

第8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6月11日

○佐藤座長 少し早いですがけれども、御出席を予定されている方はそろわれているので、始めさせていただきます。

ただいまから、第8回「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を始めさせていただきます。

お忙しい中御参集いただき、ありがとうございます。

本日は、古澤構成員が御欠席で、山川構成員はオンラインでの御出席ということです。よろしく願いいたします。

では、早速議題に入りたいと思います。

カメラはここまでですが、いいですかね。

本日は、前回の論点整理を踏まえて、女性活躍推進と女性特有の健康課題についての施策の方向性について御議論いただきたいと思います。

それに先立って、議題1として、女性特有の健康課題に関わるということで、本年開設を予定しています女性の健康ナショナルセンターについて、国立研究開発法人国立成育医療研究センターからヒアリングを行いたいと思います。

本日、国立研究開発法人国立成育医療研究センター女性の健康ナショナルセンター設立準備室の理事長特任補佐の小宮ひろみ様と、同センターの企画経営部企画経営課長の村井清人様のお二人においでいただいています。

限られた時間ですが、15分程度でお話しいただいて、それについて皆様と議論、質疑したいと思います。

それでは、自己紹介を含めて御説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

○国立成育医療研究センター（小宮氏） ありがとうございます。

御紹介いただきました、国立成育医療研究センター女性の健康ナショナルセンター（仮称）ということでございますが、今、設立準備室の室長をさせていただいております、小宮と申します。

本日は、このように貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

早速ですが、私から「女性の健康ナショナルセンター設立に向けて」ということで、お話をさせていただきます。

では、スライドをお願いいたします。昨年でございますが、女性の健康ナショナルセンターに関しまして、明るい社会保障改革推進議員連盟、また、女性の生涯の健康に関するプロジェクトチームから提案をいただきました。具体的には「科学的エビデンスの構築」の事項の中で、ネットワークの形成や情報収集及び研究を進めることができる体制について言及をいただいております。

スライドをお願いいたします。早速ですが、女性の健康ナショナルセンター機能の構築について御紹介を申し上げます。センターといたしまして、「女性の健康に関するデータセンターの構築」「女性のライフコースを踏まえた基礎研究・臨床研究の積極的な推進」「情報収集・発信、政策提言」「女性の体とこころのケアなどの支援等」、この4つの柱を軸に、女性特有の疾患や性差医療に関する研究開発等を推進することを目的といたしまして、女性が生涯にわたり健康で活躍できる社会を目指すことにいたしました。

次、お願いいたします。女性の健康課題に関する専門機関の必要性についてでございますが、女性の課題につきましては、ライフコースにより健康課題が変わるほか、妊娠・出産等の点で男性と異なります。また、同じ疾患でも、男性と女性で症状等が異なる場合もございます。また、近年の課題意識としまして、働く女性の増加、高齢出産、ジェンダーによる格差などが挙げられるかと思えます。

以上のことから、女性の健康や疾患、性差等を対象とした研究の推進が必要になるかと存じます。

スライドをお願いいたします。ここで、女性の健康課題に関する海外の報告を御紹介したいと思います。これはマッキンゼー・ヘルス・インスティテュートの報告でございますが、女性の健康上の課題に伴うGDPの損失は、特に労働年齢で20代から60代で高いということが報告されております。

次、スライドをお願いいたします。こちらは2023年に米国の科学雑誌『nature』に掲載されたものです。オレンジ色の丸でございますが、これは女性が60%以上を占める疾患で、青色は男性が60%以上を占める疾患を示してあります。疾病によって損失する日数の第1位でございますが、こころの病です。また、大きい順に疾患を並べますと、上位疾患の大半をオレンジ色が占めていることが分かるかと思えます。

それでは、スライドをお願いいたします。このスライドは、米国のNIH、国立衛生研究所なのですが、NIHではORWHと呼ばれる女性の健康部門を持っております。NIHの他部門、27施設と認識しておりますが、女性の健康に関連した研究の司令塔機能も担っております。少し細かくて大変申し訳ないのですが、5つ戦略目標が書いてございまして、これは今回設立する女性の健康ナショナルセンターの機能とも重複するものと考えております。

それでは、スライドをお願いいたします。3枚目のスライドでも御説明していますが、当センターにおきましては、「女性の健康に関するデータセンターの構築」「女性のライフコースを踏まえた基礎研究・臨床研究の積極的な推進」「情報収集・発信、政策提言」「女性の体とこころのケアなどの支援等」、この4つの柱を軸に、女性特有の疾患や性差医療に関する研究開発等を推進してまいります。

スライドをお願いいたします。まず、1つ目の柱について御説明いたします。1つ目の柱は、「女性の健康に関するデータセンターの構築」ですが、こちらはデータの収集や管理、解析などを担当いたします。全国の女性の健康に関するデータは、データが散在しているため、利活用する研究者・企業が少ないと思われまして、使いやすいデータとなりま

すよう、データ情報を整理して可視化することや、データのクリーニング、統合IDの付与、データ情報窓口などの機能を一元的に担うことを想定しております。

スライドをお願いいたします。2つ目の柱でございますが、「女性のライフコースを踏まえた基礎研究・臨床研究の積極的な推進」です。様々な研究の推進を行うために、その下地といたしまして、このようなライフコースを踏まえた女性の健康課題のマッピングを行いました。青色は女性特有の課題、黄色は性差を考慮すべき課題、緑色は男性も罹患しましたり、また、パートナーとして関わる課題を示しています。女性の健康課題は極めて多岐に渡りますため、成育での診療のみならず、ほかのNCなどと連携して対応していくことを想定しております。

スライドをお願いいたします。また、2つ目の柱でございますが、この中にオープンイノベーションセンターの設立も検討しているところでございます。このセンターでは、病院や研究所と企業を結び、研究支援や産学連携の推進を行うこととなります。このセンターを通じまして、研究成果の社会実装化を推進してまいりたいと思います。

スライドをお願いいたします。3つ目の柱は、「情報収集・発信、政策提言」で、広報や教育研修を担当しています。ウェブページの新設やメディアを通じた発信など、自治体や医療機関のみならず様々な方へ周知できる仕組みを考えております。また、教育プログラムの開発や講師派遣、育成、教育コンテンツや教育ツールの提供、全国の女性の健康に関する相談窓口向けの研修などを考えております。なお、発信等の対象は、一般国民、研究機関、医療人材、行政機関、教育機関、一般企業と、幅広く発信することを念頭に置いております。

スライドをお願いいたします。4つ目の柱でございますが、「女性の体とこころのケアなどの支援等」で、プレコンセプションケア、妊娠と薬情報センターや産後ケアセンターなどを担当しております。プレコンセプションケアセンターでは、将来の妊娠のための健康管理に関する知識の均てん化や、妊娠・出産に向けた相談・検診やカウンセリング、妊娠合併症のケア、産後の女性に対する次の出産に向けた支援でありますインターコンセプションケアなどを行うことを予定しております。

妊娠と薬情報センターでございますが、15年以上にわたります、妊娠・授乳中の服薬による胎児への影響につきまして、相談業務を行ってまいりましたが、今後は業務を拡充し、相談業務の拡張や産婦人科以外の医師を含めた情報発信、製薬企業との共同研究などを考えております。

また、4つ目の柱にプラスアルファとしまして、健康課題を抱えた女性の支援窓口の創設につきまして、女性の健康に関する司令塔といたしまして、国、自治体、NC、全国の医療機関や関連学会等との連携や、女性の健康に関する医療連携と総合的な診療体制の構築、ポータルサイトによる普及啓発や、現行の女性の健康に関する相談窓口との連携などを考えております。

スライドをお願いいたします。今後の取組でございますが、この4つの柱を軸に、女性

特有の疾患や性差医療に関する研究開発等を推進することを目指してまいりたいと思います。そのためには、関係省庁、他のNCや関係団体等と連携いたしまして、女性の健康支援を推進していきたいと考えてございます。

発表は以上になります。御清聴ありがとうございました。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

この後、構成員の皆さん、御質問のある方は手を挙げていただいて、オンラインの山川さん、先に何かありますか。

○山川構成員 ありがとうございます。

これからの非常に有益な取組だと思いました。特に御質問はございません。ありがとうございました。

○佐藤座長 では、どなたからでも手を挙げていただければ。

田上委員、お願いします。

○田上構成員 御報告ありがとうございます。労働政策研究・研修機構の田上といいます。

私からは1点教えていただきたいということなのですが、スライドの8ページでナショナルセンターの位置づけ、ミッションみたいなものが描かれているところの①にデータセンターの構築とあり、女性のライフコースごとのデータの収集・解析を行うとあると思います。②に女性の健康に関する調査・研究というのは多様なアプローチが必要であり、医学的な視点だけでなく、社会学、経済学からも研究の視点が必要だとあると思うのですが、例えば私の分野が社会学なのですが、社会学における女性のライフコースごとのデータというと、女性の年齢ごとにどういう職業に就いていたのかを系列的に並べる職業経歴の調査・研究があるのですが、女性のライフコースごとのデータの収集の部分に、いわゆる他分野における社会調査であるとか、そういったデータも含まれるのか、それとも、もう少し医学的、医療的な病院での診療の中で扱われていくようなレセプションデータみたいなものに限ったものなのか、その辺りについて教えていただければと思います。

○国立成育医療研究センター（小宮氏） 御質問ありがとうございます。

まさしく女性の健康をプロモーションするためには、バイオ・サイコ・ソーシャルという考え方が非常に重要で、先生がおっしゃったように、ソーシャルな部分も含めて、このセンターはデータも含めて、女性の健康をそういう視点からも促進したいと考えております。ですから、先生がおっしゃったことは、このセンターの中に含めるところでございます。ありがとうございます。

○佐藤座長 ほかにはいかがでしょうか。

米川委員。

○米川構成員 日経BPの米川と申します。御説明いただき、ありがとうございました。

事業の中で、データセンターの構築から研究、啓発まで、幅広いジャンルを担当されると伺いましたが、組織の人数、規模感としてはどれぐらいを考えられているのかと、女性

のライフコースに合わせて様々な課題がある中で、このジャンルを特にスタートから注力していくみたいなものがあれば教えていただければと思います。

○国立成育医療研究センター（村井氏） 組織については、まだ組織は立ち上げていないのですけれども、今のセンターの人員では全然足りないと思っております。そのため、新たに組織を立ち上げたときに、徐々に必要な人員は確保してまいりたいと思っております。

○佐藤座長 ほかにはいかがでしょうか。

今、映っているスライドの「情報収集・発信、政策提言」の最初の女性の健康に関するウェブサイト等の設置なのですが、これは後ろのほうで行くと、対応するのは、③はスライド12でいいのですか。

○国立成育医療研究センター（村井氏） そうですね。

○佐藤座長 このことなのですが、この検討会では、女性自身のヘルスリテラシーを高めるといふ議論を行っています。例えば更年期であれば、ある程度自分の状況を把握して、必要ならばクリニックに行くなどをやってもらうということ。でも、ためらいがある、でも、自分でやっぱりどうか把握、対応するということが大事だと思うのですけれども、そうしたときに、12ページを見ると、「一般国民」とあるのですけれども、女性個人に対する今みたいなことがあるのかどうか。

どうということかという、例えば更年期でいうと、いろいろマスコミの情報で自分は更年期ではないかと思うような人がいますね。他方、同時に、医師の診断だとそうではない場合もあるわけです。中間的に、いわゆる健康社会学とかこの分野で、更年期かどうか診断するような項目ができていますね。そうすると、自分は更年期ではないかと思う人の中で診断をやると、そうではない人が15%ぐらいいたりするのです。逆もあって、更年期ではないと思っても更年期みたいな人がいるということで、そういう意味では、まず、自分がそうだと思うだけではなく、ただ、もうちょっときちんと自己診断できるものが載っていて、必要ならばお医者さんに行ったほうがいいですよみたいなものがあるといいかと思うのです。まだ先ですけれども、12ページを見ると、どうもあまりそういう感じでもなさそうなので、ヘルスリテラシーを高めたり、女性自身が自分の健康状態をセルフチェックして必要ならばクリニックに行くとか、あまりそういうものは想定されていないのか、その辺を伺いたいです。

○国立成育医療研究センター（小宮氏） もしかしたら先生のおっしゃるのは、フェムテックみたいなものでしょうか。

○佐藤座長 そうです。

○国立成育医療研究センター（小宮氏） それは当センターでも非常に重要視をしております。このオープンイノベーションセンターを立ち上げますけれども、その中でそのような産官民と連携をしていこうということは考えております。その中の幾つかの候補の中の一つにはフェムテックも入っております。先生がおっしゃったように、ぜひ更年期のときに御自身でそうかもしれないと気がつけるようなイノベーションが起こせばいいか

と思っております。

○佐藤座長 例えば企業なども自社の社員に情報提供するときに、このようなオンラインツールがあるとか、あるいは自社の社員に心配ならばまずここで診断してからクリニックに行きなさいよとか、すぐにクリニック行くのはハードルが高いかも分からないですけれどもね、みたいなものがあるとよくて。ですから、この12ページの中の一般国民、一般企業については、量としてはニーズがあるのではないかと思っていて、その辺、まだこれからであればぜひ御検討いただければと思います。どうもありがとうございます。

○国立成育医療研究センター（小宮氏） ありがとうございます。

○佐藤座長 ほかにはいいですか。厚労省もいいですか。

では、本当にお忙しいところをおいでいただき、どうもありがとうございました。

○国立成育医療研究センター（小宮氏） ありがとうございます。

（国立成育医療研究センター退室）

○佐藤座長 それでは、議題2及び3に入りたいと思います。

前回の議論を踏まえて、事務局に女性活躍推進及び女性特有の健康課題に関する施策の方向性について、前回は皆さんから出していただいた意見はずっと項目ごとに並んでいたのですが、前回の検討会の議論を踏まえて再整理していただきましたので、それについて御説明いただければと思います。よろしくお願いします。

○松下課長補佐 事務局でございます。

資料2-1を御覧ください。

今、座長から御紹介のありましたとおり、論点（案）としてお持ちして、前回の資料をベースにいたしまして、構成員の皆様からの御意見を論点としてまとめた資料でございます。議論の視点や新たな論点なども追記をしております。

その上で、本日は、前回の論点整理の柱立てに沿って、この表紙にもありますが、「1 現行の女性活躍推進法の評価」「2 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題」、この2つに絞って資料として御用意をしております。

2ページをおめくりください。この資料については、前回と同様、まず、明朝体で現状等をまとめております。その上で、別添と一々記載があるところにつきましては、これは資料2-2のパワーポイントの資料のことを指しておりますので、併せて御覧いただければと思います。

それでは、2ページの「1 現行の女性活躍推進法の評価」「（1）女性活躍推進法による効果」でありますけれども、黒字の部分は前回と同様の記載にしております。追記をした部分は赤字にしているところがございます。本日は、追記をした部分を中心に御説明をいたします。

3ページを御覧ください。2つ目の○でございますけれども、男女間賃金差異の縮小や女性管理職比率等に係る各種指標の上昇ペースは緩やかであるという旨を前回の資料に記載しておりましたけれども、併せて、今回特に女性管理職については、政府目標も達成に

向けて遅れが見られている旨を追記しております。

3つ目の○でございます。女性活躍に関する調査において、情報公表項目の数と女性昇進者比率や女性管理職比率との関係を見ますと、情報公表を進めている企業では、おおむね女性活躍に向けた好影響が出ているという状況です。また、情報公表項目数と女性社員への影響との関係について見ましても、女性の採用の増加等の傾向が見られるところであります。

4つ目の○です。女性活躍に関する調査によりますと、両立支援の取組のみならず、機会均等のための取組も併せて両方を行うことが、特に女性管理職比率の向上につながっていることが伺われるところです。

5つ目の○です。女性活躍に関する調査において、大企業と比べて、中小企業では両立支援の継続的取組と女性正社員の平均勤続年数との相関関係が見られないが、中小企業では、新卒の採用が少ないこと、中途採用があること、離転職のケースがあること等、もともと勤続年数が短くなりやすいといったことが考えられるということを記載しております。

4ページをおめくりください。一番上の○です。同じく女性活躍に関する調査におきまして、女性活躍推進法のための施策に取り組んだことによる反応や手応えを尋ねる設問に対して、「採用で人材が集まるようになった」と回答した割合は、「そう思う」と「ややそう思う」の合計で18.5%でございました。また、300人以上企業については「そう思う」と「ややそう思う」の割合が21.5%と高くなっているところでございます。

続いて「(2) 男女間賃金差異などの情報公表内容の社会的活用状況」であります。

同じページの下から2番目の○ですが、女性活躍データベースにおける情報公表の状況について見ますと、情報の公表に当たって、101人以上企業のうち50.8%の企業が、また、301人以上企業に限ると78.4%の企業が、それぞれ女性活躍データベースを活用しているところであります。

一番下の○ですが、女性活躍データベースで情報公開をしている企業の平均情報公表項目数は5.0項目でありまして、項目としては、労働者に占める女性労働者の割合、管理職に占める女性労働者の割合、採用した労働者に占める女性労働者の割合がそれぞれ高くなっているところであります。公表項目数ごとに企業数を見ますと、301人以上企業は3項目が最も多く、101～300人企業では1項目が最も多いところです。なお、101人以上の情報公表義務対象企業では、企業規模が大きくなるほど、情報公表項目数が多くなる傾向がございます。

続いて、5ページの2つ目の○ですが、女性活躍に関する調査によりますと、情報公表項目数が多いほど女性管理職比率が3年前と比較して高くなっている傾向が見られます。また、情報公表項目数の多さと企業全体への影響の関係を見ますと、300人以上規模の企業においては「職場が活性化した」「採用で人材が集まるようになった」といった項目、100～299人規模の企業においては「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」「職場が活性化した」「残業削減が進んだ」「仕事の進め方が効率的になった」といった項目、30～99

人規模の企業では「女性活躍に向けた社内の意思統一ができた」「職場が活性化した」「残業削減が進んだ」「仕事の進め方が効率的になった」「離職者が減った」「採用で人材が集まるようになった」といった項目でそれぞれ正の関連が見られるところがございます。

6ページをおめぐりください。2つ目の○です。女性活躍に関する調査によりますと、「男女の賃金の差異に関する詳細分析を行った」ことと、「男女の賃金の差異の公表の手応え」には、相関関係が見られ、「賃金差異解消に向けた社内の意識向上」や「新たな取組の実施や制度の創設」につながっていることがうかがわれます。一方で、本調査は、令和5年12月から令和6年1月にかけて実施しているものですが、これは賃金差異の公表の義務づけが開始されてから1年5か月経過後の調査であることや、各企業の取組が様々であることにも注意を要するところがございます。

7ページを御覧ください。「(3) えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の状況」ですけれども、こちらについては、特に追加等はございません。

8ページを御覧ください。「(4) 女性活躍推進法の施行に当たっての課題」でございます。

1つ目の○で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令に基づきまして、事業主は、以下の①から⑩の項目を都道府県労働局長に提出することとされておりました。一般事業主行動計画の策定状況については、都道府県労働局において把握が可能でございます。

一方で、下から2つ目の○ですが、情報公表については、都道府県労働局への報告などは不要でございますので、都道府県労働局においては女性の活躍推進企業データベースに登録した企業を中心に情報公表の状況を把握しているところがございます。

一番下の○です。令和4年度における女性活躍推進法に基づく助言件数の実績を見ますと、助言件数の31.7%が情報公表に関するもの、27.6%が行動計画の届出に関するもの、19.1%が行動計画の公表に関するものとなっています。また、情報公表義務違反に係る勧告に従わなかった場合には企業名公表ができるところがございますけれども、この公表の対象となった企業はございません。

9ページでございます。1つ目の○ですが、状況把握等の対象となる「管理職」の定義についてですけれども、こちらは、業種、職種による管理職の職務内容や呼称がかなり異なる中で、曖昧な判断がされる等の誤解が生じないよう、「管理職」の定義や解釈などをお示ししております。その周知を図っているところがございます。

次の○でございます。301人以上事業主に対する男女間賃金差異の開示の義務化の状況を見ますと、令和6年1月の時点で、公表義務対象企業1万7370社のうち、女性活躍データベースに加えて、厚生労働省が公表していることを確認した企業を含めると、その数は合計で1万4577社でございます。

続いて、9ページの「(5) 今後の対応の方向性」でございます。ここからは、前回同様、ゴシック体で対応の方向性を記載しておりますけれども、今回の資料では、これまで

いただいた御意見を集約、類型化等をいたしまして、新たな論点なども加えているところでございます。

まず、（今後の女性活躍推進法の在り方）でございます。9ページが一番下です。

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見られますが、女性管理職比率や男女間賃金差異は国際比較の観点などからまだ課題がある、指導的地位に占める女性割合等の政府目標もいまだ達成されていない、と記載しております。

例えば、採用を始めてから管理職になるまでや、賃金差異の原因を分析して解消に向けた取組が定着するまでなど、女性活躍の施策の効果が現れるためには、一定程度の時間が必要であることから、女性活躍推進法を延長し、引き続き企業における女性活躍の取組を継続すべきではないか、としております。

10ページの1つ目のポツですが、女性活躍推進法は、過去の性差別的な雇用管理や根深く残る固定的性別役割分担意識により、企業において男女の間に事実上生じている格差に着目し、その解消を目指して、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善を時限で実施することを促すポジティブ・アクションの性格を持つ法律でありまして、時限法とされているところについてどう考えるか、としています。

また、期間については、女性活躍に集中的かつ計画的に取り組む必要があること、そして、取組効果を検証する観点から、10年間とされていることについてどう考えるか、としております。

真ん中、（見直しの観点）のところでございます。

1つ目、延長に当たっては、我が国の女性活躍をめぐる諸課題、例えば、男女間賃金差異の是正、女性管理職比率の向上、男性も含めた長時間労働等の働き方の見直し、働く労働者自身の雇用の安定・キャリア形成につながる取組を促すという点についてどう考えるか、としております。

続いて、企業の実情を踏まえつつも取組を加速する観点から、内容の見直しをすることについてどう考えるか、としております。

また、行動計画の策定に当たっては、非正社員も含め、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が重要であること、そして、状況把握項目として把握した数字以外の定性的な事項も含めて現場の実情の的確な把握を行うことが重要とされていることも併せて記載をしております。

10ページが一番下、（中小企業における取組促進）です。

現在、努力義務とされている企業規模100人以下の中小企業において、女性活躍を推進するための効果的な方策をどのように考えるか、としています。その際、中小企業における事務負担等や、取組に手応えを感じられていないという中小企業に対してどのような方策を講じることがよいのか、としております。

11ページ、（えるぼし）でございます。

女性活躍に熱心であっても、えるぼし認定を取得できない企業もあるという中で、現在

のえるぼしの基準に該当しない、いまだ女性活躍の実績が出ていない企業であっても女性活躍に取り組む姿勢があることを評価する等の視点についてどう考えるか、としております。

続いて、（女性活躍と両立支援の一体的な取組）であります。

現在も女性活躍推進法と次世代法の行動計画を一体的に策定しても差し支えないとされているところではありますが、行動計画を一体的に策定している企業における状況把握、課題分析、行動計画といった取組内容の好事例を収集し、積極的に周知してはどうか、としております。特に中小企業における事例収集を行ってはどうか、としております。

（男女間賃金差異等の情報公表）です。

女性活躍推進法第20条の情報公表は、女性の職業選択に資するという観点からその重要性が増しているほか、投資家等にも企業価値を判断する手段としても活用されているところでもあります。こうしたことから、情報公表の目的は、労働市場の参加者、とりわけ求職者に資することを中心としつつも、間接的に、様々なステークホルダー全体にも及んでいるものとも考えられるのではないかと、としております。

一番下でございますが、男女間賃金差異は、行動計画の策定等による取組の効果、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となり得るものであるという中で、現在、賃金差異の公表が努力義務とされている、常時雇用する労働者101人以上の企業においても効果的な取組を促すために、どのような方策が考えられるか、としております。

また、仮に公表を義務づける場合でも、男女間賃金差異の要因や取組は様々であることについてどう考えるか、としております。

例えば、女性登用の観点から、新規採用を強化するという女性活躍推進の取組により、相対的に男女間賃金差異が拡大することもあり得ること、それから、技術系人材等に女性が少ない等の事情がある場合に、技術系人材等の男性の賃金が高いなどの要因により、相対的に男女間賃金差異が拡大することもあり得ることを踏まえ、男女間賃金差異の指標の大小それ自体ではなく、時系列で見ていく必要があり、そうした観点から、その指標の要因分析を促す仕組みについてどう考えるか、としております。

12ページの2つ目のポツです。男女間賃金差異の要因分析を行うことは、自社の女性活躍の状況を点検し、新たな取組強化などにつながるものであり、PDCAサイクル機能の強化に資するところです。こうした中で、企業による数値の分析を促すに当たっては、国等による情報提供や支援も重要と考えられるところですが、どのような支援等があり得るか、としております。

3ポツ目ですが、男女間賃金差異の要因分析を促す手法としては、説明欄の活用がありますが、説明欄においては、企業特有の事情を対外的に見える形で説明することが重要であります。そうしたことから、説明欄の活用を促すような方策を検討すべきではないかと、としております。

その際、中小企業においても要因分析に取り組めるようするためにどのようなことが考

えられるか、としております。

一番下のポツです。男女間賃金差異の要因は男女間の勤続年数差と女性管理職比率で説明されることが多いところです。

このうち、勤続年数差は中小企業においては親会社から管理職として出向する例など企業特有の事情があり、その背景は多種多様でございます。

しかし、女性管理職比率は雇用管理の各ステージにおける様々な取組、特に「男女区別なく評価し、昇進させる」という性別に関わりない公正な評価・登用等の結果とも言える指標でございます。我が国における女性の管理職比率が諸外国と比較して低い状況にあることや、大きな関心が寄せられていることを踏まえ、女性管理職登用を進めるためにどのようなことが考えられるか、としております。

13ページの一番上です。先ほど触れましたとおり、課長相当職の「管理職」の定義について解釈をお示ししておるところでございますが、企業において女性管理職比率の恣意的なカウント、いわゆる水増しを防止するために、どのようなことが考えられるか、としております。

2ポツ目、あわせて、情報公表必須項目数についても、情報公表項目数が多いと女性管理職比率が高く、女性活躍が進んでいるという相関関係が見られることを踏まえつつ、大企業、中小企業の実情に即して検討すべきではないか、としております。

3ポツ目、企業の情報公表は、市場の原理による企業間競争を促す言わば「女性活躍の見える化」市場を構築することにつながります。この見える化市場の基盤強化の観点から、公表情報内容の真実性担保の強化や、女性の活躍推進企業データベースの機能強化を行うことについてどう考えるか、としております。

4ポツ目、求職者等の利用者に対する利便性の向上、女性活躍推進法の円滑な施行等の効果が期待されることから、女性の活躍推進企業データベースに情報集約をし、一覧性を高めることについてどう考えるか、としております。また、情報が集約されれば、中小企業は同業他社の取組状況などを確認することができ、自社における取組内容の検討を効果的に進めることができるのではないかと、としております。

(アンコンシャスバイアス等)でございます。

依然として、家事・育児の大半は女性が担っている現状がある一方で、育児等の家庭責任を果たすために、男性が仕事に制約を抱えることが当然とは受け止められにくい職場風土があります。こうした職場における性別役割分担意識はアンコンシャスバイアスとなり、女性活躍の障壁や、様々なハラスメントの背景にもなりやすいところです。こうしたことから、一層の職場における意識改革が必要ではないか、としております。

一番下、性差別的な雇用管理は、男女雇用機会均等法違反であり、厳正かつ的確な行政指導を引き続き実施すべきである、としております。また、ポジティブ・アクションを促す女性活躍推進法の枠組みにより、「女性だから管理職は無理」といったアンコンシャスバイアスを払拭するような取組を強化すべきではないか、としております。その際、中小

企業の取組を国が支援することが重要ではないか、としております。

続いて、15ページ、「2 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の課題」「(1) 女性活躍と月経、不妊治療、更年期等の現状等」でございます。

1ページおめぐりいただいて、16ページ、真ん中のところでございますけれども、この部分は直前の部分で生理休暇が活用されていない現状に触れているところでございますけれども、そこに続いて、こうした状況を踏まえまして、生理休暇の趣旨や就業困難であることについて原則として特別の証明は要しないこと等の周知を図るべく、令和5年10月、昨年10月に、厚生労働省から事務連絡をお出ししている旨を追記しているところでございます。

17ページの上から2つ目のところでございますが、こちら、不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査によりますと、不妊治療を行っている従業員が受けられる支援制度等の実施状況について、「制度化して行っている」企業は10.6%、「制度化されていないが個別に対応している」企業が15.9%となっております。これら双方の企業の合計のうち47.8%が、不妊治療のための制度として「不妊治療に利用可能な休暇制度」を挙げているところでございます。

その次の○ですが、女性活躍に関する調査によると、更年期に関する企業の取組として、新たな休暇制度の創設に取り組んでいる企業は1.9%、様々な休暇制度の柔軟な運用を行っている企業は5.4%となっているところでございます。

その一番下、「(2) 女性の働きやすさ」でございますが、19ページの真ん中の赤字のところでございますが、こちらについては、女性活躍に関する調査の結果によれば、特に大企業で、女性特有の健康課題に対する取組が進んでいる傾向にあるということを記載しております。

続いて、「(3) 今後の対応の方向性」でございます。

まず、(男女の性差に応じた健康支援)でございます。

女性活躍推進のためには「性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、性別を問わず、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスにつながる」という視点も重要ではないか、としております。女性特有の健康課題に対する取組を進めなければ、人材の確保、定着という意味でも、企業間格差はどんどん大きくなるのではないか、としております。人手不足の現状があり、女性特有の健康課題への取組の必要性はますます高まるのではないか、としております。

続いて、次のポツですが、健康課題に対応する施策の検討に当たっては、労働者個人のプライバシー保護の観点も、特に留意する必要があるのではないか、としております。

続いて、(ヘルスリテラシー向上)ですが、女性のライフサイクルの中での、女性特有の健康課題については、男性・女性ともに知っておくべきものではないか、としております。

その際、月経、不妊治療、更年期等の課題について職場での理解・支援を進めていくた

めには、症状の出方や期間等に個人差があることを理解することが重要ではないか、としております。

20ページでございます。1つ目のポツ、月経、不妊治療、更年期等の課題に関しては、個々のヘルスリテラシーを高めることで、医療機関における適切な受診につながり得ることや、生活改善により労働者自身がうまくコントロールすることでストレス軽減ができることを理解すべきではないか、としております。

加えて、男女とも勤務先での働き方の改善や、男性の多い職場における理解、男性上司の理解等も大切であり、総合的に取組を進めていく必要があるのではないかと、しております。

続いて、男女労働者や企業に対するヘルスリテラシー情報を中小企業にも使いやすくし、その取組を加速させることについてどう考えるか、としております。

続いて、（仕事の観点の必要性）であります。

女性の健康への配慮やその結果としての仕事のパフォーマンスの向上等の観点は、正規雇用、非正規雇用という雇用形態にかかわらず、必要な視点ではないかと、しております。また、女性の健康への配慮がなされるようになれば、これまでは希望していなかった方を含め、正社員で働くことを希望する女性が増加することも期待されるのではないかと、しております。

続いて、（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）でございます。

キャリアの中断の問題に対して、従来から男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等による取組を行ってきましたが、生活やキャリアに対する考え方が多様化する中で、女性活躍を推進していくために、月経、不妊治療、更年期等の課題を取り上げることは、働く女性自身と企業の双方にとって重要ではないかと、しております。

下から2つ目のポツですが、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、しております。

一番下のポツ、月経、不妊治療、更年期等の健康課題に対する休暇制度や両立支援制度に先駆的に取り組んでいる企業の好事例等の情報提供を積極的に行う必要があるのではないかと、しております。また、取り組む企業のインセンティブとなるような施策を講じるべきではないかと、しております。

21ページの2段落目ですが、（月経、不妊治療、更年期等の健康課題と女性活躍推進法）でございますけれども、1ポツ目、生理休暇や不妊治療休暇等を取得しやすくするための方策としてどのようなことが考えられるか、としております。

続いて、2ポツ目、管理職登用、女性の勤続年数の伸長、再就職支援等女性の活躍を加速化するための環境整備、職場におけるヘルスリテラシー向上の必要性などの課題等に鑑みると、集中的に女性の健康支援に取り組むことが効果的ではないかと、しております。

これらを踏まえどのような方策が適切か、としております。

3 ポツ目、女性活躍推進法の枠組みを活用し、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し、企業や現場の実態に即してPDCAサイクルを実施していくという手法を導入すべきではないか、としております。

最後のポツ、くるみんの不妊治療のプラス認定も参考にしつつ、「職場における女性特有の健康支援」を進めるインセンティブとなる施策についてどう考えるか、としております。

この資料については以上です。

続いて、本日御欠席の古澤構成員の御意見を事前にいただいております。構成員の皆様の上には置かせていただいておりますけれども、こちらを読み上げさせていただきたいと思っております。

「本日は欠席にて大変失礼いたします。事前に資料をお送りいただきましたので、拝見した上で、一言コメントさせていただきます。

国立研究開発法人国立成育医療研究センター 女性の健康ナショナルセンターでは、女性の健康や疾患について、心身における性差も加味し病態の解明と予防及び治療に向けた基礎研究とデータの蓄積に加え、情報発信もされるということですので、その実現と拡充は、医師かつ労働者の健康を支援する立場として大変喜ばしいと考えております。センターの開所、運営開始後は我々のような企業の医療職もそのナレッジを活用させていただけるものと期待しております。

さて、現実の女性労働者に目を移すと、働く女性は忙しく、自らの健康確保の優先順位が下がりがちであると言えます。優秀で真面目な女性労働者は相変わらず残業で忙しい夫の僅かな家事・育児の手伝いに感謝しながら（時に不満を持ちながら）、仕事、育児、家事、時に介護までを睡眠や食事の時間を削り、黙々とこなしておられます。仮に短時間勤務制度を利用されていたとしても時間に余裕があるわけではなく、周囲に迷惑をかけないように、短い労働時間を補うかの集中力で仕事を仕上げ退勤された後は、育児、家事、介護のダブルワークに邁進されていらっしゃるようです。

このようなスーパーワーキングウーマンたちは、健康診断や人間ドックの結果で所見があったとしても、また、月経や更年期症状など女性特有の症状の悩みがあっても、将来の健康への先行投資や女性特有の症状の改善に向けての受診の優先順位は上がり、適切な健康確保行動につながりにくいという残念な現実があります。多く聞かれる声としては、

「病院に受診したら検査や薬でお金がかかりますよね。今は教育費や家のローンもあって」といった経済的理由や「子供や親の体調不良に備えて自分の有給休暇は使いたくないので市販薬やサプリメントで様子をみます」といったような理由でしょうか。このような中でも、社内医療職の勧めで適切な受診行動につながり、「大幅に症状が楽になり、仕事も楽にできます。もっと早く受診すれば良かった」という声も増えてきたことから、適時の適切な受診の重要性は日々実感するところであり、本検討会でも過去に発言いたしました。

例えばがん検診であれば受診行動に関連するのは「意識の向上（情報提供）」、「障害の除去」、「きっかけの提供」にあると言われます。過去10年で女性の健康に関する意識向上に向けての情報提供や、受診勧奨強化に関する話題は産業保健分野でも着実に増えておりますが、一方で、忙しい女性労働者の時間がないという問題や、男女間賃金格差も影響する経済的余裕のなさといった障害の除去については、企業間格差がどんどん開いていると感じます。この格差は必ずしも企業規模にのみ依存するものではなく、むしろ、企業経営陣の意識や大企業グループであれば親会社の意向が直に反映することから、経営陣の交代とともに、一気に施策が進むことも度々経験します。例えば婦人科検診を定期健康診断と合わせて受診できるよう受診の便宜を図る、法的根拠のある有給休暇制度とは別に企業独自の傷病休暇制度の拡大・柔軟な運用を図るといった施策は産業医の視点でも障害の除去に有益であると考えます。

以上、総論的なコメントで大変恐縮ではありますが、今後の国の施策の展開に当たっては、既存の女性活躍推進法で諸対応を義務づけられている従業員数以上の企業のみならず、より小規模な企業も含めて女性特有の健康課題への対応や投資を行うことが魅力的であると企業経営者にアピールできる施策や情報提供が求められており、このことが社会的便益にもつながるものと考えます。」

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、これからの議論の仕方ですが、まず、9ページの赤いところまでですね。「現行の女性活躍推進法の評価」の（4）のところまでね。今後の方向性の手前のところまで、特に赤で記入していただいたところについて、御質問なり御意見があれば先に伺いたいと思います。

田上委員、どうぞ。

○田上構成員 ありがとうございます。

質問というかコメントで、改めて強調しておいたほうがよいかというお話になります。4ページの上の○と一番下の○のところで、情報公表をしたことによる手応えと、その項目数の関連みたいなものについてのコメントです。

日本の労働市場は長らく人手不足に悩まされているわけですがけれども、ここの調査の結果を見ていきますと、情報公表の項目数が多いなどの要因が女性活躍に熱心であるということを示していると考えられるわけですがけれども、そうした企業は採用時の困難を少し克服しているような傾向がうかがえることは強調できるかと思えます。以前、佐藤座長から、項目数が多い企業は女性活躍に熱心であるとみなせるというお話があったかと思えますし、ヒアリングの中の三承工業さんの中でも、生産性や業績の向上、採用面でポジティブな効果があるということも指摘されていたと思えます。そういったことについては、改めてここで強調しておいてもよいのかと思えます。

ただ、その上で、5ページの一番上のところから3行目、4行目あたりのところを見ま

すと、情報公表の項目数の多いところ自体は、大企業では3つ、中小企業では1つというところで、法定の最低公表の項目数に張りつく傾向があることには注意が必要だと思います。この点、注意が必要なのですから、また、以前の検討会の中でもありましたけれども、山川構成員から、法制度として女活法が果たしている市場の評判機能みたいなどころがあると。そうしたものとして機能することもありますので、今日、企業の社会的責任が問われるようになってきておりますので、公に公表することの行為が企業における女性活躍の取組を促進する誘因となっていることは、強調しておいてよいと思います。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

ほかにいかがですか。

山川委員、いいですか。何かあれば、オンラインの方は言いにくいと思いますが、積極的に言っていただいて、いいですか。

○山川構成員 ありがとうございます。

「管理職」の定義について、前回でしたか、もっと前でしたか、御質問させていただいて、9ページに回答が示されていて、ありがとうございます。いろいろなところで「管理職」の定義が問題になりますけれども、ここでは賃金構造基本統計調査かと思えますけれども、これは統計の関係で割と汎用的に使われているということかと思えます。

それはそれで結構かと思えますけれども、それがきちんと適用されているかとか、先ほどお話もありましたけれども、任意的に最低限のところと、うちの企業ではより積極的にやっていますという、この行動計画にしても情報公表にしても任意記載の重要性は、話が12ページに先走ってしまいますけれども、任意的な説明欄をある意味でそれぞれの企業のPRとして使うと。特に情報公表の面ではそのような形を促進する。管理職についても、うちの企業では様々なことをしていますというようなことを、言わば定義にこだわらずに説明できるということがあってもよろしいのかと思えます。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

ほかにいかがですか。いいですか。

前半の5ページのところでいうと、これは女性活躍推進に熱心に取り組んでいる企業は当然そのことを外に知ってもらいたいので、いろいろな情報を開示すると思うのです。ですから、情報開示しているような企業は恐らく熱心に取り組んでいるだろうということですね。もう一つ、では、情報公開させれば熱心に取り組むようになるかどうかのね。ただ、情報開示すると、ちゃんとやらなくてはいけないかということが働く可能性はあるね。そこをもうちょっと議論したほうがいいかもしれないということだと思います。

ですから、ここでは情報公表項目数の多さと企業全体への影響の関係を見ると正の関連が見られるということですが、因果関係がどうか分からないということですね。だから、その辺は熱心にやっているところは明らかに分かってもらいたい。問題は、もっと開示項

目を増やせば熱心にやるようになるかは、仕掛けが必要かもしれない。つまり、例えば情報公表項目数が増えればあまりみっともない数字は出たくないね。そうすると、取組のほうに影響が出る可能性もなきにしもあらずなので、その辺は公表させればいいのではなく、公表させるようにした場合に、取り組んでもらうことにつながるかどうか結構大事かと思います。

ここまではいいですか。

それでは、9ページの今後の対応方向ですが、ここは幾つかのブロックに分けて皆さんから御意見を伺いたいと思いますが、9ページの(5)の最初のところは(今後の女性活躍推進法の在り方)についてで、これは11ページの真ん中ぐらいまでかと思うのです。ここまでに順に御意見を伺って、また次というように行きたいと思いますので、田上さんからこう回って山川委員で一巡としますので、9ページの下から11ページの上で、どう考えるかというのは、つまり、それでいいですかと聞いているのですね。これでいいですというのでもいいのですよ。あるいはもっとこうしてねという御意見でもいいと思うのです。

では、田上委員から、この辺の範囲で。

○田上構成員 ありがとうございます。

まず、9ページの冒頭から10ページの2ポツぐらいのところ、今後の在り方の大きな考え方として、時限法の考え方がどうであるかみたいな話が出てくると思うのですけれども、女性活躍に関する実態調査の中でも、取組の継続性が重要であるというところが出てきたかと思います。時限法の法律的な考え方については私は専門ではないので、うまく説明できないのですけれども、継続的に取り組むことの意味は、どこかで断続してしまうと、それまでの取組の蓄積が少し薄まってしまうというか、労働者のキャリアの展開を考えたときには、同じ取組を継続することでそれが蓄積されるみたいなことがありますので、そういった意味で、ある決められた期間の中で継続してやるのが、例えば10年なのか、5年なのかというところの期限として設定するという意味はあるのかと思います。

そのときに、果たして何年がいいのかというところを考えていくと、これは企業における人材のキャリアの展開を考えたときに、10年ぐらいでかなり役職が上へと上がっていくような展開が一般的に見られますので、5年だとやや短いような印象、15年以上だと少し長過ぎるような印象みたいなのところがありますので、10年程度で数値を定量的に比較していくことが一般的には重要ではないかと思います。

その意味で、どの時点でこれがポジティブ・アクションの性格が果たされたかというのは非常に難しい考え方なのですけれども、ある意味で均等法の考え方も応用しますと、必ずしも女性だけの今後問題ではなくて、あらゆる労働者が均等に扱われていくかというところを定期的に確認する作業はどこかで必要になってきますので、最終的にはそういう流れになっていくのかと思います。

そちらを踏まえたときに、中小企業における取組を少し考えていきたいというところで、

とはいえ、加速化させるために新たな取組を行うことは重要なのですけれども、その一つの方向性として、100人以下の中小企業における行動計画の義務化をどうするかみたいな議論が当然あると思いますけれども、次世代法の行動計画の動向を少し見ても、現時点での義務化が必ずしも現実的ではないように思えると考えています。というのも、規模の小さい企業では、職場における女性の数が極端に少なかったり、逆に極端に多かったりするなど、ここで議論しているような女性活躍が共通の問題として現れにくい現状も当然ある中で、そういったものに影響する要因として、地方、地域特有の産業構造の影響があって、特に日本の労働市場の場合は中小企業、100人以下の企業の割合が非常に多くなっているため、この辺りの多様性が大きい中で、こういった方向性があるのかというのは、まだ十分議論しきれていないのかと思います。特に30人以下の小規模企業、零細企業みたいなものは、かなり状況が大企業とは違うと思います。

とはいえ、ヒアリングの三承工業などは、従業員数60名程度の事例として好事例として位置づけることができると思いますので、そうした事例を収集しつつ、そのときに重要なのが、地域・産業ごとの異質性としてどういう特徴とリンクしているか、それを超えて、中小に共通する課題が見られていくのかということに注視していきながら、事例収集することがまず重要ではないかと思います。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

日原委員、お願いします。

○日原構成員 私からは、まず、今も田上委員から御指摘がありましたけれども、9ページから10ページにかけての時限法のところを簡単に申し上げたいと思います。

女性活躍推進法は、女性活躍を集中的に、かつ、計画的に実施するために時限法として制定されたというところがありましたけれども、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、残念ながらという言い方が適切かどうか分かりませんが、ないであろうと思われれます。そうしたときには、この10年という期間をどう考えるかというところがありますけれども、先ほど田上構成員からもあったように、長期的視野に立った人材育成・定着支援が必要であることに鑑みると、次の10年間の延長とするということで適当ではないかと考えております。

○佐藤座長 米川委員。

○米川構成員 私もこの10年、女性活躍推進法のおかげで人々の意識が変わったとは感じているのですが、国際的に見てもまだ途上である、過渡期であると思うので、もう10年延長することで、現段階では大企業が変わってきたというのが、日本の大部分を占める中小企業、零細企業にまで及ぶ10年間にできたらいいと思います。

そして今までは、女性が正規雇用で働くためにはものすごく頑張り、何かを犠牲にして働くようなライフスタイルがあったと思うのですけれども、今後、女性活躍推進法が向かうところは、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、前は女性活躍推進法があったのだね、今はもう普通になったねという社会を目指せばと思いま

す。

○佐藤座長 山川委員、お願いします。

○山川構成員 ありがとうございます。

延長の方向で10年というのは、私も異存ありません。

その上で、若干追加的なものですが、10ページに「理解と協力」というのが下から2番目に書いてあります。これは前も申し上げた現場からの意見の吸い上げと、上からのトップダウンの組合せということでありまして、理解と協力は指針には書いてあるのですが、法令、法律には書いていないということがあります。

もう一つは、PDCAサイクルであるということは指針には書いてあるのですが、法律でPDCAサイクルと書くわけにもいかないのですが、チェックの部分、計画の実施状況の評価みたいな部分をどうするかという問題がありまして、先ほどの理解と協力のお話では、意見を聞いたのでしたらフィードバックをするみたいなこともあり得るのかと思います。

8ページに戻りますけれども、報告ですね。都道府県労働局長に提出されているということで10項目挙げられているのですが、例えば指針において理解と協力を得ると。これは組合に意見を聞いたり、アンケート調査をしたりというのがありますが、どのような形で理解と協力をしたかとか、そのチェックですね。評価をどのように行ったかなどを聞いてもいいのかと、テクニカルですが、思いました。

それが指針にあるだけでは足りないとなりますと、法律上あるいはより別の法形式かもしれませぬけれども、法令上の措置が必要になるかもしれませぬ。要は、PDCAサイクルというのであれば、さらに改善の余地があるのではないかとということです。

8ページにまた戻ってしまうのですが、情報公表については、都道府県労働局への報告などは不要であることから、データベースを中心に把握しているということで、これは⑧で公表の方法は聞いているということとどういう関係にあるのか。これはむしろ御質問になるかもしれませぬ。恐らくこれは情報公表で、公表内容と同じものを報告せよというのは無意味だと思いますけれども、そうすると、公表の方法はデータベースに登録したか、自分でやっているかを聞く、そういうことを聞いているのでしょうかということです。⑧と⑩がそういうところかと。要は、行政指導などをする場合に、データが把握できないというのは制約があるのではないかと話です。最後は質問になってしまいました。

○佐藤座長 今の点は。

では、課長、どうぞ。

○安藤均等課長 まず、情報公表につきましては、省令でデータベースや企業のホームページで情報公表をしてくださいという形になっております。

その上で、こちらの上の8ページの①から⑩のところにつきましては、行動計画を出して更新するときに、都道府県労働局にこの項目を出さなければならないという形で定まっているものでございます。

○佐藤座長 山川委員、いかがですか。

○山川構成員 ありがとうございます。

そうすると、公表の方法というのは、何で公表したかだけということでしょうか。

○安藤均等課長 結論からいうと、先ほども言いましたけれども、情報公表のやり方は省令で、厚生労働省でつくり運営している女性活躍データベースか、もしくは自社のホームページなどでやってほしいという形になっている。それについて実際に把握できるかどうかということになると、行動計画は大体3年以上から5年が多いのですけれども、その更新のときに初めて⑩の情報公表の方法が把握できるというような関係になります。

○佐藤座長 よろしいですか。

○山川構成員 分かりました。

つまり、把握はできるけれども、時期は更新時だということですね。

○安藤均等課長 そういうことです。

○山川構成員 ありがとうございます。

○佐藤座長 山川委員、そこでいいですか。

ほかに皆さん、ありますか。

私も基本的には第1期というのか、女性活躍推進法の計画のある程度は達成したけれども、まだまだ課題があるので次でということなのですけれども。最初の10年は、縦の女性のキャリア拡大ということで管理職だったのね。もちろんそれも続けてやっていかなくてはいけないのですけれども、これからはもう一つ、横への職域の拡大がまだまだ課題が残っていますし、製造業の生産現場などでいえば、前もお話ししましたが、男性も含めてここでいう管理職、課長以上にほとんど行かないわけですね。次のステップに上がっていくこともすごく大事なので。ただ、現状でいうと、横の職域拡大や、管理職にならないのだけれども、ちゃんと男女別なく女性も上の等級に上がっているかどうか外から多分見えないのですね。その辺をどうするかはあるかと。もちろんこれまでの取組として、管理職は極端に少ないので、それはよかったのですけれども、もう少し女性の活躍ということを、難しいけれども、広げてもいいかと。

そうすると、今、見ているのは、多分地域格差なのです。管理職がゆっくり増えて、同時に、それ以上に地域格差は縮まっているというのと、男女の職域がなくなるし、上の等級に上がっていくということなので。もう一つは、もしかすると次の段階で地域格差が女性の活躍を見る上で大事になってくるのかも分からないです。それが一つです。

11ページの女性活躍と両立支援、ここなのですけれども、ここに書かれているように、次世代法と女性活躍法は別々の法律ですけれども、社内では両方セットで考えてもらう。まず、一体型の計画をつくらなくても、それぞれ女性活躍法の計画をつくるときも両立のことも考えてということも書いていただいてもいいかと。それで、計画の一体化もあるのですけれども、取組としてセットで考えて取り組んでくださいという書き方もあるかということをお検討いただければと思います。

いいですか。また戻ってきます。

次は、ずっと11ページの半ばから13ページのアンコンシャスバイアスの前まで、賃金格差についての情報提供等々で、今度は山川構成員から逆に行きましょう。想定外。田上さんから行ったほうがいいですか。

○山川構成員 ありがとうございます。

まず、12ページに、先ほど申し上げたことと関係があるのですが、賃金差異の要因分析を促す手法として説明欄の活用がある、それが重要であるということで、説明欄の活用を促す方策を検討すべきではないかと。これは賛成です。範囲を拡大していくような作業がより重要になると思います。いろいろな支援があり得るということも一つあります。経済的な支援とか、分析はなかなか専門家でないといけないから、その辺りの負担を軽減することもあるかと思えます。あとは、説明は2つの機能がありまして、ある種の言い訳として使う部分と、さっき申しましたある種の宣伝として使う部分と、いろいろなやり方があるので、その辺りは不慣れな企業については好事例等を紹介するというようなことを促進してはいかがかと思えます。それが1点です。

それから、先ほど座長の言われたことと関わるのですけれども、横の職域の拡大みたいなお話は確かに非常に重要だと思います。それは現在いろいろなところで進められているジョブ型の雇用とも関わりがあるかと思えます。きちんとそれぞれの職種についてその職種に沿った管理を行っていくということで、これは13ページの最後のところにも関わりますけれども、それぞれの職種に応じた管理をしていく上で、バイアスを取り除いていくと。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のですけれども、そこでバイアスが入らないようにという運用でやって、そういう意識でこの指針がつけられていると思っています。それはそれで重要なことですが、それをさらに企業の中でのある種の横も縦も含めたキャリアコースみたいなことを、例えば行動計画なりで示していくのが重要ではないかと思えます。

この点に関しては、長くなりますけれども、資本市場における情報開示のほうがある意味先を越されていて、上場企業だけですけれども、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ます。そういうことは従業員にとって非常に重要かと思えます。ジョブ型雇用一般で女性の活躍推進から若干離れるかもしれませんが、あるジョブについての直売買だけでジョブ型雇用を考えるのか、それとも、人を育てるジョブ型雇用があるのか、そういう問題意識をもともと持っておりまして、そういう観点から、女性の活躍推進という観点でも様々な横の職種のようなことを考えて、それぞれの中でどうやって育成していくのか、そこの中で女性の活躍をどう推進していくのかが、まさにジョブ型雇用を推進しようと言われているような現在においては重要になるのではないかと思えます。

外れたことも申し上げたかもしれません。以上です。

○佐藤座長 では、逆に参りますので、米川委員。

○米川構成員 男女間賃金差異の大きな要因に、女性管理職の少なさがあり、その中で、

13ページで「恣意的なカウント（水増し）を防止する」とありますが、先ほどの「管理職」の定義をきちんと周知していくとともに、管理職ではなく女性役員比率でも、今、女性社外取締役という一部で言われているのは注目すべきだと思います。女性の社外取締役が増えること自体はいいことなのですが、社外取締役は、実際の会社の業務に関わるわけではなく、役員報酬も普通の役員の3分の1ぐらいが社外取は平均だということを考えると、役員比率を上げる数合わせと言うと変な言い方になりますが、女性を生え抜きの役員でなく、社外取で終わらせてしまうような会社が増えてしまったり、管理職についても名ばかり管理職が増えてしまうケースは、注意して見ていく必要があるのではないかと考えます。

○佐藤座長 では、日原委員、お願いします。

○日原構成員 情報公表等の関係でいうと、13ページの3つ目にありますように、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が重要なポイントになってくるのではないかと考えております。

前後してしまうのですが、その上の情報公表必須項目数をどう考えるかというところで、どういう項目を増やす必要があるのだろうかということに関しては、私は分析する能力を持っておりませんが、何か増やすこと自体は可能性としてはあると思いますし、例えば状況把握のほうの基礎項目を参考にすることも考え方としてはありうるかと思えます。ただ、その辺りは専門的な知見のある委員の方からお伺いできればと思います。

○佐藤座長 田上委員、お願いします。

○田上構成員 私からは、同じく賃金差異と女性管理職比率みたいなところのいわゆる指標のところの部分です。

先ほど佐藤座長から、情報公表項目数と取組はあくまで相関関係だという非常に重要な御指摘があったと思います。これはその両方に共通の点として、きちんと取組を行っているということがあるというのを改めて理解しておく必要がありますので、そうした点から見ると、指標が独り歩きする事態は非常に防がなければいけない。そうしたことが独り歩きしてしまうと、当然恣意的な水増しによって何か利益を得ようとするインセンティブが生まれてしまう。そういった余地をないようにするという点からどのように考えていけばいいかということなのですけれども、その数値に注目して女性活躍の取組を進めていくという姿勢が重要なのだということを、例えば情報公表の項目数を増やすとか、任意項目から必須項目化するみたいな過程の中で、きちんとこちらで示す必要はあるかと思えます。そうした視点からいうと、むしろ指標の大小それ自体よりも、各指標に関する説明欄みたいなものを設けて、説明欄にどれだけの内容を書き込めるかのほうが実は重要になってくるみたいな部分はあると思います。ですから、もろもろの数値の指標の公表の義務化の拡大であるとか、必須項目化という点に関しては、そういった条件付で進めていくのは非常に重要だと思います。

賃金差異については、もちろんそうした取組、賃金差異という重要な指標にコミットし

て取組を進めていくという事例がヒアリングの中でも出てきておりますし、それを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ということはあると思います。

賃金差異についてはそういった考え方でいいのですけれども、実は難しいのが女性管理職比率の考え方でして、先ほど米川構成員からありましたとおり、ある職種に占める女性の比率が高いことが果たしていいのかという問題があると思います。以前、佐藤座長からも、もちろんそれが重要なだけけれども、併せて昇進確率の男女の違いも並行して数値として見ていかないといけないと。例えば男性が100人、女性が50人の従業員がいる企業があった場合に、管理職比率も同じく2対1ぐらいになっていると、昇進確率は男女で平等であると分析上はなるわけですね。この場合、問題は従業員数のところで、女性の数を増やして、100対100にしたときに管理職比率も1対1、0.5になるみたいなプロセスが重要になってくるので、こうした指標を必須項目化するみたいなときに重要なのは、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よいと考えます。ですから、女性管理職比率よりも実は昇進確率の男女差、全体の男女別の従業員に占める役職者の比率、割合みたいなものの男女の違い、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かと思っています。

最後なのですけれども、それでも、ただ、中小企業については別の留意点が必要でして、これはかなり専門的な話になってしまうのですけれども、平均値みたいな指標は集団が小さくなればなるほど、その中身が透けて見えてしまうと。平均賃金は従業員が1,000人いるところで見れば何の意味もないのですけれども、50人、20人と小さくなってくると、これは特定の人々の給料が透けて見えてしまうので、こうした指標を情報公表として義務化していくプロセスが中小企業においてはなかなか難しい側面もありますので、その点は十分配慮する余地はあるかと思っています。

以上です。

○佐藤座長 ほかに何かありますか。いいですか。

12ページで、今、田上委員が言われたように、あるいは山川委員も言われたように、賃金格差について、大事なのは説明のところですね。格差がないほうがもちろんいいわけですが、あった場合、その原因をきちんと説明して、課題があるとすればそれを解消する取組をちゃんとやりますよという、そこはすごく大事だと思うので。何のために格差を公表させるかという、それを改善する取組を自覚してもらうことがすごく大事なので、そっちに回すような情報開示の仕組みはすごく大事かと思っています。そういう意味では、支援のところでは、分析の仕方もあるけれども、ある程度このようなやり方がありますよという企業の参考事例みたいなものを幾つか見せてあげるほうが、中小企業はこのようにやればいいのかと分かる。具体的にこのようにやっている企業がありますよというほうが、分析のやり方を説明するよりかは、うちもやろうかと思ってもらえるのかという気がします。

12ページの下、これは文章が問題で、女性管理職比率が「男女区別なく評価し、昇進させる」という公正な評価・登用の結果だと、これは間違いだね。登用比率が違うので。現状でいうと、いろいろな雑誌社がランキングを出していますけれども、女性管理職比率が高いところは、多くは女性従業員が多いところなのだね。ですから、女性従業員比率から見ると、そんなに女性の昇進確率が高いわけではなくて、女性管理職が多いけれども、公正な登用が行われていないケースがたくさんある可能性もあるので、ここは見直してもらったほうがいいのかと思います。書き方だけの話です。

あと、女性管理職比率の恣意的なカウントのところなのですが、賃金構造基本統計調査は定義があるので、管理職比率公表のところ、管理職比率はこれにのっとっていますかとチェックを入れさせるといのはあるかな。違う場合は、うちは独自にこうやっていますと書かせるとか。つまり、うちはそのとおりにやっていますと自己申告させる、自覚させる。できるかどうかは別で、うちはこの賃金構造の定義にのっとって計算していますということを聞いて、はい、やっていますとチェックする。違う場合はうちはこうやっていますとするのも認めるというやり方もあるかも分かりません。そういう意味で、そのようなことも考え得るかと思います。

ほかによろしいですか。

それでは、残りの13ページ、ちょっと短いですが、アンコンシャスバイアス、また田上さんからお願いします。

○田上構成員 この部分、企業における雇用管理や人事制度、これ自体が性差別的かどうかという議論、これは非常に重要な議論なのですが、実は一見性差別的でないと思われる制度でも、運用していく過程で性差別的に運用されるプロセスが当然あるわけです。この背景には、ここにも記載があるように、無限定的な働き方を理想としているようなモデルがある場合、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と思いますので、必ずしも制度それ自体の特徴というだけではなく、運用のプロセスなどにも注目することは非常に重要です。

そうしたプロセスに影響する要因として、ここに記載があるような性別役割分業意識は、意識的なレベルでも無意識的なレベルでもそれを助長し得るものですので、改めてこの点については、いろいろなところで指摘されていますけれども、本検討会においても冒頭で指摘するほうがよいと思います。

昨今、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しているという人であっても、実は無意識的な潜在的な意識を調査してみると、男性イコール仕事、女性イコール家庭という言葉の結びつきを持っている、そういう連想をしやすい人は少なくないのだよということが示されています。こうした無意識的な偏見についての測定ツールは非常に専門的な領域になっておりますので、こうしたツールの開発が進んでいたり、企業での研修も進んでいるので、その辺りについても少し情報発信を検討会の中でもよいのかと考えています。

以上です。

○佐藤座長 日原委員、お願いします。

○日原構成員 一つには、13ページ以下で記載があるとおり、意識改革自体が重要であるということは言えるかと思います。

2ポツ目との関連ですけれども、女性活躍というときには、女活法は重点的に、集中的に、時限的なことをやるというものですけれども、当然前提となる均等法や育児・介護休業法の履行確保も重要になってくると思います。最近ですと、5月13日に東京地裁で総合職の社宅制度の家賃補助が間接差別に該当するという判決が出たということが報道されております。まだ判決文自体が公開されておらず見られていないので、この判決自体について何か申し上げることはしませんけれども、そういった判決が出たと言われていること、あるいは様々な形での裁判例等の蓄積に照らして、均等法等も含めて法律の履行確保は確実に行われる必要があることは指摘しておく必要があるかと思います。

あわせて、コース別の人事管理も、均等法ができて以降、また、女活法ができた頃にも様々な議論があったところですが、こちらについても東京高裁の2022年3月9日の判決で、コース別人事制度で、総合職が全員男性で一般職全員が女性で、かつ、それにより賃金表が違って賃金格差が大きいという事案で、職種転換の機会を与えなかったことが均等法6条3号や1条の趣旨に鑑みて不法行為だとされた事案も出てきております。理論的にはいろいろ議論もあるところですが、過去の男女別コース制の名残としてのコース別人事制度ではなくて、当初から総合職・一般職というコース別人事の下で男女間格差が問題となった事案として、近時、こういった事例も出てきておりますので、コース別雇用管理についても、それが男女差別につながるようなものにならないように適正な運用を徹底していくことを含めて、均等法の履行確保も引き続き重要であると考えます。

○佐藤座長 米川委員、お願いします。

○米川構成員 性別の役割分担意識が、家庭と職場ともに意識を変えていくことが重要だと思うのですが、その中でも男性育休が広がる今はチャンスなのではないかと思っています。男性育休をきちんと取ることで、育児や家事は女性がするものという今までの役割分担意識を大きく変えていくチャンスにはなるからです。ただ、一方で「取るだけ育休」や「寝るだけ育休」というケースもあり、下手をすると「男性が休んでいる間のほうが、お昼御飯を作らなければいけない分、実は妻は大変」という声も聞くので、そういったことにならないように、職場でも育休を取る男性に対して、意識変えを行うことが必要ではと思います。そういうことをきちんと行っていくことができれば、子育てと仕事の両立が難しいため、もう一人出産するのは無理という女性も減り、少子化対策につながる可能性もありますし、職場へも早く復帰できるといういいサイクルができるのではないかと思います。

○佐藤座長 山川委員、お願いします。13ページから14ページのところです。

○山川構成員 ありがとうございます。

さっき、ジョブ型雇用ということで、こちらの部分についても発言してしまいました。コース別雇用等についての法的な考えは、先ほどの日原委員のおっしゃるとおりだと私も思います。国家公務員でも総合職・一般職と区分しているわけですので、それ自体がいけないわけではなくて、それが不当な運用をされてしまうことが問題かと思います。そういったアンコンシャスバイアスをきちんと意識しようというものの周知、これはむしろセクハラ指針か何かでそういう研修をしようということがたしか書いてあったような気がします。

もう一つは、このバイアスの除去というお話は、PDCAサイクルでどう分析するかと関わっていき、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すると、それはバイアスではないかという観点から検討ができますので、それはPDCAサイクルをどれだけ適切にやってそれを評価したかという段階で、改めて検討されるということもあるのではないかと思います。

以上です。

○佐藤座長 ほかにはここはいいですか。

では、また僕で、13ページの表現で、アンコンシャスバイアスの2行目ね。「男性が仕事に制約」、これは基本的に制約ではなくて当たり前なことだね。結婚している男性が子育てするのは当たり前なので、制約などと言わないほうがいいと思います。子育てしないで働くほうがおかしいという表現にしたほうがよくて、制約を抱えるというか、趣旨としては、当たり前のことをやることが受け入れられないのが問題だね。子育てするのは男性も当たり前。制約でも何でもなし。当たり前のことをやる。つまらないことですが、そういう表現にさせていただくといういいことでもあります。

あと、アンコンシャスバイアス、14ページなのですが、ここはもうちょっと丁寧に書くのかと。まず、女性自身が例えば課長は無理だ、みたいな自分についての限定をかけるアンコンシャスバイアスみたいなことと、管理職が部下に対してアンコンシャスバイアスを持つ。これを両方なくすということですね。そのとき、結構使われているのだけれども、アンコンシャスバイアスは何かということが難しくて。まず一つは、これはなくならない、これは大事なのです。必ず全員持っている。ですから、管理職が部下のマネジメントのときに、例えば女性だけでなく年齢が高いので新しい仕事は無理ではないかとか、子育て中だから出張がある仕事は無理ではないかというように。これらは平均的には正しいことだね。平均的には若い人と高齢者を比べると、新しいことに取り組みたいということはシニアのほうが低い。ただ、目の前にいる高齢者に当てはまるかどうかは別ね。

つまり、平均的には正しいことを自分の部下一人一人に適用するのが一つの例だし、あるいは過去の自分の経験だね。5年前に大卒の女性が来て、一生懸命育成して、3年目に価格交渉や企画提案の仕事をやったら辞めてしまった。その人はサトウという女性だったのだけれども、女性にはやっぱり価格交渉や企画提案は無理だと。そうすると、次にまた来た女性がサトウさんではないのだけれども、女性には無理だと。こういうものは過去の

経験の一般化みたいなことだね。つまり、自分がどうすればいいかということのを特に管理職などが分かるような。厚労省もやられているのだけれども、何を解消すればいいのか、解消というか、自覚なのですね。アンコンシャスバイアスはなくならないのです。常にあるということのを思って、特に管理職の職場マネジメントであれば、部下一人一人を評価したり、仕事を割り振るときに、女性だとか、既婚者だとか、子育て中だとか、シニアだとかという属性ではなく、その人がどういう人かを見ればいいということなのだね。そのような割合ある面では簡単な、分かりやすく説明することがすごく大事な。

そういう意味では、実は日本の企業はこれまでも管理職にアンコンシャスバイアス研修を一部やっていたのです。何かというと、人事考課についていろいろなバイアスが発生するので、これをなくせという考課者訓練をやっていたのです。例えば過去半年を評価するときに、一般的に1か月以内ぐらいにいいことをやったか問題を起こしたかで半年評価しては駄目ですよとか、そういう意味ではこれまでもやってきたのです。ですから、突然新しいことを企業がやらなければいけないとか、管理職が新しくやらなければいけないということではなく、実はそんなに難しくないとことを発信することも大事かと思っています。

だから、どう書くかです。間違っていないです。このままでもいいのですけれども、払拭というのはやや気になって、あることを自覚してマネジメントすることは結構大事かと思っています。田上委員も言われたように、心理学のほうでいえば、必ずなくなるといいう話をされていますので、それに気づくことがすごく大事かと思っています。

以上です。

それでは、最後ですね。まず、15ページからさっきと同じように19ページの上までの記述のところ、ここは何かあれば。

米川委員、何かありますか。説明のところの文章、19ページの上のところまでで何かあれば、いいですか。

そうしたら、19ページ以降の今後の方向性について、ここはまとめてでもいいですか。

では、米川委員から行きましょうか。米川委員からこう行って、山川委員が最後という形でね。お願いします。

○米川構成員 今後の対応のところでは、ヘルスリテラシーの向上は欠かせないと思います。それによって職場全体にもプラスになりますし、働く女性本人にとっても、健康を維持するだけではなく、仕事の生産性を上げるという点でも大きな影響があると思います。そのヘルスリテラシーの向上の中には、月経、不妊治療、更年期に加えて、出産関連の課題、産後鬱なども入れられるといいのではないかと個人的には感じました。東京都の妊産婦の死亡原因で、2020年以降は1位が実は自殺という調査結果があります。産後、女性ホルモンが急激に減ってしまうことで鬱になってしまい、苦しんでいる方がいるのです。働く女性も出産後は家で孤独に、そして、家事や育児をワンオペで行って追い詰められてしまうケースを鑑みると、本人が鬱になってしまうかもしれないリスクと、職場にとっても

放置すべきではないという、両面からヘルスリテラシーを上げることは重要なのではないかと考えています。

今後に関しては、東京都にある企業に行った調査で、女性特有の健康課題を支援するときには何が今、課題ですかと聞くと、何をしたらいいかわからないという回答が一番多く、27.5%だったのです。ですから、21ページにもありますけれども、企業の好事例を情報提供するというのは、今、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は本当に大切なことなのではないかと考えます。

生理休暇や不妊治療などの休暇を取得しやすくするための方策としては、今、有給休暇の取得率は公表するようになっていますけれども、大和証券のエル休暇や、サニーサイドアップのエフ休暇、また、ジェンダーに配慮し、エフやエルと言わずにウエルネス休暇、ライフサポート休暇とするなど、いろいろな企業が特別休暇を工夫を凝らして充実させているので、生理休暇のような法定休暇ももちろんそうですけれども、有給休暇以外、特別休暇に対しても、会社の実情に合わせた施策を取っているところに対して、それを評価したり、インセンティブを与えたりというのは大事なのではないかと考えます。

今後どのように取り組むのが適切かというところでは、そういった特別休暇を含めた休暇が取りやすくなるというのが一つですし、ヘルスリテラシーを高める研修を行うことが、生理や更年期については我慢しなくてはいけないのだというアンコンシャスバイアスを打破する上でも有効になるというのは、私たちが取材をしている中でもすごく感じています。例えば生理痛の体験装置を社内研修で体験した会社では、こんなに痛いのかと男性が感じるのももちろんですし、この機械よりも私は違う痛みだといった会話が生まれ、男性は女性特有の健康課題について知らないのが当たり前だったのが、分か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たといいます。隠さなくてはいけないテーマではなく、みんなが知っているという前提ができるという効果があるのです。休暇とヘルスリテラシーの向上、受診につながる支援、その3本柱がきちんと評価される、取組をしている企業が、例えばくるみんプラスのように、えるぼしプラスなどという形で、インセンティブとして認められるといいのではないかと感じます。

○佐藤座長 どうもありがとうございます。

日原委員、お願いします。

○日原構成員 私からも、今、問題になっている21ページの最後の休暇のあたりについて申し上げます。

前提的なことで恐縮ですけれども、生理休暇は、それ自体は労基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、他方、有給であることは求められていないものです。現行の休暇に関しては、法定休暇だと年休以外は無給を原則として、労働契約条項を別途定めてそれによって有給にしてもよいという形になっておりまして、労働義務のある日に休めること自体に一つの意義があります。もちろん有給で休暇制度があれば、そのほうが労働者は使いやすいという話はこれまでも出てきたところだと思いますけれども、法定

休暇以外に有給の特別休暇を普及させていくことは一定程度なされているし、厚労省も推奨しているものと認識しております。

こういった労働者の健康に関する問題は、そもそも病気休暇等は日本ではまだ法定のものがないから、全体としてどのように考えるのかという点も含めて総合的に検討すべきですけれども、本検討会の文脈からいうと、女性特有のあるいは女性に影響の大きい課題という、これまで社会的認知が十分ではなかった、むしろ隠さなくてはいけなかったものについての認識を高めて、特別休暇の付与等を促していくことで働きやすい環境をつくるというのが、一つの現実的な議論になるのではないかと思います。

特に、女性特有といっても、不妊治療だったら男性にも関係があるということ等もこれまでも指摘されてきたところですし、女性の中でも個人差や、時期によって、出産後かどうか等でいろいろな差が出てくる部分でもあります。この問題を議論するときには、女性は生産性が低いという偏見につながってしまったり、ハラスメントにつながることを防ぐことも大事になりますし、プライバシーも重要です。したがって、職場の雰囲気づくりを行うためのリテラシーの向上、プライバシーへの配慮といったことに全体的に取り組む必要があります。そのような観点からいうと、新しく（法定の）休暇をつくるというよりは、例えば、一定日数は有給のものを含めて特別休暇を広めていくインセンティブを与える取組が重要になるかと思います。その際には、プライバシーへの配慮、あるいは申請しづらい、利用しづらいという問題について、企業がどうやって対応しているのか、好事例やノウハウを共有していくこともポイントになるかと思います。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

田上委員、お願いします。

○田上構成員 ありがとうございます。

私からは、年齢という視点が非常に重要であるかと思ったところについてコメントさせていただきます。

19ページの「今後の対応の方向性」の下のところに（男女の性差に応じた健康支援）ということで、このトピック全体を包括するような文言がある中で、ここに男女の性差というと、どうしてもある一時点における男性と女性の違いみたいなところが強調される嫌いがあると思いますので、男女の性差は実は年齢によっても違うという書きぶりになるとよいのかと思います。

というのも、前半の女性の健康ナショナルセンターさんの資料及び事務局が用意している別添の資料の中でもたびたび出てきますけれども、年齢の段階ごとに女性ホルモンの分泌量が大きく違うということが、まず、どのライフステージ、どの年齢段階において、どういう健康問題が生じているかと大きく関わってきます。話が少し戻りますけれども、職場の人事管理を見ましても、日本は典型的に年次で昇進を管理していく、キャリアを管理していく傾向がありますので、この年齢段階に応じて仕事で直面する問題も当然違うわけ

です。そう考えてくると、特にこれは男女共通すると思いますけれども、性差プラス年齢段階によっても異なる問題があるので、そうした簡単に言うと4象限ですね。性別掛ける年齢段階みたいなものの4象限ぐらいの枠組みでの様々な支援、こういうものが必要になってきていると考えております。

以上です。

○佐藤座長 山川委員、いかがですか。

○山川構成員 ありがとうございます。

21ページの最後の2点、女活法の行動計画への盛り込みとか、種々、認定の中に繰り入れてインセンティブを与えるというのは、基本的には異論のない方向かと思えます。

こちらのテーマは私自身も学ぶところがすごく多くて、先ほどどなたかのお話にあったかと思いますが、リテラシーの社会的な周知みたいなものがまずは重要になるのではないかと。こういう問題が存在すること自体が隠れていて意識されなかったのが、政府として社会的な周知を一層広める。その中には、この配慮みたいな措置を取らないことによって企業にとっての生産性が非常に失われている、米川委員からお話のあったようなことも含めて周知をしていくことが、このテーマに関しては非常に重要になるのではないかと思います。

日原委員からお話のありましたハラスメントの関係で、これはいろいろ考える必要がありそうで、セクハラとマタハラに入る入らないとか、ハラスメントの問題をどう考えるかというの、将来的な課題かもしれませんが、今後検討に値するのではないかと思います。

プライバシーについても、なかなか社会的なこの問題に対する周知が進んでいないこともありまして、一体どういうことがプライバシー上望ましくない、あるいはしてはいけないことなのかということも、必ずしもよく分かっていないこともあるかもしれませんので、プライバシー侵害となるような事例を示すことも有益かと思えます。

以上です。

○佐藤座長 どうもありがとうございました。

この後、もう一度最初に戻って何か言い残したことがあれば伺いますけれども。私からは、今の山川委員のお話を伺っていて、15ページから19ページ、この辺なのですけれども、どう書くかは別として、女性の健康課題への取組が企業にとって必要になってきたということや、少し書いてもいいかと思っていて、例えば女性は昔から生理はありましたね。なぜ今なのと。基本的には米川委員からも御説明がありました生涯経験する月経回数はずっと増えていますね。かつ、継続就労して管理職になる女性も増えていくような仕組みをつくらなければいけないということで。そうすると、田上委員の言ったようなホルモンの年齢別みたいなことで、企業が女性に長く勤めて、かつ、活躍してもらおうという、この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のですよみたいなことがあってもいいかと思いました。

それを踏まえた上で、もう一つは、ヘルスリテラシーといったときに、山川委員が言わ

れたように、これは学校段階でもやってほしいと、ちょっと書いておいたほうがいいかと。また企業だけがやるのと言われてしまうのでね。もちろん企業にもやっていただかなければいけないし、社員、男性も女性もこのことを理解し、特に女性は自分で健康をマネジメントすることが大事だと思いますけれども。中学、高校、大学と、男女ともに最近そういう教育を高校などでは男性生徒さんにもやるみたいですがけれども、ちょっと書いておいてもいいかという気がします。

あと、先ほど女性の健康ナショナルセンターの話がありましたけれども、ここで企業が取り組むときの情報提供があったほうがいいね、みたいなことで、やることは決まっているのだから書いておいてあげてもいいかということです。企業が自社の女性社員のヘルスケアを高めるための情報がそこにあるとか、女性社員が自分の健康を自己診断するところがあるとか。分かりませんがね。ちょっと聞いたらやってくれそうな雰囲気もあったので、書いておいてもいいのかと思いました。

センターのときに質問しましたがけれども、今、いろいろな情報で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のですけれども、気をつけなくてはいけないのは、自分がもう45ぐらいで、更年期かと思って、例えば自己診断チェックをやると、そうではない人が15%、2割ぐらいいたりするのですね。もしかしてほかの病気かもしれない。あるいは更年期ではないと思っていてもチェックすると結構更年期かもしれないということがあるので、単純に自己診断だけというよりは、そういうチェックをして、専門家の診断がある段階で受けるのはすごく大事みたいなのですね。なかなか自己判断だけだと違うみたいなこともあるような話を伺いましたので、そういう意味では、定期健康診断の中でも、そういうものも議論はありますけれども、そこをどうするかですね。つまり、ヘルスリテラシーを高めても、それだけに頼るのもまた危険みたいなこともあるようなので、どう書くかは別ですが、そういうことがあります。

それでは、今日はかなり広めに言っていたので、僕もかなり広めに意見を言っています。全部入ると思っていないので、事務局の人は安心していただければと思います。

全体として言い残したことがあれば、あるいは言い忘れたということ、あるいは思いついたということがあれば伺いたいと思います。

あと、事務局から委員の先生方にもうちょっとこの辺を伺いたいということがあれば、いいですか。

○安藤均等課長 事務局から1点、田上委員、男女間賃金差異の拡大について今回芽出しをさせていただいておりますけれども、先ほどの田上委員の御指摘でいうと、恐らく小さい規模のところでは男女間賃金差異を重要視するという形のお話だったと理解しておるのですけれども、101人以上という区切りについてはどのように思われるかについて御意見をいただけるとありがたいです。また、ほかの方も含めて補足をいただけるとありがたいです。

○田上構成員 101人以上のところについての賃金差異公表の義務化については、大企業

と同じように、基本的に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、特に問題はないと思っております。

ただ、その中でも、100人の中でも従業員の構成によっては数値の扱いが非常に難しくなってくる部分はあると思うので、一律に何人が多い、何人でよければいいかというのは非常に難しいのですけれども、ただ、趣旨としては、一番重要なのは、分析を行うプロセスで共通認識ができるみたいなのがヒアリング及び実態調査でも明らかになっていますので、そちらの方向性から行けば拡大していくことは非常に重要だと思いますけれども、今後その数値をどのように扱っていくかというところは十分考える必要があります。

例えばもうちょっと詳しくお話ししますと、職種別の賃金差異の公表を仮に今後求めていくようなことがありますと、職種によっては本当に男性社員1人、女性社員1人みたいなものが出てきてしまったときに、それが義務化されてしまっている場合に対処が難しくなるというケースがあります。ただ、分析すること自体は企業の中では非常に重要なので、逆に数値の公表はせずとも説明欄の中で補足的に書くことがそれを代替するみたいな方向性も十分検討し得るかと考えています。

○佐藤座長 いいですか。

ほかに構成員の皆さんで、強調したいということでもいいですよ。いいですか。

田上委員。

○田上構成員 今の話とも少し関係するのですが、中小企業に拡大していくときには、今、申し上げた点と、支援ですね。数値を計算するときの手間暇をいかに軽減していくかが重要になってくると思います。実は既に厚生労働省のホームページで幾つかそうした支援ツールがあるものがありまして、男女間賃金差異に関するガイドラインが2010年頃に公表されていて、その実態調査みたいなエクセルシートがありまして、そこにいろいろ数値を入れていくと簡便に分析ができたり、2014年頃にはポジティブ・アクションの見える化支援ツールというものもあって、こちらにも同様の趣旨から数値を記入していくと簡単に分析できる。これはそのまま説明欄の記載などにも使えるツールになっていますので、少し時間が経過してしまいましたけれども、今、改めてこうしたツールの周知は再度行って、その上で、実際に中小企業が使用していく中での使用感をまたフィードバックいただいて改善するみたいなことも考えてよいかと思います。

○佐藤座長 ほかに、山川委員、いかがですか。いいですか。

○山川構成員 特にございませぬ。ありがとうございます。

○佐藤座長 事務局からも特にいいですか。

それでは、ちょっと時間はありますけれども、少し早めに始めたこともありますし、皆さんから今日の議論すべき内容について御意見を伺えたかと思しますので、ここまでにさせていただければと思います。

事務局では、今日出た構成員の皆さんの意見を整理していただければと思います。次回の検討会では、これまでまだ議論していないハラスメントに関する施策の方向性について

議論したいと思いますので、事務局から準備していただければと思います。

それでは、次回の日程等について、事務局から御説明いただければと思います。

○松下課長補佐 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。

○佐藤座長 それでは、本日も熱心に御議論いただき、ありがとうございました。

ここまでで検討会を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。