

男女がともに活躍できる社会へ



内閣府
男女共同
参画局

有識者ヒアリングの概要について

令和6年5月29日（水）

内閣府男女共同参画局

実施日	氏名	所属・役職等	主としてお話を伺った観点
3/26	佐藤 博樹 氏	東京大学名誉教授	女性活躍推進法全般
4/10	矢島 洋子 氏	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 政策研究事業本部 執行役員 主席研究員	女性活躍推進法全般
4/12	高崎 美佐 氏	お茶の水女子大学 学生・キャリア支援センター 講師	初期キャリア形成
4/18	出雲 明子 氏	明治大学専門職大学院ガバナンス研究科 (公共政策大学院) 専任教授	女性公務員の活躍状況・管理職登用
5/8	小安 美和 氏	株式会社Will Lab (ウィルラボ) 代表取締役	地方公共団体における女性活躍推進
5/10	橋本 賢二 氏	リクルートワークス研究所 研究員	国・地方公共団体における女性活躍推進

- 有識者からは、法施行10年の取組・進捗状況については一定の評価があった。今後、民間企業における人的資本情報開示の促進や労働力不足の深刻化が進むと見込まれる中で、公務部門においても積極的な情報公表を通じた人材確保が重要となることが指摘された。
- 公務部門における女性の採用は着実に進捗している一方、管理職等への登用については進捗が進んでいない部分があり、就業継続・管理職登用に向けた一層の取組が必要との御意見もあった。
- 就業継続や管理職登用に向けては、初期キャリアにおける配置・育成、多様な働き方を踏まえた適正な評価が重要であることが指摘されており、男女間の偏りや定着状況等について見ていくことが求められた。
- 管理職を含めた超過勤務時間については公表の取組の遅れが指摘されており、公表にあたっては、より実態が分かるよう公表の仕方を工夫すること等が求められた。
- 上記の指摘事項について、より詳細に主な御意見を整理すると、次頁以下のような内容であった。

1. 情報公表関係

主な御意見	法令中の 関連箇所
・ここ5年で、働き方に関する情報開示は、投資家/労働市場のいずれからも強く要請されるように地合いが変わった。今後も労働力不足が見込まれる中で、女性に限らず様々な制約を抱えた人が事情に応じて働ける環境を整備することは死活問題となっている。労働市場では、数値が公表されていないことが、都合の悪い数字を隠していると捉えられかねない。 ・公務員の超過勤務時間に関する情報公表が少ない。	法21条 府令6条
・女性たちが管理職になりたがらない理由に管理職が忙しすぎることもある。管理職の働き方を見直すべき。 ・残業時間については、一定時間以上の職員の割合等の形での公表がより良いのではないか。	法21条 府令6条

有識者ヒアリングにおける主な御意見（論点ごと）

2. 就業継続・管理職登用

主な御意見	法令中の 関連箇所
・男性は負荷が大きく残業が多い部署に配置される等、男女によって配置の偏りがあるのではないか。（男性は財政、企画、調整業務への配置が多く、女性は庶務や窓口業務への配置が多い等） ・初期キャリア段階における男女の給与差異も、ポストやプロジェクトへの男女の配置の偏りによって生じているのではないか。	法19条 府令2条
・初期キャリアの指標として、「3年定着率」や「3年目までの育成方針や実態の把握」の状況を見てはどうか。 ・採用から管理職までには相当な年月があり、その間の配置や育成といったポジションに関する指標がない。 ・実態として何が男女格差を生んでしまう要因なのかという本質的な議論も重要。	法19条 府令2条
・初期キャリアのうちからキャリア展望を見せることが成長実感を求める最近の若者の意識にも応えることとなり重要。 ・省庁ごとにいくつかのキャリアパターン（転勤等も含めて）を示してはどうか。 ・各省庁が30代前半の一定数の女性職員について管理職登用に向けた育成方針を明確にし、フォローアップしてはどうか。 ・地方自治体の場合は、女性は本庁ではなく出先機関を中心にキャリアを積む傾向がある。女性の希望に基づいて、本庁以外でのキャリアを評価する視点も必要ではないか。 ・多様な人材活用の観点から、時間制約の有無に関わらず公正な処遇や評価、成長を促す配置・教育訓練が必要。	法19条 府令2条
・女性職員、男性職員ともに長く定着してもらうためには、働きやすいと思っているか、貢献したいという気持ちがあるか等の意識を追い、そうした意識の向上に取り組んではどうか。	法19条 府令2条

3. その他

主な御意見	法令中の 関連箇所
・ 公共調達における加点制度について、「えるぼし」と「くるみん」は車の両輪であるため、取得の段階は低くとも両方を取得した場合のみを加点の対象すべき。	法24条

■ 法施行10年の評価と今後について

- ・ 推進派／消極派ともに不満はあるだろうが、起爆剤にはなったのでは。
- ・ 人的資本情報開示や労働力不足といった社会変化により、情報公表は人材獲得の有効な手段となり、企業の受け止めも変わったのでは。
- ・ 途中までは良かったが途中から伸びが鈍化し、働き方や価値観を変える必要がある。
- ・ 「女性活躍」という言葉を使う限り、これ以上の女性活躍は厳しい。言葉を変えられないか。

■ その他の御意見

- ・ 中小企業がえるぼし認定等を取得しづらい現状の改善
- ・ 女性のみで構成される事業者がえるぼし認定を取得できない状況について
- ・ 法の期限を次世代法と揃えるべきではないか
- ・ 女性特有の健康課題への対応

等