

第 6 次基本計画策定専門調査会（第 8 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8回）議事次第

日時：令和7年12月22日(月)

16：30～18：00

場所：オンライン開催

1 開会

2 第6次男女共同参画基本計画における成果目標案について

3 閉会

（配布資料）

資料1 第6次男女共同参画基本計画 成果目標案

資料2 井上委員提出資料

資料3 治部委員提出資料

参考資料 第6次男女共同参画基本計画 参考指標

【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 参与
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	白波瀬 佐和子	東京大学特任教授
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、 株式会社ファミリーエ代表取締役社長
内閣府	岡田 恵子	男女共同参画局長
同	由布 和嘉子	内閣府大臣官房審議官（男女共同参画）
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	新垣 和紀	男女共同参画局推進課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

○山田会長 定刻となりましたので、ただいまより、第8回「第6次基本計画策定専門調査会」を開催いたします。

本日御欠席の委員は、小西委員、納米委員、橋爪委員、山口委員、山本委員です。

議事に進む前に御報告となりますが、12月12日の男女共同参画会議において「基本的な考え方（答申）（案）」について議論がなされ、現在、議長に一任されているところですので御報告いたします。

それでは、議事に入りたいと思います。

本日の議題は、成果目標についてです。予定では本日が最後の専門調査会となりますが、時間も限られており、また関係省庁も参加していますので、本日は話題を成果目標に絞って御意見をいただければと思います。

まず、事務局から説明を行っていただきます。よろしくお願いします。

○手倉森推進課長 男女共同参画局推進課長の手倉森と申します。

資料1に基づきまして御説明させていただければと思います。この資料の左のほうに番号がございますので、それに基づいて説明させていただければと思います。

成果目標につきましては、第6次計画における目標値の算出根拠でございますが、各省庁におきまして最新値を基に近年の伸びなどを踏まえて設定したり、あるいは、ほかの政府決定などで定められました目標値を踏まえて設定したもの、そういったものが多くなっております。

まず、左の番号でいきますと6番を御覧いただければと思います。民間企業における男性の育休の取得率についてでございます。これにつきましては、最新値のところでございますが、5次計画の成果目標を上回る進捗であったというところがございます。「こども未来戦略」におきまして設定されております目標値を踏まえて、引き上げて設定をしております。なお、後ほど出てまいります、国家公務員、地方公務員とも同様の目標値となっております。

9番、10番、政治分野の関係でございます。衆議院議員、参議院議員の候補者に占める女性の割合につきましては、近年の選挙では上昇傾向にございますが、最新値を踏まえまして現状の目標値と同じにしております。

続きまして、13番以降を御覧いただければと思います。13番、司法分野です。検察官は以前からございますが、それに加えまして14番、裁判官に占める女性の割合、15番、新規登録弁護士に占める女性の割合、さらに16番、司法試験の受験者に占める女性の割合、これを司法分野について新たに設定しておるものでございます。

続きまして、17番から行政分野でございます。17、18、19番につきましては国家公務員の採用でございまして、17番については全体になります。18番は総合職、19番は技術系区

分となっております、それぞれ女性割合が上がっているということでございます。全体と総合職につきましては40%に引き上げ、技術系区分については現在の目標と同じとなっております。

20～24番、国家公務員の役職段階に占める女性の割合についてでございます。ここにありますように、20番が係長、22番が地方機関の課長、23番が本省課室長となっておりますが、この辺は目標値以上あるいはその近くへの上昇もある中で、目標値を引き上げて設定しております。24番、指定職相当につきましては現在の目標値と同じとなっております。

なお、21番の係長相当職のうち新たに昇任した職員については、20番の係長相当職の進捗を把握するためのものでございましたが、今般、係長相当職については目標を達成しておりますので、21番については廃止としております。

続きまして、25番、国家公務員の男性育休の取得率ですが、先ほどの6番の民間企業と同様、目標値を引き上げて設定しております。

26番、国家公務員の男性の育児のための休暇・休業取得率、1か月以上の休暇・休業と、27番、国家公務員のセクハラ防止研修の受講割合、これらについては今回新設しているものでございます。

続きまして、32番以降でございます。地方自治体、都道府県職員についてになります。32～35番は都道府県職員の各役職段階に占める女性割合についてになります。

33番は本庁課長補佐、34番は本庁課長、35番は部局長・次長相当職となります。目標近くへの上昇などもあるところ、目標値を引き上げて設定しておりますが、32番の係長相当職については現在の目標値と同じとなっております。

36番からが市町村職員になります。36～39で各役職段階に占める女性の割合についてでございます。36番が本庁係長、37番が本庁課長補佐、38番が本庁課長、39番が部局長・次長でございます。36番の本庁係長相当職は現在40%でございます、それは引き続き、ほかは目標値を引き上げて設定しているというものでございます。

43番、地方公務員の男性育休取得率です。これは民間、国家公務員と同様、引き上げて設定しているものになります。

続きまして、49番から民間企業になります。49番が係長相当職、50番が課長相当職、51番が部長相当職で、それぞれ目標値を引き上げて設定しております。

52～55番は役員関係になります。52番、東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合につきましては、目標値を引き上げて設定しております。

53番、東証プライム市場上場企業のうち女性の役員が登用されていない企業の割合について、おおむね目標を達成しているため、ここは廃止するのですが、その下の54番、上場企業の女性役員割合につきましては、より多くの企業で女性役員の登用を促進するため新たに設定しております。

55番、女性役員登用目標を設定し、達成に向けた行動計画を策定している上場企業の割合につきましても、女性役員の一層の社内登用に向けたパイプラインの構築を促進するた

め、新たに設定しているところがございます。

続きまして、58番でございますが、教育の関係でございます。例えば初等中等教育機関につきまして、58番ですと副校長・教頭、59番ですと校長につきまして、進捗を踏まえまして目標値を引き上げて設定しているというものになります。

73番は健康経営優良法人認定数ということで、健康分野でございます。健康分野につきまして、73番の法人認定数について新たに設定しているというものでございます。

76番、大学の学部の理工系の学生に占める女性の割合につきましては、第5次計画期間中の推移を見まして、現在の目標値と同様となっております。

続きまして、80番、暴力の関係でございます。暴力の関係につきましては、現在の目標値を達成しているものも幾つかございます。そうした中、例えば、80番、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おけるこども・若者・男性等の多様な被害者への支援のための取組を行っている都道府県の数、83番、民間シェルター等の民間団体に財政支援を行っている都道府県・政令市の数などについて新たに設定しています。

続きまして、98番、99番を御覧いただければと思います。防災の関係になります。災害対策本部の構成員に占める女性の割合につきまして、都道府県、市区町村についてそれぞれ新たに設定しているといったものになります。

続きまして、112番を御覧ください。112番につきましては、努力義務であります市町村の男女共同参画計画の策定につきまして、その策定率は、市区につきましては現在と同じ100%ですが、町村につきましては95%に引き上げて設定しているというものでございます。

最後でございます。116番を御覧ください。「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合につきましては、現在と同じ水準の目標値となっているといったところでございます。

主な目標値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した。

ただいまの説明について、御意見や御質問のある方は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。御発言の際は、資料1の各成果目標の左側に番号を振っていますので、どの番号なのかをお伝えいただきながら御発言いただければと思います。

また、本日は、井上委員、治部委員から意見書の提出がございます。

質問につきましては、一通り御発言をいただいた後でまとめて御回答いただくことになっております。よろしくお願いいたします。

白波瀬委員が5時に退室ということですので、申し訳ありませんが、白波瀬委員、鈴木委員の順番でお願いできませんでしょうか。

○白波瀬委員　具体的な目標値があることはとてもいいと思うのですが、その数値に関しての意見です。

目標値のリスト自体が形骸化しているというか、マンネリ化している部分もあるように

思うので、目標値の更新・設定の背景にある理由がわかるように提示されると、説得力が増すと思うし、資料としても有益なのではないか。長い総花的なリストになっている印象もあり、これをもって国民に何を求めているのかという点を伝えることも、基本的なことですが、必要ではないか。

あと1点、最後に平等感について目標値が出ているのですけれども、この意味がいま一つ分からないのです。意識調査の結果をどう読むかということですが、平等だと感じる割合の大きさをどう評価し、どう解釈するかは単純ではありません。ここでの目標値は、客観的に取得しやすい指標であることが重要ではないでしょうか。以上です。よろしくお願いします。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、鈴木委員、石黒委員の順番でお願いいたします。

○鈴木委員 ありがとうございます。

目標値の引上げをした項目が結構ある点は、御検討に感謝を申し上げます。その上で、成果目標と資料1にある情報に関する意見とコメントです。

まず、項番2です。年次有給休暇取得率の目標に異論はないのですけれども、達成できていないという検証欄にある分析で、有給を使い切ってしまうことへの抵抗感が根強いとされています。ただ、病気や急用等に備えてというのは、個人にとって一定のリスク管理という面があります。たしかここでは80%未満の取得意向しかない労働者の意見を見ているのだと思うのですけれども、それは75%まで取得しようと思っている人と20%でいいと思っている人ではそもそも違うと思いますし、課題は企業における取得しやすい環境整備への積極的な取組や、時間単位有給の一層の普及ではないかと思います。これは意見です。

項番4、テレワークですけれども、これは導入企業の割合が指標として適切かどうか。テレワークの活用は非常に重要ですが、生産性高く柔軟な働き方ができる仕組みが今様々に広がってきている中で、その体制の一つであるテレワークについては、導入という段階から運用の仕方の改善や工夫という話に課題は移ってきているのではないかと。また、柔軟な働き方という点では、テレワークだけではなく、短時間勤務やフレックスタイム制の導入状況と組み合わせる本来は評価すべきではないかと思います。

項番14の裁判官に占める女性割合ですけれども、司法分野、特に裁判官が重要であるところ、ワーキング・グループやこの調査会で、ワーク・ライフ・バランスなどの働き方の部分からのアプローチが有効ではないか、成果目標を念頭に置きつつ検討を進めることが望まれるなどの意見があったと思います。

そうした中、6次計の基本的な考え方において、裁判官について、引き続き法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を要請する、裁判所による女性裁判官の一層の活躍に向けた取組が進むよう要請するといった内容が盛り込まれ、加えて、今日のこの案で新規に「裁判官に占める女性の割合」が成果目標として設定されておりまして、これは大きな前進だと私は思います。6次計を踏まえた取組をしっかりと進めることで、女性の裁判官

が様々な経験やキャリアを重ね、裁判官として活躍していけるようになり、その結果として裁判官全体における女性割合が向上していくことを強く期待しております。

項番56、女性起業家割合です。ここは目標を廃止するということですが、その理由が、これ以上の高い目標設定は不要という書き方になっている点はミスリーディングにならないようにしていただきたいと思います。つまり、スタートアップ創出が官民を挙げての極めて大きな課題になっている中、女性起業家の数を大きく増やしていく必要があると思うのです。女性起業家の支援・育成は6次計でも重要な点だと思いますので、参考指標への移行も行わず、単に廃止でよいのかどうか、政府内で再確認をお願いしたいと思います。項番21もそうでしたけれども、目標を達成したということは大いに称賛いたしますが、達成したから廃止ということではなく、達成した事項には次なる目標を設定すべきということではないかと思います。

項番73、今回新設される健康経営優良法人認定数です。これはウェルビーイングを意識した指標だと思うのですが、大規模法人で5,000というのは、大企業が1万ちょっとありますから、3分の1ぐらいの認定数を2分の1に引き上げるというイメージです。ただ、今、人的資本経営や健康経営の重要性が非常に高まっている中で、大企業について5年かけて半分という目標で十分と言えるのか。ここは意見として申し上げます。

さらに中小規模法人で3万7,000というのは、今は中小企業全体の0.6%の認定で、これを1%ぐらいに引き上げるということにとどまります。ここは裾野拡大に向けた支援が求められるところでありまして、経産省の検討会でも、中小企業は資金的・人的リソースが不足しているため、健康経営を浸透・定着させるには幅広い主体による支援が重要だということが指摘されていると承知しております。中小企業は、規模や業種が多岐にわたりますが、きめ細かな支援が6次の計画期間中にどう進捗するかを見つつ、その後、より高い目標を目指すことを期待いたします。

項番88、離婚届での養育費取組チェック割合のところですが、これは数字を見るとむしろ状況は悪化しているということでもありますので、これまでの取組のやり方では効果が十分には上がらない、やり方を変える必要があるという点を確認させていただきたいと思います。本来、政策ロジックで考えれば、パンフレットの作成・配布がインプット、チェック割合がアウトプットであって、アウトカムとしての成果目標は、母子世帯の養育費受領率が今3割未満にとどまっている状況の改善であろうと思います。

最後にもう一点だけ。説明がなかったのですが、参考指標も大変重要な今後見ていくべき指標だと思うのですが、参考資料の第3分野で、2つ目に男女間賃金格差があって、6つ目に男女別の非正規・正規賃金格差があります。2つ目の男女間賃金格差というのは一般労働者ベースの所定内給与額ですので、短時間労働者以外をひとまとめでしたベースになると思うのですが、男女別の非正規・正規格差を参考指標にすることと併せてというか、その前に、正規における男女間賃金格差と非正規における男女間賃金格差のそれぞれもウォッチしていくべきではないかと思います。意見として申し上げます。

長くなってすみません。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、石黒委員、小林委員の順番でお願いいたします。

○石黒委員 ありがとうございます。

番号を探し切れずに申し訳ないのですが、まず1点確認ですが、民間企業における男性の育休割合は、これは公務員も同様ですが、今までの議論の中で1日でも取れば育休とカウントされると理解しているのですが、それでよろしいですか。

○山田会長 後でお答えいただくので、それを前提として。

○石黒委員 1日で育休取得が大前提だとすると、この文言自体が非常に誤解を与えていると思います。1日取得したからといって育休を取得したことにカウントされてしまうと、数値目標を上げることはもちろん是とすることなのですが、一般の方がこれを見ると、1日ではなく、ある程度の期間の育休を取っているのですねというふうに思われ、反対に安心感を与えてしまうのがよくないと思っています。これは委員会の中でも割と何回も議論したことなのですが、この文言を変えていただきたい。

どんなふうに変えるかはまた議論ですが、少なくとも女性が育休を取る期間のある程度の割合とか、何らかの形で合意した上で、育休取得という定義を変えていただかないと、これ自体を掲げることが反対によくない、結果として、男性の育休取得がなかなか前に進まないような気がしていて、そこを議論させていただきたいというのが1つです。

それから、スタートアップ創出の女性の割合が廃止になったということで、これも私はよくないと思っています。これも委員会の中で議論した覚えがあるのですが、女性起業家に対するセクハラが少し前に非常に問題になっていました。日本ベンチャーキャピタル協会の会員でも問題になっていたということで、どういうふうに変えていったらいいかということを議論したと思うのです。これはアメリカでも同様のことがありました。今でもあるかもしれません。そういったものが女性のスタートアップ、起業家の数を減らしていくことにも通じるので、スタートアップ創出の女性の割合というのは、廃止ではなく、やはり数字は掲げ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。

続きまして、小林委員、北仲委員の順番でお願いいたします。

○小林委員 ありがとうございます。

項番の13、14、15についてです。今回、裁判官における新規判事補の人数が入ったというのは前進だと思うのですが、法曹三者それぞれについての幹部というか、役員というか、法務省で言えば検事総長、検事長、検事正、裁判官で言えば高裁所長、最高裁所長、弁護士会で言えば日弁連会長とか副会長の割合が全く出ていないのですね。検事総長と日弁連会長については現在女性がなっているわけですが、最高裁はまだ全然取り組んでいらないところがあるものですから、それも含めて、それから、新たに弁護士になろうと

している方々についても、指導的役割に就く方々に女性の割合がちゃんとあるのだというためにも、その割合は入れていただきたいという気がしています。

項番16、司法試験の受験者に占める女性の割合ですが、法曹三者の女性割合は一律30になっているのですが、実は取り合いでして、合格者の中から任官者が出てしまうと、残りが弁護士という形になっているものですから、全体の人数を増やすためには、40%と書いてある項番16は正しい方向だなと思っているのです。

ただし、本文のほうを見ますと、各法科大学院や高等学校の進路指導担当者にと名宛て人が書いてあるのですが、法科大学院協会であるとか学位授与機構等の認証評価機関に対しても呼びかけをしていただきたいなと思っております。

それから、同じく司法の関係で言えば、参考資料1の2ページから3ページについて、成果目標の司法分野の女性割合は、多分これをベースにしていると思うのですが、検察官の女性割合が出ていないとか、弁護士以外の役職の割合が出ていないとか、さらには専門的職業の割合について、会計士はなぜか出ているのですが、弁護士、検察官、裁判官、それから医師についても出ていないということなので、これは多分ベースとなる資料ですので、この辺も充実していただければと思っています。

以上です。

○山田会長　ありがとうございます。

続きまして、北仲委員、佐々木委員の順番でお願いいたします。

○北仲委員　暴力分野、第6分野について発言したいと思います。

番号としては76番からのところだと思うのですが、大体この分野は数値の目標設定が難しい分野だと思います。その中で、まず性暴力ワンストップセンターの80番のところですが、ワンストップセンターの支援の体制がかなり県によって違っている中で強化するのが大事だというのが本当は今ポイントだと思うのです。それで、子供や若者、男性等の支援をするところは恐らく割と達成できてしまうのではないかな、本当にこの目標でいいのかなと思います。

そして、DVのことについて配暴センターの目標値を設定していたけれどもということで、代わりに今回入れられたのが民間シェルターの支援とか、要対協とか、支援会議の設置というところが出てきていると思うのですが、これもやはり支援の強化とか体制の強化というのが一番重要ですので、本体の公的な配暴センターの数だけではなくて、本来はその支援の中を強化していくような施策が今非常に求められているし、そういう発言がいっぱいあったと思うので、あまりかみ合っている目標設定ではないという気がしています。民間団体の立場からしたら、もちろん民間にも応援していただきたいのですが、民間団体は全ての都道府県にもともとあるわけでもないで、少しかみ合っていない気がします。そういう意味では、83と84と85、ここが1つのケースをいろいろな機関や民間団体も含めて一緒に議論していくというような実際の支援が行われないと会議は設置されないで、かなり難しいけれども、ここだけが実質的な目標として参考になるものになる

のではないかという気がしています。

最後に、先ほど白波瀬委員もおっしゃったように、調査の意識のパーセンテージを目標値とするというのはすごくおかしいと思っています。それは、その意識を達成するために何をするのかという戦略が立てられないので、自治体の目標値でもそうですけれども、例えば窓口を知らないのを認知度を上げるとか、そういうものであったら意味があると思いますけれども、意識を目標にするというのは説明がつかない。裾野へ向かった対策が用意できないのではないかなと思いました。

以上、意見です。

○山田会長 ありがとうございます。

佐々木委員、井上委員の順番でお願いいたします。

○佐々木委員 まず、56番の女性の起業家のところですよ。今回女性起業家の数値目標が廃止されてしまっておりますけれども、女性の起業家の場合はネイルサロンとかエステサロンとか美容院などのBtoC形式が多く、男性の場合はBtoBが多い傾向があります。このように男女で業種の偏りがみられているので、業種によつての目標値を設定しないと、「起業家」でぐるっとまとめてしまうと抜け落ちてしまうところがあるのではないかなと思っております。今回は無理だとしましても、今後対応していただければと思います。

次に、60番と61番です。大学のところですけども、数値目標が准教授30%、教授23%となっております。これは5次のときに「更に〇〇%」という形で設定されていた数値と同じです。5次のときは、30%とか23%を達成するためには、傾きを2倍変えないといけない目標でした。ただ、6次で目標としている23%や30%は、このまま通常に増えて傾きを変えずに達成できるという数値が設定されています。やはりアメリカとかは傾きを変えるということをちゃんと政策として入れて変えることをしているので、5次の時のように2倍はちょっと難しいと思うのですけれども、1.5倍ぐらいにするという目標値を立てないとあまり意味がないと思っております。

また、最近、東北大のほうで韓国の事例を学ぶためにシンポジウムを開催した際にいろいろ情報収集を行い、私のほうで最新となる2023年のOECD各国における女性研究者割合のグラフを作成してみたものです。

日本（18.5%）と韓国（23.7%）は最下位と下から2番目で、数値的にあまり差が離れていないと思っていても、今の韓国の数値に追いつくのに13年かかってしまっています。2000年当初は韓国と日本は最下位争いをしていたのですが、韓国は法律を決めたり、マスタープランをしっかりとやっていくことで傾きを変えて、日本と差が出てきてしまっている。日本も2006年からしっかり文科省がやってくれているのですけれども、やはり傾きを変えるまでにはなっていません。

こちらは75番、理工学部 of 学生に占める女性の割合で、前年度以上なのですけれども、こちら韓国と比較すると、自然科学系、工学系は負けてしまっています。ICT系は、日本はデータがないのですけれども、韓国はICT系で非常に上位にいます。

こちらは科学・工学分野ごとの割合ですけれども、韓国はナチュラサイエンスに文系分野も入れてしまっているのです、それで補正すれば日本51.6で、あまり変わらないのですが、工学系に関しては日本は16.7%、韓国は25.5%でかなり高くなっています。

あと、数学は女子が少ないと思っていたのですけれども、韓国では女子割合が46%もあり非常に驚きました。これは教育方法を変えているのではないかなと思っています。なので、やはり韓国の取組をもう少し真剣に我々は学んだほうがいいと思います。

これは目標値ではなくて参考資料に書かれている研究者に占める女性割合についてのところですが、企業（12.2%）のところが非常に低いです。大学（29.2%）よりも企業が低い。これは様々な国でそうになっています。こちらは韓国のWISSETという公的機関が70以上のデータをモニタリングして、公表しています。大学の教員がどうなっているかというのももちろんあるのですけれども、どちらかというと企業でどうなっているか、そのキャリアがどうなっているかということをこれだけしっかり統計を取っているのですね。日本の男女共同参画白書では4つしか出ていないので、この統計の差は非常に大きいと思うので、しっかりと統計を取って戦略を立てていってもらいたいと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

井上委員、徳倉委員の順番でお願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。井上です。

意見書を出しておりますが、まだ資料はホームページに掲載されておりませんので、内容について説明をさせていただきたいと思います。

2点意見を出しておりますが、今日の議題であります成果目標について初めに意見を述べさせていただきます。

この間の基本計画で掲げられた目標の多くが未達成であることから、より踏み込んだ目標値の設定の必要性について、この間、私も専門調査会で繰り返し意見を述べてきたところです。しかしながら、今回の成果目標等案は全体的に控え目な目標値が設定されていることは大変残念であると思っております。世界の潮流は2030年までの完全なジェンダー平等の実現、いわゆる203050であることを踏まえれば、より高い目標値を設定すべきです。

そこで、確認ですが、今日発言した意見は、どこまでこれが反映されるのでしょうか。内閣府、事務局から答弁をいただきたいと思います。

その上で、2ページ目を出していただければと思います。第1分野、ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方のところです。項番1で、週労働時間60時間以上の雇用者の割合につきまして、長時間労働の是正に向けて週労働時間40時間以上の雇用者を対象という目標に関しては、より実態把握できるものとして受け止めていますが、目標値案設定に当たりましては、今回の対象に合わせて、比較可能な最新値を併せて提示するべきだと思います。

次が、項番5、テレワークに関してです。原典の「テレワーク人口実態調査」が今後実

施されなくなるということで、数値を把握することが困難になるため目標値設定を廃止ということですが、地域の活性化はテレワークとの結びつきはとても深いと思っております。本年策定した「新・女性デジタル人材育成プラン」でも、「女性が地域においてデジタルスキルを活用した仕事に就くことが地域経済を活性化させる」と記載されておりますし、政府もその目標を立てたのではないかと思います。目標値の廃止が取組の後退につながらないような対策は講じるべきだと思います。

続きまして、第2分野の項番9、10のところに関連します政治分野における女性の参画拡大です。候補者に占める女性の割合は増加傾向ではありますが、目標設定値が第5次計画の継続というのは課題であると思います。政治分野における女性参画を進めるためにも、より高い目標値を設定するべきだと思います。

続いて、項番13、14、司法分野に関してです。司法分野における女性参画の推進や、司法におけるジェンダーバイアス解消の観点からも、より高い目標値を設定するべきだと思います。

続きまして、19番以降、公務分野における女性の参画拡大です。国や地方自治体が先導し、高い目標値を設定することは大変重要であると思っております。採用する女性を増やさなければ、指導的地位に占める女性の割合を30%程度に増やすことは困難であり、採用者に占める女性の割合は40%を超えているというところであれば、完全なジェンダー平等の実現を目指していくべきです。また、5次計画より女性の割合が増加しているにもかかわらず、5次計画の目標値を継続している項目については、目標値を上げるべきです。

項番52、経済分野における女性の参画拡大です。女性の就業率、また各役職の段階に占める女性割合は増加傾向にあります。ただ、先ほども申し上げました、世界の潮流は203050です。それを踏まえれば、より高い目標値の設定を行うべきです。

続いて、第6分野、支援センターの目標値設定の在り方ですが、こちらは都道府県単位での目標値設定だけでなく、どこに住んでいても安心して暮らし続けられる社会に向けて、市町村単位での目標値設定も検討するべきであると考えます。

続きまして、第8分野、項番92です。都道府県防災会議あるいは市町村防災会議の女性の割合です。大規模災害発生時に影響を受けやすい女性をはじめとした多様なニーズを反映した防災・復興対策の実現に向けては、女性参画はより高い目標値を設定すべきであると考えます。

冒頭山田座長からもありました12月12日の男女共同参画会議の件につきましては、1ページ目の「はじめに」というところから記載をしておりますけれども、12月12日の「基本的な考え方」の答申案で、旧姓使用に法的効力を与える制度の創設に関する文言が追加されたことに関しては大変遺憾であります。

と申しますのも、この「基本的な考え方」は、専門調査会で約1年かけて丁寧な審議が行われた上、パブリックコメントなども踏まえて整理をされました。また、私も選択的夫婦別姓に関しては会議のたびに発言をしておりましたし、ほかの委員の皆様も同様に発言

をしていただいたと思っております。その意味で、プロセスの透明性と答申の正当性には大変疑念を持っております。

先週来の内閣府の様々なところの答弁やマスコミの報道を見ますと、連立の合意書を踏まえた与党との検討を進めているというような発言をされているようですが、この間、専門的知見を有する委員による審議が行われてきて、民主的な合意形成の下で策定されたものに対して審議を経ずに政権の意向が反映されるとすれば、それは調査会軽視と言わざるを得ません。改めて、プロセスの透明性と答申の正当性に疑念を持たざるを得ないと思っております。

また、国連女性差別撤廃委員会からの最終勧告を踏まえて議論すべきだということを私は何度も言っていました。また、第4次計画から第5次計画に替わったときの経過も踏まえて、6次の計画につきましてはきちんとこの課題について議論をすべきという発言をしてきたにもかかわらずこのような形になったことに関しては、専門調査会の委員として苦言を呈さなければならぬと思っております。改めて、それを発言いたしまして私の意見とさせていただきます。ありがとうございました。

○山田会長 井上委員、ありがとうございました。

では、徳倉委員、大崎委員の順番でお願いいたします。

○徳倉委員 徳倉でございます。ありがとうございます。

私からは、数値目標に関してのみ取り急ぎ発言いたします。時間もあるので手短かに発言いたします。

石黒委員、また治部委員が意見書で提出されておりますが、No.6の男性の育児休業の取得率についてです。ここは、期間等々を同時に併記をしていく時期に来ているのかなと思います。取得率は近年非常に上がってまいりました。様々な活動の中で、公表義務化等々もあり、伸びてきていますが、先ほど石黒委員が御指摘のとおり、1日取っても1カウントされるものになってございます。ですので、取得率の公表は1日以上でも今のとおりの表記になるかもしれませんが、一定期間以上取得している者がそのうち何%かを併記でできるようにしていただきたい。

その期間ですが、例えば一つの考え方として、産後パパ育休と厚生労働省も発表しているとおり、女性には産休制度があり、妻の産休中に育休を取っていかうという考え方から、まずは8週程度というところを一つの基準にしてもいいのではないかと。これは一つの意見でございます。

次に、12番です。地方自治体と市区町村、基礎自治体のハラスメント研修を4年以内にしたかどうかというところで、100%と80%の20%の差の根拠はどこにあるのかというところでございます。私自身地方に住んでおりまして、様々な議会の諸問題が各種ニュース等に取り上げられますけれども、基礎自治体でも同じような問題が起きてきている。ここで、47都道府県に関しては100%だけれども、基礎自治体は80%、この20%の差の意味はどこにあるのか、根拠があるのかというところを一つ御質問させていただきたいと思っております。

続いて、63番です。スポーツ団体の女性理事割合が40%という目標があるのですが、この40%の意味です。ほかの指標も割と40%という表記があります。少し進んでいるところで40～60%という指標がございますけれども、女性がスポーツに対して、先ほどのハラスメントと近いものがございますけれども、男性に比べて女性がなかなか難しい部分が出てくるという中であって、そこの機関の中で、国が40%という目標ではなくて、203050の話も先ほど井上委員からございましたけれども、ここはおよそ半分を目指していくべきものではないかなと思いますので、なぜ40%にしているのかということ聞かせていただきたいと思います。

あとは、ここは非常に難しい問題ですが、69番のがん検診等です。これも40～60となっておりますが、これは男性も含めた様々な検診は、100%近い検診は実際にはないのですけれども、国として国民の健康に対して、どのぐらいの割合までしっかり検診を受けてもらいたいかというところを具体的に示す指標でもあるので、これはもう少し高い目標を持って、骨粗しょう症はさらに少なく、現状は5%で、今は15%を目標ということがありますけれども、高齢化していく社会の中にあって、この辺でしっかり予防のためにコストをかけて相対的な予算を減らすという考え方の部分で、もう少し数字を上げていく必要があるかなと思っております。

以上になります。

○山田会長　ありがとうございます。

続きまして、大崎委員、お願いいたします。

○大崎委員　ありがとうございます。

まず、全体のプロセスについてコメントさせていただきたいのですが、今回、成果目標に関して最後の会で御報告といただき、質疑応答があるわけですが、基本的な考え方をいろいろと議論していく中で、成果をどこに置くかということをセットで議論するのが大事だと思います。この成果指標の根拠は何なのか、この成果指標で何を測定したいのか。基本的な考え方と連動する部分があります。今後はセットで議論することも検討していただけるといいかなと思います。

私からは何点かございますが、まずは皆さんから出ている男性育休取得率のところですが、男性育休取得の推進というのは、現状においては著しく女性に偏っているケアワークの責任を男女で分担していけるようにしようというのが政策的な目標です。そうだとしますと、1日取ってもカウントしますよというのでは成果が測定できません。やはり期間というものがすごく重要になってきます。治部委員からのコメントでもあったかと思いますが、例えば、男性が1か月以上育休を取得している企業とか、3か月以上といった取得率の企業がどれだけあるかというところをしっかりと見ていく。期間が非常に重要だと思います。

企業のところでは役員の比率が成果目標に入ったというのはすごく重要だと思います。これまでですと、係長、課長、部長クラスという現場での女性比率を成果に置いていまし

たけれども、役員クラスというのは、意思決定層、ガバナンスに関連するところでの女性の参画の度合いを見るということで、ガバナンスや経営と直結している成果指標が入ったのはすごくいいと思います。

ただ、社外取締役を含めての役員なので、そこで数合わせしようとしてしまう企業も多いと思います。そこで、55番、社内役員のパイプライン形成、ちゃんと目標を設定して、なおかつ行動計画をつくっている企業がどれだけあるかというところを一つの成果指標とし、しっかりと押していくことが重要だと思いますので、そのようにプロモートしていただければと思います。

それから、80番の性犯罪・性暴力被害者支援のところ、これはとても重要だと思うのですが、成果目標としては抽象的かなと。「多様な被害者への支援のための取組」とありますが、何をやっていれば取組と言えるのかというところもしっかりと明示して、支援の質とかアクセスの可能性といったところを成果として可視化し、測定できるような設定の仕方が重要なかなと思います。

それから、災害対策本部、地方のほうだと思うのですが、これもすごく重要だと思います。92番の都道府県防災会議の委員に占める女性の割合というのは従前から入っていて、今回30%ということですが、災害関連に関しては30%というクリティカルマス、これだけ入っていないと全体の意思決定には影響力は行使できないわけで、そうだとすると、災害対応というものが女性のニーズ、女性の視点がしっかりと入っていくためには、クリティカルマスは必要だと思います。98番、99番辺りの13%、16%というのは近年の伸び率を踏まえて算出なさっているのですが、そういうことではなくて、やはり3割必要なのだと。政策の意図としては、災害対応にジェンダーの視点、女性の参画ということを目指しているのであるからして、3割というのが重要なのだという目標の設定の仕方をしなければいけないのではないかなと考えます。

最後に、これも委員の方から出ていますけれども、116番の社会全体の男女の地位の平等感は、目標としては分かりやすいですけれども、非常に主観的なのでリスクもあるかなと思います。政策が進んだ結果、数値が上がっていくのか、それともほかのファクター、つまり世論やメディアやSNSの影響なのかというのが曖昧なので、この成果目標は使える目標なのかなというのが分からないですし、恣意的に使われるケースも考えられますので、どうなのかなと私も疑問に思っています。

以上です。

○山田会長　ありがとうございます。

では、最後に私から申し上げます。

まず57番を見ていただくと、研究者の採用に占める女性の割合ですけれども、目標を達成しているところが既にあるので、佐々木委員がおっしゃったように、ここは単に延長ではなくて、スティープを効かせて傾きを変化させるように、理学でも工学でももっと高い目標を掲げてよろしいのではないかと考えております。

次に、私は社会学なので地域等が専門なのですが、大崎委員が言われたように消防団もそうなのですが、まず109番をお願いできますか。認定農業者数に占める女性の割合は、目標が6%というのはあまりにもと私は思います。特に、高市総理大臣も地域社会における女性の参画ということを言うのであれば、ここもエッジを効かせて、地域にある農山漁村における女性を、これだと本当に農業は男のものだと思われてしまいかねないので、ぜひ再検討をお願いしたい。

同じく地域関係ですが、111番の自治会長です。議員数よりも自治会長数のほうが目標が下回っている。自治会長に占める女性の割合が、もちろん今でも少ないのですが、議員よりもはるかに少ない目標というのはいかがなものかと思いますので、ぜひその点も引上げをお願いしたいと思います。

以上です。

佐々木委員、大崎委員、手短にお願いいたします。

○佐々木委員 今、山田先生がおっしゃってくれた57番のことですけれども、新規採用割合で目標を立てていくのは非常に難しいと思います。というのも女性教員は取り合いになっていて、どんどん入れ替わるので、いくら新規採用が増えても、全体の女性教員増加にはつながりにくい。なので、新規採用目標自体をやめて、今は、60番とか61番で准教授、教授だけで、助教のポストの割合が設定されていないので、すべての職位に関する女性教員の割合を分野ごとに数値目標を設定したほう分かりやすいと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、大崎委員、手短にお願いいたします。

○大崎委員 第12分野、117番と118番です。外務省の数値目標がものすごく低いです。「世界の真ん中で咲き誇る日本」といわれる中で、公使、参事官以上が13%で、大使が8%というのは相当低いなという印象があります。なおかつ、大使に関しましては、2025年の目標値が8%だったけれども、未達だったのでそれを維持するということですが、なぜ未達だったのかを分析されているのかということを知りたいです。よろしくをお願いします。

○山田会長 ありがとうございます。

それでは、これまでの意見、御質問について、関係府省より回答をお願いいたします。

まず、内閣府男女局からお願いしたいと思います。

○手倉森推進課長 たくさんの御意見等をいただきましてありがとうございます。

まず、白波瀬委員は退席されているかと思いますが、資料につきまして設定の根拠と評価を細かく書いてあるつもりでございますが、引き続きもう少し見やすい資料ということで工夫していきたいと思います。

白波瀬委員、北仲委員、もう1名いらっしゃったかと思いますが、平等感のところでございます。主観的なものであって、施策との関係とかそういった御意見がございましたの

で、そこは目標についてどう考えるのかというのはまた内部で検討したいと思います。

鈴木委員から、テレワークの導入企業の話がございました。テレワークというのは柔軟な働き方の一つである、そういう中でこの目標の意義はどうかだろうというお話でございました。テレワークは大企業を中心に非常に進んでいる状況でございますが、直近の数字を見ると、進んだ後に少し下がってきているという状況もございます。そういった中で柔軟な働き方の一つということではございますが、今、下がっている中で前年度以上ということで、キープあるいはもう少し進めるようにといった趣旨で書いてあるというものでございます。

鈴木委員、小林委員から、参考資料について御意見がございました。閣議決定の対象は成果指標でございます。参考資料は参考ということでございますが、参考資料のほうはまた整理したいと考えております。

小林委員から、司法の部分でいろいろ御意見をいただきました。今回の法曹三者について、目標がそろうという形になりました。その中で役職といったお話がございましたが、まず法曹三者それぞれでの裾野の広げていくといった目標で、検察官は以前からございましたが、裁判官についての目標。あと、弁護士につきましては、今はそもそも在籍されている人数に対する割合が少ないという中で、まず新規登録者の中での女性弁護士を増やすということで入れておりますので、まずそういったところをしっかりとやっていきたいということで考えております。

井上委員から、進め方について御質問がございました。今回いろいろ御意見をいただいておりますが、今回は各省庁が参加しております。したがって、この場でお答えできるものはお答えするという形で考えております。答え切れない部分についてはメール等で個別にお答えするという形で考えております。その中で、対応できるもの、あるいはできなかったものについてお伝えするような形で考えております。

大崎委員から、今後のプロセスについてお話がございました。成果目標を出すタイミングについては、次以降の計画の中で参考にさせていただければと思っております。

役員に関してお話がございました。社外取締役という形で女性役員を増やす場合もあるかと思いますが、おっしゃるとおり、しっかりと社内登用を考えて今回55番をやっておりますので、そういった形でしっかり進めていきたいと考えております。

井上委員のほうに戻らせていただきます。井上委員から意見書のほうでいろいろいただいております。先ほどの話に続きまして、総論的な話で控え目な目標が多いのではないかとといった話でございました。そういった見方をされる部分もあるかもしれませんが、例えば企業で役員の割合を高めるための行動計画は、現状は非常に低いものでございますが、それを大体5倍ぐらい、6%を30%にするといった目標を立てたり、全体で見ますと新しい目標を20個ぐらい入れております。ということで、新規目標をなるべく立てるといった形で今回やらせていただいているということで御説明させていただきました。

厚労省のほうからお答えがあるかもしれませんが、今回、週60時間以上の雇用者につい

て、40時間以上ということで少し対象が変わるということでございますが、比較可能な最新値は8%ということで承知しております。

テレワークにつきまして、「テレワーク人口実態調査」が廃止ということで今後取れないということでございますが、テレワークにつきましては非常に重要なものでございまして、地域との関係で意見書をいただいております。本文の中でも、地方においても時間や場所を有効に活用でき、柔軟に働ける環境の整備に向け、テレワークの導入・改善をしている企業に対する支援などが入っております、厚労省等、関係省庁が連携しながらしっかり今後取り組んでいくといったことになっておりますので、テレワークのほうもしっかりやっていきたいと考えております。

政治につきまして、より高い目標ということでございますが、現状値を考えますと、35%で引き続きということで今回考えているというものでございます。

司法分野につきましては、目標値設定が低いという意見ですが、今回、全体の法曹資格者を増やしていく中で、裁判官、検察官、弁護士をそれぞれ増やしていく必要があります、そういった中で、特に裁判官などは初めての目標でございますので、女性の指導的地位の割合30%といった考え方もございますので、それも踏まえまして30%としているものでございます。

以上でございます

○山田会長 続きまして、内閣官房内閣人事局、お願いいたします。

○内閣人事局 内閣人事局の植松と申します。

私のほうからは、国家公務員の関係で2点回答させていただきます。

まず1点目が、鈴木委員から御指摘いただきました21番です。係長相当職のうち新たに昇任した職員の項目が廃止となっている点についてコメントをいただいたものと承知しています。当該項目は廃止となっておりますが、理由欄に記載しているとおり、実質的に、20番の係長相当職の項目との統合という形で今回整理をさせていただきました。

その趣旨としましては、新たに係長に昇任する職員の項目は、もともと係長相当職における女性の割合がなかなか伸びていなかった状況を踏まえ、まずは新たに係長に昇任した職員に着目する観点からフォローアップを実施していましたが、現在は新規採用に占める女性割合が40%を超え、係長に占める女性割合も30%を超えており、第5次の目標を超えたという状況になっておりますので、今後は20番の係長相当職の目標を35%に引き上げることで、係長相当職における登用、さらにその上の役職における登用をより促進していきたいと考えております。

2点目としましては、井上委員から意見書でもいただいている、公務分野においては、特に5次計画より高い目標を設定すべきというコメントについてです。この点につきましては、今回、各役職段階に占める女性割合、特に22番や23番の課長や課長補佐の項目について今まで以上に高い目標を設定しております。上の役職における女性職員の割合を伸ばしていくための取組を中心に、国家公務員における女性の登用を今後促進していければと

考えております。

私のほうからは以上となります。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、総務省、お願いいたします。

○総務省 総務省消防庁地域防災室の有村と申します。

97番の消防団員についてのコメントをいただきまして、ありがとうございます。

消防団は、災害時に最前線で消火活動等に取り組んでいただくということもありまして、従前から女性の割合がそこまで高くない中で、消防庁としては女性に重点を置いた広報活動などを行いまして、女性の消防団員数を着実に増やしてきているところでございます。

他方で、女性消防団員は非常勤の地方公務員であるものの、常勤の職員とは異なりましてボランティア性が強くて、住民が自発的に消防団に参加をしていただくことが必要であることから、自治体の意向のみで女性の割合を上げていくことが難しい側面がありまして、この点、消防庁といたしましては、これまでの取組の増加率を踏まえまして、現実的な目標として10%を目標としつつ、当面5%という値を設定しているところでございます。

今後の伸び等も踏まえて、引き続き検討を進めてまいりたいと思っております。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、法務省の方、お願いいたします。

○法務省 法務省人事課でございます。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、司法の取組の一環で、検事に特化してお答えさせていただきたいと思っております。

まず、小林委員のほうから、検事総長、検事長などについての男女割合の目標設定に関する御質問ないし御意見があったやに理解をしているところでございます。人事に関しては、その時々いろいろな課題、優先順位、人材の状況等を総合的に勘案して、適材適所の観点からベストの人事を組むというふうに考えているところでございます。特に御指摘の検事総長や検事長は組織の長でありますし、高度の職責を有する者については、そういった総合的な観点を考慮する必要があるかと考えているところでございます。したがって、女性割合の目標設定には非常になじみにくいところがあるのではないかと考えているところでございます。

続けて、井上委員のほうから、検事についての女性割合の目標値について御指摘があったやに理解しているところでございます。検事につきましては、着実に女性割合は増えてきているところではございますけれども、30%という目標をまだ達成できていないところでございます。

他方、検事の任官者は司法修習を修了した後の者の中から採用しているところでございますけれども、司法修習修了者全体に占める女性の割合は直近5年間で平均約27%、それ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39%となっているところでござ

ざいまして、全体でも1割以上を上回る比率で女性検事を採用しているところがございます。

こういった状況でございますので、まずは30%をきちんと実現できるように取り組んでいきたいと考えているところでございます。

私からは以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、文部科学省の方、お願いいたします。

○法務省 すみません。法務省はまだ御指摘いただいたところがございます。

○山田会長 また別のものですね。すみません。

では、法務省、引き続きよろしくお願いします。

○法務省 法務省民事局でございます。

項番88番の離婚届の養育費に関するチェック欄について御指摘を賜ったところございました。

こちらは、確かに近年、御指摘のとおり若干減少しているところがあって、その理由を十分に把握できていないところでございます。周知については、引き続き同様にやっているし、力を入れているところであるところでございました。

とはいえ、やはりここは何か手を入れていかなければいけないと思ってございまして、今、窓口等で受けるときに、チェック欄にチェックしていないのだったら、「支援を受けてみませんか」、「何でチェックできていないのですか」という働きかけをしてもらうことができないかということで、調査研究等を行っているところでございます。

また、現場の方に、チェック欄がついていないときに指摘できない原因はどの辺にあるのかというのをお尋ねするような取組をしているのですけれども、法的な根拠がない分、単純に周知で書いただけですので、そういう部分ですと、「なぜチェックがないの」と聞けなかったという背景もあったという御指摘をいただいたところでございました。

先月、パブリックコメントをしていたのですけれども、離婚届に関する省令の改正を今検討しているところでございまして、チェック欄を省令の中に取り込む方向で検討を進めているところでございます。

そうなった場合には、窓口でチェック欄にチェックがない場合に、「なぜないのですか」といった働きかけができるようになるのではないかと思いますので、そこで若干改善していくのではないかと期待しているところでございます。

引き続き、取組を続けてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。失礼しました。

○山田会長 ありがとうございます。失礼いたしました。

○法務省 担当がばらばらで大変申し訳ないのですが、法務省司法法制部でございます。

私のほうから、弁護士について御指摘いただいた点について、手短かにコメントを返させていただきますこうと思います。

目標値の立て方については、内閣府からお話をいただいたものと承知しております。

それを踏まえまして、弁護士の役員人事についてですけれども、弁護士には、弁護士の職務活動や規律について行政官庁の監督に服せしめないという、いわゆる弁護士自治が認められているところでございます。

その上で、こちらで承知しているところと言いますと、日本弁護士連合会のほうで自律的な取組として、「日本弁護士連合会男女共同参画基本推進計画」の策定に取り組まれているものと承知しております。また、その内容を見ますと、役員人事等につきましても目標を立てられて、その目標推進に向かって自律的な取組をされているものと承知しております。

私からは以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

法務省、続けてお願いします。

○法務省 先ほど男女局さんのほうから御説明があったとおりとは思いますが、最高裁判事に関しましては15名という限られた人数であることから、女性割合の目標を定めることは、最高裁判事の任命に制約が生じる可能性があり、慎重な検討が必要であると考えられるため、今回は設定しておらないというところです。

なお、判事・判事補となっています項番14には最高裁判事も含めておりまして、2030年度末までに30%という成果目標にしているところです。そのように設定するとともに、法曹養成課程における女性輩出の要請に向けた取組や、女性裁判官の一層の活躍に向けた取組が進むよう要請するなどして、引き続き行うこととしているところでございます。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

法務省はこれでよろしいでしょうか。

では、文部科学省、よろしくお願いいたします。

○文部科学省 よろしく願いいたします。文部科学省総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課でございます。

佐々木委員、徳倉委員の質問にお答えさせていただきます。

まず、スポーツの女性理事に関してですが、40%の根拠は、ブライトン・プラス・ヘルシンキ宣言で40%ということにスポーツ庁及び統括団体が署名しておりまして、最新値は2024年10月時点で32.1%という状況もあり、まずは40%という数値を設定させていただきました。ただ、おっしゃるとおり、40%を達成すればそれで達成したという考え方ではなく、人材や状況の変化を見ましてそれ以上を目指すという捉え方で取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、大学の教員に占める女性の割合についてお答えいたします。これらの取組に関しまして、第5次期間中、基盤的経費の配分において、女性を含む多様な人材における教員組織の整備状況等の評価、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学等の取組の

支援、各大学でも男女共同参画の研修・セミナーを行うよう働きかける等の取組を文部科学省で行ってまいりました。こうした取組を行ってきた中ではございますが、委員御指摘のとおり、個々人のライフイベントの影響等もあり、簡単には数値の上昇が見込めておりません。このため、本成果目標の上方修正を今すぐするというのは現状に照らして適切ではないと考えておりまして、5次と同じ目標値とさせていただいているところでございます。とはいえ、現状の仕組みの効果や課題も踏まえつつ、必要な政策を検討してまいりたいと考えております。

では、最後に法曹養成に関しまして担当課よりお願いします。

○文部科学省 文部科学省高等教育局専門教育課の井手と申します。

井上委員より、法曹養成における御意見をいただいていたかと思えます。ありがとうございます。

法科大学院協会への働きかけという観点からは、文部科学省としましては、法曹養成課程における女性法曹輩出の取組の重要性について、法科大学院協会総会での周知を行っております。

認証評価機関への働きかけという観点につきましては、認証評価制度については、大学の自主性・自律性を尊重する観点から、国の関与は謙抑的なものとする制度設計となっております。

認証評価制度の大学評価基準につきましては、「学校教育法第110条第2項に規定する基準を適用するに際して必要な細目を定める省令」第1条第1項第1号において、「学校教育法等の関係法令に適合していること」と規定されているため、学校教育法等の関係法令に根拠を持たない男女共同参画の観点に関して、文部科学省が各評価機関に対して特定の文言を入れるよう働きかけることは難しいと考えております。

男女共同参画などの政策的課題について取組を促進するためのインセンティブとして評価するものと認証評価制度は、目的、手段、方法を異にするものであると認識しております。その点、御理解いただけますと幸いです。

以上でございます。

○文部科学省 最後に文部科学省から1点なのですが、項目57と項目60、61につきまして、佐々木委員及び山田会長からそれぞれ御意見をいただきました。項目57を削除する、もしくは項目60、61を細分化するということにつきましては、持ち帰って検討とさせていただきます。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省、お願いいたします。

○厚生労働省 厚生労働省雇用環境・均等局の中井と申します。

まず、私のほうからは、何名かの委員の方から御指摘をいただいております男性の育児休業取得の関係についてお答えさせていただきます。

委員の方からは、例えば、育児休業取得期間を同時に併記していくべきであるとか、あるいは例えば1か月以上等の目標値を定めるべきであるという御意見をいただいたところでございます。

こちらにつきましては、2024年は40.5%という男性の育児休業取得率でかなり上がってきたと思っておりますが、一方で、御指摘のとおり、女性と比較しますとやはり短い休業になってしまっているというのはそのとおりかと思っております。

こちらにつきましては、現在、参考指標のほうで、1か月以上の育児休業を取得した者の割合ということで男性41.9%と書かせていただいておりますので、こちらのほうで現状をきちんと把握しつつ、また、育児休業取得率につきまして40.5%というふうに上がってきているものの、女性が86.6%というところで、やはり引き続き差があるということで、男性については85%という目標値を今回掲げているところでございます。まずは、この取得率を上げていくというところで取り組んでまいりたいと我々としては思っているところでございます。

ほかの点につきまして、井上委員から、民間企業の女性の就業率、あるいは各役職段階に占める割合について、より高い目標値を掲げるべきだという御意見をいただいております。

こちらにつきましては、御指摘は理解するものの、例えば5次計画におきまして掲げていた目標値というのも、策定時よりも数字的には進捗しておるところでございますけれども、なかなかその目標値までまだ届いていないという中で、6次計画の目標値に関しましては、直近のトレンドに基づいて出した2030年の数値よりもさらに上回る目標値を定めているところであります。まずは、この目標値につきまして着実に達成できるように、厚生労働省としても取り組んでまいりたいと考えてございます。

ほかの厚生労働省関連の項目につきましては、別の者から回答させていただきます。

○厚生労働省 厚生労働省労働基準局と申します。

項目1番につきまして、井上先生から御指摘いただきました最新値、現状の値を示すべきという御意見につきまして御回答申し上げます。

こちらのほうは、申し訳ございません、資料調整上の都合で今回の資料には間に合っていないけれども、資料1の成果目標等案の算出根拠のところにもございますとおり、この目標自体はいわゆる過労死大綱にも設定されていることから、今回目標として設定することとした経緯がございます。過労死大綱のほうでフォローアップとしまして、2024年の値として8.0%という最新の値が出てございます。御参考にいただければと思います。

今回、資料が間に合いませんので、今後、資料等でどういうふうにお見せできるかということは、内閣府の事務局とも調整させていただければと考えております。よろしくお願いいたします。

厚生労働省はまだ回答が続きます。少々お待ちください。

○厚生労働省　がん・疾病対策課の山田と申します。

69番の件ですけれども、子宮頸がん、乳がんの検診の受診率は60%となっておりまして、こちらの件について御質問があったと認識しております。

こちらについては、記載もありますとおり、第4期がん対策推進基本計画において目標値を設定したところございまして、そちらで全てのがんにおいて60%という目標が設定されたところございます。こちらは、足元の数字も見ながら、先生御指摘のとおり適宜数値について検討していきたいと考えております。

以上になります。

○厚生労働省　骨粗しょう症検診の受診率のところに関してですけれども、こちら少し数値が低いのではないかと御指摘をいただいたと認識しております。

こちらの目標値は、健康日本21（第三次）において定めている目標値を使用しておりまして、現状5.7%という低い値であることから、15%という目標値を定めているところでございます。まずは、こちらの目標値を達成できるように進めてまいりたいと考えているところです。

以上です。

○厚生労働省　厚生労働省は以上です。

○山田会長　ありがとうございます。

続きまして、農林水産省、お願いいたします。

○農林水産省　農林水産省経営局就農・女性課の白須と申します。よろしくお願いいたします。

山田会長から御指摘をいただきました109番、認定農業者数に占める女性の割合ですけれども、これは以前の専門調査会で1度農水省が説明をさせていただいていると思いますが、女性農業者は、基幹的農業従事者の4割を女性が占めておりまして、109番に記載のある数字が女性農業者全体の割合ということでは決してございません。

109番については、農業経営改善計画という計画を認定し、認定を受けた農業者に対して、各種支援措置を講ずるという仕組みに関する農業者の数でございまして、農業に従事していても経営主となっていない場合は認定の対象とならないということからこういう数字になっておるわけでございます。一方で、女性も含めた共同申請について、PRをしている中で数字だということを御理解いただければと思います。

その上で、目標は未達ではございますけれども、周知することによって徐々に上げていくという考え方で取り組んでいるところでございます。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、経済産業省、お願いいたします。

○経済産業省　経済産業省の吉崎と申します。

経済産業省には、56番の起業家に占める女性割合と、73番の健康経営優良法人認定数について御指摘をいただいたかと思っております。2つを分けてお話をさせていただきます。

まず1点目、56番の起業家に占める女性割合の点につきまして、鈴木委員と石黒委員と佐々木委員のお三方から貴重な御意見を承っております。経産省の経済合理性を追求するという政策趣旨を鑑みると、設定しづらい面があるというのが実態ではございますけれども、鈴木委員のお話にもありましたとおり、スタートアップということは大旗を振ってやっておるところがありますので、こういった政策趣旨も含めて両面から、ミスリードにならないようにという御指摘は重く受け止めたいと思っております。

さらに、石黒委員からセクハラの問題も御指摘いただきました。まさにこの点は非常に大きな問題になっていることを弊省としても承知をしておりますので、6次計画において来年4月から男女共同参画機構が設立された後に、こういった分野も取り組んでいくこととされておりますので、参考指標も含めてこういった目標が立てられるかということは、この後、政府内でも検討を進めてまいりたいと思います。

女性起業家は以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

○経済産業省 経済産業省ヘルスケア産業課です。

73番の健康経営優良法人認定数について、鈴木委員から御意見をいただいたかと思うのですが、こちらは過去の申請数とか、その増加率を基に算出しているものになります。

ただ、特に中小企業への浸透がまだまだ足りていないということは弊省でも承知しているところですので、引き続き、特に中小企業を中心に健康経営の普及に努めてまいりたいと考えております。

以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

経済産業省はこれでよろしいでしょうか。

○経済産業省 以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

○山田会長 では、再び内閣府から暴力関係をお願いいたします。

○中島男女間暴力対策課長 男女間暴力対策課長の中島です。

第6分野に関しまして、北仲先生、あと大崎先生も同じ御趣旨だったと思いますけれども、被害者支援の質を上げることが大事である、その質が見えるような成果目標を設定すべきであるというような御意見だったと思います。その点は非常に大事だと認識をしております。

5次計のときに、センター等の単なる設置件数を成果目標としておったのですが、今回は少し内容に踏み込んだものとしたつもりでございます。十分ではないものかもしれませんが、御指摘いただいたことを踏まえてしっかりとその部分を見ていきたいと思っております。

井上委員から、配暴センターのことについて御意見をいただいております。都道府県におきましては、配暴センターについては設置の義務というか、機能を果たすようにするものとなっております、市町村については努力義務という形になっております。都道府県がエリアを見て、どこに配暴センターがあったらいいかといったことを把握して必要な情報提供をしていくのかなと思っております。私どもとしては、引き続き市町村にも設置を促していきたいと思っております。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、外務省の方、よろしくお願いします。

○外務省 外務省です。

御質問なのですが、特命全権大使、総領事と、公使、参事官以上の成果目標ということでよろしいですか。

特命全権大使、総領事につきましては、目標未達のため、引き続き第5次計画の目標値を継続しております。

公使、参事官以上につきましては、最新値を基に女性職員割合の伸び率や想定される昇給の状況等を踏まえて算出しております。

○大崎委員 私が質問させていただいたのですが、未達だった理由です。結構コンサバティブな目標設定だったと思うのですが、それでも達成できなかったというのはどういう理由と捉えていらっしゃるのか。同じ目標をもう一回掲げるわけですから、どのような背景があるかをお聞きしたかったのです。

○外務省 大変失礼いたしました。

そもそも現状の指定職から公使、参事官以上になれる職員の割合は、女性職員の割合自体が低うございますので、その職員数を考慮してこの目標値とさせていただきました。

年次が下がるほど女性職員の割合は多くなっておりますので、今後どんどん管理職も増えていく見込みなのですが、現状、5年後に公使、参事官以上になり得る女性職員の割合自体が少ないことを鑑みてこの目標値とさせていただいております。なので、今後、この目標値はどんどん伸びていく見込みではございます。

○大崎委員 ありがとうございます。

○山田会長 よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

○手倉森推進課長 内閣府でございます。

先ほどいただいた御意見の中で、大崎委員のほうから災害の関係で御意見があったかと思いますが、担当者がおりませんので、それは別途御連絡するというふうにしたいと思います。

もう一点、治部先生から意見書をいただいております。中身としては大きく2つございまして、1つは民間企業における男性育休の期間の話で、それは先ほど厚労省から答えが

あったことかと思えます。

もう一点ですが、計画の数値目標につきまして、目標達成が誰の責任か明示したほうがいいということですが、成果目標につきましては、それぞれの分野において取組を総合的に実施することで、政府全体で達成を目指す水準と、民間企業で本来であれば役職者なりを増やすという取組があつて、それにつきまして、民間企業なり団体なりに働きかける際に政府として達成を目指す水準ということで、いずれにしても政府が目指す水準といった趣旨になります。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

これで省庁の方は一応終わったと思いますが、今までの議論を踏まえてさらに議論のある方はお願いしたいのですが、もう時間も過ぎておりますので、手短に御意見がある方は挙手をいただければと思います。

よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

本日の議事は以上となります。引き続き、事務局におきましては第6次計画の閣議決定に向けて作業を進めていただければと思います。

冒頭に述べましたように、本日が最後の専門調査会となります。事務局からありますでしょうか。よろしいでしょうか。

○手倉森推進課長

先生方におかれましては、約1年にわたりまして活発な御議論をいただきまして大変ありがとうございました。本日もまた、本当に忌憚ない御意見をいただきまして誠にありがとうございました。

ただいま山田会長から御案内がありましたように、本日で最後となりますが、引き続き先生方には貴重な御意見をいただきたく思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございました。

それでは、本日の会議は以上となります。1年にわたって活発に御議論いただき、どうもありがとうございました。私ももう年ですので、多分これが最後のお役目かと思えますけれども、今後とも男女共同参画の推進に向かってよろしくお願い申し上げます。

どうもありがとうございました。

(会議終了後に、佐々木委員、納米委員から意見提出あり。

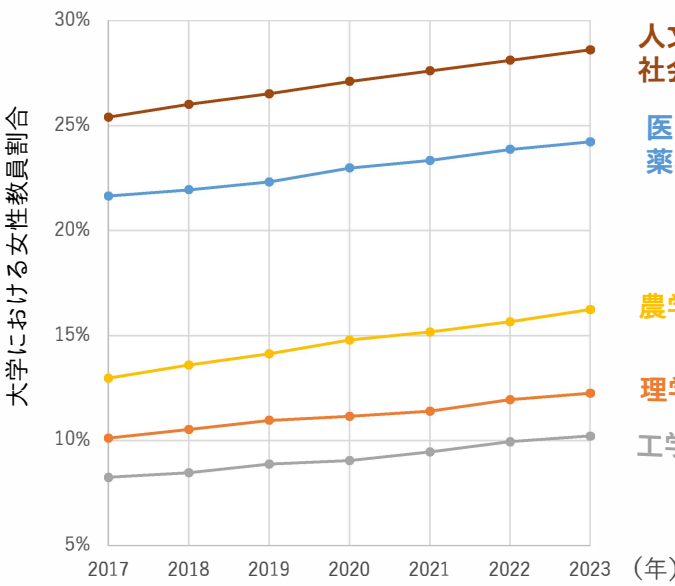
各意見内容は次頁以降の通り。)

No	項目	第6次計画 成果目標等案		目標値 (期限)	第5次計画 成果目標等			主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)		計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
57	大学の研究費採用に占める女性の割合	(検討中)		理学系:20% 工学系:15% 農学系:30% 医学系:30% 人文科学系:45% 社会科学系:30% (2025年)	理学系:17.2% 工学系:11.0% 農学系:18.9% 医学系:25.3% 人文科学系:37.7% 社会科学系:25.8% (2018年)	理学系:17.5% 工学系:17.6% 農学系:27.0% 医学系:26.8% 人文科学系:42.0% 社会科学系:29.1% (2023年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 競争的研究費について、「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針」(関係府省連絡会申合せ)を策定し、競争的研究費の各制度において男女共同参画や人材育成等の視点に配慮した取組推進を促している。(内閣府(科技))</p> <p>・国立大学における女性研究者等多様な人材による教員組織の現状を評価し、運営費交付金の配分を行った。 ・私立大学等経常費補助金においては、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者のための環境整備を促進するため、保育支援体制の整備やライフサイクルに対応した研究環境の整備を進める大学への支援を実施した。 ・大学等に対し、各種会議等において、男女共同参画に関する周知を行い、女性の活躍推進に向け、積極的な対応を促した。 ・教員・研究費執行部も含めた意識啓発のため、各大学で男女共同参画の研修・セミナーを行うよう通知等で働きかけた。 ・研究費配分・育休・介護等との両立や研究費の向上を通じた性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援した。(文部科学省)</p> <p>【目標未達の理由等】 大学の研究者の採用に占める女性の割合をさらに増加させていくためには、出産・育児等のライフイベントと研究を両立するための研究環境の整備構築に向けた取組が必要である。競争的研究費制度について、若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等においてライフイベントに配慮する取組、男女共同参画や男女の研究者が共に働き続けやすい研究環境整備の推進に向けた取組を2023年度から順次実施していることから、今後研究者の採用に占める女性の割合はさらに増加していくことが期待される。(内閣府(科技))</p> <p>ライフイベントの影響により、フルタイムで働きづらいことや研究業績が積み上げにくいことが考えられる。(文部科学省)</p>	内閣府(科技) 文部科学省

新規採用の割合ではなく、女性教員割合を目標値にした方がいい。(女性研究者は取り合いになっていて異動が多い傾向がある)

*できれば、分野×職位別の設定の方が望ましいが、細くなりすぎるのであれば、分野別(2ページ参照)と職位別(4ページ参照)を別々に設定する必要がある。

分野別の目標値の設定案



傾きが変わらない場合の
予想される女性教員割合

	2023年	2030年	2035年
人文・社会科学系	28.6%	32.4%	35.1%
医・歯・薬学系	24.2%	27.4%	29.7%
農学系	16.2%	20.0%	22.7%
理学系	12.3%	14.7%	16.4%
工学系	10.2%	12.5%	14.1%

分野別の女性研究者割合の提案(約1.5倍の傾きにする)

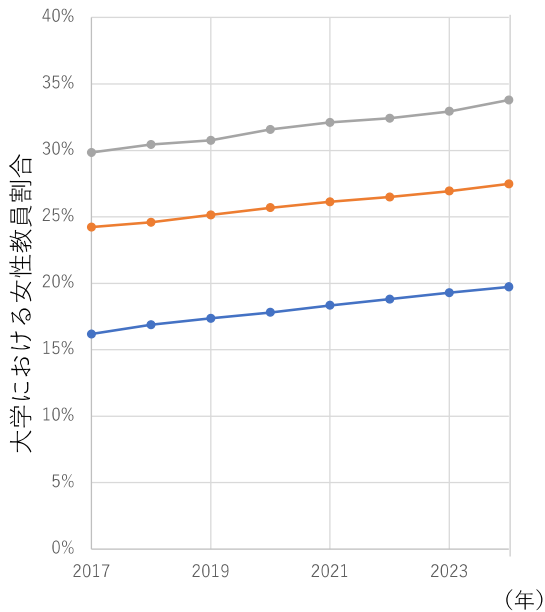
人文・社会科学系(早期31%、2030年34%)
医・歯・薬学系(早期26%、2030年28.5%)
農学系(早期19%、2030年21.5%)
理学系(早期14%、2030年15.5%)
工学系(早期11.5%、2030年13%)
*早期は、2030年の値より1.5-3%低くする。

備考) 教員の数値は、「科学技術研究調査」(大学等の種類、学問別研究関係従業者数)をもとに算出

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等			担当道府省	
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値		達成度評価
大学の教員に占める女性の割合								
60	准教授	30% (2030年)	早期目標を達成したため、第5次計画の更なる目標値を継続。	27.5%(早期)、 更に30%を目指す (2025年)	25.1% (2019年)	27.5% (2024年)	【評価】 早期目標を達成 【これまでの取組】 ・国立大学における女性研究者等多様な人材による教員組織の整備状況を評価し、運営費交付金の配分を行った。 ・私立大学等運営費補助金においては、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者のための環境整備を促進するため、保育支援体制の整備やライフサイクルに対応した研究環境の整備を進める大学への支援を実施した。 ・運営費交付金及び私立大学等運営費補助金といった基盤的経費の配分において、学長、副学長及び教授の女性比率を評価項目の一つとした。 ・大学等に対し、各種会議等において、男女共同参画に関する周知を行い、女性の活躍推進に向け、積極的な対応を促した。 ・教授や大学執行部も含めた意識啓発のため、各大学で男女共同参画の研修・セミナーを行うよう通知等で働きかけた。 ・研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援した。 【目標未達の理由等】 ・ライフイベントの影響により、フルタイムで働きづらいことや研究実績が積み上げにくいことが考えられる。	文部科学省
61	教授等(学長、副学長及び教授)	23% (2030年)	目標未達のため、第5次計画の更なる目標値を継続。	20%(早期)、 更に23%を目指す (2025年)	17.2% (2019年)	19.6% (2024年)	【評価】 策定時より進捗 【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	文部科学省

➡ 助教を増やし、傾きを1.5倍に設定する(4ページ参照)。

職位別の目標値の設定案



傾きが変わらない場合の
予想される女性教員割合

	2024年	2030年	2035年
助教	33.8%	36.9%	39.5%
准教授	27.5%	30.2%	32.5%
教授	19.7%	22.7%	25.2%

ほぼ現在の数値目標

職位別の女性研究者割合の提案(約1.5倍の傾きにする)

助教(早期36%、2030年38%)
准教授(早期29%、2030年31%)
教授(早期22%、2030年24%)

* 早期は、2030年の値より2%低くする。

第 6 次基本計画策定専門調査会（第 8 回） 意見書

特定非営利活動法人 全国女性会館協議会

代表理事 納米恵美子

1 「第 6 分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実」について

（１）「配偶者暴力加害者プログラムの実施に取り組んでいる都道府県数」

かねてより「女性に対する暴力に関する専門調査会」で発言してきている通り、DV への対応として、被害者支援のための加害者対策は必須です。加害がなくなれば、被害はなくなります。この視点から、本目標が全都道府県での実施を目標値として設定されていることを評価します。今後は配偶者暴力加害者プログラムの質と量を担保していくための取組の強化、ストーカー規制法に基づく加害者対応、刑事施設内での対応との内容面での比較検討が必要であると考えます。これらの視点からの成果目標進捗管理について、専門調査会で取り上げることを提案します。

（２）「配偶者からの暴力の防止及び被害者の 保護等に関する法律に基づく協議会を設置している都道府県数」

全都道府県での設置が目標値として設定されていますが、ケースへの一次対応は基礎自治体に多くを負っています。都道府県レベルにおいては、基礎自治体の対応の均てん化、機関間の連携強化をはかることは重要ですが、基礎自治体が設置する要保護児童対策地域協議会と同様な顔の見える関係でケースレベルの対応を協議するには不向きな面があります。新規に設定する目標項目であることから、計画策定時には都道府県についての目標設定とし、進捗を見つつ、基礎自治体へ目標設定を拡げていく働きかけを行うことを提案します。

（３）離婚届における「養育費分担取決めあり」のチェック割合について

離婚時に養育費分担の取決めを行うことに加えて、その履行が確保されることが重要です。履行確保の強化について参考目標等に加えることを提案します。また、養育費と親子交流はいずれも離婚後の子の養育に係る事項ですが、この二つをバスターとして扱うこと（養育費を支払うから親子交流をさせろ、親子交流ができないなら養育費は払わない等）は不適切であることについての広報の強化が必要です。

（４）その他 「配偶者からの暴力被害者の公営住宅への入居について」について

DV 被害者にとって加害者から離れた後の住居確保は切実な問題です。標記の通知（国

住総第191号)が国土交通省から発せられているところですが、対応は地方公共団体により異なっています。その実態を把握して計画進捗管理に加えてください。

2 その他

「第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」「1 男女共同参画の視点に立った各種制度等の見直し」「(2) 具体的な取組」「イ 家族に関する法制の整備等」の①に、第6次男女共同参画基本計画策定専門調査会においては発案と議論はなかった、旧姓使用に法的効力を与える制度の創設に関する文言が追加されたことについては、令和7年12月12日に開催された第76回男女共同参画会議の席上で発言した通り、非常に残念です。

以上