

雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会（第3回）	資料6
令和6年3月26日	

第2回検討会の議論について

現行の女性活躍推進法の評価

- 女性活躍推進法は、ポジティブアクションを求める内容であるため、時限法となっている。現在の女性活躍の状況は、女性活躍推進法がその役割を終えるような段階にはないため、引き続き女性活躍推進法に基づく取組を進めていくべきではないか。
- データ分析から、女性活躍に前向きに取り組むことがポジティブな結果を生むことがわかる。これからも取組を続けることで、更にポジティブな効果が生まれるのではないか。
- 企業ヒアリングから分かるように、女性活躍の取組を進めている企業であっても、まだ残された課題はある。課題には、女性管理職を増やす等の、ゼロをプラスにする方向と、離職する人を減らす等の、マイナスをゼロにする方向の二つがあるのではないか。
- 次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法の行動計画は一体的に策定している企業も多い。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を含頭に置いておくべきではないか。
- 女性活躍推進においては、トップダウンの取組と現場からのボトムアップの取組の組み合わせが大切である。行動計画の策定において、どのように現場の意見を反映させられるかという点が重要ではないか。
- 企業における女性活躍の取組については、社外への公表と併せて、社内に周知することになっているが、社員のモチベーションを上げるためには社内周知は重要ではないか。
- 企業ヒアリングの事例で、男女間賃金差異の公表を通じて、課題がみえれば、自ずとそれを分析しようという動きが生まれているのが印象的だった。
- 企業ヒアリングの事例を踏まえると、女性活躍推進法における取組は、現在努力義務とされている従業員100人以下の中小企業においても、効果的ではないかと感じた。
- 企業ヒアリングからも、例えばシフト制で働く方はシフトに穴を空けてはいけないという思いが強く、その罪悪感が離職に繋がることがうかがえる。女性活躍にあたっては多様な働き方を選択できることも大切ではないか。
- 企業ヒアリングの事例からは、この業種だから、中小企業だから、地方だから、女性だから、仕方がない、といったアンコンシャスバイアスを打破する力強さがあったと感じた。
- 女性活躍の取組というと正社員に固まってしまう。ヒアリングの中で、非正規雇用から正規雇用への登用を重要な戦略として位置づけている企業があったのが印象的だった。
- 女性の健康課題が女性の活躍を阻むといえるが、逆に社会的・経済的格差が健康面の格差を生むともいえる（「健康格差」）。女性の社会的地位の向上が健康面に良い影響をもたらし、それによって更に女性が活躍するという、良い循環が生まれるのではないか。