

2025-10-2 第84回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

○植村分科会長 ただいまから、第84回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催します。

本日は、赤池委員が御欠席となる旨、御連絡をいただいております。

また、内田委員、及川委員が途中退席となる旨、御連絡をいただいております。

初めに、事務局からオンライン参加における操作方法等について説明をお願いします。

○中井大臣官房企画官 オンラインで御参加の委員の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は常にマイクをオフにしていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、画面下の「リアクション」の中の「挙手」ボタンにてお知らせください。分科会長または事務局から指名されたら、マイクをオンにしていただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにしていただきますようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルや音声が聞こえなくなってしまったなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

(カメラ撮り終了)

○植村分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

議題1は「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の施行について」です。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の岡野でございます。

資料1について御説明をさせていただきます。

前回の分科会におきまして、改正女性活躍推進法の施行に向けた主な検討事項につきまして、今後の見直しの方向性の具体的な案を提示するよう会長より御指示をいただいたおりましたので、それを踏まえて事務局で方向性の案を作成し、御提示しているものになります。

1ページおめくりいただきまして、4つの項目が記載されておりますけれども、前回の分科会でお示しをしております改正女性活躍推進法の施行に向けた検討事項の項目4つを並べているものでございます。1番から4番にかけて順番に説明をさせていただきます。

まず「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」でございます。

4ページを御覧いただければと思います。男女間賃金差異の情報公表に係る「説明欄」の活用の促進についてでございます。建議におきまして、男女間賃金差異については、指

標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因の分析を行い、課題を把握し、改善に向けて取り組んでいくことが重要であるということですとか、「説明欄」のさらなる活用を促していくことが適当であるということが示されているところでございます。現行におきましては「説明欄」につきましては、通達において定めまして、活用を推奨してきているところでございますけれども、今般の男女間賃金差異の情報公表の対象拡大の改正を機に、そのさらなる活用促進を図る観点から、事業主行動計画策定指針の情報公表に関する記載の箇所において、赤字で記載しているような内容を追記してはどうかというものでございます。

具体的には、この赤字を御覧いただければと思いますが、冒頭のところでございますけれども、建議に書いてあるとおり、指標の大小に着目するのではなく、要因や課題の分析、改善の取組をしていくことが重要である旨を記載しております。「このため」以降でございますけれども、賃金差異の情報公表をする際に、事業主が数値だけでなく要因や課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、事業主はこのような追加的な情報公表を行うことが望ましいということを記載しているものでございます。

また、こうした指針の見直しのほかに、建議におきまして「説明欄」の活用例に関する指摘がございましたけれども、この点につきましては、通達において具体例の充実を図り、周知することとしてはどうかと考えております。

続きまして、5ページを御覧いただければと思います。女性管理職比率の情報公表に係る「説明欄」活用の促進でございます。建議でも示されておりましたけれども、女性管理職比率の情報公表に当たっても「説明欄」の活用を促進するべく、指針において規定を追記してはどうかというものです。この赤字の部分でございますけれども、まず1段落目でございますが、現行の男女間賃金差異の規定と同様に、求職者の企業選択に資するよう、比較可能な実績を公表することが重要であることですか、雇用環境・均等局長の定める方法によって算出、公表するものとすることということを記載しております。

2段落目の「その際」というところでございますけれども、この部分につきましては、先ほどの男女間賃金差異と同様に、要因や課題の分析、改善に向けた取組が重要であるということと、追加的な情報公表を行うことが望ましい旨の内容を記載しているものでございます。

以上が指針の改正になるわけですけれども、次に6ページ目を御覧いただければと思います。そのほかの建議で示されている事項については通達において対応する方向としてはどうかということでございます。具体的には「説明欄」に記載することが望ましい例として、男女別管理職登用比率を参考値として記載すること、それから「管理職」の定義に沿うものである旨及び実際に計上している各企業の役職名を明記することといったことを示すことしております。また、その際、記載が煩瑣にならないような記載方法も示すこととしております。

また「管理職」の定義につきましては、既にこれまでも女性管理職比率が状況把握項目にもなっておりまして、その定義を施行通達において示しているところでございますので、その定義と同様のものであることを示してはどうかと考えているものでございます。

以上が情報公表の関係でございまして、次は2番目「女性の活躍推進企業データベースについて」ということでございます。

8ページを御覧いただければと思います。「女性の活躍推進企業データベース」につきましては、建議におきまして「女性の活躍推進企業データベース」を利用するすることが最も適切であることを示すことが適當とされていたところでございますけれども、省令及び指針を改正して、今、申し上げました「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを示してはどうかというものでございます。

上の段に書いてあるものが、省令の改正イメージでございます。従来は公表の方法については「インターネットの利用その他の方法」により、求職者等が容易に閲覧できるように公表しなければならないということが規定されておりましたけれども、今回「厚生労働省のウェブサイトへの掲載その他の適切な方法」ということで「厚生労働省のウェブサイト」という言葉を例示として特出ししているものでございます。この「厚生労働省のウェブサイト」という言葉でございますけれども、これについては同じ省令の別の箇所において「女性の活躍推進企業データベース」を指す用語として既に使われているものでございます。

その上で、下の段にございます指針におきまして、この一番下の赤字のところでございますけれども、情報の公表に関する規定の部分におきまして「また、この公表の方法については、求職者が容易に閲覧できる方法による必要があり、この観点からは、国が運営する『女性の活躍推進企業データベース』への掲載が最も適切である。なお、自社のホームページへの掲載等によることを妨げるものではない」という形で記載をしております。こうした規定により「女性の活躍推進企業データベース」での公表を一層進めていきたいというものでございます。

なお、一番下の小さい文字で※として書いておりますけれども、事業主行動計画の公表について規定している箇所がこの指針にもございまして、同様の記載が今、ございます。これについても今回の見直しを行う場合には同様の対応を想定しているものでございます。

以上が2番目の「女性の活躍推進企業データベースについて」でございまして、続きまして、3番目の「職場における女性の健康支援について」でございます。

10ページを御覧いただければと思います。こちらの女性の健康支援につきましても、審議会の建議におきまして、指針を改正し、企業が一般事業主行動計画を策定する際に、女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促すということが示されております。これを踏まえて、事業主行動計画策定指針を改正いたしまして、職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいということを示してはどうかというものでございます。

まず、指針の本文の「行動計画の策定」の部分に、計画に記載する取組内容の選定の考え方などについて記載している部分がございます。この部分に、男女の性差を踏まえ、職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいという旨を記載してはどうかというものです。その上で、プライバシー保護が特に求められることですとか、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革など、女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効であることを記載しております。これについては、昨年の分科会におきましても、女性だけでなく従業員全体の健康支援を行うことも重要であるという御意見もあったところでございまして、建議においても示されているものでございます。こうした考え方方が取組全体にかかるように本文における記載を追記してはどうかというものです。

その上で、次の11ページを御覧いただければと思いますけれども、具体的な取組例についてでございます。具体的な取組例につきましては、この指針の別紙二というものがございまして、その別紙二の中に新たな項目を新設して、取組例を示してはどうかというものです。

この下の改正イメージのところにもございますとおり「女性の健康上の特性に係る取組例」ということで、柱立てとしては建議でも示されているような「職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組」「休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現」「健康課題を相談しやすい体制づくり」ということで、それぞれヘルスリテラシー向上については研修会の開催ですか、啓発冊子の配付、動画の配信などを記載しております。また「休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現」といたしましては、生理休暇を取得しやすい環境の整備ですか、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備、その休暇制度といたしましては、多様な目的で利用することができる休暇制度等ということで記載をしております。また柔軟な働き方を可能とする制度の整備なども記載をしているところでございます。それから「健康課題を相談しやすい体制づくり」といたしましては、女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築や女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置などを記載しております。

この3つの柱立て以外に、これに当てはまらないような婦人科検診の受診に対する支援や、妊婦等が利用できる休憩スペースの設置などのいわゆるハード面などの取組でございますけれども、それらについては「その他の取組」として記載をしております。

なお、こちらについても一番下の注意書きにあるとおり、表の欄外に改めて女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも考えられるという旨を記載しております。

また、この上の説明書きの2つ目の○のなお書きのところにもございますとおり、建議におきましては、こうした健康支援の取組の情報公表の取扱いについては、事業主が任意に公表することができることとされている社内制度の概要として取り扱うということで整理しております。この任意に公表することができる社内制度の例示につきましては、現行も通達において示しておりますので、通達において追記する形で対応することとしており

ます。

以上が3番目の女性の健康支援の関係でございます。

続きまして、4番目「えるぼし認定制度について」でございます。

14ページを御覧いただければと思います。1つ目のえるぼし認定基準（1段階目）の見直しでございますけれども、こちらも建議の内容を踏まえまして、えるぼし認定の1段階目の基準をこのページで示すような形で見直しを行うこととしてはどうかというものでございます。こちらは省令の改正事項になります。

現行のところを御覧いただければと思いますけれども、えるぼしの1段階目の基準でございますが、表の左側にあるとおり、えるぼしの5項目の基準のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること、2番目として、基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること、3つ目として、基準を満たさない項目について2年以上連続しての実績改善ということを要件としているところでございます。

この2年以上連続しての実績改善の部分についてでございますけれども、恐縮ですけれども、次のページに参考としてお付けしておりますけれども、現在の基準を15ページ、16ページに記載をしているところでございます。採用から継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多様なキャリアコースということで、それぞれ基準を定めているところでございますが、このうち黄色いマーカーがついている部分については、直近の事業年度の数値について設定をしているものでございます。それ以外のついていない白地になっている部分ですけれども、こちらについては、直近の3事業年度を平均した数値について設定しているというものです。こういった単年度でやっているものと、直近の3事業年度を平均したものということでやっているものがございます。

17ページを御覧いただきますと、現行のこれらの基準について、2年以上連続して当該事項の実績が改善しているかをどのように評価しているかということですけれども、単年度の直近の事業年度を見ているものについては、それぞれの事業年度を見て、1年改善、2年改善しているかということで連続して改善しているかということで見ているものになります。一方、3事業年度の場合については、直近の3事業年度の平均と、その前の年度までの3事業年度の平均と、さらにその前、つまり直近の前々年度、それまでの3事業年度の平均、これらを比較して連続して改善しているかを見ているというものでございます。

14ページに戻っていただきまして、今回の見直しでございますけれども、今、申し上げました基準のうち、左で示している、つまり単年度の事業年度の数値について基準を設定しているものにつきまして、これは全体として改善傾向ではあるのだけれども、その年によって一時的に数値が下がったりということで、なかなか2年連続の改善の要件を満たすことのできない場合も考えられることから、選択肢を増やすという観点で見直しを行うこととしてはどうかというものです。右側の赤字にありますとおり、具体的には2年以上連続しての実績改善または直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値と、

その前の事業年度までの3事業年度の平均値と、その前々年度までの連続する3事業年度の平均値、これらを比較して連続して改善しているということ、こういったものを設定いたしまして、いわゆる選択肢として追加してはどうかということとしております。

以上、えるぼし認定基準の見直しの関係でございます。

最後、18ページを御覧いただければと思います。えるぼしプラスの創設の関係でございます。これに関しては、えるぼし認定の全ての認定段階について認定できるようにすることとした上で、こちらに書いております認定基準1から4の全てを満たすことを要件として設けてはどうかというものです。

具体的な認定基準につきましては、一番下の参考2にもあるとおり、現行の不妊治療と仕事の両立に積極的に取り組む企業に対する認定として、くるみんプラスの認定制度がございます。建議にもございますとおり、基本的には認定基準を踏まえたものとして、今回のえるぼしプラスの認定基準のイメージとしてお示ししているものでございます。

1つ目の基準といたしまして、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度及び女性の健康上の特性への配慮のために利用することができるこちらに書かれているようないずれかの制度を設けていること、2つ目といたしまして、女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①の制度の内容とともに労働者に周知するということ、3つ目ですけれども、研修など女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること、4つ目といたしまして、担当者を選任いたしまして、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じたり、労働者に周知を行ったりということをすること、こういった4つの基準を設定してはどうかというものです。

なお、これらの取組につきましても、企業において専ら女性に対象を限定した制度でなくとも、労働者全体を対象とした取組のように、それが女性の健康上の特性への配慮に資するものもあると考えられますので、通達において必ずしも女性に限った取組でなくてもよいことを示すこととしてはどうかということを記載しているところでございます。

資料1の説明は以上でございます。

○植村分科会長　ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、画面下の「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は挙手をお願いいたします。

小原委員。

○小原委員　ありがとうございます。御説明ありがとうございました。

ただいま御説明いただきました資料1の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は、本分科会で確認した建議に沿った内容であると受け止めています。

その上で、厚労省の所掌ではありませんけれども、特定事業主の行動計画につきましても、格差の要因及び課題の分析、情報公表をはじめ、一般事業主同様に指針の補強をお願いしたいと思います。

また、内閣府の「女性活躍推進法『見える化』サイト」において、全職員の男女間賃金

格差の理由として、常勤職員と常勤職員以外の職員の賃金格差があり、相対的に賃金水準の低い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おりまして、現行の指針に示されている「常勤職員だけではなく、臨時・非常勤職員を含めた全ての女性がその希望に応じて個性と能力を十分に発揮」するためには、改善を促す必要があると考えてございます。厚労省の方から担当府省庁へお伝えいただければと思います。

以上です。

○植村分科会長 布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。御説明ありがとうございました。

まず、男女間賃金格差と女性管理職比率の情報公表、「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化、女性の健康支援の推進に関する省令・指針案等につきましては、いずれも建議に沿った内容だと思っておりますので、異存はございません。

えるぼし認定についてですけれども、1段階目で追加される要件については、3事業年度の平均値の算出方法によっては、結果として申請者が増えないことも懸念されるところでございます。中小企業等が1段階目に挑戦しやすくする観点から、できるだけ簡易な選出方法としていただければと思っております。今後は新しい要件による認定の申請状況を注視して、もし申請数が伸び悩む場合には改めて見直しを検討する必要があると思っております。

それから、今回の論点ではないのですけれども、えるぼし認定の評価項目に男女別の採用における競争倍率があります。会員企業から、最近は募集時に応募者の性別の把握を行っていないので、この項目への対応が難しくなっている実態があると聞いております。確かに応募書類等において性別を回答する欄をなくしている、あるいは男女と答えなくていいようにしている場合、応募者数を男女別に集計することがなかなか難しいと思います。今後状況が変わっていく中で、こうした課題についても検討していく必要があるのではないかと思います。今回すぐにやりましょうということではありませんが、これは少し気を留めていただいて、次回の見直しの際に議論する中身ではないかと思っております。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言はございますか。

江口委員。

○江口委員 江口です。

私は情報公表についてお願いを申し上げたいと思います。管理職比率の公表についてですが、管理職に女性の就いている比率が低いことが賃金格差の主な原因だということはよく知られていることだと思います。これから、いろいろな事業所がある中で、どう公表するのかというのはもちろん難しいというのは大前提としてありますが、とりわけ課長職が管理職の最初の地位になることが通常ですので、女性の課長職の増加率はもっとも各企業等の取組が顕在化するところだと思います。ですから「説明欄」の活用という点において課長級の管理職の情報提供を進めていただけるように、各団体、行政において周知啓蒙し

ていただることは大事だと思っております。

以上です。

○植村分科会長 矢島委員。

○矢島委員 ありがとうございます。

私からは、まず女性管理職比率や男女間賃金差異の情報公表の「説明欄」の活用というところで、非常にこれは重要だと思っております。特に、従来女性が少ない業界で近年女性の採用を増やした場合に、一時的に平均就業継続年数の男女差や管理職比率などの数値が下がる場合や、男女の賃金差異も開く場合があります。そういうときにどのように表現していったらいいのかとか、中長期的な視点と短期的な視点でどのように分析していくべきか、こういったことを例示して、こういった説明が容易になるようにする。また、そういうことを恐れて積極採用等が進まないことを防ぐことも非常に重要ではないかと思っています。

次に、えるぼしの第1段階目なわけですけれども、これはこの第1段階目をどう位置づけるかによってどの程度積極的な策を取るかは変わってくると思うのです。先ほど布山委員からも御意見がありましたけれども、今回の変更ではあまり変わりはないのではないかと考えています。第1段階に、より積極的に中小企業の皆さんにチャレンジしていただくためには、2年連続での改善ということになると、先ほど言いましたような採用を急に増やした場合に数値が下がるといった問題について対応ができないですね。それは別に悪い状態なわけではないので、そういったことに配慮した見直しをこの次の段階でまたさらに検討する必要が出てくるのではないかと考えております。

最後、えるぼしプラスについてなのですけれども、これは御説明があったかもしれないのですけれども、最後のページのえるぼしプラスの省令のイメージなのですけれども、ここで言っている例えば②の労働者に周知させるための取組、それから③の研修は、毎年行われていることが条件になるのか、あるいは1度行われればいいのか、その辺りがはつきりしていないのかと思われました。

最後の④の労働者からの女性の健康上の配慮に関する業務を担当する者の選任というの、従来の産業医でも構わないのかというところも明確にしていただければと思いました。

以上です。

○植村分科会長 今の点、御質問に事務局から回答をお願いします。

○岡野雇用機会均等課長 御質問いただきまして、ありがとうございます。

最後のえるぼしプラスのご質問でございますけれども、基本的には今のくるみんプラスの取扱いと同じようにしたいと思っていますが、研修とか、周知をどのくらいやっているかというところの要件をどこまで細かく見ているかというと、今すぐに手元に資料がございませんが、それについては今のくるみんプラスなども参考にしながら、適切な基準として対応していきたいと思っております。

業務の担当者につきましても、今いる方をそのようなことで選任できるという理解でい

いと思いますけれども、これについても要件を定めるときに分かるように設定をしていきたいとは思っております。

○植村分科会長 よろしいですか。

お待たせいたしました。オンライン参加の清田委員、どうぞ。

○清田委員 ありがとうございます。

今回いただいた御説明につきまして、皆様御発言のとおり建議に沿った内容と認識をしておりまして、異論はございません。

この推進に当たって、ぜひ中小企業の視点に立った推進をお願いしたく、何点か申し上げます。

「説明欄」につきまして、当然規模が小さくて対象となる女性が少ない中小企業では、業種、業態や地域といった個別の事情が数値に大きく影響する可能性がございます。学生、求職者から数値のみで受け取られることのないように、この「説明欄」の活用推進はぜひ積極的にお願いをしたいと思っております。

その上で、中小企業においては、大企業のように専門の担当者、専門の部署がない場合が多く、この賃金差異の原因分析や詳細な情報作成に負担を感じる企業も多いと思います。その上で、通達によって具体的に活用例を示していただくという点に関しましては、ぜひ中小企業の視点から参考となるような内容として充実に取り組んでいただきたいと思っております。また、それがしっかりと企業に届くような周知をお願いしたいと思います。当然、商工会議所としてもこの点についてはしっかりと取り組んでまいります。

もう一点、こちらはやや瑣末なことでございますけれども、「管理職」の定義について、どこから「管理職」とするのかという点についてもしっかりと分かりやすく周知をする必要があると思っております。現行の運用を継続していくことに一切異論はございませんけれども、記載の定義の中で「課長」というところが二係以上から成って、また構成員が10人以上という記載もございます。こうした記載ですと、なかなか規模の小さい中小企業では1つのチームが10人以上というところも少ないのでありますし、それ以外のものも可能となるという点が正しく伝わるような形の運用をお願いしたいと思います。

私からは以上です。

○植村分科会長 お待たせしました。オンライン参加の川岸委員。

○川岸委員 ありがとうございます。

御説明いただいた点に関しまして、私も特段異論はございません。

1点、「女性の活躍推進企業データベース」につきまして、意見を述べさせていただければと思います。「女性の活躍推進企業データベース」を利用することが最も適切であることを今回示すことについても異論はなく、自社のホームページに同様の情報を掲載するよりも情報の更新時期が明確になる点や、社内外の問合せに対してこのデータベースを紹介するという点で、効率的な対応も可能になるのではないかと感じております。

ただ、他方で「女性の活躍推進企業データベース」の認知度がいまだに十分ではないと

感じております。採用の際など、学生さんにデータベースについて聞いた感じとしましては、昨年から特段認知度が上がったという感じはなかなかないと、現場の担当者からは聞いております。最も適切な掲載先として示すということでありましたが、このデータベースの認知度を高めることが重要ではないかと考えております。

中小企業の方々は、このデータベースに掲載することによって、個別のウェブサイトや求人情報だけでは届かない多くの求職者に対して、自社の女性活躍推進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られるようなデータベースとなっていけばいいと感じております。

女性活躍への推進の取組は、地域や業種、また業態といった事情によって異なっておりますので、一律に数値として比較されることに対しては、清田委員もおっしゃっていたように懸念は感じておりますので、ここに関しましてはまた十分配慮した運用をお願いしたいと思っております。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

○植村分科会長 他に御発言はありますでしょうか。よろしいですか。

それでは、議題1については、事務局において本日の議論を踏まえた整理を進めていただき、次回の分科会でその結果を御提示いただいた上で、引き続き皆様に御議論いただくこととしたいと思います。

続いて、議題2「その他」として「令和6年度働く女性の実情」及び「令和6年度雇用均等基本調査結果」について、事務局から報告があると聞いていますので、報告をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 「働く女性の実情」と「雇用均等基本調査」ということで、資料番号2-1と2-2を用いて説明をさせていただきます。

資料2-1「令和6年版『働く女性の実情』のポイント」でございます。

「働く女性の実情」は、1年間の女性の就業に関する統計資料ですとか、雇用環境・均等局における施策の概要等を毎年1回取りまとめさせていただいているものでございます。今回、参考資料2-1で本文を添付させていただいておりますが、この資料2-1の方でポイントを絞って御説明をさせていただきます。

資料2-1の1ページ目を御覧いただければと思います。令和6年の働く女性の状況ということで、女性の労働力人口、年齢階級別労働力率についてでございます。こちらに「2、3ページ」と書いてあるものについては、本体資料の部分のページとなります。

左側の労働力人口でございますけれども、女性が33万人増加いたしまして、女性の割合45.4%と上昇が続いている状況となっております。また、年齢階級別労働力率につきましては、全ての年齢階級について労働力率は上昇しており、平成26年におきましてはMの形が残っておりますけれども、令和6年を見ますと、台形の形にかなり近づいてきているという状況となっております。

続きまして、2ページ目でございます。女性の就業者数・就業率でございます。令和6

年の女性の就業者数は31万人増加し、15歳以上人口に占める就業者の割合は54.2%となっておりまして、女性の就業率は着実に伸びている状況となっております。

続きまして、3ページ目でございます。男女間の賃金差異でございます。下のほうの左側が男女間賃金差異の推移でございます。右側が男女間賃金差異の要因でございますけれども、令和6年の数値に更新して示しているものになります。男女間賃金差異は令和6年で75.8となっておりまして、長期的には縮小傾向にございます。右側の表のとおり、男女間賃金差異の要因の中で一番影響が大きいのが、1つ目にある役職でございます。これは役職についての労働者構成が男性と同じであると仮定した場合に調整した後の数字が84.6になるということで、男女間の差異の縮小は8.8ということで示しているものになります。2番目に影響が大きいというものが勤続年数でございますけれども、こちらも調整後の数字、これは79.4となりまして、男女間賃金差異は3.6改善するというものになります。

続きまして、4ページ目でございます。こちらは雇用環境・均等局を中心に行いました令和6年の施策の概要を6分野に分けて記載しております。「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等対策の推進」「仕事と生活の調和の実現に向けた取組」「非正規雇用労働者等の均等・均衡待遇の推進」「多様で柔軟な働き方の推進・環境整備」「家内労働対策の推進」「女性の能力発揮促進のための援助」ということで、こういった項目に分けて施策の動きを記載させていただいております。

なお、この「働く女性の実情」につきましては、本分科会終了後に厚生労働省のホームページ上で公表する予定となっております。

続きまして、資料2-2「令和6年度雇用均等基本調査」でございます。

この均等調査の結果でございますけれども、今年の7月30日に公表をさせていただいております。

1枚おめくりいただきまして、調査の概要というところにございますとおり、調査時期については、令和6年10月1日現在の状況ということで調査をしているものになります。調査は「企業調査」と「事業所調査」がございまして、母集団はそれぞれ6,000程度という形になっております。

主な調査結果でございますけれども、1ページ目、企業調査といたしまして、女性管理職を有する企業の割合と、管理職等に占める女性の割合を示しております。右側の役職別女性管理職等割合の推移のところで見ていただきますと、下から3つ目のグラフの黒丸の点線がございます。13.1となっておるところでございますけれども、こちらが課長相当職以上の管理職比率となります。長期的には右肩上がりの状況となっているところでございます。

続きまして、次の2ページ目、こちらは事業所調査の主な項目ということで、育児休業取得者の割合でございます。左側が女性、右側が男性ということになっておりまして、新聞報道等でも取り上げられていたと思いますけれども、右側の男性の育児休業の取得率については、令和6年の数字は40.5%となっておりまして、前回調査より10.4ポイント上昇

しております。

次の3ページ目でございますけれども、産後パパ育休の取得者割合となります。こちらは令和6年度初めての調査となります。産後パパ育休は、子の出生直後の時期により柔軟で取得しやすい休業の枠組みを設けることで男性の育児休業取得を促進することを目的として、令和4年10月に導入されたものでございます。育児休業を取得した男性のうち、産後パパ育休を取得した者の割合は60.6%となっているところでございます。

簡単ではございますが、資料の説明は以上でございます。

○植村分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンライン参加の方で発言希望がある場合は、画面下の「挙手」ボタンにてお知らせください。会場の方は挙手をお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 御説明ありがとうございました。

私から、資料2-2の雇用均等基本調査について1点お願いをさせていただきたいと思います。昨年の調査では、育児休業の取得率に加え、取得期間が調査されておりまして、男性の育児休業の取得期間が徐々に長くなっていることを確認することができました。この調査結果は職場の実態を示すだけではなく、周知することで男性が育児休業を取得しやすい雰囲気の醸成に寄与すると考えますので、育児休業の取得期間は毎年調査をお願いしたいと思います。御検討をよろしくお願ひいたします。

○植村分科会長 他に御発言はありませんでしょうか。

お待たせしました。オンライン参加の酒井委員。

○酒井委員 ありがとうございます。

今、御発言がありました内容と御一緒なのですけれども、雇用均等基本調査の中で、男性の育児休業の取得率については、企業や労働者の積極的な取組によって大きく進展していると認識しています。他方で、適切な期間の取得が課題として指摘されておりまして、この点、調査では、育児休業の取得期間は隔年の調査となっていると承知しております。育児休業を取得するかどうか、また、取得する場合の期間をどうするかということについては、あくまでも労働者本人が家庭内で話し合って決めることだと認識しておりますが、本人が必要と考える期間の取得を企業としても支援していくうえで参考になると考えますので、取得期間についても毎年調査を実施していただくことを御検討いただければと思っております。

以上です。

○植村分科会長 他に御発言はありますか。

それでは、本日の議題は以上いたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○中井大臣官房企画官 本日は御審議いただき、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催については、追って御連絡いたします。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願ひいたします。

○植村分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了します。

皆様、お忙しい中お集まりいただき、ありがとうございました。