

男女共同参画会議（第 63 回） 議事要旨

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

【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

【議事次第】

- 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

【配布資料】

- 資料 1 専門調査会の設置について（案）
- 資料 2 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2021」の策定に向けて
-
- 参考資料 1 男女共同参画会議議員名簿
- 参考資料 2 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画会議合同会議
（3月9日）における菅内閣総理大臣発言
- 参考資料 3 第5次男女共同参画基本計画における女性の登用・採用に関する
成果目標一覧
- 参考資料 4 女性活躍の現状と課題
- 参考資料 5 関係規定等

1. 開会

2. 議題

(1) 専門調査会の設置について

○事務局より専門調査会の設置について資料1の説明があり、了承された。

(2) 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」の策定に向けて

○丸川大臣から資料2の説明があった後、有識者議員から以下のような発言があった。

(佐藤委員)

- ・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んだので、それを実現するための取組が非常に大事。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。それを着実にやるということ。
- ・3つ取組が重要だと思う。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。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だが、これが大事。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。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、女性に直面している課題は解決できない。
- ・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。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。企業でもまだまだ管理職は男性が多いので、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。そこを変えていくということが大事。
- ・最後に、政治分野、雇用分野など分野ごとに課題が異なるので、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。

(鈴木議員)

- ・女性の雇用・採用に関しては、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。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。
- ・1つは徹底的な「見える化」。既に様々な情報が示されてはいるが、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。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。

- ・ 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。それがないと、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。
- ・ 3点目は女性管理職比率が高いところで、例えば企業なら企業のパフォーマンスが良いとか、行政な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、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。
- ・ 最後に、新型コロナ対応について。新型コロナウイルスの悪影響が特に女性に出ているが、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なことなので、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る。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う。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るが、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、これらを徹底することが、将来を含めて感染症対策にもなる。

(納米議員)

- ・ 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る。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。
- ・ 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るが、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。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る。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。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る。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もする。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る。でも、離婚というところまでは決心しきれない。御自身もパートで働いている。でも、それだけではとて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するが、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く。相談では現実的な選択肢を一緒に考えていくが、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
うところに行き着く。

- ・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、本当にながっくりする。この2つのことというのは実はコインの裏表だと思う。
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。

(小西議員)

- ・女性に対する暴力の問題で申し上げる。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。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るし、もう
一つ言えば自殺なども増えている。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を考えるべき。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。
- ・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うが、特に今ちょう
ど検討会がなされている刑法改正。これはやはり性犯罪対策の基本になるもので、是非
流れを促進してやっていただきたい。
- ・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。ここへも対策を取っていただきたい。

(山田議員)

- ・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。
- ・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だが、山が高いためには裾
野も広くなければならない。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考えている。
- ・昨年、5次計画の時に、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た。御存じの人もいると思うが、私は「婚活」という言葉をつくって、地方によく招かれることも多いのだが、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る。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、地方の少子化解消にも一助となるようお願いしたい。

(細川議員)

- ・私はジャーナリストをしているが、今日は三井住友建設の社外取締役という立場から発言する。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も有名だが、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したい。
- ・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。例えば私は91年に大学を卒業したが、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。同期は全体で300名いた。つまり1%ということ。今、この年代が部長職などを務める適齢期となっているが、登用したくても、まず数が足りない。
- ・しかし、少ないだけで、いないわけではない。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。
- ・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。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。

(芳野議員)

- ・コロナ対応と環境整備について意見を述べたい。
- ・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る。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る。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。
- ・また、政府はテレワーク7割を掲げているが、その実態には明らかに男女差があると指

摘されている。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る。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る。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。

- ・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る。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。
- ・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する。

(山口議員)

- ・「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。
- ・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。現在既に数値目標の達成はされているが、それだけではうまくいかないのではないかと懸念する。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いる。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ると、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るので、そうした事例から学んでいくのが良いのではないかと。
- ・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る。男女共同参画というと、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だが、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。そして、この点が現状では非常に不十分だと感じている。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る。
- ・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。男女共同参画には様々な施策が考えられるし、過去にも実際はかなり数の数が行われてきた。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ない。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。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。

(佐々木議員)

- ・第5次の計画を拝読すると、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。目標の数値の表を見ると、女性の何%という目標数値があるが、これを一度、男性の数値に書き換えると、どれだけ今、異様な国かということが分かる。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いただきたい。
- ・女性活躍推進はたくさん法律が日本にできているが、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。
- ・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、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で、女の人は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。例えばカリフォルニア州はこの12月から罰則規制がある。女性の取締役がいないところは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る。ナスダックは女性の取締役がいないと上場させないということを今、表明し始めている。
- ・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。そうすると3つあると思うが、1つがダイバーシティの見える化。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るが、様々な数値化をしていくことが重要。
- ・2つ目は入札条件に入れる。例えば、女性の取締役がいないところは入札できない。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いる。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。
- ・3つ目にサプライヤーダイバーシティ、ダイバーシティ取引。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る。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はずっと法律ができていっているが、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。

(魚谷議員)

- ・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。参画するに当たり一番それを強く申し上げたい。
- ・言わずもがなだが、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。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、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、女性もそう。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だろう。優秀な人材はいっぱいいるので、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いったら、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いる。

- ・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いるが、企業の経営者も極めて強い危機感を持っている。一部マスコミの方などからは、コロナ禍になったの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だが、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る。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社超が賛同している。30% Club japanもTOPIX 100を中心に30社、経営トップが入っている。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だが、これらを本当に変えていかないと駄目だということをしごく思っている。政治分野からも是非そういった方針を出していただきたい。人事の制度については、ジョブ型の制度など新しいものを我々も研究しており、どんどん広げていきたい。
- ・最後に、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。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。

(白波瀬議員)

- ・コロナ禍について。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った構造的な問題が表面化した。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、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なので、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ある。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。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、評価基準を多様にしていただく。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していただく。この2点だと思う。

(内藤委員)

- ・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、徳島市でしているが、まず、女性の登用・採用拡大についてお話する。
- ・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いるが、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山人材プールがない。課長補佐、課長、部長、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という部分もある。そんな形で結構地方自治体、そういう自治体も多いと思うので、そこ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ほしい。
- ・資料にはないが、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。
- ・新型コロナ対応で女性活躍のための環境整備の部分で、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あったので、本人の申出があれば、その時点でDVと認定する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う。
- ・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うので、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。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るということの発信にもつながるほか、様々な国連の勧告等もあるので、そういったことも含めて対外的に打ち出すことも重要。
- ・最後に、選択的夫婦別姓について、今、ビジネスリーダー有志の会が署名続行中だが、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ことで、金融やITの経営者もかなり署名をしている。是非きちんと議論をしてほしい。

○最後に、議長(加藤官房長官)から以下の発言があった。

- ・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。平成13年に第1回会議が開催されてから既に20年が経過した。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いるが、いまだに多くの課題が残されている状況にある。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いる。
- ・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る。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を取りまとめる。本日の会議では、有識者議員から、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。

- ・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。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。

3. 閉会