

厚生労働省における「働きがい」「働きやすさ」を感じられる魅力ある職場づくりに関連する施策の現状について

令和8年3月 厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「働きがい」「働きやすさ」を感じられる魅力ある職場づくりに関連する施策の現状：男女間賃金差異の縮小に向けた取組

○現状・課題

- ◆ 我が国の男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として大きい。
- ◆ 男女間賃金差異の要因として最も大きいのは、「役職」であり、続いて「勤続年数」となっている。

○これまでの主な政策

- ◆ 女性活躍推進法の改正による男女間賃金差異の公表義務を課す対象企業の拡大、女性管理職比率の公表義務の新設（令和8年4月施行）
- ◆ 男女間賃金差異分析ツールの開発・周知
- ◆ 男女間賃金差異の比較的大きい5業種（金融業・保険業、食品製造業、小売業、電機・精密業、航空運輸業）の業界団体に対し、令和6年6月にアクションプランの策定を要請（全て策定済み）
- ◆ 同一労働同一賃金（正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消）の遵守徹底。キャリアアップ助成金等により非正規雇用労働者の正社員転換を後押し 等

【参考】



調整した事項	男女賃金差異		男女間差異の縮小の程度 ②-①
	男女間差異 (原数値) ①	男女間差異 (調整後) ②	
役職		84.6	8.8
勤続年数		79.4	3.6
学歴		78.0	2.2
労働時間	75.8	77.7	1.9
年齢		76.4	0.6
企業規模		75.9	0.1
産業		74.5	-1.3

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
規模計			
	一般労働者	うち正社員・正職員	うち正社員・正職員以外
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

○民間企業の雇用者の各役職段階における女性の割合
(令和元年⇒令和6年)

係長相当職18.9% ⇒ 24.4%

課長相当職11.4% ⇒ 15.9%

部長相当職6.9% ⇒ 9.8%

(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

「働きがい」「働きやすさ」を感じられる魅力ある職場づくりに関連する施策の現状：仕事と育児・介護との両立支援

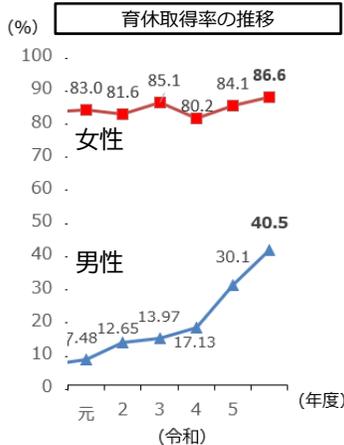
○現状・課題

- ◆ 男性の育児休業取得率は、近年上昇傾向にあるものの女性に比べて低い水準である。
- ◆ 男女別家事関連時間は、男性は1時間57分（/日）、女性は6時間32分（/日）となっており、女性に家事・育児負担が偏っている。
- ◆ 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

○これまでの主な政策

- ◆ 育児・介護休業法を改正し、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置（フレックスタイム制、テレワーク等から選択）、子の看護等休暇の対象・取得事由等を拡大（小3まで、学校行事等への参加）したほか、男性育休の取得率の公表義務対象の拡大等を実施（令和6年改正、令和7年施行）
- ◆ くるみん認定制度や両立支援等助成金、両立支援パンフレット等により、両立支援に取り組む企業を後押し
- ◆ 出生後休業支援給付金等により手取り10割相当の給付水準を実現 等

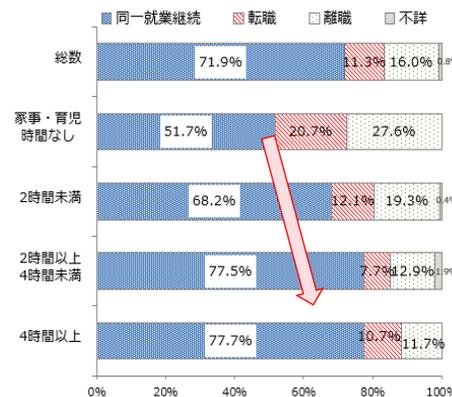
【参考】



6歳未満の子がいる世帯で共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（週全体平均・1日あたり・令和3年）

夫	1時間57分
妻	6時間32分
妻/夫	3.4倍

夫の平日の家事・育児時間別に応じた妻の出産前後の継続就業割合



○男性の育児休業取得率
17.13%（令和4年度）
⇒30.1%（令和5年度）
⇒40.5%（令和6年度）

○第1子出産前後の女性の継続就業率
53.1%（平成27年）⇒69.5%（令和2年）

○次世代認定マーク（くるみん）取得企業の数
3,448社（令和2年9月末）
⇒5,357社（令和7年9月末）

「働きがい」「働きやすさ」を感じられる魅力ある職場づくりに関連する施策の現状：職場における女性の健康課題への対応

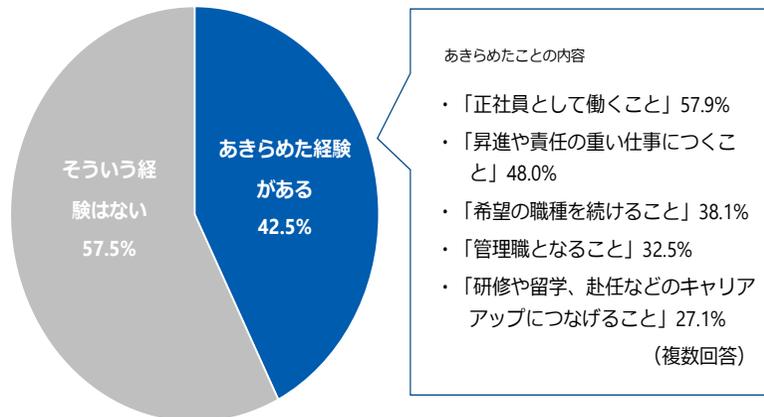
○現状・課題

- ◆ 経済産業省「働く女性の健康増進に関する実態調査」（平成30年）によると、女性従業員の約5割が女性特有の健康課題や症状により「勤務先で困った経験」があると回答しており、女性の約4割が女性特有の健康課題により「職場で何かをあきらめた経験」があると回答。

○これまでの主な政策

- ◆ 令和7年改正女性活躍推進法の基本原則において、女性の職業生活における活躍の推進は、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を明確化。法に基づく指針において、企業が女性の健康支援に取り組むことが望ましい旨を明記し、企業による取組例として、職場におけるヘルスリテラシーの向上のための取組等を例示。（令和8年4月施行）
- ◆ 企業や働く女性等に対して、母性健康管理や女性の健康課題に関する情報を提供する「働く女性の心とからだの応援サイト」等によって、好事例や企業が利用できる研修用動画の周知。
- ◆ 女性の健康支援に取り組む事業主を認定する「えるぼしプラス認定」を創設。（令和8年4月施行）
- ◆ 両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）により、女性の健康課題に取り組む事業主を支援。
- ◆ 一般健康診断問診票への女性特有の健康課題に係る質問を追加。事業者向け女性特有の健康課題対応マニュアルの作成。

【参考】 女性特有の健康課題により何かをあきらめた経験の有無 ※調査対象：全回答者（n=2,400）



資料出所：経済産業省「働く女性の健康増進に関する実態調査2018」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

「働きがい」「働きやすさ」を感じられる魅力ある職場づくりに関連する施策の現状：参加自治体への労働局の協力について

「地域働き方・職場改革」の取組参加自治体の皆さま

労働局が「働き方の課題」への対応を支援します。

労働局は、様々な労働行政分野を総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関です。仕事を探している方、働いている方、事業者の方などと広く接し、様々な相談に対応したり、課題の解決に取り組んでいます。

また、働く方を直接支援する第一線の機関として、職業安定・人材開発行政のハローワーク、労働基準行政の労働基準監督署、雇用環境・均等行政の雇用環境・均等部(室)を有しています。

今般、地域の「職場」に呼びかけて課題への気づき・対応を促し、若者・女性にとっての「職場」の魅力を高めることに取り組む自治体の皆さまと連携し、協力させていただければ幸いです。

自治体の皆さまの取り組み	労働局の協力が考えられる事項	
①調査、ヒアリング	・若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供	・優良事例企業の情報提供 ・地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化
②セミナー、ワークショップ	・女性活躍・就職支援等イベントの共同開催 ・若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供 ・職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説	・女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 ・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ・ハローワークにおける取り組みとの連携 ・地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化
③フォーラム、シンポジウム	・えるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ	※女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画。常時雇用する労働者101人以上の企業は策定義務、100人以下の企業は努力義務とされています。
④コンサルティング	・働き方改革推進支援センターにおける個別企業に対する支援	・監督署における企業に対する相談対応・支援 ・地域の若者・女性のキャリア形成・リスキリング支援 ・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑤好事例展開	・優良事例企業の情報提供	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑥補助金	・自治体で実施される補助金の趣旨・内容に合わせた説明会等での講師派遣	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ・ハローワークにおける取り組みとの連携
⑦協議体制、共同宣言	・協議体制等への労働局やハローワークの参画	
⑧その他（独自の企業認定・表彰等）	・自治体の企業認定を取得等した企業へのえるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ ・職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説 ・女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 ・地域活性化雇用創造プロジェクト・地域雇用活性化推進事業の活用等支援	