

第 21 回 重点方針専門調査会 議事要旨

(開催日時等)

- 1 日時 令和元年9月18日(水) 14:00~17:00
- 2 場所 中央合同庁舎8号館5階共用会議室C
- 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
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
白波瀬 佐和子 東京大学大学院人文社会系研究科教授
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
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 明治大学専門職大学院法務研究科教授
徳倉 康之 NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、
株式会社ファミリーエ代表取締役社長
堀江 敦子 スリール株式会社代表取締役
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
渡辺 美代子 国立研究開発法人科学技術振興機構副理事

(議事次第)

- 1 開会
- 2 議事
「女性活躍加速のための重点方針 2019」に基づく令和2年度予算概算要求等の状況について
・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 2019」に基づく令和2年度予算概算要求等について、各府省庁からヒアリングした上で、意見交換を行った。

(委員等からの主な発言)

【予期せぬ妊娠などにより、不安を抱えた若年妊婦等への支援】

- ・一時的な居場所支援というのも非常に重要だが、支援の柱として、学業の継続、経済的自立に向けた支援が必要になるのではないかと。
- ・機動力のあるNPOに委託するとあるが、気になるのはNPOの地域格差。委託先のNPOによって、全く同じ事象なのに、ものすごく手厚くなる場合とそうではないところが出てくるのが容易に想定される。質の担保をどうするのか。SNS での対応能力と地域の社会資源につなぐ能力両方を兼ね備えている必要がある。まず全国で一括して SNS を受けてはどうか。

- ・NPOが相談を受けた後にどこにつながるのかということであるが、産む選択と産まない選択がある。産む場合は、子育て世代支援センターでもいいが、この時点ですでにハイリスクの状態なので、委託先のNPOを要保護児童対策地域協議会のメンバーに入れていただきたい。また、産まないという選択の人たちはどこにつながるのか。

【地方における女性活躍の推進】

- ・政策目的が地方創生であるので、必ずしも女性のためのものでない。そうすると、高齢者と女性が重なった場合に、どちらが優先されるのか等は全部自治体次第で国としての方向性はないのか。ジェンダー予算としての位置づけは。
- ・官民連携のプラットフォームについて、地域女性活躍推進交付金と重なる部分があるように見えるが、どのような整理になっているのか。
- ・地方創生のスタートは若い女性がいなくなる「消滅自治体」。女性に魅力的な地域づくりが地方創生の鍵だと思う。ジェンダーギャップの解消に積極的に取り組むべき。
- ・地方創生推進交付金について、地方の立場から言えば、これくらい幅を広げていただく方が使いやすい。

【地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進等】

- ・地方公共団体を色々訪問する中で、皆さんどういう施策を選べばいいかわからないということを感じる。女性管理職の育成、イクボス増加、就労継続のための研修といったメニューを設置していくべき。特に、28歳までの就労継続のための研修と復職支援セミナー、管理職セミナーが重要。中小企業は独自でできない。男女共同参画センターでの実施はあるが、中小企業はセンターにつながりづらいので、センターが商工会議所と連携し、商工会議所で実施するのがよい。

【柔軟な働き方がしやすい環境の整備】

- ・優先的に取り組む課題の多くは業務契約に関するところであり、中小企業庁に関連する部分のような印象があるが、雇用類似に特化している議論だからこそ大事にしていきたいポイントはどこにあるのか。
- ・議論の対象について、自営業者はいいけれども、一人で法人化したら対象外という議論にしているのか。

【国・地方公共団体における取組の促進（「男の産休」や男性の育児休業等の取得の促進）】

- ・直属の上司が妊娠・出産の報告を部下がしてきたときにどう答えるか、「Aさん、いつとるの」という、この声かけをするかどうかで取得率は非常に変わる。国家公務員の48%がたった5日間の「男の産休」を取れていない。忌引きもこのくらいの割合なら激務だということでもまだ理解できるが、人の生死の話のうち時期の読めない亡くなるときには休めるのにある程度時期が分かる生まれるときは休めないのは人として本質的でない。
- ・地方公務員の育児休業取得率は、民間企業より低くなっているが、職種別の状況把握を行い、その要因をはっきりとしていただき、解決に向けて取り組んでいただきたい。
- ・地方公務員について、取得に向けた取組手順の標準化、システム化というものをしっかり基礎自治体の方に下ろしていただく努力も必要ではないか。
- ・「男の産休」や男性の育児休業等の取得の目的は、男性が子育てに関わるということ。大事なのは、結果として育児休業を取った後に、長い子育てに男性が関わるようになること。

【女性活躍推進のための「学び直し」】

- ・採用する、昇進を決める、育成をちゃんとする企業の管理職側が変わらない限り、いくら女性が学んでも何も変わらない。
- ・大学を中心の機関として実施するのであれば、大学がやる意義というのをしっかり考えていく必要がある。
- ・シングル非正規女性の高い貧困率の解決に向けた取組が急務であるとの観点から、女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画事業に期待する。支援モデルの構築に当たっては、多様な困難を抱える女性に寄り添う支援が大きな柱となるので、学習・相談・情報の機能を持ち得て総合的支援が可能な男女共同参画センターの活用は外せない。地域女性活躍交付金の就労支援型事業と情報共有し、文科省のモデル事業を内閣府に提供して地方交付金を使って広げていけるような仕組みづくりもあると良い。

【理工系分野への女子生徒等の進路選択や女性の社会参加を促進するためのアプローチ】

- ・リコチャレについては、実施県では当事者にも保護者にもものすごく評判がいい。もっと様々な地方に広がりをもたせて、全国の女子学生や保護者に広げていただきたい。
- ・女子中高生の理系進路選択プログラムについては、時期と効果の評価をしてほしい。理系選択は高校1年生ぐらいからだ、中学生で効果が高いということもあると思われる。そもそもリコチャレのようなイベントに行ける家庭だけでなく理系に全く興味がないところにもちゃんとアプローチしなければいけない。
- ・進路選択に当たっては、基本的に親の影響がすごく大きい。特に地方の親の情報量にかなり格差がある。具体的にどんな選択があるのかを親に分かってもらうのが重要。また、進路指導にもバイアスがかかっている。政策として正当な形で介入できるようなことがあればすごくいい。
- ・私立の女子高などで理系に物理がなくて生物しかないというようなところもあると聞いた。

【女性研究者の活躍促進に向けた環境整備】

- ・特別研究員（DC）も含めて、全体の底上げという点で、女性研究者の積極的な優先というのはあってもよいのではないか。

【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】

- ・女性役員を登用しましょうというだけでなく、女性を登用することによって企業の業績がよくなるということもセットでPRすべきである。
- ・ESG投資のように良い面があるということを伝えるのも重要であるが、女性を管理職に登用すると、特に男性が肌感覚で納得していないことが多い。男性側の納得感を得るためにも、現状女性がマイナスの環境に置かれており、男性の環境と同じレベルに引き上げて公平に評価するためのものであるということ適切に伝えていくことが必要である。
- ・ジェンダー投資に関して、今後は本当に期待リターンが実際に高いことや、期待リターンは同じでもリスクが低いこと等の事実を実証していかないと、なかなか次のステップに進めないと思われる。

【スポーツを通じた女性の健康増進】

- ・女性のスポーツ試合を増やさないと、なかなかそれをやろうと思う人が増えないのではないか。

【企業や団体における女性の参画拡大に資する環境整備（スポーツ分野）】

- ・女性スポーツ指導者の活動促進となったときに、経済性とリンクしていかないと女性指導者というのは増えていかないのではないか。経済分野とどう連携していくのかというところまで結びつかないと結果として、女性スポーツの指導者というのが永続的に生まれていかない。
- ・女性の役員比率について、中央競技団体を通じての取組は他の分野ではなかなかできないことを先進的に行っているのだから、それによって起こるいい面も悪い面も含めて学びにしていけるのではないか。
- ・理工系の女子と違って女性のアスリートというのはたくさんいるので、理工系の女子よりはるかにやりやすいのではないか。女性役員の40%はもうちょっと早く達成できるのではないか。

【その他】

- ・ヒアリング対象項目を見ると、政治分野が上がっていない。新規の施策がないようであるが、今後考えていく必要があり、第5次計画では確実に入れていかないといけない。

以上