

2025-3-3 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10回）

○河野政策立案総括審議官 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10回会合を始めます。

本日議事進行を務めます、厚生労働省の河野でございます。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、冒頭の御挨拶をお願いいたします。

○矢田補佐官 平井知事、今日、東京は冷たい雨が降っております。改めまして、皆さん、お寒い中、お集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

前回のプロジェクトでは、理工系の女性人材の育成、教育分野でのアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組について、有識者の方々にお越しいただいてお話しいただきました。また、地方創生2.0の基本的な考え方を踏まえて、短時間正社員など非正規雇用からの正規化や待遇改善などの取組の推進についても、各省庁から御説明いただいた次第です。

本日、大変お忙しい中、平井知事、御参加、本当にありがとうございます。女性活躍、県庁職員の働き方改革等に様々に取り組みされており、積極的に発信もされているということで、今日はオンラインで御参加いただいております。鳥取県における独自の取組について今日は御紹介いただくということで、大変楽しみにしております。平井知事、どうぞよろしくお願いいたします。

また、併せまして、男女間の給与の差異について詳細な分析を行っている地方公共団体の紹介や給与差異の主な分析・要因、女性職員の採用・雇用の拡大に向けた取組状況について、総務省から、御説明いただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

次に、ずっと進めてきました産業別の取組ですね。賃金格差が大きいと言われた5産業について、中間とりまとめにて、その格差の解消に向けたアクションプランの策定を要請させていただき、5つの産業について、今、アクションプラン策定の着手を進めていただいている状況ですので、その策定状況について御報告いただきたいと思っております。

さらに、中間とりまとめにも記載させていただきましたとおり、自社の分析や女性登用の対策を実施する企業に活用いただけるように、男女間の賃金格差分析のツール、格差解消のためのガイドラインがようやく策定されてきましたので、そのことなどについても、厚生労働省から、御報告いただきたいと思っております。

女性活躍の推進に向けて今日も一層有意義な論議を行っていきたいと思いますので、構成員の方々におかれましては、どうぞよろしくお願いいたします。

○河野政策立案総括審議官 それでは、議事（2）といたしまして、女性活躍並びに会計年度任用職員の処遇改善に関する鳥取県独自のお取組につきまして、平井鳥取県知事から、お話を伺いたいと思います。

よろしくお願いいたします。

○平井鳥取県知事 皆様、こんにちは。

本日は、大変お忙しいところ、私ども地方の意見を聞くことも含めまして、矢田補佐官をはじめ、皆様のほうでこのようにお時間を割いていただきましたこと、本当に感謝を申し上げます。矢田補佐官、林様、岡田様、また、司会をされています河野様をはじめ、本当に多くの政府の関係者の皆様が一堂に会して、これからの女性の活躍を考えていくプロジェクトをこうして進めていただいていることは、私ども地方でも本当に心強いところであります。ある程度、使い勝手の悪いお話はやはりございますし、私どももなかなかノウハウが育っていない分野もあります。正直、それぞれの自治体で見よう見まねでしんどいところをやっているところなのですけれども、これから地方創生2.0を進めていく中で、女性が住みやすく、働きやすく、選んでもらえるような社会を目指すべきだと総理もおっしゃっておられます。そういう意味で、今日、こうして機会をいただきまして、鳥取のチャレンジを聞いてあげようということでございますので、本当に感謝を申し上げます。

矢田補佐官におかれましては、11月30日に鳥取県にお越しいただきまして、総理、赤澤大臣と一緒に、お話ししていただきました。賃金格差の問題などを含めて、女性の職場での処遇、その環境がまだ大きな問題として横たわっているという御指摘をいただきました。私どもも同じような問題意識を持っておりまして、そういう意味で、今日、鳥取県なりに取り組んでいることを御参考までにお聞きいただいて、願わくば、国のほうでも、各省庁でどのような展開ができるのかということ、現場の状況も見て、お考えいただけると、大変にありがたいと思うわけであります。

「雛祭る 都はづれや 桃の月」という与謝蕪村の昔の句がございます。今日、3月3日はちょうど桃の節句でございまして、雛飾りが昔も今も飾られているわけであります。「都はづれ」、田舎であっても、同じように、そうした子供たち、女性の成長を願う思いは、今も昔も変わらないのだと思います。桃の花が咲き始めるこの季節、月も澄んでいる。そういう清らかな月が見える。私たちの願いを現代のこの社会の中で築いていかなければならないのだと思います。

しかし、残念ながら、アンコンシャス・バイアスと言われるようなものは今も昔もある。また、やっかいなことは、それもまた違った形で浸透しているところもあるのではないかな。思うに、そういうものを問題意識を持って変えていこうという決意が多分必要でありますし、また、実際に、計画をつくったり制度をつくったりするだけではなくて、行動を起こしていく、そちらに結びつけていくことで、本当に変わっていくのだと思います。

今日、お伺いしたかったのですが、矢田補佐官がおっしゃられたので何とか行こうと思ったのですが、残念ながらちょうど今日、代表質問で県議会の真っ最中でありまして、ここでも連日語られていることは、そうした女性の暮らしやすい地域・職場をどうやってつくっていくかという点が非常に大きな課題として語られています。今、大分世の中は変わり始めていまして、鳥取県議会もそういう議論が多く起こっています。そういう中で、私たちは地方としてどのような行動を起こしたのか、お手元に資料を御用意させていただい

ておりますので、見てやっていただければと思います。

「女性活躍トップランナー県へ」という大胆なタイトルをつけさせていただきました。ジェンダーギャップ指数は、全国的な指標でありまして、北欧の指標を基にしてつくるとお伺いしております。鳥取県ですね。行政分野は、3年連続で1位になりました。このたび、直近では経済も1位になりました。その中身としては、例えば、都道府県の管理職が鳥取県庁は全国第1位であること。今、それを民間のほうに「女星活躍とっとり会議」というもので広めていまして、そういうことの影響もあって、女性の活躍が民間でも広がっている。以前より、田舎とはそういうものですが、就業率の男女差が小さい。特に、賃金格差も小さいですね。これは、大都市よりも小さいです。そのようなことや男性の育児休業も取ってということを進めていることもありまして、育児時間等も民間でも反映がなされ始めている。鳥取県でも、今、直近では、例えば、男性の育児休業は87.5%であります。女性は100%なのですが、これも全国トップクラスだと思います。このようにいろいろとチャレンジをして動いてきているということなのですね。右の上のところでございますが、女性活躍の女性管理職、県庁の職員です。もともとそんなに高い県ではありません。私自身が就任したときは、9%程度でありました。今、25.3%です。当時、全国トップは東京都でした。はるか上にいたのですが、私どもが女性登用を進めましたところ、現在では、その東京を抜き、今は、東京も落ちこちていまして、ほかの福井とかの自治体のほうが上回っています。そうした自治体の中でも、今でも9年連続で全国1位になっています。これはどうやったんだと、仲間の知事からもよく言われるわけですね。先輩の知事に言われましたことは、平井君のところはそうやって管理職の女性を増やせた、一体どんな研修をしているのかということなのです。鳥取県庁なども、割とそうだったのです。女性を部長にはなかなかできないのではないか、議会答弁ができないというドグマがありました。私は、おかしいと思っていました。私自身は知事に当選する前はアメリカにおりまして、アメリカの職場、特に公務労働の世界は、女性がボスということはざらにあるわけですね。公務員は女性に適する職場みたいに社会的には思われていて、そういう女性優位の中にあっただと言っても別に問題ではないぐらい。状況は、そうです。そういうものが当たり前だと思っていましたので、鳥取県もそれはできるはずだと考えていました。研修とか、そういうけちなことは言いません。任命するのです。この人は優秀だということならば、女性を上の方に任命していく、今まで遅れていたのあれば、それを補充して早めに昇進させることもいとわないという決意と行動で、やりました。正直、議会答弁ができないというのもおかしな言い草だなと実は思っていたのですね。家の中でも夫婦げんかをやりますけれども、私は妻に勝ったことがありませんので。しっかりとしゃべるのですよね。だから、議会で答弁ができないはずがない。もし答弁に詰まったら、それを私が、任命権者である平井がきちんと答弁し直せばいいだけの話です。そんなに難しくないのですよね。この辺がアンコンシャス・バイアスだと思います。どこの都道府県庁や市町村役場も、そういう思いはいまだに強いのではないのでしょうか。研修をしなければ女性は上に回せないとは、

私は、おかしい話だなと常々思っていて、思い切ってやってみたと。何が言いたいかというと、こういう管理職の登用などは、正直、任命すればいいのです。そういうことだと思います。ただ、これをやってきた中で、自分も経験的に苦労したのは、これをやろうと思うと、その職場環境を整えなければいけないのですね。やり始めた最初の頃は、「〇〇部長をお願いします」ということを事前に当該職員に話しますと、8～9割は「困ります」という反応が返ってきましたね。おかしい話だなと思うのですけれども、実際にそうなのです。これは本気でおっしゃっているのですよね。そうすると、「家庭との両立ができるかな」とか、気にされるわけですよ。「私なんかで大丈夫なんでしょうか」という言葉も何度も伺いました。中には、「ありがとうございます」と、今まで女性登用をお願いしていた人ですから、「言われたからには、私はやります」という人もいましたけれども、多くの方がそういう反応だったのですね。だから、職場環境をつくること、職場内でのアンコンシャス・バイアスを排除していくことが、多分サポートとして必要になります。それをセットにして、やってまいりました。民間の企業さんでも女性リーダーの育成支援をしたり、女性従業員のネットワークづくりをしたりして、管理的地位の女性職員が、今では、3割程度まで、目標に達するぐらい、増えてきております。

次のところです。若者にも女性にも選ばれる鳥取県を目指して、先ほど申し上げた「女星活躍とっとり会議」というものを平成27年に設置させていただきました。下のほうにありますように、いろいろな企業さんが出てきています。特筆すべきかなと思いますことは、一番下のほうに「イクボス・ファミボス」という言葉があります。イクボスは、ある社会運動で、いつとき、非常にはやりまして、イクボス企業を増やそうということで運動展開がありました。政府もそれをサポートしていたと思います。もちろん、本県も、仲間の知事と一緒に、一斉に県庁全職員・全管理職でやったり、民間の主要団体にもなってもらったりと、やりました。そうしたら、この「女星活躍とっとり会議」に入っておられる女性ネットワークの組織の人たちから声が上がりましたことは、イクボスは結構なのだけでも、介護が困っていると。介護で辞めるのは50代ぐらいで、本当に幹部にしようと思った途端に辞めていくと言うのですね。こっちのほうが大事ではないかという話がありまして、鳥取県としては、ファミリー・オリエンテッド・ボス、ファミボスというものを今は推進させていただいております。私も仲間の知事にも言うのですけれども、これはなかなかはやらないのですけれども、介護の問題を併せて考えることが女性の活躍の環境づくりになるはずだと思っています。右側にありますが、日本女性会議のホストをさせていただき、Smile宣言と言っている女性活躍の宣言の取りまとめをさせていただきました。先ほど申し上げた鳥取県の取組は、当時、御説明申し上げましたら、参加した全国の活動の中心におられる方々から評価をいただいたところでありまして、結構県内の関係団体も自信を持ったところでございました。

次であります。矢田補佐官にもお越しいただきました鳥取の人口戦略フォーラム（11月30日）であります。真ん中のほうに補佐官のお写真もございますが、女性が残ってこの

地域で活躍したいという環境をつくっていくことが大事だ、また、正規・非正規という格差がある、関係なく持ち得る力を最大限に発揮したりそういうものを解消していくことが大切ではないかということがありました。ここからは抜けていますけれども、総理、赤澤大臣から、それをさらに広げる意味で、地方公務員の会計年度任用職員についても変える工夫をしていくべきではないかという発言があったもので、私どもも真剣に会計年度任用職員という短時間の非正規労働職員の正規化を急遽検討することにいたしましたところございました。鳥取県として、産官学金労言士師に加え、女性・若者・まちづくり団体が集まる「令和の改新」県民会議を発足させまして、こういうものも運動のてこにして、今後、アンコンシャス・バイアスの解消や女性の働きやすさ・住みやすさを推進していこうという体制を整えたところであります。

次ですが、県庁の中でも、若手の職員、女性の職員に入っていただきまして、働き方改革をやろうという緊急のチームをつくりました。そこで出てきたものに同じポイントがありました。それが、鳥取方式の短時間勤務制職員というものを導入すべきではないかということであります。これは、非常に難しい相談だったのです。地方公務員法第24条がありまして、均衡の原則、国や他の地方公共団体と均衡を持って給与制度や公務員制度を運用しなければいけないというものであります。そこにしか書いていないので、短時間正職員をつくってもいいのではないかと、総理も赤澤さんもおっしゃっていたので、それをやるぞという話を仕掛けたのですが、制度官庁との話合いもなかなか難しくなりました。結果論として、ここに書いてありますように、週40時間勤務から週30時間勤務に切り下げる分は、任命権者の平井、知事職で、10時間の休暇を与えますよということにしたと。それで、40時間勤務ではあるけれども、その職員が取って、30時間で結構ですと。それに対応した給料を支給しますよと。これでいいことは、身分が安定します。毎年、期限が来ません。更新が4回や5回と決まっているわけでもありません。手当につきましては、法定の手当が会計年度任用職員は決まっています、例えば、退職手当とかは出ない。それも、当然のように、正職員なので、出るようになる。いろいろな休暇制度の適用も変わってきます。こういうものを、全職員と言うとさすがに大変かもしれませんので、まずは、実験的・モデル的に入れてみよう。資格のある専門職、保育士、看護師、歯科衛生士、心理士、障害がある方でなかなか長時間勤務になじめない方について、まずはモデル的に導入してみようということにいたしました。今、これを県議会に上程して、議論が始まったところです。今日も、代表質問の中から賛同する意見が述べられておりました。そのほかにも、週休3日、子育て部分休暇の改善、在宅勤務手当、副業の推進、様々な服装の柔軟化、若い方々の意見を入れて、どんどん改革を進めております。このたび、今、これも県議会で大議論になっているのですが、男女協働未来創造本部という部をつくります。今まで、女性について、男女共同参画や女性活躍を扱っているものは、各都道府県、どこもそうですけれども、例えば、県民生活部みたいなところ、東京都さんなども文化・スポーツの部局の一つの単位として女性活躍をやっているのですよね。それでは行政は進まないと思うので

す。言わば、知事直轄で大幹部の部長にすると。その下に組織をつくって、これから、アンコンシャス・バイアスの解消、職場改善などを一括して進めていくという推進体制をつくることにいたしました。もしこの条例改正が認められれば、これも全都道府県で初めてのことになると思います。

そんなわけで、ぜひ決意を持って進めさせていただく、それを実際に行動に起こしていくというリーダーシップが、こういう厄介な課題には必要なことだと思います。さらに、もう1つ、大切なことは、鳥取のようなところは多分できやすいのだと思っているのですが、コミュニケーションを取る、ネットワークをつくる、そうしたことをやって、現場の生の声を聞きながら、現場の方にも、各地域、職場でも理解してもらいながら、コミュニケーションを取って進めていくということだと思っています。そういうものを、ずっと車を回すように、少しずつ回していくことができ始めれば、鳥取からアンコンシャス・バイアスを解消していく、女性に選ばれる地域をつくっていくということが可能ではないかと思っています。

以上でございます。

○河野政策立案総括審議官　ありがとうございました。

続きまして、地方公共団体の男女間給与差異の分析につきまして、総務省自治行政局越尾公務員課長から、御報告をお願いいたします。

○越尾課長　それでは、私から、お時間を頂戴しまして、地方公共団体の男女間給与差異の分析について、資料2に基づき、御説明いたします。資料を御覧ください。

これは、昨年6月の本プロジェクトチームの中間取りまとめにおきまして、優良事例の提供などで各自治体を支援していくとされたことを受けたものでございます。今回、この報告に当たりまして、総務省において、女性活躍推進法の「見える化」サイトの公表情報などを用いて、分析をしたものでございます。初めに、給与差異の詳細分析を行っている例を御紹介いたします。まず、資料の1ページから2ページ、北九州市の事例でございます。管理職等の女性割合、諸手当の男女別受給割合、男女の職員構成比など、様々な割合の算出を通じまして給与差異の要因を明らかにしているという点が好事例であると考えております。

この後、続けて、3ページから4ページにかけまして、愛媛県伊予市の事例を入れてございます。こちらの事例につきましては、給与差異の大きい区分につきまして、男女別・役職別の人数、男女別の手当の平均額など、各区分ごとの特徴に応じた定量的な分析を通じまして給与差異の要因を明らかにしているという点が優れている好事例であると考えているところでございます。

時間の都合で、早足で恐縮でございますけれども、続いて、5ページを御覧いただければと思います。こちらは、給与差異の情報公表において記載されております主な要因をまとめたものでございます。まず、大前提としまして、地方公務員は条例に基づく給料表などで給与決定がされておりますので、同じ役職・職務であれば、性別で給与に差異は生じ

ないということになります。一方で、職員の採用・登用や勤務年数などで男女で異なる状況がある場合には、差異が生じ得ることになります。まず、任期の定めのない常勤職員について、時間外勤務手当など各種手当の男性の受給割合や支給額が多いこと、女性の管理職等の割合が少ないこと、勤続年数の長い職員に占める女性割合が低いこと、育児等に係る部分休業等の取得者に占める女性割合が高いことといった内容が記載されておりまして、中でも、手当に関する記載が多く見受けられたものでございます。次に、任期の定めのない常勤職員以外の職員については、会計年度任用職員の女性割合が高い一方で、比較的給与水準の高い任期付職員等の男性割合が高いこと、パートタイム会計年度任用職員の女性割合が高いこと、医師など比較的報酬の高い職員に占める女性割合が低いことが記載されておりまして、中でも会計年度任用職員の女性割合の高さに関する記載が多くなっているところでございます。

続いて、6ページ、女性地方公務員に関する現状の御紹介でございまして、まず、女性の採用割合でございますけれども、足元の状況を見てみますと、都道府県では4割超、市区町村で見ますと5割超を女性が占めるという状況になってきているものでございます。

続いて、7ページ、こちらは女性の登用の割合になります。各役職段階に占める女性割合は全体的に上昇傾向でございますけれども、その中で、赤字で入っております成果目標の水準達成には一層の取組が必要だという状況になってございます。

8ページ、一般行政職の年齢別・男女別の構成を表した図になっております。今、6ページで見ました近年の女性の採用状況を受けまして、若年層は約半数を女性が占めるようになってきておりますけれども、シニアのほうに行くに従って、男性のほうが多いという状況は見ていただけるかと思えます。

続いて、9ページ、一般行政職の役職段階別・男女別登用比率でございます。男女別で比べますと、役職段階が上がるにつれて男性割合が高いという状況が見ていただけるかと思えます。

以上から、時間外勤務や女性登用についての課題、育児等が女性に偏りがちななどの課題が、改めてこういったデータから浮き彫りになったのではないかと考えております。給与差異を解消するための効果的な打ち手となる取組を行うには、まずは的確な要因分析がその第一歩になると考えております。今回の優良事例を参考に、着実な取組が進むように、私どもも取り組んでまいりたいと考えております。

10ページ、そうした課題解決につながる女性活躍・働き方改革の推進のために、総務省では、男性育休の取得率向上につながった取組の事例集、女性の採用や管理職登用、仕事と家庭の両立支援の取組などをまとめたガイドブックなどを作成し、自治体への助言、また、情報提供を行ってきたほか、専門家の派遣事業や女性職員の人材育成など、各自治体の取組を支援してまいりました。こうした取組を踏まえまして、全体的には、各自治体の女性管理職割合は増加しまして、例えば、今、一般行政部門での令和5年度の男性育休取得率が前年度比で22.5ポイントも増えます66.4%となるなど、着実な進捗が見られるとこ

ろですが、給与差異の状況などを踏まえれば、一層の取組が必要と考えております。総務省としましては、実態把握や分析を含めまして、優良事例の普及・促進など、自治体の課題解決のサポートをさらに充実させてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○河野政策立案総括審議官　ありがとうございました。

それでは、平井鳥取県知事、総務省からの説明につきまして、御質問、御意見があれば、お願いいたします。

田中局長、お願いいたします。

○田中局長　どうもありがとうございました。

厚生労働省雇用環境・均等局長、田中でございます。

平井知事に、1点、お伺いさせていただきたいと思います。

その前に、知事の決意、変えていこうという決意と行動で、いろいろと物事が変わっていくということにつきましては、非常に感銘を受けました。

少し細かい話になりますが、最後に御紹介いただきました鳥取方式の短時間勤務正職員ですけれども、様々な制約がある中でいろいろと工夫をして実現されたのだと思います。その中で、「希望する会計年度任用職員は選考試験を経て採用へ」ということですので、希望する会計年度任用職員の方が選考試験を受けてこの短時間正職員になれる制度として設計されているということでしょうか。それとも、今おられる正規の職員の方が時間を短縮する制度として主に運用されようとお考えになっているのか。どちらか、教えていただきたいと思います。

○平井鳥取県知事　これにつきまして、今提出させていただきました条例は、田中局長がおっしゃる両方に適用されるものでございます。つまり、新しいカテゴリーをつくるわけですね。地方公務員法の公務員の採用、手当の支給、様々な処遇は、地方公務員法の原則にのっとってやるということですから、採用試験を受けて入ってくることも当然あります。また、今回はこういう特殊な経緯でできているものでありますから、既に、例えば、看護師の方が、子供の療育園のような医療サービス関連で、県の一般職というか、一般の職場に入っているのです。そういうところの職場の人が、いろいろな事情で、今、会計年度任用職員で働いていると。ただ、身分が不安定であることが問題だと。これは矢田補佐官もおっしゃってましたし、赤澤大臣なども具体的に講演の中でおっしゃっておられました。それを解消するためには、もう一度、任命するということですね。会計年度任用職員を辞職されて、それで私どもの新しいカテゴリーの公務員試験を受けて入ってくるということになるのですが、我々のほうでは、言わば能力の実証のために試験を受けるのですが、能力の実証は既に職場の中でなされていると考えられるので、人事委員会の規則等に基づいて選考採用をする形を取るということでもあります。ですから、同じ試験を受けるのですけれども、選考試験を選考採用に変えることができると。この仕組みはいろいろなところでも実は使われていまして。

局長さんも、地方に出向したら、何々というポストに入ったと思います。一度、あのときに選考をしているのですよね。国の職員から身分を変えていますので。そのときに、一般職で一般の試験を受けるわけではなくて、選考で採用しているということです。それは、能力の実証が背景にあるのですね。それと同じ仕組みを使うということです。そうすると、今、勤めていて、会計年度任用職員の身分の人も、その選考によって、正職員の試験を受けた、それに代替するものをパスした、それで我々任命権者として採用するということです。ですから、仕組みは地方公務員法の仕組みを借用するのですが、条例によって、任命権者が、10 時間相当、正確には 8 時間 45 分相当ですかね、そういう休暇を与えることで、実質、30 時間の職員という形になる。越尾課長さんがいらっしゃるのですけれども、いろいろと制度官庁側と調整させていただいて、この程度なら目をつぶってやろうということだと思いますので、目をつぶっていただいて、上程させていただいたということでもあります。

○河野政策立案総括審議官 ありがとうございました。

時間の都合もございますので、ここで意見交換を終了いたします。

平井知事におかれましては、御公務のため、退席をされますので、矢田補佐官から御挨拶をお願いいたします。

○矢田補佐官 平井知事、お忙しいところ、本当にありがとうございました。大変参考になる事例であったなと思います。

特に、知事がおっしゃった、やりにくいことを覚悟を持ってやるんだという御挨拶は大変印象に残っております。大きな意味で、一步、先行事例として、各地域、また、自治体に広がっていけばいいなということで、モデルケースとして重く受け止めております。「女性活躍トップランナー県へ」ということで、11月にお会いしてから本当に数か月しかたっておりませんが、ここまで精力的に進めていただいたこと、心より感謝を申し上げます。何よりも、県民会議とか、鳥取方式のいろいろな制度・仕組み、知事直轄のこうした未来創造本部まで設置いただいて、いろいろな組織化を図りながら、力を込めて、この決意をもって進めていただいていることには、大変感銘を受けました。私自身も、今回、平井知事に頼んでよかったなと心から思っております。あとは、各自治体においても、ぜひこうした取組に工夫して取り組もうという前向きな姿勢になるように、広がっていくように、機運が盛り上がるように、政府としても取り組んでまいりますので、ぜひこれからもお力添えをお願い申し上げまして、御礼の挨拶とさせていただきます。

本日は、本当にありがとうございました。

○平井鳥取県知事 どうもありがとうございました。

○河野政策立案総括審議官 ありがとうございました。

(平井鳥取県知事退室)

○河野政策立案総括審議官 それでは、議事(3)に移ります。

昨年6月5日に取りまとめられました中間とりまとめにおきまして、男女間賃金格差が

比較的大きい5産業について、男女間賃金格差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こととしていたところでございます。本日は、5産業の行所管省庁より、アクションプラン策定に向けた状況につきまして、御報告をいただきます。

まず、金融業、保険業につきまして、金融庁監督局木村総務課長から、御報告をお願いいたします。

○木村課長 金融庁監督局でございます。

金融・保険業の状況でございます。資料3でございます。

進捗状況のところに、令和6年夏、打合せを実施して、それからアクションプランの策定に着手とありますけれども、今の状況は、各業界で若干違いはございますけれども、会員に対してのアンケート調査を行って、それを取りまとめて、対応策を決めて、たたき台を私どもと議論する、私どもも、監督局内で幹部も交えてどうあるべきかということを議論して、お互いに議論を闘わせてやるということで、大分議論の熟度も頻度も増してきておりまして、いい具合に議論ができていないかと感じております。ここに会員各行（社）から挙げた取組事例ということで4つを掲げておりますけれども、これの前提となります会員各行（社）から挙げた課題を若干御紹介させていただきます。男性は全国転勤型、女性はブロック転勤型・地域限定型職種を選択する傾向が強くて、結果として男女間の賃金格差が生じているという話、ロールモデルが限定されて管理職に挑戦する風土やキャリア志向へのマインドセットに課題があるといった話、管理職が長時間労働の傾向にあることで仕事と家庭との両立の観点から管理職昇進を望まない女性が存在する、自身のキャリアを事務に限定して考える傾向があり上位職登用に向けたスキル・経験が不足しているといった課題が挙げられております。それも踏まえまして、ここにあります各行（社）の取組といたしまして、アンコンシャス・バイアス解消のための検証を実施、女性管理職が登壇する交流会・研修の提供、その下にございます転勤を伴わない職種の管理職登用の拡大等々が今の取組事例として挙がっております。さらに、業界としての取組として検討しているものとして、会員各行（社）における取組状況の公表及び目標設定の促進、取組事例の共有等々が掲げられているところでございます。参加企業に対する働きかけとして検討しているものとして、協会の要因分析を踏まえた各行（社）での目標設定等々を掲げているところでございます。冒頭にも申し上げましたが、大分議論もやっているところでございますので、できるだけ早くアクションプランの策定・公表にこぎ着けたいと思ってやっているところでございます。途中でいろいろと非正規の話や理系人材の登用といった有益な情報もいただいておりますので、都度、各業界には伝えて、こういう観点でもよく考えてくれということでやっているところでございます。

金融庁でございます。

○河野政策立案総括審議官 ありがとうございました。

次に、食品製造業について、農林水産省大臣官房新事業・食品産業部、野添食品製造課

長、御説明をお願いいたします。

○野添課長 農林水産省食品製造課でございます。

昨年11月から、菓子製造業、パン製造業などの食品企業に対しまして、男女間の賃金格差、女性の管理職の割合、非正規労働者の雇用状況などにつきまして、ヒアリングを実施してきました。今後、食肉加工業者など少し残っておりますけれども、引き続きヒアリングをしながら、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。企業ヒアリングの概要ですが、育児や介護などで自由度のある働き方が求められる中で、企業では、出勤時間を自由にする、退社時間を繰り上げる制度によりまして、働きやすい環境をつくることが重要ということでございました。配偶者同行制度や一度退職した職員の方の復職制度など、女性の結婚や出産で活用できる制度の整備、使える雰囲気づくり、それらの制度によって先輩の女性の方々が勤続しているという実績づくりをしていくことが大事だということでございました。このような取組により、女性の勤続年数が伸び、管理職への登用が増えてくると考えております。全ての女性職員の方に対して、上司が各職員と相談をしながら育成プランを作成して、どのようにして管理職にしていくか悩んでいることなどを聞き取り、プランを作成していく取組が効果的であるということでございました。さらに、労働環境につきまして、望ましい取組は、男女の違いを設けるのではなくて、女性が担うことが難しい重いものを扱う作業を減らすとか、休憩室やトイレの整備など、男女ともに働きやすい環境をつくっていくことが大事だと。最後に、非正規雇用労働者でございますけれども、工場で働いている方が多くて、短日数や短時間の勤務を望んでいる傾向がある中で、企業が当人の希望を聞きながら正社員登用のための短時間正社員制度を充実させることを通じまして、非正規雇用労働者の方のキャリアアップやより良い働き方の可能性が広げられると考えてございます。業界の取組として検討しているものでございますけれども、この食品業界は、大手から中小まで、様々な規模や業種がございます。こういった状況の中で、アクションプランにおける現実性がある目標について、この食品産業センターが企業などの状況を踏まえて検討し、これを農水省としてもサポートをしていきたいと考えております。傘下企業に対する働きかけとして、矢田補佐官からも、何度も、優良事例を作成すると企業がどのような取組をすれば良いイメージをしやすくなるという御指導をいただきました。企業への取組、聞き取りの取組を進めまして、先進的なモデルケースを作成してまいりたいと考えております。また、女性活躍データベースにつきまして、301人以上の企業でございまして、4つの基礎項目をはじめ、十分に情報開示ができていない企業もございますので、どうすれば有効な働きかけとなるのか検討してまいります。最後に、アクションプランの期間とフォローアップの予定でございまして、食品産業センターがこのアクションプランを策定する際に検討していくこととしておりまして、当方も連携して取り組んでまいりたいと考えております。

○河野政策立案総括審議官 ありがとうございます。

次に、小売業と電機・精密業について、経済産業省経済産業政策局、相馬経済社会政策

室長、御説明をお願いいたします。

○相馬室長 経済産業省経済社会政策室です。

資料5を御覧ください。

1枚目、電機・精密業界から、御説明申し上げます。電機・精密関係ですけれども、昨年9月から10月にかけて、業界に対してアンケートを実施しております。その後、アンケートを回収した後、現在はアクションプランに盛り込むべき内容について議論・調整を行っているところになります。業界のアンケート、また、個別に行っているヒアリングの中からは、特に理系の女性の採用を強化すること、ライフイベントとの両立も念頭に、管理職に登用していくための取組が改めて明らかになっております。検討過程で見えてきた課題ですけれども、このPTの中でも議論がございましたが、各社、技術系女性の採用の増加を望んでやっているのですけれども、業界あるいは個社の取組によって早期に実現するということはなかなか難しく、教育段階でのいろいろな取組があって初めて実現するということもございます。業界団体のみでできることには限りがありますので、関係省庁や関係機関との連携が重要になってくるところがございます。また、技術系女性の登用、工場や研究所、様々なところに配属されていますけれども、いずれのケースでも、ライフイベント後の配属や昇進についてどのようにしっかりと登用していくのかというところを検討していくということが課題として挙がってきています。今後、アクションプランに記載する内容としまして、業界全体の取組として検討しているものとしましては、女性活躍の取組のベストプラクティスの周知、先ほど申し上げました理系女性育成のための取組などを中心に議論を行っておりますが、こちらも調整中になります。また、傘下企業に対する働きかけとして検討しているものとしまして、賃金格差解消のためのガイドラインなどを活用した各社での分析、女性活躍データベースの活用促進、情報開示の促進に向けた対策、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた研修、技術系女性の採用・登用に関する施策などを議論している最中になります。アクションプランの期間やフォローアップの内容は、時期も含めまして、検討しているところです。今年夏頃の公表を目指して調整を行っております。

続きまして、1枚めくっていただきまして、小売業を御説明申し上げます。小売業も、昨年9月から10月にかけて、業界でアンケートを実施しております。現在は、アクションプランに盛り込むべき事項などについて議論・調整を行っている最中でございます。このプロジェクトの中で様々な議論がございましたが、アンケート結果に基づきますと、採用時には女性を多く採用していて男女偏りなく採用している傾向がございましたが、その後、離職により従業員の割合に偏りが生じている可能性があること、また、係長級くらいまでの層の育成は進んでいるのですが、その上の課長・部長級に占める女性の割合が低い状況にあること、また、業界のビジネスモデル上、パートタイムでの就業形態が他業界と比較して多くなる傾向がございしますが、ライフイベントなども考慮した上で、いろいろな方々、多様な方々が働きやすく、キャリアを積んでいくことができる環境整備の必要性

が改めて明らかになっている状況でございます。また、課題ですけれども、小売業と申しましても、業種・企業規模も様々にございまして、裾野が広い業界でありますので、共通のKPIを定めることはなかなか難しい面もございますが、人手不足というところは業界全体の課題でもありますので、自社の経営課題からいかに女性に活躍してもらうことが重要か、女性が活躍できる環境をつくっていくかというところを検討することが必要ということが見えてきております。アクションプランの中で業界全体として取り組むこととしては、例えば、年収の壁・支援強化パッケージなどの政府の施策の周知が考えられております。また、傘下企業に対する働きかけとしては、男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを活用した要因分析や女性活躍データベースの活用促進、また、情報開示の促進に向けた対策などが考えられますが、現在、議論を行っているところになります。こちら、アクションプランの期間やフォローアップの内容も含めまして、さらに議論を進めまして、今年の夏頃の公表を目指して調整をしているところでございます。

○河野政策立案総括審議官 ありがとうございます。

次に、航空運輸業について、国土交通省総合政策局、瀬井バリアフリー政策課長、御説明をお願いいたします。

○瀬井課長 国土交通省でございます。

資料6の1枚目、まず、定期航空協会でございます。進捗状況のところ、令和6年10月から「操縦士・航空整備士の女性活躍推進WG」と書いてございますけれども、これは国土交通省が立ち上げたものでございまして、定期航空協会はここと連携して業界関係者のアンケートを行っております。その際、航空管制官あるいは客室乗務員といった操縦士・整備士の近傍職種、あるいは、航空の関係のない20代一般女性といった方も対象として、調査を行いました。その結果として見えてきた主な課題が3つございます。まず、男性の仕事というイメージが定着していて採用が増えないということで、これは特に操縦士に言える話でございます。2つ目に、ロールモデルがいらないために先の見えない不安感・孤独感があり離職につながるという話、3つ目に、年齢を重ねることによる体力面での将来への不安が離職につながるということで、この3つ目の点は特に整備士に当てはまる話でございます。こうした課題に対する取組でございますが、アンコンシャス・バイアスを解消して採用の裾野を拡大するために、官民連携による戦略的広報活動を来年度に立ち上げまして、業界団体やその傘下の企業、操縦士・整備士の養成機関が参画することとしております。外国では、保護者や学校の教員に働きかけている事例もあると聞いております。また、ロールモデルの共有などによる職員の定着、キャリア形成、幹部登用に向けた取組を、個別企業の枠を超えて、業界を横断して進めていくこととしております。さらに、このような業界の取組とは別に、国土交通省としても検討していくことがございます。操縦士の4割は、航空大学校という独立行政法人で養成しております。この航空大学校において、理工系大学の女性枠の成功例に倣いまして、航空大学校で女性枠を導入することを検討していくこととしております。整備士につきましては、キャリア形成のために必要な国家資格

を取得する試験について、何年かかけて、通過していく試験なのですがけれども、その時期が育休取得の時期に重なりがちで、それが試験の負担増になっているという声もございすので、その点についての制度の見直しを検討していくこととしております。業界団体によるアクションプランは、今年の夏頃の公表を予定しておりまして、それ以降、業界団体とその傘下の企業が国土交通省と協働して取組を進めていくこととしております。

1枚めくっていただきまして、空港グランドハンドリング協会でございます。この協会は、職種別に見ますと、旅客ハンドリングのように女性比率が非常に高い職種と航空機の機体回りのランプハンドリングのように女性比率が非常に低い職種とが混在しております。協会としまして、アクションプランの作成に向けまして、本年1月から業界の実態調査を行いまして、2月の後半から分析を行っているところでございます。グランドハンドリング業界全体としては女性のほうが採用が多いものの、離職も多いという状況にございます。平均勤続年数は女性のほうが短い、管理職や経営層に占める割合は女性のほうが低いという状況でございまして、辞めていく主な理由としましては、ライフイベントに加えまして、同業他社や他業界への転職が多いところでございます。こうした状況を踏まえまして、業界の各社が長く働くことができる環境整備、休憩所、職場環境の改善、処遇や福利厚生の改善、育児との両立支援、人材育成のための教育訓練の充実といった取組を進めているところでございます。今後、実態調査の検討をさらに分析いたしまして、また、女性の定着や登用に有効な取組を見極めまして、協会として、本年5月頃にアクションプランを策定しまして、実行していくことを予定しております。

国土交通省からは、以上でございます。

○河野政策立案総括審議官　ありがとうございました。

なお、今回公表しております資料には、アクションプランの策定に取り組んでいただいている関係団体名も記載しておりますが、メディアの皆様におかれましては、現時点での団体への直接のお問合せ等は控えていただきますようお願い申し上げます。

次に、議事（4）に移ります。男女間賃金格差に関する簡易分析ツール等につきまして、厚生労働省雇用環境・均等局、岡野雇用機会均等課長から、御報告をお願いいたします。

○岡野課長　資料7について、御説明させていただきます。

1ページ目、男女間賃金差異分析ツールの策定等についてでございます。冒頭の補佐官の御発言にもございましたけれども、昨年6月の中間とりまとめにおきまして、企業への支援策の一つとして、簡易な賃金格差要因分析ツールを作成し活用促進を図るとされておりました。今般、この簡易な分析ツールを作成いたしましたので、御報告するものでございます。なお、ツールについては、本日のプロジェクトチームの終了後に、厚労省のホームページにおいて公開する予定としております。資料の中で簡単に内容を記載しておりますけれども、このツールにつきましては、中小企業をはじめ、企業における男女間賃金差異の課題・要因分析を支援するために、簡易な要因分析ツールとして作成したものでございます。自社の従業員の情報や賃金の状況など、基本データを入力することで、資料の図

が小さいのですけれども、下のイメージ図のように、自社の男女間賃金差異のデータと同業種・同従業員規模の企業平均のデータが表示されて、比較が可能となります。それによって自社の現状が見える化されるものになっております。併せて、男女間賃金差異の発生の要因として考えられる主な関連指標、平均勤続年数、管理職数などの指標についても、同様に企業平均と比較できる形で示すことで、当該企業における女性活躍に関する課題などを明らかにするものになっております。ツールのシート上にも簡単なアドバイスが出るような設計にはなっておりますけれども、具体的には、参考資料1でお配りしておりますけれども、活用パンフレットにおいて、それぞれの課題等に応じた雇用管理の見直しに係る視点やアドバイスを掲載して、参照できるようにしております。資料の※印に書いてありますけれども、今申し上げましたツールはあくまでも簡易な要因分析ツールでございますけれども、より詳細に要因分析をしたい事業主については、これまでのプロジェクトチームでも御紹介しております「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」などのツールを活用していただくことが考えられます。今般、これに合わせて、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」のパンフレットについても、データを最新のものに修正したり、従来から紹介しているガイドラインのほかに、今般新たに作成したツール、行動計画策定支援マニュアルなどを紹介したりするなど、新しい情報も追加掲載いたしまして、刷新しております。これについても、本日、参考資料2でお配りしているものになります。これらのツールにつきましては、今後、各都道府県労働局における事業主への相談支援など、事業主と接する様々な機会あるいは中小企業等に対するコンサルティング事業などにおいて積極的な活用を促していきたいと考えております。また、アクションプランを策定する、先ほど御報告のありました5産業につきましても、きちんと周知を行うとともに、他の業種においてもこのツールの活用が図られるよう、経済団体等を通じて広く周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、2ページ目でございます。女性の活躍推進企業データベースについても、御報告させていただきたいと思っております。既に御案内のとおり、このデータベースは、女性活躍推進法に基づいて企業が行う情報公表等のために活用できる場として厚生労働省が運営しているものでございます。こちらは、昨年6月の中間とりまとめにおいて、情報の見える化の促進のために、登録数の増加に向けた取組の強化や一覧性の強化などが盛り込まれておりました。これまでの取組といたしましては、資料にも記載のとおり、データベースの機能強化として企業の男女間賃金差異等の情報を経年比較して表示できるような機能を設けたり、いわゆるランキング機能として、女性管理職割合のほか、この2月には平均継続勤務年数についても追加したりしております。本データベースの活用促進の取組としては、本年2月から、就活生などに向けたショート動画などで周知広報を実施して活用促進を図っているところでございます。このデータベースをより多くの企業に御利用いただけるように、このプロジェクトチームに御参加いただいている業所管省庁の皆様にも引き続き御協力いただきながら、アクションプラン作成の5産業への周知、また、他の業種に

については、経済団体などを通じて、周知を広く行ってまいりたいと考えております。

説明は、以上でございます。

○河野政策立案総括審議官 ありがとうございます。

それでは、ただいまの報告につきまして、御質問、御意見があれば、お願いいたします。

林統括官、お願いいたします。

○林政策統括官 御意見がないのは少し寂しいと思いますので。せっかく皆様からお話を伺いましたので。

各省におかれましてアクションプラン策定の取組が進んでおられて、大変結構だと思います。このアクションプランは、今までのいろいろな経験を踏まえたと、具体的にいついつまでにこれをやるということをきちんと決めることがとても大事だと思います。先ほども、例えば、業界の試験の制度を見直すとか、その御本人にとっては大変重要なお話があったと思います。こういった取組を、具体的に期限を設けて、しっかりと書きこんでいくことが大切だと思います。

また、先ほど厚労省さんからこの男女間賃金格差解消のためのツールの機能強化をされているというお話がございました。大変結構なお話だと思います。これが十分に活用されることが大事だと思います。宝の持ち腐れにならないように、アクションプランの対象の業界はもちろんのこと、これをしっかりと幅広い業界で使ってもらい、使うことが当然であるとなっていくことが大事だと思います。また、就活をされている学生さんたちをはじめ、就活のツールとしても非常に重要でございますが、今、広報を始めておられるということですが、アクセス数などを定期的に御覧になって、伸びているかどうか、伸びていないとしたらどういったことが課題なのかといったことを見ていくことも大事かと思います。アクセス数について、今、もし何かございましたら、お聞きできればと思います。

○河野政策立案総括審議官 お答えできますか。

○岡野課長 アクセス数は、今、手元にはございませんけれども、今後、そういったものも見ながら、しっかりと活用促進を図ってまいりたいと思っております。

○河野政策立案総括審議官 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

最後に、矢田補佐官から、御発言をいただきます。

○矢田補佐官 本日も、お疲れさまでございました。まずもって、本日御報告いただきました各省の皆様におかれましては、本当にいろいろなお取組、ありがとうございます。

地方公共団体における男女間の給与差異の分析、各産業の課題に対応したアクションプランの策定状況、中小企業が男女間の賃金格差解消に取り組みやすいツール、半年以上をかけて、ようやくここまで開発していただきました。本当にありがとうございます。林統括官もおっしゃっていたとおり、どこまで周知徹底できるかということがかぎだと思っています。いずれにしても、皆さんの今日の取組は、今までずっと取り組んできた男女間の

賃金格差の解消に向けて大変有効な取組である、一歩ずつですけれども、進んでいっているということを実感できたかなと思っています。今日は、鳥取県の平井知事に、お忙しい中、オンラインで出ていただきましたけれども、この取組についても皆さんも聞いていただいていると感じることはあったと思いますが、ぜひ今後の取組の参考にしていただければと思います。

その上で、まず、総務省なのですが、本日説明があった男女間の給与差異の分析結果などにつきましては、2つの市の御発表がありましたけれども、情報提供を幅広く1,700以上に及ぶ各地方自治体にも広げていただくということについて、ぜひ御尽力いただきたいと思います。ここまで、皆さん、それぞれの市がその気になってやっているんだということが極めて大事だと思いますので、今後も、総務省が中心となって、ぜひ適切な助言に取り組んでいただきますようお願い申し上げたいと思います。鳥取県の事例もぜひ宣伝をお願いしたいと思います。

また、多分、男女賃金格差が大きい5産業になりましたと言われた産業界は、最初、「えっ」と思ったと思うのですよね。「うちかいな」と思ったと思いますけれども、各所管省庁には、今、苦勞して、男女間の賃金格差解消に向けて、その格差があるという前提の下で、一生懸命皆様方が働きかけてアクションプランに取り組んでいただいていると思いますが、これも、より具体的な取組、どうするのかというところ、これからなのですよね。アンケートを取るなり、いろいろなことをやりながら、やっとやらなくてはいけないかなという機運がまずは高まってきたところだと思いますが、林さんがおっしゃったとおり、具体的にいつまでに何をするのかということが極めて大事ですので、夏頃に策定して発表していただくプランについては、より具体的な項目が入るように、改めて、もう一度、引き続き各業界団体への支援をお願いしたいと思います。特にアンケート等により把握した各産業特有の課題が見えてきているかと思っています。状況、事情はいろいろとあるかと思いますが、それに留意して策定していただくということ、女性活躍に関する目標をしっかりと、KPIという話はありませんけれども、KGI、ゴールはどうするのかということも極めて大事ですので、この辺りもぜひ意識をして取り組んでいただきたいと思います。業界団体を通じて、広報、業界全体で取組を進めなければいけないと思いますので、広報についてもアクションプランに盛り込んでいただきたい。多分業界の中には幅広いいろいろな会社があって、個社の中でもしっかりとやるところとまだ全然ついてこないなというところが出てくると思います。だからこそ、先に進むところの先行事例を幅広く皆様にもお伝えしながら、業界の中でも競争していただく。女性活躍が経営そのものの課題なのだと、活躍しなければ、これから人手不足の中で人も採れないよという機運醸成等もしていただけないかと思っています。皆様には、引き続き御苦勞をおかけしますが、各所管省庁として、業界団体に御指導・御助言を引き続きお願い申し上げたいと思います。

厚生労働省は、今般策定しました男女間の賃金差異分析ツール、今日は映して実際にやってほしいなと思っているぐらいなのですけれども、すごくいいものができたと私は思い

ます。御無理を言って、すみません。中間とりまとめから半年のスピード感でここまで仕上げていただきました。前からあったこのガイドラインも、バージョンアップをしています。皆さん、まず、このガイドラインが平成に時代にもうあったことは御存じなのではないでしょうか。実はあったのですけれども、ほとんど使われていなかったのです。もったいないです。まずは、あるんだということを、今日、ここに来ていただいた皆様には知っていただいたわけですし、後ろにいるマスコミの皆さんも総力を挙げて、PRをしたいのです。ガイドラインと分析ツール、もう1つ、女性活躍のデータベース、3点セットです。各個社にとって欠かせないものなのだと、それぐらいの位置づけをすべく、皆様のお力を借りて、ぜひPRをしていただきたいと思います。特に5産業については、これからアクションプランに盛り込んでいただきたいし、この3つを活用していきますということをぜひ徹底していただけないかと思っております。ツールがあっただけでは意味がありませんので、繰り返しになりますが、ぜひとも積極的な周知をよろしくお願ひしたいと思ひます。

次回は、本プロジェクトチームで行ってきました、この産業、地域、文科省の方も来ていただいて、教育といった視点から、得られました知見について、資する取組を、若者や女性に選ばれる地域ということでプロジェクトチームができておりますので、このプロジェクトでそこに向けてどんなふうに還元していくのかということの成果の報告を行っていきたくと思っております。これまでの議論を踏まえた報告になりますので、最終盤になりますが、構成員の皆様におかれましては、引き続きの御協力をよろしくお願ひ申し上げます。

本日は、誠にありがとうございました。

○河野政策立案総括審議官　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。