

独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に
関するワーキング・グループ（第1回）

議事次第

令和4年12月27日（火）
10：00～12：00
オンライン開催

1 開 会

2 議 事

- (1) ワーキング・グループの運営及び今後のスケジュールについて
- (2) 女性活躍・男女共同参画における現状と課題
- (3) 独立行政法人国立女性教育会館における現状と課題
- (4) 意見交換

3 閉 会

【配布資料】

- 資料1 独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループの開催について
- 資料2 独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループの運営について（案）
- 資料3 独立行政法人国立女性教育会館（NWE C）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループの今後のスケジュール（予定）
- 資料4 女性活躍・男女共同参画における現状と課題
- 資料5 （独）国立女性教育会館の現状と課題

【参考資料】

- 参考資料1 女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（女性版骨太の方針2022）（令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）
- 参考資料2 計画実行・監視専門調査会運営規則
- 参考資料3 男女共同参画センターについて

独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）及び男女共同参画センターの機能強化に
関するワーキング・グループ（第1回）
議事録

1 日時：令和4年12月27日（火）10時00分～12時00分

2 場所：オンライン開催

3 出席者：

座長	鈴木 準	株式会社大和総研執行役員
構成員	伊藤 聡子	フリーキャスター、事業創造大学院大学客員教授
	同 犬塚 協太	静岡県立大学国際関係学部教授
	同 河野 銀子	山形大学学術研究院教授（地域教育文化学部担当）
	同 桑原 悠	新潟県津南町長
	同 小安 美和	株式会社Will Lab 代表取締役
	同 高田 直芳	埼玉県教育委員会教育長
	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 正木 義久	一般社団法人日本経済団体連合会ソーシャル・コミュニケーション本部長
内閣府	小倉 正信	特命担当大臣（男女共同参画）
	同 岡田 恵子	男女共同参画局長
	同 畠山 貴晃	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
	同 杉田 和暁	男女共同参画局総務課長
	同 須藤 圭亮	男女共同参画局推進課積極措置政策調整官
文部科学省	藤江 陽子	総合教育政策局長
	同 安里 賀奈子	総合教育政策局男女共同参画共生社会学習・安全課長
NVEC	萩原 なつ子	独立行政法人国立女性教育会館理事長
	同 高橋 憲一朗	独立行政法人国立女性教育会館理事・事務局長

○岡田男女共同参画局長 皆様、おはようございます。内閣府男女共同参画局の岡田でございます。

時間になりましたので、これより第1回「独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）及び男女共同参画センターの機能強化に関するワーキング・グループ」を開催いたします。

このたび、皆様におかれましては、本ワーキング・グループの構成員をお引き受けいただきまして、誠にありがとうございます。また、本日は年末最終週の時期でございますけれども、お集まりいただきましてありがとうございます。

本年6月に決定しました女性版骨太2022におきまして、各地域で啓発や相談支援等の様々な取組を担う男女共同参画センターを強力にバックアップするナショナルセンターとして、独立行政法人国立女性教育会館の主管府省を内閣府へ移管しまして、同法人の機能強化を行うとともに、男女共同参画センターの機能強化を行う方針を盛り込んでおりますところでございます。

本ワーキング・グループでは、このような観点から、その在り方について検討を進めていくため、構成員の皆様に幅広い観点から御議論いただきたく、よろしくお願い申し上げます。

本ワーキング・グループの構成員は、本日の資料1のとおりでございまして、座長は鈴木準様をお願いしております。

それでは、今後の進行につきましては、鈴木座長をお願いしたいと存じます。よろしくお願い申し上げます。

○鈴木座長 座長を仰せつかりました鈴木でございます。皆様、どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日、ワーキングの初回でございますので、各構成員の皆様から自己紹介も兼ねて御挨拶をいただきたいと思います。

今、局長がおっしゃっておられました資料1別紙の構成員名簿の順をお願いしたいと思います。

なお、徳倉構成員につきましては、11時過ぎをめぐりに御出席される予定と伺っておりますので、後ほど御挨拶をいただきたいと思います。

それでは、初めに伊藤構成員、お願いいたします。

○伊藤構成員 おはようございます。伊藤聡子と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、メディアでの仕事もしているのですが、地方創生、地域経済の活性化をテーマに研究、取材をしております。事業創造大学院大学というところで客員教授も務めております。

取材をした内容を基に、地域の自治体や主に地域の中小企業向けに、セミナーなども行っております。

私としては、人口減少が日本にとっての一番の大きな課題ではないかと思っております。

その一番の要因が東京の一極集中、それから女性がキャリアを取るのかそれとも子育てを取るのかという二者択一の状況がなかなか改善されないところにあると思っております、とにかく地域においてちゃんと働ける場があるように企業が成長していくこと、それから魅力的な仕事をつくること、そして女性が地方から東京に流出しないように、地域で仕事も子育ても諦めることなく生き生きと人生を歩んでいけるように企業や自治体の環境を整備するということが非常に重要だと思っております。

そういう観点から、NVECや男女共同参画センターの役割は非常に重要だと思っておりますので、そちらの観点から意見をさせていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、次に犬塚構成員、お願いいたします。

○犬塚構成員 皆さん、おはようございます。犬塚協太と申します。

私は、静岡県立大学の国際関係学部の教員をいたしております。あわせて、うちの大学の男女共同参画推進センター長も務めておりまして、大学の内部でもそういった仕事をしておりますが、社会的には特に専門がジェンダーの社会学、家族の社会学をやっておりますので、地域のいろいろな行政、自治体の皆さん方、それから男女共同参画センター等、地域社会での男女共同参画の推進の母体あるいは拠点の諸施設や自治体等との関係の中で、地域でいかに男女共同参画、ジェンダー平等を実現していくかということで、これまでずっと実践をやってまいりました。

特に現在は静岡市の女性会館という静岡市における拠点施設の運営をやっている指定管理者、NPO法人の理事も務めておりまして、地域での推進に関して実践、それから様々な問題についての情報をいろいろと得ている立場におります。

それから、NVECとの関係も長年にわたって大変深く、最近では外部評価委員長も務めさせていただいておりますが、それ以外にも、毎年のようにNVECにお邪魔して、いろいろな事業のお手伝いをさせていただいたり、セミナーの講師などを務めておりまして、NVECの果たす役割の大きさ、それから一方では、地域、地方における男女共同参画センターや行政の役割の重要性、今、伊藤構成員からも企業のお話があったのですが、地域における男女共同参画を進めていくためのいろいろなアクターがありまして、そういったアクターの間での役割をしっかりと固めて進めていくことの意義が非常に重要だと感じております。日頃から大学での教員としての立場と、それから地域、地方での様々な実践活動という両面から、NVECと男女共同参画センターの機能強化について、私なりの立場でいろいろ御意見を申し上げたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、次に河野構成員、お願いいたします。

○河野構成員 おはようございます。山形大学の河野でございます。

今日はましなのですが、ここ数日、山形はひどい雪で、この会議がオンラインでよかつ

たなと思っっているところがございます。

ただ、一方で、せつかくといいますか、やっと2年半ほど前、山形新幹線もSuicaで乗れるようになりましたのに、コロナの感染拡大で機会がめっきり減って、利用できずに残念に思っております。

ちなみに、山形市内のバスにSuicaで乗れるようになったのは今年の5月半ばで、女性デジタル人材もいいのですけれども、DXといっても地方では基盤のところ都市部との間にギャップがあって、その在り方も地域によって異なるというようなことも念頭に置いておくことが重要ではないかと日頃から感じております。

私、専門は教育社会学で、主に進路選択やキャリア形成に関するジェンダー分析を行っております。これまでに高校の女性校長や大学の女性学長、また女性研究者のキャリア形成、そして女子の理系進路選択等について、個人、組織、制度といった側面からアプローチしてまいりました。

こうした研究と関連しまして、第5次男女共同参画基本計画では、科学技術や教育に関する分野のワーキング構成員として参加をさせていただきました。その際も申し上げましたけれども、男女共同参画を競争的な原理で進めるのはどうなのだろうかと思ったりもしております。といいますのは、交付金や補助金の募集があっても、申請できる自治体や大学はそもそも体力のあるところなのです。そうすると、そうではないところとの差が拡大してしましまして、結果的に男女格差、女性間の格差が大きくなってしまおうというおそれがあります。

予算が限られていることは重々承知しておりますけれども、分配の仕方について、特に脆弱な地域を優先するなどの方法も検討すべきではないかと思っております。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

次に、桑原構成員、お願いいたします。

○桑原構成員 新潟県中魚沼郡津南町町長を務めております桑原悠と申します。

私は、2期目の町長としまして、町民の皆様の日々の生活を守ることと、将来の町をつくる人を育てる、この2つの理念で町を運営させていただいております。

年齢は36歳、女性では都道府県市町村長の中で最年少女性首長ですが、それに特段意識したことややりづらさを感じたことがなく、私が鈍感なだけかもしれませんが、むしろ若いという点に焦点が当たるあまり、女性ということがかき消されているのではないかと感じております。

本日の資料で出てきますが、内閣府の資料で所得が200万未満という方のボリュームゾーンの大きさが、私も地方の自治体を運営する立場で最も重要な課題であると感じております。女性の大半に対して、行動経済学でいう欠乏の状態をなるべくなくす施策と申しましょうか、目の前が足りているかという視点で、日々の生活に密着した施策のさらなる充実を図っているところです。

町道の修繕から細やかに配慮した給付金事業、気になる子どもの相談体制の拡充など、こういった生活に密着した日々の生活を守る中で、そういったベーシックな不安をなくす中で、女性が次の段階に進めるようにしたいなという思いを持ってやっております。どうぞよろしくお願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

次に、小安構成員、お願いいたします。

○小安構成員 おはようございます。株式会社Will Lab代表の小安美和と申します。よろしくお願いいたします。

私は、民間で長く働いておりまして、リクルートという会社で人材メディア事業などをやっておりましたが、地方と都市部の就労に関する様々な格差を目にしたことから、2016年、主に地方の「女性とはたらく」をテーマに掲げまして株式会社Will Labという会社を設立し、現在は北海道から南は九州まで、様々な全国各地の自治体と男女共同参画センターの皆様と共に、地域の女性の就労支援、地域の女性リーダー創出に取り組ませていただいております。

また、コロナ後は、NPOと連携をしまして困窮世帯の母親のオンライン就労支援プログラムを立ち上げて、全国に支援が届くようにということで工夫をさせていただいていたりします。

さらに、G20のエンゲージメントグループW20という活動があるのですが、2022年度の日本共同代表として活動しておりまして、グローバルな視点でG20や首脳に向けてジェンダー平等社会に向けた提言づくりなどもさせていただいています。

グローバルな取組も踏まえながら、全国津々浦々でジェンダー平等の実現に向けて尽力されている皆様と共に、戦略的に連携して、ジェンダー平等社会に向かう仕組みづくりに向けて貢献できたらと考えております。

○鈴木座長 ありがとうございます。

名簿順ということで、次は私から御挨拶させていただきます。

株式会社大和総研で執行役員をしております鈴木準と申します。

日頃は、弊社のリサーチ部門、経済や金融、制度、政策といった分野の調査を行う部門の統括をしております。最近ですとSDGsあるいはESG、デジタル、グリーンといった切り口での調査の案件が非常に増えているという状況であります。

現在、2020年から男女共同参画会議の議員をさせていただいておりまして、それ以前は2014年から幾つかの専門調査会に所属させていただきまして、男女共同参画基本計画の推進や状況の確認、あるいは第4次男女共同参画基本計画、第5次男女共同参画基本計画の策定に関わらせていただきました。

その間、地方公聴会などにも何度かお邪魔をさせていただいておりまして、男女共同参画社会の実現に当たっては、最前線にある男女センターやNVECなど、やはり現場、最前線が最も重要だと考えております。ぜひ、建設的な議論をさせていただければと考えており

ますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、次に高田構成員、お願いいたします。

○高田構成員 おはようございます。埼玉県教育委員会教育長の高田でございます。

NWECがあります地元から参加をさせていただいております。NWECには様々な点で埼玉県はお世話になっておりまして、改めて御礼を申し上げたいと思います。

NWECは、皆さん御存じのとおり嵐山町というところにございまして、『鎌倉殿の13人』で有名になりました畠山重忠が活躍した場所でもあります。嵐山町に光が当たってうれしいなと思っているところでございます。

私はもともと高校の教員でございまして、定年になる前、最後は女子校の校長として退職をいたしました。埼玉県では、全国でも珍しいのですけれども、公立の男子校、女子校がある県になっています。女子校の校長をしておりましたので、男女共同参画社会を形成構成することについて、生徒たちには常日頃からハッパをかけてきた立場でございまして。女性とか、男性とか、性別にかかわらず、意欲と能力があれば誰でも活躍ができる社会をつくるために、みんながどうすればいいかということについて、いろいろ生徒たちに考えてもらいたいと思って、様々なところで発信をしてきた経験がございまして。

男女共同参画社会のこれからの担い手を育成するという意味では、教育は非常に大事な分野だと思っておりますので、今日はこの会議に参加させていただいて大変光栄に思っております。どうぞよろしく願い申し上げます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、最後に正木構成員、お願いいたします。

○正木構成員 経団連ソーシャル・コミュニケーション本部長の正木と申します。

経団連では、日本経済を元気にするために今最も必要なのが、イノベーションだと考えております。イノベーションの源泉がダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンという考え方でございます。そうした考え方から、ダイバーシティ推進委員会を中心に活動を展開しており、2030年に女性役員30%を目指すという運動、それを実現するためのタレントパイプラインの強化などに取り組んでおります。どうぞよろしく願いいたします。

○鈴木座長 皆様、ありがとうございました。

本日は、事務局の内閣府のほか、関係省庁として文部科学省、オブザーバーとして独立行政法人国立女性教育会館（NWEC）にも出席いただいております。また、後ほど小倉女性活躍・男女共同参画担当大臣がお見えになる予定と伺っております。

それでは、議事に入ります。

まず、本ワーキング・グループの運営及び今後のスケジュールについて、事務局から説明をお願いします。

○須藤積極措置政策調整官 男女共同参画局積極措置政策調整官の須藤です。

まず、資料1をご覧ください。

本ワーキング・グループは、男女共同参画会議の計画実行・監視専門調査会の下に開催

をされておりました、その運営に当たっては、「3. 運営」に記載のとおり、同専門調査会の運営規則の規定するところに準ずるものとされております。したがって、本会議は公開で行われ、事前に登録を受け付けた一般の方の傍聴、オンラインでの傍聴も可能となっております。

その上で、同規則に必ずしも定めのない事項について、座長がワーキング・グループの意見を聴いて取り扱いを定めることとされており、事務局において、座長とも事前に御相談をさせていただきまして、資料2のとおり案を作成しております。

資料2をご覧ください。

1点目として、原則としてオンラインで開催するということ。

2点目として、本ワーキング・グループの終了後、速やかに配布資料をホームページ等で公表すること。また、議事録は発言者に確認の上、公表すること。

3点目として、第2回以降、ヒアリング等も想定しておりますので、外部有識者等の出席を求めることができる旨を規定しております。

次に、資料3について御説明いたします。

本ワーキング・グループにおいて想定するスケジュールを示したものです。

本日を第1回としまして、その後おおむね月1回のペースで開催することを予定しております。第2回については現在、日程を調整中ですが、来月1月下旬を予定しております。

男女共同参画局において、この秋以降、13ブロックに分けて全国の男女共同参画センターや自治体担当者を対象とした意見交換会を開催してきておりました、その結果等も本ワーキング・グループにお示ししながら、また、有識者等のヒアリングも行いながら、次回は主に男女センターにおける現状と課題等について御議論いただく予定としております。

その後、第3回以降は、必要に応じてヒアリング、論点整理等を行いながら、本年度末を目途に報告書の取りまとめを行っていただく予定です。

本ワーキング・グループは、計画実行・監視専門調査会の下に開催されていることから、最終的には同専門調査会の了承を得た上で報告書がセットされ、それを政府として受け止めて、その後、必要な制度改正等の準備を進めていくと、このような段取りになってございます。

説明は以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ただいまの説明について何かございましたら、画面に向かって手を挙げていただけますでしょうか。よろしいですか。

河野構成員、どうぞ。

○河野構成員 第2回に有識者や関係機関からのヒアリングというのが書かれておりました。参考資料1を拝見しますと、女性版骨太の資料になりますけれども、地域におけるジェンダー・ギャップの解消②のところに、各地の男女共同参画センターの機能の強化・充実というのが書かれております。この女性版骨太は6月3日に公表されているものと思

ますけれども、その中に既に全国355か所に設置されている男女共同参画センターに対するヒアリング・アンケート結果から抽出された課題である専門人材の確保、関係機関・団体との連携強化、地域における取組の温度差の解消を強力に進めというようなことで、既に6月3日の公表の段階で抽出された課題があるという表記になっております。

ここら辺について、先ほどこれから行おうとしているヒアリングと聞こえたのですが、この辺りを御説明いただければと思います。

○鈴木座長 事務局から回答をお願いします。

○杉田総務課長 ありがとうございます。事務局でございます。

昨年、自治体向けにヒアリング等々を幾つか行わせていただきました。今回、全13ブロックに分けてより詳細なヒアリングを行ったということで、相当詳しく上書きされた内容となっているのかなと思っております。

前回取りまとめさせていただきましたアンケート・ヒアリングにつきましては、相当簡略的な内容となっておりますので、そういう意味で、今回やったヒアリングで詳細版ということで、次回以降のこのワーキングの場で取りまとめて報告させていただきたいと思っておりますし、ワーキングの場でも、各種団体の方々から直接構成員の方々が見聞を聴く機会も設けたいなと思っております。

○河野構成員 ありがとうございます。

既に骨太が出るときには自治体のヒアリングを行っていたけれども、より詳しいブロックごとのヒアリングを行ったので、それを共有していただけるということと理解しました。

そうしますと、骨太に書かれています抽出された課題も変わってくると思われませんが、これは恐らく第2回以降の議論になるのでしょうか。この会議のミッションとして、全国355か所の男女共同参画センターとNVECの関係等について検討することになっているかと思うのですが、その方々がメンバーに入っておりませんので、そういう声がきちんと入るように、ぜひ詳細な情報共有をしていただければと思います。

以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それ以外に御質問等はございますでしょうか。

犬塚構成員、どうぞ。

○犬塚構成員 ありがとうございます。

今の河野構成員のお話に補足みたいになるのですけれども、ぜひ私もその点は強くお願いしたいと思っております。

具体的に申しますと、全国355か所の男女共同参画センターのヒアリングもあったと思っておりますけれども、それらを統括している組織としては、例えば全国女性会館協議会とか、日本女性学習財団といった、NVECにも地域の男女共同参画センターにも非常に関わりの深い、ほぼ当事者団体と呼んでいいような団体の方々もおられます。当然そういったヒアリングもされていると思っておりますけれども、そういった方々もぜひヒアリングの場にお招きいただ

けるということになっていただかないと、なかなか地方の現実が見えない。後で意見交換のときに、私のほうからその辺の詳しい私の知る限りの御意見も申し上げますが、今、河野構成員がおっしゃったように、地方の実情がしっかり分かっていないと、なかなかその問題の論点の整理がうまくいかないと思います。

それから、実はここで忘れてはいけないのは、地方の行政担当者です。実はセンターのことばかりがここでは強調されがちなのですけれども、センターを実際に運営していく中で、そこに監督者の立場として関与されているのは、具体的には都道府県なり市町村の自治体でありますから、その自治体、行政の在り方は非常にその地方のセンターの在り方も左右します。センターが設置されている自治体は限られておりまして、全国で市町村は1,700以上あると思うのですけれども、実際には市町村レベルでいくと300ぐらいしかセンターがないわけで、センターがそもそもない自治体も含めて、行政の在り方がここでは非常に大きく関与してくる。予算も人の面も含めてです。ヒアリングの対象について、そういったことをどう考えていくのかということも検討課題だと思いますので、少し本格的な議論に入ってからのお話にはなりますが、念頭に置いていただけるとありがたいと思います。

以上です。

○鈴木座長 御意見として承りましたので、ヒアリングの対象はよく事務局で検討していただきたいと思います。それから、このワーキングはNWECと男女共同参画センターの機能の強化ということでございますので、犬塚構成員がおっしゃるとおり行政等の役割は極めて重要ではございますけれども、議論の輪郭としてはそういうワーキングでございます。

ほかに何か御意見、御質問はございますか。よろしいでしょうか。

それでは、資料2、座長決定という紙でございますけれども、このような形で決めさせていただければと思います。

次に、「女性活躍・男女共同参画における現状と課題」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○須藤積極措置政策調整官 内閣府の須藤です。

資料4について御説明をいたします。

本資料は、NWECや男女共同参画センターの機能強化に関する議論に当たりまして、その背景となる女性活躍・男女共同参画に関する現下の課題について、女性の経済的自立や各分野への参画・登用等に関するものをはじめ、関連データを示しながらポイントを絞って説明をさせていただきます。

1 ページです。まず、女性の経済的自立の関係です。男女間の賃金格差について、正社員・正職員、また正社員・正職員以外のそれぞれの男女で比較しても、女性の給与は60歳前後まで、年齢が上がるにつれて男性との給与の差が拡大するという状況があります。

2 ページです。男女間の賃金格差について、日本はOECD諸国の平均と比較して10ポイント以上低いという状況になっております。

3 ページです。出産や育児といった、女性のライフイベントがある年齢で労働力率が下

がる、いわゆるM字カーブについて、昭和55年から段階的にM字の谷は浅くなってきているものの、その年齢階級は30代後半にシフトするとともに、労働力率がピークとなる20代後半と比較し、約9ポイントの差があるという状況です。

4ページです。女性の正規雇用の比率は、20代後半をピークにその後は右肩下がりとなる、アルファベットのLを逆さにしたような、いわゆるL字カーブを描いている状況があります。

5ページです。正規・非正規それぞれの雇用者数について、直近の令和3年の状況を見ますと、非正規雇用労働者の割合は男性が21.8%に対して女性は53.6%と、女性は男性の2倍以上となっております。

6ページです。理由別、年代別に女性の非正規雇用労働者数を示したのですが、35歳から44歳をピークに、家事・育児等との両立のしやすさから、非正規雇用を選ぶ割合が大きくなるという状況があります。

7ページです。非正規雇用の女性で、所得が100万円前後で、配偶者がいる方では、収入を一定以下に抑えるために、就業時間・日数を調整していると回答した方は半数を超えているという結果が出ています。

8ページです。既婚女性の最終学歴と所得の関係を示したのですが、高校卒業者から大学・大学院卒業者へと所得が高くなる傾向はあるものの、大学・大学院卒業者でも35歳以上の約6割が所得が200万円未満となっております。

9ページです。家事や育児などの世帯員のケアといった女性の無償労働時間について、欧米諸国が男性の2倍以内に収まっている一方で、日本では女性が男性の5.5倍となり、家事・育児等の役割が女性に大きく偏っている状況があります。

10ページです。ここからは、昨今の家族の姿の変化に関するデータです。

まず、婚姻・離婚の動向ですが、昨年の婚姻件数は約50万件で、1970年の半分以下に減少し、一方で、離婚件数は婚姻件数の約3分の1以上となっております。

11ページです。日本の平均寿命は男性81.56歳、女性87.71歳ですが、女性の半数以上は90歳まで、また4人に1人が95歳まで生きるという時代となっております。また、死亡者が最も多い年齢は男性88歳、女性93歳と、平均寿命より長く生きている傾向にあります。

12ページです。1980年には、夫婦と子供のいわゆる核家族が4割以上と最も多かったところですが、現在、令和2年では全体の4分の1となっており、代わって単独世帯が全体の4割程度に増えて、最も多い世帯の類型となっております。

13ページです。1985年と2020年でそれぞれ男女の配偶関係を比較したのですが、2020年では、男女いずれも20代後半以降の未婚の割合が高くなっており、オレンジの部分の有配偶の部分が薄くなり、より高い年齢と横に伸びていることが分かります。また、男性女性いずれも2020年のグラフの上の部分の緑の部分、離別の割合が大きくなっていることが分かります。

14ページです。雇用者の共働き世帯は、1996年以降、いわゆる専業主婦世帯の数を上回

る状況が続き、増加傾向にあり、現在では全体の7割以上となっております。

15ページです。夫の所得階級別の妻の有業率について、例えば30代の夫の所得階級が高くなるほど専業主婦が多くなるという傾向があり、子供がいる世帯ではその傾向がさらに強く出ております。

16ページです。男女の配偶関係別、年齢階級別に所得を示したのですが、男性、女性それぞれ右と左を比較すると、男性では既婚者のほうが、女性では未婚者のほうが所得が高い傾向があります。また、それぞれ配偶関係別の上下で比較をしますと、既婚者では男性のほうが所得が高く、未婚者では男性のほうが所得が高い傾向があるものの、その差は小さいという状況です。

17ページです。離婚件数の増加に伴い、およそ30年で母子世帯は1.5倍、父子世帯は1.1倍に増加をしています。ひとり親世帯の約9割は母子世帯ですが、その平均年間収入は一般世帯の女性の約3分の2、父子世帯の約2分の1となっております。また、養育費を受け取っていない世帯が全体の4分の3を占めるという状況です。

18ページです。母子世帯になった時の年齢は、約8割は30代までとなっており、また、約7割は末子の年齢が5歳以下の未就学の段階で母子世帯となっております。

19ページです。全世帯とひとり親世帯で、上下で等価可処分所得の分布を比較したのですが、2018年で見ますと、ひとり親世帯は等価可処分所得の中央値の半分の額である貧困線より左側に約半数が存在するという状況となっております。

20ページです。新型コロナウイルス感染症は女性の就業に大きな影響を与え、特に2020年前半から、全体的に大幅な就業者数の減少が見られるところですが、そのような中でも情報通信業においては、下のグラフの青色の部分ですが、男性、女性いずれでも就業者の増加が見られるところではあります。

21ページです。そのような中で、IT技術者における女性の割合は2割に満たないという状況です。

22ページです。一方で、システムコンサルタント、設計者をはじめとするデジタル技術者の女性の給与は経験年数に応じて右肩上がりであり、これは他の業種と比較しても高い水準となっております。このようなことから、政府では、女性の経済的自立にも資するデジタル人材の育成に取り組んでおりまして、今回の検討に当たっては、本取組の効果的な推進といった観点も含めて考えていく必要がございます。

23ページです。新型コロナウイルス感染症の影響もあり、2020年、2021年の女性の自殺者数は、2019年と比較して約1,000人増加と大幅に増えており、特に無職者、そのうち主婦の自殺が増加するという深刻な状況にあります。

24ページです。ここからは各分野における女性の参画、登用に関するデータについて紹介いたします。

まず、毎年世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャップ指数では、日本は146か国中116位となっており、特に政治、経済分野において後れを取っている状況です。

25ページです。まず、政治分野ですが、女性議員比率は、国会、地方議会のそれぞれの合計は、いずれも15%程度となっております。

26ページです。各国下院で国際比較をしますと、日本は190か国中166位となっております。

27ページです。また、昨年12月の時点で、都道府県知事における女性割合が4.3%、市区町村長における女性割合が2.3%となっております。また、地方議会で女性議員が一人もない議会は、市区町村議会で275あり、特に町村議会では251、全体の4分の1以上となっております。

次に、28ページと30ページにおいては、国家公務員、地方公務員における女性の登用状況を示しておりますが、いずれも近年、上昇傾向にはあるものの、役職段階が上がるほど女性比率は低くなっており、成果目標の達成に向けてさらなる取組が必要となっております。

31ページです。女性就業者は2012年以降、約340万人に増加しております。

32ページです。一方で、民間企業の管理職についても、公務員と同様、全体的に上昇傾向にありますが、係長、課長、部長と役職が上がるほど女性比率が低いという状況があります。

33ページです。上場企業の役員における女性比率については、2012年以降、この10年間で5.8倍に増加しているものの、まだ9.1%と1桁台にとどまっております。

34ページです。OECDのデータで役員における女性割合の国際比較をしたものですが、欧米諸国が30~40%となっている中で、日本は後れを取っているという状況であります。

35ページです。2017年以降の東証一部上場企業と本年4月にスタートしたプライム市場上場企業における女性の役員がゼロの企業の数、割合の推移について、減少傾向にはあるものの、現状においてもプライム市場上場企業の約2割の企業において女性の役員がいないという状況があります。

36ページです。全上場企業の業種別の女性役員の割合の状況について、グラフの右側、青字で記載の4業種においては、女性役員がゼロの企業が半数以上を占めております。

37ページです。起業家に占める女性の割合は、直近の2017年のデータで27.7%となっております。

38ページです。科学技術における状況ですが、例えば右下の表で示しているOECDの15歳時点の学習到達度調査においては、日本の女性は、科学的リテラシーでOECD加盟37か国中3位、数学的リテラシーで2位と高いスコアとなっておりますが、左下のグラフを見ただけですと、理学部、工学部に占める女性の割合はそれぞれ3割弱、2割弱と低い割合にとどまっていることが分かります。

40ページです。また、例えば左上のグラフですが、大学等における職名別の教員の男女比率を示しておりますが、左側へと職階が上がるにつれて女性比率が低くなるという状況があります。

41ページです。昨年度、内閣府で実施した意識調査で、左側のグラフですが、女性に理系の進路は向いていないと回答した割合は20代～60代までいずれも男性のほうが高いという結果が出ているなど、このような無意識の思い込みが女子学生の進路選択にも影響を与えている可能性も考えられるところでもあります。

42ページです。ここからは地域によっても課題は様々異なるという関連データを紹介いたします。

まず、地域における10代～20代の女性の転出超過は、男性より高い割合で推移しているという状況が続いております。

43ページから46ページは、今年度、内閣府で実施をしたアンコンシャスバイアスに関する調査結果です。詳細の説明は割愛いたしますが、先ほどの地域からの女性の転出超過と関連するデータとして、46ページをご覧くださいますと、例えば地方から東京圏への移動理由で、女性のほうが男性より多かった回答として「他人の干渉が少ない」「多様な価値観が受け入れられる」が挙げられており、アンコンシャスバイアスによる影響が少なからずあるという結果が出ております。

47ページです。これは政府の各種統計を用いて、経済、政治、教育、健康家庭の4分野で、第5次男女共同参画基本計画において成果目標となっている各項目につきまして男女比を算出したものです。青色の上下の両矢印は、最も女性比率が高いところと、最も低いところの差を取ったものです。

例えば労働力率や就業率の男女比は、都道府県によってそれほど大きな差は見られませんが、一方で、初等中等教育機関の校長の男女比などにおいては50%程度の差があるなど、都道府県によって進捗にばらつきがあり、それぞれの状況に応じた取組が必要となっております。

50ページです。防災対策におきましては、避難所の設置や避難経路の設定など、女性の視点を踏まえた取組が必要ですが、現状の都道府県、市区町村における防災危機管理部局の女性職員の比率はいずれも平均が10%前後にとどまっております、高い都道府県でも2割程度にとどまっているという状況です。

51ページです。また、防災部局に女性職員が一人もいないという市区町村は実に6割を超えるという結果も出ています。

52ページです。近年、男性の人生も大きく変化をしており、例えば50歳の男性の4人に1人は未婚であり、また、男性の単独世帯は一般世帯の約2割となっており、昨今の男性望まない孤独・孤立といった課題への対応も重要となっております。

53ページ、54ページについては、地域女性活躍推進交付金について概要を示したのですが、54ページをご覧くださいますと、先の臨時国会で成立をした補正予算において、赤字で囲んだ部分について新規メニューを創設し、拡充をしております。

1点目は、デジタル人材・起業家育成に特化したメニューを新設するとともに、2点目として、男性相談窓口の裾野を広げるためのメニューを新設しているところです。このよ

うな国の交付金のさらなる効果的な活用に当たりまして、NVECや男女共同参画センターとどのように連携していくのかといった観点も今回の検討に当たって重要な課題であります。

55ページです。最後に、今回は初回ということで、大きな論点を3つ記載しております。

1点目は、これまで御紹介したような現下の課題を踏まえまして、社会のニーズ、時代の要請にかなったNVECや男女センターの在り方をどう考えるかということ。

2点目として、男女センターについては主に次回以降で取り上げることとしておりますが、そもそもNVEC、男女センターにおける現状の課題は何かということ。

3点目として、1点目、2点目を踏まえ、具体的にどのような機能強化を図っていくかということでありまして。それには制度的な手当てが必要なものもあれば、運用の改善で解決できるものもあるかもしれませんが、ぜひ構成員の皆様には様々幅広い観点から御議論をいただきたいと考えてございます。

私からの説明は以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

続きまして、「独立行政法人国立女性教育会館における現状と課題」につきまして、独立行政法人国立女性教育会館の高橋理事から御説明をお願いいたします。

○高橋理事 独立行政法人国立女性教育会館理事の高橋でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

私のほうからは、共有資料に基づきまして女性教育会館の現状と課題について御説明申し上げます。

資料は18枚でございます。

まず、1ページの「目的・沿革」です。

国立女性教育会館、通称NVECでございますけれども、前提として、本法人は独立行政法人であるということがまず1つございます。つまり、法律により設置された法人であるということ。このため、他の独立行政法人と同様、中期目標、中期計画、年度計画、そしてそれらの計画の実施状況に対する国の評価ということで、独法の仕組みの下に置かれているということでございます。それから、予算的には運営費交付金が措置をされている独立行政法人であるということになります。

もう一つ、政策的には、男女共同参画政策の下で運営されているということで、独立行政法人は中期目標、中期計画の下で動いておりますけれども、政策的な前提として、男女共同参画基本計画があるということになるかと思っております。

こういった仕組みの下で、これからNVECの事業について説明申し上げます。

1ページをご覧くださいと思います。

(1) 目的でございますけれども、NVECは、女性教育指導者その他の女性教育関係者に対する研修、それから専門的な調査・研究を行うことによりまして、女性教育の振興を図り、もって男女共同参画社会の形成の促進に資することを目的としております。

(2) 設立経緯でございますけれども、1977年、昭和52年に設立されたものですが、当

時の全国の女性団体あるいは女性関連施設等の関係者からの要望を受けて、文部省の有識者会議で検討がなされ、埼玉県等からの誘致があり、現在の比企郡嵐山町の地に施設が設置されたという経緯でございます。

(3) 沿革でございますけれども、先ほど申し上げたとおり、1977年に国立婦人教育会館ということで、文部省の附属機関として設置されたものでございます。

その後、平成13年に国立女性教育会館と名称変更するとともに、独立行政法人化がなされ、平成27年度にPFI制度を導入し、民間活力を生かした形での施設運営等を行って、現在に至っております。今年の4月には、萩原新理事長が着任したということでございます。

2 ページ、「中期目標」でございます。

NWECは独立行政法人でございますので、中期目標管理法として、平成13年、2001年から5年ごとに国のほうでお定めになった中期目標に従って事業を展開しているものでございます。

柱立てはこのページの下のとおりになりますけれども、柱として4本ありまして、研修、国際、情報、調査・研究の4つの柱から事業が成っているということで、それらにつきまして中期目標の中で方向性が定められ、それに従って運営をしていることとなります。

3 ページ、「NWECの事業の全体像」ということで、4つの機能ということで、先ほど申し上げたとおり研修、調査・研究、情報発信、国際貢献ということでございます。

また、これらにつきましては、3ページの右下に業務範囲ということで、独立行政法人国立女性教育会館法の中に位置づけがあるということでございます。

続きまして4ページから、4つの柱である各事業について説明を申し上げたいと思っております。

まず、1つ目の柱としての研修事業でございます。性格的には大きく2つに分かれるかと思っております。4ページはそのうち女性活躍推進を目的とした研修を御紹介しております。5ページ、6ページは、地方公共団体や男女共同参画センターの人材育成といったものを目的とするタイプの研修を紹介しているところでございます。

4ページに戻っていただきまして、女性活躍推進を目的とする研修でございますが、3つほど現状の研修を御紹介しております。

まず、1つ目は男女共同参画推進フォーラムです。

なお、今回、お示ししている資料は、令和4年度の実績を御紹介する形になっております。令和4年度の実績ですので、現在進行形のものやこれから行うものもございまして、そういったものにつきましては、令和3年度の数字などを御紹介させていただいておりますので、全体としては最新の状況の御紹介ですが、一部、まだ数字が整っていないものについては、昨年度、令和3年度の数字などを御紹介していることとなります。

4ページに戻っていただきまして、女性活躍推進を目的とした研修ということで、まず、男女共同参画推進フォーラムにつきましては、男女共同参画に関わる全ての方を対象として実施する大きなフォーラム、イベントとなります。

令和4年度につきましては、オンライン形式、それから一部集合形式で実施しております。参加者につきましては、1,500名以上ということで、非常に大きなイベントになります。

私どもの研修事業の評価につきましては、国の評価委員会の評価を受けておりますが、その際に、主に研修事業につきましては「満足度」という指標で評価をいただいておりますので、この資料でも主に満足度ということで、御紹介させていただいております。

フォーラムにつきましては、満足度96.7%になります。

内容につきましては、基調講演を行い、ワークショップ、パネル展示等を行うということでございます。

(2)は女性活躍推進セミナーということで、オンライン形式で、企業、官公庁、大学などを対象としたセミナーを行っております。時間の関係がございまして、詳細は資料をご覧くださいと思います。

(3)は学校における男女共同参画研修ということで、教育委員会や学校の教職員の方々を対象としたオンライン形式の研修を実施しているところでございます。

5ページは、地方公共団体や男女センターの人材育成に資する目的とするような事業でございまして。

段階別ということで整理させていただいております。初任職員を対象とするものとして、研修そのものではないのですが、eラーニング教材を用意しております、これをご覧ください形を取っております。

中堅の職員を対象としては、オンラインで地域における事業企画研修を行っております。中堅というのは、地域の男女共同参画センター等で、センターとしての様々な事業を企画する立場の方々ということで、その方々が事業を企画するに当たっての様々なノウハウや留意点といったものを研修しているものでございます。

(3)はリーダー研修ということで、地域の男女共同参画センターのリーダーの方々あるいは女性団体のリーダーの方々などを対象としたものということです。

以上、初任、中堅、リーダーということで、現在実施しているところでございます。

これらは、センター等の一般の職員ということですが、6ページに紹介しておりますのは、特に専門性のある職員に対する研修ということで掲げさせていただいております。

(4)は相談員研修ということで、女性関連施設にいらっしゃる女性相談など担われている相談員の方に対する研修です。

(5)は災害対応研修ということで、自治体の防災部局や男女共同参画部局などの方々に對しまして、災害に對する際に對するジェンダー視点などについての研修を行っているものです。

(6)は女性アーカイブ研修ということで、女性関連施設や図書館などでアーカイブなどを扱う職員、いわゆるアーキビストだと思っただければと思いますが、そういった方々に対する研修ということです。

(1)、(2)、(3)が一般職員、段階別、(4)、(5)、(6)はそれぞれの職

務の性質に応じての研修を実施しているところでございます。

7ページでは、国際事業を紹介させていただきたいと思っております。

こちらにも基本的には国際の観点で研修やセミナーを行っているというものでございます。

1つ目がNWECグローバルセミナーということで、コロナ禍でありましたのでオンラインなのですけれども、女性の人権やエンパワーメントなどの地球規模の課題をテーマにして、海外の取組を国内に紹介するようなセミナーを行っております。

参加者は400名強ということで、満足度も高いものでございます。

資料に掲げられている方々に講演をいただいたり、パネルディスカッションを行っているものでございます。

国際関係ですと、(2)でCSW(国連女性の地位委員会)に毎年参加しているのですが、今回はコロナ禍ということで、オンラインの展示ブースを設けるといった形の参加をさせていただいているところでございます。

8ページは、アジア地域における男女共同参画推進のための人材育成研修ということで、JICAからの受託事業ということで、ASEAN諸国の政府関係者や女性支援の団体の方々などを対象としたオンラインでの研修を令和4年度は2本行っております。

テーマは、人身取引対策協力、それからジェンダーに基づく暴力の撤廃で、2つのテーマを基に研修を行っているところです。

次に9ページは、広報・情報発信事業ということで、3つ目の柱になります。

内容的にはさらに3つ柱が立っておりまして、女性教育情報センター、これは図書館だと思ってください。2番目が女性情報ポータル“Winet”で、NWECが持っている様々な女性に関する情報をホームページ等から発信していくといった取組です。3番目が女性アーカイブセンターで、全国の女性に関する様々な歴史的資料がNWECに寄贈されたりしておりますので、そういったものを収集・保存し、展示をするといった機能を持っているものでございます。

10ページは調査研究、4本目の柱になります。

調査研究につきましては、今、第5期中期計画期間の2年目ということで、5年計画で行っていくこととなります。

柱としては、女性活躍推進を目的としたタイプの調査研究、地方公共団体や男女センター等の状況を調べるような調査研究ということで、10ページ、11ページに掲げられているような調査研究を行っております。

特徴は、先ほど申し上げた研修事業の基盤として調査研究が機能しているということで、10ページの柱立て(1)、(2)、(3)をご覧くださいますと、(1)ですと女性のキャリア形成や意思決定過程への参画についての調査研究ということで、女性活躍推進セミナーなどとの連携、(2)の学校教育の男女共同参画推進に関する調査研究も、学校に関する研修事業との連携が取られております。(3)は大学の取組の関係ですけれども、こちらにも女性活躍推進セミナーとの連携になります。

11ページの困難を抱えた女性支援の在り方等に関する調査研究と地方公共団体や男女共同参画センターを対象とする研修の基盤となるような調査研究になります。

それから、11ページの3番ですが、ジェンダー統計に関する調査研究ということで、リーフレットを作成したり、地域の男女共同参画センターでも御活用できる展示パネルを整備したりしているということでございます。これらが全ての基盤になるということでございます。

今、4本の柱を御紹介しましたが、次にそれらが横断的にどのように進められていくかということで、少し見方を変えた取組を御紹介したいと思います。

12ページは、関係機関との連携・協働ということで、NVECの事業を実施するに当たりまして、共催、受託、後援、協定を締結しての取組、プログラム開発等への参画というような形で、令和3年度実績ですが、25機関と連携しているところでございます。

13ページは、関係機関との連携・協働と、ICTの活用ということでございます。これは既に御紹介申し上げたものになりますけれども、コロナ禍ということもありまして、基本的には研修等はオンラインで実施したということが1つ。それから、eラーニング教材の活用がでございます。放送大学との連携なども行ってきたところでございます。

14ページからは、管理業務について御説明したいと思います。

14ページの予算と人員体制でございます。左側の棒グラフをご覧いただきたいと思いますが、独立行政法人でございますので、運営費交付金が国から交付されております。ざっと申し上げますと、毎年度5億円前後の運営費交付金が交付措置されているところでございます。

また、この運営費交付金以外に自己収入といたしまして、PFI契約に基づきまして、PFI事業者から運営権対価ということで、年間約4,600万円を収入として得ているところでございます。

あと、PFIの仕組みとして、契約の中にプロフィットシェアリングということで、PFIの事業者で毎年度、経常利益が出た場合に、その5割、50%を会館の収入とする仕組みがございまして。

それから、人員体制でございますが、14ページの右側にあるとおりでございます。

続きまして、15ページは施設の関係でございます。

まず、施設の概要を御説明申し上げたいと思います。

所在地は、埼玉県比企郡嵐山町に所在をしております。

敷地は約10ヘクタールでございます。

主な建物としては、この地図にあるとおりなのですが、事務局や情報センター、先ほど申し上げた図書館やアーカイブセンターといったものが入っている本館、上の敷地図ですと真ん中のちょっと左が本館です。

それから、いわゆるホテル施設、宿泊できる施設としての宿泊棟が一番左にございます。A、B、Cの3つございまして、それぞれの室数あるいは宿泊の定員は左下の表のとおり

でございます。

それから、研修施設として、研修を行うための研修棟がございます。上の地図で言いますと、一番右側に研修棟がございます。下の表にそれぞれの部屋の定員あるいは延べ床面積などの御紹介をさせていただいているところでございます。

講堂や、国際会議なども開けます大会議室なども含めて、日々の研修で活用可能な会議室、研修室などをそろえているということでございます。

それから、体育館等のいわゆる体育関係の施設がございます。

16ページ、次は施設利用の状況について御説明申し上げたいと思います。

(1) PFI導入による施設管理でございます。平成27年度よりPFIを導入しまして、民間事業者に施設の管理・運営をお任せし、民間活力による施設の有効利用を図っているところでございます。宿泊業務、先ほどのホテルやレストラン業務などを中心に実施しているところでございます。

さきに申し上げましたとおり、運営権対価ということで年間約4,600万円、プロフィットシェアリングは経常利益の50%ということで、令和3年度には約4,000万円の収入がございます。

それから、令和4年度につきましては、まだ決算が確定していませんのでけれども、2億円程度のプロフィットが入る予定となっているところでございます。

(2) は特殊事情ということで、コロナ禍におきまして、埼玉県から要請がございまして、新型コロナウイルス感染症の軽症者・無症状者の宿泊療養施設として、軽症者・無症状者の方々の受入れをこの2年半ぐらい行ってきたところでございます。実施期間としては、令和2年5月27日から令和4年7月31日でございます。令和2年5月というのは、いわゆる第1波の頃です。ですから、流行の当初から受入れを行ってきたということでございます。

この受入れ期間中、宿泊施設については軽症者・無症状者の方々にお入りいただき、一般の学習者の方々については、宿泊はできませんので研修施設の日帰り利用をお願いしたということでございます。

16ページの右側ですが、施設利用者、延べ利用者数の推移ということで、平成21年度からグラフにしたところでございます。平成27年度、PFIの仕組みを導入いたしました。PFIを導入して、27、28、29、30年度と利用者数は基本的に順調に伸びてきていたということでございます。令和元年度に減っておりますが、令和元年度の第4四半期にいわゆる新型コロナウイルス感染症の影響が現れまして、いわゆる第1波でございますけれども、その影響で下がったということになります。ですから、令和元年度、もしコロナがなかったら、もう少し高い利用者数になったと思われまます。黄色の部分が宿泊、青の部分が研修施設の日帰り利用になります。

令和2年度以降については、先ほど申し上げましたとおり、埼玉県の要請に基づいて新型コロナウイルス感染症の軽症者等の受け入れを行いました。基本的に宿泊の黄色の部分

は、新型コロナウイルス軽症者・無症状者の受入れに伴う利用者数になります。

それから、日帰り利用につきましては、先ほど申し上げましたとおり、一般の学習者等による研修施設の日帰り利用は引き続き行っておりましたので、いわゆる従来からの女性教育会館の利用者数ということになります。

17ページ、安全対策ということで、情報セキュリティー対策と施設設備の老朽化対策・安全対策などのいわゆる修繕を行っているところでございます。

情報セキュリティーにつきましては、内閣サイバーセキュリティセンター、NISCが定めました独法等向けの統一基準がございますので、それに基づいてセキュリティポリシーを定め、必要とされるセキュリティー水準を維持するための取組を実施しているところでございます。細かくは黒丸のところになります。

施設設備でございますが、1977年にできた施設で、基本的にはそのときの施設でございますので、修繕が必要になっているということで、毎年計画的な修繕を実施しているところでございます。

最後に18ページ、「課題」でございます。

NWECの現状を前提としますと、4つ課題があるかと思っております。

1点目は、NWEC事業の全国的な広がり確保を図るとともに、NWEC施設の利用を通じて、その全国的な広がりを、密度の濃い男女共同参画関係者間のネットワークに昇華させることが課題だと思っております。コロナ前は、当館の一番の柱である研修事業については、いわゆる集合研修で行ってございましたが、コロナの流行ということで、一旦全てオンライン研修に切り替えたところでございます。オンライン研修に切り替えたところ、集合研修ではなかなか実際にNWECの場所までお越しになりにくい、NWECの場所からすると遠隔の方々も参加ができるようになったという御意見をアンケートなどでかなりいただいておりますが、そういった意味で、全国的な広がりが図れたという状況がございます。

その一方、オンライン研修を受けた方々のアンケートなどによると、集合研修を通じて対面でのネットワークづくりをやりたかったという御意見も出ておりました、この辺りのバランスをどう取っていくのかということが1つ課題だと思っております。

令和2年度、令和3年度については、コロナの影響で全てオンラインですけれども、令和4年度、今年度につきましては集合研修を一部再開しております、オンラインと集合の組合せで進めていく中で、どういったところで調和を取っていくのかというところを考えているところでございます。

2点目でございますが、NWECと地方公共団体の男女共同参画部局あるいは男女共同参画センター等との組織的な連携を図っていくことが課題であると考えております。今回のこの会議におきましても、男女共同参画センターなどとの連携が1つ大きなテーマになっておりますので、こういった辺りは私どもも課題であると考えております。

3点目は、男女共同参画基本計画に掲げられました諸施策の実施に総合的に関与することを通じまして、国の男女共同参画政策の総合的な実施機関となっていくことが課題では

ないかと考えております。移管というお話が出ておりますので、主管府省が内閣府になるということであれば、男女共同参画政策を総合的に受け止められるような機関に成長する機会になるのだろうという受け止めをしております。

4点目として、我が国のナショナルセンターという位置づけでございますので、ナショナルセンターということであれば、国際的な発信力を強化していく、国際的な立ち位置をしっかりと持つということが課題なのだろうと考えているところでございます。

少し長くなってしまいましたが、私のほうからは以上でございます。ありがとうございました。

○鈴木座長 御説明ありがとうございました。

資料4、資料5の御説明をいただきました。

ここからは意見交換の時間としたいと思います。構成員の皆様から御意見、御質問などを伺いたいと思います。どなたからでも結構でございますが、皆様、いかがでしょうか。画面に向かって手を挙げていただいても、あるいは「手を挙げる」ボタンでも、お知らせいただければと思います。

もしよろしければ皆様に御発言いただきたいと思いますので、私から指名させていただければと思います。

伊藤構成員、いかがですか。

○伊藤構成員 ありがとうございます。

私がまず思うのは、喫緊の課題として、女性の所得を上げていく、自立を促していく。そのためにはしっかりと職を得ていくということが地域において必要だと思っています。そのために、まず地域の企業ごとに、企業の女性の働き方の状況がどうなっているのか、それから子育て世代の女性がどのような形で働いているのか、あるいは企業ごとに管理職の登用はどうなっているのか、企業の状況を男女参画センターのほうでしっかり把握しておくことが必要なのではないかと思っています。

まず女性が働こうとする場合、ハローワークに行って、いい職がないかな、子育てしながらでもできる職がないかなと思っただけで思われると思うのですが、そこで適切な情報が得られなくてミスマッチになってしまい、それが2回、3回と続くと気持的にも非常に萎えてしまって、その後、さらに働こうという意欲もなくなってしまう可能性もあるので、大前提として、まず企業の状況把握をしておく必要があるかと思っています。

それから、最初の資料のほうで説明していただきましたけれども、私も感覚として思うのは、地域の中小企業の意識改革です。男性経営者、女性社員も含めて、しっかりと女性の働き方への意識改革を促す役割として、男女共同参画センターがあって、地域でそれぞれ差もありますから、地域それぞれの状況の把握と今後の戦略を立てていくということにNVECがしっかりと役割を果たしていってもらえる必要があるのかなと思っています。

地方の企業は、とにかくどの企業も今、人手不足で非常に悩んでいるという状況で、企業の成長においても、それから従業員の多様性、特に女性の力が非常に重要であるにもか

かわらず、先ほどの説明にもあったように、地方ほど女性はこうあるべきだ、子育ては女性の役割だ、子育てしながら女性は働けないから、男性を雇用するほうが企業にとってはプラスだというような考え方が根強いわけです。そこから外れるような生き方や働き方をするような女性に対しては、非常に偏見があったりとか、干渉してくるとか、そういうことで女性が出ていってしまう。そうすると本当に地域全体が疲弊してしまうという現状をまだ認識できていないところがあると思います。しっかりとそこを伝えていく、認識してもらうことが必要だと思います。

でも、中小企業の経営者の方々に講演やセミナーをしてきた私の感覚から言うと、いきなり女性を登用しましょうとか、男女平等が必要ですよという言い方をすると、抵抗を受けることがあります。「男性、女性にはそれぞれ役割があるのだから」という言い方をされることも結構ありました。ですので、今必要なのは、企業の成長にとって女性の力、女性目線が非常に重要なのだと。特にこういう不透明の時代の中で、女性は共感力があったり、コミュニケーション能力があったり、そういうものはイノベーションにとって、顧客に寄り添う視点がないと成長も望めない時代に入っていると思うので、そういう意味で、女性の役割が非常に重要だということをまず認識してもらうことが非常に重要で、そのほうが経営者には刺さるのかなという感じがしております。

そして、女性を活用するためには企業が何をすべきなのか、男性社員の意識をどういうふうに変えていかなければいけないのか、男性がなぜ育児参加、家事・子育て、そういうところにも関わっていかなければいけないのかということ、本当に分かりやすく説明して、理解してもらうプログラムが必要かなと思っています。

女性も、そういう価値観の中でずっと育ってきているので、例えば子育てをしながら仕事をする、組織の中で人の個上に立つということに対して、女性としてかわいくないとか、嫌われるとか、責任はあまり持ちたくないとか、そういうことで消極的になってしまっているところも事実で、経営者のほうから女性の考え方も変えてもらわないといけないということもよく言われるところですので、そういった双方の意識改革のプログラムが必要かなと思います。

そもそも、なぜ子育て世代の女性が働けないのかというと、長時間労働を大前提にしているからなので、先ほども説明にありましたけれども、それを実現していくためには、しっかりとデジタル化をそれぞれの企業に図っていただいて、効率化を図っていく。そうすることによって、テレワークの推進という形で、どのような人でも、男性、女性関係なく働ける環境、そして効率化も図っていくことで成長につなげることができるというプラスの要素を、女性活躍ということを入り口にしながら、非常に企業にとってメリットがあるという方向に持っていくほうがいいのかなという感じがしています。

今、中小企業はオーナーの方が多いのですが、70代ぐらいに差しかかっている、世代交代の時期にやっています。70代ぐらいの方は女性に対する意識の壁がなかなか高かったのですが、その息子世代というか、50代ぐらいになると、今のまま

じゃいけないという考え方にもなっていて、今が非常にチャンスだと思いますので、しっかりとしたプログラムをつくりながら、意識を変え、そして地域の企業を変えていくということ、それが女性の収入を上げ、地位を上げていくことにもつながるのかなという気がしております。

以上です。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ほかの構成員の方、いかがですか。

犬塚構成員、どうぞ。

○犬塚構成員 ありがとうございます。

私のほうから、今2つ、内閣府さんとNVECさんのほうからそれぞれ御説明がございましたので、その資料に基づきながら、それぞれの内容に関連してお話をしたいと思います。

内閣府さんが非常に要領よく、現在の日本の特に女性を中心とした男女共同参画の現状と課題についてまとめていただきましたので、この資料が非常に多くのことを物語っていると思うのですが、それに基づいて今回、NVECの機能強化を図っていくということで、NVEC側の課題にもございましたけれども、国の男女共同参画政策の実施機関として、この移管を機にNVECの機能も大きく変わっていくというか、強化されるというか、そのことがあるのだらうと思うのですが、今の伊藤構成員のお話にもございましたし、内閣府のほうでも強調されていましたが、特に今回は女性のデジタル人材育成というところには新たにお金もつけて、強化をしていかれるということ。このこと自体は決して悪いことではないと思っていますし、重要だと思っています。推進していかれることが大事だと思うのですが、女性と一口に言いましても、伊藤構成員がおっしゃったように、地方と大都市圏でも置かれている状況は非常に違います。

私の長年のいろいろな研究や調査の結果も踏まえて、あるいは様々な行政のデータや情報などもいただいて、そういう中で見ていてははっきり分かることは、河野構成員も大変危惧しておられましたけれども、女性の中にも様々な格差が広がってきていて、全ての女性が例えばデジタル人材育成ということで、直ちに人材育成の場にアクセスできたり、そこで能力がある程度のレベルの方がさらに高まっていくということが出来るわけではなくて、そもそもそこまでたどり着けない、例えば女性で私の専門の家族で言いますと、先ほどの御説明にもありましたが、今、男女ともに未婚化がどんどん進んでいます。結婚ができない、あるいはしないという選択をされる方も含めて、非常に未婚者が多い。長期にわたって、場合によっては生涯シングルで過ごされる方が女性の中にも大変おられるのです。

男性の場合は、正規雇用でそういった方々の生活はある程度保障されるのに対して、女性の場合、非正規の方が非常に多い状況の中で、シングル、家族を持たない状況がこれから増えてくる、あるいは離婚される方の件数も増えてきましたから、ひとり親、いわゆる母子家庭、シングルマザーでお子さんを育てなければいけない。いずれも言えることは、経済的に男性以上に女性のほうに多くの脆弱性がある。非常に弱い立場、非正規、シング

ル、あるいはひとり親という状況の中に追い込まれやすい女性が多い。そういった方々が全てデジタル人材としての育成の対象に直ちになったり、そこにアクセスできたりするだろうか。非正規で子供を抱えながら、なかなかそういった教育チャンスに恵まれない。

そもそも学歴の格差もあります。ジェンダー・ギャップ指数では、今、日本は教育分野で1位ということになっているのですけれども、河野構成員が御専門ですから、そちらでぜひ詳しく教えていただければと思います。実際中身をよく見ると、初等中等教育分野では確かに1位なのですけれども、高等教育の進学率は必ずしも芳しくない。女性よりも男性のほうがまだまだ多い状況です。先進国の中では逆に女性のほうが高等教育進学率が高いというのは、かなりの国でそうになっています。

そういうそもそもの教育レベルの格差も含めて、女性自身が低学歴、低収入でなかなか雇用が安定しない非正規の方々に、そういった方々がデジタル人材育成にお金を使ったからといって、直ちにそこでいきなり所得の上昇とか、雇用の安定につながるのかということを見ると、もっと土台として、特に地方との格差も含めて、女性の中の格差の問題をどう解消していくのかというところにしっかり視点を置いた取組をしないと、ちょっと言葉は悪いのですけれども、もともと有利なポテンシャルを持っていらっしゃるような、あるいはそういった条件にたまたま恵まれている女性だけがさらにデジタル人材として活用されていって、地位なり収入なりが上昇していくけれども、そこから取り残されていく多くの女性たちをどうケアしていくのかという問題がずっと残り続けると思います。

この辺り、せっかく大きな予算もつくのだとすると、その予算の使い道を女性の格差の問題、男女間の格差、それから女女間の格差をどう埋めていくかというところを常に一方では注意をしながら進めていかないと、事はうまくいかないのではないかと思います。

交付金のメニューを拝見しますと、寄り添い支援やつながり支援、つながりサポートといった既存の事業もちゃんと残っておりますから、これらをぜひしっかりやっていただくことは当然必要です。

ただ、もう一つ、地方との問題で言いますと、こういった交付金は、実際には満額が全て国から下りてくるわけではないわけです。私なども実際そうですけれども、地方のセンターにいて、いろいろな交付金事業などを受ける受皿の立場で言いますと、そのお金の中の半分とか4分の3とか、その規模は補助されるけれども、残った部分は何とか自治体で出してもらえない。ところが、そういうことでお金がなかなか出せないということで、自治体側からそういった採択まで行かないというようなところで悩みを抱えていらっしゃるセンターもたくさんあるわけです。

そういったことも考えていくと、お金も地方の実情、それから地方による格差、あるいはそういった取組に積極的な自治体とそうではない自治体の違い、そういったことを踏まえて、そのばらつきをどう埋めていくかという中で、NVECの役割も改めて問われてくるだろうと思います。そういったことが内閣府さんの資料から私が感じたことです。

それから、NVECに関しては、先ほど申し上げたように、私自身は長年、事業自体の内容

や評価にも関わってきましたので、御説明いただいたような内容は本当に日頃から痛感しています。NWECさんの取り組まれている取組は、これまでも国際的に見ても本当にレベルの高い取組を先ほどお話にあった4分野ともにやっけてこられているということは断言できると思うのです。男女共同参画やジェンダー平等に関しての問題意識をしっかりと自覚されて、基礎知識を含めて非常にスキルの高いスタッフの方々が、本当にこの問題に対して誠心誠意頑張るという意欲を持って取り組まれている、企画力も非常に多彩ですから、メニューのたくさんそろった充実した内容の事業をやっておられます。

私は、文科省の主管から今度、内閣府に移る。これは間違ってもこれまでこれだけ充実したプログラムを組んできたNWECの内容の例えばどこかを削ってどこかを強化するという形ではなくて、今のNWECの果たしてこられている内容をしっかりと拡大、発展させるという意味での主管の移行であるということがぜひとも望ましいと思っております。そういった観点から、これらの事業を今まで同様継続しつつ、さらにこれを発展させるという前向きな姿勢で主管移行が行われていくことが大変大事だと思いますので、ぜひそこをお願いしたいと思います。

そして、その中で、これは次回以降の議論の中心になってくるとは思いますけれども、地方の男女共同参画センターとNWECとの関係で言いますと、NWECのほうからも先ほどもお話がございましたけれども、地方の実情に対して、地方のセンターの強化と一口に言いますが、ここでも再三問題になっているとおり、地方ごとの実情のばらつきや格差が非常に大きい。ここをどう埋めていくのかというところに鍵があると感じています。全国の男女センターの職員自体の待遇や雇用の状況は実際は非常に不安定です。指定管理者で請け負っているところも、正規、常勤で全員が回っているわけでは全然なくて、非常勤や有期雇用の人たちがぎりぎりの状況で頑張っているというところがたくさんあるのです。

行政直営、自治体直営のところは大丈夫かという、公務員の皆さん方は人事異動で必ず数年で移られてしまいますから、例えばたまたまやる気と能力のある方が主幹業務を担当されるような、男女共同参画課みたいなのがちゃんと運営されて、そういった方々がセンターをうまく活用した事業展開をされるような幸運な状況に恵まれたところはいいのですけれども、常に人が毎年のように替わっていきますので、その中で、基礎的に男女共同参画とかジェンダー平等の重要性や意義、必要性、それに基づいて総合的な視野でセンターをうまく活用した取組をどうやって計画を立て、実施していくのかということについて、毎年のように新しく人が替わっていくという状況の中で、特に初任者に向けた研修が非常に重要になってくるわけです。

現在もNWECはやっておられるのですけれども、私がいる静岡県などは県が主導して、市町村の格差をなくすために、県内の市や町の初任者だけを集めた研修を毎年4月にやっておりますけれども、そういったことがやれる都道府県ばかりではなくて、都道府県レベルでそういうことに対しても全然取組ができていないところもあると思います。そういったところにぜひNWECは初任者研修などで力を発揮していただくことが大変大事になってきま

す。

いずれにしても、これも地方の実情を考えますと、センターごとのばらつきや対応の格差に対して、自治体も巻き込みながら、どうやって効果的なNWECとセンターとの連携強化を図っていくのかということが大きな課題になるだろうと思いますので、再三申し上げているように、様々な当事者であるセンター側からのヒアリングとか、アンケート調査結果のデータとか、あるいは関係団体からのヒアリングとか、そういったことを含めて、しっかりした基礎情報を我々も得て、地方のセンターの実情が一体どうなっているのか。その内容をしっかり踏まえた上で取組や対策を考えていくことが今、非常にこの会議では重要ではないかと思っておりますので、ぜひそういった観点を重視していただきたいと思っております。

まずは以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

ただいま小倉将信女性活躍・男女共同参画担当大臣が到着されました。引き続き、大臣御同席の下で意見交換を続けさせていただき、大臣から最後にお言葉をいただきたいと思っております。

それから、今、徳倉構成員が出席されましたので、自己紹介も兼ねて御挨拶をいただきたいと思っております。

○徳倉構成員 小安さんが手を挙げている前に、すみません。

NPO法人ファザーリング・ジャパンの理事であり、株式会社ファミリーエ代表取締役をしております徳倉と申します。よろしくお願いたします。

実は10時からオンラインはつながらせていただいて、移動中で、フライトではなかったので、耳で皆さんの自己紹介、事務局、NWECさんの御説明、そして今の伊藤構成員と犬塚構成員の意見表明等々を聞かせていただいておりました。遅れまして申し訳ございません。ぎりぎり小倉大臣の前に入れて本当によかったなとほっとしておるのですが、どうぞよろしくお願いたします。

私は、NPO法人ファザーリング・ジャパンの理事としまして、父親の目線から子育てや働き方という観点で、男女共同参画の点が非常に重要だということで、私自身、13年前に長男の育休を契機に、男女共同参画の世界に足を踏み入れました。

各種委員はずっと歴任させていただいておりました、犬塚構成員や、今回座長の鈴木座長と共に、5次計画や連携推進会議等、今は計画実行・監査委員のほうで取り組ませていただいております。

男性、特に父親の目線から、また、私の妻は常勤勤務医として働いておりますので、女性のキャリア、子育てという観点で、常に発信、提言を行わせていただいております。

皆様の自己紹介を経て、使わせていただきながら、少し自己紹介させていただきますと、Suicaがやっと使えるようになって、まだ新幹線が開通していない四国の香川県から私自身、今日参加させていただいております。今日は教育長が来られていますが、ちょうど8年前に埼玉県から香川県のほうに移住をしまして、埼玉県のほうでもずっと男女共同参画の審

議会に参加させていただいて、教育長は女子校出身の校長先生ということでしたけれども、毎年、某有名男子校の男女共同参画の講座等も担当させていただいております。実際、ファザーリング・ジャパンの安藤をはじめ塚越や川島も様々皆さんと協働させていただきながら、NWEC自体も私も10年以上前から行かせていただいております、講演をさせていただいたり、セミナー等で参画させていただいたり、様々寄稿させていただく中で活動しております。

私自身、今は香川県高松市に在住しております、高松市の男女共同参画センターを運営するNPOの理事をさせていただいております、実際、脆弱な資金の中で、できる範囲のことを何とかやっているというようなことが実情であります。県に至っては、男女共同参画センターという大きなセンターが、数少ないのですけれども、非常にそういうものが整備されていない都道府県の1つになっております。知事が昨今替わったばかりですので、その辺も提言しながら、また、そういう大きなセンター、箱だけではなくて、中身もどのように生かしていくのか、中央であるセンター、NWECと共に、その温度感をどういうふうにして地方につなげていくのかということが非常に大きな問題点になっておると思います。

私はそのまま問題提起というところで1つ発言ではありますけれども、実際、NWECで活動しているものがどういうふうに見えるのか。地方からすると、なかなかそれがしっかり見えてこないもの。そして、特に基礎自治体でセンターがあるだけまだましだというような表現ももちろんあるのですけれども、その運営自体、先ほど犬塚構成員等もおっしゃっていましたけれども、限られた予算、そして首根っこをつかんでいるのは自治体の職員ということになっていて、機動的に動けない問題、ではNWECはこういう活動しているから、我々はこういうことをしてみたいと言っても、なかなかそこで理解を得られず頓挫している問題が、私も地方に戻ってきて非常に多く散見されるようになりました。

産官学それぞれ連携をしながらではありますけれども、押しつけ合うのではなくて、NWECがこういう活動しているからということで、基礎自治体はじめ各センター、そしてセンターのないところがどういうふうにして機動的に動けるようになっていくのかという面では、この会は非常に有意義になるかなと思っておりますので、ぜひその点を深めてまいりたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○鈴木座長 ありがとうございます。

最初にご発言時間について申し上げなかったのは大変申し訳ないのですが、残りの20分強で、まだ伺っていない5～6名の構成員の方々から御意見をいただきたいと思っておりますので、お一人マックス4分ぐらいでポイントをおっしゃっていただければ大変ありがたいと思います。御協力をお願いいたします。

それでは、小安構成員、お願いします。

○小安構成員 私は、W20というグローバルな活動をしている視点から、そして経済分野で、ビジネスシーンでKPIマネジメントということをやってきた視点の2つから、コメントさせていただきたいと思っております。

私自身も、NWECにお世話になっておりますし、男女共同参画センター、それから地方自

治体の皆さんと共に、今、男女共同参画の推進をさせていただいているのですけれども、このスピード、この積み上げ、今の連続性の中では、国際社会の中から非常に立ち後れてしまうという危機感を覚えています。その意味から、今回のナショナルセンターの立ち上げということは非常に期待をしております。なので、連続的な議論ではなく、NWECCの今の箱とソフトをどうするのかという議論に最後、帰着すると思うのですけれども、まずはこの社会を主語にして、この社会がどうあるべきなのか、そこに向けて都市部と地方の格差が一つの論点になるかと思っていますので、そこに対して、ナショナルセンターが何をすれば、どのような機能を持てばその解決につながっていくのかという議論をさせていただくと、すごくよい場になっていくのではないかと感じているのが1つ目です。

2つ目は、内閣府の5次計画、それから女性版骨太の方針は本当に素晴らしいと思っております。この実現に向けて私自身も尽力したいと思っております。残念ながらそれぞれのプレーヤーのKPIを積み上げても、KGIにつながっていないのではないかと感じております。ですので、このワーキング・グループの範囲になるかどうか分からないのですが、ナショナルセンターを立ち上げ、そして誰と組み、どのようなことを実施するか、そのことを実施すればどういったゴールに近づくのか、そしてそれができることであればジェンダー・ギャップ指数のランクを上げるのであると実感できるようなプラン、短い時間ではございますけれども、そこに至ることができれば理想だと思います。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、桑原構成員、いかがですか。

○桑原構成員 桑原です。

日頃、課題は山積しております。NWECCや男女共同参画センターに対し知見が不足しており、このたび学ばせていただきまして、ありがとうございました。

日頃感じていることから、ぜひこういった視点に力を入れていただきたいという意味で、今、申し上げたいと思います。

内閣府さんの資料にもありましたが、所得が200万円未満、収入で言うと250万円ぐらいになるのでしょうか。このボリュームゾーンについて、データとしてもリアルな数字だなと思いつつ受け止めましたし、このことが最も重要な課題であると感じております。

ちなみに、当町は最終学歴で分けたデータはありませんが、所得200万円未満の割合が85%を超えております。女性も子供の身の回りのものを買ってあげたり、子供と一緒に遊びに行ったり、自分の着たい服や欲しいものを買いたいという自然に湧き出てくる望みをかなえるために、所得の向上が望まれるかと思っております。

そのために、女性のデジタル人材という施策も重要と考える一方で、比較的女性就業が多い介護や医療分野など人をケアする仕事について、この高齢社会に必要な不可欠で需要が高まっているが、人手不足の事態であります。こういった人をケアする仕事の相対的な価値が高まるということが重要ではないかと考えております。

私は、デジタル社会の次の経済社会が、頭脳を使う仕事と、手や心を使って人をケアする仕事の調和が取れた経済社会づくりが必要ではないか、求められているのではないかと考えております。そうすると、結果として、女性全体の所得が高まっていくことにつながるのではないかと考えております。

そして、NVECや男女共同参画センターに求める役割ですけれども、女性リーダー層の意識啓発やモデルの育成を行うことで、女性全体の底上げを図ることも重要だと思いますので、続けつつ、ぜひ先ほど申し上げたボリュームゾーンである女性の国民の大半について徹底的に寄り添い、どのような施策を打つのかということに対して、これまで以上にぜひ力を入れていただきたいと思っております。

以上でございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、正木構成員、いかがでしょうか。

○正木構成員 先生方のご意見を伺っておりますと、犬塚構成員や桑原構成員のように貧困女子といわれるような方々の課題に光を当てている方、伊藤構成員のように地方等の中小事業者の課題に焦点を当てている方などがいらっしゃるのですけれども、私のこの会議での役割は、地方の中小事業者の課題をお話になった伊藤構成員に近いのかもしれない。

経団連では11月にイギリスにミッションを派遣しまして、企業トップが投資家や金融資本市場関係者と議論してまいりました。その際、イギリスの30%Clubの幹部の方と意見交換したのです。イギリスではあくまでFTSE100の数字で、プライム市場千数百社とはまたレベルが違うのですけれども、女性役員割合30%を達成して、現在40%を目指して、エスニシティのダイバーシティなどについても取り組んでいるとのことでした。

達成するに当たって、もちろん株主による総会への議決権行使のようなプレッシャーは大きく作用したのですけれども、企業のカルチャーを変えていくためには、トップと対話をしていかなければいけないということで、多くのトップと対話に臨んだ。その際に、「役員のダイバーシティを高めている企業のほうが長期的なパフォーマンスが優れています」という学術的、実際のエビデンスを提示して証明することが効果的だったとおっしゃっていました。

また、経団連で2030年までに女性の役員の割合を30%にするという目標設定はすばらしいけれども、Howが分からないというところが回ってみるとたくさんあったそうで、そういうサポートは寄り添ってあげなければいけないとの指摘もありました。

それから、自分たち30%Clubの活動としても、全部の会社との対話を一遍に行うことはできないので、ターゲットを絞った。例えば鉱業のような業態の会社では、5年前までは役員が全員男性だったので、まずこういう業態に絞ってアプローチしていった。こうしたお話がありました。

今、御紹介したイギリスの30%Club経験に基づく示唆を当てはめてみれば、1つはNVECの持つ調査研究事業の成果を政策目的に積極的に活用できるものにしていくことが重要で

はないか。「女性役員を増やしていけば企業のパフォーマンスは上がる」ということを示すことができれば、取り組もうかなと思案している人にとって、「そうなのか、そのほうが成長できるのか、もうかるのか」という理解が得られるようなデータが示されれば、説得力があるということだと思います。

2つ目、Howが分からないということについて、ここはNWECさんや男女共同参画センターさんの持つ研修事業の力を生かすべきだと思います。特に社内のタレントパイプラインを機能させたいけれども、メンターとなる先輩社員もいない。どうやって登用させていいのか分からない人事担当者、昇進してもやっていけるか不安な社員本人、こういう方々の課題に関する調査もNWECさんはやっていますけれども、これに対して的確な研修メニューを提案することが重要だと思います。

地域の中小企業が、「女性の役員を社外から迎えたい」とか、「技術系の女性を採用したい」といったニーズに応じて、人材のネットワーク、学校の窓口を上手に紹介できるような機能が、地域の事情に明るい男女共同参画センターにあるといいなと思います。

3つ目が、NWECの調査研究、男女共同参画センターでもいろいろな調査をしたり、相談に乗ったりしている中で、まず優先すべきターゲットとすべきものがあるかと思います。それが業態、業種であったり、地方であったり、中小といった規模であったり、さらにはどういう環境にある女性ということについては、皆さんがたくさんご指摘になっていました。データもいろいろご説明いただきました。どこにターゲットを絞るのかということについて調査した上で、ここはボリュームゾーンだとの指摘も先ほど指摘があったわけですが、そこに働きかける。そうした機動力が必要ではないかと思います。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、高田構成員、いかがでしょうか。

○高田構成員 ありがとうございます。

冒頭、自己紹介のところでも申し上げたのですが、男女共同参画社会を形成するとか、あるいは女性活躍社会を目指すということを考えたときに、子供たちの意識啓発をするということは非常に大事だと思っています。今、各構成員の皆さんが女性活躍、男女共同参画ということについて、大人にターゲットを当てたお話をされていらっしゃるって、私は大変参考になることがたくさんあったのですけれども、将来に向かって子供たちに男女共同参画社会を自らの手で築いていくのだという意識をしっかりと持たせるという意味では、教育の分野は非常に大事だと思っております。NWECさんでも、埼玉県は地元なものですから、教員の研修の支援なども積極的にしていただいて、ありがたく思っているところであります。

それと併せまして、GIGAスクール構想によって1人1台端末の環境が教室にも整っています。NWECは埼玉にあるわけですが、全国津々浦々にまで、例えばNWECで男女共同参画社会を目指すための学習教材の開発とか、あるいは学習動画をオンラインで配信する

とか、様々なことができるような環境も整ってまいりましたので、所管が内閣府に移るといことではありますけれども、もともとは文科省所管の機関ということでもありましたので、引き続き、教育分野との連携を積極的に図っていただくことが、NWECに求められている役割の一つではないかと思っているところでございますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、河野構成員、いかがでしょうか。

○河野構成員 ありがとうございます。

今、教育のこともございましたので、それを含めまして2点ほど申し上げたいと思ひます。

1点目、既に議論に出ておりますけれども、デジタル分野は非常に期待のかかる分野でございますが、デジタルが女性の経済的自立を実現する打ち出の小づちではないということとは心に留めておいたほうがいいのかなと思ひております。

資料4の20ページから22ページぐらいに、女性のIT技術者が19%しかいないとなつていまして、ここを増やしていく必要があるだろうということなのだと思うのですが、増やしていく方法は少なくとも2つあると思ひます。1つは、既に何らかの仕事を持っている、あるいは仕事を失っているような方たちのデジタル業界への労働移動です。もう一つは、新卒でこの業界に就職する女性が増加するというようなことが考えられると思ひますが、いずれも課題があると思ひます。

労働移動に関しては、地域によっては、デジタルスキルを身につけたところでそれに見合う雇用がないとか、労働市場の形成が間に合わないといったようなことが考えられますし、新卒採用に関しても、IT系就職に有利と考えられる、日本でいうと情報系学科の女性学生割合は2021年には16.1%で、2011年の17.2%から低下しています。同様の低下現象はアメリカでも以前に起こつておいて、1986年にコンピューターサイエンスのバチュラー取得者に占める女性割合は36%でしたけれども、2006年には21%に下がりました。

こうした理由について、高賃金分野に男性が殺到しやすいということや、IT業界の働き方が男性スタンダードで、女性の就業継続がなかなか困難だからと分析されておいてます。先ほど来、御発言もありましたように、中小企業の組織文化の変革や企業のHowの部分と抱き合わせで進めていく必要があるだろうと考えるところでございます。

2点目に関しまして、教育に関しまして、ジェンダー・ギャップ指数で見ると問題がないように見えますが、資料の24ページだったかと思ひます。教育はスコアが1.0で1位なので問題ないと思われるかもしれませんが、教育分野の高等教育に関するデータが今回提供されていないです。ダッシュ(-)になっています。Enrollment in tertiary education というところがオリジナルのデータなのでございますけれども、そこにデータが入っていません。

4つ目のところです。

日本の場合、今まで1.0にならなかったのは、ここが足を引っ張るからだったのです。男女間の大学進学率等の格差が非常に大きい。毎回この男女格差が大きいので、スコアが1.0にはならない。今回はそのデータがないので1.0になっているということで、実態を示していないのだらうと思います。

御存じのように、大学進学率も専攻分野も、男女間のギャップは非常に大きくて、このギャップ解消に取り組まないと、男女間の職域分離や職務分離が解消しません。ですので、大学進学に限らず教育分野に問題があるということは認識しておく必要があるかと思えます。高田構成員からの、子供たちへの教育の期待ということも語られましたけれども、例えば資料の44ページですと、若い男性の性別役割意識が50代よりも高いとかは、ジェンダー平等を学ぶ機会が少ないからかなと思えますし、47ページを見ますと、これは非常に重要な資料かと思いましたが、都道府県格差を示してくださいましたが、経済や政治の格差よりも教育の格差のほうが幅が大きいです。ということは、こういう教育段階でのジェンダー平等を推進していかなないと、経済分野や政治分野でのジェンダー平等もなかなか進みにくいということかと思えますので、そこの辺りはしっかりと進めていく必要があると思えます。

その点で、これまでNWECが行ってきたような学校における男女共同参画研修など、教育に関する事業はこれまでどおりではなく、これまで以上に重視すべきと考えるところでございます。

また次回以降にも発言機会があればと思います。ありがとうございました。

○鈴木座長 ありがとうございます。

それでは、徳倉構成員、先ほど御意見もいただいたと思いますが、追加で2～3分でお願ひできればありがたいです。

○徳倉構成員 ありがとうございます。

先ほど申し上げさせていただいたところに少しだけ追加させていただいて、短めにしたいと思えます。

地方に住んでおりますと、NWECという存在を知らない。もちろん各自治体によってセンターのあるなしがあるということ为先ほどもお伝えしましたけれども、男女共同参画をしている人であっても、例えば基礎自治体のいわゆる審議会等の中で、NWECはどのような役割を担っているのか、どういう活動をしているのかと問われると、恐らく答えられない人がほとんどになってくる。こういう感覚は私が地方に戻ってきて非常に強くありました。

先ほど御発言の中、御説明の中で情報発信のことももちろんありましたけれども、確かに発信はさせていただいていますが、受け手をどのようにつくっていくのかという、受け手を醸成させていく仕組みが、強制的という言い方はおかしいかもしれませんが、一つの仕組みの中にどう入れ込んでいくのかというものは、今後非常に検討する余地があるのかなということを感じております。

その点では、経済界と非常に密接の中でジェンダー・ギャップの問題、先ほども女性の正規・非正規を含めて年取の問題等がありましたし、今年の5次計画の中で発表された女性の自立というところに経済問題はかなり密接に関わってきますので、それを上昇させるためには、きちんとした情報の公開、そしてそれを周知して、全世代に教育をしていくという点では、受け手側をどうつくっていくのかというところに注力していくような施策、方法、またその予算措置が大変必要になってくるのかなと思います。

以上になります。

○鈴木座長 ありがとうございます。

今日、非常に幅広い貴重な御意見をたくさんいただいたかと思います。

私の不手際で十分御発言できなかった部分があったかもしれませんが、次回以降もまた様々な御意見を頂戴できればと思っております。

それでは、最後に、小倉大臣から御発言をお願いいたします。

○小倉内閣府特命担当大臣（男女共同参画担当） 皆様、こんにちは。女性活躍・男女共同参画担当大臣の小倉将信です。

改めまして、本日、お忙しい中、御臨席を賜り、さらには皆様方から活発な御意見を賜りましたことを感謝申し上げます。

本来、私も冒頭から参加をする予定でありましたけれども、閣議と閣議後記者会見、そして関係閣僚会議が重なってしまいまして、遅参してしまいましたこと、おわびを申し上げます。改めて、私も議事録を拝見しながら、今日いただいた御意見や議論を振り返ってまいりたいと思います。

冒頭、お話があったかと思いますが、まず、女性の経済的な自立というのは、岸田政権が掲げる新しい資本主義の中核となっております。ただ、一言で女性の経済的な自立と申しましても、デジタル人材の育成や起業家支援から始まって、さらには女性の非正規雇用の正規化など、様々な観点があり得ると思います。

また、それ以外の女性の人権に関する様々な課題も浮上しております。例えばDV被害も相談件数が増えておりますし、性犯罪や性暴力被害の若年化も懸念されております。さらには、コロナ禍を踏まえまして、ネット空間におけるジェンダー差別も広がっております。こういった新たな課題にも対応せねばならないと思います。

今日も議論がありましたように、国と地方との関係でいえば、例えば男女間の賃金格差につきましても、地方においていかにこの格差を解消していくかということも重要でしょうし、あるいは今日議論があったかと思いますが、地方における固定的な性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスといったものをどう解消していくかということを考える上でも、全国に広がる男女共同参画センターと、それをしっかり支えるNVECの存在が非常に大きかろうと思っております。

こういった課題をしっかりと解決するために、全国の男女共同参画センターを強力にバックアップするナショナルセンターとして人材育成やネットワーク形成といったNVECの機能

を強化するとともに、各地域の様々な課題に応じて活動する男女共同参画センターについても、職員の専門性の向上や関係機関・団体との連携強化といった機能強化を図っていく必要があると思います。

私の問題意識を申し上げますと、私も着任をして4か月あまりでありますけれども、第1に、先日とある市の男女共同参画センターを訪問させていただいたところ、そこは本当に現場の職員も熱心で、全国的に見れば恵まれたセンターであるように感じましたけれども、そのセンターにおきましても、全国的にノウハウが共有できていないとか、どうしても予算の都合上、人材育成が思ったとおり進まないといった課題を聞かれたところでありまして、センター間をつなぐNVECをどうしていくかが非常に大きな課題だろうと認識いたしております。

第2に、コロナ禍でさらにネット空間におけるプラットフォームが拡大する中で、恐らくNVECに限った話ではないでしょうけれども、リアルの場の再定義が必要だと思っております。もちろん対面で様々な活動を営むことの重要性はコロナ前もコロナ後も変わらないと思いますが、よりリアルで行うことの意義が求められる時代になったと思っておりますので、リアルとネット空間での役割分担をしっかりと再定義していかなければいけないのではないかと思います。

最後に3点目、今日の議論を聞いていて思いましたのは、NVECと男女センターの役割は非常に多岐にわたると思えます。これを全部自前主義でやろうとすると、当然リソースに限界がありますので、実現できなからうと思えます。重要なのは、それぞれの分野において、中央も地方も様々な関係機関、民間企業であったり、関係団体であったり、あるいは自治体のほかの部署、NPOも含まれるかと思えますが、いかに連携を図り、そして役割分担というかすみ分けを図っていくかということが、NVECや男女センターの仕事をしっかりと実効性高らしめることにつながると思っておりますので、そういった関係機関との連携をいかに図っていくか、そのための機能をどう定義づけていくかが重要な観点になるのかなど、皆様方の議論を聞いて感じた次第であります。

今、私の問題意識自体は申し上げましたけれども、次回以降も、今回のようにメンバーの皆様方には幅広い観点から忌憚のない御意見をいただきたいと思えますし、事務方から御説明申し上げたように、さはさりながら年度内に報告書ということで、もう年の暮れでありますので、3か月余りの期間となります。ぜひ、濃密な議論を重ねていただいて、これも事務方から御報告があったと思えますが、この報告書は単に出しっ放しというわけではなくて、今後の必要な制度改正につなげていくことをはっきりと意識した上での議論であり、報告書だと位置づけておりますので、どうか引き続きの皆様方の御協力をお願い申し上げます。

今日は、お忙しい中、どうもありがとうございます。また来年も、どうぞよろしく願いします。

○鈴木座長 小倉大臣、大変ありがとうございました。

時間となりましたので、本日のワーキング・グループは以上とさせていただきます。

最後に、事務局から連絡事項をお願いいたします。

○須藤積極措置政策調整官 次回の日程につきましては、来月下旬に開催する方向で現在、各構成員の皆様に日程の照会をさせていただいているところですが、後日メールにて御連絡をいたします。

以上です。

○鈴木座長 それでは、第1回ワーキング・グループを終了いたします。本日は大変ありがとうございました。