

## 業界所管・公務員制度官庁において男女間賃金格差の 実態把握・課題整理・対応策をまとめる際の記載方法（作業要領）

業界所管・公務員制度官庁において男女間賃金格差の実態把握・課題整理・対応策をまとめるにあたっては、以下の内容を参考に記載いただきたい。

### 第1 民間部門について

民間部門については、所管業界について、当該業界とも連携しつつ、以下をまとめる。

※ 女性活躍推進法に基づき、常用労働者 301 人以上の事業主は、男女の賃金の差異のほか、採用した労働者に占める女性労働者の割合を始めとする自社の女性の活躍に関する状況について把握・分析し、行動計画を策定、公表等することが義務づけられている。（女性活躍データベースのほか、自社ホームページでの公開も可）

[女性の活躍推進企業データベース | トップ \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/daijishinsei/kyosei/kyosei.html)

#### 1 考えられる記載方法（男女間賃金差異指標の収集・業界における傾向の把握）

- ・ 業界の主要な各社の公表資料等から個社における男女間賃金差異の指標を集計し、業界における差異の傾向を把握。  
（対象とする会社は、基本的に従業員規模の大きいところを中心に、一定の基準・考えで業界ごとに選定）
- ・ その際、女性活躍推進法の枠組みを踏まえ、全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者（有期・パート）の3区分で業界における差異の傾向を把握。
- ・ 業界の主要な各社の公表資料等において、男女間賃金差異の理由を説明した記述等があれば収集し、課題、好事例等を収集する。

#### 2 男女間賃金差異の背景にある基礎指標等から課題を分析し、対応策を検討

##### 【基礎指標の精査】

- ・ 以下の基礎指標により、業界の主要な各社の公表資料等から業界の特徴を捉える。
  - ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合
  - ② 男女の平均継続勤務年数
  - ③ 管理職に占める女性労働者の割合
  - ④ 役員に占める女性の割合
  - ⑤ 正規雇用労働者、非正規雇用労働者の比率
  - ⑥ 正規雇用労働者の男女構成比
  - ⑦ 非正規雇用労働者の男女構成比
  - ⑧ 正規・非正規雇用労働者間の賃金差
  - \* 個社情報の集計で把握できない場合は、可能な限り、総務省「労働力調査」「就業構造基本統計」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」などを活用し、①～⑧の指標を算出。なお、厚生労働省では、「働く女性の実情」を公表しており、一部の指標については、日本標準産業分類（大分類）ベースでの傾向を見ることが可能。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/22.html>）。

### 【基礎指標を踏まえた課題の分析、対応策の検討】

- ・ 上記基礎指標から見て女性活用の隘路となっている課題を抽出し、対応策を検討する。後述するように、夏以降、業界のアクションプランを策定いただくので、その原型となるものであることを意識して検討。
- ・ 数値で表象されない業界慣行・事情についても分析し、それへの対処策も検討し、記載。  
例えば、
  - 業界慣行で「女性は扱いにくい」等の男性の思い込みがないか
  - 女性従業員用トイレがない等の職場環境が業界一般である 等

### 【非正規雇用労働者に係る留意事項】

- ・ 特に、非正規雇用労働者に占める女性の割合が過半数の場合、正社員転換、同一労働同一賃金をめぐる状況や課題（正社員転換制度・実績の有無、非正規雇用労働者への教育訓練の実施、賃金における正規・非正規格差）、年収の壁の問題の状況（就業調整の影響、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用意向、各社の配偶者手当の有無）についても、各社の公表資料、業界団体によるアンケート調査等により可能な限り記載。
  - \* 個社情報の集計で把握できない場合は、可能な限り、総務省「労働力調査」「就業構造基本統計」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」などを活用し算出。

### （参考）今後の進め方について

今回の課題分析と対応策の検討、PTでの議論を踏まえ、引き続き検討いただき、夏以降、各業界ごとに以下のとおり、アクションプランを策定いただく予定。なお、アクションプランの策定にあたっては、各業界団体等と連携すること。

### 「●●業WOMENアクションプラン（仮称）」の策定

- ・ 課題を分析した上で、2～3年程度の期間を設定し、「業界WOMENアクションプラン（仮称）」を策定し、業界団体等を通じた支援を強化する。
- ・ プランには、業界における「採用における女性労働者割合」「管理職に占める女性の割合」「役員に占める女性の割合」等について数値目標を盛り込むこととする。
- ・ 「採用における女性労働者割合」を満たしたいが、理系の女性人材が不足している等の構造的な問題がある場合は、所管省庁と連携する等を検討する。
- ・ プランの取組を業種内展開するとともに、業種横断的な戦略広報を推進する。

## 第2 公務部門について

公務部門については、上記、民間部門の取組を参考に利用可能なデータを用いて分析を行い、対応策をまとめる。

- ※ 女性活躍推進法に基づき、特定事業主（国・地方公共団体）は、職員の給与の男女の差異のほか、採用した職員に占める女性職員の割合を始めとする各事業主の女性の活躍に関する状況について把握・分析し、行動計画を策定、公表等することが

義務付けられている。

### 1 考えられる記載方法（男女間給与差異指標の収集等）

- ・ 国の各機関の公表資料等から各機関における男女間給与差異に関連する指標を収集する。
- ・ 国の各機関の公表資料等において、男女間給与差異の理由を説明した記述等があれば収集し、課題、好事例等を収集する。

### 2 男女間給与差異の背景にある基礎指標等から課題を分析し、対応策を検討

- ・ 「採用した職員に占める女性職員の割合」「管理職に占める女性職員の割合」等の基礎指標により、各機関の特徴を捉える。
- ・ 基礎指標を踏まえて課題を抽出し、対応策を検討する。

### 3 更なる女性活躍に向けた検討

- ・ 国の各機関においては、次世代法や女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画、国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針に基づく取組計画が策定されており、各機関における目標や取組が定められているところ。
- ・ 上記のとおり課題を分析した上で、各機関の計画に対応策として新たに盛り込むべき目標や取組がないか検討する。

公務部門のうち地方公共団体については、上記、国の機関の取組を参考に利用可能なデータを用いて分析を行い、必要な対応策をまとめる。