

男女共同参画会議（第71回） 議事要旨

日時：令和5年12月25日（月）14:30～15:00

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	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	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
同	武見 敬三	厚生労働大臣（代理 宮崎 政久 厚生労働副大臣）
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	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	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	村井 英樹	内閣官房副長官
同	森屋 宏	内閣官房副長官
同	工藤 彰三	内閣府副大臣
同	古賀 友一郎	内閣府大臣政務官
同	長谷川 淳二	総務大臣政務官
同	高橋 光男	農林水産大臣政務官
同	吉田 宣弘	経済産業大臣政務官
同	加藤 竜祥	国土交通大臣政務官
同	朝日 健太郎	環境大臣政務官
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	松本 尚	防衛大臣政務官

【議事次第】

- 1 開会
- 2 議題
 - (1) 第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップの結果及び「女性版骨太の方針2024」に向けた検討の方向性について
 - (2) 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について
 - (3) 独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能の強化及び施設の見直しについて
- 3 閉会

【資料】

- 資料1 第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップの結果について
- 資料2 「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）」の策定に向けて
- 資料3 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について（諮問）
- 資料4 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について（説明資料）
- 資料5 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について（答申）（案）
- 資料6 独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能の強化及び施設の見直し

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

○加藤男女共同参画担当大臣から、議題1及び2について、以下の説明があった。

- ・ 資料1～4について、御説明する。
- ・ まず、資料1、本年は、令和2年12月に5年間の計画として策定した第5次男女共同参画基本計画の中間年に当たることから、各府省において、成果目標の進捗状況をフォローアップした。その際、この会議の下に設置されている2つの専門調査会において、有識者の先生方にも御議論いただき、幅広い御示唆をいただいた。
- ・ 資料の3ページ目、成果目標の進捗が一定の基準に達していないもの等に関し、専門調査会においていただいた主な御意見を掲載している。各府省においては、これらの御意見も踏まえ、残る計画期間内に取り組むべき事項について、必要な検討を進めていただきたい。
- ・ 続いて、資料2、この資料は、来年6月を目途に策定する女性版骨太の方針2024に向けた検討の方向性をお示しして、本日の御議論に供するものであり、1ページ目は、企業における女性登用のさらなる加速化である。本年6月に策定した女性版骨太の方針において、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を掲げ、本年10月には、図5のとおり、東京証券取引所において、所要の上場制度を整備いただいたところである。しかし、図3にもあるように、将来の役員候補である部長級・課長級の女性割合はまだ低く、目標達成に向けた女性登用のパイプライン構築のためには、内部人材の採用・育成の強化が必要である。
- ・ 次に、2ページ目は、仕事と家庭の両立支援策の一層の充実である。育児等による時間的制約や長時間労働の改善は急務であり、従来よりもさらに踏み込んだ取組が必要である。また、女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等との両立に向けた支援も重要と考えている。
- ・ 次に、3ページ目は、女性のさらなる所得向上に向けた環境づくりである。男女間の賃金格差を是正するとともに、希望に応じて働ける環境づくりが必要と考えている。
- ・ 次に、4ページ目は、地域の実情に応じた男女共同参画の推進である。地域ごとに女性を取り巻く状況は異なっており、地域の実情に応じた取組への支援の強化が必要である。
- ・ 最後に、5ページ目は、男女の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現である。性犯罪・性暴力や配偶者等からの暴力などへの対策を強力に進めるとともに、多様な被害者を念頭に、適切な相談支援を提供できる環境の整備を図る必要がある。また、困難な問題を抱える女性への支援の強化も重要と考えている。以上のことに関して、本日は幅広く御提言をいただきたい。
- ・ 続いて、第5次男女共同参画基本計画の一部変更について、御説明する。
- ・ 資料3のとおり、岸田総理より、男女共同参画会議に対し、基本計画の変更について、

諮問をいただいております。変更内容は、大きく分けて2つある。

- ・ 資料4、1つ目は、企業における女性登用の加速化に関するものである。現在の計画では、東証一部上場企業役員に占める女性の割合について成果目標を掲げていたが、その後、市場再編が行われたことを踏まえ、御覧のと通りの成果目標を設定する。
- ・ 2つ目は、テレワークに関するものである。現在の計画では、具体的な項目及び成果目標については新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定することとしていたが、本年、デジタル社会の実現に向けた重点計画が閣議決定されているので、これを踏まえ、御覧のと通りの成果目標を設定する。
- ・ 以上の内容について、御審議をお願いしたい。

○岡田男女共同参画局長から、議題3について、以下の説明があった。

- ・ 資料6、独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能強化等について、御説明する。男女共同参画センターについては、あらゆる地域・分野で女性活躍の基盤を強化していくため、地域の実情に応じてきめ細やかに施策を進められるよう、男女共同参画センターが関係者相互間の連携と協働の促進に必要な施策を推進する拠点機能を担うことの明確化を検討する。また、国立女性教育会館は、その機能を抜本的に見直し・強化し、内閣府が主導する男女共同参画社会の形成の促進に寄与する新たな中核的組織として整備を検討し、具体化する。新たな組織には、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」、男女共同参画センターを支援する「センターオブセンターズ」としての機能を担わせること等を目指していく。国立女性教育会館の抜本的見直し・強化に当たっては、新たな機能を十分に発揮できるよう、ハード（施設）からソフト（機能）への転換を目指していく。

○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）

- ・ どうしたら日本は成長するののかということで、男女共同参画は、日本の価値を高めるための男女全員の自分事であって、決して女性からのお願いではないということで、この次の3つを来年の骨太の方針に必ず入れていただきたい。
- ・ 1つは、女性役員の割合の推進である。発表されたように、2025年12月までに女性役員19%以上を必ず実現させていただきたい。企業経営が変われば、多くの従業員や家族の価値観や生活が変わる。また、繰り返すが、世界各国では、公表されている女性役員というのは議決権のある取締役のみである。
- ・ 2つ目、男女賃金格差情報の活用である。男女賃金格差が公表されたので、ぜひ使っていきたい。公共調達で加点評価を受けているえらぼし認定企業の賃金格差をぜひ見ていただきたい。女性の賃金が男性の50%以下のところもある。加点評価は賃金格差90%以上の企業のみなどと基準を設けるなど、現在の認定や表彰を見直して、女性活躍ウオ

ッシュに政府が協力することにならないよう、政府でも賃金格差データの活用をお願いしたい。

- ・最後に、ダイバーシティ経営の知識向上である。国連の言うとおりに、このままではあと300年かかる。実態調査やサーベイだけでは、変化は遅い。人々の意識や行動が変わるのは、知識が広まってからである。ダイバーシティ経営の知識向上、学習機会を増やす、そのようなことを企業に課すことを、骨太に明記していただきたい。日本の男女参画のラストチャンスである。

(清水議員)

- ・女性役員の登用について、改めて社内からの登用の重要性について申し上げる。現在、日本生命では、女性の執行役員が2名、取締役が1名、社内から登用しているが、役員に占める女性比率はまだまだ低い水準にとどまっている。日本生命は、相互会社であり、上場してはいないが、プライム市場の上場企業に対する2030年までに女性役員比率30%の目標を日本生命でも達成したいと考えている。ついでに、来年度から始まる3カ年経営計画において、女性の登用に関する方針を盛り込む予定にしている。
- ・その上で、改めて企業が社内からの女性役員登用を進める上での鍵は3つあると考えている。
- ・1つ目は、全ての層で女性の登用を進め、候補者層を厚くすることである。
- ・2つ目は、その登用方針を社内外に発信し、PDCAを回していくことである。
- ・3つ目が、何よりも重要だと考えているが、トップ自らが率先して取り組むことが大事だと思っている。
- ・スピードは遅いかもしれないが、企業や投資家の姿勢には着実な変化が感じられる。機関投資家として、感じるどころである。引き続き、この流れを強く太くするためにも、政府から強力な後押しをいただくよう期待をしている。

(白波瀬議員)

- ・2点ある。
- ・1点目は、既に何度かあるが、リーダーとしての役割を担う女性割合の引上げについてである。資料1でも示されたとおり、民間企業の雇用に占める女性の割合は、係長相当職の伸びが最も大きく、部長職が最も少ないことが確認された。現段階では部長職以上はかなり少数派であるので、上からの改革を進めることは待ったなしである。ただ、中長期的に見てもっと重要であるのは、リーダーになる候補者を一人でも増やす、裾野を増やすということである。それは、同じ企業内からの昇進のみならず、経営層への市場を国内外に開き、経営のプロを育てていくことも重要になると考える。それが結果として経営層の男女比率を均等にしてくれることではないかと考えている。
- ・2点目は、女子学生に理工系分野への進学を促進する点についてである。進学について

は、学校のみならず、家庭や地域コミュニティの影響は無視できない。その意味で、総合的で長期的な取組が求められる。いわゆるSTEMを選択したことがその後のキャリアにどうつながっていくのか、多くの生徒たちは想像できる状況ではない。日本は、学部から大学院へと一直線の積み上げ型の専門教育が想定されてきた。それを、文理にわたる副専攻や教養教育としての学部教育から多様な大学院への専門分野選択へと、高等教育やその後のキャリア選択の複線化も積極的に進めていくべきと考える。

(鈴木議員)

- ・ 女性役員比率の目標に関して、東証プライム市場に上場している会社は高いガバナンス水準を備えた日本を代表する企業群である。時価で3割超の株式を外国人が保有しているため、世界の我が国に対する目という意味でも、現在の2つの目標は確実に達成しなければならないと考える。国内でも、労働者、消費者、中小企業を含む取引先企業、投資家、地域などへの影響・波及という点で、プライム上場企業の体制は男女共同参画社会を実現していく上で極めて重要である。基本計画の一部変更に賛成するが、この課題は、1名以上や30%以上という数値だけでなく、その実質において女性役員が社外取締役等に偏っているという点への取組こそ肝要である。数合わせではなく、内部人材の育成強化を推進する結果として目標が達成される道筋を目指すべきであると思う。
- ・ また、NVECと男女センターの機能強化は、女性の経済的自立をはじめ、社会全体の底上げと発展に向け、今、最も重要な政策課題である。そのために現行の組織を一層進化させ、また、その組織と最前線にある男女センターを機能させることを国や自治体の必須の施策に位置づけるよう、法制上の整備が急がれる。機能強化の観点からの施設の見直しも着実にお進めいただきたい。

(内藤議員)

- ・ 私からは、女性版骨太の方針2024の策定に向けた検討の方向性について、申し上げる。
- ・ 地方の女性首長として、地域の実情に応じた男女共同参画の推進について、より一層の推進をお願いしたい。
- ・ 企業の女性登用の加速化においては、大企業だけではなく、地方や中小企業も取りこぼさないようにするような目標設定などの取組を考えていただければと思う。
- ・ また、男女共同参画についての意識啓発については、地域を代表する企業や各種議員などの意思決定層に加え、特に首長に対しての研修などを充実させ、可能であれば、地方創生の文脈からも、男女共同参画の政策に地方都市が取り組むことにより、例えば、デジ田などのインセンティブが働くような仕組みも含めて、御一考いただければと考える。

(納米議員)

- ・ 申し上げたいことは、3点である。
- ・ 国の目標は、地方の実践による積み上げで達成されていくものが多くある。第5次計画の数値目標、女性版骨太の方針、男女センターの機能強化のいずれについても、自治体の取組、特に首長・幹部職員の理解が鍵になる。知事会、市長会に大臣が働きかけていただくとか、自治大学校、市町村アカデミーで男女共同参画施策についての講義のこまを設けるなど、国が自治体へ働きかける具体策を工夫していただきたい。
- ・ 2点目。女性に対する暴力に関する専門調査会委員の立場からの意見である。これも、自治体に関わる事項で、都道府県では、困難女性支援法の基本方針の策定が進んでいる。市などでは、都道府県の策定状況を見ながら、困難女性支援法に基づく計画を、男女計画、DV防止法に基づく基本計画、女活法など、複数の法律に基づく市町村計画として策定していこうという動きがある。自治体には、競い合ってよりよい計画をつくってもらいたいと思う。市町村の担当者が参考にできるように、国として、自治体の基本計画の策定状況を把握して、一覧できるように情報を整理して発信していただくとよいと思う。
- ・ 最後だが、第5次計画の振り返りで、第1分野は積み残しの課題が多い。振り返りに基づいて、残りの期間で取組を強化していただきたい。

(細川議員)

- ・ 2点、意見を申し上げる。
- ・ 1点目は、政治分野について。目標では、衆参とも女性候補者を2025年までに35%とするとしているが、現状は、参議院で33.2%、衆議院は17.7%である。任期を考えると、衆参とも次の選挙で目標達成をしなくてはならない。特に衆議院では前回の2倍の女性候補者が必要になるが、本来の姿は政治分野における男女共同参画推進法で定めた男女同数である。骨太2024では、各党におけるさらなる取組に努めることとともに、クォータ制導入への本格的な議論を盛り込んでいただきたいと考えている。
- ・ 2点目は、経済分野について。男性の育休取得後の働き方は、女性のような時短勤務や残業のない業務へシフトするような状況にはなかなかない。女性への家事・育児負担の偏重は解消されず、女性のパイプライン形成や男女間の賃金格差にも影響が生じていることから、育児中の男性のワーク・ライフ・バランスの実現が必要である。骨太2024では、育休取得にとどまらない、男性のワーク・ライフ・バランスにフォーカスした企業の取組の責任を明確化するような方策を御検討いただきたい。

(山口議員)

- ・ 企業における女性の登用に数値目標を設定することの重要性について、改めて強調したい。数値目標は、組織全体に対して明確な方向性を示し、目標達成をする上で有効なツールであった。しかし、この目標達成は、長期的な企業パフォーマンスを損ねない形

で行う必要がある。そのために、役員のレベルだけでなく、係長・課長・部長といった中間管理職のレベルで女性人材の育成・登用を促進することが不可欠だと考えている。

- ・ この目標を達成するために、特に2つの点を重視している。
- ・ 第1に、長時間労働の是正である。長時間労働は必ずしも生産性の向上につながらないことが知られている。特に昇進を長時間労働の有無で判断するような文化では、女性のキャリア発展が阻害されがちである。したがって、労働時間の削減と労働効率の改善に取り組むことが、女性の活躍を実現するためには不可欠である。
- ・ 第2に、男性の家事及び育児参加の促進である。男性が家庭内での責任をより多く担うことで、女性が職場で活躍する余裕が生まれる。中でも、男性の育児休業取得率を高めることはその第一歩になる。地方においても、公務員が率先して育休を取得し、地域の民間企業に好影響を与えることが期待される。

(山田議員)

- ・ 地域社会や農業分野での女性の活躍を書き込んでいただき、感謝申し上げたい。また、女性管理職比率も上昇傾向にあり、喜ばしいことだと思っている。
- ・ ただ、女性の活躍推進が、目標においても、実績においても、プライム企業など大企業では進んでいるが、地域の中小企業、非正規労働者、自営業、フリーランスなどまでなかなか及んでいないのではないかとと思っている。
- ・ 先日発表された国立社会保障・人口問題研究所の地域別の人口の将来推計で、2050年までだと、東京都の人口は、特に23区の人口は増えるが、地方では激減し、11県では、30%以上、2050年までに人口が減るという結果が公表された。
- ・ 女性の活躍が見込める大企業が多い東京は若い女性を引きつけて、育休なども充実してきたので、子供が産み育てやすくなっている。一方、非正規雇用者や自営業が多い地域では、育休が使えない人も実際に多く、子供を産み育てなくなっている。また、若い女性が、地方での差別的待遇を嫌って、東京に集まってくる。
- ・ このような女性活躍の大都市・地方格差の影響が地方人口の大幅減少を引き起こしているのではないかと懸念している。ぜひ、地方における女性、特に中小企業やサービス業や介護などに従事している女性の待遇を改善し、活躍を支援する政策に重点を置いていただきたいと思っている。

(山本議員)

- ・ 2点、申し上げる。
- ・ 資料2の4ページに、地域の実情に応じた男女共同参画の推進がある。これについては、それぞれの地方公共団体が、まず、自らの地域における男女共同参画の全体について、現状をしっかりと把握すること、それに応じてそれぞれの地方公共団体の未来像と今後の取組をまとめることが重要かと思う。

- ・ 一般に地方公共団体は相互間の連携あるいは都道府県と市町村との間の連携が推進されているところだが、男女共同参画の分野でもこういった連携の工夫や深化が必要かと思う。
- ・ 国の役割としては、地方公共団体に対してデータの提供等の援助を行うこと、地方公共団体の工夫された取組が横展開されるように地方公共団体に情報を提供すること、地方公共団体の現状と取組の全体が一覧できるように工夫した情報公開を行うこと、これは先ほども指摘があったが、こういったことが重要かと思う。
- ・ 2点目は、同じ資料2の5ページ、性犯罪の現状について、今年は前年比で5割以上増加しているという指摘がある。これは、法改正が影響しているかもしれないが、いずれにしても、原因をしっかりと分析した上で対策を取ること、そのための調査研究をしっかりと行うことが重要かと思う。
- ・ 同じところに困難女性支援法のポイントがあるが、民間団体との協働については、先の指摘と関わるが、特に各地方公共団体における協働が重要かと思うので、その取組が進み、ここでも横展開されることが重要かと考えている。

(芳野議員)

- ・ 女性版骨太方針2024に向けて、検討の方向性について、意見を申し述べる。
- ・ あらゆる領域・レベルの意思決定に女性が関与し、法律・政策を含む全ての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価しながら進めることは、日本の持続的な成長に不可欠である。企業においては、役員への女性登用を増やしていく必要があるが、外部人材に頼るのではなく、内部人材の採用・育成の強化が必要不可欠である。そのためには、積極的に女性に能力開発の機会を与え、企業内で役員候補となり得る女性の育成を図ることが重要である。併せて、性別を問わず、全ての働く人が仕事と生活の調和が取れるように、長時間労働を前提とした働き方を見直すことは、女性が活躍できる社会を構築するためにも必要であると考えます。
- ・ また、非正規雇用で働く労働者の多くは女性であり、処遇改善や安定した雇用の確保が女性の活躍に不可欠である。女性が非正規雇用を選択する背景には、長時間労働を前提とした働き方や固定的性別役割分担意識、ジェンダーバイアスがあり、女性自身が家事・育児の責任を抱えてしまっている場合もあるが、女性の経済的自立を阻んでいる人々の意識の払拭や社会の仕組みを変えていく必要がある。
- ・ 最後に、日本のジェンダーギャップ指数の順位低下をはじめ、女性の地位向上は喫緊の課題であり、本気度が問われている状況である。与えられた時間で意見を述べるには限界がある。内閣官房をはじめ、他の政府会議では、意見書の提出が求められている。たくさん意見を言いたいと考えているので、今後、意見書の提出を認めていただきたいと思う。

○林内閣官房長官から御発言。

- ・ それでは、本日いただいた御意見も踏まえて、来年年央の女性版骨太の方針2024の策定に向けた検討を深めていくので、引き続き御協力をお願いしたい。
- ・ また、議題2の第5次男女共同参画基本計画の一部変更案については、資料5にあるように、妥当である旨の答申を行うことに御異議はないか。

(「異議なし」と声あり)

- ・ それでは、その案のとおり、答申をすることとする。

○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、第5次男女共同参画基本計画の中間年フォローアップを行った。
- ・ 特に、以下の3点について、取組を強化する。
- ・ 第1に、企業等における女性の経済的自立・活躍推進である。プライム市場上場企業における女性役員比率を2030年までに30%とする目標に向けた中間目標として、2025年までに19%とすることを目指す。引き続き、人材の採用・育成の支援や仕事と育児・介護の両立支援策を充実させていく。
- ・ 第2に、地域における女性活躍である。地域のニーズに応じた取組を推進するため、各地の男女共同参画センターが研修の充実や各地の現状分析などをきめ細やかに行えるよう、国立女性教育会館を通じた支援を進めていく。
- ・ 第3に、男女が共に生涯を通じてその尊厳が損なわれることなく安全・安心に暮らせる社会の実現である。来年4月には、改正DV法と女性支援新法が施行される。重大な人権侵害である性犯罪や性暴力、DV等の暴力への対策を強力に進めるとともに、相談支援の充実、困難を抱える方々の支援などを引き続き進めていく。
- ・ 以上、3点を中心に、本日のフォローアップを通じて明らかになった課題を踏まえ、来年6月をめどに策定する女性版骨太の方針2024に実効性のある対策を盛り込むよう、加藤大臣を先頭に、政府一丸となって、取組の具体化を進めてほしい。

3. 閉会

以上