

第5次基本計画策定専門調査会 第3回人材・意識ワーキンググループ
議事要旨

日 時 令和2年4月17日（金）

（議事次第）

書面による意見交換

（配布資料）

第4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（素案）

（全体の議事の概要）

「科学技術・学術における男女共同参画の推進」、「教育・メディアを通じた男女双方の意識改革・理解の促進」に記載する内容について、書面により意見交換を行った。

（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

- ・ 女性科学者が科学技術・学術発展の「手段」であるかのように受け取られないよう、表現方法を工夫すべき。
- ・ 性差を考慮した研究においては、生物としての細胞や動物の性別にも考慮することが求められる。女性が研究に参画する、あるいは研究対象に加わるだけで解決する問題ばかりではない点に留意。
- ・ 女性科学者数の少なさを国際比較で記載すべき。
- ・ 女性登用促進の対象に、理事長・学長・研究所所長など具体的な肩書を明記すべき。
- ・ 研究と育児・介護等のライフイベントとの両立支援策は、男女共同参画の視点から、男女双方に必要であることを記載すべき。
- ・ 男女共同参画の視点と性差の視座を研究に取り入れることが、研究・技術開発の発展につながるという視点を盛り込むべき。
- ・ 理数系教育において、教材や授業方法が暗黙の内に男子生徒を優遇していることがあり、教師がそれに気づいてない場合がある。男女共同参画に配慮した授業開発が少ないので研究開発の必要性を記載すべき。

2. 「教育・メディアを通じた男女双方の意識改革、理解の促進」について

- ・組織のトップの多くを男性が占めている要因の一つに、性別に基づく固定的な役割分担意識や固定概念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）と、それに基づいた家庭生活、職場環境があることを明記すべき。
- ・「男性が主たる稼ぎ手であるべきという負担感」は漠然としているので「ジェンダー規範」と明記した方が良い。SDGs の目標 5 の認知度も高まっており、ジェンダーの概念は自治体の男女センターやビジネス向け研修でもよく使われるようになっている。
- ・いわゆる「男らしさ」「女らしさ」を完全に払拭することを目指すのは非現実的であり、「押しつけ」が問題である。
- ・固定概念の「押しつけ」は自分が否定したくても無理やり従わされている状況をイメージしてしまわないか。それ自体は問題とすべきだが、アンコンシャス・バイアスについては、性差に関する偏見・固定概念の植え付けを防止することが重要。
 - ・教員に関する施策は、「養成・採用・育成(研修)」と言われており、採用前「養成」の観点が入っていないと実効性が伴わない。
 - ・ジェンダー統計を分析し、政策や事業に生かしていく人材の育成が必要。分析結果の学校教育や社会教育への活用、政府や地方公共団体での政策に繋げられる過程についても言及する必要がある。
 - ・「研修を促進する」の表現では曖昧。より具体的に記すべき。
 - ・アンコンシャス・バイアスをもつ教員（県教委も含む）に対しては、「男女の平等や男女相互の理解と協力」という言葉で、男女共同参画の趣旨が伝わるか不明。「男女共同参画」の言葉へと差し換えてはどうか。
 - ・初等中等教育における男女共同参画の重要性の指導の記載について、「促す」の言葉から、もう一步踏み込んだ表現を期待したい。
 - ・児童生徒の学びを深めるためには、学習指導要領の枠内で、女子に配慮した教材の用い方や授業の展開方法等の工夫の余地がある。実践例が少ないことも課題。学校現場の教科教育教員による実践研究を増やし、好事例を共有していくことが重要であり、それには男女共同参画センター等の協力による教員養成の過程での情報提供が効果的。なお、女子に配慮した授業づくりは、必ずしも女子のみを対象とした指導である必要はないとの理解も必要。
 - ・「校長への女性登用」との明記が今回の目玉の一つ。ただ、校長へのキャリア形成が単線的であることが管理職への誘いを断る一因になっているので、具体的な記載方法については工夫が必要。
 - ・校長や教頭への女性の登用が進まない問題の所在は、画一的なモデルしかないことに加えて、管理職の仕事の意義ややりがい伝わっていないこともある。

- ・女性活躍推進法により、都道府県教委も女性管理職の数値目標を掲げることになっているのであれば、「法律に基づき」という記載を入れるべき。
- ・都道府県によっては管理職登用の受験資格要件が画一的であり、女性がトライしづらい。この要件にアンコンシャス・バイアスの要素が含まれていないかの確認が必要。
- ・現在、新型コロナ対応でリモートワークが進んでいる。これを機に教職員の業務量自体を減らせないか。
- ・感染症対策が、デジタルトランスメーションを進めるタイミング。ICT化の進め方についても踏みこむべき。
- ・教師の仕事と生活の「両立困難」には、男性教員の育休のとりづらさ、女性教員へのマタハラなどの問題もある。
- ・戦略的な広報活動の展開には賛成だが、内閣府が主語なのか、それとも地方公共団体なのかを明記すべき。
- ・記者はOJTで育成されるので上司の意識が非常に重要。現実には多い男性管理職を巻き込むのが効果的。
- ・メディア企業は事業会社と比較して、管理職、役員に女性が少ないという問題点がある。女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みの活用が重要。

以上