

第6次基本計画策定専門調査会
基本構想ワーキング・グループ（第1回）
議事要旨

1. 日 時 令和7年2月26日（水）10：00～12：03
2. 場 所 オンライン会議システム
3. 出席者
- | | | |
|------|-------|--|
| 座長 | 鈴木 準 | 株式会社大和総研常務執行役員 |
| 座長代理 | 大崎 麻子 | （特活）Gender Action Platform 理事 |
| 構成員 | 神林 龍 | 武蔵大学経済学部教授 |
| 同 | 櫻井 彩乃 | 一般社団法人 GENCOURAGE 代表理事 |
| 同 | 矢島 洋子 | 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社
CDIO 主席研究員 |

（議事次第）

- 1 開会
- 2 有識者ヒアリング
 - ・一宮 なほみ氏（一宮なほみ法律事務所弁護士・人事院前総裁・仙台高等裁判所元長官）
- 3 大崎座長代理プレゼンテーション
- 4 意見交換
- 5 閉会

（配布資料）

- | | |
|--------|---|
| 資料 1 | 基本構想ワーキング・グループの開催について |
| 資料 2 | 一宮氏提出資料 |
| 資料 3 | 大崎座長代理提出資料 |
| 参考資料 1 | 女性活躍・男女共同参画に関する現状と今後の課題について
（第73回男女共同参画会議配布資料 資料2） |
| 参考資料 2 | 政策・方針決定過程への女性の参画状況 |
| 参考資料 3 | 第5次男女共同参画基本計画の達成状況
（第3回第6次基本計画策定専門調査会配布資料 参考資料1） |

(全体の議事の概要)

1. 事務局から本ワーキング・グループの進め方について説明があった。
2. 一宮氏から資料2に基づきプレゼンテーションがあった。
3. 大崎座長代理から資料3に基づきプレゼンテーションがあった。
4. その後、「基本的な方針」、「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」、「男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」に記載する内容について、意見交換を行った。

(意見交換)

1. 「基本的な方針」について

- ・ この5年間の変化として、女性が妊娠・出産でより一層辞めなくなったこととコロナの影響で男性が柔軟な働き方を選択するようになってきた一方で、積極的なポジティブ・アクションを進めて登用していくというムーブに関して、抵抗感が強くなっている風潮もあるので、慎重にポジティブ・アクションを進めていくということが大事ではないか。
- ・ 女性の管理職比率をあげていくという意味でも、男女の賃金差異に着目して先行する業界をさらに先に進ませることが重要ではないか。
- ・ 気候変動、デジタル化、人口動態の変化、少子高齢化等、メガトレンドに対して、担当省庁がどのようなグランドデザインを描いているのかをインプットし、その大きな政策・動きとどのように連動させていくかを基本方針の中でもしっかり示していくことが重要ではないか。
とりわけ、過去5年間での変化で、気候変動は大きく、1次産業や観光業、スポーツに顕著な影響が出ている。そういった影響にどのように対応していくのかという政府の昨今の政策議論との連動が重要ではないか。
- ・ 生成AI等、技術に関する部分は、5次計画策定時に予測できていなかった大きな変化であるため、6次計画に取り入れていくことは理解。それ以外の変化は5次計画策定時からある程度予測された変化なので、6次計画に取り入れていくのであれば説明が必要ではないか。
- ・ 産業構造の変化は技術の変化と表裏一体。気候変動の影響を受けている漁業でも他先進国では、ITを導入し対応している。一方、日本ではできていない。一般的に技術導入が遅れていることこそが男女間格差に結びついている。技術の変化に追いついていないことが大きなポイントではないか。
- ・ 技術の変化に焦点をあてることは賛成だが、外国人が前回の人口推計よりも増えている等、ベースとなる人口動態の変化は次計画でも踏まえるべきである。
- ・ 若者の視点を取り入れ、6次計画策定にあたっては、若者もしっかり巻き込

んでいくということを明記すべきではないか。

若者の価値観の変化の文脈で、ワーク・ライフ・バランスが取り上げられているが、依然として女性がキャリアチェンジせざるを得ない状況もある。ポジティブな面だけでなく、課題が残っていることにも触れるべきではないか。

- ・ 個人の能力発揮と経済成長だけでなく、人権尊重もしっかりと各所に盛り込んだ方がよいのではないか。
- ・ 欧米での少子化対策の強化からは、女性の人権を一部阻害するような発想が出てくるというリスクもはらんでいる。こうしたことが日本で起きないよう考えておくことも必要ではないか。
- ・ 女性起業家の部分では、ハラスメントや資金調達の際に不利等の課題があることに触れるべきではないか。
- ・ 同じ国際的なプレッシャーであっても、人権原則と利益原則からきているものは分けて考えた方がよいのではないか。

2. 「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」について

- ・ 司法分野は重要であり、裁判官のワーク・ライフ・バランス等、働き方の部分からアプローチするのが有効ではないか。
- ・ 公務員は民間に比べて人事評価が効きにくいということが課題と認識。多様な働き方をしている人たちが公正に評価されることによって多様なキャリア形成が実現すると考えているが、現状としてその評価がなかなか効いておらず、対策を検討した方がよいのではないか。
- ・ 全ての分野に共通することとして、セクシュアル・ハラスメント等のハラスメントの根絶は、女性が働き続けてキャリアアップしていくうえで重要ではないか。
- ・ アンコンシャス・バイアスが作用しないような採用、昇進、評価の仕組みの導入と、それらをちゃんと行える人たちの育成が、全ての領域を通じて、女性が政策・方針決定過程まで進んでいくには不可欠ではないか。
- ・ 司法分野に関しては、データで検証することができるのではないか。司法試験の合格率は男女であまり変わらず、女性の受験者が少ないということが全ての根底にあると考えられる。一方、採用された時点の比率が、昇進後もそのまま維持されていくのであれば、内部での男女平等は進んでおり、昇進差別はないということになる。女性の比率が少ないということとそのメカニズムは冷静に分析すべきではないか。
- ・ 行政や司法は民間と違って比較的メカニズムが見えやすい人事システムを取っているので、男女差別が起こる原因を分析・判断した上で数値目標の是非も含めて検討していくのがよいのではないか。

- ・ 男女間賃金差異について情報公表が義務化され、職場のジェンダーギャップの本質的な問題が認識されるようになってきた。今後動きが加速していくと思うので、それなりに明確な数値目標を出すとよいのではないか。
- ・ 30%目標は、全体平均だけではなく、業界別・企業規模別の動向なども見て、検討していったほうがよいのではないか。
- ・ 30%目標は、これまでの考え方にコミットし、そのまま維持するのも1つ。改定するのであれば、未達成の原因をきちんと把握した上で、それを改善するために6次計画では改定するというロジックで説明することが重要ではないか。

3. 「男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献」について

- ・ 大崎構成員のプレゼンテーションの内容は重要な指摘であり盛り込むべき。特に、国際的な規範から見ても情報開示が必要であるということをはっきり書いた方がよいのではないか。
- ・ 国の計画がそのまま地方自治体の計画におりていったときに、こういったグローバルな部分は分からないので、抜け落ちてしまうことがある。大崎構成員のプレゼンテーションの内容を盛り込むべきではないか。
- ・ ビジネスと人権委員会で、昨年度日本に向けて出された報告書の中で、今、日本が向き合うべき提案が多く含まれている。この点をしっかりと検討した上で、計画に反映させていくことが重要ではないか。
- ・ 国連女性のエンパワーメント原則（WEPS）と国連ビジネスと人権に関する指導原則に加え、機関投資家向けの国連責任投資原則が民間セクターにおける国際協調の行動指針及びプラットフォームになっている。それらをしっかりと書き込むことが重要ではないか。
 昨年9月に国連で首脳級で採択されて、日本もコミットしている「未来のための協定」も入れるといい。2030年を期限とするSDGsの次の枠組みの議論につながっていく枠組みで、その中にユース、若者世代についても書かれている。この点もしっかりと盛り込むべきではないか。
- ・ 日本から国際的に貢献していくという文脈は具体策が明確ではない。盛り込むことについて検討が必要ではないか。