

「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点方針 2019（骨子案）」に対する意見

白河 桃子

（はじめに）のところへの言及です。一番目立ち、かつ重要な場所で、発信という点ではマスコミが注目するところではあります。

●ハラスメントについて

メッセージとして欠かせないのが、昨今のセクハラをはじめとするハラスメントに対する文言です。

夫婦間における暴力だけを取り上げるのは、職場の女性活躍の観点から不十分ではないかと思えます。昨日も付帯決議で可決されたハラスメントの法改正などの動きが捉えられておりません。ぜひ追加していただきたいと思えます。これは政治分野の女性の進出などにも関わる問題ですので、（はじめに）で包括的に表現すべき課題ではと思えます。

「○パーセントの女性・・・または○人に一人の女性が職場領域などのハラスメントを受けており、女性の活躍を阻むハードルとなっている」

●男性育休について

もっとも KPI の進捗が遅いのが男性育休です。すでに男性育休の制度を拡充し、100%取得を競い合うような企業の動きが「働き方改革ネクスト」として起きています。多くの企業が育児休業給付金ではなく有給休暇で一月（積水ハウスや三菱 UFJ）、三週間（ユニリーバ）20日（リクルートコミュニケーションズ）を取らせる事例が出てきています。これは現行の育児休業の制度が男性には使いにくいことから、このような現象が起きていると考えられます。申請時期などへの法改正も必要になると思いますが、まずは企業が100%を競うような環境をどう整備していくかは女性の活躍の両輪としても重要です。

5月22日に与党中心の「男性育休議連」が立ち上がりますので、法改正を含め、ぜひご検討いただければと思います。ぜひ（はじめに）の中に男性育休についても触れていただけるようお願いいたします。

●ジェンダーギャップの数字

女性の雇用者が○人増えたという進捗は素晴らしいのですが、女性だけでなく、ジェンダーギャップの現状についても G7G20 と比較してみることが非常に重要だと思います。こちらを描いていただくとよりアップデートされたものになります。

●はじめにの冒頭の文言について

女性の活躍はすでに持続可能な経済発展、企業の投資を呼び込む上でも重要なものと認識されています。はじめにの最初の記述では「労働力」としての側面しか言及されていません。

これは現在のグローバル企業の課題意識からすると、非常に違和感があります。

「持続可能な経済の発展、成長戦略のためにも重要」と明記していただくことが、第二次安倍政権の推進してきた女性政策にふさわしいのではと思えます。