

## 第1回検討会の議論について

## 1 雇用の分野における女性活躍推進の方向性

## （現行の女性活躍推進法の評価）

- 女性活躍推進法におけるこれまでの10年間での取組には一定の成果があった一方、結果指標に着目すると、女性管理職比率や男女間賃金差異にまだ課題があるのではないかと。
- 議論にあたっては、均等確保と両立支援の両輪を回す必要があるということ念頭に置いておくべきではないかと。
- 女性活躍推進法の取組については、キャリア全体を通じた長期的な介入が必要であり、両立支援に比べても結果が明確に現れるまで期間を要することには留意する必要があるのではないかと。
- 男女間賃金差異の数値は、その企業における実態に即して評価しなければならず、数値の大小それ自体ではなく、数値が意味しているものをよく理解し、行動計画の策定及び実行に活かすための分析が進むような情報公表の在り方の検討が必要ではないかと。
- 情報公表は、職業選択の自由の実質化と、市場の評判を利用した政策の推進手法という二つの意味で有益である一方で、中小企業への支援は必要ではないかと。
- 情報公表の中身として、任意的に、人材育成やキャリアの見通しがつけられるような仕組みも併せて公表できるとよいのではないかと。

## （女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題）

- 中高年世代の女性の就業率が高まった結果として、更年期世代の女性特有の健康課題の相談案件が増えてきている。女性のライフサイクルの中での、女性特有の健康課題（月経、妊娠・出産、更年期、婦人科がんの罹患等）については、男女共同参画社会の中で男性・女性ともに知っておくべきものではないかと。
- 男性の不妊や更年期のことも忘れてはいけない健康課題であるが、男女の性差に応じた健康支援をしていくことが重要ではないかと。
- 女性特有の健康課題の要素を女性活躍推進法の行動計画に盛り込めるようにすることで、個々の企業や職場の実態に即してPDCAサイクルを実施していくという手法も考えられるのではないかと。
- 女性が女性特有の健康課題によって様々なことを諦めることなく、長く働くことができ、自分が望む立場（管理職等）に立って活躍できる社会を目指すために、働く女性の健康支援に取り組むことは非常に重要ではないかと。
- 女性の就業率がM字カーブからL字カーブになってきたのは、女性が初期キャリアで希望すれば正社員として就職でき、やりがいを感じられるようになったことや、育児との両立支援制度の充実等による政策効果が寄与している。今後は、一人の女性の出産人数が減少したことに伴い、女性が生涯に経験する月経回数が増える傾向にある。月経に

関する課題に取り組むことや、管理職になって仕事を続けるために不妊治療との両立、更年期、介護との両立の問題に取り組むことが必要ではないか。

- 職場において男性上司が「生理で休むなんて甘えている」「だから女性はだめなんだ」等といった発言をし、ハラスメントではないかと思われる事例も多く見られる。
- 男性も含めて、女性特有の健康についての知識を持ち、月経に起因する症状への対処、不妊治療のタイミング等、セルフマネジメントできるようにする（ヘルスリテラシーを向上する）ため、企業からの支援を促していくことも重要ではないか。
- 女性特有の健康課題については、その対応の必要性を企業内で認識することが出発点になるとと思われる。例えば、情報公表項目に「企業内での女性特有の健康課題が存在するという状況の認識状況」を加え、女性特有の健康課題やヘルスリテラシーについての企業での情報提供を促進することもあり得るのではないか。

## 2 ハラスメントの現状と対応の方向性

- カスタマーハラスメントや就活セクハラについては、社会的にも問題認識が進んでいる。これまでもマニュアル等が整備されてきたが、更に、法的にどう対応できるかが課題となるのではないか。
- ILO190号条約は労働者以外の者も対象に含み、射程が非常に広いというところが一つの特徴である。その批准の検討に当たっては、諸外国の法制を踏まえて議論していくことが有益なのではないか。その際、法制度やハラスメントの表れ方等は各国の社会状況によって異なるため、単純比較ができないことには留意する必要がある。
- 令和元年改正時の国会附帯決議で指摘されたハラスメント禁止規定はその必要性を検討した上で、必要であればどのように規定すべきか、という議論をすべきではないか。
- 上司や同僚からのハラスメントと、顧客からのハラスメントでは、その性質に異なる部分も多いが、労働者の就業環境を害するため何らかの配慮が必要という点では共通する部分がある。それぞれのハラスメントの特徴に応じて措置義務を検討していくべきではないか。
- カスタマーハラスメントには、特定の個人からのハラスメントと、不特定多数からのハラスメントがあるところ、対個人のサービスには女性労働者の割合が高い。ハラスメントによって女性の継続就業が困難になることがないようにという観点でも、何らかの対応を考えていくことが必要ではないか。

## 3 その他

- 今まで、フルタイムで働く方は誰でも残業・転勤が可能であるという慣行で企業の人事制度がつくられていたところがあるが、男女ともに活躍する社会のためには、こういった企業の人事制度の見直しを、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの「エクイティ」とは何かという考え方から取り組むことも重要ではないか。