進むよう、対策強化が必要。労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当。
  - ・ 定義については、社会全体で幅広く受け入れられるものの検討が適当であり、別紙の3つの要素のいずれも満たすものとして検討すべき。
  - ・ 取組の強化に当たり、業界団体等や業所管官庁との協力・連携が必要。
- ③ 就活等セクシュアルハラスメントについても、事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当。
- ④ ILO第190号条約に関しては、本検討会で調査・議論した海外法制の状況が参考となるほか、①の法整備も批准に向けた環境整備に資するものと考えられ、引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切。等

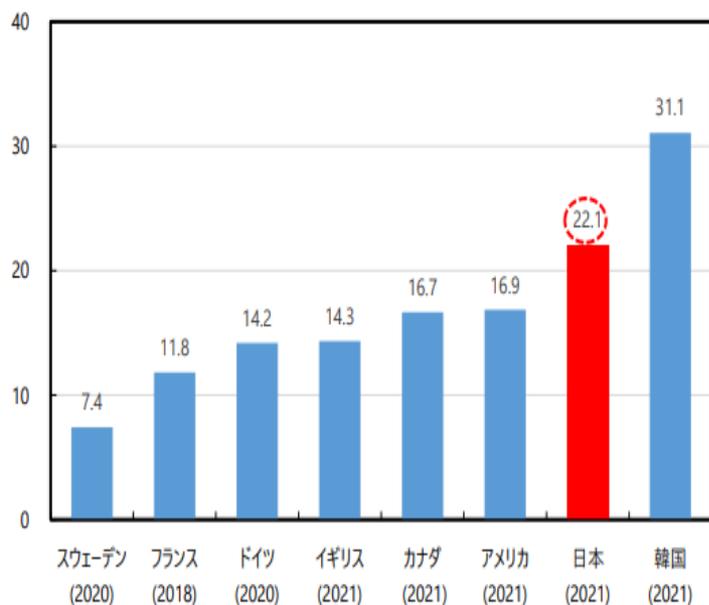
# 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間取りまとめ

## 「男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革」 (概要)

### 1 本プロジェクトチーム設置の背景・趣旨

- ▶ 我が国の男女間賃金格差は、長期的には縮小傾向にあるが、欧米主要国と比較すると依然として大きい。
- ▶ 男女間賃金格差は、産業ごとにばらつきがあり、企業規模別では大企業の方が大きい。
- ▶ 女性活躍は、人口減少下での労働供給増、生涯所得向上、老後の支えの強化を通じた消費拡大、イノベーション促進等の経済的意義。
- ▶ 女性が出産後に就労継続する場合、出産後に離職し再就職しない場合と比べ、世帯の生涯可処分所得は約1.7億円増加との試算。「年収の壁」を超えてパートで復職した場合（年収150万円）、「年収の壁」内で働く場合（年収100万円）と比べ世帯の生涯可処分所得は約1,200万円増加。
- ▶ 男女間賃金格差が大きい地域から若い女性が流出している可能性があり、格差解消は地域経済の持続性を高める上でも重要。

(%) 男女間賃金格差(男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値)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2023」より作成  
 (注) 男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値。原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象。

男女間賃金格差の大きい・小さい主な産業 (一般労働者)

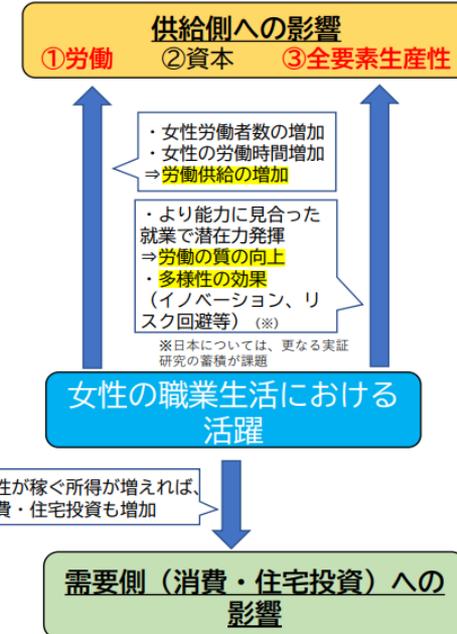
	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
産業計	74.8	77.5	79.8
金融業、保険業	61.5	61.6	70.6
製造業	68.2	72.9	75.6
卸売業、小売業	71.1	76.2	78.2
(中分類 航空運輸業)	(49.3)	(48.3)	(47.8)
(中略)			
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業、郵便業	80.3	83.0	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1

企業規模別 (一般労働者)

	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
規模計	74.8	77.5	79.8
1000人以上	71.0	75.5	79.9
100人~999人	76.8	79.2	80.0
10~99人	77.7	79.4	78.8

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和5年)より作成  
 (注) 所定内給与額の男女間格差 = 女性の所定内給与額 ÷ 男性の所定内給与額 × 100

女性の就労拡大・能力発揮による  
マクロ経済への影響経路



(資料出所) 第2回P.T.内閣府政策統括官(経済財政分析担当)提出資料

まずは、大企業を中心に、男女間賃金格差の大きい産業等の実態を把握し、課題を整理した上で、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討

## &lt;概ね産業共通に見られた課題&gt;

- 男女間で勤続年数の差がある ←仕事と家庭の両立がしにくい勤務状況(長時間労働等)による出産・育児等での離職、キャリアの中断
- 男女の管理職登用に差がある ←女性の勤続年数が短い、ロールモデルがない・少ない
- 管理職、本人等の意識・職場の風土の問題 ←「○職は男性」「□職は女性」等のアンコンシャスバイアス

## &lt;各産業において見られた課題・要因と企業等での対応策例&gt;

## ①金融業、保険業

【課題】総合職・一般職の男女の配置の偏り(例:大手で総合職の女性比率が1~2割(採用では3~4割)のところが多く、一般職の女性比率が9割以上等)、総合職の中での男女の職務の偏り

【要因】総合職の転勤や長時間労働の敬遠、窓口業務や一般職は女性という意識

【対応策】女性管理職割合の数値目標設定、一般職を廃止し、総合職への一本化等の職種再編等

## ②食品製造業

【課題】労働者全体に占める女性割合が高い(55.4%、産業計47.6%)一方で、管理職に占める女性割合が低い(7.4%、産業計11.2%)

【要因】育児等に加え近年は配偶者転勤による女性の離職、昇進への不安等

【対応策】柔軟な働き方の促進(配偶者同行休業含む)、成果で評価する社風や制度づくり等

## ③小売業

【課題】店舗におけるパートタイム雇用など、労働者全体に占める非正規雇用労働者の割合が高く(71%)、非正規雇用労働者に占める女性の割合が高い(女性77%)

エリア総合職・一般職の従業員が、本社管理職を希望しない場合あり

【要因】本社の勤務形態(転勤、融通性の少ない労働時間)を敬遠する、年収の壁等

【対応策】非正規雇用労働者の待遇改善、店舗リーダー等上位職へのキャリアアップとともに、地域限定正社員や短時間勤務制度など正社員としての多様な働き方の実現等

## ④電機・精密業

【課題】技術職女性人材の少なさ(正社員採用に占める女性比率が26.5%と、産業計(34.9%)より8.4%低い)管理職一步手前のポストへの昇進における男女登用差

【要因】理工学部出身の女性割合が低く、女性の採用が少ないため、ロールモデルが少ない

【対応策】理工系女性の育成、採用増加、女性管理職の育成等

## ⑤航空運輸業

【課題】職種ごとの男女比率に差が大きい(女性比率:操縦士1.7%、客室乗務員99.8%)、女性の勤続年数が短い

【要因】「操縦士は男性」「客室乗務員は女性」との先入観、海外含む宿泊を伴う勤務

【対応策】ロールモデル紹介、育児期にバックオフィスに配置する等の職場環境の改善、国際比較を含む実態調査、更衣室等のハードの整備等

※ 男女間賃金格差が比較的小さい産業についても、実態を把握して議論の参考にした。

(例:情報通信業においては、テレワーク等の柔軟な働き方の推進を通して、女性活躍推進に向けた取組が行われている。)

※ 同業に属する放送業については男女間賃金格差が比較的大きい事業者において、女性のキャリアの継続やキャリアアップを支援することの重要性が確認された。

### 3 (1) 各業界における男女間賃金格差の解消に向けたアクションプラン策定

- 2を踏まえ、業界や企業は、引き続き実態の把握、課題の分析等に取り組みつつ、継続的な女性の登用、継続就業を可能とする仕事と家庭の両立支援や働き方の見直し、職種の再編など人事改革、アンコンシャスバイアスを含めた意識変革、リ・スキリング、労働環境改善、非正規雇用労働者の処遇改善等に取り組むことが重要。

➤ **まずは、今回分析した5産業について、課題の整理を引き続き深めつつ、男女間賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請する。**

- ・ 業界としての課題を踏まえ、女性活躍に関する目標を設定するとともに、定期的の実態を確認し、必要に応じてアクションプランを見直すといったPDCAの実施
- ・ 傘下企業に対し、女性活躍に関する状況把握の基礎4項目（女性採用者割合、男女の平均継続勤務年数、女性管理職割合、労働者の平均残業時間数）の情報開示と賃金格差要因分析のツールを活用した自主点検を促すとともに、これらの取組について女性の活躍推進企業データベース（女活DB）を活用するよう促す

➤ **この他の産業については、上記5産業におけるアクションプランの検討も参考にしつつ、並行して検討を深める。**

※ 国の行政機関については第5次男女共同参画基本計画等に基づく取組を推進するとともに、各府省等において、さらに男女間給与差異の分析を行い、好事例も参考に、新たな取組等について検討する。また、地方公共団体の取組を支援する。

【参考】「女性の活躍推進企業データベース」について

女性の活躍推進企業データベース

データの登録・修正 | 企業情報の検索 | 企業担当の方 | 学生・求職中の方 | CSVデータダウンロード

English | お気に入り

**働く場所は、わたしが見つける**

女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数は  
**22,659社**  
(ポート公共企業)  
**32,515社**  
(非ポート公共企業)

「女性の活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づき、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトで、厚生労働省が運営

#### <主な掲載データ>

- 男女の賃金の差異
- 労働者に占める女性労働者の割合
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 一月当たりの労働者の平均残業時間

### 3 (2) アクションプランを支えるための政策的対応の方向性

3 (1) のアクションプランの効果的な策定と実施を促すため、以下のとおり必要な支援を行う。

#### ① 男女間賃金格差の「見える化」の促進等

(現状・課題)

- 女性活躍推進企業データベース(女活DB)では、全国2.2万社を超える企業がデータを公表しているが、女性管理職割合のみランキング表示が可能。
- 女活DB上で男女賃金格差の公表は開示義務対象(労働者数301人以上。約17000社)の7割強にとどまる。

#### (政策的対応の方向性)

- 女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性(ランキング表示)を強化し、解像度を向上
- 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組の強化
- 白書等において男女間賃金格差の分析を深化 等

#### ② 自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業への支援

(現状・課題)

- 男女間賃金格差の公表にあたっては数値情報のみならず、背景にある課題や要因の分析が必要だが、その分析が不十分な企業もみられる。

- 賃金格差要因分析のツールの作成・活用促進
- 中小企業に対するコンサルティング等の相談支援 等

#### ③ 継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援

(現状・課題)

- 出産前後で離職する女性は減少しつつも一定数存在。
- 女性の育児休業取得率80%に対し、男性は17%と低い水準。

- 改正育児・介護休業法等の着実な施行 等
  - ✓子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現
  - ✓男性育休取得率の公表義務の対象拡大
  - ✓一般事業主行動計画策定時の数値目標(男性育休取得率、時間外・休日労働)の設定の義務付け 等

#### ④ 非正規雇用労働者の処遇改善等の支援

(現状・課題)

- 近年労働市場参入が進んだ女性は、非正規雇用の割合が高止まり(女性53.2%、男性22.6%)。
- 不本意非正規雇用の割合(女性6.9%、男性15.3%)は減少するも、正規雇用は長時間労働、非正規雇用は雇用が不安定、正規雇用との賃金差、教育訓練機会等に課題。
- 年収の壁を意識した就業調整。

- 正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組(正社員転換等)の状況の点検・分析を促進
- 労働基準監督署等における同一労働同一賃金の更なる徹底、「多様な正社員」制度の普及と正社員化の一体的推進
- 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援
- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組 等

#### ⑤ 女性の少ない分野への対策を含む社会全体での女性の活躍の後押し

(現状・課題)

- 若いうちからの働きかけがジェンダー意識にとられない行動変容につながるとの指摘。
- 大学で理工系を専攻する女性は7%にとどまる。
- 理工系分野など女性が少ない業界・職種では男性経営者・管理職等の先入観により女性の受け入れが進んでいない可能性。また、社会全体におけるアンコンシャスバイアスの存在は引き続き大きな課題。

- 好事例やロールモデルの紹介等を通じた企業・大学・学術団体等による理工系女性人材の育成の促進
- アンコンシャスバイアスを払拭すべく、重点的な広報と企業の意識と理解の促進を図る戦略的な周知啓発の展開 等