

「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（案）」提出意見全文（新経済連盟）

該当条項	ページ数	行	意見
全体			本方針に基づく各取組を進めるに当たっては、詳細なKPIを設定した上で進捗管理を行い、PDCAサイクルを効果的に回すよう、留意いただきたい。また、進捗の悪い施策は変更・見直しを適宜行っていただきたい。
第1部3(3)	4	120～128	「これらと併せ、」の後に「選択的夫婦別姓制度の実現、」を入れていただきたい。女性の職業生活における活躍の推進には当該制度が必要不可欠であり、国連の女性差別撤廃委員会からも再三の勧告を受けているにも関わらず、約半世紀にわたり放置され続けている我が国の状況は早急に改善がなされるべきである。
第2部1	7	222～227	各事業主が行動計画を定めるに当たり、各事業主がそれぞれの課題を踏まえて数値目標等を設定することとされているが、政府としても行動計画の各項目に対して定量的な目標設定を行った上で進捗管理を徹底し、PDCAサイクルを確実に回していただくことにより、実効性のある対策を実施いただきたい。
第2部2(1)ア	7	240～250	この項目に限ったことではないが、まず、女性の職業生活における活躍の入り口となる採用プロセスにおけるジェンダーギャップは、選考プロセス自体に内在する無意識のバイアス（アンコンシャス・バイアス）※1や非構造化された評価※2に起因する可能性があることに留意が必要である。 ※1：採用担当者や面接官が、無意識のうちに従来の慣習や画一的な成功モデルに基づいた判断を下すことで、多様な能力やキャリア志向を持つ候補者の適正な評価が妨げられる懸念がある。 ※2：評価基準が曖昧な主観に依存したり、構造化されていない面接が実施されたりする場合、固定的な性別役割分担意識等の外部要因が判断に影響を及ぼしやすくなる。 実質的な機会の平等を促進するため、記載のように政府には「女性の積極採用に係る取組が重要」と位置付けた上で、採用プロセスの客観性と透明性を高めるための企業の取組を効果的に後押しいただくことを期待する（以下に一例を記載）。 ・構造化面接の導入：全候補者に対し、職務遂行に必要な能力に焦点を当てた質問を同一に行い、客観的な評価基準（スコアリング）を適用する手法の導入を奨励し、そのための情報提供やツール開発を支援する。 ・アンコンシャス・バイアス研修の推奨と支援：採用選考に携わる管理職・社員に対し、バイアス認識と是正を促すための定期的な研修の実施を推奨し、研修コンテンツの共有や費用の一部助成等の形で企業の自主的な取組を支援する。
第2部2(1)ウ	8	274～281	女性の昇進に関する取組を進めるに当たり、現状に関する調査・分析が十分であるか、懸念がある。諸外国の取組も参考とし、実効性のある対策を期待する。
第2部2(2)ア	10	314～321	残業をしない働き方に関する体制づくりについて、労働時間の上限規制を含む一律的な労働時間法制は、多様な働き方の希望を阻害する要因となっている。キャリア設計やライフステージ等を背景とした個人の考えが尊重され、働きたい意欲に応える柔軟な労働時間制度が必要である。
第3部1(1)エ	15	482～491	「中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の促進」に対する支援策として、「ツールや各種マニュアルの提供」だけでなく、専門家による継続的な伴走支援の強化等、企業のニーズを踏まえた支援策の充実を検討いただきたい。
第3部1(2)ウ	16	513～518	再就職支援の環境の整備について、支援の質及び支援へのアクセスを確保するため、各地域で一定水準以上の支援が受けられるよう、国においてサポートいただきたい。
第3部1(2)カ	16	541～547	女子学生・生徒の理工系分野への進学が低い状況について、原因分析が十分にできているか、懸念される。実効性のある対策を実施するためにも、客観的な問題の所在の把握を十分に行った上、取組を進めていただきたい。
第3部2(2)ア	17	569～575	質の高い保育の確保・充実に関し、仕事と家庭を両立できる環境整備の観点を踏まえた上で保育の拡充や改善がなされるよう、支援を行っていただきたい。
第3部4(1)ウ	20	659～667	女性の職業生活における活躍に関する国際的な動向に関する情報の収集、整理及び提供に当たっては、日本では夫婦同姓が世界で唯一義務付けられている状況を踏まえ、諸外国の夫婦別姓制度の運用状況等を整理した上、我が国における問題を整理し、提供いただきたい。