

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 報告

令和7年3月26日

女性の職業生活における活躍推進
プロジェクトチーム

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 報告にあたって

「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」（座長：矢田稚子内閣総理大臣補佐官）は、女性の職業生活における活躍を推進する観点から、男女間賃金格差の解消を通じた構造的賃上げの実現や地域、教育におけるアンコンシャス・バイアスの解消等を図るべく、令和6年4月より、府省庁の垣根を超え、女性経営者や有識者からのヒアリング、関係府省庁の構成員からの説明等を重ね、講ずべき対応策について検討してきた。

具体的には、産業別に男女間賃金格差のばらつきが大きい実態に着目し、男女間賃金格差が比較的大きい金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業における格差解消に向けたアクションプラン策定を要請した。各業界団体において、令和6年中にプラン策定に着手し、業所管省庁の支援等を得つつ、令和7年夏頃までの策定を目指して精力的に作業を行っている。あわせて、全ての産業における男女間賃金格差解消の取組に資するよう、中小企業でも簡易に自社の男女の賃金格差の要因分析ができるツールの開発等にも取り組んだ。

公務部門における男女間給与差異についても現状を把握した上で、男女間給与差異に関する詳細な分析等に取り組む地方公共団体の好事例の横展開を行うこととした。

また、都道府県ごとの男女間賃金格差の状況や女性の就業状況等について分析を行うとともに、「女性に選ばれる地域づくり」に向けて、愛知県と栃木県において地域の多様な関係者と座長の車座対話を開催し、地域の課題や必要な取組について意見交換を行った。

さらに、理工系女性人材の育成についても議論し、教育現場におけるアンコンシャス・バイアスによって女子生徒の進路の選択肢が狭まる課題や教育段階での女子生徒への働きかけが性別役割分担意識にとらわれない行動変容のために重要といった指摘があり、教員のアンコンシャス・バイアスを解消する取組や女子中高生の理系進路選択支援などを推進することとした。

本プロジェクトチームにおける議論や取組を通じ、女性の職業生活における活躍推進は、労働供給の増加や消費の拡大といったマクロ経済の観点や地方創生の観点から、重要な意義を有する社会全体で取り組むべき課題であることが明らかになった。

今般、プロジェクトチームにおけるこれまでの議論を踏まえ、民間企業・公務部門それぞれの「職場」、「教育」、「地域」の三つの分野における課題と対応策についてとりまとめ、報告する。本報告が、働き方・職場をめぐる課題の解決に向けた地域の取組をサポートする取組へ還元され、女性が一層活躍できる環境整備の推進のために積極的に活用されることを期待する。

【女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム報告（概要）】	・・・ 3
【Ⅰ 女性活躍推進の経済的意義】	・・・ 4
【Ⅱ - ① 民間企業】	
民間企業における現状と課題	・・・ 6
民間企業における課題に対する取組	・・・ 9
【Ⅱ - ② 公務部門】	
公務部門における現状と課題	・・・ 12
公務部門における課題に対する取組	・・・ 15
【Ⅲ 教育分野】	
教育分野における現状と課題	・・・ 16
教育分野における課題に対する取組	・・・ 18
【Ⅳ 地域】	
地域における現状と課題	・・・ 20
地域における課題に対する取組	・・・ 22
【参考 1】女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームについて	・・・ 24
【参考 2】女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム構成員	・・・ 25
女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム参考資料集	・・・ 26
女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームQ & A集	・・・ 92

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム報告（概要）

I 女性の活躍推進の意義

- ▶ 女性の活躍は、人口減少下での労働供給増、多様性の効果による生産性向上・イノベーション促進、女性の所得増加による消費・住宅投資の増といった**経済的意義**がある。
- ▶ 非正規雇用で働く女性は多く、その正社員転換が進むと、上記のマクロ経済的な効果に加え、女性の生涯年収増加を通じた**貧困リスクの低減**や、**社会保障の支え手の増加**が期待される。※ 正社員就労女性が、出産後も就労継続すると、出産後に離職し再就職しない場合に比べ、**生涯可処分所得が約1.7億円多い**との試算等を実施。

II-① 民間企業

<男女間賃金格差>

- ◆ 我が国の男女間賃金格差は長期的に縮小しているが、欧米主要国と比べ、依然大きい。
- ◆ 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。
- ◆ 格差の要因としては大きいのは、「役職」、「勤続年数」、「学歴」。
 - ⇒ 格差が比較的大きい**産業（※）における、格差解消に向けたアクションプラン策定**（令和7年夏頃目標）とPDCAの実践を通じた改善
 - ※金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業
 - ⇒ 企業の取組に資するよう、**簡易な要因分析のツールの開発**（R7.3）、**自社の女性の活躍に関する情報公表サイト「女性の活躍推進企業データベース」におけるランキング機能に「平均継続勤務年数」を追加**（R7.2）等

<参考>男女間の賃金格差の公表義務を課す対象の企業を拡大（301人以上→101人以上）すること、管理職に占める女性労働者の割合の公表義務を課すこと（101人以上の企業）等の内容を盛り込んだ**女性活躍推進法改正案を国会へ提出**（R7.3）

<非正規雇用>

- ◆ 我が国の雇用形態は、「長時間労働や転勤の多い正規雇用」と「処遇の低い非正規雇用」とに二分され、非正規雇用労働者には女性が多い。
 - ⇒ 社労士等の専門家の企業訪問による**短時間正社員制度等の導入支援の充実**（R7.4～）等

II 職場

II-② 公務部門

- ◆ 「職員の採用・登用」や「給与が高い役職・職務」において女性の割合が低いことや、諸手当（扶養手当等）の受給に男女差があることなどが、男女間の給与差異の要因。
 - ⇒ **両立支援制度の充実**に関する国家公務員・地方公務員の法令改正による処遇改善（R7.10～）
 - ⇒ 男女間給与差異に関する**詳細な分析等に取り組む地方公共団体の好事例の横展開**
- <参考> II-①の女性活躍推進法改正案において、公務部門においても管理職に占める女性職員の割合等の公表を義務付け
 - ⇒ 会計年度任用職員について、**更なる実態把握や分析の実施を踏まえ、能力実証を経た常勤化等の処遇改善を図る。**

※本PTにおいて確認された課題の例
金融業・保険業：職種による男女の偏りがあること
食品製造業：労働者全体に占める女性割合が高い一方で、管理職に占める女性割合が低いこと
小売業：労働者全体に占める非正規雇用労働者の割合が高く、非正規雇用労働者に占める女性の割合が高いこと
電機・精密業：技術職女性人材の少なさやそれに紐づく管理職以上の登用への男女差があること
航空運輸業：職種ごとの男女比率に差が大きく、女性の勤続年数が短いこと

III 教育

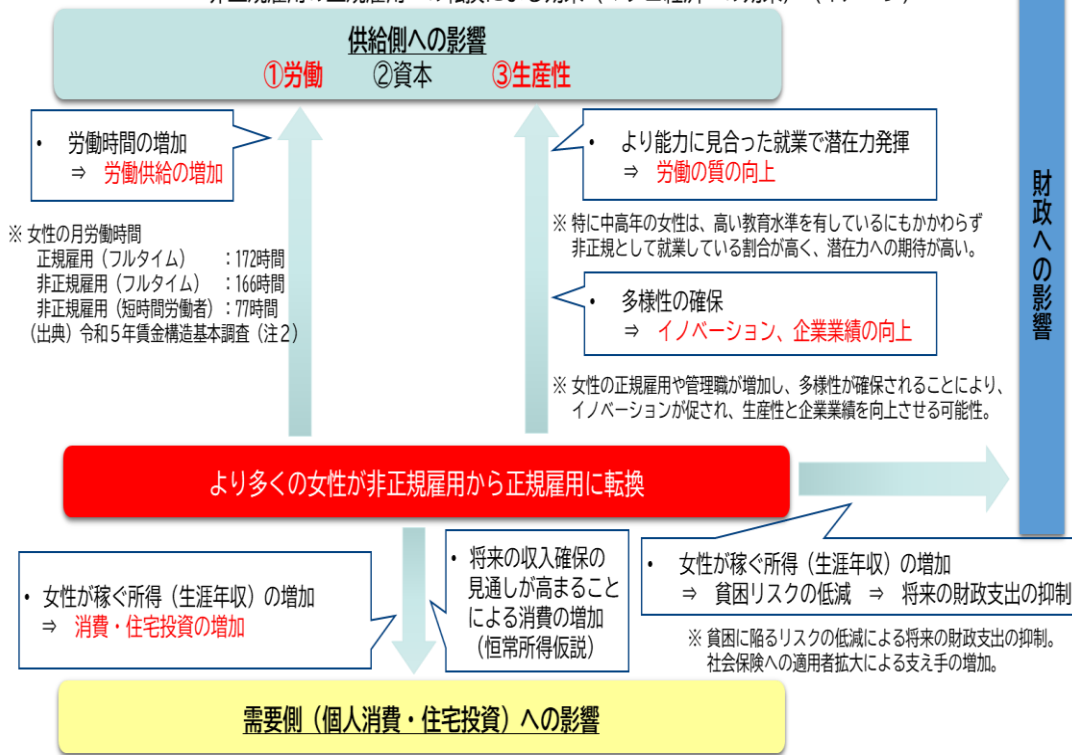
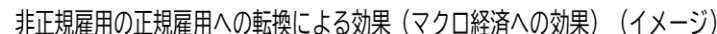
- ◆ 義務教育終了段階の数学的・科学的リテラシーは、男女ともに、世界トップレベルだが、理工学部を選ぶ女性は少数。
- ◆ 研究者の女性割合は18.5%で諸外国と比べて群を抜いて低い。
- ◆ こうした現状の要因の一つとして、教員のアンコンシャス・バイアスの存在も指摘されている。
 - ⇒ **NPOや教委等が連携した中高生段階での理系進路選択の促進や教員のアンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修の普及等**を推進

IV 地域

- ◆ 一般に、女性の管理職割合が低く、勤続年数の男女差が大きい県ほど賃金格差が大きい傾向にある。
- ◆ 地方から若年女性の流出を抑制し、地域経済の持続性を高める上で、格差への対応は有意義。
 - ⇒ **地域の多様な関係者を巻き込む形で女性活躍推進のための協力体制を構築**
 - ※ 昨年9月に愛知県と栃木県で車座対話を実施
 - <参考> 第10回プロジェクトチームで、鳥取県独自の取組について紹介（57団体が参画する鳥取県「令和の改新」県民会議を発足し、民間を含めた働きやすさ等推進（R7.1～）、鳥取方式短時間勤務正職員（R7.4～予定）など）

女性の活躍推進は、経済・地方創生の観点からも重要な意義を有し、社会全体で取り組むべき課題。「女性に選ばれる地方づくり」のため、本プロジェクトチームの成果を活用しながら、女性が働きやすく魅力ある職場づくりに向けた地域の取組を国として実務的にサポートする。

- ◆ 非正規雇用で働く女性の正規転換のマクロ経済的な効果として、
 - ・ 供給面で、労働時間の増加に伴う労働供給の押上げ、より能力に見合った就業や多様性の確保による生産性の向上、
 - ・ 需要面で、賃金上昇により女性の稼得する所得が増加し、消費及び住宅投資の増加が期待。とりわけ、正規転換により将来にわたる収入の見通しが立てやすくなることにより、消費が活発になる可能性。
 - ・ 財政面でも、貧困に陥るリスクの低減を通じた将来の歳出の抑制や、社会保障の支え手の増加が期待。
- ◆ 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かった場合に比べ、生涯可処分所得が約1.7億円多い試算となっている。
- ◆ 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150万円で働く場合、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、「年収の壁」内で働く場合と比べ世帯の生涯可処分所得は合計1,200万円増加。時給増により、更に所得が増える可能性。年収200万円で働く場合、世帯の可処分所得は合計2,200万円増加。



＜女性の出産後の働き方別 世帯の生涯可処分所得：試算結果＞

	①就労継続		②離職後再就職			③再就職なし
	ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規(フル タイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・ パート・ 「年収の壁」範 囲内(100 万円)	ケース②-C 再就職・ パート・ 「年収の壁」超 え(150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
世帯の生涯可処分 所得	4.92	4.05	4.41	3.52	3.64	3.25
ケース①-Aとの差	—	-0.87	-0.51	-1.40	-1.28	-1.67
世帯の給与所得等 (税・社会保険料控除後)	3.48	2.92	3.11	2.52	2.56	2.25
世帯の退職金所得 (税・社会保険料控除後)	0.45	0.22	0.37	0.23	0.23	0.23
世帯の年金所得 (税・社会保険料控除後)	0.99	0.90	0.93	0.77	0.84	0.76

＜パート再就職の場合の可処分所得の試算＞

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円
妻の給与所得 パート再就職後 税・社会保険料控除後	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円
夫の配偶者手当受給額 パート再就職後 税・社会保険料控除後	約220万円	—	—
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約200万円
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	約1,200万円	約2,200万円
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度

合計
・ケース②-B: 約5,500万円
・ケース②-C: 約6,900万円
・参考ケース: 約8,100万円

※企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)
夫の配偶者控除・特別控除額の減少分、
世帯の所得は減少。

※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額に
ついては、ケース②-Bと②-Cでは同額

※なお、一定時間以上勤務するパート社員
には、スキル向上・時給増の機会が増加す
る可能性。
例) 社内研修・社内資格を通じた時給の増加

(備考) 令和5年経典財団白書、増村(2016年)「企業における多様な人材の活用」女性・人材・外国人に特化したJRIET Discussion Paper Series、山口(2022年)「女性役員比率の労働生産性への有る効果及びイノベーション実証との関係」WRIET DISCUSSION PAPERを参考に作成。本スライドは女性の非正規雇用から正規雇用への転換の効果を示したイメージであり、想定されるバズを含め、すべての効果を網羅的に示してはいないことは留意が必要。

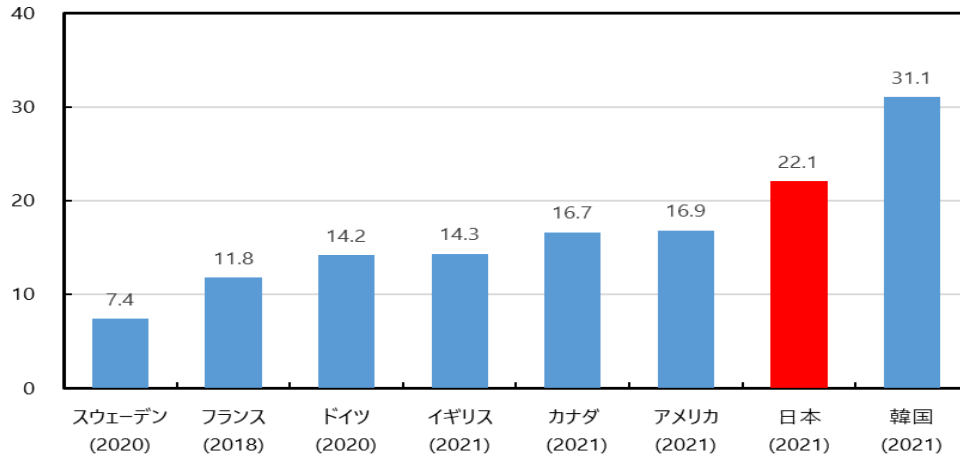
(注1) 相対所得格差とは、消費は、一時的な可処分所得の変動ではなく、生涯を通じた所得見込みの変化に影響されるという仮説。

[illegible]

Ⅱ - ① 民間企業における現状と課題（男女間賃金格差）

- ◆ 我が国の男女間賃金格差は長期的に縮小傾向にあるが、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、金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業が比較的大きい。また、企業規模別では、大企業の方が大きい。
- ◆ 男女間賃金格差の要因として最も大きいのは、「役職」であり、続いて「勤続年数」、「学歴」となっている。

男女間賃金格差（男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値）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。

男女間賃金差異の要因(単純分析) (令和6年)

調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間差異 (原数値) ①	男女間差異 (調整済み) ②	
役職		84.6	8.8
勤続年数		79.4	3.6
学歴		78.0	2.2
労働時間	75.8	77.7	1.9
年齢		76.4	0.6
企業規模		75.9	0.1
産業		74.5	-1.3

（資料出所）資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和6年）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）

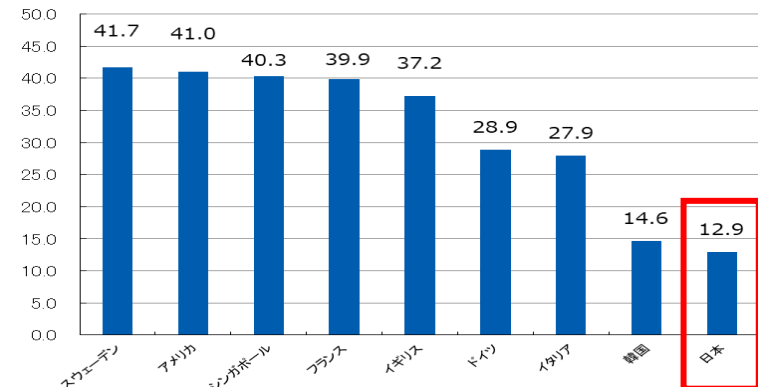
	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
産業計	74.8	77.5	79.8
金融業、保険業	61.5	61.6	70.6
製造業	68.2	72.9	75.6
卸売業、小売業	71.1	76.2	78.2
（中分類）航空運輸業	(49.3)	(48.3)	(47.8)
(中略)			
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業、郵便業	80.3	83.0	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1

	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

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2024」（いずれも令和4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。

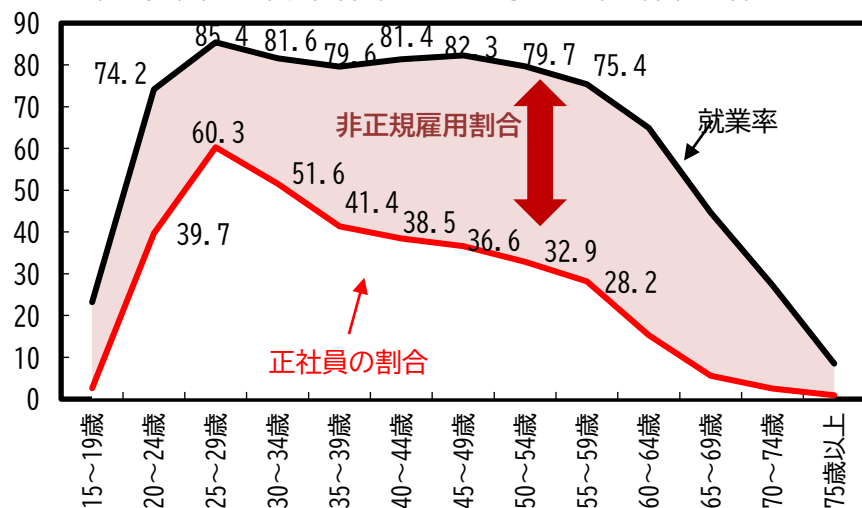
2）ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。

3）割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

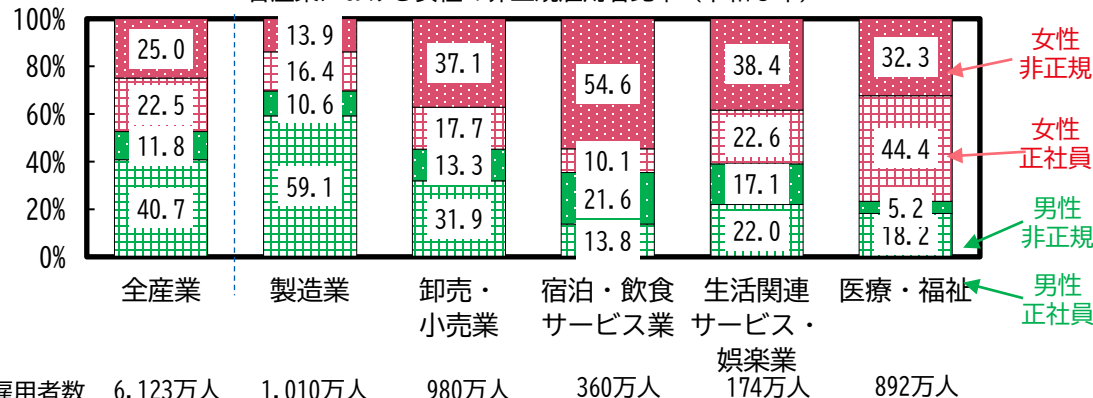
Ⅱ - ① 民間企業における現状と課題（非正規雇用）

- ◆ 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30歳以降は非正規雇用割合が高い（いわゆるL字カーブ問題）。
- ◆ 非正規から正規へ転換した者は30万人程度と2013年以降ほぼ横ばいであるものの、正規から非正規への転換を上回って推移。
- ◆ 女性の非正規雇用割合は、宿泊・飲食、生活関連サービス・娯楽業、卸売・小売業等の産業で高く、こうした産業における非正規雇用労働者の賃金水準は、フルタイムで年収250万円程度と正社員の6～7割の水準。有配偶女性は大卒有業者でも年収200万未満が36%（同男性は2%）。

女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）（令和6年）



各産業における女性の非正規雇用者比率（令和6年）

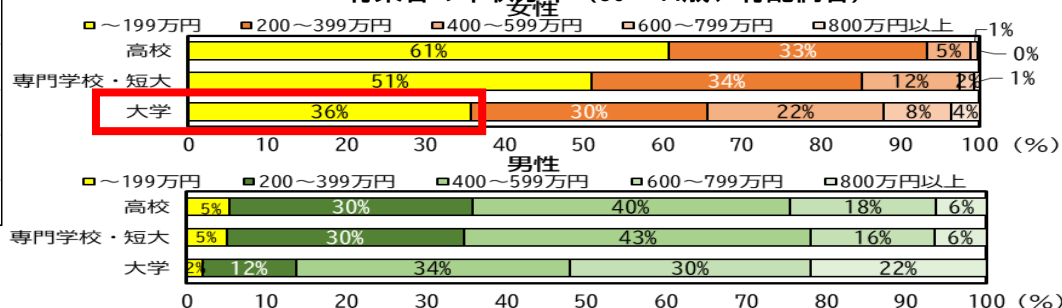


各産業における正社員と非正規雇用者の賃金（令和6年）
（一般労働者（フルタイム）、年収換算）

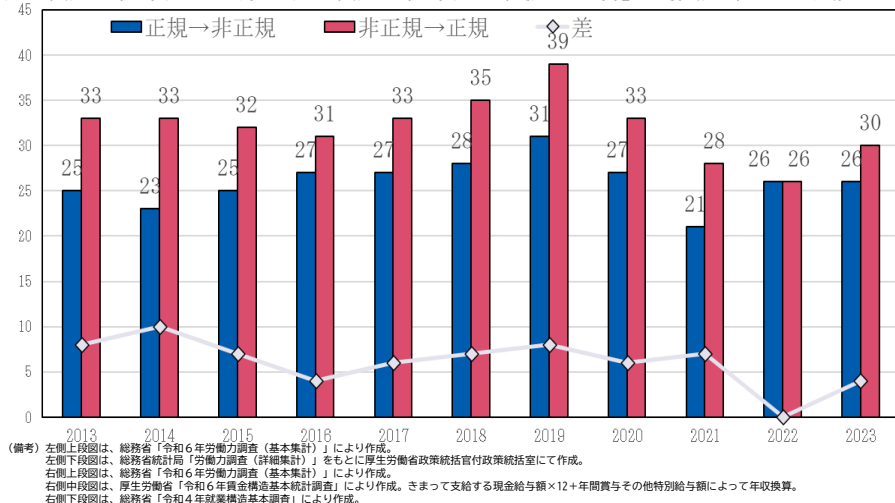
	全産業	製造業	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	生活関連サービス・娯楽	医療・福祉
男性正社員	620万円	610万円	654万円	481万円	505万円	573万円
女性正社員	459万円	421万円	462万円	386万円	390万円	445万円
女性非正規	283万円	271万円	256万円	262万円	264万円	305万円

6～7割

有業者の年収分布（35～44歳、有配偶者）

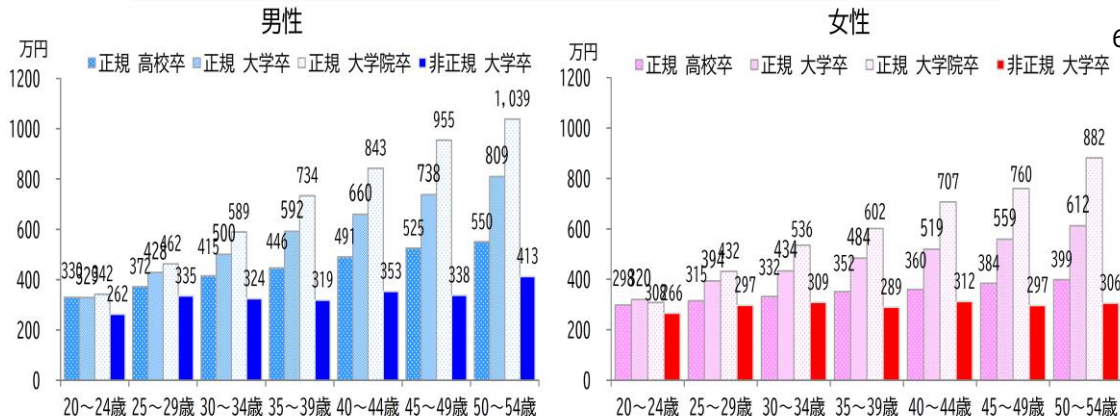


「非正規の職員・従業員から正規の職員・従業員へ転換した者」及び
「正規の職員・従業員から非正規の職員・従業員へ転換した者」の推移（15～54歳）について



- ◆ 男女ともに正規雇用労働者の年収は年齢とともに増加。一方で非正規雇用労働者については、年齢による年収の増収は少ない。年収増加効果は学歴よりも雇用区分が大きい。
- ◆ 家事関連時間を男女別にみると、男性は1時間57分（／日）、女性は6時間32分（／日）となっており、女性に家事・育児負担が偏っている。
- ◆ 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の出産前後の同一継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

性別・正規雇用の学歴別および非正規雇用の大学卒・年齢階級別の平均年収（令和5年）



（注）平均年収は、正規雇用者は「正社員・正職員計」、非正規雇用者は「正社員・正職員以外計」の所定内給与額と年間賞与その他特別給与額から推計。

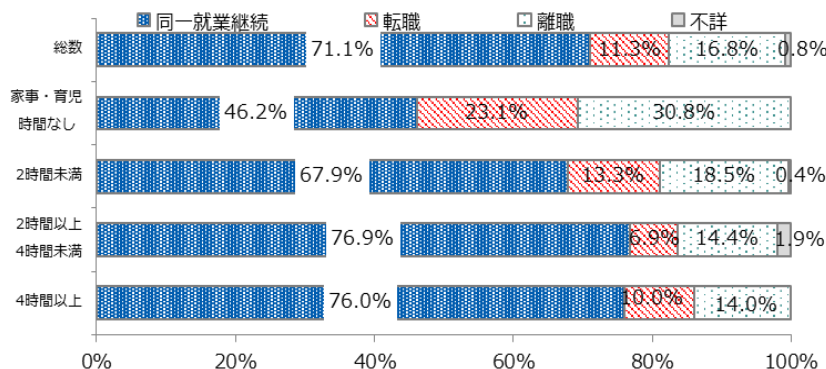
【出典】 第8回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 久我尚子様ご提出資料（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成）

6歳未満の子がいる世帯で共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（週全体平均・1日あたり・令和3年）

夫	妻	妻／夫
1時間57分	6時間32分	3.4倍

【出典】総務省「令和3年社会生活基本調査」
夫婦と子どもの世帯
「家事関連時間」とは「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計時間

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合



【出典】厚生労働省「第12回21世紀成人年齢者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：令和5年11月）より作成

注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。

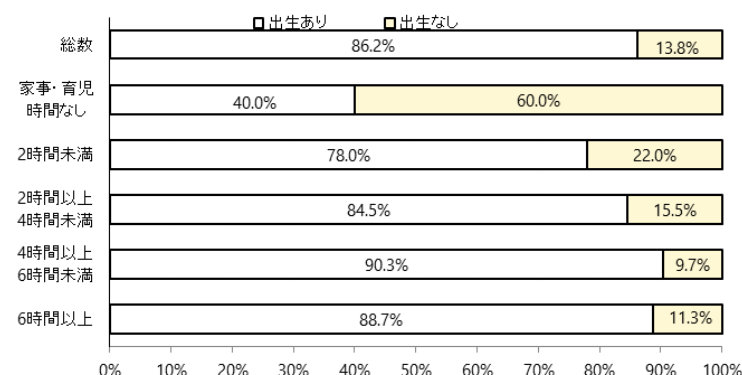
①第1回から第12回まで双方が回答した夫婦 ②第1回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで回答した夫婦

③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回「女性票」の対象者で、この11年間に子どもが生まれた夫婦

2)11年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

3)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合



【出典】厚生労働省「第11回21世紀成人年齢者縦断調査（平成24年成年者）」

（調査年月：令和4年11月）より作成

注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦

②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで回答した夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。

3)10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

Ⅱ - ① 民間企業における課題に対する取組

【男女間賃金格差】

<産業毎の取組支援>

- 男女間賃金格差が比較的大きい金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業の業界団体に対し、アクションプラン策定の要請を行うとともに、団体を直接訪問。業界団体においては、令和6年中より策定に着手。

※本PTにおいて確認された課題の例

- 金融業・保険業：職種による男女の偏りがあること
- 食品製造業：労働者全体に占める女性割合が高い一方で、管理職に占める女性割合が低いこと
- 小売業：労働者全体に占める非正規雇用労働者の割合が高く、非正規雇用労働者に占める女性の割合が高いこと
- 電機・精密業：技術職女性人材の少なさやそれに紐づく管理職以上の登用への男女差があること
- 航空運輸業：職種ごとの男女比率に差が大きく、女性の勤続年数が短いこと

※要請を行った業界団体と矢田内閣総理大臣補佐官の意見交換では、女性の理系人材の少なさやロールモデルの不足、年収の壁問題、出産復帰後の女性自身のアンコンシャス・バイアス、トイレや更衣室等の職場環境等の課題が出された。

- 業所管省庁においては、実態や課題把握等の支援を行うとともに、業界の人材確保の観点から、女性活躍推進のための新たな方策を検討する動きも見られる。

例) 国土交通省において、航空大学校において一定割合の「女性枠」を設けることを検討中

- 今後、各業界団体において、アンケート等により把握した各産業に特有の課題や事情に留意して、令和7年夏頃を目途に具体的な取組を盛り込んだアクションプランを策定することを目指す。

政府としても、関係省庁による連携体制を整備し、業界団体による取組を支援しつつ、進捗管理を行う。

<企業の取組支援・促進>

- 経済団体を訪問し、意見交換及び参加企業に対する女性活躍に向けた取組の周知を要請(令和6年8月から)

- あらゆる産業における男女間賃金格差解消の取組に資するよう、以下の取組を実施。

○企業が自社の男女間賃金差異の課題・要因を分析でき、女性登用に資する以下のツール等の活用促進、周知

- ・ 簡易な要因分析：男女間賃金差異分析ツール開発(令和7年3月)
- ・ 詳細な要因分析：男女間の賃金格差解消のためのガイドライン(パンフレット)刷新(令和7年3月)
- ・ 一般事業主行動計画策定支援マニュアルの活用促進、周知
- ・ 男女間賃金格差の是正に取り組む中小企業に対する個別訪問やオンラインによるコンサルティングを拡充(令和7年4月～)

○男女間賃金格差の「見える化」の促進

- ・ 「女性の活躍推進企業データベース」の機能強化

※経年比較機能や、「女性管理職比率」に加えて「平均継続勤務年数」のランキング(業界や同規模企業の中での自社の順位)機能を追加(令和7年2月)

※登録社数：54,561社(令和7年1月末時点)、閲覧数：690,831件(令和6年4月～令和7年1月末まで)

<参考> 男女間の賃金格差の公表義務を課す対象企業を現行の従業員301人以上から101人以上規模に拡大すること、管理職に占める女性労働者の割合の公表義務を従業員規模101人以上の企業に課すこと等の内容を盛り込んだ女性活躍推進法改正案を国会へ提出(令和7年3月)

【非正規雇用】

<短時間正社員を含む「多様な正社員」制度の推進>

①働き方改革推進支援センター（※）による、②の支援の活用を含めた制度導入支援（令和7年4月～）

※同一労働同一賃金の取組や非正規雇用労働者の処遇改善など、働き方改革に関する相談支援機関（全国47か所）

②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（キャリアアップ助成金）

<同一労働同一賃金の取組>

- 同一労働同一賃金や正社員転換等の施行状況等を踏まえた必要な見直しについて、労働政策審議会同一労働同一賃金部会における議論開始（令和7年2月～）

<年収の壁対策>

- 「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知・広報を通じた活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組

<参考>「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知・広報の取組

- ・ 政府広報として女性読者が多い雑誌での紹介。
- ・ 就職支援企業や女性関係団体の講演等で施策の内容や意義を周知。
- ・ SNS・バナー等のWeb広告、テレビCM等を通じた発信。首相官邸及び厚生労働省のホームページに特設サイトを開設。
- ・ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）の開設、チャットボットの導入。
- ・ パート・アルバイトを多く雇用する業界団体を通じた周知依頼。
- ・ 業界団体等と協力し、会員企業向けの説明会等を実施。

- 「年収130万円の壁」について、従来「年収106万円の壁」への対応として実施しているキャリアアップ助成金による措置を拡充予定（令和7年度中～）

<リ・スキリング支援>

- 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援（非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業等）

【男女間賃金格差】

<第2回 白河桃子氏（相模女子大学大学院特任教授）>

- ◆ 長年の総合職と一般職のコース別雇用が賃金格差を作っており、特に転勤ありなしの総合職が事実上の男女別採用になっている。

<第2回 大崎麻子氏（特定特定非営利活動法人 Gender Action Platform理事）>

- ◆ 企業におけるジェンダー不平等の解消と企業価値の向上の両立を目的とした国際的枠組みである国連の「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」に基づき、様々な関連指標を用いて男女間賃金格差の要因分析を行う具体的な方法と先行事例について紹介。世界ではWEPsに9,584社が署名しており（2024年5月）、日本では318社が署名。資本市場でもWEPsを土台としたスコアカードが用いられていると指摘。

<第3回 原ひろみ氏（明治大学政治経済学部教授）>

- ◆ 男女の賃金差の半分以上が学歴や経験年数等(人的資本)の男女差で説明できない格差であり、仕事における女性に対するバイアスを主に反映している。女性へのバイアスの形成には、男性と女性は社会的役割が異なるという社会意識（ジェンダー規範）の影響が考えられるが、ジェンダー規範を変えるためには学校教育におけるジェンダー平等の実現が重要。ただし、人的資本の男女差で説明できる格差も見逃すべきではなく、女性が人的資本を蓄積できる環境を整えることも賃金差の解消には不可欠。

<第6回 山口一男氏（シカゴ大学教授/経済産業研究所客員研究員）>

- ◆ 男女間賃金格差は、勤続年数や学歴が同じでも男女で昇進率が大きく違うことから生じている。その原因として、
 - ① 企業内に「女性トラック」がありその昇進率が低いこと
 - ② 労働時間の長さが女性の場合のみ管理職要件の「踏み絵」になっており「残業できない女性」が「女性トラック」に配置される傾向にあることが示唆される。

<第8回 中村天江氏（公益財団法人 連合総合生活開発研究所）>

- ◆ 男女間賃金格差を是正するための取組として、
 - ① 男女間で、賃金・定着・活躍等のどこに差があるのかを過去と比較するフォーマットを開発した産業別労働組合の取組や、
 - ② 男女間賃金格差の要因分析による説明のつかない7%分の格差について、個別報酬調整により2.5%まで縮小した企業の取組等を紹介。

【非正規雇用】

<第6回 永瀬伸子氏（お茶の水女子大学教授）>

- ◆ 人口減少を抑制するためにも、雇用者が次世代育成できる働き方、すなわち無限定に働く働き方から別の形で生産性を確保できるものに変えて、子育て期間は夫婦で相互に仕事を調整し、社会全体が子育て期をサポートしながら、女性も働き続けて高い生涯賃金を得られるよう、働き方や賃金構造、社会保障を変革していくことが必要。

<第8回 久我尚子氏（株式会社ニッセイ基礎研究所 生活研究部 上席研究員）>

- ◆ 女性のポテンシャルはとてもあり、もはや男性だけが黒柱という時代ではない。男性、女性それぞれが希望どおりに働く環境を整えば、よりよい形で家庭も築くことができる。仕事と家庭の両立環境の整備が一層進むことによって、将来世代が希望どおりのライフコースを実現し消費も楽しめる社会が形成されると、個人消費も盛り上がり日本経済の持続的成長につながると期待。

<第8回 中村天江氏（公益財団法人 連合総合生活開発研究所）>

- ◆ 女性の多い派遣労働についても、直接雇用の正社員等に合わせて賃上げが進むよう、同一労働同一賃金の運用にてこ入れが必要。

Ⅱ - ② 公務部門における現状と課題

- ◆ 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が生じている要因としては、職員の採用・登用において女性の割合が低いこと、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等が挙げられている。ただし、これまで女性職員の採用・登用の拡大に取り組んでおり、職種や地域毎にばらつきはあるが、採用割合は着実に上昇し、登用も各役職で女性の割合が増加傾向にある。

【国家公務員関係】

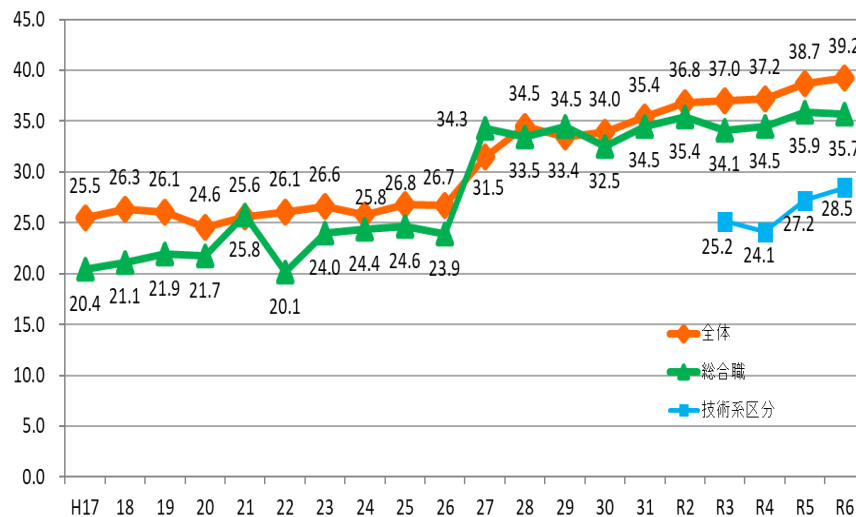
- ◆ 国の本省部門の期間業務職員（フルタイム勤務）は約4,700人で女性は約4分の3。
- ◆ それらの職員について分析したところ、事務補助職員（女性は約86%）について男女で給与差異がなく、専門職員（女性は約40%）については、女性の給与が男性に比べ73%ほど。要因は、給与水準が高い職種（IT人材、弁護士等）において男性の割合が高いこと等。

【地方公務員関係】

- ◆ 地方自治体の会計年度任用職員は約66万人で女性は約4分の3。
- ◆ 国としては、これまでも、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきた。令和6年4月1日時点の対応状況について調査を実施したところ、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、期末手当について12団体、勤勉手当について202団体が支給しない部門・職種があるなど、まだ対応が十分でない団体もある。

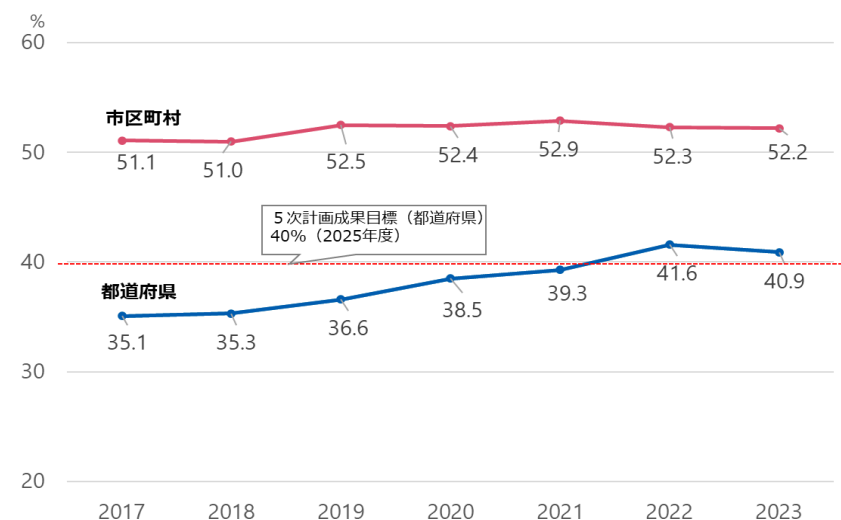
<採用者に占める女性の割合>

【国家公務員】



（「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」（内閣官房内閣人事局）等に基づく数値）

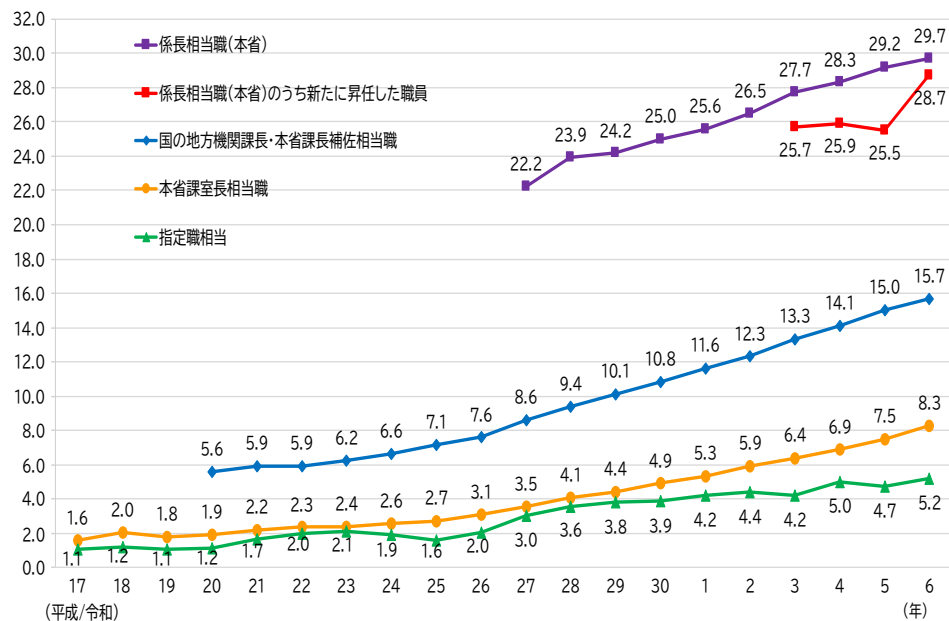
【地方公務員】



都道府県：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（令和7年2月）
市区町村：総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」（採用者数は平成28年度から調査）（令和6年12月）

<各役職段階に占める女性の割合の推移>

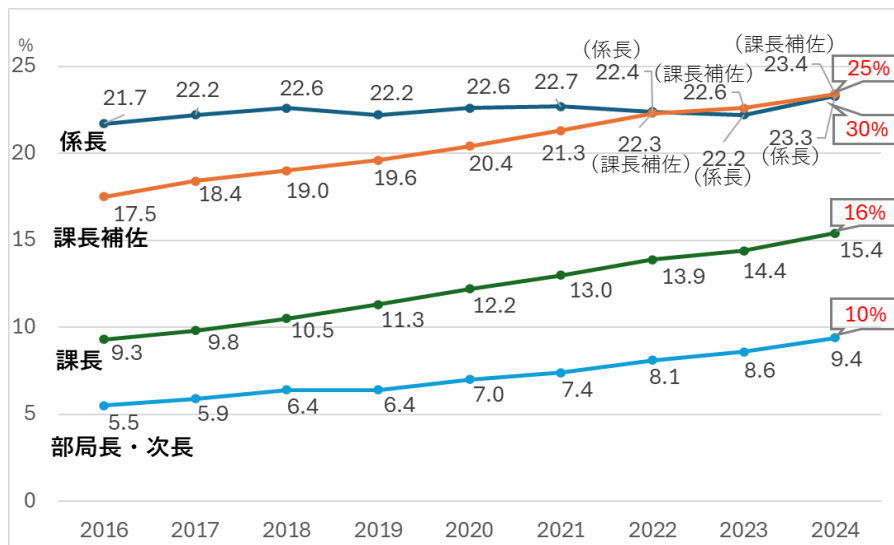
【国家公務員】



(「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」(内閣官房内閣人事局)等に基づく数値)

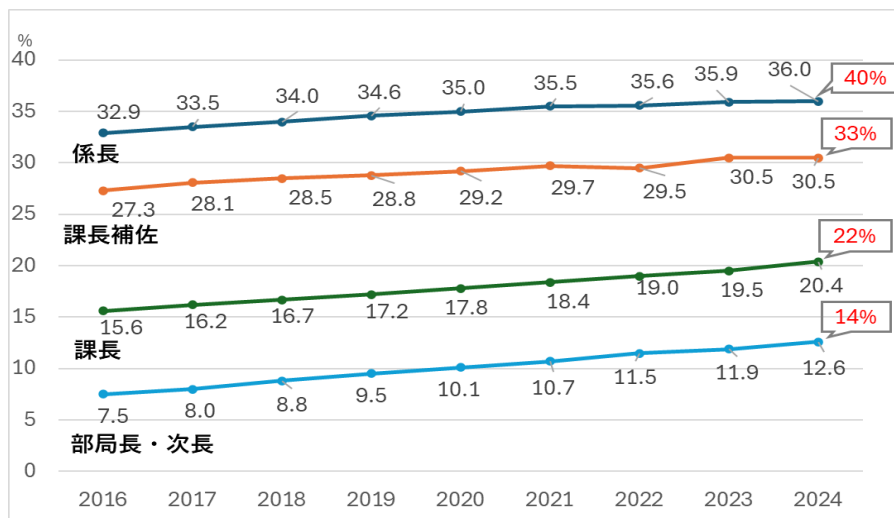
【地方公務員】(都道府県)

赤字：5次計画成果目標(令和7年度末)



【地方公務員】(市区町村)

赤字：5次計画成果目標(令和7年度末)



内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(令和7年2月)

◆ 男女間給与差異の要因等について、管理職等の職員に占める女性の割合、諸手当の男女別の受給割合等の算出・分析を通じて明らかにしている自治体がある。

福岡県北九州市

管理職等の職員に占める女性の割合、諸手当の男女別の受給割合、男女の職員構成比などの様々な割合に着目し、それらを具体的に算出することを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

<内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法「見える化」サイト」、自治体HPに掲載されている分析の例>

【男性の給与に対する女性の給与の割合が100%を下回っている要因】

職員の給与は、条例等に基づき決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、諸手当の受給状況及び男女の職員構成比等により、職員の給与の男女の差異が生じている。

任期の定めのない常勤職員について

- ・ 管理職等（課長級以上）の職員に占める女性の割合が男性よりも低いこと。
（管理職等（課長級以上）に占める女性の割合（令和5年4月1日）：17.8%）
- ・ 扶養手当については、主たる扶養者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当受給者に占める男性の割合は88%であること。
- ・ 男性の方が時間外勤務の時間が長い傾向にあり、時間外勤務手当における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合は71%となっていること。
- ・ 任期の定めのない常勤職員全体における女性の割合は34%であるところ、勤続年数10年以下の区分に占める女性の割合は46%となっており、女性の方が若年層職員の割合が高くなっていること。

任期の定めのない常勤職員以外の職員について

- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員は主に「再任用職員」と「会計年度任用職員」に分けられるが、男性については「再任用職員」の占める割合が59%となっている一方で、女性については「会計年度任用職員」の占める割合が92%と高いこと。

任期の定めのない常勤職員以外の職員の内訳：

男性 「再任用職員」 59% 「会計年度任用職員」 41%
女性 「再任用職員」 8% 「会計年度任用職員」 92%

全職員について

- ・ 男性については、「任期の定めのない常勤職員」の占める割合が84%となっている一方で、女性についてはその割合が65%となっていること。

全職員の内訳：

男性 「任期の定めのない常勤職員」 84% 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」 16%
女性 「任期の定めのない常勤職員」 65% 「任期の定めのない常勤職員以外の職員」 35%

- * 職員の給与の男女の差異の算出に用いる職員数について、短時間勤務等の職員は、常勤職員の所定の勤務時間（週38時間45分）を基礎に勤務時間による按分によって算出している。（例：短時間勤務職員（週31時間勤務）→4/5人）
- * 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、1週間当たりの勤務日数又は勤務時間が定まっていない職員は、全体の算出値に与える影響の大きさを考慮し、算定の対象に含めていない。
- * 実態に応じた情報公表となるよう、勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出した年数に、採用前の経年数（採用までの間の民間企業等における在職期間等）を加えて算出している。

出典：北九州市HP（令和5年度実績）

愛媛県伊予市

男女間給与差異が大きく表れている区分（100%に近い区分以外の区分や、100%を超えている区分）について、男女別・役職別の人数、男女別の手当の平均額など、それぞれの区分の特徴に応じた観点で定量的な分析を行うことを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

<内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法「見える化」サイト」、自治体HPに掲載されている分析の例>

【説明欄】

全職員に係る情報についての分析結果

【任期の定めのない常勤職員以外の職員】再任用職員（男性6人）が男性平均給与額を押し上げていることが主な原因。なお、日額・時間額で支払われている職員は、週労働時間数が職員毎に異なり、これを加えて算出すると男女間の給与差が正しく把握できないため除外している。

【全職員】任期の定めのない常勤職員以外の職員は、任期の定めのない常勤職員に比べ給与額が低い。この任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女別人数について、女性職員が多く（男44人、女79人）、全職員数で割合を算出した場合に女性平均給与額を引き下げていることが主な原因

役職段階別の男女の給与の差異が大きく表れている層についての分析結果

【本庁部局長・次長相当職の差の理由】女性職員が0人のため、0%。

勤続年数別の男女の給与の差異が大きく表れている層についての分析結果

【36年以上の差の理由】年度途中の退職者（男性2人）により、男性の給与の総額が減少し、女性の給与の総額を下回ったことが主な原因

【21～25年の差の理由】女性の役職は18人中行政職Ⅱ（1人）・主査（7人）・係長（10人）で占めていることに対し、男性の役職では23人中主査（1人）・係長（19人）・課長補佐（3人）で占めていることが主な原因

【16～20年の差の理由】男性職員の非固定的給与（時間外勤務手当等）の差が乖離（男性年平均額238,017円に対し、女性年平均額169,087円）していることが原因

【11～15年の差の理由】育休により年間途中に無給期間のある女性が2人いることが主な原因

【6～10年の差の理由】女性の役職は25人中主事（3人）・主任（17人）・主査（5人）で占めていることに対し、男性の役職では34人中主事（2人）・主任（20人）・主査（10人）・係長（2人）で占めていることのほか、男性職員の非固定的給与（時間外勤務手当等）の差が乖離（男性年平均額177,698円に対し、女性年平均額146,422円）していることが原因

【1～5年の差の理由】育休により年間途中に無給期間のある女性が2人いることのほか、勤続年数の多い女性職員が男性に比べ少ない職員層であること（例えば、勤続年数が長いほど給料額は比例し高くなる傾向があるが、勤続年数4～5年の男性職員数16人に対し、女性職員数は4人）が主な原因

出典：愛媛県伊予市HP（令和5年度実績）

- 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日閣議決定）に定める政府目標の達成に向けた、女性職員の登用拡大等
- 男女間の給与差異、管理職に占める女性職員の割合の公表義務を課すこと等の内容を盛り込んだ女性活躍推進法改正案を国会へ提出（令和7年3月）

【国家公務員関係】

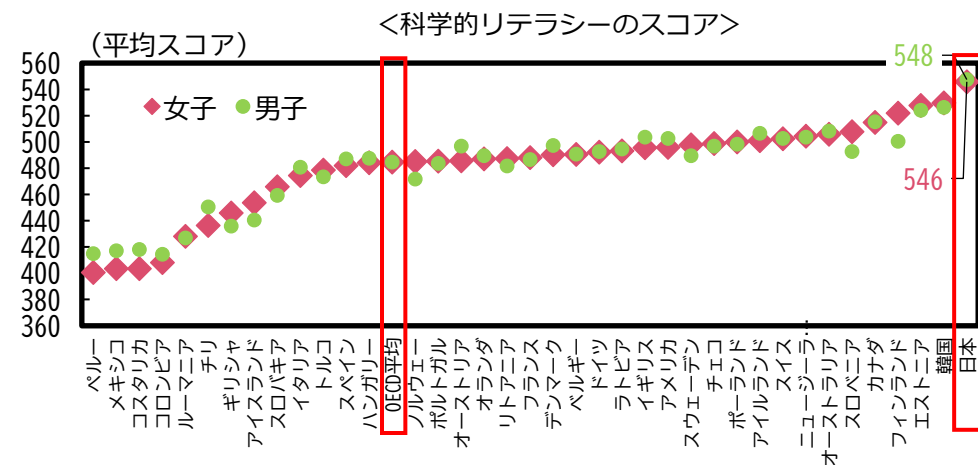
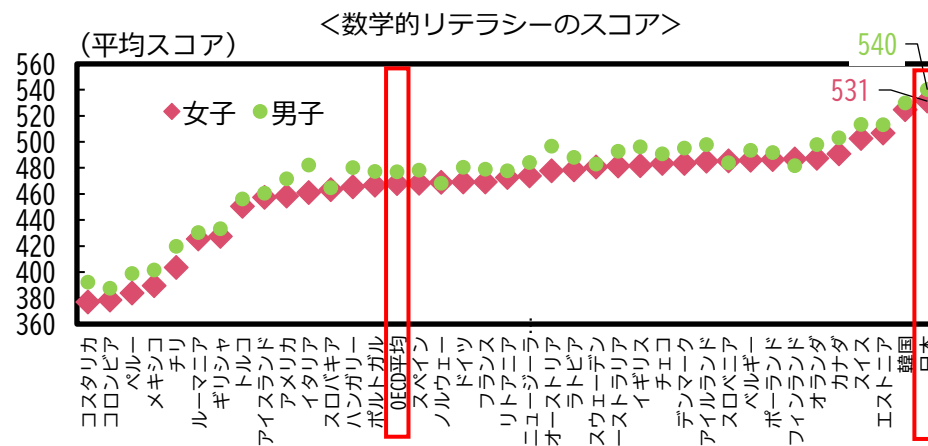
- 非常勤職員も含めた両立支援制度の拡充等の処遇改善（令和6年国家公務員育児休業法改正等、令和7年10月施行）
- 女性の割合が高いハローワーク相談員の、適切な採用プロセスを経た上での常勤化（令和6年度採用～）

【地方公務員関係】

- 給与差異の解消のため、男女間給与差異について詳細な分析を行っている地方公共団体等の好事例の展開等
- 非常勤職員も含めた両立支援制度の拡充等の処遇改善（令和6年地方公務員育児休業法改正等、令和7年10月施行）
- 会計年度任用職員については、期末手当に加え、勤勉手当の支給を可能とする法改正を実施（令和6年4月施行）
- 全ての自治体の臨時・非常勤の職について必要な適正化を図るため、適切な対応を行うよう総務省公務員部長通知（令和6年12月末）による助言を実施。
- 会計年度任用職員について、更なる実態把握や分析の実施を踏まえ、能力実証を経た常勤化等の処遇改善を図る。

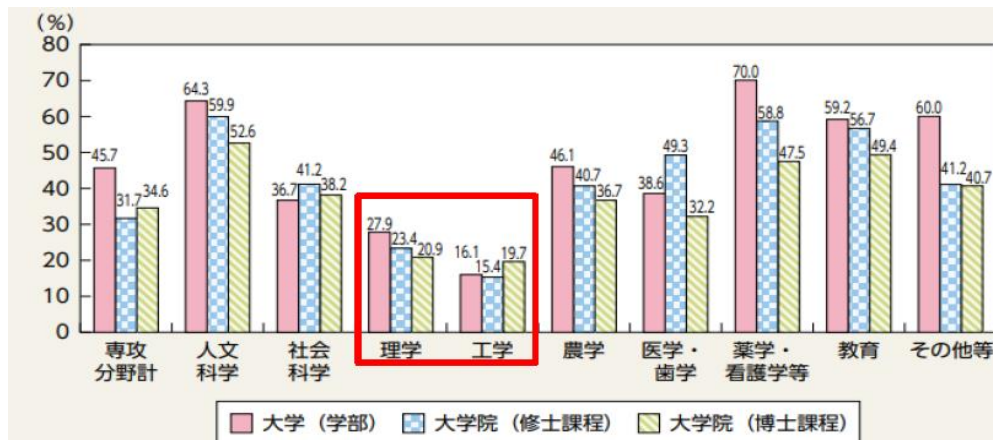
Ⅲ 教育分野における現状と課題

- ◆ 義務教育終了段階の数学的・科学的リテラシーは、男女ともに日本は世界トップレベルを安定的に維持しているが、理工系の素養があっても、理工学部を選ぶ女性は少数。
- ◆ 日本の研究者の女性割合は18.5%で諸外国と比べて群を抜いて低い。
- ◆ 教育段階が上がるにつれて、教員全体の女性割合が低くなる傾向にあるほか、「男性のほうが女性より管理職に向いている」「理数系の教科は男子児童生徒の方が能力が高い」を肯定する教員が4分の1程度存在し、20歳代女性教員はその割合が高い。



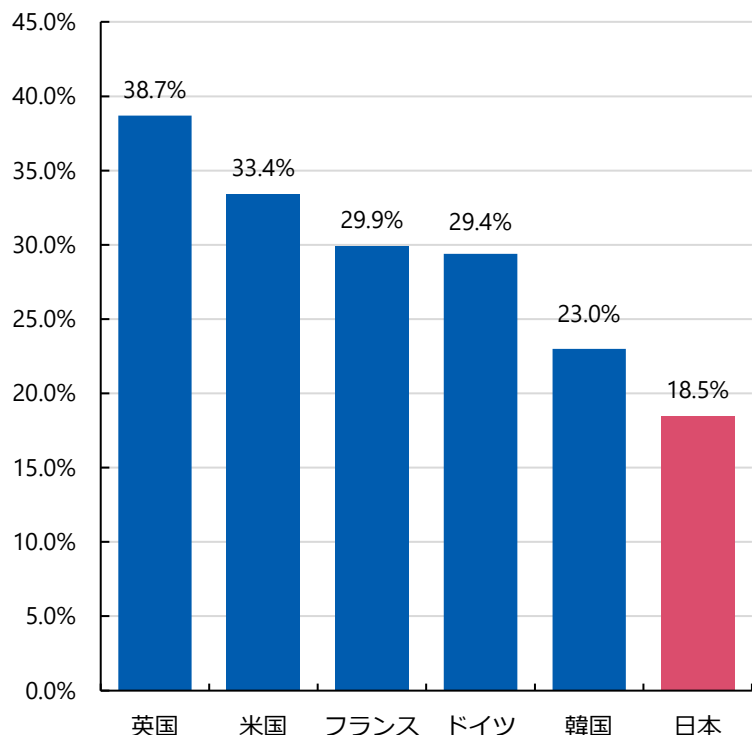
(備考) OECD PISA 2022、OECD Dashboard on Gender Gapsにより作成。

＜大学（学部）及び大学院（修士課程、博士課程）学生に占める女子学生の割合＞



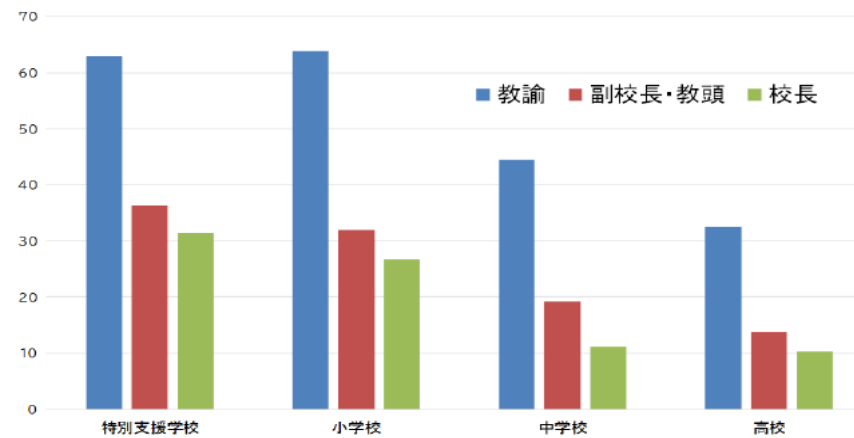
- (備考) 1. 文部科学省「学校基本統計」（令和5（2023）年度）より作成。
 2. その他等は、大学（学部）及び大学院（修士課程）は、「商船」、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。大学院（博士課程）は、商船の学生がいないため、「家政」、「芸術」及び「その他」の合計。
 3. 大学（学部）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」、「看護学」及び「その他」の合計。大学院（修士課程、博士課程）の「薬学・看護学等」の数値は、「薬学」及び「その他」の合計。

<研究者に占める女性の割合>



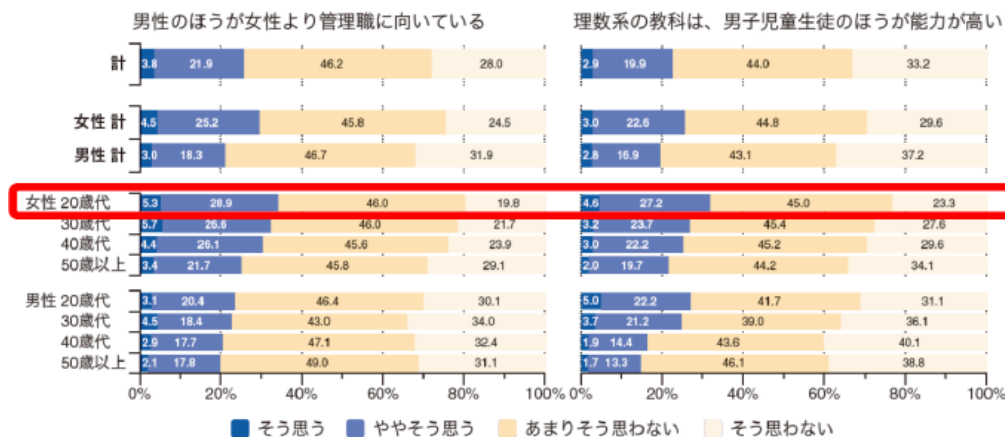
(出典) 総務省「2024年(令和6年)科学技術研究調査」(日本)、
「Main Science and Technology Indicators」(英国、韓国、フランス、ドイツ)、
「Science and Engineering Indicators」(米国)を基に文部科学省作成

<女性教員割合(校種別・職種別)>



(出所) 第9回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 河野銀子様提出資料
(文部科学統計要覧(令和6年)の「教員数」もとに算出・作図。)
注)「主幹教諭」「指導教諭」「助教諭」等は「教諭」に含まない。データは国立・公立・私立の計。

<「男性のほうが女性より管理職に向いている」「理数系の教科は、男子児童生徒のほうが能力が高い」と回答した小中学校の教員>



(出所) 第9回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 河野銀子様提出資料
(独) 国立女性教育会館(2018)「学校教員のキャリアと生活に関する調査」結果の概要 p11、図15)
注) 調査対象は、小中学校教員。

Ⅲ 教育分野の課題に対する取組

<理工系に進む女子生徒・女子学生に関する取組>

- 理工系分野へ進む女子中高生を増やすための以下のような支援を行う大学等への支援（令和7年度より実施拠点を拡大）
 - ・ 科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生などと女子中高生との交流機会の提供
 - ・ 保護者向けのシンポジウム、出前授業や企業見学等
- 理工系分野における女子を含む大学における入学者の多様性確保に向けた選抜が可能であることの明確化（「大学入学者選抜実施要項」）
- 意欲ある大学・高専におけるデジタル・グリーン等の成長分野への学部転換等に必要な経費の支援
- NPOや県教育委員会等が連携し、プログラミングの研修やロールモデルに出会う機会を提供するなど、中高生段階での理系進路選択の促進

<女性研究者への支援>

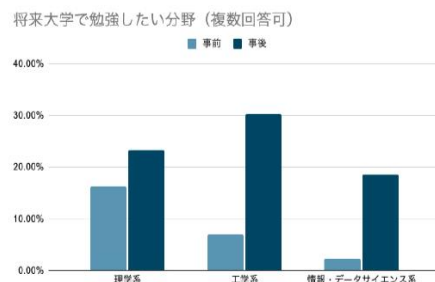
- 研究環境のダイバーシティ実現のための以下のような支援を行う大学等への支援
 - ・ 男女双方の研究者に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援
 - ・ 女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与
 - ・ 女子を含む博士後期課程学生への経済的支援の充実等
- 男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備

<教育分野におけるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組>

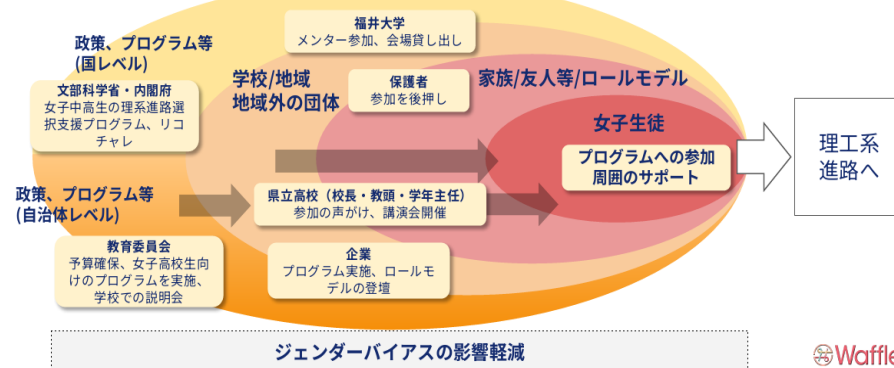
- 教員向けのアンコンシャス・バイアス解消のための研修・教育プログラムの普及

参考：NPOと福井県教育委員会の連携

- 課題：数学・理科の成績は全国トップクラスだが理工学部の女性比率が著しく低い
- 対策：2023年度より、県教育委員会が県立6校の女子高校生向けに「ふくいGirls未来のテックリーダー」プロジェクトを開始。東京・福井県内でプログラミングの研修や、ロールモデルに出会う機会を提供（7日間のプログラム）
- 成果：プロジェクト参加者の理工系への関心が2倍に



国・自治体レベルの政策にさまざまなステークホルダーが協力することで、理工系を進路の選択肢に入れる女子生徒の増加を期待



<第6回 山口一男氏（シカゴ大学教授/経済産業研究所客員研究員）>

- ◆ 学校教育課程を通じて、男女の平等化が生まれるどころか、男女のステレオタイプ（理系は男子に向いていて、女子に向いていない）がむしろ強化されている。家庭においても、父親がSTEM系のスキルの高い職についていると子供もそうなりやすい「世襲効果」は、日本では男子（息子）のみに見られ、女子（娘）には見られない。

<第9回 河野銀子氏（九州大学 男女共同参画推進室教授）>

- ◆ 国民の7割は、学校教育は「男女の地位が平等」だと思っているが、教育分野のジェンダーギャップ指数の内、第三段階教育（大学等が含まれる）の指数は146カ国中107位と低い順位。また、教育分野は、政治分野や経済分野よりも、都道府県格差が大きい（教員や学校管理職、教育委員の男女比率等）。
- ◆ ジェンダーだけでなく、地域といったファクターを加味することも必要。例えば、大学進学率には都道府県による大きな差があるが、大学収容力や親世代の女性大卒率が大学進学率に影響していることなども念頭に、地域や家庭の資源が豊富でない女子生徒への支援が必要。

Ⅳ 地域における現状と課題

◆ 都道府県ごとに状況は異なるが、女性の管理職割合が低く、勤続年数の男女差が大きい県ほど賃金格差が大きい傾向。

図1：男女間賃金格差（男性＝100）

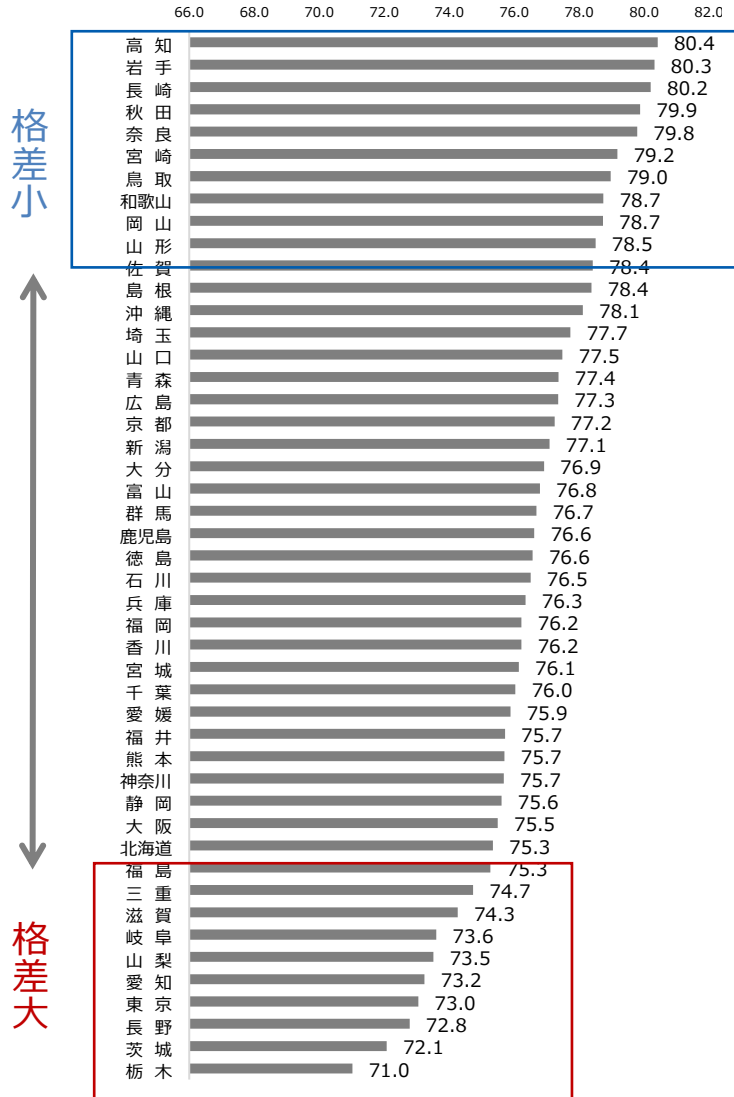
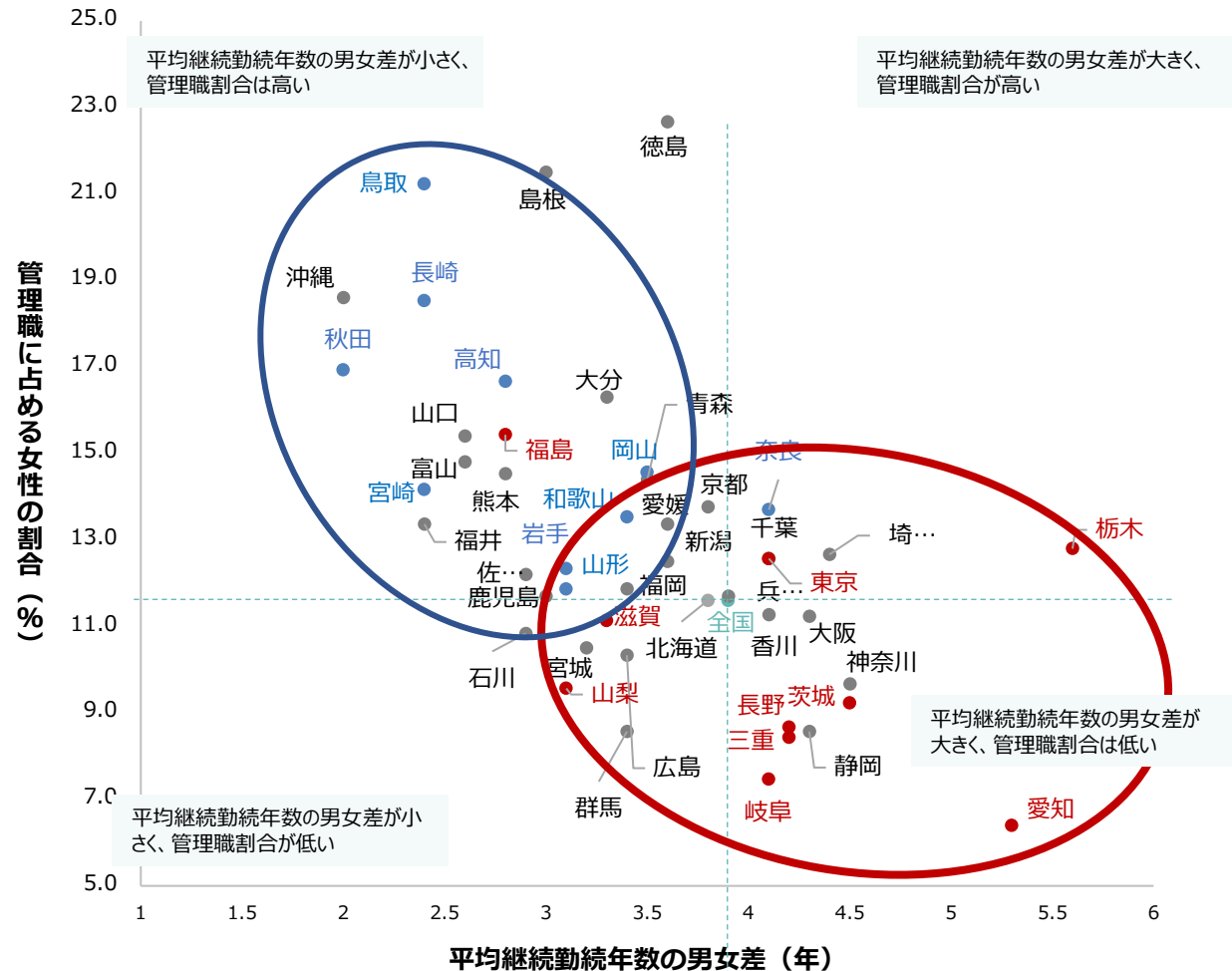


図2：平均継続勤続年数の男女差と管理職に占める女性の割合



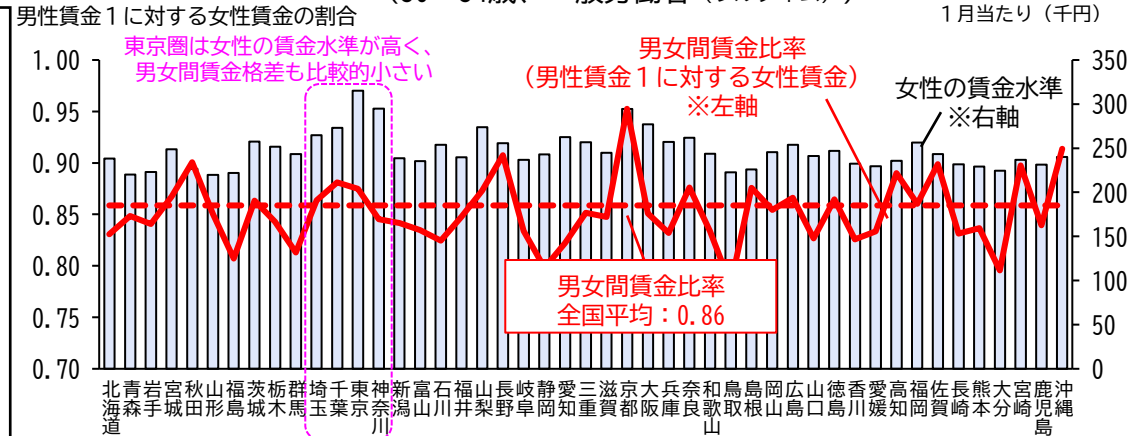
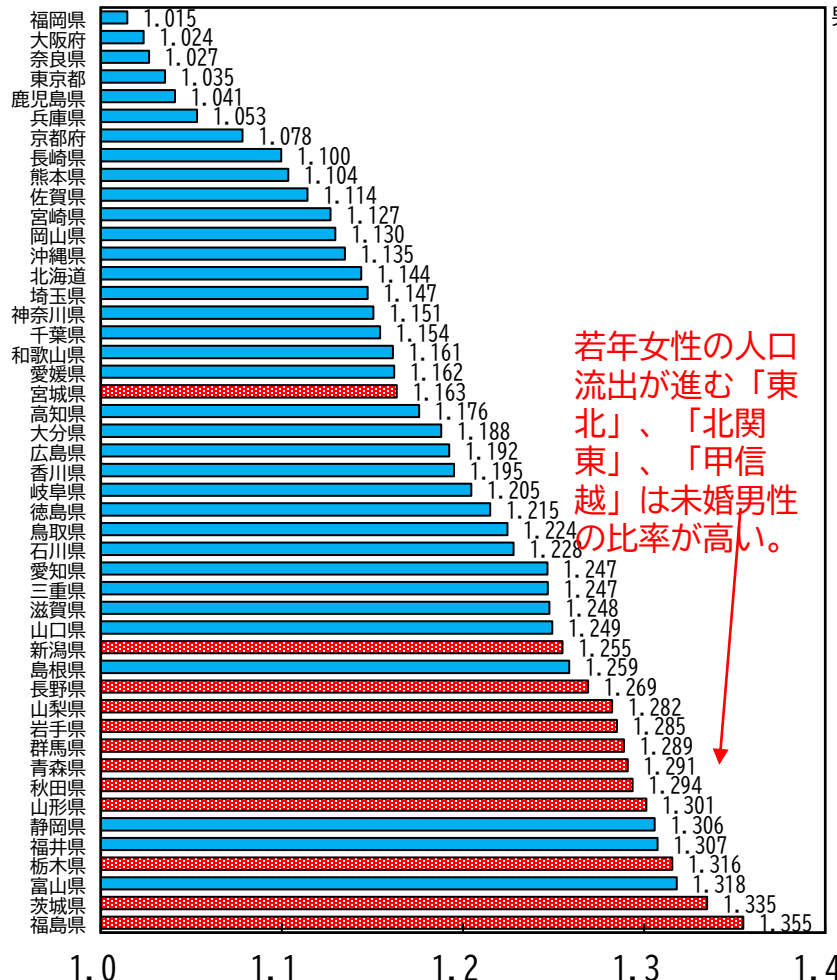
（資料出所）図1、図2共に厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和5年）により作成

（注1）図1の男女間賃金格差とは、一般労働者について、男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額の値をいう。

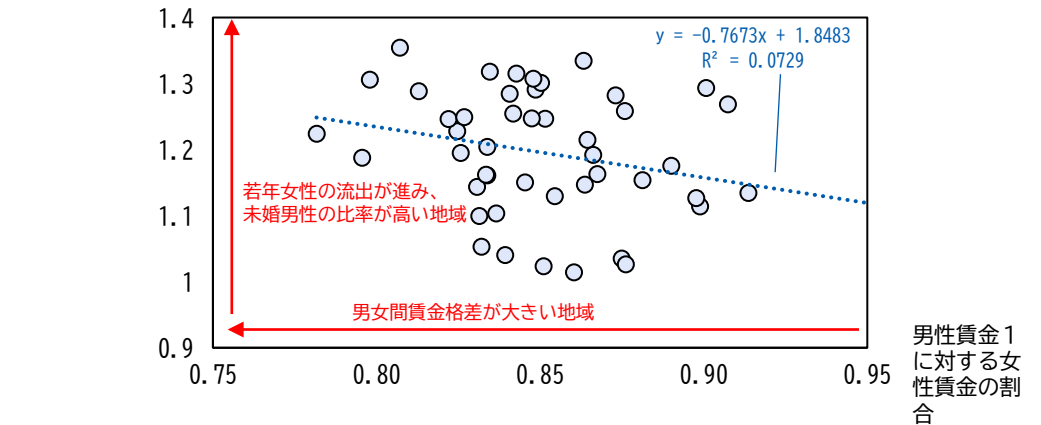
（注2）図2の青字は男女間賃金格差の小さい上位10県、赤字は男女賃金格差の大きい上位10県を指す。

- ◆ 若年女性が大都市圏に流出した結果、一部地域で未婚者の男女比の不均衡が存在。（※1.2を上回る県は23県、1.3を上回る県は7県）
- ◆ 若年女性の流出にはさまざまな要因が考えられるが、未婚者の男女比の不均衡と各地域における男女間賃金格差の間には、緩やかな相関関係が観察される。男女間賃金格差への対応を含め、女性が地域で活躍しやすい環境をつくることは、地域経済の長期的な持続性を高める上でも重要。

1 図：20～34歳未婚者の男女比（女性1に対する男性の数）（令和2年） 2 図：男女間賃金格差と女性の所定内給与の地域差（令和6年）
（30～34歳、一般労働者（フルタイム））



3 図：男女間賃金格差と未婚者の男女比の関係



（備考）1. 1 図は、内閣府政策統括官（経済財政分析）「地域の経済2023 -地域における人手不足問題の現状と課題-」（令和5年12月）より。総務省「令和2年国勢調査」により作成。赤色は、東北、北関東、甲信越の県。

2. 2 図は、厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」により作成。 3. 3 図は、1 図の「20～34歳の未婚者の男女比」と2 図の「男女間賃金比率」の関係性を示したものの。

Ⅳ 地域における課題に対する取組

● 愛知県及び栃木県における「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」(※)の実施

※ 地域の関係者が一丸となって、働きやすい職場環境の整備やアンコンシャス・バイアスの解消など女性が一層活躍できる環境の整備に取り組めるよう、働きかけを実施。

<女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in愛知～(令和6年9月12日)>

出席者：矢田内閣総理大臣補佐官、愛知県副知事、愛知県経営者協会副会長、愛知県内企業（東海東京証券株式会社、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社、碧海信用金庫、株式会社デンソー）の経営者、労働者の皆さま、内閣府（地方創生推進事務局）、厚生労働省、愛知労働局

<女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in栃木～(令和6年9月19日)>

出席者：矢田内閣総理大臣補佐官、栃木県産業労働観光部長、栃木経営者協会専務理事、栃木県内企業（株式会社足利銀行、エム・イー・エム・シー株式会社、とちぎコープ生活協同組合）の経営者、労働者の皆さま、内閣府（地方創生推進事務局）、厚生労働省、栃木労働局



←女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話
～in愛知～



←女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話
～in栃木～

● 第10回PTにおいて、平井鳥取県知事より「鳥取県「令和の改新」県民会議」や「鳥取方式短時間勤務正社員」といった鳥取県独自の女性活躍推進や会計年度任用職員の働き方改革に関する取組について紹介。

● 「若者や女性にも選ばれる地方づくり」のため、本PTの成果を活用して、地域間・男女間における賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善、女性のL字カーブ解消、男性の育児休業の取得促進の推進といった課題の解決に向けた地域の取組を国として実務的にサポートする。まずは先行可能な地域からの実践を促進し、全国的に取組を広げていくことを目指す。

官民一体で女性活躍推進 「女星活躍とっとり会議」

経済団体・行政等が一丸となり、女性活躍を推進！
女性活躍の後押しとして、男性従業員の育児休業
取得促進も議論 ⇒ 第2次女性活躍推進計画を改訂
女性リーダーの育成や「イクボス・ファミボス」の普及拡大

従来の「イクボス」推進に加え、平成29年5月に「ファミボス」を追加
「育児に比べ介護は表出しづらく先が見えない」等の課題意識から提案し、
働く女性のネットワークメンバーからも賛同を得たことで、鳥取県としては
「イクボス・ファミボス」の普及拡大を図っている。

鳥取県から「令和の改新」へ挑戦

人口戦略や地方創生2.0の方策を県民が主体的に考え、実行へ

鳥取県「令和の改新」県民会議を発足（1月29日）

若者・女性・まちづくり団体、県内の産業、教育、金融、労働、報道、
医療・福祉、行政 など **57団体が参画**



男女協働の未来を創造

知事直轄「男女協働未来創造本部（本部長：部長級）」の設置 **全国初**

企業や地域などで「働きづらさ」や「暮らしづらさ」の声をもとに
アンコンシャス・バイアス解消を目指した県民運動 / 職場・地域で女性が働きやすく暮らしやすい環境づくり

女性が定着する地域づくりへ

「若者・女性が働きやすい県庁」への改革推進

若手職員による県庁働き方改革緊急対策チーム

全国モデルとなり得る若者・女性が働きやすい職場づくりへ具体策を提案

特定の職種の人材確保のため「鳥取方式短時間勤務正職員」を緊急に導入（新条例）

対 象	育児等の事情による短時間勤務を希望する者 ・ 特定の資格専門職（保育士、看護師、歯科衛生士、臨床心理士等） ・ 障がいのある方
任 期	定年制（参考：会計年度任用職員は再度の任用4回まで（最長5年））
勤 務 時 間	週30時間を基本 ※「働き方支援休暇」を包括承認
給 料	勤務時間数に応じた給料表（昇給あり）
手 当	扶養手当、住居手当、通勤手当、期末勤勉手当、退職手当等を常勤職員に準じて支給

施行日 令和7年4月1日 ※希望する会計年度任用職員は選考試験を経て採用へ

勤務時間条例改正

選択的週休3日制 育児・介護職員のみ→全職員へ（フレックスタイム職員の休憩時間も柔軟化）
子育て部分休暇 小学校3年生まで→中学校3年生まで（障がいのある子は高校3年生まで）

給与条例改正 在宅勤務手当創設（月10日超を在宅勤務する場合に支給）

地域に飛び出す公務員の副業推進 服装の柔軟化、安心して仕事に取り組める職場づくり

プロジェクトチームに出席した有識者からの指摘の例

<第2回 大崎麻子氏（特定特定非営利活動法人 Gender Action Platform理事）>

- ◆ 男女間賃金格差の解消に向け、地方における取り組みも同時進行で行うべき。また、地域のリーディングカンパニーである地方銀行から取組を促進してはどうか。金融庁による地銀における人的資本アンケート調査は、性別に基づく職域分離の現状をデータと分析によって明らかにしており、有用。

<第3回 小安美和氏（株式会社 Will Lab 代表取締役）>

- ◆ 地方自治体における男女間賃金格差の解消の取組に当たっては、首長の理解とコミットメントや地域の大企業である行政組織による率先垂範が重要。男女間賃金格差をデータで把握した上で、地域の金融機関（地銀・信金）、経済団体、地域組織、教育機関、市民等と連携した取組が必要。

- ◆ 地方自治体による男女格差是正の取組として、以下のような好事例がある。

- ①自治体×事業所連携モデル : 兵庫県豊岡市 市役所＋事業所連携で推進／男女格差を可視化する従業員意識調査の実施
- ②自治体×地域づくり協議会連携モデル : 富山県南砺市 地域づくり協議会と連携し、地域の社会規範を見直し男女格差是正に取り組む
- ③働く女性連携モデル : 三重県 県内で働く女性のワーキンググループが知事に提言／施策に反映
- ④県庁主導（率先垂範）モデル : 奈良県 県庁職員の意識調査から性別役割分担意識を可視化、男女格差是正へ

参考 1 : 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームについて

- ◆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、令和 6 年 4 月 24 日、矢田稚子内閣総理大臣補佐官を座長とし、関係省庁の課長級等から構成する「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」を設置。

第 1 回（令和 6 年 4 月 24 日）※総理入り

- 厚生労働省、内閣府(男女共同参画局)から説明
- 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）

- 内閣府(経済財政分析担当)から説明
- 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）※総理入り

- 内閣府(経済財政分析担当)から説明
- 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

第 5 回（令和 6 年 8 月 6 日）

- 新構成員の紹介
- ・ 内閣府地方創生推進事務局が新たに追加
- アクションプラン策定の要請状況

第 6 回（令和 6 年 9 月 2 日）※総理入り

- ヒアリング
 - ・ 永瀬 伸子 お茶の水女子大学教授
 - ・ 山口 一男 シカゴ大学教授/経済産業研究所客員研究員
- 内閣府(経済財政分析担当)、厚生労働省から説明
- アクションプラン策定の検討状況

第 7 回（令和 6 年 9 月 20 日）

- 厚生労働省より説明
- 意見交換
- 内閣総理大臣補佐官 訓示

第 8 回（令和 6 年 11 月 29 日）

- 厚生労働省、内閣府(経済財政分析担当)から説明
- ヒアリング
 - ・ 久我 尚子 株式会社ニッセイ基礎研究所 生活研究部上席研究員
 - ・ 中村 天江 公益財団法人連合総合生活開発研究所 主幹研究員
- 意見交換

第 9 回（令和 7 年 1 月 14 日）

- 文部科学省より説明
- ヒアリング
 - ・ 河野 銀子 九州大学男女共同参画推進室教授
 - ・ 森田 久美子 特定非営利活動法人 Waffle ディレクター
- 厚生労働省、内閣人事局、総務省から説明
- 意見交換

第 10 回（令和 7 年 3 月 3 日）

- 公務部門における男女間賃金差異に関する取組について
 - ・ 平井伸治鳥取県知事から説明
 - ・ 総務省から説明
- アクションプラン策定状況について
- 男女間賃金差異分析ツール等について

第 11 回（令和 7 年 3 月 26 日）※総理入り

- ヒアリング
 - ・ 小野真紀子 サントリー食品インターナショナル株式会社 代表取締役社長
(代理：高木 祐美 サントリーホールディングス株式会社 人財戦略本部 D E I 推進部長)
 - ・ 矢澤 潤子 全日本空輸株式会社 取締役常務執行役員
 - ・ 小安 美和 株式会社 Will Lab 代表取締役
- 報告

参考 2 : 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム構成員

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

内閣府地方創生推進事務局審議官

文部科学省総合教育政策局長

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

内閣府地方創生推進事務局参事官

総務省自治行政局公務員部公務員課長

文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課長

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参事官（雇用環境政策担当）

厚生労働省大臣官房企画官（雇用環境・均等局総務課、職業生活
両立課、有期・短時間労働課併任）

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

厚生労働省政策統括官付参事官（総合政策統括担当）

農林水産省大臣官房新事業・食品産業部食品製造課長

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

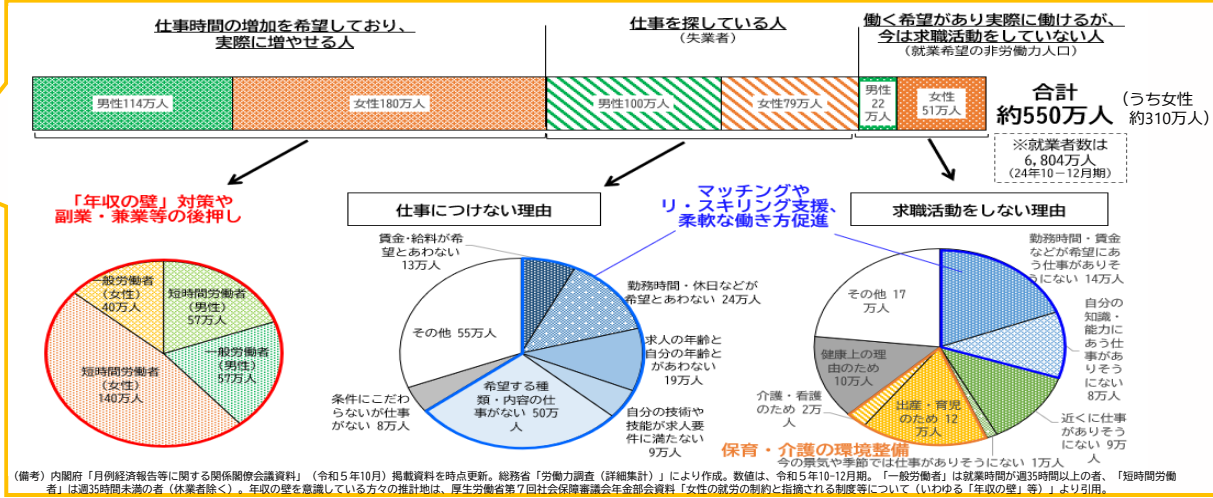
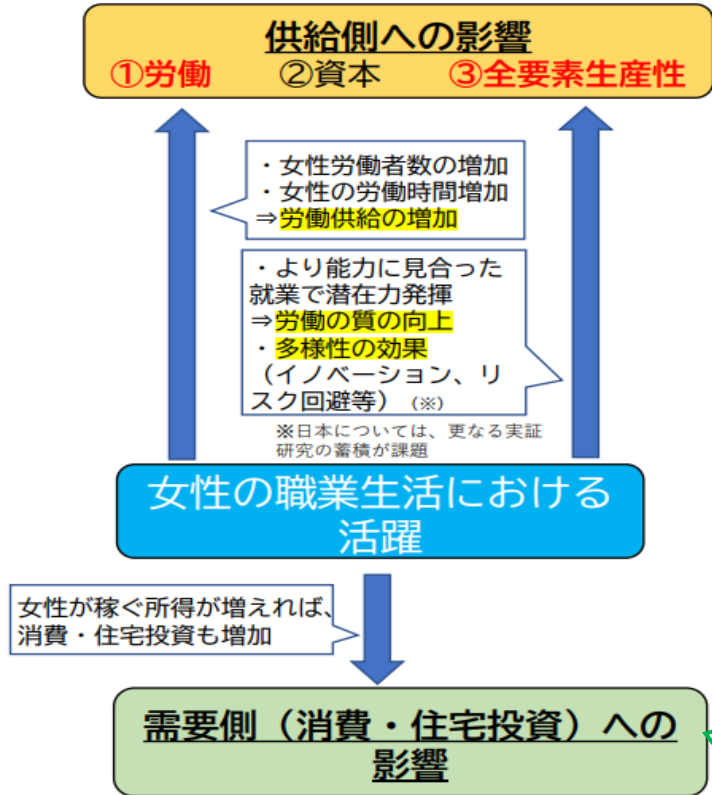
国土交通省総合政策局バリアフリー政策課長

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 参考資料集

女性活躍推進の経済的意義（労働供給増・生産性向上・消費拡大）

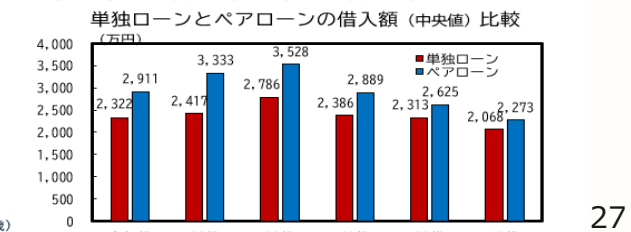
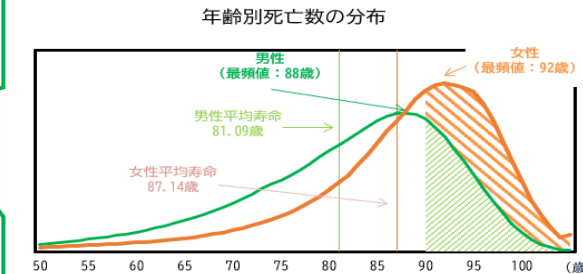
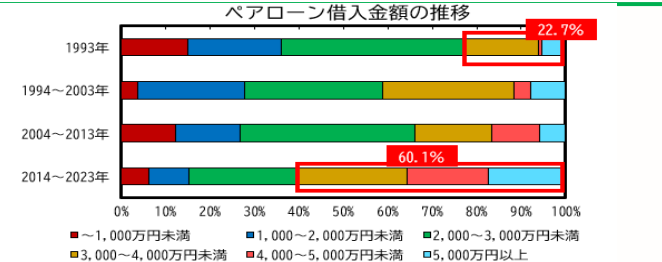
- ◆ 女性活躍の推進は、
 - ・ 供給面からみれば、追加的に働くことを希望している女性が約310万人存在していることから、人口減少下での労働供給増加が期待できる。
 - ・ 生産性からみれば、管理職等として意思決定に女性が参画することが経営に多様性をもたらし、ひいては我が国経済における生産性を高め、イノベーションを促進することも期待される。
 - ・ 需要面からみれば、女性の所得向上は、消費や住宅投資の拡大が期待できる。

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



世帯主男女別所得と消費性向

世帯主	男	女
実収入（円）	491,016	299,886
可処分所得（円）	404,080	252,648
消費支出（円）	262,442	189,912
平均消費性向（％）	64.9	75.2



（備考）内閣府「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料」（令和5年11月）掲載資料を時点更新。

女性活躍推進の経済的意義（女性の非正規雇用の正規転換）

- ◆ 非正規雇用で働く女性の正規転換のマクロ経済的な効果として、
 - ・ 供給面で、労働時間の増加に伴う労働供給の押上げ、より能力に見合った就業や多様性の確保による生産性の向上、
 - ・ 需要面で、賃金上昇により女性の稼得する所得が増加し、消費及び住宅投資の増加が期待。とりわけ、正規転換により将来にわたる収入の見通しが立てやすくなることにより、消費が活発になる可能性。
 - ・ 財政面でも、貧困に陥るリスクの低減を通じた将来の歳出の抑制や、社会保障の支え手の増加が期待。

非正規雇用の正規雇用への転換による効果（マクロ経済への効果）（イメージ）

供給側への影響

①労働 ②資本 ③生産性

- ・ 労働時間の増加
⇒ 労働供給の増加

※ 女性の月労働時間
正規雇用（フルタイム）：172時間
非正規雇用（フルタイム）：166時間
非正規雇用（短時間労働者）：77時間
（出典）令和5年賃金構造基本調査（注2）

- ・ より能力に見合った就業で潜在力発揮
⇒ 労働の質の向上

※ 特に中高年の女性は、高い教育水準を有しているにもかかわらず非正規として就業している割合が高く、潜在力への期待が高い。

- ・ 多様性の確保
⇒ イノベーション、企業業績の向上

※ 女性の正規雇用や管理職が増加し、多様性が確保されることにより、イノベーションが促され、生産性と企業業績を向上させる可能性。

財政への影響

より多くの女性が非正規雇用から正規雇用へ転換

- ・ 女性が稼ぐ所得（生涯年収）の増加
⇒ 消費・住宅投資の増加

- ・ 将来の収入確保の見通しが高まることによる消費の増加（恒常所得仮説）

- ・ 女性が稼ぐ所得（生涯年収）の増加
⇒ 貧困リスクの低減 ⇒ 将来の財政支出の抑制

※ 貧困に陥るリスクの低減による将来の財政支出の抑制。社会保険への適用者拡大による支え手の増加。

需要側（個人消費・住宅投資）への影響

（備考）令和5年経済財政白書、高村静（2016年）「企業における多様な人材の活用：女性人材・外国人材に着目して」RIETI Discussion Paper Series、山口晃（2022年）「女性役員比率の労働生産性へ与える効果及びイノベーション実現との関係」NISTEP DISCUSSION PAPERを参考に作成。本スライドは女性の非正規雇用から正規雇用への転換の効果を示したイメージであり、想定されるパス等を含め、すべての効果を網羅的に示したのではない点には留意が必要。

（注1）恒常所得仮説とは、消費は、一時的な可処分所得の変動ではなく、生涯を通じた所得見通しの変化に影響されるという考え。

（注2）月間労働時間の計算方法は、フルタイムは「所定内実労働時間数」と「超過実労働時間数」の合計で、短時間労働者は「実労働日数」と「1日当たり所定内実労働時間数」の積。正規雇用（フルタイム）の所定内実労働時間数は164時間、非正規雇用（フルタイム）の所定内実労働時間数は159時間。

女性活躍推進の経済的意義（世帯の生涯可処分所得）

- ◆ 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かった場合に比べ、生涯可処分所得が約1.7億円多い試算となっている。

<前提> 夫婦・こども2人世帯・29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②では第2子が6歳で復職。 (億円)

	①就労継続		②離職後再就職			③再就職なし
	ケース①-A 就労継続・ 正社員	ケース①-B 就労継続・ 非正規(フルタイム)	ケース②-A 再就職・ 正社員	ケース②-B 再就職・ パート・ 「年収の壁」範囲内 (100万円)	ケース②-C 再就職・ パート・ 「年収の壁」超え (150万円)	ケース③ 離職後・ 再就職なし
世帯の生涯可処分所得	4.92	4.05	4.41	3.52	3.64	3.25
ケース①-Aとの差	—	-0.87	-0.51	-1.40	-1.28	-1.67
世帯の給与所得等 (税・社会保険料控除後)	3.48	2.92	3.11	2.52	2.56	2.25
世帯の退職金所得 (税・社会保険料控除後)	0.45	0.22	0.37	0.23	0.23	0.23
世帯の年金所得 (税・社会保険料控除後)	0.99	0.90	0.93	0.77	0.84	0.76

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。世帯の給与所得等は22歳～64歳までの世帯の可処分所得の合計であり、給与所得の他に出産育児一時金、育児休業給付金、児童手当が含まれる。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。

女性活躍推進の経済的意義

(「年収の壁」を超えて働いた場合の生涯可処分所得増)

◆ 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150万円で働く場合、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、「年収の壁」内で働く場合と比べ世帯の生涯可処分所得は合計1,200万円増加。時給増により、更に所得が増える可能性。年収200万円で働く場合、世帯の可処分所得は合計2,200万円増加。

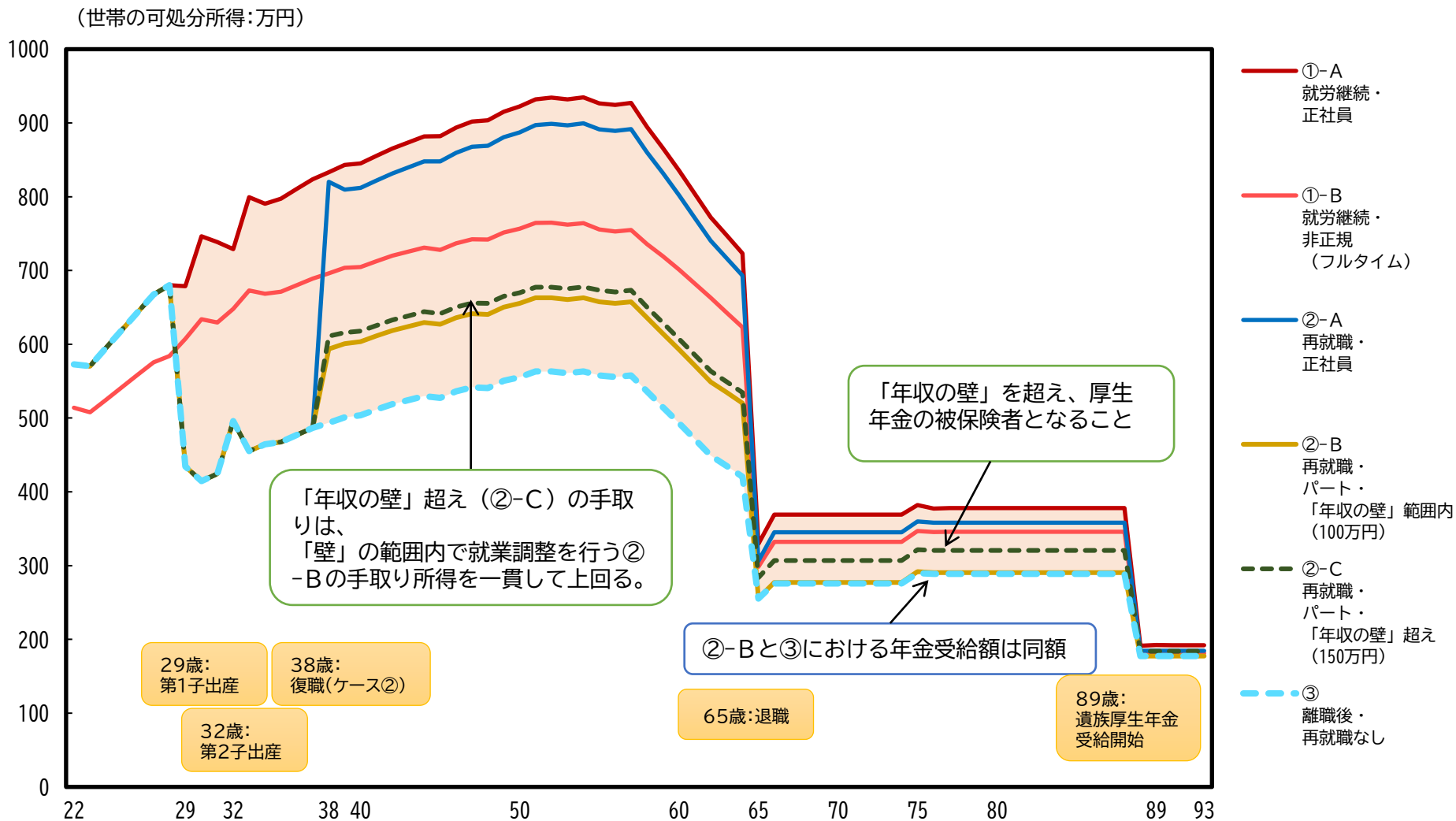
表:パート再就職の場合の可処分所得の試算

	ケース②-B 年収100万円	ケース②-C 年収150万円	<参考> 年収200万円	
妻の給与所得 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約2,700万円	約3,300万円	約4,300万円	合計 ・ケース②-B:約5,500万円 ・ケース②-C:約6,900万円 ・参考ケース:約8,100万円
妻の年金所得 (税・社会保険料控除後)	約2,800万円	約3,600万円	約3,800万円	
夫の配偶者手当受給額 〔パート再就職後・ 税・社会保険料控除後〕	約220万円	—	—	・企業の配偶者手当(年11.9万円と仮定)、 夫の配偶者控除/特別控除額の減少分、 世帯の所得は減少。
夫の配偶者控除・ 配偶者特別控除による受益額	約200万円	約200万円	約20万円	
ケース②-Bとの 世帯の可処分所得の差	—	約1,200万円	約2,200万円	※夫の配偶者控除・配偶者特別控除額に ついては、ケース②-Bと②-Cでは同額。
1日の労働時間 (週5日勤務の場合)	時給1,125円と仮定 〔令和5年賃金構造基本統計調査: 短時間労働者・学歴計・女性・産業計・企業規模計 1時間当たり所定内給与額〕			・なお、一定時間以上勤務するパート社員 には、スキル向上・時給増の機会が増加する 可能性。 例)社内研修・社内資格を通じた時給の増加
	3.4時間程度	5.1時間程度	6.8時間程度	

(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」・国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」・全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。労働時間は年52週・週5日勤務として試算。時給は1時間当たり所定内給与額の中央値。なお、1時間当たりの所定内給与額の平均値は1,312円。四捨五入の関係で、合計や差分の値が合わない場合がある。一定時間以上勤務するパート社員の時給増の例については、厚生労働省「認定社内検定活用事例集」を参考とした。
令和3年「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、有期雇用パートタイムで働き、かつ、配偶者がいる女性のうち、就業調整をしている人は26.4%。「年収の壁」を意識せずに働く人が増えれば、生涯可処分所得が増加。年収100万円の場合には配偶者手当が支給されると仮定したが、配偶者手当を支給する企業が近年減少傾向(2014年:71%→2023年:56%)であることに留意。今回の試算には含まれていないが、「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用を進めることで、「手取り」収入を減らさずに労働者が社会保険適用対象となることも可能。

女性活躍推進の経済的意義（出産後の働き方別世帯の可処分所得）

- ◆ 女性の出産後の働き方別 世帯の可処分所得の試算を年齢による推移でみると、就労による手取り所得に加えて、高齢期に受け取る年金受給額に差が生じる。

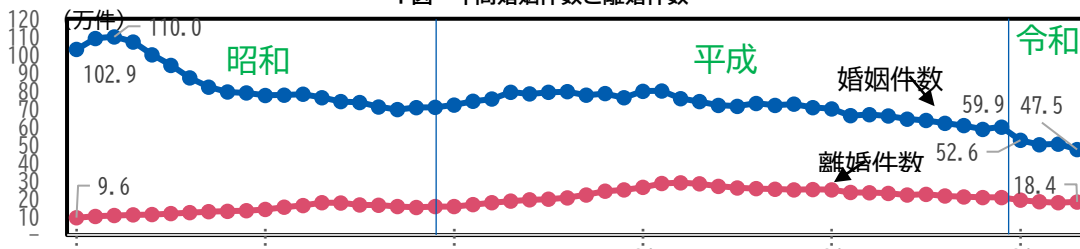


(備考) 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計」「公的年金シミュレーター」「育児休業制度 特設サイト」「国民健康保険事業年報 令和3年度」「後期高齢者医療の保険料について」「令和2年就労条件総合調査」「令和6年度 介護納付金の算定について(報告)」、中央労働委員会「令和5年賃金事情等総合調査」、国税庁「タックスアンサー」、総務省「地方税制度」、日本年金機構「厚生年金保険料表」「被保険者・被扶養者関係(資格取得・喪失等)」、全国健康保険協会「第109回全国健康保険協会運営委員会 参考資料1」、人事院「令和5年職種別民間給与実態調査」より作成。住民税が前年の所得に応じてかかると試算しているため、復職直後・退職直後等に世帯の可処分所得が一時的に上下する傾向にある。当グラフからは退職金は除いている。

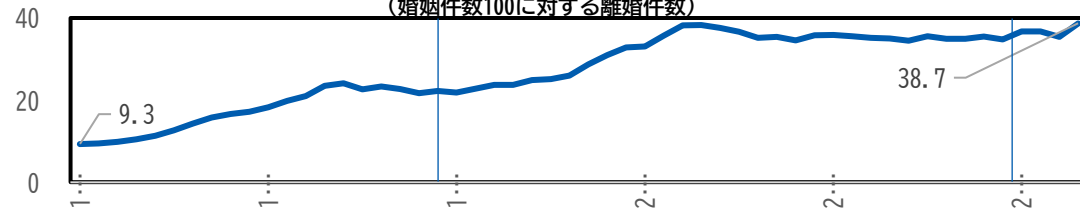
女性活躍推進の経済的意義（貧困リスクの低減）

- ◆ 2023年度の婚姻件数は47万件、離婚件数は18万件（1図）。直近20年間は、離婚件数は、婚姻件数のおおむね3分の1で推移している（2図）。
- ◆ 結婚している女性（25歳～64歳）の最終学歴と所得を見ると、高校卒業者の7割、専門学校・短大等高専卒業者の6割は所得が200万円未満。大学・大学院卒業者で所得が200万円未満の割合は、35歳以上で5割。
- ◆ 国際的にみると、高齢者（66歳以上）の相対的貧困率は、女性の方が男性よりも高い水準にある。日本の高齢者の相対的貧困率は、女性が22.8%、男性が16.6%と、いずれもOECD平均を上回る。

1図 年間婚姻件数と離婚件数



2図 結婚・離婚比率
(婚姻件数100に対する離婚件数)

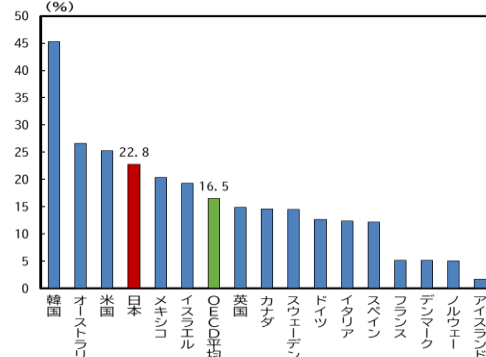
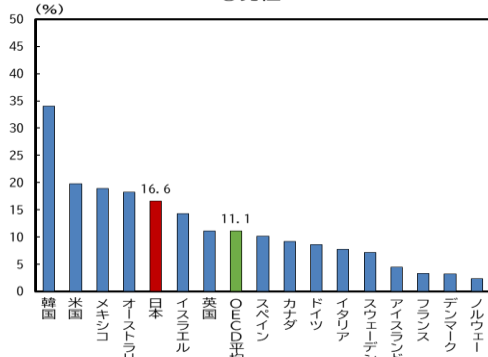


(備考) 1図～2図は厚生労働省「人口動態統計」により作成。

①男性

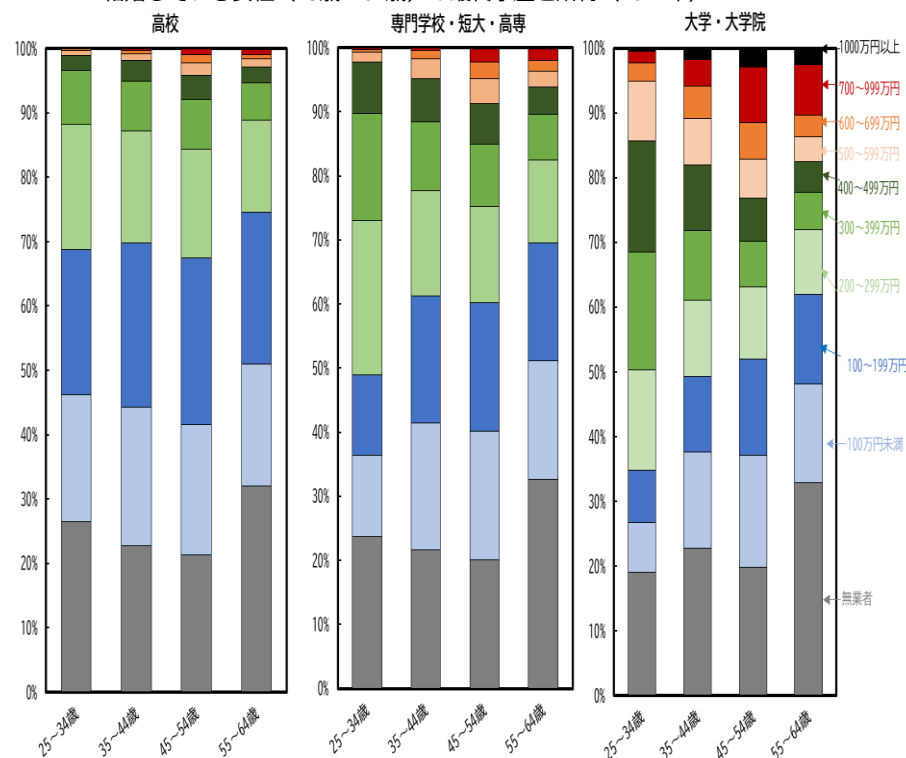
高齢者の相対的貧困率

②女性



(備考) 「男女共同参画白書 令和6年版」により作成。日本については厚生労働省「国民生活基礎調査」、日本以外の国は、OECD「Pensions at a Glance 2023」により作成。日本の高齢者は65歳以上。貧困率の定義は、OECDの作成基準に基づき、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合。基本的に令和2（2020）年の数値であるが、アイスランドは平成29年（2017）年、デンマーク、フランス、ドイツは令和元（2019）年、日本、ノルウェー、スウェーデン、米 国は令和3（2021）年。

結婚している女性（25歳～64歳）の最終学歴と所得（2022年）

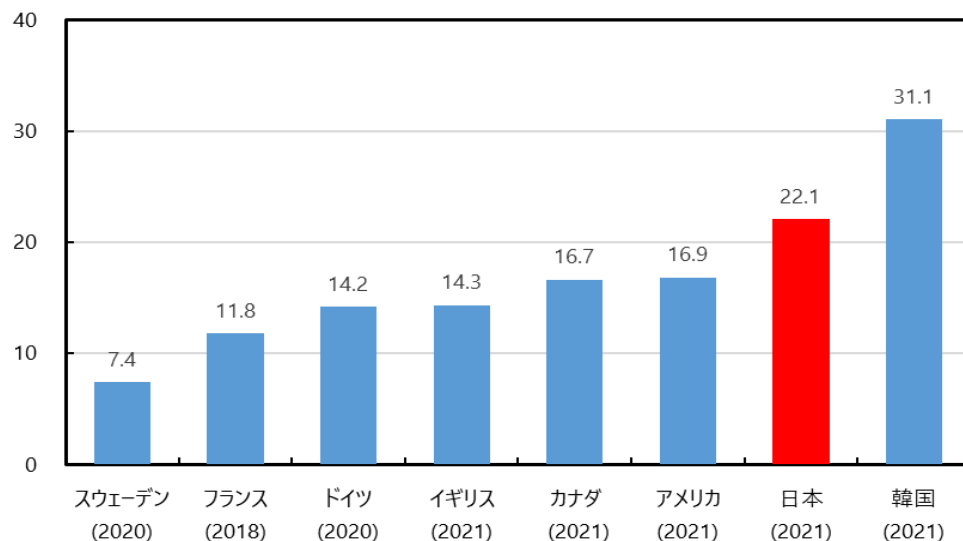


(備考) 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成。

男女間賃金差異の推移

◆ 我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、欧米諸国と比較すると依然として大きい。

男女間賃金格差（男女の中位所得の差を男性中位所得で除した数値）の国際比較

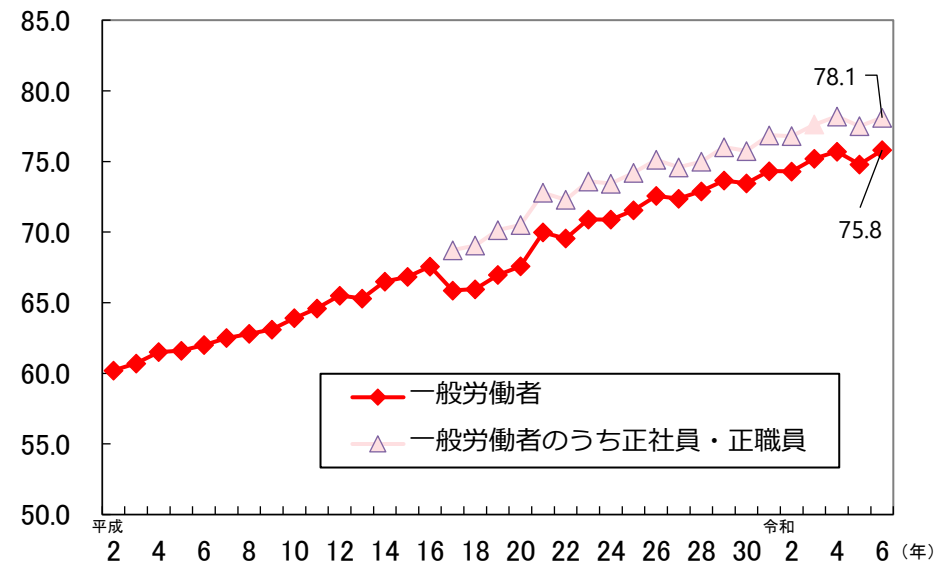


（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」より作成

（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。

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



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

- 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、賃金構造基本統計調査にて、推計方法（復元倍率）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。

産業別の男女間賃金格差（産業）

◆ 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。

＜男女間賃金格差の全産業比較（一般労働者）＞
【令和5年】

	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
鉱業、採石業、砂利採取業	82.2	83.1	66.3
建設業	73.5	73.6	71.3
製造業	68.2	72.9	75.6
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業、郵便業	80.3	83.0	86.0
卸売業、小売業	71.1	76.2	78.2
金融業、保険業	61.5	61.6	70.6
不動産業、物品賃貸業	73.2	73.8	84.8
学術研究、専門・技術サービス業	72.9	74.4	64.8
宿泊業、飲食サービス業	76.4	80.1	88.1
生活関連サービス業、娯楽業	75.1	76.9	90.9
教育、学習支援業	72.6	74.1	68.3
医療、福祉	76.5	76.9	82.4
複合サービス事業	76.3	77.9	81.6
サービス業（他に分類されないもの）	80.0	81.0	91.0

＜企業規模別（一般労働者）＞
【令和5年】

	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
企業規模計	74.8	77.5	79.8
1,000人以上	71.0	75.5	79.9
100～999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）により作成
（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

【令和6年】

	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	75.8	78.1	81.1
鉱業、採石業、砂利採取業	83.8	85.7	63.7
建設業	75.4	76.3	70.8
製造業	70.8	74.1	77.3
電気・ガス・熱供給・水道業	77.2	80.1	73.7
情報通信業	81.0	81.9	80.4
運輸業、郵便業	85.7	88.7	86.8
卸売業、小売業	69.0	73.7	77.4
金融業、保険業	62.9	63.5	57.0
不動産業、物品賃貸業	70.5	70.8	82.8
学術研究、専門・技術サービス業	73.8	75.2	71.0
宿泊業、飲食サービス業	77.6	81.0	88.1
生活関連サービス業、娯楽業	78.0	79.5	91.3
教育、学習支援業	74.7	76.4	73.6
医療、福祉	76.6	76.7	84.3
複合サービス事業	75.8	78.5	81.1
サービス業（他に分類されないもの）	80.8	82.5	91.3

【令和6年】

	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
企業規模計	75.8	78.1	81.1
1,000人以上	73.5	77.3	79.8
100～999人	76.3	77.9	82.2
10～99人	78.7	80.4	81.7

（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和6年）により作成
（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

男女間賃金差異の要因

◆ 男女間賃金格差の要因として最も大きいのは、「役職」であり、続いて「勤続年数」、「学歴」となっている。

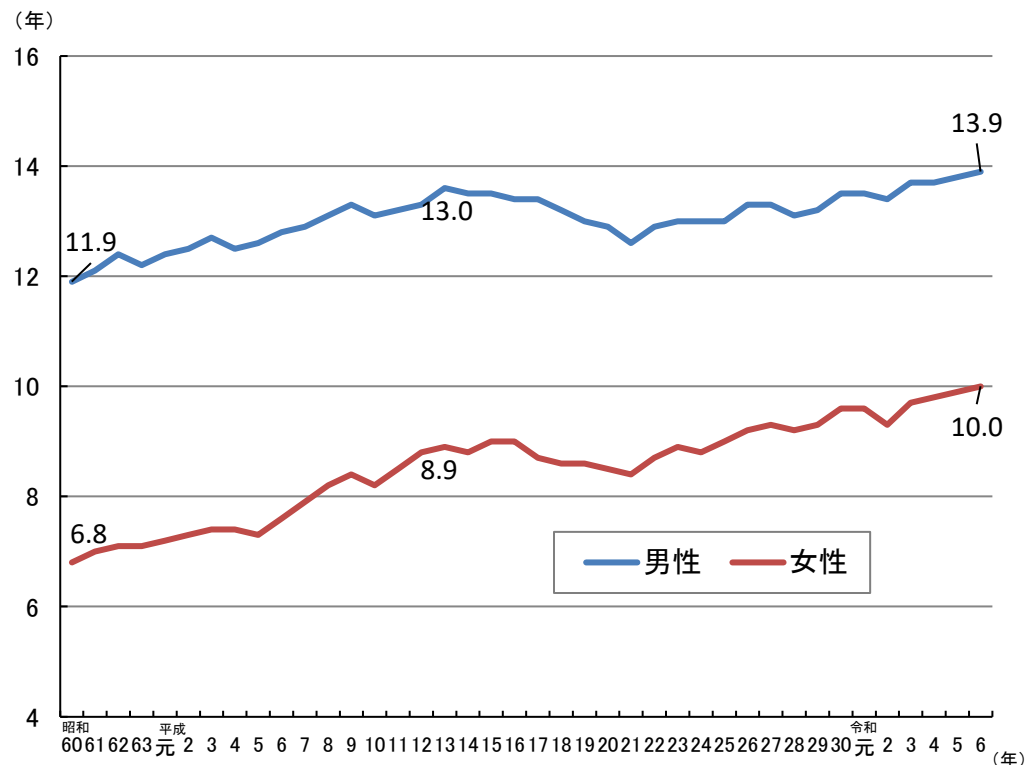
男女間賃金差異の要因(単純分析)(令和6年)

調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小 の程度 ②－①
	男女間差異 (原数値) ①	男女間差異 (調整済み) ②	
役職	75.8	84.6	8.8
勤続年数		79.4	3.6
学歴		78.0	2.2
労働時間		77.7	1.9
年齢		76.4	0.6
企業規模		75.9	0.1
産業		74.5	-1.3

(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

一般労働者の平均勤続年数の推移



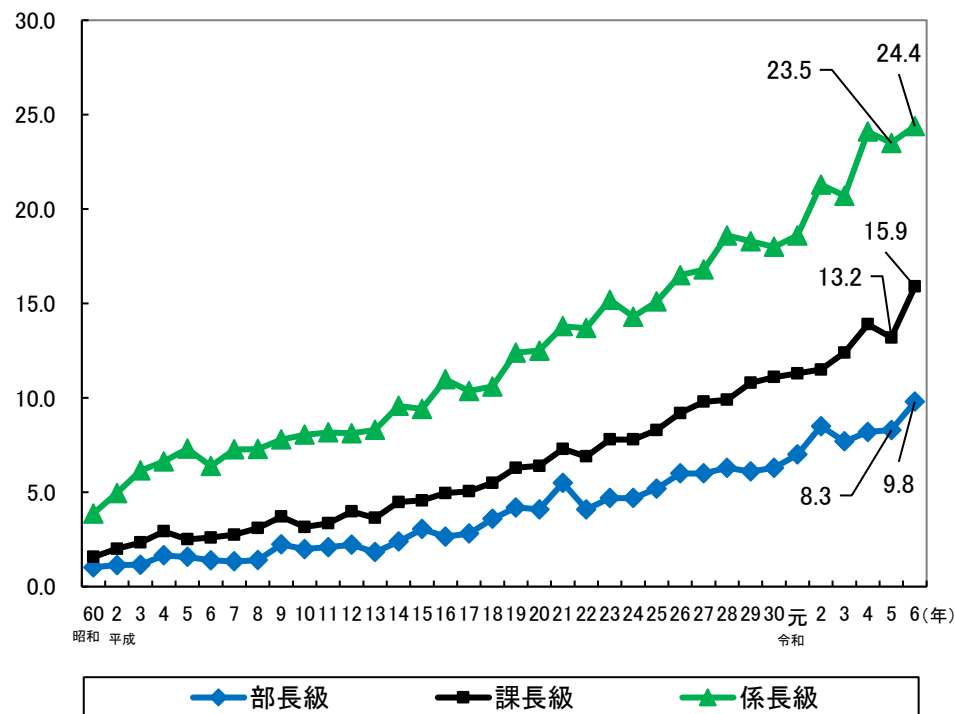
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和6年)

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。

男女間賃金差異の要因

◆ 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「賃金構造基本統計調査」(令和6年)を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

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。

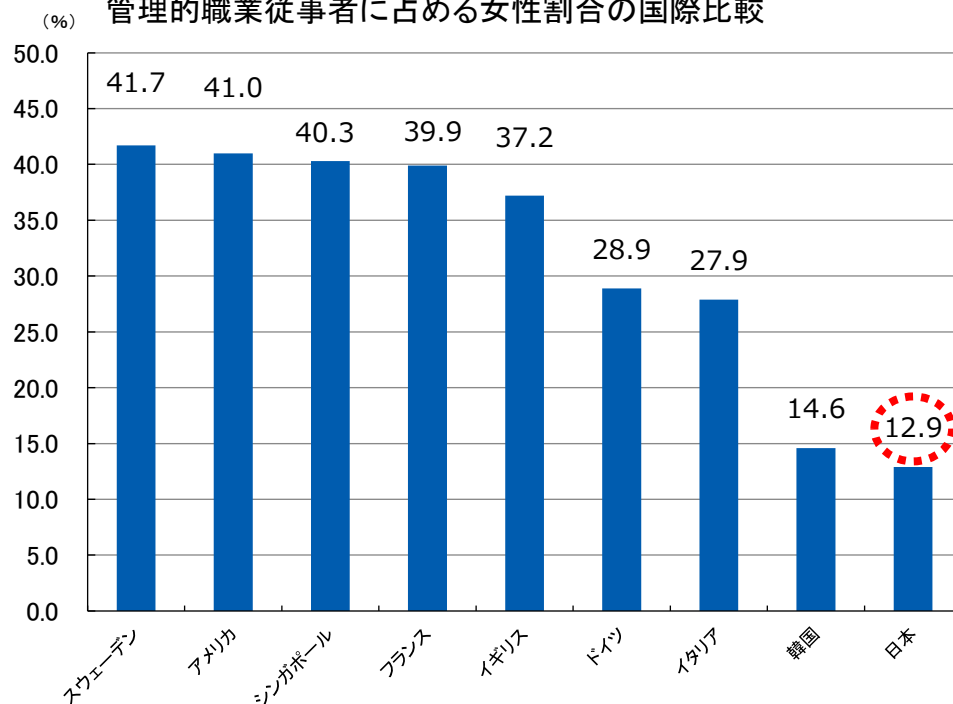
(変更前: 1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後: 1か月以上の期間を定めて雇われている者)

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2024」
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。

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。

アンコンシャス・バイアスについて

- ◆ 固定的性別役割分担意識、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。
- ◆ アンコンシャス・バイアスを背景に、勤続年数や管理職比率の差や、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。

性別役割に対する考え

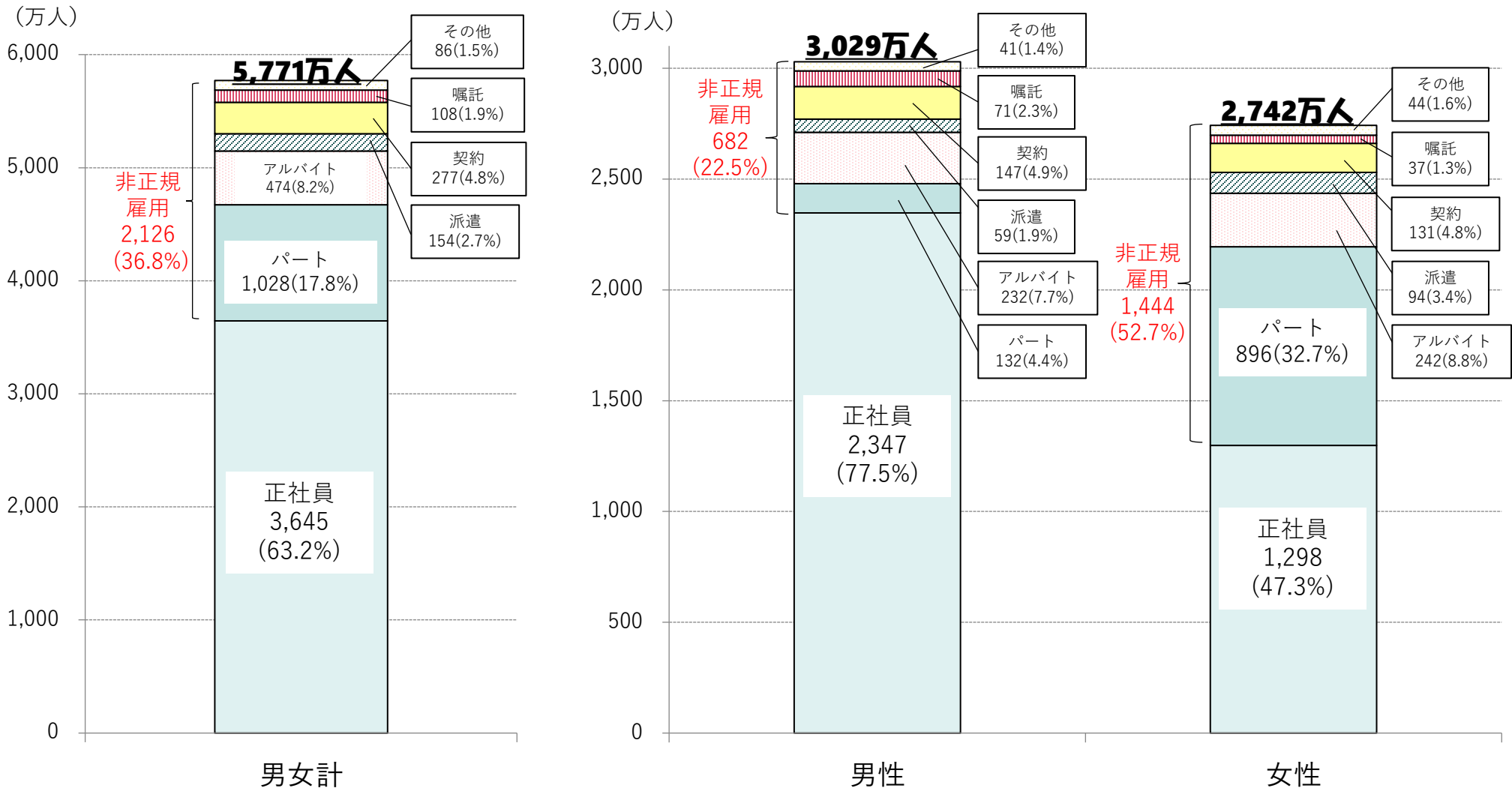
男性 上位10項目				女性 上位10項目			
回答者数：5452		(%)	(参考) 前回順位	回答者数：5384		(%)	(参考) 前回順位
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2
2	女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2	女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1
3	女性は感情的になりやすい	35.3	4	3	女性は感情的になりやすい	37.0	3
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	—
6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	33.1	—	6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	23.4	—
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21.6	5
8	男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10
9	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	—	9	組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8
10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	28.4	8	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9	8
11	家事・育児は女性がするべきだ	27.3	9	11	家事・育児は女性がするべきだ	20.7	7
14	家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	20.3	6

<職場における性別役割意識>



雇用者（役員を除く）の男女の内訳（2024年平均）

- ◆ 非正規雇用労働者の男女別の内訳をみると、男性が32.1%、女性が67.9%となっている。
- ◆ 男女別の役員を除く雇用者のうち、非正規雇用労働者の割合は、男性が22.5%、女性が52.7%となっている。



(資料出所) 総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

(注) 1) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

2) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

3) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める各雇用形態別の割合。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者の推移

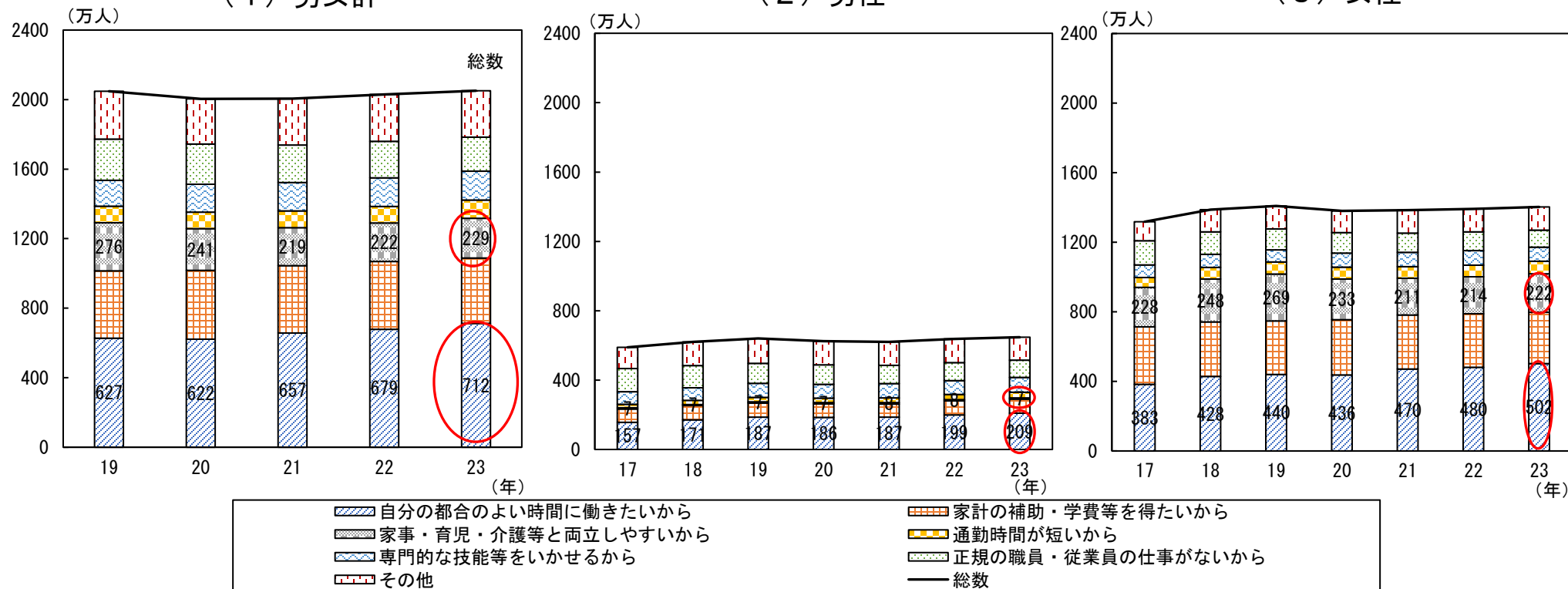
- ◆ 非正規雇用労働者を選択した理由をみると、2023年では「自分の都合のよい時間で働きたいから」が712万人(35%、男性209万人・女性502万人)、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が229万人(11%、男性7万人・女性222万人)等となっている。

現職を選択した理由別にみた非正規雇用労働者数の推移

(1) 男女計

(2) 男性

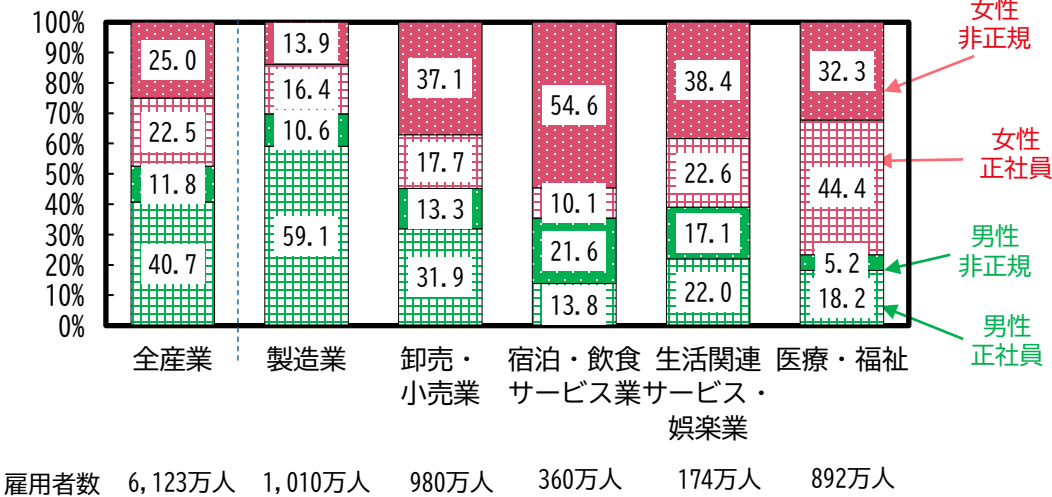
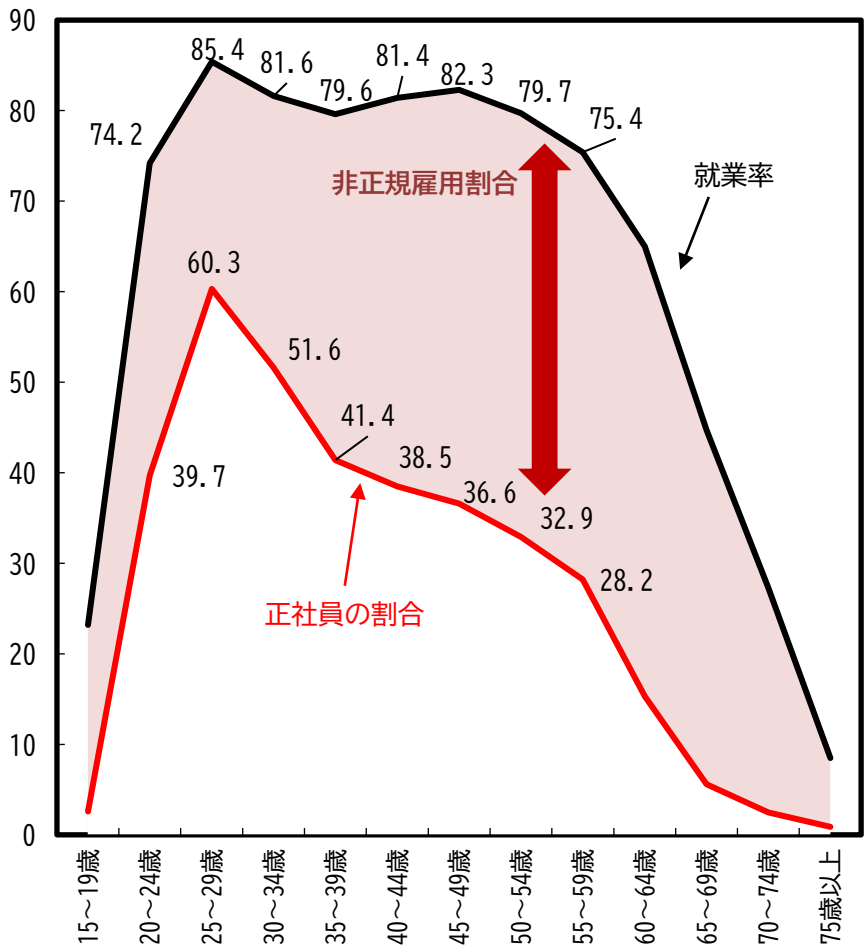
(3) 女性



女性の働き方と賃金

- ◆ 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30代以降は非正規雇用割合が高い（いわゆるL字カーブ問題）
- ◆ 女性の非正規雇用割合は、飲食・宿泊、生活関連サービス・娯楽業、卸売・小売業等の産業で高く、こうした産業における非正規雇用労働者の賃金水準は、フルタイムで年収250万円程度と正社員の6～7割の水準。

1 図：女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）（令和6年） 2 図：各産業における女性の非正規雇用者比率（令和6年）



3 図：各産業における正社員と非正規雇用者の賃金（令和6年）
（一般労働者（フルタイム）、年収換算）

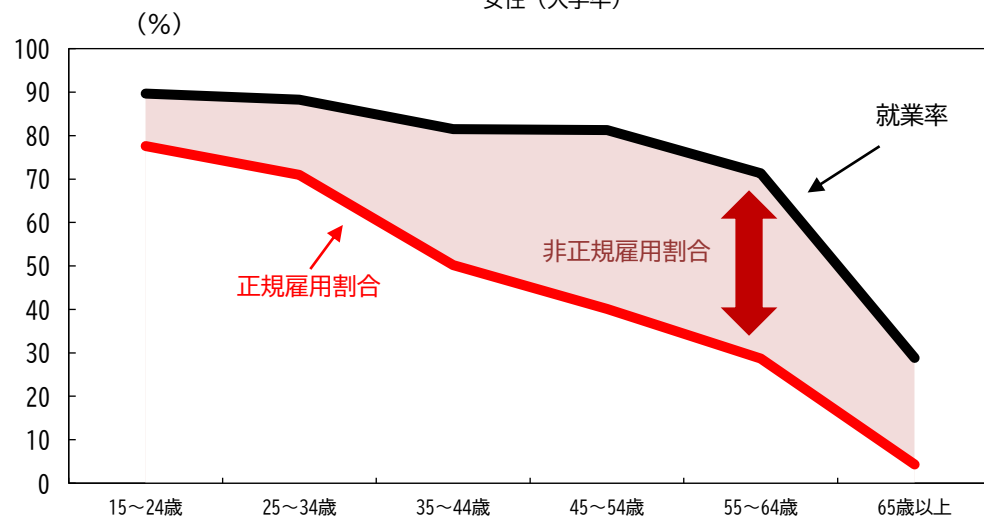
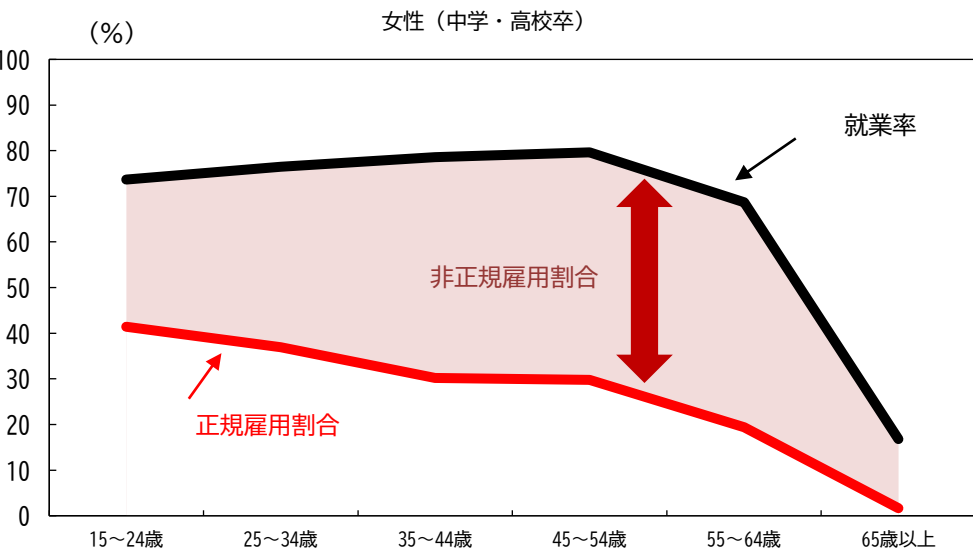
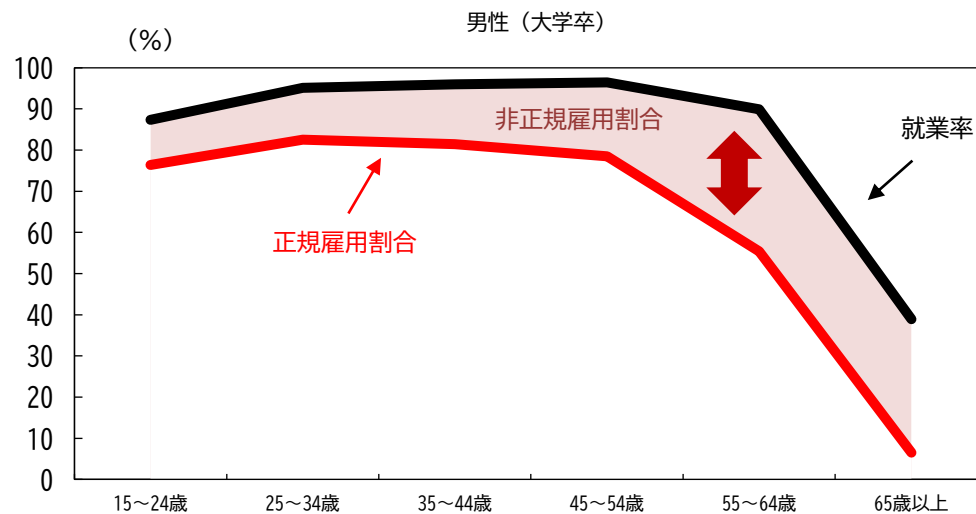
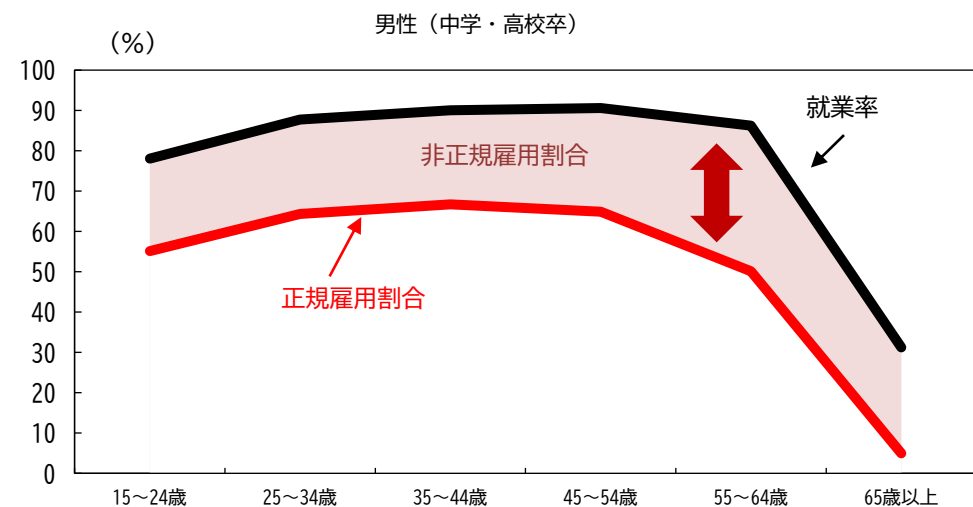
	全産業	製造業	卸売・小売	宿泊・飲食サービス	生活関連サービス・娯楽	医療・福祉
男性正社員	620万円	610万円	654万円	481万円	505万円	573万円
女性正社員	459万円	421万円	462万円	386万円	390万円	445万円
女性非正規	283万円	271万円	256万円	262万円	264万円	305万円

（備考） 1. 1、2 図は総務省「令和6年労働力調査（基本集計）」により作成。
2. 3 図は厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」により作成。さままって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額によって年収換算。

労働市場における正規・非正規雇用の状況（性別・学歴別）

- ◆ 男女の非正規雇用の割合を年齢別・学歴別にみると、男性は各年齢区分で大きな変化はないが、女性は年齢を重ねるごとに上昇傾向にある。また、高卒以下の女性については、30歳前半までの時点で、約半数が非正規雇用。

1 図：性別・学歴別の就業率と正規雇用割合（2024年）

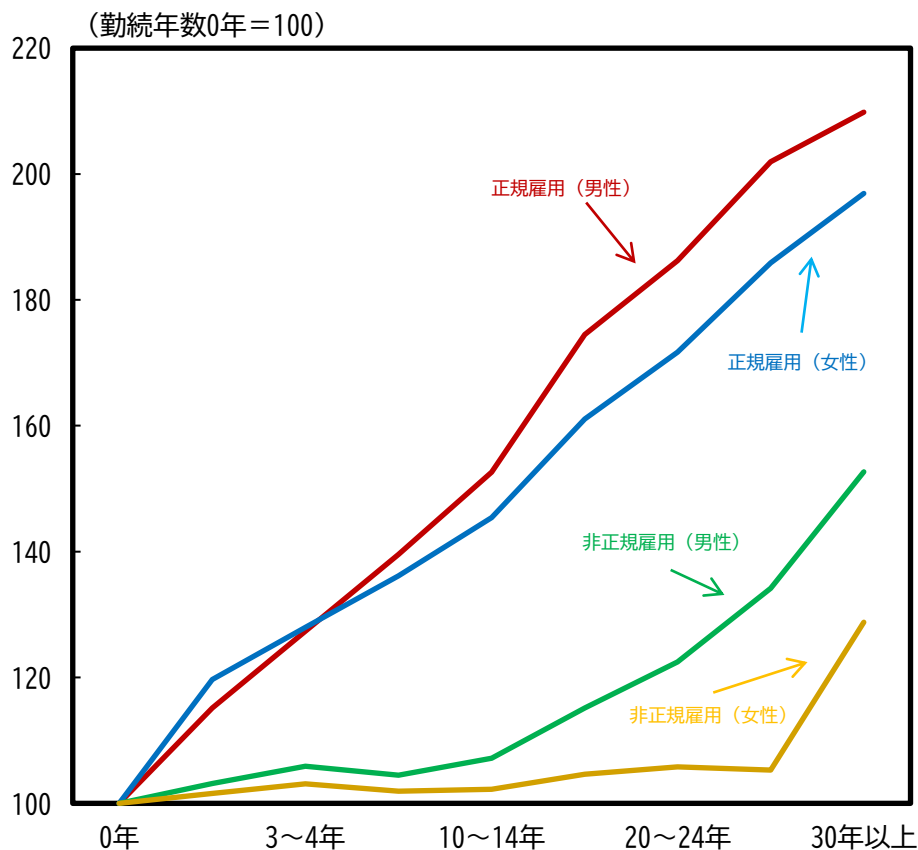


（備考）1 図は総務省「労働力調査」により作成。「中学・高校卒」は、教育区分「小学・中学・高校・旧中」の「卒業」を指す。

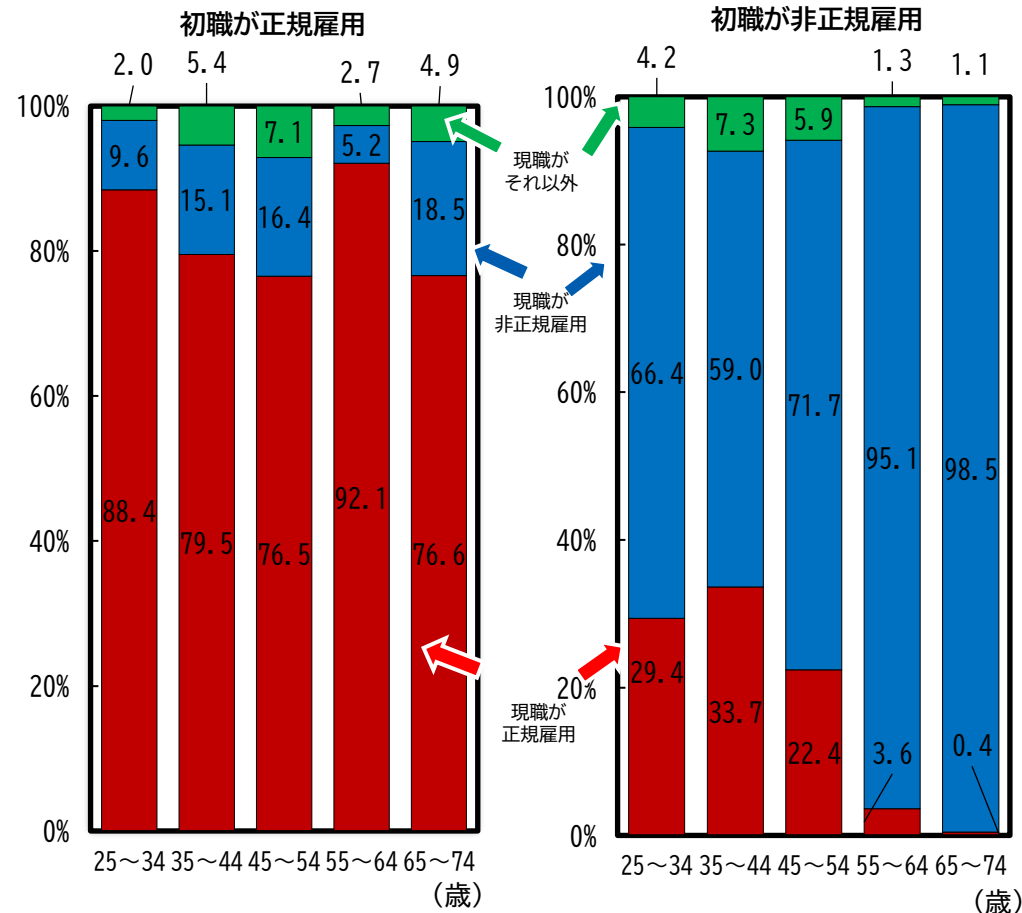
労働市場における正規・非正規雇用の状況

- ◆ 勤続年数別の賃金カーブをみると、女性の非正規雇用については勤続年数が長くなっても賃金がほとんど上昇しない（1図）
- ◆ 初職と現職の関係を見ると、初職が正規雇用の場合は全年代で7割以上が正規、初職が非正規雇用の場合は全世代で約6割以上、45歳以上では7割以上が非正規に留まっており、初職の雇用形態がその後の雇用形態に大きく影響している。（2図）

1図 勤続年数別の正規・非正規雇用の賃金カーブ
（一般労働者（フルタイム））（令和6年）



2図 初職と現職の関係（令和4年）



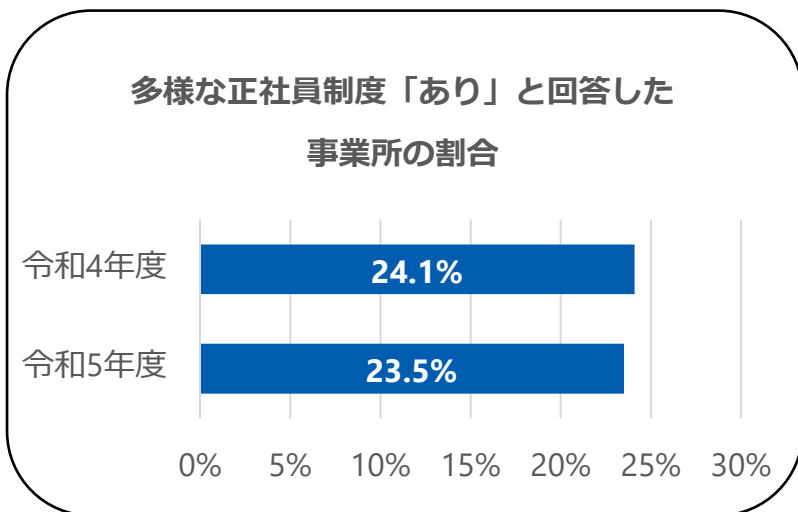
（備考）1図は、厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」により作成。正規雇用は「正社員・正社員計」、非正規雇用は「正社員・正職員以外計」を指す。

賃金は、所定内給与額×12+年間賞与その他特別給与額によって計算し、指数化。

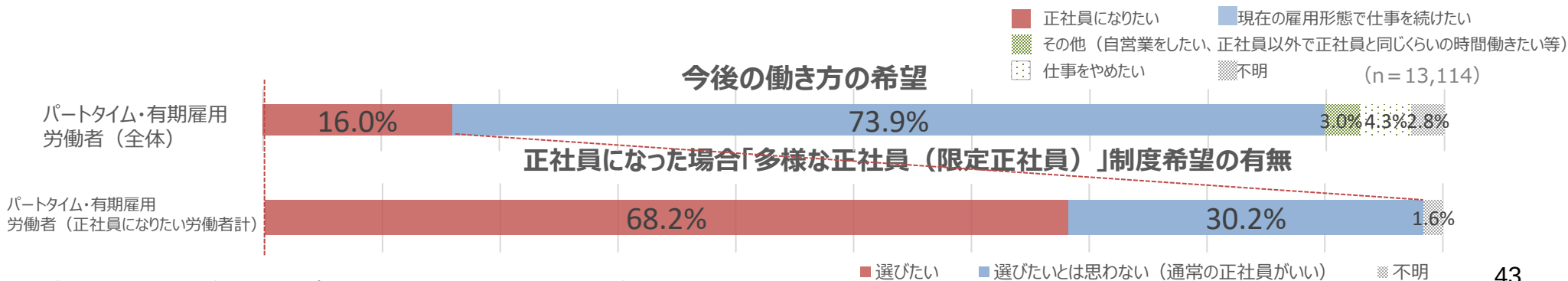
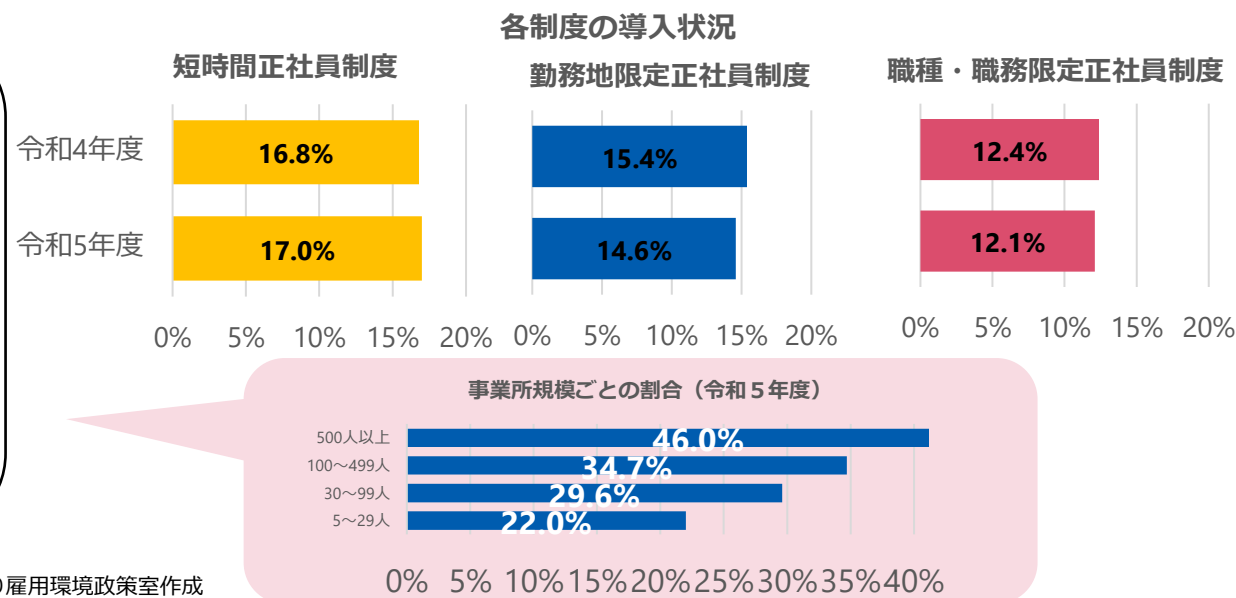
2図は、総務省「令和4年就業調整基本調査」により作成。

多様な正社員制度の導入割合

- ◆ 多様な正社員とは、従来型のいわゆる「正社員」と比べ、労働時間、勤務地、職務内容を限定して選択できる正社員をいう。
- ◆ 今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」制度を希望したいと回答した割合は68.2%。

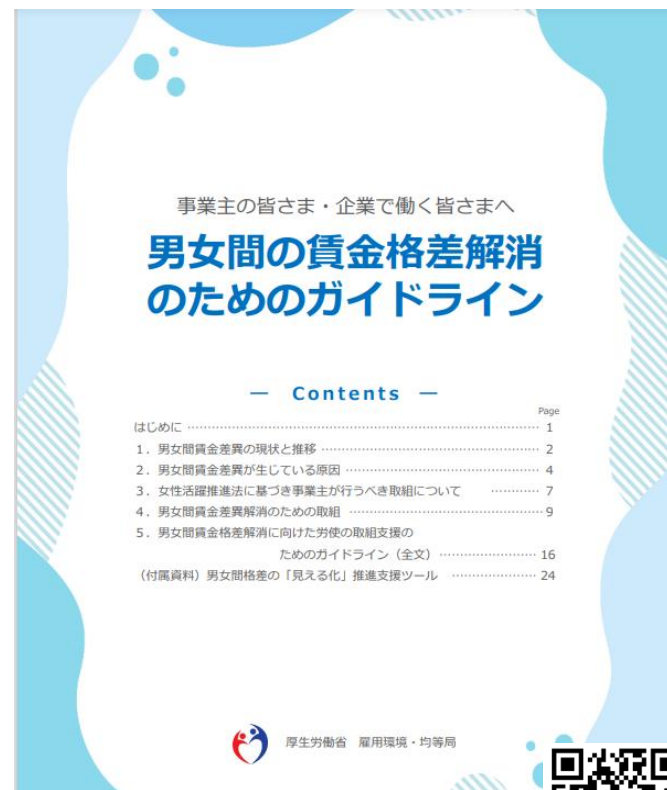
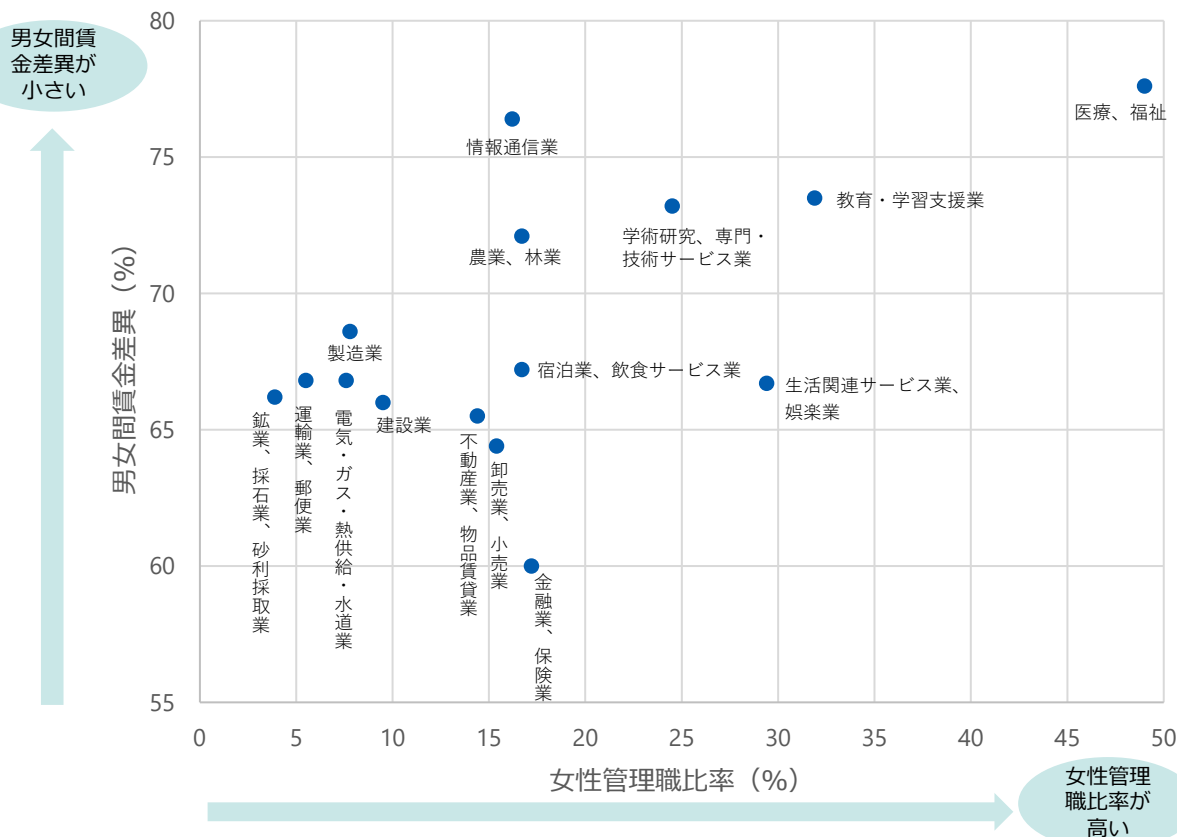


（資料出所）厚生労働省「雇用均等基本調査（令和4年度、令和5年度）」より雇用環境政策室作成



自社の男女間賃金格差の課題分析に役立つツール

- ◆ 各業界・企業においては、まず自業界・自社にどの程度男女間賃金格差が生じているかを把握し、なぜ格差が生じているのか、課題を分析した上で、当該課題に対応策を講じていくことが重要。
- ◆ その上で、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、職種の再編などの人事改革、アンコンシャス・バイアス解消を含めた意識変革、リスクリング、労働環境改善、非正規雇用労働者の処遇改善や希望者のキャリアアップ促進等に取り組むことが重要。
- ◆ その際、他産業に先行して策定される5産業（金融業・保険業、食品製造業、小売業、電気・精密業、航空運輸業）のアクションプランや「女性の活躍推進企業データベース」、男女間賃金差異分析ツール、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等が活用可能である。



※ 賃金差異は、男性を100とした場合の女性の水準。業種は日本産業標準分類（大分類）に基づき分類。
 （資料出所）女性の活躍推進企業データベースオープンデータより、厚生労働省雇用環境・均等局作成（令和6年3月31日時点）

自社の男女間賃金格差の課題分析に役立つツール

～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る。



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 1 2 3	東京都〇〇区 4 5 6
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	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%	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。

自社の男女間賃金格差の課題分析に役立つツール～男女間賃金差異分析ツール～

◆「男女間賃金差異分析ツール」 URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001429611.xlsx>



- ・ 中小企業をはじめ、企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するため、**簡易な要因分析ツールとして、「男女間賃金差異分析ツール」**を作成。
- ・ 自社の男女間賃金差異をはじめとする労務管理の基本データを入力することで、**同業種・同従業員規模の企業平均のデータと比較が可能**。これにより、自社の男女間賃金差異の現状を見える化するとともに、女性活躍に関する強みや課題を明らかにする。
- ・ 付属のパンフレットにおいて、「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた**雇用管理の見直しに係るアドバイスも掲載**。

※ さらに、より詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい事業主向けに、「**男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）**」

を刷新。従来のガイドラインに加え、新たに作成した当該ツールや行動計画策定支援マニュアルの紹介等も追加掲載。

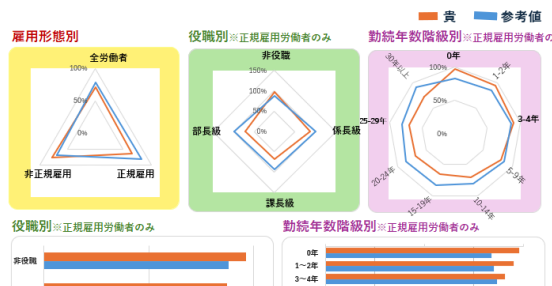
- ・ 今後、都道府県労働局における事業主支援や、中小企業等に対するコンサルティング事業において当該ツール等の活用を促進する。
- ・ **アクションプランを策定する5産業**に対しては、アクションプランに係る取組実施に際して利用可能な当該ツール等の周知を行う。他の業種においても当該ツール等の活用が図られるよう、主要経済団体等を通じた周知を図る。

「男女間賃金差異分析ツール」イメージ

男女間賃金差異分析ツール 分析結果

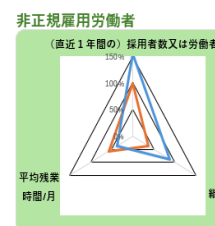
1. 男女間賃金差異

(貴社の状況)		(参考値)	
全労働者	正規雇用労働者 (正社員・正職員)	全労働者	正規雇用労働者 (正社員・正職員)
70.4%	65.3%	78.1%	82.8%
	非正規雇用労働者 (正社員・正職員以外)		非正規雇用労働者 (正社員・正職員以外)
	76.8%		69.0%

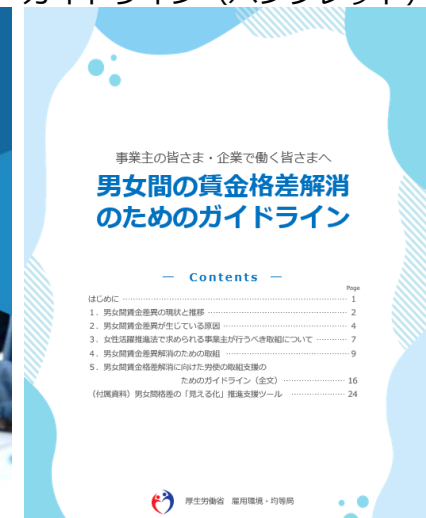


2. 男女間賃金差異が生じる要因

		※男性に対する女性の割合 (%)	
雇用形態	貴社と参考値の比較 ※採用者数(労働者数)・管理職数は参考値なし 貴社の女性(%)内は参考値 貴社の男性(%)内は参考値	貴社の女性割合 (%)	貴社の男性割合 (%)
直近1年間の採用者数	正規雇用 1人 非正規雇用 1人	100.0%	100.0%
平均勤続年数	正規雇用 12.2年(9.9年) 非正規雇用 8.4年(5.7年)	17.8年(11.4年)	68.7%
管理職数	正規雇用 2人 非正規雇用 2人	4人	50.0%
月当たりの平均残業時間	正規雇用 21.3時間(9.7時間) 非正規雇用 25.5時間(2.8時間)	45.0時間(13.4時間)	47.2%
		45.0時間(7.7時間)	56.7%



男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）



自社が取り組むに当たっての支援 ～中小企業事業主に対する情報発信・コンサルティング等の支援～

◆ 働き方改革に関するワンストップ相談窓口として、「働き方改革推進支援センター」を47都道府県に設置。

1 働き方改革推進支援センター

同一労働同一賃金の取組や非正規雇用労働者の処遇改善など、働き方改革に関する相談支援のためのワンストップ相談窓口として47都道府県に設置。

◆ 情報発信：リーフレット等の作成・配布、労働局による事業主向け利用勧奨、厚生労働省HP・働き方改革特設サイトによる周知、各種業界団体や関係機関等を通じた周知、セミナーを通じた周知、SNSなどのメディアを活用した周知 等

○実績（令和5年度）

・働き方改革特設サイトPV数：約450万件* ・セミナー開催実績：約3,300回*、参加者83,000人*

◆ 個別相談・コンサルティング：全て無料で実施。社会保険労務士等の専門家による窓口での相談、事業所への個別訪問・オンライン相談を実施。よろず支援拠点等の関係機関とも連携を図っており、必要に応じ、相互に相談者の取り次ぎ等を行っている。

○実績（令和5年度）

・個別相談：約40,000件* ・コンサルティング（訪問・オンライン）：約37,000件*

○相談内容の例

・同一労働同一賃金について、不合理な待遇差などがいないか点検してほしい。
・キャリアアップ助成金の内容や申請の際の手順について教えてほしい。

*実績の数値については、同一労働同一賃金の取組や非正規雇用労働者の処遇改善以外の件数を含む。

2 概要・スキーム、実施主体等

働き方改革推進支援センター



センター
本部



北海道
センター

〇〇県
センター

〇〇県
センター

沖縄県
センター

47都道府県センター

・サイト等の運営による周知啓発、
総合的な情報発信
・専門家研修の実施
(職務分析・職務評価等)



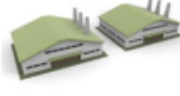
商工団体・業種別団体等

・商工団体等と連携した、中小企業等
に対するセミナーの開催

実施主体：国から民間業者へ委託

・中小企業等の求めに応じ、訪問・
オンラインコンサルティングを実施
・セミナーの実施

中小企業等



・来所、電話、メールによる相談

女性活躍推進法改正案について

- ◆ 女性活躍推進法の改正を含む「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案」について、令和7年3月11日に閣議決定。

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律案の概要

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

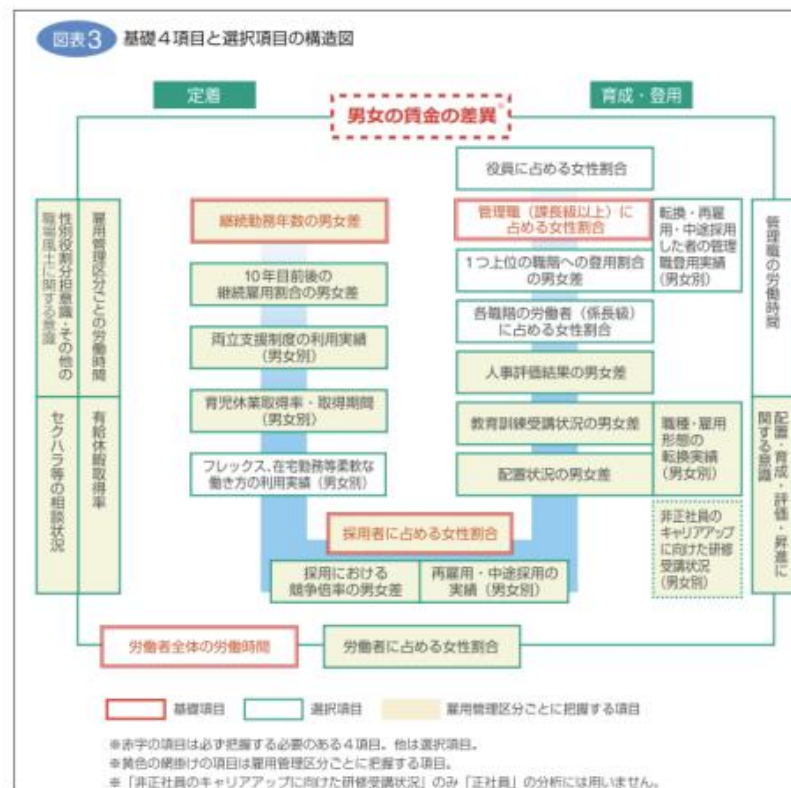
U A ゼンセンにおける賃金格差の可視化

- ◆ 男女間賃金格差を是正するための取組として、UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）においては、男女間で、賃金・定着・活躍等のどこに差があるのかを過去と比較するフォーマットを開発。具体的には、2013年と2022年を比較し、改善の状況を可視化。

事例① U A ゼンセンにおける賃金格差の可視化

第8回女性活躍PT

中村天江様 提出資料



流通部門全体における構造図（2013年、2022年）

平均賃金指数 (男性100)			
	2013年	2022年	
	77.3	81.4	

<定着> 両立に関連する指標			
平均勤続年数	2013年	2022年	
男女差	4.6年	4.2年	
男性	16.5年	16.9年	
女性	11.9年	12.6年	
10年目定着率	2013年	2022年	
男性	57.2%	49.9%	
女性	32.9%	43.2%	
出産時離職率	2013年	2022年	
女性	11.0%	3.9%	
休職率	2013年	2022年	
女性	89.3%	95.2%	
男性	1.2%	21.2%	
時間勤務利用率	2013年	2022年	
女性	74.6%	80.7%	
3年目定着率	2013年	2022年	
男性	80.0%	82.1%	
女性	70.3%	77.7%	

<活躍> 均等・均衡に関連する指標			
50歳賃金指数	2013年	2022年	
	80.0	83.3	
40歳賃金指数	2013年	2022年	
	84.0	88.2	
30歳賃金指数	2013年	2022年	
	94.2	96.3	
25歳賃金指数	2013年	2022年	
	98.5	98.8	
管理職女性比率	2013年	2022年	
部長以上 (部長相当以上)	0.8%	7.3%	
店長クラス (課長相当)	5.0%	12.4%	
副店長クラス (課長代理相当)	5.9%	14.3%	
チーフクラス (主任・係長相当)	23.8%	28.0%	
昇進者(課長)に 占める女性比率	2013年	2022年	
	9.0%	16.2%	
管理職女性比率 (課長以上) / 正社員女性比率	2013年	2022年	
	24.3	33.5	
評価(5段階)	2013年	2022年	
男性平均	2.9	3.1	
女性平均	3.0	3.1	
採用(女性比率)	2013年	2022年	
全体	45.8%	51.9%	
大卒	40.5%	46.9%	
正社員女性比率	2013年	2022年	
	27.2%	33.2%	

働きやすい環境に関する指標			
月残業時間	2013年	2022年	
男性平均	30.2	15.4 時間	
女性平均	12.7	10.9 時間	

2013年 n= 91
2022年 n= 154

メルカリの男女間賃金格差の是正

- ◆ 男女間賃金格差を是正するための取組として、株式会社メルカリにおいては、男女間賃金格差の要因分析による説明のつかない7%分の格差について、個別報酬調整により2.5%まで縮小。

事例② メルカリの男女間賃金格差の是正

第8回女性活躍PT
中村天江様 提出資料

マテリアリティ05-世界中の多様なタレントの可能性を解き放つ組織の体現

Impact Report

男女間賃金格差と是正アクション

調査の結果「説明できない格差」が7%あることが判明し、そのギャップを解消するための個別報酬調整を実施しました。
これは「属性に関わらない競争力のある報酬を実現するための仕組み」の一環です。

男女間賃金格差について

メルカリでは、組織内の男性と女性の平均賃金の差のみを示す「男女間賃金格差」のほか、より状況を正確に把握するために、役割・等級や職種などによる差に起因しない「説明できない格差（unexplained pay gap）」も算出。

男女間賃金格差の分析結果^{*1}

男女間賃金格差は37.5%で、また重回帰分析により「説明できない格差」を分析したところ、約7%存在することが判明。

- ・ 説明可能な格差は主に男女のグレード分布の差に起因するもの
- ・ 賃金格差の要因分析を行なった結果、有意に影響している要素のほとんどは、入社時年収の男女差であることが判明（入社時点で「説明できない格差」が約9%存在）

実施したアクションと今後の取り組み

- ・ 重回帰分析を使用した定期的な賃金格差のモニタリングを導入
- ・ 2023年7月の全社員向け集会で、リーダーシップから男女間賃金の公平性を積極的に担保する方針について共有
- ・ 特定された「説明できない格差」を2023年8月に是正し、7%から2.5%まで縮小
- ・ 組織外からの賃金格差を引き継がないための採用プラクティスの見直し

男女間賃金格差と 是正アクション

説明できない格差

7%

報酬調整実施

2.5%

役割・等級や職種などの
差に起因しない
「説明できない格差」を
解消するために、
個別報酬調整を実施

^{*1}: 株式会社メルカリ雇用の正社員が対象（9%アップ会社への社内賃金も含む）

女性のエンパワーメント原則（WEPs）

- ◆ 企業におけるジェンダー不平等の解消と企業価値の向上の両立を目的とした国際的枠組みである国連の「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」に基づき、男女間賃金格差や様々なその関連指標を把握し、要因分析を行う具体的な方法について紹介。

「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」

第2回女性活躍PT
大崎麻子様 提出資料

策定の背景

2010年3月に、国連グローバル・コンパクト、国連婦人開発基金（UNIFEM）（現UN Women）が共同で作成。
2018年よりUN Womenが事務局を運営。

目的

企業がジェンダー平等と女性のエンパワーメントを**経営の核に位置付けて自主的に取り組む**ことで、**企業活動の活力と成長を促進するための行動指針**を示すこと。



国連グローバルネットワーク
ジャパン（GCNJ）と共同制作

世界のWEPs署名企業数*
6,663社(2022年6月) → **9,584**社(2024年5月)
過去3年で2倍以上。アジア諸国は、1年で5倍増。(2022年のデータ)

日本のWEPs署名企業数*
286社
↓
318社

WEPsの枠組み：「トップコミットメント x 情報開示」「包括性」

基本的な考え方



企業トップによるリーダーシップ

ジェンダー平等と女性のエンパワメントを重要経営課題として位置付け、マネージメントと事業活動に浸透させるには、企業トップのコミットメントとリーダーシップが不可欠です。CEOや経営トップ層が、企業の方針、経営戦略、日々の業務、そして組織文化にWEPs7原則を取り入れることでジェンダー平等と女性のエンパワメントを実現するという強い意思を社内外に示すと共に、自らがその取組みをリードしましょう。



職場におけるジェンダー平等

性別に関わらず、すべての労働者に対して公平で差別のない待遇を保障することは、国際的に認められた人権の基盤の基本原則です。公平な職場環境は、多様な人材の獲得、定着率・満足度の向上、生産性の向上、より良い意思決定にも寄与します。

方針、戦略、組織文化、慣行に存在するあらゆる形態の差別の撤廃は、WEPsにおける最も重要な取組みの一つです。雇用形態による賃金、能力開発、職場でのキャリアの可能性の差をなくし、全ての従業員が少なくとも基礎的な生活保障とやりがいを持って働ける環境を整備しましょう。

また、従来の性別役割分業意識や男性稼ぎ手モデルを前提とした制度、慣行、働き方の変革を通じて、男女が家事・育児・介護などの家庭内のケア責任を分かち合えるようにすることが求められています。



従業員の健康、ウェルビーイング、安全

雇用主は、性別に関わらずすべての従業員の心身の健康、安全、ウェルビーイングの維持と促進に重要な役割を担います。

セクシュアル・ハラスメント及びあらゆる形態の暴力が放置されることにより、特に、女性従業員は大きなダメージを受けます。休職などで収入が減少したり、昇進の機会を逃したり、心身の健康を損なったりする可能性があります。従業員の欠勤や生産性の低下といった形で企業にも損失が生じます。適切に対応しましょう。



女性のキャリアアップを可能にする教育と研修

女性が能力を伸ばし、経験を積み、昇進できるようにするためには、女性を対象とした育成プログラムと、すべての従業員を対象としたジェンダーギャップに関する教育の両方が不可欠です。

女性の育成プログラムでは、キャリアアップを目的とした研修、ネットワーキング、メンタリングを組み合わせることで、管理職・役員クラスのパイプラインを強化することができます。従業員向けの教育では、ジェンダー平等の推進が自社の方針や事業とどう結びついているかを理解し、共通の理念と価値観を醸成すること、誰もが持つアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）がいかに女性のキャリアアップの障害要因になり得るかを理解し、対処できるようにすることが重要です。



サプライチェーン・マネージメントとマーケティング

この原則は、企業が社内だけでなく、サプライチェーンを含む「市場（マーケットプレイス）」や社会規範の形成に対しても責任のある主体であることを前提としています。

女性と女の子に対するネガティブで画一的な固定観念は、ジェンダー平等の実現を阻む最も大きな要因の一つです。企業広告は、こうした固定観念や社会規範の形成に大きな影響を及ぼします。女性と男性、女の子と男の子が、従来の固定観念にとらわれず、現代的で多様な役割を担っている様子を表現することで、社会に深く根付いているジェンダーバイアスに変革を起こすことができます。

インクルーシブ（包括的）なサプライチェーン方針や、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、企業は様々なビジネスパートナーとともにジェンダー平等を推進することができます。



社会貢献活動とアドボカシー（啓発）

この原則は、企業が社内だけでなく、事業活動を展開する「地域コミュニティ」や社会に対しても責任のある主体であることを前提としています。国際社会共通の目標であるジェンダー平等と女性のエンパワメントの実現に向けて、企業が自らの資源や影響力を活用することが期待されています。

近年、SDGsへの関心の高まりとともに、多くの消費者が商品やサービスを購入する際に、「ジェンダー平等の視点に根差した事業活動を行っている企業」や「ジェンダー問題や女性支援に取り組む企業」を選んでいるという動向もあります。



成果のモニタリングと報告

WEPsに署名することによって表明したジェンダー平等と女性のエンパワメントへのコミットメントを遂行する際に重要なのは、透明性と説明責任です。

定期的に進捗状況や成果をチェックする仕組みを作り、報告していきましょう。数値で表せない成果もありますが、測定することで、進捗状況の把握と次のステップにつなげるための評価が可能になります。また、積極的な報告や情報開示は、投資家、消費者、人材からの評価を高めます。

経営戦略

職場

市場

社会

情報開示



原則1



原則2



原則3



原則4



原則5



原則6



原則7

要因分析：男女間賃金格差のデータの収集

1. 現状を示すデータ

	設問	単位	男性	女性
男女賃金格差	全体	全体：	%	100
		20代：	%	100
		40代：	%	100
	正規	全体：	%	100
		20代：	%	100
		40代：	%	100
	非正規	全体：	%	100
		20代：	%	100
		40代：	%	100

WEPSメソッド：男女間賃金格差の要因分析と行動計画の
素案づくり（試作版）p 4～p30

要因分析: 関連指標・データの収集

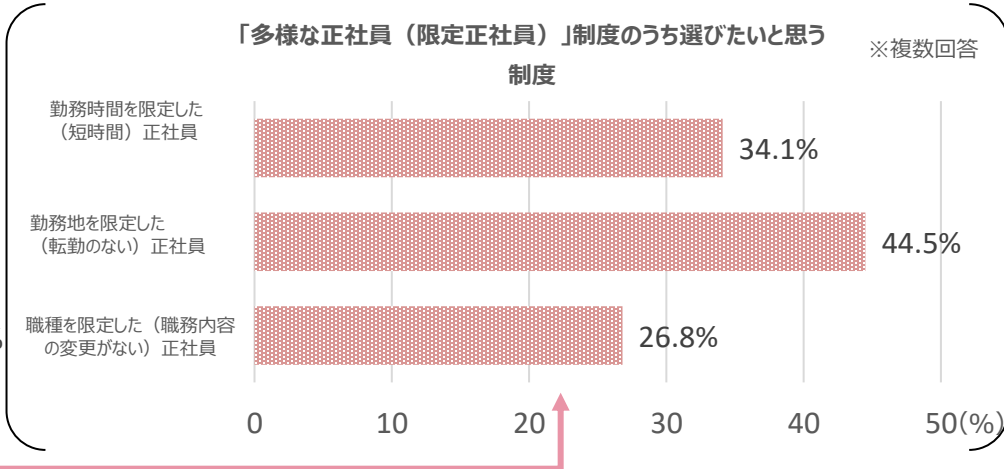
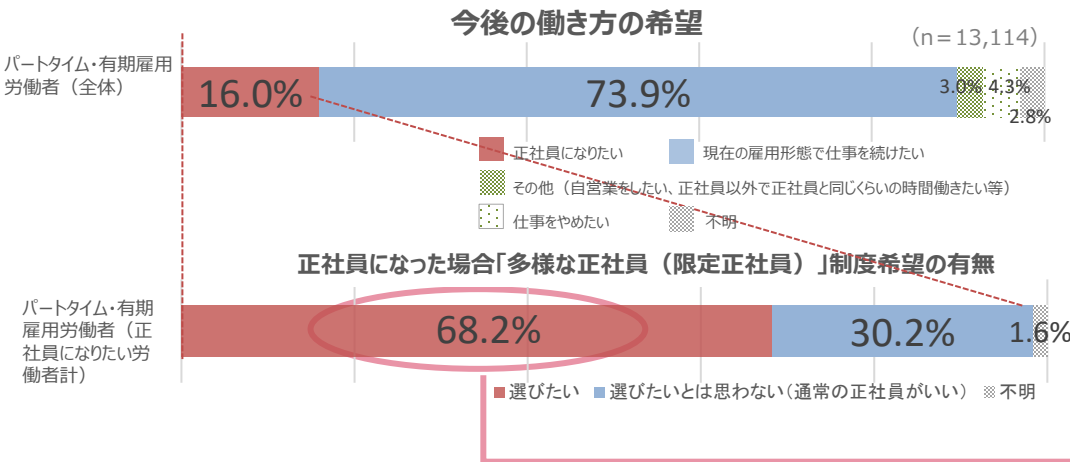
	設問	単位	男性	女性
男女賃金格差	全体	全体: %	100	
		20代: %	100	
		40代: %	100	
	正規	全体: %	100	
		20代: %	100	
		40代: %	100	
	非正規	全体: %	100	
		20代: %	100	
		40代: %	100	
TAF必須指標	取締役	%		
	社内取締役	%		
	社外取締役	%		
	執行役員	%		
	監査役	%		
	新規役員・取締役登用	%		
	新規管理職登用	%		
	新卒採用	%		
	中途採用	%		
	育児休業取得後の復職率	%		
TAF補完的指標	従業員の職位別女性割合	全従業員: %		
		取締役: %		
		執行役員: %		
		中間管理職: %		
		係長相当職: %		
		一般事務職: %		
	雇用契約形態別の従業員の男女割合	正規雇用: %		
		非正規雇用: %		
	離職者	%		
	ジェンダーバイアスに関する研修を受けた従業員	幹部職（取締役・役員）: %もしくは人数		
		管理職: %もしくは人数		
		全従業員: %もしくは人数		
	職場での暴力とハラスメントの研修を受けた従業員	幹部職（取締役・役員）: %もしくは人数		
		管理職: %もしくは人数		
		全従業員: %もしくは人数		
	従業員の研修の平均時間	時間		
	短時間勤務制度の利用者の男女割合	%		
日本特有の指標	平均法定外労働時間/月	時間		
	育児休業取得率（男性の取得率及び女性の取得率）	%		
	育児休業取得日数	日		
	国内および海外転勤者における男女割合	%		
	単身赴任者における男女割合	%		
	係長相当職における男女割合	%		
	管理職育成につながる研修の参加者の男女割合	%もしくは人数		
	基幹業務関連の研修の参加者の男女割合	%もしくは人数		

	設問
TAF必須指標	暴力とハラスメントに関する事件に対処・対応するための、守秘を前提とした苦情処理、紛争解決、報告及び報告禁止についての仕組みや手続きを有しているか？
TAF補完的指標	優先的に取り組むべき領域とそのために必要な資源を特定した包括的かつ社内全体をカバーするジェンダーギャップ解消戦略/行動計画があるか？
	ジェンダー評価を行ったことがあるか？（WEPsセルフアセスメント、外部専門家によるWEPs診断等）
	リーダーシップポジション（管理職、執行役員、取締役）における女性比率を増やすための期限付き数値目標及びターゲットがあるか？
	女性比率が著しく低い（20%未満）職域、男性比率が著しく低い職域にはどのようなものがあるか？（職域は、受け持つ仕事の領域・仕事の種類を指します。営業、経営企画、研究・開発、カスタマーサービス、工場でのラインワーク、現場監督など、自社の従来女性が少ない職域における女性比率を増やすための期限付き数値目標及びターゲットがあるか？採用戦略、メンタリング制度、研修などの具体的なプログラムはあるか？
日本特有の指標	従業員意識調査のデータを男女別で収集し、男女で異なる傾向を分析しているか？

WEPsメソッド：男女間賃金格差の要因分析と行動計画の素案づくり（大崎試作版）p 4～30

自社が取り組むに当たっての支援 ～「多様な正社員（限定正社員）」制度の希望の有無と支援～

- ◆ 今後の働き方について、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうち、正社員になった場合に「多様な正社員（限定正社員）」制度を希望したいと回答した割合は68.2%。
- ◆ 非正規雇用労働者の正社員登用の入り口として、多様な正社員制度は有用。



(資料出所) 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」

1 働き方改革推進支援センターによる導入支援

同一労働同一賃金の取組や非正規雇用労働者の処遇改善など、働き方改革に関する相談支援のためのワンストップ相談窓口として47都道府県に設置。

令和7年度からは、同センターにおいて、「多様な正社員」等の多様な働き方の実現のためのコンサルティングも実施予定。

[働き方改革推進支援センター](#) | [働き方改革特設サイト](#) | [厚生労働省](#)



2 多様な働き方の実現応援サイト

多様な働き方の実現応援サイトにて、企業の好事例や、セミナー情報等を掲載。

[多様な働き方の実現応援サイト](#) [厚生労働省](#)



3 キャリアアップ助成金による事業主支援

非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換（多様な正社員への転換含む。）、処遇の改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成。

自社が取り組むに当たっての支援 ～キャリアアップ助成金～

◆ 非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対し、キャリアアップ助成金を支給。

令和7年度当初予算案 962億円 (1,106億円) ※ () 内は前年度当初予算額

令和5年度実績：65,598件

労働特区		子育て特区		一般
労災	雇用	徴収	育休	会計
	○			

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 957億円 (1,101億円) うち職業安定局計上分 5億円 (5億円)

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容		支給額（1人当たり）		加算措置等／加算額	
正社員化支援	正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員転換（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➢ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要	有期→正規： 80万円 (60万円) 無期→正規： 40万円 (30万円)	【重点支援対象者※】 ※ a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ➢ 新規卒卒で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外 ➢ 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用 上限人数：20人	【左記以外】 40万円 (30万円) 20万円 (15万円)	正社員化コース ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 <u>1事業所当たり 20万円 (15万円)</u> ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 <u>1事業所当たり 40万円 (30万円)</u>
	障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規： 90万円 (67.5万円) ②有期→無期： 45万円 (33万円) ③無期→正規： 45万円 (33万円)			
	賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用	①3%以上4%未満： 4万円 (2.6万円) ②4%以上5%未満： 5万円 (3.3万円) ③5%以上6%未満： 6.5万円 (4.3万円) ④6%以上： 7万円 (4.6万円) 上限人数：100人			
処遇改善支援	賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	<u>1事業所当たり 60万円 (45万円)</u> 1事業所当たり1回のみ			賃金規定等改定コース ■「職務評価」の活用により実施 <u>1事業所当たり 20万円 (15万円)</u> ■昇給制度を新たに設けた場合 <u>1事業所当たり 20万円 (15万円)</u>
	賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	<u>1事業所当たり 40万円 (30万円)</u> 1事業所当たり1回のみ			賞与・退職金制度導入コース ■両方を同時に導入した場合 <u>1事業所当たり16.8万円 (12.6万円)</u>
	社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施 ※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※労働時間の延長は、週当たり4時間以上等	(1)手当等支給メニュー 50万円 (37.5万円) (※1) (2)労働時間延長メニュー 30万円 (22.5万円) ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円			※()は、大企業の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、 ①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。 ※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



自社が取り組むに当たっての支援 ～「年収の壁」への当面の対応策～

◆ 「年収の壁」への当面の対応策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」に取り組んでいる。

「年収の壁」への当面の対応策（「年収の壁・支援強化パッケージ」）概要

人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策（支援強化パッケージ）に取り組むこととし、さらに、制度の見直しに取り組む。

URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html



106万円の壁への対応

◆ キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金のコースを新設し、短時間労働者が被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用による手取り収入の減少を意識せず働くことができるよう、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。なお、実施に当たり、支給申請の事務を簡素化。

労働者の収入を増加させる取組については、賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当（社会保険適用促進手当）として、支給する場合も対象とする。

◆ 社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

130万円の壁への対応

◆ 事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準（年収130万円）について、労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。

配偶者手当への対応

◆ 企業の配偶者手当の見直しの促進

特に中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) 見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表した。
- (2) 中小企業団体等を通じて周知する。

上記のほか、設備投資等により事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業等に対する助成金（業務改善助成金）の活用も促進。

地方公務員関係通知（会計年度任用職員の給与改定等）

- ◆ 会計年度任用職員については、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料、報酬及び期末・勤勉手当の適切な決定を行うこと。
- ◆ 常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。

各都道府県知事
各指定都市市長
各都道府県議会議長
各指定都市議会議長
各人事委員会委員長

総行給第97号
総行公第100号
総行女第30号
令和6年11月29日

殿

総務副大臣 富樫 博之
(公印省略)

地方公務員の給与改定等に関する取扱いについて

本日、公務員の給与改定に関する取扱いについて、別紙1のとおり閣議決定が行われました。

各地方公共団体においては、地方公務員の給与改定等を行うに当たって、閣議決定の趣旨に沿って、特に下記事項に留意の上、適切に対処されるよう要請いたします。

地方公営企業に従事する職員の給与改定等に当たっても、これらの事項を十分勘案の上、適切に対処されるようお願いします。

また、貴都道府県内の市区町村に対しても併せて周知されるようお願いいたします。

なお、本通知は地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

記

第1 本年の給与改定及び給与の適正化について

各地方公共団体において職員の給与改定を行うに当たっては、地方公務員法の趣旨に沿って、次の事項に留意しつつ、適切に対応すること。その際、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、給与制度又はその運用が不適正であること等により地域における国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体においては、その適正化を図るため必要な措置を講じること。

第3 その他の事項

1 定員については、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制することとされているところである。各地方公共団体においては、行政の合理化、効率化を図るとともに、行政課題に的確に対応できるよう、地域の実情を踏まえつつ、適正な定員管理の推進に取り組むこと。

なお、定年引上げに伴う定員管理については、「地方公務員の定年引上げに伴う定員管理に関する基本的な考え方及び留意事項等について」（令和4年6月24日付け総行給第48号）及び「定年引上げに伴う国家公務員の特例的な定員措置の考え方を踏まえた地方公務員の定員管理に関する留意事項等について」（令和4年12月23日付け総行給第85号）を踏まえ、中長期的な観点からの定員管理の取組を計画的に進めること。

2 給与及び定員の公表については、給与情報等公表システムにより、住民等が団体間の比較分析を十分行えるよう公表様式に沿った情報開示を徹底すること。

3 会計年度任用職員については、「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）」、「会計年度任用職員制度の適正な運用等について」（令和5年12月27日付け総行公第141号・総行給第78号）等の趣旨を踏まえつつ、適正な任用・勤務条件の確保を図り、給料、報酬及び期末・勤勉手当の適切な決定を行うこと。

また、「常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与に係る取扱いについて」（令和5年5月2日付け総行給第21号）等を踏まえ、常勤職員の給与改定が行われた場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。

地方公務員関係通知（会計年度任用職員制度の適正な運用等）

- ◆ 会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要がある。
- ◆ 会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要である。
- ◆ 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応いただきたいこと。

資料 8-2 総 行 公 第 108 号 総 行 給 第 104 号 令和 6 年 12 月 27 日 各 道 府 県 知 事 各 指 定 都 市 市 長 各 人 事 委 員 会 委 員 長 総 務 省 自 治 行 政 局 公 務 員 部 長 (公 印 省 略) 会計年度任用職員制度の適正な運用等について（通知） 地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号。以下「改正法」という。）により令和 2 年度から導入された会計年度任用職員制度については、平成 30 年 10 月 18 日付総務省自治行政局公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」（以下「事務処理マニュアル」という。）、令和 5 年 12 月 27 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 5 年度通知」という。）等により、制度の趣旨、勤務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するため、必要な対応を行うよう助言を行ってきたところである。 この度、これらの助言に基づく令和 6 年 4 月 1 日時点の対応状況について確認するため、「令和 6 年度会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査」（以下「今年度調査」という。）を実施し、その結果を別添 1 から別添 3 のとおりとしました。 今年度調査においても、これまでと同様、概ね、制度の趣旨に沿った運用が図られていた一方、まだ対応が十分でない団体もありました。 については、各地方公共団体においては、事務処理マニュアルや令和 5 年度通知等を参照し、下記の事項にも留意して、全ての執行機関における全ての臨時・非常勤の職について、必要な適正化を図るため、適切な対応を行うようお願いします。 各都道府県知事におかれては、貴都道府県内の市区町村に対してこの旨周知いただきますようお願いいたします。 なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていること、並びに本通知は地方公務員法第 59 条及び地方自治法第 245 の 4 第 1 項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。 記 1 必要な行政サービスの提供体制の確保 各地方公共団体において、必要な行政サービスを提供できる体制を確保することが重要であり、個々の職にどのような職員を任用するかについては、対象となる職の職務の内容や責任などに応じて、	任期の定めのない常勤職員、任期付職員、臨時・非常勤職員の中から、適切な制度を選択すべきものであること。 2 適切な給与決定 会計年度任用職員の給与水準の決定については、引き続き地方公務員法に定める職務給の原則や均衡の原則等の給与決定原則にのっとり、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎としつつ、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験を考慮するとともに、地域の民間企業における同一又は類似の職種の労働者の給与水準の状況等にも十分留意しつつ、地域の実情等を踏まえ、適切に決定する必要があること。 また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処すること。 さらに、単に財政上の制約のみを理由として、期末手当又は勤続手当の支給について抑制を図ることや、新たに期末手当又は勤続手当を支給する一方で給料、報酬や期末手当について抑制を図ることは、改正法の趣旨に沿わないものであるため、こうした取扱いを行っている団体は、適切な措置を講ずること。 なお、会計年度任用職員の給与改定に伴い必要となる財源については、本年 11 月 29 日に公表された「令和 6 年度補正予算（第 1 号）」に伴う対応等について」で示されたとおり、確保されていること。 3 適切な勤務時間の設定 会計年度任用職員の勤務時間については、その職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要であり、例えば、フルタイム勤務とすべき標準的な業務量がある職について、パートタイム会計年度任用職員として位置づけること自体を目的として、勤務時間をフルタイムよりわずかに短く設定することは適切ではないこと。 今年度調査では、1 週間当たりの勤務時間が 37 時間 30 分（フルタイムより 1 日 15 分短い）以上のパートタイム会計年度任用職員は前年度調査から減少しているものの、依然多くの部門・職種で任用されている。令和 4 年 1 月 20 日付総務省自治行政局公務員部長通知（以下「令和 3 年度通知」という。）以降助言しているとおり、フルタイムよりわずかに短い勤務時間を設定することについては、財政上の制約を理由として行うことは改正法の趣旨に沿わないことを前提に、任命権者及び人事委員会又は公平委員会は、人事機関として、一般的に理解を得られる相当の合理的理由があるのか改めて検証し、慎重に判断する必要があることとし、十分留意すること。 令和 3 年度から令和 5 年度において時間外勤務があったが勤務時間の見直しを行っていないものについて、見直しを行っていない理由として、時間外勤務が発生したのは、保育時間の延長、急患対応等に関連した業務への従事等、一時的・突発的な業務量の増であったことが挙げられていた。勤務時間については、具体的な業務内容や時間外勤務の有無等勤務の実態を把握した上で、毎年度、見直しの検討を行う必要があることについては、令和 3 年度通知以降助言しているとおりであるが、特に、時間外勤務を含めた勤務時間の実態を踏まえ、任期を通じた一定の業務量を見込むことができる場合には、当該見込みに基づき勤務時間の見直しを行うことが必要であること。	4 再度の任用について 再度の任用を想定する場合の能力実証及び募集については、各地方公共団体において、平等取扱いの原則及び成績主義を踏まえ、地域の実情等に応じつつ、適切に対応いただきたいこと。 なお、前年度に同一の職務内容の職に任用されていた者について、客観的な能力の実証の一要素として、前の任期における勤務実績を考慮して選考を行うことは可能であること。 また、結果として複数回の任用が繰り返された後に、再度の任用を行わないこととする場合には、事前に十分な説明を行う、他に応募可能な求人を紹介する等配慮をすることが望ましいこと。
---	--	--

公務部門における取組の好事例

- ◆ 各地方公共団体における男女間給与差異は、各団体における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。
- ◆ 各団体に対し、男女間給与差異の優良な分析を行っている事例等の情報提供を行い、差異の要因分析を促すとともに、分析の結果浮き彫りとなった課題の解決につながるよう、女性職員の積極的な採用や管理職登用、働き方改革、仕事と家庭の両立支援、男性の育休取得促進などの取組事例について助言・情報提供を行うことなどによって、各団体の取組を促進していく。

給与差異について詳細な分析を行っている団体例

北九州市

- 管理職等の職員に占める女性の割合、諸手当の男女別の受給割合、男女の職員構成比などの様々な割合に着目し、それらを具体的に算出することを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

(1) 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	85.7%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	79.0%
全職員	76.6%

(2) 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 「任期の定めのない常勤職員」の給料については、条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

① 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
局長・部長	100.2%
課長	99.5%
係長	95.6%

② 勤続年数別（採用後の年数＋採用前の経験年数）

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	91.7%
31～35年	96.0%
26～30年	91.2%
21～25年	87.6%
16～20年	86.0%
11～15年	85.4%
6～10年	90.8%
1～5年	95.3%

出典：北九州市HP
(令和5年度実績)

給与差異について詳細な分析を行っている団体例

北九州市

【男性の給与に対する女性の給与の割合が100%を下回っている要因】

職員の給与は、条例等に基づき決定しており、制度上は職員の給与の男女の差異は生じないが、諸手当の受給状況及び男女の職員構成比等により、職員の給与の男女の差異が生じている。

任期の定めのない常勤職員について

- ・ 管理職等（課長級以上）の職員に占める女性の割合が男性よりも低いこと。
（管理職等（課長級以上）に占める女性の割合（令和5年4月1日）： 17.8%）
- ・ 扶養手当については、主たる扶養者となっている男性に支給している場合が多く、扶養手当受給者に占める男性の割合は88%であること。
- ・ 男性の方が時間外勤務の時間が長い傾向にあり、時間外勤務手当における男性の平均支給額に対する女性の平均支給額の割合は71%となっていること。
- ・ 任期の定めのない常勤職員全体における女性の割合は34%であるところ、勤続年数10年以下の区分に占める女性の割合は46%となっており、女性の方が若年層職員の割合が高くなっていること。

任期の定めのない常勤職員以外の職員について

- ・ 任期の定めのない常勤職員以外の職員は主に「再任用職員」と「会計年度任用職員」に分けられるが、男性については「再任用職員」の占める割合が59%となっている一方で、女性については「会計年度任用職員」の占める割合が92%と高いこと。

任期の定めのない常勤職員以外の職員の内訳：

男性	「再任用職員」	59%	「会計年度任用職員」	41%
女性	「再任用職員」	8%	「会計年度任用職員」	92%

全職員について

- ・ 男性については、「任期の定めのない常勤職員」の占める割合が84%となっている一方で、女性についてはその割合が65%となっていること。

全職員の内訳：

男性	「任期の定めのない常勤職員」	84%	「任期の定めのない常勤職員以外の職員」	16%
女性	「任期の定めのない常勤職員」	65%	「任期の定めのない常勤職員以外の職員」	35%

- * 職員の給与の男女の差異の算出に用いる職員数について、短時間勤務等の職員は、常勤職員の所定の勤務時間（週38時間45分）を基礎に勤務時間による按分によって算出している。（例：短時間勤務職員（週31時間勤務）→4/5人）
- * 任期の定めのない常勤職員以外の職員について、1週間当たりの勤務日数又は勤務時間が定まっていない職員は、全体の算出値に与える影響の大きさ等を考慮し、算定の対象に含めていない。
- * 実態に応じた情報公表となるよう、勤続年数は、採用年度を勤続年数1年目とし、情報公表の対象となる年度までの年度単位で算出した年数に、採用前の経験年数（採用までの間の民間企業等における在職期間等）を加えて算出している。

給与差異について詳細な分析を行っている団体例

愛媛県伊予市

- 男女間給与差異が大きく表れている区分（100%に近い区分以外の区分や、100%を超えている区分）について、男女別・役職別の人数、男女別の手当の平均額など、それぞれの区分の特徴に応じた観点で定量的な分析を行うことを通じて、男女間給与差異が生じている要因を明らかにしている。

1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	90.8%
任期の定めのない常勤職員以外の職員	93.8%
全職員	81.7%

2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

* 地方公共団体における「任期の定めのない常勤職員」の給料については、各地方公共団体の条例で定める給料表に基づき決定されており、同一の級・号給であれば、同一の額となっている。

(1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
本庁部局長・次長相当職	0%
本庁課長相当職	98.5%
本庁課長補佐相当職	96.6%
本庁係長相当職	96.8%

(2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	104.4%
31～35年	96.9%
26～30年	98.8%
21～25年	89.3%
16～20年	82.5%
11～15年	81.6%
6～10年	89.9%
1～5年	80.4%

給与差異について詳細な分析を行っている団体例

愛媛県伊予市

【説明欄】

全職員に係る情報についての分析結果

【任期の定めのない常勤職員以外の職員】再任用職員（男性 6 人）が男性平均給与額を押し上げていることが主な原因。なお、日額・時間額で支払われている職員は、週労働時間数が職員毎に異なり、これを加えて算出すると男女間の給与差が正しく把握できないため除外している。

【全職員】任期の定めのない常勤職員以外の職員は、任期の定めのない常勤職員に比べ給与額が低い。この任期の定めのない常勤職員以外の職員の男女別人数について、女性職員が多く（男 44 人、女 79 人）、全職員数で割合を算出した場合に女性平均給与額を引き下げていることが主な原因

役職段階別の男女の給与の差異が大きく表れている層についての分析結果

【本庁部局長・次長相当職の差の理由】女性職員が 0 人のため、0%。

勤続年数別の男女の給与の差異が大きく表れている層についての分析結果

【36 年以上の差の理由】年度途中の退職者（男性 2 人）により、男性の給与の総額が減少し、女性の給与の総額を下回ったことが主な原因

【21～25 年の差の理由】女性の役職は 18 人中行政職(二)（1 人）・主査（7 人）・係長（10 人）で占めていることに對し、男性の役職では 23 人中主査（1 人）・係長（19 人）・課長補佐（3 人）で占めていることが主な原因

【16～20 年の差の理由】男性職員の非固定的給与（時間外勤務手当等）の差が乖離（男性年平均額 238,017 円に對し、女性年平均額 169,087 円）していることが原因

【11～15 年の差の理由】育休により年間途中に無給期間のある女性が 2 人いることが主な原因

【6～10 年の差の理由】女性の役職は 25 人中主事（3 人）・主任（17 人）・主査（5 人）で占めていることに對し、男性の役職では 34 人中主事（2 人）・主任（20 人）・主査（10 人）・係長（2 人）で占めていることのほか、男性職員の非固定的給与（時間外勤務手当等）の差が乖離（男性年平均額 177,698 円に對し、女性年平均額 146,422 円）していることが原因

【1～5 年の差の理由】育休により年間途中に無給期間のある女性が 2 人いることのほか、勤続年数の多い女性職員が男性に比べ少ない職員層であること（例えば、勤続年数が長いほど給料額は比例し高くなる傾向があるが、勤続年数 4～5 年の男性職員数 16 人に對し、女性職員数は 4 人）が主な原因

女性活躍・働き方改革の推進に係る地方公共団体への支援

- ◆ 地方公共団体に対して、男性育休の取得率向上につながった取組について具体的な事務の流れや留意点等に着目してまとめた事例集、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先進的な取組などをまとめたガイドブック、両立支援制度への理解を深めるための冊子、ロールモデル職員を紹介する事例集等による情報提供のほか、女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や女性地方公務員の人材育成を実施するなど、地方公共団体の取組を支援。

男性育休の取得促進に関する調査研究の実施

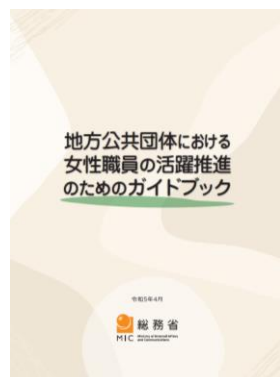
- ◆男性育休の取得促進に関する事例集（令和6年4月）



男性育休の取得率向上につながった取組や事例集に掲載している団体が活用している資料を紹介

女性活躍・働き方改革の推進に関する調査研究の実施

- ◆地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック（令和5年4月）



地方公共団体における女性活躍に関する課題や各団体の取組事例を紹介

妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援制度に関する理解を深めるための冊子の作成

- ◆地方公務員両立支援パスポート（令和4年6月）



地方公共団体における両立支援制度の解説や育児休業を取得した職員等の座談会について紹介

ロールモデル職員を紹介する事例集の作成

- ◆女性地方公務員のワークスタイル事例集（令和3年3月）



地方公共団体で活躍する女性職員の仕事の取組方等を紹介

女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言や情報提供等の実施

女性職員の活躍や働き方改革の推進に取り組む地方公共団体を支援すべく、大学教授等の専門家を地方公共団体に派遣し、専門的な立場から助言、情報提供を行う。演題例：「女性職員の活躍推進と働き方改革」、「ワークライフバランスの実現と男性から見る多様性推進」

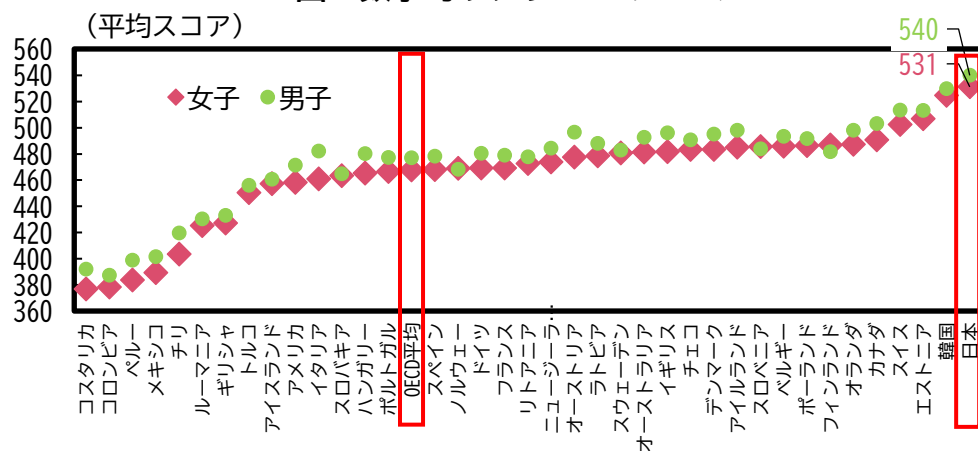
女性地方公務員の人材育成を推進

自治大学校における女性向け幹部登用研修をはじめとする各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施。

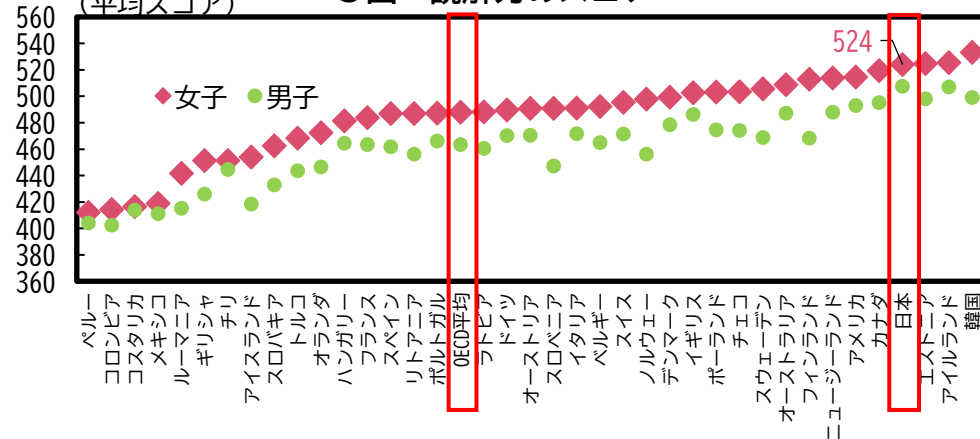
男女ともに高いポテンシャルを持つ我が国の人材

- ◆日本の女性の15歳時点における学力（数学的・科学的リテラシー、読解力）はOECD加盟38か国の中でもトップクラス（1、2、3図）。特に、数学的・科学的リテラシーでは男女ともOECD加盟国中1位で、日本の女子は諸外国の男子よりも高いスコア。読解力でもOECD加盟国中4位。しかし、日本はSTEM分野の大卒・院卒者に占める女性の割合が低い（4図）。
- ◆女性がその持てる力を十分に発揮すれば、労働力の量だけでなく質においても、我が国の潜在成長率を高める可能性。そのためには、教育や労働、組織マネジメントにおける制度・慣習・意識をはじめ様々な側面で取組が必要。

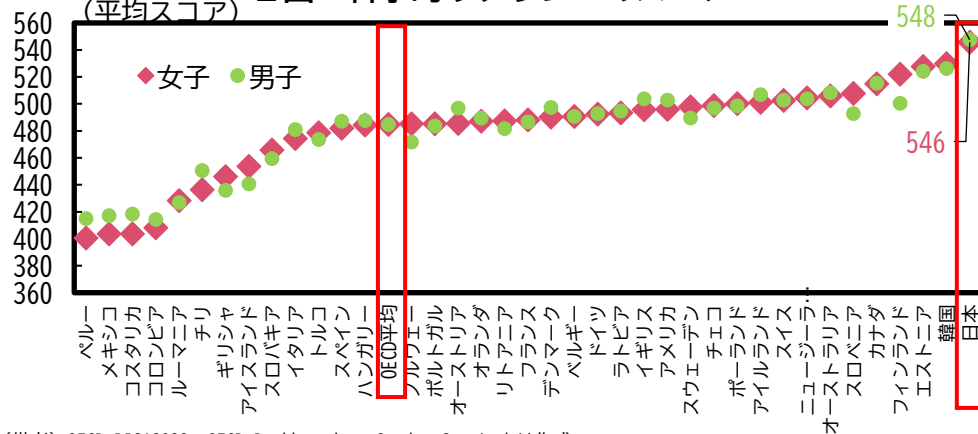
1図 数学的リテラシーのスコア



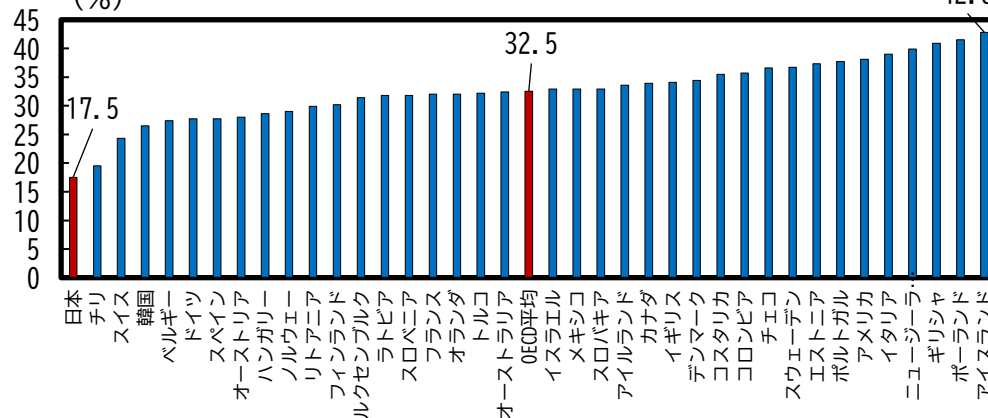
3図 読解力のスコア



2図 科学的リテラシーのスコア



4図 STEM分野の大卒・院卒者に占める女性の割合



都道府県ごとの男女共同参画状況（教育分野）

◆ 男女共同参画基本計画の教育分野の成果目標となっている項目等については、地域により大きくばらつきがある。

2-1. 学校は「男女平等」というアンコバ

第9回女性活躍PT

河野銀子様 提出資料

参考資料38

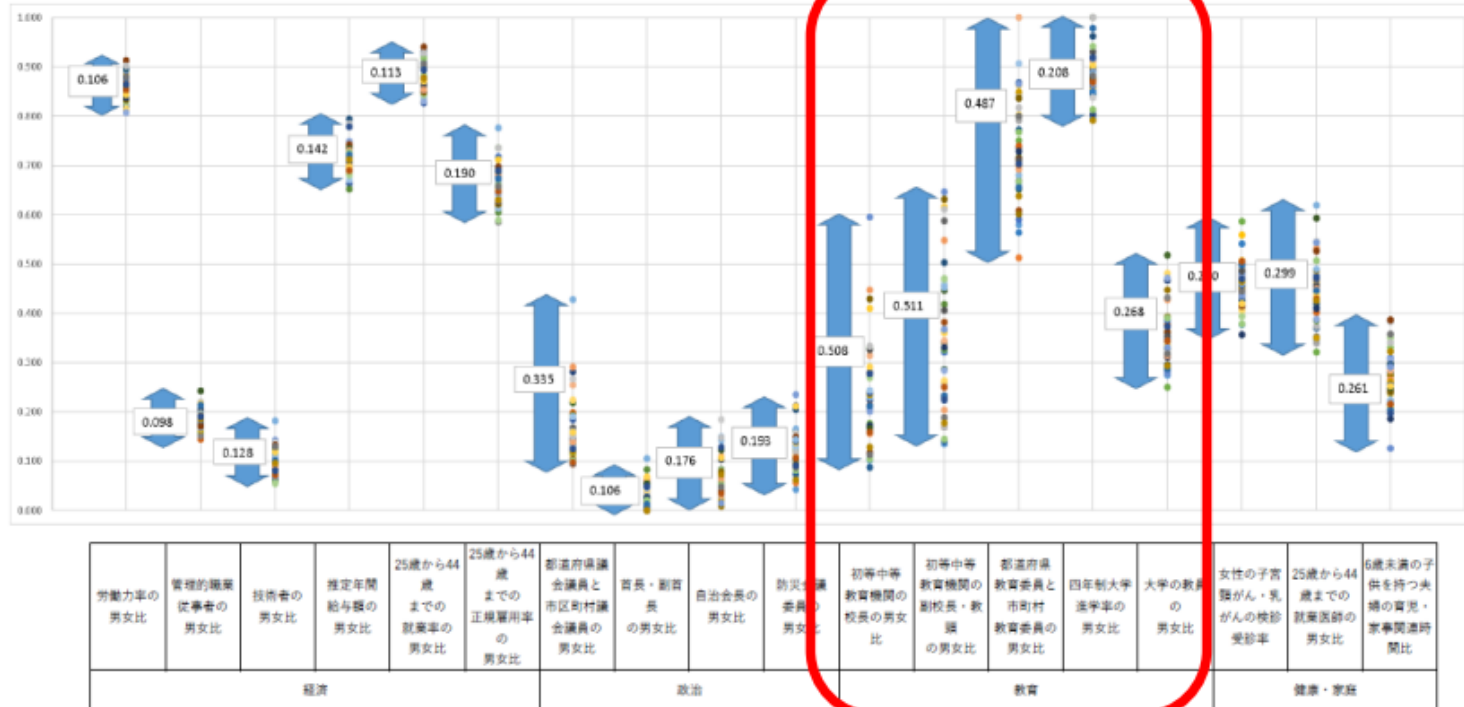
都道府県ごとの男女共同参画状況の可視化

○都道府県によって各項目の進捗にばらつきがあり、それぞれの地域の状況に応じた取組が必要。

●男女共同参画基本計画の成果目標となっている項目等の都道府県差異の状況

●矢印が上下に長ければ長いほど、地域間格差が大きい
＝ジェンダー格差大

◆ ◆ ◆
【教育分野】は
【政治分野】や
【経済分野】より
男女格差の地域格差が大きい



教育現場での取組への支援

- ◆ 科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生などと女子中高生との交流機会の提供や、理工系分野における女子を含む大学における入学者の多様性確保に向けた選抜の導入により、理工系に進む女子生徒・女子学生に関する取組を進めることが重要。
- ◆ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援や女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与等により、女性研究者への支援を行うことが重要。
- ◆ 研修・教育プログラムの普及により、教育分野におけるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を進めていくことが重要。

理工系分野における多様な学びの機会の提供

1. 出前授業による実験体験

教科書の内容を超えた範囲を出前授業の形で実施。視野を広げ、理数分野への関心を広げるきっかけにする。



<大学の先生に教わりながら実験体験>

2. 企業見学・フィールドワーク

地元企業へのフィールドワークを実施。企業紹介、女性社員との交流などを行うことで進路選択の参考にする。



<発電所見学（フィールドワーク）>

1. 保護者・教員向けへの理系進路選択支援イベント・ワークショップ

女子生徒の理系への進路選択支援を後押しする講演会を開催

女子生徒のキャリア支援を考える保護者向けワークショップ・講演会の開催



2. 教員向けの情報提供

校長会等の既存の集会を活用し進路選択支援に関する理解を深める講演会を実施



理系女性のロールモデルの周知



<ロールモデル講演会>



<ロールモデル集>

<教員向け講演会の様子>

理工系に進む女子生徒・女子学生に関する取組

- ◆ 理工系分野へ進む女子中高生を増やすため、女性研究者・技術者等と女子中高生との交流機会の提供や保護者向けのシンポジウム、出前授業や企業見学等の支援を行う大学等を支援する。



女子中高生の理系進路選択支援プログラム

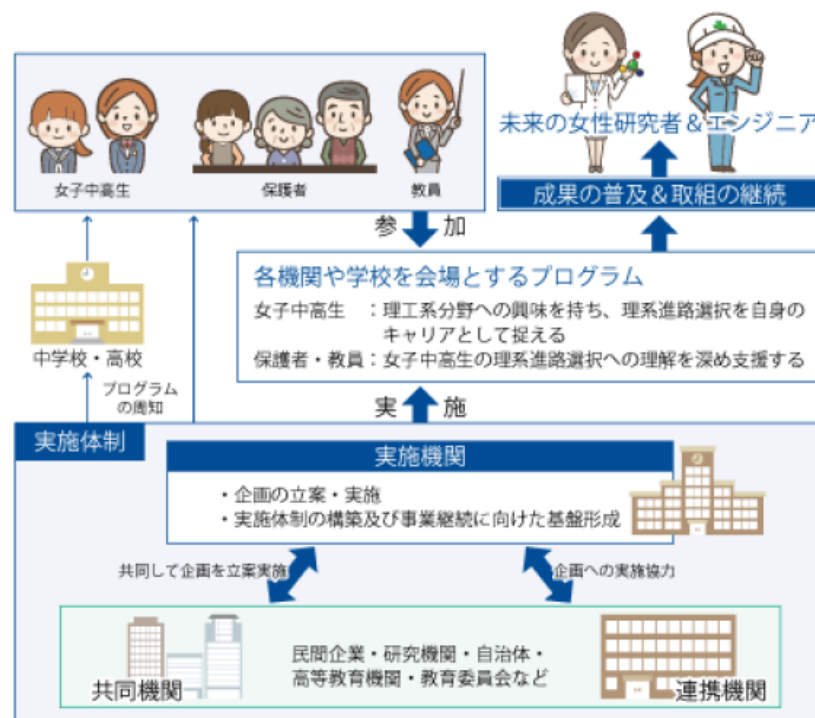
令和7年度予算額（案） 79百万円
（前年度予算額 72百万円）
※運営費交付金中の推計額

事業の目的・目標

- 女子中高生の理工系分野への興味・関心を高め、更に意欲・能力を伸長させる機会を提供することで、適切に理工系分野へ進むことを支援するため、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生などと女子中高生との交流機会の提供や、シンポジウムや出前授業などの取組に加え、地域や企業等と連携した取組などを実施する大学等を支援する。

支援の概要

- 採択期間：3年間
- 実施規模：8拠点程度の大学・高専等
含めた連携機関等
(うち令和7年度新規：3拠点程度)
- 支援額：年間300～600万円/機関
- 対象：女子中高生、保護者、教員
- 内容：シンポジウム開催、実験、出前講座、
理系キャリア相談会等



女子中高生の理系進路選択支援プログラムの概要

- ◆ 理工系分野における女子を含む大学における入学者の多様性確保に向けた選抜が可能であることを明確化している（大学入学選抜実施要領）

入学者の多様性確保に向けた選抜について

■ 背景

- 多様な価値観が集まり新たな価値を創造するキャンパスを実現する観点から、各大学の創意工夫の一方策として、アドミッション・ポリシーに基づき、各大学が**キャンパスに多様性をもたらすことができると考える者を対象とする選抜を実施すること**も有効
- **そうした選抜が実施できることを明確にするため**、入学選抜の基本方針である「大学入学選抜実施要項」の**入試方法に、令和5年度より「多様な背景を持った者を対象とする選抜」を追加**

■ 令和7年度大学入学選抜実施要項（令和6年6月5日付文部科学省高等教育局長通知）（抄）

第3 入試方法

1 （略）

- 2 上記1（1）から（3）の入試方法【補記：一般選抜、総合型選抜、学校推薦型選抜】において、各大学の判断により、入学者の多様性を確保する観点から、入学定員の一部について、以下のような多様な入学者の選抜を工夫することが望ましい。

（1）高等学校の専門教育を主とする学科（以下「専門学科」という。）又は総合学科卒業生及び卒業見込み者

（2）帰国生徒（中国引揚者等生徒を含む。）又は社会人

（3）家庭環境、居住地域、国籍、性別等に関して多様な背景等を持った者

この場合は、**家庭環境、居住地域、国籍、性別等の要因により進学機会の確保に困難があると認められる者**その他**各大学において入学者の多様性を確保する観点から対象になると考える者**（例えば、理工系分野における女子等）を対象として、**入学志願者の努力のプロセス、意欲、目的意識等を重視した評価・判定を行うことが望ましい**。その際には、こうした**選抜の趣旨や方法について社会に対し合理的な説明**を行うことや、入学志願者の大学教育を受けるために必要な知識・技能、思考力・判断力・表現力等を適切に評価することに留意すること。

女性研究者支援の取組

◆ 研究環境のダイバーシティ実現のために、以下のような支援を行う大学等に支援を行う。

- ・男女双方の研究者に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援
- ・女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与
- ・女子を含む博士後期課程学生への経済的支援の充実等

※主な取組例

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ

令和7年度予算額（案）	1,133百万円
（前年度予算額）	1,133百万円

事業の目的・目標

- 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するダイバーシティ実現に向けた大学等の取組を支援する。（H27年度より開始）

ダイバーシティ実現に向けた取組の支援

- 対象機関：国公立大学、国立研究開発法人等
- ＜女性リーダー育成型＞
- 支援取組：教授・准教授等の上位職への女性研究者の登用を推進するため、挑戦的・野心的な数値目標を掲げる大学等の優れた取組を支援
- 事業期間：6年間（うち補助期間5年間）
- 支援金額：上限70百万円程度／年・件
- 新規採択件数：2件程度（ほか、先端型、牽引型、特性対応型含む既採択分30件を継続実施）

教育分野におけるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組

◆ 教員向けのアンコンシャス・バイアス解消のための研修・教育プログラムの普及を行っている。

教員向け研修 学校における男女共同参画の推進のための教員研修プログラム

- 日常の教育活動や学校運営などを男女共同参画の視点から捉え直し、学校の管理職や教員自身の指導のヒントにつながる研修プログラムを作成
- 固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関わる11の**教育現場の身近な場面を示したケース動画を作成**しており、その一つとして**大学の専攻分野の選択**も取り上げている

主な対象	ケース(場面)			
小学校教員 【初期・中堅】	ケース1 教室の日常 (家庭科・掃除)	ケース2 学校行事(卒業式)	ケース3 小学校での キャリア教育	ケース4 ワーク・ライフ・ バランス
中学校・高校教員 【初期・中堅】	ケース5 教室の日常 (理科の実験)	ケース6 学校行事(体育祭)	ケース7 大学の 専攻分野の選択	
管理職／管理職候補 教育委員会教職員 【管理職・ミドルリーダー】	ケース8 教員の日常 (校務分掌)	ケース9 教員の日常 (校長会議)	ケース10 ミドルリーダー への声かけ	ケース11 男性教員の 育休取得

ケース動画 ナレーション抜粋

放課後、クラスの生徒と雑談している時、生徒は、進学する大学や専攻分野について迷っていることや、親の意見も気にしていることなどを話し出しました。

女子生徒「最近、工学部っておもしろそうと思っているんです。だけどうちの親は、文系のほうが成績がいいのだし、就職先も見つけやすいから文系に行ったほうがいいって言うんです。それに、女なんだから東京なんかに行かないで家から通える大学にしろとか、浪人もダメだとかいうんですよ。どう思います?」

女子生徒の発言や気持ちをどう思いますか。

女子生徒の親の発言や気持ちをどう思いますか。



教育分野におけるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組

- ◆ 県教育委員会が企業やNPO等と連携し、プログラミングの研修やロールモデルに出会う機会を提供するなど、中高生段階での理系進路選択の推進

好事例(国内) 福井県の取り組み

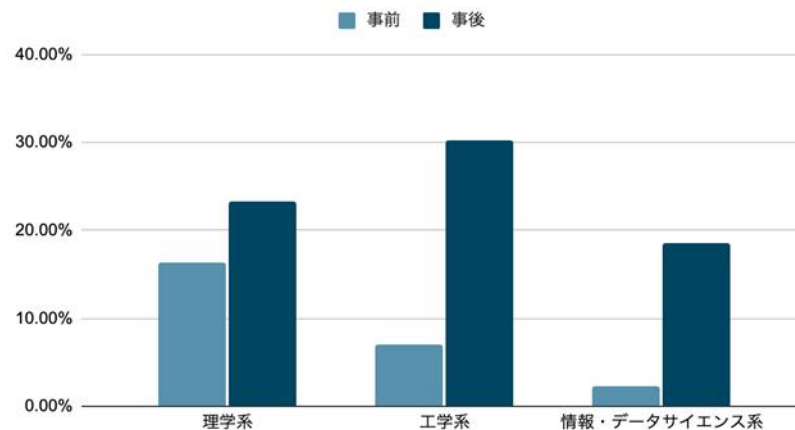
第9回女性活躍PT

森田久美子様 提出資料

- 課題：数学・理科の成績は全国トップクラスだが理工学部的女性比率が著しく低い
- 対策：2023年度より、県教育委員会が県立6校の女子高校生向けに「ふくいGirls未来のテックリーダー」プロジェクトを開始。東京・福井県内でプログラミングの研修や、ロールモデルに出会う機会を提供（7日間のプログラム）
- 成果：プロジェクト参加者の理工系への関心が2倍に



将来大学で勉強したい分野（複数回答可）



福井県調査（2024）よりWaffleより作成
参加者43名のうち上記の分野を選択した回答者の割合



教育分野におけるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組

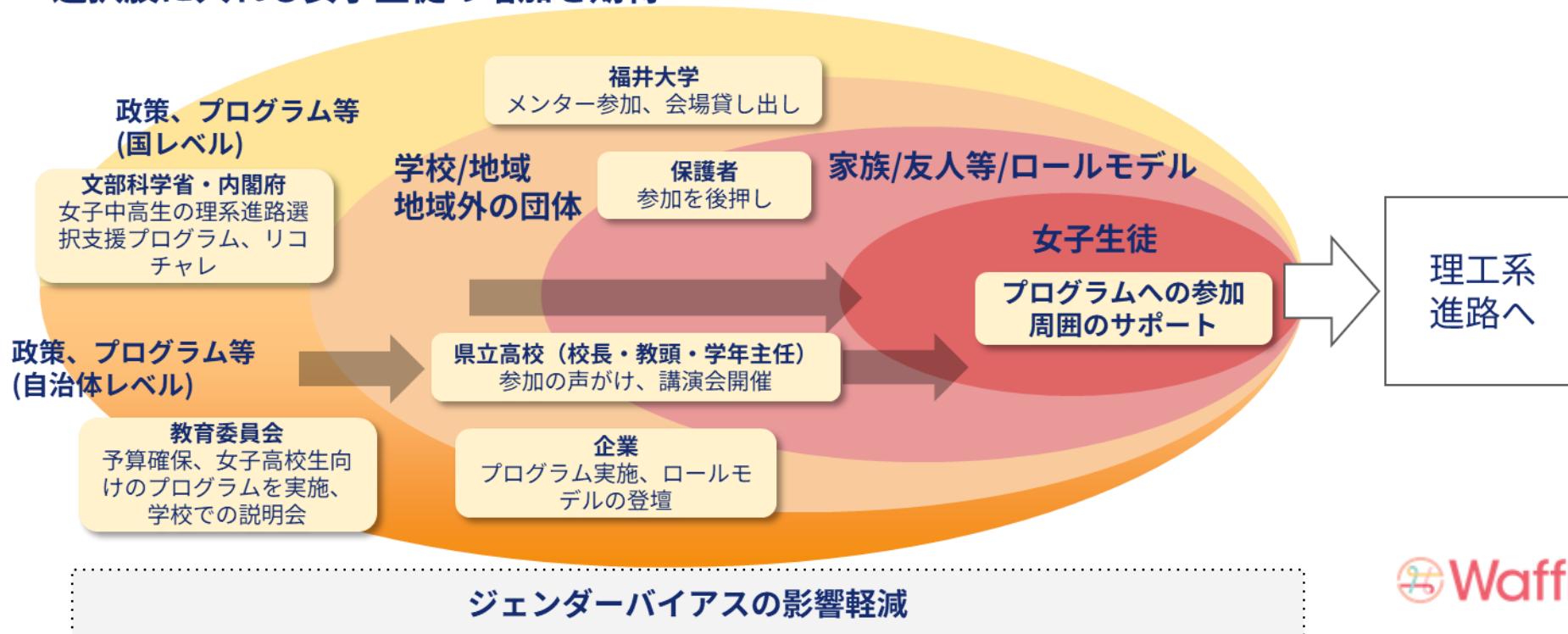
- ◆ 県が、国（文部科学省、内閣府）、自治体（教育委員会、県立高校）、大学、企業、保護者など様々なステークホルダーを巻き込み、女子生徒へのサポートを展開する事例。

第9回女性活躍PT

森田久美子様 提出資料

好事例(国内) システムにアプローチする福井県の施策

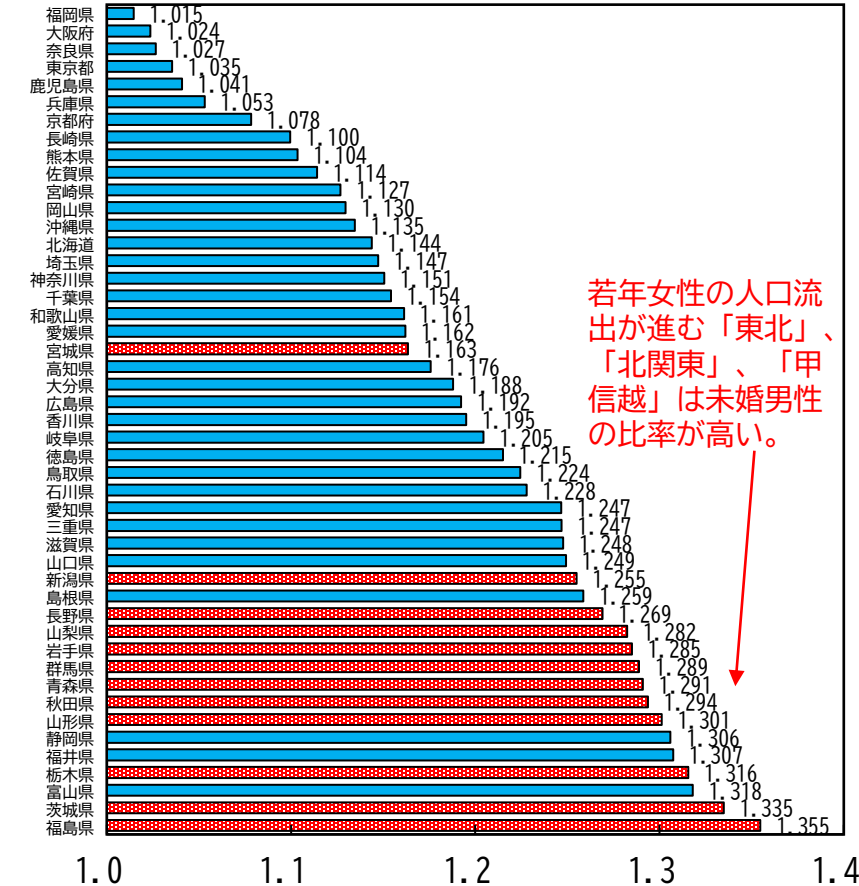
国・自治体レベルの政策にさまざまなステークホルダーが協力することで、理工系を進路の選択肢に入れる女子生徒の増加を期待



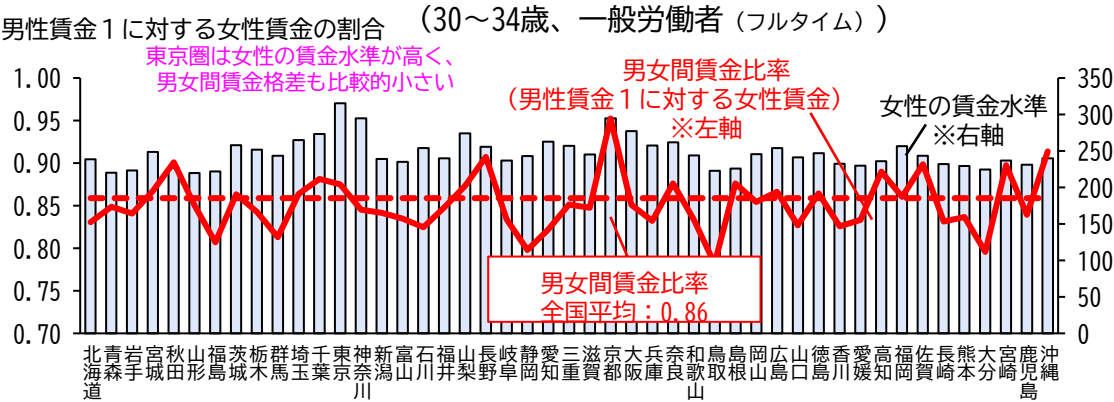
地域経済からみた女性活躍推進の意義

- ◆ 若年女性が大都市圏に流出した結果、一部地域で未婚者の男女比の不均衡が存在。
- ◆ 若年女性の流出にはさまざまな要因が考えられるが、未婚者の男女比の不均衡と各地域における男女間賃金格差の間には、緩やかな相関関係が観察される。
- ◆ 賃金格差への対応も含め、女性が地域で活躍しやすい環境をつくることは、地域経済の長期的な持続性を高める上でも重要。

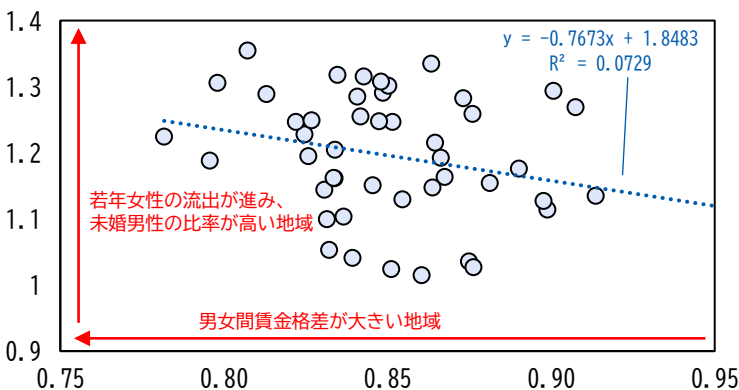
1 図：20～34歳未婚者の男女比（女性1に対する男性の数）（令和2年）



2 図：男女間賃金格差と女性の所定内給与の地域差（令和6年）



<男女間賃金格差と未婚者の男女比の関係>



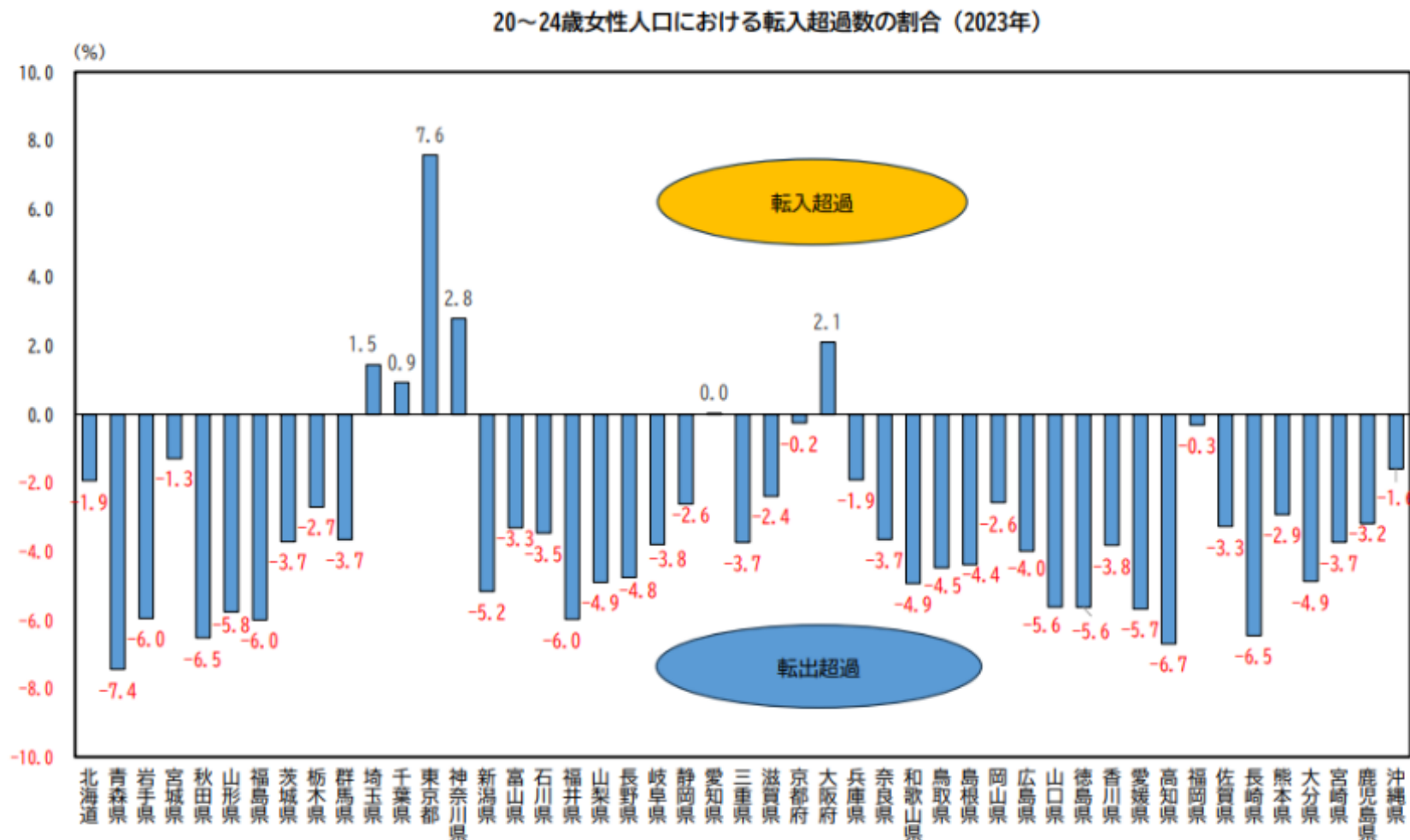
備考）1. 1 図は、内閣府政策統括官（経済財政分析）「地域の経済2023 -地域における人手不足問題の現状と課題-」（令和5年12月）より。総務省「令和2年国勢調査」により作成。赤色は、東北、北関東、甲信越の県。

2. 2 図は、厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」により作成。

3. 3 図は、1 図の「20～34歳の未婚者の男女比」と2 図の「男女間賃金比率」の関係性を示したもの。74

20～24歳女性の転入超過割合（都道府県別）

◆ 20～24歳女性の都道府県別の転出入の状況をみると、大都市圏を除き、多くの道府県で転出超過となっている。



（備考）総務省「住民基本台帳人口移動報告」「人口推計」により作成。各都道府県について、分母は「人口推計」における20～24歳女性人口、分子は「住民基本台帳人口移動報告」における20～24歳女性転入超過数。

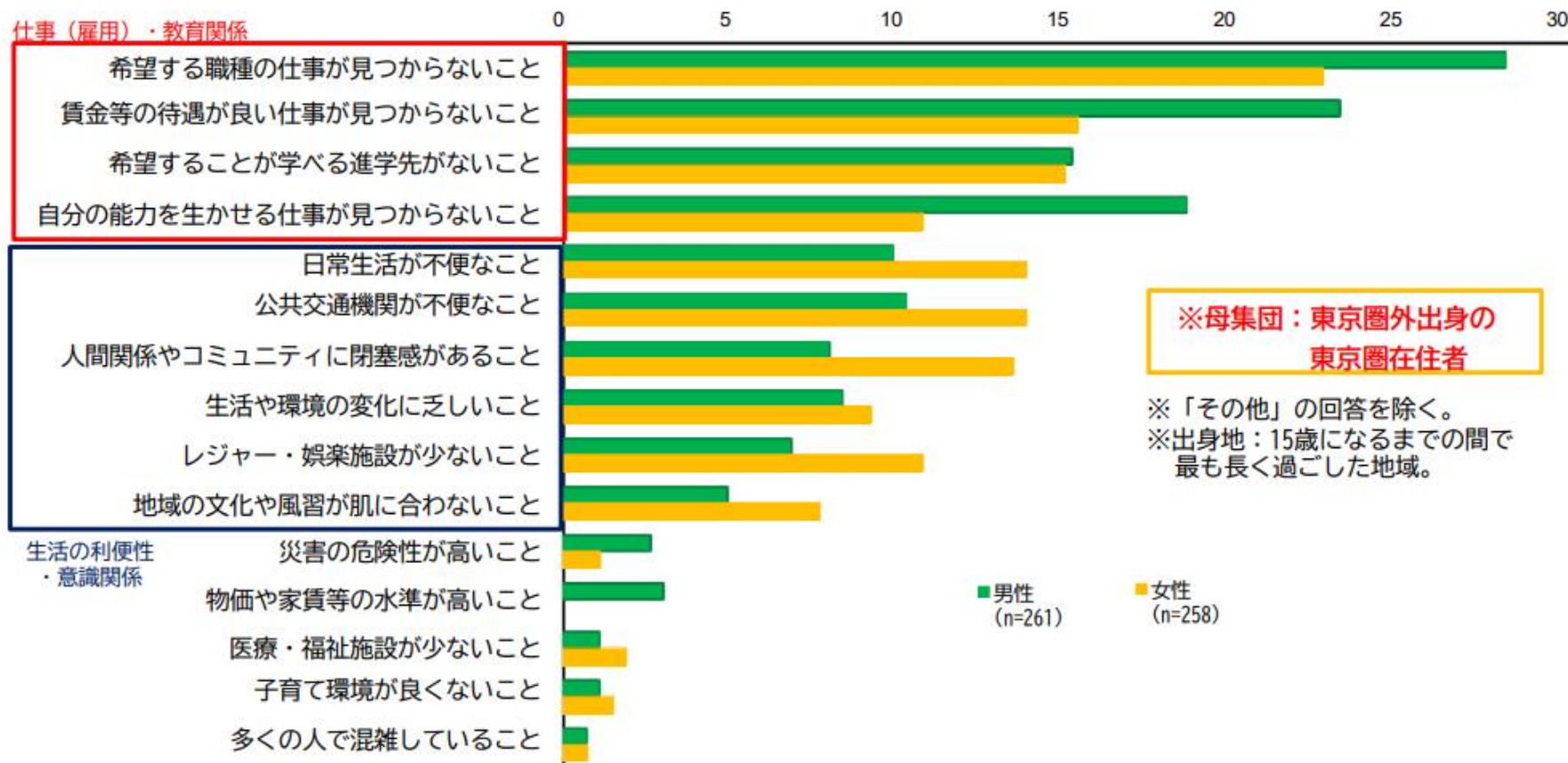
東京圏へ転出した理由

転出した理由

2023年2月17日ESRI政策フォーラム
シリーズ：「静かなる有事」少子化と男女共同参画
「地方の女性活躍が日本を変える！少子化を止める！」
国土交通省国土政策局計画官資料から抜粋

- 東京圏への転出の理由をみると、進学・仕事やを理由に挙げた回答が多い。
- 女性は、進学・仕事に加えて、男性に比べて、生活の利便性や、人間関係やコミュニティの閉塞感などを転出の理由に挙げた回答が多い。

Q あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください。



（備考）国土政策局「企業等の東京一極集中に係る基本調査（市民向け国際アンケート）」（2020.11速報）により国土政策局作成。

都道府県別の男女間賃金格差と就業状況

◆ 平均継続勤務年数の男女差、管理職に占める女性割合など、女性の就業状況については、都道府県ごとに状況が異なる。

図 1 : 男女間賃金格差 (男性 = 100)

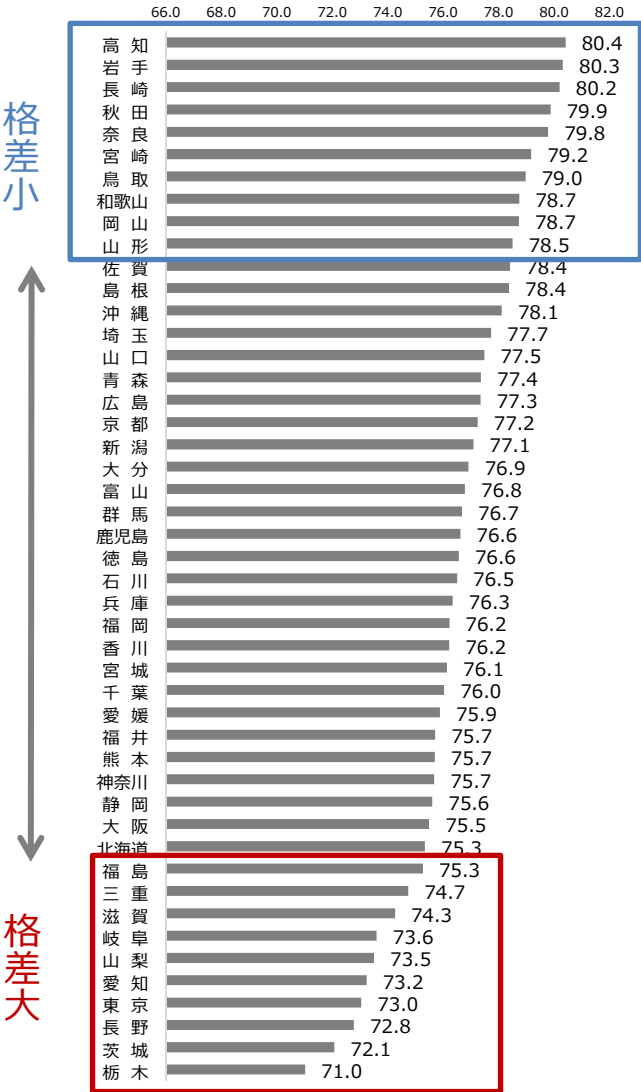
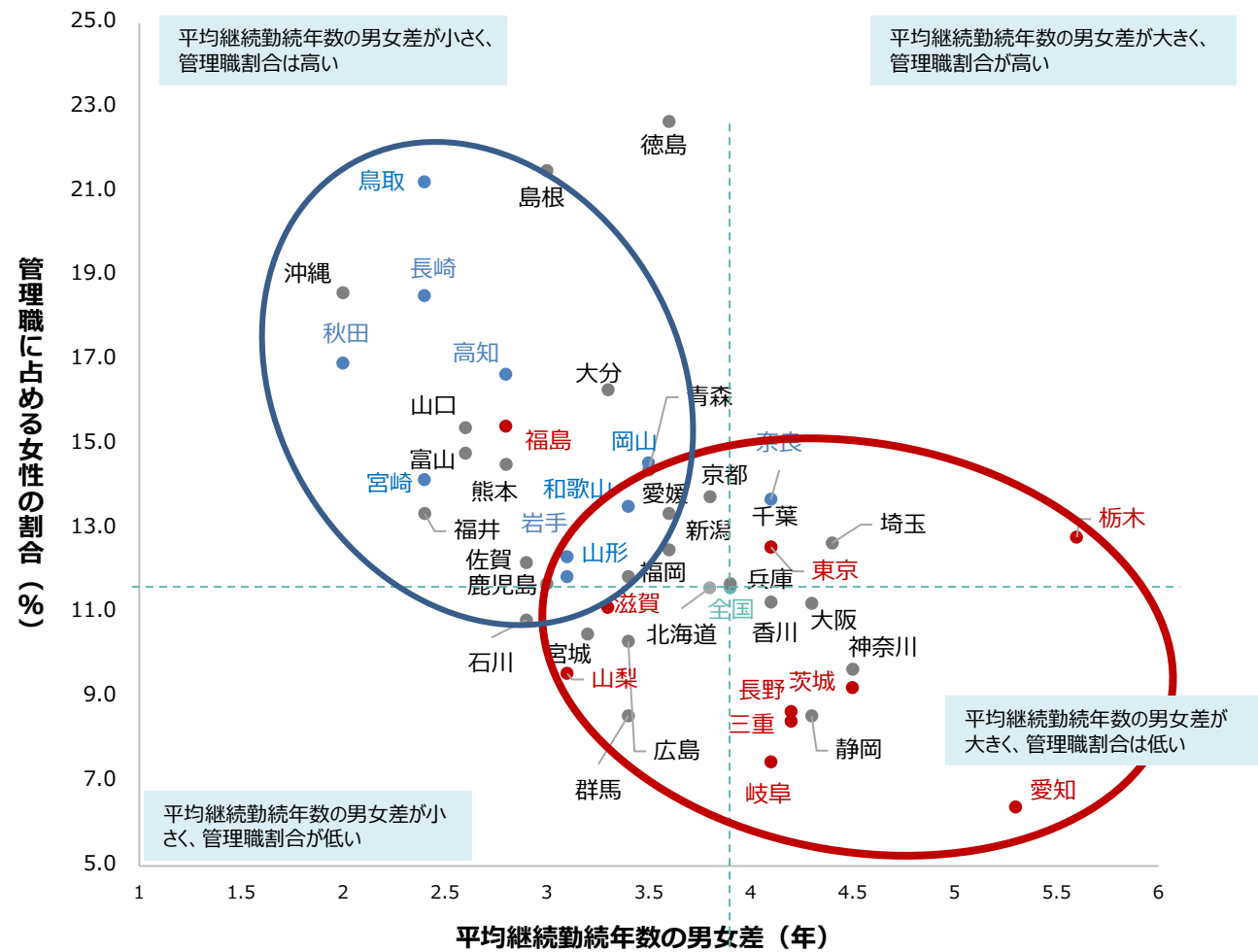


図 2 : 平均継続勤務年数の男女差と管理職に占める女性の割合



(資料出所) 図 1、図 2 共に厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和 5 年) により作成
(注 1) 図 1 の男女間賃金格差とは、一般労働者について、男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額の値をいう。
(注 2) 図 2 の青字は男女間賃金格差の小さい上位10県、赤字は男女間賃金格差の大きい上位10県を指す。

都道府県ごとの男女間賃金格差と各種データ

◆ 男女間賃金格差と管理職に占める女性の割合や平均勤続年数の男女差等の数値は、都道府県ごとに状況が異なる。

都道府県ごとの男女間賃金格差と各種データ

出典	令和5年賃金構造基本統計調査		令和3年～令和5年賃金構造基本統計調査		令和5年賃金構造基本統計調査		令和4年度学校基本統計令和元年度学校基本統計		令和4年就業構造基本調査		令和4年就業構造基本調査		令和4年就業構造基本調査		令和3年社会生活基本調査		平成27年地域における女性の活躍に関する意識調査	
	男女間賃金格差		管理職に占める女性の割合		平均勤続年数の男女差		四年生大学進学率の男女比（令和4年度）		女性の就業率		女性の正規雇用割合		週間就業時間が60時間以上の男性労働者の割合		6歳未満の子どもを持つ夫婦の育児・家事関連時間の夫婦比		性別役割意識※	
	男=100	順位	割合	順位	年	順位	男=100%	順位	率	順位	割合	順位	割合	順位	夫=1	順位	割合	順位
栃木県	71.0	47	12.8%	21	5.6	47	86.1%	38	52.8%	18	44.2%	35	7.2%	20	3.6	11	47.8%	38
茨城県	72.1	46	9.2%	41	4.5	44	91.1%	17	52.5%	25	44.6%	33	7.2%	21	4.0	16	48.4%	42
長野県	72.8	45	8.7%	42	4.2	39	86.1%	39	54.9%	5	45.7%	30	8.3%	38	4.2	22	39.0%	5
東京都	73.0	44	12.6%	23	4.1	34	97.5%	4	59.0%	1	54.6%	2	8.5%	41	4.8	37	43.8%	20
愛知県	73.2	43	6.4%	47	5.3	46	91.5%	14	54.5%	7	43.6%	40	8.1%	34	4.2	21	47.8%	38
山梨県	73.5	42	9.6%	40	3.1	17	78.7%	47	54.2%	11	43.8%	38	8.4%	40	3.6	10	45.8%	31
岐阜県	73.6	41	7.5%	46	4.1	34	88.4%	31	54.4%	9	43.0%	44	8.1%	36	4.5	30	44.4%	24
滋賀県	74.3	40	11.1%	35	3.3	20	86.3%	36	55.0%	3	41.4%	47	7.3%	23	4.7	34	45.2%	27
三重県	74.7	39	8.4%	45	4.2	39	90.5%	20	52.4%	26	42.0%	46	8.3%	37	5.5	43	47.8%	38
福井県	75.3	38	15.4%	9	2.8	10	85.5%	41	50.5%	36	50.4%	10	6.9%	14	4.4	27	43.2%	15
北海道	75.3	37	11.6%	32	3.8	31	81.2%	45	49.1%	44	43.3%	42	9.7%	47	4.2	19	43.2%	15
大阪府	75.5	36	11.2%	34	4.3	41	88.3%	33	52.7%	22	44.0%	36	8.5%	42	5.2	41	45.4%	28
静岡県	75.6	35	8.6%	43	4.3	41	86.6%	35	54.4%	8	45.1%	32	7.6%	28	4.4	26	41.8%	10
神奈川県	75.7	34	9.7%	39	4.5	44	88.7%	27	54.3%	10	45.9%	27	8.0%	33	4.2	18	47.4%	37
熊本県	75.7	33	14.5%	13	2.8	10	97.4%	5	52.8%	19	50.1%	11	7.7%	30	5.6	45	43.0%	14
福岡県	75.7	32	13.4%	19	2.4	3	83.9%	42	56.5%	2	52.5%	5	6.2%	5	3.0	4	39.4%	7
愛媛県	75.9	31	13.4%	19	3.6	30	91.2%	15	49.7%	41	48.4%	19	6.8%	13	5.3	42	46.6%	34
千葉県	76.0	30	12.6%	23	4.1	34	86.2%	37	52.7%	20	45.9%	26	8.1%	35	3.6	9	46.6%	34
宮城県	76.1	29	10.5%	37	3.2	19	88.3%	32	51.5%	33	49.2%	15	7.7%	31	4.4	28	50.0%	46
香川県	76.2	28	11.3%	33	4.1	34	91.0%	18	50.8%	35	49.1%	16	8.4%	39	4.6	32	45.4%	28
福岡県	76.2	27	11.9%	29	3.4	23	92.8%	11	52.6%	23	45.2%	31	8.8%	45	4.3	25	49.0%	43
兵庫県	76.3	26	11.7%	30	3.9	33	96.1%	7	50.2%	39	43.3%	41	7.6%	29	5.0	38	49.0%	43
石川県	76.5	25	10.8%	36	2.9	12	89.3%	24	54.9%	4	52.1%	7	7.9%	32	8.5	47	43.6%	19
徳島県	76.6	24	22.7%	1	3.6	28	105.3%	1	50.3%	38	53.5%	4	7.0%	16	4.3	24	44.2%	22
鹿児島県	76.6	23	11.7%	30	3	14	82.2%	44	52.2%	27	45.7%	29	6.6%	9	3.3	7	41.8%	10
群馬県	76.7	22	8.6%	43	3.4	23	88.5%	28	53.9%	12	44.5%	34	7.0%	18	4.2	20	43.2%	15
富山県	76.8	21	14.8%	11	2.6	7	87.0%	34	53.0%	17	53.9%	3	6.1%	4	3.9	14	37.2%	1
大分県	76.9	20	16.3%	8	3.3	21	88.4%	30	49.9%	40	49.7%	13	6.5%	7	4.6	33	45.8%	31
新潟県	77.1	19	12.5%	25	3.6	28	85.9%	40	51.9%	30	48.6%	17	6.0%	3	2.5	1	43.2%	15
京都府	77.2	18	13.8%	16	3.8	31	95.0%	9	53.9%	13	44.0%	37	9.4%	46	3.7	12	46.0%	33
広島県	77.3	17	10.3%	38	3.4	23	91.1%	16	52.5%	24	45.7%	28	7.2%	19	4.3	23	48.0%	41
青森県	77.4	16	14.4%	14	3.5	26	90.1%	21	49.3%	43	48.5%	18	6.7%	10	3.8	13	42.4%	13
山口県	77.5	15	15.4%	10	2.6	7	90.0%	22	48.8%	45	46.6%	23	6.7%	11	6.8	46	49.2%	45
埼玉県	77.7	14	12.7%	22	4.4	43	79.1%	46	53.0%	16	43.1%	43	8.8%	44	4.8	36	44.4%	24
沖縄県	78.1	13	18.6%	4	2	1	96.3%	6	54.6%	6	46.3%	25	4.9%	1	5.6	44	38.2%	4
鹿児島県	78.4	12	21.5%	2	3	14	83.0%	43	52.0%	28	49.4%	14	6.4%	6	3.0	3	39.0%	5
佐賀県	78.4	11	12.2%	27	2.9	13	88.4%	29	53.7%	14	48.2%	20	7.2%	22	4.1	17	45.4%	28
山形県	78.5	10	11.9%	28	3.1	17	90.7%	19	52.7%	21	55.6%	1	6.6%	8	4.4	29	39.4%	7
岡山県	78.7	9	14.6%	12	3.5	26	93.3%	10	51.7%	31	48.1%	21	7.5%	27	5.1	39	43.8%	20
和歌山県	78.7	8	13.5%	18	3.4	22	88.9%	26	49.5%	42	43.7%	39	7.4%	24	3.3	8	44.8%	26
鳥取県	79.0	7	21.2%	3	2.4	3	101.5%	2	53.5%	15	51.5%	8	7.0%	15	3.9	15	44.2%	22
宮崎県	79.2	6	14.2%	15	2.4	3	89.1%	25	52.0%	29	47.6%	22	7.4%	26	2.9	2	42.0%	12
奈良県	79.8	5	13.7%	17	4.1	38	91.5%	13	47.3%	47	42.4%	45	8.7%	43	3.2	6	50.4%	47
秋田県	79.9	4	16.9%	6	2	1	89.4%	23	47.9%	46	52.1%	6	5.3%	2	4.6	31	40.0%	9
長崎県	80.2	3	18.5%	5	2.4	3	95.4%	8	50.4%	37	46.5%	24	7.0%	17	4.7	35	46.6%	34
岩手県	80.3	2	12.3%	26	3.1	16	92.0%	12	51.5%	34	49.8%	12	7.4%	25	5.2	40	37.4%	2
高知県	80.4	1	16.7%	7	2.8	9	101.4%	3	51.5%	32	51.4%	9	6.8%	12	3.0	5	37.4%	2
全国	74.8	-	11.6%	-	3.9	-	89.5%	-	53.2%	-	46.8%	-	7.9%	-	4.3	-	-	-

(注) 都道府県別で下位10県（38位～47位）をオレンジに着色

※「男女間賃金格差」は、「男性の所定内給与（一般労働者）」に対する「女性の所定内給与（一般労働者）」の割合 ※一般労働者のデータを使用。

※「管理職に占める女性の割合」は、「管理職者数（一般総数）」に対する「管理職者数（女性）」の割合 ※令和3年～令和5年「賃金構造基本統計調査」を用いて雇用環境・均等局作成

※「平均勤続年数の男女差」は、「女性の平均勤続年数（一般労働者）」と「女性の平均勤続年数（一般労働者）」の差 ※「四年生大学進学率の男女比」は、「令和4年女性の大学進学率」に対する「令和4年女性の進学率」の割合

※「女性の就業率」は、「15歳以上の女性の総人口」に対する「15歳以上の女性の就業者数」の割合 ※「女性の正規雇用割合」は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める「正規の職員・従業員」の割合

※「週間就業時間が60時間以上の男性労働者の割合」は「年間就業日数200日以上の男性労働者数」に対する「週間就業時間60時間以上の男性労働者数」の割合

※「6歳未満の子どもを持つ夫婦の育児・家事関連時間の夫婦比」は、「夫が育児に費やす時間＋夫が家事に費やす時間」に対する「妻が育児に費やす時間＋妻が家事に費やす時間」の割合

※「性別役割意識」は、「自分の家庭の理想は『夫が外で働き、妻が家を守ることだ』」に対し、「そう思う」又は「ややそう思う」と回答した割合

都道府県ごとの男女間賃金格差と各種データ

◆ 男女間賃金格差と管理職に占める女性の割合や平均勤続年数の男女差等の数値は、都道府県ごとに状況が異なる。

出典	令和6年賃金構造基本統計調査			令和4年～令和6年 賃金構造基本統計調査			令和6年賃金構造基本統計調査		
	男女間賃金格差			管理職に占める 女性の割合			平均勤続年数の 男女差		
	男=100	順位		割合	順位		年	順位	
静岡県	73.1	47		10.2	42		4.5	41	
愛知県	73.7	46		7.2	47		5.1	47	
三重県	73.9	45		8.6	45		4.2	38	
栃木県	74.0	44		14.0	20		3.7	26	
岐阜県	74.2	43		7.4	46		4.6	43	
大分県	74.4	42		15.5	9		2.9	12	
山口県	74.5	41		15.2	12		3.8	30	
宮城県	74.6	40		11.2	36		3.8	30	
福岡県	74.9	39		12.2	30		4.0	37	
滋賀県	75.1	38		12.3	29		3.7	26	
茨城県	75.1	37		9.1	44		3.8	30	
大阪府	75.1	36		12.5	28		4.5	41	
香川県	75.4	35		14.1	19		3.5	23	
和歌山県	75.5	34		12.0	31		3.4	19	
群馬県	75.6	33		10.5	40		3.1	14	
山梨県	75.7	32		9.7	43		4.8	44	
福島県	76.0	31		19.0	6		2.4	7	
石川県	76.0	30		11.4	34		3.1	14	
千葉県	76.2	29		11.4	34		4.2	38	
愛媛県	76.4	28		11.1	37		3.8	30	
鳥取県	76.4	27		15.2	11		3.3	17	
兵庫県	76.5	26		12.6	27		5.0	46	
東京都	76.8	25		13.9	21		3.9	36	
山形県	76.8	24		12.9	25		3.2	16	
熊本県	76.9	23		13.4	23		2.6	10	
鹿児島県	76.9	22		13.0	24		3.7	26	
神奈川県	77.1	21		10.2	41		4.2	38	
青森県	77.1	20		15.6	8		3.4	19	
埼玉県	77.2	19		13.7	22		4.9	45	
岡山県	77.2	18		14.9	15		3.7	26	
徳島県	77.4	17		24.1	1		3.5	23	
新潟県	77.5	16		11.5	33		3.4	19	
広島県	77.7	15		11.1	38		3.4	19	
福岡県	77.7	14		10.8	39		1.8	2	
宮崎県	78.2	13		15.3	10		2.1	3	
長野県	78.2	12		11.7	32		3.6	25	
北海道	78.3	11		14.2	18		3.3	17	
長崎県	78.6	10		20.4	4		2.4	7	
岩手県	78.6	9		12.8	26		2.5	9	
富山県	78.7	8		14.9	14		3.0	13	
秋田県	79.5	7		15.0	13		1.6	1	
奈良県	79.8	6		14.5	17		3.8	30	
佐賀県	79.8	5		17.1	7		2.1	3	
島根県	79.9	4		20.8	2		2.6	10	
京都府	80.5	3		14.9	15		3.8	30	
高知県	82.1	2		20.0	5		2.1	3	
沖縄県	83.4	1		20.5	3		2.1	3	
全国	75.8	-		12.6	-		3.9	-	

(注) 都道府県別で下位10県(38位～47位)を黄色に着色

※「男女間賃金格差」は、「男性の所定内給与(一般労働者)」に対する「女性の所定内給与(一般労働者)」の割合(※一般労働者のデータを使用)。※「管理職に占める女性の割合」は、「管理職者数(男女総数)」に対する「管理職者数(女性)」の割合
令和4年～令和6年「賃金構造基本統計調査」を用いて雇用環境・均等局作成 ※「平均勤続年数の男女差」は、「男性の平均勤続年数(一般労働者)」と「女性の平均勤続年数(一般労働者)」の差

「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」の実施

- ◆ 地方自治体や経済団体、地域経済の中心的な役割を担う地域金融機関・企業代表者などの参集を求め、「女性に選ばれる地域作りに向けた車座対話」を早急に開催し、地域の関係者が一丸となって、働きやすい職場環境の整備やアンコンシャス・バイアスの解消など女性が一層活躍できる環境の整備に取り組めるよう、働きかけを行うことが確認された。
- ◆ 男女間賃金格差が比較的大きい地域に対し、優先的に働きかけを行うため、9月12日愛知県、9月19日栃木県において、女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話を開催。

女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in 愛知～

日時：令和6年9月12日（木）15:30～16:40

出席者：矢田内閣総理大臣補佐官

愛知県副知事

愛知県経営者協会副会長

愛知県内企業の経営者、労働者の皆さま

（東海東京証券株式会社、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

碧海信用金庫、株式会社デンソー）

内閣府（地方創生推進事務局）、厚生労働省、愛知労働局



【愛知県の基本データ】

- ・女性の就業率は高い（54.5%）＜令和4年就業構造基本調査＞
- ・女性の正規雇用割合が低く（43.6%）、格差の基本的な要因である①女性管理職割合が低く（6.4%）②平均勤続年数の男女差が大きい（5.3年）。また、強い性別役割意識が存在（47.8%）
＜令和3年～令和5年賃金構造基本統計調査、平成27年地域における女性の活躍に関する意識調査＞
- ・製造業への就業が多い（約108.7万人※全産業の約1/4、男女比約7:3）等
＜あいちの就業状況[年報]（2023年平均）＞

意見交換の概要

【男女間賃金格差】

- ・愛知県では女性管理職割合や男性の育児休業取得率が全国と比べて低く、男女間賃金格差の是正のためには勤続年数、管理職の増加に加え、育休取得などの働きやすい環境整備が重要な課題となっている（愛知県経営者協会）
- ・製造業における賃金格差が課題。「あいち女性輝きカンパニー」制度により、女性活躍に向けた企業の取組を評価し、女性活躍への取組を行っている企業を育てていくことで賃金格差縮小に取り組んでいる。（愛知県）
- ・ダイバーシティ推進室が設置され10年以上の年月が経過する中、女性管理職の数は大幅に増加。また、ジョブ型人事制度を5年前に導入し、職務内容で報酬が決まることにより、男女間賃金格差が縮小したと考えている。（参加企業）
- ・女性の管理職登用のための営業職への配置や、係長職の登用を積極的に実施。女性も男性と同じロールモデル・キャリアプランを描くことが重要。女性本人の上昇志向の課題などもあるが取組を進めたい。（参加企業）
- ・女性管理職を増やすために、事務系・技能系ともに採用目標を定めて取り組んでいる。女性の技能職の班長登用もあわせて実施。工場などの現場では、子どものいる女性が夜勤を離れる傾向があり、賃金格差が生じている。男女ともに育児をし、仕事と両立して製造現場で働くかが課題。（参加企業）

「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」の実施

女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in 愛知～

意見交換の概要

【アンコンシャス・バイアス】

- ・女性が営業職を担うことについて、「犯罪に巻き込まれる」「法人営業は困難」「時短勤務には時間外の営業は難しい」等の声もあったが、犯罪防止対策等を講じつつ営業職配置を進めている。「偏見」か「配慮」かで悩むこともあるが、女性の意見を聴くことが重要。また、もう一段の取組のためには、男性の育休取得を進め、男女ともに家庭に関わることを示さなければ次の世代にもアンコンシャス・バイアスが残ってしまう。（参加企業）
- ・「女性が夜勤すると何故？と聞かれる」「女性は機械が苦手で検査が得意」「女性は庶務が向いている」「出産適齢期の女性には長期プロジェクトは難しい」等の発言が今も一部で存在。これまで積み上げられたアンコンシャス・バイアスの払拭に向けて、総合職と一般職を統合したり、管理職候補の女性とその上司にそれぞれ人事ヒアリングを行い、両者の認識に相違があれば人事が調整する取組を行っている。（参加企業）
- ・社内制度の整備により近年ではあまりないが、かつては「責任の重い仕事を任せないよう「配慮」される」「名刺交換時、男性が先」等があった。男性の意識面はまだ課題なので、アンコンシャス・バイアスをテーマとした研修を社内実施、今後結果を分析し、引き続き取り組む予定。（参加企業）

【地域への波及】

- ・県内では、女性が自発的に退職し、子育てのために専業主婦になる傾向がある。職場の外も含めたアンコンシャス・バイアスの解消が課題。東京圏への女性の流出も課題。県の取組として、中高生等を対象とした出前講座や就業している女性に管理職への意識付けを行う取組を実施。また県内に女性が就業したい企業が少ないといった思い込みもあるので、SNSを通じた意識を変える取組を行っている。（愛知県）
- ・男女ともに人材流出しているが、働きやすい職場環境づくりなど待遇改善が必要。女性にとって魅力のあるサービス産業を根付かせる取組、また、アンコンシャス・バイアスを取り除くための取組は根気強く続けていくことが重要。（愛知県経営者協会）

補佐官からの総括

- ・愛知でも女性の活躍を地域の活力、企業の活力としていただきたい。
- ・他の地域でも同様の課題を抱えており、先日オンライン意見交換を行った富山県では、職場と地域のアンコンシャス・バイアスを解消するための「アンコンかも！」というキャンペーンを工夫している。県を超えて、横で連携していただきたい。
- ・企業の中でも、「配慮」しているつもりで「排除」していることがないか考えて頂きたい。
- ・日本の女性は自己肯定感が低いと思われるが、企業や地域をあげて取組を御願いたい。
- ・愛知県は女性も含め賃金水準が相対的に高い県でもあり、世界有数の製造業が立地する経済力の高い地域であり、誇りをもって取り組んで頂きたい。
- ・地域の皆さまが、この男女間賃金格差の問題、女性活躍の推進を地域の課題として認識し、取組を行えば、解決に向けて大きな弾みがつく。
- ・政府においては、地域で行うこと、国が行うことを仕分けした上で、国が行う取組については引き続き適切に対応していく。

「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」の実施

女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in 栃木～

日時：令和6年9月19日（木）13:20～14:30

出席者：矢田内閣総理大臣補佐官

栃木県産業労働観光部長

栃木経営者協会専務理事

栃木県内企業の経営者、労働者の皆さま

（株式会社足利銀行、エム・イー・エム・シー株式会社、

とちぎコープ生活協同組合）

内閣府（地方創生推進事務局）、厚生労働省、栃木労働局



【栃木県の基本データ】

・女性の就業率は全国平均と比較してやや高い（52.8%）＜令和4年就業構造基本調査＞

・女性の正規雇用割合は全国平均と比較してやや低く（44.6%）、格差の基本的な要因である①女性管理職割合は高い（12.8%）が、②平均勤続年数の男女差が大きい（5.6年）また、強い性別役割意識が存在（47.8%）

＜令和3年～令和5年賃金構造基本統計調査、平成27年地域における女性の活躍に関する意識調査＞

・産業別の就業者数は、第二次産業では男性が約20.7万人に対し女性が約7.5万人と男性が多く、第三次産業では男性が27.2万人に対し、女性が約29.9万人と女性が多い。

・賃金水準（所定内給与額）は、男性が全国第4位、女性が全国第11位といずれも上位だが、男女間賃金格差が大きい 等 ＜令和4年度、5年度賃金構造基本統計調査＞



意見交換の概要

【男女間賃金格差】

・男女とも賃金水準は高いが、就業者全体の約3割が製造業という特徴があり、賃金水準の高い職種に女性が就けていないことが課題。要因を多角的に分析し、対応を考えていきたい。（栃木県）

・賃金格差の原因となる女性が働きやすい環境整備について、数の多い中小企業は温度感にばらつきもあることから、くるみん取得や次世代法の行動計画の策定に向けた相談支援に取り組んでいる。（栃木県経営者協会）

・女性の上位職が少ない、出産・育児に伴う離職が格差の要因。管理職までの育成体制や業務内容による給与は同一とした上で転職の有無でコースを分けているが、男女ともライフステージに応じてコースを行き来できる制度設計にしている。不妊治療の休暇制度も整備。社員へのヒアリングにより、足りない部分を埋めていく取組を続けたい（参加企業）

・外資系の給与体系で、仕事内容により賃金が決まるので男女間賃金格差は男性100に対して女性88.1と小さい。女性の絶対数が少ないため、より女性が活躍できるよう、製造現場内の作業環境を整えるなどの取組を進めている。（参加企業）

・パート従業員が2/3、その9割が女性であることが格差の要因。パート労働者から正規職員転換を進めており、試験と面談により希望された9割の方を登用。正規職員登用者の1/4はパート職員からになっている。（参加企業）

「女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話」の実施

女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in 栃木～

意見交換の概要

【アンコンシャス・バイアス】

- ・（参加した企業担当者の）入社当時は、管理職や法人営業には男性が多く、融資や窓口業務には女性が多く働いていたため、その印象は今もバイアスにつながっているかもしれない。入社から支店長までのキャリアマップを作り、男女とも育成支援している。男性は育休取得100%だが、取得期間には課題がある。育児期に短時間勤務を選択する男性も出てくる雰囲気を作っていきたい。（参加企業）
- ・20年働いてきて、男性は外で働き、女性は家庭を守るという意識は根強い。社内では、善意で「配慮」されたことが、女性の成長のチャンスを奪っているかもしれないので、意識を変えることは重要。（参加企業）
- ・「配達は女性には向かない、厳しい」というイメージはまだ根強いが、育休をとった男性配達員が利用者の方と育児の話題で会話できたと聞き、こうした取組を進めて、変化を期待したい。また、夫が子供の世話をしていると「母親は何をしているんだ」と言われたと夫から聞き、働く場だけでなく周囲の目も変わっていく必要があると思う。（参加企業）

【地域への波及】

- ・取引先の皆様に女性活躍は人的資本経営の大きなテーマとお伝えし、取引先の課題も、ともに解決する姿勢で臨んでいる。（参加企業）
- ・アンコンシャス・バイアスは根深く、経済界だけで解決できない大きな課題であることから、国や県と一緒にあって取り組みたい。（栃木県経営者協会）
- ・今年3月「女性に魅力ある雇用・産業創出等に向けた事業戦略」を策定し、県として精力的に取り組んでいる。製造業における女性が働く業務領域の拡大の支援や、柔軟な働き方を希望する女性へのデジタルスキル向上の支援、県内の中高生と理系分野で活躍する女性との交流などの事業を通して、女性に選ばれる地域となるよう取り組んでいきたい。（栃木県）

補佐官からの総括

- ・今回の車座対話は、各産業の「縦軸」に沿った対応に加え、地域という「横軸」に沿った対応の一環である。
- ・男女間賃金格差は、今回、栃木が最下位となったが、各都道府県、悩んでいることは同じであると感じる。
- ・地方創生の観点からも、人口が増えない中で皆が活躍出来る場を持つことが重要であり、富山県の取組なども参考に、長年かけて作られてきた男女の役割分担の意識を改善していくことに、皆さんとともに取り組んでいきたい。
- ・日本の女性は自己肯定感が低いと思われるが、企業や地域をあげて取組を御願いたい。
- ・理系女性が少ないが、小中高生にロールモデルを見せていくことも、アンコンシャス・バイアスの払拭には重要。
- ・世界1の学力レベルを持っている日本の女性が出てこられるように男性、女性限らず意識改革をしないといけない。
- ・企業の中でも、「配慮」しているつもりで「排除」していることがないか考えて頂きたい。
- ・地域の皆さまが、この男女間賃金格差の問題、女性活躍の推進を地域の課題と認識し、取り組むことが大きな前進になる。

鳥取県における取組事例

- ◆ 鳥取県においては、県民会議の発足、鳥取方式短時間勤務正職員の導入、知事直轄の男女協働未来創造本部の設置等率先した取組を実施。

鳥取県から「令和の改新」へ挑戦

人口戦略や地方創生2.0の方策を県民が主体的に考え、実行へ

鳥取県「令和の改新」県民会議を発足（1月29日）

若者・女性・まちづくり団体、県内の産業、教育、金融、労働、報道、医療・福祉、行政 など **57団体が参画**



「若者・女性が働きやすい県庁」への改革推進

若手職員による県庁働き方改革緊急対策チーム

全国モデルとなり得る若者・女性が働きやすい職場づくりへ具体策を提案

特定の職種の人材確保のため「鳥取方式短時間勤務正職員」を緊急に導入（新条例）

対 象	育児等の事情による短時間勤務を希望する者 ・ 特定の資格専門職（保育士、看護師、歯科衛生士、臨床心理士等） ・ 障がいのある方
任 期	定年制（参考：会計年度任用職員は再度の任用4回まで（最長5年））
勤 務 時 間	週30時間を基本 ※「働き方支援休暇」を包括承認
給 料	勤務時間数に応じた給料表（昇給あり）
手 当	扶養手当、住居手当、通勤手当、期末勤勉手当、退職手当等を常勤職員に準じて支給

施行日 令和7年4月1日 ※希望する会計年度任用職員は選考試験を経て採用へ

勤務時間条例改正

選択的週休3日制 育児・介護職員のみ→全職員へ（フレックスタイム職員の休憩時間も柔軟化）

子育て部分休暇 小学校3年生まで→中学校3年生まで（障がいのある子は高校3年生まで）

給与条例改正

在宅勤務手当創設（月10日超を在宅勤務する場合に支給）

地域に飛び出す公務員の副業推進

服装の柔軟化、安心して仕事に取り組める職場づくり

男女協働の未来を創造

知事直轄「男女協働未来創造本部（本部長：部長級）」の設置 **全国初**

企業や地域などで「働きづらさ」や「暮らしづらさ」の声をもとに
アンコンシャス・バイアス解消を目指した県民運動 / 職場・地域で女性が働きやすく暮らしやすい環境づくり

女性が定着する地域づくりへ

地方自治体による男女格差是正の取組

- ◆ 自治体×事業所連携モデル：兵庫県豊岡市
 - ・ 市役所＋事業所連携で推進／男女格差を可視化する従業員意識調査の実施

第3回女性活躍PT
小安美和様 提出資料

(2)地方自治体による男女格差是正の取り組み

パターン①自治体×事業所連携モデル：兵庫県豊岡市

市役所＋事業所連携で推進／男女格差を可視化する従業員意識調査の実施

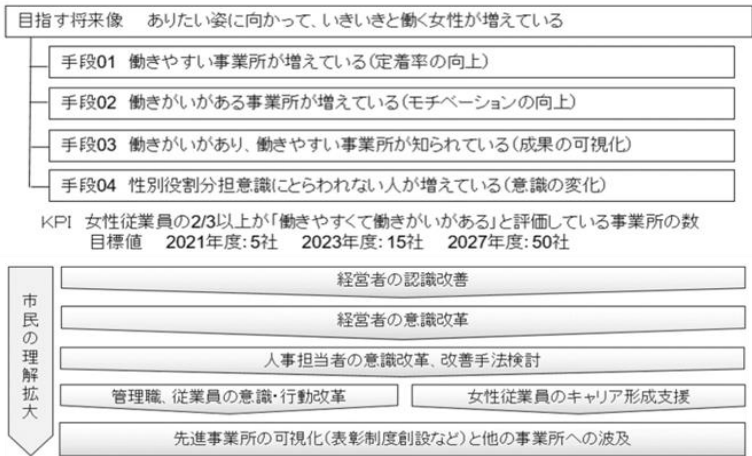
【背景】

- ◆ 若年人口、特に若年女性人口の流出
「若者回復率※」を男女別に見ると、男性は52.2%なのに対し、女性は26.7%となっている（2015年国勢調査データから）
※10歳代の転出超過数に対する20歳代の転入超過数の占める割合
- ◆ 公正さの欠如
女性が流出する背景の一つに“ジェンダーギャップ”があり、そのままにすれば経済的損失、社会的損失にとどまらず、“公正さの欠如”となる。

●ワークイノベーション戦略の策定（2018年度～2027年度の10年計画）(2024年12月時点)

2018年10月、市役所含む市内16事業所で「ワークイノベーション推進会議」設立⇒122社に

- 毎年、事業所調査を実施し、女性従業員の2/3以上が「働きやすく、働きがいがある」と評価している（＝男女格差が小さい）事業所の数を10年で50社に増やす計画を掲げ、施策の実行、モニタリングを実施。
- アンケートで全従業員、女性従業員、男性従業員のそれぞれ2/3以上が評価していて、かつ、制度が整備されていると審査された企業を「あんしんカンパニー」として表彰。
- 厚生労働省兵庫労働局、豊岡市、豊岡市ワークイノベーション推進会議の3者で、女性の就労に関する協定を締結



▼表彰制度「あんしんカンパニー」のロゴ



(参考) 男女格差を可視化する職員意識調査／従業員意識調査

第3回女性活躍PT

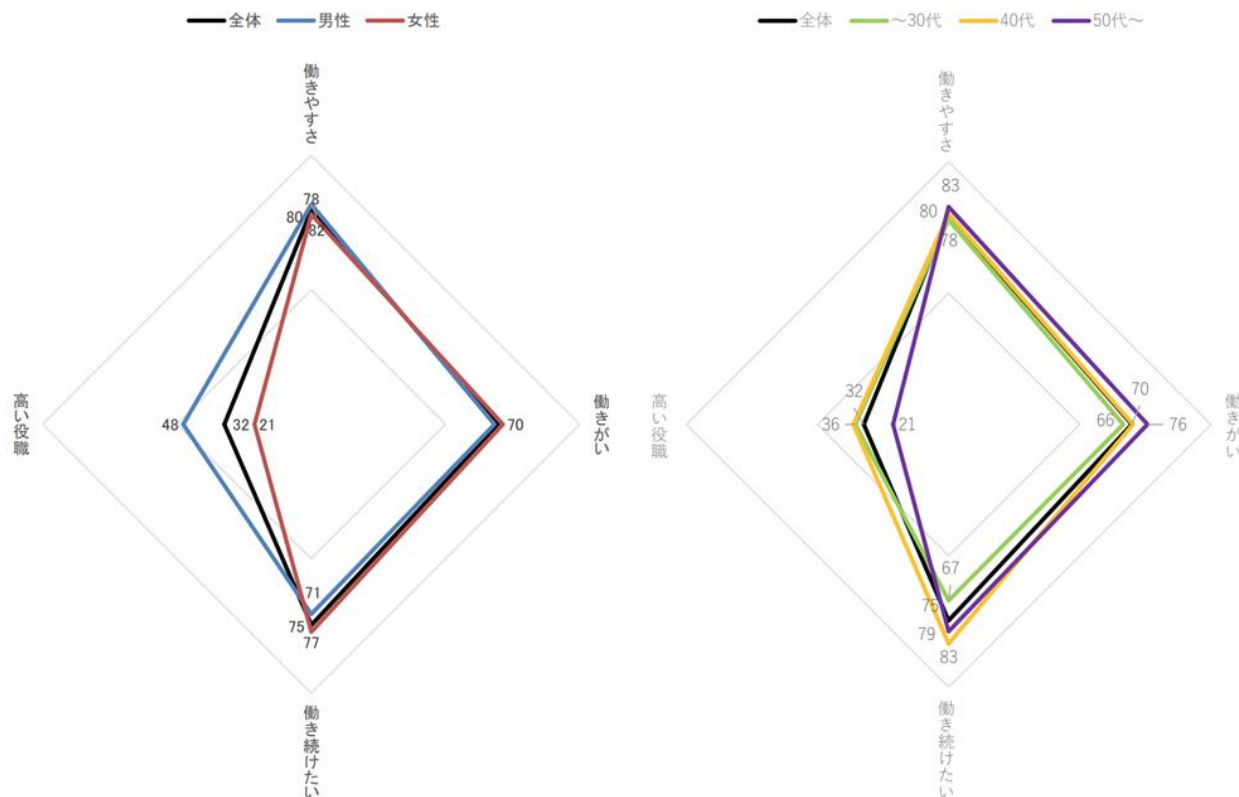
小安美和様 提出資料

- ◆ 豊岡市役所では毎年職員意識調査を実施、男女格差を可視化し是正に取り組む
意識変化をモニタリングしながら男性育休取得を促進し、2024年2月1日時点で取得率100%を達成
- ◆ 市内事業所に向けても、同様の従業員意識調査を提供し格差是正を推進

▼男女格差と世代格差を可視化する意識調査の結果サマリー（サンプルイメージ）

➤ 【結果サマリー】(2)ジェンダーギャップ／ジェネレーションギャップ

4つの指標（指標①働きやすさ／指標②働きがい／指標③働き続けたい／指標④高い役職を担いたい）をジェンダー（性別）、ジェネレーション（世代）別に表示します。

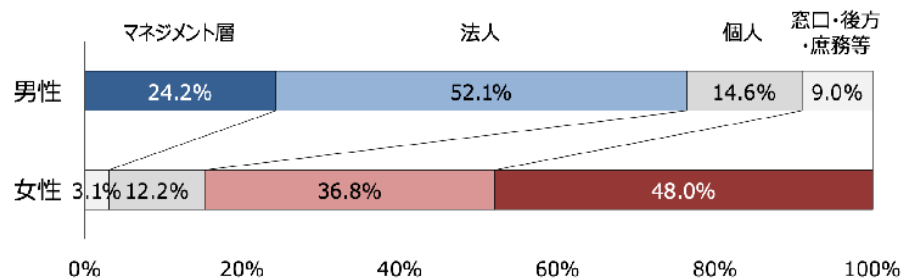


職域分離：制度・慣行に構造化された性別役割分業意識

第2回女性活躍PT

大崎麻子様 提出資料

(図表 62) 営業店における配属割合 (男性/女性別)



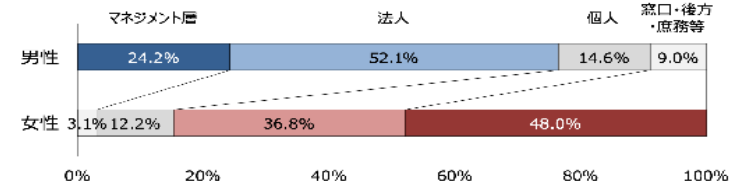
- ※ 地域銀行100行（またはその銀行持株会社）にて、男性/女性別での営業店に占める割合（2022年10月1日時点）
- ※ マネジメント層は営業店における支店長・副支店長・次長と定義
- ※ 複数の部門・業務を兼務する職員は、主たる部門・業務において計上。主たる部門・業務の特定が困難などの理由により、複数の部門・業務間で職員数を按分するなどの計上が行われている場合もある

(資料) 金融庁「人的資本アンケート調査」結果

『金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート』より

営業店では、男性の24.2%がマネジメントを担う職員だが、女性でマネジメントを担う職員は3.1%に留まる。また、マネジメント層以外では、男性職員の52.1%が法人営業を担当している一方、女性職員は個人営業や窓口・庶務等を担当する職員が84.8%を占めている（図表 62）。

(図表 62) 営業店における配属割合 (男性/女性別)



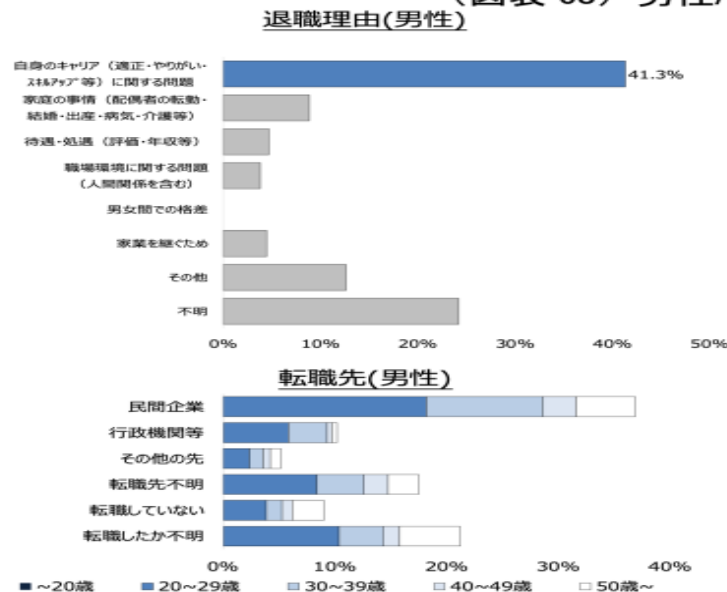
- ※ 地域銀行100行（またはその銀行持株会社）にて、男性/女性別での営業店に占める割合（2022年10月1日時点）
- ※ マネジメント層は営業店における支店長・副支店長・次長と定義
- ※ 複数の部門・業務を兼務する職員は、主たる部門・業務において計上。主たる部門・業務の特定が困難などの理由により、複数の部門・業務間で職員数を按分するなどの計上が行われている場合もある

(資料) 金融庁「人的資本アンケート調査」結果

『金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート』より

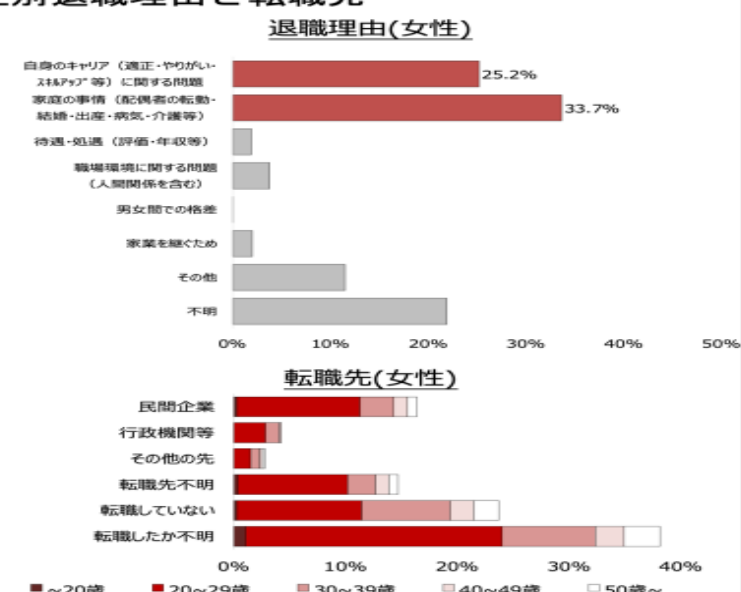
家庭内での性別役割分業

(図表 68) 男性/女性別退職理由と転職先



- ※ 地域銀行100行の2018年度～2022年度上期における正行員の退職者について、退職理由と転職先を男性/女性別に集計したもの。

(資料) 金融庁「人的資本アンケート調査」結果



『金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート』より

地方自治体による男女格差是正の取組

- ◆ 自治体×地域づくり協議会連携モデル：富山県南砺市
 - ・ 地域づくり協議会と連携し、地域の社会規範を見直し男女格差是正に取り組む

(2)地方自治体による男女格差是正の取り組み事例

パターン②自治体×地域づくり協議会連携モデル：富山県南砺市

地域づくり協議会と連携し、地域の社会規範を見直し男女格差是正に取り組む

第3回女性活躍PT

小安美和様 提出資料

【背景】

- ◆ 若年人口、特に若年女性人口の流出
- ◆ 地域コミュニティの高齢化と根深い性別役割分担意識
- ◆ 地域（地域づくり協議会／自治会）の多くが（高齢）男性、地域における意識変革が起きづらい

●2023年度～地域づくり協議会幹部向けにワークショップを実施

➤ 地域向けセミナー

「行政が中心になって女性活躍・ジェンダーギャップを解消していく方策をつくっているところがある（兵庫県豊岡市）ので、取り入れて行きたい。」などの意見も。



➤ 31地域づくり協議会 全体会議

地域づくり協議会トップが「地域におけるジェンダー問題の解決に取り組む」と宣言



●2024年度～男女格差是正に向けて、ジェンダーギャップ解消対策部署を設置

2024年4月より“ジェンダーギャップ対策・婚活若者係”を設置。経済、政治、地域など、あらゆる分野における意思決定層に女性を増やすために、女性向けのエンパワーメントプログラムを開講する。

地方自治体による男女格差是正の取組

- ◆ 働く女性連携モデル：三重県
 - ・ 県内で働く女性のワーキンググループが知事に提言／施策に反映

(2)地方自治体による男女格差是正の取り組み事例 パターン③三重県：働く女性連携モデル

県内で働く女性のワーキンググループが知事に提言／施策に反映

【背景】

- ◆ 若年人口、特に若年女性人口の流出
- ◆ 根深い性別役割分担意識
- ◆ 都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2024
経済分野 46位／フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差 46位

● みえ働くサステナラボ「働く女性が考えるみえのミライ」（2023年度）

異業種で働く女性が「こうすればもっと働きやすくなる」ということについて本音で話し合い、提言としてまとめ、知事に提出。

第1回
令和5年9月21日(木)

総括コーディネーター：萩原 なつ子さん
ファシリテーター：高原 祥子さん、
深谷 百合子さん



一見知事

「三重県は転入する人より転出する人が多い『転出超過』の状態であり、中でも若い女性の転出が目立っている。その背景にはジェンダーギャップ（男女間の格差）の存在があると考えられる。今日は、『もっとこうしたら働きやすくなる。住みやすくなる』と思うことについて、皆さんから本音で意見を出してもらいたい」とご挨拶いただきました。



提 議

総括コーディネーター 萩原 なつ子さん
「日本のジェンダーギャップの現状と先進事例の取組について」
男女共同参画の歴史、日本のジェンダーギャップの現状、東京都豊島区をはじめとする先進事例の取組等に関する講義がありました。



働く女性のワークショップ
津会場と尾鷲会場をオン
本音で意見交換をしまし

②ワーキンググループによる知事への提言と自分自身の宣言

チーム
D

働く女性がステップアップするために
提言①『ええじゃないか！三重県版しくじり先生☆』
提言②『輝くみえ女を全国へ！～みえの意識改革プロジェクト～』
佐々木まや（株式会社松阪電子計算センター） 山田 英（三井住友金属鉱山伸銅株式会社）
大門宮子（ミサワリフォーム中部株式会社） 渡邊愛弓（マツオカ建機株式会社）
立橋美穂（株式会社志摩地中海村）

チーム
I

ケア役割が女性に全集中！
提言③『「企業トップのコミットメント発信」の実施』
提言④『「男性育児家事参画推進イベント」の実施』
提言⑤『男性のケア役割の参画推進の情報発信』
加藤果林（ミサワホーム中部株式会社） 佐々木清未（株式会社三エスゴム）
北川仁美（百五コンピュータソフト株式会社） 館 亜由美（河村産業株式会社）
窪田由加里（辻製油株式会社）

チーム
V

誰にとっても働きやすい会社とは
提言⑥『「もったいない」を無くそう！』
提言⑦『自分らしく働ける会社へ』
佐竹美月（株式会社トーエネック）
長田良美（河村産業株式会社）
堀山由加里（辻製油株式会社）
山谷江里（株式会社三十三銀行）
吉川陽子（マツオカ建機株式会社）



第3回女性活躍PT

小安美和様 提出資料

2024年度、三重県ジェンダーギャップ解消基本戦略（仮称）検討会議を立ち上げ

89

地方自治体による男女格差是正の取組

- ◆ 県庁主導（率先垂範）モデル：奈良県
 - ・ 県庁職員の意識調査から性別役割分担意識を可視化、男女格差是正へ

(2)地方自治体による男女格差是正の取り組み事例

第3回女性活躍PT
小安美和様 提出資料

パターン④奈良県：県庁主導（率先垂範）モデル

県庁職員の意識調査から性別役割分担意識を可視化、男女格差是正へ

【背景】

- ◆ 女性の就業率 70.6%（全国47位／2020年）
- ◆ 女性の家事従事時間 238分（全国1位／2021年）
- ◆ 「夫は外で働き、妻が家を守る」との意識を持つ県民の割合 50.4%（全国1位／2015年）

●2024年度より（仮称）ジェンダー平等推進プロジェクトチームを設置

県庁内だけでなく、県内企業、県内市町村に対するジェンダーギャップの解消の取組を推進していく。

(1)ア（仮称）ジェンダー平等推進プロジェクトチームの設置について

こども・女性局
こども・女性課

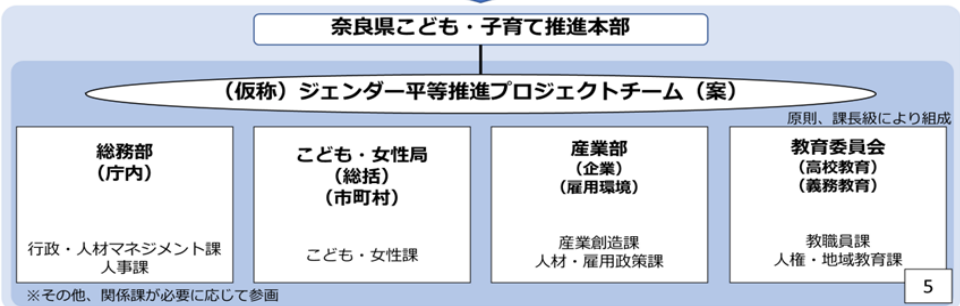
【基本理念】すべてのこども・若者が、将来に夢と希望を抱きながら、個性や多様性が尊重され、ひとしくすこやかに成長し、幸福な生活を送ることができる、あたたかい奈良県を目指す。

【課題】本県の特徴である、固定的性別役割分担意識が高いこと、女性の就業率が低いこと等

- ・ 女性の家事従事時間：238分（第1位）【212分（全国）2021年調査】
- ・ 女性の就業率：70.6%（第47位）【74.9%（全国）2020年調査】

県庁職員に対するジェンダーに関する意識調査において、アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）の存在が浮き彫りとなる。

【対応】こども・若者が、将来にわたり暮らし続けようと思う環境を整えるため、「奈良県こども・子育て推進本部」に新たに「（仮称）ジェンダー平等推進プロジェクトチーム」を設置し、県庁内だけでなく、企業、こども・若者に対するジェンダーギャップの解消の取組を推進する。



地方自治体による男女格差是正の取組の後押し

- ◆ 「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2024」は政治、行政、教育、経済の4分野について30指標の男女比を分析し、公表している。

(参考) 「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数2024」 (地域からジェンダー平等研究会)

ランキングを公表することで全国の自治体の政策策定の後押しに

※行政分野における男女賃金格差のデータについては県庁ごとに定義が揃っていないため、30指標に入っていない

第3回女性活躍PT
小安美和様 提出資料

都道府県版ジェンダー・ギャップ指数

	政治	行政	教育	経済
1位	東京	鳥取	広島	鳥取
2	神奈川	福井	徳島	高知
3	千葉	徳島	東京	東京
4	大阪	福岡	富山	徳島
5	山形	島根	神奈川	沖縄

<https://digital.kyodonews.jp/gender2024>



都道府県版ジェンダー・ギャップ指数に使用した30指標

- 政治
 - ・歴代知事の在職年数の男女比(全国知事会)
 - ・衆参両院の選挙区選出議員の男女比(共同通信)
 - ・都道府県議会の男女比(同)
 - ・女性ゼロ議会(共同通信、市川房枝記念会女性と政治センターと京都女子大が協力)
 - ・市区町村議会の男女比(総務省)
 - ・市区町村長の男女比(全国市長会、全国町村会)
- 行政
 - ・都道府県の副知事の男女比(共同通信)
 - ・都道府県の管理職の男女比(内閣府)=教育委員会事務局を除外
 - ・都道府県審議会の男女比(同)=防災会議を除外
 - ・都道府県防災会議の男女比(同)
 - ・都道府県の選挙管理委員会など地方自治法180条の5に基づく委員会の男女比(同)=教育委員会を除外
 - ・都道府県庁の大卒程度採用の男女比(同)
 - ・都道府県職員の育休取得率の男女格差(総務省)
 - ・市区町村の管理職の男女比(内閣府)
 - ・市区町村の審議会の男女比(同)=防災会議を除外
 - ・市区町村防災会議の男女比(同)
- 教育
 - ・四年制大学進学率の男女差(文部科学省)
 - ・小学校の校長の男女比(同)
 - ・中学校の校長の男女比(同)
 - ・高校の校長の男女比(同)
 - ・小中高校の副校長・教頭の男女比(同)
 - ・都道府県教育委員会の男女比(内閣府)
 - ・都道府県教育委員会事務局の管理職の男女比(同)
- 経済
 - ・就業率の男女差(総務省)
 - ・フルタイムの仕事に従事する割合の男女比(厚生労働省)
 - ・フルタイムの仕事に従事する男女間の賃金格差(同)
 - ・共働き家庭の家事・育児などに使用する時間の男女格差(総務省)
 - ・企業や法人の役員・管理職の男女比(同)
 - ・社長数の男女比(東京商工リサーチ)
 - ・農協・漁協役員の男女比(JA全中、農林水産省)

(参考) 女性の職業生活における活躍促進プロジェクトチーム

Q & A集 目次

- 「若者や女性にも選ばれる地方づくり」のため、本P Tの成果を活用して、地域間・男女間における賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善、女性のL字カーブ解消、男性の育児休業の取得促進の推進などの働き方・職場をめぐる課題の解決に向けた地域の取組を実務的にサポートすることとしている。
- サポートを担うメンバーや地域の関係者の理解の一助となり、効果的な支援・取組に資するよう本Q & Aを作成する。

【女性の活躍推進の経済的意義と民間企業における現状と課題、取組】

01 経済全体からみた女性活躍推進の意義は？	・・・93
02 なぜ男女間賃金格差が生じるのか？	・・・93
03 産業別の男女間賃金格差の現状は？	・・・93
04 管理職等に占める女性の割合は？	・・・94
05 どのようなアンコンシャス・バイアスがあるのか？	・・・94
06 女性の働き方と賃金はどうなっているか？	・・・94
07 企業ではどう取り組めばよいか？	・・・94

【公務部門、教育分野における現状と課題、取組】

08 公務部門における取組は？	・・・95
09 教育分野にもアンコンシャス・バイアスが存在するのか？	・・・95
10 教育現場ではどう取り組めばよいか？	・・・95

【地域における課題】

11 地域経済からみた女性活躍推進の意義は？	・・・96
12 地域別の男女間賃金格差等の現状は？	・・・96

(参考) 女性の職業生活における活躍促進プロジェクトチーム Q & A 集

Q01 経済全体からみた女性活躍推進の意義は？

- ⇒ 女性活躍推進は、供給面からみれば、追加的に働くことを希望している女性が約310万人存在しており、人口減少下での労働供給増加が期待できる。また、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ことも期待される。
- ⇒ 需要面からみれば、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拡大が期待できる。

Q02 なぜ男女間賃金格差が生じるのか？

- ⇒ 男女間賃金格差の背景にある課題として、
 - ・勤続年数や管理職比率に男女間で依然として差があること
 - ・男性に比べ女性に非正規雇用が多く、非正規雇用労働者の賃金が低いこと
 - ・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こと
 - ・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）が根深く存在していること
 - ・女性在职者の能力開発の実施割合が男性より低いこと
 - ・専門職に男女の職の分離があり、女性の多い専門職は賃金が低いこと。特にSTEM（科学・技術・工学・数学）系の専門職の女性割合が極めて小さいこと
- 等が指摘されている。

Q03 産業別の男女間賃金格差の現状は？

- ⇒ 我が国の男女間賃金格差は長期的に縮小傾向にあるが、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、金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業が比較的大きい。
- ⇒ また、企業規模別では、大企業の方が大きい。
- ⇒ 男女間賃金格差の要因として最も大きいのは、「役職」であり、続いて「勤続年数」、「学歴」となっている。
- ⇒ 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た場合に比べ、生涯可処分所得が約1.7億円多い試算となっている。

Q04 管理職等に占める女性の割合は？

⇒ 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。

Q05 どのようなアンコンシャス・バイアスがあるのか？

- ⇒ 固定的性別役割分担意識、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。
- ⇒ アンコンシャス・バイアスを背景に、勤続年数や管理職比率の差や、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。

Q06 女性の働き方と賃金はどうなっているか？

- ⇒ 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30代以降は非正規雇用割合が高い。
女性の非正規雇用割合は、産業毎にばらつきがある。飲食・宿泊、生活関連サービス・娯楽業、卸売・小売業等の産業で高く、こうした産業における非正規雇用労働者の賃金水準は、フルタイムで年収250万円程度と正社員の6～7割の水準。

Q07 企業ではどのように取り組めばよいのか？

- ⇒ 各業界・企業においては、まず自業界・自社にどの程度男女間賃金格差が生じているかを把握し、なぜ格差が生じているのか、課題を分析した上で、当該課題に対応策を講じていくことが重要。
- ⇒ その上で、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、職種の再編などの人事改革、アンコンシャス・バイアス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者のキャリアアップ促進等に取り組むことが重要。
- ⇒ その際、他産業に先行して策定される5産業（金融業・保険業、食品製造業、小売業、電気・精密業、航空運輸業）のアクションプランや「女性の活躍推進企業データベース」、男女間賃金差異分析ツール、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」等が活用可能。

Q08 公務部門における取組は？

- ⇒ 各地方公共団体における男女間給与差異は、各団体における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。
- ⇒ 具体的には、各団体において、男女間給与差異の優良な分析を行っている事例等も参考に差異の要因分析を行うとともに、分析の結果浮き彫りとなった課題の解決につながるよう、優良事例を適宜参考にして、女性職員の積極的な採用や管理職登用、働き方改革、仕事と家庭の両立支援、男性の育休取得促進などに取り組んでいくことが重要。

Q09 教育分野にもアンコンシャス・バイアスが存在するのか？

- ⇒ 教育分野においても、アンコンシャス・バイアスが存在。
- ⇒ 義務教育終了段階の数学的・科学的リテラシーは、男女ともに、世界トップレベルだが、理工学部を選ぶ女性は少数。
- ⇒ 日本の研究者の女性割合は18.5%でOECD諸国で群を抜いて低い。
- ⇒ STEM（科学・技術・工学・数学）系の専門職の女性割合が極めて小さい。

Q10 教育現場ではどのように取り組めばよいのか？

- ⇒ 科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生などと女子中高生との交流機会の提供や、理工系分野における女子を含む大学における入学者の多様性確保に向けた選抜の導入により、理工系に進む女子生徒・女子学生に関する取組を進めることが重要。
- ⇒ 男女双方に対する研究と出産・育児、介護等との両立支援や女性研究者の研究力向上及びリーダー経験の機会の付与等により、女性研究者への支援を行うことが重要。
- ⇒ 研修・教育プログラムの普及により、教育分野におけるアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組を進めていくことが重要。

Q11 地域経済からみた女性活躍推進の意義は？

- ⇒ 若年女性の流出にはさまざまな要因が考えられるが、未婚者の男女比の不均衡と各地域における男女間賃金格差の間には、緩やかな相関関係が観察される。男女間の賃金格差が、若い女性の地方からの流出につながっている可能性。
- ⇒ 賃金格差への対応も含め、女性が地域で活躍しやすい環境をつくることは、地域経済の長期的な持続性を高める上でも重要。
- ⇒ また、若年女性が大都市圏に流出した結果、一部地域で未婚者の男女比の不均衡が存在しており、将来的な地域人口や地域経済の維持の観点からも問題。

Q12 地域別の男女間賃金格差等の現状は？

- ⇒ 男女間賃金格差は、地域ごとにばらつきがある。
- ⇒ 都道府県ごとに状況は異なるが、女性の管理職割合が低く、勤続年数の男女差が大きい県ほど賃金格差が大きい傾向。