

男女共同参画推進連携会議 全体会議  
議事概要

日時：令和3年11月9日(火) 14:00～16:00

場所：オンライン開催

議題① 内閣府から行政説明

- ・林男女共同参画局長より行政説明（資料2）
- ・質疑応答

日本私立大学団体連合会 高橋議員：

意思決定層の女性割合を大学への補助金に結び付ける施策はどれくらい検討されているか。

林局長：

多様性に対して取り組んでいる大学に出す補助金がすでにあり、文科省からは拡大のための予算要求をしていると聞いている。

また、私学の助成金等でインセンティブを付与することも検討しており、これも財務省と協議しているところ。

女性参政権を活かす会 富澤議員：

第5次男女共同参画基本計画の重要政策の一つである、政治分野の参画について問う。候補者男女均等法施行後初の衆院選があったが、今回の結果を男女共同参画局でも分析して、課題について検討し公表してほしい。選挙制度等の様々な課題が今回の選挙で見えてきたのではないかと思う。今後の立法府における法制度の改正、クォータ制導入を検討する際にも参考となるような調査・提言を望む。

林局長：

法施行後初の選挙であったが、候補者の女性割合も必ずしも均等ではなく、女性の衆議院議員も47人から45人に減ってしまったという大変残念な状況。男女局としても政治分野での女性活躍について課題の分析を進めているので、何らかの形で公表させていただく。

三権分立の中で、行政府としてできることには限界があるが、2つのことができると考えている。1つ目は、どの政党がどれだけ女性の候補者を立てたか、見える化により明らかにすると。2つ目は、改正された政治分野における男女共同参画の推進に係る法律の中に、国の責務として必要な施策を行うことが明記されている。アンケート結果では、課題としてセクハラが多く指摘されているが、現在セクハラに関する教材を作成し、地方議会の方々に共有していただくことを考えている。行政官としてできることを最大限やらせていただく。

国立大学協会 後藤議員：

今年は女性版骨太の方針（重点方針）に、「男女共同参画」がはいったのですが、来年も同様な形になるでしょうか？

林局長：

来年もいれたいと考えている。

IEEE JG 野田氏（代理出席）：

202030 が達成できなかった一番大きな要因は何だと思うか

林局長：

意識・制度・慣行の3つともが昭和のままでアップデートされていないこと。諸外国に比べ、日本は周回遅れ、3周遅れの状況。スピード感をもってこの3点すべてに取り組んでいきたい。

国連ウィメン日本協会 三輪議員：

2021年7月に開催された Generation Equality Forum から誕生した Action Coalition に対して日本としてさらに積極的に関与していただきたいと考えているが、お考えや方向性をお伺いしたい。

林局長：

日本もメンバーとして関与している。外務省と共に、内閣府としても取り組んでいく。

日本女性科学者の会 跡見議員：

フランスのように女性と子どもを完全にサポートする法律はできないか。

林局長：

今子ども庁の議論がされているように、大変重要な視点だと考えている。

全国女性税理士連盟 三上議員：

第3号被保険者の保険料の有料化は検討されているか。非正規の女性が就労時間を増やしてキャリアを積もうと思っても、夫の扶養から外れた場合の社会保険の負担を考えると、就労調整をした方が世帯の実質収入は多くなるのではと躊躇してしまう。サラリーマンの夫の扶養になれば第3号被保険者となり保険料の負担がないのは、バランスが取れていないように思います。

林局長：

今回骨太の方針の中に、初めて女性の視点からの税・社会保障の検討という言葉を入れた。この分野は変えていくことに時間はかかるが、骨太に記載した以上、前向きに進むように取り組んでいく。

女性科学研究者の環境改善に関する懇談会(JAICOWS) 羽場議員:

女性と女性間の格差のこともエンパワーメントの観点では重要。現在、非正規労働者の6割が女性、また大学の非常勤講師が大学教員の6割を占めており、そのうちの半分以上が女性という現状。トップに女性を増やすという改革は目に見えやすく重要で、比較的政府主導でやりやすいと思うが、ボトムアップもしていけないと世界の中での日本の女性の地位向上の状況は改善できないのでは。

林局長:

山を高くするためには裾野が広くないといけない。研究者の世界でも民間企業でも非正規の方状況は大変課題だと感じている。具体的には同一労働同一賃金を喚発しなければならぬと考えている。

## 議題② 今後の活動方針についてグループディスカッション

・今期の活動方針案(資料3)に基づき、7つのグループに分かれてグループディスカッションを行った。その後、グループの代表者が以下のとおりその内容を報告。

### 【女性の経済的自立(経済的エンパワーメント)について】

#### ・グループ① 是枝議員

経済的エンパワーメントについて考えるうえで、意思決定層に占める女性割合が非常に重要。日本青年団協議会では女性役員比率を半分にしており、意思決定に大きくつながっているとのこと。女性科学者の会からも、上位役職に占める女性比率が少ないことが研究環境、学生に与えるメッセージとして大きな影響となっているという指摘があった。

ただ、割合を定めても、会長等のトップの役職に就くととなると、女性は仕事と家庭との両立が非常に困難。社会全体として家事育児の役割分担意識を変えていくことで、役員やトップに女性が就任できる環境をつくっていく必要がある。

また、コロナ禍で環境は大きく変化している。在宅勤務が大きく増え、残業時間が減った。生協連では、食料品等の配送を行う中で、男性が受け取り、男性が調理するという例が増えつつあることを実感している。生協連としても、会報誌を活用し、家事育児の役割分担を見直すような働きかけ呼び掛けている。コロナ禍での変化や、在宅勤務が急速に普及している今、自身の団体の活動の中で、そのような働きかけ(役割分担の意識を変える)を行う機会はいくらあるのではないかと話が出た。

また、上層部の意識が変わらないことがハラスメントの問題となっている。上層部に対する研修の必要性、あるいは経営層に若い世代を入れるなど、意思決定層に多様性を取り入れる必要性について話が出た。

・ グループ② 山田議員

女性の経済的自立について、若い世代、就職してから、50代以降と3つの世代に分別して議論を行った。

1点目として、女性の経済的自立について、自立している人とそうじゃない人が二極化している。女性の相対的貧困比率は20代から高く、問題は若いころから生じている。また、我々の世代（50～60代男性）が一番アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）があるという認識だったが、実は女性の若い世代でも強いバイアスがあるケースはある。それはメディアの影響が強い（アニメや漫画等にそのような価値観が入っている）という指摘があった。

2点目として、議論を世代別に分けたが、実は3つの世代は相互に関わっているということ。例えば、STEM分野に女性学生が少ないとはよく言われるが、学生の意識が変わっても、学校の先生や就職先の企業の上司、さらには親の意識が変わっていないと能力を活かせない。

3点目として、これらの具体的な改善策としては、ひとつは、リーマンショックなどで雇用を失ったときなどにも再就職支援があったが、日本では職業資格があっても職種が介護職等に非常に限られている。もっと多様なものがあってもいいのでは。

2つ目は、政府組織として、推進体制をもっと大きな形にしていくことが大事。

3つめは、統計調査をとり、データを蓄積して、それらを基に議論していくことが大事。

【テーマ②若年層に対する性暴力の防止・啓発について】

・ グループ③ 櫻井議員

若年層だけではなく、保護者や教員、周囲の大人等、双方に啓発していく必要があるが、まずは困ったときにどうしたらいいか、どこに相談すればよいかという声に答えるために、若者に対する啓発にフォーカスすることになった。

若者がSNSなどでシェアできる短い映像のコンテストができるといいのではないかと。生命の安全教育などが学校で取り上げられるが、学校で行われてもすぐにインプットされるわけではない。学校に行っていない若者もいる。そういった意味で、日々接する媒体でなにか出来たいい。

内容は、生命の安全教育等、すでに出ているものを参考にしながら、正しい情報をどう分かりやすく伝えられるかという視点で作成してもらえたら。可能であれば、内閣府が、TikTokやTwitter等の民間企業と連携することで、届いてほしい人に情報が届くのではないかと。

・ グループ④ 長島議員

発達段階に合わせた性教育を、またその前段階として人権に関する意識を深めていく必要がある。また、学生だけではなく如何に保護者に対して教えるかという視点も必要。

例えば、親子が共に性教育を学ぶ副教材を開発し、副教材をベースにし、親子で共に学ぶワークショップを実施するなどのアイデアがでた。生命の安全教育の展開に向け、そのトライアルとして始めてみてもいい。

何をどのように教えていいのか、現場での判断が難しいとの意見があり、教材などの開発では、発達段階に応じた具体的な作りこみが必要である。

また、性暴力というと身体的暴力が中心になりがちだが、オンライン上のハラスメントに対する性教育の視点も必要。

広報手段については、ポスターやパンフレットを大学などで配ってもなかなか見ない現状があり、ホームページやSNSを活用しているとの現場の意見もあった。中には男子学生に対してオンラインで生理の貧困について発信すると、「今まで知らなかった」という意見が出た経験も共有された。女性だけにターゲットを絞らず、広い層に対して情報を発信する必要がある。Tiktok やインスタ等も活用できれば良いのではないか。また、発信するメッセージについても、具体的に伝えたい内容を伝えられるもの、見た人が性暴力などについて具体的に想起できるものにする必要がある。

#### 【第5次男女共同参画基本計画に定められた登用目標の達成について】

##### ・ グループ⑤ アキレス議長

士業、農業漁業等、バラエティーに富んだグループだった。女性が少ない業界団体が多かったため、裾野を広げる活動、そのための工夫の話や、士業は受験者自体が少ないため、どのように増やしていくか、入口の取組が必要。

新卒一括採用、終身雇用というキャリアの在り方はなじまない方も若い方中心に多く出てきている中で、自分で色々な働き方を作っていけることを、もっと情報として出していく必要がある。

また、意思決定層への女性の参画が進んでいない。意思決定層が増えないと、女性の声が反映されにくい。若い内からの意識づけ、教育が必要。

業界団体同士で同じような課題を抱えているところがあるので、この会議を通じて情報交換、連携ができればよいと思う。

また、このような会議を行うと、連携会議の団体推薦議員も含め、女性が圧倒的に多い。このような会議こそ、男性に参加してもらいたい。男女共同参画というだけで、女性が行うものという思い込みがある。女性だけを対象とするのではなく、男性にも入ってもらい、「こんな活躍をしている女性がいるんだ」と肌で感じてもらうことが大事。

##### ・ グループ⑥ 小安議員

メディア・教育・医療の業界団体の方が集まっていた。

5次計画を受けて、各団体ともに明確に目標設定し、取り組む計画プランがあるという点で、この数年でいい変化があると感じた。女性の登用についても実際は進んでいるところが多い。

意思決定層への女性参画をさらに進めるうえでの課題は3点。

1点目は、意思決定層は9割が男性で、女性は物が言いづらく進めづらさを感じている

2点目として、業界団体と言っても、傘下の組織に対し拘束力がない団体が多いということ。

3点目は、教育分野でもビジネス分野でも非正規雇用と正規との格差が激しいこと。これについてもテーマに取り上げてほしいという要望があった。

また、連携会議としてできることとして、まずは意思決定層に女性を登用するにあたっての成功事例を共有できるといい。また、団体の取組を監視する外部機関があるといい。例えばハラスメントに対する取り締まりをしても、同じ業界の団体の中だけでは見えない・変化を促せないこともある。また、林局長の言葉にもあったが、山を高くするためには裾野をひろげるというボトムアップも必要である。

#### ・ グループ⑦ 大山議員

202030 目標が達成できなかったことへの反省は必要だが、それによって女性活躍に対してトーンダウンするのではなく、あえて高い目標を設定し、更なる高みを目指して取り組みを加速していく必要がある。そのためには、トップのコミットメントが不可欠であり、意識改革、発信力が大事である。

同時にトップの掛け声だけでなく、会社・組織全体でD&Iの重要性を共有することが必要である。連合の調査によると、例えば、101人以上の会社には「一般事業主行動計画」の提出が義務づけられていることは、経営層や関連する社員にしか把握しておらず、一般の社員は6割近くが知らなかったという結果もある。

また、本会議にご参加の皆様は、それぞれが様々なベストプラクティスや教材情報をお持ちなので、この会議メンバー間で共有して横展開できると良い。また、有益な情報や教材はDXも活用して、どこでも一人でも学べるように発信していくと、D&Iに関する取り組みの成果や裾野が広がるのではないかと。最近はコレクティブインパクトという言葉が注目されるように、組織・業界を超え、様々なステークホルダーとも連携し効果的に成果を生み出せる取組を期待するところ。

また、林局長からご紹介があったが、作成した副教材がどのように活用されたかなども分析し共有されると、効果的な動きにつながるのではないかと。

今後、事務局よりチーム会議所属の希望を伺うこと及び、改めて企画委員会で活動方針を検討ののち、チーム会合を開催することとし、散会。

以上