

○宇野参事官 皆様、今日はお忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

1分ほど定刻より早いのですが、皆様もう御参集いただいていますので、もしよろしければ、今から「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7回会合を始めたいと思います。

本日、議事進行を務めます厚生労働省の宇野でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

まず、矢田内閣総理大臣補佐官より、冒頭の御挨拶をお願いいたします。

○矢田補佐官 本日も皆様、お集まりをいただきまして、ありがとうございます。

前回の第6回プロジェクトにおいて、有識者の方々から非正規の雇用問題、アンコンシャス・バイアス等の問題について、深掘りしたお話を頂戴するとともに、内閣府や厚生労働省からは、女性活躍の推進による経済的な影響や、都道府県別の男女間賃金格差の状況等についても御説明をいただきました。

その上で、総理からも、女性に選ばれる地域づくりに向けた車座の対話の開催等を通じて、地方における男女間賃金格差の是正のための取組を継続的に推進するとともに、5産業におけるアクションプランの作成について、業所管省庁から関係団体へ働きかけに努め、取りまとめに向けた具体的な対応を進めるとともに、ほかの産業への波及に取り組んでいただきたいとお話もいただいたところです。

これを踏まえまして、今月、先週と今週ですが、私自身も参加して愛知県と栃木県で車座対話を実施しました。地域における男女間賃金格差の要因や課題をお伺いしながら、女性が一層活躍できる環境の整備に向けた働きかけを行ってまいりました。

また、5産業におけるアクションプランの策定についても、今月、私自身が5産業に関わる団体を訪問し、皆様の御協力の下で、男女間賃金格差の実態に関する意見交換を行うなどの働きかけを進めてきました。

本日は、厚生労働省から、女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話について、皆さんとも共有すべく、報告をいただきたいと思います。その上で、構成員の皆様と、職場における女性活躍の推進、男女間賃金格差の是正に向けた意見交換を行っていききたいと思います。構成員の皆様におかれましては、女性活躍の推進に向け、有意義な議論が行われますよう、短時間ではございますが、どうかよろしくお願い申し上げます。

○宇野参事官 ありがとうございました。

それでは、議事（1）といたしまして、矢田補佐官に御参加いただいた女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話についての報告を行います。厚生労働省立石大臣官房参事官から御説明をお願いいたします。

○立石参事官 それでは、資料に基づきまして御説明をさせていただきます。

まず、今回の女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話の開催の趣旨について、1ペ

ージ目にまとめております。まず、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、女性の活躍における経済的意義、格差解消は地域経済の持続性を高める上でも重要であることなどについてこれまで議論をしてまいりました。

前回の第6回プロジェクトチームにおきましては、有識者の先生方のヒアリングに加えて、内閣府や厚労省のほうから、女性活躍の推進による経済的な影響や地域における男女間賃金格差の状況について紹介をさせていただき、男女間の賃金格差の状況や女性の就業状況等の実態は都道府県ごとに状況が異なるため、各地域の関係者が実態を認識し、地域ごとに課題を分析、対策を検討することが重要であること、また、地方創生の観点からも、地域における男女間賃金格差の是正に向けて取組を進めていくことが確認されたものでございます。

このため、地方自治体や経済団体、地域経済の中心的な役割を担う地域の金融機関・企業の代表者などの参集を求め、車座対話を早急に開催し、地域の関係者が一丸となって、働きやすい職場環境の整備やアンコンシャス・バイアスの解消など、女性が一層活躍できる環境の整備に取り組めるよう、働きかけを行うことが確認されたものと存じます。

これを踏まえまして、男女間賃金格差が比較的大きい地域に対して優先的に働きかけを行うために、9月12日には愛知県、9月19日には栃木県におきまして、車座対話を開催させていただいたというものでございます。

次のページは、9月12日に開催いたしました愛知の車座対話の概要でございます。当日の出席者でございますが、国側からは矢田補佐官、内閣府地方創生推進事務局、厚生労働省及び愛知労働局が出席をさせていただきました。地域からは、愛知県副知事様、愛知県経営者協会副会長様、愛知県内の企業の経営者・女性労働者の皆様として、東海東京証券株式会社様、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社様、碧海信用金庫様、株式会社デンソー様に御参画をいただきました。

この下に、愛知県の基本データについて載せさせていただいております。後ほど御覧いただければと思いますが、愛知については女性管理職割合が低く、平均勤続年数の男女差が大きい。また、性別役割分担意識が強いということですか、製造業への就業が多く、男女比にも7対3の割合で製造業への就業の差があるということが基本的なデータとなっております。

意見交換の概要でございます。当日は幾つかのテーマに分けて意見交換をしていただきました。まず、「男女間賃金格差」というテーマにつきましては、こちらにご意見を書かせていただいておりますが、まず愛知県の経営者協会様からは、愛知県では女性管理職割合や男性の育休取得率が全国と比べて低く、格差の是正のためには勤続年数や管理職の増加に加えて、育休取得などの働きやすい環境整備が重要な課題となっているとの御発言。愛知県様からは、製造業における賃金格差が課題であり、「あいち女性輝きカンパニー」という県の制度によりまして企業の取組を評価して、そういった女性活躍の取組を行っている企業を育てていくという取組の紹介。

参加企業様からは、ダイバーシティ推進室という組織が設置されて、女性管理職の数が大幅に増加した。また、ジョブ型の人事制度を導入して職務内容で報酬が決まることにより、男女間賃金格差が縮小したという御発言をいただいております。同じく、参加企業様からは、女性管理職登用のための営業職への配置、係長職の登用を積極的に実施している。女性も男性と同じロールモデル、キャリアプランを描くことが重要である。女性本人の上昇志向の課題などもあるが、取組を進めたいとの御発言。

また、女性管理職を増やすために、事務系・技能系ともに採用目標を定めて取り組んでいる。工場などの現場では、子供のいる女性が夜勤を離れる傾向があり、賃金格差が生じている。男女ともに育児をし、仕事と両立して製造現場でどう働くかが課題といった御発言をいただいたところでございます。

次のページを御覧いただきますと、「アンコンシャス・バイアス」というテーマについても御意見をいただきました。ここでは主に女性労働者の皆様に御発言をいただきましたが、まず女性が営業職を担うことについて、犯罪に巻き込まれる等と様々な御意見もあったけれども、いろいろな対策を講じつつ配置を進めている。偏見か配慮かで悩むこともあるが、女性の意見を聴くことも重要であるという御意見。また、女性は機械が苦手で検査が得意とか、女性は庶務が向いているといった発言が今でも一部では存在している。これまでずっと積み上げられてきたアンコンシャス・バイアスの払拭に向けて、総合職と一般職を統合したり、管理職候補の女性とその上司に対して、それぞれ人事ヒアリングを行って、両者の認識に相違があれば人事が調整するといった取組も行われているという御紹介がございました。

最後のところですが、社内制度の整備により近年ではあまりないが、かつては責任の重い仕事を任せないように配慮されるなどといったことはあった。男性の意識面はまだ課題なので、アンコンシャス・バイアスをテーマとした研修を社内を実施し、引き続き取り組むという御発言もございました。

次の「地域への波及」のテーマでございますが、愛知県様から、県内では女性が自発的に退職し、子育てのために専業主婦になる傾向がある。職場の外も含めたアンコンシャス・バイアスの解消が課題である。東京圏への女性の流出も課題である。県の取組としては、中高生等を対象とした出前講座、就業している女性に管理職への意識づけを行う取組などを実施しているという御紹介がございました。

また、愛知県経営者協会様からは、男女ともに人材流出しているが、働きやすい職場環境づくりなど待遇改善が必要だ。また、女性にとって魅力のあるサービス産業を根づかせる取組であるとか、アンコンシャス・バイアスを取り除くための取組を根気強く続けていくことが重要という御発言がございました。

最後に、補佐官から総括の御挨拶をいただいております。他の地域でも同様の課題を抱えており、例えば富山県などでは職場と地域のアンコンシャス・バイアスを解消するためのキャンペーンを工夫されている。県を超えて横で連携していただきたい。企業の中で

も配慮しているつもりで排除していないかを考えていただきたい。日本の女性は自己肯定感が低いと思われるが、企業や地域を挙げて取組をお願いしたい。愛知県は女性も含め賃金水準が相対的に高い県でもあり、世界有数の製造業が立地する経済力の高い地域であり、誇りを持って取り組んでいただきたい。地域の皆様がこの格差の問題、女性活躍の推進を地域の課題として認識し取組を行えば、解決に向けて大きな弾みがつく。政府においては、地域で行うことと国が行うことを仕分けした上で、国が行う取組については引き続き適切に対応していきたいという御挨拶をいただいたところでございます。

続きまして、次のページは、昨日19日に開催いたしました栃木の車座の概要でございます。こちらの出席者につきましては、地域からは、栃木県産業労働観光部長様、栃木経営者協会専務理事様、栃木県内企業の経営者・女性労働者の皆様として、株式会社足利銀行様、エム・イー・エム・シー株式会社様、とちぎコープ生活協同組合様に御参画をいただいたところでございます。

栃木県の基本データでございますが、こちらでも詳しくは後ほど御覧いただければと思いますが、栃木県は、女性の正規雇用割合は全国平均と比較してやや低い。女性管理職割合は高いが、平均勤続年数の男女差が大きい。また、性別役割意識が強いという状況がございます。こちらでも第二次産業に男性が多く従事していて、女性との間で従事数でも差が出ているといった状況があるところでございます。

意見交換の概要を御覧いただければと思います。「男女間賃金格差」のところですが、男女ともに賃金水準は高いが、就業者全体の約3割が製造業という特徴があり、賃金水準の高い職種に女性が就けていないことが課題であるという栃木県様の御発言。また、女性が働きやすい環境整備について、数の多い中小企業は温度感にばらつきもあるということで、くるみん取得などの相談支援に取り組んでいるという経営者協会様の発言。

参加企業様からは、女性の上位職が少ない、出産・育児に伴う離職が格差の要因である。転勤の有無でコースを分けてはいるが、男女ともにライフステージに応じてコースを行き来できる制度設計にしているといった御発言。また、外資系の給与体系で仕事内容により賃金が決まるので、男女間賃金格差は男性100に対して女性88.1と小さい。また、女性の絶対数が少ないため、より女性が活躍できるように、製造現場内の作業環境を整えるといった取組を進めているという御発言。また、パート労働者が多いが、パート労働者から正規職員への転換を進めており、試験と面談により希望された9割の方を登用しているという御紹介があったところでございます。

次のページ、「アンコンシャス・バイアス」のテーマにつきましては、こちらでも女性労働者の皆様に多く発言をいただいておりますけれども、入社当時は、法人営業は男性、窓口業務は女性が多いといったことがあり、その印象は今もバイアスにつながっているのではないかと。入社から支店長までのキャリアマップをつくり、男女とも育成支援をしている。男性は育休取得100%だが、その期間に課題があるので、育児期に短時間勤務を選択する男性も出てくるような雰囲気をつくっていききたいというような御発言。また、男性は外で働

き女性は家庭を守るという意識はやはり根強い。社内では善意で配慮されたことが、女性の成長のチャンスを奪っているかもしれないということで、意識を変えることは重要であるという御発言。また、夫が子供の世話をしていると「母親は何をしているのだ」と言われたと夫から聞き、働く場だけではなく周囲の目も変わっていく必要があると思うという御発言もいただいたところでございます。

「地域への波及」として、取引先の皆様に、女性活躍は人的資本経営の大きなテーマとお伝えし、取引先の課題もともに解決する姿勢で臨んでいるという参加企業様の御発言。また、アンコンシャス・バイアスは根深くて、経済界だけでは解決できないので、国や県と一緒に取組むという経営者協会様からの御発言。また、栃木県様からは「女性に魅力ある雇用・産業創出等に向けた事業戦略」を策定して精力的に取り組んでいる。製造業における女性の業務領域の拡大支援やデジタルスキル向上の支援、中高生と理系分野で活躍する女性との交流などの事業を通して、女性に選ばれる地域となるように取り組んでいきたいといった御発言があったところでございます。

補佐官からいただきました総括の御挨拶といたしまして、地方創生の観点からも、人口が増えない中で、みんなが活躍できる場を持つことが重要であり、例えば、富山県の取組なども参考に、長年かけてつくられてきた男女の役割分担の意識を改善していくことに、皆さんとともに取り組んでいきたい。日本の女性は自己肯定感が低いと言われているが、企業や地域を挙げて取組をお願いしたい。理系女性が少ないが、小中高生にロールモデルを見せていくこともアンコンシャス・バイアスの払拭には重要。世界一の学力レベルを持っている日本の女性が出てこられるように、男性・女性に限らず意識改革をしないといけない。企業の中でも配慮しているつもりで排除していることがないか考えていただきたい。地域の皆様がこの課題を地域の課題と認識して取り組むことが大きな前進になるということで御挨拶をいただいております。

車座の御報告については以上でございます。

○宇野参事官　ありがとうございました。

それでは、次の議事の意見交換に入りたいと思います。これまでのPTでの議論とか、先ほどの厚生労働省からの御報告も踏まえまして、構成員お一人ずつから御発言をお願いしたいと思っております。

まず、課室長級の構成員の方から御発言をお願いしたいと思っております。時間の関係で、1人1～2分程度でお願いできればと思っております。アクションプランの作成を要請する産業を所管する構成員の方々におかれましては、今の団体等の御意見等も織り込みながら御発言いただければと思っています。

まず、私の反対側でございますが、白水参事官は代理出席ですので、その右横の上田課長から、上田課長から見て左手のほうに席順に従って瀬井課長まで、順次御発言をお願いしたいと思います。

○上田課長　内閣府男女共同参画局推進課長の上田でございます。

私どものほうでは、各関係省庁とも連携させていただきながら、国や地方公共団体における女性活躍推進のための給与差異を含めました情報公表などについて取り組んでおります。

給与差異の公表につきましては、その背景となる分析を踏まえた、実際に女性活躍につながる取組を進めていくことが大事だと考えておりますので、そういったことについて、今後また、ほかの省庁とも連携させていただきながら取り組んでいきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

○坂井参事官 内閣府地方創生推進事務局の坂井です。

最初に、矢田補佐官におかれましては、先日10日に、当事務局が実施しました、地方創生10年の取組及び魅力的な地域づくりに係る意見交換会に、大変お忙しい中、御登壇いただき、ありがとうございました。

補佐官からは、男女間の賃金格差是正をテーマに全国の地方公共団体に講演いただきました。参加した地方公共団体にとっては大変示唆に富んだお話をいただいたと思っており、深くお礼を申し上げます。また、昨日も栃木県に御一緒させていただきました。地域において女性活躍に関する官民の取組を伺うことができまして、大変貴重な機会となりました。こちらから改めて感謝を申し上げます。

地方創生推進事務局としては、地域ごとに抱える課題が様々である中、女性・若者をはじめとした国民にとって魅力的な地域づくりが今後の地方創生の推進の取組の上で重要になってくると思っております。このため、令和7年度に向けまして、例えば、デジタル田園都市国家構想交付金による総合的な支援や、女性・若者をはじめとした国民にとって魅力的な地域づくりに資する調査研究事業などの概算要求を行うことといたしました。今回のプロジェクトチームの活動を通じて得られた大変貴重な知見を踏まえ、引き続き取組を推進してまいりたいと思います。

改めて、矢田補佐官をはじめ、構成員の皆様にお礼を申し上げたいと思います。このたびは誠にありがとうございました。

○木村課長 金融庁監督局総務課長の木村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

金融関係ですけれども、PTにおけるこれまでの議論におきまして、銀行業を含む金融業におきましては、例えば、総合職の転勤、長時間労働を敬遠する女性が多いのではないかという点でございますとか、従前の明確なコース別の雇用管理の影響が残っているのではないかという点。あるいは、一般職、窓口業務、人事、IR業務は女性という意識や慣行が残っているのではないかという点が課題として指摘されてきたところでございます。

これらの課題を踏まえまして、業界団体に対しましては6月にアクションプランの策定を要請するとともに、その後もアクションプランの策定に関する業界団体との打合せを継続して続けさせていただいているところでございます。

矢田補佐官に御訪問いただいた業界団体からは、そのときに、現状の取組は道半ばではあるものの、人材確保のための危機感、あるいは女性の視点を取り入れたイノベーション

の推進の観点から徐々に進めているところであります。今回の要請を、取組を一層推進するためのよい契機としたいといった非常に前向きなコメントをいただいたところでございます。

今後も各業界団体におきまして、男女賃金格差の原因、状況を分析した上で、アクションプランの策定を進めていきたいと考えております。引き続き御指導をよろしくお願い致します。

以上でございます。

○越尾課長 総務省自治行政局公務員部公務員課長の越尾でございます。私からは、地方公務員の取組について、少し詳しくに御報告させていただきます。

地方公務員における給与の男女差異につきましては、令和4年度分から各地方公共団体のホームページなどで公表されており、団体によって様々ではありますが、その多くで男性の給与に対する女性の給与の割合が100%を下回っている状況にあります。

各地方公共団体における男女間の給与差異が生じる理由について、各団体が公表しているところによれば、常勤職員については、例えば、男性職員のほうが、扶養手当や時間外勤務手当等を支給する割合が高いこと、勤続年数が長い職員や係長以上の各役職段階にある職員に占める割合が高いこと。非常勤職員については、例えば、男性職員のほうが、会計年度任用職員よりも相対的に給与の高い再任用職員の割合が高いこと、他の職種に比べて給与水準が高い医師または歯科医師、特定の資格や業務経験等を要する職種の割合が高いことなどが挙げられております。

職員の給与の男女差異については、各団体における差異の背景にある要因分析に基づき、個々の状況に応じた課題に取り組むことが重要であり、総務省としても、第5次男女共同参画基本計画において定めている地方公務員の管理職に占める女性の割合などの成果目標の達成に向けて、女性の積極的な採用、女性の管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組をまとめたガイドブックを共有するといった取組を行っております。

その上で、男女の給与差異の分析に係る優良事例を収集して、各団体に情報提供し、給与差異の分析を促進させるとともに、総務省としても各団体の公表内容を一覧できる女性活躍推進法「見える化」サイトを活用するなどしまして、給与差異の分析、検討を行い、地方公共団体をサポートしてまいります。

こうした取組を行うに当たりましては、各団体の実態を正しく認識し、掘り下げていくことが重要であると考えておりまして、この7月から8月にかけて都道府県・指定都市の人事担当課にヒアリングを実施しました。また、現在は都道府県の市区町村の担当課にヒアリングを行っている最中ございまして、これらの取組を踏まえて実効的な対策を実施してまいりたいと考えております。

このほか、会計年度任用職員については、令和2年度の制度創設時から期末手当の支給を可能とし、勤勉手当についても令和6年度から支給できるように法改正を行いました。また、給与改定については、令和5年5月に地方公共団体に対して、常勤職員の給与改定

に係る取扱いに準じて改定することを基本とする旨の通知を発出するなどの取組を行っており、引き続き、適正な処遇の確保、改善に取り組んでまいります。

以上でございます。

○田邊課長 総務省の情報通信政策課長の田邊でございます。

まず、このPTに参加させていただきまして、大変ありがとうございました。いろいろな気づきがあったと思っております。我々としては、そもそも男女間の賃金格差の大きな要因として、勤続年数あるいは管理職の登用数の差でありますとか、コース別の採用という雇用の形態の違い、あるいは長時間労働などの労働環境があることもまず気づかされたということであります。さらには、労働環境あるいは勤務体系などについては、実態に即した調査でちゃんと把握をすることが大事なのだということを改めて認識を新たにしたいという状況でございます。

また、女性の職業生活での活躍が労働の質の向上、あるいは地方からの若い女性の流出防止の可能性があるということ。こうしたことは、我々が所管している放送・情報通信産業、彼らは地域に根づいた企業であるということも多うございますので、これは非常に大事な御指摘だったのだらうと改めて思うところでございます。

放送あるいは情報通信産業は、一口にそういう産業とくくりますけれども、その実態は事業規模も様々でありますし、サービスの形態も様々でございますので、いろいろな個別企業を抱えている。こういうものをどういうふうの実態把握していくのかを考えていかなければいけないのだと思っておりますが、その意味でアクションプランを先行して策定している5分野の方々のお取組は大変参考になると思っておりますので、引き続き勉強させていただければと思っております。

どうもありがとうございます。

○立石参事官 厚生労働省の雇用環境政策担当の立石でございます。

今回のPTに参加させていただきまして、有識者の先生方の御発表を伺うとともに、今回は車座にも参加をさせていただく中で、本当にアンコンシャス・バイアスが社会にも企業にも家庭の中にもあることを改めて学ばせていただきました。今回の男女間賃金格差という切り口から、このような実態を地域、企業、産業、行政の皆様において改めて認識をしていただいたことは大変大きな収穫だと思っております。

引き続き女性活躍推進に係る施策を進めてまいりますが、このような経験をしっかりと糧にいたしまして各府省庁の皆様と連携をして取り組んでまいりたいと思っております。本当にありがとうございました。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○倉吉企画官 厚生労働省大臣官房企画官の倉吉です。

今回のプロジェクトチームにおいて、矢田補佐官の下、各産業といった縦軸の取組と、後半戦になって地方という横軸の取組を展開いただきまして、メッシュをかけていただいたことは、この男女間の賃金格差の取組において非常に大きく進めることができた、進めていただいたと思っています。

私自身、補佐官とともに各業界団体の皆様との意見交換や車座にも参加させていただきました。その中で、各個別の課題も当然ありますけれども、やはり皆さん同じように悩んでいらっしゃることもあって、先ほど参事官の立石からもありましたが、やはりアンコンシャス・バイアスの大きさはどこでも聞かれた話で、しっかりと取り組んでいかなければいけない内容だと思ったところです。

一方で、業界団体の方々もそうですし、企業の方々、自治体の方、熱心に取り組んでいるものの、ほかに様々な課題を抱えていらっしゃることを考えると、常にこの男女間賃金格差の優先順位を高く取り組んでいただくことに難しさというものも実感したところです。

そういう意味で、厚生労働省としてこれに取り組んでいただくための努力をしていかなければいけない。分かりやすい広報であるとか、格差の分析についても分かりやすいものを示していく。補佐官から教えていただいたことも非常に多かったと思っております。そういったことを踏まえて、引き続き皆様に進んで賃金格差是正に取り組んでいただけるような環境づくりに努めてまいりたいと思っております。

どうもありがとうございました。

○岡野課長 厚生労働省の雇用機会均等課長の岡野でございます。

このプロジェクトチームにおきまして、男女間賃金差異の解消に向けて産業別の取組、地方での取組などを進めてまいりましたけれども、これらの取組の推進を支えるためにも、この中間取りまとめにも記載されておりますが、男女間賃金格差の見える化の促進とか、自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業に対して支援をしていくことについてもしっかりと取り組むことが重要であると改めて感じております。

また、プロジェクトチームの動きと並行した動きになりますけれども、厚生労働省の動きとして、女性活躍推進法に関する制度の今後の方向性についても、今、検討を行っておりまして、今年の8月の有識者の検討会でまとめた報告書においても、男女間賃金差異に関しましては、今、男女間賃金差異の公表義務の対象を301人以上の企業としておりますが、101人以上の企業に拡大すべきだとか、女性管理職比率の情報について企業の実情を踏まえつつ開示必須項目とすべきとか、情報公表義務がある企業に女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で具体的な制度設計を検討すべきだといった報告も示されているところでございまして、この9月から審議会においても見直しの方向性について議論し、さらに検討を深めていくことにしておるところでございます。

引き続き男女間賃金格差の是正に向けて、また、女性活躍推進の取組をしっかりと前に進めていけるように私どもとしても取り組んでいきたいと思っております。

どうもありがとうございました。

○伊藤室長 本日、代理出席をしております農林水産省就農・女性課女性活躍推進室長の伊藤と申します。

農林水産省では、農業女子プロジェクトをはじめとして、女性農業者が一層活躍できる

ように様々な取組を行っております。矢田総理補佐官におかれましては、2月に高知県の農業法人との意見交換会にも御出席いただいております。また、本プロジェクトチームを通じましても、地方の重要な産業の一つである農業において働き方改革や女性の活躍を一層推進するようにというエールをいただいたものと認識しております。

今回の議論を踏まえまして、私どもは今年度、新たに農業・農村におけますアンコンシヤス・バイアスの解消に向けた意識啓発の動画の作成に取り組んでおるところでございます。また、来年度の予算要求におきましては、女性が働きやすい労働環境の整備を一層進めるために、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、これは農業分野、農業経営体は100人を超える規模のところは多くございませんのでほとんどが任意になっておりますが、策定の促進を図りまして、就農条件の改善というソフト面と男女別トイレの整備などのハード面といったソフト・ハードを一体的に推進していくために必要な予算も要求しております。こういった取組を通じまして、農業現場における女性の活躍を一層進めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○野添課長 農林水産省の食品製造課長の野添でございます。

食品製造の取組についてでございます。矢田補佐官に御対応いただきました食品製造業へのヒアリングにおきまして、従業員における女性割合の比率が高いにもかかわらず、食品製造部門等の管理職における女性割合について低いことが男女賃金格差の大きな要因であることなどが指摘されたところでございます。

こうした課題に対し、テレワークやフレックス制度の導入、女性管理職研修などによりまして意識啓発をすること。さらには、食品製造部門におきまして、女性用トイレといった環境整備をしっかりと行うという取組が進められ、女性管理職の割合が徐々に上昇してきているという報告もあったところでございます。企業の経営におけるダイバーシティの重要性が指摘される中で、食品製造業の健全な発展のためにも女性活躍推進は極めて重要と考えております。

今後、アクションプランの策定に向けて、現在、業界と行政が協働いたしまして企業のヒアリングの実施を準備しているところでございます。食品製造業におきましては、今後、こうした業種ごとの食品製造業の多様性を踏まえながら、ヒアリング等によりまして丁寧に課題を掘り下げて、個々の食品企業が納得して取り組めるアクションプランを策定できるように行政としてもしっかりと後押ししてまいりたいと思います。

どうもありがとうございました。

○相馬室長 経済産業省経済社会政策室室長の相馬です。

経済産業省におきましては、今回のPTの対象となりました5業界のうち、電機・精密業と小売業につきまして、アクションプランの策定に向けてこれまで業界団体を含む関係者との議論を進めてまいりました。9月末には業界団体にアクションプランの策定について正式に要請を行うとともに、業界団体に所属する会員企業の皆様に対して男女間賃金格差の原因を把握するためのアンケート調査を実施する予定としております。

矢田補佐官と経済産業省関連の事業者団体との意見交換の場では、既に取り組んでいることとしまして、年収の壁に関して勉強会を実施している事例ですとか、イベントで女性技術者が学生とやり取りをして一種のロールモデルを示すような取組をしている事例などの紹介をいただきました。

また、御意見とか御要望として、人手不足の中でより多く働きたい方に働いていただける環境づくりが必要であり、税控除の対象額の見直しなどの対応のほか、特に中堅・中小企業に向けて周知をお願いしたいといったこと、技術系女性の育成には社会全体で取り組む必要がある、同じ業界といってもやはり細分化された業種によってビジネスモデルとか抱えている課題が大きく異なるケースもありまして、より詳細な調査ときめ細かい対応が必要といった話をいただきました。

こういった内容も踏まえまして、今後はアンケート結果を踏まえた分析などを実施しまして、業界ごとの特徴を改めて整理した上で、業界団体の皆様とも連携しながら、業界における取組の検討やアクションプランの策定につなげていきたいと考えております。

また、経済産業省では、従来より企業におけるダイバーシティ経営を推進しておりまして、女性の活躍についても重要なテーマとして取り組んでまいりました。例えば、女性活躍に優れた企業を東京証券取引所と共同で選定して投資家に紹介するなでしこ銘柄、女性リーダー育成研修のWIL、働く女性の健康課題解決に向けたフェムテックの活用推進など、様々な取組を行っております。

これらにより企業における女性活躍の場が広がることにより、また、女性の役職者への登用が加速することは、当然男女間賃金格差の解消にもつながっていくものであると認識しておりまして、これらの取組を通じまして引き続き企業における女性の活躍をしっかりと推進してまいりたいと考えております。

以上です。

○瀬井課長 国土交通省バリアフリー政策課長の瀬井でございます。

交通事業者をはじめ、国土交通省が所管する業界の従業員あるいは幹部層について女性が増えていくことは、働き手の確保のためにも、利用者の多様なニーズに対応した交通サービスの提供のためにも非常に重要なことであると考えております。

そのうち、航空業界につきまして、業界内の仕事、職種を細かく見ていきますと、性別の比率が男女のいずれかに偏っている職種があることも踏まえまして、このプロジェクトチームでまとめられた方針にのっとりましてアクションプランの策定に取りかかったところでございます。

また、去る9日に矢田補佐官に定期航空協会に足を運んでいただきまして、女性の操縦士、女性の整備士を増やそうとしている業界の取組などについて意見交換を行っていただきました。

業界からは、中高生の段階で航空業界に関心を持っていただくことが重要で、業界を通して取り組めることにはもちろん取り組んでまいりますけれども、就職より前の学校の段

階で理工系を選択する女性が増える必要があるという意見もあったところでございます。

国土交通省としましては、今後は航空業界のアクションプランの策定を後押ししていくとともに、ほかの業界も参考にしながら国土交通省が所管する業界において改善策の横展開を図ってまいりたいと考えているところでございます。引き続きよろしくお願いいたします。

○宇野参事官 構成員の皆様方、非常に積極的な発言、ありがとうございました。

引き続き、副座長の方々から御発言をお願いしたいと思います。時間は同じく1～2分程度でお願いしたいと思います。

それでは、岩間審議官、岡田局長、林統括官、田中局長、横田審議官、河野審議官という順で、順次御発言いただきたいと思います。お願いします。

○岩間審議官 内閣府の地方創生推進事務局の審議官の岩間と申します。

この8月から加えていただきまして、後半戦の横軸という観点で私も地方創生ということに関わらせていただいております。まさに、この女性活躍、アンコンシャス・バイアス自体、私ども地方創生は、まち・ひと・しごとからちょうど10年ということで振り返りを行いましたが、東京圏への過度な一極集中の是正がなかなか進んでいないということでありまして、その大きな要因ということで、女性とか若者に地方が魅力的であるべきだということの一つの論点ではないかということで、今回の取組とまさに問題意識を同じくしているということでございます。

そういう意味で、9月10日でありますが、地方創生ということで矢田補佐官にも御登壇いただいて、360名の自治体の参加を得て会議を開かせていただきました。早速反響が大きくて、補佐官の資料も含めて、ぜひ自治体のほうで勉強したいとか共有したいという動きが出てきたということでございます。

それから、9月12日の愛知県の車座対話ですが、私も参加させていただいて、丁寧な意見交換、対話が非常に大事だということを改めて私も思ったということでございます。

今後、まさにデジ田も地方創生と一体でやっておりますけれども、交付金もそうですし、財政支援、公務員とか民間の企業の方の自治体への派遣、人材支援、またデータで様々なもの見える化をして自治体の皆様に意識を持っていただくということでの3本の矢としてやっておりますので、その中にこの取組をぜひ組み込んで、各自治体でも問題意識を持っていただいて、具体的な取組を後押ししていきたいと考えております。

ありがとうございます。

○岡田局長 内閣府男女共同参画局の岡田でございます。

課長様方がそれぞれ所管なさる業界での取組、また課題などをお話しなさいました。また、今日は車座対話の2つの地域でのそれぞれの地域の方の御意見などもお聞かせいただきました。このプロジェクトチームを通じまして、賃金格差の背景にある課題が明らかになってきたと思っております。それが改善していくように、私ども男女共同参画局としてもさらに検討を進めていきたいと思っております。

私どもが事務局になりまして、6月にいわゆる女性版骨太を政府決定させていただいており、その中にもこのプロジェクトチームの中間取りまとめについて盛り込ませていただいておりますが、先ほど申し上げましたとおり、これは短期的な話でなく、これからもずっとやっていかななくてはいけないことですので、女性活躍について何ができるかを引き続き考えていきたいと考えております。

また、先ほど私どもの担当から申し上げましたけれども、内閣府では公務部門の給与差異の公表内容について見える化サイトをつくって運営しており、その運営もしっかりとやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○林政策統括官 内閣府経済財政分析担当の政策統括官をしております林でございます。

内閣府におきましては、6月に閣議決定をいたしました経済財政運営の骨太方針2024で、賃上げの定着を政策の筆頭に位置づけておりますが、その具体策として、最低賃金の引上げの次に掲げられているのが男女間賃金格差の是正であります。

男女間賃金格差の是正は、デフレ脱却に向けた賃金と物価の好循環を回していく上で重要な構造的賃上げに向けた、まさに鍵と考えております。こうした認識から、骨太の施策はたくさんございますけれども、その中でも男女間賃金格差の是正は今年の骨太のいわば一丁目二番地に位置づけられておるということでございます。

このため、私ども政策統括官、経済財政分析担当では、女性の活躍、男女間賃金格差是正のマクロ経済政策上の意義に加えまして、雇用・賃金動向における男女の違いやその背景等について分析を進め、また、その分析につきまして、まさに補佐官をはじめ官邸の御依頼、御指示を受けて分析を進めまして、経済財政白書、毎月の月例経済報告に関する関係閣僚会議等にも御報告をしまいった次第でございます。

具体的には、このプロジェクトチームの第2回では、女性の職業生活における活躍がマクロ経済にもたらす影響について、潜在成長率向上への効果、消費など需要面への影響、地方からの若年女性流出との関係をはじめ、様々な側面から分析を御紹介申し上げました。

第4回におきましては、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、また、年収の壁を超えた場合と超えない場合の差など、ケース分けをして定量的な試算を行いました。

第6回では、今年の経済財政白書などの分析を紹介する中で、日本の女子の理数系の学力は先進国中第1位で、今後は労働力の量だけではなく、質的な面でも貢献が重要であることなどを御報告いたしました。

これらの御紹介をした分析を様々御活用いただいて、私どもとしてもやりがいを感じております。本当にありがとうございました。私どもの部局といたしましては、データに基づく議論という観点からも、今後とも男女別に見た雇用・賃金の動向も含め、マクロ経済分析を行い、客観的なエビデンスを御提供することを通じて、男女の賃金格差の是正、ひいては職業生活における女性活躍の一翼を担ってまいりたいと思います。

ありがとうございました。

○田中局長 厚生労働省の田中でございます。

プロジェクトチームの構成員の皆様方の様々なお取組に私も非常に感謝をしたいと思っております。

それで、男女間の賃金格差、女性の活躍推進ということで取り組んでいておりますこのプロジェクトチームでございますけれども、その背景として挙げられております、何人かの方から言及もありました、アンコンシャス・バイアスをしっかり解消していくということが特に重要かと思えます。

栃木の車座対話の中でもございますが、働く場だけではなくて周囲の目も変わっていく必要があるというのは本当にそのとおりだと思います。女性がその地域を選ぶときに、仕事の間というのももちろんありますけれども、その地域での生活は仕事の間だけの生活ではなくて、その地域でどう生活をするかということですから、その地域にしっかり女性が活躍できる職場があると同時に、女性の活躍を支えることができる、地域生活ができる地域の間というのも必要だと思います。

ただ、アンコンシャス・バイアスと申しますように、なかなか気づかないということです。私が考えていることも、もしかしたらアンコンシャス・バイアスがかかっているのかもしれないということには非常に留意をしながら、なかなか行政だけでは取り組みにくい分野だと思っておりますので、行政でできることはやはり枠組みをつくっていく、いろいろな取組が見える形で発信をしていくことかと思えます。

厚生労働省で、男女間の賃金格差解消のためのガイドラインとかサイトで見える化を図るという取組を進めております。少しずつ改善をして、よりよい形にして、アンコンシャス・バイアスも賃金格差もそうですけれども、そうなっているところを責めるということではなくて、気づいていただいてよりよい取組につなげていただく、それを行政としていかに後押しをすることができるかということだと思います。

歩みは遅いかもしれませんが、止めることなく一歩ずつ進めていけたらと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○横田審議官 内閣官房内閣人事局の横田でございます。

国家公務員の女性活躍に関しまして、このPTにおきましても矢田補佐官に御指導いただきながら進めてまいりました。国家公務員につきましては、法令に定められた俸給法に基づいて給与が決定されておりますので、基本的に同じ役職、職務であれば性別により給与に差異は生じないということではございますけれども、やはり採用とか登用の問題はあるかと考えております。

今回、現状分析と調査、対策を検討してまいりました。その現状も報告させていただきたいと思えます。国家公務員におきましては、女性の採用が39%まで上がってまいりましたけれども、これからさらにそれぞれの職場において能力を発揮してもらって登用を進めていく必要があると考えております。

現在、仕事と生活の両立支援だとか、ライフイベントのタイミングを考慮した上で様々な経験を付与するなどの計画的な育成、働き方改革によって男女ともに働きやすい職場環境を創出することが重要だと考えておりまして、これらについて、現状把握と課題抽出をしております。そして、好事例を収集しまして、今後これらをまとめて、各府省などに新たな取組を促すように進めてまいりたいと考えております。

非常勤職員に関してでございますけれども、これは各府省それぞれで雇用されておりますが、現在、給与実態の調査・分析を行っております。職種ごとの男女の構成人数や構成比、給与などについて調査を行いまして、こういった対策ができるか考えてまいります。

そして、処遇改善につきましては、これまでも取り組んできているところでございますけれども、本年8月に人事院から国家公務員の給与の引上げに関する勧告がなされております。その内容については、常勤職員だけでなく、非常勤職員の処遇改善にもつながるものと考えています。また、この勧告には扶養手当の見直しも内容に含まれておりまして、令和7年度、8年度の2年間で段階的に配偶者に係る手当を廃止して、子供に係る手当を引き上げるといった内容も含まれております。これらにつきましては、国政全般の観点から給与法などの改正内容を今検討しているところでございます。この人事院勧告を受けて給与法などが改正された場合には、適切な対応がなされるように各府省にも働きかけてまいりたいと考えています。

また、人事院からの勧告に併せまして、国家公務員の育児休業法に関する意見の申出もなされております。育児時間の充実とともに、非常勤の育児時間の対象となる子の年齢が、これまで非常勤と常勤が違っていたのですけれども、これを常勤と同様に小学校就学の始期に達するまでに拡大するといった内容になっております。こちらにつきましては、現在、政府内で法改正に向けて準備を進めております。

公務の状況については注目もされていると思いますし、先ほどから御指摘がありますようにアンコンシャス・バイアスの解消にも資するのではないかと考えています。男女ともに職員が意欲を持って業務に携わって継続できるように、対策を進めてまいりたいと考えております。

以上です。

○河野審議官 厚生労働省の河野でございます。

このプロジェクトチームによりまして、持続的な賃上げに向けて男女間賃金格差に着目をして、産業と地域の2つの軸によって実態、課題を確認して、その解消のために取り組んでいくことが始められたということは大変意義深いことだと感じております。

私はこのプロジェクトの事務局の一員でございますけれども、皆さんに御協力をいただきながら、また、矢田補佐官の非常に精力的で細やかな御指導の下に、ここまで活動をやってくられたことに改めて感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

○宇野参事官 皆様、ありがとうございました。

それでは、これまでのPTの議論や取組を踏まえまして、矢田補佐官から訓示をいただき

ます。矢田補佐官、お願いいたします。

○矢田補佐官 皆さん、改めて本当にありがとうございました。

各自の御報告も聞かせていただき、大変心温かく、最後の訓示を述べたいと思います。

女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチームは、男女間の賃金格差の解消とそ
ののための職場変革を通じて構造的賃上げの実現を図るべく、今年4月から活動をスタート
しました。5か月間です。この間、構成員の皆様には意欲的に取り組んでいただき、心か
ら感謝を申し上げます。

活動開始以降、女性経営者や有識者の方々からのヒアリングを行うとともに、構成員の
方々からも様々な資料を発表いただきました。ありがとうございました。こうした活動の
成果を踏まえ、本年6月には、まずは5産業におけるアクションプランを策定すること
をはじめとする中間取りまとめを公表することができました。また、業所管省庁におかれま
しては、それぞれの所管業界に対し、本当にいろいろと配慮をしていただきながら、粘り
強くアクションプランの策定に向けた要請等を難しいながらも行っていました。

私自身も5産業に関わる団体の方々に先月から順次お会いさせていただき、各業界にお
ける男女間賃金格差の実態に関する意見交換を素直に行っていく中で、実効的なアクショ
ンプランの策定に向けた働きかけもさせていただいているところであります。

加えて、こうした動きが他の産業にも波及していくように、経団連への訪問、女性活躍
を推進する団体等の企業向けのセミナーなどにも参加させていただき、プロジェクトチ
ームの活動や中間取りまとめなどの成果を幅広く発信してまいりました。マスコミの皆さん
もありがとうございます。

さらに、中間取りまとめの後も取組をより一層進めるために、継続的にPTを開催し、有
識者の方々から非正規雇用やアンコンシャス・バイアス等について深掘りしたお話を頂戴
するとともに、内閣府や厚生労働省から女性活躍の推進による経済的な影響や都道府県別
の男女間賃金格差の状況についても御紹介をいただきました。ありがとうございました。

そして、前回のプロジェクトでは、岸田総理からいただいたお話を踏まえて、9月には
各産業という縦軸に沿った対応に加えて、地域という横軸に沿った対応を、女性に選ばれ
る地域づくりに向けた車座対話等を私自身も参加して愛知県と栃木県で開催をいたしまし
た。地方創生の皆様にも御協力をいただき、ありがとうございます。

愛知県と栃木県の車座は、先ほども報告がありましたとおり、地方自治体や経済団体、
地域経済の中心的な役割を担う地域金融機関、企業の代表者など幅広く御参加をいただき、
各地域における男女間賃金格差の要因・課題、アンコンシャス・バイアス、女性活躍を推
進するための取組等について活発な意見交換を行いました。この中で新たに見えてきた課
題もあります。大変有意義なものだったと思います。

また、公務の部門について、私はここにはこだわらせていただき、やはり公務の部門は
民間にとってモデルでもございますので、皆様にも分析を進めていただいたと思っています。

国家公務員では、両立支援や計画的育成等における好事例の検討を行うとともに、非常勤職員についてはこれまで随時、処遇改善に取り組んできていただいておりますが、職務内容の多様性や各府庁等における状況の差異等を踏まえて、実態把握のための調査を実施していただいております。

また、地方公務員では、各地方公共団体の男女間給与差異の分析に資するよう優良事例を提供するなど、各団体を支援していくために、各都道府県等に対しヒアリングを実施し、今現在、実態把握を行っていることを承知しております。

これらの取組を通じて、職場における女性活躍推進のマクロ経済政策としての意義や地方創生を図る上での意義など、本プロジェクトで得られた知見についても、地域関係者や業界団体、経済界にも発信し、女性が一層活躍できる環境の整備に取り組んでいただけるよう積極的な働きかけを進めてまいりました。

今後も、職業生活における女性活躍の推進、男女間賃金格差の解消に向けた取組を、政府として一層前に進めていくことが大変重要であると考えています。このため、関係各府省におかれましては、骨太2024にも盛り込まれています5産業におけるアクションプランが実効的な内容となるよう、業界団体への働きかけを引き続き積極的に行っていただくとともに、これらのアクションプランの検討も参考に、先ほども田邊課長からもありました放送・通信産業など、その他の産業についても並行して検討を深めていただきますようお願い申し上げます。同時に、職場における女性活躍推進のための取組が各地域でも進められるよう、地方創生の観点からの意義、重要性を引き続きどうか発信していただきたいと思います。

公務部門では、国家公務員において、女性職員のさらなる活躍のための好事例を参考に新たな取組ができないか検討を行うとともに、非常勤職員の実態の把握や分析も進めていただきたいと思います。地方公務員については、男女の給与差異に関わる優良事例を収集し、各団体に情報提供し、給与差異の分析をさらに促進させるとともに、各団体の公表内容を一覧できる女性活躍推進法「見える化」サイトを十分に活用していただきまして、給与差異の分析、検討を進めてください。また、会計年度任用職員の实態把握や分析をぜひともお願いしたいと思います。

そして、全国的にしっかりと取組が進むよう、本プロジェクトで打ち出されました1つ目には、男女間の賃金格差の解消のためのガイドライン。そして、賃金格差要因分析のツール。これは新しくバージョンアップしていただくとお聞きしておりますが、それも含めて活用を促進していただき、自社の分析や女性の登用等の対策を実施する企業に対する支援も御検討をお願いします。

2つ目には、女性活躍推進企業データベースです。機能強化、男女間賃金格差の見える化の促進をお願いします。

3つ目には、継続就業に向けた仕事と家庭の両立支援を継続してお願いを申し上げます。

4つ目には、非正規雇用労働者の処遇改善等への支援もお願いを申し上げます。

5つ目に、理工系など女性の少ない分野への対策を含む、社会全体での女性の活躍の後押し。ぜひこの5つを含め、施策の具体化に向けて、引き続き一丸となって強力に取り組む推進いただきますよう、重ねてお願いを申し上げます。

最後になりますが、プロジェクト発足より5か月間、厚生労働省をはじめ、関連所管省庁のプロジェクトメンバーの皆様には大変お世話になり、心より御礼を申し上げます。ありがとうございました。皆さんのおかげで、短期間ながら一定の成果として課題を提起できたことを心より感謝を申し上げます。今日はここに来ていらっしゃいませんが、総理秘書官の皆さんや村山厚生労働省官房長はいつも後ろにいらっしゃって、御指導いただきましたことを、高い席からではございますが、併せて御礼を申し添えたいと思います。

一言の御礼を申し添えまして、私からの訓示とさせていただきます。皆さん、本当にありがとうございました。

○宇野参事官　ありがとうございました。

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。

○矢田補佐官　ありがとうございました。