

第 6 次基本計画策定専門調査会（第 6 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

第6次基本計画策定専門調査会（第6回）議事次第

日時：令和7年8月8日（金）
16：00～18：00
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策定に当たっての基本的な考え方（素案）

【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策定に当たっての基本的な考え方（素案）【案】

【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	小西 聖子	武蔵野大学学長・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、 株式会社ファミリーエ代表取締役社長
同	納米 恵美子	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長・法学部長
同	山口 慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
同	山本 勲	慶應義塾大学商学部教授
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	大森 崇利	男女共同参画局参事官
同	三木 敏裕	男女共同参画局推進課長補佐

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

本日御欠席の委員は、桑原委員、白波瀬委員です。また、治部委員は16時30分頃に入室される予定です。

本日の議事に入る前に、今後の流れなどについて御説明させていただきます。

まず本日は、前回の専門調査会での御意見や書面でいただいた御意見などを踏まえて、可能な限り反映した上で、基本的な考え方（素案）の案として資料が提出されています。前回調査会の資料、基本的な考え方（骨子案）からの主な修正点について事務局から報告を行い、議論を行っていただきます。

また、最終的な基本的な考え方（案）の本調査会の取りまとめは秋頃であります。その前に8月下旬以降、パブリックコメント、公聴会などで、幅広く国民の皆様から御意見を伺うことになっております。そのため、本日の御議論を踏まえた修正については、私、会長に御一任いただき、事務局とも調整の上、一旦、基本的な考え方の素案としてまとめさせていただきます、パブリックコメントなどを進めさせていただければと考えております。

その後、本日の御意見のほか、パブリックコメント、公聴会などでの御意見を踏まえた基本的な考え方の案を作成し、秋頃に本調査会を開催し、再度御議論いただいた上で基本的な考え方（案）を取りまとめ、男女共同参画会議に報告したいと考えております。

それでは、本日の議事に入りたいと思います。

本日は、第6次男女共同参画基本計画の基本的な考え方（素案）の案について御議論いただきます。

まず、前回の専門調査会の御意見等を踏まえた基本的な考え方（骨子案）からの主な修正点について事務局から報告をお願いいたします。

なお、本日の御議論については、既に基本的な考え方（骨子案）の全体を御覧いただき、御意見をいただいているところかと思っておりますので、骨子案から変更されている部分などを中心に御議論いただければと思います。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○手倉森推進課長 事務局、推進課長でございます。

7月29日の専門調査会では、それまで各ワーキング・グループで御議論いただいて取りまとめられたものとして、基本的な考え方の骨子案について会場での御意見あるいは書面での御意見をいただいております。本日は、いただいた御意見につきまして、会長とも御相談させていただきまして、先ほど会長からもございましたが、関係省庁とも可能な限り調整して反映したものであるということで、資料1で基本的な考え方（素案）の案を示しております。

では、7月29日の骨子案からの主な変更点について御説明いたします。

まず、目次を御覧ください。各分野に含まれる内容が分かるようにといたした御意見を踏まえまして、詳しく記載しております。

1 ページを御覧ください。「第1部 基本的な方針」になります。

まず、1 ページの1 の目指すべき社会のところでございますが、中ほどに、基本計画の策定・推進に際しまして、「同法の理念にのっとり」ということで書いております。法の3条から7条が基本理念になりますが、その辺を御意見を踏まえて書いております。

続きまして、下のほうですが、2 の社会情勢の現状等についてでございます。このパラグラフのところは、下のほうに「個人が尊厳をもって」というのがございますが、それが文章上、上に来ているというものでございまして、法の目的が人権の尊重で、その後、豊かで活力ある社会といったものがございまして、そういったものを踏まえて文章で書いてあるものでございます。

2 ページを御覧ください。

4 行目ぐらいからですが、指導的地位に占める女性の割合について、平成15年の目標の後に現在の5次計画の目標を追加しております。その後、6 行目ぐらいに「こうした中」というところがございます。これにつきましては、前回5次計画についての評価とか、何ができたかということで、そういった御議論がありました。そこで進捗が大きなものとしまして、M字カーブがほぼ解消とか、男性育休あるいは各種支援制度の拡充、そういったものを挙げております。

その上で、進捗の遅れ、あるいは課題があるものとしまして、政策や方針決定過程等への女性の参画、あるいは性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスも追記しております。その後、女性の着実なキャリア形成が困難となる状況、その背景なども示しまして、その後のパラグラフ、2 行ぐらいでございますが、そこで「男女共同参画の取組を更に加速することとする」ということでございまして、何ができたか、あるいは姿勢ということでこの辺は少し書き加えております。

なお、山田会長のほうから、課題としてL字カーブが残っているといった話もございましたので、それは後ほど検討したいと考えております。

あと、2 ページの注の3で、well-beingにつきまして、ほかの概念も参考にしながら定義を追加しております。

続きまして、2 ページ以降の「社会構造の動向・変化」がありまして、3 ページから「(ii) 就業・生活の在り方」がございまして、

4 ページを御覧いただきますと、1 行目ですが、御意見を踏まえて修正している。その下もそういった修正になります。

(iii) のところでございますが、DE&Iといった御意見をいただきましたので、ダイバーシティについてもここで入れているというものになります。

6 ページを御覧ください。「意識・価値観の動向・変化」といったところでございます

て、その中で1つ目の○、ジェンダーにつきまして定義を脚注の34でつけております。内容としましては、5次計画の用語解説の記載となっております。

7ページを御覧ください。(3)のテクノロジーのところでございます。ここでは、AIによる影響に関して分かりやすくといった御意見がございますので、それを踏まえまして、AIによる業務代替リスクに留意といったことを記載しておるところでございます。7ページのところは文言の適正化をしております。

9ページを御覧いただければと思います。

第1部の中での3「6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等」でございます。前回の御議論で、どこが新しいのか、あるいはエッジが効いたものといった御意見をいただきました。一方で、普遍的に重要なものは書き続けることが重要だといった御意見や、全体像の中で特に強調したいものを最初に示し、その後は網羅的に方向性とか施策を書くといった工夫もあるのではないかとといった御意見をいただいたところでございます。

そういった御意見を踏まえまして、最初の○のところ、6次計画のポイントが分かるようにしまして、5次計画の取組を引き続き進めるとともに、well-beingの実現につながるよう、男女共同参画の取組を進めるという考え方の下、あとテクノロジーの関係での男女共同参画の推進、仕事と健康の両立、あとは能登半島地震等を踏まえた災害対応、地域での男女共同参画の取組などを強化しながら取り組む旨を記載しているところでございます。

10ページになります。(1)の1つ上の○の部分で、ジェンダー主流化について記載しております。6次計画全体に係る概念ということで、ここに位置づけております。納米委員などから御意見をいただいております。10ページの(1)の③、④、次のページにかけて⑧は文言の適正化でございます。

以上が第1部になります。

続きまして、第2部でございます。

【基本認識】のところですが、四角囲みのところは文言を適正化しております。

13ページ、【基本認識】が続いておりますが、これもデータの更新です。男性育休の最新データがありますので、それを踏まえて直しているものでございます。

14ページを御覧ください。(1)の四角囲みでございます。ここは、下請なり、管理職に対するしわ寄せといった御意見がございましたので、それを踏まえた修正になります。

14ページの「(2)具体的な取組」で、まず④のところは、先ほどの管理職に対応したもので、後で出てきます長時間労働対策をここでも記載しているものになります。

あと、⑤でございます。病気については⑫であるのですが、特別な配慮を要する人だけではなく、全ての人に必要ということで⑤で書いております。

15ページを御覧ください。⑳は、先ほどの取引先中小企業へのしわ寄せの取組ということで追加しているものでございます。

16ページでございます。共働き・共育てのところ、どのような共働きが多いのかとい

うことで、「フルタイムの共働き世帯が増加する」と書いております。

以上が第1分野でございます。

続きまして、第2分野でございます。19ページを御覧ください。

まず表題です。あらゆる分野における男女共同参画が含まれるといった趣旨で、ここを直してございます。

その上で、この分野につきましては、政治、司法、行政、経済など、広く様々なカテゴリーについて記載しておりますが、後ほど出てきますが、この分野の最後のところに、「各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進する」としているところでございます。

このため、これにつきましては、表題のとおり、考え方としては、第2分野では、6次計画における全ての政策・方針決定過程への女性の参画拡大を集約している、そういった考え方で整理する。その上で、6次計画の個別分野などで柱立てがある場合は、そこで政策・方針決定過程への女性の参画拡大と、ほかの取組を併せて記載することを基本としております。

例えば、4分野の健康でありますと医療分野の女性の参画拡大、5分野のテクノロジー・科学技術分野の女性の採用・登用、第8分野の防災のところで、防災分野での女性参加拡大などは、そこで女性の参画拡大が入っているということでございまして、ほかの取組と併せてまとめて書いているといったことになっております。

22ページを御覧ください。司法分野でございます。

(1) の下の四角です。これは時点を正しく書いたものでございますが、その中で、小林委員から、法曹三者について女性活躍等の取組について年次公表の要請などを加えたらどうかという御意見をいただいているところでございます。今回、1つ目の○の最後の行にあります、新たに「適切な情報公表」を含んでおりますので、御意見の内容を含めまして、具体的な調整に当たって今後検討したいと考えております。

28ページ、四角囲みの2つ目の○のところでございます。ここに関連して、小林委員から、プライム市場以外の市場への対応の必要性についても御意見をいただいたところでございます。2つ目の最後の行にありますように、私どもも同様の問題意識があるところでございまして、今後検討していきたいと考えております。

4つ目の○ですが、「女性起業家に対するハラスメント」、これは後ほどの説明と関連しますが、ここに入っております。

29ページからの「具体的な取組」で、30ページを御覧いただければと思います。⑩で、「女性のエンパワーメント原則」の説明の追加、あるいはISOの53800の追加ということで大崎委員から意見をいただいているものでございます。

30ページの下の方でございます。「ウ 女性起業家に対する支援等」で⑥から⑧にかけて、ハラスメント対策を3分野から移動しておりますが、ここで「女性起業家に対する支援等」という柱立てがなされておりますので、女性起業家のハラスメント対策もこ

ここに移動させているものでございます。

31ページから学術分野になります。四角囲みのところの数字は最新のデータに更新。あと、脚注の73を追加しております。そのほか、(2)のアの③とか32ページの②、④、この辺は御意見を踏まえまして各省とも調整して追加しているものでございます。

33ページの「6 教育・スポーツ・メディア等」についてでございます。(1)の四角の一番下でございますが、この分野はそれぞれのところにハラスメントが入っておりますので、最後の○でそういったハラスメントについて書いております。

35ページを御覧ください。メディアの関係でのハラスメントということで、③で記載しているものでございます。

一番下の○でございますが、ここで「各分野における関連施策を着実に実施し」と、計画の各分野の関連施策を実施して女性の参画拡大を推進するというところで書いてあるところでございます。

以上が2分野でございます。

続きまして、3分野でございます。

【基本認識】の最後の○のところに「保護」が入っております。

37ページの②とか、41ページの上のところを修正しております。

42ページでございます。ここはハラスメント対策を取りまとめている部分でございますが、2つ目の○は女性起業家の話ですので、前のほうに行っているというものでございます。

42ページの最後の⑥を御覧いただきますと、「上記のほか、第2分野等におけるハラスメントに係る取組を推進する」としております。ここににつきましては、考え方としては、この部分で6次計画における全てのハラスメント対策を集約していると整理した上で、6次計画で各分野の柱立てがある場合は、そちらでもハラスメントについて記載することにしております。

43ページを御覧ください。健康の部分になります。分野名についてですが、それぞれの施策の基本的な方向性、具体的な取組を見ますと、女性または男性を主に念頭に置いたものもございまして、性別に関わりなく男女とも対象にしたものもありますので、分野名は「男女の健康」としております。

また、御意見をいただく中で、個別の取組の中では、取組内容につきまして「性差を考慮した」などの追記をしております。そのほか、御意見を踏まえてこの分野は追記しておりますので、御確認いただければと思います。

44ページも2つ目の○辺りが少し変わっております。その後、45ページもあります。

47ページを御覧いただければと思います。㊸ですが、男性の自殺の状況は基本的方向にありますので、男性自殺者等を書きながら自殺対策についてもここで書いてあるというものでございます。

その後は、51ページを御覧いただきますと、㊸ですが、先ほど申し上げました性差です

が、「性差等」と入っていたり、54ページを御覧いただきますと、⑥でございますが、これも「性差」ということで入ったり、あるいは必要な追記がされているものでございます。

以上が第4分野でございます。

続きまして、56ページからの第5分野、テクノロジーの関係を御覧いただければと思います。これは佐々木委員を中心にいろいろ御意見をいただきまして、関係省庁とも調整の上、追加、変更等を行っておりますので、御確認いただければと思いますが、5分野に関連しましては、石黒委員、鈴木委員から、AI、特にAIエージェントによる女性の職業、雇用への影響について御意見をいただいております。同様の問題意識は第1部の基本的な方針で、AIに業務を代替されるリスクということを書いておりましたが、今回御意見いただいているものを踏まえまして、5分野での文案、あるいは各省との調整も検討中でございますので、その旨御承知いただければと思います。

続きまして、64ページ、第6分野になります。

御意見を踏まえまして、【基本認識】の部分に、分野名の変更について、各先生からの御意見をいただいたことを踏まえまして、問題意識について2つ目の○に記載しております。

同じ64ページの3つ目の○でございます。支援者に対する誹謗中傷の防止について追記しております。

68ページを御覧いただければと思います。⑫、下から2つ目のところでございますが、再犯防止対策について明記しております。

71ページを御覧いただければと思います。⑬に、民法改正法の周知に関する施策を追記しております。

74ページを御覧いただければと思います。⑮でございます。第3分野の4の(2)はハラスメント対策全般でございます。73ページからはセクハラ対策についてまとめるということで、いろいろ書いてある①～④のほか、第3分野におけるセクハラに係る取組を進めるということで、ここでセクハラ対策については集約しているといったことでございます。

77ページを御覧ください。貧困等生活上の困難の部分になります。例えば、1ですと貧困等生活の困難ということで、就業・生活、あるいはひとり親対策というものがございませう。2ですと高齢者、障害者ということで、取組のまとまりごと、あるいは取組の対象ごとに整理しているものでございます。変わっている点は、77ページで「単身」というのを取っていますが、そういったものでございます。

80ページの④は、養育費とか家裁の体制に関して追記しているところでございます。

85ページを御覧ください。防災・復興関連でございます。85ページ、86ページで、固有名詞を正しく書いてあるというものでございます。

90ページ、地域における部分でございます。御意見を踏まえまして文言の適正化、追記等しておりますので、またこちらを御確認いただければと思います。

なお、山田会長から、農林水産業に関連しまして、家庭内での女性の過剰負担に関連し

て御意見がございましたが、そういった問題意識に沿った施策としまして、95ページの⑨で、農業や家事の分担・負担度合いのワークシートといったものがございますということ御紹介でございます。

続きまして、100ページから10分野でございますが、ここは変更ございません。

105ページ、11分野でございますが、ここも変更等はございません。

109ページ、第12分野でございます。ここについては、112ページのイの①に少し追記しているというものでございます。

最後になります。113ページ、Ⅲでございます。ここも、御意見を踏まえまして、【基本認識】、あるいは(2)の①の辺りを直しているということでございます。

長くなって恐縮ですが、変更点は以上になります。よろしく願いいたします。

○山田会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御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。なお、御質問については、一通り御発言をいただいた後でまとめて回答いただきます。よろしく願いいたします。

井上委員、お願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。

前回文書で出させていただいたうち、かなり多くのところを反映していただきまして、ありがとうございます。一方で、まだ反映されていない部分もありますので、取扱いについては座長に委ねますけれども、意見を述べさせていただきたいと思っております。

まず、2ページの8行目です。かなり追記で直していただいているのですが、赤いところの下から2行目に「根強い固定的な」とあるのですけれども、意見でも出したのですが、「根深い」ではないかと思っております。「根強い固定的な性別役割分担意識」というよりは「固定的な性別役割分担意識が根深く残っている」がよいのではないかということ御発言をしておきます。

次が7ページの(4)です。「単身」を削除しています。77ページも【基本認識】で「単身高齢者」の「単身」が削除されているのですけれども、ここは単身高齢者の貧困の問題を扱っている文脈なので、逆に「単身」を削除してしまうとおかしくなってしまうと思います。

意見書で出させていただいたのは、単身、離別、未婚の使い分けをしている理由は何かということで指摘をさせていただきましたので、「単身」のみを削除すると、こちらがお願いしたい意図と異なる修正になってしまうので、「その中でも離別者及び未婚者の」のところを削除して、「特に単身の女性の高齢者の」を追記したらどうかと思っております。

続いて、10ページの(1)の②です。ジェンダー・ギャップ指数のところについて、前回も発言させていただきましたけれども、ジェンダー・ギャップ指数は世界最低クラスの政治分野における取組強化は必須であることから、「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることを踏まえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクション

ンやクオータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」と修正すべきではないかと思っております。

次が11ページの⑧です。これは、あらゆる施策で徹底する必要があることから、「あらゆる分野において男女共同参画、女性活躍の視点を確保し、ジェンダー主流化を徹底するとともに」というふうに追記をすべきではないかと思っております。

続いて、20ページになります。四角囲みに「引き続き、2020年代の」というところがありますが、前回も申し上げておりますけれども、SDGsの目標、それから世界の潮流が2030年、2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることから、より前向きな目標を立てるべきではないかと思っております。

それから、68ページ、一番下の3のこどもに対する性犯罪・性暴力のところですが、69ページの「具体的な取組」や81ページを見ると、「こども・若者」なのですが、なぜこのタイトルだけ「こども」なのかを後で御説明をいただければと思います。これは「こども・若者」と合わせるべきではないかという意見であります。

続いて、79ページの⑤です。ここは以前も意見書で出させていただきましたけれども、女性支援新法の内容が不明確であるので、令和6年4月に施行された何々の法律を踏まえというふうにしっかりと書き込んだほうがいいのではないかと思います。

続いて、101ページ、第3号被保険者のところです。こちらのほうは、我々としては、これまでの計画実行・監視専門調査会の中でも出ておりましたけれども、多様な属性を持つ人たちが混在しているということを踏まえれば、「その実態を分析し」の後は、「将来的な廃止も含め、働き方などに中立的な」としたほうがよいのではないかと思いますので、意見を述べさせていただきます。

それから、その後の家族に関するところのイの①と②です。前回も強く申し上げましたが、選択的夫婦別氏制度に関しては一言たりとも変わっていないというところに関しては、変える必要があると思いますので、今日のところでも強く申し述べておきたいと思っております。

最後、110ページ、イの「女性差別撤廃条約の積極的遵守」の②です。「早期締結について真剣な検討を進める」とありますが、こちらにつきましては第3次の計画以降記載はほぼ変わっていない状況にあります。女性差別撤廃条約を遵守する立場を明確にするためにも、ここは「早期に締結する」と修正すべきだと思っております。

以上、ちょっと早口になりましたが、意見として申し述べておきます。

○山田会長 ありがとうございます。

では、佐々木委員、山本委員の順番でお願いしたいと思います。

佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木委員 いろいろ直していただきまして、どうもありがとうございます。

まず、第2分野の学術のところですが、科学技術と学術を分けて学術だけにするという方向性は分かりました。それでいいと思うのですが、ここに書かれている「18.5%」というのは学術以外が含まれているので、それは学術の数値にしたほうがいいのかと思います。

ます。

また、学術のところでは企業とかが入ってくるのですけれども、学術で企業というところがちょっと混乱してしまうので、ここに企業を入れるべきかどうかということを再度検討をしていただければと思います。

また、「若手研究者の比率向上」のところは「女性比率向上」と、「女性」というものを入れていただいて、「引き続き」というところをより効果的なものにしていただきたいと思っています。

赤字以外のところは第5次の男女共同参画基本計画とほぼ一緒になってしまっています。第5次男女共同参画基本計画での目標を達成するには、傾きを倍にしないと達成しない数値を挙げてくださっていたのですけれども、傾きは結局全く変えることができていません。そのため5年後の数値目標は10年かかるということで、2025年ではなく2030年に達するということになります。なので、基本計画の内容を変えなかったら、結局このままこの傾きを変えることができませんので、やはりここは書きぶりをもう少し変えないと、ずっと同じ状態のまま変えられないと思います。

ただ、大学にいますと、変化はすごく感じているのですね。私はずっと国立大学にいますけれども、今は東北大にいます。東北大は非常に女性を増やそうという流れがあって、変わってきたなと思ったのですが、実は国立、公立、私立で調べてみますと、第5次基本計画を立てる前と立てた後のところで、増やせているのは国立の教授と助教と、公立の助教のみで、それ以外は伸び幅が逆に下がってしまっていて、国立と公立と私立で差があるのではないかというのが見えてきました。

公立、私立の取組をより支援する必要があるとあって、これは第6期科学技術・イノベーション基本計画では、女性研究者の支援を行う私立大学等の取組を支援するという文言がしっかり入っているので、第6次の基本計画には私立向けの言葉をしっかり入れていく必要があるのではないかなと思います。

また、国立のほうでもかなり変わってきているというのは、2020年と2024年でそれぞれ1年間で増加した女性教員数の数を見ると、2020年の1位は広島大で24だったのが2024年の1位の京都大が63名となって、非常に増えているのですね。そして、2024年は7位までが旧帝大で埋まってしまって、大学格差が非常に見えている。私がすごく流れが変わっていると思っているのは、私が旧帝大である名古屋大、東大、東北大にしかに所属していなかったからなのかもしれないと思っています。

なので、大学格差をしっかりと埋めるために、ほかのまだ全然アクセルがかかっていないところをどう巻き込んでいくかというのは非常に重要です。また、東北大に赴任してみて、東北大でも地方には大学が少なく、夫婦と一緒に住むために近くでポジションを得ることが非常に難しいというところがネックになり、女性教員の採用がかなり難しくなっているので、地域大学に帯同制度というのは非常に重要だと思っています。

また、これは国大協のデータでしかないのですけれども、任期付はやはり40歳未満は男

女ともに多いです。さらに、女性と男性を比べると、やはり女性のほうが高くなっています。ここをどう変えていくか。ここで一ついいアイデアがありまして、国立大学の運営交付金は実績に基づく配分がされているのですが、実は、第5次男女共同参画基本計画以降に、ダイバーシティ環境の熟成のところで評価指標に学長・副学長及び教授に占める女性比率が新しく入ったのです。これが入ったことで、執行部が上位層を増やさなければいけないというきっかけになって、効果が出ているというのを最近実感しております。

若手に関しましても、女性版骨太の方針では「大学等において若手教員採用の際の年齢制限についても同様の措置を図る」と書いてあるのですが、このところの評価指標を見直す必要があります。例えば、若手研究者は常勤教員のうち40歳未満の者しか評価指標に入らないので、大学は40歳未満の人を採ろうとします。そのため、この評価指標のところで女性の年齢制限の緩和をしなければ大学はどうしても40歳未満を取るしかなく、変更が必須なのですが、ここがまだできていないのが非常に大きな問題です。また、さらにここに任期なしの割合というのも評価指標に入れば、任期なしにしようという力が働くと思います。

一応、これに関する案はこの間提出したものに書いてあるので、ぜひ参考にしてもらえればと思います。

また、43ページの第4分野に関しては、この間の女性版骨太の方針2025では、このタイトルを「性差を考慮した生涯にわたる健康への支援」という形に変わっています。「性差」と言うと男女以外の意味も含まれてくるので、ぜひ女性版骨太のタイトルに変えていただければと思っています。

また、男性側の健康のところ、今回、更年期障害が書かれていたのですが、骨粗しょう症も女性という固定概念だけでも、男性が3分の1ぐらい発症していて、その死亡率は男性のほうが2倍高いので、これもいい例だと思うので、更年期障害だけではなく、ぜひ骨粗しょう症も入れていただければと思います。

最後に、登録のところ、技術者の登録事項変更手続の料金を変えるという問題があるらしくて、氏名の変更のときに変更届を出さなくてはならないのですが、そこでお金がかかってしまうそうです。女性のほうが氏名が変わるので、ここで料金が上がってしまったら、料金を取られること自体もやはりおかしいと思います。先ほど氏の話が出ましたが、研究者は非常にそこで苦労しておりますので、そういうところも踏まえて、氏に関する文言をしっかりと書い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。

続きまして、山本委員、徳倉委員の順番でお願いします。

山本委員、よろしくをお願いします。

○山本委員 ありがとうございます。

私のコメントもたくさん反映していただきまして、ありがとうございます。

私の見落としかもしれませんが、幾つかまだ反映されていないというか、理由があれば教えていただきたいということも含めて発言いたします。

まずは14ページの辺りですけれども、多様な幸せ（well-being）の実現の一つの方法として、働き方改革、働き方について書いていくということでいろいろ取組があるのですけれども、今、大企業を中心に、働き方改革というよりはダイレクトにwell-beingを高めよう、具体的にはエンゲージメントを高めようということを人的資本経営の下で進めていますので、長時間労働の是正とか柔軟な働き方も大事なのですけれども、ここにエンゲージメントを上げていく、そのときに性差をつけないということを盛り込んでいただければと考えています。

次が39ページです。非正規雇用の正規転換の話について繰り返し述べているのですが、非正規雇用者、特に女性の非正規雇用者で正規転換を希望してもできない人はそれほど多くないということがあります。むしろ、そもそも働き方があまりよくない正規雇用を希望しないという状況があって、そこを変えていかないと、単に希望が通る世の中にしていくというのではなくて、希望をバイアスなく持てるということ、ここは典型的な例なのですけれども、どこかに盛り込んでいただきたいというのがあります。

3点目は、46ページの上の辺りに、AMEDや関係省庁等の各種研究事業を活用しながらいろいろ取り組むと。これはとてもいいことだと思うのですが、AMEDだと健康に限られるのかもしれませんが、働き方とか、女性の登用とか、様々な分野で、学術的な研究をエビデンスとして出していきながら男女共同参画の政策を進めていくことが大事だと思いますので、ところどころに研究事業の活用というのがあるのですけれども、ちょっと偏っていて、書いていないところはそういうことをしないのかとなってしまうので、科研費もあるし、厚労科研もあるし、いろいろやろうと思えばできると思うのですね。あるいは、新たに男女共同参画のほうでそういう研究助成をつくることもできると思いますので、そこを何らかの形で盛り込んでいって、それこそEBPMに資すると思いますので、お願いできればと考えています。

最後に、9ページの6次計画における取組というところで、目ぼしいところを取り出したと理解していますけれども、これはすごく網羅的になって、この素案はいいと思うのですが、例えばマスコミの方とか企業の方が見たときに、一体どこが重点事項なのだろうというのが分かりにくいように思いました。9ページの追加していただいたところだけを見ると、今度は少な過ぎるような気がするということがありまして、もう少し重点項目を打ち出していくことができたらいいのかなと思います。

かつ、そこに数値目標というか、計測可能な数値を入れたほうが分かりやすいのかなと思います。例えば、女性の所得の向上とかL字カーブの解消といった目標よりは、女性の正規雇用比率が今50%を下回っていますけれども、それを50%超えるようにするとか、分かりやすい数値目標を掲げて、もちろん今まであるやつでもいいと思うのですが、それを数個掲げて、それを重点的にやっていくのだみたいなメッセージが出せると、網羅的でも

あるし、かつ分かりやすいということができるとかなと思っております。

私からは以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、徳倉委員、納米委員の順番でお願いいたします。

徳倉委員、お願いします。

○徳倉委員 徳倉でございます。

もろもろ修正等々をありがとうございます。私からは、簡潔に2点お伝えいたします。

1つは、「両立支援」という言葉の使い方と表記の仕方の点でございます。今回いただいたPDFを「両立支援」でソートをすると、30とか40ぐらい出てくると思います。その中で、それぞれの文言の使い方として、例えば「育児・介護の両立支援」とか、それぞれの主語に対する両立支援というのがあるのですが、10ページ目の部分ですと、育児、介護、健康、学びという4項目を主に書いていただいています。この4項目は、特に後半の2つは、育児や介護だけではなく、これから人口減少社会になってくる、様々なキャリアを構築していく上で非常に大事なポイントで健康と学習等というところがあるのですが、ずっと下を見ていくと、例えば、90ページとか92ページの「両立支援」の使い方になると、例えば3項目しかないという感じで、これは全体の両立支援をうたっているところなのですが、このところが、冒頭に書いてある大きく4つの項目を入れていかなないと、最終的に片手落ちな着地をしてしまうかな、そこだけを見ていったときにバランスに欠けてしまうかなと思いますので、見ていただいて、文章の中で、「育児と仕事の両立」とか、「介護とキャリアの両立」とか、この使い方は問題ないと思うのですが、両立支援という全体像を言うときには、今のこのプランとしては4つを基本的に打ち出していくということで固定されたほうが誤解なく進んでいくのかなと思ったので、お伝えさせていただきます。

2点目は、機構と地方の男女センター、この後もしかすると納米先生のほうから出るかも分かりませんが、私も地方自治体のセンター長をさせていただいている関係で、今年法律も改正されて、機構から様々なものが提供されていくという中で、様々な会議のほうでも発信させていただきましたが、もちろん、センターがある基礎自治体、ない自治体もございまして、各都道府県の中でも十分ではない、これからつくられるセンター等々もあるのですけれども、各地方におけるセンターの役割が、今年の法改正を含めて機構から流れてき、強力にそこを推し進めていく、実装する役割というものがかなり明確化されている中であって、実際に各地方のセンターにおいて見ると、やはり各自自治体の予算であったり、正直に申し上げるとやる気というところはかなり左右されているという現状があります。

その点、例えば、92ページにセンターの支援をというふうに書いてくださっていますが、これは情報の提供の支援がメインなのかなという感じにも見受けられますし、予算措置として強力に国のほうから押し出していきながら各自自治体に働きかけていく。それぞれの拠点のセンターがそれに呼応して専門職員を育てていく。その中で機構からの情報やデータ

分析ができる人材を育てていく。これはプランとは離れるかもしれませんが、今後、全国のセンターに、調査を引き続きしていただきながら、予算的な措置も可能であればそこに強力で推進していくという文言が入るか入らないかで、今後の5年間の地方での進み方に変化があるのではないかなという期待を込めてお伝えさせていただきます。

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、納米委員、山口委員の順番でお願いします。

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。

1点目は、徳倉委員がおっしゃったことの関連です。私が前回申し上げたことをたくさん取り込んでくださっているのはありがたいと思っておりますけれども、98～99ページの「男女共同参画センターの機能の強化・充実」のところに、前は「地方公共団体が必要な人員及び予算を確保し」という文言を入れていただきたいとお願いをしたので、これはなかなか難しい面ももしかしたらあるのかもしれないのですけれども、これは何とか入れていただけないかなと強く思っているところが1点目です。

もう一つは、この点については大崎さんのほうがずっとお詳しいと思うのですけれども、8ページの注記にジェンダー主流化の定義が書いてあるのですが、この定義でいいのだろうか。読み上げますと、「あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと」となっていて、ジェンダーの視点を取り込むことという定義だと、何のことなのだろうかということが分かりにくいと思うのですね。

素人なのですが、現在のジェンダーの状況を調べて、それがどうなっているのかということをはっきりと示して、そこに偏りがあるのであれば、それを是正していくように策を講じていくこと、そして、政策や施策を行うときには、その政策や施策がジェンダーに対してどういう影響をもたらすのかということも調べて、そこにジェンダーの格差を広げることがないように是正していくことではないかなと思うのですけれども、そうしたことが分かるような定義にさせていただいたほうがよろしいのではないかなという意見です。

3点目ですけれども、前回の会議から10日余りしか日時がなくて、事務局も大変でいらしたと思うのですけれども、今回の資料をいただいたのが昨日の8時なのですね。ほかの仕事もあるので、一生懸命読むようには努力はいたしましたけれども、なかなか全部にわたって目を通し切れていないというのが正直なところなんです。また、前回御欠席の委員もいらっしゃいました。そういう段階で今回会長預かりということになって、もう一回秋に基本的な考え方の最終化をする会議があるとはいえ、この段階で会長預かりにする前に、メールでも結構ですので、もう一回やり取りをするような機会を設けていただけないものだろうか。これはお願いでございます。

以上3点です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、山口委員、大崎委員の順番でお願いいたします。

山口委員、お願いいたします。

○山口委員 ありがとうございます。

私から、第11分野の教育・メディアなどを通じた理解の促進について、これまで気がついてなかったのですが、新たに気がついた点があるので申し上げたいと思います。

教育・メディアを通じた意識改革の役割に含めてもよいかと思う点に、ちょっと専門用語なのですが、「多元的無知の解消」というのがあってもよいのではないかと思います。

どういう現象を指しているのかというと、個人として自分はより男女平等が進んだような世の中でもいいと思っているけれども、周囲は違うだろうと思いついて、そのために自分の本音を隠したり、行動を抑えるような現象を指します。典型的に現れるのが男性の育休取得だということが指摘されています。

例えば、男の人が自分自身は育休を取ってもいいと思っているのだけれども、周りには思っていないだろうと思いついてしまうのです。ところが、調査、アンケートをすると、周りの人も意外とポジティブに思っているといったような意識のギャップが往々にして発生します。

世の中の価値観が急速に変化する時には、周りの人がどう思っているかというのを正しく把握できないような事態はいろいろな国で報告されています。特にこれまで保守的と言われていたような社会においては起こりやすく、自分側の意識と周囲がどう思っているかという思い込みの意識のギャップがいろいろな行動を抑制してしまうということが言われています。

そこで、実態が正しく共有されるように、情報共有や可視化を教育やメディアが担っていくことは役割として大きいのではないかと思います。具体的にどういうことが取れるのかというと、例えば、調査や職場内のアンケートで、みんながどう思っているのか、実は多くの人が賛成しているということを可視化できるような取組を奨励していくとか、あるいは、先行事例の発信とか、育児休業や柔軟な働き方を選んだ人が実際に歓迎されていますよと、よい事例を共有して心理的ハードルを下げっていくことをメディア・教育などを通じて積極的に行っていくことで、人々が安心して実際に男女平等的な行動に踏み切りやすい、心理的なハードルを下げっていくような役割も、教育・メディアには求められているのではないかと感じました。

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、鈴木委員の順番にお願いいたします。

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。

取りまとめをしてくださいましてありがとうございます。多くの意見がしっかり反映されていることを確認しております。

私からは、4点コメントさせていただきます。

1点目は、8ページ目、先ほど納米委員より御指摘のあったジェンダー主流化の注釈のところですが、ジェンダー主流化というのが今回の基本計画の中でも通底する一つのアプローチとして書き込んでいただいておりますので、ジェンダー主流化が何かということをしつかり示すのは非常に重要なことだと思っております。

私からの提案は、ジェンダー主流化に関しましては、1997年に国連の経済社会理事会の決議においてしっかりと定義づけが行われております。それをベースに、例えばこのような文言、「全ての政策の策定、実施、モニタリング、評価を含む全てのプロセスにおいて、男女別データ等を用いて、女性と男性の異なる状況や影響分析を行い、女性と男性が平等に恩恵を受け、不平等が固定化されないようにすること」というような国際的な合意事項にのっとった形での脚注をしつかりつけていただきたいなと思っております。それが1点目です。

2点目が、97ページの3番、地方のことです。「官民連携による男女共同参画の推進」ということを言っていたと思いますが、市民社会を入れていただきたいと思います。「官民・市民社会連携による男女共同参画の推進」。官民といいますと、パブリックセクターは行政、民はプライベートセクターで、基本的には民間企業を意味しているというのが国際的な共通理解ですので、ここに市民社会、つまり、NGO、NPO、地域の女性団体、研究者、労働組合等々、そういった市民社会が主体になって持続的な変化を起こしていくというのがあるべき姿だと思いますので、しつかり「市民社会」ということを入れていただきたいと思います。

次が99ページ、「4 環境問題への取組における男女共同参画の推進」の箇所ですけれども、箱の中に、「男女共同参画の視点が反映されるよう積極的に取り組む」とあります。「男女共同参画の視点」というのと「ジェンダーの視点」というのは違う意味合いで使われているのか、それとも同じなのか、そこをお示しいただきたいと思います。

それから、「具体的な取組」の①のところですが、「気候変動問題等の環境問題や」とありまして、ここで非常に重要なのは産業政策とエネルギー政策のところですが、産業・エネルギーの政策における男女別データをベースとした分析はほとんど行われていないと思っておりますので、ここがまさに女性の参画拡大とジェンダーの主流化が必要なところですから、ここはしつかり入れていただきたいと思います。

最後、110ページ、「女性差別撤廃条約の積極的遵守等」のところですが、先ほど井上委員も言及されましたけれども、「女性差別撤廃条約の選択議定書については、早期に締結する」という書きぶりをお願いしたいです。

先般のCSW69でのBeijing+30レビューでも、我が国は女性の人権ということにしつかりコミットしていくということを高らかに明言しておりますので、それをしつかりと反映さ

せた取組を国内で行っているということをはっきりさせ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。

では、鈴木委員、小林委員の順でお願いいたします。

○鈴木委員 ありがとうございます。

私から、具体的なコメントを数点させていただきます。

まず、2ページですけれども、加筆いただいた上の方、ページの3分の1ぐらいのところですが、「性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も残っていると考えられる」となっておりますけれども、第2部以降で役割分担意識やアンコンシャス・バイアスの存在を前提に様々な施策が述べられておりますので、「と考えられる」は削除して、「残っている」と言い切っていないのではないかと思います。

12ページですけれども、ここは今回の計画全体の大きな特徴というか、キーワードであるwell-beingの実現をIの表題に掲げ、第1分野の【基本認識】の冒頭の○でそれに言及している点が一つの特徴だと思うのですが、【基本認識】の2つ目の○の最後の「このように」という文章で、「我が国にとって大きな損失である」とある点、「我が国」というのは当然国民を包含する概念だとは思いますが、大きな損失であるのは国にとってだけではなく、個人にとってもそうだと思います。その3行前で、「我が国の経済社会に」云々という文章もございますので、ここで「我が国にとって」という言葉をわざわざ入れる必要はないのではないかと思います。

次の13ページですけれども、ちょうど真ん中辺、「また、介護・看護を理由とする」という○の2つ目の段落に、「なお、こうした取組は人手不足にある企業における必要な人材の確保にも資するものである」とありますけれども、企業にとってもこれは非常に重要なことでありまして、「なお」という追加的な情報を述べる接続詞を用いる必要はないのではないかと。つまり、「なお、」を取っていいのではないかと思います。

それから、同じページの下から6行目に「自分で介護をし過ぎない」という言葉があります。これは本専門調査会や人材・地域・意識ワーキングでこれまでどういう議論がされたか十分に理解できていないかもしれませんが、「自分で介護をし過ぎない」という表現でよろしいのかどうか。

し過ぎるかどうかは、人によって、あるいはケースによって違うと思いますし、介護をしたいという人ももちろんいらっしゃるのですが、ここで述べるべきは、そういう状態になっては明らかにまずいという言葉のほうがいいのではないかと。例えば、「自分での介護に追い立てられないようにする」とか、「自分での介護に忙殺されないようにする」などです。

「介護をし過ぎない」という言い方でよろしいのかどうかを検討いただけたらと思います。

17ページですけれども、一番下の箱の中に「また、生産年齢人口が減少する中」とあるのですが、生産年齢人口は皆様御存じのとおり相当昔の30年前がピークで、ここ30年減り続けております。また、今、高年齢者雇用安定法などでは70歳までいろいろな形で

活躍するということを目指していて、雇用・就労等を70歳まで延ばしていこうという大きな流れにあります。生産年齢人口は64歳までの人口ですので、70歳現役社会を目指す中で、両立支援の重要性を考えると、ここで「生産年齢人口」に言及するのは違和感があり、「生産年齢人口が減少する中」という言葉はないほうがいいのではないかと思います。

36ページの箱の中の一番下ですけれども、ブランクの話です。ここで「ブランクが長い人の割合は低くなっている」という認識を示した後に、「ブランクの期間が長くても」という文章が続いていて、メイクセンスしません。割合が低くなっているのであればその問題は小さくなっていると読めてしまいます。もしブランクが長いがゆえに希望していても再就職をためらっている人のことを述べているのであれば、それが分かるような記述にさせていただく必要があります。

最後ですけれども、91ページの3つ目の○、「さらに、教育に関しては」というところですが、私の読み方が悪いのかもしれませんが、まずこれは教育のことをここで書いてあるのでしょうか。話の内容としては特に教育のことを書いてあるわけではないように見えます。

それから、同じ○の中の3行目で、戻りたくなるような地域づくりに関して「上記のような取組」と書いてあるのですが、この前のところでは相当いろいろなことが述べられていて、「上記のような取組」が具体的に何を指すのか不明です。

今年の男女共同参画白書で、出身地以外に住んでいる人で出身地に戻りたいという女性は、収入や生活費が心配だ、希望する仕事に就けるか・続けられるか心配だという不安を持っているという分析が示されていたと思うのですが、いずれにせよこの○は整理をしていただく必要があります。

以上が素案の案に対する私からのコメントですが、もう一点、前回の本調査会で山田会長から、正規雇用でないライフスタイルにある女性への配慮の重要性という議論の中で、私から共働き女性と専業主婦女性の出生率の違いを申し上げた点について補足させていただきます。ここ15年間を見ますと、共働き女性の出生率は明確に上昇している一方、反対に専業主婦女性の出生率はここ10年際立って低下しております。両者が近接してきているということでありまして、出生率のレベル自体は今も専業主婦女性のほうが高いですので、もし私の言葉が足りなかったとしましたら、絶対水準としては専業主婦女性のほうがまだ高い点は確認させていただきます。しかし、専業主婦世帯やパート主婦世帯の出生率がすごく下がってきている。そこに厳しい状況があるのではないかとということを前回申し上げましたので、補足ということで今お時間をいただきました。

以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、小林委員、お願いいたします。

○小林委員 ありがとうございます。

私も、大変申し訳ないのですが、時間がなくて司法分野しか目を通していないのですが、

赤字で訂正された部分に「令和6年試験において3割を超えており」ということが入っているのですが、これは事実ではあるのですが、このもっと大本は政策・方針決定過程における女性割合の問題なので、新規登録または新規参入者の3割を超えたことの達成度をここで出しても、その後の○で「将来法曹の指導的地位へ成長していく」ということで重要なところではあるのですが、達成度のところで誤解を招きかねないという気がするのですね。

例えば、最高裁の15名の判事のうち女性は3人で、そこに司法試験の合格者の影響を与えるというのはかなり先の話で、逆に日弁連ではポジティブ・アクションを取ったがために正副会長16名のうち8名が今女性になっているのですね。ただ、これはたまたまということで、来年また下がるのではないかという気はしているのですが、いずれにしても達成度をここで出すというのは、元の文章に戻していただいたほうがいいのかという気がしました。

それから、新規参入者というか、新規の法曹ということで考えるのであれば、この前ペーパーを出させていただきましたけれども、法曹養成課程での認証機関をどうするのだという、認証基準にしろというわけではありませんけれども、配慮いただきたいということを何か表現してはいかがかと思いました。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

治部委員、よろしいでしょうか。

○治部委員 ありがとうございます。

3つほど申し上げたいと思います。

まず1つは、せっかくこれだけの大部なものをおまとめいただいたので、できるだけ多くの日本語を読む方に見ていただきたいということ。また、メディアの方に御覧いただいて、今日も傍聴いただいていると思うのですが、実際に日本政府が何をしているのか、何がどこまで進捗していくのかということ、今後5年のPDCAを回すという意味で、見ていただくときにどうしたら分かりやすくなるかということ。

これは、先ほど山本委員がおっしゃったことを私もずっと考えておりましたところ、可能であれば、全体に主語を明確にすることはまだ改善の余地があるのかなと思います。具体的に、文章の中で様々な分野の「具体的な取組」と書いてある項目があります。そこには「実施する」、「検討する」、「推進する」といった動詞が書いてあるのですが、誰がやるのかということが必ずしも明確にない文章が非常にたくさんございます。

明確になっているところで言います。例えば、25ページ、「国家公務員に関する取組」におきましては、「国の各府省等は」と書いてありまして、こちらは主語が明確になっておりますので、可能な限りこのような形で具体的な取組の主語を明確にする。そうすることによって、6次計画が来年からワークしていくと思うのですが、その後、5年後に果たしてちゃんとやったかどうかだったのかということをチェックするときに、何がうまくいっ

ていて、何がうまくいっていないかというときに、どこの主体がきちんとやったか、どこがやらなかったか、もしくはやろうとしたが難しかったといったことの検証が可能になるのではないかと思います。

恐らく、多くのことは国の政府機関ということになると思うのですが、「政府」ですとやはり主語が大き過ぎて、私もメディアに長くおりましたが、誰がやるのかということが分かりにくいので、できれば省庁まで落とし込んだ形で主語を明示していただくと、より関心を持っている方に分かりやすく伝わるのではないかなと思います。それがまず1つ目です。

2つ目としましては、山口委員がおっしゃった多元的無知に関して追記したらいいのではないかということは、私も賛成いたします。恐らく、山口委員がおっしゃったことと同じようなものを見たかなと思うのですが、社会心理学の実験で、実際に男性の育児休業について当事者がどうしたいのか、周りの人がどう思っていると思うのかということ聞いてみますと、日本の方は非常に多元的無知で、本当は自分はそうしたくないのだけれども、みんながそうだと思っているだろうからという誤解に基づいた思い込みでやりたいことをやらないといったことが起きていることが実証的にも示されています。

こういったことは、私が教えております理工系は男子学生が非常に多いのですが、そういった学生にも話をしますと、とても目からうろこで、そうなのか、自分もこういった思い込みがあるので行動を変えていきたいということで、とても説得力がありますので、ぜひ内閣府としても発信していただければいいのではないかなと思います。

あと2つあるのですが、35ページですが、私はメディアに長くおりましたので、今も新聞やテレビに関する審議会とか助言業務をしております。ここに「メディアに関するハラスメント」というふうに、これは赤字で直っているところだと思うのですが、ここはもう少し具体的に「メディア業界における性暴力やハラスメント」というふうに記述したほうが実態に合うのではないかなと思います。

最後に、大崎委員がおっしゃっていた市民社会の言及をきちんと入れるということ。また、選択議定書に関連するようなことも、私のほうにも要望を市民社会の方からいただいておりますので、ぜひそういったことについての的確な言及、記入をお願いしたいと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

石黒委員、お願いいたします。

○石黒委員 ありがとうございます。

私からは、30ページの⑥と⑦ですが、ベンチャーキャピタルに関しては、他の委員が指摘してくださって入れていただいたところだと思いますし、新しい動きとして非常に重要な、かなりハラスメントがあるということで、日本ベンチャーキャピタル協会も含めて問題になったものですし、アメリカでも女性に対するハラスメントが5、6年前に大きな社

会問題になっていましたので、ぜひ書いていただきたいのですが、⑥と⑦の違いがあまりよく分からない。

⑥は、ベンチャーキャピタル等の支援機関に対して一般的にセクハラを含めた防止を周知するというものだと思います。⑦は、具体的に、恐らくこれは金融庁が出したガイドラインに関して述べているものだと思いますが、それに対して同じようなことが書いてあって、ガイドラインに従ってコンプラを含めて全体的な周知をとということだと思いののですが、⑥と⑦の書きぶりは違いがよく分からなくて、私もどういった形で直せばいいのか分からないのですけれども、この違いを明確にするのか、もしくは一緒にするのかというところを検討し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。

小西委員はいかがでしょうか。

○小西委員 第6分野の「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」で、私が直してほしいと思ったところはかなり直していただきましたので、それはオーケーだと思っています。

それから、ジェンダーに基づくあらゆる暴力に関して、この言いぶりはなかなか難しいところがあると私は考えているのですけれども、現在のところ、なるべく広くジェンダーに関わる暴力という形で捉えるのがよいかとっております。ジェンダー・ベースドのベースドをどう考えるかというところですが、広く捉えたいということでこの書きぶりでいいかなとっております。

1つだけ心配があるとすれば、ハラスメント、特にセクシャルハラスメントは非常に大きな領域で、女性の問題に関しても避けては通れない。それから、今おっしゃったような新しい分野でも、それから、古いと言ったらあれかもしれませんけれども、例えば地方の災害のことを扱っていますと、地方におけるジェンダーの問題というのは大きな問題になってきて、その中にセクシャルハラスメントもたくさんあるわけですね。

そういう点では、ハラスメントに関してこれだけ分散して、まとめて書くぞということは書いていただいているのだけれども、大丈夫かなというのはあります。できたら、そういうことをなるべく最初の基本のところでもはっきり言っていただければなと思います。

それから、35ページの先ほど御指摘いただいたウのメディア分野の③のところですか。ここは「メディアに関するハラスメント事案」という言い方は何だか分からなくなってしまうところですので、さっきお話があったように、メディア分野における性的ハラスメント、セクシャルハラスメントということをはっきり書いていただくほうがよろしいかと思えますし、「ハラスメント防止に関する環境についての意思疎通を図る」も何だかよく分からないところがあるので、ハラスメント防止に関する環境についてのただの意思疎通ではなくて、例えば教育とか、現場での防止の方法とか、もっと具体的に書いていただいたほうがいいのではないかなとっております。

今回、私もあまり時間がなくて全部見られていないのですけれども、以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

橋爪委員、北仲委員、何かありますでしょうか。

北仲委員、お願いします。

○北仲委員 ジェンダーに基づく暴力のところは、小西先生が言われたように、まずはあれでいいのではないかと考えています。基本的には、ジェンダーをベースとして女性が多く被害に遭うとか、申し立てた人がますますいじめられるということだけれども、女性に対する暴力という言い方をしないことによって、セクシャルマイノリティとか、男性が男性ジェンダーゆえに余計に相談しにくいということも踏み込んでいけるので、よいのではないかと思います。

私はハラスメントの仕事をしているので、あちこちでたくさんハラスメントのことを書いていただいたのはいいのですけれども、効果がある書きぶりなのかなど。これで問題意識を深めることにはなると思うのですけれども、それぞれの業界で対応できるノウハウがあるところが少ないなと考えているので、先ほど小西先生がおっしゃったような、結局、周知とか問題提起だけになってしまうよりは、もうちょっと対応方法を、調査であるとか、調整であるとか、防止であるとかのノウハウを援助するような方向性はないのかなど。ハラスメントがいっぱい出ているけれども、結局何をするのか、問題だと言っているばかりだというような印象はありました。

以上です。

○橋爪委員 私もまだ十分にペーパーを拝見できていないのですけれども、差し当たり拝見した限りではジェンダーに基づく暴力という視点が明確に示されており、また、なぜこのような形で書きぶりを変更されたかについても一定の視点が示されておりますので、この方向で具体化していただいて問題がないという印象を持っております。

簡単ですが、以上です。

○北仲委員 もう一つ、注のところでジェンダーとはという定義を書いている箇所があったと思うのですけれども、いまだにメディアとかで社会的性差という「性差」という言葉がすごくよく使われているので、今回、そうではない書き方をここで書いておくというのは非常によかったなと考えています。

○山田会長 御評価、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、これまでの御質問について、事務局から御回答をお願いいたします。

○手倉森推進課長 たくさんの御意見をありがとうございました。

井上委員からたくさん御意見をいただきましたのは、以前いただいたものの繰り返しの部分もありましたが、改めて検討させていただければと思いますが、女性新法につきましては、66ページに⑧で略称にするような形にしておりまして、後ろで出てくる際はこれを踏まえてということになっておりますので、念のため申し添えたいと思います。

佐々木先生から、大学、私学での女性割合の違いということで、差が出ているということで御意見をいただきました。また御意見を踏まえてと思いますが、健康に関しては女性版骨太では性差ということで出ておりましたが、今回中身を見ていきますと、男女ともに性別に関係なくといったところで「男女の健康」とした上で、一方で、個別の取組を見ると性差の観点もあるものは「性差」を入れていくといった整理にしておるということでございます。

山本先生から御意見をたくさんいただいておりますが、数値目標の関係につきましては、今後11月とかそれ以降に数値目標の話が出てくることとなります。

徳倉先生から、「両立支援」の言葉の使い方、何と何の両立かということで御意見をいただいております。全体を見回して考えたいと思います。

納米先生から、この資料が到着したのが昨日ということで、大変遅くなって申し訳ございませんでした。本日この場で座長一任ということで座長から先ほどもおっしゃっていただいておりますが、座長とも相談しまして、追加の御意見があれば11日の月曜日までにメールでいただくということで、それをいただいた上で座長一任という形にさせていただければと考えております。

山口委員から、「多元的無知」、新しい概念というか言葉でございますので、世の中での広まり具合等を確認させていただければと思っております。

大崎委員から、ジェンダー主流化のところでいろいろな情報をいただきましたので、また勉強させていただければと思っております。

鈴木委員は、文脈も踏まえてたくさん直していただきましてありがとうございます。改めて検討させていただいて、よりよい文章にしたいと思っております。

小林委員から、司法試験の合格者で達成感が出ているのはニュアンスとしておかしいのではないかという話でしたので、また文脈を見て考えたいと思います。

治部委員から、取組について主体が何か分からないということで御意見をいただいておりますが、最終的な閣議決定の際には取組ごとに主体が何々省と入るような形になりますので、そこで明らかになっていくこととなります。

石黒委員から、ベンチャーキャピタルのところで2つの項目の関係が分かりづらいということだったので、何か工夫ができるのかというのを考えたいと思います。

小西委員から、メディア分野のハラスメントのところでございますが、文章とかをまた見直したいと思っております。

私からは以上になります。

本日の御意見、あとは11日にいただいた御意見を見て、座長と相談するという形で、座長一任という形にさせていただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。
○山田会長 もう少し時間がありますので、ほかにどうしてもという方があれば、よろしいですか。

どうもありがとうございました。

冒頭に申し上げましたとおり、パブリックコメント、公聴会を終えて、秋頃に再度本専門調査会において御議論いただきますので、本日の御議論、11日までにメールでいただいた追加の修正の御意見も踏まえまして、その後、私、山田に御一任いただき、事務局と検討させていただければと思いますが、いかがでしょうか。関係府省との調整もあるために全てを反映することは難しいかもしれませんが、できる限り反映させていきたいと思えます。よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○山田会長 どうもありがとうございます。

今日の議題は終了いたしました。

ほかに事務局のほうから何かありますでしょうか。よろしいですか。

では、本日の会議は以上となります。皆様、お疲れさまでした。ありがとうございました。

(会議終了後に、井上委員、北仲委員、佐々木委員、納米委員、山口委員から意見提出あり。

各意見内容は次頁以降の通り。)

2025年8月10日

第6次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方（素案）【案】
に対する意見について

日本労働組合総連合会
副事務局長 井上 久美枝

第6次男女共同参画基本計画策定にあたっての基本的な考え方（素案）【案】に対し、別紙の通り意見を申し上げます。
素案への反映を何卒よろしくお願い申し上げます。

以 上

1. 「第1部. 基本的な方針」について

- 2 ページ9行目「一方、政策や方針決定過程への女性の参画拡大などについては、進展に遅れが見られ、また、根強い固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）も残っていると考えられる」について、「残っている」のは「根強い固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」ではなく、「固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」である。また、一般に「根強い」はよいことに、「根深い」は悪いことに使うため、「固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が根深く残っている」とすべきである。
- 7 ページ（4）のおよび77ページ「基本認識」の○の1つ目において、「単身高齢者や、就職氷河期世代等の今後高齢期を迎える世代が抱える様々な困難への対応が、これまで以上に重要な課題となる」と「単身」が削除されている。
いずれも単身高齢者の貧困の問題を扱っている文脈であるにもかかわらず、前回の意見書で『「単身』『離別』『未婚』の使い分けしている理由は?』と指摘したところ、「単身」だけが削除されてしまった。意見書の意図と異なる修正となってしまったため、「単身」は削除せずに、「その中でも離別者及び未婚者の貧困率が高い状況にある」を「その中でも単身の高齢女性の貧困率が高い状況にある」と修正するよう、改めてお願いしたい。
- 10 ページの（1）②については、ジェンダーギャップ指数が世界最低クラスの「政治分野」における取組強化が必須であることから、第5次計画と同様に、「世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることを踏まえ、国際的水準も意識しつつ、ポジティブ・アクションやクオータ制の導入も含め、人材登用・育成や政治分野における取組を強化する必要」と修正すべきである。
- 11 ページの⑧について、あらゆる施策で「ジェンダー主流化」を徹底する必要があることから、「あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を確保し、「ジェンダー主流化」を徹底するとともに、制度・慣行が男女の社会活動の選択にできる限り中立なものとする必要」と修正すべきである。

2. 「第2部. 政策編」について

I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

（2）第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 20 ページの枠組みの下から8行目、「引き続き、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる」について、前回も申し上げたが、SDGsの目標や世界の潮流が2030年までの完全なジェンダー平等の実現であることから、より前向きな目標を立てるべきである。

II 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化

（10）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

- 101 ページの社会保障制度も働き方などに中立な制度とする必要があるため、第3号被保険者は、「縮小することを基本的な方針としつつ、その実態を分析し、制度の在り方の検討を進める」のではなく、「第3号被保険者については、多様な属性を持

つ者が混在していることを踏まえつつ、被用者保険の適用拡大を進めるとともに、その実態を分析し、将来的な廃止も含め、働き方などに中立的な制度の実現に向けた検討を進める」と修正すべきである。

○101 ページ「イ①」については、計画実行・監視専門調査会が答申した第5次計画をもとに、「国・地方一体となった行政のデジタル化・各府省間のシステムの統一的な運用などにより、社会における活動や個人の生き方が多様化する中で、婚姻により改姓した人が不便さや不利益を感じることをないように、引き続き旧姓の通称使用の拡大やその周知に取り組む」と追記すべきである。

○101 ページ「イ②」については、計画実行・監視専門調査会が答申した第5次計画をもとに検討し、「女子差別撤廃委員会の総括所見や家族形態の変化及び生活様式の多様化等も考慮し、選択的夫婦別氏制度の導入に関し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める」と修正すべきである。

(12) 第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

○110 ページにある「イ②女子差別撤廃条約の選択議定書」については、第3次計画以降、記載がほぼ変わっておらず、「早期締結について真剣な検討を進める」とされている。女性差別撤廃条約を遵守する立場を明確にするにため、「女子差別撤廃条約の選択議定書については、早期に締結する」と修正すべきである。

以 上

第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大

32～33頁の「エ 大学や研究機関におけるハラスメントの防止」のところ

「① 大学や研究機関に対して、各種ハラスメントの防止のための取組が進められるよう必要な情報提供等を行うなど、各種ハラスメント防止等の周知徹底を行う。また、各種ハラスメントの防止のための相談体制の整備を行う際には、第三者的視点を取り入れるなど、真に被害者の救済となるようにするとともに、再発防止のための改善策等が大学運営に反映されるよう促す。また、雇用関係にある者の間だけでなく、学生等関係者も含めた防止対策の徹底を促進する。」

意見

下線を(私が)引いた部分なのですが、以前から文科省などからこのような方向性が出されてきています。おそらく、ハラスメント加害者と同じ学部の教員が相談員や事実調査の委員を務めるようでは、相談しにくく、また、公正中立に事実調査や懲戒審査がされないのではという不信感を想定して書かれているのではないかと思います。「第三者的視点」とは、同部局の人をはずして他部局の人が入るとか、部局から独立した相談室があるとか、学外の弁護士や心理の専門家などを調査委員に入れるなどのことをふんわりさしているのではないかと思います。しかしながら、これらの問題意識・提起は、すでに2000年頃になされ、今では多くの大学の調査委員会や窓口は部局から独立して設置されたり、他部局の相談員も選べるようになっており(大手では、ほぼ唯一、京都大学は違うようですが)、研究不正などの告発のためにも外部の弁護士なども活用されていると思いますので、いまそれが重要なポイントだと示すことは、やや的外れだと思います。現在、大学で起こっているのは、セクシュアル・ハラスメントだけでなく、アカデミック・ハラスメントや研究不正などとセクシュアル・ハラスメントが混ざり合っただけで起こるために、「別の学問分野の人」では調査が難しいような事態、ましてや研究活動や教育関係がわからない弁護士では的外れな調査になってしまうこと(=「第三者的視点」の強調はむしろ時代遅れ)です。また、多くの被害者は「訴えて、調査して厳正に処罰してほしい」とは希望せず、指導教員などを柔軟に変更するなどによって、申立・事実調査はせずとも被害者の環境・権利を守るための柔軟な制度の導入の推進が必要だとの認識が広がっています(広島大学ではこれを「調整」と呼んでいます。類似の制度の導入を検討する大学が増えています)。このような柔軟な制度の導入は、大学以外の官公庁(自治体含め)やメディア企業ではあまりきちんと導入されておらず(民間企業の中には柔軟に対応しているところもあるとは思いますが)、むしろ大学の方が先行しているのではないかと思います。厚労省のハラスメント指針などにもそれほど明確には載せられていません。

それから、私のようなハラスメントに専門に対応するような職員、教員の採用や配置は、大学の自助努力に任ざれており、このような専門相談室を置いたからといって、大学の評価の基準にも含まれてはいないため、多くの大学は「そこまではできない」と感じ、しかし、できるだけ早いうちに気軽に相談に来てもらって、柔軟に解決して重大化を避けるには、一般の教職員が兼任で対応す

るには無理があるという声が多いのです。

また、女性がハラスメントの事実調査の委員や、懲戒を検討する管理職に複数含まれることによって、ハラスメントとりわけセクシュアル・ハラスメントへの認定が厳しくなっている傾向があります。

そこで意見としては、「第三者的視点」をはずせとは言いませんが、そこだけ強調するのは的外れなため、「第三者的支援」に加え、「性別割合に配慮した担当者の配置をする」という点を加えるとともに、せめて「再発防止のための改善策等が大学運営に反映される」の前に、「被害者の学習・研究環境を守る取り組み、」を追加してはいかがでしょうか。

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

64頁【基本認識】の箇所

4つめの○のところ：

「暴力の被害者や支援者等が誹謗中傷により二次被害等を受け、その尊厳が損なわれたり、活動への支障が生じることで被害者支援に困難が生じたりすることはあってはならず、その防止にも取り組む必要がある。」

↑

これを入れることには賛成なのですが、「誹謗中傷により」を「誹謗中傷・デマにより」としていただけませんか。というのは、支援団体や弁護士に対する誹謗中傷(助成金を不正に利用している、DV ではない女性を説得して離婚させることで利益を得ている)に加え、困難女性支援法の趣旨などについての全くの誤情報なども流されたことにより、支援が困難になるだけではなく、政策の議論や推進自体も困難になる状況も生じています。特定の団体や個人への誹謗中傷というよりは、誤情報の類が多く含まれています。また、弁護士に対する嫌がらせも激しく、日弁連が2024. 12に会長声明「弁護士に対する業務妨害、特に離婚・男女問題に関する事件に係る業務妨害に関する会長声明」を出しているところです。

66頁「⑪ 海外で邦人がDVや性被害を含む犯罪等の被害に遭った場合における～」

のところですが、

「警察等への保護要請等、可能な限り支援を行うよう努める。また、当該邦人の帰国後は、国内における犯罪被害者と同等の支援の確保を図る。」

のあとに、

「弁護士・裁判費用等の負担が重くなる場合が少なくないことに鑑み、経済的支援の必要性や方策について調査、検討を行う。」

と入れていただけないでしょうか。

71～72頁⑬のところ

「⑬ 子の利益の実現に向けた父母の離婚後の子の養育に関する見直しを図る民法等の一部を改正する法律(令和6年法律第33号)の円滑な施行のため、配偶者への暴力を防ぎ、被害者の保護や支援に係る施策を含め、子の利益を確保する観点から必要な施策の充実に取り組む。また、令和6年の改正により、配偶者からの暴力の被害者の避難や被害者の支援を行う関係機関等の活動に支障が生じることがないように、その正確な趣旨や内容について、引き続き適切な周知を図る。」

ここの「被害者の支援を行う関係機関等の活動に支障が生じることがないように」のところに、関係機関に加え「弁護士」を入れることはできないでしょうか。上述したように、弁護士への嫌がらせ、業務妨害が非常に激しいものになっています。

第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

80頁 ④のところ:

「共同養育計画及びその在り方について調査・研究し、その成果に基づいて、標準モデル例を公表するとともに、離婚する父母に情報提供する。」

のところの後に、「その際、父母による子の養育が互いの人格の尊重及び協力関係のもとで適切に進められるよう父母の一方及び子に不相当な負担や心理的負荷を生じさせないことを確保するため、DV・モラルハラスメントや虐待ケースのスクリーニング、リスクアセスメントが適切に行われるよう徹底する。」というような文章をいれていただけないでしょうか。

そして、

「養育費の確保を含む父母の離婚後の子の養育に係る制度及び支援施策の在り方等について、民法等の一部を改正する法律(令和6年法律第 33 号)の施行後の各法律の施行の状況を踏まえた調査研究を実施するなどして検討を加える。」の文章の前に、

「養育費の立替及び強制徴収制度を含む実効性の高い養育費の確保を含む父母の離婚後のこの養育に係る制度及び支援施策の在り方等について」というふうな言葉を入れていただけないでしょうか。

理由:

養育費の不払い率の高さ、実効性の高い確保の方法の導入は、民法改正の法制審が開始された時にも大きく注目されたものでした。しかし、その検討は不十分なままに終わり、関係者の失望は強いものです。

民法改正時の参議院法務委員会の附帯決議でも、以下のような内容があったことを踏まえての

意見です。

「一 子の利益の確保の状況、親権者の指定等における父母の真意の反映の程度、DV や児童虐待等を防止して親子の安全・安心を確保するものとなっているか等について不断に検証し、必要に応じて法改正を含むさらなる制度の見直しについて検討を行うこと。」

「七 離婚後の養育費の受給や親子交流等が適切に実施されるよう、我が国における養育費・婚姻費用について裁判実務で用いられている標準算定表を参照して取り決められる額が適正なものとなるための配慮等を含め、国自らによる取組の在り方に加え、民間の支援団体や地方公共団体の取組等への支援の在り方について検討を行うこと。また、公的機関による養育費の立替払い制度など、養育費の履行確保のさらなる強化について検討を深めること」

「十二 親権者の指定や親子交流等が子の利益のため適切に行われるようにするため、DV または児童虐待の被害又はそれらのおそれの有無についての認定が適切に行われるよう、必要な研修その他の取組を行うこと。また、父母が互いの親子交流を尊重し、これを妨げる行為を防止する措置等について検討すること。」

なお、同 80 頁に「**家庭裁判所の人的・物的体制の強化や専門性の向上に努めるよう要請する。**」と加えていただいたことには、大いに賛成です。

5 学術分野

(1) 施策の基本的方向

- 学術分野は、我が国及び人類社会の将来にわたる持続可能な発展のための基盤であり、男女が共に参画し、その恩恵を享受できることが重要である。
- 現在、我が国の研究職²³に占める女性の割合は増加傾向にあるものの、欧米諸国では約3～4割となっている一方、日本は~~16.1~~**18.5%**となっており、国際的に比較して低水準にとどまっている。研究職は、職業人としての専門性を身に付けキャリアアップにつながる職種であり、女性の更なる参画拡大が望まれる。そのためには、分野ごと、地域ごとの課題を精査し、実効性のある対策実施を促進する必要がある。
- 女性研究者の裾野を広げると同時に、意思決定を行う理事長・学長・研究所長等の経営層や現場のトップ、研究現場を主導する上位職への女性登用推進に向けた大学、研究機関、学術団体、企業等への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組支援が必要である。
- 女性研究者が研究活動を継続でき、長期的に最前線で活躍できるよう、男女双方に対する研究等と育児・介護等の両立支援や、研究力の維持・向上に対する支援など、環境整備も不可欠である。-

➡ 学術の数値にした方がいい

(2) 具体的な取組

ア 学術分野における女性の採用・登用の促進及び研究力の向上

- ① 女性活躍推進法の適用がある事業主（大学を含む。）については、同法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、研究職として研究開発の分野で指導的地位に占める割合を高める等、女性の活躍推進に向けた取組を推進するよう要請する。また、学術関連機関の理事長・学長・研究所長の女性比率を把握し、公表する。
- ② 科学技術・イノベーション基本計画における数値目標を踏まえ、学術分野における女性の新規採用・登用に関する数値目標の達成に向けて、各主体（大学、研究機関、学術団体、**企業等**）が自主的に採用・登用に関する目標を設定し、その目標及び推進状況を公表するよう要請する。
- ③ **若手研究者の比率向上**や学長、副学長及び教授における女性登用を促進するため、**国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金をはじめとする大学への資源配分において、引き続きインセンティブを付与するとともに、女性を含む様々な人材が活躍できる環境整備のため、現在の仕組みの効果や課題も踏まえつつ、必要な施策を検討する。**
- ④ 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術・イノベーション基本計画等テクノロジー関連の政府計画等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた方向性を明記する。

➡ 学術で企業？

➡ 若手研究者の**女性**比率向上

➡ **より効果的な**インセンティブ

²³ 第5分野では同分野に関連した研究者・技術者について記載している。

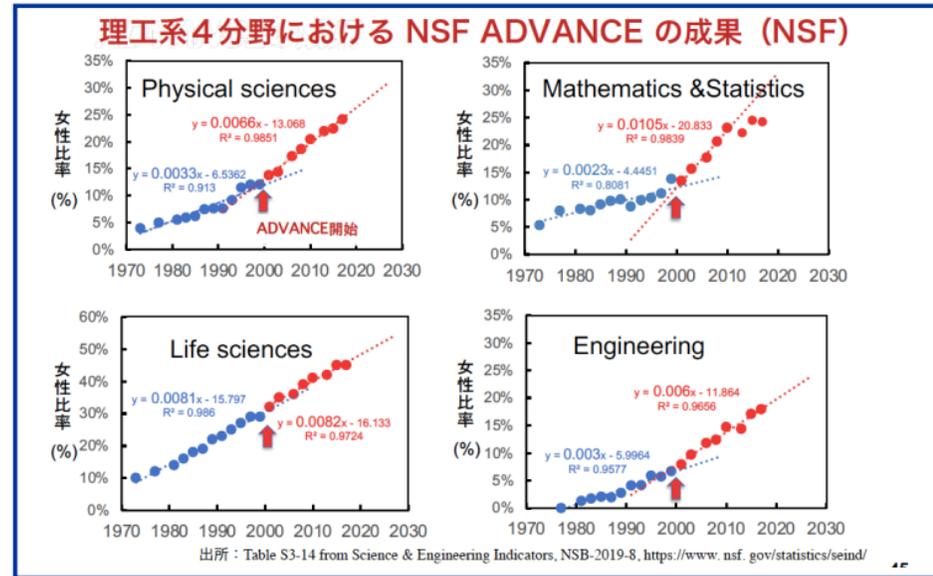
第5次男女共同参画基本計画における数値目標と現在値 ②



大学の教員に占める女性の割合

准教授	25.1% (2019年)	27.5%(早期)、更に30%を目指す (2025年)
教授等 (学長、副学長及び教授)	17.2% (2019年)	20%(早期)、更に23%を目指す (2025年)

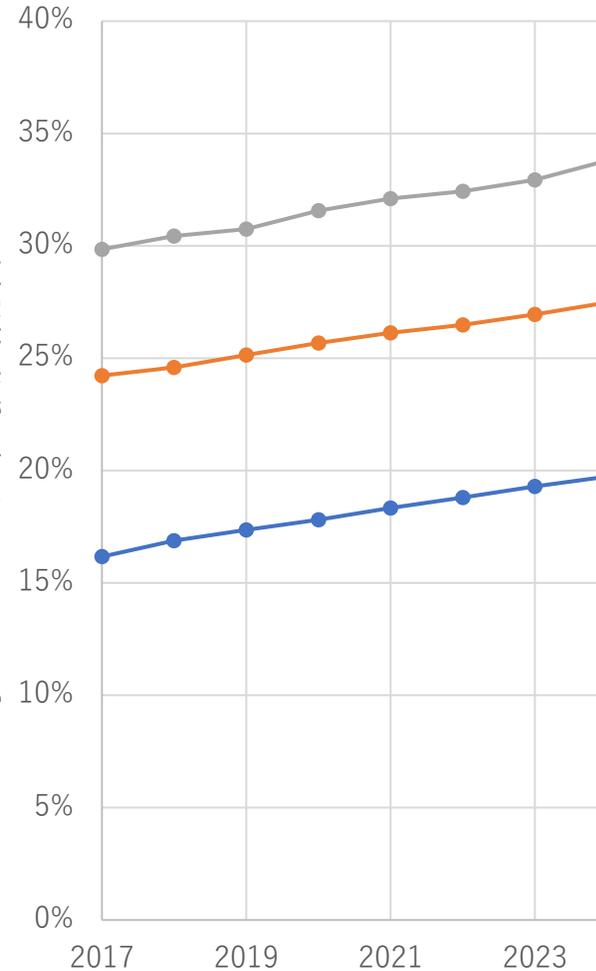
目標を達成するには、傾きを2倍にする必要があった。しかし、変化しなかった。第6次の取り組みを見直す必要あり。



アメリカの政策 (ADVANCE)では、ほとんどの分野で傾きを変えることに成功、参考になる



大学における女性教員割合



	2024年	予想される 女性教員割合 2030年
助教	33.8%	36.9%
准教授	27.5%	<u>30.2%</u>
教授	19.7%	<u>22.7%</u>

2025年の数値目標が達成するのは、2030年と予想される

(年)

備考) 数値は、文部科学省「学校基本調査」(高等教育機関、大学・大学院、職名別・教員数)をもとに算出

基本計画前後での女性教員比率の増加分の比較

ピンクは、基本計画後のほうが、伸び幅が大きいもの
水色は、基本計画後の方が伸び幅が小さいもの

	教授		准教授		助教	
	2017～2020年の増加分	2021～2024年の増加分	2017～2020年の増加分	2021～2024年の増加分	2017～2020年の増加分	2021～2024年の増加分
国立	1%	1.3%	1.4%	1.1%	2.1%	2.2%
公立	1.4%	1.2%	0.6%	0.2%	-0.3%	1.4%
私立	1.8%	1.4%	1.3%	1.2%	1.4%	1.2%

備考) 数値は、文部科学省「学校基本調査」(高等教育機関、大学・大学院、職名別・教員数)をもとに算出

国立、公立、私立で差がある
公立・私立への取り組みをより支援する必要あり

第6期科学技術・イノベーション基本計画より

た、私立大学等経常費補助金において、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者を支援することとしており、柔軟な勤務体制の構築等、女性研究者への支援を行う私立大学等の取組を支援する。 【文】

➡ このような文を追加する必要がある

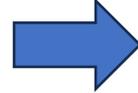
国立大学における女性教員数の年間増加数ランキング

2019年

1年で増加した
女性教員数

2024年

1位 広島大 (24名)
2位 大阪大 (23名)
3位 新潟大 (17名)
3位 九州大 (16名)
4位 京都大 (14名)
4位 長崎大 (14名)
7位 東京大 (10名)



1位 京都大 (63名)
2位 東北大 (37名)
3位 名古屋大 (29名)
3位 九州大 (27名)
4位 北海道大 (26名)
5位 大阪大 (26名)
7位 東京大 (24名)

1-7位すべてが旧帝大に。大学格差広がる。

地域大に帯同制度を

任期付き教員比率はこの6年間で高まっている

表Ⅱ-5-3 任期付き教員比率（国立大学）

	女性			男性			合計		
	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	全体 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	全体 (%)	40歳以上 (%)	40歳未満 (%)	全体 (%)
第15回(2018)	27.3	52.7	34.9	18.3	46.1	24.6	19.7	47.5	26.3
第16回(2019)	28.3	59.9	37.4	20.0	51.4	26.8	21.3	53.2	28.7
第17回(2020)	29.4	59.2	38.0	20.5	52.5	27.5	22.0	54.0	29.3
第18回(2021)	30.6	62.5	39.9	21.1	54.7	28.4	22.8	56.5	30.6
第19回(2022)	31.5	63.9	40.9	22.2	57.2	29.7	23.8	58.8	31.8
第20回(2023)	31.9	64.1	41.1	22.7	57.7	30.2	24.3	59.3	32.3
第21回(2024)	31.8	62.3	40.5	22.6	57.7	30.2	24.3	58.9	32.3

- ・ 任期付きは、男女ともに40歳未満に多い
- ・ 女性の方が多い

引用：国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第21回追跡調査報告書

国立大学においては、国立大学法人運営費交付金の「成果を中心とする実績状況に基づく配分」が重要な鍵となる？

2. ダイバーシティ環境醸成の状況

指標の算定方法

①グループ別の偏差値を算出

機関ごとに、以下の算定式により比率を算出し、各比率のグループにおける偏差値を算出

(外国人教員比率・女性教員比率) 外国人教員・女性教員の各人数 / 常勤教員数

(学長・副学長及び教授に占める女性比率)

学長・副学長及び教授である女性の人数 / 学長・副学長及び教授の人数

(留学生比率・社会人学生比率・障害学生比率)

留学生・社会人学生・障害学生の各人数 / 学生数

(障害者雇用比率) 常用雇用身体・知的・精神障害者数 / 労働者数

※常勤教員数は令和6年度の人数

②機関別の平均偏差値を算出

各偏差値を算術平均することにより得られた数値を指標とする

← 第5次男女共同参画基本計画以降に追加！

執行部が上位職の登用を意識する
きっかけになっており、
効果が出ている

運営交付金の配分に関わる指標を
見直すことで効果が見込める

若手枠における運営交付金における指標の見直し

女性版骨太の方針2025

公的研究費の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、出産・育児の期間を考慮する取組を促進する。また、大学等において若手教員採用の際の年齢制限についても同様の措置を図る。【文部科学省】 **この対応が現在できていない**

1. 若手研究者比率

2. 新規採用教員に占める若手研究者比率

指標に用いるデータの定義等

○若手研究者数

令和3年度～令和5年度の若手研究者（常勤教員のうち40歳未満の者）数の3か年合計の数値

出典：文部科学省高等教育局国立大学法人支援課調査（令和6年6月）における「若手研究者比率(R3-R5)」

○常勤教員数

令和3年度～令和5年度の常勤教員数の3か年合計の数値

出典：文部科学省高等教育局国立大学法人支援課調査（令和6年6月）における「常勤職員数(R3-R5)」

※次頁以降、特に断りがない限り、常勤教員数とは上記を指す

この部分があるために、**大学は若手教員採用の際に40歳未満を意識せざるを得ない**
40歳未満だと、出産・育児などライフイベントを抱えた女性は非常に不利（指標における年齢緩和が必須）

任期なしを増やすために
任期なしの割合も評価項目に入れるとよい

上記を反映した文案）若手研究者のポスト拡大や若手女性登用を促進するため、国立大学法人運営費交付金や私立大学等経常費補助金を始めとする大学への資源配分において、女性採用割合も考慮したより効果的なインセンティブを付与するとともに、女性を含む様々な人材が活躍できる環境整備のための必要な施策を講じる。また、運営交付金の配分に関して、若手の定義（現在は40歳未満）に関して出産・育児の期間を考慮する。

【基本認識】

- 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権が尊重され、尊厳をもって生きることができることは、男女共同参画社会の形成に当たっての大前提である。
心身及びその健康について、主体的に行動し、正確な知識・情報入手すること

(2) 具体的な取組

ア テクノロジー施策のジェンダー主流化及びジェンダード・イノベーションの推進

- ① 男女共同参画会議、総合科学技術・イノベーション会議及び日本学会会議の連携を強化するとともに、科学技術・イノベーション基本計画等テクノロジー関連の政府計画等において、男女共同参画及び女性活躍促進の視点を踏まえた方向性を明記する。(再掲)
- ② 各地域における交通やまちづくりの分野において、ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映する「ジェンダー主流化」を進めるため、業界の枠を超えた企業経営者や管理職、一般職員等の様々な階層の職員同士が交流を深め、横の連携を図ることのできるコミュニティの構築を推進することにより、女性活躍の取組や男女の異なるニーズを反映したサービス提供の促進を図る。
- ③ 女性用トイレの利用環境の改善に向けて、国内外の動向等の把握を進め、対策を推進する。
- ④ **体格や身体の構造と機能の違いなど、性差等を考慮した研究・技術開発を実施し、より有効な研究成果を生み出し、その研究成果を社会の向上に役立てる。**
- ⑤ **女性が担うことの多い無償労働を代替・支援するAIやロボットの開発は女性の活躍を後押しする社会基盤の構築に資するため、積極的に取り組む。**
- ⑥ 各大学の医学教育において、性差を考慮した医療に関する教育の充実を促すための検討を行う。
- ⑦ 女性の健康総合センターにおいても、各種研究事業を活用しながら、妊娠・出産を含めた女性の生涯にわたる健康課題に関わる研究等に取り組むとともに、リテラシーの向上も図りながら「ジェンダード・イノベーション」を推進する。
- ⑧ 国が関与する公募型の大型研究はもとより競争的研究費について、男女問わず責任者となれるよう、採択条件に、事業の特性も踏まえつつ、男女共同参画の視点の有無と取組状況を把握できる評価項目を設定する。
- ⑨ 国が関与する競争的研究費において、事業の特性も踏まえつつ、**性差の視点を踏まえた研究の促進**や採択条件に**→出産・育児・介護等に配慮した取組を評価する項目**の設定を進める。
- ⑩ 多様な価値観を持つ評価者の育成や配置、研究現場における性別役割分担など固定観念の打破、性別や年齢による差別がない人事運用や優秀な女性研究者のプロジェクト責任者への登用等を促進する。



女性版骨太の方針2025では、
「性差を考慮した生涯にわたる健康への支援」
こちらのタイトルの方がいい。
男女以外の意味も含まれる。(変更なしで了承)



ジェンダード・イノベーションでは、近年、交差性が重要視されているため、文章を変更

④性差を考慮した研究・技術開発を実施し、より有効な研究成果を生み出し、その研究成果を社会の向上に役立てる。また、性差のみならず、セクシュアリティ、年齢、障がい、人種、地域性、経済的格差等の**交差性**も考慮することで、より多様な人々のニーズに対応しうる研究・開発体制の構築を検討する。

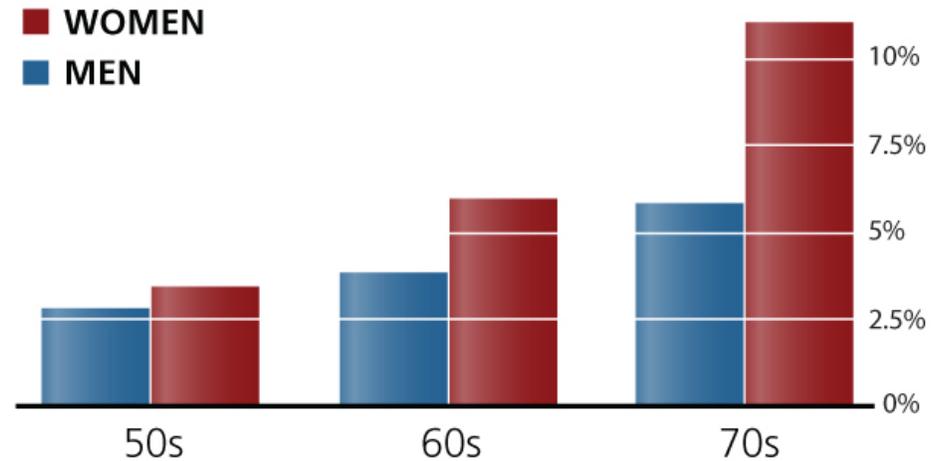
交差性：個人が有する複数の社会的属性が重なり合うことで生じる差別や不利益の構造

男性への健康支援において更年期所外以外にも骨粗しょう症も追加したほうがいい



Osteoporotic Fracture Probability by Age and Sex

Risk shown for patients with $T \leq -2.5$



Data from United Kingdom
Adapted from Kanis et al., 2008b
<https://genderedinnovations.stanford.edu/case-studies/osteoporosis.html#tabs-2>

「骨粗しょう症＝女性」という固定概念

- 骨密度は男性の方が10－12%高い
- 男性の方が発症する年齢が女性より10年程度遅い
- 股関節骨折の約30%は男性に発症 *Am Fam Physician.* 67, 1521-1526 (2003)

⇒ 股関節骨折関連の死亡率は男性のほうが2倍高い

Clin. Ther. 26, 15-28 (2004)

⇒ 男性における骨粗しょう症の早期診断（70歳以上のを対象とした検査）や治療が必要

登録事項変更手続き一覧

登録事項変更事由	提出書類	手数料
事務所の名称・所在地の変更 (名称のみ変更 所在地のみ変更) の場合も同様	<ul style="list-style-type: none"> 登録事項変更届出書 (様式第十一) 添付書類 <ul style="list-style-type: none"> 証明書 (登録用書類 No.4) <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 個人事務所に変更する場合は、添付不要 必要に応じ、同意書 (登録用書類 No.3/No.5) ⇒ 会社等に勤務する傍ら、その勤務先ではなく、個人事務所として登録する場合は、登録用書類 No.3 を使用 ⇒ 会社等に勤務する傍ら、その勤務先ではなく、別の会社等を事務所として登録する場合は、登録用書類 No.5 を使用 	無
技術部門の追加 〔登録証の訂正あり〕	<ul style="list-style-type: none"> 登録事項変更届出書 (様式第十一) 添付書類 <ul style="list-style-type: none"> ① 登録証発送用宛名ラベル ② 技術士登録証 (返却、紛失の場合は不要) 	6,500 円
選択科目の追加 ※ 同一部門内の別科目を追加	<ul style="list-style-type: none"> 登録事項変更届出書 (様式第十一) ⇒ 添付書類は不要です。 	無
氏名の変更 〔登録証の訂正あり〕	<ul style="list-style-type: none"> 登録事項変更届出書 (様式第十一) 添付書類 <ul style="list-style-type: none"> ① 登録証発送用宛名ラベル ② 技術士登録証 (返却、紛失の場合は不要) ③ 戸籍抄本 (戸籍個人事項証明書) 又は戸籍謄本 (戸籍全部事項証明書) 	6,500 円

登録証の訂正が伴う場合は、手数料が必要です。

現在、「技術士制度における受験手数料と登録手数料の見直し」が検討されており、氏名の変更にも手数料が必要。

→氏名の変更は女性に多く、**女性側に負担**がかかっている。戸籍の取り寄せも必要。
これまでも手数料(6500円)がかかっていたが、より高い価格 (8500円) が検討されている。

第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）【案】への意見

納米恵美子

1 男女共同参画センターの機能の強化・充実に関して

改正された男女共同参画社会基本法 第十八条の二は「国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定及び実施に関する業務並びに民間の団体が行う男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に関する活動に従事する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるように努めるものとする。」となっている。

上記の法改正の趣旨を踏まえて、第6次基本計画策定専門調査会・第5回へ提出した意見書及び会議での発言に加えて、第6回の会議においても発言した通り、男女共同参画センターの機能の強化・充実にために、国は地方公共団体に対して、必要な人員及び予算を確保するように努めるよう促す旨を書き込むことを強く求める。

2 ジェンダー主流化についての書き方について

改正された男女共同参画社会基本法 第十八条の三は「に必要な」が削除され、下線部分に加えられ、次のようになっている。「国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の国及び地方公共団体の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定(に必要な)及び実施に資する調査研究を推進するように努めるものとする。」この改正は監視・影響調査機能の強化を意図していると読み取れる。この法改正の趣旨を踏まえて、監視・影響調査機能の抜本的な強化を書き込むことを求める。

(1) 「第1部 基本的な方針」の部分について

P9「3 6次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等」1番目の「○ 6次計画は～」の部分と、P10「○ ジェンダー主流化を推進し～」の部分とを合体して、次のようにすることを提案する。

「○ 6次計画は、5次計画の取り組みを引き続き進めるとともに、ジェンダー主流化を推進し、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（well-being）の実現につながるよう、政府機関、民間企業や若者を含めた市民社会など全てのステークホルダーが連携して男女共同参画の取り組みを進める。取り組みに際しては、近年のテクノロジーの進展と利活用を踏まえた男女共同参画の推進、仕事と健康課題の両立支援、能登半島地震等を踏まえた災害対応への男女共同参画視点の導入、地域における男女共同参画の推進などを強化する。」

(2) 「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」の部分における監視・影響調査等に係る記述の強化

①「基本的認識」冒頭の囲み内の1つ目の「○」の書き出しの1文の前半「男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速するためには」という部分は、5次計画と同じである。現行の5次計画でも「一段と加速」しようとしたが所期の効果は得られなかったということか。そうであるとすれば、現行以上に力を入れるという表現が必要なのではないか。

現行計画との違いは、「社会の多様な主体」の連携・協働を強調している点にある。1つ

目の「○」を受けて書かれている2つ目の「○」の内容を強化したほうがよい。「男女共同参画の担い手となる人材に育成や確保が重要となる」の部分に加筆し、「重要となるが、そうした人材は、状況や課題を適切に把握するための男女別データの利活用の促進と、当該データを男女共同参画の視点に立った政策・施策の企画立案・実施につなげることができるようになくてはならない」とするなど、男女共同参画の担い手となる人材に求められるスキルがわかるようにしたらどうか。

3つ目の「○」に記されている監視・影響調査等の機能の強化にも男女共同参画機構の関与を書き込んだ方がよい。そのためには4つ目の「○」に記されている男女共同参画機構新設についての部分との記載順を再検討したほうがよい。

②「施策の基本的方向と具体的取組」「2 男女共同参画の視点を取り込んだ政策の企画立案及び実施等の推進」「(1) 施策の基本的方向」および「具体的な取組」の部分について2つ目の「○」「可能な限り」と「男女の置かれている状況を～」の間に「影響調査を実施して施策が」という文言を追加することを提案する。

「具体的な取組」①の「各府省は」の後に「男女共同参画機構と連携しつつ」という文言を加えることを提案する。

3 第1分野の分野名について

素案(案)では「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を選択できる社会の実現」となっている。この分野名では個々人の「希望」の背景にあるアンコンシヤスバイアスが問題化されない。分野名を「ライフステージに応じて全ての人が性別に捉われることなく希望する働き方を選択できる社会の実現」とすることを提案する。

4 その他

(1) 男女共同参画会議と男女共同参画推進連携会議の関係の明確化

両会議体の間に施策についての理解が異なることがないように、P113「(1) 施策の基本的方向」の2つ目の「○」の「情報共有や～」の前に、「6次計画についての適切かつ正確な」という文言を加えることを提案する。

(2) 市区町村への働きかけの強化

内閣府男女共同参画局が実施した調査では、男女共同参画・女性問題に関する諮問機関・懇談会および行政連絡会議を設置していない市区町村が多数あることがわかっており、前者の平均設置率は62.5%、後者の平均設置率は51.6%である。

<https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2024/pdf/rep/03-2.pdf>

「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」「1 国内の推進体制の充実・強化」の④の、市町村へ計画策定を促すという部分に、男女共同参画に係る審議会、行政連絡会議の設置も併せて促すことを追記してほしい。

多元的無知とは、「自分は賛成だが、周囲はそう思っていないだろう」と誤解し、そのために本音や行動を控えてしまう心理現象です。

実際には多くの人と同じ考えを持っていても、互いに表明しないために少数派のように見え、結果として現状が変わらないことがあります。

男女共同参画の分野では、例えば「男性が育休を取るのは良い」と多くの人が思っている、「職場は否定的だろう」と思い込んで取得を控えるケースが典型です。実際には賛同が多数派であっても、情報共有や可視化がなければこうした誤解は残り続けます。

多元的無知という言葉はあまりなじみがないかもしれませんが、第6次男女共同参画基本計画が世論をリードする役割を担っていることを踏まえると、ぜひ取り上げるべき視点だと考えます。

第11分野（教育・メディア等を通じた意識改革）にこの観点を加えることで、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込みの解消策に、より説得力と実効性を持たせられると考えます。具体的には、以下のような取組が有効です。

1. 調査やアンケートで賛否を可視化し、結果を共有する。
2. 育休や柔軟な働き方を選んだ肯定的事例を広く発信する。
3. 誤解を解消するための対話の場を設ける。
4. メディアを通じて意識変化の兆しを広める。

こうした取組によって、実際には賛同が多数派であるにもかかわらず行動が抑制される状況を解消し、意識改革の効果を高められると考えます。