

男女共同参画会議  
第5次基本計画策定専門調査会  
(第6回) 議事録

内閣府男女共同参画局

第5次基本計画策定専門調査会（第6回）  
議事次第

日 時 令和2年7月21日（火）17:00～19:13  
場 所 合同庁舎第8号館8階特別大会議室

1. 開 会

2. 「基本的な考え方（素案）」【案】について

3. 閉 会

○佐藤会長 それでは、本日は、お忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまより、第6回「第5次基本計画策定専門調査会」を開催いたします。

本日は、末松委員が欠席されていますが、その他の委員については、オンラインでの出席者を含め、御出席という連絡をいただいています。

ただ、白波瀬委員が少し遅れるということです。

また、本日は、今井大臣政務官にも御出席いただいております。

今井政務官には、会議の最後で御挨拶をいただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

なお、メディアの方及び傍聴の方は、この部屋の隣の部屋で映像を見ているということになっていきますので、そういう意味では傍聴者がいるということで、よろしく願いいたします。

まずは、事務局から配付資料の確認をお願いいたします。

○古瀬推進課長 配付資料の御説明をさせていただきます。

議事次第のほうに配付資料一覧がございますけれども、資料の1は、基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）の【案】という本文になります。

資料の2が、横置きのパワーポイントで、その概要になります。

また、縦置きの資料の3としまして、前回専門調査会で渡辺委員から御依頼をいただきました、新型コロナウイルス感染症関連の記載につきまして、まとめた資料を配付しております。

また、高橋委員から書面で御意見をいただいておりますので、参考資料として配付をいたしております。

以上でございます。

○佐藤会長 資料は、お手元にありますか。もし、ないというときは、オンライン参加の方も平気ですかね。

それでは、議事次第の2番目、基本的な考え方（素案）の【案】についての議論に移りたいと思えます。

まず、前回の専門調査会の御意見等を踏まえて、修正していただいた基本的な考え方（骨子案）の主な修正点について、まず、事務局から御説明をお願いいたします。

○古瀬推進課長 それでは、お手元の資料の1を御覧いただきたいと思えます。

主な変更点のうち2020年30%目標の関係につきましては、この後基本構想ワーキングの座長を務められました鈴木委員から御説明がございますので、事務局のほうからは、それ以外の部分につきまして、御説明させていただきます。

まず、資料1の11ページの上から2、3行目を御覧いただきたいと思えます。

これは、第1部の基本的な視点と取り組むべき事項の部分でございますけれども、前回のLGBTに関する御意見を踏まえまして、記載を追加いたしております。

また、同じ11ページの数行下でございますけれども、テレワークの関係でございます。

前回、御議論でテレワークにつきまして、柔軟な働き方を可能とするものであり、今後普及が見込まれるということと併せて、職種や業種によってはテレワークが困難な場合もあることに留意する必要があるという御議論がございましたので、その両面を記載いたしております。

14ページに飛びます。

これは、第1分野の部分ではございますけれども、少し事務的なところで1点補足をさせていただきたいと思いますが、14ページの中ほどのIPUが出しております、我が国の衆議院の女性議員比率の順位のところでございますけれども、6月1日時点の国際比較につきまして、7月8日時点でホームページを確認した190か国中163位という順位を、今、記載をしておるところなのですが、IPUのほうで順位を更新されまして、本日確認したところ、193か国中166位という順位になっております。

いずれにしても、この文書を取りまとめる時点での最新値を入れたいと思いますので、このところは、まだ、フィックスではないということで御了解をいただければと思います。

次に、34ページに参ります。

第2分野のところでございますけれども、女性の社長の半数が事業承継であるということで、その支援策について盛り込むべきという御意見を踏まえて、イの③のところを追加いたしております。

次に35ページ、第3分野でございますけれども、この基本認識の下の2行の部分でございますが、複数の委員の方々からテレワークやオンラインの活用が、地方の女性の働き方にもたらす新たな可能性について御指摘をいただきましたので、それを踏まえて修正しております。

また、36ページの中ほどの修正につきましては、地域において、女性の働きやすいまちづくり、ダイバーシティやイノベーションが重要という御意見を踏まえまして、修正をしているところでございます。

続いて、この48ページから51ページにかけては、第5分野でございますけれども、前回、事務局より御説明をしました性犯罪・性暴力対策の強化方針に関する事項の追加をするという修正を行っております。

また、少し飛びまして、68ページに参ります。

7分野のところでございますが、まず1つは、68ページの四角の中でございますが、新型コロナウイルス感染症の関係で、不安を抱える妊産婦への支援を盛り込んでおります。

それから、74ページから75ページにかけては、アスリートという文言につきまして、より幅広く生徒の部活動ですとか、市民競技者等も含められる表現にすべきという御意見がございましたので、修正をしております。

80ページに参りますと、9分野でございますけれども、新型コロナウイルス対策の特別

定額給付金の支給に関連しまして、世帯主単位ではなく、個人単位での支給を求める声が高まったという御意見がございましたので、それを踏まえまして、「様々な施策の効果が必要な個人に適切に届くよう」ということを2か所追加しております。

最後、90ページでございます。

第10分野のところでございますけれども、メディア・クリエイティブ業界というふうにしておりました用語につきまして、整理をさせていただいております。

また、ほかにも固定的な性別役割分担意識といったような用語につきましても、記載の統一をいたしております。

事務局からは、以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

前回の御意見を踏まえて、事務局で修正していただいたところ、あるいは表現等をそろえたりとか、そういうところも、一応赤字で入っています。

次に、前回、まだペンディングという箇所があったかと思います。その箇所について、基本構想ワーキンググループで、前回の後、御議論いただいていたのですが、案文がまとまりましたので、鈴木委員から御説明をいただければと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

○鈴木委員 前回7月2日でしたでしょうか、この会議におきまして、2020年30%目標の今後につきましては、基本構想ワーキンググループで検討中である旨、報告させていただいたわけでございますけれども、議論がまとまりましたので、具体的な案文をお示しさせていただきたいと思います。

お手元の資料1の2ページです。第1部「基本的な方針」の「2 社会情勢の現状及び課題」というところを御覧いただきたいと思います。

まず、2020年30%目標の今後を検討する前提として、これまでの取組の総括について述べております。

1つ目の段落で、3次計画までの取組の総括として、2003年に掲げられた「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%となるよう期待する」という目標は、4次計画におきまして、必ずしも社会全体で十分共有されなかったとされています。こうしたことを踏まえて、4次計画の下では、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすということを掲げて取組を進めてきたわけでございます。

次の段落ですが、その一方で、各国で取組が加速されている中で、国際社会のスピード感を備えた推進状況と比較いたしますと、我が国は政治分野や経済分野をはじめ、非常に遅れている。

ページをめくっていただいた辺りでございますが、政治分野では、両立支援や人材の育成、経済分野では、採用後の育成、管理職、役員へという登用のパイプラインの構築、さらに、社会全体においては、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが課

題であると、こういう認識を持っていることを述べております。

また、少し飛んでいただいて10ページを開けていただきたいと思いますが、10ページの○でいいますと、上から4つ目「したがって」というところから始まっている段落でございますけれども、推進体制について、計画のPDCAを強化する必要があるという認識をワーキンググループでも共有したところでして、成果目標のフォローアップと点検、それから、指導的地位に占める女性の割合のモニタリングを一層充実させるべきであると考えております。

その上で、13ページにお進みいただきたいと思っております。

第2部の「第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大」の「基本認識」の部分を御覧ください。

まず、箱の中の1つ目の○で、政策・方針決定過程に男女がともに参画することの意義などについて述べた上で、2つ目の○では、4次計画における取組について、さらに次ページの3つ目の○では、国際社会の状況について、諸外国において女性の参画拡大が急速に進められている旨を述べております。

次に4つ目の○では、我が国の状況について述べておまして、先ほど、最終版では数字は最新値に修正すると御説明がありましたけれども、衆議院の女性議員比率が、世界的に見て非常に低い。また、いわゆる管理職の割合が、主な先進国では、おおむね30%以上となっている一方、我が国では、14.8%、約15%であるなど、我が国の指導的地位への女性の参画が国際的に見て、非常に遅れたものとなっていることを指摘しております。

さらに、現時点において、女性の参画が進んでいる分野もある一方で、政治分野や経済分野など、進捗が遅れている分野もあり、全体として、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」とした水準に到達しそよとは言えないという判断をした上で、その水準に向けた道筋をつけてきたとしております。

なお、ワーキンググループにおける議論の中では、我が国の状況というのは、諸外国と比べると非常に遅れているものの、着実に伸びたところもあり、政治分野では、国会議員の候補者に占める女性の割合が上昇しているなど、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取組が進んできておりますし、経済分野では、女性の就業者数や上場企業の女性役員数が増加し、民間企業の各役職段階に占める女性の割合が着実に上昇しています。そうした、指導的地位に就く女性が増える土壌が醸成されてきたという議論もありましたので、その点も盛り込んでおります。これは4次計画で取り組んできたことだということでもあります。

次に、5つ目の○では、社会制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況や、固定的性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差の解消に取り組み、2020年代の可能な限り早期に、指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取り組みを進める旨を打ち出しております。

また、2020年代の可能な限り早期に実現するために、本計画期間内に成果目標を着実に達成すること、それから、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実させることも併せて打ち出しております。

さらに今回、30%の水準を通過点として、指導的地位に占める女性の割合を30%を超えてさらに上昇させ、新しい旗印として、「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍できる社会、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会」、こういうことを目指すということを打ち出したいと考えております。

最後に6つ目の○では、各分野の中でも、特に政治分野における女性の参画が重要であること、それから、経済分野においても、女性の活躍の機会を拡大していく必要があることを述べております。

私からは、以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

これまでの4次までの計画の取組を踏まえて5次でどう書いていくか、特に202030のところについて、これまでの取組を踏まえて、成果なり、遅れているところを今後どうしていくかについて整理をいただきました。

これについては、後で御意見を伺うようにしたいと思います。

それでは、続きまして、前回、委員の方から整理するようにと御意見がありました、新型コロナウイルス感染症関連の記載について整理していただいていますので、資料3について御説明いただければと思います。

○古瀬推進課長 それでは、資料の3に基づいて御説明をさせていただきます。

まず、第1部の中で「社会情勢の現状及び課題」の中で、大規模災害・世界規模の感染症という項目がございます。

ここの中で、全般的に記載を入れておきまして、2行目からでございますけれども、女性や脆弱な状況にある人々がより、こういった場合には深刻な影響を受けるということですとか、このような非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識を反映して、様々な家庭責任が女性・女兒に集中しがちであるということですかとか、女性がより職を失いやすい、また、DVや性被害・性暴力が増加すると、こういったジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するということを述べております。

あわせて、平常時からあらゆる施策の中に男女共同参画の視点を含めるということが肝要であるということ。

それから、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められると、こういうことを、まず、ここで盛り込んでおります。

その上で、同じ第1部ですけれども、「基本的な視点と取り組むべき事項」というところで、今、上のほうで述べました内容に加えまして、オンラインの活用の普及によりまして、働き方や暮らし方に新しい可能性をもたらされているといったことですか、地方の経済活性化のチャンスとなり得ること、また、他方で職種や業種によっては、テレワーク

が困難な場合もあることにも留意する必要があると、こういったことを盛り込んでおります。

また、2分野や、3分野につきましても、今、申し上げました同趣旨の内容を盛り込んでおります。

また、次の5分野ですけれども、ここでは家庭内の暴力の増加や深刻化が懸念されるということ、また、SNSやメールなどの多様な相談手段へのニーズの高まり、こういったことも踏まえて、非常時にも機能する手法も含めた相談支援体制の充実、それから、家庭に居場所のない被害者等が安心できる居場所づくりを進めることが重要、こういったことを盛り込んでおります。

また、6分野ですけれども、1つ目の○は、第1部と同じ趣旨を盛り込んでおります。

また、2つ目の○としまして、新型コロナウイルスや就職氷河期など、深刻な事象の影響、こういったことが凝縮され固定化されて現れていることに留意した取組が必要だということ述べております。

また、3枚目に参りますけれども、7分野、9分野につきましても、先ほど御説明いたしましたので、省略をいたしまして、最後、IVの推進体制のところでございます。

ここで感染症の拡大が性別によって、雇用や生活等に与えている影響の違いですとか、政府の新型コロナウイルス関連施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響につきましても、調査・分析を実施すると、こういうことを盛り込んでいるところがございます。

以上が、新型コロナウイルス関連の記載でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

資料3は、前回の御要望に即して、今回の基本計画の考え方の中で、コロナ関係のところを少し整理していただきました。よろしいですかね。

それでは、基本計画策定についての基本的考え方（案）について、皆さんから順次、御意見を伺いたいと思います。

今日は、委員の名簿順で行きたいと思います。そういう意味では、ここにいらっしゃる方もオンラインの方も、それに関係なく、委員の順ということですが。

そういう意味では、小山内委員、小西委員という順番で、それで白河委員という形でやらせていただければと思いますので、一応、今日は、少し時間はあると思いますけれども、一人だけ10分もしゃべってしまうというのはあれですので、その辺は御配慮いただいて、2分か3分ぐらいでやっていただいて、2巡目がもしあればというふうにしたいと思いますので、よろしくお願いします。

では、小山内委員から、よろしくお願いします。

○小山内委員 小山内でございます。

まず、私、市民社会の活用という点で、94ページの「IV 推進体制の整備・強化」の基本認識に、それぞれの機能が十分に発揮しながら、緊密に連携し、男女共同参画・女性活躍を進めるよう、支援の充実を図るというふうにあります。

この一翼を担っているのが、やはり市民社会、NGOや民間団体だと思っています。

この民間団体は、非常に地域に密着した活動をしておりまして、様々な知恵を持っております。その知恵と経験を単なる好事例として紹介するだけではなく、やはり、地域の施策を進める上で、地方公共団体と共同で取り組んでいく必要があると思っています。

しかし、地域の声を吸い上げるポジションが、この基本計画には余り明らかになっていないのではないかなということや、具体的取組について、明確に示されていないので、その辺、もう少し御検討をいただきたいと思いました。

2点目が、男女別のデータの活用と自治体と市民社会の連携という点なのですけれども。

○佐藤会長 一応、何ページとか言っただけですか。

○小山内委員 これは、97ページの③のところにあるのですけれども、男女別データの把握、活用についてですけれども、地域の実情に応じたということが、至るところに書かれておりまして、その取組の推進に、男女別データの把握・分析ということは、とても重要だと思っています。

しかし、都市部であれば、社会資源とか、人的資源に非常に恵まれており、このようなデータを有効に活用できると思うのですけれども、やはり、町村の場合、ほかの業務との兼務であったり、行政職員なので、2、3年で異動するという現状があり、職員の男女共同参画に対する温度差というのがすごく生じているなと思います。

そういうところで、やはり、民間団体など、そういう人たちとの連携、協働で取り組むことによって、その地域のジェンダー視点を取り入れた施策が高まっていくのではないかなと思っています。

それから、第3分野のところの、地域における男女共同参画の推進のところなのですが、これを進める上で、市町村の男女共同参画基本計画というのは、非常に地域の男女共同参画の推進のかなめになるものであると思っています。

第5章に推進体制の整備強化があり、その中で、全市町村において計画が策定されるよう、都道府県と連携して情報提供や好事例の収集・発信、専門家派遣等に取り組むというふうに書かれていますが、この町村の策定率というのが、平成31年で60.7%と低いわけですね。

その要因というのは、やはり、マンパワーの不足であったりとか、男女共同参画の理解の不足なども考えられると思います。

そのような背景も含めて支援していかないと、なかなか策定率の向上は望めないのではないかなと思っています。

また、基本計画があっても、それが政策に生かされないと絵に描いた餅になってしまうと思っています。

次のステップとして、やはり第5次では、市町村の基本計画が実効性に結びついているかの検証とともに、今度の基本計画に策定支援というのが書かれているのですが、そこから一步踏み込んで、もう少し活用支援に踏み込むことが大事ではないかなと思っています。

そのためには、やはり、都道府県の役割というのを、もう少し都道府県がしっかり町村の支援をしていきたいと思います、そういったことを義務化するとまでは言えないかもしれませんが、取組として行うといったようなことを盛り込まないと、なかなか地方の市町村における推進というのは厳しいと思われま。

やはり、地域の底上げがなされないと、2030年30%という目標には、なかなか難しいかなと思います。

最後に、202030についてなのですが、これを総括しますと、特に成果が出ていない分野として、地域の分野が挙げられるかなと思います。

平成19年、第4次策定時の平成27年、そして、平成30年と比べると、例えば、自治会長が3.8から4.9、5.7と約2%しか上がっていません。

また、PTA会長も10.5から12.0、13.8と3%という、本当に微々たるもので、伸び率が非常に低い。これでは、やはり30%というのはほど遠い数字ではないかなと思います。これは、私は、ガラスの天井があるのではないかなと思っています。

そこで、地域社会における現状がそうであるにもかかわらず、38ページ以降に書かれている、地域活動における男女共同参画の推進の具体的な取組を見ると、この優良事例の横展開を図ると書かれているのですが、それでは、なかなか成果は、30%は望めないのではないかなと思っています。

やはり地域には根強く存在する固定的な性別役割分担意識があり、それが、この伸び率が非常に低いという根源かと思われるのですが、今、その地域を、ちょっと言葉は悪いのですが、牛耳っている年代の方々の意識変革というのは、非常に厳しく、化石の層とよく言いますけれども、そういう人たちが引退するまで、残念ながら10年、20年かかることが想定できます。

そこをどう打破するかということなのですが、やはり、自治体の首長などのトップダウン的な後ろ盾や、あとは自治会とか、そういった組織の大変革をしていかないと、なかなかこの壁を打ち破ることができないのではないかなと思っています。

以上です。

○佐藤会長 それでは、続きまして、小西委員、オンラインなので、マイクをオンにしてよろしくお願いします。

○小西委員 小西です。

女性に対する暴力の中で、やはり性犯罪・性暴力への対策の推進、48ページから始まっているのですが、1つは、それをきっちり書いていただいたことと、具体的な取組の⑥のところですね。性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターについての話ですけれども、ここで、例えば、コーディネーターの配置や常勤化、それから地域連携体制の確立ということを入れていただいたのは評価したいと思います。

人材がちゃんとしていないと、幾ら制度だけ作っても絵に描いた餅になってしまう、非常に難しい領域なので、できたら、コーディネーターだけではなく、現在、ワンストップ

センターで働いている支援員さんののは、パートで、中には有償ボランティアで、時給1,000円ぐらいでやっている人もいる状態で、ほかのところに書かれているような女性の低賃金の不安定な職種の典型的な一例です。

女性の被害を支援していくのに、支援している人たちが、自分たちがジェンダーによる問題を抱えているというのは、大変皮肉なことですので、そこで働く支援者全体に、実はもっと安定した雇用が必要だということを入れていただけたら、本当はいいのになと思っています。

もう一つは、その後のところで、子供、若年層に対する性的な暴力の根絶に向けた対策の推進。

50ページからなのですけれども、その具体的な取組の一番最初に、子供に対する教育で、性犯罪・性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう発達段階に応じた教育の充実を図るための教材や資料の作成を推進するとなっています。

これは、とても大事なことだと思うので、さらに、その後の実行とか、あるいはそういうものの評価とか、そういうこともやっていけたらいいのかなと思っています。

なかなか学校における取組が進まないということは、どこでも、今まで言われていることですので、ぜひ、そのところを第5次の計画で一歩進められればいいと思います。

以上です。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、白河委員、お願いします。

○白河委員 前回メールしたこと、申し上げたことをいろいろ取り上げてくださりまして、ありがとうございました。

今回、女性に対する暴力に関しては、しっかりした記述があって、非常にありがたいと思っています。

9ページに「ゴール5を含む」と入れていただいて大変ありがたく思っています。

ただ、ゴール5の（ジェンダー平等と女性・女兒のエンパワーメント）というのが消えているので、別に消えていなくてもいいのではないかと思います。

それから、この前も申し上げたのですが、男性育休についての動きが、最近非常に活発です。先日も朝日新聞で義務化に近いような形で取り組むような報道もあり、選択する未来2.0、こちらの翁座長からもメールをいただきました。男性の育休の在り方を義務化に近いものにしていくという文言が入っておりましたので、ここはもう少し強い文言で入れていただきたいと思っておりました。

このままだと、法律のほうが、この5年に先行してしまうのではないのでしょうか？働き方改革も、法改正がありました。法律のほうが先に進むと、5年の間に、こちらのほうが後手に回ってしまうようになりかねません。やはり、男女共同参画においては、こちらの5か年計画というものが、より先行するような形になってほしいものです。

もう一つ議論となっている性暴力に関して、たくさん計画があるのはすばらしいです。

しかし、やはり、法律ですね。この法改正に関してのことが、49ページぐらいに載っていますね。刑法の一部改正する、この具体的な取組のところですか。3年後検討に基づきというところですが、この3年後検討というのは、今年のことを指しているのだと思います。この計画が出る頃には、どのようになっているタイミングでしょうか。具体的などころは、どう書くのかというのが重要な部分です。なぜ、斜線が多くなって、3年後検討のところが消えているのでしょうか？

ハラスメントに関しては、ILOの条約「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」の批准に関しての進捗、今後どうしていくつもりかというようなことも描いて欲しいと思います。この条約がせっかくありますので、今後、例えば、このようなタイムラインで進んでいくとか、何か入れて欲しいと思いました。

もう一つ、今、ベビーシッターの性暴力犯罪等に関して大変議論が進んでおります。これは、女性への暴力、女兒への暴力、様々な子供に対しての暴力という分野です。子供に関わる人たちに対しての無犯罪証明を取ってから、その職業に入るというやり方にして欲しいと、法務大臣などにも署名が渡されたりしておりますね。一言触れていただけたらと思います。

以上です。

ごめんなさい、30%については、また、後ほどですね。

○佐藤会長 いや、そのことも踏まえて、もしあれば、鈴木委員のワーキングのところの議論もあれば、お願いします。

○白河委員 分かりました。

30%に関しては、マスコミが一番注目しているところです。できるだけ早期に、という言い方は、なかなかメディアに捉えられるときは、わかってももらえないのですね。メディアの人たちが、できるだけ早期にというのを見ると、もうこの数字は、やめてしまったのだという風に見られてしまいます。この2030という目標は掲げつつという部分、何か分かりやすいものでしっかり入れてほしい。

それから、30%にこだわらず、30%を超えるとおっしゃっていただいたのは、すごく力強い言葉なのですが、それも30年の時点では、30超えであるということを明確に言うことが大事です。何か分かりやすいキャッチフレーズのようなものがないと、印象に残らず埋もれてしまうと思います。

今回は、30%というのを、もう掲げるのをやめてしまったと捉えられないような工夫した言い回しというものが必要になります。

先ほど御説明いただいたことは分かりやすかったのですが、そこまで丁寧な形では取り上げてもらえないので、明確なものを打ち出したほうが、私はいいと思っています。

以上です。

○佐藤会長 それでは、白波瀬委員は、まだ、オンラインにいらしていないので、鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 私からは、全体的な総論として、状況を前進させるという観点から2点申し上げたいと思います。

1点目として、今回5次計画の策定に参加している立場から強調させていただきたいのは、もちろん個別の施策の細部をきちんと見ていく必要はあるわけですが、今回、もう5次を迎えるというわけで、計画の内容自体は、かなりしっかりしたものになってきていると思いますし、内外の情勢を踏まえたものになってきていると思います。

30%目標に限らず、全分野について、なぜ目標が達成できていないのかという問いが常にあるわけですが、やはり重要なことは、施策をPDCAを回しながら進めるということだと思います。せっかくよい計画を作っても、推進力がなければ、期待するアウトカムを得ることはできないわけでありまして、その意味では、先ほど申し上げた成果目標のフォローアップと点検、それから指導的地位に占める女性割合のモニタリングなどをしっかりと直接的に行うということが、今回の「基本的な考え方（素案）」の大きな特徴と捉えることができるのではないかと思います。

直接的にという意味は、4次計画の推進にも関わらせていただいた中では、予算編成と連動させたフォローアップを行うことが計画上の要請だったものですから、それはそれでもちろん意味はあったのですが、やや隔靴搔痒という感じがありました。今後5次計画を進める中では、もっと直接的に、今、申し上げたようなことを点検する、監視するというのをやっていくべきということを、この機会に申し上げたいと思います。

この点に関して、今回、96ページ一番下のところですが、成果目標の達成について、中間年でのフォローアップ及び点検ということを明記した問題意識を関係者で十分共有いただきたいと思います。今、男女共同参画推進にとっての追い風が各方面で吹いている状況でありますので、きちんとフォローアップし点検していけば、状況は必ずよい方向に向かうだろうと思います。

2点目は、新型コロナウイルス感染症関連です。先ほど資料3で御説明いただいたとおりで結構だとは思いますが、コロナで世の中が、こうなる、ああなると、今、百家争鳴です。ただ、私は、このコロナ禍のまさにさなかにある現状で、我々はそんなに未来のことを正しく予測できるものか疑問に思っております。

もちろん、失業や暴力の問題や、テレワークが普及してきていること、災害対応時の論点など、いろいろ明確になってきていることや分かっていることは素案に記述すべきですし、記述されていると思うのですが、例えば、テレワークを一般化していきますと、オン・オフがはっきりしなくなることによって長時間労働が促されたり、オンライン経由でのハラスメントのおそれが出てきたりします。テレワーク鬱を予防する必要性も高まるなど、現時点で程度は分かりませんが、考慮すべき論点はかなり多い。

それから、出勤を前提としないデフォルトをテレワークにした雇用契約の広がりといった状況が生じるとすると、これは新しい労働市場の登場ということになりますし、個人的には、テレワークというのは、従来型の人材育成手法がまったく効かない、テレワークと

の親和性がないということを実感しております。これは業種や職種によって違うと思えますけれども、オフィス勤務した場合と比べて、テレワークした場合に蓄積される人的資本が過小にならないようなジョブトレーニングやSD支援のあり方などをよほど考えないと、長期的に大問題になるのではないかと心配しています。単に機器と通信環境を整えて、あとは勤務ルールさえ決めれば、テレワークを拡大していいのだということではないだろうと思えます。

今回、何しろ、本当はワーク・ライフ・バランスの確立や生産性向上を目的にテレワークの普及が必要ということだったと思うのですが、感染予防といういわば“不純な動機”で準備がないままに一気に普及させましたので、今、世の中で何が起きているのか、実はよく分からない段階ではないかと思えます。

その意味では、資料3で申し上げると、1ページの一番下から3行目に「影響や変化を踏まえながら」とあり、2ページ目の上から2行目に「状況について注視することが必要である」とあり、上から3分の1ぐらいのところには「意識や行動の変化を踏まえ」とある。あと、3ページに行っていただくと、真ん中の箱に「感染症の拡大によって顕在化した課題を踏まえ」とあり、まさにそういう姿勢で臨むべきだと思います。3ページの一番下の推進体制の整備・強化では、今回の感染症が雇用や生活に与えている影響の性別による違いについて調査・分析する、それから、男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について調査・分析をするということが書かれていますので、これらのことを意識的に、かつ、着実に実施することが極めて重要だろうと思えます。今回の素案では、コロナウイルスの問題に関してはこのように示されていると理解することができるし、それを共有すべきだと思います。

以上ですけれども、2020は、また、後で。

○佐藤会長 もし、先ほど言い残したことがあれば、今、言っていただいたほうがいいと思えます。

○鈴木委員 では今、白河先生から御指摘のあった点でありますけれども、確かに、表現は工夫すべきですし、あるいはマスコミに取り上げていただく、あるいは取り上げられ方というのも、マスコミ戦略としては、もちろん考えるべきだと思います。ただ、マスコミの意図を忖度するというよりは、やはり我々はきちんとしたものを作るべきだと思います。指導的地位に占める女性割合について2020年の最終的な数字は、まだ得られていないわけですが、達成できている部分もあるけれども、かなりの部分は達成できていない。2020年の30%目標は達成できそうもないということを、我々はきちんと受けとめる必要がある。その上で、先ほど申し上げた4次計画での取組に関し、この5年できちんと進んだところは進んだということの評価しつつ、今回は30%の水準で決して終わりではないのだということを強調したい。先ほどガラスの天井というお話がありましたけれども、30%を超えて、今回、さらに上昇させていくということを打ち出しています。

30%を実現するのは2020年代のできるだけ早期にということで、時期は示せませんけれ

ども、少なくとも2030年には当然30%になっているということになるわけでありまして、今回の旗印としては、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍ができて、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会を目指すということでいかがかと思いません。私もマスコミの取材を受けることがありますけれども、2020年代のできるだけ早期に30%を達成した上で、その先で何を目標しているのかということについて今回明確にしたということ、マスコミの皆さんにも我々は一生懸命きちんと説明していく必要があるということではないかと思えます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

もし、事務局で、事務的にお答えしたいということがあれば、いいですか、途中ということで、先ほどの刑法のところ、何かあれば、どうぞ。

○吉田暴力対策推進室長 暴力対策推進室です。

刑法につきましては、改正からちょうど3年後が今年ということで、既に法務省で、一通りの実態の把握は行っておりまして、法務省で既に会議を立ち上げております。以前に比べて、単なる3年後の見直しの時期だというだけではなくて、既にそれを踏まえた検討が始まっていることから、現状に即した書き振りに修正しているというものです。

○佐藤会長 いいですかね。

それでは、次に高橋委員で、高橋委員からは、資料も出ているみたいですが、よろしくをお願いします。

○高橋委員 今回、緊急に意見書を提出させていただいたのですが、その理由をまず申し上げたいと思いますが、7月17日に骨太の方針が閣議決定されまして、8日にEU議会が実子連れ去りに関する決議を挙げた、そういう最新動向も踏まえる必要があるのではないかとということで、急遽、意見書を提出させていただきました。

ただ、時間が余らないと思いますので、導入部分と結論部分のみを読み上げて、若干の補足意見を申し述べたいと思います。

まず、参考資料の私の意見書の冒頭を御覧いただきたいと思います。

EU欧州議会本会議は7月8日、日本での親による子供の連れ去りから生じる子供の健康や幸福への影響について懸念を表明し、日本政府に対して、ハーグ条約を履行し、共同親権を認めるよう国内法の改正を促す決議を採択した。

具体的には、こういう文言になっております。「共同親権の可能性に向けた国内法令改正を促す」と書かれております。

さらに、昨年3月、国連の児童の権利委員会も日本政府に対して、離婚後の親子関係に関する法律を、「子供の最善の利益」に合致する場合に、「共同養育権」を行使できるように改めるよう勧告しました。

児童の権利条約第9条には、「子供がその父母から、その父母の意思に反し、切り離されてはならない」と明記しておりますが、我が国では、親子が交流する権利が侵害され続けております。

弁護士のアドバイスによる一方の親による子供の連れ去り、DVシェルターへの切り離しの推奨、児童相談所による、子供の実父母からの切り離しの推奨が蔓延しております。

なぜ、このことを申し上げるかという、素案の91ページでございます。

「第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」の基本認識の冒頭の2行、これは、あえて読む必要もないことではございますが、男女共同参画社会基本法第7条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされております。

この観点から、共同親権に向けた国内法改正を促す決議を採択したEU欧州議会決議並びに共同養育権を行使できるように勧告した国連の児童の権利委員会への対応策についても真剣に検討する必要があるからであります。

これらの決議や勧告の背景には、男女共同参画という共通の考え方があり、これらを真摯に受けとめ、我が国の家庭における男女共同参画の遅れを取り戻す必要があります。

離婚という夫婦の事情で、親権を一方の親から奪い、一方の親を子育てから排除すること、これは今日の素案では9ページ、先ほど鈴木先生がお読みになりました、社会制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況という言葉がございましたが、私は、そこに当てはまるのではないかと感じておりました、そのことは、男女共同参画に反し、養育費の義務化のみを殊更強調し、共同養育を軽視し、共同親権に反対する団体も一部にはありますけれども、これは、男性は仕事だけして、お金だけ出せばよいという男女共同参画の理念に反する差別意識が背景にあり、このような歪んだ差別意識も解消していく必要があるのではないかと思います。

時間の関係で飛ばしますけれども、2ページには、韓国と台湾とアメリカの親教育の状況を書いてございます。これは、ぜひ読んでいただきたいので、しかし、今日は時間の関係で省略いたします。

最後に結論でございますが、3ページでございます。下から3段落、ここを読ませてください。

自民党女性活躍推進本部は、官邸に養育費不払い解消対策本部を設置し、政府の骨太の方針等に反映させるように安倍総理に要請しました。

結果的には、7月17日に閣議決定された方針の中に、養育費確保の実効性向上策などを着実に実施と明記されました。

このことと共同養育、共同親権、面会交流をセットで議論すべきであります。

骨太の方針には、安全・安心な面会交流のための具体策を検討するという文言が明記されました。そういう観点から、このことを踏まえる必要があるというのが、私の問題提起でございます。

続いて読ませさせていただきます。

EU議会決議をはじめとする世界各国の対日非難に明確に答える必要がある。ハーグ条約を骨抜きにした国内実施法の改正とハーグ条約と整合性の取れた国内法の制定が必要です。

自国民による拉致を全面的に擁護しつつ、北朝鮮に拉致された日本人を助けてくれと訴えても、どの国がまともに取り合うでしょうか。北朝鮮に拉致された子供を取り戻す日本政府のポスターには、「拉致、日本は見捨てない、必ず取り戻す」とあります。しかし、その言葉は、日本をEUに置き換えれば、EUのポスターとしてそのまま使用できるのではないのでしょうか。

国際的に問題となっている日本人による実子誘拐問題について、各国大使との十分な情報交換、意見交換を踏まえて、実子誘拐の刑事罰化、共同親権制度の導入、面会交流、養育費支払いの義務化、その他の法制度の整備が必要であると思っております。

こうした女性活躍加速のための重点方針2020に基づき、骨太の方針に明記された安全・安心な面会交流のための具体策を検討すると、そういう文言もぜひ踏まえてほしいという要望を申し上げて、問題提起を終わらせていただきます。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

文書も出していただいていますので、御提案の趣旨は御理解いただけたと思いますので、これは、また後で。

それでは、今度はオンラインのほうで種部委員、お願いします。

○種部委員 私からは4点と少し追加をしたいと思います。

まず、17ページになります。地方公共団体・地方議会の話につきまして、両立支援のことについて、前回、議員が育児休業を取るときの給与の規定というのが、公職選挙法の問題があるのではないかということをお話をいたしましたところ、調べていただきました。

要は、議会の議員報酬というのは、条例で定められているので、条例とずれていなければ、これは寄附行為にならないので、公職選挙法の問題ではないということだったのですが、その条例を変えなければいけないということが問題で、鶏が先なのか卵が先なのかということになるかと思えます。

女性議員が増えることによって、給与の規定、育休、産休あるいは介護休暇を取った場合、家族の看護の場合に休んだ場合の報酬を、その分、長く休んだ分返還したいということが発生すると寄附行為になってしまいますが、その条例を変えるためには、やはり、そういう視点を持った議員がいないといけないということになりますので、これは、なかなか記述して書くのは難しいのですけれども、イの③の中ですかね、議員として参画しやすい環境整備というところで、気兼ねせず、家庭の事情があろうと、逆に議会に参加できるように、これは地方議会については、地方自治法になるのだと思うのですけれども、国会については、憲法の問題になるのかもしれないのですが、議場にいないと議決権がなくなってしまうとか、それがなければ、むしろ給与の返還なども要らないのではないかということもあるので、議会もオンライン化できないものなのかとか、テレワーク、リモートワークができないとか、対話の日とか、参画しやすい環境を作るという意味で、今回のコロナのことで、もう皆さん、恐らくどこの機関も同じように考えていると思うので、少し

その部分を取り込んでいただけたらどうかと思いました。それが1点です。

2つ目は、19ページ、行政分野のところですか。地方公共団体での取組のところになるかと思いますが。19ページの施策の基本的方向のところになるのですが、様々な女性職員の活躍というのは、非常に重要だと思っているのですが、地方公務員によっては、下から4つ目の中ほどにあるのですが「一方、地方公共団体によって取組や女性の登用に差が生じている状況にある」という後に、女性が一人もいない審議回というところが問題にされています。

審議会は大事なのですが、地方議員をやっている、当局といろいろ仕事をやっていると、女性が全くいない部局があるということがよく分かってきました。前も何かで申し上げたかもしれませんが、女性というと、子育て支援だったりとか、何となくケアワークに近いところに女性があてがわれていて、そちらは女性が多いのですが、やはり財政課だったり、管財だったり、土木だったりにはいないということで、それが言葉として、この中に書き込んでいないかと思いました。審議会だけではなくて、地方公共団体で、実際、政策の運用をする部分にアンコンシャス・バイアスがあると思います。

それを受けて書いてある部分が21ページ、地方公務員の中で、多様な職務機会を与えるということになっているのですが、これに具体的に、ただ単に、妊娠、出産、育児とか、制約があった後に、同じ場所に戻るとか、そういう話ではなくて、多様な機会の中に分野を限定しないようなやり方ということ、ちょっと言葉で書き入れることは難しいのかなと思っておりました。

もう一つ、3点目は、55ページになるのですが、女性に対する暴力、セクハラのところですか。

ちょっと近いところで大きな問題があったので、医療界ではすごく問題になったのですが、医療におけるセクハラ、前に外科医が手術をしたときに、唾液が飛んでいたのか、なめられたのか、鑑別が難しいということで、一番が無罪だったのが、二審で有罪になっています。

これは、司法の在り方とか、捜査段階での問題もいろいろあるかと思うのですが、これについては、再発防止となっているのですが、そうではなくて、医療の側も、例えば、産婦人科医は、患者さんと2人切りには絶対にならないとしています。

そうすると、医療分野に人が少ないので、それをどこまで安全を確保できるかということがあるかと思うのですが、やはり、その中にあるハラスメントというのが看過できない大きな事件だったと思っています。

そうなりますと、全て十分な医師やら看護師やらスタッフがいないと予防ができないということになってしまうのですが、これは整理が必要なのではないかと、今回の事件を通じて思いました。

ですので、セクハラ6の(2)の⑤のところ、セクハラの中で医療のことも取り上げてあるのですが、あと、基本的方向にも書かれているのですが、被害防止では

なくて、予防できる環境ということですね。そういうリスクのあるような環境をなくすために取り組んでいくとか、患者さんたち、あるいは女性たちも怖い思いをしないで、疑いの目を向けずに診療が受けられる、あるいは診療をする側も疑いの目が向けられないようにするような、何かガイドラインのようなものが必要なのではないかと思います。

4点目が、健康分野のところです。72から73になります。

人生100年時代の健康に向けた取組というところで、これはワーキングの中でも何回かもみながら来たところなのですけれども、やはり、少し気になっているのが、御高齢の施設などを見ますと、90%以上女性です。施設に入所するというだけでなく、今、これはどんどん在宅にということになっていまして、住み慣れた地域で暮らしていくとなると、女性の独居の方が増えていくわけです。

介護をしようと思っても、特に地方においては、最期まで自分の家でといたしますけれども、物が増えていて、なかなかおうちにあるものが処分できなくなって、更年期以降に、早くから物のお片づけをしないと、なかなかおうちというのは、きれいに生活しやすい状態は保てないのですけれども、最終的には、施設に入ると空き家として残されてしまうということで、コミュニティが壊れていく。

そうすると、介護をする方あるいは地域でお互い助け合いというふうにしても、家の中に入れられない状況になってしまったり、助けに入る人がいなくなるということで、言葉で書き込むのがすごく難しくて、悩みながら、まだ、取組としては、はっきり書いていない、どこの省庁が担当するかということも、はっきり何とも書きようがないねということだったのですけれども、老年期にどういう生き方をしていくのかということの準備を始めるのが更年期の世代です。

ですから、この更年期の世代に体のことだけではなくて、暮らしも見直していく。最後に、整理がとても大変な状況になって、家も全部そのまま、面倒くさいので放ってあるという状態で、地方がどんどん壊れていっているということが、どうしても放っておいていいとは思えないのです。かといって、それを放置して施設に入っている方は、ほとんどが女性という状態を見ていても、これは男女で明らかに差がある分野ですので、やはり、どこかに何か書き込んでいって取組をしないと、数十年後に、本当に地方の空き家あるいは地籍が分からないところがたくさんできてしまうという問題につながるのではないかと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

白波瀬委員が入られたのですけれども、一応、渡辺委員の後で御意見を伺うようにしたいと思います。

今、基本的な考え方の素案について、御意見を皆さんから伺っている段階です。

それでは、辻村委員、お願いします。

○辻村委員 聞こえますでしょうか、よろしくお願いします。

私は、基本構想ワーキンググループのメンバーですので、政治分野を中心に議論をしてきました。結論的には、先ほど鈴木座長が説明されたような形で、私も異存はないわけですが、個人的に、委員として、今後の課題として幾つかのことを感じております。

簡単に3つ申し上げます。

1つは、政治分野につきましては、現状が、世界的に見て非常に遅れている状況であるということは、繰り返し書き込んでいただきました。

先ほどデータのことを出まして、6ページについてのデータ修正の発言がありましたが、14ページにも16ページにも同じようにありますので、修正をお願いします。その上で、今後、例えば、衆議院選挙があつたりすると、また、データが変わりますので、対処をお願いします。IPUは、大体、月に1回データを更新していますから、今後、この5次計として確定するときの数字をいつのものにするのかということなど、事務局で御検討いただいて、会長に一任することとし、数字の修正は、今後もお願いしたいと思います。

それから、内容的には、資料の17ページにクォータという言葉も書いていただきまして、ポジティブ・アクション等という形で入りましたけれども、個人的には、クォータだけではなくて、法律の改正が必要となりますが、政党の助成金、インセンティブをつけるやり方とか、たくさんのポジティブ・アクションがありますから、今後の課題として、なるべく改善していただきたいと思っております。

○2番目に、202030の問題については、今後、成果目標のところ、なるべく5次計の終わりまで、すなわち2025までに、多くの成果が得られるように、ぜひとも監視してチェックしていただきたいと思っております。

指導的地位の定義自体も明確ではありませんから、この数字の意味というのは、再検討する必要があると思っております。

先ほど、白河さんがマスコミのことをおっしゃっていましたが、マスコミ的には、例えば、202530とか、2020+（プラス）30とか、いろんな表現の仕方があると思っております。いずれにしても、この5次計が終わるときまでに、なるべく成果目標を厳しくチェックして実現したいという意味を、色々ところで表明していければよいと思っております。そのためのモニタリングということも15ページに書かれておりますので。

3番目は、LGBT、これは前回の専門調査会でも問題になりました。総括のところでは、LGBT問題が次の5年後には大きな問題になっているように思われます。今回は、ようやく59ページに性自認とか、性的指向の言葉が入ったのですが、この次のときには、恐らく「性差に由来する差別」（Gender-based discrimination）の撤廃というような形で、性差に由来するという観点から広く問題を捉えるようになっていくと思われます。男女共同参画の意味には、男女だけではなく、LGBTの問題も含まれることが基本方針のところに出てくることになるのではないかと思いますので、この5次計を運用していく中で、いろいろ重点方針について調査をしたりして、この5次計の運用の中でも、そのことを念頭に置いて進めていただければいいかと思います。

差し当たり、以上です。ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、徳倉委員、お願いします。

○徳倉委員 徳倉でございます。よろしく申し上げます。

29ページになりますが「男性の子育てへの参画促進、介護休業・休暇の取得促進」というところですが、私も、もう少し早めに御指摘すればよかった点なのですが、様々①から⑤の中で、ソフト、ハード等、また、働く組織等あるのですが、やはり、男性の子育ての参画の一番のキーポイントになるのが、実は妻の妊娠期の両親学級ということが言われています。

実は、男性が、いわゆる母親学級に準ずる両親学級に出席するケースというのは、今、非常に増えてきていますが、全国的に開催されていない地域であったりだとか、母子、母親だけに限定されていたりとか、まちまちなところがあります。

しかしながら、母親が子育てをスタートする前段階で、両親ともに同じ知識を入れていくというところが、行く行くは、育休の取得だったり、妻の産後鬱、この産後鬱については、72ページにも記載がありますけれども、これは、両面併記していただければいいかなと思うのですが、まずは両親学級というキーワードを入れていただきながら、そこに参加を促していく、こういう部分が非常に男性が行う育児、その後の家事、また、介護という流れの中で、非常に大事なインプットのタイミングになりますので、ぜひ入れていただきたいと思います。

また、白河先生のほうから育休の義務化というお話も少し触れていただきましたけれども、ぜひとも男性が妻の産休中に、内閣府でも産休パパプロジェクト等が動いておりますけれども、妻の産休中に男性が育休を取るような流れというものも、ぜひここに併記をしていただいて、両親学級と産休パパの制度というものを1つセットにしていくことが、非常に社会的なコストも低い中で、政策効果も高いのではないかと思いますので、ぜひ記載の検討をいただきたいと思います。

続きまして、50ページの部分になります。

子供、若年層に対する性的な暴力の根絶というところで、先ほどもどなたか先生からございましたけれども、いわゆるベビーシッター等の、いわゆる働く両親が、やはり子供を預けていく中で、様々な被害に、結果として遭ってしまうと、安全に子供を預けられる環境をどうやってもっていくのかというところで、1つの方向がベビーシッター、その方向を担保するために、諸外国では、無罪証明というものの、日本のほうも確認をするところ、私の身近でも調べましたけれども、日本人がアメリカ等で働くときに、日本で犯罪証明というのは出しているのですね。

ですので、自分たちの国では、そういうものは出していないのですが、海外で働く場合には、日本国は無罪証明を出して、それで働いているというケースがありますので、やはり、自分たちの国でも、そういう運用をしていただきたいと思います。

続きまして、59ページから61ページ、高橋委員も少し触れられておりました養育費の件なのですが、いわゆるシングルマザー等の社会的貧困層の大きな理由の1つとして、もちろん非正規の問題はあるのですけれども、いわゆる父親側からの養育費の不払いというのが非常に大きなポイントになっています。

私は、以前、いわゆる別のタスクフォースのところで少し議論をしたことがあるのですけれども、養育費をもう少しきちんと払えるスキームというものを確立しなければ、社会的に貧困層というものが、余り改善されないのではないかと考えています。

ここは、調査もちろん必要ですし、やり方等もあると思うのですけれども、ぜひ養育費の不払いに関する記載を、もう少し踏み込んでやっていただければ、明石市のような踏み込んだ対応ができる自治体がたくさん出てくることによって、こちらも政策的に何か費用が掛かるものではありませんので、早急に改善するのではないかなと思います。

続いて、70ページの部分でございます。

これは、前回も少し触れさせていただきました「ライフステージにおける取組の推進」というところで、いわゆる性教育の部分にはないものですが、学童・思春期というところで、ちょっと疑問符といいますか、どういうふうにするのだろうと思う点だけ述べます。

「学校・行政・地域・家庭が連携し」とあるのですが、これは実際、どういうふうに連携して、いわゆる学童・思春期の子供たちに正しく伝えるのかというイメージが、私自身該当の保護者でありながら、学校でも様々なことをやりながら、大学にも身を置いて、様々な置いていますけれども、どういうふうに連携して子供たちに、このようなものを伝えていくのか、主体がどこなのかというのが、非常に見えづらくなっています。主体が4つあるので、あそこがやってくれるのではないかと、自分たちではないだろうと、こんな感じになってしまうのを非常に懸念しますので、もう少し踏み込んで、どういう連携が必要なのか、情報はどこが出し、どこが実行をし、話し合っていくのかというように、少し踏み込んでいただいた表記をお願いしたいと思います。

最後になりますが、98ページの最後のところです。

「男女共同参画センターの機能の強化・充実」とあるのですが、実は、全国を見てみると、都道府県の中でも、かなり少数ですけれども、男女センターがない都道府県というのが実在します。

そうすると、実在しないところに機能の強化・充実となると、確かに修正で「管理運営について、運営形態の違い等を踏まえ」とあるのですが、そもそもセンターがない自治体があると、都道府県レベルですけれども、こういうないところにどういうふうにして機能の強化・充実をしていくのかとなっていくと、センターがないエリアに関しては、そういうことができないところがあるので、かなり少数ではあるのですが、やはりセンターを設置するという推進ということも、ぜひ入れていただきたいと思います。

以上になります。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、少し時間が押していますが、納米委員、よろしくお願ひします。

○納米委員 納米でございます。

3点申し上げたいと思います。

まずは、今回の修正でPDCAが書き込まれまして、フォローアップ、点検ということも入ったというのは、非常によかったと思います。

ただ、これをどのようにやっていくのかということについて、現段階は素案ですが、計画になり、また、計画が実施される段階で、そこではきちんとどうやるのかということも明らかにしていただきたいと考えています。

1つは、重点方針専門調査会で扱われるのかなとも思うのですが、以前には基本問題の調査会ですとか、監視の調査会ですとか、いろいろな形がございました。

今回、PDCA、特にフォローアップをどのようにやるのかということについて明らかにしていく必要があるのではないかと思います。

2点目は、同じく推進体制の整備強化に関わる部分なのですが、ジェンダー統計の充実が言及されております。

4次計画でも言及されておまして、今回の素案にも盛り込まれているということなのですが、研究者の方からは、男女別データがなかったり、なかなか見つからないというお話を聞くことがございます。

つい先日も若者の健康教育について活動していらっしゃる研究者の方たちとお話しする機会があったのですが、その方たちからも同じようなお話を聞きました。

どういった統計の整備が不十分だったり、また、データへのアクセスがしにくいのか、どこを改善することが必要なのかということをも具体的に様々な分野の研究者など、専門家の方たちから問題点を出してもらったほうがいいのではないかと思います。

これは、素案や意見というよりか、素案への修正意見というよりも、それを踏まえてできた計画を実施する段階についての意見ではございますけれども、具体的にどこをどうしていくほうがいいのかということを見ていったほうがいいと思います。そうでないと、担当されている内閣府の方たちも困るのではないかと思います。

これが2点目です。

3点目は、高橋先生からの御意見についてなのですが、子供の健やかな成長を願うという点については、私も全く同じ思いです。

でも、養育費の問題と面会交流についての問題をセットにするという点については、同意しかねます。養育費と面会交流をセットにすると、いろいろ不都合なことが起きてまいります。

面会交流が養育費支払いの条件などになってしましまして、例えばなのですけれども、養育費を面会の折に、子供に手渡しするといった例もあります。万単位のお金を子供がどきどきしながら持ち帰る。こういったようなことが、子供によいとはとても思えないので

す。

手渡しまでではないとしても、お金のために仕方ないから子供を相手に会わせるとか、会わせないとか、子供と会えるから養育費を払うとか、払わないということになってしまうと、面会交流の目的を歪めると思うのです。

養育費は、子供の成長を支えるために、今後も親としての経済的な責任を果たすということが、その趣旨であって、面会交流とは別に議論していくべき事柄だと思います。

面会交流については、安心して安全に面会交流ができるかどうかということが鍵だと思います。

かなり以前なのですが、海外の面会交流支援センターを視察に参りました。そこでは、ふだん一緒に暮らしていない親に対して、スタッフが子供との遊び方を教えたり、子供を通して別れた相手のこと、例えば、新しいパートナーができたのかどうかといったようなことを聞き出したりしてはいけないというようなことを、かなり細やかに配慮していました。

それでも駐車場で待ち伏せがあつて、殺人事件が起きたことがあるといったような話も聞いております。

日本でも、実際に面会交流中の殺人事件が起きています。面会交流のためには、安全・安心が守られるということが何より大切だと思います。

そのためには、進めていくのであれば、手厚い公的な支援が欠かせないと思います。

また、高橋先生は共同親権のことについても触れられていますが、この点については、様々な意見がありますので、今回のこの計画にその点について盛り込むのはいかがなものかなと考えております。

以上です。

○佐藤会長 分かりました。

それでは、続いて、原委員、よろしくお願いします。

○原委員 原でございます。

第5分野、女性に対するあらゆる暴力の根絶のところ、性暴力の被害者支援について書き込みをしっかりと書いていただいたのはよかったです。

49ページに当たりますが、いわゆるワンストップ支援センターなのですが、この病院拠点型にしていくと、拠点となる病院の整備促進というふうに書いてありますが、病院拠点型というのは、まだまだ少ないと見ていますので、その中で、小西先生もおっしゃった支援員の質の問題、もちろん常勤化であるとか、待遇面のことをちゃんとするという事も含めてなのですけども、こういうこともしっかりと書いてもらったのはよかったですし、これとDV被害者支援の支援員たちにも待遇面等全く同じようなことが言えると思います。

次のページの、いわゆる医療費やカウンセリング費用など、公費の負担制度についてなのですが、これは、都道府県の警察によっても取扱いが違ふところがありますし、費用の出どころも、違ふところがありますので、こういう支援に差がうまれるということがない

ようになってほしいと思います。

暴力の問題については、今後の暴力専門調査会で深めていくことになると思いますが、改めてDV被害者支援については、新たな段階というか、逃げるだけがDV被害者支援ではないということ。

それと、やはりDV加害者プログラムの今後の展開ということが、1つ、私は期待したいと思います。

納米先生がおっしゃった面会交流の課題や養育費の問題、これは、やはり分けて、おっしゃるように取り組む必要がありますし、あと、関係機関間の連携なのですが、配偶者暴力相談支援センターと児童相談所との連携、これはずっと言われていることなのですが、現場ではなかなか実現していないと見ています。

これを実態の伴う連携促進というものをいかにできるかということです。それが課題になります。

それと、面会交流と養育費の問題に戻ると、高橋先生の今回の資料に書いておられる部分、ここの趣旨はよく分かります。

一方で、長年DV被害者支援に取り組んできた人たちに、多分、気持ちからすると、まだまだ溝があると思います。これを埋めていく意味でも議論を重ねていく必要があるのではないかと思います。

全体的な感想になりますが、指導的地位に占める女性の割合、2020年までに30%という達成目標に届かなかったこと、これはとても残念なことだと思いますが、この結果に対する反省を込めた分析が必要であると同時に、固定的な性別役割意識に起因する弊害が、やはり、いまだに多く見受けられます。

ある自治体では、女性職員さんの登用を進めた結果、その職員さんが退職するということが起きてしまいました。社会参画する女性への、ある種圧力もあるでしょうし、そういう女性たちが変わらず家庭でも家事や育児を行わないといけないという意味では、何重にも女性に抑圧が増していくという社会にも、一方ではなっているわけですから、男女の意識変革ですね、もちろん、男性の意識変革というのが、私は一番重要かと思いますが、併せて男女の意識変革ですね、これをもっと進めていく必要があると思います。

ただ、ある一定の道筋も5年前に比べれば、明らかについてきたと感じています。特にここ2年ほどでしょうか、暴力防止に向けた社会的な取組、理解、また、新型コロナウイルスの影響や大きな災害時における対応の社会情勢の変化が、男女共同参画の必要性をより一層強めたとも見ています。

私たちは、より敏感にこの問題について理解をするために、男女の不平等な関係性、社会について長年取り組んできた活動家や、また研究者の方々の意見を改めて聞いてみたいと思っています。こういう部会などに呼んでいただいて、先ほどの高橋先生のお話のポイントも含めてなのですけれども、長年活動してきた方々の意見を聞いて、さらに取組が具体的に進むようになればいいなと思っています。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、オンラインのほうですね、堀江委員、よろしく申し上げます。

○堀江委員 よろしくお願いいたします。

私からは、5点ほどあるのですけれども、202030以外は簡単にお話しできればなと思っております。

まず、全体を通して、課題の深掘りだったりとか、数値に基づいていくというところに関して、かなり深掘りをしていただいたこと、大変ありがたいなと思っております。

今後、この方針から実装というところを確固たるものにしていくためのひもづけというのが、最終的に必要ななと思っておりますので、5点ほどお話しできればなと思います。

1点目なのですけれども、先ほど申し上げたように、202030についてです。

11ページに書いていただいたとおり、2020年の早めにというところを書いていただいたのですけれども、白河先生などからお話をいただいたように、7月15日に報道で、共同通信のほうから、今回と同じような形で早めにと直した後にもかかわらず、2030年に先送りみたいなことを書かれていたということがございました。

ですので、やはり2030年には、例えば、30%を超えるだったりとか、2025年には目途をつけるとか、先ほど、辻村先生がおっしゃったように、2020+（プラス）30みたいな話だったり、そういうところを明確に打ち出して、先送りではなくて、むしろジャンプアップするのだというところをしっかりと明示する必要があるかと考えております。

その上で、具体的な点で、その中での3点をお伝えできればと思っているのですけれども、ポジティブ・アクションを含め、人材登用や育成を行うところが書いてあるのですけれども、もう少し具体的に書いていただけるといいなと思っております。

課題でも書いておりますが、管理職のところ、もちろん管理職を課長にするのか、どうするのかみたいなのところもあるのですけれども、パイプラインの構築と人材育成、ここをしっかりと事業主計画書とかに明確に記載するというような形で書けないかと考えております。

パイプライン構築と育成計画、そして、アンコンシャス・バイアスの払拭の取組を事業主行動計画に入れていくというようなことを、しっかりと明記をすることが必要かと思っております。

ポジティブ・アクションと書いていても、余り以前と変わらないのかなと思いますので、必ずこの課題となっているところを明記してもらおうということが必要かと思っています。

明記の場所なのですけれども、32ページにあります、雇用の分野におけるところに関して書きことができるかなと思っております。

具体的には、31ページの行動計画のところ事業主行動計画の策定の中に具体的に、先ほどお話ししていたところを入れる。

というところが、大きくあるかなと思います。

それで、2つ目に、32ページの部分です。言及をしていきますと、⑥番、就業継続に関しての研修を支援するみたいなことが書いてあったのですけれども、これはとても重要で、この部分が書いてあることは大事なのですけれども、支援だと、余り今までと変わらないのかなと思っておりまして、これがまたパイプラインにも関わってきますので、支援よりも上げるという意味で、義務化もしくは努力義務というような、もう少し強い文言で書いていただけるとありがたいかなと思っております。

また、⑧番、学校などにおける教育、こちらに入ったことは素晴らしいと思っているのですけれども、女子学生と逆に限定していることに大変違和感を感じております。全体ももちろん関わってきますので、性別関係なく、ライフキャリア教育を行って、次世代を担えるように人材育成プログラムの開発を行うというような形で、性別関係なくということに記載いただけるとありがたいかなと思っております。

ほかにも、教育の面で女子学生と限定している場合が多いのですけれども、これは女子学生ではないねというところも女子学生と書かれているものがありますので、性別関係なくということを入れることを、ぜひやっていただければと思います。

202030については、こちらで終了なのですけれども、大きく2点目のところ、次が男性育休の点になります。

白河委員とか徳倉委員もおっしゃっていた部分になるのですけれども、29ページ、男性育休、出産前後の育休を取得するための推進と書いてありますが、白河先生もおっしゃったように、西村経済再生大臣の選択する2.0のほうにはっきりと男性育休の義務化だったりとか、強力なインセンティブを行うと明記されておりますので、それよりも弱いというのは、かなり遅れをとってしまうことになるのかなと思っております。

そういった形で、男性育休の義務化や強力なインセンティブを与えて、男性が全員取得する環境を目指す、こういった文言で書かれておりますので、同じような文言を、こちらにも入れていくということは、すごく重要だなと感じております。

また、私ごとではございますが、妊娠しておりまして、両親学級はコロナでないみたいな状況がすごくあります。

先ほど徳倉委員もおっしゃっていましたが、こういった両親が学べる場というのを作っていくことも必要なところかと思っております。

大きく3点目です。

LGBTの配慮というところなのですけれども、数多くの場所で、男性、女性と書いてあるところが散見されます。

特に11ページの基本方針で書かれている③、男女共同参画は男性にとっても重要でみたいなことを書いているのですけれども、ここは性別に関係なく重要なところかと思っておりますので、これは別に男性と特定しなくていいというようなことに関しては、意識をしてやっけていかないと、5次計が終わったときに、何だこれはとなってしまうことになりかねないと感じております。

大きく4点目は、オンラインに関してなのですけれども、7ページ目にありますオンラインのところになるのですけれども、やはり今、私も教育でオンラインに関わっておりますが、やはりオンラインで仕事をするというのは、もちろんプラスの点も、テレワークというところがあるとは思いますが、学校の中でも、就職をする前の時点でも教育分野でオンラインを含めた生産性を高めるジョブスキルをつけるとか、そういったところも入っていかないと、会社だけではなかなか難しい部分もあると思います。

もちろん、それにプラスして、メンタルケア、オンラインというかテレワークが進む上でのジョブスキルプラスメンタルケアというのを教育分野から実施していくということは、記載をいただきたい。

あとは、11ページとかにもオンラインのところを書いているのですけれども、具体的に自治体のオンライン化が全然進んでいないところが、今、関わっていても感じますので、ここはすごくオンラインができて、すごく素晴らしいなと思っているのですけれども、あと、自治体、学校、医療というような困難な部分についても強めていくということを書いていただけるといいかなと思いました。

最後、5点目なのですけれども、理系の女子学生の育成に関してなのですけれども、今回、少し前ですけれども、医学部の入学の件に関して、いろいろ事件があったかと思うのですけれども、この点について、特に書いていなかったことに、ちょっと違和感を感じました。

単純に育成とか採用のところだけではなくて、入学時のジェンダーバイアス、ジェンダー差別というところの是正というところも明記していく必要があるかと感じました。

以上になります。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、室伏委員、お願いします。

○室伏委員 ありがとうございます。

それでは、できるだけ端的にお話しさせていただきます。

今回の第5次基本計画は、前にも申し上げましたけれども、具体的な施策などが記載され、今後期待できるものになったと思っております。

4点、お話しさせていただきたいのですが、1つは、3ページ目の3つ目の○なのですけれども、人口減少社会ということに関して、地方から東京圏を中心とした、大都市圏へ若者や女性が流出するということが書いてあります。

ただ、このコロナの問題があって、テレワークがどんどん普及することで、首都圏集中という状況が変化するのではないかと、恐らく、地域に人々が、また移り住むというようなことが起こってくるだろうと思っています。

それは、女性にとって決して悪いことではなくて、そういった地域が、新たに女性が住みやすい、働きやすい地域づくりをするという1つのきっかけになると思います。

女性たちが住みやすくて、働きやすければ、男性たちも同じように働きやすいはずです。

そうすると、家族が定着するという状況が生まれますので、そういったことを、ここに少し書き込んでいただければと思います。よろしく願いいたします。

もう一つが、7ページ目の2つ目の○で、AIの長所、短所云々ということですが、AIの情報リソースとなる、蓄積された過去のデータによって、様々な性別役割分担意識や性差に関する偏見が強められてしまう可能性があるということが記載してあります。

これは懸念があると書いてあるだけなのですが、AIの技術の進歩というのは非常に早いものですから、ここで懸念だけではなくて、やはり、それを改善することが必要であるということは入れておかなければいけないのではないかと思います。

それで、先ほど納米委員のお話の中で、男女別のデータがいろいろなところで不足しているということがありましたけれども、いろいろな意味で、女性のデータが非常に少ないのです。ですから、男性のデータだけに基づいて、AIが機械学習し、さらに判断をするということがありますと、今よりもっと性差に対する偏見が生まれてくる可能性があります。ここにぜひ改善する必要性ということを入れていただきたいですし、データ収集や機械学習させる場に女性が参加するということも記載していただきたいと思っております。

3つ目ですが、42ページに「科学技術・学術分野における女性の採用・登用の促進」のアの③なのですけれども、ここで男女共同参画会議や総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議といった団体が連携して、女性の科学技術・学術分野での活躍を推進しようということが書いてあります。これは大変良いことだと思っているのですが、最近、第6期の科学技術・イノベーション基本計画（案）を見ましたら、そこに男女共同参画の第4分野の基本認識と、ほぼ同じようなことが、掲載されておりました。今、女性たちが、こういった学術や科学技術の分野で活躍するには、よい機会になるだろうと思った次第です。

それから、85ページの教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革の、4つ目の○なのですけれども、男女共同参画の推進に係る他の全ての取組の基盤としてということで、子供をはじめとして、様々な世帯で、固定的な性別役割分担意識等を植えつけずと書いてあります。

ここで入れていただきたいと思いましたが、先ほどの辻村委員のLGBTに関する点です。これから非常に大きな課題になってくることなので、少しずつこういったことに取り入れていくのがよいのではないかとのお話がありましたが、例えば、4つ目の○のところで「併せて」という文章の後に、例えば、性の多様性への理解と、それを尊重する土壌を作っていくこと、社会全体の機運を醸成していくこと、こういったことが欠かせないという書き方をしておいていただけると、第5次計画期間を通して、社会的進展がみられるのではないかと思います。

以上です。どうもありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、山田委員、お願いします。

○山田委員 山田でございます。

私も3点、御意見を述べさせていただきたいと思います。

まず、第1点は、コロナ、災害関係でございまして、前回、私も述べさせていただきましたが、資料3のところ、災害時には平常時における固定的な性別役割分担意識が反映してしまうとか、1ページの2つ目の囲みのところにあるように、新型コロナウイルスによって、平時の固定的な性別役割分担意識を反映したジェンダーに起因する諸課題を顕在化させているというところを入れていただきまして、ありがとうございました。

私もいろいろ調査などに関わる中で、やはり、テレワーク等になって、一人になる時間が確保できなくなったと、特に女性に多いというのがありまして、私、家族社会学をやっていますので、30年ぐらい前は、とにかく母子密着とか、とにかく家族から離れられなくてノイローゼになるといったような問題がありましたので、ぜひいろんな働き方になって一人になれる時間の確保、正確に、一人になるというか、家族から離れる時間を確保できるような条件を整えるべきだなと思っております。

第2点目は、皆さん、202030の課題について議論なされていましたが、やはり10ページにあるように、他の国のスピードが速いから、こうなっているのだという書き方なのですけれども、では、何で日本は遅いのかというようなところを、もう少し精査すべきかなと思っております。

着実に進んではいるのですけれども、例えば、前回も一般職と総合職の区分を言いましたけれども、例えば、ある総合商社では、採用が総合職女性1割、男性9割、一般職女性10割なのですね。

そうすると、10年、20年経ったところで、女性の管理職が10%を超えることは、なかなかないかと思いますが。

逆に、例えば、地方公務員など採用区分がないところでは順調に女性管理職が出ているというところも聞きますので、そういう具体的にどの分野で進んでいて、遅れているのかというのを、出た後の課題だと思いますけれども、少し精査すべきだと思いました。

となりますと、地域限定職とか、いろいろありますが、女性が働きやすい職業区分というのと、管理職なりリーダーになるというのが、どうもなかなか日本では両立しないような仕組みになっているのではないかと、私は思い始めておりまして、例えば、私はオランダに調査に行ったことがあるのですけれども、オランダでは、パートタイムの警官でも管理職になっているというケースが結構あるのです。

これも、やはりテレワークが広がって、女性に働きやすいからテレワークがいいのだけれども、では、管理職にはならないのだねというのでは困るわけで、多様な女性の働き方があるのだったら、多様な管理職になるルートというのも確保しながらやるべきかなと思いました。

あと、私は地域防災の主査でありまして、小山内委員から厳しい御指摘を受けたのですけれども、小山内委員が述べるように、やはり、企業や公務員であれば定年制があるので、

徐々に入れ替えるのですけれども、地方の団体、商工会とか、自治会とか農業委員というのは、定年制がないために入れ替わりが遅くなるという議論は、やはりワーキンググループの中でもありまして、そういう自治会等にも、役職にも定年制を設ければいいのではないかという意見も、実はワーキンググループの中では出ていたのですけれども、さすがにそこまで介入できるかどうかという議論もありまして、ここでは書くのを見送ったわけですが、もう少し強く地方地域におけるものを、40ページで横展開と書いたのは、やはり、地域によっても進んでいる地域と進んでいない地域があって、その進んでいる地域では、様々な工夫、努力をして、女性の自治会長等が増えているといったような事例があるというところで、ここで書かせていただきました。

やはり、これも詳しく精査すると、一律に進んでいないわけではなくて、自治会長なり、私はいろいろ調べましたが、県によっては、女性校長、教頭等が多い県もあれば、ほとんどいない県もあるというのがありますので、ぜひそこは、何か余り言うとおまえやれと言われそうなので、詳しくは私も把握していないのですけれども、精査するべきかなと思っております。

以上です。

あと、私、すみません、地方在住で、新幹線の時刻がありますので、7時に失礼させていただきます。

○佐藤会長 では、言っていただくことは、今言っていたのと。

○山田委員 はい。

○佐藤会長 続けますけれども、事務局が、今までのことで、少し御説明しておきたいところがあるということです。

○古瀬推進課長 1点だけ補足させていただければと思います。

先ほど、堀江委員からお話のありました、5点目だったかと思うのですけれども、大学入試におけます差別的な取扱いについて盛り込むべきという御指摘をいただいたのですが、87ページのところの第10分野の中に盛り込んでおりますので、御確認いただければと思います。よろしくをお願いします。

○佐藤会長 では、また、それを見ていただいてということで、それでは、続けて横田委員、お願いします。

○横田委員 ありがとうございます。

私からは、大きく3点です。まず、最初に女性の事業承継に関する記載を追記いただきまして、ありがとうございました。

1点目は、地方の女性リーダーを作っていく上で、地方議会というのが非常に大事だと考えております。

その上で、3か所ほど検討いただきたい点があります。14ページの政治分野の基本方針のところ、管理職と衆議院のことは書かれているのですけれども、地方議会に関しても一言でも追記をしたほうがよいのではないかと考えております。

先ほど来地方で女性リーダーが少ないというお話がありましたのでここにも触れたほうがよいと思っています。

次は、16ページです。「地方議会議員に占める女性の割合は14.3%であり」とあり、特別区が29.9%で高い数字がしめされ進んでいるように見えますが、実際には、都道府県議会は10%、市議会が15%、町村議会が10%程度です。羅列することで、地方議会が遅れているということを数値面で見せたほうがよいのではないかと。

地方からも変えていくことはきわめて重要、そこは現実をちゃんと、数値の追記をしていただけたら、よりよろしいかと思えます。

あとは、具体的なhowの部分は、先月、地方制度調査会でも地方議会に関する答申をまとめておりまして、その中でオンライン議会の記載もありますし、兼業だったり、土日、夜間議会なども記載されていますので、具体的書き込みができるのではないかと考えていますので、ぜひ御参考にしていただきたいと思えます。

2点目は、ちょっとお伝えするか迷ったところなのですが、新しい働き方、起業の分野34ページのところです。私が重点方針専門調査会に参加し始めたときより、女性の起業は経産省の事業が一段落し、記載が寂しい状況になってきていると、正直、そういった感想を持っております。もし可能であれば、女性の起業分野に関しては、農業とか分野で分かれて記載もあるのですが、分野横断的に包括するに当たって、男女共同参画センターが担ってくださっている部分ももちろんあるのですが、進んでいる地域というのは、結構自治体の長とかが、リーダーシップを取って、女性の起業のためのイベントをしっかりとやってくれたり、フォローアップをやってくださったりもしているので、男女共同参画センターだけではなくて、自治体独自の取組で、起業のネットワークを作ったりしているところもあるので、そこら辺を追記することで、もう少し広がりを持たせていただけたら非常にありがたいと思っております。

最後、3点目が202030の件と育休の義務化に関する点になります。

まず、202030なのですけれども、正直申しますと、男女双方が40%を切らないというのが最終的なゴールだし、40%目標をたくさん掲げている国がある中で、どういう置き方をするのが馴染むか、悩みながら、とりまとめ文を拝見しておりました。今、記載いただいている内容もかなり目標の在り方を考えた上での練られた文言のように感じております。、様々な御意見が出ており、もう一歩何か書きたい思いはありますが、今の文言は、40%も意識された点は、すごくいい点ではないかと。ですので、キャッチーな数字を入れることによって、逆にそこが変な形で引っ張られるのもちょっとどうなのかなという感想を持っております。

2点目の育休の義務化に関して、皆さんからいろいろ御意見がありました。選択する未来2.0の会議に私も参加しておりまして、とりまとめ文も御確認いただきたいのですが、育休の義務化を物すごく押した内容とまで言えません。育休をトリガーとして育児や家事に男性が参加することになるのは間違いないので、私も義務化を特に否定するわけ

ではないのですけれども、育休の柔軟化など、長期的に家事、育児に参加できるようにと  
いうことを考えると、義務化というセンセーショナルな言葉にとらわれず、ちゃんと実態  
が伴うよう選択する未来2.0に付記していただいておりますので、あわせて、そちらも御参  
考にさせていただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、渡辺委員、今度はオンラインですね。よろしくお願いします。

○渡辺委員 よろしくお願いいいたします。

私から、最初に、資料3でコロナウイルスとの関連をまとめていただきましてありが  
うございました。いろいろなところにきちんと入っているというのが分かって、とても安  
心いたしました。

特に最後のところで、影響について調査・分析を実施すると書いていただいたので、と  
てもいい案だと思います。

私から加筆をお願いしたいことを2点申し上げます。

1点目は、2ページ目になります。

「社会情勢の現状及び課題」ですけれども、ここでなぜ30%が達成できなかったかとい  
うことについて、必ずしも社会全体で十分共有されなかったという理由を書いていただ  
いたのは、とてもいいと思います。

ただし、これだけが原因なのか、よく分からないのと、また、何をもって共有されな  
かったのか、何をしたら共有されたというのかというのが分からないので、これに続けて、  
例えば、その原因が科学的に十分分析されてこなかったと書き加えることが必要です。皆  
さんも、データをきちんと取っていきましょうということを、今日も御発言されていま  
すので、これを書くことによって、この計画が具体的になりますので、その一文を入れて  
いただくといいと思います。

2点目は、7ページ目になります。

最初の○で「サービスの利用希望者と」という段落なのですが、今は個々人が仕事をし  
たいときに、容易に仕事が提供できると、間違っていないのですが、余り責任を持って  
仕事をしているという印象を与えません。やりたければやるけれども、やりたくなければ  
やらないと、そういう印象を得てしまうので、そうではなくて、例えば、柔軟に仕事を  
時間を選ぶなど、そういう言い方のほうがいいです。

その後も、希望する時間だけ働くこととなっておりますが、これも、責任が軽い印象を受  
けてしまうので、希望時間に合わせて働くと、そういう文言のほうが責任を持って仕事  
をするという印象になります。

次の○「一方で」で始まるところで、バイアスが含まれていることを利用者が認識する  
必要があると「利用者が」というのを追記いただいたのですが、これは決して利用者だけ  
ではなくて、開発者も認識しないといけないので、開発者と利用者の双方がとしたほうが

いいと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、白波瀬委員、お待たせいたしました、よろしく申し上げます。

○白波瀬委員 遅くなりまして、申し訳ありません。よろしくお願ひいたします。

もうかなり議論が済んでいるので、余りたくさん言っても思うのですけれども、基本的なところで、最初にあります、アンコンシャス・バイアスというので、日本語で「無意識の思い込み」と書いてあるのですけれども、多分、無意識の偏見と訳されるほうがいいかなと、感じました。やはり、偏見バイアスというのは、非常に重要な1つのキーワードになってくると思うので、それを意識的に、どういうふうに変化させるかというのが、まさしく政策ということだと思います。

次にコロナにつまましての議論ということで、やはり今、現在進行形で非常に問題になっていると思います。

特に『Nature』に掲載された論文でも女性研究者の業績が男性に比べて低下している、との知見がありました。これは科学の分野なのですけれども、男女で明らかに異なるコロナ禍の影響についての分析が、もう既に出ています。

ですから恐らく、このコロナ禍でいろんな意味で格差が広まっているということですので、特に女性の不利な状況は見受けられますので、この辺りは、少し書き込んでいただくことが重要なと考えましたので、よろしくお願ひいたします。

次に、確かにテレワークに関する言及について、コロナ禍との関係で11ページにおきまして、在宅勤務、テレワークというのが基本的に女性の家庭責任も含めたところで働きやすさに積極的に貢献するチャンスもあるとあり、確かに一方的に悪い結果を生むわけではなく、積極的なチャンスで使う必要があるということは、まさしくそのとおりではあるのです。ただ、現在の状況では、どちらかという、うまく使う手前のところのことが、やはり議論としては重要だと思うので、少しテレワーク、在宅における格差というか、不平等については、慎重に検討すべきと考えているところであります。

そして、ポジティブ・アクションのところ一言、30%の議論も、もう先生方いっぱいやられているので、今更ながらと思うのですけれども、管理職に行くということは、1つのキャリアパスの過程、ステージと捉え、女性特有のキャリアパスを前提とすることもあるかと思いますが、いろんな背景を持った人が共通のキャリアパスに乗っていくというような考え方もあり、その中で、高等教育における専攻や研究の学術分野におけるジェンダー間のアンバランスを縮小するというのは、やはり最初の一步ではないかと思います。ロールモデルを積極的に少数派でも挙げることによって、今までそういうチャンスがあるのかということを感じさせる機会というのは、やはり足元でなかなか効果も出にくいところはあるかもしれないのですけれども、重要だと考えます。学術のところのポジティブ・アクションというか、専門分野の偏りとも関連して、もう少し記述があってもよかったかな

という感想を持ちました。もっとも全体としていろんなことがたくさんあるので、これ以上中身に踏み込むのも難しいとは思いますが、最後に1点だけです。

ジェンダー統計については、まさしくいろんなところで不足があると思うのですけれども、やはりマクロ統計でのジェンダー統計だけでは分析できません。ですので、やはりミクロデータで評価・分析できるような研究を積極的に促進していくことが肝要です。この点、どうか強くお願い申し上げます。何でこんなに大きなジェンダー不平等が継続しているのかについて、もうそろそろしっかり分析をして、いろんな角度で提言していただく必要があると考えます。よろしくお願ひいたします。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

ちょうど7時ということで、余りこれ以上議論は、なかなか難しいかなと思うのですけれども、白波瀬委員、最後のアンコンシャス・バイアスについて、僕は意識的に、無意識の思い込みにしてくださいとお願いしたところがあって、1つは、具体的に何をやられているかという、僕は統計的差別なども含めて、かなり企業内でいうと、偏見ではないのですね。ある面では合理的な判断、だけれども、そういうものまで含めて議論をすると、企業でいうと、偏見という、実際上、偏見ではありませんという人は結構たくさんいるのです。ですから、無意識の思い込みと、範囲を少し広げてやっていただいたので、これはちょっと検討させていただきます。

○白波瀬委員 はい。

○佐藤会長 それで、いろいろいただいたのですけれども、まず、特に202030のところ、鈴木委員の御説明の繰り返しになる面もあるのですけれども、まず、1つは、もともと202030、これは多分皆さん御存じだと思いますが、指導的地位に占める女性3割という目標なのです。これは結構忘れられているところがあるので、13ページにあるように、もともとは政策方針決定過程に、つまり、政策や方針、例えば、企業であれば、その中の意思決定に関わるような、そういう立場に女性が3割というのがもともとの趣旨で、そういう意味では、目標として挙げているのは、日本社会全体として、指導的地位に占める女性3割、これが目標なのです。

そうすると、指導的地位が何かというのが、13ページの下の方に議員であるとか、団体組織の課長以上とか、専門性が高いものということで、例えば、各企業の管理職3割以上が目標ではないのです。そこはちょっと誤解があるので、もちろんそれぞれセクターごとに指導的地位に占める女性の比率を上げていかなければいけないのですよ。ただし、一応、掲げている目標というのは、日本社会全体として、指導的地位に占める女性の割合が3割だと、これは一応確認しておいていただければと。

そのために、もちろん、それが達成できていないので、どこが遅れているかという意味で、セクターごとに見ていくと、それは全然否定しないのです。

そういうことを踏まえた上で、これからどうするかということで、1つは、これからの

我々が掲げる目標としては、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、そういう意味では、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会を目指す、これが大きな目標ということですね。

それで、その通過点として、2020年代のできるだけ早い時期に指導的地位に女性が占める割合30を目指す、これが、鈴木委員が説明したことで、大事なのは、この後なのです。やはり、これまで余りやってこなかったこと、つまり、目標は立てていたのだけれども、先ほど進んでいるところもあるし、遅れているところもあるという話がありましたけれども、そういう意味では、やはり指導的地位に女性の割合の進捗を見るときに、特に政治分野は遅れているという議論がずっとあるわけでありましてけれども、企業でもどういうセクターで遅れているとか、地方の公的部門でもどうかみたいに、ある程度セクターごとに分けて、あるいは企業でも業種ごとに分けて、どういうところが進んで、どこが遅れているかと、進んでいるところはなぜ進んだのかみたいなことを、やはりきちんと計画の中間年でフォローアップして、点検して行って、進捗状況をきちんとモニターし、情報共有しながら、それぞれのセクターごとに目標を目指すことが大事だと、それは書いていただきました。

そういう意味では、指導的地位は、分野ごとにより違うので、それをきめ細かくフォローして、遅れているところは、取り組んでいるところの目標に合わせてやっていただいているというようなことを、今回の基本計画に書いていただいているということ、少し御理解いただければいいかなと思います。

それと、マスコミ戦略は、実はその後の話で、マスコミがどう書くかどうかは、先に議論することではないだろうと思うので、ですから、正しくマスコミに理解していただくということは大事だと思いますけれども、それは、後で決めることであって、キャッチフレーズを先に考えるというのは変な話だと思うので、その辺はちょっと御理解いただければと思います。

ですから、今回の鈴木委員から報告いただいたことを、具体的にどう御理解いただくか。もちろん変えたほうがいいのかという議論はあると思いますけれども、御理解いただくようにどう打ち出すかどうかは、皆さんからいろいろ御意見を伺えればいいかなと思います。

それで、今日いろいろ御意見をいただいたものを、これはある程度関係省庁とも調整しなければいけないので、それで最終報告をここで決めるわけではなく、この後、公聴会とか、パブリックコメントがありますので、そういう意味ではずっと延ばすわけにはいけないので、今日いただいた御意見を事務局と私で調整させていただくということによろしいでしょうか。

それから、高橋委員の御意見については、子供の最善利益という点は、多分、皆さん合意されていると思うのですが、正直言って、これまでここでは、まだ議論してこなかったもので、その辺も高橋委員は御理解をいただいているようですので、もう少しその辺は議論をしていくという形で、今回の取りまとめに入れるには、ちょっと難しいかなとい

うことで。

○高橋委員 私は議論をすべきということを入れてほしいと言っているだけなのです。先ほど、共同親権を盛り込む必要はないとおっしゃいましたが、そんなことは、メリット、デメリットはよく分かっています、十分に慎重な議論が必要だと、にもかかわらず、日本は説得力のある国際発信をしてこなかったことが問題なので、世界の常識と日本の常識が違い過ぎている。世界は、子供の最善の利益を保障するために、どういう科学的知見に基づいて面会交流をすべきかという議論があるわけで、そういう議論をしていない日本では、EUからこう言われても、何の説得力もないのです。

ですから、議論をする必要はあるということだけは、私は書く必要があると、その議論すべきということだけを言っているだけです。

○佐藤会長 分かりました。

では、それを今回やるか後かは、少しその辺は調整させていただくということで、趣旨は理解できましたので、皆さん、それで目的は共有できていると思うので。

では、今日、合意いただいて御議論を整理し、ただ、全て今回の取りまとめに入れられるか分かりませんが、できるだけ入れる方向で検討させていただくということでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、今後の進め方について、事務局から御説明いただけますか。

○古瀬推進課長 それでは、今、会長に御一任をいただきましたので、本日の御議論を踏まえた修正案を会長と御相談をしながら作成しまして、基本的な考え方(素案)を取りまとめたいと考えております。

取りまとめましたら、来月以降、パブリックコメント、公聴会等で幅広く国民の皆様から御意見を聞きたいと考えております。

なお、こうしたところで寄せられた御意見等につきましては、今後の専門調査会で御報告をしまいたいと考えております。

○佐藤会長 よろしいでしょうか。それでは、最後に、今井政務官から御挨拶をいただけるということですので、よろしく願いいたします。

(報道関係者入室)

○今井政務官 男女共同参画を担当する政務官の今井絵理子です。

委員の先生方におかれましては、また、ウェブで今回参加して下さった先生方、本当にありがとうございました。

本日の御議論を踏まえて取りまとめていただく基本的な考え(素案)のポイントとして、1点目、男女共同参画の推進は、一人一人が個性と能力を十分に発揮できる、持続可能な活力ある社会にとって不可欠の前提であり、そのため、取組を一段と加速させていく必要があるということ。

また、支援を必要とする女性等が誰一人取り残されることのない社会を目指すこと、この2つの視点を強調しています。

また、2点目として、男女共同参画の取組の中でも、特に、政治分野における女性の参画拡大、女性に対する暴力の根絶、また、国民の暮らしに身近な地域における取組といった重要な点も盛り込んでいます。

そして、3点目として、指導的地位に占める女性の割合について、2020年30%目標に代わる新しい旗印として、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りが無いような社会を目指すとして、そのための通過点として、2020年代の可能な限り早期に30%となるよう取組を強化するというメッセージを出したとだと思います。

202030、この問題については、達成できなかったことを、やはり我々は素直に受けとめ、そして、課題と向き合い、分析、フォローアップなど丁寧に取り組んでいくことが大切だと感じました。

また、これまでの固定観念にとらわれない、令和ですから、令和の時代に合う新しい、そういった男女共同参画の取組が重要だと思います。

また、私たちの意識を変えていくこと、これは国民一体となって意識を変えていく、それが、また、理解していただくことを、我々は頑張らなければいけないなと感じております。

委員の先生方におかれましては、これからパブリックコメント等で国民の皆様のお意見を幅広くお聞きいただいた上で、秋頃の答申に向け、議論を深めていただければと思います。

引き続きの御支援をお願いいたしまして、私からの御挨拶とさせていただきます。

本日は、ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

そうすると、カメラは、ここまでということでもいいですかね。

(報道関係者退室)

○佐藤会長 それでは、事務局から最後に連絡事項があれば、お願いします。

○古瀬推進課長 次回の専門調査会の日程につきましては、会長と御相談の上で、御連絡をさせていただきます。よろしくお願いたします。

○佐藤会長 それでは、ちょっと時間が過ぎてしまいましたけれども、夜遅くまで熱心御議論いただきありがとうございました。

これで、本日の専門調査会は終わらせていただきます。

どうもありがとうございました。特に、オンラインの方もどうもありがとうございました。