

**男女共同参画推進連携会議**

**男女間賃金格差を一ム  
活動(案)**

# 1. 男女間賃金格差チーム設立の背景

「女性活躍推進法」、及び「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正に伴い、2023年より大企業、及び上場企業では男女間賃金格差の開示が始まっている。現時点で開示されているデータの簡易分析から、国際的な比較において依然として格差が大きいことに加え、業界ごとに異なるいくつかのパターンが見えてきた。(例:金融業界では女性管理職比率は比較的高い一方で、男女間賃金格差は大きい)

男女間賃金格差開示は、職種による男女比率の偏りや管理職・役員層における男女比率ギャップなど、格差を引き起こす要因を見える化し、対応を促すことに繋がる。一方で、男女間賃金格差の開示は始まったばかりのため、ビジネスにおける深刻な影響を十分理解していない企業が一定数あることが想定され、その是正に向けた取り組みが、企業の中で優先度の高い施策として位置づけられていない可能性がある。

また、中小企業においては男女間賃金格差の開示義務はないため、実態の把握が難しいこと、特に地方の中小企業の事業環境を考慮すると、男女間賃金格差の是正は一社の努力では限界があると考えられる。(例:若年女性の流出、根深い性別役割分業意識など)

## 2. 目的と全体アプローチ

### 目的

組織に存在する様々なジェンダ－格差(配属、昇進・昇格、管理職・役員への登用、育児休業取得など)を集約し可視化する「男女間賃金格差」に焦点を当て、その実態、要因、課題を、セクター・企業規模別等で分析し、是正に向けた有益な情報を共有、企業に実践を促す

### 全体アプローチ

- 男女間賃金格差の開示義務やその要因は企業の規模や事業環境により異なるため、①大企業と②中小(特に地方)にチームを分け施策を実行する
- 連携会議の団体メンバーに積極的・主体的に参画していただく
- 活動を通して得たインサイトを共有することはもちろん、実践を促す取り組みに注力することで、実質的な変化の実現を目指す
- 関連する公共政策等の管轄省庁と積極的に意見交換、提言を行う

### 3. サブチーム①: 大企業

■チーム名: 業界別男女間賃金格差チーム

■目的: 大企業における業界別等の男女間賃金格差の実態と課題を調査・分析し、是正に向けた有益な情報を共有し実践を促すことで男女間賃金格差の是正に寄与すること。また活動を通して得たインサイトを基に、関連する公共政策等に対する提言を管轄省庁に行うこと

■活動案:

- ・ 現状分析:
  - ✓ 厚生労働省等へのヒアリングの実施
  - ✓ データの入手、業界ごとの課題を分析・特定 ※既に存在するデータを使用する
- ・ 課題と解決策の仮説立案 ※業界を特定する必要あり
- ・ 各業界の企業・団体等と意見交換の実施、解決策のブラッシュアップ
- ・ 課題・解決策の分析結果の取りまとめ、共有と発信
- ・ 説明会、有識者を招いた勉強会等の実施
- ・ 関係省庁への政策提言

■成果物:

- ・ 調査報告書
- ・ 政策提案

■スケジュール: TBD

### 3. サブチーム②: 中小(地方)企業

■チーム名: 地方・中小企業チーム

■目的: 中小、特に地方の中小企業における男女間賃金格差の要因を分析し、その解決に向け、既に存在するモデルケース等の事例を分析し、前提、成功要因、施策等を手引書として取り纏め、広く共有することで、地方の男女間賃金格差の是正はもちろん、地方の活性化に寄与すること

■活動案:

- ・ 現状分析 ※入手可能なデータを特定、簡易分析
- ・ 課題と解決策の仮説立案
- ・ モデルケースの特定と分析
  - ✓ 企業、商工会議所、自治体等へのヒアリングの実施 ※複数回
  - ✓ 前提、成功要因等の洗い出し
- ・ モデルケースの展開に向けた手引書の作成
- ・ 手引書の周知を目的としたシンポジウム等の開催
- ・ 関係省庁への政策提言

■成果物:

- ・ 手引書
- ・ 政策提案

■タイムスケジュール: TBD

## 4. チーム体制

チームメンバーは今後決定する予定  
団体メンバーに関しては今後ご相談をさせていただきます

