

第1回雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会

開催日 令和6年2月29日

○安藤雇用機会均等課長 時間よりも1分ほど早いのですが、皆さんおそろいになりましたので、ただいまから第1回「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を開催します。

○赤崎雇用機会均等課長補佐 初めに、オンライン参加における操作方法について御説明いたします。本日の検討会においては、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、チャット機能でお知らせください。座長また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御発言をお願いいたします。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、検討会進行中、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ございましたら、チャット機能で御連絡いただくか、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、よろしくお願い申し上げます。

○安藤雇用機会均等課長 皆様方には、本日、大変御多忙のところ御参集いただきまして、ありがとうございます。

雇用環境・均等局雇用機会均等課長の安藤でございます。座長選出までの間、議事進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

議事に先立ちまして、雇用環境・均等局長の堀井より御挨拶を申し上げます。

○堀井雇用環境・均等局長 雇用環境・均等局長の堀井でございます。

本日、委員の皆様方におかれましては、大変御多用の中、本検討会の委員をお引き受けくださり、また、お忙しい中、この検討会のために御参集をいただきまして、誠にありがとうございます。

検討会の開催に先立ちまして、私から、本検討会を設置するに至った背景などについて簡単にお話をしたいと思います。

既に委員の皆様方は御案内のように、令和元年に女性活躍推進法や関係する法律が改正をされました。女性活躍推進法は、女活法などと私どもは略しておりますが、そして、その女活法の中で、一般事業主行動計画の策定義務の拡大、情報公表の強化、そして労働施策総合推進法の中で、パワーハラスメントについて防止措置等を講じる事業主の雇用管理上の措置義務等が新設をされたというのが令和元年の改正の内容でございます。女活法に関しましては、令和4年になりますが、大企業に対して男女間賃金差異の情報公表が義務化をされたところでございます。

このような結果を見ていくと、男女間賃金差異については依然として大きく、特に女性管理職の割合なども国際的に見るとまだまだ低いという状況にございまして、さらにはハラスメント関係で申し上げましても、都道府県労働局への相談件数は高止まりの状況にな

っております。さらに、カスタマーハラスメントなど社会的に関心の高いハラスメントについての状況も見られるところがございます。加えまして、平成28年度に施行しました女活法は令和7年度末に失効するということになっております。このような状況を踏まえまして、雇用の分野における女性の活躍、そしてハラスメント、こういったことについて現状や論点を整理して、施策の方向性について御議論を深めていただければと考えております。

委員の皆様方におかれましては、幅広い観点からお知恵をいただきたいと考えておりますので、どうぞ積極的な御議論、そして忌憚のない御意見をいただけますと幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

私からの御挨拶は以上とさせていただきます。

○安藤雇用機会均等課長 続きまして、本検討会の開催趣旨ですが、資料1の開催要綱を御覧いただきますよう、お願いいたします。

続きまして、本日は第1回目ですので、構成員の皆様を御紹介させていただきます。後ほど、構成員の皆様から自己紹介を兼ねて御発言をいただきますので、今はお名前だけの御紹介とさせていただきます。役職は資料1の別紙「参集者名簿」を御覧ください。五十音順に御紹介させていただきます。

佐藤博樹構成員。

田上皓大構成員。

日原雪恵構成員。

古澤真美構成員。

山川隆一構成員。

そして、本日はオンラインにより御参加いただいております米川瑞穂構成員です。

どうぞよろしくお願いいたします。

続いて、事務局を御紹介させていただきます。

雇用環境・均等局長の堀井です。

雇用環境・均等局審議官の宮本です。

雇用環境・均等局総務課長の牛島です。

雇用環境・均等局雇用機会均等課ハラスメント防止対策室長の千葉です。

雇用環境・均等局労働者協同組合業務室長で、雇用機会均等課併任の水野です。

雇用環境・均等局雇用機会均等課長補佐の赤崎です。

続きまして、資料の御確認をさせていただきます。

資料につきましては、資料1～5、そして参考資料という構成になっております。

資料1につきましては「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会開催要綱」及び「参集者名簿」。

資料2につきましては「検討会の公開の取扱いについて（案）」。

資料3につきましては「雇用の分野における女性活躍推進等に係る閣議決定等関係資料」。

資料4につきましては「雇用の分野における女性活躍推進等に係る現状及び課題」。

資料5につきましては「検討会の進め方（案）」。

そして、参考資料で「雇用の分野における女性活躍推進等に関する取組の概要」という形になっております。

皆様、ございますでしょうか。

では、次に、開催要綱「3. 運営」の（2）にありますとおり、座長については互選により選出することとされているところでございますので、座長の選出を行いたいと思いません。

座長の選出につきましては、事前に事務局より各構成員の皆様にご相談させていただいており、佐藤構成員にお願いさせていただきたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

（構成員首肯）

○安藤雇用機会均等課長 それでは、佐藤構成員に座長をお願いしたいと思います。

では、早速ですが、以降の議事進行は佐藤座長をお願いしたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○佐藤座長 それでは、御指名ですので、進行係として座長を務めさせていただければと思います。

時間も限られていますので早速入りたいですが、その前に、一応撮影はここまでということでもよろしくをお願いいたします。

（カメラ退室）

○佐藤座長 まず、資料2「検討会の公開の取扱いについて（案）」について、事務局から御説明をお願いいたします。

○赤崎雇用機会均等課長補佐 本検討会については、原則として会議を公開し、特段の事情により非公開とすることが適当な場合は、座長の判断により非公開とすることとしたいと考えております。また、議事録についても原則として公開とし、発言者名を伏して公開することが適当な場合は、座長の判断により、発言者名を伏して公開することとしたいと考えております。

以上です。

○佐藤座長 検討会の公開の取扱いは基本的に厚労省の研究会等々のルールなのですが、これでよろしいでしょうか。

（構成員首肯）

○佐藤座長 異議なしということで、御提案のルールで検討会の公開の取扱いを進めさせていただければと思います。よろしくをお願いします。

それでは、議事に入りたいと思います。

まず最初、議題（1）「雇用の分野における女性活躍推進に係る現状及び課題」、次に議題（2）「今後の進め方について」、御説明いただきます。

資料3～5を一括して事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○赤崎雇用機会均等課長補佐 まず、資料3を御覧ください。資料3に基づきまして、閣議

決定等関係資料を御説明させていただきたいと思ひます。

まず1ページ目を御覧ください。令和元年の女性活躍推進法等の改正に関する概要紙でございます。こちらの令和元年の改正は、女性活躍については、女性活躍推進法を改正し、一般事業主行動計画の策定義務の対象を301人以上から101人以上の事業主に拡大し、また、ハラスメント対策については、労働施策総合推進法を改正し、パワーハラスメントの防止対策として、雇用管理上の措置義務を創設したことが主な内容となっております。一番下の検討規定を御覧いただければと思ひます。附則に、検討規定として第7条がありまして、施行後5年を経過した状態で検討をして、必要があると認めた場合には所要の措置を講ずるものとされております。

2ページ目を御覧ください。

令和元年の改正法の際に附帯決議がなされております。内容をかいつまんで御説明いたします。

まず2番目に、女活法の関係で、全ての企業を対象とした事業主行動計画の策定を恒常的な制度とするように検討することや、6番目に、ハラスメント行為そのものを禁止する規定の法制化の必要性も含め検討することが盛り込まれております。

続きまして、3ページ目も御覧ください。

下のほうですけれども、16番目に、ILO第190号条約に関して、条約成立後は批准に向けて検討を行うこと、また17番目、先ほど申し上げた検討規定の関係ですけれども、施行後5年を待たずに施行状況を把握して、必要に応じて検討を開始することとされております。

続いて参議院厚生労働委員会の附帯決議でございます。衆議院と内容が重なるところがございます。

4ページ目、5ページ目をめくって6ページ目、最後のページを御覧いただければと思ひますが、項目21で、第三者からのハラスメント、いわゆるカスタマーハラスメントの対策の在り方について検討を行うことが盛り込まれております。

続きまして、7ページ目を御覧ください。女性活躍推進法の法律概要となっております。

一番下の「3 その他（施行期日等）」を御覧ください。こちらの法律、制定は平成27年9月4日とされております。また、こちらの法律は10年間の時限立法とされておりますので、令和7年度末で失効することとされております。

続きまして、8ページ以降は閣議決定等関係の資料の御説明になります。

まず、新資本主義実行計画についてですが、女性活躍推進法の開示義務のフォローアップということで、令和4年に常用労働者301人以上の事業主に対しては、男女の賃金差異の情報公表の開示が義務化されたところがございますけれども、こちらの対象の拡大について検討することが盛り込まれております。

続きまして、9ページ目を御覧ください。

いわゆる骨太の方針でございますけれども、棒線を引っ張っておりますが、こちらにも男女間賃金格差のさらなる開示の検討が盛り込まれております。

また、規制改革実施計画では、女性の活躍推進企業データベースの活用について盛り込まれております。

続きまして、10ページ目を御覧ください。いわゆる女性版骨太でございます。

こちらでは、まずアンコンシャス・バイアスの解消であったり、真ん中のところにありますとおり、女性労働者のキャリア形成支援として、メンター制度の導入やロールモデルの育成などが盛り込まれています。また、女性版骨太の中でも、男女間賃金格差の開示に伴うさらなる対応として、対象拡大の可否について必要な検討を行うことや、女性の活躍推進企業データベースの充実等によりさらなる見える化を行うことが盛り込まれています。

次のページを御覧ください。

続きも女性版骨太の関係ですが、女性活躍の文脈でハラスメント防止対策が盛り込まれております。就職活動中の学生に対するハラスメントの防止に関しても、内容が盛り込まれているところでございます。また、女性の就業継続等の支援ということで、働く女性の健康への支援についても言及されているところでございます。

資料3については、説明は以上となります。

続きまして、資料4を御覧ください。こちらの資料を用いて、女性活躍推進等に係る現状及び課題について御説明いたします。

1枚目をめくって、目次でございます。まず、女性活躍の現状をデータをお示しして御説明いたします。その後、女性活躍推進法の施行状況について御説明いたします。3番目として働く女性の健康支援の現状について、4番目としてハラスメント対策の現状と施行状況について御説明いたします。

早速、女性活躍の現状について御説明いたします。

ページをめくりまして3ページ目を御覧ください。女性の労働力人口と年齢階級別労働力率になります。

左のほうを御覧いただきますと、女性の労働力率は、長期的なトレンドでは上昇傾向にございます。また、女性の年齢階級別労働力率は、10年前の平成25年はM字カーブを描いていましたが、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいているところでございます。

続きまして、4ページ目を御覧ください。女性の年齢階級別就業率の雇用形態別の内訳を示したものです。

女性の年齢階級別に就業形態を見ますと、正規の職員・従業員は、赤い矢印が示しているとおおり25～29歳がピークとなっています。また、年齢別に就業率全体で見ますと、35～39歳を底に再び上昇はしていくのですけれども、若い世代と比べて非正規雇用の割合が上昇しているといった傾向がございます。

続きまして、5ページ目、管理職等に占める女性割合でございます。

左のグラフは、係長級、課長級、部長級の女性の管理職割合を示しております。長期的なトレンドでは、女性の管理職割合は上昇傾向であるということが見てとれますが、右側のグラフを見ていただきますと分かりますとおり、国際的には日本の女性管理職割合はま

だ低いといった状況でございます。

続きまして、6ページ目、勤続年数です。女性の一般労働者の平均勤続年数は伸びている傾向にはありますが、男性と比べるとまだ短いといった結果となっております。

続きまして、7ページ目を御覧ください。

そういった結果として男女間賃金差異が生じているところでございますが、推移を見ていただきますと、長期的に見ますと男女間賃金差異は縮小傾向にあります。

また、右側は、男女間賃金差異の要因を分析したものです。役職や勤続年数が男女間賃金差異の主な要因となっているところでございます。

続きまして、8ページ目です。

男女間賃金差異の国際比較のグラフでございますけれども、やはり日本はほかの国々と比べて男女間賃金差異が大きい状況となっております。

続きまして、女性活躍推進法の施行状況について御説明いたします。

10ページ目を御覧ください。まず、行動計画の策定状況でございます。

行動計画の策定・届出が義務となっている企業、いわゆる常用雇用労働者101人以上の企業に関しては、行動計画の策定・届出率は全国で97.7%となっております。ほとんどの企業で履行されているものと考えております。※書きに書かせていただいたとおり、行動計画の策定や届出が努力義務となっている企業、いわゆる100人以下の企業に関しては、行動計画の策定・届出企業数は7,890社となっております。

2番目は、えるぼし認定の認定状況となっております。今、えるぼし認定の企業は全国で2,534社となっております。年々認定企業数が増えているところでございます。

3番目は、女性の活躍推進企業データベースの掲載状況でございます。こちらのデータベースを活用して女性の活用状況を公表している企業数は3万810社、行動計画を掲載している企業数は4万1806社となっております。この中で行動計画の策定・届出が義務となっている企業、101人以上の企業のうちデータベースがどれくらい活用されているかを確認しましたところ47.8%、2万4381社がデータベースを活用して情報公表しています。また、行動計画を掲載している企業数としては58.1%、2万9636社の企業が活用していることが分かりました。およそ義務企業の半数はデータベースを何らかに利用しているということがこちらから分かるかと思えます。

続きまして、11ページ目です。男女間賃金差異の情報公表の状況でございます。

令和4年度に制度改正がございまして、労働者数301人以上の事業主に対して男女間の賃金差異を公表することが義務づけられております。こちらは各企業の公表がおおむね一巡した今年1月時点で取りまとめた状況のものでございます。数値といたしましては、先ほど申し上げた賃金構造基本統計調査による男女間賃金差異と同じような傾向を示していると考えております。

続きまして、3番目、働く女性の健康支援の現状について御説明いたします。

13ページ目を御覧ください。女性特有の健康課題により職場で困った経験の有無の調査

結果でございます。

女性特有の健康課題により職場で困った経験はございますかと御質問したところ、何らか困った経験を有していると回答した方が51.5%おりました。そして、具体的にどんな健康課題や症状があったのかといったところを確認したものが右の内訳になっております。月経関連、更年期障害、メンタルヘルス、不妊・妊活といった順で並んでおります。

続きまして、14ページ目です。女性特有の健康課題が仕事に与える影響についてです。

女性特有の健康課題により何かを諦めなくてはならないと感じた経験がありますかと御質問したところ、諦めなくてはならないと感じた経験がある方が42.5%おりました。具体的にどういったことを諦めなくてはならなかったのかを確認したところ、正社員として働くことを諦めた、昇進や責任の重い仕事に就くことを諦めた、希望の職種を続けることを諦めた、管理職となることを諦めたといった声が上がりました。

次のページから、先ほど女性の健康課題として挙げられたもののうち、現在の制度で何らか対応しているものの状況について御説明いたします。まず1つが生理、2つ目として不妊治療と仕事の両立でございます。

まず初めに、生理に対する女性の認識と生理休暇の利用状況について、15ページ目で御説明いたします。

生理による不快な症状について、症状が強いのに我慢していると回答した女性の割合は66.4%と半数以上いますが、生理休暇を取得した人がどれだけいるかについてですが、令和2年度の雇用均等基本調査では、生理休暇取得率は、0.9%となっております、ほとんど生理休暇は使われていないといった状況でございます。そして、生理休暇がなぜ利用しにくいかというところを確認しましたところ、男性上司に申請しにくい、また、利用している人が少ないので申請しにくいといった声が多く上がっております。

続きまして、16ページ目以降は不妊治療と仕事の両立の関係でございます。

まず、不妊治療と仕事の両立の状況ですけれども、不妊治療経験者のうち26.1%が仕事と両立できずに離職や不妊治療の中止、または雇用形態の変更をしているといったことが分かりました。

続きまして、17ページ目を御覧ください。

不妊治療と仕事の両立が難しいと感じる内容について、女性・男性別に調べております。まず、男女ともに多いのは、通院回数の多さ、精神面での負担が挙げられています。また、女性からは、通院と仕事の日程調整の難しさというところも多く挙げられているところがございます。

続きまして、18ページ目を御覧ください。

不妊治療と仕事との両立に係る会社への希望や行政に望む支援は何かを確認しております。

まず会社への希望でございますが、不妊治療に利用可能な休暇制度や有給休暇など、現状ある制度を取りやすい環境づくり、通院・休息時間を認める制度を整えてほしいといっ

たことが挙げられています。

行政に望む支援としては、企業における不妊治療と仕事の両立を支援するための勤務時間や休暇等に関する制度の導入を促すといった声が上げられております。

最後に、ハラスメント対策の現状及び施行状況でございます。

20ページ目を御覧ください。都道府県労働局へのハラスメントに関する相談件数の状況でございます。

均等法、育介法、労推法で、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント、パワハラについては雇用管理上の措置義務が課されているところでございますが、法制定後もこのように労働局のハラスメント相談件数は高止まりしているといった状況でございます。

続きまして、21ページ目を御覧ください。ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合でございます。

それぞれのハラスメントに関しては、おおむね8割以上の企業でハラスメント防止対策が取り組まれており、特に大企業を中心に一定のハラスメント防止対策の浸透が図られているということがこの調査から分かります。

続きまして、22ページ目を御覧ください。企業におけるハラスメントの発生状況でございます。

左側のグラフでございますけれども、過去3年間に各ハラスメントの相談があったと回答した企業の割合でございます。高い順にパワハラ、セクハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントとなっております。

また、右側のグラフでございますけれども、ハラスメントの相談があったうち、実際にハラスメントに該当すると判断した企業の割合を見ると、一番多いのが顧客等からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメント、その次がセクハラ、その次がパワハラという順になっております。

続きまして、23ページ目を御覧ください。次は労働者がハラスメントを受けた経験についても確認しております。

過去3年間にハラスメントを受けた経験については、一番多いのがパワハラ、次がいわゆるカスタマーハラスメント、次がセクハラの順になっております。

最後に、24ページ目を御覧ください。就職活動中においてセクシュアルハラスメントを受けた経験についても確認しております。

就職活動中にセクハラを受けた経験としては、全体で言いますと25.5%と、約4人に1人の方が経験したという回答があります。

また、男女別のデータについて、こちらには記載しておりませんが、男性は26%、女性は25.1%となっており、男性のほうがやや高かったという結果となっております。

また、下のところでございますけれども、就活等セクハラを受けた後の行動としては、何もしなかったという方が一番多く、相談した方も、大学のキャリアセンターや家族・親

戚、友人に相談したといったふうになっておりまして、企業や労働局に相談した方は少数という結果になっております。

資料4の説明は以上になります。

最後に、検討会の進め方についても御説明させていただきます。資料5を御覧ください。

まず、令和6年2月から検討会を始めまして、現状の把握を進めていきたいと思っております。具体的には、有識者や労使等からのヒアリング、また、今年度、厚生労働省が委託して実施している女性活躍に関する調査と職場のハラスメントに関する実態調査がございますので、こちらの調査結果が取りまとめ次第、本検討会で御報告をさせていただきたいと思っております。こういった内容で5～6回程度検討会を進めさせていただいた上で、各回で構成員の先生方からいろいろな御議論をいただくとお思いますので、そちらを整理した上で、論点の整理という形でお示しさせていただきたいと思っております。最終的には、検討結果の取りまとめとして、夏頃に取りまとめをさせていただきたいと思っております。

説明は以上となります。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

この後、今日は第1回目ということですので、資料1にあるように、この検討会で何を検討するのかということができるだけ皆さんと共有できればと思います。議論しながら少しずつ変わっていくことがあるかと思っておりますけれども、それが目的です。

今日は初めてですので、皆さんに自己紹介を兼ねて、検討会の趣旨について、女性活躍推進が広い意味ですけれども、その問題意識を伺いたいと思っておりますが、その前に、たくさん資料があったので、資料1と今後の進め方については後で皆さんに御意見を伺いますが、御説明いただいた資料についてどういうことなのかという確認だけ先に、資料3、4についてこの辺どうですかということがあれば、事実確認を先にとということで、いかがでしょうか。膨大な資料だったので。特に資料についてはよろしいですか。

それでは、そういう資料等々の説明を踏まえた上で、まず皆さんの自己紹介と、あとは資料1にある検討会での議論の中身、女性の管理職が少ないとか、ハラスメントの問題があるとか、女性活躍推進法はこういうことなのでということで、雇用分野における女性活躍推進等に関する現状、論点を踏まえた上で、今後の方向性を議論するということですので、こういうことを踏まえた上で、皆さんの問題意識等々、あるいは今後の進め方について御意見を伺えればと思います。

それでは、名簿順で、最初に田上構成員からお願いいたします。

○田上構成員 ありがとうございます。

労働政策研修・研究機構の研究員の田上と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

私は、研究員、研究者の立場でこの検討会に参加させていただくのですが、専門分野として社会学を専攻としておりまして、これまでは労働市場における格差の研究を社会学の立場で主に研究してきております。JILPTの研究員となりました後は、主に均等領域

を中心として、女性労働政策に関する研究を担当しています。そういった流れでこの検討会でも議論できればなと思っています。

私自身、令和元年の女活法の改正に関連してJILPTで行った調査があるのですが、そちらに当時、アシスタントという形で関わらせていただいたという経緯もあり、今回もその流れで女性活躍に関する調査などを担当することとなっています。

私自身の関心は、直近では男女間賃金格差に関するものであるとか、中高年の女性活躍の在り方について関心があって、特に実際のところ関心があるのは、現状の女性労働政策が包括的であるかどうか、そういったところで取り残されている女性が果たしていないだろうかというところに主たる関心はあるのですが、今回の検討会においては特に賃金格差、賃金差異の公表のところについて意見を出していければなと思います。

そういった中で、これまでの女活法に関してなのなのですが、改めて言うまでもないと思いますが、これまでの10年間での取組の成果については、事務局から御説明があったとおり一定のものがあったと理解をしております。女性労働政策全般について言えることなのですが、究極的な目標としては、女性労働者の職業的地位の向上というところが目的になっているかと思っています。

従来からそうした目標を実現すべくいろいろな法政策がある中で、均等確保、両立支援という様々な施策が準備、施行されてきたわけですが、これまで分かっていることは、なかなかうまくいかない部分も実態としてありまして、例えば均等施策のみ、両立支援のみでは有効ではないということも分かってきておりますし、そういった意味で女活法の意義というのは、均等と両立という両輪を施策の中で回していく、この中で女性活躍が初めて推進するのだと。こういう意義を社会一般、特に企業、労働者に向けて周知した、それに対する自主的な取組を推進している、こういったところにあるかと思っています。事務局の資料にもありましたとおり、行動計画の策定自体は中小にも広がっておりますので、そうした意義が認識されているということは言わずもがなかと思います。ただ、同時に、個々の結果指標に注目してみますと、管理職比率であるとか男女の賃金差異の指標といったところでまだ課題はある状況でございます。

個人的に感じているのは、女活法の取組が採用から登用に関してキャリア全般にわたっての取組ということで、比較的長期的な介入を要するものであるという特徴があるかと思っています。これは育休などの両立支援に比べて、その施策の効果が明確に現れてくるまでの期間が比較的長いということがその性質上、想定されるかなと思います。

そういった中で、今後の在り方についても検討していくときに、個人的に検討していきたいのが、情報公表の在り方について感じているものがあります。昨今、男女間賃金差異の公表に始まり、世間的に議論になっているのはどうも数値の大小、指標の大小、それ自体に関心があるような流れということに懸念を感じております。厚生労働省のガイドラインには実際には書かれているのですが、その数値が意味しているところの解釈というのは、その企業における女性活躍の実態に即して理解しなければいけないというところ

で、単純に企業間での数値の大小がすなわち何かを意味しているかということは一概には言えないわけです。そういった中で、その数値が意味しているものをよく理解し、行動計画の策定、実行に向けていくということがこれからますます必要になっていくかなと感じています。

その中で、昨今コンプライアンスへの関心であるとか、特に企業における人事の分野ではHRテックといった情報通信技術の普及によって、企業が様々な情報を公表、オープン化する傾向にあると思います。企業が公表している情報については当然説明責任を持っているはずですので、その数値が意味していることについては正しく説明できることが前提としてあるわけです。男女間賃金差異の公表についても、本来そういった流れに乗っていると理解はしております。つまるところ、公表されている数値の背景にどういった課題があるのかを企業は説明する。このアカウントビリティのようなものを今後強化していくことが重要ではないかと思えます。

学術研究において言われているのは、その差異がどのような要因によって生じているのか。これについては従来から勤続年数と役職の差異であるということが重々分かっておりますが、よりその中身に注目してみますと、勤続年数に関して言えば、例えば女性の5年以上の勤続をしている者がいないのか、それとも5年に達する女性がいないのか、女性社員がいないのかということによって状況は変わってきておりますし、事務局の資料にありましたとおり、管理職で言えば、係長への昇進は女性はできているけれども、それ以上、課長、部長への昇進に壁があるのかと。ここの状況によって企業の取組も変わってきますので、単なる数値、何らかの賃金差異の指標の数値のみならず、その指標が意味している構造、各差異の構造を理解するよう企業に課すというか、そういった分析が進むような情報公表の在り方を検討していければよいかなと思っております。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、日原構成員から自己紹介と問題意識等を御説明いただければと思います。

○日原構成員 山形大学で労働法を専攻しております日原と申します。改めまして、どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、ふだん主にハラスメントや差別の問題を研究しているということもありまして、労働法研究者から見たハラスメントに関して何点か申し上げさせていただきたいと思えます。

先ほど御説明にもありましたとおり、令和元年にパワーハラスメントに関する措置義務が規定されて、一定程度、企業の取組は進展している状況にあると認識しております。他方で、これも御説明にありましたとおり、相談件数等は高止まりしている状況であり、この分野に関しては令和元年（2019年）改正時の附帯決議でも様々な課題が指摘されているところがございます。とりわけ、この附帯決議等で指摘されてきたような課題の中から幾

つか議論させていただきたいなと思っているものを挙げさせていただきたいと思います。

1点目が、この検討会の開催要綱の趣旨にもございますように、カスタマーハラスメントや就活セクハラの問題です。こういった問題に対して、社内での対策のみならず、社内だけではない顧客等からのハラスメントや就活生に対する問題なども対応していかなければいけないということは、一定程度社会的にも認識が進んでいるかと思えます。

現状といたしましては、パワーハラスメントに関する指針の望ましい取組のところにカスタハラということも入ってきておりますし、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」が作られたりとか、セクハラについては指針のほうで顧客等からのものも含むといったことが含まれておりますけれども、こうしたものをさらにどのように法的に問題にしていくかということが一つの課題となると考えております。

2点目に、附帯決議等で指摘されてきた、かつ、近年ハラスメントに関して注目されている課題としては、ILO第190号条約との関係をどのように考えるかという点があるかと思えます。同条約は、先週フィリピンが批准いたしましたして、現在38か国が批准しておりますし、G7ですと日本とアメリカ以外の国々は既に批准しているという状況にございます。同条約は、一つ非常に注目されている点としては、労働者以外の者も対象に含む点がありますし、射程が非常に広いということが一つの特徴としてございます。

こうしたILO条約との関係では、諸外国、例えば既に批准している日本とアメリカ以外のG7諸国がどのような法制を有しているのかといったことを踏まえつつ、議論をしていくことが有益なのではないかと考えております。当然各国の法制度の在り方や前提となるハラスメントの表れ方も社会状況によって違っておりますので、あまり単純な比較にはならないと思えますけれども、法学の観点からこの辺りを何か議論できないかなということに関心としては持っております。

3点目に、今の2点目のILO条約との関係とも関わりますけれども、ハラスメントの禁止というものが必要なかどうか、必要だとしたらどのように定めるべきなのかということも昨今非常に注目されている課題の一つかと思えます。これも附帯決議等でも言及があるところですが、どのように考えたらよいのかということが問題になり得るかと思えます。

今申し上げました大きく3つくらいの課題に、先ほども少し申し上げたことと重なりますけれども、全体として比較法的な視点を踏まえて、どのような議論がこれからしていけるのかということを考えていけたらと思っております。よろしく願いいたします。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

続きまして、古澤構成員から問題意識や自己紹介をお願いいたします。

○古澤構成員 ありがとうございます。

私、25年ほど労働の現場で産業医という立場で働いている医師の古澤と申します。よろしく願いいたします。

私の立場でこの構成員を拝命した理由としては、企業の中での健康問題の生の声をこの

委員会に届けるというミッションを課せられたのではないかと理解をしております。私のふだんの活動の中で、具体的にどのような問題に直面しているかということをお話しさせていただくことで、自己紹介に代えさせていただきたいと思います。

2015年12月より、企業ではストレスチェック制度というものが義務化されております。実はこのストレスチェック制度で産業医が果たす役割の中では、ハラスメントの声を伺うことが度々ございます。本来であれば度々あってはならないことではあるのですが、たまにそういったこともございます。

場面としては、高ストレス者と判断をされた労働者の方々が医師面接を希望されます。そうしますと産業医として医師面接を実施するわけなのですが、職場の中で所々対人関係がこじれて、ハラスメントのような状況が起こりつつあるということをお話をして私が最初に耳にし、そして、そこで御相談をしながら関係者と調整を図り、その解決に結びつける役割、最初の役割を担うことがございます。

次に、ストレスチェック制度の中では、職場のストレスを集団分析するということがございます。この中で、対人関係に関してのストレス度の高い職場では、その中にストレスの源としてハラスメントが内在化していることがございます。ですので、私は集団分析の結果を拝見した際には必ずこの職場については何か気になる、何かないかということで、人事担当者であったり、直接その職場の責任者とお話をしたりということをしてしながら、ハラスメントが職場の中に内在化されていないかどうかというところをチェックするといったこともふだんの活動の中でやらせていただいております。

企業にはハラスメント防止教育というものも現在義務づけられておりますので、私はストレスチェックだけではなくて、ハラスメント防止対策の講演会などの際に、ハラスメントが労働者に及ぼす心身への影響ということで、講演などで関わらせていただくことも多々ございます。こういったことで、労働者の心身に重大な影響を与えるハラスメント防止対策に常に現場で関わらせていただいていると言ってよいかと思います。

また、女性の健康問題ということも昨今はいろいろと御相談を受けることが増えております。健康経営の取組の中で、女性の健康というものを柱の一つに掲げる企業が増えてきております。私のクライアント企業でもそういった会社は幾つもございます。本日、厚生労働省様から提示された資料にもあるとおり、中高年世代の女性の就業率が高まっております。結果としていわゆる更年期世代まで就業を続けられるという喜ばしい結果ではありますが、反面、更年期世代の女性の健康問題が従来に比べて産業医である私に相談案件として入ってくるケースが増えてきております。女性特有の健康課題、例えば月経、妊娠・出産、更年期、それから婦人科がんの罹患、こういったことについては男女共生社会の中では男性・女性ともに知っていただきたい。女性だけのことではなく、男性にも知っていただきたい、そういう課題だと考えています。

一方で、男性不妊の問題であるとか男性更年期、こういったことも産業医として忘れてはいけない健康課題として、日々の相談の中では労働者の方々に情報提供するというこ

をしております。従来には話題になりにくかったことも、男女の性差に着目した健康支援ということで、産業医としてふだんから取り組むようにしております。

女性の管理職比率の説明など、先ほど厚生労働省様からもありましたが、女性の管理職が増え、真の女性活躍を実現するというのであれば、性差に応じて現場で健康支援をしていくことが大変大事だと認識しております。こういった私の経験を、実際に統計の数値を理解する際の参考にしていただければ大変ありがたいと考えております。

自己紹介に代えまして、日々の私の産業医としてのお仕事の様子をお届けさせていただきました。

以上です。

○佐藤座長 ありがとうございます。

それでは、山川構成員から同じように御意見を伺えればと思います。

○山川構成員 ありがとうございます。明治大学の山川でございます。労働法を専攻しております。

本日の研究会のテーマは、実は個々にそれほど研究しているわけではございませんが、最近の問題関心は、労働政策をどのような手法で実現していくかということでございます。その点では、今回の研究会のトピックスと関わりがある点が結構あります。

第1は女性活躍推進法の行動計画という手法、これは経営学等と言われるPDCAサイクルを義務づけたものとしての意義があると思います。つまり、一律の細かなルールを上から押しつけるのではなくて、現場から上がってきた問題意識に照らして、企業自らのルールを設定してもらうという形に変える側面があります。もちろん一定の枠の下ですけれども、そういうものとして新たな手法であると思います。これは現場のニーズをきちんと酌み取っていけば、非常に有益になり得ると。自分のかつての職場でもそういう経験をしております。

今回のテーマで言えば、先ほど御紹介がありましたように、例えば女性の健康問題がいろいろ活躍の支障になっているとすれば、スペシフィックな話になってしまうかもしれませんが、それを行動計画の中に盛り込め得るようにする。それはひょっとしたら女性に限らないことであるかもしれませんが、個々の企業とか職場に即して自らの作ったルールをPDCAサイクルで実施していくという非常に有意義な手法だと思っております。

2番目は、これも今回のテーマであります情報公表でして、こちらは2つの意味があると思います。1つは職業選択の自由を実質化するということで、女活法にも職業の選択に資するためと条文に盛り込まれているので、これが目的になるわけですけれども、もう一つは、政策の実施という観点から言えば、市場の評判を利用した政策の推進手法です。要するに、政策的に望ましい手法を設定していると、それが非常に評価される手法であれば、いい企業にはいい人が集まり、それを通じて企業の競争を促進する。これは以前、雇用環境・均等分科会にいた頃から申し上げているのですけれども、労働市場というのは、労働者が競争する場だけではなくて、企業がいい労働力、労働者を集めるために競争する場で

もあるということなので、そうした情報公表で市場の良好な評判を得る企業に人が集まるということを通じて政策を実現するという意味においても有益だと思います。ただ、中小企業だから一般にそういう競争に弱いとは私は必ずしも思いませんので、いろいろな工夫があると思うのですけれども、しかし、中小企業への支援を行いつつというようなことはあり得るかなと思っております。

さらに、公表する中身ですが、これは今回のテーマをひょっとして外れるかもしれませんが、マイナスの除去とプラスの付加というのがあって、支障を改善するほかに、働きがいを持って働ける職場を提供するという情報提供は、人を集める上でも重要ではないか。学生と接していても、自分はこの企業に入ったらどれだけ成長できるのだろうかということ結構考えていると思いますので、任意的なものだと思いますけれども、人材育成とか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すると有益かなと思います。これは情報公表のガイドラインとか、別個、今、厚生労働省で進めていることにも関わりがあることかと思えます。

3番目は日原先生の御専門でありますけれども、ハラスメント関係では、措置義務がハラスメント以外にもありまして、政策の実現をしようという観点から、措置義務というのは企業のガバナンス体制に対する一定の枠といいますか規制を行う法律である。例えばセクハラを禁止するというような組織運営の在り方を義務づける法律であるということで、ガバナンスに関わる法律と位置づけることができるかと思えます。

その点、先ほど日原先生もおっしゃったとおりで、いろいろなハラスメントのタイプがあって、現行法では、均等法ではカスハラも職場における性による職場環境の悪化をもたらすという位置づけですけれども、職場の上下関係とか同僚の中でのハラスメントと顧客からのハラスメントでは違う部分が一方であって、しかし、それによって職場環境が悪化すると何らかの配慮が必要だという点では共通する部分があるので、いろいろ措置義務をハラスメントの特性に応じて考える必要もあるのかなと思っております。

個人の研究者としての関心は以上のようなことになります。よろしく願いいたします。
○佐藤座長 どうもありがとうございました。

お待たせしました。オンラインで御参加の米川構成員からお願いいたします。

○米川構成員 どうぞよろしく願いいたします。日経BP、米川と申します。

本日は、私だけオンラインでの参加となり、申し訳ありません。次回はぜひ会場に伺って御挨拶させていただければと思います。よろしく願いいたします。

私は日経BPに二十数年前に入社以来、ライフスタイルや美容など女性向けの記事を中心に編集してきたのですけれども、その中で見えてきたのが、実はダイエットとかシミとかしわよりも働く女性が一番困っているのは、生理や更年期の問題ということだったのです。そこで、2021年から3年連続で累計約5,000人の働く女性とその管理職の方たちに、生理や更年期の影響について調査を行いました。その結果は本にまとめて弊社から発行したりしているのですが、ちょっと驚くようなデータや、多くのリアルなコメントが寄せられてき

ました。

例えば、生理による不快な症状が年間60日なので、年12か月のうち2か月間は不快な症状の中で仕事をしているということとか、その不快な症状によって仕事の効率が低下してしまう人が75%、先ほども御紹介がありましたけれども、生理休暇が全然利用できない。その理由は、男性上司に申請しにくいというのが6割であるということ。あと、去年の新しいデータですけれども、仕事中に生理による出血で仕事の制服などを汚してしまった経験があるという人が3人に1人に及ぶといったデータも上がってきています。また、そのアンケートの中で、職場で例えば上司の方から「生理で休むなんて甘えている」とか、「だから女性は駄目なんだ」とか、また「また生理休暇を取るなんて、生理が来るのが早過ぎないか、周期がおかしくないか」とか、「その年齢でまだ生理があるのか」とか、これはハラスメントなのではないかと思われるような実例も多く寄せられています。

一方で、先ほどもありましたけれども、企業で健康経営の一環として生理とか更年期について理解する研修を行ったり、オンラインの受診補助を行ったりする会社が増えてきていまして、そういった動きの中で対策をして症状を軽減できた人は、弊社の調査では、我慢し続けている人に比べてチャレンジ意向とかリーダーとして活躍する比率が何と倍以上になるということも明らかになっています。なので、女性が働きやすく、より活躍するためには、女性特有の健康課題への対処とか支援が本当に大きいというのは実感しています。

先週、経済産業省が発表したデータでも、女性特有の健康課題による経済損失が3.4兆円に及んで、もしそれに対して企業が健康支援を行った場合の介入効果、ポジティブインパクトは1.1兆円と試算されていましたが、こうした大きな数字は見逃せないと思うのです。今まで女性の中でも生理が辛いのは当たり前とか、女性なら我慢すべきという考え方がありましたし、企業からすると、女性の生理なんて分からない、更年期も分からないというふうに、向き合ってこなかったというのが現状だと思います。しかし、生殖年齢の女性の25%以上は月経困難症で、生理の症状によって日常生活に支障を来す病気であると日本産科婦人科学会からのデータが出ていますし、月経困難症を放置することによって、子宮内膜症というさらに重い病気や、不妊にもつながってしまうリスクがあります。こうしたことが離職や休職、また生産性も落としてしまうというのが現状というのが大きな課題だと思っています。

先ほども御紹介があったように、今、M字カーブがかなり解消されて、男性と女性が同じように働く社会になりましたけれども、それによってここ数十年で女性の体が急に男性と同じに変わったわけではないので、身体機能を見捨てて数字だけを追うというのは無理があるし、一部は危険ですらあると考えています。このひずみがキャリアアップを諦めたり、休職や離職につながってしまうという女性の多くの声を私たちは調べてきました。

こうした現状に向き合って、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のではなくて、長く働けて、自分が望む立場に立ち、活躍できる社会を目指せばと思いま

すので、この委員会では女性特有の健康課題、働く女性の声についてぜひ意見を述べさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

最初なので私も何か言わなければということで、この後、皆さんの意見を聞いて、大事なことを言い残していたということについて追加で言っただく時間を取りますけれども、私は、専門は人的支援管理で、ダイバーシティ経営などをやっています。今回のテーマの政策で言うと、女性活躍推進法、もう一つ次世代法の行動計画等々の作成に関わってきたということ。あと、田上さんが言われた均等と両立は両方うまく回しながらやっていかなければいけないので、そういう意味では次世代法と女活法の行動計画に関わってきたということで、少しは貢献できるかなと思います。もう一つは、山川さんなどと一緒にハラスメントをずっと議論してきたということでもあります。最近、今日の古澤構成員や米川構成員が言われた女性の健康問題についても取り組んでいます。

その上で、皆さんの御意見を伺って、資料4の4ページ、先ほどM字カーブが変わってL字カーブという議論がありましたけれども、厚労省の開催の趣旨のほうに、女性の管理職割合が、均等法ができ、女活法ができ、増えていないというお話がありました。もちろん女性の活躍の場の拡大というのは、正社員だけではないのです。有期の人も含めて考えなければいけないのですけれども、ただ、管理職と言うと、一般的には正社員として継続就業する。つまり、課長になるのは30代後半から40代初めです。そういう意味では、正社員として入社でき、結婚、出産というライフイベントがあっても、30代後半、40代ぐらい、継続就業しないと女性管理職が増えてこないということだと思います。

そういう意味で均等と両立はすごく大事なのですけれども、L字型になってきたのは何かというと、1つは女性が希望すれば正社員として就職でき、先ほど山川さんが仕事にやりがいを持てるかどうか。これは結構大事で、男女別なく能力を発揮できる仕事に就く機会があって、女性も仕事面白いな、この仕事を続けようという自己効力感を持って、実はそれを初期キャリアのとき、20代後半にできるかどうかはすごく大事です。仕事面白い、続けようと思って結婚なり出産というイベントがあると、辞めないで続けようと思うわけです。多分それが少しずつ出てきた。

もう一つは、仕事続けよう、仕事面白い、モデルになる女性もいると思って、結婚、出産したときに、育休も取りやすくなったし、短時間勤務もあったりということで、政策効果、両立支援制度が充実し、利用しやすくなって上がっていったのです。だから、L字カーブというのは政策効果なのです。20代後半、ずっと正社員として働く人が増えてきたというのは、ある面では両立のほうの政策効果だと思います。

問題は、もちろん未婚の方もいらっしゃるわけですが、こういう人が続けていくというときに大事なものは、その後も男女別なく活躍につながるような仕事の機会が経験できるということもありますけれども、もう一つは今日議論になった月経の問題です。古澤さんも御存じのように、現在の女性が生涯に経験する月経の回数は450回ぐらいと言われ

ています。昔、早く結婚し、子供をたくさん持っていったりすれば、生涯50~100回ぐらいと言われていました。生涯の月経回数がすごく増えたのです。1つは未婚化もありますし、お子さんの数も少なくなったということもあるので、生涯の月経の数がすごく増えた。女性が働き続ける上で健康問題への対応がすごく大事になってきた。そういう意味で、これを取り上げるというのはすごく大事なかなと思います。

40代後半から50代、今度は更年期の問題です。ですので、管理職になって仕事を続けるかどうかという、仕事と更年期をどうブレイクスルーするかという課題になりますし、もう一つは、女性が30代、30代前半は仕事が面白いわけです。結婚していると子供をどうするかという話になります。気づいてみたら30代後半、40前半になると不妊の問題が出てきたりするわけです。そういう意味で、女性が結婚し、出産して、仕事を続けられても、次は仕事と不妊治療の両立であったり、更年期の問題が出てくる。もちろん不妊治療の原因、かなりの部分は男性も問題がありますから、男性もですけども、そういう意味で今回、女性の健康問題を取り上げるというのはすごく大事なことなのかなと思います。

女性だけではなく男性も含めて、女性の健康についての理解、そのための知識をちゃんと持てて、女性自身もセルフマネジメント、仕事と月経の両立、あるいは結婚し、子供を持ちたいとすれば、よく産婦人科の先生は不妊治療にもっと早く来てほしいと皆さん言われるのです。本人の選択ですけども、子供ができないなと思っていて産婦人科に行くのでは遅いのです。子供が欲しいとすれば、早い時期から自分の健康のことを理解するというのは、強制できません。本人の判断ですけども、女性自身が健康についてのリテラシーを高めて、自分でもセルフマネジメントできることも大事で、そういうことを企業として支援するというのも大事なかなと思います。

もう一つ、後ろのほうでは介護なのです。仕事と子育てが両立できて、40代後半になると今度、親の介護です。仕事と介護で、男性よりも女性のほうが親の介護をとというのも結構出てくるのです。ですから、今度は後ろのほうの両立で言うと、仕事と介護の両立がすごく大事になってくるかなと思います。

そんな意味で女活法は均等を議論するのですけれども、田上さんが言ったように両立のほうも併せて少し頭の中には置いておく必要があるかなと思います。ですから、仕事と子育ての両立はかなりうまくいつてきたのだけれども、その後は仕事と治療の両立であるとか、仕事と介護の両立みたいなことも少し考えていくことが大事なかなと思います。

あと、ハラスメントです。山川さんが言われたように、カスタマーハラスメントはなかなか難しく、カスタマーハラスメントも2種類あって、特定の個人からのハラスメント、例えば訪問介護の現場なんかです。訪問先の利用者さん、あるいは利用者の家族、これはある程度特定の人からのハラスメントです。もう一つは例えば小売業とかです。不特定のお客様、これは対応が違うと思うのですけれども、全般的に対個人サービスに従事している人は女性が結構多いです。そういう意味では、仕事が大変で辞めてしまうなんていうことが起きないように、難しい面はありますけれども、何らかの対応を考えるということは

今回大事なかなと思います。

今回は、これまであまり議論できなかつたことですので、新しい課題も含めて皆さんと一緒に考えていければいいかなと思います。

それでは、これまで皆さんの意見を伺って少し言い残したとかいうのがあれば。田上さん、何かありますか。言いたそうな顔をしていたから。

○田上構成員 ありがとうございます。佐藤座長のまとめが非常に分かりやすく、それで思ったことがまた改めてありますので、少し補足させていただきたいと思います。

この検討会の議題を大きくし過ぎることがよいのかどうかというのは、私自身はあまりよく分からないのですが、1つのアイデアとして、先ほど佐藤座長がおっしゃったような、ライフステージごとの両立の課題がそれぞれ増えてきているというお話があったかと思います。私の専門の社会学の中には近代化論という分野がありまして、過去の社会の変化の中で、近代化をしていくと社会が平等に、豊かになっていくという考え方がかつてありました。主にこうした傾向は男性によく当てはまって、産業革命であるとか情報通信技術の発展によって、人々の職業生活や社会生活は豊かになってきたわけです。ただ、実はこれで取り残されてきたのが女性であるという考え方が昔からありまして、そういった視点から男女不平等の社会学的研究が多いわけです。

その中の過程で、女性の働き方やライフコースというのが、100年、200年単位で見ると大きく変わってきているということがあります。こうした領域に関して、家族社会学という分野では、女性が担ってきた役割の変化に注目してくると、典型的な役割分業の下で女性がかつてやっていたのが、20～30代、もしくは40代にかけてケア役割を中心として家庭にいるという分業構造があったわけです。

当然、時代の流れ、女活法、均等法、両立支援、様々な取組の中でこうした姿を変えていこうという取組がある中で、改めて現れてきた役割が、ケア役割の期間は少子高齢化の影響もあって短くなっていくわけです。子供の数は、今でも女性は2人ぐらい結婚している方は産むことが多いのですが、年々こうした数も少なくなってきました。そうすると、育児の期間が短くなる。育児が終わった後、ポスト育児期という中高年期に訪れる時期が相対的に長くなっているというのが実は女性の近代的な働き方で重要なところになってきます。当然そのときに何が起きているかというのはかつて直面していなかったわけですので、例えば更年期の問題であるとか、介護との両立であるとか、不妊治療の問題であるとか、こうした新しい課題が出てくるわけです。

そうしたことを踏まえたと、かなり大きな視点になってしまうのですが、社会全体において女性の職業的地位を向上していくということを考えたときに、女性活躍推進法というのはこれまでの女性の働き方、生き方、人生そのものを大きく変えるような壮大な取組であるということは、個人的には認識しております。

そうした中で考えていきたいのですが、一つ新しい傾向、今、私が取り組んでいる研究の中で現れているのは、実は世代ごとに見るとL字カーブというのは中高年期に上

昇している世代があるのです。これが就職氷河期世代以降から80年代ぐらいまでで、特に均等法世代みたいに言われた女性の世代において、実は40代後半から正社員として就業するようなケースが増えている。これについては引き続き研究中なのであまり詳しいことはこの場ではまだ言えないのですけれども、恐らくこういった人々は、一度、出産や育児などで正社員のキャリアを中断している。しかしながら、近年の人手不足であるとか、先ほど申し上げたポスト育児期が長期化している中での仕事役割を求めるといったことから、当然正社員として就業する人が増えてくるわけです。

しかしながら、これまでの女活法の前提としてあったのは、新卒で採用されてから就業継続して管理職まで登用するという流れがある中で、中高年期に再び正社員として戻ってきた人、こういう方々をどういった面での活躍、こういった方々にどういった活躍の在り方を期待できるのか、もしくは、そういった方々がどういった活躍のポテンシャルを持っているのか、こうしたことを個人的には今、分析をしている途中でありまして、この検討会でどこまで議論できるかは分からないのですけれども、そういった部分についても少し意見を出していければよいと考えています。

ありがとうございます。

○佐藤座長 大事な点で、L字を解消するときに、落ちないようにずっと働き続けてもらうということなのだけれども、既に一度、例えば有期契約に変わった人、あるいは今、無業の人がもう一度働き始める。そして、できれば正社員に転換するというのも大事だと思います。

山川構成員、ありますか。ほかの人も行きます。

○山川構成員 ありがとうございます。先ほどの座長の、キャリア全体の中でのいろいろな課題のまとめのお話をお聞きして、そもそもそういう問題意識を持てるかどうかということ自体も重要なのではないかなと思いました。

問題意識と申しますのは、特に健康問題についてそれを感じたのですけれども、私自身も現状認識が正直不十分なところがありまして、例えばハラスメントとか昇進問題について、ある程度これが問題であるという認識はみんな共有しているのではないかな。ある程度と言っては失礼かもしれませんが、ただ、健康問題については、そもそもそういう問題認識がどれだけあるかということ自体が、先ほどデータの御紹介が米川構成員からもありましたけれども、どれだけ客観的なものとして認識されているかが出発点になるような感じがいたしまして、その意味では、外部の情報公表にプラスして、内部でそういう課題が存在するという状況の認識を促進するようなことも一つあり得るのかなと思いました。健康経営の一環として、例えばそういう問題の認識ないし企業の方針みたいなものを行動計画の中に入れるとか、ちょっと先走っているかもしれませんが、別の研究会で伺ったヘルスリテラシーという概念があり、そもそもリーガルリテラシー自体をどうするかという問題も別個あるのですが、ヘルスリテラシーがないとそもそも問題を改善しようという認識自体が起きないので、ヘルスリテラシーの問題意識を促進するような政策はあり得るの

ではないかとお聞きして思ったところです。

○佐藤座長 確かに女活法の行動計画に、例えば今言ったように男性も含めてですけれどもヘルスリテラシーについてきちんと情報提供するみたいな仕組みがあってもいいのかも分かりません。

日原構成員、いかがですか。

○日原構成員 大丈夫です。特にございません。

○佐藤座長 では、古澤構成員、何かあれば。

○古澤構成員 ありがとうございます。

月経の問題について、米川構成員から詳しく御発言がありました。私は産業医として、社員の皆様から、月経が辛い、大変、また更年期が辛い、大変という相談を受けたときには、まず専門の医療機関で相談をするようにということをお話しします。そうしますと、後からアドバイスに従って婦人科に行って治療を始めました。こんなに楽になるとは全く思いもよりませんでした。何でこんな楽になるのに今まで治療してこなかったのでしょうか。大体そういうふうに皆様から言われます。

確かに生理休暇制度は古くからありましたが、まだ医学がそこに関われなかった時代から、とにかく月経のときには無理をせずに休むしかなかった時代からかわり、今は、月経を自分でコントロールできる時代になりました。こういった情報を提供することで健康度に大きな変化が現れますので、これから情報発信をさせていただければと考えております。

○佐藤座長 そういうヘルスデータの資料提供を企業がなぜやらなければいけないのかという議論があって、本当はもう少し学校教育段階からも含めて企業もということであればだけでも、企業だけというというのはあるかも分かりません。学校段階から企業もということだと思えます。

米川構成員、もし何か追加があれば。

○米川構成員 おっしゃるように、ヘルスリテラシーが足りないせいで、女性本人もそうですし、企業側も対応に困っており、何をしたらいいか分からない。私たちの調査でも、企業としては何をしたらいいか分からないという答えが一番多かったのです。産婦人科の先生などを取材していても、先ほど不妊のお話が佐藤先生からもありましたけれども、40歳ぐらいになってから初めて相談に来た女性が、もうそんなに妊孕性が低いなんて知らなかった、私は今まで一生懸命仕事を頑張ってきただけに、何でもう遅いなんて言うのだと先生の前で泣き出すようなケースが毎週のようにあるという話を聞いたりします。なので、ヘルスリテラシーの問題はおっしゃるように教育の問題もありますし、仕事と健康を両立するところでは、ライフステージごとにこんな休暇制度がありますよ、こんな支援策がありますよというのを企業の側からも情報提供していく。その両輪が必要なのだろうなというのはすごく強く感じています。

○佐藤座長 ありがとうございます。先ほど4ページの図でお話しさせていただいたのですけれども、女性が正社員であって、仕事面白いなど。結婚、出産しても、例えば両立

支援制度、そうやって働き続けられるというときに、もう一つ大事なのが企業の人事制度なのです。企業の人事制度がややもすると、これまでは男性で、フルタイム勤務ができて、いつでも残業できて、転勤もできるという社員を想定した人事制度がまだ色濃く残っているので、そういう意味ではこちらでも検討しなければいけない。転勤の問題をどうするかとか、残業も多いなど。そうすると子育て中の女性は、短時間勤務を長く使えば仕事と子育てを両立できるけれども、フルタイムで復帰してしまうとすぐ残業を期待されるので、長く利用してしまう。これが問題なのです。

そういう意味ではなかなか難しいですけれども、最近、ダイバーシティ&インクルージョンに対して、ダイバーシティ・エクイティー&インクルージョン、公正とは何かということなのです。社員一人一人が活躍できるように支援する。そのときに、社員一人一人の支援の仕方は同じではないです。例えば商社なんかで言うと、30代前半になって海外勤務は結構多かったのです。けれども、その頃は結婚している人は子育てがある。では、どうするか。そうであれば、20代後半からもう本人が希望すれば海外に行けるようにしようとか、従来であれば30代前半に海外勤務させても困らない人ばかりだったわけです。けれども、そうではない人も出てきたときに、海外に行かなくていいよという仕組みをつくるやり方と、もう一つ、海外勤務は商社であれば大事だねと。けれども、今までのように30代前半で初めて海外に出るのではなくて、別のやり方はないか。ここが結構大事なのです。エクイティー、公正ということなのだけれども、そういう取組もこれからすごく大事になってくるのかなと思います。

今日は1回目ということで、皆さんの問題意識なり御意見を伺ったわけですが、進め方等の資料5もありましたが、現状、御説明のやり方でいいですか。何かその辺もあればですが、よろしいですか。せっかくですから言い残したことがあれば。これからは時間がどんどん少なくなるかも分かりません。いいですか。

それでは、今日は1回目ということで、検討会の趣旨を御理解いただいて、かつ、皆さんの問題関心も共有できたかなと思いますので、この辺で議論は終わらせていただきたいと思います。

それでは、次に議題（3）「その他」として、何か事務局から連絡事項があればお願いしたいと思います。そして、事務局には本日の議論を整理していただいて、次回以降の検討会に生かしていただければと思います。では、事務局から何か連絡事項があればお願いします。

○赤崎雇用機会均等課長補佐 本日は誠にありがとうございました。

次回の日程につきましては、追って御連絡いたします。

詳細については、事務局のほうから後日御連絡させていただきます。

以上でございます。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

本日は熱心に御意見を出していただいてありがとうございました。また次回以降もよろ

しくお願いします。

ここで終わらせていただきます。