

計画実行・監視専門調査会（第 45 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

計画実行・監視専門調査会（第 45 回） 議事次第

令和 8 年 4 月 2 1 日（火）
1 0 : 0 0 ~ 1 2 : 0 0
オ ン ラ イ ン 開 催

1. 開会

2. 議題

地域における男女共同参画について

3. 閉会

【資料】

資料 1 内閣府説明資料

資料 2 独立行政法人男女共同参画機構について（大槻理事長提出資料）

資料 3 地域における男女共同参画 ジェンダーギャップ解消の加速に向けて
（株式会社Will Lab 小安代表取締役提出資料）

資料 4 地域における男女共同参画の推進に向けて（地方女子プロジェクト 山本代表提出資料）

資料 5 若者と女性に選ばれる企業づくり推進事業（宮崎市 富田総合政策部長提出資料）

資料 6 井上委員提出資料

資料 7 治部委員提出資料

参考資料 1 計画実行・監視専門調査会委員名簿

参考資料 2 専門調査会の体制について（令和 8 年 3 月 13 日男女共同参画会議決定）

参考資料 3 第 6 次男女共同参画基本計画（概要）

【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 チェア・オブ・ジャパン
同	井上 久美枝	日本労働組合総連合会参与
同	大崎 麻子	(特活) Gender Action Platform理事
同	桑原 悠	新潟県津南町長
同	佐々木 成江	東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進センター教授、横浜国立大学教授／学長特任補佐「ジェンダード・イノベーション担当」
同	白波瀬 佐和子	東京大学特任教授
同	徳倉 康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、株式会社ファミリーエ代表取締役社長
同	山口 慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
有識者	大槻 奈巳	独立行政法人男女共同参画機構理事長
同	小安 美和	株式会社Will Lab 代表取締役
同	山本 蓮	地方女子プロジェクト代表
同	富田 智美	宮崎市総合政策部長
内閣府	岡田 恵子	男女共同参画局長
同	由布 和嘉子	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
同	吉田 真晃	男女共同参画局総務課長
同	手倉森 一郎	男女共同参画局推進課長
同	中島 薫	男女共同参画局男女間暴力対策課長
同	佐藤 勇輔	男女共同参画局参事官（地域政策担当）
同	新垣 和紀	男女共同参画局積極措置政策調整官
同	田中 智也	男女共同参画局総務課調査室長
内閣官房	坂井元興	地域未来戦略本部事務局参事官
同	領五 有希	人口戦略本部・全世代型社会保障構築本部事務局企画官
農林水産省	白須 万理	経営局就農・女性課 女性活躍推進室長

○山田会長 おはようございます。定刻となりましたので、ただいまより、第45回「計画実行・監視専門調査会」を開催いたします。

欠席者は、小林委員、治部委員、山本委員と聞いております。井上委員は11時頃に退室予定です。

初めに、御報告となりますが、先月13日に第6次男女共同参画基本計画が閣議決定されました。委員の皆様におかれましては、本調査会でのフォローアップや、計画策定専門調査会での議論など、第6次計画の策定のために大変御尽力いただきまして、ありがとうございました。

また、参画会議においては、今後の専門調査会の体制について決定し、本専門調査会は、引き続き第6次男女共同参画基本計画の実行の監視や女性版骨太の方針の策定のための調査審議等を行うこととなっております。

なお、引き続き会長は私が拝命いたしましたので、よろしくお願いいたします。

それでは、早速議事に入らせていただきます。

本日の議題は「地域における男女共同参画について」です。

本日は、独立行政法人男女共同参画機構理事長の大槻奈巳様、株式会社Will Lab代表取締役の小安美和様、地方女子プロジェクト代表、また男女共同参画推進連携会議の構成員である山本蓮様、宮崎市総合政策部長の富田智美様をお招きしております。

また、関係府省から、内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局、内閣官房地域未来戦略本部事務局、農林水産省に御参加いただいております。

本日の流れとして、まず事務局から本日の議題である「地域における男女共同参画」に関するデータ等について説明してもらいます。さらに、続けて有識者等の皆様から御説明をいただき、その後、委員を交えて意見交換をしていきたいと思います。

それでは、まず事務局から説明をお願いいたします。

○由布審議官 それでは、本日の議題に関するデータ等について御説明いたします。

資料1でございます。1ページ目でございます。昨年12月の男女共同参画会議におきまして、高市総理から、本年の「女性版骨太の方針」の策定に向けて3つの具体的な御指示をいただいております。

1つ目は、「女性の生涯にわたる健康支援の強化」です。第6次男女共同参画基本計画におきましても、第4分野「生涯を通じた男女の健康への支援」を盛り込んでいますが、女性の各ライフステージに特有の健康課題の解決に向けて、職場や地域において理解を深める取組等を検討するよう指示をいただいております。

2つ目は、本日の議題でもございます「地域における女性活躍の推進」です。この4月の改正男女共同参画社会基本法の本格施行及び男女共同参画のナショナルセンターかつせ

ンターオブセンターズでもあります独立行政法人男女共同参画機構、通称 J G E P A（ジーパ）と呼んでおりますが、こちらの発足も見据えまして「女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり」を実現するための取組を進めるよう指示をいただいております。

3つ目は「成長分野における女性活躍」です。政府で掲げている17の戦略分野における女性活躍を推進し、女性の更なる活躍の場を広げ、我が国経済の強い成長を実現するための方策を検討するよう指示をいただいております。

内閣府といたしましても、この3点は、第6次男女共同参画基本計画を着実に実行していく上で、取組を加速させるべき重要な分野であると考えております。

資料2ページを御覧ください。本日御議論いただく「地域における女性活躍の推進」について、主要な論点を4つ挙げております。

1つ目は、本年4月に本格施行されました改正男女共同参画社会基本法により、男女共同参画センターの機能を担う体制の確保に係る地方公共団体の努力義務が規定されたことを踏まえ、地方公共団体及び男女共同参画センターの取組をどのように促進・強化していくべきかでございます。

2つ目は、本年4月に発足いたしました J G E P A において、人材の確保等に向けた研修、専門的な調査研究、地域におけるネットワーク形成の支援等をどのように強化していくべきかでございます。

3つ目は、高市内閣が掲げる危機管理投資・成長投資の戦略17分野におきまして女性が能力を発揮し活躍できるよう、地方公共団体が行う女性人材の育成、環境整備等の取組の支援をどのように強化していくべきかです。

4つ目は、第6次男女共同参画基本計画において掲げた農業分野や自治会に係る目標の達成に向け、取組をどのように強化していくべきかでございます。

このような論点を中心に、皆様の御意見をいただきたいと考えております。御議論の参考といたしまして、3ページ以降、昨年版の男女共同参画白書におきまして掲載していた地域に関するデータ等の資料をお付けしています。

3ページ目は、都道府県別に管理的職業従事者等の割合を色付けしたものでございます。

4ページ目は、東京圏の居住者で東京圏以外の出身者に「出身地域を離れた理由」について聞いた結果でございます。左側の赤枠で囲んだ部分にございますが、多くの女性が希望する進学先ややりたい仕事、就職先などが少なかったからと感じていることが分かります。

5ページ目と6ページ目は、複数の固定的役割分担意識と考えられる項目を取り上げて、出身地域にそれらの固定的役割分担意識があったと感じた人を地域別に分類したものでございます。男女ともにほとんどの項目で東京圏出身者が低くなっており、また多くの地域と項目で男性よりも女性のほうが「あった」と感じた人が多くなっていることが分かります。

7ページ目は、現在出身地域以外に住んでいる方々が、将来、出身地域に住むに当たっ

て不安に思うことを示したものです。女性も男性も多くの方が、収入や生活費などの経済面での不安や、希望する仕事に就けるかまたは続けられるかについて不安を感じていることが分かります。

最後に、8ページ目と9ページ目ですが、8ページ目にはJGEPAによる地域との連携に関する概念図を、9ページ目には本年1月に策定いたしました「男女共同参画センターの業務及び運営についてのガイドライン」の概要をお付けしております。

事務局からの説明は以上となります。

○山田会長 ありがとうございました。

続けて、大槻理事長から説明をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○大槻理事長 それでは、独立行政法人男女共同参画機構について説明させていただきます。

組織の概要ですけれども、この4月1日に発足いたしました。私は4月1日に着任した理事長の大槻でございます。よろしくお願いいたします。こちらに理事の中原もおります。

目的としては、男女共同参画社会の形成の促進ということで、今まで男女共同参画センター等は法律の中できちんと定められてはいなかったのですけれども、今回きちんと定められていて、その目的が書き込まれております。

機能としましては、2つの機能・役割を持っておりまして、1つは、国の施策を推進するナショナルセンターとしての役割、第6次男女共同参画基本計画に定める施策全般にわたって、その推進に資する普及啓発、人材育成、調査研究を行うということを考えています。もう一つは、全国各地の男女共同参画センターと連携・協働して地域におけるネットワークづくりを行い、男女共同参画センターをバックアップしたいと考えています。

当面の課題や方針について少しお話ししたいのですけれども、1つは、男女共同参画センターですけれども、規模や組織形態などいろいろあるのですけれども、地域のジェンダー課題の把握に当たっての知見やデータが不足していること、地域での相談や講座や研修の実施を行おうと思っても知見や人材の確保に課題があること、それから地域の課題解決のための立案に向けた知見や人材の確保に課題があると言われております。もう一つは、地域の関係の中での連携に向けた知見や人材の確保にも課題があると言われております。

一方で、男女共同参画センターをバックアップすることにおいて、男女共同参画機構にも課題があって、人材育成や様々な外部機関とさらに連携する必要がありますし、機構が持っている貴重なアーカイブ資料や、国際情報などをさらに有効に活用していかなければいけないという課題を持っています。

では、一体この後どう動いていくのかということなのですけれども、まず1つは、地域のジェンダー課題の把握に当たって知見やデータが不足している点なのですけれども、今年度、地域別のジェンダー統計を少し整備して、全国の男女共同参画センターの調査も行って、こういうデータを基に分析をして取組を強化したいと考えています。この地域別のジェンダー統計の整備という点では、先ほどの内閣府全体の中でもやられている中の1つ

の位置づけになるかと思います。

また、②ですけれども、地域での相談対応や講座・研修の実施のための知見や人材の確保に課題という点は、機構の研修の質・量を上げるということを考えておきまして、今までは単発的研修を決まった時期にやっていたのですけれども、研修の内容をオンデマンドにして、体系化された研修をいつでも受講可能にしようと考えています。

それから、研修プログラムやコンテンツの開発をしようと思っていて、今までは機構が講師を求めに応じて派遣していたのですけれども、地域のセンターが主催する研修も支援できるようにしようと考えています。

あわせて、機構では外部専門人材のデータベース整備を行って、男女センター同士がそういういろいろなことを共有して、それぞれの活動に生かせる仕組みをつくっていこうと考えています。

もう一つ、これは先ほど申し上げた点に重なりますけれども、問題解決のための企画立案に向けた知見や人材確保の課題というのも、研修を強化することでクリアしていけないかと考えています。

それから、地域の関係機関との連携に向けた課題については、センターと様々な外部機関との優良な連携事例を収集して、それを示していければと考えています。今は特に女性デジタル人材に向けての取組をやっていけたらと思っています。

さらに、機構とセンター間で顔の見える関係をもっと強化したいと考えていて、機構の機動性を高めるための取組を進めようと思っていて、全国会議や全国を7つに分けたブロック会議などを今年度から実施しようと思っておりますけれども、そういう機会を設定して顔の見える関係にしていきたいと思っています。

機構自体としては、人材育成とさらなる外部機関との連携をしていきたいと思っておりますし、重点的なところとしては、教育現場での男女共同参画もですが、地域の防災人材の育成などについても少しやっていきたいと思っていて、そのときには内閣府さんがこれまでに蓄積した知見というものがかなりあるので、それを使っていけたらと思っています。

また、あまり知られていないかもしれないのですけれども、機構は貴重な資料を持っているので、機構にしかないような資料のアーカイブ化をしていって、きちんと誰もがアクセスして見られるようにと考えています。

今まで女性情報ポータル「W i n e t」というものを構築していたのですけれども、知っている人しか知らないみたいなのところがあったので、皆さんが簡単に利用できて、かつ利用しがいがある内容のものにしていきたいと考えています。

機構の事業内容については、以下、御参考までについておりますので、少しお目通しいただければ大変ありがたいです。

私からは以上となります。どうも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。

続けて、小安様から御説明をお願いいたします。

○小安氏 改めまして、株式会社W i l l L a b（ウィルラボ）の小安と申します。よろしくお願いいたします。

株式会社W i l l L a bという会社を立ち上げて、現在ちょうど10年になります。その前はリクルートという民間の人材サービスの企業で、タウンワークという求人メディアの経営企画におりました。事業戦略ですとか、それこそKPIマネジメントによる売上げ・利益の最大化、そしてシェアの最大化といったことに取り組んでいた人間でございます。ですから、ビジネス寄りの言葉遣いだったりとか、そういった発想でお話をするところになるかと思いますが、そういったバックグラウンドがあることを御理解いただければと思います。

改めて、私は何でこのような地域におけるジェンダーギャップ解消ということをやっているかという、原点はリクルート、タウンワーク時代にありまして、当時30の営業拠点があったのですが、その全ての全国津々浦々を回ったときに、そこに男女の就労面における格差を見たということが、私の現在の事業経営の原点になっています。ですから、今日もどうしたら日本全国津々浦々に女性男性関係なく意欲、能力が生かされる労働分野、経済分野が作れるかといったことを課題意識としてお話をできればと思っています。

全国津々浦々にこの男女、特に経済分野においてジェンダーギャップのない世界をつくりたいということを、思いを持ってやっているわけですが、なかなか進んでいない現状があるかと思っています。結果としてなのですが、この10年取り組む中で、自治体連携という手法でこの取組をやらせていただいています。J G E P Aのほうは主に男女共同参画センターと連携してという取組になるのだろうと先ほど聞いていて思ったのですが、それも重要なアプローチだと思いますが、私は自治体連携という形でいかに全国津々浦々にジェンダー平等を推進できるかということをやらせていただいています。

そのような中で、私は今年度でいうと15自治体と連携をして、事業を受託し、プロジェクトを推進させていただいています。昨年も十数自治体とやってきた中で感じている兆しと課題感というものをまずお伝えしたいのですが、現在、これは定性的な私の肌感覚というところもありますけれども、ジェンダーギャップ解消に取り組みたいという自治体が増えています。これは今日もいらっしゃっていると思いますけれども、内閣官房の地域働き方・職場改革等推進会議を立ち上げていただき、そして97自治体が参画をしているという中で、私の会社にも非常に問合せが増えている状況です。

私は2018年から兵庫県豊岡市で経済分野におけるジェンダーギャップ解消の事業戦略の策定と推進に関わらせていただいていますけれども、その豊岡市のモデルを気仙沼市ですとか、ほかの地域に横展開するという取組をしている中で、ジェンダーギャップ解消に取り組みたいという自治体や企業が増えているという実感はございます。

それから、地域の女性のエンパワーメントですとか、地域コミュニティにおけるジェンダーギャップ解消にも取り組んでいます。そちらも少しずつですが、女性が意思決定に入りたいという、まだまだ壁がありますけれども、定性的には兆しが見えていると感じ

ています。

それから、経済界を巻き込んで企業にアクションを促進していくという動き、これは豊岡市でつくらせていただいたモデルですけれども、これも少しずつ全国に広がってきているかと思っていて、後ほど宮崎市からお話をされると思いますけれども、経済団体を巻き込んだ形で地域のジェンダーギャップ解消に取り組むというスタイルも少しずつ広がってきているかと思っています。

一方で、このような取組をする中で非常に課題に感じているのは、すごくミクロな現場の話を今日はあえてさせていただきますけれども、首長や担当者が替わると取組が止まる自治体も非常に多いという現状がございます。

それから、ジェンダーギャップ解消というものが男女共同参画の部門のみのミッションとなり、庁内でその影響力を広げられず、インパクトを出せていないというケースも多々見受けられます。

それから、首長・幹部、自治体幹部の理解がないとなかなかこのテーマに予算がつかず、3年以上継続できないというケースも非常に多く見られるかと思っています。

ですから、結論を先に申し上げると、国に求められる支援として、自治体連携で推進する場合ですけれども、継続性の担保という意味で3年以上少なくとも続けていただくようなスキームが必要かということ。

それから、トップダウン、トップのコミットメント無くして進むことは非常に難しいと感じていますので、首長をいかに巻き込むかということですね。やる自治体とやらない自治体をしっかりとランキングなどで首長に見せていくということで、明らかにしていくことも重要かと思っています。

それから、縦割りというところはどの自治体も多くありますので、これをいかに横断していくか。これは恐らく国の省庁も縦割りということで、様々な補助金や支援スキームがばらばらに届くことも自治体サイドからするとやりづらさになっていると思いますので、ここを横断してJGEPAのほうで発信いただくということもあるかと思っています。

最後に、一番重要かと思っていますのは、国でも都道府県レベルのデータというものは整備されているかと思うのですけれども、都道府県レベルのデータですと、市町村は動かないです。ですから、市町村単位のデータの定期的な収集や公表です。こちらに関してぜひJGEPAもしくは国で整備していただくことが重要かと思っています。

私が実際に現場で感じている課題感をまとめてございます。継続性と、自治体の場合、特に男女共同参画系の部署が経済団体、経済分野と連携できないという課題をおっしゃる方はとても多いので、経済界と自治体はどう官民連携していくかということ、それから縦割り行政をどうしていくか、この辺りが構造的な課題なのではないかと思っています。

様々なモデルを各地の課題感に合わせてつくらせていただいているのですが、経済分野に少しフォーカスをして、良い事例をお話しさせていただきますと、豊岡市、宮崎市、富山県の事例をお話しできればと思います。

まず、豊岡市です。私自身は「豊岡市ワークイノベーション戦略」ということで、経済分野でいかに男女格差を是正していくかというプロジェクトに2018年から関わらせていただいているのですが、本日もおられる大崎委員がジェンダーギャップ解消戦略というものを2021年から10年計画で伴走されているということで、非常に秀逸な先進事例なのではないかと思っています。私が経済分野において格差是正に取り組む中でも、経済分野だけで事業所だけでできないこともありますので、家庭や地域や特に豊岡市の場合は教育も巻き込んでいることが大きなポイントかと思うのですけれども、教育長もコミットをされた中で取り組んでいるということ。それから、多様な市民、そして市内の多様な部門の方が参加する委員会でモニタリング、進捗管理をされているところが本当にすばらしく、このモデルを全国に展開できることが一番の良いアプローチなのではないかと思っています。

なかなかいきなりこのスタイルをつくることができないので、私自身はバックグラウンドもありますので、経済分野から取組をさせていただくということが続けておりますけれども、宮崎市は、7つの経済団体を初年度から巻き込んで動かしているというところが、非常にインパクトを期待できるモデルなのではないかと思っています。

富山県は県が一般社団法人富山県経営者協会と連携をしながらですけれども、県内の事業所にお声がけをして、ポイントとしては、男女間賃金差異をこのD E I 企業成長塾の参加企業全社に事業規模にかかわらず分析をしていただき、可視化をし、そしてロードマップをつくるまで伴走をする。アクションプランを出し、それを今年度、私も伴走を昨年からしているのですけれども、企業のアクションプランのモニタリングまでしていくというところをやることによって、しっかりとインパクトを出していくことをやっていきたいと思っているモデルになります。

今回、計画実行・監視専門調査会ということなのであえて申し上げますけれども、計画策定にとどまる状況のものが多いのではないかと思います。計画を策定するだけでなく、それをいかに実行し、実行プロセスに落とし、K P Iを設定し、それをモニタリングし、もし進んでいなければ計画を見直すなり、プロセスを見直すなり、K P Iを見直すなりして、最終的には掲げた目標を必ず達成していくというような仕組みを強化しない限り、日本全国のジェンダーギャップ解消は進まないのではないかと考えているところです。

このページはかなりミクロなので、私がどのような形でいろいろな自治体の首長ですとか、担当者の皆さんと目線合わせをしながら進めているかというアプローチになりますので、御参考までに見ていただけたらと思います。

最後に、今日、J G E P Aの皆さんがいらっしゃるということで、非常に現場からの勝手な期待と要望になりますけれども、ぜひやっていただきたいと思っていますことが3つございます。

1つ目が、現場伴走・ガイドライン普及とありますけれども、私自身が今、15自治体に伴走しているわけですが、小さな会社でやっています。幾つかモデルもつくれたかと思っ

ておりますので、これをぜひ大きな組織、J G E P Aの中に、それこそ知見をお渡しすることも可能ですので、ぜひ専門家の皆様で整えていただいて、全国に波及していくということをやっていただけたら嬉しく思います。

2つ目です。モデル認定と書いていますが、赤字で書いていますけれども、例えば兵庫県豊岡市、ジェンダーギャップ解消の先進地域ということで、年間数十件の視察を受け入れています。そして、私も豊岡市に本当に依存する形でいろいろな自治体に来ていただいて、宮崎市も来ていただきましたけれども、学ばせていただいて、そして波及をさせていくということをやらせていただいているのですけれども、そういったジェンダーギャップ解消に取り組んでいる自治体に何らかのインセンティブをつけることが重要なのではないかと思いますし、交付金の加算措置のようなものも重要なポイントになるのではないかと思います。やっている自治体とやらない自治体を差別化していく、そのことによって、やると何かいいことがあるのだよといった形のメカニズムをつくっていくことが重要ではないかと思います。

3つ目です。繰り返しですが、データ収集です。小さな自治体になればなるほど財政的にも調査を自前でやるのが難しいケースも多々見受けられます。ただ、データがなければ動きませんし、エビデンスがない中で戦略をつくることは非常に難しくなりますので、実効性を伴いませんので、しっかりと国の組織として、機構としてやっていただけたら嬉しく思います。

私からは以上となりますが、2030年、政府としても30%女性のリーダーを増やすということも掲げていると思いますけれども、なかなかここが動いていかない背景には、地方中小企業が7割、8割あるということがあるのではないかと考えています。ここに対する戦略をしっかりと作って、そしてモニタリングをしていただきたいということを申し上げて、終わらせていただきます。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。

続けて、山本様から御説明をお願いいたします。

○山本氏 よろしく願いいたします。地方女子プロジェクトの山本と申します。

本日は「地域における男女共同参画の推進に向けて―若者の声と現場実践から―」ということでお話しさせていただきたいと思います。

まず、私たち地方女子プロジェクトは、地方の女性流出という社会課題に向けて、その背景にいる当事者に本音をインタビューして発信するという活動をしています。中心はSNSでの発信なのですが、現在は講演の形ということで、自治体さんや地方企業に向けて発信活動、情報共有ということもしております。また、現在は内閣官房の地域働き方・職場改革等推進会議の構成員と、内閣府男女共同参画推進連携会議の構成員もやらせていただいています。ここには載せていないのですが、地元の山梨県韮崎市の男女共同参画推進委員としても活動しています。

特に若者の声から考えるこれからの地域における男女共同参画の推進において必要なの

ではないかというところについて、今日はお話しさせていただきます。

まず、若い女性が地元を離れる理由、内閣府さんのほうでも調査していただいている、冒頭に紹介がありましたけれども、回答者の9割が「やりたい仕事がない・給料が低い」と回答して、回答者の半数が「地域の女性役割が息苦しい」、4割が「結婚・出産の圧を感じる」、こういうものが地元を離れた理由になっていると回答しています。

この課題は意思決定層との認識ギャップが大きいからではないかと思っていて、「やりたい仕事がない」というところも、そもそも地域にロールモデルが見当たらず、地元で働き続けるということを描けていないというのもありますし、就職や転職の面接の場面で実際にハラスメントに遭っているとか、例えばお子さんがいるのだから簡単な仕事でいいねみたいなことを言われてしまって、ここでは働けないと思ったという事例なども多数挙がっています。

また「地域の女性役割が息苦しい」というのは、地域活動と家庭内が交じってしまっているというのでもあるのですけれども、例えばお盆、お正月や地域のお祭りで、女性が料理や準備を担っているということがよく出てくる事例です。

あと、地域コミュニティー、近所との関わりですとか、親戚・家族から結婚は、子供はということ聞かれるという事例も4割くらい挙がってしまっていて、そういう声をどこでかけられるかという、地域の職場であったり、地域社会のコミュニティーの中であったり、家庭内で祖母やお母さんがどう動いているかを見ていて、地域に続く男女役割分業のイメージが形成されていると分析しています。ですから、そもそもこういうものが男女の役割分業であるとか、バイアスが入ってしまっているものであるということを、意思決定層にアプローチする必要があると感じています。

簡単なまとめにはなりますが、私も首長ですとか、経済団体、自治会等へのアンコンシャスバイアスや働き方改革に関する研修・情報のアプローチが必要だと思っています。今、活動を始めて2年くらいで30件くらい講演をさせてもらう機会があったのですけれども、私がやっている活動は、女性活躍の推進など具体的なことというより入り口的なポジションにあるという背景もあるのですけれども、いまだに初めて女性活躍のテーマで講演に呼んでみましたと言われたり、まだまだ地域にとってこのテーマの重要性が浸透していないのかと感じるところがあるので、興味関心があるかどうかにかかわらず必要なものであると理解していただくために、こういう層にアプローチしていただきたいと思っています。

結婚・出産への言及はSRHR侵害のおそれという観点から啓発キャンペーンをしていたきたいと思っていて、これもアンコンシャスバイアスの1つですとか、今は言うてはいけない時代ですよみたいに片づけるのではなくて、そもそもいつ結婚するか、出産するかしないか、子供を何人持つか持たないかということは自分で決める権利があるのだという観点から啓発活動を行っていただきたいと思います。この声かけに関してですけれども、本当に無自覚な中でコミュニケーションの1つとして行われてしまっているということがあって、もちろん研修などという形も根本から理解していくということも大事なのですけ

れども、まずはそういう声かけが少なくなってくるようなアプローチもしていただきたいと思います。

もう一つ、地域課題実態把握に向けたデータの拡充もお願いしたいと思っています。男女共同参画に関する既存の調査で得られたデータとか、これから取るものも都道府県別、市町村別というように同じ調査項目でまとめるということを期待しています。現在も調査していただいている部分でデータが残っている部分もいっぱいあるのですけれども、これが自分の地域の課題でないと思われてしまうと取組が進まない、共感を得るのが難しいということも感じています。

また、もう一つ、ケア労働に関する実態調査というところを、家事・育児・介護時間というところでは取られていると思うのですけれども、これを地域行事ですとか、冠婚葬祭ですとか、自治会運営に関する男女の役割分業まで拡大していただきたいと思います。これも現在私がやっている活動のインタビュー調査ではよくキーワードとして挙がってくるけれども、実態としてどうなっているかを把握するすべがないと思っていて、ここが分かると取組推進の指標にもなるかと思います。

もう一つ、男女共同参画推進に取り組む若手人材は、まだまだ少ないと思っています。インタビュー活動をしていても、ジェンダーバイアスによるストレスを感じている若者は多いのですけれども、それを推進していく、解決していくという行動には至らなかったり、不満や違和感を抱えながらも、そもそも近所の人や家族に自分がこういう意見を持っていると知られたらどう思われるのだろうか、すごく不安に感じている人が多くて、そもそも声が上げづらい現状があります。

それに対して、ジェンダー平等を推進しようとする若者がいないわけではないのですけれども少なかったり、それが企業内や学校内、市民有志という活動に活動範囲が細分化していて、男女共同参画センターとの連携は難しくなっている部分もあるかと思っています。そういった限定的な貴重な人材を活用できるようにしていただきたいと思います。

要望としては、男女共同参画センターに従事する職員の非正規雇用や低賃金の問題が、これは昨年6月の附帯決議で言及されているので、こういった現状を改善するように取組を進めてほしいと思っています。

また、一緒に活動するセンターの職員さんから上がった声なのですけれども、男女共同参画に関する研修参加の経済的負担を軽減していただきたいと思います。職員の知識向上に向けて極めて有効なことをしてくださっていると思うのですけれども、多くが任意参加で、自己負担で、参加が難しいという声が上がってきています。そういった研修費用や交通費の補助制度を進めていただきたいと思います。

また、若者が参加しやすい運営・サードプレイス活用としての好事例を共有していただきたいと思います。そもそもイベント等の利用施設としての認知が低かったり、平日・日中のイベントや講座も多くて、そういうニーズとずれている部分があると思うのですけれども、そういった課題をうまく解消しながら活用している事例が全国にあると思うので、

そういったものを共有していただきたいと思います。

また、各地方自治体の男女共同参画審議会という取組が各自治体にあるはずなのですが、そこも一定割合の若者世代を参画させる仕組みであったり、私も今は蕪崎市のものをやっているのですが、30代以下もいなくて1人という感じで、20人ぐらい委員はいるのですが、そういった分野で活動する若者のネットワークづくりであったり、情報提供という場もあるとうれしいと思っています。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続けて、宮崎市、富田部長から御説明をお願いいたします。

○富田氏 宮崎市総合政策部部長の富田でございます。

本日は貴重な機会をいただき、ありがとうございます。

本市が昨年度から取り組んでいる「若者と女性に選ばれる企業づくり推進事業」について御説明をさしあげます。

この事業の背景でございますが、2020年に40万1000人だった本市の総人口は、2060年には約7万人減って32万7000人になると推計しております。生産年齢人口も約7万人減り、地域経済の担い手不足が深刻化するものと考えています。

このような中、特に注目すべきは、10代で転出した人が20代で戻ってくることを示す若者回復率について、男性が34.5%であるのに対し、女性がマイナス7.7%と極めて低い水準にあり、特に女性が宮崎に戻ってきていないという実態が明らかになりました。

このため、若者、特に女性が戻ってくるための取組が喫緊の課題と捉え、Uターンのインセンティブとなる魅力的な職場の創出に取り組むことといたしました。

具体の取組として、意識の醸成ということにとどまらず、経済団体、民間企業、行政が連携して、若者と女性に選ばれる企業づくりのための具体のアクションを起こすことを目指しました。

先ほど小安さんから御案内もありましたけれども、この事業には7つの経済団体と8つの事業所の計15団体が参加いたしました。この中には、事業所として本市の人事課も加わっております。また、アドバイザーとして株式会社W i l l L a bの小安さん、現地コーディネーターとして宮崎大学の男女共同参画推進の拠点である清花アテナDEI推進室の清水さんを迎え実施いたしました。また、この事業は庁内の関係部局との連携に加え、宮崎労働局や宮崎県からも御協力を得て推進してきたことが大きな特徴であると考えております。

こちらが昨年度の事業スケジュールでございますが、6月にキックオフセミナーを皮切りにスタートいたしました。このキックオフセミナーの開催内容でございますが、セミナーには企業等から134名参加いただき、まずは若者と女性の流出危機という現状と課題を共有いたしました。そして、元兵庫県豊岡市長の中貝様の講演や「若者」や「女性」をテーマにしたグループセッションを実施いたしました。

7月には先進自治体である豊岡市を視察し、官民で設置した女性活躍を推進する会議や先進企業の訪問・視察などを行いました。

そして、10月から12月には3回のグループワークを実施し、経済団体、企業、宮崎市がそれぞれ取り組むアクションを検討いたしたところです。各回とも冒頭にそれぞれの振り返りと目線合わせのためのトピックスの発表を行い、グループワークを重ねたところです。2回目のグループワークでは、宮崎労働局からはくるみやえるぼし等の認証制度や関連する助成金の情報のほか、宮崎県女性活躍推進室、本市の男女共同参画の所管課である文化・市民活動課から事業者向けの女性の活躍を支援する関連事業の説明を行っており、様々な制度や支援策について情報提供を行いました。

3回のグループワークを終えて、それぞれの団体が練りに練ったアクションを宣言する発表セミナーを1月30日に開催しました。この日はこれまでのグループワークの参加者以外にも、それぞれの団体の幹部のほか、労働局、県などの関係機関からも参加していただきました。また、アクション宣言については、各界代表の方々からの講評をいただくことで、決意をさらに強固なものにすることができたと思っております。そして、発表セミナーは参加者同士がアクション宣言に至るまでの苦労や意識の変化を共有し合うなど氣勢を高め、熱量の高まりを感じました。

こちら、今回のアクション宣言の一部を記載しておりますが、経済団体からは若者と女性に選ばれる企業づくりに関する講演・セミナーの開催や、会員企業へのえるぼし、くるみん等の認定取得の推進、企業からは社員の評価制度や職場環境の整備、さらにえるぼし認定取得などの宣言がなされました。本市はキャリア形成シートを活用したキャリア形成支援や働きやすい就労環境づくりなどにより、女性管理職割合などの向上を目指すと宣言したところでございます。

こちらが宮崎市の取組アクションの具体的なものになります。

また、こちらが経済団体の宣言です。

こちらが企業、宮崎市の宣言を記載しております。また後ほど御覧いただきたいと思っております。

次に、本市のほかの事業との連携について御紹介いたします。今回の若者と女性に選ばれる企業づくり推進事業、通称若者・女性事業は、さきに説明したとおり庁内の関係課とも連携して進めてまいりましたが、特に男女共同参画を所管する文化・市民活動課の事業となりますが、スマイルみやざき企業登録制度は、ワーク・ライフ・バランスやジェンダー平等を推進している事業者を登録し、その中から特に優れた事業者を毎年表彰する制度でございます。表彰企業にはキックオフセミナーやグループワーク等で事例紹介を行っていただきました。

令和流女性リーダーシップ勉強会になりますが、市で働く女性を対象に管理職になることへの不安や負担感を軽減することを目的にしたセミナーです。内閣府男女共同参画局の地域女性活躍推進交付金を活用させていただいております。今回の若者・女性事業に参画

している企業へも本セミナーを案内し、実際にそれらの企業の女性職員の方々にも御参加いただいたものになります。

そして、今年度のスケジュールでございますが、引き続き若者と女性に選ばれる企業を増やす取組を実施してまいります。昨年度からの変更点として、経済団体は推進パートナーとして関わっていただくことにしています。また、昨年度の1期生企業は引き続き本取組に関わっていただき、事例を共有いただくなど、今年度新たに参画する2期生企業に対し、アクション宣言策定の支援の協力をお願いする予定です。

最後に、総括でございますが、この若者・女性事業を通して、意識変革にとどまらず、企業の具体的なアクションを宣言いただいたことは、これまでにない成果と捉えております。今後は宣言いただいた企業に対し、アクションの実現に向けた支援を行うとともに、企業の積極的な取組を広くPRしていきたいと思っております。さらに、アクション宣言を行う企業を毎年着実に増やしていくことで、当初の目的である若者と女性に選ばれる魅力的な職場がある宮崎市へ発展できるものと確信をしております。

説明は以上でございます。御清聴ありがとうございます。

○山田会長 ありがとうございます。

それでは、意見交換に移りたいと思っております。

また、本日、宮崎市の富田部長におかれましては、公務の都合上、途中退席となりますので、初めに富田部長への質問や御意見があれば優先的に発言をお願いしたいと思います。

また、井上委員が11時過ぎに退室ということですので、井上委員にも早めをお願いしたいと思います。

御意見、御質問のある方は、Zoomの挙手機能を使ってお手元で挙手をお願いいたします。

では、井上委員、石黒委員の順番でお願いいたします。

○井上委員 井上です。ありがとうございます。

おおむねは意見書を提出しておりますので、そちらを御覧いただければと思います。今日は4名の方に御報告いただきまして、ありがとうございました。

とりわけ地方の若手の人材育成に関して、大変興味があります。地方の大学で授業をすることがあり、特に九州地方では女子学生が進学を含め浪人できないとか、四年制大学に行けないとか、大変困っている話を聞いています。その意味で山本さんのお話は、若手の皆さんがそういう意識を持っているのにもかかわらず、人材育成できないということに関しては、何とかしなければという思いを持ったところでは。

富田部長にお聞きしたいのは、若手の人材育成をどのようにやっていらっしゃるのかということです。企業が若手の人材を育てるためにいろいろなことをやっていらっしゃると思うのですが、市としてどのようなことをしているのか。あるいは宮崎市ではできていても、町村ではなかなか難しい課題もあると思います。その辺の課題あるいは国に対する要望があったら教えていただければと思います。よろしくお願いします。

○山田会長 ありがとうございます。

石黒委員、お願いいたします。

○石黒委員 これは質問だけでしょうか。

○山田会長 質問でもコメントでもお願いします。

○石黒委員 では、コメントをさせていただきます。

地方における男女共同参画ということで、私は世界経済フォーラムの今はチェア・オブ・ジャパンをやっているのですけれども、この世界経済フォーラムが毎年公表しているジェンダーギャップ指数で日本は148か国中118位です。いつも日本政府からなぜこんなに低いのだと叱られるのですが、実際には4つの指標があり、経済と教育、健康、政治なのですが、この中で足を引っ張っているのが明らかに政治なのです。高市首相が就任されたことでかなり景色が変わってくると思うのですけれども、国会議員の男女比、官僚の男女比、行政府の在任年数の男女比などが指標になっています。

これを見る限り、地方においても、まず男女共同参画を引っ張っていくのは、地方自治体の議員の数とか、それから行政府での女性の活躍を求めるべきだと思うのです。当然コントロールできない部分もありますけれども、立法と行政、地方の仕組みを支えるインフラとしてこの分野での意思決定者に女性を増やしていく努力はまず必要だと思いますし、この行政府を中心として経済と連携を取って進めていくことがまず必要ではないかと、地方の場合は特にそういうことを考えています。

地方というと、以前、私は内閣府の委員会の委員も拝命していましたが、そこで多く議論されたのが、コンパクトシティをつくるということでした。何がコンパクトかということ、平たく言うと、東京をコンパクトにしたような都市が地方都市として目指すべきところではないかという議論が多かったのですけれども、私はどうしても説得されなくて、だったら東京でいいでしょうと思ってしまうのですね。

ところが、最近ですと東京の地価の高騰や経済的な要因もあり、息苦しさもあり、一部それが要因となって地方が見直されているとも思いますが、この地方へのリターンというものを見るときに、先ほどの若者回復率の中で、女性が特に低いということを議論されました。女性の回復率が低いとなぜいけないかというと、男性ばかりで結婚ができないということがよく議論されています。コンパクトシティの議論で、東京が理想であるとするのであれば、地方都市も、女性が地方に帰りたい理由には様々なものがあることを認識すべきではないでしょうか？

つまり、結婚前提ではなくて、結婚はあまり計画してできるものではないですから、例えば結婚しない女性も、結婚しないという生き方をする女性にとっても生きやすい地方都市。以前お示しいただいた例にも出てきていましたけれども、もちろん子育てがしやすいとか、ある意味では第3の場所としてカフェみたいなものがあるとか、東京をコンパクトシティとするのであればもう少し議論を分解してみて、そういう地方都市をつくっていただく。それが1つの行政の役割であるし、行政と経済の方々が連携してつくっていく理想的な地方都市というものを定義していったほうがいいのではないかと感じています。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかに富田部長への質問はありませんでしょうか。

では、私から多少質問させていただきたいのですけれども、石黒さんからも発言がありましたけれども、結婚後のことを女性は考えざるを得ない状況があると思います。私は地方で結婚支援をしているのですけれども、結婚後、女性差別的な慣行が嫌だからといったことも女性のなかなか地元に着しない1つの理由だと思うのですけれども、その点についてのアプローチ等がありますでしょうかということ、富田様にもしありましたらと思います。

佐々木委員、富田さんへの質問でよろしいですか。

○佐々木委員 違います。まず富田様にお返しいただければと思います。

○山田会長 では、その後ということで、富田様、よろしいでしょうか。以上の御意見、御質問に対して何かありますでしょうか。

○富田氏 ありがとうございます。

まず、若者の人材育成という点で、市役所の中の人材育成という視点で少しお話をさせていただきます。

今、宮崎市、部長である私も女性ですけれども、昨年度は宮崎市初の女性の副市長が誕生した市ではございます。ただ、女性の管理職の割合からいいますとまだまだ低くて、消防局を持っていますけれども、そこを除いたとしても17.1%とまだまだ低い状況で、女性職員が少ないのかということそうでもないのですが、そういう状況があります。そもそも女性が管理職の登用を希望するかしらないかということ非常に少なく、男性の20.2%に対して女性は3.1%、宮崎市役所の職場環境においてもこういう状況があるというところに対して非常に危機的状況を覚えているところです。まずは、そういったなぜ女性が管理職を望まないのかどうなのかということもありますので、キャリアについてどのように考えていくのか、キャリアの支援というところで、アクションプランについても宣言がなされたところです。

働いている上で男性と女性と職種を分けているとか、そういうことは全くないのですけれども、どうしても出産・育児に関わってしまうと女性が働きを少し抑えてしまう意識が強くなるのかと思います。男性の育休取得率も物すごく上がりましたがけれども、どれくらいの育休を取るのかといいますと、男性と女性については本当に大きな差が出ているところでもあります。そういった働く上で女性としてどうしてもブレーキを踏んでしまうというところがあるのかとは思っていますが、こういった意識についてもまだまだ変えていく必要がありますし、男性も含めて仕事と家庭のバランス、ワーク・ライフ・バランスもまだまだやっていけないといけないのかと思います。そういった中でも、女性の働きやすさ、女性と男性が共に働ける環境をつくる中で、若い人材も育てていっていただければと思っています。

結婚後の女性の差別的な慣行を解消するということがありますけれども、男女共同参画センターにおいてもそういった啓発事業は行っておりますが、そもそも差別されているかどうかの意識があまりないのかと思います。ただ何となく生きづらさを感じている女性が多い、そういった生きづらさに意識を向けることがまずは出発点で、随分昔からそう言われていますけれども、そういった意識が低過ぎるのかと思っております。

若者が宮崎に戻ってこない。これに対して、先ほどからありましたとおり、働く環境はとても若い人にとっては重要なことになるのかと思いますので、いかに自分が働けるのか、働きやすいのか、そういった働き方を柔軟に提供してくれる職場があるかどうかというところで今回宮崎市としては意識というところよりも働く環境について光を当てて、男女共同参画、ジェンダーギャップも解消ができればいいなと思っているところです。

簡単な回答になりますけれども、以上でよろしいでしょうか。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、委員からの質問、コメントにまた戻りたいと思います。

佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木委員 ありがとうございます。

今回御講演いただいた皆様、どうもありがとうございます。

小安様の御発表で、課題や手法が非常にまとまっていて、そういう方向で行くのがいいと思います。地方などで男女共同参画をすすめようとしたときに、どうやってやればいいのか分からないという課題をたくさん持っています。小安様たちが行っている幾つかの地方自治体の伴走支援を国のほうで、JGEPAのほうでどのようにやるかということなのですが、実際に小安様がやっているようなことをJGEPAのほうでできるのかということを知りたいです。まず、小安様には、JGEPAのほうでそういう役割を持たせることができると思われているのかということと、大槻様のほうでは、実際にそれができるのかということをお聞きしたいです。今回のお話では、どちらかということJGEPAのほうはオンデマンドを活用して、あまり人が介在しなくなるような雰囲気を感じたのですけれども、その辺りがうまくいくのか、お互いから御意見を聞かせていただければと思います。

もう一つは、今日の論点にも入っておりますけれども、成長戦略分野における女性の活躍推進というものはどうやって進めていくかということです。成長戦略分野の17分野は全部理系の分野になっています。ですから、理系の女性たちをどうやって育てていくかという視点が抜けがちになってしまっているのです、その辺りはしっかり理系の人材育成も注力しながら進めていただければと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、徳倉委員、お願いいたします。

○徳倉委員 徳倉でございます。

4名の方々、御発表、事例共有をありがとうございました。大変勉強になりました。

また、昨年11月には、私はふだん香川県の高松市に住んでおりまして、小安さんには国の事業と香川県の事業で基調講演もいただきまして、その後、私がファシリテートさせていただいて、各首長とお話をさせていただきましたけれども、非常に小安さんのお話がよかったと好評をいただいております。この場をお借りして御礼申し上げます。

私、申し上げたとおり、ファザーリング・ジャパンという父親支援の団体で副代表理事をしておりまして、様々皆さんと全国的に活動はさせていただいておりますけれども、今日の発言のメインは、最初に御発言いただきました機構の大槻理事長にメインの御質問となります。

私自身は、今、高松市男女共同参画センターのセンター長をしております。当センターの運営をしているNPO法人が、急遽運営が様々な御事情があつてできなくなりまして、私が理事長を引き継いで運営をしているという現状がございます。そういう中であつて、実はこの機構が4月から運営されるということで、全国のセンターと機構との連携をどのようにしていくのか、非常に期待をしております。

ただ、現状といたしましては、既に内閣府も機構の皆さんも御承知のとおり、各地方には非常にこの男女センター、ない地域ももちろんございますけれども、自治体の温度感ももちろんありますし、規模感にもよりますけれども、どのセンターも十分な人材がなかなかそろっていない、また人材育成にまでなかなかリソースが割けないという現状がございます。

公の情報ですので申し上げますが、例えば高松市男女共同参画センターですと、年間の運営費が約2200万円でございます。これは今年度からかなり増額をされて、私が理事長に昨年就任して、たまたま指定管理の入札が昨年また新規で5年間行われるということで、様々交渉しながら折衝して、かなり幅を上げて年間の運営費が2200万円と。その中で、週に6日間開館をして、トータルスタッフ、相談員も入れまして、もちろんパートタイムが多いのですが、14名関わっているという組織でございます。

結果、どういうことが起きているかといいますと、私以外は今は職員は全て女性なのですが、30代の女性が1人、40代が私だけ、50代が1名、そしてあとは60代、70代という構成になっています。このセンター自体は一部移転をしているので、今の施設になってから10年になりますが、おおよそ20年近く法人が運営をしているセンターになっています。ですから、職員によっては20年以上、16年とか、ちょうど20年になる者がこの3月に退職しましたけれども、そういう人間がずっと動かしていると。これは全国的に同じような傾向があるというのは十分見てとれている。

その中で、NWE Cさんのこの情報を取りに行くまでできるセンターとできないセンターがある中で、JGEPAさんのホームページ等も拝見させていただいて、これからブロックに分かれて、8月以降は様々なブロック会議等が行われるということがあるのですが、既に各センターは年度の事業が始まっていて、8月、9月、10月からのスタート

になると、来年度の事業をどう組むかという時期になってまいります。

ですから、1つ御相談といいますか御提案という部分でいえば、大きな会議はかしこまったものはできなくとも、この7ブロックのそれぞれのブロック地域はJGEPAのどの辺りに問合せをすればいいのかとか、先ほど佐々木さんもおっしゃっていましたが、人と人で交わる、うちの職員がJGEPAさんのここに連絡してみて、この代表に連絡をしてこういうデータをもらえないかなど相談してくれという、非常にハードルが高いという現状があります。ですから、プッシュ型という聞こえは厳しくなるかもしれませんが、できるだけ当初は少し地域に寄り添っていただく姿勢を見ないと、NWE CからJGEPAに変わってまだまだ敷居が高いと各センターは全国的に思われていると思います。そういうものをどうにか解消するようなソフト面での動きをつけていただければいいと思います。

続いて、これは内閣府の情報発信にもなるのですが、内閣府には事前にお伝えしましたが、例えば内閣府ですと全国の都道府県と政令指定都市のセンターの一覧等はございます。しかし、一部、例えば私が住んでいる香川県ですと、4月からこれがプラザではなくて新規にセンターができています。しかし、表記はセンターに変わっていない。例えば、続いてポータルネットの「Winet」のほうですね。こちらでも全国のデータベースを引っ張って、各地域の日本地図があって、各地域がクリックをして、どこにどういうセンターがあるかというようになっていますが、この情報を更新したいとセンターが思っている、実は私が管理しているセンターもそうですけれども、非常に古いデータのままだになっている、代表者も変わっていない。こういうものをどこにアクセスすれば情報がアップデートできるのかが、ワークション、ワークションないといけないような状態になっている。

このような交通整理の部分から比較的クリアになって、コミュニケーションを取りながら、恐らく機構のほうのリソースも限られていて、人員も限られている中だとは思いますが、ぜひこのスタートの段階で発信の仕方、情報共有の仕方、これまでのNWE Cができていないというわけではないのです。例えばこの「NWE C実践研究」の最後の16号ですけれども、最初は山田会長の寄稿が入っている。私も拝見させていただきましたけれども、多分こういう配布物は各センターに送っていただいているのですけれども、それを読み解いて発信をするというところまでなかなか行かないのが地域のセンターの実情でございますので、どのように機構と各全国のセンターと一緒に歩けるような状態になるのかということを、幾つかのセンターにぜひヒアリング等を行っていただけて、進めていただけたことがありがたいかと思います。

続いて、非常に短くなりますけれども、小安さんの御発表、豊岡市の事例は数年前から既に我々各委員はキャッチアップをさせていただいていますけれども、横展開をどうしていくのが次の課題になってくると思います。くしくも小安さんからJGEPAに共有して全国展開にというお話もちろんあったと思います。佐々木さんから先ほどそのよ

うなことがあったと思います。ファザーリング・ジャパンの事例で行きますと、例えば父親支援のものを各自治体が展開することによって育休取得率が上がることに少しは寄与したかという自負はございますけれども、国や自治体や今回でありますと機構が民間での取り組んでいる事例を上手に共有しながら一気に社会を変えていくフェーズに本当に来ているのかと思いますので、ぜひこの連携を上手に結びつけていく方策等があれば、追加で御意見をいただければと思います。

以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

御質問等に関しましては後でまとめて御回答いただきますので、大崎委員、お願いいたします。

○大崎委員 ありがとうございます。

パネリストの皆様、本日は御発表をどうもありがとうございました。大変参考になりました。

本日、それから来週の専門調査会は、今年の女性版骨太の方針に直結する議論を行うと理解しておりますので、その文脈でコメントさせていただければと思います。

今日と次回の論点として「地域における女性活躍の推進」が掲げられていることは、私は大変高く評価しております。これまで全国各地で多くの女性団体や男女共同参画推進団体が地域におけるジェンダー平等の実現に向けて地道に活動を続けてきておりますけれども、そうした団体に対する大きな励ましにもなるのではないかと思います。ですから、今回策定される女性版骨太の方針は、そうした地域に根差した団体の実践に十分接続したものになるかどうかという観点が非常に重要になってくると思います。

治部委員からの意見書でもEUの事例について言及されていましたが、国連においても、ジェンダー平等というのは社会変革へのプロセスであり、市民社会の主体的な参画、市民社会の巻き込みが不可欠であり、それが取組の持続可能性、実効性、そしてレバンス、正当性の土台になるという認識が共有され、既に国際社会共有の常識になっておりますので、そこがすごく重要になってくるかと思えます。

最近では、日本でも市民社会組織が起点となって行政、企業、金融機関、教育機関、ユース、メディア等が連携する形で地域のジェンダー平等推進、ジェンダー平等のエコシステムをマルチセクターで構築していくというアプローチの実践も進んでいます。私自身も民間財団のプログラムの中で、福岡ですとか、滋賀ですとか、松山において実践に携わってまいりました。コレクティブインパクトという観点からもその実効性は既に確認できております。

ですから、本日のリソースパーソンの方々からは、地域の企業における実践として大変重要なモデルを御紹介していただき、これからの取組に大きな示唆を与えてくれるものではありますが、地域の女性のエンパワーメントは、社会的、経済的、政治的なエンパワーメントということで包括的に捉えていく必要があると思いますので、これまでの各地での

取組の積み重ね、多様な実践にも十分に目を向けて、それらをしっかりと政策に位置づけていくことが重要ではないかと思います。

したがって、女性版骨太の方針や、第6次男女共同参画基本計画の実行やモニタリングに関する議論におきましては、全国各地での市民社会を起点とした実践事例についてもこうした専門調査会の場で共有していただきまして、それらを参照しながら議論を深めていくことが必要だと思います。

山田座長、ここまでで気がついたのですけれども、富田部長が退席されるので、その前に。

○山田会長 もちろん、はい。

○大崎委員 私は特に質問はないのですけれども、何かコメントいただいたほうがよければ中断して富田部長にお話しいただければと思うのですが、どうでしょうか、会長。

○山田会長 そうですか。もう20分ですね。了解いたしました。

では、桑原委員、もう少しお待ちください。すみません。

では、御退席前に富田部長、今までの意見等に関してありますでしょうか。

○富田氏 ありがとうございます。

私、以前、男女共同参画も担当しておりましたので、今回のこの機会、非常にありがたく思っております。そのときに、初めて男女共同参画とは何ぞやみたいなのところも勉強して、こういうところに生きづらさを感じていたのだとか、あるいは働くにおいて女性だけどうして頑張らなくてはいけないのかとか、いろいろな疑問を持ちながら過ごしてきた中で、社会はどんどん変わってきてはいると思います。

宮崎市もそうですし、今回企業の方たちとも随分お話しさせていただいて、企業もお考えがとてもしっかりされていた方たちが多かったのですけれども、人を企業の中でいかに育成していくのか、定着させていくのか、それは女性に限らず男性も女性もやるべきことがいろいろあるねという話もさせていただいたのですけれども、こうやって今回宮崎市が行っていくことが経済界とつながったことは、先ほど小安さんから御紹介がありましたけれども、今まで宮崎市としてなかなか企業とつながることができなかった、男女共同参画について企業がどのように考えていらっしゃるのかよく分からなかった、そういったところが今回の事業を通してできたのかと思います。「男女共同参画」という言葉だけではなくて、人材をいかに育てていくのか、定着していくのか、人口をどのように見ていくのかという広い視点で今回事業ができたことについてとてもよかったと思いますし、この事業は続けていきたいと思っております。

また、今回いろいろな視点でお話をいただいたこと、とても勉強になりました。今後も引き続きよろしくお願ひしたいと思います。ありがとうございました。

○山田会長 富田部長、ありがとうございました。

お待たせして申し訳ございません。桑原委員、お願いいたします。

○桑原委員 新潟県津南町町長の桑原悠です。

有識者の皆様にお話をいただき、ありがとうございました。私は治部委員の意見書と地方女子の山本さんのケア労働の男女分業の話、この問題意識に共感して聞いておりました。

自治体の長として、従来の議論からもう一步進んでもらいたいと思っているところがあります。生活の現場や地域社会を見ておりますと、いま一つ十分に光が当たってこなかった重要な課題があって、それは地域や社会を日々支えているにもかかわらず、経済的にも社会的にも十分に評価されていない領域があるということです。例えば地域コミュニティの維持とか、自治体の活動、防災、見守り、学校のボランティア、介護、子育ての下支えとか、地域公共交通の維持、集落の保全、こういったところの仕事です。

これらはGDPや売上げのような経済的な指標に表れにくいし、民間の成長産業と違いまして注目もされにくい分野でありますけれども、こうした領域が機能しなくなれば、人々の暮らしそのものが立ち行かなくなります。私は今後の男女共同参画、この女性版骨太の方針も含めてですけれども、この見えにくいけれども不可欠な領域まで視野を広げていく必要があると考えております。

社会の持続性はこういった見えにくい仕事によって支えられているものであって、女性をより多く産業の中心に、表舞台に送り出すことだけを目指してしまうと、地域や社会を支える基盤の弱体化を見落とすおそれがあると思います。これは国の中長期的な足腰を弱めてしまう、政権が目指しているところと違うのではないかと考えておりますので、こうした地域、教育、福祉の分野で担われてきた多くの仕事、誰かの献身や無償に近い努力、善意によって成り立ってきたこの負担は、依然として女性に偏りやすい構造のままであります。こうしたところに男性がより参画する、参画を促進するところが非常に重要ではないかと考えております。男女が共に担い手としてこういった社会基盤を支えるような領域に参画できる構造についてもしっかりと考え、記載していく必要があるかと思っています。

したがって、男女共同参画、産業政策の一部としてだけではなくて、社会基盤政策として再定義してほしいと思っております。

こうした領域につきまして、きちんと価値づけをしてもらいたいということ、地域や教育やケアを支える仕事を単なる補助的な活動ではなくて社会に必要な役割だと正面から評価をすることが1つ必要だと思っておりますのと、もう一つは、制度やルールを整えてもらいたいということです。地域や共同体の場では古い慣行でしたり、性別役割分担意識が残りやすくなっていますので、女性に負担がかかりやすくなっています。経済分野でのハラスメント防止や職場のルール整備が進められてきたように、地域やコミュニティの分野でもこれまでより踏み込んでいただきまして、誰もが参画しやすく対等に関われる、男性も参画を促進するというので、ぜひルールや仕組みづくりをしていってもらいたいと思っています。

繰り返しになりますけれども、男女共同参画というのは単に女性を経済産業のいわゆる表舞台に押し上げるだけではなくて、社会を支えるあらゆる領域において性別にかかわらず誰もが役割を担って力を発揮できる、そうしたこれまで見えにくく評価されにくか

った仕事に正当な価値を与えて社会全体で支える仕組みをつくる、そういったところに視野を広げて記載してってもらいたい。繰り返しになりますが、それを申し上げたいと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、白波瀬委員、お願いいたします。

○白波瀬委員 よろしくをお願いいたします。

今日は4つの報告をありがとうございました。正直、4つの報告ですごく違うなということが私の感想でございまして、特に山本さんからの御報告はとても臨場感があり、実態をついていたのではということが私の感想でした。つまり、組織をつくることと仕組みをつくることと当事者の目線に立ったという、それぞれの立場の違いが明確に見えたかと思っています。違いが明確になったというところで、視点の単位を国全体ではなくて、今、見えにくいという表現もありましたけれども、見えにくいところから見ていくことの重要性は改めて分かったかと思っています。

ただ、そのために何をするのか。山本さんからの御意見は、当事者の皆さん、非常にいろいろな重要なことをなされていて、いろいろなことを変えて実際にいらっしゃった業績をお持ちの委員の先生方ばかりです。若いときの気持ちを思い出し同感できた部分もすごく個人的にはありました。つまり、ほとんど変わっていないということです。このほとんど変わっていないということ、どこまで変わっていくのかというところをもうちょっと真剣に考える。

これは計画倒れではなくてということは最初にありましたけれども、そういう意味でJGEPAについてもこれからということで何をなさるかという御報告はあったのですが、企業ができることと地方自治体ができることと国ができることと、ステークホルダーが違ったところでできるところが違うと思うのです。その違うところでつなぐ役割、センターオブセンターズと言ってしまうと逆のイメージになってしまうのですが、地道だけでも、つなぐ役割がある。そういう意味で、データ収集だけではなくてそれを的確に提供できる、これの役割を集中的に展開していただきたい。その中には絶対にAIを含めたテクノロジーを使つての展開が重要になってきますので、ここの辺りは待ったなしの政策を展開することによって、当事者の皆様、特に地方に生活する者たちにとっても、あるいはそれ以外の者たちにとっても速やかに行動できるような素地というか、情報提供できているような環境になればいいなとすごく感じました。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

大崎委員、追加でありますでしょうか。

○大崎委員 ありがとうございます。追加でございます。

先ほど桑原町長がおっしゃってくださったことに非常に共感いたします。そもそも第6

次男女共同参画基本計画は、本当に経済的エンパワーメントや産業への女性の参画ということにとどまらずに、健康、暴力、ケアワーク、貧困、それから政治参画等を含む包括的なwell-beingの実現を掲げております。その視点をしっかりと骨格として維持していただきたいと思います。

地域の女性の実情は多様ですので、先ほどもお話がありましたけれども、ケア責任を担っている女性ですとか、非正規雇用や低所得層の方々、困難な状況にある女性など、そういった多様な女性たちを含めて政策の中で捉えていくことが重要だと思います。ですから、特定の層に活躍が偏ってしまう設計ですと、女性と女性との間の格差、不平等というものがさらに拡大されてしまう可能性もございますので、そこは細心の注意を払っていただきたいと思います。

経済も非常に重要でございます。ただ、既存の企業での就労に限定した議論ではなくて、先ほど論点として示されましたけれども、成長戦略分野や地域における産業の構造化GX等々の中で、ジェンダー視点をどう主流化し、人材育成、女性の活躍を推進するのかをしっかり検討すること、それからそれを地域の女性活躍としっかり連動させることが重要だと思います。この点に関しましては、今回の専門調査会でコメントさせていただきます。

最後に、幾つか具体的なお願いといたしますか、提言させていただきます。地域の女性活躍推進の基盤整備への投資とインセンティブ設計という観点からのコメント、期待することです。

第1に、JGEPA、男女共同参画センターの基盤整備に重点的に予算措置をしっかりとっていただきたいということです。JGEPAと男女センターがちゃんと機能して成果を出すためには、人員体制、専門性の強化、総合的な相談支援の機能、データ収集・分析及び政策提言機能の強化など、多様なことを期待されています。そのためには、しっかりとした予算措置、安定的な財政支援が不可欠だと思います。

第2に、地域女性活躍推進交付金等の交付金の設計に関してですが、こうしたマルチセクターでの取組、特に自治体や男女センターが地域の女性団体や男女共同参画推進団体、ユース団体などの市民社会組織と連携して、そうした主体を起点として企業や経済団体や金融機関などとの接続を生み出していく、そのような取組に対してのインセンティブや、役所の中での男女共同参画と経済部門の連携を基盤とした事業に対する交付金のインセンティブ設計をしっかりと検討していただきたいと思います。

そして、最後に、成長戦略分野との接続といたしましては、GXやグリーン分野、フードテック、AI等の分野におけるジェンダー主流化、そして女性のエンパワーメントに資する取組についても、担当省庁のレベルでしっかりと予算措置を講じていただきたいと思います。それと並行して、JGEPAを中心にこうした分野に横断的な知見の蓄積や専門人材の育成・派遣などをしっかりと進めて、成長分野における知的及び人的な基盤を整備するような予算措置をしっかりとっていただきたいと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

では、最後に私から少しコメントを述べさせていただきますけれども、白波瀬委員や大槻さんは御存じだと思いますけれども、私は社会学をやっていますので、社会学で地域社会といった場合に、企業や家族、自治体だけではなくて、中間集団を重視するところがあります。経済団体もそうですし、農業団体もそうですし、さらには地域に存在しているNPO、さらには自治体の外郭団体等があると思います。その団体と協働するというのはいいのですけれども、その団体内部の状況はどうなっているか。私も何度も専門調査会で述べさせていただきましたけれども、そういう中間団体で女性の役員比率がとても低かったりする。逆に下働きは女性ばかりでトップは男性であるといった中間団体もたくさん存在しているかと思います。そういう中で、小安さんには、例えばそのような団体へのアプローチはどのようにしたらいいのか、もし何かアイデアがあればお願いしたいと思います。

J G E P Aに関してですけれども、私、もう40年近く文部省の国立婦人教育会館時代からずっとお付き合いはあるのですけれども、最初の頃は文部省の管轄ですので社会教育団体、例えば健康体操をする女性の会とか、女性作家を鑑賞する会とか、そういういわゆる文化的な社会教育団体の育成・交流を図る機能が結構大きかったと思います。もちろん経済的なもの等は重要なのですけれども、これは要望ですけれども、そういう社会教育的な団体、そこで活躍する女性がまた地域社会に別の形で貢献することもあると思いますので、ぜひそういう社会教育団体への支援等もお願いできたらと思っています。

では、残りの時間が迫ってまいりましたけれども、今日御出席の皆様からコメントなり質問への回答なりをお願いできたらと思います。

大槻様、よろしいでしょうか。

○大槻理事長 ありがとうございます。いろいろ御指摘いただいたこともありますし、またエールをいただいたところもあって、すごく感謝しています。

最初の佐々木委員の件なのですけれども、小安様から最後から2番目のページに機構が担うべき3つの機能ということで御提案までいただいていて、すごくありがたいと思いました。ただ、機構の場合、男女センターや自治体の人に動いてもらうように動くということがあるので、例えば、ガイドラインをつくることはできるし、実装マニュアルを整備することはできるけれども、その後の並走のところは機構ではなく各自治体や男女センターにお願いする形にはなるかと思います。ただ、2つ目のところの自治体間の横比較データ毎年公表ということはやっていこうと思っていますし、さっき白波瀬委員からデータ収集をしてきちんと分析をするべきだという御指摘もいただきましたが、きちんとした分析までやっていこうと思っています。

それから、徳倉委員から、前のN W E Cもそうだったのかもしれないのですけれども、機構はハードルが高いか、コンタクトを取りづらいのだというお話があったのですけれども、どうやって低くすればいいか、何とか地域に寄り添って、敷居が低くて簡単に立ち

寄れ、何か聞いても大丈夫みたいな、そういう組織を目指していきたいと思いますので、今後ともよろしくお願いいたします。

それから、センターの内容をアップデートするとき、どうやってしたらいいのかということも御指摘をいただきましたし、その辺についても少し考えていければと思います。

それから、山本様の最後のページに、男女共同参画に関する研修参加の経済的負担の軽減というものがあるのですが、機構が行う研修は全部無料でやっております。それから、今、オンデマンドの研修がかなり増えていますので、さほど交通費等はかからなく研修を受けることができますので、ぜひ御参加いただければと思います。

ここまで大丈夫でしょうか。もしもまだコメントしていない部分があったら、御指摘いただければと思います。でも、いろいろ本当に御指摘いただいたので、すごく勉強になりました。

最後に、山田座長の社会教育団体の支援というのも、これは機構が変わるときに社会教育畑の方たちが非常に心配された点なので、少しどのように入れ込んでいけるのかを検討したいと思います。

どうもありがとうございます。

○山田会長 ありがとうございます。

よろしいですか。

○佐々木委員 理系人材の育成について、もし何かやる予定があれば。

○山田会長 では、理系人材について何か、大槻様への質問ですね。

○佐々木委員 はい。

○大槻理事長 理系人材については、前の国立女性教育会館のときからワークショップみたいなものを行ったりしていたので、ただ、今年行えるかどうかまだ分からないのですが、理系人材というものをやってはきているので、ここで途切れることなくはやりたいと思うのですけれども、言い訳なのですけれども、今、立ち上がって、そのところまでまだ行けていない部分があるので、ただ、今日御指摘いただきましたので、きちんと入れ込んでいこうと思いますので、また御報告します。

○山田会長 ありがとうございます。

○中原理事 理事の中原でございます。失礼いたします。

理系人材ですとか、DX人材とか、デジタル人材育成みたいなところも含めて結構期待の声をいただいているところでありまして、我々自身にたくさん知見を集めて全部自らでやっていくというやり方だけではなく、様々な、DX人材の育成の活動を既にされている民間の団体やコンソーシアムなどありますので、そういった皆さんと連携しながらそういう女性デジタル人材育成を実現するための核となってJGEP Aがいろいろ頑張っていて動くということも含めて、検討していきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、小安様、よろしくお願いいたします。

○小安氏　たくさんいただいたので、全て触れられるかどうか分からないのですけれども、いろいろな御示唆をありがとうございます。

前提なのですから、最初に申し上げたとおり、今回においては私のバックグラウンドと強みもありますので、経済分野における取組についてフォーカスをして12分の範囲内でお話をさせていただいたということが前提でございます。ですから、この男女共同参画の推進においては包括的に行われるということは、私もそこに共感、賛同をしていますし、今回経済にフォーカスをした取組だけお話をしましたけれども、ほかの自治体においては実は政治分野ですとか、あとはコミュニティー、自治会ですね。それから、ケアの分野や、ひとり親支援もやっておりますし、起業支援もやっておりますし、デジタル人材育成に関しても取り組ませていただいております。ですから、あらゆるアプローチが包括的に戦略策定されて、そしてトータルで推進されるという豊岡モデルのようなものが完成形であって、これが横展開されていくと理想の姿であろうと思っているということをまずお伝えしたいと思います。

そういったことがこの第6次男女共同参画基本計画推進の中に盛り込まれるといいと思いますし、盛り込まれるだけではなくて、誰が包括的な取組をオーガナイズして、コーディネートして、そして横展開、波及させていくのかという、ここの役割がもしかしたら欠如しているのではないかということを、皆様の御指摘を聞きながら改めて感じたところです。

ですから、包括的なアプローチは必要ですし、私も経済だけ、経済における女性活躍だけが重要とは全く思いません。地域コミュニティーにおける女性の育成をする中で、実はそこから政治分野に立候補して市議会の議員になったケースも何か所かで起きていますので、そういった事例等も改めて機会がいただけるのであればモデル化してお話をしていきたいと思ったりもします。

先ほど山田先生がおっしゃっていた中間団体のお話も非常に重要だと思っていて、まさに地域、自治会、地域づくりコミュニティーの中における男女共同参画に取り組む際には、女性がいないと言うのですね。地域自治会の会長さんとか、連合会会長みたいな方とまず取組を握って、そして推進していくのですけれども、最初に言われるのは、この町には女性がいない、もしくは女性はやる気がない、もっと言うと女性にスキルがないまで言われることも多々あります。

そのような中で、この間、富山県南砺市で「地域づくりに女性役員登用を進めるガイドブック」というものを作成いたしました。そちらにいろいろなアプローチを記載しているのですけれども、地域におけるNPOですとか、居場所づくりですとか、そういった取組をされている女性の中に、地域づくりに関して役員になり得る人材は実はかなりいらっしゃいます。ですから、目線を変えて、連携していくということもあると思いますし、これまで縦割りでセクター別に交わっていなかった人々をいかに市内で可視化をして、そしてそれこそマルチチームをつくって地域の男女共同参画を進めていくかも非常に重要で、今

はまだ仕掛かり中ですが、富山県の南砺市、それから福井県鯖江市でそういった取組のモデルを作ろうと思ってやらせていただいています。

私自身がこの男女共同参画をする上で最も大きな課題だと思っているのが、経済分野とそれ以外の市民分野です。そこに分断があるということなのかと思っています。これまで男女共同参画の分野の方がたくさんいろいろなことをやってくださって、そして作ってきたものがある中で、私が経済にフォーカスしているのは、経済分野でその知見や活動がまだ波及していないということです。白波瀬先生がまだ変わっていないのだということを山本さんのお話から感じたとおっしゃっていましたが、私も同様に、地域はもちろんですし、地方の中小企業において私が30年前に働き始めた頃よりもひどい状況で働いているケースを多々見てきました。

ですから、そういった意味合いで、経済だけで男女共同参画を進めたいという意味合いではなく、経済分野においても男女共同参画の意識をしっかりとトップ、経済団体の長、それから金融機関のトップ、そして地方の中小企業のトップに本当に浸透、共感をいただき、そして共に進めていくためのある意味方便として人口減少や経済的メリットを使いますけれども、本質的なところはそこではなく、どこで生まれても、どこで働いても、どこで暮らしても、男性であれ女性であれ自己決定ができる、そういった社会をつくりたいと思ってやらせていただいておりますということをお伝えしたいと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、お待たせしました。山本様、よろしく願いいたします。

○山本氏 本日は貴重な機会をいただき、ありがとうございました。

この計画実行のテーマに地域というところが入ったのは、大変うれしく思っています。

この取組を進めていくに当たって、課題に感じている人と、本当にそれをどこで、自治体なのか、企業なのか、市民団体、地域コミュニティで進めていくのかが、誰がどの分野で進めていくかによって本当にアプローチが違うというところを、それぞれに対して取組が進んでいるとは思いますが、うまく言えなくてすみません。統括的に進めていくというのは大事な視点だと思っているのですが、本当にそれぞれの専門性を持った人材がもっと関わりながらというか、縦割りにならず意見交換して進めていけるといいなと思っています。

J G E P Aの研修の件はすみません。前N W E Cのときの体制と勘違いしていた部分があるかもしれません。

でも、本当にこれを課題に感じている層と取組を進めていく人材という部分に関しては、まだまだスキルを持っている人も、それをどう評価するのかというのも少ないと思うので、今、それぞれの分野で活動している人が取組を進めやすいように進んでいくといいなと思っています。

うまくまとめられなくてすみません。今日はありがとうございました。

○山田会長 山本様、今日は本当にありがとうございました。

これまでの御意見、御質問について事務局、関係府省から何か。

大崎委員、何か最後にありますでしょうか。

○大崎委員 申し訳ございません。小安さんから大変貴重な御発言をいただきまして、ありがとうございます。

私が包括的な視点を持つべきだというのは、政府に対する要望でございまして、その中でももちろん経済分野は非常に重要ですし、企業を起点として地域における社会変革が動き出すというのは、とても重要なモデルだと思っておりますので、これは本当に展開していくといいと思います。

一方、第6次男女共同参画基本計画の実行、そして女性版骨太の方針という国の政策の検討という文脈におきましては、しっかりと包摂的かつ包括的なアプローチを取っていただきたい、これは男女局に対するお願いです。よろしくお願いします。

○山田会長 ありがとうございます。

では、これまでの御意見、御質問について事務局、関係府省から何かありますでしょうか。

○佐藤参事官 事務局の男女共同参画局の参事官の佐藤といいます。

この4月に地域のジェンダーギャップ解消などを主なミッションとして新しくできた部署の参事官という課長級のポストになっています。これまでお世話になった先生方も画面越しに何人か映っていらっしゃると思いますけれども、引き続き御指導いただきたいと思っています。

まず、総論的なことで申し上げますと、今、大崎委員から御指摘いただいた包括的な *well-being*、それは小安様からもプレゼンとは別に先ほど包括的なアプローチが大事だというお話がありました。事務局としてもまさにそこはとても大事なことでございまして、第6次男女共同参画基本計画で多様な幸せ (*well-being*) というものを打ち出しています。それは地域の文脈でしっかり落とし込んでいくというか、それぞれの地域が地域の実情に応じて取り組んでいただけるようにするためにも、その包括的なアプローチが大事だと思いますし、また山田会長や桑原委員からも御指摘のありました、その中で地域の中間団体や地域コミュニティ、自治会や農業関係の団体、そういうところで女性の参画が進んで、全体として市民社会が中心となって、あとユースなどと一緒になりながら、マルチセクターで物事を進めていくことがとても大事だと思っています。

そうしたことを、国でも交付金などもありますし、またJGEPAでも男女共同参画センターなどと連携をしながらいろいろな事例を集めたりしていきます。そうしたことを常に念頭に置きながら各論の施策をやっていきたいと思っているということが、まず総論的なことの受け止めです。

また、各論のことでいうと、様々な委員からいろいろな御指摘をいただきました。例えば石黒委員からは地方議会や地方の行政の中でしっかり女性の参画を進めていくべきだと

いう、まさにそれもそのとおりだと思いますし、宮崎市の方や連合の委員の方々からも働く環境や生きづらさみたいなどの御指摘もありました。また、成長戦略分野が特に理系の分野がほとんどなわけですが、そうしたところでしっかり女性が活躍できるというところを国として後押しをしていくということも、大変重要だと思っています。そうしたことについて、今回の女性版の骨太の方針の中でも打ち手をしっかりと打ち出していきたいと思っています。

また、もう一つ、男女共同参画機構ですね。JGEPAを所管する立場から申し上げますと、この4月に発足をして、5年間の中期目標を国が示して、JGEPAから5年間の中期計画を立ててもらっています。そういう意味では、この5年間で着実にステップアップしながら取組を進めていくのですが、特に今回の女性版の骨太の方針でいうと、この年度と来年度ぐらいにどういうことをやっていくかの中心に、JGEPAの取組も掲げることになると思います。そういう意味では、皆様方からいただいた御指摘はしっかり受け止めて、大槻理事長とよく相談をしながら進めていきたいと思うのですが、初年度から100点満点という感じではなくて、ぜひステップアップをしながらやっていくのだというところは御理解いただけると大変ありがたいと思っています。

私からは以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかにありますでしょうか。大丈夫でしょうか。

ありがとうございました。

関係府省におかれましては、本日の議論も参考にしながら、今後の取組について検討を深めていただければと思います。

今日は皆様、御出席、御発言をありがとうございました。これで閉会といたします。失礼いたします。

(会議終了後に、大崎委員から意見提出あり。意見内容は、次頁以降の通り。)

第 45 回計画実行・監視専門調査会

意見書

大崎麻子

本日の専門調査会は、女性版骨太の方針に直結する議論を行うものと理解しているので、その前提でコメントしたい。

まずは、論点として「地域における女性活躍の推進」が掲げられていることを高く評価する。これまで、全国各地で多くの女性団体や男女共同参画推進団体が、地域におけるジェンダー平等の実現に向けて地道に活動を続けてきており、そうした団体に対する大きな励ましのメッセージとなる。女性版骨太の方針の策定に向けては、地域に根ざした団体の実践に十分に接続した政策のあり方を議論すべきである。

国連 CSW や EU をはじめ、国際社会においてはジェンダー平等という社会変革の実現には市民社会（シビルソサエティ）の主体的な参画が不可欠であり、それが取り組みの持続可能性や実効性や公正性の土台となることが共通の認識として共有されている。官民連携ではなく、官・民・市民社会連携が大前提である。

最近では、日本でも、市民社会組織が起点となり、行政、企業、金融機関、教育機関、ユース団体、メディア等が連携する形で、地域におけるジェンダー平等のエコシステムをマルチステークホルダーで構築していくアプローチの実践が進んでいる。私自身も民間財団のプログラムを通じて、福岡、滋賀、松山などでそうした取り組みに携わったが、コレクティブインパクトという観点からもその有効性は確認できている。

本日のリソースパーソンらからのご報告は、行政と企業及び経済団体による官民連携を主軸とした「経済分野」における実践として大変重要なモデルであり、地域における取組を前進させる上で大きな示唆を与えてくれるものである。一方、公共政策という観点からは、女性の経済的・社会的・政治的エンパワーメントをより包括的に捉える必要がある。

第 6 次男女共同参画基本計画が掲げているのは、健康、暴力、貧困、ケアワーク、政治参画等を含む包括的な well-being の実現である。したがって、女性版骨太の方針の策定や第 6 次男女共同参画基本計画の実行・監視に係る議論においては、全国各地の市民社会を起点としたマルチステークホルダーでの実践事例についても本専門調査会の場で共有し、それらを参照しながら議論を深めることが重要である。官民連携のグッドプラクティスだけではなく、官民市民社会連携及び市民社会主体のグッドプラクティスもバランスよく参照しながら、人口減少への危機感を背景とする自治体からの関心の高まりや、高市総理のコミット

メントを追い風として、それらのグッドプラクティスのエッセンスを戦略的に政策の中に位置づけていくことが必要ではないかと考える。

そもそも、国際社会において市民社会との連携が不可欠とされているのは、地域の女性の実情は多様であり、非正規雇用や低所得層、ケア責任を担う女性、困難な状況にある女性などを含めて捉える必要があるからである。「企業で働く・働ける女性」という特定の層の「活躍」に偏る設計では、女性と女性との間の格差、地域間の格差を助長する恐れがあるので、方針・政策策定においては細心の注意を払っていただきたい。

また、女性の経済的エンパワーメントは、既存企業での就労に限定されるものではなく、現在、国として進めている成長戦略分野や地域における産業の高度化、グリーン経済への移行等 GX などにおける人材育成、起業・スタートアップ支援、金融アクセスといった政策に、ジェンダー視点を組み込んでいくことも不可欠である。これについては、次回の専門調査会でコメントさせていただきたい。

最後に、「地域の女性活躍推進」の基盤整備への投資とインセンティブ設計という観点から、女性版骨太の方針に期待することを述べさせていただきたい。

第一に、男女共同参画機構および男女共同参画センターの基盤整備に重点的に予算を投じていただきたい。男女共同参画機構と男女共同参画センターが機能し、成果を出すためには、人員体制・専門性の強化、総合的な相談・支援機能、データ収集・分析および政策提言機能の強化など、地域の女性のエンパワーメントの基盤となる機能への安定的な財政支援が不可欠である。これは、我が国もコミットしている国連 CSW の合意結論においても政府が行うべきこととして示されている。また、男女共同参画機構には、国連 CSW で収集した情報・知見・事例の効果的な発信を改めてお願いしたい。今般の CSW70 でも、オンライン上の暴力の防止・対応における政府・テック/プラットフォーム企業・人権団体の役割や取組・連携事例や、グローバルサプライチェーンにおけるジェンダー主流化の最新動向など、日本が参考にできる最新の知見・情報が多々、共有されている。そうした知見の還元ができるような体制を適切な人的・財政的な資源を投入して展開していただきたい。

第二に、地方自治体の取組を促進するため、地域女性活躍推進交付金等、交付金の設計において、役所内の男女共同参画部門と経済・産業関連部門の連携や、自治体や男女センターが地域の市民社会組織（女性団体、男女共同参画推進団体、ユース団体等）と有機的に連携し、そうした主体を起点として、企業や経済団体、金融機関等との接続を生み出すようなマルチステークホルダー型の取組については、交付金の加算等の対象とするなど、インセンティブを導入することを検討いただきたい。取組が確実に地域社会に波及し、中長期的な変化を生

み出すには、地元の団体のキャパシティビルディング及びネットワーキングの強化も不可欠である。

第三に、成長戦略分野との接続として、グリーン経済への移行/GX、フードテック、AI 等の分野におけるジェンダー主流化および女性のエンパワーメントに資する取組について、担当省庁レベルで明確な予算措置を講じるべきだと考える。それとあわせて、男女共同参画機構を中心に、分野横断的な知見の蓄積、専門人材の育成・派遣、成功事例の体系化と横展開を進め、ジェンダー視点を各政策分野に組み込むための知的・人的基盤を構築することが不可欠である。

こうした男女共同参画機構と各地の男女共同参画センターの機能強化と、それを基盤とした地域における包括的なエンパワーメントの取組は、国際的に見ても先進的なモデルとなり得るものであり、我が国の取組を発信していく上でも、国際的な政策議論を牽引する上でも、重要な意味を持つ。

以上。