

【経営】雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会が報告書（案）を提示

厚生労働省から、「第 11 回 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」の資料が公表されました。今回の検討会で提示された報告書（案）のなかで、次のような方向性が示されていることが、注目されています。

●男女間賃金差異公表義務の対象拡大（現在、男女間賃金差異の公表は任意とされている、常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の企業においても、女性活躍に係る取組を効果的に促すために、公表を義務とすることが適当である）。

●女性管理職比率の公表の見直し（現在、開示項目の選択肢の一つとなっている女性管理職比率について、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当である）。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）は、女性の活躍推進の取組を着実に前進させるべく、民間事業者及び国・地方公共団体といった各主体が女性の活躍推進に向けて果たすべき役割を定める新たな法的枠組みを構築するため、令和 7 年度末までの時限法として、平成 27 年に制定されました。

法施行 3 年後の見直しに伴う令和元年の女性活躍推進法等一部改正法においては、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設等がなされました。

その後、令和 4 年 7 月に男女間賃金差異の情報公表が開始されるという新しい動きがあったものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L 字カーブ」となっているほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いといった課題があります。また、ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメント（顧客、取引先等からの著しい迷惑行為等）や就活等セクシュアルハラスメントなどが社会的関心を集めている状況にあります。

こうした状況を踏まえ、本検討会においては、令和 6 年 2 月より 11 回にわたって、女性活躍推進の方向性や、ハラスメントの現状と対応の方向性に関する検討を行い、今般、その結果を取りまとめました。その一部を抜粋してご紹介いたします。

■現行の女性活躍推進法を巡る現状と対応の方向性

【女性活躍推進法を巡る現状と効果】

○20 年間の経年比較で女性の年齢階級別就業率をみると、M 字型から台形型に移行しており、出産後の女性の継続就業率も高くなっている。こうした変化は、社会状況等の変化と相まって、職場における女性の活躍に資する様々な法律の制定・改正が行われてきたこと等によるものと考えられる。

○一方で、女性の正規雇用比率をみると、「25～29 歳」がピークであり、30 歳台における下降線もなだらかとなっているが、いわゆる「L 字カーブ」の形状は維持されたままである。その内容を見ると、「25～29 歳」のピーク以降については、

- ・「35～39 歳」以降、それまでと比べて下降線がなだらかになる、
- ・「45～49 歳」を境に、再び下降線がやや急になる、
- ・「55～59 歳」以降、下降線がさらに急になる、

という状況が見て取れる。

○女性活躍推進法は、女性活躍の状況や取組状況が企業によって様々であったため、各事業主に対して、企業の実情に応じた行動計画の策定等を求めることにより、企業等に対して女性活躍の自主的な取組を促した。特に、女性活躍推進法の主要部分が施行された平成 28 年度と直近の令和 5 年度における女性活躍の状況に係る各種指標を比較すると、全体的に上向いていると言える。女性活躍推進法や他の取組と相まって、企業の取組が促進されたことにより一定の効果があがっていると考えられる。

一方で、男女間賃金差異の縮小や女性管理職比率等に係る各種指標の上昇ペースは緩やかである。これらの指標をさらに改善していくためには、女性の採用・教育訓練・登用や両立支援による就業継続等様々な取組を総合的に実施することが重要である。これらの指標の達成水準は国際的に見ても見劣りしているだけでなく、特に女性管理職比率については、政府目標の達成に関しても遅れが見られており、一層の取組の加速化が必要である。

○厚生労働省「女性活躍に関する調査」（令和 5 年度）（以下「女性活躍に関する調査」という。）において、女性活躍推進法に基づく情報公表項目の数と女性昇進者比率の変化や女性管理職比率をみると、情報公表項目数の多い企業では、後述のとおり、企業規模により多少の違いはあるものの女性活躍に向けた好影響が出ていると言える。また、情報公表項目数と女性社員への影響についてみても、情報公表項目数の多い企業において、女性の採用の

増加等の傾向がみられる。

○また、女性活躍に関する調査によると、両立支援の取組のみならず、女性の積極的な配置等の機会均等のための取組の両方を行うことが、特に女性管理職比率の向上につながっていることがうかがえる。

なお、企業規模別の女性管理職比率の状況についてみると、大企業よりも中小企業の方が高くなっている。また、大企業と比べて中小企業では、両立支援の継続的取組と女性正社員の平均勤続年数との相関関係がみられないが、この背景としては中小企業では、大企業と比べて、新卒の採用が少なく、中途採用が多いこと等を背景として、もともと勤続年数が短くなりやすいといったことが考えられる。

○女性活躍に関する調査における、女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによる反応や手応えを尋ねる設問に対して、「採用で人材が集まるようになった」と回答した割合は、「そう思う」と「ややそう思う」の合計で18.5%であった。300人以上企業は「そう思う」と「ややそう思う」の割合が21.5%と高くなっている。また、女性活躍の取組を積極的に進めている企業において採用面を含むポジティブな効果が見られることは、本検討会のヒアリング等からも示唆されるところである。

【男女間賃金差異などの情報公表を巡る状況】

○女性活躍推進法による公表は、法制定当初から、①行動計画の公表と、②女性の職業選択に資する情報公表の2種類があり、それぞれ以下のような趣旨とされている。

①行動計画の公表は、求職者、投資家、消費者等が各事業主の女性活躍推進に向けた姿勢や取組等を知ることができるようにするとともに、事業主間で効果的な取組等を情報共有できるようにすることとされており、国が運営するホームページ（女性の活躍推進企業データベース。以下「女性活躍データベース」という。）や自社のホームページへの掲載など適切な方法で公表することを求めている。

②女性の職業選択に資する情報公表は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、女性が活躍しやすい企業であるほど優秀な人材が集まり、競争力を高めることができる社会環境を整備することにより、市場を通じて社会全体の女性の活躍の推進を図ることが目的であることから、より求職者の企業選択に資するよう、行動計画と一体的に閲覧できるようにすることが望ましいとされている。また、情報公表は、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する区分と、職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する区分の2つの区分に係る項目から行うこととされている。

○女性活躍データベースにおける情報公表の状況（令和6年3月31日時点）についてみると、女性の活躍に関する情報の公表に当たって、101人以上企業のうち50.8%の企業が、301人以上企業に限ると78.4%の企業が、女性活躍データベースを活用している。

また、女性活躍データベースで情報公開をしている企業の平均情報公表項目数は5項目であり、労働者に占める女性労働者数の割合、管理職に占める女性労働者の割合、採用した労働者に占める女性労働者の割合が高くなっている。企業規模別に公表項目数の傾向をみると、301人以上企業は3項目が最も多く、101～300人企業は1項目が最も多い。なお、101人以上の情報公表義務対象企業では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が増える傾向がある。

○女性活躍に関する調査によると、情報公表項目数が多いほど女性管理職比率が3年前と比較して高くなっている傾向がみられる。加えて、情報公表項目数の多さと企業全体への影響の関係を見ると、

- ・300人以上の企業においては、「職場が活性化した」、「採用で人材が集まるようになった」、
- ・100～299人の企業においては、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「職場が活性化した」、「残業削減が進んだ」、「仕事の進め方が効率的になった」、
- ・30～99人の企業においては、「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」、「職場が活性化した」、「残業削減が進んだ」、「仕事の進め方が効率的になった」、「離職者が減った」、「採用で人材が集まるようになった」

といった項目で正の相関がみられる。

○令和4年7月の厚生労働省令改正により、301人以上の企業に男女の賃金の差異の情報公表が義務化された。また、有価証券報告書においても、令和5年3月期決算より、多様性に関する指標が追加され、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づき、女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金差異の公表を行う企業について、報告書における開示が義務化された。

○男女間賃金差異の情報公表においては、企業間の男女間賃金差異の指標の単なる文比ではなく、説明欄の活用を推奨している。これは、説明欄の記入を通じて、男女間賃金差異の原因分析を企業に間接的に促すことにより、自社における女性活躍の現状を確認し、今後の取組の課題や方向性の認識につなげることを趣旨としている。実際、本検討会においてヒアリングを実施した企業を含む企業の取組事例を見ると、男女間賃金差異の公表を契機

として、差異の要因の分析や社内での共有が進み、具体的な取組や社内外での評判の向上にもつながったという例が見られるところである。

○女性活躍に関する調査結果によると、「男女の賃金の差異に関する詳細分析を行った」とことと、「男女の賃金の差異の公表の手応え」には、相関関係が見られ、「賃金差異解消に向けた社内の意識向上」や「新たな取組の実施や制度の創設」につながっていることがうかがわれる。一方で、本調査は、令和5年12月から令和6年1月にかけて実施しているところ、賃金差異の公表の義務付けが開始されてから1年5ヶ月経過後の調査であることや、賃金差異の公表に向けた各企業の取組が様々であることにも注意を要する。

○なお、内閣府「ジェンダー投資に関する調査研究」（令和4年度）（以下「内閣府調査」という。）によると、投資判断における女性活躍情報の活用状況を機関投資家等に尋ねたところ、「全てにおいて活用」が8.1%、「一部で活用」が57.3%と約3分の2の機関投資家等が女性活躍情報を活用している。

内閣府調査によると、投資判断に女性活躍情報を活用する機関投資家等が投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある」が75.3%、「企業の優秀な人材確保につながる」が46.9%、「社会全体として女性活躍推進に取り組む必要があると考える」が44.4%となっている。

また、機関投資家等が投資や業務において活用する女性活躍情報としては、「女性役員比率」が79.0%、「女性管理職比率」が65.4%となっており、役員や女性管理職といった指標を女性活躍の指標として重要視していることがうかがわれる。

■今後の対応の方向性

（１）女性活躍推進法の延長

（法の延長の必要性）

女性活躍推進法の制定以来の10年近くにわたる取組により、企業における取組の端緒となり人々の意識が変わるなどの影響や、具体的な数値の好転等一定の成果がみられるところであるが、前述のとおり女性管理職比率や男女間賃金差異については、国際比較の観点等からも依然として課題が残されている。また、指導的地位に占める女性割合等の政府目標も、女性の参画が進んでいる分野もある一方で、進捗が遅れている分野もある。

一方で、例えば、採用した女性労働者に対する人材育成等の取組を通じて女性管理職が増加したり、賃金差異の原因を分析し、差異の解消のための取組による効果が実際に発揮されたりするまでには時間がかかるというように、女性活躍の施策の効果が現れるまでには、一定の期間が必要となるため、継続的に取り組んでいく必要がある。

その際には、我が国の女性活躍を巡る諸課題、例えば、男女間賃金差異の是正、女性管理職比率の向上、男性も含めた長時間労働等の働き方の見直し等の幅広い観点を踏まえて取り組むべきであり、こうしたことを踏まえると、女性活躍推進法は、未だその役割を終えたといえる状況にはなく、期限を延長した上で、引き続き企業における女性活躍の取組を継続するべきである。

その際、職場に取組を定着させやすいボトムアップの取組と、トップダウンの取組の組合せを図ること、数字以外の定性的な事項も含めた状況把握、行動計画の策定時のみならず実施状況の評価においても労働者の理解と協力を得ること及び労働者へのフィードバックを行うなど、労使コミュニケーションの充実を図ることで、PDCAサイクルを促していくことも重要である。

（延長期間の考え方）

女性活躍推進法は、過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な性別役割分担意識により、企業において男女の間に事実上生じている格差に着目し、このような格差の解消を目指して、ポジティブ・アクションを含め、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に集中的に取り組むことを促す時限法として制定された。

延長に際しても、このような性格を維持し時限法とすることが適当である。その際、一般的な企業におけるキャリア形成のあり方からすると、10年程度で役職が上がっていく傾向などがみられることを踏まえると、政策の進捗や効果を評価する期間としては同程度の期間が必要と考えられることから、10年間延長することが適当である。

（２）中小企業における取組促進

（中小企業における取組促進の方向性）

常時雇用する労働者101人以上の企業においては一般事業主行動計画の策定が義務付けられ、100人以下の企業については努力義務とされている。

中小企業において女性活躍を進めるための方策として、行動計画策定の義務付けの対象となる企業規模を拡大する案も考えられるところ、中小企業においては事務処理を行う体制上の課題に加えて、①地域特有の産業構造等も影響して、全労働者に占める女性労働者の割合が極端に大きい又は小さい状況もみられることや、②形式的に義務を遵守させるのではなく、人材確保・定着という観点でのメリットも認識した上で真に女性活躍の取組が定着するようにすべきであること等から、行動計画の策定を義務付けるよりも、努力義務を課した上で、情報開示等を通じて自主的な取組を促進することが効果的と考えられる。

その際、本件同会でのヒアリング事例のように、100 人以下の企業であっても、女性活躍推進法に基づき取り組んだ結果、社内のコミュニケーションが円滑になり、地域社会で一定の評価を獲得し、業績向上に結びついたという好事例もある。こうした好事例を収集し、発信していくことを通じて、中小企業に取組への手応えを実感してもらうことが重要である。

このため、100 人以下の企業の取組のきっかけとなるような支援策、例えば企業に対するコンサルティング等の取組を充実させることが必要である。

（３）女性活躍推進法に基づくえるぼし認定

（えるぼし認定の意義）

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の趣旨は、企業が実施した、採用、教育訓練、昇進等に関する機会の積極的な提供や、職業と家庭生活との両立を図るために必要な雇用環境の整備に関し、それらが一定の水準に達していることを評価するとともに、その旨を対外的に明らかにすることにより、当該企業の社会的な評価につながるようにすることにある。

認定企業に対する社会的評価が高まれば、認定を取得する企業が増え、日本全体の女性活躍の取組の底上げにつながることを期待されている。

（えるぼし認定の見直し）

えるぼし認定は、くるみん認定に比べると広がりが限定的な状況にある。この原因には、女性活躍の取組の成果として、例えば女性管理職登用の実績が出るまでには一定の期間を要することが認定のハードルになっているという指摘がある。

更なる女性活躍推進のため、認定企業に対するインセンティブの周知を行うことに加え、現行のえるぼし認定では評価できない企業の積極的な取組・実績を評価できるような仕組みも視野に、必要な見直しを検討すべきである。

また後述するように、月経、不妊治療、更年期等の健康課題に企業が取り組むことは、女性が充実した職業生活を送る上でも重要であるところ、企業のインセンティブとなるように見直しをすることも効果的と考えられる。

（４）女性の活躍に関する情報公表

①男女間賃金差異の公表

（男女間賃金差異公表義務の対象拡大）

現行制度の下でも、常時雇用する労働者の数が 101 人以上の企業においては、一般事業主行動計画の策定・公表及び一定の情報公表が義務付けられているが、男女間賃金差異の情報公表については、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の企業に限り、義務とされている。

男女間賃金差異の公表について、女性活躍に関する調査結果によれば、詳細な分析を行った企業においては、そうでない企業に比べて、社内での意識統一等が図られるなどの効果が多くみられたことが示されている。

また、本検討会でのヒアリングや厚生労働省が公表している企業事例では、男女間賃金差異の公表に取り組んだ企業においては社内外での評価の向上等の効果が実感されている。また、男女間賃金差異は、事業主行動計画の策定等による取組の効果、特に、女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものである。

こうしたことを踏まえると、現在、男女間賃金差異の公表は任意とされている、常時雇用する労働者の数が 101 人以上 300 人以下の企業においても、女性活躍に係る取組を効果的に促すために、公表を義務とすることが適当である。

（要因分析の重要性、説明欄の活用促進）

男女間賃金差異を公表するに当たっては、男女間賃金差異の要因やそれに対応した取組は様々であることに留意する必要がある。例えば、女性登用の観点から、新規採用を強化するという女性活躍推進の取組により、相対的に男女間賃金差が拡大することもあり得る。また、賃金の高い技術系人材等に女性が少ないなどの事情により、相対的に男女間賃金差異が拡大することもあり得る。

したがって、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、当該指標を時系列で見て、要因の分析を行うことが重要である。これを通じて企業は、自社の女性活躍の状況を点検し、新たな取組強化等につなげていくことが可能となる。

このために、男女間賃金差異の公表に際して説明欄の活用を促進していくことが重要である。説明欄は、企業特有の事情を対外的に見える形で説明するものであるが、その前提として、賃金差異の要因を分析し、原因を理解し、課題があるとすればそれをどのように解消するのかを考えることにつながるものであることから、更なる活用を促していくべきである。

また、男女間賃金差異の公表義務の対象を拡大するに当たっては、中小企業における要因分析の負担を軽減するために、上記（２）で述べた企業の好事例の収集・発信や企業に対するコンサルティング等の取組の充実に加えて、「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」や「一般事業主行動計画策定支援マニュアル」の活用促進を図るとともに、簡易な賃金格差要因分析ツールの開発等を通じて、中小企業に対する支援を行うことが重要である。

なお、上記と併せて、就職活動を行う者や労働市場に関する情報を扱う者において、個々の事業主が記載した説明欄の内容を含め、当該事業主の女性活躍推進の取組の実情や将来に対する姿勢を注意深く見極めること、いわば、「労働市場に係る情報を的確に理解するリテラシー」を持つことも重要であり、この点についても、国による周知・啓発が必要である。

②女性管理職の登用促進

（女性管理職比率の公表）

男女間賃金差異の要因は、男女間の勤続年数差と女性管理職比率の低さによるところが大きく、女性管理職比率については、我が国は諸外国と比較して低い状況にあることも指摘されている。

女性管理職比率の向上については、男女間賃金差異の是正のみならず、女性のキャリア形成やダイバーシティ推進の観点からも、取組の加速化を図る必要がある。このため、現在開示項目の選択肢の一つとなっている女性管理職比率について、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当である。

加えて、女性管理職比率は、女性労働者が多い企業においては高くなりやすい面があることから、女性管理職の状況について企業が的確に把握できるようにするために、男女それぞれの労働者数の合計を分母とし、男女それぞれの管理職数を分子とする男女別管理職登用比率を活用することも考えられる。

このため、例えば、女性管理職比率の公表に加え、企業が公表する際に、この男女別管理職登用比率を説明欄に記載し、管理職登用の実態に関する補足的な説明を付記することを促すことも検討すべきである。

あわせて、女性管理職登用拡大に向けての好事例の収集・提供や相談支援など中小企業における取組支援を進めることが求められる。

なお、本検討会においては、女性活躍推進の議論に当たって、現行の女性活躍推進法の評価だけでなく、女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の健康課題との関係を含めて議論を行ったほか、ハラスメントに関しては、とりわけ、女性が多く働く業種において相談件数の多いカスタマーハラスメントについて具体的な議論を行い、こうした課題への対応は、女性が安心して働くことのできる職場環境の整備を通じて女性の活躍推進に資するのみならず、全ての労働者が活躍することのできる職場づくりにもつながるものです。

また、本検討会で議論した各課題については、いずれも制度的な対応のほか、個々の職場におけるマネジメントの改善を併せて実施していくことで解決が図られるものであるという視点も重要となります。その他にも、雇用の分野における女性活躍推進の方向性やハラスメントの現状と対応の方向性が示されていますので、今後の動向を把握するためにも、確認しておく事をお勧めいたします。

詳しくは、こちらをご覧ください。

参照ホームページ[厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41904.html