

女性活躍推進本部 提言

平成27年6月9日

自由民主党

女性活躍推進本部

<目次>

提言にあたって

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 頁～ 4 頁

女性活躍・働き方改革・地域コミュニティ推進力 P T 提言

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5 頁～ 1 6 頁

女性活躍・外交と国際貢献 P T 提言

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 7 頁～ 2 2 頁

女性の権利保護 P T 提言

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 3 頁～ 2 5 頁

(別紙) 昨年の我が党からの提言「日本再生ビジョン」(平成 26 年 5 月
23 日 自由民主党日本経済再生本部) の進捗及び実施状況

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 6 頁～ 3 4 頁

提言にあたって

我が党が政権復帰して以来、安倍総理は「すべての女性が輝く社会」の実現を最重要課題の一つとしてきた。すべての女性の力を日本再生の原動力とし、国民一人ひとりがいきいきと活躍できる社会を築くために、政府と我が党が一体となって、政策を策定し、確実に実行していかなければならない。そのための組織として、昨年9月に、総裁直属の79条機関として、「女性活躍推進本部」が設置された。

同本部では、3つのプロジェクトチーム（以下、PT）を立ち上げ、各PTにおいて、提言を取りまとめた。

① 女性活躍・働き方改革・地域コミュニティ推進力PT（森まさこ座長）

本PTでは、男性・女性ともに仕事と家庭等を両立できる環境整備を進めるべきであるという観点から、長時間労働の是正、柔軟な勤務形態の導入などの働き方改革に取り組んできた。また、自治会やPTA等の活動を含め地域で活躍している女性の役割にも注目してきた。

PT提言は、「女性活躍」と「地方創生」が不可分の関係にあり、両者とも我が国の持続可能性の確保に不可欠という認識に基づき、取り組むべき課題を、7項目にまとめた。

1 2020年30%の実現に向けて、社会全体で女性活躍のルールを浸透させる。

「女性活躍推進法」成立後の実効性の確保や、政治面では女性候補者の育成や支援等に関し、我が党が率先して数値目標や時間軸を含む行動計画の検討などを行うこととした。

2 働き方改革と休み方改革を推進する。

女性と男性が希望に応じて仕事・家庭・地域に関わることを実現するため、長時間労働の是正や働き方の多様化・柔軟化を含め、働き方改革と休み方改革を推進する。

長時間労働の是正は、①労働力人口が減少する中で女性の能力発揮を可能にする、②少子化が進む中で希望出生率を実現する、③男性の地域コミュニティ参加を促進し、地域の問題解決力を高める、④社会保障給付増大の中で社会保障基盤への悪影響を減らす、といった「一石四鳥」の取組となる。また、休み方改革のキャンペーンを推進することで休暇の有意義な使い方ブームを喚起したい。

国会においても、質問通告の早期化などに取り組むべきである。

3 地域コミュニティを再生させる。

自治会やPTA活動、起業、学び直しなど女性の多様なチャレンジを支援し、地域レベルの問題対応力を強化する。また、農林漁業及び食育の担い手としての女性の活躍も重視する。

4 男性の意識改革を推進する。

男性の育児休業取得推進や、女性の育児休業取得への積極的理解を推進するなど、いわゆるイクメン、イクボスの考え方も含め、男性の意識改革と職場風土の改革を進める。

5 家事・子育て・介護支援を拡充する。

家事・子育て・介護の事業サービスや地域の支援サービスなど官民の支援を充実させることで、男女ともに、長い職業人生の様々な局面での家族のニーズへの対応と、仕事との両立を可能にする。また病児・病後児保育の充実や多子世帯支援の強化や、定年退職した看護師など高齢者世代による子育て等支援の工夫も提言し、育児休業明けの保育支援など、保育所低年齢枠の拡充も推進する。

6 結婚・妊娠・出産・子育てに対する切れ目のない支援を行う。

女性が十分な情報を得た上で自らが希望するライフプランを実現できるよう連続的な支援を行う。結婚や家族の在り方は個人の選択の自由であるが、国としては人口減少を緩和し、次世代に安定した経済社会基盤を引き継げるよう、結婚・妊娠・出産・子育てを支援し、人生設計に必要な教育も重視する。

7 女性の安定した生活基盤を整備する。

女性は非正規雇用の割合が高く、生活の安定感が得られにくいことが多い。また母子家庭の貧困は子供の貧困、貧困の連鎖を招きかねない。高齢女性の生活環境の改善も課題である。

以上、多岐にわたる課題に対して、省庁横断的な国家的取組を進め、政府予算や税制措置についても女性や次世代に向けた施策への重点的な資源配分を求める。

② 女性活躍・外交と国際貢献PT（猪口邦子座長）

本PTでは、世界で困難を抱える女性たちとの交流、支援を行い、この分野においても、海外で活躍している日本人女性たちの経験や意見も活かしながら、日本がリーダーシップを発揮すべきという観点で議論を進めてきた。

安倍総理は、世界の間でも、女性活躍について積極的に発信し、大きな評価を得ている。女性活躍が日本から世界へと発信するテーマとなっていることを踏まえ、戦略的に重要な政策として実施することを求める。

1 女性・女兒への予算の拡充

乳幼児の死亡率を下げるのは母親の識字率であることが発見されており、女子教育の普及が必要である。そのための女子トイレの整備や日本式の給食制度の普及などの環境整備が必要である。女子教育を否定する習慣や伝統が、世界の中に存在するのも事実であるが、違いを超えて理解されるよう努力する。

また、男女別統計調査を推奨し、各国の予算や我が国のODAが確実に女性・女兒に届くよう、分析と政策を強化する。

2 子供の健康と女性の自立支援

乳幼児死亡率や妊産婦の死亡を防ぎ、安全な出産を広めるため、看護師、助産師、保険師の育成を支援し、日本式母子手帳の普及に努める。また、ワクチンや予防接種の確実かつ広範な実施のため、ワクチンアライアンスなどの連携を強化する。児童婚、児童買春は根絶させなければならない。

女性の経済的自立を支援するため、マイクロクレジットや農村プロジェクトを強化する。多国籍企業が過酷な女性・児童労働を推進しないよう国際的に行動規範を強化し、我が国は率先垂範する。国境を越える出稼ぎに伴う家族分断の問題にも対処する。

3 女性の観点で防災を強化すること

国土強靱化には、女性が原動力となることが不可欠であり、防災における女性の視点を政策づくりに反映させ、日本の経験を持って世界の防災対策に貢献する。

本年秋の国連総会で日本の11月5日「津波防災の日」を「世界津波の日」とする決議が採択されるよう、世界の防災対策に貢献する。

以上、日本が経験してきたことを活かし、各国各地域に女性、女兒のための政策を伝えながら、国連など、国際会議、外遊時での発言において「人間の安全保障」のアプローチを語るにあたって、女性の参画推進を発信することを求めていく。

③ 女性の権利保護PT（馳浩座長）

本PTでは、①性的虐待に関する時効制度の改正、②性的虐待被害者救済制度の整備、③強姦罪の保護法益の見直し、この3点に取り組む。

1 性的虐待に関する時効制度の改正

性的虐待は被害に遭った時点で被害が終わるのではなく、遅れて被害が発生するという特有の問題があり、現行民法724条（不法行為の時効・除斥期間）や刑事事件の公訴時効制度では、性的虐待の被害者救済が難しい。民法上の問題については、今国会提出の民法改正案で被害者保護が図られる事例もあることから、民法改正案の早期成立を求める。

2 性的虐待被害者救済制度の整備

ワンストップ支援センターの整備促進をはじめとする関係省庁の予算を整備・拡充し、社会全体として被害者を救済するというメッセージを発信すべきである。

3 強姦罪の保護法益

強姦罪の保護法益が「性的自由の侵害」とされている問題や強姦罪と強盗罪の法定刑の問題については、法務省の下「性犯罪の罰則に関する検討会」で検討されており、「女性に対する性犯罪を絶対許さない」という観点からの検討を強く求める。

4 議員立法等による対応

性的虐待に関する民事消滅時効や刑事公訴時効の特例、性的虐待被害者救済制度の整備に関して、児童虐待防止法の改正で新たな規定を置くことを含め、制度・運用両面について、当PTで幅広く見直しを検討する。

今回の提言を基に、さらに党内で議論を深め、女性の活躍に資する政策を練磨し、女性が働き方や生き方など自分の希望を実現し、女性の力を最大限発揮できる、男性も女性もすべての人にとって暮らしやすい社会の実現に、自由民主党として全力を尽くす所存である。

I はじめに

女性の活躍推進は安倍内閣の最重要課題の一つである。女性の力なくして成長なしとの問題意識の下、安倍内閣では女性の活躍を成長戦略の柱の一つに打ち出した。能力があるにも関わらず意識・慣行・制度の問題で、女性の力は必ずしも十分に生かされてこなかった。特に、子育て期の女性は働く希望があるにもかかわらず両立が困難などの理由によりあきらめている人が多くいる。我が国最大の潜在力である女性の力が最大限発揮されれば、社会のあらゆる場面で多様な価値観、新しい視点がもたらされ、創意工夫が生まれる。女性の活躍は男性にとってもメリットが大きい。女性が活躍できる環境を整えるということは、例えば、男女ともにライフステージに応じた柔軟な働き方ができるようにすることでもあり、また、男性も家庭や地域と十分関わることができるようにすることでもあるため、男性にとっても暮らしやすい社会になるはずである。

安倍内閣が発足した平成 24 年 12 月以降、政府は女性の活躍に積極的に取り組み、着実に成果が表れてきており¹、世界も注目している。一方で、いまだ課題も多く、引き続き対策を継続・強化していくことが必要である。

「女性活躍」は「地方創生」と不可分の関係にある。昨年発表された、日本創成会議の「ストップ少子化・地方元気戦略」、いわゆる増田レポートでは、地方の若年女性が減少し、自治体も消滅していく人口減少社会の進展を描き、世の中に大きな衝撃を与えた。人口減少社会、地方の危機という状況にあっては、女性こそが問題対応のカギを握る重要な役割を果たしていくことになる。そして、女性活躍は地方創生と相俟って、我が国の持続可能性の確保に必要不可欠であることを、今こそ強く認識しなければならない。

本提言は、女性がそれぞれの希望に応じて、家庭、職場、地域において個性と能力を発揮できる環境を整えるためには何が必要か、という問題意識に基づいている。その際、女性は十分な情報を得て、結婚・妊娠・出産・子育て、そして仕事などに関する自らのライフプランを立てることができること、その選択に対して職場も理解し雇用面で不利にならないこと、国として次世代を育てることをサポートすることで、次世代に活力ある安定した社会を引き継ぐという視点が欠かせない。これらを踏まえ、当 P T として以下提言する。

¹ 平成 25 年の女性の非労働力人口のうち、315 万人が就業を希望していた。安倍政権発足後、2 年強で女性の就業者は 94 万人増加した（平成 24 年 12 月から平成 27 年 1 月）。また、子育て期（25～44 歳）の女性の就業率は平成 24 年 67.7%、平成 25 年 69.5%、平成 26 年 70.8%と着実に上昇している。「待機児童解消加速化プラン」の推進により、平成 25・26 年度で約 20 万人分の保育拡大量を確保。平成 26 年 4 月以降、育児休業給付が休業開始後 6 か月につき休業開始前賃金の 50%から 67%に拡大。「放課後子ども総合プラン」に基づき、平成 31 年度末までに 30 万人の放課後児童クラブの受け皿を拡大する。

II 提言

<総論>

本提言での主張を総括的にまとめると、以下の点に取り組むべき課題となる。

- 1 2020年30%の実現に向けて、社会全体で女性活躍のルールを浸透させる。
- 2 女性と男性が希望に応じて仕事・家庭・地域に関わることを実現するため、長時間労働の是正や働き方の多様化・柔軟化を含め、働き方を改革する。
- 3 PTA・自治会での活躍や、起業、学び直しなど女性の様々なチャレンジを応援することにより、地域コミュニティを活性化させる。
- 4 女性の活躍を推進するために、イクメン、イクボスの普及を含め、男性の意識と職場風土の改革を進める。
- 5 家事・子育て・介護に関する事業サービスや地域の支援サービスなど官民のサービスを充実させることで、その活用を通じて、女性も男性も家事・子育て・介護を担いつつ、仕事等との両立が可能なようにする。
- 6 女性が十分な情報を得た上で自らが希望するライフプランを実現できるように、結婚・妊娠・出産・子育てに対する切れ目のない支援を行う。
- 7 女性は非正規雇用の割合が高く、母子家庭の貧困は子供の貧困、貧困の連鎖を招きかねないこと、また日々の暮らしの質の向上が重要であることなどから、女性にとって安定した生活基盤を確保する。

このような多岐にわたる課題に対して、引き続き、内閣官房・内閣府・厚生労働省を中心に、省庁横断的な国家的取組を進めていくことが必要である。人口減少社会、地方の危機に対して女性活躍そして次世代育成がカギを握るとの観点を踏まえ、政府の予算や税制措置についても女性や次世代に向けた施策に対して、特に重点的に措置し、資源配分すべきである。

<各論>

1 2020年30%の実現に向けて

1) 女性活躍推進法案の実効性の確保

安倍内閣発足以来、官民で女性の登用が着実に進んでいる²ものの、この動きを一層前進させる必要がある。「女性活躍推進法案」が今国会に提出されたところ、同法案の早期成立を目指すべきである。

成立後の同法に基づき、女性の採用・育成・登用に関し、企業の実情に応じて、状況把握・分析、行動計画の策定、情報開示³が着実かつ効果的になされるように支援

² 上場企業は少なくとも1人の女性を役員として任命することを約束し、企業で女性役員が続々誕生している。政府における本省局長級以上の女性幹部職員は平成26年の夏の人事前後で8人から15人へと大幅増加している。また、国家公務員における本省課室長相当職以上における女性割合は、未だ低い水準(平成26年9月時点で3.3%)にとどまっているものの、安倍内閣発足以降、従来の3倍のペースで増加している。

³ 平成26年10月に内閣府令を改正し、次の株主総会シーズン以降、有価証券報告書における役員の女性比率の記載が義務付けられる。また、平成27年度には女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベース化を図る予定。

することが求められる。企業の行動計画の策定に資するように、先進的な企業の事例を普及することをはじめ、同法に基づく取組の優れた企業に対する認定制度や公共調達の受注機会の増大等のメリットを広く周知し、企業の取組を促すべきである。また、企業に対して、役員だけでなく、その手前の中間管理職、即ち部長、課長、チームリーダー等と切れ目なく登用し後に続く人材を育成するパイプラインを構築することも必要である。

2) 政治面の女性の活躍の推進

政治の場への女性の更なる参加を促進すべく、例えば、我が党の中央政治大学院や全国に展開される地方政治学校（塾）において女性候補者育成のための講座を拡充するなど、女性候補者の育成や支援等に関し、女性活躍推進法案の枠組みも参考に、我が党が率先して、状況把握・分析や数値目標やスケジュールを定めた行動計画の検討などを行う。さらに、各選挙区で女性の候補者の増加に努めたり、思い切った取り組みを進めることが求められる。地方議員や首長などについても女性候補者の計画的な養成に努める。政党が、女性の候補者（または議員）比率を高めることを促す仕組み等も検討する。

2 働き方改革

1) 長時間労働の是正

長時間労働は、子育て中の女性の労働参加を諦めさせ、キャリアアップを目指す女性が出産を躊躇するなど、女性の労働参加・出産意欲の妨げとなるだけでなく、男性の子育て・家事参加も阻害している。深夜保育が必要となると、子供と親の健康にとっても負担となるだけでなく保育士の確保も困難となる。長時間労働は、働き盛りの特に男性の地域コミュニティ参加を阻害し、子供や高齢者の見守りや防災・防犯、その基礎となる地域の絆作りも困難にしている。また、長時間労働は、介護、特に今後役割の拡大が期待される在宅介護との両立を困難にするとともに、働き過ぎは本人の健康保持を阻害し、種々の肉体的疾患や、鬱病などの精神疾患を引き起こして過労死の大きな原因となるなど、社会保障給付の増大圧力となりうる。

このように、長時間労働の是正は、①労働力人口が減少する中で女性の労働参加、登用を進める、②少子化が進む中で希望出生率を実現する、③男性の地域コミュニティ参加を可能として、地域の絆を強める、④社会保障給付増大の中で社会保障基盤への悪影響を減らす、といった「一石四鳥」の取組となる。

労働基準法上、いわゆる 36 協定さえ結べば、長時間にわたる時間外労働や休日労働も可能となるため、通常の休暇も儘ならぬ状況であることから、労使の自主的な取組の促進による時間外労働の上限規制、休息时间（インターバル）規制の導入等について早急に検討を進め、長時間労働是正の実効性を確保すべきである。また、長時間労働是正に向けた国民的な気運（ノー残業デーの普及等）を盛り上げ、男性中心型ともいえる労働慣行を変革することが必要である。そのためにも、労働基準法改正案による高度プロフェッショナル制度の創設やフレックスタイム制の清算期間を延長することにより、多様で柔軟な働き方を実現し、時間内での成果や時間当たり生産性を人事評価で重視する企業の取組を促進することが求められる。

労働基準法違反による長時間労働が、時間単位の労働コストに対して鈍感な経営を放置し、日本の産業の労働生産性を伸び悩ませている面もあることから、時間外労働

に対する監督指導及び法令違反の取り締まりと罰則を強化するとともに、労働者が長時間労働に関して、不利な立場に陥ることなく相談できる窓口を充実させることが必要である。

政府は、地方公共団体も含め、本件について率先して取り組むべき⁴であり、女性職員活躍と職員のワークライフバランスの推進のための取組計画の強化や政府職員の労働時間の開示を進めるべきである。

国会においても、質問通告の早期化及び期限の明確化に加え、質問者の早い準備を可能とするため、提出が予想される法案の質問担当者を各党が早期に決定するように環境整備すべきである。

2) 働き方の多様化・柔軟化

大きな事業体（企業・役所等）を中心とした新卒採用年功序列のメンバーシップ型雇用慣行が、中途採用による途中参加の道を狭め、不況時に採用されなかった新卒者の不遇を回復させられず、また事業体間の転職が進んでいない為に、社会全体の人材配置に課題が生じている。仕事をしたい女性が早く結婚し、出産しても、それにより就職ができない、出世ができないなど不利にならないよう、過度の新卒採用偏重を改め、年齢にこだわらない雇用を促進すべきである。ワークライフバランスの抜本的改革を進め、男女が共に、更に子育てに関与できる仕組みの構築や家庭での時間確保に努める必要がある。そこで、短時間勤務やフレックスタイム勤務、テレワーク、サテライトオフィス勤務など場所や時間に制約を受けない多様な働き方について、就業条件等のルールの整備を進めるなどし、普及促進を加速化すべきである。また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度（くるみん）・特例認定（プラチナくるみん）等の制度を企業の経営層をはじめ世間一般に広く周知し、両立支援の取組を促すことが一層求められる。

さらに、勤務地限定、職務限定、勤務時間限定等の多様な正社員制度の導入を促進したり、長期出張や転勤を断っても働き続けられる職場環境（企業にオプション提示を求めるなど）を整備することが必要である。人材の流動化等を通じ、配偶者の転勤でキャリアの断絶を余儀なくされた人の就業機会の確保も図るべきである。妻が妊娠・出産した男性社員に対して上司がヒアリングまたは働き方のオプションを持ちかける仕組みの普及を図ったり、産休・育児休業だけでなく、症状が悪い場合は入院が続き、有休を使い切るケースもあることから、つわりなど妊娠中及び産後に健康状態がすぐれない女性に対するケアも必要である。

3) 休み方改革

休み方を工夫し、子育てや家事に費やす時間を確保し、健康を維持するために、仕事以外の時間を充実させる。日本は祝日で休暇を作ろうとしてきたため、外国比較で祝日が多いが、実質的な休暇拡大への効果は限定的であり、日祝日に恒常的に休暇が取れない業種・職種も多く、むしろそういう業種・職種の従事者の休暇が取りにくくなっている面もあることにも留意すべきである。そこで、年次有給休暇の時季指定の義務付け、さらには長期連続休暇の利用のための環境整備なども検討し、休暇の取得

⁴ 国家公務員においては、各府省次官から構成される女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会において決定された、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランスの推進のための取組指針」に基づき、現状把握・分析、目標と取組計画を立て、女性活躍と職員のワークライフバランスを全国的に推進している。

の促進を図ることが求められる。

年5日の有給休暇付与を義務化する労働基準法改正案（今国会提出）に基づき、中小企業・小規模事業者への配慮をしつつ、その適用を進めるべきである。併せて、政府主導の「働き方・休み方を見直していこう」というキャンペーン等で休暇の有意義な使い方のブームを波及的に喚起するなど、年次有給休暇、特に長期休暇の取得促進の取組の好事例の収集とその普及を図ることが必要である。また、時間の有効活用のため、夏の間は「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、「夏の生活スタイル変革」を着実に実施し、さらには夏季時間の採用も検討するとともに、職住近接を促進することも求められる。

4) 地方の女性

地方では、時として女性の活躍の意義の理解が進んでいないことが、能力ある女性の地方からの流出につながっている可能性がある。いまだに「女性の社会進出が進むと少子化につながる」との考えも根強い。このため、意識改革のための取組を強化が必要であり、特に、地方の女性の雇用の場となっている、中小企業経営者層への啓蒙活動や、地方公共団体での女性活躍推進を促すべきである。現役世代の女性の就業者は東京圏のみで拡大し、東京圏以外では10年間で33万人も減少しているため、地方創生には女性の雇用と賃金水準を地方で向上させることが必要である。

一方で、地方においても、歴史的に共働き率が高くM字カーブがほとんど存在しない福井県のようなところもあり、一概に女性活躍について「地方が遅れている」と見るべきでない。地域によって女性活躍の度合いに差があることを認識しつつ、地域で活躍する女性のロールモデルなど地方の優秀事例の発掘と全国への横展開を図る必要がある。

働く女性同士が地域内外で交流・意見交換できるような場を整備することが求められる。また、(再)就職・地域貢献を望む女性に対する相談窓口の整備を進めることも必要である。

5) 働き方に中立的かつ子育て支援につながる税制・社会保障制度

配偶者控除や第三号被保険者など、女性の活躍促進に大きく関連する税・社会保障制度の在り方について、女性の生き方・働き方の選択に中立的なものとなるように、被用者保険の適用拡大に向けた検討等を踏まえ、103万円、130万円の壁や社会保険適用の壁と呼ばれる非正規労働所得を抑制している制度的断層を解消すべく、本格的に見直すことが必要である。また、仕事と家庭の両立の観点から、子育て・介護に関する支援にかかる税制・社会保障制度等についても検討することも求められる。こうした女性活躍に資する制度を検討するため、当PTの下にワーキンググループを設置する。

3 地域コミュニティ推進力を高める女性のチャレンジ支援

1) 家庭や地域で輝く女性

女性は、従来、町内会や自治会をはじめ、家庭や地域での子育て・介護、また、地域の環境問題や安全などに関する貢献を通じて地域コミュニティを支えてきた。さらに、地域づくりに女性の視点を生かし、女性にとって暮らしやすい地域づくりを実現

するため、PTAや自治会など地域に根差した組織・団体の政策・方針決定過程における女性参画の拡大を図るべきである。また、専業主婦の持つ地域に関する豊富な知識・知恵を、地域の魅力の発信や行政の施策に活用したり、産業界とのマッチングによる新たな財・サービスの創出を促進することが求められる。

一方、仕事中心の生活を過ごしている女性に対しては、地域でのボランティア活動や、退職後の地域社会への参加が容易になるような支援が求められる。

2) 女性特有のニーズや実情を踏まえた起業支援

女性の起業準備者は、起業への不安、経営や事業に関する知識・ノウハウ不足、資金調達などの課題があることから、それらについて知見がある専従の担当者によるワンストップサポート等を通じ、女性の起業準備者を支援する仕組みを充実すべきである。また、妊娠中や子育て中でも、女性創業スクールへの参加も含め、支援を受けやすい形を工夫することが求められる。さらに、大企業等との連携やメンター制度などを通じて、女性起業家を育成する必要がある。

「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針について（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）」では、公共調達及び補助金の分野で、現行法の枠組内において認められる女性の活躍推進を図るための方法及び対象範囲を可能な限り明確にしたところ、同指針に沿った、女性が経営に参加している企業（女性経営企業）に対する公共調達や補助金における優遇措置を幅広く周知し、女性経営企業の事業の機会を拡大することが求められる。

3) 学び直し、再就職、キャリアアップ支援

子育て等で離職した女性の、学び直し、再就職、キャリアアップによる再チャレンジを支援すべきである。大学で学び直しやしやすいように、2年次編入のコースの増加を図ることが必要である。大学や専修学校等における女性の再就職プログラムについては、外国語やIT技能など、「即戦力、実践力」を重視した内容となるよう、産業界や地域のニーズを踏まえるとともに、産業界からの教員配置や産業界との協働によるプログラム開発などを拡充することが求められる。また、放送大学において、オンライン授業科目等の増設や、女性キャリア支援カリキュラムの創設を図る必要がある。さらに、育児休業中・復職後等の能力アップのための訓練を行う事業主等に対して支援するほか、女性のライフステージに応じた公的職業訓練や、学び直し等中長期的なキャリア形成支援のための教育訓練給付金の対象となるコースの拡充を図るとともに、マザーズハローワーク事業による支援を一層進めることが求められる。

高齢者の豊富な資産が、子育て等で離職した女性の学び直しに要する資金の援助など、女性の活躍促進に対する支援に向かうことを後押しする仕組みについて、世代を超えた格差の固定化につながらないように配慮しつつ、検討すべきである。

4) 科学技術分野・理工系分野への女性のチャレンジ支援

科学技術分野・理工系分野の発展は、人々の暮らしに新たな可能性を拓くものであり、国を豊かにする源泉である。現状では、「女性は理系に向いていない」「女性が少なく、結婚や子育てと研究を続けられるか不安」といった意識もあり、この分野における女性の割合は低い。科学技術分野・理工系分野への女性の進出を促進するために、女子生徒を含め中高生に対する理数教育の強化により理数系への関心と学力を高め

るとともに、本人及び本人の進路選択への影響が大きい保護者や教師に対する、大学、研究機関、企業等におけるロールモデルや多様なキャリアの可能性に関する情報提供を充実させるべきである。また、出産・子育てと学業や研究の両立が可能なように、「全ての大学に保育所を」を目標とした更なる保育施設の整備や、女性研究者の子育てや介護等のライフイベントに配慮した、研究資金、雇用形態、人事制度等の柔軟な運用を進める必要がある。

5) 農林漁業・食育の担い手としての女性の支援

農林漁業は地域の独自性を生かした産業として、その高付加価値化や6次産業化を通じて地域経済の活性化に果たす役割が期待されている。また地産地消を通じて地域ぐるみで食育を普及させることは、地元産品への愛着を高めながら、次世代の健全な育成を進めるものとなる。既に農業においては基幹的従事者の約4割が女性でありながら、農業経営での意思決定過程への参画は現状では十分とは言えない。

そこで、農林漁村において、農業委員会、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等における意思決定過程への女性の参画を進めて、女性が活躍しやすい環境を整える必要がある。

農林漁業の高付加価値化や6次産業化を担う女性の活躍を支援するため、関連技術や経営管理能力の向上も目指した研修、情報提供、ネットワーク化を進めることが求められる。また、新商品やサービスの開発を目指して、女性の創造力と企業の技術やサプライチェーンなどをマッチングする必要がある。さらに、特に若い世代の農林漁業への新規の就業を支援したり、ITやロボットなどの技術を活用して、作業の効率化や重労働の軽減を図るべきである。

4 男性の意識と職場風土の改革

1) 男性の育児休業取得促進、イクメンの普及

子育てしやすい社会づくりには男性の意識改革が不可欠である。家事・子育てを女性のみ依存するのではなく、男性の家事・子育て時間が増加し、育児休業取得や子育てに積極的に関わる男性(イクメン)を当然とする社会的気運を高める必要がある。また、特に出産直後に、父親が子育てに参加できるように取組を進めるべきである。

2) 経営層・管理職への啓発、イクボスの育成

結婚・妊娠・出産・子育て・介護が職業生活におけるマイナス要素であるとのイメージが未だ根強く、特に女性の職場での活躍を阻害している。実際には、子育てや地域活動などを通じて、視野や人脈の広がり、仕事の効率化、対話力の向上など、仕事能力が向上することや、市場ニーズの把握、ガバナンス面の優位性という観点から、女性の活躍が経営戦略上も不可欠との指摘がなされている。したがって、大企業と中小規模事業者等の環境の違いに配慮しつつも、固定的なイメージを払しょくし、職場風土を改善していく必要がある。

イクボス、即ち、女性の採用・育成・登用を積極的に進め、部下のワークライフバランスを支援し、妊娠・出産した部下やその配偶者の働き方を適切に管理する上司や経営者を養成する必要がある。

また、育児休業の取得が本人のみならず同僚や上司にとってメリットとなるような

インセンティブ（育児休業の取得を促したり、取得者の業務をサポートすると、人事評価でプラスとなるなど）の事例を収集し普及することが求められる。

3) パワハラ・セクハラ等への対応

パワーハラスメント（職場内の優位性を背景とした精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為）、セクシュアルハラスメント（意に反する性的な言動による不利益、環境悪化など）、マタニティハラスメント（妊娠・出産を理由とする精神的肉体的嫌がらせ、不利益や不当な扱い）など、職場の内外におけるハラスメントを予防すべく、職員、管理職に対する研修を徹底するとともに、相談窓口を設置し周知する必要がある。また、妊産婦への配慮をしやすくし、妊産婦にやさしい環境づくりを推進するというマタニティマークの趣旨の理解を普及させることが求められる。

5 家事・子育て・介護支援の充実

1) 家事・子育て支援サービスの充実と利用者負担の軽減

家事・子育て支援サービスについて、潜在的な需要が多いと考えられるところ、品質が確保され、安全・安心なサービスが提供されるようなルールづくりを進める必要がある。特に家事支援サービスについては、女性の家事負担を減らすことにより、女性の就労促進という仕事と家庭との両立に資する効果があると考えられる。さらには、これまで家事という経済価値の測定が難しかった行為を、家事支援サービスといった形で社会化・外部化することにより、家事支援サービスの成長そのものが経済成長に寄与する効果があると考えられる。このため、先般策定された「家事支援サービス事業者ガイドライン」に基づき、事業者評価のあり方の検討を進めていくことが重要である。そのためには、事業者のみならず、ユーザー、有識者、認証機関などの幅広い知見を踏まえて検討し、その品質を確保しながらサービスの認知度を高める制度とすべきである。

子育て支援サービスについては、我が党の政権公約 2014「1兆円超程度の財源を確保し、『子ども・子育て支援新制度』に基づく子育て支援の量的拡充（待機児童解消に向けた受け皿の拡充等）及び質の改善（職員配置や職員給与の改善等）を図ります。」を着実に実行する。併せて、残業や夜勤等の多様な就労実態に対応してベビーシッターサービスを利用した場合などにおける利用料金の助成（「ベビーシッター派遣事業」）のあり方について検討する必要がある。また、自治体によるワンストップの子育て支援拠点（子育て世代包括支援センター、いわゆる日本版ネウボラ）を導入し、利用者である親に対し、産婦人科、母子手帳、子供の健診などの機会や場所を活用して、各保育サービスの特性・違い（保険など）や利用の際の注意事項などの情報提供を効果的に行うべきである。さらに、家庭で子育てをする人に対する支援も充実させるべきである。また、放課後子ども総合プランの着実な推進の下、地域の事情も踏まえつつ、学童保育の利用料金の地域間格差の縮小を検討すべきである。

2) 病児・病後児保育の充実をはじめとする仕事と子育ての両立支援、多子世帯の支援

予見できない子供の病気発症・完治までの期間の対応は、働く女性にとって最大の困難の一つである。子供の祖父母等近くにいつでも頼れる親族がない場合には、こ

の問題は特に深刻である。そこで、子ども・子育て支援新制度において、病児・病後児保育を、職場環境の改善とともに、充実させる必要がある。

また、介護・看護・研究職・飲食関係等夜間や週末の業務につく人の負担を軽減するため、夜間・土日の保育料を平日並みにしたり、つわりなど妊娠中及び産後の女性の心身の状況に対する事業主の配慮を促すことが求められる。さらに、保育園児（新生児）と母親の住民票が同一地域であることを前提とした住民票管理を見直す必要がある。

多子世帯に対する支援について、社会保障に関する受益と負担のバランスや世代間公平を図る中で財源を確保しつつ、例えば3人目以降の子供の保育料等の無料化を地方公共団体での取組を踏まえながら検討すべきである。

3) 高齢者世代による子育て支援を行うための環境整備

多世帯の同居・近居を促すため、三世帯同居・近居へのリフォーム支援、補助金、税制優遇などの措置を早急に検討すべきである。

子育て支援員研修をはじめとする研修に、高齢者世代の参加を促し、地域の子育て支援人材を増やすべきである。

ファミリーサポートセンターの提供会員に対して、合理的な範囲での利用者の個人負担増も含めて、報酬を改善し提供会員数の増加を図ることが必要である。また、子供を預かる際のリスクマネジメントについて周知し、提供会員になりたい者の不安を払しょくするとともに、定年退職した看護師、保健師などにも参加を促す必要がある。さらに、依頼会員のニーズに配慮しつつ、短期の講習のみならず必要なスクリーニングなどを行うことにより、提供会員の質を確保するとともに、個人情報保護に配慮しつつ、提供会員の情報等を開示し、利用者にも供することも求められる。

退職した看護師など能力の高い高齢者世代が子育て支援等をしやすい社会環境を整備し、また退職した企業人が地域社会で能力発揮することにより、地域コミュニティの問題解決力も高めることが可能である。

4) 保育所低年齢児枠の拡大

生後1年程度は自分で育てたいと願っても待機児童となるリスクを回避するためにゼロ歳児保育を選択せざるを得ないといった声があることから、そうした状況を解消すべく、育児休業制度の活用とその後の保育サービスの連結が容易であれば、ゼロ歳児保育を家庭が行いやすくなることも鑑み、保育所の1歳児の保育利用が可能となるよう保育の受け皿の大幅な拡大を図る。

5) 仕事と介護の両立支援、介護離職への対応

介護休業制度や介護休暇制度等が利用者にとって一層使い勝手の良いものとなるよう、育児・介護休業法の改正などを検討すべきである。また、介護認定やケアプランの作成時、また、地域包括支援センターなど、介護者が必ず経る「アクセスポイント」において、介護に関する支援情報を周知徹底する必要がある。さらに、早期に全ての企業で仕事と介護の両立のための規定が整備されるとともに、介護期の柔軟な働き方（在宅勤務、半日・時間単位の年休や介護休暇、短時間勤務など）や相談窓口の設置が推進されるよう、好事例の提供など、仕事と介護の両立支援に取り組む企業を支援することが求められる。また、女性を含む家族介護者の負担を軽減し、女性の社

会進出を支援していくため、在宅介護サービスの充実を図ることが必要である。

6) 保育士、介護士、看護師等の人材の総合的確保

免許保持者についての情報の届出制度が創設される看護職員に続き、介護福祉士や保育士についても届出の義務付けを検討し、離職者の把握と復職支援を強化する必要がある。また、多様な勤務形態の導入、短時間正職員制度など職場環境の改善と処遇改善を一層進めて離職者を減らし、働き続けられる職場づくりを推進する必要がある。さらに、保育士、介護士、看護職員、美容部員など女性中心の業界での男性就業機会の向上が求められる。

6 結婚・妊娠・出産・子育てに対する切れ目ない支援

1) 結婚・妊娠・出産・子育て教育をはじめとする情報提供の拡大

我が国の人口減少問題は危機的状況にある。結婚・家族の在り方は個人の選択の自由であり、自由民主主義国家である我が国において、その自由は保障されなければならないが、同時に、国としては人口減少を防ぎ、我が国を次世代に安定的に引き継げるよう、結婚・妊娠・出産・子育てを支援することを明確にせねばならない。どのような相手を選び、何人子供を持つかなど、どのような家庭を作りたいかを個人が適切に考えられるように、人生設計を行うための知識を男女ともに教育することは重要であり、教科書に手厚く記述を盛り込み、授業でもしっかりと触れることが必要である。⁵

特に、子供を何人持つかは個人の自由であるが、妊娠が医学的に難しくなる年齢に至ってから、妊娠を望んでも手遅れとなることもあり得る。妊娠を望んだ時に後悔することがないように、医学的に妊娠に適した年齢等、妊孕性（妊娠する能力、妊娠しやすさ）、不育症（妊娠はするけれども、流産、死産や新生児死亡などを繰り返して結果的に子供を持ってない症状）、男性が原因の不妊症等についての正しい知識を、避妊方法やエイズ等の病気への感染防止と併せて、学校教育の中で教えることは重要である。同様に、安心して妊娠・出産できるよう、出産方法や産後ケアの情報も学校教育の中で提供していく必要がある。そこで、義務教育の段階から、社会人に至るまで、継続的に知識を涵養する取り組みが必要である。

そこで、高校・大学・社会人と、ライフプラン・キャリアプランを同時に構想する機会を切れ目なく提供する必要がある。知見を持つ担当教員を指定するなど、学校教育の中で、結婚・妊娠・出産・子育て教育に注力することが求められる。また、子育てをしながら社会で活躍する人のロールモデルを紹介したり、固定的な価値観を押し付けないように親世代の啓発も図る必要がある。

地域コミュニティで世代を超えて子供を育てる良さを再発見し、かつて行われていた地域全体で子供を見守り、育てることの重要性や、家族と地域との関わりなどにつ

⁵ 文部科学省では、現在、健康問題について総合的に解説する高校1年生用の啓発教材について改訂作業を進めており、その中で新たに妊娠適齢期や不妊に関する内容を盛り込む方向で検討している（平成27年8月以降配布予定）。なお、平成24～26年に行われた旭化成ホームズ株式会社くらしノーション研究所共働き家族研究所の調査の報告書において、男女がともに家庭科を学習するようになった頃（中学校においては平成5年度、高等学校においては平成6年度入学生以降）に中・高校生だった現在の30代は、10年前の30代、25年前の30代に比べて洗濯や育児への関与がより進んでいるとの調査結果や、「家庭科教育を受け、家事や育児に抵抗のない世代の男性が今、父親となり、カジメンやイクメンになっているのではないのでしょうか」との見方が示されている。

いて教育を行うべきである。そのため、地域教育コーディネーターを導入して、多様な専門性を持つ人々から、学校教育の枠にとらわれない様々な学びを取り入れるべきである。また、放課後児童クラブ、放課後子供教室などを充実させ、地域の子供たちが学校以外の場で様々な年代の子供や、大人と関わりを持つ経験を積めるようにすべきである。

2) 地域における少子化対策の充実

産科医は近年増加傾向にあるものの、地域によっては、妊婦が出産する施設を見つけるのが難しく、その地域で子供を産みたくても産めない状況が存在する。「少子化社会対策大綱」において決定された、産科医の確保・処遇改善に取り組む医療機関の支援等をはじめとした周産期医療の確保・充実について着実な実施を図るべきである。

また、全国知事会からの要望など、地方公共団体からの期待が高い地域少子化対策強化交付金について、その効果を検証しつつ、総予算額及び1件あたりの上限額の増額、現状の補正予算措置から当初予算化を検討すべきである。また、出逢いを創出するイベント等にも利用できるようにしたり、知見がある民間事業者、NPO法人等なども直接支給の対象とすることを含めた要件緩和など、各面における拡充も同様に検討すべきである。

3) 女性の健康の包括的支援

女性の心身の状況がライフステージに応じて大きく変化するという特性に着目して、女性の健康を生涯にわたり包括的に支援することが重要である。特に、女性の就業等の増加、婚姻をめぐる変化、平均寿命の伸長などに伴う女性の健康に関わる問題の変化に応じた対策が必要である。「女性の健康の包括的支援に関する法律案」を提出し、速やかな成立を図る。

7 安定した生活基盤の整備

1) 母子家庭支援

女性の置かれた状況は様々であり、女性が自信と誇りをもって、その希望に応じて活躍できる社会をつくることが重要である。このような中、母子家庭においては、経済的な安定と子育てに要する時間的余裕を確保できるようにすることが重要であり、これは子供の貧困対策の面からも重要な課題となっている。このため、母子世帯の実情に応じた、一貫した就業支援、看護師等の資格取得や生活支援を拡充すべきであり、時間的に余裕のない人でも支援情報が得られるように工夫する必要がある。

貧困の連鎖を防止するために、厳しい経済状況におかれた母子家庭等の子供に対する学習支援を充実させる必要がある。具体的には、奨学金の充実、学習支援ボランティア事業の拡充、生活困窮者自立支援法における学習支援事業の確たる実施を、地域の実情を踏まえつつ、検討すべきである。

また、市区町村窓口において、離婚届書を案内・受理する際に、公正証書による養育費や面会交流の取決めを促すように徹底を図る必要がある。

さらに、子育てに関して困難な状況にある親に対して支援するとともに、そのような状況にある子供に対して、非行、淫行、犯罪の犠牲にならないよう更なる取組を行うべきである。

2) 非正規雇用の処遇改善

女性はワークライフバランスにあわせて希望して非正規雇用を選択している方も多くいる一方で、やむをえず非正規雇用で働く方も多くいる。パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者等の雇用形態で働いていて、正規雇用への転換を希望する女性について、労働者派遣法改正案に盛り込まれた雇用安定措置やキャリアアップ支援、キャリアアップ助成金の拡充等、様々な施策を通じ、正規雇用への転換を進めることが求められる。

一方で、多様な働き方に非正規雇用という否定的なレッテルを貼られていることが、ライフスタイルやライフステージに合わせて働き方を積極的に選択している労働者を無用に傷つけている懸念もある。したがって、均衡待遇を一層推進する観点から、非正規雇用で働く女性の処遇改善やスキルアップを支援することが求められる。

派遣労働者の雇用安定とキャリアアップや均衡待遇の強化を図るために、同法案の早期成立が必要である。

3) 暮らしの質の向上

上記の様々な施策に加え、女性が日々の暮らしを心穏やかに快適に過ごせることも重要である。こうした観点に立ち、女性が毎日何回も使用する生活インフラに注目し、トイレの快適性や安全性を高めるような取組（新設・改修の促進等）を行うべきである。また、子育て中の女性の活動範囲を広げるため、授乳室やおむつ替えスペースの整備に向けた方策やベビーカーマークの普及に向けた方策についても検討すべきである。こうした取組は、女性の暮らしの質の向上とともに、訪日外国人等に日本が女性に配慮した国へ進化することの分かりやすい発信にもなる。

また、子育て中などの女性が生き生きと暮らせるよう民間においても様々に創意工夫を凝らした取組を行っているところ、こうした取組を広め、民間の取組を厚くすべきである。

4) 高齢女性が安心して暮らせる環境の整備

高齢化が進展する中で、特にひとり暮らしの女性が増加することが想定される。高齢女性が地域とのつながりを持ちつつ、経済的にも安心して生活できるような支援環境を整えることが必要である。

以上

（別紙・26頁） 昨年の我が党からの提言「日本再生ビジョン」（平成26年5月23日 自由民主党日本経済再生本部）の進捗及び実施状況

女性活躍・外交と国際貢献 P T 提言

はじめに

女性活躍と男女共同参画は日本のみならず、広く世界の課題である。主要先進国として我が国は、世界各地の女性活躍を支援し、各国のニーズに寄り添いながらよりよい国際社会の実現を、女性の役割と幸福に着眼して応援する。安倍総理大臣は自らその推進を行い、平成 25 (2013) 年と平成 26 (2014) 年の総理大臣の国連演説にて、女性支援の観点を強く打ち出したところ、万雷の拍手で国連総会議場が感動で沸いた。女性活躍とは、世界が日本から聞きたい重要メッセージであることが改めて明らかになった。

国内では昨年 9 月、安倍総理夫妻の指導力の下、WAW! (World Assembly for Women) が開催され、ダボス会議の女性版と称される中、世界各地各層から女性活躍のリーダーが参加して活発に世直しへの議論を行った。また本年 3 月、米国からミシェル・オバマ大統領夫人が来日した際、安倍昭恵総理夫人は女子教育の拡充を呼びかける両政府の共同行事を主導し、米国での「レット・ガールズ・ラーン (女子に教育を)」、日本での「スクール・フォー・オール (すべての子に教育を)」構想等の重要性を明らかにした。

総理総裁と夫人のこのような果敢な努力に呼応し、本 P T は女性活躍の観点から具体的な国際貢献への提言を行う。

1 女性・女兒への予算の拡充

国内外を問わず、政府や国際機関の予算編成と執行において、女性・女兒に確実に届く予算 (earmark イヤマークされる予算) を拡充することへのこだわりが必要である。どの予算も一般的には男女共に対象ではあろうが、この段階では女性・女兒に格別の焦点を当てることで、根本から国際社会をより安定したものにできよう。

1) 女子教育の普及

①【乳幼児死亡率を下げるのは母の識字率】

乳幼児死亡率を下げるために中長期に作用する最も強力な変数が、母親の識字率であることは発見されて久しい。緊急人道支援としての医療・食糧等支援も重要だが、識字のある母親は、自らの乳幼児を守るための必要な情報や手立てをより効果的に得られる。

②【すべての小学校に女子トイレを】

女子の小学校入学は、国連 MDG (ミレニアム開発目標) の影響もあり進んだが、卒業しない割合が高い。理由は、家事労働を担う等、様々だが、学校に女子専用トイレがなく、思春期以降の少女に不適切な環境が、言われざる重要原因であると指摘されている。性犯罪の危険性も含め、女子が通学するリスクが高いと家庭が判断する傾向が高いという。結果的には、通学を辞めた少女の児童婚にもつながりやすく、未熟な年齢の妊娠による死亡や後遺症の悲劇が続いている。基本的人権や人間の安全保障の根本として女子トイレの普及に総力を挙げるべきである。

③【日本式の給食制度の普及】

日本の給食制度は、貧しい時代にあつては国民全般の健康と体力の増進に歴史的役割を果たし、また近年では食育の観点から、自らの健康長寿を支える食事意識の早期の涵養にも活かされている。先進国も含め多くの国では昼食に自宅に戻る慣習があり、母親の就業が困難であったが、近年では改善されつつある。また途上国では昼食が理由で学校が半日で終わってしまう国も少なくない。

TICAD プロセス（アフリカ首脳と総理の東京会議方式）等を通じて日本の給食が優れた国民国家形成の秘訣と判断した国もある。少なくとも一日一回、貧困家庭の子であっても栄養価の高い良質の食事を得ることの道義と効果は、日本が世界に示すべき優れた子供政策である。女子を学校に通わせ続ける家庭の判断も給食制度により強まるであろう。また給食や食育を含む女子教育は、母となる人の出発点において有意義である。

④【男女共同参画教育の普及】

ユネスコ憲章は「戦争は人の心に始まるので、人の心に平和の砦を築かなければならない」の言葉で始まるが、まさに、女性差別は人の心に始まるので、人の心に男女共同参画の砦を築かなければならないと言えよう。途上国での女子教育を阻害する要因のひとつは、その必要性を認めない慣習や伝統であろう。

どのような文化圏においても女子教育の否定は、多文化共生や多様性として甘受してはならず、男女共同参画は教育において普遍的に希求すべきものである。我が国でも遠くない過去において女子教育の先駆者の苦勞があり、裁縫など家庭が納得する実学の看板の奥で文学や数学を教えた日々もある。日本はその経験を語りながら、世界を説得していく立場にある。

⑤【女性アスリート教育の推奨】

欧米における女性活躍の分水嶺のひとつは、男子のみと思われていた各種のスポーツに女子も挑戦し、やがて女子チームが認められていくことであったという。途上国の女子教育においてもスポーツが奨励され、必要な男女別の施設等の配慮がなされるよう支援策を工夫すべきである。また女性アスリートへの支援は、希望と感動をもたらしつつ、男女共同参画の観念を社会の基層に浸透させる貴重な政策的手法と認識すべきである。

2) 予算の女性効果を強化する

①【男女別統計の推奨】

法治国家においては、政策は統計調査に基づく。調査により不足や問題を察知し、政策で解決を目指すのが政策決定過程の根本である。他方で、調査を計画する背後には、何らかの問題について仮説があるのが普通であり、問題意識があつて調査が行われる。例えば、女性の賃金が系統的に安いのではないか、女性の役員割合が系統的に低いのではないか、理系に女子は進学しにくいのではないか、奨学金は女子が得にくいのではないか、家事は女性に偏りすぎるのではないか等々の問題意識がなければ、男女別統計をとって問題を明らかにして対策を講じる政策プロセスは始まらない。

よって男女別の統計をとることは、女性活躍が阻害されているという問題意識があ

って可能となり、男女共同参画政策の出発点でもある。我が国においても男女別統計の多くは男女共同参画基本法以降であり、今後も一層の努力が必要である。国連は早くから男女別統計 **gender-disaggregated data** の重要性を示している。男女別統計の編纂は、国家も国連も予算をよりの確に女性・女兒に届くようにする政策努力を触発するであろう。日本の統計調査と解析能力は世界的水準であり、長年にわたり国連統計部門にも多大な貢献をしてきたことを踏まえ、男女別統計調査の主流化を主張し、その方向性への貢献をすべきである。

②【ODA 予算と女性の安全保障】

人間の安全保障 **human security** という概念は、平成 6 (1994) 年国連開発計画 UNDP の年次報告書で示され、日本が強力に推進してきた国際貢献の基軸である。それまでは安全保障は国家単位概念であったが、平和を回復した国家の内部で系統的で大量の剥奪や危機に病む人々がいる場合、国家の安全保障はあっても人間の安全保障はない状態と表現する。さらに人間の安全保障の中でも、とりわけ女性・女兒の人としての安全の欠落に着眼する視点が必要である。

日本の ODA 予算の誠実な執行は世界的に評価され、ドナー国が多様化する中で、途上国経済の自立を支援する我が国 ODA の良心的な内容は際立っている。他方で、金融経済のグローバル化により、途上国への資金供給には多様化・多元化・多角化が見られるため、日本の ODA は、民間資金や他国の援助が届きにくい最も脆弱な人々をエンパワーすべきであり、それは受け入れ国のみならず国際社会全般の安定に寄与する戦略となろう。

女性は二重三重の周辺性の奥に存在することが多い。途上国の農村の貧困層の女性・女兒、あるいは紛争後社会の離散家族の女性・女兒等は、その典型であろう。日本には、幾重もの周辺性に阻まれた女性・女兒を安全な社会の担い手として救い出して育てる能力があり、ODA 予算が女性・女兒のエンパワーメント **empowerment** とキャパシティ・ビルディング **capacity building** の観点を格別に重視することは国民が広く期待する日本外交の姿である。

2 子供の健康と女性の自立支援

女性の自立は子供たちの健やかな成長を前提に始まることが多く、また子供たちの成長のためには女性も経済力を確保して教育投資等を行うことが必要な場合もある。そもそも安全な出産のための知識や経済力を、家族を頼れずに女性自らが確保しなければならないこともある。よって子供の健康と女性の自立支援は、不可分な関係にある。

1) 母子保健の推進

①【母子手帳の普及】

妊婦と赤ん坊は、最も脆弱な人々である。人間存在の根源的な悲劇として、妊産婦や乳幼児の死亡がある。それは政策的努力で激減が可能であり、国連 MDG でも推進されてきたが、未だ大半の諸国において具体的な改善策は不十分である。識字を得た母親が最初に記録するのは新生児のことかもしれない。永久に保存し、子供の生育の記憶と関心を深めるツールとしての母子手帳の効果は、世界一長寿国の我が国におい

て立証されてきた。

近年では、福田総理夫人や高村副総裁夫人等の丁寧な努力により、日本式母子手帳の途上国への伝播が進み始めている。地域により、識字の低いところではピクトグラムを活用したり、各地の文化や風土にも配慮したり、ワクチン接種箇所を明示するなど、実情に即したきめ細かい応用力が必要であるが、引き続き日本式母子手帳の普及を進めるべきである。

②【ワクチンアライアンスへの支援】

予防接種やワクチンで防げる病気から子供の命を救うことは、現代国際社会の使命である。昨年の G7 ブリュッセル・サミット首脳宣言には「我々は、ワクチンと予防接種のための世界同盟（GAVI アライアンス）の影響力を認識し、平成 28（2016）年から平成 32（2020）年の間に新たに 3 億人の子供に対してワクチンへのアクセスを拡大するとの GAVI アライアンスの努力を歓迎する。」との文言が入った。

ワクチン接種の実効性を確保するためには、出資国、国際機関、受け入れ国、地域の保健関係者、製薬業、交通・運搬関係者等すべての強力な連結が必要である。ワクチン製造現場から子供の身体に到達するまでのすべての段階でコールド・チェーンと呼ばれる保冷設備の連鎖が必要であり、そのチェーンの一カ所が欠けても、チェーンの先に輝くダイヤモンドのような命は、地面に落ちてしまうと比喻される。ワクチンアライアンスをはじめ、実際に効果的な活動を行っている関係機関との連携し、ワクチンと予防接種を推進すべきである。

③【安全な出産への母子医療関係者支援】

安全な出産をサポートする看護師、助産師、保健師、産科医等の医療関係者を世界各地で育てる支援の強化は急務である。TBAC（トラディショナルバースアテンダント）も無医村では必須である。望まない妊娠、危険な出産、フェスチュラ（産科ろう孔）等、女性の身体への負担の大きい習慣は止めなくてはならず、女性が相談できる場所を充実させ、また児童虐待を防ぐ手立てを住民とともに考案する必要もある。

感染症対策において女性・妊婦の視点を強化し、HIV 陽性の妊婦・母親へのケアを強化し、HIV 母子感染を抑える。

④【児童の早期結婚の防止】

昨年 12 月の国連における「児童の早期結婚の防止に関する決議」は、「児童の早期結婚は、人権を侵害する悪習であり、女性女児の尊厳にきわめて重大な悪影響をもたらすものである」とした。児童婚や児童買春は、紛争下や難民キャンプ、貧困地帯などで常態化しているが、女子の心身の傷つきは深く、死亡率も高く、根絶させなければならない。

また世界に対して児童婚禁止を主張する以上、日本においても女性の結婚開始年齢を 16 歳から 18 歳とし、男女差をなくすべきであり、同時に未成年の妊娠相談窓口を整備し、安全な出産への指導と支援を強化しなければならない。

⑤【女性の経済的自立への支援】

女性の経済的自立は、女性活躍の観点からのみでなく、女性が安全な出産を求め、乳幼児を守り、子どもの育成と教育の責任を果たし、児童婚・児童買春を防ぐために

も必要である。内戦や感染症の多い地域においては離散家族や母子家庭も多く、女性は経済力を獲得しなければならない。

マイクロクレジットの有用性は世界的に証明されており、日本も支援強化すべきである。紛争後の平和構築（post-conflict reconstruction）は農村に始まると言われる。また一般的に経済成長の起点は農村の生産力であり、女性の主体性を強化する農業支援プロジェクトを重視すべきである。

製造部門では、過酷な労働環境における女性・児童の労働を禁止すべきである。投資をする多国籍企業には国連など国際機関の示す倫理規範と基準の遵守が必要であり、我が国の企業は率先垂範すべきである。それは世界の消費者の関心事項であり、労働搾取は高い社会的経済的コストとなる理解が必要である。

⑥【経済的分断家族の問題に対処】

人の移動が加速するグローバル経済の中で、経済的理由で国外に出稼ぎに行く女性が多い地域もあり、その立場の改善を受け入れ国に求め、各国の規範と法整備を促すことが必要である。外国への女性の出稼ぎ労働にともなう分断家族(divided family)の問題は深く、家族再統合への支援や倫理規範の強化を求めるべきである。また、女性や若者の国外流出による地域経済の弱体化を防止しなければならない。

3 防災と女性の観点の強化

異常気象に起因する災害や地震・津波など巨大災害への対処は、国際社会の最重要課題のひとつである。平成 23（2011）年 3 月 11 日の東日本大震災では、日本史上最大規模の国際的な支援協力が届き、また本年 3 月に仙台で行われた国連防災世界会議（World Conference on Disaster Risk Reduction : WCDRR）は、日本における史上最大の国際会議となった。防災・減災を求める国土強靱化 resilience の考え方は国内外で主流化しつつあり、日本はいま、防災思想とノウハウを国際的に主導する立場にある。また防災における女性の観点を強化する責任がある。

1) 防災における女性の視点

①【防災の意思決定過程への女性の参画】

災害の多い我が国では、早くから累次の男女共同参画基本計画において、女性が防災計画の意思決定過程に参加することを求めてきた。避難所における女性・妊産婦・乳幼児の保護や福祉的ニーズへの配慮など、二次災害等を防ぐためにも必要であり、BCP（Business Continuation Plan）における女性の視点を確保することで女性も復旧活動の力となる。防災グッズや防災バッグのノウハウや、勤務先や公民館などに運動靴を常備することなどきめ細かい注意事項こそを広く共有されるべきである。

②【避難所運営シートの普及】

国連防災世界会議でも示された避難所運営の確認シート（Check Sheet for Emergency Storage）などの日本のノウハウの評価は高く、対外発信の基軸のひとつにすべきである。

2) 国連総会決議による世界津波の日の制定

①【11月5日を世界の津波防災デーに】

我が国では津波被害の教訓を伝え、備えを強化するために、議員立法で「津波対策の推進に関する法律（平成23年6月24日法律第77号）が制定され、その中で11月5日を「津波防災の日」と定めて津波対策への持続的な関心を強化してきた。安政元年11月5日、安政南海地震の津波が押し寄せる中、高台の自らの田の藁の山に火をつけて村人を高台に誘導し、ほぼ全員を救った濱口梧陵（現在の和歌山県広川町）のいわゆる「稲村の火」の史実に由来する。

世界各地で津波の悲劇が続く中、日本は11月5日を国連の定める「世界の津波の日」とするため、本年9月からの国連総会にて決議案を主導し、全会一致ないし圧倒的多数での採択を目指すべきである。

②【女性と津波被害】

世界で「世界の津波の日」が定まれば、防災と女性の観点の教訓の共有化も進み、多くの命を救うことになろう。津波は地震より数時間も遅れてくることがあり、女性は女兒を伴って地震の片付けのため避難所を後にし、海辺の自宅に戻ることがかつてのハイチ地震でも東日本大震災でも見られた。すべての年齢層で女性女兒の死亡率が高い理由のひとつであろう。女性も家事等のために避難所を去るべきではない、等々の教訓は一刻も早く各国と共有すべきであり、11月5日が全世界で津波を警戒する日となれば、女性の観点を含む防災の知見の共有化が進みやすくなる。

おわりに

女性の、女性による、女性のための支援の前線に、日本女性の活躍があることを願って、本プロジェクトチームの提言はまとめられた。助けるのも女性、助けられるのも女性という観点は、日本の従来外交と国際貢献に関連する諸政策を補完するためにも必要であろう。

日本における男女共同参画政策は、アジア的な家父長的社会文化が残る中、様々な苦勞を乗り越え進められてきた。その経験と知見は、多くの途上国の共感を得て共有される可能性が高い。平成18（2006）年、初代専任男女共同参画大臣が東京にて召集した「東アジア男女共同参画担当大臣会合」には、東アジア全諸国がハイレベルで参加し、共通の苦勞ゆえの共感が育まれ、最終文書の調整過程では、この会議プロセスを今後も続行すべきという強い動議が出され、隔年会合プロセスとして各国持ち回りで続行することとなった。昨年からは、ASEANを主体とする東アジア家族に関する大臣フォーラムと統合され、日本の男女共同参画理念を起源とする多国間大臣プロセスは大きく発展した。

今後は、たとえば二国間の議員交流や友好議員連盟等の活動において、女性委員会を設立し、両国の女性議員同士の女性活躍に関する議論を深めることも期待される。また総理大臣はじめ閣僚各位の外遊時等の対外発信において、上記に記載したプロジェクトチームの思いを適宜伝えていただければありがたいと思う。

以上

女性の権利保護 P T 提言

はじめに

女性であるがゆえに、社会生活、家庭生活において、不当な、不法な不利益を被ることがあってはならない。これは、女性が社会で活躍する前提として、当然のことである。このような問題に取り組むため、女性の権利保護 P T を設置した。

まず、当 P T では、①性的虐待に関する時効制度の改正、②性的虐待被害者救済制度の整備、③強姦罪の保護法益の見直し、この 3 点に取り組み、これからの議論の方向性について、以下、提言する。

1 性的虐待に関する時効制度の改正

1) 性的虐待特有の問題

性的虐待、特に親族からの性的虐待被害に遭った被害者にとって、加害者が親族などであるため、最も被害が表面化しづらい側面がある。また、被害者の家族から、身内を守るために、「黙っていてほしい」「我慢してほしい」と言われ、なかったことにされ、泣き寝入りしてしまうケースが多々ある。

また、幼少時では、性的行為の意味がわからなかったものが、成長して、思春期を迎えて、自分が受けた行為について理解するようになる。そこで「自分は他の人と違う」ということで衝撃を受け、精神的な疾患を発症してしまう。被害に遭った時点で被害が終わるのではなく、遅れて被害が発生するのが性的虐待特有の問題である。

2) 現行民法 724 条（不法行為の時効・除斥期間）の問題点

民法 724 条⁶前段の 3 年の消滅時効の起算点は「損害及び加害者を知った時」とされ、判例上、加害者に対する損害賠償請求をすることが事実上可能な状況の下に、それが可能な程度に損害及び加害者を知った時とされ、不法行為によって受傷した時から相当の期間経過後に後遺症が現われる場合には、後遺症が顕在化した時が消滅時効の起算点となるとされている。

後段 20 年の除斥期間の起算点は、「不法行為の時」とされ、加害行為が行われた時となる。加害行為が終了してから相当の期間が経過した後に損害が発生する場合には、損害の全部または一部が発生した時が除斥期間の起算点となる。ただし、除斥期間は、時効と異なり、中断及び停止の制度の適用はない。また、除斥期間に関する主張は信義則違反・権利濫用に当たる余地がないとされている。

現行制度の下では、性的加害行為が終了して、除斥期間の 20 年が経ってから、損害賠償請求した場合、新たな症状の発生がなく、長年にわたって心的外傷後ストレス障害（PTSD）に苦しんでいる人は、救済の対象にはならない。また、新たな症状の発生があっても、自分の被害が裁判所で救済されるか事前に予測できず、多くの被害者が泣き寝入りしているのが現状である。

⁶ 民法 724 条：不法行為による損害賠償の請求権は、被害者又はその法定代理人が損害及び加害者を知った時から 3 年間行使しないときは、時効によって消滅する。不法行為の時から 20 年を経過したときも、同様とする。

3) 今国会提出の民法改正案における対応

今国会提出の民法改正案では、不法行為による損害賠償請求権の消滅時効期間（現行民法 724 条前段）のうち人の生命又は身体を害するものについては、現行の 3 年から 5 年に延長し（改正民法 724 条の 2）、現行民法 724 条後段の期間は除斥期間ではなく、消滅時効期間と改めるとされている。これにより、時効の中断及び停止の制度の適用も可能となり、加害者による時効の援用に対しては、信義則違反又は権利濫用の主張が可能となり、被害者保護が図られる事例も生ずる。したがって、まず、早期に民法改正案を成立させるべきである。

4) 性的虐待に関する刑事事件の公訴時効

現行の刑事事件の公訴時効は、強制わいせつ罪 7 年、強姦罪 10 年、強姦致傷罪及び強制わいせつ致傷罪 15 年とされている。「被害者が被害を認識しており、加害者も父親であることもわかっているが、加害者との間で支配関係等があるために被害申告ができないケース」や「被害者が年少であるために、そもそも性犯罪の被害であること自体をわかっていないために、被害申告ができないケース」などを念頭に、被害者が成人となるまで、公訴時効を停止すべきとの性的虐待の被害者からの要望がある。

この要望に対しては、ほとんどの場合で証拠保全がなされておらず、唯一の証拠が被害者の供述となり、冤罪につながる恐れがあるとの意見もある。現在、法務省に設置された「性犯罪の罰則に関する検討会」において、性犯罪の時効停止・撤廃も検討課題の一つとして挙げられ、検討されているとのことであるが、「性的虐待をなかったことにさせない」という観点から、被害者救済に資する方向での検討を強く求める。

2 性的虐待被害者救済制度の整備

1) 被害者救済制度の整備

成人を含む性犯罪被害に対するいわゆるワンストップ支援センター等の枠組みは、既に内閣府等の関係省庁において取り組みがなされているところであるが、47 都道府県で未だに設置されていない県が多い。

また、18 歳未満の子供が性的虐待を受けた場合の対応については、児童相談所で対応する法的枠組みとなっているが、現状では、性的虐待を診断できる医師の配置も含めて、児童相談所単独で、性的虐待に十分対応できる整備がなされていない。

被害者がたらい回しされることなく、スムーズに救済システムに乗せるという観点から、病院・児童相談所と警察との間の連携の強化等、被害の早期発見に向けた取り組み、ワンストップ支援センターの全国各地への整備の促進、児童相談所職員・教職員への教育啓発・研修の充実等が求められる。それらを実現するために、ワンストップ支援センターの整備促進をはじめとする関係省庁の予算を整備・拡充し、社会全体として被害者を救済するというメッセージを発信すべきである。

3 強姦罪の保護法益

1) 強姦罪の保護法益

強姦罪の保護法益は、判例・通説では「性的自由の侵害」、つまり誰と性交渉を自由にするかという権利の侵害とされている。しかし、強姦の被害者は強姦時の肉

的・精神的苦痛のみならず、後遺症に長く苦しめられており、強姦が人格を破壊する「魂の殺人」とも言われていることに鑑みれば、生きる権利の侵害、人間の尊厳に対する侵害であると考えらるべきである。「性犯罪の罰則に関する検討会」においても、強姦罪の保護法益についても検討されるべきである。

2) 強姦罪、強盗罪の法定刑の比較

現行刑法の下では、強姦罪（刑法 177 条⁷⁾で「3 年以上の懲役」、強盗罪（刑法 236 条⁸⁾で「5 年以上の懲役」が下限となっており、強盗罪の方が重くなっている。女性にとって耐えがたい精神的・肉体的苦痛を与える強姦が、財産に対する犯罪である強盗より、法定刑が軽いのは不当である。

また、強盗犯人が強姦をした場合については、特に強盗強姦罪（刑法 241 条⁹⁾が規定されており、無期懲役もあり得る重い法定刑となっている一方、強姦犯人が強盗をした場合については、強姦罪と強盗罪の併合罪となり、無期懲役になることはない。女性にしてみれば、強盗と強姦のどちらが先であっても被害感情は同じであり、強盗と強姦のどちらが先であるかによって刑に差を設けることに合理性はない以上、「女性に対する性犯罪を絶対許さない」というメッセージを発信するためにも、法改正を求める。

4 議員立法等による対応

1) 児童虐待防止法の改正等

上記のうち、性的虐待に関する民事消滅時効や刑事公訴時効の特例、性的虐待被害者救済制度の整備に関しては、性的虐待を絶対に許さないという観点や、児童が性的虐待の被害を訴え出たときにスムーズに救済システムに乗せるという観点から、児童虐待防止法の改正で新たな規定を置くことを含め、制度・運用両面について、当 P T で幅広く見直しを検討する。

以上

⁷⁾ 刑法 177 条：暴行又は脅迫を用いて 13 歳以上の女子を姦淫した者は、強姦の罪とし、3 年以上の有期懲役に処する。13 歳未満の女子を姦淫した者も、同様とする。

⁸⁾ 刑法 236 条 1 項：暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した者は、強盗の罪とし、5 年以上の有期懲役に処する。

⁹⁾ 刑法 241 条：強盗が女子を強姦したときは、無期又は 7 年以上の懲役に処する。よって女子を死亡させたときは、死刑又は無期懲役に処する。

(別紙)

昨年の我が党からの提言「日本再生ビジョン」
(平成 26 年 5 月 23 日 自由民主党日本経済再生本部)の進捗及び実施状況

施策項目	進捗及び実施の状況	担当部局
(1) 女性が輝くための「選択」を可能とする制度の検討		
●新しい配偶者控除の在り方の検討	平成 26 年 11 月の政府税制調査会において、配偶者控除の見直しを軸に複数の選択肢を盛り込んだ論点整理が示され、今後、幅広く丁寧な国民的議論が必要とされたところ。 平成 27 年度与党税制改正大綱においては、個人所得課税について、効果的・効率的に子育てを支援する観点、働き方の選択に対して中立的な税制を構築する観点を含め、社会・経済の構造変化に対応するための各種控除や税率構造の一体的な見直しを丁寧に検討することとされている。	財務省主税局
●「130 万円の壁」の見直しなど働き方に中立的な社会保障制度に向けた検討	平成 26 年 10 月 21 日の経済財政諮問会議では、いわゆる就業調整問題について、「130 万円の壁」とは別に被用者保険適用の壁による事業主の保険料負担回避行動が作用して生じているものであり、これを解消し、働き方に中立的な社会保障制度としていくための方策としては、被用者保険の適用拡大を進めることが重要であるという議論を行った。その後、平成 27 年 1 月の社会保障審議会年金部会においても、同様の認識のもとに議論が整理されている。	厚生労働省 年金局 保険局
●女性の長寿と生涯を通じたライフスタイルの変化に対応した年金制度の検討	平成 26 年 10 月 21 日の経済財政諮問会議では、第 3 号被保険者制度について、まずは被用者保険の適用拡大を進めていき、第 3 号被保険者制度の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要であるという議論を行った。 その後、平成 27 年 1 月の社会保障審議会年金部会において、第 3 号被保険者制度を将来的に縮小していく方向性や、第 3 号被保険者には多様な属性を持つ者が混在していることを踏まえた検討が必要であることについても認識を共有し、まずは被用者保険の適用拡大を進めていき、第 3 号被保険者の縮小・見直しに向けたステップを踏んでいくことが必要であるという議論の整理がなされている。 また、働き方やライフコースの多様化に対応し、老後に向けた自助努力を継続的に可能とする環境を整備するため、個人型確定拠出年金に第 3 号被保険者等を加入可能とする措置を含む「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」を今国会に提出した。	厚生労働省 年金局

<p>●医療・介護分野における選択の拡大</p>	<p>抗がん剤について新たな専門評価体制を創設し、平成 25 年 11 月 29 日から運用を開始した。((独)国立がん研究センターに委託)また、再生医療、医療機器についても、これらの分野の審査に特化した専門評価組織の運用を平成 27 年 4 月 1 日から開始した。</p> <p>選定療養の利用実績に係る実態調査(平成 26 年 7 月 1 日時点)を実施。さらに、選定療養に追加すべきものとしてどのようなものがあるか、医療関係者、国民から提案を募集中。(平成 27 年 3 月上旬開始)</p> <p>今後、寄せられた提案について、中央社会保険医療協議会において検討を行う予定。</p> <p>家族介護への現金給付については、介護保険制度創設時から議論が行われてきたが、財政負担の増加、家族介護の固定化、介護目的以外への消費の懸念など慎重な意見があり、導入は見送られている。今後も現在の日本の介護保険制度全体の制度設計を踏まえながら、必要な検討を行う。</p>	<p>厚生労働省 保険局 老健局</p>
<p>●子育て介護支援税制(いわゆる家事支援税制)などの支援策の検討</p>	<p>ベビーシッターを含む子育てに要する支出を所得税の特定支出控除の対象とする措置について、平成 27 年度税制改正要望を行った。</p>	<p>内閣府子ども・子育て本部</p>
	<p>平成 27 年度与党税制改正大綱においては、個人所得課税について、効果的・効率的に子育てを支援する観点、働き方の選択に対して中立的な税制を構築する観点を含め、社会・経済の構造変化に対応するための各種控除や税率構造の一体的な見直しを丁寧に検討することとされている。</p>	<p>財務省主税局</p>
	<p>家事支援税制の在り方について、他の子育て支援策との関係等も含めて検討している。</p> <p>介護サービスについては、介護保険制度により必要な費用の 9 割が介護保険から支出されており、引き続き、高齢者やその家族の生活を支えるためのサービスの充実に取り組む。</p>	<p>厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 老健局</p>
<p>(2) 女性の活躍状況の「見える化」</p>		
<p>●女性の活躍状況「見える化」項目の拡大(要請)</p>	<p>働く場面での女性の活躍を推進するため、国・地方公共団体、民間事業者といった各主体が、女性の採用・登用などの状況を自ら把握すること、また、数値目標の設定を含めた行動計画を策定し、それらを情報開示すること等について定める「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を平成 26 年 10 月 17 日に閣議決定し、第 187 回国会に提出した。その後、審議未了により廃案となったことから、平成</p>	<p>内閣官房すべての女性が輝く社会づくり推進室</p>

	27年2月20日に同法律案を再度閣議決定し、第189回国会に再提出した。	
	平成26年1月に開設した「女性の活躍『見える化』サイト」において、これまでも女性の活躍状況の見える化に取り組んできたが、平成27年度には、厚生労働省の女性活躍・両立支援総合サイトと統合し、利用者の更なる利便性向上に取り組むこととしている。	内閣府男女共同参画局
	内閣府の「見える化」サイトと厚労省の女性活躍・両立支援総合サイトを年度内に統合し、女性の活躍状況に関する項目の追加等について検討している。	厚生労働省雇用均等・児童家庭局
●企業による主体的な情報開示を促進するための仕組みの構築(要請)	「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」については、今後、管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取組状況を記載するよう、金融商品取引所に要請する予定。	内閣府男女共同参画局
	企業の主体的な情報開示を促進するための仕組みとしては、大企業への企業情報の公表の義務づけを含む女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を今国会に提出した。	厚生労働省雇用均等・児童家庭局
●働く女性の「選択」ツールとしての活用	平成26年1月に開設した「女性の活躍『見える化』サイト」では、公表について了承があった上場企業の役員・管理職の女性比率等を掲載することとしており、企業の取組状況を客観的に把握でき、働く女性が企業を選択する上での有効なツールとして機能している。	内閣府男女共同参画局
	内閣府の「見える化」サイトと厚労省の女性活躍・両立支援総合サイトを統合し、企業情報を一覧化すること等により女性が企業を選択しやすいツールとして活用されるよう対応している。	厚生労働省雇用均等・児童家庭局
(3) 育児・介護休業及び短時間勤務に係る制度の見直し		
●企業の意識の啓発(行政指導)	企業の意識啓発については、今国会に提出している女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の趣旨を踏まえて、女性の活躍推進のメリットについて周知を行う。	厚生労働省雇用均等・児童家庭局

<p>●非正規労働者の育児休業取得の促進(行政指導)</p>	<p>非正規労働者の育児休業や介護休業取得についてまとめた資料を作成し、ホームページに掲載するとともに、広く一般に配布している。</p> <p>都道府県労働局雇用均等室において計画的に会社を訪問し、法に沿った規定が整備され、正しく運用されるよう指導を実施している。</p> <p>期間雇用者の育児休業取得促進プログラムとして、期間雇用者向けの育休復帰支援モデルプランの策定及び育休復帰プランナーの事業所訪問等によるプラン作成や育児・介護休業規定の整備支援などを今年度実施する予定。</p>	<p>厚生労働省雇用均等・児童家庭局</p>
<p>●育児休業給付金の支給条件の緩和(省令改正)</p>	<p>育児休業期間中における柔軟な働き方を可能とするため、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平成26年厚生労働省令第52号)により、育児休業給付の支給要件の1つである就業日数について、「月10日以下」から「月10日以下(月10日を超える場合にあっては月80時間以下)」と改正した。(平成26年10月1日施行)</p>	<p>厚生労働省職業安定局</p>
<p>●介護休業制度の見直し</p>	<p>育児・介護休業法については、現在、施行5年後の見直し規定に基づき「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」を開催し、制度の見直しについて検討しているところであり、本年夏頃に報告書をまとめる予定。</p>	<p>厚生労働省雇用均等・児童家庭局</p>
<p>●短時間勤務制度の利用の促進(行政指導)</p>	<p>育児・介護休業法の内容の正しい理解のための資料、規定の仕方を例示した資料等を作成し、ホームページに掲載するとともに、広く一般に配布している。</p> <p>都道府県労働局雇用均等室において計画的に会社を訪問し、法に沿った規定が整備され、正しく運用されるよう指導を実施している。</p> <p>両立支援のための取組を行っている事業所の好事例を周知すること等により、事業所における短時間勤務制度の円滑な利用に向けた取組を促進している。</p>	<p>厚生労働省雇用均等・児童家庭局</p>

<p>●行政での女性力拡大</p>	<p>国家公務員の女性活躍とワークライフバランスの推進に取り組むには、男女全ての職員の「働き方改革」を進めることが極めて重要であることから、平成26年10月に各府省事務次官級の会議で「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を決定し、「働き方改革」として、超過勤務縮減等の具体的取組を盛り込んだ。</p> <p>その後、この取組指針を踏まえて各府省が取組計画を策定し、取組を進めている。</p> <p>また、今後、「夏の生活スタイル変革」の取組として、国家公務員においては、7月及び8月のワークライフバランス推進強化月間に、朝型勤務と早期退庁の勧奨に取り組む予定。</p>	<p>内閣官房内閣人事局</p>
<p>(4) 男性側の意識改革</p>		
<p>●男性の働き方の「見える化」(行政指導)</p>	<p>平成26年1月に開設した「女性の活躍『見える化』サイト」において、公表について了承があった上場企業の男女別データ(育休取得者数、年休取得率など)を掲載することにより、各企業における男性の働き方についても可視化した。</p> <p>内閣府の「見える化」サイトと統合した厚労省の女性活躍・両立支援総合サイトにおいて、男性の働き方に関する項目の追加等について、平成27年度予算で対応すべく検討している。</p>	<p>内閣府男女共同参画局 厚生労働省雇用均等・児童家庭局</p>
<p>●男性の育児休業取得の促進(行政指導)</p>	<p>男性職員の育児への参画促進は、女性職員の活躍促進のためにも不可欠であり、男性職員のワークライフバランス推進の観点からも重要である。</p> <p>このため、平成26年10月に各府省事務次官級の会議で「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を決定し、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」として、男性職員が育児休業等を取得しやすい環境整備に向けた具体的取組や、第3次男女共同参画基本計画に定める男性職員の育児休業取得率の目標(平成32年までに13%)に加え、男性職員の配偶者出産休暇、育児参加のための休暇についての目標(全ての男性職員が両休暇合計5日以上取得することを目指す)等を盛り込んだ。</p> <p>その後、この取組指針を踏まえて各府省が取組計画を策定し、取組を進めている。</p> <p>(参考) 国家公務員の男性職員の育児休業取得率は、平成25年度において、2.8%。</p>	<p>内閣官房内閣人事局</p>

	<p>男性がより積極的に育児に参加し、育児休業を取得することができるよう、社会の気運を高めることを目的としたイクメンプロジェクトにより、積極的に育児をする「イクメン」や「イクメン企業」・「イクボス」を周知・広報するとともに、企業及び個人に対し、育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供している。</p> <p>男性の育児休業の取得については、次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の1つであることから、都道府県労働局雇用均等室において、「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」に向けた支援の中で、男性の育児休業の取得を促進している。</p>	厚生労働省雇用均等・児童家庭局
(5) 子育て・介護を支援する環境の整備		
●インフラ整備(行政指導)	<p>子ども・子育て支援新制度では、各市町村において、潜在ニーズを含めた需要(「量の見込み」と、それに対応する確保方策を記載した事業計画を策定することとされ、必要な施設・事業について、計画的に整備していくこととしている。今後、その実施状況については、各市町村に設置された地方版子ども・子育て会議等において、継続的に点検・評価し、必要に応じ計画の見直しを行う。</p> <p>*テレワークについては、下記の欄に記載。</p>	内閣府子ども・子育て本部 厚生労働省雇用均等・児童家庭局
●テレワークなどの在宅勤務の普及・拡大	<p>【雇用均等・児童家庭局】</p> <p>改正次世代法による企業の働き方の見直しを進めるため、平成26年11月28日に公布した省令において、くるみん認定基準を見直し、多様な働き方の選択肢の拡大につながるテレワークの位置づけの明確化を行った。</p> <p>テレワークを利用して育児期・介護期の従業員が仕事と育児・介護との両立を進められるよう、普及を進めている。</p> <p>【労働基準局】</p> <p>テレワークの導入や実施時における労務管理上の課題等について、個別企業からの相談に対応する「テレワーク相談センター」を設置。</p> <p>総務省が実施する情報通信技術面に関する専門家派遣と連携し、テレワーク導入を検討する企業に対して、労務管理等に関する訪問コンサルティングを実施。</p> <p>総務省の情報通信技術等に関するセミナーと連携し、労務管理上の留意点等に関するセミナーを共同で実施。</p>	厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 労働基準局 職業安定局

	<p>総務省等の関係省庁と連携して、子育て等との両立を可能とする週1日以上雇用型在宅型テレワーク等のモデルを構築するための実証事業を実施中。(平成26年度～平成28年度の3年間で実施予定)</p> <p>週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワークに取り組む中小企業が、自宅のパソコンから会社のネットワークに安全にアクセスする機器等を購入等する際の費用の一部を助成。また、サテライトオフィスを活用したテレワークについても助成対象に追加する予定。(平成27年度新規)</p> <p>テレワークを先進的に進める企業等に対する表彰制度を創設し、その取組をシンポジウムを通じて広く周知する予定。(平成27年度新規)</p> <p>業種の特性に応じたテレワークの導入を促進するため、業界団体と連携し、団体傘下の企業に対する支援を実施する予定。(平成27年度新規)</p> <p>【職業安定局】</p> <p>育児休業期間中における柔軟な働き方を可能とするため、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平成26年厚生労働省令第52号)により、育児休業給付の支給要件の1つである就業日数について、「月10日以下」から「月10日以下(月10日を超える場合にあつては月80時間以下)」と改正した。(平成26年10月1日施行)</p>	
<p>●保育支援の抜本的改善</p>	<p>平成27年4月に施行された子ども・子育て支援新制度においては、一定の基準を満たし、市町村の認可を受け、地域の子供を受け入れる事業所内保育施設について地域型保育給付として財政支援を行うこととしている。平成27年1月に策定した「保育士確保プラン」において、保育士確保の新たな取組みの1つとして、保育士試験の年2回実施の推進を掲げている。</p> <p>平成27年通常国会に提出した「国家戦略特別区域法及び構造改革特別区域法の一部を改正する法律案」において、新たに「地域限定保育士」制度が盛り込まれ、当該法案が成立した場合には、国家戦略特区内の都道府県又は指定都市において、通常の保育士試験とは別に地域限定保育士試験が実施される。</p> <p>労働者の仕事と育児を両立するための保育施設を事業所内等に設置、運営等を行う事業主・事業主団体に対して、その費用の一部を助成する「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金」を支給するこ</p>	<p>厚生労働省雇用均等・児童家庭局</p>

	とによって支援を行っている。	
●学童保育の大幅拡充	<p>平成 26 年 7 月に策定した「放課後子ども総合プラン」に基づき、平成 31 年度末までに、放課後児童クラブについて、約 30 万人分の新たな受け皿を整備するとともに、新たに開設する約 80%を小学校内で実施することを目指し、計画的な整備等を進めることとしている。</p> <p>プランにおいては、本年 4 月から市町村等に設置される「総合教育会議」も活用し、首長部局と教育委員会が連携して学校施設の積極的な活用等を図るよう促している。</p> <p>また、児童の健全な育成を図るため、職員の資格、員数等の具体的な基準を定めた設備及び運営に関する基準を策定するとともに、放課後児童クラブに従事する者の処遇改善について、平成 26 年度より賃金改善経費の上乗せ補助を行っており、質の向上を図っている。</p>	厚生労働省雇用均等・児童家庭局
●病児・病後児保育について	<p>病児保育事業については、病児・病後児対応型や体調不良児対応型を含め 1,834 箇所で開催（平成 26 年度交付決定ベース）されており、平成 27 年度においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> ○病児・病後児対応型について単価の改善 ○体調不良児型について、看護師等 1 名の配置で可とし、要件を緩和 ○病児対応型・病後児対応型について、従事する職員の資質向上を図るため、研修事業を創設するといった改善を図っている。 	厚生労働省雇用均等・児童家庭局
(6) 女性の就業・再就職支援		
●母子家庭の母などへの就業支援	<p>これまで、母子家庭の母などへの就業支援については、就業相談や就業支援講習会の実施、就業情報の提供等一貫した就業支援サービスの提供や、自立支援プログラムの策定、公共職業訓練の実施、資格取得を支援するための給付金の支給等を行ってきたところである。</p> <p>また、平成 27 年度からは、ひとり親家庭の親が高等学校卒業程度認定試験合格のための講座（通信講座を含む。）を受け、これを修了したとき及び合格したときに受講費用の一部を支給する事業を新たに実施することにより、より良い就職や転職に向けた可能性を広げ、正規雇用を中心とした就業につなげていくこととしている。</p>	厚生労働省雇用均等・児童家庭局

<p>●職業能力開発機関の利用促進</p>	<p>育児等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するため、平成 27 年度予算において、実習と講義を組み合わせた訓練コースや、育児との両立に配慮した短時間訓練コースを実施するほか、託児サービスの拡充等を行うために必要な経費を確保している。</p>	<p>厚生労働省職業能力開発局</p>
<p>●職業能力評価制度の整備・活用</p>	<p>職業能力の「見える化」を促進するため、H26 年度から予算措置(2 ヶ年計画)により対人サービス分野を重点として「業界検定」のモデル事例の創出に着手している。</p>	<p>厚生労働省職業能力開発局</p>

自由民主党 女性活躍推進本部

平成27年6月1日現在

顧問	高村正彦 茂木敏充 溝手顕正	谷垣禎一 伊達忠一	二階俊博
本部長	稲田朋美		
本部長代行	猪口邦子		
副本部長	河村建夫 馳浩 宮腰光寛 石井みどり	小池百合子 野田聖子 鶴保庸介	田中和徳 根本匠 森まさこ
事務局長	松野博一		
事務局次長	木原稔 三原じゅん子		
幹事	石田昌宏 秋元司 坂井学 高鳥修一 佐藤信秋 松下新平	丸川珠代 秋葉賢也 柴山昌彦 富岡勉 佐藤正久	齋藤健 鈴木淳司 盛山正仁 塚田一郎

女性活躍推進本部 プロジェクトチームメンバー表

平成 27 年 6 月 1 日 現在

本部長	稲田 朋美		
本部長代行	猪口 邦子		
事務局長	松野 博一		
事務局次長	木原 稔	三原 じゅん子	

① 女性活躍・働き方改革・地域コミュニティ推進力 P T

座長	森 まさこ		
事務局長	高鳥 修一		
事務局次長	滝波 宏文		
メンバー	穴見 陽一	石崎 徹	金子 めぐみ
	古賀 篤	島田 佳和	田野瀬 太道
	加藤 鮎子	木村 弥生	
	大沼 みずほ	長 峯 誠	宮本 周司

② 女性活躍・外交と国際貢献 P T

座長	猪口 邦子		
事務局長	牧島 かれん		
事務局次長	津島 淳	田野瀬 太道	
メンバー	島尻 安伊子	丸川 珠代	木村 弥生
	福井 照	平口 洋	小林 鷹之
	中川 俊直	福田 達夫	

③ 女性の権利保護 P T

座長	馳 浩		
事務局長	三原 じゅん子		
事務局次長	牧島 かれん	若狭 勝	