

男女共同参画会議（第 65 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議（第 65 回）

議 事 次 第

日時 令和 3 年 11 月 29 日（月） 17:00～17:40

場所 総理大臣官邸 2 階大ホール

1 開会

2 議題

「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」（女性版骨太の方針）の
策定に向けて

3 閉会

【出席者】

| | | |
|-----|---------|--------------------------|
| | 岸田 文雄 | 内閣総理大臣 |
| 議長 | 松野 博一 | 内閣官房長官 |
| 議員 | 金子 恭之 | 総務大臣 |
| 同 | 古川 禎久 | 法務大臣 |
| 同 | 林 芳正 | 外務大臣（代理 小田原 潔 外務副大臣） |
| 同 | 鈴木 俊一 | 財務大臣 |
| 同 | 末松 信介 | 文部科学大臣（代理 池田 佳隆 文部科学副大臣） |
| 同 | 後藤 茂之 | 厚生労働大臣 |
| 同 | 山口 壯 | 環境大臣（代理 大岡 敏孝 環境副大臣） |
| 同 | 二之湯 智 | 国家公安委員会委員長・防災担当大臣 |
| 同 | 野田 聖子 | 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 | 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会長 |
| 出席者 | 牧島 かれん | デジタル大臣 |
| 同 | 森 まさこ | 内閣総理大臣補佐官 |
| 同 | 木原 誠二 | 内閣官房副長官 |
| 同 | 磯崎 仁彦 | 内閣官房副長官 |
| 同 | 栗生 俊一 | 内閣官房副長官 |
| 同 | 富樫 博之 | 復興副大臣 |
| 同 | 宮路 拓馬 | 内閣府大臣政務官 |
| 同 | 下野 六太 | 農林水産大臣政務官 |
| 同 | 吉川 ゆうみ | 経済産業大臣政務官 |
| 同 | 泉田 裕彦 | 国土交通大臣政務官 |
| 同 | 岩本 剛人 | 防衛大臣政務官 |

○松野内閣官房長官 ただいまから、第65回「男女共同参画会議」を開催いたします。
議長を務める松野でございます。どうぞよろしく願いいたします。
それでは議題に入ります。

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、いわゆる女性版骨太の方針を6月を目途に策定することとなっております。本日は、この女性版骨太の方針の策定に向けた基本的な考え方、柱立てや特に盛り込むべき施策について御意見を賜りたいと思います。

まず、基本的な考え方について、野田男女共同参画担当大臣から御説明をお願いいたします。

○野田男女共同参画担当大臣 お手元の資料1に沿って御説明いたします。

1 ページ目、まず、今後の流れですが、本日の会議での御意見も踏まえ、2つの専門調査会及び本会議での検討を深め、原案を取りまとめます。その原案をもとに、全閣僚から成る本部において来年6月を目途に重点方針2022を決定し、そのエッセンスを骨太の方針に反映してまいります。

2 ページ目にまいります。まず、世論調査で、日本の社会全体として男女の地位は平等かという問いに対して、「平等」と答えた人の割合は21%にすぎません。最終的には多くの国民がこの社会は平等だと感じられるよう、社会の変革を進めていかなければなりません。

また、私の所掌である地方創生、少子化対策、男女共同参画は相互に深く関連していると思っています。

近年、若い女性が地方から大都市へと出ていく傾向が強まっています。若い女性がいなければ子供は生まれず、少子化・人口減少は一層進み、地方の活力が失われます。そして、若い女性が地方に残りたくないと感じる背景には、地域に根強い固定的な性別役割分担意識等があると分析されています。地方創生、少子化対策のためには、全国津々浦々に男女共同参画の裾野を広げ、若い女性が地元で伸び伸びと力を発揮し、若い男性と共に活躍できるようにすることが不可欠です。このような基本認識を踏まえ、重点方針2022を検討してまいりたいと思います。

3 ページ目を御覧ください。重点方針2022については、記載のとおり大きく4つの柱を考えています。

4 ページ目を御覧ください。第1に、女性の経済的な自立について。

人生100年時代を迎え、女性の人生や家族の姿は多様化しています。毎年の結婚件数60万件に対し、離婚件数は20万件と、結婚件数の3分の1に上り、昭和の時代から様変わりしています。母子世帯の半数が、母親が30代のときに、また就学前の子供を連れて離婚しています。一方、ひとり親の所得は低く、厳しい状況です。さらに、女性の半数が90歳まで生き、3割弱は95歳まで生きています。

5 ページを御覧ください。賃金で見ると、正規・非正規の差に加え、同じ正社員同士で

も男女間の格差があります。既婚女性の6割は年間所得200万円未満で、様々なリスクに対して脆弱な状況です。女性が長い人生を通じて経済的困窮に陥らないよう、女性に経済的に自立する力をつけることは、女性本人の人生にとっても、また国の経済財政にとっても非常に重要であり、最重要課題として取り組む必要があります。

具体的には、同一労働同一賃金の徹底による非正規雇用者の賃金の引上げ、ひとり親の支援強化、女性の視点も踏まえた税制や社会保障制度の検討等、様々な角度から取り組んでいく必要があると考えています

6ページを御覧ください。第2に、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現について。

今般のコロナ下で、DVの相談件数は1.6倍、女性の自殺者も増加しています。また、性暴力の被害も深刻であり、女性に対する暴力の根絶は急務です。

具体的には、DV法の改正も含めたDV対策の抜本的強化を進めるとともに、性交同意年齢の引上げ等、性犯罪に関する刑法の改正を早急に行う必要があります。さらに、フェムテックの推進や緊急避妊薬へのアクセス改善により、望まぬ妊娠を予防していくことも重要です。

7ページを御覧ください。第3に、男性の家庭・地域における活躍について。

民間企業の男性の育児休業取得率は13%といまだ低い水準です。地域には男性が積極的に育児に参画しにくい雰囲気や慣行がある場合もあります。

また、50歳男性の4人に1人が独身であり、会社退職後の居場所について不安を持つ人もいます。両親などの介護の当事者となる男性も増えています。

男性が家庭や地域社会において望まぬ孤立に陥らないよう活躍の場を広げ、社会的なつながりを持てるようにすることが重要です。

具体的には、男性の育児休業取得の推進はもちろん、コロナを機に広がったテレワーク、在宅勤務等の多様な働き方を男女問わず定着させること、地域活動に積極的に参加しやすい環境づくりなどが必要です。

8ページを御覧ください。第4に、女性の登用目標達成について。

第5次男女共同参画基本計画に掲げられた58の目標を着実に達成し、計画を絵に描いた餅にしないよう、目標の進捗状況を確認し、PDCAを回しながら、各府省において必要な施策を展開していく必要があります。

例えば科学技術分野では、我が国では女性のノーベル賞受賞者はまだ出ていませんが、日本の女性の科学・数学の学力はOECD諸国でトップクラスです。優秀な女性生徒が理工系に進学しない理由として、女性は理系に向いていないといったアンコンシャスバイアス、無意識の思い込みが保護者や教師にあることが指摘されています。

こうした思い込みを払拭するとともに、理工系の教員、研究者を目標に向けて着実に増やし、多様性によるイノベーションの創出につなげていくべきです。

私からの説明は以上です。ありがとうございました。

○松野内閣官房長官 ありがとうございます。

それでは早速、有識者議員の皆様から御発言をお願いいたします。

お時間の関係上、大変恐縮ですが、お一人2分半程度でおまとめいただくようお願いいたします。

それでは、魚谷議員、お願いします。

○魚谷議員 資生堂の魚谷でございます。

岸田総理の掲げておられる新しい資本主義、私は、これはいわゆる公益の資本主義、Public Interest Capitalismの考えを基本とされているのではないかと理解しております。

この考え方には私自身も大いに共感するところではありますが、企業は、まず人や組織が活力やエネルギーを持ってイノベーションを起こし、成長を実現していく、その創造した価値を社会、株主、そして社員にまた還元していくというサイクルをつくっていくことが重要ではないかと思えます。

私ども資生堂ではこれを「People Firstの経営理念」と呼んでおりまして、社員のジェンダー、中途採用、国籍、障害者、LGBTQ等、多様な背景の人材が活躍することによって、まさにそうしたことが実現できると考えています。

ただし、現実として、日本の多くの企業では、まだ、いわゆる高度成長期の人事の仕組み、新卒一括採用、年功序列、終身雇用が根強く残っています。これらはダイバーシティ&インクルージョンを実現する、多様性によって人事を活性化していく、企業を活性化していくことの障害となっており、硬直化と低成長の要因の一つになっていると考えております。そういう意味から、人材の流動化をぜひポジティブな意味で捉え、促進するような公的・社会的な環境を整備することが肝要かと思えます。

また、今回、所得水準の引上げについて議論されていますけれども、私自身、これまでいくつかの日本企業、海外企業を経験してきたのですが、確かに日本企業の報酬水準が欧米の企業と比べると低いことについて非常に強い課題意識を持っております。当社では過去数年間、初任給、管理職の報酬、あるいは役員報酬の引上げに取り組んでまいりました。

ただ、報酬というのはその人自体についているわけではなくて、いわゆるジョブといえますか業務の持つ責任や成果に対して支払われるものでありますので、そのジョブ自体は男性、女性、日本人、外国人など属性に関係なく適材適所を実現することが重要だと思っております。そのことが多様化にもつながっていくという意味で、ジョブ型の人事の仕組みをベースとしながら、各企業の特色を生かして雇用の流動性を高め、多様性を実現し、イノベーション、事業構造の転換による成長と社員への分配を持続的なものにすることを目指すべきだと考えております。ですので、所得のことと本日のテーマとは非常に密接に関係があるのではないかと考えています。

我々企業サイドのD&Iは生き残るために必要であります。私は経団連のダイバーシティ推進委員会の委員長としての活動や、役員に占める女性割合の向上を通して企業の持続的成長の実現をめざす30%Club等の活動にも真剣に取り組み、しっかりコミットしてまいりま

す。政治と行政の世界もダイバーシティの推進をぜひよろしくお願ひしたいということを最後に申し上げて終わりたいと思います。

以上です。ありがとうございました。

○松野内閣官房長官 次に佐々木議員、お願ひいたします

○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。よろしくお願ひいたします。

この女性活躍、そしてその上のダイバーシティというテーマは、今の日本国が国際的に成長する一番重要な戦略であり、課題解決の決め手です。日本では、雇用機会均等法から35年以上たった今も世界で120位、自然には何も変化が起きないということを示しています。

しかし、安倍総理が女性活躍は経済の柱であるとおっしゃったときには、経済界が動きましました。残念ながら今、停滞中ではございますが、動きましました。ですから、今日何よりお願ひしたいことは2つあるのですが、1つは岸田総理に、この女性活躍及びダイバーシティが岸田政権の一丁目一番地であると。日本経済を成長させ、また、社会を動かす重要政策であることを国内外で発信し続けていただきたいということです。OECDの社会人調査で世界1位となっている日本の女性たちを生かすために、総理の日々のお言葉が日本を動かすということで、ぜひお願ひしたいと思います。

こんな大きなテーマは、人権、貧困、暴力など様々な重要テーマがありまして、各分野でいろいろな方が取り組んでいらっしゃいますが、私は30年にわたって、経済視点で社会を動かすということ自分の役割と決めて動いてまいりました。これが2つ目です。一人の男性社長の意識と行動が変わることによって、魚谷さんが良い例かと思うのですが、その会社に働く人、家族、子供、取引先、そのような何万人もの人たちの人生が一遍で変わります。採用も賃金も家庭環境も自治体も変わります。ですから、総理の強い意志で日本は一瞬で変わるということぜひ実現していただきたいのです。

海外はそれを実行しています。女性役員が多い企業が他の企業より25%、複数人種がいると36%利益が高いというデータもあります。ESG投資も進んで、ダイバーシティ企業でなければ投資しないという流れになっています。御存知のとおりカリフォルニア州は、女性役員が一定数いないと、この12月からは1,000万円の罰金がかかるようになりました。ノルウェーでは、40%の女性役員がいないと上場廃止になります。そして、ナスダックも上場ができなくなりました。

日本国内では、私が今、ダイバーシティの専門家とチームをつくってダイバーシティインデックスというものを誕生させて、企業参加を進めています。日本企業が本気で変わることが男女共同参画の大きな問題解決の源となるからです。ですから、この数値化を進めるということをしていただきたい。それから、監査役ではなくて、議決権のある女性取締役を増やすことを強化していただきたい。また、アメリカのように、政府調達5%を女性経営者の企業に発注するなどという仕組みも素早く取り入れていただきたい。

複雑な、大きなこの社会課題を経済課題として捉えることで、素早くこの山を動かすこ

とができると思っています。そして、それをぜひ岸田総理にさせていただきたい。岸田政権の一丁目一番地が女性活躍とダイバーシティ経営、これこそが日本経済を成長させて、国民を幸せにしていく鍵であり、重要政策であるということをぜひ常に発信させていただきたいと思います。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に佐藤議員、お願いします。

○佐藤議員 中央大学の佐藤です。

私は専門が人事管理なので、やや狭いですが、女性の登用目標達成に関連して、企業の課題から3つの点についてお話しさせていただければと思います。

これまで企業の取組は、女性の採用拡大に加えて継続就業できるように結婚や子育てなどのライフイベントに直面しても仕事と子育ての両立を支援する、いわゆる両立支援が中心だったと思います。この点に対する国の政策的な支援も、育児・介護休業法を幾度か改正し、育児休業期間の延長あるいは短時間勤務の整備を進め、企業の両立支援を後押ししてきたわけです。

これはもちろん少子化対策という意味もあったわけですが、しかし、こうした企業による両立支援制度の充実が、結果として、女性が独りで仕事と子育ての両立を可能とする環境整備となり、いわゆるワンオペ育児の解消ではなく、その負担の軽減でしかありませんでした。もちろん資生堂さんみたいなケースもあるわけですが、こうした結果として、仕事と子育ての両立支援の充実が、女性の活躍を阻害することになりました。例えば短時間勤務を長く利用すると、その分、仕事の経験量は減るわけです。両立支援が女性の活躍を阻害しないようにするためには、今後3つの取組が大事になると思います。

第1は、既に指摘されていますが、カップルでの子育てを実現するための男性の子育て参加の促進。

第2に、両立支援制度に過度に依存しなくても、フルタイム勤務で無理なく仕事と育児の両立を可能とする働き方改革の実施。

第3は、男女別なく能力向上につながる仕事を経験できる職場環境の整備で、これは管理職のマネジメントの改革が不可欠で、この点は管理職の女性に関するアンコンシャスバイアス、無意識の思い込みの解消が大事だと思います。

企業によるこうした両立支援から活躍支援を重視する取組を、ぜひ国としてもそういう取組を支援していただければと思います。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に白波瀬議員、お願いいたします。

○白波瀬議員 よろしくお願いたします。白波瀬と申します。

まず、女性版骨太の方針の2点目に、尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現の主語として「女性が」という言葉が一日でも早く消え去るような方策が緊急に求められているように思います。60年代、昭和の時代という言葉も今、大臣のほうから出てきましたけれ

ども、高度経済成長を支えたのが、いわゆる性別役割分業というものがありました。でも、その結果として、今、ある意味少子化が進んでいる、あるいは家族の中での様々な問題が露呈しているというようになってきていると思います。

そういう意味で、家族そのものの定義がかなり多様になっている。ですから、ここでの一つのキーワードはやはり多様さという状況、逆に言えば少数派を意識的に考慮するということですが、少数派の家族の在り方に意識的に配慮することが重要です。合理的配慮によって、柔軟な働き方、生活の仕方を進めていく。男女にかかわらず、自ら律される社会にしていただくといいと思います。

特にここでは配分という意味で、優先的な資源配分ということを強調させていただきたいと思います。次の社会を担う子供たち、若い人たちが、自らのジェンダーによって様々な選択、教育、職業、1番になってもいいのだという肯定感を、具体的な選択をする際の価値観としてあるように、緊急に政策をしていただきたい。そのためにはかなり時間がかかると思います。そういう意味で、評価の時間を少しでも中長期的に行いながら、成果に向かって強い政策を進めていただきたいと思います。

以上です。

○松野内閣官房長官 次に鈴木議員、お願いいたします。

○鈴木議員 大和総研の鈴木でございます。意見を申し上げます。

男女の職業生活と家庭生活・地域生活の両立や調和を支援する、これは当然としまして、女性の経済的な自立に向けた政策の比重を高める必要があるというお話は、これまで以上に強調していくべきだと私も考えます。それは暴力などの困難から抜け出すという意味でも、目下、最重要の課題であると言ってしまうのではないかと思います。

そして、その際、自立というテーマをひとり親世帯の貧困問題などだけに限定すべきではないのではないか。もちろん足元にある喫緊の貧困問題には、生活保障や就業支援などの政策を適切に割り当てる必要がありますが、その一方で、より広く多くの女性が男女差なくあまねく活躍・自立していくためには、産業構造や労働市場などでの幅広い変革を進めることが不可欠だと思います。それは政府の成長戦略や企業の経営戦略、個人のセルフデベロップメントそのものでありますので、女性版骨太の方針もまた、総理のおっしゃる新しい資本主義という考え方の中でおまとめいただきたいと考えております。

男女間賃金格差が大きいことや既婚女性有業者の6割が所得200万円未満であること、若年女性人口が地方で転出超過であるといったことは、課題の原因ではなく結果であり、これまでの取組のアウトカムだと思います。この構造自体を変えるためには、結果自体を無理やりに操作するのではなく、それをモニターしつつ、EBPMの考え方に立った具体的な政策をPDCAを回しながら進める政策体系としていただくようお願いしたいと思います。

最後に、今年重点方針2021に基づいて、今後、税制や社会保障制度などが男女共同参画社会の形成に及ぼす影響について調査を開始する予定になっていると承知しております。この間の税制における配偶者控除等の見直し、年金・健康保険における短時間労働者の適

用拡大などによってどのような効果が出ているのかファクトを確認し、女性の経済的自立を図っていくことは女性の負担能力を増すことにもつながり、女性が税制や社会保障制度の支え手になっていくという大きな方向性を社会全体に示していただくよう期待しております。

以上でございます。

○松野内閣官房長官 次に内藤議員、お願いいたします

○内藤議員 徳島市長の内藤でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは2点申し上げます。

まず、経済的な自立の問題についてですが、コロナ禍で基礎自治体にも様々な相談が増えているというのが現状でございます。その中で養育費の問題もひとり親の問題も、経済的な自立の話は、男女問わず最終的には労働政策や福祉政策にも直結していると思います。男女共同参画という枠組みを超えて、御説明にもありましたが、今後の税や社会保障などのトータルデザインが国として必要であると感じますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

次に、女性の登用についてでございます。特に女性の政治家が増えていないということは、この衆院選でも明らかになりました。意思決定の場に女性が少ないことによって、なかなか女性についての議論が進んでいない現実はあると思います。女性の政治家を増加させるために、過去に自民党も実施した女性の比例1位なども、次の参院選に向けて国全体で議論をしてほしいと切に願います。

また、野田大臣がおっしゃるとおり、女性活躍やダイバーシティ&インクルージョンは地方創生と密接に関係していると思いますので、地方の代表としても、引き続き国として推進していただきたいと思います。

以上でございます。

○松野内閣官房長官 次に納米議員、お願いいたします。

○納米議員 全国女性会館協議会の代表理事をしております納米と申します。

申し上げたいことは3点です。

1点目は、全国の男女共同参画センターは、コロナ禍の影響にもめげずに、地方女性活躍推進交付金のつながりサポート型などを活用したりしながら頑張っているということをお伝えしたいと思います。ただ、センターから働きかけをしているのに、自治体がなかなか応じてくれないという声も複数聞いております。いろいろ御事情はあるのだと思うのですが、ぜひ自治体は現場のやる気を受け取ってほしいと思います。

2点目はDV対応についてです。今日の新聞で、DV防止法改正の素案が報じられておりました。精神的暴力や性的暴力が保護命令の対象に加えられようとしていることなど、本当によかったと思います。さらに、加害者対応についても踏み込んでいただきたいと思えます。今や結婚する男性の5人に1人は再婚です。結婚するカップルの4組に1組はどちら

かが再婚です。加害者が放置されたままでは、次の加害・被害を生み出してしまうことにつながりかねないという状況がございます。DV根絶のためには、加害者対応に国が責任を持ってコミットするということが不可欠だと思います。プログラムの受講命令という形になるかどうかということについては、いろいろ御意見があるということは承知しております。けれども、自治体や民間団体に委ねてしまうのではなくて、国としてのコミットメントを保証していただきたいと強く思っております。

3点目でございますが、女性の経済的自立という打ち出しについてです。既婚の有業女性の6割が年収200万未満という現状は暗たんたる思いがいたします。ただ、このような状況をもたらしているのは、鈴木議員もおっしゃいましたけれども、社会側に女性の経済的自立を阻む要因があるからだと思うのです。必要なのはその要因を除去することであって、今でも頑張っている女性に、経済的に自立するようにさらに頑張れといったような叱咤激励をするというようなことにはならないようにということをお願いしたいと思います。

以上でございます。

○松野内閣官房長官 次に細川議員、お願いいたします。

○細川議員 細川珠生でございます。政治ジャーナリスト及び三井住友建設社外取締役として、政治と経済分野について意見を申し上げます。現在、米国滞在中のため、リモートにて失礼いたします。

まず、政治についてですが、言うまでもなく女性政治家の数値目標を、努力目標ではなく必ず達成する成果目標とすることが必要だと思っております。「第5次男女共同参画基本計画」では、女性政治家を増やすための政党を生かす数値目標についてのみ、「政党の自律的行動を制約するものではなく」、努力目標であるとされています。ほかの分野については、そのような注釈はありません。「成果目標」に向けて懸命に努力をしている中、政治だけを実質除外とするのではなく、ほかの分野同様、達成目標とすべきと考えます。

また、女性候補者は、黙っていたら増えないことは、日本のみならず、各国の事例からも明らかでありますので、「努力目標」という規定を改めるか、より強制力を持った法整備が必要と考えます。

次に、経済分野についてです。基本計画では、部長職を2025年に12%、一部上場企業役員に占める女性の割合を2022年に12%にするとされています。目標年まで1年～3年という差し迫った中で、直近の女性幹部候補の人員は、もともと採用が男性に比べて少なかった世代ということもあり、極めて少ないのが現状です。また、出産、育児などにより、キャリア形成におけるハンディーも否めないのが実情です。

その中で、女性を継続的に登用していくには、中長期的な育成計画を作成し、戦略的・計画的に女性を育成していかなければなりません。三井住友建設でも、今年度、「女性経営幹部育成プラン」を策定いたしました。対象者を選抜し、現在実施しております。

また、就職氷河期世代の人員不足は、中途採用等で積極的に補充している企業も多く、その際の女性のスキル取得やマッチング機会の増強、財政的な支援等は、企業にとっても、

女性側にとっても有効と考えております。

以上でございます。

○松野内閣官房長官 次に山口議員、お願いいたします。

○山口議員 東京大学の山口と申します。労働経済学を専門にしております。

女性版骨太の方針について、3点意見を申し上げたいと思います。

1点目の女性の経済的な自立についてですが、女性の労働所得を高めるような取組を行うことには、非常に強く賛成いたします。労働市場における男女間の就業や賃金、地位についての格差を減らすためには、供給側だけでなく需要側にも働きかけるような施策が必要になると考えております。したがって、労働者の能力開発だけでなく、企業側にも女性を管理職に登用するといったような取組が不可欠です。

ひとり親の貧困については、一部に親の自助努力が足りないのではないかという指摘を耳にすることがありますが、そうした見方が正しくないということも指摘しておきたいと思います。日本のひとり親の就業率は、海外のひとり親と比べてかなり高い数字であります。ひとり親の貧困が日本において多いのは、所得再分配が十分うまくいっていないことの表れであるという認識を持っております。

3点目の男性の家庭・地域社会における活躍ですが、男性は伝統的に仕事での活躍ばかり重視してしまい、仕事から離れると孤独を感じる人が多いように思われます。これがひょっとしたら自殺率の高さの一つの原因になっているのかもしれませんが。仕事以外につながりを持つようにすることは、社会的にも重要だと考えています。

また、子供を持つ男性については、家庭での活躍機会を増やすことが本人のワーク・ライフ・バランス改善につながることはもちろん、女性の職場での活躍にもつながります。さらには、少子化対策としても有効だと考えております。

最後に、4点目の女性の登用目標達成ですが、一部の分野については目標達成あるいは大幅な進捗が見られることは喜ばしいと考えています。ただ、女性登用について数値目標を上げると、女性にげたを履かせるのかとか、無能な女性が登用されるのではないかという批判が必ず出てきますが、そうした指摘は妥当なのか、それとも間違っているのか、データによる検証を行ってほしいと考えております。そのためには十分な調査・分析を行うための予算と人員を配置する必要がありますので、ぜひその点に御配慮いただければと思います。十分なりソースがつけば、私も専門家として外部から喜んで協力したいと思っております。

様々な政策分野でEBPMの必要性が叫ばれておりますが、男女共同参画についても例外ではないと考えております。

どうもありがとうございました。

○松野内閣官房長官 次に山田議員、お願いいたします。

○山田議員 中央大学の山田と申します。家族社会学を専門としております。現在、内閣府の「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会」の座長を務めております。

家族の変化という視点から、共同参画政策を考える時期に来ていると思います。事務局の御説明にもあったように、今、家族の多様化が急速に進んでおります。今の70歳以上の世代は95%が結婚して、離婚は1割程度でございました。ただ、今の40歳未満の若い人たちを見ていると、将来は25%、4人に1人が一生未婚であり、さらに4ページにあるように、離婚が結婚のほぼ3分の1ありますので、結婚して離婚しないで高齢を迎える若者は2人に1人まで減ってしまうという割合になっています。逆に、5割近くの若者が配偶者がいない状態で高齢を迎えるというように、今から30年後にはなると予測されています。

そういうことで、男性であっても女性であっても、そして子供を育てていても、介護する人がいたとしても、働けばいつでも自立できる収入が得られる仕組みというものが求められていると思います。

資料にありますように、たとえ結婚していたとしても、長寿化によってひとりで暮らす時間が長くなっております。さらに、自立といった場合、経済的なものだけではなくて家事やケア、介護などについても自立が求められていると思います。例えば、介護者の中では息子の介護が増えています。そして実は、高齢者虐待では実の息子による虐待が一番多くなっていて、今後これが増えていく可能性があります。虐待といった場合、児童虐待、DVもありますけれども、高齢者虐待が家族の中で起きるということを十分に検討しなくてはいけない時期に来ているかと思っています。

そのように、家族の変化に対応した政策を取っていただきたいと切望いたします。よろしく申し上げます。

○松野内閣官房長官 次に芳野議員、お願いいたします。

○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。

最新のジェンダーギャップ指数では、日本は156か国中120位で、先進国では最低レベルの結果となっています。これは単なる順位の問題ではないと考えています。第5次男女共同参画基本計画でも、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すという目標を掲げていますが、世界的な潮流である203050に大きく後れを取っているのが現状です。まずは、なぜ202030が達成できなかったのか精査の上、新たな数値目標を設定し、実効性ある措置を講じることが必要であると考えています。

政治分野においては、今般の衆議院選挙の結果、女性議員の割合が1桁に減りました。候補者の女性比率については、候補者均等法及び女性版骨太の方針で数値目標を掲げていますが、今後は政治分野における女性の参画をより積極的に推進するため、クオータ制の導入へ向けた追加の法整備が必要です。

また、経済分野に目を向けると、管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるものの、諸外国に比べて低い水準にとどまっています。女性の管理職比率を高めるには、登用目標を設定し、取り組むことも重要であると考えています。計画実行・監視専門調査会でも、重点方針2022の策定に向けて前向きな議論を行っているという聞いています。その議論を生かした取組が求められています。

あわせて、世論でも実現を望む声が圧倒的に多い選択的夫婦別姓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。

○松野内閣官房長官 ありがとうございます。

御議論は尽きないかと思いますが、時間の関係もありますので、意見交換はここで終了といたします。

なお、本日御欠席の小西議員からも御意見の提出がありました。資料2として配付させていただきますので、御覧ください。

いただいた御意見をもとに、重点方針2022の策定に向けて検討を進めてまいりますので、引き続き、御協力をよろしくお願いいたします。特に閣僚の皆さんにおかれては、積極的に具体的な政策を御提案いただきたいと思います。

ここでプレスが入ります。

(報道関係者入室)

○松野内閣官房長官 それでは、総理から一言お願いいたします。

○岸田内閣総理大臣 本日の男女共同参画会議では、女性版骨太の方針の策定に向けた議論を開始いたしました。有識者の皆様方におかれましては、それぞれ、数々の御意見を頂きました。御協力に感謝申し上げます。

岸田内閣では、個性と多様性を尊重する社会を目指します。多様な声をあらゆる政策に活かし、全ての人が生きがいを感じられる社会をつくってまいりたいと思います。また、本日の説明にもありましたとおり、地方活性化、男女共同参画の推進、そして少子化対策、これらは密接に関連しており、若い女性の地方での定着を促し、全国各地で男女共同参画の好循環を生み出していく必要があります。こうした社会を実現する鍵として、4つの柱立てが示されました。

第1に女性の経済的な自立です。新型コロナは女性の就業や生活に強い影響を及ぼしました。ひとり親等への支援に加えて、同一労働同一賃金の徹底など、男女間の賃金格差の解消に向けた構造的な対応を進めます。また、賃上げ促進税制の控除率の大胆な引上げ、人への投資の抜本的な強化、民間の賃上げに先んじた公的価格の見直しなど、分配戦略を強化し、成長と分配の好循環による女性の所得向上を通じた新しい資本主義の実現に取り組んでまいります。

第2に、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現です。配偶者暴力への対策を抜本的に強化するとともに、性犯罪に関する刑法改正に向けた議論も進めてまいります。また、女性の健康上の課題を技術で解決する、いわゆるフェムテックの推進などにも力を入れてまいります。

第3に、男性の活躍の場を家庭や地域社会にも広げてまいります。男性の育児休業取得を強力に推進するとともに、テレワークなど多様な働き方の定着を促進してまいります。

第4に、第5次男女共同参画基本計画に掲げた目標の達成に向けた取組です。政府とし

ても、公共調達で女性に優しい企業を優遇するなど、女性の活躍を促進いたします。

来年6月を目途とする女性版骨太の方針の策定に向けて、引き続き議論を深めていただき、実効性のある具体策を取りまとめていただきたいと存じます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

ありがとうございました。

○松野内閣官房長官 ありがとうございました。

プレスが退出します。

(報道関係者退室)

○松野内閣官房長官 以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。ありがとうございました。