

第17回 重点方針専門調査会 議事要旨

(開催日時等)

- 1 日時 平成30年10月3日(水) 10:00~12:00
- 2 場所 中央合同庁舎8号館5階共用C会議室
- 3 出席者 ※肩書は開催当時
会長 佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授
議員・委員 小山内 世喜子 一般社団法人男女共同参画地域みらいねっと代表理事
川島 高之 特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事、
特定非営利活動法人コヂカラ・ニッポン代表
白河 桃子 少子化ジャーナリスト、作家、相模女子大学客員教授
末松 則子 三重県鈴鹿市長
鈴木 準 株式会社大和総研政策調査部長
高橋 史朗 麗澤大学大学院特任教授・モラロジー研究所教授
種部 恭子 医療法人社団藤聖会女性クリニック We 富山院長
辻村 みよ子 明治大学法科大学院教授
堀江 敦子 スリール株式会社代表取締役
室伏 きみ子 お茶の水女子大学学長
横田 響子 株式会社コラボラボ(女性社長.net 企画運営) 代表取締役

(議事次第)

- 1 開会
- 2 議事
「女性活躍加速のための重点方針2018」に基づく平成31年度予算概算要求等の状況等について
・各府省庁ヒアリング
・意見交換
- 3 閉会

(議事概要)

- 「女性活躍加速のための重点方針2018」に基づく平成31年度予算概算要求等の状況及び女子差別撤廃委員会からの最終見解における指摘事項への対応状況について、各府省庁からヒアリングした上で、意見交換を行った。
- 重点方針専門調査会に「女子差別撤廃委員会最終見解への対応に関するワーキング・グループ」を設置することを決定した。
- 男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関する体制等について、事務局より報告を行った。
- 医学部医学科の入学選抜における公正確保等に係る緊急調査結果と今後の対応(医師の働き方を含む)について、関係省庁からヒアリングした上で、意見交換を行った。

(委員等からの主な発言)

【地方における女性活躍の推進】

- ・女性や高齢者の就業が増加する中で、6年間で24万人という目標は少ないのではないかと。また、施策の効果をどのように検証するか。
- ・新卒者が地元を離れて就職することが多いことから、地元でのキャリアパスや後からUターンができることを提示することを含め、新卒者も念頭に置いていただきたい。

【国・地方公共団体における取組の促進】

- ・男性の育児休業取得は増えてきている。今後、育児休業を取得した男性職員のキャリアについて検討していく必要がある。
- ・(国の取組みについて) 地方公共団体や民間企業も活用できるような仕組みを検討していただきたい。

【企業における取得の促進】

【男性が育児をしやすいするための法制的な改善策の検討】

- ・男性の育児休業取得率の最終的な目標について、いつの時点で、どの程度と考えているのか。長期的視座が必要。
- ・男性の育児休業の取得自体が目的ではなく、子育てに積極的に関与することが目的である。育児休業に限らない様々な男性の子育てへの関与の実態や関与ゼロの男性の削減、多様な家族の在り方を踏まえて目標の立て方を議論することとなるだろう。

【女性活躍推進法の施行後3年の見直し】

- ・事業主行動計画の策定等が企業にとってプラスになるという状況にしていくことが重要である。
- ・見える化サイト閲覧性の向上や活用状況の検証をどのように進めていくのか。

【上場企業における女性役員登用を始めとする女性活躍推進】

- ・今はとにかく女性役員の数を増やすということだが、数を増やすだけでなく、女性役員を登用することで企業価値が上昇するということや登用によってどのような効果があるのかという質についての取組が重要である。
- ・女性取締役を登用する際に、段階的にどういった研修が必要なのか、どういったフォローアップが必要なのか、1人登用では続かないということがあるので、経産省の女性起業家支援と同じようなレベルでネットワークづくりを実施していく必要がある。

【女性の起業に対する支援の強化】

- ・事業期間5年ということで自立化に向けての取組はどのようになっているか。

【政治分野】

- ・情報提供の際には、相手方を十分に意識する必要がある。また、国民に情報提供する際には、データのみではなく、国民の行動につながるような情報を提供すべきである。
- ・IPUの報告書の仮訳作成も意義があるが、国際的に様々なデータがあり、他にも収集・提供すべき情報はある。女子差別撤廃委員会最終見解が求める暫定的特別措置への対応としては、情報提供だけでは不十分である。もっと積極的な取組を検討していただきたい。

【学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実】

【学校現場等におけるいわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）への対応】

- ・キャリア教育は座学よりも実践的内容が重要である。もっと小さな子供の頃から展開していきるとよい。
- ・ライフプランニング教育は少子化対策としても実施しているところ、名称を変えたり、目的を男女共同参画、固定的役割分担、アンコンシャス・バイアスの排除に絞るなど少子化対策との差別化を図るべきである。
- ・少子化対策との関連性を明確に意識すべきである。
- ・プログラムの開発で終わるのではなくどのように展開していくかが重要である。

【その他】

- ・それぞれの取組が全体的にみて整合性を欠くことのないよう横断的な検討を行っていただければより効果的ではないか。

【医学部医学科の入学選抜における公正確保等に係る緊急調査結果と今後の対応（医師の働き方を含む）について】

- ・入試の応募要項に男女比の調整することを明記すれば問題ないのか。
- ・医師の働き方改革は、医師不足の中、医療機関の集約化を行うということであり、医療へのアクセス低下を受け入れていけるのかを一般市民を交えて詰めていく必要がある。
- ・本件は、医大や医師の問題のみならず、日本の男女共同参画に大きな影響を与える重要な事件であることを認識していただきたい。第1次均等法で社会に出た女性役員クラスから絶望の声が聞こえてくる。