

男女共同参画会議（第70回）

議事録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議（第70回） 議事次第

（令和5年6月5日（月）
17：30～18：10
総理大臣官邸2階大ホール）

1 開会

2 議題

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」（原案）について

3 閉会

【資料】

資料1 概要資料

資料2 女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）（原案）

参考資料 男女共同参画会議有識者議員名簿

【出席者】

議長	松野 博一	内閣官房長官
議員	松本 剛明	総務大臣（代理 柘植 芳文 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	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	野村 哲郎	農林水産大臣（代理 野中 厚 農林水産副大臣）
同	西村 康稔	経済産業大臣（代理 太田 房江 経済産業副大臣）
同	斉藤 鉄夫	国土交通大臣（代理 豊田 俊郎 国土交通副大臣）
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	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	山田 昌弘	中央大学文学部教授
同	山本 隆司	東京大学大学院法学政治学研究科教授
同	芳野 友子	日本労働組合総連合会会長
出席者	磯崎 仁彦	内閣官房副長官
同	和田 義明	内閣府副大臣
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	高木 啓	外務大臣政務官
同	伊藤 孝江	文部科学大臣政務官
同	柳本 顕	環境大臣政務官
同	木村 次郎	防衛大臣政務官

○小倉男女共同参画担当大臣　それでは、時間になりましたので、ただいまから、第70回「男女共同参画会議」を開催いたします。

昨年12月及び本年4月の男女共同参画会議において、女性版骨太の方針2023に盛り込むべき内容について、議論いたしました。また、計画実行・監視専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会においても、昨年秋以降、それぞれの専門委員の皆様による意見交換が行われました。

それらの議論を踏まえまして、資料1及び資料2のとおり、政府において原案を作成しております。

時間も限られておりますので、事務方から、ごく簡単にその内容を御説明いたします。

よろしく申し上げます。

○岡田男女共同参画局長　資料1の1ページ目をご覧ください。女性版骨太の方針2023は、今年度及び来年度に政府が重点的に取り組む事項を定めるものです。資料に沿って、3つの重点事項について、御説明いたします。

1つ目が、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進です。社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくために、プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定や女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援、さらには女性起業家の育成・支援等を盛り込んでおります。

2つ目が、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化です。男女ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者等の現状を踏まえ、長時間労働慣行の是正など、多様で柔軟な働き方の推進、女性デジタル人材の育成などリスクリングの環境整備、各地の男女共同参画センター及び国立女性教育会館、いわゆるNWECCの機能強化による、地域のニーズに応じた取組の推進等を盛り込んでいます。このように、女性活躍の機運醸成とキャリア形成を支える環境づくりを両輪で進めることで、いわゆるL字カーブの背景にある、長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識など、構造的な課題の解消を目指すこととしております。

3つ目が、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現です。先般成立した配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行に向けた環境整備など、配偶者等からの暴力への対策、性犯罪・性暴力対策の強化、困難な問題を抱える女性への支援、事業主健診の充実など、生涯にわたる健康への支援等を盛り込んでおります。このほか、第5次男女共同参画基本計画に掲げられた女性の登用目標達成に向けた、科学技術・学術や防災など、各分野における取組を盛り込んでおります。

2ページ目以降では、それぞれの重点事項について、具体策を一覧にしております。

以上です。

○小倉男女共同参画担当大臣　ありがとうございました。

それでは、早速、有識者議員の皆様から御発言をお願いいたします。大変恐縮ではありますが

ますが、お1人3分以内でおまとめいただくよう、お願いいたします。

初めに、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。佐々木でございます。

松野官房長官、小倉大臣、皆様、このたびはどうもありがとうございます。この女性役員の数値目標の設定は大きな一歩だと思っております。本当にうれしいです。世界各国の女性取締役ネットワーク、駐日大使と、過去30年くらい、この問題に取り組んできましたので、本当にうれしく思っています。世界が注目するニュースだと思います。ですから、結果につなげたいと思います。

そのために、幾つか修正をお願いしたいところがございます。

1つ目は、本文の2ページの「2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める」という文章ですが、これを「女性取締役を1名以上選任する」と修正いただきたいと思います。これは、企業の業績アップのためでございます、男性も助かるし、日本を成長させる重要な政策です。総理のリーダーシップの下で決断されるわけですから、抜け穴があったり成果につながらないということになってほしくないと思います。成果を出すことが重要です。アメリカのNASDAQも、英国も、ノルウェーも、この40%のクォータ制という役員とは、全て議決権のある女性取締役を指しています。議決権のない監査役、日本にしかない執行役員、こういう人たちがこの「役員」という文言の中に含まれないように、取締役1名を必ずと、修正をお願いしたいと思います。私自身、15年ほど上場企業などの社外取締役を務めさせていただいていますけれども、しっかりと男性経営者と女性たちが議論をしながら経営するとガバナンスが向上ということは実感しております、重要だと思います。世界はここに注目しているので、ぜひ取締役にしていきたい。

「官民一体で」と書いていただいているので、大変ありがたいと思いますので、ぜひ男性リーダーの会やコンソーシアムの後に「民間の様々な事業を支援することを通じて」という文言を入れるなどして、民間事業にも資金が投じられるように、各所に記入いただきたいと思います。

起業支援なのですが、多分ページ3の20%を目指すというところは間違いかなと思うのですが、この表記ですと、男性が80%以上であることを確保すると読めますので、「女性起業家の割合を20%以上とする」としていただきたいと思います。この女性の起業なのですが、女性は、起業してから、子育てや介護を経て、20年、30年たってから、経営に本腰を入れられるという環境の方が多いのです。女性のスタートアップというときに、年齢制限や創業年数の制限をつけないでいただいて、女性の経営者であれば支援をさせていただきたいと思います。具体的には、女性起業家支援ではなくて女性起業家・経営者支援とするとか、女性の起業支援ではなくてスケールアップ支援も含めるとか、「若手」という文言を削るとか、そのようなことをしていったら、創業年度・経営者の年齢に関係のない女性の起業家支援をしていただきたいと思います。

以上です。よろしく申し上げます。

○小倉男女共同参画担当大臣 次に、清水議員、お願いいたします。

○清水議員 清水でございます。ありがとうございます。

まず、女性版骨太の方針2023の原案に賛同をした上で、3点、コメントさせていただきます。3点とも、修正ということではありません。これを受けてさらに取組が必要だと思うことを、3点、コメントをさせていただきます。

1点目は、女性役員の比率に係る数値目標への取組姿勢に関してであります。ガバナンス改革は着実に前進しておりますが、ダイバーシティに対する海外投資家の目線は年々厳しくなっております。社会全体として、女性の活躍を一層促進し、多様性を確保するために、今回、女性役員登用の目標を置いて企業を後押ししていくことは大変意義深いものと受け止めております。ただ、現状と2030年の女性比率30%以上の間にかなり距離があることも事実でありますので、各企業が自主的な取組を加速していく必要があると考えております。そのためには、例えば、現状と目標の距離を縮めるためには、2つのことが重要であろうかと思っております。1つは、各企業のトップが自ら関わった上で、今後の登用方針や具体的な取組計画を策定することだと思います。2点目は、その取組の内容・方針を投資家など社外とのコミュニケーションに積極的に取り入れること、さらにはそれを社内に向けても説明すること、こうしたことがさらに必要なのではないかと考えています。

2点目は、社内役員の登用についてであります。社内役員の女性比率を高めることは大変重要だと思っております。そのためのパイプラインづくりが重要だと思っております。弊社の経験を踏まえると、鍵は3つあると思います。1つは、女性比率を高め、役員の候補者層を拡大するために、役職別に目標を設定することだと思います。そして、定期的にPDCAを回していくことです。2つ目は、キャリア採用・ジョブ型採用により、女性の社外人材を社内人材にするといった観点からの採用強化を進めることも重要ではなかろうかと思っております。3つ目は、全般、トップ自らが先頭に立つことだと思います。

最後、男性の育休取得促進について、申し上げます。弊社も、10年前に、当時のトップの強いこだわりで100%の取得運営をスタートいたしました。社内には、正直、様々な声がありましたが、役職を問わず100%を取得することに重点を置いた上で、出産予定日の申告と併せて、一人一人の意向を人事・所属長・本人で共有し、取得状況をフォローするという仕組みをつくり上げました。その結果、10年連続、100%取得が続いているということでございます。自社の経験を踏まえて、重要なことは2つだと思っております。これも、トップのコミットメントが1つです。2つ目は、それを職場単位に落とし込まなければいけませんので、その仕組みづくりをセットで進めること、例えば、人事部も入れるとか、そうしたことが取得率を底上げするために重要だと考えております。

以上でございます。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

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。

このような形で取りまとめられたことについては、私も賛同するものであります。

ただ、1点目につきましては、数値目標が出ることはよい反面、そこまでに至る裾野のところでかなりギャップがあると思います。そういう意味で、しばらくの間はかなり無理をしてこの数値目標に向かっていくということもありますので、管理職になってからのサポート体制も、数値目標の達成というところだけではなくて、実質的なサポートが必要なのではないかと思えます。

2点目は、経済的な自立になります。その足元のところは、男女間の賃金格差だと思いますし、評価体制をどのように展開するのか、あるいは、男女にかかわらず人を育てる体制についてどのような育成体制を取っていくのかということが重要なのではないかと考えております。そういう意味で、リスクリングということもありますけれども、適宜技術を取得してもらうような仕組みを入れていただくということです。デジタル人材も注目されているわけですが、デジタルとはいろいろな全ての分野においてデジタルでございますので、そういう意味で、「デジタル人材」という言葉だけが前に行くのですけれども、具体的なキャリアとしてどのような組合せが存在するのかということは、もう少し見えやすい形で説明があるとすごくいいなと思えます。

3点目なのですが、今日はそんなに強調されていないのですが、やはり、安全保障・平和、ここには、男女間、特に女性の役割は欠かせないと思います。その基にあるものが、「ジェンダー主流化」という言葉もありますけれども。「女性版」ということがなくなるような主流化が必要だと思いますので、男女間ということで、ジェンダーに基づくような様々な評価あるいは価値をそろそろやめていくという形の主流化を本格的に進めていけるような一つの仕組みになるといいなと感じております。

以上です。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

続きまして、鈴木議員、お願いいたします。

○鈴木議員 鈴木でございます。

3点、申し上げます。

第1に、女性役員の数と比率については、パイプラインの構築や取引所との連携、スチュワードシップ活動の実質化といった戦略性が示された点が評価されると思います。最近の機関投資家や議決権行使助言会社は、女性取締役が1人もいないあるいは1割以上いない会社の社長・会長の取締役選任議案に反対する方針を持つようになっておりますので、前進することを強く期待しております。ただ、女性役員といいますが、なかなか適任者がそう多くは見つからないという声も大分聞かれています。取締役であれば、取締役としての質の確保が前提でなければなりませんし、もしそれが社外取締役であれば、もとより社外取締役の評価の在り方にも十分目配りをしなければならない。つまり、女性活躍と企業の持続的成長の好循環をつくる上で、今回推奨されます行動計画の策定上では、経営におけるダイバーシティについての各企業の考え方や方針や目標の実質がどう示されるべき

かが重要であるということを申し上げたいと思います。

第2に、L字カーブは、女性の能力を引き出せていない象徴であり、いまだ諸外国と比べて著しく大きい男女間賃金格差や女性の自立を妨げていることを示すものだと思います。私どもでは、現在正規雇用されている女性が離職等をせずに定年まで正規であり続けるだけでも20年間で60兆円以上の賃金上昇になると試算しております。L字カーブの解消のためには、特に無償労働時間の女性への偏りをどう是正するかがポイントだと思います。妻の有償労働時間を延ばしながら無償労働時間を減らすには、夫の有償労働時間を減らす必要がありますが、男女間賃金格差がある下で夫の有償労働時間を単純に減らしますと、夫婦合計の所得が減ってしまいます。そこはそうならないように、経済全体の生産性向上によって長時間労働を改めるという発想やケア・エコノミー市場を振興していくことがセットでなければならないと思います。さらに、有償労働時間を減らせた夫がその時間を本当に家事・育児に充てるかはまた別問題であります。この点、分析をすると育休を取得したことがある男性は無償労働時間が長いという傾向がありまして、これは育休という経験を機に意識が大きく変わるということを示唆していると考えております。つまり、L字カーブ解消のために、無償労働が女性に偏っているという課題を長時間労働の是正によって解決するには、意識改革のための取組をもっと強化することが必須であると強調させていただきます。

最後に、第3に、毎年の重点方針に関するPDCAについて、特に施策の進捗の評価について体制を強化していただきたいと考えます。今年度の女性版骨太の方針も相当の項目数が並んでおりますが、何がどこまで達成されて翌年の重点方針に進んでいるのか、関係者が理解しやすいようにしていただきたい。かつて設置されていた重点方針に特化した専門調査会のようなものが必要かどうかは別にしまして、基本計画との関係の整理や重点方針を専門に扱う調査審議の体制の強化が今こそ求められていると思います。

以上でございます。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、内藤議員、お願いします。

○内藤議員 お世話になります。徳島市長の内藤佐和子です。

私からは、骨太の方針には賛成の立場で、女性デジタル人材の育成について、課題として、地方での女性活躍に関する啓発についての2点をお話ししたいと思います。

女性デジタル人材の育成につきましては、以前からお話しさせていただいておりますが、女性の所得の向上と地方創生に必要な施策であると考えています。加えて、デジタル人材不足の我が国において、この分野においても女性を生かすことはとても重要なことだと考えます。しかし、例えば、徳島市で、女性、特に子供たち向けのデジタル人材育成の講座を無料で開催しようとしたしますと、「なぜ女性だけ」とまだ理解が得られないことが多いということが現状でございます。例えば、学校現場などでは「男子が対象でないものなので、学校でチラシはまけない」と拒否する校長先生方も実際には存在しております。現

在の女性の置かれている社会的な状況や環境を説明したとしても、理解していただけない方もおられます。もちろん文部科学省さんなどで先生などに啓発や研修を行ってくださっているのは知っておりますが、校長先生や学校の理解のある・なしによって情報が届きにくくなるということも実際に発生している中で、こういった取組は積極的に推奨すること、ということもまた繰り返し啓発していただくことによって、理解が進むのではないかと思います。育成・支援だけではなく、そういった全体としての理解の増進に努めてくださればと思います。

そのことにも関係はいたしますが、地方都市での課題として、都会と比較いたしまして、まだアンコンシャスバイアスや女性蔑視の雰囲気を感じることも多いことが現状です。女性活躍の重要性や今の女性が置かれている様々な問題点を、男女共同参画センターなどとも一緒になって、地方の人にもより理解していただけるように、ぜひ地方都市での啓発キャラバンなどもより積極的にやっていただきますよう、お願いいたします。

徳島市としても、自治体として、女性のデジタル人材の育成をはじめ、様々な女性活躍の取組なども行っておりますので、積極的に取り組んでいる地方自治体と国がさらに地方都市への啓発を行っていただけるようお願いいたします。

私からは、以上でございます。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

続きまして、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。

3点、申し上げます。

1点目は、女性デジタル人材育成とリスクリングについてです。男女センターの中には、女性対象のパソコン講座を行っているところもあります。少しでも収入を増やしたい女性たちが、熱心に通ってきます。センターでやっている女性相談やキャリア相談と連動したり、ハローワークの求人情報が検索できる端末を置いたり、履歴書の作成・印刷ができるパソコンを設置するなど、様々な工夫を行っています。デジタル人材の育成といいますとややハイレベルの人材を育成するという響きがあるように感じるのですが、地方の男女センターでは、地味ですが、本当に基礎的なICTスキル向上を女性の就業に役立てようという取組を行っているところがあることを知っていただきたいと思います。こうした取組に予算がついて、各地に広まっていくとよいと思います。

2点目は、本文の5ページにある、家事・育児についてのケアエコノミー市場の振興を通じた外部サービス利用についてです。この外部サービスは、誰が担うのでしょうか。海外では、移民女性たちに、ほとんどの場合は最低賃金ぎりぎり、育児と家事を任せるといって、いわゆるナニー問題が批判をされています。家事・育児の外部サービス化、ベビーシッター活用という方向性は、日本でも同じような問題を引き起こしかねないのではないかと思います。男性も含めて、公平・平等にケアを担っていくことが本筋だと思います。

3点目は、DV対応についてです。男女センターの相談に入ってくるのは、身体的暴力で

緊急一時保護が必要というケースよりも、身体的暴力もあるけれども、精神的な暴力を長年受けていて、別居・離婚を考えるけれども、心身の健康度が落ちていて、さらに住まいや経済的理由など様々な理由で同居を続けているという女性たちからの相談です。50代、60代からの相談が少なくなくて、もっと上の年代の相談も入ります。相談員は、先が見えない思いでこうした相談を受け止めております。加害者と被害者を分離できるケースばかりではないということです。その意味からも、被害者支援の一環としての加害者対応に本腰になっていただきたいと思います。

以上です。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

続きまして、細川議員、お願いします。

○細川議員 ありがとうございます。ジャーナリスト、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、修正も含めて、3点、申し上げたいと思います。

まず、1点目は、政治分野についてです。今回、骨太では、デジタル化について触れられています。国会のデジタル化・ペーパーレス化は、民間企業に比べると、著しく遅れています。23ページにも書かれているように、議会の多様な人材の参画のためだけでなく、行政分野における人材確保、あるいは、行政と関わる民間企業にとっても政治・行政分野のデジタル化の遅れは業務改善に影響が非常に大きいという点を御理解いただき、地方だけではなく、国・地方議会のデジタル化を迅速に進めるという表現が望ましいのではないかと考えます。

2点目は、女性役員の登用に関してです。女性役員比率を上げる目的は、経営の多様化を進め、企業のみならず、社会の持続可能性を高めることにあります。投資家の判断は、それが可能となる企業であるかどうかを見ています。骨太の2ページ目の記述では、先ほど佐々木議員の御指摘にありましたように、執行役員と取締役が一緒になって記載されておりますが、これは本来分けるべきであると考えます。前回も申し上げましたとおり、取締役の属性の多様化が日本企業には急務です。①の「2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める」を、例えば、「女性役員を1名以上登用することを含む、国籍・年齢など、取締役の属性の多様化を図るよう努める」などとしてはいかがでしょうか。これは女性ということに直接関わる文言ではございませんが、本来の目的を果たすためには、この際、これらを記載しておくことも重要だと思えます。もちろん、女性執行役員を増やしていかないと内部登用はできませんので、2つ目の目標については維持をしていく必要があると思えます。

3点目は、リスクリングについてです。リスクリングについては、骨太の中にもかなり広範に触れられておりますが、一方で、デジタル人材、まさにスキルの習得に比重が置かれているように思います。もちろんスキルの習得は経済的自立のためにも有効であると思えますが、学び直しの最大の狙いは、最新の研究、つまり、今の時代に必要な知識を身に

つけて、今の時代に合った思考ができるようになることだと、私は考えています。私は、現在、聖心女子大学大学院の博士課程に在籍する学生でもあります。仕事・子育てをしながら学び直しをすることはとても大変です。企業がその機会を与えるだけでは不可能に近く、大学との連携が必要です。例えば、マイクロレデンシャルのように、少しずつでも単位を取っていくなどの方策も有効と考えておりますので、これは今後の検討になると思いますが、学位の在り方も含め、制度の検討を腰を据えてじっくりと行っていただきたいと考えております。

私からは、以上でございます。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、山田議員、お願いします。

○山田議員 中央大学の山田昌弘でございます。

本重点方針は、男女共同参画を前進させるものだと評価しております。特に働く女性が多くを占める地方・中小企業等における女性の活躍の推進、またこれも女性が多くを占める非正規雇用者の正規化や処遇改善などを書き込んでいただいたこと、大変うれしく思っております。前回申し上げましたように、女性の活躍は少子化対策にもつながります。まだ女性の活躍の場が多い東京23区の子供の数はあまり減っていないのに、女性の活躍の余地が非常に少ない地方では少子化が非常に進んでおります。女性の活躍が少子化対策につながるということです。大変力強く感じます。ぜひ実現を目指していただきたいと思っております。

あと1つ、申し添えたいのは、女性が働いているのは、官公庁や企業ばかりではなく、業界団体やNPOがございます。業界団体では、いまだ女性は周辺的な役割が多く、女性が活躍するNPO等では、大変給与が低く、自立できない収入しかないところが多いとも聞いております。この点での目配りも進めていただければありがたいと思っております。

最後に、セクシュアルハラスメント関係について、追加で述べさせていただきます。私は、3年前まで、DV部会の委員を10年ほどしておりました。そこで、私は、セクハラやDVの被害者は女性ばかりではなく、被害で苦しんでいる男性もいるということを経験してまいりました。その成果ですけれども、近年は男性の相談も充実してまいりました。ただ、最近、まだ詳細は明白ではないですが、某芸能関係においてセクハラ被害が報道されております。男性も被害者になり得る、相談を利用できるということが広く周知されていれば、このような被害を防ぐ可能性があったのではないかと考えております。この点についても、御配慮をお願い申し上げます。

ありがとうございます。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、芳野議員、お願いします。

○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。

原案について、意見を申し上げ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。非正規雇用労働者の多くは女性であり、連合も非正規雇用の問題に長く取り組んでまいりました。非正規雇用の問題は、不安定な雇用、不合理な労働条件の格差にあります。同一労働同一賃金の法整備が行われましたが、非正規雇用労働者の処遇改善に向け、実効性ある取組をお願いしたいと思います。独り親世帯やヤングケアラーなど様々な課題を抱える労働者、非正規雇用労働者においては、経済的な事情や時間的制限から、リスキリングの機会が得られないまたは活用できない方もいます。就労支援においては、こうした労働者が経済的不安等なく活用できるよう、支援をすることが必要です。

骨太方針ではプライム市場上場企業を対象として女性役員登用の目標を設定していますが、多くは社外から女性役員を登用しているのが実態です。数値目標は重要ですが、同時に、自らにおいて女性の役員を育成していくことも重要です。

女性が活躍するためには、性やライフスタイルにかかわらず、誰もが働きやすく、公正・公平に評価される職場環境を構築し、誰もが活躍できる社会の実現に取り組むことが不可欠です。併せて、女性活躍推進法において男女間賃金格差の公表が義務化されていますが、公表だけでは十分でなく、格差の原因を分析し、是正していく取組こそが重要であり、政府として後押ししていただきたいと思えます。

女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討に関し、現在の社会保障・税制は働く夫を支える妻という家族モデルがベースになっています。しかし、多様な家族形態・生き方が増えている現状を踏まえれば、多様なライフスタイル・性に中立的な制度とすべきであり、どのようなライフスタイルを選択しても公平な制度となるよう検討が必要であります。

最後に、選択的夫婦別氏制度の導入に関して少ししか触れられていませんが、仕事や生活で女性に不利益や不便が偏っている現状、通称使用の拡大では個人の尊厳に関わる問題の根本的な解決にはならないことを踏まえれば、早急に選択的夫婦別氏制度の導入について検討すべきだと考えております。

以上、様々な意見を申し上げましたが、女性自身が多様な働き方・生き方を選択でき、それが尊重される社会の実現に向けて取り組んでいただきたいと思えます。

以上でございます。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

続きまして、オンライン参加の議員から、御発言を願います。

まず、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長の小西です。精神科医をしております。

骨太の方針2023全体について、賛同いたします。

特に私が関係しておりますのはⅢの分野ですが、現在開催中の国会でこの分野に関する重要な法律の改正法が議論されています。御説明の資料にもありますように、DV防止法の

改正法は5月に成立して新しく精神的暴力も保護命令の対象となりましたし、性犯罪の刑法改正についてもこれから参議院で議論されると伺っております。こちら、御提案では「不同意性交等罪」という名称が使われるようになり、大きく変化しています。どちらも女性に対する暴力に関して根幹となる法律で、このような改正が行われたり議論されたりするところまで来たことに、まず、感謝したいと思います。ただし、法律が新しくなるだけではやはり不足なので、この具体化の施策をこれからこの骨太の方針でつくっていただくことが非常に大事になると思っております。

簡単に1つずつ申し上げますと、DV防止法の改正法については、国会審議の中でも附帯する条項が様々につけられております。多分、この法律をどのように運用していくか、解釈していくかということが、多くの方が期待しているところだし、危惧しているところなのだと思うのです。例えば、今、何人かの議員がおっしゃいましたが、この分野でも地方と幾つかの大都市とで随分状況が違い、これからやっていくことになっている加害者プログラムなども、予算の裏づけがきちんとできるのかというところで、地域格差の問題があると思います。

性犯罪・性暴力の対策の強化についても、性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針を設定していただいたこと、それに基づく政策が打ち出されることは、非常に心強いことだと思います。この中で、どちらも男性にも被害があって、男性の相談はちゃんと扱えること、こちら、やはり地方との格差が問題になってくるように思いますので、その点をさらに強化していただければと思っております。

以上です。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

最後に、山本議員、お願いします。

○山本議員 私からは、全体的なことを2点とやや細かいことを1点、申し上げます。

まず、全体的なことですけれども、骨太の方針は、国のそれぞれの行政機関が提示した政策をまとめるものですが、これを実現する上では、先ほど指摘がありますように、地方公共団体あるいは経済団体、NPO等の民間団体による啓発等の役割が非常に重要でありまして、また、こうした団体における男女共同参画を推進することが重要であり、また、国がこういった団体の取組を後押しすることが重要であると考えられます。この点は、Iの(3)地方・中小企業における女性活躍の促進、IVの女性の登用目標達成の部分で、地方議会、商工会議所、農業委員会、教育委員会、防災会議と言及されておりますけれども、団体全体がこういう取組を推進することが重要ではないかと思っております。

2点目ですけれども、基本的な考え方、冒頭の部分で、G7の大臣会合が言及されております。あるいは、IIIの女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現のところでも、しばしば国際的な動きが言及されております。しばしば、数字について国際比較が行われ、日本の課題が指摘されているところですが、数字の改善をする上でも、具体的な個別の制度あるいはその実態についての国際的な動向の注視、あるいは、国際比較を地道に

行っていくことが重要であると思います。こういったことが今回の骨太の方針の背後でいろいろと行われていると思いますけれども、今後もそういったことを推進していただければと思います。

それから、1つだけ、非常に細かいこと、まさに数字のことを申し上げますと、I（2）①で、J-Startupで、女性起業家の割合が20%に達していないので、これを20%まで引き上げるように努力すべきだということが言及されております。これは、私にとってはやや意外でして、また、社会でもかなり驚かれるところがあるのではないかと思います。ぜひこの点は早急に改善に努めていただければと思います。

私からは、以上です。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

皆様方、進行に御協力いただきまして、簡潔に発言をしていただいたこと、感謝を申し上げます。

本日の御議論を踏まえた上で、今後、与党における所要の手續にも諮り、近々開催するすべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議において決定することとし、原案の取扱いは議長の一任とさせていただくことでよろしいでしょうか。

（委員首肯）

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、ここでプレスが入室いたします。

（報道関係者入室）

○小倉男女共同参画担当大臣 ここで、議長であります松野官房長官から、一言、お願いします。

○松野内閣官房長官 本日の男女共同参画会議では、女性版骨太の方針2023の原案について御議論いただき、その取扱いについては、議長の私に御一任をいただきました。

我が国の現状として、いわゆるL字カーブの存在に象徴されるように、いまだ多くの女性がライフイベントとキャリア形成との二者択一を迫られており、その背景にある、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識など、構造的な課題に取り組む必要があります。

こうした問題意識の下、男女共同参画会議及び2つの専門調査会において、有識者議員、委員の皆様から、忌憚のない御意見を頂戴してまいりました。御意見を踏まえて作成した原案では、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現といった重点事項に基づき、その具体策として、プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定や女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援、女性起業家の育成・支援、長時間労働慣行の是正等による多様で柔軟な働き方の推進や女性デジタル人材の育成などリスクリングの環境整備、各地の男女共同参画センター及び国立女性教育会館、いわゆるNWECの機能強化による地域のニーズに応じた取組の推進、先般成立した配

偶者暴力防止法改正法の円滑な施行に向けたDV対策や性犯罪・性暴力対策の強化、事業主健診の充実など生涯にわたる健康への支援など、今まさに取り組むべき施策を盛り込んでおります。

この原案をベースとして、近々開催する、全閣僚の会議、すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議において、女性版骨太の方針2023を決定したいと思っております。

有識者の皆様におかれましては、貴重な御意見をいただき、誠にありがとうございました。

関係閣僚においては、本部決定に向け、引き続き御協力をお願いいたします。

本日は、ありがとうございました。

○小倉男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、プレスの御退室をお願いします。

(報道関係者退室)

○小倉男女共同参画担当大臣 それでは、以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。

どうもありがとうございました。