

男女共同参画会議（第 68 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議（第68回） 議事次第

令和4年12月15日（木）
15:00～15:30
総理大臣官邸2階大ホール

1 開会

2 議題

- (1) 「新しい資本主義」を見据えた男女共同参画・女性活躍の更なる推進に向けて
- (2) 配偶者暴力防止法の改正に向けて

3 閉会

【資料】

- 資料1 「新しい資本主義」を見据えた男女共同参画・女性活躍の更なる推進に向けて
- 資料2 配偶者暴力防止法の改正に向けて
- 資料3 芳野議員提出資料

参考資料1 男女共同参画会議有識者議員名簿

【出席者】

	岸田 文雄	内閣総理大臣
議長	松野 博一	内閣官房長官
議員	松本 剛明	総務大臣（代理 尾身 朝子 総務副大臣）
同	齋藤 健	法務大臣（代理 門山 宏哲 法務副大臣）
同	林 芳正	外務大臣（代理 武井 俊輔 外務副大臣）
同	鈴木 俊一	財務大臣（代理 井上 貴博 財務副大臣）
同	加藤 勝信	厚生労働大臣（代理 羽生田 俊 厚生労働副大臣）
同	西村 明宏	環境大臣（代理 山田 美樹 環境副大臣）
同	谷 公一	国家公安委員会委員長
同	小倉 將信	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
同	小西 聖子	武蔵野大学副学長・人間科学部教授
同	佐々木 かをり	株式会社イー・ウーマン代表取締役社長
同	佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
同	鈴木 準	株式会社大和総研執行役員
同	内藤 佐和子	徳島市長
同	納米 恵美子	全国女性会館協議会代表理事
同	細川 珠生	ジャーナリスト／三井住友建設株式会社社外取締役
同	山田 昌弘	中央大学文学部教授
出席者	森 まさこ	内閣総理大臣補佐官
同	木原 誠二	内閣官房副長官
同	磯崎 仁彦	内閣官房副長官
同	栗生 俊一	内閣官房副長官
同	大串 正樹	デジタル副大臣
同	小島 敏文	復興副大臣
同	自見 はなこ	内閣府大臣政務官
同	中野 英幸	内閣府大臣政務官
同	伊藤 孝江	文部科学大臣政務官
同	角田 秀穂	農林水産大臣政務官
同	長峯 誠	経済産業大臣政務官
同	古川 康	国土交通大臣政務官
同	小野田 紀美	防衛大臣政務官

○松野内閣官房長官 ただいまから、第68回「男女共同参画会議」を開催いたします。

議長を務める松野でございます。よろしくお願いいたします。

本日は2つの議題について御議論いただきます。1つ目の議題は「『新しい資本主義』を見据えた男女共同参画・女性活躍の更なる推進に向けて」です。2つ目の議題は「配偶者暴力防止法の改正に向けて」です。

まず、議題（1）について小倉男女共同参画担当大臣から御説明をお願いします。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。小倉でございます。

お手元の資料1に沿って御説明をします。

新しい資本主義を見据えた男女共同参画・女性活躍のさらなる推進に向けて、取り組むべき課題や具体策について御議論いただきたいと思いますと思っております。

まず、1ページ目をご覧ください。

新しい資本主義の中核には、女性の経済的自立が位置づけられております。

まず、図1のとおり、男女別の賃金を見ますと、正規雇用と非正規雇用とで格差があることに加え、非正規雇用同士、正規雇用同士でも格差が存在しております。

また、図2のとおり、M字カーブは解消に向かいつつあるものの、出産後に女性の正規雇用比率が低下する、いわゆるL字カーブが課題となっております。

さらに、図3のとおり、育児などとの両立のしやすさや、自分の都合のよい時間に働くことができるなどの理由から、非正規雇用を選ぶ女性が多く存在します。

また、図4のとおり、家事育児などの無償労働時間を男女別に見ますと、諸外国と比較して我が国は女性に負担が偏っております。

このため、男女間賃金格差の是正や、女性に多い非正規雇用労働者の待遇改善や多様な正規雇用の在り方などによる正規化の促進、男女問わず仕事と子育てを両立できる環境の整備など、女性の経済的自立に向けた取組のさらなる強化を図る必要があります。

続きまして、2ページ目をご覧ください。

女性を含め多様性の確保は企業の持続性成長、日本経済の成長にとって成功の鍵となるものであります。女性がスキルアップをしながら同時にキャリアアップできる環境を早急に整備することが必要となっております。

しかしながら、図5のとおり、民間企業の管理職相当の女性割合を見ますと、近年上昇傾向にありますものの、上位の役職ほど割合が低くなっております。

また、図6のとおり、女性の役員割合についても、諸外国と比較して遅れております。

こうした中で、図7のとおり、我が国においては、コーポレートガバナンス・コードにより、女性の登用も含め、多様性の確保についての考え方と目標を開示すべきとしておりますが、より先進的な諸外国の取組や動向も参考にしながら、さらなる取組を検討していく必要があります。

続きまして、3ページ目をご覧ください。

女性の経済的自立を全国津々浦々で実現するためには、地域レベルでの取組をさらに強化することも重要です。

しかし、図8のとおり、女性は男性と比較して地方から都市部への流出が多い傾向にあります。

女性が活躍できる地域社会の構築に向けて、先般、図9のとおり、地域女性活躍推進交付金を活用しまして、地方公共団体による女性デジタル人材や女性起業家の育成を重点的に支援しているところであります。

また、さらなる取組の強化に向けまして、様々な取組を地域で担う男女共同参画センターを強力にバックアップするナショナルセンターとして国立女性教育会館の機能強化を図るとともに、各地の男女共同参画センターの機能強化を図るため、図10のとおり、現在の在り方について検討を進めております。

4 ページ目をご覧ください。

配偶者などからの暴力、いわゆるDVは、個人の尊厳を害する重大な人権侵害でありまして、その防止と被害者の保護は男女共同参画・女性活躍の前提です。

図11のとおり、配偶者からの暴力に関する相談件数やDV事案などの検挙件数、警察本部長などの援助については増加傾向にあります。

図12のとおり、相談内容の約6割が精神的DVを含んだ内容となっております。心身に重大な被害が生じた例も報告されております。他方で、身体に対する暴力などを受けた被害者のみを対象とする保護命令の認容件数は、この6年間一貫して減少しております。

このような状況も踏まえまして、現行制度における保護命令の強化や生活再建支援などの必要性が指摘されるなど、DV対策の抜本強化が必要となっております。後ほど事務方から詳細は説明させますが、配偶者暴力防止法の見直しについて、来年の通常国会への提出も念頭に検討を進めております。

5 ページ目をご覧ください。

近年、ジェンダー平等の観点をあらゆる政策や制度に反映するジェンダー主流化の重要性が国際社会で共有されております。来年、我が国が議長国を務めるG7広島サミットや、男女共同参画・女性活躍担当大臣会合をはじめとする関係閣僚会合において、こうした国際的な潮流をさらに発展させていくために、ジェンダーの視点を取り入れていく必要があると考えております。

私からの説明は以上となります。

○松野内閣官房長官 ありがとうございます。

続けて、議題（2）について、事務方から説明させます。

○岡田男女共同参画局長 男女共同参画局でございます。

資料2「配偶者暴力防止法の改正に向けて」に基づき、御説明いたします。

配偶者暴力防止法の見直しについては、検討規定を踏まえ、女性に対する暴力に関する専門調査会の下に置かれたワーキング・グループにおいて検討を進め、本年の10月12日に

最終報告をいただきました。最終報告を受けた現時点での改正の方向性を御報告いたします。

柱の1つ目は保護命令制度の拡充等です。加害者が自己の従属を強いるため等に暴力を用いるという性格を踏まえ、接近禁止命令等の申立てをすることができる被害者について、畏怖させる言動である自由、名誉または財産に対する加害の告知による脅迫を受けた者を追加いたします。また、要件について、「心身に重大な危害を受けるおそれ」に改め、精神に対する被害を対象にします。さらに、接近禁止命令等の期間の伸長、電話等禁止命令等における禁止行為の拡大、子への電話等禁止命令の創設、退去等命令の期間の特例の創設、保護命令違反に関する罰則の加重を行います。

改正の柱の2つ目、3つ目として、被害者の自立支援及び他機関連携を進める観点等から、国が定める基本方針及び都道府県基本計画の記載事項の拡充、協議会の法定化を行います。

最近における配偶者からの暴力等の実情に鑑み、暴力の防止及び被害者の保護に向け、来年の通常国会への提出も念頭に、さらなる検討を進めてまいります。

説明は以上でございます。

○松野内閣官房長官 それでは、有識者議員の皆様から御発言をお願いいたします。大変恐縮ですが、お一人様2分程度でおまとめいただくようお願いいたします。

それでは、小西議員、お願いします。

○小西議員 女性に対する暴力に関する専門調査会の会長をしております小西でございます。

2つのことを申し上げたいと思います。

先ほどの御説明でも取り上げられましたように、DV防止法見直し検討ワーキング・グループの報告書を小倉大臣に先日提出させていただきました。

今日は会長ではなく、精神科医の立場から、特に具体的に心理的暴力のことを申し上げたいと思います。

精神的暴力、心理的暴力というと、大したことはないのではないかと、どなっても命に別状はないのではないかとあまり御存じない方は思われるのではないかとちょっと心配しております。

例えば言葉の暴力だけをとりましたが、どうしようもなく駄目なやつだとか、馬鹿だとか、無能だと繰り返し言われます。それから、よく言われるのが、おまえのせいで子供が悪くなった。全部育て方の責任だとか、こういうのを延々と何時間も説教したり、人前で繰り返しパートナーの悪口を言ったり、嘲ったりというような行為がよく行われる。これは典型的なもので他にもいろいろあります。

こういうことが繰り返されると、人は心を健全な状態に保てません。それで抑鬱状態や乖離状態、PTSDが後で生じるというようなこともあって、それが何年も、時には何十年も続きます。頭も体も動かずに、家事ができず、自責感が強く、死にたいと言う人もいま

すし、感情も感じられなくなるという人もいます。

DV被害の中でも最も多いのが心理的DVですので、ぜひこの点は、これまで軽視されてきたこの被害を適正に法律の中で位置づけられるようになってほしいと思います。

もう一点は、一言だけ。性暴力のほうで集中強化の3年間がございまして、これは社会に変化をもたらしたと思います。まだ十分ではないところもございまして、ぜひこの点についてさらに強化策を継続していただきたいというのが私の希望です。

以上でございます。

○松野内閣官房長官 次に、佐々木議員、お願いします。

○佐々木議員 イー・ウーマンの佐々木と申します。

私、36年前と23年前に会社をつくりました。そして、30年以上にわたり、日本で一番大きなダイバーシティの会議を開催してきている立場でございます。なので、女性と経済という分野から来年の骨太に盛り込んでいただきたいと思っている3つのテーマをお話したいと思います。

一つは開示義務です。これは前回、賃金格差がインパクトが大変大きくてありがたかったなど。それも全社全員の比較をするというのがよかったと思います。なので、この開示ということに対してはもっといろいろと考えて盛り込んでいけたらいいなと思っております。米国の研究でも企業は開示させられると動くというデータがありますので、こういったものをしっかり使いたいと思います。

2つ目が、学びの機会と、それから、学びの指数というのですかね。数値化をするのはどうかということです。男女共同参画は人権の問題から経済の問題に移ってきました。これも、また労働力を増やすということではなくて、知恵を増やすということであるというダイバーシティ経営の概念が入ってきました。つまり、かわいそうな女の人のための策ではなくて、日本経済を大きくする、日本の幸せ度を高めるというものでございます。でも、あまりにも実はダイバーシティに関する基本的知識を多くの人を持っておりませんので、社会でたくさん発表されているいろいろな経済メリットを含めてのデータをみんなが学ぶ機会であったり、社員がそれを学び、それをまた数値化して経営に生かしていくような可視化、数値化というのに取り組んでいただきたいというか、これを盛り込みたいと思っています。

3つ目がクォータ制の導入です。これらは初めの2つに関係いたしますけれども、そして、この前のWAW!でも、UN Womenの代表がこのまま普通にやっていたら300年かかりますと発表されましたが、何もしないでいると男女平等は300年かかります。なので、仕方がないという意味では、このアンコンシャス・バイアスを乗り越えるためにクォータ制が必要だと思っております。

3つの分野で必要で、一つは取締役の数、もう一つは管理職、執行役など決定権者の数、それから、もう一つはサプライチェーンのマネジメントなどで、ダイバーシティの企業に発注する、入札の何%を女性の経営者、マイノリティーの経営者にする。これは海外で

も事例が法令化されておりますので、そういったところでクォータ制を導入して、少してこを入れていただく。そういうような骨太にできたらと思います。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に、佐藤議員、お願いします。

○佐藤議員 中央大学の佐藤です。

本日は議題（１）に関わって２つ意見を申し上げたいと思います。

第１は、女性活躍推進法に基づいて男女間の賃金格差の公表が行われるようになります。有価証券報告書にも男女の賃金差が掲載されるようになりますが、大事な点は、企業が自社における男女の賃金差の原因を分析し、その解消の取組につなげることだと思います。そのために、企業が自社の男女の賃金差の原因を分析し、有効な解消策を立案し実行できるように、企業に対して必要なアドバイスや情報提供を厚労省等をお願いしたいと思います。

第２は、女性の活躍の場の拡大だけではなく、少子化対策のためにも不可欠な男性の子育て参加の促進に関するものです。男性の育休取得を後押しする取組が始まりましたが、そうした取組が成果を上げるためには男性の働き方改革が不可欠です。働き方改革関連法の施行で残業時間の削減などが進展しつつありますが、例えば子育て期の30代の男性社員正社員の週の実労働時間を見ると、49時間以上働いている人、つまり毎日２時間や３時間残業している人が４割を超えています。こうした男性の長時間労働は、女性の管理職登用などの障害になりますし、また、パートなど非正規社員から正社員への転換の壁でもあります。こうした課題を解消するためには、残業削減に加えて、テレワークなど柔軟な働き方の促進の支援をお願いしたいと思います。

以上です。どうもありがとうございました。

○松野内閣官房長官 次に、鈴木議員、お願いします。

○鈴木議員 鈴木でございます。

人口減少社会で生産性を上げる上でも、子供を産み育てやすい社会にして少子化を食い止める上でも、最も基本となるのは希望どおりに働けるようにすることだと思います。希望どおりに働けない社会では生産性の向上を十分に実現できるはずがありませんし、生産性の上昇がなければ賃金も上昇しないと考えられます。

ここ数年で女性の就業率は高まったわけですが、2021年時点のデータを、学生を除く生産年齢人口ベースで見た場合、非正規雇用の４分の３は女性です。正規の仕事がないためという不本意非正規の男女別の非正規に占める割合は男性のほうが高いのですけれども、家事や育児と両立させるためというケースは圧倒的に女性に集中している状況が続いておりまして、固定的な役割分担の解消に本気で取り組むとともに、取組の軸足を「両立」から「自立」へ明確に移す必要があると思います。

また、賃金という点では、正規か非正規かは別にしまして、就業時間を増やすことを希望していて、それが可能な就業者が、これも学生を除く生産年齢人口ベースですが、女性

で114万人おられまして、これは男性の2倍以上です。さらに、女性失業者が81万人、就業希望の女性非労働力人口が138万人いますので、人口減少や人手不足を嘆く前に行うべきことは相当あるだろうと思います。

それから、資料1の2ページに示されているとおり、英国では上場企業の取締役会構成において40%以上を女性とするなどのルールが導入されたのに対しまして、日本のコーポレートガバナンス・コードは、取締役会の構成について多様性の要素は明記していますが、数値目標的なものは設けられておりません。

では、どうすべきかですが、最近、女性取締役や女性役員が一人もいない場合、経営トップの取締役選任議案に反対投票するという方針を持つ機関投資家が増えていますし、議決権行使助言会社の助言方針によりまして、来年以降それが加速すると見込まれています。そうした動きも見ながら、企業の持続的成長と女性が一層活躍できる環境整備に向けた最適な方法を見いだしていただきたいと思います。

以上でございます。

○松野内閣官房長官 次に、内藤議員、お願いします。

○内藤議員 徳島市長の内藤でございます。

女性の経済的自立の起業家育成やデジタル人材育成についてでございますが、徳島では女性社長比率が全国一高く、県や市でも民間と連携して女性の起業家のネットワークづくりや再生産のエコシステムに取り組んでおります。

一例を挙げますと、起業家組織であるアントレプレナーズ・オーガニゼーション（EO）を模した起業家育成の仕組み、徳島イノベーションベースという一般社団法人を産官学金とメディアも含めて立ち上げまして、起業家や上場企業を地方から生み出そうとしています。徳島のモデルは女性会員比率も高く、今後、徳島モデルとして全国展開し、女性起業家を増やしていければと考えております。来年度からは31件にまで増える予定となっております。地方創生にもつながりますので、この分野も引き続き強力で推進していただきたいと思います。

また、徳島市では、様々なバックグラウンドを持つ女性が自分の好きな時間に働き、また、東京並みの賃金を稼ぐために、デジタル人材を民間企業と共同で育成してきました。次年度からは、そこで育成した人材がさらに後進を教えるという女性デジタル人材の地産地消に発展させ、他の自治体にも広げていくことを考えております。

国としても、ここに挙げられている交付金などを創設することで終わらず、どんどんほかの自治体でも進めていただけるように働きかけをお願いいたします。

また、障害を持つお子さんがいる母親や一人親であると特に働きにくいという現状も踏まえまして、今年度からは障害があるお子さんが入りやすい保育園を新たに認可いたしました。そこでは御自身のお子さんにも障害がある母親の保育士などの専門職も働いておりますが、一人親や障害がある子を持つ親も子供を預け、働ける環境についてもあわせて議論していければと考えております。

以上でございます。

○松野内閣官房長官 次に、納米議員、お願いいたします。

○納米議員 全国女性会館協議会の納米です。

まず、女性版骨太の方針2022の内容で継続した取組が必要な事項がかなりあると思いますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

続きまして、資料1の図3です、性別役割分業自体を問わないままで両立しやすい働き方としての非正規雇用の待遇改善に取り組むということでは、ジェンダー格差の解消はされないと思ひます。

次に、図10、男女共同参画センターについてです。私どもで行っている会員館を対象とした現況調査によりますと、常勤よりも非常勤が多いセンターが4割を超えています。あるセンターの職員は24人ですが、全員が1年契約の有期雇用です。センター職員にはジェンダースタディーズを学んで留学経験がある職員もいます。センターの機能強化のためにも、職員の働き方に目を向けていただきたいと思ひます。例えば、交付金の要件として、その自治体が設置しているセンターの正規職員の割合が一定以上であることを課すといったことはできないでしょうか。

最後に、DV防止法改正についてです。保護命令の拡充はぜひ実現してください。精神的DVというと、怒鳴り散らすといったことが分かりやすいと思うのですがけれども、独自のルールを守れと約束させて、それが守られないと一方的に責め立てる。そして、そのルールがしょっちゅう変わって、そのたびに駄目出しされて混乱してしまうといったことも被害者を苦しめています。こういった精神的DVの深刻さをぜひ御理解いただきたいと思ひます。

また、被害者の数と同じだけの加害者がいます。婚姻件数の4分の1は再婚です。離婚で終わりということではないのです。加害者プログラム実施体制を国が責任を持って整備していただきたいと思ひます。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に、細川議員、お願いします。

○細川議員 ジャーナリストで、三井住友建設社外取締役の細川珠生でございます。

私からは2点申し上げたいと思ひます。

1点目は男女間の賃金格差についてです。御承知のとおり、日本では女性の昇進が少ないことに加え、社員区分別の採用における男女間のアンバランスにより賃金格差が生まれています。この差を解消するためには、社員区分の在り方を見直すこと、女性の積極的な登用が不可欠であります。女性活躍が最も遅れている建設業である当社では、女性総合職の新卒採用は今年度ようやく25%となったところで、まだ半々にもなっていないという状況で、この人たちが昇進していくにはまだまだ時間がかかるということです。短期的に賃金格差を解消するためには、社員区分の変更とキャリア採用、いわゆる中途採用を積極的に進めていく必要があり、人材の流動化に関するインセンティブの検討も必要ではないかと考えております。

2点目は、先ほど鈴木議員からもお話がありましたコーポレートガバナンス・コードにおける役員の多様性について、もう一段厳しい規制を設け、女性など多様な人材を経営に取り込むことを義務化するという事です。先般、WAW!の分科会で御一緒させていただきました、ジェンダーギャップ指数第1位のヨハネソンアイランド大統領によれば、アイランドも最初から男女平等であったわけではなく、段階的に制度を整えていったということでした。

最初から男女平等ではないということは、様々なジェンダーギャップ解消のための整備を女性側から要求したとしても、それらを決めて実行すると決断したのは当時男性たちであったということだと思います。今、日本は指導的立場にある人のほとんどが男性ですが、男性が本気にならなければ、女性活躍はできません。かといって、女性活躍ができるかどうかを男性の意思決定に出ることだけで本当によいのかということを見ると、以上の観点から、役員の多様性というのは意思決定の場において非常に重要であると考えております。

私からは以上です。

○松野内閣官房長官 最後に山田議員、お願いします。

○山田議員 中央大学の山田昌弘です。

家族、結婚を研究している立場から意見を述べさせていただきます。

非正規など不安定な職に就く女性が多いという図1、2等の点は、子供数の減少、いわゆる少子化と密接な関係があります。国立社会保障・人口問題研究所の調査によりますと、子供を希望数産めない理由の最大のものは、子育てや教育にお金がかかりすぎるからです。

その点、今回、出産一時金の大幅増額というのは歓迎すべき政策と評価しております。ただ、子育てに当たって、非正規雇用やフリーランス、自営業の女性は大変不利になっております。賃金が低いだけでなく、要件が厳しくて育児休業が取れない、子供を産めば職を失い、育休中、正規雇用の女性のように賃金の補填もなく無収入状態になって子育てしている人がいます。それを考えると、女性非正規の共働き夫婦で子供を産みたくても産めない人が増えているのではないかと考えられます。さらに、女性の不安定雇用が多い地方においては、子供数の急減が起きているのもそれが一因でないかと思っております。

少子化対策に成功しているヨーロッパの国では、そもそも正社員と非正規社員の区分がなく、フリーランスや自営業女性でも育児休業で収入の補填を受けることができる国もあります。女性がどんな働き方をしているか、せめて育児で休業している間、収入が補填されるような制度をつくっていただきたいと思っております。

以上です。ありがとうございます。

○松野内閣官房長官 ありがとうございます。

御議論は尽きないかと思いますが、時間の関係もありますので、意見交換はここで終了させていただきます。

なお、本日御欠席の芳野議員からも御意見の提出がありました。資料3として配付させ

ていただいておりますので、御高覧ください。

いただいた御意見を基に、来年6月をめどとする女性版骨太の方針2023の策定、G7男女共同参画・女性活躍担当大臣会合の開催を見据え、検討を進めてまいりますので、引き続き御協力をよろしく願いいたします。特に閣僚の皆さんにおかれては、積極的に具体的な政策を御提案いただきたいと思います。

ここでプレスが入ります。

(報道関係者入室)

○松野内閣官房長官 それでは、総理から一言お願いいたします。

○岸田内閣総理大臣 本日は、新しい資本主義の中核である男女共同参画・女性活躍を今後更に推進していくためのキックオフとなる議論を行いました。

男女共同参画・女性活躍は、生産性の向上や革新的なビジネスの創出といった面のみならず、厚みのある中間層や力強い消費経済を実現するためにも、必須の取組です。

来年6月をめどとする女性版骨太の方針2023の策定、さらにはG7の開催も見据え、政府を挙げて、以下の3点に取り組めます。

第1に、女性の経済的自立に向けた取組を更に強化していきます。男女間賃金格差の是正、女性に多い非正規雇用労働者の待遇改善や正規化の促進、リスクリング、女性デジタル人材や女性起業家の育成、仕事と子育てを両立できる環境の整備など、あらゆる角度から取組を進めてまいります。

第2に、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けた取組を抜本強化いたします。女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現は、男女共同参画・女性活躍の大前提です。特に、配偶者暴力については、被害の深刻化や多様化が懸念されています。DV対策の抜本強化に向け、配偶者暴力防止法の改正法案の早期の国会提出に向け、準備を加速いたします。

第3に、G7サミット及び各閣僚会合において、ジェンダーの視点を取り入れた議論を進めます。国際社会において、ジェンダー平等の観点をあらゆる政策や制度に反映するジェンダー主流化の重要性が共有される中、G7においても、こうした視点を取り入れ、更に発展させていきます。

小倉大臣を先頭に、関係閣僚においても、以上3点について、本日の議論を十分に踏まえ、積極的に取組の具体化を進めてください。

以上です。

○松野内閣官房長官 ありがとうございました。

プレスの方、御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○松野内閣官房長官 以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。ありがとうございました。