

男女共同参画会議（第 63 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

# 男女共同参画会議（第 63 回）

## 議 事 次 第

日時 令和 3 年 4 月 28 日（水）16:50～17:30

場所 総理大臣官邸 2 階大ホール

1 開会

2 議題

（1）専門調査会の設置について

（2）「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」の策定に向けて

3 閉会

【出席者】

議長	加藤 勝信	内閣官房長官
議員	武田 良太	総務大臣（代理 熊田 裕通 総務副大臣）
同	上川 陽子	法務大臣
同	麻生 太郎	財務大臣
同	田村 憲久	厚生労働大臣（代理 三原 じゅん子 厚生労働副大臣）
同	野上 浩太郎	農林水産大臣（代理 宮内 秀樹 農林水産副大臣）
同	梶山 弘志	経済産業大臣（代理 長坂 康正 経済産業副大臣）
同	小泉 進次郎	環境大臣（代理 堀内 詔子 環境副大臣）
同	小此木 八郎	国家公安委員会委員長
同	丸川 珠代	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
同	魚谷 雅彦	株式会社資生堂 代表取締役 社長 兼 CEO
同	小西 聖子	武蔵野大学副学長・人間科学部教授
同	佐々木 かをり	株式会社イー・ウーマン代表取締役社長
同	佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
同	白波瀬 佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
同	鈴木 準	株式会社大和総研執行役員
同	内藤 佐和子	徳島市長
同	納米 恵美子	全国女性会館協議会代表理事
同	細川 珠生	ジャーナリスト／三井住友建設株式会社社外取締役
同	山口 慎太郎	東京大学大学院経済学研究科教授
同	山田 昌弘	中央大学文学部教授
同	芳野 友子	日本労働組合総連合会副会長
出席者	坂井 学	内閣官房副長官
同	岡田 直樹	内閣官房副長官
同	杉田 和博	内閣官房副長官
同	鰐淵 洋子	文部科学大臣政務官
同	朝日 健太郎	国土交通大臣政務官
同	松川 るい	防衛大臣政務官

○丸川男女共同参画担当大臣 先生方、また議員の皆様方、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

ただいまから、第63回「男女共同参画会議」を開催させていただきます。

司会を務めます、女性活躍・男女共同参画担当大臣の丸川でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

それでは、早速議題に入ります。

まずは、専門調査会の設置について、事務局より説明をいたします。

○林男女共同参画局長 男女共同参画会議に設置される専門調査会の案につきまして、お手元の資料1を御覧ください。昨年末に閣議決定されました「第5次男女共同参画基本計画」に基づく各府省の取組を強力に進めるため、2つの専門調査会を設置したいと考えております。一つは、5次計画の実行の監視等を行う「計画実行・監視専門調査会」、もう一つは、配偶者暴力や性暴力など、女性に対する暴力の防止や被害者支援などについて調査審議を行う「女性に対する暴力に関する専門調査会」でございます。

これに加え、今後必要がある場合には、機動的に専門調査会を設置することといたしたいと存じます。

説明は以上でございます。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、資料1のとおり専門調査会を設置することでよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

ありがとうございます。

なお、各専門調査会の会長と所属する専門委員等については、男女共同参画会議令等に基づき、議長が指名することとなっております。

続いての議題に移ります。

政府においては、毎年、重点的に取り組む施策等を盛り込んだ「女性活躍・男女共同参画の重点方針」を6月を目途に策定することとなっております。今年重点方針の策定に当たっては、資料2を御覧ください。このとおり大きく3つの柱を考えております。第一に、女性の登用・採用の拡大について、第二に、今般の新型コロナの感染拡大が特に女性に大きな影響を及ぼしていることから、コロナ下で特に取り組むべき内容について、第三に、女性活躍のための環境整備、例えば女性に対するあらゆる暴力の根絶についてです。

本日は、皆様方から、重点方針に盛り込むべき内容や今後の女性活躍・男女共同参画を進めるに当たって重要な視点などについて、御意見を賜りたいと存じます。

なお、なるべく全ての議員の皆様から御意見を御発言いただきたいと思っておりますので、大変恐縮ですが、お一人2分程度でおまとめいただけますと誠に幸いです。

それでは、御発言のある方から挙手をお願いできますでしょうか。

それでは、早速、佐藤議員、お願いいたします。

○佐藤議員 中央大学の佐藤です。

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」に盛り込むべき内容ですが、今回は指導的地位に占める女性の割合3割をできるだけ2030年代の早期に実現する目標を基本計画に盛り込みましたので、それを実現するための取組が非常に大事だと思っています。ただ、取り組むべき内容については、実はもう分かっているのです。それを着実にやるということだと考えています。

私は3つ取組が重要だと思います。1つは、女性が直面している結婚、出産、子育てと、仕事あるいはキャリアの二者択一です。結婚したり出産をすると仕事を辞めなければいけない。こういう課題を解消するという、これは前から言われていることですがけれども、これが大事だと思います。

そのためには、これまでも一億総活躍の取組の中で行われてきましたが、働き方改革を進めて多様な人材が活躍できる職場にしていく。同時に、大事なのは男性の生活改革です。働き方改革に加えて生活改革を進め、男性の家事、子育てへの参画を促進する。基本的にはカップルでの子育てを当たり前にしていくということをしないと、女性が直面している課題は解決できない、これが第一です。

2つ目は、管理職など指導的地位にある男性の女性に対するいわゆるアンコンシャス・バイアスの解消です。無意識の思い込みあるいは固定的な考え方を解消する取組が大事です。企業でもまだまだ管理職は男性が多いですから、女性が部下に配属されても、男性管理職は部下の男性、女性に同じように仕事を割り振り、成長を期待しているかということ、実はなかなかそうになっていない。ですから、そこを変えていくということが大事です。

最後に、政治分野、雇用分野など分野ごとに課題が異なりますので、それぞれの分野の課題を明らかにし、現状の課題を踏まえて、次にどこを改革していくべきかが分かるような情報提供が大事です。

以上3点です。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

続いて、挙手はございますか。

それでは、鈴木議員、その後、納米議員、小西議員、山田議員でいきたいと思えます。どうぞ。

○鈴木議員 鈴木でございます。

女性の雇用・採用に関しましては、成果目標に掲げられている数値というのはロジックモデルの枠組からいうと、最終的に目指している男女共同参画社会の実現というアウトカムに向けたアウトプット指標だと理解できると思います。そのアウトプットを実現するために、基本計画に示されている取組を進めていただく上で3点申し上げたいと思います。

1つは徹底的な「見える化」であります。既に様々な情報が示されてはいるのですが、その情報が、現場の変えなければならないという意識の変化につながって初めて、情報開示ではなく「見える化」の意味を持つと思うのです。企業同士、役所同士、自治体同士で、どこが先進的で、どこが遅れているのか。それをタイムリーに共有できて、遅れていると

ころは、うちはちょっとまずいと感じられるような環境づくりが重要だと思います。

2点目は形だけの比率向上になってはならないという意味で、女性の人材プールの更なる拡大、それから、登用のパイプライン形成に力を入れるべきだと考えます。それがありませんと、今、足元では着実に比率が伸びているとしても、どこかで頭打ちになりかねないと思います。

3点目は女性管理職比率が高いところで、例えば企業でしたら企業のパフォーマンスが良いとか、行政でしたら行政のパフォーマンスが良いという実証的な研究を社会全体で積み上げる必要がある。場合によっては予算なんかも使っていただいて、そういう研究を支援していくことが、これから行おうとしていることのメリットを感じさせることになって、良い方向の動機づけになると思います。

最後に、新型コロナ対応について1点だけ。新型コロナウイルスの悪影響が特に女性に出ているわけですが、経済面に限って言えば、特に雇用が目立つ。これは女性の雇用が景気に対して非常に弾力的だということでもありますので、これは景気が良くなるとまたぐっと良くなるという関係にあると理解しています。しかし、もちろんそれで良いわけがなくて、これは女性で非正規雇用が多い、男性の労働市場が非常に硬直的であるという元々の労働市場の課題が顕在化したということだと思います。したがって、短期的には失業者、休業者への目配りをきちんとする必要がありますが、一方で、中長期的な意味で基本計画に述べられているとおり、男女を問わない多様で柔軟な働き方の実現、雇用機会均等の推進、正規・非正規の間の不合理な待遇格差の解消、これらを徹底していただくことが、将来を含めて感染症対策にもなると思います。

以上でございます。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

納米議員、お願いします。

○納米議員 お二方は主に1番目の女性の登用・採用拡大の観点からの御発言だと思いますが、私は3つ目の女性活躍のための環境整備の観点から意見を申し上げます。5次計画では、第9分野の各種制度等の整備ということに関して、就業調整の要因にもなっている税金や社会保障制度の在り方ということについてお話ししたいと思います。

この件については、これまでも議論が重ねられてきたということは承知していますが、男女センターの現場で何が見えているのかということをお話したいと思います。男女センターには、中高年の女性から夫婦関係の悩みの相談が多く寄せられています。特徴は、暴力を受けているといった明確な訴えではなくて、夫との関係が辛いといった訴えが多いことです。家庭内別居の状況にある方や、実家に身を寄せているという方もいます。

パートナーが生活費を渡してくれなくなったといったことが相談のきっかけだったりします。お話を聞いていくと、実は暴力もあるということが語られます。でも、離婚というところまでは決心しきれていない。御自身もパートで働いている。でも、それだけではと

でも生計が立てられない。長年扶養の範囲内で働いてきていて、パートナーとは経済力に何倍も差がついている。40代、50代になってはフルタイムの仕事を見つけるのはかなりハードルが高くなっている。

婚費の分担についての情報提供もしますが、お金のためと割り切って関係を続けていくのは自尊心が耐えられない。つらいけれどもどうにもならないという話が堂々巡りに続きます。相談では現実的な選択肢を一緒に考えていきますが、そうした状況になった元をたどっていくと、就業の中断、そして、扶養の範囲内での就業抑制というところに行き着きます。

一方で、センターの採用の面接などでも、扶養の範囲内に留めたいというお話が出てきたりして、本当にかっかりします。この2つのことというのは実はコインの裏表だと思うのです。改めて配偶者控除の問題や、3号被保険者についての検討をもう一度進めていただきたいと強く思います。

以上です。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

小西議員、お願いいたします。

○小西議員 私は、女性に対する暴力の問題で申し上げたいと思います。

この二、三年で本当にこれは特殊な問題ではなくて、社会の深刻な問題であるということがようやく認識されてきたと思います。本当に子供から大人まで大きな問題がある。

コロナ感染下で増えているものは失業だけではなく、DVや性暴力も増えていますし、もう一つ言えば自殺なども増えています。これらはコロナに関わる特殊な問題というよりは、そもそも構造的に、DVや性暴力と女性の貧困とか女性の自殺、医療費とか、あるいは次の世代への影響ということが、元々関わっているものがコロナ感染によってあぶり出されているというふうに考えるべきだと思います。

そういう意味では、例えばDVだったら、ただ逃がすだけではなく、そういう生活の問題、再建できるところまで持っていくということが大事かなと思っています。

性暴力のほうは、今、「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」の集中期間の真ただ中ということで、是非これをそのまま集中してやっていただきたいと思いますけれども、特に今ちょうど検討会がなされております刑法改正ですね。これはやはり性犯罪対策の基本になるものですので、是非流れを促進してやっていただきたいと思っています。

それから、例えば子供に関して、あるいは若年層における性被害というのが、非常に後に深刻な問題を及ぼすにもかかわらず、社会からとても誤解されて、無視されてきたという経緯が今いよいよ明らかになっていると思いますので、ここへも対策を取っていただければと思っています。

以上です。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

山田議員、お願いします。

○山田議員 中央大学の山田昌弘でございます。家族社会学者として、日本の家族の変化、特に少子化、結婚問題について研究してまいりました。男女共同参画には2004年から専門委員として加わらせていただきました。

私は、女性の登用・採用拡大のところで一言御意見申し上げたいと思います。

目標として、女性のトップリーダーを増やすことは必要なのですけれども、山が高いためには裾野も広くなければならないと思います。つまり、トップだけ女性を増やすということではなくて、もちろん中間管理職、さらには中央だけではなくて地方、大企業だけではなくて中小企業等の女性が活躍してこそ、トップがどんどん生まれるというふうに考えます。

昨年、5次計画の時に、私は地域担当主査として地域社会における男女共同参画を担当しまして、地方とか中小企業、非正規雇用における男女共同の重要性に気づかされました。御存じの人もいらっしゃると思いますが、私は「婚活」という言葉をつくりまして、地方によく招かれることも多いのですけれども、自治体ではとにかく女性が都会に流出してしまう。活躍の場がないために、なかなか地方に留まってくれない。また、地方の女性からは、この給料ではとても結婚できないといった声も聞かれます。ということで、是非、都会や大企業だけではなく、地方の女性活躍を推進していただいて、地方の少子化解消にも一助となるようお願い申し上げます。

すみません。長くなりました。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

今、細川議員から手が挙がりましたが、芳野議員、山口議員、佐々木議員が挙手されました。では、細川議員からお願いします。

○細川議員 私はジャーナリストをしておりますが、今日は三井住友建設の社外取締役という立場から発言をさせていただきます。

具体的には、この重点方策の1つ目と3つ目、女性の登用と採用、それから、女性活躍のための環境整備において、建設業界は女性が少ないということで有名でございますが、この目標を掲げていくことが厳しいという実態を御紹介させていただきたいと思います。

女性の管理職登用、役員の数値目標を掲げても、いわゆる適齢期の女性が絶対数として非常に少ないです。例えば私は91年に大学を卒業いたしました。当社でもこの年に四大卒、総合職で女性が入社したのはわずか3名程度でございます。同期は全体で300名おりましたが、つまり1%ということです。今、この年代が部長職などを務める適齢期となっておりますが、つまり、登用したくても、まず数が足りないということです。

しかし、少ないだけで、いないわけではございません。ですから、数値目標を達成するためには、この数少ない適齢期の女性たちを、意欲さえあれば男性と同様に育成し、公平に評価し、確実に登用していくという決意を会社全体、それから社会全体で共有していくことが非常に重要だと思います。

また、その下の世代、特に40代、30代後半の女性たちが各々のライフイベントを抱えな



がらもキャリアを途絶えさせることのないように、休暇制度のみならず総合的な環境整備を惜しみなく全て行うこと、これなくして数値目標の達成は不可能と思っております。具体的には、例えば3番目の女性活躍のための環境整備の中で、ライフイベントの充実とキャリアとの両立のための各種制度を総合的に整備するというような文言を加えることが重要かなと考えております。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

芳野議員、お願いします。

○芳野議員 ありがとうございます。連合の芳野でございます。私のほうからは、コロナ対応と環境整備について意見を述べさせていただきたいと思っております。

コロナ下で女性への影響が深刻化し、特に非正規雇用の女性が解雇、雇い止め等で経済的、精神的に困窮しています。しかし、女性の場合は再就職を断念し、非労働力化する傾向があると指摘されています。そのため、女性活躍・男女共同参画を進めるにしても、まずはコロナ下で女性が置かれた実態を可視化することが不可欠であり、国や地方自治体が全国を網羅する偏りのないデータ収集をした上で、多様な視点での分析が進むよう幅広く公開するべきではないかと考えております。

また、政府はテレワーク7割を掲げていますが、その実態には明らかに男女差があると指摘されています。女性の場合は非正規雇用や対面サービスを要する業種、中小企業で働いているケースが多いことに起因しています。昨年の「女性活躍加速のための重点方針2020」では、困難を抱える女性への支援として非正規雇用労働者の処遇改善、また「第5次男女共同参画基本計画」でも非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援がうたわれています。女性の参画機会の拡大のみならず、非正規雇用の正規雇用化についても、国が指導力を発揮するべきだと考えております。

加えて、コロナ下で育児・家事等の負担がより大きく女性に偏っている問題も指摘されています。女性のキャリアにさらに悪影響を及ぼすことがないように、育児休業の取得をはじめ、男性の家事等への参加と長時間労働の防止を図ることが重要です。

最後に、世論でも実現を望む声が圧倒的に多い選択的夫婦別氏制度の導入に向けた議論を加速化させ、国民の期待に応えるよう速やかに実現することを強く要望いたします。

以上です。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

山口議員、お願いします。

○山口議員 ありがとうございます。東京大学の山口と申します。労働市場の分析や少子化対策の政策評価などを専門にしております。

「女性活躍・男女共同参画の重点方針」策定に向けて3点申し上げたいと思います。

1つ目は、クォータ制の導入を含めた強い施策が必要ではないかと考えているということです。現在既に数値目標の達成はされていますが、それだけではうまくいかないのではないかと懸念があります。補助金などを通じたインセンティブあるいはペナルティー

を導入する、可能であればより踏み込んだクォータ制の導入というものがなければ、こうした目標がいつまでも達成できないのではないかと懸念しております。

海外の既にクォータ制を導入した国々を分析した経済学の研究によりますと、必ずしも経済上のパフォーマンスを落とすことなく女性リーダーを増やすことができたという報告も出ていますので、そうした事例から学んでいくのが良いのではないかと考えています。

2つ目は、男性を家庭に帰すことも必要ではないかと考えています。男女共同参画といいますと、女性に労働市場でどう活躍してもらおうのかという点に注目が集まりがちですが、しかし、男女共同参画には女性だけではなくて男性のほうも変わらなければいけないということも強調しておきたいと思えます。そして、この点が現状では非常に不十分だと感じています。例えば、男性の育児休業取得促進を一層強化するといった対策が考えられるのではないかと考えています。

そして、最後に3つ目は、データの重視、あるいは男女共同参画においてもEBPMをどんどん実践していこうという提案です。男女共同参画には様々な施策が考えられますし、過去にも実際にかなりの数が行われてきました。しかし、その全てが同じように有効であるというわけではありません。効果のないものは中止し、逆に効果があるものについては規模を拡大して実施していくことが有効だと思っています。そのためには、行政が持つ業務情報を例えばデジタル化して分析に活用するとともに、民間企業にも調査協力ですとか業務情報の提供を求めていく必要があるのではないかと考えています。

ありがとうございます。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

佐々木議員。

○佐々木議員 イー・ウーマンの代表をしております、佐々木かをりと申します。どうぞよろしくお願いいたします。

第5次の計画を拝読いたしますと、本当に素晴らしいものなので、これをしっかりと守っていただきたいと思っております。目標の数値の表を見ると、女性の何%という目標数値がありますが、これを一度、男性の数値に書き換えていただくと、どれだけ今、異様な国かということが分かると思うのです。男性85%とか、それを死守するような形が実際に今あるということ、一つ意識の変化として持っていただきたいと思っています。

女性活躍推進はたくさん法律が日本にできておりますが、守られていないというところが一番の課題ではないかと思うので、作った良い法律をしっかりと守ることにメリットがあることを教えていく。逆に言えば、罰を作るのか、良いところにインセンティブを与えるのかということを追加していくことで、アクセラレートするのではないかと考えています。

私は、女性取締役を増やすということが大変重要だと思っております、これはトップの女性を増やすだけではなくて、実は各企業の中の男性経営者意識改革の要員が各企業に送られるということなので、女の人何人増えたというだけでなく、非常に大きな影響を及ぼすわけです。なので、例えばカリフォルニア州はこの12月から罰則規制があります。

女性の取締役がいなくて1000万円あるいは3000万円という罰金を払うという法律ができています。ナスダックは女性の取締役がいなくて上場させないということを今、表明し始めています。

世界がそのような動きになっている中、女性の取締役を増やして、一遍に全国で女性の活躍の場を広げていくというようなどころに行きたいと思います。そうすると3つあるかなと思うのですが、1つがダイバーシティの見える化です。これは女性の数などだけでなく、組織内の一人一人の意識を高めているのかを見るという、私どもはダイバーシティインデックスというのを発案してやっていますけれども、様々な数値化をしていくことが重要だろうと思います。

2つ目は入札条件に入れる。例えば、女性の取締役がいなくて入札できない。公共調達できない。こういう法律はヨーロッパを中心に出てきております。ですから、女性の取締役が増えることで入札ができるというようなことでインセンティブになるのではないかと。

3つ目にサプライヤーダイバーシティ、これはダイバーシティ取引ですね。自分たちの企業のサプライヤーがどういう企業かを調べていないと、これはESG投資などでも問題になります。ですから、発注先の10%を女性社長の会社にする。これもアメリカを中心にずっと法律ができていっていますけれども、政府をはじめとして多くの企業の発注先の10%あるいは20%が女性社長の会社であるということにして、女性の経営を育成することが重要ではないかと思っております。

以上です。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

今、魚谷議員、白波瀬議員の手が挙がっております。順番にどうぞ。

○魚谷議員 魚谷でございます。

まずはジェンダーギャップインデックスが120位という、これは何としてでも払拭をしないといけないと思います。参画するに当たり一番それを強く申し上げたい。

言わずもがなですが、日本の経済の今後を考えていったときに、超高速で高齢化が進み、人口減が起こっているという中で、私はやはり日本国内はもとより世界でしっかりと収益を上げられる企業基盤がこれからもっと必要だと思うのです。税収もやはりそういうところも重要ではないかと思っておりますので、そういった視点から、人的資本をもっと有効に活用することが必要で、女性の方もそうです。それから、日本に貢献したいと思ってくれるような外国人もいるでしょう。優秀な人材はいっぱいいますので、そういう人たちが活躍できる場を様々な形で早く提供して行って、企業の収益力を高めていくことが日本の国益につながるということを確認しております。

少しだけ、今、企業人として私が取り組んでいることを申し上げますと、私は今、経団連のダイバーシティ推進委員会の委員長と30% Club japanというところの会長をしておりますが、企業の経営者も極めて強い危機感を持っています。一部マスコミの方などから

は、コロナ禍になったのでもうそれどころではないでしょうというような質問を受けるときもあるのですが、逆に、まさにコロナがあったからこそ、いろいろな働き方の多様性が重要だという考えになってきています。経団連も2030年までに女性役員比率30%を目指すチャレンジを始めて、今、150社超が賛同しています。30% Club japanもTOPIX 100を中心に30社、経営トップが入っています。私が言いたいことは、とにかくトップのコミットがまず絶対必須であるということ。それから、これまでの新卒一括採用、年功序列、終身雇用といった日本の人事慣行について、過去はこれらが日本の経済成長を支えたわけですが、これらを本当に変えていかないと駄目だということをすごく思っておりますので、政治分野から是非そういった方針を出していただければと思います。

人事の制度については、ジョブ型の制度ですとか新しいものを我々も研究しております、どんどん広げていきたいと思っております。最後に一言だけ申し上げますと、企業の中でこうしたことについての改革の機運が今、非常に高まってきていると思います。大企業がそういう形で動いていくことによって、それに続いて中小企業、地方の企業にも大きな影響を与えていけるというように考えております。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

白波瀬議員、お願いします。

○白波瀬議員 よろしく申し上げます。東京大学の白波瀬です。2点述べたいと思います。

1点につきましてはコロナ禍についてです。コロナ禍の影響というのは、基本的に長きにわたって日本にありました構造的な問題が表面化したともいえます。そこでの最大の負の影響を受けている多くが女性であるということですので、これについてはひとり親、あるいは低賃金で働くエッセンシャルワーカーを含めて集中的な支援を特別措置として提供していただきたいというのが1点。

もう一点は、中長期的なお話ということですので、これは未来に対する投資ということで、集中的に今まで人口の半分の才能を十分に活用し得なかったという事実がございます。この事実に対しては、その事実を払拭する形で、中長期的に柔軟性というのがキーポイントだと思います。柔軟な働き方と柔軟な子育て支援サービスの提供。そして、評価基準を多様にさせていただく。いろいろな背景を持った人たちを仲間に入れるという点では、多様な評価基準を持ってダイバーシティの高い職場なり生活環境にさせていただく。この2点だと思います。ありがとうございます。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

今日はリモートで内藤議員に御出席いただいております。よろしく申し上げます。どうぞ御発言を。

○内藤議員 ありがとうございます。徳島市長の内藤と申します。

私自身、ジェンダーギャップの解消を掲げて様々な施策を今、徳島市のほうでさせていただいているのですが、まず、女性の登用・採用拡大についてお話をさせていただきます。

市町村職員の各役職団体に占める女性の割合が資料でも示されておりますけれども、正直、徳島市、私も女性の部長を初めてつくったぐらいで全然人材プールがない状況です。課長補佐、課長、部局長、次長、これはほとんど市町村の平均の半分ぐらいしか徳島市は今いないような状況で、実際一気に引き上げるのは難しいかなという部分もございます。そんな形で結構地方自治体、そういう自治体も多いと思いますので、その人材プールを増やしていくというのを各自治体に働きかけてくださればいいなと思います。

あと、資料にはないですけれども、実際に今、女性の首長が2～3%しかいないという現実も是非知っておいていただきたいと思います。

あと、新型コロナ対応で女性活躍のための環境整備の部分なのですが、自治体の長として感じたのは、今回、特別定額給付金の給付の際に、例えばDVをされている家庭に対して、DVをされていると認定されないと別の形で給付ができないというようなことがございましたので、本人の申出があれば、その時点でDVと認定させていただくようなことを自治体の権限としていただければ、もっとそういうDVをされているような家庭に対してもすぐに直接届けることができたのかなと思いました。

あとは、やはりジェンダーギャップの解消というのが日本でかなり必要だと思いますので、例えばジェンダーとかダイバーシティといった部分でD&I庁の創設とか、そういったこともありなのではないかなと思います。やはり国として多様性とかそういったことへの取組を進めている、理解があると対外的に発信することは、グローバルビジネスにこれからも日本は対応していきますよということの発信にもつながると思いますし、様々な国連の勧告等もありますので、そういったことも含めて対外的に打ち出すことも重要かなと思います。

最後に、選択的夫婦別姓についてですけれども、今、ビジネスリーダー有志の会が署名続行中ですが、やはりビジネス分野でも、旧姓使用だと公文書に署名できないというような感じで、金融とかITの経営者さんもかなり署名をしています。なので、是非きちんと議論をしてほしいなと思います。

以上です。

○丸川男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

一通り皆様に御発言いただいたのですが、今日はキックオフということで、これから6月に向かっての議論を進めてまいりたいと思います。どうぞよろしく願い申し上げます。重点方針2021の策定がこの皆さんの御議論で走ることとなりますので、よろしく願いいたします。

ここで、プレスが入室いたしますので、一旦お待ちください。

(報道関係者入室)

○丸川男女共同参画担当大臣 それでは、ここで、議長である加藤官房長官から一言お願い申し上げます。

○加藤内閣官房長官 本日の男女共同参画会議は、有識者議員の改選後初めての開催とい

うことになりました。平成13年に第1回会議が開催されてから既に20年が経過をしております。この間、私も担当大臣として施行に携わった女性活躍推進法に基づく取組など、我が国の女性活躍・男女共同参画は一定の前進が見られてはおりますが、いまだに多くの課題が残されている状況にあります。加えて、今般の新型コロナの感染拡大の影響は、配偶者暴力、性暴力の増加・深刻化の懸念や雇用・所得への影響など、女性の暮らしや生命に深刻な影響を与えております。

このような状況を打破するために、昨年末に閣議決定した「第5次男女共同参画基本計画」を強力に推進し、具体的な成果に結びつけていく必要があります。先ほど丸川大臣から示した3つの観点を踏まえ、本年6月を目途に重点方針2021を取りまとめまいります。本日の会議では、有識者議員の皆さんから、女性の登用・採用拡大に向けた重点的な後押し、シングルマザーをはじめ今般のコロナ禍の影響が特に強く出ている方々への支援、配偶者暴力、性犯罪・性暴力被害者に対する一層の相談支援体制の充実の必要性、緊要性など多岐にわたる御指摘をいただいたところであります。

引き続き、我が国の女性活躍・男女共同参画の取組を着実に進めるため、是非議論を深めていただきたいと思います。

また、各大臣におかれては、本日の議論も踏まえ、重点方針に実効性のある具体策を盛り込むよう努めていただきたいと思います。

本日はお忙しい中、ありがとうございました。

○丸川男女共同参画担当大臣　ありがとうございました。

すみません。それでは、プレスの皆様も御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○丸川男女共同参画担当大臣　議員の皆様には活発な御議論を誠にありがとうございました。

本日の議論はこれで終了ということになります。なお、本日の会議の様様につきましても、どなたが発言されたかを明らかにしない形で、この後、記者ブリーフィングにおいて事務局の林局長から御報告を簡単にさせていただきます。御了承くださいませ。

会議後、御自身の発言されたことについて御発言いただくことは全く構いませんが、他の議員の皆様がどのような発言をされたかということについては、対外的なコメントは控えていただけましたらとお願いを申し上げます。

また、会議の議事録は公表されることとなっておりますので、追ってこれについては事務局より御連絡をさせていただきます。

大変有意義な議論でございました。大変ありがとうございました。以上をもちまして、本日の会議を終了とさせていただきます。ありがとうございました。