

男女共同参画会議（第 69 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

## 男女共同参画会議（第 69 回） 議事次第

令和 5 年 4 月 27 日（木）  
8 : 5 0 ~ 9 : 1 0  
総理大臣官邸 2 階大ホール

### 1 開会

### 2 議題

- (1) 「女性版骨太の方針 2023」の策定に向けた検討
- (2) G7 サミット及び各閣僚会合における「ジェンダー主流化」の取組状況

### 3 閉会

#### 【資料】

- 資料 1 「女性版骨太の方針 2023」の策定に向けた検討  
資料 2 G7 サミット及び各閣僚会合における「ジェンダー主流化」の取組状況  
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 山田 賢司 外務副大臣）
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	野村 哲郎	農林水産大臣（代理 勝俣 孝明 農林水産副大臣）
同	西村 康稔	経済産業大臣（代理 中谷 真一 経済産業副大臣）
同	西村 明宏	環境大臣
同	谷 公一	国家公安委員会委員長
同	小倉 将信	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
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	清水 博	日本生命保険相互会社代表取締役社長
同	白波瀬 佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
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	山口 慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
同	山田 昌弘	中央大学文学部教授
同	芳野 友子	日本労働組合総連合会会長
出席者	森 まさこ	内閣総理大臣補佐官
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	高市 早苗	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
同	和田 義明	内閣府副大臣
同	自見 はなこ	内閣府大臣政務官
同	尾崎 正直	デジタル大臣政務官
同	宮本 周司	財務大臣政務官
同	伊藤 孝江	文部科学大臣政務官
同	古川 康	国土交通大臣政務官
同	木村 次郎	防衛大臣政務官

○松野内閣官房長官 ただいまから、第69回「男女共同参画会議」を開催いたします。

議長を務めます、松野でございます。よろしくお願いいたします。

まず、有識者の皆様について、この4月に、改選があり、新たに清水議員と山本議員が就任されました。

それでは、議事に入ります。

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、「女性版骨太の方針2023」の策定に向けた検討です。2つ目の議題は、G7サミット及び各閣僚会合における「ジェンダー主流化」の取組状況です。

まず、議題1及び2について、小倉男女共同参画担当大臣から、御説明をよろしくお願いいたします。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

説明をさせていただきます、小倉です。

まず、議題1につきまして、お手元の資料1に沿って、御説明申し上げます。「女性版骨太の方針2023」の策定に向けて、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っております。

1 ページ目をご覧ください。女性登用の加速化は、社会経済の意思決定の多様性と活力を高めると同時に、女性自身のキャリア形成の意欲を高めるためにも重要であります。しかしながら、図1のとおり、我が国では、グローバルな投資家との対話を念頭に、より高い水準のガバナンスが期待されるプライム市場でも、女性役員がいない企業が約2割に上ります。他方で、図2のとおり、諸外国では、数値目標の設定等により、企業の女性役員比率の向上を実現しております。さらに、図3のとおり、投資家はその投資判断において企業の女性役員比率を重視する傾向が一層強まっていることを考慮しなければなりません。また、図4のとおり、我が国では、部長級や課長級の管理職における女性比率も低いことから、将来の女性役員候補を供給するパイプラインの構築も急務と言えます。こうした状況を踏まえ、企業の女性役員比率に関する短期的・中期的な目標を設定した上で、その達成に向けて、各企業による行動計画の策定などを促していくことが求められます。例えば、プライム市場上場企業を対象に、2030年までに女性役員比率を30%以上とすることを見据えて、女性役員がいない企業をゼロとするような取組が必要と考えられます。その際、各企業においては、行動計画を策定し、パイプラインの構築を含めた実効的な取組を検討していただくことが重要と考えております。

続きまして、2ページ目をご覧ください。図5のL字カーブに見られますように、女性は30代以降の非正規雇用比率が高くなっておりまして、その背景には、無償労働時間の女性への偏りなどが考えられます。また、図6にお示ししておりますとおり、ひとり親世帯、特に母子世帯の収入は、一般世帯と比較しても低く、養育費の受領率も低い水準と言えます。こうした状況を踏まえ、新たに設定いたしました養育費の受領率の目標達成に向けた取組を含むひとり親支援など、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化していく

ことが重要です。また、図7のとおり、独立行政法人国立女性教育会館、いわゆるNWEC及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループの報告書が取りまとめられましたところであり、今後、これを踏まえ、地域のニーズに応じた取組を推進していく必要があります。

3ページ目をご覧ください。配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力などは、個人の尊厳を害する重大な人権侵害であり、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8のとおり、最近のDVに関する相談件数等が増加傾向にある状況も踏まえ、本国会に配偶者暴力防止法の改正案を提出しているところであり、国会での審議状況を踏まえ、来年4月の施行を念頭に、必要な対策を講じる必要があります。また、図9のとおり、性犯罪・性暴力の相談件数が増加し、多様な被害が見られる中で、性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針に基づき、具体策を検討する必要があります。

議題1の説明は、以上となります。

続きまして、議題2について、お手元の資料2をご覧ください。

昨年末、総理から、我が国が議長国を進める本年の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るよう、御指示があったところであり、各会合における取組状況を一覧としてまとめております。今後開催されます会合においては、充実した深い議論を行っていただくとともに、こうした取組を一過性のものとすることなく、ジェンダー主流化のさらなる発展に向けて取り組む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。

それでは、早速、有識者の議員の皆様から、御発言をお願いいたします。大変恐縮でございますけれども、お1人1分程度でおまとめいただき、時間厳守をお願いいたします。

それでは、佐々木議員、お願いいたします。

○佐々木議員 ありがとうございます。

骨太の方針に必ず明記していただきたいことを、3つ、述べたいと思います。

1つは、女性役員・女性管理職を増やす目的の明記です。企業の収益を高めているというデータが発表されていますので、企業の発展、経済成長、そして、国民の幸福度に直結しているということを、具体的にデータを挙げて、書いていただきたいと思っています。

2つ目は、女性活躍やダイバーシティ経営がどのようにガバナンスを高めてイノベーションを生むのかという知識が高いことが有効であるということが、1万2000人のプライム企業たちの参加によるダイバーシティインデックスの分析で、このたび、検証されました。知識の習得が重要であるということも明記していただきたいと思っています。

3つ目が、今が法整備のときであるということも明記していただきたいと思っています。該当する女性がないという言い訳は、もう通用しません。また、法制化が時期尚早だというのも間違いです。今しかありません。既に、雇均法ができて、40年近い。国連は、法整備をしないでこのまま進むと、男女平等になるのに300年かかると発表しています。他国も、

経済界の反対があっても法整備をしてきました。ですから、私も共同参画の内閣府の冊子にも原稿を書かせていただきましたが、今こそ法整備をしていただきたいと思います。

この3つを明記していただきたいと思います。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に、清水議員、お願いいたします。

○清水議員 今回から参加いたします、清水でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まずは、女性役員の登用を進めるに当たりましては、社内役員の女性比率を高めることが重要であると考えます。そのための鍵は3つあると思っております、1つ目の鍵は、役員の候補者層を拡大することです。小倉大臣が指摘されたとおり、企業が役職別の女性比率について数値目標を置くこと、その達成に向けた取組を具体的につくり実行すること、その状況を定期的にPDCAで回していくこと、それを役員会できちんと報告すること、これが重要だと思っております。鍵の2つ目は、キャリア採用、また、ジョブ型採用を活用し、女性の社外人材を社内役員あるいは役員候補者として採用する動きを一層強めることだと思います。鍵の3つ目は、女性のキャリア向上については、企業のトップ自らが全体取組並びに個別取組の両方を主導することだと思います。以上、申し上げた3つの鍵を含めた社内役員の女性比率向上について、国が企業を促し、後押しいただくことを期待しております。

次に、女性の所得向上や経済的自立に向けた課題は、御説明いただいたとおりであり、雇用の正規化などを進めるに当たり、とりわけ地方、中小企業まで裾野が広がるよう、国からの各種支援を期待するところであります。

私からの意見は、以上でございます。

○松野内閣官房長官 次に、白波瀬議員、お願いいたします。

○白波瀬議員 よろしくお願いいたします。

私からは、2点、あります。1点目は、いわゆるジェンダー主流化、2点目が、ジェンダー予算でございます。

1点目は、新しい資本主義という大きな枠組みがありますけれども、これはまさにジェンダーにおける平等に向けて改善するという、様々な役割分担あるいは価値の問題がございますので、ジェンダーをそのものとしておくのではなくて、主流化という形で、本家本元のところで、いろいろと議論をしていただきたいと思いますということが1点目でございます。

2点目につきましては、今まで、割合、分布のアンバランスということが中心なのですけれども、スタートラインという点から、予算を中心的に配分する際の配慮として、ジェンダーに関連したバジェットをつくっていただくことを強く求めたいと思います。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に、鈴木議員、お願いいたします。

○鈴木議員 鈴木でございます。

女性登用の加速化に関しまして、最近、資本市場では、持続的な企業価値向上のために、資本コストなどを意識した経営を実現するための取組を東京証券取引所が企業に要請するという動きがございます。また、金融商品取引法に基づいて、多様性に関する情報開示が企業に原則義務づけられました。企業がその価値の向上のために、女性活躍に取り組むメリットは明らかになってきておりますので、資本市場におけるそうした大きな潮流をぜひ捉えていただきたいと思います。

もう1点、資料1の図7にございます、NWEC及び男女センター機能強化ワーキング・グループの座長を務めさせていただきました。報告書では、機能強化の基本方針とともに、必要な施策や取組を、現状の課題ごとに、丁寧にまとめております。NWECや男女センターは、男女共同参画社会の実現に当たって、最も重要な最前線に位置しております。政府におかれましては、必要な体制の確保などについての鋭意な検討の重要性を共有していただき、施策の優先順位をつけながら実施していくことを強く打ち出していきたいと思います。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に、内藤議員、お願いいたします。

○内藤議員 よろしく申し上げます。

私からは、女性の所得向上・経済的自立についてです。御紹介のように、どうしてもひとり親世帯や子育てのために非正規になった女性などの所得は下がります。そこで、徳島市では、2年前から、そういった女性たちに、株式会社Surpass様とともに、デジタル・営業人材としてのリスキリングを行ってきましたが、晴れてその方たちが正規の採用となり、所得の向上につながっています。次は、彼女たちに徳島での研修を担っていただき、地域の女性のデジタル人材の地産地消を行うとともに、PMSや男女の更年期障害等の研修もセットで、大学等での授業にも展開を始めています。NWEC様とも連携を取りながら、各地のセンターにも、情報提供をし、展開をしていきたいと考えております。

地方創生にも資するものでありますので、引き続き、こうした取組の推進を、予算も含め、より強力にお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○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 1点目は、女性に対する暴力に関する専門調査会の委員の立場から申し上げます。被害の多様化は、性暴力・性犯罪だけではなく、DVも同様です。DV相談プラスの結果分析からは、複合的な暴力の実態が浮かび上がっています。改正DV防止法が議決されましたら、精神的暴力も含めて、被害者の保護を遺漏なく行っていくことを、基本方針、そして、骨太方針にも書き込んでください。また、交際相手による殺人事件も度々起こっております。死亡事例の検証の実施を御検討ください。

次に、全国女性会館協議会としての意見です。NWEC・男女センターの機能強化についてですが、2ページの記載内容は、企業・経済団体への働きかけ、デジタル人材の育成、企業支援にやや偏っていると思います。もっと幅広い議論が交わされました。骨太の方針に

は、ワーキング・グループの報告書の全体を反映させていただくようお願いいたします。特に男女センターの体制の強化・確保は必須ですので、よろしくお願いいたします。

○松野内閣官房長官 次に、細川議員、お願いいたします。

○細川議員 細川珠生でございます。

女性役員の登用に関連し、2点、意見を申し上げます。

1点目は、女性だけではなく、取締役全体としての多様性を高めるということです。現状では、社内外を合わせても、平均値として女性だけで3割を超えるということはあまり現実的ではありません。外国人なども合わせ、属性の多様性を3割以上とすることを義務化するなど、日本人・男性というこれまでの言わば単一の属性から脱することが、実質的に企業経営に変化をもたらすものと考えます。

2点目は、採用の多様性を強化することです。女性の昇進意欲をそぐ原因の1つは、固定化された組織風土であり、それは人材の固定化も一因です。人材の流動化を促し、多様な人材を採用するためにも、現在の厚労省の卒業後3年以内を新卒扱いとしている指針を見直すことは極めて重要です。そもそも、新卒・既卒・中途採用という枠組みがどれだけ現代に有効なのか。東商の意識調査では定年まで同じ会社を望む今年の新入社員は僅か24.4%であるという事実にも目を向けていただきたいと思います。

私からは、以上です。

○松野内閣官房長官 次に、山口議員、お願いいたします。

○山口議員 私からは、女性登用の加速化について、意見を申し上げたいと思います。

先ほど小倉大臣も女性役員比率の数値目標の導入について触れていらっしゃいましたが、私からは、さらにより踏み込んで、一定比率以上を義務づけるクォータ制の導入を進めるのがよいのではないかと考えております。いくつかの先進国では既にこういったクォータ制の導入は進んでおりますし、その結果がどのように企業経営や社会全体に影響を及ぼすかについても研究も進んでおり、ガバナンスが高まるなど、かなりの程度、明らかになってきていますし、少なくとも企業経営にとってマイナスがないということも分かっています。細かい実際の進め方についても示唆がありますので、諸外国の経験から学び、日本でも導入していくのがよいのではないかと考えています。

そして、女性役員が少ない理由の一つによく挙げられるのが、女性人材が不足していることですが、内部から役員の登用を進められるようにするため、部長、課長、係長級の役職者を内部で養成していく必要が高まっていると感じております。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に、山田議員、お願いいたします。

○山田議員 前期から引き続き議員を拝命している、中央大学の山田昌弘です。

家族社会学を専門としており、少子化と男女共同参画の関係について、意見を述べさせていただきます。

少子化の地域別データを見ますと、ここ20年で、東京23区の出生数、子供の数は、ほと



んど変わっておりません。一方、地方の出生数は、東北地方を中心に、20年で半分に減っているところもあります。1つは、地方に男尊女卑の風土が強く残り、やる気のある女性が活躍を求めて東京に出る、正社員同士の共働き夫婦には育休拡充などの少子化対策が効いて出生数はあまり下がらなかったというロジックだと思います。一方、地方では、いまだ女性差別的環境があり、男性は全員正社員、女性はパートといった中小企業がたくさんあります。東京の大企業で活躍する女性の増大も必要ですけれども、地方の中小企業で働く非正規・フリーランス等の女性の活躍を推進することは、男女共同参画を下支えして、日本の少子化対策にも有効だと思っております。よろしくお願いたします。

○松野内閣官房長官 最後に、芳野議員、お願いいたします。

○芳野議員 ありがとうございます。連合の芳野でございます。

既に意見書を提出しておりますが、その上で、発言をさせていただきたいと思っております。

今年度の骨太方針の柱立てとして「女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」とありますが、女性活躍の推進は、人権や多様性を尊重した上で、図るべきと考えています。選択的夫婦別氏制度の導入に関しては、従来の家族像をベースにした制度では、子供がいない世帯や一人っ子世帯の増加により、姓の継続が困難になっているなどの課題もあり、見直しが必要です。性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の制定も、人権を守るという観点から、早期に取り組んでいただきたい課題だと考えています。女性活躍の推進に当たっては、多様な家族の在り方やライフスタイルにふさわしい制度の構築も視野に入れた議論をお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○松野内閣官房長官 ありがとうございます。

意見交換は、ここで終了といたします。

いただいた御意見をもとに、本年の「女性版骨太の方針2023」の策定に向けた検討を深めてまいりますので、引き続き、御協力をよろしくお願いたします。

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、「女性版骨太の方針2023」について、議論を行いました。女性活躍の推進を通じて、多様性を確保し、イノベーションにつなげることは、新しい資本主義や包摂的な社会の実現に向けて、大変重要です。このため、本年の「女性版骨太の方針2023」の策定に向けて、3つの重要事項に沿って、政策の具体化を進めます。

第1に、企業における女性登用の加速化です。企業の女性役員比率の更なる向上に向けた取組を強力に進めます。まずは、日本を代表するプライム市場上場企業について、2030年までに女性役員比率を30%以上とすることを目指します。この実現に向けて、短期的な数値目標の設定や行動計画の策定など、従来よりも踏み込んだ具体策を講じ、社会全体における女性登用の促進に弾みをつけてまいります。

第2に、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化です。いわゆるL字カーブの解消に向けて、多様で柔軟な働き方の促進等により、非正規雇用の正規化を引き続き進めるとともに、女性のデジタル人材の育成等のリスクリングのための環境を整備いたします。

第3に、女性が安心できる社会に向けた、あらゆる暴力の根絶です。現在、国会において配偶者暴力防止法の改正の審議が行われていますが、被害者の保護のみならず、自立支援や公的機関と民間団体の新たな連携の仕組み等を具体化し、女性が安心できる社会を実現いたします。

今年のG7では、首脳会合と全ての大臣会合の議論において、ジェンダーの視点が反映されています。これを一過性のものとせず、国内政策にも生かせるよう、引き続き、取り組むことが重要です。

小倉大臣を中心に、関係閣僚が協力し、女性版骨太の方針の取りまとめに向け、政策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。

ここで、プレスの方は御退室を願います。

(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。