

重点方針専門調査会（第1回） 議事録

内閣府男女共同参画局総務課

重点方針専門調査会（第1回） 議 事 次 第

日 時 平成 28 年 3 月 25 日（金） 9：00～12：05
場 所 合同庁舎 8 号館 8 階特別中会議室

1. 開 会

2. 加藤大臣挨拶

3. 議 事

（1）重点方針専門調査会の運営について

（2）「女性活躍加速のための重点方針 2016」に盛り込むべき重点取組事項について

- ・積極的な女性の採用・育成・登用の促進①
- ・女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現、基盤整備

4. 閉 会

○佐藤会長 それでは、定刻となりましたので、ただいまより第1回「重点方針専門調査会」を開催させていただきます。

本専門調査会は、今月15日に開催されました、第48回男女共同参画会議において設置されることになりました。

参考資料2の名簿にお示ししました男女共同参画会議の議員及び専門委員の方々に今後、御審議いただくこととなりますので、よろしくお願いいたします。

調査会の進行は、男女共同参画会議議長から、この専門調査会の会長に指名されました、私、佐藤博樹が担当させていただきますので、よろしくお願いいたします。

初めに、加藤大臣から御挨拶をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○加藤大臣 おはようございます。

女性活躍、また、男女共同参画を担当させていただいております、加藤勝信でございます。

本日は、大変お忙しい中、各委員の皆様方には、こうして足を運んでいただきまして、改めて御礼申し上げます。

今、佐藤会長からお話がありました、10日前の男女共同参画会議にも御出席をいただいている皆さんの中にはいらっしゃって、引き続きありがとうございます。

御承知のように、昨年末に第4次男女共同参画基本計画を策定いたしました。そして、この4月、もう来月からで、あと1週間後ということではありますが、いよいよ女性活躍推進法が本格的に施行されるわけでありまして、基本計画に掲げた成果目標の着実な達成に向けて、さらに加速をしていくことが必要であります。5月下旬を目途に「女性活躍加速のための重点方針2016」を策定する予定でございます。この専門委員会では、重点方針に織り込むべき事項について、男女共同参画会議から、内閣総理大臣と関係各大臣に述べる意見の案をまず御検討いただきたいと思っております。

先日、開催されました男女共同参画会議では、重点方針2016の検討方針として、私から、基本計画で強調しております長時間労働等の働き方や、男性の家事・育児等への参画が進まない現状等の変革、積極的な女性の採用・育成・登用の促進、困難を抱えた女性の安全・安心な暮らしの実現を中心に、重点的に進めるべき具体策を盛り込むべきとの考え方を御説明させていただきました。議員の皆様との意見交換の後、議長である官房長官からは、重点方針専門調査会で十分に御議論いただきたい、また、各省においては重点方針専門調査会等の議論も踏まえ、施策の具体化を進めていただきたいとの指示があったところでございます。

また、この専門調査会では、基本計画や重点方針に基づく各府省の施策の実施状況を監視したり、また、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査検討する機能も担っていただいているところでございます。男女共同参画会議での御議論でも、大変多くの任務をこの調査会でお願いしているわけでありまして、また佐藤会長のリーダーシップの中で適切な運営をぜひお願いしたいと思います。

全ての女性がみずからの希望に応じ、家庭で、地域で、職場で個性と能力を十分発揮できる、多様性に富んだ豊かで活力ある社会を目指し、取組をさらに加速させていただきたいと思います。

どうか、佐藤会長を初め、委員の皆様方におかれましては、積極的な御提案と忌憚のない御議論をお願いいたします。どうぞよろしくをお願いいたします。

○佐藤会長 加藤大臣、どうもありがとうございました。

カメラの方は御退席をお願いいたします。

大臣は、公務がございますので、ここで退席されます。どうもありがとうございます。

(加藤大臣退室)

○佐藤会長 それでは、最初に資料の確認をしたいと思います。事務局からお願いします。

○岡田総務課長 総務課の岡田でございます。

議事次第の下に「配布資料」と書いてございます。確認させていただきます。

資料1は「専門調査会の設置について」、後で御説明いたします。

資料2、この専門調査会の運営規則(案)でございます。

資料3-1は、先ほど大臣からお話がありましたけれども、先日の参画会議で加藤大臣が提出した資料、1枚物でございます。

資料3-2、そのときの議事要旨でございます。数枚でホチキスどめになっております。

資料4は、この専門調査会の開催スケジュール(案)ということで、1枚物でございます。

資料5からは、各府省庁の説明資料でございます。5-1は内閣府、5-2は経済産業省、5-3は警察庁、5-4は法務省、5-5は1枚物でございますけれども、内閣府でございます。ここまですが各府省庁からの説明資料でございます。

資料6-1以降は、先生方に御提出いただいております資料でございます。6-1は家本先生の資料、6-2は小山内先生の資料、6-1から6-6まででございます。ここまですが先生方の資料でございます。

参考資料といたしまして、参考資料1は関係する条文を載せているものが1枚。

参考資料2は、先ほど会長からお話がありました議員の名簿、今回、お願いしている先生方の名簿でございます。

参考資料3は、去年、参画会議でまとめていただきました意見。

参考資料4は、去年、政府が重点方針として決定したものを参考までにつけさせていただいております。

参考資料5-1は、去年の12月に閣議決定しました基本計画の概要。5-2は冊子でございますけれども、その本体でございます。

非常に大部でございますが、以上でございます。もし足りなければ、おっしゃっていただければと思います。

○佐藤会長 資料はよろしいでしょうか。 それでは、きょうは議事が2つですけれども、

まず、1つ目の議事は「重点方針専門調査会の運営について」です。資料1にありますように、この専門調査会は先日の男女共同参画会議において、施策の実施状況を監視し、政府が定める「女性活躍加速のための重点方針」に盛り込むべき事項について調査検討することとされています。つくった後は、「重点方針」に基づく各府省の各府省の予算概算要求等の状況についてチェックするとともに、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査検討することになっています。

きょうは初めてですので、まずは詳しく事務局から御説明いただければと思います。

○岡田総務課長 それでは、資料1を御覧いただけますでしょうか。

本調査会では、昨年末に閣議決定されました、第4次男女共同参画基本計画に基づく各府省の女性活躍推進にかかる取組を促進するために、内閣総理大臣に任命された専門委員など、議員による検討を行っていただきます。

真ん中あたりでございます。本専門調査会の役割としては3つございます。基本計画に基づきまして、各府省庁の施策の実施状況を監視し、政府が定める重点方針に盛り込むべき事項について調査検討していただく。基本計画につきましては、後ほど申し上げます。重点方針に基づく各府省の予算概算要求等の状況について調査検討していただくこと。さらに、政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査検討していただくこと。この3つでございます。

資料1の裏面を御覧いただけますでしょうか。

ここには、基本計画として決定されております具体的な取組が記載されております。

表の下の欄を御覧くださいませ。①②にありますように、基本計画における主要な施策の進捗状況について、毎年度の予算編成等の動きと連動した形でフォローアップして、重点方針決定に先立つ意見を提出すること。これは、監視機能を発揮することに当たります。参画会議の意見を踏まえて、政府において、女性活躍加速のための重点方針を決定することになりますけれども、この方針を決定しまして、各府省の概算要求に反映させるという仕組みは、第4次の基本計画において新たに盛り込まれたものでございます。基本計画に掲げた成果目標の着実な達成に向けて、特に重点的に取り組むべき施策を重点方針として盛り込むこととしております。

また、この表の③にございますように、女子差別撤廃委員会の最終見解等に関し、各府省における対応方針の報告を求め、必要な取組を政府に対して要請するということがございます。

表に戻っていただきまして、この基本計画に基づいて調査検討を行っていくということが、この専門調査会の役割となっております。

以上でございます。

○佐藤会長 この専門調査会の設置の趣旨について御説明いただいたかと思えますけれども、もう一つは、特にこの3つの中で、この後は②のところ、女性活躍加速のための重点方針について最初に御議論いただくということで、それは議事の2つ目になります。この

辺の進め方については後でまた詳しく議論させていただきますけれども、全体として、専門調査会の設置について、御質問があれば。よろしいですか。

それでは、何かあればまた後で御意見を伺います。

次に、男女共同参画会議運営規則第9条第2項に基づき、専門調査会の議事の手続などについて、資料2のとおり、運営規則を定めたいと思いますので、まず、事務局から簡単に説明をお願いいたします。

○岡田総務課長 次に、資料2を御覧いただけますでしょうか。

まず、第2条でございますように、会議の招集は会長が行うということでございます。所属する議員、または専門委員の過半数の出席が求められることとしておりますが、会長が必要があると認められたときには、過半数が出席していない場合でも招集できるという規定を置いてございます。

第3条でございます。御欠席の場合に、代理人を出席させること、書面による意見提出が可能であることを規定しております。ただ、代理人の方に議決権の行使までは認めないとしております。

第4条でございます。議事は、出席された議員、専門委員の方々の過半数をもって決すること。可否同数の場合は会長が決することによるということでございます。

調査会に所属する方の過半数の出席がない場合には、原則、議決ができない。ただし、会長が必要と認めるときは議決することができて、その場合には、次回の専門調査会の開催時に、会長から当該議決について報告することとしております。

第5条でございます。会議は公開で開催すること。ただし、会長が公開により公平かつ中立な議事を保障する静謐な環境の維持に支障を及ぼすおそれがあると認めるとき、その他正当な理由があると認められるときは、会議を非公開とすることができるとしております。

裏、第6条、7条で、会議の議事要旨を速やかに公表すること。議事録は調査会に諮った上で公表することを規定しております。

第8条ですけれども、会長は会長代理をあらかじめ指名することとし、第9条はその他必要なことは会長に定めていただくということでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 専門調査会の運営規則ですけれども、これまでの専門調査会の運営に沿ってつくられているのだと思います。御質問があれば。よろしいでしょうか。もしよろしければ、こういう形で進めさせていただければと思います。

それでは、案のとおりで決めたいと思います。

次に、ただいま決定しました運営規則の第8条、裏ですけれども、「会長に事故があるときは、あらかじめ会長の指名する委員が、その職務を代理する」というもので、会長代理を決めるということになっています。この規定に基づきまして、本日、御欠席ですけれども、岩田委員を会長代理に指名させていただければと思います。よろしいでしょうか。

では、そのようにさせていただきます。あと、事務局から御連絡いただければと思います。

それでは、議事（２）ということで、きょうの、あるいはこの専門調査会の前半の主な課題になるわけですが、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に盛り込むべき重点取組事項について」に移りたいと思います。

既にお話ししましたように、この専門調査会の当面の課題は、女性活躍加速のための重点方針に盛り込むべき事項について調査検討するということです。

まず、重点取組事項について議論する前に、15日に行われました男女共同参画会議での議論や、今度の専門調査会開催のスケジュール等について、事務局から御説明いただければと思います。特に役割について、後で少し私のほうからも御説明させていただきます。

○岡田総務課長 それでは、資料3-1と3-2を御覧いただければと思います。

3-1ですけれども、先日開催されました、第48回男女共同参画会議では、まず、参画会議のメンバーである加藤大臣から、重点方針2016の検討方針について、3-1に基づき御提案がありましたので、御説明いたしたいと思います。

大きな方針としては、「基本的な考え方」の1つ目の●にありますように、昨年閣議決定されました基本計画に掲げた成果目標を着実に達成するため、これは2つ目の●にありますけれども、基本計画で強調した3つの点、①長時間労働等の働き方や、男性の家事・育児等への参画が進まない現状等の変革、②として、積極的な女性の採用・育成・登用の促進、③として、困難を抱えた女性の安全・安心な暮らしの実現、これらを中心に重点的に進めるべき具体策を盛り込むべきとされております。

次に「検討する主な具体策」として、提案がございます。まず、1つ目の●ですが、「多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革」として、非正規雇用の女性の待遇改善、長時間労働の削減、公共調達を活用したワーク・ライフ・バランス推進の加速、男性の家事・育児・介護等への主体的参画の促進について打ち出していきます。

続いて、次の●ですが、「『指導的地位に女性が占める割合30%程度』の達成に向けた参画拡大・人材育成」としまして、公務部門の取組加速、将来指導的地位につく女性の人材育成策の抜本的な充実、農山漁村における女性リーダーの育成、男性経営者の女性活躍へのコミットメントの拡大を図っていく。

さらに、次の2つの●ですけれども、性犯罪への対策の推進など、女性に対する暴力について施策を盛り込んでいく。また、最後に、通称使用に係る課題などの調査検討や税制、社会保障制度等の見直しについても議論を深めていく。以上の御提案が加藤大臣からございました。

また、当日、会議の席上で、議員からも会議の場で多くの御発言がございました。これらは資料3-2の会議の議事要旨を御参照いただければと思います。

これらの御意見を踏まえて、本専門調査会では、重点取組事項について議論していくと

いうことでございます。

資料4を御覧いただけますでしょうか。最後に、現時点での本専門調査会の当面の大まかな開催スケジュール（案）について御説明いたします。

本日が、重点取組事項の議論のキックオフとなる第1回目でございます。重点取組事項（案）を取りまとめていただくまでに、本専門調査会を3回開催することとしております。第2回は本日同様、各省からの施策の説明、各委員の先生方からの御提言を引き続きいただきたいと考えております。本日と次回、専門調査会での御議論を踏まえまして、第3回の専門調査会で重点取組事項について御議論いただきまして、取りまとめていただくということでございます。

なお、取りまとめていただきました重点取組事項（案）は、5月上旬に開催予定の第49回男女共同参画会議に御報告いただきまして、参画会議の意見として決定していただくということでございます。

先ほどの資料1で御説明しましたけれども、参画会議の意見を踏まえまして、5月下旬をめどに「女性活躍加速のための重点方針2016」を策定する予定でございます。

以上でございます。

○佐藤会長 まず、最初、資料1の後ろにありますように、この専門調査会は男女共同参画基本計画で位置づけられていて、そこでここにありますように、女性活躍加速のための重点方針を決定し、概算要求に反映するようにするというのが含まれています。そういう意味で、今回のここでの議論は、第4次の男女共同参画基本計画で定められて、動いていくということでもあります。

もう一つは、今回、重点方針ですので、全体の計画がこれで政府が動いていくわけですね。ですから、これは一応もうあるわけですね。その上で、とりわけ重点方針としてこの最初の年度、何をやるかということをし少し皆さんで議論する。その議論する分野としては、大臣から出ていますので、特にこの分野の中で重点的に取り組むものとして、何が大事かということをし、皆さん、各府省がこういう趣旨にのっとなって、大事だと思うのものが取り上げられているかどうかということを考えてもらえるような重点方針をつくる。それを予算要求に組み込んでいただく。こういう趣旨です。ですので、これを全部盛り込むわけではない。これは動いているわけですね。その中で、とりわけ直近の年度について、どういふものを重視してやっていくのか。一応枠としては、加藤大臣から提案されたものがありますので、この中で基本的には議論していくことになるということをし、少し頭に入れておいていただければと思います。それがこの点の仕組みです。

昨年度もやったわけですがけれども、昨年度は第3次男女共同基本計画の最後の年度だったわけですね。その中には今回の仕組みというのは組み込まれていなかったわけですね。そういう意味では、今回は初めて枠組みができた中で取り組むということをし、去年は第3次の計画があったわけでありましてけれども、女性活躍新法ができたりとか、安倍政権の方針等で状況が変わってきましたので、そういう中で、とりわけ重視するものは何かというこ

とで、去年つくったわけでありませけれども、そういう意味で、予算編成を始めた時期に出すということになってしまったのです。ですから、去年はやや過渡期的な取組で、今年度は基本計画の枠組みの中にきちんと位置づけられて、かつ、各府省が予算要求する前にここで議論する。そういう意味で、資料4を見ていただきますと、おわかりのように、2回議論していただいて、できれば4月に重点取組事項をまとめていただいて、これを男女共同参画会議で決定し、それを踏まえて、最終的に第5回すべての女性が輝く社会づくり本部で決定する。これは政府の決定になります。これを踏まえて、具体的に予算要求が始まるわけでありませ。どこの段階でやるかはまだ御検討ですけれども、きちんとここに出したものが各府省の予算要求に組み込まれてやるのがフォローアップということなんです。

昨年度は時期が、予算要求をやっているときに出したので、少々難しかったのです。今回は取組方針を出して、政府の方針を決めて、それを踏まえて府省に要求していただいてというような手順になるということですので、その辺は多少昨年度と違うということをお理解いただければと思います。

今のようなことですが、昨年度、議論にかかわった方もいらっしゃいますが、今回、初めてという方もいらっしゃいますので、もし御質問があれば、伺います。進め方等について。

鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 今、佐藤会長から御説明いただいたことは全て理解いたしました。

その上で申し上げますのですが、去年の重点方針2015は過渡期的なものだったという御説明でしたけれども、重点方針2016を考えるに当たりましては、そうは言ってもPDCAサイクルの視点を持つことが、重点方針2016に何を盛り込むべきかを議論するにあたって重要ではないかと思ひます。

そういう意味で、重点方針2015が去年は6月26日でタイミングがちょっと遅かったというお話ですが、重点方針2015についてどういうところが進み、どういうところが進んでいないのか。去年の重点方針は20ページほどあって、本当にいろいろなことが書かれておりますけれども、これの総括というのでしょうか、何かそういうものはないのでしょうか。概要的な御説明を本日簡単にいただくとか、次回以降、何か御説明いただくとか、そういうことはありますでしょうか。

○佐藤会長 去年の重点方針についての評価ということですね。

○岡田総務課長 きょうはその資料を用意してございませけれども、2015について、その後どのような予算要求がされたとか、そういった資料につきましては、次回提出させていただきますと思ひます

○佐藤会長 後ろのほうに参考資料3、4とつひています。3が専門調査会で議論し、男女共同参画会議に上げて決まったものです。ですから、これはそんなに厚いものではないです。5ページ弱。これをベースに今度は政府の重点方針として、すべての女性が輝く社

会づくり本部で決めたのがこの資料5で、これが20ページ。ですから、ことしもこのような形で出てくるのではないかと思っています。ですから、これについてフォローは次回か次々回か御説明いただくようにしたいと思います。

辻村議員。

○辻村議員 辻村でございます。

昨年の会合に出席していた者として、ただいまの点について一言申し上げたいのですが、次回出られないものですから、よろしいでしょうか。

参考資料3と参考資料4の関係についてです。3は2015年6月22日の男女共同参画会議で出したもので、4の6月26日のほうが後ではありますがけれども、すべての女性が輝く社会づくり本部と、主体が違っておりました関係その他がありまして、参考資料3の内容が4に全て反映されているわけではもちろんないわけです。この両者間で変わったことについて、ことし2016では、どうするのかという論点があります。

まずタイトルが、参考資料3のほうは「男女共同参画・」がついていましたが、参考資料4のほうではそちらが消えている。これは既成事実として、今回もそこが消えたものが2016で来ておりますから、タイトルについての変更の可能性はないと思いますので、これについては省略をいたします。ただ、参考資料3の6月22日版では、第1が政治分野になっております。ところが、参考資料4は政治分野が全くなくて、行政分野から始まっているのです。ことしの2016についても、先日、参画会議で出てまいりましたものは「まず隗より始めよ」で、行政分野から始まっているということがありますが、これについては、この会合でつけ足していくという趣旨だと理解しております。去年はちょっとした時間的なずれなどの関係で、男女共同参画会議での政治分野は入れるべきだという意見が反映されませんでした。きょうは詳しく申しませんが、御承知のとおり、ジェンダーギャップ指数でも、日本が今、101位ですけれども、日本の順位が悪いのは、ほとんどの場合政治分野の点数が低いからで、100点満点中、去年は5.8点で、ことしは10.3点ですが、この分野が少しでも上げればかなり改善されますので、政治分野はぜひ入れていただいて、内容的には、行政側から政党に対して働きかけるとか、あるいは地方議会について働きかけるとか、調査をするとか、そういった内容を含めて頂きたいと思います。政治分野を全部落とすということについては、昨年の参画会議では相当皆さん御議論、御批判があったと思いますので、ぜひこれを入れたいのですが、この点を発表する人が今回いないですね。私は本日暴力調査会の立場でお話することになっておりまして、次回、出られないものですから、ぜひテークノートしていただいて、去年入っていないからといって、ことし、行政から始まるということを既成事実とせず、できれば政治分野も入れほしいと思います。

○佐藤会長 まず、基本計画に政治分野が入っているのですね。これは動いているのです。そういう意味で、単年度で入れるときに、入れないということは、重視しないということではないので、そういう意味では、とりあえずここで検討してくれという案が出ていますので、基本的にこの中で議論する。もちろん、全部この中だけでなければだめだという意味

ではなくて、こちらの計画に入っているものを進める上で、特に今年度、予算要求していただくということが大事だということであれば盛り込むところである。そういう理解でよろしいですか。

○辻村議員　そういう理解でいいのですけれども、2番目に「指導的地位に女性が占める割合30%程度」の達成というのが入っていますから、「まず隗より始めよ」で公務分野でもいいのですけれども、政治分野のレベルが少しでも上がるとかなり全体がよくなりますので、そこについてお願いしたい。

○武川局長　男女共同参画局長の武川でございます。

政治の件なのですけれども、去年は、男女共同参画会議で御議論をいただきまして、会議としては政治に関して意見を言っているのではないかというお話がありました。他方、本部は、行政府としての決定の場でございます、決定される「重点方針2015」には政治に関しては載せておりませんが、本部の場に出席された総理の発言の中に、政治の分野もしっかり取り組んでいくという趣旨の御発言がございましたので、トータルとして見れば、男女共同参画会議からの政治に関する御意見についても受けとめはされていると私どもは考えます。

○佐藤会長　ですから、辻村議員の言われることはよくわかります。今回、この枠内で議論する中で、皆さんが指導的3割というときに政治分野もリファーしておいて、そこを頑張ってもらわないと上がらないということで、動いていけば入るということもあり得る。

もう一つは、これをつくった後、まず、男女共同参画会議で決める。ここは会議での決定で、政府決定というのは、一応手続的にはすべての女性が輝く社会づくり本部で決まるということになりますので、もちろん、これは、会議の決定もちゃんとした書類ではありますが、政府全体として府省に発信するのは、本部で決めたものになるという、そこをちょっと御理解いただければと思います。

ただ、前ははやや時期が近すぎたので、どうなのかなということがあったのも事実だと思います。今回は、こういう段取りでやっていくとなりますので、ここを踏まえた上で、多分、本部のほうでもやっていくという形になるかなと思います。

その後、もう一つフォローアップをやる機会があります。その点も更新を出して、今度府省が予算要求をしてくるわけですね。その中でもう一度ヒアリングをするということになります。去年はそこでしかやらなかったわけです。ですから、去年よりも、そういう意味では重点方針の政府の予算編成反映という点では、もう一段やれる機会が多くなるのではないかと考えています。

ほかには。

若干去年出た方はいろいろ大変だったのは私もわかりますので、今年度は一応オーソライズされた枠組みの中でやるということになるかと思っています。ただ、何度も言いますように、全部盛り込むわけにはいかないもので、これは走っているということで、その中で特に、当面やっていただく、より重視したいことは何かということを経験いただくということで

すので、そういう意味では、ここに載らないからといって大事ではないということではないと御理解いただければと思います。

ですので、まずはこの枠組みで、この中で特に何が大事かということを考えていただくようにしていただくとありがたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、きょうは現在、政府で実施している、今回のこの分野ですけれども、各省庁のヒアリングを行うとしたいと思います。

時間の都合上、御説明いただく施策は絞っています。そういう意味で、これは全部はわかりませんが、これにかかわる部分をきょう、お呼びしている分野内でやるということになります。

では、まず、積極的な女性の採用・育成・登用の促進のうち、男性経営者の女性活躍へのコミットメントの拡大に向けた取組について、内閣府から御説明いただければと思います。

○岡田総務課長 たびたび恐れ入ります。内閣府でございます。

資料5-1を御覧いただけますでしょうか。まず、内閣府からは「男性経営者の女性活躍へのコミットメント拡大」に関しまして、主に「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について御説明させていただきたいと思います。

1枚めくっていただきます。女性の活躍促進に向けた組織トップの取組の重要性につきましては、下の点線の枠に書かせていただいておりますけれども、第4次基本計画でも盛り込まれているところでございます。下線部の下のところ、「女性の活躍の重要性に関する経営者・管理職等の理解の促進」が必要であるということで、盛り込まれております。

この男性リーダーの会の行動宣言がございますけれども、上に戻っていただきまして、平成26年に首相官邸で開催されました「輝く女性応援会議」をきっかけといたしまして、女性の活躍推進にそのときに積極的に取り組んできておられた9名の男性の経営者の方々によって策定されたものでございます。どのような方々かというのは、水色の枠の中に書かせていただいております。

行動宣言でありますけれども、小さく右側に絵を載せておりますが、3つの柱というのがございまして、1つ目は「自ら行動し、発信する」ということ、2つ目としては「現状を打破する」ということ、3つ目としては「ネットワーキングを進める」ということで、この柱に沿って具体的に取り組んでいくことを宣言していただいております。

2枚目、これまで、行動宣言の賛同者の方々にどのようなことをしてきていただいているかということでございますが、ネットワークの拡大ですとか、下のほうですけれども、情報発信などを通じまして、御自分の組織だけではなくて、外に向けても女性の活躍推進に取り組んできておられます。

ネットワークの拡大ということでは、各組織での好事例の共有などを目的に、賛同者のミーティングを定期的に開催しています。ことしの3月7日にもミーティングを開催しておりまして、真ん中あたりですけれども、新たにロゴマークの策定と、加藤大臣による行

動宣言への賛同などを行ったところでございます。

また、賛同者の方々には、政府などが主催するイベントに積極的に御登壇いただいております。例えば下の写真ですけれども、昨年6月には在日米国商工会議所で開催されましたウィメン・イン・ビジネス・サミットや、真ん中あたりですけれども、8月に開催されましたWAW!国際シンポジウムなどにおきまして、組織トップが女性活躍にコミットすることの重要性について発信していただいているところでございます。

あわせて、その横に広報誌とありますけれども、男女共同参画局で策定しております広報誌、あるいは事例集などで賛同者の取組を発信しております。

今、賛同していただいている方は、この3月時点で100名を超えております。企業の経営者の方、自治体の首長の方々、大学の学長の方々、あるいは独立行政法人の理事長様とか、そういった方々に御賛同いただいているところでございます。

1枚めくっていただきまして、今後の取組でございます。

女性の活躍を一層推進していくためには、現状を見てみますと、経営者の多くが男性であるということで、我が国の現状を踏まえますと、男性の経営者の意識改革を通じてトップみずからが女性の活躍を主体的に進めていただくことが効果的であると考えております。

そのため、この男性リーダーの会の行動宣言の賛同者による好事例などを積極的に発信・周知していくことを通じまして、①であります。宣言への賛同者を全国に拡大していくとうこと。また、②であります。各地域においてさまざまな組織のトップが連携した取組ということを促進していきたいと考えております。

次の4ページ、この地域における多様な主体の連携体制ということでございますけれども、内閣府で実施しております地域女性活躍推進交付金というものが、有効な支援方策としまして、今、地方公共団体において活用されているので、御説明させていただきたいと思っております。

一番上の目的でございますけれども、地方公共団体が女性活躍推進法に基づく推進計画を策定して、女性の活躍推進に関する施策を確実に実施することを支援するというので、27年度補正で3億円計上されております。

この交付金でございますけれども、真ん中あたり、内容及び事業スキームというところを御覧いただければと思っておりますが、地方公共団体が行う、地方の実情に応じた取組を支援するためのものでありまして、真ん中あたりの緑の枠に書いておりますけれども、地域における女性活躍推進のためのさまざまな施策、例えばワンストップ支援体制の整備ですとか、協議会等を活用した継続就業支援する仕組みなどについて、活用可能となっております。

27年度の事業例としましては、一番下の右でありますけれども、秋田県による「あきた女性の活躍推進会議」のように、経済団体や労働団体等のトップが連携した取組ということも行われているところでございます。

今後も引き続き、地域の状況に応じた女性に活躍推進に向けてこうした取組を推進して

いきたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 全て御説明いただいてから、時間を考えて御質問があれば伺うとしたいと思います。

続きまして、女性の起業家支援のあり方について、経産省から御説明いただきます。

○経済産業省 経済産業省の藤澤でございます。

委員の皆様には、日ごろから大変お世話になっております。この場をかりて御礼申し上げたいと思います。

お手元の資料5-2に基づきまして、今、会長からありましたように、女性の起業家支援というところを中心に御説明申し上げたいと思います。

まず、めくっていただきまして3ページ、これは皆さん御案内のとおりでございますけれども、経済産業省として取り組んでおります女性の活躍推進に向けた取組の全体的なピクチャーを1枚にまとめているものでございます。

少子高齢化などが進んでいく中で、女性を初め、多様な人材が活躍できるようにしていくことが、企業競争力の強化という観点から、極めて大事だと思っております。ダイバーシティ経営企業100選、なでしこ銘柄といった取組を進めてきておりますが、来年度にかけて、ぜひ力を入れていきたいと思っている取組が、まさに女性起業家の支援というところでございます。こちら、子育てとの両立とか、女性が抱えるさまざまな状況に応じて、女性にとって起業家というのが新たな働き方の選択肢にもなるであろうという問題意識もございまして、進めているということでございます。

中身について御説明申し上げたいのですが、4ページ目、こちらの起業に関する女性のニーズと起業家支援の取組についてということでございまして、上段のところでございますように、起業に関心を持っている女性の皆様、さまざまな声があるかと認識をしております。そういう中で、起業のさまざまなステージ、潜在的な希望者の段階から起業を実際にされていくというところに至るまでのステージに応じたさまざまな支援策を提供させていただいているということでございまして、こちらに幾つか代表例を書かせていただいておりますが、創業スクールの事業だったり、創業に当たって必要な補助金を出させていただくような創業・第二創業補助金といったものや、日本公庫の融資制度といったものを御活用いただいて、起業家の皆さんを後押しすることをやらせていただいているということでございます。

こういった中で、次の5ページ目に移っていただきますと、女性起業家の皆様のニーズがどういう状況になっているかということでございますが、下の真ん中ぐらいにあります黒枠で囲ってあるところを御覧いただければと思います。女性の起業時に望む支援策について、アンケート調査のようなことをやると、同じような立場の人の交流の場が欲しいとか、先輩起業家の皆さんからの助言、指導窓口といったものが期待されるといった声がありまして、男性の起業家の皆さんとも、若干ニーズが違うところもあると理解しております。

して、女性は情報や意見の交換といったことを求められているという観点から、ネットワークの形成を進めていこうということで、新たな事業を来年度にかけて実施していきたいと思っております。

具体的には、こちらにありますように、女性起業家等支援ネットワークというものを全国のブロックごとに10カ所程度構築するという取組を来年度始めてみたいと思っております。こちらは地域ごとにいろいろな実情もあるかと思っておりますけれども、まずは中核となるブロックごとに機関をつくりまして、そちらの中核機関がいろいろな形で女性の皆さんのアドバイスに乗っていただき、必要であれば自治体、金融機関、場合によっては先輩の起業家を御紹介するといった形で、おつなぎをするという機能を担っていただくことを考えております。こちら、これから構築するところ、さまざまなニーズに応じてきめ細やかな形でネットワーキングをしていきたいと思っておりますが、起業家の皆さんの相談はさまざまですので、閉じたようなネットワークではなくて、いろいろな支援機関の方が、今でも取組を進めておられますので、そういった皆さんの御協力を得ながら、より広がりのあるオープンなネットワークを目指していきたいと考えております。

次ページ以降は、参考資料になっておりますので、御説明は割愛いたしますが、せっかくですので、若干紹介させていただくと、11ページ、12ページにかけて、起業家とは別途進めております女性の登用促進等のダイバーシティ経営の推進ということでございます。新・ダイバーシティ経営企業100選について、今月16日に新たな表彰企業を発表をさせていただきまして、今に至るまで170を超える企業の皆さんのベストプラクティスを発信させていただいております。

12ページ目にはなでしこ銘柄も御紹介しておりまして、こちらは同じく16日に新しく45社をなでしこ銘柄として選定させていただいているということでございます。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして、女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現、基盤整備として、まず、性犯罪対策の推進について、警察庁から御説明願います。

なお、法務省につきましては、本日は性犯罪対策を議論する法制審議会が開催されているということで、御出席いただけませんでしたので、警察庁からの説明後、事務局からかわって御説明させていただきます。

では、よろしく申し上げます。

○警察庁 警察庁の熊谷と申します。

平素から、委員の皆様には御指導いただきまして、ありがとうございます。引き続きどうぞよろしく願いいたします。

警察庁は、所管に応じまして、2つの所属から御説明申し上げます。

まず、警察庁刑事局でございます。

資料5-3の1枚目でございますが、近年の性犯罪の状況についての御説明でございま

す。まず、強姦の認知件数につきましては、平成27年中は1,167件、これは、10年前の1,948件と比較いたしますと、約40%の減少となっております。近年の傾向といたしましては、平成18年から23年にかけて連続して減少し、その後はおおむね横ばいの状況でございます。

お手元の2枚目の資料となります。これは、強制わいせつ罪のほうのグラフでございますが、認知件数につきましては、平成27年中は6,755件、年によってでこぼことなっておりますが、10年前の8,326件と比較いたしますと、約20%の減少となっております。

検挙率につきましては、これは1枚目、2枚目それぞれ比較いただきたいのですが、強姦罪につきましては、平成27年中95.5%、これは非常に高い数値でございますけれども、前年比でプラス7.5ポイントとなっております。

続いて、強制わいせつ罪でございますが、これは61.1%、同じく前年比で3.0ポイントの上昇ということになっております。それぞれ近年は上昇傾向という形を示しております。

1枚めくっていただきまして3枚目のペーパーでございますが、「性犯罪捜査の充実」というタイトルでございます。刑事部門におきましては、性犯罪捜査体制の整備に努めておりまして、まず(1)全国の警察本部に「性犯罪捜査指導官」等を設置いたしまして、性犯罪捜査の指導・調整等に当たっているところでございます。

(2)警察庁におきまして、性犯罪の捜査指揮能力の向上を図るため、都道府県警察の幹部の女性警察官を対象といたしました専科教養を実施しております。また、都道府県警察におきましても、同様の研修を実施しているところでございます。

(3)性犯罪捜査を担当する係への女性警察官の配置を推進しておりまして、特に、性犯罪被害者からの聴取、また、病院への付き添い等については、できる限り女性警察官が対応するように努力をしているところでございます。

また、その下にありますとおり、性犯罪被害相談電話、また、県によっては名称といたしまして、性犯罪被害110番と言っておりますが、その設置によりまして被害を相談しやすい環境づくりに努めているところでございます。

刑事局から以上でございます。

○警察庁 警察庁の犯罪被害者支援室でございます。

資料を1枚おめくりいただきまして、私から、性犯罪被害者支援の充実について、御説明をさせていただきます。

警察におきましては、犯罪被害者一般についてさまざまな支援等を行っておりますけれども、特に性犯罪被害者に対しましては、その負担軽減と被害の潜在化防止を目的として、さまざまな取組を行っております。

まず、性犯罪被害者等の支援を行う民間の団体等との連携の促進についてでございます。警察におきましても、あらかじめ指定をした警察職員が被害者の方に対して病院への付き添いや、あるいは、必要な支援団体等への橋渡しや相談等を行う制度を運用しておりますけれども、警察だけで支援を行うことは難しいことから、民間の被害者支援団体で積極的に取り組んでいただいている団体に対し、被害者の病院や裁判等への付き添い業務、ある

いは相談等の業務を委託させていただいております、その費用を支出させていただいているところでございます。

続いて、性犯罪被害者支援に携わる人材の育成についてでございます。こちらにつきましては、まず、警察官や警察職員の採用時ですとか、あるいは階級等の昇任時等に、折に触れて被害者等の心情に配慮するための教育を推進しており、被害者の方々や、あるいは被害者支援団体の方々、カウンセリング等に携わるの方々等を部外講師として招聘させていただいて、性犯罪被害者を含む被害者支援のための教養を行っているところでございます。

また、犯罪被害者支援に専門的に取り組む部署に新しく配置された職員等や、あるいは犯罪被害者のカウンセリングに従事する職員に対しましては、専門的な教養を実施しているところでございます。

続いて、カウンセリング技能を有する警察職員の活用ということでございますけれども、こちらにつきましては、臨床心理士の資格を持っている警察職員ですとか、あるいは資格を持っていない職員であっても、専門的な知識や経験、技術を身につけた職員に対して、専門的な教養等を行った上で、犯罪被害者等の方々からのカウンセリングに対応するという業務を行っております。

これらの者に対しては、精神科医の先生等をカウンセリングアドバイザーとして委嘱させていただいております、医師等からの専門的なアドバイス等をいただいて、日々の日常的なカウンセリング業務実践に生かしているというところでございます。

最後に、性犯罪被害者支援のための各種取組の推進ということで、その他の取組についても御説明させていただきます。

まず、初診料、診断書料、緊急避妊に要する経費等の公費負担制度の充実でございます。これにつきましては、平成18年度から性犯罪被害者に対しまして、緊急避妊に関する費用ですとか、初診料、診断書料、人工妊娠中絶費用等を公費負担させていただくという制度を運用しております。また、性犯罪被害者の方が受けた被害に対するカウンセリング費用につきましても、今、警察のほうであらかじめ委嘱をさせていただいている精神科医の先生ですとか、カウンセラーの先生に対して行っていたカウンセリング費用というのを公費で負担させていただいている制度を各都道府県で運用しております、そのうち、一部の都道府県につきましては、犯罪被害者の方が自ら選定された精神科医やカウンセラーによるカウンセリング費用を公費負担する制度を行っております。

今後、被害者の方がより利用しやすい制度ということで、被害者が任意に選定された精神科医の先生やカウンセラーの方から受けたカウンセリング費用の公費負担制度を全国に展開していこうということで、取組を行っているところでございます。

警察庁からは以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、内閣府のほうから法務省の取組についてお願いします。法制審議会の議論かな。

○岡田総務課長 資料5-4、縦書きの資料を御覧いただけますでしょうか。

きょう、この会議と同じ時間帯に、先ほど会長からお話がありましたけれども、法制審議会の部会が開催されておりますので、担当の方がきょう、いらっしゃらないということで、簡単に説明させていただきます。

法務省では、昨年8月に、性犯罪の罰則に関する検討会というものの取りまとめ報告書が出ました。それを踏まえまして、昨年10月9日に法務大臣から法制審議会に、性犯罪に対処するための刑法の一部改正に関する諮問をしております。その内容につきましては、この資料5-4の2ページ目以降の別紙「要綱（骨子）」のとおりでございます。

法制審議会では、この諮問について、昨年11月から刑事法（性犯罪関係）部会を開催し、審議を行っているということでございまして、これまでに4回の会議を開催して、本日、第5回目の会議が行われているところでございます。第1回から第3回までの会議で、各論点についての議論を一巡しまして、第4回からは2順目の議論に入っております。

同部会の今後の審議のスケジュールなどにつきましては、本日の議論の状況にもよりまますので、現時点では確たることは申し上げられないのですが、法務省としては、法制審議会の答申が得られましたら、速やかに必要な措置を講じてまいりたいと考えていると聞いてございます。

以上でございます。

○佐藤会長 今、議論の途中だということです。

それでは、続いて、最後になりますけれども、女性活躍の視点に立った制度等の整備について、内閣府から御説明いただければと思います。

○伊藤調査課長 調査課長の伊藤でございます。

私のほうからは、制度の整備の関係でございます。資料3-1の大臣の紙の中に、2つの点が掲げられてございます。通称使用に係る課題等の調査検討、税制・社会保障制度等の見直しということでございます。資料5-5の第4次男女共同参画基本計画の中に、第9分野、男女共同参画の視点に立った各種制度の整備というところがあり、関連する記載がございますので、簡単に御紹介をさせていただきたいと思っております。

1番目に「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し」という項目がございまして、その中に「ア 働きたい人が働きやすい中立的な税制・社会保障制度・慣行、家族に関する法制等の検討」というのがございます。

①は、端的に申し上げれば、いわゆる103万、130万の壁の問題がございます。女性がこれによって就業調整をしているのではないかとということで、この可能性がある税制、社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい、中立的なものとなるように、具体化・検討を進めて、計画期間中、5カ年計画ですので、2020年までのできるだけ早期に見直しを行うということでございまして、税制、社会保障制度、配偶者手当という3個の項目についての記載がございます。

税制につきましては、今、配偶者控除という仕組みがございますけれども、その他の諸

控除も含めて、そのあり方について、税制調査会で検討が行われております。昨年平成27年11月に論点整理がまとめられてございますが、こういったことも踏まえまして、国民的議論を進めながら見直しを行っていくということになってございます。

社会保障制度につきましては、130万円の壁です。130万円の壁というのは、130万円を超えると保険料が発生します。週30時間を超える場合にも被用者保険に入ることになっておりまして、そうなりますと、130万円を超え、また被用者保険に入った瞬間に保険料の発生を伴うということで、壁ができて、収入が逆に減少してしまうという構造になってございます。どうするかということが問題になるわけなのですが、まずは、被用者保険を適用拡大するために、今、週30時間以上の要件を週20時間以上としていくということを進めていく中で、対象となる人たちも縮小していくという取組が進められてございます。ことし、平成28年10月から適用の拡大が行われるわけなのですが、今、決まっているものだけではなくて、さらに適用の拡大を検討していくということになってございます。

配偶者手当の問題でございまして、配偶者手当につきましては、そもそも民間でも、出しているところ、出していないところ、いろいろあるわけですが、出しているところでは、もともとの歴史的な経緯から、例えば税制の配偶者控除の要件である103万円であるとか、いわゆる社会保険制度の130万円のところで、もし、奥さんの働いている年収がそれを超えると、一律に旦那さんのほうに支給されている配偶者手当が支給されなくなるといったことが行われているケースがあるという実態がございまして、こういったことが女性の活躍に影響しているのではないかとということで、見直しを進めているということです。国家公務員の部分につきましては人事院さんが、民間の配偶者手当の問題につきましては厚生労働省さんが、それぞれ勉強会と検討会を設けておりまして、こちらの検討を進めながら、見直しを進めていき、計画期間中のできるだけ早期に全体を見直していくということで、進められているというものでございます。

通称使用の関係ですけれども、その次の家族に関する法制というのがございます。民法において、幾つかの論点の検討が進められております。ここに書いてございますように、婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入、女性の再婚禁止期間の見直し等の民法改正等に関し、司法の判断も踏まえ、検討を進めるとなっております。この司法の判断というのは、昨年12月に最高裁で判決が出されました選択的夫婦別氏制度と再婚禁止期間に関する司法の判断等を踏まえてということでございまして、再婚禁止期間に関しては、今、100日を超える部分についての民法改正が国会で審議されております。もう一つ、選択的夫婦別氏制度に関しては、合憲とはされたものの、立法府で議論と言われておりますが、こういった中で、検討は引き続き進められるということではありますけれども、そういった中でも、通称使用に係る課題の調査検討が必要ではないかとということで、論点として出させていただいているものということでございます。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

きょう、府省庁からの御説明はここまでなのですけれども、きょう、プレゼンしていただく委員の先生方がいて、皆さんの専門分野で基本計画の中にかかわる部分について、広目にお話していただくということになっていると思いますが、この後、プレゼンの中とか、あるいは議論の時間で御意見を伺えると思いますので、今の御説明についてとりあえず確認とか質問だけ、まずここで伺って、御意見は後にやればと思いますので、確認、質問があれば伺うことにしたいと思うのですが、ここをもう少し説明してほしいとか、ここがわからないということがあれば、いいですか。

そうしたら、きょう、プレゼンされる方はプレゼンでも御意見をいただき、きょうの各省庁の説明に御意見があれば、その御意見も伺いたい。きょう、プレゼンするのではない方は、議論の時間がありますので、そこで御意見を伺うということが出来ますので、そのようにさせていただければと思います。

それでは、もう少し続けさせていただきたいと思います。

今後、政府の取組に求める事項について、それぞれ御専門分野から10分程度お話しただくというようにお願いしているようですので、まず、家本議員から御説明いただければと思います。

○家本議員 家本でございます。どうぞよろしく願いいたします。

簡単に、きょうは特にスライドを用意しているわけではございませんので、資料6-1で私から御説明させていただきますが、その前に、少しだけ自分がどんなことをやっているのかということについて、お話をさせていただこうと思います。

15歳のときに会社を創業いたしまして、20年ほどインターネットの仕事をしております。子供は4人おりまして、まさに子育ての真っ最中でございます。パートナーが保育士の資格を取って、ただ、現状、なかなか大変なことは皆さん御承知のことだと思いますが、保育士の試験問題を実際に見てみて、この勉強はなかなか大変だなと思いました。ぜひ試験問題を御覧になられていない方がいらっしゃったら、さまざまな科目の試験問題の内容を見ていただくと、大変深いものがあると思います。

私どもの会社が、片方はインターネットのインフラの仕事、片方はスポーツの仕事として、インターネットのほうのクララオンラインという会社が、いまから10年ほど前からワーク・ライフ・バランスに関しての取組を、まさに佐藤会長がワーク・ライフ・バランスの取組についていろいろ先端的な御意見を出されているころからやってまいりました。

経営者が子育てのど真ん中でありましたので、みずからが子育てに直接かかわる時期があるということで、実感をしながら、むしろ制度とか仕組みは後という状況でした。

大企業はさまざまなワーク・ライフ・バランスに対する取組ができたりとか、人的な余裕があったりとか、資金面に余裕があったりとかということが当然あるわけですけれども、私どものようなベンチャーとか中小の企業においては、かわりの人がいないとか、あるいは、当然、私どもの中でも時短勤務で働いている者もおりますけれども、それがとても珍しいケースに見えてしまうという状況などを、この10年ぐらいの中で、自分たちで乗り越

えながらやってきました。なので、きょう、資料には盛り込んでおりませんが、一つぜひ、先ほどの経済産業省の方からの御説明にもあったような、男性の経営者としての視点でもっとリーダーシップを発揮するということも必要だと思いますし、もう一つは、中小やベンチャーの企業の中にロールモデルをちゃんとつくっていくことの重要性は引き続きあると思っていて、これはほかの方からの御議論にあるかもしれませんが、ぜひ盛り込んでいただけるポイントがあればいいなと思っております。

きょう、私が申し上げたい点は、それとはまったく別でございます、先ほど伊藤課長からお話があった、最後の第9分野の通称使用に関する点でございます。私は法学者等ではございませんので、法律論に関する詳しい議論は少し私の中心のところからはあえて避けさせていただいて、議論が大分煮詰まっている状況の中で、昨年12月の2つの最高裁の判決のうちの片方の、民法750条について争った件についてと、もう一つは、この3月の女子差別撤廃委員会からの最終の意見に関してのところでの、同じく民法に関する意見があったということで、時期的な背景がちょうどことしにおいてはあるだろうと思っております。

まだ、そういう意味でいくと、判旨についての細かな学術的な御意見というのはそろっている段階ではないので、これからいろいろな議論が進んでいくのだろうと思っておりますけれども、資料にも書かせていただいたとおり、平成8年の法制審議会の答申、これは記憶している限りで第2次のときも第3次のときも男女共同参画基本計画の策定の最後のところで、これは十分議論は煮詰まっているのではないかという趣旨の御発言が議員の方の中にはあったと記憶をしております。

いずれにしても、今回、一つあえてこのタイミングで申し上げたかったのは、昨年最高裁の判決の中の多数意見の中に、これはどういう読み方、解き方をするかというのは難しいところですが、現実、通称使用が一般化し得るところに今、あるのかということに対して、やや肌感覚と違うところがあるのではないかと思っております。この点については、議論の終着点が見出せない状況にややあると思っております、今回の最高裁の判決の中でも、どちらかという、それはここの議論としては、国会で論ぜられるべきところ、そこで判断されるべきところだということでもあります。すると、そこにおいて、今の段階において、これは平成8年の法制審議会の時期の話、第2次、第3次と来た基本計画の話の中で、今、まさにこの時点において通称使用に関してどのような課題があるのか、どのような社会的な認識があるのか。あるいは、当然、法務省の方も含めてどういう議論が進行しているのかということについて、できるだけ早い段階できちんともう一度議論を煮詰めないと、そのうち、またまたという話になりかねないと思っております。

ですので、ここは先ほど申し上げた昨年12月の話、ことしの3月の最終意見の話、2つを踏まえて、今年の2016の重点項目の中で、ぜひ、まず、ちゃんとここを確認する、調査をするということについて盛り込んでいただきたいと思っております。

時間の関係で早口で申しわけございません。ありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして、小山内委員からプレゼンをお願いいたします。

○小山内委員 青森県男女共同参画センターの小山内と申します。

「女性活躍加速における男女共同参画センターの役割」としてお話をさせていただきたいと思います。

(PP)

まず、男女共同参画センターですが、全国に369施設ございます。

(PP)

そして、どんな事業をやっているかといいますと、学習・研修事業、情報事業、相談事業などがあり、女性の総合支援施設としてワンストップのサポートを行っております。

(PP)

それでは、私どもの青森県男女共同参画センターですが、私どもも7つの機能を持ちながら、女性のエンパワーメントなどを図るための県の活動拠点施設として、市町村や地域住民の方々と一緒に取り組んでいます。

(PP)

さて、第4次男女共同参画基本計画の中には、男女共同参画センターは、男女共同参画に関する意識啓発や知識習得に加え、男女共同参画の視点から地域の課題を解決する実践的活動の場と明記されておりまして、センター事業は、地域のニーズや現場の声を踏まえたものであると示されておりまして。

(PP)

それでは、ここでこのポジショニングマップを見ていただきたいのですが、縦軸に経済、横軸に就労としまして、女性の現状についてちょっと落とし込んだものでございます。女性の活躍というと、とかく一番右上の正規雇用、キャリア女性をイメージされている方も多いのではないかと思います。女性が置かれている現状を見ますと、例えば左下のほうにありますように、経済的に困窮している専業主婦であったり、親世帯に経済的余裕がない若年無業女性などさまざまな状況下に置かれている女性たちがいることがわかります。

このことから、女性の一人一人が直面する課題が違うということが言えると思います。

(PP)

次に、働く女性という観点から見ますと、女性の労働力率は非常に高まっているとはいえ、まず、光が当たりやすい正規職員ですが、こちらが4割に対して、光が当たりにくい非正規労働者が6割近くいることがわかります。これらの非正規労働者の方々は、なかなか研修等を受ける機会が少なく、キャリアアップすることが非常に難しい現状にあると思います。

(PP)

そして、地域という観点から見ていきたいと思います。

地域におけるジェンダーギャップが非常にあるというのが、この表からわかると思いま

す。自治会長あるいはPTA会長、例えば農業委員とか、自主防災組織、役員に占める男女比を見ますと、非常に格差があることがわかるかと思います。そして、これらのギャップを縮めていくためには、地域の特徴を十分に踏まえた上で取り組んでいくことが求められているのではないかと思います。

(PP)

そのような状況下で、男女共同参画センターは、ジェンダー視点を踏まえた実践的なプログラムを提供しながら、女性の活躍を図っております。

(PP)

それで、事例を出しながら少し御紹介をしてみたいと思います。

まず、「防災」という地域課題の解決に向けた実践的活動です。

この事業は、私どものセンターでやっていた事業なのですが、東日本大震災におきましては、皆様も御存じのとおり、避難所の運営や災害現場等の意思決定の場に、女性の参画が十分に確保されていなかったために、男女のニーズの違いや男女双方の視点に配慮した対策が不十分であったという教訓があります。それを受けて、避難所等における多様性配慮や、災害時における女性リーダーの育成を目的として実施いたしました。

(PP)

この写真は、昨年10月に被災地であります青森県三沢市で行いました避難所運営訓練のときの写真でございます。女性たちが中心となって実施したもので、女性たちの生き生きとした表情が写真から読み取れるかと思います。

(PP)

この事業は、安心・安全な場、互いを尊重する場の提供しながら、学び、気づき、考え、実践、振り返りというプロセスを大切にされたプログラムとしたことによりまして、女性たちの自信、意欲、行動につながり、エンパワーメントにつながった事例と言えるかと思います。

(PP)

これは、その訓練の運営委員長を務めました、浪岡寿子さんが寄せてくれた感想でございます。この方は、平成26年からこの町会の役員に選出されました。しかし、女性が一人であったということで、女性一人では何もできない複雑な思いをしながら、役員会に参加していたといえます。そのようなもやもやを抱えている中、今回の避難所運営訓練の運営委員に、町会長からの誘いもありまして、39人中女性が35人でした。そして、みんなで意見を出し合って、充実感を持ちながら取り組みました。その中で「学び」「気づき」「知る」ことができ、とても感謝しているということです。そして、訓練を通して、自分たちにもさまざまなことができるのだと感じた。そして、今は町内の役員に女性をふやし、女性だけの委員会をつくって、地域防災を初め、町内会の活動等に積極的に参加し、活動することで、盛り上げていこうと動き出したとおっしゃっています。

この避難所運営訓練という事業が、単なる防災訓練ではなくて、女性の参画による地域

コミュニティーの再生につながったことがわかります。

(PP)

ちょっとここははしょります。

(PP)

地域で女性活躍の加速を図るためには、まだまだ実は地方とか田舎に行けば行くほど、固定的な性別役割分担は非常に強いという現状があります。そういう中で、地域課題解決型の実践的な取組を通して、草の根的に地域住民の意識を変えていくことが、日本にとっては大事なのではないかと考えております。

(PP)

もう一つの事例を紹介いたします。こちらは、横浜市の男女共同参画推進財団が取り組んだ、女性の就労支援プログラムでございます。女性の就労支援を行っている機関というのはたくさんあるかと思えます。それでは、他の機関と男女センターの支援の仕方で何が違うのかということをお話したいと思えます。

(PP)

男女センターの場合、キャリアアップ型講座のみならず、一人一人の課題に寄り添ったマインドアップ型講座を盛り込んでいます。例えば一時保育のところを見ていただければと思うのですが、自分の学習のために子供を預けることに罪悪感を抱いている母親というのがまだまだあります。そういった方々に対して、不安や罪悪感を取り除くメッセージであったり、カウンセリングを行います。また、その下の受講生とのかかわりですが、本当に受講生一人一人、多様な課題を抱えているわけですが、そういった方々の考え方や多様性を尊重しながら、適度な距離感を持って伴走する姿勢で取り組んでいきます。

このようなセンターが持つ総合的な支援力プラス、ハローワークであったりとか、職業訓練校等、そういった機関との連携、共同することで、より実践的な支援を行うことができているかと思えます。

(PP)

このように、集団研修と個別対応の組み合わせプログラムにすることで、女性一人一人に寄り添った支援がまずできているかと思えます。

それから、受講生に対し、センターという拠点を持つ強みを生かして、生活状況に合わせた継続的なかかわりができています。

参加型プログラムを持ち込むことで、受講生のコミットメントを高め、受講生同士の相互支援を可能にしています。

このように、女性の活躍に向け、ワンストップサポートが男女センターではできていますし、していかなければいけないのではないかと考えています。

(PP)

今、御紹介しました2つの事例は、ともに男女共同参画の視点を持つ男女センターが、地域の社会資源と連携、共同しながら取り組んだことで成果につながっていると思えます。

そして、こういった事業を展開するためには、やはり事業を行うための予算が必要であり、地域の課題解決に向け、独自の取組をしていかなければいけないわけで、そのためには財政的な支援が必要です。そういったこともあり、ぜひ使いやすい交付金などを今後ともふやしていただきたいと思います。

(PP)

このように、男女センターが中心になって事業に取り組む場合と、もう一つの役割として、ジェンダー主流化のためのバックアップというものがあるのではないかと思います。

青森県内でも、さまざまな機関が女性活躍推進に向けて取り組んでいます。しかし、その取組の中に男女共同参画の視点がしっかりと取り込まれているかということ、なかなか難しいところではあります。

この表は、私どもセンターが講師派遣などを通して、各機関がジェンダー主流化の理解、推進に向け取り組めるよう、バックアップした事例でございます。農林水産の分野とか、消防とか、あとは防衛省の方々にも御協力をさせていただきました。

(PP)

この4月からスタートいたします女性活躍推進法は「手段」であると思っております。そして、一概念です。ゴールはあくまでも男女共同参画の形成です。そのためには、この推進法やポジティブアクションと男女平等が車の両輪となってゴールを目指すことが必要ではないでしょうか。

(PP)

繰り返しになりますが、女性活躍推進には、男女共同参画の視点を取り入れることが大切です。そのためには、地域における男女共同参画の推進の重要な拠点である男女共同参画センターが、企業やさまざまな組織と連携、つながり、それぞれの強みや機能を生かしながら、地域の実情に沿った女性の活躍を支援していく必要があるかと思います。そのためにも、ぜひ女性活躍の加速の取組の中に、男女共同参画センターをしっかりと位置づけていただきたいと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

続きまして、鈴木委員からプレゼンをお願いいたします。

○鈴木委員 経済や政策などの調査を行っております、大和総研の鈴木と申します。

加藤大臣からお示しがあつた検討項目の具体的素案とされた4点の中に「女性活躍の視点に立った制度等の整備」とありまして、そこには「税制、社会保障制度等の見直し」が掲げられました。このテーマは、議論を深めて方向性を見出す必要があるという意味で、私も2016年の重点課題であると考えておりますので、現状の整理と若干の意見を申し上げたいと思います。

(PP)

まず、私の資料の1ページ目。これは第4次計画での書きぶりですが、男女共同参画社

会の実現に向けた基盤の整備という基本計画の政策領域の中で、制度整備は第9分野に記述されました。ただし、実は、その中でも「税制、社会保障制度等の見直し」については、最初に出てくるのが第1分野になっています。

第1分野というのは、「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」ということで、いわば計画全体に横串を刺した内容になっていまして、いわゆる30%目標を記述した第2分野よりも前に置かれた、今回の計画の目玉の一つだと私は理解しております。人々の生活や経済活動に対して中立的でない制度は、社会経済情勢の変化に対応できていないということにとどまらず、女性の活躍という視点でマイナスの影響をもたらしていると思いますし、さらには、男女の意識レベルにも望ましくない効果をもたらしている可能性があるだろうと思います。基本計画で示された具体的内容は、先ほど伊藤調査課長から詳しく御説明があったとおりです。

この基本計画で示された整理に対しては、ほかにも多くの意見があろうかと思いますが、男女共同参画会議以外の場も含む各方面での幅広い議論の結果として大方の合意が得られているという意味で、現実的なものだと思います。もはや議論を続けるのではなくて、この内容でとにかく前進させるというスタンスが重要だろうと私は考えております。

(PP)

2 ページ目は、閣議決定された政策の中で、私から見て重要だと思われる骨太の方針や日本再興戦略における、ここ3年ぐらいの内容の推移を見たものです。これをみますと、一つには、直近では「検討」とどまらず「具体化」という言葉が入ってきていることがわかります。もう一つには、制度の中立性を重視するというのを少し超えて、世帯所得が上昇するなど女性が働きやすい制度にするというふうに、やや踏み込んだ感じに今なってきていることがわかります。

一番下に御参考として、自民党さんの政策方針を書いておいたのですが、保守をうたっている自民党は、2012年から2013年の時点では、配偶者控除は維持する言っていたわけですが、今は中立的な税制と言っています。男女共同参画社会の実現を目指す立場からは、このような大きな潮流を十分生かさないとしたら、後に歴史的な批判を受けるのではないかとさえ思っているわけであります。

(PP)

3 ページが、税制や社会保障制度に起因する理由で、いわゆる就労調整を行っているという調査結果です。ここで、まず、踏まえておくべきことは、そうした調整を行っているのは、パートタイム労働者の大体2割程度であって、配偶者控除や第3号被保険者制度が諸悪の根源のような捉え方をするのは、それはそれで行き過ぎということです。図は用意しておりませんが、第1号被保険者の所得の分布をみても年収100万円ぐらいのところには山があります。

それから、就労調整が行われているということは、逆に言いますと、現行制度は配偶者が追加的に働いたほうが一定所得までは世帯として税や保険料の負担が限界的にほぼゼロ

だということでもありますから、その限りにおいてはむしろ就労促進的だということですが、問題は制度の仕組み方ではないかと思えます。

(PP)

さらに、4ページを御覧いただきたいのですけれども、よく言われる103万円の壁というのは、制度を十分に理解していないがゆえの誤解という面がかなりあるのではないかと思います。103万円を超えても、配偶者の方、あるいは配偶者控除の適用を受けている納税者の税負担が急増するわけではありません。税金を1円も払いたくないとか、限界税率がゼロでないと嫌だという方がいるとすれば、そういう方に対してはどうにもならないのですが、制度の設計としては、1987年に配偶者特別控除が導入されたことで壁はなくなっていると私は理解しています。

したがって、税制に関する理解をより一般に広げていく必要があると同時に、改革を進めていくためには、配偶者控除とはいったい何なのか、どういう性格のものかということの整理が必要だと思います。それが扶養控除の一種のようなものなのか、夫婦の一方のアンペイドワークがあることでもう一方が所得を稼げているのだから配偶者控除は不要と考えるのか、あるいは、アンペイドワークというのは経済実質的には立派な帰属所得が発生していますので、そこに結果的に課税が行われないように控除を考えるべきなのかなど、かなり奥深い問題だろうと思えます。

(PP)

5ページですが、差し当たり、基本計画では、政府税調の論点整理を踏まえて、国民的議論を行うと記述されました。5ページはその抜粋ですが、①の1つ目のポツにあるように、若年層や低所得者層に目を配るとということが一つ。もう一つは、税制だけではなくて、社会保障制度や労働政策と一体的に考えないとうまくいかないということがポイントになっています。総合的な検討が必要ということはずっと昔から言われてきたわけですが、今回、本当にそれがなされていくかどうかということ、この専門調査会などでは注視していく必要があるのではないかと思います。

2つ目のポツと②の具体的な5つの選択肢については、6ページにお進みください。

(PP)

左上が現行制度で、この基本形は1960年代に完成したものです。まさに高度成長、終身雇用、年功賃金、正規雇用の世帯主の片働き世帯もしくはパート世帯というモデルに対応したもので、第4次基本計画で変革が必要だと言っている男性中心型労働慣行のシステムの一部を体現している仕組みだと思います。当然、単身世帯ですとか共働き世帯には不利に働きますので、家族の形成ですとか働き方の選択に対して中立的でなくなっています。

ただ、どのように改めればよいかというのは簡単ではありません。どのように制度を変えとしても、今と比べれば増税になる方と減税になる方が出てきます。どんな人、どんな世帯に配慮するのか配慮しないのか、何をもって中立的と考えるのかということが定まっているわけではないと思います。

6 ページでは、スペースの関係でA-2が書いてありませんので、4つしか載せていませんが、5つ選択肢が2014年11月に示されています。今、ここでそれぞれのプロコンスを申し上げる時間はないわけではありますが、世帯類型間のイコールフットィングができるものできないもの、パート世帯が負担増になるものならないもの、就労調整の可能性を排除できるもの、むしろ高めてしまうものなどさまざまです。税負担が個人で中立なのか世帯で中立なのか、あるいは、結婚に対して中立なのか非中立なのか、さまざま論点がありまして、まさに国民的な議論を加速化すべき時期にあるだろうと思います。

(PP)

7 ページ。税制による103万円の壁はないと申し上げたわけですが、企業の配偶者手当の支給基準という壁はあります。先ほど伊藤課長からも御説明があったように、税の配偶者控除で手当を支給するかどうか決めている企業が結構あるわけですね。ですので、そこをどうしていけばいいのか。一番下に書きましたように、政府が開催してきた政労使会議でも、一応アジェンダ化はされています。基本計画では、労使に対してそのあり方の検討を促すことが重要とされたわけですがけれども、個々の企業の人事政策にかかわることですので、具体的にどうすればいいのか知恵を絞る必要があるように思います。

(PP)

8 ページですが、私は130万円の壁がまさに大問題だと思っています。これを御覧いただければ、横軸の130万円を超えると世帯の手取りが大きく減るということ、それをリカバーするには150万円近くまで追加的に就労しなければならないということが一目瞭然です。

これは、配偶者の年収が増えると年金の3号被保険者あるいは健康保険の被扶養者でいられなくなるためですが、私の計算によれば、129万円に上乗せされる1万円に対する限界的な税・保険料の負担率は1,684%です。しかも、150万円ぐらいまで働いて逆転が解消されるとは言っても、そこまでの負担は極めて重い。仮に170万円まで稼いだとしても、129万円に上乗せされる41万円に対する負担率は70%程度でありまして、これほど限界的な負担率が高ければ非常に就労抑制的です。年収200万円を超える世界になって、ようやく常識的な負担率になります。つまり、この問題は、役員や管理職になる女性をふやすという課題とは少し違って、女性雇用の底上げの環境整備の一つだということだと思います。

パート、非正規労働ではなくて、フルタイム、正規労働を増やせというのはそのとおりですが、現在、無収入の方やパート労働されている方がいきなり明日からフルタイム正規雇用というわけには当然いきませんので、まずは女性労働の現状に照らして、130万円の壁のような就労抑制要因を取り除くことが第一歩だと思います。

(PP)

9 ページ、働かないほうが有利になるような仕組みを除去する処方箋とされているのが、短時間労働者の被用者保険への適用拡大です。適用拡大の対象者の規模や実施時期について、いろいろな検討経緯がありましたけれども、2012年の社会保障・税一体改革で、まず、25万人、うち3号被保険者10万人について、2号被保険者にするということが10月から始

まります。今度は106万円が壁にならないかということに注意が必要ですが、130万円の壁にとにかく穴があいたということは事実です。

(PP)

10ページですけれども、被用者保険への適用拡大そのものの目的は、被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者にセーフティネット機能を強化することでありまして、これも先ほど御説明があったように、今後、これの適用拡大を図っていくという方針になっています。10ページの①は、いわゆる年金機能強化法です。施行後3年以内に見直すということになっています。②は社会保障制度改革プログラム法で、適用拡大について検討するということがより明確化されています。

③は、昨年末に決まった「経済・財政再生アクション・プログラム」で、経済成長と財政健全化を両立させる80の具体的な改革の工程表を詳細に決めたものです。その中で、適用範囲の拡大についてより具体的に、可及的速やかに法案提出を含めた措置をことしの夏ごろまでに講じるといったことが、政府内での合意として記述されています。私の理解では、本格的な適用拡大の検討に先立って、人手不足と言われている中、中小企業についても労働力を積極的に生かしたいと頑張る企業であれば、適用拡大をするという方向性だと思えます。

(PP)

最後に、そもそも私が女性活躍を進めるべきと考えておりますのは、決して労働力不足ゆえではありません。経済活動というのは、エネルギーが典型ですが、減って希少になるものをうまく使おうとするメカニズムが必ず働きますので、人が減れば生産性を上げるというドライブがかかるはずだと思っています。

ただ、生産性をどれくらい上げられるかを考えますと、ステレオタイプの労働者だけでは絶望的でありまして、だからこそダイバーシティが必要になっている。それも、無理やり多様化したのでは意味がなくて、もっと働きたい、もっと活躍したいという方が現実にはまだまだ多いわけですので、そういう希望に沿って働ける、あるいは生活ができるという改革を進めることが、社会や経済を大きく変えると考えています。

先ほどの経産省さんの資料で、なでしこ銘柄と株価のパフォーマンスの図がありましたけれども、少しずついろいろな実証分析や好事例が出てきておりますが、女性活躍を初めとする多様化が企業や経済のパフォーマンスを向上させているという証拠をもっと蓄積して、共有することが急がれます。そういう意味では、いよいよ始まる女性活躍推進法による取組には大きな期待があると思えます。

以上のような文脈で、私は制度改革の検討と、実際の改革の実行を急ぐべきではないかと思えます。これまでの制度は、130万円の壁という問題を引き起こしているということにとどまるのではなく、意図しているか、意図していないかを問わず、女性のライフコースやライフスタイルの選択肢を狭めてきた、あるいは、男女の意識を規定し、現在の社会構造をもたらした重要な一因ではないかと考えています。制度の問題を、就労抑制的だか

ら問題だというふうに狭く捉えない方がよい。どれぐらい労働供給を抑制しているかというのは、すぐれて実証的な問題ですので、制度整備単独に大きな成果を期待することを避けつつ取り組む必要があると思います。

もっとも、当面は、一番下に書きましたけれども、適用拡大に注視したいと思います。2号被保険者がふえますと、企業の保険料負担がふえますので、仮に労働需要が減ってしまうということになりますと、適用拡大の意義は大きく減殺されてしまいます。

それから、個人の側も、3号から2号になると、年金保険料と医療保険料で負担が相当ふえます。将来の年金がふえるということはあるわけですが、目の前の負担を嫌って、むしろ106万円に就労を抑制してしまうかもしれない。それから、企業側から考えても、適用拡大される短時間労働者の方が多い企業の医療保険では、平均賃金が下がりますので、保険料率が大幅に上がるケースがあり得ます。逆に、被扶養者の方が抜ける医療保険では、財政がよくなるということになるなど、実はさまざまな影響が出てまいります。そういった状況を見きわめつつ、改革の検討と実行を加速化させることが、16年度の課題であろうと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

きょうは3時間ということで、まだプレゼンをお願いしている方がいらっしゃいますが、途中で休憩が必要だと思いますので、7分ほどですけれども、45分にスタートで休憩にしたいと思いますので、よろしくをお願いします。

(休 憩)

○佐藤会長 それでは、次は種部委員ですので、準備していただいたら始めましょう。

では、始めていただければ。

○種部委員 私、第4次基本計画の策定委員のところから携わらせていただきまして、主に第6の女性の健康分野と第7分野の女性に対する暴力の分野とかかわらせていただきました。

時間が10分と短いのですが、スライドを13枚つくってしまったので、13分ぐらいいただくとうれしいです。

暴力分野のほうは辻村先生に多分たくさん話していただけたと思うので、そちらは省きまして、ほかにいらっしゃらない、女性の健康分野で13分間いただきたいと思っています。

私は、女性の活躍は女性の健康ありきだと思っています、女性が気持ちの面で就労継続が折れる、あるいは体の面で折れるということは非常にもったいないことだと思っています。そういう面で、活躍ばかりではなくて、女性一人一人の健康あってのものだと思っています。

(PP)

数年前に、大変大きな衝撃が走りまして、卵子の老化というのがメディアで取り上げられるようになりました。卵子が老化したのは最近の話ではありませんで、昔からです。女性の体は何世紀も変わっているわけではありませんで、ただ、メディアの影響がありまして、働く女性の間で大変な衝撃になりました。

これは、16～19世紀ぐらいの、避妊もなければ不妊治療もなかった時代の人口動態から見た解析の論文からの引用です。これを見ますと、明らかですけれども、35歳を過ぎますと妊孕性が下がってきます。横軸が結婚した年齢、縦軸が最低1人以上の子供を持てた確率です。これを見ますと、35歳を過ぎますと減っていきまして、40歳を過ぎますと子供は持てない確率がふえます。

右側の表のほうは、裏返しのデータでして、例えば40～44歳を取り上げますと、生涯子供を持てない確率が63.6%になります。

本当にこれは年々下がっていくわけですが、これはきっと古い時代だから、栄養状態も悪いから、昔のほうが悪かったに違いないと、皆さん、お思いになると思いますが、逆です。現代の女性のほうがこのリスクはもっと高いと考えています。

(PP)

その理由がこれです。女性の生き方が変わりましたので、疾患の構造が変わりました。昔の女性は16歳で初経を迎えて、閉経するまでの間、明治、江戸の時代を見ましても、大体生涯に子供を五、六人生んでいます。そうしますと、月経がある期間というのは、上のピンクのところですけれども、全部足しましても大体50～100回ぐらいです。

現代の女性は、初経年齢が12歳に下がりました。そして、初産年齢が30歳を超えています。そうしますと、月経が初産までの間に18年間あります。そして、生涯1人か2人しか産まない。その後、閉経まで、計算いたしますと、月経回数は生涯で450回にふえました。そして、初産までの間に18年間もずっと月経があります。

となりますと、出産を考えるまでの間に、子宮内膜症という病気にかかるリスクがふえました。初産までの間にこの病気ができますと、妊娠しづらいです。実際、不妊で治療を受けている方の6割が子宮内膜症を持っています。ということで、妊孕性に大変大きな与える疾患が昔に比べてふえています。10人に1人はいると言われております。

それから、乳がんがふえまして、これは若年で発症する方が日本人は多うございますので、若年で発症しますと、この治療のために5年間妊娠はお預けということになります。生みたいときには生めないということで、キャリアとどちらを先にするかということに非常に女性たちは悩んでおります。

(PP)

先日もある世界的大企業に健康教育に行きましたところ、やはり社員一人一人がすごく悩んでいます。このうちの1年単位でどこで生むのか、どこでキャリアを続けていけるのか、その後には、保活という保育所問題がありまして、妊活もあります。これのことで頭がいっぱいになっていて、そんなことを考えていると、キャリアのデザインを描くときに

なかなか思い切っていけないというのがあります。

ちょうど、生物学的には、キャリア形成が非常に大切な20代から30代前半というのは妊孕性が一番高い時期です。ですが、ここに子宮内膜症がありますと、さらに妊孕性が早く低下いたします。そうすると、さらに範囲としては狭まるわけですね。この中で、別に生まなければいけないこともないのですけれども、生みたいと考えている人たちがどちらをとるかということで、必ず葛藤が起きます。

生むのが先という方たちに対しては、先にお生みになった方には子育て支援、両立支援、とにかくどの企業も今、一生懸命やっています。こちらのほうはととも目立つのです。こういう方たちはとてもケアもされている。あとはキャリア継続するところということで、きょうの審議の中でもそれが多かったかと思うのです。

そうではない方たち、キャリアが先という方たちがいらっしゃいます。こちらは産みたいだけ産もうと思っても、産めない可能性があります。そして、年齢が高くなりますと、不妊治療をしないと妊娠しなくなる。となりますと、例えば会社を休んで妊活に行くということは難しいです。妊娠いたしますと、健診を受けるためのお休みをとることができる制度がございます。母子保健というのがあります。そちらで手厚くカバーされていますが、不妊治療を受けるために会社を休むということは、相当ダイバーシティが進んで、男性もどんどん休むことができるようになっていない限り、不妊治療で休むなどと会社の中で言いにくいわけですね。

となりますと、会社の中で、生むのが先という人たちを、周りの職員がみんな同じ労働をしながら支えていかなければいけない。それから、不妊治療をしたいと思っている人は、なぜ自分が子育てをしている人の応援をしなければいけないかということで、この2つのグループの間に限りなく深い溝ができます。どこの職場でもワーク・ライフ・バランスを推進しようと思ってもできない壁がここにあると思っていまして、こういう状況にあるということが一番知っていただきたいのはイクボスの方たちですね。管理職の方たち、男性に知っていただきたいと思っています。当事者の女性は本当にこれで悩んでいると思うのです。

(PP)

では、不妊治療をすれば絶対妊娠するかというと、そういうわけではございません。体外受精胚移植は大変な治療です。お金もかかりますが、通院も大変エネルギーがかかります。

これは日本産科婦人科学会が全例報告を行っているデータですけれども、緑のラインだけ見ていただければいいのですが、ある年代を境に全然治療しても妊娠しなくなってくるのです。大体37歳を過ぎると厳しいです。40歳を過ぎてから治療しますと、大変なエネルギーを費やしてもわずか数パーセントです。そうなりますと、やはり早く治療しなければいけないということになります。これも休んで治療に行くのは結構厳しいものです。

(PP)

数字がひとり歩きしてもらおうと困るのですが、昨年、オランダから衝撃的なペーパーが出ました。オランダといいますのは、日本と同じように体外受精の技術も非常に高く、非常に医療レベルもいい国です。この国で、大規模なコホートをやりまして、推計をしたデータがあります。どういうデータかといいますと、希望の子供をどのぐらいの確率で欲しいかによって、何歳から生み始めなければいけないかというデータです。

上の3段は、体外受精をしないで自然妊娠を望んだ場合に、例えば赤いラインで示した90%、90%以上の確率で2人子供が欲しい場合、体外受精をしない場合は27歳から生み始めないと90%以上実現できないことを示します。

下の3つの段は、体外受精をしてもいい場合です。何が何でも1人以上子供が欲しいと思えば、35歳がスタートの年齢です。ですが、今、ほとんど不妊治療をやっている方は平均37~38歳、あるいは40歳以上が多うございます。日本に当てはめられるかどうかちょっと疑問もございますけれども、こういうことというのは当事者である女性も知っておく必要があるのですが、これに関する健康教育はありません。ですから、会社の中でキャリアプランを考えるときには、健康ということを含めてアドバイスをする必要があるかと思っています。

(PP)

妊娠、出産の話ばかり申し上げたのですけれども、それだけではなくて、妊娠、出産にかかわらず、女性は健康でないと活躍できません。女性というのは男性との大きな違いは、女性ホルモンというのが更年期の前、50歳までの間の生涯の分全部使い果たすことです。女性ホルモンというのはある種の潤滑剤みたいなものですが、更年期を過ぎると潤滑剤のない40年間が待っています。これが女性の健康に大きな問題を与えています。

例えば女性ホルモンのレベルの高いとき、月経というのがございます。これはいいことばかりではなくて、後でもちょっと述べますけれども、月経があると、女性のパフォーマンスをすごく落とすことがありまして、例えば子宮内膜症があったり、月経痛があったりしますと、女性の医療のオーバーユースと労働損失が年間1兆円です。これは試算がされていまして、東京大学の立派なデータがあります。それ以外のパフォーマンスについてはちょっと計算がないのですけれども、月経があるだけでこれだけ労働損失があります。

そして、子宮内膜症、子宮筋腫という、これはホルモンの影響でできてくるものですが、閉経した後もホルモンの影響でできる病気というのがございます。

そして、女性というのは社会的要因のインパクトもすごく大きくて、妊娠・出産、これは女性が自分で決めて産める状況にはありません。社会の環境の影響が大きく、保活をやっていないといけないなど、生みたい時期を自分で決めることはできていません。

それから、社会的な影響を受けて、若い世代、10代、20代がダイエットをしますと、骨形成ができませんで、将来的な介護のニーズがすごく増すということがわかっています。喫煙とかアディクション、依存症などは女性のほうが多いですし、DVによる労働損失は、推察することもできませんが、物すごく大きいはずで、先ほどの130万円の壁もありまし

たが、DVを受けていると就労を奪われる可能性があるわけです。どれだけの損失があるだろうと思います。

今度はいよいよ更年期を迎えますと、これもまたパフォーマンスが下がりますし、人生の後半には潤滑剤がないものですから、介護の要因となるような骨粗鬆症とか、動脈硬化、認知機能の低下、こういうものが起きてきます。

青いところ、後半のこういうものは男性については60歳以降で、今、ちょうど団塊の世代が2025年に75歳以上の高齢者になりますけれども、そこまでに向けて今、対策が必要だと思うのですが、女性はそこからやっても全く効果が得られません。女性は更年期を境に一気にこの病気が始まりますので、50歳ぐらい、ちょうどまだ活躍している最中で、この時期に健康に対しての投資をしないと、後の介護のニーズが物すごく大きいということがわかっています。

(PP)

これは前半のまとめですけれども、パフォーマンスを落とすいろいろな障害が、活躍している世代で起こるとするのは、女性だけの問題です。男性にはありません。男性が男性ホルモンの影響で起きてくる病気になるのはもっと年齢が高いところなのです。活躍している世代で健康を全く無視した状態で活躍だけ求めていると、後からつけが回ってきます。特にそれは高齢者になってからの医療の問題です。医療費、介護にかかるエネルギーの問題があります。

(PP)

では、これに対応して、女性のヘルスケアという意味で、何かやっているかということ、日本には、先ほど申しましたが、母子保健とがん検診しかありません。そのがん検診はどうかといいますと、先ほど語られなかった130万円の壁がこの中にもあります。がん検診の仕組みは3つあります。1つは、公費のがん検診、これははがきで自治体から対象者に通知が来ますから、あなたは子宮がん検診の対象ですということが自動的にわかるのです。この対象者は誰かといいますと、国保の被保険者と扶養家族です。すなわち130万円未満の方たちと、あるいは国保ですから、自営業の方たちです。この方たちしか自動的に通知は来ないということになります。

多くの働く女性は職域の検診を受けることになっていますが、これは保険者のほうがやろうと言わない限りは提供されません。しなくても罰則はありません。しなくても受診の勧奨もありませんから、対象だということを知る機会もないです。となりますと、こういう方たちは、妊娠を考えて初めて病院にいらっしやったときに、子宮がんであることがわかったりします。子宮を失う人が年間7,000人ぐらい、命を落とす人が年間3,000人です。大変な損失で、治療のオーバーユースが大きいと思うのですが、この国は検診率が非常に低い国です。特に20代の検診率は5～20%の間です。

ということを考えますと、130万円の壁を取り払って、その後、がん検診の通知も来なくなるということがないように、セットで考えていただきたいと思います。保険者のほうの

問題だとは思いますが、130万円を越えたら、がん検診の券も来なくなるようだったらみんな困ると思うのです。それが来なくなっても気づかないかもしれませんが、そこから辺の改善も必要だと思っています。

(PP)

月経周期によって、女性のパフォーマンスは非常にかかります。例えば月経が始まって、真ん中で排卵というのがあるのですが、排卵が起きてから次の月経までの間というのは、女性の労働の効率が非常に悪くなります。そして、月経中も、先ほど申し上げたように月経痛などの症状がございまして、労働損失1兆円ですね。月経前の分も入れますともっと大きいのではないかと思います。そうなりますと、活躍したくても調子のいい時期は、真ん中の何もないところ、わずか10日ほどということになります。

例えばオリンピック選手、女性のアスリートに対しては、パフォーマンスのよかった時期を分析して、一番成績のよかった時期に月経周期をずらすということを昨年ぐらいから介入を始めました。先進国、ほかの国ではとっくの昔にこれをやっています。競技成績にかかわることですので、オリンピックを目指して昨年ぐらいからやっとなり組み始めましたが、これはアスリートに限ったことではないと思うのです。活躍する女性全てに対してのヘルスケアとして必要なことだと思えます。が、こういう相談の窓口、受け皿すらないというのが現状です。これを知らない人も多いです。

(PP)

そして、もう一つの問題が更年期です。更年期になりますと、パフォーマンスが非常に下がります。早い時期には更年期障害で思考力が下がって、パフォーマンスが落ちるといふのがありますが、ここでヘルスケアをやらないと、後から介護の要因になる、おくれであられる健康問題が起きてきます。これに対して、介入しなければいけないのは、更年期の世代からなのですが、この世代、社会では活躍を求められていて、家庭に帰ればおうちの方全員の健康管理をし、自分は一番最後に後回しという人たちが多く、最終的な介護のニーズをふやしているこの潜在的なグループに対しての介入が必要かと思っています。

(PP)

第6分野では、健康寿命を平成32までに1年延ばすという目標数値が立っているのですが、それはなかなか厳しいことだと思っています。平均寿命はどんどん延びているのですが、健康寿命を延ばすのは、予防に尽きることだと思うのですが、なかなか手がないです。

(PP)

女性のほうが明らかに介護ニーズが大きいということを考えますと、キャリアだけでなく健康向上をパッケージでやっていかないと、最終的には社会保障費をふやすことになるということ大変危惧しています。

ここにまとめましたが、活躍推進法の行動計画の中で、健康の取組を位置づける、それ

に見える化するということをぜひ入れていただきたいと考えています。

16分になってしまいました。済みません。

○佐藤会長 ありがとうございます。

いろいろ議論したいことがあるかと思えますけれども、あとお二方お願いしたいと思います。

それでは、辻村議員、お願いします。

○辻村議員 それでは、お手元の資料6-5を御覧いただきたいと思えます。「女性に対する暴力の根絶について」という資料でございます。

3枚組になっておりますが、最初の2ページは3月15日の男女共同参画会議に提出いたしましたものです。したがって、これはそこに参加された皆様に対してどういう問題があるか、あるいはどういう課題があるかということを知っていただくということを主とした目的としてつくっております。

3枚目の3月23日、専門調査会での議論を踏まえた意見・要望等というペーパーがございますが、これが一昨日行いました専門調査会で皆さんから、本日私が代表してお話すべきことは何かということで、いろいろ意見を出していただいたものを列挙してございます。それをまとめまして、簡潔にまず、私、辻村の意見として1つ、2つ申し上げたいと思えます。

1つは、重点方針2016の検討方針の中で、今、種部委員が行ってくださったようなリプロダクティブ・ヘルスの問題というのは、丸ポツにも入っていないし、どこにも入っていないわけですね。ですから、ここに資料3-1に書いていないことはやらないという前提だと、今のような重要な問題は入ってこないですね。

暴力は1行書いてあるのですが性犯罪しかないですね。ですけれども、ここに書きましたように9つの四角に入れてあるのですが、ストーカーやら、DVやら、売買春、人身取引、セクハラ、いっぱいあるのです。ですから、その中で、重点を定めていく際に、全部含めるわけではないけれども、やはり一般的には、取り上げなかったら重要ではないと思っていることになるのです。ですから、やはり大事なことだということの認識は示さなければいけないというのが、まず1点ですね。ですから、はっきり申し上げて、女性に対する暴力への対応と丸ポツ1つで1行書いてあるのでは狭過ぎるということです。ですから、もう少し書き込まなければいけない。

それから、書き込み方なのですが、これは、女性の活躍推進政策ということもあるでしょうが、女性の活躍加速ということで、管理職を増やすことや、全体のレベルを上げていくということは非常によくわかるのですけれども、それに対してリプロとか健康だとか、暴力とか、困難とか、貧困とか、どういう位置づけにあるのか、ということですね。何か経済を上げていくために効率の悪い少数の困難者がいて、あるいは暴力の問題、ネガティブな問題が残っているので、これに対して被害者、犠牲者に対して何とかしようという発想のような書きぶりになっては困るということなのです。

これは、私の言葉で言えば、3月17日の警察庁の発表では、DVが6万件、ストーカー被害2万件、先ほどの強姦でも暗数のことがありますから、数万件とかあると考えれば、こんな十万も暴力被害があるよう社会で活躍を論じる資格はないという話でしょう。ですから、それをまさに支えるというか、土台なのです。少数の問題という位置づけは許されないでしょう。そうではなくて、活躍を論じる、日本社会の経済を上げていくまさに土台、基礎の部分、人権の問題ですね。これは女性だけではないですけれども、そういう問題として位置づけた上で、具体的な政策を論じていなければいけない。そういう書きぶりになるように、ぜひ御検討をいただきたいと思います。

内容ですけれども、これもいま簡単に申し上げましたけれども、第7分野の範囲は非常に広いわけですね。この中で、性犯罪だけを取り上げるということは、非常に狭いのではないかという見方がどうしても出てきます。これは、第7分野の文言をつくるときでも、ずっと地方に公聴会に行きましても、皆様から言われたことです。性犯罪というのは、警察庁の方が言われたように、刑法の177条の強姦罪を中心として強制わいせつとか、準強姦とか、そういった狭い意味での暴力を指すわけですね。ですから、ワンストップセンターのことは非常に重要だと思いますけれども、広い意味での性暴力というのでしょうか、セクハラやDVやストーカー、リベンジポルノの問題、ポルノも含めて、そういった問題が国民にとっては重要な社会問題です。この点の解決なくしては、管理職に出世したけれども、うちに帰ったら夫になぐられているという社会では困るわけでしょう。ですから、そこは根底的なものですので、その見方が誤解のないようにということです。

さて、裏側に成果目標が出ております。これは、4つだけ特徴的なものを上げたわけで、妥当性についてはいろいろ議論があるところだと思いますけれども、一つわかりやすい例として、ワンストップ支援センターの設置数を、今、25しかないけれども、最低限各都道府県に1カ所にしましょうというのが出ています。これは、非常にわかりやすいので、参画会議に出ささせていただきました。今、ある25カ所を書いただけではわからない、今、ないところはどことしましたら、ないところはすごく地域性が偏っていて、四国4県全部ないとか、九州や東北、北陸ではないところが多いというのがわかるわけです。そうすると、ないところにどうやってつくるのかということは、結構大変な問題でしょう。政令指定都市とか大都市を抱えているところはノウハウもあるのですけれども、それがありませんから、一昨日の暴力調査会でも、ないところの調査をすべきで、何でないのか。それに対してどうしたらできるのか、を明らかにすべきという意見がでておりました。

これはやはり財政的な支援というものがないと、ノウハウだけを教えて、これと同じようにやりなさいというだけでは、はいそうですかとできるものではない。病院と警察と弁護士会と民間団体が連携するためのマニュアルを差し出しても、では、誰がどうやって動くのかわからないというところが多分ありますから、そのように地に足がついた取組を続けていかなければいけないということです。

少し飛ばしまして、今回、検討方針に書かれたのはこのワンストップセンターと性犯罪

の罰則のあり方、これは法制審議会答申が得られた場合には法改正、これは当然のことです。ございまして、新法ではありますけれども、それだけではないということです。やはり幅広くいろいろな問題があるということをしかり重点項目として書かないといけないだろうと思います。

先ほど警察庁のほうで資料を出してくださいましたので、これについて一昨日の調査会でどういう意見が出たかを申し上げます。これは減っているのです。例えば強姦の認知件数も、強制わいせつも数は減っております。しかしこれをみて、よかった、強姦事件が減ったんだ、日本の社会はよくなったと思う人は、多分一人もいないですね。この暗数、被害届が出た段階で認知ですから、被害届を出さない人がどのぐらいいるのかということで、法務省の法務総合研究所の第3回の計算だと、ここの認知件数は全体の13.3%、そうすると、この7倍も実数があるのだと。そうすると、その実数の調査こそしないとだめですね。これは警察庁にお願いするのはないものねだりですから、法務省であるとか、内閣府であるとか、いろいろところで調査しないとイケないのですけれども、これがないと、この表だけを見て安全になりましたねと、日本はよかったですねということにはならないですね。ですから、そのデータのとり方こそが、ジェンダー統計という言葉でよく言われるのですけれども、まだそれが何も進展していないのではないかという感じがあります。

一昨日も、法務省の方に、犯罪白書のことをお尋ねしたのですけれども、刑法犯しか書いていないので、リベンジポルノとか、ストーカーとか、全然書いてありませんねという話をしました。犯罪白書にもまだ載ってこない問題がいっぱいあるわけですね。そういう問題について、むしろ社会は関心があって重要な問題だと思っているわけですから、そこを取り込んでいかないと、重点項目というのはインパクトが弱くなるというか、そういう対外的なことだけではなくて、本当に本質がわかっていないなという、表面的なきれいごとだなという印象を与えてしまうと思いますので、そこを頑張っていかなければいけないかなと思います。

時間ですので、このぐらいで終わりにしておきます。また機会がありましたら、追加させていただきます。

○佐藤会長 重点方針をどのように書くかはまた後で議論したいと思いますけれども、ここにあるもの以外は書かないという意味ではなくて、それは後で少しお話したいと思います。

それでは、最後になりましたけれども、横田委員、お願いします。

○横田委員 本当に男女共同参画はテーマが幅広いですね。済みません、がらりと話がかわって、これから女性起業家支援の話をさせていただければと思います。

私、女性経営者約1,900名ほどの支援を行っております、女性社長.netというサイトを運営しております、横田響子と申します。今日は、女性起業家支援の話をさせていただきます。

先ほど経済産業省さんのほうから、女性起業家支援ということのお話をいただきました

し、随分起業家支援の話が出てきてくれるようになったなど。一方で、3-1の参考資料の中では、女性経営者は農業分野だけです。広義の意味で、多様な働き方の一つの中に女性起業家支援が入っているのだらうとポジティブに捉えております。

とはいえ、女性起業家支援の策で、ちょっと残念に思う点が幾つかありますので、最初にお話しさせていただきます。

まず、1つ目が、創業時の支援はかなりふえてきましたが、やはり事業を継続していく支援が手薄であると考えております。それが経済産業省さんの新しい施策はそのサポートの一つになり得るとは思っていますが、現状は簡単に言うと、女性に子供を生め生めと言っているけれども、保育所を用意していないという状況に、女性起業家の起業促進だけに注力をするのは似ているので、非常に無責任だと感じております。

2つ目は、諸外国を見ていると、起業家支援の施策検討に結構起業家が絡んでいるケースが多くて、例えばアメリカのSMEの女性起業家の発注促進プログラムのトップなどは、NPOの女性起業家が任用されていたりもします。

3つ目、これは後ほどお話ししていきますが大手企業を中心とした女性活躍支援というお話が多々ありますが、起業家支援と大手企業の女性活躍とは全く別の土俵で議論されているケースが多いことです。私は実はリンクしている点が非常に多いということをお話をさせていただきます。

(PP)

まず簡単に自己紹介させていただきます。

私は、大組織の会社員経験と小規模ビジネスの経営経験、双方経験しております。新卒でリクルートに入社して、6年間人材部門で営業や、役員直下で事業計画の立案をしてきました。

28歳で独立をし、現在、約10年、女性起業家の事業継続をずっとサポートしております。我々が運営する女性社長.netでは、4割が子育て中、20代から40代の女性社長たちがおります。創業時より、周囲から女性社長支援しているよという話をすると、女性経営起業家っておままとでしょう、趣味だよねと言われるケースが非常に多くて、一方で、女性起業家も多様化しております、これまで5,000名強、私、お目にかかっておりますが、非常に可能性のある存在だと感じておりますので、その可能性について3つお話しさせていただきます。

(PP)

まず、1つ目は、150万人の雇用創出に貢献できる可能性があると思っております。女性社長は男性の経営者に比べて女性を雇用するというデータがございます。現在、日本の女性起業家は約26万人、個人事業主も含めると約140万人の方がいらっしゃいます。経営者の男女比でいうと、10人の男性経営者に対して女性経営者は1人となっております。アメリカは3名の男性経営者に対して女性経営者が1人だそうです。私は、日本でもアメリカ同様の増加をしていくと、平均5名の雇用で、今の150万人の雇用を生む存在になると考え

ております。

2つ目、新しい働き方のモデル提示をしていける存在だと感じております。子育てをしながら経営をしている女性起業家は本当に忙しいので、我々のコミュニティーではオンライン会議システムを使いながら、情報の交換会などもしています。なので、東京に集まらずとも北海道、いろいろなところの女性起業家で、ウェブ会議で飲み会などもやったりすることもあるのですけれども、女性経営者は移動時間などもなしでいろいろな相談ができたりすると、本当にありがたいです。テレワークの有効活用など、ITツールは必需品になってきていますので、地方も含めてIT活用を推進していくようなセットの施策があると非常にありがたいと思います。

3つ目は、特に女性社長.netで注力している点なのですけれども、女性社長の個性的なアイデアが大手や老舗企業の新事業や新サービスに実は貢献し始めている、一緒にやり始めているという点でございます。

(PP)

実は、2012年度より、内閣府の男女共同参画推進連携会議のイベント共催事業枠で、内閣府さんと共催をさせていただいているのですけれども、大手企業と女性起業家のマッチングイベントをこれまで3回実施しました。

(PP)

これまで35社の大手企業さんが、女性起業家に対して課題を提示し、約180の提案が女性社長たちよりなされています。、3分のプレゼンに対し、企業は、この人の提案をもっと一緒に考えたいなどチェック（評価）シートをつけてくださいます。当初、鼻で笑われてしまう企画が多かったらどうしようと大変不安だったのですけれども、ふたをあけてみると、何と4割がもっと話を聞きたいと言っていたいております。新しく事業として検討しようと思っていたところをずばり提案されて、内部資料が流れているのではないかという冗談がでるぐらい、的確な提案ながなされています。マッチング内容は大小さまざま。パンフレットの受注だったり、研修の講師のお願いだったり細かな発注から、昨年度は創業3年目の30歳のIT系の女性起業家さんと、東急電鉄さんではサービス提携にもつながっていたりしているので、非常に女性社長をなめるなよというところがございます。

大組織のほうで、信用力と資金もありますし、新しい投資というところにまだまだ足踏みをしている点多かろうと思います。一方で、小規模事業の発想力とフットワーク、あと、双方の長所がまざるのがダイバーシティの一環だと考えております。

(PP)

次の6ページ目は、女性起業家の光と影と題しまして、事例とともに御紹介させていただきます。

光の部分は、先ほど来お話ししている3点、繰り返しになります。女性起業家はM字カーブがありません。子供が生まれたからといって会社を閉じるということはありませんので、女性起業家自身の雇用も生み出すとともに、女性の雇用双方に貢献できる存在。

さらには、先ほどお話ししたように、既存の企業の新しい事業を行っていくにも、組む相手として検討し得ると思います。

一方、いいことばかりでなく、影の部分も正直ございます。女性起業家は近年、ふえてきておりますし、政策金融公庫さんによると、融資件数も融資額も増加傾向にあるようでございます。ただ、一方で、過去の女性労働白書にあったのですけれども、女性の起業は男性の起業に比べて廃業率が2倍というデータも出ております。理由は、経営に加えて家事、育児、介護の負担などもありますし、また、女性の起業家は起業前が無業だったり、非正規であるケースが男性に比べて多いのです。つまり、キャリアやマネジメント経験がなく、人脈や資金も少なく、いろいろ不足した中での起業をしているというところがございます。ただ、いいデータもあります。これも国民政策金融公庫さんのデータになるのですけれども、創業4年を超えると、男性に比べて黒字化の比率が女性のほうが高いと。波に乗ってくると堅実に税金を納めてくれるという話ですけれども、女性起業家の多くの利点もありますので、創業時の後押しをするならば、キャリアの蓄積不足を補う施策もしながら、事業継続をサポートするシステムがあればよいと考えております。

(PP)

次の7ページ目、これは4年前に経済産業省さんに提出した資料になります。女性活躍は組織内の女性活躍だけが語られるケースも非常に多いかなと思っているのですけれども、社会全体のダイバーシティということで、広義のアファーマティブ・アクション、組織を超えたアファーマティブ・アクションなども考え得るかなと思っております。

あと、海外のカンファレンスに行くと、女性起業家のテーマとはかなりよく扱われています。3年前、APECの女性起業家支援のワークショップに行ったときは、民間企業と公共調達の、女性起業家にするという案件だけで4日間、20カ国が集まって議論がなされたりしております。そういう意味でいうと、日本ではめったにそんな真ん中のネタには上がってこないかなというところですよ。

(PP)

最後にいくつか 提言もさせていただきます。1つ目は、女性事業主によるお試し雇用を促進する機会があればいいのではないかなと思っております。経済産業省さんが2年ほど前に2年間実施した、主婦の職場復帰プログラムというのがあって、新戦力発掘プロジェクトというのがありました。ブランクがある女性がお試しでもう一回働き始めるというものは、結構女性起業家も活用させていただいております。場合によって、インターン対象を広げて復活を検討していただくのも一つかなと思っております。二、三割は直接の雇用にもつながりますし、起業ということに身近でなかった方々が、起業って意外と簡単にできるかも、最初にこういうものがあればできるんだということを、身近に感じていただける機会になります。

2つ目は、地方はもちろん、スモールビジネスに欠かせないITの活用です。支援機関が各地に設置されていて、対面は安心感があり非常に有効だとは思いますが、女性起業家は

移動時間も惜しむ存在です。ITを活用したメンタリングだったり、自宅や会社からその場で相談ができるようなツールの導入などもしていただけたほうがよいと考えております。

最後、これはとても強調したい点なのですが、広義のアファーマティブ・アクション、女性起業家への発注促進というのもぜひ考えていただきたいと思います。お金をくれと言っているわけではなくて、まず、お金をかけずにすぐ実践が可能なのではないかと思っ
ている点、自治体による女性企業への発注目標を持ってもらうこととということがあるかな
と思います。2009年にアメリカのオバマ政権で連邦契約のうち5%、約3,000億円程度の発
注目標を女性起業家にする決めております。もう五、六年たっているんで、これがうまく
機能しているかというのはぜひ調査していただきたいです。

また、入札の優遇措置ですね。女性活躍企業に対する入札加点が始まっておりますけれ
ども、ちょっと疑問に感じる点もあります。すでに大手企業で業種によってもともと女性
活躍、女性比率が高い企業もあつたりして、そうでない企業と差があり過ぎるので、近年
の増加率をもってポイント加算をする方が有効です。また解決策の一つとして女性活躍が
進んでいない企業だったとしても、女性起業家と組んで共同提案しているものに対しても、
ポイント加算をするなどすぐに検討し得るところではないかと思ひます。

また、民間からの発注促進では、税控除などインセンティブを与えること。先ほどお話
した内閣府と実施しているマッチングイベントに関しては、今回、100名女性起業家が参加
して、4割が地方から東京にイベントに御参加いただいていたたりもしましたので、イベン
トの地方展開やウェブを活用でのプレゼン機会提供も可能です。

起業サポートはIPOしたりスケールする大きなものを支援していくというところに焦点
が当たりがちですけれども、規模は小さくても地域に根差した平均5名の雇用で地域活性
化につながる女性起業家の小さな企業にも、ぜひ焦点を当てていただければと思ひます。

長くなりました。ありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

これから30分程度時間がありますので、皆さんからプレゼンしていただきましたけれど
も、どういうことを盛り込んでいくかについて御意見を伺えればと思ひのですが、最初に
辻村議員が言われたように、別にここに載っていないものは入れないという意味ではなく
て、例えば種部委員が言われたように、私も余りそこまで考えていなかったのですけれど
も、女性活躍と女性の健康向上がパッケージである必要がある。そういう意味で、キャリ
アプランを立てるときに女性の健康に関して重要。計画を読むと、それぞれ書かれてい
るのだけれども、関係について私など、特に男性は余り理解していないところが多いと思
ひるので、今回も女性の積極的な登用ということを行っているわけですから、それを進める上
で、キャリア形成支援だけでなく、当然、健康向上をパッケージでということも当然入
り得るところだと思ひますので、役所のほうも、例えば厚労省も労働関係と厚生関係両方
持っているのだけれども、そういうことを考えてやっているわけではないので、そういう
ことはここで言ったほうがいいと思ひますので、そういう意味で、当然、ここに書いてあ

るものとの兼ね合いでセットにしないと、ここで挙げていることが進まないということはたくさんあると思いますので、そういうものは入れていくということになると思います。

では、最初に、プレゼンしていただいた方に御質問があるとかということがあれば、そこからと思うのですが、それぞれもし御意見があれば。あるいは、役所のほうでも結構です。

種部委員、どうぞ。

○種部委員 辻村先生から性暴力被害者支援の話が出ていたのですけれども、先ほど言っているのと同じように、具体的なところはこれから煮詰めていくことになると思うのですが、一応目標の中の大きなポイントに掲げられていました。

基本計画の段階でも、かなり具体的なことをいろいろ盛り込んで入れていただいたのですけれども、先ほどあった御質問にも当たるのだと思うのですが、ワンストップがなぜ進まないかということ。富山県にはワンストップはないのですけれども、支援だけは始めています。行政が絡んでやっているところはまだこれぐらいということなのですが、民間主導でやっているところはあると思うのです。

現場を見ていますと、問題点がありまして、民間が主体になってやっている場合、お金が問題です。資金がない。ほとんどが補助金とか寄附を募って、それで運営しています。一番先進的な大阪はたしかそうです。ですが、質は非常に高いです。なぜかということ、その中心になっている人が大変やる気のある人たちだからです。お金がなくても自分たちのファンドをつくってやるぐらいのやる気があるので、お金の問題をクリアできれば、よい形のワンストップができます。

それから、行政主導でやっている場合は、産婦人科医とか、初動のための支援者を募る必要があるのですが、その支援をする人がいない。産婦人科医は、こういうことは産婦人科医療の中で学んできていません。学会の中でそういうことをできる人を育てようということで、研修プログラムを始めたのですけれども、実際、診療が忙しい中で、性暴力被害者の支援に回れるような時間は恐らく産婦人科医にはないということで、人材不足が行政等の運営の場合には一番問題です。

支援者については、京都府が支援者の研修プログラムを1年間でやって、支援者をふやす努力をしていたと思います。参考になると思います。民間の場合の問題点、行政主導の前の問題点、両者のいいところも悪いところもありますので、そこを分析していただきたいと思います。

○佐藤会長 それは調査会で検討するということだったのですか。

○辻村議員 一昨日も出ていたのですけれども、結局、内閣府としては検討するとか調査するのですけれども、それだけですかと、支援というのは、調査してノウハウを提供するだけですかという議論が随分出ていました。結局、人材育成もそうですし、人件費も全然足りなくて潰れていかざるを得ないのに、調査すると言われても、それは支援にならない

ですよということなのです。ですから、財政支援がないとできない。けれども、東京都は人件費も出してくれるようになったとか、いろいろ例があるのです。ですから、自治体に働きかけて、自治体から財政的な基盤をつくるようにということは当然できるし、直接国がどこまでだったら補助金を出せるのかとか、そういう検討もしたほうがいいかなと思います。

○佐藤会長 ほかにはいかがでしょうか。

白河委員。

○白河委員 どなたにお聞きすればいいのか。性暴力に関して、私が余り知らない分野なので伺いたいのですが、今、例えばレイプ被害とかに関しては、アメリカは事実があったというか、例えば隣の人がレイプがあったとすればレイプというか、日本の場合は確か本人の申告制ですか。親告罪。ここは法的に議論がされるという話もあったのですけれども、今、どういう状況なのでしょう。

○辻村議員 アメリカのレイプ・シールド法の話は別として、日本では、現在、親告罪です。177条等を非親告罪化するという刑法改正が現在、法制審議会で議論されていて、初めて親告罪ではなくて、警察のほうから動けるということになるのです。そうすると、先ほどの認知件数というのが全く違ってきますね。被害届を待ってからということではないので、これまでの統計とは全く違うものが出てくると思います。

それから、ついでに言っておきますと、先ほど、被害者に対しては、女性警察官が付き添うという文言があったので、ちょっと引っかけたのです。当然、強制わいせつのほうは女子のみではないですね。強制わいせつの被害者には男性もいます。これに対して177条は今「婦女」となっていますが、法改正案では両性になります。男性の被害者も入ってきますから、そうすると、「必ず女性警察官がつく」のような文言は改めなければならぬでしょう。女性被害者の場合はと書かないとだめですし、男児の場合は御承知のように13歳未満が被害者の半数を超えていて、男の子が強制わいせつの対象になるというのが非常に多いので、そういう問題は、今回の女性活躍とは関係ないと言うのか、それとも、やはりそういう問題がはびこっている社会で活躍を言う資格はない、と考えてゆくの、その原点にかかわる問題があるということです。

○警察庁 よろしいでしょうか。

警察庁なのですけれども、今回、女性活躍の文面で書いているので、女性を出していませんが。

○辻村議員 それはわかります。女性活躍だけを見ましたから、女性被害者の場合だから、必ず女性警察官が行きますというのだけれども、では、強制わいせつ罪はどうする。強姦罪も今回法律を変えれば、男性被害者の場合がありますから、それぞれに対応した書き方が必要になる、と思います。

○警察庁 女性被害者の場合も、現場でもそうなのですけれども、女性の被害者だからといって、必ず女性警察官に話を聞いてほしいというわけではなくて、女性の被害者の中で

は同性の警察職員に話を聞いてもらうのは恥ずかしいと、男性警察官のほうが良いという方も中にはいらっしゃいます。警察としては、捜査の部門でも支援の部門でもそうですけれども、被害者が望む性別の警察職員が話を聞けるようにという形での取組を今、進めさせていただいているところです。

○辻村議員 ただ、これまで一般論としてはセカンドレイプと言われていたのは、男性警察官の取り調べなどで二次被害があるということです。研修も、一昨日配られた紙だと、女性警察職員などの研修をするというのがあったのですけれども、研修してもらいたいのは男性警察官のほうでもあるという感じを受けたものですから、そういうことも含めていただきたい。

○佐藤会長 ほかに。

小山内委員、どうぞ。

○小山内委員 大和総研の鈴木さんが示してくださったデータ、非常に興味深く拝見いたしました。

私ども男女センターとかで、女性の再チャレンジ支援をするとき、やはり103万とか130万の壁ということについては、必ずプログラムの中に入れてあります。ただ、そのとき、それが損だ、得だという話ではなくて、女性の自分自身の生き方として、中長期的な視点に立って、自分自身がどのようにそれを選択していくかというところまで推し進めて、年金の問題であったり、将来の生涯所得といったことも含めてお話をするようにしています。

選択をするときなのですけれども、結構聞く話には、例えば扶養から外れる、外れないということ、外れたり、外れなかったり、入ったり、出たりするときに、夫から、非常に手続が面倒くさいからやめてくれと言われてたり、個人の問題ではなくて、家族というのでしょうか、パートナーとの関係性が、選択をする際に非常に影響しているということがよく言われます。これはやはり社会保障制度が世帯単位であって個人単位ではないというところが一番の問題ではないかと思しますので、ぜひこういうデータを出すときに、もうちょっと内面的なデータを、これはもしかすると男女センターとかでそういったデータを調査研究していかなければいけないのかもしれないのですが、本当に個人の意思ではないところで選択を迫られているという現状もよく理解していただきたいと思っております。

○佐藤会長 いいですか。

確かに扶養内で働いていた人が働くようになると、夫の勤務先で手続してもらわなければいけないので、半年ぐらいたってというのと、また手続などということにもなるので、夫のほうも一々言うのは大変というのは御指摘のとおりあります。ですから、そのことをどうするかは、現状で言うと、勤務先でやってもらわなければいけないと言われますね。

あと、もう一つは、鈴木委員のですと、妻のほうも夫の会社の配偶者手当の基準がどうなっているか、意外に夫のほうは余り十分知らなかったり、103万を超えても出ると。公務員は130万かな。全部103万になっているわけではなくも130万の会社もあれば、ここにあるように130万の会社もあるわけですね。あるいはない会社もあるわけなので、その辺もぜひ

センターでやっていただければいいかなと思います。

あと、鈴木委員のこれは、書いていないけれども、配偶者手当の支給のほうは多分、かなり大きな会社ですね。

○鈴木委員 これは税調に提出された資料の引用ですので、確認をしないとわかりません。申し訳ありません。

○佐藤会長 多分、大手かなという気もするのですけれども、ですから、ない会社も実は多いのだと思うのです。そういう意味で、鈴木委員が言われる103万というのは、制度上はほとんどない。確かに配偶者手当のほうはありますけれども、これも全部の会社ではないので、そういう情報も伝わっていないということもあるかなと思います。

ほかには。

鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 重点方針2016に盛り込むべき取組事項について、予算編成過程に絡んでいくという観点から、先ほどの府省の御説明に関して、質問と意見です。

私は予算というのは使い方の問題が非常に重要であって、規模の大小ではないと基本的に思っています。ただその半面、先ほどの内閣府さんや経産省さんの御説明のそれぞれの予算は、予算措置が各事業1桁億円単位です。これに対して、例えば、政府は50兆円の年金を毎年配っているわけでありまして、桁の違いは余りにも大きい。ほんの少し年金を我慢していただいて、こちらに配分するということが、本当はトータルで年金制度の持続性を回復させることにもなるのではないかと率直に思うわけであります。

とはいえ、予算は使い方が重要で、経産省さんからもコメントがあればいただきたいのですが、女性の起業支援をするときには、補助金でやるのか、政策金融でやるのか、あるいは税制もあると思います。あるいは、そもそも日本は開業がしにくいことが問題なので、規制や慣行の問題の方が重要かもしれない。つまり、政策として何をやったら一番効果があるのかということ相相当考えてやっておられるのでしょうか。

それから、内閣府さんから地域女性活躍推進交付金の御説明がありましたけれども、この図を見ると、内閣府が報告を受けるという形になってはいますが、例えばうまくやった地域に重点配分をするといった制度設計・運用になっているのかどうか。そういうインセンティブがないと、こういうお金を最大限にうまく生かせないでしょうし、政策としてのPDCAサイクルも回せないと思うわけであります。ただ、重点配分をすると、うまくいくところはどどんうまくいって、余り取り組まないところはどどん悪くなるという地域差が出るという問題をどう考えるかという問題も出てきます。そういうことを考えた上で、この予算を使っているのかどうかということについて、もしコメントがあればいただきたい。

この専門調査会が予算に絡んでいくということであれば、重点方針に関する調査検討の中に、今、申し上げたような視点や考え方も含めていただくことを御検討願いたいと思います。

○佐藤会長 もしわかる範囲であれば、経産省からどうぞ。

○経済産業省 御質問ありがとうございます。

女性起業家支援については、おっしゃっていただいたとおり、補助金や融資をこれまで行っていまして、そういったものが女性が起業する際の初めのステップとして有効であるという声はいただいていた。ただ、これまで女性に特化した取組というものになかったところ、補助金や融資という形ではなく、ネットワークの構築ということで、今回、始めさせていただいたものです。

○佐藤会長 内閣府、わかる範囲で。

○岡田総務課長 この交付金は、それぞれの地方自治体から申請をいただいております、その中でどんなものにお使いになるかというものも、実は、佐藤先生にも御協力いただいておりますが、見ていただいたりしておりますけれども、どういったものに有効に、効果的に使っていただけるかということをお配りするというをやっております。毎年いろいろなメニューをお考えになってお出しになるということでございまして、出していただく中で、判断してやっていくということでございます。

ですから、各自治体さんもかなりいろいろ工夫をされるのですが、その中でよりよいものからお願いするという形でやっております。かなり要望も高くありまして、各自治体さんからの御要望をお受けしますと3億円を超えているような場合もございます。

○佐藤会長 一般的に継続する事業だと、前年度のを見て次とありますけれども、単年度だと鈴木委員が言われるようなのはなかなか難しいところはあると思います。

大石委員、お願いします。

○大石委員 ありがとうございます。

今回から参加させていただいております。

3点あるのですが、まず1点目は、鈴木委員のプレゼンにありますように社会保障制度と労働政策との一体的な改革が必要というのは全く同意見です。例えば130万円の年収レベルを維持するために制度変更後は150万稼がなくてはいけないとなりますと、時給1,000円なら年間で200時間余計に働くこととなります。つまり、今より2カ月多く働かなくてはならないことになるわけです。けれども、男性の働き方自体を見直さなくては、女性の労働時間を延ばすのは困難です。OECDの生活時間についてのデータを見ますと、日本の現役世代の女性は年間平均では既にフランスの男性よりも長く働いています。先日、総理が短時間労働者もより長時間働けるような社会を目指すと発言されたたようですが、男性の働き方や全体の労働時間の見直しを行わないままでは、実現は難しいだろうと考えております。

2点目は、先ほど辻村委員などがおっしゃっていた、DVや暴力に関する話です。近年、貧困に関する調査などでDV被害経験や子ども時代に暴力やいじめを受けた経験があるかといった質問を入れるようになっていきます。これらの経験には階層性もあって、子供時代あるいは若年期、あるいは10代の間にそうした経験があると、その後のメンタル面のアウトカムにも影響が出たり、就労にも支障を来したりといったように、生活困難へつながりや

すい要因であるということについての実証研究が幾つか出ております。労働政策研究・研修機構の「子育て世帯全国調査」などでDV経験や虐待経験を訪ねていますので、ぜひ行政の方はそういった情報を活用していただければと思います。

3点目に、種部委員にお伺いしてみたいのは、ピル（経口避妊薬）のことです。アメリカでは、1970年代からピルが普及しはじめたのですが、ピルによって女性がライフプランを立てやすくなり、女性の高学歴化やキャリア形成が促進されたというアメリカの経済学者による有名な論文があります。けれども日本ではピルを入手するまでのハードルが高く、特に若い女性にとって産婦人科はアプローチしにくい面がありますし、また、産婦人科医の先生方の中にもピルの副作用を過度に強調される方おられると聞いております。そういったことについてどうお考えか、お伺いできればと思います。

○佐藤会長 どうぞ。

○種部委員 ありがとうございます。

今、おっしゃっていただいたとおりで、ピルが一つキーです。若い方たちの先ほどの月経困難症とか、月経に関する損失1兆円というのは、もしピルを使うと解決できる問題です。副作用については、若い世代で使う分には微々たるもので、欧米諸国では、高い国だと49歳までの女性の6割ぐらいがピルを使っている。日本はまだ1%です。オランダ、イギリス、スウェーデン、ドイツでは十代についてはピルが無料です。若年の出産は貧困と直接リンクしますので、社会の中では大変大きな問題なのです。十代に必要な人にはピルを無料で提供している。プラス、ピルを使う意味が、単なる避妊という意味ではなくて、健康を向上させるという意味で普及されていて、それは一緒に教育がセットになっているからです。そういう取組がなされているので、今、おっしゃったように、女性の社会進出や、法整備が整うのと一緒にピルの普及率が上がっていつているのですが、この国は上がらないところに問題があります。

恐らく、今、おっしゃっていたように、産婦人科自体の姿勢もありますし、日本人の考え方というのものではないかと思えます。

もう一つは、更年期以降、ホルモン補充療法というのも非常に大きなインパクトがあります。これは、アメリカでは大きなスタディーがありまして、ヒラリー・クリントンさんが大変大きな予算をつけて、1990年代にアメリカでWHIというスタディーをやりました。800億ドルの予算を費やした研究をして、女性が50代からホルモン補充療法をやると、健康寿命を明らかに延ばすことがわかりました。この国は研究すらまだされていなく、ホルモン補充療法の普及率も1%です。

なので、医療の質の問題もありますけれども、今、おっしゃっていたことが私はキーだと思っています。

○佐藤会長 どうぞ。

○南委員 ビズリーチの南と申します。

今回、本会議に初めて参加しています。基本的な質問がございまして、多分、内閣府の

皆さんに対する質問になります。この1時間ぐらい、委員の皆様の医療の問題ですとか、税金の問題ですとか、起業の問題をいろいろ聞かせてもらい、基本計画書のほうも拝見させていただきました。先程も、本会議の範囲が非常に幅広いという意見がございましたが、私自身、一番疑問に感じたこととしては、基本的に、女性活躍推進とは、どのような目的のためにやっているのでしょうか。

私自身、自分で会社を経営させていただいています。会社経営をしていると一番わかりやすい目的が利益の追求です。これは株式会社を経営させていただいているので、当たり前の目的となります。今回の女性活躍推進というのは、国の運営、もしくは経営という観点から考えたときに、何を目的にしているのでしょうか。私の勝手な意見を申し上げます、もしかして国の幸福度を上げることなのではないでしょうか。そうすると、国全体の経済の発展というものにも、非常に綿密にリンクしているのではないのでしょうか。経済の発展とは、労働人口と一人当たりの生産力が重要ですので、女性の活躍促進も、より多くの女性の皆さんが起業することも、先ほどのお話にもあった子供の数を増やすというのも、結果的には、国全体の生産性を上げるために必要であることではないのでしょうか。結果的に、女性の活躍推進と国の経済成長が綿密に連携しているように、個人的に感じました。

本会議についてですが、各省庁が協力体制を組んで推進されている中で、全体のプロジェクト・マネジメントを内閣府の男女共同参画局がやっていることだと思いますが、それぞれの施策について、どのような管理指標で最終的に管理されているのでしょうか。明確にどこにも記載されていませんでしたので、単純に疑問に思いました。何らかの管理指標や数値目標、例えば1人当たりの生産力をどの程度まで上げるのか。例えば、GDPをいつまでにどの程度の数値まで上げるのか。さまざまな施策が、設定されている管理指標に対して、どこまで影響があったのかを計測されているのか、また明確になっているのかというのを、質問させてください。

○佐藤会長 まず1つは、大事なものは男女共同参画の実現と、まず大きくある。その中で、今回は女性活躍というのがあるということで、ですから、もともとこれは男女共同参画会議なのです。ですから、そういう意味では基本法に実現目標が書かれていることなのです。法律に定められていることなのです。そういう意味では、男女が性別にかかわらずその希望を実現できるように、能力を発揮できるように、それが最終目標。

○南委員 それは、どのような目的のためでしょうか。

○佐藤会長 それが目的です。

○南委員 その目的を実現すると、どのようなメリットがあるのでしょうか。

○佐藤会長 男女共同参画社会をつくるというのが目標なのです。私の理解はそうです。

○南委員 男女が平等に扱われ、社会に参画できる社会を創ることは、すばらしいことだとは思いますが、その背景には、さらにどのような目的があるのでしょうか。

○武川局長 課長からもお話がありましたけれども、こちらの男女共同参画会議は、男女共同参画社会基本法に基づいて設置されている機関でございまして、男女共同参画社会基

本法の中に目的が書かれております。男女が社会の対等な構成員としてみずからの意思によって、社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会を形成するというのが目的でありまして、それに基づいて、この会議はそのための審議の場であるということでもあります。

基本計画が5年ごとに改訂されるのですけれども、今回改定された4次基本計画の中では、この5年間は何を重点とするかということが書かれていて、この5年間の重点として、まず、個性と能力を十分に発揮できる多様性に富んだ豊かで活力ある社会というのが、まず、最初に上げられています。ですから、働き方を多様化するとか、そういうことです。それから、人権の尊重。尊厳を持って個人が生きることができる社会。それから、男性中心型労働慣行を変革する。職業生活とその他の社会生活とか家庭生活はともに充実できる。それから、国際的な評価も得られるみたいなことが、この5年間の重点としては書かれているのです。ですから、それがもとになっている法律でございます。それは国会で全会一致で成立している、国民の代表が一致して成立させた法律です。

○南委員 全て資料は読ませていただいているので、計画の中の記載は把握しているつもり。多様な人材が社会で活躍でき、みんなが安全に生活でき、また公正な機会が全員に与えられることによって社会が活性化することは素晴らしいと思います。ただ、これらのことをまとめると、究極的には国として今後も経済発展や成長したい、という最終目標のためにあるのではないのでしょうか。根本的なことで申し訳ないのですが、最終的に、国としてこの男女共同参画という施策を通じて、具体的に、どういう目的や方向性に向かいたいのということが単純に知りたいと感じました。

○佐藤会長 それが方向性だと御理解いただかないと、なかなか難しいので、もちろん現状がそうっていないという理解はあると思います。ただ、今回、女性活躍加速だけがある程度その中から切り取っている部分がある。それは男性のほうがいいろいろ変わらなければいけないということがありますけれども、結果的に、鈴木委員が言われたように、経済の新しい活力を生むことに貢献するのは多分間違いないだろうと思いますけれども、それだけが目的ではない。経済の活性化だけが目的でやっているわけではない。結果的に結びつく。安倍政権もそれを上げていますので、多分それはあり得ることだろうと思っています。

○南委員 ありがとうございます。

○佐藤会長 白河委員、どうぞ。

○白河委員 白河でございます。

女性の活躍ということに今回、フォーカスされているということなのですから、男女共同参画の流れを見てみると、女性のほうが国際的に見ても物すごくへこんでいるので、それを上げていこうという今までの試みはすごくわかるのですが、男女共同参画なので、やはり男性にも同じだけ発信したり、言及したりするほうがいいのではないかと。

大事な提言だったと思うのですが、それをどう教育に生かしていくのか。それが急がれているのではないかと感じておまして、これは第4次基本計画にはそのことをいろいろと書いてございます。医学的に妊娠、出産に適した年齢とか、妊娠、出産に関する事項とか、あるいは性とか健康に関する教育、少子化との関係、少子化対策大綱との関係もありますので、そういうことについて、ぜひ重点的に考える必要があるのではないかと、ちょっと意見を申し上げたいと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 どうぞ。

○渡辺委員 私も初めて参加させていただいたので、御質問したいのですが、第4次基本計画には、すごく大事なことが全部盛り込まれていて、大事ではないことは何もないと思うのです。その中で、まず、ことしは女性活躍加速に重点を置くというのは、とてもよくわかりました。

5年間基本計画を実行していく中で、重点方針というのを毎年毎年重要度と緊急度で議論していくのか、それとも、5年を見据えて、最初はまずこれをやり、今後はこれをやるというような、5年を見通した形でそれぞれ重点方針を毎年つくっていくのか、どちらでしょうか。

○岡田総務課長 御質問ありがとうございます。

基本計画にのっとって重点方針をやっていくということですが、この中の進捗状況を、重点方針という仕組みを通じまして、フォローアップしたり、チェックしていくということでございます。その中には5年間を見通して、これがいつの段階で何をすべきかという項目もあるでしょうし、毎年毎年ここまで行ったということも見ると思いますので、お答えになっているかどうかわかりませんが、施策の次第ということでございます。

ただ、今年度は初年度ということもあって、特に初年度加速しなければならないことに重点を置くということで、今回の重点方針の基本的な考え方として上げさせていただいております。来年度になりますと、今度はまた2年目ということになりますので、その中でどこまで行ったかというような新しい視点はまた出てくるかとは思っております。

○佐藤会長 確認ですが、毎年やるのは女性活躍加速重点方針なのですね。そういう意味で、女性活躍にはかなり重点を置いていますので、落ちる部分についてはある面で多分、ここでやることになるのかもわかりませんが、こういう形でやるのは女性活躍加速ということで、毎年やっていくと思います。基本計画に書いてあります。多分、5年間はやるのだと思います。ですから、この部分については来年度は別のテーマになるというわけではないと御理解いただければ。

堀江さん、もしあれば。

○堀江委員 はじめまして。スリールを代表しております、堀江と申します。

大学生向けにワーク・ライフ・バランスを実体験として学んでいただくようなことを5

年間やってまいりました。

私も、本日初めて出るのですけれども、私も聞いておまして、南委員と同じ部分はすごく感じてはおります。全て重要な部分ではあるのですが、目標を立てたり、目的は法律に基づいている部分だとは思いますが、それに対しての何が一番重要なポイントなのかというようなロードマップだったり、確認をしていくときに、議論をしていく材料として、何が一番女性活躍として重要なのか、男女共同参画として大事なのかというところを、まず、確固としたものとして行っていくということはすごく重要なのかなということを感じております。

私自身、まだ30代なのですけれども、本当に若者も30代の者も、働くことでも、子育てをすることでも悩んでおります。子育てをすることに対しての不安もありますし、実際の体のことも学んできていない、働くことに対しても不安を抱えている、そういったことを、では、どうやったら働き続けて、子育てをしていく状況が生まれていくのか、それがどういったパーセンテージになっていけば本当に実現できるのかというところを明確にしていかなければ、あと二、三年のところは間に合わないだろうなということを、すごく感じておりますので、いろいろ多様なところのお話し合いが進むかとは思いますが、ぜひここが重要な点だということが今回の会議で決まってくると、シンプルな問題ではないと思うのですけれども、すごくシンプルに見えてくるのだろうと思って、いろいろ学ばせていただきたいと思っております。

○佐藤会長 どうぞ。

○小山内委員 もう時間が過ぎているかと思うのですが、女性の活躍推進を進めていくためには、私も先ほどお話しさせていただいたように、男女共同参画の視点という部分が非常に重要だと思うのです。そういう中で、例えば経済産業省さんが今回、女性起業家等支援ネットワークの一例みたいなものを示していただいているのですが、その中に、男女共同参画の視点をしっかりと捉えて、ものを言える機関がここに入っているかというところ、ちょっと何となく疑問な気がいたします。

以前、行いました主婦のインタープロジェクトがありましたね。そのときも、多くそれを受託して実施したところが、派遣会社さんが主だったと思います。そうしますと、その視点の部分というのが、どこまでプログラムから直接的な主婦の方々への支援の中に盛り込まれていたか、ちょっと疑問視する部分もありますので、これは別に経産省さんだけというわけではなくて、全ての省庁さんに言えることだと思うのですが、ジェンダー主流化という部分を忘れずに、末端までそれが届くように取り組んでいただきたいと、そういう施策を進めていただきたいと思っております。

○佐藤会長 ほかに御意見はありますか。

どうぞ。

○横田委員 今、女性の起業チームで話題に上がるのが、男女共同参画センターと経産省の商工会だったり、中小企業施策のリンクです。結構女性の起業相談の場合、女性センタ

一に行くケースが多い一方、その後、中小企業施策の相談先リンクージュしていません。この会の中で進めていただけたらうれしいと思います。

○佐藤会長 次回出席できない方、何か言っておきたいことがあればあれですけれども、いいですか。

では、少し時間が過ぎましたけれども、第1回の専門調査会をこれで終わらせていただきたいと思います。

次回は何か。

○岡田総務課長 次回は4月12日9時から、また朝早くて恐れ入りますけれども、よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 どうも御苦労さまでした。