

男女共同参画担当大臣 それでは、ただいまから、第55回「男女共同参画会議」を開催いたします。

お忙しい中、お集まりいただき、誠にありがとうございます。

改めまして、10月2日発足の第4次安倍改造内閣で、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）、女性活躍担当大臣を拜命いたしました、片山さつきです。

日頃から女性活躍の推進に御尽力をいただいている男女共同参画会議の有識者議員の皆様、閣僚各位の皆様におかれましては、今後、ますますの御協力を賜りますよう、お願い申し上げます。

それでは、議事に入らせていただきます。

最初の議題は「（1）女性活躍推進法の施行後3年の見直しについて」でございます。

資料1「女性活躍推進法について」を御覧ください。

まず、1ページ目、女性活躍推進法の概要でございます。この法は、女性の職業生活における活躍等を推進するため、一般事業主である民間事業主、特定事業主である国・地方公共団体に対しまして、各々の職場の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析、事業主行動計画の策定・公表、女性の活躍に関する情報の公表を義務づけております。

次に2ページ目でございますが、女性活躍推進法の施行状況につきまして、特定事業主行動計画は、国、都道府県、市町村の全てで策定済みとなっております。

次に3ページ目でございますが、女性活躍推進法は、その附則において施行後3年を経過した場合の検討規定が設けられております。その附則に基づき、現在、民間部門につきましては、労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において、公務部門につきましては、女性活躍推進法公務部門に関する検討会で、それぞれ見直しの議論を行っており、年内をめどに一定の結論を得る予定でございます。公務部門につきましては、率先垂範の観点から、行動計画策定後の次のステップとして、情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実などについて検討していくこととしております。

我が国の女性の活躍が次のステージへとジャンプアップできますよう、しっかりと同法の施行後3年の見直しについて検討を進めてまいります。

私からの説明は、以上でございます。

続きまして、資料2について、根本厚生労働大臣、よろしく願いいたします。

厚生労働大臣 私からは、資料2に基づき、厚生労働省における女性活躍推進法の見直しなどの検討状況について御説明いたします。

女性の職業生活における活躍を推進するとともに、働きやすい職場環境を整備することは、一億総活躍社会の実現のために、極めて重要な課題であると認識しています。

まず、資料2の2ページ目を御覧ください。

女性活躍推進法の施行後3年の見直しについては、現在、労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において議論を行っており、年内をめどに一定の結論を得る予定です。分科会では、事業主行動計画の策定推進や、数値目標の設定のあり方、情報公表の対象項目の設

定のあり方などが主な論点として議論されております。

次に3ページ目を御覧ください。

女性が働きやすい職場環境を整備するためには、セクハラ等のハラスメント対策が重要です。これに関しても、女性活躍推進法の見直しの議論とあわせて、セクハラ防止対策の実効性の向上、パワハラについて法整備、ガイドラインなど必要な防止対策のあり方について議論を行っています。

女性の職業生活における活躍を推進する取組を加速し、その能力を十分発揮できる職場環境を整備するため、労働政策審議会における結論を踏まえ、必要な対策を行ってまいります。

以上です。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、ただいまから意見交換を行わせていただきます。

まず、有識者議員の方々から御発言をお願いいたします。

大変申し訳ございませんが、時間の都合上、御発言はできるだけ1分以内でお願いしたいと思っております。

まず、初めに柿沼議員、よろしくをお願いいたします。

柿沼議員 柿沼でございます。

この女性活躍推進法のおかげで、例えば、平成29年度就業構造基本調査を見ましても、女性30代、40代、50代以上、全て就業率は上がっております。

しかし、働き方の内容の変革を見ますと、現場では、まだまだ中身が進まないでいるかなというのがあります。原因といたしましては、男性中心型労働慣行というものが、まだまだ改善されていない。セクハラも今さらですが、まだまだ多い。そして、賃金格差、子供の貧困等も広がっております。

しかしながら、地方で見ますと、次代を担う子供たちの育成、日本の基盤である地域力を保持していくということは不可欠でございます。

そんな中で、今後の改革として、男性の働き方、男性も会社だけではなくて家庭を、地域、ワーク・ライフ・バランス、企業改革、そして、もう一つは、税制として所得税法84条の健全な女性は扶養控除から外していただき、また、社会保障制度も3号被保険者をなくしていただく、働くと損をしてしまうという現状から、元気はつらつ、笑顔で納税という制度へ変えていただければと願っております。

「西郷どん」の150年、安倍内閣の力ですと、やっていただけるのかなと思っておりますので、どうぞ、よろしく御検討をお願い申し上げます。

以上です。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、林議員から、よろしくをお願いいたします。

林議員 ありがとうございます。

女性活躍推進法の制定以後、官民一体の取組の効果は非常に現れていると思います。

横浜市の今年の市民意識調査でございますけれども、61%の方が職場で女性活躍の取組は進んでいると回答されました。

市の中小企業対象のワーク・ライフ・バランスの認定制度の中で「よこはまグッドバランス賞」というのを制定しておりますけれども、応募が一昨年の69社から、今年は何と166社に増加している。これも1つの現れかと思えます。

しかし、今、見直しの論点に掲げていらっしゃる、一般事業主行動計画の策定をどのようにするかということにつきましては、101人以上の事業主に引き下げるべきと御意見を申し上げたいと思います。

それから、301人以上の事業主では、状況把握が必須の4項目全て、これを公表していただく方が、法の実効性が確保できると考えておりますので、よろしく申し上げます。

以上です。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、資料3-1を御提出いただいております、松田議員、よろしく願いいたします。

松田議員 ありがとうございます。

現在の女活法、成果は出ていますけれども、この法律は正規雇用の働き方がベースになっているのではないかと思います。やはり、非正規で働く方々の活躍を後押しする方向の議論も進めていただきたいと思います。

2017年の労働力調査によりますと、依然として、女性雇用者に占める非正規の職員、従業員の割合は55.4%と高く、男性が21.8%と大きく差が開いております。

また、正規職員として働きたい女性が、非正規という形態しか選択できないという状況を改善するよう、フェアな環境を整備するとともに、正規の働き方を積極的に選択する場合も存在しますので、雇用形態によらず、その人が持つ力が十分に発揮できるような配置、育成、評価を推進するような働きかけが必要だと思っております。

雇用形態における男女格差の是正と、働き方によらない能力開発の推進をお願いしたいと思います。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

なお、本日、御欠席の小西議員、芳野議員からも御意見の提出がありました。資料3-2、3-3として、それぞれ配付させていただいておりますので、御覧ください。

次に、議題2に移らせていただきます。

本年6月に「すべての女性が輝く社会づくり本部」において策定した「女性活躍加速のための重点方針2018」に基づく、各府省庁の取り組み状況について、まず、重点方針専門調査会長の佐藤議員より御説明をお願いいたします。

佐藤議員 佐藤です。

重点方針専門調査会では、ただいま御説明がありました「女性活躍加速のための重点方針2018」が、来年度予算概算要求にどう反映されているかをフォローアップするために、

会合を2回開催しました。お手元の資料4は、予算概算要求のうちの主なものをまとめたものです。調査会では、その中で、施策の新規性、重要性などを考慮し、選定した項目についてヒアリングを実施しました。そこでの主要な意見、これは、資料5にまとめていますが、それについて御報告したいと思います。

まず、スポーツ団体における役員に関しては、外部の有識者を入れるなど、透明性を確保しながら女性役員を増やしていく必要があります。

次に「女性の復職・再就職等に向けた『学び直し』の拡充」については、単に学ぶだけに終わらないように、学びがその後の就職や、キャリア形成につながるように支援することが重要になります。

「女性役員登用の拡大」については、女性役員を登用することが、企業価値の向上につながるようにすることに加えて、女性役員登用の効果に関しても広報していくことが重要との指摘がなされました。

「科学技術・学術分野における女性活躍の促進」につきましては、中高生や大学生などにロールモデルを提示するだけでなく、イノベーションを生み出している産業で活躍している女性の姿を具体的に提示することが求められています。

「学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実」については、実践的内容が重要で、また、キャリア教育は子供のころから行うことが望ましいとの意見が出されました。

最後に、医学部医学科の入学選抜における問題につきましては、文部科学省及び厚生労働省からヒアリングを行いました。その中で、男女共同参画に大きな影響を与える重要な事件であるとの指摘に加えて、問題の背景には、医師の働き方の課題があり、医師の働き方改革が緊急の課題との意見が出されました。

以上が、私からの報告です。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、女性に対する暴力に関する専門調査会長の辻村議員より、御説明をお願いいたします。

辻村議員 ありがとうございます。

ただいまの医学部入試問題に関連しまして、まず、最初に一言、委員の立場から意見を追加させていただきたいと思います。

今回の医学部入試の差別問題は、医療分野の女性活躍推進を明記してきました第4次基本計画の取組にも、真っ向から逆行するものでありまして、背景に働き方問題がありますことから、非常に重要な問題だと認識しております。特に入試における女子の一律減点という点は「性別に由来する不合理な差別」であり、憲法第14条第1項、教育基本法第4条等にも反するもので、これは、私立大学であっても、また、たとえ入試要項に説明があったとしても許されないものであるということを明確にしていかなければならないと考えております。この点、文科省や関係各省におかれましては、厳正な対応をよろしくお願い申し上げます。

引き続きまして、女性に対する暴力に関する専門調査会から審議状況について御説明させていただきます。

お手元の資料6を御覧いただきたいと思います。

昨日、「重点方針2018」の概算要求への反映状況について審議を行いました。主な意見は、資料6の1、上段に記載してございます。

その中では、ワンストップセンターの質の向上に向けて支援を充実させるとともに、自治体の自主財源の確保に努めるべきであるという御意見や、DV被害者の支援を充実させるべくニーズに沿った対応をすることあるいは加害者更生プログラム、これも実施してほしいという意見。それから、配偶者暴力相談支援センターにおきまして、被害者や加害者の属性など、幅広い基礎データを蓄積すべきであるという意見などがございました。

次に資料6の2の下段ですが、先ほど御報告がございましたように、厚生労働省の労働政策審議会において、職場におけるセクハラ対策が既に進められております。当専門調査会では、男女共同参画社会形成の促進のために、より広く俯瞰的な観点からセクハラ対策に係る諸課題について調査・審議を行っております。具体的には、諸外国の法制度や国内の教育、スポーツ、民間部門、各分野における取組状況や課題を把握するために、学識経験者や団体からヒアリングを行っております。

諸外国では、既にハラスメント防止法や差別禁止法あるいは刑法などによって、法制化により対応している国が多数存在しております。この点からしましても、我が国におきましても検討が必要になると思われれますため、今後の参考に供するため、報告書を作成予定でございます。また、本年6月に決定されましたセクシュアル・ハラスメントの緊急対策のフォローアップも行い、年度内に取りまとめを行いたいと考えております。

いずれにしましても、女性活躍の大前提である女性に対する暴力の根絶に向けて、関係大臣を初めといたしまして、皆様には、今後とも積極的な御支援、取組をお願いしたいと思っております。

よろしく願いいたします。

男女共同参画担当大臣 大変ありがとうございました。

御指摘の医学部医学科における入学者選抜に係る問題につきましては、私どもといたしましても、大変遺憾であると考えておりまして、性別などの属性によって取扱いに不当な差異を設けることは断じて認められないものと考えております。現在、文部科学省において、医学部医学科を置く全ての大学に訪問調査を実施し、最終的な調査結果が年内を目途に公表されるものと伺っております。その調査結果も踏まえつつ、関係各省と連携し、女性医師が活躍できる環境づくりにつなげてまいりたいと考えます。

各大臣におかれましても、この点もお含めになって引き続き「重点方針2018」に基づく取組を進めていただきますよう、よろしく願いいたします。

(プレス入室)

男女共同参画担当大臣 それでは、最後に、議長である菅官房長官から御発言をいただ

きます。

内閣官房長官 全ての女性が輝く社会の実現は、安倍内閣の最重要課題であります。これまでの取組の結果、平成24年度と比較をしまして、女性の就業者数が201万人増えております。また、上場企業の女性役員数も2.7倍となるなど、着実に成果が上がっております。

引き続き、全ての女性が、自らの希望に応じ、個性と能力を十分に発揮し、輝くことができる社会の実現を目指して、取組を加速していきたいと思っております。

関係大臣におかれましては、本日の有識者の皆さんからの御議論を踏まえ、女性活躍推進法の見直し等に向け、以下のことに取り組んでいただくようお願いしたいと思います。

企業における行動計画の策定・推進、情報公表の強化等について検討すること、国・地方公共団体が、行動計画の実効性を高め、女性活躍を一層進められるよう、率先垂範の観点から、公務部門においてもしっかりと検討すること、あわせて、女性が能力を十分発揮する職場環境の整備に向け、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止対策の強化について、積極的に検討すること。

また、各大臣におかれましては、「重点方針2018」についても、取組を着実に推進していくようお願い申し上げたいと思っております。

私からは、以上です。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございました。

ここで、プレスの皆様には、御退室をお願いいたします。

(プレス退室)

男女共同参画担当大臣 それでは、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。