

## **男女共同参画推進連携会議 全体会議 議事概要**

日時：令和6年12月3日（火）14:00～16:30

場所：中央合同庁舎8号館1階講堂（オンラインとのハイブリッド形式）

議事：

### **■開会**

○岡田男女共同参画局長より開会挨拶。

### **■議事① 連携会議の活動の状況について**

○資料に基づき、山田議員、長島議員、塚越議員、小安議員から説明

○質疑応答

**日本グラウンドワーク協会 中里議員：**

男女間賃金格差の分析について定性的な説明があったが、定量的なデータに基づいた内容か。丁寧なデータ収集と分析によって説明しなければ、波及することは難しいと考える。

また、地方からの女性の転出には賃金格差だけではなく様々な要因が複合的に関わっているため、賃金格差のみを理由として説明することはできないのではないか。

**塚越議員：**

今回の報告は、男女間賃金格差について先行研究を行っている有識者を対象にヒアリングした結果であり、その内容は先行研究で得られたデータに基づいたものと言える。

**小安議員：**

地方中小企業における男女間賃金格差の実態把握は容易ではないと認識している。現状で公表されているのは都道府県別の数値であり、市区町村別などさらに細分化されたデータを用いて今後分析していく必要があると考えている。

男女間賃金格差による地方女性の転出への影響は、あくまで緩やかな相関関係であり、転出が発生する一つの要因として捉えている。賃金格差だけを持って転出理由とする意図はないが、「地域に男女間の賃金格差があることによって起こりうるリスク」として社会的な関心を得るには有効なデータと考えている。

**女性参政権を活かす会 富澤議員：**

資料4に挙げられているデータでは、調査対象（雇用形態や年齢）の違いによって格差を示す数値結果に違いが生じている。調査する際の基準によって違う結果が得られるのではないか。

特に、東京大阪などの大都市圏と地方との違いは興味深いため、より明確な基準で詳しい分析をしてもらいたい。

### **小安議員 :**

都道府県別の男女賃金格差のランキングは、新たに公表された情報として紹介したが、読み解きが難しい。例えば、ランキング上では格差が少ないとされている地域でも、男女がともに低位安定している可能性を指摘される場合がある。そのため、地域による産業構造の違いや地域の特性も踏まえた、より丁寧なデータ分析が必要と考えている。

### **■議題② 意見交換**

○別紙のテーマに基づき、事前に組んだ 10 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。

#### **【男女間賃金格差について】**

##### **グループ A 1 塚越議員**

- ・男女間の賃金差異については有価証券報告書の開示項目になったが、さらに企業経営者の意識を高める必要がある。女性管理職が増えることで会社収益が上がるといった組織モデルが広まってほしい。
- ・女性側の管理職登用に対する否定的な意識を課題として挙げる例も多いが、立場が人を変えると言われるよう、人の意識が変わることを待つではなく、まず行動に移す（登用してみる）ことも必要。同時に、育成の面では助走期間や研修を設けるといったサポートも大切。
- ・他社や異業種との交流、情報交換も有効である。

##### **グループ A 2 小安議員**

マネジメント、意識、しくみと 3 つのアプローチで意見を交換した。

- ・マネジメントにおいては企業トップの意識が大切で、人事制度を整える必要がある。
- ・女性側の意識も環境を変えることで変わってくるのではないか。ライフイベントがあってもキャリアが断続しない環境の整備が必要。
- ・根強い性別役割意識など、根底には昔から変わらない価値観があるのではないか。
- ・高齢女性の賃金格差も検討されるべき問題。
- ・企業内の格差だけでなく、例えばケア労働など、女性が多いとされる業種での賃金が低いことが言えるのではないか。

##### **グループ オンライン A 只松議員**

- ・今回の討議に参加した団体のなかには、有価証券報告書における開示義務化について、集計分析して施策に反映し取り組んでいるという事例があった。
- ・男女間賃金格差の背景にコース別人事や管理職層の性別偏りがある。管理職以上のリーダー育成研修を行うなど、できることに取り組んでいきたい。
- ・業界の横のつながりを強化していくことで、共通の課題を議論し、解決策を模索していく。
- ・企業は男性育休の取得だけではなく、その日数も含めて考慮していってほしい。
- ・賃金格差の問題においても性別役割意識による影響が考えられることから、若年層のうちに家庭内や教育現場で形成される意識から変えていく必要がある。

## 【若年層の性別役割意識について】

### グループB 1 山田議員

- ・若い女性の研究者に安定的なポストが少なく、プロジェクト単位での有期雇用が多いと感じる。
- ・シニア層の意識には性別役割意識が根強く、若年層への影響も生じているのではないか。
- ・性別役割意識について語る際、同じ個人でも社会問題として扱うときの意見と、自身の家庭内や身近な存在に対する考えが一致しない人は多いのではないか。
- ・男性にも産後うつは増えている。制度として育児休暇の取得を進めるだけではなく、支援も必要。
- ・チーム活動として行ったアンケート調査については、「わからない」という回答の割合が多いが、その理由などさらに深掘りする必要がある。

### グループB 2 長島議員

チーム活動のアンケート調査について様々御意見をいただいた。

- ・現時点ではローデータのみ提供されているため、性別、出身地など属性による分析を深めてから、あらためて意見交換を行いたい。学生と就労者の違いなど、分析する切り口は様々にある。
- ・世帯収入と家事労働の割合に関する考え方【資料2、p. 3】においては、理想とする夫と妻の「家事労働」への従事割合について、5対5を中心に回答が集まったのに対し、「世帯収入」の配分では夫のほうが高い割合となる回答が多い。(回答者は男女3,000名)  
言い換えれば、男女ともに「女性が男性よりも稼がない」状況を理想とする傾向があるということではないか。性別ごとの回答などさらに分析したい。
- ・「わからない」と回答した人が、他の設問ではどのような回答をしているかを分析すると何等かの傾向があるのではないか。
- ・今回のアンケート調査では結婚に関する意識を聞く設問が多いため、結婚相談所などで集めたデータを活用すると、パートナーへ求めている理想像がより明確にわかるのではないか。
- ・今回の調査結果を踏まえて、最終的にどのような提案をするかが重要。

### グループオンラインB 林副議長

- ・討議の参加者は教育に携わる団体の代表者が多く、幼児から成年まで様々な層の実態に触ることができた。
- ・10年程前までに比べると、幼少期の段階で受ける家庭やコミュニティでのジェンダー・バイアスは少なくなっていると感じられる。しかし、20~30代では、活躍する女性もいる一方で、固定的な性別役割意識が見える。
- ・講演活動など、できることを地域を問わずに行っていきたい。
- ・ジェンダーのステレオタイプを弱めていくためには、制度と環境を変えていく必要がある。

## 【仕事と健康課題の両立支援について】

### グループC 井上議員

- ・仕事と健康課題の両立についてのテーマだが、これを追求するために職場の働きやすさ、職場環境をどう整えるのかという議論で、突き詰めれば賃金格差のテーマにもつながった。
- ・例えば建設業界では現場の作業を切り分けていかに分担するか、あるいは代役が効かないと言わ

れるような業種業界でも、チームで対応する体制を整えれば変えていけると考える。

- ・また、女性の健康問題について知らないだけという状況も考えられるため、理解を深める風土づくりが必要。
- ・災害現場や建築現場でのトイレなど、物理的に女性の働きやすい環境が整っているかという課題もある。
- ・こうした検討では統計や事例に捉われがちだが、女性団体の活動履歴や書籍といった文化的な側面での“知の活用”からも見えてくるものがあるのではないか。
- ・生理休暇をエフ休暇とするなど名前から変えることにも意味がある。

#### グループ オンラインC 国保議員

- ・医療機関側は若年層の受診しやすさを工夫しているが、産婦人科に行きづらいと考える学生が多い現状がある。
- ・中小企業では健康課題によって人が離れることによって、人手不足など尚更働きづらい職場環境となるスパイラルが生じる。
- ・「令和6年版男女共同参画白書」には、年代別に疾病が違う等の具体的なデータが示されており、参考になった。

#### **【男女共同参画の視点に立った防災・復興について】**

#### グループD 櫻井議員

- ・災害時において男性に意思決定を頼る場面が多く見受けられるが、その背景に、家長という考え方を受け継がれていることが挙げられ、地区長に男性の割合が多いことの説明にもなるのではないか。全国の女性地区長の数を調査できないか。
- ・新たなアイデアとして、スポーツの分野がジェンダー視点の防災に貢献する方法があると考える。例えばローカルプロスポーツチームが、社会的責任のひとつとして防災に取り組むことで幅広なファン層とスポンサーシップの増幅に繋げ、特に生産年齢層、ファミリーの中でも子育て世代の母親（防災に対し関心の薄い）に防災を働きかけていくことが可能。災害時のアリーナ施設の活用等、ハード面での協力も自治体との連携とともに可能となる。
- ・若年層への防災教育についても、避難方法だけではなくジェンダー視点での知識を身につけられる内容にする必要がある。
- ・男女はもちろんのこと、高齢者（アクティブシニア）など色んな人を巻き込んでいくべき。

#### グループ オンラインD 田瀬議員

- ・災害時に女性が直面する困難について、まずは災害対策の基本的なルールに盛り込むことが重要。
- ・災害に起因する被害は、女性に限らず複合的な差別から生じると考えられる。こうした差別問題は、防災計画の段階からインターセクショナリティの視点で、漏れることなく検討されるべき。
- ・災害が起きてからではなく、計画の段階で意思決定の場に様々な人が関わることが必要。

以上

男女共同参画推進連携会議 全体会議(12月3日(火))  
グループディスカッションテーマ

**■テーマA 男女間賃金格差について**

意識を変えるための自団体の取組や課題及び今後の方向性

＜参考資料＞

- ・全体会議資料3、4(全体会議 議題①チーム活動報告より)

**■テーマB 若年層の性別役割意識について**

アンケート結果を活用した今後有益とされる取組の方向性

＜参考資料＞

- ・全体会議資料1、2(全体会議 議題①チーム活動報告より)

**■テーマC 仕事と健康課題の両立支援について**

自団体の取組も含めた優良事例の共有及び現状(効果)と課題

＜参考資料＞

- ・令和6年版 男女共同参画白書(概要版)

[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r06/gaiyou/pdf/r06\\_gaiyou.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/gaiyou/pdf/r06_gaiyou.pdf)

**■テーマD 男女共同参画の視点に立った防災・復興について**

自団体の取組も含めた優良事例の共有及び現状(効果)と課題

＜参考資料＞

- ・女性版骨太の方針 2024(女性活躍・男女共同参画の重点方針)

[https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2024\\_setsumei.pdf](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2024_setsumei.pdf)

- ・女性が力を発揮するこれからの地域防災～ノウハウ・活動事例集～

<https://www.gender.go.jp/policy/saigai/knowhow/pdf/1.pdf>

- ・防災分野における女性の参画促進～好事例集～

<https://www.gender.go.jp/policy/saigai/suishin/pdf/all2.pdf>