

# 男女間賃金差異分析ツールを公開しました!

～男女間賃金差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みましょう～

## 「男女間賃金差異分析ツール」

- 「男女間賃金差異分析ツール」では、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**を同業種・同従業員規模の**企業平均のデータと比較**することで**自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかに**することができます。
- また、活用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**を掲載しています。こちらもぜひご参照ください。
- 男女間賃金差異には、**管理職に占める女性比率が低いこと、女性の継続就業に課題があること**等の様々な事情が反映されるため、女性の活躍推進に取り組むにあたって、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から**有効な指標**となります。ぜひ「男女間賃金差異分析ツール」を活用して女性活躍の推進を図りましょう!

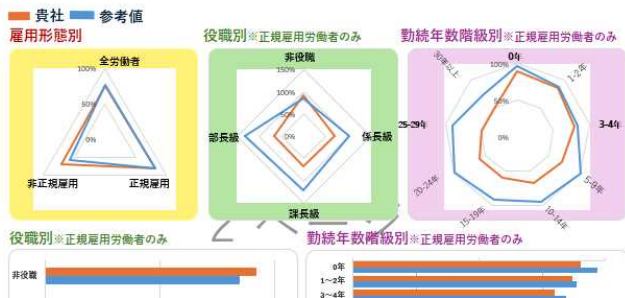
### 男女間賃金差異分析ツール画面イメージ

#### 男女間賃金差異分析ツール 分析結果

##### 1. 男女間賃金差異

(貴社の情報) ※貴社の員数=毎月の固定給付+賞与等+転職者 (参考値)

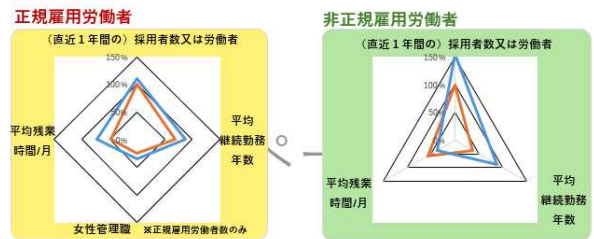
全労働者	正規雇用労働者	全労働者	正規雇用労働者 (正社員・正職員)
75.1%	82.5%	76.1%	82.8%
	非正規雇用労働者		非正規雇用労働者 (正社員・正職員以外)
	70.3%		57.2%



##### 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(%) = 女性値÷男性値

雇用形態	貴社と参考値の比較		貴社の女性割合 (%)	参考値の女性割合 (%)
	※採用者数(労働者数) ※管理職数は参考値なし	※採用者数(労働者数) ※管理職数は参考値なし		
直近1年間の採用者数	正規雇用	1人	100.0%	110.3%
	非正規雇用	1人	100.0%	154.9%
平均勤続年数	正規雇用	12.2年(9.9年)	68.7%	86.8%
	非正規雇用	8.4年(5.7年)	37.6%	87.7%
管理職数	正規雇用	1人	25.0%	34.3%
一月当たりの平均残業時間	正規雇用	21.3時間(9.7時間)	47.2%	36.4%
	非正規雇用	25.5時間(2.8時間)	56.7%	72.4%



ツールで分析した課題や、課題に基づく目標や施策は女性活躍推進法(※)で定める一般事業主行動計画の策定にも活かすことができます。

#### 女性活躍推進法のポイント

- 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
- 詳細は「女性活躍推進法特集ページ」(厚生労働省ホームページ)(裏面ご案内あり)をご覧ください。

# 「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）」

- 「男女間賃金差異分析ツール」より踏み込んで詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい場合は「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）」をご活用ください。
- 本ガイドラインパンフレットには、男女間賃金差異の現状や女性活躍に関する各種支援ツールの紹介、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」等がっており、配属先、育成、能力開発、キャリア形成、人事評価など様々な指標から要因が分析できます。

## 1 男女間賃金差異解消のための取組

男女間賃金差異の「今」

### 男女間賃金差異は依然として大きい状況です！

#### 男女間賃金差異とは？

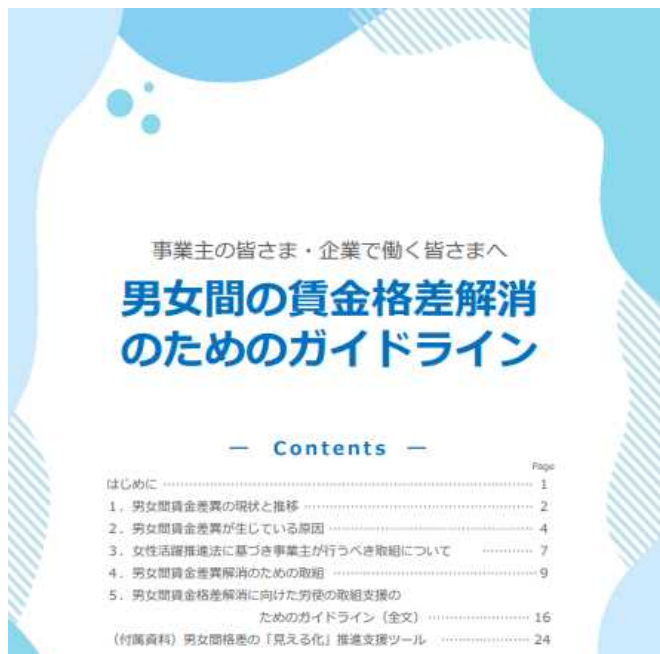
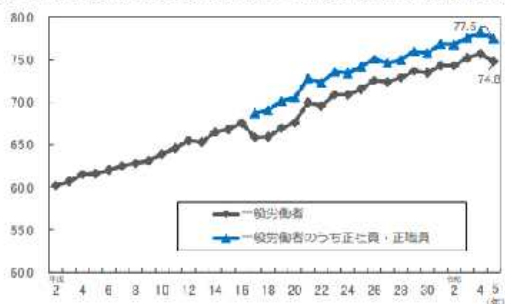
女性活躍推進法では、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示した「男女の賃金の差異」の公表を求めています。

一般労働者（※）の男性の平均賃金が半を100としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は、令和5年で74.8と約7割でした。長期的には程小漸向にあるものの、先進諸外国と比較すると、その差異は依然として大きくなっています（図1）。

（※）一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除いた労働者をいふ。

図1 男女間賃金差異（※）の推移

（※）男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



### 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

#### 趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。

※以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

#### I. 採用に関する指標

I-1. 本年度新規学卒者の採用実績  
指標 I-1 コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

1-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「総合職」採用実績において、 $\frac{\text{女性の採用数}}{\text{男女計の採用数}} \times 100$ ※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。
%	
1-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合	【指標】 4年制大学／大学院新規学卒者の「一般職」採用実績において、 $\frac{\text{女性の採用数}}{\text{男女計の採用数}} \times 100$
%	

#### 入手・ご利用方法

- 「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（パンフレット）」
- は厚生労働省ホームページ（以下ダウンロード案内ご参照）からダウンロードできます。

①男女間賃金差異分析ツールはこちら（→）

②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）はこちら（→）

③女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ（→）

④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（パンフレット）  
についてのお問い合わせ先

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課 TEL：03-5253-1111（代表）

