

令和5年11月24日（金）

【第26回北陸地域連携プラットフォーム】

## 基調講演①

テーマ：「男女共同参画の現状と女性版骨太の方針2023について」

講師：内閣府男女共同参画局 推進課長 上田 真由美

御紹介をいただきました、内閣府男女共同参画局推進課長の上田でございます。本日はこのような大変貴重な機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、私からは「男女共同参画の現状と女性版骨太の方針2023について」ご説明させていただきます。

まずこちらは、女性就業者の状況、その中での管理職割合、女性の役員の状況について御説明している資料となっております。

冒頭のお話にもございましたとおり、日本全体で見ましても、女性の就業者数につきましては平成24年から令和4年までの10年間で非常に大きく増加しております。全体で見ますと約370万人増加という状況にございまして、就業者が増えていることにも伴いまして、例えば共働き世帯の全国における割合につきましても、現状ですと約1,200万世帯ということで、いわゆる専業主婦の世帯の3倍近くの水準となっております。

一方、その右側のグラフで見いただきますとおり、民間企業の部長、課長、係長に相当する役職に就いておられる女性の方の割合は、年々上昇してはいるのですが、例えば令和4年で見ますと、民間企業の部長級の方が8.2%ということで、低い状況となっております。

左下の上場企業の女性役員数の推移について見ますと、10年間で約5.8倍ということで、日本について見ますと非常に増加してきております。

ただ、その右側のグラフにございまして、他の国々、例えばヨーロッパ各国ですとかアメリカでは、30%から、多いところでは40%を超えている女性役員割合が現状としてございますけれども、日本については15.5%ということで、他の国に比べますとまだ低い水準にございます。

女性役員の割合につきまして、さらに少し細かく見ますと、例えば東京証券取引所の第

一部上場企業、直近ではプライム市場上場企業ということで市場の再編が行われておりますけれども、2022年で見ますと、プライム市場上場企業における女性役員割合は11.4%ということで、G7諸国の平均やOECD諸国の平均の30%から40%近くに比べますと、そのギャップは大きい状況となっております。

一方、女性役員がないプライム市場上場企業の数がどれぐらいあるかですけれども、こちらにつきましても2022年のプライム市場上場企業における約2割、344社において女性役員がないという状況となっております。

次のスライドで、少し冒頭でお話が出ておりましたけれども、労働力率は全国でどれぐらい差があるか、どういった分布になっているかというものを見たものが、総務省統計局の資料になります。

先ほどお話をいただきましたように、北陸地方につきましては85.0%以上や80.0%以上ということで、他の地域に比べますと、実際に働かれていたり、働く意欲を持っていらっしゃる女性が非常に多い状況となっております。

こちら先ほどのお話のとおりでございますけれども、管理職に占める女性の割合で見ますと、先ほどの労働力率とは異なりまして、石川県、富山県、福井県の北陸地方の女性の管理職の割合は、全国の中で見てもあまり高いところではない。そこはかなり低い水準にとどまっております。

続きまして、こうした女性が活躍するということにつきまして、企業が取り組むメリットにつきましては、様々な場面で近年非常に世の中から注目されております。

左上の調査結果は、私ども内閣府男女共同参画局で、令和4年度に「ジェンダー投資に関する調査研究」という調査をした結果をまとめたものから抜粋させていただいております。

こちらを見ますと、左の円グラフにありますように、いわゆる投資をする際の判断に女性の活躍情報を活用すると回答した機関投資家の方々は、約3分の2となっております。

その活用項目を真ん中に載せておりますけれども、一番高いものは約80%の女性役員比率、次が女性管理職比率、3番目といたしましては女性従業員比率といった形で、特に女性役員比率や管理職比率といったものが注目されております。

その右側のグラフは、なでしこ銘柄、経産省で女性活躍推進に優れた企業を中長期的な向上を重視している企業と選定しているものになりますけれども、なでしこ銘柄に選定された企業につきましては、PBRの平均値が全年度で東証一部の平均よりも高い値を示し

ておりまして、こういったところからも市場における女性が活躍している企業への評価が分かるところでございます。

また、左下のグラフは、女性役員比率の高い企業を他の企業と比べたものになりますけれども、例えば自己資本に対する利益率ですとかE B I Tマージンにつきましても、女性役員がいる企業のパフォーマンスが高い傾向にあるという調査結果が出ております。

さらに、その右側のデータは、取締役会で女性割合が高い企業、10%から15%、25%ということで、それぞれどれぐらい割合が高いところの企業がほかに比べて株価のパフォーマンスが高いかということと比べておりまして、こちらからも女性割合が高い企業ほどパフォーマンスが高いという結果が出ております。

続きまして、証券取引所におきまして女性の活躍に関するルールがどのように定められているかというところが、こちらの表にまとめているものとなっております。

一番左の東京証券取引所につきましては、最近規程の改正もございましたので、そちらも最後に御説明させていただきたいと思うのですが、2021年12月までに適用するとされておりますコーポレートガバナンス・コードにおきましては、①の役員の多様性というところがございますとおり、女性や外国人等を含めまして、多様性の確保についての考え方や目標、人材育成方針、社内環境整備方針等を定めまして、これを定めた場合に内容や実施状況の情報開示が求められております。

また、海外になりますけれども、ロンドン証券取引所におきましては、役員の多様性の部分にありますとおり、取締役の構成において40%以上を女性、また最低1人を少数民族出身、また会長やCEO、CFO等のうち最低1名を女性とするということで、この定量的な情報の開示が求められているところでございます。

また、アメリカのNASDAQにおきましては、女性や人種マイノリティー、LGBTQ+に該当する取締役を少なくとも1人ずつ選任ということで、これについても情報開示を求められております。

こうした証券取引所での女性活躍を含めた開示や、それを求めていくという動きと関連いたしまして、次のスライドは、それぞれ2021年と2022年を比較いたしまして、女性役員や女性取締役が不在だった場合に、国内外の投資家の反対率がどのように変化したのかということと比べて表になっております。

こちらで見ていただきますと、国内、海外を含めて、2022年は前年よりも女性を活用できていない企業の反対率が非常に高くなる傾向となっております。

ここまで女性の活躍の状況を御説明させていただきましたけれども、続きまして、そうした女性が働く環境の背景につきまして御説明させていただきます。

まず、女性の年齢階級別労働力率、いわゆるM字カーブと言われておりますけれども、この女性のM字カーブにつきましては、昭和57年から令和4年までの長期的な推移を見ますと、徐々にこのカーブの底が昔はあったものが浅くなってきてまして、年齢階級が上昇してきております。ですので、以前と比べるとM字カーブにつきましてはかなり解消されてきているという状況になっております。

一方で、女性の年齢階級別正規雇用比率のグラフにつきましては、一番上のグレーの折れ線が就業率、緑の線が男性の正規雇用比率、一番下の青い線が女性の正規雇用比率となっております。

こちらを見ますと、M字カーブについては解消しつつあるものの、女性につきましては男性と異なりまして、25歳から29歳をピークに低下して、30代、40代などになりますと非正規雇用が中心となる状況、横にするとL字のような形に見えるということで、L字カーブが見られるところでございます。

こうしたところから、例えば結婚や出産ですとか、そのほか様々なライフイベントが生じた際に、キャリア形成との間で二者択一を考えざるを得ないのが、実際のところ女性であることを示している、ある意味象徴的な部分ではないかと考えております。

続きまして、正規雇用労働者、また非正規雇用労働者数の推移を示しているグラフとなっております。

非正規雇用労働者につきましては、男女とも1994年から緩やかに増加傾向となっております。一方で正規雇用労働者につきましては、平成26年、2014年ぐらいまでは緩やかに減少しておりましたけれども、2015年以降は増加に転じまして、直近の状況を見ますと少し減少したり横ばいになったりはしていますが、過去に比べますと増加傾向にある状況となっております。

先ほどM字カーブ、L字カーブのお話もさせていただいたのですが、今度は給与額の男女間の格差についてでございます。

左は所定内給与を男女別に雇用形態別、年齢階級別に比較したものとなっております。

こちらを見ていただきますと、正社員・正職員同士で見ても、また正社員・正職員以外で見ましても、男女それぞれにおいて所定内給与額にまだかなり差があることが見てとれるところでございます。

また、こうした給与額の男女間の格差につきましては、国際比較という観点で見ましても、右側のグラフにありますとおり、OECDの平均が88.1%となっておりますが、日本につきましては77.9%ということで、他のヨーロッパ諸国やアメリカなどと比べましてもまだ低い状況にあります。

この男女間賃金格差がなぜ発生しているのかという要因についてでございますが、長期的に見ますと、左のグラフにありますように、その格差については少しずつ縮小している傾向にはございます。ただ、右側のところで見いただきますとおり、賃金格差の要因といたしましては、一番多いものは役職によるもの、そして次が勤続年数ということで、男女の賃金格差を解消していくためには、女性を登用するとともに継続して働けるような環境を整えていくことが非常に重要なところとなっております。

続きまして、この男女の働き方の違いの背景にもつながると考えられます生活時間についての国際比較となっております。

諸外国と比較し、日本は男女ともに総労働時間が長いという傾向にございますが、特に実際会社に行って働くなどの有償労働時間の男女比を見ますと、日本は1.7倍ということで、男女比が非常に大きくなっております。

また、無償労働時間、いわゆる家事時間ですとか子育てに係るような時間につきましては男女比が5.5倍ということで、こちらもほかの国と比べますと非常に男女比が大きい状況になっております。

ここまで申し上げましたような男女の家事・育児等の無償労働時間の偏り、女性のほうがかなり家事・育児に対して非常に時間を要している状況にあるということと、それが働き方ですとか、先ほど申し上げました賃金格差といったところにどのように影響しているのかということをもとめたものが、こちらの図となっております。

一番下でございますとおり、現在においても多くの女性が家事・育児等の無償労働を担わざるをえない状況にあり、それによって、正規雇用で働く場合に、現状の正規雇用の多くの働き方の中では、会社の働き方に合わせていかなければいけない働き方との両立が困難であったり、あるいは、右側にありますようにリスキリング、学び直しあるいは能力開発といった、自分自身の能力を高めていく機会が不足するということが背景にありまして、例えば子育て期間に非正規雇用を選択する女性が増加する、また、そういったことにも伴いまして、女性がなかなか登用されない。登用されたくてもなかなかそれが難しいような状況になってしまい、女性登用の遅れが発生すると。それが、先ほど申し上げましたよう

な賃金格差にもつながっているものと考えております。

こうしたことをどのように解消し、女性が活躍するとともに、それぞれの地域や日本全体においても経済的に成長していくかというところになりますけれども、一番下にございますとおり、女性が経済的に自立していくということは、女性が自らの力や能力を発揮して、自分の選択した人生を歩んでいくという意味で非常に重要なものがございますけれども、現状としては、左下にございますように、非正規雇用労働者が多かったり、役員や管理職の女性割合が低い、賃金格差もあるという状況になります。

女性の視点から見ればそういうことになりますけれども、一方で企業の視点から見ますと、先ほどの投資家あるいは市場での評価から見ましても、女性も含めた多様な視点を組織に取り入れることによって、より新しい価値や新しい商品を生み出していくということ、あるいはよりリスクを回避できるような強い組織にしていくということが、非常に市場や投資家の中で評価されてきていると考えております。そうしたことに取り組むことによりまして日本経済の持続的な成長にもつながっていくということで、女性活躍と経済成長については非常に密接不可分なものであると考えております。

次のスライドにつきましては、いわゆる女活法と呼んでおります、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律におきまして、右側に情報公表項目とお示しさせていただいておりますけれども、男女の賃金の差異の項目について、常用労働者が301人以上の企業においては公表の義務が始まったところがございます。それ以外の職業生活に関する機会の提供の実績ですとか両立に関する実績についての項目につきましては、各企業におきましてそれぞれ1つの項目を選んで公表することが義務づけられております。

最後に、今まで申し上げましたような問題意識を前提にして、今年的女性版骨太の方針の中で特にポイントになる部分について御紹介させていただきます。

大きなIの①のところ、先ほど東証のコーポレートガバナンス・コードも御紹介させていただきましたけれども、今年の方針の中で、令和5年中に取引所——実際には東京証券取引所でございますけれども——の規則にプライム市場上場企業について以下の内容の規定を設けるための取組を進めるということで、女性版骨太の方針に盛り込まれたものでございます。

2025年をめどに女性役員を1名以上選任するよう努めること。また、2030年までに女性役員の比率を30%以上とすることを目指すこと。また、こうした目標を達成するための行動計画の策定を推奨すること。この内容について今年の10月に東証で規程の

改正を行っていただきまして、既に盛り込んでいただいたところでございます。

また、もう一つ、大きなⅡの①のところがございますけれども、先ほど申し上げましたように、家事労働、育児について、女性がまだまだたくさんの時間を割かざるをえない状況があるというところは、非常に背景として課題であると考えております。そのため、Ⅱの①の2つ目のポツがございますけれども、「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、取組を強化していくとしております。

こうしたことから私どもといたしましては、それぞれの職場において女性がより活躍し登用されていくよう、日頃の様々な業務の中で女性にいろいろな経験を積む機会、活躍につながるような機会を増やしていただくことをぜひお願いしたいと思っておりますとともに、そうした女性の活躍を支えるのはそれぞれの家庭であり地域であると考えておりますので、先ほど申し上げましたように、男性育休が当たり前になる社会の実現に向けまして、ぜひそれぞれの職場におきましても、特に今の若い男性は育休を取りたいという意欲が高い方が多くなってきておりますので、そうした方々を支えていただけるような取組をしていただけたらと考えております。

それでは、私の説明は以上とさせていただきます。どうもありがとうございます。

以上