



平川市議会議員

葛西はやと

みんなが笑って暮らせる社会にしたい!



■ Report (ダイバーシティ (多様性)) 市政報告はこちらをご参照下さい ▶

1 講演概要

- (1) 日時
2025年11月2日(日)
14:00~16:00
- (2) 場所
アピオあおもり
- (3) 講演内容
性別や働き方にかかわらず、能力を発揮できる社会へ
- (4) 講師
厚生労働省 雇用環境・均等局長
田中 佐智子 様
- (5) 主催者
公明党
(公明党東北ダイバーシティフォーラム2025)

2 目的

ダイバーシティの推進に関して、国が抱えている課題(女性活躍の停滞、ハラスメントの存在、仕事と生活の両立の難しさ等)を体系的に理解するとともに、それらに対して国がどのような制度整備や政策(女性活躍推進法の見直し、ハラスメント対策の強化、両立支援の拡充等)を講じているのかを把握し、地方自治体としてどのように地域施策へ展開すべきかを検討するための知見を得ることを目的とする。

3 内容(要約)

(0) はじめに

本講演では、厚生労働省 雇用環境・均等局長の田中氏より、「性別や働き方にかかわらず、誰もが能力を発揮できる社会」の実現に向けて、主に以下の3点について説明があった。

- ・女性活躍推進
- ・ハラスメント対策
- ・仕事と生活の両立支援

講演全体を通じて強調されていたのは、ダイバーシティの推進は単に経済合理性のためだけでなく、一人ひとりが希望し、納得できる人生や働き方を実現するために重要であるという点である。また、社会の変化は短期間では見えにくい、継続的な取組によって10年単位で大きく進展していくとの認識が示された。

(1) 講演の概要

①ダイバーシティ推進の基本的な考え方

講演では、女性活躍を中心テーマとしながらも、ダイバーシティは男女だけの問題ではなく、年齢、

障害の有無など、多様な属性に関わる課題であると説明された。そのうえで、こうした課題は「すぐに結果が出るものではない」が、取組を継続することに大きな意味があるとされた。国の制度整備も重要である一方、地域、職場、企業など、それぞれの現場で考え、実践していくことが必要であると述べられた。

(2) 女性の活躍推進について

①女性活躍が求められる理由

女性の活躍推進は、日本の人口減少や労働力不足への対応という観点から必要とされている。しかし講演では、それだけでは不十分であり、たとえ経済的必要性が薄れたとしても、女性や多様な人々が自ら望む生き方・働き方を実現すること自体に大きな意義があると強調された。つまり、女性活躍推進は、社会の活力維持のためだけでなく、個人の尊厳や自己実現のためにも不可欠であるという考え方である。

②女性就業の現状と課題

女性の就業率は大きく上昇しており、妊娠・出産を理由に労働市場から退出するケースは減少している。いわゆる「M字カーブ」は改善傾向にあるが、その背景には非正規雇用で働く女性の増加もある。このため、単に働いているかどうかだけでなく、どのような形で働いているかが課題となっている。特に、出産・子育て期の女性が非正規雇用を選択せざるを得ない状況が、キャリア形成や意思決定への参画を妨げている可能性が指摘された。

③管理職比率と賃金格差

日本では女性管理職比率が上昇しているものの、諸外国と比べると依然として低い水準にある。若い世代では活躍していても、その後の昇進・昇格の段階で伸びが鈍ることが課題とされている。また、女性の勤続年数は伸びてきているが、男性との差はなお残っており、こうした状況が賃金格差にも反映されている。講演では、役職や勤続年数の差が男女間賃金差の大きな要因であり、女性が継続してキャリアを積み、役職に就いていくことの重要性が示された。

④女性活躍推進法と情報公表

女性活躍推進のため、企業に行動計画の策定や情報公表を求める「女性活躍推進法」が整備されている。一定規模以上の企業には行動計画の策定・届出が義務付けられ、優良企業については「えるぼし認定」が行われている。この制度の特徴は、規制や取締りだけでなく、情報の見える化によって、学生や求職者、投資家などから選ば



平川市議会議員

葛西はやと

みんなが笑って暮らせる社会にしたい！



Report (ダイバーシティ (多様性)) 市政報告はこちらをご参照下さい ▶

れる企業を増やしていく点にある。講演では、このような情報公表の仕組みが近年の政策手法として重要になっていると説明された。

⑤法改正のポイント

女性活躍推進法は時限立法であったが、課題がなお残っていることから、さらに10年間延長されることとなった。また、今回の改正では、女性の健康上の特性への配慮も基本原則として明確化された。ただし、これは女性だけの問題として扱うのではなく、男女ともに健康課題に配慮しながら働き続けられる職場づくりにつなげていくことが重要であるとの考え方が示された。

(3) ハラスメント対策について

①ダイバーシティとハラスメントの関係

講演では、ハラスメント対策はダイバーシティ推進と深く関係しているとされた。

ハラスメントは、上下関係や立場の弱さなどを背景に起こりやすく、多様性を尊重する意識が不足している場面で発生しやすい。特に、女性や若年者、求職者など、相対的に弱い立場に置かれやすい人が被害者となる場合が多いことから、女性活躍や多様性推進の文脈の中で対策を進める必要があるとされた。

②従来のハラスメント対策

これまで職場においては主に以下のハラスメントが対策対象となってきた。

- ・セクシュアルハラスメント
- ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント
- ・パワーハラスメント

とりわけセクシュアルハラスメントは、平成9年当時には概念自体が一般的ではなかったが、この約30年で社会的認知が大きく進んだことが紹介された。

③新たな対策：カスタマーハラスメントと就活セクハラ

今回の法改正では、新たに以下の対策が盛り込まれた。

- ・カスタマーハラスメント (カスハラ)
- ・求職者等に対するセクシュアルハラスメント (就活セクハラ)

カスタマーハラスメントは、顧客や取引先など企業外部の者から、従業員に対して行われる著しい迷惑行為である。男女を問わない問題であるが、実際には若年者や女性などが標的となりやすい面

があると指摘された。また、就活セクハラについても、企業の社員と求職者という力関係の差の中で生じやすい問題であり、企業側に防止措置が求められるようになった。

④事業主に求められる対応

企業には、次のような措置が求められる。

- ・方針の明確化
- ・発生時の適切な対応
- ・実効性ある再発防止策
- ・相談体制の整備
- ・不利益取扱いの禁止

特にカスタマーハラスメントについては、加害者が社外の人間であるため、従来の社内ハラスメントとは異なる対応が必要となる。企業が「従業員を守る」という方針を明確に打ち出すことが重要であり、そのことが安心して働ける職場環境の確保につながると説明された。

⑤業種ごとの特徴

カスタマーハラスメントは、小売業だけでなく、介護、医療、自治体窓口、運輸などでも課題となっている。介護や医療では、利用者本人だけでなく家族等からの迷惑行為も問題となり得る。また、自治体では公的サービスの特性上、民間企業と同じ対応では難しい面もある。このため、業種ごとの実情を踏まえたマニュアルや運用の整備が必要であり、業界全体で取り組むことが重要であるとされた。

(4) 仕事と生活の両立支援について

①育児と就業継続

現在では、出産後も就業を継続する女性は約7割に達しており、出産退職は減少している。一方で、退職理由としては依然として「仕事と育児の両立の難しさ」が大きい。制度があっても使いにくい、職場の理解が十分でないといった事情が、就業継続を妨げていることが示された。

②男性の育児参加の重要性

講演では、育児と仕事の両立は女性だけの問題ではなく男性も含めた課題であることが強調された。男性の育児休業取得率は近年大きく上昇しているが、一方で取得期間が短いことが課題になっている。取得率だけでなく、実際に育児に関わることができる休業になっているかが問われている。また、男性が育児休業を取得しにくい背景として、収入減への不安だけでなく、職場に制度を利用しやすい雰囲気や理解が不足していることも指摘された。

③柔軟な働き方の推進



平川市議会議員

葛西はやと

みんなが笑って暮らせる社会にしたい！



Report (ダイバーシティ (多様性)) 市政報告はこちらをご参照下さい ▶

育児休業の取得だけでなく、その後の職場復帰を支えるためには、短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方の整備が重要である。法改正により、子どもが小学校就学前までの時期に、複数の柔軟な働き方の選択肢を設けることが求められる方向が示されている。

育児期においては、休むことと働くことを切れ目なくつなぎ、徐々にフルタイムへ戻っていける仕組みづくりが重要である。

④個別周知・意向確認の重要性

制度があっても、本人が知らない、あるいは言い出しにくい場合には活用されない。そのため、制度利用の対象となる時期に、企業が個別に制度を案内し、本人の意向を確認する仕組みが有効であると説明された。

男性の育児休業取得率の上昇にも、この個別周知・意向確認の効果が大きいと考えられている。ことが重要であるとの考え方が示された。

⑤介護との両立

今後は育児だけでなく、介護との両立も大きな課題になるとされた。特に40代、50代では介護離職の問題が深刻化する可能性がある。介護休業は、本人が直接介護を担うための制度というより、介護体制を整えるための期間として位置付けられている。外部サービスを活用しつつ、介護と仕事を両立できる体制をいかに整えるかが重要である。この分野は今後さらに政策的な重点が移っていく可能性があると感じられた。

(5) 友育(ともいく)プロジェクトについて

従来の「イクメンプロジェクト」は、男性の育児参加促進に一定の成果を上げた。一方で、今後は「男性が育児をする」という特別なことではなく、男女が共に育児に関わることが当たり前な社会を目指す段階に入っている。

そのため、新たに「共育て・共働き」を意識した「友育(ともいく)プロジェクト」が進められている。

これは、家庭内の役割分担を見直し、男女ともに仕事と家庭を両立できる社会・職場環境をつくることを目的とした取組である。



(6) まとめ

本講演では、女性活躍推進、ハラスメント対策、仕事と生活の両立支援はいずれも独立した施策ではなく、誰もが尊重され、自分らしく能力を発揮できる社会をつくるための一体的な取組であることが

示された。

特に印象的であったのは、これらの政策は社会や経済のためだけに行うものではなく、最終的には一人ひとりの生き方や働き方を支えるためのものであるという視点である。

また、制度を整えるだけでなく、現場の意識や職場文化、家庭内の役割分担まで含めて変えていく必要があり、そのためには継続的な取組が不可欠であることが強調された。

今後は、女性活躍のさらなる推進に加え、男性の育児参加の定着、カスタマーハラスメントや就活セクハラへの対応、さらに介護と仕事の両立支援など、多面的な課題に対して、行政・企業・地域社会が連携して取り組んでいくことが求められる。

4 所感

本講演を通じ、女性活躍推進やハラスメント対策、仕事と生活の両立支援は、それぞれ独立した施策ではなく、「多様な人材が能力を発揮できる社会」を実現するための一体的な取組であることを強く認識した。特に、女性の就業率は向上しているものの、非正規雇用の増加や管理職比率の低さ、賃金格差など構造的な課題が依然として残っている点は、地方においても共通する重要な課題であると感じた。

また、ハラスメント対策については、従来の職場内の問題に加え、カスタマーハラスメントや就活セクハラといった新たな課題への対応が求められており、社会全体で「許さない」という共通認識を醸成する必要性を強く感じた。特に自治体においては、住民対応の現場を抱える立場として、職員を守る視点での対策が急務であると考えた。

さらに、仕事と生活の両立支援については、女性のみならず男性の育児参加が不可欠であり、制度の整備だけでなく、職場風土や意識の改革が重要であることが示された。加えて、今後は介護と仕事の両立が大きな課題となることが予想され、早期の対応が必要であると認識した。

これらの取組は、単に労働力確保や経済活性化の観点にとどまらず、市民一人ひとりの生き方や幸福度に直結するものである。地方自治体としては、国の制度を踏まえつつ、地域の実情に応じた支援策や意識啓発を進め、企業や市民と連携しながら持続可能な地域社会の実現に取り組む必要があると強く感じた。

以上



平川市議会議員

葛西はやと

みんなが笑って暮らせる社会にしたい！



■Report (ダイバーシティ (多様性))

市政報告はこちらを
ご参照下さい ▶

【平川市向け政策提言 ー多様な人材が活躍できる地域社会の実現に向けてー】

1 提言の趣旨

人口減少・少子高齢化が進行する中、平川市においても、多様な人材が能力を發揮できる環境整備は喫緊の課題である。

女性活躍の推進、ハラスメントの防止、仕事と生活の両立支援は、地域の持続可能性と市民一人ひとりの生活の質向上の双方に資する重要な施策である。

本提言は、講演内容を踏まえ、国の施策と連動しつつ、地方自治体として取組べき方向性を示すものである。

2 具体的提言

(1) 女性活躍推進の地域展開

① 市内企業への支援強化

- ・女性活躍推進法に基づく行動計画策定の支援（特に中小企業）
- ・「えるぼし認定」取得に向けた相談・伴走支援の実施
- ・女性管理職育成に向けた研修・人材育成事業の創設

② 見える化の推進

- ・市独自の「女性活躍企業紹介制度」の創設
- ・市内企業の取組事例を集約・発信（就職希望者への情報提供）

③ 地域特性を踏まえた就業支援

- ・非正規雇用から正規雇用への転換支援 ・子育て世代女性の再就職支援（リスキリング・職業訓練）

(2) ハラスメント対策の強化

① 市役所の先導的取組

- ・カスタマーハラスメント対応方針の明確化と公表 ・職員保護のための対応マニュアル整備・研修実施

② 地域全体への波及

- ・市内事業者向けハラスメント対策セミナーの実施 ・業種別（介護・医療・小売等）の実態に応じた支援

③ 相談体制の充実

- ・市民・事業者双方が利用できる相談窓口の強化 ・県・国機関との連携による対応力向上

(3) 仕事と生活の両立支援の推進

① 男性の育児参加促進

- ・市内企業への育児休業取得促進の働きかけ ・男性育休取得事例の発信と意識啓発

② 柔軟な働き方の普及

- ・テレワーク・短時間勤務導入支援（補助制度の検討） ・地域企業に対する働き方改革支援

③ 子育て・介護支援の充実

- ・保育サービスの更なる充実と利用しやすさ向上 ・介護離職防止に向けた情報提供・相談支援の強化

(4) 意識改革と地域づくり

① 家庭内役割分担の見直し促進

- ・男女共同参画に関する啓発事業の強化 ・「共育て（ともいく）」の考え方の普及

② 若年層へのアプローチ

- ・学校教育や地域活動を通じた意識啓発 ・若い世代の価値観変化を踏まえた施策展開

3 おわりに

本講演において示されたとおり、女性活躍や両立支援は単なる経済対策ではなく、市民一人ひとりの生き方の実現に関わる重要な課題である。

平川市においても、国の制度を活用しつつ、地域の実情に即した施策を展開し、行政・企業・市民が一体となって取り組むことで、持続可能で活力ある地域社会の実現を目指すべきである。

以上