

男女共同参画推進連携会議 業界における女性の活躍促進チーム 第一回会合 概要

■日時：令和4年1月31日（月）10:30～12:00

■場所：オンライン開催

■参加者：別紙のとおり

■議事：

1. 本チームの活動趣旨について

アキレス議長より、全体に対してチーム体制と活動方針、活動計画案の共有が行われた。

目的

第五次男女共同参画基本計画にある女性の登用目標達成等を踏まえ、経済分野におけるジェンダーギャップを埋めるために、男女共同参画推進連携会議に参画する様々な業界がそれぞれの課題に対して連携を行い、実際に行動を起こすことを目的とする。

活動内容

前期のチーム活動の大きな反省点として、具体的な行動につなげるために、ある程度対象を絞って活動を行う必要があるのではないかという意見があった。それを踏まえ、大きく二つの活動を目指す。

①希望する団体への個別支援

業界全体における変化を強く求める団体を抽出し、個別に具体的な支援を行う。その際、業界の特性に応じた提案を行い、実際に被支援団体が提案に応じた活動を行うことに加え、本活動を通じて業界内での新たなルールを設け発信する等、業界全体に影響を与える行動を起こすことを目標とする。

②トップへのインタビュー

団体やその傘下の主要企業へ直接インタビューを行い、団体の現状や課題感を明確に聞き取る。前期の「経済分野における女性の活躍促進チーム」で行った調査を踏まえ、教育やメディア関係の団体を対象とし、インタビュー内容を広く発信、トップを巻き込みながら業界内で行動を起こすきっかけをつくることを目標とする。

（質疑応答）

水野議員：

団体推薦議員が実際にインタビューに参加するのか、それとも結果の報告を受けるスタンスでよいのか。

アキレス議長：

活動は強制参加ではないが、自ら進んで手を挙げていただきたいとは考えている。

富澤議員：

団体の個別支援について。一点目、自主的にやりたいという団体がいない場合はどうするか。二点目、最終的にいくつの団体の支援を行おうという目標があるか。

アキレス議長：

どこも手が上がらなかった場合、前期までの調査結果やデータをもとに、こちらから団体に対して声をかけることもできるのではないかと考える。

数の目標については現状未定。これからどこかの団体で取り組んでみて、効果が出た場合はさらに広げていくという方向性。

羽場議員：

トップインタビューについて、こちらから対象先を選定してもよいのではないか。例えば、経団連を通して10社ほど指名するなど。

トップとボトムをインタビュー対象としてペアにしてみてもどうか。ボトムとしては、入社5年以内の女性社員にインタビューを行う。入社したばかりの女性がそのように考えているかということが解決に繋がることもあるのではないか。負担感もあまりないうえ、成果も大きいのではないか。

アキレス議長：

まずは業界トップが対象で、その後に傘下の企業が対象になってくる。そのあたりの詳細についてはチームが固まった後に具体化していくことになるが、活動がその業界の課題解決にとって、役に立つか、建設的か、実現可能かの観点から考えると良いと思う。

2. グループディスカッション

少人数のグループに分かれ、下記のテーマについてディスカッションが行われた。

①本チーム活動のビジョン/ゴール

「2年後のありたい姿」

②活動計画案へのアイデア出し

「各団体としてチーム活動にどのような貢献が可能か」

3. 全体ディスカッション

各グループからでた主な意見が、ファシリテーターによって全体に共有された。

只松議員（グループ1）：

チームの活動方針に関しては皆さんに合意いただいたという認識。

チームに対してどのような貢献ができるかというところについて。それぞれの業界での活動を通して得られた知見等を、ご共有いただけるということでした承を得た。

二年後にどうありたいかということについて。それぞれの団体ですでに大きな目標を掲げている。その達成に向けて、活動を行うとのこと。

特に印象に残ったのは、日本放送協会の「出演者の女性割合を50%にする」というもの。このような目標の達成に向け、チームとして後押しできるような動きが今後できれば。

また、チーム活動の2年後のゴールとして、必ずこれはなし遂げるという目標を掲げるとよいのでは、という意見も出た。

アキレス議長（グループ2）：

教育関係の団体がメインのグループ。まず皆さんに共通するのが、教える立場ということも含め、ジェンダーが世の中でも話題になっている中で、意識は非常に高い団体が多い。その一方で、現実には厳しいということ。意思決定層に圧倒的に女性が少ないということがあり、自分たちだけで変えようとしても限界がある。課題がたくさんあるという状況。

ディスカッションで出た意見としては、トップインタビューで、若手社員にもインタビューに参加してもらう。その中でトップに若手の生の声を聞いてもらうというのはどうかというもの。また、就活セクハラという問題にも苦戦しているという状況も踏まえると、入社前の段階での解決にも取り組む必要があるという意見も出た。

2年後のゴールについては、そういった問題がある程度解消されている、または解消する目途が立っていることをゴールにしたい、という意見があった。

ある意見では、健康面やスポーツ面でも女性は不利な立場に立たされることが多く、なかなか教育が追い付いていないという現状がある。心と体は結び付いているので、この現状を変えるための取組も必要だという声があった。

他にも、KPIを含めた、何かクリアな指標があるといい。目標があれば、それにしたがって現状とのギャップを埋めるという動きができる、という意見が上がった。

最後は時間切れになってしまったが、活動の方向性については皆さんにご賛同いただいたと認識している。

田瀬議員（グループ3）：

主に経済団体の方々と議論した。今のそれぞれの課題感と、今回の提案に対する考えを伺った。チームの方針についてはおおむね皆さんに賛同いただいた。

具体的に出た意見として、大山議員（一般社団法人日本経済団体連合会）から：経営者の方々も、必要性は理解しているが、各論になるとなかなか進まないという現状がある。そこで、女性のキャリアステージ（初期・中期・後期）毎に、企業の実効性ある取組やその効果を取り纏めた事例集を昨年末に公表した。個別支援を行う場合は、そのような事例等について共有可能。トップインタビューは、トップに単に話を聞くだけではなく、課題感とそれに対する解決策、コミットメントをセットにしてインタビューするのがよいのではないか。

下村議員（公益社団法人日本ニュービジネス協議会連合会）から：今まで東京ニュービジネス協議会が活動してきたJ300では、女性のスターター起業家支援、特に大企業に対するプレゼンの機会の創出などを行ってきた。やはり女性の経験不足、活躍の機会の不足といった点を課題に感じている。本チーム活動のプロセスが、このような問題の解決の後押しになれば良いと思う。

市瀬議員（全国商工会議所女性会連合会）から：515の地域の商工会会議所のうち、女性の会頭は3名のみ。例えばクォータ制の導入という意見もあるが、実際のスキルを女性が身につけられるような施策がセットでないとうまく続かない。会頭に、今後の決意も含めてトップインタビューに対応いただくということも一つの案。

新井議員（日本生活協同組合連合会）から：トップも認識はあるが、トップが変わるためにはボトムからの意見を吸い上げるようなしくみが必要なのではないか。女性のライフスタイルの多様化を考慮しながら取り組む必要がある。多くの人を巻き込んで一緒に取り組んでいけるような事例があれば有用であると思う。

跡見議員：

ガバナンスやコンプライアンスを女性はまったく知らないまま生きてきている。理系文系関わらず、色々な年齢の段階において、リアルな身体と一セットにして人権やジェンダーについて教育に組み込んでほしい。経済関係の団体が一番動くと思っている。

大山議員：

ガバナンスやコンプライアンスの意識醸成は経営者にとっても大事な視点。

CGコード改訂の背景からも重要性が増しているため、今後色々な場面でそれらのコンテンツを研修等に組み入れ、学べる機会を増やしていきたい。

女性のヘルスケアというテーマに関しても、生物学的な課題、心理学的な課題など、まずは女性の健康・カラダに正面から向き合う機会としてセミナーの開催などに取り組んでいる。

跡見議員：

健康をもっと命の深いところという観点まで繋げられるような道筋をつけてほしいと考え

る。

是枝議員（グループ4）：

女性のエンパワーメントなどに取り組む団体中心のメンバーだったため、支援側としてどのようなことができるか、どうするとチーム活動の実効性が高まるかという観点でディスカッションを行った。

まず、各団体の取組状況のサーベイを前期行ったが、一度きりではなく、個別支援の団体を対象に、1年後、2年後にもう一度行って改善度合いを見るのはどうか。

トップインタビューについても、それをどう活用するかが非常に大事。内閣府のシンポジウムに登壇いただく、または広報誌に掲載させてもらう等、広め方をしっかり議論する必要がある。トップにコミットしてもらい、それを広く広報することで、業界全体を変えるきっかけにすることが重要。

國分議員（NPO 法人 J-Win）からは、女性の職位別（管理職一歩手前、管理職、役員等）の3層ネットワーク活動をしており、また、ダイバーシティ推進の進捗診断ツールを持っているので、その団体ごとの課題の状況に応じて、参考となる知見・情報の提供ができるのではないかとのこと。男性ネットワーク活動、CEO 会議も行っており、同様に知見・参考情報を提供。

吉村議員（一般社団法人日本ヒーブ協議会）からは、好事例を業界他社に共有しているという実績があるので、応用できる取組を共有できるというお話をいただいた。

名取議員（認定 NPO 法人日本 BPW 連合会）からは、内閣府が事務局となっている「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に署名をいただいている社長にトップインタビューの際に協力をいただく方法や、インタビューを行った団体に WEP's への署名をうながすといった方法を提案いただいた。

また、トップインタビューの方法について、ボトムを参加させるという案が出ていたが、1対1だと話しにくいということも考えられるので、業界内、または業種横断的な座談会に参加してもらい、そこで出た話を自身の会社や団体を相対的に見る材料にしてもらうのはどうか、といった意見も出た。

小安議員（グループ5）：

多様な団体の方と議論させていただいた。

1つ目の論点であるチーム活動のゴールについて、水野議員から、中長期を見据えてこの2年間をどう置くのかという考えが必要だということと、様々な業界団体が参画しているので、平均だけではなく偏差をみるべきだというご意見をいただいた。

数値目標を置くべきではないかという意見も出た。具体的には、清塚議員から、日本のジェンダーギャップを何位にする、ということであったり、もう少し現実的なところとしては、前期のアンケートの数値をどこまでもっていくか。また、ユース視点というところで、若手

が各業界でどういう意識を持っているのかということ、2年後にあるべき姿を設定し、それを目標にするという案もいただいた。

富澤議員からは、各団体の組織内に推進体制を置くことを計画の中に盛り込み、それを目標にするといった具体的な意見をいただいた。

チーム活動にどのような貢献が可能かという2つ目の論点についても色々な視点をいただいた。

清塚議員からは、女性の意識を上げるワークショップを行っており、そういったものの提供、またはトップインタビューの設問設計、女性のネットワーク（自発的なものも含め）にヒアリングを行うというアイデアをいただいた。

富澤議員からは、女性差別撤廃条約などが浸透していない業界団体もあるので、その関係で連携ができる可能性がある、という意見をいただいた。

水野議員：

色々な団体の特徴をしっかりとらえ、どこにアプローチするのが一番効果的かを見極め、行動に移すことが大事。これから情報を集めていき、具体的なアクションに移ることができればいいと考える。

塚越議員：

それぞれの団体の皆さんが持っている知見をこの場でより具体化していくことで、活動を進めていければと思う。また、対象となる団体についてもこの後ニーズ調査を行う予定なので、そこで検討いただければと思う。チーム活動の方向性について、皆さんの理解はいただけたと認識した。

4. まとめ

アキレス議長より、今後のチーム活動の動きについて説明。

アキレス議長：

まずはニーズ調査（サーベイ）を実施予定。また、2つのチーム活動の役割分担を決定し、活動案の最終化を目指す。その後、個別支援対象、およびトップインタビュー対象の決定まで進め、3月以降の動きにつなげていく。

チーム内での約束事（Grand Rule）についての共有。

- ・ 知見、経験、人脈は惜しみなく共有する
- ・ 待ちの姿勢ではなく、どのように貢献できるかという視点で参加していただく

- ・ 議論や活動に積極的に参加する
- ・ 議論に終わらず、具体的な行動につなげる。
- ・ 互いに学び合い、支援する
- ・ 楽しむ

事務局より、本日の議論を踏まえて、まずはニーズ調査の実施に取り掛かる旨と、引き続き協力をいただきたい旨を伝えたことを以って、本会議は閉会した。