

Equal Pay Day全国会議

賃金の男女格差解消に向けて

～昭和時代の想定は通用しない～

第1部 政策説明

厚生労働省雇用環境・均等局

雇用機会均等課長 安藤 英樹

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

今日は男女賃金格差について
統計データを見た上で、
国の政策などを説明します。

「世界でみた日本の女性活躍？」

「統計データで見る男女賃金格差の現状」

「男女賃金格差の背景

① 女性の管理職割合

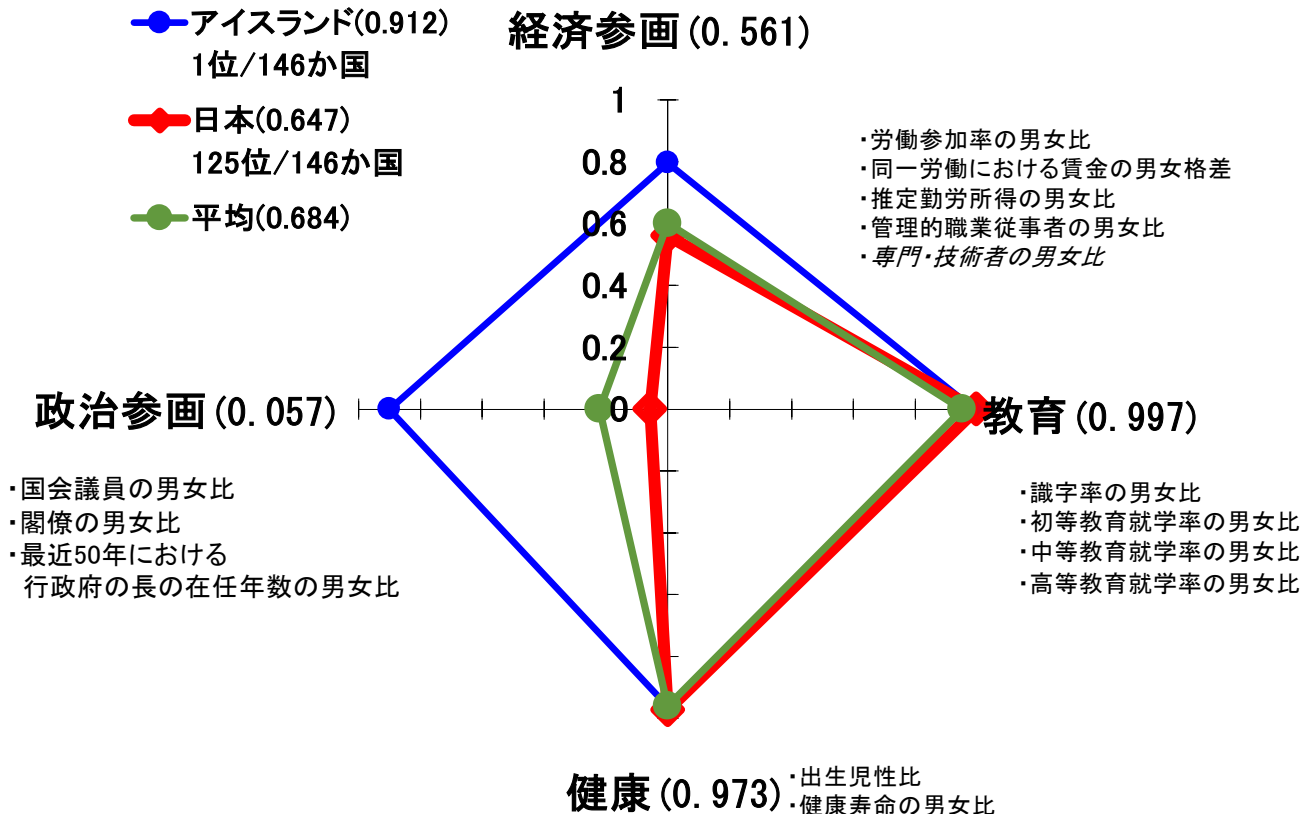
② 女性の勤続年数」

「女性活躍推進法に基づく男女賃金差異の
公表～現状と今後～」

世界でみた日本の女性活躍？

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023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**。
- ・**日本は146か国中125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	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

- (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(2023)」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(123位)**、教育(47位)、健康(59位)、**政治(138位)**

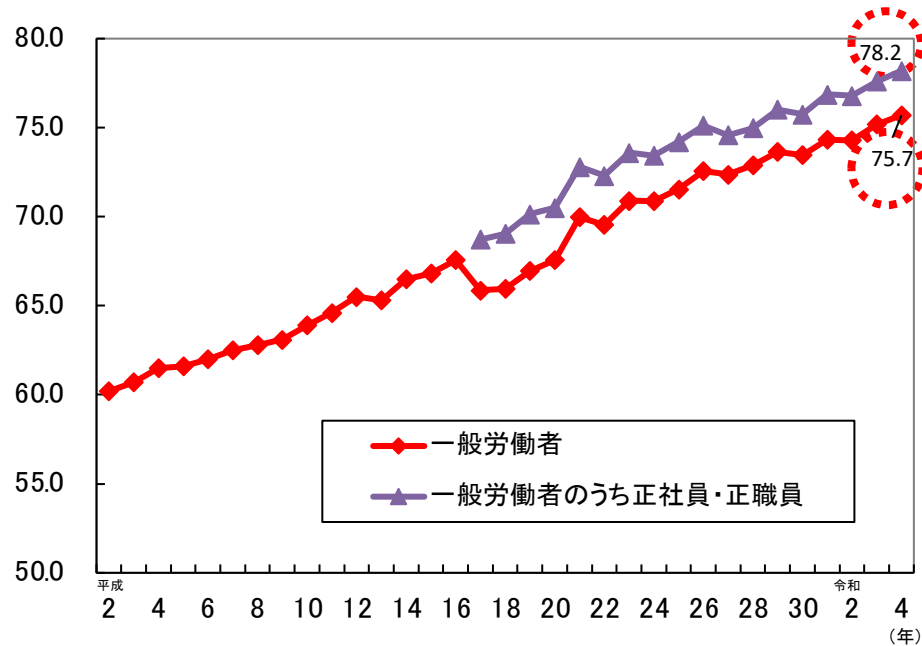
統計データで見る 男女賃金格差の現状

男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差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。

男女間賃金格差(※)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。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和4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 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職	75.7	85.4	9.7
勤続年数		79.4	3.7
学歴		77.2	1.5
労働時間		77.6	1.9
年齢		76.3	0.6
企業規模		75.7	0.0
産業		73.6	-2.1

(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

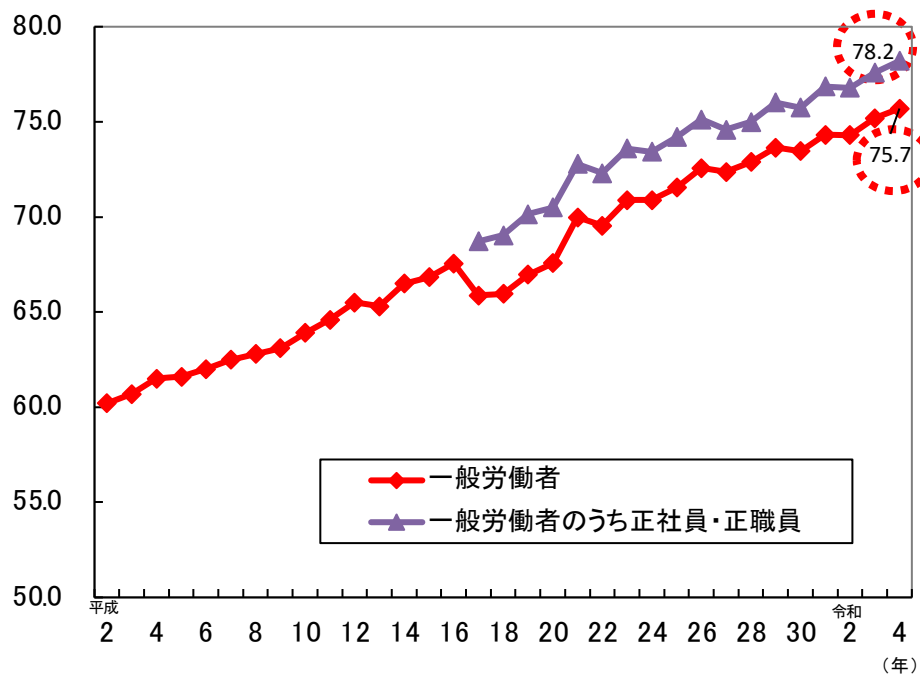
資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

男女間賃金格差

○男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるが、国際的に見ると依然その開きは大きい。

男女間賃金格差(※)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

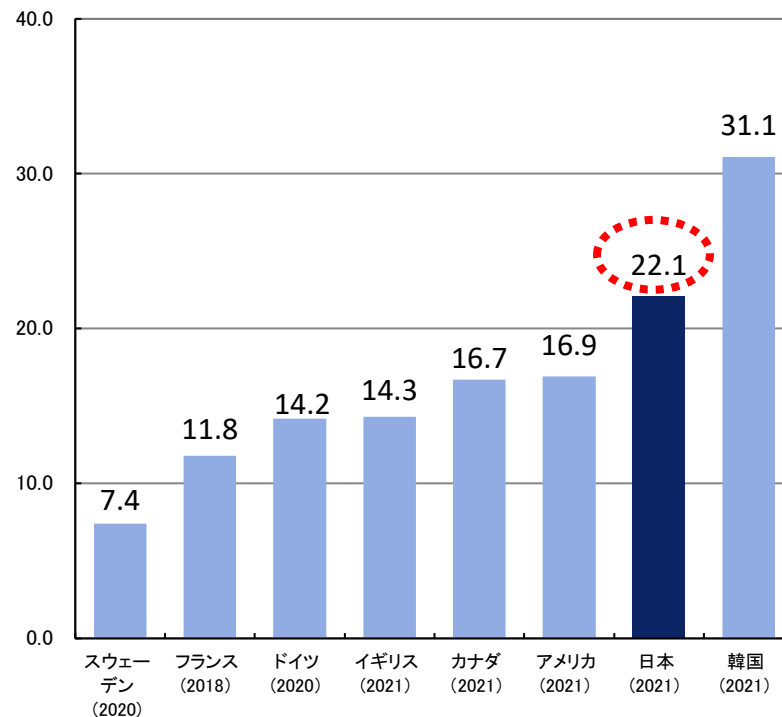


- 1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
- 2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。
(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
- 5 平成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。

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

男女間賃金格差(※2)の推移国際比較

(※2) 男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値



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」

注)原則、フルタイム労働者の週あたり総収入が対象

雇用形態別男女間賃金格差

(単位:万円)

	女性	男性	男女賃金格差 (男性の所定内給与を100としたときの女性の値)
正社員・正職員	276.4	353.6	78.2
正社員・正職員以外	198.9	247.5	80.4

資料出所:厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

男女間賃金格差

役職別男女間賃金格差

(単位:万円)

	女性	男性	男女賃金格差 (男性の所定内給与を100としたときの女性の値)
部長	520.1	593.1	87.7
課長	435.0	495.6	87.8
係長	337.6	379.1	89.1
非役職	253.2	301.0	84.1

資料出所:厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より、厚生労働省雇用環境・均等局作成

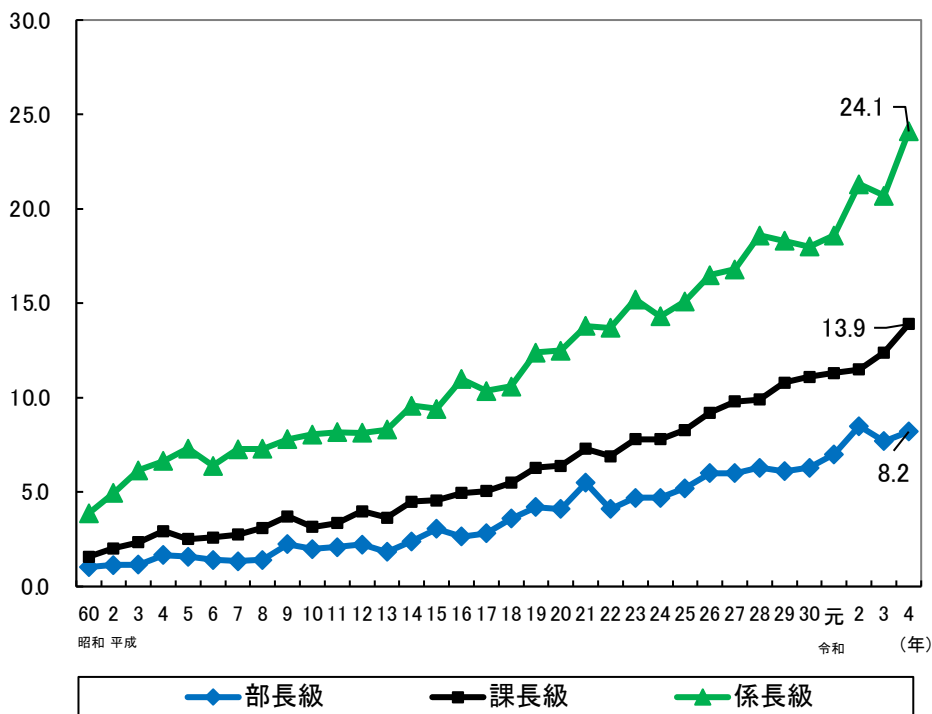
男女賃金格差の背景

- ① 女性の管理職割合
- ② 女性の勤続年数

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。

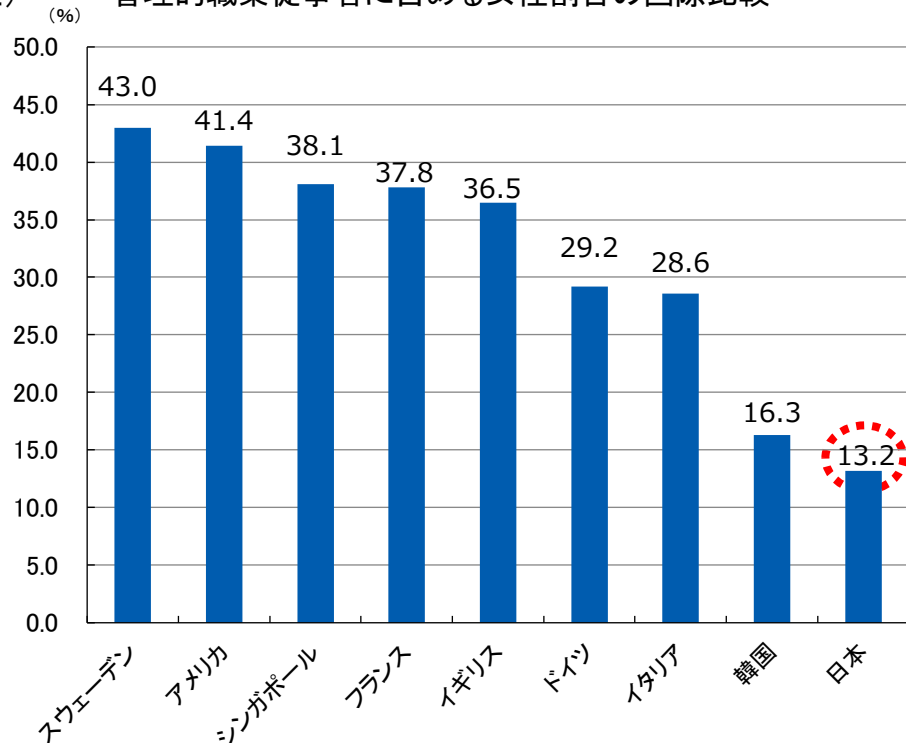
(%) 役職別管理職等に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所：厚生労働省「令和4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



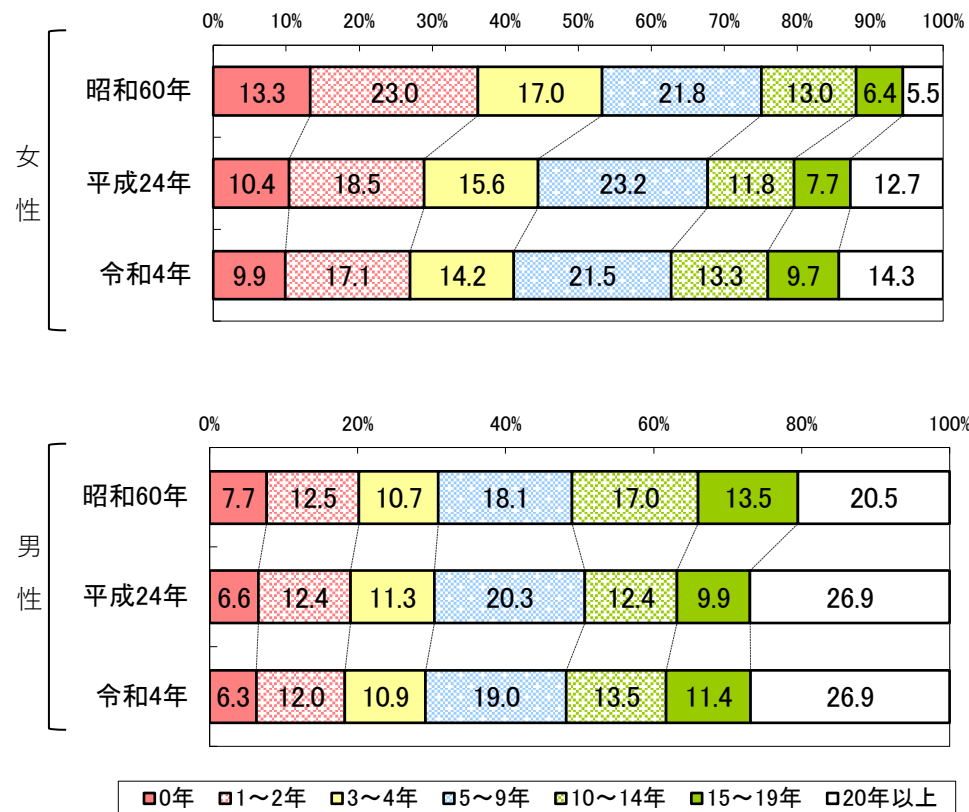
資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」
いずれも2021年値

- 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。
- 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。
- 3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

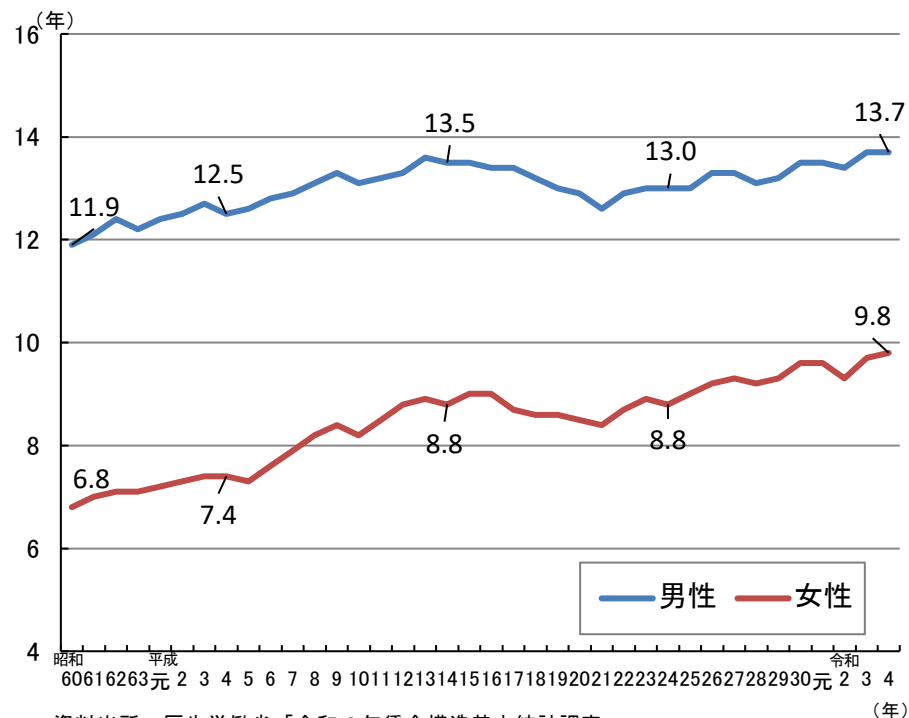
勤続年数

○女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い（令和4年の平均勤続年数は男性13.7年に対して女性9.8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4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。

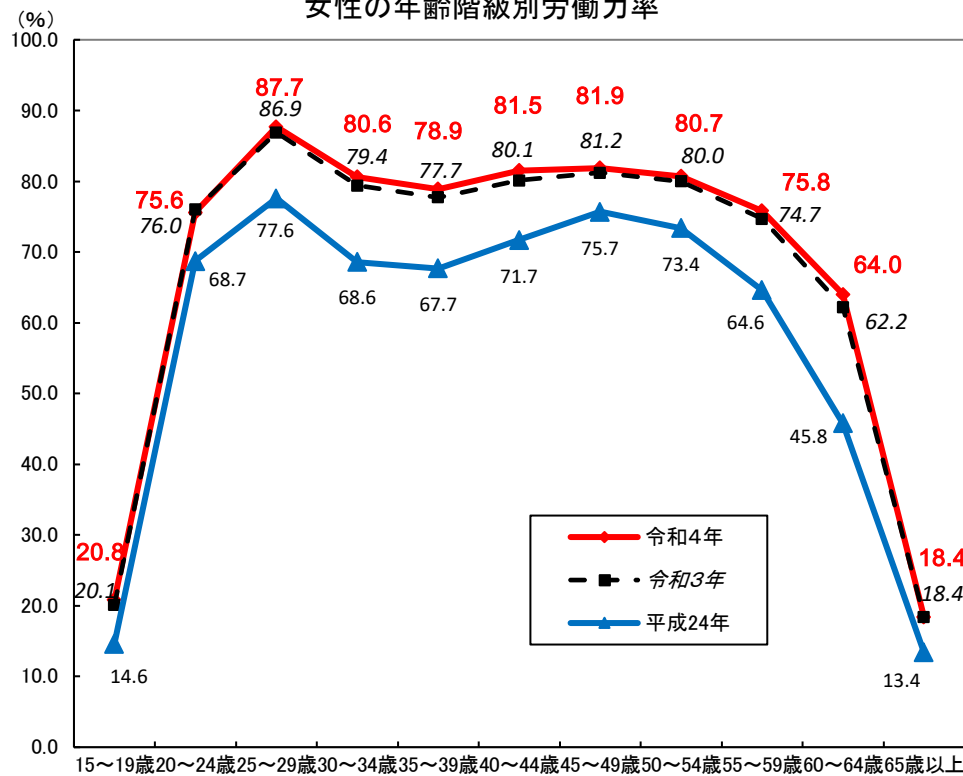
注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

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。

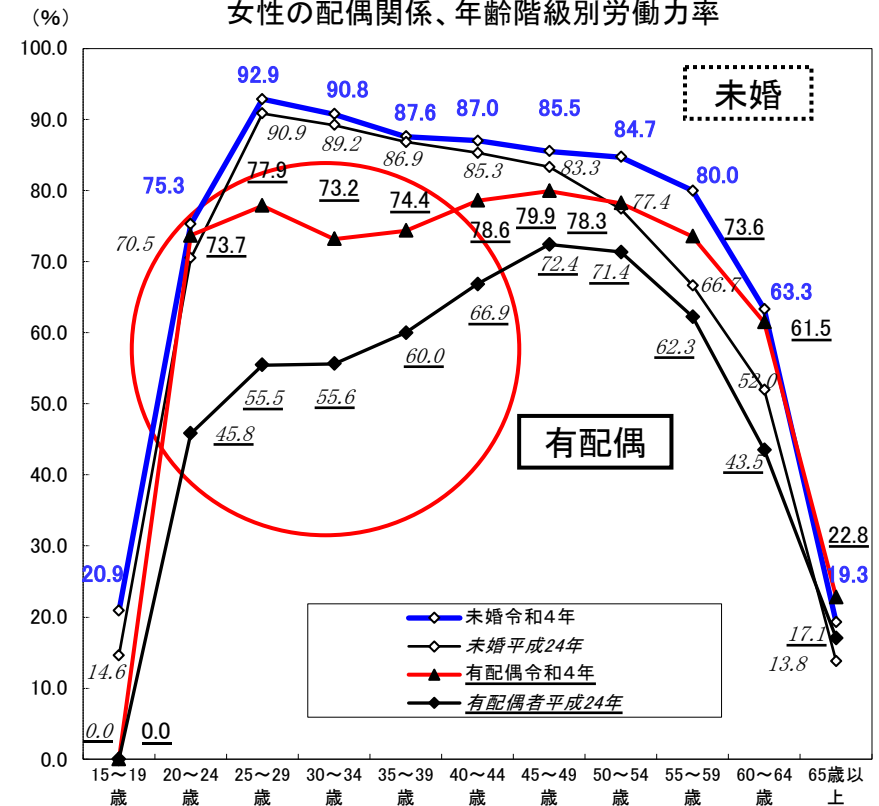
女性の労働力率の変化（全体と配偶関係別）

- 女性の年齢階級別の労働力率はM字型を描いている。
- 10年前と比べると全ての年齢階級で労働力率は上昇している。
- 10年前と比べると、有配偶者の「20～24歳」、「25～29歳」、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」の上昇幅大

女性の年齢階級別労働力率

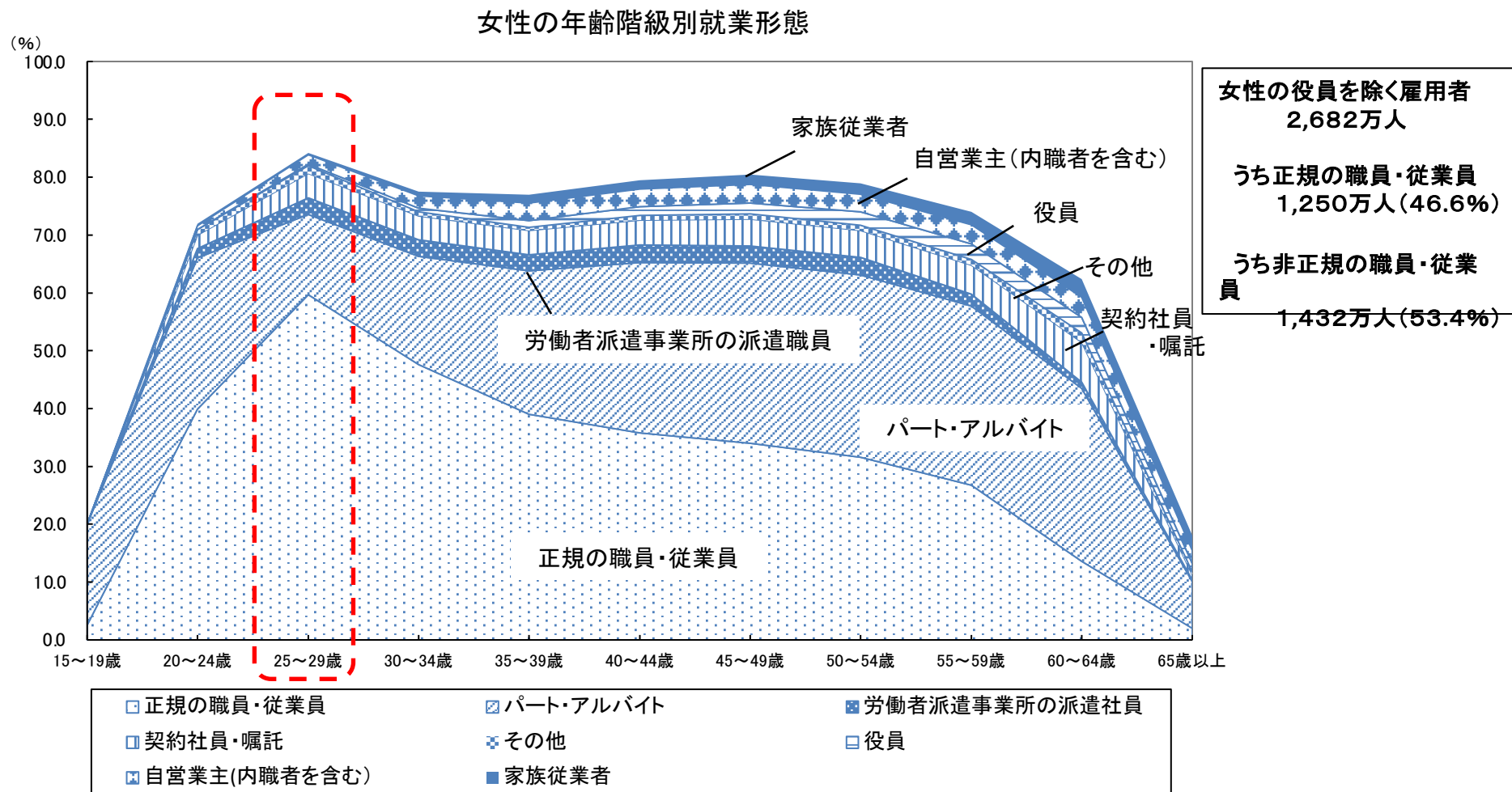


女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所：総務省「労働力調査」

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）



女性活躍推進法に基づく
男女賃金差異の公表
～現状と今後～

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（えるばし認定・プラチナえるばし認定）、

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男女の賃金の差異の公表

令和4年7月8日改正、同日施行

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加し、
 - ・ 常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - ・ 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - ・ 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	見直し前	見直し後
301人以上	2項目開示（義務） ・ 「機会提供」8項目から1項目選択 ・ 「両立」7項目から1項目選択	3項目開示（義務） ・ 男女の賃金の差異（必須） ・ 「機会提供」8項目から1項目選択 ・ 「両立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示（義務） ・ 15項目から1項目 （「機会提供」8項目＋「両立」7項目）	1項目開示（義務） ・ 16項目から1項目選択 （男女の賃金の差異＋「機会提供」8項目 ＋「両立」7項目）
1人～100人	1項目開示（努力義務）	1項目開示（努力義務）

※1 「機会提供」8項目：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等
「両立」7項目：男女の平均継続勤務年数の差異、男女別の育児休業取得率等

※2 301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月25日

	男女の賃金の差異 (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%

該当者が存在しない区分（例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分）については、「－」で記載してください。（必須）

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）

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）（必須）

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。

労働者の人員数について労働時間を基に換算をしている旨を記載（換算をしている事業主は必須）

算出の前提とした重要な事項を記載してください。

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

さらに、自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用してください。（詳細は後述）

「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く一般事業主行動計画（行動計画）と、自社の女性活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、 「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！



☑ 女性活躍推進法により、従業員数101名以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・届出及び女性活躍に関する情報公表が義務づけられています。

☑ 情報公表については年1回以上の更新が義務付けられています。

☑ 「女性の活躍推進企業データベース」に登録すると更新の時期をメールでお知らせします。

情報公表のための お役立ちツール

- ◆ データベース入力操作マニュアル
初めて本サイトで情報公表をする方に向けて操作方法を解説しています。
- ◆ 入力準備シート
データ算出や社内稟議など、入力の事前準備にご活用ください。

行動計画策定・公表のための お役立ちツール

- ◆ 一般事業主行動計画の策定例
- ◆ 行動計画策定支援ツール 等

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なりたい。→ [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](#)

スマホ版

検索用にスマホ版もご活用ください。

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

※行動計画や情報の公表のお手続きはパソコンからお願いします。



オープンデータ ダウンロード

女性の活躍推進企業データベースでは、企業自らが公表しているデータを、オープンデータとして公開しています。データは毎日更新されるため、最新のデータをCSV形式でダウンロードすることができます。

ご利用企業の声

就職活動生から、このサイトを見て当社を選んだという声があった。



学生は公表情報を確認し他社と比較している。積極的な開示はプラスになる。



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す。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	 女性の活躍を進めて認定を取得している企業だ！	
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	30% (1,500人) 管理職全体 (男女計) 5,000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%	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。

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。

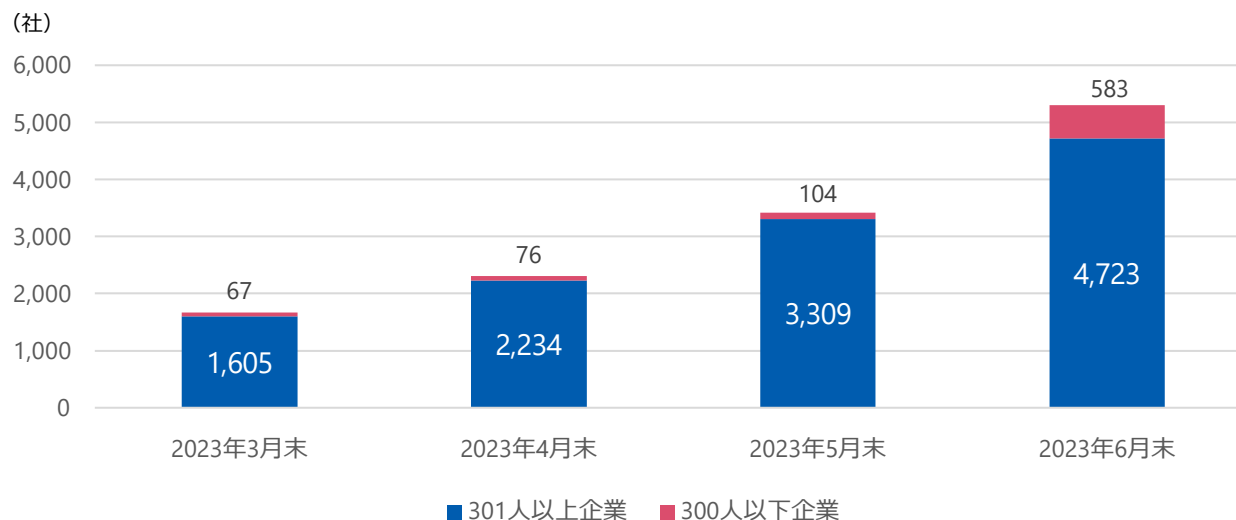
任意の追加的な情報公表の例

- ✓ **自社における男女間賃金格差の背景事情**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。

男女の賃金の差異の情報公表状況（女性の活躍推進企業データベースによる公表）

- 2023年4月以降、3月期決算企業を中心に男女の賃金の差異の情報公表が進んでいる。
- 女性活躍推進法における情報公表は、一般の求職者等が容易に閲覧できるように、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で行う必要がある。

女性の活躍推進企業データベースにおける「男女の賃金の差異」の情報公表企業数推移（2023年6月末現在）



	2023年3月末	2023年4月末	2023年5月末	2023年6月末
301人以上企業数	1,605	2,234	3,309	4,723
300人以下企業数	67	76	104	583
企業数合計	1,672	2,310	3,413	5,306

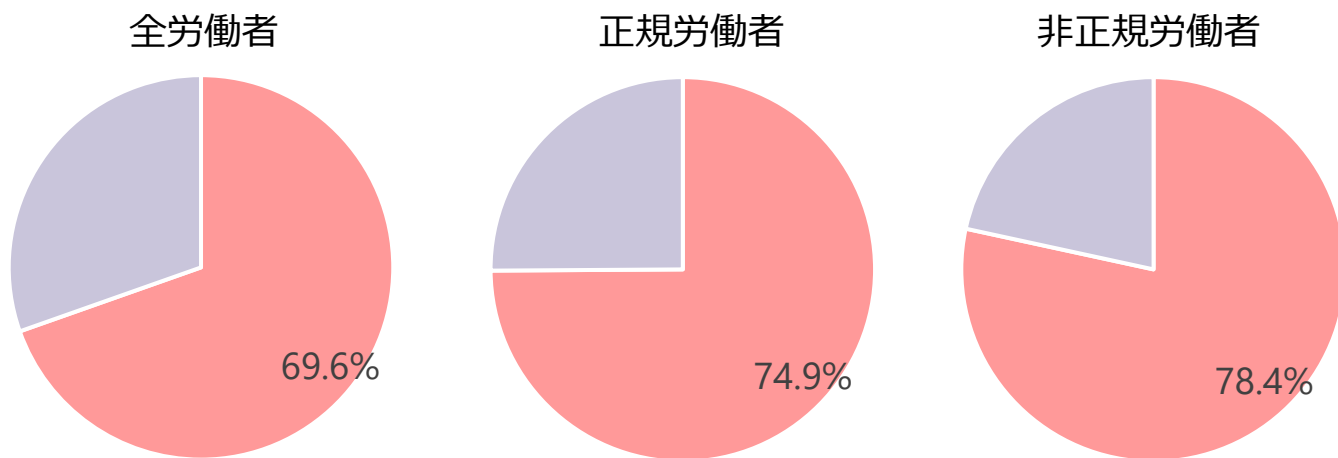
男女の賃金の差異の情報公表状況（女性の活躍推進企業データベースによる公表）

○2023年4月以降、3月期決算企業を中心に男女の賃金の差異の情報公表が進んでいる。

○女性活躍推進法における情報公表は、一般の求職者等が容易に閲覧できるように、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で行う必要がある。

女性の活躍推進企業データベースで公表されている「男女の賃金の差異」の平均値（全労働者）

※対象企業：5,306社（2023年6月末現在）



【企業規模別内訳】

	全労働者	正規労働者	非正規労働者
301人以上企業	75.2	79.0	82.1
300人以下企業	68.9	74.4	78.0
全企業	69.6	74.9	78.4

男女の賃金の差異の情報公表状況（女性の活躍推進企業データベースによる公表）

○2023年4月以降、3月期決算企業を中心に男女の賃金の差異の情報公表が進んでいる。

○女性活躍推進法における情報公表は、一般の求職者等が容易に閲覧できるように、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で行う必要がある。

【公表企業数】

	2023年3月末	2023年4月末	2023年5月末	2023年6月末
301人以上企業数	1,605	2,234	3,309	4,723
300人以下企業数	67	76	104	583
企業数合計	1,672	2,310	3,413	5,306

【企業規模別の平均値】

	全労働者	正規労働者	非正規労働者
301人以上企業	75.2	79.0	82.1
300人以下企業	68.9	74.4	78.0
全企業	69.6	74.9	78.4

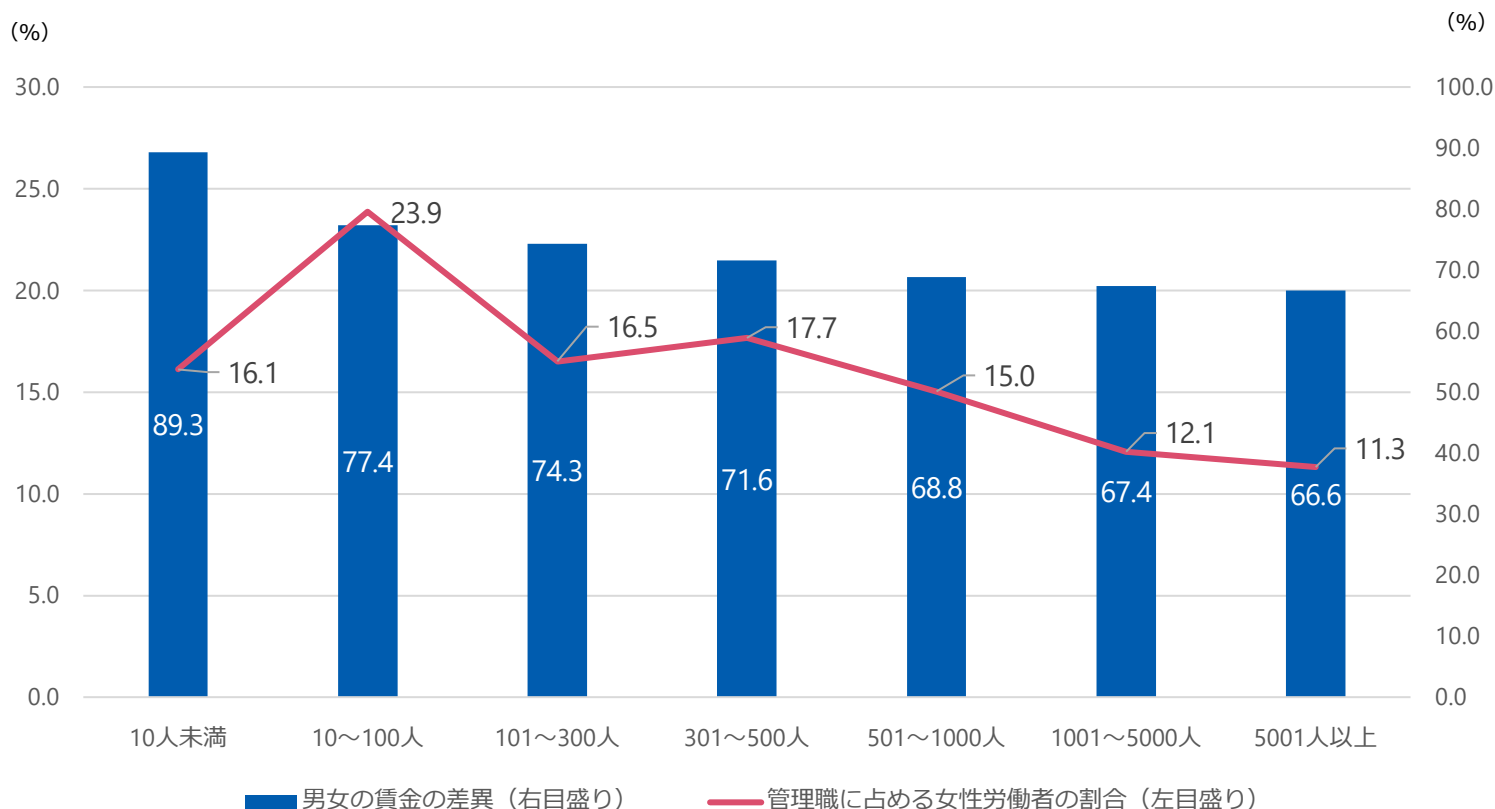
（2023年6月末現在）

男女の賃金の差異の情報公表状況（女性の活躍推進企業データベースによる公表）

○2023年4月以降、3月期決算企業を中心に男女の賃金の差異の情報公表が進んでいる。

○女性活躍推進法における情報公表は、一般の求職者等が容易に閲覧できるように、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等で行う必要がある。

女性の推進企業データベースにおいて「男女の賃金の差異」・「管理職に占める女性労働者の割合」の両方を公表している3,585社（2023年6月末現在）の企業規模別の平均値



主な閣議決定等①

○ 経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

第2章 新しい資本主義の加速

4. 包摂社会の実現 （女性活躍）

女性版骨太の方針2023に基づき、L字カーブの解消に資するよう、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて、プライム市場上場企業を対象とした女性役員に係る数値目標の設定やその達成を確保する仕組みの導入など女性登用の加速化、女性起業家の育成・支援等を進めるとともに、多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援等の多様で柔軟な働き方の推進、仕事と家庭の両立に向けた男性の育児休業取得の促進やベビーシッター・家事支援サービス利用の普及、男女間賃金格差の更なる開示の検討、女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善、女性デジタル人材の育成、地域のニーズに応じた取組の推進、就業支援や養育費の確保を含めたひとり親家庭支援など女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化する。（略）

主な閣議決定等②

- 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

Ⅲ. 人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

（５）個々の企業の実態に応じた職務給の導入

②給与制度・雇用制度の透明性の確保

給与制度・雇用制度の考え方、状況を資本市場や労働市場に対して可視化するため、情報開示を引き続き進める。

また、企業が有価証券報告書や統合報告書等に記載を行う際に参考となる「人的資本可視化指針」（昨年8月策定）についても、本指針を踏まえ、年内に改訂する。

（７）多様性の尊重と格差の是正

④女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

男女の賃金差異について、女性活躍推進法の開示義務化（労働者301人以上の事業主を対象に昨年7月施行）の対象拡大（労働者101人から300人までの事業主）の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。

主な閣議決定等③

○「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和４年６月７日）のフォローアップ（令和５年６月16日内閣官房新しい資本主義実現本部事務局決定）（抄）

Ⅲ．人への投資・構造的賃上げと「三位一体の労働市場改革の指針」

実行計画 (昨年6月閣議決定) の記載内容	進捗状況	残された課題	今後の対応方針
○「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し	・ 3年間4,000億円規模の施策パッケージについて、本年２月時点で、1.7万人に支援を実施。 ・ この施策パッケージを、5年１兆円規模へと拡大した（令和４年度補正）。	・ 「三位一体の労働市場改革の指針」を踏まえ、パッケージの各支援策が労働者にとってより利用しやすいものとなるようにする必要がある。	・ 毎年度パッケージの実施状況をフォローアップし、その結果を翌年度の予算内容へと反映する。 ・ 受講後の処遇改善・社内外への昇進・登用に与える効果について計測し、分析を行い、施策の改善に活かす。
○ 女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ ・ 男女間の賃金差異について、女性活躍推進法に基づき開示を義務化 （労働者301人以上の事業主に対して、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の開示を求める。全労働者についてだけでなく、正規、非正規雇用に分けた開示も求める）。	・ 昨年７月、労働者301人以上の事業主を対象に、女性活躍推進法に基づく開示の義務化を施行。	・ 労働者301人以上の事業主に対する開示義務化の施行後の状況等を踏まえ、労働者101人から300人の事業主に対する開示義務化の可否について検討する必要がある。	・ 対象拡大（労働者101人から300人までの事業主）の可否についての方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。

主な閣議決定等④

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）（令和5年6月13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決定）（抄）

I 女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

（3）地方・中小企業における女性活躍の促進

②中小企業を含む企業経営者等のアンコンシャス・バイアスの解消・行動変容を促すコンテンツの開発・普及

地方に多く存在する中小企業において女性活躍が進まない要因として、企業経営者等の無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の存在が挙げられるが、これを解消して行動の変容を促すため、中小企業を含む企業の経営者等に向けた研修用のコンテンツの開発・普及に取り組む。【厚生労働省】

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

（1）男女がともにライフイベントとキャリア形成を両立する上での諸課題の解消

○女性のキャリア意識をめぐる課題の解消

③個々の女性労働者のキャリア形成支援

女性活躍を推進している企業の多くが抱えている「本人が現状以上に活躍したいと思っていない」「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」といった課題に対応するため、メンター制度の導入やロールモデルの育成、地域ネットワーク構築に関するマニュアル及び事例集を作成することで、女性労働者のキャリア形成支援を図る。【厚生労働省】

（2）男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

「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）に基づく男女の賃金の差異に係る情報の公表について、常時雇用労働者301人以上の対象企業における適切な情報公表を推進し、各企業における課題の的確な把握・分析とその結果を踏まえた格差の是正に向けた取組を支援する。また、本年夏を目途に本制度の施行状況に係るフォローアップを行い、常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大の可否について、必要な検討を行う。「女性の活躍推進企業データベース」の機能強化やコンテンツの充実等により、データベースのユーザビリティの向上を図り、更なる「見える化」を行う。【厚生労働省】

○女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）（令和5年6月13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決定）（抄）

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

（3）ハラスメント防止対策

①職場におけるハラスメントの防止と相談窓口の周知

職場におけるハラスメントを防止するため、パンフレット等の作成・配布等により、テレワークやオンラインの場合も含め、ハラスメントを行ってはならない旨の周知を行うほか、中小企業を含む企業の経営者や人事労務担当者等を対象とする研修動画の配信や、12月の「ハラスメント撲滅月間」に集中的な広報・啓発を行う。

男女雇用機会均等法等及びこれに基づく指針について、事業主が講ずべき措置の内容だけでなく、就職活動中の学生等への対応も含めた望ましい取組の内容を周知するとともに、非正規雇用労働者も含めて活用可能な外部相談窓口についての周知を徹底する。【厚生労働省】

②就職活動中の学生に対するハラスメントの防止と適切な対応

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントや教職員が学生に対して行うハラスメント等の防止のため、大学等の関係者が集まる各種会議等において、各大学における取組の好事例の発信や、相談窓口の周知等を一層強化する。【文部科学省、厚生労働省】

（5）生涯にわたる健康への支援

②事業主健診の充実等による女性の就業継続等の支援

女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等（月経関連症状、医学的に妊娠・出産に適した年齢など妊娠・出産に関すること、更年期症状等）との両立が課題となっている。

働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職等を防ぎ、女性が活躍し、健やかで充実した毎日を送り、安心して安全に働けるよう、事業主健診（労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断）に係る問診に、月経困難症、更年期症状等の女性の健康に関連する項目を追加するとともに、産業保健体制の充実を図る。（中略）加えて、生理休暇の名称の在り方を含め、生理休暇制度の普及促進のための方策について検討するとともに、更年期症状による体調不良時等に対応する休暇制度の導入状況に関する調査を実施し、その結果を踏まえた周知を行うことにより、女性が必要な休暇を取得できるよう環境整備を進める。（略）【内閣官房、厚生労働省、経済産業省、（人事院）】

③女性の健康に関する理解の増進等

（略）健康日本21（第三次）に「女性の健康」が盛り込まれたことも踏まえ、女性の健康に関する情報提供サイトの普及啓発を図るとともに、「女性の健康週間」の実施、ホームページやSNS等の様々なコンテンツを活用した情報発信や、好事例の横展開を図る。【文部科学省、厚生労働省】

○規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）（抄）

II 実施要項

<人への投資分野>

（6）企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し

- a 厚生労働省は、女性の活躍推進企業データベース、両立支援のひろば、職場情報総合サイト（しょくばらぼ）について、企業による更なる情報公表を促すため、これらの利用者像や利用実態等を把握し、その結果を企業等に周知するなど必要な措置を講ずる。
- b 厚生労働省は、労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる。

<地域産業活性化分野>

（4）農協における適切なコンプライアンス・ガバナンス態勢等の構築・実施

- b 農林水産省は、厚生労働省と連携して、労働契約は労働者が労務を提供し、使用者が報酬を払う契約であり、労働契約上の義務として、ノルマを達成できなかった労働者にノルマ達成のため自社の商品を購入させることはできず、このようなノルマ達成のための商品購入を強制したり、また、雇用契約を背景に労働者に特定のサービスの利用や商品の購入を強制することは、個別事案に応じた民事に関する司法判断において、公序良俗違反や不法行為となる可能性があることについて、労働基準法（昭和22年法律第49号）では使用従属関係を前提に使用者が労働者を不当に拘束することを規制している趣旨も踏まえて、周知を行うとともに、労働関連法規の法令遵守やハラスメント防止・働き方改革に関する事業主が行うべきことについて、農協の役職員の理解を深めるための研修や説明会等の取組を行う。