

第5次基本計画策定専門調査会 第2回人材・意識ワーキンググループ
議事要旨

1. 日 時 令和2年3月5日（木）14：00～16：00
2. 場 所 合同庁舎第8号館8階 特別中会議室
3. 出席者
座長 渡辺 美代子 国立研究開発法人科学技術振興機構副理事
座長代理 名越 澄子 埼玉医科大学総合医療センター消化器・肝臓内科教授
構成員 治部 れんげ ジャーナリスト
同 徳倉 康之 NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、
株式会社ファミリー代表取締役社長
有識者 浅見 真理 国立保健医療科学院生活環境研究部上席主任研究官
同 伊藤 公雄 京都産業大学教授
同 只松 美智子 デロイト・トーマツコンサルティング 合同会社
Gender Strategy Leader

<議事次第>

1. 開会
2. 治部構成員 プレゼンテーション
3. 徳倉構成員 プレゼンテーション
4. 有識者ヒアリング
浅見真理 国立保健医療科学院生活環境研究部上席主任研究官
伊藤公雄 京都産業大学教授
只松美智子 デロイト トーマツ コンサルティング合同会社 Gender Strategy Leader
5. 意見交換
6. 閉会

（配布資料）

- 資料1 治部構成員提出資料
- 資料2 徳倉構成員提出資料
- 資料3 浅見様提出資料
- 資料4 伊藤様提出資料
- 資料5 只松様提出資料

＜全体の議事の概要＞

1. 治部構成員から資料1に基づきプレゼンテーションがなされた。
2. 徳倉構成員から資料2に基づきプレゼンテーションがなされた。
3. 浅見様から資料3に基づきプレゼンテーションがなされた。
4. 伊藤様から資料4に基づきプレゼンテーションがなされた。
5. 只松様から資料5に基づきプレゼンテーションがなされた。
6. その後、「科学技術・学術における男女共同参画の推進」、「メディアを通じた意識改革・理解促進」、「男性にとっての男女共同参画」に記載する内容について、意見交換を行った。

＜意見交換＞

1. 「科学技術・学術における男女共同参画の推進」について

- ・ 女性が主体的に環境問題に取り組んできた歴史的経緯から、環境分野での女性研究者の割合は高い。災害大国の日本における環境研究の必要性は高く、世界的にもその成果を期待されている状況から、この分野における女性研究者の割合をさらに高めることが必要。

2. 「メディアを通じた意識改革・理解促進」について

- ・ これまでの基本計画において、メディアは男女共同参画を意識啓発の手段の対象として位置付けてきたが、メディア業界の労働環境の問題（組織体制のジェンダーアンバランス、長時間労働や働く現場でのハラスメント等）が、配信内容にも影響を与えている場合も考えられる。このため、意思決定過程に参画する女性の登用について、具体的な目標設定を支援することが必要。
- ・ 地方においては、（全国紙よりも）地方紙の購読率が圧倒的に高いため、住民への影響力が大きい。地方紙の「素晴らしい女性」や「評価される男性像」等、記事によって、暗黙のバイアス（固定的な性別役割分業意識）が与えられていることが考えられる。
- ・ ジェンダー意識が固定化される前の若年層への働きかけに、動画等のネットメディアの活用が効果的。若年層が自らの想いを表明する機会も用意すべき。
- ・ 大手メディアは経済合理性の観点から、時間の経過とともに女性登用の取り組みが期待されるが、地方メディアにこの論理は必ずしも当てはまらない。ジェンダー意識を持った地方紙の若い記者を何らかの形で支援することが必要。

- ・ 若年層向け政策の案として、G20 のエンゲージメント・グループの一つであるユースのグループのY20 や、女子高生が広告のジェンダーバイアスに関して提案する NGO プロジェクト等との連携が考えられる。
- ・ 教育においてネットメディアを多用する傾向は次第に高くなっているが、子供ばかりか、大人もメディアリテラシーは不十分。学校教育の中でやってはいるが、十分とは言えない。
- ・ 意識改革の目標として、現行の4次計画の成果目標である「『男女共同参画社会』という用語の周知度」について、見直す必要はないか。

3. 「男性にとっての男女共同参画」について

- ・ 男性は、他者及び自己の生命および身体への十分な配慮ができる「ケア力」や、感謝の気持ちで支援を受け入れる「ケアを受容する能力」は、女性に比べて相対的に弱い。このことが高齢社会における男性ケアの問題点として顕在化される前に、解決に向けた全世代へのキャンペーンの実施、または学校教育にその対策を含めることが必要。
- ・ 男性のハラスメント被害者の対応等に加え、男性向けの、男性相談員による相談窓口の整備が必要。それには、ジェンダー視点をもつ男性相談員の養成が必要。
- ・ 育児休業期間の給付は、雇用保険からの給付の仕組みにより（給付額は賃金から算定されるので）、賃金格差によって女性に不利に働いている。また、男性においても、育休が取りづらい職場の雰囲気、育児休業給付の手続きが煩雑である点を解消し、男性の取得にしやすさ、かつ男女ともに不利益にならない様な制度設計が必要。
- ・ 男性が産前の両親講座に参加しない最大の理由に「強制や必須参加ではなかったから」との調査結果があるが、強制力が強くなると反発されるリスクもあるため、何等かの工夫が必要。また、両親講座の土日・夜間開催を望む声が男女ともに高いことは注目に値する。
- ・ 「育児休業制度」の名称を、ドイツで行われたように、例えば「親専任制度」と名称変更してみるのも一考。日本人の休むことへの後ろめたさを解消させ、男性取得率改善が期待できる。
- ・ 男性が育児に参加することの敷居が低くなってきた今、強制しなくても男性が参加したくなるような魅力的なプログラムを作ることが必要。
- ・ あるプロジェクトで、アジア5都市（日本、上海、香港、台北、ソウル）の調査を行ったが、その結果女性の給与が高いと男性の家事・育児の頻度が高くなるという相関が見られた。このデータをグラフ化して活用してみてはどうか。

- ・ 男性の育休取得促進に、育児休業給付の増額効果は低いと思われる。韓国で男性の育休取得を伸ばす効果を期待して給付額を上げたが、結果的に取得率は伸びなかった(事務局がデータを入手して報告)。つまり男性が育休を取得するには、個人と企業に対して育児休業の取得メリットを訴えることが重要。
- ・ 2020 年までの成果目標（例えば男性の育休取得率 13%）について、未達成になるなら、（その理由を分析するなどの）振り返りが必要。その結果を踏まえて、次の目標設定を行うべき。
- ・ 政府として働きかけはしたものの、未達成であったことの原因分析をしてほしい。第 5 次計画の設定にあたり、論理展開できるよう事務局でまとめていただきたい。
- ・ 地方でも都市部と変わらず男性の育児参加は進んでいる。(通勤時間が短い) 地方には、長時間労働の少ない(現業の) 中小企業が多いことが、男性の育児参加につながっているのではないか。「都市」VS「地方」という二項対立でなく、地域によってそれぞれ事情は異なることに留意しなければならない。

以上