

2024 男女平等推進月間 内閣府要請報告

日 時：2024年6月17日（月）16：00～16：30

場 所：参議院議員会館1階108会議室

内閣府：男女共同参画局総務課 宮島 課長補佐

男女共同参画局推進課 後藤 課長補佐

男女共同参画局推進課 山崎 積極措置担当係長

男女共同参画局暴力課 井上 調整係長

政策統括官付参事官（性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進
担当）付 生部 参事官補佐

同 新屋敷 主査

法務省：民事局 水谷 担当

自治労：木村副委員長（自治労ジェンダー平等推進委員会 委員長）

外山強化拡大局長（自治労ジェンダー平等推進委員会 事務局長）

議員：岸まきこ参議院議員

以下、○＝自治労、●＝内閣府、◎岸議員

○自治労では6月をジェンダー平等推進月間としてジェンダー平等実現のための取り組みを進めており、関係省庁に要請を行っている。本日はさまざまな論点からの要請を行うため、現段階における考えも含めて意見交換もさせてもらいたい。

<男女共同参画社会基本法・基本計画について（1.（3））>

●ジェンダーギャップ指数は昨年よりも少し数値は改善したが、やはり政治と経済の2分野がまだまだ諸外国に比べて低い。このことを謙虚に受け止めなければならない。例えば政治分野においては、そもそも議員になるために立候補しても議員活動と家庭生活を両立するのが簡単かということ決してそうではない。加えて人材育成の機会が不足しているとの指摘もある。さらには、政治の現場にはまだまだ、ハラスメントがあるのではないかと考えられる。それらの課題についてより詳細な調査を行い、その結果に基づいて周知啓発を行うことを考えている。地方議会において女性の政治参加における先進的な取り組み事例もあり、集約し横展開するということで啓発をはかっていきたい。経済分野では、管理職登用をしっかりと、着実に進めていきたい。その登用に向け

た人材のパイプラインを構築するための支援を行っていききたい。

また、2022年7月8日の女性活躍推進法の制度改正により、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象として、「男女の賃金差異」が情報公表の必須項目になった。なぜ格差があるのかの要因分析が非常に重要で、各機関での分析が行われるよう取り組みを強化していききたい。特に女性の就労においてリ・スキリングは非常に重要で、そのための支援も続けたい。6月11日には「女性版骨太の方針2024」（以下、女性版骨太方針）を公表したが、同方針にこうした取り組みも盛り込んでおり、引き続き女性の参画を促進していききたい。

○政治分野に関して、「実態を踏まえながら詳細な調査を行っていく」との回答があったが、いつ、どのように取り組むのか。

●調査は本年度にも実施したいと思っており、民間のハラスメント実態調査ではなく政治分野に関してどのような調査をしていくか設計している最中だ。地方議員に加えて、地方議員をめざしたが途中で断念した人に対するアンケート調査を2020年度に行ったが、本年度の調査対象や設問内容をどうするかというのは、今の時点でお答えしかねる。

◎少子高齢化が進んでいるからGDPを伸ばすため女性や高齢者に動いてもらうというのは、いかがなものか。女性の地位向上をはかるのは、そうしたことではない。経済を発展させていくのは確かに大事だが、経済のために女性、高齢者を使うように捉えられる。人材としか考えてないのかということに内閣府男女共同参画局として怒った方がいいのではないか。

●まさにご指摘の通りで、男女共同参画や女性活躍というのは、経済的メリットよりも、基本的に人権の課題として進めていかなければならないと思う。

< 育児休暇等の取得促進（2.） >

●2023年6月に閣議決定・公表された「男女共同参画白書」では、女性の8割以上男性の7～8割が、女性に家事・育児等が集中していることが、職業生活において女性の活躍が進まない理由とされており、内閣府としても女性活躍の観点から、男性による家事や育児への参画を促進することは重要と考えている。女性版骨太方針においては、育児や介護をはじめとしたライフイベントとキャリア形成を両立できるよう、改正育児介護休業法の周知や理解促進、男女がともに育児を担うことの重要性、両立支援制度が性別によらず利用可能であることの啓発などを政府として行っていくこととしている。引き続き、厚生労働省をはじめとした関係省庁の連携により、育児休業・休暇、介護休暇の取得促進に向けて対応していく。

<女性に対するあらゆる暴力の根絶（５．（１））>

- 雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠な前提となる。第５次男女共同参画基本計画や女性版骨太方針において、各種ハラスメントの防止措置を定めた法律および指針の履行確保、12月のハラスメント撲滅月間における集中的な広報、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシャルハラスメントに対するさらなる法的措置を含めた対策の強化などを盛り込み、関係省庁が連携して取り組みを進めているところ。引き続き、ハラスメントのない職場作りにむけて、厚労省をはじめとする関係省庁とともに取り組んでいきたい。

<LGBTQ+を含めたジェンダー平等の推進（７．（２））>

- LGBT理解増進法が2023年6月に成立し、LGBTQ+当事者が置かれている実態、状況について、内閣府として政府の関係機関から構成する連絡会議などの場を通じて、有識者からヒアリングなどを行い、把握に努めているところだ。相談体制の整備なども進めているが、今後も関係省庁と緊密に連絡しながら理解増進に関する施策を総合的に推進していきたいと考えている。
- 長崎県大村市が同性同士のカップルの住民票の続き柄を示す欄に「夫（未届）」と記載、交付した事例があるが、最近では東京都世田谷区、杉並区がこれに続く動きを見せている。国よりも自治体が先行しているケースが多いと感じている。国が先導的な役割を果たし、さらに推進をはかる取り組みをお願いしたい。
- LGBT理解増進法は理念法であることから、権利を行使したり義務を課したりする性質のものではなく、国が取り組み方針を定めて認識を共有し、取り組みを進めるという基本理念を謳うものである。内閣府としては現在、理解増進に関する基本計画の策定に取り組んでいる。
- ◎国民全体の実態把握のためにも、国勢調査にきちんと項目を入れるべきだと考え、（同調査が総務省の所管ではあるが）ぜひ内閣府からプッシュしてほしい。
- 理解増進法にある基本計画や指針は、いつ策定される予定か。
- この課題については極めて多種多様な方々がいて、多種多様な意見があると

承知している。必要な調査を実施するなど、丁寧な進め方が必要だと考えている。内閣府を中心に関係省庁と連絡会議を開催するなどし、ヒアリングを行いながら進めており、計画策定にむけた必要な知見を集中しているところだ。

- 「2年のうちに策定する」など、期限を設定することはできないのか。
- 時期を申し上げるのは難しいが、当然ながら念頭に置いている。
- 「第5次男女共同参画基本計画」で示した2025年を期限とする女性登用の成果目標について、公表だけではなく要因分析が大事であるが2020年度の調査から数値が増えていないことから、本年の調査を行った後、次の4年後に前進するためにも各省庁の連携をお願いしたい。

自分はちょうど男女雇用機会均等法が制定された時に就職したが、当時何も制度が整っていない中で、とにかく女性の登用を増やすために、狼の群れの中に放り投げられるような経験をしたことが思い出される。経済効果だけではなく、人権の課題であることを認識してもらいたい。また最近、小さな子どもがいる親を「子持ち様」と呼び、SNSなどで批判する書き込みが広がり、問題となっている。どれだけいい制度があっても権利を行使できないような状況が加速しているとも感じており、しっかりと権利を行使できるような広報についても改めてお願いしたい。