

# 賃金格差の要因分析

## ① 出産・育児等のライフイベントの影響

- 「任期の定めのある職員」「任期の定めのない職員」の両方に共通にみられる傾向として、年齢層別にみると、31歳から40歳の年齢層で賃金の男女差が広がり、それ以上の年齢層に上がるとその差が縮まらない、あるいは広がっている
- 31歳から40歳といえは、出産・育児といったライフイベントの時期に当たると考えられ、育児のために時間外勤務を抑制したり短時間勤務制をとる職員が女性を中心にみられることから、これが影響して賃金の男女差に現れていることが考えられる。
- 一方、育児休業期間に係る昇給の調整が後年に影響していたり、時短勤務などを理由に重要な業務を任されず人事評価が低くなったり（いわゆるマミートラック）していることも考えられる。

→ 年齢層別の賃金の男女差の広がりについて、さらに詳細な要因分析が必要である。

→ 特に、出産・育児といったライフイベントを理由とした一時的な休業や勤務時間制限が、通常勤務復帰以降も長く影響するような人事制度設計や運用となっていないかどうか、点検する必要がある。

# 賃金格差の要因分析

## ②上位職登用の男女間の偏り

- 「管理職」における職種別の賃金の男女差は、いずれも「管理職」全体の賃金男女比率（83.5%）を上回っている。
  - 一方、「管理職」全体及び各職種の男女別人数をみると、「看護師」を除く全てで男性が多く、これが「管理職」全体の賃金の男女差の要因となっている。特に、「医療職員」「事務・その他」については、職員全体に占める割合は男性より女性の方が高いにもかかわらず、管理職に占める割合は女性より男性の方が高く、男女比率が逆転している。
- 管理職登用は本来能力本位であるべきところ、一般職よりは差が小さいものの管理職においても男女の賃金差は生じていることから、その要因については詳細な分析が必要である。
- 看護師以外のすべての職種において、女性の上位職登用を進める必要がある。特に「医療職員」「教員・その他」において登用を急ぐ必要がある。

# 賃金格差の要因分析

## ③職種間の男女の偏りと、職種間の平均賃金の差

- 全体サマリのうち賃金男女比率が最も低い「任期の定めのある職員」（65.0%）の内訳を職種別にみると、賃金男女比率が最も低い「教員」でも78.0%となっており、同一職種間の賃金男女比率は「全職員」の71.8%を上回っている。
- 一方、このうち男性の中で最も人数の多い「教員」の平均賃金額が高い上に年齢層の上昇に伴って平均賃金額も上昇するのに対し、女性の中で最も人数の多い「事務・その他」の平均賃金額が低く、かつ年齢層が上昇しても平均賃金額は横ばいとなっている。
- 上記の職種間の男女の偏りと、職種間の平均賃金の差が、「任期の定めのある職員」の賃金男女比率を下げる要因となっている。

→ 特に平均賃金額が低く、かつ年齢層が上昇しても平均賃金額は横ばいとなっている職種である、任期を定めて雇用している「事務・その他」職員について、賃金額設定の適切性や、男女の人数の偏りについて、さらに詳細な要因分析が必要である。