

男女共同参画推進連携会議 全体会議 議事概要

日時：令和5年11月15日（水）13：00～15：00 ※オンライン開催

○加藤男女共同参画担当大臣より冒頭挨拶。

議事① 議長及び副議長の互選

○議員の互選により、議長にアキレス美智子氏、副議長に林香里氏が選出された。

議題② 連携会議の今期の活動について

○資料に基づき、長島議員、只松議員から説明を行い、後日、事務局から各チームへの参加希望を照会することとなった。

議事③ 意見交換

○資料のテーマに基づき、事前に組んだ9つのグループでディスカッションを行った。その後、グループの代表者が以下のとおりその内容を報告。

【若年層の性別役割意識について】

○グループ① 山田議員

教育の現場では、表面的には男女ともにバイアスが大きいようには感じられないが、社会に出て実社会と意識とのギャップが顕在化してくるのではないかと。原因は難しいが、家庭の影響や社会での意識が是正されていないことが大きいのではないかと。また、女性のライフコースの多様化が進んでいるなかで、学生の間ではいわゆる昭和型の価値観のある人、そうではない人と二極化している傾向があると感じる。さらに、産業界から、若年層がシニア層のメンタリングをして意識のギャップを埋めていくような取組（逆メンタリング）の共有があった。

○グループ② 林副議長

若年層はこれまでに比べればステレオタイプが少ないものの、まだまだ性別役割意識は残っていて、特に地方ではそういった状況が残っているのではないかと。解決していくためには、教育が重要な要素であり、若年層だけでなく、若年層が接するシニア層への研修や教育も重要である。また、ジェンダーに関心がない層に対しては、ジェンダーをテーマに掲げるのではなく、例えば防災をテーマとして、防災におけるジェンダーに関する課題につなげていく等の工夫が必要。また、ジェンダーに関心のない層にリーチするには、対話の機会を設けることで、彼ら彼女らがどのような考えを持っていて、なぜそのような考え方なのかを知る機会があれば良いという提案があった。

○グループ③ 長島議員

チーム活動案では、16～25 歳と絞られているが、就学前の子どもから性別役割意識を有している。背景には、親の性別役割意識もあるが、親だけでなく、教員や地域社会にも課題がある。

また、人事に携わる人を対象としたジェンダーバイアスのチェックリストが掲載されている HP もあると共有があった。ジェンダーバイアスに影響されないように、教員側や採用側に対して、そのような体制をつくり、意識を共有していくことがポイントとの意見も。チーム活動に関しては、子どもがいる 20 代 30 代の人を対象に、普段子どもにどのような言葉を投げかけているかアンケートをすることで、もしかしたら自分の言葉が子どもの選択肢を狭めているのではないかと考える、あるいは気づきのきっかけになるのではないかと、という意見があった。

【経済分野における女性活躍の推進について（女性役員・管理職への登用）】

○グループ④ 井上議員

全体的に女性役員比率・管理職比率が低く、役員はいるが社外取締役役に留まっているという課題が共有された。男女の役割が分担されており、女性自身が支店長になるというキャリアが見えていない状況である。若い時にリーダーシップを経験することが重要だと認識はしているが、そのような時期にライフイベントが重なるのをどうしたら良いかという課題がある。単に女性役員を増やしましょうと言うだけではなく、上層部や管理職に女性が増えた先の社会で、どのようなことが実現できるのかについて上層部から発信していかないと取組は前に進まない。また、グループディスカッションの際には、似た業界を同じグループにした方が良いのではないかと。

○グループ⑤ 佐々木議員

メンバー間で取組の共有を行った。

- ・各層（若年層、これから管理職になろうという人、部長から役員になろうとしている人）のそれぞれのステップで研修を行うことが効果的である。また、会社から選ばれて研修に参加することで、自分が期待されているという意識が芽生えて自信をつけることができる。
- ・会社として数値目標を設定し、達成状況を開示することで外部の目を入れることが重要。
- ・ライフイベントを迎える女性へのケアや男性の意識改革。
- ・総合職と一般職に分かれている組織で、総合職とエリア総合職に制度を変える。
- ・企業人だけではなく、これから社会に出ていく人たちへの教育が重要。

○グループ⑥ アキレス議長

トップの意識と行動が組織に重要な影響を及ぼすので、いかにトップにうまく動いてもらうか、また、女性の背中を押すことが難しいと感じる中では、女性を管理職に抜擢してお手並み拝見をするのではなく、抜擢した後にサポートしていくことが重要。また、制度は整っていても意識の部分が女性も男性も難しい。女性は声をかけられたとしても、自信がない等で引き受けるのが難しい状況がある中では、マネジメントがどういう仕事なのかを教育したり、メンタリングやスポンサーシップ等が有効ではないかという意見があった。

○グループ⑦ 小安議員

課題としては大きく二つ。一つは物理的な壁の問題で、働き方や両立、オペレーション上女性が入りづらいという壁。二つは精神的な壁で、女性自身の意識や女性の自信のなさという課題があった。

また、全国に組織を持っている団体の共通の悩みかと思うが、中央は改善されていたとしても、地方から抜擢する仕組みの場合に、地方から女性が上がってこないという状況がある。結果として役員比率が上がってこない。役員改選時に「女性枠」ではなく「ダイバーシティ枠」を設けたところ、女性と若者が増え、組織全体の若返りとともに女性役員比率の向上を図れたという好事例の共有があった。

【経済分野における女性活躍の推進について（男性の育休取得促進）】

○グループ⑧ 塚越議員

少人数の組織でどうやって男性育休を進めていけばいいのか、周りの負担を考えて短い取得期間になるのではないかという課題感の共有があった。その中で、同じ職場で男女が同じ資格を有している職場においても、女性は育休を取りやすく、男性は取りづらい状況がある。なぜかというと、無理を聞いてもらうのは男性だからとのこと。子どもが熱を出した時に休むのは女性で、フォローに入るのは男性だからということ。これは業務分担ではなく、意識やバイアス上の課題。

よく聞くのは「やっぱり」中小企業は難しいということ。「やっぱり」が頭につく。そのように思い込みがちだが、男性育休 100%取得率達成は、社内改革の中で一番簡単だったという中小企業の社長もいる。法改正、良い事例を知らない人たちに連携会議を通じて周知徹底していきたい。最後には男性育休の義務化ないのかという話もあった。

【経済分野における女性活躍の推進について（男女間賃金格差の分析）】

○グループ⑨ 只松議員

取締役会の次に重要な会議の 50%に、女性又は入社 5 年目の社員に限定して参加いただくこととし、実際に経営者がどのようなことを考えているのかを経験してもらうという事例共有があった。また、司法書士の場合、職業自体は男性も女性も働きやすいフレキシブルな職業であるが、女性の合格者が少ないため、シンポジウムや YouTube 動画で、仕事内容を理解してもらうための取組を行っているとのこと。

全体的なこととしては、役員層の女性が 30%を超えると、いろんなロールモデルが出てくるので、全体のジェンダー平等、トップ層の女性割合が増えていくという意見があった。賃金のところでは、配偶者手当を廃止する一方で、その分ベースをアップし、社員にとって不利益が生じないように説明をしながら取組を進めたという好事例の共有があった。

また、チーム活動としては、第 3 号被保険者の問題を取り上げてほしいという意見があった。

○岡田男女共同参画局長より閉会挨拶

以上