

## 基本構想ワーキンググループにおける検討状況

- 基本的な方針
  - ・ 男女共同参画社会実現に向けたこれまでの取組を加速させる視点が重要である。
  - ・ 「持続可能性」は重要なキーワード。企業は、多様な人材の活躍を自社の経営の観点から重視しているので、これをもっと強調しても良いのではないか。
  - ・ 数値目標が一人歩きすると、登用にひずみが生じるのではないか。
  
- 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
  - ・ 30%目標がガラスの天井ようになってはいけない。
  - ・ 目標の数字ありきにしてしまうと、数字合わせになってしまう。大切なのは、家族責任やケアワークを男女がフェアに分担することができる環境の整備と意識の改革というのが国際的な趨勢である。無償ケア労働をあまりにも女性が担っていることが政治や社会における意思決定過程への女性の参画を阻んでいる最大の障壁の一つである。
  - ・ 日本における女性の参画拡大は、国際社会の水準から見て、極めて低水準であることや、それによって優秀な女性の人材が日本から出て行ってしまうという問題意識を具体的に記載できると良い。
  - ・ 企業等において、指導的地位に立つ女性を輩出するためのパイプライン形成を一層強化する必要がある。
  - ・ 政治分野のポジティブ・アクションについて、4次計画よりも可能な限り踏み込んだ記載をすべきではないか。
  
- 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
  - ・ 日本的な雇用が今、相当変わりつつある中、女性が不安定な立場にならないよう注視が必要。
  - ・ 日本的雇用慣行の外にいる女性は低賃金という構造を崩していくという意味では、両立支援にとどまることなく、女性の活躍と経済的自立を課題の中心に据えるべき。
  - ・ 就業を希望していながら、子育てや介護等を理由に求職を断念している女性に注目することは重要だが、男性に稼得役割を期待する女性の中には、就業を希望するかどうかの選択にすら至っていない方も少なくないのではないか。
  - ・ 家事・育児時間がほぼゼロの男性が依然として少なくないという現実があることから、男性全体平均での家事・育児時間の引上げだけでなく、行動しない男性を減らしていく施策が重要である。性別による固定的役割分担意識から脱却することの重要性を改めて強く認識すべきではないか。

- 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
  - ・ 選択的夫婦別氏制について、通称使用が拡大したからといって別氏制が必要ないということにはならない。
  
- 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献
  - ・ SDGs だけではなく、女子差別撤廃委員会からの最終見解や G7・G20 における国際合意をしっかりと受け止め、義務と責務を自国で果たすという観点をしっかり記載すべき。
  - ・ この数年で G7 や G20 などで行われた首脳級の国際合意について、首相自らがコミットしたものだということを記載すべき。特に、2019 年の G20 の大阪宣言は、首相が議長として取りまとめたものだということを明記すべき。
  - ・ 資本市場においては、ESG 投資がますます注目されるようになっている。そうした中、国連の PRI（責任投資原則）年次総会が 2020 年は東京で開催される予定になっており、世界がジェンダー平等に向けた日本の施策に注目している。
  
- 推進体制の整備・強化（地方の推進体制を除く。）
  - ・ 基本法に規定されている監視や影響調査の機能について、引き続き実効性を確保する必要がある。
  - ・ ジェンダー予算やジェンダー統計も重要だがそれを活用して分析し、法や政策、事業に落とし込んでいける人材の育成が必要。日本はこの観点が不十分。
  - ・ 男女別のデータ把握は重要であるが、性的マイノリティーの方々への配慮も重要。
  
- 他のWGに関連する事項
  - ・ 男女共同参画の意義が理解されるための広報等、意識改革の取組が足りていなかったのではないかと。（人材・意識WG）
  - ・ 家事・育児時間がほぼゼロの男性が依然として少なくないという現実があることから、男性全体平均での家事・育児時間の引上げだけでなく、行動しない男性を減らしていく施策が重要である。性別による固定的役割分担意識から脱却することの重要性を改めて強く認識すべきではないかと。（人材・意識WG）
  - ・ 男女とも、古い伝統的な役割が消えないままで新しい役割が加わっているため、二重負担に苦しんでいるのではないかと。古い役割から男女とも解放されるようにすべき。（人材・意識WG）
  - ・ ハラスメントは、雇用の場だけでなく、学術やスポーツ界等、様々な分野で起こるもの。雇用等の分野以外の箇所にも書いておく必要があるのではないかと。（各WG共通）
  - ・ ジェンダー規範は学校の中で内面化していくので、ジェンダーも取り上げられるよう、学校との連携が必要。（人材・意識WG）