

第3回新しい地方経済・生活環境創生会議 女性活躍に関する現状と取組について

令和7年1月25日（土）

内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）
矢田 稚子

地方創生2.0の「基本的な考え方」概要

◆地方創生2.0起動の必要性

- 我が国の成長力を維持していくためには、都市も地方も、楽しく、安心・安全に暮らせる持続可能な社会を創っていく必要。
- 特に、人口減少が続く地方を守り、若者・女性にも選ばれる地方(=楽しい地方)、高齢者も含め誰もが安心して住み続けられる地方の構築は待ったなし。
- 地方創生2.0は、単なる地方の活性化策ではなく、日本の活力を取り戻す経済政策であり、多様性の時代の多様な幸せを実現するための社会政策であり、我がまちの良さ、楽しさを発見していく営み。
- それぞれの地域の「楽しい」取組が広がっていくよう、次の10年を見据えた地方創生2.0を今こそ起動し、この国の在り方、文化、教育、社会を変革する大きな流れをつくり出す。

◆これまでの取組の反省

- 若者・女性からみて「いい仕事」、「魅力的な職場」、「人生を過ごす上での心地よさ、楽しさ」が地方に足りないなど問題の根源に有効にリーチできていなかったのではないかなど
- 人口減少がもたらす影響・課題に対する認識が十分に浸透しなかったのではないかなど
- 人口減少を前提とした、地域の担い手の育成・確保や労働生産性の向上、生活基盤の確保などへの対応が不十分だったのではないかなど
- 産官学労言の「意見を聞く」とどまり、「議論」に至らず、好事例が普遍化されないなど、地方自らが主体的に考え行動する姿勢や、ステークホルダーが一体となった取組、国の制度面での後押しが不十分だったのではないかなど

◆地方創生をめぐる情勢の変化

●地方にとって厳しさを増す変化

- ・ 人口減少と出生数・出生率の低下が想定を超えるペースで進み、高齢化が進むことで、特に地方では労働供給制約、人手不足が進行。
- ・ 地域間・男女間の賃金格差や、様々な場面にあるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）などにより若者・女性の地方離れが進行。
- ・ 買物、医療・福祉、交通、教育など日常生活に不可欠なサービスの維持が困難な地域が顕在化、深刻化 など

●地方にとって追い風となる変化

- ・ インバウンドの増加、特に、地方特有の食や景観・自然、文化・芸術、スポーツなどを評価して地方を訪れ、産品・サービスを求める外国人の増加
- ・ リモートワークの普及、NFTを含むWeb3.0などデジタル技術の急速な進化・発展 など

地方創生2.0の「基本的な考え方」（抄）

5 地方創生2.0の基本構想の5本柱

① 安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生

- 魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点にした社会の変革により、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、「若者・女性にも選ばれる地方（＝楽しい地方）」をつくる。

（考えられる施策）

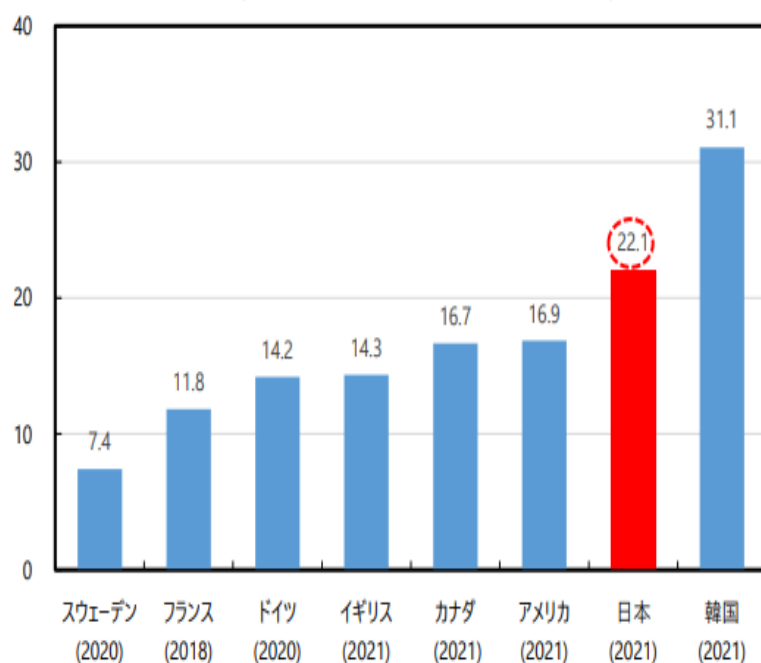
- ・ 最低賃金の引上げ、地域間・男女間の賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善（短時間正社員など多様な正社員や時短勤務の活用、同一労働・同一賃金の徹底、会計年度任用職員の処遇改善を含むあり方の見直し、地方公務員の兼業・副業の弾力化など）
- ・ 女性のL字カーブ解消（出産を契機とした非正規雇用への転換を減らす取組、えるぼし認定の地方への普及、「女性活躍推進法」の枠組みの拡充の検討）
- ・ 男性の育児休業の取得促進、働き方改革の推進（男女の育休取得に関する職場の慣行や意識の変革、業務代替の「同僚手当」や代替要員の確保など）
- ・ 地域の関係者や有識者が議論し、共に解決に取り組む「地域密着型」の活動を促進し、先行可能な地域から実践を開始する。このため、政府内に「地域働き方・職場改革サポートチーム（仮称）」を早急に設置し、地域の要請に応え全国的に取組みを支援
- ・ アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、ジェンダーギャップの是正・解消
- ・ 若者が生まれ育った地域に関心を持つような教育・文化、人づくりの推進
- ・ 地域で安心して結婚・妊娠・出産・子育てできる環境等の整備・支援
- ・ 地方の高校や大学の魅力化

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 「男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革」(概要)

1 本プロジェクトチーム設置の背景・趣旨

- ▶ 我が国の男女間賃金格差は、長期的には縮小傾向にあるが、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、企業規模別では大企業の方が大きい。
- ▶ 女性活躍は、人口減少下での労働供給増、生涯所得向上、老後の支えの強化を通じた消費拡大、イノベーション促進等の経済的意義。
- ▶ 女性が出産後に就労継続する場合、出産後に離職し再就職しない場合と比べ、世帯の生涯可処分所得は約1.7億円増加との試算。「年収の壁」を超えてパートで復職した場合(年収150万円)、「年収の壁」内で働く場合(年収100万円)と比べ世帯の生涯可処分所得は約1,200万円増加。
- ▶ 男女間賃金格差が大きい地域から若い女性が流出している可能性があり、格差解消は地域経済の持続性を高める上でも重要。

(%) 男女間賃金格差(男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値)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) 男女の中間所得の差を男性中間所得で除した数値。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)

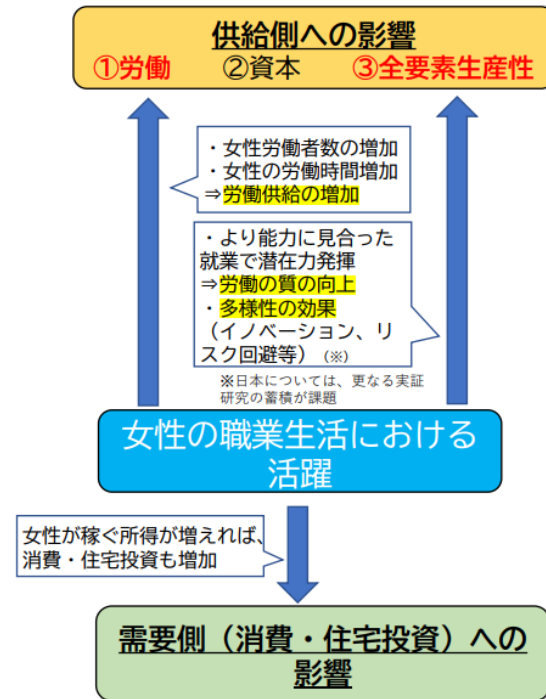
	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
産業計	74.8	77.5	79.8
金融業、保険業	61.5	61.6	70.6
製造業	68.2	72.9	75.6
卸売業、小売業	71.1	76.2	78.2
(中分類 航空運輸業)	(49.3)	(48.3)	(47.8)
(中略)			
情報通信業	77.9	79.0	74.1
運輸業、郵便業	80.3	83.0	86.0
電気・ガス・熱供給・水道業	80.9	83.2	80.1

企業規模別(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
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

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



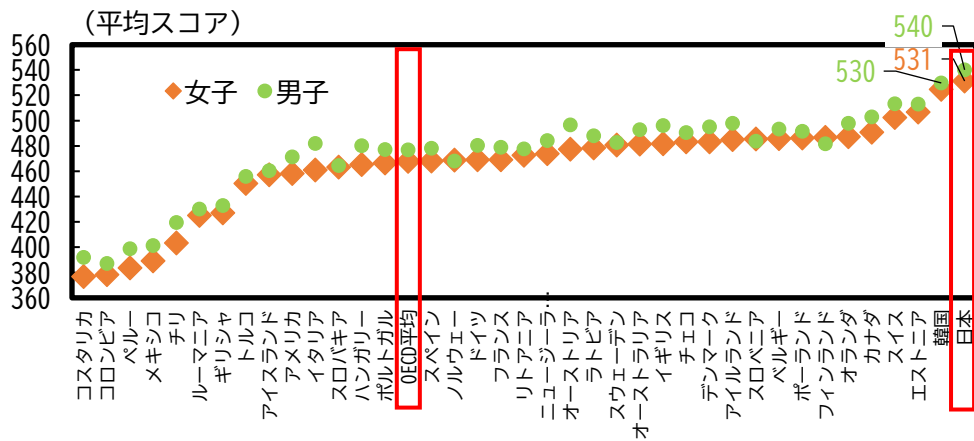
(資料出所)
第2回PT内閣府政策統括官(経済財政分析担当)提出資料

まずは、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 3

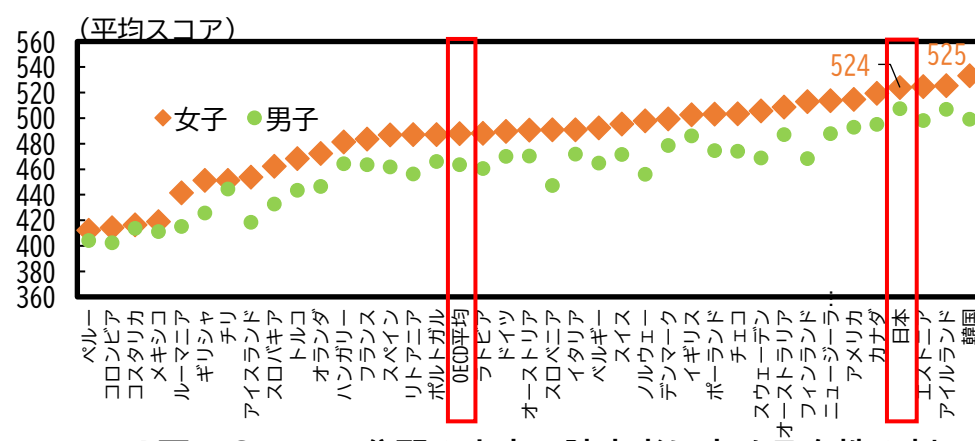
男女ともに高いポテンシャルを持つ我が国の人材

- ◆ 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。

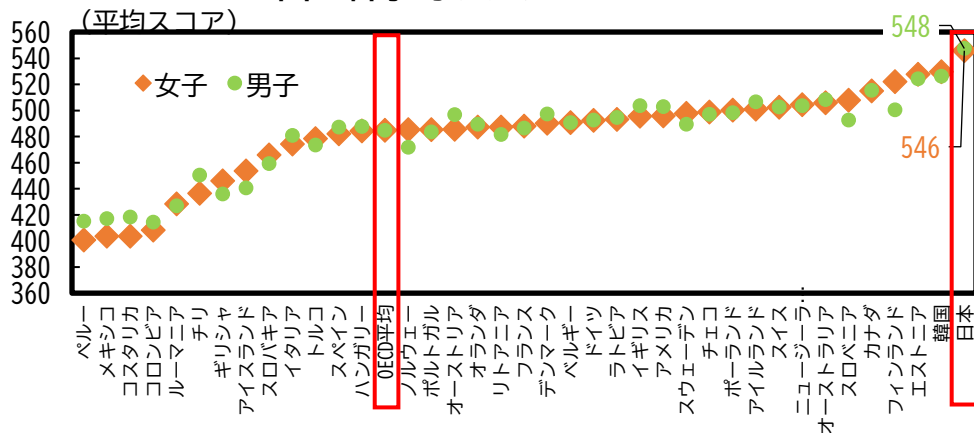
1図 数学的リテラシーのスコア



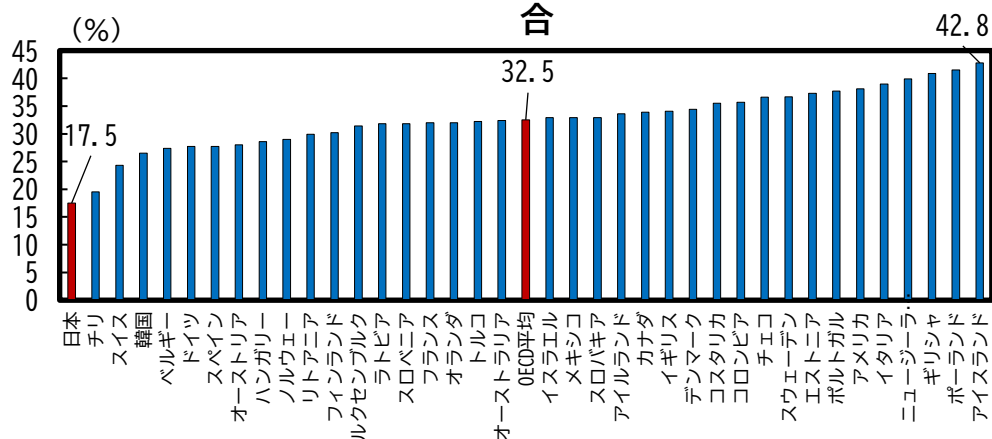
3図 読解力のスコア



2図 科学的リテラシーのスコア



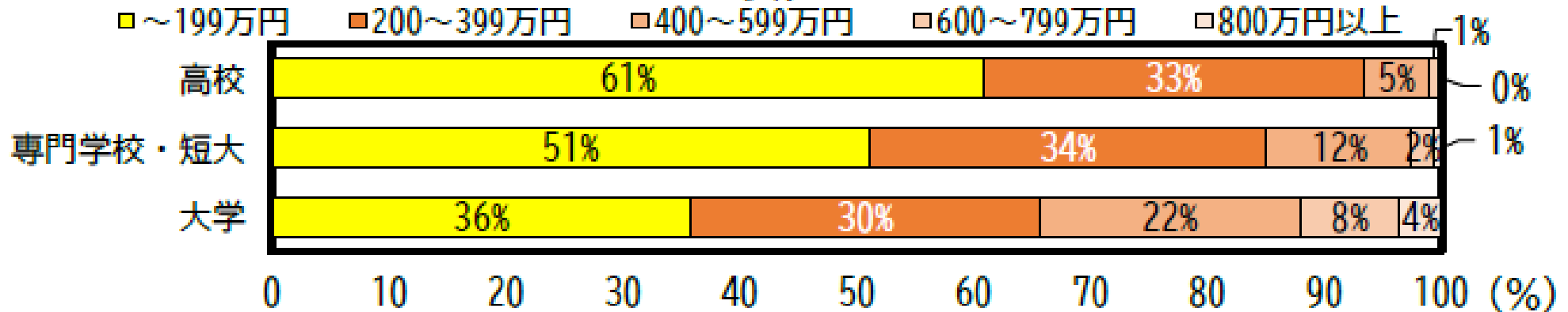
4図 STEM分野の大卒・院卒者に占める女性の割合



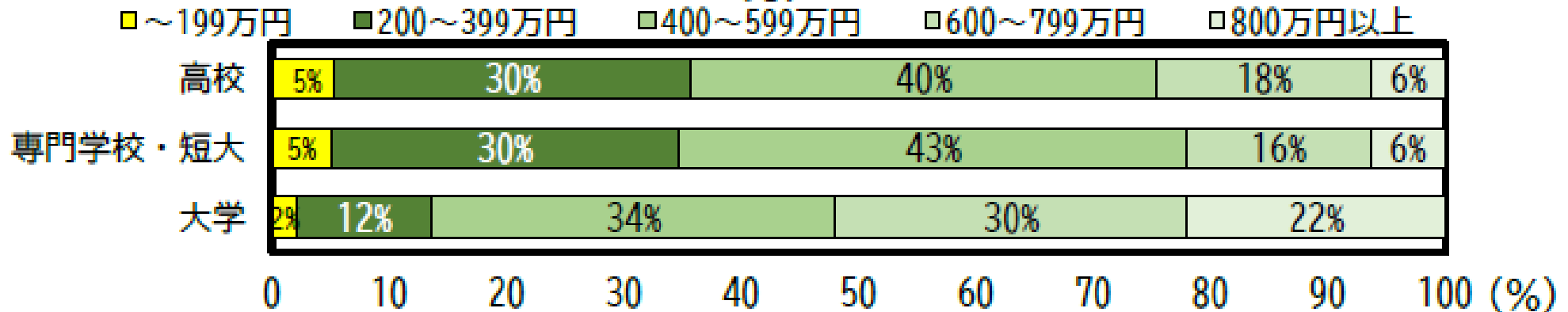
(備考) OECD PISA 2022、OECD Dashboard on Gender Gapsにより作成。

有業者の年収分布（35～44歳、有配偶者）

女性



男性

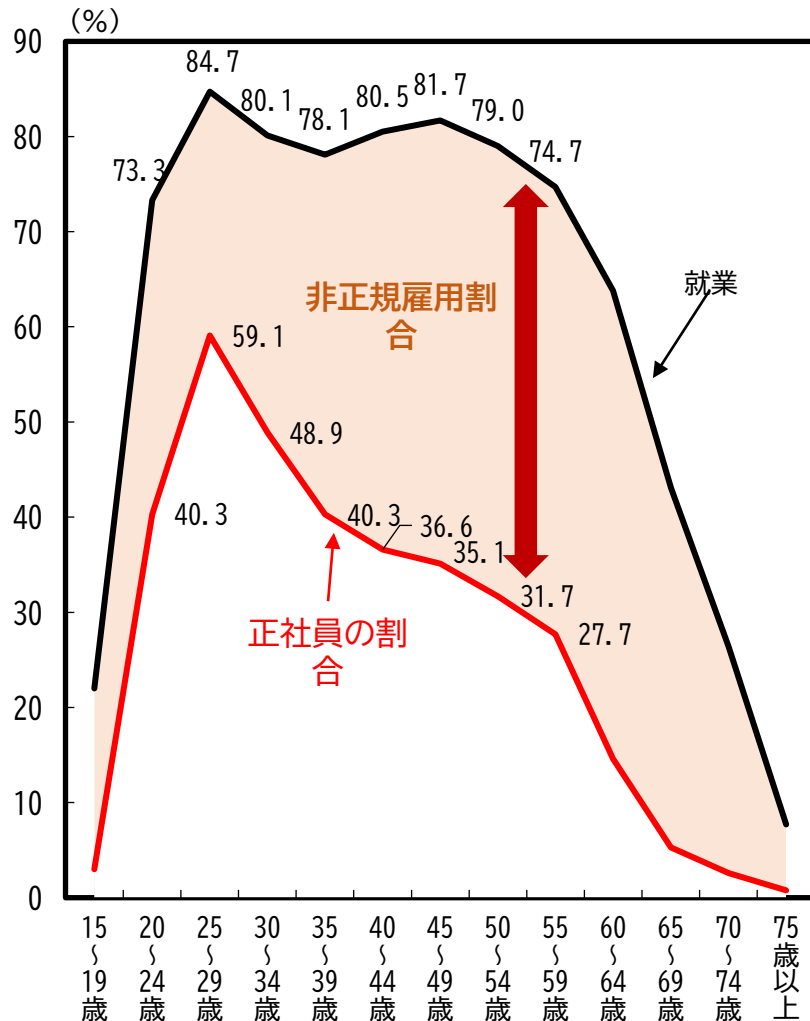


（備考）総務省「就業構造基本調査」により作成。

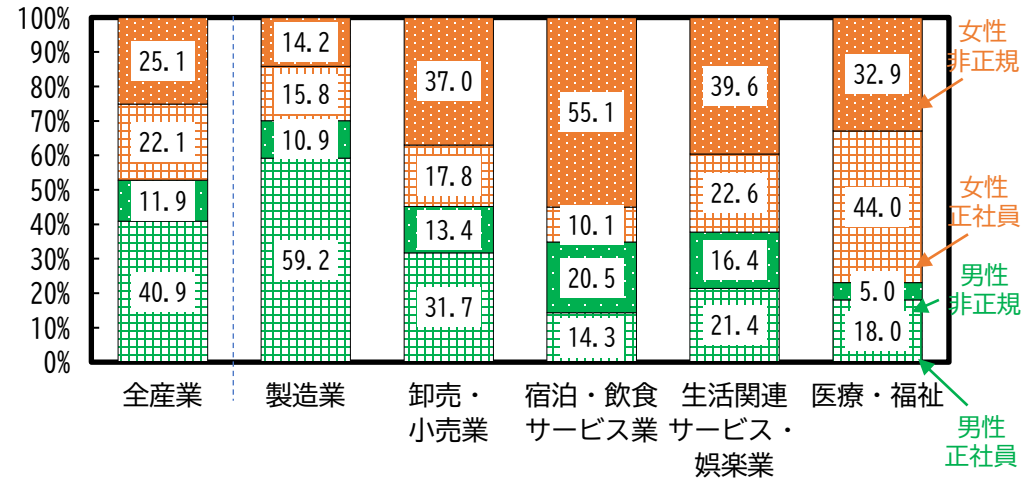
非正規雇用：サービス業では女性の非正規雇用割合が高い

- ◆ 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）。
- ◆ 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。女性の賃金上昇のためには、同一労働同一賃金の原則の徹底と、希望者には正社員として能力を発揮できる環境づくりが重要。

1 図：女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）



2 図：各産業における女性の非正規雇用者比率



雇用者数 6,076万人 1,021万人 970万人 349万人 179万人 881万人

3 図：各産業における正社員と非正規雇用の賃金

	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	597万円	594万円	587万円	454万円	501万円	562万円
女性正社員	441万円	404万円	433万円	359万円	373万円	435万円
女性非正規	273万円	259万円	248万円	248万円	250万円	294万円

(備考) 1. 1、2図は総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。

2. 3図は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。き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。

女性の出産後の働き方別 世帯の生涯可処分所得：試算の前提

◆ 夫婦と子ども2人の世帯について、出産後の女性の働き方に関して、出産後も就労を継続する場合・出産後一定期間で復職する場合・出産後に退職する場合の3つのパターン、計6ケースを仮定し、世帯の生涯可処分所得を試算。

- ✓ 夫婦は同年齢（2024年に22歳）とし、夫（男性）は、22歳でフルタイムの正社員として就労開始し、65歳で退職。
- ✓ 厚生労働省「令和4年簡易生命表」における死亡年齢の最頻値を踏まえ、男性は88歳、女性93歳まで生きると仮定。

◆ 収入は、賃金、退職一時金、公的年金、児童手当、企業の配偶者手当等を対象とし、税・社会保険料負担は、所得税・住民税、厚生年金保険・医療保険・介護保険・雇用保険を考慮。

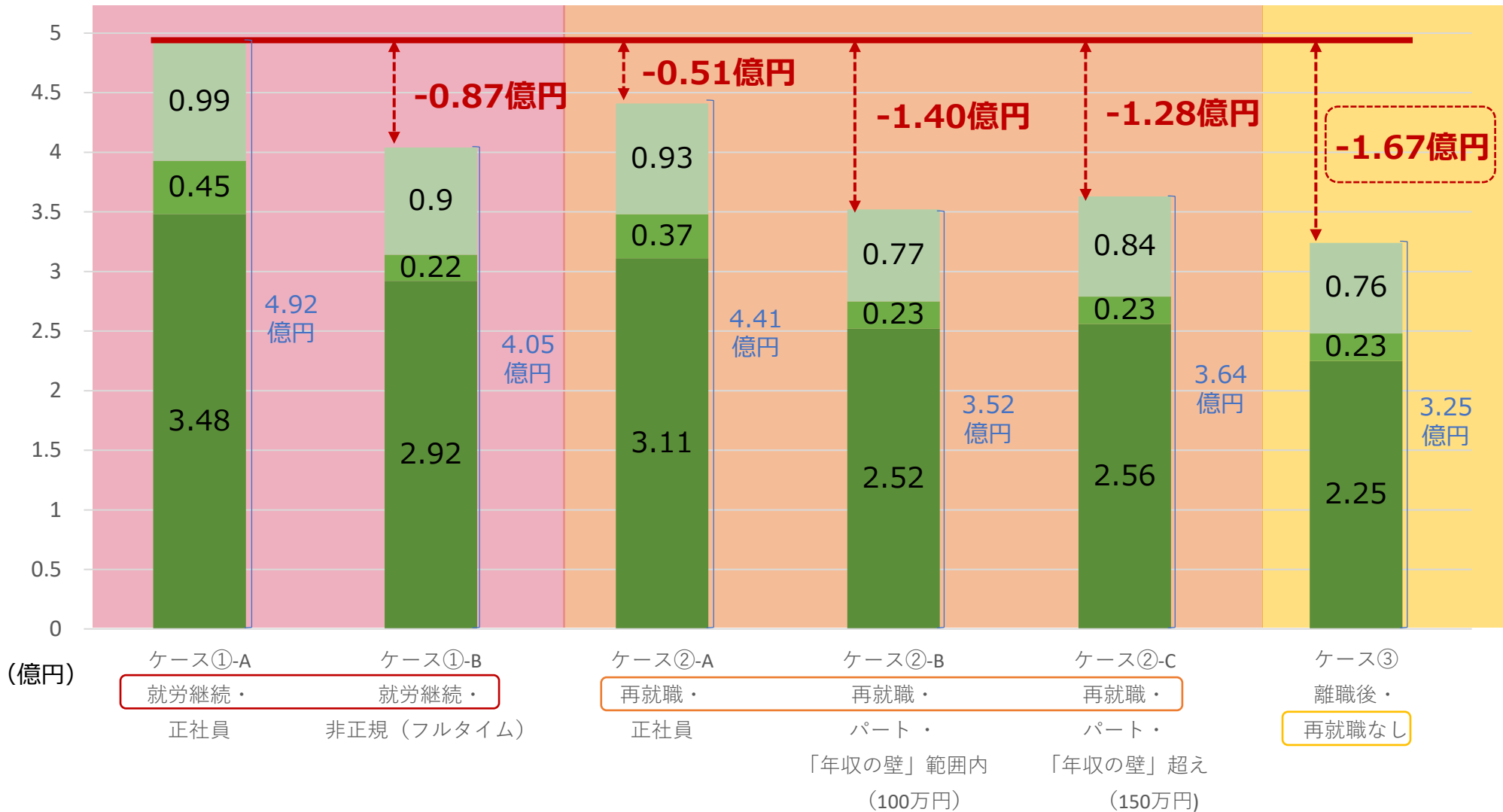
いずれも22歳で就労開始し、29歳で第1子、32歳で第2子を出産。ケース②・③では、第1子出産時に一度退職と仮定。

①就労継続	①-A 就労継続・正社員	・22歳で正社員として就労。 ・出産後1年育休（産前・産後休業、育児休業制度を活用） ・その後、正社員として就労継続し、65歳で退職。
	①-B 就労継続・非正規（フルタイム）	・22歳で非正規雇用として就労。 ・出産後1年育休（産前・産後休業、育児休業制度を活用） ・その後、非正規として就労継続し、65歳で退職。
②離職後再就職	②-A 再就職・正社員	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳（第2子が6歳）で、正社員として再就職。65歳で退職。 ※離職期間中は昇給せず、38歳時に29歳相当の賃金で復職。
	②-B 再就職・パート・「年収の壁」範囲内（100万円）	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳時にパートで再就職。「年収の壁」を意識し就業調整し（年収100万円、第3号被保険者）、65歳で退職。
	②-C 再就職・パート・「年収の壁」超え（150万円）	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。 ・38歳時にパートで再就職。「年収の壁」を超えて働き（年収150万円）、厚生年金に加入。65歳で退職。
③再就職なし	③ 離職後・再就職なし	・22歳で正社員として就労。 ・第1子出産に伴い29歳で退職。その後、再就職はしない。

（備考）子どもの数は、国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」の完結出生こども数（夫婦一組あたりの平均出生こども数）が1.90人であることを参考に設定。第1子、第2子の出産年齢は、厚生労働省「令和4年人口動態統計調査」において、最頻値がそれぞれ29歳、32歳であることを踏まえて設定。復職時の年齢は「令和4年就業構造基本調査」において、末子の年齢が6～8歳の際に妻の雇用率が大きく上昇するため、6歳で復職と設定。

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

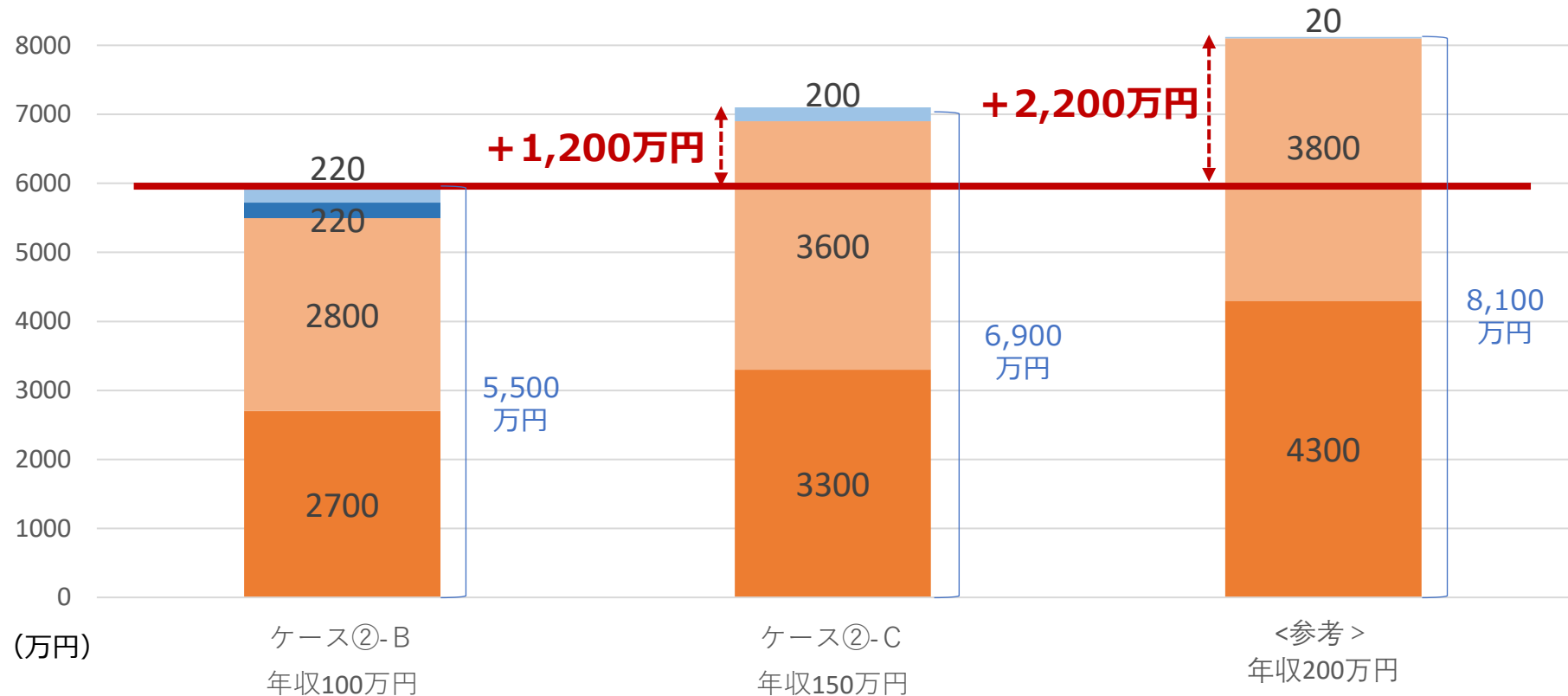
◆ 就労継続・正社員（①-A）の場合、再就職しない場合（③）に比べ、税・社会保険料支払い後の世帯の生涯可処分所得が約1.7億円多いとの試算結果。



■ 世帯の給与所得等（税・社会保険料控除後） ■ 世帯の退職金所得（税・社会保険料控除後） ■ 世帯の年金所得（税・社会保険料控除後）

パートタイムとして「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。



- 夫の配偶者控除・配偶者特別控除による受益額
- 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）
- 妻の年金所得（税・社会保険料控除後）
- 妻の給与所得（パート再就職後・税・社会保険料控除後）

都道府県別の女性の就業状況

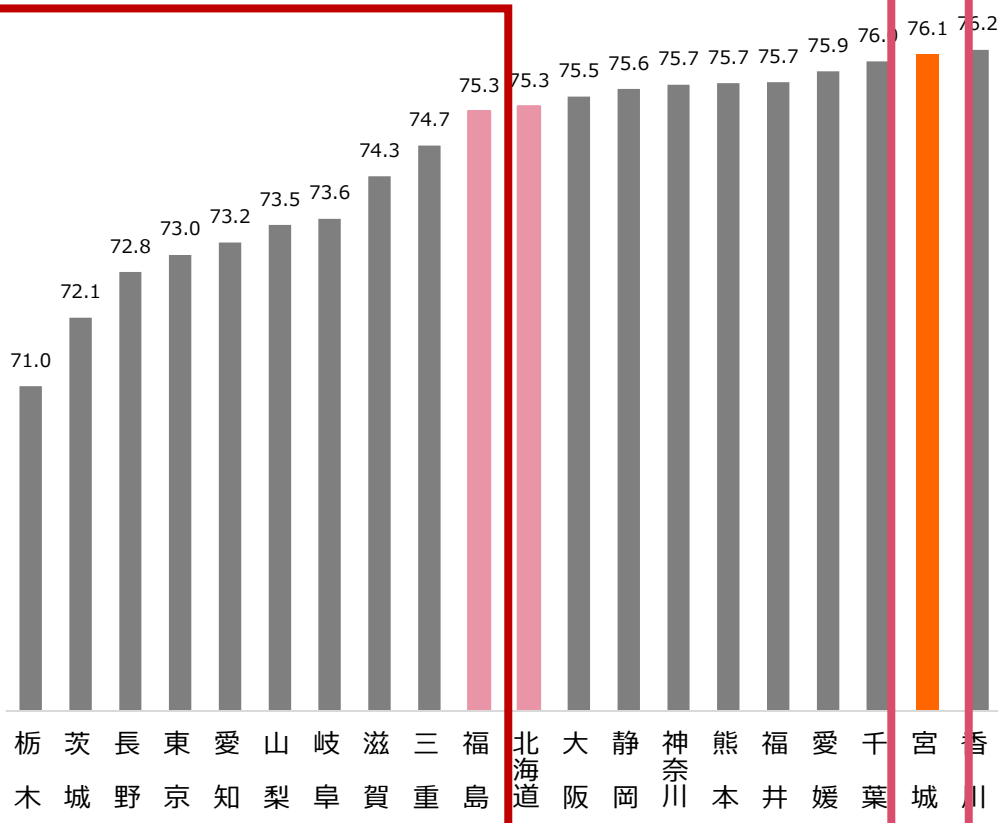
- ・ 平均継続勤続年数の男女差、管理職に占める女性割合など、女性の就業状況については、都道府県ごとに状況が異なる。
- ・ 女性の職業生活における活躍推進のためには、各産業だけでなく、各地域の実情に応じ、対策を講じていくことが必要。

男女間賃金格差（男性＝100）

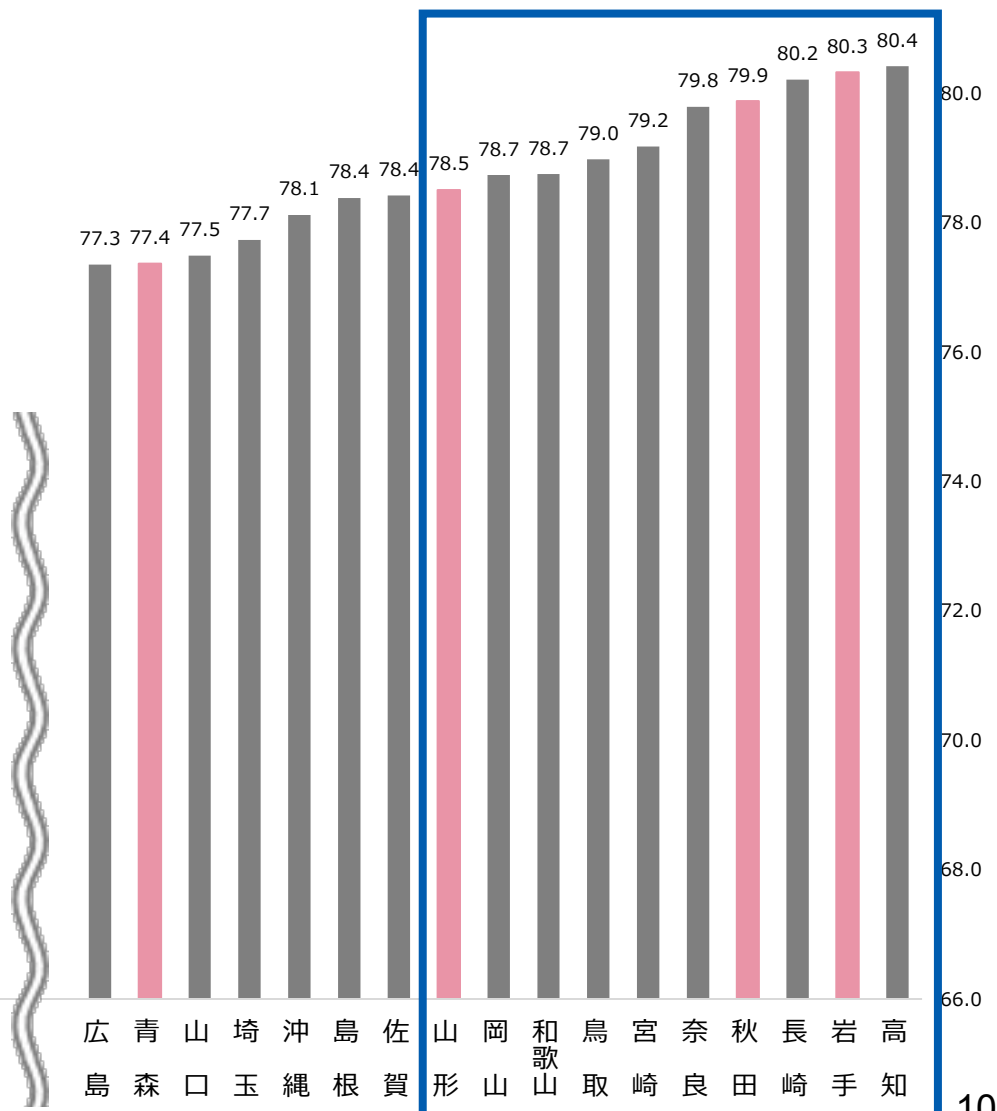
（資料出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成

（注1）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。

格差大



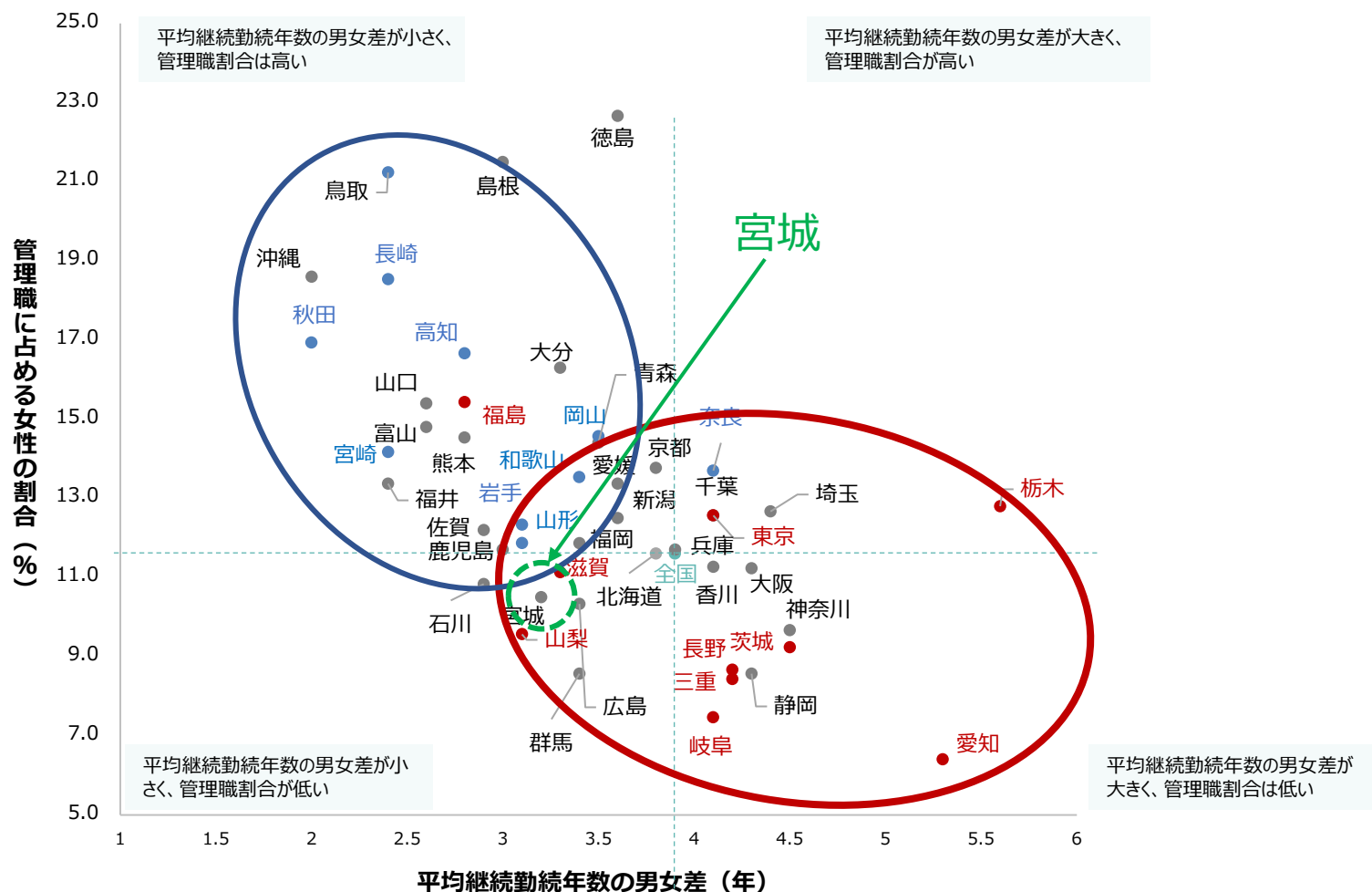
格差小



都道府県別の女性の就業状況

- ・ 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。
- ・ 女性の職業生活における活躍推進のためには、各産業だけでなく、各地域の実情に応じ、対策を講じていくことが必要。

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

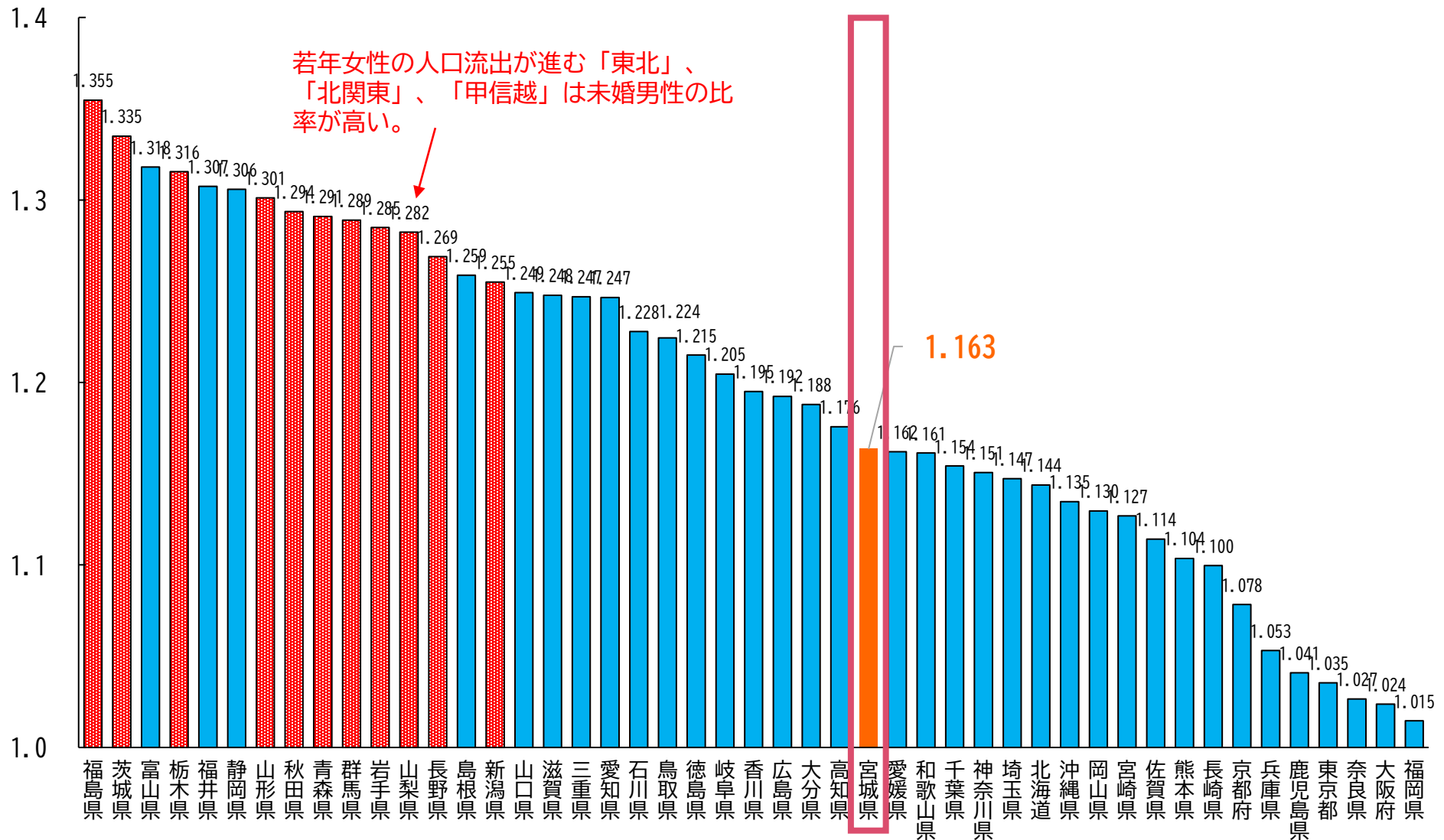


(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成

(注2) 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。

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

図：20～34歳未婚者の男女比（女性1に対する男性の数）



（備考）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「国勢調査」により作成。赤色は、東北、北関東、甲信越の県。

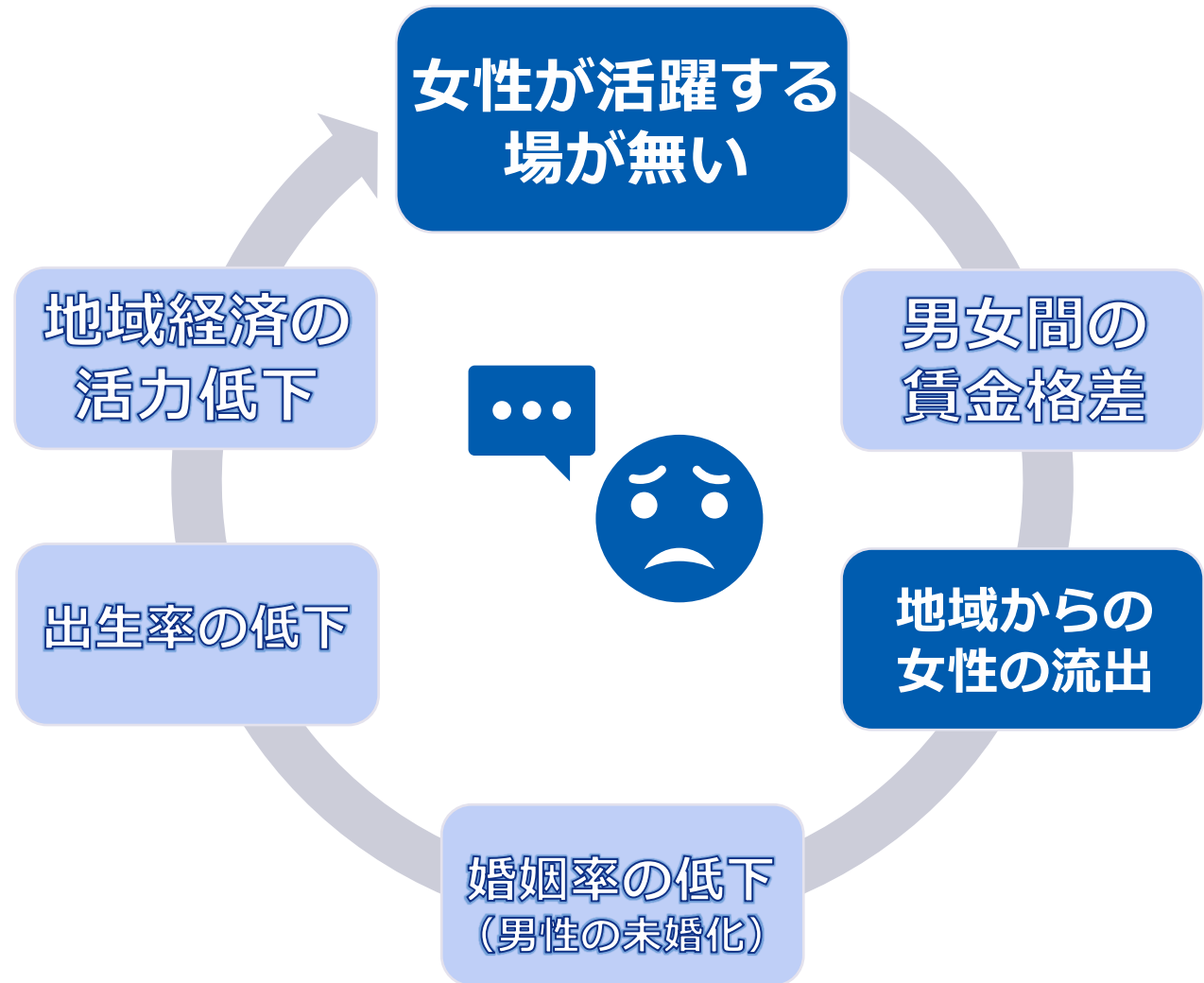
女性活躍と地域経済との関係

◆ 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。



あなたの地域はどうですか？



地域働き方・職場改革サポートチーム



目的

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



支援態勢

○サポートチームの担当メンバーに加えて、職場慣行の検証や情報発信等に関する助言、若者・女性の立場に立った助言に精通した有識者たるアドバイザー・ファシリテーターの参画を考える。

○必要に応じて、地域の地方労働局の参画・協力を得るとともに、労働関係団体、自治会、地元中高生、女性部（商工会や農協）等の参画を検討する。



支援手法

○地域特性や個別事例の状況を踏まえた柔軟な対応を行い、サポートチームをはじめ関係者が協働して効果的な手法を見出す。

○支援は単発的な取組ではなく、必要に応じて数回にわたってワークショップと職場での実践を反復することが有用と考えられる。



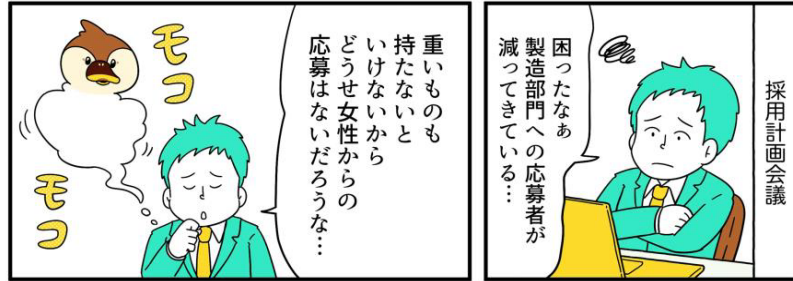
支援対象

希望の地方自治体（都道府県又は市町村）の要請に応え、地方自治体が主体となって、地域の商工会議所や商工会など経済団体の協力も得つつ、関心のある地元企業が参画する取組



(特設サイト掲載)

アンコンに気づき、行動した結果、良い変化をもたらした事例



デジ田
交付金

アンコンシャス・バイアスに気づき、発信

【R6年度】

○ アンコンシャス・バイアス解消アクション！特設サイトの充実

女性社員の職域拡大などの県内企業の実践や、防災を切り口とした地域の男女共同参画の実践の解消事例などの情報発信強化

○ 小中学校の保護者・教員向け「出前講座」を開催

アンコンシャスバイアスへの気づきが、子どもたちの将来の可能性を広げることを学ぶ講演やワークショップを実施



小学生と一緒に身近にあるアンコンについて話し合う様子（R5.8 県政番組の収録）

○ 「防災」を切り口とした男女共同参画の実践

・ 男女共同参画推進員（県委嘱、493名）による

「地域のアンコン」への気づきを促す活動展開

男女共同参画の視点に立った避難所運営や自治会活動、身近にひそむアンコンに関するワークショップの実施など

・ 防災対策講演会の開催（R6.5）

「災害に強い地域づくり

～防災・減災に活かす男女共同参画と多様性の力～

減災と男女共同参画研修推進センター共同代表 浅野 幸子 氏



身近にひそむアンコンシャス・バイアスを考えるワークショップの様子（R6.7砺波市）