

人材・地域・意識ワーキング・グループにおける検討状況

➤ 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

(職場の風土・意識等について)

- ・ 長時間労働及び評価制度等、組織の中の風土を改善する仕組みをつくらなければ、業務を改善して効率を上げても長時間働く人しか職場に残れない、もしくはそういう人しか評価されない。
- ・ 男女平均賃金格差や男性の育児休業取得率などの情報開示は企業風土の改善に効果的である。情報開示によって組織風土を変えていく仕組みが今最も求められている。
- ・ 職場においても無意識の偏見、思い込み、性別役割分担に気づいていただくことが重要。

(働き方の多様性等について)

- ・ 企業によるジョブ型雇用の取組検討が大事。「キャリアの自律性」がキーワードとなる。
- ・ ジョブ型雇用では評価制度と連動していくことが重要。
- ・ ショートワーカーの活躍機会を創出していくことが必要。
- ・ 就業希望のシニア全員が就業継続できるように環境を整えていくことと、パートタイム就業者の就業調整がもっと緩和されれば、もっと働くという人たちが出てくるだろう。
- ・ 短時間労働者（パートタイム・フリーランスなどを含む）と正規雇用者の社会保障含む雇用条件の格差是正を実現することで、ライフステージに合せた柔軟な働き方ができる。
- ・ 副業をしたいという人たちが副業をできるような環境が整えば、さらに働く人が増えるのではないかな。

(生産性の向上、能力開発等について)

- ・ 生産性を向上させることも大事なポイント。
- ・ 教育・訓練費用を増やしていけるようにすることや、AI を中心とした DX やロボティクスを使っていくことが必要になるのではないかな。
- ・ 教育・訓練を受ける対象やAI を使う人として短時間就業者が想定されていないことは問題。
- ・ 今後パートタイマーの人や派遣社員の人たちの能力開発をする必要があるのではないかな。
- ・ 企業が能力開発の機会を与えることが自己啓発の可能性も含めて非常に重要。
- ・ 能力開発の機会を増やしていくという意味で一番優先順位が高いのは、企業による人材育成の機会の男女差を是正するような取組ではないかな。その意味で、女性活躍に関わる行動計画をより活用していくことも重要ではないかな。
- ・ 仕事を通じた強みの発見、参照軸となる他者との交流機会、自分の強み、希望を知る機会、学んだことを実践する機会と学びを接続していく等、支援のスキームを展開していく必要がある。

(両立支援について)

- ・ 働き方、家族の在り方に対する価値観も個人ごとに異なるため、ライフステージに合わせて希望する形を自由に選択できるような制度をどうやってつくっていくのかということが重要。
- ・ 介護による離職も問題だが、介護に携わりながら離職せず働き続ける「ビジネスケアラー」ないしは「ワーキングケアラー」も、プレゼンティーイズムと呼ばれる生産性や能率の低下という問題を抱えているため注目すべきである。女性登用及び女性の管理職への登用においても、介護離職やビジネスケアラーは大きな障壁となる。

(ワーク・ライフ・バランスについて)

- ・ いわゆる「働き方改革関連法」により長時間労働の問題はある程度是正されたため、ライフステージや個人ごとにより異なる「ワーク・ライフ・バランス」のみに着目するのではなく、個人が多様で柔軟な働き方を選択した上で、「ウェルビーイング」を高める仕組みを作るという方向に舵を切るべきである。
- ・ 「ワーク・ライフ・バランス」における重要な観点は、男女の別を問わず「生きづらさがあるか」という点であるため、6次計画には「生きづらさを感じないようにする取組」等の表現があるとよい。

(中小企業について)

- ・ 中小企業等で未だジェンダーギャップが大きい傾向にある理由として、企業に経営的に余裕がなく、労働者の性別を考慮できていないこと、大企業のような制度的なインセンティブが働きづらいこと等がある。こういった場合、中長期的な視点をもってもらうため、女性登用をジェンダーの文脈のみで議論するのではなく、経済的要素及び時間軸等、複数の要素を絡めて企業の中長期的な成長に繋がることを説得するという対応が考えられる。また、中小企業の成功事例を可視化することも考えられる。

➤ 生涯を通じた健康支援

- ・ 男性から女性特有の症状に悩む職員に対して声をかけにくい場合、産業医、産業保健師を活用できると良い。
- ・ 治療と就労の両立支援も盛り込んでいただきたい。
- ・ 生涯を通じた健康支援を進めるためには、疾患の罹患率や治療効果等の性差及び臨床試験における被験者比率の性差が課題となっているため、6次計画には「性差医学」という言葉が入るとよい。

➤ 地域における男女共同参画の推進

(地域の産業・活動等について)

- ・ スマート農業に代表されるように、IT等を積極的に活用し、地場に根付いた地域産業を活性化させながら女性活躍の機会を設ける大きな施策が必要である。またその際、現地にいる当事者の女性の意見を吸い上げる仕組みが必要である。
- ・ シニア男性が中心となっている地域活動も、残業をしない等、ワーク・ライフ・バランスを考慮した取組があると女性も若い男性も参画できるようになる。DXを活用しながら地域活動ができればよい。
- ・ 地域の優良な企業が後継者不足のために廃業することがある。そういった分野に女性の力を誘えるような仕組みがあるとよい。
- ・ 農業においては、女性の参画が進んでいた一方、意思決定の場の多くが男性社会であるという特徴があるため、農業と他の産業は分けて記載する必要がある。また、その理由に言及する必要がある。

(地域の意識等について)

- ・ 地域活動の中心となっている男性自身も疲弊しており女性の参画を望んでいるが、女性自身の根強い性別役割分担意識のため参画できていないとも聞くため、女性の意識改革が必要である。
- ・ 固定的な性別役割分担意識は日本における経済分野のジェンダーギャップの構造的背景の中でも特に大きな課題である。昭和の家族モデルを前提とした社会保障制度、税制、企業の家族手当等、固定的な性別役割分担意識を強固にする制度への改革なく意識のみを変えることは難しい。
- ・ 性別役割分担及び無意識の偏見から脱却するためにも、自治体単位もしくは業界・企業単位で実態のデータを把握することが重要である。
- ・ 企業の経営者等、トップの意識改革が進み、コミットすることで会社が動く。

- ・ 「都会の生きやすさ」は地方から都会に出る理由の1つに挙げられるが、実際には東京でもジェンダーバイアスが強いことがあるため、地方出身者が都会で直面するジェンダーバイアス及び地方から都会に出た若者・女性が本当に生きやすいのかに関しては、調査すべきである。
- ・ 特に地方においては、女性は結婚・出産・地域活動、男性は家業・安定・地域の担い手といった役割を期待され、生き方の選択が性別による影響を受けやすい構造や文化があり、男性も生きづらさを抱えている。こういった背景が「自由な生き方を選びたい」、「制約されずに生きたい」等、若者を都市部に向かわせる大きな要因となっている。ジェンダー視点で地域を見直すことが「若者が行きたいと思う地方」をつくる鍵となる。

(地域における取組の体制等について)

- ・ 地域の課題は地方自治体と地域のステークホルダーが連携することによって解決することができる。男女共同参画センターがある地域では同センターがハブとなって女性活躍が促進されていく。同センターのない地域は自治体が率先して旗振り役になることが重要である。
- ・ 多くの男女共同参画センターは予算の確保及び専門家の常駐が困難な状況にあるため、国としてどう予算措置するか考えるべきである。
- ・ 地域社会、産業界、官が連携して、男女が平等に働けるような機会を提供する必要がある。
- ・ 当事者の意見が反映された政策にしない限り地方創生はあり得ないため、当事者の考えが反映される仕組みが必要である。6次計画には、当事者の意見を酌み取って合意形成をしていく旨の記載が必要である。
- ・ 地方において当事者の意見を取り入れるためには、委員にユース枠や女性枠を作って登用すること、当事者だけの会議体を作ること、イベントなどを通じて当事者の意見を聞くこと、SNS や ICT を活用して意見を聞くこと、男女共同参画センターで来館者に話を聞くこと等が考えられる。

(その他)

- ・ 全国各地を見ると個別では進んでいる取組もあるため、それを個の扱いではなく全国に広げるための方策を考えたい。次期基本計画を、汎用性のある事例を全体に展開していく構成にしたい。
- ・ 地域社会は多様化しており、地域ごとに取り組むべき課題及びその優先順位は異なるため、それぞれの地域において優先順位の高い課題から順番に取り組むことが重要である。

➤ 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- ・ 女子学生が理工系に進む道筋を立てるためには現在の入試制度等、入り口を見直し整備をする必要がある。
- ・ 修士・ドクターが積極的に採用されるようになっていくという状況が周知されていない。ドクター卒業後の進路や就職先について、ロールモデルの存在を発信する仕組みが必要である。
- ・ 各分野及び大学教員における女性の割合が少ないというデータ及びその公表場所を開示・周知し、議論の材料を提示することが重要である。
- ・ 母数を増やさなければパイの取り合いに終始するため、特定の分野でのみポジティブ・アクションを導入するのではなく、多くの分野で導入し、全体としてパイを増やす必要がある。また、ポジティブ・アクションを導入する際には、前提条件の整理や、導入にあたる基盤整備を検討する必要がある。
- ・ 科学技術分野に進む女性を積極的に増やすためには、アフターマティブアクションを一定期間継続して導入する必要がある。
- ・ 「ポジティブ・アクション」の取組支援及び「登用促進に向けての環境整備」について具体化する必要がある。

- ・ 研究者としての一つ一つの段階における障壁及び課題を丁寧に検証・分析する必要がある。
- ・ いかに情報公開をさせ、どの指標がどれほど有効かについて国が主導してつまびらかにすることで競争も働く。親の意識への働きかけにもなり、科学技術・教育分野におけるジェンダー規範に対する意識が変わるであろう。

➤ 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

- ・ ステレオタイプ等で自分を縛っている若者も少なくない成長の過程でジェンダーバイアスが積み重なることによって人生の選択肢が狭まる要因になっている。そのため、早い段階から思い込みを植え付けてしまう環境や教育の改善も急務である。
- ・ ジェンダーについてわかりやすく解説しているページは行政にも民間にもあまりないと思われるため、手軽にジェンダーや現状について知れるサイトや動画コンテンツがあるとよい。
- ・ SNS によって生まれる若者間の分断や誤解への対処として、若者が見る場所に正しい情報を出すことが必要である。
- ・ 医療従事者、教育者、経営層等、専門性に合わせたジェンダー教育が重要である。例えば医療や生物関係の研究には、ジェンダー教育だけでなく生物学的な性差であるセックスによる違いに着目した教育も重要であり、教育者には生徒・学生の進路選択にも深く関わるアンコンシャス・バイアスの理解を深める教育機会を提供する必要がある。
- ・ 教育においては、世代に応じたジェンダー教育が必要である。中でも親が子に及ぼす影響は大きいいため、親世代に対するジェンダー教育が必要である。
- ・ 近年では女性ばかりが優遇されているという声もあるため、ジェンダー平等に関する誤解を取り除くことは急務である。性別による差別があったというこれまでの歴史を正しく伝える必要がある。

➤ その他

- ・ 6次計画は計画の背景にも言及し、男女共同参画の今までの実績、経過、変化等を記述することで、全ての人が正確に読み取りやすい資料にすべき。
- ・ テクノロジー及びイノベーション創出のために女性の参画が必要なのではなく、テクノロジーを利用して男女共同参画を推進したりこれまで困難だった政策課題を解決したりする必要がある。
- ・ テクノロジーの利活用推進の阻害要因については国が中心となって正しい知識を発信すべきである。

➤ 他のWGに関連する事項

(基本構想ワーキング・グループ)

- ・ 女性登用の目標の達成は、その入口という意味で新卒一括採用時に男女同数を目指すことが重要。
- ・ データは新たな取組や研究等のきっかけとなるため、社会的・文化的性差を指すジェンダーと生物学的な性差であるセックスとの違いを、正確に理解し必要性を認識した上で、最新のデータを提供・周知し、議論の基盤となる環境を整備すべきである。
- ・ ジェンダー、若者の視点からの地方創生には、意思決定や制度設計に当事者が参画できる仕組みづくり、データに基づいた政策づくり、制度のアップデート、男女共同参画センターの機能強化等、総合的な取組が必要である。

(安全・安心ワーキング・グループ)

- ・ 近年では、SNS や AI の進化により、性的な画像の拡散及び個人情報の流出等、テクノロジーを利用したジェンダーに基づく暴力が出現しており、政策的な規制も含めて取り組む必要がある。
- ・ DV 被害を訴える男性及び疎外感の高まりを訴える男性の数に増加があるように感じる。実際に、男性も環境によってはマイノリティーになる。今後の男女共同参画の政策を考えるに当たって、男性の声を聞くことは今まで以上に必要になるのではないかな。
- ・ 若者の中にも、外国人、障害者、生活困難者、ヤングケアラー等、様々な状況を複数抱えている人がいる。そういった人にジェンダー課題が重なることによって、より深刻な困難を抱えることもある。6次計画においても交差性の視点は非常に重要である。