

# 重点方針専門調査会（第2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2回） 議 事 次 第

日 時 平成28年4月12日（火）9:00～12:00  
場 所 合同庁舎8号館8階特別大会議室

## 1. 開 会

## 2. 議 事

「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②
- ・多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革

## 4. 閉 会

○佐藤会長 定刻となりましたので、ただいまより第2回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

まず、資料の確認を事務局からお願いします。あと、前回、委員から資料について御質問がありましたので、そのことも含めて御説明いただければと思います。

○岡田総務課長 それでは、資料の確認をさせていただきます。配付資料を御覧くださいませ。

資料1と書いておりますのは、省庁からの説明資料でございます。1-1から1-10まででございます。

資料2とありますのは、委員の先生方から御提出いただいた資料でございます。資料2-1から2-9まででございます。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。

そのほか、束の横に紙が1枚と、「職場マネジメント事例集」という冊子を用意させていただいております。これは後ほど内閣府からの説明の際に使わせていただきます。

参考資料といたしまして、1-1、1-2という資料を最後につけております。これは昨年作成いたしました「女性活躍加速のための重点方針」に盛り込みました施策につきまして、平成27年度の予算額と平成28年度の予算額を事務的に取りまとめたものでございます。予算額に加えまして、施策に関連した機構定員要求の結果、法令改正の進捗についての取りまとめがこれでございます。これは前回、鈴木先生から資料の提出要求をいただきましたので、御用意させていただきました。

資料の説明は以上でございます。

○佐藤会長 資料は足りていますか。鈴木委員から要求の資料は、もし何かあれば後で伺うことにして、出しているということのようです。よろしいですか。

それでは、前回に続きまして、「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議論していきたいと思っております。

本日の進め方ですけれども、まず、現在、政府で実施している主な施策について、各府省からヒアリングを行います。その後、各委員の皆様から、政府に今後求める取組事項について、それぞれの御専門分野を中心に、それぞれ10分程度ずつお話しいただくという形で進めさせていただきたいと思っております。

それと、今回も3時間ですので、一応、90分、切りのいいところになりますが、途中で休憩をとりたいと思っておりますので、90分ぐらいのところでは休みがあると考えていただければと思います。

それでは、議事に入りますが、本日、川島委員が9時20分ごろまでに退出されなければいけないということですので、最初に川島委員からプレゼンいただければと思いますので、よろしくお願いたします。

○川島委員 ただいま御紹介いただきました川島です。

済みません、仕事の関係で9時20分には出なければいけないので、大変僭越ながら先に

私の話をさせていただきます。

簡単な自己紹介なのですが、総合商社に1987年に入りまして、30代のころ、18年前に子供が生まれまして、男性ですけれども、家事と子育てをやりながら総合商社に勤務していたという経験を踏まえて、両立世代に向けての心構えなどをよく話をしています。十数年前から管理職になりまして、4年前から会社の経営もやっていますので、いわゆる管理職、上司としての心構えなどもお話をしています。両方を通じて、ファザーリングジャパンというNPOの理事をやっています、最近はいくボスというものの講演を年間百何十本やらせていただいています。そんな観点から、1つでも2つでも何かお役に立てることがあればと思ひまして、きょう、まいりました。

言いたいことは多くあるのですけれども、これを1個1個言っていたら3時間半ぐらいかかってしまうので割愛しまして、結局、私が思うのは、利害関係者が男女共同参画にはたくさんいらっしゃるのだと思ひまして、1点だけを攻めてもなかなか前に行かないということ、全体像を私なりに整理して、その1つ1つがこのように変わっていけばいいのではないかとこのを少しお話をさせていただきます。

ここに出てくるのが全体像、男女共同参画に関する利害関係者で、当然、ここに出ている以外にもあると思うのですが、私が思いついたものを並べてみました。

その中で、まず、経営者や中間管理職、ここの意識が変わらないと、男女共同参画というのは全くもって進まない。これは皆さん、よく御存じのとおりだと思います。今、啓発活動として、長時間労働削減、これは一億総活躍でも白河委員が御活躍されてやっておられますけれども、あるいは働き方、働かせ方を変えていくということは、やはり管理職の意識改革。その1つが、我々としてはいくボスということはずっと、管理職向け、経営者向けに研修もやっています、ちょうどきのうも、第一生命の社長以下、経営幹部が全員そろっている中でいくボスの講演をさせていただいたのですが、皆さん、そうだよ、やはり俺らが変わらなきゃだめだよということをおっしゃっていただいている。そんな管理職、あるいは経営者の意識改革が必要なのかと思います。

同時に、当然、経営者ですから、経営者から見た利害関係者である外部からの圧力、あるいは声も必要ではないかなと思います。具体的には、資本市場や業界ということですね。なかなか難しいと思うのですが、私が理想としているのは、資本市場から、いわゆるSRIファンドとか、EGS投資とか、簡単に言ったら、社員のことをしっかり考えて、ダイバーシティが当たり前のようにできる、ワーク・ライフ・バランス当然だよ、社会にも貢献しているよね、そして利益も上げるよねという会社に投資する、そういうファンドがSRIファンド、あるいはEGS投資と言うのですけれども、こういうものをもっともっと日本に広げて、あるいはGPIFの投資基準なども変えたりして、経営者、特に上場している経営者は、キャピタルマーケットからの声が一番影響しますので、何とか国も含めてやっていけないかなと。

あと、これもなかなかハードル高いと思うのですけれども、業界でまとめて働き方改革

ができないものかなど。例えば、24時間、365日コンビニをやっている必要があるのでしょうか。深夜でも週末でも、どこでもかしこでもやっているのは日本だけなのは御存じだと思います。ニューヨークのマンハッタン以外は、どの国へ行っても閉まっているし、週末だって当たり前のように閉めている。日本だけです、この過剰なサービスはと、こういうのを業界を挙げて変えていこうではないかと、このようなことも必要ではないかと思っています。

この辺を進めていく上で、キーの立場となるのがやはり国ですね。国のほうも、今、申し上げた資本市場とか業界に何かしら声をかけていくのと同時に、従来やられている、いわゆるなでしこ100選とか、男性リーダーの会とか、あるいは厚労省にイクボスアワードというのをやっていただきますけれども、そんなものをどんどん、どんどん加速していく。あるいは法制化ですね。今、これは議論されていると思います。長時間労働是正のための法制化。そして官僚やトップみずからのイクボス宣言、こんなこともぜひやっていただければいいなと思います。

そうは言いながら、国というのは、御存じのとおり大きな組織で、縦割りを横軸にというのは限界があると思いますので、自治体のほうが先行して、横軸で物事を進めていくというのにも必要ではないかと思っています。今回の男女共同参画とか長時間労働是正、あるいはダイバーシティというのは、いろいろな関係省庁にかかわっていることだと思います。これを国がまとまってやるというの、余りにも大き過ぎて難しいところもあるかもしれませんが、自治体であれば、自治体の内閣府みたいなところが中心になって、産業振興、女性活用、少子化、男女共同、あるいは教育とか人権などという複数の部局にまたがるものを先行して実施しながらやっていくのもいいのではないかと思っています。

昨今、自治体のイクボス化というの進んでいまして、今、17の県知事がイクボス宣言をしております。先日は神奈川県知事が宣言をされて、21人の幹部も一緒に宣言をされましたが、そういう意味では自治体のほうが動きは軽くできるので、先行してどんどん、男女共同参画のための動きをやっていってもらいたいなと思います。

そんな中で、私がいろいろな行政の方に聞いていると、何と言っても議員の人に意識を変えてもらわないとものは進まないという声をよく耳にします。いわゆるワーク・ライフ・バランスとか、長時間労働削減、男女共同参画の話を進めている行政の方々、これは国にしる、地方職員にしる、自分たちがそれを進めているながら、ワーク・ライフ・バランスの会合のためのメールが夜11時に来るとか、本末転倒の動きになっていますので、それをさせている1つの大きな要因は何と言ったら、やはり議員だよなということで、議員たちにも、例えば、いわゆる議会のための業務指示は3日前までにやる、そういうのを超党派でやっていくとか、議員みずから働き方改革につながるようなマニフェストをどんどんやっていくことも必要ではないかと思っています。

そうやっていって、経営者や中間管理職、あるいはそれを取り巻く資本市場、国、議員、自治体が変わっていく中で、一方で忘れてならないのが、若手や担当者、つまり両立して

いる世代の意識も変えていかなければいけないなと思っています。最近よく耳にするのが、権利主張型・ぶら下がり型がふえているということですね。当然、国も自治体も企業も、ぶらさがり型・権利主張型だけではつぶれていってしまいますので、やはり収益を上げていかなければいけない。そんな中で、私もよく、いわゆる両立している世代に言っているのが、権利主張の前に職責を果たすのだよ、ワーク・ライフ・バランスというのは会社が与えてくれるのだと思ったら甘いよ、会社が与えてくれるのは制度だけであって、自分で取りに行くのだよとか、そんなような厳しさを一方では若手や担当者に明確に伝えていく、そういう社会にしていく必要、あるいはそういう研修の場を設けていく必要があるかなと思います。

今度は、若手や担当者よりもうちょっと若い子供たちですね。小中高、大学生の子供たちに対しては、ライフデザインの大切さというか、本質的にライフデザインというのはどういうことというのをしっかりと教えていく機会が必要ではないかと思っています。今、キャリア教育がはやっていますけれども、キャリア教育イコール職業選択というふうに、非常に狭い見になってしまっているキャリア教育が非常に多いです。これは危険だと思っています。キャリア教育は御存じのとおり、ライフデザイン、つまり、仕事も家庭も私生活も、そして社会活動も、いろいろなことを含めて、どう自分がキャリアをデザインしていくかですが、そういう教育をしている機関が非常に少ないというのは私が思っているところです。子供たちに、自分からキャリアを選択していくのだよ、その1つが仕事なのだよと、こういう教育の機会をもっとふやさなければいけないなと強く感じています。

子供たちにキャリアデザイン、ライフデザインを教えていく上で、やはり大きな課題になっているのが、教えている学校の先生方が疲弊してしまって、とてとても教えるような余裕がない。例えば、中学校の教員は56時間働いている。これは世界で見ても1.5倍ぐらい働いているわけで、とにかく教員たちを働かせ過ぎ。これでは子供たちにライフデザインなどを教えることは無理よと。いろいろな要因はあるのでしょうけれども、1つは、教育財政がどんどん、どんどんシュリンクしているということも大きいし、あと、学校の先生方に聞くと、大体みんな言います。私たちを忙しくしているのは文科省と教育委員会だと。ころころ、ころころ変わる。ことしはリベラルアーツだ、去年は英語教育だと、毎年のように変わってくる、これでは現場ついてきせんよとか、年間三百六十何本、調査依頼が来るとか、これでは現場の教職員たちが余裕をもって子供たちと接する時間がないなどと言っていますので、やはり学校を変える、学校のワーク・ライフ・バランス、それは文科省や教育委員会も一緒にやっていると、こんなことも必要ではないかと思っています。

まとめると、俯瞰した感じで私自身は考えておりますので、この1つ1つは全部関連合っていると思いますので、全体で変わっていけばなと思います。

イクボスについては、参考資料としてつけていますので、御覧になっていただければと思います。この3つを満たす上司ということで、これは私のほうで定義づけを2年前にしまして、部下の私生活とキャリアを応援する上司、自分自身もワーク・ライフ・バランス

を満喫する上司、そして組織目標を達成する上司、この定義づけを3つしまして、十カ条というのもつくりました。これも2年前、私のほうでつくったのですが、こんな十カ条をつくって、今、全国でいろいろな企業に提案なり、研修なり、講演してきております。

すみません、時間の関係で表面的な話ばかりで大変申しわけなかったのですが、これで終わらせていただきます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、各府省のヒアリングに移りたいと思います。それぞれ5分程度とお願いしますので、時間が限定されますので、御説明いただく際にも絞ってお願いしています。その点、御了解いただければと思います。

はじめに、「積極的な女性の採用・育成・登用の促進」のうち「公務部門における取組」について、内閣人事局と総務省から御説明いただければと思います。では、よろしくお願ひします。

○内閣人事局 それでは、内閣人事局でございます。おはようございます。資料1-1を御覧いただきたいと思います。

国家公務員につきましては、政府全体で女性職員が活躍できる環境を整備する体制といたしまして、平成26年の6月でございますが、全部署の事務次官級で構成をいたします女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会を設置いたしました。この協議会におきまして、平成26年10月でございますけれども、女性活躍推進法の成立に先駆けまして、「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」を決定いたしまして、これを踏まえまして、各府省においても取組計画を策定していただき、各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、女性活躍の推進と職員のワーク・ライフ・バランスの推進に力を入れていただいているところでございます。

具体的な取組につきましては、資料1の1ページ目と2ページ目に取りまとめをしておりますが、若干申し上げますと、最初の項目でございますけれども、働き方改革を集中的に行う期間として、昨年度、平成27年度から7月・8月をワークライフバランス推進強化月間とし、その月間中に「ゆう活」を実施いたしました。

また、1つ飛ばしまして、職員のワークライフバランスと女性活躍に資する取組を率先して行う管理職を増やす。そのために、管理職の意識啓発のためのセミナーを試行的に実施いたしました。

また、ワークライフバランスにつきましては、業務改善を行った職場のうち、特に優秀なものを、大臣と内閣人事局長から表彰をすることにも取り組んでおります。

また、1ページ目の一番下の項目でございますが、働く時間の柔軟化という観点から、原則として全ての職員を対象に、フレックスタイムで勤務ができるよう法律を改正いたしまして、この28年4月1日から施行をさせたところでございます。

2ページ目でございますけれども、男性の育児休業等の取得を促進するために、イクメンサポートなどを活用いたしまして、男性職員の育児休業取得目標13%、また、配偶者

出産休暇・育児参加休暇、これは配偶者の出産に伴いまして男性職員に与えられる有給休暇でございますが、これが合計7日間ございます。そのうち5日以上、全ての男性職員が取得をするようにという目標を立ててございまして、こういったことの周知、また、その取得の促進に取り組んでいるところでございます。

また、「子育て等をしながら活躍できる職場づくり」ということで、2点目でございますが、育児休業中、または育児休業から職務に復帰後おおむね1年以内の女性職員を対象といたしまして、セミナーを昨年度2回実施したところでございます。

また、「女性の活躍推進」の中で、まず「女性の採用の拡大」に向けて、女性の志望者拡大に向けまして、民間企業の主催する就職イベントなどにも、昨年度、積極的に出展をいたしまして発信を行っております。

また、国家公務員のワークライフバランス等に関する取組を掲載したホームページ、パンフレットなどにおきましても、女性職員を多く活用して魅力を発信しているところでございます。

また、「女性の登用の拡大・キャリア形成支援」のために、2つ目の項目でございますが、女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージできるように、若手女性職員を対象といたしましたキャリアセミナーを試行的に実施したところでございます。

今後とも、この取組指針と各府省におきます取組計画、これらに沿いまして、若手からの女性のキャリア形成支援と計画的な育成、また徹底した超過勤務の縮減等による男性も含めた働き方改革、また、女性職員の活躍及び男女のワークライフバランスに関する管理職の意識の改革などの取組を強力に推進していくことによりまして、女性の活躍を更に加速をしてみたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、総務省からお願いします。

○総務省 総務省でございます。

総務省からは、公務部門の取組としまして、地方公務員全般と消防吏員・団員における女性活躍の取組について説明いたします。資料1-2を御覧ください。

まず、地方公務員全般についてでございます。1枚目、上の表に採用・登用の現状、中段の表に「第4次男女共同参画基本計画」の成果目標値を示しております。目標値は、基本計画の中で、「あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標」とされていることを踏まえまして設定しております。例えば、本庁の課長相当職に占める女性の割合につきましては、都道府県は、これまで8.5%だったものを15%に、指定都市につきましては、13.2%だったものを、これは市町村の中に入れておりますが、20%にするという目標値を設定しております。こうした目標を達成するためには、各団体が人事管理面での変革と、あと柔軟な働き方改革を車の両輪として進めていくことが必要であると考えております。総務省としては、これを強力に支援していきたいと考えております。

その取組としまして現在検討している内容が資料の2枚目になります。まず、女性活躍推進法に基づきまして、全ての地方団体が策定する特定事業主行動計画の策定過程で各団体が把握した課題への取組内容、こういったものを調査していきたいと考えております。

次のページに、一部の団体の計画の内容を整理したものを付けてございます。課題としましては、例えば、2つ目の囲みになりますけれども、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないですとか、もう一つ下になります。管理的地位に就く女性職員の人材プールが不十分であるといったことが挙げられております。それに対しましては、メンター制度の導入ですとか、重要なポストを経験させる、あるいは研修によるキャリア形成の支援といった取組が盛り込まれているところでございます。

1枚お戻りいただきまして、2つ目の○ですが、調査結果などをもとに先進的な取組事例を紹介したり、女性活躍に取り組む職員のネットワークづくり、また意見交換など、戦略的広報・情報発信を進めていきたいと考えております。

3つ目は人材育成です。総務省におきましても、地方団体における女性職員等の人材育成のあり方を検討するという。それから、自治大学校における各種研修課程で、「女性活躍・働き方改革」に関する講義枠を確保するですとか、女性幹部養成支援研修を実施するといった取組を行いたいと考えております。総務省では、この4月から、自治行政局公務員部に女性活躍人材活用推進室を新たに設置いたしまして、地方公共団体における女性活躍をしっかりと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 どうもありがとうございました。

それでは、続いて、「将来指導的地位に就く女性の人材育成策」について、内閣府、厚生労働省、文部科学省から順次御説明いただければと思います。

まず、内閣府からお願いします。

○総務省 申しわけありません、総務省消防庁でございます。

○佐藤会長 ごめんなさい。

○総務省 お時間をいただきまして、ただいまの資料の5ページ、6ページ目、消防吏員・団員に関する御説明をさせていただきたいと思っております。

消防分野における女性活躍促進につきましては、まず、常備消防の職員として勤務いたします女性消防吏員について、まだまだ全体に占める割合が低い現状でございます。これを平成38年度当初までに5%到達を目標に掲げまして、5ページのオレンジ色のところにまとめました施策を推進してまいります。特に全国8カ所での女性向け職業説明会の実施、また、現職の女性消防吏員を活用しましたアピール力のあります広報媒体の製作・活用など、就職時期にある女性が就職先の候補として消防吏員という職を認識していただきまして、みずからの選択肢に含めていただけるような取組を進めてまいります。また、現職の消防吏員のキャリア拡大を支援するために、消防大学校等におきまして、幹部候補の女性消防吏員を対象としました専用カリキュラム等を開校するなど、研修機会の拡大も図って

まいるところでございます。

おめくりをいただきまして6ページに、女性消防団員の加入及び活躍促進についてまとめてございます。女性消防団員につきましては、グラフにありますように、年々、微増ではございますが、増加傾向にございます。また、その活動も、いわゆる火災現場での消火活動に限りませんで、平素からの応急手当の普及指導など、地域に密着をした、住民安全に資する活動を行っております。また、非常に高く御評価をいただいているところでございます。

こういった女性消防団員の増加傾向を加速してまいりますために、まず、「加入促進支援事業」を実施してまいります。これは女性等の消防団への加入促進を目的とします地方公共団体による先進的な取組の支援を、平成28年度は前年度に比べまして予算を倍増しまして行ってまいります。また、現在団員であります女性の方々に対しましても、シンポジウム、また活動事例報告などを通じました女性消防団員相互の連携、活躍促進を図る取組を今年度も継続して推進してまいります。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、続いて、先ほど御説明しましたように、「将来指導的地位に就く女性の人材育成策」について、内閣府、厚労省、文科省の順で御説明いただければと思います。

○内閣府 内閣府でございます。

資料1-3を御覧ください。「女性リーダー育成に向けた諸外国の取組みに関する調査」という一枚紙でございます。こちらは今年度から新たに開始する事業でございます。

「課題・背景」といたしましては、まず、昨年取りまとめさせていただきました「女性活躍加速のための重点方針2015」に政府でやるべきことが掲げられております。2点ございまして、1点目は、国際機関等で活躍する日本人の飛躍的な増加に向けまして、「海外の事例も参考にしつつ、グローバルに活躍する女性リーダーの育成に向けた実践的な調査・研究などの取組みを進める。」ということ。

もう一点が、民間企業における管理職等への女性の登用をさらに進めるため、「役員候補等となり得る女性への研修などを関係団体と連携して実施することなどにより、女性が昇進意欲を持って働くことができる環境整備を図る。」ということを取りまとめられております。いわば、かなりマイクロのマネジメントにも政府として貢献をしていることがこちらで定められておったところでございます。

これを具体的に私どもで落とし込んでいく中におきまして、2点の問題意識をさらに持ちました。まず1点目は、「質の高い女性リーダーシップ育成プログラム」が必要なのではないか。

そして、2点目でございますが、東京という中央ではなくて、むしろ地方において女性のリーダーシップ育成機会が不足しているのではないかという、その2点の問題意識を持ったところでございます。

これを受けまして、海外における育成プログラム等の調査を実施いたしまして、グローバルな視点を持って国際機関や企業で活躍する日本人女性リーダーの育成に関する実践的なセミナー等を地方において実践することを私どもは計画したわけでございます。

具体的に、今年度、平成28年度、何を行いますかという、2つの事業を行う予定でございます。1点目は調査事業でございます。これは、海外の先進的な取組を調査研究いたしまして、セミナーの内容やモデルプログラムの参考とするための調査事業を行うこととでございます。具体的には、政府や経済界の役員候補者向けの育成プログラムを調査研究することを検討しております。具体的にはノルウェーに先進的な事例がございますので、ノルウェーを取り上げる予定でございます。

もう一点が、セミナーを開催する予定でございます。これは、グローバルな視点を持って国際機関や企業で活躍する女性リーダー育成に関する実践的なセミナーを地方で行うことを予定しております。対象者でございますが、地方におきましては、役員候補というよりも、レベルを1段階下げまして、現在のところ、管理職候補者も想定しておるところでございます。そして、内容といたしましては、海外のビジネススクール等の講師を招聘いたしまして、セミナー及び有識者を含めたパネルディスカッションをまず行っていく予定でございます。

そして、平成28年度の事業を平成29年度以降はさらに複数地域で実施するとともに、モデルプログラムの作成をさらに行いまして、モデルプログラム等の活用によるリーダー育成の取組をさらに全国で促進していくということで考えております。

以上でございます。

○厚生労働省 厚生労働省です。

資料は1-4を御覧いただければと思います。指導的地位に占める女性の施策というよりは、女性全般の活躍のための施策でございますが、大きく2点御紹介させていただければと思います。その2点と申しますのは、マタハラ防止と、それから、女性新法の関係でございます。

1枚目の資料、「雇用保険等の一部を改正する法律の概要」を載せておりますが、これは、3月29日に参議院の本会議で全会一致で成立し、3月31日に法律第17号として既に公布されたものでございます。本日のテーマにかかわるものがございまして、出させていただきました。具体的には2番と4番でございます。2番は「育児休業・介護休業等に係る制度の見直し」というので、育児・介護休業法の改正を行ったものです。これは実は次のテーマの、資料1-9で出しております資料の関係でございますが、男性の育児・介護の促進という点からも、この改正案が役に立つと考えております。

内容といたしましては、(1)で育児の関係でございますが、育児休業の対象となる子供の範囲を拡大したこと。今、育児休業の対象となる子供というのは、法律上の親子関係にある者に限られておりますが、特別養子縁組の監護期間という、まだ法律上の親子関係に入る前の期間の子供も対象にするものでございます。②が、大変御要望の多かった有期

契約労働者の育児休業の取得要件を緩和したものです。

(2) が介護の関係でございまして、こちらのほうがどちらかというと男性の参画に資するものではないかと考えておりますが、具体的には、介護休業の分割取得を可能にしたこと。日数自体は93日で変わりないですが、今、分割取得ができないのを、3回までの分割取得を可能としたものです。②が、今はない所定外労働の免除制度を創設したこと。③といたしまして、現在、介護休暇は1日単位であるのを、半日単位での取得を可能としたもので、男性も半日だと比較的とりやすいのではないかと考えております。それから、④といたしまして、介護休業給付の給付率の引き上げで、賃金を67%まで引き上げるものでございます。

4番が、いわゆるマタハラ防止措置の関係で、妊娠した労働者の就業環境の整備という内容を設けておりまして、これは次で説明させていただきたいと思っておりますが、この2番、4番は、給付率の引き上げが8月1日施行、それ以外は1月1日施行でございまして、今年度中に施行するものでございます。

おめくりいただきまして、次のページにマタハラの内容を載せております。マタハラにつきましても、現在、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、解雇や降格等を行うことは禁止されておりますが、上司・同僚などの行動については特に規定はございませんでした。それを、下の右端に見直し後というのをまとめておりますが、禁止義務の対象は依然として事業主でございまして、事業主が、上司・同僚等が職場においてマタハラに係るような行動を行わないように防止措置を講じなければいけないというのを新たに法律の中に規定しているものでございます。

次のページに掲げておりますのが、その関係の事業でございまして、マタハラ相談件数がふえていることも踏まえまして、新たに事業を行うことにしております。具体的には、事業概要として、真ん中より下に掲げておりますが、まず1番目といたしまして、全国マタハラ未然防止対策事業の実施として、リーフレットを作成したり、あるいはキャラバンを開催したりすることを考えております。

2番目といたしまして、相談対応、具体的には、大規模局にはハラスメント防止アドバイザーを設置するなどして対処することを考えております。

おめくりいただきまして、次からは女性活躍推進法の関係でございまして。女性活躍推進法は、国・地方公共団体は内閣府で所掌していただいておりますが、民間企業については厚生労働省が所掌しております。

女性新法の関係はデータベースが非常に注目を集めておりまして、次のページに女性の活躍推進企業データベースの資料を掲げております。情報公表企業は、今、3,000社近くにふえておりまして、皆さん、すごく登録していただいている状況でございまして。行動計画の策定届出率も心配されたのですが、発表によりますと7割を超えておりまして、皆さん、対応していただいている状況にあります。

おめくりいただきまして、次に、女性活躍新法関係の事業を2つ掲げております。1点

目が女性活躍加速化助成金でございまして、これは平成27年度から実施しておりますが、平成28年度も引き続き実施の予定でございまして。具体的には、中小企業と大企業で中身を分けておりますが、数値目標を設定し、取組目標を設定し、取り組んでいただいたときに助成金を支給する内容となっております。

次の中小企業のための女性活躍推進事業につきましては、本年度から3年間の予定で開始するものでございます。内容的には、経済団体に一括して説明会や電話相談などを委託しますが、平成28年度から平成30年度までで、主として対象とする企業というか、業種を変えております。これは女性の雇用と一口に申しましても、今、女性の雇用者数割合が高いところとか、あるいは低いところとか、いろいろございまして、対象に応じて中心とする年度と対策を変えて取り組んでいく予定でございまして。そのほかの事業につきましても、平成28年度はもちろん、平成29年度につきましても、引き続き必要に応じて見直しを行いながら対応していきたいと考えております。

以上です。

○文部科学省 それでは、文部科学省から御説明いたします。資料1-5を御覧いただきたいと思っております。

表紙がございまして、1ページ、次のページでございまして。通し番号がなくて申しわけありません。文部科学省におきまして、特に人材ツールの充実という観点から、関係していると思われる施策を列举してございまして。

1つは、これからの人材ということでは、特に理工系人材に関しましては、きょう、渡辺先生もいらしてはいますが、JSTなどとも協力させていただきまして、スーパーサイエンスハイスクールですとか、支援プログラム、それから、昨年、内閣府が始めていただいたリコチャレの事業にも文科省が参加させていただきまして、経済界と一緒に理工系の進路を切り開いていくということで進めていきたいと思っております。経済界のほうも、理工系の女子を採用したいという意欲は非常に強うございまして、昨日も自工会の女性向けの募集パンフレットなどを拝見しましたけれども、大変機運が高まっていると感じております。

それから、次の青枠でございまして、これは主に大学や大学院ということで御理解いただければと思うのですが、それぞれの分野での女性の活躍をサポートする事業を展開させていただいております。司法分野ということで、法科大学院での女性法曹をふやしていくこと、それから、科学技術分野。それから、スポーツ分野でも女性特有の問題がございまして、これに対する取組。さらに、職業実践力育成プログラム、BPと申しておりますが、大学での学びが職業につながっていくということで、BPプログラム認定というのを始めておりますが、これも、この中で特に女性の活躍に資するBPという取組もさせていただいております。

なお、このBPのプログラムで勉強した場合には、厚労省から訓練給付金でサポートいただけるということでさせていただいております。

それから、大学での保育環境をこれから充実させていこうということで、保育環境の事業。それから、大学改革の一環としての学長のリーダーシップによる女性の活躍推進も進めていきます。

最後は基盤的ということになります、女性教育会館、本年度から新たな中期計画期間に入りました。今まで以上に関係の諸方面との連携協力のもとで事業を進めていきたいと思っています。また、今年度は第3回になりますが、WAWへの協力も考えてございます。

その後の資料は、それぞれの施策につきまして細かくポンチ絵で説明しているものがございます。一々説明しますと、かなり時間がかかってしまいますので、特に特徴的なところだけ御説明しますと、1枚めくっていただきまして、スーパーサイエンスハイスクールと科学技術のところがちょうど見開きのような形になるかと思えます。きょうは渡辺先生もいらっしゃいますので、簡単にさせていただきますけれども、スーパーサイエンスハイスクールにしましても、科学技術の関係の女性のサポートにしましても、各大校で非常に意欲的な取組も進められております。例えば、下の科学技術イノベーションのほうでございますが、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの事業を活用して、学内保育所を整備するのですとか、さまざまなメンター等の措置を講じるという取組も行われています。

それから、1枚めくっていただきまして、女性アスリートということでございまして、女性の健康問題では特有の問題がございますので、それに対する支援。また、下のピンクの枠の右側の女性のコーチですね。今まで、女性のアスリートを指導するのは男性のコーチという場合が多かったのですけれども、女性のコーチも育成していくというプログラムも進めております。

それから、その次が先ほど申し上げましたBPのプログラムでございまして、ここでは明治大学と関西学院大学の事例をオレンジの枠で御紹介させていただいています。

それから、1枚めくっていただきまして、保育環境の整備ということで、大学などは、それぞれ地域にあります有力な地域資源なのでございますが、上の左側を見ていただきますと、国立大学、公立大学でも、保育の施設を学内に持っているという大学は必ずしも多いわけではない。この辺がどうなのかという問題意識から、立地の自治体と協力して大学の資源を活用した保育環境の整備を知恵を出しながら進めていきたいと考えております。

その後は、先ほど申し上げました、これは今年度からの事業になりますが、学長裁量経費を活用した大学改革。この中で女性の活躍推進ということは当然取り上げられてくると考えています。

また、最後のページは女性教育会館の事業でございます。

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。

それでは、続きまして、「農山漁村における女性リーダーの育成」について、農水省からの御説明いただければと思います。

○農林水産省 農林水産省の女性活躍推進室でございます。

資料1-6で御説明を申し上げます。1次産業でも林業・漁業と農業はちょっと状況が違っておりますので、農業に特化したお話となりますけれども、1ページにありますとおり、右側下の基幹的農業従事者、これは専門的に農業をやっている人数ですけれども、女性が43%、全国で75万人の専門的な女性の農家がいるのに対しまして、2ページの左側にありますが、農業における指導的地位というところで見ると、農協の役員、あるいは農業委員会が地方公共団体にございますが、その委員は、どちらも女性の占める割合が7%ということで、女性の活躍がなかなか進展していないというのが農業界における現状であると我々としては認識をしております。

3ページ以下は、女性の活躍を推進して、この業界においても女性のリーダーを育てていくために我々がやろうとしていることを御説明しております。3ページは全体のことを書いているのですけれども、女性が経営に参画するほうが売上や利益がいいというような客観的なデータも出ておりますので、そうしたところも強調しながら、女性のリーダーの育成の必要性を、今、農業界に、我々としては積極的に訴えているところでございます。

それから、4ページの左側の上は、昨年、農林業政策ということで、5年に1度、農業界の国政調査みたいなものをしておりまして、そこでとった統計なのですけれども、販売農家と申しまして、つくった農産物を出荷するところが、今、全国で133万戸ほどございますが、そのうち、女性が経営者になっているのは6.7%しかないのですけれども、一番下の47.1%、女性が経営方針の決定にかかわっていると回答したところは大体半数ありまして、農業はまだ家族経営が大半でございます。大体、夫婦とその両親、あるいは子供ということで、会社化をしても、従業員は家族だけというところが大半、あるいは大体は個人事業主として経営している中で、代表は男性だけれども、女性も共同経営者的にかかわっているというのが半分ぐらいあるということで、こうしたところをこれからもふやしていきたいと思っております。

具体的な施策は5ページ以下でございますが、1つは補助事業でございまして、「輝く女性農業経営者育成事業」というものを、今年度3年目に入りますが、やっております。大きな柱が2つございまして、1つは、今年度3年目になりますが、女性農業次世代リーダー育成塾を展開しております。これは全国から、初年度は20名、昨年度30名選抜いたしまして、自分自身の農業経営を高めていくだけではなくて、地域の農業界に貢献でき得るような人材を育てるということで、東京に年10回ほど、1泊2日の研修で来ていただいて、働くだけではなくて、相談会に出たり、マルシェに出たり、実際に対面販売をするなど、実践的なカリキュラムを含めて展開しております。1期生、初年度に卒業した20名の中には、既にこの塾を契機に輸出に取り組むというような事例も出てきておりますので、今年度もこれから募集をする予定になっております。

それから、もう一つの柱は、昨年度から初めて行っているもので、経産省がやっているダイバーシティ100選には、農業界の形態はまだ届かないところが正直あるので、農業界の中でも、独自の基準で女性が活躍している形態をきちんと見出して、それを見える化し

て、農業界におけるモデル的な経営ということで、認定、表彰していくという制度で、WAPという略称にしておりますが、Womans Active Participationの略で、こういうものを昨年度から始めまして、初年度は32経営体を全国で選抜しております。今年度も引き続きやる予定でございます。

あと、もう一つ、補助金を使わないことをモットーにしておりますが、ムーブメントを起こすということで、「農業女子プロジェクト」も平成25年の秋から取り組んでおりまして、現在3年目に入っております。これは最後のページにありますとおり、現在、25社の民間企業の皆様に参画をいただいております。こういう企業と女性農業者が持つアイデアを結びつけて、新商品開発、あるいはサービスなどの展開をしていくことにより、社会に対して女性農業者の活躍をアピールするという取組をしているところでございます。これもしばらくの間、継続してやっていきたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

では、続きまして、「多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革」のうち、「公共調達を活用したワーク・ライフ・バランス推進の加速」について、内閣府から御説明いただければと思います。

○内閣府 それでは、資料1-7に基づきまして説明いたします。女性の活躍加速のため、その前提となりますワーク・ライフ・バランスを推進している企業を公共調達において評価する取組指針でございますが、3月22日に政府で決定いたしました。

資料の1ページでございますが、この取組指針の策定につきましては、昨年の重点方針に盛り込まれた事項でございます。また、この4月1日に全面施行されました女性活躍推進法に基づくものでございます。

取組指針の内容でございますが、1枚おめくりいただきまして2ページと3ページをあわせて御覧いただければと思います。取組指針の内容は、2の(1)でございますけれども、各府省が、価格以外の要素を評価する調達、いわゆる総合評価落札方式・企画競争方式を行うときには、ワーク・ライフ・バランスを進めている企業としまして、具体的には、女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定企業、それから、女性活躍推進法の計画については、300人以下の中小企業は努力義務となっておりますが、その中小企業が行動計画を策定した場合には、行動計画を策定したことをもって加点評価をしていくというものでございます。

その加点のあり方につきましては、3ページに具体的な例を内閣府としてお示ししているものでございます。

このように、公共調達のうち総合評価落札方式・企画競争方式でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業を加点評価していくという取組でございますが、2の(2)にございますように、今年度中に原則開始としております。年度内の全面導入が困難な場合には、各府省がスケジュールを公表することとしています。取組指針に基づいて、政府の

公共調達でワーク・ライフ・バランスを推進し、それがひいては女性活躍の加速にもつながればと考えているところでございます。

あわせて、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた意識改革のための取組ということで、机上に配付してございます「職場マネジメントの事例集」についても御説明をしたいと思います。ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、管理職の意識の改革と、意識の改革を進める上でのマネジメントの工夫が大変重要と考えられます。そこで、人事評価制度を活用して管理職の意識を変革し、ワーク・ライフ・バランスを推進している事例なども含んだ14の企業の好事例を取りまとめた事例集でございます。

表紙をおめくりいただきまして、2ページに14の企業の事例を挙げてございます。取組項目「①人事評価制度の活用」に関し7社挙げておりますけれども、この7社の中には、管理職が職場ごとに、残業削減や年休取得についての目標を設定し、その達成度合いを人事評価に反映するという取組をしている企業も含まれています。

以上でございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

次に、「男性の家事育児介護等への主体的参画促進」について、内閣府と厚労省から御説明いただきます。

○内閣府 まず、内閣府から御説明いたします。資料1－8、横長の資料を御覧いただければと思います。

1枚おめくりいただきまして、1枚目でございます。「男性の家事・育児・介護等への参画は女性活躍の観点からも重要」とされておりまして、昨年12月に閣議決定されました第4次男女共同参画基本計画でも、第1分野として「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」という章を新たに立てて、具体的な取組についての項目がこれでございます。基本計画では、6歳未満のお子さんをお持ちになる夫の育児・家事関連時間につきまして、現状の1日当たり67分を、平成32年までに2時間半に引き上げることを成果目標とし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、去年の重点におきまして、男性が主体的に家事や育児に参画することにつきまして盛り込まれたところでございます。このため、平成28年度、今年度の予算には、男性の家事・育児等参加応援事業というものを計上いたしまして、黄色い箱のところでございますけれども、シンポジウム、イベントでございますが、開催を主体としまして、男性の意識改革を目的としました啓発活動を実施していきたいと考えております。

また、1枚めくっていただきます。内閣府では、このほか、男性の家事・育児の参加促進に資するものとして、参考と書いてありますけれども、「地域における女性活躍推進モデル事業」を実施しておりますので、あわせて説明させていただきたいと思っております。

この事業は、民間団体が事業実施主体でございまして、地域の実情に合わせた女性の活躍の推進について先進的な取組を試行的に実践していただいて、それを検証する。その事

業成果を広く共有することを通じまして横展開を図るということでございます。本事業では、女性の活躍推進に資する事業が幅広く対象になっておりますけれども、真ん中あたりの点線のところでございますが、男性の家事・育児等への参画促進に向けた取組も事業実施の対象となっております。今年度は、当初予算として、上に書いておりますが、2,300万円を計上しております。先週、4月6日に公募を実施しております。来月には実施する事業を採択する予定となっております。こういった事業も活用しながら、全般的に男性の家事・育児への参加促進に向けて取り組んでいきたいと考えております。

最後であります。参考資料として4ページ目をつけております。内閣府の子ども・子育て本部におきましては、男性の配偶者の出産直後の休暇取得を促して、男性の家事・育児をする活動をしてもらえるように、「さんきゅうパパプロジェクト」という取組を実施しているところでございます。昨年6月、左側の真ん中あたり、3つ目の○ですけれども、自治体・企業等の参加を得まして、キックオフシンポジウムを開催しております。平成28年度、今年度におきましては、右側の箱でありますけれども、同じくシンポジウムを開催して、いろいろな取組事例、あるいは家事参加・育児参画の事例等について情報発信することによって啓発を行って、地方でも働きかけを行って、意識改革、機運の醸成を進めていきたいと考えております。

最後に、1枚、これは私ども男女共同参画局でつくりましたもので、配信開始予定でございますので、また見ていただければと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 では、厚労省、お願いします。

○厚生労働省 厚生労働省でございます。

資料1-9を御参照いただければと思います。男性の育児介護の参画促進という点につきましては、先ほど御紹介させていただいた育児介護企業法が改正内容も含めて、男女ともに育児・介護の参画促進に資してもらえると考えておりますが、育児の観点から、きょうは2つ御紹介させていただければと思います。

1つが「イクメンプロジェクト」でございます。イクメンプロジェクトは、積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するためのプロジェクトでございます。平成22年度から実施しているものでございます。

活動内容といたしましては、セミナーや表彰、公式サイト等の運営等々を行っております。

イクメン企業アワードにつきましては、平成25年度に創設したものです。平成27年度のグランプリ、特別奨励賞の会社につきましては、そこに掲げてあるとおりでございます。

先ほど川島委員からも御紹介いただきましたイクボスアワードにつきましては、平成26年度に創設したものでございまして、平成27年度はグランプリ3名、特別奨励賞2名、受賞しておられます。

おめぐりいただきまして、もう一つが、今年度の新規事業として行うものでございまして、出生時両立支援助成金でございます。これは、男性労働者が育児休業を取得しやすい

職場風土づくりのための取組を行う事業主に助成するものでございまして、支給対象となるのは、お子さんが生まれた後、8週間以内。普通、女性は産後休業期間でございまして、8週間以内に開始する14日以上、中小企業につきましては5日以上の育児休業が対象でございます。支給対象となるのは、1年度につきまして1人までで、支給額は中小企業と大企業に分けてございます。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりますが、「テレワークの推進」について、総務省から御説明いただけますか。

○総務省 総務省でございます。

資料1-10を御覧ください。総務省のテレワーク推進における取組ということで、めくっていただきまして2ページでございますけれども、「『ふるさとテレワーク』の推進」と書いてございます。「ふるさとテレワーク」と書いてございますけれども、そもそもテレワーク自体、性別、年齢、あるいは障害の有無、子育て中の方や介護に従事している方、さらには都会か地方かにかかわらず、自分に合った柔軟な働き方をICTによって実現するというので、総務省として、厚生労働省、それから、経産省、国交省と共同で実施しているものです。

資料の真ん中辺に書いてありますけれども、女性の活躍推進等に向け、テレワーク環境の裾野を拡大するため、セミナーの開催や、先進事例の収集等によるデータベースの作成等に取り組むとしてございます。また、企業や自治体で取組、一部進んできておりますけれども、全体はまだ11.5%にとどまっておりますので、こういったものに対して後押しをしていきたいというものでございます。

さらに、ふるさとテレワークということなのですけれども、地方においてもICT機器を活用して都会と同じ仕事ができるという環境を実現したいということで、昨年度、全国15カ所でさまざまなテーマを掲げて実施したものでございますけれども、これを本格展開して、都会から地方への人の移動を確保して、地方創生の動きの一つとしたいと考えてございます。

具体的には、例えば、結婚後、家庭の事情で地方に移り住んだ女性ですとか、あるいは親の介護のためにUターン・Iターンせざるを得ないような方々が、仕事をやめることなく、あるいは地方で新たに仕事をつくることのできるような基盤を全国各地に提供していく、そんな施策を見込んでございます。

引き続きまして、国家公務員のテレワーク推進に向けた基盤でございます。

○総務省 続きまして、総務省では、いわゆる霞が関クラウドという形で政府共通プラットフォームを運用しております。その一部システムを使いまして、自宅や出張先から職場のシステムに接続する環境を提供しているところでございます。セキュリティの対策も十分行っており、府省横断的に機能を提供しております。

資料の左側の図のとおり、現状は各省によって環境はばらばらでありまして、各省ネットワークやインターネットを通じて、端末の貸与や個人所有の端末によりテレワーク環境が利用可能になっている場合もございますが、一部には、そもそもこういったテレワーク環境がないといったところもあり、状況がまちまちになってございます。こちらを政府共通的に、府省横断的に利用できる環境を提供することで、職員のワークスタイルの変革による業務の効率化を推進しております。また、大規模災害時に自宅でも業務が遂行できるということで、業務継続性の確保という観点からも有効だと思います。

昨年度末までに厚生労働省、金融庁等の5府省が利用を開始しておりまして、今年度以降、さらに法務省など4府省が追加で利用開始予定となっております。そもそも環境そのものが未整備なところや、それぞれのネットワーク環境においてリソースが少ないところもあるということで、さらに追加ということでやっております。総務省などの自省庁では、自身のネットワーク環境を通じてやっておりますので、この5府省、4府省以外のところはテレワークをやっていないということではございません。そこは誤解なきようお願いいたします。

当面の目標としては、インターネットを通じて、安全な形で、セキュリティ対策を十分に図り、職場と同じ環境で仕事ができることを目指し進めてまいりたいと考えております。

また、資料にはないのですが、先ほど資料1-1で、内閣官房の表彰制度が説明されておりましたが、総務省行政管理局も表彰されております。ワークスタイルの変革とか、テレワーク環境への円滑な移行ということを目指し、職場環境をかなり改善しております。霞が関では珍しいフリーアドレスを導入し、霞が関にありがちな縦割りの、窓際に管理職が座り、補佐、係長、係員と並んで座っている形で、机には書類が山積みになっているということではなく、一部のベンチャー企業やIT企業にあるような形にしております。私も、補佐、係長と一緒に机に座って、いろいろな場所で仕事するというようなフリーアドレス環境で仕事をしており、ワークスタイルの変革を進めております。総務省ウェブサイトにもこの状況を紹介・提供しているサイトがありますので、そこもまた見ていただければと思いますので、よろしくようお願いいたします。

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。

以上で各府省からの説明は終わりにしたいと思います。いろいろ御質問あるかと思いますが、各委員に御報告いただいた後、時間とりますので、そのときに御意見いただければと思います。

それでは、各委員の方から、政府に今後求める取組事項について、御専門分野を中心に10分程度お話しただくとお願いしていると思います。

最初に、岩田議員から御説明いただければと思います。

○岩田議員 ありがとうございます。私からは、「『女性活躍加速のための重点方針2016』の検討方針」についてという文書があります。青のファイルの一番上に参考資料1として

とじられているものですが、3月の男女共同参画会議に担当大臣から出されたものです。これに対してコメントしていきたいと思います。資料2-1です。時間の関係もありますので、●で示してあります項目と、アンダーラインを引いている箇所を目で追いながら聞いていただければと思います。

まず、「基本的な考え方」なのですが、重点方針の策定というのは一体何なのかということについての私の理解です。これは、男女共同参画基本計画の実行を男女共同参画会議としてPDCAサイクルを回すと、そのための仕組みであると理解をしています。PDCAの中のCとAだと思のですが、そのような理解です。今回は4次計画を策定したばかりですから、各委員がいきなり意見表明をすることから始まっているわけですが、来年度以降はことしのやり方ではなくて、まずは評価をする、各省庁の取組、実態の変化などの評価をした上で、この重点方針の策定に入ることが必要なと思います。

次の●なのですが、何を盛り込むかということについてですが、第4次基本計画の中に盛り込まれている事項が多数ありますが、その中で特に重要度、緊急度が高いものに絞ることが大事かと思います。そして、ここに盛り込んだものは、各省庁の新政策や予算要求に結びついていくというふうになっていただきたいものだと思いますので、基本計画をそのままなぞるのではなくて、できれば少し具体化したものをここに盛り込んだほうがいいのではないかと思います。

次に、「検討する主な具体策（素案）」として示されているものについてコメントしたいと思います。最初の領域は、「多様な働き方の推進、男性の暮らし方・意識の変革」という分野ですが、最初の●で、「非正規雇用の女性の待遇改善」という項目についてです。現在、政府の中で、「同一労働同一賃金」の実現によって非正規雇用の処遇改善を目指そうという動きがございまして、大いに歓迎したいと思います。ただ、これは非常に難しく、日本の場合は欧米の市場と違って、非正規は職務で評価をされる。賃金が決まる。正社員は、職務もちろんですが、それ以外に、勤続年数とか、能力とか、成果だとか、複数の物差しで評価されるということがあります。この環境下で「同一労働同一賃金」を実現するためには、評価の基準といいますか、物差しを一緒にする、これがなければ、企業は実務的に均等待遇は難しいと思いますので、評価の要素をそろえる、物差しを同じにすることを法的に義務づけるという対策でなければ、現場は難しいのではないかと思います。

次のページの●ですが、「ひとり親家庭の親に対する自立支援」、これが現在の案では項目に入っておりませんので、ぜひ追加をしていただきたいと思います。困難を抱える女性の中でも、今、最も支援を緊急に必要としているのはシングルマザーたちだと思います。シングルマザーが抱えている問題は非常に複合的で、これに対するサービスも、国のサービス、自治体のサービス、関係団体のサービス、いろいろあるわけですが、それらをきっちり届けることができるように、相談窓口のワンストップ化を4次計画で盛り込んでおります。そのことを実現するために、この重点方針に盛り込んでいただきたいと考えております。

それから、もう一つは、シングルマザーにとって、生活の自立と安定のために何よりも重要なのは、収入で生計が維持できるという雇用機会、正社員のイメージですが、それを得ることだと思います。したがって、シングルマザーを正社員として雇用した企業に対しては、助成金を出すとか、あるいは保険料を免除するとか、そういった非常に強いインセンティブを設けることが必要ではないかと思います。

次の●は「長時間労働の削減」についてです。女性の活躍の最大の障害は、長時間労働が当たり前という、この現実が変わらないということです。さまざまな議論がされまして、昨年、2015年に改定された日本再興戦略の中にも、結構具体的なものが盛り込まれております。それらがなかなか具体的に進展しない、効果が見えないということがありまして、私が気になるのは2つあって、1つは①に書きましたが、労働時間の実態についての情報開示を法的に義務づけるということです。今、推奨されていますけれども、一律に公的に、社員1人当たりの平均実労働時間、年間1,900時間なのか、2,000時間なのかという、そういうことですが、それを開示することが大きな企業に対する動機づけになるのではないかと思います。

それから、評価基準。管理職に対する評価の話は、先ほど内閣府の報告の中にありましたが、私が主張するのは、社員一人一人、管理職も含めてですが、今の目標管理制度の中での評価の基準というのは、何時間働いたかということが全く考慮されておりませんので、長い時間働いたほうが成果が上げられて高い評価が得られるというのがなかなか変わらないということで、時間当たりで評価をするという評価制度を、どういう評価制度を設けるかは企業の自由ですけれども、推奨のモデルとして普及していただきたいと思います。

それから、公共調達についてです。先ほど内閣府の御紹介がありました。ぜひ本格的に取り組んでいただきたいと思います。気になるのは、これまで自治体に取り組んでいたのは、ほとんど「子育てとの両立」を頑張っているというところについて加点をするということだったのですが、女性の活躍というのはそれだけではなくて、「全ての社員の働き方の改革」とか、「女性の管理職等への育成・登用」という分野も重要ですので、育児との両立という分野に偏らない仕組みにしていきたいと思っています。

それから、民間企業も同様でございまして、民間企業も日常的に調達という行為がございまして、民間企業の調達のプロセスで女性の活躍を一生懸命やっつけようとする会社、あるいは経営者が女性であるという会社から調達をすることも推奨すべき政策かと思いません。

それから、川島委員のお話の中でもありましたが、資本市場の力を使うことも大事かと思しますので、投資家が女性の活躍といったことに注目をした投資をやっていただけるように、女性活躍についての個々の企業の情報を投資家に届けるようなことを応援することも大事かと思いません。

次の●ですが、「男性の家事・育児・介護等への主体的参画」ということです。女性の活躍の最大の障害は長時間労働と言いましたけれども、もう一つあって、それは家事・育

児は女性の仕事であるという伝統的な役割分担の意識です。

男性の育児企業取得のための取組がさまざまなされておるようです。厚生労働省の先ほどのお話では、14日以上とる場合には助成金が新年度からなされることになったことは歓迎すべきことだと思います。1週間程度はそれほど難しくなくとれるようになってきていると思いますが、次のハードルは1カ月だと思います。妻が出産した、その月の1カ月、あるいは妻が育児休業から復帰した月の1カ月というのが次のハードルかだと思いますので、1カ月を取得した場合については、所得の補填率を100%に上げるとか、補助金でもいいかと思いますが、そういうことをコメントいただきたいと思います。

2番目の分野が「『指導的地位に女性が占める割合の30%』の達成に向けた取組」です。ここは「政治分野」について申し上げたいと思います。「隗より始めよ」で、国家公務員の皆さんが各省庁で取り組んでいらっしゃるというのは本当にうれしいことなのですが、まずは政治だと思います。今回の4次計画では、女性活躍推進法が各省や各企業に要請していることと似たようなことを各政党にもお願いしてほしいと。分析をして目標をつくり、行動計画をつくって情報開示をすることを、選挙に出る候補者についてもお願いしたいと記述してあります。それを内閣府が各政党に働きかけると、こういうことでぜひこの重点方針に取り組んでいただきたいと思います。国会に直接物を申しているわけではありませんので、内閣府が政党に対して働きかけてほしいということですから、国会の独立性の問題とかが出てくる心配は全くないと思います。

3番目の分野ですが、「女性活躍の視点に立った制度等の整備」についてです。まず、「通称使用」についてです。夫婦別姓を希望する人が夫婦別姓ができるようにという民法改正は引き続き全力で追求してほしいと思いますが、一方でそれは時間がかかるという現実もありますので、通称使用を一般化する、そのことが民法改正のハードルもまた低くすると思います。大企業では結構認められておりますけれども、中小企業ではまだほとんどということだと思いますので、中小企業に対して働きかけが必要だと思います。

企業にとって何が負担かという、企業は税金を納めたり、社会保険を適用したり、給与を銀行口座に振り込んだりするときには戸籍名で管理しないといけない、それ以外のところは通称で管理することになると、氏名を二重に管理する。そのための企業の人事ITシステムを改定することが必要になります。そういう企業の助成などを中小企業にはできるのではないかと思います。

また、パスポートですが、別名併記が例外的に認められておりますけれども、普通のビジネスウーマンが海外赴任したり、海外出張したりするときには、別名併記の条件には合いません。もっと緩和していただきたいと思います。

「税制、社会保障制度の見直し」が私の最後のポイントなのですが、所得税の配偶者控除・配偶者特別控除と社会保険の3号被保険者の問題についてです。現在の税制、社会保障制度は、妻が家事や育児を担う、したがって、無職である、あるいは所得があっても一定水準よりも低いということが念頭にある制度でございます。男女の役割分担意識を払拭

するという大きな政策課題があるわけですが、それをやるためにも、こういった公的制度の中にビルトインされているような男女の役割分担の要素を取り除くことが非常に大事だと思います。配偶者控除と配偶者特別控除は、目指すべきものは廃止です。税制調査会で検討されておりまして、5つの選択肢も示されているのですが、その中には、男女共同参画の観点から見ると問題であるという選択肢もありますので、ぜひ税制調査会に男女共同参画会議として意見を言うような場をつくっていただければと思います。

社会保険についての解決の方法は、被保険者の適用拡大によって、結果として3号被保険者を徐々に小さくしていくというのが、いろいろ考えたのですが、結局、それしかないかなと思います。そういうことで、適用拡大、今、決まっていることでもあります、さらに次のステージに入っていただきたいのですが、この最大の障害は、適用拡大をした場合に、労使に保険料負担がふえるという問題ですから、経過的に中小企業の保険料負担を減免する仕組み、補助金を出す仕組み、そういうことも組み合わせながら、適用拡大についてもっとスピードアップして次のステージに進んでいただきたいと思います。

以上です。ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、次の大石委員にプレゼンしていただいて、その後、休憩としたいと思いますので、よろしくお願いします。

○大石委員 千葉大学の大石です。 私が申し上げたい点は以下の3点です。

まず、1点目は働き方の見直し、具体的には長時間労働を削減するための何らかの施策を講じていただきたいということです。本日のプレゼンで勤務間インターバルを提唱するのは私で3人目だと思いますけれども、厚生労働省の雇用政策研究会の報告書にも勤務間インターバルについて検討すると書かれておりますし、検討を実際に始めていただきたいと思います。

2つ目は貧困対策でありまして、特に母子世帯を中心とするひとり親世帯への施策です。今すぐ実現可能な案といたしましては、1つは児童扶養手当を毎月支給にすること。これについては後で申し上げます。それから、養育費を確保するシステムをもっと強力に進めていただきたいということです。

3つ目は、この会議は英語で言えばジェンダーイクオリティ (gender equality) を追求するための会議でございますので、男女平等を確保するための枠組みというものにもう少し力を入れていただきたいということでもあります。

図1をごらんください。まず、働き方関係です。このグラフは、有償労働時間、いわゆるペイドワークの部分と、それから、アンペイドワーク、無償労働時間の部分を積み上げて、女性の担っている合計したその時間の長さ順に先進諸国を並べたものです。日本の女性は、有償と無償、両方合わせた労働時間が先進諸国の中で一番長くなっております。このうち一日あたり有償労働時間は178分で、一番短いフランス男性の有償労働時間よりも長くなっております。つまり、日本の女性が余り働いていないというわけではなく、先進諸

国水準から言えば、十分長く働いているということです。

2つ目に、この中に男性については△、女性については○で睡眠時間を示しています。日本の女性、特に現役世代の女性は、先進諸国の中で韓国と並んで一番眠っていません。睡眠時間が圧縮されているような状況であります。

例えば、真ん中辺にあるスウェーデンを見ていただきますと、女性の有償労働時間が一番長いのですけれども、その割には睡眠時間はとても長いですし、無償労働時間はこの中では一番短くなっています。なぜかと言えば、男性が無償労働を引き受けているからであります。つまり、女性の活躍を考える場合には、男性と女性の間での有償労働、無償労働の配分を変えていかなくてはいけないということです。

また、日本の男女を合わせた有償労働時間は553分にもなるのですが、ほかの先進諸国はそんなに働いていません。男女合わせて400分程度です。つまり、1日当たりで2時間以上も日本の男女は有償労働に多く費やしているわけなのです。しかし、日本の経済成長率がそれらの国々より高いかという、そういうわけではない。時間当たりの生産性に問題があると言えそうです。

今、女性の活躍と言われますが、この178分をほかの部分を変えずに男性と同じ375分まで伸ばそうとしても、これは人間にできることではありません。不可能です。日本の男性の有償労働時間のあり方は先進国水準から見れば、やや特殊な状況にあることを考えていただかななくてはいけないというわけです。

それに関して、税制や社会保障制度の問題ももちろん考えられます。ただ、いろいろな経済学分野の実証研究によると、103万円や130万円の壁を排除しても、それほど女性の労働供給が伸びるという結果にはなっておりません。意外と小幅にとどまるのではないかと見られております。それはなぜかと言えば、この無償労働の部分があるからで、家事・育児負担の大きさが働くための支障となるので、制度的な変更をしても、男性の働き方の見直しを合わせて行わなければ、なかなか効果は出てこないだろうと考えられます。

続いて、ひとり親世帯のお話に移らせていただきます。ひとり親世帯の貧困状況につきましては、こちらにいらっしゃる皆様はいろいろ御承知のことかと思っておりますので、割愛させていただきます。提言の部分だけ説明させていただきます。まず、児童扶養手当を毎月支給すること。今は数カ月分まとめて支給になっているのですが、これを毎月支給に変えるということは、行動経済学的に見ても十分合理的な根拠があります。詳しくは参考文献をごらんください。比較的小さいコストで実現可能な案ですので、ぜひ取り組んでいただきたいと思っております。

それから、養育費確保の取組について。図6をごらんください。これは先進諸国のひとり親世帯の養育費の受給率と貧困率との関係を図示したものです。両者が負の相関関係にあることが見て取れます。この中に日本は出ておりませんが、日本のひとり親世帯の貧困率は約60%で、養育費の受給率は19.7%ですので、大体右下の隅に日本があるとイメージしながら見ていただければよろしいかと思っております。

養育費を確保する取組がまだなかなか進んでおりません。また、今は養育費を取り決めるにあたってしばしば簡易算定表というものが用いられているのですが、しっかりとした調査に基づく公的基準を設定するべきだと日本弁護士連合会も提唱しております。ですので、養育費の水準についての調査研究にぜひ取り組んでいただき、かつ、当事者の努力だけに委ねるのではなく、子供の福祉という観点からも、きちんとした養育費徴収のための機関を設置していただきたいと思います。

参考までに、表1に、ちょっと古いのですが、アメリカのいろいろな州の養育費の徴収割合をお示ししております。例えば、WIで表されているウィスコンシン州では、一律に収入の17%を養育費とすることになっています。私が試算してみたところでは、もしウィスコンシン州のように養育費が徴収できれば、母子世帯の貧困率を10ポイントぐらい下げることがあります。ただし、100%徴収できたら、ということが前提です。とはいえ、私の試算では、そのようにして100%養育費を徴収できたとしても、ひとり親世帯の40%以上が貧困のままとなります。ですので、養育費の徴収はとても効果的な施策ではあるのですが、それだけでは貧困問題を解消するには不十分で、やはり何らかの形での別の取組や公的な給付も一定量は維持する必要があると思います。

それから、女性の活躍との関係で、母子世帯についても、就労を通じた自立がしばしば強調されますが、既に8割以上の母子世帯の母親が仕事を持っており、かつダブルワーク、あるいはトリプルワークをしている母親も多いという現状があります。そういう状況で過度に就労を追求すると、今度は子供に投じる時間が減って行って、これがまた母子世帯の子供にとっては、親からケアされる時間が圧縮されるという不利を招きます。ですので、子供の福祉を考えながら就労支援のあり方を考えていくことが必要かと思います。

最後になりますが、「男女平等を確保する仕組み」に関してです。先ほどリコチャレのお話が出ましたが、そもそも日本の女性の大学進学率が低いということがあります。お手元の資料を見ていただいたほうがよろしいかと思いますが、ほとんどの先進諸国は女性の大学進学率のほうが男性よりも高いです。逆になっているのは日本だけでありまして、その意味でも、特殊な状況にあります。そもそも女性の大学進学者のほうが男性よりも少ないのですから、そこから活躍する人材ですとか、あるいは理系に進む人材ですとかを出そうとしても、どうしても数の面で劣ってしまう。ですので、女性の大学進学率を引き上げるような形の何らかの取組が必要かもしれない。

女性の大学進学率が低いというのは、労働市場における女性の地位が低いということとも裏腹でありまして、期待報酬が低いから、女子には親が教育投資をしないというような、鶏が先か卵が先かという問題はたしかにあります。ただ、女性に関して言いますと、大卒にならない限りは、年功賃金カーブは見込まれません。高卒のままですと、ほとんどフラットな年功賃金プロファイルになっています。そういう意味では、女性が大卒になることの意味というのは、非常に高いものがあるということは、もう少し知られてもよいのではないかと思います。

無意識の差別を排除する仕組み。これは採用制度に関してなのですがけれども、例えばアメリカのオーケストラなどではブラインドオーディションというシステムが導入されています。性別が分からないように姿を隠して審査をしたら、女性が第一次審査を突破する割合が飛躍的に上昇して、女性の団員比率が大いに増加したという研究があります。つまり、採用や昇進などに当たって、先入観やバイアスというのを除去していくような仕組みというものをこれからいろいろ普及・啓発していくことが必要ではないかと思います。具体的には、履歴書に性別を書くといったことや写真をつけるということも、私は実は不要ではないかなと常々考えています。

女性自身に対しての給付をすることは、子供のウェルビーイングを高めることにもつながります。例えば海外の例ですけれども、母親に対して社会手当を支給すると、家計の中で子供に対して費やされる被服費や食費とかがふえるというような研究があります。ですので、家計内での資源配分にも影響する問題として、さまざまな社会給付のあり方などを考えていくということも必要ではないかと思います。

雑駁になりましたが、以上です。失礼しました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、あちらの時計で、40分くらいまで休憩します。

(休 憩)

○佐藤会長 大体おそろいですかね。時間を見ていただくと、12時までには1時間と13分しかないです。もう既に報告していただいた方がいるのですが、これからの方が6人います。ですので、10分報告していただいたら60分ですね。残りは15分ぎりぎり。15分くらいは質疑の時間を残したいなと思っていますので、もう既に2人やった方の後で悪いのだけれども、できれば10分弱くらいでお願いできるとありがたいなと思います。すみません、よろしくお願ひいたします。

それでは、白河委員、お願ひいたします。

○白河委員 白河でございます。よろしくお願ひいたします。

今、ライフデザインに関する教育をいろいろな自治体や大学、今は企業でも発表をして、企業でも結構やっております。最初は不妊リスクの啓発とキャリアデザインということで、これを混合でやろうとすると、文科省のほうからのあれですと、保健体育と社会にまたがってしまうのでできませんということがよく言われてしまうのですが、これは一緒にやることは非常に重要だと思っています。山形県などでは高校生向けにもやっております。こちらは不妊診療の第一人者である齊藤英和先生と一緒に監修してくださっていて、2人の授業というのはユーチューブにも公開して、どなたでも使えるようになっております。

私のミッションとしては、「産む」×「働く」女性とそのパートナーを育てるということ

です。このプレゼンの趣旨としては、まず、女性活躍は「産む×働く」を無視してはなかなか難しい。女性活躍は男性の家庭参画なくしては難しい。女性活躍は女性だけでなく、男女関係なく働き方改革を推進することで実現すると思っています。向かうべき方向は税制、働き方の全てを共働きだけでなく、友育て社会へ向けていくことと思っています。困難を抱える女性と子供への対処という面も非常に重要なところだと思っています。

総理のスピーチより、働き方改革、特に長時間労働是正について、会議のほうでも大きな動きがありました。ことしに入ってから、総時間労働抑制等の長時間労働是正というお話をされたのですが、私も民間議員をしておりますが、3月25日の国民会議において、現在提出中の労働基準法改正法案に加えて、36協定における時間外労働規制のあり方について再検討を行うと明言していただきましたので、この件に関しては何かもっと進展があると思いますので、この会議でもさらに発言して、こちらをしっかりと推進させていただけたらいいなと思っております。

その次ですが、資生堂ショックというフォーラムがありまして、これが女性の働き方や活躍に関しての推進の大きなターニングポイントになったのではないかと思うので、こちらを例にとって説明いたします。

資生堂さんは、まず、第一ステージは、若い女性が出産前に活躍してもらおうという両立困難という第一ステージがあったということでした。そして、出産で辞めてしまう。それで両立支援を厚くして、女性は育児しながら継続可能にすることによって定着していった。ところが、制約がない社員に非常に負荷がかかって育休、時短の社員の増加に耐え切れないシステムであったので、今では子育て中の方も月に1~2回、週末に出られないとか、夜も出られないかといったような一人一人の事情に合わせてながら、全員が活躍できるような体制を整える最中だとおっしゃっていました。

そして、第三ステージということで、男女ともにキャリアアップしていく、全員が活躍する支援とおっしゃっていたので、これを見て、資生堂ショックとは、女性に優しい資生堂がなぜこんなことではなく、女性に優しい両立支援だけでは、やはりなかなか女性が活躍できないのだということがわかったということです。

こういった職場、例えばアパレルメーカーさんなどもそうなのですが、やはり時間制約のある社員が15%を超えるとかなりきついと。イオンなどの大型ショッピングモールの閉店時間が非常に遅くなったということで、女性が育児期前に活躍して、また入れかわって新しい若い女性が入る、女性キラキラ職場と呼んでいますが、こうしたモデルがどこも労働力不足に陥って限界だということです。今後の課題としては、そういった女性をどう活用していくかということもそうなのですが、夫の職場はなぜこの負担を負わないのかという大きな問題が出てきています。

これは昭和女子大で、女子学生のための優良企業ランキングを分析しておりまして、10業種をやりました。この成長活躍軸というのは、省庁でもそうなのですが、男女差別なく活躍できる、こちらのほうですね。このBのほうは働き続けやすさ軸で、こちらに行くほ

ど出世はしないけれども、長くいられるということで、一番いいのは①の働きやすく活躍もできる場所ですが、なかなかこの企業がまだ少ないという現状になっていて、今、女子大生に言うときは、若いうちにしか働けない職場には気をつけろと言っています。そして、成長活躍軸のある職場に行きたいかという、実はみんな行きたくなくて、②に行きたいという人が非常に多いのですが、③の成長活躍した企業に行ってから、働きやすく活躍できる企業に転職できることもあるのだから頑張れと鼓舞しております。

今、両立支援から働き方改革へ動きが進んでおりまして、まず均等法があって、男女平等に活躍できるようになりましたが、さらにこれは24時間の男性型の働き方に合わせるという意味でした。その後、女性に優しい企業、両立支援、育児中の女性だけに配慮するといったような企業が多くなって、そこで女性の定着がある程度は進みましたが、やはりこれでは限界がある。

ここで今、男女ともに働き方改革というのが進んでおりまして、これが全体の脱長時間労働・上限規制、またはテレワークを含めた柔軟な働き方、在宅勤務、フレックス、子連れなど、このように今は進んできていると思っています。

働き方改革とは、具体的には、私は労働時間をコントロールすること、上限規制やインターバル規制、ICTによる柔軟な働き方と思っていますが、ICTで柔軟な働き方をしても、家で働き放題になってしまっただけでは余り意味がないので、やはり何らかの上限規制は必要なのではないかと思っています。

女性に優しい企業だけでは「産む×働く」は限界で、逆に制約時間のない人たち、制約人材ではない人たちの負荷が余りにかかり過ぎて、今は非常に職場のぎすぎす感というのも大きくなって、これは本当に無視できない問題になっていますし、ワーキングマザー自体も長時間労働ができる人にはどうしても負けてしまって、フェアな競争ができないということで、モチベーションが落ちていきます。

女性が管理職になりたいがらない理由とか、この辺は割愛します。

「産む」×「働く」×「活躍」が実現する環境＝生産性の高いチームというのは何かというと、グーグルが社員の生産性の高いチームというのは何がどう違うのかということの研究した結果、心理的安全性というものが高いということがわかりました。

この女性人材、育休中のお母さんたちが授乳しながら学べる育休プチMBAというのをやっている国保先生という方がいて、彼女が弾き出した制約人材が活躍できる職場の条件が、やはり安心とやりがいというキーワードになっていました。グーグルの先ほどの心理的安全性と非常に似ています。つまり、今は両立、育休中から明けたお母さんたちが活躍できるような環境というのが、イコール生産性の高い職場ということなのではないかと、私は思っています。

この辺は割愛します。

女性が働くことの意味は、もう変わってきました。まず、家計は雇用が安定しないという若い世代が急増していますし、男性だけが稼げるモデルはなくなってきましたので、夫

婦共働きのDUALエンジンで安定します。企業も産業構造の変化に対処しなければいけなくて、ダイバーシティの必要性や人材不足などに対処しなければいけません。

もう既に人材の奪い合いは始まってしまっていて、経営者の方に、なぜ働き改革をするのですかとインタビューするのですが、長時間労働をすると人材が腐ってくるとおっしゃった会長がいらっしゃいました。

資生堂ショックというのは、ゲームに参加する人が変わってきたので、ルールチェンジの必要性を示唆するものだったと思います。そして、制約人材の方たちはチェンジメーカーであり、決してお荷物ではないということです。

女性活躍推進法にも4つの評価項目の中に、45時間未満の時間外労働という項目がありますので、この働き方、時間の問題というのは一番のポイントではないかと思っています。

長時間労働は正が女性活躍にもたらす効果として、問題構造に関して、てこの原理で最も少ない資源で解決できるポイントをレバレッジポイントと呼びますが、長時間労働が青天井の場合、さまざまに負のサイクルが回ってしまうのですが、労働時間に上限を入れると男女ともに働きやすく、時間当たりの生産性がアップして、管理職の比率もアップする。これは既に企業でやっているところの実例があります。

また、少子化にもよい効果をもたらしますし、今、問題の保育士不足にも、保育士の職場が長時間労働ではなくなるということで、非常に正のサイクルが回るように効果をもたらします。

これで大体時間となりましたので、最後に申し上げたいのは、「産む」×「働く」×「活躍」ということで、女性のライフコースから見て、「産む」×「働く」を無視した女性活躍は成功しないということで、今の若い子たちは何を考えているかというアンケートをいつもとっているのですが、皆さんが一番活躍してほしい早稲田の女性など120名くらいにアンケートをとってところ、継続したいという意向は非常にふえていて、バリキャリ派も結構いるのですが、バリキャリの人でも早く結婚して、早く産んで、継続就業したいと答えていますので、これが実現しないとだめということです。

そして、このアンケートをさらに最近もう一回とってみました。今度は100名弱だったのですが、早く結婚して早く産んでバリキャリでも活躍したいといったような意向が変わらないのですけれども、現実にはどうなりそうですかという1項目をつけ加えたところ、何と1桁だった独身というのが37%も上がったのです。これは男性に対しての絶望というか、職場に対しての絶望と、一緒に育児や家事をしてくれるパートナーがどうしても見出せないという絶望から来ているのではないかと、私はこれは少子化にとっては物すごく憂慮する事態だと思っています。

最後に1つ、スリールの堀江さんにもとっていただいたアンケートで、長時間労働の会社だと、第一志望のやりたい仕事ができる会社でも30歳以降まで働き続けるという意識が激変するということがわかりました。このように労働時間のコントロールは非常に重要だということなのです。

あとはリプロダクティブヘルスの話になりますので割愛させていただきますが、最初に申し上げたように、同じ発信をするのでしたら、男性にも同じだけ発信をしたり、女性活躍推進法があるのだったら、男性家庭参画推進法があってもいいのではないかと。リプロダクティブヘルスに関しても女性だけではなくて、男性にも妊娠や出産に適した時期があったり、そのことに対して、では、女性とどうやって協力して家庭をつくっていくのかといったような教育がとても重要だと思っています。ただ、その教育がなかなか、これは何科になって、これは何科になってしまうということを考えると、うまく推進できませんので、柔軟な対応をしていただければと思っています。

以上です。どうも長くなりまして、失礼いたしました。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

次に、末松委員、お願いします。

○末松委員 伊勢志摩サミットがあります三重県の鈴鹿市からやって参りました、鈴鹿市長の末松則子でございます。前は議会中ではございましたので、今回初めての参加になります。どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、地方自治体でございますので、少し地方自治体の状況を御説明させていただきますと思ひます。本市の状況でございますけれども、私が市長に就任したのが2011年でございます、それ以降市役所の女性管理職の積極的な登用を進めてまいりました。実は当時の鈴鹿市は、私以外で政策決定の場に出る管理職の全てが男性という状況でございました。それから主管課長あるいは次長、部長級への女性登用を進めてまいりまして、現在は登用率が15.4%になったところでございます。

一番の問題でありました審議会のほうの女性の委員の登用率も事前協議の仕組みをつくらせていただいたことによりまして、防災会議では2.6%しかなかったのが25%、全体でも平均40.4%まで上がったところでございまして、審議会の登用率という面では若干、県内でも功を成している状況でございます。

行政の中では、皆さん方が随分意識を深めていただいたことによりまして、審議会あるいは管理職の女性登用というものも進んできたところではあります、何が一番問題かということで、民間企業さんのほうへアンケートを平成26年10月にとらせていただきました。その中で調査対象の事業所の回答率が54.5%ということで、中小企業が多いですので従業員50名以上の企業110社の中で有効回答率60件、54.5%というのはまあまあであったのかなとは思っております。

アンケートの結果であります、本市は一次産業と二次産業が発展をしているところでありまして、中でも自動車産業が主軸となっております。その中でも47%を占める、製造業をはじめとする市内企業から回答をいただいたところでございます。

その中でありますけれども、女性の従業員の比率が医療・福祉の業種は74.6%。それが最も高く、それ以外のほとんどの業種では30%前後で推移をしているということでありまして、女性の従業員は平均23.3%という状況であります。特に製造業には女性が少ないと

いう結果が出ており、この就労環境にはどのような差があるのかということで、2つの業種間での女性の意識の差にはどのようなものがあるかというものを掘り下げて、少し勉強しているところでございます。

女性管理職の有無については、全体では女性管理職がいる事業所は68.3%でございます。また、従業員の規模別に言いますと、規模が大きい事業所のほうが女性管理職が存在をする傾向にあるということがわかってまいりました。

このグラフは女性管理職がなぜ少ないのかということを探ねたところではありますが、最も多かった回答は、必要な知識、経験を有する女性が自分の事業所にはいないからというものでした。ほかには、女性が管理職になる前に退職をする、あるいは管理職に就いた前例がない、業務の内容が女性には向いていないという回答が多くあったところがございます。

アンケート結果から、製造業、ものづくりを中心とする事業所が多い本市では、業務内容や交代勤務などの勤務体制から、そもそも女性には不向きな業務として扱われ、採用が少なかったため、女性が少ないということがわかってまいりました。そして、女性が少ない中では就労環境が整備されておりませんので、管理職のロールモデルとなり得る女性が大変育ちにくい状況があるということが見えてまいりました。

このことから、本市におきまして、女性の能力を引き出し、十分に発展をしていただくために、本市独自の仕組みづくりが必要であるということがわかってまいりましたので、鈴鹿市の取組といたしまして、昨年12月に第2回地域女性活躍推進交付金を活用させていただきまして、SUZUKA女性活躍推進連携会議というものを立ち上げさせていただきました。ここには、民間企業の皆様、それぞれの関係団体の皆様方に参画をしていただきまして、民学官が一体となりまして、いろいろな情報、ノウハウを情報交換しながら、男女共同参画、これから民間の企業さんでの女性の登用率をどのようにしていこうかというような話し合いをさせていただいているところがございます。

今後はこのような市内の各事業所に向けての会員としての参画を進めてまいりまして、研修会等の企画運営にも携わっていただきたいと考えております。セミナーや研修会の運営にも参加をしていただき、女性労働者自身の意識が向上をし、就労継続や管理職への意欲が高まるように従業員からも声が上がり、あるいはトップの意識の改革にもつなげてまいりたいと考えているところがございます。

ここで市民団体の事例を少し発表させていただきたいと思っております。先ほどは大きな企業、中小企業が中心でございましたが、そのような企業で働く女性たち、あるいは少しでも仕事をしたいという女性たちのサポートをしていただく市民団体の方が多く存在をいただいております。急な残業で子供を保育園に迎えに行けないときなど、親のかわりに迎えに行ってくださいファミリーサポートというような事業、一時的にこのような団体が保育園のお迎えに行ってください、預かっていただけるところでございます。

退職をした、あるいは小さい子供を持ちながらも働きたい、社会に出たいという意欲が

ある女性同士がグループをつくり、子供の世話役を交代しながら仕事をするコラボワークということも女性の市民団体の皆様方でやっていただいているところがございます。これがそのコラボワークの状況でございます。本市は農業のほうも盛んでもうすぐ新茶の季節となり、お茶の最盛期を迎えるところですが、本市の特産のお茶をそういったコラボワークの中で、ママさんたちが農業体験をしながら、少しずつ一つの仕事をみんなで分け合いながら、子育て、見守り、と通常一人がする一つの仕事をそれぞれが負担を分け合っているとというようなことで、今、始まったところでございます。

こちらは先ほどのコラボワークのチラシであります。自分たちでこうやって伝統農法かぶせ茶の体験をしながら、もう一度働くこと、復帰をしていこうというようなことで、自分たちでこのようなことをしていただいている団体であります。

最後に、地方自治体としての提言でございますけれども、全国でも本市のような課題があるかと思っておりますが、こういった対策を講じていく上で、国や都道府県、市区町村の財源や人材確保が非常に困難になっている状況でありますので、総合的に取り組める体制づくりをぜひお願いをしたいと思っております。内閣府の中に男女共同参画ということになっておりますけれども、なかなかその男女共同参画課の地位が非常に低いと言うと語弊があるかもわかりませんが、もっともっと指導力を持って、ぜひいろいろな省庁に働きかけをしていただければなと思っております。

一つの例として、なぜ鈴鹿市の審議会の女性登用率が40%にも上がったかということでございますと、決裁文書を全て男女共同参画それぞれの課が審議会を立ち上げるときに、男女共同参画課を通して、男女共同参画課長の印鑑がないと、その審議会が立ち上がらないというような制度に変えさせていただきました。結果、組織内でもどういったことをしていけば良いかということ、管理職も含めた皆が考えるようになったため、3年でこのような状況になったというところがございます。

先ほどから、いろいろな省庁のお話を聞いておりますが、多分いろいろなところでの調整役というのは内閣府がしていただいていると思っておりますが、もっともっとお金と権力もぜひ男女共同参画課に渡していただければ、もっと地方自治体としてはより優良な事例が作りやすくなるのではないかと考えているところがございます。そんな中で、今後も成功事例の事例集であったり、あるいはそういうような仕組みづくりをぜひお願いをしていきたいと思っておりますので、地方自治体の長として少し発言をさせていただいたところでございます。どうぞ今後もよろしく申し上げます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、高橋議員からお願いいたします。

○高橋議員 それでは、私のほうはお手元に配付されております4枚の資料をもとに問題提起をさせていただきたいと思っております。

男女共同参画会議の場でも第4次基本計画に盛り込んだ「女子差別撤廃委員会の最終見解」と日本政府の見解について問題提起をさせていただいたのですが、最後に大臣より、

5月の参画会議で女子差別撤廃委員会の対日審査の最終見解について報告するということがございました。第4次基本計画の策定の後に新たな動きがありましたので、あえてこの場で皆さんのほとんどが御存じない事実についてお話をし、問題提起させていただきま

す。

皆さんのほとんどが知らない事実というのは何かといいますと、UNESCOの世界記憶遺産に「南京虐殺」は登録されましたが、慰安婦の問題については、実は共同申請をUNESCO側から奨励されたと中国政府は記者会見で述べておられて、資料の不備を指摘されて追加申請をした資料がございます。そのことについて少し御説明を後でさせていただきたいと思うのですが、もう一つは慰安婦問題についての政府の見解です。

これはきょう私の用意をしました資料を、読み上げる時間がないので、印だけをつけて後で読んでください。1枚目の資料の左から2段目のところで、国連人権理事会、2014年9月15日で、関係する慰安婦問題についてのところは一番下の●のところがございます。後で読んでいただきたいのですが、クマラスワミ報告書に言及して大手新聞社すなわち、朝日新聞の誤報の影響についても書いてありますが、「20万人」「強制連行」について反論している。

それから、4枚目。これも後で御覧いただければいいのですけれども、最後のページでございますが、これは印をつけていただきたいところは1カ所だけ申し上げます。それは最後のページの下段が昨年8月31日の自由権規約委員会の最終見解に対する日本政府のコメントなのですが、右側の下のほうに26、27とあります。そこに印をつけておいてください。26、27、ここが該当するところがございます、同様に昨年3月13日の拷問禁止委員会の最終見解に対しても反論をしております。「強制連行」「20万人」を中心にです。こうした政府の見解というものは必ずしも十分に情報として提供されていない。恐らく皆さんは多くの方が御存じないと思います。

3つ目は、日韓合意後の海外報道がどうなっているかということをお話しさせていただきます。3月7日に女子差別撤廃委員会が最終見解を出しました。これは多岐にわたる内容ですが、私はここで慰安婦の問題に絞って問題提起をしたいのですが、この最終見解は政府報告を十分に踏まえていないということを菅官房長官は3月8日の記者会見で指摘されました。日韓合意を批判するなど日本政府の説明内容を十分に踏まえておらず、極めて遺憾であり、受け入れられないと、こういう指摘があったわけでありまして。

これは資料の1枚目の左側に引用してございますから、後で御覧いただければいいのですけれども、私自身は昨年10月にアブダビで開催されましたUNESCOの世界記憶遺産の国際諮問委員会に外務省と一緒に参加させていただきましたが、南京虐殺の資料は登録されました。ところが委員の誰一人、14人いるのですが、資料を見た人はいない。そして、6か月たっても目録しか公開されていないという驚くべき現実があります。本来ならば、世界記憶遺産という制度は資料を保存し、アクセスを可能にするということが目的ですので、6か月たっても目録しか公開されないというのはどういうことなのだろうと思うのです。

これと女子差別撤廃委員会の最終見解がどういう関係があるのかと、皆さんは疑問に思われるかもしれませんが、次に見ていただきたいのは、資料の2枚目でございます。これは皆さんが御存じない資料でございますが、左側が、中国がUNESCOに対して申請した慰安婦に関する最初の申請書でございます。右側は登録小委員会といたしまして、決定する国際諮問委員会の下部機関で実質的な審議が行われるのですけれども、そこから資料の不備を指摘されまして、再提出したのが右側でございます。一部しかコピーをしてございませんが、どこが追加されたかというのと、下のほうの真ん中の右です。追加資料に上海師範大学の中国慰安婦研究センターの資料が加わった。それから、中国共産党が調査した戦犯日本兵の1,000人の供述書が加わったと。この2つがポイントなのですけれども、次回の申請は5月31日で締め切られますが、恐らくこの2つが中心になって申請されるだろうと予測されます。

その下、印刷が不鮮明で御覧になりにくいのですが、右側に追加申請された英文がございます。これは要するに国連の委員会の勧告というものを申請の根拠として利用しているということを見ていただきたいのです。昨年末の日韓合意後、中国が次回の登録に向けた海外発信、特に国連への働きかけを強めておりまして、そういう現状を踏まえた上で、我が国として対応する必要があると思っております。

第4次基本計画の実施に当たって、このような動向を踏まえた上でバランスのとれた情報提供を要請したいと思うのですが、資料に従って具体的に、できるだけ短く簡潔に説明いたします。1枚目を見てください。

まず、右側のほうです。次の慰安婦のUNESCO世界記憶遺産の申請の中心になると思われるのが、蘇智良先生を中心とした上海師範大学中国慰安婦研究センターの研究でございます。これが中心の本でございます。『Chinese Comfort Women』という本でございますが、この本は裏表紙を見ますと、マトグーガルという方が、国連人権委員会の特別報告者でございますが、この方が推薦をしている。今、何が日本に押し寄せてこうとしているかということをごひ皆さんにも知っていただきたいのですが、これは大きな見出しで言いますと、4番でございます。UNESCOに登録申請されようとしている、その最大の主張点は慰安婦40万人説です。そして、中国人慰安婦はそのうち20万人を超していると。死亡した慰安婦は30万人だと。2枚目の資料でございます。

2枚目の資料の右下の記事です。これは中国の『中国青年報』という新聞に出ているものでございますが、中国慰安婦問題研究センターの統計によると、75%のアジア人慰安婦が日本に従軍、40万のうち30万は死亡したと。その数は30万で南京大虐殺の犠牲者に相当する。こういうことを主張し始めました。しかし、これは非常に荒唐無稽な推論にすぎないということをごひ皆さんにも知っていただきたいのですが、これは大きな見出しで言いますと、4番でございます。UNESCOに登録申請されようとしている、その最大の主張点は慰安婦40万人説です。そして、中国人慰安婦はそのうち20万人を超していると。死亡した慰安婦は30万人だと。2枚目の資料でございます。

これが1ページ目の右から2段目のところでございます。アジア女性基金の見解を公開しているホームページに出てくる。ここに40万というのがどういう根拠で言われているか。研究者の推算がございまして、秦郁彦、吉見義明、蘇智良というのが挙がっております。

右側に吉見義明さんのお出しになっている資料集の解説を見ていただきますと、当時、「ニクイチ」という言葉がかなり流通していた。「ニクイチ」というのは兵士29人に慰安婦1人という推計です。そこで交代率というキーワードが出てまいります。病気、死亡、廃業などによる慰安婦の入れかわりを1.5と秦郁彦さんは計算して、慰安婦の数は2万人いると。これは表を見ていただきますと、そう書いてあります。兵士の総数は250万と想定した場合です。

これに対して、吉見義明さんは交代率を2と考えると20万人、表を見てください。これが最大限の数字だと言っているのですが、最大限で20万と、吉見さんはそうおっしゃっています。それに対して、蘇智良さんは交代率が4、病気、死亡、廃業などによって慰安婦が交代した入れかわりの率を4と見て、41万人と言っているわけです。これが個人の説として存在することは何の問題もございません。ただ、日韓合意後の12月31日にアメリカのCNNテレビに大きく彼が登場して、日韓合意と慰安婦40万人とは余り関係ないと思うのですが、このキャンペーンが始まりました。カナダの新聞には、41万という数が明記されひとり歩きをし始めたのです。

簡単に読み上げますと、アメリカのCNNテレビはこう報じました。「蘇智良教授によれば、慰安婦の被害者数は40万人に達する。その半数の20万人は無給で売春を強要された中国人であった」と。これが大きく報道されて、『中国人慰安婦』の著者を含むシンポジウムが次々にアメリカで行われております。

1月3日のカナダの新聞によれば、「41万人もの少女や女性が誘拐され、生存者は46人のみ」と明記されています。「安倍の謝罪は誠意がなく、10億円は生存者を黙らせるための安い賄賂だ」と。こういったことが日韓合意後に国際世論として沸騰しているという事実を認識する必要がございます。

この『中国人慰安婦』という本はオックスフォード大学出版から出ておりますので、非常に緻密に分析しないと、次のUNESCOの世界記憶遺産申請に対応できないのですが、これは非常に学術的に書かれております。彼はその本で12人の証言について書いていますけれども、私は日本政府が明確に反論できなければ、99.9%これは登録されるのではないかと懸念しております。非常に厳しい状況に置かれています。なぜこの話をするかと言えば、これが登録されますと、当然教育に影響してまいります。あるいは女子差別撤廃委員会の最終見解との関連も出てきますので、4次計画の実施に当たっての10項にも関係してくると思うからでございます。

もう時間がありませんので、最終的に申し上げたいことは、日本政府の見解と女子差別撤廃委員会の最終見解が一致しない点があるわけでございますが、その両方の情報がバランスよく公平に提供されるように配慮をお願いしたいというのが私の問題提起の趣旨でございます。

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。

○武川局長 男女共同参画局長の武川でございます。

御発言をいただくことに関しては、問題であるということではないのですけれども、慰安婦の問題は、男女共同参画行政の範囲外であるというのが政府の考え方でございますので、一言コメントをさせていただきたいと思っております。

○高橋議員 女子差別撤廃委員会の最終見解の中には、教育に関する教科書の内容も含まれていますよね。ぜひ局長がその会議に出られておられるのだったら、私は報告を聞きたいくらいですけれども、今度の男女共同参画会議でも質問をしたいと思っております。

○佐藤会長 もちろん大事な点だと理解をしております。

続けさせていただきますが、堀江委員、お願いいたします。

○堀江委員 こんにちは。スリールの堀江と申します。

私からは「自分らしい人生を諦めない」新しいキャリア教育ということで、家庭活躍に必要な意識の改革ということで、若者に向けた、産むと働くというところの意識のハードルが今すごく高いと思っておりますので、そちらのほうの意識の改革の部分の話と、自分自身の事業の内容と、あとは現在、若者の意識について、お話をさせていただきたいと思っております。

私自身は幼稚園から高校までお茶の水女子大学に通っておりまして、物心のついた中学生くらいにはジェンダー論というのを学んでおりまして、そういった影響もありまして、DVの会議とかに中学校から参加したり、あとは中学生から200人以上の子供を見てきたというような経緯もありました。

大学に入って社会福祉を学びまして、働く女性の子育て支援、介護予防を研究してまいりました。私自身は4年前に父を亡くしておりまして、私自身も介護を行っていたのですが、自分たちの将来という部分をもう少し事前に学んでいけば、もっと将来が安心になっていくということを大学時代から考えて活動してまいりました。

会社には2007年に入ったのですが、その後、退社をしまして、スリールを立ち上げまして、ワーク&ライフ・インターンという事業を行っております。

現在、こちらの委員だけではなくて、文京区の少子化対策委員、厚生労働省のイクメンプロジェクトの委員をさせていただいております。若者の意識を伝えていく担い手として参画をさせていただいております。

ワーク&ライフ・インターンはどういったものかと申しますと、大学生が共働きの家に行かせていただきまして、お子さんをお預かりするかわりに働くこと、子育てをすることをリアルに学んでいくというようなインターンシップになります。今まで5年間で500人以上の学生が行っておりまして、受け入れも100家庭が行っていただいております。きょうの『おはよう日本』でも放送していただきました。

500人、100家庭を見ていくのですけれども、本当に家族は最小の社会と言われていますが、3分の1の家庭は単身赴任の御家庭で、研究者だったりすることで事実婚の御家庭もあったり、大学生もいろいろな家庭環境だったり悩みというのを抱えている中、4カ月間

のインターンシップという形で深くかかわってまいりました。

2014年には、経済産業省で行われているキャリア教育アワードの優秀賞をいただきまして、国自体もキャリアというのが仕事だけではなくて、プライベートも含めたところがキャリアであるというところを推奨しているのかなと思っております。

その中で経験について、まずは冒頭でお話をさせていただきたいのですが、学校の教育内での仕事と子育てに関するリアルな体験だったり、リアルな情報をやっていく。そして、若手の社会人に向けてのライフを含めたキャリア支援というところを行っていくことが、今後の女性活躍推進にとっても重要なのではないかと考えております。

そういった考えの経緯に関しましてですが、まず、女性の管理職を2020年までに30%を行わなければいけないというのは皆さん御承知のとおりかと思いますが、それに及んでいないということも御存じかと思えます。また、管理職というのは40歳以降の方がとても多いかと思うのですが、右側の図というのは正規雇用と非正規雇用の年齢別の割合が書いてあるのですが、やはり40歳以降は非正規雇用のほうが多く、正規雇用の方自体が少ないということで、そもそも管理職になる前の部分で辞めてしまっている、働き続けている女性自体が少ないという状況がございます。

では、何で辞めているのかというのは皆様も御存じかと思えますが、子育てを機に、出産を機に辞めている人が6割ほどいます。管理職になるべき人材を出産後で失ってしまうという状況がありますので、子育てを機に辞めない施策が重要というところになってくるかと思えます。

では、なぜ辞めてしまっているのかという原因に関してですが、内閣府の定性調査ですが、なぜ辞めてしまったのですかとアンケートをとったところ、忙しい会社なので辞めたほうが良いと思ったという働き方の問題。両親とも遠く、何かあったときにサポートしてくれないという子育てサポートの問題。預けてまで働くのかと言われたことがあって、働くことを悩んだというような固定概念や罪悪感の問題。子供がいながら、今までのように働くことが想像できなくて、自信がなかったというような、先が見えない不安というようなことが挙げられています。

こちらは働き方・子育てサポートというのは強くここでも言われていることですが、そのほかにも固定概念や罪悪感、先が見えない不安というような部分も含めて就業継続を阻害しているというところが出てきているかと思えます。

ですので、ハードの充実はもちろん大事ですが、ソフトの充実、意識の充実というところが両立を実現する上ですごく重要かと思っております。働き方や子育てサポートが整っていても、この意識の部分で諦めてしまう方というのが実はとても多いです。

では、意識のハードルや両立の実現を阻んでいる例としまして、保育園以外の子育てサポートを受けたいですかと聞いたところ、受けたいと言った中で、子育てサポートを受けていると言った人が実はそのうちの10%しかいないです。利用したいと思っている人のうち、10%しか利用していないという現実があります。そして、利用経験がない人の理由と

というのは、心理的ハードルというのが第1位的にあります。

先ほどの白河先生のお話にもありましたけれども、誰にも頼ってはだめだという意識がとてもあります。男性も長時間労働で、自分で家事も育児も全部しなければいけないと思ってしまうと、必然的に仕事に対しての時間というのもなくなっていってしまいます。そうすることによって、仕事と子育てを両立というところが難しいとなってしまう。ただ、こういった心理的ハードルは払拭していくことによって、逆にいろいろなサービスを使ったり、いろいろな人に頼っていくことによって、実現できる人が増加していくということが出てきてまいります。

では、この固定概念はいつから生まれているのかというと、20代のところから色濃く出ております。こちらは内閣府の調査ですけれども、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という質問に対して、賛成と答えた人が20代が一番多くて50%います。専業主婦になりたいという人が59%いるのですけれども、私も年間1,000人くらい学生と話している中で、本当に専業主婦になりたいのと聞くのです。そうすると、本当は働きたいのですと言います。ただ、働いている人がつらそう。新橋のおじさんが疲れている。両立はスーパーウーマンしかできないのではないか。子育ても大変そうなのに私には無理とか、仕事をしたら子供がかわいそうなのではないかというような漠然としたネガティブイメージを持っています。

大学の子に聞くと、小さいときは親が家にいた子は大体8割くらいに上っているので、自分の親と先生くらいしか大人を知らない人たちというのは、両立をしている人を見たことがないので不安に感じています。これがいつまで続くのかというと、社会人になっても、なかなかこのネガティブイメージは払拭されません。アラサー女子に対して、仕事と子育ての両立をどう思うかと聞くと、大変そうだと感じると答えたのが97%、ほぼ全員です。ほぼ全員がネガティブなイメージを持っていて、社会人になっても、このネガティブイメージは払拭されることがないです。

お茶の水女子大学と横浜市立大学の後追い調査によると、大学時代に思い描いたライフコースを10年後、そのまま描くということが調査してわかっております。つまりは大学時代に結婚して子供を産んだら一旦辞めますと言った人は、10年後に実際に辞めているということが後追い調査でわかっています。つまりは大学時代にこういった意識を持つというのが、その後のライフコースにすごく影響を与えているということになります。

まとめるとこういう形ですね。学生時代から先が見えない不安とか、固定概念とかを持ったまま、就職をどうしようかなとか、どうせ私には無理だから事務職でいいかなという思いをまず持っている。社会人になって仕事が楽しくなってきたけれども、長時間労働でこの先、ここで働き続けて子育てするのは無理だと思うようになって、突然、転職し始める人が出てきたり、実際に子育てをするときになったら、子育てサポートがなくなっていて離職をする、もしくはマミートラックという、キャリアの部分は抑えた形で働くというような形になってしまうという形で、働く意欲は皆さんがあるのです。あるのですけれ

ども、固定概念から全て自分で抱え込んでしまって、キャリアを諦めてしまうというような現状があるということをぜひ知っていただきたいと思っております。

その中で弊社の行っていることというのが、ワーク&ライフ・インターン事業です。こちらはお手元の資料にないのですが、4カ月間のインターンシップでワンクール40人の学生が男女ともに行っています。男性は2割弱ですが、やっています。2人ペアになって1つの御家庭に行くというのを4カ月間、週に1回やっていって、子育てを知るといことと、あとは企業さんに毎月行かせていただきまして、働くこと、外部講師の方に「産む」と「働く」の教室とかを白河先生に言っていただいたりとか、男性の育児参画とか、今、社会が変わっているのだということを伝えていくような知識というのも言っていただいたりですとか、相談相手をつくるためにメンターさんをつけたりということを行っていきます。

そうすることによって、どう変わるかという、子供は保育園が楽しそうだと思うのです。子供たちが働いているお父さん、お母さんのことをすごく誇りに思っているというのを見ると、自分もそういうふうにも思ってもらいたいというようになってきたりとか、スーパーウーマンかと思っていたワーキングマザーが実は結構下手くそな感じで、家も結構ぐちゃぐちゃだったりとか、いろいろな人に助けてもらいながらやっているのだということを見ると、何だ自分でもできると思って、ようやく思うようになっていきます。

4カ月間たつとこんな感じで変わりますということで、社会人になることが楽しみになるというのが57%から87%で30ポイント上がっていたり、仕事と子育てがやりたいですかと聞くと、やりたいと答える人は多いのですが、自信がありますかということを見ると、たった13%しか自信がないのです。それが60%まで上がるのですが、この聞き方はシビアで、制度が整っていない会社でも自分次第で仕事と子育てを両立する自信がありますかと聞いて、60%がイエスと答えるようになります。こういうふうなリアルな現実を見せていくと、自立的な人たちがふえていくというようなことがわかってきています。こういったインターンをやることによって、伝統的育児観が低下して、働く意欲・子育て意欲・両立意欲が上がっていくという形になっています。

実際に5年間やっていると、結婚式に受け入れていた子供たちが来てくれたりですとか、あとは子供が生まれて、今まで受け入れてくれたところに見せに行ったりというような形で、子供にとってもいろいろなロールモデルを見せていくというような状況が生まれています。

こういった形でロールモデル、やり方、相談相手をつくっていくようなプログラムが現在、ことしから千葉大学の教育学部で授業として入れていただいたりですとか、企業のアラサー向けの研修プログラム、育休中の女性のためのプログラムを導入したり、あとはボスですね。子供がないマネージャーがこのインターンを体験して、実際に両立体験をしていくというようなプログラムも行っています。

というような形で、実際の意識のハードルはかなりあるということを見ていただけたか

と思うのですけれども、それを大学だったりとか、若いうちから払拭していかないと、その後の辞めてしまう、就労継続をしていかないとということにつながっておりますので、ぜひ教育の中だったり、若手のうちにぜひやっていく。2007年から、かなり大量的に女性をふやしていますので、その人たちが辞めないようにする施策を今から打っている必要があるかと思っております。

駆け足になりましたが、私の話は終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、南委員、お願いします。

○南委員 まず冒頭に、今朝、私的な事情において、佐藤会長をはじめ、内閣府の皆さんには、スケジュールの対応等、諸々のご配慮いただき、誠にありがとうございました。並びに、持ち時間が短いので、生産性高く、時間を管理して進めたいと思っております。

簡単な自己紹介と会社の紹介をさせていただきます。7年前に創業した株式会社ビズリーチですが、ありがたいことに、創業時2名であった会社を、現在は従業員650名のベンチャー企業へと成長させることができました。今回、委員の皆様からさまざまなお話がありましたが、私は、弊社が専門とする人材採用の分野からの視点でお話しさせていただきます。現在、弊社は、内閣府の地方創生施策として推進されている各自治体のプロフェッショナル人材拠点の支援事業にもご採択頂いておりますが、本業としては、ビジネスプロフェッショナルと採用企業をマッチングするオンライン事業を運営しております。インターネットの力を活用して、プロフェッショナル人材と採用企業を直接つなげることにより、転職・採用市場を可視化して、より効率的なマッチングの実現を目指す事業となります。

手元の資料にもございますように、世界各国と比較して、日本の採用市場は世界でもっとも非効率といわれており、昨年、内閣府から発表された中小企業白書にも掲載されているように、企業にとって採用が難しいことによって、各々の経済活動にも支障がでていることが明記されています。そんな中、採用企業のクライアント各社様から、特に女性の管理職候補が不足しているという課題をいただきまして、2年前から、弊社として、女性の管理職候補向けの「ビズリーチ・ウーマン」という専門サービスの運営を始めました。またサービスを立ち上げるに際して、女性の管理職候補のニーズを調査したところ、企業がどういう働き方を推奨しているのか、社内にどのようなロールモデルが存在するのかなど、企業が女性の活躍推進に関する取り組み等の情報が流通していなく、探しにくいことが分かりました。そのため、各社の取り組みをひとつのプラットフォームに集約することによって、より効率的に情報収集ができる環境構築を目指し、同時に、サービスに集まったキャリア女性が採用企業と円滑なコミュニケーションが取れるような機能も装備していきました。またオンライン上でのサービス以外にも、オフラインでの企業とキャリア女性のマッチングのイベントや採用企業向けの勉強会やセミナーを開催することにより、採用企業とキャリア女性の関係がより近くになるよう努めてきました。ありがたいことに、ビズリーチ・ウーマン事業も順調に成長しており、現在は、約6万人のキャリア女性にご登録頂いて

おります。

私からの発表ですが、ライトのものから、よりヘビーなものを3つ説明させていただきますが、その前に、女性の活躍推進に関して議論されている長時間労働やワーク・ライフ・バランスなど雇用問題全般についての大枠的な意見をまず述べさせていただきます。雇用問題について議論するにあたって、その問題の根幹に、戦後から続いてきた企業と従業員との日本特有な雇用契約が存在する事実を、明確に認識することが重要であります。企業が従業員とどのような雇用契約を締結し、その結果、双方にどのような影響を与えてきたのかを理解することで、戦後の高度成長を支えてきた働き方、もっと言うと現在浮かび上がっている働き方の諸問題を正確に理解し、問題を解決しやすくなると感じています。

私の資料では、日本特有の雇用契約は「メンバーシップ型」である、と書かせていただいています。これは、若いうちは待遇や雇用条件を我慢してもらって代わりに、40代から50代、つまり家庭において、子供の学費や生活費が重なってくるタイミングで待遇が自然とあがり、同時に、定年退職するまで、企業が長期に渡って従業員に安定した雇用を約束するシステムであります。このような日本特有の雇用契約、そして、それに付随する働き方が、今回議論されている諸問題の背景に存在することが、採用や雇用のお仕事に従事するものとして、まずは申し上げさせていただきます。国の雇用の前提条件を変えることは大変デリケートな問題ではありますが、時代にマッチした企業と従業員の雇用契約が実現することが、今回議論されている諸問題の根本的改善につながっていると感じています。

そんな中、私からは現実的な改善策という面で、3つの意見を述べさせていただきます。まず1つ目としましては、現在、各省庁が女性の活躍推進を進めるために実施している育児支援やワーク・ライフ・バランスなどの諸々の取り組みは、今後さらに強化されるべきだと思います。自社でのアンケートでも、他社のアンケート結果を見ても、キャリアを進めていく上では、子育てや時間に束縛されない多様な働き方を支えていくことがもっとも重要であるということが回答として出ており、今後も、国として支えていくべきだと感じます。

2つ目の意見としましては、女性の活躍を推進していく上で、大きな障壁となっている多様な働き方についての問題です。すでに国では、地域限定正社員やジョブ型正社員という新しい雇用制度が議論されてきたと思いますが、このような多様な働き方を推進する選択肢が、正社員と非正規社員という働き方の間に存在していくことが重要だと思います。これらの制度は、戦後から続いてきた「正社員か非正規社員か」という2つだけの働き方の選択肢の中間に入ってくる新しい働き方を作り出す取り組みだと思いますが、これら多様な働き方をさらに広げるための施策を推進する上で、生じる副作用の対策を打つ必要があります。具体的に申し上げますと、地域限定正社員やジョブ型正社員には、リスクとして、解雇の問題が生じる可能性があります。地域でお仕事が無くなってしまった場合、また明示された職務が無くなってしまった場合、解雇されるという可能性が、これら多様な働き方を広げる施策とワンセットで語らなければなりません。雇用が不安定になってしまうというリスクを支えるためのセーフティネットが構築される必要性があります。

世界各国の雇用の歴史を振り返りますと、雇用の流動化が進み、同時に女性の活躍が目立つアメリカでも、30年前までは、強い終身雇用の文化が根付いており、また女性の就業率が低い状況にありました。これまでの日本同様、当時のアメリカは製造業が産業構造の主に据えられた国であり、結果として、長期雇用型、つまり終身雇用という働き方が雇用の中心となっていました。先程の鈴鹿市長の話にもありましたとおり、製造業と終身雇用は密接な関係にあるわけですが、産業構造の中心が、製造業からサービス業に変わっていくにつれ、雇用は流動化しやすくなる傾向にあり、女性の活躍の幅も広がっていく可能性も高くなります。アメリカをもし一つのベンチマークとするならば、働き方の多様化がもたらす雇用の流動化は、女性が活躍する上で、プラスに働く可能性が高いです。

自分の専門分野である転職や採用市場に関して、先ほどのアメリカの過去の事例も踏まえてお話ししますと、国の産業構造の中心が製造業からサービス業にシフトすると、従業員が一つの会社で長く働き続けるメリットは減っていきます。これまでは、特に製造業の企業の場合、一つの会社で長期に渡って働き続けることが推奨されてきましたし、もっと言うと働き続けることによって生まれるメリットがあるため、従業員は今のよう働き方を受け入れてきました。先程も申し上げたように、過去のアメリカの事例でも、現在の日本でも同じことが言えますが、製造業からサービス業、つまり二次産業から三次産業へと産業構造の中心がシフトしていきまると、雇用年数や性別がもたらす労働上の成果への影響が薄まり、一人一人の従業員が個別にもたらす、真の生産性がより重要視されるようになります。アメリカでは、経済が停滞した80年代に、機関投資家の要求も重なって、企業の実業性向上が重要視されるようになり、アメリカでは、国としてさまざまな雇用施策の改善に取り組み、同時に企業も生産性向上に取り組みました。その結果、経済全体の生産性が上がりました。ただ、その背景では、企業の実業レベルでさまざまな出来事があったことも事実で、生産性の高い優秀な従業員のリテンションを向上するために待遇や福利厚生などの雇用条件が大幅に改善されていった代わりに、多くの企業で生産性が低い従業員のリストラが立て続けに起きました。また雇用の流動性が上がったことにより、女性の就業率が上昇傾向に入り、指導的立場にいる女性の比率も増えていきました。雇用期間や勤務時間に囚われない成果が基本となる労働市場が構築されることにより、女性が男性と同じ条件下で競うことが当たり前となりました。アメリカの雇用の流動化によって出来上がった経済や社会構造を、日本がロールモデルとするべきか否かは、完全な別議論だとは思いますが、私の意見はここでは述べませんが、一つだけ確かなこととしお伝えするとしますと、例えば、もし指導的地位における女性比率を30%に伸ばす場合は、具現的な手法はさておき、雇用の流動化施策というのは、有効な手段の一つではあります。

このアメリカの歴史を踏まえた上で、3つ目の意見を述べますと、個人の転職、また企業の中途採用を支援する企業をお手伝いするお仕事をさせて頂く上で、そもそも女性が活躍しやすい制度や文化が存在し、さらに経営者として意思がある企業に、優秀な女性人材が集まりやすいということは事実であります。女性が働きやすい企業に優秀な女性の従業員が集

まっっていくことは自然なことですし、素晴らしい雇用の流れだとも思います。しかし、その流れとセットとなるのは、女性が働きにくい企業からはどんどん優秀な女性従業員が奪われていくことでもあります。このような雇用のサイクルがより根付くことによって、女性が活躍しにくい企業では、社内の制度を立て直さなくては、どんどん優秀な女性従業員が流出してしまいます。女性人材をめぐる、この競争のメカニズムが確立することで、新たな女性人材を経済全体に増やしていくための発掘につながり、新たなチャンスが生まれ、拡大されていくこととなりますし、女性の活躍推進を広げるための重要なサイクルになります。

この考え方は、従来の新卒採用からの育成や登用のサイクルを否定するものでもありませんし、既存の女性従業員の存在を否定するものでもありません。しかしながら、根本的な問題として、指導的な立場で活躍する、また立場になりうる女性人材の候補が不足している中で、30%という数値目標を現実的に追うのであるならば、企業による中途採用の活性化、そして結果として、企業による女性従業員の採用競争が激化することが、有効的な施策であるということ述べさせて頂きたいと思います。

これまでの3つの点をまとめますと、現在、国として進められている育児支援やワーク・ライフ・バランスなど女性が活躍しやすい仕組みが地道に推進されていくこと、多様な働き方を選べるように、正社員と非正規社員の間位置する企業と従業員の雇用契約を社会により定着させていくこと、そして最後に、企業と企業の中の女性の獲得競争が促進され、女性従業員の中途採用が推進されることが、私自身が専門とする分野から見た場合に、女性の活躍を推進する上で重要な施策だと考えます。

最後に、企業が指導的な立場にいる女性の比率を上げていく上で、女性が働きやすい制度や企業文化を推進する企業に、優秀な女性社員が集中的に集まっていくことは素晴らしいことだと思います。先程、白河先生の発表にもありましたように、企業間で、優秀な女性人材の奪い合いを起し、中途採用における競争環境を作っていくことは、指導的な立場にいる女性を経済全体で増やしていく上、もっとも重要なポイントだと個人的に思っています。この度は、貴重な発表の機会、誠にありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりましたが、渡辺委員からプレゼンをお願いします。

○渡辺委員 私からは、科学技術と学術分野を中心にして、2つの話をさせていただきます。1つは、機関別に女性研究者を見たときに、どこに問題があるか。2つ目は、中高生の男女別の学力に差があるという、この2つの話をさせていただきます。

まずは女性研究者の話ですけれども、こちらにあるとおり、日本は2002年から見ても、ずっと単調増加で女性研究者の比率は上がっていますが、現在は最新のデータで14.7%、30%に行くには、このペースでは50年かかるというのが現状です。右側は機関別に表していますが、大学は文科省で推進してきたということもあり、比率は非常に上がっていますが、企業/NPOで女性比率が低いという問題があるということです。

最新のデータでは、研究者の女性研究者率は14.7%と先ほど申し上げましたが、このうち研究者における理系分野というのは、総務省統計では89%になっています。そのうち、さらに企業の研究者は68%ということで、最も多いのは企業における理系の研究者で、この女性比率が8.1%ということで、とても低い状況になっています。

それでは、企業の中でどういう内訳になっているかというのを調べたのですが、これは総務省統計にはなかったので、我々JSTで、電機、化学、機械の大手3社に対してサンプリング調査をいたしました。結果的には、どの会社もほぼ同じ傾向でした。どういう分析をしたかということ、研究所の女性比率と研究所以外の女性比率を役職別に見てみました。研究所の女性比率を見ますと、一般、課長、部長で見ると、25%、6%、3%と上に行くほど下がり、これは一般的傾向と同じですが。研究所以外を見ますと、10%、3.7%、2.1%ということで、研究所の女性比率はそれ以外よりも約2倍。つまり、研究所のほうが女性は活躍できるという状況にあります。

ただし、人数比で見ますと、全体の研究所は約1割で、9割は研究所以外。つまり、現場に近い技術者は数が多く、女性比率が非常に低いという問題があります。大学・公的機関、企業の研究所、研究所以外と現場に近くなるほど、女性の比率が下がる傾向があるというのが明確です。

なぜこういうことが起きているのかということ、1つは、女性が参画することのメリットを経営者が十分にわからない。それは男女ともに言えることなのです。最近、世界では、男女ともに一緒に研究開発あるいは経営に参加することによって、大きな進展があるということが幾つか言われていますので、御紹介したいと思います。

例えば車のシートベルトというのは多くの女性が、私も含めて、何となく首がぶつかる嫌な思いをしたのですけれども、あれは男性の体型を中心に設計されていたからということが最近明確になっています。

幹細胞にも男女の差があるということで、これは男性同士、女性同士で移植をしないとうまくいかないということも最近わかってきました。

薬の開発で本当に不思議なことなのですけれども、実験の対象を多くは男性研究者が決めるということで、動物実験の動物がほとんど雄である、あるいは雄か雌か気にせずに実験しているということで、結果的には男性には効くけれども、女性には効かない薬がたくさん開発されてしまったということもあります。

逆に骨粗鬆症は女性に多いというのは皆さんが御存じの通りですが、実はこの骨粗鬆症は男性と女性で骨の構造の変わり方が異なるということが最近わかってきたのです。女性中心に診断をされてきたので、男性が骨粗鬆症でもそう診断されないという、逆にこういう問題もありました。

機械翻訳は皆さんも随分使われると思いますけれども、これも女性の名前に対して、彼と出てくるのです。つまり女性の名前であるという認識がないプログラマーがつくっている。こういうことも実際に起きてきました。

大腸内視鏡検査もファイバーが男性の体型を中心に設計されていて、女性のポリープ等を見つけにくいという問題がありました。このようなことは、男性に別に悪気は何もないのですが、男女一緒に開発していないと気づかない、その結果偏った人のための開発になってしまうということで、いろいろなところに男性も女性も一緒に入っていないと全ての人に適合されません。企業にとっても、そういう意味では、男女一緒に開発や経営判断を行っていくということが非常に重要であるというメリットは十分にあると思います。

ここからはまた違う話になります。小学校から高校生における男女の学力と科学の関心の差についてお話をさせていただきます。このグラフは日本のある地域で調査をされたものですけれども、左側は小学3年生から中学3年生まで、国語と算数/数学について、興味があるかどうかというのを示したものです。だんだん興味がなくなるというのも大きな問題ですけれども、点線は国語に対してです。常に女子のほうが関心があるというのは変わらないのですが、このギャップがだんだん縮まるという傾向が見えます。実線で示したほうは算数に対する結果ですが、これは逆に男子のほうが興味が高いという結果で、更に歳が上がるにつれてギャップが広がっていくという傾向があります。

右側は興味ではなくてテストの点数の差を示しています。点線は国語ですが、国語はずっと常に女子の点数が高いというのは余り変わらないのですが、中3あたりになると急に男子が追いついてくるという傾向があります。算数については男女ほとんど小学生では差がありません。全く一緒です。ところが、中学生になると男子のほうが点数がとれるようになるという傾向があり、歳が上がるにつれて、国語に関しても算数に関しても男子のほうが興味が増し、点数が上がるという傾向が日本ではあるということです。

こちらは日本、米国、中国、韓国に関して、自然や科学に興味があるかという質問に対する答えです。日本と中国は男女差が大きいのですけれども、米国と韓国は男女差がないという結果になっています。更に問題なのは、この中でも特に日本の女子の興味が最も低いということです。

次は、今度は15歳の時点の学力調査の結果、OECDの生徒の学習到達度調査（PISA）は皆さんも御存じだと思いますけれども、これは数学に関する結果です。この図で、ゼロというところが真ん中に線が引いてありますが、このゼロというのはそれぞれの国で男子と女子に差がないところを指しています。左側に行くのが男子のほうが高得点、右側は女子が高得点ということになっています。数学を見ますと、全体として男子のほうが高得点であるとなっていて、日本は赤枠で囲ったところに位置しています。

次に、問題解決は、これも全体としては男子のほうが有利。しかしながら、数学ほど差はないという結果になっています。

次に、読解力ですけれども、これはどの国をとっても女子のほうが有利、点数は高いというような結果になっています。

次は、科学の結果です。これは平均すると、世界的には男女の差はほぼゼロということになっていますが、日本は男子有利と出ています。

次の図はなかなか見にくくて申しわけないのですけれども、ゼロと真ん中のところに書いてありますが、このゼロは先ほどのゼロと違ひまして、男女差におけるOECDの平均値、つまり世界標準とと思ってください。そこをゼロと置きました。そのゼロに対して、左側は世界標準よりも男子の点数が高い、右側は女子のほうが点数が高いという図になっています。日本はどの科目をとっても男子のほうが点数が高い。日本ほど男子が有利な国はなかなかないというような状況になっています。男子、女子でそれぞれ生まれ持った特性はあるかもしれませんが、少なくとも日本は世界標準から大きくずれているということで、生まれ持った特性というよりは、環境が大きく左右して大きな男女差ができていているということが言えます。

これは最後のグラフなのですが、これが高校生に対して、理系と文系を選ぶときの悩みがありますかという質問に対する答のデータです。ブルーで書いたのが、悩みがないという結果ですけれども、男子は理系に進む子も文系に進む子も半分以上は悩みがないので、本当に単純に選んでいます。ところが女子は非常に悩みが多くて、特に理系に自分が向いているという子の8割以上は悩みがあるということで、理系に向いている女子はなかなか素直にそのまま理系を選べないという状況があります。

最後にまとめです。1番目はまず、社会における研究者、技術職については、企業の現場に近いところ。ここを変えない限り、日本全体の状況は改善していかないということになります。

2番目は、幼少期の男女の役割意識の問題です。小学校から当然出てくる、いわゆるジェンダーバイアスと言いますが、これが日本は特に世界の中でも大きいというデータを示しました。アメリカではK-12と言って、KはKindergartenの幼稚園、12は学年の12で、日本で言う中3に相当するのですが、そこで徹底的に男女の役割意識を除くという教育を実施して、今は世界標準より進んだ形になっているので、日本も幼少期からジェンダーバイアスを除く教育に変えていかないと、大人になってから対策をするだけではとても遅いというのが結果です。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

急いでいただいて、どうもありがとうございました。私は余り時間を延ばすのは好きではないので、基本的には時間どおりと思っています。数人の方に御意見、御質問があれば伺って、12時に終えたいと思います。

数人と言いながら、私は1つだけ聞こうと思いますが、司会だけやって帰るのは詰まらないということで1つだけ。岩田議員が通称使用の話で、大企業はかなり進んで、中小企業はコストの面もという話がありました。

伺いたいのは文科省なのですけれども、これは教員ではなくて、学生のほうですね。事前に事務局で調べていただいたら、文科省として、学生証とか卒業証書の利用について、通称でも構わないということのようなのですけれども、実態としてどうか、特に社会人大

学院とか、きょうの職業実践力、つまり、社会人が入ってくるというのがふえています。わかる範囲で実態として、文科省は別に通称はだめですよと言っていないくても、大学がそのことを理解し、社会人学生から通称利用でもいいですかと言ったときに、ちゃんと対応できているルールを大学はどの程度用意しているのかを調べたことがあるかどうか。わからないなら、わからないで結構です。

○文部科学省 文科省で網羅的に調べている例は、私は存じません。ただ、私が京都大学におりましたときに、学内でそういう議論は行われています。つまり、入学試験のときにどうするのか。学籍簿上はどうするのか。卒業証書上はどうするのかというのは、京都大学では確かにそういう議論はありました。通称の問題もありますけれども、留学生の方などがかなりふえているので、今かなり大学の中でそういう意識は高まっていると思います。

○佐藤会長 ルール上はそういうのがなくても、なかなか主体的に大学が変わってくれるかということ、やはり何か押さないと難しいかなと、そういうことだけですので、例えばこんなことをやりますと言っていただくと、特に社会人がふえてくると大事なかなと思っていますので、よろしくお願いします。

ほかに。では、白河委員。

○白河委員 岩田先生がおっしゃった一人親について、もし入っていなかったら、ぜひ入れていただきたいなど。特に大石先生もおっしゃった児童扶養手当の毎月支給ですね。これは、私は一億でも発言をしたのですがけれども、今のところは誰にもメンションされておらず、まとめ支給もあり、育休についても実は男性がとるようになると困るのが、育休の手当てが入ってくるのが3~4カ月後という現状です。男性一人が稼ぎ手という家計ですと、男性が育休をとると困るので、企業が義務化したりすると、そこは貯金がないと子供ができないということになってしまうので、まとめ支給で分配の効果が上がらないものについて、ぜひリストアップして、また何がハードルになるか、行政コストなのかといったことをぜひ教えていただきたい。

正社員女性の活躍に関しては結構進んでいると思うのですが、一人親の方たちとか、若年の中退して、お子さんを生んでいるお母さんですね。そういう方たちも一人親の方が多いのですが、そういった方たちの学び直しプログラムみたいなものも、ぜひ女性活躍の中に入れていただきたい。

男性の育休に関しては、実はどうやったらふえるかというのはすごくはっきりしていて、上司が促すという、それだけです。とることを前提に聞いてほしいということです。そうなってくると、何が一番簡単なのかということ、公共調達等を活用して、企業が男性の育休を義務化するようなことを奨励することがあったらいいのだと。既にリクルートは義務化になっていますし、ニッセイなども100%というのは課長がとれと言ったからなのです。イクメンの限界というのが言われていまして、どんなに目覚めて意識が変わっても、会社、働き方、上司が変わらないと、目覚めた分だけ男性は苦しんでしまうのです。男性に関しての家庭参画の推進に関しては、企業がもっと強力で推進するような何か手助けを政府の

ほうでしていくということも必要ではないかと思えます。

以上です。

○佐藤会長 ありがとうございます。

ほかに何かあれば。

○末松委員 すみません、1点だけなのですが、公共調達のところでは総合評価方式とか、落札方式の中で加点もしていただいているということは、全体的には大変ありがたいことだと思いますが、本来、特に建設業の関係の中でいきますと、その部分の加点のところでは、大企業にとっては非常にその辺はきちんとした制度の中でやっていただいているのですが、中小企業の中では、この加点でどれだけ落札できるかというところにかかってくると、本来の総合評価のところの技術力であったりとか、品質であったりということが、最後に落札をしたときに、そこが求められていないという状況が実は実際に起きておりますので、障害者雇用のときもそうだったかと思いますが、障害者雇用も加点方式にしたときに、では、障害者雇用率が上がっているかと言ったら、地方ではなかなか上がっていない状況もありますので、その辺の部分の本来の業界、専門性のところの部分は、ぜひとも大事にさせていただきながら、加点方式とか、その辺の議論をお願いしたいなと思えます。

○佐藤会長 では、あと1人。

○小山内委員 きょうは各省庁さんからの取組内容を聞きまして、大変勉強になりました。これが都道府県や地域に降りていくわけですね。そういったときに、例えば各都道府県の男女課とか男女共同参画センターが、各部局で取り組んでいる内容がどれだけ情報が入ってくるかによって、具体的に課題解決に向けた具体策というのでしょうか。それに結びつくかというところにすごく大きな課題があると思えます。そういう部分でしっかりと男女課に情報が集約するような仕組みづくりもあわせて取り組んでいただければと思います。

農林水産省さんで女性の農業者ということでリーダー育成に取り組んでいるのですが、このリーダー育成の支援者となる、例えば具体的に言うと、農業改良普及員とか、そういった方々への研修とか、その辺はジェンダーの意識とか、その部分の研修等をしっかりしていかないと、本当の意味でのリーダー育成には結びつかないと思えます。

最後になりますけれども、総務省の消防庁のほうですが、女性吏員をふやすということで、今は2.4から5%を目指しているということです。実は私は昨日、青森県の消防学校のほうで初任教育を行ってきたのですが、そのときにその校長先生とか職員の方とお話をして、やはり女性吏員がふえている地域はたまたま消防署の建てかえ、改築とちょうどマッチングしたときに、その女性たちがちゃんと休める場所であったりとか、トイレの問題であったりとか、そういうことを解決できた消防署においては、女性吏員がどんどんふえています。しかし、そうでないところはなかなかハードの部分で難しいと言っていました。

この取組内容に財政的支援ということで特別交付税による支援というのがしっかり書かれていたので、私はすごく安心した部分はあるのですが、ただ、そのときにこの交付税を

使う、使わないというのは今度はソフトの部分で、その消防関係者、管理職の方々がいかにかにその女性吏員をふやさなければいけないという意識を持つか、持たないか。両方両輪で進んでいかないとなかなか難しいと思いますので、ぜひその辺を両輪で進めるように取り組んでいただければと思います。

○佐藤会長 まだ御意見があるかと思えますけれども、時間も過ぎましたので、一応ここまでにさせていただきたいと思えます。

次回ですけれども、前回と今回の委員の皆さんの御報告と各府省からの報告、意見交換を踏まえて、この専門調査会として意見を取りまとめる案を御説明したいと思えます。そのつくり方ですけれども、前回、最初に提出されます大臣ペーパーですね。重点方針取組、取りまとめにあった基本的考え方に対応させる形で、重点取組事項を整理させていただきたいと思えますので、よろしくお願ひします。

それでは、事務局から、日程等について御説明いただければと思えます。

○岡田総務課長 次回の専門調査会は4月21日木曜日の夕方5時から、この8号館の6階の会議室で、改めて御連絡いたしますが、開催をさせていただきます。

以上です。

○佐藤会長 ちょっと延びてしまいましたけれども、本日も熱心な御議論をありがとうございました。