

## 女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話について

## 趣旨

- 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**（人口減少下での労働供給増、生涯所得向上、老後の支えの強化を通じた消費拡大、イノベーション促進等）
  - ・ 男女間賃金格差が大きい地域から若い女性が流出している可能性があり、**格差解消は地域経済の持続性を高める上でも重要**であること等 について議論してきた。
- 9月2日の第6回プロジェクトチームでは、有識者の方々のヒアリングに加えて、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地域における男女間賃金格差の状況について紹介があり、**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、こうした知見を活かし、**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。
- 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金融機関・企業代表者などの参集を求め、**「女性に選ばれる地域作りに向けた車座対話」**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。

➡ 男女間賃金格差が比較的大きい地域に対し、優先的に働きかけを行うため、**9月12日 愛知県、9月19日 栃木県**において、女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話を開催。

# 女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in 愛知～

日時：令和6年9月12日（木）15:30～16:40

出席者：矢田内閣総理大臣補佐官

愛知県副知事

愛知県経営者協会副会長

愛知県内企業の経営者、労働者の皆さま

（東海東京証券株式会社、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

碧海信用金庫、株式会社デンソー）

内閣府（地方創生推進事務局）、厚生労働省、愛知労働局



## 【愛知県の基本データ】

- ・女性の就業率は高い（54.5%）＜令和4年就業構造基本調査＞
- ・女性の正規雇用割合が低く（43.6%）、格差の基本的な要因である①女性管理職割合が低く（6.4%）②平均勤続年数の男女差が大きい（5.3年）。また、強い性別役割意識が存在（47.8%）  
＜令和3年～令和5年賃金構造基本統計調査、平成27年地域における女性の活躍に関する意識調査＞
- ・製造業への就業が多い（約108.7万人※全産業の約1/4,男女比約7:3）等  
＜あいちの就業状況[年報]（2023年平均）＞



## 意見交換の概要

### 【男女間賃金格差】

- ・愛知県では女性管理職割合や男性の育児休業取得率が全国と比べて低く、男女間賃金格差の是正のためには勤続年数、管理職の増加に加え、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（愛知県経営者協会）
- ・製造業における賃金格差が課題。「あいち女性輝きカンパニー」制度により、女性活躍に向けた企業の取組を評価し、女性活躍への取組を行っている企業を育てていくことで賃金格差縮小に取り組んでいる。（愛知県）
- ・ダイバーシティ推進室が設置され10年以上の年月が経過する中、女性管理職の数は大幅に増加。また、ジョブ型人事制度を5年前に導入し、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考えている。（参加企業）
- ・女性の管理職登用のための営業職への配置や、係長職の登用を積極的に実施。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。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。（参加企業）
- ・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。女性の技能職の班長登用もあわせて実施。工場などの現場では、子ども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働くかが課題。（参加企業）

# 女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in 愛知～

## 意見交換の概要

### 【アンコンシャス・バイアス】

- ・女性が営業職を担うことについて、「犯罪に巻き込まれる」「法人営業は困難」「時短勤務には時間外の営業は難しい」等の声もあったが、犯罪防止対策等を講じつつ営業職配置を進めている。「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が重要。また、もう一段の取組のためには、男性の育休取得を進め、男女ともに家庭に関わることを示さなければ次の世代にもアンコンシャス・バイアスが残ってしまう。（参加企業）
- ・「女性が夜勤すると何故？と聞かれる」「女性は機械が苦手な検査が得意」「女性は庶務が向いている」「出産適齢期の女性には長期プロジェクトは難しい」等の発言が今も一部で存在。これまで積み上げられたアンコンシャス・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それぞれ人事ヒアリングを行い、両者の認識に相違があれば人事が調整する取組を行っている。（参加企業）
- ・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「配慮」される」「名刺交換時、男性が先」等があった。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実施、今後結果を分析し、引き続き取り組む予定。（参加企業）

### 【地域への波及】

- ・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。東京圏への女性の流出も課題。県の取組として、中高生等を対象とした出前講座や就業している女性に管理職への意識付けを行う取組を実施。また県内に女性が就業したい企業が少ないといった思い込みもあるので、SNSを通じた意識を変える取組を行っている。（愛知県）
- ・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。女性にとって魅力のあるサービス産業を根付かせる取組、また、アンコンシャス・バイアスを取り除くための取組は根気強く続けていくことが重要。（愛知県経営者協会）

## 補佐官からの総括

- ・愛知でも女性の活躍を地域の活力、企業の活力としていただきたい。
- ・他の地域でも同様の課題を抱えており、先日オンライン意見交換を行った富山県では、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「アンコンかも！」というキャンペーンを工夫している。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」していることがないか考えて頂きたい。
- ・日本の女性は自己肯定感が低いと思われるが、企業や地域をあげて取組を御願いたい。
- ・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、誇りをもって取り組んで頂きたい。
- ・地域の皆さまが、この男女間賃金格差の問題、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、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く。

# 女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in栃木～

日時：令和6年9月19日（木）13:20～14:30

出席者：矢田内閣総理大臣補佐官

栃木県産業労働観光部長

栃木経営者協会専務理事

栃木県内企業の経営者、労働者の皆さま

（株式会社足利銀行、エム・イー・エム・シー株式会社、  
とちぎコープ生活協同組合）

内閣府（地方創生推進事務局）、厚生労働省、栃木労働局



## 【栃木県の基本データ】

- ・女性の就業率は全国平均と比較してやや高い（52.8%）＜令和4年就業構造基本調査＞
- ・女性の正規雇用割合は全国平均と比較してやや低く（44.6%）、格差の基本的な要因である①女性管理職割合は高い（12.8%）が、②平均勤続年数の男女差が大きい（5.6年）また、強い性別役割意識が存在（47.8%）

＜令和3年～令和5年賃金構造基本統計調査、平成27年地域における女性の活躍に関する意識調査＞

- ・産業別の就業者数は、第二次産業では男性が約20.7万人に対し女性が約7.5万人と男性が多く、第三次産業では男性が27.2万人に対し、女性が約29.9万人と女性が多い。
  - ・賃金水準（所定内給与額）は、男性が全国第4位、女性が全国第11位といずれも上位だが、男女間賃金格差が大きい 等
- ＜令和4年度、5年度賃金構造基本統計調査＞



## 意見交換の概要

### 【男女間賃金格差】

- ・男女とも賃金水準は高いが、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。要因を多角的に分析し、対応を考えていきたい。（栃木県）
- ・賃金格差の原因となる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ことから、くるみん取得や次世代法の行動計画の策定に向けた相談支援に取り組んでいる。（栃木県経営者協会）
- ・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。管理職までの育成体制や業務内容による給与は同一とした上で転勤の有無でコースを分けているが、男女とも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。不妊治療の休暇制度も整備。社員へのヒアリングにより、足りない部分を埋めていく取組を続けたい（参加企業）
- ・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。女性の絶対数が少ないため、より女性が活躍できるよう、製造現場内の作業環境を整えるなどの取組を進めている。（参加企業）
- ・パート従業員が2/3、その9割が女性であることが格差の要因。パート労働者から正規職員転換を進めており、試験と面談により希望された9割の方を登用。正規職員登用者の1/4はパート職員からになっている。（参加企業）

## 女性に選ばれる地域づくりに向けた車座対話 ～in 栃木～

### 意見交換の概要

#### 【アンコンシャス・バイアス】

- ・（参加した企業担当者の）入社当時は、管理職や法人営業には男性が多く、融資や窓口業務には女性が多く働いていたため、その印象は今もバイアスにつながっているかもしれない。入社から支店長までのキャリアマップを作り、男女とも育成支援している。男性は育休取得100%だが、取得期間には課題がある。育児期に短時間勤務を選択する男性も出てくる雰囲気を作っていきたい。（参加企業）
- ・20年働いてきて、男性は外で働き、女性は家庭を守るという意識は根強い。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ので、意識を変えることは重要。（参加企業）
- ・「配達は女性には向かない、厳しい」というイメージはまだ根強いが、育休をとった男性配達員が利用者の方と育児の話題で会話できたと聞き、こうした取組を進めて、変化を期待したい。また、夫が子供の世話をしていると「母親は何をしているんだ」と言われたと夫から聞き、働く場だけでなく周囲の目も変わっていく必要があると思う。（参加企業）

#### 【地域への波及】

- ・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。（参加企業）
- ・アンコンシャス・バイアスは根深く、経済界だけで解決できない大きな課題であることから、国や県と一緒に取り組みたい。（栃木県経営者協会）
- ・今年3月「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、県として精力的に取り組んでいる。製造業における女性が働く業務領域の拡大の支援や、柔軟な働き方を希望する女性へのデジタルスキル向上の支援、県内の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取り組んでいきたい。（栃木県）

### 補佐官からの総括

- ・今回の車座対話は、各産業の「縦軸」に沿った対応に加え、地域という「横軸」に沿った対応の一環である。
- ・男女間賃金格差は、今回、栃木が最下位となったが、各都道府県、悩んでいることは同じであると感じる。
- ・地方創生の観点からも、人口が増えない中で皆が活躍出来る場を持つことが重要であり、富山県の取組なども参考に、長年かけて作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思われるが、企業や地域をあげて取組を御願いたい。
- ・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1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、女性問わ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頂きたい。
- ・地域の皆さまが、この男女間賃金格差の問題、女性活躍の推進を地域の課題と認識し、取り組むことが大きな前進になる。