

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11月17日(月) 16:10~17:00
場 所 中央合同庁舎8号館5階共用A会議室

1. 開会

2. 議題

今後の男女共同参画の取組について

3. 閉会

○由布大臣官房審議官 ただいまから「男女共同参画会議有識者議員との懇談会」を開催いたします。

初めに黄川田大臣から御挨拶をいただきます。

それでは、大臣、よろしくお願ひいたします。

○黄川田内閣府特命担当大臣 本日は、大変お忙しい中、この懇談会に参加いただきまして、ありがとうございます。また、日頃から、男女共同参画の推進にお力添えいただいておりますこと、心より御礼を申し上げます。

このたび、女性初の総理となられました高市内閣で、女性活躍・男女共同参画を担当することとなりました。女性が政治・政策・外交の中心にいることは、社会の意識を変えていく大きな力になると思います。私も、我が国における女性活躍が更に加速するよう、しっかりと職責を果たしてまいります。

大臣就任以来、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ます。意思決定への女性の参画拡大、女性の所得向上や、男女間賃金格差の是正、健康課題への対応など、取り組むべき課題はたくさんございます。

また、先日は、DV相談に対応されている方々との意見交換をさせていただき、被害者の方々の大変困難な状況をお聞きいたしました。本日、皆様にもパープルリボンをつけていただいております。ありがとうございます。誰もが安全に安心して暮らせるよう、あらゆる暴力の根絶、そして被害者に寄り添った支援は、非常に重要な課題だと感じております。

本日の懇談会では、有識者の皆様から、我が国の男女共同参画について、幅広く、忌憚のない御意見をいただき、本年中の策定を目指しております第6次男女共同参画基本計画の議論や、今後の取組の充実につなげていきたいと考えています。

皆様のお考えをしっかりと伺う貴重な機会となると考えておりますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○由布大臣官房審議官 ありがとうございます。

ここでプレスの皆さんは退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○由布大臣官房審議官 それでは、早速ですが、有識者議員の皆様から御発言をお願いいたします。佐々木議員を筆頭に、大臣から近い順に指名させていただきます。

大変恐縮ですが、お一人5分程度でよろしくお願ひいたします。

では、佐々木議員、お願ひいたします。

○佐々木議員 こんにちは。よろしくお願ひいたします。

イー・ウーマンの佐々木かをりと申します。黄川田大臣とこうして御一緒できることを

心からうれしく思っております。どうぞよろしく申し上げます。

男女共同参画というのは、本当に様々な課題がございます。黄川田大臣も、内閣府の特命大臣として、北方領土から、沖縄から、こども政策、少子化、若者、そしてアイヌ、共生、本当にたくさんのテーマを扱われるという、まさに多様なお仕事だと思っておりますけれども、ぜひ女性の参画、男女共同参画というのがその中の一つだと思わないでいただきたいということなのです。男女共同参画とか女性の活躍というのは横串のものなのです。全てのテーマにおいてこれが基礎環境になっていくので、いろいろなところに女性が入っていく。本当は女性だけでないのですが、様々な視点の人が入っていくということが、実は活発な議論やよりよい提案、そしていいソリューションに導くということなので、男女共同参画というテーマをぜひ黄川田大臣の一つの底辺に据えて、横串で常に頭の中に置いていただくというのがぜひお願いしたいことでございます。

私はダイバーシティの経営というのが専門なのですが、ダイバーシティ経営というのには目的があるのです。それは、よりよい成果を導き出すということなのです。なので、ただ単にいろいろな意見を集めるとかではなくて、みんなで知恵を合わせる。日本で言うと、三人寄れば文殊の知恵と昔言っていましたが、これがまさにダイバーシティ経営なのです。なので、ここをやっぺいこうと思っておりますし、ぜひ政府にもと思っております。

女性が決定権者に増えるということを私はやっていきたいと思っているのですが、このいいデータもありまして、例えばマッキンゼーは8年以上で1,000社以上の企業のデータを集めて、女性活躍が進んでいる企業の成績が25%以上アウトパフォームしているだとか、ボストン・コンサルティングとミュンヘン大学は、管理職が4割を超えているとイノベーションからの売上げが34%になるとか、そうやっていろいろなデータも出ているのです。なので、私はダイバーシティ系のナレッジ教育に力を入れておりますし、ダイバーシティインデックスというものを通して5万人以上のデータを分析して、解決策とかも提案してきています。

つまり、女性活躍というのは、経済政策でもあり、そして成長戦略でもあり、日本を動かしていく一丁目一番地の非常に重要なものだということを、くどいようですがぜひ知っていただきたいと思います。

そこで政府ができることを考えてきたのですが、私、いろいろな方々がいろいろなテーマで話されると思うので、やはり決定権者、指導的立場の女性を3割以上にするとということに力を入れて今日は話したいと思ったのですが、今、指導的立場、様々な理由からこういう表現になってはいますが、決定権がある、議決権のある取締役の女性に3割以上入るということで経営を変えていく。そういうようなところに取締役のクォータ制、できれば管理職のクォータ制も導入していただきたいなと思っております。これもノルウェーとかイギリスとか様々な国で導入されているのは御存じだと思うのですが、それだけではなくて、そういった国々のGDPが伸びているという現実もありますので、これが女性のための政策ではなく、経済政策だと知っていただきたいと思います。

ノルウェーは、ちなみに一人の男性大臣が言い始めてこれが実現しました。なので、黄川田大臣にそんな大臣になってほしいなと私は夢見ております。

なぜそういうことを言うかという、アンコンシャスバイアスというのを聞いたことがあると思うのですが、同じ成績を残しても、女性だと評価が低い。これもデータと論文が出ているのです。ですから、クォータ制というある意味ルールが必要だということです。

3つあるのですが、2つ目が政府の調達・発注です。政府あるいは上場企業から発注する先を女性経営者の会社にする。これも海外で事例があるのですが、こうやってきちんとお金を流していくことが、女の人だけがただ単に活躍する。活躍が何か分かりませんが、だけでなく、経済的にゼロイチではなくて1から2、2から3と成長するところになるので、これもデータがいっぱいありますので、また別の機会にとお思います。

そして最後、3つ目ですが、これはずっと申し上げてきた教育の普及です。教育というのは、ダイバーシティの成果、どういう果実があるのかということを知っていただきたい。これは女性を救うためのものではなくて、自分自身、男性自身も、それから会社も、あるいは大きく言えば日本を救うものだということの成果をデータから学ぶということ、ぜひダイバーシティの成果について、もっともっと教育が必要だということをお大臣から頻りにいろいろな方に言っていただいて、日本のダイバーシティ経営あるいは男女共同参画というものの実りを多くの人を知ること、意識、行動が変わるかなと思っております。

以上です。

○由布大臣官房審議官 ありがとうございます。

では、芳野議員、お願いいたします。

○芳野議員 ありがとうございます。

連合の芳野でございます。よろしくお願いいたします。

第5次男女共同参画基本計画は今年度末で計画期間の終わりを迎えますが、目標に対する進捗は遅れていると言わざるを得ないという状況でございます。世界経済フォーラムが発表した最新のジェンダーギャップ指数において、日本は148か国中118位とジェンダー後進国であり、政治分野は最低クラス、賃金や管理職比率などの経済分野も最下位に位置をしています。持続可能な社会を実現するためには、ジェンダー平等、多様性の推進が不可欠であり、あらゆる施策においてジェンダー主流化を徹底すべきと考えております。

御提示いただいた第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（案）の答申後は、成果目標の検討を行う段階と伺っていますが、世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることを踏まえれば、進捗の遅れにより未達となっている目標について、より踏み込んだ成果目標を定めていただきたいと考えます。

先日行われました第1回日本成長戦略会議でも意見書を提出いたしました。共働き世帯、そして専業主婦世帯問わず、子育て世帯の平均家事時間は依然として格差がある中、

2024年の週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、男性は6.9%と、女性1.7%より高く、特に子育て期にある30代男性では8.0%、40代男性では9.2%と、さらに高い状況となっております。若い世代を中心に、仕事と生活に対する意識も変わっている中、男性の就労時間の削減、そして男女共に家事、育児に関わることができる両立支援の充実を行うべきであり、それらが達成できるような目標値の設定をお願いしたいと思います。

また、御提示いただいた第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（案）では、選択的夫婦別氏制度に関する記載内容が第5次計画と変わっておらず、非常に残念でなりません。生来の氏を名乗り続けられるかどうかは、個人の尊厳や人権に関わる重要な問題であり、働く現場からは、旧姓の通称使用は国際社会で通用しないことから、業績や研究実績といったキャリアが分断されるなどの不利益を訴える声が上がってきております。日本は夫婦同姓を法律で強制される唯一の国として、国連の女性差別撤廃委員会より繰り返し勧告を受けております。性別にかかわらず一人一人の人権が尊重されるよう、選択的夫婦別氏制度を直ちに導入する旨を記載いただきたいと考えます。

女性差別撤廃条約の選択議定書に関する記載内容についても、第3次計画以降、早期締結について真剣な検討を進めるという記載がほぼ変わっておりません。日本は、国連の女性差別撤廃委員会に委員を輩出しております。女性差別撤廃条約を遵守する立場を国際社会において明確にするためにも、選択議定書を早期に締結していただきたいと考えます。

なお、第3号被保険者制度の廃止に向けては、6月に成立をしました年金制度改革法の附則に、検討を速やかに進めることが盛り込まれております。政府は、附帯決議に基づき、対応を早期かつ着実に実行するべきと考えます。

最後に、今日、パープルリボンのバッジをいただきましたが、ピンですと女性は洋服に穴が空いてしまっただけなので、マグネットにさせていただけるとありがたいと思います。

以上です。

○岡田男女共同参画局長 すみません。後でマグネットもお渡しします。

○由布大臣官房審議官 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 大和総研の鈴木と申します。

大臣は、男女共同参画だけではなくて、地域未来戦略の御担当でもいらっしゃいますけ

れども、大臣のおっしゃる地場産業の付加価値向上と販路開拓におきまして、女性の活躍というのは極めて大きな要素だと考えております。

近年、女性活躍企業の業績のパフォーマンスが高い傾向にあるですとか、役員に女性がいる企業のパフォーマンスが高い傾向があるですとか、それから、投資家とか就職活動している学生など、企業を取り巻くステークホルダーが女性活躍の状況をモニタリングする

よくなっているというエビデンスが増えております。

男女共同参画の考え方のベースは、憲法に基づく人権や行政の本質的平等ですけれども、私はそのことと物事をプログラマティックに考えることは矛盾しないと思っております、なかなか展望が開けない地域経済の課題解決を図るために、男女共同参画の政策を一層強力に進めていただきたいと希望しております。

今申し上げたエビデンスが意味しているのは、もちろん女性が希望どおりに活躍できたほうがイノベーションが起きやすいということですが、それにとどまらず、女性が活躍している職場というのは、女性に限らず男性を含めた多様な人材の能力を發揮しやすい職場であって、働きやすい職場には様々な属性の優れた人材が集まってくるからうまくいくのだと考えております。

よく女性が地域から都市部へ流出してしまっていると言われますけれども、ある地域から転出する人が一定数いるというのは男性も女性も同じでして、どちらかというとな性のほうが活発に移動しております。男性の流出が多いということは、多くの男性が流入している地域もあるということですので、男性の場合はUターンやIターンも多いということでございます。

一方で、ネットアウトしたベースで若年女性について見てみますと、東京圏の1都3県、それから大阪府、福岡県、愛知県を除く全ての道府県で転出超過でありまして、特に20代前半女性の転出超過が際立っております。では、なぜ出身地を離れたのかというと、女性の場合、希望する進学先が少ない、とにかく地元から離れたい、親や周囲からの干渉から逃れたいという辺りが男性よりもかなり多い状況です。

さらに、地方出身で東京圏に住んでいる女性と地元に残っている女性で比べますと、家事、育児、介護は女性の仕事、集まりの食事準備やお茶出しは女性の仕事、家を継ぐのは男性という固定的な性別役割分担意識が地元にあったと感じている女性が、地方出身で東京圏に住んでいる女性で顕著に多いのです。しかし、だから地元が嫌いなのかということとそんなことはありませんで、地方出身で東京圏に住んでいる女性のほうが地元に住んでいる女性よりも出身地への愛着が高いという調査も内閣府から示されております。こういう違いは男性には見られません。

つまり、全国津々浦々、地域が変わることができれば、女性がどの地域で人生を送るかという選択は大いに変わり得ると思えますし、女性に焦点を当てた政策が活力ある地域をつくる鍵の一つであるということ間違いなく考えております。もちろんそれは簡単なことではございませんけれども、現在、東京圏に住む女性で、今後は出身地域に住みたいという人の不安は、収入が得られるかという経済的不安が最大でございます。次に、希望する仕事に就けるか、それを続けられるかという不安が続いておりますので、やはり経済的自立が最重要の課題であります。

それから、先ほど大臣もおっしゃった男女間賃金格差、30代で男女間賃金格差が大きい地域ほど女性が少ないために、20代から30代前半の未婚男性の比率が高いというファクト

も確認されておりますので、いまだ先進国で最も大きいと言ってよい男女間賃金格差の是正に向けた施策も推進していただきたいと思っております。

まとめますと、あらゆる角度から女性が地域で活躍しやすい環境をつくること、男女の結婚や出産、育児、就業といった希望をかなえ、地域社会の持続性を高めることになるということでありまして、最後に、まさにこのタイミングでぜひとも強調させていただきたいことは、来年4月に設立されます男女共同参画機構の出足が肝心であるということでもあります。地域でのジェンダーギャップの解消が一丁目一番地であるという課題認識に立ちますと、今年の通常国会で基本法を含む法律改正で国と地方公共団体の政策強化が規定され、全国の男女共同参画センターに法的位置づけが与えられたというのは歴史的な節目であると思っております。男女共同参画機構が男女共同参画社会を形成するための中核機関に位置づけられ、機能強化が図られる全国のセンターを強力に支援することになったことに大いに期待をしております。令和8年度の新体制として、戦略性のある好スタートをいかに切っていただけるか、多くの国民が注目していると思っておりますので、ぜひともよろしくお願いいたしますと申し上げます。

以上でございます。

○由布大臣官房審議官 ありがとうございます。

それでは、山本議員、お願いいたします。

○山本議員 山本と申します。

私は専門が行政法という分野でして、特に男女共同参画にスポットを当てた形の専門ではないのですが、私の専門の観点から少し申し上げたいと思っております。

一つは、今も鈴木議員からお話のありました地域の問題です。地域の問題というのは、男女共同参画ということを超えていろいろ根本的な問題があるという部分かと思っております。

1つ目は、先ほど政治への参画という話がありましたけれども、地方議員の成り手不足の問題です。これは男女問わず問題になっているところであり、女性議員の比率がとりわけ小規模の地方公共団体ではなかなか伸びていかないということがあります。これはかなり長いこと話としては議論があったところではあるのですが、なかなか改善がされないという問題がある。

2つ目は人材の問題でして、地方公共団体においてやはり人材が不足をしている。これは職員の方もそうですし、社会全体もそうであると。特に技術職員、技術を持っている人材、技術人材が不足をしているという問題があると思われまます。したがって、逆に申しますと、女性がそういうところで活躍をしていくチャンスでもあるということが言えるのかなと思っております。

それから、今の話にも関わりますけれども、地域における起業とかイノベーションの問題でして、これは非常にうまくいっているところもあるのですが、必ずしもそうでないところがあるということがあって、いろいろ先進的な取組とか成功事例を横展開していくということが重要なのではないかと思います。

以上が1つ目の話でしたけれども、2つ目に、先ほどパープルリボンの話がありましたけれども、暴力あるいは性犯罪等の話です。これもずっと議論としてはされていたところで、コロナのときによりこれが増えたといった数字が出ていました。これは人の行き来ができなくなって、狭い空間に距離が言わば近過ぎる状態で人が密集をするといったような家庭等々でそういうことがあったということが一つ原因として言われていたのですけれども、しかし、コロナが収束をしてからも依然として高い数字が続いていると。犯罪等の範囲が拡大したということもあると言われているのですけれども、やはり依然として問題がむしろ深刻化しているというところがあると。

これはやはり原因とそれへの対策を具体的に一つ一つ打っていかないと、なかなか根本的に解決するのが非常に難しい問題ではないかなと思いますので、ぜひそういった原因の分析と、一つ一つの対策を取るということを進めていただきたいと思っております。

それから、もう一つ、一言だけですけれども、国際社会との問題で、これは芳野委員からもお話がございましたけれども、私、この間まで学部長という職をしておりまして、いろいろな教員に仕事を割り当てるわけですけれども、無意識のうちに、特に国際交流の関係については、かなり女性の教員を充てるということが多くなりました。これは先方のほうが大体女性の割合が高い、学部長等も女性という場合が非常に多いという中で、国際交流を普通にしていく上でも、あまり意識はしていなかったのですけれども、やはり女性の教員の方にやっていただかないと、交流がうまくいかないということがありました。

ですから、ぜひそういった国際的な視点、国際交流して、国際社会の中で日本が地位を占めていくという観点からも、男女共同参画というのは重要だということの意識が必要ではないかと思えます。

私からは以上です。

○由布大臣官房審議官 ありがとうございます。

では、納米議員、お願いいたします。

○納米議員 全国女性会館協議会の納米と申します。

私どもは、全国の男女共同参画センターを結ぶネットワーク組織です。男女共同参画センターが法的に位置づけられたということ、そして政府におかれては、男女センターの機能を強化するという方向を打ち出されているということは大変心強く思っております。

最近なのですけれども、会員館を対象に、次年度の事業、予算、人員の見込みについて、緊急でアンケート調査を実施いたしました。まず、その結果から見えてくる事柄について幾つかお話をしたいと思います。

事業についてなのですけれども、各地のセンターでは、女性活躍の促進と困難女性支援、この2つの軸で事業を進めようとしている傾向が見えてまいりました。これは国の方向性と一致していると思っております。

女性活躍の促進のほうとしては、就労、起業相談を充実させる、そして女性活躍推進のためのコワーキングスペースを設置する、こういったような取組がございます。

困難女性支援に関しては、困難に直面した女性を制度的な支援につなぐための取組という事で、予約なしで参加できるサロンを開いたり、相談を提供したり、また支援物資の配布と組み合わせてそれを行うといったことが行われております。

こうした意欲的な取組の一方で、相談や情報事業、そしてアンコンシャスバイアスについての啓発講座も縮小という声も実は上がってしまっていて、これについては憂慮しているところでございます。

予算なのですけれども、増額見込みと回答したセンターが回答の4分の1ぐらいあるのですけれども、その中身を見てまいりますと、人件費や光熱費、物価の上昇という義務的な経費の増加というものが多いのです。新規事業の実施ですとか事業内容の強化という回答は少ないという状況がございまして。

指定管理ですと期間中は指定管理料が同額なので、人件費や物価が上昇すると実質的には減額になってしまっている。あるいは、施設や設備が老朽化して修繕費がかさんでいって、事業費や人件費を圧迫しているといったような回答もございました。

こうした中で、やはり自治体の財政が厳しいということで、シーリングを図っているという回答もございまして、こちらも心配しているところです。

人員なのですけれども、人が何しろ肝になってくるわけなのですが、人材確保のためには賃上げの原資が必要になるが、この確保が難しい。そして、職員の離職に伴って補充のために募集をしても、なかなか人材確保が難しいといったような声も上がっております。国におかれましては、地域女性活躍推進交付金を拡充する予定であると伺っておりまして、センターもこの交付金を事業に積極的に活用していきたいと思っております。

この交付金は、オーバーヘッドにも使えるということが大変ありがたい点でございまして。けれども、補助率4分の3であっても、あと4分の1は自治体が負担しなければならないということで、センター側から企画を自治体のほうに持っていったとしても、なかなか首を縦に振ってもらえないといったような場合もございまして、国から地方への働きかけを引き続きお願いしたいと思っております。

アンケートからはちょっと離れるのですけれども、実は私、東京都の審議会の委員もしているのですが、都ではウィメンズプラザの予算や全員を拡充していく方向ということでございまして。一方、財政難、老朽化から男女センターを閉館しようとする自治体もございまして、自治体の規模ですとか財政力によって格差が大きくなってしまっているのではないかとといった点も懸念点です。

6次計画が策定されるということで、男女センターの機能強化に向けたガイドラインが成案になるとお聞きしております。各地の自治体でも計画の改定が進んでおります。こうした意味でも男女センターの機能強化は大変重要だと思いますし、自治体は国の動きを注目しておりますので、自治体への働きかけをぜひお願いいたします。

次に、相談の現場から見えてくることについてなのですが、1点目は女性のキャリア相談の現場からです。キャリア相談員に話を聞きますと、やはり以前から変わらず、女性が

主にケア役割を担っているという状況があまり変わっていないと、出産後も働き続ける女性は確かに増えているのですけれども、例えばお子さんの発達面での課題ですとか、お子さんが不登校になった、そういった何らかが起こると、やはり女性が働き方を変えざるを得ないということが多くて、今働いている女性たちは、本当に針に糸を通すような細いキャリアを頑張ってつないでいる感じだと言っております。

都の審議会ですけれども、都では男女の家事・育児時間の差が依然として大きいという結果が出ているということです。全国的にどうなのかはしっかり見ていかなければならないと思うのですけれども、このような状況ですとL字カーブの解消ということがおぼつかなくなっていくことなので、対策が必要だと思います。

先ほど、DVの支援の関係者に大臣が会ってくださったというお話ですけれども、最近、DV防止法を含めて各種の法改正がございました。改正民法は来年の4月1日に施行されるようしております。そうしますと、被害者への支援に当たっては、心理的なサポート、生活面でのケースワークに加えて、正確な法的知識・情報を得る機会を提供していくということが大変重要になってくると思います。法施行前なのですけれども、お子さんをめぐる争いも増えているということを感じております。ですので、女性相談支援員だけではなくて、男女センターの相談員も含めて、まずは支援者側が正確な知識を身につけて、その上で、それを相談に来られる方に伝えていけるようにしなくてはいけないのではないかなというふうに考えております。

以上でございます。

○由布大臣官房審議官 ありがとうございます。

それでは、細川議員、お願いいたします。

○細川議員 ジャーナリストの細川珠生でございます。

まず、こういう場で大変僭越ではございますが、私のこれまでの経緯を少しお話ししつつ、今後の政府の取組姿勢に対して期待することを申し上げたいと思います。

私には、現在大学3年生の息子がおりますが、息子を出産する前の年に父が脳梗塞になり、在宅での父の介護をしながらの子育てが5年半続きました。父の後は、今度は母が認知症になって、結果的に息子が14歳で海外の高校へ行くまでダブルケア状態が足かけ15年続いたということがございます。

さらに私は、20代でこの仕事を始めて以来、フリーランスということもあって、産休、育休も介護休暇もなく、また、息子を出産した20年余り前は、保育の無償化どころか、フリーランスはほぼ公的な保育サービスを受けることができませんでした。お札に羽があるかのごとく、稼いではベビーシッター代に消えていったと、そういうような状況でした。

頼みの綱といいますか、本来主体であるはずの夫は、勤めている会社が当時絵に描いたようなブラック企業で、今は大分ホワイトに近いグレーぐらいにはなったようすけれども、私はあらゆることがワンオペ状態の中、メディア活動や講演活動に加え、教育委員や大学での理事職、上場企業における取締役などを務めながら、自分自身のキャリアを何と

か築いてきたということでございます。

今思えばよく頑張ったと自分で自分を褒めたいという心境ではありますが、当時は無我夢中。ただ、頑張れたのには2つの揺るぎない思いがありました。一つはこどもの存在です。何より愛おしく、何より大事な存在、最も優先すべき対象であるという気持ちが揺るぎなかったこと。もう一つは、何が何でも自分のキャリアを築くという強い決意です。どのような状況にあったとしても、経済的に自立した人生を送りたいと、これは実は学生時代から強く思っていました。

その中で一つ、とてもできないと思ったことがございます。それは2人目のこどもを持つことです。1人でも授かれたことに満足をしていましたが、こどもにとって一人っ子でよかったのかどうか、今さら産めと言われてももうできないわけですが、ただ、このようなワンオペでのダブルケアでは、とても2人目を出産して育てていくということは、私には無理だと諦めました。少子化の原因ここにありということかと思えます。

私のみならず、このような経験をしてきた女性たち、特に今のように子育て支援が充実でない中、キャリアとライフイベントを両立してきた女性たちが、2012年の第2次安倍政権発足以来、政府もギアチェンジして力を入れてきた女性活躍推進において中心的な役割を務めてきたと思えます。5次計の目標達成に向けても、少しずつ少しずつですが着実に進んでいるとは思えます。

しかし、未達項目もあります。特に民間企業における取組、また教育分野、校長や教頭、学長、副学長、教授等の未達度は深刻です。ぜひ後ほどフォローアップの結果をきめ細かく御覧いただければと思います。例えば小学校の校長は目標達成されていますが、中学や高校の女性校長、それから大学の女性学長比率は1割程度でございます。副学長、教授の女性比率は2割未満と、いずれも目標未達です。

この中で今、私が危惧することは、これまで中心となって頑張ってきた世代が間もなく還暦を迎え、民間企業や組織の中でポストオフとなってしまう、女性活躍推進の役割を継続することが難しくなるということです。すぐ下の世代は就職氷河期で、正規雇用、いわゆる総合職でキャリアを積み重ねてきた経験を持つ人が著しく少なくなります。私の世代も少ないのですが、さらに少なくなります。その意味からも、私と同世代が還暦を迎えるまでのあと二、三年で、女性活躍推進を加速させる基盤整備を行わなくてはならないと考えております。

6次計において5か年の目標を決めていくということと思えますが、これまで以上に1年ごとのフォローアップの結果を踏まえた施策のリバイスを実効性のあるものとして行っていくことを、政府、そして政権に期待したいと思っております。

以上でございます。

○由布大臣官房審議官 ありがとうございます。

それでは、山田議員、お願いいたします。

○山田議員 ありがとうございます。

中央大学の山田昌弘と申します。

専門は家族社会学で、少子化や結婚問題などを研究しております。もしかしたら御存じかもしれませんが、パラサイト・シングルとか婚活という言葉を広めたのも私でございます。

家族や女性問題を専門とする数少ない男性ということで、私、2004年から参画会議の専門委員を務めさせていただきまして、今は民間議員で、第6次基本計画の取りまとめ等も関わらせていただきました。

私の基本的な見立ては、当時から、もう20年前からほとんど変わっておりませんで、日本がここ30年ぐらい経済停滞をし、少子高齢化が進んでいる大きな理由の一つが、女性の活躍が諸先進国や、さらには新興国に比べて進んでいないところにあると確信しております。日本の経済成長や少子高齢化の克服には、女性の社会的な活躍の推進、そしてその活躍を阻んでいる昭和の時代の制度、昭和の時代の意識の変革がまだまだ必要だと思っております。

3年前の男女共同参画白書のテーマ、「もはや昭和ではない」というキャッチフレーズが当時話題になりましたが、まさにそういうところにあると思います。例えば昭和の時代であれば、男性1人の収入で東京に家を買って、こどもを大学に入れるぐらいのことは、ほとんどの人ができたのだと思います。しかし近年では、私の大学の学生に聞いても、正社員で2人とも共働きでなければ、東京に家も買えないかもしれないという学生が増えてきました。先日、正規雇用、共働きで育休中の卒業生たちに会ってお話を聞いたのですけれども、本当は3人産みたいんだけど、もう1人で無理かもしれない、こんな状況ではと言っておりました。今度の第6次の報告書の案では、M字カーブは確かに解消していますが、ほかの議員の方も言われたように、L字カーブ、つまり年齢が高くなるにつれて正社員率が落ちている、パート等になってしまう。まさに能力のある女性が子育てで辞めざるを得ない、パートになってしまうといったような環境が、日本の経済成長を妨げ、少子化をもたらしていると考えます。

細川議員がおっしゃったように、やはり日本の社会保障というのは正規雇用中心で、ほぼ正規雇用でないと育児休業が取れないといったような問題があると思います。フリーランスとか自営業の人たちにとっての子育て支援というものも加速させていただければと思います。

あと、今回の6次計画の一つのテーマが、地域社会における女性活躍にあると思っております。中央では、都知事に続き首相も女性となり、キャリアで働くキャリアウーマンも増えてきたのですけれども、その結果、東京ではこども数はそれほど減らず、実は私、結婚、離婚の専門ですので、東京では離婚が大幅に減っているのです。逆に、地方は人口危機というよりも、人口崩壊と言っていい状況にあると考えています。東北、山陰、南四国などでは、20年で結婚やこどもが半減しただけではなくて、もう地方では2組結婚があると1組が離婚している。東京は4組結婚で1組が離婚なのですけれども、地方の大都市がない

県では、ほぼ2組に1組が離婚している。これを計算しますと、地方に住んでいる男性は、3分の1は結婚して離婚しないでいくけれども、3分の1は一生結婚しない、3分の1は結婚しても離婚をするという状況になって、まさに消滅自治体というものが現実化してくるかもしれないという状況になる可能性があります。

1年前の参画会議で申しましたが、ある卒業生は、地元の法事で、男性はみんな飲み食いしている中で、女性は、鈴木委員も言われましたけれども、女性は全員がお酌とかをしている姿を見て、もうこのような地域社会に二度と戻らないというふうに言うておりました。また、よい雇用がなくて、あってもパート、非正規雇用など、このような地域社会や企業における男女差別的な慣行が若い女性を地域から遠ざけています。先ほど鈴木委員が言われたように、調査によっては、出身地域への愛着はあっても、やりがいのある仕事がなく、下働きをさせられているという環境には戻りたくないというのが本音ではないでしょうか。

ぜひ地方における女性活躍の推進、具体的にはやりがいのある仕事に就けるようにすること、女性差別的慣習の是正が必要になってくると考えます。そうしなければ、若い女性に見捨てられて地方がだんだん衰退していくことが、目に見えて人口学的に見えているというのが現状でございます。ぜひ地方であまり強い立場にない女性のことを考えて政策をやっていただけたらと思います。

以上です。ありがとうございました。

○由布大臣官房審議官 ありがとうございました。

それでは、最後に黄川田大臣からお願いいたします。

○黄川田内閣府特命担当大臣 皆様の御背景、あと問題意識、聞かせていただきまして、誠にありがとうございました。最初は少し堅苦しい挨拶をさせていただいたので、私の背景も少し最後にお話しをさせていただくと、皆様ともこれから会議がしやすくなるのかなと思っております。

妻と私は共働きでございまして、いわゆる小1の壁もございましたし、子育てについての困難さというのは感じてまいりました。今ようやく大分楽になりましたけれども、小学校のときはやはり大変だなと思っておりました。

育休を取ったりとか、あと時短を取る、就業時間を変更してもらう、リモートをやる、そういう中での困難は、職場で、今、こどもがいらっしやらない、結婚されていらっしやらない方もみんな平等にされることで、柔軟な働き方ができなくなるということも経験しました。また、女性の働き方を、女性自身が従来の価値観でもって阻むことがあるということも経験し、何でできないのかと悩んできたところもございます。

私、今回こういう役をいただきましたけれども、結構、外交畑で、外務大臣政務官も務めましたし、そういう中で、さっき言われた、とにかく外交に行くと女性の議員が多いというのはやはり感じておりますし、女性の議員が多く、そして女性の首相も輩出しているノルウェーの議員とも同じような議論をしたことがございます。クオータ制を敷

いて意識的に女性を増やすということを長年やってきた結果、今の状態になったので、一朝一夕になっているのではないという話も聞いてきました。

今回、女性活躍・男女共同参画の担当の大臣になりまして、今、皆さんのお話を聞くと、そこがベースになって地方創生もできるし、いろいろな地方の活躍、日本経済全体の活躍につながっているというのはそのとおりでございますので、そういう意識でやっていきたいというふうに思っております。

そういう中で、特に総理からは、女性の健康課題について取り組んでほしいということがございますので、女性の健康総合センターを司令塔にしてしっかりと取り組んでいきたいと思っておりますし、また、今、皆さんのお話の中で、男女共同参画センターが法的にしっかりと位置づけられたということと、来年に設立される男女共同参画機構、こちらについても最初が大事だということでございましたので、しっかりとよいスタートが切れるよう、皆さんのお知恵を借りて取り組んでまいりたいというふうに思っております。

女性活躍が日本の活躍につながるということで、日本が停滞から抜け出すためにもしっかりと女性活躍・男女共同参画に取り組んでまいりますので、皆様、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます、私の締め御挨拶とさせていただきます。

どうもありがとうございました。

○由布大臣官房審議官 ありがとうございました。

本日の議論の内容は、皆様の御了解をいただいた上で、後日、議事録として公表できればと思っております。

そのため、本日の議論の内容につきましては、懇談会終了後、議事録の公開まで、御自身の御発言を除いて対外的に明らかにすることのないようお願いできればと考えております。

それでは、以上で懇談会を終了いたします。ありがとうございました。