

男女共同参画推進連携会議
第1回 企画委員会(10/18)議事概要

○開会

岡田男女共同参画局長より挨拶。

○1. 男女共同参画推進連携会議(以下、連携会議)について

事務局より、資料1に基づき、連携会議の概要について説明の後、各議員から自己紹介を行った。

○2. 今期のチーム活動

(1)若年層チーム(仮)の活動について

事務局:

(資料2及び資料2(1)に基づき、今期のチーム活動案について説明。)

只松議員:

アンコンシャスバイアスは特にユース世代にとっては非常に重要なテーマである。ユース世代がアンコンシャスバイアスを有している理由として、将来への希望、自分が10年後幸せだと思うかという設問では日本が一番低いというデータがある。アンコンシャスバイアスについて調査を深掘りするのは有効だと思うが、一点だけ、活動を通しての具体的な目標や、できればKPIの設定があれば、どのような効果を狙っているのかが明確になり、施策についても議論しやすくなると思う。経済チームも同様。

是枝議員:

アンコンシャスバイアスについて、現在どのような思い込みが生じているかという点で言うと、初等中等高等教育の学校中での性別役割については、統計が出ていないと思う。地方の領域だと、町会長の女性割合などが最近調査されており、目標を定めているところもある。地域によっては、学級委員長の男女比率や、学級委員長は男子が良いという設問に「はい」と答えていた人の割合などを調査している。学校の中での役割に男女差が生じているのか、という調査も活動の候補に入るのではないかと感じた。

小安議員:

若年層の中でもどの層に向けて活動していくかが論点だと思った。兵庫県豊岡市では、保育園の先生・親の影響で子どもにジェンダーバイアスが身につけてしまっているという仮説があり、それに対応するため、絵本制作に取り組んでいる。文科省においても、未就学児のジェンダー意識に関して調査をする予定ということを知っているので、棲み分けを整理するとよいと思う。豊岡市でデジタルに関してセミナーを実施したところ、中高生女子を対象としたセミナーは女子が4人しか集まらなかったが、小学校向けのプログラミング大会を実施すると、最近男女比が50:50程度になることが多く、中高生世代になると女子が集めにくい状況。特に地方ではそういう傾向がある。活動の対象は16~25歳と示されているが、個人的には低い年齢層に向けた活動をしていく必要があると思っているので、どの世代を対象とするかは論点だと思う。連携会議の団体にそういった年齢層の団体があるのであれば、小中高未達の世代に目を向けてみてはどうかと思う。

塚越議員：

幼稚園保育園段階からかなりバイアスを受けていると思うが、16歳の時点でどの程度のバイアスを受けているのかということ把握した上で、どう是正するのか、是正できるのかというチャレンジができると思う。例えば、学校が一生けん命取り組んでも、家庭教育がついていけないなど、いろんな仮説が立てられると思う。それに対して、調査を踏まえた普及啓発広報だけではなく、実態を動かす取組が必要で、仮説に対して、どのように介入すると数字が変わるのかということまで、連携会議の団体をお願いして、3か月、半年間の検証について協力いただき、仮説をある程度検証できればと思う。また、検証はできなくても、方向性が見える段階まで持っていき、次は地域単位で取り組むなどの大きな動きにしていけないと、子どもたちの成長についていけない。連携会議を通して、ある程度方向性を示せるようなチャレンジや調査研究ができればいいと思う。

勝木議員：

企業ではアンコンシャスバイアスがあると、企業としての成長を阻害し、イノベーションも生まれないという考えの下、予算や手間を割いて社内的なキャンペーンを継続して行っている。大人のバイアスを解消しようとする、お金も手間もかかるため、現状の16～25歳でも良いと思うが、生まれた瞬間からバイアスに曝される状況にあるので、できれば二層三層の世代で意識調査をするのも一つの手ではないかと思う。また、普及啓発広報程度では目に見える効果を生まない、どの程度ここに予算をかけられるかが課題。海外の場合、例えばトイレの色分けなんてものはまずない。そういう場面からすべて変えていくに至るような動きに繋げるためには、普及啓発で終わりにほしくないことが大切。

林議員：

アンコンシャスバイアスという言葉について、例えば内閣府の調査にあった「女性には女性らしい感性がある」といったチェック項目のように、女性を一つのグループとみなして枠に当てはめているレベルのバイアスはアンコンシャスとは言えないと思う。例えば、委員長副委員長という役割があるときに、副委員長といえば女性を思い浮かべるから女性を指名するとか、そういう次の段階で発生するものがアンコンシャスバイアスで、差別をしないという認識でいるにもかかわらず、ついそのようなことが起こることを指すと思う。言葉に対して認識の違いがあるのは仕方ないが、意識的なものを除去した上で、なお、無意識の差別を除去できないことが課題である。無意識バイアスの啓発をするのであれば、意識的な性差別を徹底的に除去する活動とセットで行わないと、日本で浸透させていくのは難しいと思う。基本的な差別や偏見をどうやって取り除くかという点に立ち戻って考えるべきだと感じた。女性を一つのグループにまとめて、低い位置にあると見ていたり、頭ごなしに女性に一つの役割を担わせたりすることは、無意識という言葉で免罪できるものではない。そういったコンシャスなバイアスの除去について、しっかり議論した上で、なぜ無意識バイアスが外れないのかという道筋を全体的に議論すべきではないかと思う。

井上議員：

当社では子育て中の女性が働いているので、パートタイムが多く、なぜフルタイムに移行できないのかという話を従業員とした際、子どもを習い事に通わせられなくなるからという話があった。女性が子どもを習い事に通わせるのが当たり前の状況で、本人は正社員になりたいと言っている、配偶者(夫)に正社員にはならないでほしい、子どもとの時間を確保してほしいと言われているようだ。他方で配偶者(夫)は上場企業に勤めている。年収が高い配偶者(夫)ほど、このような状況に陥る状況がある。子どもが「うちはなぜお母さんが家事を全部やっているの?」って聞いたときに、その人はどう回答するのか。大人がバイアスだらけの状況で、子どもに対して

教育したところで、社会と矛盾が生じていることをどう子どもに理解させるのかという問題がある。今の社会が間違っている、大人ができていないという実態を広報が重要ではないか。大人の社会は間違っていると大人自身が思っていること自体を子どもに発信することがスタートだと思う。

国保議員：

18～25歳はアンコンシャスバイアスが顕在化する時期だと思う。バイアスに基づいてキャリアを選択し、就職後も仕事の選び方にダイレクトに影響している。自身の研究領域で言うと、確かに自己効力感、昇進意欲、には明らかに男女差がある。それがキャリア形成や所得の男女差につながっている。原因の一つはキャリア初期における経験。リーダーシップ経験を女性は与えられず、その結果、意欲・向上意識を持たずに成長していることが研究で分かっている。企業の研修で補えることもあるが、上司のアンコンシャスバイアスが大きく影響しており、「女性にはそんな大変な仕事をさせられない」という考えが、女性から経験を奪っている。上司の意識を変えることで、部下の意欲が変わることまで追跡できているので、バイアスがゼロにはなくても、少しは変わった結果、どのようなことが起こるのかということのを可視化していくことを、本活動のなかで検証するのは良いと思う。カナダの研究では仕事を中心とするか家庭を中心とするか、という選択は環境次第かどうかという研究があり、結論としては、環境次第で仕事も頑張るという層が6割だった。過半数であることが分かったとたんに、企業や政治家が「何とかできることだ、効果がある」という見解に変わるので、環境次第で仕事を選ぶ人が多い実態を見せていくことが効果的な方法と思う。

山田議員：

元々は内閣府の調査が不思議な結果で、若い男性が中高年男性よりも仕事に対して例えば「営業職は男性であるべき」という思い込みが強く、それはなぜなのか、という疑問から提案した。ただ、皆さんがおっしゃるように、この問題は幼い時期から繋がっているのだから、幼児期の刷り込みから変えないと、成果が上がらないと思うが、連携会議では2年で何ができるかということを考えないといけない。そういう意味では企業のkに顕在化されているバイアスがどういう原因で、どう変えていくのかにフォーカスすることは一つの在り方だと思う。また、国保先生が例に挙げたような研究はとても示唆的だと思う。実態としてどの程度のバイアスがあるのか、ということを変えて統計的に調査するのは意味があると思う。ただ、それだけでは成果とはいえないので、例えば、若年男性にどのような働きかけをすれば、どのような効果があるのか、事例を探したりまとめたり、示してみるのの一つ。2年間あるので実験し、結果を得るという取組が考えられる。また、余裕があれば、幼少の段階も大事であるため、取り組められれば良いと思う。

長島議員：

本提案の出だしとしては、アキレス議員、山田議員、長島から3つの活動を提案しており、アキレス議員からはジェンダー教育の必修化を幼稚園や未就学段階から取り組む必要があるという大人側の問題に対する提案があった。山田議員から若年男性のバイアスの話があった。私が気になるのは、男女共同参画白書でもロールモデルとなっているのは子どもがいる世帯が多く、若い世帯が取り上げられづらいこと。実際に彼らがどのような意識で、人生設計していくのかということに興味があった。この3人の提案を組み合わせた結果がこの内容。そういう意味で16～25歳に設定した。

小安議員の発言に関して、文科省は、未就学児がジェンダーバイアスにより自分の可能性を狭めてしまわないよう、幼児期の教育現場等における固定的な性別役割意識や無意識の思い込みの解消に資する方策に関する調査研究について令和6年度予算要求をしている。リーダーシップの経験について、就職後の話が出ていたが、

これは学校段階から始まっている。学校でリーダーシップ経験が乏しい中、社会人になって突然リーダーにはなれない。学校でのリーダーシップの経験については、昨年プランで調べたことがあったが、調べた限りでは市区町村レベルで2つデータがあり、全国や都道府県レベルではなかった。生徒会長は男子がやるべきという意識が小学校ではそこまでないが、中学校くらいから高まるというデータがある。プランの調査では、ジェンダーステレオタイプは高校生で確立するという結果もある。男子は親から「あなたの役目はいい会社に勤めて、お金を稼ぐことだ」と言われている事例がある。そういったことを含めて実態調査が必要だと思う。

今回の調査については、一年で調査ができるのであれば、高校か企業に対して、モデル校のような形で、実験的にどの程度意識が変わるかということまでできると、こういった取組が有効だという普及啓発ができると思う。

アキレス議員：

まずはアンコンシャス・コンシャス含め、なぜ生じているのかという原因を究明していく調査に関して、既にある調査を活用できれば意味のあるものだと思う。

次に、教育の枠組みの中で成果物や対応策を考えるのであれば、何らかの形で学校教育に取り入れる必要がある。サステナビリティ教育の一環としてジェンダーという項目があって、必ず学修するようになっているなど。自主的に取り組む学校もあり、豊中市の冊子は非常に分かりやすいと思った。

どちらに重きをおくのか、現実的な面も含めて何を成果物にするのか、KPIも含めて、議論する余地がある。

どの層を対象にするかという点で言うと、16～25歳も大事だが、家庭教育や幼少期の経験が根っこにある。アメリカンスクールではペアレンティングという親が受講するクラスがある。そこではダイバーシティやサステナビリティ等を教えてもらうことができ、日本でもそういった取組ができるのであれば、ジェンダーについてもプログラムに含めていけると良いのでは。また、教育する側にバイアスがあり、コンシャスにしても、アンコンシャスにしても、バイアスがある人が教育していると、子どもが影響を受ける。

また、各年齢層への教育内容に対して、カリキュラムの骨子やアウトラインくらいを示すことはできないかと考えている。ジェンダーバイアス解消に関して子どもたちに協力というのは骨子を示して提案できればと個人的には思う。

これからグループに分かれていく中で、今日出た論点踏まえて、現実的に何ができるのかということを含めて整理する必要がある。

小安議員：

どの層に対して何に取り組むのか決まった後でいいが、バイアスは教育だけでなく SNS・メディアの影響が大きいと思うので、その観点も踏まえているとより良いと思う。

チーム活動は連携会議でしかできない活動である必要があると思っており、団体を巻き込めなかったのが前期の反省点。団体を巻き込める活動かどうかは優先順位が高いと思う。

只松議員：

長島議員のコメントであった、2年間の中で、1年はデータをしっかり分析して、課題や方向性を踏まえて、次の1年で実践していくというフローは、実質的な効果を目指せるのではないかと感じる。また、仮説の立案は非常に重要で、有識者の皆様の知見は多岐にわたっているので、仮設立案段階ではチームに拘らず、全員参加しても良いのではないかと感じた。

チーム活動に関して意見交換を行った後、コーディネーターを長島議員、山田議員に決定した。

(2)経済チーム(仮)の活動について

事務局:

(資料2及び資料2(2)に基づき、今期のチーム活動案について説明。)

塚越議員:

連携会議として必要なことに注力した方が良いと思う。開示項目は金融庁、経産省等、この辺りで、賃金格差の分析や男性育休の事例について何か取り組まれているのではないかと思う。その中で、連携会議で似たような事例を出すより、連携会議の業界団体との意見交換が大事なのではと思う。団体に、他省庁の取組を投げかけてみて、議論の中で見えてきたことを見える化してまとめていくことが連携会議の意義なのではと感じた。

是枝議員:

それなら、特定の団体をシンポジウム等と呼び、自分の業界・団体の現状と課題を共有いただく場とすることから始められれば良いのではと思う。それを通して見えてくる共通の団体・業界の特徴があるはず。

塚越議員:

ワークシートもありかと思う。

只松議員:

各業界の取組状況をまとめたデータ等について、団体にどのようなデータがあって何が使えるのか聞いてみたい。

塚越議員:

団体のデータに対して、足りない分析を問いかけるなど、既にあるものベースで団体の取組を推進できると良い活動ができそう。

勝木議員:

男女間賃金格差の開示はスタートしていて、厚労省でもガイドラインを出しているのでも、網羅的な情報は順次集まってくるはず。ただ、問題だと思うのは、男女間賃金格差の算出方法が、正規・非正規、女性・男性で分かれていること。平均値を出しても見えてくるものは少ないので、もし、連携会議で能動的に情報を取るのであれば、同じ職階の男女間賃金格差がどうかということが分かると有意な情報になる。海外だと一般的な手法で、年1、2回で自社の同じ職階で男女間賃金各差がないかを調べて、差があれば評価方法に問題がないか、他の要因がないかを深掘し、是正する取組をしている。特色ある枠組みや、調査の方向性を組んでいくと良いと思う。

井上議員:

前々期の調査では、団体ごとに濃淡が大きいということは分かった。積極的に業界として取り組んでいるところ、そうでないところがあるので、それら同じグループに位置づけられると議論が宙ぶらりんになるので、連携会議で扱うのであれば、濃度をグループごとに揃えると良いと思う。取組が進んでいない団体には、情報提供をしたり、何に取り組むかを検討いただいたり。進んでいるところには意見交換で深掘りしていく。106 団体と捉えるのではなく、濃淡で分けないと、意見交換に持ち込めないのではと思った。

アキレス議員：

現状は業界によって濃淡があるので、例えば、前期で作ったジェンダーレンズチェックリスト(大学版)を精査し、団体に提出いただくのは一つある。また、団体を巻き込む手段の一つとして、実際に問題・課題がたくさん出てくるが、団体自体の課題なのか、所属する組織の課題なのかは別として、取組の結果、数年前と比べると、ここまで進んだとポジティブな事例を出していただくのは、これだけ多岐に渡る業界がある連携会議ならではの、網羅的に取り組めるのではないかと思う。ベストプラクティスかグッドプラクティスかをいくつか決めて出していただく。その際に柱として分かりやすいのが、男女間賃金格差、男性育休、女性役員といった開示項目になっているものだと思う。

只松議員：

データに関して、連携会議からデータを取ると、問題を明確化するに当たってバイアスがかかり、客観的なデータとは言い難いと思う。最初に分析するデータは購入するようなデータや、政府から提供されるデータがあれば、仮説を立案する上で、課題を明確にするには有効だと思う。その上で、各団体の情報を収集するのはあり得る。まずはどこに問題があるのか、業界ごとの特色、課題、賃金格差だけでなく、管理職比率も開示が義務化されているので、それと関連付けた分析ができるとうれしいと個人的には思う。

井上議員：

上場企業であれば開示されているので雇用形態を絞れるが、中小企業に対してはどう取り組むかという点は、いつも連携会議で議論に上がるところで、考える必要がある。キャリア断絶者をどう戻すかという観点からいうと、配偶者(夫)の企業が収入制限のある家族手当を出している企業が多く、そういった女性の就業制限をしているような制度がないか調査していければと思う。

是枝議員：

企業の開示情報を使って分析していくことは厚労省で行っていて、それ自体が研究テーマとなって一年通して取り組むものであるため、連携会議の役割ではないと思う。連携会議としては、団体とコミュニケーションをとって、他団体に改善を促していくことが重要なので、団体自身の課題を分析いただいて、それを出発点として、他に足りないものを考えていくことが連携会議として取り組めることだと思う。

海外では、平等に取り扱われていないこと自体が違法なので、内部的なチェックを行うため、同一職階の賃金を確認した上で、平等でないなら、平等にするための手段を講じることを義務としてやっている。日本においても、任意項目か二次項目として、同一職階の開示があるので、既に公表されているもので見えている課題があり、具体的に取り組んでいる団体に話をさせていただき、そこから得られるものを広げていくというやり方が、2年間で行うこととしてはいいのではと思う。

只松議員：

職階ごとの賃金格差は同一労働同一賃金の話と関連するが、これは法律上コンプライアンス違反になるような重大な事案なので、全ての企業が準拠していくものであるため、これに着目するのは違うのではと思う。男女間賃金格差に関するステートメントでも、グローバル基準である男女間賃金格差の開示を義務化するという政府の取組を評価した。さらに追加的な取組として、取り組んでほしい内容をステートメントに含めた。グローバル基準である男女間賃金格差の是正にフォーカスを当てたい。

勝木議員：

同一職階にフォーカスするというのではなく、何か目的意識を持って取り組むべきと考えている。参考になるのは、3月決算期の上場企業の有報の開示情報をまとめたレポート。例えば、先ほど申し上げたような、正規非正規男女別だけの分析だけでなく、補足説明がある企業の分析がされているものもある。様々な要因で賃金格差が生じている分析がされているので、そのようなところから本質的な課題がないか、開示がなされている企業にアンケートするとか、中小企業にヒアリングするなどで、男女間賃金格差が生じている要因について仮説を立てた上で、リカバリーをするアプローチが、問題意識を明確にするという意味で実効性がある道だと思う。

アキレス議員：

前期のステートメントでも男女間賃金格差の開示について、大事なのはなぜ格差がある状況なのか要因を解き明かし、是正していくこと。原因はなんとなく分かるが、まだまだ是正まで至っていない段階。これから、有意義なツールや情報を提案していければ意義のある取組となる。

山田議員：

経済学的にも分析されており、要因には職務分離も当然あるが、少しずつフォーカスされているのは、キャリア格差、つまりキャリア形成をしていくに当たっての男女の違い。典型的な例で言うと、女性は子どもを持つと仕事に割く時間が少なくなる傾向があること。海外でも完全には是正されていない。また、勤続年数や労働時間の長さも大切で、日本は男女の差が大きい。賃金格差が小さいところは労働時間の差が小さい。そういう視点で、開示されているところでキャリア形成に繋がるような、男女の勤続年数、年齢の差、といった項目を開示していて、しっかり分析されている企業をピックアップし、ヒアリングをして、どういう形で問題意識を持って取り組まれているのか、細かく聞いていき、ベストプラクティスとして紹介するやり方もあると思う。

勝木議員：

本件はノーベル賞が授与されたくらいなので、資本市場の関心が集まっており、いろんな機関がいろんな形でレポートをまとめてくると予想する。連携会議で取り組むべきは、それを分析して、何をすべきかを提言することも一案だと思う。例えば、女性のライフイベントによる遅れが賃金格差に繋がっているため、評価方法を変え、過去の実績ではなく、評価時の能力とこれからのポテンシャルを評価するのに変えた。施策に繋げるような提言をするのが理想的で、本件のアウトカムになり得る。

林議員：

大学の立場で言うと、就活に取り組む学生が、このようなデータを見てどう思うか評価してもらうことも考えられると思う。学校関係団体も多いので、企業が努力していることが実は学生は大して評価していない可能性もあり、学生が何を求めているかを取り入れるのも良いと思った。また、本学でも賃金格差についてデータを出し、それをきっかけに、賃金格差について一つの議論となり、前進しているので、議論の輪を拡げていく意味で若い人も巻き込んでいく形ができればと思った。

小安議員：

連携会議団体の取組を推進できたという状態を作ればベスト。私たちは連携会議の中ではファシリテーターであるべきで、取組を推進するために各団体に考えてもらうプロセスを踏みたい。それぞれの団体自身が業界

における課題は何だと感じているか話していただくミーティングの場があればいいと思う。課題を設定していて、取り組んでいるというフェーズの団体もあれば、まだまだの団体もあるので、そのグラデーションを可視化していき、公表できれば、取り組んでいる団体には学生も目が行くはず。取組具合を可視化することで、取組が他の業界に波及していくメカニズムを作っていくことが大事。

只松議員：

賃金格差の問題は、大企業と地方・中小企業で分けて考える必要があるので、本チームの一つの柱としては地方に目を向けた取組ができればと思う。

チーム活動に関して意見交換を行った後、コーディネーターを是枝議員、只松議員に決定した。

(3)全体会議の議事次第について

事務局：

(資料3に基づき説明を行い、時間の都合上、本案への意見を後日伺うこととした。)

○閉会

以上