

**RIETI BBL**  
**「実効ある男女賃金格差解消のために  
—情報開示とデータ活用」**

**コメント資料**

**2024年7月26日**

**経済産業省**

**経済社会政策室**



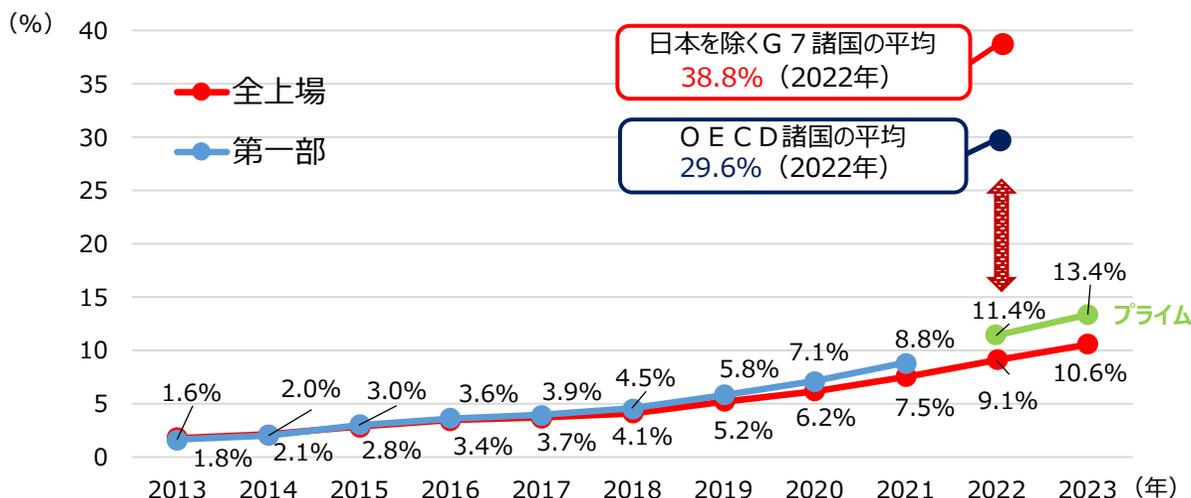
## 女性の活躍を促進するための義務開示制度（金融庁、厚生労働省等）

- 金融庁が令和5年1月に「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正を施行し、有価証券報告書における男女間賃金格差等の公表を義務づけ。
- 女性活躍推進法では、令和4年7月に省令が施行され、「男女の賃金格差」公表を義務化。

	有価証券報告書	女性活躍推進法
対象	上場企業等	常時雇用労働者が101人以上の事業主
開示内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性役員比率 ※従来からの開示内容</li><li>・男女間賃金格差</li><li>・女性管理職比率</li><li>・男性育児休業取得率 ※令和5年3月期の有価証券報告書から適用</li></ul>	<p>A、Bの2項目の情報を公表</p> <p>A：「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」に関する8項目（女性管理職比率等）から1項目選択</p> <p>B：「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する7項目（男女別の育休取得率等）から1項目選択</p> <p>※常時雇用労働者が301人以上の事業主</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「男女の賃金格差」についても開示必須（令和4年7月の施行後、最初に終了する事業年度の翌事業年度の開始後おおむね3か月以内から公表）</li><li>・男性育児休業取得率等の開示必須予定（2025年4月～）</li></ul>

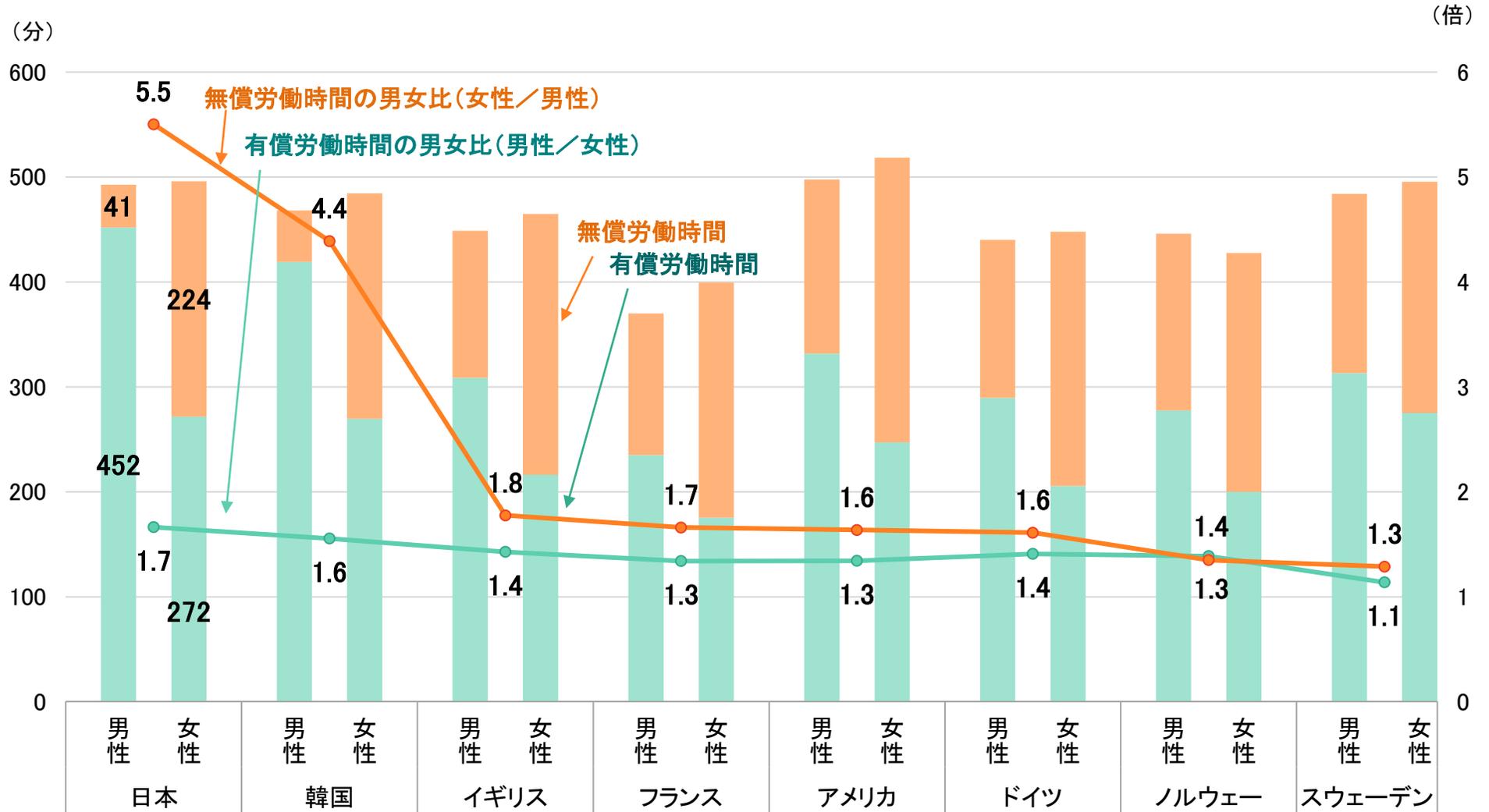
## 参考データ：女性役員比率

- 我が国の女性役員比率は上昇しているものの、諸外国とのギャップは依然として大きい
  - 東京証券取引所が令和5年10月に上場規程を改正し、プライム市場の上場企業における女性役員の選任について、以下のとおりとした。
    - －2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。
    - －2030年までに、女性役員を30%以上とすることを目指す。
    - －上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。
- ※上記の女性役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、執行役員又はそれに準じる役職者を含むことができる。



- (備考) 1.東洋経済新報社「役員四季報」に基づき内閣府において作成。  
2.調査時点は原則として各年7月31日現在。  
3.役員は、取締役、監査役及び執行役  
4.日本を除くG7諸国の平均、OECD諸国の平均はOECD “Social and Welfare Statistics”から引用。

# 参考データ：男女別に見た生活時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



- (備考) 1. OECD `Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021) より作成。  
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。  
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。  
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

# 女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024  
(女性版骨太の方針 2024)

令和6年6月11日  
すべての女性が輝く社会づくり本部  
男女共同参画推進本部

## I. 企業等における女性活躍の一層の推進

- (1) 企業における女性の採用・育成・登用の強化
- (2) 女性起業家の支援
- (3) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進
- (4) 職場におけるハラスメント対策の強化等

## II. 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

- (1) 所得向上、リスクリングの推進
- (2) 仕事と育児・介護の両立の支援
- (3) 仕事と健康課題の両立の支援
- (4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進

## III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現

- (1) 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進
- (2) 「女性・平和・安全保障（WPS）」の取組強化
- (3) 配偶者等からの暴力への対策の強化
- (4) 性犯罪・性暴力対策の強化
- (5) ハラスメント防止対策
- (6) 困難な問題を抱える女性への支援
- (7) 生涯にわたる健康への支援
- (8) 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

## IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

- (1) 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進
- (2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進
- (3) 国際的な分野における女性の参画拡大

令和6年6月11日公表、全37ページ



# 経産省政策例：「なでしこ銘柄」による女性活躍の推進



- なでしこ銘柄は、平成24年度より、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。
- 「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する魅力ある銘柄として選定。企業の女性活躍への取組に対する投資家の注目を高めることで、各社の取組の加速化を図る。

## ■ 選定の概要

- ✓ 調査開始時点でプライム市場・スタンダード市場・グロース市場に上場している全ての企業が対象。
- ✓ 共通調査票となでしこ銘柄調査票の2種類の調査票で評価。

## ■ 「なでしこ銘柄」のポイント

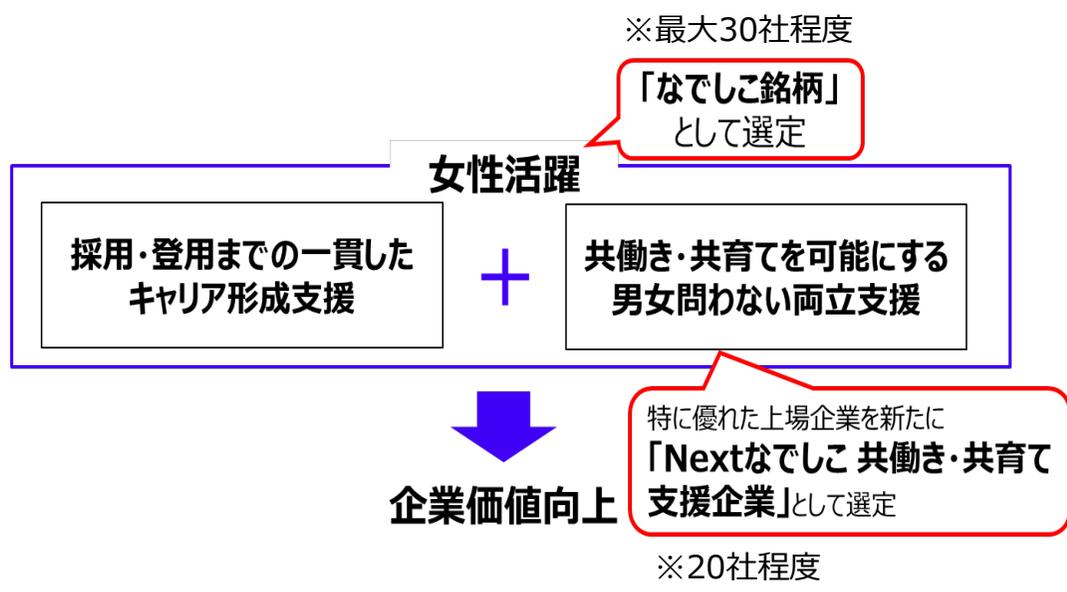
### 経営戦略と連動した女性活躍推進を行う企業を選定

企業の女性活躍取組の多寡の評価のみならず、企業の経営戦略の中で、女性活躍推進をどう位置付け、取組の成果をどのように企業価値向上につなげているかにも着目して「なでしこ銘柄」を選定。

### 女性活躍推進に関する情報開示を促進

- 「なでしこ銘柄」にご応募いただいた各社のデータを公表し、資本市場・労働市場等に向けて、「女性活躍推進に積極的な企業」として情報発信。
- 具体的には、定量調査票のデータは一覧化して公表。「なでしこ銘柄」に選定された企業の定性調査票の情報は、審査委員の評価も合わせて事例集として公表。

## ■ 「なでしこ銘柄」・「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」の考え方（令和5年度）

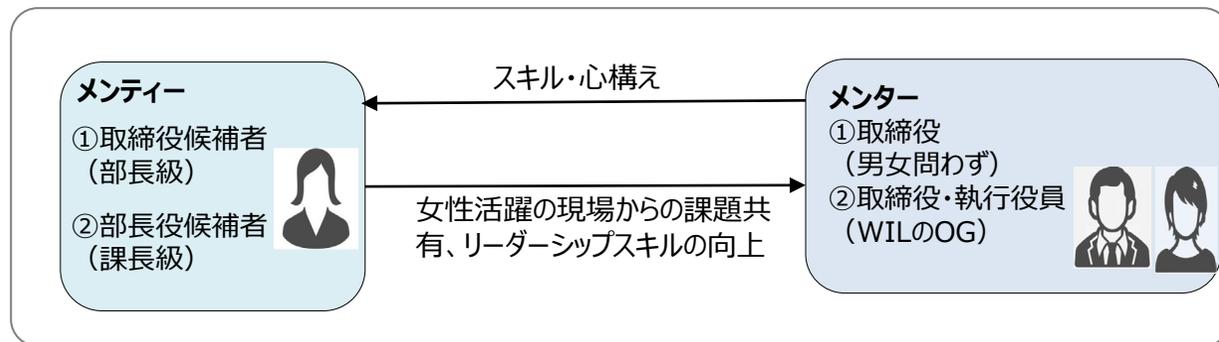


※TOPIX-17の業種区分を基に整理した18業種において1業種あたり1～2社選定。

# 経産省政策例：企業横断メンタリングプログラム

- 女性の昇進意欲やリーダーシップの向上を目指し、**企業を超えた業種横断のメンタリングプログラムを実施**。合計29社、メンター・メンティーを合わせて54名が参加。
- 令和4年度は半年で4回のメンタリングに加え、スキルアップセミナーや、人事担当者向けのセミナーも実施。
- 参加者アンケートより効果検証を行った結果、昇進を望む女性は、**実施前は3割弱であったが、実施後は7割超と大きく増加**。他社幹部とのメンタリングを通して、**昇進に対する意欲の向上が見られた**。
- 今後は、PLAYBOOKの公表や、ベストプラクティスの紹介を通じて、企業や民間団体での実施のための普及を図る。

## ①取締役/②部長役昇進を目指すコースに分かれメンタリングを実施



## クロスカンパニーメンタリング実施に関するマニュアル (PLAYBOOK) (令和5年6月公表)

クロスカンパニーメンタリング  
実施に関する  
PLAYBOOK



経産省HP ([R4playbook.pdf \(meti.go.jp\)](https://www.meti.go.jp/R4playbook.pdf))  
より入手可能

# 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム

- 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。
- 大企業を中心に、男女間賃金格差の大きい産業等の実態を把握し、課題を整理した上で、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討。
- 令和6年4月～6月にかけて4回の会合を実施。有識者ヒアリング、男女間賃金格差が比較的大きい5産業（金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業）に関する議論。
- 令和6年6月5日 中間取りまとめ公表
- 今回分析した5産業について、課題の整理を引き続き深めつつ、男女間賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請。

厚生労働省

「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」中間取りまとめについて

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40628.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40628.html)