

計画実行・監視専門調査会（第1回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

## 計画実行・監視専門調査会（第1回） 議事次第

令和3年5月12日（水）  
17:00～19:00  
オンライン開催

### 1 開会

### 2 議題

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」について

### 3 閉会

#### 【資料】

資料1 専門調査会の設置について

資料2 計画実行・監視専門調査会運営規則（案）

資料3 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」の策定に向けて

参考資料1 計画実行・監視専門調査会委員名簿

参考資料2 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画会議合同会議  
（3月9日）における菅内閣総理大臣発言

参考資料3 第5次男女共同参画基本計画における女性の登用・採用に関する  
成果目標一覧

参考資料4 女性活躍の現状と課題

参考資料5 関係規定等

【出席者】

会長	佐藤	博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
委員	石黒	不二代	ネットイヤーグループ株式会社代表取締役社長兼CEO
同	井上	久美枝	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
同	大崎	麻子	関西学院大学客員教授
同	窪田	充見	神戸大学大学院法学研究科教授
同	佐々木	成江	名古屋大学大学院理学研究科生命理学専攻准教授、 お茶の水女子大学ヒューマンライフイノベーション 研究所准教授
同	治部	れんげ	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授
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	徳倉	康之	NPO法人ファザーリング・ジャパン理事、 株式会社ファミリーエ代表取締役社長
同	内藤	佐和子	徳島市長
同	山口	慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
同	山田	秀雄	山田・尾崎法律事務所代表弁護士
内閣府	丸川	珠代	特命担当大臣（男女共同参画）
同	林	伴子	男女共同参画局長
同	伊藤	信	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
同	畠山	貴晃	男女共同参画局総務課長
同	古瀬	陽子	男女共同参画局推進課長
同	矢野	正枝	男女共同参画局総務課調査室長

○佐藤会長 では、定刻になりましたので、ただいまより、第1回「計画実行・監視専門調査会」を始めさせていただきます。

本専門調査会は、先月28日に開催されました、第63回「男女共同参画会議」によって設置されました。参考資料1の名簿に示されている男女共同参画会議議員及び専門委員の方々に、今後、御審議いただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

調査会の進行は、男女共同参画会議議長から、この専門調査会の会長に指名されました、私、佐藤博樹が務めさせていただきます。皆さんには、是非御協力いただければ、有り難いです。よろしくお願いたします。

今日は、第1回の調査会ということですので、初めに、各委員、それぞれ簡単に自己紹介をお願いできればと思います。お一人1分程度で名簿順にお願いしたいと思います。

最初に、石黒委員、お願いたします。

○石黒委員 ネットイヤーグループの代表をしております、石黒と申します。

昨日開場しまして、次の株主総会でサクセッションプランが成功しまして、次の人に譲るのですけれども、相変わらず取締役で、ネットイヤーグループは、デジタルマーケティングのプロモーションなどを大きい企業に提供している会社で、上場会社でございます。

2008年に上場いたしまして、IT系で女性の社長という、上場企業で本当に数人ではないかと思っておりますけれども、そういった経済界の声ということで、今後、貢献していければと思っております。よろしくお願いたします。

○佐藤会長 どうぞよろしく。

それでは、続きまして、井上委員、お願いたします。

○井上委員 皆さん、はじめまして、労働組合の連合の井上と申します。総合政策推進局長で、ジェンダー平等多様性の担当をしております。

久しぶりに連合というか、労働側の代表として、この専門調査会に入れていただきまして、ありがとうございます。よろしくお願いたします。

○佐藤会長 どうもありがとう。

ちょっと事務局の人にお願いなのだけでも、委員の先生方の名前がローマ字になっている人がいるから、ちょっと見にくいと思うので、多分、事務局が直せると思うので、漢字に直していただくと分かりやすい。簡単にちょっと所属か何か入れるとか、やっていたらと思っております。

それでは、大崎委員、お願いたします。

○大崎委員 ありがとうございます。皆さん、こんにちは。大崎麻子と申します。よろしくお願いたします。

私の専門領域は、国際公共政策としてのジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進です。

1995年に、この2つが国際社会共通の目標になりましたけれども、それを受けて、これを実現するための手段としてジェンダー主流化というアプローチを浸透させようというこ

とが国連で言われまして、ちょうどその時、私はUNDPという国連機関にいましたので、開発支援の文脈で、このジェンダー主流化アプローチを確立していく、実践していくということに従事いたしました。

それ以来ずっと途上国の支援を専門としていたのですが、2011年の東日本大震災を機に、日本国内のジェンダー問題や、女性や女の子のエンパワーメントにも携わるようになりました。

NPO法人ジェンダーアクションプラットフォームというのを設立いたしましたので、今は、国連ですとか、G20、APECなどの国際会合でのジェンダー平等アジェンダの政策議論に参加したりですとか、日本国内では、既に世界にたくさんある知見とか手法を生かしながら、いろいろなところで、ジェンダー平等推進の取組を行っています。

この専門調査会では、私からは、国際協調、国際動向の観点から、また、ジェンダー主流化の実践という観点からインプットさせていただければなと思っております。よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

では、続きまして、窪田委員、お願いいたします。

○窪田委員 神戸大学の窪田でございます。

専門は、法律学、民法ですけれども、特に不法行為法、家族法の関係を研究しております。

家族関係等に関しては、法務省のほうでも関係する法制審議会等に参加しております。

また、本務校の仕事とは別に、学術振興会のほうで主任研究員として、科研費の助成や各省に関しての選考等に関わらせていただいておりますが、その際にも、男女の比率ということがずっと問題になっております。特に比較的年齢が上になると、どんどんそれが厳しくなっていくという状況について、かなり深刻に考えておりましたので、この機会に携わらせていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

では、続きまして、佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木委員 お願いします。

名古屋大学、お茶の水女子大学で准教授をしております、佐々木成江です。生物学の研究をしております。

大学院は、東京大学に進学しましたが、学部、ポスドク、助手、講師時代をお茶大で過ごしております。

その際、今回、基本計画の策定に関わられた、お茶の水女子大学の室伏きみ子先生のもとで研究をしており、室伏先生から、そろそろ子供も欲しいでしょう、一緒に保育園を作りましょうと声をかけられ、保育園設置1年後に出産いたしました。

その後、夫の異動に伴い、名古屋大学に赴任しましたが、女性研究者のあまりの少なさに大きな違和感を感じ、お茶大での経験を生かし、子供が小学校に入る前に、全国初とな

る学内学童保育のほか、育児支援室、病児病後児保育、女性リーダー合宿など、様々な活動に関わり、2015年には名古屋大学は国連女性機関の男女共同参画を推進する世界の10大学に選ばれています。

また、私の所属する生命理学専攻の女性教員比率を10年で3%から25%に引き上げました。本委員会では、理系の女性研究者を代表して積極的に発言できればと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、治部委員、お願いいたします。

○治部委員 こんにちは。治部と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私、現在の所属は東工大の教養部門で、フルタイムで教員をしておるのですが、もともと私のキャリアのメインはメディアというか、報道記者です。主に経済部門のことをやっております、大学を出てから16年間は、日経BP社という日経新聞の子会社で記者をしておりました。ですので、主に企業の取材をしておりました。

直近7年間はフリーのジャーナリストで、ジェンダーや多様性について、経営やメディア、あとは家庭の性別役割分担というのは、結構日本がきついで、こういった分野について取材、執筆等をしておりました。

この会議体では、主にメディアとか世論ですね、人々の意識とか、ちょうど子供が小学校、中学校の人がおりますので、初等中等教育におけるジェンダーの視点というところをお話できればと思っています。よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、白波瀬委員、お願いいたします。

○白波瀬委員 よろしく申し上げます。白波瀬佐和子と申します。

東京大学人文社会系研究科で教員をしております。専門は社会学、具体的には少子高齢化の階層研究、社会的不平等について、実証的に研究を積み上げてまいりました。

日本におけるジェンダー格差の大きさというのは、国際的にもかなり有名なわけですが、特にエビデンスベーストポリシーということで、やはり実証研究を基に政策展開することが大切だと思います。委員の先生方は既にすばらしい業績をお持ちの方々ばかりで、特に先ほどご報告があった女性教員割合の3%から25%で、どうしてそんなに急に上がったのだろうか后感心しました。このように実際に数字として出るくらい少しでも何かできればいいなと思います。よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

徳倉委員は、18時頃参加されるということですので、そのときに自己紹介をしていただければと思います。

それでは、続きまして、内藤委員、お願いいたします。

○内藤委員 皆さんはじめまして、徳島市長の内藤佐和子と申します。

私は昨年の4月に36歳0か月で全国最年少女性市長として徳島市長に就任をいたしました。

た。もともとはいろいろなまちづくりをしたり、徳島県や徳島市のいろいろな審議会の委員を務めさせていただいたりした後に市長になりました。

今、自治体の長として、この会議に参加をさせていただいているのですがけれども、徳島市も、私が女性ということで問題意識を強く持っており、ジェンダーギャップの解消の取組をかなり強く推し進めているところです。

やはり、地方自治体はかなり住民と近い立場にありますので、例えばDVや離婚の養育費の話は身近な話ですし、今はコロナ禍であるということで更にそういった悲痛な話が多く聞こえてくるというのが現状です。そういったことも含めて会議で発言させていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、山口委員、お願いいたします。

○山口委員 ありがとうございます。皆さん、はじめまして、東京大学の山口慎太郎と申します。

専門は労働経済学で、労働市場政策や家族政策についての政策評価などを行っております。

この内閣府でも、つい先日まで、コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会というところに参加させていただいて、労働力調査などを使わせていただいて、コロナの影響ですとか、あるいは休校の影響などを見させていただきました。そういった専門性から、こちらでもお役に立てればと考えております。よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、最後になりましたが、山田委員、お願いいたします。

○山田委員 皆さん、こんにちは。弁護士をやっております、山田秀雄と申します。よろしくお願いいたします。

私は、東京で40年ほど弁護士をやっております。専門は一般民事、企業法務が中心なのですが、今回のこの調査会のテーマとの関係で申し上げますと、30年ぐらい前から弁護士会の活動として、両性の平等、特にセクシャルハラスメント、ドメスティックバイオレンス、それから、ストーカー規制法等々の問題について携わっておりまして、2014年に、私の所属している第二東京弁護士会で初めて、女性副会長2名をクォータ制によって実現する、これは、結構年数がかかったのですが、それを実現したということで少し注目を浴びました。

その後、日弁連の副会長として、やはりこの日弁連でも副会長クォータ制というものを実現するべく、これも3年ぐらいかけまして、2017年ですか、クォータ制が実現することになりました。

主として、司法の分野、特に弁護士の世界における女性活躍推進について、発言できる機会があるのではないかなと思っております。よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

私、進行系の役割を仰せつかっていますが、自己紹介を最初にしなくてははいけなかったのかもしれませんが、人的資源管理が専門で、具体的には、最近は女性活躍とか、ワーク・ライフ・バランスあるいはダイバーシティ推進みたいなことについて勉強をさせていただいています。民間企業30社ぐらいとダイバーシティの研究会なども開催いただいています。

男女共同参画会議、専門調査会については、基本計画ができた頃から関わらせていただいていますので、多少古いことを知っているということで、皆さんの議論に参考になる情報を提供できればと思います。よろしくお願いいたします。

それでは、本日は、丸川大臣にも御出席いただいていますので、一言御挨拶をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○丸川大臣 ありがとうございます。

委員各位におかれましては、はじめましての方もいらっしゃいますし、前から御存じの方もいらっしゃいますが、このような形で、この第5次男女共同参画基本計画に対する計画実行・監視専門調査会ということで立ち上げをさせていただきまして、御参加を賜りまして誠にありがとうございます。

この計画実行・監視専門調査会を作ったというのは、まさにこの計画をしっかり進めていくには見張り役を立てなければいけないという思いに至ったからでございまして、横で林局長が大きくなっています、何年かに一度やっていたのでは駄目だと、何なら毎年しっかりチェックさせていただきますということのために、皆様方をお願いをして、こういう会を作らせていただきました。

そして、まずは、この当該年度と翌年度に重点的に取り組む事項取りまとめて、翌年度の予算の骨太の方針なり、予算に反映させるということが、目先、とても大切な目標でございまして。

女性版の骨太の方針等とも言うべき、女性活躍・男女共同参画の重点方針というのがございます。まずは、ここに盛り込むべき内容について御議論いただきたいと存じます。ここでの調査会での会議が、男女共同参画会議での議論につながっていくこととなりますので、よろしくお願いいたします。

今後、5次計画をしっかりと実行していくためには、腰を据えた議論が欠かせません。親会議では秋以降、審議を活性化していきますが、ここでの議論がその土台となります。皆様方には、5次計画の実行状況の監視を行っていただきながら、この秋以降の親会の議論に向けた土台をしっかり作っていただきたいと思っておりますので、どうぞ忌憚のない御意見をお寄せください。よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 丸川大臣、どうもありがとうございました。

大臣は、可能な範囲で今日も御出席いただけるということで、ただ、用務があるので途中抜けられるということになるようではございますけれども、本当に時間を取って御出席をいただければと思います。

それでは議事に入りますが、まずは、何度もいいますが、今日は第1回ということでは



ので、専門調査会の運営について御説明いただくということがすごく大事だと思いますので、まずは、資料の確認と専門調査会の運営について、事務局から御説明をいただければと思います。

○畠山課長 男女共同参画局の総務課長をしております、畠山と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まずは、今回の配付資料につきまして、確認申し上げます。

資料1から3までございます。

資料1でございますけれども、4月28日の男女共同参画会議で決定されました専門調査会の設置に関する資料でございます。2つの専門調査会が設置されるということが決定されておりますけれども、その中で、当専門調査会、「計画実行・監視専門調査会」についても記載してございます。

続きまして、資料2でございますけれども、こちらは、この専門調査会の運営規則の案でございます。これは、また後ほど説明いたします。

資料3につきましては、今般、策定をしたいと思っております重点方針2021の策定に当たっての方向性を示すものでございます。

以上が資料でございますが、その後に、参考資料が1から5までついてございます。こちらにつきましては、適宜、御参照いただければと思います。

今回の会議の資料の説明は、以上でございます。

続きまして、資料の中身について御説明させていただきます。

まず資料1、専門調査会の設置についてということでございまして、先ほど申し上げました「計画実行・監視専門調査会」、「女性に対する暴力に関する専門調査会」、2つの専門調査会が設置されているところでございますけれども、そのうち、この「計画実行・監視専門調査会」につきましては、まず、昨年末に決定されました5次計画の実行の監視を、まず行っていただくということ。

それから、まさに本日御審議いただいておりますテーマであります、「女性活躍・男女共同参画の重点方針」、これは毎年6月を目途に作るということになってございますので、毎年度、この審議をいただくということでございますけれども、その本年度版につきまして、本日御審議いただくということを考えてございます。

また、この専門調査会の役割としましては、3つ目でございますけれども、集中的に議論すべき課題についての調査審議ということでございまして、特に秋以降になろうかと思っておりますけれども、テーマを決めて、そのテーマについて、より深掘りした審議をお願いしたいと思っております。

その他、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響の調査審議ということをお願いしたいということで、4月28日の男女共同参画会議で決定しているものでございます。

続きまして、資料2の運営規則の案につきまして御説明させていただきます。資料2をご覧いただければと思います。

簡単に中身を御説明させていただきますけれども、まず、第2条でございますが、会議の招集は会長が行います。所属する議員、専門委員の過半数の出席が求められるということでございますけれども、会長が、必要があると認めるときには過半数が出席せずとも招集できるという例外規定を置いてございます。

第3条では、欠席の場合に代理人を出席させたり、他の委員等に議決権の行使を委任することはできないことや、欠席する際の書面による意見提出について規定してございます。

第4条では、議事は出席した委員等の過半数をもって決する、可否同数の場合には会長が決する。

それから、委員等の過半数の出席がない場合には、議決はできませんが、会長が必要と認めるときには議決ができ、その場合には次回開催時に会長から議決について報告するということが書いてございます。

第5条では、公開で開催すること、これも例外がございまして、公平かつ中立な議事を保証する静謐な環境の維持に支障を及ぼすおそれがあると認めるときには、非公開とすることができるといふ旨が記載してございます。

以下、第6条では議事録の作成・公表について。

第7条では、会長代理について。

第8条で、その他必要な事項は会長が定めることについて規定してございます。

資料の説明は、以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

今の資料の1の専門調査会の設置について、2つ専門調査会が会議の下に設置され、これは計画実行・監視専門調査会で一応4つのミッションが書かれていますけれども、今日は、2つ目の女性活躍・男女共同参画の重点方針の調査審議と、この2つ目について、皆さんに御意見を伺うということです。

それと、今日は1回目ですので、計画実行・監視専門調査会の運営規則を御了解いただかないといけないので、今、御説明いただいた内容で御了解いただけますでしょうか、運営規則（案）です。いかがでしょうか。事前に見ていただいていると伺っていますが、よろしいですか。

（異議なしの意思表示あり）

○佐藤会長 それでは、この運営規則（案）を御了解いただいたということで、これに基づいて運営させていただければと思います。

それで、ただいま御了解いただきました運営規則の第7条に基づきまして、白波瀬委員を会長代理に指名させていただきたいと思いますので、白波瀬委員、よろしくお願いいたします。

○白波瀬会長代理 はい、よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 よろしくよろしくお願いいたします。

それでは、今日の議論、ここでは既にお話ししましたように、女性活躍・男女共同参画

の重点方針について調査審議するということですのでけれども、それについて、どんな範囲について議論をしたほうがいいのかということについて、男女共同参画会議の御説明をいただきたいと思いますので、先月28日に行われました男女共同参画会議での議論や、今後のスケジュールについて、事務局から御説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

○畠山課長 資料3をご覧くださいと思います。

「『女性活躍・男女共同参画の重点方針2021』の策定に向けて」ということをごさいますけれども、先月28日の男女共同参画会議においては、この資料を提示させていただきまして、この資料を基に、ここにどういうことを反映していくかということを議論いただきました。

簡単に柱を御説明させていただきますと、1つ目が「女性の登用・採用拡大」ということをごさいます、本年3月9日に「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」の合同会議というのが、これは全閣僚をメンバーとした会議でございますけれども開催しております、そこで総理から御指示をいただいております。

その内容というのが、5次計画に掲げられました女性の登用・採用拡大に関する目標というのが色々ございますけれども、その具体的な中身というのは、参考資料3についてございますけれども、それを達成するということをごさいます、その目標達成に向けて、令和3年度、令和4年度、各府省が、それぞれ自分たちがやるべきことをしっかりと盛り込むよという指示を、その本部で総理から出されたところでございます。

それを受けました具体的な取組策ということ、ここに記載していくことをごさいます。

各府省の取組ということをごさいますので、決して各省の女性公務員がどうするとかいうことでなくて、各府省が具体的な施策として、58項目の目標ございますけれども、そこで何をやるかということ、ここに書き込むことをごさいます。それが1つ目。

2つ目が、新型コロナ対応ということで、これはもう御承知だと思いますけれども、女性に大きな影響を及ぼしております新型コロナ、そうした環境の中で、今何をやらないといけないのかということについて、盛り込むことをごさいます。

3つ目が、女性活躍のための環境整備ということをごさいます、暴力の根絶、健康支援等々、女性活躍のために重点的に取り組むべき内容を盛り込むという、この3つの柱で提示させていただきました。

その際に、有識者の先生方から色々御議論いただきましたけれども、幾つか主だった意見と申しますか、そういったものを御紹介させていただければと思います。

まず、女性の登用・採用拡大に関しましては、働き方改革など多様な人材が活躍できる職場づくりが大事だというような御意見をいただいたところでございます。

また、男性の家事育児参画あるいは生活改革の促進というようなことも必要であるという御意見もいただきました。

それから、登用・採用に関して、徹底的な見える化を進めるべきであるという御意見もいただいております。

さらに、都心のトップの会社といいますか、都心にある大きな会社だけではなくて、中間管理職とか地方とか、そういった取組の裾野を広げていくことが大事だという御意見もいただいております。

また、女性活躍の取組に応じて、インセンティブとかペナルティーみたいなことを制度化するといったことも必要ではないかといった御意見もいただきました。

さらに、そうした制度的な話以外にも、旧来型の人事慣行の見直し、意欲ある女性を登用するというトップ、それから社会全体の意識改革、それから、アンコンシャスバイアスといいますか、無意識の思い込みあるいは固定的な性別役割分担意識の解消、そうしたことも必要であるという御指摘もいただいたところでございます。

以上が登用・採用拡大でございますけれども、続きまして、新型コロナ対応に関しましては、配偶者暴力・性暴力被害というのが多く認められるようになってきているということでございますけれども、単に保護するだけではなくて、生活を再建できるところまで取り組む必要があるのではないかとといった御指摘をいただきました。

また、新型コロナの中で極めて生活が厳しくなっておられる方が多い、ひとり親、低賃金で働く方などへの集中的な支援が必要であるといった御意見。

さらに、非正規雇用の正規雇用化への推進を進めるべきであるといった御意見もいただいたところでございます。

次に、女性活躍のための環境整備に関しては、これは、税や社会保障の関係で扶養の範囲内で働くということ、現在の制度が誘引しているのではないかと御意見をいただきまして、その在り方の検討が必要ではないかといったこと。

それから、男女共同参画にEBPMの観点を盛り込むことが必要ではないか。更には、選択的夫婦別氏制度に関する議論を進めることといった御意見がございました。

今後の進め方につきまして、御説明させていただきます。

本日、この専門調査会でいただきました御意見、更には、女性に対する暴力の分野におきましては、昨日、「女性に対する暴力に関する専門調査会」で御議論いただいたところでございますけれども、その御意見を踏まえまして、男女共同参画会議を開催いたしまして、重点方針に盛り込むべき内容を御議論いただくということを予定してございます。

最終的には、男女共同参画会議の意見を踏まえまして、6月を目途に「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」を決定するという予定にしてございます。

私からの説明は、以上でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○佐藤会長 5次の計画は、5年間の計画があるわけです。これは、政府として着々と進めていただくということがあった上で、今日御意見を伺いたいのは、今年度と、来年度については、概算要求ということになるわけですが、そういう意味では、今年度と来年度に重点的にやるものとして御意見を伺いたいということです。5年間の計画は当然や

っていくという前提の上で、特に、先ほど女性の登用・採用拡大、2030、少し目標を動かしたというわけではないですけれども、それに占める女性の割合を高めていくというのは大事な課題ですので、そういう意味では、女性の登用・採用拡大というのを、今年度、来年度どうするか。あるいは、今の新型コロナ、計画を作るとき以上に、今、深刻ですので、この問題とか、あとは環境整備ですね、特に、この3つのテーマについて、今年度、来年度進める上で、こういうことが大事ではないかということについて、今日、皆さんに御意見を伺えればと、そういう趣旨です。

一応、今の御説明について、御質問があれば、まず、伺っておきたいと、内容については、その3つの分野について、どういうことが大事だということは、この後、伺いますので、今日議論することとか、この専門調査会の位置づけ等について、御意見、御質問があれば、伺えればと思います。いかがでしょうか。

よろしいですか、一応、計画実行・監視専門調査会、ここで御議論いただいたものを男女共同参画会議に上げ、そこで更に「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」の合同会議で重点方針2021が決まるという手順で決まっていくようになります。その辺も含めて、よろしいですか。

では、もちろん後から、また御質問を出していただくような考えですので、とりあえず、我々のミッション、今日、どういう議論をしたらいいかということをお理解いただいたということで、それでは、この3つ、女性の登用・採用拡大、新型コロナ対応、女性活躍のための環境整備、この3つについて重点方針に盛るべき事項や、重要な視点について、皆様の御意見を伺えればと思います。

それで、まず、1巡目としては、全員に御意見を伺うということで、長くても5分程度で御意見を伺って、2巡目もありますので、多分、取れると思いますので、2巡目は手挙げ方式で、更に言いたいことを言っていただくということにしたいと思いますので、1巡目は、全員名簿順で、5分程度で御意見を伺えればと思います。

それでは、最初に石黒委員から御意見を伺えればと思います。よろしく願いいたします。

○石黒委員 この重点課題に関して、意見を言えばよろしいということですか、ちょっと初めてなので。

○佐藤会長 このテーマについて、特に今年度、来年度でということをお伺いすれば有り難いです。

○石黒委員 予算取りという形。

○佐藤会長 予算取りにつながるような、こういうことが大事だからということをお伺いいただければ、府省は、それを踏まえて考えていただければと思いますので、そこまで具体的にということでもなくてもいいと思います。

○石黒委員 分かりました。

私の経験から、私はアメリカのほうで10年ぐらい住んでいて、スタンフォード大学のMBA

の後に自分の会社を作って住んでいたのですけれども、まず、アメリカに渡った1つの理由が、日本で外資系のマネジャーをしながら子供ができたので、いわゆる母親というキャリアと、外資系のキャリアが両立できないと。

当時は、やはり6時以降に開いている保育所がなかったのです。結局、職場の保育所でも預けられるということだったのですけれども、満員電車に乗って、0歳の子供をと、何という国なのだろうと思って、いわばMBAを取るのも目的なのですけれども、やはり日本は難しいということで、日本を離れてしまったのです。

その経験から、実はアメリカでは、6時以降に開いている保育所はないのです。しかしながら、アメリカとは言っても、多種多様ですから、シリコンバレーの話なのですけれども、男性も女性も本当にノーベル賞を受賞した人も、弁護士も医師も男女関わりなく、6時までに迎えに行くと、迎えに行ってみると、本当に男性のほうが多いと、お医者さんも白衣を着ながら、向こうだとブルーなのですけれども、そういったような社会全体が、やはり子供のほうを向いているという状況がないと、制度を作ってもよくない。

日本は反対に、私は6時以降開いているのだろうと思っていたら、全く開いていなくて、むしろ6時までに迎えに行き、そして、家で家族と食事をするというような生活を皆さんしていらっしゃる、そういうところがすごく違うなと思いました。

反対に、今、日本のほうでは、とにかく保育所をきちんと手当しなければいけないということは必須なのですけれども、うちの社員も本当に困っています。

ただ、手当をした後に、残業があるから保育所を何時まで開けてというような方向性に向かっているのではないかと懸念がありまして、やはり子育てをしている自分の経験から、それだけ遅くまで働いて、子供も食事をした後に、例えば迎えに行きというような生活自体が、会社の生産性にも影響を及ぼすし、ワーク・ライフ・バランスという言葉もありますけれども、本当に社会全体が子供のことに向いて、ジェンダー関係なく、そういう社会づくりをするというようなことを日本はしていけないと、ある意味、非常に、恐らく女性側にすごく負担がかかっているのではないかと思います。

これを制度として、どういう形で予算づけをしていけばいいか、ちょっとそこまで分からないのですが、今、ジェンダーギャップを解消する、そして、女性の登用をする、それから、子供、もちろん男性の育児休暇の義務化とか、そういうものが、私は必要ではないかと思うのですが、制度を押しつけるだけではなく、社会全体がもう少し住みやすい、子供を育てやすい、そして、ひいては女性がキャリアを築きやすいような形の社会にしていけないと、やがて反対にひずみが出てくるのではないかと感じています。

そのところが、私どもの会社を見ている、私どもの会社では、例えば、ほとんど在宅なのですけれども、女性が特に出産したり、今ですと介護の必要性も出てきますから、そういうときにジョブを変えたり、時間を選択できたりというふうにはしていますけれども、やはりそういう制度を取る人は女性だけなのです。男女で分けているわけではなく、男性も本当は、そういうものを取ってほしい。

という中で、結局、制度があっても女性だけに、その制度を利用するのだけれども、まだまだ女性に負担がかかっているというようなことを、制度をつくる初期の段階で、このひずみを直していかないといけないとっておりますので、そういった形で、国もマインドの醸成といいますか、それができないのであれば、やはり男性のほうにも、先ほどの育児休暇の義務化ですとか、そういう形にしていければと考えています。

ちょっと偏ったかもしれませんが、以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

先ほど、事務局から御説明がありましたように、男性の働き方を変えて、まさに生活の在り方を変えるということですね。当然、カップルで子育てをするという方向にもっていかなければいけないのですけれども、現状は、女性が仕事をしながら子育てできるようなというほうに、かなりやってきてしまったところがあるので、例えば、保育園などでいうと、送りに行く男性は結構増えたのですね。ただ、保育園に迎えに行くのはほとんど女性、そのため、女性は短時間勤務を長く取らなければいけないというようなことになってしまっていますので、確かに、それは重要な点だろうと思います。どうもありがとうございました。

○石黒委員 あと、ごめんなさい、今、日本の小学校のほうがどうなっているのか、学童保育みたいなものがあるようなのですけれども、アメリカのほうは、公立でも私立でも校内に必ず保育所が設置されているのです。ですから、6時以降は開いていないけれども、6時までは完全に預けることができる、それは公立でも私立でも同じということですので、日本の状況は分からないのですが、そうでないと、早く迎えに行かなければいけないということが起きてしまうので、そういう制度は充実させていただいたほうが良いと思います。

○佐藤会長 今、石黒さんからお話があったように、男性の育休取得などについて、今、国会で審議されている、育児・介護休業法の改正の中で、男性は、お子様がいたら育児休業を取ったほうが良いですよと、企業が働きかけるというのが入りますので、若干、そういう方向に向かって、法律の改正の議論も、今、されています。

どうもありがとうございました。

では、続きまして、井上委員、お願いいたします。

○井上委員 井上です。よろしくお願いいたします。

今、石黒委員のお話がありましたので、かぶらないように話をさせていただきます。

特に、私たち連合が課題として思っているのは、女性の登用・採用もさることながら、女性の働き方、そこを非常にクローズアップしています。特に、このコロナ禍において女性不況と言われてはいますが、非正規で働く女性たちが、職を失い、そして、再就職ができない状況の中にあるということであれば、やはり、登用だけではなくて、採用の部分でいけば、今、非正規で働いている女性たち、あるいは職を失った女性たちの声をどうしていくかというところが非常に重要ではないかと思っております。

その意味でも、連合もコロナ禍における雇用・生活対策本部を作っていて、その中で、ジェンダーの視点でというところで、この間、有識者の皆様と意見交換をしてきています。

そこで、提言としていただいたのを少しお披露目しながら意見としたいと思うのですが、今、働く場がないというところが、一番重要なところだと思うのです。

それでいくと、例えば、新型コロナウイルス感染症対策関連の事業だけでも、国から民間委託されているものというのはたくさんあるのではないかと思います。

それらを含む公共部門での雇用を積極的に創出すべきではないかということ、提言としていただいています。

国として休業支援金や給付金等の各種制度の認知度の向上や、利用促進を求める一方で、情報提供や、それから直接的な支援を行うNPO等の民間団体や放送団体を含めたネットワーク、拡充強化、それが重要ではないかと思っています。

この間、内閣府で、NPOへの財政的支援も入ったのかなと記憶しておりますが、G7と比較すると、明らかに金額が少な過ぎるところがあると思います。

そういう団体は、資金も人材も不足しています。ですので、今以上に財政的な措置を行って、そして、雇用を失った人たちが、そういうところで働くとか、一緒に共同して仕事をするとか、自らが支援する側として訓練を受けながら働くようになれば、雇用の回復にもつながるのではないかという提言もいただいています。

それから、特別定額給付金なども、いろいろ見直しがあって、例えば、内閣府でもDV相談プラスなどが新設されたというところもありますけれども、まだまだそういう給付金などは、受給者が世帯主という要件にされている。ということは、その背景にある男性稼ぎ主モデルを見直しして、一人一人に支援や補償が確実に行き届くスキームを構築すべきではないかと思っています。

連合としては、例えば、マイナンバーの活用ということも政策に入れていきますし、世帯主ではなく、一人一人個人にきちんと、そういう給付金が行きわたるようなことが必要ではないかと思っています。

このコロナ禍において、テレワークが進んできたことによって、結果として、家庭の中で無償労働を含めて、女性に大変負担が出ています。

そのことで、ただでさえ働くことと、仕事と育児、家事の両立で、女性のキャリアが断絶されたりしていますけれども、テレワークによっても、やはり女性のキャリアが悪影響を受けたりしているというのが、連合の調査などでも出ています。

そういう意味では、テレワーク下においても、保育所の利用や、子育て支援事業のサービスがきちんとできるような、十分な供給体制も必要ではないかと思っていますし、こちらのほうでも、男性の育児、家事等への参入とか、長時間労働防止という促進が必要ではないかと思っています。



○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、大崎委員、お願いいたします。

○大崎委員 ありがとうございます。

まず、全体に関してコメントさせていただきます。

これは、1年ごとの方針ということではあるのですが、やはり評価というのはすごく重要ではないかと思えます。

去年の重点方針、それから一昨年のもをずっと見てきたのですけれども、実際にこの重点方針が、予算的な措置も含めて、そこからその後につながるアウトカム、インパクト、政策的な意味合いも含めて、どういうインパクトを出していたのかということ、ちゃんと評価していくことは重要ではないかなと思えます。

もう一つは、今回、女性活躍と男女共同参画という名前が1つ新しく重点方針に入りました。加えられましたので、これは大変私からしますと、素晴らしいことだなと評価させていただきたいと思えます。

ですので、男女共同参画という言葉が入ったということは、すなわちジェンダー視点をしっかり主流化して、様々な政策を見ていくという、そういう意気込みと、表れだと思えますので、是非、そこをしっかりと前面に出していただければいいなと思えます。

個別具体的なことなのですけれども、コロナに関してです。

これは、先般の研究会から報告書が出ておまして、多分、網羅すべきことというのは全て網羅されている、そういう報告書になっていると思えますので、是非御活用いただきたいと思えます。

短期的な施策に関しましては、本当にDVですとか、相談事業ですとか、自殺対策ですとか、そういったところでいろいろはつきりとニーズが出てきていますので、それをしっかりと予算措置を取っていただきたいということが1点目。

あと、コロナの研究会の報告書で、やはりすごく重要なポイントとして、私自身も思っているのは、やはり中長期的なこれまでのジェンダー不平等構造が、このコロナ下においてもものすごく深刻な影響を女性に及ぼしたという、その点なので、このジェンダー不平等、その構造自体をしっかりと問い直さなければならないというのは非常に大きなメッセージだったと思えますので、それをこの重点方針でも、しっかりと受け止めていただければいいなと思えます。

多分、山口先生や白波瀬先生からもお話があると思うのですが、今後、重要になってくるのは、このジェンダー統計ですとかジェンダー分析ですとか、そういったところになると思えますので、そこにしっかりと予算を取ると、そして人材育成をする、それからそういう事業を、ちゃんと研究機関ですとか、能力のあるNPO機関ですとか、そういったところからちゃんと事業として出せるような、そういう予算をしっかりと取っていくということが重要ではないかと思えます。

ただ、それだけではなくて、併せて定性調査といいますか、様々な女性団体とか、NPO

とか、自治体の相談窓口とか、そういったところから上がってくる様々な情報というのも、実はこの政策をつくっていく上で重要だと思いますので、そういう定量調査と定性的な調査をしっかりとハイブリット型で政策策定をしていくということで、そこにもちゃんと予算措置をするというようなことをしていただけないかと思います。

次に、1つの大きなテーマなのですが、今回のコロナの影響の研究会でも分かったのは、やはり男女間の賃金格差という問題を放置しては、本当にこのジェンダー平等を達成できないですし、DVはずっと続きますし、シングルマザーの貧困も、それから、高齢の単身女性の年金、非常に低額の年金を受け取って、いまだに働かなければならないですとか、そういう脆弱性ということは、やはり男女間の賃金格差を解消しないことには、もう未来永劫続いていく問題だということを、私たちも、この研究会で改めて認識したと理解しています。

ですので、ここにちゃんと切り込むというようなところで、まずはしっかりとした調査も必要でしょうし、ここでのジェンダー主流化ですね、これをしていっていただきたいなと思います。

ちょっと長くなってしまいますのであれですが、今回の報告書の中で言っているのは、やはりマクロで見たときの男女間賃金格差としては、エッセンシャルワークとかサービスセクターとか、比較的 low賃金で、低処遇のところ、女性が集まっているということなので、それをどういうふうに見るか、どういうふうな制度改革によって、これを解消していくのかということ。

あと企業の中でのペイキャップというのも非常に大きい問題ですので、これを例えば、政府であれば金融庁のコーポレートガバナンスコードの改定、今、やっていますけれども、情報開示をちゃんとやる。そのときに、金融庁の例えばワーキンググループとかにも、やはりジェンダーの視点のある人をちゃんと入れて、それでやっていただくということですか、あと、女性活躍推進法をもうちょっとアップグレードして、情報開示を促進するとか、そういったことのまず調査だったりとか、まずはこれをトピックとして今後どうしていくのか、そこにちゃんと予算措置を取ってやっていただける政策につなげていただければと思います。

すみません、長くなりました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

では、続きまして、佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木委員 よろしく申し上げます。

画面を共有させていただきます。

私の場合は、第4分野の科学技術、学術について、中心にお話しさせていただきたいと思います。

配付資料にありますように、女性の研究者割合は、日本では非常に低く、OECD加盟国で最下位です。増え方は非常に緩やかで、今のペースのままですと、韓国の現在の数値に追

いつくのは10年後、アメリカですと50年後、イギリスに至っては70年後になります。

今回、基本計画ではとてもチャレンジングな数値目標が設定されています。現在の2から3倍のスピードの増加率で、30%達成時期も40年後から大幅に短縮されます。

では、増やせるのかということなのですけれども、5年間という短期で達成ということを見ますと、この教員の水漏れを止めるしかありません。そして、長期的には、学生、大学院生、ポスドクも増やしておく必要があります。

短期的な数値目標達成には、各大学に本気に達成させるための施策の検討、ポジティブアクション、特に女性枠の推進、これは仕訳により中止されてしまった、文科省の女性研究者養成システム改革加速を復活させることが効果的です。また、出産、育児に伴う年齢制限の緩和は、2歳よりプラス3歳で大きな効果が出ています。そして、育児からの復帰支援であるRPDは、ポストにつける割合が低く、3年の採用期間を5年まで延長可能にすると思われ改善されると思います。また、コロナの影響が女性研究者の論文数を低下させており、海外ではテニユアクロックの延長などが検討されています。そして、同居支援が非常に重要です。女性研究者は単身赴任経験がある割合が企業の男性と同じぐらい高いです。そして、女性は子供を連れての単身赴任となるため、負担は男性よりもずっと高くなり、ここでドロップアウトする女性研究者をたくさん見えています。アメリカのように夫婦雇用制度の推進や、フランスのCNRSと呼ばれる移動可能なパーマネント研究職の創設の早急な検討が必要です。

更に長期的な戦略としては、アメリカや韓国のように、科学技術分野における女性活躍に関する法律の制定やアメリカのNSF、韓国のWIESETに当たる公的実施機関を設定することが重要です。韓国は、2000年初めには、日本とビリ争いをしていたのですけれども、今までは10年の差をつけられています。このように各国がどうして力を入れているかという理由は、女性研究者の増加が多様性を生み、科学技術の発展やイノベーションにつながると考えているからです。

そして、最近、性差に着目して、イノベーションにつなげようというジェンダードイノベーションズというものが提唱され、大きな流れになってきています。

これまで性差が見落とされていた例として、医薬品の開発では、動物の雄や男性被験者のデータが多いために、女性に強い副作用が出たり、効き過ぎるものがありました。

また、シートベルトは男性の体系を基本に開発されたため、流産のリスクを高めることも知られています。このような事例は様々な分野でたくさん見つかってきており、これらの解決はイノベーションにつながります。

世界各国では、ジェンダード・イノベーションズを推進するための政策として、医学、科学、工学、農業開発などに性差の解析を取り入れることが研究助成金の要件になってきています。また、日本でも2つの基本計画にジェンダード・イノベーションズに関する文言が初めて今回入っております。今後は、研究助成金及び推進するための拠点整備が重要です。現在、福島復興のために国際教育研究拠点計画が進められていますが、その研究重

点を置く5分野に全てにジェンダード・イノベーションズが見込め、女性活躍のシンボルにもなります。

また、ITによるジェンダーギャップの拡大も大きな問題です。例えば、AIアシスタントの音声は女性であることが多いことはジェンダーバイアスを助長しています。また、AmazonのAIを用いた人材採用システムでは、AIが学習に使った過去データにはもともとバイアスがあるため、女性や女子大という言葉が入っていると低く評価され、使用がストップになりました。さらに、顔や音声認識では女性認識はるかに劣っています。これらの大きな原因は開発者に女性人材が少ないということが考えられており、更には、IT分野は賃金が高いため、このままでは男女の賃金格差の拡大にも影響いたします。

そのため、早急に女性に対するIT人材育成の強化が必要です。女性のIT人材を増やすことは多くのメリットがあります。ITによるジェンダーバイアスを拡大の食い止めること、IT業界はいつでもどこでも仕事ができるため両立しやすく、地方の人口減少の食い止めにもなります。また、高い給与水準でジョブ型雇用にも対応でき、世界的に女性が少ないため、売り手市場です。

最近若い女性たちが次々と立ち上がり、女子中高生のIT教育、キャリアアップや再就業を支援するための助成のIT人材育成、IT化、女性活躍で地方創生など、本当に素晴らしい行動力です。是非、彼女たちの活動や、彼女たちに続く企業に支援を実施してください。

また、更に最近、女性起業家がけん引している分野として、FemTechが挙げられます。FemTechはFemaleとTechnologyの造語で、生理、妊娠、不妊、更年期障害など、女性が抱える健康課題をテクノロジーで解決していくものです。2025年までに、5兆円規模の市場が予測されており、女性の健康にも直結いたします。是非、こちらも積極的な普及推進をお願いいたします。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

僕はちょっと進行を間違えてしまって、すみません。

窪田委員、次をお願いいたします。

○窪田委員 窪田です。発言させていただきます。

私は、今回から関わらせていただいていますので、これまでの経緯については十分承知しておらず、ちょっと的外れな部分もあるかと思いますが、御容赦ください。

その上で、資料3の重点方針について若干の意見というか、感想を述べさせていただきたいと考えております。

挙げられている3つのことは、もっともいえば、もっともなのですが、私自身が少し気になったのは、3番目の女性活躍のための環境整備の部分です。

女性活躍のための環境整備として挙げられている、この内容が駄目だという趣旨ではありませんが、女性に対する暴力の根絶とか、生涯を通じた女性の健康支援というのは、ある意味で、女性活躍の環境整備というよりは当然のことだろうと思います。これを通じて

女性活躍をすとかという話ではなく、当然の目標なのだろうと思います。

ですから、これが駄目だということではないのですが、女性活躍のための環境整備といったときに、むしろ女性の登用・採用拡大とうまく有機的に連携したような形で示せると、意味があるのかなと思いました。

先ほど、学術振興会の関係でのことということをお話しましたが、女性が活躍するための環境整備をいったときに、幾つかの段階があると思うのですが、例えば、数値目標を設定して、もうごりごりと、その目標達成させるというのは、一番簡単なやり方ではあるのですが、ある意味では対症療法的で、問題の本質的な解決にはなっていない可能性もあるのだろうと思います。

もちろん、数値目標は大事ですので、参考資料3に挙がっているようなものというのは非常に重要であると思うのですが、恐らくそれとセットにした上で、数値目標が達成できない場合あるいは設置目標自体が非常に低いという場合、その理由が何であって、それをどういうふうに解決していくのかという部分の手当をしないと、問題は、最終的には解決しないのだろうと思います。

恐らく短期目標としては、数値を改善する。中期目標としては、そうした今抱えている問題について、それを洗い出して、分析して対応していくということになると思います。

私自身は、更に長期目標というのがあるのかなと思います。今、佐々木先生からの学問分野ではということで、大学でのお話がありましたが、大学は25%と、やはり17%という率が多いのか少ないのか、評価は分かれるのだろうと思うのですが、かなり深刻な問題として学問分野によって全く違いがあります。

例えば、人文系、社会科学系では、この数値はかなり大きなところまでもういつているのですが、一方で、数学、物理といった分野になると、もう目を覆うばかりの、多分1桁台の下のほうというようなことが出てくるのだろうと思います。

そうした場合に、例えば、女性の研究者に対して一定のサポートをするといっても、絶対数が少ないという場合に、一体何ができるのかということが問題になってくると思いますし、一体、男性、女性ということで、何でこんな違いが生じるのかというのは、かなり深刻な問題があると思います。それを洗い出してというのは、恐らく中期目標というのでは無理で、もう少し長い視点が必要なのだろうと思いますが、そうした視点を踏まえた上で、最初の女性の登用・採用拡大の数値目標につなげていくというのが大事なのかなと思いました。

感想ということになりますが、以上です。

○佐藤会長 大事な点を御指摘いただいて、どうもありがとうございました。

それでは、治部委員、お願いいたします。

○治部委員 私は日本の民間企業に長く、16年ほど勤めていたので、そういったところの登用のことと、あと、マスコミにおりましたので、人々の意識の話と、大きく2点お話ししたいと思います。

まず、女性の登用に関してなのですけれども、202030が未達であったということに関しては、相当メディアの報道も多くて、関心が高かったなと思っています。

私、この件についてよく解説を求められたのですが、メディアは結構誤解しているところがありまして、私は、未達は別に内閣府のせいでも、政府のせいでもないと思っています。主に民間企業が、自分たちがやらなかったというところだと思います。

政府や内閣府は、呼びかけることはできますが、個別企業の管理職を決める権限など持っていませんので、そこは、やはり経営者の責任なのではないかということを経営者のほうにはインプットしておくようにしました。

そして、特に、管理職、部課長級で女性が少ない理由は、はっきりしてしまっていて、結婚、出産、配偶者転勤で辞めるとか、あと、女性が遠慮するということがよく言われるのですが、それより前の段階としまして、そもそも採用してこなかった、もっとはっきりいいますと、採用時における差別があったということが議論から抜け落ちているなと思っています。

私、日本の大学を23年前に卒業しまして、日本の企業に勤めました。当時、男女雇用機会均等法もありましたし、育児・介護休業法もありましたが、採用では、本当に明確な女性差別がありました。

例えばですが、日本のある不動産会社では、女性は事務職ですということを採用セミナーで言いました。男性は、営業か企画です。私、空気を読まなかったもので、手を挙げて、女性が営業を希望したらどうなりますかと聞いたら、その人事の人は、女性は事務職ですと言ったのです。今だったら炎上していると思います。

あとは、大手の銀行です。私は、一橋大学というところにいたので、男性をたくさん採用していたのですが、女性は、今年総合職0だとか、そういったことを平気で言っていました。

当時、同じ大学に女性が2割おりましたので、そこから単純にパイプラインをつないでいったら、2割ぐらいは、女性の総合職がいてもいいと思うのですが、そういう採用をしなかったということを経営者に、まず、第一に認識が必要かなと思っています。

ですので、私からのお願いは、総理とか丸川大臣など、しかるべく方に、今、我々が取り組んでいる女性の登用というのは、歴史的な差別の是正なのであるということを、是非言っていただきたい。これは、予算の必要はありません。

そうでないと、今、私、SNSとかインターネットの世論もよく見るのですが、こういった男女共同参画の政策を女性の優遇だとか、男性に対する逆差別だというような不公平感の声というものが結構出てきています。

特に、若い男性は、差別の歴史を知らず、別に自分たちが差別してきていませんので、何で俺たちにしわ寄せが来るのというように思っておりまして、これは、私がとても懸念しているのは、バックフラッシュがとても心配だなと思っています。ここは、政府が的確なメッセージを発していただくことで、ちょっと変えていけるかなと思いますので、

お願いしたいところです。

もう一つは、日本は、結構それなりに法律はきちんとありますし、保育園も日本の公立保育園は、私、子供を2人行かせてもらって、本当に手厚くしていただいて、実は良かったなと思っていますが、何が足りないかというところ、罰が弱いかなと思っています。

良い企業の表彰ということは、いろいろなところで取組をしているのですが、悪いところがあったときに、私はもっときっちり罰することが必要だと思っています。

企業というのは、経済主体ですので、例えば、性差別の賃金であるとか、セクハラというものが、経済的に割に合わなければ、それはやらないわけです。

今日、法律家の先生方もいらっしゃっているので、いろいろ仕組みを御存じかと思いますが、例えば、アメリカで、仕組みが違いますが、集団訴訟の仕組みがあったり、懲罰的賠償の仕組みがあったり、そういうことによって、企業にとって性差別は経済的に損であるということがすごく染みついています。

アメリカの政府機関の中に、Equal Employment Opportunity Commissionという組織があって、そこに、結構面白いので、たまに企業名を入れてプレスリリースを見ますと、そういった性差別の集団訴訟で、企業が和解金を払った事例というものがたくさん出てきます。何百億も取られているのです。

このようにして、ある種、痛い目に遭った企業が、その後、どうするかといいますと、その企業のトップページには、CEOが、ダイバーシティが大事といったようなメッセージを出したりしています。

そういう意味で、やはり無知のところも、政府にはお願いしたいと思う次第です。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

最初にお話ししましたように、丸川大臣は、用務がありますので、ここで退席されるということですので、どうもありがとうございました。

○丸川大臣 どうもありがとうございます。

すみません、途中で失礼いたしますけれども、歴史的な差別の是正ということは、非常に重要な御指摘だと思いますので、しっかりいろんなところでメッセージを発信させていただきたいと思います。

ほかの先生方もありがとうございました。

○佐藤会長 丸川大臣、どうもありがとうございました。これからもよろしく願いいたします。

(丸川大臣 退室)

○佐藤会長 治部委員が言われたように、今、部長以上は少ないというのは、そういう話ですね。最近では、採用については、もちろん差別0だとは言いませんけれども、かなり変わってきていますけれども、やはり均等法ができて、そのあともしばらく実態としては、なかなか女性活躍が難しい状況が続いたので、なかなか部長以上は、今、非常に難しい状

態にあるだろうと思います。

白波瀬委員、よろしくお願ひいたします。

○白波瀬委員 よろしくお願ひいたします。

もう先生方、特にコロナ禍につきましては、大崎先生が、非常にうまくまとめていただいたので、私があえて言うことはないぐらいなのですけれども、やはり、今回、実際に変える、世の中を変えるとすることを本気で考えるときに、何を重点的に変えますかということ。1つは、強制性。パニッシュメント（刑罰）ということもあるのですけれども、強制性をどこに重点的に、まず、入れ込むべきかを少し本気で考えたほうがいいのかと考えると。

今まで歴史的な議論をみてみますと、今、治部先生からもお話がありました。例えば、優遇のことを言うと、質と量の点をいつも言われるのです。たまたま女だから、何でそんないい目をと、でも、あなた方は、たまたま男だから、今までいい目をみてきたのではないか、ということです。まさしく、そのこれまでの不公平さの観点と、あと、これからの超少子高齢化の中で、持続可能性あるいはイノベーションを考えたときに、人口の半分を十分に活用しないですどうするのか、この重要な才能を無視してきた罪は深いぞ、という気持ちがあります。

でも、それは、人口の半分の男の子たちの力を決して過小評価しているわけでは全然ないのです。だけれども、逆に、この男女共同参画なので、この男女の、まず、この2値ダミーの、男女というカテゴリー間の格差というのを縮めていくというのが重要ではないかなと思いました。

それで、余り時間がないので、たくさん言いたいことはあるけれども、2つ方向性があります。1つは緊急性と中長期、これも先生方が御指摘されましたけれど。

緊急性に対しては、やはりコロナ禍についてです。ここの中で特に問題が集中している社会的な弱者、例えば、母子家庭、父子家庭もそうです。そして、エッセンシャルワーカー、特に保健師は、地域と連携していますけれども、ここの中で女性比率が9割と物すごく高い職種なのです。

保健師での正規雇用率が高いということはありますけれども、仕事と自らの家族を含めた生活をどう保障してあげるかということは、同時進行で優先的に考慮すべきです。

DV等については、集中的に地域の力を最大限に活用できるよう付加的に予算をつけてケアしていくということが、やはり求められているのではないかと思います。

その中で、ITのお話があったのですけれども、これは、報告書の中にも入っていますけれども、リカレント教育が重要です。日本の母子家庭の母親は、物すごく働いていて、職業訓練も受けていますが、より高いレベルの教育を受けて仕事につなげることが必要だと思います。生活力がないと、やはり駄目なので、そこを考えるとというリカレント教育。そして、学問、学術分野ということになると、キャリア教育とも連動して、本当に幼いときからの小中高から、親の接し方とも関係していると思います。高等教育での男女格差に至



るまでのところですね。そういう意味で、地方も含めて、この男女平等の中で、ポイントとしては考慮すべきことです。

最後、1つなのですけれども、やはり数値目標は必要だと思います。でも、数値目標を達成した後が大変なのです。いろんな面でサポートするプロフェッショナルが必要です。ケア、カウンセラーといったプロフェッショナルの人たちも緊急に養成して、そして、NPOも含めていろんな組織体に常駐してもらうことで、職場環境を改善していただき、男女の、LGBTを含めたバランスをとっていただく。ここは、集中的にお金を入れていただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

先ほど、保健師さんの話があったのですけれども、女性がすごく多いですね。ただ、多いところに問題がないわけではなくて、例えば、その責任者でいうと、男性がほとんどだみたいなことが、まだたくさんあるので、そういうことも、女性の割合もすごく大事なのですけれども、その先のことも少し考える必要があるかなと思いました。

それでは、徳倉委員、今、ちょうどいらしていただいて、来たばかりであれですけれども、今、簡単に自己紹介をしていただいて、その後、資料3で、一応、女性の登用・採用拡大あるいは新型コロナ対応、女性活躍のための環境整備、この言葉について、いろいろありましたけれども、この3つの分野で、徳倉委員、何かこういう点を今年度なり来年度、特に重点的にやったほうがいいことについて、御意見を5分以内くらいで伺えればと思います。よろしくお願いします。

○徳倉委員 よろしくお願いいたします。

はじめましての皆様も、お久しぶりの皆様、どうもよろしくお願いいたします。

NPO法人ファザーリング・ジャパンの徳倉でございます。

今日は、途中からの参加で申し訳ございませんでした。

まず、簡単に自己紹介ですけれども、今、私は、四国、香川県の高松というところに勤務医をしておる妻と、子供3人と5人で暮らしております。もともとは東京、埼玉でずっと働きながら暮らしておりましたけれども、2人の故郷が香川の高松ということで、7年前に戻ってまいりまして、こちらで私は起業して、妻は、こちらで、病院でまた勤めているというスタイルでございます。

そもそもは、妻がドクターであったというところが、私は、この世界に入るきっかけでございました。女性医師がキャリアを継続すること、妊娠、育児、出産のタイミングで、これほど仕事を続けることが難しいのかというところで、夫婦で非常に悩みまして、2009年に、私は長男が生まれたときに、育児休業を取得したというのが、全ての始まりでした。

その当時は、男性で育児休業を取得する人間というのは、ほとんどおりませんで、そこから、私が、今、所属しておりますファザーリング・ジャパンに出会って、男性の育児という観点から、ジェンダーの問題である働き方、ワーク・ライフ・バランス、また、家族

の問題というところに直面して、様々政策提言やNPOのほうで調査、または全国的にセミナー等を開催して、今に至っております。

こちらの委員会のほうには、前回の専門調査会から参加させていただいて、5次計の策定から、そして、また、今回引き続き御依頼をいただいております。よろしくお願いたします。

そして、本日の本題のほうでございます。私のメインのところは、先ほど申し上げたように、男性の育児というところの観点から、幾つかお話を広げられたらなと思っております。

そもそも、これはコロナの部分と、3項目目の積極的にどう関わっていくかというところにもつながってまいりますけれども、やはり、働く制度であったり、生活上の制度といえますか、風習というところが、やはり女性ジェンダーの非常に足かせになっている。

これは、男性もワークだけではなくて、ケアワークの部分、育児や介護、介護も含めてですけれども、そういう部分も積極的に担っていく社会風土をどういうふうにつくっていくのかと。そこには、企業の努力ももちろんありますし、地域の行政の努力ももちろんしていかなければいけませんけれども、その点をどのようにしていくのか。

1つのテーマとしては、例えばですけれども、今、母親学級となっているものをいかに両親学級にしていって、男性が子供を持つ前から、生まれてくる手前から育児というものに積極的に参加をしていく、その学ぶ機会を求めていく。

また、介護という部分に関しても、積極的に参加できる、そういう社会の仕組みをつくっていく、こういうものが脆弱だったがゆえに、このコロナ禍において、非常に家庭内暴力という形で、フラストレーションを発散する仕組みができてしまっていたり、もう一つ論点としては、経済的な自立の部分だと思います。やはり、女性が高等教育を受けて、その教育を生かせないままに、この社会の中で生活をしてしまっていると。

余談ですけれども、私はドイツに調査に行ったときに、ドイツの方々に言われたのが、日本というのは、女性が高等教育を非常に受けているけれども、そういう方々が離職をして、パートでレジ打ちをしている国というのは、それは生産性も上がらないし、国は栄えていかないねと、非常に揶揄されて、非常に恥ずかしい思いをして、まさにそうだなと思ったことがあります。

やはり、きちんと教育を受けた人たちが、きちんと成果を出していく社会をつくっていくためには、男性が女性がということではなく、どういうふうにかリヤアアップしていくのか、働きながら収入を得ていくのかという自立を促していくような、その仕組みというものも、この5次計の審査をしていく中であってもポイントとして持っていくことが非常に大事ではないかと思っております。

以上、簡単ではありますが、よろしくお願いたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、内藤委員、お願いたします。

○内藤委員 ありがとうございます。私からは、4点お話をさせていただきます。

まず、自治体の長として、先ほどジェンダーギャップの解消に向けての施策を今、推進させていただいているというお話を少しさせていただきましたが、やはり今、地方自治体でジェンダーギャップの解消に向けての施策をきちんと明示してやっているところというのは、私はあまり多くないと感じています。

今、基礎自治体のトップ、首長を見るますと、市町村長や知事の2、3%しか女性がいないというのが現状です。徳島市でもジェンダーギャップという言葉自体を知らない職員さんもすごく多かったです。実際、徳島市でも私が就任するまで女性の部長は今まで1人もいませんでしたし。部長にいたるまでの女性の人材プールが少なく、女性部長もおらず、意思決定層が本当の男性ばかりというところで、そこに何か女性に対しての配慮などそういう視点が欠けているということすら気付いていないような状況で、市政運営が進んでいったように思います。

女性首長は2、3%で、議員さんも、女性が0人というような地方議会ももちろんございますし、10%、20%しか女性の議員がいない中で、やはりそういう女性の視点が政策になかなか取り入れられないということがすごくあると思います。そういう背景もあって、やはり国がジェンダーギャップ解消の施策をやってくださいと地方自治体に言ったとしても、なかなか何をすればいいのか、というところが分からない部分もあると思います。例えば、大崎先生や治部先生も公使としてお越しになられた徳島県のTFA、徳島フューチャーアカデミーという女性や若者を政策決定や審議会の場に参画する機会を増やすための学校みたいなものを徳島県はつくっていますが、そこに30代40代の女性や若者が参加をして、実際に徳島市や県の公募委員などになっていただいている現状がございます。

徳島市の方でも今まで審議会には女性の参画が少なかったのですが、私が市長になったことによって例えば昨年の総合ビジョンの会議なども21人中10人が女性というような劇的な変わり方をしました。

徳島県は更に進んでいて、審議会の女性比率は50%をこえています。やはりその審議会の種類が子育て系が女性の比率が高いとか偏りが生じている部分があると思います。

ですので、やはり総合ビジョンや都市マスタープランなど、男性が比較的多いとされているような会議にも積極的に徳島市でも女性を入れていこうとしています。やはりそういったことを基礎自治体、地方からも積極的にやってください、ということも国からも言っていただきたいと思います。そして先ほどのTFAのような事例をご紹介いただき、今いらっしゃるような先生方をどんどん基礎自治体などに派遣いただいて、基礎自治体の意識をきちんと変えていくようなことをしていけないと思っています。

次に養育費の話です。今、養育費の支払いが26%くらいしかされていないというデータなどもありますけれども、やはりこれが子供を持つ女性の貧困にすごくつながっているな、と感じています。

明石市さんなどは建て替えなどで新しい施策をやっていますけれども、やはりこういっ

た施策を国全体に行き渡らせる、養育費の支払いを義務付けるという方向に持っていかないと、どうしてもひとり親になって、子供を抱えて非正規でとかになってしまうパターンも多くなると思います。また、母親が遊んでいると、なんで母親だけ遊んでいるのだ、子供はどうしたんだ、という話にどうしてもひとり親はなってしまうがちです。これは両親そろっている家庭でも起きることですが。では、男性は、お父さんは何をしていますか、という話にはなかなかいかないので、養育費の話はきちんと明確に施策として推進してほしいと思います。まだ、母親だけで子育てをするのではないという世論の形成もしていただければと思います。

あと、先ほど初めの方で学童の話も出ていましたが、文科省と厚労省で分かれていることもあり、責任問題も関係してくるので、基本的には空き教室しか使えないという現状があります。それでは足りないので、学童施設の建設を基礎自治体が負担しなければいけないという問題が存在します。ですので、できるだけ、空き教室だけではなく、学校の普通の教室も使えるようにしてくれると、子供の学童への通所という観点でも、財政的にも学童の運営がやりやすいかなと、と思います。

すみません、4点あると言いましたけれども、ちょっと時間が来たので以上です。

○佐藤会長 では、また、次の回で時間を取りますので、では、山口委員、お願いいたします。

○山口委員 ありがとうございます。

大きく3点ほどお話をさせていただきたいと思います。

まず1つ目なのですが、クォータ制を含めたような強い施策が必要ではないかと考えています。

本日、配付いただいている参考資料の3などですと、数値目標が出ているわけですが、これ自体は、もちろんすばらしいものだと思うのですが、数値目標を示したところで、なかなかこれが守られないのではないかなというのが、これまでの過去の起こってきたことだと思います。

ここに対して、一番強いのは、はっきりとクォータ制を導入するということだと思うのですが、それが難しい場合でも、ペナルティーですとか、逆に補助金を通じた形でインセンティブを提供すると、例えば障害者雇用では、実際に導入されているわけですね。一定数の障害者を雇っていない場合にはペナルティー、それ以上雇っている場合には補助金という形で支払われているわけなので、予算の使い方の1つとして使えると思いますし、あるいは公的機関がスポンサーをする場合には、例えば、女性も登壇者になければいけないとか、そういったルール、更には強制力のあるような形でやって、単に数値で目標を掲げるというのでは、もう何も起こらないのではないかなと思っているので、そこから踏み込んだものを期待しています。

2つ目なのですが、男性の育児参加あるいは家事参加というのをどんどん強くしていかなければいけないと思っています。

男女共同参画というと、女性に労働市場でどう活躍してもらおうかという話になるのですが、これは男性の家庭での活躍と表裏一体ですので、男性の家庭での活躍というのを促すようにするための時短勤務ですとか、あるいは育休の取得促進というのが必要になると思っています。

特に育休の取得促進は、私は重視していきまして、いろいろな研究で、例えば子供が生まれて1か月育休を取ることによって、その後、ライフスタイルの転換が起こるということも、いろいろな研究で報告されていますので、そこに対してより強い様々な施策が必要だと思います。

例えば、育休給付金、今、手取りの80%ぐらいもらえるような形で設計されていると理解していますが、これを更に引き上げて、実質的に手取りは、最初の1か月についてはいいのですけれども、100%になるような形で、育休を取らないほうが損ではないかというような仕掛けを作ればいいのではないかと思います。

3点目なのですが、EBPMを男女共同参画にも入れてほしいと、今、最初の2つ、施策の例を挙げさせてもらいましたが、どんな施策をやるにせよ、やりっ放しで予算を取ってきて、よく努力したとか、予算を取ってきて大きいのをやったということで、やりっ放しにしてはいけないと強く思っています。

したがって、施策を計画する段階で、その政策評価の部分についても、予算措置を是非お願いしたいと思っています。

施策を行った後に、評価自体は後に行うのですが、やる前の段階から調査なり、データを取るということをしていかないと、前後で何がどう変化したのかというのが全く分からなくなってしまうというのが、これまでの行政の政策評価で問題点として感じていましたので、その点についても改善を希望しています。

よく行われるのは、新しくアンケート調査を行うということばかり行われるのですが、既存の政府の公的な統計でも、かなりのことは分かりますし、調査の実施だけではなくて、分析のほうにも予算を取っていくということを考えていただきたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりましたけれども、山田委員、お願いいたします。

○山田委員 皆さんの話を聞いていて、内容的に全く私もそのとおりに思うところが多かったのですが、実は、この問題は本当に根が深くて、私自身はセクハラ問題を1989年ぐらいから関わってセクハラに対するものができたのが、最初の判決が出た89年から5年ぐらいかかりました。

先ほど自己紹介のときにも話しました、弁護士会の中におけるクォータ制の提言というのは、実は、2001年に、私が第二東京弁護士会の副会長だったときに、これは必要だろうと、ポジティブアクションがないと多分変わらないだろうということで、提言をしたのです。3年、4年はもう完全にスルーされていきまして、結論的に、クォータ制が第二東京弁

護士会の中で実現したのは、2014年です。10年ぐらいかかっています。

今、山口先生がおっしゃられたように、私も、やはりインフラ整備も重要ですし、まだまだ足りないと思いますし、私が関わっている企業とか、弁護士会だけではなくて、あるいは最高裁判事を推薦する母体の委員会などにも関わっているのですが、なかなか簡単にはいかない。

前提としてのインフラ整備については、随分努力してきました。例えば、弁護士会の中でいえば、育児休暇、産休中の会費の免除であるとか、あるいは女性専用室を設けて、そこで育児ができるような体制を初めてつくったりとか、セクシュアル・ハラスメントの相談窓口を作ったり、そういったインフラ整備はしてきたのですが、いざ、クォータという、これは劇薬とも言われているのですが、日本の政府でいえば、閣僚に当たるような会長、副会長を6,000人の会員の中から2名女性に選挙をなくして、げたを履かせるという制度はいかがなものかということで、喧々囂々の議論で、最初は全く無理だなと思いました。

3年、4年かかって実現したのですが、恐らくこういった強制的なポジティブアクション的なもの、アファーマティブアクション的なものを導入していかないと、インフラ整備だけでは、なかなか日本はジェンダーギャップ指数、どんどん厳しい状態になっていますね。120人といいますが、韓国、中国にも抜かれていて、先進諸国の中では最下位なのです。特に政治、経済は弱い、地方も決して強くないです。

私が何でクォータとか、こういう問題に真剣に取り組むようになったかというのと、別に特別な人権意識があったというよりは、弁護士会の普通のパーティーで、ブラックスーツの人しかいないのです。それは、どう見ても不自然、おかしい、自然ではない、もっと普通の姿になったらいいのではないかと、取締役会でも女性が半分とまでいなくても、数名いてもおかしくないのではないかと思ったのですが、それがどこに行ってもないし、本音のベースで、会社の役員とか幹部の人たちと話すと、建前のところと違って、うちは絶対に女性に差別などはしていませんと、能力のあるものであれば、男女問わず登用していますよと必ず言うのです。

ところが、現実には、男性の意識の中に、どこかで一緒に酒を飲んだ、あるいはゴルフをした、そういった男性を何となく引き上げてあげようというようなオールド・ボーイズ・ネットワークという言い方をする人もいるのですが、男性のすごく古くからの意識が、特に昭和世代、平成の途中ぐらいまでありますかね、最近、少し若い世代は変わってきたと思いますが、こういったところが、やはり、どこか登用に関してジェンダーギャップ指数が、ここまで低くなった根底にあるのではないかと、私は思っていて、ここを変えるためには、少々痛みを伴っても、劇薬的なものを導入しなければいけないという時期に入っているのではないかなと思っています。

加えて、コロナにおける状況ということを見ると、私は弁護士ですから、実際に社会で起きた事件というのが、そのまま仕事に反映してくるところがあって、コロナになってから、やはりドラスティックバイオレンスとか、モラルハラスメントを含めた女性に対す

る虐待的な行為、そこから離婚に追い詰められていくようなこととか、もっとひどいケースは、不貞行為に基づく損害賠償請求で、相手方の女性が自殺をしてしまったというケースが、小さな私の事務所でも発生している。

こういったことを考えると、やはり、DV法を充実するだけではなくて、もっと言えば、そういったDV被害を受けている人に対する支援の施設とか、そういう制度を拡充していくというインフラ整備も同時に並行してやっていかなければいけない。

あと、もう一つ申し上げたいのは、皆さんおっしゃっていましたが、根本的なところにあるのは、やはり経済的な格差の問題を是正しないと、女性の側も、私、クオータをやるときに、女性の優位な方にお話をすると、やはり事務所の経営が難しいから、なかなかそこまで手が届かない。その次に、やはり家庭と仕事の両立というような問題もあるのですが、まず、食べていく上での経済的な問題、これは賃金だけではない、自由業における弁護士業のようなものでも男女の格差というのはあるのです。

こういったことも是正していかないと、やはり絵に描いた餅になってしまって、逆に、結果的に、そういう重い職についていただいた方に賦役を強いるような事態になることもあり得る。ですから、経済的格差の是正ということもすごく根底にある問題だと思います。

まだまだクオータ等々についてお話ししたいことがあるのですが、5分ということですので、これぐらいにさせていただきます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

時間を守っていただいて、あと、2巡目に少し、多分、20分ぐらいあると思うのですが、その前に、皆さんの御意見を伺っていて、みんなもっともな御意見だなと思ったのですが、1つだけ私から追加させていただきたいのは、今回、府省に、この3つのテーマを、とりわけ進めるためにどういう政策をしてもらうか、考えてもらうことで御意見を伺っているのですが、非常に大事な政策を既にもうやられていても、それが実行されていないところもかなり多いのではないかと。

例えば、政府はいろんな施策をつくって、例えば、基礎自治体を通じてやるようなものがありますね。先ほど、内藤委員からもお話がありましたけれども、受け手の基礎自治体の側が、実は非常にマンパワーの面でも、職員の側でもそうですし、議会のほうでもかなり違うわけですね。

そういう中で、同じ政策をやっても受け手の側が同じように実行できるわけではなくて、例えば、自治体として行動計画を作ったりとか、地域の行動計画を作るわけですが、そういうのはいろいろ来るわけですね。ただ、小さな基礎自治体だと、そこにいる職員の方が一人でみんなやっていたりする、例えばです。そうすると、当然大きな市町村でやるのと、小さいのと全然違ってくるので、政策がちゃんと実行されて、受け手の違いみたいなものを少し考える必要があるかなと思っています。

あとは、新型コロナ対応でも、これも基礎自治体を通じてやるものや、あとは間に入るものがありますね。例えば、NPO法人であったり、あるいは徳倉さんがやっているものに通

じているものがあったり、あるいは企業を通じてというのがあると思うのですけれども、そういう意味で、できた政策が、それがどう必要な人に届いているかということも少し考えて政策立案するということも大事かなと思います。

特に最近では、コロナ禍で個人に直接というのが出てきていますね。ただし、それでも待っているわけではなくて、そういう人が来てくれるかということ、自殺にしても、来てくれるわけではないのですね。行政側からそういう人にアプローチするというのも大事だと思いますので、そういう意味で、政策をどう実際に活用してもらうか、実効的に運用されるかということを含めて政策立案していただくということも大事かなと感じました。

どうもありがとうございます。

それでは、2巡目に行きたいのですけれども、20分ちょっとぐらいで、僕を除いて11人ですので、全員が発言されると2分ぐらいなのですが、どんな感じですか、皆さん、発言があるという人は、どのぐらいいますか、そんなにたくさんはいないですか。

では、多分、また出てくる可能性もありますので、1人2分ぐらいで、今、手を挙げている方で、井上さんから、次の方は、先に手を挙げた人に回しますので、お願いします。

○井上委員 ありがとうございます。

女性活躍を推進する上でというところで発言させていただきます。

選択的夫婦別氏制度、これは現場の中からも、大変強い期待がありますし、連合でも内閣府のいろいろな政策に関して談話を出させていただいているのですが、5次計画が出た後、閣議決定に関する談話では、選択的夫婦別氏制度の消極的記述は大変遺憾ということで書かせていただきました。

閣議決定以降、マスコミのいろいろな調査なども出てきていまして、選択的夫婦別姓への期待、あるいは選択的なのだからいいのではないかという声がたくさん上がっていると思うのですね。これは、自分のアイデンティティを示すためというところでは、人権の問題というところとも絡めてきちんと対応しなければいけない課題だと思っていますし、残念だったのは、5次計画で、パブコメ以前の選択的夫婦別氏制度の資料のところには、ちゃんとこの間の世論のデータが入っていたのが、5次計画になったら全く違うデータになっているという、そういうことも非常に残念に思いました。

ですので、私が言いたいのは、この5次計画の中で、消極的な記述になった選択的夫婦別氏制度、それから女性活躍という意味では、先ほど山口委員からもありましたけれども、クォータ制の導入は、大変重要な観点ではないかと思います。

以上です。

○佐藤会長 治部さん、お願いします。

○治部委員 私、無意識バイアスと教育のお話をさせていただきます。

子供が小学校から、今年、中学校になって、ちょっとびっくりしたのは、小学校のときは、かなりジェンダー中立な教育をされていました。教科書もかなりよくなっていると思うのです。



呼びかけるときは、保護者の皆様とか、おうちの方という言葉を使っていらっしゃいました。

それが、中学校の校長先生が、いきなり保護者会でお母様と言うのです。そこには父親もいますし、母親がもう亡くなっていて、おじいちゃん、おばあちゃんが来ている例もいたので、すごく私は気になりました。ですので、ここは予算措置を取っていただいて、今日、文科省の方がいらしたら、是非校長先生、副校長先生に男女共同参画を、とりわけ無意識バイアスの研修をしていただきたいと、先生方すごく善意で、いいことをやってくださっているの、ちょっと気をつけるだけで変わってくるので、これは、かなり児童生徒に対して大きなインパクトがありますので、この点をお願いしたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 内藤委員、お願いします。

○内藤委員 ありがとうございます。

私は市長になる前に地元の徳島大学の機械工学科に通っていたのですが、そのとき、115人中4人しか女性がいませんでした。女性の先生も0人でしたので、いろんなハラスメントがありました。実際、研修室に女性は入れにくいとかを直接言われたこともあります。

というような状況なので、女性の講師を一人でもいいので入れるようにしてほしいです。

あと、先ほどの治部さんのお話にも関わってくるのですけれども、やはり進路指導をするときに女性は理系に行くべきではない、みたいな話をしている高校の先生や中学の先生がまだまだたくさんいますので、そうしたアンコンシャスバイアスを解いていくような研修を更に導入していただきければ、と思います。

以上です。

○佐藤会長 では、石黒さん、お願いします。

○石黒委員 2つありまして、理系とか、それから佐々木委員からITのお話が出たのですけれども、IT業界にいる私としては、本当にITは稼げる職業ですし、今はそうではない方は、そこに参画できるように教育、リカレント教育は必要だと思うのですけれども、一方で、やはり底上げという意味で、今、職がない方がITの勉強をするという時間もないと思うのですね。そういう方々が、やはりITが勉強できる、その補助とは何だろうと。そもそも仕事に物すごく時間給で忙しく働いていらっしゃる方を、リカレント教育があるからといってそこに参画できる。もう少し幅の広いというか、補助が必要ではないかなと思いますし、リカレント教育だけではなくて、恐らくITというのは、やはり小学校からやっていなくてはいけないもので、まだ時間はかかりますけれども、短時間でやるものをリカレント教育と、また長期間にわたって全員を底上げしてくという意味では、もう小学校の教育で、今、文科省のほうで進めていらっしゃるとは思いますけれども、テクノロジー、プログラミングを必須にするべきだと、私は意見を持っています。

あと、これは、私、初めて参画をさせていただいたので、これをどうやって進めていくのかなというのが、ちょっと疑問というか、女性とは非常に幅広いですね。今の女性のレ

ベルという言葉を使ってはいけないのですけれども、貧富の差が拡大していく中で、ひとり親の問題、非正規雇用の問題、それから、キャリアを途中でやめてしまうM字カーブみたいな問題、そして比較的私の周りにはいる人は起業をしたり、女性でも非常にお金があって、その人たちが困っているのが、キャリアは絶対に、もうずっとキャリアを貫くものだけれども、卵子凍結の問題とか、非常に何か幅広くて、国家としてどこに優先順位を置くべきかとか、何かまとめ方とか、そういうものを何か工夫をしていかないと、往々にして、ここここに予算は置いたのだけれども、何となくそれが全体として実行するには、この予算がやはり足りないですねみたいなことになりかねないと思うので、これができるかどうかは分かりませんが、いろいろなベクトルをもう少し整理して、何か優先順位を決めていくというようなことをしたほうがいいのではないかなと思いました。

以上です。

○佐藤会長 確かに基本計画を見ていただくと、今、石黒さんの言われたことは全部範囲なのですね。ただ、その中でどう進めていくかというのは、確かに常に課題になるところだと思います。

では、大崎さん、お願いします。

○大崎委員 ありがとうございます。

治部さんがおっしゃったことに関連してなのですけれども、昨年度になるのかな、文科省さんで、アンコンシャスバイアスの教員向けの研修教材というのを、パイロットでやって、研修教材を作っています。私もそれに御協力させていただきました。

それをしっかりと全国津々浦々の教育委員会を通じて、学校の先生たちにちゃんとなされるということ、是非やったらいいかなと思います。

あと、地方自治体なのですけれども、先ほど、内藤市長がおっしゃってくださった徳島県の事例、あれはまさに女性のエンパワーメントというところで、結構途上国などでもすごくやっている手法です。女性のエンパワーメント、政治的参加だったりとか、経済的エンパワーメント、ちゃんと包括的に学んで、それでもってちゃんと提言できる力をつける、そういう人たちが地域の政治にしっかり参画していくということなので、政治参加の文脈でも、日本の方針を見ていると、女性の政治家をいかに増やすかというのをすごく重点的に書かれているのですが、実は女性の有権者の教育啓発というのはすごく重要で、内藤市長がちゃんと活動を続けていくに当たって、女性の有権者たちが、やはり内藤さんみたいな市長さんをサポートする、それも含めて政治参画なので、そこをもう少し強めたほうが国の施策としていいのかなと。

あと、地方自治体でジェンダーギャップに関しては、豊岡市のお手伝いを、私もさせていただいているのですが、ジェンダーギャップというジェンダーの本質な問題に切り込んで、ちゃんと市役所の中で行政職員が学んで、それを地域の住民も参加型と一緒に学んで戦略を作っていくというようなことをやっています。

そういうことをピックアップして、ちゃんとモデル事例というか、そういうまともな地

域におけるジェンダー、女性、男女共同参画というのを、まともなものをちょっと集めて、しっかりとそれを周知したり拡散していくのが重要なかなと思います。ありがとうございます。

○佐藤会長 それでは、佐々木委員、お願いします。

○佐々木委員 私も最初、大学で育児支援を中心にやっていたのですけれども、途中からこれは違うと、独身や子供を出産されていない方もやはり大変で、これは数の問題だと気が付きました。実際、保育士とか看護師とか、男女比が逆転すると男性側に同じ問題が起きており、これは確実にマイノリティに起きている問題なので、数をどうにかしなくてはいけない。

その場合、やはり制度を変えられる政治家、あとトップ層を増やさなくてはいけなく、政治家のクォータ制は、これは絶対にやらないといけない。このまま環境改善だけ進めて、200年かかっても変わればよいと思っていけばいいかもしれないのですけれども、本当に変えるならクォータ制しかないと思っています。

実際に名古屋大で我々が女性研究者を急増できたのは、教授の女性限定人事をしたというところが、やはり一番大きなポイントでした。ですので、政治のクォータ制の導入は確実にやっていただきたいです。また、クォータ制をみんな毛嫌いしているのかなと思っていたのですが、プランインターナショナルの調査結果で、クォータ制の賛成が32.8%で、いいえが9%しかないのです。ですので、案外、みんなの意識も変わってきており、クォータ制をやっていいと思っているのではないかなと思います。本当にクォータ制導入を真剣に考えて、まずはここだけに集中してもいいと思っています。

以上です。

○佐藤会長 政治分野については、今、候補者のところについては、基本的には政党に女性の割合を、こういうふうにしてくださいみたいのはできてきているので、それを具体的にどう進めるかというのは、当面の課題だろうと思いますが、ほかの方、どうぞ。

では、徳倉さん、お願いします。ほかの方も御意見があれば挙げていただければ、当てますので、徳倉さん、お願いします。

○徳倉委員 ありがとうございます。

まず、皆さんとかぶるところは省きたいのですが、まず、選択的夫婦別姓のところは、やはり大賛成です。これは全員が別姓でないといけないとか、同姓にしないといけないのではなくて、やはり選択できるというところがすごい大事なポイントなので、反対される方は、この選択的ということを非常に理解されていないのではないかと思うので、やはりこの辺の議論を深めると、やはり周知をしていくということが非常に大事なかなと思っています。

私自身、文科省の次世代育成の委員会のほうに、昨年まで務めておりました、大崎さんが講演されたものなども、実は拝聴させていただいたのですけれども、やはり教員の皆さんのジェンダーバイアス、特に無意識のほうが非常に強いのですけれども、私も中学生と

小学生、合わせて3人おりますけれども、やはりそれぞれ校則にしても、ふだんの生活にしても、非常に男だから、女だからというような分担制というのは非常に多くなっているというところがやはりあるので、やはり10代にどういう教育をしていくのかというところは、しっかり予算もつけながら進めていくことが、10年後、15年後の部分で非常に大事なかなと思います。

短期的には、先ほど佐々木さんも言われていたように、クォータ制というのは、とっても大事なポイントだと思います。

今、経営者、いろいろ話を、私も地方で、私もMBAにいますので、様々な経営者と話をしていますけれども、決めてくれたらやりやすいという経営者は増えてきています。これはすごく日本的だなと思います。

要は自分が仕掛けてやると、いろいろな波風が立つけれども、公なところがある程度枠組みを作ってさえすれば、この仕組みができたから入れないといけないねという文脈でやりやすいのだということを非常に多く、ここ2、3年非常に聞くようになりました。

ですので、この辺の号令は、やはり国を挙げてやっていくことが非常に大切なポイントかなと思います。

最後にもう一つだけ、今回だと、山口先生とか白波瀬先生、佐藤先生もちろんそうなのですが、やはり、皆様のデータとか論文だとかというのを、我々などは、割と調べて、それを使ってということは非常にやりやすい環境にいるのですが、やはり一般の行政職員であったりとか、先ほど佐藤先生も御指摘されていましたが、例えば四国の基礎自治体になると、男女共同参画室とかあるのですが、課長がいて、もう一人職員がいてみたいところはざらなのですね。

そうすると、去年やってきたものをどうつけ焼きをするのかみたいところで手一杯なところがあって、やはり1つワンストップでデータベースのようなもの、最新の情報はこういうものだよと、内閣は、毎年冊子はもちろん出していますけれども、より踏み込んでいったようなものというのを、内閣府のここに来れば、そういうデータが取れるのだなというものを、やはりやっていただければ、以前、連携推進会議のときに、私は提案させていただいて、全国の様々なセミナーとか実例を、そこに集約をしたら、内閣府のホームページにそれを実装していただいて、内閣のホームページで一番アクセス数が稼げるのがそこだと言われまして、やはり皆さん事例というのもそこで見ていく。

同じようにデータベースも、そこでやはり知見を得ていくという仕組みをやっていく、そこに予算をつけていく必要性はあると思います。

以上になります。

○佐藤会長 山田委員、お願いします。

○山田委員 クォータ制について、皆さん、積極的な御意見なので、私は大変心強く思ったのですが、後日談的に申し上げますと、クォータ制を実現するまでは、大変だと、さっきお話をしたのですが、クォータ制が実現し、これが、私たちの弁護士会だけではなくて、

日弁連、4万人の弁護士会の中でもクオータ制、これも3年ぐらいかかったのですが、実現しました。

その後、どうなったかという、これは、あくまでも皆さん御存じのように、暫定的措置ということで、5年後に見直すというような形でやっているのですが、普通に受け入れられています。

それに対して、今、ちょうど徳倉さんがおっしゃったように、決められたら受け入れるというのは、もしかしたら日本人の国民性なのかもしれないけれども、決めるまでは大変だったのです。いろんな意見、インフラ整備が先だとか、民主制を破壊するとか、男性差別だとか、いろんな意見があったのですが、決めたら割と、今度は誰がいいという話をするようになってきて、そこに行くまでは、かなりガラスの天井ではありませんけれども、厳しいものがあるかもしれませんが、決めたら、それこそ、国連の女性差別撤廃委員会で日本人で初めて委員長になった林陽子さんという、かなりこれを応援してくれた人が、日本もとうとう弁護士会でクオータ制を採用するようになるのよという話をみんなにしたら、今頃クオータ制と、もうパリテではないのみたいな話で、諸外国の例を見ると、例えば、フランスとかスウェーデンとかは、もう45%とか40%近い人が経営者、取締役になっている。政治家も同じ、それが普通になっているところで、ようやくクオータ制という話になっているわけなのですが、私は、そこに行くまではちょっと大変で、是非政治が変わらなければ、やはりトップ層が変わらないと、やはり変わらないのですよ。

大学も、たまたま私、東北大学でずっと5年ぐらい女性活躍推進のお手伝いをさせていただいているのですが、特に理系が厳しいということで、サイエンスエンジェルとか、いろんな制度を作って、名古屋大学の先生などもいろいろ応援していただいているのですけれども、女性の副学長が生まれたら、何となく空気が変わっていくのです。

だから、私はやはり、最高裁判事も、推薦するとき、必ず女性を推薦するようなことを努力しています。

最後は、それを採用するかどうか、政府のほうなのですが、そういった努力を地道にしていくことによって、多分、全体のボトムアップをされていくだろうと思いますので、是非その点も御検討をいただければと思います。

以上です。

○佐藤会長 あと5分ぐらいは議論できるかなと思いますが、無理にという訳ではない、ほかに御意見のある方があれば、では、白波瀬さん、お願いします。

○白波瀬委員 ありがとうございます。

1点は、最初に佐藤先生からあったのですけれども、私も本委員になったのは初めてなので、ちょっと基礎知識の勉強中というところがあるのですけれども、実は、いろんなことが既にやられている。しかしながら、それが機能していない。なぜ機能していないのかという、それこそ、ずっと山口さんもおっしゃっているのですけれども、やはり評価が求められます。それで今回、コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会からの緊急提言

も概算予算請求の時期とタイミングが合いまして、予算措置していただきました。ただ、例えば、一兆何千億という予算をあてがっていただいても、実際にどういう形で流れて使われて効果になっているのかというのが見えないのです。すると、一時的なことでは全部消えてしまうというのはあまりにもったいないことです。そこをどこかで、事務方の方、大変かもしれないけれども、一度整理していただきたいと思います。今、佐藤先生からも受け手のという話がありましたけれど、上から新しい政策や試みがどんどん流れてくる反面、それを十分受ける準備が現場にできていない現実もあります。そのあたりちょっと整理していただくというのは、もうそろそろ5次に来ているので、必要だと思います。是非お願いします。

あとは、今、クォータ制の話があって、これは時限つきということです。男女間の大きなアンバランスは極めて大切でももとは人権の問題にもつながります。同制度の導入は、将来に向けた状況改善のための外圧ということです。これは、本当は国のトップが、ずっとしっかり言っていただいて、何で必要なのかというところで展開していかなければいけないと思います。あと、足元の話というのがあったのですけれども、教育分野は特に、やはり進学指導。みえにくい学校内で行われる進学指導のところは影響が大きいと思うのです。地方も含めて、これは将来に向けたリスクテイクという意味で、構造的にリスクを前取しても変えようというところだから、そのところで教員層の教育が、やはりキーになると考えています。3点ぐらいになってしまったけれども、よろしくお願いします。

○佐藤会長 ほかには、いかがですか。

クォータ制とポジティブアクション、多分、領域によってやり方は違ってくる、一律にやると誤解もあるので、例えば、今でいうと、審議会などは結構やってきたわけです。これは、結構やりやすいところだと思いますし、例えば、今、役員についても、1人という話をして、今、そういうのが出てきて、あれは割合やれるところだと思うのですけれども、そういうことによって、あとは例えば、民間企業でいうと、育成のところでは、キャリアのプランを作るのは女性だけやってみたいなところがあります。男性は、当然やらなくてもやるだろうから、女性だけについては、育成のプランを作れというのをやっていたり、やり方はいろいろあるので、多分、それが一律になってしまうと、それぞれ思い浮かべていることがかなり違うので、どういう分野だから、この分野だと、こういうやり方があるみたいなことを、少し具体的にやっていくということも、進める上では大事なかなと思います。

よろしいですか。

それでは、本当に皆さんに貴重な意見を限られた時間の中で出していただいて、どうもありがとうございました。

それでは、進め方ですけれども、本日いただいた御意見を踏まえて、重点方針をこれから議論していくわけですが、その案になるような素材を作成し、専門調査会の親会議である男女共同参画会議で、議員の方もいらっしゃいますので、重点方針の決定に向けて、こ

こでの意見を上げて、そこでまた議論をしていただくとなっています。

ですので、私としては、今日皆さんからいただいた意見を、どこまでできるか分かりませんが、できるだけきちんと、可能な範囲でまとめて上に上げるという形にさせていただければと思います。

私が落ちている部分については、この中にも議員の方がいらっしゃいますので、そのときに、これが落ちていますということを書いていただければ有り難いと思いますので、特に、今回、限られた時間でやらなければいけないということ、そういう意味で、今回、1回だけですけれども、御意見をいただいたものを、今のような手順で会議のほうに上げて、重点方針につなげさせていただければと思います。

それでは、一応、今日の議論は、局長いいですかね。

○林局長 ありがとうございます。たくさん貴重な意見をいただきまして、私も頭が、今、破裂しそうなぐらい刺激を受けております。本当にどうもありがとうございました。

○佐藤会長 それでは、本日の会議を終了させていただければと思います。

どうもありがとうございました。