

# サンプル動画で21世紀職業財団の オーダーメイド研修を体験しませんか？

「ダイバーシティ推進研修」「ハラスメント防止研修」のサンプル動画をご紹介します。  
財団が誇る講師の魅力、そして研修プログラムの内容と雰囲気を知りたい方は、  
短い時間で効率的に体験いただけます。

※研修を検討中の企業・団体様向けのサンプル動画となっております。

## 人気の高い研修のサンプル動画を追加！！

NEW!!

### パワハラにならない部下育成研修

[対象]役員、管理職 [研修時間の目安]1.5時間～2時間

部下を一人前に育てるには、時には厳しい指導も必要です。適正な指示や指導はパワハラにはなりません、行き過ぎた指導はパワハラとなり大きな問題となってしまいます。部下育成のポイントやスキルを学ぶことで、自信をもった部下指導につながります。また、適正な部下指導は、部下の自発性や意欲の向上につながり、職場の業績や生産性にプラスに働くという効果があります。



NEW!!

### ハラスメント相談担当者研修

[対象]相談担当者 [研修時間の目安]3時間～6時間

ハラスメントへの対応は、その兆候を見逃さないこと、起こった場合は迅速かつ適切に対応することが何よりも大切です。問題の適切な解決は相談対応の如何にかかっており、相談担当者の果たす役割は極めて大きいと言えます。相談担当者の方々に相談対応の具体的なノウハウを提供し、ロールプレイで実践することにより、職場におけるハラスメント防止対策をより効果的に進めることができます。



上記以外にもハラスメント防止やダイバーシティ推進に関する研修をサンプル動画でご紹介しています。

サンプル動画  
ご視聴は  
こちらから

[https://www.jiwe.or.jp/seminar/om\\_sample](https://www.jiwe.or.jp/seminar/om_sample)



公益財団法人



多様な力が生きる社会に

21世紀職業財団

<https://www.jiwe.or.jp>

DIVERSITY 21

ダイバーシティ21  
2024 AUTUMN vol.058

編集・発行/公益財団法人21世紀職業財団 〒113-0033 東京都文京区本郷1-33-13 春日田ビル3階 TEL:03-5844-1660(代)  
発行日/2024年9月25日発行 制作/東誠印刷株式会社

DIVERSITY

vol.058  
2024 AUTUMN

21

特集

### 仕事と健康

～多様な人材がパフォーマンスを発揮できる職場へ～

事例企業 JCOM株式会社、高木建設株式会社

- ・「令和6年版 男女共同参画白書」の概要について
- ・育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正のポイント



多様な力が生きる社会に

21世紀職業財団

## Contents

- 3 随想  
「共働き・共育て」が普通にできる社会へ  
21世紀職業財団 会長 定塚 由美子
- 4 特集  
仕事と健康  
～多様な人材がパフォーマンスを発揮できる職場へ～  
[事例企業]JCOM株式会社、高木建設株式会社
- 10 情報コーナー  
「令和6年版 男女共同参画白書」の概要について  
内閣府 男女共同参画局
- 14 情報コーナー  
育児・介護休業法及び  
次世代育成支援対策推進法の改正のポイント  
厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課
- 18 連載—裁判例とその解説  
性的な発言だけでなく性差別的な価値観に基づく  
発言等に違法性が認められた事例  
安西法律事務所 弁護士 本田敦子
- 22 Pick Up  
太平洋セメント株式会社の窓口対応に  
「相談担当者セミナー」を活用いただいています
- 23 財団発! News&Topics  
【速報】シンポジウムを開催しました!

## 随想 Random Thoughts

### 「共働き・共育て」が普通にできる社会へ



21世紀職業財団  
会長 定塚 由美子

「夫も家事をもっと手伝うべき」、「父親も子育てに参加しなくちゃ」という言葉を使うと、もはや時代遅れと言われるかもしれません。どこがおかしいの?という方は、上の言葉の「夫」を「妻」に、「父親」を「母親」に置き換えてみてください。そうです。「手伝う」、「参加する」というのは主体が妻・母親で、夫はその一部を担うというニュアンスの言葉なのです。

若い世代の男女の意識は急速に変わってきています。大学生を対象とする調査では「育児休業をとって子育てしたい」と回答する割合は、以前には男女差があったのですが、2024年卒業予定の大学生では男子61.3%、女子63.2%とほとんど差がなくなりました(マイナビ調査)。男女共働きで、家事育児も半分ずつ分担していきたいという「共働き・共育て」の希望が男女双方の標準となってきています。

とは言え、実際にはこの希望はまだ実現できていません。日本の男性の1日あたりの無償労働(家事、子育て他のケア等)時間は平均41分に過ぎず、女性は224分と5.5倍となっています(男女共同参画白書令和5年版)。欧米では1.3~1.8倍の男女比なので、日本の男女差はかなり大きいと言っていいでしょう。男性の育児休業取得率は徐々に上昇してきており2023年度は30.1%となりましたが、まだ政府の目標である2025年度50%より低い状況です。

当財団が2022年に発表した「子どものいるミレニア

ル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」でも、子どもが生まれる前、育児は妻も夫も同じように行うべきと考えていた男性は67.5%でしたが、そのうち半分以上は、現実には実現できていない旨を回答しています。また、上司の考え方が部下の子育て男性の残業時間の長さに影響していることも明らかになっています。

こうした若い世代の希望、意識の変化に合わない職場の働き方や上司の古い考え方はジレンマを生み、男女双方の生産性を落としたり、離職につながります。

では、どうしたらいいのでしょうか?

上記の調査研究のインタビューをもとにした新書「<共働き・共育て>世代の本音」では夫婦ともに家事・育児を担いながらキャリア形成しているカップルの努力と支える企業の事例を紹介しています。また、本年8月26日には、当財団のシンポジウムにおいてデュアルキャリアカップルの支援策が議論されました。取組みの重要な柱は①初期キャリアの段階から男女ともにキャリア意識を高めること、②カップルそれぞれの勤務先で柔軟な働き方の選択が可能であること、③管理職の意識改革(父親と母親へのアンコンシャスバイアス改革等)です。

こうした取組みが進み、一日も早く共働き・共育てが普通にできる社会となり、「父親の子育て参加」や「イクメン」という言葉を使う必要がなくなる日を待ち望んでいます。

※本誌記事の無断掲載、転載を禁じます。

# 特集

## 仕事と健康

～多様な人材がパフォーマンスを發揮できる職場へ～

従業員の健康支援は、有能な人材の職場への定着や新たな人材確保をはじめとする企業の競争力を高めるために重要な取組みとなっています。女性の社会進出が進むにつれて男性と女性ではかかりやすい病気が違ったり、同じ病気でもかかりやすい年代や病状などが異なる場合があります。働く上で影響を及ぼしていることがわかってきたことから、経営的な視点で多様な人材の健康課題に取り組もうという意識も高まっています。

特に20代から50代の働く世代に多いとされる女性特有の健康課題へ取り組むことは、業務効率や就業継続、キャリアへの意欲にも影響を与えることが内閣府男女共同参画局公表の「令和6年版男女共同参画白書」(本誌10～13ページに概要掲載)でも示されるなど、労働人口が減少する日本社会において、多様な人材が

活躍できる職場環境への取組みはますます重要となっています。

また、経済産業省が令和6年2月に公表した「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」では、女性が長く健康に働ける環境整備を広く促す趣旨から、女性特有の健康課題による損失額を可視化することを目的として試算を行っています。それによると、女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は社会全体で年間約3.4兆円と推計されることから、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践することが生産性の向上や組織の活性化をもたらす、経営的なメリットにつながると期待されます。(以下、公表資料より)

### 女性特有の健康課題による社会全体の経済損失(試算結果)

経済損失計(A+B)(年間) <sup>※1</sup>	女性特有				男女双方 <sup>※3</sup>		(参考)男性特有	
	月経随伴症	更年期症状	婦人科がん <sup>※2</sup>	不妊治療	前立腺がん	更年期症状 <sup>※4</sup>		
<b>計3.4兆円</b>	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆		
<b>A</b> うち労働生産性損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円		
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円		
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円		
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円	約100億円	約5,800億円		
休職	—	—	約3,000億円	—	約300億円	—		
<b>B</b> うち追加採用活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円		

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総額と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん  
 ※3. 妊娠(不妊)出産は、「女性」のみの課題ではなく、「男女双方」に関係する課題だが、女性に負担がかりやすい課題。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出  
 ※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン(テストステロン)の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、また十分に解明されていない。」(産婦人科診療ガイドライン—婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群(LOH症候群)診療の手引き)(出所) 関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ボストン コンサルティンググループ試算(令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業(ヘルスケアサービス市場に係る調査事業))

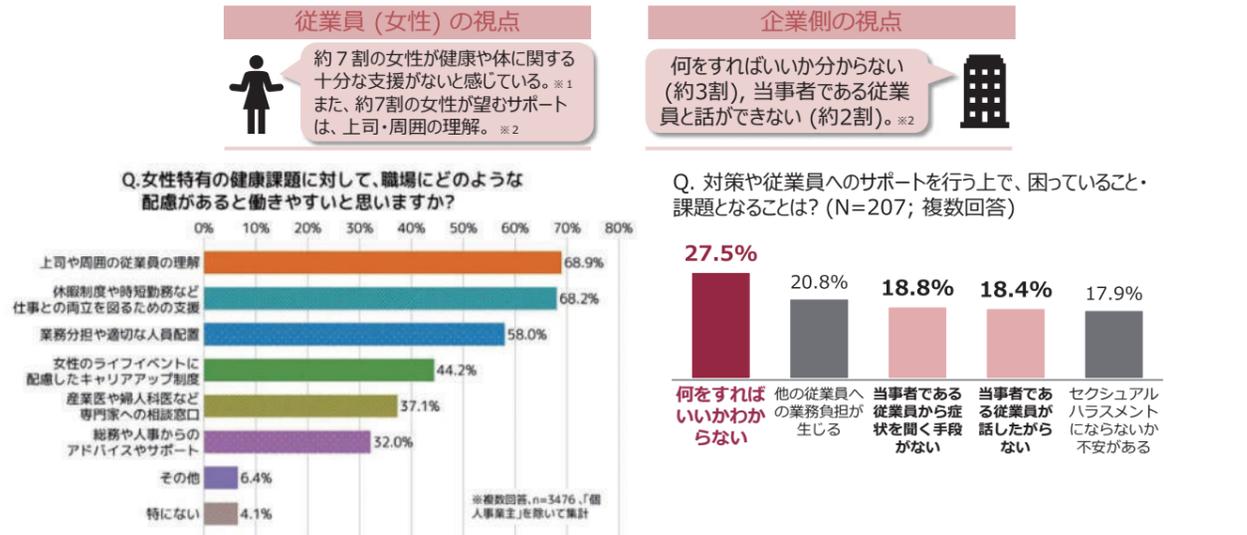
▶対象は、性差に基づく多数の健康課題のうち、規模が大きく、経済損失が短期で発生するため、職域での対応が期待される4項目(月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療)<sup>※1</sup>を抽出。

\*1 妊娠出産は男女双方に関係し、特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占めるが、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから今回の試算では女性側の就労への影響を算出。  
 また今回試算対象外とした中にも、支援が必要な健康課題や看過すべきでないインパクトが含まれる点(平均出産年齢の高齢化や女性の労働参加機会逸失、有症状有行動層の損失、卵子凍結等)にも留意が必要。

▶算出方法としては、何らかの症状があるにもかかわらず対策を取っていない層の人数に、欠勤/パフォーマンス低下割合/離職率等の要素と平均賃金を掛け合わせた。結果、これら女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計<sup>※2</sup>される。

\*2 関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ボストン コンサルティング グループが試算(令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業(ヘルスケアサービス市場に係る調査事業))。  
 なお、男性特有の健康課題による経済損失は約1.3兆円と試算されるが、男性の更年期障害については病態が複雑でまだ十分に解明されていない。

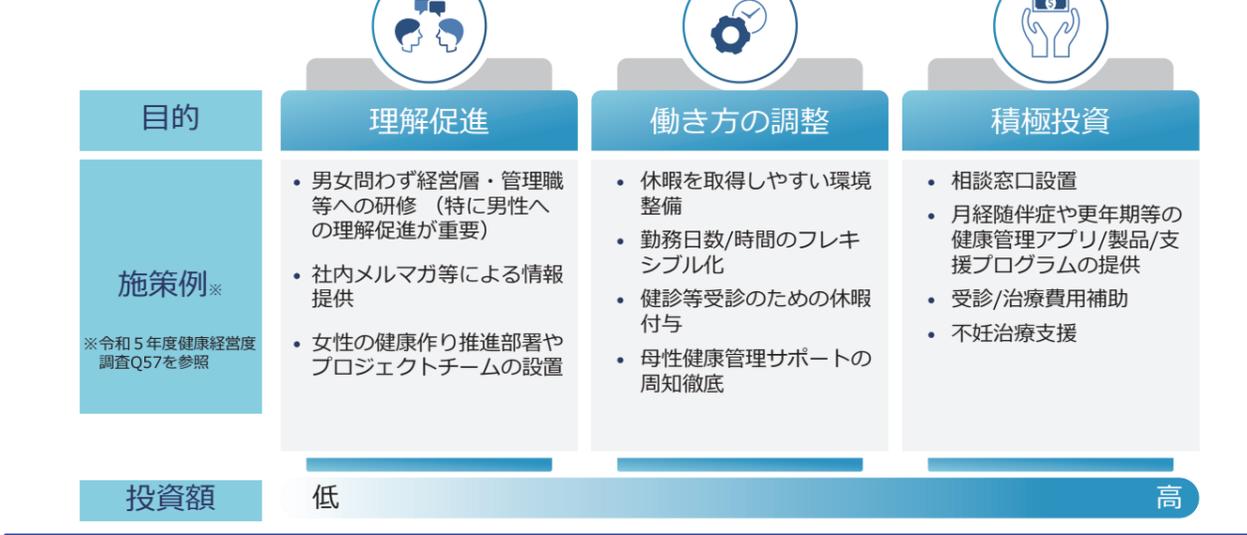
職場における支援状況  
 課題の解消に向けては、女性従業員側の支援ニーズが大きいが一方、企業側が「ニーズを把握しづらく、何をすべきか分からない」というミスマッチが生じている。



※1 (出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 2022-04, 「正社員男女の健康意識に関する実態調査」  
 ※2 (出所) 東京都実施, 2023-5, 都内で働く女性3500人+企業担当者200人へのアンケート調査結果(働く女性のウェルネス向上委員会HPより)

### 女性特有の健康課題を抱える従業員支援策の必要性

女性特有の健康課題は、その具体を把握しづらく支援を躊躇する企業も多い。しかし個々人の状況についてより精緻に実態を把握し、健康課題を抱える従業員に対しより直接的な支援を提供するとともに、その効果や意義を、経営としてモニタリングし続けることで、より質の高い健康経営の実践が可能に。



※経済産業省「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」全文は以下URLからご覧いただけます。  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/jyosei\\_keizaisonsitsu.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/jyosei_keizaisonsitsu.pdf)

事例企業 JCOM株式会社

# 従業員が自ら発案して経営層に働きかけ フェムテックイベントを実施

**健康の課題解決につながるテクノロジーの活用は  
会社のウェルビーイング実現に欠かせないと提案**

ケーブルテレビ、インターネット、モバイルをはじめとする通信・放送サービス等の様々な事業を展開するJCOM株式会社。今年3月に従業員対象の社内フェムテックイベント「J:COM meets Femtech!」を開催した。そのきっかけには社内横断チーム「イノベーション推進タスクフォース」の活動がある。各部門から推薦された30代中心の男女10名のメンバーが、ジャンルにこだわらず新規事業につながる可能性を模索しながら様々な企画の立案を目的とした活動を行っている。

フェムテックをテーマとして提案したのは、イノベーション推進タスクフォースのサブリーダーで経営企画部マネージャーの鈴木直也氏。「妻が女性特有の疾患を抱えていたことがあって、フェムテックに関心を持ちました。実際に展示会に足を運んだりセミナーに参加したりしていくうちに、少しでも症状を緩和できたり、健康の課題解決につながるテクノロジーの力を活用することは、会社のウェルビーイング実現にとっても欠かせない取り組みだと感じました」(鈴木氏)。

メンバーからも賛同を得て、フェムテックに取り組むスタートアップの全面サポートのもと、提案してからわずか4か月でイベントの実現となった。「以前、経営層にフェムテック領域に関する取組みの提言を行った際は、フェムテックに関する知見もなく、実行判断が難しいという意見もありましたが、本企画の実行については会長と社長から「ぜひ前向きに取り組んでほしい」と背中を押していただきました。年度内に実行したいという大きな目標もあって、ムーブメントの火が消えないうちに、できる限り早く実施させたいという思いで準備を進めました」(鈴木氏)。

**女性の健康課題やフェムテックに  
興味関心を持つ男性は案外多い**

タスクフォースのメンバーのうち3名が中心となって企画を進め、社内SNSを通じてフェムテックや女性の健康支援に関心のある従業員に協力を依頼。手を挙げてくれた12名の協力者とともに、セミナーとプロダクト展示の2部構成で準備を開始した。

まずは社内状況の把握とニーズを収集するため、事前に女性の健康課題に関する社内アンケートを任意で実施したところ、約800件と予想した以上の回答数が得られた。しかも、そのうち約半数が男性からの回答であったという。「手を挙げてくれた協力者も半数が男性です。正直、そこまで男性がこのテーマに興味関心を持ってくれるとは思っていませんでしたので、本当に驚きました。

自分と同じようにパートナーの健康課題や妊娠出産をきっかけに関心を持ったり、自身の部下が女性特有の健康課題を抱えていたときに、それに対してアドバイスやサポートができなかったという声も聞かれ、何もできなかったというもどかしさみたいなものを感じている男性が案外多いということも知ることができました」(鈴木氏)。



**女性のみ、男性のみの時間を設けて  
イベント参加へのハードルを下げる**

アンケート結果からは「健康課題によって不調を感じている」と回答した女性は約8割と、多くの女性が悩みを抱えていることがわかり、2名の女性従業員に鈴木氏が直接声をかけてセミナーで自身の健康の悩みや感じていることについて語ってもらうことが実現した。

身近な従業員からのリアルな話は多くの反響があったようだ。「セミナーでは事前アンケートの結果も伝えたので、社内の実態についても参加者に知ってもらうことができたと思います。男性からすると、(女性は)そんな悩みを抱えながら働いている人もいるんだということを知れたことが大きかったと思います。女性自身も個人による症状や重さの違いに改めて気づききっかけとなったようです」(鈴木氏)。

できるだけ多くの従業員が参加しやすいイベントを目指して、参加へのハードルを下げるための様々な工夫を行った。イベントの企画メンバーとして運営に携わった関根氏は、女性の先輩から「行ってみたいけど、男性がいると会場に入りづらい」との話を聞き、女性限定入場の時間を設けることを提案。プロダクト展示では、実際に手に取ってみるといった普段はなかなかできない体験ができた、と振り返った。

なかでも特に関心が高かったのは、月経カップや吸水ショーツなどの月経に関するプロダクトやホットフラッシュを緩和する腕時計型のデバイスなど更年期に関するプロダクトで、「知ってはいたものの、実際に触ってみることができたのはよかった」との声

も。また、男性の更年期の状態を測るキットも展示し、多くの男性が興味を持って手に取っていたという。ほかに、生理用ナプキンをトイレットペーパーのようにロール状にして設置するプロダクトは、「化粧室に置いてあったら便利」との声が多く上がった。イベントを通じて初めてフェムテックを知ることができたという従業員も多く、イベントの参加者は約110名、後日オンデマンドで配信したセミナーの視聴者も加えると200名近くに上り、事後アンケートでは93%が「満足」と回答、「女性特有の健康の悩みについての理解が深まった」との回答も95%となった。

その一方で、実際にイベントに参加した男性は3割程度だったため、参加しなかった男性に理由を聞いてみたところ、「女性関連のテーマのイベントに男性は入りにくい」との声が上がったという。そこで、7月に人事部主催で実施を予定していた女性ロールモデル座談会のタイミングに合わせて、2回目のフェムテックイベントを開催した際は、男性のみが参加できる時間を設けた。プロダクト展示のみの開催であったが、男性の参加比率は半数近くまで上昇した。

**女性管理職の増加とともに  
健康面の支援策も**

J:COMでは、重要課題(マテリアリティ)のひとつに「人」を掲げ、ウェルビーイングの推進に取り組んでいる。健康支援に関しても労務厚生部で主体となって進めており、2018年にはグループ全体で健康経営宣言を行った。同社がサービス提供するオンライン診療は従業員も利用可能にしているほか、腫瘍マーカーの検査費用や人間ドッグの追加オプション費用の補助(55歳以上の従業員対象)、積立年給制度の導入等、多面的に支援策を設けている。

また、検診値の改善や食事習慣やストレスの対処法、女性ならではの健康課題といった様々な健康に関する疑問や悩みを保健師に相談できる「健康相談室」を設置し、メンタルヘルス不調の従業員にはプロの心理カウンセラーによる無料のカウンセリングを受けることができるEAP(Employee Assistance Program、従業員支援プログラム)でケアを行う等、相談しやすい体制を整備している。従業員の健康リテラシーの向上施策としては、健康アプリを導入。食事記録や栄養計算、AI身体採寸サービスを用いた腹囲計測、声で感情分析ができるセルフケア等の機能を搭載したアプリで、今後は睡眠計測機能などの搭載も検討中とのこと。

同社では、女性の活躍についても重要課題として着実に推進

してきた。2023年度からロールモデル座談会を開催。参加者は20代前半から50代までと年齢層も幅広く、部門を超えて情報交換や悩みを言い合える場となっている。テーマを決めずにフリートーク形式で実施し、年齢を重ねるごとに感じられる不調をどう乗り越えていくかという話題になったことも。実際に先輩従業員として座談会に参加した広報部の和地(わち)氏は、「先輩女性たちが通ってきた悩みを後輩たちも同じように抱えていたりします。後輩からは『今まで自分ひとりで悶々としていたところが、先輩と話すことですごくクリアになった』、『やる前から意識しすぎず管理職になれる機会があればどんどんチャレンジをしていこうと思えるようになった』といった感想もいただき、ポジティブに捉えてくれたのを感じました」と話す。女性管理職比率は19%と増加しつつある中で、健康面への支援策についても継続して取り組み、現在は、女性のがん検診費用補助の導入も進めているところだ。「誰もが働きやすい職場環境の形成が事業の持続・拡大、お客様への還元にもつながる取組みだと考えています」(和地氏)。

**ボトムアップの活動に  
経営層もしっかりと応えて実現につなげる**

より現場に近く、多様な視野を持っているミドルクラスの層が提言しやすい仕組みとして、「イノベーション推進タスクフォース」の活動が、ボトムアップの取組みを根付かせる一つのきっかけになったのではないかと考えている。「従業員が自ら発案して経営層に働きかけるというボトムアップの活動に対して経営層もしっかりと応えて推進してきたことが、今回のフェムテックイベントの実現にもつながったと思います」(鈴木氏)。2回のフェムテックイベントを終え、鈴木氏は「取組みとしてはまだまだ手探り状態ですが、こういう事例を積み重ねていくことが『自分たちも何かやりたいと思ったことを言っているんだ』というマインドチェンジにつながっていくと思っていますので、これからも発信し続けたいと考えています」と話す。

DATA

**JCOM株式会社**

設立：1995年1月18日

本社所在地：東京都千代田区丸の内1-8-1

事業内容：ケーブルテレビ局の統括運営を通じた有線テレビジョン放送事業及び電気通信事業、ケーブルテレビ局及びデジタル衛星放送向け番組供給事業統括 等

従業員数：グループ総計15,871名(正社員のみ男女比割合7:3)  
(2024年3月末現在)

事例企業 高木建設株式会社

# 他社との交流によるアイデアの活性化と実践で 従業員の健康支援に取り組む

## 従業員の健康は 生産性にもつながる問題だと認識

長野を拠点に土木・建築を手がけている高木建設株式会社は、今年で創業90年。従業員88名のうち女性は13名で、一級建築士の資格を持ち、現場で活躍している女性もいる。同社は2017年に経済産業省の健康経営優良法人に認定されて以来、8年連続で認定を受けているほか、2021年から始まった中小企業法人の上位500社の上に付加される「プライト500」にも4年連続で認定されている。従業員の疾患や負傷などが重なった時期があり、健康支援に意識して取り組むようになったという。

昨年10月に代表取締役社長となった高木亜矢子氏は「みんなには楽しく働いてもらいたいという気持ちがありましたし、生産性の低下にもつながる問題だと思いましたので、従業員の健康支援に力を入れていく必要を感じて当時の社長と進めてきました」と話す。ちょうど協会けんぽ長野支部の担当者から、経済産業省で健康経営の認定制度を創設するという話を聞き、自社の取り組みを見直していった。

現在は社長の高木氏と2人の総務担当が中心となって進めており、健康に関する情報提供やセミナーの開催などのほか、生活習慣に関するアンケートを毎年実施している。飲酒、睡眠、メンタルヘルス、運動不足、食べものといった生活習慣に関するアンケートで、あまりよくなかった結果を抽出して、優先的に改善を図ってきた。

## 地域も業種も異なる4社で 共通の健康課題に取り組む

取り組みを進めていく中で、同じく健康経営を推進する企業の経営者から「業種を超えた取り組みができれば楽しいし、お互いに勉強になるのでは」と誘われ、地域も業種も異なる企業4社が集まり2021年に「4社合同健康研究会」を発足。月に1回オンラインで情報交換を行ったり、合同でセミナーを開催している。

4社共通の課題としてまず挙がったのは、喫煙率の問題。そこで、オリジナルで禁煙PR動画やポスターを作成して4社共有のSNSを活用して周知を行った。各社の社長からの応援メッセージなども掲載し、禁煙に取り組む従業員の体験談では、禁煙に成功した人の声だけでなく、喫煙をなかなかやめられない人の本音も掲載して、従業員が身近に感じてもらえるよう工夫した。「1社だけで取り組みを進めようと思っても、できることが限られてきて、だんだんマンネリ化してくるんです。ですから、他社のいろいろな情報や取り組みを共有し合い、よいアイデアは当社でも取り入れた

り、当社の取り組みを他社でも取り入れてもらったりと、すごくいい感じで回っています」(高木氏)。

家族も健康でなければ元気に働けないという思いから、高木建設ではこれまで従業員の家族にも特定検診を受けてもらうためにプチギフトを付けて案内しているが、そうした家族に向けた取り組みが好評となり、今では3社で導入されているとのこと。高木建設でも、他社の良い取り組みはすぐに取り入れているという。「健康診断の再受診率100%との話を聞いたので、当社も目標値に設定しました。また、従業員同士のコミュニケーションツールとして3社が利用しているアプリを当社でも導入しました」(高木氏)。

## カルタというツールを通じて お互いに話せるきっかけに

「女性社員、女性技術者も増やして、一緒に健康で頑張りたいという気持ちがありました。私自身も女性として、生理痛が重かったり出産や産前産後も苦しかったりした経験があるので、みんなの気持ちもわかると思って女性に特化した健康支援も進めています」と話す高木氏。

4社合同健康研究会でも女性特有の健康課題に取り組んでいくとの声が上がると、どのように取り組んでいくか検討する中で、生理に特化したカルタがあることを知り、「カルタ大会をやったら面白いね」という話になったという。検討を進めていくうちに、「悩みは生理だけじゃない」「更年期も女性特有の症状があるよね」という話になり、女性の健康をテーマにアイデアを出し合いながら4社でオリジナルのカルタを作成した。これらの取り組みが認められ、2022年に4社合同で厚生労働省の「健康寿命を伸ばそう！アワード」厚生労働大臣優秀賞を受賞した。

せっかく完成したカルタを女性だけで楽しむのではなく、家族にも通じる内容を社内の男性にも共有したいとの思いから、カルタ大会の開催を企画。男性を誘ってみると「嫌だ」とか「恥ずかしい」という反応だったそうだが、社内や現場に声をかけていき、10名程が参加した。「やっていくうちに“えげつない生理前の食欲が”というカードから『生理前の食欲は本当にそんなにえげつないの?』とか『そんなに眠くなるんだね』と男性のほうから話題にしてくれていました。生理をテーマに話し合おうと言ってもなかなか難しいと思いますので、カルタというツールを通じてお互いに話せるよいきっかけができたと思います」(高木氏)。

1～2カ月に1回「健康だより」を発行しており、紙面でカルタ大会に参加できなかった人にも全カードを紹介したところ、「体調が

悪そうだったら声をかけていいんだ」と男性の意識にも変化がみられているようだ。また、会社指定のグレーの作業着については、「女性は色を変えてあげたらどうか」と男性のほうから意見が出たという。「ただ、女性からは(生理を)アピールしているみたいで嫌だと反対されてしまいました(笑)」と高木氏。作業着の変更はしなかったが、替えとして現場に持っていけるよう、女性には作業着を多めに支給している。



## 従業員の健康課題に応じて制度を拡充 健康への関心も高まりつつある

新たな取り組みとして、通常2年で失効する有休の一部を積み立てて、3年目以降も子どもの看護、不妊治療、PTA、消防団活動等で使用できる「ファミリーフレンドリー支援制度」を創設。3年前からはウェルビーイング支援制度を導入。元々、建設関連の資格取得に関わる試験費用や登録費の全額補助を行っていたが、制度により建設関連に限らず自分の趣味に関する資格取得の補助や、従業員5人以上が集まる食事会や飲み会、キャンプ、バーベキュー、温泉旅行などの費用補助も行っている。「導入した当初は若手社員の悩みを聞く機会を設けて離職を防止するのが一番の目的だったのですが、部内外のコミュニケーションを図ることもつながっています」(高木氏)。

昨年は女性全員に甲状腺の検査を追加し、その結果をもとにセミナーを開催。今年からはウェルビーイング支援制度に医療費の補助を追加。ビル、花粉症、眼精疲労、腰痛、偏頭痛等、健康診断の再検査やがん検診の費用補助も行う等、従業員の課題に応じて制度の拡充を図っている。セミナー開催後のアンケートでは

満足度が70～80%、生活習慣アンケートでも運動の頻度や健康への関心度は年々高まりつつある。

社外イベントも積極的に活用し、長野県が主催する企業対抗の信州ウォーキング大賞には毎年参加。「かなり歩かなければ上位には行けないのですが、大勢で参加するのは良いことだなと思っています。今年は信濃町の役場の方からご連絡いただいて、このウォーキングの期間に歩きながら森林セラピーをしようと計画しているところですよ」と、常に新しいことを積極的に取り入れてチャレンジしている高木氏。「私が楽しいことをしたいという気持ちが強いタイプなので、従業員に声かけしながらいろいろなことをやろうとしています。通常、現場では緑色の社旗を掲げるのですが、私はピンク色が好きなので、女性がいる現場ではピンク色にしようと言ってピンク色の社旗も作りました。本社ではピンク色の社旗を掲げているので、それに倣って今は女性がいなくてもピンク色の社旗を掲げている現場もあります」(高木氏)。これまでも女性同士のランチ会の開催や、社内安全衛生パトロールには事務職も参加してもらうなど、部門を超えて従業員同士がつながれるよう様々な取り組みも実行してきた。

## 女性が働きやすい職場は男性も働きやすい そのことを発信していくことも大事

同社はインターンシップも積極的に受け入れているが、最近では女性の希望者が増えてきたことを実感しているという。中学からインターンシップに参加して、土木の現場を体験してもらった女子生徒が、その体験が面白かったと工業高校土木科に進学し、その後入社。現在は土木の現場で活躍している。

女性の入社希望も増えつつある。「女性に限らずホームページやSNSを見て、いろいろな取り組みをしているから働きやすそうだと当社を希望してくれる学生が増えていきます。やはり取り組みの実行と情報発信は大事だなと思っています。女性が働きやすい職場は男性も働きやすいですし、あまり性別にかかわらず、私は全員が働きやすくなればいいな、と思っています」(高木氏)。

DATA

高木建設株式会社

設立：1934年9月

本社所在地：長野県長野市安茂里小市1丁目3番31号

事業内容：総合建設業、1級建築士事務所、宅地建物取引業、産業廃棄物収集運搬業

従業員数：88名(男性75名、女性13名)

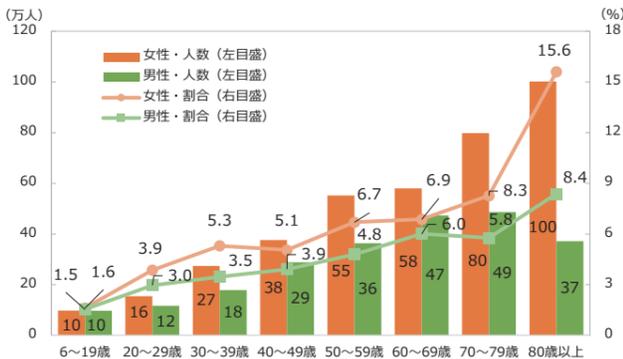
(2024年8月16日現在)

「令和6年版 男女共同参画白書」の概要について  
特集 仕事と健康の両立～全ての人々が希望に応じて活躍できる社会の実現に向けて～

内閣府 男女共同参画局

- ・全ての人々が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会「令和モデル」の実現に向けて、基盤となるのが「健康」である。
- ・女性と男性では、健康課題の内容も課題を抱えやすい時期も異なる。
- ・女性がキャリアを継続し、キャリアアップしていくためには、仕事と家事・育児等の両立支援に加えて、女性特有の症状を踏まえた健康への理解・支援等が求められる。
- ・団塊の世代が後期高齢者に差し掛かりつつある現在、認知症への対応も含め、仕事と介護の両立も重要な課題。働きながら介護をしているワーキングケアラーが増加する中、介護の課題を個人で抱えるのではなく、社会全体で支えていくことが必要。
- ・企業における従業員の健康支援は必要不可欠であり、健康経営に関する取組を大企業だけでなく中小企業等へも拡大させることが必要。
- ・女性が健康課題を抱えながらも働きやすい社会は、男性も含めた全ての人々にとっても働きやすい社会になることが期待される。柔軟な働き方など、両立を実現できるような働き方への変革が重要。
- ・自らの理想とする生き方と仕事を両立することが可能となれば、キャリア継続、キャリアアップのモチベーションとなる。理想とする生き方の実現のために、自らが健康であることや健康課題と上手につき合うこと、家族等周囲の健康・介護を社会で支えることが重要である。
- ・職業生活における「健康」の維持・増進は、男女ともにウェルビーイングを高め、企業の生産性を向上させることが期待できる。社会全体で健康課題に取り組むことで、人々の労働参画や地域活動などへの参画が拡大し、日本経済の成長や地域を含めた社会全体の活力向上につながるであろう。

健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者の数及び割合  
(男女、年齢階級別・令和4(2022)年)

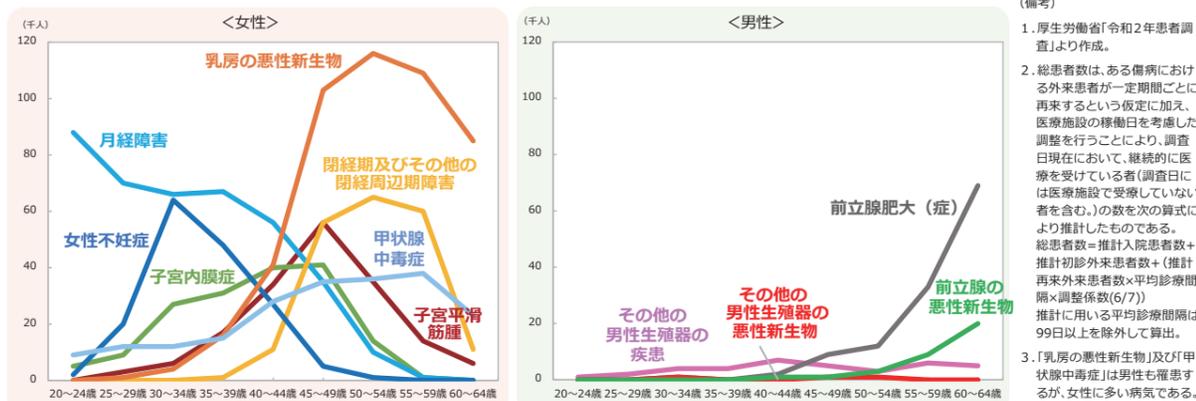


(備考) 1. 厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」より作成。  
2. 「健康上の問題で仕事、家事等への影響がある者」とは、「現在、健康上の問題で日常生活に何か影響がある」と回答した者のうち、影響の事柄として、「仕事、家事、学業(時間や作業量などが制限される)」を挙げた者。  
3. 入院者は含まない。

第1節 社会構造の変化と男女で異なる健康課題

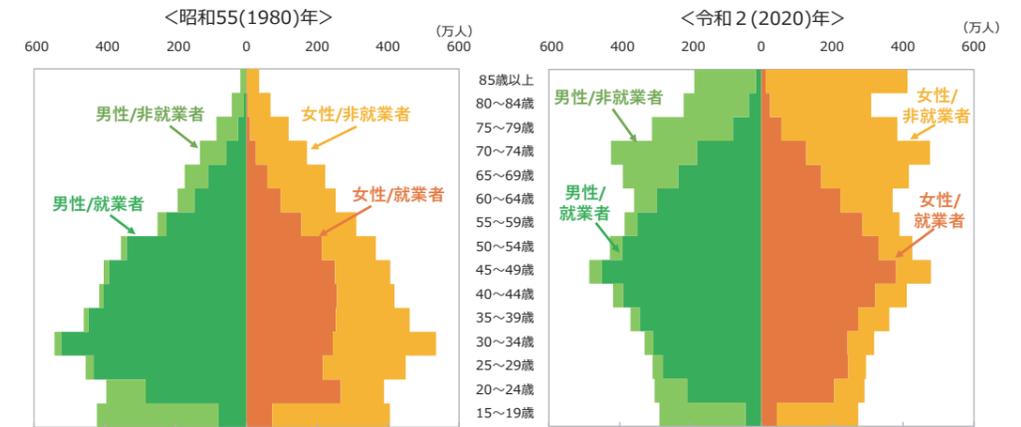
・男性特有の病気は50代以降で多くなる傾向にあるが、女性特有の病気は20代から50代の働く世代に多い。

女性特有、男性特有の病気の総患者数(年齢階級別・令和2(2020)年)



- ・日本型雇用慣行が形成された昭和時代と現代では、人口構造・就業者の構成が変化。
- ・女性就業者が増加する一方、就業者全体が高齢化。また、非就業の高齢者も増加。
- ・一人一人が希望に応じて、自らの個性と能力を發揮するために、健康維持・増進が重要な課題。

人口構造の変化(男女、年齢階級、就業状況別・15歳以上)

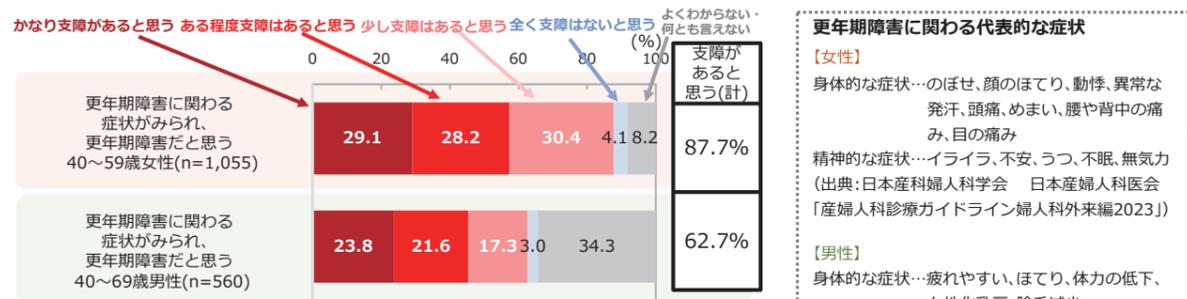


(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。  
2. 令和2(2020)年は、「令和2年国勢調査に関する不詳補充結果」を用いている。  
3. 非就業者=当該年齢階級別人口-就業者。なお、昭和55(1980)年の「非就業者」には、労働力状態「不詳」が含まれている。

第2節 仕事、家事・育児等と健康課題の両立

- ・気になる症状への対処法として「休暇・休憩をとる」「市販の薬やサプリメント等を飲む」「病院等に行く」を挙げる割合が高いが、「**特に対処していない**」とする割合も3～4割。
  - ・子育て中の正規雇用労働者の女性は「**仕事や家事・育児等で忙しく病院等に行く時間がない**」「**病院が空いている時間に行けない**」ため、気になる症状に十分に対処できていないことが多い。
  - ・気になる症状があったときのプレゼンティーズム\*損失割合は、仕事よりも家事等の方が高い。健康課題を抱えていると、仕事よりも**家事・育児等に影響が及ぶと認識している**ことがうかがえる。
  - ・**小学生以下の子どもと同居している有業の女性は、仕事と家事等のプレゼンティーズム損失割合が同程度となっており、健康課題により仕事にも家事・育児等にも影響が及ぶと自身で認識している**と推測されるため、両立支援が重要。
- \*プレゼンティーズムとは、何らかの不調を抱えた状態で出勤し本来のパフォーマンスが發揮できない状態を指し、出来がどの程度か(生産性)アンケートによる自己評価等を用いて測定する。なおここでは、家事・育児・介護についても、体調不良を抱えた状態での出来(生産性)という意味で用いている。
- ・月経のある女性の8割が月経不調により生活(仕事や家事・育児・介護)への**「支障がある」**。特に20代・30代女性では9割が生活への**「支障があり、うち4割は「かなり支障がある」**。
  - ・更年期障害の自覚のある女性の9割、男性の6割が、生活への**「支障があると思う」**。

更年期障害に関わる症状の生活への支障の程度(男女別・更年期障害に関わる症状がみられ、更年期障害だと思う40～59歳女性、40～69歳男性)



**更年期障害に関わる代表的な症状**

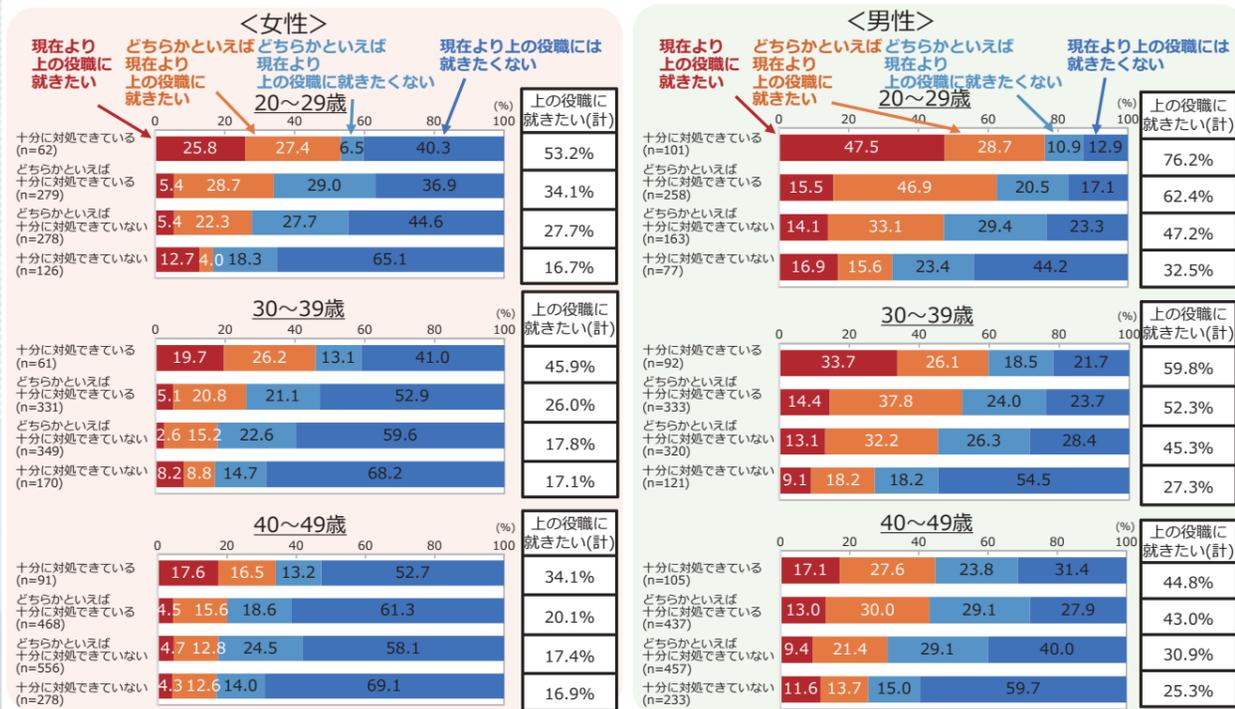
【女性】  
身体的な症状…のぼせ、顔のほてり、動悸、異常な発汗、頭痛、めまい、腰や背中の痛み、目の痛み  
精神的な症状…イライラ、不安、うつ、不眠、無気力  
(出典：日本産科婦人科学会 日本産婦人科医学会「産婦人科診療ガイドライン婦人科外来編2023」)

【男性】  
身体的な症状…疲れやすい、ほてり、体力の低下、女性化乳房、陰毛減少  
精神的な症状…イライラ、物悲しい、うつ、不眠、興味の低下、集中力・記憶力の低下  
性機能………性欲低下、機能不全(ED)  
(参考：日本内分泌学会 日本メンズヘルス医学会「男性の性腺機能低下症ガイドライン2022」)

(備考) 1.「令和5年度男女の健康意識に関する調査(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
2.更年期障害に関わる症状については、一般的に、女性は40代及び50代、男性は40代以降で現れることが多いため、その年代を集計対象としている。  
3.「支障があると思う(計)」は、「かなり支障があると思う」、「ある程度支障はあると思う」及び「少し支障はあると思う」の累計値。

- ・職場において、月経に関して困った経験については、「経血の漏れが心配で業務に集中できない」「生理用品を交換するタイミングを作りにくい」「立ち仕事や体を動かす業務で困難を感じる」「生理休暇を利用しにくい」を挙げる割合が高い。
- ・更年期障害に関わる症状への対処法をみると、女性では市販薬等の服用の割合が最も高い。
- ・一方で、男性の7割、女性の5割は特に対処していない。
- ・男女ともに健康認識が高い方が、昇進意欲が高い傾向。
- ・男女ともに最も気になる症状に対処できているとする方が、昇進意欲が高い傾向。

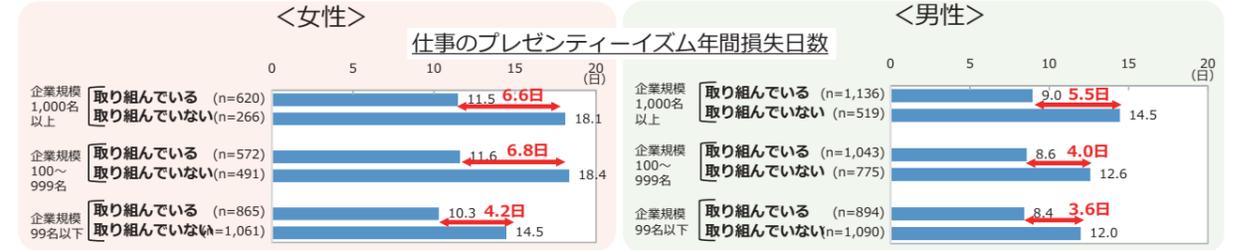
最も気になる症状への対処状況と昇進意欲(男女、年齢階級別・有業者)



(備考) 1.「令和5年度男女の健康意識に関する調査(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
2.過去1か月の間で最も気になる症状があると回答した者に対して、「最も気になる症状について、十分に対処できていますか。(1つ)」「あなたは、現在の立場より、上の役職に就きたいと思えますか。(1つ)」と質問。  
3.「上の役職に就きたい(計)」は、「現在より上の役職に就きたい」及び「どちらかといえば現在より上の役職に就きたい」の累計値。

- ・企業規模にかかわらず、勤務先が健康経営\*に取り組んでいる方が、体調が悪い日の頻度が低い。
  - ・健康経営により、プレゼンティーズム年間損失日数を年間4～7日程度減らすことができ、女性の方が減少日数も多い。
- \*健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。経済産業省の健康経営度調査では、任意健診・検診の受診勧奨や受診率向上のための取組、従業員等の健康意識向上のための教育の実施、女性特有の健康課題に対する取組等を調査している。

健康経営の効果(男女、勤務先の企業規模、健康経営取組の有無別・雇用されている者及び会社などの役員)

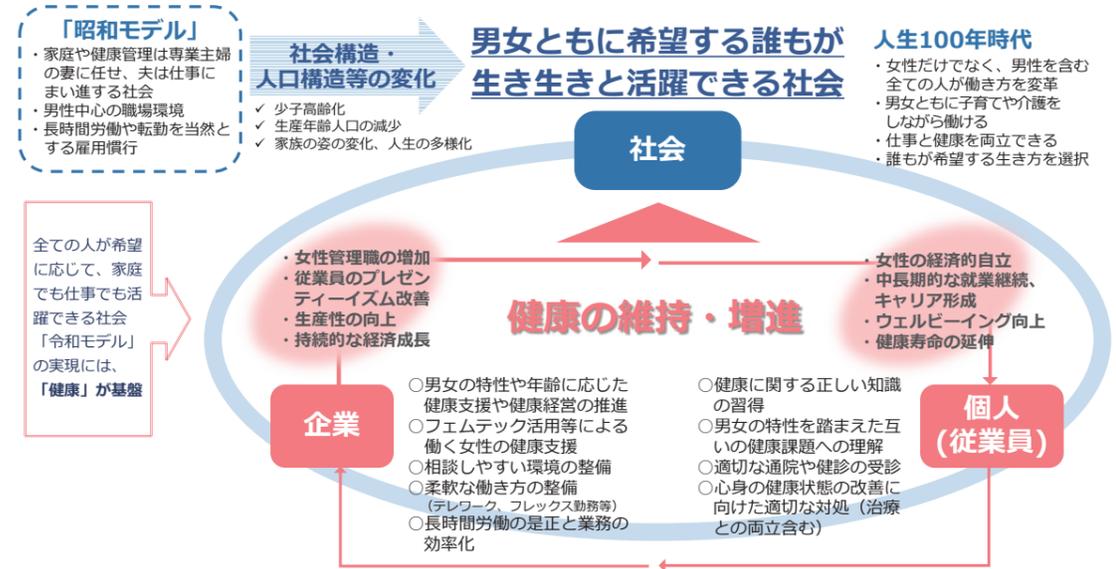


(備考) 1.「令和5年度男女の健康意識に関する調査(令和5年度内閣府委託調査)より作成。  
2.「取り組んでいる」は、勤務先の健康経営全般の取組に対し「かなり取り組んでいる」又は「ある程度取り組んでいる」と回答した者。「取り組んでいない」は、「あまり取り組んでいない」又は「全く取り組んでいない」と回答した者を集計。  
3.仕事のプレゼンティーズム年間損失日数は、正規雇用労働者は年間勤務日数を245日と仮定、非正規雇用労働者は実際の1週間の勤務日数×52週を乗じて算出した年間勤務日数に、体調が悪い日の頻度及び体調が悪いときの仕事のプレゼンティーズム損失割合を乗じて算出した。

- ・20～39歳女性では、「生理休暇を取得しやすい環境」「出産・子育てと仕事の両立支援」、40～69歳女性では、「病気の治療と仕事の両立支援」「更年期障害支援」「介護と仕事の両立支援」を職場に求める割合が高い。
- ・男性は年代にかかわらず、経営陣・トップ、男性上司、男性社員の理解を挙げる割合が高い。

第3節 両立支援は新たなステージへ

- ・管理職として働く条件として、男女、年代を問わず「管理職でもきちんと休暇がとれること」の割合が最も高い。
- ・20～39歳女性では「出産・子育てとの両立支援」「育休等によってキャリアが中断されない体制・配慮」「育児等を配偶者と分担できること」が、40～69歳女性及び男性に比べて高い。
- ・人生100年時代において、男女ともに自らが健康であり、自らの能力を發揮できる環境が重要。
- ・少子高齢化の進展の中で、労働力の確保・労働生産性の向上のためにも健康支援は必要不可欠。
- ・これらが、持続可能な形で自らの理想とする生き方と仕事の両立を可能にする要素になり得る。



※概要版及び全体版は内閣府男女共同参画局のホームページをご覧ください。  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/index.html)

## 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正のポイント

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

### 1 はじめに

2023年に生まれた子どもの数は73万人を下回り(令和5年人口動態統計月報年計(概数))、統計開始以来最も低い数字となるなど、少子化は我が国が直面する最大の危機といわれる程に深刻な状況にあります。

こうした少子化の背景として、仕事と子育ての両立の難しさ、家事・育児の負担が依然として女性に偏っている状況も要因の一つと指摘されており、若い世代の誰もが、子どもを生み、育てたいという希望がかなえられるよう、「共働き・共育て」の第一歩として男性の育児休業の取得を促進していくとともに、育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築することが重要です。

また、家族の介護・看護による離職者は年間約10.6万人に上り、仕事と介護の両立も課題となっています。そのうち、介護を理由に離職した労働者には、本人やその勤務先において、両立支援制度の内容や利用方法に関する知識が十分ではなかった等の事情もみられ、適切かつ円滑な制度利用のための環境整備が求められています。

これらの課題への必要な措置として、労働政策審議会や国会での議論を経て、先の通常国会で育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、令和7年4月から順次施行されることとなりました。

### 2 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正の概要

#### (1) 柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

子が生まれてから間もないうちは、育児休業や短時間勤務を希望する割合が高いものの、子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと(女性・正社員)等を踏まえ、

- 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることや、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付け
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大
- 子の看護休暇を感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式及び卒園式の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止
- 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容にテレワークを追加
- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮の義務付け

が盛り込まれました。

具体的には、①の柔軟な働き方については、「始業時刻等の変更」「テレワーク等(10日/月)」「保育施設の設置運営等」「新たな休暇の付与(10日/年)」「短時間勤務制度」の中から2以上の制度を選択して措置すること、その際には、過半数組合等からの意見聴取の機会を設けることが義務付けられます。

また、これらの制度の周知、利用意向の確認等のため、育児中の労働者に対しては、その養育する子が3歳になるまでの適切な時期に面談等を実施することも併せて必要となります。選択対象となる制度のうち、「テレワーク等」と「新たな休暇」については、原則時間単位で取得可能な制度である必要があります。

③の子の看護休暇については、取得事由として感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式及び卒園式を追加することとし、「子の看護等休暇」と名称変更されます(【資料1】参照)。

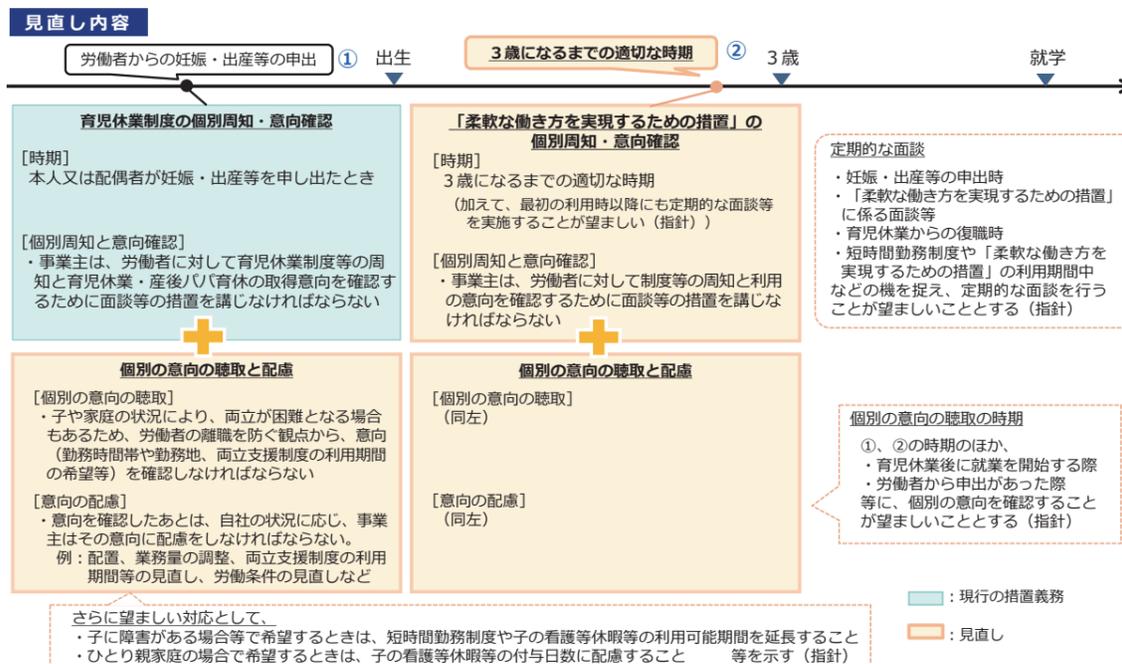
## 【資料1】 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充



これらの改正のほか、労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応する上で、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要があること等を踏まえ、⑤の個別の意向の確認と配慮については、「妊娠・出産等の申出時」において、子や家庭の状況により仕事との両立が困難となる場合もあるため、事業主は、現行の育児休業制度の個別周知・意向確認に加え、個別の意向(勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等)を聴取し、自社の状況に応じ、その意向に配慮すること(配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど)が求められます。

さらに、「子が出生後3歳に達するまでの適切な時期」に、前述①の柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認とともに、「妊娠・出産等の申出時」と同様、個別の意向聴取とその意向への配慮が求められます(【資料2】参照)。

## 【資料2】 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設



(2) 公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進等

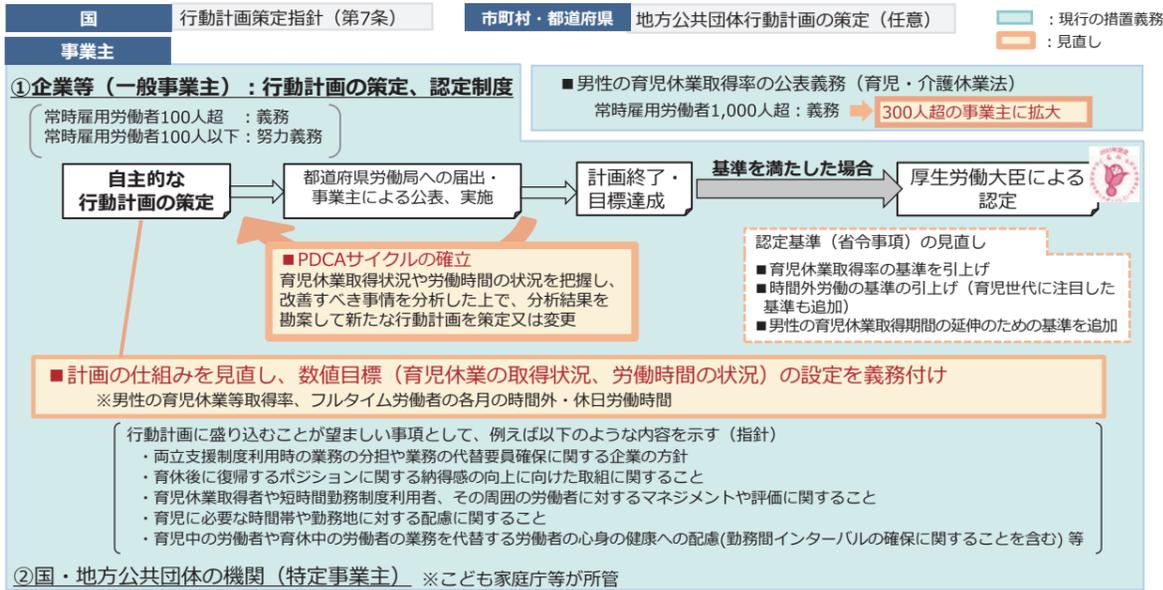
現在の少子化の進行等の状況や男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すべく、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促進する必要があることを踏まえ、

- ① 男性の育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長が盛り込まれました。

なお、②の行動計画のうち、一般事業主行動計画については、常時雇用する労働者が100人超の事業主は作成・届出が義務付けられているところですが、計画の実効性を高めるため、PDCAサイクルを確立する仕組みが設けられることとなりました。具体的には、自社の男性の育児休業の取得状況や時間外労働等の労働時間の状況を把握し、次世代育成支援の観点から改善すべき事情等を分析した上で、当該事項の数値目標を設定した行動計画を策定すること(及び達成に向けて行動すること)が義務付けられました(【資料3】参照)。

【資料3】 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

見直し内容 次世代育成支援対策推進法 (令和7年3月末までの時限立法(平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。)  
→ **令和17年3月末まで10年間延長**)



(3) 仕事と介護の両立支援制度の強化等

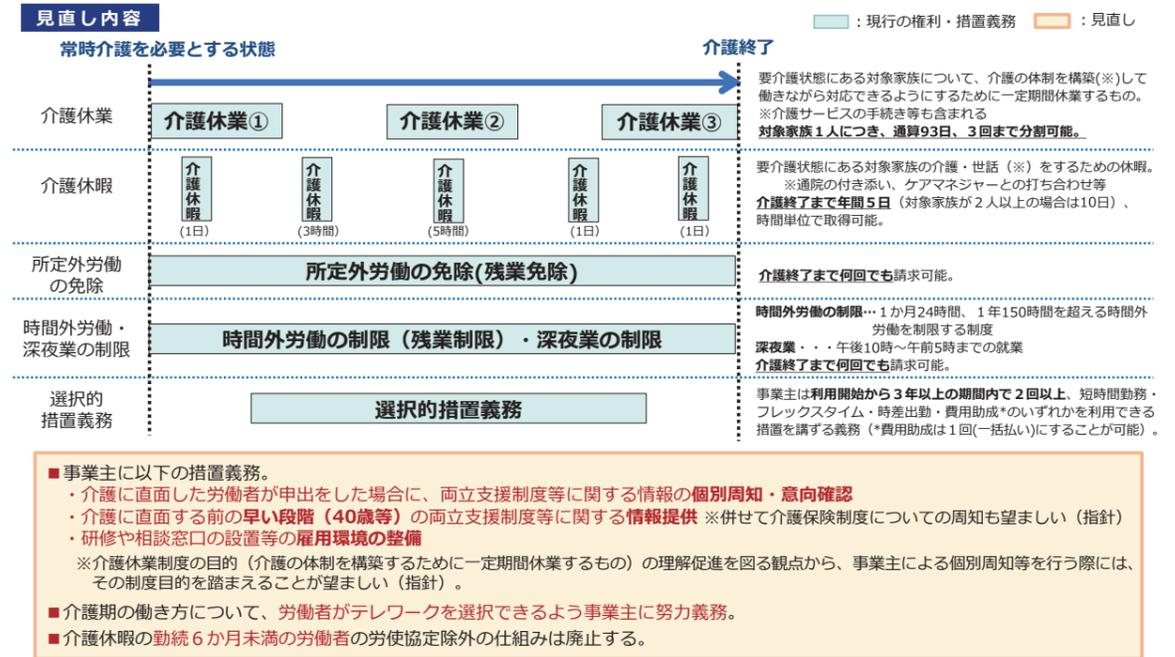
仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止し、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要であることから、

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付け
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付け
- ③ 介護休暇について、勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加等が盛り込まれました。

②の情報提供については、介護に直面する前の早い段階(40歳等)の実施が義務付けられます。その際、併せて介護保険制度について周知することが望ましいです。

また、①、②に共通しますが、対象労働者における介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえて周知することが望ましいです(【資料4】参照)。

【資料4】 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等



(4) 施行期日

改正法の規定の多くは、令和7年4月1日施行です。ただし、(2)③は公布日(令和6年5月31日)施行となっているほか、(1)①・⑤は令和7年10月1日施行となっています。

3 おわりに

改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法に関しては、政省令や指針等を以下参考のページ「育児・介護休業法について」「次世代育成支援対策推進法について」に掲載しています。また、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)において、説明会の開催を予定しているほか、改正内容を含む仕事と育児・介護の両立支援制度及び一般事業主行動計画策定等に関する相談も随時受け付けています。

なお、厚生労働省では、仕事と育児・介護を両立できる「職場環境づくり」に取り組む中小企業事業主を対象に、「両立支援等助成金」による支援も行っており、

- ・育児休業を取得、または育児短時間勤務を利用する従業員が担っていた業務を代替する周囲の従業員へ手当等を支給した場合や、代替要員を新規雇用(派遣受入を含む)した場合には「育休中等業務代替支援コース」(育児休業取得者1人につき最大125万円)
- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度(柔軟な働き方選択制度等)を2つ以上導入し、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した場合には「柔軟な働き方選択制度等支援コース」

などを活用することもできます。積極的な活用促進を図っているところですので、詳細については、下記のホームページをご確認いただくか、都道府県労働局の問い合わせ先までお問い合わせください。

【参考】

- ・ 育児・介護休業法について <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- ・ 次世代育成支援対策推進法について [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)
- ・ 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)問い合わせ先 <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>
- ・ 両立支援等助成金 [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)
- ・ 中小企業育児・介護休業等推進支援事業 <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>  
※労務管理の専門家による仕事と育児・介護の両立に向けた職場環境整備に係る中小企業への個別支援等
- ・ 男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト) <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>  
※仕事と育児の両立、育児休業取得促進に向けた企業向けセミナー等実施による周知・支援等

違性性  
法差的  
性別な  
的発  
言だ  
けで  
なく  
観た  
に基  
づく  
発言  
等に

### 事案の概要

1 本件は、警察官である控訴人(第一審原告。以下「X」)が、職場の同僚である被控訴人(第一審被告。以下「Y」)から、執務室や歓送迎会等の場において、卑猥な言動や性差別的な言動を繰り返されるというセクシュアルハラスメント(以下「セクハラ」)を受けたことにより、Xの人格権を侵害され、精神的損害を被ったと主張して、Yに対し、不法行為(民法709条)に基づき、損害賠償金550万円(慰謝料500万円・弁護士費用50万円)及びこれに対する不法行為の後である平成30年1月20日(慰謝料等の支払を求める通知書到達日の翌日)から支払済みまで改正前の民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求めた事案である。

本件の争点は、①Yによる性的言動の有無、②公務員個人に対する請求の可否(注:本件におけるX及びYはいずれも公務員であるところ、公務員による不法行為があった場合に、当該行為が国家賠償法(以下「国賠法」)1条1項の「その職務を行うについて」したものに該当し、公務員個人に対する民法上の損害賠償請求が否定されるかどうかの問題となる。)、③Yによる性的言動の違法性の有無、④因果関係及び損害、の4点である。



弁護士  
**本田 敦子**  
(ほんだ あつこ)  
安西法律事務所

### Profile

昭和44年生まれ、早稲田大学法学部卒業。  
平成7年に判事補任官(京都地方裁判所)後、東京法務局(訟務検事)、浦和(現・さいたま)地方裁判所、東京家庭・地方裁判所八王子支部勤務を経て、平成17年に判事任官(福岡家庭裁判所)。同年8月に依願退官。  
平成22年4月弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所。

2 争点①に関し、控訴審が認定した、本件で問題となるYの言動は以下のとおりである。

(1)平成26年4月11日に行われたYの歓迎会の二次会の実施場所であるカラオケ店において	自己のスポンのベルトを緩めてボタンを外し、チャックを下げ、自然にスポンが脱げる状態にして歌に合わせて踊ったために、複数回足の付け根辺りまでスポンがずり落ち、自己の着用していたステテコを露出させるという行為 【本件露出行為】
(2)平成26年4月～9月頃までの間、執務室(㉗及び㉘)ないし執務中にとった昼食場所(㉙)において	㉗「(自分の)ちんちん小さいねん」 ㉘事件の捜査で行った風俗店でのサービス内容、「大阪にはもっと良いトップレスの店がある」 ㉙ベビーシッターの話題に関連して「おっぱい飲んでねんねしてはいらんのか」との発言 【本件執務室等発言1】
(3)平成26年9月初旬頃以降、執務室において	Yが参加する会議で受けた説明内容を執務室で部下に伝達する際、「ナイジェリア人は体が大きくて、ましておちんちんも大きい」という趣旨の話をした 【本件発言1】
(4)執務中、Xの執務態度に関連して	「ちょっと可愛くせないかんよ」「優しくせないかんよ」などと注意 「あんまりキャンキャン言わん方がいい」「女性なんだから」と発言 【本件執務室等発言2】
(5)平成26年12月に実施された研修後の懇親会において	(Xが氷かワインを運んできたことに対し)「ありがとう」「Xちゃん可愛いところあるやんか。」「普段からそうしてや。」などと発言 【本件発言2】

(6)平成27年1月20日に開催されたB警部の送別会において	(Xから男女の違いを問われた際に)「これはセクハラに当たるかもわからんけど、男はオチンチン付いとんのか。それだけでも違うやないか。」「チンチン付いたら男らしさも必要や。」「女性は違うやろ。優しさちゅうのもあるやろ。」「女性はかわいいとか、やさしいとかあるやん。それぞれの特長を生かして仕事せな。」「(Xも)かわいいとことかあるやん。」などと発言 【本件発言3】
--------------------------------	---

3 第一審は、上記2の事実のうち、本件露出行為、本件発言1～3を事実として認定した。このうち、本件発言1については、当該発言に至る経緯から、職務行為と密接に関連するものといえ、「職務を行うについて」した行為と認められ、公務員個人(Y)はその責任を負わないとして、Yに対する民法上の損害賠償請求は認められないとした。そして、その余の行為については、㉗本件露出行為が1回で(注:回数につき控訴審と判断が異なる。)、下着が露出したのもごく一部で短時間にとどまること、㉘本件発言2及び3は、本件発言3の一部が露骨に男性性器に言及するものであるほか、いずれも性差に関する一定の価値観に基づくものであり、相手に不快感を与えるおそれがあることは否めないが、本件発言2は、相手への感謝を伝える際に付加して発言したもので、強い口調で押し付けたものではないこと、本件発言3はXからの問いかけに対する応答として、男女の差異を肉体的な面から説明したものであること、に照らせば、いずれもXの人格を侵害するような社会的相当性を欠く違法な行為とまで認めることはできないとした。その結果、請求がすべて棄却されたことを不服として、Xが控訴。

### 裁判所の判断

1 争点②に関し、本判決は、上記2の事実のうち、本件発言1のほか、本件執務室等発言2について、「Yの性差別的な価値観をXに押し付ける内容の発言であって、社会通念上許容できる限度を超える内容であるといえるものの、執務中にXの執務態度に関してされたものであるから、職務内容と密接に関連し、職務行為に付随してされた行為といえる」と判示し、「職務を行うについて」(国賠法1条1項)されたものといえるとして、Y個人

Judgement 

の損害賠償責任を否定した。他方、本件執務室等発言1については、Yの職務内容が犯罪収益に関する資金分析の業務であるところ、当該発言は、勤務時間中になされた発言であるとしても、その内容に照らして、いずれもその職務内容と密接に関連する内容とは認められないとした。

2 争点③に関し、本判決は、本件露出行為、本件執務室等発言1、本件発言2及び3について、④本件露出行為は、これを複数回にわたり繰り返す、Xに対して不快感を与えたものであるから、Xに対するセクハラ行為にほかならないこと、⑤本件執務室等発言1は、いずれもXを含む雑談の中であえて不必要な性的話題を持ち出し、執務に関連しない風俗店のサービス内容や自身の男性性器の大きさにまで言及し、ペーパーシッターの話題に関連して「おっぱい」などの言葉を含む性的な言動をするもので、セクハラ行為にほかならず、社会通念上許容される限度を超えているといえること、⑥本件発言2は、いずれも性差別的な一定の価値観をXに押し付ける内容の発言であり、社会通念上許容される限度を超えているといえること、⑦本件発言3は、露骨に男性性器に言及するものであるほか、性差別的な一定の価値観をXに押し付ける内容の発言であり、社会通念上許容される限度を超えているといえること、を理由に、これらの行為によって不快感を抱いたXに対し、Xの人格権を違

法に侵害するものとして、不法行為が成立すると判断した。

3 争点④に関し、本判決は、Xが、Yによる上記一連の行為の後、平成27年3月に出勤できなくなり、その後一度職場復帰するも症状が悪化し、再び同年4月16日から出勤できなくなり、同月18日にメンタルクリニックを受診し「抑うつ状態、身体表現性障害」との診断を受けて通院を開始したこと、その後徐々に回復し、同年5月26日に職場復帰となり、令和元年には指導区分措置を受けて1時間の時短勤務となったこと、令和2年夏からはフルタイム勤務となったものの、通院は継続しているとの事実経過を認定した。そして、本件では、(Yの言動以外に)上記症状の原因となるような事情が認められないとして、Xの上記症状とYによる不法行為との間の相当因果関係を認めた。そのうえで、Yによる言動の内容及び態様等をはじめとする一切の事情に鑑み、慰謝料として30万円、弁護士費用3万円の合計33万円及びこれに対する遅延損害金の支払いを命じた。

## 【解説】 企業人事の実務上の対応への参考



### 1 はじめに

本件における争点のうち、争点②については、公務員による不法行為の場合に特有のものである。

すなわち、国賠法1条は、「国又は公共団体の公権力の行使に当る公務員が、その職務を行うについて、故意又は過失によつて違法に他人に損害を加えたときは、国又は公共団体が、これを賠償する責に任ずる」と規定し、ここにいう「公権力の行使」とは、公権力作用だけでなく、私経済作用と国賠法2条を除く全ての作用と解するのが判例通説とされる。そのため、公証事務や(公立学校での)教育なども広く公権力の行使に当たると解される。そして、同条の適用がある場合には、一般の不法行為事案と異なり、当該不法行為の加害者である公務員自身は損害賠償責任を負わないと解されている(最判昭和30年4月19日・民集9巻5号534頁、最判昭和52年10月25日・判タ355号260頁、最判平成19年1月25日・民集61巻1号1頁)。

本判決は、執務室内でなされた言動について、前記1のとおり判示して、同法の適用の有無を判断したが、当該判断内容は相当であると考えられる。

### 2 発言にかかる違法性判断について

(1) 本件におけるYの発言内容には、セクハラに該当するものと

性差別的な価値観に基づくものがあるところ(前記(裁判所の判断)2)、Xは、これらをすべてセクハラと主張していたようである(前記(事案の概要)1)。これは、国家公務員に適用される、セクハラ防止等にかかる人事院規則10-10第2条第1号が、セクハラを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義し、同規則の解釈を定めた「人事院規則10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)の運用について」(平成10年11月13日職福-442・最終改正:令和2年4月1日職職-142)において、上記定義にいう「性的な言動」とは、「性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる」とされていることによると思われる(下線は筆者による)。これに対し、男女雇用機会均等法11条にいう「性的な言動」は、性的な内容の発言と性的な行動をいうとされていることから、性別による役割分担意識に基づく発言は同条の「性的な言動」には当たらないと解される(事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針2(4))。本件では、Yによる言動が不法行為に該当するかどうか争われたものであるが、その判断が、第一審と控訴審とで評価が分かれたことは既述のとおりである。この点、セクハラ言動の場合でも「発言」の違法性について

は、性的関係などの身体的接触の事例に比べ、各事案における事情(発言内容(卑猥と直ちに評価できるか等)、発言に至る経緯、発言の反復・継続性、当事者間の関係性等)により、判断が分かれているといえる。

#### ア 福岡セクハラ事件

(福岡地判平成4年4月18日・判タ783号60頁)

職場の内外において、上司(男性)が部下(女性)の異性関係が乱脈であるかのような噂を流布するなどした結果、当該部下が職場に居づらくなり、退職せざるを得なくなった事案では、かかる噂を流布する行為が不法行為と評価され、150万円の慰謝料が認められた。

#### イ 大阪セクハラ(大阪市立中学校)事件

(大阪高判平成10年12月22日・労判767号19頁)

学校教諭が同僚の教諭に対し、他の同僚教諭(被害教諭)について、「生徒に厳しく当たっているのは性的に不満があるからだ」「彼女は性的に満足するため男を必要としていた」等と発言した事案では、かかる発言が、被害教諭を性的に侮辱し、人格権を侵害する違法行為に当たると評価され、慰謝料額は30万円と認定された。

#### ウ 大阪地判平成24年11月30日

(判例秘書L06751139)

「笑顔がすてきですね」との発言や被害者に対してのみ名前、年齢や住んでいる場所を聞いたこと、及び占いのためとして誕生日を聞いたことは、それ自体、セクハラに該当するかは疑問があり、仮に、セクハラに該当し、原告が不快に感じたとしても、セクハラに該当する行為が全て直ちに金銭による賠償を要する民法上の不法行為に該当するものではなく、上記の各言動に不法行為が成立するような違法性があるとは認められないとした。また、「仕事が遅くなって帰れなくなったら泊めてもらおうかな」との発言は、性的な関心を想起させるもので、セクハラに該当するといえるが、当該発言が1回にとどまることなどに照らすと、金銭による賠償を要するほどの違法性があるとはいえないとして、損害賠償請求を棄却した。

(2) 本件の第一審判決は、Yの言動について、宴席の場を盛り上げるために、ごく短時間になされたもの(本件露出行為)であることや、Xに対し感謝を伝える際の発言の一部(本件発言2)、あるいは、Xからの問いかけに対する応答の一部(本件発言3)としてなされたものであることを理由に、不法行為該当性を否定した(前記(事案の概要)3)。たしかに、Yの言動の一つ一つを独立してみれば、第一審判決のような評価もあり得るとはい

えるが、Yがかかる言動を平成26年4月から同27年1月までの間に、Xに対し度々行っていたことに照らせば(19頁の表)、Yの各言動の違法性は、そのような事実経過を踏まえた上で評価すべきと考える。すなわち、性的な言動については、それぞれは第一審判決が指摘するような態様とはいえ、そもそも当該言動を行う必要性が各場面で全くないにもかかわらず、繰り返し当該言動を行っていることから、これら性的な言動は相手に性的な不快感を与える違法なものと考える。また、性差別的な価値観に基づく発言については、XもYと同様に警察官として働いていることに照らせば、同僚としてのXを貶めるものであり、それが繰り返されていることから、違法性は肯定されると考える。したがって、本判決の違法性に関する判断は相当と考える。

### 3 終わりに

本判決は、これまで損害賠償請求事案において事実として殆ど主張されていなかった性差別的な価値観に基づく言動についても、人格権を侵害するものとして違法性を認めた点で、実務上参考となるものと思われ、紹介する次第である。

なお、本判決は、上述のとおり、Xの精神疾患発症とYの言動との間の相当因果関係を認めているが、筆者としては、当該判断については疑問がある。すなわち、労災における精神疾患にかかる認定基準の別表である心理的負荷評価表では、セクハラ行為による心理的負荷が「強」と評価され、精神疾患発症との間の相当因果関係が認められる例として、「胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた／胸や腰等への身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善がなされなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した／身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた／身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、会社に相談しても又は会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった」ことが挙げられているが、本件におけるYの言動は、その内容や頻度に照らしても、これらの例示に相当するものとはいえず、また、Xの精神疾患発症との相当因果関係を否定したとしても、本判決における慰謝料額を認定することは、なお可能であると考えられるからである。

# 太平洋セメント株式会社の窓口対応に 「相談担当者セミナー」を活用いただいています

当財団で定期的開催している「ハラスメント相談担当者セミナー」※1は、企業や団体でハラスメント相談窓口を担当されている方から実際の相談対応に役立つと好評いただいています。  
太平洋セメント株式会社では、初めて社内の相談窓口員に任命された方への基礎学習として、本セミナーをご活用いただいています。ハラスメント相談窓口体制やハラスメント対策に関するお取組みとともにご紹介いたします。

## ■ ハラスメント相談で重要な初動対応への実践力が身に付く

セメント事業、資源事業、環境事業、建材・建築土木事業を中核に、国内および海外において事業を展開する太平洋セメント株式会社。国内8支店と6工場、研究所等の各拠点に加え、本社16事業部にそれぞれ人事業務を束ねる役割として32名のリーダー職が在籍し、人権啓発推進委員と社内のハラスメント相談窓口員を兼務しています。「人事異動で、初めて相談窓口員の役割を担う人には、まず担当者としての役割について1時間程度のレクチャーを受けていただき、当社の相談窓口の仕組みや相談窓口の利用方法などについての知識を習得してもらいます」と人事部人権啓発推進室長の柴崎英夫氏。柴崎氏は人権啓発推進室室長としての相談対応のみならず、相談員へのレクチャーも自らが対面で行っています。

「一通りのレクチャーを行います、実際の対応を説明することはできません。実際の相談にあたる際には初動対応がとても重要です。初動を間違えることのないよう基本的な対応の感覚を身につけてもらうため、相談対応の基礎をロールプレイで疑似体験しながら学ぶことができる21世紀職業財団のハラスメント相談担当者セミナー〈ベーシック編〉を受講してもらっています」。そう話す柴崎氏自身も着任後、人権啓発全般について学ぶ中で21世紀職業財団のセミナーを受講。「私自身もこれまで様々な相談を受けてきましたが、同じ相談はひとつもありません。教科書通りにはいかないもので、21世紀職業財団のセミナーで教わったように、相談に訪れる従業員の心情や健康状態などに配慮しつつ、まずは相談相手として話を聴くという姿勢を相手に示すことが大事だと考えています」(柴崎氏)。必要に応じて、より実践的な相談対応スキルを磨くための〈アドバンス編〉の受講を勧める等、相談窓口員の研鑽の場を提供しています。

◎過去3年のハラスメント相談担当者セミナー〈ベーシック編〉受講者数

年度	受講者数
2022年度	12名
2023年度	12名
2024年度 ※2024年6月21日時点	5名

## ■ ハラスメントの根をなくしていくための土壌の整備

同社では、潜在的な課題も含めた実態把握を目的として、2018年から2年毎に全従業員対象のハラスメントに関するアンケート調査※2を実施しています。社内だけでなく、社外相談窓口※3の利用や、コンプライアンスホットラインをはじめ、相談先の選択肢を複数用意し、通報があれば関係部署と連携して対応する仕組みも整備。2022年には柴崎氏が全国の事業所を回り、半年かけて全従業員に対面で説明会を実施し、相談体制の周知徹底を図ってきました。時間はかかっても、一人ひとりに当社の考え方を理解してもらえたら、いずれ彼らが会社の中核になったときにハラスメントの根をなくしていくための土壌が着実に形成されていくことになるだろう、と信じてこの活動を続けています」(柴崎氏)。



★ハラスメント相談担当者セミナーの開催情報と受講のお申込みはこちら★  
<https://www.jiwe.or.jp/seminar/open>

# 速報 シンポジウムを開催しました!

- 21世紀職業財団は“多彩な力が活躍する社会”の実現を目指して、今年度より定期的にシンポジウムを開催し、皆さまのお役に立つ情報を発信していく予定です。
- 初開催となった第1回シンポジウムは、『共働き・共育て実現社会へ』をテーマに8月26日オンラインにて実施し、約300名の方々にご参加いただきました。

21世紀職業財団は、「多彩な力が活躍する社会」実現に向けて、お役に立つ情報を発信し社会に貢献してまいります。

21世紀職業財団第1回シンポジウム  
**共働き・共育て実現社会へ**  
-経済産業省「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業に聞く-

**プログラム**

- 開会・主催者挨拶  
定理由美子 21世紀職業財団会長
- イントロダクション  
本道敦子 21世紀職業財団 上席主任・研究員  
-光文社新書「共働き・共育て」世代の本音-新しいキャリア観が社会を変える」より、デュアルキャリアカップルを目指す人たちの現状と課題
- パネルディスカッション  
佐藤博樹氏 東京大学名誉教授  
宮間三奈子氏 大日本印刷株式会社 常務取締役  
中西康恵氏 野村ホールディングス株式会社 DEI推進室 室長  
-デュアルキャリアカップルのライフキャリア実現-  
-誰にとっても働きやすい社会・職場をつくるために大切なこと-

**新刊本のご案内**

本日イントロダクションで内容紹介

「共働き・共育て」を志向するシニア世代、特に子育てする男性の意識、女性の苦労は、企業、そして当事者が取るべき対策を提案する実践の書。  
東京大学名誉教授・佐藤博樹氏解説

光文社新書「共働き・共育て」世代の本音-新しいキャリア観が社会を変える」より、デュアルキャリアカップルを目指す人たちの現状と課題

日本経済新聞 (4月) 読売新聞 (5月) 産経新聞、その他、企業・団体からの講演、執筆依頼も承ります。



◆イントロダクション  
光文社新書『共働き・共育て』世代の本音-新しいキャリア観が社会を変える』の著者の一人でDEI推進等の課題や展望を研究する調査等に携わる当財団の本道敦子が登壇。書籍の章立てに沿って「デュアルキャリアカップルを目指す人たちの現状と課題」について、調査結果を示しながら解説しました。  
〈イントロダクション〉  
本道 敦子 公益財団法人21世紀職業財団 上席主任・研究員

## ◆パネルディスカッション

東京大学名誉教授の佐藤博樹氏をコーディネーターにお迎えし、経済産業省「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」選定企業2社のパネリストとともに、ライフとキャリア両立社会実現に向け取り組むべきこと等について初期キャリアの必要性や男性の育児参加、アンコンシャスバイアス等、様々な視点から意見を交わしました。



〈コーディネーター〉  
佐藤 博樹氏 東京大学名誉教授

〈パネリスト〉  
宮間 三奈子氏 大日本印刷株式会社 常務取締役

〈パネリスト〉  
中西 康恵氏 野村ホールディングス株式会社 DEI推進室 室長

詳細レポートは次号にて掲載予定です。

# 編集後記

妊婦体験スーツを用い、父親が疑似体験できるようになってから久しいですが、先日、生理痛体験デバイスを使って、男性が生理痛を体験する研修を導入する企業の記事を見ました。本誌特集記事のように、女性特有の健康課題による経済損失は年間約3.4兆円です。技術進歩により、生理だけでなく、更年期症状などへの職場理解が進み、働きやすい職場環境の整備がより一層進むとよいと思いました。①

ダイバーシティ21  
**DIVERSITY 21** vol. 058  
2024年9月25日発行  
編集・発行  
公益財団法人 21世紀職業財団  
〒113-0033  
東京都文京区本郷1-33-13 春日町ビル3階  
<https://www.jiwe.or.jp>