

男女共同参画会議（第 66 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議（第 66 回）  
議 事 次 第

日時 令和 4 年 4 月 26 日（火） 8 : 55 ～ 9 : 30  
場所 総理大臣官邸 2 階大ホール

1 開会

2 議題

- （1）「女性デジタル人材育成プラン」について
- （2）「女性版骨太の方針」の策定に向けた検討

3 閉会

【出席者】

議長	松野	博一	内閣官房長官
議員	金子	恭之	総務大臣（代理 田畑 裕明 総務副大臣）
同	古川	禎久	法務大臣
同	林	芳正	外務大臣（代理 小田原 潔 外務副大臣）
同	鈴木	俊一	財務大臣（代理 大家 敏志 財務副大臣）
同	後藤	茂之	厚生労働大臣
同	山口	壯	環境大臣
同	二之湯	智	国家公安委員会委員長・防災担当大臣
同	野田	聖子	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	栗生	俊一	内閣官房副長官
同	高橋	はるみ	文部科学大臣政務官
同	宮崎	雅夫	農林水産大臣政務官
同	岩田	和親	経済産業大臣政務官
同	加藤	鮎子	国土交通大臣政務官
同	山田	太郎	デジタル大臣政務官
同	富樫	博之	復興副大臣
同	岩本	剛人	防衛大臣政務官

○野田男女共同参画担当大臣 皆様、おはようございます。ただいまから「男女共同参画会議」を開催いたします。

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、「『女性デジタル人材育成プラン』の決定について」です。2つ目の議題は、「『女性版骨太の方針』の策定に向けた検討」です。本日は、特に盛り込むべき施策について、さらに御意見を賜りたいと思います。

まず、両議題について、事務方から説明させます。

○林男女共同参画局長 「女性デジタル人材育成プラン」の案について、御説明をいたします。資料1を御覧ください。

本プランは、コロナ下における女性の就労支援、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消を主眼とし、就労に直結するデジタルスキルの向上と就労支援を重視しております。ポイントといたしましては、基礎的なリテラシーの獲得など間口を広く取ること、また、育児等で時間に制約があっても柔軟な働き方で就労できる環境を整備すること、そして、官民連携の優良事例を横展開していくことの3点でございます。

2ページ目以降に、具体的な施策と好事例の一部を御紹介しております。

続きまして、資料3で、「女性版骨太の方針」策定に向けた検討について御説明をいたします。

1ページ目、昨年11月のこの会議で、4つの柱立てについて御決定をいただきました。

2ページ目、男女間賃金格差につきまして、我が国は諸外国よりも大きな格差があり、また、例えば大卒女性の正社員の年収は、高卒男性の正社員と同程度となっております。

3ページ目、50歳時点で配偶者がいない男女が3割前後います。女性の人生と家族の多様化が進む中、女性の経済的自立の重要性が高まっております。

4ページ目、モデルなどの勧誘を受けたことのある女性は4分の1もおり、若い女性にとってAV出演被害は身近な問題となっております。

5ページ目、20代、30代の男性は、配偶者と半々の家事分担を希望しておりますが、現実にはできておりません。その背景には、長時間労働などのほか、育児への参画を阻む慣行や状況があり、例えば男性用トイレにおむつの交換台がないといった意見がございます。

1ページ飛ばしていただきまして、7ページ目、女性役員のいない上場企業は約3割となっております。また、女性議員がゼロの地方議会が275ございます。

以上でございます。

○野田男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、早速、有識者議員の皆さんから御発言をお願いいたします。大変恐縮ですが、お一人2分半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、初めに、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。芳野でございます。

「女性版骨太の方針」の策定について、意見を申し上げます。

人生100年時代を迎え、女性の寿命は男性よりも長く、女性の約半数が90歳以上まで生きることになります。高齢女性の貧困率は高齢男性と比べて高い水準となっており、その原因は、女性の低賃金、不安定雇用によるものと考えられます。現在、女性雇用者の5割以上が非正規雇用で働いており、非正規雇用で働き続けた場合、年金支給額も低くなります。加えて、結婚や出産で就労が途切れる場合もあり、約5割もの女性が第1子出産を機に離職しています。これらの結果、女性の賃金は男性の7割強にとどまっているといえます。

また、総務省や連合の調査結果によりますと、女性の約半数が、初めて就いた職が非正規雇用となっており、そのまま非正規雇用で働き続けた場合、年金額も低くなり、高齢女性の貧困問題につながります。

今回、女性の経済的自立が柱の一つに据えられていますが、長期的な視野で見ても、女性の低賃金、不安定雇用の解消は重要です。男女間賃金格差の解消に向けて、女性活躍推進法を活用し、男女の賃金の差異を調査、比較し、賃金を引き上げ、格差が是正されるような施策を進めていただきたいと思います。

あわせて、女性が非正規雇用を選ぶ背景には、女性が家事や育児といった無償労働を行う時間の長さがあります。今回の柱立てに、男性の家庭・地域における活躍が据えられていますが、男性の家事、育児への参画に向けて、いわゆる男性中心型労働慣行の変革と、家事、育児は女性が行うものといった固定的性別役割分担を払拭することが重要です。

最後に、世論でも実現を望む声が圧倒的に多い選択的夫婦別氏制度について、「女性版骨太の方針」に盛り込んでいただくことを強く要望いたします。

以上です。

○野田男女共同参画担当大臣 次に、山口議員、お願いいたします。

○山口議員 ありがとうございます。東京大学の山口です。

女性のデジタル人材育成ですが、これは女性の経済的自立のみならず、日本経済にとっても大変有益な施策であると考えております。

一方で、ITについて高度な知識・技術を持つ人材の育成にはどうしても時間がかかってしまうと思います。例えば高等教育でそうした理系の女子学生を増やすという取組であるとか、それ以前の段階、高校、中学校、あるいは小学校といった段階で理系科目を学ぶような女子生徒・児童が増えるような施策を積極的に進めていくことが、こちらの施策の長期的な成功につながってくると認識しております。

また、「女性版骨太の方針」ですが、1つ有効な策として考えられるのは、企業内における男女間賃金格差の開示を進めるような規制が有効であると感じております。また、女性の労働市場における活躍と表裏一体として考えられるのが、男性の家庭あるいは地域社会における活躍ではないでしょうか。中でも最優先の課題の一つは男性の育児休業取得促進であると考えています。様々な施策が打たれていますが、例えば1か月間限定で育休前賃金から手取りが減らないような給付金額の引上げも一つの方法ではないかと考えております。

全体に女性の登用が社会の様々な場面で進んでおり、大きな改善が見られると感じますが、まだその水準は低いところにあるのではないのでしょうか。今後もクォータ制などの直接規制あるいは経済的なインセンティブの付与、少なくとも数値目標の導入によって、引き続き状況を改善していく必要があると考えています。

以上です。

○野田男女共同参画担当大臣 次に、細川議員、お願いいたします。

○細川議員 ありがとうございます。細川珠生でございます。

今日もいつもと同じように、政治ジャーナリスト及び三井住友建設社外取締役として、政治と経済分野について、主に「女性版骨太の方針」に関する意見を申し上げたいと思います。

まず、政治分野については、前回、数値目標に対して、政治だけが努力目標としていることについて、政治も強制力を持った成果目標とすべきと申し上げました。この点については、引き続き前向きに取り組んでいただきたく思っておりますが、今日は、そもそも女性が政治家と家庭人としての両立が難しい現状に、国会の様々なルールや慣例があることを改善する必要があるということを申し上げたく思います。

いまだ国会ではオンラインでの出席が認められておりませんが、衆議院では、憲法審査会から意見書が出され、議院運営委員会で議論が始まったということですので、ぜひこの議論をスピードアップしていただきたく思います。

また、会期末にたびたび行われる深夜国会も、議員だけではなく、国会職員にとっても大きな負担です。委員会の開催の有無については、一国会中に限ってでもよいのでスケジュールを立てるなど、もう少し予定を立てやすくする必要もあると考えます。政治家は公人であり、様々な緊急事態や突発的な事項に取り組まなくてはいけないとは思いますが、この際、会期制の在り方なども含め、国会の働き方改革を急ぎ進めていくことが必要と考えます。

次に、経済分野です。本日の資料にもありますように、いまだ女性役員のいない企業はプライム市場移行企業でも約3割、全上場企業では約半数に上ります。男女共同参画社会の実現により、より幅を広げ、ジェンダーや国籍においても多様性が必要であり、女性の登用はその入り口にしかすぎません。企業の多くは、男女ともに幹部候補の年代が就職氷河期世代にあり、とりわけ女性は極端に少なくなっていますが、それでも企業側は育成プランを策定しながら積極的に登用していくこと、また、各々の企業が取り組む育成プランを適宜共有し、社会全体で数値を上げていくという覚悟がもう一段必要と考えております。

以上でございます。

○野田男女共同参画担当大臣 次に、納米議員、お願いいたします。

○納米議員 ありがとうございます。全国女性会館協議会の納米と申します。

コロナ禍による影響が長引いております。各地の男女センターにおいても様々な取組をいたしております。現在、私が仕事をしている川崎市男女共同参画センターでも、非正規

と正規の無配偶の女性への影響の比較調査を実施いたしました。その結果、非正規で働く無配偶女性の状況が厳しいことが改めて浮かび上がっております。個人年収は、最も多かったのは100万円未満です。世帯年収でも200万円台という状況でした。仕事、生活、心身の健康への影響について聞いたのですが、1割を超える人が、死んでしまいたいと思うことがあったと回答しています。

支援制度の利用状況についても聞いたのですが、最も利用されているのは、国民年金保険料の免除・猶予でした。でも、これでは将来の年金額は少なくなってしまう。現在の苦境をしのぐために、将来にマイナスを先送りしていることになります。

男女センターの管理職をしております、採用場面で目にするのは、女性が本当に短期の雇用を働きつないでいるというような履歴書です。このような働き方でキャリアを積み上げていくことは難しいと思います。

「女性デジタル人材育成プラン」につきましては、大企業で働く正規雇用の女性だけではなく、地域の中小企業で働く女性たち、非正規雇用の女性たちにも届くものにしていただきたいと思います。

2点目は、望まぬ妊娠についてです。厚労省がなさっている児童虐待死亡事例の検証委員会に関わらせていただいております。そこで分かったのですが、自宅等で墜落出産の結果として出産ゼロ日にお子さんを死なせてしまうというゼロ日死亡の事例が後を絶ちません。この背景には、予期しない妊娠があることが推察されます。母子手帳未発行、妊産婦健診も未受診の場合が少なくありません。ということは、既存の母子保健、医療だけでは限界があるということだと思います。緊急避妊薬へのアクセスの改善、それも安価に入手できるようにすることがぜひ必要だと思いますので、こちらを骨太の方針のほうに盛り込んでいただきたいと思います。

以上です。

○野田男女共同参画担当大臣 次に、内藤議員、お願いいたします。

○内藤議員 ありがとうございます。徳島市長の内藤佐和子です。

「女性版骨太の方針」に挙げられている女性の経済的自立については、コロナで特に問題が顕著に現れている課題だと思います。そこで、やはり稼げる女性のデジタル人材の育成が重要だと考えます。徳島市でも、女子中高生から、未来への投資として、STEAM教育の授業を行っています。また、リスクリングとして、非正規や独り親を含む女性の学び直しの事業を企業などと協働して行っております。

これは男女の賃金格差だけではなく、都市と地方の賃金格差をも埋めるものであり、ジェンダーの文脈だけではなく、地方創生に資するものとして、ほかの地方都市でもどんどん取り入れていくべきものだと考えます。

そして、やはり出産で正規の仕事を辞めたり、離婚したり、ひとり親になったりと、様々なライフイベントによって給与や年金にこれだけ差が出てくるという事実をきちんと教育していくことがとても大事だと思います。

先のリスクを見据えた進路選択ができるよう、世論を高め、もう少しこういった事実を多くの人を知る社会にしていかなければいけないと考えます。それによって、女性に対してのポジティブアクションも取りやすくなると考えます。

また、子供たちに、稼げる人材になることを教えることと同時に、こうしたリスクをきちんと事前に教えていくことにより、進路選択にも影響を及ぼしていくこととなります。特に高度なテック人材は時間や場所に関係なく稼げる人材になるので、国としても、女性のデジタル人材育成を既に掲げてはおりますが、もう少し、いくらかの年収のデジタル人材を想定しているのかを明確にすべきだと思います。経済的自立を掲げるのであれば、デジタル人材であるかどうかにかかわらず、年収のイメージを想定しておくことはとても重要だと思います。

同時に、芳野議員も言及されておりましたが、非正規雇用が女性に偏っていることや、そこに負担を押し付けている社会構造になっていることが、このコロナ禍でも浮き彫りになりましたので、非正規雇用の待遇の向上や、そもそもこういった社会構造をもう一度見直す方向に持っていかないと、最終的に貧困者が増加して、後に社会保障として社会が支払うコストが増加するのに拍車をかけていくと考えます。

私からは以上です。

○野田男女共同参画担当大臣 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。

まず、ここ10年、人数としては女性の労働力率が本格的に上昇しましたが、質の面での課題がまだまだ大きいという中で、経済社会のデジタル化という潮流に女性を明確に位置付けることは、極めて意味が大きいことだと思います。

現在、あらゆる業界・職種で、技術スキルとしましても、ビジネススキルとしましても、デジタル人材が不可欠になっていますので、就労支援に直結させた「女性デジタル人材育成プラン」を進めることは、生産性を引き上げ、それが「女性版骨太の方針」の検討にある男女間賃金格差の是正、女性の経済的自立というアウトカムに結びつく、そのような因果関係として体系的に理解できるのがさきほどの御説明であったと思います。

ただし、基礎的なデジタルリテラシーといいましても、現実にはその習得は言うほど簡単ではございません。例えば最近の公的職業訓練の成果検証を見ましても、他の職種からIT分野へというのは最も難しいパターンの一つでありますし、女性は情報技術職に就きにくいという傾向が事実として存在していると認識しております。

もちろんデジタルリテラシーは、情報通信業という限定された業種ではなくて、あらゆる分野で有効、必要になっているわけですので、習得支援の次の就労支援が最終的に重要です。女性がデジタル人材になったら、どこでどんな仕事ができるのか、どんな働き方ができるのか、それらを最大限具体的に示した上で施策を進めていただくことが重要であろうと思います。

それから、「女性版骨太の方針」の検討に関しましては、政府の施策についてもう一段

の総合化を進めていただきたいと思います。具体的には、女性活躍推進法の世界で女性活躍の状況に関する情報の公表が進められてきているわけですが、直近では、金融商品取引法の世界、つまり資本市場における企業情報開示の一環として、女性管理職比率や男女間賃金格差等の開示について議論が行われていると聞いております。

また、現在のコーポレートガバナンス・コードでは、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保について、企業は考え方と目標を示して、状況を開示すべきであるという旨が規定されております。他方で、これは女性に限りませんが、これからは女性の転職も増えるであろうと見込まれる中、正規雇用者の中途採用者比率の公表が、労働施策総合推進法に基づいて、一定規模以上の企業に義務化されております。

それぞれの仕組みは、それぞれに目的があるわけですが、似た点もある仕組みや制度があちこちにありますが、情報の受け手側が不便であったり、開示を行う企業側のコストが大きくなり過ぎたりするというおそれがあります。今、申し上げたのは開示という一例でございますけれども、関連する仕組みについて重複をなくして、最大限の効果が得られるように、総合的に施策にお取り組みいただきたいと思います。

以上でございます。

○野田男女共同参画担当大臣 次に、佐藤議員、お願いいたします。

○佐藤議員 ありがとうございます。中央大学の佐藤です。

今回の「女性版骨太の方針」については、政府には、これまでの政策の着実な推進と特に拡大をお願いしたいと思います。具体的には、4つの柱のうちのⅠの女性の経済的自立では、年金に関して、短時間労働者への適用をさらに拡大し、将来の低年金化の防止に努めていただきたいと思います。さらに、パートタイム・有期雇用労働法におけるいわゆる正社員と有期契約社員の間の不合理的な処遇差の解消の取組を支援し、有期契約社員の処遇改善を着実に推進していただきたいと思います。

3番目の男性の家庭参加と地域参加は、女性が活躍できる社会の土台づくりになりますので、長時間労働の解消や柔軟な働き方などの導入を通じて、つくり出された時間を男性に戻して、男性が家庭や地域で生活の充実に使えるように進めていただければと思います。

男性の子育て参加では、今回の育児・介護休業法の改正によって、企業に男性の育休取得支援の取組が求められましたので、その成果を期待したいと考えます。

最後に、Ⅳの女性の登用目標の達成では、企業のガバナンス改革にとっても女性役員の登用拡大が極めて重要です。しかし、残念ながら新設されたプライム市場の企業においても、女性役員ゼロの企業がまだかなりを占めています。そういう意味では、女性役員ゼロの企業を削減すると同時に、既に女性が役員に登用されている企業では、複数化、基本的には3人役員が出てくると、女性もいろいろな意見があるわけです。女性はということではなく、女性もそれぞれいろいろな意見を役員会で出せるような、少なくとも3人というのが一つの目標になるのではないかと思います。

以上です。よろしく申し上げます。

○野田男女共同参画担当大臣 次に、佐々木議員、お願いいたします。

○佐々木議員 イー・ウーマン代表の佐々木かをりと申します。

経済分野のほうからコメントしたいと思います。

非財務の情報を開示しながら、企業とかにプレッシャーを与えるという、この流れは大変すばらしいと思うのですが、注意しなければならないのは、企業が発表したいデータを発表する、あるいは公表するときに都合がいいように数字を加工する。嘘ではないが真実でもないというところが問題かなと思うので、賃金格差はすごく重要だと思うのですが、ここはぜひ一般職、総合職とか、非正規、正規とか、シニアだとか、パートだとか、時短だとかということは関係なく、その会社で働いている女性全員、それから男性全員の賃金を足し算して、人数で割る、これによって実態が見えてくると思うので、企業側の言い訳に負けずに、これはしっかりとやっていく。本当ならば、社長、役員データの足せるようになると、どれだけトップに男性がいるのかが数字で見えるのだろうと思います。

非財務というところは、私たちはダイバーシティインデックスというものをやっているのですが、これを4年続けて見ますと、男性と女性が見ている景色が違ってくるのが見えてきます。同じデータを見ても、女性と男性の数値が違ってきます。これは後日、別途提出させていただくので、もし使えるのであれば、骨太などの文書の表現とかに使っていただけたらいいなと思います。

もう一つ重要なのが女性の役員です。女性の役員が増えるということは、取締役会の景色を変えるだけではなく、企業のトップの男性たちの知識とか意識を変えることになります。そうすると、企業の決断が変わってくる、それから商品が変わってくる、そこで働く何万人もの従業員や家族の生活が変わってくるので、役員を増やすということはすごくインパクトのあることなのです。

今回出している上場企業の約半分が女性ゼロ、プライムも3割が女性役員ゼロというのは信じ難いとか許し難いことだと思っていて、これはぜひ政府として、大ニュースとして報道のところで訴えていただいて、メディアがここを報道するようにしていただけたらいいなと思っています。

御存じのように、海外ではクォータ制が進んでいます。ノルウェーは、このまま普通にやったら200年かかるといって、たった一人の男性大臣が動いてクォータ制が導入されて、上場する企業は40%いなければならない、そうでなければ会社が解散ということになりました。ナスダックも上場基準に入れました。御存じのとおり、先週、イギリスでも、女性役員が4割ないと上場できないということになりました。日本は既に雇均法から35年たっておりますが、何も起きておりませんので、これはクォータ制を入れて、先ほど来出ている35%、4割というような数字をしっかりとやっていくことが大きいと思います。

最後に役員の数なのですが、多くの企業が役員といったときに、取締役と監査役をカウ

ントしています。時には、ひどいところだと執行役員までカウントしているところがありますけれども、執行役員は社員なので、議決権も何もないので違う。それから、日本の制度の場合、監査役は議決権がありません。なので、企業によっては大変スニーキーです。取締役は男性ばかり、監査役に女性を2～3人入れて、役員がいるというふうに言っていますので、カウントをするときに、ぜひ、議決権のある役員がいるかどうかということに注目して発表させるようにしていただきたいと思います。

以上です。

○野田男女共同参画担当大臣 次に、小西議員、お願いいたします。

○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す。精神科医です。

「女性版骨太の方針」の特にⅡを中心に、この観点から意見を申し上げます。

本年は、性犯罪・性暴力対策の強化の方針の3年目で、最終年です。性暴力に関して、社会も認識を変え始めているところも多いのですが、一方で、全く変わっていない部分もありまして、ぜひ、最終年は強力に押し進めていただきたいと思います。

それから、先ほど内閣府のほうで御説明がありました資料3の4ページにショッキングなデータがあるので、このお話をさせていただきたいと思います。

左上のAV出演被害のところですが、2万人の女性のうち、4人に1人がモデルに興味はありませんかなどとの声をかけられているという結果です。地方も含めた全国でこの値ですので、東京で渋谷や新宿に行ったことがある人を対象にしたら割合はもっと高いはずですが、しかも、そういう誘いに積極的に応じてもいいと答えているのが、10代のほうが成人よりも高いという状況にあるようです。実際に誘いに応じて仕事の場に行ってみると、同意していない性的な行為の撮影の要求があったりとか、そういうことがあったと答えている方も200人近くいます。

今、例えば盛り場に行かないで、部屋に籠もっていたら、誘いもないから安心かというのと、そうではなくて、SNSならば、自室で、よい友人に成り済ました危ない人ともすぐに交流が持てるというのが今の社会です。多分、皆様にも未成年や30代くらいまでの若年の御家族がいらっしゃる方が多いと思いますけれども、こういう被害が私たちにとって人ごとではないということをぜひ意識していただければと思います。

私はこういう被害者の方に実際に治療で会うことがあります。会って話を聞いてみると、驚くほど情報を持っていない。危ないということに関しても持っていません。孤独な子どもや若年者を性の対象として消費していく方法が、社会の一部でルートとして確立しているように思えて、非常に暗い気持ちになります。刑法の改正や適切な運用を行い罰すべき人を罰し、教育し、ワンストップセンターによる支援の拡充によって若年者がいつでも相談できる体制にし、若年者へ安全のための被害防止の教育をするということが総合的に必要だということをお願いしたいと思います。

次に、DVの心理的暴力や性的暴力についても申し上げておきたいと思います。昨年か

ら配偶者暴力防止法の見直し検討ワーキング・グループを行っていますが、納米議員も言われましたように、ひとり親世帯の貧困と、DVのより深刻な結果は深く結びついているのです。けれども、心理的暴力や性的暴力に関しては、それがどれくらい悲惨に影響を与えるかということは社会にあまり知られていないと、この検討会の中でより強く思うようになりました。

支配するということがDVの本質なので、身体的な暴力は外に見えやすく客観視しやすいです。それはもちろんそのとおりなのですが、心理的な暴力も本質は何も変わらないです。健康に大きな影響を与えます。男性被害者の場合でも変わりません。女性に支配されて、命を落としそうになる男性被害者の方の話聞いた経験があります。性的DVといってもぴんとこない方もいるかもしれないのですけれども、単に性交を強制するというだけではなく、例えば子どもの前で無理やり性交を見せたりとか、性的虐待と性暴力が一緒になったような行為も行われています。このあたりはぜひ実態を知って、DV通報や一時保護の対象を広げ、政策も検討していただきたいと思っています。

以上です。

○野田男女共同参画担当大臣 最後に、山田議員、お願いいたします。

○山田議員 中央大学の山田昌弘でございます。

家族を研究しておりまして、地方在住でもあり、今日はリモートで失礼いたします。

今、人生100年時代に、若い女性の半数以上は100歳を迎えるという予測もあります。そして、前回申し上げましたが、今の若者の25%は生涯独身、25%は一度は離婚するという予測です。ほとんどの女性が結婚して離婚しなかった時代は、若い頃は親、現役時代は夫に依存して、夫死亡後は遺族年金で生活するということが可能だったのですけれども、先ほど言ったように、今はそのような時代ではなくなっています。リーダーを育成することは重要なのですけれども、全ての女性、もちろん男性もですが、どのような家族形態であっても、年齢であっても、希望すれば自立できる収入が得られるシステムが求められていると思います。

特に、お手元の骨太の方針の3ページをご覧ください。コロナの影響からか、今でも家族形態の多様化が相当進んでいる様相が見てとれます。50歳で配偶者がいる方は、男性で3分の2弱、女性も7割を切っております。既婚者には再婚者も含まれるので、初婚を継続している方はこれ以上に少なくなるわけです。ライフコースも多様化していて、専業主婦だった人が共働きになったり、子連れで再婚する人もいれば、今は結婚していても、離婚する人も出てきます。

しかし、現在の年金制度などの社会保障制度や新卒一括採用といった労働慣行は、ライフコースの多様化に対応できておりません。たとえやる気があって、能力があったとしても、まともな生活ができない女性が増えてきているということは、いろいろなところで言われております。そのために、一人暮らし等の様々な家庭へのサポートだけではなくて、結婚、離婚、再婚などによって生じるイベントで困難がある人に対する支援等が必要にな

ってきていると思います。そのためには、先ほど申し上げたように、誰でも希望すれば自立可能な収入が得られるといったシステムが求められると思います。

以上です。ありがとうございました。

○野田男女共同参画担当大臣 皆さん、ありがとうございました。

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といたします。

早速ですが、議題1「女性デジタル人材育成プラン」について、決定することといたしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○野田男女共同参画担当大臣 ありがとうございました。

続いて、議題2「女性版骨太の方針」の策定に向けた検討については、本日いただいた御意見をもとにしっかり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いたします。

それでは、ここでプレスが入ります。

(報道関係者入室)

○野田男女共同参画担当大臣 本日の「男女共同参画会議」では、2つの議題について議論を行いました。有識者の皆様から数々のすばらしい御意見をいただき、感謝申し上げます。

1つ目の議題は、「『女性デジタル人材育成プラン』について」です。

新型コロナは女性の就業面に大きな影響を与えました。人生100年時代を迎える中、女性の経済的自立に向けた就労支援が重要です。また、地方創生の観点からも、地域における雇用創出が喫緊の課題です。さらに、デジタル分野のジェンダーギャップ解消に向けた取組を進める必要があります。

こうした認識の下、女性の就業獲得や所得向上に向けて、女性デジタル人材の育成を加速化するため、関係大臣と連携して、総合的な対策を取りまとめ、本日の会議で決定いたしました。

本プランのポイントは3つあります。

第1に、基礎的なデジタルリテラシー獲得の支援など、デジタル分野への間口を広く取り、女性の参入を促進いたします。

第2に、育児・介護等でフルタイムの仕事ができない女性も、柔軟な働き方でデジタル就労ができる環境を整備します。

第3に、自治体や企業等に対して周知啓発を強力に行うことで、全国各地域への官民連携の取組を横展開してまいります。

本プランに基づき、官民連携で3年間集中してデジタル人材育成に取り組むとともに、本プラン策定3年後を目途にプランの効果を検証し、施策の在り方について必要な見直しを行います。

2つ目の議題は、「『女性版骨太の方針』の策定に向けた検討」です。

昨年11月に決定した4つの柱立てに基づき議論を行いました。この中で、女性の経済的な自立は、岸田政権が掲げる新しい資本主義の中核と位置づけており、女性本人の人生にとっても、我が国の経済、財政にとっても極めて重要です。男女間の賃金格差の是正や女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度等の検討など、構造的な課題に切り込んでいく必要があります。

また、男性の家庭・地域社会における活躍は、今回、史上初めて「女性版骨太の方針」の柱として打ち立てたものです。先般、内閣府が行った調査によると、父親の育児参画を阻む身近な慣行として、「幼稚園や保育園が母親だけに連絡事項を伝える」、「男性の家事・育児参画に対して、職場、上司の理解が不十分」、「男性用トイレにおむつ交換台やベビーチェアがない」など、様々な声が寄せられました。「母親だから、父親だから」といった両親の固定的役割意識から育児の在り方を考えるのではなく、「こどもまんなか」の考え方の下、男女問わず育児参画しやすい環境づくりを強力に進めてまいります。

関係閣僚におかれては、本日の議論を踏まえ、盛り込むべき施策のさらなる具体化を図っていただくよう、お願いいたします。

本日はありがとうございました。

(報道関係者退室)

○野田男女共同参画担当大臣 以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。皆さん、ありがとうございました。またよろしくお願いいたします。