

○宇野政策統括官付参事官 それでは、定刻になりましたので、「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11回会合を始めます。

本日司会を務めます、厚生労働省の宇野です。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、矢田内閣総理大臣補佐官より、冒頭の御挨拶をいただきます。

○矢田補佐官 皆様、今日も大変お忙しい中、お集まりくださりまして本当にありがとうございます。

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令和6年の4月より活動を開始しました。女性の職業生活において活躍を推進するという観点から、これまで10回にわたって、女性経営者や有識者の皆様方にもヒアリングをさせていただきながら、府省庁の垣根を越えて議論を深めてきたと思っています。

本プロジェクトチームにおいては、男女間賃金格差が比較的大きいと思われる5産業に対しアクションプランの策定を要請し、各業界団体において策定の作業を進めていただいているところであります。

本日は、このうち、航空運輸業、食品製造業の主要な企業である全日本空輸株式会社の矢澤取締役常務執行役員、サントリーホールディングス株式会社の高木人材戦略本部DEI推進部長にお越しいただいております。お忙しいところ、本当にありがとうございます。

また、女性に選ばれる地域づくりの観点から議論を進めてきているところでございますが、地域における働き方、職場をめぐる課題の解決に向けた取組を支援されている株式会社Will Labの小安代表取締役にもお越しいただいております。本当にありがとうございます。

本日は、お三方から本プロジェクトチームの報告案の内容も御参照いただきながらお話を伺い、女性活躍に向けた意見交換をさせていただいた上で、本プロジェクトチームのこれまでの取組や議論から得られた知見、成果については、後ほどいらっしゃいます石破総理に報告をさせていただきたいと思っています。

本日もどうぞよろしくお願いいたします。

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

それでは、本プロジェクトプロジェクトチームの報告案について事務局より説明いたします。

○河野政策立案総括審議官 厚生労働省の河野です。

昨年4月以降、矢田補佐官の下で皆様と重ねてきた議論を踏まえまして、女性の活躍推進の経済的意義を確認した上で、職場、教育、地域の3つの分野における現状と課題及び対応策について、皆様から提出いただいた資料、有識者の皆様からの御指摘例なども盛り込み、報告案として取りまとめました。

また、各所での活用に資するよう、参考資料やQ&Aも付しておりますが、本日は時間の

都合上、概要により御説明をいたします。

資料1-1を御覧ください。

女性の活躍は、労働供給増加や消費拡大といった経済的意義があり、貧困リスクの低減や社会保障の支え手の増加が期待されます。

Ⅱ-①民間企業についてです。男女間賃金格差は産業ごとにばらつきがあるため、昨年夏に格差が比較的大きい5産業の業界団体に格差解消に向けたアクションプラン策定を要請しました。今年の夏頃の策定を目指して取り組んでいただいております。

また、簡易に格差の要因分析ができるツールの開発等にも取り組みました。雇用形態間でも賃金格差がありますが、非正規雇用労働者には女性が多いのが現状です。短時間正社員の導入支援等に取り組めます。

次にⅡ-②公務部門についてです。男女間給与差異の要因としては、採用・登用等において女性の割合が低いことなどが挙げられました。好事例の展開や、会計年度任用職員について、さらなる実態把握や分析の実施を踏まえ、能力実証を経た常勤化等の処遇改善を図ります。

続いて、Ⅲの教育についてです。義務教育終了段階の数学的・科学的リテラシーは世界トップレベルであるものの、大学等で理学や工学を選ぶ女性は少なく、研究者に占める女性割合も低いのが我が国の現状です。中高生段階での理系進路選択の促進、教員のアンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修の普及などに取り組めます。

次はⅣの地域についてです。女性の管理職割合が低く、勤続年数の男女差が大きい県ほど賃金格差が大きい傾向にあります。また、地域経済の持続性を高める上で、男女間賃金格差解消に向けて取り組むことが有意義であることも確認されました。地域の多様な関係者を巻き込んで協力体制を構築していくため、昨年9月に愛知県と栃木県において車座対話を実施するなどしてきたところです。

最後に、女性に選ばれる地方づくりのため、本プロジェクトチームの成果を活用しながら、地域の取組を国として実務的にサポートする今後の取組についても記載をしております。

報告案についての説明は以上です。

○宇野政策統括官付参事官 続きまして、ヒアリングに移ります。それぞれ3分以内でお話をお願いいたします。

初めに、サントリー食品インターナショナル株式会社の小野社長の代理でお越しいただいています、サントリーホールディング株式会社高木人材戦略本部DEI推進部長からお願いいたします。

○高木部長 皆様、こんにちは。サントリー食品インターナショナル社長の小野の代理で参りました、サントリーホールディングスの高木でございます。DEI推進を担当しております。

本日は、小野が御家族の関係で急遽欠席させていただくことになりましたので、小野に

代わりまして、サントリー食品の女性活躍推進についてお話をさせていただきます。

それでは、まずサントリーのDEI推進の全体像からお話をさせていただきます。多様な社員一人一人の活躍、そのためのDEI推進は、人こそが重要な経営基盤であるとするサントリーグループにとって重要な成長戦略の一つであると考えております。

中でも女性活躍推進は重点項目の一つです。日本のサントリー食品の社員約2,000人のうち、女性はまだ3割弱、女性管理職比率は9.2%です。しかしながら、30代以下の若手社員の女性比率は約4割、また、昨年入社の新卒社員の56.7%が女性となるなど、若年層での女性比率は上昇しており、男女比の改善が着実に進んでいると実感しております。

男女間の賃金差異は6割程度ですが、当社は同一の労働における賃金体系に性別による差異はございません。そのため、今後、男女比の改善や女性の管理職の増加により賃金差は縮小すると見込んでおります。

既に取り締役9名のうち4名が女性になっておりますので、多様な意見を取り入れ、今後さらに推進を加速してまいります。

次のページを御覧ください。

そのような中で、女性リーダーシップの研修のほか、異業種との交流、また、社内女性リーダーとの対話セッションの実施など、女性の成長支援に取り組んでおります。

ジェンダーエクイティの観点では、男性育休を推進することで、男女問わず仕事と育児の両立が当たり前となるような職場環境づくりに取り組んでおります。子供が生まれる予定の新卒社員には、男女ともに仕事と育児の両立計画を立て、上司とすり合わせをするプロセスも導入しております。

また、社長の小野が協議会長を務め、現場の幹部リーダーが参加するDEI推進協議会を定期的に開催し、各部門・部署の実情に即した対策、活動を行っております。

次のページを御覧ください。

女性のキャリアを後押しするには、早いうちから職務経験の幅を広げることが重要であると考えています。社長の小野自身も事業から人事、また、グループ会社や海外勤務で培った経験、人脈が成長の源であったという思いを強く持っております。仕事の経験幅を広げるアサイン・登用を進め、女性のキャリアの可能性を広げてまいります。

2つ目に、様々な状況に応じてより柔軟な働き方ができるよう、制度、体制面を整えてまいります。ベテランのシニア社員が経験の浅い社員や育児中の社員をサポートする体制づくりにも取り組んでまいります。

最後のポイントになりますが、女性活躍の究極の目的は、性別や年齢等の違いにかかわらず、意見を出し合うことでイノベーションを生み、持続的に成長していくことだと考えております。その実現を目指し、全社員が相互理解を深めて知恵を出し合い、広い観点で職場変革を実現できるよう取り組んでまいります。

私からの発表は以上でございます。御清聴ありがとうございました。

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

続いて、全日本航空株式会社の矢澤様、お願いいたします。

○矢澤執行役員 本日はこのような機会を賜りまして、誠にありがとうございます。

国交省の検討会でも航空業界については議論されておりまして、取りまとめていただいております。操縦士・整備士の人材確保並びに女性活躍推進ワーキングなどの取りまとめの内容を踏まえつつ、業界全体で推進してまいりたいと考えております。

操縦士の女性の割合は2%、整備士の女性の割合は5%レベルでございます。両者とも男性または理系の仕事という先入観が今日の男女賃金格差の要因にもなっております。

今回はポイントに絞りまして御説明させていただきたいと思っております。

ANAグループにおける職種ごとの女性活躍推進に関わる取組の4つのボックスがございますが、まず運航乗務員でございます。女性の乗務員を採用担当にアサインしております。仕事の魅力を直接発信することによって、今年度の採用時には女性の応募割合が16%と成果が出始めているような状況でございます。他の職種同様に女性の運航乗務員の制度を整えた結果、出産や育児を理由にした女性の離職はほぼないような状態になっています。また、休職期間があってもキャリアの足かせとならないように、本人の技量によって機長昇格へチャレンジができるコンピテンシーベースの機長養成方式を導入しております。

その下ですけれども、整備士、その1行目に高専ガールズコンテスト2024協賛とあります。また、右上のボックス、グランドハンドリングにおいては、『グラハン女子』別冊コミックへの連載の企画とございます。

技術開発に興味ある女子学生の支援や、さらにもっと若い小学生であるとか中学生の段階から職業としてインプットしてもらって育んでいこうという取組も仕掛けております。

訪日6000万実現に向けて、好調なインバウンドを確実に受け入れ、地方へ送客することが課題でありますけれども、地方での人材不足が大きな課題になっております。地方空港のバックヤードを一度御覧いただきたいと思うのですけれども、女性の視点から見ると更衣室や休憩室が旧態依然としておりまして、とても魅力的な職場環境とは言い難いような状況です。採用競争力がなかなか優位に立てないような状況でございます。賃金面にも課題はありますけれども、ぜひそういった地方空港の施設の現状も目を向けていただけたらありがたく存じます。

右下のところ、全職掌共通の3つ目、柔軟な働き方をするための選択肢の用意、こういったところですが、1つ例を御紹介させていただきたいと思っております。最後のページに目を転じていただければと思っておりますけれども、総理のお膝元の鳥取県に客室乗務員4名が移住して、フライトを兼業しながらCAを継続する。こういった取組をしております。鳥取では県庁であるとか、テレビ局でアナウンサーや番組制作に携わったり、鹿野町というところではそば栽培などをしております。土地のよさを見つけながら女性目線でSNSで発信するという活動をしておりまして、地元の人以上に鳥取愛が強くなって、ウェルカニアンバサダーと言われて親しまれております。

携わらせていただいていることはまさしくマーケティングそのものでありまして、学び

を得ながら、そうしたマーケティング能力が大いに本業に戻ってきても活躍する。こういったところでございます。

女性活躍推進のためには、なり手を増やすという量的な側面ももちろんそうですけれども、意思決定層につなげていく、質的な成長につなげていく。これが非常に大切だと思っております。

人的資本経営を推進する中で、女性の活躍の領域はますます広がってまいります。しかしながら、女性の環境だけを整えるのではなく、全ての社員を含めた多様性の尊重という観点で今後も推進してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

それでは、株式会社Will Labの小安様、お願いいたします。

○小安代表取締役 株式会社Will Labの小安でございます。

機会をありがとうございます。

私のほうでは、地域における男女格差の是正に取り組ませていただいております。

今回のプロジェクトチームの動きの中で「地域」を入れていただいたことに深く感謝しております。と申しますのも、女性活躍推進法等で適用対象になっていない小さな中小企業が多くある地域においては、どんどん都市部と地方の格差が広がってしまうという懸念を持っていたためです。

今日は3つお伝えしたいと思って参りました。これは私自身の反省でもあるのですが、地方はそうは言っても女性活躍は難しいのではないかと、中小企業は難しいのではないかと、子育て中の女性はパートでいいのではないかと。私自身も起業する前に人材業界にいたのですが、そういった決めつけがなかったといえようそになります。ですので、こういった反省を踏まえながら、全国津々浦々で、男性であれ、女性であれ、どこで暮らそうとその能力、意欲を生かす。そういった職場を増やすことで、地域がさらに活性化していく。そういう世界観をつくるために、まず決めつけから一人一人が脱却していくことが重要だと考えています。

そして、次なのですけれども、このプロジェクトチームで都道府県別の男女賃金格差を公表いただいたこと、非常に大きな反響がございました。私が活動しています地域においてもそのデータを使った取組の議論が進みましたので、とてもよかったと思っております。一方で、気仙沼市の方が宮城県のデータを見ても、それは仙台を中心としたデータだろうということで自分事にならなかつたりします。ですので、さらに解像度高く、市町村単位、業界、企業単位でデータを把握していくことをさらに推進していく必要があると考えております。

そして、最後に、これまでの地方創生は、これも私の反省を含めてなのですが、一つのモデルをつくってそれを横展開していくというように考えがちなのですが、自治体は多様です。都道府県の取組、市町村の取組でも違いますし、市町村ごとに産業構造の違いがご

ざいますので、そういった地域ごとの特性、課題を踏まえ、そして、自治体、商工会議所、金融機関等が連携をすることによって、スピード感を持ってインパクトのある課題解決をしていくというモデルを幾つかつくっていきたいと思っておりますし、さらに、この次に始まりますプロジェクトに期待をしているところでございます。

私のほうからは以上です。

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

ここからは、今までの説明の内容を踏まえました出席者の皆様からの御意見、御質問など意見交換の時間でございます。御質問等がございましたらお願いいたします。

横田審議官、お願いします。

○横田内閣審議官 説明ありがとうございます。大変積極的な取組もされているということで、大変力づけられます。

質問を2つお願いしたいのですが、一つはサントリー食品インターナショナル様に質問なのですが、男性育休も100%取っていらっしゃるということなのですが、どれぐらいの期間を大体取っていらっしゃるのか。それに対して、職場としてはその人が一定期間休まれるとどのようにサポートをしていくのか。その辺りが共通の課題だと思うのですが、どのように対応されているのかということをお聞きしたいと思います。

それともう一つ、小安先生の地方のお話、ありがとうございます。いろいろな地方があって、それぞれの産業構造が違う中で連携をしていくのが重要だというお話だったと思うのですが、いろいろな取組が今回も紹介されておられますけれども、効果が見え始めているのかどうか。少し明るい兆しみたいなものを紹介いただけると大変力になるかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○宇野政策統括官付参事官 そうでしたら、高木様からお願いいたします。

○高木部長 御質問ありがとうございます。

まず1点目、男性育休の期間というところでございますが、正直に言うと、まだまだファーストステップということで1週間程度の取得が多いというのが現実でございます。ただ、実は子供が生まれる5か月前から、どういうふうについて育休を取っていくか、どんなふうにして仕事をシェアしていくかというような計画を上司としっかり面談していくというプロセスを入れることで、比較的取りやすい雰囲気になってきたという変化は感じますので、今後、男性の育休も1か月、3か月とますます長くなっていくと見込んでおります。

それと、サポート体制についてはなかなか難しいところではございますが、まずは早めに準備をすることで、チームの中で無駄な仕事がないだろうか、あるいはシェアできる部分はどこなのかということをやっていくことで、事例としても、これをやることでかえって仕事の削減につながったという例も出てきていますので、まずここを徹底したいと思っております。ただ、長くなってきますとまた課題は出てきますので、その点についてはいろいろな業界からも学ばせていただいて対策を考えていきたいと思っております。

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

続いて小安様、お願いいたします。

○小安代表取締役

提言3のところに幾つかモデルをお示ししていきまして、資料後半に具体的な事例をつけさせていただいております。まだ始めたばかりのところもございますが、2018年から取り組んでおります兵庫県豊岡市においては、今、7年目になりますので、地域の意識風土が大分変わってきたと感じています。市役所を含む122社が連携をして、勉強をしながらお互いに切磋琢磨するというプラットフォームをつくっているのですけれども、うちは今回表彰を逃したけれども、次は必ず表彰したいなんていう会話が経営者同士で行われるような状況になっていきまして、自律的に地域が動き始めているというような非常に明るい兆しを感じています。

その豊岡モデルを参考に気仙沼市でもプラットフォームをつくったところまでなのですが、地域の女性団体が自らローラー作戦と称して事業所に飛び込んで、このプラットフォームへの参加促進をおこなっており、立ち上げから半年で60社参加するというような動きも起きています。

ですので、首長が地域全体でこれをやるのだとトップダウンで旗を立て、ボトムにも同じような知識を学んでいただくことによって、トップアプローチ、ボトムアプローチが合わされば非常に大きなムーブメントが起きるという感覚を持っています。小さな事例ですし、ポジティブ過ぎるかもしれないのですが、これを全国に広げていくことによって日本全国が変わると確信しています。

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

そうしましたら、意見交換はまだまだですけれども、時間の関係上ここまでとさせていただきます。

それでは、本プロジェクトチームの報告については、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)

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

それでは、報告として取りまとめさせていただきます。

続きまして、矢田内閣総理大臣補佐官よりプロジェクトチーム構成員に対して訓示をいただきます。お願いいたします。

○矢田補佐官 今日は短い時間でしたけれども、本プロジェクトチームのこれまでの取組の成果について報告を取りまとめさせていただきました。

この間、構成員の皆様には本当に意欲的に取り組んでいただくとともに、多くの女性経営者の皆さんや有識者の方々にもヒアリング等に御協力をいただきましたこと、改めて心より感謝を申し上げます。本当にありがとうございます。通算して20人の方々から私たちはいろいろな知見を得えたと思っております。

プロジェクトチームでの議論や取組を通じて、女性の職業生活における活躍の促進によ

って、1つ目に、人口減少が続く中で労働供給の増加が期待できるということ。2つ目には、女性の参加が職場の多様性につながり、イノベーションの促進が期待できるということ。そして、3つ目に、さらには女性の活躍が、世帯全体の所得の増加につながって、消費や住宅投資、そうした増加にも期待が持てるということ。4つ目、最後には、地方において女性が活躍しやすい職場をつくる、環境をつくることで、今、転出超過になっている各地でも若い女性たちの流出を防いで、地域経済の持続性を高めることができる。こういう効果があるということはこのプロジェクトチームの活動を通じて明らかにすることができたと思っています。

今後は、こうした知見を踏まえた女性の活躍のさらなる促進、そして、男女間の賃金格差の解消に向けた取組を、政府や産業界、そして、地域が一体となって社会全体で取り組んでいくことがますます重要になると思います。

こうした観点から、構成員の皆様には、次のことに取り組むようお願いを申し上げます。

1つ目、まず、男女間の賃金格差が比較的大きい5産業の所管省庁においては、これまでも御努力を重ねていただいておりますが、ぜひ今年の夏頃のアクションプランの策定を目指して、業界団体に取組を支援しつつ、進捗管理を行っていただきますようお願いいたします。

2つ目、厚生労働省においては、この間も事務局を務めていただき、大変感謝をしておりますが、中小企業も含めた企業が取組がさらに進むよう、自社の男女間賃金格差の状況を簡易に把握できる要因分析ツール、前回10回目で発表しましたこの要因分析ツールは、今お聞きするとオープンしてから20日間で約2,700件のアクセスだとお聞きしていますが、申し訳ありませんが、2,700件では少な過ぎます。約5万社が今、女性の活躍推進企業データベースにも登録いただいておりますので、さらに皆さんに知っていただく。各企業に活用していただく。そのことに取組を強化していただきたいと思います。加えて、短時間正社員を含む多様な正社員制度の推進や非正規雇用対策も引き続きお取り組みをお願いいたします。

3つ目に、内閣府の男女共同参画局です。次期男女共同参画基本計画に当たって、本プロジェクトチームの成果もぜひ踏まえていただきますようお願いいたします。

4つ目、内閣人事局、総務省においては、引き続き公務部門における処遇改善に努めていただくとともに、会計年度任用職員についてさらなる実態把握、分析の実施を踏まえ、能力実証を経た常勤化等の処遇改善を図っていただくようお願いを申し上げます。

5つ目に、文部科学省です。今回から入っていただきましてありがとうございます。ずっと底辺にあるアンコンシャス・バイアスの解消は何よりも大事だと思います。理工系の女性人材の育成に向けては、教員のアンコンシャス・バイアスを解消する取組等にも取り組んでいただき、また、女子中高生の理系進路選択支援を推進いただきたいと思っておりますので、よろしくようお願いいたします。

最後になりました。今後は、女性に選ばれる地方づくりのために、本プロジェクトチームの成果を活用しながら、働き方、職場をめぐる課題の解決に向けて、地域の取組を実務的にサポートしてまいりたいと思います。

引き続き皆様の最大限の御協力をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

それでは、総理が入られるということなので。

(石破内閣総理大臣入室)

○宇野政策統括官付参事官 それでは、ただいま取りまとめられ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の報告について、矢田内閣総理大臣補佐官より石破内閣総理大臣へお渡しいただきます。

(報告手交)

○宇野政策統括官付参事官 ありがとうございます。

最後に、石破内閣総理大臣から御発言をお願いいたします。

○石破内閣総理大臣 「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」では、座長である矢田内閣総理大臣補佐官のリーダーシップの下、府省庁の垣根を越えて、女性の活躍推進に向けた取組について議論を深めていただき、先ほどその成果を御報告いただきました。ありがとうございます。

政権が進めております「地方創生2.0」の第1の柱は、「若者や女性にも選ばれる地方」であります。若者や女性が働きやすく、魅力ある職場づくりを進めるため、アンコンシャス・バイアス、すなわち無意識の思い込みの解消を図るとともに、男女の賃金格差の是正に取り組んでいくことが必要であります。

関係府省庁におかれましては、今般の「報告」の内容を踏まえ、アクションプランの策定を含め、引き続き各産業における男女間賃金格差の解消に取り組んでいただきますようお願いを申し上げます。

また、「若者や女性にも選ばれる地方」づくりに向け、地域の働き方・職場改革等に取り組む意欲のある自治体を全国から募りましたところ、約半数の都道府県を含みます60を超える自治体から手が挙がってまいりました。国といたしましても、この際、自治体を後押しするため、関係府省の連携体制の強化を含め、改めてサポート体制を構築することとし、こうした自治体の声に一丸となって応えてまいりたいと考えております。引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございます。

○宇野政策統括官付参事官 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、どうもありがとうございました。