

男女間賃金格差チーム

2024年3月29日

内閣府男女共同参画推進連携会議
男女間賃金格差チーム 第1回会合

本日のアジェンダ

■ 第一部(13:00 - 13:55)

1. 全体計画 (20分)・・只松議員

- 設立の背景/目的/アプローチ
- 全体ロードマップ
- チーム体制

2. サブチームの活動計画(30分)

- 業界チーム (15分)・・是枝議員
- 地方・中小チーム (15分)・・小安議員

3. 質疑応答(5分)

■ 第二部(14:00～)

業界チームと地方・中小チームに分かれて議論

※業界チームはお部屋の移動をお願いします

本日のゴール

男女間賃金格差チームとして最大のインパクトを創造できるよう:

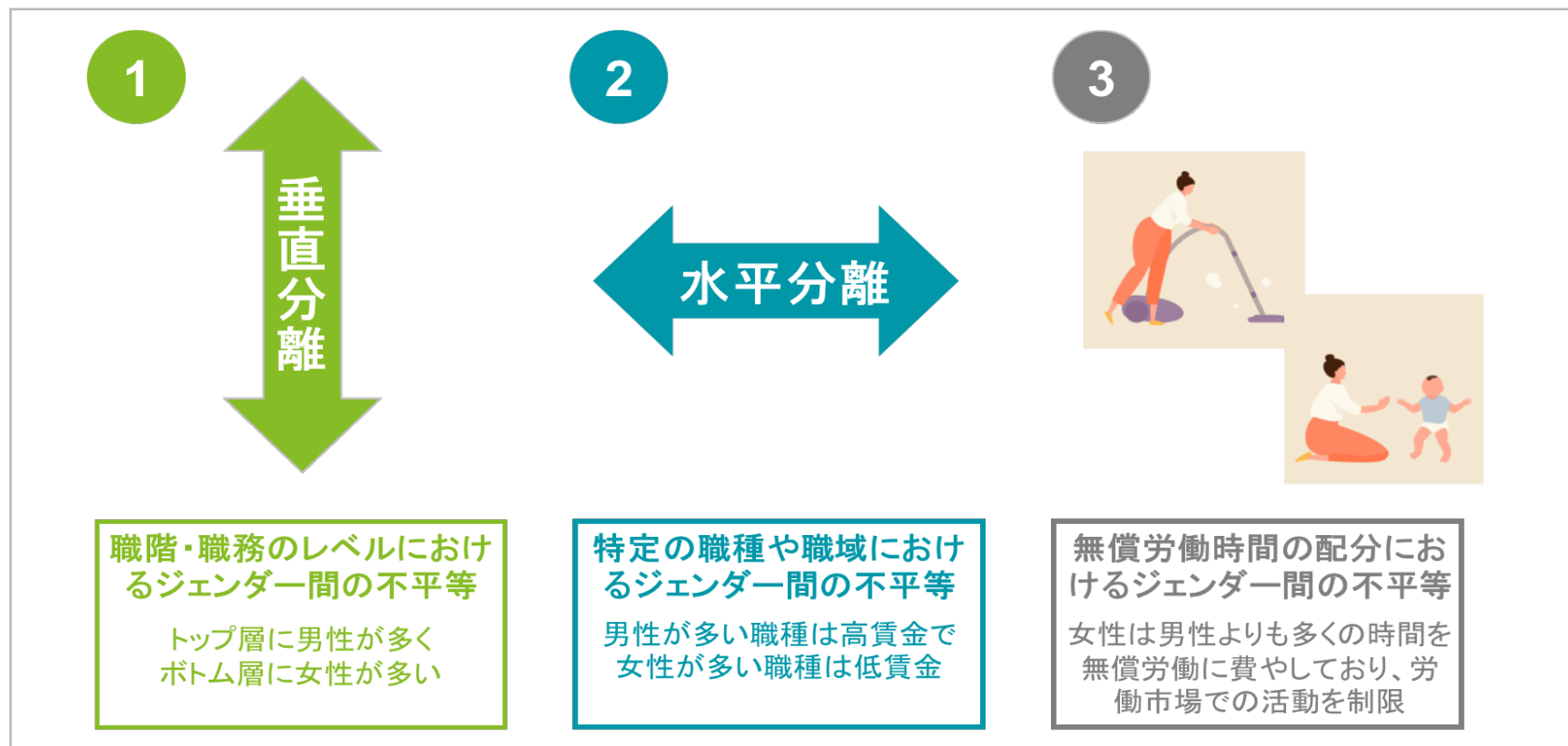
- チーム全体、及びサブチームの目的、アプローチと今後のマイルストーンに関して共通認識をもつこと
- チームメンバーとの顔合わせ
- チームとして足並みをそろえ、効率的に取り組みを進めていく
基盤の構築

1. 全体計画

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義務化された
- 男女間賃金格差は、管理職・役員層、および職種による男女比率の偏り、また無意識のジェンダーバイアスなど、組織に存在する様々なジェンダー格差を見える化し、対応を促すことに繋がる
- 開示の義務化は始まったばかりであり、その是正に向けた効果的なアプローチや解決策を模索中の企業も多いと考えられる
- 一方で、中小企業には開示義務はなく実態の把握が難しいこと、また、特に地方の中小企業の事業環境を考慮すると大企業とは異なったアプローチの検討が必要と考えられる

【参考】男女間賃金格差が生じる主な原因



日本特有の労働慣行・制度

「非正規社員」に女性が多い(約70%)

「一般職」に女性が多い(約80%)

「メンバーシップ型」雇用形態

「年収の壁」による就業調整

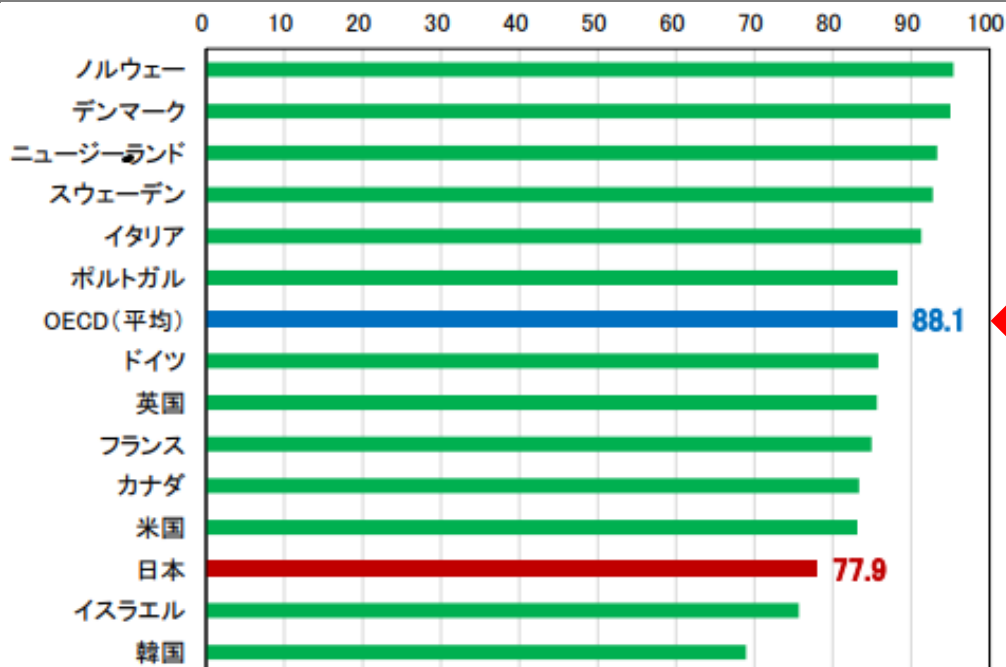
【参考】男女間賃金格差に関するデータ(1/2)

2023年6月有価証券報告書ベースの「速報値」(約2,800社) (*1)

- 全従業員： 67.04%
- 正規雇用労働者：71.64%
- 非正規雇用労働者： 69.65%

(*1)Source: WTW

【参考】OECD加盟国との比較 2020年(*2)



OECD平均
88.1%

(*2)男女共同参画局に関するデータ集より
平均値ではなく中央値が使用されている
基本2021年のデータだがいくつかの国では2019,
2020年のデータ
https://www.gender.go.jp/research/pdf/joseikatsuyaku_kadai.pdf

【参考】男女間賃金格差に関するデータ(2/2)

2023年6月有価証券報告書ベースの速報値(約2,800社)(*) 業種別

	男女間賃金格差			女性比率 (%)	
	全労働者	正規雇用	非正規雇用	管理職比率	役員比率
情報・通信業	74.23	77.10	74.59	14.45	14.15
証券、商品先物取引業	73.90	69.34	67.73	16.25	14.80
鉄鋼	72.16	74.67	76.24	3.75	9.73
輸送用機器	72.00	74.29	74.32	3.55	12.47
医薬品	71.85	75.88	67.10	12.68	17.46
サービス業	71.08	74.87	84.24	20.97	14.48
非鉄金属	70.71	74.61	56.40	5.77	11.82
化学	70.30	75.93	67.14	7.25	12.75
その他製品	69.60	71.65	66.63	7.93	13.29
ガラス・土石製品	69.55	73.66	72.05	5.13	11.76
電気機器	68.92	71.43	65.58	5.21	12.88
金属製品	68.59	73.41	63.24	3.63	12.42
陸運業	68.46	73.61	79.36	6.67	12.93
電気・ガス業	68.44	70.88	61.90	3.95	14.30
倉庫・運輸関連業	67.17	67.98	68.29	6.25	9.35
機械	66.67	72.12	64.68	4.18	11.84

	男女間賃金格差			女性比率 (%)	
	全労働者	正規雇用	非正規雇用	管理職比率	役員比率
ゴム製品	66.30	70.87	68.84	4.67	13.67
海運業	65.70	71.03	49.65	7.57	14.73
精密機器	65.67	73.17	67.89	6.40	12.97
不動産業	65.62	70.51	61.49	12.70	12.74
保険業	65.60	67.32	69.76	18.06	17.49
パルプ・紙	65.25	70.05	75.73	4.16	13.26
石油・石炭製品	64.95	67.45	52.68	4.82	19.34
繊維製品	64.74	70.04	63.21	9.64	12.92
食料品	64.43	71.04	68.18	10.16	13.77
小売業	63.23	73.64	90.75	13.64	15.36
その他金融業	62.19	64.71	68.51	17.81	14.06
建設業	61.72	65.28	56.73	2.52	11.19
卸売業	61.66	65.51	63.62	7.09	12.28
鉱業	60.55	62.30	49.35	3.50	12.20
水産・農林業	56.81	68.86	78.49	6.71	16.33
銀行業	51.92	62.09	61.63	14.81	11.84
空運業	48.40	47.87	44.33	27.83	13.77

(*)Source: WTW

目的とアプローチ

目的

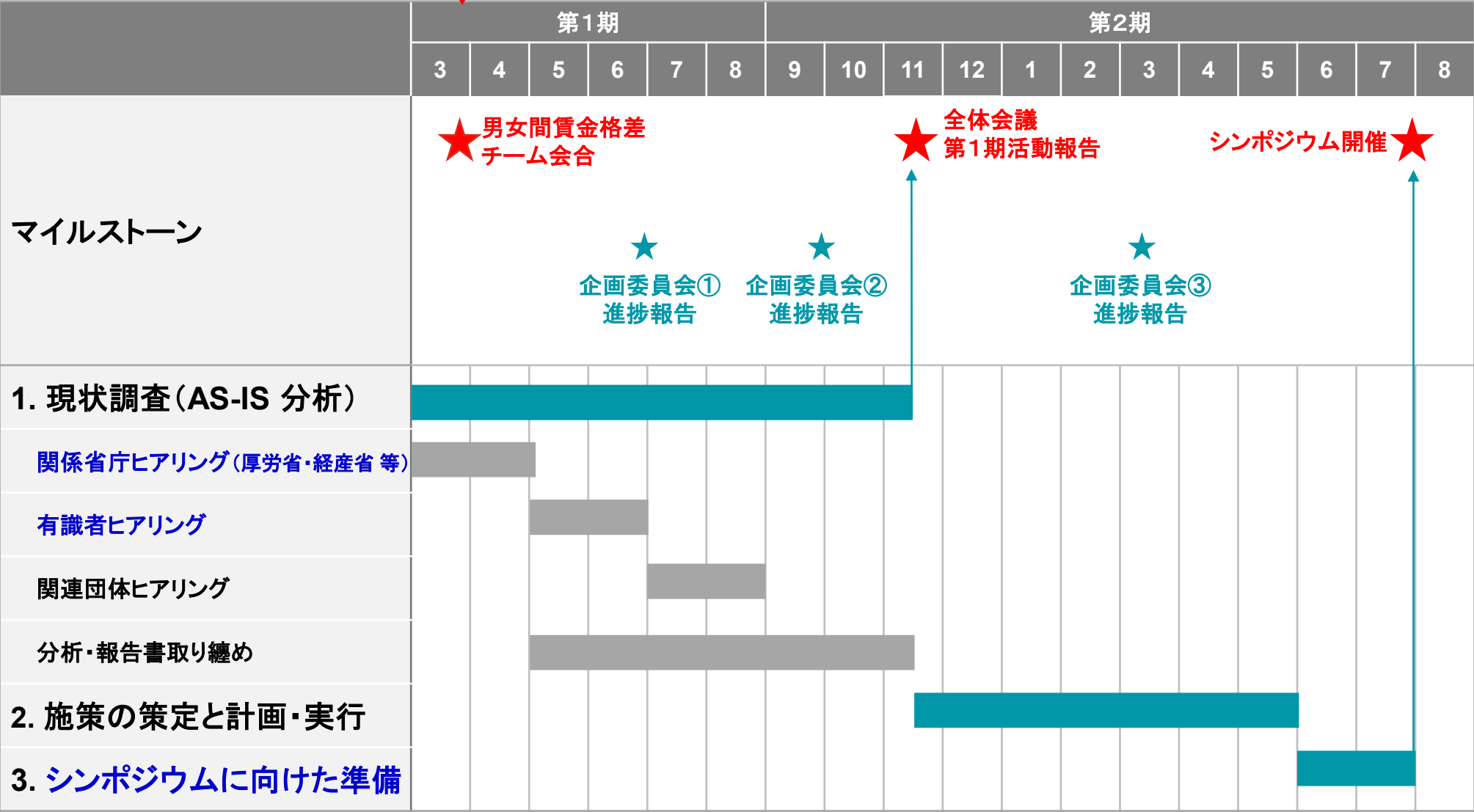
企業に存在する様々なジェンダー格差(昇進・登用、配属、採用、育児休業取得、等)を集約し可視化する「男女間賃金格差」に焦点を当て、その実態、要因、課題を、業種・規模別等で分析し、是正に向けた有益な情報を共有、企業に実践を促す

全体アプローチ

- 開示義務の有無、また格差の要因は規模や事業環境により大きく異なるため、①大企業と②地方・中小にチームを分け施策を実行する。ただし、協働によって効率性を高めることが可能なタスクはそのように行う(省庁へのヒアリング等)
- 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を所管する省庁と積極的に意見交換、施策の後押しとなる提案を行う

全体ロードマップ

本日 (3/29)



※青字のタスクは業界、地方・中小チーム共同で実施

チーム体制

男女間賃金格差チーム

チームリーダー

只松観智子 ・ 是枝俊悟

※敬称略
※所属・役職は別紙を参照

①「業界」チーム

団体メンバー

- ・ 今井 桂子
- ・ 金井 正人
- ・ 神村 裕子
- ・ 富澤 由子
- ・ 名取 はにわ
- ・ 熊田 妙
- ・ 國分 佐恵子
- ・ 野崎 史生

有識者議員

サブチームリーダー:

是枝 俊悟
塚越 学

メンバー:

アキレス 美知子
勝木 敦志
田瀬 和夫

② 地方・中小企業チーム

団体メンバー

- ・ 橋本 久美子
- ・ 坪川 貞子
- ・ 中川 徹
- ・ 熊田 妙
- ・ 國分 佐恵子
- ・ 野崎 史生

有識者議員

サブチームリーダー:

小安 美和

メンバー:

井上 拓磨
国保 祥子
櫻井 彩乃

以下の方々は今後どちらのチームに参加される予定:
木村 民子さま、小原 成朗さま、橋爪 恒二郎さま

2. サブチームの活動計画

① 業界チーム

② 地方・中小チーム

業界チーム:概要

目的

- 上場企業や大企業につき、開示情報をもとに業界や職種ごとの男女間賃金格差の実態と課題を調査・分析し、各団体に知見を共有することで、各団体の男女賃金格差是正に向けた自発的な活動を促進する。
- 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の後押しとなる提案を行う

主な活動

- ① 男女賃金格差の実態把握・問題提起
(厚生労働省・有識者へのヒアリング、団体トップへのインタビュー)
- ② 団体における男女賃金格差是正に向けた計画策定等の支援と紹介
(2024年11月の全体会議の際に改善に取り組む団体を募った上で、希望した団体に対して支援を行う)

最終成果物

- 「共同参画」誌面上の団体トップのインタビュー掲載
- 団体における男女賃金格差是正に向けた計画の作成
- 団体の男女賃金格差是正に向けた実践例の紹介(シンポジウムで報告、できればレポートにして公表を目指す)

業界チーム: チームスケジュール

	第1期						第2期											
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 実態把握・問題提起																		
① 厚生労働省へのヒアリング																		
② 有識者ヒアリング																		
③ 業界トップへのインタビュー																		
④ 全体会合に向けた準備、各団体への支援ニーズのプレヒアリング																		
2. 団体における実践と紹介																		
① 団体における計画策定支援																		
② シンポジウムでの紹介に向けた準備																		

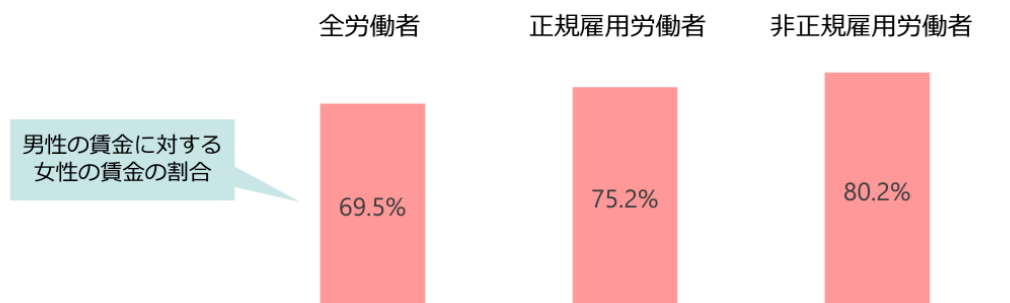
業界チーム：厚生労働省へのヒアリング内容

- ・男女賃金格差につき開示が進められているが、業種別・企業規模別・地域別などの観点からどのような傾向・課題等を認識しているか。
- ・好事例として17社の例をウェブサイトに公表しているが、どのような取り組みを「好事例」として評価しているのか。また、同業他社に追随する動きはみられるか。
- ・「えるぼし認定」に今後、男女賃金格差の水準や改善状況などを条件として定める必要があるか。

男女の賃金の差異の情報公表状況	労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第67回）	資料 2
	令和 6 年 1 月 30 日	

○男女の賃金の差異の情報公表については、女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日から義務付けられ、公表時期は各事業年度が終了し、新たな事業年度が開始した後おおむね3ヶ月以内とされているところ。

男女の賃金の差異の平均値（対象：301人以上事業主）



※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和6年1月19日時点）

業界チーム：有識者へのヒアリング

有識者ヒアリングの候補者

明治大学 政治経済学部 原ひろみ教授

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 田上 皓大研究員

リクルートワークス研究所 孫 亜文研究員

(内閣府 参事官(経済財政分析一総括担当)付 高橋 淳氏)

業界チーム:研究の紹介①

明治大学 政治経済学部 原ひろみ教授

- ・厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、今回の開示における計算式と同様の方法で、男女別賃金格差の分布を推定。
- ・業種別の賃金格差、および人的資本で説明のつく格差、説明のつかない格差（差別）を推定。2021年の中位値で観察される日本の男女賃金格差は27.3%であるが、うち14.8%が人的資本では説明できない格差であることが示された。

Panel B. 男女の賃金差異の値が大きい産業（上位3位, %）

順位	全ての労働者	正規労働者	非正規労働者
1	医療, 福祉 71.6	教育, 学習支援業 79.1	宿泊業, 飲食サービス業 98.3
2	情報通信業 70.8	医療, 福祉 78.3	生活関連サービス業, 娯楽業 95.5
3	サービス業（他に分類されないもの） 69.2	情報通信業 77.3	医療, 福祉 95.3

Panel C. 男女の賃金差異の値が小さい産業（上位3位, %）

順位	全ての労働者	正規労働者	非正規労働者
1	金融業, 保険業 56.8	金融業, 保険業 62.7	建設業 66.4
2	宿泊業, 飲食サービス業 59.4	建設業 68.2	鉱業, 採石業, 砂利採取業 68.5
3	卸売業, 小売業 62.8	鉱業, 採石業, 砂利採取業 71.9	金融業, 保険業 70.0

データ：厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2021年）」。

2.一般（フルタイム）労働者の男女間賃金格差 （2021年、中央値）



低賃金事業所に女性が割り振られていることによる格差

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2021年）」を基に筆者作成（原 2023）

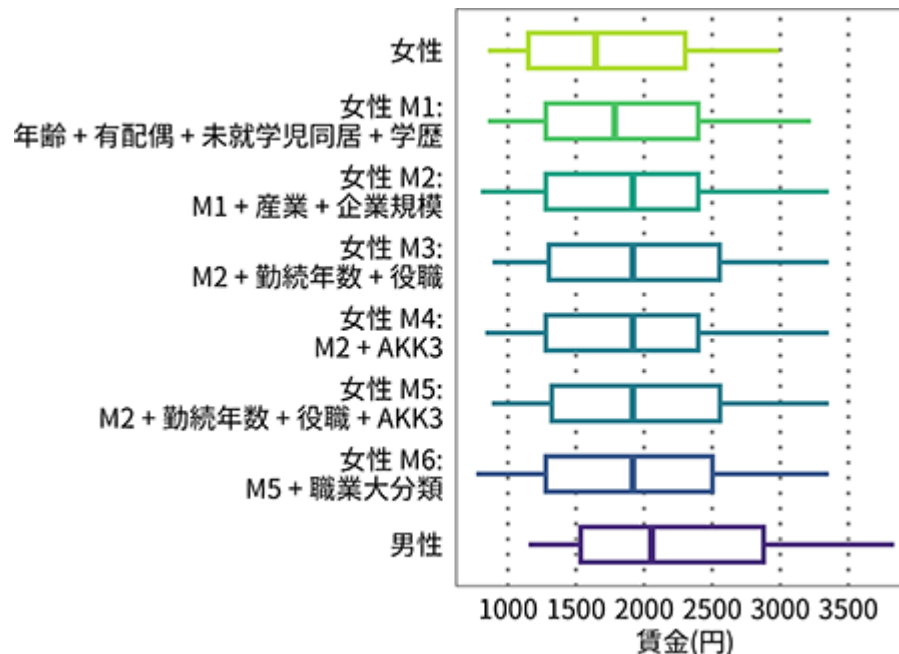
（注）値が大きいほど格差が小さい（男性＝100）

業界チーム:研究の紹介②

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 田上 皓大研究員

・ 労働政策研究・研修機構は「職業と生活に関する調査」「自動化技術の普及による雇用の代替可能性に関する個人調査」を実施しており、個票データをもとに男女の賃金格差のうち「業務（タスク）の差」の寄与について分析。

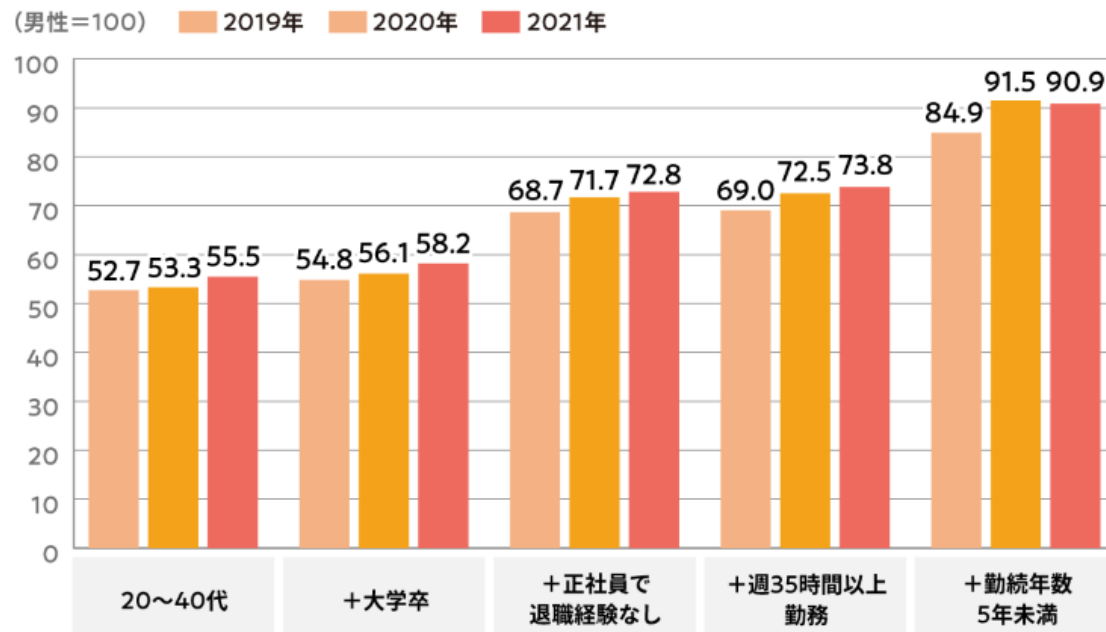
・ 男女賃金格差への寄与は、業務の差の直接的影響は小さく、勤続年数や役職の影響が大きい。女性の就業継続や役職昇任を促した際に、女性の上位の賃金は上昇し男性との差は縮まるが、女性の下位の賃金は上昇しておらず、女性の下位の賃金上昇にはこれらとは異なるアプローチが必要とした。



業界チーム:研究の紹介③

リクルートワークス研究所 孫 亜文研究員

- ・リクルートワークス研究所は「全国就業実態パネル調査」を実施しており、個票データをもとに男女の賃金格差の分析を行っている。
- ・年齢、学歴、労働時間、勤続年数等を調整してもなお、1割程度が説明できない賃金差として残り、女性は結婚や出産を考え、仕事と家庭生活の両立がしやすい働き方を選んでいる可能性、女性に限らず、男性もライフイベントと仕事を両立できるようになれば、女性が働き方を調整しなくても済むようになるだけでなく、男女間での配置や育成方法の偏りもなくすることが可能になることを指摘。



出典：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査（JPSED）2020~2022」

注：年齢、学歴、就業状況、週労働時間、勤続年数の順に属性を揃えている。Xa20を用いたウェイト集計を行っている。

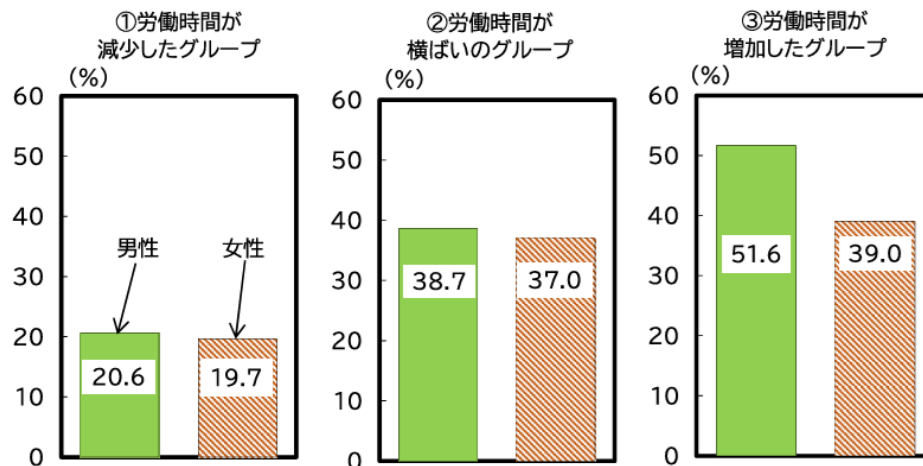
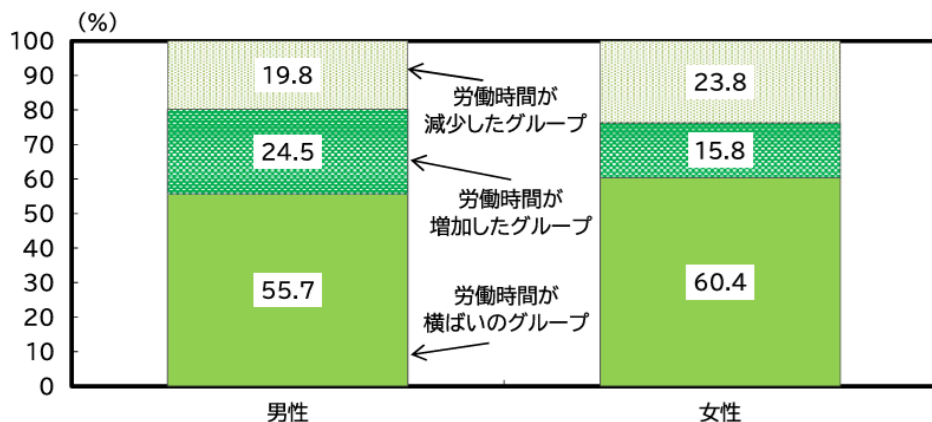
業界チーム:研究の紹介④

内閣府 参事官(経済財政分析―総括担当)付 高橋 淳氏

- ・ リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」を用いて、勤続3年以内の男女賃金格差の推移につき労働時間や労働の内容をもとに分析。
- ・ 勤続1年以内では労働時間に男女で顕著な差は見られないが、2年目・3年目において、労働時間が増加した者の割合に差が開き始める。
- ・ 労働時間が10%以上増加した者に限っても、男女で賃金の増加率に開きがある。
- ・ 勤続2年目・3年目になるにつれ、男女で労働時間のうち「雑務」に充てる時間の割合に差が開いてくる。この差は、専門的な職種に限っても生じている。

図5 正社員における勤続1年目から勤続3年目への賃金上昇率

図4 正社員における労働時間増減率ごとの男女構成比



業界チーム：団体トップへのインタビュー

男女賃金格差の大きい業界や、組織として男女賃金格差の分析を行っている団体に対し、自らの団体の男女賃金格差をどのように受け止め、格差是正に向けてどのような課題があるのかインタビューを行い、「共同参画」に掲載する。

候補団体：

- ・ 男女賃金格差の大きい業界として
一般社団法人全国銀行協会、一般社団法人全国建設業協会
- ・ 男女賃金格差の分析、是正策の検討を行っている業界として
日本生活協同組合連合会
(傘下の「生活協同組合コープみらい」と「コープデリ生活協同組合連合会」は厚労省の好事例集に掲載されている)

業界チーム:2024年11月以後の活動予定

- ・ 男女賃金格差是正に向けた業界（団体）施策の策定支援
（2024年11月～2025年4月ごろ）

全体会合において、自らの団体の男女賃金格差の把握・分析・是正等への取り組みを行う団体を募り、名乗りを挙げた団体に対して、グループメンバー（有識者議員に限らない）が支援を行う（会議へのアドバイザー参加など）。

- ・ シンポジウムの開催（2025年7月ごろ）

上記施策を行う団体と、有識者（有識者議員、または第1期でヒアリングを行った賃金格差分析の専門家）により、業界における男女賃金格差是正の取り組みを紹介するシンポジウムを開催する。全体会参加者、マスコミへの参加を呼びかけることで、各界各層での男女賃金格差是正への取り組みを加速させる。

2. サブチームの活動計画

① 業界チーム

② 地方・中小チーム

地方・中小チーム:概要

目的

中小企業、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、解決策の方向性を導き出し、それらを広く共有・実践を促すことで各団体における男女賃金格差是正に向けた自発的な活動を促進する

主な活動

- ① 現状分析:現状分析とベストプラクティスの収集(ヒアリングの実施)
- ② ①の結果を基に具体的な活動を検討(以下、例)
 - ・ 実証実験の実施(既にある地方の取り組みと連携するなど)
 - ・ 地方、中小企業向けの男女賃金格差是正促進ツールの作成
- ③ 地方、中小企業で男女賃金格差是正が推進されるための政策の後押しとなる提案
- ④ シンポジウムの開催

最終成果物

- 現状分析結果報告書及び政策の後押しとなるステートメント
 - シンポジウム
- ※主な活動②の成果物は実際の活動が決定されたタイミングで改めて検討

地方・中小チーム：活動① 現状分析(1/2)

- 関連省庁、地方自治体・地方経済団体、有識者、業界団体・企業を対象にヒアリングを実施。男女間賃金格差の是正に関する現在・今後の取り組み、課題等の情報収集を行う
- 入手可能なデータを基に分析を行い、実態把握、課題分析と解決策の仮説立案を行う
- 現状分析結果を報告書としてまとめ、11月の全体会議で共有

ヒアリング対象(案)

■関連省庁(※業界チーム連携)

- ✓ 厚生労働省雇用環境・均等局 雇用機会均等課
- ✓ 経済産業省 経済産業政策局 社会政策室(場合によっては中小企業庁も)
- ✓ 国土交通省

■地方自治体・地方経済団体

- ✓ 三重県(男女賃金格差の少ないIT企業等の誘致に取り組む方針を予算に盛り込む)
- ✓ 兵庫県豊岡市(ジェンダーギャップ解消戦略／ワークイノベーション推進会議)
- ✓ 九州経済連合会(九州版ジェンダーギャップ指数を策定)

■有識者(※業界チーム連携)

1. 明治大学 政治経済学部原ひろみ教授
2. 独立行政法人労働政策研究・研修機構 田上皓大研究員
3. リクルートワークス研究所 孫 亜文研究員
4. メルカリ I&Dチームマネージャー 趙愛子さん
5. 大湾英雄 早稲田大学政治経済学術院教授

■業界団体・企業・メディアなど

国民生活産業・消費者団体連合会、日本商工会議所、全国地方銀行協会、全国信用金庫協会、中小企業家同友会全国協議会、ほか企業(男女賃金格差是正した中小企業)、メディア

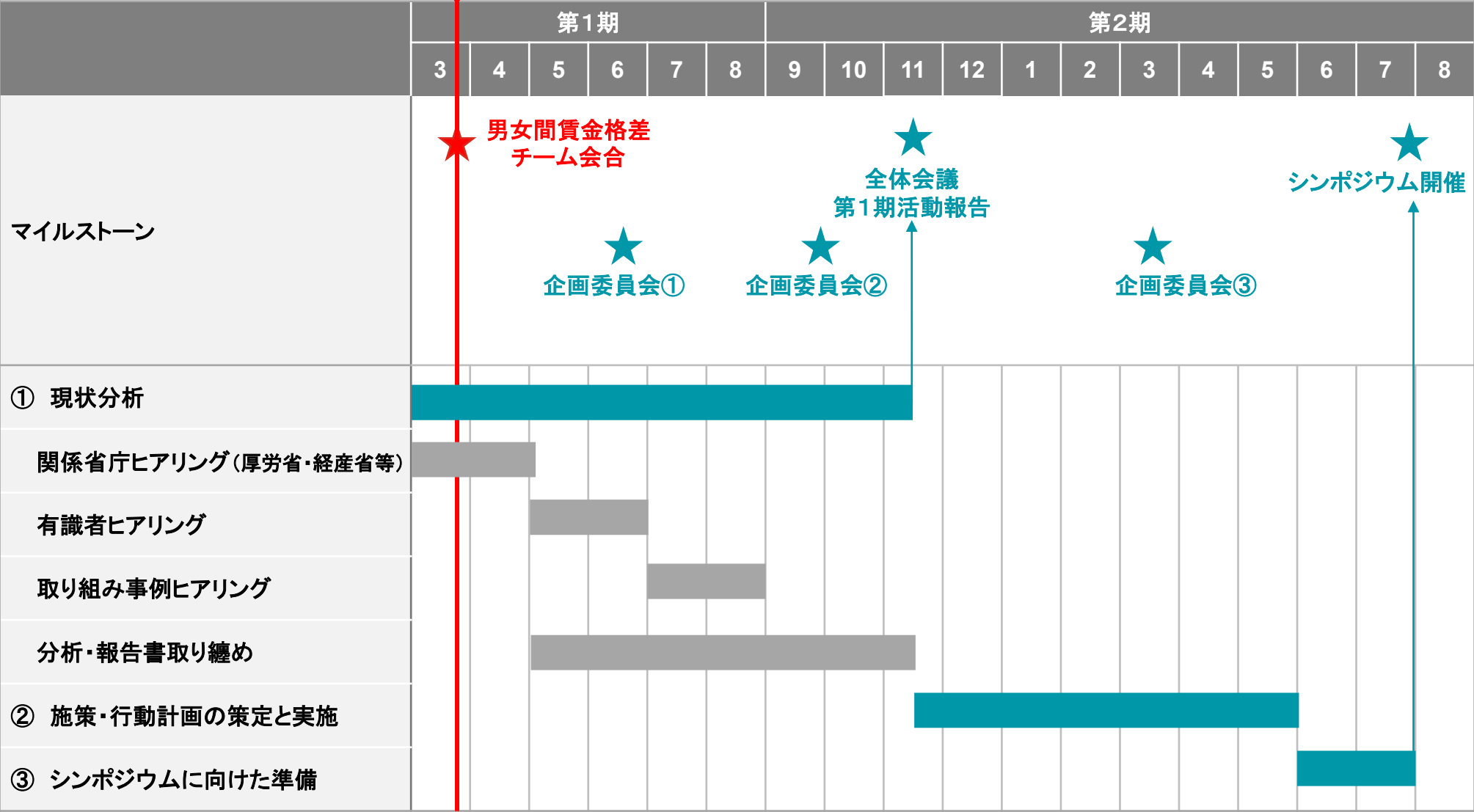
地方・中小チーム：活動① 現状分析(2/2)

■ 現状分析結果報告書のイメージ

- 男女間賃金格差の実態
 - ・ 全般
 - ・ 企業規模別
 - ・ 地域別
- 男女間賃金格差の要因分析結果
 - ・ 中央政府・自治体の政策
 - ・ 企業の制度／風土(トップの意識、無意識の偏見等)
 - ・ 地方が置かれているその他環境
 - ・ その他の視点(女性の賃金水準と女性の転出率等)
- ベストプラクティス／取り組み事例
 - ・ 自治体
 - ・ 団体
 - ・ 企業
- 解決策の方向性と具体策(案)

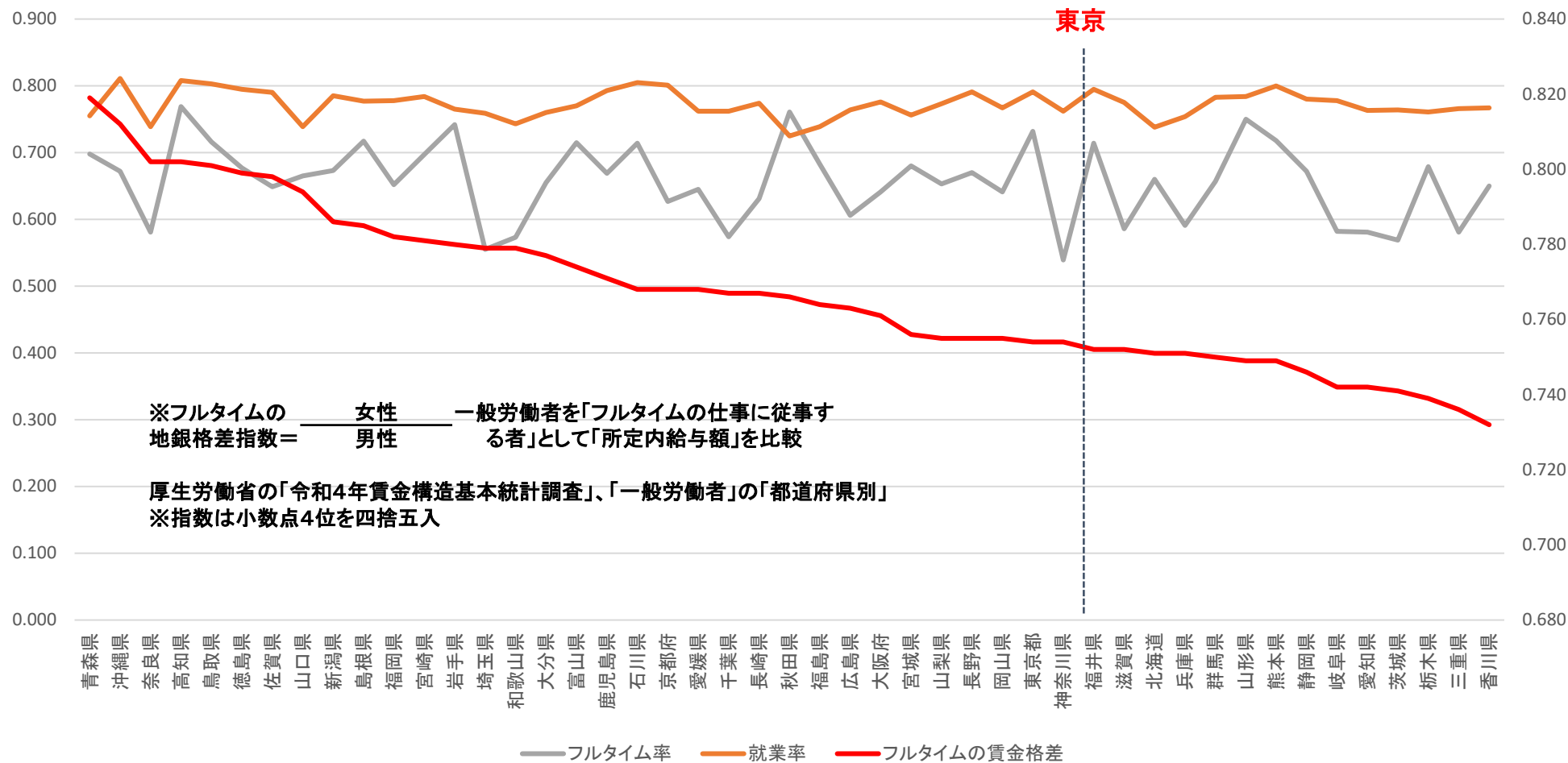
地方・中小チーム:チームスケジュール

本日(3/29)



参考

■ 都道府県別男女賃金格差(フルタイムの男女賃金格差指数※) 都市と地方で格差が大きいとも言い切れない？



(地域からジェンダー平等研究会都道府県版ジェンダーギャップ指数データより小安作成)

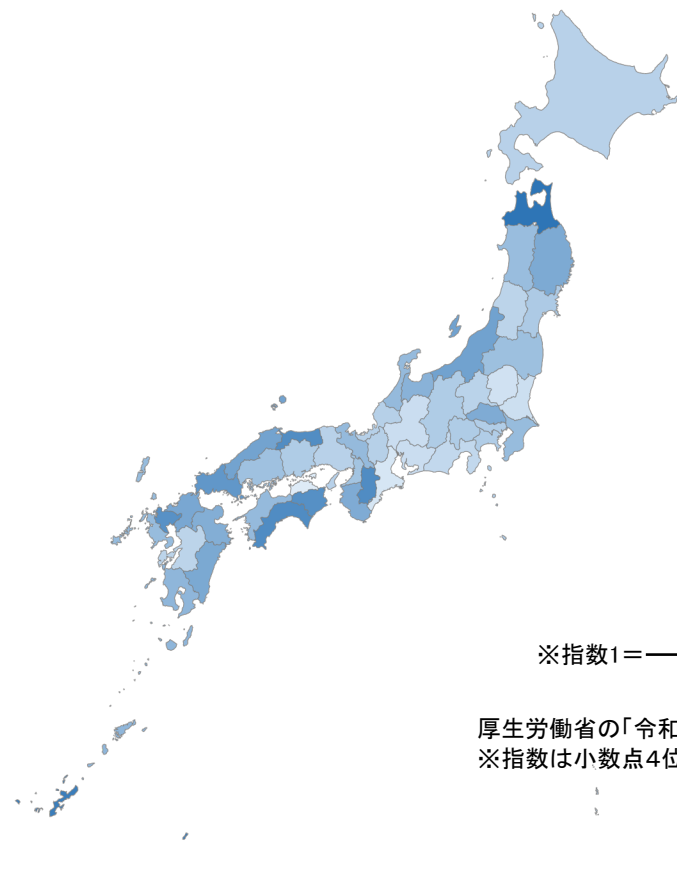
参考

■ 都道府県別男女賃金格差(フルタイムの男女賃金格差指数)

フルタイムの賃金格差



0.732 0.819



※指数1 = $\frac{\text{女性}}{\text{男性}}$ 一般労働者を「フルタイムの仕事に従事する者」として「所定内給与額」を比較

厚生労働省の「令和4年賃金構造基本統計調査」、「一般労働者」の「都道府県別」
※指数は小数点4位を四捨五入

(地域からジェンダー平等研究会都道府県版ジェンダーギャップ指数データより小安作成)

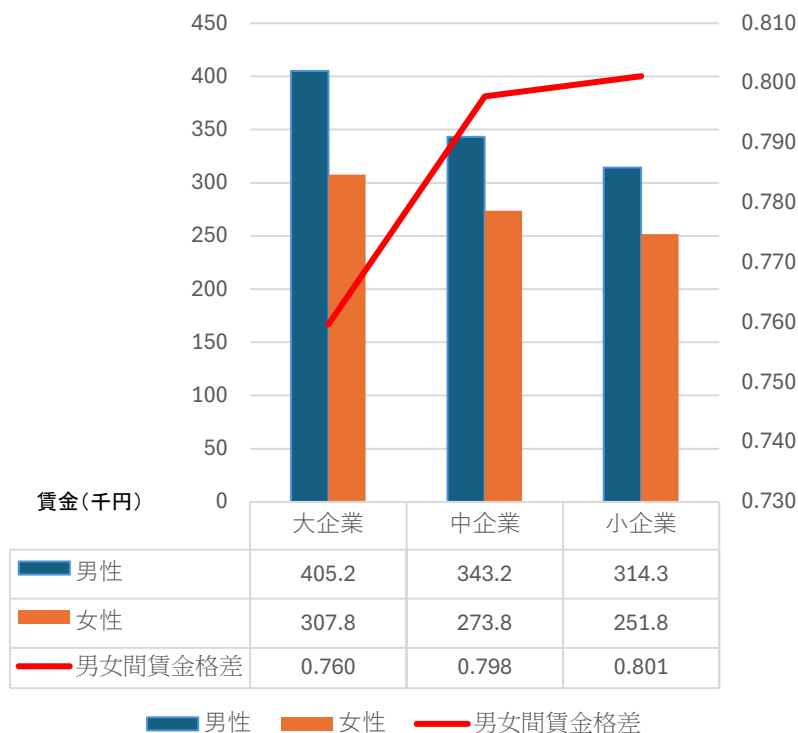
提供元: Bing
© GeoNames, Microsoft, Zenrin

参考

■ 企業規模別男女賃金格差

大企業ほど男女賃金格差が大きい

企業規模別男女賃金格差（正社員・正職員）



企業規模別男女賃金格差（正社員・正職員以外）



常用労働者1,000人以上を「大企業」、100～999人を「中企業」、10～99人を「小企業」に区分

（令和4年度賃金構造基本統計調査より小安作成）

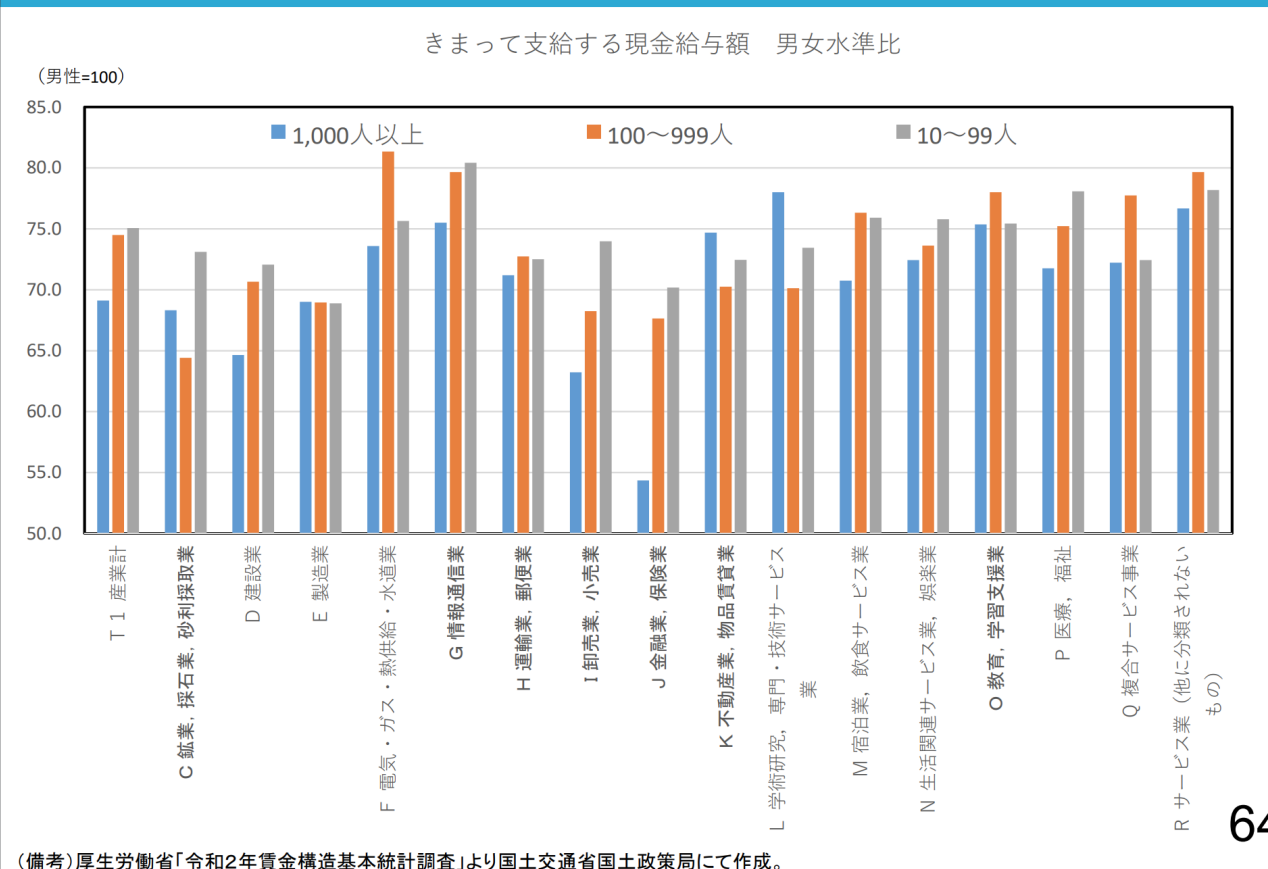
参考

■ 企業規模別男女賃金格差

大企業ほど男女賃金格差が大きく、かつ業種間格差が大きい

大企業ほど賃金格差が大きい傾向

国土交通省



64

出典:国土交通省「地方における女性活躍 参考資料」

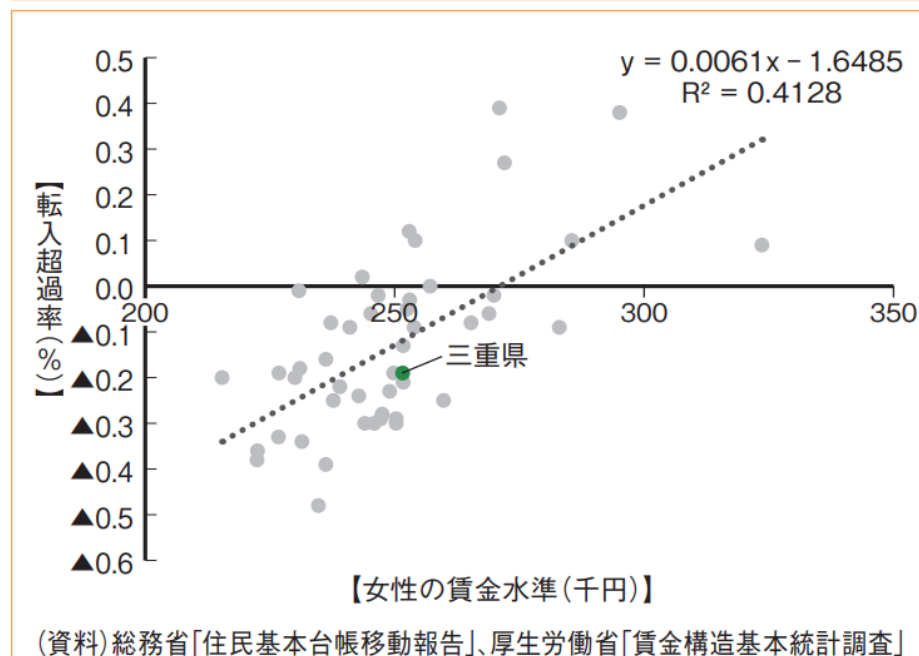
参考

■ 賃金水準と女性の流入

女性の賃金水準が高い都道府県ほど転入超過率が高い傾向

「都道府県別に女性の転入超過率と賃金水準の関係をみると、女性の賃金水準が高い都道府県ほど転入超過率が高い傾向にあることがわかります(図表8)。これは女性が活躍できる環境が整備されておらず、結果として賃金水準が低位にとどまっている地域の女性が、より活躍しやすい環境や仕事を求めて他の地域へ転出している可能性があります」

図表8 都道府県別女性の賃金水準と転入超過率の関係



出典:2022.07 三十三ピックアップレポート(三十三総研 調査部 研究員 古川 陽大)

参考

■ 厚生労働省の取り組み 公表義務化＋男女間の賃金格差解消のためのガイドライン、支援ツール (※公表義務のない中小企業への対応について要確認)

事業主の皆さま・企業で働く皆さまへ

男女間の賃金格差解消 のための

ガイドライン

その賃金・雇用管理、見直してみませんか？

<目次>

1. 男女間賃金格差の現状と推移 P.2
2. 男女間賃金格差が生じている原因 P.4
3. 男女間賃金格差解消のための取組 P.6
4. 男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援
のためのガイドライン（全文） P.14



ポジティブ・アクション普及・促進
のためのシンボルマーク「きらら」

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局

3

男女間賃金格差解消のための取組

ー男女間賃金格差を「どうする？」

賃金・雇用管理の見直しのための3つの視点

男女間賃金格差の実態を把握した上で、賃金・雇用管理に問題がないか、以下の3つの視点から見直してみましょう。

1 公正・明確かつ客観的な賃金・雇用管理制度の設計とその透明性の確保

◆具体的には…

- ☐ 賃金表の整備はしていますか。
- ☐ 賃金決定・昇給・昇格の基準が公正、明確、透明なものになっていますか。
- ☐ 生活手当（家族手当、住宅手当など）は、どのような属性の労働者にも公平なものになっていますか。
- ☐ 人事評価基準が公正、明確、透明なものになっていますか。
- ☐ また、評価者研修や複層的評価の実施、評価結果のフィードバックは実施されていますか。
- ☐ 出産・育児がハンデにならない評価制度を検討していますか。

2 配置や仕事配分、人材育成など、賃金・雇用管理の運用面における取り扱いの見直し、改善

◆具体的には…

- ☐ 配置、職務の難易度、能力開発機会の与え方、評価において、男女で異なる取り扱いをしませんか。また、現場レベルでのチェックはされていますか。
- ☐ コース別雇用管理の設定が合理的なものとなっているかどうか精査していますか。
- ☐ コースごとの採用、配置について、先入観やこれまでの採用、配置の実績などにとらわれず均等取り扱いを推進していますか。

3 過去の性差別的な雇用管理や、職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識によって事実上生じている格差を解消するための取組（ポジティブ・アクション^(※)）

◆具体的には…

- ☐ 女性に対する社内訓練・研修の積極的実施や、基準を満たす労働者のうち女性を優先して配置、昇進させるなどのポジティブ・アクションに取り組んでいますか。

※ ポジティブ・アクションとは？

男女間の固定的な役割分担意識や過去の経験から、男女労働者の間に生じている事実上の格差（例えば管理職は男性が大半を占めているなど）の解消を目指す、女性の採用拡大・職域拡大・管理職登用の拡大等、個々の企業が定める自主的かつ積極的な取組をいいます。

男女間格差の「見える化」推進支援ツール

- (1) 男女を問わず社員の活躍を促進するための
賃金・雇用管理に関する実態調査票（22ページ）
- (2) 男女を問わず社員の活躍を促進するための
社員意識調査アンケート（29ページ）

支援ツールの使い方

(1) 賃金・雇用管理に関する実態調査票

- ▶ この調査票は、自社の賃金・雇用管理制度を客観的に見ることを目的としています。1～IXの項目に関する各指標を、必要な数値を調査した上で記入してください。

（例）【I－1－①大卒「総合職」採用における女性の占める割合】指標の算出の仕方

- ① [女性の採用数]を[男女計の採用数]で割り、100をかけます。
- ② 【大卒「総合職」採用における女性の占める割合】がパーセント表示で分かります。

(2) 社員意識調査アンケート

- ▶ このアンケートは企業で働く方々を対象とするものです。自社の賃金・雇用管理制度に対する社員の意識を調査・分析することによって、制度の問題点の「気付き」につながります。



参考

■（ヒアリング候補）中小企業庁の課題感 「中小企業の賃金水準の低さ」が課題としているが、男女間賃金格差是正への言及はなし？

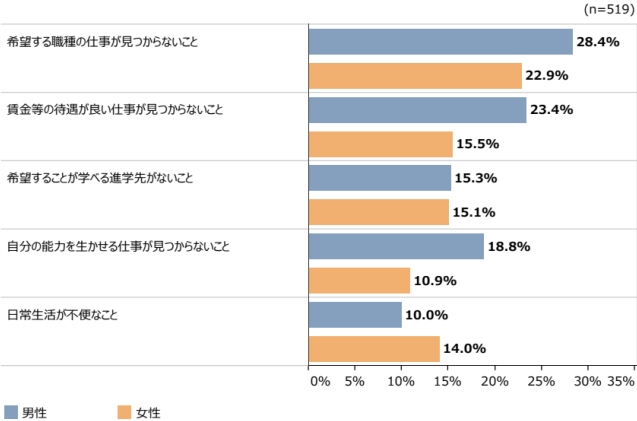
第3章 中小企業の実態に関する構造分析

2. 若者・女性などの東京圏への人口移動

第1-3-19図は、国土交通省が実施した「市民向け国際アンケート調査」²⁰を基に、東京圏以外の地域の出身であり東京圏に移住した者について、東京圏へ移住した背景を男女別に見たものである。これを見ると、東京圏への流入者の移住の背景として、地元では「希望する職種の仕事が見

つからないこと」、「賃金等の待遇が良い仕事が見つからないこと」の回答割合が多いことが分かる。このことから、東京圏外に居住していた若者や女性が、希望する職種の仕事や賃金等の待遇条件が良い仕事を求めて東京圏へ転入している状況がうかがえる²¹。

第1-3-19図 男女別に見た、東京圏への流入者の移住の背景



資料：国土交通省「企業等の東京一極集中に関する懇談会とりまとめ（市民向け国際アンケート調査結果）」（2021年1月29日）より中小企業庁作成。
（出所）経済産業省「産業構造審議会経済産業政策新機軸部会（第13回）資料4 地域の包摂的成長－地域の活力が生み出す若者・女性の『希望』の回復と少子化社会の克服－」（2023年3月14日）
（注）1. 集計対象は、出身地が東京圏外であり、調査時点で東京圏に在住する者である。ここでいう出身地とは、15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域を指す。
2. 東京圏への流入者の移住の背景として挙げられたもののうち、上位五つについて示している。
3. 回答数(n)は以下の通り。男性：n=261、女性：n=258。
4. ここでいう出身地とは、15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域をいう。
5. 複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。
6. 「その他」の回答は除いて集計している。

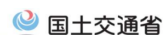
参考

■ (ヒアリング候補)国土交通省

「男女間の賃金格差」への言及はないが、地方の女性の流出課題は可視化

以下の提言の具体的なアクション、進捗状況を把握したい

【第5 おわりに – 2050年に向けて】



3. 地域の関係者(ステークホルダー)に対して①

(1) 企業・商工会・経済界

- ・ **女性に魅力ある職場作りが最重要**
- ・ 引き続き、女性にも魅力的な企業誘致やベンチャー、人的投資等の促進

(2) 首長・議員

- ・ 30年後を見据えた「地域経営改革」には、地域の機運醸成が必要
- ・ それが難しいようであれば、女性活躍に取り組むリーダーの擁立・応援

資料5-2 P32 「1道7県による女性活躍推進に向けた知事共同宣言」(令和3年11月16日)

資料5-2 P33 「内閣府男女共同参画局 女性リーダー育成事業」

(3) 行政機関

- ・ 中高生の自分事である就職や進学等について、彼女らの声を真摯に聞くべき
- ・ そのためには、県及び市町村それぞれの、教育委員会、商工課、市民課、女性活躍推進課等による連携は必須
- ・ また、地元企業に女性は何名就職したかなどについて毎年公表するなどの明確なコミットメントも必要

14

【第5 おわりに – 2050年に向けて】



3. 地域の関係者(ステークホルダー)に対して②

(4) 住民

- ・ 現状のままでは、2045年には500程度の市町村で、住民の半数が65歳以上となり、活力が失われる。
- ・ これを改善するには、住民自治が民主主義の原則であり、女性が潜在能力を生かせば地域が発展することへの理解と、自らの地域を良くするための行動が必要

資料5-2 P34 「国立社会保障・人口問題研究所 日本の地域別将来推計人口 平成30年版」

(5) 国

- ・ 2050年のより良い国土形成に向け、地方の女性活躍について、内閣府男女共同参画局を中心に、国土交通省も含めた各省庁が取り組んでいく

15

3. 質疑応答