

男女共同参画推進連携会議
第2回 企画委員会(12/14) 議事概要

○開会

アキレス議長御挨拶

○これまでの議論について

資料1に基づき、前川男女共同参画局総務課企画官より説明

○男女共同参画に関する最近の動き

資料2に基づき、林男女共同参画局長より説明

○チーム会活動等について意見交換

資料3に基づき、前川男女共同参画局総務課企画官より説明

意見交換の概要は以下のとおり。

①業界における女性の活躍推進チームについて

塚越議員：

前期やりきれなかったところを、今期何とか道筋を立てたいということで副コーディネーターを引き受けた。

今期は啓発などはやめて、如何に業界にアクションを起こさせるか、我々がサポートすることで業界が大きく動くステージにはいりたいと個人的に考えている。

女性はペイギャップ等様々な要因により経済的に困難な状況にあったり、家庭内での責任が重いという問題がある。男性は育児、家事への参画がなかなかできていないという問題がある。この問題に対して業界ごとにどのように実践させ、数字を一年一年上げていくか、如何にこの専門委員でサポートを行い、成功体験ができる産業を増やしていけるかというステージに入りたい。

仕組みとデザインを変えないとうまくいかない。手を挙げた業界団体に徹底的に我々が支援するステージ入るためにアイデアだしができればと考えている。

小安議員：

現状の可視化については、粗いながらも、前期にある程度できたと思っている。今期はそこから一歩進めたい。

好事例をアウトプットしても見ないので、どこまで手を突っ込んで動かしていけるか。今期の議員の方々と実行力のあるものにしていきたいと思う。

田瀬議員：

若年層に対する性暴力の防止・啓発チームについて、メンバーの議員が女性中心になっている。以前国連にいた際に、女性に対する暴力対策に携わったことがあるため、何らかの形で参加し、力になればと思う。

業界における女性の活躍促進チームの方針について、塚越議員・小安議員に賛成。すでに前期の活動の中で皆さん課題の認識を持っているかと思うので、その先についてお話をすると、私の支援している企業の中で、上級管理職以上の女性比率を50%を目標に掲げているところがある。具体的な取組としてインタビューパネルの例がある。昇任の際にインタビューを実施するのだが、女性が対象者の中にいない場合はインタビューを開始しない、また、査定するときには順番をつけてはならない等の決まりを設ける。そもそも日本の企業の昇進制度は指名制が多い中で、国際機関のようにポストごとにインタビューを取って、記録を残して対象者を決めるというプロセスを採用している会社が出てきている。

手を挙げた業界団体に対し、公平性という概念を入れてこれまでと違うやり方を考えないとうまくいかない。従来のやり方を壊すような新しい論理を我々が提供しなければいけないと思う。

是枝議員：

田瀬議員がおっしゃったように、若年層に対する性暴力の防止・啓発チームに男性のメンバーの方に入っていただくという意見には賛成。

また、業界における女性の活躍推進チームについて、活動を行うつもりがないという団体はいないはずだが、問題はやりたいと手を挙げる団体がどこまでコミットする気があるのかという点だと思う。姿勢だけはどの団体も示すと思うが、団体議員の方がどのような役職かはコミットの一つの形だし、人事制度、役員や組織全体まで変える気はあるのか、どこまでの意思決定になっているのかについては団体によってばらつきがあるところ。一つの案として、全体会議において組織トップが参加している団体を中心に、団体において変えたいところがあるのか、どこを変えたいと考えているのか、インタビューを取り、そこで積極的な姿勢を示された団体と手を組んで活動していくのはどうか。

只松議員：

塚越議員、小安議員に同じく、業界における女性の活躍推進チームについて、今はより踏み込んだ取り組みを行うステージだと考える。また、各団体への具体的なサポートを行うと

いう点についても有効だと感じた。

同時に法制化というところも考えたい。各省庁を巻き込める会議体なのでそこをぜひ生かしていきたい。女性の経済的自立と聞いて一番頭に浮かぶのが、男女間賃金格差だが、イギリス、EU でもペイギャップの情報開示の義務化が進んでいる。この流れにのり、日本でも男女間賃金格差の情報開示の義務化を進めていければと思う。

アキレス議長：

国際的な会議の場で男女共同参画について話をしていると、どの国もペイギャップの解消というテーマを一丁目一番地として第一に取り組んでいる印象。日本ではまず正規・非正規間などの格差の解消の議論になり、ジェンダーの核は大きく触れられていない。非正規雇用に女性が多いため、結果的にはつながる部分もあるが、もっとためらわずに出していってもよいのではないかと思う。

井上議員：

何を実行するのかということは非常に重要。私自身はもともと何かを支援したり、調査するような立場の会社ではなく、一事業会社ではあるが、社員の9割以上が女性という特異な企業を地方で運営している。そのため、今後計画を実行に移す段階で、モデルや実験が必要となったときに、我々がこれまで実施してきたところにヒントが隠れているのではないかと思うので、事例提供という側面からお手伝いができるのではと考えている。

自分の会社では、小学生以下の子どもがいる女性社員が全体の86%を占めており、従来の日本社会が作ってきたリーダーシップのあり方では運営することが難しいというのが事業を行っていく中での一つの答えだった。

リーダーシップをどう分解しシェアしていくのかという考えがないと、リーダー層に女性を引き上げようとしても、適用できる女性はごく一部に限られてしまう。リーダーシップをどう変えていくのか、事例としてご紹介できたり、実験面でお手伝い出来ればと考えている。

アキレス議長：

リーダーシップのあり方自体が昭和時代と変わってきている中で、男女ともにいろいろなリーダーシップの形をもっと見える化して、共有できればと思う。

業界における女性の活躍推進チーム全体について述べると、トップの関与が非常に重要だと考える。下だけ動いても、トップが動かないと、優先順位があがらない。前期の業界団

体に対するアンケート結果なども踏まえ、影響力があるものの、なかなか取組が進んでいない団体を挙げるとすると、トップは男性が圧倒的に多いメディア団体、また教員は女性が多いが役職に就くのは男性中心となっている教育団体のふたつ。例えば組織トップにインタビューとして話を伺いに行き、やり取りするなかで、危機感を共有する。また、インタビューの様子を広報に出すなどして、「言ったからには実践しなくちゃ」という気持ちになっていただく。

草の根的な活動だけでは変わるまでに時間がかかる。前に進めるために、トップを巻き込むのはどうか。

②若年層に対する性暴力の防止・啓発チームについて

櫻井議員：

若者と言っても色々な若者がいるので、こういった若者をターゲットにするかという問題もあるが、啓発物を作成する場合個人的に今期については冊子という形は必要ないと考えている。前期にせっかく良い副教材をつくったが、それが本当に届けたい若者に届いているかという、そうではないケースもあるかと思う。良いものができても、届かないとやっぱり意味がない。若者に直で届くような啓発物であれば作成できたらいいと思う。

先日、DV等の被害をうけているのも関わらず、どこにどう助けを求めればいいのかわからない若者が多いことを実感する経験があった。ターゲットをこの会議の中でちゃんと定めて、それに対して何ができるのかを考えていきたい。

また、4月の性暴力被害予防月間に向けてだと、すでに時間が限られている。若者との意見交換の場において、いろんな団体や地域のユースを巻き込んで、意見を聞くだけではなく、一緒に活動をするというスタンスだとスピーディーにいくのではないか。

長島議員：

若年層の性暴力に関する調査を行った際に、どこで性暴力対策等に関する知識を得たいかという問いに対し、学校で教わりたいという意見が圧倒的に多かった。

問題が起きた際にどこに問い合わせたらいいかなども含め、具体的な知識を学校で教えられること、また教員についても、指導に必要な知識を身に付けてもらうようなシステムが必要なのではないかと思う。

プラン・インターナショナルの方で、若い女性の居場所づくりというプロジェクトを行っているが、同世代のユースとの情報交換が、積極的に活動に参加している人々のみで行われると、分断が生まれてしまうのではないかということが言われている。ユース同士の情報交換も大事だが、本当に必要なところに届いているのかということは留意が必要。

是枝議員：

働きかける対象は若年層だが、被害防止の観点だけではなく、加害を防止する観点からも、中学・高校・大学といった教育機関にて、行ってはいけないことや、コミュニケーションの取り方について学べる仕組みがあればいいのではないか。

田瀬議員：

そもそも暴力をふるう人がいなければ問題は起こらない。中長期的には教育が最も重要だが、ごく短期的にはペナルティを含む強い手段も大人にはあってもいいのではないかと思う。被害者への啓発・プロテクションも大事だが、そもそも問題が起きないように、加害者側の対策との両方の視点を持つことに賛成。

只松議員：

このチームではもう一方のチームよりより幅広いステークホルダーを巻き込む必要あると感じた。解決策というよりはアプローチについての意見だが、学校、自治体、NGO、NPO、メディア等も含めた議論というのが非常に有効ではないか。

山田議員：

前回の全体会議で、若い世代はアニメやゲームの影響を強く受けているという話があった。影響力の強いアニメ・ゲームでの啓発要素を取り入れるというのは一つの案としてどうかと思う。

小安議員：

個人的な見解として、自治体の総合政策課や経済振興課等と手を取る方が地域を巻き込みやすい。男女共同参画課に通知がいついても、実行力のあるアクションに繋がっているケースというのはなかなか見受けられない。何か実効策を考えたときに、どのルートで誰に伝えるかということもセットで戦略を組む必要がある。男女共同参画課に連絡しているというだけでは動かない可能性がある。

③女性の経済的自立（経済的エンパワーメント）について

井上議員：

地方にいるので特に思うが、地方創生の5年間を見直した方がいい。予算もついて、各自治体が東京や大手の企業と組みながら女性の活躍支援を行ってきた例があるので、一度その結果等について見直しを行った方がいい。そうでないと、また同じことを一から繰り返すようなことになってしまい、現場に仕組みが残らない。

地方創生は本来継続的な取組を支援するためのもの。地方創生の取組の結果どうなったのか、継続的に行われているものがあるのかというのを一度確認した方がいいと考えている。

田瀬議員：

観光庁において、女性人材をマネジメントに引き上げるためには何が必要で、何が障壁になっているのかということテーマにしたプロジェクトに取り組んでいる。それをみると、KPIが定量的ではなく、まだ定性的であるように思う。

山田議員：

行政は様々な政策を打つが、どれが肝かということを決めることが大事ではないか。地方の女性活躍という観点で、うちの研究員の分析で面白いと感じたものがあって、結局地方では面白い仕事に就けないため、地方にいても活躍できないということで意欲のある女性は都市部に出てしまう。子育てしやすい環境も大事だが、それだけやってもブレイクスルーは見えない。女性がリーダーになるのをどう支援していくか、ということが効果的では。

アキレス議長：

働き甲斐をどこに見つけるかというところで、地方ではそれが見出しにくくなっているのかもしれない。意思決定層に女性を、という点については、全体会議の場でも共通の論点として出ていたの、具体的にどうしたらもっと進むのかという議論を行っていきたい。

小安議員：

女性の経済的自立のテーマに関する資料の3点目について、カバーしている範囲が、企業にすでに勤めている女性のみになっている。今コロナ下で一番厳しいのが、50代以上の非正規雇用、無職の女性。ここに対して誰が何をするのか、という視点が欠けているように感じる。これまで非正規・無職でキャリアが積みあがっていない人は50代以降どのように生きていけばよいのか。必要な要素として加えていただければと思う。

また、一つの案として、先ほど一丁目一番地がジェンダーペイギャップという話があったが、業界における女性の活躍推進チームのテーマをジェンダーペイギャップにしてはどうか。

是枝議員：

50代以降のキャリアという点について、安定した職をどう確保していくかということが重要。今まで経験がなかった人たちは50代以降でこういった選択肢がある、またはこういった職業訓練の方法がある、等をパッケージとして分かりやすくまとめることはできないか。

只松議員：

意思決定層への女性の登用について、このテーマこそ法制化ができればと考えている。ハードローはかなりハードルが高いため、ソフトローで検討するのはどうか。プライム市場上場への条件や、コーポレートガバナンスコードに加えてもらうということが、金融庁も巻き込んでできないか。

塚越議員：

ジェンダーペイギャップ、意思決定層への登用について、小安議員と同じ意見。また、業界団体に対してサポートしていくにあたり、本部が首都圏にあり地方に支部がある団体については、業界ごとだけではなく本部と地方(支部)の差もある。業界ごとにPDCAを設けて、課題や必要なサポートを具体化していけるといいと思う。そこで業界内のルールを作成して発信するというのを、どこかしら一個でもスタートできると、その後横展開できるのでは。

井上議員：

非正規雇用や50代以降の女性に対する取組について。以前紹介のあった記事の中で、40代から社会保険料を納めて自立を目指しても間に合わず、積み立てが足りないのが必然的に貧困層になってしまうという話があった。50代ではなく、40代以降の女性に対する取組ということで年齢層を引き下げるか。また、女性たちがせっかく頑張っても報われないという状況を変える必要があると考える。

アキレス議長：

KPI はとても大事。女性活躍推進法でも、KPI を入れて公表することになっているが、選択制になっているため、各企業にとってそれほど難しくないものになっている。そのため、必須科目と選択科目を設けてはどうか。例えば、ジェンダーペイギャップに関する情報公開は必須する。公開できないのであれば、できない理由を説明するなど。ソフトランディングとしてそういったものであれば実現可能なのではないか。

本日の意見交換を踏まえ、事務局にて活動方針を再度作成することとし閉会。

以上