

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（案）
「男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革」
（令和 6 年 6 月 5 日）

1 本プロジェクトチーム設置の背景・趣旨

(構造的賃上げ)

我が国経済がデフレを脱却し、新たな成長型経済へ移行するためには、物価高に負けない賃上げの実現が不可欠である。今年の春季労使交渉においては、連合の第5回回答集計結果（5月8日）によれば、定昇込み賃上げ率が5.17%と、昨年同時期の3.67%を1.5ポイント上回っており、来年以降もこうした力強い賃上げの流れを定着させていく必要がある。

このため、労務費を含む価格転嫁の取組の強化とともに、リ・スキリングへの支援、成長分野への労働移動の円滑化等により、賃金が持続的に上がる労働市場への改革を進めているところである。賃上げの原資となる「稼ぐ力」の強化については、生産性向上への支援に加え、社会課題の解決に向けて官民連携での投資を推進しているところである。

(男女間賃金格差の現状と課題)

我が国においては、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。）に基づき、令和4年7月より、労働者数301人以上の事業主に対し、男女の賃金の格差の公表が義務づけられている。我が国労働者全体としてみると、男性の賃金水準を100%としたときの女性の賃金水準は74.8%（令和5年）であり、この格差は長期的に見ると縮小傾向にあるが、9割以上のスウェーデン、8割以上のフランス、ドイツ、イギリス、アメリカなどの欧米主要国と比較すると、依然として大きい。また格差の要因としては、管理職比率や勤続年数の差異が大きくなっている。さらに、男女間賃金格差の状況は産業別にばらつきが大きく、企業規模別にみると大企業の方が大きい傾向にある。

男女の働き方に関わる近年の政策を振り返れば、約40年前の昭和61年4月に男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号））が施行され、その後の改正も経て、採用、配置等における均等取扱い、ポジティブ・アクション、間接差別禁止等の法整備がなされてきた。さらに、並行して育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）や次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）など仕事と生活の両立を支援する法整備も進み、労働時間の上限規制や同一労働同一賃金をはじめとする働き方改革関連の法制度も施行されている。

しかしながら、勤続年数や管理職比率には男女間で依然大きな差があるほか、コース別雇用管理の下で男女の労働者の役割分担が定着している実態があるという指摘もなさ

れており、その背景として、依然として性別固定的役割分担意識、とりわけ、女性の活躍を無意識に阻むアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）が根深く存在しており、それが男女間賃金格差にもつながっている。先行研究でも、男女間賃金格差の半分以上が、人的資本（知識・スキル）では説明できない格差であり、その背景には、男性と女性は社会的役割が異なるというジェンダー規範が存在することが指摘されている。その意味で、男女間賃金格差はジェンダー不平等や間接差別を映す数値ともいえるとの指摘もある。

さらに、我が国における職業能力開発の現状をみると、女性在職者の能力開発の実施割合が男性より低い一方、女性求職者に対する公共職業訓練が、就業率、年収、正社員としての雇用確率といった面で男性よりも効果が高いことも報告されており、リ・スキリングの重要性が示唆されている。

（女性活躍推進の経済的意義）

こうした取組は、女性に対し働きがいのある豊かな職業生活を保障することに資するものであり、我が国が成長型の新しい経済ステージに移行していく観点からも、官民における現行の効果的な取組の推進とともに、女性の職業生活における活躍の一層の推進が不可欠であり、その理由は以下のとおり整理できる。

まず、供給面からみると、失業者や潜在的な求職者も含め、労働市場において追加的に働くことを希望している女性が約 290 万人存在している。「年収の壁」を意識している女性への政策的対応や、仕事内容や勤務条件のミスマッチに直面している女性への効果的なマッチングやリ・スキリングへの支援等により、就業が進めば、労働供給が増加し、人口減少に伴う経済成長への負の影響を緩和できる。また、企業経営者や有識者からは、管理職等として意思決定に女性が参画することが経営に多様性をもたらし、ひいては我が国経済における生産性を高め、イノベーションを促進するとの指摘もされている。

次に、需要面からみると、女性の所得向上は、老後の備えと将来の安心を通じて消費を増加させることが期待される。女性の所得は、育児や介護等による離職の有無によって大きく異なってくる。例えば、女性の出産後の働き方による世帯の生涯可処分所得の変化について内閣府が一定の仮定を置いて行った試算では、正社員で就労した女性が、出産後も育児休業制度を活用して就労継続する場合、出産後に離職し再就職しない場合と比べて、税・社会保険料支払い後の世帯の平均的な生涯可処分所得は約 1.7 億円多い結果となった。さらに、出産後にパートタイムとして復職した際に、「年収の壁」を超えて年収 150 万円まで働く場合、「年収の壁」内で働く場合（年収 100 万円まで働く場合）と比べて、就業期間中の給与所得の増加に加え、退職後の年金所得の増加により、世帯の平均的な生涯可処分所得は約 1,200 万円多くなった。このように、女性が継続して就

労することや「年収の壁」を超えて働くことにより、所得の増加を通じた消費の拡大が期待される。同時に、女性の継続就業や所得向上により、夫婦で住宅ローンを組むペアローンを利用する方々が増えれば、借入金額の増大により住宅投資の拡大にも資する。

また、地域別に見ると、未婚者数の男女比の不均衡と男女間賃金格差には緩やかな相関関係があり、男女間賃金格差が若い女性の地方からの流出につながる可能性が指摘される中、その是正は地域経済の長期的な持続性の向上にも寄与する。こうした中で、地方自治体が率先して地域の関係者と連携して経済の男女格差に取り組むことが必要との意見もある。

さらに、働き方の面から見ると、20～50代女性の就業率は80%と高い水準に達し、いわゆる「M字カーブ」問題は解消しつつある一方、出産を契機に女性が非正規雇用化する結果、30歳以降は非正規雇用労働者の割合が高まっていくといういわゆる「L字カーブ」問題が存在する。また、フルタイム非正規雇用労働者の年収水準は正規雇用労働者の約7割であり、フルタイム労働者に対するパートタイム労働者の時間当たり賃金の水準を国際比較すると、我が国は約7割と、約9割のフランス、約8割のスウェーデンなどよりも低くなっている。このため、同一労働同一賃金の徹底、正社員として働くことを希望する非正規雇用労働者の正社員転換等を一層進めることが求められる。

(本プロジェクトチームの取組)

以上の点から、男女間賃金格差への対応策を検討していくことが必要であり、産業別にそのばらつきが大きい実態を踏まえ、本プロジェクトチームでは、まず、大企業を始めとして、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、そして女性活躍の一層の推進に向けて講ずべき対応策について検討し、中間取りまとめに至ったものである。

今後は、本中間取りまとめを踏まえた取組を進めるとともに、必要な検討を続けていくこととする。

2 各業界における実態・課題の分析、対応策の整理

(1) 所管省庁を通じた分析の実施

今般、男女間賃金格差が比較的大きい5つの産業（金融業、保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業）について、所管省庁において、各産業の事情や特性を踏まえながら、賃金格差の実態と、その背景・浮かび上がる課題を分析し、対応策を検討して、本プロジェクトチームにおいて共有し、議論を行った。

また、男女間賃金格差の比較的小さい産業についても、女性活躍の実態を把握し、本プロジェクトチームにおける議論の参考とするとともに、そうした業界についても一層

の女性の活躍が期待されることを共有した。

(2) 概ね産業共通に見られた課題

5産業の分析の結果、男女間賃金格差の数値を含む各種データは産業毎に異なるが、その実態の背景にある職場における課題やその要因として、以下のとおり、概ね多くの産業に共通に見られるものがあった。

- ・男女の勤続年数に差がある。

その要因として、出産、育児等での離職やキャリアの中断が一定程度あり、さらにその背景として、仕事と家庭の両立がしにくい勤務環境（転勤、長時間労働等）がある。

- ・男女の管理職登用に差がある。

その要因として、前述のとおり男女の勤続年数の差があり、また、女性管理職のロールモデルがない又は少ないことにより、女性自身も管理職昇進への不安を持っている。

- ・「〇職は男性が担う」、「□職は女性が担う」、「女性は一般職」、「上に立つのは男性」「自分には務まらない」など、アンコンシャスバイアスを含む意識が管理職や女性自身にあることで、従前からの職務分離等を当然とする職場の風土を生み、そういった意識が未だ解消には至っていない。

これらの課題や要因に対しては、企業においては、

- ・職場における継続的な女性の登用やり・スキリング等、管理職への女性の積極的な登用、育成（ポジティブ・アクション）、
 - ・継続就業を可能とするための、社内諸制度等による仕事と家庭の両立の支援、男性・正社員も含めた長時間労働の是正、短時間勤務やテレワークを含む柔軟な働き方の推進、
 - ・ロールモデルの共有や、キャリアアップに向けた女性への意識啓発、
 - ・アンコンシャスバイアスの解消等の意識変革、
- といった取組が必要と考えられる。

(3) 各産業において見られた課題

所管省庁による5産業の分析・検討の結果、例えば、職種・雇用管理コースによる男女分離、女性に非正規雇用労働者が多いといった、各産業の特性や経緯などを背景とする問題も見受けられた。

そうした各産業固有の事情も背景とする男女間賃金格差に関わる課題と、各業界・企業において実施されている又は実施予定の対応策は以下のとおりである。

① 金融業，保険業

大手金融機関では総合職採用における女性比率は3～4割程度だが、総合職全体における女性比率は1～2割のところが多い、といった状況や、一般職・営業職の女性比率が9割以上といった実態がある。要因としては、総合職の転勤・長時間労働を敬遠する女性が多いこと、従前の明確なコース別雇用管理の影響が残っていることや、「一般職、窓口業務、HR（人事）、IR業務は女性」という意識や慣行がある。

各企業において、女性管理職割合等の数値目標の設定を含む女性管理職登用の促進や、柔軟な働き方の導入、研修等に努めているほか、一般職を廃止し総合職に一本化するなどの職種再編に取り組むところがある。

② 食品製造業

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%）。背景としては、結婚、出産・育児等の個人的な理由による離職割合が他産業と比べて高いといったことがあると考えられる。また、近年はそれに加えて、配偶者転勤による離職が課題となっている。また、女性の方が昇進への不安が大きいという声がある。一方で、女性の方が非正規雇用労働者の割合が高いが、自ら柔軟な働き方を選択する女性従業員も多いという声もある。

各企業において、配偶者同行休業制度を含む柔軟な働き方の促進、成果で評価する社風や制度作り等に取り組むところがある。

③ 小売業

店舗に配置される女性の非正規雇用労働者が多いことなどから、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も高い（77%）。また、本社部門と店舗等の現場に分かれていることが多い業態だが、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がある。要因として、本社の転勤や融通の利かない労働時間を敬遠し、店頭業務を希望する女性が多いこと等がある。また、多様な働き方を実現するために自ら非正規雇用を選択する機会が多いと推察されるが、所得向上のニーズはあるものの年収の壁によって勤務時間を制限している例もある。

各企業において、地域限定正社員や短時間勤務など多様な働き方を実現する取組や、研修などにより女性管理職を増やす取組のほか、非正規雇用労働者については、同一労働同一賃金の考えに基づく公正な処遇など、待遇改善や希望に応じたキャリアアップ等に努めているところがある。

④ 電機・精密業

正社員採用に占める女性の割合が 26.5%と、産業計（34.9%）より 8.4 ポイント少なく、正社員に占める女性も少ない。また、管理職一步手前のポストへの昇進において男女登用の差が大きい。背景として、技術職を担う人材の多くが理工系学部出身者であるが、そもそも理工系学部の女性割合が低いこと、これまで女性の採用が少なかったためロールモデルが少ないこと、文系人材をリ・スキリングするケースもある一方で専門性の高さ等から限界があること等が考えられる。

各企業や業界団体において、女子学生向けイベント等により理工系女性の育成、採用の増加に努めるほか、女性管理職育成に向けた研修会、中堅女性向けの研修会等に取り組むところがある。

⑤ 航空運輸業

操縦士、客室乗務員、整備士など様々な職種に分かれており、各職種において同一労働同一賃金であるところ、各職種の男女比率の差が大きい（女性比率：操縦士 1.7%、客室乗務員 99.8%）ほか、女性の勤続年数が男性よりも短い。各職種の男女比率の差が大きい要因として、操縦士は「男性の仕事」「理系」、整備士・ランプハンドリングは「男性の仕事」「力仕事」「3K」、客室乗務員は「女性の仕事」という先入観が強いことがある。また、女性の勤続年数が男性よりも短い要因としては、客室乗務員において、海外を含めて宿泊を伴う業務が多く、育児等との両立が難しく出産等を機にした女性の離職が多いことがある。

各企業において、ロールモデル、育成モデルの紹介や、育児期にバックオフィス業務に配置するなどの取組が行われるところもある。また、所管省庁において、更衣室等のハード整備の支援や、女性パイロットの拡大というテーマも含めて操縦士等の確保策を検討しており、今後、国際比較を含む実態調査を踏まえた検討を行い、周知広報等の取組を推進することとしている。

なお、併せて、男女間賃金格差が比較的小さい一部の産業についても、実態を把握して議論の参考にした。例えば、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との報告があった。

また、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 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等の促進

(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の分析、検討を踏まえ、業界や企業においては、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の解消を含めた意識変革、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や希望する者のキャリアアップの促進等に取り組むことが重要である。

このため、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年以内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請する。

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。

アクションプランについては、所管省庁を通じて、各産業に策定の働きかけを行うこととするが、その際に、取組の実効性を高めるため、以下の点の検討を依頼する。

- ・各業界において、女性活躍に関する目標（例えば、「採用における女性割合」、「管理職における女性割合」、「役員に占める女性割合」、「企業横断の研修実施」など）を設ける方向で検討するとともに、業界を通じた広報など、業界全体での取組も盛り込む。
- ・各社の取組が進むよう、大企業を中心に、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）について、企業・求職者等の利便に資するために国が運営している「女性の活躍推進企業データベース」（以下「女活DB」という。）における情報開示を促進することを盛り込む。
- ・大企業を中心に、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」（平成22年8月/厚生労働省作成）をはじめとする各種の賃金格差要因分析のツールを活用し、コース別雇用管理、男女の職務分離、特に採用初期の配属・職務を男女で分けること等について自主点検を行うことにより、男女間賃金格差の要因の自社分析を一層深めるよう促すことを盛り込む（非正規雇用労働者の処遇等が課題となっている場合、正規雇用・非正規雇用間の賃金差とその理由、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取組の状況について、点検・分析。）。
- ・一定規模以上の大企業の女性活躍のベストプラクティスを業界に周知する。
- ・女活DBの活用促進に向けた対策（活用率目標の設定、上記の自社分析の結果を説明

欄に記載すること等)を盛り込むことが望ましい。その上で、業界団体から傘下の企業に対して、女活DBへの情報登録、活用を呼びかける。

- ・アクションプランを策定した業界においては、女活DBも活用しつつ、定期的の実態の把握・分析を行い、必要に応じ、アクションプランを見直すといったPDCAを実践する。

公務部門では、給与は、法令に定められた俸給表等や条例に定められた給料表等に基づき決定することとされており、同じ役職・職務であれば、性別により給与に差異が生じることはない。一方、各府省等及び地方公共団体が公表するデータにおいて男女間の給与差異¹が生じている要因として、以下が挙げられている。

- ・「任期の定めのない常勤職員」については、職員の採用・登用において、比較的給与が高い役職・職務において女性の割合が低いこと、諸手当（扶養手当等）受給状況等
- ・「任期の定めのない常勤職員以外の職員」については、相対的に給与水準の高い再任用職員、弁護士・医師等において男性の割合が高く、主に職業相談業務を行うハローワーク相談員、事務補助を行う職員、会計年度任用職員等で女性の割合が高いこと

これまで女性職員の採用・登用の拡大に取り組んでおり、現在ばらつきはあるが、採用割合は着実に上昇²し、登用も各役職で女性の割合が増加傾向にある。女性活躍のより一層の推進に向けて、女性の積極的な採用・登用を進めていくことが重要である。

各府省等においては、仕事と生活の両立支援、計画的な育成³、働き方改革による男女ともに働きやすい職場環境の創出の取組を推進しており、今後、更に、それぞれの特徴も踏まえて分析・課題抽出し、好事例も参考に、新たに盛り込むべき取組等がないか検討する。非常勤職員については、随時処遇改善に取り組んできているところ、職務内容が多様であり、各府省等によって状況も異なることから、更なる現状把握を行う。

地方公共団体については、各団体における男女間給与差異の背景にある要因分析に基づき、個々の団体の状況に応じた課題に取り組むことが重要であることから、その分析に資するよう、優良事例の提供など各団体を支援⁴していく。会計年度任用職員については、順次処遇改善の取組を行ってきたところであり、引き続き、勤勉手当の適切な支給など適正な処遇の確保・改善に取り組んでいく。

¹ 公務部門では、令和5年4月より、女性活躍推進法に基づく各府省等及び地方公共団体の情報公表及び状況把握・分析の必須項目として、職員の給与の男女の差異が追加され、「任期の定めのない常勤職員」、「任期の定めのない常勤職員以外の職員」、これらを総計した「全職員」の3つの区分と、「任期の定めのない常勤職員」については、役職段階別及び勤続年数別の情報も公表。

² 国の行政機関においては約4割程度、都道府県においては4割超、市区町村においては5割超を実現。

³ ライフイベントのタイミングを考慮した多様な経験付与、柔軟な人事管理等。

⁴ 優良な分析を行っている事例等について情報提供を行うとともに、先進的な取組をまとめたガイドブックを作成し、女性の積極的な採用、女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組を紹介するなどの取組。

(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

アクションプランの効果的な策定と実施を促すため、必要な支援を行う。

具体的には、

- ・ アクションプランにおける分析を通じて明らかになる男女間賃金格差の実態がより労働市場において参照され、女性人材の確保にも資するよう、男女間賃金格差の「見える化」の促進、
- ・ 業界ごとのアクションプランと各社の取組が両々相まって効果的に進められるよう、分析や取組を実施する企業への支援
- ・ 賃金格差の隘路の一つとなっている女性の継続就業の問題等を解消するための仕事と家庭の両立支援
- ・ 女性に多い非正規雇用労働者の処遇改善等の支援
- ・ 理工系などの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といった対策を講じることとする。

① 男女間賃金格差の「見える化」の促進等

<現状・課題>

- ・ 男女間の賃金格差については、令和4年7月より労働者数301人以上の事業主において、公表が義務化されている。データの公表には女活DBを無料で利用できることとなっており、全国2.2万社を超える企業がデータを公表しているが、利用率は7割強（開示義務対象約17000社中13000社（本年3月下旬時点））であり、利用率向上に向けた取組が求められる。
- ・ 女活DBには女性管理職割合のランキング機能が装備されているが、あまり活用されておらず、その他の数値に係るランキング機能を追加することにより、「見える化」を促進することが重要である。

<対応策>

- ・ 就職支援企業や大学就職課等との更なる連携の取組や、ハローワークにおける女活DBの利用促進を図る。
- ・ 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組を強化する。
- ・ 女活DB上の各企業の情報を容易に比較等できるよう、同DBについて、男女間賃金格差の大きな要因とされる女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性の強化を図る。
- ・ 白書等において男女間賃金格差の分析を深化する。

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当たっては、数値情報のみならず、その背景にある課題や要因の分析が必要であるが、その分析が不十分な企業もみられる。

<対応策>

- ・ 民間の支援ネットワークや業所管省庁からの働きかけにより、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」や「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」の活用促進を図るとともに、厚生労働省において簡易な賃金格差要因分析ツールを作成した上で、同様に活用促進を図る。
- ・ 国連グローバルコンパクトと国連女性機関（UN Women）が推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」（WEPs）について、引き続き普及を行う。
- ・ 根深い課題であるアンコンシャスバイアスを払拭すべく、今般の取りまとめにより得られた現状・課題を含め、男女間賃金格差の解消に向けた重点的な広報を展開するとともに、セミナーの開催、動画の配信を通じて、企業担当者、管理職、経営層の意識と理解の促進を図るなど戦略的な周知啓発を展開し、社会全体での機運醸成を図る。
- ・ 中小企業に対しては、関係省庁や地方公共団体とも連携しつつ、各経済団体や所管団体、よろず支援拠点等の支援機関を通じて女性活躍推進センターの周知啓発を行い、同センターによる個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等の相談支援につなげる。
- ・ 大企業に対しては、民間の支援ネットワークにおいて、企業間の好事例共有の促進や表彰制度などの取組を進めることにより、各企業におけるアドバイザー、社外取締役といった外部人材の活用などの自主的活動を促す。

③ 継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援

<現状・課題>

- ・ 出産前後での女性の継続就業の状況をみると、約7割の女性が第1子出産後も就業継続しており、その割合は増加傾向であるが、離職する女性も一定数存在している。
- ・ 令和4年度の女性の育児休業取得率は約80%であるのに対し、男性は約17%と女性に比べ低い水準となっている。

<対応策>

- ・ 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

設定の義務付けなど、改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の着実な施行に取り組むとともに、保育の受け皿整備を進め、「共働き・共育て」を推進する。

- ・ 育休中・短時間勤務中の労働者の業務代替を担う周囲の労働者へのサポートを強化するため、両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）の活用を促進する。

④ 非正規雇用労働者の処遇改善等の支援

<現状・課題>

- ・ 近年労働市場への参入が進んだ女性は、企業側のニーズや性別固定的役割分担意識等も背景に、非正規雇用労働者の割合が高止まりしている（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%）は減少しているものの、正規雇用においては長時間労働に課題があり、非正規雇用は雇用が不安定であることに加え、正規雇用との賃金差、教育訓練機会等に課題がある。
- ・ 年収の壁を意識した就業調整が行われている。

<対応策>

- ・ 非正規雇用労働者の処遇等が課題となっている業界においては、業所管省庁を通じて、企業に対し、正規雇用・非正規雇用間の賃金差とその理由、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取組（正社員転換等）の状況について、点検・分析するよう促す。併せて、業所管省庁を通じて、各企業における更なる取組として、女活DBの男女間賃金格差の注釈・説明欄に、男女間賃金格差に影響する非正規雇用労働者に関する現状や正社員転換の状況を記載することを促す。
- ・ 同一労働同一賃金の徹底に関して、令和4年12月から実施されている、労働基準監督署による待遇差の有無等の事実確認を踏まえた都道府県労働局における法に基づく是正指導の実施等の取組に加え、令和5年11月からは、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等について、文書で指導を行い、経営者に対応を求める取組を開始しており、こうした取組の更なる徹底を図る。
- ・ 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度に関する好事例の周知や導入支援を行うとともに、多様な正社員制度を創設した上で、非正規雇用労働者の正社員転換を進める事業主に対する支援を行う。
- ・ 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援を行う。
- ・ 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進を図るとともに、短時間労働者へ

の被用者保険の適用拡大に取り組む。

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>

- ・女性の登用が進んできている企業がある一方、日本の社会全体では、女性の採用割合、管理職や役員への登用の割合が少ないことから、ロールモデルとなる女性が少ない。
- ・若いうちからの働きかけがジェンダー意識にとらわれない行動変容につながるとの指摘がある。
- ・理工系の素養があっても、理工学部を選ぶ女性が少なく、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では、女性に適した業務がない・少ないといった男性経営者・管理職・社員の先入観があり女性の受け入れが進んでいない可能性があり、また、航空業界など、各社の労働者全体に占める女性割合は高いが、各職種間での男女比に大きな偏りが生じている業界も存在する。これらの業界を含めた社会全体における女性の登用を阻むアンコンシャスバイアスの存在は引き続き大きな課題である。

<対応策>

- ・女性役員登用が進んでいない企業を含む全てのプライム市場上場企業に対して女性登用の意義や必要性に関する啓発等を目的としたセミナーを開催する。
- ・企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的として開催する女性リーダー研修「Women's Initiative for Leadership（通称WIL）」を通じて、将来のリーダー候補の女性に向けて、企業横断的なネットワーク構築と勉強の機会を提供する。
- ・好事例やロールモデルの紹介等を通じ、理工系女性人材の育成について、企業・大学・学術団体等による取組を促進するとともに、理工チャレンジの取組や理工系女子応援ネットワーク会議（産学官から成る支援体制）を通して、地域における意識啓発や情報発信等を実施し、地域の未来を担う理工系女性人材の育成や地方定着につながる取組を促進する。
- ・SNSや出前講座等により、大学生等に対し、女性が働くことの意義についての啓発を新たに実施する。
- ・根深い課題であるアンコンシャスバイアスを払拭すべく、今般の取りまとめにより得られた現状・課題を含め、男女間賃金格差の解消に向けた重点的な広報を展開するとともに、セミナーの開催、動画の配信を通じて、企業担当者、管理職、

経営層の意識と理解の促進を図るなど戦略的な周知啓発を展開し、社会全体での機運醸成を図る。【再掲】

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームの開催について

令和6年4月24日
関係府省庁申合せ

- 1 平成27年に成立した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく施策の推進等により、女性の活躍は進みつつあるが、業界によって取組の状況に差があるなど実施にあたっての課題がある。このため、有識者の意見も聴きつつ、各業所管含め省庁横断的に取組を更に加速するための方策を検討するとともに、女性の活躍の推進に向けた中長期的な論点を整理するため、女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（以下「推進チーム」という。）を設置する。
- 2 推進チームの構成は次のとおりとする。ただし、座長は、必要があると認めるときは、構成員を追加することができる。

座長 内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）
副座長 内閣官房内閣人事局内閣審議官
内閣府政策統括官（経済財政分析担当）
内閣府男女共同参画局長
厚生労働省雇用環境・均等局長
厚生労働省政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当）
構成員 内閣官房内閣人事局内閣参事官
内閣府男女共同参画局推進課長
総務省自治行政局公務員部公務員課長
厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長
厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課長
厚生労働省大臣官房人事課長

金融庁監督局総務課長
総務省情報流通行政局情報通信政策課長
総務省情報流通行政局郵政行政部企画課長
厚生労働省政策統括官付参事官（総合政策統括担当）
農林水産省経営局就農・女性課長
経済産業省経済産業政策局経済社会政策室長
国土交通省総合政策局バリアフリー政策課長
国土交通省大臣官房参事官（交通産業）

- 3 座長は、必要に応じ、有識者その他の関係者の出席を求めることができる。
- 4 推進チームの庶務は、関係行政機関の協力を得て、厚生労働省において処理する。
- 5 前各項に定めるもののほか、推進チームの運営に関する事項その他必要な事項は、座長が定める。

開催実績

第1回（令和6年4月24日）

- 厚生労働省、内閣府より説明
- ヒアリング
 - ・ NPO 法人 J-Win
 - ・ ケアパートナー株式会社
 - ・ 中島 伸子 井村屋株式会社 代表取締役会長
 - ・ 小巻 亜矢 株式会社サンリオエンターテイメント 代表取締役社長
 - ・ 及川 美紀 株式会社ポーラ 代表取締役社長

第2回（令和6年5月14日）

- 各産業及び公務部門における男女間賃金格差に関する議論
- ヒアリング
 - ・ 白河 桃子 相模女子大学大学院特任教授
 - ・ 大崎 麻子 特定非営利活動法人 Gender Action Platform 理事

第3回（令和6年5月27日）

- ヒアリング
 - ・ 小安 美和 株式会社 Will Lab 代表取締役
 - ・ 原 ひろみ 明治大学政治経済学部教授
 - ・ 井上 久美枝 日本労働組合総連合会副事務局長
- 各産業及び公務部門における男女間賃金格差に関する議論

第4回（令和6年6月5日）

- ヒアリング
 - ・ 鳥取 三津子 日本航空株式会社 代表取締役社長
 - ・ 井本 亜香 スプリングバレーブルワリー株式会社 代表取締役社長
- 中間取りまとめ

(参考資料)
**5 産業における男女の賃金格差の
実態・課題の分析、対応策**

(参考：男女間賃金格差に関する産業計の基本データ)

- 男女賃金格差（一般労働者計）：74.8（出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」）
- 労働者に占める女性割合：42.4%（出所：総務省「令和4年就業構造基本調査」）
- 男女の平均勤続年数：男性13.8年、女性9.9年（出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」）
- 管理職に占める女性割合：12.6%（出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」）
- 正規雇用労働者・非正規雇用労働者比率：正規63.0%、非正規37.0%（総務省「令和5年労働力調査」）

金融業、保険業

<データ>

- **男女賃金格差（一般労働者計）**：61.5%（出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」）
- **労働者に占める女性割合**：56%（出所：総務省「令和4年就業構造基本調査」）
- **男女の平均勤続年数**：銀行業（男性16.7年、女性14.5年）、保険業（男性15.0年、女性11.7年）（出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」）
- **管理職に占める女性割合**：15%（出所：厚生労働省「令和4年雇用均等基本調査」）
- **正規雇用労働者・非正規雇用労働者比率**：正規79%、非正規21%（出所：総務省「令和4年就業構造基本調査」）

<課題・要因>

◆ **男女の勤続年数の差が大きい場合の課題**

- ・銀行業の場合は約2年、保険業の場合は約3年の差であるため、大きな差は見られない。

◆ **男女の管理職登用の差が大きい場合の課題（差が大きい要因）**

- ・大手金融機関の総合職（新卒）に占める女性比率は3～4割程度あるが、総数で見た場合の女性総合職比率は1～2割という場合が多くロールモデルが少ない。
- ・各社転勤可否は昇進等に直接的な影響を与える訳ではないとしているものの、転勤可能な総合職のほうが希望ポストやキャリア機会に恵まれることが多く、管理職にもなりやすいが、上記の通り総合職の女性割合が低い。

◆ **コース別雇用管理、職種別雇用管理の制度・運用の課題**

- ・一般職、営業職（大手保険）の女性比率は9割以上。
- ・要因としては、①総合職は、転勤があるため、特に女性から敬遠される、②明確なコース別雇用管理をしていた影響が残る、③業務範囲が限定される一般職（営業職）を自ら希望する女性が多かった。
- ・総合職に採用を一本化、旧一般職から総合職への転換を推奨などの動きが各社見られる。
- ・一般職（窓口業務）、営業職（大手保険）はこれまで女性が担うことが多かった。
- ・女性はHR・IR・サステナといった業務に就くことが多い、地域総合職が女性に偏っている。
- ・男女問わずほとんどの職員が事務職で採用されるため、技術職における人材の偏りについては特段問題無し。

◆ **意識・風土の課題**

- ・法人営業は男性、HR・事務管理・窓口業務は女性といったアンコンシャスバイアスがあった可能性がある。

◆ **労働環境の課題** 総合職は長時間労働と子育てとの両立の難易度が高かったが、テレワークの普及により柔軟な働き方に変わりつつある。

◆ **積極的な取組の有無（ポジティブ・アクション等）**

- ・外部講師を招いて、アンコンシャスバイアスに関する説明会を経営者向けに実施するほか、担当者・管理職にもアンコンシャスバイアス研修を実施。
- ・女性活躍推進法に基づき、女性管理職登用等の数値目標を設定・公表。

◆ **非正規雇用労働者の課題** 非正規のなかでは女性の割合が高いものの、希望者は全員正規職員へ採用を進める社もある。

<対応策としての各社の取組事例>

- 管理職への女性登用の促進・育成（管理職30%以上の数値目標など）
- 職種再編（一般職を廃止し、職種を総合職に一本化。一般職を廃止し、①転勤「有」総合職と②転勤「無」総合職とに分類、①と②の変更も柔軟化）
- 全国転勤有無の区分の違いにより異なっている給与体系を一本化し、転勤手当を充実化。

食品製造業

<データ>

□ **男女賃金格差（一般労働者計）**：65.4%（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

- **労働者に占める女性割合**：55.4%（出所：総務省「国勢調査」）
- **男女の平均勤続年数**：男性14.0年、女性9.3年（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）
- **管理職に占める女性割合**：7.4%（出所：厚生労働省「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における「平均値」について」（令和5年5月31日雇用環境・均等局長通知））
- **正規雇用労働者・非正規雇用労働者比率**：正規50.5%、非正規49.5%（出所：総務省「国勢調査」）

<課題・要因>

◆ **男女の勤続年数の格差の課題**

- ・男女間の勤続年数の格差は大企業ほど大きい（男性勤続年数が伸びる）、育休取得率は大企業ほど高いなど大企業で女性活躍支援制度は充実。
- ・近年では結婚・出産よりも、配偶者の転職を契機に女性が離職することが課題のため、配偶者同行休職制度等の取組がみられる。
- ・また介護を理由とした女性の離職事例もある（管理職世代に影響）。

◆ **男女の管理職登用の格差の課題**

- ・昇進への不安が女性の方が大きく、女性管理職増加に向けた意識啓発・社内研修への取組がみられる。

◆ **コース別雇用管理、職種別雇用管理の制度・運用の課題**

- ・技術職については、設備導入等で工学系の男性割合が高いとの声があった一方、商品開発部門などでは農学、栄養学系の女性割合が相対的に高いと考えられる。
- ・総合・一般別、職種別等による給与体系の違いはあるが、近年では登用・転換等の制度整備への取組がみられる。

◆ **意識・風土の課題**

- ・育児に取り組む男性が増えたが、介護は女性が担うという観念はまだ強いという声がある（介護のための離職は社会の課題）。

◆ **労働環境の課題**

- ・製造現場で女性割合が低い企業もあるが、経験を技術研修でカバーして昇進機会を与える取組もあり。

◆ **積極的な取組の有無（ポジティブ・アクション等）**

- ・配偶者同行休職制度
- ・企業内保育園の設置（ただし、内閣府補助事業の対象年齢拡大の要望あり）
- ・女性管理職増加に向けた意識啓発・社内研修等

◆ **非正規雇用労働者の課題**

- ・製造現場における非正規労働者が多いが、柔軟な働き方が可能な非正規労働を望む従業員も多いという声もある（非正規における賃金上昇もあるためか、労働者側からの正規登用の要望は減少傾向）。

<対応策> ※以下に加えて、上記の積極的な取組の追加が考えられる。

- ライフステージに応じて仕事と家庭を両立することが可能な柔軟な働き方の促進。
- 労働時間の長さではなく、成果で評価する社風や制度づくり。
- 正社員登用制度の拡大と多様な正社員制度の導入。

小売業

<データ>

- **男女賃金格差（一般労働者計）**：67.1%（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）
- **採用した労働者に占める女性割合**：49.7%（出所：経済産業省「令和5年度なでしこ銘柄レポート」※女性正社員採用比率）
- **男女の平均勤続年数**：男性17.6年、女性14.3年（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）
- **管理職に占める女性割合**：15.8%（出所：経済産業省「令和5年度なでしこ銘柄レポート」）
- **正規雇用労働者・非正規雇用労働者比率**：正規28.9%、非正規71.1%（うち女性は77%）（出所：総務省「労働力調査」）

<課題・要因>

◆ **男女の勤続年数の差が大きい場合の課題**

- ・「本社管理職には転勤も存在」「店舗勤務の場合にはテレワークが困難」などある一方で、離職後、正社員が非正規に転換する事例は多くはない。企業によっては、離職した正社員の復職に積極的に取り組んでいる。

◆ **男女の管理職登用の差が大きい場合の課題**

- ・「ロールモデルがない」「エリア総合職・一般職の中には、そもそも本社管理職を志向せず、店頭での接客を好む従業員が多い」「会議出席等時間の融通が利きづらく家庭との両立が厳しいことから敬遠されることもある（ただし、これは男女ともに同じ）」など。

◆ **コース別雇用管理、職種別雇用管理の制度・運用の課題**

● **総合職、一般職ごとの男女の配置の偏りがいないか**

- ・近年、コース別の採用ではなく総合職のみの採用活動をする流れがあり、これにともなって男女ごとの配置の偏りは解消されてきている。給与体系についても、同一労働同一賃金の考え方にに基づき、成果に基づく正当な評価基準が採用されている。
- ・しかし、これまで一般職として採用された女性の中には、転勤等により本社管理職を敬遠したり、ロールモデルがないことから、配置換えを好まない方も存在。

● **意識・風土の課題**

- ・正規・非正規を問わず「店頭での接客を好む従業員が多いことから、店長・副店長等の店内昇進を前提としたキャリアアップ施策が多かった」などの声がある。

● **労働環境の課題**

- ・「店頭は立ち仕事が多い」などはあるものの、比較的良好な職場環境が整っている。

● **積極的な取組の有無（ポジティブ・アクション等）**

- ・例えば、先進的な企業では「ポジティブ・アクション宣言」を行い、女性活躍支援を推進。機会の均等と成果に基づく正当な評価で公平な処遇を行うほか、アンコンシャス・バイアスへの取組として管理監督者への教育を実施している。

● **非正規雇用労働者の課題**

- ・賃上げに対するニーズがある一方で、年収の壁に直面し、勤務時間を制限せざるをえないこともある。他方、そういった場合においても、年収の壁・支援強化パッケージ等を踏まえた対応を検討するケースもある。

<対応策>

- 多様な働き方を実現する取組
- 女性管理職を増やす取組
- 非正規社員の待遇改善に向けた取組

などの先進事例を業界全体でできるように政府として周知等に取り組む。

<データ>

□ **男女賃金格差（一般労働者計）**：67.5%（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

- **採用した労働者に占める女性割合**：26.5%（出所：経済産業省「令和5年度なでしこ銘柄レポート」※女性正社員採用比率）
- **男女の平均勤続年数**：男性18.0年、女性14.9年（出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）※3業種（E28 電子部品・デバイス・電子回路製造業、E29 電気機械器具製造業、E30 情報通信機械器具製造業）の単純平均
- **管理職に占める女性割合**：7.5%（出所：経済産業省「令和5年度なでしこ銘柄レポート」）
- **正規雇用労働者・非正規雇用労働者比率**：正規77.9%、非正規22.1%（出所：総務省「労働力調査」）

<課題・要因>

◆ **男女の勤続年数の差が大きい場合の課題**

- ・全業種平均における男女勤続年数の差（約4年）と比較すると、差は大きくない。

◆ **男女の管理職登用の差が大きい場合の課題**

- ・そもそも、技術職を担う人材の多くが理工学部出身であるところ、理工学部出身の女性の割合が小さいことから、正社員採用や正社員に占める女性割合が他業界と比較して低い状況にある（産業界平均と比較して、正社員採用比率では8.4ポイント、正社員比率では6.7ポイント劣後）。加えて、入社後、係長相当職への昇進で、差が拡大（産業界平均と比較して、係長相当職比率では10.9ポイント劣後）。管理職になると、産業界平均との差は縮まる（産業界平均と比較して、管理職比率では4.8ポイント劣後）ことから、管理職一步手前のポストへの昇進において男女登用の差が大きいと考えられる。 ※数値は令和5年度なでしこ銘柄レポートより算出
- ・その要因としては、今後さらなる分析が必要であるが、女性の採用割合が少ないことからロールモデルとなる女性が少ないことや、女性の自己評価が低いこと（インポスター症候群）に対する理解が不十分であること、アンコンシャスバイアスの存在が一因と考えられる。

◆ **コース別雇用管理、職種別雇用管理の制度・運用の課題**

- ・大手メーカーでは、職種別採用を廃止する企業も増えてきていると思われるが、かつてのコース別採用により、「設計開発は男性が多い、補助業務は女性が多い」という企業も存在。
- ・業界団体を通じて複数企業にヒアリングを行ったところ、同じ職種の中では、担当させる業務に男女差はなく、階級や本人の希望、出身学部学科の専門性を踏まえて配置を行っているとする企業が多数派であった。一方で、以下のような声も聞かれた。
 - ・社内教育・研修は男女の差はなく実施しているものの、技術者の中でも設計ができる人材は1割程度であり、そもそも理工系で入社する女性が少ない中、メイン業務である設計を女性が担うケースは非常に少ない。
 - ・性別で担当業務を変えることはない。ただし、育児との両立中の女性社員に本人に確認することなく出張命令を控えるなどのアンコンシャスバイアスが働いている可能性は除外できず、そういった研修は実施している。
 - ・昇進に影響が出るような区別はない。製造現場で体力的負荷の高い業務を女性にさせていただいてよいか検討するといったことはあり得る。
- ・理工学部出身の女性の割合が小さいことに起因する技術職における女性人材の少なさに対応するため、文系の採用でも、社内教育（リスクリング）の結果SEや設計職となる例はある、という企業も存在。一方で、「高度な専門性が要求される研究開発職へのリスクリングは難しい」また、中堅・中小企業からは、「そもそも人材が不足している中、リスクリングに回すことのできる人員がない」という声も。

◆ 意識・風土の課題

- ・今後さらなる分析が必要であるが、女性の採用割合が少ないことからロールモデルとなる女性が少ないことや、女性の自己評価が低いこと（インポスター症候群）に対する理解が不十分であること、アンコンシャスバイアスが存在する、といった可能性がある。（再掲）

◆ 労働環境の課題

- ・業界特性として、重量物を扱う業務は比較的少なく、他業界と比較して特筆すべき労働環境の課題は見当たらない。

◆ 積極的な取組の有無（ポジティブ・アクション等）

- ・採用から役員登用までの女性比率向上に向けて、以下のような取組を行う企業等も存在
 - ・理系女性の採用増加に向けて、リクルーターの活用やブランディングなどへの積極的な投資を行い、各地域における一般的な女性エンジニア比率と同等以上の女性エンジニアを採用。
 - ・業界団体による理系女子学生向けオンライントークイベントの開催。
 - ・部課長級女性の数をKPIとして設定したり国内外の重要なポストの後継者候補として女性を1名以上挙げる
 - ・企業における女性管理職を対象とした次期経営候補者育成プログラム実施や、業界団体による中堅女性社員向けの研修会の実施。

◆ 非正規雇用労働者の課題

- ・全産業における非正規雇用労働者の男女構成比（男性32.2%、女性67.8%）と比較し、本業界における女性の非正規労働者割合は高くない（男性48.4%、女性51.6%）。※数値は総務省「労働力調査」より算出

< 対応策 >

- 採用から役員登用までの女性比率向上に向けた取組
 - 理系女性の採用増加に向けた取組
- などに業界全体で取り組めるよう、政府として周知等を行う。

航空運輸業

<データ>

- **男女賃金格差（一般労働者計）**：45.3%（出所：大手航空会社ヒアリング）
- **労働者に占める女性割合**：42.4%（出所：大手航空会社ヒアリング）
- **男女の平均勤続年数**：男性20.4年、女性11.5年（出所：大手航空会社ヒアリング）
- **管理職に占める女性割合**：16.8%（出所：大手航空会社ヒアリング）
- **正規雇用労働者・非正規雇用労働者比率**：正規93.3%、非正規6.7%（出所：大手航空会社ヒアリング）

<現状>

航空運輸業において全体として男女の賃金の差異が大きいとされているのは、航空業界では操縦士や客室乗務員、整備士など様々な専門職に分かれており、各職種において同一労働同一賃金ではあるところ、各職種での男女比率が異なることや男性が女性に比べて平均勤続年数が長いこと等が影響している。

<課題・要因>

- ◆ **男女の勤続年数の差が大きい場合の課題** ※大手航空会社へのヒアリングを基に作成
 - ・**差が大きい要因**：女性が大半を占める客室乗務員の業務の特性上、海外を含めた宿泊を伴う勤務が多く、ライフイベントをきっかけに離職するケースが多い。
 - ・**出産・育児等での離職が多い場合、その要因**
業務の特性上、海外を含めて出張が多いことが要因の一つと考えられるが、業務の特性を踏まえ、出産・育児からの復職支援として、深夜業免除や地上就労継続などの制度により、仕事と育児等の両立を支援している。
また、育児関連の対応として、社員のニーズに応じた企業主導型保育園の設置、またベビーシッター補助制度を活用している。
非正規雇用となっている客室乗務員は、主に定年後の再雇用であり、例えば、ライフイベントをきっかけに退職した社員を、再雇用する場合は正規雇用社員として採用している。

- ◆ **男女の管理職登用の差が大きい場合の課題**
 - ・**差が大きい要因**：採用人数による世代ごとの在籍人数の差や、かつての年功序列要素が比較的強い昇格制度の影響がある。現在は年功序列を廃した制度に変更しており、性差なく能力に応じた登用を進めている。

- ◆ **コース別雇用管理、職種別雇用管理の制度・運用の課題、意識・風土の課題**
操縦士→「男の仕事」「理系人材」という印象が強く、目指すきっかけが少ない。
出産を経て育児をしながら乗務している女性操縦士の数は少なく、育児と仕事を両立する中で他者の事例など情報量がまだ限られている。
整備士・ランプハンドリング職員→「男性の仕事」「力仕事」「3K（きつい、汚い、危険）」という先入観がある。
客室乗務員→女性の職業というイメージが強い。
航空管制官（参考：国家公務員）→男女構成比は男性63%、女性37%となっており、女性職員の採用数についても近年増加傾向にある。

- ◆ **労働環境の課題**
整備士、ランプハンドリングにおいて、休憩所が屋外、専用の女子更衣室がない。
（安定的に操縦士を輩出する航空大学校においても、寮の女子部屋の不足、個室の確保が課題。）

- ◆ **積極的な取組の有無（ポジティブ・アクション等）**
メンタリングの実施、イントラネット内の社員紹介や、社員のキャリア共有座談会を通して、男女問わず多様な働き方やキャリアに接する機会を創出。
客室部門での育成モデルをパンフレットで明示（何年目に、どのような等級、役割、業務習熟）、輝く先輩ロールモデル紹介の社内記事発行など。

<対応策>

- 「整備士・操縦士の人材確保・活用に関する検討会」を開催。6月の中間とりまとめも踏まえ、国際比較を含む実態調査、周知広報活動、環境整備等の対策を実施予定。
- 更衣室等のハード整備に加え、育児期にバックオフィス業務に従事することなどのソフト面も含めた職場環境の改善 など