

2024-6-5 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム（第4回）

○平嶋参事官 それでは、「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の第4回会合を始めます。

まず、矢田内閣総理大臣補佐官より、冒頭、御挨拶をいただきます。

○矢田補佐官 改めまして、皆さん、こんにちは。

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームにおいては、女性活躍に向けた取組を業界別かつ省庁横断的に加速するための方策を検討するとともに、中長期的な論点を整理するために、有識者の方々のヒアリングも含めて、これまで、3回の議論を行ってまいりました。第2回のプロジェクトチームでは、女性活躍の経済的な意義について議論いただきましたが、今回は、女性の働き方によって世帯の所得がどのように変化するのか、内閣府に試算をいただきましたので、林政策統括官から御報告いただいた上で、中間取りまとめについて議論を行いたいと思っています。

また、本日は、日本航空株式会社の鳥取社長様、スプリングバレーブルワリー株式会社の井本社長様にも御同席いただき、御多忙のところ、大変ありがとうございます。お2人の御経験も交えて、女性活躍に向けた意見交換をさせていただきながら、中間取りまとめを行ってまいりたいと思います。

本日も、どうぞよろしくお願いいたします。

○平嶋参事官 それでは、林内閣府政策統括官より、女性の出産後の働き方による世帯の生涯所得の変化について、御説明をお願いします。

○林政策統括官 資料1を御覧ください。

私ども、内閣府経済財政分析担当において、女性の出産後の働き方が、生涯を通じた世帯の可処分所得、いわゆる手取り収入に、どのような影響があるのか、ケース分けをして定量的な試算を行いましたので、御報告いたします。

1 ページ目、まず試算の前提です。夫婦と子供2人の世帯について、出産後の妻の働き方に関して、出産後も就労継続、出産後離職し再就職、再就職なしの大きく3つのパターンに分け、さらに、働き方、例えば、再就職する場合には、正社員として働く、年収の壁の範囲内でパートとして働く、あるいは、年収の壁を越えてパートで働くという3つのケースに分けるなど、合計6つのケースについて、世帯の可処分所得を試算いたしました。可処分所得の試算に当たっては、就労中の賃金、退職後の年金所得に加え、退職金等も含め、また、手取りの算出に際しては、税や社会保険料を控除しております。また、特に女性の働き方に関連して、夫の所得に係る税の配偶者控除、配偶者特別控除、夫が働いている企業から支給される配偶者手当についても、考慮しております。また、現在、日本の女性の半分は90歳以上まで生き、寿命の最頻値、すなわち、亡くなる年齢で最も多いのは93歳となっておりますので、妻は93歳まで生きることを想定しております。

2 ページ目を御覧ください。試算の結果です。表の左上、ケース①－A、出産後も正社

員として就労継続する世帯では、生涯の世帯の可処分所得は4.9億円になります。右上の再就職なしのケース③に比べ、約1.7億円多いという結果になっております。女性が就労を継続することにより、給与所得のみならず、退職した後の年金所得も大きく増加するため、出産後も女性が就労を継続することによって、世帯の可処分所得は大きく上昇するという結果になりました。

また、特に年収の壁につきましては、次の3ページ目で、詳しく見ております。出産後離職した女性が、第2子が6歳のときにパートとして復職する場合、年収の壁を超えないよう就業調整を行い年収を100万円に抑える場合と、年収の壁を越えて年収150万円・200万円となる場合とを比較して、生涯可処分所得がどう変わるかを試算しております。一番上の列、妻の給与所得について、年収の壁を越えて年収150万円で働いた場合、社会保険料の支払いを考慮しても、手取りの給与所得は年収100万円に抑えた場合よりも増加いたします。その下、特に妻の年金所得につきましては、年収の壁を越えて厚生年金の被保険者となることで、就業調整をした場合と比べ、大幅に増加いたします。一方、年収の壁を超える場合、夫の配偶者手当や配偶者控除等による受益額は減少しますが、それでも、全体を合計いたしますと、年収の壁の範囲内で働くケースと比べ、年収150万円の場合には約1200万円、年収200万円では約2200万円、世帯の生涯可処分所得が増えるという結果になりました。ちなみに、その場合の働き方のイメージにつきましては、例えば、週5日勤務として1日の労働時間を試算すると、年収100万円の場合には1日3時間程度、年収150万円では5時間程度、200万円だと6.8時間となります。なお、ここでは時給を一定として試算しておりますけれども、パートの活躍に力を入れている企業では、一定時間以上勤務するパート社員には社内研修や社内の資格を通じた時給の増加の機会を設けている例もございます。実際には、より少ない労働時間で年収150万円・200万円を達成できる可能性があります。

4ページ目では、以上の6つのケースについて、年齢ごとに世帯の可処分所得を示しております。

以上、今回の試算は、一定の仮定を置いて行ったものではございますが、女性がそれぞれの希望に応じて出産後も働き続けることを選択できること、また、年収の壁を意識することなく働くことができることにより、世帯の生涯の可処分所得が大きく増加するという可能性を示したものと考えております。

以上でございます。

○平嶋参事官　ありがとうございました。

それでは、続きまして、本プロジェクトチームの中間取りまとめ（案）について、事務局より、御説明いたします。

○青山政策立案総括審議官　事務局の厚生労働省でございます。

資料2-1を御覧ください。

本プロジェクトチームでこれまで議論いただいたことを踏まえました中間取りまとめ

（案）「男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革」の案について、概要を御説明いたします。

1 ページ、1、背景・趣旨でございます。上の箱にありますとおり、真ん中の下のほうに図がありますが、左の図にありますように、男女間賃金格差は、欧米と比較すると、依然として大きいです。真ん中がございますが、その格差は産業ごとにばらつきがあり、大企業のほうが大きい現状となっております。女性活躍につきましては、労働供給が増える、生涯所得が向上する、消費の拡大、イノベーション促進などの経済的意義があること、また、生涯可処分所得につきましては、今御説明があったとおりの出産後の働き方で差があるということでございます。一番下のほうにあります、男女間賃金格差の大きい産業等の実態を把握しまして、課題を整理した上で、その解消に向けた対応策を検討したところでございます。

2 ページをお開きください。各業界における実態・課題の分析・対応策の整理でございます。このPTでは、格差が比較的大きい5産業について、所管省庁において分析し、PTで議論いたしました。そうすると、産業共通の課題と産業ごとの課題が見いだせたところがございます。産業共通の課題としましては、上のほうにある3つでございます。男女間での勤続年数の差があることを背景として仕事と家庭の両立がしにくいこと、2番目、男女の管理職登用に差があること、3つ目、管理職、本人等の意識の問題、特にアンコンシャスバイアスがあるのではないかという課題でございます。他方、各産業において見られた課題等でございますが、順に、各5産業について、御説明いたします。①金融業、保険業につきましては、例えば、総合職は男性・一般職は女性という偏りがある、その背景に意識などの問題があるということで、対応といたしましては、総合職に一本化する等の対応も見られてきているということでございます。②食品製造業でございますが、女性の割合が高いが、管理職には低いということで、柔軟な働き方の促進などで対応をしているという報告もございました。③小売業につきましては、非正規労働者、かつ、その中に占める女性も多いということで、その非正規雇用労働者のキャリアアップ、正社員としての多様な働き方の実現などに取り組んでいるということでもございました。④電機・精密業でございますが、理工系女性の少なさによる技術系女性の少なさなどが課題でございまして、理工系女性の育成、採用増加等に取り組んでいるということでもございました。最後、⑤航空運輸業につきましては、例えば、操縦士は男性・客室乗務員は女性といった仕事の差であり、それが先入観となっているという課題が報告されまして、職場環境の改善や国際比較を含む実態調査等の対応策が報告されました。

3 ページをお開きください。そういう議論・分析を踏まえまして、上のほうの矢羽根の1つ目でございます。そこで、5産業につきましては、アクションプランを令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請するものでございます。もう一つの矢羽根、その他の産業につきましては、その検討も参考にしつつ、並行して検討を深めるとしております。

4 ページをお開きください。今の業界ごとのアクションプランの策定と実施を支えるための政策的対応の方向性も、議論いたしました。方向性が右側ですので、右側を御覧ください。1 つ目の項目が、男女賃金格差の「見える化」の促進ですが、女性活躍のデータベースというツールの解像度の向上等に取り組むものでございます。2 番目の分析などを行う企業への支援の項目でございますが、分析ツールの作成・活用促進や中小企業に対する相談支援。3 つ目ですが、育児等でも継続就業できるようになるための支援ということで、先般成立いたしました育児・介護休業法の改正法の着実な施行等に取り組むものでございます。4 番目の女性が多い非正規雇用労働者の支援でございますが、同一労働同一賃金の徹底や正社員化などの促進でございます。最後、社会全体での女性の活躍の後押しにつきましては、先ほど出てきました課題の一つである理工系女性人材の育成や意識ということで、アンコンシャスバイアスの払拭のための重点広報等を講じることをまとめたところでございます。

資料 5 と 6 は、今内閣府から御報告がありました試算の主要な部分を添付したものでございます。

中間取りまとめの概要につきましては、以上でございます。

○平嶋参事官 続いて、女性経営者の皆様から、女性の活躍推進に向けて、これまでの経験を踏まえたお話をいただきますが、特に、今回の中間取りまとめ案の内容も踏まえ、総理をはじめとする出席者に向けたメッセージも含めまして、それぞれ 5 分以内でいただきたいと思います。

はじめに、日本航空株式会社代表取締役、鳥取社長から、お願いします。

○鳥取氏 皆様、こんにちは。日本航空の鳥取でございます。

本日は、お招きいただきまして、大変光栄に存じます。

本題に入る前に、一言、おわびを申し上げさせていただきます。

1 月 2 日の事故を受けまして、業界全体で対策を進める中、度重なる安全上のトラブルに関しまして、国土交通省様より、嚴重注意の御指導をいただきました。御心配、御迷惑をおかけいたしました、誠に申し訳ございません。私の責任におきまして、しっかりと安全を立て直しまして再発防止に努めてまいりたいと存じます。

本日、私からは、あえて、女性に限らず、多様な人材という切り口で、弊社の取組を御紹介させていただきたいと思います。

次のページをおめくりいただきまして、まず、多様性に関する弊社の現状でございますが、航空業界は、職種別に偏りがございますが、男女がバランスよく活躍する業界でございます。弊社も、全体の男女比としましては、おおむね 50 対 50 という状況でございます。女性活躍にも早くから力を入れておりまして、女性管理職の比率は既に経営目標の 30% に迫っている状況でございます。また、外国人の管理職も積極的に登用しておりまして、日本航空単体ではございますが、地上職という範囲では、約 20% となっております。

次のページをお願いします。私どもが多様性を大切にする理由は、大きく 2 つ、ござい

ます。まず、1点目は、多様なお客様の価値観を理解することだと思っております。様々なバックグラウンドをお持ちのお客様がいらっしゃいますので、その御要望にお応えするためにも、我々自身が多様な価値観を持って理解することが必要だと思っております。もう一つは、多様な社員による価値の創造でございます。お互いの考えを持ち寄り、受け止めて、多様な視点から議論をして、アイデアを磨くことが大切だと考えております。

次のページをお願いします。私どもが取り組んでおりますポイントを、3点、御紹介したいと思います。1点目は、多様な人材の活躍を後押しする環境を整えるということでございます。例えば、女性がライフイベントでキャリアを諦めることがないように、人事・評価の制度を見直すなど、仕組みづくりを進めております。2点目ですが、社員に学びの場を提供してリスキリングを行うということでございます。こちら、例えば、客室乗務員が、接客に加えて、企画や営業のスキルを身につけて、地域の商品開発を行うといった、活躍の範囲や可能性を広げようということに取り組んでおります。3点目ですが、これまでの慣習や前提を取り払いまして登用・配置をすることでございます。例えば、この右側の写真ですが、実は、耳が不自由な社員が、実際に飛行機に乗務いたしまして、手話を交えたサービスのトライアルを行ったところでございます。属性が多様であることに加えて、一人一人が多様なスキルや価値観を併せ持つことが大切で、やりがいを持って思う存分活躍できる会社を目指しております。これには、まず、トップが推進をして、社員自身も受け入れて理解をしていく。これが大前提にあると思っております。

最後になりますけれども、最終的には、本人の意思が最も重要でございます。責任が増えて負担だということではなくて、責任ある仕事を担うことで、実際には、人脈も広がりますし、人間として非常に豊かな人生を送ることにつながっていくと思っておりますので、そういったところをぜひ伝えていきたいと考えております。私自身も、女性であること、客室乗務員で初めての社長ということで、非常に触れていただくことが多いのですけれども、その前に、一人の人格として、自然体で進んでいきたいと考えております。また、社員にとっては、多様性の広告塔のような存在でありたいと思っております。

私からの説明は、以上でございます。御清聴、誠にありがとうございました。

○平嶋参事官 どうもありがとうございました。

続いて、スプリングバレーブルワリー株式会社代表取締役、井本社長、お願いします。

○井本氏 キリンビールの子会社でありますスプリングバレーブルワリーの井本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

このたび、このようなすばらしい機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

鳥取社長とは違いますが、私のキャリアが皆さんに何か力になればということも思いまして、今日、この席に座っております。

私自身は、1991年にキリンビールに入社しておりまして、地方採用からスタートをしています。そこから、24歳のときに、会社でコース変更の制度ができました。それにエントリーをして、30歳で転勤族になったということです。そこからまた社内公募をしながら、

外食に出てみたり、経営職になった後は、マーケティングをベースにしながら、直近では営業の長もさせていただいて、多岐にわたる経験をさせていただいて、今、スプリングバレーブルワリーという事業の社長になったということです。キリンビールの中でも非常に珍しい経歴の人間ではありますけれども、資料に書いているのですが、私のこのキャリアの中で重要なポイントは、常に、リーダーから、明確な役割と期待、前向きな言葉を与えられたことが、私自身のやりがいになっています。そして、うまく会社の制度を使うことで自身のキャリアを広げてきたということが、一つ、あるかと思います。加えて、それぞれに多様な人材と働く環境を早くからいただいたことが、今の私の経験につながっているということになります。私が働いてきた環境は非常に恵まれていると思っています。ただ、キリンの会社は早くからこういうことに取り組んでいたということです。ただし、現実的には、30年たっても、多くの経営職ができていくかというと、リーダーが育っていないところにまだまだ課題があると思っています、この環境が当たり前になることがとても重要かなと思っています。

そういう意味では、私の経験を通して考える女性活躍推進なのですが、当社を含めて多くの企業がもう既に課題に取り組んでいると私は理解しています。早回しのキャリア、経営職の教育支援制度、ネットワークをどんどんつくっていかうとか、仕事と家庭の両立を支援する制度、かつ、経営層やリーダー層の意識改革も、同時並行で進んでいる。

これは、継続してやっていって、早く組織の環境をつくっていく、正しい最適な環境をつくっていくというところがあるのですけれども、先ほどもありましたが、最終的には本人の意識だと思っている中で、私自身が、この30年の中で考えたときに、もう一つ手前の教育システムからキャリアを考えるということを癖づけることはとても重要ではないかと思っています。私自身も、会社に入るまではそんなことは考えていなかったのですが、これだけ社会が目まぐるしく変わる環境の中で、学校に行きながら、自分のビジョン、将来のキャリアを考えて進んでいくことはとても重要なことだと思います。

かつ、女性がこれから活躍していく上で非常に大事になってくるのが、資格制度。職場に資格制度があるほうがいいなと思っています。どんなにやる気があっても、彼らのモチベーションをライフイベントの中で常に持ち続けろということのほうが大変で、どちらかというと、何かが保証されるとか、安心感につながるような資格、例えば、職場を変わっても有効になるような制度ができていけば、どんどん環境が変わっていくのではないかと。加えて、正規・非正規の話もありますが、ここにも一つの一手につながるのではないかと考えて、あえて会社のこととは違うことで御提言させていただくということです。

私の発表を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○平嶋参事官 皆様、どうもありがとうございました。

それでは、ここまでの内容について、出席者の皆様から、御意見、御質問などがございましたら、お願いいたします。

矢田補佐官、お願いします。

○矢田補佐官 鳥取社長、井本社長、ありがとうございました。

お2人に共通しているのは、今までの常識を打ち破って、殻を打ち破って、客室乗務員から、また、一般職から、挑戦をされたということだと思いますが、やはり女性の中にはまだそういうことに対してちゅうちょする方々も多いのではないかと思います。できれば、一言ずつ、後輩に対してのアドバイスなり御助言が何かあれば、お願いしたいと思います。

○井本氏 経験からいきますと、チャンスはたくさん広がっている、それをうまく自分のものにすることができ環境にあるので、ぜひちゅうちょせずにやってみるというところから始めていただきたいと思います。高いゴールではなくて、何かできそうだといいところから始めてみるということも大事なかなと思いますので、どんどんチャレンジしていただければと思います。

○矢田補佐官 ありがとうございます。

○鳥取氏 ありがとうございます。

本人にもしやる気があったとしまして、周囲の理解は非常に重要でございます。特に上司や組織全体で理解してやっていくのだという体制がないと、本人だけがやりたくてもなかなか難しいというところがありますので、そういうところは重要なと思っています。

○矢田補佐官 ありがとうございます。

○平嶋参事官 ありがとうございます。

ほかの方は、よろしいでしょうか。

それでは、本プロジェクトチームの中間取りまとめについては、本日お示しした内容とさせていただきますと思いますが、構成員の皆様、よろしいでしょうか。

(構成員首肯)

○平嶋参事官 それでは、中間まとめとして、取りまとめをさせていただきます。

それでは、矢田内閣総理大臣補佐官より、本日の会議を通した御発言をいただいた上で、岸田内閣総理大臣へ中間取りまとめをお渡しいただきたいと思います。

○矢田補佐官 本日は、女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームによるこれまでの議論の中間取りまとめを行わせていただきました。この間の皆様の御協力に、まずもって、心より、感謝を申し上げます。ありがとうございました。

本プロジェクトチームにおいては、多くの有識者の方々の御知見も頂戴しながら、男女間賃金格差が大きい業界等における実態・課題の分析・対応策の整理を行ってまいりました。こうした検討を通じて、各産業に共通した課題、そして、個別の産業ごとに特徴的な課題も明らかになったところであります。

このような分析も踏まえて、各業界や企業において、1、仕事と家庭の両立支援や働き方の見直しを通じ、女性がキャリアを中断せずに働ける環境の整備、2、管理職等への女性の登用、3、アンコンシャスバイアス、無意識の思い込みや偏見を含めた意識の改革、4、職種によって男女の偏りがある産業における対応などの取組が重要であるということが、共有の認識として、確認されたと思っています。

このため、中間取りまとめにあるように、今回取り上げた産業については、先行して検討を一層進めてもらい、男女間賃金格差の解消に向けたアクションプランを、令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表するよう、お願いを申し上げます。併せて、中間取りまとめにも方向性を記載したように、各種の政策によっては、業界ごとのアクションプランの策定や実践を支えていくことが重要であり、各省庁においては、積極的な検討をお願い申し上げます。併せまして、公務部門についても、男女間賃金差異の見える化に取り組んできていますが、正規社員・非正規社員ともに、さらに分析・検討をお願い申し上げます。

我が国の女性活躍のさらなる推進と構造的な賃上げの実現に向けた男女間賃金格差の是正のために、引き続き皆さんの最大限の努力をお願い申し上げます。

ありがとうございます。

○平嶋参事官 それでは、矢田補佐官、岸田総理に中間取りまとめをお渡しください。

○矢田補佐官 失礼します。

総理、みんなでまとめました。どうぞよろしくお願いいたします。

(矢田補佐官より岸田内閣総理大臣へ中間取りまとめ手交)

○岸田内閣総理大臣 はい。しっかりと受け止めさせていただきます。

○矢田補佐官 ありがとうございます。

○平嶋参事官 ありがとうございます。

それでは、最後に、岸田内閣総理大臣から、御発言をお願いいたします。

○岸田内閣総理大臣 本日は、第4回の女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームに御協力をいただきまして、ありがとうございました。

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームにおいては、矢田総理補佐官を中心に、熱心な議論がなされてきましたが、本日、その中間取りまとめが行われました。

また、本日は、企業経営に携わっておられる、鳥取社長、井本社長、お2人に、それぞれの経験に裏づけられた強いメッセージをいただきました。感謝を申し上げます。

女性活躍は、人口減少の中での人材確保という側面のみならず、生涯所得向上、老後の支えの強化を通じて、本人はもちろん、経済全体にも裨益いたします。本プロジェクトチームにおいては、女性が年収の壁を越えて働く場合も、そうでない場合と比べ、生涯可処分所得が増える等の試算も示されており、女性の職業生活における活躍の経済的意義が改めて確認されました。その上で、男女間賃金格差の背景にある各産業に共通した課題や産業ごとの実態・課題について議論し、対応策を取りまとめていただきました。

中間取りまとめを踏まえ、各業界が実効性のあるアクションプランを策定し、取組を進められるよう、各所管省庁には、サポートをお願いいたします。

本日の中間取りまとめ、これは一里塚にすぎません。男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革を進め、賃金の構造的な賃上げと女性の一層の活躍に向けて、今後とも、関係省庁が一丸となって、必要な政策を強力に推進してまいります。

今後とも、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、誠にありがとうございました。

○平嶋参事官　ありがとうございます。

以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。

皆様、ありがとうございました。