

重点方針専門調査会（第8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8回） 議 事 次 第

日 時 平成29年4月28日（金）15:30～18:09
場 所 合同庁舎8号館5階共用C会議室

1．開 会

2．議 事

（1）「女性活躍加速のための重点方針2017」に盛り込むべき重点取組事項について

- ・働き方改革
- ・女性活躍の視点に立った制度等の整備
- ・あらゆる分野における女性の活躍

（2）「男女平等参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について（骨子案）」について

3．閉 会

佐藤会長 それでは、少しおくれていらっしゃる委員の方もおられますが、時間ですので、ただいまより第8回「重点方針専門調査会」を始めたいと思います。

それでは、早速議事に入りたいと思います。まず、最初に配付資料について事務局から確認をお願いします。

岡田総務課長 きょうの配付資料は、1から11までございます。

資料1から資料9 - 2までは、各省庁の御発表にかかる資料でございます。それぞれ枝番1と書いてあるのは説明資料でありまして、枝番2と書いてあるのは前回も同様でございますけれども、取組のフォローアップに係る資料でございます。

資料10というのは、議事の2番目に使います骨子案でございます。

資料11は、堀江委員からの御提出資料でございます。

なお、前回、前々回の資料はこの青いファイルの中に入っておりますので、必要に応じてご覧いただければと思います。

もし足りなければ、事務局にお知らせくださいませ。以上でございます。

佐藤会長 よろしいですか。

それでは、これまでと同じように各府省から重点方針2017策定に記載を考えている施策を念頭に、現在の施策の状況を踏まえて予算要求等がありますので、今後の取組の予定について御説明いただきたいと思います。前回もお願いしましたけれども、先生方からは各府省の説明に関連した質問をお願いできればと思います。

まず、最初に「女性活躍に資する働き方改革」に向けた取組について、内閣官房働き方改革実現推進室から御説明いただければと思います。

武田参事官 内閣官房の参事官の武田でございます。よろしくお願いたします。

私からは資料1に基づいて、先般決定した「働き方改革実行計画」について説明したいと思います。

一番後ろのページをご覧いただきたいと思いますが、「働き方改革実行計画」は、働き方改革実現会議で3月28日に決定したものでございます。こちらは今、御参集の白河先生などの有識者のほかに連合の神津会長、経団連の榊原会長、それから日商の三村会長、中小企業中央会の大村会長という労使のトップに入っていていただいて決定したものです。

それでは、概要のほうをめぐっていただいて2ページ目です。今回の実行計画は同一労働同一賃金や長時間労働の是正のほか、これら多岐にわたる項目について決定しています。

4ページをめぐっていただいて、本プランの意義等が3ページ、4ページに書かれていますが、4ページの上の箱の2つ目の「・」、それから3つ目の「・」にございますとおり、この実行計画は働き方の実態を最もよく知っている労働者と使用者側、それから他の有識者を含め合意形成したものであるため、これから労働政策審議会でスピード感を持って審議を行って早期に国会へ提出するということが書かれています。

それから、各論として、5ページに「同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」です。これについては、いかなる待遇差が不合理なものなのか、いかなる待遇差が不合理で

ないのかを示すガイドラインを、欧州の事例や日本の実情にも鑑みて、案を提示しております。これは上の「・」に書いていますとおり、賃金にとどまらず教育訓練や福利厚生もカバーし、右の図にあるとおり問題となる例、問題とならない例、それから原則となる考え方を示したものです。

8ページをご覧ください。きょうは時間も限られていますので一部しか御紹介しませんが、例えば基本給ですと、職務、成果などに応じて払うもの、職業能力に応じて支払うもの、それから勤続に応じて払うものなどと分解しまして、その趣旨・性格がさまざまである現実を認めた上で、その趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求めています、賞与については、業績への貢献に応じて支給しようとする場合には、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じたというようなものを求めているものです。

10ページに移りまして、このガイドライン案の実効性を担保するために、裁判で救済を受けることができるようパートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正を図るといことで、こちらに4項目挙がっていますが、司法判断を求める際の根拠規定の整備や説明の義務化、裁判外紛争解決手続の整備、それから派遣労働者に関する法整備等を行うことにしています。

13ページに移りまして、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」です。これも報道等されていますが、連合、経団連の合意を踏まえて取りまとめているものです。「法改正の考え方」のところに書いていますとおり、現在は御存じのとおり36協定で特別な事情があるとして特別条項を締結したときは青天井になっているものを、まずは厚生労働省の告示を法律に格上げして罰則による強制力を持たせるといことと、それから上限なく時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意した場合であっても上回ることをできない上限を設定するといこととです。

下に項目が書いていますが、原則は月45時間、かつ360時間以内といこととですが、いわゆる特別条項を結んだとしても上回ることをできない時間として年720時間、それから年720時間以内においても最低限上回ることをできない上限として複数月で80時間以内、単月だと100時間未満、原則を上回る特例のときは年6回を上限と、脳・心臓疾患の労災認定基準などをもとにこのように定めています。

それから、ここばかりが強調されますが、下に書いていますとおり、労使、これは経団連と連合ですが、上限値までの締結を回避する努力が求められるといことで合意をしていますので、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため指導・助言を行うといことにしています。以上が、時間外労働の上限規制です。

それから、16ページは「柔軟な働き方がしやすい環境整備」です。雇成型、非雇成型のテレワーク、それから副業・兼業のガイドラインといことで、雇成型・非雇成型のテレワークはガイドラインを現在の状況に応じて見直すといことにし、非雇用についてはいろいろトラブルも出ていますので、法的保護の必要性を中長期的に検討する。それから、

副業・兼業については原則認める方向でガイドラインを改定したり、モデル就業規則を策定することとしております。いずれのものについても長時間労働を防止するための対策をしっかりとやっていくということで、これらは今年度内に検討会を開催してガイドラインを策定することにしています。

それから、17ページで「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」です。1つは学び直しということで、雇用保険法の改正によってリカレント教育に対する学び直しの拡充を行い、給付率、それから離職後に受けられる期間は20年までということにしていますし、現在は少ない大学しか大学等の女性リカレント教育をやっていないわけですが、これを全国に展開するという方針を示しています。

それから、女性活躍推進法の情報公開項目の強化、情報公開制度の強化を検討する。それから、配偶者控除の引き上げ、被用者保険の適用拡大の検討、企業の配偶者手当の前向きな取組に向けた働きかけ、さらには復職制度を持つ企業を普及していこうということで、ハローワークの求人票に項目を新設したり、復職に積極的な企業を助成措置等によって支援していこうということをして盛り込んでいます。

時間も限られているので、簡単ではありますが、私から概要は以上です。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして厚労省から御説明いただければと思います。

池内中央労働基準監察監督官 厚生労働省労働基準局の池内と申します。私からは、皆様のお手元の資料2 - 1の2ページについて御説明をさせていただきます。

「労働基準監督行政における長時間労働削減対策の取組状況」ということでございまして、柱としてはこの7つということになります。

従前から、私ども長時間労働削減対策は最重点課題として取り組んできたところでございます。平成27年1月からは、月100時間を超える残業が行われていると考えられる全ての事業場に対して監督指導を行うという取組を進めてまいりました。そして、平成28年4月からは一億総活躍国民会議の総理指示を受けまして、さらに月100時間を超えるから月80時間を超えるという形で監督の対象を拡大したところでございます。

2つ目でございます。11月を過重労働解消キャンペーンといたしまして、過重労働防止を主眼とする重点監督を全国で実施することとしております。平成28年は、7,014事業場に対して重点監督を行ったということでございます。

そして、3つ目でございます。平成27年4月から過重労働事案に対する特別チーム、いわゆるスペシャリスト集団を集めまして「過重労働撲滅対策特別班」、通称「かたく」と言われるものを新設いたしまして、東京及び大阪労働局にこれを設置いたしました。これまで、全国展開する6の企業にも書類送検をしております。

そして、平成28年4月からは本省にも「過重労働撲滅特別対策班」を新設するとともに、47労働局におきまして長時間労働に関する監督指導を専門に担当する者として「過重労働特別監督監理官」を新たに任命しております。

そして、本年4月からは本省の先ほどの「過重労働撲滅特別対策班」を奨励組織として改めまして「過重労働特別対策室」を新設いたしまして、この長時間労働対策削減のために一層の強化を図ったというところでございます。

続きまして、4番目でございます。平成29年1月から違法な長時間労働等を2事業場で行うなど、そういった企業が認められればその本社に対して全社的な改善を求める監督指導を行うということとしております。

そして、そういった監督指導を行っても改善が図られないという場合には、次の5番の企業名公表制度というものに移ることになります。平成27年5月から始めたものでございますけれども、社会的に影響力の大きい大企業、月100時間を超える長時間労働を複数の事業場で行っている場合にはその企業名を公表するというようにしてございましたけれども、さらに平成28年12月の過労死等ゼロ緊急対策に基づきまして、この要件の中に過労死等事案を追加するとともに、違法な長時間労働を月100時間の残業から月80時間の残業へと要件の拡大を図ったところでございます。

続きまして、6番でございます。平日にはどうしても労働基準監督署などに相談に行けないという方の利便性に資するために、平日の夜間・土日に労働条件に関する電話相談の窓口として「労働条件相談ほっとライン」というものを設置しております。

そして、29年4月からはさらに拡充いたしまして、このほっとラインを毎日開設するというようにいたしまして、さらに回線を増加して年間で大体3万件を超える相談をいただいているというところでございます。

そして、27年7月からは、インターネットによる労働条件の違法の疑いのある事業場に対する監視を実施しておりまして、インターネット上の求人広告で法違反が認められるようなものがあれば、監督署に情報提供して監督指導につなげるというふうな取組を行っております。

そして、最後になりますけれども、親事業者の下請法違反を原因として、例えば長時間労働が行われているというような事案が認められた場合には、中小企業庁や公正取引委員会に通報するという制度をさらに拡充したというところでございます。

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。

では、続けてお願いします。

金子労働条件政策課長補佐 続いて、労働基準局です。

資料の3ページをご覧ください。これは、去年の重点方針2016にも掲げられています労働基準法の一部改正法案の中身を1枚にしたものです。長時間労働の抑制と、多様で柔軟な働き方の実現、この2つのコンセプトでやろうとしているところですが、特に長時間労働の是正については1の(1)にありますように割増賃金率を引き上げる。スタンダードは25%ですけれども、月60時間超の長い時間外労働については50%に引き上げる。

それから(3)ですが、年次有給休暇の取得促進で、一日も取らない方もいるというよ

うな実態がある中で、最低でも年5日については使用者に指定義務を課して必ず有給が取得できるようにする。こういった内容を盛り込んでいる法案になります。既に2年前に国会に提出しているのですが、いまだこれは成立しておりませんので、引き続きこの法案の早期成立を図ろうということに取り組んでいるところです。

4ページから6ページについては、先ほど内閣官房さんから説明のあった上限規制の話ですので繰り返しませんけれども、これについても今ちょうど現在、厚労大臣の諮問機関である労働政策審議会でさらなる具体化、法案化に向けた議論が続いている最中ですので、早期に結論を得て新しい法案も国会に出せるように取り組んでいきたいと思っています。以上です。

佐藤会長 もう一つ、ありますね。お願いします。

古屋企画課長補佐 厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課の古屋と申します。よろしくお願いします。

私からは、「非正規雇用労働者の待遇改善」に係る施策について御説明いたします。御案内のように、我が国の非正規雇用労働者につきましては現在、全雇用者の約4割程度を占めておりまして、特に女性で結婚とか子育てとかもありまして、30代半ば以降にみずから非正規雇用を選択されている方も多くいらっしゃる。

こういう状況の中、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組は行政の活躍にもつながる施策として重要というところがございます。平成29年度の予算事業では2事業実施しておりますので御紹介したいと思います。

先ほどお話がありましたように、厚労省で働き方改革実行計画に基づきまして、同一労働同一賃金に向けた法案の作成に向けて労働政策審議会に部会を設置しまして、本日から議論を開始したところがございます。資料に基づきまして、それぞれの事業について御説明させていただきます。

8ページをご覧いただければと思います。

まず、「キャリアアップ助成金について」、御説明いたします。この助成金につきましては有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、計画的なキャリアアップを事業所に促す観点からキャリアアップ計画を作成していただきまして、正社員化、人材育成、処遇の改善の取組を実施した事業主に対しまして包括的に助成する制度でございます。

8つのコースを用意しておりまして、有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換した場合に給付される正社員化コース、それから有期契約労働者等に訓練を実施した場合の賃金や訓練費の助成を行う人材育成コース、賃金規定等を2%以上増額改定した場合に助成をする賃金規定等改定コース等がございます。

平成25年度の事業開始以降、件数、額ともに増加を続けておりまして、平成27年度の支給決定件数は約3万6,000件となっております。

平成29年度には、諸手当制度共通化コースと選択的適用拡大導入時処遇改善コースを創

設いたしまして、予算額も670億円と増額させております。また、正社員化コースについては正規雇用労働者に職務限定正社員など多様な正社員を含むということといたしまして、多様な正社員へ転換した場合の助成額を増額しているところでございます。

続きまして、9ページをお開き願います。「非正規雇用労働者の待遇改善支援事業」について御説明いたします。この事業につきましては、社会保険労務士会等の民間事業者への委託によりまして、47都道府県に非正規雇用労働者待遇改善支援センターを設置しまして労務管理の専門家を常駐させまして、先に働き方改革実現会議で示されました同一労働同一賃金ガイドライン案等を参考に、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた事業主の電話相談等に応じるほか、直接事業所を訪問した上で待遇改善に向けたコンサルティングを行うとともにセミナーを実施するというものでございます。

今年度、29年度新規の事業でございます。6億9,400万円を計上しているところでございます。現在、仕様書を作成しまして各労働局で内容を調整しまして、民間事業者との契約の手続を進めているという状況でございます。契約を締結しましたセンターから順次相談を開始するとともに、センター未設置の労働局には改めて設置を促してまいりたいと考えております。

私からの説明は、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。

一応、ここでまだ続きますけれども、この後は総務省からテレワークの説明をお願いいたします。

橋本情報流通高度化推進室課長補佐 総務省情報流通行政局の橋本と申します。よろしく申し上げます。私のほうからは、資料3-1について御説明させていただきます。

開いていただいて2ページですが、まずテレワークの推進というところで、テレワークの推進というのはいろいろな見方がありまして、各府省がやっているということで、各府省がばらばらでいろいろなことをやるというよりも、まず連携して協力しながらやりましょう。こういう体制をまずつくってからやろうということで、昨年「テレワーク関係府省連絡会議」というものを副大臣級で会合を持ちまして連携施策をしているところであります。

続きまして、3ページ目にいかせていただきます。「平成29年度テレワーク普及促進のための主な施策概要」ということで、テレワークの導入に関するセミナーを全国で開いております。こういうのは厚生労働省さんと協調しながら開かせていただいております。

また、テレワークの先駆者百選ということで、なるべくテレワークをしている企業を閾値を低くして公表してあげようということでこういうことを集めております。また、ICTの観点や地方創生の観点で大臣表彰というものを厚生労働省さんとあわせて一緒の日に表彰式をやっております。

また、テレワークの関連データベースということで、各省庁がいろいろな施策とかを集めてきたものを検索可能な形で一つのデータベースとしてまとめて見られるような形で行

おうとしております。

また、役所だけが推進ということでもなかなか難しいというところで、いろいろな民間の方にしっかり講習を受けていただいて、そういう方がテレワークということで専門化になっていただこうということで、講座を持ってカリキュラムとかテキストブックを検証しながら行っております。

また、テレワークの専門家を導入したい企業に対してマネージャーを派遣して導入支援を行っている。

また、産官民の連携でできておりますテレワーク推進フォーラムということで、テレワーク月間というのを提唱されておまして、このテレワーク月間の中で一緒になって集中的にイベントをしてテレワークの露出をふやしていこうというような形でやっております。

「テレワーク・デイの実施」については、また後で説明させていただきます。

また、「テレワークセキュリティガイドラインの更新」ということで、厚労省様が今年度、在宅勤務ガイドラインというものを更新すると思うんですが、総務省はあわせてセキュリティガイドラインのほうの公開を考えております。

また、地方への人の流れということで、地方創生という考えで、東京の仕事を地方でもやれるような形で地方へのサテライトオフィスの補助などをして、東京の仕事を持っていただいてイターンとかリターン、あるいは移住などをしていただく。そういうものに、補助金をつけて行っております。

次をめぐっていただきまして4ページ目なのですが、これがテレワーク・デイということで昨今4月18日に報道発表させていただきました。これは、先ほどの関係府省と合同で実施しようということで頑張っております。ロンドン大会のオリンピックのときに、相当混むと市の交通局が呼びかけて、地下鉄に入るだけで30分待つとか、相当混乱するでしょうということで、東京においてもそういうことが容易に想像できるのですが、そのときに市の交通局がテレワークの導入を呼びかけた結果、ロンドン市内の企業の8割がテレワークを導入というような形で、大きな混乱がなく終わったというようなお話を伺っております。その成功体験に基づいて、東京でもやってみましょうということです。

ロンドンでもテレワーク自体は実施されていたというお話はあるんですが、こういうBCPとか、生産性向上、満足度向上とワーク・ライフ・バランスという関係で、ここで根づいていった。要は、どちらかという育児とか介護とか、そういうところが中心だったところが、こういうような形でロンドンとしてもレガシーとして根づいていったということがありまして、東京オリンピックでもやりましょうということで今、呼びかけております。

ただ、2020年にいきなりできるかと言われると多分できない。まずは、ことし2017年はテレワーク・デイと称して1人半日で結構ですので一生懸命やりましょう。導入していないところは体験しましょうということは今、呼びかけております。

当然、2020年には大会期間中、2週間とかあると思うんですが、そのときに例えばテレワークを介して出勤しないとか、あるいは2020年には通勤風景が変わっているとか、そう

いうことになっていただきたいということで、ことしは予行練習としてやっていきます。来年度以降は、例えばもうちょっと日付を延長するとか、そういうような形で考えております。7月24日は東京オリンピックの開会式ということで、その象徴的な日ということで例とさせていただきます。

総務省からは、以上です。

佐藤会長 では、テレワークについて厚労省からお願いします。

高橋勤労者生活課長補佐 厚生労働省労働基準局勤労者生活課の高橋と申します。私の方からは、資料4 - 1をもとに御説明させていただきます。

テレワークにつきましても、業務の効率化や育児と家庭生活の両立等に資する働き方であり、日本一億総活躍プラン等の閣議決定においても女性活躍や企業の生産性向上の観点から、テレワークの普及が求められているところでございます。また、先ほどお話がございました働き方改革実行計画におきましても、テレワークガイドラインの見直しということが盛り込まれているところでございます。

こうした状況を踏まえまして、厚生労働省では適切な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図ることとしておりまして、今年度、以下の事業を実施することとしております。限られた時間でございますので、今年度から新たに実施する事業を中心に今から御説明させていただきたいと思っております。

まず、1番目は上の箱の右でございしますが、「テレワークガイドラインの策定」のところでございます。近年、モバイル機器が普及しまして、自宅で働く形態だけではなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している状況でございますが、私どもが示しているテレワークのガイドラインというものは在宅勤務に限定されておりますので、これを本年度改定することとしております。

改定するに当たりましては、テレワークを実施する上での課題として、企業の方からは労働時間の管理が難しい、仕事の進行管理が難しいといった声が挙げられておりますし、働く労働者の方々からは長時間労働になりやすいといった声が挙がっております。

そういったことを踏まえまして、新しいガイドラインにおきましては在宅勤務以外のサテライトオフィス勤務、モバイル勤務の活用の方法を追加したいと思っております。それから、現行はみなし労働時間制しか触れられておりませんので、それ以外にフレックスタイム制や通常の労働時間制度が活用できる、また、テレワークにおきましては仕事を中抜けする場合の時間とかテレワークを行った後に会社に出勤する移動時間の取扱いがよくわからないといった声もございますので、そういった時間管理を明確化したいと考えております。

本日、御出席の白河委員が働き方改革実現会議のほうでも言われております、長時間労働を防止するための対策として、企業の実例などを踏まえまして深夜労働の制限、あるいは深夜、休日のメール送付の抑制、そういったものの対策例を推奨するといったものを盛り込む予定としております。

2番目につきましては、2つ目の箱の中の「「仕事と子育てを支援する」サテライトオフィスのモデル事業」というものでございます。こちらにつきましては通勤時間の削減、仕事と育児の両立、適正な労務管理の観点から住居に近いサテライトオフィスの働き方が良質なテレワークを推進することになることを実証するためのモデル事業というものを実施するものでございます。

具体的な事業の概要としては、首都圏近郊エリアの駅の近くにサテライトオフィスを設置して運営し、あとは、登録した企業の従業員がサテライトオフィスを理由していただく、さらには、サテライトオフィスの利用状況や利用者の意見等を踏まえてサテライトオフィスの利用促進への課題を検証するといったことを考えております。今年度におきましては、11カ所の設置を予定しております。

次に、3つ目の大きな箱の中の右側のところでございますが、「テレワーク宣言応援事業」というものでございます。こちらにつきましては、テレワークを導入していない企業で波及効果が期待できる企業を選定し、1年かけてテレワークを着実に実施していただくというものを考えております。

具体的には、まずトップの方からテレワークを実施していくということを宣言していただいた後、定期的に取り組状況をポータルサイト等に発信していただくということをイメージしております。当該企業にはテレワークを取り組んでいただくのはもちろんのこと、こういった取組状況を広く発信することによって、それを見た企業がテレワークを導入するという機運の醸成を期待しているものでございます。

それ以外に、既存の事業としまして引き続き労働者向けシンポジウム、企業向けのセミナー、あるいは「職場意識改善助成金」「テレワーク相談センターの設置」というものを実施していくところでございます。

特に、労働者向けシンポジウムにつきましては昨年、定員を上回る申し込みがあったということもございますので、昨年度の8カ所から今年度は15カ所に増やすなど拡充しているところでございますし、助成金につきましても一部支給要件を緩和して拡充するような形でしております。

こういったような施策を通じることによって、テレワークがどんどん普及するように今後とも実施していくこととしております。

私の方からは、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。

働き方改革実行計画や、労働時間管理の見直しとか、テレワークの御説明をいただきましたので、女性の活躍に資する広い意味で働き方改革、こういう観点から今の御説明について御意見なり御質問があれば伺いたいと思います。

白河委員、お願いします。

白河委員 白川桃子でございます。さっきのテレワークに関しまして、厚生労働省さんからの御説明に関して1点つけ加えればサテライトオフィス事業ですけれども、やはり女

性が活躍するためにはテレワークは非常に有効で、託児機能付きのテレワークというのは民間に今たくさんいろいろありましてすごくいい事業なんですけれども、女性だけでなく男性も使うというところも強調していただきたいです。

それから、ちょっとこれは女性活躍から離れるのかなという感じがしないでもないのですが、実際に今、無制限テレワークを実施しているユニリーバさんにインタビューしたところ、やはりうちに書斎がないので男性も女性もテレワークがなかなかしにくい。特に男性からしにくいという声が挙がっていて、ユニリーバさんはどうしているかというところ、サテライトオフィスのようなワークスペースを今すごく展開しているところがたくさんありますので、そういうところと契約をしてというか、今はまだ実験段階なんですけど、ある程度煮詰まったらちゃんと契約をして、その会社の社員はそのワークスペースを何件もいろいろなところに展開しているので、自宅近くのものを使うことができるというようなことをやっているそうなので、託児つきだけではなくていわゆるサテライトオフィス、ワークスペースの有効活用みたいなことも入れていただけたらと思います。

それからもう一点は、テレワークの推進宣言企業に関してなんですけれども、どこに伺っても、もうあるという声が結構ありまして、あることはあるのですが、やはり子育て期の女性のためのものであるという理解で使われていないという実情が非常に多いので、とりあえずはまず皆さん使ってくださいというような、既にあります、オーケーではなくて、まずトップとか上司から率先して使ってみて、その使い勝手のよさを実感してもらおう。

リクルートさんなども、実験をしてみたらそれまでの不安の声というのが払拭されて非常にテレワークはよかったというふうに体験した方自身が体感することを発信することによって広がっていったということなので、ぜひそのあたりも既にあるから大丈夫、オーケーで宣言ではなくて、ちゃんと使うというところまでぜひ入れていただければと思います。以上です。

佐藤会長 今、何かあればどうぞ。

高橋勤労者生活課長補佐 確かに今、委員がおっしゃられたように、テレワークというところかと言うと一部の人のみが実施するというイメージが先行し、また、テレワークを実施しない人の中には食わず嫌いみたいなところもございますので、そういった面を踏まえまして、例えば先ほどの労働者向けシンポジウムというのは実はテレワークの模範的なものやってみて、テレワークというのはこんなものなんだというのを労働者にまず体験していただくことにより、テレワークを知っていただくというものをやることとしております。

また、先ほどおっしゃられたサテライトオフィスのモデル事業とか、こういったものに関しましては男性もより育児等に参加してもらうことも目的としていますので、今まで企業に本社に出社しなければならなかったところが、自分の最寄りの近くのサテライトオフィスで勤務することによってそういった通勤時間の負担が軽減できる、あるいは、何か突発的なときにもすぐ対応できるといったような形にしております。こういった事業の趣旨という

のは女性に限らず男性の方にもしっかり周知していきたいと思っております。

佐藤会長 では、堀江委員どうぞ。

堀江委員 ありがとうございます。今回資料のほうを出させていただいたんですけれども、こちらのタイミングでお話するのはこの後の流れとしてもいいかなと思ひまして、ちょっとお話をさせていただきたいと思ひます。

資料11を見ていただきたいんですけれども、女性活躍推進の特に就労継続ですね。やめてしまった後ではなくて、やめる前の段階の若手の社員だったり、育児休業中の方に向けての施策に対しての提言ということで、実は前回、口頭でお話ししたデータのところをお問い合わせいただくことが多くて、次回持ってきてくださいというふうにいただいたので、こちらの資料のほうを御提案させていただきました。

前回、働く女性と女性活躍推進というところでお話をしたときに、問題意識として就労継続に関する予防策というのがなかなかとられていないのではないかとということで、もちろん女性活躍見える化サイトだったり、キャリアアップのところを実践しつつも、就労断念を決定してしまった後の対処を実施されているところが多いのではないかとということで、やめてしまう前の部分を実施できればというところで書かせていただきました。

先ほど資料のほうで「働き方改革実行計画（概要）」という最初にいただいたものの17ページを見ていただければと思うんですけれども、こちらをすごく簡単に図式化したものがこちらになります。

すごくわかりづらくて申しわけないんですが、今回、働き方改革の計画で書かれているものというのがリカレントというところで、やめてしまった後の打ち手というところと、就労困難になっている人の打ち手というところで書かれているんですが、これは結局どういった層に対してやっているのかと申し上げますと、私が書いたこの図の中で左から2番目の四角というのが、会社の中の人材でいうと大体2・6・2の割合ということで、アクティブ人材が2割、一般が6割、非アクティブ人材が2割となった中で、特に女性が上層部の2割の中の少しと、6割の中の少しをあわせて50%から60%が就労を断念してしまっています。それに対して、再雇用だったり、リカレントということがされています。

逆に、非アクティブ人材の就労困難になってしまった方に対してチャレンジという対策がされているところかと思うのですが、その予防としてやめてしまう前のところというのと、それぞれで活躍させてくださいねとか、キャリアアップさせてくださいねというふうには言っているものの、具体策としてライフキャリア教育を必ず若手にやりなさいとか、復職支援セミナーを必ずやりなさいというようなところは全くとられていないんですね。

前回の資料でも、ワーク・ライフ・バランス施策に対して手法がわからないと言っている人が33%企業様でいたり、コストがかかり過ぎると言っている方が20%、導入メリットが不明と言っている方が17%という形で、実施は何かしらしているけれども、効果が出ていないと感じられている方が多いというのが前回の会議でも出てきたかと思ひます。

次のページにいただいていただきまして提言ですが、その予防の部分というのが足りてい

ないのではないかとということで、若手への具体的な施策の実施とミスマッチの防止というところで、具体的に言うと20代後半から30代のライフキャリア研修を必ず行うとか、復職支援セミナーの必須化というところが重要なのではないかと考えています。

弊社のほうでも大阪市さんで4年間ぐらいコンサルをやっているんですけども、3年間育休を取っている方がずっと多かったのですが、3年間復職支援セミナーをやり続けたところ、育児休業を取る方が半減をしましてほとんどが1年で戻ってくるというような形になっています。

この絵で書いているように、女性たちで実は働きたいと言っている方というのは、この後ちょっと白書について書いてあるんですけども、90%の方が仕事も子育ても両立して働きたいと言っているのですが、働きたいというボールは投げつつ、会社も働き続けてほしいとか、制度とか、配慮とかやっているんだけど、ミスマッチが起こってしまっているのではないかと。

そういった施策だったらお金をすごくかけているのに、やはり効果が出ないというところで疲弊をしてしまっているような会社さんが本当にコンサルとかをしていても多く見受けられます。

これに「1個でも当てはまったら、「ボタンの掛け違い施策の可能性大」と書かせていただいているんですけども、ではどんなボタンの掛け違いがあるのかというのを本当に簡単に白書という形でまとめているので、簡単に御説明ができればと思っています。

こちらは、弊社が1週間アンケートをインターネット上で行ったんですけども、500名の女性の方にアンケートの回答をいただきまして、実際に分析をしたのは350名のアラサー子なし・働き女子に対して行いました。

この結果、5月中旬ぐらいにフリーダウンロードで皆さんに向けてダウンロードしていただくような、そういったフリーのものにしていく予定なんですけれども、次のページからデータについて書いています。

簡単にお話をしていきますと、「「仕事と子育てを両立する」ことについて、不安を感じた経験はありますか？」という質問に対して、92.6%の働く子なしの女性が「はい」と答えて不安を抱えた経験があると答えています。

その中で、子育てをしながら働きたいという意欲がある方は90.6%もいたんですね。その悩みを抱えている方の中で、この両立不安が原因で妊娠・出産をおくらせた経験がある人が46.6%ありまして、転職や退職を考えた経験がある人というのが50.4%いたんですね。

次のページにいただいていただきまして、こういった不安を抱えてもやめてしまう傾向があるんですけども、その人たちが仕事、キャリアを後ろ向きに考えているのかということ実はそうではなくて、現在の仕事が充実していると言っている人が81.4%いまして、求められればマネージャーも経験してみたいという方が約60%もいたんですね。

そういった人たちはどういう価値観を持っているのかということ、仕事も子育ても自分が

メインでやらなければというふうに思っている人が67.1%、仕事が評価されるためには時間が必要、子育てをするには時間が必要というふうに答えている方が75.5%に対して93.8%とかなり高い割合で、仕事も子育てもしっかりやらなければいけないから、何か他人に迷惑をかけちゃいけないからやめようかなみたいな傾向があるというところが見えています。

次からはちょっと補足的に見ていただければと思うんですけれども、では不安を抱えた原因はどこにあるのかということで、どういったシーンを見て不安を抱えたんですかと聞いてみると、76.9%が会社の中のいろいろな情景を見てということで、ママさんたちが何か大変そうだったりとか、上司が余り評価していないのを見ていてというようなことを言っていたり、メディアの影響でというのが41.3%、電車やバスなどの公共の場での現場を見てという方が23.6%、親とか親戚の話を聞いてというのが23.6%というような形の数字が出ています。

それで、最後のほうなんですけれども、これは絵で書いているのですが、次のページにいただくと、要はアラサー子なし・働き女子の「両立のイメージ」というのはこんな感じということで、もうがむしゃらにやっています。仕事も子育てもがむしゃらにやっているとということに対して、正直ちょっと無理そうというふうになってしまっているというのが状況としてあります。

それで、冒頭のほうに先ほどボタンの掛け違い施策をやっていませんかみたいなことがチェックリストであると思うんですけれども、要は会社さんがそのバリキャリな人をロールモデルに掲げていたり、社内で女性活躍推進とか言いつつもママ社員へのマイナスの評価を日常的に言っていたり、昇進の機会というのを子供がいる人ができないような時間にやっていたり、そういうようなところをちょっとずつ見ていて、私はこの会社で働いていくことは難しいかもと思わせてしまっているような現状があるんですね。

ですから、最後に書いているところなんですけれども、働き続けたい、子育てもしながら働き続けたいというのは90.6%もいるんです。だけれども、不安だけが原因でやめようと思ってしまう人が5割もいるというところで、今、女性活躍推進をやっていますというところはとても重要ですごく進んできているとは思いますが、やっていることが本当に効果的なのかどうかというところのチェックをしてあげないと、会社も手法がわからなくてとても悩んでいるというところで、当事者も会社も悩んでいるという状況にあるかと思えます。

そこで、国のほうでもこういったことのみスマッチが起こっていないかということのチェックを導入したり、復職支援セミナーも自費でやるのではなくそれを促していくとか、若手向けの研修とかもやっているところは本当に少ないので、お金をかけてやるということも伝えていくということはすごく国としては重要なのではないかと考えております。

長くなりましたが、以上になります。

佐藤会長 とりあえず、聞いておけばいいですか。もし御意見があればどうぞ。

では、鈴木さん、質問がありますか。

鈴木委員 短く質問です。働き方改革実行計画は女性の活躍と密接ですので、非常に重要だと思うわけですが、これは今後労働政策審議会でスピード感を持って進めるというお話でしたけれども、議論の期限は工程表上で切られているのかどうか。法案提出を早期にということですが、2018年の通常国会になるなど見通しはありますでしょうか。もちろん中身はきちんと議論していただく必要があるわけですが、議論をいつまでにやるのかという合意がないと改革が進むか心配なわけでありまして、その辺はどうなっているのか。もし当専門調査会で議論する重点取組事項の中でそれを後押しできるのであれば、つまり関係者に議論を急いでいただくことを促すという意味で後押しできるのであれば、重点事項の中で考えたらいいのではないかと思います。

それから、労基法の改正は早期成立を図るとずっと言ってきて、きょうもそういうふうに取り組んでいるという御説明でしたけれども、具体的に状況は変わっているのかどうか。もちろん審議が遅れている背景は存じ上げておりますが、状況は何か変わっているのかどうか、コメントがあればお願いします。

佐藤会長 では、どうぞ。

武田参事官 最初の御質問ですが、労政審は先ほど厚労省から説明がありましたが、議論はスタートしています。我々の考えとしてはできれば2カ月ぐらい、6月ぐらいまでには結論を得たいと思っておりますが、今国会は6月18日が会期末でして、なかなか今国会では難しいかと思っております。臨時国会があるかどうかはわからないので臨時国会とは言えないわけですが、あった場合には臨時国会で提出することになるかと思っております。

その後、やはり中小企業の方々等にはいろいろ準備が必要ですので、我々が申し上げているのは2回ぐらい春闘を挟んだ格好で施行していきたいということで、そのようなスケジュール感で考えています。

金子労働条件政策課長補佐 継続審議中の労働基準法ですけれども、国会の審議状況という意味では変わりはありません。まだ審議入りをしていないという状態がずっと続いているということです。

最近の状況を踏まえると上限規制という話が出てきて、一部、裁量労働制だとか、そういうものは逆行するんじゃないかというような指摘も最近は多くいただくようにはなっているのですが、そういう懸念はないということを我々としては丁寧に説明して、これもなるべく早く成立をお願いしたいということが今の状況です。

佐藤会長 私から1つだけ、いつも伺うことなただけけれども、資料1の「働き方改革実行計画」の3ページに「世の中から「非正規」という言葉を一扫していく」、これは総理も言っていることですね。他方で、例えば先ほど厚労省の非正規雇用労働者待遇改善支援センターをつくるとか、助成金の名前に非正規とか載っているんですね。

これはどうなっているのか。これは、別に法律じゃないですね。そうすると、こういうところの名前はすぐに変えられるだろう。なぜ非正規が残っているのかがよくわからない

んですけれども、それは何か議論があるんですか。

武田参事官　ここで総理も申し上げているのは、直ちに非正規という言葉がなくすとか、非正規という形態、パート、有期、派遣という形態がなくすという意味ではなくて、しっかりした処遇がどの雇用形態を選択しても受けられることによって、自分たちのライフスタイルに応じた働き方が選択できるようになるという意味で「非正規」という言葉を一掃していく」ということを申し上げているわけです。

ですので、直ちにそういう言葉を使わなくしようという議論ではありませんが、ゆくゆくはどんな雇用形態でもしっかりした処遇が受けられるということであれば、結果的にそうなるのであろうという意味で使っています。

佐藤会長　例えば、さっきのセンターなんて別の名前でも十分やれるはずだろう。つまり、そのことを考えた結果、これしかないという議論をしているのかというのは、なくせるんじゃないかという気もしないでもないんだけど、そういうことです。

佐藤会長　例えば、さっきのセンターなんて別の名前でも十分やれるはずだろう。つまり、そのことを考えた結果、これしかないという議論をしているのかというのは、なくせるんじゃないかという気もしないでもないんだけど、そういうことです。

古屋企画課長補佐　厚生労働省です。非正規のセンターなんですけれども、ネーミングがなかなか難しいところがございます。有期の方ですとか、あるいは派遣、さまざまな方々がいらっしゃるところでございますので、非正規という言葉を実代表的に使わせていただいているところでございます。

ちょっと御意見があったということ承りまして、今後の検討材料とさせていただければと思っております。

佐藤会長　では、渡辺さんどうぞ。

渡辺委員　先ほども、堀江委員のほうから働くママがいかに大変かというお話をいただきました。それから、女性だけではなくて男性も大変な状況の中で、テレワークというのは世界的な流れでもあり、働き方を変えるには一番効果的な方法だと思います。ぜひ、これは進めていただきたいと思います。

総務省の資料でテレワーク・デイというものを設けますというのがありますが、年に1回テレワークをしてもなかなかそのよさは体感できない。これは、継続して初めてそのよさがわかるので、せめて月に1回とか、毎月24日とか、あるいは継続して1週間を何回かやるかとか、せめて体感できる程度はやっていただきたい。このままだと、どうしても掛け声だけで終わってしまうのではないかとというのが非常に心配です。

それから、厚労省の資料ですけれども、まずサテライトオフィスを持つということは、先ほども話が出たように書斎がない家もあるのでこれは非常に重要だと私も思います。

ただし、書斎を持てる人もいるので、いろいろな選択肢を持って、家でもできるし、あるいはそうではなくてサテライトオフィスを望む人はそういうところでもできるというように、選択肢を与えていただくような進め方をぜひしていただきたいと思います。

先ほどテレワークのデメリットとして、会社から見たら時間管理が難しいとか、労働者にとっては長時間労働が心配だというお話がありましたけれども、常にデメリットと一緒にメリットも考えて、一緒にテーブルに載せながら、ではどうしましょうかと考えることが必要で、デメリットだけを考えてしまうとなかなか進まないということも考慮いただきたいです。

例えば、時間管理などというのはテレワーク、ネットワークを使えば完全に管理できるはずで、何も意識しなくても、スイッチを何時につけて何時に消したというのは記録できるはずで、そういう工夫をしていただければ解決できるところもあるので、ぜひ前向きに考えていただきたいと思います。

最後に、テレワークは業界によっては完全に進んでしまっているところもある状況ですので、例えば企業の規模ですとか業態別にどういう状況になっているのか。それで、どこが一番問題なのかということ少しデータに基づいて進める策を考えていただけると実行的になるかと思えます。以上です。

佐藤会長 まだ次もあるので一応ここまでの議論にしたいと思うんですけども、堀江さんの説明にあったように、今のまだ独身の人、結婚しても子供がいない人が見ている子育て中の女性の両立の大変さというのはすごく大事で、今、両立している人が大変だと次に子供を持つとはならないので、そういう人たちが両立できるような働き方をしていくという意味でもきょうの働き方改革、あるいはテレワークは大事だと思いますので、そういう意味で進めていただければと思います。どうもありがとうございました。

では、交代ということです。それから、きょう後半の30分ぐらいは取りまとめの骨子について議論を伺いたいと思います。最後の30分はまとめの議論をしたいと思いますので、その辺は御協力いただければと思います。

（「働き方改革」関係府省退室

「女性活躍の視点に立った制度等の整備」関係府省入室）」

佐藤会長 それでは、「女性の活躍の視点に立った制度等の整備」について、幾つかありますけれども、厚労省からまず御説明いただければと思います。

佐藤高齢者支援課長 厚生労働省老健局の高齢者支援課長でございます。お世話になります。

資料5-1に基づきまして、「介護サービス基盤の整備」ということでございますので御説明いたします。

1枚おめくりいただければと思います。これは重点方針2016の子育て基盤等の整備の中で、家事、子育て、介護支援の充実というところに位置づけられているものでございます。

1ページ目でございますけれども、一昨年11月26日に取りまとめられました一億総活躍社会の実現に向けて、緊急に実施すべき対策の中の「第3の矢「安心につながる社会保障」（介護離職ゼロ）」の部分でございます。65歳以上の高齢者数は、今後も増加をしてまいります。特に介護を受ける可能性の高い75歳以上の高齢者の数が急速に上昇すると

ということをごさいますして、2015年では約3,400万人、大体26.8%人口比でありますところ、10年後の2025年になりますと3,657万人ということで3割を超えるという状況でございます。

そして、75歳以上は特に都市部での伸び数が多いということでもあります。例えば、東京都では75歳以上の方が向こう10年間で50万人ばかりふえていくという状況でございます。

こういった中で、地域包括ケアシステムの構築に向けて必要となる介護サービスの確保を図るとともに、働く環境の改善及び家族への支援を行うことで、十分に働ける方が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぎ、希望する方が働く続けられる社会の実現を目指すというものでございます。

地域包括ケアシステムと申しますのは、地域の実情に応じて高齢者が可能な限り住み慣れた地域で、その保有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるように、医療や介護、生活支援などのさまざまな体制を包括的に確保していく体制ということでございます。

このために、主な取組といたしまして2つの柱、「必要な介護サービスの確保」と「働く環境改善・家族支援」に取り組んでいくということでございますけれども、本日御説明させていただきますのは、このうちの左上の「在宅・施設サービス等の整備の充実・加速化」という部分の御指示がございましたので、この部分を御説明させていただきます。

下の「重点的取組」というところに4つ「◆」がございますけれども、さまざまな取組をしていく中の1つとして在宅・施設サービス等の整備を2020年代初頭までに約38万人分増加が見込まれるところを、さらに上乗せ前倒しをして50万人分整備をしていくというものでございます。

おめくりいただきまして、2ページでございます。施策のイメージでございますけれども、現在、左上にございますように介護のために離職あるいは転職される方々が毎年約10万人前後おられる状況でございます。このうち、女性が約8割というふうなデータでございます。そして、この中で自分の希望で離職される方もいらっしゃるれば、仕事を続けたかったけれどもやむを得ず離職されるという方もおられます。

その仕事を続けたかったがやむを得ず離職されるという方々が約6万人おられる中で、このうち約1.5万人程度は自分の家族に介護サービスを利用させなかったけれども利用できるなかったということで、やむを得ず離職された方々ということでございます。

右側でございますように、さまざまな対策を行っていく1つとして一番下、サービスの整備の前倒し・上乗せをしていくことによって、介護サービスが利用できるような環境整備を進めていくというものでございます。

3ページをお願いいたします。現在、介護サービスの整備と申しますのは下に書いてございますけれども、3年に1回、各市町村、介護保険者が策定します介護保険事業計画に基づいて整備を進めてきております。2015年度当初で124万人分の介護サービスの整備が進んできておりますけれども、これを2020年代初頭に向けて、まだ先、計画がつくられて

いない部分もございますが、これまでのトレンドを踏まえて 2015 年度時点で推計をしましたら、2020 年代初頭には約 38 万人分ふやす必要があるだろうという推計値でございますけれども、この部分にさらにこのオレンジの三角の部分でございますが、約 12 万人分の整備を上乗せ・前倒しをするという施策でございます。

先ほど申し上げた、介護のためにやむを得ず離職される方々、とりわけ介護サービスを使いたかったけれども使えなかったという方々に加えまして、特別養護老人ホームの入所申し込み者が多数おられるということも勘案しまして、このような形での取組になっております。この約 12 万人分の整備が可能となるような財政支援を実施していくということでございまして、その右側でございますような特別養護老人ホームを含めましたさまざまな介護を、在宅サービスも含めて整備をしていくということでございます。

おめくりいただきまして、4 ページでございます。そのための財政支援ということでございますけれども、地域医療介護総合確保基金というものがございまして 47 の都道府県に設置されております。各県が設置をし、国からその支援をさせていただいて、地域の地域の介護サービス基盤を整備していくというものでございますけれども、この基金を活用しまして幾つかの新しい取組を進めているということでございます。

1 つ目は、12 万人分の整備が可能となるように、この基金の金額を 27 年度補正予算におきまして上乗せ・上積みさせていただいているということでございます。

2 つ目以降は、特に冒頭申し上げましたように、都市部で高齢者の数が激増することが見込まれていることを踏まえまして幾つかの取組をしております。

1 つは「定期借地権の一時金の支援」ということで、施設などに必要な用地の確保を容易にするために、今でも定期借地権設定に際して一時金の支払いについての支援をしておりますけれども、それを拡充するとか、あるいはその次のところで合築等の支援、これも用地が限られている中で効率的に整備をしていく。効果的に提供していくという目的から、合築を行う場合に単価を加算するなどの促進施策です。

最後に、限られた用地で既存資源を有効活用するという観点から、空き家を改修して介護基盤に使うというときに使用していこうということなどを実施しているところでございます。

簡単でございますけれども、以上が「介護サービス基盤の整備」ということについての御説明でございます。よろしく願いいたします。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして、総務省から御説明いただければと思います。

穂積住宅制度課長補佐 総務省でございます。よろしく願いいたします。座って説明させていただきます。

資料の 6 - 1、6 - 2 でございます。6 - 2 の内容は 6 - 1 の中に入っておりますので、6 - 1 のほうをご覧いただければと存じます。

6 - 1、横紙でございます。表紙は「マイナンバーカード等への記載事項の充実につい

て」ということでございまして、内容としましては旧姓併記ということでございます。

次のページをおめくりいただきますと、「マイナンバーカード等の記載事項の充実」ということで、28年5月13日の男女共同参画会議におきまして重点取組事項の中に、マイナンバーカード等への旧姓併記ということ御記載をいただいているところでございます。その他、閣議決定等でも同様のことが記載されている状況でございます。

それにつきまして、システム改修等の作業を今、進めているところでございまして、上のほうの赤四角の中でございますが、システム改修等の経費というところで、28年度の第2次補正予算で93.8億円、それから29年度当初予算で0.2億円ということで計上してございます。

具体的にはどういうシステムの部分の改修が必要かというところでございまして、これは次のページに図をつけてございます。今回の旧姓併記につきましては、もともと旧姓の情報を情報として持っていないので、まずそこを記録するところ、そのための領域を確保するところからシステム改修は必要でございます。

基本的に、マイナンバーカード等に記載をするという基礎になるデータは住民基本台帳でございます。住民基本台帳に係る電算システムはこの左下、市町村の中にある8というところでございます。「既存住基システム」というところに旧姓を記録できるような領域をまず確保して、ここに記録することが全ての基礎になってございます。

その上で、例えばマイナンバーカードですと6番のところでございますが、「カード発行管理システム」ですとか、あとは「公的個人認証サーバー」というのがございますが、公的個人認証でも旧姓を使えるようにというところで、こちらのほうの改修等々、関係部分はオレンジのところでございますが、旧姓が併記できるようなシステム改修というところの作業をしているところでございます。システム改修等々の作業を進めているというところが現状でございます。

内容としましては、以上でございます。

佐藤会長 それでは介護基盤の整備、あとは旧姓使用とかマイナンバーカードの記載事項の充実ということで御説明いただきましたので、これにかかわって御質問なり御意見があればよろしく申し上げます。

では、どうぞ。

末松委員 先ほどの介護のところですけども、地域包括ケアシステムの充実をしようということで、今それぞれ私ども基礎自治体も一生懸命取り組んでいるところです。

その中で、それぞれの中学校区においてセンターを構築しなさいとか、小さな地域によって、地域でどう見守っていくかという議論の中で、イコール在宅でなるべく見ていきたいと思いますというような話をしている一方で、きょうは女性活躍、それから先ほどの離職ゼロというところになるのですが、都市部のほうでは高齢者が急増するという中であっても、やはり地方とはそれぞれの問題というものが大分違うところがあると思います。

片方で地域包括ケアシステム、在宅にしましょう、そのための人材を育成しましょうと

いうふうに進めながら、病院のベッド数も減らされていく中で、特養をふやしましょう、こうしましょうという基金をプラスアルファするという議論をもう少し整理していただかないと、なかなか私どもの自治体が進める方向と今、言われている方向が、簡単に話を聞いただけでは違うのかなと感じます。働き方改革をしていく中でも今の在宅ゼロにしていこうというようなところと、一方で私どものような20万人都市、中核都市みたいなところのもう少し調査というか、聞き取りなどもしていただかないとなかなか難しいのかなということで、一言意見だけ済みません。

佐藤会長 何かあればお願いします。

佐藤高齢者支援課長 ありがとうございます。ちょっと説明が早かったのであれですけども、地域包括ケアシステムは御指摘のとおりです。地域の実情に応じて、それぞれのいわゆる市町村単位で、その市町村の中でも中学校区単位でこういった住まい方をさせていただくのがよろしいのかというのを、最後は利用者さんの選択になろうかと思えますけれども、介護保険事業計画の中で介護の受け皿の部分についてはこういったバランスで受け皿を確保していこうかということを決めていくという仕組みになってございます。

したがって、今、御指摘がございましたように、地域包括ケアイコール全て在宅だということまでではございませんけれども、今おっしゃったように基本は多くの国民の方々ができるだけ自宅に住み続けたいという希望がありますから、そういったことを基本に置きながらも、やはり重度化された方々ですとか、どうしても家族では見切れない方ですとか、そういったニーズに応じた介護サービス基盤の整備ということをさせていただくという趣旨での御説明でございました。

3ページをご覧くださいますと、どうしてもこれはマスコミの報道等がございますので、特養、特養というのが騒がれがちなのでございますけれども、実は3ページの右をご覧くださいますと、左上に特養と書いてございます。老健も当然在宅復帰のための施設でございますけれども、ただ、小規模多機能ですとか、看護小規模多機能ですとか、定期巡回というのは、自宅にいながらにして通い、あるいは訪問、場合によっては泊まりも選択できるというような地域に密着したサービス類型でございます。

もちろん、介護サービスを使わないで頑張ろうという選択もあるわけでございますけれども、介護サービスを使う場合にはこういったさまざまな在宅サービスと施設サービスをそれぞれの地域のニーズに応じて整備をしていこうというものでございます。

ただ、いただいた御指摘はまさに私どもの大きな課題でもございまして、自治体のそれぞれの現場の声と、それから地域の皆様方のニーズをしっかりと返ししながら、引き続き取り組んでまいらなければならない必要があるかと思っております。ありがとうございます。

末松委員 簡単に、済みません。現状ですけども、約2万人分増のサ高住ということで国土交通省も進めていただいておりますが、現状、サ高住での介護者というか、お客さんの取り合いが今、非常に私どもの市内でも始まっております。

そういうような状況の中から、本当にここを手厚くするのがいいのかということ、ある

いは小規模多機能の居宅介護とか、看護小規模多機能、あるいは定期巡回を受けていただく法人がなかなか少ないというのが現状でございますので、その辺も考えていただきながら、3年間に1度改正をするこの計画というのは非常に大事なものでございますので、その辺の意見もぜひ聞いていただきたいと思います。

佐藤会長 では、横田さんどうぞ。

横田委員 介護についてです。私は一応介護離職組でして、箱物のサポートも重要ですがソフト面も大事。正直、家族で退職を余儀なくする理由というのが、介護対象者が家族以外の人を信頼できていないから他のサービスを使おうとしてくれなくて、説得できなくて困る。要は、ほかの人を家に入れないケースなどです。

ですから、外部サービスを活用する前の移行フォローが欲しい。先ほどの巡回サービスの活用となるかもしれませんが箱物だけじゃなくてフォローアップしていただければと思います。感想です。

マイナンバーのほうは確認です。私は今、旧姓使用をぜひぜひという立場にです。システムの改修が28年度のこの予算、29年度でなされたら、要は30年度から旧姓表記がマイナンバーカードにされるということでしょうか。

穂積住民制度課長補佐 ちょっと補足させていただきます。説明が少し短くなってしまいましたが、システム改修のほうが多岐に及んでいまして、8番のところですけども、1,741の市町村の既存住基システムというのを改修していくのですが、あわせて各市町村でシステム改修をした後、全国制度としてやはり実施しますので、この相互の連携テストとか、それから全国の部分との連携テストもやっていかなければいけないものですから、実はその期間というのが一定程度かかりますので、そのテストの経費とかもこれからまた引き続き予算要求していかなければいけないんですけれども、それが整い次第ということになります。

ですから、必ずしも30年度からというのは今の時点でまだ確定ではございませんで、30年度以降、速やかに準備ができ次第、実施したいというところでございます。

横田委員 わかりました。今回、実はこの委員会に参加するに当たっていつも人事異動通知書というのを出していただくのですが、私は去年、実は戸籍名でいただいて、今年はやはり自分の仕事ネームで使っている横田で出してもらいたいなという願いをしました。事務局の方々が手続してくださって改めてすごくうれしいものだなと思っています。ただ手続をするに当たって戸籍謄本を取りました、マイナンバーカードに九星記載があれば使いやすいなというのが正直なところ。ぜひマイナンバーカード対応、お待ちしております。よろしくをお願いします。

佐藤会長 辻村さん、どうぞ。

辻村議員 総務省さんに、マイナンバーカードについてちょっとお尋ねをしたいんですが、総務省さんにお伺いするのはちょっと酷かもしれないのですが、パスポート情報との連携についてはどのようにお考えでしょうか。

国内についてはこれで旧姓情報が入るということですが、実際に体験的に申しますと、やはり旧姓通称情報というものがパスポートに反映されないということが私は一番困っています。国際会議のときに、登録は通称でいたします。そうすると、パスポートは戸籍名です。それで、そもそも会場に入れてもらえない。ホテルに泊めてもらえないだけじゃなくて、会場に入れられないということで毎回トラブっているんですけども、総務省さんはこれでドメスティックに国内の問題としてマイナンバーカードということで改善策として出てきていますが、あとは外務省、法務省とも関連すると思いますが、日本の法体系全体を考えたときに、この旧姓情報というものはどこまでの射程をもって考えられるものなのか。

パスポート情報に反映させるべく、今後旅券法の改正とか、それぞれのことがあるかもしれないかもしれませんが、そこら辺の射程はどのようにお考えでしょうか。

南参事官 済みません。きょうは外務省がいらしていないものですから、全体の取りまとめの立場からですので、詳細に今、情報を持ち合せていないということではあるんですけども、やはりマイナンバーがあって、それから旅券の旧姓併記についてもまた検討ということになりますので、その項目は外務省さんとの相談になろうかと思っておりますけれども、できるだけ記載をして重点のほうにも盛り込んでいきたいというふうに思っております。

辻村議員 その方向で向かっているということによろしいですか。

南参事官 はい。結構です。

辻村議員 わかりました。ありがとうございます。

佐藤会長 よろしいですか。予定の時間よりかなり過ぎてしまったのですが、何かあれば。

よろしいですか。そうしたら休憩ということで、あの時計で55分まで休憩ということにさせていただきますと思います。

(休 憩)

佐藤会長 それでは、もう来ていただいていますので後半部分のヒアリングに移りたいと思います。

ここでは「あらゆる分野における女性の活躍」ということで、まず農水省から御説明いただければと思います。よろしくお願いします。

久保女性活躍推進室長 農林水産省です。資料7-1をご覧ください。「農業における女性の活躍の取組」ということで、資料を用意させていただきました。

早速ですが、こちらの資料では、農業経営に関して女性が経営参画した場合と経営の状況の関係を御紹介したいと思います。

これは日本政策金融公庫の調査なのですが、農業経営の中で女性の比率が向上している経営、もしくは女性の役員・管理職がいる経営に関しては、そうでない経営と比べると収益性が向上する傾向にあるという結果がまとまっております。

恐らく、これは生産者でありながらも消費者に近い視点を持っている女性農業者が、自らがつくった生産物を消費者に手に取ってもらうため、さまざまな工夫をとっておられるのではないかと思います。ネットワーク力を駆使して販路を拡大したり、あるいは右側に事例を載せていますが、これは養豚なのですけれども、女性が飼育管理に携わると非常にきめ細やかな観察力を生かして、豚が病気にならないで生産の成績が向上する。それに伴って、経営の成績も向上するというような話もあります。

このように、女性の力を生かすと経営にもいいメリットがある。農業でも成長産業化を進めておりますが、女性の力は欠かせないものと考えてございます。

次のページをご覧ください。女性農業者に対する支援策を幾つか御紹介したいと思えます。農業界では農業の就業人口、働く人の人口の約半分は女性が占めているという状況にあります。農業で女性が活躍しているというイメージがなかなか世の中の皆さんはお持ちでないという状況にあります。

まず、最初に1番目として農業女子プロジェクトというものを私どもやってございます。これは、プロジェクトの活動には国費を投入しないで行っている取組でございます。具体的には、女性農業者が日々の仕事とか生活で得たアイデアと企業のノウハウを結びつけて新しい商品開発、あるいはサービスを生み出すというもので、そのことを世の中に発信して女性農業者が活躍しているということを皆さんに知っていただきたいということで取り組んでおります。

右下の写真にございますように、今までは農業用機械、トラクターなどは男性用の仕様で非常に女性が乗りこなすには大変だったということがありますが、女性の意見を生かして女性でも使いやすい農業用機械を開発したり、あるいはカラフルな軽トラックをつくってみたり、このほかに写真にはございませんが、女性でも使いやすいウエアですとか、下着ですとか、そういったものを開発しているようなプロジェクトでございます。

このことを通じて、女性農業者が活躍しているということを皆さんに知っていただくとともに、女性農業者が企業と組んで取組を行うことで一ビジネスパーソンとしての意識を持ってもらう。それに伴って、経営力も向上してもらいたいという思いですね。

そして、3つ目にそうやって女性が活躍している姿、農業分野で活躍している姿をご覧になった若い女性に農業に入っていただきたい。そういうことを目標として、このプロジェクトをやってございます。

このプロジェクトは3年目になりますが、現在600名近い女性農業者の方に参画していただいております。次のページにございますが、参画企業は現在28社、農業関係の企業に限らず幅広い企業に参画いただいているところでございます。

そして、次のページをご覧ください。このプロジェクトをスタートして今4年目に入りますが、この活動を通じて女性農業者が活動の幅を非常に広げているという事例を幾つか紹介させてもらっております。

このプロジェクトに参加して、自分の商品を使って商品開発に取り組んだことがきつ

けとなり、それが自信となって、今はプロジェクトとは別のところで商品開発に取り組んだり輸出に取り組んでいる事例、あるいはこのメンバーの皆さんが香港の百貨店で自分の生産したものを販売に行くなどという企画も生み出されていますし、国のプロジェクトと呼応するように地方公共団体でも女性農業者をネットワーク化するという取組も現在広がってきているところでございます。

次のページをご覧ください。2つ目の支援策としまして、「家族経営協定の締結の推進」をしております。これは、第4次計画の目標の中の一つとしても取り上げてもらっております。農業は、家族経営がほとんどを占めております。家業として農業に取り組んでいる方というのは非常に多く家計と事業が不明確になりがちということもございます。そういったところを企業的な経営にいかにつづけていくかということで、家族経営協定の締結を進めているところでありますが、その経営の方針、家族間の役割分担、あるいは就業条件、報酬などを家族の間でよく話し合い、ルールとしてまとめて家族経営協定として締結をするということに取り組んでございます。今、約2割の農家が締結をしているところでございまして、これは引き続き取り組んでまいります。

次のページをご覧ください。3つ目が、国による補助事業の説明でございます。「輝く女性農業経営者育成事業」ということで、今年度1億円の予算をいただいております。これは、大きく2つの柱がございまして、

農業界における次世代リーダーを育成する研修というのが1つの柱でございまして、農業者は就業人口の半分が女性であります。地域のリーダーとして活躍している人の割合はまだまだ低いという実態がありますので、地域のリーダーたる女性農業者を育成する研修です。地域で信頼を得るためには経営力をつけていただくということで実践型の研修をやっています。座学だけではなくて消費者に直接販売する機会、あるいは商談会に参加する機会を設けて、その場でいろいろなことを学びながら、10年後の自らの経営を考えていくというような研修を実施してございます。

もう一つの柱として、農業経営で女性の活躍推進に取り組んでいる経営者を認定・表彰するという取組をやってございます。女性の活躍に向けた先進的な取組、例えば出産、子育てをしながらも、あるいは介護にかかわりながら働き続けられるような就業規則を設けている。または、やる気があれば現場でどんどん女性にも働いてもらえるような研修をやったり、屋外にもトイレを用意したり、あるいは着がえ、シャワーを設置しているような環境整備をしているような形態で、かつ経営面でも優れている経営体というものを全国から認定しまして表彰するという取組をやっております。

そして、認定するだけではなくてその取組を広く普及していきたいということで、セミナーを通じて受賞者に自分の経験を語っていただいて、それを広めるための取組も実施しているところでございます。

次のページをご覧ください。このような取組を、これまでやってきております。第4次計画に幾つか目標がございまして、この目標を受けて関係する法律、農業委員会、あるいは

農協に関する法律で、いずれもその委員、あるいはその理事の年齢、性別に著しい偏りが生じないように配慮しなければならないというような改正を行いまして、今年の4月に施行をいたしました。

そういうようなこともしながら、現在、農業委員に占める女性の割合、農協役員に占める女性の割合が向上するよう取り組んでおります。第4次計画が策定したときに比べ、向上している状況であります。増加傾向にあるものの、成果目標の達成に向けて引き続き地域農業の次世代リーダーの育成、そして女性が働きやすい環境整備を進める必要があると考えております。農水省からは、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、続きまして、理工系分野における女性活躍について内閣府男女局からお願いいたします。

推進課長 推進課長の大隈でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

資料の8-1をご覧くださいと思います。「理工系分野における女性参画拡大の加速」ということで、1枚おめくりいただきまして内閣府の取組でございます。重点方針2016にも、「理工系分野における女性参画拡大の動きをさらに加速させる」ということが盛り込まれ、一番下の行にありますように「次世代を担う理工系女性人材の裾野の拡大に取り組む」んでおります。

取組状況の全体像は1ページにあるとおりですが、真ん中にありますように「リコチャレ応援団体」ということで、この事業に御賛同いただきます大学・企業・学術団体等に御協力いただきまして、左側にありますように「夏のリコチャレ」という名前で夏休み期間中に大学・企業・学術団体等から御協力をいただきまして、職場体験などのイベントを実施しているところでございます。文科省とも連携をしながら実施しているところです。

それから、応援団体の皆様にお集まりいただきましてネットワーク会議というものを組織して、その中で各組織が情報共有、あるいは取組方針の検討というようなことに御利用いただいております。

また、これらの取組をウェブサイト「理工チャレンジ」で情報発信をする、あるいはシンポジウムをしているところです。

また、昨年度は調査研究をいたしまして、委員でいらっしゃいます渡辺先生に座長をお引き受けいただきまして、関係諸国の社会制度・人材育成ということで、特に、諸外国の女子に対するSTEM教育についての比較分析調査を実施いたしました。

資料の2枚目は、今申し上げました事業の概要について載せておりますのでご覧ください。

今申し上げました調査研究の中で提言をまとめていただきまして、それを3ページの左側に載せているところでございます。

「調査研究の提言」のまず1つ目でございますけれども、理工系の知識と、それからそれが社会でどのように生かされているかというつながりの理解、ここを促すことで理工系

分野に対する認識を拡大していくことが非常に重要であるという提言をいただいております。

また、2つ目の提言といたしましては、2つ目の四角の上から4行目でございますが、既に理工チャレンジ（リコチャレ）、我々がやっております夏の職場体験ですが、それから出前授業、文科省さんで実施いただいている企業の方が学校で授業を行うというような、職場見学、業務体験が行われているけれども、さらにその内容を拡充させることが望まれるという提言。

それから、3つ目でございますけれども、個々の生徒だけではなく家族や保護者への働きかけということも大事であるという提言をいただいております。

このため、今後の取組の上で課題と考えていることとしましては、1つ目の「○」にありますように、理工系の知識と職業がどのようにつながっているかということの情報提供の強化でありますとか、2つ目にありますような夏のリコチャレでありますとか、仕事体感イベントというものを連携するということでありまして、あるいは3つ目のような保護者・教職員といった方々の理解促進、こういうことも今後の課題として取り組んでいければと考えているところでございます。

内閣府からの説明は、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、続いて文科省から、理工系分野における女性活躍とスポーツ分野における女性活躍等について御説明いただければと思います。

高橋男女共同参画学習課長 文部科学省でございます。

資料の9-1をご覧ください。本日、御指摘いただいております理工系の関係、それからスポーツ分野の関係がございます。これは以前から継続的にやっている事業でございます。重点のほうでも御支援をいただいているものでございます。ありがとうございます。それから、きょうは新しい着眼点で、地域において女性の学び直しをどうサポートしていくかというような事業も御説明させていただきます。

1ページをご覧ください。こちらの1ページの中に科学技術分野におきます女性の活躍促進という事業をまとめて整理させていただいております。1つは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」、1つは「特別研究員」の制度、それから「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」でございます。

最初の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」はということかと言いますと、大学における研究環境をよりダイバーシティに富んだものにしていこう。特に、女性の研究者が活躍できるような組織的な取組、研究環境を整えていく大学等の組織的な取組を応援していこうというものでございます。

2ページには、これで実際に取り組んでいただいている各大学の一覧を整理させていただきました。大学が例えば近所の企業と協力して、このようなプログラムに取り組むという例もございます。

具体的な例はさらに3ページ以下で、名古屋大学からそれぞれの大学の取組の事例を紹介させていただいております。

例えば、4ページの東京農工大学でございます。まさに農工大学でございますので、どちらかという今まで女性が少なかったという環境がございますが、右側にありますような学長のリーダーシップのもとでの実施体制をとりまして支援を展開していくということでございます。

さらにその次の5ページ、6ページ、信州大学、金沢大学などがございますけれども、例えば信州大学の取組を1つ御紹介しますと、こちら学長のリーダーシップのもとでの推進委員会の取組でございますが、例えば女性研究者の採用・昇任についてはポジティブアクションも取り入れて実施しているということでございます。

次に、「特別研究員事業」を使ったサポートを御紹介いたしたいと思っております。これは、7ページと8ページをご覧いただきたいと思っております。やはり女性の場合は出産、育児等によって研究を中断するという時期が出てきてしまうことがございます。これを特別研究員制度でサポートしていくということございまして、8ページに掲げておりますお二方は実際にサポートを受けて現在も研究生活を続けていらっしゃる方でございますけれども、こういった方をロールモデルとして御紹介申し上げて女性研究者のサポートにしていくということもさせていただいております。

それから、次に9ページ、10ページをご覧いただきたいと思っております。これは先ほどの「リコチャレ」の御説明もございましたけれども、女子の中高生に理工系に進んでいただけるようなチャンス、動機づけをつけていこうというプログラムでございます。先ほども御指摘がありましたとおり、女の子だけではなくて担任の先生ですとか、それから御家族にも理工系に進むというようなことの意味を広めていく。こういったことも視野に入れて展開をさせていただいております。

これも平成18年度からやっている事業でございまして、10ページをご覧いただきますと今までいろいろな機関でさせていただいております。日本全国でなるべく幅広くということで事業を展開しております。

それから、11ページをご覧いただきたいと思っております。これも、日本中の高校の御協力をいただきまして進めているスーパーサイエンススクールの事業でございます。こちらはもちろん共学校もございますけれども、女子高がスーパーサイエンススクールになっているという事例もございまして、ここで具体的には理数系を重視した教育を行う。さらにはその重点枠ということで、国際性なども含めた教育を行うというようなことで進めております。

高校生でございますけれども、この右側にございます「高度な研究課題」というところにもありますとおり、なかなか専門性の高い研究課題に取り組んでいるという事例もございまして、表彰制度などもさせていただいております。これが、理工系分野でございます。

次に、スポーツの分野でございますが、御理解いただけると思うのですが、女性

特有の生理的な問題もございます。それを考えないでトレーニングするという事は、その健康上の問題もございます。そういったことから、このような総合的な形で女性アスリートの支援をやっているということで、もう御存じと思うのですけれども、オリンピックなどでも非常に日本の女子選手の活躍というものが目立っている、成果の上がっている事業ではないかと考えております。

この中で、それぞれコーチを養成するですとか、スポーツ生理学の観点からいろいろな女性の体の問題へのサポートというようなことをやってきたわけですが、新しくさらにジュニア期の女性をどうサポートしていくのか。ジュニアのときというのは女性の体の変化ということで非常に微妙な難しい時期でもございますので、こういったことにも手だてを講じていこうというのがこの12ページの一番下の右端、新規ということで、ジュニアの女性選手に対するプログラムを新たに今年度から進めているところでございます。これが、スポーツ分野でございます。

最後になりますけれども13、14ページをご覧いただきたいと思います。本日も働き方改革ということで議論があったかと思っておりますけれども、文部科学省といたしましては、その働き方改革の一環の中で関係してくると思うのですが、学び直しをして再び社会に女性が復帰していくというようなことですね。これも、やはり単に学び直しのプログラムをやるだけではなくて、例えば重点方針2016の中で御指摘いただいておりますとおり、保育環境が学びの場に必要ではないのだろうか。

それから、女性のキャリア形成の支援といったときには先ほども出てきましたけれども、女性の出産、それから育児などの女性特有の問題についても、しっかりとそれを配慮した上でのキャリア形成支援が必要ではないかということが2016の段階でも御指摘をいただいているわけでございます。

これを今年度、29年度はさらに発展させまして、地域モデルの中で進めていこうというのが今年の授業のアイデアでございまして、14ページの模式化したものをご覧いただければとわかると思うのですが、やはり女性の立場に立った、女性に寄り添った支援を地域で行えるというのは男女共同参画センターではないのかと考えておまして、ここにコーディネーター役をお願いしまして地域の教育機関、ハローワークや地方公共団体、それから私が一番大事かと思っているのは地元の皆さん、商工会や農協、先ほど農業の御説明もありましたけれども、そういった地元の取組と一つの大きな輪を結んで男女センターにコーディネーター役をやってもらって、地域の中で女性が学び、そして社会参画に結びつけていけるようなモデル地区をつくっていきたいということで考えております。

この中では、当然昨年2016で御指導いただきました保育環境の整備、こういったことで保育環境を整備した大学がここに入ってくるというようなことも考えているわけございまして、こういった取組が地域でそれぞれ広まっていくことを進めていきたいと考えてございます。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。

農業分野、理系分野、スポーツ分野、あるいは地域でそれぞれ女性の活躍ということで取組を御説明いただきましたので、それにかかわって御質問なり御意見があればどうぞ。

小山内委員 小山内でございます。最初に、農林水産省の内容についてお話を伺いたいというか、したいと思います。

この中で、家族経営協定の締結の推進ということで掲げていらっしゃいます。私は青森なのですが、青森も農業県でございます、この家族経営協定は推進しているところです。

それで、ちょっと青森の数字を見ましたところ、販売農家というんでしょうか、その中で3.7%という数字だったのです。それで、ここに書かれている農家に占める締結農家の割合が19.2ということで、その農家に占めるということと販売農家と何か違うのか、同じなのかということをお伺いしたいと思っております。

この家族経営協定ですが、青森の事例でいいますとライフプランの策定を農家の御夫婦が作りたいというときに、やはりワーク・ライフ・バランスという観点から、農業であってもしっかりとワーク・ライフ・バランスのとれた生活をしたいということで、この家族経営協定を結んだというふうに伺っております。

妻や家族の協力と理解が不可欠と認識して締結に至ったということなんです。やはり単なる経営的な部分だけではなくて、農業面と生活面にかかわる約束事という観点で、家族みんなが自分らしく生活したいという観点から結んでいったということです。

今、農業従事者の御家庭ですごく大きな問題になっているのは、やはりまだまだ後継者不足ということと、あとは未婚率がどうしても高いというのでしょうか。要は、ちょっと言葉的には言いたくない言葉ですが、お嫁さんがこないということなんですね。そういったことの解決にも、非常に家族経営協定の締結というのは大きく影響するのではないかと思います。

それで、若い人たちがこれから農業をやっていききたいという人たち、きょうの御報告でも農業女子の人たちとか、いろいろと取り組んでいらっしゃいますが、こういう若い人たちが未来への希望を持って農業に携わるためにはこの協定は非常に大事だと思いますので、今後ますますこれを活性化させていただきたいと思うところです。

佐藤会長 では、確認のことだけ先にお願ひします。

久保女性活躍推進室長 農家さんも農業で家計を維持している人、あるいはほかの仕事をしてながら維持している人、さまざまありますが、ここは主に農業の収入で成り立っているという主業農家を見ている。今、手元にデータはありませんが、販売農家のほうが広くとっています。

それで、家族経営協定は1回締結して終わりではなくて、後継者が結婚するとか、経営者に経営継承するというようにライフステージにあわせて、見直しをしていくことも必要だと思いますので、そういうこともあわせて特に都道府県の普及組織などと協働、連携しながら引き続き締結を推進していきたいと考えております。

佐藤会長 では、文科省お願ひします。

小山内委員 その前に、もう一点ありました。WAPでしたか、昨年青森でもそのシンポジウムみたいなものがあって私も参加させていただいたのですが、なかなか集客という部分で難しかったみたいなんです。より多くの方々にこういう取組とかロールモデルを見ていただくことがすごく大事だと思いますので、そういったところを地元と協力し合いながら、どこかに委託してやっていただいていると思うのですが、地元のいろいろな社会資源とつながってもっと効果的な形で進めていただければと思います。

佐藤会長 では、どうぞ。

久保女性活躍推進室長 主催者が日本農業法人協会というところなのですけれども、県段階協会や都道府県等と連携して共催するという形もありますので、なるべくそういうところで集客が増えるようにこれからも工夫していきたいと思います。

小山内委員 では、続いて済みません。先ほど堀江委員のほうからミスマッチというお話があったかと思うのですが、私はそういうミスマッチの原因の一つに社会構造の問題というのがあると思うのです。それで、やはりジェンダーの問題というのがあるって、頑張る女性というのはどちらも頑張りたいんですね。

でも、そこにジェンダーの意識があると、どうしても仕事も頑張りたいけれども、家庭のことも頑張りたいというところで、やはり無理なことになってしまう。それで仕事をやめるというのは非常にもったいない話だと思うので、やはりここは社会構造の問題というところをもう少し取り上げて取り組んでいく必要があるのではないかと思います。

それで、文科省さんが28年度に取り組んだ事業の中で、男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業というものがあったかと思います。これは、女性が学びを通して社会参加するための力を身につけて、その上で経済活動とか地域の社会づくりの担い手として活躍できる女性たちを支援しようという事業だったかと思っています。

それで、実は私が関わっている団体で調査研究をさせていただいたのですが、その中でやはり一番大きいのは今、申し上げました社会構造の問題というところがすごく影響を与えている要因なのかなと思ったところがございます。個々人が抱える課題というのが、実はそうじゃなくて、社会の問題であるという部分をその支援事業の中で受講生とか参加者の方々にしっかりと伝えていかないと、単にキャリアアップとか、そういうスキルのなものだけ学んでも、やはりどこかでつまづいてしまうという部分があるかと思います。ですから、この学び直しの取組というのは今後もすごく大事なことではないかと思っています。

それから、やはり地域性というのもあるかと思いますので、全国同じような内容ということではなくて、都市部と地方ではそれぞれ女性の抱える課題というものが違いますので、そういうところをしっかりと把握しながら、その地域の女性たちに寄り添った必要な支援に取り組んでいくことが大事であり、そういったことができるのは地域の男女共同参画の推進拠点である男女共同参画センターではないかと思っております。29年度、新しい取組でまたいろいろ計画していらっしゃるということで、非常に期待しておりますのでよろしくお願いたします。

佐藤会長 ほかにどうぞ。

種部委員 理工女子の話なんですけれども、例えば大学の学長だとか、教授だとか、そういうところに女性が出てくるようになってこない、やはりいいところに配置してもらえなかったり、意欲をそがれてしまったりということがああると思うんです。

それで、今、大学の中などでも先ほどポジティブアクションという話があったのですけれども、数ではなくて質ということをちゃんと見ていただきたい。例えば、よく教授の枠を1つふやし、女性の教授の数をふやしたというんですけれども、よく見ると男女共同参画担当だったり、あるいはキャリア支援担当の教授だったりとかということで、その本家本元のところには全然上がってこないということをよく見ます。

医学部でも一緒なんですけれども、そういうところがあるので、中身をきちんと見ていただいて、その意思決定のところに女性をつけるようなことにちゃんとつながっているのかどうか。これだけ支援をしてキャリアをやっているということだとしたら、やはりその中には研究費がきちんと与えられているかどうかとか、教授選の選考の仕方とか、アカデミアの中で活躍できるような体制が整えられているかどうかとか、そういうところもきちんと評価すべきだと思うので、どこかに入れていただきたいと思いました。

もう一つは、調べてみたんですけれども、文科省に学校基本調査というものがありますね。入試の合格率の男女差というものがありまして、文系などを見ますと女性の合格率が高いんですね。理系は工学部については女性のほうが高いんですけれども、理学部は同数、同等のはずだと思うんです。

ただ、国立大学と公立と私立を調べますと、国立大学は女性の合格率が低い。最たるものは医学部なんですけれども、医学部は女性と男性で、明かに男性のほうが合格率が高くて、割合にすると男女比で女性の合格率のほうが15%くらい低いんです。そういう差がエントリーの部分からあるということはなくすべきだと思います。

特に医学部だけ見ますと、国立大学が明らかに低いです。女性の合格率が明らかに低くて、私立は同等くらいですね。そういう差があってはいけないと思うので、そういうところのチェックで本当にやる気があるのかどうかを見極める必要があるかと思っています。入学の段階、あるいはそのキャリアを積ませる途中にいろいろなバリアがあると思うんですけれども、それを撤廃していただくように考えていただきたいと思います。

もう一点、ジュニアの女性スポーツアスリートのことですが、非常に重要でして、長い期間活躍していただくためには、小さいときに余り一つの競技に絞り込んでやるというのはよくありません。アスリートの取組を新しくやったださるそうなんですけれども、プロを目指すような全国レベルの子ではなくて問題は部活動だと思います。

ですから、教員に対して余り中学校とか小学校のときからがつつりとやってしまうと体が発育しないままいってしまう。ここはやはり男性とは全然違うところですので、長く活躍していただいて指導者になるような女性をふやすのであれば、部活動レベルから取り組んでいただきたいと思います。

辻村議員 理工系に関するポジティブアクションについて、言わずもがなですけれども、意見を申し上げたいと思います。

これまで文科省、JST、内閣府、理工系のためにポジティブアクションをしてきたわけですが、やはり以前から、2003年から内閣府でもポジティブアクション研究会をし、基本問題専門調査会でポジティブアクションプロジェクトをつくって、どこまでやったら憲法違反か、反論が出ないかということはずっと検討してきました。

これは、やはり男性の側から見て逆差別だとか、あるいは女性の側から見てスティグマになるというようなところが境界線なので、目的はいいとしても手段について疑義がなく、社会的コンセンサスが得られるようなポジティブアクションの措置をとることが必要になります。

それで、きょう出た中では資料8 - 2は具体的には説明されませんでしたけれども、例えば優秀な女子学生に奨学金や授業料免除をすとか、そういうことになると必ず逆差別という議論が出てまいります。その理論武装ですね。これまでは随分やってきたと思うのですが、最近ちょっとその理論武装のところが甘くなっているのではないかと思いますので、そこをしっかりと議論していただきたい。

例えば、これは国がやったわけではありませんが、先日東京大学が女子のみ3万円家賃補助という政策をしましたね。これは新聞各社からインタビューを受けましたので、私は女子寮をなくしたんだからそれにかわる厚生施設の代替という意味を持てば別に憲法違反ではないしというふうなことをちょっとコメントで書きましたから、ぱっと個人に対しての反論がきました。これは逆差別だと、長い長いメールで、ポジティブアクションというのは国策で必要性があるんだから、法律でも基本法でも認められているし、この程度ならばと言ったら、だめだという意見がやはり出てくる。

そこは、やはりポジティブアクションをやるためには社会的なコンセンサスが必要なので、だめだという人も説得して、これならばやむを得ないねということまで持ってこない、きしみのあるままで実現していったら、その政策はなかなかうまく進まないですね。

ですから、インセンティブ方式で運営交付金だとかリコチャレだとか、そういう全体的なところだと何かほんわかして、別に男性に対する不利益というのは出てこないのですが、女だけ授業料免除するとやったら男のほうは必ず怒るということがありますので、その点の理論武装をもう一度思い出して、基本問題専門調査会でやっていたときの議論を思い出して書き入れるというのでしょうか。きちんとした政策にしていっていただきたいということでございます。意見です。

佐藤会長 では、最後でいいですか。どうぞ。

渡辺委員 今のポジティブアクションの件についてコメントさせていただきたいと思います。

今おっしゃるとおり、理論武装はきちんとしておかないといけないとは思いますが、それと同時に社会で受け入れてもらうことも必要です。こういうことのコンセンサスを得る

ためには、女性のポジティブアクションをやった結果、どれだけよくなったか。実際に九州大学や名古屋大学は、女性限定の採用のほうが研究の成果が高いというデータも出していますので、そういうことも一緒に示しながら理論武装と好事例の両方で、社会でこういうことがいいことだと皆さんで共有していくことはすごく大事かと思えます。

佐藤会長 では、白河さんどうぞ。ここで最後にします。

白河委員 今の理論武装の話なんですけれども、まさにこういうところで理論武装のシンプルな2点くらいの共有化というのはすごく重要かと思っています。

フランスの方たちになぜ両立とかを支援するのかと聞くと、1点は国力を増強するというか、女性が働いてくれないと困るよねと物すごくシンプルなことです。もう一つは意外だったのですが、子供の貧困防止なんです。やはり女性と子供が結構セットになっていることが多いので、本当にそのシンプルな2点のためにやっているんですというふうにどんな関係者も必ず同じことを言うとジャーナリストの方に聞きました。

ですから、関係者が同じことを言えるようなシンプルな理論的な増強というものが何かあったらいいなと思いました。

佐藤会長 文科省はこういう大学への交付金等で、有期だったりしますけれども、女性だけ採用するポストをつくったりとか、いろいろ取り組んできているので、その辺を進める上では皆さんが言うようにいろいろな理論武装も必要だと思うので、御検討いただければということだと思います。

まだあるかと思えますけれども、きょうは最初にお話をしましたように、この後まだ暴力のほうはヒアリングがありますが、とりあえずまとめに入ります。こんなふうという骨子を出していただいていますので、それを御説明いただいて御意見を伺えればと思います。

では、どうもありがとうございました。

(「あらゆる分野における女性の活躍」関係府省退室)

佐藤会長 それでは、よろしく申し上げます。

南参事官 重点担当の南と申します。よろしくお願ひいたします。

お手元の資料10をご覧くださいませでしょうか。これは、これまで3回にわたって専門調査会で各省庁からヒアリングを行った結果も踏まえて、最終的にはこれを文案化、文章化したものを親会議の男女共同参画会議にかけて、そちらで了承していただいて政府のほうに意見をするというものの項目案でございます。

去年はこういうものはお出ししていなかったのですが、ことしはいきなり本文に入ってしまうよりは、先に項目だけ見ていただいて御意見をいただいた上で次の5月12日の専門調査会で文案を御議論いただくためのたたき台としての資料でございます。ですので、これ自体が何かオーソライズされて世の中に出ていくというような性質のものではございません。それを念頭に置いた上で、御説明させていただきます。

まず重点取組事項ですけれども、「第4次男女共同参画基本計画」の策定、それから女

活法ですね。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の完全施行、それで男女共同参画、それから女性活躍推進の取組は新たな段階に入ったというふうに始めております。

それで、その基本計画に掲げた成果目標を着実に達成するために取組を加速させていく必要があります。そうした認識のもとで、3点お示ししております。

まず1つに働き方改革、そして男性の暮らし方・意識の変革、この2つが女性の活躍にとっては不可欠なものであろうということ。

それから、「各界各層における女性活躍推進のための自律的な取組の促進」ということ。

それから、全ての基礎になります「女性に対する暴力の根絶など安全・安心な暮らしの実現」。

この3点目に関しましては、別途暴力の専門調査会で辻村先生をヘッドに御議論いただいている最中でございますので、この専門調査会では主に上の2点ということになりますけれども、そういった事項を中心に内閣総理大臣、関係大臣に対して取組を進めるための意見出しということになります。

それで、これは去年の重点取組事項を大枠はそのまま踏襲するような形で今、組み立てをしております。

大きな番で「あらゆる分野における女性の活躍」です。大枠だけ先に見ていただきますと、3ページ目に「女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現」、そして同じページですけれども、番目に「女性活躍のための基盤整備」というふうに大きく3つに分けた上で各項目を立てております。

まず、1ページ目の「あらゆる分野における女性の活躍」ですけれども、きょうもヒアリングでございましたが、働き方改革の推進というものを1番に挙げております。これは実行計画に基づいてということもありますけれども、特に「女性活躍に資する働き方改革の推進」ということで、実行計画も踏まえた上で男女共同参画の視点から再構成したものでございまして、「長時間労働の是正」とか「非正規雇用労働者の待遇改善」「ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の推進」、そして「ワーク・ライフ・バランスの推進」というふうに大きく4つ立ててございまして、それぞれについて項目を立てております。

実際の重点方針2017というのが政府のほうで決定しますけれども、この意見を受けた形でさらにどういう事業を行うとか、具体的に文章を書いていくということになるかと思えます。

それで、済みません。簡単に御説明ですけれども、2.目のところでもう一つ大きな柱になりますのが「男性の暮らし方・意識の変革」でございます。こちらは、専門調査会のほうで男性の暮らし方・意識の改革の専門調査会で昨年度報告書を取りまとめていただきまして、そちらに基づいた施策の具体化を図っていくということで大きく2つに分けております。まず1つ目が「男性の家事・育児等への参画機会の創出」、そして2つ目が「男性

が家事・育児を行う意義の理解促進」というふうに大きく分けて、それぞれ項目を立ててございます。

3.目が「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」ということでございまして、今、政治、司法、行政と大きな各分野における女性の活躍というのと、それから4番目が一つの大きな肝になると思うのですけれども、「女性活躍情報の見える化の徹底等」ということで項目を立てております。

これは、「女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の見える化の促進」を徹底していき、それを市場で活用していただくことによって自律的な女性活躍の推進を図っていくという大きな本年の重点方針の目的に沿うものというふうに考えております。

それから、その次に「企業における女性の参画拡大に資する環境整備」としてリーダー育成でありますとか組織トップのコミットメント拡大、それからきょうも御説明がありましたけれども、理工系分野における女性活躍は項目を立てておくべきかと思っております。

次が3ページ目ですけれども、女性の起業のほうの支援についても項目を立てました。

そして(8)ですが、地域の女性活躍推進交付金等を中心としました「地域における女性活躍の取組の推進」。

それから、きょうもヒアリングがありましたけれども、「農山漁村における女性リーダーの育成」。

そして、文科省さんから説明がありました「スポーツ分野における女性活躍の取組の推進」。

11番は職種・分野ごとというふうにちょっとわかりにくいかもしれませんが、例えば治安、安全保障であったり、消防分野であったり、これまで女性が従来余り参画しにくかった分野における女性活躍の取組の推進。

12番目は「国際的な取組の推進」ということで、これには国際機関の邦人の女性を登用していこうという動きでありますとか、それ以外の交流事業等も入ってございます。

大きな 番ですけれども、安全・安心な暮らしの実現は大きく分けまして3つ項目を立てておりますが、先ほど申し上げましたとおり1番の「女性に対するあらゆる暴力の根絶」については暴力のほうの専門調査会で検討していただいたものの文案をカセット方式ではめ込み、5月12日にお示しするということになるかと思えます。

2番目としまして、「女性活躍のための安心・安全面への支援」ということで、ここで先ほどちょっと話題になりましたひとり親家庭ですね。子供の貧困を含めた「ひとり親家庭等への支援」ということで立ててございます。

それから、3番目としまして「生涯を通じた女性の健康支援の強化」というものを立ててございます。

そして、 番目の「女性活躍のための基盤整備」でございますけれども、大きく分けて2つございます。まずは「子育て、介護基盤の整備」、前回のヒアリングで子育て、今回のヒアリングで介護についてヒアリングを行いましたけれども、そうしたものを踏まえて

待機児童解消や「介護離職ゼロ」に向けた取組、そして「家事・子育て・介護支援の充実」というふうに2つ大きく立ててございます。

そして2番目ですけれども、「女性活躍の視点に立った制度等の整備」ということで、基盤整備ということですが、1番として「社会保障制度等の見直し」、2番が先ほどマイナンバー、そしてパスポートの話も出ましたけれども通称使用の拡大、3番目はジェンダー統計の充実ということですが。

そして、4番目として防災・復興、5番としては新規で追加したものですけれども、「女性の活躍に功労のあった者に対する顕彰の見直し」というものを立ててございます。

ちょっと中身についての細かな記述がない中での御議論になるんですけれども、大きな目でご覧になっていただきまして御意見をいただけましたらと思っております。以上です。

佐藤会長 そうすると、この構成のことで御意見ということですが、手順としてこの後どのようになっていくのか、もう一度だけお願いします。

南参事官 わかりました。わかりづらくて申しわけございません。

まず、きょうはこの骨子に沿ってこういう視点が足りないとか、こういうものがあつたらいいんじゃないとか、そういう御意見をいただいた上で、それを踏まえてこれを書き下すような形で重点取組事項本文を事務局のほうで案をつくってまいります。それを5月12日に審議させていただきまして、その後、5月の下旬に予定されています男女共同参画会議、親会議のほうで承認をいただいて、そこで意見として政府のほうに出す。

それを受けた形で政府が重点方針2017を作成して、それは総理をヘッドとして全閣僚がメンバーであります全ての女性が輝く社会づくりの本部がございましてけれども、そちらの本部で決定されて、それを各省庁が実施していくという流れになってございます。

ですので、これについては参画会議で出す意見の項目案ということになります。

佐藤会長 ですから、これを踏まえたものが参画会議に出て、そこで決まれば今度はさらに政府のほうでそれを受けて政府としての方針を決めるということになります。そういう手順です。

そういうことを念頭に入れながら一応こういうことを盛り込もうというふうに、今の計画を眺めながらおけているところは少し早めなければいけないとか、いろいろあると思いますけれども、そういうことを踏まえながら、より17年度の予算要求に盛り込んだほうがいいものを少し挙げるといえることになると思います。ですから、基本計画と同じものを出すわけではないので、今の取組で言うとこれは少し入れたほうがいいんじゃないとか、そういうことを伺えればと思います。

では、どうぞ。

辻村議員 2ページ目の第3のあらゆる分野の(1)の政治分野でございます。これまで政治分野がなかった年も実はあったんですけれども、去年は行政分野及び理工系分野と並んでいて、どうも体系的に問題があると思っていました。ことはこういうふうに並べていただいて政治分野から始めていただいてよかったと思います。

私は参画会議でいつも資料をお出ししているんですけども、これも言わずもがなで御承知のとおりですが、2016年度のGGIは145か国中、日本は111位でございました。その前の年は101位でございました。少しは上がってくるのかなと思っていたら、10位もがたっと落ちました。

それで、先日IPUの国会議員比率世界ランキングを参画会議にお出ししました。2017年1月1日現在は193か国中、日本は163位でございます。それで、3月1日付現在の統計がこのたびまた発表されましたら164位に落ちておりました。どんどん順位は下がって行きます。

なぜかという、ほかの国は頑張っているからです。ほかの国はクォーター制を入れたり、いろいろな政策を取り入れているから、何もしなかったらビリまで落ちる。最後まで落ちるという感触でございます。

そういったことで、この政治分野につきましては問題性は指摘されてはいるのですが、これまでやはり行政の自己抑制と申しますか、政治分野はなかなか書き切れないということで、政党に対して協力を求める、働きかける、あるいは調査をするということにとどまっていたのですけれども、よく考えますとほかの国は法律によるクォータもありますし、自発的クォーターを促すような法律、今回日本でも法案が出てくると思いますが、多少とも法制度化に向けた、より積極的な施策の書きぶりにしておくことが必要と思います。

それから、実態調査も地方の政治でありますとか、政党の慣行であるとか、たくさんまだ調べるべきところはあると思いますので、こちらをしっかりとっていただきたいということだけでございます。それが1点です。

それからもう一つ、6番の理工系分野については昨年発言したところですが、確かに理工系分野は大事なんですけども、ここは学術分野としないで立法とか司法とか行政とか、そういうふうにならば理工系分野というノミネーションはちょっと問題で、学術分野におけるということで、括弧で理工系分野と書いてもいいんですけども、やはり学術分野でしょう。

というのは、この中に書いてある「研究と生活の両立に向けた環境整備」などは別に理工系だけの話ではなくて、人文社会でも人文は女性研究者は多いですけども、社会科学系では商学とか経済学などは極めて少ないですし、やはり共通の基盤のところを見失わないようにしておかないと、何か理系だけ特別に優遇というような雰囲気になってしまっはよくないと思います。今は時間もありませんので、以上です。

佐藤会長 確かに、学術分野として理系が多いのはそうですね。

では、どうぞ。

室伏議員 ありがとうございます。3の(5)(6)(7)につきまして、私も関係しておりますので、この辺に共通する課題として少し申し上げたいと思います。

例えば、「理工系女性人材の育成」とありますけれども、(5)では「女性リーダーの育成」となっています。これは、裾野を広げて将来リーダーになるべき人たちを育てるこ

とと、実際にリーダーを育てることの2段構えでやっていかなければいけないので、そういったことも(5)(6)(7)の中に書きこんでいただきたいと思います。

それについて、細かいことは後で構いませんが、例えばロールモデルを提示していくとか、メンタリングシステムをつくるとか、全体を通じて社会の意識改革が極めて重要であることも落とさないようにしていただければと思います。

こういったことは、本当は20年も前から言われているのになかなか進まないの、そろそろ何とかしないといけないだろうと考えております。よろしく願いいたします。

渡辺委員 (6)のところで、学術分野というお話もあります。それも確かに大事ですが、理工系分野をどうするかというのはこの国にとっても学術の一つという位置づけだけではなくて、どこかできちんと取り出していただく必要はあるかと思えます。

それで、ただいま室伏委員からリーダーの育成のところも必要という御指摘がありましたが、もう一つ理工系で常につまずくのは工学部に女子が少ない、理学部と工学部に女子がとにかく少ないのが問題です。そこが少ないと、その先の産業でどんなに必要とされても女子の母数が少ないわけですから増えません。古くからの課題なのですが、女子中高生が理工系を選択しにくいという問題については、対策を考え実行していかないといけません。

特に今、女子の理工系進学を保護者が反対するという問題があります。その問題も明確になっていますし、さらには理工系に進んだら理工系の職業だけではなくて、様々な職業があります。最近弁護士の方ともお話をしたら、理工系の知識がないと弁護できないような案件がすごくふえているとのこと。だからこそ、理工系に進んだ後に弁護士になることも、あるいは芸術の世界でも全く同じだという話もあり、理工系進学の先の職業というものが広いわけです。理工系進学の先は必ずしも理工系の職業とは限らないので、それは割と新しい感覚だと思いますが、そんなことも含めながら少し社会の中で偏見をなくしていくことをぜひ入れていただきたいと思えます。

佐藤会長 辻村さん、ここは理工系を重視することを別に否定するわけではなくて、下のほうは共通部分もあるので、その辺は工夫して書くような形にさせていただきます。

では、鈴木さんどうぞ。

鈴木委員 まだ文章が入っていない項目立ての段階としては、私は必要十分に網羅されていると思えます。

ただし、ちょっと悩ましいのは、大枠は踏襲していると説明がありましたけれども、基本計画がベースにあるのでやむを得ないと思うものの、これは毎年ローリングでやっていて重点取組事項であるはず。仮に重点取組事項の中身が2~3年ずっと同じだということだとすると、ローリングでやっているということの意味合いはどのようなかということも思うわけでありませう。

そういう意味でこれは要望ですけれども、去年とはどこがどう違うのかということを経験の中でできるだけ明らかにしていただきたい。例えば、働き方改革であれば働き方改革

実行計画が決まったというのは大きな変化でありますので、これをチャンスと捉えて男女共同参画基本計画と働き方改革の両方の政策が、相互にドライバーになって改革を加速させるということを明確にすることが考えられます。それから「男性の暮らし方・意識の変革」という点も、別の専門調査会の成果が今年はあるわけですので、女性が活躍できる社会というのは男性にとってもQOLを高める話だということを明確にさせていただきたいと思います。女性活躍推進法についても、これまでは法律の着実な施行と言っていましたが、次に今度は「見える化」とその自律的な取組ということなので、フェーズは相当変わってきたということを打ち出し方として工夫すべきです。それから、子育て関連では待機児童の加速化プランが29年度で終わりですから、今まさに来年度予算で30年度以降どうやっていくのが決めることが今年の重点課題です。そのための財源をきちんと確保する必要があるということを明確に書くといったことも考えられます。

男女共同参画というのは非常に長い歴史があることもあり、硬い文章で描かれる傾向を私はすごく感じるのですが、世の中にわかりやすく意見を打ち出していきたいと思えます。

佐藤会長 白河さん、どうぞ。

白河委員 質問もあるんですけども、この女性活躍推進法施行後3年の見直しに関して、ここで何か決まったことは結構影響できるのでしょうか。

佐藤会長 見直しについて何か書けば、効果があるんじゃないかという話ですか。

白河委員 あるかなと。

佐藤会長 手続は別だから、それでそのとおりやれというのは無理ですが、でも言うておくことは。

白河委員 わかりました。では、言うておくことは効果があるということで、その観点に立って言えば、やはりこの働き方改革で労働時間のことが決まったというのは非常に大きい。女性の活躍と労働時間はセットで、ここをやらないうところが幾ら女性活躍の旗を振って意識改革をしてもだめなんです。

そういうことで、女性活躍推進法の見える化のサイトに労働時間に関しての施策を何かやっているかとか、今はだめでも将来こういうふうに改善する意向があるとか、実労働時間についても平均何時間だともどこも短くなってしまっているので、平均ではなくてもう少し把握できるようなものとか、先ほど言ったような再雇用制度とか、それからテレワークがどのくらい実現しているかとか、そういったようなことがさまざまにもう少し見える化がされるといいと思いました。

特に労働時間に関しては、特例で繁忙期の上限を何時間にするのかということはいずれ決めなければいけないので、それに関してどういう意向なのかということで、ぜひ何時間というのも実は書いてほしいと思っています。

佐藤会長 見える化のところの書き方ですね。多分、今回のあちらのほうの基準を変えれば当然自動的に今までのものは変わっていくので、今回、次世代法のくるみんの認定基

準も見直しになったのはそういうことなので、書き方ですけれども、その趣旨はよくわかります。

では、末松さんどうぞ。

末松委員 女性の活躍に関するというのは、先ほど来女性の置かれている立場とか状況によっても全然違いますし、大きく言えば地方によってもかなり違うということがありまして、3ページで(8)番に「地域における女性活躍の取組の促進」書いていただいております。

特に本市の状況でも、ものづくり産業が非常に大きな産業でありますし、自動車産業とか、そういうところではもともと女性の従業員が少ない。だから、そこから管理職に上げていくのは非常に難しいというような事情がありますので、大企業と中小企業との違いとか、そういうようなことを促進していくためにも、本市は平成27年度に地域女性活躍推進交付金を活用させていただきましたが、こういった交付金のさらなる充実とか、もっともっと独自に応じたことの中で、あれもこれもということではなく、このように先進的に取り組んだところにはもう少し継続的にしていくというような中で、ぜひこの部分を分厚くといいますか、地域の事情に合ったようにしていただければいいなと思っております。

また、鈴鹿市では防災の観点でも子育てのお母さんたちがJST、いわゆる科学技術振興機構の補助金を使って防災ガールというような取組もそれぞれNPOで進めていただいたり、継続的にやっていただいております。成果品もたくさん出てきていますし、先ほどの交付金も使わせていただいて推進会議も設立しました。各企業へのアンケートと聞き取りも今年度から行っておりますので、その具体例とか成功事例も聞き取りをしていただければと思います。今は実効性のある成功事例についての紹介というものがなかなか載っていないかと思っておりますので、交付対象になった事業の紹介だけではなくて、継続的にやっている事例についてもぜひ資料として書いていただきたいと思いますところがございます。

以上のことをふまえ、地方と都会の事情の違いを考慮いただき、さらに柔軟な支援制度を進めていただきたいと思います。

佐藤会長 いろいろな施策に取り組んでもらうときに、その辺を配慮するようにということで、全体を通じるわけですね。

では、どうぞ。6時だけれども少し延長でということで、順番に短目をお願いします。

小山内委員 今、末松委員がおっしゃったように、本当に地方と都市部というのは全然抱える課題が違いますので、その辺は各分野においてぜひ明確に取り上げていただきたいと思います。

それから、女活法ができて3年の見直しということもあって、女活法に関する内容が非常に濃いような気がするのです。それで、女活法自体が日本経済の活性化を目指す経済施策のような色合いもちょっと濃く見えてきますので、やはりここは男女共同参画の観点から全ての女性が活躍できる社会づくりというところをぜひ忘れないで、誤解されないような形での表現を盛り込んでいただきたいと思います。

佐藤会長 では、堀江さんどうぞ。

堀江委員 ありがとうございます。昨年度からかわらせていただいておりますが、見直しと連携をいろいろなところでしていただきながら、網羅的に今回の計画をされていらっしゃると思って感動しております。

今回、女性活躍推進のための自律的な取組ということなんですけれども、恐らく自律的な取組というところかというとポイントは継続的であり、自発的というところかと思うんです。ですから、全てに言われるところとしましては、男性だったり女性だったりの育児休業取得だけにとどまらず、そこから継続をし、さらに復職をして効果がどれだけ出るのかということまで追っていくというのが恐らく自律的な一番のポイントだと思いますので、そこまで明記をしていただくということがすごく重要かと思っております。

その中で重点的に言いたいことは、ちょっとしつこいようなんですけれども、(3)番の「育児休業等の取得促進」のところでした、その後の復職のところでも前向きに戻って返ってくるということというのが今後の労働力人口の向上だったり、管理職をふやしていくところに確実に寄与していると思っておりますので、ぜひそこを書いていただきたいと思います。地方でも8割が取って終わりというか、取ってやめてしまうというような状況があったり、都心では取って戻ってくるけれども、マミートラックみたいな状況があります。

そこで、復職は一人一人のライフキャリアの計画というものを立てて、戻ってくるところまでちゃんと支援するところを数字として出すとか、具体的な支援策というところを出していただく。それは行動計画には書いてあるんですけれども、会社全体のことですので、一人一人に対してやっていくというところを押さえていくと、先ほどデータでも出したように、女性たちもどうせ無理だろうというふうに勝手に判断して、よかれと思って諦めてしまうことがとても多いので、戻ってきてほしいし、戻ってきたらこういう働き方があるということを示していくだけで、本当に前向きにできるんだとか、活躍できるんだというふうに皆さん思っていきますので、そこまでちゃんと言及をしていただければと思います。

それプラス子育て前のところも、もし可能であれば28歳とかでやめてしまうというようなこととか、あとは寿退社という名の転職ですね。あれは寿退社という名のただの転職なので、そういったことも防いでいけるかと思っております。ありがとうございます。

横田委員 3点、簡単にいきます。

まず、最後の4ページの最後に(5)の顕彰に関する見直しがあります。最近民間も含めて受賞(表彰事業)が非常にふえていて、農水のWAPなど含めそれぞれの分野で女性活躍の後押しをしていただくのはすごくうれしい。ただ各賞、明確に誰のための何の賞だということをそれぞれにキャラ立ちをさせていただいたほうがいいんじゃないか。賞が本当に乱立しているので、すみ分けと明確化をぜひしていただきたいと思います。

2つ目が、省庁間の連携です。文言ではないんですけれども、きょうもテレワークで省庁間連携をしてというお話もありましたし、やはり協働しながらちゃんと情報共有してす

み分けて有効にやっていくというところはぜひいろいろな分野で進めていただきたいと思っています。今、私は推進連携会議という100団体近くが属している会議に参加しています。この会議はいろいろな施策を全国の多様な組織に広めていく役割があります。せっかくいい施策がこれだけふえているので、もっとネットワークもうまく使うことで広報における連携の第一歩となるのではないかと思います。

3点目、最後です。前回もお話ししましたが、女性の起業に加え。今回被雇用者という言葉が出てきていました。いろいろな施策を考える上で企業に属する方々のための視点でいろいろな物事がつくられると、しわ寄せが被雇用者のほうにきてしまう可能性が往々にしてあります。どの施策と特にお伝えはしませんけれども例えば女性事業主には育休がない。そういう中で、保育の別にプラスもない。給与保証はされていない。復帰しなければいけないという中でやられている人がいるということを皆さん覚えていらっしゃいますかということだったり。組織に所属しない多様な働き手の目配りが抜け落ちがないようにいろいろな施策をフォローアップしていただきたいと思います。以上です。

佐藤会長 大体よろしいですか。

私は1つだけ、さっきの顕彰なんだけれども、今までのものは何かあるんですか。4ページの最後のところですが、何かあれば、入れるならば趣旨を言っておいたほうがいいのかと思います。

岡田総務課長 4ページ目の2番の(5)でございます。「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」ということで、女性の活躍を進めるようないろいろな仕組み、プロモートするような仕組みはございます。

ただ、先ほど横田先生がおっしゃったように、各省庁からの御発言にもありましたが、いろいろなサポートをするというか、頑張っている方を表彰するという施策も結構あるということで、そこを記載させていただいておりますけれども、女性の活躍、あとは今、政府としても女性活躍を進めていくということで、いろいろな分野で活躍していらっしゃる方をもっと評価するというような動きもあるものですから、今回入れさせていただいたところでございます。

なお、私ども男女局では男女共同参画社会づくり功労者表彰という長年やっていらっしゃる表彰ですとか、これは以前横田先生にもお受けいただいておりますけれども、女性のチャレンジ賞ということで新たな分野でチャレンジされた方への表彰もございます。そういったことも結構長くやっていますものですから、こういったことを機会に少し考えたいと思っております。

佐藤会長 それは、横田先生の言ったような趣旨も含めて見直そうという話ですね。

岡田総務課長 さようでございます。

佐藤会長 ほかに何か、もしこれはということが伺っておきますけれども、いいですか。

ちょっと時間が過ぎましたけれども、それではここまでにさせていただきます、事務

局においては本日の皆さんの意見を踏まえて引き続き重点取組事項の作成をお願いします。

次回は、5月12日です。一応集まって議論するのは最後ということですので、重点取組事項の本文案について御議論いただくということで、事前にお送りできると思いますので見てきていただいて、御意見をもし出せるならば出していただくようにしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

ちょっと時間を過ぎましたが、どうもありがとうございました。