

第6次基本計画策定専門調査会
基本構想ワーキング・グループ（第3回）
議事要旨

1. 日 時 令和7年4月11日（金）15：00～16：59
2. 場 所 オンライン会議システム
3. 出席者
- | | | |
|------|-------|--|
| 座長 | 鈴木 準 | 株式会社大和総研常務執行役員 |
| 座長代理 | 大崎 麻子 | （特活）Gender Action Platform 理事 |
| 構成員 | 神林 龍 | 武蔵大学経済学部教授 |
| 同 | 櫻井 彩乃 | 一般社団法人 GENCOURAGE 代表理事 |
| 同 | 矢島 洋子 | 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社
CDIO 主席研究員 |

（議事次第）

- 1 開会
- 2 矢島構成員プレゼンテーション
- 3 櫻井構成員プレゼンテーション
- 4 意見交換
- 5 閉会

（配布資料）

- | | |
|------|-----------|
| 資料 1 | 矢島構成員提出資料 |
| 資料 2 | 櫻井構成員提出資料 |

(全体の議事の概要)

1. 矢島構成員から資料1に基づきプレゼンテーションがあった。
2. 櫻井構成員から資料2に基づきプレゼンテーションがあった。
3. その後、「基本的な方針」、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「環境問題における男女共同参画の推進」、「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」、「男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」、「推進体制の整備・強化」に記載する内容について、意見交換を行った。

(意見交換)

1. 「基本的な方針」について

- ・ 人生100年時代を問題意識として捉えるのであれば、65歳時や70歳の平均余命についても平均寿命に加えて盛り込んだ方がよいのではないかな。
- ・ 地方の若年女性の流出については、その原因を明示しないままネガティブ評価指標として用いるべきではない。単に教育や就業環境が不足しているということだけでなく、固定的性別役割分担意識やそれによる分業が強いられたる実態があつて女性の流出につながっているということがあるのであれば、そういったことを検証した上で問題として取り上げるべきではないかな。
- ・ 国際比較のジェンダー・ギャップ指数において、日本の教育水準は高いが、僅かながらも男女差が開いてきているということが近年の傾向。貧困を背景に教育における男女差が生じてきているのではないかと懸念されるので、地方、貧困、両方の文脈からジェンダー統計を取って、注視していくことが必要ではないかな。
- ・ 今後、国立女性教育会館と全国の男女共同参画センターのネットワークが構築され、全国的な働きかけが出来るようになる。次世代の若者に、アンコンシャス・バイアスに基づく進路選択や就業選択を引き継がないための支援や働きかけが重要ではないかな。
- ・ テクノロジーを利用した暴力や、若者が直面している課題やライフステージごとの違い等に関し、若者の意識がどう変化しているのか具体的に記述すべきではないかな。
- ・ 若者の課題は、デジタルも含め、見えづらいところで深刻化している。5年前に盛り込まれた就活セクハラも、学校からOG・OBを紹介されるようなところよりも、マッチングアプリ等、オフィシャルではない形で行われる就活も結構当たり前になってきている。デジタルツールを使って行われるセクハラも、基本的な方針または個別の分野に盛り込んだ方がよいのではないかな。
- ・ テクノロジーは、テクノロジーによって助長される暴力だけでなく、長時間労働の是正や生産性の向上にAIが活用できる等、プラスの面もある。民間の

調査では、人手不足と言われる介護や保育の現場においても、テクノロジーを積極的に活用している現場は人が集まっている等のデータもあるそうだ。テクノロジーのプラスの面についても盛り込むべきではないか。

- ・ テクノロジーを利用した暴力は、世界的な問題。デジタル・テクノロジーによって助長されている暴力の実態をまずは調査するということまで盛り込むべきではないか。
- ・ 生涯を通じた健康支援やテクノロジーの進展は、雇用分野だけに係る内容ではないのではないか。
- ・ 健康は人権であり、女性参画や働くための手段として位置づけるべきではない。
- ・ 矢島構成員のプレゼンテーションの中で示された、子育て中は短時間勤務を望む男性が増えているというデータは大事。短時間勤務制度を活用している女性が評価されてステップアップしていくことは重要であるが、それを女性という枠で括ってしまうと、固定的性別役割分担意識の再生産になってしまう。男女ともにということを明示していくとよいのではないか。
- ・ 女性に対するポジティブ・アクションだけを推進しているような印象を与え続けてきたことによる弊害も大きい。これまでの格差を是正するためのポジティブ・アクションによって、これまでの格差を是正すると同時に、誰にとってもフェアな環境を整備していくことが伝わるようにした方がよいのではないか。
- ・ 女性の課題を解決するための施策は、必ずしも女性だけがターゲットではなく男女共通の施策になる。女性の課題は、女性向けの施策と考えている企業もあるので、その点をきちんと整理して盛り込んでいくべきではないか。

2. 「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」について

- ・ 30%目標は、決して後退させてはならない。進捗を加速させるための考え方や方針を掲げるべきである。
- ・ 数値目標について、実現不可能な目標はたてるべきではないのではないか。
- ・ 管理職候補層の人材プールの形成について、これまでの成果と現状認識を盛り込むべきではないか。
- ・ 管理職候補層の人材プールの形成の進捗を加速させるためには、業種別・規模別に直面している課題への対応策により、加速させていくことが重要ではないか。
- ・ 配置や評価の問題は、女性というだけで男性と差がつくだけでなく、子どもを持って時間制約社員になることで女性は2段階で差がつくことが問題。配置や業務分担、雇用管理区分により若いうちから男性と女性の賃金格差が開

いていくことを是正することも重要な課題ではないか。また、評価において時間当たりの成果を重視し、柔軟な働き方に応じた公正な処遇のための人事制度改革や働き方改革が重要ではないか。

- ・ 調査検証のプロセスがごく一部でしか取り入れられていないのではないか。また、ハラスメント防止等、他の分野との相互関連が明確ではないのではないか。
- ・ 人々の意思決定や判断の中立性を損ねてはならないことはあらゆる分野に共通する。また、成果目標はアウトカムであり、計画は取組のプロセスに意味がある。この点で、司法分野についても、裁判官の成果目標を念頭に置きつつ、検討を進めることが望まれるのではないか。
- ・ 司法分野についても、働き方の問題が重要。フラットに他の業界と横並びで見えていくことも必要ではないか。

3. 「環境問題における男女共同参画の推進」について

- ・ 国をあげて取り組みを進めているグリーントランスフォーメーション（GX）において「公正な移行」（Just Transition）を担保するには、ジェンダー主流化と女性の参画が不可欠である。ジェンダー影響評価を行うことが必要であり、これが最初の第1歩なのではないか。

4. 「男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」について

- ・ 「未来のための協定」を踏まえた具体的な取組を盛り込んだ方がよいのではないか。

5. 「推進体制の整備・強化」について

- ・ 計画のフォローアップをしっかりとっていくためには、時間と回数を取って検証していく必要があるのではないか。
- ・ データに基づいて各施策の実行状況を把握し、当該施策の課題を適切に分析した上で、施策を修正する。この過程を一般と共有することを通じて、社会のあらゆる分野において、ジェンダーの視点を反映することが重要ではないか。