

第8回検討会の議論について

1 現行の女性活躍推進法の評価

（女性活躍推進法の施行に当たっての課題）

- 管理職には様々な定義がある中で、女性活躍推進法上の状況把握等の対象となる「管理職」の定義として、汎用的に活用されている賃金構造基本統計調査のものを採用していることは、妥当と思われる。これがしっかり適用されていくことが重要。

（今後の女性活躍推進法の在り方）

- 「女性活躍に関する調査」においても取組の継続が重要であると示されているが、労働者のキャリア展開等においても、取組を継続していくことでその効果が蓄積され、影響が現れてくることから、一定の期間を定めつつ継続して取り組み、定期的に成果を確認していくことに意味があるのではないかと。具体的な期間については、一般的に企業においてはおよそ10年くらいで役職が上がっていく傾向があることを考えると、10年程度で定め、取組の結果を定量的に比較していくことが重要ではないかと。
- 女性活躍推進法は女性活躍を集中的かつ計画的に実施するために時限法として設定されたが、これまで議論してきたように、今役割を終えられる状況にはないと思われる。延長の期間は、まず長期的視野に立った人材育成定着支援ということが必要であることに鑑みると、10年間の延長とすることで適当ではないかと。
- 女性活躍推進法の制定から10年の期間で女性活躍推進に関する人々の意識は大きく変わったと感じているが、国際水準に照らすとまだ十分とはいえず、過渡期である。女性活躍推進法の期限をさらに10年間延長し、これまでの取組でかなり変わってきた大企業に加え、日本の大部分を占める中小企業、特に零細企業にも変化が及ぶような10年間にできれば良いのではないかと。
- 今までは、女性が正規雇用で働くためには、何かを犠牲にしながらものすごく頑張ってキャリアに邁進していくようなライフスタイルがあったが、今後の女性活躍推進法が目指すところは、普通の女性が何かを犠牲にしなくても活躍できるような社会であり、最終的に、「昔は女性活躍推進法という法律があったが、今では女性が活躍することは普通のことになった」と言えるような社会を目指していくべきではないかと。

（見直しの観点）

- 行動計画の策定に当たっては、論点案のとおり「非正規社員（非正規雇用労働者）も含め、幅広い男女労働者の理解と協力を得ながら取り組んでいくこと」に加えて、現場からの意見の吸い上げとトップダウンの取組の組み合わせが重要である。また、PDCAサイクルのチェックの部分、計画の実施状況の評価の部分に関しても、幅広い男女労働者の理解と

協力を得るために現場から意見を吸い上げたのであれば、それについてフィードバックをするということがあり得るのではないか。

- 一般事業主行動計画の策定状況については、都道府県労働局が報告を受けることになっているが、その際、幅広い男女労働者の理解と協力を得るための取組や行動計画の実施状況の評価について、具体的にどのように行ったかを企業に尋ねてもよいのではないか。また、現行の指針においては、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換を実施する等により、職場の実情の的確な把握に努めることが重要とされているが、PDCAサイクルを強化する観点から、仮に指針に掲げられているものだけでは不足があるのであれば、法令上の措置も含めてさらに改善の余地があるのではないか。
- 女性活躍推進法が制定されてからの10年間は、女性の、縦のキャリア拡大（管理職比率の向上）についてある程度の達成がなされたかと思われる。この点は今後も引き続き取り組まなければならないが、加えて横の職域拡大という課題も残っている。例えば、製造業の生産現場等では男性も含めてほとんど管理職への昇進は見られないものの、上の等級への昇格や職域の範囲等の外形からは把握できない部分についても男女の区別がないかといった視点からも、女性活躍の幅を考えていくべきではないか。
- 女性管理職の増加テンポよりも、それ以上に男女間の賃金差異が縮まっているとなると、横への女性の職域拡大や、管理職にならずとも女性の社内等級が上がっているということになる。こうした中で、今後は、職域格差が女性の活躍の状況を見る上で大事になってくるのかもしれない。

（中小企業における取組促進）

- 100人以下の中小企業、特に30人以下のような零細企業では、地域特有の産業構造等も影響して、全労働者に占める女性労働者の割合が極端に大きい（小さい）状況も見られ、検討会で議論してきている女性活躍の課題が共通の問題として現れにくい。こうした多様性が見られる企業規模の企業における女性活躍推進の方向性については、まだ十分に議論しきれていない。次世代育成支援対策推進法の動向をみると、現時点では、全企業への義務化は必ずしも現実的ではないかもしれないが、ヒアリングを行った100人以下規模の企業など好事例として位置づけられるものもあるため、その企業の地域・産業ごとの特質を超えて中小企業全般に共通する女性活躍推進の課題は何かということに注視していきながら、事例収集をすることがまず重要ではないか。
- 101人以上規模企業の賃金差異公表義務化については、女性活躍の課題分析につながるという方向性であれば、特に問題はないと考えている。賃金差異を分析する過程で、その企業内で差異の解消に向けた意識が高まったことはヒアリング及び「女性活躍に関する調査」でも明らかになっているため、そうした意識向上の観点からは義務化の対象が拡大し

ていくことが重要。

- 中小企業が分析・公表を行っていくにあたり、50人など企業規模が小さいところでは、その従業員の人員構成によっては、例えば女性労働者がその企業において1名しかいない場合など、平均値ではなく実数値が実質的に明らかになるというように、扱いが非常に難しくなる場合も想定される。こうした場合には、例えば、数値の公表をせずとも説明欄の中で補足的に書くといった方向性も十分検討しうるのではないか。
- 中小企業に義務を拡大する場合は、指標を計算する際の負担をいかに軽減できるかが重要。すでに厚生労働省のホームページにも、男女間賃金差異に関するガイドラインや、ポジティブ・アクションの見える化ツールといった有用な支援ツールがある。改めてこうしたツールの周知を行い、実際に使用した中小企業からのフィードバックをもとに改善することも考えられるとよいのではないか。

(女性活躍と両立支援の一体的な取組)

- 次世代法に基づく行動計画と、女性活躍推進法に基づく行動計画について、一体型の計画を作らないとしても、例えば女性活躍推進法に基づく行動計画の策定の際には、次世代支援対策推進法に基づく行動計画のことも考慮して策定する等、セットで考え取り組む必要がある、という内容を盛り込むことを検討してもよいのではないか。

(男女間賃金差異等の情報公表)

- 情報公表の手応えについては、「女性活躍に関する調査」において、女性活躍に熱心であるとみなすことができる情報公表項目数が多い企業では採用時の困難を少し克服している傾向がうかがえることや、企業ヒアリングにおいても、生産性や業績の向上、採用面でポジティブな効果があったことも指摘されていたことは、強調して確認しておくべきではないか。
- 情報公表の実際の公表項目数は法定の最低公表項目数に張り付く傾向があるということには注意が必要。また、情報公表が市場の評判機能として機能することもあり、社会の企業責任が問われる昨今、情報公表することが、女性活躍に向けた取組を促進する誘因となっているということは強調しても良いのではないか。
- 情報公表必須項目数を増やすこと自体は可能性としてはあるのではないか。例えば状況把握の方の基礎項目を参考にすることも一つの考え方としてはありうるのではないか。
- 女性活躍推進に熱心な企業は、それを社外を含めて多様なステークホルダーに知ってもらえるように多くの情報を外部に開示する可能性が高いため、情報開示している企業はお

そらく女性活躍推進に熱心に取り組んでいると想定できる。逆に、情報開示を義務づけることで熱心に取り組むのかという点、相関は見られるが因果関係は明らかではない。もちろん、あまり貧弱な数字は外部に出したくないということで、取組の促進の効果がある可能性も否定できないが、公表させれば良いのではなく、公表させるようにした場合、企業の取組に貢献するかの検証が大切ではないか。

- 中小企業においては、賃金の差異の分析のやり方を説明されるよりも、企業の取り組み事例を参考として提供する方が、具体的でわかりやすく、自社の現状の分析につながるのではないか。
- 賃金差異の要因分析を進めていただくに当たって、説明欄の活用は重要である。説明欄の活用には、一つはある種の言い訳として使う部分、もう一つは宣伝として使う部分という二つの機能がある。色々なやり方があるので、企業における分析の好事例等を紹介することを促進することを含め、説明欄の活用を促す方策を検討すべきではないか。また、経済的な支援や、賃金差異の分析は、専門家でないと難しい部分もあり、その負担を軽減することも重要。
- 賃金差異について、大事なのは説明の部分。差異がない方がもちろん良いが、あった場合、その原因をきちんと分析して、課題があるとすればそれを解消する取組を行うことが非常に重要である。つまり賃金差異の公表を通じて、差異の原因を改善する取組を自覚してもらう方向に持っていくような情報開示の仕組みが大切。
- 男女間賃金差異の大きな要因として、女性の管理職の少なさがある中で、女性管理職の恣意的なカウントを防止する必要がある。管理職の定義をきちんと周知していくことも大切。また、昨今、社外取締役に女性を据えるケースが非常に増えている。取締役となることそれ自体は喜ばしいことであるが、社外であるので実際の会社の業務に関わるわけではなく、そして役員報酬としても平均的に普通の役員のおおよそ1/3ぐらいの設定となることを考えると、このような形での「名ばかり管理職・役員」が増えてしまう可能性もあり、注視していく必要があるのではないか。
- 管理職の恣意的なカウントについては、管理職比率公表の際に、管理職が賃金構造基本統計調査の定義に則っているかどうかを確認できる欄を設けてチェックを入れてもらう方法があろう。異なる場合は、具体的な内容を書かせるようにするという方法もあり得よう。
- 女性管理職比率については、女性労働者が多くいる企業では高くできる可能性もあることから、この指標のみをもって「公正な評価・登用の結果」であるとするのは適切ではないのではないか。管理職に占める女性比率と社員に占める女性比率の両者を見ることが大

事ではないか。

- 情報公表項目数と取組というのはあくまで相関関係であり、その両方に共通の原因として、きちんと取組を行っているということがある、というのは改めて理解しておく必要がある。指標が独り歩きしてしまうと恣意的な水増しによって利益を得ようとするインセンティブが生まれてしまう。情報公表の項目を増やす、必須項目化する場合、その過程の中で、数値に注目して女性活躍の取組を進めていく姿勢が重要であるということをきちんと示す必要がある。指標の大小それ自体よりも、各指標に関する説明欄のようなものを設けて、どれだけの内容を書き込めるかということの方が重要になってくるのではないか。公表の義務化の拡大、必須項目化という点に関しては、そういった条件付きで進めていくことは非常に重要。
- ヒアリングでも述べられていたとおり、賃金差異という重要な指標にコミットして取組を進め、対外的に公表していくことが企業の人材戦略上も有効に機能する面はある一方で、女性管理職比率の考え方については、女性管理職比率は重要ではあるが、あわせて昇進確率の男女の違いも数値として見ていく必要があるのではないか。指標を必須項目化する時に重要なのは、その指標が分析する余地があるかということで、具体的には男女の差を取るような指標が良いと考える。こうした指標であれば必須項目として位置づけて分析を進めていくインセンティブを与えることは重要ではないか。
- 情報公表内容について、どのようにその真実性を担保していくかということが一つ重要なポイントになってくるのではないか。

(アンコンシャスバイアス等)

- 今のコース別雇用管理制度なども、総合職・一般職レベルで捉えられることが多いが、そこでバイアスが入らないように運用する必要があるという意識で「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」がつけられている。このように、各職種に沿った管理を行っていく上で、バイアスを取り除いていくということも重要なことであるが、有価証券報告書の中に人材育成方針を書くことになっているなど、人材育成ということが重要となっている中で、女性の活躍推進という観点でも、縦だけでなく、企業の中で様々な横の職種のような要素も含めたキャリアコースを、例えば行動計画なりで示していくことも重要ではないか。
- 企業における雇用管理や人事制度で、これ自体は性差別的でないと思われる制度でも、多くの制度が性差別的に運用され機能し得る余地があるので、必ずしもそれ自体の特徴だけではなく、運用のプロセスにも注目することが非常に重要。運用プロセスに影響する要因として、意識的・無意識的な性別役割分業意識があり、この点については様々な場面で指摘されているが、本検討会のとりまとめにおいても冒頭で指摘する方が良いのでは

ないか。

- 社会心理学の新しい研究の中で、意識的なレベルでは「性別役割分業に反対」と言う人であっても、無意識的・潜在的な意識を調査すると、実は「男性＝仕事、女性＝家庭」という結びつきを持っている、連想をしやすい人は少なくないことが示されている。こうした偏見についての測定ツールの開発や、企業での研修も進んでいるので、こういったことについても検討会の中で情報発信しても良いのではないか。
- 女性活躍を進めていくためには、女性活躍推進法において重点的、集中的にポジティブ・アクションに取り組むということに加え、男女雇用機会均等法や育児介護休業法等の履行確保等も重要。
- 男女雇用機会均等法に関しては、5月13日に東京地裁で「総合職だけに社宅制度（家賃補助）をしていること」は、男女雇用機会均等法の趣旨に照らして間接差別に該当すると判断されたと報道されている。また、コース別雇用管理についても、近時、過去の男女別コース制の名残ではなく当初から総合職（男性）と一般職（女性）という区分の中で職種転換の機会を与えなかったことが問題となった判決がある。適正な運用の徹底を含め、引き続き様々な法律の履行確保等を確実に図っていくことが重要ではないか。
- 性別役割分担意識に関して、家庭、職場ともに意識を変えていくことが重要。男性育休が広がる今、男性育休をきちんと取ることで、家事は女性がやるものである、という今までの性別役割分担意識を大きく変えていくチャンスになる。一方で、「取るだけ育休」、「寝るだけ育休」で、女性の負担が減るところかより大変になるという声も聞く。そのようなことにはならないよう、職場でも、育休を取る男性に対しての意識変革を行う必要がある。このような取組が進めば、子育てと仕事の両立がつかなくて、もう1人子どもを産むのは無理、という女性が減って、少子化対策につながり、職場へも早く復帰できるという良いサイクルができるのではないか。
- コース別雇用管理について、それ自体が悪いわけではなく、不当な運用をされてしまうことが問題。そういった不当な運用の背後にあるアンコンシャスバイアスを意識させるための周知が重要ではないか。セクハラ指針でも、労働者への周知・啓発の例として、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの原因や背景となり得ることを周知啓発するための研修、講習等の実施が挙げられている。
- アンコンシャスバイアスの除去は、PDCAサイクルでどう分析するかということと関わっており、社内での分析がきちんとできていれば、職種や職務内容などによって解消できない差異が残っているとき、それはバイアスではないか、という観点から検討ができる。この点、PDCAサイクルをどれだけ適切に行い、評価したかという段階で、改めて検討される

こともあるのではないか。

- 例えば、女性自身が、自分は管理職の仕事は無理とってしまうように、自分の能力に限定をかけるアンコンシャスバイアスと、管理職が部下に対して持つアンコンシャスバイアスの、両方に対処する必要がある。ただし、アンコンシャスバイアスは、誰もが持っており、完全に解消できるものではない。管理職の職場マネジメントでは、アンコンシャスバイアスがあることを自覚して、部下一人一人を評価したり、仕事を割り振るときに、女性、既婚者、子育て中、高齢者等の属性ではなく、一人一人の適性や能力を見ることが大事になるなど、マネジメントの基本を分かりやすく説明することが大切。
- 日本の企業はこれまでも、人事考課において発生する様々なバイアスをなくすための考課者訓練として、管理職にアンコンシャスバイアス研修の一部行っていた。企業や管理職が新しいことを実行しなければいけないということではなく、これまでの取り組みを拡張することで可能になるということを発信することも重要。アンコンシャスバイアスを「払拭する」という表現はやや気になっていて、心理学では、アンコンシャスバイアスは決してなくなるものとされているため、大事なのはアンコンシャスバイアスがあることを自覚してマネジメントをすることである。

2 女性活躍と月経、更年期、不妊治療等の課題

(男女の性差に応じた健康支援)

- 不妊治療や更年期は、現れ方に性差はあるが、男性でも問題となること、女性の中でも個人差があることや、出産前後等も含めて時期によって差が生じることを考慮し、女性の生産性が低いという偏見やハラスメントに繋がることの防止、プライバシーの保護についても同時に議論することが重要。
- 女性特有の健康課題に係る言動等がセクハラやマタハラにあたるか否かといった、ハラスメントの問題をどう考えるかも、将来的な課題として今後検討に値するのではないか。プライバシーの問題についても、社会的な周知がまだ進んでいないこともあり、プライバシー上望ましくないことや、してはいけないことがどのようなことかよく分かっていない可能性があるため、プライバシー侵害となるような事例を示すことも有益ではないか。
- 男女の性差に着目するとき、ある一時点における男性と女性の違いが強調される傾向があるが、男女の性差は年齢によっても異なる。年齢段階ごとに女性ホルモンの分泌が大きく異なることがどのような健康問題が生じるかに大きく関わっている。職場の人事管理において、日本では年次でキャリアを管理していく傾向があるため、年齢段階に応じて仕事で直面する問題も異なる。男女共通だが、性差に加えて年齢の段階によっても異なる問題があることを認識したうえでの様々な支援が必要ではないか。

(ヘルスリテラシー向上)

- ヘルスリテラシーの向上は欠かせず、職場全体にも、働く女性本人にも、健康を維持するだけでなく仕事の生産性を上げるといふ点でも大きな影響がある。月経、不妊治療、更年期に加えて、出産関連の産後鬱など出産にかかる事項についてもヘルスリテラシーに含められるとよいのではないか。妊産婦の死亡原因では2020年以降の1位は自殺である。女性ホルモンが産後急激に減ることで鬱になってしまう方が多い。働く女性も出産後に孤独になり、ワンオペで家事をして追い詰められてしまっている現状を鑑みると、働く女性が鬱になるリスクは職場にとっても放置できるものではなく、本人と職場全体の両面からヘルスリテラシーを向上させることが重要ではないか。
- ヘルスリテラシーの教育は企業だけでなく、学校教育でも行われるべきではないか。企業での取組で男性社員も女性特有の健康問題についての理解を促進し、女性は自分で健康をマネジメントすることも重要だが、中学・高校・大学で男女ともにヘルスリテラシーの教育を男女双方に実施することも必要ではないか。
- 健康課題についての女性自身の認識は高くなってきている。一方、自己診断だけでは正確な診断ができるわけではないので、専門家の診断をある段階で受けることが重要ということにも留意する必要がある。

(月経、不妊治療、更年期等の健康課題と生活・キャリアの在り方)

- 昔と比べて女性が生涯に経験する月経回数が増加していることや、女性管理職を増やすための仕組みづくりの必要性が高まっている等の状況の変化に伴い、女性に長く就業して活躍してもらうために、各企業において、女性特有の健康課題に取り組む必要性が高くなってきているということを示してもよいのではないか。

(月経、不妊治療、更年期等の健康課題と女性活躍推進法)

- 生理休暇は労働基準法上の労働者の権利であって、違反があれば罰則が科されるが、有給であることは求められていない。年次有給休暇以外の法定休暇は、無給を原則としつつも、労働契約条項を別途定めることで有給にしても良いとされている状況であり、労働義務のある日に休むことができるという点に意義がある。労働者の健康に関する問題は、病気休暇等をどのように考えるのか等の論点も含めて総合的に検討すべき問題であるが、本検討会の文脈からいえば、女性に影響の大きい健康課題というこれまで必ずしも社会的認知が十分とはいえず、むしろ隠さなければならぬと考えられてきたものについての認識を高めるといふ観点から、特別休暇の普及等を通じて働きやすい環境を作るといふことが一つの現実的な議論ではないか。
- 東京都のアンケート調査で、女性特有の健康課題を支援する上での課題を企業に尋ねたところ、「何をしたらいいかわからない」という回答が一番多かった。企業の好事例を情

報提供することは、何をしたらいいかわからないと考えている企業にとって重要である。

- 生理休暇や不妊治療等の休暇を取得しやすくするための方策として、現在、女性活躍推進法に基づく情報公表項目の一つとして有給休暇の取得率があるが、有給休暇以外にも、様々な企業が工夫を凝らして特別休暇を作っているため、生理休暇のような法定休暇はもちろん、特別休暇等の会社の実情に合わせた施策を取っている企業に対しても評価やインセンティブを与えることは重要ではないか。
- ヘルスリテラシーを高める研修を行うことが、今後の取組として重要ではないか。孤独感や、生理や更年期については我慢しなくてはいけないという思い込みを打破する上で有効になると感じている。例えば、社内研修で生理痛の体験装置を使うと、男性が痛みの強さを感じられるのはもちろん、自分は違った痛み方がするといった共通の会話が生まれる。隠さなければいけないテーマではなく、男性も含めて皆が女性特有の健康課題について知っているという前提ができるだけで心理的安全性が増し、研修として良い効果がある。休暇、ヘルスリテラシーの向上、受診につながるような服薬や受診支援の三本柱の取組をしている企業がきちんと評価される、例えばくるみんプラスのような、えるぼしプラスなどの形でインセンティブとして認められるとよいのではないか。
- 職場の雰囲気づくりのためのリテラシー向上やプライバシーへの配慮等に全体的に取り組む必要がある。新しく法定休暇をつくるというよりは、一定日数は有給であるようなものを含めて、特別休暇を広めていくインセンティブを高める取組が重要。その際には、プライバシーへの配慮や、申請しづらい・利用しづらい環境に企業がどう対応しているか、好事例やノウハウを共有することもポイントとなるのではないか。
- 女性特有の健康課題に関することの行動計画への盛り込みや、認定の中に繰り入れてインセンティブを与えるということに異論はない。リテラシー向上のために社会的な周知がまず重要になるのではないか。このような問題が存在すること自体が隠れていて意識されていなかったため、政府として社会的な周知を一層進める必要がある。その際、企業には、女性特有の健康課題に関する措置を取らないことで生産性が失われるということも含めて周知をしていくことが重要ではないか。
- 女性の健康ナショナルセンターについて、企業が女性社員のヘルスリテラシーを高めるための情報提供等がなされるようであれば、本検討会の報告書でも少し触れることを検討しても良いのではないか。