

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 85 回）	参考資料 2
令和 7 年 10 月 27 日	

**前回（令和 7 年 10 月 2 日）の労働政策審議会雇用環境・均等分科会での主な御意見
（改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項に係る対応方針（案）について）**

1. 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について

- ・ 女性管理職比率の中でも、管理職の最初である課長級の伸び率は各企業の取組状況が顕在化するため、「説明欄」を活用して、課長級に係る情報の公表を進めるよう各団体や行政から周知することが重要。
- ・ 元から女性が少ない企業が女性の採用を増やすと、一時的に継続就業年数の差や男女間賃金差異等の数値が悪化してしまう可能性がある。企業がこうしたことを恐れて積極採用を抑えるようなことを防ぐために、企業が自社の状況を「説明欄」で容易に説明できるよう、中長期的視点と短期的視点のそれぞれでの分析方法を例示することも重要。
- ・ 特に中小企業においては、元から女性が少ない等の個別の事情が数値に影響することがある。学生・求職者等から数値のみで見られないよう、「説明欄」の活用を推進していくべき。
- ・ 中小企業においては、専門の担当者や専門の部署がない場合が多く、賃金差異の原因分析や詳細な情報作成に負担を感じる場合も多い。通達において「説明欄」の活用例を示す際には、中小企業の視点から参考となるよう、内容の充実と周知に取り組むべき。
- ・ 管理職の定義について現行の運用を継続することに異論はないが、例えば、「課長級」には構成員が 10 人以上の長以外でも該当する場合もあること等、その正しい定義が伝わるようにわかりやすく周知すべき。
- ・ 特定事業主についても、一般事業主同様に対応すべき。国・地方公共団体における男女間賃金差異の理由として、常勤職員と非常勤職員以外の職員の賃金差異があり、この要因として相対的に賃金水準の低い非常勤職員以外の職員に女性が偏っていることが挙げられているため、改善を促す必要があると、担当府省庁に伝えておいてほしい。

2. 女性の活躍推進企業データベースについて

- ・ 認知度が未だ十分ではなく、これを高めることが重要。中小企業事業主がデータベースを活用することで、個社のウェブサイトや求人情報だけでは情報が届かない求職者に対し、女性活躍推進のための取組を効果的にアピールできるというメリットを感じるようになればよいのではないかと。
- ・ 地域や業種、業態によっても女性活躍推進の状況は異なるため、データベースに掲載した数値のみで一律に比較されることのないよう、配慮した運用をすべき。

3. えるぼし認定制度について

- ・ えるぼし認定の 1 段階目に選択肢として追加される要件について、3 年平均の計算の仕方が複雑だと、認定取得企業が増えないことも懸念される。できるだけ簡易な算出方法にすべき。
- ・ 要件見直し後の認定の申請状況を注視し、申請数が伸び悩む場合は改めて見直しを検討すべき。
- ・ えるぼしの認定基準に男女別の採用における競争倍率があるが、応募者の性別の把握を行っていないために対応できない企業がある。今すぐ見直す必要はないが、時代・状況が変わっていく中で、次の制度見直しの際などに議論すべき論点ではないかと。
- ・ えるぼしプラスの要件について、方針の周知や研修の実施は毎年行われる必要があるのか、担当する者の選任は産業医でもかまわないのかなど、考え方を示してほしい。