

男女共同参画会議（第70回） 議事要旨

日時：令和5年6月5日（月）17:30～18:10

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	松本 剛明	総務大臣（代理 柘植 芳文 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	鈴木 俊一	財務大臣（代理 井上 貴博 財務副大臣）
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 野中 厚 農林水産副大臣）
同	西村 康稔	経済産業大臣（代理 太田 房江 経済産業副大臣）
同	斉藤 鉄夫	国土交通大臣（代理 豊田 俊郎 国土交通副大臣）
同	谷 公一	国家公安委員会委員長
同	小倉 將信	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	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	磯崎 仁彦	内閣官房副長官
同	和田 義明	内閣府副大臣
同	小島 敏文	復興副大臣
同	自見 はなこ	内閣府大臣政務官
同	中野 英幸	内閣府大臣政務官
同	高木 啓	外務大臣政務官
同	伊藤 孝江	文部科学大臣政務官
同	柳本 顕	環境大臣政務官
同	木村 次郎	防衛大臣政務官

【議事次第】

1 開会

2 議題

「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）」（原案）について

3 閉会

【資料】

資料 1 概要資料

資料 2 女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）（原案）

参考資料 男女共同参画会議有識者議員名簿

1. 開会

2. 議題

- 冒頭、小倉男女共同参画担当大臣から、以下の発言があった。
 - ・ それでは、時間になったので、ただいまから、第70回「男女共同参画会議」を開催する。昨年12月及び本年4月の男女共同参画会議において、女性版骨太の方針2023に盛り込むべき内容について、議論した。また、計画実行・監視専門調査会及び女性に対する暴力に関する専門調査会においても、昨年秋以降、それぞれの専門委員の皆様による意見交換が行われた。
 - ・ それらの議論を踏まえて、資料1及び資料2のとおり、政府において原案を作成している。時間も限られているので、事務方から、ごく簡単にその内容を御説明する。

- 岡田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。
 - ・ 資料1の1ページ目、女性版骨太の方針2023は、今年度及び来年度に政府が重点的に取り組む事項を定めるものである。資料に沿って、3つの重点事項について、御説明する。
 - ・ 1つ目が、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進である。社会全体で女性活躍の機運を醸成し、多様性を確保していくために、プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定や女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援、さらには女性起業家の育成・支援等を盛り込んだ。
 - ・ 2つ目が、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化である。男女ともにライフイベントとキャリア形成を両立できる環境づくりに向けて、また、女性に多い非正規雇用労働者等の現状を踏まえ、長時間労働慣行の是正など、多様で柔軟な働き方の推進、女性デジタル人材の育成などリスキリングの環境整備、各地の男女共同参画センター及び国立女性教育会館、いわゆるNWECの機能強化による、地域のニーズに応じた取組の推進等を盛り込んだ。このように、女性活躍の機運醸成とキャリア形成を支える環境づくりを両輪で進めることで、いわゆるL字カーブの背景にある、長時間労働を中心とした労働慣行、女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識など、構造的な課題の解消を目指す。
 - ・ 3つ目が、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現である。先般成立した配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行に向けた環境整備など、配偶者等からの暴力への対策、性犯罪・性暴力対策の強化、困難な問題を抱える女性への支援、事業主健診の充実など、生涯にわたる健康への支援等を盛り込んだ。このほか、第5次男女共同参画基本計画に掲げられた女性の登用目標達成に向けた、科学技術・学術や防災など、各分野における取組を盛り込んでいる。
 - ・ 2ページ目以降では、それぞれの重点事項について、具体策を一覧にしている。

○ 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)

- この女性役員の数値目標の設定は大きな一歩だと思っている。本当にうれしい。世界各国の女性取締役ネットワーク、駐日大使と、過去30年くらい、この問題に取り組んできたので、本当にうれしく思っている。世界が注目するニュースだと思う。だから、結果につなげたい。
- そのために、幾つか修正をお願いしたい。
- 1つ目は、本文の2ページの「2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める」という文章だが、これを「女性取締役を1名以上選任する」と修正して欲しい。これは、企業の業績アップのためで、男性も助かり、日本を成長させる重要な政策だ。総理のリーダーシップの下で決断されるわけだから、抜け穴があったり成果につながらないということになってほしくないと思う。成果を出すことが重要だ。アメリカのNASDAQも、英国も、ノルウェーも、この40%のクォータ制という役員とは、全て議決権のある女性取締役を指している。議決権のない監査役、日本にしかいない執行役員、こういう人たちがこの「役員」という文言の中に含まれないように、取締役1名を必ずと、修正をお願いしたいと思う。私自身、15年ほど上場企業などの社外取締役を務めさせていただいているが、しっかりと男性経営者と女性たちが議論をしながら経営するとガバナンスが向上ということは実感しており、重要だと思う。世界はここに注目しているので、ぜひ取締役にすべきだ。
- 「官民一体で」と書いているので、大変ありがたいと思うので、ぜひ男性リーダーの会やコンソーシアムの後に「民間の様々な事業を支援することを通じて」という文言を入れるなどして、民間事業にも資金が投じられるように、各所に記入して欲しいと思う。
- 起業支援なのだが、多分ページ3の20%を目指すというところは間違いかなと思うのだが、この表記だと、男性が80%以上であることを確保すると読めるので、「女性起業家の割合を20%以上とする」とするべきだと思う。この女性の起業なのだが、女性は、起業してから、子育てや介護を経て、20年、30年たってから、経営に本腰を入れられるという環境の方が多いのである。女性のスタートアップというときに、年齢制限や創業年数の制限をつけないで、女性の経営者であれば支援をすることで欲しいと思う。具体的には、女性起業家支援ではなくて女性起業家・経営者支援とすとか、女性の起業支援ではなくてスケールアップ支援も含めるとか、「若手」という文言を削るとか、そのようなことをしていったら、創業年度・経営者の年齢に関係のない女性の起業家支援をして欲しいと思う。

(清水議員)

- まず、女性版骨太の方針2023の原案に賛同をした上で、3点、コメントする。3点とも、修正ということではない。これを受けてさらに取組が必要だと思うことを、3点、コメ

ントする。

- 1点目は、女性役員の比率に係る数値目標への取組姿勢に関してである。ガバナンス改革は着実に前進しているが、ダイバーシティに対する海外投資家の目線は年々厳しくなっている。社会全体として、女性の活躍を一層促進し、多様性を確保するために、今回、女性役員登用の目標を置いて企業を後押ししていくことは大変意義深いものと受け止める。ただ、現状と2030年の女性比率30%以上の間にはかなり距離があることも事実であるので、各企業が自主的な取組を加速していく必要があると考える。そのためには、例えば、現状と目標の距離を縮めるためには、2つのことが重要であろうかと思う。1つは、各企業のトップが自ら関わった上で、今後の登用方針や具体的な取組計画を策定することだ。2点目は、その取組の内容・方針を投資家など社外とのコミュニケーションに積極的に取り入れること、さらにはそれを社内に向けても説明すること、こうしたことがさらに必要なのではないかと。
- 2点目は、社内役員の登用についてである。社内役員の女性比率を高めることは大変重要だ。そのためのパイプラインづくりが重要だと思っており、弊社の経験を踏まえると、鍵は3つある。1つは、女性比率を高め、役員の候補者層を拡大するために、役職別に目標を設定すること。そして、定期的にPDCAを回していくことだ。2つ目は、キャリア採用・ジョブ型採用により、女性の社外人材を社内人材にするといった観点からの採用強化を進めることも重要だと思う。3つ目は、全般、トップ自らが先頭に立つことだ。
- 最後、男性の育休取得促進について、述べる。弊社も、10年前に、当時のトップの強いこだわりで100%の取得運営をスタートした。社内には、正直、様々な声があったが、役職を問わず100%を取得することに重点を置いた上で、出産予定日の申告と併せて、一人一人の意向を人事・所属長・本人で共有し、取得状況をフォローするという仕組みをつくり上げた。その結果、10年連続、100%取得が続いている。自社の経験を踏まえて、重要なことは2つだと思う。これも、トップのコミットメントが1つ。2つ目は、それを職場単位に落とし込まなければいけないので、その仕組みづくりをセットで進めること、例えば、人事部も入れるとか、そうしたことが取得率を底上げするために重要だと考えている。

(白波瀬議員)

- このような形で取りまとめられたことについては、私も賛同する。
- ただ、1点目については、数値目標が出ることはよい反面、そこまでに至る裾野のところはかなりギャップがあると思う。そういう意味で、しばらくの間はかなり無理をしてこの数値目標に向かっていくということもあるので、管理職になってからのサポート体制も、数値目標の達成というところだけではなくて、実質的なサポートが必要なのではないかと。

- ・ 2点目は、経済的な自立だ。その足元のところは、男女間の賃金格差だと思うし、評価体制をどのように展開するのか、あるいは、男女にかかわらず人を育てる体制についてどのような育成体制を取っていくのかということが重要なのではないかと思っている。そういう意味で、リスクリングということもあるけれども、適宜技術を取得してもらおうような仕組みを入れていくということである。デジタル人材も注目されているわけだが、デジタルとはいろいろな全ての分野においてデジタルなので、そういう意味で、「デジタル人材」という言葉だけが前に行くが、具体的なキャリアとしてどのような組合せが存在するのかということは、もう少し見えやすい形で説明があるとすごくいいなと思う。
- ・ 3点目だが、今日はそんなに強調されていないが、やはり、安全保障・平和、ここには、男女間、特に女性の役割は欠かせないと思う。その基にあるものが、「ジェンダー主流化」という言葉もあるが。「女性版」ということがなくなるような主流化が必要だと思うので、男女間ということで、ジェンダーに基づくような様々な評価あるいは価値をそろそろやめていくという形の主流化を本格的に進めていけるような一つの仕組みになるといいなと感じている。

(鈴木議員)

- ・ 第1に、女性役員の数と比率については、パイプラインの構築や取引所との連携、スチュワードシップ活動の実質化といった戦略性が示された点が評価されると思う。最近の機関投資家や議決権行使助言会社は、女性取締役が1人もいないあるいは1割以上いない会社の社長・会長の取締役選任議案に反対する方針を持つようになっているので、前進することを強く期待している。ただ、女性役員といっても、なかなか適任者がそう多くは見つからないという声も大分聞かれている。取締役であれば、取締役としての質の確保が前提でなければならないし、もしそれが社外取締役であれば、もとより社外取締役の評価の在り方にも十分目配りをしなければならない。つまり、女性活躍と企業の持続的成長の好循環をつくる上で、今回推奨されます行動計画の策定上では、経営におけるダイバーシティについての各企業の考え方や方針や目標の実質がどう示されるべきかが重要であるということを申し上げる。
- ・ 第2に、L字カーブは、女性の能力を引き出せていない象徴であり、いまだ諸外国と比べて著しく大きい男女間賃金格差や女性の自立を妨げていることを示すものだと思う。私どもでは、現在正規雇用されている女性が離職等をせずに定年まで正規であり続けるだけでも20年間で60兆円以上の賃金上昇になると試算している。L字カーブの解消のためには、特に無償労働時間の女性への偏りをどう是正するかがポイントだと思う。妻の有償労働時間を延ばしながら無償労働時間を減らすには、夫の有償労働時間を減らす必要があるが、男女間賃金格差がある下で夫の有償労働時間を単純に減らすと、夫婦合計の所得が減ってしまう。そこはそうならないように、経済全体の生産

性向上によって長時間労働を改めるという発想やケア・エコノミー市場を振興していくことがセットでなければならないと思う。さらに、有償労働時間を減らせた夫がその時間を本当に家事・育児に充てるかはまた別問題である。この点、分析をすると育休を取得したことがある男性は無償労働時間が長いという傾向がありまして、これは育休という経験を機に意識が大きく変わるということを示唆していると考えている。つまり、L字カーブ解消のために、無償労働が女性に偏っているという課題を長時間労働の是正によって解決するには、意識改革のための取組をもっと強化することが必須であると強調させていただく。

- ・ 最後に、第3に、毎年の重点方針に関するPDCAについて、特に施策の進捗の評価について体制を強化していただきたいと考える。今年的女性版骨太の方針も相当の項目数が並んでいるが、何がどこまで達成されて翌年の重点方針に進んでいるのか、関係者が理解しやすいようにしていただきたい。かつて設置されていた重点方針に特化した専門調査会のようなものが需要かどうかは別にして、基本計画との関係の整理や重点方針を専門に扱う調査審議の体制の強化が今こそ求められていると思う。

(内藤議員)

- ・ 私からは、骨太の方針には賛成の立場で、女性デジタル人材の育成について、課題として、地方での女性活躍に関する啓発についての2点をお話したい。
- ・ 女性デジタル人材の育成につきましては、以前からお話しさせていただいているが、女性の所得の向上と地方創生に必要な施策であると考えている。加えて、デジタル人材不足の我が国において、この分野においても女性を生かすことはとても重要なことだと考える。しかし、例えば、徳島市で、女性、特に子供たち向けのデジタル人材育成の講座を無料で開催しようといいたしますと、「なぜ女性だけ」とまだ理解が得られないことが多いということが現状である。例えば、学校現場などでは「男子が対象でないものなので、学校でチラシはまけない」と拒否する校長先生方も実際には存在する。現在の女性の置かれている社会的な状況や環境を説明したとしても、理解していただけない方もいる。もちろん文部科学省さんなどで先生などに啓発や研修を行ってくださっているのは知っているが、校長先生や学校の理解のある・なしによって情報が届きにくくなるということも実際に発生している中で、こういった取組は積極的に推奨するというのもまた繰り返し啓発していただくことによって、理解が進むのではないかと思う。育成・支援だけではなく、そういった全体としての理解の増進に努めてくださればと思う。
- ・ そのことにも関係するが、地方都市での課題として、都会と比較して、まだアンコンシャスバイアスや女性蔑視の雰囲気を感じることも多いことが現状である。女性活躍の重要性や今の女性が置かれている様々な問題点を、男女共同参画センターなどとも一緒になって、地方の人にもより理解していただけるように、ぜひ地方都市での啓発

キャラバンなどもより積極的に行うように願います。

- ・ 徳島市としても、自治体として、女性のデジタル人材の育成をはじめ、様々な女性活躍の取組なども行っているの、積極的に取り組んでいる地方自治体と国がさらに地方都市への啓発を行っていただけるように願います。

(納米議員)

- ・ 1点目は、女性デジタル人材育成とリスキリングについて。男女センターの中には、女性対象のパソコン講座を行っているところもある。少しでも収入を増やしたい女性たちが、熱心に通う。センターでやっている女性相談やキャリア相談と連動したり、ハローワークの求人情報が検索できる端末を置いたり、履歴書の作成・印刷ができるパソコンを設置するなど、様々な工夫を行っている。デジタル人材の育成というややハイレベルの人材を育成するという響きがあるように感じるが、地方の男女センターでは、地味だが、本当に基礎的なICTスキル向上を女性の就業に役立てようという取組を行っているところがあることを知って欲しい。こうした取組に予算がついて、各地に広まっていくとよいと思う。
- ・ 2点目は、本文の5ページにある、家事・育児についてのケア・エコノミー市場の振興を通じた外部サービス利用についてである。この外部サービスは、誰が担うのか。海外では、移民女性たちに、ほとんどの場合は最低賃金ぎりぎり、育児と家事を任せるとい、いわゆるナニー問題が批判をされている。家事・育児の外部サービス化、ベビーシッター活用という方向性は、日本でも同じような問題を引き起こしかねないのではないか。男性も含めて、公平・平等にケアを担っていくことが本筋だと思う。
- ・ 3点目は、DV対応についてである。男女センターの相談に入ってくるのは、身体的暴力で緊急一時保護が必要というケースよりも、身体的暴力もあるが、精神的な暴力を長年受けていて、別居・離婚を考えるが、心身の健康度が落ちていて、さらに住まいや経済的理由など様々な理由で同居を続けているという女性たちからの相談である。50代、60代からの相談が少なくなくて、もっと上の年代の相談も入る。相談員は、先が見えない思いでこうした相談を受け止めている。加害者と被害者を分離できるケースばかりではないということだ。その意味からも、被害者支援の一環としての加害者対応に本腰になっていただきたい。

(細川議員)

- ・ まず、1点目は、政治分野についてである。今回、骨太では、デジタル化について触れられている。国会のデジタル化・ペーパーレス化は、民間企業に比べると、著しく遅れている。23ページにも書かれているように、議会の多様な人材の参画のためだけでなく、行政分野における人材確保、あるいは、行政と関わる民間企業にとっても政治・行政分野のデジタル化の遅れは業務改善に影響が非常に大きいという点を御理

解いただき、地方だけではなく、国・地方議会のデジタル化を迅速に進めるという表現が望ましいのではないかと考える。

- ・ 2点目は、女性役員の登用である。女性役員比率を上げる目的は、経営の多様化を進め、企業のみならず、社会の持続可能性を高めることにある。投資家の判断は、それが可能となる企業であるかどうかを見ている。骨太の2ページ目の記述では、先ほど佐々木議員の御指摘にあったように、執行役員と取締役が一緒になって記載されているが、これは本来分けるべきであると考え。前回も述べたとおり、取締役の属性の多様化が日本企業には急務である。①の「2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める」を、例えば、「女性役員を1名以上登用することを含む、国籍・年齢など、取締役の属性の多様化を図るよう努める」などとしてはいかがか。これは女性ということに直接関わる文言ではないが、本来の目的を果たすためには、この際、これらを記載しておくことも重要だと思う。もちろん、女性執行役員を増やしていかないと内部登用はできないので、2つ目の目標については維持をしていく必要があると思う。
- ・ 3点目は、リスクリングについてです。リスクリングについては、骨太の中にもかなり広範に触れられているが、一方で、デジタル人材、まさにスキルの習得に比重が置かれているように思う。もちろんスキルの習得は経済的自立のためにも有効であると思うが、学び直しの最大の狙いは、最新の研究、つまり、今の時代に必要な知識を身につけて、今の時代に合った思考ができるようになることだと、私は考える。私は、現在、聖心女子大学大学院の博士課程に在籍する学生でもあるが、仕事・子育てをしながら学び直しをすることはとても大変である。企業がその機会を与えるだけでは不可能に近く、大学との連携が必要だ。例えば、マイクロクレデンシャルのように、少しずつでも単位を取っていくなどの方策も有効と考えているので、これは今後の検討になると思うが、学位の在り方も含め、制度の検討を腰を据えてじっくりと行っていくべきだ。

(山田議員)

- ・ 本重点方針は、男女共同参画を前進させるものだと評価している。特に働く女性が多くを占める地方・中小企業等における女性の活躍の推進、またこれも女性が多くを占める非正規雇用者の正規化や処遇改善などを書き込んでいただいたこと、大変うれしく思っている。前回述べたように、女性の活躍は少子化対策にもつながる。まだ女性の活躍の場が多い東京23区の子供の数はあまり減っていないのに、女性の活躍の余地が非常に少ない地方では少子化が非常に進んでいる。女性の活躍が少子化対策につながるということだ。大変力強く感じる。ぜひ実現を目指していただきたい。
- ・ あと1つ、申し添えたいのは、女性が働いているのは、官公庁や企業ばかりではなく、業界団体やNPOがある。業界団体では、いまだ女性は周辺的な役割が多く、女性が活躍

するNPO等では、大変給与が低く、自立できない収入しかないところが多いとも聞いている。この点での目配りも進めていければありがたいと思う。

- ・最後に、セクシュアルハラスメント関係について、追加で述べる。私は、3年前まで、DV部会の委員を10年ほどしていた。そこで、私は、セクハラやDVの被害者は女性ばかりではなく、被害で苦しんでいる男性もいるということを強調してきた。その成果だが、近年は男性の相談も充実してきた。ただ、最近、まだ詳細は明白ではないが、某芸能関係においてセクハラ被害が報道されております。男性も被害者になり得る、相談を利用できるということが広く周知されていれば、このような被害を防ぐ可能性があったのではないかと考えている。この点についても、御配慮をお願いする。

(芳野議員)

- ・ 原案について、意見を述べたいと思う。
- ・ 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。非正規雇用労働者の多くは女性であり、連合も非正規雇用の問題に長く取り組んできた。非正規雇用の問題は、不安定な雇用、不合理な労働条件の格差にある。同一労働同一賃金の法整備が行われたが、非正規雇用労働者の処遇改善に向け、実効性ある取組をお願いしたい。独り親世帯やヤングケアラーなど様々な課題を抱える労働者、非正規雇用労働者においては、経済的な事情や時間的制限から、リスクリングの機会が得られないまたは活用できない方もいる。就労支援においては、こうした労働者が経済的不安等なく活用できるよう、支援をすることが必要である。
- ・ 骨太方針ではプライム市場上場企業を対象として女性役員登用の目標を設定しているが、多くは社外から女性役員を登用しているのが実態である。数値目標は重要だが、同時に、自らにおいて女性の役員を育成していくことも重要である。
- ・ 女性が活躍するためには、性やライフスタイルにかかわらず、誰もが働きやすく、公正・公平に評価される職場環境を構築し、誰もが活躍できる社会の実現に取り組むことが不可欠である。併せて、女性活躍推進法において男女間賃金格差の公表が義務化されているが、公表だけでは十分でなく、格差の原因を分析し、是正していく取組こそが重要であり、政府として後押ししていただきたい。
- ・ 女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討に関し、現在の社会保障・税制は働く夫を支える妻という家族モデルがベースになっている。しかし、多様な家族形態・生き方が増えている現状を踏まえれば、多様なライフスタイル・性に中立的な制度とすべきであり、どのようなライフスタイルを選択しても公平な制度となるよう検討が必要である。
- ・ 最後に、選択的夫婦別氏制度の導入に関して少ししか触れられていないが、仕事や生活で女性に不利益や不便が偏っている現状、通称使用の拡大では個人の尊厳に関わる問題の根本的な解決にはならないことを踏まえれば、早急に選択的夫婦別氏制度の導

入について検討すべきだと考えている。

- ・ 以上、様々に意見を申し上げたが、女性自身が多様な働き方・生き方を選択でき、それが尊重される社会の実現に向けて取り組んで欲しい。

(小西議員)

- ・ 骨太の方針2023全体について、賛同する。
- ・ 特に私が関係しているのはⅢの分野だが、現在開催中の国会でこの分野に関する重要な法律の改正法が議論されている。御説明の資料にもあるように、DV防止法の改正法は5月に成立して新しく精神的暴力も保護命令の対象となったり、性犯罪の刑法改正についてもこれから参議院で議論されると伺っている。こちら、御提案では「不同意性交等罪」という名称が使われるようになり、大きく変化している。どちらも女性に対する暴力に関して根幹となる法律で、このような改正が行われたり議論されたりするところまで来たことに、まず、感謝したい。ただし、法律が新しくなるだけではやはり不足なので、この具体化の施策をこれからこの骨太の方針で作ることが非常に大事になると思っている。
- ・ 簡単に1つずつ述べると、DV防止法の改正法については、国会審議の中でも附帯する条項が様々につけられている。多分、この法律をどのように運用していくか、解釈していくかということが、多くの人々が期待しているところであり、危惧しているところなのだと思う。例えば、今、何人かの議員がおっしゃったが、この分野でも地方と幾つかの大都市とで随分状況が違い、これからやっていくことになっている加害者プログラムなども、予算の裏づけがきちんとできるのかというところで、地域格差の問題があると思う。
- ・ 性犯罪・性暴力の対策の強化についても、性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針を設定していただいたこと、それに基づく政策が打ち出されることは、非常に心強いことだと思う。この中で、どちらも男性にも被害があって、男性の相談はちゃんと扱えること、こちらやはり地方との格差が問題になってくるように思うので、その点をさらに強化していただければと思う。

(山本議員)

- ・ まず、全体的なことだが、骨太の方針は、国のそれぞれの行政機関が提示した政策をまとめるものだが、これを実現する上では、先ほど御指摘があったように、地方公共団体あるいは経済団体、NPO等の民間団体による啓発等の役割が非常に重要であって、また、こうした団体における男女共同参画を推進することが重要であり、また、国がこういった団体の取組を後押しすることが重要であると考えられる。この点は、Ⅰの(3)地方・中小企業における女性活躍の促進、Ⅳの女性の登用目標達成の部分で、地方議会、商工会議所、農業委員会、教育委員会、防災会議と言及されているが、団

体全体がこういう取組を推進することが重要ではないか。

- ・ 2点目だが、基本的な考え方、冒頭の部分で、G7の大臣会合が言及されている。あるいは、Ⅲの女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現のところでも、しばしば国際的な動きが言及されている。しばしば、数字について国際比較が行われ、日本の課題が指摘されているが、数字の改善をする上でも、具体的な個別の制度あるいはその実態についての国際的な動向の注視、あるいは、国際比較を地道に行っていくことが重要であると思う。こういったことが今回の骨太の方針の背後でいろいろと行われていると思うが、今後もそういったことを推進していただきたい。
- ・ それから、1つだけ、非常に細かいこと、まさに数字のことを申し上げると、I（2）①で、J-Startupで、女性起業家の割合が20%に達していないので、これを20%まで引き上げるように努力すべきだということが言及されている。これは、私にとってはやや意外で、また、社会でもかなり驚かれるところがあるのではないかと思う。ぜひこの点は早急に改善に努めて欲しいと思う。

○ 小倉男女共同参画担当大臣から御発言。

- ・ 本日の御議論を踏まえた上で、今後、与党における所要の手續にも諮り、近々開催する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合同会議において決定することとし、原案の取扱いは議長の一任とすることによろしいか。

（委員首肯）

○ 最後に、松野内閣官房長官から以下の御発言があった。

- ・ 本日の男女共同参画会議では、女性版骨太の方針2023の原案について御議論いただき、その取扱いについては、議長の私に一任をされた。
- ・ 我が国の現状として、いわゆるL字カーブの存在に象徴されるように、いまだ多くの女性がライフイベントとキャリア形成との二者択一を迫られており、その背景にある、長時間労働を中心とした労働慣行や女性への家事・育児等の無償労働時間の偏り、固定的な性別役割分担意識など、構造的な課題に取り組む必要がある。
- ・ こうした問題意識の下、男女共同参画会議及び2つの専門調査会において、有識者議員、委員の皆様から、忌憚のない御意見を頂戴してきた。御意見を踏まえて作成した原案では、女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進、女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現といった重点事項に基づき、その具体策として、プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定や女性登用のパイプラインの構築に向けた取組の支援、女性起業家の育成・支援、長時間労働慣行の是正等による多様で柔軟な働き方の推進や女性デジタル人材の育成などリスクリングの環境整備、各地の男女共同参画センター及び国立女性教育会館、いわゆるNVECの機能強化による地域のニーズに応じた

取組の推進、先般成立した配偶者暴力防止法改正法の円滑な施行に向けたDV対策や性犯罪・性暴力対策の強化、事業主健診の充実など生涯にわたる健康への支援など、今まさに取り組むべき施策を盛り込んでいる。

- この原案をベースとして、近々開催する、全閣僚の会議、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合同会議において、女性版骨太の方針2023を決定したいと思う。
- 有識者の皆様におかれましては、貴重な御意見をいただき、誠に感謝申し上げます。
- 関係閣僚においては、本部決定に向け、引き続き御協力をお願いする。

3. 閉会

以上