

○男女共同参画担当大臣　それでは、定刻となりましたので、ただいまから第56回「男女共同参画会議」を開催いたします。

御多忙の中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

議事に入らせていただきます。

まず、最初の議題が「女性活躍推進法の施行後3年の見直し等の方向性について」でございます。

公的部門は女性活躍推進法公務部門に関する検討会、民間部門は労政審の雇用環境・均等分科会におきまして、検討が行われてまいりました。

はじめに、労政審の雇用環境・均等分科会におきまして、建議を取りまとめられましたので、高階厚生労働副大臣より御説明をお願いいたします。

○高階厚生労働副大臣　高階です。よろしくをお願いいたします。

我が国では、2013年から女性活躍の推進を成長戦略の中核に据えまして、様々な環境整備を進めてきたところでございます。一人ひとりの女性が、女性に特有の心身・社会的な健康課題にも着目しつつ、人生を見通したライフデザインを描いて、存分に自分らしさを発揮していただける社会とするため、女性政策を充実・強化していくことが求められていると承知しております。

女性活躍推進法の「施行後3年の見直し」については、労働政策審議会雇用環境・均等分科会におきまして議論が行われ、昨年12月14日に厚生労働大臣に対する建議が行われたところでございます。主な内容につきまして、お手元の資料1-1、2ページにお示ししたとおりでございます。一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務とされる企業を現行の301人以上企業から101人以上企業へ拡大すること、情報公表項目を職業生活の機会の提供に関する項目と職業生活と家庭生活との両立に関する項目に区分し、各区分から1つ以上、全体としては複数の項目について情報公表を行うことを義務付けること、女性活躍に取り組む企業へのインセンティブを強化するため、優良企業の認定の仕組みを見直すこと等に取り組むことが適当とされました。

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も重要でございまして、これに関しても女性活躍推進法の見直しと併せて議論が行われました。3ページにお示ししたとおりでございますが、セクハラは許されないものであり、使用者・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきであるという趣旨を明確にすること、相談等を理由とした不利益取扱いの禁止等、セクハラ防止対策の実効性の向上を図ること、また、パワハラにつきましては、相談体制の整備等、雇用管理上必要となる措置義務を導入すること等が建議に盛り込まれたところでございます。

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、労働政策審議会の建議を踏まえまして、次期通常国会への法案提出を目指してまいります。

以上です。

○男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

引き続きまして、資料1-2の公務部門における女性活躍推進に向けた女性活躍推進法等の見直しにつきまして、私から御説明させていただきます。

まず、資料の1ページ目でございますが、検討会が取りまとめた見直しの方向性を受けまして、政府といたしましては、長時間労働の是正など働き方の改革、性別に関わりのない職務の機会付与、男性の育児参加の促進に特に取り組む必要があると考えております。

これらの課題解決に向けて、各事業主がより実効性の高い行動計画を策定できるように、状況把握項目については、「超過勤務の上限を超えた職員割合」や、「各役職段階の女性職員の”伸び率”」などを把握することといたします。また、情報公開につきましても、「開示内容の充実」等を図ります。

さらに、男性の育児参加につきましては、男性が一定期間、育児等のために休暇を取得することは、職員本人にとって、子育て等に能動的にかかわる契機となるとともに、事業主にとっても、子育て等に理解のある職場風土を形成する観点から重要であることを広く普及し、積極的な取組を求めていくことといたします。

私からの説明は以上でございます。

それでは、意見交換に移りたいと思いますが、まず、有識者議員の先生方から御発言をお願いいたします。お時間の都合上、恐れ入りますが、1~2分をめでお願いいたします。

はじめに、佐藤先生からよろしくをお願いいたします。

○佐藤議員 先ほど大臣から御説明いただきました女性活躍推進法公務部門に関する検討会で座長を務めましたので、一言申し上げたいと思います。

女性活躍推進法制定以降、公務の職場の現状を見ますと、女性の採用割合も伸び、離職率も低いことから、女性が継続就業できる職場になりつつあると評価できると思います。

しかし、他方で、片山大臣から御説明があったように、幾つかの課題もあります。同法は、国・地方自治体に行動計画の策定を義務づけております。しかし、現状把握にとどまり、職場の課題分析をきちんと行い、それに基づいて行動計画を策定するということが行われていないような例もあります。そういう意味で、これからは行動計画の策定に際し、国や地方自治体は、自らの組織の課題は何かということをしっかり把握し、分析していただいて、計画を作っていただきたいと思います。

課題分析を行う際に特に考えていただきたい点が2点ありますので、申し上げたいと思います。

一つは、女性職員の仕事への意欲とキャリア形成の関係についてです。特に採用後の初期キャリアの段階から、仕事にやりがいを感じられるような仕事を与えているかどうか、長時間労働を前提としない職場環境が整備されているかどうか、女性を配置していない部局や課がないかどうかといったことから、女性が仕事と生活を両立できる職場であるかど

うかを確認していただきたいと思います。

次に、大臣からも御説明がありました、男性の育児参加についてです。育児は本来カップルでその責任を果たしていくべきものです。育児のための休暇等の制度には、配偶者出産休暇や育児休業などがありますが、男性がまとまった期間の休暇等を取得できるかどうか非常に重要です。もし男性がそういうまとまった休暇を取得できていないとすれば、取得を阻害する要因が職場にあるかどうか、ぜひ御検討いただければと思います。

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、引き続きまして、柿沼議員、お願いいたします。

○柿沼議員 女性活躍推進法が施行後3年を経て、実は上がってきておりますけれども、この職業生活、家庭生活に加えまして、防災・減災あるいはこれからの地域連携の中で重要なこととして、社会的活動につきましても、女性の必要な環境整備をとっていただくことが必要ではないかと考えております。

また、公共調達ということで取組を見ていきますと、まだまだ国とともに地方公共団体の取組が率先して行われることが、末端の地域におきましては、企業等は右へ倣えになっておりますので、この取組を進めていただくことが必要ではないかと思っております。女性を採用し、仕事をしてもらうことが企業にとってマイナスではないということをもっとインセンティブの部分で採っていただく必要があると言えるのではないかと思っております。

以上です。

○男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、資料1-3を御提出いただいております、辻村議員、お願いいたします。

○辻村議員 女性に対する暴力に関する専門調査会の会長の立場から、セクシュアル・ハラスメント対策について申し上げます。

資料1-3をご覧くださいと思います。

当専門調査会では、厚生労働省の労働政策審議会における審議状況を踏まえつつ、より広範囲にわたってセクシュアル・ハラスメントの根絶に向けた対策の在り方について、調査審議を行っております。

これまで、5回にわたりまして、諸外国の法制度や国内各分野における取組状況等について、学識経験者や関係省庁からヒアリングを行ってまいりました。諸外国では、ハラスメント防止法あるいは差別禁止法などの形をとりまして法制化を行って対応している国が多数存在しております。

日本では、先ほど厚生労働副大臣から御説明のあったところですが、労政審にて職場における防止対策等について建議が行われました。セクハラ行為の禁止の法制化など、中長期的な検討が必要な課題もありますけれども、この建議のように職場のセクハラは許されないものであることが法律上で明確化されることになれば、職場におけるセクハラ対策の

実効性も一定程度向上していくことが期待されます。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、今後とも積極的な取組をお願いいたします。

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、お願いいたします。

○林議員 女性活躍推進法の施行後3年の見直し等についてでございますが、事業主行動計画策定の義務づけ対象を、従業員101人以上の事業主へ引き下げ、情報公表の項目を増やしたことは大きな前進でございます。将来的に公表項目が更に増えていくことが必要ではないかと思っております。

日本のジェンダーギャップが常に低位であるということは、経済と政治での女性参画の遅れが主な原因でございますので、法の実効性を着実に高めなければならないと思っております。情報公表項目に新たな区分「職業生活と家庭生活の両立」が設けられました。女性活躍を加速させるには、ワーク・ライフ・バランスの実現と働き方改革の推進が必須です。横浜市での「よこはまグッドバランス賞」は、昨年、前年の1.4倍の139社を認定いたしました。特別賞を受賞された2社は、トップの大変強い意志のもと、社員の成長支援として、テレワークをはじめとしてあらゆる制度を意欲的に導入されております。また、指定都市市長会も20市全体でイクボス宣言を行い、取り組んでおります。

以上です。

○男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

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。

女性活躍推進法の見直しに関しまして、今ほど御説明がありましたとおり、行動計画策定の義務化対象を101人以上の企業に拡大されます。しかし、行動計画に関し、策定義務化、策定まで猶予のある企業、策定義務のない企業とトリプルスタンダード状態となっており、一日も早く100人以下の企業も含めて全ての企業において行動計画を策定することが必要であると考えております。

残念なことに、昨年になりますが、女性活躍にとって逆風が吹いた1年ではないかと考えております。女子学生に対する医大の不正入試問題について一言申し上げますと、第4次男女共同参画基本計画でも、女性医師の仕事と生活の両立など、女性の参画拡大を掲げている中で、医師を目指す女性の門戸を狭めるようなことが複数の大学機関で発生したことは許されるべきことではありません。女子学生のコミュニケーション能力が高いから男子学生に配慮したことなどの発言もありましたが、これは女性への潜在的な差別であると考えております。女性医師は妊娠や出産、育児などでキャリアを積みないと判断されるような働き方自体の見直しが急務であると考えております。

これは医師に限ったことではありませんが、男女がともに、生活や育児・介護、治療な

どと仕事を両立できるよう長時間労働を是正し、真の働き方改革が浸透するよう、実効ある対策が必要であることを申し上げておきたいと考えます。

以上でございます。

○男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、次に、議題2に移りたいと存じます。

私から昨年12月27日に公表した2件の調査結果について御報告させていただきたいと存じますので、お手元の資料2-1をご覧くださいと思います。

内閣府では、政策・方針決定過程への女性の参画状況につきまして、定期的に現状を調査し、公表しております。今回新たに最新値が更新された目標項目のうち、ほとんどの項目で数値が改善しております。

まず、4ページ目をお開きいただきたいと思います。分野別に拝見をいたしますと、国家公務員や地方公務員におきましては、いずれの役職段階の女性割合も過去最高となっております。

また、5ページにございますが、下の方の図の上場企業の女性役員割合につきましては、平成24年からの過去6年間で約2.7倍に増加しているところでございます。

また、6ページ目でございますが、国の審議会等委員の女性割合につきましても上昇傾向にございますが、目標の達成に向けて、引き続き、各府省におきましては、女性の登用拡大をお願いいたします。

次に、資料2-2を御説明させていただきます。

昨年5月に政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が施行されましたが、内閣府では、地方議会の女性割合などをマップ形式で「見える化」するなど、地方における男女共同参画の状況を取りまとめております。

続きまして、資料2-3の1ページ目をご覧くださいと思います。国は平成28年度から、独立行政法人等は平成29年度から、総合評価落札方式等による調達におきまして、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組を実施しておりますが、平成29年度の取組状況は、国は、金額で約9,300億円、件数で約8,400件、独立行政法人等では、金額で約3,900億円、件数で約4,800件となっております。平成28年4月1日の女性活躍推進法の施行による新たな取組の導入以降、各段に進捗しているということですが、さらに各府省におきましてはより一層の取組の拡大をよろしくをお願いいたします。

以上でございますが、こういった点も含めまして、また有識者の先生方から御発言を賜りたいと思います。

まず、最初に、資料2-4を御提出いただいております辻村議員からよろしくお願ひいたします。

○辻村議員 ありがとうございます。

私は、毎年、世界経済フォーラムがジェンダーギャップレポートを公表した直後の参画会議で同じような資料を提出してまいりましたので、今回も報告させていただきます。

資料2-4をご覧くださいと思います。

2018年12月に公表されました、ジェンダーギャップ指数、GGIと申します。これは2018年1月1日の現状に基づいて算定されたものでございますが、日本は100点満点に直すと、スコアは今回66.2点で、世界平均よりもちょっと下回っているのですけれども、149カ国中110位でございました。この赤い線で囲っていただいたところに、前年度、前々年度が記してありますけれども、ここ2~3年に比べて総合順位は多少戻ったということですのでけれども、経済分野と政治分野は昨年より順位も下がっております。

日本は、相変わらず教育と保健の分野は99点、98点と非常に高い点数をとっておりますけれども、経済分野が59.5点、政治分野が100点満点で8.1点と低くなっております。政治分野は149カ国中125位という状況にあります。特に政治分野が低い原因は女性の国会議員比率と閣僚比率が低いことにあるわけでございますけれども、国会議員の女性比率につきましては、別のIPUという国際機関が年に数回にわたり調査結果を公表しておりますので、その資料を2ページ以降に載せております。

2ページ以下をご覧くださいければ幸いです。日本は、衆議院について女性議員比率が10.1%で、ランキングは193カ国中160位です。これも下がっております。先進国で最下位と以前は言ってきたのですけれども、これを見ますと、ほとんど世界的に見ても最下位に近くなってきてしまっているということです。これは、ほかの国が頑張っているからなのです。ほかの国がクオータ制などのポジティブアクションを活用して、とりわけ途上国が1位から10位までのうち9カ国を占めているわけですのでけれども、どんどん周りが順位を上げているという状態です。ですから、日本は何もしなければ下がる一方ということでございます。昨年成立いたしました政治分野の男女共同参画推進法を踏まえて、今後、積極的な取組をすることによって改善が図られますことを願っております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、柿沼議員、よろしくお願いいたします。

○柿沼議員 私のほうは、先ほど申し上げましたように、公共調達とか、いろいろな部分で、特に地域のためにぜひ国から指標だけでなくもっときちんとした指令を出していただきたいということがあります。

地域ですと、なかなか企業も小さい企業が多いものですから、しっかりとした男女共同参画の中での産休、子育て支援、子供の貧困など、様々な部分がありますので、ぜひ男女共同参画のエリアに入れていただきたいということをお願いいたします。

○男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、議題3に移りたいと存じます。第5回国際女性会議WAW!及びW20につきまして、阿部外務副大臣より御説明をお願いいたします。

○阿部外務副大臣 WAW!でございますが、安倍政権の最重要課題の一つである女性が輝く

社会を実現するため、2014年に初めて開催された国際会議でございまして、今年5回目の開催となるところでございます。

資料3を見ていただくとプログラムが書いてございますが、本年度のWAW!は3月23・24日、G20のエンゲージメント・グループの一つであるW20と同時開催の予定でございます。

女性の活躍推進は、ここ数年、G7、G20でも継続して取り上げているところでございまして、国際社会でも重要な課題となっているところでございます。今後とも、WAW!を通じまして、女性の活躍推進の重要性を発信するとともに、国内外の最新の動向、取組を共有いたしまして、女性についての議論をリードする国際的なプラットフォームとなることを期待しているところでございます。

政府全体として取り組んでいる重要なイベントでもございまして、事務局を務める外務省といたしましても、しっかり取り組んでまいりますので、成功に向けて各省庁の御協力を引き続きお願いしたいと思います。

○男女共同参画担当大臣 それでは、有識者議員から御発言をお願いします。

林（はやし）議員。

○林議員 世界中から女性リーダーが参加するWAW!は、日本の女性活躍支援の本気度を内外に示す重要なシンポジウムでございます。このWAW!を契機とする継続的な取組を育てることが重要ではないかと考えます。今年8月、横浜で第7回アフリカ開発会議が開催されますけれども、2013年に横浜で開催された第5回会議の行動宣言を受けまして、横浜市はJICAと連携してアフリカの女性企業家の支援に取り組んでまいりました。これまでアフリカ20カ国から88人のビジネスウーマン、政府職員を受け入れて、互いの経験や支援策を学び合ってまいりました。3月のWAW!は、W20との合同開催でございますので、これまで以上に内容も充実されると思います。その成果を第7回アフリカ開発会議での議論にもつなげたいと考えております。

以上でございます。

○男女共同参画担当大臣 それでは、ここでプレスの御入室をお願いいたします。

（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お願いいたします。

○内閣官房長官 安倍内閣は、政権発足以降、一貫して「女性活躍」の旗を高く掲げて取組を進めてきました。本日の会合でも、国・地方の公務員でいずれも役職段階別の女性の割合が過去最高になった、こうしたことが報告をされたところであります。

今回、女性活躍推進法の見直しを検討し、民間部門が行う行動計画の策定や、情報公表の対象企業が拡大すること、国・地方公共団体の策定する行動計画の実効性が高まり、情報公表の開示内容が充実すること、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が強化されることは、我が国の女性活躍の推進に大きな前進を期すものと期待いたしております。

関係大臣におかれては、有識者の皆さんからいただいた御議論を踏まえ、法改正に向けた検討をお願いします。また、各大臣におかれては政策・方針決定過程への女性の参画を進め公共調達に関する取組も一層積極的に推進してほしいと思います。

さらに、今年は、日本がG20の議長国であり、3月には国際女性会議WAW!/W20の合同会議が開催されます。女性活躍は国際的にも重要なテーマとなっており、万全の対応をお願いいたします。

○男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

恐れ入りますが、プレスの方は御退室をお願いいたしたいと思います。

(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。  
御多忙のところ、ありがとうございました。