

# 「日本における女性の賃金格差の現状と理想」

～女性の働きやすさを考える～

4年10組1番 相澤 奈緒

## 目次

はじめに

### 第1章：日本における女性の労働市場と賃金格差

1.1 男女雇用機会均等法の歴史と背景

1.2 女性の賃金格差の現状

### 第2章：女性の働き方に関する文化的・社会的要因

2.1 性別役割分担と社会的期待

2.2 職場文化と性別に基づく偏見

### 第3章：政策と企業の取り組み

3.1 政府と企業の取り組み

3.2 企業の取り組み

### 第4章：一般人女性におけるアンケート調査の実施

### 第5章：今後の展望と改革の方向性

5.1 キャリアの平等なスタートライン

5.2 昇進におけるフレキシブルな勤務体系の導入

5.3 キャリア支援プログラムの導入

5.4 職場の柔軟性

5.5 今後の政策提案

5.6 社会的な意識改革の必要性

6章：まとめと今後の課題

7章：参考文献、参考 URL

はじめに

2023年に発表された総務省の労働調査によると、共働き世帯は1200万世帯以上に達しており、これは専業主婦世帯の約3倍にあたる。このように、共働き世帯が増加する中で、1986年に施行された男女雇用機会均等法から40年以上が経過したにもかかわらず、依然として女性の賃金は男性より低いままであり、賃金格差は依然として解消されていない。これらの現状に対して、法律上の平等が実際の労働環境や企業文化の中でどのように実現されていないのか、そのギャップについて考察する必要がある。本書では、男性と女性の中に存在する賃金格差の原因をさらに詳しく分析し、なぜ法律的には平等が保障されているにも関わらず、その格差が縮まらないのかを明確にする。そして、日本における今後の対応策を模索し、女性の賃金格差を是正するために求められる政策、企業文化の変革、社会意識の改革について検討し、具体的な提案を行う。

## 第1章：日本における女性の労働市場と賃金格差

### 1.1 男女雇用機会均等法の歴史と背景

男女雇用機会均等法が制定された背景には、戦後の日本において女性の労働力が急速に増加したものの、依然として男女間の労働条件に格差が存在していたことにある。特に、女性は賃金面や昇進において男性と差別されることが多く、同じ仕事をしていても報酬や役職に大きな差がつけられる状況が続いていた。このような問題に対し、社会全体で男女平等を進める必要性が高まり、女性の労働環境を改善するための法整備が求められた。

このような状況の中で、1986年の男女雇用機会均等法が制定された目的は、男女が平等に働く機会を得られるようにし、性別による差別を取り除くことだった。この法律は、採用や昇進、給与、退職などあらゆる労働条件において男女の平等を確保し、職場内での性別差別を無くすために設けられた。また、この法の施行によって、女性の社会進出をさらに後押しし、男女の平等な働き方を実現するための基盤を築くことを目的としている。この法律は、採用、昇進、給与、退職などのあらゆる面で男女間の平等を保障し、職場における性別による差別をなくすために設けられた。また、法施行後も女性の社会参加を促進し、男女平等を実現するための重要な制度的な枠組みとなった。

### 1.2 女性の賃金格差の現状

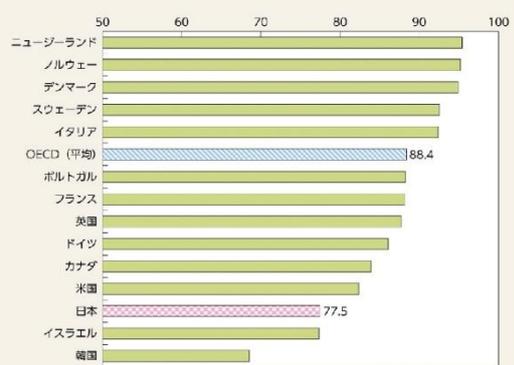
図1、図2

【図1】男女間賃金格差の推移



- 〔備考〕 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。  
 2. 10人以上の雇用労働者を雇用する民間企業等における値。  
 3. 給与水準は各年6月分の所定内給与額から算出。  
 4. 一般労働者とは、常勤労働者のうち期間労働者以外の者。  
 5. 正社員・正職員とは、一般労働者のうち、事業所で正社員・正職員とすべき者。  
 6. 雇用形態（正社員・正職員・正職員以外）別の調査は平成17（2005）年以降行っている。  
 7. 雇用労働者の定義は、平成29（2017）年以前は、「期間を定めて雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」、平成30（2018）年以降は、「期間を定めて雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。  
 8. 令和2（2020）年から統計方法が変更されている。  
 9. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき管轄大臣が承認した調査計画と異なる取り扱いをしていたところ、平成31（2019）年1月30日の経済省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留意が必要である。

【図2】男女間賃金格差の国際比較



- 〔備考〕 1. OECD "OECD.Stat" より作成。  
 2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。  
 3. イスラエル、フランスは平成30（2018）年、イタリア、デンマーク、ドイツは令和元（2019）年、それ以外の国は令和2（2020）年の数字。

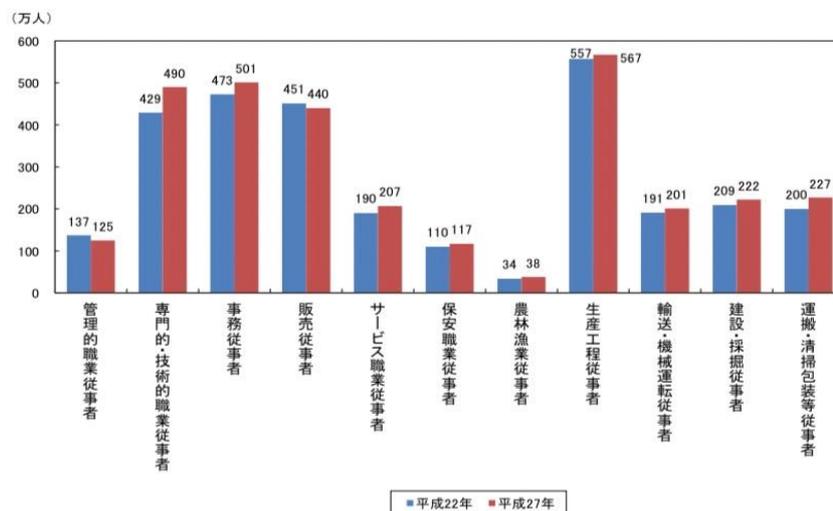
出典：[07.pdf](#) 厚生労働省、令和5年賃金構造基本統計調査の概況より

日本の女性の平均賃金は男性に比べて依然として低い図1は厚生労働省の2022年のデータを表している。2022年の賃金差はおおよそ男女で2割以上の差がある。これは図2の男女賃金格差の国際比較と比べた時に他の先進国と比較しても大きな差があるとわかる。ではなぜこのような格差があるのか、それを明確にする必要がある。

図3 業種別の格差

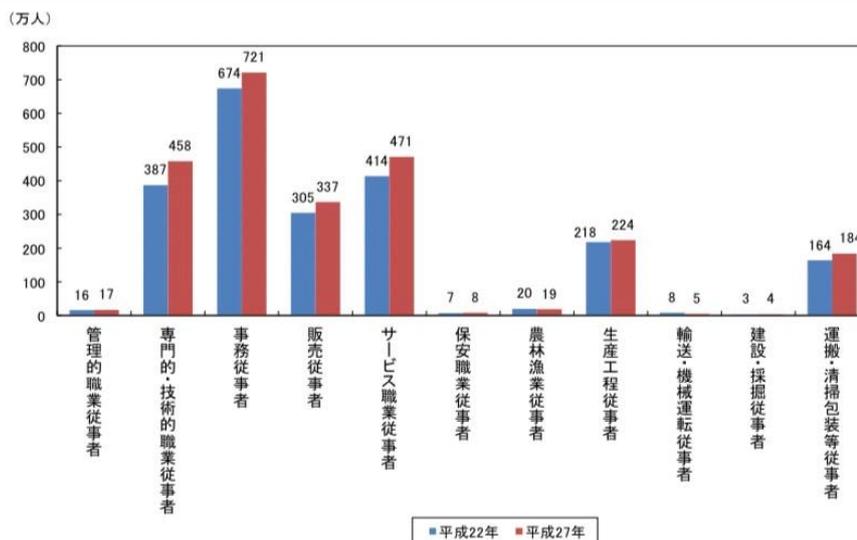
図表 職業別雇用者数の推移(男性)

○ 職業別の男性雇用者数は、生産工程従事者が一番多く、様々な職業に従事している。



図表 職業別雇用者数の推移(女性)

○ 職業別の女性雇用者数は、事務従事者が多く、従事している職業に偏りがみられる。

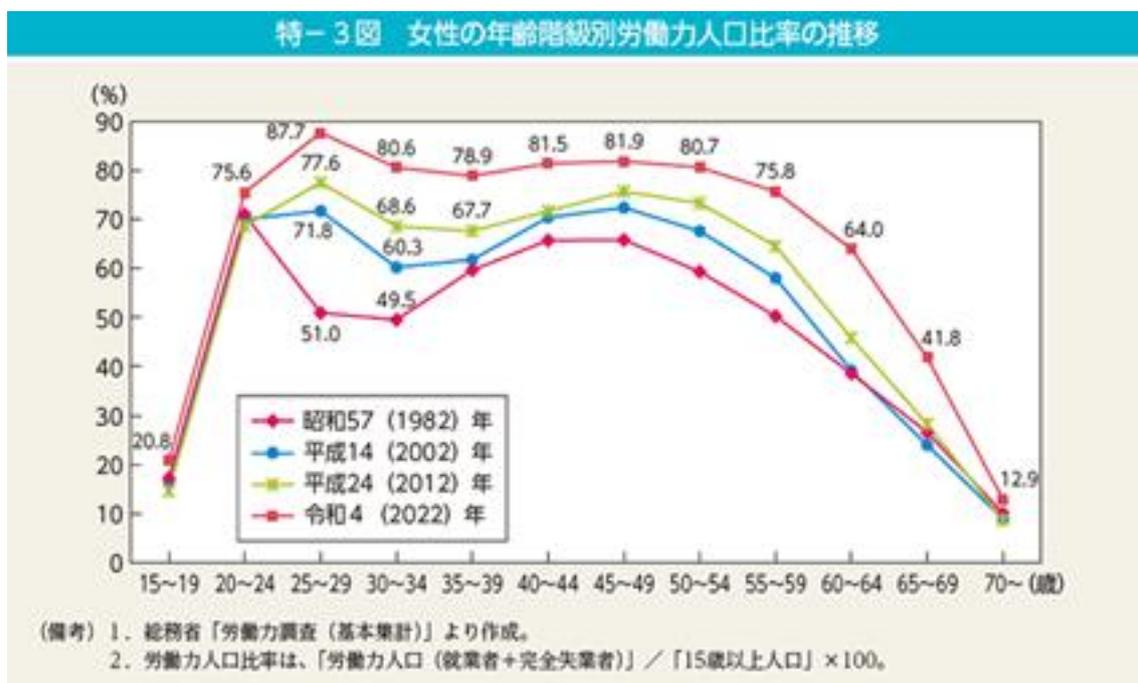


出典：[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000139103.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000139103.pdf)

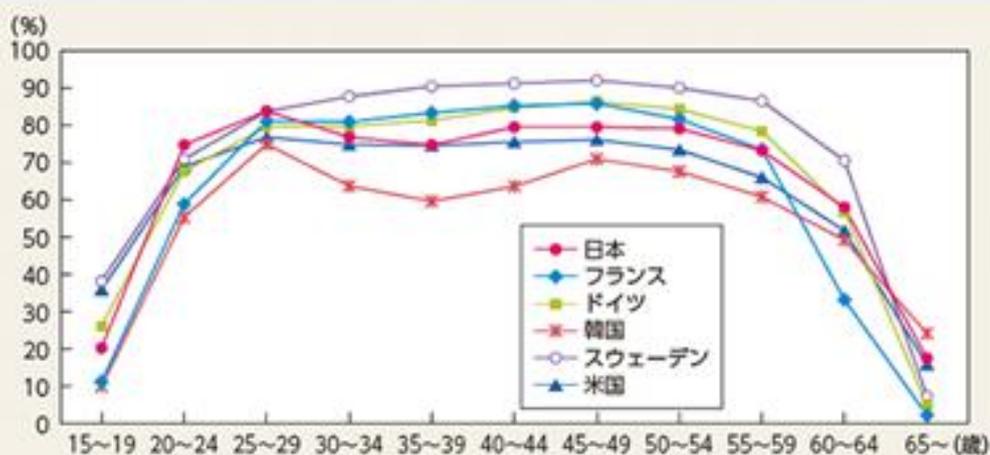
総務省「労働力調査」(平成22年、27年)

図3は男女別の職業に従事する割合である。女性が多く従事する業種である、サービス職業従事者や事務従事者などは一般的に低賃金であることが多い。一方で、男性が多く活躍する製造業、技術的職業などでは高い賃金水準が維持されており、職業の種類も多く女性より隔たりがない。このように、職務の質の違いによって女性はしばしば「補助的な」役割に従事させられ、主導的な役職に就くことが少ないと言える。このため、給与水準が低いままであるという現実があると考えられる。

図4、図5



1-2-4図 主要国における女性の年齢階級別労働力率



(備考) 1. 日本は総務省「労働力調査(基本集計)」(平成30年)、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成。フランス、ドイツ、スウェーデン及び米国は平成30(2018)年、韓国は平成29(2017)年の値。  
 2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」「15歳以上人口」×100。  
 3. 米国の15~19歳の値は、16~19歳の値。

図4は、女性の年齢階級別労働力人口比率である。かつて、女性の年齢階級別労働力人口比率(上図)は25~29歳及び30~34歳を底とするいわゆるM字カーブを描いていたが、令和4(2022)年ではM字カーブが緩やかになり浅くなっていることがわかる。ここから読み取れるのは、女性の就業率が上がるとともに結婚や出産などの育児をする女性とその後も仕事を続けることができていることを表す。そして昭和57年から令和4年にかけて女性に対する制度を定めそれが是正されていることを表している。

では、国外と比較するとどうなるのか。図5は主要国における女性年齢別階級労働力を表している。これを見ると、日本や韓国ではM字カーブが他と比べ依然目立っていることがわかる。一方、アメリカやドイツなどの欧米は約20年前にM字カーブが解消され、20代から50代まで女性の就業率はほぼ横ばいに推移、スウェーデンでは就業率が40代まで上昇を続け、逆U字型を描いている。ここから読み取れることは、日本人女性は、海外と比較した際に、子育てを契機に職を離れてしまう傾向が昔と比べれば改善されたものの、まだ傾向として残っていることがわかる。ここから未だに、女性の働きやすい環境が完全に整っていないと考えられる。

これにより、男性はフルタイムで働き、責任のある役職に就くことが一般的であるのに対し、女性は結婚や出産、育児などを理由にキャリアが途切れることが多く、結果的に昇進のチャンスが奪われていると考えられる。それによって昇進の機会が女性にとって少なく、また、産後キャリアを諦め、パートタイムなどの短時間労働者として働く人が増え低賃金で働く女性が増えているのではないかと考えられる。

## 第2章：女性の働き方に関する文化的・社会的要因

### 2.1 性別役割分担と社会的期待

日本社会では、長い間男性が家庭外で働き、女性が家庭内で家事や育児を担うという伝統的な役割分担が続いてきた。この考え方は、江戸時代や明治時代を経て、戦後の高度経済成長期にも色濃く残り、男性は家計を支えるために外で働き、女性は家庭を守るという形が当たり前とされていた。このような性別に基づく役割分担は、社会全体に深く根付いており、現在も多くの場面で影響を及ぼしている。特に、結婚や出産後の女性に対する期待には、家事や育児を優先すべきだという強い社会的圧力が存在している。職場でも、女性は家庭を守るべき存在と見なされ、フルタイムで働くことが難しいという認識が広がっている。このような状況の中で、女性が家庭と仕事を両立させることに対する期待が非常に高く、彼女たちはそのバランスを取るために多くの努力を強いられる。例えば、女性は育児休暇後に職場に戻ることに對して、周囲の理解が足りず、復職後にキャリアを築くのが難しいことがある。また、育児と仕事を両立することへのプレッシャーは非常に大きい。日本では、母親が家庭内で子どもを育てることが理想とされ、働く母親に対する期待が高いため、仕事と育児をうまく両立させることが強く求められる。しかし、このような状況は女性にとって重い負担となり、結果としてキャリアや自己実現の機会を犠牲にすることが多くなる。このように、伝統的な性別役割分担に基づく社会的な期待は、女性が職場での活躍を制限する大きな要因となっている。現代の日本では企業側が育児休暇制度や保育施設が整備しているものの、実際にはその利用が難しい場合が多いのが現状である。また、企業側の理解も不十分であり、育児休暇後に元の職場に戻りづらいという問題もある。

### 2.2 職場文化と性別に基づく偏見

日本の職場における性別に基づく偏見は、特に女性がリーダーシップを発揮する機会を大きく制限している。日本の企業文化では、上司や管理職には長時間働くことが求められることが一般的であり、これは企業内での評価基準として強く認識されている。このような文化において、長時間勤務が働き手の責任感や仕事への献身を示す指標として位置づけられるため、女性にとってはこの期待に応えることが難しくなる。女性は、依然として家庭内での家事や育児の役割を担うことが多く、そのためフルタイムで働き続けることや、長時間勤務を求められる役職に就くことが困難である。この状況は、女性がリーダーシップを取るための大きな障害となる。具体的には、育児や家事の責任を負う女性が、長時間勤務が求められるリーダーシップポジションに昇進することは少なく、企業内でのキャリア形成において不利な立場に置かれるこ

とが多い。さらに、昇進や評価のシステムにおいても、性別に基づく偏見が影響を与えている。日本の多くの企業では、男性社員が長時間働くことで昇進する機会を得る傾向があり、このような環境では女性が同等の条件でリーダーシップを発揮するためのチャンスが限られてしまう。結果として、女性が同じ仕事をしていても、その成果や能力が十分に評価されないケースが多く、リーダーシップの機会が制限されている。以上のように、日本の企業文化における長時間勤務を重視する価値観が、女性のキャリアにおける障壁となり、性別に基づく偏見が女性のリーダーシップの発揮を妨げている。この問題を解決するためには、企業の評価基準や働き方を見直し、男女問わず平等な条件でリーダーシップの機会を提供することが求められる。

### 第3章：政策と企業の取り組み

3.1 政府と企業の取り組み政府は、男女平等の実現を目指して、労働法や社会保障制度改革を進めてきた。その一環として、男女雇用機会均等法の改正や、育児休業制度の拡充、また育児と仕事を両立しやすい職場環境の整備が行われている。例えば、男女雇用機会均等法の改正により、企業は性別に基づく差別を禁止され、男女同じ条件での雇用機会を提供することが義務付けられた。この改正は、女性の職場での地位向上を支援するための法的基盤を整えることを目的としている。また、育児休業制度の拡充により、男女が共に育児に参加しやすくなるよう配慮されており、育児と仕事を両立させるための支援が強化された。さらに、政府は育児と仕事の両立を促進するため、柔軟な働き方を可能にする施策を推進している。例えば、フレックスタイム制度やテレワークなど、時間や場所に柔軟な働き方が広がりつつある。これにより、特に女性が家庭と仕事をうまく両立できるような環境づくりが進められており、男女を問わずキャリアを継続しやすくなることを目指されている。しかし、これらの政策が実際に企業や社会にどれほど浸透しているかは、限られた範囲であると言わざるを得ない。例えば、育児休業制度は依然として女性中心で利用される傾向にあり、男性の育児休業取得は少ない。また、柔軟な働き方が進んでいる企業もあるが、長時間勤務が常態化している企業文化や、育児と仕事を両立させることに対する偏見が依然として存在している。これにより、政府の施策が職場や社会で十分に実現されていない現状が続いている。したがって、男女平等を目指す政策には一定の成果がある一方で、現場での変革には限界があり、より深い制度改革が求められる。

### 3.2 企業の取り組み

近年、多くの企業が女性の社会進出を促進するためにダイバーシティ経営を積極的に推進して

おり、特に女性管理職の登用に力を入れている。例えば、パナソニックやトヨタ自動車などの大手企業は、女性社員の昇進を積極的にサポートするための取り組みを行っており、研修やメンター制度を設けることで、女性のキャリアアップを支援している。しかしながら、全体として見ると、女性管理職の割合は依然として低いままであり、女性が管理職に昇進するための障壁は依然として高いという現実が存在している。例えば、企業内の昇進システムが依然として男性中心で構築されており、長時間働くことを前提とした評価基準が女性の昇進を妨げていることが多い。また、女性が家庭との両立を強いられる中で、フルタイム勤務を続けること自体が難しく、そのためリーダーシップポジションに就くことができないという構造的な問題が根強く残っている。また、働き方改革の一環として、フレックスタイム制度や在宅勤務の導入が進められているが、これが全ての企業で効果的に実施されているわけではない。大手企業では柔軟な働き方が一定程度実現されており、特に女性の育児や介護との両立を支援するために活用されている。しかし、実際には中小企業では、これらの制度の導入が遅れているケースが多く、柔軟な働き方が女性のキャリア形成に有効に働かない場合がある。中小企業では、フレックスタイムや在宅勤務などの制度が整備されていないことが多く、また、制度を導入しても従業員が実際に利用しづらい状況が残っている場合もある。特に、管理職が長時間勤務を前提とした評価基準を依然として重視する企業文化の中では、柔軟な働き方を採用することでキャリアにマイナスの影響があるのではないかという懸念が生じ、女性がこれらの制度を積極的に利用することに対する社会的な抵抗感が存在する。このように、企業の取り組みは一定の成果を上げているものの、女性の管理職登用や働き方改革においては依然として根深い課題が残っている。ダイバーシティ経営や働き方改革が実効性を持つためには、企業文化の改革や評価基準の見直し、そして全体としての制度の整備がさらに進まなければならない。

#### 第4章：一般人女性におけるアンケート調査の実施

第3章までの考察では、女性が男性に比べて低賃金で働く原因を、職業別従事割合や日本の文化的背景、さらには政府や企業による女性支援政策の現状を基に分析してきた。しかし、この段階で筆者は一つの疑問を抱くに至った。それは、これほど多くの政策が実施されている中で、実際に女性たちは自身の賃金についてどのように感じ、どのように捉えているのか、という点である。日本人女性は男性との賃金格差に対してどの程度疑問を抱いているのか、また、彼女たちはキャリアの向上にどれだけ興味を持っているのか。この問いに答えるため、筆者は2つのアンケートを用い、それぞれの結果とその背景について掘り下げて考察を行う。調査対象は、20代女性（現在就業者）、30代女性（現在就業者）、30代女性（現在主婦業）の3つのグループで、各々35名に対して実施した。アンケートの設問は2つであり、「男性と比較した

女性の賃金格差に興味があるか」「男性と同じ賃金・待遇を望んでいるか」の2つの質問を設け、それぞれの回答には4つの選択肢を設けた。この結果を通じて、女性たちの賃金に対する意識や、キャリアに対する考え方の違いを明らかにしていく。

図6

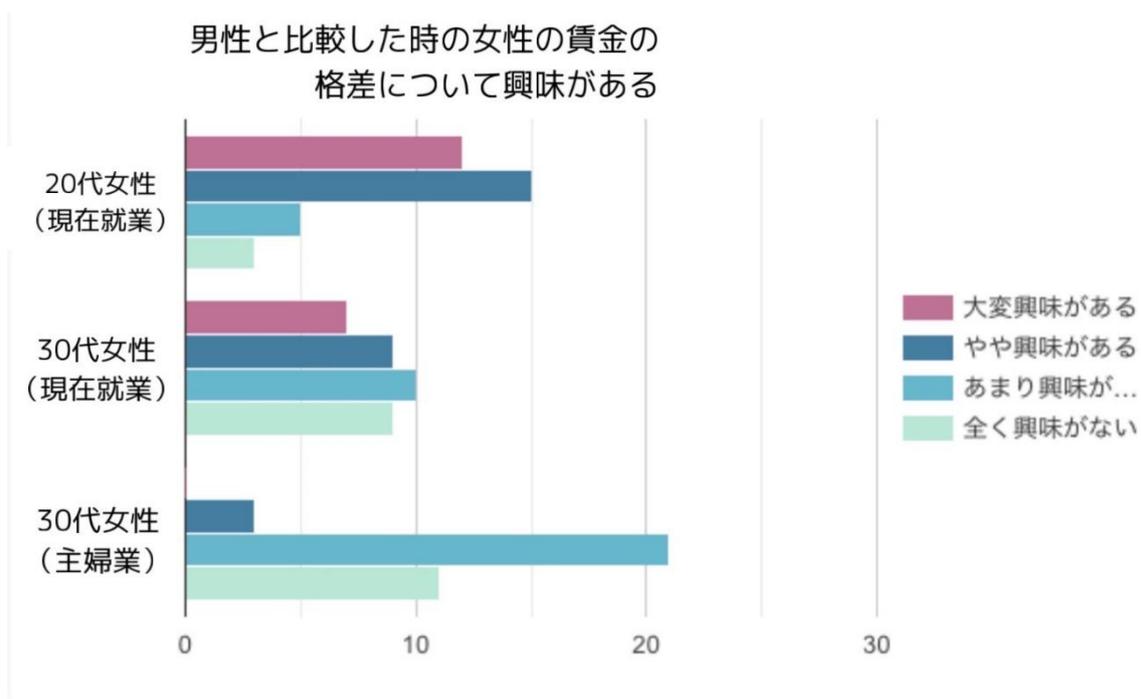


図7

## 男性と同じ賃金・待遇でありたい

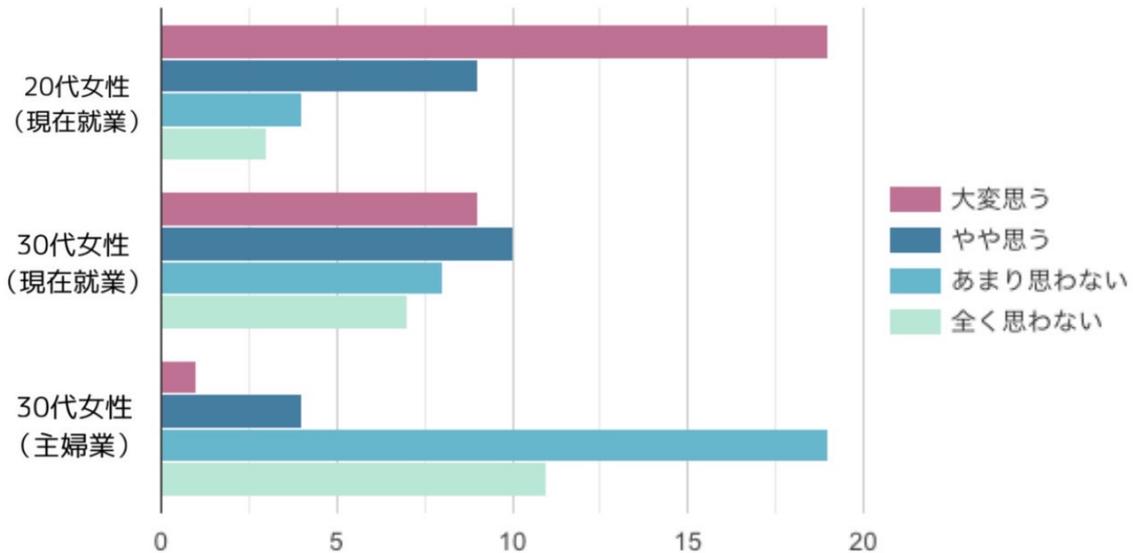


図6の結果において、女性の賃金格差に関心を示した割合が最も高かったのは、就業している20代の女性であり、その数は27名であった。次いで、就業している30代女性は16名、主婦業の30代女性はわずか3名という結果が得られた。また、図7では、男性と同じ賃金・待遇を望むと回答した就業している20代女性が28名、30代女性が19名、主婦業の30代女性が5名であった。特に、20代女性が男性との賃金格差に関心を示した理由として、「現在働く女性が増えているから」や「そもそも賃金に格差があるのはおかしい」という意見が目立った。これに対して、あまり格差に関心を示していない主婦業の30代女性の回答には、「夫が働いているから頼ることができる」や「子育てとの両立が難しく、キャリアアップを断念した」、「パートでも生活は可能」という声が多く見受けられた。これらの結果から、20代のキャリアを築き始めた女性は、キャリアアップに対する強い希望を持っている一方、30代に差し掛かると、結婚や育児との両立の難しさや、パートナーの収入に頼ることができる状況から、自らのキャリアを諦める女性が多いことが伺える。また、結婚後にキャリアアップへの関心が低くなる傾向があることも示唆される。これを踏まえると、賃金格差の原因には、社会的・環境的要因だけでなく、女性自身のキャリアに対する意識や選択の違いも関わっているのではないかと考えられる。そのため、女性自身の考え方も変える必要がある。

## 第5章：今後の展望と改革の方向性

では、女性との賃金格差を解消するために必要な変革について、より具体的に考察を行う。

#### 5.1 キャリアの平等なスタートライン

現在でも男女の違いに対する偏見があるがその是正を行うことが必要である。そして女性が男性と同じスタートラインに立つためには、企業における採用・昇進の過程での性別に基づく不公平を完全に排除することが最も重要な課題である。現在、多くの企業で採用面接や昇進審査の際に無意識な偏見が存在しており、特に女性は育児や家事を担うことが多いため、そのキャリアに対して不公平な評価を受けがちである。このような不公平を解消するためには、まず企業側が意識的に性別による偏見を排除することが必要である。例えば、採用面接や選考の際に、無意識の偏見が男女に不平等な影響を与えることがある女性は「家庭を優先するだろう」という先入観から、仕事に対するコミットメントが低いと見なされる場合もある。このような偏見を排除するために、企業は面接官に対して無意識の偏見を取り除くための研修を実施する必要がある。さらに、面接においては、性別に関係なく、候補者が持つ職務に対する能力や適性を客観的に評価する基準を設け、その基準に基づいて評価を行うことが求められる。また、履歴書や職務経歴書において性別を記載しない、あるいは面接時に性別に関する質問を一切行わないなど、選考過程における性別情報を排除することで、無意識の偏見を避けることができる。こうした方法により、性別に関係なく、すべての候補者が公平に評価され、採用されるチャンスを得ることができる。

#### 5.2 昇進におけるフレキシブルな勤務体系の導入

昇進の機会においても、女性が男性と平等にキャリアアップできるような環境を整えることが重要である。特に、子育てや家事を担う女性が昇進を希望する場合、従来の「フルタイム勤務のみ」が昇進の条件とされることが多い。しかし、女性が管理職に昇進するためには、この固定観念を打破し、フレキシブルな勤務体系を導入することが必要である。例えば、管理職候補者に対して、フルタイム勤務だけでなく、パートタイムやフレックスタイム勤務の選択肢を提供することで、女性は自身のライフスタイルに合わせた勤務形態を選びながら、キャリアを築くことができるようになる。さらに、管理職に求められる能力や実績は、勤務時間や勤務形態に関係なく、職務に対する適性や成果によって評価されるべきである。これにより、女性も男性と同じように昇進のチャンスを得られるようになり、長期的には男女平等のキャリアパスが確立される。企業は、昇進基準を明確化し、その基準に基づいて公平に評価を行うことが求められる。また、勤務形態に関する柔軟性を持たせることで、女性が育児や家庭の責任を担いながらも、キャリアアップを実現できる環境を整えることが可能になる。これにより、女性は家

庭やプライベートな生活と仕事を両立させながら、男性と同じようにキャリアを積むことができ、結果として賃金格差の縮小に貢献する。

### 5.3 キャリア支援プログラムの導入

さらに、企業は女性のキャリアアップを支援するための特別なプログラムを提供すべきである。例えば、キャリア開発のためのメンター制度や、女性のリーダーシップスキルを強化するための研修を定期的に行うことで、女性社員が自身のキャリアに自信を持って進めることができるようサポートする。このようなプログラムにより、女性は職場内でのネットワークを広げ、必要なスキルや知識を得ることができ、結果的に昇進の機会を得やすくなる。また、キャリア支援プログラムは、家庭の事情に配慮した柔軟な形で提供されることが理想的である。育児休業から復帰した後や、フレックスタイム勤務の際でも、女性が積極的にキャリア形成を行えるように、オンライン研修や個別コーチングを導入することで、ライフステージに合わせたサポートを行うことが可能になる。

### 5.4 職場の柔軟性

フレキシブルな働き方は、特に子育てや介護を担う女性にとって非常に重要である。企業は、フレックスタイムや在宅勤務を含む柔軟な働き方を積極的に導入し、長時間労働を前提としない企業文化を作り上げる必要がある。例えば、定時勤務だけでなく、週数日の在宅勤務や子育て中の親向けの柔軟な時間割制度を設けることで、子どもを育てながらキャリアを築くことができる。これにより、家庭と仕事の両立がしやすくなり、女性の社会進出が進むと共に、賃金格差の縮小にも寄与する。また、企業側は在宅勤務の設備投資や、オンラインでのミーティング環境を整備することで、テレワークを行いやすい環境を提供すべきである。そして、男女平等を実現するためには、男性の家事や育児への積極的な参加も不可欠である。特に、男性が育児休暇を取得しやすい環境を整備することが重要であり、企業は男性向けの育児休暇制度を充実させる必要がある。例えば、育児休暇を取得することが評価に反映されるようにしたり、休暇を取りやすい職場環境を整備したりすることが求められる。また、男性が家事や育児を担うことで、女性の負担が軽減され、家庭内での役割分担がよりバランスの取れたものになる。さらに、社会全体で「男性は働き手、女性は家事や育児を担う」といった固定的な役割分担の意識を払拭し、家事や育児は性別に関係なく共同で行うべきだという考え方を広めていくことが重要だ。具体的には、メディアや教育現場で男性の育児参加の重要性を啓発し、企業文化として育児と仕事を両立できるような施策を進めることが求められる。

### 5.5 今後の政策提案

賃金格差を解消するためには、政府による実効性のある強力な政策が欠かせない。第一に、賃金の透明化を義務化することが極めて重要である。具体的には、企業が男女別の賃金データを定期的に公開し、その情報を全従業員がアクセスできる形で提供するよう義務付けるべきだ。この透明化によって、企業内での賃金格差が明確になり、改善に向けたプレッシャーがかかるようになる。企業はこれを真剣に受け止め、賃金格差是正に向けて具体的な取り組みを進める必要がある。政府は、この透明化を監視し、もし企業が適切にデータを公開しない場合には罰則を科すなど、強制力を持たせることが求められる。次に、ダイバーシティ推進の一環として、女性管理職比率を一定の基準で義務化することが効果的である。たとえば、企業が従業員全体の中で女性管理職を一定割合（例えば30%）以上にすることを義務づけ、その達成度を定期的に評価する仕組みを導入すべきだ。これにより、企業は女性の昇進機会を積極的に支援し、管理職ポジションにおける男女平等が進む。また、この基準をクリアするために、女性社員に対するキャリア支援や昇進に必要なスキル向上プログラムを企業内で提供することも重要だ。さらに、育児や介護休業の支援制度を強化し、男女が平等に家庭の責任を担える社会インフラを構築することが欠かせない。特に育児休暇の取得を男性にも促すため、育児休暇中の給与補償制度を充実させ、男性が休暇を取得しやすい環境を整えることが重要である。現在、男性の育児休暇取得率は低いため、休暇中の給与を男女平等に補償することで、男性も育児に積極的に関与するよう促すことが可能になる。また、企業には育児休暇取得を奨励するためのインセンティブを与え、職場全体の文化として育児と仕事の両立を支援する風土を作り出すことが求められる。介護休業についても、同様に男女平等に取得できるよう、休業中の給与補償制度を強化する必要がある。現在、特に女性が介護の責任を負いながら働くことが多いため、仕事と介護の両立は大きな負担となっている。政府は、介護休業中の給与補償を充実させ、男女共に介護休業を取りやすくするための制度を確立すべきだ。このように、政府が主導して賃金の透明化や女性管理職比率の義務化、育児や介護休業の支援を強化することで、男女間の賃金格差は縮小し、より平等で柔軟な社会が実現する。これにより、女性が職場で公平に評価され、男性も家庭で積極的に責任を果たすことができるようになる。政府は、これらの施策を一貫して推進し、企業や社会全体の意識改革を促進していくべきである。

## 5.6 社会的な意識改革の必要性

賃金格差を解消するためには、社会全体の意識改革が不可欠である。特に、男性優位の文化を変革するためには、教育と啓発活動を徹底的に強化する必要がある。まず、学校教育においては、男女平等の重要性を早期に教えることが大切である。具体的には、男女ともにリーダーシップを発揮できることを強調し、性別に関係なく平等に活躍できる社会の実現を目指すべき

だ。これには、教科書や授業内容において、男女それぞれがリーダーシップを取る具体的な事例を紹介し、グループ活動を通じて生徒に男女平等な役割を割り振るなどの工夫が必要である。また、性別に基づく固定的な役割分担を解消するため、キャリア教育や職業選択においても男女の選択肢を平等に紹介し、どの職業も性別に関係なく目指せることを伝えることが重要だ。さらに、企業内でも積極的な取り組みが求められる。特に、女性がリーダーシップを発揮するロールモデルを広く紹介し、女性管理職や経営層の活躍を企業内で可視化することが効果的である。例えば、社内イベントやワークショップで成功している女性リーダーを招き、彼女たちのキャリアパスや成功の秘訣を共有することが有益である。また、女性が自身のキャリアを積むための支援制度やネットワークの構築も不可欠である。これには、女性社員向けのキャリア開発プログラムを提供し、女性同士が支え合い、情報交換できるネットワーキングイベントを実施することが含まれる。さらに、企業はメンター制度を導入し、経験豊富な女性リーダーや男性上司が若手女性社員をサポートする仕組みを整えることが重要だ。メンター制度を通じて、女性社員は自分のキャリアに対する自信を深め、昇進に必要なスキルを磨くことができる。また、企業の研修プログラムでは、性別に関係なく平等にリーダーシップを取るために必要なスキルやマインドセットを学ぶ機会を提供することが求められる。このような支援が整うことで、女性はより自信を持ってキャリアアップを目指し、職場全体が男女平等に向けた意識改革を進めることができる。このように、教育機関と企業が連携して女性のリーダーシップを促進し、女性がキャリア形成に自信を持って行える環境を提供することで、社会全体で男女平等の文化が浸透し、賃金格差の解消に繋がると考える。

## 6章：まとめと今後の課題

日本における女性の賃金格差を解消するためには、法的・制度的な改革、企業文化の転換、そして社会全体の意識改革が不可欠である。特に、意識改革においては、男性だけでなく女性自身の考え方の変革も重要である。また、政府は強力な政策を推進し、企業には賃金の透明化を義務付け、ダイバーシティ推進に向けた具体的な目標を設定することが求められる。また、職場における柔軟な働き方や、男性の家事・育児参加の促進も欠かせない。これにより、女性が家庭と仕事を両立しやすくなり、結果的に賃金格差の縮小が期待される。さらに、社会全体で男女平等を促進するための教育や啓発活動を強化し、性別に関係なくリーダーシップを発揮できる環境を整えることが求められる。これらの取り組みが進展することで、賃金格差が縮小し、より平等で柔軟な働き方が社会全体に浸透していくことが期待される。

## 7 章：参考文献、参考 URL

- ・板東真理子著 2009 年 「日本の女性政策」 ミネルヴァ書房
- ・天童睦子著 2023 年 ゼロからはじめる女性学 世界思想社
- ・竹中恵美子著 2012 年 女性の賃金問題とジェンダー 明石書籍
- ・堀江孝司著 2005 年 現代政治と女性政策 勁草書房
- ・男女共同参画局 2017

### 第 1 節 働く女性の活躍の現状と課題 | 内閣府男女共同参画局 (gender.go.jp)

- ・就活マルシェ 2024

[17-2-2-2.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

- ・「仕事と生活の調和」推進サイト 2024

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/index.html>

<https://wwwa.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>

[https://wwwa.cao.go.jp/wlb/research/wlb\\_h3103/3.pdf](https://wwwa.cao.go.jp/wlb/research/wlb_h3103/3.pdf)

[https://wwwa.cao.go.jp/wlb/research/wlb\\_h3103/3.pdf](https://wwwa.cao.go.jp/wlb/research/wlb_h3103/3.pdf)

- ・厚生労働省 201

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/practice/detail?id=34>

- ・日経ビジネス電子版 2016

<https://business.nikkei.com/atcl/opinion/15/251040/020900017/>

