

第6次基本計画策定専門調査会
人材・地域・意識ワーキング・グループ（第1回）
議事要旨

1. 日 時 令和7年3月6日（木）10：00～12：00
2. 場 所 オンライン会議システム
3. 出席者

座長	徳倉 康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、 株式会社ファミリーエ代表取締役社長
座長代理	鶴 光太郎	慶応義塾大学大学院商学研究科教授
構成員	行木 陽子	中央大学商学部特任教授
同	原田 紀代美	兵庫県豊岡市くらし創造部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課課長補佐
同	星野 寛美	関東労災病院働く女性専門外来担当
有識者	阿部 正浩	中央大学経済学部教授
同	大嶋 寧子	リクルートワークス研究所主任研究員

<議事次第>

1. 開会
2. 本ワーキング・グループの進め方について
3. 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和について
徳倉座長 プレゼンテーション
鶴座長代理 プレゼンテーション
阿部正浩氏 プレゼンテーション
大嶋寧子氏 プレゼンテーション
4. 障害を通じた健康支援について
星野構成員 プレゼンテーション
5. 意見交換
6. 閉会

（配布資料）

- 資料1 人材・地域・意識ワーキング・グループの開催について
資料2 徳倉座長提出資料
資料3 鶴座長代理提出資料

資料 4 阿部氏提出資料

資料 5 大嶋氏提出資料

資料 6 星野構成員提出資料

参考資料 1 女性活躍・男女共同参画に関する現状と今後の課題について

(第 73 回男女共同参画会議配布資料 資料 2)

参考資料 2 第 5 次男女共同参画基本計画の達成状況

(第 3 回第 6 次基本計画策定専門調査会配布資料 参考資料 1)

<全体の議事の概要>

1. 事務局から本ワーキング・グループの進め方について説明があった。
2. 徳倉座長から資料 2 に基づきプレゼンテーションがあった。
3. 鶴座長代理から資料 3 に基づきプレゼンテーションがあった。
4. 阿部氏から資料 4 に基づきプレゼンテーションがあった。
5. 大嶋氏から資料 5 に基づきプレゼンテーションがあった。
6. 星野構成員から資料 6 に基づきプレゼンテーションがあった。
7. その後、「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」及び「生涯を通じた健康支援」に記載する内容について、意見交換を行った。

<意見交換>

1. 「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」について

- ・ 長時間労働及び評価制度等、組織の中の風土を改善する仕組みをつくらなければ、業務を改善して効率を上げて長時間働く人しか職場に残れない、もしくはそういう人しか評価されない。男性、女性関係なく、家事・育児・介護との両立が難しい社会になってきている。
- ・ 組織風土を改善していかないと企業の制度をうまく活用することができない。
- ・ 男女平均賃金格差や男性の育児休業取得率などの情報開示は企業風土の改善に効果的である。
- ・ 情報開示によって組織風土を変えていく仕組みが今最も求められている。
- ・ 男女ともに幼少期から性別役割分担意識を意識した取組が必要。
- ・ 職場においても無意識の偏見、思い込み、性別役割分担に気づいていただくことが重要。

- ・ 違いを尊重したり認め合ったりする中からイノベーションを起こしていくことが大事。
- ・ 男女の賃金格差は、メンバーシップ型雇用の中で生まれている。
- ・ 企業によるジョブ型雇用の取組検討が大事。「キャリアの自律性」がキーワードとなる。
- ・ ジョブ型雇用では評価制度と連動していくことが重要。
- ・ 女性登用の目標の達成は、その入口という意味で新卒一括採用時に男女同数を目指すことが重要。
- ・ 働き方、家族の在り方に対する価値観も個人ごとに異なるため、ライフステージに合わせて希望する形を自由に選択できるような制度をどうやってつくっていくのかということが重要。
- ・ 若い人たちの労働環境も大事だが、高齢者層をどのように活用して、活躍してもらうかということも非常に大事。
- ・ 外国人の人たちの活躍をどう進めていくかというのも大事なポイント。
- ・ ショートワーカーの活躍機会を創出していくことが必要。
- ・ 就業希望のシニア全員が就業継続できるように環境を整えていくことと、パートタイム就業者の就業調整がもっと緩和されれば、もっと働くという人たちが出てくるだろう。
- ・ 短時間労働者（パートタイム・フリーランスなどを含む）と正規雇用者の社会保障含む雇用条件の格差是正を実現することで、ライフステージに合わせた柔軟な働き方ができる。
- ・ 副業をしたいという人たちが副業をできるような環境を整えば、さらに働く人が増えるのではないかな。
- ・ 生産性を向上させることも大事なポイント。
- ・ 教育・訓練費用を増やしていけるようにすることや、AIを中心としたDXやロボティクスを使っていくことが必要になるのではないかな。
- ・ 教育・訓練を受ける対象やAIを使う人として短時間就業者が想定されていないことは問題。
- ・ 今後パートタイマーの人や派遣社員の人たちの能力開発をする必要があるのではないかな。
- ・ 企業が能力開発の機会を与えることが自己啓発の可能性も含めて非常に重要。
- ・ 能力開発の機会を増やしていくという意味で一番優先順位が高いのは、企業による人材育成の機会の男女差を是正するような取組ではないかな。その意味で、女性活躍に関わる行動計画をより活用していくことも重要ではないかな。

- ・ 仕事を通じた強みの発見、参照軸となる他者との交流機会、自分の強み、希望を知る機会、学んだことを実践する機会と学びを接続していく等、支援のスキームを展開していく必要がある。

2. 「生涯を通じた健康支援」について

- ・ 男性から女性特有の症状に悩む職員に対して声をかけにくい場合、産業医、産業保健師を活用できると良い。
- ・ 治療と就労の両立支援も盛り込んでいただきたい。

以上