

男女共同参画会議（第 69 回） 議事要旨

日時：令和 5 年 4 月 27 日（木） 8:50～9:10

場所：総理大臣官邸 2 階大ホール

【出席者】

	岸田 文雄	内閣総理大臣
議長	松野 博一	内閣官房長官
議員	松本 剛明	総務大臣（代理 尾身 朝子 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	林 芳正	外務大臣（代理 山田 賢司 外務副大臣）
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 勝俣 孝明 農林水産副大臣）
同	西村 康稔	経済産業大臣（代理 中谷 真一 経済産業副大臣）
同	西村 明宏	環境大臣
同	谷 公一	国家公安委員会委員長
同	小倉 将信	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
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	磯崎 仁彦	内閣官房副長官
同	栗生 俊一	内閣官房副長官
同	高市 早苗	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
同	和田 義明	内閣府副大臣
同	自見 はなこ	内閣府大臣政務官
同	尾崎 正直	デジタル大臣政務官
同	宮本 周司	財務大臣政務官
同	伊藤 孝江	文部科学大臣政務官
同	古川 康	国土交通大臣政務官
同	木村 次郎	防衛大臣政務官

【議事次第】

1 開会

2 議題

(1) 「女性版骨太の方針2023」の策定に向けた検討

(2) G7サミット及び各閣僚会合における「ジェンダー主流化」の取組状況

3 閉会

【資料】

資料1 「女性版骨太の方針2023」の策定に向けた検討

資料2 G7サミット及び各閣僚会合における「ジェンダー主流化」の取組状況

資料3 芳野議員提出資料

参考資料1 男女共同参画会議有識者議員名簿

1. 開会

2. 議題

○冒頭、松野内閣官房長官から、以下の発言があった。

- ・ まず、有識者の皆様について、この4月に、改選があり、新たに清水議員と山本議員が就任された。
- ・ 本日は、「『女性版骨太の方針2023』の策定に向けた検討」と「G7サミット及び各閣僚会合における『ジェンダー主流化』の取組状況」の2つの議題について御議論いただく。

○小倉男女共同参画担当大臣から、議題（1）について、資料1に沿って、以下の説明があった。

- ・ 1 ページ目、女性登用の加速化は、社会経済の意思決定の多様性と活力を高めると同時に、女性自身のキャリア形成の意欲を高めるためにも重要である。しかしながら、図1のとおり、我が国では、グローバルな投資家との対話を念頭に、より高い水準のガバナンスが期待されるプライム市場でも、女性役員がいない企業が約2割に上る。他方で、図2のとおり、諸外国では、数値目標の設定等により、企業の女性役員比率の向上を実現している。さらに、図3のとおり、投資家はその投資判断において企業の女性役員比率を重視する傾向が一層強まっていることを考慮しなければならない。また、図4のとおり、我が国では、部長級や課長級の管理職における女性比率も低いことから、将来の女性役員候補を供給するパイプラインの構築も急務と言える。こうした状況を踏まえると、企業の女性役員比率に関する短期的・中期的な目標を設定した上で、その達成に向けて、各企業による行動計画の策定などを促していくことが求められる。例えば、プライム市場上場企業を対象に、2030年までに女性役員比率を30%以上とすることを見据えて、女性役員がいない企業をゼロとするような取組が必要と考えられる。その際、各企業においては、行動計画を策定し、パイプラインの構築を含めた実効的な取組を検討することが重要と考える。
- ・ 2 ページ目、図5のL字カーブに見られるように、女性は30代以降の非正規雇用比率が高くなっており、その背景には、無償労働時間の女性への偏りなどが考えられる。また、図6のとおり、ひとり親世帯、特に母子世帯の収入は、一般世帯と比較しても低く、養育費の受領率も低い水準にある。こうした状況を踏まえ、新たに設定した養育費の受領率の目標達成に向けた取組を含むひとり親支援など、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を強化していくことが重要である。また、図7のとおり、独立行政法人国立女性教育会館、いわゆるNVEC及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループの報告書が取りまとめられたところであり、今後、これを踏まえ、地域のニーズに応じた取組を推進していく必要がある。

- ・ 3 ページ目、配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力などは、個人の尊厳を害する重大な人権侵害であり、その防止と被害者の保護は、男女共同参画・女性活躍の前提である。図 8 のとおり、最近のDVに関する相談件数等が増加傾向にある状況も踏まえ、本国会に配偶者暴力防止法の改正案を提出している。国会での審議状況を踏まえ、来年 4 月の施行を念頭に、必要な対策を講じる必要がある。また、図 9 のとおり、性犯罪・性暴力の相談件数が増加し、多様な被害が見られる中で、性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針に基づき、具体策を検討する必要がある。

○続けて、小倉男女共同参画担当大臣から、議題（2）について、資料 2 に沿って、以下の説明があった。

- ・ 昨年末、総理から、我が国が議長国を進める本年のG7サミット及び各閣僚会合において、ジェンダーの視点を取り入れた議論を進めるよう、御指示があったことを受け、各会合における取組状況を一覧としてまとめている。今後開催される会合においては、充実した深い議論を行っていただくとともに、こうした取組を一過性のものとすることなく、ジェンダー主流化のさらなる発展に向けて取り組む必要があると考えている。

○説明を受け、有識者議員から以下の発言があった。

（佐々木議員）

- ・ 女性版骨太の方針に必ず明記していただきたいことを、3つ述べたい。
- ・ 1つは、女性役員・女性管理職を増やす目的の明記である。企業の収益を高めているというデータが発表されているので、企業の発展、経済成長、そして、国民の幸福度に直結しているということを、具体的にデータを挙げて、記載いただきたい。
- ・ 2つ目は、女性活躍やダイバーシティ経営がどのようにガバナンスを高めてイノベーションを生むのかに関する知識が高いことが有効であるということが、1万2000人のプライム企業たちの参加によるダイバーシティインデックスの分析で、このたび、検証された。知識の習得が重要であるということも明記していただきたい。
- ・ 3つ目に、今が法整備のときであるということを明記していただきたい。該当する女性がないという言い訳は、もう通用しない。また、法制化が時期尚早だということも間違いである。既に、雇均法ができて、40年近い。国連は、法整備をしないでこのまま進むと、男女平等になるのに300年かかると発表している。他国も、経済界の反対があっても法整備をしてきた。したがって、今こそ法整備をしていただきたいと思う。

（清水議員）

- ・ まずは、女性役員の登用を進めるに当たっては、社内役員の女性比率を高めることが重要であると考えている。そのための鍵は3つあり、1つ目の鍵は、役員の候補者層を拡大することである。小倉大臣が指摘されたとおり、企業が役職別の女性比率について

数値目標を置くこと、その達成に向けた取組を具体的につくり実行すること、その状況を定期的にPDCAで回していくこと、それを役員会できちんと報告すること、これが重要だと考える。鍵の2つ目は、キャリア採用、また、ジョブ型採用を活用し、女性の社外人材を社内役員あるいは役員候補者として採用する動きを一層強めることである。鍵の3つ目は、女性のキャリア向上については、企業のトップ自らが全体取組並びに個別取組の両方を主導することである。以上、申し上げた3つの鍵を含めた社内役員の女性比率向上について、国が企業を促し、後押しいただくことを期待している。

- ・ 次に、女性の所得向上や経済的自立に向けた課題は、御説明いただいたとおりであり、雇用の正規化などを進めるに当たり、とりわけ地方、中小企業まで裾野が広がるよう、国からの各種支援を期待する。

(白波瀬議員)

- ・ 私からは、いわゆるジェンダー主流化及びジェンダー予算の2点について申し上げる。
- ・ 1点目は、新しい資本主義という大きな枠組みがあるが、これはまさにジェンダーにおける平等に向けて改善するという、様々な役割分担あるいは価値の問題がある。したがって、ジェンダーをそのものとしておくのではなくて、主流化という形で、本家本元のところで、いろいろと議論をしていただきたい。
- ・ 2点目は、今まで、割合、分布のアンバランスということが中心であったが、スタートラインという点から、予算を中心的に配分する際の配慮として、ジェンダーに関連したバジェットをつくっていただくことを強く求めたい。

(鈴木議員)

- ・ 女性登用の加速化に関して、最近、資本市場では、持続的な企業価値向上のために、資本コストなどを意識した経営を実現するための取組を東京証券取引所が企業に要請するという動きがある。また、金融商品取引法に基づいて、多様性に関する情報開示が企業に原則義務づけられた。企業がその価値の向上のために、女性活躍に取り組むメリットは明らかになってきているため、資本市場におけるそうした大きな潮流をぜひ捉えていただきたい。
- ・ もう1点、資料1の図7にある、NWEC及び男女センター機能強化ワーキング・グループの座長を務めさせていただいた。報告書では、機能強化の基本方針とともに、必要な施策や取組を、現状の課題ごとに、丁寧にまとめている。NWECや男女センターは、男女共同参画社会の実現に当たって、最も重要な最前線に位置している。政府におかれては、必要な体制の確保などについての鋭意な検討の重要性を共有していただき、施策の優先順位をつけながら実施していくことを強く打ち出していきたい。

(内藤議員)

- ・ 女性の所得向上・経済的自立について、どうしてもひとり親世帯や子育てのために非正規になった女性などの所得は下がる。そこで、徳島市では、2年前から、そういった女性たちに、株式会社Surpassとともに、デジタル・営業人材としてのリスキリングを行ってきたが、晴れてその方たちが正規の採用となり、所得の向上につながっていく。次は、彼女たちに徳島での研修を担っていただき、地域の女性のデジタル人材の地産地消を行うとともに、PMSや男女の更年期障害等の研修もセットで、大学等での授業にも展開を始めている。NVEC様とも連携を取りながら、各地のセンターにも、情報提供をし、展開をしていきたい。
- ・ 地方創生にも資するものであるので、引き続き、こうした取組の推進を、予算も含め、より強力にお願いしたい。

(納米議員)

- ・ 1点目は、女性に対する暴力に関する専門調査会の委員の立場から申し上げる。被害の多様化は、性暴力・性犯罪だけではなく、DVも同様です。DV相談プラスの結果分析からは、複合的な暴力の実態が浮かび上がっている。改正DV防止法が議決されたら、精神的暴力も含めて、被害者の保護を遺漏なく行っていくことを、基本方針、そして、骨太方針にも書き込んでほしい。また、交際相手による殺人事件も度々起こっている。死亡事例の検証の実施を検討いただきたい。
- ・ 次に、全国女性会館協議会としての意見である。NVEC・男女センターの機能強化について、2ページの記載内容は、企業・経済団体への働きかけ、デジタル人材の育成、企業支援にやや偏っていると思う。もっと幅広い議論が交わされた。骨太の方針には、ワーキング・グループの報告書の全体を反映させていただくようお願いする。特に男女センターの体制の強化・確保は必須である。

(細川議員)

- ・ 女性役員の登用に関連し、2点、意見を申し上げる。
- ・ 1点目は、女性だけではなく、取締役全体としての多様性を高めるということである。現状では、社内外を合わせても、平均値として女性だけで3割を超えるということはあまり現実的ではない。外国人なども合わせ、属性の多様性を3割以上とすることを義務化するなど、日本人・男性というこれまでの言わば単一の属性から脱することが、実質的に企業経営に変化をもたらすものとする。
- ・ 2点目は、採用の多様性を強化することである。女性の昇進意欲をそぐ原因の1つは、固定化された組織風土であり、それは人材の固定化も一因である。人材の流動化を促し、多様な人材を採用するためにも、現在の厚労省の卒業後3年以内を新卒扱いとしている指針を見直すことは極めて重要である。そもそも、新卒・既卒・中途採用という枠組みがどれだけ現代に有効なのか。東商の意識調査では定年まで同じ会社を望む

今年の新入社員は僅か24.4%であるという事実にも目を向けていただきたい。

(山口議員)

- ・ 私からは、女性登用の加速化について、意見を申し上げます。
- ・ 先ほど小倉大臣も女性役員比率の数値目標の導入について触れていたが、私からは、さらにより踏み込んで、一定比率以上を義務づけるクォータ制の導入を進めるのがよいのではないかと考えている。いくつかの先進国では既にこういったクォータ制の導入は進んでおり、その結果がどのように企業経営や社会全体に影響を及ぼすかについても研究が進んでいる。ガバナンスが高まるなど、かなりの程度、明らかになってきており、少なくとも企業経営にとってマイナスがないということも分かっている。細かい実際の進め方についても示唆があるため、諸外国の経験から学び、日本でも導入していくのがよいのではないか。
- ・ そして、女性役員が少ない理由の一つによく挙げられるのが、女性人材が不足していることだが、内部から役員の登用を進められるようにするため、部長、課長、係長級の役職者を内部で養成していく必要が高まっていると感じている。

(山田議員)

- ・ 家族社会学を専門としており、少子化と男女共同参画の関係について、意見を申し上げます。
- ・ 少子化の地域別データを見ると、ここ20年で、東京23区の出生数、子供の数は、ほとんど変わっていない。一方、地方の出生数は、東北地方を中心に、20年で半分に減っているところもある。1つは、地方に男尊女卑の風土が強く残り、やる気のある女性が活躍を求めて東京に出る、正社員同士の共働き夫婦には育休拡充などの少子化対策が効いて出生数はあまり下がらなかったというロジックだと思う。一方、地方では、いまだ女性差別的環境があり、男性は全員正社員、女性はパートといった中小企業がたくさんある。東京の大企業で活躍する女性の増大も必要だが、地方の中小企業で働く非正規・フリーランス等の女性の活躍を推進することは、男女共同参画を下支えして、日本の少子化対策にも有効だと思っている。

(芳野議員)

- ・ 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」とあるが、女性活躍の推進は、人権や多様性を尊重した上で、図るべきと考えている。選択的夫婦別氏制度の導入に関しては、従来家族像をベースにした制度では、子供がいない世帯や一人っ子世帯の増加により、姓の継続が困難になっているなどの課題もあり、見直しが必要である。性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律の制定も、人権を守るという観点から、早期に取り組んでいただきたい課題だと考えている。

女性活躍の推進に当たっては、多様な家族の在り方やライフスタイルにふさわしい制度の構築も視野に入れた議論をお願いしたい。

○最後に、岸田内閣総理大臣から以下の発言があった。

- ・ 本日は、「女性版骨太の方針2023」について、議論を行った。女性活躍の推進を通じて、多様性を確保し、イノベーションにつなげることは、新しい資本主義や包摂的な社会の実現に向けて、大変重要である。このため、本年の「女性版骨太の方針2023」の策定に向けて、3つの重要事項に沿って、政策の具体化を進める。
- ・ 第1に、企業における女性登用の加速化である。企業の女性役員比率の更なる向上に向けた取組を強力に進めていく。まずは、日本を代表するプライム市場上場企業について、2030年までに女性役員比率を30%以上とすることを目指す。この実現に向けて、短期的な数値目標の設定や行動計画の策定など、従来よりも踏み込んだ具体策を講じ、社会全体における女性登用の促進に弾みをつけていく。
- ・ 第2に、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化である。いわゆるL字カーブの解消に向けて、多様で柔軟な働き方の促進等により、非正規雇用の正規化を引き続き進めるとともに、女性のデジタル人材の育成等のリスクリングのための環境を整備する。
- ・ 第3に、女性が安心できる社会に向けた、あらゆる暴力の根絶である。現在、国会において配偶者暴力防止法の改正の審議が行われているが、被害者の保護のみならず、自立支援や公的機関と民間団体の新たな連携の仕組み等を具体化し、女性が安心できる社会を実現する。
- ・ 本年のG7では、首脳会合と全ての大臣会合の議論において、ジェンダーの視点が反映されています。これを一過性のものとせず、国内政策にも生かせるよう、引き続き、取り組むことが重要です。
- ・ 小倉大臣を中心に、関係閣僚が協力し、女性版骨太の方針の取りまとめに向け、政策の具体化を進めていただきたい。

3. 閉会

以上