

# 計画実行・監視専門調査会（第44回）

## 議事録

内閣府男女共同参画局

## 計画実行・監視専門調査会（第44回） 議事次第

〔令和7年10月8日（水）  
13：00～13：30  
オンライン開催〕

### 1 開会

### 2 議題

「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の変更について

### 3 閉会

#### 【資料】

資料1 内閣府説明資料

資料2 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針変更案

資料3 井上委員提出資料

### 【出席者】

会長	山田 昌弘	中央大学文学部教授
委員	石黒 不二代	世界経済フォーラム 日本代表
同	大崎 麻子	(特活) Gender Action Platform理事
同	桑原 悠	新潟県津南町長
同	小林 哲也	小林総合法律事務所弁護士
同	佐々木 成江	東北大大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進センター教授、横浜国立大学客員教授／学長特任補佐「ジェンダード・イノベーション担当」
同	徳倉 康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、株式会社ファミーリエ代表取締役社長
同	山口 慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
同	山本 熱	慶應義塾大学商学部教授
同	岡田 恵子	男女共同参画局長
同	由布 和嘉子	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
同	手倉森 一郎	男女共同参画局推進課長

2025-10-8 計画実行・監視専門調査会（第44回）

13時00分～13時31分

○山田会長 それでは、時間になりましたので、ただいまより、第44回「計画実行・監視専門調査会」を開催いたします。

御欠席の委員は、井上委員、治部委員、白波瀬委員です。

本日は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の変更について、内閣府男女共同参画局より御説明をいただき、その後、質疑応答、意見交換を行っていただきます。

また、本日は厚生労働省にも来ていただいております。

それでは、議事に入ります。「『女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針』の変更について」、内閣府より御説明をお願いいたします。

○手倉森推進課長 内閣府の男女局の推進課長でございます。

資料1に基づき御説明いたします。

初めに、女性活躍推進法の概要と、直近の通常国会での改正内容について御説明させていただきまして、その後、基本方針の変更について御説明させていただきます。

まず、1ページ目は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の概要になっております。

2のところを御覧いただきますと、一般事業主（民間企業等）、特定事業主（国・地方公共団体）につきまして義務がございまして、（1）にありますような、女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析といった義務が1つと、（2）で、それを踏まえました事業主行動計画の策定・公表、3つ目としまして、女性の職業選択に資するよう、女性の活躍に関する情報を公表、こういった3つの義務が中心となっておりまして、それぞれ常用労働者101人以上の事業主、全ての特定事業主に義務が課されております。（3）の公表につきましては、常用労働者の数、あるいは特定事業主か否かで公表する項目が変わってまいりますが、大きくこの3つが課されているというのが一つ大きな柱になります。

2つ目ですが、下から2つ目にありますように、支援に関しまして、国等は、優良な一般事業主に対する認定（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）、公共調達による受注機会の増大、こういった支援をするといった規定もあるというものでございます。

2ページ目を御覧ください。

この法律につきまして、今年の通常国会で改正が行われております。改正内容を御覧いただきますと、①で、先ほどの情報公表の関係で充実がなされております。表を御覧いただきますと、301人以上の企業、あと、ここに特定事業主も入りますが、それにつきまして、今までに比べまして女性管理職比率の公表が新しく義務付けられることになります。また、少し規模の小さな101人以上300人までの企業につきましては、男女間賃金差異と女性管理職比率が新しく義務付けられるといった改正が行われております。

②で、有効期限が10年間延長されております。

③「女性の健康課題」ということで、女性の職業生活における活躍の推進は女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、法律の基本原則において明確化するといった改正が行われております。

④女性活躍の推進に関する基本方針へのハラスメント対策の位置付けということで、基本方針の記載事項にハラスメント対策を位置付けるということで、③、④辺りがこれから説明します基本方針の変更に関わる部分となります。

それ以外に、⑤プラチナえるぼし認定の要件、⑥特定事業主行動計画の手続の効率化といった改正があったというものでございます。

続きまして、3ページ目を御覧ください。基本方針の変更の案ということで御説明したいと思います。

まず、この基本方針は法律に基づき作成されておりまして、今回の改正につきましても、構成、大枠等は大きく変わるものではございません。先ほど申し上げました法改正のあつた女性の健康課題、ハラスメント対策につきまして、法改正の趣旨を踏まえて記述を追加と、そのほか、必要な更新などを行っているといったものになります。

主な変更箇所、赤い四角囲みの部分ですが、そこを中心に御説明させていただければと思います。

まず、基本方針の位置付けということでございますが、大きく4つですが、中身として3つの分野になっておりまして、1つが基本方針の中で基本的な方向が書かれております。それが第1部。第2部におきましては、事業主が行動計画を作ることになりますが、事業主が取り組むべき基本的な事項、3つ目で施策について整理する、そういう構成になっております。

第1部の「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向」を御覧ください。左の「女性の職業生活における活躍の必要性」の部分では、女性の就業率が着実に上昇しており、M字カーブも台形に近づいている。あるいは、女性の第一子出産前後の就業継続率も上昇している。一方で、女性の年齢階級別正規雇用比率は、いわゆるL字カーブがある。また、依然として男女間賃金差異、あるいは、女性管理職比率については低い。そういう現状を書いておりまして、更なる活躍が必要といったことで、この辺は最近の状況を踏まえまして記述しているものでございます。

右の「女性の職業生活における活躍の推進によって目指すべき社会」ということで、午前中も御議論いただきました第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方を踏まえて書いております。

1つ目のポツでございます。ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会。2つ目のポツですと、女性の登用が進むことで、多様性、イノベーション、持続的な発展といった記述をしております。3つ目のポツですが、女性の所得向上、経済的自立、あるいは健康の維持・増進等によって多様な幸せ（well-being）が実現した社会

ということで、第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方の記述を踏まえた内容となっておるところでございます。

その下ですが、「事業主の取組に必要な視点」ということで書いております。これは從来からあります、トップが先頭に立って意識改革・働き改革を行うといったものでありますとか、②、③、④、⑤とございますが、法改正を踏まえまして、⑥で1つ項目を起こして記述しております。「女性の働き方に影響を与える健康上の特性に配慮する」ということでございます。女性の方が男性に比べてホルモンの影響がある、健康上の課題の現れ方にも差がある、そういう中で女性の方が就労に影響が大きい。そういった状況を踏まえまして、「女性の健康上の特性について職場での理解を深めるなどの取組を推進する」ということで、ここは要約して書いておりますが、新しく項目を起こしてこういうものを付け加えているというものですございます。

次のページを御覧ください。

第2部ということで、事業主の取組に関する基本的な事項でございます。そのすぐ下、「事業主行動計画策定指針の策定に当たっての観点」でございます。各事業主につきましては、ここにあります行動計画策定指針に即してそれぞれの行動計画を定めることになります。この指針を定めるに当たって、これは内閣府とか厚生労働省で作っていくものであります、以下の観点を踏まえて定めることになります。

1つは、「各段階の課題に応じた取組」ということで、採用、配置、人材育成、さらには役員登用などにつきまして、それぞれの項目について記載しているものでございます。

その下、「職業生活と家庭生活の両立に関する取組」ということで、男女とも残業しない働き方、誰もが休みやすい職場づくり、A I やDX等々を記載しているというものでございます。

その下、「ハラスメントへの対策」についても記載しております。ハラスメントは女性の就業継続に特に深刻な影響を与えるといった調査もあるということでございます。その活躍を阻害する要因となっていることから、「ハラスメントのない職場を実現」という記述に加えまして、今回の改正を踏まえまして、その下、「女性の健康上の特性に係る取組」ということで、職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組や、女性が相談しやすい体制づくり、休暇制度等の充実、これは性別にかかわらず労働者を対象にすることが有効だといった記述もございますが、1つ項目を起こしてこういった内容について追記しております。

その下は公務部門の関係ですが、率先垂範、あるいは国家公務員は特に積極的に推進するといった内容が書かれております。

続きまして、第3部でございます。「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策」ということで、国の施策につきまして必要なアップデートをしながら整理している部分になります。

1つ目としましては、「女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置」でご

ざいます。1つ目のポツにありますように、「女性の活躍推進に積極的に取り組む企業へのインセンティブの付与」ということで、関連する施策を整理しております。

その下のポツ、「希望に応じた多様な働き方の実現に向けた支援措置」ということで、ここで非正規雇用における雇用環境の整備等、いろいろ書いてございますが、この中に職場における女性の健康支援ということで1つ項目を起こしまして、女性の健康の特性について理解を深める研修・啓発、女性への健康配慮を積極的に取り組む企業に対する評価の仕組みなど、そういった記述を盛り込んでおります。

その隣でございます。「職業生活と家庭生活の両立を図るために必要な環境の整備」ということで、1つ目のポツ、「共働き・共育ての実現に向けた男女双方の意識改革・理解促進」、2つ目のポツ、「職業生活と家庭生活の両立ための環境整備」ということで、関連する施策を整理しているものでございます。

その隣の四角、「就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な措置」でございます。今回の法改正を踏まえまして、ここで一つの柱としております。以前は、「両立を図るために必要な環境の整備」の中の一項目であったのですが、今回の法改正を踏まえまして、施策として一つ大きな柱として記述し、中身につきましても、先の法改正なり施策を踏まえてアップデートして書いてあるものでございます。セクシュアルハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント、育児休業のハラスメントといったものに加えまして、パワハラ等のハラスメントのない職場づくりを推進するため、事業主に対してもちろんの取組を行うといったことが記述されております。

続きまして、その隣、「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項」ということで、国の推進体制、地方における推進体制について記述しているものになります。

以上が、基本方針の変更案についての御説明になります。この後、11月頃の閣議決定を目指して変更作業等を進めていく予定としております。

以上でございます。

○山田会長 御説明ありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明も踏まえ、議論を行いたいと思います。御意見、御質問のある方は、Zoomの挙手機能を使っていただき挙手をお願いいたします。

また、本日は井上委員から基本方針の変更案に対する御意見が書面により提出されておりますので、こちらも御確認いただければと思います。

議論を深めるため、他の委員から出された御意見についてのお考えなども積極的にお述べいただければと思います。

どなたからでも結構ですので、よろしくお願いいいたします。

では、徳倉委員、お願いいいたします。

○徳倉委員 御説明ありがとうございました。

書きぶりのところといいますか、誤解がないようにという点で、御説明いただきました

改正案の中で、ここは改正のところではないのですが、「事業主の取組に必要な視点」の①の「トップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う」というところの説明のところに、「男女ともに働きやすい職場を実現する」と書かれていて、別にここだけであればそこはないのですが、その次のページの新設の部分、「女性の健康上の特性に係る取組」のところに、ぱっと書いていただいて、括弧書きで「性別にかかわらず労働者等全体を対象に取り組む」と。

私は以前、この会議だったか忘れてしましましたけれども、ある部分で「性別にかかわらず」という表記の方がいいのではないかというお伝えをしたときに、主語が男性、女性と出てくる場合は、男、女、もしくは男女というところだと、いろいろな御説明をいただきましたが、一括のこの資料になったときに、「性別にかかわらず」というところが、新設のところではあえて「労働者等全体を対象に取り組む」だけでいいのではないかと。

「性別にかかわらず」と入れるのであれば、3ページ目の「男女ともに働きやすい職場を」というところは、逆に「男女」ではなく、「性別にかかわらず働きやすい職場を実現する」という書きぶりの方がいいのではないかという一つの意見といいますか、違和感として。

現場で男女共同参画の取組を説明するときに、セクシャル・マイノリティーの方々も参加する率も年々増えてくる中で、自分たちが阻害されているのではないかと。もちろんこの法律の中ではメインの管轄ではないとしても、書きぶりの中で違和感が出てくるものはある程度丸めておいたほうがいいのではないかなと思いまして、御意見をさせていただきます。

以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかにありませんでしょうか。

石黒委員、続いて、佐々木委員、お願ひいたします。

○石黒委員 ありがとうございます。

この資料で、新しく公表義務となったところを中心に意見を述べさせていただきます。特に公表が義務付けられることで、これ以降の基本方針に書き込まれる文言の中で、今まで何度も何度か議論してきたところでもありますが、言葉が正しく使われているか、そろそろ言葉の定義を規定したほうがいいのではないかと思っています。例えば「管理職」という言葉です。管理職の数という管理職は何を指しているのか、取締役なのか、執行役員なのか、部長なのか、課長なのか。大企業でも管理職のレベルを低いところに設定しているところが多いのが実態であり、企業により、定義がバラバラでは比較にならない、Apple to appleで標準的に皆さんと同じような形で認識されていなければならぬ。管理職は何を指すのかという規定はしたほうがいいのではないかなと思っているのですね。

それは、国際比較においても、この管理職の定義が例えば海外の管理職の定義と本当に同じなのかどうかというのは、同じなのかもしれませんけれども、一度確認したいということを常々思ってきて議論をしてきました。これが、特に公表という段階になると、それ

に対して義務も生じるので、この段階で改めて確認したほうがいいと思います。

また、例えば、男性の育児休暇取得率はまだ低いということですけれども、これは育児休業だという記憶なのですが、1日取得すると取得したことになります。実質的には、1日休暇を取得したから育児に参加しましたとは言えないと思うのですね。企業によっては100%取得していますというところも多々ありますが、育児休暇から連想する育児のための休暇取得という概念とかけ離れているし、この辺り企業の義務が増える段階で1度定義をし直し、それを義務付けることが必要ではないかと思います。

○山田会長 ありがとうございます。

佐々木委員、お願ひいたします。

○佐々木委員 ありがとうございます。

女性活躍推進法ですけれども、大学に応用していただきたいというか、使っていただきたいということで、実際、第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方の素案の中には、学術分野のところに「令和7年に改正された女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む）」と書かれています。しかしながら、今見せていただいた資料だと企業と国・地方公共団体のことのみが書かれていて、大学というイメージがその中に入っていると思うので、大学という項目を入れるのか、「大学も含む」というような書きぶりにしていただければと思います。

実際に、女性の活躍推進企業のデータベースを国が作っていますが、そのサイトへの大学の登録が非常に少ないととか、くるみんの取得も非常に少ないところで、文科省も力を入れていただいて、ぜひ女性活躍推進法をしっかり大学の中でも活用していただきたいので、そのようになるような書きぶりにしていただければと思います。

また、話題がずれてしまうのですけれども、先週、万博のほうで、経産省の女性の健康に関するイベントでパネルディスカッションに参加させていただいたのですが、そのときに、経産省のことなので働く女性の話ばかりだったのですけれども、働いていない女性はどうすればいいですかみたいな質問が来たのですね。その場合、厚生労働省の対応のなかなと思ったのですが、しっかり答えられなかったので、本日、厚生労働省の方がおられるので、その辺りもどういうふうにコメントをすればよかったですなど、アドバイスをいただけると助かります。

○山田会長 ありがとうございます。

小林委員、桑原委員の順番でお願いいたします。

○小林委員 ありがとうございます。

御説明ありがとうございました。

厚労省に教えていただきたいのですが、今回の公表義務の関係、厚労大臣に対する届出の関係ですが、義務違反の場合の罰則とまで言わないにしても何らかの不利益とか、そういうものを設けるということはお考えにならなかつたのでしょうか。仮にこういうのがあるということだったら教えていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○山田会長 ありがとうございます。

桑原委員、お願ひいたします。

○桑原委員 御説明ありがとうございました。

今回、ハラスメント対策といった当たり前のことが記載されて、男女局だからこそできることであり、よかったです。

もう一つは、現実には家庭内の忙しさがあるわけで、それが極端な思想になって、今一部で見られております女性活躍推進の方向性に対する待ったがかかるないように、日本社会に深い分断を生まないように、もっと何とかできるのか、具体の方針があればありがたいと思いました。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。

では、私から1、2点です。佐々木委員からもお話があったように、女性活躍というのはいわゆる賃労働だけに関わらない点がありますので、自営業、フリーランス、さらにはNPO活動等、いわゆる政治部門での活躍推進というのも配慮していただければと思います。

大崎委員、お願ひいたします。

○大崎委員 どうもありがとうございます。

2点コメントさせていただきます。

1点目は、先ほど石黒委員から御指摘のあった男性育休取得に関することです。やはり女性の活躍の推進を阻む一つの大きな障壁は、無償ケア労働の責任の著しい女性への偏りということになっておりますので、それを解消する施策として男性育休取得推進を位置付けるべきである。そうであるとするならば、情報開示のところで、取得率にとどまらず、取得期間をしっかりと把握して明示していただくことが重要になってくるかと思います。そうでないと、女性活躍推進にはつながっていきません。ですので、取得期間の情報開示に関する議論をぜひ始めていただきたいということが1点目です。

2点目は、先ほど桑原委員からも御指摘がありましたとおり、ハラスメントに関する対策を強化することがしっかりと明記された点は大きな前進だと思っています。

皆さん御存じのとおり、国連ビジネスと人権のワーキンググループの訪日調査では、日本企業の抱える人権リスクの高いグループの筆頭として女性が挙げられておりまして、その中の一つの問題としてセクシャルハラスメントへの対応の不十分さが言われております。

今、ビジネスと人権というのは、グローバル企業だったらちゃんと遵守してやっていくというところで大きな動きがございますので、その取組の一環として私も企業の方々と対話する機会がものすごく増えています。

そうしますと、セクハラ、プラス多様なハラスメントに関しては、制度や仕組みはあるのだけれども、やはり運用ができていない。外部通報窓口とかいろいろな調査、救済メカニズムがあるけれども、そこにセクシュアルハラスメントとかジェンダーの知見がある

人たちが関与していないので、実効性のある対応がされていないということがすごく企業の実態として出てきておりまして、いまだに泣き寝入りする女性も多いことも分かっているかと思います。

ですので、今、ハラスメントの放置は単なるコンプライアンス違反ではなくて、企業のガバナンス上の重大な問題として位置付けられるようになっていますので、その機運をしっかり生かして、実効性のある取組を強力に推進していただくというような運用をしていっていただきたいと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

私からもう一点としては、法律上、女性活躍ということがあるのですけれども、やはり男性の育休、その前提として、男性の長時間労働等の男性の働き方改革も含めたセットが本当は望ましいのではないかと思うのですけれども、名称上、難しいということであれば、ぜひ施策の中にそういうことも含めて書き込んでいただければありがたいと思っております。

徳倉委員、お願ひいたします。

○徳倉委員 度々になります。すみません。

私の専門領域は男性の育休ですので、一言。

今日は、厚労省の雇用環境・均等局の方も来られているので、後ほどあるかもしれません、昨年度の法改正で1,000名以上の企業に関しては、任意ではあるのですけれども、取得期間の公表というのが出ています。任意ではあるのですけれども、実際に、労働市場といいますか、新卒の採用にこの数字が非常に影響を与えるので、1,000名以下のところでも積極的に公表するようになってきています。

公表が任意になってから取得の日数も実際に伸びていて、1,000名以上だと去年だと平均で50日に行かないぐらいですけれども、かつては2週間未満というのが圧倒的に多かったのが徐々に伸びているという傾向がある。任意なものを、300名以上ももちろんそうなのですけれども、自分たちの規模が大きい小さいは関係なく積極的に公表するような時代になってきているので、そういう意味でもしっかりと義務化をしていくとか、100名以上にというふうに企業体の枠を広げていくような施策に振り向けていくほうが、実態の労働市場の中で非常に影響を受けている指標の一つになっているので、国が定めている以上に民間のほうは先んじて出していきつつ、取得期間も延び始めていることを申し添えておきます。

以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。

これまでの御意見、御質問について、内閣府、厚生労働省から何かありますでしょうか。

○手倉森推進課長 内閣府でございます。

全体的なことについて、私の方から説明させていただければと思います。

まず、徳倉委員から、「男女」あるいは「性別にかかわらず」といったところでの表現の揺れといいますか、そういう御指摘がございました。もちろん文脈の中でどう書くのかという是有るかと思いますが、また厚労省とも相談していきたいと思います。

佐々木委員から働いていない女性について、桑原委員ですと女性活躍ということで分断を生まないようにとか、山田会長からもフリーランスとかいろいろな働き方があるのではないかということで、今回の基本方針なり、本日の御議論は、職場における女性の活躍促進ということで、職場における雇用関係を前提にしたようなものでございます。

一方で、3人の先生方からいただいた御意見は、第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方のほうで、例えば午前中もありましたが、働くという選択肢だけではないといったことで、働くことを希望するとか、そういった修正もございましたし、中身としましてはフリーランスの関係とか、雇用以外につきましても、女性活躍という意味ですと、そういう面での全体で見ると取組もあるということでございます。

山田会長の方から長時間労働の話がございました。今回の概要資料の中には入っておりませんが、本体の中では、長時間労働の是正というのは引き続き必要ですので、それについてはしっかりと書いているところでございます。

とりあえず私からは以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

厚労省のほうからよろしいでしょうか。

○岡野課長 厚生労働省雇用機会均等課の岡野と申します。

私の方からは、小林委員からだったと思いますけれども、公表の義務の関係で、違反をしたら罰則があるのかというお尋ねがあったかと思います。

結論からしますと、罰則という形ではなくて、違反をしている、公表していないということであれば、私どもの都道府県労働局が指導し、勧告をするという形になってまいります。

万一、公表に関しては勧告をしても従わないときには、企業名を公表するというところまでは規定としてありますけれども、基本的には指導という形でやっているところでございます。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

ただいまの内閣府、厚生労働省からの回答を踏まえて、さらに追加の御意見等はありますでしょうか。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。

それでは、本日いただいた御意見も踏まえ、内閣府におかれましては、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」の変更作業を進めていただければと思います。

皆様、活発な御議論をありがとうございました。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○岡田局長 特に御報告事項はございませんが、今日は午前中、午後にわたりまして専門調査会をありがとうございました。今後ともよろしくお願ひいたします。

○山田会長 ありがとうございます。

では、これで閉会といたします。ありがとうございました。