

男女共同参画会議（第 66 回） 議事要旨

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

【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

【議事次第】

- 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

【配布資料】

- 資料1 「女性デジタル人材育成プラン」(案) 概要
- 資料2 「女性デジタル人材育成プラン」(案)
- 資料3 「女性版骨太の方針」の策定に向けた検討

- 参考資料1 男女共同参画会議有識者議員名簿
- 参考資料2 女性活躍・男女共同参画の現状と課題
- 参考資料3 「女性デジタル人材育成プラン」事例集

1. 開会

2. 議題

- 冒頭、野田男女共同参画担当大臣から、以下の発言があった。
 - ・本日は、「『女性デジタル人材育成プラン』の決定について」と「『女性版骨太の方針』の策定に向けた検討」の2つの議題について御議論いただく。
 - ・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。

- 林男女共同参画局長から、資料1に沿って、以下の説明があった。
 - ・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いる。ポイントとしては、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点である。
 - 2ページ目以降に、具体的な施策と好事例の一部を紹介している。
 - ・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決定いただいた。
 - ・2ページ目、男女間賃金格差について、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いる。
 - ・3ページ目、50歳時点で配偶者がいない男女が3割前後いる。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いる。
 - ・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いる。
 - ・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いるが、現実にはできていない。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ある。
 - ・1ページ飛ばして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、また、女性議員がゼロの地方議会は275ある。

- 説明を受け、有識者議員から以下の発言があった。
(芳野議員)
 - ・「女性版骨太の方針」の策定について、意見を申し上げる。
 - ・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る。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る。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る。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る。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る。

- また、総務省や連合の調査結果によると、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る。
- 今回、女性の経済的自立が柱の一つに据えられているが、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ある。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る。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るが、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ある。
- 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する。

(山口議員)

- 女性のデジタル人材育成であるが、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だと考えている。
- 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う。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いる。
- また、「女性版骨太の方針」だが、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る。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だろうか。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る。様々な施策が打たれているが、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いる。
- 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るが、まだその水準は低いところにあるのではないかと。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る。

(細川議員)

- ・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。
- ・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いるが、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お願いしたい。
- ・いまだ国会ではオンラインでの出席が認められていないが、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なので、ぜひこの議論をスピードアップしていただきたきたい。
- ・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ある。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る。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る。
- ・次に、経済分野についてである。本日の資料にもあるように、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る。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ない。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るが、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いる。

(納米議員)

- ・コロナ禍による影響が長引いている。各地の男女センターにおいても様々な取組をしている。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いる。個人年収は、最も多かったのは100万円未満である。世帯年収でも200万円台という状況であった。仕事、生活、心身の健康への影響について聞いたのだが、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る。
- ・支援制度の利用状況についても聞いたのだが、最も利用されているのは、国民年金保

除料の免除・猶予であった。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る。

- ・ 男女センターの管理職をしていて、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ある。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う。
- ・ 「女性デジタル人材育成プラン」については、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。
- ・ 2点目は、望まぬ妊娠についてである。厚労省の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いる。そこで分かったのだが、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たない。この背景には、予期しない妊娠があることが推察される。母子手帳未発行、妊産婦健診も未受診の場合が少なくない。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う。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うので、こちらを骨太の方針のほうに盛り込んでいただきたい。

(内藤議員)

- ・ 「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う。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る。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る。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いる。
- ・ 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であると考える。
- ・ 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う。
- ・ 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が知る社会にしていかなければいけないと考える。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思う。
- ・ 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になる。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いるが、もう少し、いくらぐらいの年収のデ

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う。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う。

- ・ 同時に、芳野議員も言及されていたが、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ったので、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る。

(鈴木議員)

- ・ 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う。
- ・ 現在、あらゆる業界・職種で、技術スキルとしても、ビジネススキルとしても、デジタル人材が不可欠になっているので、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う。
- ・ ただし、基礎的なデジタルリテラシーといっても、現実にはその習得は言うほど簡単ではない。例えば最近の公的職業訓練の成果検証を見ても、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るし、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いる。
- ・ 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、必要になっているので、習得支援の次の就労支援が最終的に重要である。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う。
- ・ それから、「女性版骨太の方針」の検討に関しては、政府の施策についても一段の総合化を進めていただきたいと考える。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いる。
- ・ 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、企業は考え方や目標を示して、状況を開示すべきであるという旨が規定されている。他方で、これは女性に限らないが、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いる。

- それぞれの仕組みは、それぞれに目的があるが、似た点もある仕組みや制度があちこちにあると、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る。今、申し上げたのは開示という一例であるけれども、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う。

(佐藤議員)

- 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。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。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。
- 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るので、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う。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たので、その成果を期待したい。
- 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ある。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る。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ある。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う。

(佐々木議員)

- 経済分野のほうからコメントしたい。
- 非財務の情報を開示しながら、企業とく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だけれども、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、役員データのデータも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う。

- ・ 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が、これを4年続けて見ると、男性と女性が見ている景色が違うことが見えてくる。同じデータを見ても、女性と男性の数値が違ってくる。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う。
- ・ もう一つ重要なのが女性の役員である。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る。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である。
- ・ 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る。
- ・ 御存じのように、海外ではクオータ制が進んでいる。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オ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た。御存じのとおり、先週、イギリスでも、女性役員が4割いないと上場できないということになった。日本は既に雇均法から35年たっているが、何も起きていないので、これはクオータ制を入れて、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う。
- ・ 最後に役員の数だが、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る。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るけれども、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、監査役は議決権がない。なので、企業によっては大変スニーキーである。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るので、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。

(小西議員)

- ・ 「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る。
- ・ 本年は、性犯罪・性暴力対策の強化の方針の3年目で、最終年である。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だが、一方で、全く変わっていない部分もあり、ぜひ、最終年は強力に押し進めていただきたい。

- それから、先ほど内閣府のほうで御説明があった資料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う。
- 左上のAV出演被害のところだけれども、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ある。地方も含めた全国でこの値なので、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だ。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だ。実際に誘いに応じて仕事の間に行ってみると、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人近くいる。
- 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ある。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うけれども、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う。
- 私はこういう被害者の方に実際に治療で会うことがある。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ない。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る。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申し上げたい。
- 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う。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るが、納米議員も言われたように、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。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った。
- 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。それはもちろんそのとおりなのだが、心理的な暴力も本質は何も変わらない。健康に大きな影響を与える。男性被害者の場合でも変わらない。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を聞いた経験がある。性的DVといってもぴんとこない方もいるかもしれないが、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る。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る。

(山田議員)

- ・ 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る。そして、前回申し上げたが、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ある。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る。リーダーを育成することは重要だけれども、全ての女性、もちろん男性もだが、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う。
- ・ 特に、骨太の方針の3ページからは、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る。50歳で配偶者がいる方は、男性で3分の2弱、女性も7割を切っている。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。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、離婚する人も出てくる。
- ・ 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いない。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いる。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なく、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う。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う。

○ 野田男女共同参画担当大臣から、「女性デジタル人材育成プラン」(案)を決定することについて伺いがあり、了承された。

○ 最後に、野田男女共同参画担当大臣から以下の発言があった。

- ・ 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った。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」である。
- ・ 新型コロナウイルスは女性の就業面に大きな影響を与えた。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ある。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ある。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る。

- ・ 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、本日の会議で決定した。
- ・ 本プランのポイントは3つある。
- ・ 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、女性の参入を促進する。
- ・ 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する。
- ・ 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いく。
- ・ 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う。
- ・ 2つ目の議題は、「『女性版骨太の方針』の策定に向けた検討」である。
- ・ 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ある。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いく。

3. 閉会

以上