

男女共同参画会議有識者議員との懇談会
議 事 録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議有識者議員との懇談会 議 事 次 第

日 時 令和7年5月9日（金）13:30～14:20
場 所 中央合同庁舎8号館8階特別大会議室

1. 開会
2. 議題
「女性活躍・男女共同参画の重点方針2025（女性版骨太の方針2025）」及び
新たな「女性デジタル人材育成プラン」について
3. 閉会

○岡田男女共同参画局長 ただいまから「男女共同参画会議有識者議員との懇談会」を開催させていただきます。

初めに、三原男女共同参画担当大臣から御挨拶をいただきます。よろしくお願いします。

○三原内閣府特命担当大臣（男女共同参画） 皆様には、このたび、改めて男女共同参画会議の有識者議員をお引き受けいただきました。それぞれに大変お忙しい中、男女共同参画の推進にお力添えをいただきますこと、心から御礼を申し上げたいと思います。皆様のお知恵をいただきながら、国の男女共同参画行政をより良いものにしてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いを申し上げたいと思います。

さて、政府におきましては、6月を目途に「女性版骨太の方針2025」、そして「新・女性デジタル人材育成プラン」を策定したいと考えており、本日はこれらにつきまして、現時点の骨子概要案をお示しし、皆様からの御意見を伺いたいと考えております。

石破内閣におきまして、現在、若者そして女性に選ばれる地方の実現ということを目指して取り組んでおります。私自身、大臣就任以来、日本の各地域を訪れまして、地域で活躍する女性起業家の皆さんですとか、あるいは地域で暮らす一般の女性の皆さんから直接お話を伺ってまいりました。また、先日は総理御出席の下で、地方を離れて都会に出てこられた若い女性の皆さんの声もお聞きをさせていただきました。

こうした中で、まだまだ地方においては女性活躍・男女共同参画のために取り組むべき課題がたくさんあることを痛感しているところでございますし、また、地方における取組を強化する必要性を感じているところでございます。

また、企業における活躍、両立支援、経済的自立、あらゆる暴力の根絶、女性の健康への支援など、引き続き取り組むべき課題もたくさんございます。これらを一層強力で推進し、日本全体にあまねく浸透させることで、女性がいつでもどこにいても自分らしく輝ける日本を実現していきたい、そういう思いを日々強くしているところでございます。

政府は毎年6月に「男女共同参画週間」を実施しておりまして、国民の皆様から「キャッチフレーズ」を募集しておりますけれども、今年は「誰でも、どこでも、自分らしく」というキャッチフレーズに決定させていただきました。まさに「誰でも、どこでも、自分らしく」がかなえられる社会の実現につなげられるように、今年の「女性版骨太の方針」を取りまとめていけたらと考えてございます。

また、今回は「女性版骨太の方針」のほか、3年前に策定しました「女性デジタル人材育成プラン」の見直しを行っていきたくと考えております。「デジタル」の活用、これは女性の所得向上ですとか、柔軟な働き方の実現など、多くの可能性を秘めております。取組を一層強化して、女性の経済的自立や各分野における女性活躍の「推進力」としていきたくと考えております。

本日は、有識者議員の皆様から幅広く御意見をいただければと思います。いただいた御意見をしっかりと受け止めて原案を作成し、6月初旬の開催を目指す男女共同参画会議において改めて御議論いただければと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございます。

プレスの皆さんは、ここで御退室をお願いします。

(報道関係者退室)

○岡田男女共同参画局長 それでは、議事に入らせていただきます。

先ほど大臣からもお話がございましたように、本日は6月を目途に策定いたします「女性版骨太の方針2025」及び「新・女性デジタル人材育成プラン」につきまして、有識者議員の皆様から御意見を頂戴したいと思います。

まず、資料1と資料2に沿いまして、現時点での骨子の概要の案について説明をさせていただきます。

まず、資料1をご覧ください。「女性版骨太の方針2025」の現時点での考え方について説明をさせていただきます。

1枚めくっていただきまして、第1の柱で「女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり」でございます。女性がやりがいを持って取り組める仕事の創出、女性にとって魅力的な職場づくり、そのための人材確保・育成及び体制づくりなどに取り組む必要があるとの基本的な考え方の下に、下にございますような地域における女性の起業支援、地域における魅力的な職場づくり、地域における人材確保・育成及び体制づくりなどに関する施策が考えられるのではないかと書かせていただいております。

関連する資料もつけておりますけれども、時間の都合上、特に重要となるものを見てまいります。

スライド3でございますけれども、女性が出身地域を離れた理由として、左側のほうをご覧くださいいただければと思いますが、「希望する進学先が少なかったから」に続きまして「やりたい仕事や就職先が少なかったから」ですとか、「地元から離れたかったから」とする回答が多くなってございます。

スライド4に示した「地方創生2.0の『基本的な考え方』」の5本柱の第1にも、魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点にした社会の変革により「若者・女性にも選ばれる地方」をつくることがうたわれております。

スライド6にありますように、大臣による各地の女性起業家との対話におきましては、真ん中辺りですけれども、ロールモデルの存在、ネットワークの構築、マッチング強化などが重要なポイントとして議論されているところでございます。

第2の柱でございますけれども、スライド10にありますように「全ての人が希望に応じて働くことができる環境づくり」でございます。どこに住んでいても、いかなるライフステージにあっても、その個性と能力を十分に発揮して働くことが重要であり、そのため「L

字カーブ」の解消に向けた取組や仕事と育児・介護・健康課題の両立支援などを進めていくことが必要との基本的な考え方に立ちまして、所得向上・経済的自立に向けた取組の強化ですとか、仕事と育児・介護・健康課題の両立の支援、職場等におけるハラスメントの防止などに関する施策が考えられるのではないかと考えております。

データを見てまいります。スライド11にありますように、女性の正規雇用比率は、ほぼ全ての年代で以前に比べますと高水準で推移しております。

しかし、例えば健康課題について見ますと、スライド17にありますように、女性特有の病気は、20～50代などの働く世代に多い一方で、スライド18にありますように、子育て中の正規雇用労働者の女性は、右上でありますけれども、「仕事や家事・育児等で忙しく病院等に行く時間がない」ですとか、「病院が空いている時間に行けない」ということのため、気になる症状に十分に対処できていないことが多い傾向にありまして、対応が必要ではないかと考えられます。

第3の柱であります。スライド20にありますように「あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大」であります。女性の活躍推進は、多様性が尊重される社会の実現、また持続的な発展の確保に不可欠な要素でございます。女性の参画拡大が多様な視点を反映させる観点から極めて重要であり、地方を含めてこうした取組を日本全体に波及させていく必要があるとの基本的な考えに立ちますと、企業における女性活躍の推進、政治・行政分野における男女共同参画の推進、科学技術・学術分野における女性活躍の推進等に関する施策が考えられるところでございます。

第4の柱、スライド26にありますように「個人の尊厳が守られ、安全・安心が確保される社会の実現」でございます。個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保されますことは、男女共同参画社会を実現するための基盤であるとの基本的な考え方の下、配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力対策の強化、男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進、生涯にわたる健康への支援等に各地域で引き続き取り組んでいく必要がございます。

第5の柱でございます。スライド30でありますけれども、「女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化」であります。多様性が尊重され、女性が暮らしやすい地域社会を実現するためには、男女別の影響やニーズに配慮した施策を推進することが重要であり、その前提として、政策・方針決定過程への女性の参画拡大、男女別データの把握・分析に取り組む必要がございます。「第6次男女共同参画基本計画」の策定に向けた議論と軌を一にして取組を一層加速してまいります。

次に、新たな「女性デジタル人材育成プラン」の策定について説明をいたします。

資料2をご覧ください。

令和4年に男女共同参画会議におきまして「女性デジタル人材育成プラン」を御決定いただきましたけれども、プラン策定の3年後をめどにプラン全体の施策の在り方について必要な見直しを行うこととされております。

新たなプランであります。スライド3にございますように、この3年間におけるデジ

タル技術の進歩、デジタルスキルを有する人材の需要の高まり、デジタル技術を活用した起業や就業機会の増加を踏まえまして、女性デジタル人材育成の意義も整理をしてみたいと思います。

また、スライド4にございますように、デジタルスキルを生かした女性が活躍する具体的な姿をパターン化しまして、パターン別に支援メニューを提示することで、どのようなメニューが自分に合うのか分かりやすく示したいと考えております。加えて、女性がデジタル人材として活躍する上で必要となる社会基盤・環境の整備についても盛り込む予定でございます。

以上が説明でございます。

それでは、早速でございますけれども、有識者議員の皆様から御発言をお願いしたく存じます。オンラインでの御出席の方も含めまして「あいうえお」順に指名をさせていただきます。大変恐縮ですが、お一人4分程度以内でお願いできればと存じます。

それでは、小西議員、お願いいたします。

○小西議員 よろしくをお願いいたします。このような機会を設けていただきまして、ありがとうございます。

私はこれまで女性に対する暴力に関する専門調査会の会長を務め、また、6次計画の関係では、第6次基本計画策定専門調査会の委員と、その下の安全・安心ワーキング・グループの座長をやらせていただいております。

私の専門はPTSDの治療で、精神科医でございます。30年ぐらい暴力の被害に遭った女性の治療に関わってきましたけれども、臨床では被害者の症状や生活への打撃はほとんど変わりません。当たり前のだけれども、昔から学校ではこどもがたくさん被害に遭っていたし、そういう点は変わらないのですが、ここ数年、社会の中でどこまでそれを扱っていくかという点では、非常に大きく変わってきたと思います。

その1つの成果は法制度の整備です。ここ数年、性犯罪に対する刑法改正、あるいは内閣府が所管しているDVの法律、あるいは学校教育における子供への性的な暴力の禁止など、幾つも新しい法律ができて、本当に変わってきたと思っております。今、大事なことは、こういう新しい法律がどのように施行され、どのように課題が残っているのか、あるいはどういう影響が出ているのかをきちんと調べることだと思いますので、ぜひその施行状況を詳しく見ていただく必要があると思います。

こういう制度の面の進歩に比べますと、それで余計に見えてきたのが、支援に関することが遅れているということです。先程女性に選ばれる地方のお話をさせていただきましたけれども、地域格差も非常に大きいことが見えてきていると思います。例えば地方と大都市では、支援者数などももちろん違うのですが、同じ性暴力被害者支援のワンストップセンターでも、大都市だと弁護士やあるいは産婦人科はもちろんなのですが、精神科医や心理士との連携もある程度内輪で持てたりしているのですが、地方だとそういう精神科医がいないとか、連携する弁護士さんもどうやっていけばいいのか分からないとか、

そのようなことが実際にはございます。そうすると、同じ法律の下でも被害者が受けられるサービスは全く違うわけで、ここも地方の問題として、被害者の生きづらさに関してもう少し支援してほしいと思います。

それとも関連するのですが、もう時間があまりないので短く言います。支援の施設における支援活動はすごく専門性の高い仕事です。にもかかわらず、これが女性の就労の問題に連動していて、低賃金で、非正規で、人が長く続けて自立的なキャリアがつかれるような仕事となっていないのです。私の知り合いの中には5年ごとに別の職場に替わって、常にとっても安いお金で仕事をしている長年支援にたずさわる「専門家」もいます。DVの被害者や性暴力の被害者も一緒に支援者もまたそういう男女格差の大きい就労の構造の中にいることを認識してください。これらの人が高齢化することで、さらに問題が深刻化しているのが現状です。

最後に、防災における女性の問題です。安全・安心ワーキンググループの中でも出てきたのですが、例えば能登の地震は昔に比べれば女性視点の生理用品や着替えの場所など、そういうことについての配慮はある程度はできるようにはなっていますが、それでも配慮できた避難所が半分に達しなかったり、すぐに気がつく人がいなかったり、かなり女性は生活しにくい構造がまだまだあると思います。災害が地方で起こるからこそより問題は大きくなるのです。日常から女性視点で防災にも参画が必要ということを、ワーキンググループの中で実際に調査報告いただいて、痛感いたしました。

以上でございます。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございます。

では、佐々木議員、お願いいたします。

○佐々木議員 私は起業という単語で言うと、39年前と25年前にそういう言葉がないときに会社をつくりまして、今、2つの会社の代表をしております。ダイバーシティ経営は30年以上研究をしたり、講演をしたり、コンサルをしてきております。今、イー・ウーマンという会社の代表をしております。また、日本最大級のダイバーシティカンファレンスという1,000人くらい集まるカンファレンスを毎年しておりますが、今年30年目を迎えます。

この30年を振り返ってみたのですが、少し進んだなということが正直なところで、それは何かというと、例えば女性の採用の差別に関して報道がなされるようになったり、セクシュアルハラスメントがあると企業の根幹を揺るがすというような報道が出るようになり、そして、しかしながら大きく変わったかということ、まだまだだと思っております、なぜならば、報道されて、謝罪して、簡単な取組はして、そして若干身を潜めて、本質を変えることなく行ってしまう。これは男性が多くを占める経営陣の本当の理解が足りないからではないかと思っています。

男女共同参画という単語は90年代に出てきたわけですが、これは平等ということから1歩進んで、力を合わせるという意味で生まれた単語だと思います。私が専門にしているダイバーシティ経営は必ずしもジェンダーに限らないのですが、いろいろな視点を集

めて、よりよい成果、結論に結びつけましょうと。これがダイバーシティ経営なのですから、これは何か社会や企業が取り組まなければならない1つのテーマではなくて、根幹というのでしょうか、基礎の土台なので、絶対に必要な社会基盤なのです。ですから、そういった意味で、この男女共同参画会議は非常に重要だと思っていますし、今回の地方というところにスポットライトが当たることも大変重要だと思っております、私の経験と30年の見てきたことから5つ今日はお話ししたいと思います。

1つは、地方の男性リーダーたちが、男女共同参画あるいはダイバーシティ経営の重要性、目的、それによる平たい言葉で言うと利益、彼らにとってのメリットをしっかりと学習することではないかと思うのです。女性の研修はいっぱいあるのですけれども、実は東京もまだなのですが、地方に行けば行くほど男性のリーダー、経営者、組織幹部、金融機関のトップ、それから幹部あるいは自治体の役職を持っている男性たち、こういう人たちに徹底的に男女共同参画やダイバーシティ経営によってどのように組織が健全になり、発展し、利益があるのかを徹底学習していただきたいと思うのです。私はその取組をずっとしてきているのですけれども、私たちがやっているダイバーシティナレッジというプログラムの直近2年間の2万5000人以上のデータを分析すると、ナレッジがちゃんと分かっている人は行動変革があると。逆に言うと、ナレッジが分からないと法令を変えたりあるいは研修をしても上滑りというか、腹落ちしていないので文化が変わっていかないのですね。ですから、この男性リーダーたちへのナレッジの普及は徹底的にしていっていただきたいと思います。

2つ目が、既にあるデータを活用したいということなのですが、男女の賃金格差ですね。これを法律では公開しなければならなくなっているわけですが、多くの経営者とお話すると、人事部は知っていてやっているのですけれども、トップの経営者は知らないという方にたくさん巡り会います。ですから、これも知っていただく必要があるわけですが、内閣府でできるかと思うことは、都道府県別、都市別の男女賃金格差のランキングを出すとか、えるぼし認定企業のランキングを出すとか、くるみんのランキングを出す。そういういろいろ政府が発行しているもの、企業が本当に男女賃金格差はいいのということを、既に見える化されているので、ただランキングにするということはしていただけたらいいかと。これが2つ目です。

3つ目が、女子校や女子大でのリーダー育成なのですが、実は共学が進んでいるのですけれども、女性だけ、女子校出身者にSTEM教育、STEM分野、デジタル人材やリーダー職に就いている人が高いという調査があるわけなのです。これは、女性も男性もバイアスが利かない中で、女しかいないので、学級委員長も女性がやる、何もやるということで、自ら知らないうちにリーダーシップが育っているのですけれども、男性がいるとどうしても委員長が男性、副委員長が女性という何となく暗黙の了解が男女ともにあるのです。ですから、実は世界的にいろいろ研究されているのですが、女子校、女子大卒に女性リーダーが多い。ですから、地方の教育をこれからしていく中で、先ほど男性の経営者のリーダーの

教育の話をしたのですけれども、ぜひ女性だけを集める、ハイレベルの女子校とか、あるいは女性塾でもいいのですけれども、デジタル人材の育成などをしっかりやっていていただきたいと思います。

4つ目が、留学生や留学という海外体験なのですが、これも私たちがやっている「ダイバーシティインデックス」の分析結果から分かったことなのですけれども、女性を入れることに対して抵抗があるところでも、外国に留学した人を採用するとか、あるいは留学生を採用するとか、外国語を勉強することが有効なのです。私たちのデータ分析からは、複数の国での生活経験がある人とか、母国語以外を使える人たちの思考や行動の多様性が非常に豊かであるという結果が出たので、こういったところも地方で促していくと、男女共同参画へも近道かと思いました。

最後に、クォーター制です。先ほどあらゆる分野の意思決定層に女性の参画拡大ということが出ましたけれども、決定権を持っている立場に女性が増えることが重要なわけなのですが、これは女性管理職、それから女性執行役員、それから取締役会でちゃんと議決権を持っている取締役、それぞれの3つのグループでそれぞれが40%以上になると成果が出る。これもデータがいっぱいあるので、こういったところをしっかりと推し進めることで、2割とか1割とかで収まらないようにしたいと思っています。

ということで、今こそアクセルを踏んでこの日本を動かしていく時期だと思っているので、男女共同参画会議、私も一生懸命尽くしたいと思いますが、よろしくお願いいたします。

以上です。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございます。

それでは、清水議員、お願いいたします。

(機器調整)

○岡田男女共同参画局長 今すぐシステムを確認いたします。申し訳ございません。順番を変えさせていただきまして、白波瀬議員、お願いいたします。

○白波瀬議員 では、よろしくお願いいたします。

私からは、3点ほど申し上げたいと思います。

1点目は、トップ層、今もありましたように意思決定過程への参画を推進するために、優先的な女性登用の方針については依然継続が必要であろうと感じます。ただ、上に行った人だけで3割になったら終わりではなくて、継続的な支援ということになりますけれども、女性あるいは女の子のキャリア、これからどのような働き方をするのかについて、あくまでも期待して育てるという風土を男性・女性にかかわらず組織としても社風として構築することが、極めて必要。裾野を広げるためには、長期にわたるキャリアプランを男女ともに設計できるような環境が必要であるということで、かつて女性には暗黙のうちに与えられなかった選択肢を十分提供してあげることが意識的にも重要。

そういう意味では、若干トピックとしては違いますが、例えば夫婦別姓、ここも

ポイントは選択できるというところにあります。その選択できることがポイントであるので、そこに家族観や理想的な家族像を絡ませるというのは得策ではないと。もちろん独立ではないかもしれないけれども、議論としてはしっかり区別をして日本を前に進めていただきたいと考えます。

2点目は、人口構造を決定する上に少子化という出生率は重要なのですが、ボリュームゾーンとしては高齢化ということがあります。そういう意味で、介護ケアにおける男女参画、ジェンダーにかかわらず関わっていくという支援を整備、展開することが必要であろうと。現時点で公法的な変化というものがあるのですが、キャリアで上昇期にある人がたまたま親族の介護をしなくてはいけない時期に重なってしまうケースが、数としてはまだ少ないのですが、増えてきています。ですから、長い人生、キャリアという観点からも、若年期のみならず現時点でも働き続けるというライフプランが必要であって、それを前提として介護ケアにおいても積極的に男女参画を促していただくことが必要ではないか。

3つ目は、デジタル人材ということで、これは即戦力を求めた現場の職業訓練としての人材育成というのもあるのですが、これからのイノベーションはかなり競争が激しい分野になってきますので、大学、大学院レベルでの技術情報系専門教育における女性優先政策、残念ながら現時点で女の子が進学する割合が少ないので、その政策も展開していかななくてはならないであろう。想定するキャリア自体がものすごく多様化していますから、数学に行ったら算数の先生しかないわけでは全然ないので、そういう意味で具体的なキャリアの例を紹介してあげる。そして、理系進学によってキャリア自体がある意味で限定されるということではなくて、今は理系の管理職も非常に多いというのが日本の国ではありますので、本当に大臣も含めていろいろなキャリアを持った人がこういう指導的な立場に入るというのは、1人でも増えていくというのは、すごく若い子たちにとってはいいことなので、文系・理系のベースを明確に設定することなく循環できるような教育体制も必要であろうと考えます。

そういう意味で、福祉分野のデジタル化はすごく重要で、緊急性も高いのです。ですから、法的な規制とか、制度設計とかという問題も理系だけの問題ではないので、世の中のイノベーションを起こすためには、技術そのものに関わる人々も多様である必要がある。

1点、最後に、3ページ目の新たな「女性デジタル人材プラン」の骨子案のところの意義のところなのですが、まさしくそうなのですが、デジタルスキルの活用によって時間的・場所的な制約が少ない仕事に就いて、子育てと両立できるような仕事ということなのですが、このデジタルや情報科学については現時点でも最も競争が激しいところであり、この最も競争が激しいところにしっかり先導していただけるような男女にかかわらない人材も必要なので、そこはかなり専門職も含めてリーダー層をしっかりつくっていくことを今の時点から意識して展開することが必要ではないかと思います。

以上です。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございました。

それでは、失礼しました。清水議員、よろしくお願いいたします。

○清水議員 清水でございます。ありがとうございます。

私から2点申し上げます。

1点目は、地方における女性活躍です。骨太の方針について、冒頭にこの女性活躍を掲げられて、実現に向けた具体的な施策例を種々挙げておられます。大変すばらしい方向性だと思っています。

これまで振り返ってみますと、政府のリードと企業の努力が相まって、社会全体の女性活躍は一定は進んできたと思っております。ただ、対応すべき課題はまだ多くあると思っております、その1つに地方における女性活躍があると私も認識しております。

と申しますのは、私が勤める日本生命におきましても、状況は全く同じでありまして、女性活躍について数値目標を掲げ、それを達成するために女性自身のキャリア志向の醸成や活躍機会の拡充、または上司や会社によるサポートの強化を進めることで、全体的な女性活躍と数値の目標の達成に向けては、着実に前進していると思います。ただ、子細に見ますと、我が社においても大都市圏に比べて地方における女性活躍は相対的に遅れていると感じています。

この課題への対応として、様々な取組を進めておりますが、主には2点取組を進めています。1つは、ポストがなければ昇進できない、ポストがなければ評価が上げられない、こうしたことがどうしても企業の中にはありますので、ポストがあるなしに関係なく、その女性の能力や実績を評価して昇進をさせるということが1つ。もう一つは、新たな職務の付与を行うことでキャリアアップ、こうしたことを進めています。

こうした地方における課題は我が社だけに限らないと思いますので、繰り返しになりますが、骨太の方針で地方における女性活躍に重点を置いていただいていることは大変すばらしい方向性だと思っております。

したがいまして、まず申し上げたいことの1点目ですが、このすばらしい方向性を確実に進めるための体制を十分に整えていただくことを期待いたします。そのために重要なのは、司令塔と実動隊だと思います。司令塔になるのは、骨太の方針の中に書かれておりますような設立を目指す男女共同参画機構になると思います。まさにセンターオブセンターとして男女共同参画についての明確な方針を打ち出していきたい。その上で、全国の男女共同参画センターと緊密に連携をして、各地域、各センターの状況を取り上げて、そしてそれに応じた支援を各センターに対して行うことをお願いしたいと思っております。

一方、実動隊ですが、全国の男女共同参画センターになると思います。このそれぞれのセンターが各地域で中心的な役割をより担えるように、権限の強化また予算と人員の確保など、権限と支援を強化することが望ましいのではないかと考えています。また、各地域における男女共同参画センターと地域の企業との連携を深めることも必要だと思います。例えばセンターと地方の企業が協議会のようなものをつくり、共通の目標や行動計画を策

定し、進み具合を共有すること、それを男女共同参画センターがリードする、大変有効であろうと思います。また、センターが各企業からの出向者を受け入れることも考えられると思います。さらに、オールドボーイズネットワークという男性中心の組織文化がありますが、それに対抗して、女性の発言や活躍機会を増やすために女性だけのガールズネットワークをつくることもいいのではないかと考えています。やはり数は力、結束は力だと思っております。

以上、改めて司令塔としての男女共同参画機構の設立並びに実動隊である全国の男女共同参画センターの大幅な権限と体制の強化を望むところであります。

2点目です。女性の所得向上・経済的自立に向けた取組について申し上げます。正社員への転換の促進など、企業における制度改正はもちろん必要なことでありますけれども、一人一人が正社員にチャレンジしたいと思える環境づくり、例えば出産、子育て、そうした環境の整備、地域におけるアンコンシャスバイアスの解消などが必要だと思っております。女性の所得向上・経済的自立に向けた取組を具体的にどうすればよいかをリストアップして、そしてそれを司令塔である男女共同参画機構、さらには実動隊である男女共同参画センターと連携の下で進めることが重要だと思っております。

以上でございます。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございます。

それでは、鈴木議員、お願いいたします。

○鈴木議員 鈴木でございます。

今、教育の機会に男女差はあまりないわけですが、それにもかかわらず男女間賃金格差がこれほど大きいというのは、女性は人的投資のリターンが少なくなってしまうということでありまして、これは本当に社会としてまずいことでありますし、もっと世の中全体でまずいことだという認識を強めていかないといけないと思っております。

女性就業の生産性を上げて実質賃金を上げるという点で、新たな「女性デジタル人材育成プラン」への期待は非常に大きいものがございます。最近は大分減りましたが、紙でやっていたことをエクセルにするとデジタル化だと言っている人がかつて結構いました。しかし、本来DXというのは、単なる効率化ではなく、仕事のやり方そのものを根本的に変えて製品やサービスの革新スピードを上げるとか、ビジネス上の条件が改善するとか、意思決定が最適化されるとか、そういうことがDXであります。その意味で、DXは社会の中で人の配置を大きく変えることになるはずでありまして、それをジェンダー平等の観点とうまく組み合わせて景色の違う世界にジャンプできるかどうか、そういう非常に大きなチャレンジに我々は直面していると考えております。

改めて、厚労省の統計で144種類に分類された職業の分布を見てみますと、男性で一番多いのは管理的職業従事者、要するに課長以上ということで、お仕事は何ですかと聞くと、「部長をやっています」というものですね。対して女性は、介護職員、看護師、販売店員、総合事務員、その他一般事務従事者、これらがトップファイブでありまして、この5つ合

わせるだけで女性の就業者の33%を占めています。女性のデジタル人材となりますと、システムコンサルタント・設計者、ソフトウェア作成者、その他の情報処理通信技術者、この3つを合わせても僅か1.9%です。

もちろん職業に上下はございませんが、女性は男性との比較において全体的に賃金の低いところに偏っている傾向がありますので、職業の偏りをなくす必要がある。デジタル人材の中でも男女間賃金格差は見られますけれども、デジタル分野で働く女性は平均的な女性と比べて年収が高く、経験年数に応じてきちんと報酬が伸びております。ところが、直近10年間で増えた雇用の内訳を見てみますと、男性は146万人増えたうち、4割が情報通信業です。女性は424万人増と、非常に大きく増えたわけですが、うち情報通信業は1割にも満たないということでありまして、結果的に実人数でも女性デジタル人材の増加は男性より小さい状況です。しかも、その女性のIT技術者は大都市圏に集中していますので、地方創生の文脈でも女性デジタル人材を全国的に増やすことは喫緊の政策課題だと思います。

そして、これは情報通信業だけの話ではなくて、先ほど白波瀬先生も触れられましたけれども、医療とか、介護とか、福祉とか、そういった実態として多くの女性が就労している領域でこそ、データやデジタルが今重要になっていまして、これはまさに社会課題ということだと思います。

これは大臣もよく御存じのことかもしれませんが、OECDのPISAを見てみますと、日本の女子生徒の数学的・科学的リテラシーは先進国トップで、ほかの国の男子よりも高いわけですね。にもかかわらず、大学への女性入学者のうち科学、技術、工学、数学の専攻は僅か7%で、これは先進国最下位です。

第5次の男女共同参画基本計画では理工系の学生に占める女性の割合が成果目標になっていますけれども、求められている成果は「毎年度、前年度以上」とされているにとどまりますので、それでよいのかということを今後の会議等で十分検討すべきだと思います。もちろん希望しない方や向かない方にデジタルを強制してはなりませんけれども、新しいプランでは、この3年間の検証に基づいた課題を明確に掲げていただいて、自治体や民間企業をうまく巻き込んで、ロジカルな政策を構築していただきたいと思います。

最後にせっかくの場でございますので、もう1点だけ毛色の違う話です。内閣府のウェブサイトで「内閣府の政策」というところをクリックすると、8つのカテゴリーが出てきます。「経済財政」とか「科学技術・イノベーション」とか「防災」とかですね。では、男女共同参画は何に分類されているかといいますと、消費者政策などと一緒に「暮らし」に分類されております。「暮らし」をクリックすると「男女共同参画」が出てくるのです。ただ、私は、人権の問題とか、制度的な基盤整備の話とか、女性の指導的地位の向上とか、ましてや女性デジタル人材の重要性を「暮らし」という言葉でくくってしまうのはかなり無理があると思っています。一般の方が男女共同参画政策の情報に簡単にアクセスしやすいように、また、政府からのメッセージとしても、この点はサイトリニューアルの機会などで御検討いただきたいと思っています。

以上でございます。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございました。

では、細川議員、よろしくお願いいたします。

○細川議員 細川でございます。

私は先ほど佐々木議員がおっしゃった女子校、小学校から大学まで16年間全て女子校に、プラス50を過ぎてから母校の大学院に入りまして、今、博士課程2年目ですので、20年目でございます。私自身リーダーシップがあるかないかは別としましても、女性ばかりでやってきた社会と、1歩外に出ると、特に私は政治ジャーナリストを30年やってきているので、ほとんどが男性で、このギャップに非常に戸惑いながら30年間仕事をしてきたということでございます。それはさておき、ジャーナリストと、また今、博士課程に在籍している研究者の立場からも何点か申し上げたいと思います。

まず、本会議の議員として3期目になりまして、現場の意見、当事者の意見を丁寧に吸い上げて施策を展開されているということに、改めて敬意を表したいと思います。

今日は、骨太2025の策定に向けて4点ほど申し上げたいと思います。

1点目は、地方創生の観点からでございます。出身地域を離れるタイミングが進学と就職ということで、希望する進学先や就職先が少なかったという理由が上位を占めておりますが、具体的にどのような進学先や専攻を希望しているのか、どのような仕事をしたいのかという詳細な調査が必要だと思います。地方での女性の仕事は、補助的な業務に偏重しているのではないかと考えられるのですけれども、調査結果からは必ずしもそうではないようにも見えます。むしろ成長が見込めないということもあるようですので、地方の大学や仕事のどこに不満があるのかを詳細に調査することが必要と考えます。

賃金格差の点からは、都市部は給与が高いのですけれども、生活にコストがかかって、実際に自由になるお金がどれだけあるのかは、実は東京が最下位でございます。単に給与の高低でない事情も、例えば就活の窓口である大学のキャリアセンターなどへ情報提供することも必要ではないかと考えます。

2点目は、意思決定層における女性の拡大ということで、学術分野における女性活躍、教授職や学長を増やすことは大変重要なことだと私は思っております。大ざっぱに言って学生の半数が仮に女性だとすると、教員、特に意思決定層に男性が偏重していることは企業と同様の課題、例えば女性のライフイベントを考慮した履修制度になっていないなどの問題が現時点で生じている懸念がございます。そのために、これは理系だけではなくて文理いずれも女性研究者、博士号取得者を増やす必要があると思っています。例えば長期履修を可能にするとか、マイクロクレデンシャルのさらなる普及ですとか、それから企業における博士号取得者の待遇改善、こういったことも必要だと考えております。

3点目は、政治参画への障壁等に関する調査なのですが、これは今、対象が立候補を断念した方や落選者になっているのですけれども、大臣のように現職の方に調査する必要はないのかと考えているところでございます。

4点目は、OBNについてです。今回、動画を拝見させていただいたのですが、非常によくできている動画だと思います。OBNに関しての啓発の動画、これをぜひ様々な研修で使っていただけるような働きかけを期待しております。この骨太2025の中では、現状、地方創生の1のところに入っているのですけれども、これは女性の参画拡大や働く環境づくりにも影響するのではないかと思うのですが、2か3のほうが妥当ではないかということが感想です。

このOBNというのは、無意識の男性側の慣習という点だけではなくて、分断要因にもなっているということもございます。女性のニーズや意識の伝え先、さらには施策の決定者というのは、現状あらゆる組織で多くが男性でございまして、理解を進めることが本当に難しいです。意見交換会などを頻繁に開催しても、それが迅速に対応されないと不満が募ります。とはいえ、現実として女性側のニーズに100%応えることもできない場合もございます。しかし、本当にできないことなのかというのは、OBNの動画の中でも触れられているように対話が重要だと思いますので、国の施策として提示することは大変難しいと思うのですけれども、例えば女性のニーズを吸い上げて、それに対して対応したことについて各企業のホームページで公表するなど、そういったことがありますと、他社さんにとっても参考事例にもなりますし、プレッシャーにもなるということで、一案ではないかということで申し上げたいと思います。

以上でございます。

○岡田男女共同参画局長　ありがとうございます。

司会の不手際で大変申し訳ございませんが、終了時間を10分ほど延長させていただければと思いますけれども、よろしゅうございますでしょうか。

それでは、山口議員、よろしくお願いいたします。

○山口議員　私から3点申し上げたいと思います。

1つ目は、女性の起業支援についてです。地方創生を考えても、女性の経済的自立という観点からも、女性の起業は非常に重要になってくると思います。その際の障壁の1つとして挙げられることがあるのが、セクハラについての問題です。女性が起業をした際に、事業が完全に軌道に乗っていればある程度安定してセクハラに対してもはねつけることはできると思うのですが、立場が弱い。投資家あるいは取引先などからセクハラ事例がたびたび報道されています。一方で、その事例については確かなものであろうとしたとしても、その実態については必ずしも分かっていないという認識を持っています。例えば、どれぐらいの頻度で起こっているのか、どういうケースに生じやすいのか、被害はどれぐらい深刻なのか、地方あるいは都市部で違いはあるのかといった点について、エピソードを超える域のものが不足していると感じます。有効な政策立案のためには実態把握が必要ではないかと考えておりますので、包括的な女性起業家に対するセクハラ問題に対しての調査を御提案申し上げたいと思います。

2つ目に申し上げたいことは、長時間労働の抑制についてです。労働経済を専門にして

おりますが、男女間賃金格差を分析していくと、最終的に何が最大の問題かというところ、出産に伴う賃金の低下で、長時間労働が背景にあるために育児・家事などで家庭に責任がある方は、十分な時間、フルタイムまでは働けるけれども、たくさんの残業はできないということが多々あります。一方で、たくさん働けない人にリーダーを任せられないといったことも現場でよく耳にいたします。したがって、この長時間労働の抑制に取り組んでいくことは、男女間賃金格差の縮小や女性管理職比率の引上げにつながってくる問題だと思いますし、同時に男性の家庭参画を支援することにつながると考えております。

具体的には、実効性のありそうな対策として、まずは弱い規制として労働時間の実態の開示を義務づけてはどうでしょうか。例えば残業、休日・夜間勤務などが企業内でどれぐらい行われているのか、一定規模の企業については情報開示を義務づけるといった取組が考えられますし、さらにより強い規制としては、時間外労働の割増し賃金率の引上げも視野に入れてよいのではないかと考えております。日本では25%ですが、ほかの先進国では50%ぐらいですので、労働時間規制の強い施策を日本でも導入していくというのは、男女共同参画の観点からももちろん重要ですが、労働者の健康のためにも有効ではないかと考えております。

3点目は、女性デジタル人材育成についてです。女性デジタル人材育成のために様々な施策が提案されていて、それらは全て妥当だと感じるのですが、そうした女性のデジタル人材育成が進んでいない要因、様々な挙げられているのですが、どれがどのぐらい重要なのかといった部分についての検討が必要ではないかと考えています。より具体的には、供給側に問題があるのか、需要側に問題があるのか、どれがどの程度重要なのかを見ていってほしいと思っています。

私が民間事業者から聞いた話ですと、無料でIT技術のスキルアップのためのプログラムを提供したとしても、なぜか女性はそこに入ってきてくれないということが言われていました。その背後にある原因がよく分かっていない。魅力が伝わっていないのか、経済的に実は得するということがあまり女性の労働者の方に伝わっていないのかもしれない。あるいは、ひょっとしたら需要側、つまり雇う側の企業に問題があるのかもしれない。IT産業は男性中心の文化がございまして、そういった中で女性が活躍しづらいような職場文化があるのかもしれない。あるいは、ロールモデルが不足しているのかもしれない。どの問題がどれぐらい大きいのかを把握することによって、よりめり張りのついた施策がつくっていくのではないかと考えております。

以上です。

○岡田男女共同参画局長　ありがとうございました。

それでは、山田議員、お願いいたします。

○山田議員　中央大学の山田でございます。

家族社会学を専門にしております、結婚、少子化問題等でいろいろ研究している次第でございます。

3点、まず第1点として、地域における男女共同参画の推進、それを重点方針にしていただいて、ありがとうございます。地方で女性の流出超過が進む理由の1つとして、私は中小企業とか、農林水産業とか、さらに業界団体、地域団体における女性差別的慣行があると思っております。先日、私は婚活という言葉をつくった経緯から、地方の結婚支援のボランティアを引き受けているのですけれども、ある農家婚活、ミカン婚活なのですね。ミカン農家の跡取りの婚活パーティーに行ってきたとして、お話を聞いてきたのですけれども、農業団体といったら男性中心の寄り合いで、女性は結婚したら嫁として下働きで使われるだけという農家がまだまだ多いそうです。実態を知ると、結婚相手の女性だけではなくて、農家の女性、農家の親でさえも、娘は農家にやりたくないという状況が出ています。前々回の参画会議で、女性だけに下働きさせるような地元には絶対に帰らないという卒業生の発言を紹介しましたが、このような地域に根差した団体における女性差別慣行が女性を遠ざけて、結果的に子供の数の激減をもたらしている。

さらに、私が離婚の数を調査しますと、実は東京の離婚は4組に1組程度でそれほど多くないのに対して、特に農村地域、正確に言えば東北地域は2組に1組が離婚という数になっております。これは調査をしたわけではないのですが、地方において女性が生きにくいから離婚してしまう解釈も可能ですので、その点についてもよろしく申し上げます。

佐々木議員が、いわゆる地方の経営者に対する教育が必要だとおっしゃいましたけれども、ぜひ業界団体、町内会といったところに対する男女共同参画がいかにいいものかという啓発活動を進めていただければ幸いです。

2点目は、社会保障における雇用形態格差の解消についてですが、育児休業や保育園など、確かに正規雇用女性に対する育児支援は大変充実しているのです。世界一という評価もあります。しかし、その制度が既婚女性全部をカバーしているかというと、問題が残っておりまして、自営業の家族従業員とか、フリーランス女性とか、パートの女性、さらには飲食を伴うサービス業の女性など、不規則勤務を余儀なくされている女性などは、このような世界一の育児支援制度を利用することができないという状況に陥っています。むしろ正規雇用との格差を感じて出産を控えるということもあると思いますので、特に不安定な女性の雇用が多い地方において、そういう人たちに育児支援を広げていくことが必要だと考えます。

時間が少ないのですけれども、最後に、セクハラ、カスハラの問題が話題になっていまして、看護や介護の現場でのカスタマーハラスメント、つまり介護される人から看護師、介護士等へのセクハラが結構問題になっていて、看護師の方が私の大学院のゼミに参加していたときに、患者からセクハラがあったのだけれども、仕方がないから我慢すべきであると職場の上司に言われたことに一番腹が立ったと言っていましたので、ぜひそういう介護や看護における性的なカスハラも問題にしていきたいと思っております。

以上です。よろしく申し上げます。

○岡田男女共同参画局長　ありがとうございます。

最後に、山本議員、よろしくお願いします。

○山本議員 山本です。行政法を専門にしております。

私からは4点申し上げたいと思います。

第1は、1ページ以下にあります「女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり」についてです。女性が地域から離れるというテーマ設定がされていて、それに異存はございませんが、ただ、女性が地域から離れられないといたしますと、それもまた問題があるところですね。それから、問題が複雑なのは、東京圏への集中の問題と、地方における地方都市への集中の問題があって、それぞれ要因が若干異なる可能性があるということです。したがって、3ページに調査の結果が出ておりますけれども、その結果の分析をさらに深掘りしていただいて、どこに問題があって、どのような施策を打っていけばいいかということを検討していただければと思います。

それから、この点については以前にも申し上げましたけれども、地域づくりの問題は、言うまでもなく男女共同参画だけの問題ではなく地方創生一般の問題ですので、ぜひ政策の企画、立案、実施において関係省庁と連携を図っていただければと思います。

2点目は、20ページ以下にございます「あらゆる分野の意思決定層における女性の参画拡大」についてです。23ページに、とりわけ地方選挙、それから地方議会におけるハラスメントの問題が取り上げられていて、これは継続的に議論されているところですが、この問題も地方議員の成り手不足の問題という男女共同参画を超えた問題を含んでおりますので、まさに待ったなしの状況にあると思います。この点についても問題をさらに分析していただいて、関係団体あるいは関係省庁等と連携を図っていただければと思います。

第3点は、26ページ以下にございます「個人の尊厳が守られ、安全・安心が確保される社会の実現」についてです。この点は先ほど来指摘があるところですが、27ページの配偶者等への暴力の問題は、以前に本会議でデータが示されたように、コロナ禍でかなり深刻化し、その後も改善されていない状況にあるようです。この点につきましては、刑法改正やDV防止法の改正の影響のモニタリングも必要ですし、28ページでワンストップ支援センターへの相談が増えているということです。この中身もよく分析して施策を強化していただければと考えております。

それから、少し離れますけれども、タイトルであります個人の尊厳、個人の選択という視点は、国会で現在種々議論されている夫婦別姓の問題についても一番重要な踏まえるべき観点であると考えております。

第4点、最後になりますが、「新たな『女性デジタル人材育成プラン』の策定に向けて」に関連しまして、社会のデジタル化は人材育成の課題に限らず男女共同参画を促進する可能性を持つ面とリスクになる可能性を両方持っています。こういったことを広く視野に収めて、継続的にデジタル化と男女共同参画の関係について調査、検討して、施策を推進していただければと考えております。

以上です。

○岡田男女共同参画局長 幅広い視点について、御指摘をありがとうございました。

今日、様々ないただきました御意見も踏まえながら、今後、男女共同参画会議の下に置かれております計画実行・監視専門調査会におきまして御議論いただいた上で、原案を作成し、来月初旬の開催を目指しております第75回男女共同参画会議におきましてまたお諮りさせていただきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、最後に大臣から一言、よろしくお願いいたします。

○三原内閣府特命担当大臣（男女共同参画） 本日は、本当に様々な御意見、深い御意見をいただいたと思っております。感謝を申し上げたいと思います。

有識者議員の皆様との懇談会という形式、今回実に5年ぶりの開催となったわけでありです。ふだん官邸で行われております男女共同参画会議と比べて、より近い距離で皆様のお話をゆっくり聞けるというのは、私はとても重要だなと、必要だなという思いをいたしております。大変勉強になりました。ありがとうございます。

冒頭も申し上げましたが、いただいた御意見をしっかり受け止めまして、「女性版骨太の方針2025」、それと「新・女性デジタル人材育成プラン」の原案、これを作成して、6月初旬の開催を目指す男女共同参画会議において改めて御議論をいただこうと思っております。

この骨太ですとか、そうしたことは、本当にそのために私たちも今、動いているわけがありますけれども、それだけでなく、日頃から、先ほどホームページの話等もありましたけれども、どのような形で発信をしていくのかも大変重要だと思っております。

いろいろな意味で、今日は本当に貴重な御意見をいただきましたので、しっかりとこれを受けて様々な形で動いていきたいと思っておりますので、本当にありがとうございました。これからどうぞよろしく御指導ください。お願いいたします。

○岡田男女共同参画局長 ありがとうございます。

以上で本日の懇談会を終了させていただきます。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。