

茨城県の男女間賃金格差に関する 説明資料

2024年11月
茨城県産業戦略部労働政策課

男女間賃金格差の現状

■ 男女間賃金格差

男性一般労働者(※1)の所定内給与額(※2)を100.0としたときの、女性一般労働者の所定内給与額の値

⇒ 2023年本県:72.1(全国46位)

■ 本県の所定内給与額は、男女ともに全国的に高い水準だが、女性以上に男性の賃金水準が高いため、男女格差が発生

(※1)一般労働者:フルタイムで勤務する正社員・非正社員

(※2)所定内給与額:時間外手当、休日出勤手当等を除いた給与額

● 本県における男女間賃金格差(2023年)

順位	本県	全国
46	72.1	74.8

● 所定内給与額(2023年)

(千円)

本県			全国	
男	女	男女計	男	女
347.0(7位)	250.1(13位)	311.9(9位)	350.9	262.6

【参考】1人当たり県民所得(2021年度)(※3)

(万円)

順位	本県	全国
3	343.8	333.0

(※3)県民所得:県民雇用者報酬と財産所得(非企業部門)と企業所得を合計したもの

1人当たり県民所得:県民所得を総人口で割ったもの

出典:賃金構造基本統計調査、県民経済計算(内閣府)

全国との比較

- 女性の勤続年数が男性より短く、男女差が大きい 44位
- 女性管理職割合が低い 41位
- 性別役割意識(※)が強い 42位

などの差異が賃金格差に影響

(※)「自分の家庭の理想は『夫が外で働き、妻が家を守ることだ』」に対し、「そう思う」又は「ややそう思う」と回答した割合

● 本県と全国平均の比較

	勤続年数(2023年)			管理職に占める女性割合 (2021年～2023年)	性別役割意識 (2015年)
	男 (年)	女 (年)	男女差	割合 (%)	割合 (%)
茨城県	14.9 (3位)	10.4 (21位)	4.5 (44位)	9.2 (41位)	48.4 (42位)
全国	13.8	9.9	3.9	11.6	44.2

男女間賃金格差が小さい県との比較

■ 本県と男女間賃金格差が小さい県（高知県、岩手県、長崎県）と比較

⇒ 格差が小さい3県は、**勤続年数の男女差が小さい**（長崎県 3位、高知県 9位）
管理職に占める女性割合が高い（長崎県 5位、高知県 7位）
性別役割意識が弱い（高知県・岩手県 2位）

● 本県と格差が小さい3県の比較

	勤続年数(2023年)			管理職に占める女性割合 (2021年～2023年)	性別役割意識 (2015年)
	男(年)	女(年)	男女差	割合(%)	割合(%)
茨城県	14.9(3位)	10.4(21位)	4.5(44位)	9.2(41位)	48.4(42位)
高知県	13.1(40位)	10.3(23位)	2.8(9位)	16.7(7位)	37.4(2位)
岩手県	14.2(21位)	11.1(10位)	3.1(16位)	12.3(26位)	37.4(2位)
長崎県	12.9(44位)	10.5(20位)	2.4(3位)	18.5(5位)	46.6(34位)

<参考> 男女賃金格差の小さい上位3県の男女間賃金格差、所定内給与額及び一人当たり県民所得の状況

	県	賃金格差	男(千円)	女(千円)	男女計(千円)	1人当たり県民所得(万円)
		(2023年)				(2021年度)
1	高知県	80.4	299.2(35位)	240.6(24位)	273.0(32位)	265.3(41位)
2	岩手県	80.3	281.0(45位)	225.7(43位)	259.6(42位)	268.5(39位)
3	長崎県	80.2	284.4(42位)	228.1(41位)	257.3(44位)	257.1(43位)

出典：賃金構造基本統計調査、第6回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム資料、地域における女性の活躍に関する意識調査、県民経済計算(内閣府)

本県における産業別賃金格差

■本県で格差が大きい業種

⇒①金融業・保険業、②建設業、③卸売業・小売業、④生活関連サービス業、娯楽業、⑤医療、福祉

■本県の建設業、卸売業・小売業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉は、全国と5ポイント以上の大きな差が発生

● 本県における賃金格差上位5業種及び下位5業種

	茨城県 男女間賃金格差	【参考】全国 男女間賃金格差
産業計	72.1%	74.8%
【上位5業種】		
電気・ガス・熱供給・水道業	95.9%	80.9%
鉱業，採石業，砂利採取業	86.7%	82.2%
サービス業（他に分類されないもの）	77.4%	80.0%
複合サービス事業	77.0%	76.3%
不動産業，物品賃貸業	74.7%	73.2%
【下位5業種】		※赤枠内：全国より5ポイント以上の差が生じている業種
医療，福祉	68.7%	76.5%
生活関連サービス業，娯楽業	65.6%	75.1%
卸売業・小売業	65.2%	71.1%
建設業	64.0%	73.5%
金融業・保険業	61.4%	61.5%

本県における年代別賃金格差

- 本県で格差が大きい年代は、全国同様、50代後半
- 70歳以上を除く全ての年代において、全国よりも格差が大きい

● 本県における年代別の男女間賃金格差と全国との比較

	茨城県 男女間賃金格差	【参考】全国 男女間賃金格差
年代計	72.1%	74.8%
～19歳	97.1%	98.6%
20～24歳	95.4%	95.8%
25～29歳	89.4%	91.8%
30～34歳	84.7%	85.9%
35～39歳	78.3%	79.9%
40～44歳	73.6%	74.4%
45～49歳	68.2%	71.0%
50～54歳	64.3%	68.4%
55～59歳	62.9%	65.9%
60～64歳	65.3%	73.8%
65～69歳	66.3%	74.0%
70歳～	89.7%	80.1%

県内企業の優良事例

■女性リーダー登用先進企業表彰(特別優良賞)における取組(2019年度から表彰)

受賞年度	企業名	従業員数(うち女性数)	女性管理職割合
2023	海老根建設株式会社	28名(6名)	33.3% (産業平均:3.5%)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 工事書類の作成やICT業務等を担う「建設ディレクター制度」を県内でいち早く導入、管理職を含め女性を積極的に配置し女性の職域を拡大 ◆ 子どもの学校行事などで取得できる「子ども休暇制度」を導入し、育児と仕事を両立しやすい環境を整備 		
2023	株式会社さわやか交通	68名(19名)	25.0% (産業平均:5.2%)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 多様な資格取得の機会提供により、女性社員のキャリアアップを支援 ◆ 短時間勤務や日勤のみで働けるなど、柔軟な勤務体制を導入 		
2022	株式会社橋本ブラシ製作所	57名(50名)	100% (産業平均:8.1%)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 女性社員に対し、正規・非正規という雇用形態に関わらず、積極的にキャリアアップのための研修への参加機会を提供 ◆ 所定外労働時間(0.056時間)が僅少であり、年次有給休暇取得率(89.1%)は産業平均を大きく上回り、働きやすい職場環境 		

受賞年度	企業名	従業員数(うち女性数)	女性管理職割合
2021	株式会社ヴィオーラ	91名(72名)	50.0% (産業平均:10.8%)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 年次有給休暇の半日取得の導入といった職場改善 ◆ 毎月のスーツデーでの自由な風通しの良い相談しやすい職場づくり 		
	株式会社染めQテクノロジー	90名(35名)	44.4% (産業平均:4.9%)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 子育て中短時間勤務者も実績に応じ登用 ◆ 子育て中の働く女性の座談会など、女性活躍推進への積極的な姿勢 		
	株式会社諸岡	226名(56名)	11.8% (産業平均:4.9%)
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 常時雇用する女性従業員のうち正社員の割合が75%と高い ◆ 非正規従業員の正社員への転換促進と、その後の役職への登用実績 			
2020	株式会社サシノベルテ	207名(166名)	78.6% (産業平均:42.2%)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 関連業務の資格取得に係る経費の助成等により、スキルの向上を推進 ◆ 非正規従業員の正社員への転換により多様な職務経験を付与 		
2019	樋口土木株式会社	34名(8名)	25.0% (産業平均:2.3%)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 資格取得費用の全額を補助し、女性の職域拡大 ◆ メンター制度の導入等、女性のキャリア形成を積極的に支援 		
	横関油脂工業株式会社	103名(45名)	28.6% (産業平均:7.5%)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 海外出張や語学研修など多様な職務経験の機会を付与 ◆ 公正な人事評価制度の導入等により女性管理職の登用を実現 		