

男女共同参画会議（第72回） 議事要旨

日時：令和6年5月31日（金）17:10～17:35

場所：総理大臣官邸2階大ホール

【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

【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 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

1. 開会

2. 議題

○加藤男女共同参画担当大臣から、有識者議員に発言をお願いした。

○有識者議員から以下の発言があった。

（桑原議員）

- ・ 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、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。男女共同参画が進んできているからこそ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いる。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ある。地方が取り残されないよう対処が必要である。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って、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いる。
- ・ 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。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。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。Z世代と呼ばれる若い世代がこれから社会の中心になると、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。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。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。

（小西議員）

- ・ 女性に対する暴力に関する専門調査会の会長をしているため、その立場から述べる。
- ・ 本年4月にDV防止法の改正法が施行された。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になる。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。
- ・ また、離婚後の共同親権について民法が改正されたが、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ある。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、施策を進めていただきたい。

- ・ 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。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。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き、専門的な知識を持って評価・行動をしてほしい。
- ・ 次に、性暴力被害についてである。
- ・ こちらも、昨年、性犯罪に関する刑法が大きく変わった。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である。2023年度において公表された統計によると、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るが、多くの指標が明確になってくるのは今年度からである。
- ・ 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るが、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である。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だが、報告されていない若年者の性被害は圧倒的に多い。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。
- ・ この分野では、法律にいろいろと大きな変化があった。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。

(佐々木議員)

- ・ まずは、具体的なこの取りまとめ、御尽力いただいたことに本当に感謝申し上げる。そして、応援している。
- ・ 今後のために、2つ、経済分野でお伝えしたい。
- ・ 1つ目が、国際基準への移行のお願いである。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る。私の専門分野はダイバーシティによる成果のデータ化だが、世界にはたくさんの好事例やデータがある。日本は、世界146か国中、経済分野で123位であるため、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う。よって、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する。
- ・ 2つ目は、政府による表彰や認定、そして、加点の見直しである。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。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だが、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ある。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るため、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ある。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れている。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ある。女性活躍やダイバーシティーは、日本経済の、社会の、推進、そして、成長にあるため、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ていっていただきたい。

(清水議員)

- ・ まず、原案に賛同する。
- ・ 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るが、4点、申し上げる。
- ・ 1点目は、女性の社内役員の候補者層を厚くすることである。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である。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。加えて、必要なことは、女性に挑戦する機会を与えることである。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。
- ・ 2点目は、女性が働きやすい職場にすることである。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である。
- ・ 3点目は、目標の設定である。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%以上との目標を示したことは、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。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である。
- ・ 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である。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る。人は力、人が全てである。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る。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。
- ・ 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する。

(鈴木議員)

- ・ 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るが、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。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。したがって、各府省庁においては、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きたい。

- ・ 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るが、遅れているところと進んでいるところとは、当然、方策は違う。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。
- ・ 最後に、1点だけ、各論だが、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、去年の女性版骨太の方針で、令和6年通常国会への提出を目指すと言われたが、現時点でかなっていない。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あるため、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きたい。

(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する。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。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か。また、以前も申し上げたが、自治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。
- ・ 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する。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、重要である。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ある。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。中でも、税制と社会保障制度の問題は大きい。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。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る。もはや検討している段階ではない。
- ・ 3番目に、男女共同参画センターの機能強化について、ガイドライン策定のために詳細調査を行った点は評価するが、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。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。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。

- ・最後に、DV対応と女性支援新法への対応について、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、加害者対策である。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である。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。

(細川議員)

- ・女性版骨太2024だが、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。特に、以下の3点である。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ページに記載のオールド・ボーイズ・ネットワーク、これらが明記されたことである。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。
- ・その上で、3点、意見を申し上げたい。
- ・1点目は、女性版骨太2024の全ての内容についての周知である。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いる。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。
- ・2点目は、リスクリングについてである。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いる。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。
- ・3点目は、政治分野についてである。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あるため、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。

(山口議員)

- ・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いる。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である。
- ・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である。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だが、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がある。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る。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る。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あるため、これらの充実は引き続き重要な課題であると認識している。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である。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。

- ・ 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る。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る。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ないが、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る。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る。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るが、これを拡大していく必要がある。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。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いる。

(山田議員)

- ・ 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、申し上げる。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、感謝している。
- ・ 私は、卒業生のお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く。彼女は現在東京にいるが、先日出席した地元の本家の法事の宴会で、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されたそうだ。
- ・ 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だが、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・出産の絶対数も減るため、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ない。前回も申し上げたが、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ない。一方、地方では、子供の数が激減している。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るが、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である。

- ・ もう一つ例を挙げると、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、海外に行ってしまった。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が多く聞いた。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。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きたい。

(山本議員)

- ・ 私からは、手短かに2点申し上げる。
- ・ 第1点だが、今年重点方針のⅢ章の表題が「個人の尊厳」とされたことに注目している。細かい分析はしていないが、2021年、2022年の重点方針で、女性が尊厳を持つ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いる。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あるし、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ある。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。
- ・ 第2点だが、今後の課題として、女性活躍・男女共同参画とDXとの関係が、観点として、重要である。DXに関して、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いる。あるいは、細かいところでは、35ページ、Ⅳ章の冒頭の部分だが、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る。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る。単純な例として、人口減少・高齢化の中で、12ページ以下にあるように、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。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いるが、今後も広い観点から議論していくことが重要である。

(芳野議員)

- ・ 意見書を提出しているため、ポイントのみ発言する。
- ・ 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ある。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ある。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ある。
- ・ 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あ

る。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らない。

- ・ 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、喫緊の課題である。
- ・ 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ある。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る。今こそ、選択的夫婦別氏制度を導入すべきである。
- ・ 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る。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ある。
- ・ 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ないが、取組に対する政府の本気度が問われる問題であり、記載を追加すべきである。

○加藤男女共同参画担当大臣から御発言。

- ・ 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續も図り、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が、よろしいか。

(「はい」と声あり)

○最後に、議長である林官房長官から以下の発言があった。

- ・ 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いた。
- ・ 我が国の女性活躍・男女共同参画は道半ばの状況であり、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いる。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いる。
- ・ また、その具体策として、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、今まさに取り組むべき施策を盛り込んでおり、近く政府の本部で決定をする。

- ・ 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、成果目標の達成や施策の実現に向けて、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きたい。

3. 閉会

以上