

男女共同参画会議（第 72 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議（第 72 回） 議事次第

令和 6 年 5 月 3 1 日（金）
1 7 : 1 0 ~ 1 7 : 3 5
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 2024（女性版骨太の方針 2024）」（原案）について

3 閉会

【資料】

資料 1 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2024（女性版骨太の方針 2024）（原案）

資料 2 説明資料

資料 3 芳野議員提出資料

参考資料 男女共同参画会議有識者議員名簿

【出席者】

議長	林	芳正	内閣官房長官
議員	小泉	龍司	法務大臣（代理 門山 宏哲 法務副大臣）
同	上川	陽子	外務大臣
同	鈴木	俊一	財務大臣（代理 赤澤 亮正 財務副大臣）
同	盛山	正仁	文部科学大臣（あべ 俊子 文部科学副大臣）
同	伊藤	信太郎	環境大臣
同	村松	祥史	国家公安委員会委員長
同	加藤	鮎子	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
同	桑原	悠	津南町長
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	鈴木	準	株式会社大和総研常務執行役員
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
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	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	矢田	稚子	内閣総理大臣補佐官
同	村井	英樹	内閣官房副長官
同	森屋	宏	内閣官房副長官
同	土田	慎	デジタル大臣政務官
同	平沼	正二郎	復興大臣政務官
同	船橋	利実	総務大臣政務官
同	三浦	靖	厚生労働大臣政務官
同	舞立	昇治	農林水産大臣政務官
同	吉田	宣弘	経済産業大臣政務官
同	こやり	隆史	国土交通大臣政務官
同	三宅	伸吾	防衛大臣政務官

○加藤男女共同参画担当大臣 皆さん、こんにちは。

ただいまから、第72回「男女共同参画会議」を開催いたします。

本日は、これまでの当会議及び2つの専門調査会における御議論を踏まえ、政府において作成した女性版骨太の方針2024の原案について、御議論いただきます。

原案は、各府省と事前に調整するとともに、有識者議員の皆様にも事前にご覧いただいておりますので、この場での説明は割愛させていただきます。

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。大変恐縮ではございますが、お1人2分以内でお願いいたします。

まず、最初、桑原議員、お願いいたします。

○桑原議員 新潟県津南町町長を務めております、桑原悠と申します。

本日は、発言の機会をいただき、ありがとうございます。

女性版骨太の方針2024の原案について、本日まで総じてダイナミックな議論がなされてきたと受け止めておりますし、男女共同参画は着実に進んでおり、これからも大きく進むことを期待するものでございます。男女共同参画が進んできているからこそと申しましょうか、かえって若い優秀な女性が地方から都心へ流出するという状況が残ってございます。都心と地方の間のジェンダー意識解消への体制着手には大きな差がございます。地方が取り残されないよう対処が必要と考えております。具体施策に落とし込むときに、一つ一つの自治体に対してというよりは、地域連携で、都心と地方の連携加速や、はたまた地方同士をつなぐ施策によりまして、全体の勢いを損ねず、誰も取り残されない工夫になるかと考えております。

次に、政治分野への女性参画推進について、時代や国際環境の変化に対応する観点からも、さらに大きな改革を見据えていただきたいと存じます。日本が様々な外交問題に向き合っていくときに、民主主義という体制・価値観を有する国家であることが、今以上に大事になってくると推察いたします。そのためには、女性、若い世代、社会的弱視者、少数者の人権をより大事にすることが、国際的な地位を高めることにつながると思います。Z世代と呼ばれる若い世代がこれから社会の中心になりますと、ジェンダー平等、多様なセクシャリティー、社会的な貧困の解消は、民主主義を標榜する国家にとって当然のもので、避けて通ることはできないと考えます。そういったときに向け、中長期的な目線で変化を導出していただきたいと思っております。例えば、クオータ制の導入、民間・役所・NPOなど元の所属先に戻ることを前提としたリボルビングドア制度の導入など、国民からの政治への信頼を回復するためにも、適切なタイミングで、今後、検討・導入が考えられるかと思います。

私からは、以上です。よろしくお願いいたします。

○加藤男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、小西議員、お願いいたします。

○小西議員 よろしくをお願いいたします。

私は、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ので、その立場から、述べさせていただきます。

本年4月にDV防止法の改正法が施行されました。重篤な精神的被害を受けた場合にも、接近禁止命令等の対象となるようになり、子供への影響もより意識され、多機関連携を強化する仕組みが明確化されることとなります。この改正の趣旨を各省庁・各自治体で具体化していただきたいと思います。

また、離婚後の共同親権について民法が改正されましたが、DVや虐待がどの裁判所においてもきちんと評価されることが前提です。本改正でDV被害者の安全確保や子供の安全な成長を妨げないように、施策を進めていただきたいと思います。

これだけ社会にDVや虐待に関する知識が広がったように見えても、表面的な理解に終わっていることも多いと思います。繰り返しの長期間の被害では、被害者本人さえ被害だと認識することができないことも多いのです。発見するのは極めて難しい場合もあることを知っていただいて、専門的な知識を持って評価・行動をしてください。

次に、性暴力被害についてです。

こちら、昨年、性犯罪に関する刑法が大きく変わりました。どのような変化が性犯罪統計に表れてくるのか、多くの人が注目するところだと思います。2023年度において公表された統計ですと、警察の認知件数、ワンストップセンターへの相談数は増加していますが、多くの指標が明確になってくるのは今年度からだと思います。

また、学校における子供の性被害が非常に多く報道されていますが、これは、実数が増えたというより、社会の認識の変化によって表に出る数が増えたということだと思います。こども性暴力防止法案が衆議院で可決されたことは一歩前進ですが、報告されていない若年者の性被害は圧倒的に多いです。各府省庁で連携し、来年度もさらに防止の取組を強化していただきたいと思います。

この分野では、法律にいろいろと大きな変化がございました。そのような変化のあった分野での法律施行後の適用状況について、各府省庁で必ず調査を行い、公表していただきたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○加藤男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、佐々木議員、よろしくお願いいたします。

○佐々木議員 まずは、具体的なこの取りまとめ、御尽力いただきましたことに本当に感謝申し上げます。そして、応援しております。

今後のために、2つ、経済分野でお伝えしたいと思います。

1つ目が、国際基準への移行のお願いです。これまでの男女共同参画は、日本国内の調査や好事例の紹介から成り立っています。私の専門分野はダイバーシティーによる成果のデータ化なのですが、世界にはたくさんの好事例やデータがございます。日本は、世界146か国中、経済分野で123位でございますので、この地位の日本国内での好事例を集めている

のでは、世界から取り残されてしまいます。ですから、ぜひ世界での好事例・女性活躍による企業価値向上などのデータを学習して普及するということを積極的に進めることを主導され、日本の男女共同参画が国際基準に移行していくことを希望します。

2つ目は、政府による表彰や認定、そして、加点の見直しでございます。男女の賃金格差を活用する仕組みに移行していただきたいと思います。女性活躍が優れていると日本政府が認定する仕組みが幾つかあり、えるぼしもその一つですが、えるぼし認定企業の賃金格差を見ると、男性100に対して、女性が、32、45、52など、大きな賃金格差のある企業を、今もなお日本政府は「女性活躍が優れている」と認定して、さらに、公共入札では加点しているという現実があり、早急に基準の見直しが必要です。また、えるぼしは、男性が多い大企業の中で女性の活躍が進んでいるかどうかを認定していますので、女性のみで構成されている会社などは不利になる仕組みです。アメリカでは、政府が女性を支援する具体的な仕組みとして、20年以上前から、連邦予算の5%は公共調達において女性が経営する企業に割り当てるという努力をしてくております。昨年度は、アメリカ政府は、女性が経営する企業1万3000社と契約して、その金額は総額25.5ビリオンドル、約40兆円ということでございます。女性活躍やダイバーシティは、日本経済の、社会の、推進、そして、成長にありますので、ぜひ政府の力で今後の日本をさらに国際社会で活躍できる国にしたいと考えています。

以上です。

○加藤男女共同参画担当大臣 ありがとうございました。

次に、清水議員、よろしくお願いします。

○清水議員 ありがとうございます。

まず、原案に賛同いたします。

その上で、女性役員の登用を進める上で重要と考える点を、これまでの繰り返しもありますが、4点、申し上げます。

1点目は、女性の社内役員の候補者層を厚くすることです。そのために必要なことは、まず、上位の役職を目指すことの女性への意識づけだと思います。研修の充実、上司、とりわけ役員によるメンタリングが有効であると思います。加えて、必要なことは、女性に挑戦する機会を与えることだと思います。部門の中核ポスト、また、子会社の役員ポストをあえて担わせることが効果的であると考えます。

2点目は、女性が働きやすい職場にすることです。それに向けては、産休・育休の充実、リモートワークの推進、産休・育休から復帰しやすくするためのプログラム、そして、男性の100%育休の取得や家事への参加を促すことが重要だと思います。

3点目は、目標の設定です。昨年、政府はプライム市場の上場企業に対して2025年までに19%、2030年までに30%以上との目標を示されたことは、女性役員の登用を着実に進める上で大変重要な意義があったと考えております。その実現に向け、企業は女性役員や女性管理者などの量的な目標を設定し、開示することが重要だと考えています。

最後、4点目、何よりも大事なことは、トップのコミットメントだと思います。女性のキャリア向上について、トップ自らが率先して取り組むことにより、会社全体に大きな推進力が生まれるからであります。人は力、人が全てだと思います。あらゆる組織において、組織を持続的に発展させる原動力は人であります。そのため、組織のトップは、多様な人材が多彩に活躍できるよう、一人一人が持っている能力を最大限に発揮できる環境を整える責任を負っていると考えております。

女性活躍について、これからも引き続き国の力強いリードを期待いたします。

ありがとうございました。

○加藤男女共同参画担当大臣　ありがとうございました。

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。

男女共同参画に関連するこれまでの施策は、社会学や法学の観点から立案されるものが多く、そのアプローチは今後も強化すべきでありますけれども、加えて、最近では、経済学や経済政策との垣根も相当に下がってきていると認識しています。企業における女性登用の加速化推進や男女間賃金格差の見える化とその縮小につなげる取組といった女性活躍の推進は、経済成長率やウェルビーイングが高い社会の実現に向けた経済政策の重要な要素として強まっていると思います。したがって、各府省庁におかれましては、男女共同参画を担当する部局と経済や産業に関する施策を担当する部局との連携を従来以上に強化し、効果的な施策を、スピード感を強めて推進していただくようお願いしたいと思っております。

また、その際の政策の立案と遂行に関する技術として、目標への進捗を平均値で見るのではなく、ばらつきをよく見ていただきたい。今回の女性版骨太の方針の原案は、目標に向けた進捗に様々な点で格差があることが踏まえられたものになっていますけれども、遅れているところと進んでいるところとでは、当然、方策は違ってまいります。遅れているところを底上げし、進んでいるところはさらに進めていただくことで、結果として、平均値を引き上げるということを目指していただきたいと考えます。

最後に、1点だけ、各論ですが、NVECと男女共同参画センターの機能強化を図るための法案については、昨年の方針で、令和6年通常国会への提出を目指すとしておりましたが、現時点でできておりません。男女共同参画社会の実現を目指す最前線に関する課題ですので、ぜひとも、今回の案にあるとおり、早期の国会提出にこぎ着けていただくよう、くれぐれもよろしくお願い申し上げます。

以上です。

○加藤男女共同参画担当大臣　ありがとうございました。

続きまして、納米議員、お願いいたします。

○納米議員　まず、地方での取組に関して、前回会議での発言を踏まえた内容を原案に取り入れてくださっていることに感謝いたします。しかし、首長が男性リーダーの会に参加

するだけでは不十分であると思います。自治体政策全体をジェンダー視点から総点検していただくように、知事会や市長会等に対して、国から働きかけていただけないでしょうか。また、以前も申し上げたのですが、自治体大学校での研修に男女共同参画についての科目を取り入れていただきたいと思います。

次に、男女の賃金格差に踏み込んで言及している点を評価いたします。男女間経済格差の是正は、社会経済的な視点、社会的公正の視点、人権の視点から、重要です。賃金格差の要因については、これまでに知見の積み重ねがあるはずですが、さらにしっかりと分析をして、是正策を打ち出していただきたいと思います。中でも、税制と社会保障制度の問題は大きいと思います。年収の壁対策で、被扶養者扱いされる範囲を拡大しても、根本的な解決にはならないと思います。既に、1996年の男女共同参画ビジョンに、税制・社会保障制度の見直しが提言されています。もはや検討している段階ではないと思います。

3番目に、男女共同参画センターの機能強化について、申し上げます。ガイドライン策定のために詳細調査を行った点は評価いたしますが、調査や視察だけで現場の実情を把握するのは難しい面があると思います。NVECの職員の方を、研修として、数か月間、男女センターに派遣して、男女センターの職員と一緒に動いてみるといったことが有用であると思います。また、現状では有期・非常勤の非正規雇用が多いセンター職員の働き方を、機能強化にふさわしいものにしていただきたいと思います。

最後に、DV対応と女性支援新法への対応について、申し上げます。DV対応で今必要なことは、客観的なリスクアセスメントの方法の開発と普及、リスクの程度に応じた対応、通勤・通学やスマホ利用が可能な一時的な避難場所の確保、そして、加害者対策です。自治体では、DV、性暴力、困難女性、この3つを、子供虐待・高齢者・障害といった分野との接続を勘案しつつ、どのように支援していくか、苦慮していることが現状だと思います。好事例を示すなどして、自治体への働きかけを行っていただきたいと思います。

以上です。

○加藤男女共同参画担当大臣　ありがとうございました。

細川議員、よろしくお願いします。

○細川議員　ありがとうございます。

女性版骨太2024ですが、全体として、推進の本気度がより感じられるものになっているとの印象です。特に、以下の3点です。1つ目は、男女が共に時短勤務を選択しやすくするための育児時短就業給付の整備について、2つ目は、残業免除の対象年齢の拡大、3つ目は、17ページにございますオールド・ボーイズ・ネットワーク、これらが明記されたことであると思っております。オールド・ボーイズ・ネットワークが女性活躍の阻害要因の一つとなっていることについて、日本社会全体の認識が深まる機会となることを期待したいと思います。

その上で、3点、意見を申し上げたいと思います。

1点目は、女性版骨太2024の全ての内容についての周知です。各分野の意思決定の立場

にある方々への浸透が非常に重要だと思っておりますが、特に企業の経営層は内容全てについての把握が、現状、あまり十分ではないと感じております。したがって、今後、経団連等、経済団体を通じるなどして、周知の徹底をお願いしたいと思います。

2点目は、リスクリングについてです。デジタル人材に関するリスクリングのみならず、女性役員への登用の観点から、役員として必要なスキルの修得についても盛り込まれております。今後、企業において、その観点から、リスクリングの機会創出が進むことを期待したいと思います。

3点目は、政治分野についてです。骨太では、政治分野における女性活躍の先進事例についての調査・検証を進めていくということでございますので、政党や各議会が、その結果を踏まえ、自主的な取組をさらに加速させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○加藤男女共同参画担当大臣　ありがとうございました。

続きまして、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。

初めに、ほかの先進国と比較して、日本における労働市場での男女差は依然として大きいという現状認識を持っております。今回の女性版骨太の方針で取り上げられている女性役員比率の目標設定は、この問題の解決に向けて非常に重要な施策と考えています。

その目標に対する現状の課題としては、役員の女性候補の数が少ないことが挙げられます。これを解決するためには、人材の育成を強化することが不可欠ですが、特に役員に昇進する前段階である女性管理職の登用と育成をこれまで以上に強く進めていく必要を感じています。役員はもちろん、管理職として女性が活躍するためには、一定程度以上に仕事にコミットをすることが求められます。具体的には、時短勤務ではなくフルタイムで働くことが必要になる職務が多いのではないかと考えています。しかし、子育てをしながらフルタイムで働くためには、保育所や学童保育の利用は不可欠ですので、これらの充実を引き続き重要な課題であると認識しています。保育所や学童保育の充実だけでなく、同時に、配偶者も平等に育児・家事の責任を担っていくことも不可欠だという点は強調しておきたいと思います。女性の労働市場における活躍を期待するならば、同様に、男性でも家庭での活躍を期待する必要があると考えています。

男性の家事・育児参加の第一歩としては、育休取得が非常に有効な出発点だということが知られています。しかし、現状、育休取得率は低く、その期間も短いことが問題として把握されています。育休制度自体は、日本においては十分に整備されているため、これ以上の制度改善の余地はあまりないかもしれませんが、実際のところ、企業においては取りづらいということが指摘されています。こういった点を踏まえると、経済界も変わっていくために、行政も働きかける必要があるのではないかと考えています。現在、従業員300人以上の企業には、男性の育休取得率の公表が義務づけられていますが、これを拡大していく必要があると考えています。同時に、取得期間についても、公表義務の対象に含めてい

くことが望ましいと考えています。こうした取組により、より企業の取組が一層透明化され、男性の育休取得が促進されていき、最終的には、女性の労働市場におけるさらなる活躍につながっていくことを期待しております。

以上です。ありがとうございます。

○加藤男女共同参画担当大臣　ありがとうございます。

山田議員、お願いいたします。

○山田議員　山田でございます。

私は、前回に引き続いて、地域における女性活躍・男女共同参画の推進について、申し上げたく存じます。

骨太の方針に、地域における女性活躍の重要性を相当書き込んでいただいて、ありがとうございます。

私は、卒業生の話を聞くことが多く、1つ、エピソードを御紹介させていただきます。彼女は、現在、東京におりますが、先日、地元の本家の法事に出席したそうです。その宴会では、男性は全員上げ膳据え膳で飲み食いする一方、女性は働いている人も働いていない人も年齢にかかわらず料理の支度やお酌に駆り出される様子を見て、「もうこんな地元には二度と帰らない」という決意を新たにしましたそうです。

骨太の方針に書かれているように、地方の中小企業などで女性の雇用や活躍を支援することはもちろんですけれども、案外、地方に根づく男尊女卑の慣習が若年女性を地方から遠ざけてしまう原因になって、その結果、若年女性が離れてしまえば、結婚・出産の絶対数も減りますので、人口減少が加速化し、地方が衰退するという影響も見逃せません。前回も申しましたけれども、東京では、もちろんまだ不十分だという声も大きいですが、女性の活躍の場が確保されやすいために、子供の数はそれほど減っていません。一方、地方では、子供の数が激減しております。もちろんアンコンシャス・バイアスの解消に向けて啓発に取り組むということが書きこまれています。ぜひ、地方に在住しているこのような中高年の男性に若い女性の声を届けて、いまだに根強い男尊女卑慣習をなくすようにするさらなる啓発活動が必要だと考えます。

もう一つ、例を挙げますと、昨年、地方の企業に正社員で内定していた女子学生が、入社企業の男尊女卑風土に嫌気が差して内定を断って、海外に行ってしまいました。私は、10年ほど前に海外で結婚した日本人女性調査をしているときに、日本の女性差別を嫌って海外に渡った女性の話を多く聞きました。つまり、若い女性を活躍させないと、地方だけではなく、日本を見限る女性が今後とも増えていくおそれがあると考えております。日本の発展のために、ぜひ伝統的な慣習を含めた見直しを広げていただくようお願い申し上げます。

以上です。

○加藤男女共同参画担当大臣　ありがとうございます。

次に、山本議員、お願いいたします。

○山本議員 私からは、手短に、2点、申し上げます。

第1点ですが、今年の重点方針のⅢ章の表題が「個人の尊厳」とされたことに注目しております。細かい分析はしておりませんが、2021年、2022年の重点方針で、女性が尊厳を持ってという表題が使われ、今年はさらに基本的な考え方が明確にされたものと認識しております。34ページ、Ⅲ章の（８）夫婦の氏に関する制度は、まさに個人の尊厳という観点から、検討すべきテーマですし、Ⅲ章以外の男女共同参画の施策も、個人の尊厳が社会において理解され、実現されるように進めることが重要です。さらに、個人の尊厳は、男女共同参画と、ほかの施策、内閣府の共生社会政策との共通の基礎になると考えております。

第2点ですが、今後の課題といたしまして、女性活躍・男女共同参画とDXとの関係が、観点として、重要かと思えます。DXに関しまして、今回の重点方針では、例えば、5ページあるいは10ページなどにデジタル関係の教育・人材育成・就労支援の推進が挙げられております。あるいは、細かいところでは、35ページ、Ⅳ章の冒頭の部分ですが、生成AIによる固定的性別役割分担意識の助長の防止といったリスクの指摘もあります。しかし、女性活躍・男女共同参画とDXとの関係にはさらに広がりがあります。単純な例といたしまして、人口減少・高齢化の中で、12ページ以下にありますように、仕事と生活・健康との両立を進めるには、社会全体としてDXにより仕事を効率化する必要があるかと思えます。こういった男女共同参画とDXとの間接的な関係まで全て重点方針に書き込むことは不可能であるということはもちろん承知をしておりますけれども、今後も広い観点から議論していくことが重要かと考えております。

以上です。

○加藤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。

意見書を提出しておりますので、ポイントのみ、発言をしたいと思います。

第5次男女共同参画基本計画が「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性割合30%程度」を目標としていることを踏まえれば、プライム市場における女性役員登用のみでは全く不十分です。中小企業や政治分野を含め、あらゆる分野における目標の達成に向けて、クオータ制の導入などにより、取組を加速すべきです。なお、女性役員登用は、企業で人材を育成し、内部登用を促進すべきです。

女性の活躍促進のためには、固定的性別役割分担意識を払拭し、女性の職域の拡大、処遇や評価を是正するとともに、男性の育児休業の取得促進に取り組むことが必要です。そのためには、長時間労働を前提とした働き方の見直しが先決であり、誰もが仕事と生活を両立できる職場・社会を実現しなければなりません。

また、非正規から正規雇用への転換促進による雇用の安定、同一労働同一賃金の徹底による処遇改善も、喫緊の課題です。

婚姻により姓を変更している9割以上は女性であり、仕事や生活面での不利益や負担が著しく女性に偏っているだけでなく、個人の尊厳にも関わる重要な問題です。外務省がパスポートへの旧姓併記を国際規格に準拠しない「例外的な措置」としているように、政府が進める旧姓使用の通称使用では限界があります。今こそ、選択的夫婦別氏制度を導入すべきです。

能登半島地震では、石川県において、女性の担当職員が一人もいない自治体が約半数あり、発災当初に女性のニーズに配慮した支援が行えなかったとの指摘があります。全ての自治体において、防災・危機管理部局への女性職員配置を加速すべきです。

概要版では、選択的夫婦別氏制度や長時間労働の是正など、女性の活躍促進のための重要施策に全く言及がありませんが、取組に対する政府の本気度が問われる問題であり、記載を追加すべきと考えます。

以上でございます。

○加藤男女共同参画担当大臣 ありがとうございました。

本日の御議論も踏まえた上で、今後、与党における所要の手续も図り、近々開催する政府の本部において決定することとし、原案の本文の取扱いは議長に御一任いただきたいと思います存じますが、よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○加藤男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

ここで、プレスが入ります。

(報道関係者入室)

○加藤男女共同参画担当大臣 それでは、議長である林官房長官から、一言、お願いいたします。

○林内閣官房長官 本日は、女性版骨太の方針2024の原案について御議論いただき、ありがとうございました。

我が国の女性活躍・男女共同参画は道半ばの状況でありまして、女性の登用が進んでいない企業に対する支援の強化や各地域における女性の参画拡大などが求められております。本年の女性版骨太の方針では、人材の育成を軸とし、まず、企業等における女性活躍、そして、女性の所得向上・経済的自立、また、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現等の重点事項を掲げております。

また、その具体策といたしまして、昨年定めたプライム市場上場企業の女性役員比率目標、2025年に19%、2030年に30%の達成に向けた、人材育成の強化、女性活躍支援のための経営層・管理職へのアプローチ強化、育児や介護、女性特有の健康問題と仕事の両立支援、地域における女性リーダーや担い手の育成、能登半島地震を踏まえた男女共同参画の視点に立った防災・復興、DV対策や性犯罪・性暴力対策の強化などなど、今まさに取り組むべき施策を盛り込んでおりまして、近く政府の本部で決定をいたします。

有識者議員の皆様には、大変貴重な御意見を賜りました。誠にありがとうございます。

引き続きの御協力をよろしくお願いいたします。

また、閣僚の皆様には、来年度は、5年間の基本計画の最終年度でもありまして、成果目標の達成や施策の実現に向けまして、女性版骨太の方針を含め、しっかりと取組を進めていただくようお願いいたします。

以上です。

○加藤男女共同参画担当大臣 ありがとうございました。

プレスが退室いたします。お願いします。

(報道関係者退室)

○加藤男女共同参画担当大臣 以上で、本日の会議を終了いたします。

誠にありがとうございました。