

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府  
男女共同  
参画局

# 特定事業主における女性活躍推進法に基づく 職員の男女間給与差異の公表について

令和6年4月25日（木）

内閣府男女共同参画局

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の概要

10年間の時限立法（～R8（2026）.3.31）

## 1. 目的

女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

## 2. 概要

（一般事業主（民間企業等）に関する部分は厚生労働省が、特定事業主（国・地方公共団体）に関する部分は内閣府（内閣官房、総務省と共管）が所管）

○ 一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）は、

(1) 職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施、

(2) 状況把握、課題分析を踏まえた事業主行動計画を策定・公表、

〔事業主行動計画の必須記載事項〕  
・目標（数値を用いて設定） ・取組内容 ・取組の実施時期 ・計画期間

(3) 女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表

・常用労働者301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、

①職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち

「男女の賃金の差異」（職員の給与との男女の差異）の項目

②職業生活に関する機会の提供に関する実績のうち①以外の項目から1項目以上

③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から1項目以上を公表

・常用労働者101人以上300人以下の一般事業主は、

「職業生活に関する機会の提供に関する実績」及び

「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」の

全ての項目から1項目以上を公表

(1)～(3)の対象は、

①常用労働者101人以上の一般事業主 及び  
（常用労働者100人以下の一般事業主は努力義務）

②全ての特定事業主

職業生活に関する機会の提供の実績

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績

### 情報公表項目

・採用者に占める女性の割合  
・管理職等に占める女性の割合  
・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績  
・男女別の再雇用又は中途採用の実績  
・男女の賃金の差異 等

・男女の平均継続勤務年数の差異  
・残業時間の状況  
・男女別の育児休業取得率  
・有給休暇取得率 等

○ 国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、

公共調達における受注機会の増大等の施策を実施。

地方公共団体は、国の施策に準じて受注機会の増大等の施策を実施（努力義務）

○ 地方公共団体は、推進計画（区域内の女性活躍の推進に係る計画）を策定、公表（努力義務）



# 特定事業主における女性活躍推進法に基づく職員の給与の男女の差異の公表について

## 1. 概要

令和4年12月21日付けで内閣府令等を改正し、女性活躍推進法に基づく情報公表及び状況把握・分析の必須項目として「**職員の給与の男女の差異**」を追加（令和5年4月1日施行）

## 2. 公表方法（主な事項）

・**男性職員の給与の平均に対する女性職員の給与の平均を割合(%)**で示す

- ①「**任期の定めのない常勤職員**」、
- ②「**任期の定めのない常勤職員以外の職員**」及びこれらを総計した
- ③「**全職員**」の区分で公表

また、「**任期の定めのない常勤職員**」については、**(1)役職段階別**及び**(2)勤続年数別**による職員の給与の男女の差異を公表

※登用状況や勤続年数の違いにより、給与の男女差が生じることが見込まれたため  
各特定事業主の実情に応じて、**更に詳細な情報や補足的な情報（差異に係る背景事情の説明等）**を公表することも可能

・新たな年度が開始した後、当該年度の前年度の職員の給与の男女の差異の実績について、**おおむね3か月以内に公表**することとしており、初回の公表については、**令和4年度の職員の給与の男女の差異の実績**について、**おおむね令和5年6月末までに各機関のHP等で公表**。

### 公表様式(国の機関用)

○年度 職員の給与の男女の差異の情報公表

特定事業主名：\_\_\_\_\_

#### 1. 全職員に係る情報

職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期の定めのない常勤職員	％
任期の定めのない常勤職員以外の職員	％
全職員	％

#### 2. 「任期の定めのない常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報

\* 国の機関における「任期の定めのない常勤職員」の基本給については、法律に定める俸給表等に基づき決定されており、同一の級・号俸であれば、同一の額となっている。

##### (1) 役職段階別

役職段階	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
指定職相当	％
本省課室長相当職	％
地方機関課長・本省課長補佐相当職	％
係長相当職	％

##### (2) 勤続年数別

勤続年数	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
36年以上	％
31～35年	％
26～30年	％
21～25年	％
16～20年	％
11～15年	％
6～10年	％
1～5年	％

【説明欄】

## 3. 各機関の公表状況

### ・国の機関の公表状況

**立法・司法（8機関） → 全機関公表済**

**行政（26機関） → 全機関公表済**

### ・地方公共団体の公表状況

**約3,300事業主のうち約2,300事業主で公表済**（内閣府調査に対する回答から確認）

## 4. 内閣府における「見える化」の状況

- ・令和5年6月、**国及び地方公共団体の公表内容（令和4年度実績）に関する調査を実施。**
- ・取りまとめ結果については、**内閣府男女共同参画局のホームページにおいて令和6年4月2日に公表済（女性活躍推進法「見える化」サイト）。**
- ・公表に当たっては、各機関の公表内容がそれぞれ**比較可能な形で閲覧**できるよう、**一覧性・検索性を確保したサイトの整備を行い、「見える化」を図っている。**

女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）

（令和5年6月13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決定）（抄）

### Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

#### （2）男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

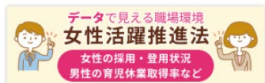
国・地方公共団体においては、各機関における状況を適切に把握・分析することを可能とする観点から、任期の定めのない常勤職員に係る役職段階別及び勤続年数別による公表を含め、令和4年度における職員の給与の男女の差異の実績について、おおむね令和5年6月末までに各機関のホームページ等において適切に情報公表を行う。【内閣官房、内閣府、総務省、各府省】

その上で、各機関における職員の給与の男女の差異の状況について、それぞれ比較が可能な形で、一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じて、更なる「見える化」を図る。【内閣府】

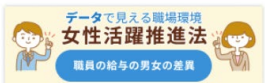
# 女性活躍推進法「見える化」サイト [男女間給与差異ページ]

公務員  
志望者必見!

データで見える職場環境 /  
女性活躍推進法「見える化」サイト



国家公務員及び地方公務員における女性の採用・登用状況や男性の育児休業取得率などの公表内容を見ることができるページです。



国家公務員及び地方公務員における職員の給与の男女の差異の公表情報を見ることができるページです。



公務員志望者必見!

データで見える職場環境 /  
女性活躍推進法「見える化」サイト

職員の給与の男女の差異



女性活躍推進法「見える化」サイトトップページ

公表情報一覧ダウンロードはこちら。検索・印刷等に御活用ください。

絞り込んで検索

団体名で検索

国の機関  都道府県の機関  市区町村の機関  消防本部

国の機関を選択

全選択

衆議院事務局  衆議院法制局  参議院事務局  参議院法制局  国立国会図書館  裁判官弾劾裁判所  
 裁判官訴追委員会

全選択

最高裁判所

全選択

内閣官房  内閣法制局  人事院  内閣府  宮内庁  公正取引委員会  警察庁  個人情報保護委員会  
 カジノ管理委員会  金融庁  消費者庁  デジタル庁  復興庁  総務省・公害等調整委員会・消防庁  
 法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁  外務省  財務省・国税庁  文部科学省・文化庁・スポーツ庁  
 厚生労働省  農林水産省・林野庁・水産庁  経済産業省・資源エネルギー庁・特許庁・中小企業庁  
 国土交通省・観光庁・気象庁・運輸安全委員会・海上保安庁  防衛省・防衛装備庁  環境省  原子力規制委員会  
 会計検査院

各機関等が令和5年度に公表した職員の給与の男女の差異の公表情報（令和4年度実績）について、絞り込み検索や団体名検索が可能。

# 検索結果一覧

	内閣首席	内閣法制局	内閣府		
職員数の総計	無	無	有		
全職員に係る情報	任期の定めのない常勤職員 (%)	71.8%	63.7%	78.1%	
	任期の定めのない非常勤職員以外の職員 (%)	76.2%	69.0%	83.8%	
	全職員 (%)	63.6%	63.4%	63.4%	
「任期の定めのない非常勤職員」に係る役職段階別及び勤続年数別の情報	役職段階別	指定職相当 (国の機関) 又は本府部長・次長相当職 (地方公共団体) (%)	92.5%	-	104.2%
		本府 (庁) 課長相当職 (%)	92.8%	99.9%	98.5%
		地方機関課長・本府課長補佐相当職 (国の機関) 又は本府部長補佐相当職 (地方公共団体) (%)	93.3%	89.3%	97.4%
		本府 (庁) 係長相当職 (%)	85.3%	88.0%	93.4%
		36年以上 (%)	71.3%	61.4%	100.2%
	勤続年数別	31~35年 (%)	89.5%	77.4%	86.8%
		26~30年 (%)	88.4%	-	91.4%
		21~25年 (%)	97.2%	66.1%	85.7%
		16~20年 (%)	92.3%	83.9%	88.8%
		11~15年 (%)	85.6%	92.5%	87.2%
6~10年 (%)	87.8%	87.1%	88.1%		
1~5年 (%)	72.7%	102.8%	89.2%		
説明欄	<p>給与の男女の差が生じる要因として、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相対的に勤続年数が長く、賃金水準が高い幹部職員に各府庁からの男性出向者が多いこと</li> <li>・ 女性職員に占める「任期の定めのない非常勤職員以外の職員」(非常勤職員)の割合が男性に比べて高いこと</li> <li>・ 「狭義手当」や「住居手当」といった手当を世帯主や住居の契約者として男性職員が受給する割合が多いことが考えられる。</li> </ul> <p>・ 任期の定めのない非常勤職員について、当届では、夏休の住継から、本府課長相当職以上の職員の割合が高く、その大部分が各府庁からの出向者であること、各府庁からの出向者は男性が多くなっていることから、相対的に給与水準が高い職員が女性に偏っている。</p> <p>・ 任期の定めのない非常勤職員以外の職員について、当届では、定年退職後の再任用職員が男性のみであることから、相対的に給与水準が高い職員が女性に偏っている。</p> <p>・ 任期の定めのない非常勤職員以外の職員において女性の給与に差異が出ている主な要因として、近年の新規採用において女性の採用数を増やしていることから、相対的に勤続年数が長く、賃金水準が高い女性職員の割合が高くなっていることが考えられる。</p> <p>・ 任期の定めのない非常勤職員以外の職員において女性の給与に差異が出ている主な要因として、近年の新規採用において女性の採用数を増やしていることから、相対的に勤続年数が長く、賃金水準が高い女性職員の割合が高くなっていることが考えられる。</p> <p>・ 1. 「全職員」職の職種が職員区分別の職種より小さくなる主な要因として、全職員を合算した際、女性職員に占める「任期の定めのない非常勤職員以外の職員」の割合が男性職員に比べて高いことが考えられる。</p> <p>・ 各役職段階別及び勤続年数別において女性の給与に差異が出ている主な要因として、狭義手当や住居手当といった手当を世帯主や住居の契約者として男性職員が受給する割合が多いことが考えられる。</p>				

複数機関の公表情報を並べて閲覧することが可能。

## 公表情報一覧ダウンロード

団体名	公表URL	情報公表年月	職員数の換算	全職員に係る情報		
				任期の定めのない常勤職員 (%)	任期の定めのない非常勤職員以外の職員 (%)	全職員 (%)
内閣官房	<a href="https://www.cao.go.jp/">https://www.cao.go.jp/</a>	2023年11月	無	71.8	76.2	63.6
内閣法制局	<a href="https://www.clf.go.jp/">https://www.clf.go.jp/</a>	2023年6月	無	63.7	69.0	63.4
内閣府	<a href="https://www.cao.go.jp/">https://www.cao.go.jp/</a>	2023年6月	有	78.1	83.8	63.4
宮内庁	<a href="https://www.ku.go.jp/">https://www.ku.go.jp/</a>	2023年8月	有	86.8	120.1	82.9
公正取引委員会	<a href="https://www.jftc.go.jp/">https://www.jftc.go.jp/</a>	2023年6月	無	76.2	56.4	69.1
警察庁	<a href="https://www.npa.go.jp/">https://www.npa.go.jp/</a>	2023年6月	有	77.5	92.6	76.3
個人情報保護委員会	<a href="https://www.ppc.go.jp/">https://www.ppc.go.jp/</a>	2023年6月	無	74.6	97.3	80.6
カジノ管理委員会	<a href="https://www.jcr.go.jp/">https://www.jcr.go.jp/</a>	2023年7月	無	72.4	70.4	68.6
金融庁	<a href="https://www.fsa.go.jp/">https://www.fsa.go.jp/</a>	2023年6月	無	77.0	57.3	70.2
消費者庁	<a href="https://www.caa.go.jp/">https://www.caa.go.jp/</a>	2023年6月	有	83.2	78.3	81.0
デジタル庁	<a href="https://www.dig.go.jp/">https://www.dig.go.jp/</a>	2023年7月	無	85.5	69.0	72.9
復興庁	<a href="https://www.recovery.go.jp/">https://www.recovery.go.jp/</a>	2023年6月	無	75.4	86.8	79.8
総務省・公害等調整委員会・消防庁	<a href="https://www.sou.go.jp/">https://www.sou.go.jp/</a>	2023年6月	無	76.7	88.5	73.1
法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁	<a href="https://www.mof.go.jp/">https://www.mof.go.jp/</a>	2023年6月	無	86.0	70.4	75.9
財務省・国税庁	<a href="https://www.mof.go.jp/">https://www.mof.go.jp/</a>	2023年6月	無	83.5	47.5	64.0
外務省	<a href="https://www.mof.go.jp/">https://www.mof.go.jp/</a>	2023年9月	無	85.9	92.1	82.8

公表情報は一覧でき、エクセル形式でダウンロードが可能。



# 公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議・幹事会の概要

## 1. 目的

女性活躍推進法附則に規定されている期限（令和8年3月末）及び改正法施行後5年を経過した場合の見直しの検討について、公務部門における法の施行状況や職業生活における女性の活躍状況の変化等を踏まえ、更なる女性活躍の推進に向けた課題の洗い出しを行い、見直しの方向性を取りまとめる。

## 2. 構成

### 【連絡会議】

内閣府男女共同参画局長  
内閣官房内閣人事局人事政策統括官  
総務省自治行政局公務員部長  
(オブザーバー)  
厚生労働省雇用環境・均等局長  
人事院人材局長

### 【幹事会】

内閣府男女共同参画局推進課長  
内閣官房内閣人事局内閣参事官  
総務省自治行政局公務員部公務員課  
女性活躍・人材活用推進室長  
(オブザーバー)  
厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課長  
人事院人材局企画課長

## 3. 今後の進め方（予定）

4月～6月

- 法の施行状況FU
- 有識者等ヒアリング（※）を踏まえた課題の洗い出し
- 見直し方針の検討

夏以降

- 方針決定に向けて

（※）見直しの検討に資する意見収集のため、有識者等への個別ヒアリングを実施。

年末頃

- 最終取りまとめ

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）（抄）

附則

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

附則（令和元年法律第24号）

第七条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

○第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）（抄）

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止

（2）具体的な取組

ア 男女雇用機会均等の更なる推進

⑤ 固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討する。

【内閣府、厚生労働省】