

### 第3回「おおさか男女共同参画プラン」評価・計画部会 議事概要

開催日時：令和2年2月14日 金曜日 午後3時00分から5時00分

場所：大阪府立男女共同参画・青少年センター3階

出席委員：寺井 基博 同志社大学社会学部准教授  
狭間 一郎 大阪ガス株式会社 理事 人事部長  
古川 定子 日本労働組合総連合会大阪府連合会 女性委員会副委員長  
山中 京子 大阪府立大学名誉教授/コラボレーション研究所所長  
山中 浩司 大阪大学人間科学研究科教授

#### 会議の概要

1 開会 男女参画・府民協働課長挨拶

2 議事

(1) 男女共同参画施策の評価・検証について

・3次評価について

■事務局より説明

主な意見等（○：委員、●：事務局）

- 委員）資料1（3次評価素案）P2の「あらゆる分野における女性の活躍」の（1）で「男性中心型の働き方の見直し」とあるが、要素的に分解すると、どのような働き方なのか。
- 事務局）長時間労働や、転勤などの時間的・場所的な制約にとらわれない働き方と捉えている。
- 委員）経済団体などによると、女性がなじまない職種として必ず営業や生産現場が挙がる。それは、時間的にその場にはいないといけないということが、主要な要因であって、必ずしも「女性」であることが理由ではない。そういう意味で男性中心とは、男性の今の働き方が、時間制約、場所的、勤務地の制約も厭わないということかと思う。
- 事務局）新プランで柱立ての文言を検討する際に参考にさせていただく。
- 委員）今の男性中心型の働き方とは、男性が仕事で、女性が家庭という固定概念も含まれていると思う。
- 委員）ビジネスの場では、男性有利な状況が多くあるため、どこかでバランスをラディカルに変えないと、女性はマイノリティのままである。行政ができる範囲は限定的であり、ターゲットを戦略的に明確にしないと啓発活動にはほとんど効果がない。
- 委員）経営者や管理職の意識啓発というが、結局、企業の存在意義は、生産性を上げ、利益を上げること。女性活躍を進める一部大企業の典型的な例として、女性活躍の制度をつくってもそのことが、生産性の向上に繋がらないために、取組が停滞している状態がある。生産性の向上は、海外のジョブ型雇用と異なり、日本型雇用にはなじみにくい。そのため、女性活躍を進めないと企業ブランドが大きく損なわれる、あるいは近い将来人材確保が極めて厳しくなるなどの状況に置かれないと、企業が決断を下すのは難しい。それを行政の政策にどのように反映するかは非常に難しい。ロールモデル

についても、女性ロールモデルは、男性と異なり、管理職に就くというパターンに象徴されており、そのようなロールモデルを提示するという経営者や管理職の意思決定が必要。

- 委 員) 男女いきいき元気宣言登録事業者は何か審査があるのか。
- 事務局) 元気宣言については、女性を1人以上雇用しているとか、男女が働きやすい職場づくりに向けた取組を何かしているかなど、取り組もうとする事業者の意思を一定評価する比較的緩やかな登録制度になっている。
- 委 員) こういう公的機関での審査や評価が、公共調達や人材の確保に繋がれば、他の企業も追随するという好循環が起こる。しかし、日本には同様の制度がたくさんあり、形骸化しているという話も聞く。
- 事務局) 大阪府では平成30年度から男女いきいきプラス認証制度を創設しており、事業主行動計画を策定している事業者を認証している。また認証企業の中から、特に取組内容の優れた事業者の表彰制度も実施している。このような認証や表彰は、学生等の企業選定の際に、メルクマールにはなっていると思う。国でもえるぼし等様々な認証制度があり、企業選定の際の一定の基準にはなると考える。
- 委 員) 女性活躍に関して、環境が徐々に好転していると実業を通じて思う。一点目として、大手中心だと思うが、長時間労働の是正や有給取得などを相当意識している。二点目として、テレワークを推奨する企業が増えている。また新卒者を中心に、ワークライフバランスを重視する人が増えており、人材確保のために、ワークライフバランスに積極的に取り組むということが、企業の共通認識になりつつある。そのような状況を見ると、施策としては今進めていることの延長線上で相当程度足りているのではないか。世の中は、ある程度着実に男女共同参画に向けて進んでいるという印象はある。
- 委 員) 大学を卒業していく学生を見ると、5年、10年前の学生と比較して、ワークライフバランスを重視していると明確に感じる。人々の意識と企業の理屈とを、いかにバランスを取っていくかということが重要。
- 委 員) 日本はOECD諸国の中で女性の高等教育進学率が低い。女性の高等教育進学率が男性を上回らなければ、OECD諸国並みの女性管理職比率などの達成は難しい。経済力や親の期待感、進学意欲など様々な要因が絡む問題だが状況は深刻である。
- 委 員) ヨーロッパでは高等教育機関を出ていないと管理職ポストに就けない。圧倒的に少ない管理職とそれ以外のワーカーという二層構造で成り立っている。対して日本は、人に役割をあてはめ、それを評価するというプロセスを経る必要があり、マネージャー職に就くのに十数年かかることが一般的。その十数年を短縮すると各方面に摩擦が生じ、とはいえヨーロッパ的な雇用制度に大きく舵を切ることも難しい。そのため、女性活躍の取組を進めようとする、キャリア断絶の期間をできるだけ短くするような方向になる。
- 委 員) 自殺に関して、大人の自殺率が減少し、逆に十代前半の自殺率がじりじり上がっている。男性の自殺率が高いのは世界的な傾向で、日本はどちらかという海外と比較して、女性の自殺率が高い。若年層の自殺も女子の問題が深刻。SNS相談を積極的にするべき。
- 委 員) 特に女性のローティーンという人たちには「女性らしさ」のソーシャルプレッシャー

や育つ環境、期待される役割なども影響しているように思う。

- 委員) 今の若い世代は生き辛さを感じている。習い事で忙しく、学校ではテストに追われ、親はテスト結果しか見ないという状況があり、子どもらしいゆとりのある過ごし方が必要だと思う。
- 委員) DV被害者の状況は非常に多様化している。女性でDV被害者で高齢、さらに精神疾患をお持ちとか、あるいは、若年女性で精神疾患があって貧困問題もあるなど複雑化している。行政の単独部署だけでの支援は難しいので、今後5年間を見据えたとき、担当部署が連携していくことが重要になる。また、11ページの「性的指向、性自認の多様性」に関して、大阪府は今年1月からパートナー宣誓証明制度を開始していることを踏まえて、多様な生き方をしている方の人権を尊重するところにまで踏み込んで書いても良いのではないか。
- 委員) 中3ぐらいになり、大学進学を視野に入れて進学を考える際、女子だからという理由で進学を諦めることのないように、将来に展望をいただけるような啓発が必要。
- 委員) 今の女子学生を見ると、出世したいとか、管理職につきたいと考えるアグレッシブな学生は少数派。彼女らにとって一番良い選択は資格に守られている仕事だと思う。専門職をめざすように行政が働きかけるのが最も効果的。現状は弁護士も医者も男性というイメージが定着してしまっている。
- 委員) 今後の方向性の中で、リケジョのことは書いてあるが、資格に守られている仕事も経済的安定という意味で重要。
- 委員) 資格があると、一度離職しても復帰可能。そういうことを啓発してもいいのでは。

## (2) 新たな大阪府男女共同参画計画（おおさか男女共同参画プラン）の策定に向けた 論点整理 について

### ■事務局より説明

- 委員) 現状認識に関して、意識は変わっているが、現実には変わってない。20年以上、取り組んでいるのに、海外の変わり方と比べると日本は非常に遅い。その点について、今までの政策や問題認識を総括しているのか。政策の効率性の観点から、行政がやっても効果があることと、効果がないけれど、やり続けることとの切り分けが必要。
- 事務局) 行政の取組には限界があるかもしれないが、中でも学校現場での働きかけが非常に重要と考えている。限られた予算のなかで、可能な限り効果的な取組を模索していきたい。これまでの取組の総括については、前書きで言及するなど、方法について検討する。
- 委員) 資料2の現状認識のトップに、「少子高齢化の進展」とあり、男女共同参画は人権問題の側面があるが、現実には、共に働き、家庭を守らなければやっていけないという社会の要請も働いていると感じる。
- 委員) 母子家庭はますます貧困になる。二人で一家を支えるのがスタンダードになった社会で、女性が一人で支えるのは無理がある。
- 委員) 一人親家庭に関して養育費のことが気になる。明石市では養育費の立替を行っているが、様々な困難を抱える人、特に女性への支援として重要なことである。これまでの

何十年かの取組の総括に関して、前回計画から関わっているが、今回、府民意識調査の結果を見ると、改善はしているが、大きくドラスティックに変わっていないことを少し残念に思った。ドラスティックに変えるためには、もう少し議論するべきと思う一方で、少しずつでも変わることの意味があるとも思う。

- 事務局) 国の第5次計画策定に向けたワーキングでは、企業、政治、司法など様々な分野でのクォータ制の導入を提唱する委員もいた。
- 委員) クォータ制を導入し、安定的に運用するためには、ジョブ型雇用でないとうまく機能しない。日本はジョブ型雇用と違う方向へ進んでいるので、クォータ制はなじまないのではないか。
- 委員) 意思決定が社会的に重要な影響を及ぼすような分野には、より多様な人を強制的にでも登用することが必要と考える。
- 委員) 学校現場でも、ジェンダーバイアスが残っており、取組の効果が出るまでは時間がかかると実感している。歩みは遅くとも、着実に進めることが重要。

### (3) その他

- 事務局より今後の予定について説明

以上。