

## 第11回 重点方針専門調査会 議事要旨

(開催日時等)

- 1 日時 平成29年10月4日(水) 10:00~12:30
- 2 場所 中央合同庁舎8号館6階623会議室
- 3 出席者 ※肩書は開催当時  
会長 佐藤 博樹 中央大学大学院戦略経営研究科教授  
議員・委員 家本 賢太郎 株式会社クラオンライン代表取締役社長  
小山内 世喜子 一般社団法人男女共同参画地域みらいねっと代表理事  
白河 桃子 少子化ジャーナリスト、作家、相模女子大学客員教授  
末松 則子 三重県鈴鹿市長  
鈴木 準 株式会社大和総研政策調査部長  
高橋 史朗 明星大学特別教授  
種部 恭子 医療法人社団藤聖会女性クリニック We 富山院長  
辻村 みよ子 明治大学法科大学院教授  
堀江 敦子 スリール株式会社代表取締役  
南 壮一郎 株式会社ビズリーチ代表取締役社長  
室伏 きみ子 お茶の水女子大学学長  
横田 響子 株式会社コラボラボ(女性社長.net 企画運営) 代表取締役

(議事次第)

- 1 開会
- 2 議事
  - (1) 「女性活躍加速のための重点方針2017」に基づく平成30年度予算概算要求等の状況について  
て  
・各府省庁ヒアリング  
・意見交換
  - (2) 女子差別撤廃委員会の最終見解のフォローアップについて
  - (3) その他
- 3 閉会

(議事概要)

- 「女性活躍加速のための重点方針2017」に基づく平成30年度予算概算要求等の状況について、各府省庁からヒアリングした上で、意見交換を行った。また、女性に対する暴力に関する専門調査会長である辻村議員から、9月27日(水)の同専門調査会での議論の概要について報告があった。
- 女子差別撤廃委員会の最終見解のフォローアップについて、関係府省からヒアリングを行った。
- 男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関する体制等について、事務局より報告を行った。

(委員等からの主な発言)

【罰則付き時間外労働の上限規制の導入】

- ・働き方改革は、評価や報酬の改定が大きな進捗につながるため、(企業の取組が)そこまで及んで

いるか、政府としても調査することが大事。

- ・「働き方・休み方改善コンサルタント」は、経営コンサルティング的な視点を組み合わせないと実効性が相当損なわれる。実際に現場（特に中小企業）に定着させる工夫が必要。
- ・罰則付き時間外労働について、医師は今議論中とのことだが、この議論の場にきちんと女性が入っているかを考えてほしい。医師会やアカデミアなど、ほとんどの意思決定の場に男性しかいないため、そうした中で議論をすると、過労死ラインを越えて働くのは女性が産休・育休で休むからだという議論になりがちである。

#### 【病気の治療と仕事の両立】

- ・女性が病気をして入院をした際など、男性が休めないために女性が仕事を辞めるという選択肢をとることがあるため、病気の治療の範囲には、パートナーの治療も含めてほしい。

#### 【公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進】

- ・男性職員の育児休業取得率が5.5%にとどまっているのは、(休業期間中の)給与の問題だと思う。工夫の仕方次第で、例えば、最初の数日間だけは給与を100%保障するから休暇を取得するよう言えば、恐らく全員が取得するのではないか。

#### 【男性の家事・育児等への参画についての国民全体の気運醸成】

- ・リクルートワークスが、テレワークにより、男性の家事・育児時間が23分増えるという調査結果を出している。テレワークを促進するIT業界の試みやシステムを評価すると更に(男性の家事・育児等への参画が)促進される。
- ・「6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間」は平成23年調査の67分から、今回の28年調査では83分に増えた。これまでの取組と成果とを結びつける視点で分析や総括を行い、予算の増加に努めてほしい。

#### 【配偶者の出産直後の男性の休暇取得の促進】

- ・男性が「子供が生まれた日」、「退院する日」、「出生届けを出す日」等に休暇を取得するよう啓発しているが、フランスの父親産休の成功等に鑑みると、一緒に育児をスタートする時点で父親が家にいることが重要。現在の3項目に加えて、「自宅で育児をスタートする日」も記載してほしい。
- ・配偶者出産休暇や男性の育休は、取得すること自体でなく、取得をきっかけに子育てをする男性が増えることが最終目的。休暇の取得率を上げることは当然大事だが、例えば取得時期なども含めて、目的につながるような取組をしてほしい。

#### 【不妊治療に関する支援】

- ・不妊治療の支援では、体外受精、顕微授精は、まだまだ安全性が完全に担保されていないという実情があるため、技術の研究や開発などに力を入れてほしい。
- ・不妊治療と仕事の両立支援のための「連絡カード(仮称)」の作成は、不妊治療を行っていることを職場に知られたくない人がいることや、職場でのマタハラにつながることもあるため、管理職等への研修とセットにすることを検討してほしい。
- ・「不妊専門相談センター」では、不妊治療に関する情報だけでなく、里親制度等により子を持つ選択を含めてカウンセリングできる者を配置するなど、質を検討してほしい。

#### 【女性の健康維持の促進に向けた取組】

- ・職域での子宮頸がん検診や乳がん検診について、健康経営銘柄やESG投資、なでしこ銘柄などに

組み込んで、インセンティブを与える形で推進してほしい。

- ・ 20歳の段階で性交経験のない者が半数であることに鑑みると、20歳の者に配布した子宮頸がん検診のクーポン券のうち、半数は使われない。その人のライフステージにおいて、必要なときに必ず1回は検診を受けることができるよう、クーポン券を（1年限りでなく、）何年間か持ち越してできる仕組みにしてほしい。
- ・ 子宮頸がんや乳がんは検診を推進するという説明があったが、子宮内膜症への対応が落ちてい  
る。企業に対して健康経営等の啓発を行う際は、子宮内膜症も含めてほしい。

#### 【幼児教育・保育・子育て支援の「量的拡充」及び「質の向上」】

- ・ 教職員の自己研さんや自分を育てる研修等を、（幼児教育・保育・子育て支援の）質の向上策として重視すべき。

#### 【「介護離職ゼロ」に向けた介護サービス基盤の整備】

- ・ 年間約10万人の介護離職者を減らすためには、要介護状態だけでなく、要支援状態でも介護休暇をとれるようにすることも重要。

#### 【女子差別撤廃委員会の最終見解のフォローアップ】

- ・ 女性活躍を進めるに当たって、女性の婚姻年齢は、学校の途中退学などの教育の問題等に影響するため、早急に民法の一部改正に踏み込んでほしい。
- ・ 近々、慰安婦問題が大きく取り上げられる可能性の高い国際会議が2つ開催予定であるところ、日本政府においては、同会議で日本の立場をしっかりと発信してほしい。