

男女雇用機会均等対策基本方針（第4次）（案）に関する都道府県知事の意見及び意見募集（パブリックコメント）で寄せられた御意見について

（都道府県知事との協議：令和5年4月24日から令和5年5月19日まで実施）

（パブリックコメント：令和5年4月24日から令和5年5月20日まで実施）

「男女雇用機会均等対策基本方針（第4次）（案）」について

<都道府県知事の意見>

○意見数 3件

○主な意見

・p17「(イ) 労働者のキャリア形成に対する支援」において、「育児・介護等との両立が可能な職業訓練」として、「公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進」が挙げられているが、eラーニングコースも育児・介護等で外出が制限される者を対象としており、育児等との両立を可能とする職業訓練が他にもあることから、併せて列挙するか、または「等」を加えた方がよいのではないかと。

・p17～18「イ 仕事と育児の両立を図るための制度の着実な実施」について、企業における次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・実施、認定制度取組促進のため、有効なインセンティブ制度についても検討をお願いしたい。

・p20「ウ 再就職支援」中の「福祉事務所とハローワーク等の連携の下」という文言を「県・市町村と福祉事務所、ハローワーク等の連携の下」に修正する。理由としては、母子家庭の母に対する就業支援について、母子及び父子並びに寡婦福祉法第29条で「国及び地方公共団体は～」と記載があるため。

<パブリックコメント>

○意見数 16件

○主な意見

・男女間賃金格差の背景に採用時の男女差別があるという可能性を認識すべき。それについて分析のうえ、本方針に盛り込むか否かの判断を行ってほしい。

・子どもがいる状態で正規雇用を維持できるのは福利厚生が充実している大企業に勤務する女性だけである。多くの女性は中小企業勤務であり、子育てしながらフルタイム勤務するのは困難。男女両方の勤務時間の短時間化などの根本的な対策が求められる。

・企業が男女の労働者及び求職者に対し、それぞれ、男性らしい服装、女性らしい服装を強制させることを禁止するなど、ジェンダー観の押しつけや多様な人間の存在を否定することがないように、対策を打ち出してほしい。特に就活の場で、求職者が男性らしい/女性らしい

服装やマナー等をしていないことを理由とした就職差別が行われないようにしてほしい。また、就活産業（例：就活マナーを紹介する書籍出版社、マナー講師、就活生向けウェブサイト等）についても、男性らしい/女性らしい服装やマナーを就活生に対し強制することを助長しているので、これらの就活産業に対しても、多様な性のあり方を否定しないような対応を義務付けたり、一定のルールを設けたりしてほしい。

- ・ 役員職や管理職における男女の比率を1：1にすることを義務付けるべき。
- ・ p14 「(エ) 総合的なハラスメント防止対策の推進」について、以下のとおり次の(a) (b)の部分について、【 】内を補足すること。
 - (a) 「職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメントは、他のハラスメント【や差別・プライバシー侵害】とも複合的に生じるケースが多いことを踏まえると、企業における防止対策については、一元的に相談に応じることのできる体制を整備することが望ましいことから、併せて指導徹底を行う。」
 - (b) 「加えて、性的指向・性自認に関するハラスメントについても【相談対応や、関係法令の履行確保の徹底、好取組事例の周知などの】対策を講ずるとともに、フリーランスに対する相談支援等も実施する。」
- ・ p20 「適切なテレワークの推進」について、次の【 】内を挿入すること。

「特に、【妊娠期・】育児期・介護期の労働者にとって、仕事と【出産・】育児・介護を両立するための1つの選択肢となりうる。」