

第6次基本計画策定専門調査会（第1回）及び  
計画実行・監視専門調査会（第38回）

議事録

内閣府男女共同参画局

# 第6次基本計画策定専門調査会（第1回）及び計画実行・監視専門調査会（第38回）議事次第

日時：令和6年12月24日（火）

16:00～18:00

場所：オンライン開催

- 1 開会
- 2 第6次基本計画策定専門調査会運営規則
- 3 会長代理の選出
- 4 「第6次男女共同参画基本計画」策定の検討体制及びスケジュール
- 5 男女共同参画をめぐる状況について
- 6 「第6次男女共同参画基本計画」に向けた自由討議
- 7 第5次男女共同参画基本計画のフォローアップ
  - (1) 各府省ヒアリング
  - (2) 質疑応答
- 8 男女共同参画センターにおける業務及び運営に関するガイドラインへの提言について
  - (1) 鈴木座長による説明
  - (2) 質疑応答
- 9 閉会

## （配布資料）

- 資料1 第6次基本計画策定専門調査会委員名簿  
資料2 第6次基本計画策定専門調査会運営規則（案）  
資料3 第6次男女共同参画基本計画の策定について  
資料4 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  
資料5 第5次基本計画のフォローアップにおけるヒアリング事項（予定）  
資料6－1 政治分野における男女共同参画の状況（内閣府説明資料）  
資料6－2 多様な人材が参画し住民に開かれた地方議会の実現に向けた取組について（総務省説明資料）  
資料7－1 女性活躍推進法の施行状況について（公務部門）（内閣府説明資料）  
資料7－2 国家公務員の女性活躍・働き方改革の状況（内閣官房説明資料）  
資料7－3 地方公共団体における女性職員の採用・登用及び男性職員の育児休業取得促進について（総務省説明資料）  
資料8 司法分野における女性参画の取組について（法務省説明資料）  
資料9－1 男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループ提言（概要）

- 資料 9－2 男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討に関する提言
- 参考資料 1 男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方について（諮問）
- 参考資料 2 第 5 次男女共同参画基本計画（概要）
- 参考資料 3 第 5 次男女共同参画基本計画における成果目標・参考指標の動向
- 参考資料 4 第 5 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について
- 参考資料 5 計画実行・監視専門調査会委員名簿

## 【出席者】

会長	山田 昌弘	中央大学文学部教授
委員	石黒 不二代	世界経済フォーラム 日本代表
同	井上 久美枝	日本労働組合総連合会副事務局長
同	大崎 麻子	(特活) Gender Action Platform理事
同	北仲 千里	広島大学ハラスメント相談室准教授、 NPO法人全国女性シェルターネット共同代表
同	桑原 悠	新潟県津南町長
同	小西 聖子	武蔵野大学副学長・人間科学部教授
同	小林 哲也	小林総合法律事務所弁護士
同	佐々木 成江	東京大学大学院理学系研究科生物科学専攻特任准教授、 横浜国立大学客員教授／学長特任補佐「ジェンダード・イノベーション担当」
同	治部 れんげ	東京科学大学リベラルアーツ研究教育院准教授
同	鈴木 準	株式会社大和総研常務執行役員
同	徳倉 康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、 株式会社ファミーリエ代表取締役社長
同	納米 恵美子	NPO法人全国女性会館協議会代表理事
同	橋爪 隆	東京大学大学院法学政治学研究科教授
同	山本 熊	慶應義塾大学商学部教授
内閣府	三原 じゅん子	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
同	岡田 恵子	男女共同参画局長
同	小八木 大成	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
同	原 典久	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
同	大森 崇利	男女共同参画局総務課長
同	上田 真由美	男女共同参画局推進課長
同	田中 宏和	男女共同参画局男女間暴力対策課長
同	松川 伸治	男女共同参画局推進課積極措置政策調整官
同	中山 奈津美	男女共同参画局推進課企画官
内閣官房	横田 美香	内閣人事局内閣審議官
総務省	渡部 貴徳	自治行政局公務員部女性活躍・人材滑油推進室長
同	植田 昌也	自治行政局行政課長
法務省	永井 孝治	大臣官房秘書課官房参事官（総括担当）

2024-12-24 第6次基本計画策定専門調査会（第1回）及び計画実行・監視専門調査会（第38回）

16時00分～17時57分

○山田会長 定刻となりましたので、ただいまより、第1回「第6次基本計画策定専門調査会」及び第38回「計画実行・監視専門調査会」を開催いたします。

第6次基本計画策定専門調査会の会長を務めさせていただくことになりました中央大学の山田昌弘です。どうぞよろしくお願ひいたします。

始めに、第6次基本計画策定専門調査会設置の経緯等について御説明させていただきます。

参考資料1に諮問文がございますが、12月13日の男女共同参画会議におきまして、男女共同参画基本計画策定に際しての基本的な考え方につきまして総理から諮問が行われ、それを受けて次期計画策定の方向性や全体的な方針について議論していただくために、男女共同参画会議の下に第6次基本計画策定専門調査会が設置されたところでございます。

この専門調査会はお手元の資料1「委員名簿」にありますとおり、17名の男女共同参画会議議員及び専門委員で構成されています。既に参画会議や各専門調査会に御参加いただいている先生方でいらっしゃいますので、また時間の関係もございますため、恐縮ですが、お配りしている委員名簿で御紹介に代えさせていただければと存じます。後ほど御発言いただく際にお名前や御専門について一言触れていただければ幸いでございます。

なお、本日欠席の委員は、白波瀬委員、山口委員でございます。また、徳倉委員は17時頃、治部委員は17時半頃、御退室との予定とお聞きしております。

本調査会は5次計画のフォローアップなど「計画実行・監視専門調査会」の役割と重なる部分がございますので、本日を含め、内容に応じて合同会議という形を取らせていただければと考えております。

また、本調査会においては本日を皮切りに現行の第5次計画のフォローアップを行い、次期計画策定の方向性や全体的な方針について議論してまいりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず「第6次基本計画策定専門調査会運営規則」についてです。

運営規則については事務局で案を用意していただいているので、事務局から説明をお願いいたします。

○上田課長 男女共同参画局推進課長の上田でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、資料2をご覧ください。「第6次基本計画策定専門調査会運営規則（案）」となっております。主な部分について御説明をさせていただきます。

まず、第1条につきまして、こちらにございますとおり、この運営規則につきましては、

男女共同参画会議運営規則第9条第2項の規定に基づいて定めるものとなっております。御参考で参画会議の運営規則のほう、資料2の3枚目に参考送付をさせていただいております。

第2条でございますけれども、「調査会は、会長が招集する」となってございます。過半数の委員の出席によりまして調査会は開くとされておりますが、例外といたしまして調査会の議題等により必要があると認めるときには、委員の過半数が出席しない場合であっても、会長により開催することができるとなっております。

また、第4条、議事につきましては、出席した委員等の過半数をもって決することとなっております。可否同数の場合には会長の決するところによるとなってございます。

第5条、会議の公開でございますが、調査会の会議は公開となっております。ただし、公開することにより公平かつ中立な議事を保障する静謐な環境の維持に支障を及ぼすおそれがあると認めるとき、そのほか正当な理由があると認めるときは、会議を非公開とすることができるとされております。

第6条で、議事録につきまして作成し、公表するとされております。

第7条、会長代理につきましては、会長が調査会に出席できないときには、あらかじめ会長の指名する委員等が職務を代理するとされております。

最後に、第8条、ワーキング・グループでございます。必要に応じ、調査会の下でワーキング・グループが開催することができるとなっております。

運営規則の案につきまして以上でございます。

○山田会長 ありがとうございました。

今、御説明のありました運営規則につきまして、案のとおり決定することでいかがでしょうか。

ありがとうございます。それでは、原案どおり決定させていただきたいと思います。

続きまして、ただいま御承認いただきました運営規則に基づき会長代理を指名したいと思います。

鈴木委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。ありがとうございます。それでは、鈴木委員にお願いしたいと思います。よろしくお願ひ申し上げます。

続きまして「『第6次男女共同参画基本計画』策定の検討体制及びスケジュール」について、事務局から御説明をお願いいたします。

○上田課長 それでは、資料3をご覧ください。「『第6次男女共同参画基本計画』の策定について」と題する資料となっております。

表紙をおめくりいただきまして、1ページ目、計画策定の検討体制となってございます。

冒頭、会長のほうからもお話をございましたとおり、先日の参画会議を受けまして第6次男女共同参画基本計画の策定のため、専門調査会が設置されたところでございます。右下にございますとおり、この策定専門調査会につきましては、参画会議の議員の先生方、計画実行・監視専門調査会の委員の先生、また女性に対する暴力に関する専門調査会の委

員の先生方から構成されることになっております。

また、暴力の根絶のための対策等のフォローアップにつきましては、女性に対する暴力に関する専門調査会で行いまして、後日、小西会長から本策定専門調査会に御報告をいただくということを予定しております。

策定専門調査会におきまして、5次計画のフォローアップ、また、策定の方向性、6次計画策定の方向性や全体的な方針について議論を行うこととしております。また、必要に応じまして専門調査会の下にワーキング・グループを設置いたしまして、専門調査会での議論を踏まえた詳細な検討、その結果を取りまとめて専門調査会に報告するとしております。

2ページ目でございます。今後のスケジュールやプロセスについてでございます。

令和6年度の12月下旬からとございますが、本日から本専門調査会におきまして5次計画のフォローアップや6次計画策定に向けた論点の整理や議論を進めていくという予定となっております。また、来年になりますと夏頃に「基本的な考え方」（素案）の取りまとめ、また、公聴会やパブリックコメントでの意見の募集、また、「基本的な考え方」の答申や6次計画自体の諮問や答申を経まして、来年の12月の閣議決定を目指してスケジュールのほうを進めていきたいと考えているところでございます。

その下にございます策定のプロセスにおきましては、様々な方々、主体との対話を推進いたしまして6次計画策定のプロセス自体を広報・啓発の一環として重視していきたいと考えております。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございました。今後、このようなスケジュールを念頭に置いて議論を進めていただければと思います。

続きまして、今後の議論の前提とするため、「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」、岡田局長から御説明をお願いいたします。

○岡田局長 男女局の岡田でございます。

2020年の12月に閣議決定されました第5次男女共同参画基本計画、参考資料2に概要を示しておりますが、に基づきまして政府といたしまして各種施策を進めてまいりました。また、第5次の計画における成果目標につきましては、参考資料3で最新の値を示させていただいております。

先ほど会長から御発言がありましたけれども、12月13日に石破総理から男女共同参画会議に対し、新しい第6次男女共同参画基本計画の策定に向けた基本的な考え方を示すように諮問をいただきござります。本日以降、この調査会で様々な観点から御議論いただくに当たりまして、関連のデータ、また、それらデータから考えられる課題につきまして、12月13日の男女共同参画会議の資料を使いながら説明をさせていただきます。

1ページ目でございます。

意思決定層における女性の参画を妨げる課題への対応ということで、経済、政治、行政

分野における参画の状況を示しております。現行の基本計画に掲げた目標の達成に向けまして、例えばプライム市場の上場企業における女性役員の登用のさらなる加速化、女性起業家の支援強化など、経済分野の取組をはじめまして意思決定層における女性の参画を妨げる課題をしっかりと分析し、あらゆる分野における取組の一層の強化につなげることが重要だと考えております。

2ページ目であります。

こちらは全ての方が希望に応じて働くことができる環境づくりと題させていただきました。図6に見られます男女間の賃金格差の是正への取組としまして、就業継続への支援の取組などが必要であるということですとか、令和4年に策定いたしております「女性デジタル人材育成プラン」の見直しなど、リスクリソース支援の強化などによりまして全ての方が希望に応じて働くことができる環境づくりに取り組んでいく必要がございます。

3ページ目でございます。

こちらは女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくりと題させていただいております。地方におきましては、少子高齢化や人口減少の進展によりまして、様々な局面において担い手として欠かせない女性の参画がこれまで以上に求められる状況でございます。

図13は転入超過数と有効求人倍率を同じグラフの上にプロットしたものでございます。

図14にありますように、都道府県ごとに見ますと、男女共同参画の状況にはばらつきがございます。全国各地でそれぞれの地域における課題やニーズをきめ細やかに把握し、地域ぐるみで必要な取組を展開していく必要がございます。

4ページ目でございます。

個人の尊厳が守られ、安心・安全が確保される社会の実現と題させていただいております。性犯罪・性暴力やDVなどを防止し、被害者支援体制を強化するとともに、男女共同参画の視点に立った防災・復興、また、健康支援などを推進する必要がございます。

5ページ目でございます。

中長期的な施策の検討に当たっての視点として幾つかグラフを載せさせていただいております。女性が非正規雇用化するL字カーブの課題は残っておりますが、就業者数における男女差は小さくなっています。また、近年は出産や育児によると見られる女性の正規雇用比率の低下幅は縮小していると見られます。また、働きながら育児・介護を担う方の割合が増えて、これは左下でありますけれども、未婚の女性において家庭と仕事の両立を望む方の割合が上昇し、未婚の男性においても将来のパートナーに家庭と仕事の両立を望む方の割合が上昇するといったように若い世代の意識が変化していると見られます。

こうした人口構造ですか就業構造の変化、若い世代の生活様式、働き方に対する考え方の多様化などを踏まえまして、全ての方が希望に応じて活躍できる社会の実現を目指すことが重要ではないかと考えております。

以上、まず最近のデータなどから考えられる課題として御説明申し上げましたけれども、今後5年を考える上では、視野をさらに広げまして幅広い視点から論点を検討していくこ

とが必要ではないかと考えております。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

それでは、ここからは第6次男女共同参画基本計画策定に向けての自由討議をお願いいたします。今後5年先を見据えた際に重視すべき論点などについて御意見をいただければと思います。

時間が30分と限られていますので、どなたからでも構いませんので、御意見のある委員はZoomの挙手機能を使っていただき、挙手をお願いいたします。本日は時間が限られていますので、御発言しきれない内容があれば後日、事務局にメールでお寄せいただくことも可能とのことです。各委員、いかがでしょうか。

鈴木委員、お願ひいたします。

○鈴木委員 ありがとうございます。

大和総研で経済や金融、それから、政策や制度に関する調査をしております部門の統括をしております。2014年から専門委員として4次計、5次計の策定に携わりまして、2020年から男女共同参画会議の議員を拝命している立場から意見を申し上げます。

私の理解では、4次計では平等や人権を当然のベースとした上で「女性の活躍」を前面に出しました。続く5次計では17年かけても202030目標が達成できなかつたことへの分析と反省に立って、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を第1分野に掲げました。では、6次計というのは何であるのか、これから議論していくのだと思いますけれども、2点だけ現時点で申し上げたいと思います。

第一は、この5年間で大きく変わったことといえば、やはりコロナ禍を経たことにも影響された働き方だと思います。テレワークの広がりが典型ですけれども、転職がかなり一般的になり、副業、兼業という話もあります。フリーランスですとか、被用者なのか曖昧な雇用類似の働き方も出てきています。共働きが多数になって、社会保障制度では短時間労働者の適用拡大も予想以上に順調に進められてきました。今、第3号被保険者というのは、徐々にマイナーな存在に向かっていると思います。

そして、いよいよ賃上げが始まりました。どうやらこれは単発ではなく、賃金デフレからの脱却ということになれば、結果として賃金格差が広がることもあり得ます。それから、デジタル技術を使ったビジネス自体の変化がすさまじく、働く現場で生成AIを使うことが徐々に普通になってきておりまして、これは産業革命的であります。この潮流にうまく人々が乗れるような施策が必要ですけれども、乗れない人が当然出てくるわけでありますので、そこにどう目配りしていくかということがより重要になるようにも思います。当然に人々の意識、特に若い世代の意識が相当変わってきています。6次計に向けては、以上申し上げた環境変化のトレンドを、先行きも含めてできる限り見定めて議論することが前提として必要だと考えます。

もう一点、短くですけれども、推進体制の強化についてです。5次計では「EBPMの観点

を踏まえ、成果目標の達成状況や取組の進捗状況の点検を充実させる」と述べておりますけれども、十分それができているのかという問題意識です。

成果目標に関する中間年フォローアップは行われましたけれども、どの施策がどれだけの成果を上げたのかのエビデンスが得られ、それが共有されて、より効果の大きい施策へのシフトを各府省に十分に取り組んでいただけているのかどうか。もちろん、この間、計画実行・監視専門調査会や暴力に関する専門調査会には大変な尽力をいただいているわけですけれども、男女共同参画基本法の第22条が要請している施策の実施状況の監視と施策が及ぼす影響の調査という2つのことを、さらに女性版骨太の方針の策定の検討も担当しているということで、それも入れれば3つのことを現在の体制で十分にやり切れるのかどうか。これは12月13日に開催された男女共同参画会議でも意見を申し上げたのですけれども、基本計画の推進力を強める必要があるという意味で、例えば専門調査会の体制を拡充するといったことも検討に値するのではないかと思うところでありますて、6次計における推進体制の充実・強化に関する意見として申し上げたいと思います。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかにありませんでしょうか。

納米委員、お願いいたします。

○納米委員 ありがとうございます。

全国女性会館協議会の代表理事をしております納米と申します。

長年、男女共同参画センターで仕事をしてきました。そして、4年前からは家庭裁判所で調停委員の仕事をしております。この調査会には研究者の方たちがたくさんいらっしゃいますので理論的な整理はお任せして、私からは現場から見える現状についてお話しをしたいと思います。

近年、確かに出産後もフルタイムで働き続ける女性は増えてきているとは実感します。フルタイムで共働きをして子育てをしているという家庭です。でも、そうしたカップルでも妻の年収は夫の年収の7割ぐらいというようなことが多いと思います。例えばすれども、夫は年収が800万円近く、一方、妻は600万円台といった具合です。この差は出産、育児によるものが大きいと思います。

一方、夫はフルタイムで妻はパートタイムで夫の扶養の範囲で働いているという家族にも多く出会います。しかも、妻の仕事は事業主の仕事次第でシフトが入ることも入らないこともあるといった不安定さです。こうした場合には、妻と夫の収入の差は何倍にもなります。年間の婚姻件数と離婚件数を見ますと3対1ぐらいの割合です。離婚の場面で、前者の場合は、これまで頑張ってきたのに悔しいと言って涙を流す女性に出会います。後者の場合には、これからどうやって生活していくべきかと不安を訴える女性に会います。男性は「それは自己選択の結果だ」とおっしゃいます。結婚生活がうまくいっていれば世帯として収入を最大化させるという考え方になるのかもしれないのですけれども、離

婚という場面になりますと個人としての経済力の格差があらわになります。フルタイムでもパートタイムでも、現状は母親になるということが女性にとっては経済的には不利になっています。これでは出産や結婚をしないという女性が増えるのはむべなるかなとも思うわけです。

それであったら、子育てなどのケア負担が女性に偏っている現状を是正していかなければいいのかということになるわけですけれども、それももちろんとても重要だと思うのですが、それだけでは解決していかない問題が見えてきています。それは非正規で働いているシングル女性たちです。彼女たちからは、生活不安、先の見えなさ、それから、孤立感、社会の中で居場所のない、そういったようなことが訴えられます。結婚するのがもはや当たり前ではなくなってきている社会の中で、シングルであること、女性であることで不利益を被っている、これは何とかしていかなければならないことなのではないかなと思います。

以上が私が現場で見ている主に女性たちの現状です。

最後に、男女センターの機能強化については、後ほどワーキング・グループで座長をされました鈴木さんから詳しく報告があると思いますので、私からは重ねての発言は控えますけれども、先日の男女共同参画会議でも申し上げましたとおり、男女共同参画センターの法的位置づけが速やかに進むということを期待しております。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかにありませんでしょうか。

小西委員、お願ひいたします。小西委員、徳倉委員の順番でお願ひいたします。

○小西委員 すみません、ありがとうございます。

女性に対する暴力に関する専門調査会のほうの会長をしております小西でございます。

男女共同参画会議の中でも申し上げたのですが、この5次の計画の最中に大きな法律改正というのがこの分野では幾つかございまして、一つは性犯罪に関する刑法の改正、それから、去年はDV防止法の改正というのが行われました。性犯罪のほうもかなり大きな変化で、もう皆さん御存じのことだと思うのですけれども、やはりこの実施状況がどうなったか。今、結構警察の認知件数は増えているのですけれども、恐らくこれはまだ私の単なる推測です。性交同意年齢の引上げというのが結構効いているように思いますが、そういうことに関してきっちり実施状況の調査をしていただき、次に結びつけていくというのがこの6次の計画の中では一つ大事なことかなと思います。DV防止法のほうもそうですね。

こういう法律の改正というのがかなり進んだことで支援の貧弱さといいますか、そちらが今、すごく見えてきている状況だと思います。ある意味ではとても安上がりにできてしまっていたり、地方の財力によって違つてしまったりというようなことがあって、被害者対応もそうですし、それから、そこで働く支援者の方そのものも非常にやはりさらなるサポートが必要な状況で、今、ここは結構危機的だなと私は思っております。

例えばずっと長く定評を持ってやってきたワンストップセンターが、トップが替わると

いうところでとてもうまくできなかつたりとか、一つ何かが変わると不安定になってしまつたり、これはやはりボランティア精神があつてすごくやる気がある人でないとできないようなところは人の属性にすごくよつてしまつますね。もう少しこういうところを安定させていき、さらに心のケアの支援のような専門性の高いものも入れていけるようにしていく必要があるかなと思います。

細かいことはまた中でお話ししたいと思いますけれども、私は大学、私立大学の副学長をしておりますが、今度、4月から学長になることになりますし、意思決定に参加するという意味でもこれは断るということは私にはあり得ないなと思っていたのですが、やろうと思いますと私の上にはまだ理事会という決定機関が乗つていて、そこはもう100年間ずっと男性しかいないところです。そういう意味ではやはり見えないところにまだまだ壁がたくさんあるのだと思います。そういう意味では大学のほうから見ると、ここは大学の先生、たくさんいらっしゃいますが、男女別姓、それから、意思決定に関わるような地位での女性のパーセンテージが増えるということは非常に大事だと思っています。いつも暴力のことしかなかなかお話しできないので、ここで少しそれもお話しさせていただければと思いました。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

すみません、時間が限られておりますので、手短に発言いただけたらと思います。ほぼ全員の方が手を挙げてらっしゃるので、こちらの確認した順番で、まず徳倉委員、お願ひいたします。

○徳倉委員 NPO法人ファザーリング・ジャパンの徳倉でございます。よろしくお願ひいたします。

私は5次計の策定の頃から関わらせていただいて、先ほどの鈴木委員とも少しかぶる部分がありますけれども、この5次計を経て今現在どのような部分で成功して、どのような部分でうまくいかなかつたのか。成功した部分はそのケースでよいと思うのですが、うまくいかなかつたところはどこが障壁になってうまくいかなかつたのかということをいま一度整理してから6次計の中でそれを回避できるようなものをつくり込んでいきたいなというものが前提にあります。

その上で端的に大きく1つになりますけれども、政治分野と私、今、四国に住んでいますので、恐らく地方でいいと私が一番東京から遠いかなと、桑原委員よりも遠いかなと思いますので私が一番遠いかなと思っていますが、やはり地方から女性が都会に出ていくということの部分でいくと、政治分野とそこに絡めて夫婦別氏制度、別姓制度に関する進め方というものをかなり強くこの6次計で進めていかなければ、全ての意思決定の部分でやはり都道府県を含めて進んでいかない現状があります。

女性議員になっていきたいという方に対する各種ハラスメントをどのように防止していくかとか取り締まっていくかとか様々幾つかの観点はもちろんあるのですが、この中の議

論の中でやはり地方から都会にという部分と各種法制度ですね。1つだけ事例を端的に申し上げますと、男性の育休がここまで進んだのはやはり来年300名以上の従業員を抱えているところは公開しないといけないというように義務になりまして、新卒採用や中途採用で大きく響くようになって一気に加速化していった部分があります。

やはりそういう部分も入れながら、では、どこの都道府県の議会がどうなっているのかとか、今、西日本の中ではこの12月、この各種議会があったのですけれども、その中でも最大会派がやはり夫婦別氏制度に対する慎重な検討を求める意見書というのを提出しようとして新聞社がそれをすっぱ抜いて一気にそれを沈静化するという活動がまだ地方の中で全くそこが障壁になっているところがあつて、こういう地域には暮らしていくいきたいと思う方々もやはり出していくという現状がある中で、やはりきちつとした意思決定の中にしっかりと男女共同参画を根づかせていくのだというものをこの6次計のほうで入れていかなければ相当手後れになるかなという危惧を抱いておりますので、ぜひそこを進めていきたいと思います。

以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

では、続きまして、佐々木委員、石黒委員の順番でお願いいたします。

○佐々木委員 よろしくお願ひいたします。画面、共有させてください。

私は東京大学と横浜国立大学で生命科学とジェンダード・イノベーションの研究をしております。この委員の中ではなかなか科学技術系のメンバーが少ないのですけれども、科学技術の発展は、社会や人々の生活にも大きな影響を与えます。科学技術分野に関しても、アメリカと同様に数を整える、組織を整えるという取り組みが日本でもすこしづつではありますかが進んできています。そして、最近出てきたものとして、知識を整えるというものがあります。これがジェンダード・イノベーションというものです。

どういうものかといいますと、研究や開発の対象がどうしても男性が基準になってしまっており、女性のデータが少ないために、生み出された科学技術の中身にジェンダーバイアスが存在してしまっています。これは、今年報告されたマッキンゼーのレポートなのですが、女性の健康状態に関する報告不足とデータの欠落によって多くの疾患の有病率が過小評価され、女性にとって健康上の負担が過小評価されているということが分かってきています。この解消に向けた投資をすることで、2040年までに障害調整生存年数が世界全体で7500万年延びて、それに従って経済も年間1兆ドル増加するということも分かっています。日本における試算もされていて、日本だと130万年延びるということが分かっています。特に心疾患とかがんの分野の改善が大きく見込まれます。

さらに、工学部の分野で女性が少なく、機械の開発をするときにはチーム内でプロトタイプのテストをすることが多いために、女性がいないことで女性に不具合な、例えばバーチャルリアリティーの使用時に女性のほうが2倍以上の不快感の症状が出てしまう、そういうことが起きてしまっています。

第5次男女共同参画基本計画において性差等を考慮した研究・技術開発を求めるという文言が入って少しずつ日本でも動き出してきましたけれども、ここに47のケーススタディーが出ておりますが、本当に様々な分野で性差というものを考えていかなくてはいけません。科学技術の恩恵を全ての人々が享受できるような項目を第6次に入れていただければと思っています。どうぞよろしくお願ひいたします。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、続きまして、石黒委員、お願ひいたします。

○石黒委員

3つぐらいありますて、今、既にいろいろ御指摘を受けたところとかぶるのですけれども、一つは鈴木委員とか徳倉委員がおっしゃった、この委員会の特徴として非常に網羅的で、ある意味、毎年同じ課題を議論しているということがあると思うのですが、だからこそ何が原因で何をやれば課題解決になるかということをしっかりとトラッキングしていただくと分かりやすくなるということで、ぜひ課題とその対策、その成果というものを何か発表していただきたいなというのが一つです。

2つ目は、今、選択制夫婦別姓の議論が非常に盛んだと思うのですけれども、これは私、委員会の位置づけが分かりませんが、この委員会からも何か意見書みたいなものが出ないのかなというように思っております、当然、この制度には賛成なのですが、何らかの形でこの委員会から意見が出来る、そういう制度であれば出したいなと思っております。

3つ目は、これも他の委員から出ました生成AIの議論なのですけれども、私、9月から世界経済フォーラムの日本代表をやっているのですが、そこで生成AIのことがかなり今、調査をしていて、一つには近い将来、非常に多くの職業がなくなるということが明確になっています。ただ、その職業というのはそのもっと後に違った職業で置き換えられるというか、新しい職が出てくると思います。しかしながら、そのタイムラグですね。一度職がなくなってしまって、新しい職ができるまでにかなり時間がかかる。このときに非常にやはり影響を受けやすいのが今の不利な地位にある女性の方々というのが多いと思うので、この委員会で今の現状の問題点だけではなく、近い将来起こり得る課題に前向きに取り組んで、先んじて課題解決をするというような意見にまとめられたらいいなと思いますので、特に生成AIのところは論点に盛り込んでいただきたいと思っています。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、大崎委員、お願ひいたします。

○大崎委員 ありがとうございます。

私からは国内的な観点と、それから、国連女性の地位委員会日本代表としての国際的な観点からインプットをさせていただければと思っております。よろしくお願ひいたします。

基本計画で強調すべきだなと思う政策領域として本日は3点挙げさせていただきます。

地方、ユース、つまり、若者。そして、ケアの3つです。いずれも国連など国際的な場でも近年、重点課題として掲げられております。

まず地方ですけれども、地方での効果的な取組なしでは日本全体のジェンダー平等は達成することは不可能だと思います。先ほど地方創生の基本的な考え方が示されて若者、女性に選ばれる地域づくりが掲げられたという報道を目にいたしました。こちらの6次計画でも地方でのジェンダー不平等を解消するような施策を盛り込むべきだと考えております。それは単なる意識啓発ですとか性別役割分業を再強化してしまうような従来型の女性活躍、女性の両立支援にとどまらず、男女別データやジェンダー統計を活用して地域社会や職場や教育現場に根強く残る性差別的な構造そのものを変革する取組、そういうものを盛り込んでいく必要があるかと思います。

次に、ユースです。ユースも主体となるような計画策定プロセスを確保していただくようお願いいたします。今年9月に国連で国連未来サミットというものが開催されましたが、各国の首脳が未来のための協定に署名いたしました。この中には国の政策等の意思決定におけるユースの意味のある参画の担保が盛り込まれております。それから、こども基本法の11条でもこども施策のみならず、幅広い施策において子ども、ここにユースが含まれていると理解しておりますけれども、ユースの意見を聞くということが定められておりますので、本計画の策定においても例えば公聴会のときにユース版をちゃんと開催するですか、ほかの施策のお手本になるような参画プロセスを構築していただければと思います。

また、これは地方と関連するのですけれども、若者、女性から選ばれる地域をつくっていくためには、先ほど述べたようなデータの活用に加えて地域のユースの参画が不可欠だと思います。ユースにとってのありたい未来像というものを描いてもらって、そこから遡ってこれからの施策を考えるというバックキャスティング手法、こういったもので地域の男女共同参画推進政策をつくっていくことが必要だと思います。

最後にケアです。国連での議論が高まっていることは承知しておりましたけれども、11月にバンコクで開催されました北京+30のアジア太平洋地域の閣僚会合でもケアが非常に大きなテーマになっていることを改めて実感いたしました。SDGsのターゲットには無償ケア労働は含まれていたのですけれども、それに加えまして今度は有償ケア労働、介護、保育等のケア産業における労働環境、待遇、団体交渉権の拡充などが国際社会共通の新しい5Rフレームワークというもので議論されていることを確認いたしました。もともと3R、無償ケア労働に関連する3つのRだったのですが、それに加えまして有償ケア労働に関する2つのR、Reward、つまり、ディーセントワークや適切な待遇、それから、Represent、団体交渉権の確立等、これを含めて5Rとなっています。ケアというのはCSWでもSDGsの次の枠組みの議論でも一つの大きなテーマになりますし、男女間賃金格差の問題とも直結しておりますので、基本計画でもこうしたフレームワークを使いながら課題を整理して施策を考えていくよいかなと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

時間の都合上、手短にお願いできればありがたいです。桑原委員、井上委員の順番でお願いいたします。

○桑原委員 私からは地方の首長として、また、新しい地方創生会議の委員として述べさせていただきます。

現在、総理が、今ほど大崎様がおっしゃいましたように若者、女性に選ばれる地方づくりということで、それが一丁目一番地であるとおっしゃっております。また一方で、私、申し上げましたように、人口減によりまして女性どころか男性まで減っているのが地方でありまして、ジェンダーギャップの解消、女性活躍は当然やらなければいけないのですけれども、女性活躍のその先を行っているという自治体も非常に多いと。そういう地方の現場感というのをしっかりと計画に踏まえていただけますと大変助かるなと思っております。

また、この地方創生の流れで言いますと、これまでの地方創生の10年の中で支援の在り方が結構課題だったのではないかと思っております。つまり、金銭以外のソースが弱かったのではないかと指摘をさせていただいておりまして、人材の交流ですとか物やサービスを直接支援するような議論の在り方も一つ方向としてはありなのではないかということを申し上げたところです。実際に人材交流については計画に入れていただいたところでありますけれども、この流れで言いますと、地方と都心の交流を促すという流れの中でやはり価値観ですか事業のスピード感というのは大きく乖離しておりますし、その補助を行うということが必要のように思います。

また、その中で配慮が必要なことですけれども、地方の男性と都市部の女性との相当な認識のギャップがあるように思いますので、いまだ地方では女性参画という取組以前の環境が長かったベテランの方々が主要な役割を担われているという中でありますし、そういった認識のギャップ、その間を取り持つような仕組み、理解醸成の取組というようなことは非常に重要なことのように思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

そろそろ時間なのですが、手短にぜひお願ひいたします。井上委員、治部委員、山本委員、北仲委員、小林委員の順で、すみません、手短にお願いいたします。

○井上委員 連合の井上でございます。ありがとうございます。

簡潔に申し上げます。6次計画のゴールは2030年になると思いますが、2030年までの完全なジェンダー平等の達成、いわゆる203050を鑑みればしっかりしたゴール目標が大事だと思っています。その中でこの5次計で何ができなかつたのかというところでいければ、非正規雇用で働く労働者の待遇対策ができなかつたことについては大きな課題だと思っております。特に資料4の2ページ、図6のところに所定内給与額が出ておりますけれども、ここをやはりしっかりと変えるため、6次の計画に反映していかなければいけないのではな

いかと思っております。時間の関係があると思いますので、あとは文書で提出させていただきます。

○山田会長 ありがとうございます。

治部委員、お願ひいたします。

○治部委員 ありがとうございます。

私は5次計画の人材・意識ワーキンググループから関わらせていただいておりまして、専門調査会の委員です。

この間、見ておりまして関連しているところでありますと、女性の活躍に関しては数字にまだ出てきていなかもしれませんが意識は相当変わったなと思います。特に大手企業はみんな女性の役員、もしくは上級管理職候補を必死で探しておりますし、海外の機関投資家からのプレッシャーが大変大きくて、投資家は日本の政府にもっとしっかりやってほしいというような希望を出しているようなところです。

また私、今、東京科学大学という男子学生が7、8割を占めるような大学で教えているのですけれども、彼らとしましても男性の育休はもう取りたいと、取れるなら取るものだというように意識は大きく変わってきております。このようにい変化がある一方で、もう一步と思っておりますのは、女性の活躍、ワーク・ライフ・バランス等々とハラスメントや暴力対策をきちんと連携させるということです。先ほど小西委員のおっしゃったことに大変共感するところなのですけれども、性暴力やDVの対策をやりますということをお題目で言うのではなくて、本当に実行力のあること、法律をつくって、そして、実際に加害者がいたらきちんと罰するということをなくしては国民の信頼は得られないかなと思います。

最近でありますと大阪地検のトップによる性暴力とあとの組織的な隠蔽というものは 국민に大きな打撃といいますかショックを与えていたと思います。こういった本当に目に見える問題に対してどのように対応するかということを国民は見ております。計画というものがただ単に絵に描いた餅ではないということを現実の対策を通して見せていただきたいなと思っております。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

山本委員、北仲委員、小林委員の順で手短にお願いいたします。

○山本委員 慶應大学の山本と申します。労働経済学を専門としております。

冒頭、鈴木委員から環境変化の話がありましたが、まさにそのとおりで、今、ビジネスの企業経営において、かつてないほどやはり人への投資に焦点が当たっていて人的資本経営だったりとか健康経営、かなり進んできていると。働き方も変わってきていて、それを通じて生産性を高めてエンゲージメントも高めていく。かつ、それが一部の社員だけではなくてDIの考え方を広めて多くの人にインクルージョン、包摂していくって広めていく。こういう流れというのがすごくこういう女性活躍推進にとって大きなチャンスだと思って

います。ですので、次の計画を立てる上ではこの流れにぜひ乗っかると言うのもおかしいですけれども、これを踏まえる形で、この男女共同参画の観点からも全ての人の働き方、性別を強調するというよりは、とにかく今、人手不足の中で働き方を変えていくのだ、それができれば自然と女性も活躍しやすくなってくる、その辺りを強調していただきたいなと思っています。

また、もう一つはそうした動きというのが残念ながら大企業で起きているのですが中小企業では起きていないということがありまして、働き方だったりとかそのWell-Beingの点での格差というのが生じていますので、それをいかになくしていくかで、端的に言えばいかに中小企業あるいは地方の企業でこうした改革を進めていくか。それを促すようなことも盛り込んでいただきたい。

それから、人への投資という点では、生成AIについては御意見が出ていましたけれども、私もそういう研究をしていますが、やはり非正規雇用に対する影響というのは非常に大きい。非正規雇用を行っているタスクというのが生成AIが得意なものが多いので、そうすると、やはり非正規雇用の処遇も大事なのですが、リスクリミング、スキルをいかにつけていくかと。ここはなかなか企業は必ずしもやってくれないので、公的な取組として何とか非正規社員のリスクリミングをやる必要があると思っておりますので、そこも盛り込んでいただければと思っております。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

北仲委員、小林委員の順で手短にお願いいたします。

○北仲委員 DVや性暴力の被害者支援をしている北仲です。

今回、この間、大きな法改正があって、今度は本格的な被害者支援をちゃんと提供できる日本にするということが必要なことは小西委員もおっしゃったとおりです。それに加えて、先ほども出ていましたけれども、デジタル化の波が非常に深刻で、これが被害としても現れていて、Technology-facilitated gender-based violenceというのが今、世界中の支援現場でもう10年以前からすごく大きな問題になっています。つまり、オンラインであるとかSNSであるとか携帯であるとかというのを使ったDVであるとか性暴力であるとかということが本当に若い人にとっては大きな被害になってきていて、これについては行政だけではなくて多分事業者とかエンジニアとかがタッグを組んで対策とか、あるいはそういうことをさせないような社会づくりというのをしていく必要があると思いますので、これが今までなかった新しい問題としては盛り込まれるべきではないかなと思っています。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

小林委員、最後ですが、手短にお願いいたします。

○小林委員 ありがとうございます。

個別の問題については皆さんのおっしゃるとおりだなと思いますが、特に徳倉委員や桑

原委員のおっしゃった地方の問題、先週、鹿児島の方とお話ししたら、女性の事務系の有効求人倍率0.4ということで、なかなか厳しい状況だなと思いました。

全体の問題は、やはりこれまで202030というのはかなりインパクトの強い目標だったのですね。それが5次計において何となく延期になってしまったというところで、今後、では、6次計ではどういう目標をきっちり立てができるのか、その立て方によっては、何だ、結局目標だけなのではないか、形だけ整えればいいのではないかというような諦観というか諦めが出てきては困るなと思っています。最終的にはやはり30%が目標なのではなくて、最終目標はパリティだと思っているのですね。そうだとすると、その202030を今度6次計でどのように表現して皆さんをエンパワーしていくのかというところが重要なだろうと思っております。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

私からは、もちろん男女共同参画も進んでいるのですけれども、進み方に差があるのではないか。特に労働においては文書で参画会議に出させていただいたのですけれども、ケアであるとか接客業であるとか観光、サービス業であるとかフリーランスであるとか、そういうところに及んでいるかというところを強調していけたらと思います。

すみません、時間、少なくて申し訳ございません。時間の都合上、ここまでとさせていただければと思います。本日、御発言し切れなかった内容がありましたら事務局にメールでお寄せいただければと思います。

では、事務局から何かありますでしょうか。

○岡田局長 幅広い御意見、感謝申し上げます。これから議論を進めていく上で貴重な御意見として受け止めさせていただきたいと思います。議論の仕方につきましてはまた事務局と会長とで御相談させていただきまして次回以降考えていくということでございます。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

活発な御議論、ありがとうございました。それでは、ここで5分弱の休憩を取りたいと思います。16時55分過ぎに再開したいと思いますので2、3分、休憩をお取りくださいませ。申し訳ございません。

(休 憇)

○山田会長 そろそろよろしいでしょうか。では、議事を再開いたしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

ここからは「第5次男女共同参画基本計画のフォローアップ」に移りたいと思います。本フォローアップのヒアリング事項につきましては、資料5「第5次基本計画のフォローアップにおけるヒアリング事項」のとおり、第5次基本計画の「基本的な視点及び取り組

むべき事項」に基づき実施したいと考えております。本日はこのうち政治分野、行政分野、司法分野における男女共同参画を取り上げます。関係府省の説明を一通り聞いた後、質疑応答の時間を設けたいと思います。

では、まず内閣府と総務省より、「政治分野における男女共同参画」に関し説明をお願いいたします。始めに内閣府からお願ひいたします。

○岡田局長　内閣府でございます。

資料6－1をご覧ください。

1ページ目でございます。ここからは、私からは現状のデータを紹介しまして、また、内閣府男女共同参画局が行っている取組につきまして報告させていただきます。

1ページ目は現在の女性議員の比率でございます。衆議院15.7、参議院25.4、また、地方議会、下の欄にございます。

次のページは首長さんに占める女性の割合、また地方議会における女性ゼロの議会についてデータをお示ししております。

ちょっとしゃべるのが速くて画面が追いついておりませんけれども、スライド3でございます。こちらは国会議員のそれぞれの党について候補者と当選者に占める女性の割合の最新のデータでございます。これまで最新値のデータを申し上げておりましたけれども、次からは過去の時系列で見たものでございます。

スライド4でございますけれども、衆議院の候補者・当選者に占める女性割合の推移であります。一番右が最新であります。かなり高くなってきたということが分かるかと思います。

次のスライドは参議院のデータでございます。

こういった高くなっていますけれども、ほかの国と比較しましたのがスライド6であります。諸外国の国会議員に占める女性割合、この30年で大幅に増加している、上昇しているということでございます。

日本の順位もほかの順位と見てみましたがスライド7でございますけれども、順位的にはまだ低いということでございます。

地方議会に目を移しますとスライド8でございますが、統一地方選挙の女性比率でありますけれども、過去、前回と前々回を見てみると前々回より前回のほうがかなり高くなっているということでありまして、時系列で見たものがスライド9、またスライド10でございます。

こうしたデータを見ていただきましたけれども、5次の計画期間中にこの政治分野の男女共同参画の推進に関する法律、法律改正がございました。スライド11でございます。赤字で書いてあるところが改正の主な改正事項でございます。

こうした法律にのっとって私ども政府としてできることを一生懸命やっているところでございますけれども、スライド12でございますが、こちらから何をやってきたかということについて御説明を申し上げます。

令和2年度でありますけれども、女性の政治参画への障壁等に関する調査研究として、どのようなことが障壁であるかということを調査いたしました。このスライドの黄色の部分でありますけれども、議員活動の上での課題として性別による差別、セクシャルハラスメントを受けることがあるということですとか、議員活動と家庭生活の両立が難しいといったことについてがやはり女性で非常に回答として多くなってございます。

そうしたことを念頭に見ていただきますと、スライド14でありますけれども、地方議会における両立支援に係る会議規則の整備につきまして、標準会議規則の改正の検討を男女大臣から要請をいたしましたところ、スライド15でございますが、現在、育児及び家族の介護を欠席事由として明文化している議会の割合、9割になってございます。市区町村議会におきましても見ていただいているとおり、欠席事由として明文化している議会の割合が全体の9割を超えているというような状況になってございます。

ハラスメントにつきましては、スライド16でありますけれども、障壁の課題として載っていたということを踏まえまして、ハラスメント防止研修教材を作成いたしましてスライド17でございますが、衆議院、参議院の事務局、都道府県議会、市町村の議会などに通知を発出させていただいて情報提供などを実施させていただいております。各地で使っていただいていると承知をしております。

そのほか、令和5年の3月でありますけれども、シンポジウム。次のスライドでございますけれども、地方議会の関係者の方々にも参加いただいて政治分野の女性の参画拡大に向けたシンポジウムなども開催をしております。

その候補者などにつきましては政党に対する働きかけもしておりますし、スライド19でございますけれども、男女共同参画基本計画に基づいて働きかけを実施しているほか、スライド20にありますように毎年、各政党における男女共同参画の取組状況と課題について調査をして公表をしております。

今、見ていただいているのは様々な参画状況の「見える化」をしているということと好事例の発掘をしてきたということでございます。

スライド22でございますけれども、女性議員比率が向上している地方公共団体でどのような取組を行ってきたか、なぜそのような取組を始めようと思ったのかということを調査いたしまして資料としてまとめてどなたでもご覧いただけるようになってございます。

スライド24でございますけれども、令和2年度に障壁調査を行ったと先ほど申し上げましたけれども、今年も今、実施中でございます。前回、令和2年のときは立候補を断念した方と地方議会の議員の方を調査対象として実施いたしましたけれども、5ポツのところでございますが、前回からの変更点としまして、新たに立候補なさったのですが当選なさらなかつた方への調査も実施しております。また、ハラスメントにつきまして具体的な状況などにつきましてどのようなものがあるかですかとか、課題や悩み、不安などについてもより詳細な調査を実施しております。また結果を分析していきたいと考えております。

内閣府からは以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

続いて、総務省からお願ひいたします。

○植田課長 総務省の行政課長、植田でございます。

私のほうから、この資料6－2に基づきまして、地方議会関係、少し補足的な説明をさせていただければと思います。

まず1ページ目でございますけれども、第33次地方制度調査会というのが令和4年と5年に開かれておりました。その中間段階で、こちらにございます多様な人材が参画し住民に開かれた地方議会の実現に向けた対応方策に関する答申ということで議会に関する答申をいただきまして、この2ポツの真ん中の左の中に赤字で書いてございますけれども、多様な人材の参画を前提とした議会運営ということで女性、若者、育児・介護に携わる者の議会参画ということで、ハラスメント相談窓口の設置でありますとか、会議規則における育児・介護の取扱いの明確化等についての答申をいただきいたということでございます。

こういった答申をいただきましたので、ほかの項目に関しては法改正事項もございましたけれども、先ほどの事項に関しましては次の2ページ目の通知を令和5年の9月に局長通知として出させていただいたということでございます。

通知の内容は特にこの赤字で書かれている部分を中心ですけれども、先ほど申し上げたような欠席事由としての育児とかの取扱いを明確化すること、旧姓使用を認めるうこと、ハラスメント防止のための研修、相談体制の整備ということについてですか、また、女性を対象とした模擬議会の取組、そういうことについて助言として通知を出させていただいたということでございます。

そういったところで具体的な事例として女性模擬議会というのを開催されている団体がございまして、こういった事例について数としては次の4ページ目でございます。それほど多くはございませんけれども、こういったような機会があるごとに自治体に対しては紹介させていただいているということでございます。

それから、毎年秋に地方議会の活性化シンポジウムというのをやらせていただいておりまして、一番左でございます。今年11月に開いたものについてはテーマの一つとして小さな字で恐縮ですけれども、②としておりますが、多様な人材の参画に係る課題に対する取組事例ということで沖縄県南風原町の議長さん、また、オンライン関係で取手市議会の事務局の方に出ていただきまして、次のページですが、会場、オンライン、ハイブリッドの形式でやらせていただきましたが、左下にございますように子育てと議員活動との両立でありますとか、また、オンラインの取組によるそういった両立をよりしやすくするような取組を事例として発表していただいて議論いただいたということでございます。また、このシンポジウムにおきましては、先ほど内閣府さんからの発表がございましたけれども、内閣府さんのほうで取りまとめられておられるようなデータとともに紹介させていただいているというものでございます。

また、こちらも紹介事例でございますけれども、育児との両立支援ということの中に足

立区さんの事例としてここに書いてございますような議員の厚生室を託児室として活用するような方法ですとか、原則1歳までの子供を同伴して出席できるといったようなことについても紹介をさせていただいてございます。

それから、こちらも足立区の事例ですけれども、プライバシーに配慮してホームページで公表する議員の住所とか電話番号について、各議員さんの個人の判断で各会派の控室とするようにすることができるようになります、そういう事例についても紹介させていただいたところであります。

このほか、議会の運営の中でも事前に届出を行っていただくことで会議を早退して中抜けするという、そういった運用もありますということを紹介させていただいているということでございます。

このページはオンライン議会。取手市の取組が非常に進んでいるということで紹介をいただきましたけれども、こういった形で各他の自治体に対しても様々な行政視察という形で横展開のためにいろいろ活動していただいているということについても御紹介をいただいたということであります。

次のページもそういったことでございます。

総務省自治行政局から以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、内閣府、内閣官房、総務省より「行政分野における男女共同参画」に関する説明をお願いいたします。

始めに内閣府からお願ひいたします。

○岡田局長 資料7-1でございます。

内閣府からは、女性活躍推進法に関しまして法に基づく公表、また情報提供、その法律の延長に向けた検討状況について説明をさせていただきます。課長より説明をさせていただきます。

○上田課長 それでは、資料7-1の1ページをご覧ください。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律ということで10年間の時限立法ということで、令和8年の3月に時限のほうが来るという法律になっております。御案内の部分もあるかと思うのですけれども、一般事業主、民間に関する部分は厚生労働省が、公務部門につきましては内閣府が内閣官房や総務省さんとのほうと共管をして所管をしているという形になっております。

国・地方公共団体、特定事業主と言っておりますけれども、特定事業主につきましても職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を行った上で、目標の設定、行動計画の策定を行いますとともに、また、女性の活躍に関する情報を公表するといったような取組を進めるとなってございます。

右側に具体的な情報公表項目の例が載っておりますが、真ん中にございます男女の賃金の差異につきましては、次の資料にもございますけれども、令和5年の4月1日施行で、

これについては全ての対象になっている事業主で公表が義務づけられております。それ以外に大きく2つにカテゴリーを分けられておりますが、上のほうの機会の提供から1つ、それから、下の両立に関する整備の実績から1つというものが現状としては義務づけられているところでございます。それ以外にも下のほうにございますとおり、えるぼし認定ですとかプラチナえるぼし認定という厚生労働省のほうで行われております優良な事業主に対する認定を受けて公共調達における加点措置等の対策、施策のほうを行っているところでございます。

2ページ目でございます。

先ほど申し上げました職員の給与の男女の差異につきましては、令和5年4月1日施行ということで、令和4年度分の給与から男女の給与の差異の公表が義務づけられているところでございます。

右側に国の機関用といたしまして公表様式の例のほうを記載させていただいておりますけれども、少し小さくて恐縮なのですが、全体といたしましては任期の定めのない常勤職員、それ以外の職員、また、全職員という全体のくくりで公表をする必要がありますのに加えまして、その下に役職段階別や勤続年数別の男女の給与の差異についても公表を求めておりますとともに、その公表内容についての説明欄につきましても様式のほうで示しているところとなっております。

次の3ページ目が国の各機関が特定事業主として公表している項目となってございます。先ほど申し上げましたとおり、給与の差異につきましては全ての事業主で義務化がされております。機会の提供、両立の部分から1項目ずつというのが義務とはなっておりますけれども、国の各機関におきましては、それ以外の項目も含めましてそれぞれの機関で積極的に情報公表のほうを進めてきていただいているところでございます。採用の割合や役職段階別の女性の割合、また育児休業の取得率などは多くの機関で公表がされております。

次の4ページ目、都道府県が公表している項目になります。こちらも国の機関と同様に義務となっている数以上に公表のほうを進めていただいているところでございます。

5ページ目の政令指定都市につきましても同様の傾向、対応状況となっております。

次の6ページ目が情報の公表状況と数値目標の設定状況についてまとめたグラフとなっております。上のほうのオレンジ色のものが公表状況でございますけれども、それぞれの国や都道府県、政令指定都市等を共通して公表状況として多い項目となっておりますのは採用の割合や職員の女性割合、管理職や役職段階別の割合、また育児休業や年次休暇等の取得状況が公表の情報としては多いものとなっております。下の数値目標の設定状況といたしましては、各機関に共通して多い項目といたしましては、右側のほうの育児休業等の取得状況、取得期間の分布状況や年次休暇の取得状況といったような状況となっております。

続きまして、7ページ目でございますけれども、内閣府男女局のほうにおきましては、女性活躍推進法「見える化」サイトといったものを整備しております。各機関におきまし

て公表した情報等につきまして毎年フォローアップをさせていただきまして、ここに実際のサイトの画面のほうも載せさせていただいておりますけれども、一覧性・検索性を確保したサイトのほうの整備を図っているところでございます。

次の8ページ目にございますとおり、左側のように複数の機関の公表情報を並べて閲覧するといったことも可能となっております。また、公表情報が一覧できる形になっておりまして、右側のようにExcel形式で例えば国の機関ですとその情報を全てExcelで一覧化されたものをダウンロードするといったことも可能となっております。

続きまして、9ページ目でございます。

この女性活躍推進法でございますけれども、今年の女性活躍・男女共同参画の重点方針、女性版骨太の方針におきまして、令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について延長に向けた改正法案を次の通常国会に提出することを目指していくように取り組んでいくとされているところでございます。同時に、すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部合同会議の総理発言でも同趣旨のことが発言されているところでございます。

最後に10ページ目でございます。

公務部門における女性活躍推進法に関する見直しにつきましては、関係府省による連絡会議・幹事会のほうを開催して検討のほうを行ってきたところでございます。上のほうにございますとおり、さらなる女性活躍の推進に向けた課題の洗い出しや見直しの方向性を取りまとめるために、ちょうどこの年内をめどに内閣府の男女共同参画局、また内閣官房内閣人事局や総務省自治行政局、オブザーバーといったしまして厚生労働省の雇用環境・均等局、人事院の人材局にも入っていただきまして、令和6年の3月から会議を開催して定期的に意見調整等を行ってまいっております。9月の幹事会におきまして男女局のほうでまとめました見直しに向けてというものを一旦まとめまして、それを基に各省調整等についても実施をしてきたところでございます。こういった形で進めてきております。

女性活躍推進法に基づく女性活躍推進、公務部門の取組状況については以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

総務省の方が入っていないということですので、続きまして法務省より、「司法分野における男女共同参画」に関し説明をお願いいたします。

○法務省 法務省でございます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

早速でございますけれども、お手元に配付されている「司法分野における女性の参画拡大に係る取組状況」に基づきまして、「女性検察官の登用に向けた取組状況」及び「裁判所及び弁護士会に対する要請状況」の2点を御説明させていただきます。

1点目の女性検察官の登用に向けた取組状況について御説明をさせていただきます。

資料1枚目、左側のグラフをご覧ください。

まず、第5次計画における成果目標は2025年度末までに検察官（検事）に占める女性の

割合を30%とすることでございますけれども、ご覧のとおり、直近の2023年度末時点の割合は28%となっております。2013年度と比べますと割合は約6.6%、人数としましては150名ほど増加しておりますけれども、成果目標には達していない状況にあります。

次に、資料の右側をご覧ください。

検事は任命資格との関係から、司法試験に合格し、その後、約1年間の司法修習を終えた者の中から採用することとなりますけれども、下の棒グラフにある司法修習終了者全体に占める女性の割合は直近の5年平均では約26%であるのに対して、検事任官者全体に占める女性の割合は5年平均で約41%でございます。母数となる司法修習終了者に占める女性の割合よりも1割以上上回る比率で女性検事を採用しているという状況にあります。

他方で、女性検事については任官後、退職する者が少なからずおります。退職理由は様々でございますけれども、その中には検事の人事異動は全国転勤を基本としていることから、ワーク・ライフ・バランスの観点あるいは結婚や出産、育児などのライフプランとの関係から業務の継続が難しいと考える者もおります。そのため、当省といたしましては、積極的に女性を採用していくことに加えまして、このような退職者を減らしていくことが課題であるという認識の下に、継続就業のための取組を行うことで可能な限り退職者を減らして成果目標を達成していきたいと考えております。

次に、資料の2枚目をご覧ください。

上段と下段に分かれてございますが、上段は第5次計画の司法分野における取組を掲載しているものでございます。

下段の左側をご覧ください。

検察官の女性割合を引き上げるための取組は大きく分けて女性の検事志望者を増やすための取組と、継続就業のための取組の2つで構成されております。

まず1つ目の女性の検事志望者を増やすための取組として3つの取組を御説明させていただきます。

1つ目でございますが、広く女性検事の活躍を知っていたくため、検察庁のホームページやパンフレットにおいて法務省や他省庁で活躍しているロールモデルとなるような女性検事や育休を経て育児をしながら仕事をしている女性検事を紹介するなど、女性検事の活躍を積極的に掲載しております。

次に、2つ目でございますが、当省におきましては毎年法曹を目指す方向けに各種説明会を行ってございますけれども、参加者の女性の中には仕事と子育ての両立に高い関心を抱いている方もいることから、実際に子育てをしながら仕事をしている女性検事に参加してもらいまして、その体験談を話してもらうようにしております。

次に、3つ目でございますけれども、法科大学院や司法研修所は法曹となる直前の段階となります。そのため、多くの女性に検事を志してもらうようするために、これらに複数の女性検事を派遣するようにしております。

次に、2つ目の項目として、継続就業のための取組でございます。4つの取組を御紹介

させていただきます。

1つ目でございますが、先ほども御説明しましたとおり、検事は全国転勤が基本となります。まだ小さいお子さんを養育している検事につきましては、4月期の保育所等への入所ができるよう、早期に、具体的には12月上旬には内示を行うほか、異動希望につきましても可能な限りこれに沿うよう配慮しています。

2つ目は、異動する職員向けの取組となります。全国の勤務先周辺の保育所等に関する情報を一覧形式で閲覧できるようにしております。各検察庁がそれぞれ随時更新することとしております。これに関する特徴的な取組としまして、実際に特定の保育所に通わせている職員などの口コミ情報も掲載させていただいておりまして、これから保育所を探す職員にとって利便性の高いものとなっているものと考えております。

3つ目でございますが、育休により研修を受講できなかった場合には、復帰後に研修の機会を付与することによって計画的な検察官の育成に努めております。

4つ目でございますが、育休中の職員につきましては職務に関連する情報が行き届きづらいために、特に検事は法改正の情報などを随時提供して復帰後の職務に支障が生じないようサポートする取組を行っております。

以上が継続就業のための取組でございますが、参考に資料下段の右側、破線部分にございますけれども、検察庁におけるワーク・ライフ・バランス推進のための取組として検察官の年次休暇の平均取得日数を記載しております。検察官の令和5年の平均取得日数は15.0日でございまして、これは国家公務員全体の16.2日よりは少ないものとなっておりますが、本府省、いわゆる中央省庁の14.4日よりも多くなっております。検察官だから休めないという状況ではないことがお分かりいただけるかと思います。

また、検察庁では他律的業務が多く、始業時間が早かったり就業時間が遅かったりする場合もございますので、弾力的に対応できますよう早出遅出勤務やフレックスなどの活用を積極的に推奨しております。

駆け足となりましたが、これら複数の取組によって検察官の女性割合を引き上げ、成果目標を達成するよう努めてまいります。

女性検察官の登用に向けた取組状況につきましての御説明は以上になります。

引き続きまして、2点目の「裁判所及び弁護士会に対する要請状況」について御説明させていただきます。

資料の下段、右側をご覧ください。

裁判官につきましては、令和3年3月、内閣府から最高裁判所に対し、第5次男女共同参画基本計画に基づきまして具体的な取組を進めるよう要請しました。裁判所においては近年、判事補に採用された者に占める女性の割合が3割から4割程度になっており、直近の令和5年度には、判事補に任官した81名のうち42%に当たる34名が女性でございました。裁判官全体に占める女性の割合は着実に増加しているといえます。また、裁判所においては、従前から裁判官としての成長と子育て等の家庭生活の両立ができるよう、様々な場面

で取組を進めておりまして、要請後も引き続きこのような取組の推進がされているものと承知しております。

弁護士会につきましては、同じく令和3年3月、内閣府から日本弁護士連合会に対して同計画に基づいて具体的な取組を進めるよう要請しました。日本弁護士連合会は、従前から男女共同参画に関する独自の基本計画を作成しております、これに基づき、例えば副会長及び理事についてはクオータ制を導入し、理事の女性割合は現在24%に至っているものと承知しております。さらに、日本弁護士連合会では2024年度に初めて女性会長が誕生しているものと承知しております。

当省からの説明は以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

議論の途中ですが、三原じゅん子女性活躍・男女共同参画担当大臣にお越し頂きましたので、ここで一言頂戴できればと思います。

三原大臣、よろしくお願ひいたします。

○三原大臣 国会の都合で途中でということになりました、大変申し訳ございません。女性活躍・男女共同参画担当大臣の三原じゅん子でございます。

山田昌弘会長をはじめ委員の皆様におかれましては、本日も御多忙の中を御出席いただき、本当にありがとうございます。

女性活躍・男女共同参画の推進に当たりましては、現行の「第5次男女共同参画基本計画」も踏まえ、政府、地方自治体が取り組むのはもちろんのこと、民間企業、NPO等の関係団体、全国各地の地域で活動する方など様々な方々に女性活躍・男女共同参画を進めるための取組に力を尽くしていただいているところです。

これにより、民間企業における女性の役員割合や男性の育児休業取得率も徐々にですが上昇し、制度整備につきましても性犯罪に関する刑事法改正やDV防止法改正による保護命令制度の拡充など、一定の前進が見られるところでございます。

その一方で、社会で意思決定層にある女性の割合は諸外国と比べて進捗が遅れており、また、夫が長時間労働で帰宅が遅く、家事、育児等の多くを妻が負担する状況が今なお存在し、仕事と育児・介護が両立しやすい社会になっているとは言い難い状況です。

さらには、許し難い人権侵害であるDVや性犯罪・性暴力も根絶されたとは言い難い状況にあり、依然として様々な課題が残されています。

このような状況の下、12月13日の男女共同参画会議におきまして、石破総理から、「第6次男女共同参画基本計画の策定に当たっての基本的な考え方」について諮問がございました。この専門調査会は総理の諮問を踏まえ、次期計画に向けた議論を行うために開催したものであります。

新しい基本計画は2030年までを見据えた計画となります。現行の計画において進捗が十分でない事項、また、次期計画でより一層力を入れていくべき事項、将来を見据え新たに盛り込むべき事項など様々な論点があるかと存じますが、委員の先生方の豊富な御経験や

御知見を頂戴いたしまして、よりよい基本計画のための基本的な考え方を御議論いただきたいと思います。

また、本日は「計画実行・監視専門調査会」との合同開催しております。現行の第5次計画のフォローアップを行う中で課題を洗い出していただき、速やかに講じるべき施策につきまして、来年6月の「女性版骨太の方針2025」に反映できるよう、引き続き活発な御議論をお願いいたします。

そして、本日は計画実行・監視専門調査会の下、「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループ」で取りまとめられた提言について、鈴木準座長から御説明をいただきます。全国各地のセンターの実態を詳細に調査し、課題を丁寧に分析していただき、大変示唆に富んだ御提案の数々をいただきましたことに感謝を申し上げたいと存じます。

本日、そして、次回以降の会合におきましても、ぜひとも活発な御議論をいただけますようお願いいたします私からの御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○山田会長 三原大臣、ありがとうございました。

三原大臣は公務のため、ここで御退室されます。今後ともよろしくお願ひいたします。

続きまして、総務省から行政分野、よろしくお願ひいたします。総務省様、よろしくお願ひいたします。

○渡部室長 自治体の女性職員の採用と登用、そして、男性職員の育児休業取得促進について御説明させていただきます。

ページをおめくりいただきまして2ページ目をご覧いただければと思います。

グラフのところ、次のページをお願いいたします。

まず女性の採用でございますけれども、女性の採用については都道府県の採用者に占める女性の割合について、下のグラフの青い線で書いておりますが、2017年より年々増加をしておりまして、2022年には第5次男女共同参画基本計画の成果目標の40%を超える成果が見られたところでございます。上のオレンジの市区町村につきましては、5次計画上の成果目標はございませんけれども、5割を超えている状態が続いてございます。

次のページでございます。

次は女性登用でございますけれども、下のほうに都道府県と市区町村別でそれぞれ役職段階別に推移を載せてございます。現状、各役職段階に占める女性の割合につきましては全体的に見れば上昇傾向にありますけれども、他方で、それぞれのグラフのところに赤い吹き出しを書いてございますが、各役職段階での成果目標の達成が書いておりますが、そのため、達成のために一層の取組が必要となるという状況でございます。取組に関しましては、総務省としまして自治体の人事管理上の工夫あるいは男性職員を含めた働き方改革などを後押ししていくための取組が必要と考えているところでございます。

次のページをお願いいたします。

自治体の実情ということで、今年の夏に女性職員の管理職登用に関する都道府県・指定都市のヒアリングを行ったところでございます。管理職登用につきましては着実に増加をしておりますが、以下のような意見があったということで幾つかかいつまんで御紹介させていただきます。

まず1つ目のポツでありますけれども、近年、女性職員の採用が増えておりますが、まだ役職に就ける女性候補者が少ない。あるいは2つ目のポツにありますように、女性職員の家事・育児・介護と仕事のバランスにおいて、業務負担につながる昇任を忌避する傾向にあること。あるいは3つ目のポツにありますとおりに、管理職の業務が首長・幹部職員や議会などとの調整業務、課内業務の進行管理に加え、部下のメンタルヘルス管理などの比重も増え、業務の忙しさや責任・気苦労が多い中、昇任意欲が湧かないこと。

それから、下から2つ目のポツでありますけれども、中枢部局、部署や人事交流などの勤務経験あるいは業務上の成功体験の差などから管理職になる自信が持てないことといった率直な意見が寄せられたところでございます。

次のページ、これは御参考でございますけれども、年齢階層別に男女比を並べたものでございまして、若年層ほど女性の割合が高いことを端的に示しているものでございます。

それから、次のページにつきましては、役職段階別に男女でそれぞれどれくらいの割合がいるのかということを視覚的に分かりやすくしたものでございますけれども、これは役職段階が上がるにつれて男性の割合が高くなっていることが一目でお分かりいただけるかなと思ってございます。

次のページをお願いいたします。

総務省における具体的な取組ということでございますが、自治体に対しまして女性の積極的な採用、女性の管理職の登用、それから、仕事と家庭の両立支援の取組を紹介する先進的な取組などをまとめたガイドブックなど、真ん中のほうに表紙を載せてございますけれども、こういったものを自治体のほうに共有させていただいてございます。

それから、同じページの下のほうでございますけれども、女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣による助言あるいは情報提供などの実施をしておりましたり、あるいは同じページの一番下のところでございますが、女性地方公務員の人材育成を推進ということで、自治大学校における女性向け幹部登用研修をはじめとする各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施などを行ってございます。

次のページは御参考でございますけれども、ガイドブックに掲載しております具体的な取組事例ということで、例えば①の埼玉県ですと1つ目のポツで下線を引いておりますが、若手のうちから県庁全体が見渡せる部署などキャリア形成に資する人事異動を積極的に実施している例などが挙げられているところでございます。

続きまして、男性職員の育児休業取得促進に向けた取組状況ということで、10ページ目を投影していただければと思います。ありがとうございます。次のページですね。ありがとうございます。

箱の一番上には、昨年12月に閣議決定をされたこども未来戦略において、新たな政府目標が定められたということが書かれてございます。

地方公務員の男性育休取得率については上の箱の2つ目の○で書いておりますけれども、地方公務員の男性職員の育児休業取得率はここ数年、大きく伸びてきております。そして、令和4年度に過去最高となっておりまして、下のグラフを見ていただければと思いますけれども、特に過去5年間で急速に伸びておりますし、5年前と比べて約7倍となっているところでございます。

ただ一方で、上の箱の3つ目の○にありますけれども、団体間・部門間の差が大きく、団体区分別では都道府県で、あるいは部門別では消防部門と教育委員会で特に低水準となっている現状にございます。こうした中、ちょうど投影していただいているところに網かけをしておりますけれども、新たな政府目標の達成に向けて、総務省から自治体に対して先進的な取組事例を情報提供するなど、自治体における取得促進に向けた取組を後押ししてまいりたいということでございます。

一番最後のページは、これまで何度も総務省から全自治体に対しまして優良事例を提供してきたところでございますけれども、最も新しいものでは今年の5月に情報提供させていただいてございます。これは上の箱の2行目に書いておりますけれども、特に今回、心がけましたのは、各団体が具体的に取り入れやすいように具体的な事務の流れあるいは留意点などにも着目をして取りまとめたというところが一つ特徴的なところとなってございます。こうした取組を進めることによって総務省としても各自治体の育休取得促進を支援してまいりたいと考えているところでございます。

総務省からは以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

内閣官房のほうは接続が不良ということで、ここから各府省の説明について御質問等に移りたいと思いますが、すみません、時間が限られておりますので手短に御質問等あれば挙手をお願いいたします。

では、納米委員、お願いいいたします。

○納米委員 ありがとうございます。

法務省へ質問です。今回は検察官について主に御説明いただきましたけれども、裁判官についてなのですが、裁判官は人数、足りているのでしょうか。全国で今、3,000人くらいと聞いています。裁判官の取組のところの③でワーク・ライフ・バランスの実現に向けてとあるのですけれども、そもそもワークに対して人数が足りているのでしょうか。民法も改正されるということで、家裁に関わっているのでもっと増えるのではないかと思うのですが、どうなのかと思います。

というのは、例えば10時から12時までの調停の時間中に1人の裁判官が10ケース以上並行して担当していらっしゃいます。なかなか評議といって呼んでも来てくださらないみたいなこともありますそもそも人数が足りないのではないかと思うのですけれども、そこ

ら辺、いかがなのでしょうか。

○山田会長 ありがとうございます。

各府省には最後にまとめて回答していただきますので、先に質問ある方、いらっしゃいますか。では、特にないということなので、法務省から御回答がもしありましたらお願ひいたします。

○法務省 法務省の加藤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

御質問いただきましてありがとうございます。委員からの御質問としましては、裁判所に係属している事件、特に家裁の調停事件に着目いただいて裁判官の数が足りているのか、今般、共同親権に関する民法の改正もあったというところで、家裁の体制という観点からも裁判官の数が足りているのか、そういった御質問であったと理解しております。

まず前提としまして、裁判官の数も含めてですが、そういうた裁判所の体制については最高裁判所において事件動向等を踏まえて適切に判断されるものと考えております。法務省としましては、いわゆる三権分立の観点を踏まえ、法務省から裁判所の体制について、例えば、裁判官の数が足りている、足りていないということを申し上げることは困難なところでございます。裁判所においては、事件動向等を踏まえて適切に裁判官を配置して事件を処理されているものと承知しております、裁判官の数が足りているのかという御質問につきましては、法務省としてお答えすることは難しいところでございまして、最高裁判所において適切に対応されているものと承知しております。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

では、私から質問なのですけれども、総務省の行政のほうに質問したいのですが、正規公務員に関しては男女の平等が進んでいるというのは十分分かったのですが、非正規公務員には女性が多いということは聞いておりますが、その点の調査等はなさっているのでしょうか。

○渡部室長 総務省でございます。

御質問ありがとうございます。今、先生からお話をございました、特に会計年度任用職員のことかと思いますけれども、毎年調査をしてございます。男女別の比率ということでは4年に一度ということで調査をしておりますけれども、最新の数値では会長がおっしゃるように大体4分の3ぐらいが会計年度任用職員の中で女性であるという状況でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかにありませんでしょうか。

では、質疑応答はこれまでといたしたいと思います。内閣官房、総務省、法務省におかれましては退室いただいて結構でございます。ありがとうございました。

続きまして、「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてガイドラインへの提言について」です。昨年秋より計画実行・監視専門調査会の下に設置されたワーキング・

グループにおいて、鈴木準ワーキング・グループ座長の下、男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドラインの作成について議論を行い、先般、提言を取りまとめたところです。本日はその内容について御説明いただきます。

それでは、鈴木座長より資料9－1の説明をお願いいたします。

○鈴木委員 承知しました。今、会長からお話をありましたように計画実行・監視専門調査会の下に設置されたワーキング・グループでの検討結果について御報告いたします。

10月下旬に取りまとめた「男女共同参画センターにおける業務及び運営についてのガイドライン作成検討ワーキング・グループ提言」について資料9－1の概要をご覧ください。なお、今回の取りまとめはガイドライン作成に向けた提言でありまして、実際のガイドラインは法案成立後、この提言を基に作成されることとなっております点、御留意いただきたいと思います。

左上「第1　はじめに」についてです。ワーキング・グループは男女共同参画センター、以下センターと述べますが、その機能強化を図るに当たりまして業務及び運営に係るガイドラインの作成に関する検討を行うため、令和5年11月より計6回開催しました。全国およそ350のセンターに対する実態調査も踏まえて議論を行いました。また、ガイドライン作成に当たっては、地方自治法に基づく技術的な助言として、地公体に対し画一的な対応を求めるることはせず、地公体が各地域の課題及びニーズに応じてセンターの役割を十全に果たすことを前提に柔軟に運用されるべきものとして作成する、こういった前提で議論を進めました。

「第2　センターの役割」についてですが、ジェンダーギャップの影響による若年女性の転出が少子化・人口減少の原因となっており、持続可能な地域社会づくりのために男女共同参画に関する課題解決の取組が急務となったことを受けまして、センターには地域の関係機関・団体とネットワークを築きながら、広報・啓発や講座・研修、相談対応などの事業をきめ細かく展開することで、地域において男女共同参画社会を実現する役割を担っていただきたいといったしました。なお、現在、センターには法的根拠がございませんが、来年の通常国会への提出を目指している法案において、法律上にセンターを明記することで既存のセンター事業の発展、充実を進める狙いがあります。

次に「第3　各業務の基本的考え方と具体的内容」について、課題把握のための事業、課題解決に向けた事業、住民と男女共同参画をつなぐ事業の3つの柱を示しました。

1つ目は、男女共同参画に関する図書などの情報収集・整理、提供として、多くのセンターが持ちます図書機能に関する地域連携やデジタル化について述べました。また、実態調査の結果、調査研究に取り組むセンターは市町村レベルではあまり多くなかったことも踏まえまして、機能強化後のNWECの支援の下で地域の課題・実態に関するアンケート調査やテーマ別の調査研究を実施するとしております。相談対応においてもNWECが開発した研修教材などの活用による相談員の資質向上などについて記述しております。

さらに、把握された課題を解決するため、男女共同参画所管部署だけでなく、全庁的な

各部署との「顔の見える関係」を構築し、地公体の施策検討に寄与することなどを記しました。

3では、センターの存在や役割、男女共同参画の考え方を分かりやすく発信するための広報・啓発、講座・研修について書いております。

下半分「第4 業務実施のための環境整備」は、第3で整理されました業務を行うための様々な連携や効率化等についてです。

「1 人材の確保・育成」では、センター職員に求められる能力として調整力、課題発見力、企画立案・実践力、デジタルリテラシー、専門的な知識といったことを挙げました。

「2 業務のデジタル化」について、NWECと全国のセンター相互間で必要な知見やノウハウを共有するための情報プラットフォームの検討が進められ、これにより他のセンターで実施している講座やイベント、講師などの情報を簡単に共有し合うことができるようになることが期待されます。

「3 地公体間の連携の在り方」について、市町村が設置するセンターは地域住民に密着した相談対応や講座等の業務展開、都道府県が設置するセンターはより広域的な視点からの課題把握を行う、こういった役割分担を明記いたしました。

その上で、単独の市町村ではセンターの事業実施が難しい場合、市町村間の広域連携として共同設置や事業の共同実施、または都道府県による補完や支援についても述べております。

「4 地域における様々な関係者との連携」では、各分野における連携先とその方法について具体例を挙げました。例えば（1）若年層に対しては学校での出前講座や教育委員会との連携など。（2）女性の職業生活支援として商工会議所と連携した講座の共同実施など。（3）暴力対策については、配偶者暴力相談支援センター等と連携し、センターは自立支援や居場所づくり事業といったアフターケアを実施することなど。（4）政策・方針決定過程への女性参画のためには、地公体の他部署と連携し、女性議員によるセミナーや模擬議会の開催など。（5）防災に関しては、避難所運営に携わる自治会や自主防災組織と連携し、特定の活動が特定の性別に偏らないようにする体制づくりなどのワークショップ開催などを書いております。

「5 直営、委託及び指定管理の場合における留意点」では、いずれの運営形態であっても定期的・客観的に業務の効果等を評価するとともに、新たな課題が生じた場合には柔軟な対応を可能とする体制を整備することについて述べました。

「6 個人情報の保護と守秘義務の徹底」では、特に相談対応で個人情報を取り扱う場合がありますので、個人情報保護法にのっとった対応が求められると明記しました。

「7 センターの利用促進のための取組」では、実態調査の結果、センターの利用者が固定化しているといった課題が多くのセンターから寄せられましたので、男性や若年層にアプローチする重要性、また、外国人住民の増加など多様化する住民のニーズにできる限り応えていくことを記しました。

「8 センター設置に当たっての留意点」では、センター非設置の地公体が新たにセンター設置を検討する場合、既存施設にセンターの名称・機能を付与することも可能である旨、記しました。

説明は以上でございますが、この専門調査会での御議論や今後の政府における御検討を経て、NWECと男女センターの機能強化が着実に進められることと、そのために来年の国会で法案が成立することを強く期待しております。

私からは以上でございます。

○山田会長 鈴木座長、ありがとうございました。

それでは、今の報告に関する御質問等がございましたらよろしくお願ひいたします。また挙手機能でお願いいたします。

北仲委員、よろしくお願ひします。

○北仲委員 報告の中の委託、結構指定管理とか多いと思うのですけれども、そのことについて実態を調査したりとか検討したりということは含まれていないということでしょうか。

○山田会長 ありがとうございます。

では、質問、まとめまして佐々木委員、よろしくお願ひします。

○佐々木委員 どうもありがとうございます。

このワーキングが立ち上がるときにメンバーの中に理系分野の人がいないということをコメントさせていただいたと思います。特に地方で理系に進む女子学生が少ないということにも対応していただきたくて、そういうことを議論するためには理系分野の人がいる必要があると思っていて、そのようにコメントしたときに、メンバーは増やせないのだけれども、ヒアリングでそういう方々をお呼びしてお話を聞いて議論を進めるとお聞きしていましたが、今回の御報告にはなかったのですが、実際どのようなヒアリングなどが行われましたでしょうか。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、鈴木座長、よろしいでしょうか。事務局から。

○岡田局長 細かいことですので。先ほどお話のありました委託では、センターの今回のワーキング・グループを先生方で議論していただくに当たりまして、センターに対する調査も行っております。その中で運営形態につきましても調査をしてございます。直営ですか指定管理ですか、その他の施設ということで調査をしておりますけれども、今回、ワーキング・グループではそういう形態はあるが、そのそれぞれのセンターでどのようなことをしたらいいかということについて主に議論をしていただいてございます。

また、このワーキング・グループでは、ガイドラインをつくるためにどのようなことを入れたほうがいいかということを御議論いただいたということでございまして、先生のお話、今、佐々木先生からもお話がありましたけれども、職業生活、例えばパソコンスキル

ですか、あと学会の先生もいらっしゃいましたので、どのようなことを学会として学会と連携していくかというようなことにつきましても御議論いただいたと承知しております。私はからは以上でございます。

○山田会長 岡田局長、ありがとうございます。

鈴木座長からは何かありますでしょうか。よろしいでしょうか。

○鈴木委員 今、局長からお話があったとおりですけれども、直営、委託についてきちんと分けた、体制や状況についての調査結果を踏まえて議論しました。その違いについても何らかの形でガイドラインに反映されるということになるのではないかと思います。

それから、今回はガイドラインの作成内容について議論したもので、その前提として強化すべき機能について検討したワーキング・グループにおいては、必ずしも理系ということではないかもしませんが、ITリテラシーの必要性などについてヒアリングをした経緯がございます。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

鈴木座長におかれましては、取りまとめ、大変お疲れさまでした。事務局におかれましては今後、全国で男女共同参画を進めるナショナルセンターとして独立行政法人国立女性教育会館の機能強化を図るための所要の法案が無事国会に提出され成立いたしましたら、本提言をしっかりと踏まえて男女共同参画社会の形成をさらに推進するためのガイドラインを作成いただきたいと思います。どうもありがとうございました。

では、最後に、岡田局長から何かありますでしょうか。

○岡田局長 本日から計画策定に向けた御議論をいただきまして、前半、多くの御議論をいただきまして誠にありがとうございました。そのときに申し上げましたけれども、今日いただいたいろいろな様々な観点を整理いたしまして会長と御相談をいたしまして今後、どのような形でやっていくかということの論点などについても御相談してまいりたいと考えております。本日はありがとうございました。

○山田会長 ありがとうございました。

本日の会議は以上となります。すみません、会議の進行において不手際があったことをおわび申し上げます。どうも皆様、お疲れさまでした。今後ともよろしくお願ひいたします。