

○奥宮分科会長 ただ今から、「第 72 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。本日は、植村委員、矢島委員、松井委員から欠席の連絡を頂いております。

次に、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いたします。事務局、お願いいたします。

○倉吉大臣官房企画官 事務局でございます。オンライン参加の皆様におかれましては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせ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、チャット機能で全員宛てにお知らせください。分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンに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、マイクをオフにさせ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聞こえなくなってしまうなど不具合がありましたら、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、お願いいたします。

それでは、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。以上です。

○奥宮分科会長 それでは議題に入りたいと思います。本日の議題は「女性活躍推進及びハラスメント対策について」です。資料について、事務局から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。どうぞよろしくお願いいたします。まず資料 1 から説明させていただきます。2 ページからになります。女性活躍推進法の概要です。女性活躍推進法は、平成 27 年に制定されまして、平成 28 年度から 10 年間の時限立法で、令和 8 年 3 月 31 日までが期限となっております。概要の所を御覧いただければと思いますが、民間企業等及び国・地方公共団体に対しまして、職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析、また、それを踏まえた事業主行動計画の策定・公表、そして、女性の活躍に関する情報の公表の 3 つを行うことを求めておりまして、民間企業につきましては、常用労働者 101 人以上の一般事業主が義務となっています。

また、2 つ目の○の所にあります。女性活躍推進の取組状況が一定の基準を満たす優良な一般事業主に対しまして、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定といった認定を行っております。こうした内容によりまして、事業主等の女性活躍に関する自主的な取組を促進してきたところです。

次ページを御覧ください。3～7 ページにかけては、女性活躍に関連するデータをお示ししております。女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率についてです。年齢階級別就業率は台形に近づいていまして、全体としても上昇しています。また、正規雇用比率は、30 代以降に低下して、「L 字」カーブを描いています。

次、4、5 ページにかけては、男女間賃金差異のデータになります。男女間賃金差異は、長期的には縮小傾向にありますけれども、令和 5 年度の一般労働者の数字は、男性 100 に対して、女性 74.8 で、依然として差は大きい状況です。男女間賃金差異の要因としては、管理職比率など役職の違いとか、勤続年数の違いというのが大きくなっています。また、5 ページにありますとおり、男女間賃金差異につきましては、国際的に見ても、我が国の男女間賃金差異というものは大きい状況となっています。

6 ページです。管理職等に占める女性割合です。左の図にもありますとおり、管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあります。依然として十分ではない状況にあります。右側にありますとおり、国際的に見ると、依然としてその水準は低い状況にあります。

7 ページ、勤続年数ですが、女性の一般労働者の平均勤続年数は伸びていまして、令和 5 年の平均勤続年数は女性 9.9 年となっていますけれども、男性に比べると、依然として短い状況にあります。

続きまして、8 ページからは、女性活躍推進法に基づく取組に関する資料が続きます。8 ページは、一般事業主行動計画策定届出数の実績ということで、一般事業主行動計画策定の義務につきましては、令和 4 年度から常時雇用する労働者数が 101 人以上の企業に拡大されていまして、令和 5 年度の義務対象企業の届出率は 98.4%となっています。一方で、努力義務である 100 人以下の企業の届出数は 8,432 となっていて、100 人以下の企業に対して、今後どのように取組を促していくかということが課題となっています。

9 ページ、女性活躍推進法に基づく情報公表の内容になります。常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主につきましては、男女の賃金の差異の公表が令和 4 年 7 月から情報公表の必須項目となっていて、これに加えまして、左側の青枠にあります女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供の項目のうちから 1 項目以上、それから、右側の黄色で囲まれている職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の項目のうちから 1 項目以上、合計 3 項目以上を公表することが必要となっています。下の＊にありますとおり、101 人以上 300 人以下の事業主は、これらの項目のうちから 1 項目以上を公表することが必要となっています。

10 ページです。公表項目のうち男女間賃金差異の項目につきましては、数値だけでは伝え切れない自社の実情というのもあることから、より詳細な情報や補足的な情報を公表することができるように『説明欄』の有効活用が望ましいとしています。下の例にありますとおり、女性の新卒採用を強化した結果、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大しているというようなこととか、より詳細な雇用管理区分での男女の賃金差異を追加情報として公表するなど、活用いただいているところです。

11 ページです。男女間賃金差異の情報公表の状況ということで、301 人以上の事業主が女性活躍データベースや企業のホームページで公表している男女間賃金差異の数字を基に、平均値を算出したものです。全労働者、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、それぞれ記

載の数字となっています。

12、13 ページにかけては、男女間賃金差異の公表等に係る企業の実感、手応えに関する資料を付けています。この公表を契機といたしまして、男女間賃金差異の要因の分析や社内での現状共有が進み、具体的な取組や社内ないし社外での評判の向上にもつながったというような例が見られます。さらに、業績・賃金アップの好循環が生まれたというような例も見られるところです。

また、13 ページにありますとおり、情報公表に当たって、きちんとその数値の要因を分析した企業は、その分析を行っていない企業に比べまして、賃金差異改善に向けた社内の意識向上とか、新たな取組の実施や制度の創設につながっている企業が多いという結果となっています。公表を通じまして、きちんと要因分析することにより、企業側へのプラスの効果が生じていると考えられるところです。

続きまして、14 ページを御覧ください。14～18 ページにかけては、「女性の活躍推進企業データベース」の関係の資料となっています。このデータベースについては、各企業が策定した一般事業主行動計画と、自社の女性活躍に関する情報を公表するウェブサイトとして、厚生労働省が運営しているものでございます。

次のページはその活用状況です。特に右側の欄を御覧いただきますと、女性の活躍に関する情報をデータベースで公表している企業ですが、101 人以上の企業におきましては約 5 割、301 人以上の企業は 8 割ぐらいに活用していただいています。今後、一層の活用に向けて取組を進めていく必要があるということです。

16 ページです。「女性の活躍推進企業データベース」において公表している項目を示しているものです。公表している割合の多い項目としては、労働者に占める女性労働者の割合とか、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というものが多くなっています。

17 ページです。このデータベースにおいて企業規模別にどのくらいの数の項目を公表しているかを示したものです。301 人以上の企業、水色の部分になりますが、こちらは 3 項目が最も多く、101～300 人の企業、これは赤色になりますが、1 項目が数としては最も多くなっています。ただ、それぞれその数を超える項目を公表している企業も多いことが分かるかと思います。

18 ページです。そのデータベース掲載企業で、平均公表項目数を示したものですけれども、101～300 人の企業では 3.5 となっていますが、企業規模が大きくなるほど公表項目数が多くなる傾向にあるということです。

19～26 ページは、女性の健康課題についての資料になります。19 ページは、女性ホルモンと男性ホルモンの推移を示したものです。女性の場合、女性ホルモンは更年期に急激に減少しますが、男性の場合は、男性ホルモンは加齢により緩やかに減少しているという動きになっています。男性に比べて女性は更年期に大きな変化が起きていることを表しています。

20 ページです。女性の健康課題によりまして、職場で困った経験があったのかということを知っているものですが、「なんらか困った経験を有している」という回答が約 5 割あります。そのうち月経関連の症状や疾病、月経前困難症候群、更年期障害などがその内容としては多くなっています。

21 ページです。女性特有の健康課題によって「職場で何かをあきらめた経験」があるかどうかということですが、「あきらめた経験がある」と答えたのが 4 割ほどになっていて、その内容としては、正社員として働くことや、昇進や責任の重い仕事に就くことなどが多くなっています。

22 ページです。こちらは月経不調や更年期障害による不調がつらいときの仕事のプレゼンティーイズム損失割合のイメージということで、通常の状態の仕事の出来を 100%としたときに、つらいときの仕事の出来がどのくらいになるかというイメージを聞いたものです。月経不調については 52.2%、更年期障害による不調については 57.0%となっています。右側の更年期障害につきましては、20 代、30 代の経験していない層に比べますと、40 代以上のほうの数字が低くなっています。要は、より仕事の出来が低下しているというようなイメージを持っているということで、年代の差の傾向も見られます。

23 ページです。生理休暇の利用状況です。女性労働者のうち令和 2 年度中に生理休暇を請求した者の割合は 0.9%で、ほとんど利用されていない状況となっています。利用しにくい要因としましては、申請先が男性上司であること、利用している人が少ないこと、同僚の目が気になることなどにより申請しづらいという傾向となっています。

24、25 ページにかけては不妊治療の関係です。不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況ということで、「制度化して行っている」ないし「個別に対応している」ということで、大体 4 分の 1 ぐらいの企業で行われています。こうした企業のうち、不妊治療のための制度としては、「不妊治療に利用可能な休暇制度」を挙げている企業が約 5 割あります。

また、25 ページのとおり、不妊治療をしていることを職場で一切伝えていない(伝えない予定)方が約 5 割おりまして、また、オープンにしていない理由については、「伝えなくても支障がないから」「周囲に気遣いをしてほしくないから」といったような回答が多くなっています。こういった健康課題の支援に当たってのプライバシー保護が課題になっています。

26 ページです。更年期に関する制度や取組の状況です。企業の取組として、新たな休暇の制度の創設や様々な休暇制度の柔軟な運用などを行っている企業が見られますけれども、一方で、7 割以上は、特に制度や取組はないと答えています。以上が健康の関係です。

次に、27 ページ以降が、えるぼし認定の関係です。えるぼし認定につきましては、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定していますけれども、さらに、プラチナえるぼし認定については、えるぼし認定企業のうち特に優良であるという場合に認

定しています。

えるぼし認定の3段階目の欄を御覧いただければと思いますけれども、基本的な要件としては、えるぼしには管理職比率とか、労働時間といった5つの基準がありまして、その基準の全てを満たして、その実績を毎年公表しているということが基本的な要件となっています。さらに、その前段階においても、5つの基準のうち、満たしていない基準については、取組の実施状況について公表して、かつ2年以上連続してその実績が改善していることというような要件を付けています。こういったものを満たすと、えるぼしの2段階目あるいは1段階目の認定を受けられるという制度になっているものです。

28 ページです。えるぼし認定の状況です。大企業から中小企業まで幅広く活用いただいておりますけれども、右側のくるみんの認定企業数と比べても、引き続き認定申請の促進が必要となっております。また、数字を見ますと、1段階目の認定が少ないという状況になっています。

最後、29 ページです。くるみん「プラス」認定ということで、現在、「不妊治療と仕事との両立」の取組を積極的に行っている企業に対しましては、くるみん「プラス」認定というものを設けており、そういった形で取組を評価しています。認定状況につきましては、一番下書いてあるとおりです。以上が、資料1の説明になります。

続きまして、資料2の説明に入らせていただきます。資料2の検討課題ですが、本日は、女性活躍の推進の部分を御議論いただきたいと思いますと考えておりますので、「1.女性の職業生活における活躍の更なる推進」の部分について説明をさせていただきます。(1)女性活躍推進法の延長です。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について、令和7年度末に期限を迎えるが、期限を延長することについてどのように考えるか、というものです。こちらにつきましては、先ほども御説明したとおり、女性活躍推進法は10年間の時限となっています。事業主の自主的な取組を促進して、一定の役割を果たしてきたところですが、男女間賃金差異とか管理職比率などの観点から見ても、依然として課題はある状況にあるかと思います。女性活躍の取組を引き続き継続して取り組んでいくことも重要である中で、この延長についてどのように考えるかというものです。

(2)中小企業における取組の推進です。常時雇用する労働者の数が100人以下の企業については、現在、一般事業主行動計画の策定が努力義務となっているが、この点についてどのように考えるかというものです。この100人以下の企業につきましても、女性活躍の取組を進めていく必要がありますが、現状につきましては、行動計画策定届出の企業数については少ない状況にあります。取組の定着も含めて、どのように進めていくべきなのかという検討課題となっています。なお、前回、説明いたしました有識者検討会の報告書におきましては、努力義務を維持した上で、企業の自主的な取組を促進するため、企業に対するコンサルティングの充実など、支援策を充実すべきとされているところです。こうした点も含めて御議論いただきたいと思いますと考えております。

(3)女性の職業生活における活躍に対する情報公表の充実です。①男女間賃金差異の情

報公表の拡大。1 つ目の○が、男女間賃金差異の情報公表に関して、常時雇用する労働者の数が 301 人以上の企業において公表が義務となっているが、その対象となる企業規模の拡大についてどのように考えるか、ということです。男女間賃金差異は依然として課題があるということですけれども、先ほどの資料の 12、13 ページで示したように、企業が実感しているプラスの効果なども踏まえつつ、より多くの企業に男女間賃金差異の是正に向けた取組を促していくという観点で、対象企業の拡大についてどう考えていくかという論点です。

2 つ目の○は、男女間賃金差異について、指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、要因の分析を行うことが重要である中で、「説明欄」の更なる活用を促していくことについてどのように考えるかということです。現行におきましても、「説明欄」の活用によって差異の要因などの補足的な説明の記載を促しているところですが、さらに現状把握とか、取組につなげていく観点から、更なる活用についてどう考えていくのかということで検討課題として設定しています。

②女性管理職比率等の情報公表の義務化等です。1 つ目の○が、女性管理職比率の情報公表について、女性管理職比率の向上に向けた取組を促すため、公表を義務とすることについてどのように考えるか。次の○が、仮に公表を義務とする場合に、対象となる企業規模についてどのように考えるかというものです。

女性管理職比率については、長期的には上昇していますけれども、依然として、国際的に見ても低い状況にあります。男女間賃金差異の是正という観点だけではなく、女性のキャリア形成とかダイバーシティ推進の観点からも、取組の加速化が求められているという中で、公表を義務とすることについて論点として挙げています。併せて、公表を義務とした場合においては公表項目が当然増えることとなりますので、企業にとって一定の負担も考えられることから、実情も踏まえつつ御議論いただきたいというものです。

次の○は、女性管理職比率の情報公表に当たって、女性管理職の状況の的確な把握を可能とするため、女性管理職比率について新たに「説明欄」を設けた上で、男女それぞれの労働者数を分母とし、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、参考値として記載することを促すことについてどのように考えるかというものです。

前回、御説明しました有識者検討会の報告書の指摘において、女性が多い職場は女性の管理職比率も高くなる傾向にあるので、女性管理職への登用状況をよりの確に把握できるようにすることが重要とされていることから、この検討課題を設定しているものです。

次の○は、女性管理職比率に係る不適正な計上を防ぐための対策についてどのように考えるかということです。現行の管理職につきましても、賃金構造基本統計調査で使用されている定義に準拠してお示ししているところですが、仮に、先ほどの論点に挙げております女性管理職比率の情報公表の義務化をしていくということになれば、不適正な計上を防ぐための対策について一層の徹底が必要になってくるかと思えます。なお、有識者検討会の報告書におきましては、「説明欄」を設けて計上している役職呼称名を明記するとか、

厚労省の示す管理職の定義に沿うものであることの申告を行うなどが示されているところです。

続きまして、2 ページです。③情報公表必須項目数の関係です。常時雇用する労働者の数が 301 人以上の企業及び 101 人以上 300 人以下の企業について、上記①及び②の議論も踏まえつつ、現在任意の項目から選択した上で公表しなければならないとされている情報公表項目の数についてどのように考えるかというものです。

現在、情報公表項目の数につきましては、先ほどの男女間賃金差異の項目以外に、301 人以上の企業については 2 項目となっています。また、101 人以上 300 人以下の企業については、全項目の中から 1 項目ということになっています。ということで、男女間賃金差異とか、管理職比率の公表についての義務化の議論なども踏まえつつ、検討が必要であるということで検討課題として設定しているものです。

④女性の活躍推進企業データベースの活用強化です。女性の職業選択に資することを目的とする情報公表の実効性を高めるとともに、企業の取組を促進する観点から、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を強化することについてどのように考えるかというものです。

先ほど御説明したとおり、現行のデータベース掲載につきましては、公表義務の対象企業は約 5 割、そのうち 301 人以上の企業で見ると約 8 割の企業が掲載しています。女性活躍データベースの掲載によって情報集約することが求職者等の利用者にとっての利便性向上に資するとともに、企業が同業他社の取組を確認して、自社の取組を効果的に進めることにつながるということも期待される中で、活用を強化することについてどのように考えるかというものです。

(4) 職場における女性の健康支援の推進です。男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康支援の取組を促すことが必要とされる中で、事業主行動計画策定指針等に、そうした要素を盛り込むことについてどのように考えるか。また、プライバシーへの配慮の必要性についてどのように考えるかというものです。

健康支援については、男女ともに重要なことではありますが、女性の場合、働く世代の女性におきまして月経による体調不良とか、ホルモンバランスの急激な変化に伴う更年期障害などの健康課題によりまして、仕事への影響が生じるケースも見られるところです。女性の健康課題への理解や支援などの企業の取組の推進とか、ヘルスリテラシーの向上等が重要と考えられる中で、策定指針にこういった要素を盛り込むことについてどのように考えるかというものです。

(5) えるぼし認定制度の見直しです。1 つ目の○は、女性の職業生活における活躍を推進するための取組に積極的ではあるが、現行のえるぼし認定の基準では適切に評価することができない企業について、その取組や実績を評価することができるよう、必要な見直しを行うことについてどのように考えるかというものです。

先ほどのえるぼし認定の資料の所で御説明したとおり、現行の要件や認定状況などを踏

まえつつ、一層の利用促進と、企業にとってよりインセンティブとなるような制度とすることが重要であるという観点から、このような検討課題を設定しているところです。

2 つ目の○ですが、職場における女性の健康支援に積極的に取り組む企業のインセンティブとなるよう、くるみん認定制度における不妊治療に関するプラス認定も参考にしつつ、えるぼし認定制度の見直しを行うことについてどのように考えるかというものです。

以上、検討課題の「1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進」の部分について、御説明させていただきました。説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。本日は、資料 2 の「1. 女性の職業生活における活躍の更なる推進」について、これを 3 つに区切って御議論いただければと思います。まず、ただいまの資料 2 の 1. の(1)女性活躍推進法の延長と、(2)中小企業における取組の推進に関する事務局からの説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。オンラインでの御参加者で発言希望のある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手をお願いいたします。小原委員、お願いいたします。

○小原委員 私からは、(1)女性活躍推進法の延長について意見を申し上げたいと思います。日本のジェンダーギャップ指数の順位は、依然として世界最低クラス、主要先進国で最下位にとどまっており、特に経済分野のスコアが低いです。先ほど課長から御説明がありましたが、まだ課題があるということ踏まえれば、女性活躍推進法の期限は延長する必要があると考えます。しかしながら、単に期限を延長するのではなく、格差の状況把握から要因分析、計画策定、評価に至る一連の PDCA サイクルの構築・充実をはじめ、男女間格差是正の実効性を向上させることが必要だと考えます。併せて、あらゆるハラスメント対策の強化、ジェンダーバイアス、固定的性別役割分担意識の払拭をはじめとする職場・社会の意識改革、長時間労働を前提とした働き方の見直しなど、働きやすく仕事と生活を両立できる環境整備は、性別を問わず誰もが活躍するために必要不可欠な取組であるため、併せて推進する必要があると考えます。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、大下委員、お願いいたします。

○大下委員 日本商工会議所の大下です。御説明ありがとうございます。法の延長と中小企業の取組の推進について、それぞれ発言させていただきたいと思います。中小企業にとりましても、深刻な人手不足の中で、女性の活躍推進は非常に重要と認識しております。期限の延長には一切、異論はございません。一方で、一般事業主行動計画の対象拡大と中小企業の取組の推進について、私どもが調査をした結果ですと、女性のキャリアアップの取組は、中小企業のおおよそ 8 割が必要と答えていますが、そのうちの 6 割は十分実施できていないと答えており、規模が小さな企業ほど十分に行えていないという割合が多くなっています。その要因は何かと聞くと、育成のノウハウが自社の中にあるという答えが最も多くなっています。従業員数が少なくなってくると、中小企業の場合には専任の人事担当者もいないことが多くなってきます。女性の活躍推進に向けた社内の取組を進めようとしても、負担が増えるだけで、具体的な改善に取り組むというのは、残念ですが現状で



は難しいというのが実態かと思っております。

そういう意味では、報告書にもございましたが、今申し上げた中小企業の実態をしっかりと踏まえていただき、そうした中でも、女性活躍の推進に各企業が取り組めるような支援をしっかりといただくことがまずは重要であり、一般事業主行動計画の対象拡大については、今回は避けていただき、引き続き努力義務としていただくことが適当ではないかと考えております。私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 それでは、布山委員、お願いいたします。

○布山委員 女性活躍推進法の延長について意見を述べさせていただきます。まず、経団連は女性活躍推進法の施行前、2014年に「女性活躍アクションプラン」を公表して、会員企業に対して、女性の役員、管理職登用に関する自主行動計画の策定とその実行を求めてまいりました。その後、2021年には成長戦略として、役員に占める女性比率を2030年までに30%以上とすることを掲げて、役員、部長などに登用する人材を育成するタレントパイプラインの強化や、多様な働き方の推進、組織風土改革などに取り組んでいます。こうした企業の取組によって、女性が働きやすい環境整備が着実に進んでいると考えておりますが、先ほど事務局から御説明があったように、L字カーブ、あるいは女性管理職比率、男女間の賃金差異など、依然、道半ばとも感じております。そのため、女性活躍推進法については、企業の取組を促進・支援する政策の基本としても引き続き重要と考えており、そういう意味で延長することについて異存はございません。

その上で、企業からは、女性活躍の施策が充実していく中で、男性社員の理解が得られにくい状況が生じているだとか、あるいは、業種・業態、職域、職種によっては、女性の採用・増員が難しいといった声も寄せられております。これからこの分科会で女性活躍推進施策の見直しを検討していくに当たっては、業種・業態、あるいは企業規模による取組の難しさ、男性社員に対する理解促進といった課題にも十分に配慮して進める必要があると思っております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 内田委員、お願いいたします。

○内田委員 御説明ありがとうございます。私からは、中小企業における取組の推進について意見を申し上げます。全ての女性の活躍という観点から、本来は企業規模にかかわらず、全ての事業主が行動計画を策定し、格差の是正に取り組むことが必要であると考えております。その上で、資料1の8ページを見ますと、努力義務企業においても8,432社が行動計画を届出していることを踏まえ、努力義務のままとしつつも、将来的には全ての事業主の行動計画策定に向けて、行動計画策定支援ツールの周知をはじめとする各種支援をお願いしたいと思います。また、行動計画の策定、格差の是正の実効性を向上させるため、全ての企業に対し経年で効果があったかの測定を支援するツールの提供や、好事例の収集・展開、相談対応など、行政におかれましても、積極的に事業主の取組を支援いただきたいと考えております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 それでは、渡辺委員、お願いいたします。

○渡辺委員 先ほど大下委員からもございましたとおり、(2)中小企業における取組推進については、常時雇用する労働者の数が100人以下の企業においては、引き続き努力義務とすべきとまでは考えているところです。その上で、企業における自主的な取組を促進するということは、人材確保等の観点からも大変重要であり、検討会報告書にある「好事例の収集・発信」や「企業におけるコンサルティング」といった施策をしっかりと行っていく必要があるのではないかと考えております。コンサルティングについては、「要因分析の重要性、説明欄の活用促進」の所でも出てくるかと思いますが、どのような能力を有する方が行うことができるのかといったこと等も定める必要があるのではないかと考えているところです。

また、中小企業が自主的な取組に踏み切るためには、形式的に義務を遵守させるのではなく、策定のハードルを下げることも重要かと考えております。中小企業は各々抱える事情や課題が異なっているため、様々な先行事例を比較して、実際にメリットを認識してもらうことができれば、取組促進も実現できるのではないかと考えているところです。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。川田委員、お願いいたします。

○川田委員 私も、(1)女性活躍推進法の延長に関して述べたいと思います。既に他の委員から述べられた御意見と重複するところもかなりありますが、私も基本的には延長の必要性はあるだろうと考えております。ただ、その際に、延長の必要性に関しては、女性活躍推進法が制定されてから今の時点までの間に、法改正等で制度の内容を見直したり充実させたりしてきた部分があります。そういうところを踏まえた上で、これからの延長の必要性を考えていくことが、これからの女活法の在り方を考えていく上での土台になる点だと思いますので、そこを整理した上で、考え方をまとめていくということが必要だと思います。

基本的には、目的をある程度共通とすると考えられる、例えば男女雇用機会均等法などと比べて、そこで出てくる差別禁止というような画一性の高いルールでは必ずしも十分に対応し切れないような、個々の職場ごと企業ごとの課題を見付け出して対応するという、基本的には個々の企業の自主的な取組で行うものを後押しするという基本的な必要性は変わっていないと思います。

その中で、例えばこの間の改正で、対象となる項目について、職業生活に関する機会の提供と、職業生活と家庭生活の両立の支援という形で整理されて、特に後者ですね、ワークライフバランスという男女共通の課題でもあり得るものが、女性活躍推進という観点からも有効な政策手段とされる視点が明確になってきていることとか、あるいは、情報公表に関しては項目も増えてきていますし、その間に、例えば資本市場に対する非財務情報の開示の仕組みとの共通性が高い形の情報公表が進められるといえる部分があるなど、全体として関係する者に対する情報公表を通じて、そうした人たちによる評判のメカニズムなどを通じて、自主的な取組を押し進めていくということの重要性が高まっているのではな

いかと思います。

また、そういう中で、男女の賃金の差異などに関しては、「説明欄」の活用など、公表の仕方についても単純な数字ではない公表の重要性が強調されてきて、そういった辺りが大事ではないかと思っております。この辺りは議論があり得るところかなとも思いますが、今の時点での女活法の意義等を確認した上で、延長について整理していくということが重要かと。意見として述べました。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。それでは、続いて、(3)女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実に関する事務局からの説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 ①男女間賃金差異の情報公表の拡大について発言させていただきます。今回、対象となる企業規模の拡大についてどのように考えるかということが示されているわけですが、全ての女性の活躍という観点から考えれば、企業規模にかかわらず男女間賃金格差を是正していくということが重要であり、男女の賃金の差異の公表を義務とする企業規模については、拡大していくことが必要だと考えております。先ほどもございましたが、「説明欄」の更なる活用という点については、現行は男女の賃金の差異に係る数値を公表すればよく、「説明欄」の活用は任意となっておりますけれども、単に差異を公表するだけでは格差是正にはつながらないと思っております。男女の賃金の差異の把握から情報公表に係る一連の取組を、男女間賃金格差の是正にしっかりとつなげていくために、「説明欄」を活用して、要因分析や是正に向けた取組を記載するよう、事業主に積極的に促すべきであると考えております。

また、資料 1 の 13 ページでも触れていただきましたが、男女の賃金の差異について詳細分析を行った企業のほうが、「賃金差異改善に向けた社内の意識向上」であったり、「新たな取組の実施や制度の創設」、また、その両方につながった企業の割合が高いということが示されており、厚生労働省におかれましては、事業主に対し、状況把握や要因分析を行うためのツールの提供など、差異の分析・是正の取組を促すための支援を併せて行っていただくことが重要だと思っております。なお、男女間賃金格差の是正に向け、「男女の人事評価の結果における差異」など、賃金格差の要因となるような状況把握の任意項目についても、基礎項目として状況把握することが必要ではないかと思っております。要因分析及び是正に係る取組においては、評価や昇格・昇進といった運用面を含めて、労使でしっかり点検をして、改善に取り組むことが重要だと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 次に、川岸委員、お願いいたします。

○川岸委員 私からは、②女性管理職比率等の情報公表等の義務化についてと、④「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化について、述べさせていただきたいと思っております。まず、管理職比率等の義務化等についてですが、弊社では、女性の管理職は一定数増えてきており、また女性の採用数も増やしております。一方で、若手の女性採用を進めても、管理職相当の人材となるための育成には、ある一定の時間を要しており、管理職比率を上

げるのには相応の期間を要しているのが現状です。企業の規模が小さければ、育成の対象者も限定されて、個人の意思や事情にも大きく影響することに留意が必要であると思われるし、企業の規模にかかわらず一律に公表を義務化するということで、女性管理職の登用に効果が期待できるのかどうか慎重に議論することが必要ではないかと考えております。

「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化については、「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化を推進するに当たって、このデータベースの認知度を高めることが前提かと考えております。採用の際に学生にこのデータベースの活用について聞いてみたのですが、いまだ認知度が高いとは言えない状況です。データベースに公表することが企業にとってメリットとなるということの理解が進めば、自ずと活用が進むのではないかと思います。また、規模が小さい企業で、女性の活躍に関する比率について、地域や業種・業態などの事情に大きく影響されることに留意が必要と思われるし、一律に数値が比較される環境には懸念を感じております。私からは以上です。

○奥宮分科会長　ありがとうございます。次に大下委員、お願いいたします。

○大下委員　情報公開について、中小企業の立場から発言させていただきたいと思います。賃金差異あるいは管理職比率などの数値公表は、公表すること自体が目的ではなくて、各社が数値を算出した結果、差異がある場合に、どこに要因があるのかを分析し、改善に向けて取組を進めていくこと自体が大事だと理解しています。先ほどの事務局からの報告では、詳細分析を行った企業が効果を生んでいるという報告もありました。そのこと自体は制度の趣旨に合うもので、大変望ましいことだと思いますけれども、先ほども申し上げたとおり、それを行う社内のリソースが中小企業においては十分でないということをしっかり踏まえた上で、数値公表の義務拡大については考えていく必要があると思っております。今のままでは、仮に義務化の対象が広がったりすると、負担感のみが増えてしまうのではないかとというのが正直な懸念です。

中小企業にとっては、学生あるいは求職者に与える印象というのが非常に気になります。「説明欄」もありますが、人数規模がそもそも小さく、定期的に採用を行っているわけではない中小企業においては、もともとの母数が影響する部分が非常に大きくなるということがあります。また、企業として打てる手も、大企業ほどたくさんあるわけではないと考えられます。

こうしたことを考えれば、女性活躍推進、男女間賃金の差異、管理職比率の差異などを、中小企業においてもより良い方向に進めていくことは大事ですけれども、数値公表の義務の拡大については、中小の実態を踏まえた慎重な検討が必要だと考えています。それ以前に、ここまで数値公表を大手の企業が進めておりますので、是非、その取組の中から、中小企業においても女性活躍の推進で取り組める内容としてどのようなものがあるのかを抽出し、そうした好事例や好取組の共有と、それを中小企業においても進めていくための支援を、まずはしっかりと充実させていくことが先ではないかと思っております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 それでは布山委員。

○布山委員 まず質問をさせていただいて、その内容によっては意見を述べさせていただきたいと思います。(3)の②女性管理職比率等の情報公表の義務化等の1つ目の○で、女性管理職比率の公表を義務とする、その上で、3つ目の○で、「説明欄」で男女別管理職登用比率を参考値として記載することを促すとされています。先ほど御説明いただいたのかもしれませんが、これらの提案はそれぞれどのような効果を期待して、こういう項目になっているのか、御教示を頂ければと思います。

併せて、少し細かい点ですけれども、3つ目の○に、「管理職比率」と「管理職登用比率」という2つの表現があるのですが、これが異なっている理由は何か意味があるのか、それも併せて御説明いただければと思います。よろしくお願いします。

○奥宮分科会長 その点について、事務局からお願いします。

○岡野雇用機会均等課長 御質問、ありがとうございます。先ほど説明が足りなかったかもしれませんが、繰り返しのところもあるかもしれません。まず②の1つ目の○で、取組を促すため公表を義務とすることについてです。こちらは先ほども資料でお示しした女性管理職比率というものが、国際的に見ても依然としてまだ低い状況という課題があるということを示しました。それと、女性管理職比率の低さというのは、男女間賃金差異の原因ともなっているということも説明させていただきました。そういった中で、男女間賃金差異の是正という観点もありますし、また、管理職の登用というのは、女性のキャリア形成やダイバーシティ推進からも、やはり取組を進めることが求められているところから、公表を義務とすることについてどうしていくかということを検討課題として挙げているものです。

それと、男女別管理職登用比率のほうですが、こちらでも説明が繰り返しになってしまうかもしれませんが、女性管理職比率というのは管理職に占める女性の割合ということになりますので、女性が多い職場だと、どうしても女性の管理職比率も高くなる面があるということが検討会報告書でも指摘されております。そういった中で、男女それぞれの労働者数を分母とし、男女それぞれの管理職者数を分子とするというのは、男性労働者数に占める男性管理職の数値、それから女性の労働者数を分母として女性管理職者数を分子とするというように、実際に男性と女性でそれぞれ管理職にどのくらい登用されているのかという比率を示すことによって、より女性の管理職の登用状況というものが詳細に把握できるのではないかと御提案がありましたので、そういう観点で管理職登用比率の記載を行うことについて、どのように考えるかということでお示ししているものです。

○奥宮分科会長 布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。男女それぞれ分母と分子でということは理解した上で、なぜ「登用」と付くのかと思っていたのですけれども、別々にするときには「登用比率」というようにしているということで、理解しました。ただ、いずれにしても男性を分母に男性の管理職を出す数値は、単に「男性管理職比率」では駄目なのかと思ったのです。

分母が男女の場合と書き分けているということで理解したのですが、そういうことでよろしいのですよね。

そういうことを前提に、今度は意見です。この男女別管理職登用比率に関してですが、例えば製造現場や技術系、技能系などの職種では、企業が女性社員あるいは女性管理職の増加に取り組んでも、もともとの分母がないので、なかなか成果につながらない状況があります。また、官民により、「リケジョ」ということで、理工系に進む女性学生を増やす取組も進められていますが、その成果が技術・技能系職種の女性管理職の増加という形で現れるには、相当の年数が必要だと思っております。こうした背景がある中で、男女別管理職登用比率の公表を促すこととしても、苦慮している事情を抱える企業としては、公表する意義を見出しにくい状況もあるのではないかと思います。そういう意味では、男女別管理職登用比率を参考値として記載することは、あくまでも企業の任意とすべきと考えております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 酒井委員。

○酒井委員 御説明、ありがとうございます。私からは、②女性管理職比率等の情報公表の義務化等について御意見を申し上げたいと思います。管理職の定義は、賃金構造基本統計調査で使用されている定義に準拠していると承知しておりますし、これが長年にわたって運用されていることも理解しております。

一方で、今、企業では組織のフラット化や、ジョブ型の導入など、マネジメントがすごく大きく変化をしております。管理職と言っても課長とか係長といった役職名ではなくて、マネージャーとしていたり、専門職の役職も増えています。私の会社などでも、課長とか係長といった役職名は使用していなくて、独自の役職名を使用しているのですが、今年度はえるぼしの認定に向けて、管理職比率の数値を報告するに当たり、どこの役職までを管理職としていいのかについて、担当の労働局に何度も確認したり、労働局のほうからもそれを証明する資料の提出を求められたりということがありました。その対応がなかなか煩雑で、時間を要したところもありました。そういったことを踏まえたと、各社の実情に応じて、適切に管理職数を計上できるような定義の運用や周知を検討していただく必要があるのではないかと感じております。

もう1点ですが、併せて「説明欄」に役職の呼称名を記載するという点について、検討会の報告書で提案されているというように理解いたしました。ただ、社内にある全ての役職名、管理職の役職を記載するとなると、規模の大きい会社だと、かなりの数にのぼるということも想定されます。それを全て載せたからといって、必ずしも求職者等の参考になるのかということについては、少し考えづらいというようにも思います。例えば、主要な役職名でいいとか、実務面での手順や対応は検討していただきたいというように考えております。以上です。

○奥宮分科会長 渡辺委員。

○渡辺委員 私から 2、3 点申し上げたいと思います。最初に①男女間賃金差異の情報公

表の拡大についてです。本日の資料 1 の 13 ページなどで、賃金差異の詳細分析と公表の手応えといった資料があります。こちらは御説明の中でもあったように、相関関係があるということでお示しいただいているかと思います。しかし、これは必ずしも因果関係を示すものではないと思っています。その点は一度、認識しておく必要があるのではないかと考えているところです。

また、10 ページにある「説明欄」の更なる活用というのは、欄として既に存在しているところであり、活用が必要というように考えております。資料でも幾つか例示が記載されているかと思いますが、このような内容について、もし導入する場合、例えば選択式にできるようにするといったことも、企業負担の面から考えてもいいのではないかと考えています。フリーハンドでいろいろと書くことができるのも大事ですが、一定の主要な共通するであろうものについては、選択式なども検討してはどうかと思います。

次に、③情報公表必須項目数です。こちらについて、企業として情報を公表するときの動機、インセンティブというわけではありませんが、期待することの 1 つとして、採用というものがあるかと思っています。令和 5 年度の厚労省の委託事業にて、「女性活躍に関する調査」報告書をまとめられておりますが、その中で、「女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによる手応え等」というのがあります。その中で、採用で人材が集まるようになったかということも聞いております。こちらについては「そう思う」と「ややそう思う」を合わせても 18.5%にとどまっているといった状況です。こちらは賃金について聞いているものではありませんが、女性活躍推進法のための施策に取り組んだといったところで、採用という意味合いでは 18.5%が「そう思う」「ややそう思う」ということで、余り高くないのではないかと考えております。よって、情報公表の重要性というのは認識しておりますが、男女間賃金差異の公表の拡大と管理職比率の義務化も議論されている中にあることは、企業負担面からも情報公表必須項目数の拡大については、慎重であるべきではないかと考えているところです。

④「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化についてです。企業によっては自社ホームページの更新頻度が高くないケースもあります。このため、情報公開義務がある企業に対して、このデータベースの活用を勧奨する取組を推進することは必要であると考えておりますが、一方で、このデータベースへの登録を義務化するという点については、行き過ぎの部分があるのではないかと考えているところです。以上です。

○奥宮分科会長 それでは赤池委員。

○赤池委員 御説明、ありがとうございます。私からは、②女性管理職比率等の情報公表の義務化等について、4 点ほど発言をさせていただきます。まず女性管理職比率の情報公開についてです。女性管理職比率の低さは、男女間賃金格差の大きな要因となっております。また、女性管理職比率の向上は、男女間賃金格差の是正だけでなく、女性のキャリア形成を初めとする女性活躍推進の観点からも、取組の加速化が必要であることから、公表を義務化すべきだと考えております。また、公表を義務化する場合に、対象となる企業

規模についてどのように考えるかですが、PDCA サイクルを回す上で、行動計画の策定と情報の公表を一体的に取り組むことが、実効性向上のために有効であると考えております。対象となる企業規模については、行動計画策定が義務付けられている企業規模に合わせるものが考えられるのではないかと考えております。

②の3つ目の○の、女性管理職比率の「説明欄」ですが、女性管理職の状況を的確に把握するため新たに「説明欄」を設けた上で、男女別管理職登用比率を参考値として記載することは必要であると考えております。また、男女の賃金の差異の「説明欄」の活用についての先ほどの齋藤委員の発言と同様に、女性管理職比率の「説明欄」についても男女の差異の要因分析の結果や是正に向けた取組を記載することが必要だと考えております。

最後に、女性管理職比率に係る不適正な計上を防ぐための対策についてですが、情報公表は、自社の数値を明らかにすることで、改善に向けた取組を促すことが目的であると考えております。そのため、他社と比較して自らの立ち位置を認識することが重要であると考えております。しかし、企業によって管理職の定義がばらばらでは、横断的に比較することが難しいというのが現状です。また、不適正な計上を防ぐためにも、「説明欄」に厚生労働省が示している管理職の定義に沿うものであるかを記載するとともに、管理職に計上している役職の呼称名などを明記することが必要ではないかと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 内田委員。

○内田委員 私からは、④「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化について、意見を申し上げます。女性活躍に係る取組を一層促進するためには、事業主が他社と比較して自社の取組の状況や課題を認識し、是正に向けた PDCA サイクルを回すことが必要であると考えております。また、求職者の職業選択にも資するという観点から、一覧性を高めるとともに、登録内容を経年比較できるようにする方向で、「女性の活躍推進企業データベース」の機能を強化していくことも必要ではないかと考えております。登録内容を経年比較できるようにすることで、入力する際のエラーチェックも可能となり、データベースの正確性確保にもつながると考えます。

さらに、企業のホームページか「女性の活躍推進企業データベース」のどちらかで公表すればよいとしている公表の仕方については、一覧性の向上の観点から、課題があると考えておりますので、データベースでの公表を原則とすることが必要ではないかと考えております。併せて、企業や求職者などの活用を一層促すために、国として「女性の活躍推進企業データベース」の認知度を高める取組も必要ではないかと考えております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 布山委員。

○布山委員 2 ページの(3)の④「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化の所で、意見を述べさせていただきます。先ほどの御説明で、データベースの活用の強化というのは、要は開示を促していくというように理解しました。そういう中で、企業によっては自



社のホームページに女性活躍に関するかなり充実したサイトを設けて情報発信をしている企業もあります。こうした企業の場合には、例えば、データベースに、自社のホームページへのリンクを記載するような形で代替するようなことも併せて考えていただければと思います。

また、もしかしたらえるぼし認定のところで申し上げたほうがいいのかもしれませんが、えるぼし認定の申請手続が、データベースと同じような情報を入力するような形になっていると伺っています。データベースにおける各種情報の入力や開示を促していくのであれば、データベースに記載した情報を、えるぼし認定の手続の際に連携できるような形も考えていただくと、大変有り難いと思いますので、その辺も議論させていただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 小原委員。

○小原委員 私からは、「説明欄」に対する2つの意見と、③情報公開必須項目数についての意見を申し上げたいと思います。何人かの委員から、業種・業態によって男女の人数に差がある、若しくは、今、政府が進めている理工系の人材の育成していくというのも、採用まで届くのに時間が掛かるとの御意見がありました。例として適切かどうかは分かりませんが、技術系の職種の賃金が高く、賃金の高い技術系に男性が多いということをおっしゃっているのではないかと思います。正にこのようなことを「説明欄」に記載していただいて、時間が掛かるかもしれないけれども、今こういうよう取り組みをしているということを書くのが「説明欄」だと思いますので、例えば採用の話や、若しくは理工系の職種ごとに男女間賃金を見ればそれほど格差がないとか、いろいろな見せ方の工夫もできるかと思います。ですので、より一層「説明欄」の活用を促すべきではないかと思いますので、併せて述べたいと思います。

それから、情報公表必須項目数についてです。先ほど別の委員からもありましたように、情報公表の項目数が多いと、因果関係とまではいえませんが、女性管理職比率が高いなどの相関関係が示されていますので、情報公表数は増やすべきだと考えています。ただ、その際に、1つ若しくは2つという数を増やすだけではなく、「管理職に占める女性労働者の割合」に加えて、現在、少なくとも状況把握項目の基礎項目に関連するもの、具体的には、「採用した労働者に占める女性労働者の割合」、「男女の平均勤続年数の差異」、「労働者の一月当たりの平均残業時間」を情報公表必須とすることが適切ではないかと考えますので、御検討を頂戴できればと思います。

併せて、これは少し関係が薄いかもしれませんが、情報公表項目数を見直すに当たり、現在、雇用管理区分ごとに状況を把握する項目であるにもかかわらず、管理区分ごとに公表する項目とはなっていないものが幾つかあります。雇用管理区分ごとに公表する項目とするなどの見直しも、併せて検討すべきではないかと思います。これも意見として述べたいと思います。よろしくお願いします。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。それでは次に、(4)職場における女性の健

康支援の推進、(5)えるぼし認定制度の見直しに関する事務局からの説明について、御質問や御意見等がありましたらお願いいたします。齋藤委員。

○齋藤委員 (4)職場における女性の健康支援の推進についてです。女性に限らず、労働者が健康で、能力を発揮できるよう、事業主が性差の特徴に応じて健康支援に取り組んでいくことは重要だと考えております。そのため、国として、性差による健康課題の実態の把握や企業の健康支援の状況を把握・分析した上で、事業主に対して、性差に応じた健康支援に取り組む必要性を周知するとともに、事業主の取組を支援していくことが必要だと考えております。

具体的な健康支援の取組としては、労働者のヘルスリテラシーの向上のための研修や、健康支援に関する制度の創設、健康支援に関する制度を利用しやすくするための管理職などへの研修が考えられるのではないかと考えております。その上で、女性活躍推進法は定量的に状況把握、情報公表を行う法律上の仕組みとなっておりますので、事業主行動計画策定指針などに、そもそも健康支援の要素を盛り込むことが適切なのか、盛り込むとしたとして、その要素が適切なのかについては、慎重に検討する必要があると考えております。なお、健康支援の要素を盛り込む場合、労働者の健康情報に係る項目については、プライバシー保護の観点から、盛り込むべきではないと考えております。以上となります。

○奥宮分科会長 酒井委員。

○酒井委員 私からは、(4)職場における女性の健康支援の推進について意見を申し上げたいと思います。月経症状などは女性特有のものであり、更年期症状などが女性に顕著に現れる健康課題であることも承知しております。ただ、女性の中でも大きな支障がなく働ける方もいれば、男性でも更年期の症状が辛いということで、働く上で問題を抱える方もいると理解しています。私の会社でも、例えば特定の社員を対象にした休暇制度などを拡充するような取組が、なかなか社内全体の理解を得られにくいということがありますので、特定の社員を対象とする措置を考えるに当たっては、他の社員とのバランスといった観点も併せて慎重に進める必要があると考えております。

この取組自体がポジティブアクションの位置付けにあるということは、十分に理解しているのですが、女性特化に余り過度に偏らず、労働者全体の健康支援といった取組も含めて検討していくことも必要ではないかと考えております。併せて、健康支援に関する施策を進めるに当たっては、女性だけではなく、全ての労働者、男性のヘルスリテラシーを向上させていくことも肝要ではないかと考えておりますので、それに資する情報発信や、リテラシー向上のためのコンテンツの提供といった施策も検討すべきではないかと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありますか。赤池委員。

○赤池委員 御説明、ありがとうございます。私からは、(5)えるぼし認定制度の見直しのところで御発言をさせていただきます。こちらは記載の取組が何を指すのか分かりかねたのですが、えるぼし認定を取得した企業に、公共調達における加点や賃上げの促進税制

の上乗せ措置などのインセンティブがあることから、あくまでも結果で判断すべきだと考えております。また、くるみの「プラス」認定のように、健康課題に対応する相談窓口の設置や、休暇制度などの健康支援に関する制度の創設を、えるぼしの「プラス」認定に盛り込むことは考えられますが、労働者の健康情報に係る項目としては、プライバシー保護の観点から、認定基準に盛り込むべきではないと考えております。なお、企業のインセンティブとなるといった観点では、えるぼし認定やくるみん認定、くるみん「プラス」認定を広く社会に対して周知することが必要であると考えております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 布山委員。

○布山委員 (5)えるぼし認定制度の見直しの所で発言させていただきます。先ほど資料1の27、28ページでも御説明いただいたとおり、えるぼしについては、3段階ありながら、1段目は、それぞれ規模別に見ても数社しか申請して認定されていないという状況です。こうした状況を考えると、果たして全部の段階が必要なのかと思うところです。ただ一方で、似たような制度のくるみんに関しては、そもそも順を置いて認定をもらえるような制度になっているということを考えると、えるぼしの1段目に関しては、頑張っている企業にもう少し何かしらインセンティブを与えられるような形の見直しも考えられるのではないかと考えております。

先ほど事務局からも御説明がありましたとおり、えるぼしに関しては、例えば1段目は、5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たしていて、なおかつ満たさない基準については、取組を実施した上で、2年連続して実績が改善しているということ、ここが非常にハードルが高いと思うのです。少なくとも1段目については、1つ、2つがきちんと基準どおりになっていれば認定を取れて、その上に進むには当然のことながら基準を満たさなければならない、そういう形に変えていくことも考えていただけると、えるぼしを取ろうという企業が増えていくのではないかと考えております。ここもそういう形で議論ができればと思います。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありませんか。オンラインの方もよろしいですか。本日は、各論点について、様々な御意見を頂きました。これらを基に、今後の分科会で引き続き御議論を頂くことにしたいと思います。よろしくお願いいたします。最後に、事務局から何かありますか。

○倉吉大臣官房企画官 事務局です。本日は御審議を頂きまして、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、追って御連絡を差し上げます。また、本日の議事録についても、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願いいたします。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。皆様お忙しい中、お集まりいただき、どうもありがとうございました。