

報告書（素案）に対する意見について（委員提出資料）

## 報告書（素案）に対する意見について

岡本委員

| 章 | 頁  | 行             | 報告書（素案）本文                                                                                                                                                                | 意見（修正文案等）                                                                                                                                                                                                         | 理由等                                                                                                            |
|---|----|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | 7  | 13<br>～<br>17 | ○要因②「若年女性を中心とした都市部への流出」については、労働政策による企業・労働者への働きかけ、学校段階からのアンコンシャス・バイアス解消に向けた教育政策の取組み、男女共同参画政策を通じた社会意識への働きかけなどが有機的に連携して行われることが重要である。特に地方の社会全体で「ジェンダーギャップの解消」を進めていくことが求められる。 | ○要因②「若年女性を中心とした都市部への流出」については、労働政策による企業・労働者への働きかけ、学校段階からのアンコンシャス・バイアス解消に向けた教育政策の取組み、男女共同参画政策を通じた社会意識への働きかけなどが有機的に連携して行われることが重要である。特に地方の社会全体で、 <u>固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスをはじめとした「ジェンダーギャップの解消」</u> を進めていくことが求められる。 | ○労働現場のジェンダーギャップ解消だけではなく、家庭・社会における「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」、「女性は補助的な仕事で良い」などといった固定的性別役割分担意識も含めて見直していく視点を明記すべきであるため。 |
| 3 | 18 | 3<br>～<br>6   | ○こうした事例を踏まえると、地域に最も近い存在である地方公共団体が、商工会議所などの経済団体や地元企業、有識者や地域の労働関係団体、自治会など多様なメンバーの協力の下、地域密着型で、アンコンシャス・バイアスをはじめとした「ジェンダーギャップの解消」を進めていくことが効果的と考えられる。                          | ○こうした事例を踏まえると、地域に最も近い存在である地方公共団体が、商工会議所などの経済団体や地元企業、有識者や地域の労働関係団体、自治会など多様なメンバーの協力の下、地域密着型で、 <u>働く現場のみならず、家庭・社会における慣習や慣行も含めて見直すことで、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスをはじめとした「ジェンダーギャップの解消」</u> を進めていくことが効果的と考えられる。           | ○労働現場のジェンダーギャップ解消だけではなく、家庭・社会における「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」、「女性は補助的な仕事で良い」などといった固定的性別役割分担意識も含めて見直していく視点を明記すべきであるため。 |

|   |    |               |                                                                                             |                                                                                                                              |                                                                                                 |
|---|----|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | 18 | 8<br>～<br>9   | ○厚生労働省としては、各都道府県労働局に設置されている働き方改革推進支援センター等既存の組織も活用しつつ「ジェンダーギャップの解消」に積極的に協力すべきである。            | ○厚生労働省をはじめとして政府が一体となり、各都道府県労働局に設置されている働き方改革推進支援センター等既存の組織も活用しつつ、「ジェンダーギャップの解消」を積極的に推進に積極的に協力すべきである                           | ジェンダーギャップの解消は個別省庁の取り組みだけで解消できるものではなく、政府一体となった取り組みが必要であり、特に労働現場においては厚生労働省が率先して取り組みを推進すべき立場であるため。 |
| 3 | 18 | 32<br>～<br>34 | ○このため、「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」については、より多くの企業が掲載されるよう、掲載のサイトを限定することなく、企業の職場情報を総合的・横断的に提供していくべきである。 | ○このため、「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」については、 <u>求職者の利用しやすさ・分かりやすさを担保しつつ</u> 、より多くの企業が掲載されるよう、掲載のサイトを限定することなく、企業の職場情報を総合的・横断的に提供していくべきである。 | しょくばらぼの情報提供機能の強化は必要であるが、情報過多により利用しにくくなるようなことは避けるべきであるため。                                        |