

# 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等） に関するアンケート調査結果

2025年1月21日

一般社団法人 日本経済団体連合会

1. 調査概要	P 2
2. 回答企業の属性	P 3
3. 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等）に関する取組みの状況	P 4
4. 女性活躍推進施策等の重要性に対する職層別の理解状況	P 5
5. 女性管理職等割合の変化	P 6
6. 男女間賃金差異の状況	P 7
7. 男女間賃金差異の要因	P 8
8. 女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けて取り組んでいる事項	P 9
9. 女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けた取組みのうち、特に効果的と評価している事項	P10
10. 女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けた取組みのうち、特に困難さを感じている事項	P11
11. 男女間賃金差異の分析状況	P13
12. 男女間賃金差異の分析結果の報告・共有状況	P14
13. 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等）に関するKPIの設定状況	P15
設定しているKPIの具体的な内容	P16
14. 女性の健康課題（月経随伴症、更年期症状、不妊治療等）に関する取組みの状況	P17
女性の健康の維持・向上のために実施している施策の状況	P18
15. 男性の健康課題（更年期症状・不妊治療・風しん対策等）に関する支援策の取組み状況	P19

## 調査対象

経団連 企業会員1621社（2024年8月7日時点）

## 調査期間

2024年8月7日～9月6日

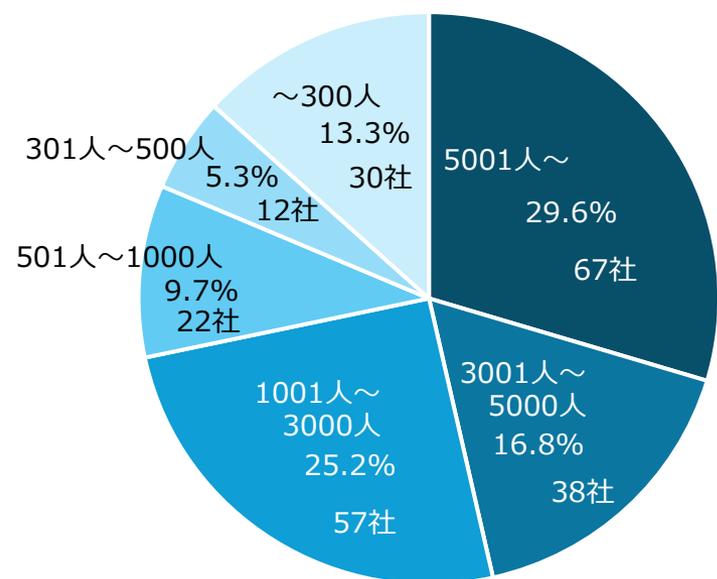
## 調査内容

- 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等）に関する取組み
- 女性の健康課題等に関する取組み 等

# 回答企業数／回答率

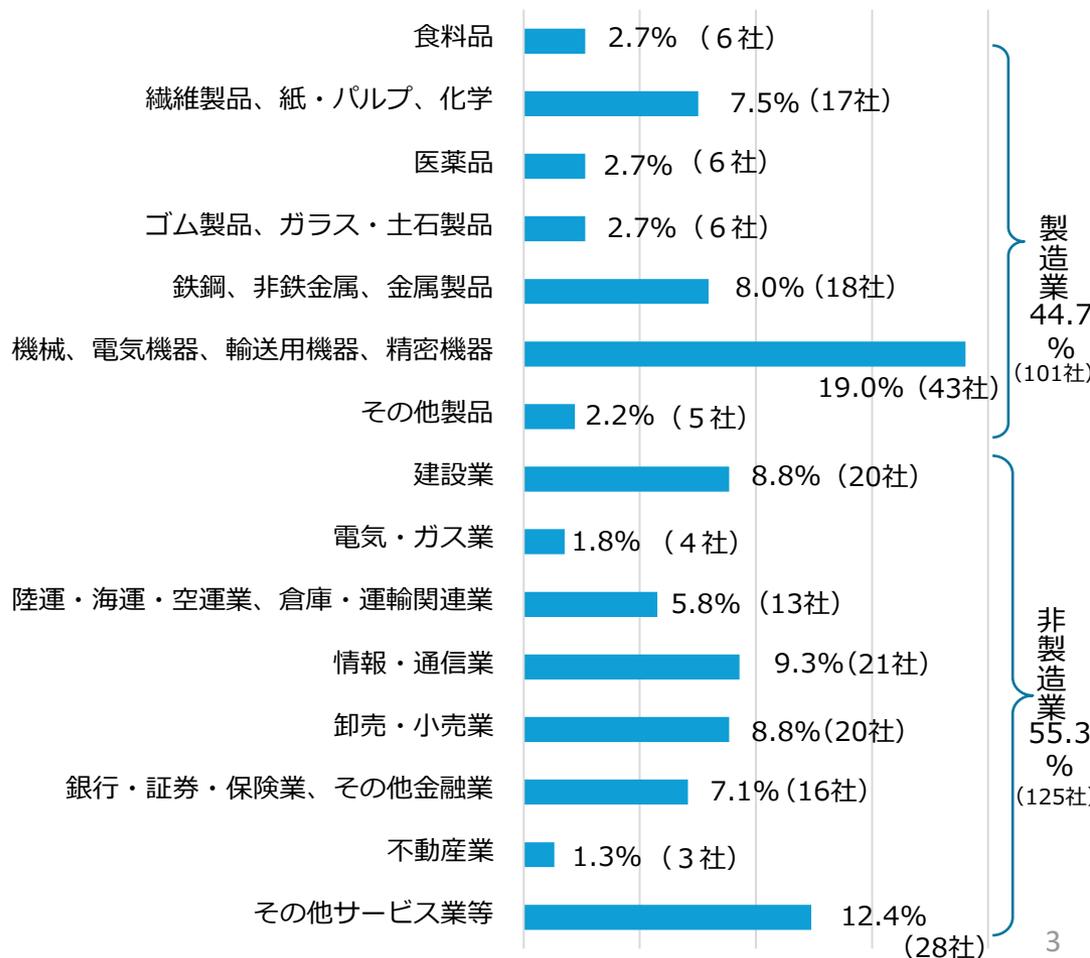
226社／13.9% ※調査対象 1621社

## 従業員数



※ 四捨五入により、合計が100%にならない場合がある

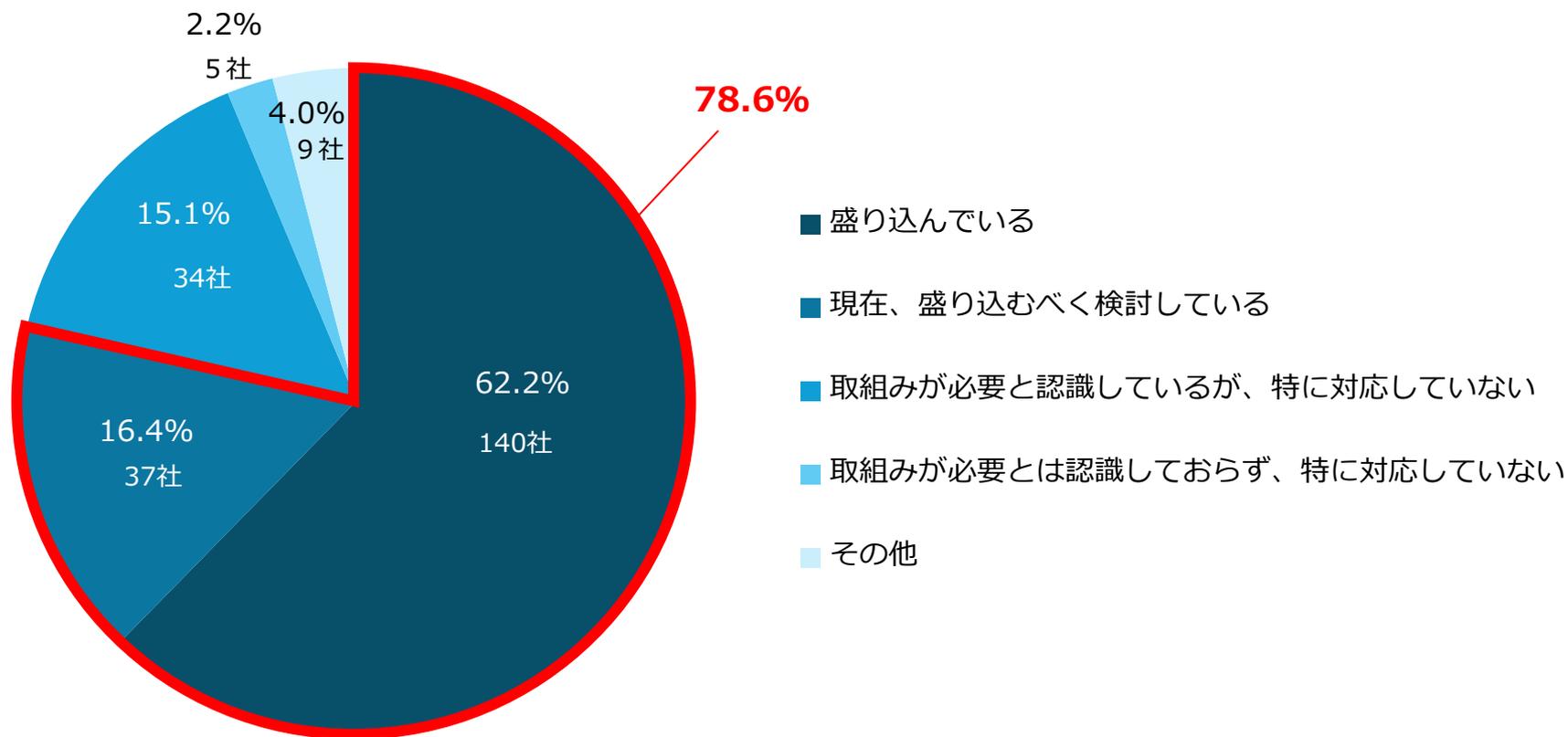
## 業種



### 3. 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等）に関する取組みの状況

- 男女間賃金差異の解消やアンコンシャス・バイアス（性別役割分担意識を含む）の是正に向けた考え方・施策について、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に「盛り込んでいる」との回答は6割超（62.2%）。これに「現在、盛り込むべく検討している」との回答（16.4%）を加えると、8割弱（78.6%）が積極的に取組みを推進している

回答企業：225社

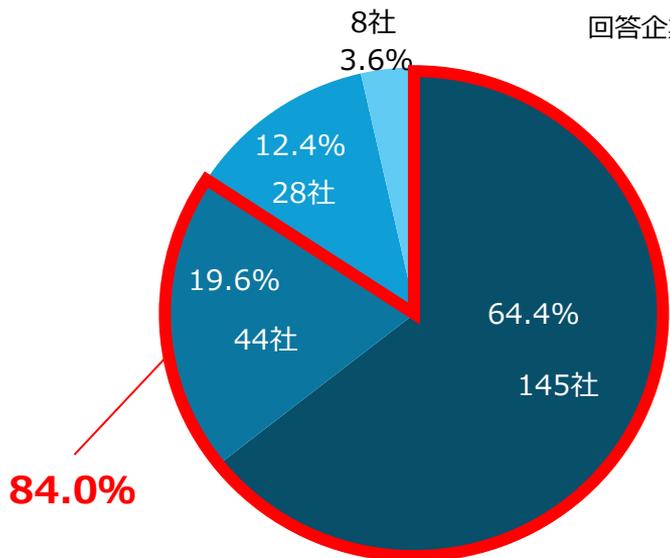


※ 四捨五入により、合計が100%にならない場合がある

# 4. 女性活躍推進施策等の重要性に対する職層別の理解状況

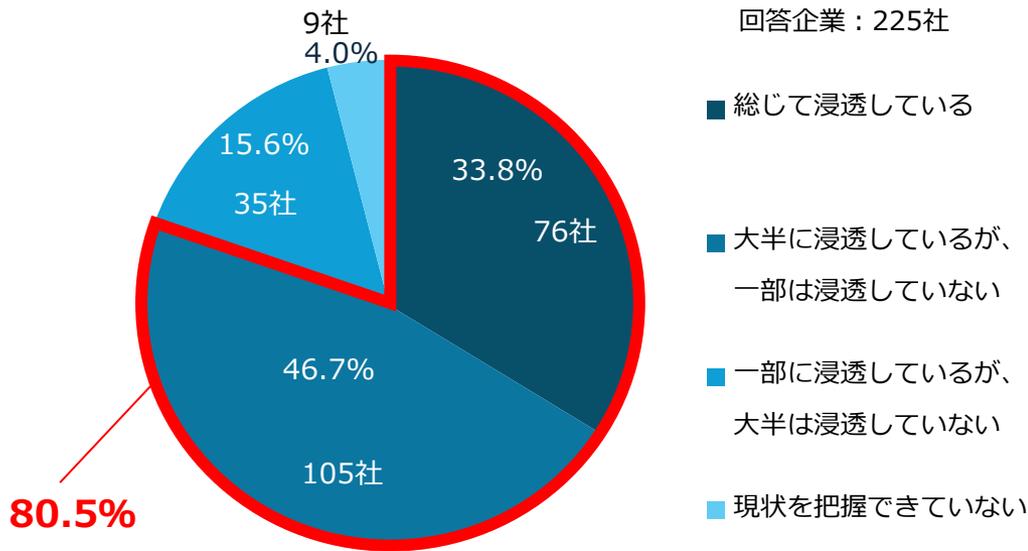
## 経営トップを含む役員層

回答企業：225社



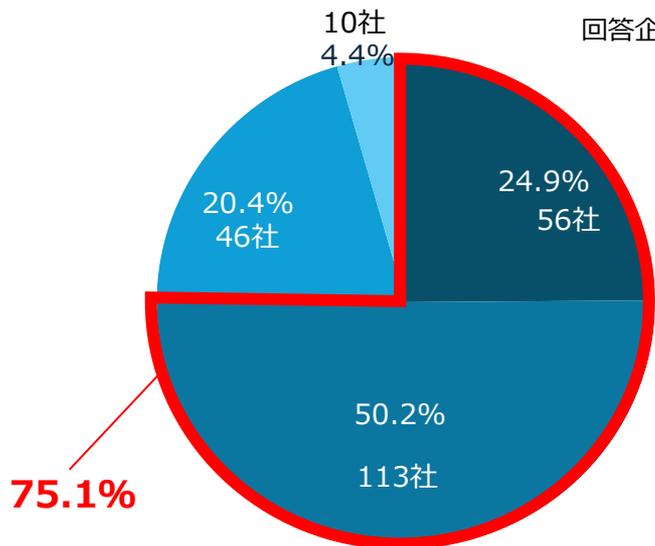
## 管理職層

回答企業：225社



## 一般従業員層（非管理職）

回答企業：225社



・ 女性活躍推進施策や男性の働き方の見直し（家事・育児促進）の重要性に対する理解状況（「総じて浸透」および「大半に浸透しているが、一部は浸透していない」の合計）を職層別にみると、役員層84.0%、管理職層80.5%、一般従業員層75.1%となり、職層が高くなるほど浸透している

※ 四捨五入により、合計が100%にならない場合がある

## 5. 女性管理職等割合の変化

- 2023年の女性管理職等割合（役職別平均）は、係長級20.8%、課長級10.6%、部長級7.8%となった
- 女性活躍推進法が施行された2016年からの変化をみると、課長級+5.7ポイント、課長級+4.3ポイント、部長級+2.3ポイントとなり、総じて改善傾向がみられる
- 業種別にみると、「製造業」は、係長級+4.2ポイント、課長級+3.1ポイント、部長級+1.6ポイント、「非製造業」は、係長級+7.1ポイント、課長級+5.6ポイント、部長級+2.9ポイントとなった

全平均	2016年		➔	2023年		社数
	係長級	15.1%		20.8% (+5.7)	90社	
	課長級	6.3%		10.6% (+4.3)	102社	
	部長級	5.5%		7.8% (+2.3)	67社	

製造業平均	2016年		➔	2023年		社数
	係長級	6.4%		10.6% (+4.2)	42社	
	課長級	3.3%		6.4% (+3.1)	51社	
	部長級	2.7%		4.3% (+1.6)	30社	

非製造業平均	2016年		➔	2023年		社数
	係長級	22.7%		29.8% (+7.1)	48社	
	課長級	9.2%		14.8% (+5.6)	51社	
	部長級	7.7%		10.6% (+2.9)	37社	

※2016年と2023年どちらも回答した企業の平均

## 6. 男女間賃金差異の状況

- 男女間賃金差異の状況（平均）は、「全労働者」68.9%、「正規雇用労働者」71.8%、「非正規雇用労働者」71.0%となった
- 業種別にみると、「全労働者」は製造業72.2%、非製業66.1%、「正規雇用労働者」は同74.6%、同69.6%となり、いずれも製造業の方が差異は小さい。「非正規雇用労働者」は同70.1%、同71.8%となり、ほぼ同水準となっている

	男女間賃金差異（平均）	回答社数
全労働者	68.9%	211社
正規雇用労働者	71.8%	211社
非正規雇用労働者	71.0%	198社

### 製造業

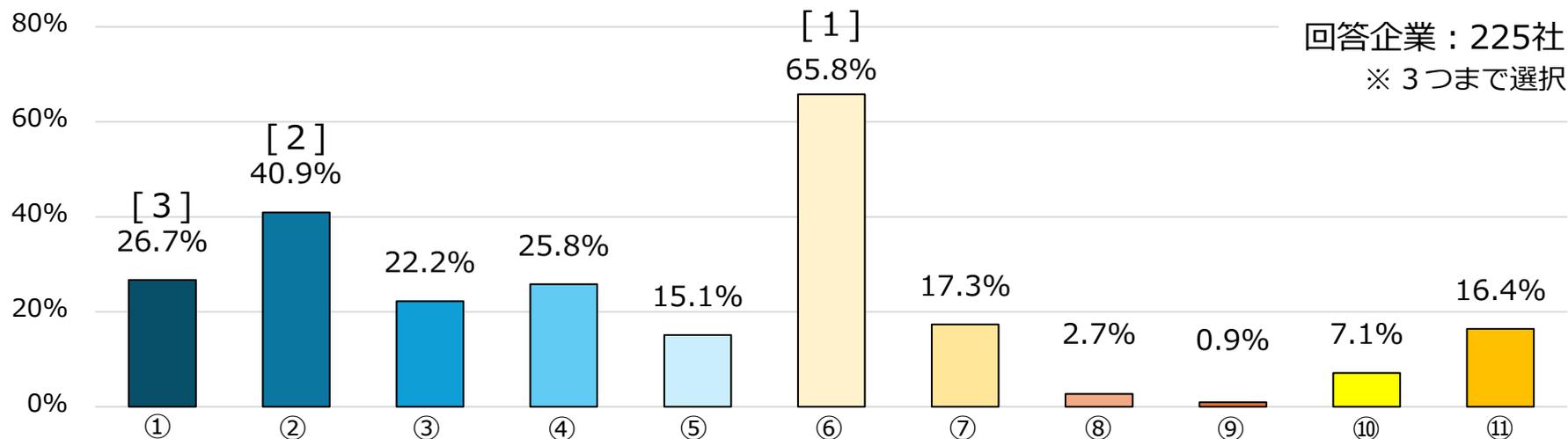
	男女間賃金差異（平均）	回答社数
全労働者	72.2%	96社
正規雇用労働者	74.6%	96社
非正規雇用労働者	70.1%	95社

### 非製造業

	男女間賃金差異（平均）	回答社数
全労働者	66.1%	115社
正規雇用労働者	69.6%	115社
非正規雇用労働者	71.8%	103社

## 7. 男女間賃金差異の要因

- 男女間賃金差異の要因として、特に大きいと分析している事項は、「⑥管理職登用における男女割合の違い」（65.8%）が最も多く、これに「②雇用管理区分における男女割合の違い」（40.9%）、「①新卒・経験者等の採用における男女割合の違い」（26.7%）が続いている



① 新卒・経験者等の採用における男女割合の違い（女性の少なさ）

② 雇用管理区分（コース、職種、職域等）における男女割合の違い（一部のコースや職種等への偏り）

③ 業種・業態や業務の特性による女性の職域の広げにくさ

④ 育児等の事情による女性のキャリア中断・離職

⑤ 男女間の家事・育児負担の違い（家事・育児負担の女性への偏り）

⑥ 管理職登用における男女割合の違い（女性の少なさ）

⑦ 平均労働時間の男女間の違い（時間外労働の可否等）

⑧ 業務の難易度や量の男女間の違い（管理職のジェンダーバイアス等）

⑨ 人事評価制度の基準・運用（評価者バイアス等）

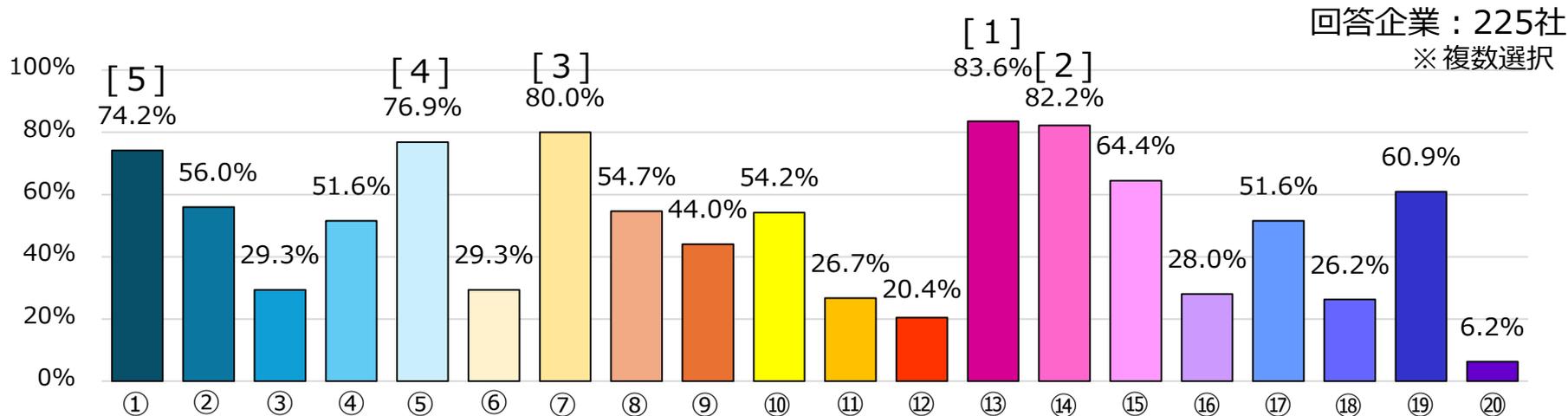
⑩ 生活関連手当（配偶者手当、住宅手当等）の支給の有無

⑪ その他

\* 「その他」としては、「男女間賃金差異がない」「交代勤務・深夜勤務等の勤務形態の違い」など

## 8. 女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けて取り組んでいる事項

- 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消を含む）に向けて取り組んでいる事項としては、「⑬全社的な長時間労働の防止・業務効率化」（83.6%）が最も多い。これに「⑭多様で柔軟な働き方の推進」（82.2%）、「⑦男性の家事・育児促進」（80.0%）、「⑤仕事と育児等との両立支援の拡充」（76.9%）、「①女性の積極的な採用」（74.2%）が続いている



① 女性の積極的な採用（採用数の拡大、採用基準・方法の見直し等）

② カムバック・アルムナイ制度の導入・拡充

③ 雇用管理区分の見直し（コースの統合や廃止、コース転換基準の緩和、限定正社員制度の導入・拡充等）

④ 女性の少ない職域への積極的な配置、働きやすい勤務形態や作業環境の整備

⑤ 仕事と育児等との両立支援の拡充（法定を超える両立支援制度の導入・拡充、シッターサービスの導入・拡充等）

⑥ 転勤制度の見直し（手当の導入・拡充、育児等の理由で転勤を猶予できる制度の導入、テレワークを活用した越境勤務制度の導入等）

⑦ 男性の家事・育児促進（育児休業等の取得推進等）

⑧ 女性を対象としたキャリア研修の実施

⑨ メンター制度の導入やキャリア相談体制の拡充（キャリアカウンセラーの配置等）

⑩ 社内公募制度や社内FA制度など自律的なキャリア形成機会の提供

⑪ 若手女性のキャリアの早回し（中核業務や転勤・海外勤務の早めの経験等）や早期選抜など人材育成方法や管理職登用要件の見直し

⑫ 管理職に対する支援の強化（マネジメント面や時間的な負荷軽減等）

⑬ 全社的な長時間労働の防止・業務効率化（年休取得促進、ノー残業デーの設定、勤務間インターバル制度の導入・拡充、業務のデジタル化等）

⑭ 多様で柔軟な働き方の推進（フレックスタイム制度や裁量労働制、テレワークの導入・拡充等）

⑮ 管理職に対するマネジメント研修（業務の効率的な推進や人材育成手法等）の実施

⑯ マミートラック・パピートラックに陥らせないマネジメントの推進（育児期の従業員に対する過度な配慮の防止等）

⑰ 人事評価制度の見直し（評価基準の明確化、評価者訓練の実施、育児休業期間等に配慮した評価の実施等）

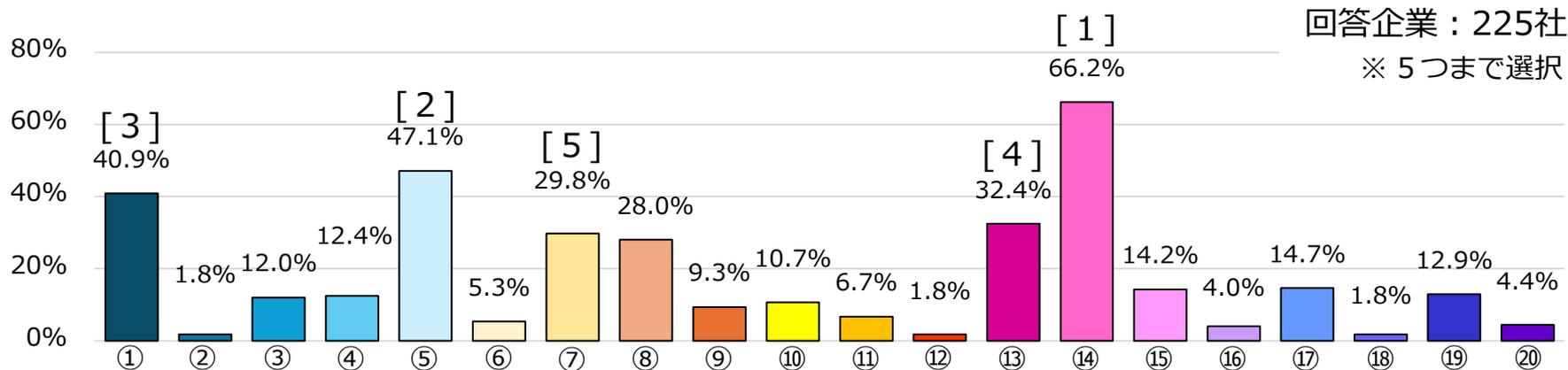
⑱ 生活関連手当の見直し（配偶者手当の廃止、住宅手当等の世帯主要件の見直し等）

⑲ アンコンシャス・バイアス（性別役割分担意識や性別ステレオタイプの払拭を含む）に関する啓発（研修の実施等）

⑳ その他

# 9. 女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けた取組みのうち、特に効果的と評価している事項

- 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消を含む）に向けた取組みのうち、特に効果的と評価している事項としては、「⑭多様で柔軟な働き方の推進」（66.2%）が最も多く、これに「⑤仕事と育児等との両立支援の拡充」（47.1%）、「①女性の積極的な採用」（40.9%）、「⑬全社的な長時間労働の防止・業務効率化」（32.4%）、「⑦男性の家事・育児促進」（29.8%）が続いている

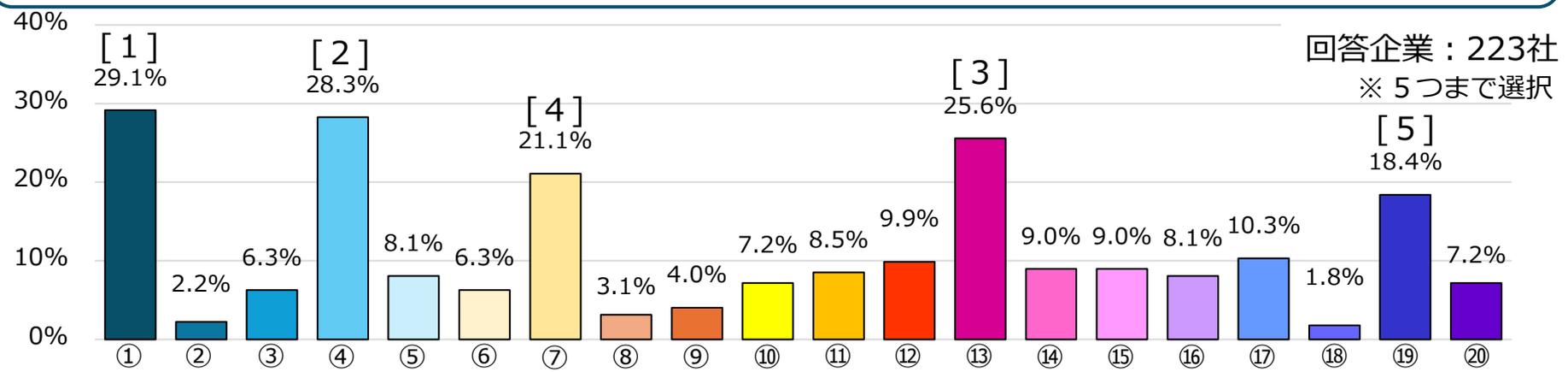


- ① 女性の積極的な採用（採用数の拡大、採用基準・方法の見直し等）
- ② カムバック・アルムナイ制度の導入・拡充
- ③ 雇用管理区分の見直し（コースの統合や廃止、コース転換基準の緩和、限定正社員制度の導入・拡充等）
- ④ 女性の少ない職域への積極的な配置、働きやすい勤務形態や作業環境の整備
- ⑤ 仕事と育児等との両立支援の拡充（法定を超える両立支援制度の導入・拡充、シッターサービスの導入・拡充等）
- ⑥ 転勤制度の見直し（手当の導入・拡充、育児等の理由で転勤を猶予できる制度の導入、テレワークを活用した越境勤務制度の導入等）
- ⑦ 男性の家事・育児促進（育児休業等の取得推進等）
- ⑧ 女性を対象としたキャリア研修の実施
- ⑨ メンター制度の導入やキャリア相談体制の拡充（キャリアカウンセラーの配置等）
- ⑩ 社内公募制度や社内FA制度など自律的なキャリア形成機会の提供

- ⑪ 若手女性のキャリアの早回し（中核業務や転勤・海外勤務の早めの経験等）や早期選抜など人材育成方法や管理職登用要件の見直し
- ⑫ 管理職に対する支援の強化（マネジメント面や時間的な負荷軽減等）
- ⑬ 全社的な長時間労働の防止・業務効率化（年休取得促進、ノー残業デーの設定、勤務間インターバル制度の導入・拡充、業務のデジタル化等）
- ⑭ 多様で柔軟な働き方の推進（フレックスタイム制度や裁量労働制、テレワークの導入・拡充等）
- ⑮ 管理職に対するマネジメント研修（業務の効率的な推進や人材育成手法等）の実施
- ⑯ マミートラック・パピートラックに陥らせないマネジメントの推進（育児期の従業員に対する過度な配慮の防止等）
- ⑰ 人事評価制度の見直し（評価基準の明確化、評価者訓練の実施、育児休業期間等に配慮した評価の実施等）
- ⑱ 生活関連手当の見直し（配偶者手当の廃止、住宅手当等の世帯主要件の見直し等）
- ⑲ アンコンシャス・バイアス（性別役割分担意識や性別ステレオタイプの払拭を含む）に関する啓発（研修の実施等）
- ⑳ その他

# 10. 女性活躍や男女間賃金差異の解消に向けた取組みのうち、特に困難さを感じている事項

女性活躍推進（男女間賃金差異の解消を含む）に向けた取組みのうち、特に困難さを感じている事項としては、「①女性の積極的な採用」（29.1%）が最も多く、これに「④女性の少ない職域への積極的な配置、働きやすい勤務形態や作業環境の整備」（28.3%）、「⑬全社的な長時間労働の防止・業務効率化」（25.6%）、「⑦男性の家事・育児促進」（21.1%）、「⑲アンコンシャス・バイアスに関する啓発」（18.4%）が続いている

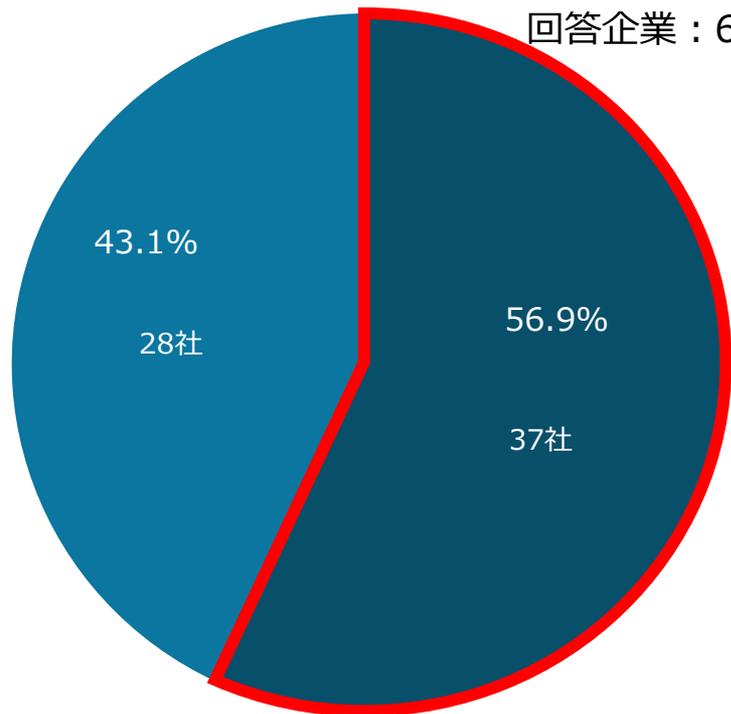


- ① 女性の積極的な採用（採用数の拡大、採用基準・方法の見直し等）
- ② カムバック・アルムナイ制度の導入・拡充
- ③ 雇用管理区分の見直し（コースの統合や廃止、コース転換基準の緩和、限定正社員制度の導入・拡充等）
- ④ 女性の少ない職域への積極的な配置、働きやすい勤務形態や作業環境の整備
- ⑤ 仕事と育児等との両立支援の拡充（法定を超える両立支援制度の導入・拡充、シッターサービスの導入・拡充等）
- ⑥ 転勤制度の見直し（手当の導入・拡充、育児等の理由で転勤を猶予できる制度の導入、テレワークを活用した越境勤務制度の導入等）
- ⑦ 男性の家事・育児促進（育児休業等の取得推進等）
- ⑧ 女性を対象としたキャリア研修の実施
- ⑨ メンター制度の導入やキャリア相談体制の拡充（キャリアカウンセラーの配置等）
- ⑩ 社内公募制度や社内FA制度など自律的なキャリア形成機会の提供
- ⑪ 若手女性のキャリアの早回し（中核業務や転勤・海外勤務の早めの経験等）や早期選抜など人材育成方法や管理職登用要件の見直し
- ⑫ 管理職に対する支援の強化（マネジメント面や時間的な負荷軽減等）
- ⑬ 全社的な長時間労働の防止・業務効率化（年休取得促進、ノー残業デーの設定、勤務間インターバル制度の導入・拡充、業務のデジタル化等）
- ⑭ 多様で柔軟な働き方の推進（フレックスタイム制度や裁量労働制、テレワークの導入・拡充等）
- ⑮ 管理職に対するマネジメント研修（業務の効率的な推進や人材育成手法等）の実施
- ⑯ マミートラック・パピートラックに陥らせないマネジメントの推進（育児期の従業員に対する過度な配慮の防止等）
- ⑰ 人事評価制度の見直し（評価基準の明確化、評価者訓練の実施、育児休業期間等に配慮した評価の実施等）
- ⑱ 生活関連手当の見直し（配偶者手当の廃止、住宅手当等の世帯主要件の見直し等）
- ⑲ アンコンシャス・バイアス（性別役割分担意識や性別ステレオタイプの払拭を含む）に関する啓発（研修の実施等）
- ⑳ その他

# 【参考】特に困難さを感じている事項として最も多い「女性の積極的な採用」の業種別の回答状況

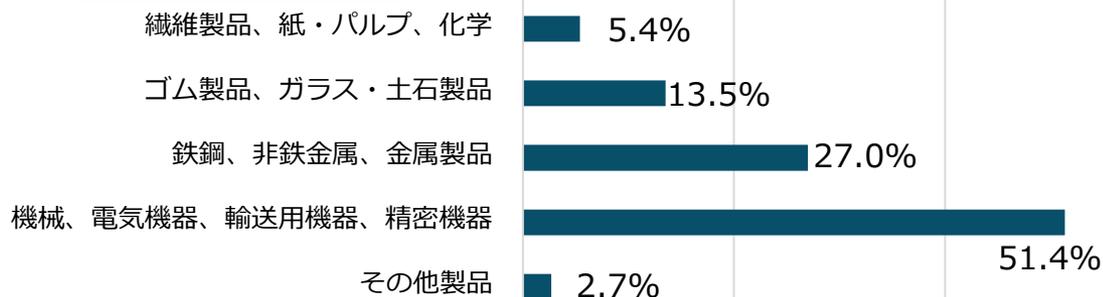
- 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消を含む）に向けた取組みのうち、特に困難さを感じている事項として「女性の積極的な採用」を回答した企業を業種別をみると、製造業が多い（製造業56.9%、非製造業43.1%）
- 産業別にみると、製造業では、「機械、電気機器、輸送用機器、精密機器」（51.4%）、「鉄鋼、非鉄金属、金属製品」（27.0%）が多く、非製造業では「建設業」（28.6%）、「情報・通信業」（21.4%）が多い

回答企業：65社

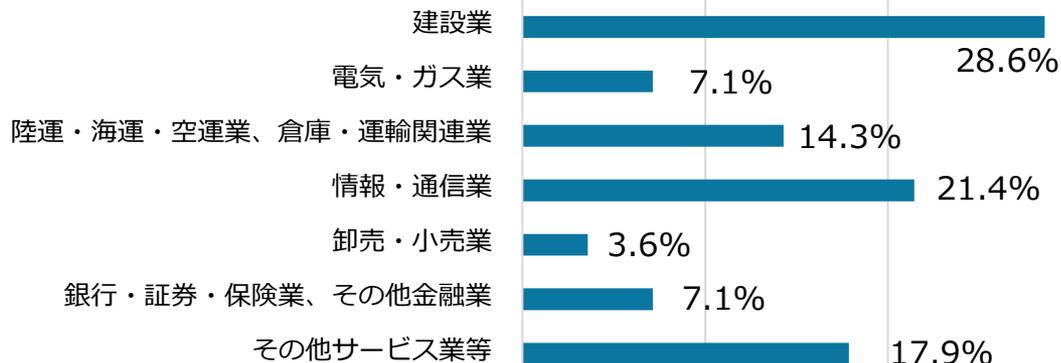


■ 製造業  
■ 非製造業

## 製造業（37社）



## 非製造業（28社）

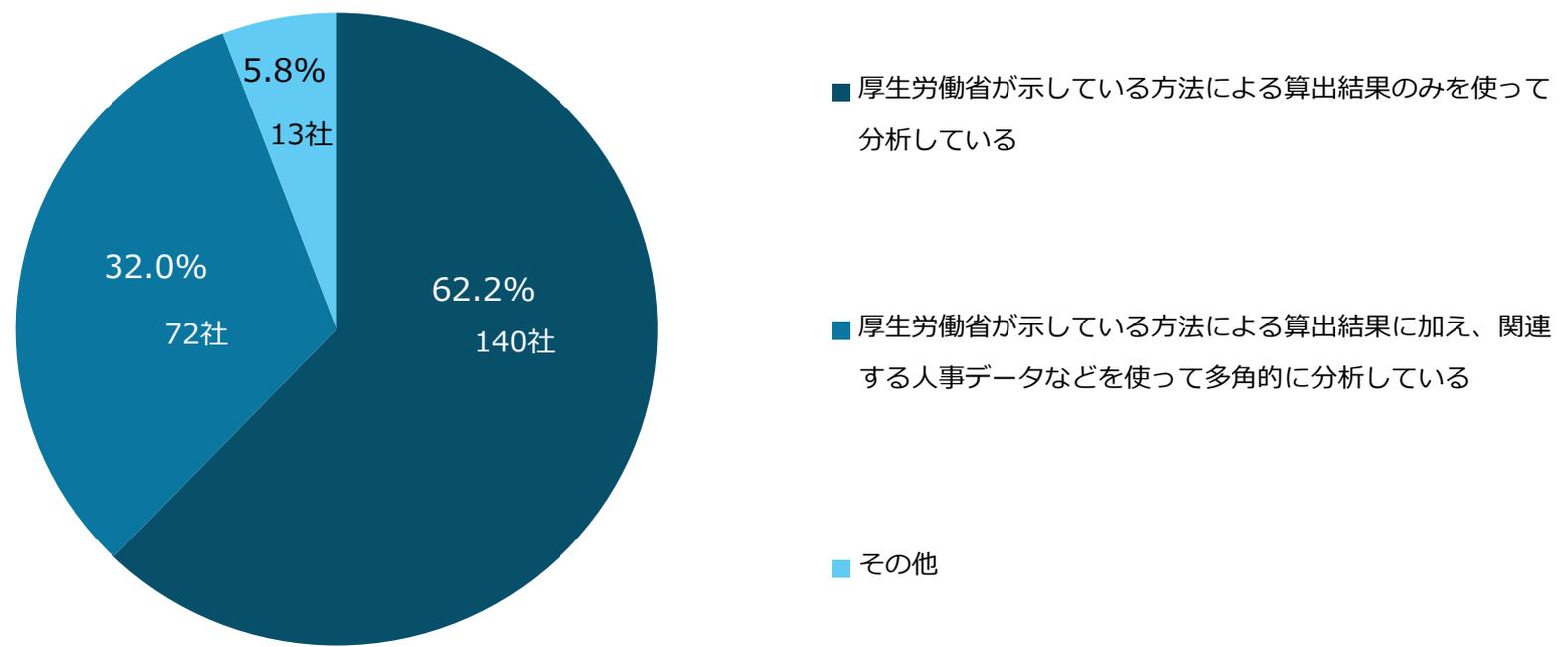


# 11. 男女間賃金差異の分析状況

- ・ 自社における男女間賃金差異の要因等について、9割強（94.2%）の企業が分析を実施している
- ・ このうち、「厚生労働省が示している方法による算出結果のみを使って分析している」との回答は6割超（62.2%）、「厚生労働省が示している方法による算出結果に加え、関連する人事データなどを使って多角的に分析している」との回答は3割超（32.0%）となっている

\* 2022年7月より労働者301人以上の事業主を対象として男女間賃金差異の情報公表・分析が義務化

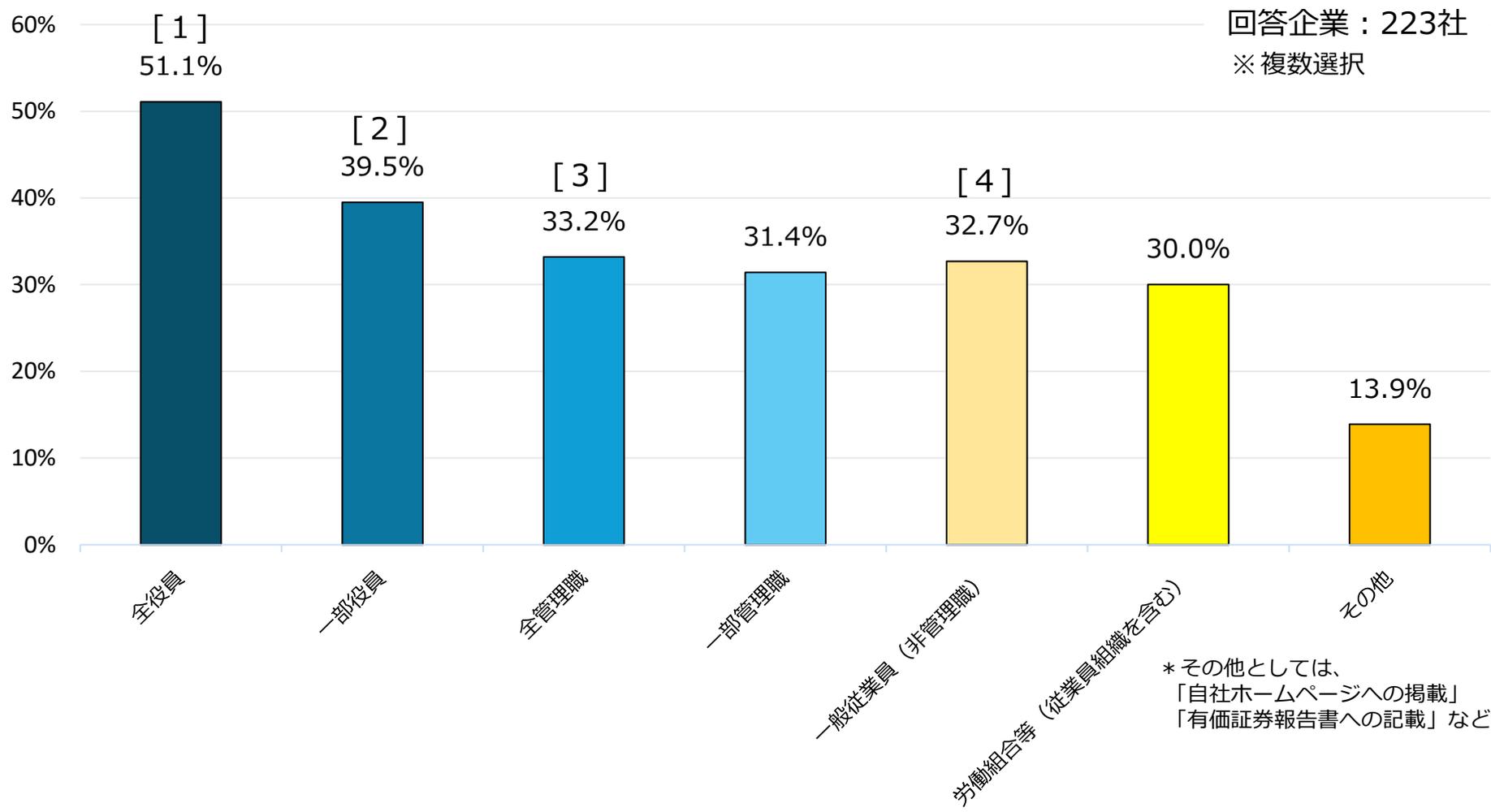
回答企業：225社



※ 四捨五入により、合計が100%にならない場合がある

# 12. 男女間賃金差異の分析結果の報告・共有状況

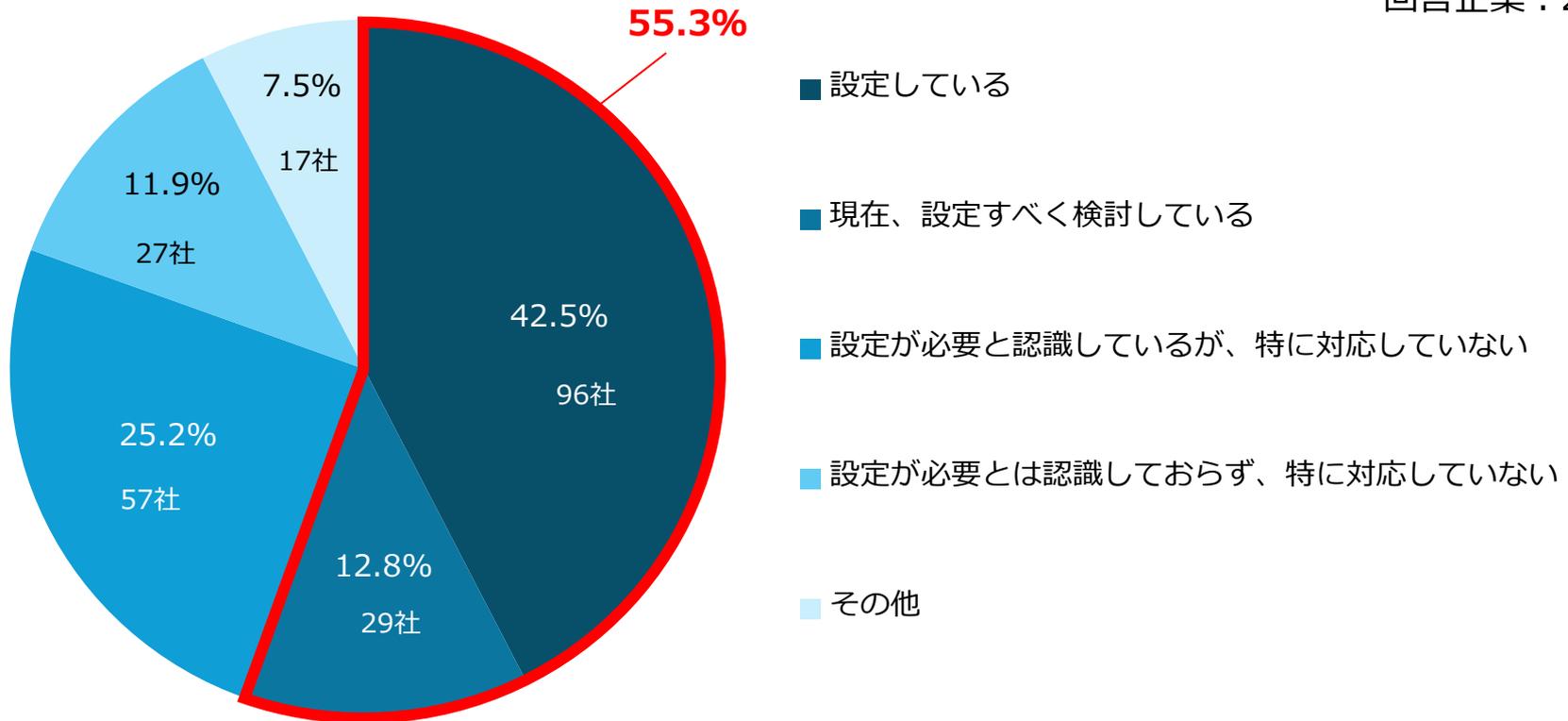
男女間賃金差異の分析結果の共有・報告先としては、「全役員」(51.1%)が最も多く、これに「一部役員」(39.5%)、「全管理職」(33.2%)、「一般従業員(非管理職層)」(32.7%)が続いている



# 13. 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等）に関するKPIの設定状況

- ・ 女性活躍推進（男女間賃金差異の解消等）に向けたKPIの設定について、5割強（55.3%）が積極的  
に取組みを推進している（「設定している」および「現在、設定すべく検討している」の合計）
- ・ 「設定が必要と認識」している企業は2割強（25.2%）

回答企業：226社



※ 四捨五入により、合計が100%にならない場合がある

## <数値目標の設定>

- 女性管理職比率のKPIを、2025年度までに23%、2030年までに30%と定め、育成・登用を行っている
- 多様な人材の多彩な活躍を支える両立支援として、男性の育児休業取得率100%をベースに継続的な育児参画を推進するとともに、各種育休取得、キャリア自律、お互いを認め合う職場風土づくりを促進する
- 女性技術系社員の割合を2030年までに15%以上、また、新卒採用に占める女性の割合を2026年に27%、2030年までに30%以上とする
- 2024～2028年までの中期経営計画において、女性管理職比率向上の数値目標を設定したうえで、女性活躍推進施策を推進する
- 2030年までにあらゆる階層において機会均等の象徴である男女比率50:50を目指し、人財育成を強化・推進している

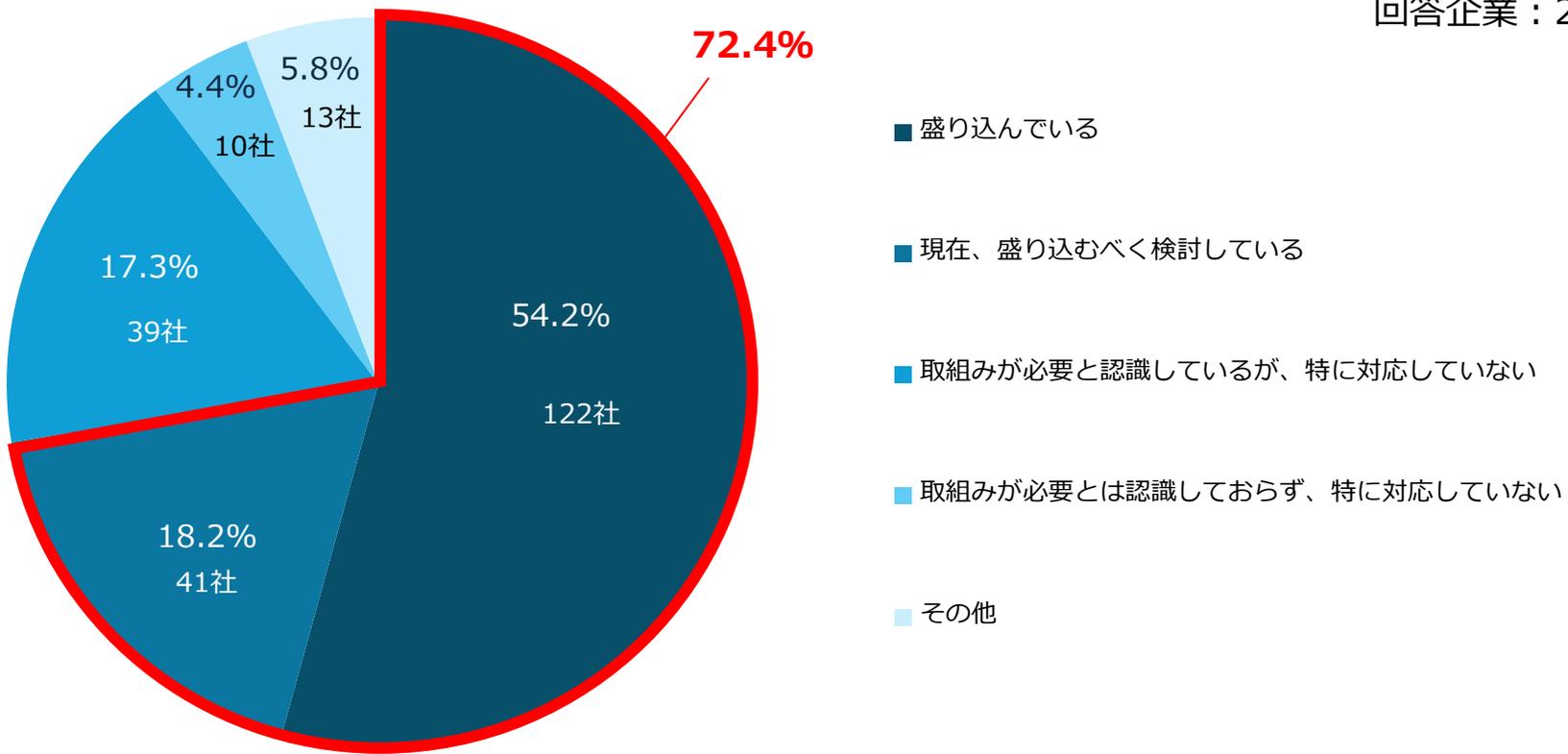
## <その他>

- 新卒採用における求人において、女性専用枠（人数）を設けて積極採用を実施し、女性の活躍を推進している
- 2020年度を皮切りに、2025年度(2026年3月末)の中期方針にて女性活躍施策を推進する

# 14. 女性の健康課題（月経随伴症、更年期症状、不妊治療等）に関する取組みの状況

- ・ 女性の健康の維持・向上に関する考え方・施策について、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に「盛り込んでいる」との回答は5割超（54.2%）。これに「現在、盛り込むべく検討している」との回答（18.2%）を加えると7割超（72.4%）が積極的に取組みを推進している
- ・ 「取組みが必要と認識」している企業は2割弱（17.3%）

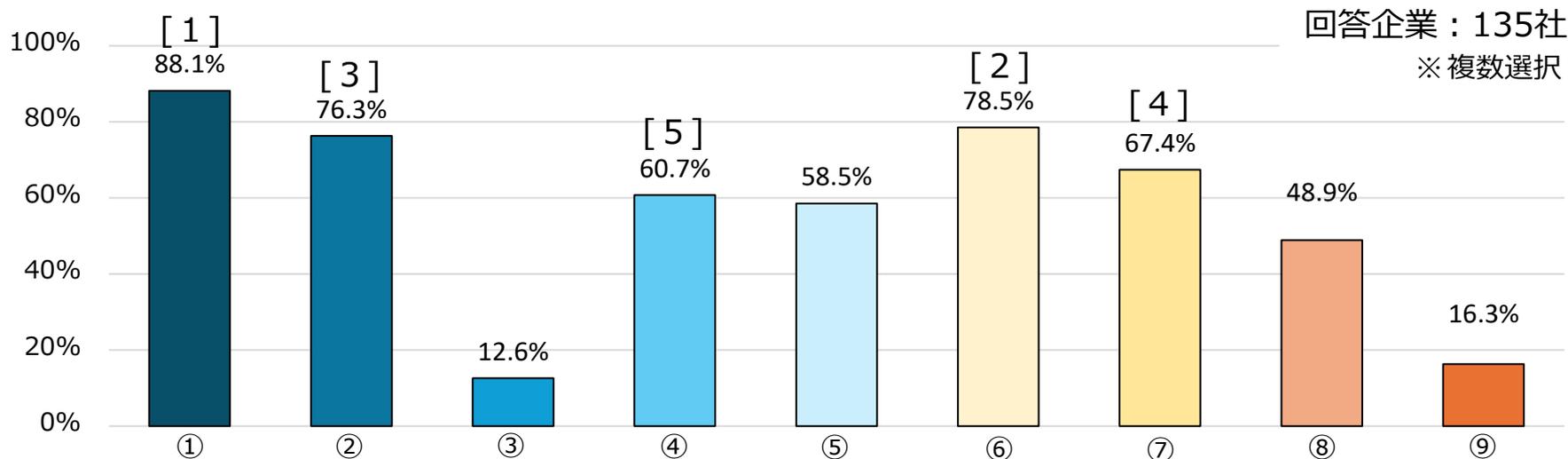
回答企業：225社



※ 四捨五入により、合計が100%にならない場合がある

# 女性の健康の維持・向上のために実施している施策の状況

- 女性の健康の維持・向上のために実施している施策としては、「①健康に関する相談窓口の設置」（88.1%）が最も多く、これに「⑥健康診断における婦人科検診の追加」（78.5%）、「②女性の健康に関する情報提供」（76.3%）、「⑦女性の健康に関する研修プログラムの提供」（67.4%）、「④健康管理に利用できる特別休暇制度の導入・拡充」（60.7%）が続いている



① 健康に関する相談窓口の設置（産業医や保健師の配置、婦人科等のオンラインカウンセリング、チャット相談を通じた医療機関受診サポート等）

② 女性の健康に関する情報提供（コンテンツ配信、ハンドブックの作成・配布等）

③ 月経周期管理のセルフケアアプリやウェブ問診アプリ等の提供

④ 健康管理（不妊治療や更年期症状等）に利用できる特別休暇制度の導入・拡充

⑤ 不妊治療や婦人科検診（企業あるいは健保組合による検診を含む）等の費用補助

⑥ 健康診断における婦人科検診（企業あるいは健保組合による検診を含む）の追加

⑦ 女性の健康に関する研修プログラムの提供

⑧ 男性を対象とした女性の健康に関する研修プログラムの提供

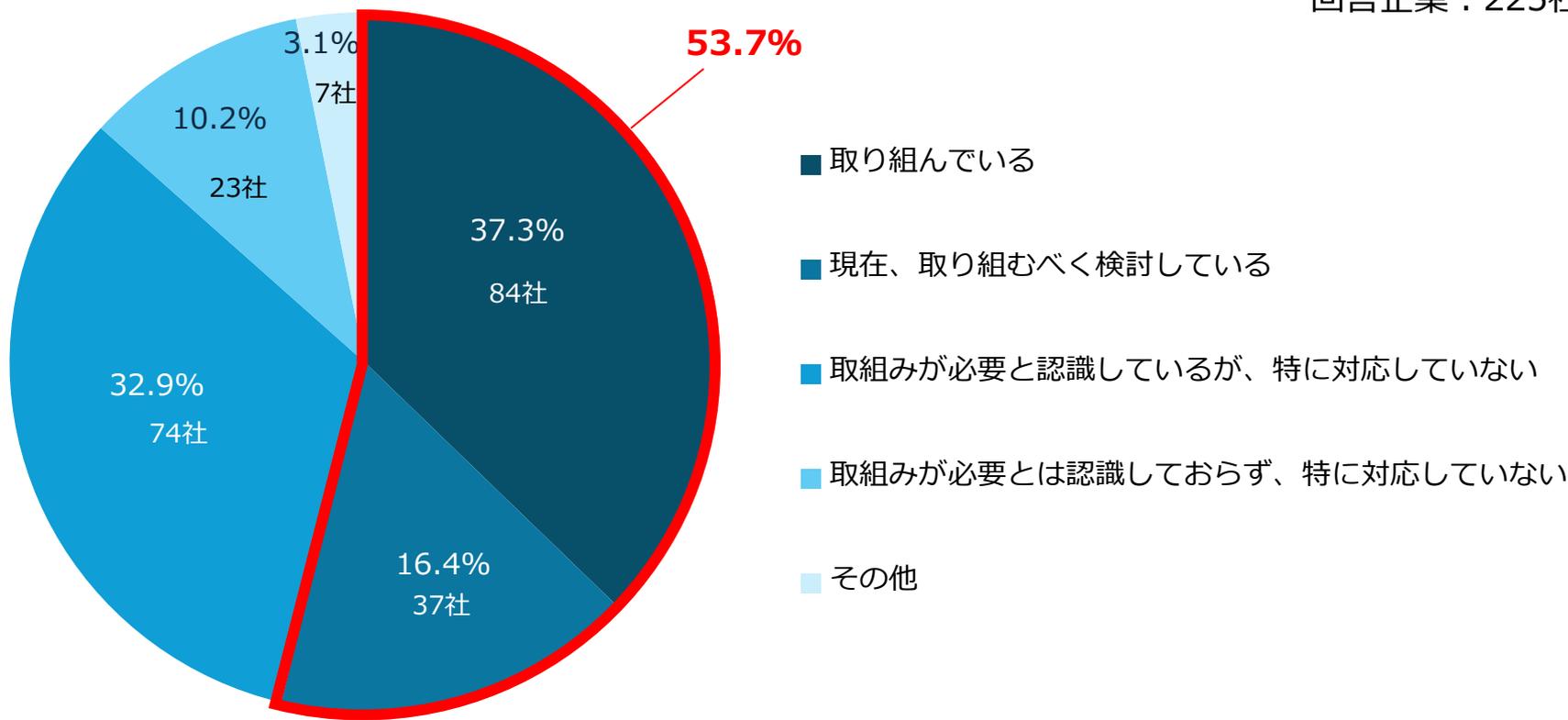
⑨ その他

\* 「その他」としては、「フェムテック展示会の開催」「女性の健康づくり推進プロジェクトチームの設置」「女性従業員を対象とした問診の実施（年1回）」 など

# 15. 男性の健康課題（更年期症状・不妊治療・風しん対策等）に関する支援策の取組み状況

- ・ 男性の健康課題に関する支援策について、5割超（53.7%）が積極的に推進している（「取り組んでいる」および「現在、取り組むべく検討している」の合計）
- ・ 「取組みが必要と認識」している企業は3割超（32.9%）

回答企業：225社



※ 四捨五入により、合計が100%にならない場合がある