

## 第 6 次計画に対する意見書

2025 年 12 月 22 日

専門調査会委員・治部れんげ

- 計画の数値目標について、各分野において、この目標達成が誰の責任であるのかを明示した方がいいと思います。例えば、国家公務員に関する目標であれば、各省庁が主体となりますが、民間企業であれば各企業が主体となります。

第 5 次計画策定の時期（2020 年頃）に、いわゆる「202030」つまり、指導的地位における女性の割合を 3 割にすることについて、報道でしばしば取り上げられたことがあります。その時、民間企業において、この目標達成が困難であることについて、責任主体が各企業であることが明示されない報道がしばしば見られました。

企業に情報開示を義務付ける法律を制定するのは国会であり、民間企業が従業員、管理職などの女性割合を届け出る先は労働局（行政）です。しかし政府機関は民間企業の人事権はありませんから、各企業で女性管理職が増えるかどうかは、それぞれの企業が責任を持つことになります。

この辺りの責任分担を明示しておくことで、第 6 次計画の進捗について明確な議論ができると思います。

○ 第一分野「民間企業における男性の育児休業取得率」については「1 カ月以上」

ないし「3 カ月以上」と期間を含め目標に入れるべきだと考えます。

近年、ワークライフバランスをアピールする観点から、非常に短い（数日、1 週間）育児休業を男性に取得させ、取得率を高く見せる企業が散見されます。もちろん、全く取得しないよりする方が「まし」ではあります。

そもそも男女共同参画計画において男性育休取得に数値目標を定めるのは、性別を問わず、有償・無償ケア労働を両立できる社会を作るためであること、近年、男性育休取得率が上昇していることを鑑みると、その内容を実質的なものにすることが重要であると考えます。