

第 6 次基本計画策定専門調査会
人材・地域・意識ワーキング・グループ（第 4 回）
議事要旨

1. 日 時 令和 7 年 7 月 2 日（水）13：00～14：39
2. 場 所 オンライン会議システム
3. 出席者

座長	徳倉 康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、 株式会社ファミリーエ代表取締役社長
座長代理	鶴 光太郎	大妻女子大学データサイエンス学部教授
構成員	行木 陽子	中央大学商学部特任教授
同	原田 紀代美	兵庫県豊岡市くらし創造部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課課長
同	星野 寛美	関東労災病院働く女性専門外来担当

<議事次第>

1. 開会
2. 第 6 次男女共同参画基本計画策定に向けた意見交換
3. 閉会

（配布資料）

- 資料 1 基本構想ワーキング・グループにおける検討状況
資料 2 人材・地域・意識ワーキング・グループにおける検討状況
資料 3 安全・安心ワーキング・グループにおける検討状況

<全体の議事の概要>

第 6 次男女共同参画基本計画策定に向けた意見交換を行った。

<意見交換>

- ・ 様々な問題の根底にある、メンタルケアの面での人とのコミュニケーションの在り方に関する記載をどこかに入れられると良いのではないかと。
- ・ 選択肢を増やす、ライフステージに応じて選択できる働き方を提供するということが非常に重要。

- ・地域の女性や若者の考えをきちんと吸収できるような政策の在り方に関する記載を入れていただきたい。
- ・男性の育休支援や共働き・共育での教育、端的に言うと両親学級等、父親に向けた育児等の教育とか支援とか啓発を行っていくという記載があると、全体のバランスとして非常に良いかと思う。
- ・メンタルヘルスの支援について、自治体や男女センターの相談施設を使って、メンタルヘルスの医療に繋げていくことが重要。また、男女センターにおいて男性の相談対応を行う事例が出てきている。ただ、センターによっては、女性を専門に個室で行っているため、男性の場合はウェブもしくは電話のみなっているところもある。
- ・男性の相談対応は夜間でオンラインのみのため、相談できる機会が少ない。ぜひ男性も日中・対面でも相談ができるところが広がっていくと良いと思う。
- ・地方では、中小企業が多く、なかなか男女共同参画に取り組みづらいような状況もあるため、その点も触れていただきたい。
- ・子育てをしたくて育休を取っている男性ばかりではないというのを身近で感じている。大企業が育休の取得率をアップした数字を出すために形だけの育休を取らされているという男性も目につく。育休の目的を押さえた上で、取得できるような風土をつくる必要がある。
- ・時間外労働の上限規制は様々な企業等で取り組まれていると思うが、サービス残業をやっているという声がやはり聞こえてくる。サービス残業をしないで良いような取組について少しでも入れていただきたい。
- ・時短勤務に関して、代替要員の確保や、時短勤務を行った人のために業務が増える人への配慮を含めて取り組むことが必要。
- ・予期せぬ妊娠に関して、男女間の意思の疎通の必要性に言及いただきたい。また近年、匿名出産、孤立出産、産み捨て、ベビーバスケット、赤ちゃんポスト等という話題が出てきているが、そういったことを必要とする女性がいる現状に対して何らかのアプローチが必要。
妊娠には相手の男性がいるわけであり、妊娠だと伝えたと連絡がつかなくなってしまうとか、逃げてしまう男性が多いためにこうしたことが起こっている。そういった問題へのアプローチも入れられないか。
- ・今年の4月から、妊娠された方に向けての交付金（妊娠が分かって5万円、お子さんが生まれたら1人当たり5万円）が出てきた。中絶でも受けられる制度だが、相談対応をしている人たちがまだ知らないことがある。様々な手当金の話が、各種の相談者にも十分に行き渡るような工夫が必要。

- ・約8割の女性が就業しているというが、非正規雇用の方・福利厚生の対象とならない方がかなりいると思う。非正規雇用の方に対してもできるだけ福利厚生の充実を図るという点も入れたほうがいいのではないかな。
- ・男性の育休について、企業が取得人数を確保するために強制的に取らせることがかなり行われている。数値目標があると、何でもいいから目標に合わせればいいのかと、形だけの話になってしまうことが多い。一定以上の期間を取っているかが大事。
- ・男性の育休は、これまで2週間未満の取得者が多かったのが、明らかにここ数年で、1か月未満とか2か月未満のほうに移行し始めている。2か月、もしくは具体的に言うと妻の産休中の8週間と妻が仕事に復帰するタイミングからの1か月間、この期間をしっかりとることによって、女性の就労継続や自分自身のキャリアへつながっていく。
- ・働き方の柔軟性について、企業の中でアルムナイ採用が進み始めている。かつて自社で働いていた方が、介護あるいは育児で一旦退職されるケースがある。その方たちを再雇用する仕組みは、人材不足の企業にとっても、前の経験を生かして仕事をしたいという方にとっても非常に有効。
- ・ウェルビーイングというのはもともと肉体的な健康、精神的な健康、社会的な健康の状態を示す、やりがい、幸福度、エンゲージメント等、様々なものがウェルビーイングの中に入る。その中でメンタルヘルスはすごくウエートが大きいと思っている。メンタルヘルスについても大きな要素として入れていたきたい。