

男女共同参画会議（第 71 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議（第71回） 議事次第

令和5年12月25日（月）
14：30～15：00
総理大臣官邸2階大ホール

1 開会

2 議題

- (1) 第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップの結果及び「女性版骨太の方針2024」に向けた検討の方向性について
- (2) 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について
- (3) 独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能の強化及び施設の見直しについて

3 閉会

【資料】

- 資料 1 第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップの結果について
- 資料 2 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024（女性版骨太の方針2024）」の策定に向けて
- 資料 3 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について（諮問）
- 資料 4 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について（説明資料）
- 資料 5 第5次男女共同参画基本計画の一部変更について（答申）（案）
- 資料 6 独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能の強化及び施設の見直し

参考資料 男女共同参画会議有識者議員名簿

【出席者】

	岸田 文雄	内閣総理大臣
議長	林 芳正	内閣官房長官
議員	松本 剛明	総務大臣（代理 長谷川 淳二 総務大臣政務官）
同	小泉 龍司	法務大臣（代理 門山 宏哲 法務副大臣）
同	鈴木 俊一	財務大臣（代理 赤澤 亮正 財務副大臣）
同	盛山 正仁	文部科学大臣
同	武見 敬三	厚生労働大臣（代理 宮崎 政久 厚生労働副大臣）
同	坂本 哲志	農林水産大臣（代理 高橋 光男 農林水産大臣政務官）
同	齋藤 健	経済産業大臣（代理 吉田 宣弘 経済産業大臣政務官）
同	斉藤 鉄夫	国土交通大臣（代理 加藤 竜祥 国土交通大臣政務官）
同	伊藤 信太郎	環境大臣（代理 朝日 健太郎 環境大臣政務官）
同	村松 祥史	国家公安委員会委員長
同	加藤 鮎子	内閣府特命担当大臣（男女共同参画）
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	清水 博	日本生命保険相互会社代表取締役社長
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	山本 隆司	東京大学大学院法学政治学研究科教授
同	芳野 友子	日本労働組合総連合会会長
出席者	村井 英樹	内閣官房副長官
同	森屋 宏	内閣官房副長官
同	工藤 彰三	内閣府副大臣
同	土田 慎	デジタル大臣政務官
同	平沼 正二郎	復興大臣政務官
同	松本 尚	防衛大臣政務官
同	古賀 友一郎	内閣府大臣政務官

○林内閣官房長官 ただいまから、第71回「男女共同参画会議」を開催いたします。

本日は、3つの議題について、御議論いただきます。

まず、議題の1及び2について、加藤大臣から、説明をお願いします。

○加藤男女共同参画担当大臣 私から、資料1～4について、御説明をさせていただきます。

まず、お手元の資料1を御覧ください。本年は、令和2年12月に5年間の計画として策定した第5次男女共同参画基本計画の中間年に当たることから、各府省において、成果目標の進捗状況をフォローアップいたしました。その際、この会議の下に設置されている2つの専門調査会において、有識者の先生方にも御議論いただき、幅広い御示唆をいただきました。資料の3ページ目には、成果目標の進捗が一定の基準に達していないもの等に関し、専門調査会においていただいた主な御意見を掲載しております。各府省においては、これらの御意見も踏まえつつ、残る計画期間内に取り組むべき事項について、必要な検討を進めていただきたいと考えております。

続きまして、資料2を御覧ください。この資料は、来年6月を目途に策定する女性版骨太の方針2024に向けた検討の方向性をお示しして、本日の御議論に供するものです。1ページ目は、企業における女性登用のさらなる加速化であります。本年6月に策定した女性版骨太の方針において、プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定を掲げ、本年10月には、図5のとおり、東京証券取引所において、所要の上場制度を整備いただいたところであります。しかし、図3にもありますように、将来の役員候補である部長級・課長級の女性割合はまだ低く、目標達成に向けた女性登用のパイプライン構築のためには、内部人材の採用・育成の強化が必要と考えております。次に、2ページ目は、仕事と家庭の両立支援策の一層の充実です。育児等による時間的制約や長時間労働の改善は急務であり、従来よりもさらに踏み込んだ取組が必要です。また、女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等との両立に向けた支援も重要と考えております。次に、3ページ目は、女性のさらなる所得向上に向けた環境づくりであります。男女間の賃金格差を是正するとともに、希望に応じて働ける環境づくりが必要と考えております。次に、4ページ目は、地域の実情に応じた男女共同参画の推進です。地域ごとに女性を取り巻く状況は異なっており、地域の実情に応じた取組への支援の強化が必要と考えております。最後に、5ページ目は、男女の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現であります。性犯罪・性暴力や配偶者等からの暴力などへの対策を強力に進めるとともに、多様な被害者を念頭に、適切な相談支援を提供できる環境の整備を図る必要があります。また、困難な問題を抱える女性への支援の強化も重要と考えております。以上のことに関しまして、本日は幅広く御提言をいただければ幸いです。

続きまして、第5次男女共同参画基本計画の一部変更について、御説明いたします。

資料3のとおり、岸田総理より、男女共同参画会議に対し、基本計画の変更について、諮問をいただいております。変更内容は、大きく分けて2つ、ございます。

資料4を御覧ください。1つ目は、企業における女性登用の加速化に関するものであります。現在の計画では、東証一部上場企業役員に占める女性の割合について成果目標を掲げておりましたが、その後、市場再編が行われたことを踏まえ、御覧のと通りの成果目標を設定いたします。2つ目は、テレワークに関するものです。現在の計画では、具体的な項目及び成果目標については新型コロナウイルス感染症への対応状況及びその後の社会情勢の変化を踏まえて設定することとしておりましたが、本年、デジタル社会の実現に向けた重点計画が閣議決定されておりますので、これを踏まえ、御覧のと通りの成果目標を設定いたします。

以上の内容につきまして、御審議をお願いいたします。

○林内閣官房長官 ありがとうございます。

続いて、議題3について、内閣府から説明をお願いします。

○岡田男女共同参画局長 資料6を御覧ください。

独立行政法人国立女性教育会館及び男女共同参画センターの機能強化等について、御説明いたします。男女共同参画センターについては、あらゆる地域・分野で女性活躍の基盤を強化していくため、地域の実情に応じてきめ細やかに施策を進められるよう、男女共同参画センターが関係者相互間の連携と協働の促進に必要な施策を推進する拠点機能を担うことの明確化を検討いたします。また、国立女性教育会館は、その機能を抜本的に見直し・強化し、内閣府が主導する男女共同参画社会の形成の促進に寄与する新たな中核的組織として整備を検討し、具体化いたします。新たな組織には、男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」、男女共同参画センターを支援する「センターオブセンターズ」としての機能を担わせること等を目指してまいります。国立女性教育会館の抜本的見直し・強化に当たっては、新たな機能を十分に発揮できるよう、ハード施設からソフト機能への転換を目指してまいります。

以上でございます。

○林内閣官房長官 それでは、有識者議員の皆様から、御発言をお願いしたいと思います。大変恐縮でございますが、お1人1分半以内の時間厳守をお願いいたします。

それでは、佐々木議員、お願いいたします。

○佐々木議員 どうしたら日本は成長するののかということで、男女共同参画は、日本の価値を高めるための男女全員の自分事であって、決して女性からのお願いではないということで、この次の3つを来年の骨太の方針に必ず入れていただきたいと思っています。

1つは、女性役員の割合の推進です。発表されましたように、2025年12月までに女性役員19%以上を必ず実現させていただきたいと思っています。企業経営が変われば、多くの従業員や家族の価値観や生活が変わります。また、繰り返しますけれども、世界各国では、公表されている女性役員というのは議決権のある取締役のみでございます。

2つ目、男女賃金格差情報の活用です。男女賃金格差が公表されましたので、ぜひ使っていきたいと思っています。公共調達で加点評価を受けているえるぼし認定企業の賃金格差を

ぜひ見てください。女性の賃金が男性の50%以下のところもあります。加点評価は賃金格差90%以上の企業のみなどと基準を設けるなど、現在の認定や表彰を見直して、女性活躍ウォッシュに政府が協力することにならないよう、政府でも賃金格差データの活用をお願いいたします。

最後に、ダイバーシティ経営の知識向上です。国連の言うとおりに、このままではあと300年かかります。実態調査やサーベイだけでは、変化は遅い。人々の意識や行動が変わるのは、知識が広まってからです。ダイバーシティ経営の知識向上、学習機会を増やす、そのようなことを企業に課すことを、女性版骨太の方針に明記していただきたいと思います。

日本の男女参画のラストチャンスです。3点、お願いいたします。

以上です。

○林内閣官房長官 次に、清水議員、お願いいたします。

○清水議員 清水でございます。

私からは、女性役員の登用につきまして、改めて社内からの登用の重要性について申し上げます。現在、日本生命では、女性の執行役員が2名、取締役が1名、社内から登用しておりますが、役員に占める女性比率はまだまだ低い水準にとどまっております。日本生命は、相互会社でありまして、上場してはおりませんが、プライム市場の上場企業に対する2030年までに女性役員比率30%の目標を日本生命でも達成したいと考えております。つきましては、来年度から始まる3カ年経営計画において、女性の登用に関する方針を盛り込む予定にしております。

その上で、改めて企業が社内からの女性役員登用を進める上での鍵は3つあると考えています。1つ目は、全ての層で女性の登用を進め、候補者層を厚くすることです。2つ目は、その登用方針を社内外に発信し、PDCAを回していくことです。3つ目が、何よりも重要だと考えておりますが、トップ自らが率先して取り組むことが大事だと思っております。

スピードは遅いかもしれませんが、企業や投資家の姿勢には着実な変化が感じられます。機関投資家として、感じるところでございます。引き続き、この流れを強く太くするためにも、政府から強力な後押しをいただくよう期待をしております。

以上でございます。

○林内閣官房長官 次に、白波瀬議員、お願いします。

○白波瀬議員 よろしくお願いたします。

2点、あります。

1点目は、既に何度かありますけれども、リーダーとしての役割を担う女性割合の引上げについてです。資料1でも示されましたとおり、民間企業の雇用に占める女性の割合は、係長相当職の伸びが最も大きく、部長職が最も少ないことが確認されました。現段階では部長職以上はかなり少数派ですので、上からの改革を進めることは待ったなしであります。ただ、中長期的に見てもっと重要であるのは、リーダーになる候補者を一人でも増やす、

裾野を増やすということです。それは、同じ企業内からの昇進のみならず、経営層への市場を国内外に開き、経営のプロを育てていくことも重要になると考えます。それが結果として経営層の男女比率を均等にしてくれることではないかと考える次第です。

第2に、女子学生に理工系分野への進学を促進する点についてです。進学については、学校のみならず、家庭や地域コミュニティの影響は無視できません。その意味で、総合的で長期的な取組が求められます。いわゆるSTEMを選択したことがその後のキャリアにどうつながっていくのか、多くの生徒たちは想像できる状況ではありません。日本は、学部から大学院へと一直線の積み上げ型の専門教育が想定されてきました。それを、文理にわたる副専攻や教養教育としての学部教育から多様な大学院への専門分野選択へと、高等教育やその後のキャリア選択の複線化も積極的に進めていくべきと考えます。

以上です。

○林内閣官房長官 次に、鈴木議員、お願いします。

○鈴木議員 鈴木でございます。

女性役員比率の目標に関しまして、東証プライム市場に上場している会社は、高いガバナンス水準を備えた日本を代表する企業群であります。時価で3割超の株式を外国人が保有しておりますので、世界の我が国に対する目という意味でも、現在の2つの目標は確実に達成しなければならないと考えます。国内でも、労働者、消費者、中小企業を含む取引先企業、投資家、地域などへの影響・波及という点で、プライム上場企業の体制は男女共同参画社会を実現していく上で極めて重要であります。基本計画の一部変更に賛成いたしますが、この課題は、1名以上や30%以上という数値だけでなく、その実質において女性役員が社外取締役等に偏っているという点への取組こそ肝要であります。数合わせではなく、内部人材の育成強化を推進する結果として目標が達成される道筋を目指すべきであると思います。

また、NWECと男女センターの機能強化は、女性の経済的自立をはじめ、社会全体の底上げと発展に向け、今、最も重要な政策課題であります。そのために現行の組織を一層進化させ、また、その組織と最前線にある男女センターを機能させることを国や自治体の必須の施策に位置づけるよう、法制上の整備が急がれます。機能強化の観点からの施設の見直しも着実にお進めいただきたいと思っております。

以上です。

○林内閣官房長官 次に、内藤議員、お願いします。

○内藤議員 徳島市長の内藤佐和子でございます。

私からは、女性版骨太の方針2024の策定に向けた検討の方向性について、申し上げます。地方の女性首長として、地域の実情に応じた男女共同参画の推進について、より一層の推進をお願いしたいと考えております。

専門調査会でも少しお話しさせていただきましたが、企業の女性登用の加速化においては、大企業だけではなく、地方や中小企業も取りこぼさないような目標設定な

どの取組を考えていただければと思います。

また、男女共同参画についての意識啓発については、地域を代表する企業や各種議員などの意思決定層に加えまして、特に首長に対しての研修などを充実させ、可能であれば、地方創生の文脈からも、男女共同参画の政策に地方都市が取り組むことにより、例えば、デジ田などのインセンティブが働くような仕組みも含めて、御一考いただければと考えます。

私からは、以上です。

○林内閣官房長官 次に、納米議員、お願いします。

○納米議員 申し上げたいことは、3点です。

国の目標は、地方の実践による積み上げで達成されていくものが多くあります。第5次計画の数値目標、女性版骨太の方針、男女センターの機能強化のいずれについても、自治体の取組、特に首長・幹部職員の理解が鍵になります。知事会、市長会に大臣が働きかけていただくとか、自治大学校、市町村アカデミーで男女共同参画施策についての講義のこまを設けるなど、国が自治体へ働きかける具体策を工夫していただきたいと思います。

2点目です。女性に対する暴力に関する専門調査会委員の立場からの意見です。これも、自治体に関わる事項です。都道府県では、困難女性支援法の基本方針の策定が進んでいます。市などでは、都道府県の策定状況を見ながら、困難女性支援法に基づく計画を、男女計画、DV防止法に基づく基本計画、女活法など、複数の法律に基づく市町村計画として策定していこうという動きがあります。自治体には、競い合ってよりよい計画をつくってもらいたいと思います。市町村の担当者が参考にできるように、国として、自治体の基本計画の策定状況を把握して、一覧できるように情報を整理して発信していただけるとよいと思います。

最後ですが、第5次計画の振り返りで、第1分野は積み残しの課題が多いと思います。振り返りに基づいて、残りの期間で取組を強化していただきたいと思います。

以上です。

○林内閣官房長官 次に、細川議員、お願いします。

○細川議員 2点、意見を申し上げます。

1点目は、政治分野についてです。目標では、衆参とも女性候補者を2025年までに35%とするとしておりますが、現状は、参議院で33.2%、衆議院は17.7%です。任期を考えますと、衆参とも次の選挙で目標達成をしなくてはなりません。特に衆議院では前回の2倍の女性候補者が必要になりますが、本来の姿は政治分野における男女共同参画推進法で定めた男女同数です。骨太2024では、各党におけるさらなる取組に努めることとともに、クオータ制導入への本格的な議論を盛り込んでいただきたいと考えております。

2点目は、経済分野についてです。男性の育休取得後の働き方は、女性のような時短勤務や残業のない業務へシフトするような状況にはなかなかありません。女性への家事・育児負担の偏重は解消されず、女性のパイプライン形成や男女間の賃金格差にも影響

が生じていることから、育児中の男性のワーク・ライフ・バランスの実現が必要です。骨太2024では、育休取得にとどまらない、男性のワーク・ライフ・バランスにフォーカスした企業の取組の責任を明確化するような方策を御検討いただきたいと考えております。

以上でございます。

○林内閣官房長官 次に、山口議員、お願いします。

○山口議員 私からは、企業における女性の登用に数値目標を設定することの重要性について、改めて強調したいと思います。数値目標は、組織全体に対して明確な方向性を示し、目標達成をする上で有効なツールでありました。しかし、この目標達成は、長期的な企業パフォーマンスを損ねない形で行う必要があります。そのために、役員のレベルだけでなく、係長・課長・部長といった中間管理職のレベルで女性人材の育成・登用を促進することが不可欠だと考えています。

この目標を達成するために、特に2つの点を重視しています。

第1に、長時間労働の是正です。長時間労働は必ずしも生産性の向上につながらないことが知られています。特に昇進を長時間労働の有無で判断するような文化では、女性のキャリア発展が阻害されがちです。したがって、労働時間の削減と労働効率の改善に取り組むことが、女性の活躍を実現するためには不可欠です。

第2に、男性の家事及び育児参加の促進です。男性が家庭内での責任をより多く担うことで、女性が職場で活躍する余裕が生まれます。中でも、男性の育児休業取得率を高めることはその第一歩になります。地方においても、公務員が率先して育休を取得し、地域の民間企業に好影響を与えることが期待されます。

以上です。

○林内閣官房長官 次に、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。

地域社会や農業分野での女性の活躍を書き込んでいただき、ありがとうございます。また、女性管理職比率も上昇傾向にあり、喜ばしいことだと思っています。

ただ、女性の活躍推進が、目標においても、実績においても、プライム企業など大企業では進んでいるのですが、地域の中小企業、非正規労働者、自営業、フリーランスなどまでなかなか及んでいないのではないかと考えております。先日発表されました国立社会保障・人口問題研究所の地域別の人口の将来推計で、2050年までですと、東京都の人口は、特に23区の人口は増えるけれども、地方では激減し、11県では、30%以上、2050年までに人口が減るという結果が公表されました。女性の活躍が見込める大企業が多い東京は若い女性を引きつけて、育休なども充実してきたので、子供が産み育てやすくなっている。一方、非正規雇用者や自営業が多い地域では、育休が使えない人も実際に多く、子供を産み育てなくなっている。また、若い女性が、地方での差別的待遇を嫌って、東京に集まってくる。このような女性活躍の大都市・地方格差の影響が地方人口の大幅減少を引き起こしているのではないかと懸念しております。ぜひ、地方における女性、特に中小企業やサー

ビス業や介護などに従事している女性の待遇を改善し、活躍を支援する政策に重点を置いていただきたいと思います。

以上です。

○林内閣官房長官 次に、山本議員、お願いします。

○山本議員 2点、申し上げます。

資料2の4ページに、地域の実情に応じた男女共同参画の推進がございます。これにつきましては、それぞれの地方公共団体が、まず、自らの地域における男女共同参画の全体について、現状をしっかりと把握すること、これに応じてそれぞれの地方公共団体の未来像と今後の取組をまとめることが重要かと思えます。一般に地方公共団体は相互間の連携あるいは都道府県と市町村との間の連携が推進されているところですが、男女共同参画の分野でもこういった連携の工夫や深化が必要かと思えます。国の役割としては、地方公共団体に対してデータの提供等の援助を行うこと、地方公共団体の工夫された取組が横展開されるように地方公共団体に情報を提供すること、地方公共団体の現状と取組の全体が一覧できるように工夫した情報公開を行うこと、これは先ほども指摘がございましたが、こういったことが重要かと思えます。

第2でございます。同じ資料2の5ページ、性犯罪の現状につきまして、今年は前年比で5割以上増加しているという指摘がございます。これは、法改正が影響しているかもしれませんが、いずれにいたしましても、原因をしっかりと分析した上で対策を取ること、そのための調査研究をしっかりと行うことが重要かと思えます。同じところに困難女性支援法のポイントがございますが、民間団体との協働につきましては、先の指摘と関わりますけれども、特に各地方公共団体における協働が重要かと思えますので、その取組が進み、ここでも横展開されることが重要かと考えております。

以上です。

○林内閣官房長官 最後に、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。

女性版骨太方針2024に向けて、検討の方向性について、意見を申し述べます。

あらゆる領域・レベルの意思決定に女性が関与し、法律・政策を含む全ての企画において、男性及び女性へ及ぼす影響を評価しながら進めることは、日本の持続的な成長に不可欠です。企業においては、役員への女性登用を増やしていく必要がありますが、外部人材に頼るのではなく、内部人材の採用・育成の強化が必要不可欠です。そのためには、積極的に女性に能力開発の機会を与え、企業内で役員候補となり得る女性の育成を図ることが重要です。併せて、性別を問わず、全ての働く人が仕事と生活の調和が取れるように、長時間労働を前提とした働き方を見直すことは、女性が活躍できる社会を構築するためにも必要であると考えます。

また、非正規雇用で働く労働者の多くは女性であり、処遇改善や安定した雇用の確保が女性の活躍に不可欠です。女性が非正規雇用を選択する背景には、長時間労働を前提とし

た働き方や固定的性別役割分担意識、ジェンダーバイアスがあり、女性自身が家事・育児の責任を抱えてしまっている場合もあります。女性の経済的自立を阻んでいる人々の意識の払拭や社会の仕組みを変えていく必要があります。

最後に、日本のジェンダーギャップ指数の順位低下をはじめ、女性の地位向上は喫緊の課題であり、本気度が問われている状況です。与えられた時間で意見を述べるには限界があります。内閣官房をはじめ、他の政府会議では、意見書の提出が求められております。たくさん意見が言いたいと考えておりますので、今後、意見書の提出を認めていただきたいと思っております。

以上でございます。

○林内閣官房長官 ありがとうございます。

それでは、本日いただいた御意見も踏まえまして、来年年央の女性版骨太の方針2024の策定に向けた検討を深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。

また、議題2の第5次男女共同参画基本計画の一部変更案につきましては、資料5にございますように、妥当である旨の答申を行うことに御異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○林内閣官房長官 それでは、その案のとおり、答申をすることといたします。

ここで、プレスが入ります。

(報道関係者入室)

○林内閣官房長官 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 本日は、第5次男女共同参画基本計画の中間年フォローアップを行いました。

特に、以下の3点について、取組を強化いたします。

第1に、企業等における女性の経済的自立・活躍推進です。プライム市場上場企業における女性役員比率を2030年までに30%とする目標に向けた中間目標として、2025年までに19%とすることを目指します。引き続き、人材の採用・育成の支援や仕事と育児・介護の両立支援策を充実させていきます。

第2に、地域における女性活躍です。地域のニーズに応じた取組を推進するため、各地の男女共同参画センターが研修の充実や各地の現状分析などをきめ細やかに行えるよう、国立女性教育会館を通じた支援を進めてまいります。

第3に、男女が共に生涯を通じてその尊厳が損なわれることなく安全・安心に暮らせる社会の実現です。来年4月には、改正DV法と女性支援新法が施行されます。重大な人権侵害である性犯罪や性暴力、DV等の暴力への対策を強力に進めるとともに、相談支援の充実、困難を抱える方々の支援などを引き続き進めてまいります。

以上、3点を中心に、本日のフォローアップを通じて明らかになった課題を踏まえ、来年6月をめどに策定する女性版骨太の方針2024に実効性のある対策を盛り込むよう、加藤大臣を先頭に、政府一丸となって、取組の具体化を進めてください。

以上です。

○林内閣官房長官 ありがとうございました。

それでは、プレスの皆様は御退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○林内閣官房長官 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。