

# 重点方針専門調査会（第17回） 議 事 録

内閣府男女共同参画局調査課

# 重点方針専門調査会（第17回）

## 議 事 次 第

日 時 平成30年10月3日（水）10:00～12:22  
場 所 合同庁舎第8号館5階共用C会議室

### 1. 開 会

### 2. 議 事

「女性活躍加速のための重点方針2018」に基づく平成31年度予算概算要求等の状況について

- ・各府省庁ヒアリング
- ・意見交換

### 3. 閉 会

○佐藤会長 出席を予定されて、まだいらしていない委員の方はいらっしゃいますけれども、時間ですので、ただいまから「第17回重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

お忙しいところ、お集まりいただき、ありがとうございます。

本日は、前回に続いて、「女性活躍加速のための重点方針2018」に基づく平成31年度予算概算要求等への反映状況等について、関係府省のヒアリングを行い、皆さんの御意見を伺いたいと思います。

カメラ撮りはいいですね。

議事に入る前に、事務局から配付資料の確認をお願いします。

○黒木調査課長 配付資料の確認をさせていただきます。

本日、お手元にタブレットを御用意しておりますので、そちらをお使いいただければと思います。もしタブレットでは見にくいということがございましたら、御指示をいただきましたら紙の資料を御用意させていただきますので、近くの職員に言っていただければと思います。

まず、お手元のタブレットの2枚目のところに本日の配付資料一覧を示しております。資料1～資料16、参考資料1～参考資料7までタブレットの中に入っておりますので、適宜ご覧いただければと思います。

また、タブレットの操作方法につきまして、卓上に「タブレット端末機の操作について」という紙を御用意いたしております。簡単に御説明しておりますので、御参考にしていただければと思いますけれども、もしわからないこと等がございましたら、お近くの職員に言っていただければと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○佐藤会長 資料はよろしいですか。今日は、タブレットなので、わからない方は手を挙げるなりしてください。

本日ですけれども、前回の議論の進め方、ヒアリング項目の資料1がタブレットに入っていると思いますけれども、その10月3日分のところ、裏面にありますけれども、「Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍」の1と2を前半で議論し、後半でⅡの「3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」と、「Ⅲ 女性活躍のための基盤整備」の2つに分けて順次議論し、その後、「その他」として、幾つかテーマがあります。そのような形で進めさせていただきます。

それと、前回同様、女性差別撤廃委員会の最終見解における指摘事項への対応状況についても、今回のヒアリングの範囲内で関係する部分については、御説明いただいて議論するとさせていただきます。

本日、私事でどうしても12時に出なければいけないので、12時まで議論し、事務連絡がもし残ったら事務局に連絡させていただくとさせていただきますが、よろしく願いいたします。

まず、前半、先ほどお話ししましたように、資料1の「Ⅱ あらゆる分野における女性

の活躍」の1と2について、順次説明いただければと思います。

最初に、Ⅱの1「a」地方における女性活躍の推進」について、内閣官房から御説明いただければと思います。

○内閣官房（南参事官） 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局の南と申します。

それでは、資料に基づきまして、説明申し上げます。

「通し番号110」と書いておりますページ以降、3枚ほどなのですが、最初のページをめくっていただきますと、横紙で「地方創生推進交付金（内閣府地方創生推進事務局）」という紙が出てくるというものですけれども、皆様、お手元にお開きでしょうか。この施策の予算といたしましては、こちらの資料にありますとおり、地方創生推進交付金が31年度概算要求額で1150億円の内数で考えているところでございます。この地方創生推進交付金でございますが、左側に「事業概要・目的」とありますように、まず、①地方版総合戦略を各市町村と県等で作っていただいておりますけれども、この戦略に基づいて、各地方公共団体の自主的・主体的で先導的な事業を行うものを支援する交付金でございます。②にありますように、それぞれの事業についてKPI設定をしていただいて、PDCAサイクルを組み込み、従来の「縦割り」事業を超えた取組、セクター横断的な取組を支援するものでございます。③にありますように、地域再生法に基づいた法律補助でございまして、資金の流れとしては、国から地方公共団体に事業費の2分の1が行くというものでございます。この中で「事業イメージ・具体例」と右側にあります中の①はこれまでやってきたものでございまして、いろいろなしごと創生、観光振興等とございますけれども、これに加えまして、今回、②のところにありますとおり、わくわく地方生活実現政策パッケージといたしまして、地方移住への支援と地方での新規就業の支援を行う。こういう新しいモデルについても対象とすることを考えているところでございます。その具体的な2つ目の・に、女性・高齢者等の新規就業に要する費用などの負担軽減の取組と書いてありますように、女性・高齢者などという例示としてここに書いておりますけれども、基本的には女性・高齢者に限定するものではなく、地方における、今は働いていない方に労働マーケットに入っていただくことの支援を念頭に置いております。

次のページにありますように、その背景といたしまして、黄色い紙で「わくわく地方生活実現政策パッケージ」と書いてありますが、「現状」、地方から東京圏に毎年10万人を超える転出超過がありまして、地方の若者が15年間で500万人減少している。また、その就業者も、地方では大幅に減少しているという現状を踏まえまして、「ねらい」としまして、東京一極集中の是正、地方の担い手不足への対処をもちまして、新しい包括的かつ大胆なパッケージを策定・実行しようということで、まち・ひと・しごと創生基本方針を6月に閣議決定しておりますが、その中で1～7の項目を決定したところでございます。このうちの2番、女性・高齢者等の活躍による新規就業者の掘り起こしをこれから6年間で24万人、1年間に4万人ぐらいのペースでやっていけないか。そのために、主に考えておりますのは、就業したいが、現在就業していない、これからしようかなという方と、求人する

事業者が、マッチングを支援するということをメインに、新規就業者、女性高齢者などに対して必要な支援をしていこうということを検討しております。

具体的な中身につきましては、検討がかなり遅れておまして、まだ抜本的に議論をしているところがございます、これ以上の御説明ができないのですが、次のページに少し載せておりますように、基本的には人手不足に直面する地域の、東京もそうですけれども、地方の中小企業等の人材確保につながるような新しい施策にしたいということでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

次は、「2. 男性の暮らし方・意識の変革」についてです。最初に、「a) 国・地方公共団体における取組の促進」について、内閣人事局から御説明いただければと思います。

○内閣人事局（安岡参事官） 内閣人事局で参事官をしております、安岡と申します。よろしく願いいたします。

私からは、「通し番号119」でございます、資料5に沿いまして、国家公務員の男性職員の育児休業と、いわゆる「男の産休」の取得について御説明させていただきます。

まずは、政府の目標と現状について御紹介させていただきます。「男性職員の育児休業等について」というタイトルの資料の左の部分でございますけれども、まず、(1) 男性職員の育児休業につきましては、目標としては平成32年までに13%という目標がございます。現状といたしましては、この表に書いてありますように、平成26年度は3.1%、これが平成27年度に5.5%、最新の値である平成28年度が8.2%ということで、数値は年々上がっておりますけれども、まだ十分な状況ではないと認識しております。(2) 「男の産休」につきましては、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて計7日間取得できることになってございますが、この目標につきましては、全ての男性職員が合計5日以上取得することという目標がございます。現状には、平成26年度は24.7%、27年度は30.8%、最新値である平成28年度は39.1%となっております、こちら数値は着実に上がっておりますけれども、政府目標100%との乖離が大きい状況でございます。こうした状況に対する取組について、資料の右側でございますけれども、まずはハンドブックやポスターの作成・配布ということで「イクメンパスポート」という緑の表紙が資料に出ておりますけれども、こういったハンドブックとか、あるいはポスターの作成・配布をいたしております。

「イクメンパスポート」は、男性職員の育休等の取得を推進するために、制度の概要とか、実際に育休を取得した先輩職員の体験談とか、育児をする場合の留意点などについて盛り込んだハンドブックでございます。各府省において、子供が産まれる男性職員とか、その上司に配布するようにしているとともに、内閣人事局で開催している各種のセミナーの受講者にも配布いたしているものでございます。下の部分ですけれども、セミナーを開催しております、管理職員を対象といたしました女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナーは、今年度は全国各地で10回実施することといたしております。共働き

世帯で未就学児の子を持つ職員を対象とした「仕事と育児の両立セミナーといったセミナー」も内閣人事局で開催いたしているというところでございます。

次のページですが、「『重点方針2018』を受けた『男の産休』等取得促進強化対策①」でございます。先ほど政府目標との乖離が大きいというお話を差し上げましたけれども、こうした中で、管理職の人事評価への反映といたしまして、重点方針2018では、部下の男性職員の育児休業や「男の産休」の取得状況など、両立支援制度の活用に向けた管理職の取組状況を重視した上で、適切な人事評価が行われるようにすることが決定されたところでございます。

さらにその次のページですけれども、こうした決定を受けまして、男性職員による「男の産休」及び育児休業取得を促進するための標準的な取組手順を、内閣人事局から各府省にお示しいたしまして、これを確実に実施していただけるように、現在、各府省に求めているといった状況でございます。この中で、特に⑤に記載のとおり、まず、人事評価の目標をそれぞれの職員が設定するのですが、全ての管理職員は、その目標設定に当たり、部下の両立支援制度の活用に向けた自身の取組について留意した目標を立てていただくことといたしまして、それを受けて、⑥に記載のとおり、その管理職員の人事評価を行う評価者、上司になりますけれども、その評価者は当該管理職員の取組状況を重視した上で、適切な人事評価を実施することとしたところでございます。

次のページですけれども、さらには、実際に子供が産まれる男性職員の上司に活用していただくための男性職員の育児参画促進のためのチェックシートを内閣人事局で作成して、各府省にお示しいたしました。

さらに次のページですけれども、「男の産休」や育休の取得を促進するために、各府省等で活用していただくために、内閣人事局からこうしたチラシの一例を作成して、各府省に配布して啓発に努めているところでございます。

最後に、こうした施策を進めるための平成31年度の概算要求の状況について、特に資料は添付してなくて恐縮ですが、口頭で説明させていただきますと、主に3つ柱がございまして、先ほど申し上げたハンドブックとかポスターの作成の関係が約500万円、さらにはセミナー、これも先ほど御説明したセミナーでございますが、これについては約700万円、eラーニングもやっております。働き方改革と女性活躍・ワークライフバランス推進に係る管理職員向けのeラーニングをやっています。これについて約500万円ということで、31年度の概算要求で要求をしているといったところでございます。

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す。

説明を忘れていたところがあります。今、御説明いただいた部分は、女性差別撤廃委員会の最終見解における指摘事項への対応状況、パラグラフ21(a)のヒアリングにも対応しています。

続きまして、「2. 男性の暮らし方・意識の変革」の「b) 企業における取得の促進」

と「c) 男性が育児をしやすくするための法制的な改善策の検討」について、厚生労働省から御説明いただきます。

これは、先ほどお話ししましたことの続きで、女性差別撤廃委員会の最終見解における指摘事項への対応状況、パラグラフ35(b)に対応するヒアリングもあわせて行うこととなります。

それでは、よろしく申し上げます。

○厚生労働省（尾田課長） 厚生労働省職業生活両立課長の尾田でございます。よろしくお願いいたします。

資料6と資料7、続けて御説明させていただきます。

まず、資料6でございます。

おめぐりいただきまして、3つございますが、まず1つ、「両立支援等助成金（出生時両立支援コース）」という助成金を実施しております。これは平成28年度から実施しておりますが、男性が育児休業等を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、実際に育児休業を取得させた場合、事業主に助成するものでございます。支給要件でございますが、まずは男性の育児休業ということで、職場風土づくりとして研修等を実施し、実際に連続14日以上育児休業の取得が発生した場合に助成を行うものでございます。従来、これは育児休業の取得に着目した制度でございましたが、本年度から拡充いたしまして、育児目的休暇の導入・利用、これは、平成28年に成立し、平成29年から施行されております法律改正で、事業主に努力義務として課せられておりますけれども、子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入し、実際にそうした方が生じて8日以上取得した場合に助成するものでございます。これにつきましては、28年度から実施しておりますが、28年度は9.4億、29年度は21億の支出実績がございまして、本年度は拡充して36億の予算を計上し、来年度も同額の予算を計上しているところでございます。これが助成金でございます。

続きまして、「イクメンプロジェクト」でございますが、これは平成22年度から実施しております気運の醸成のための取組でございます。積極的に育児をする「イクメン」の仕事と家庭との両立に取り組む「イクメン企業」を支援し、好事例を周知・広報するというところでございます。男性の育児休業に着目して、それを広げていくものでございます。31年度活動案の2、3が現行でも実施している内容でございますが、企業への働きかけということで、自治体や企業向けのセミナーでこういった取組を広めていく。3番目といたしまして、イクメン企業アワード、イクボス表彰を実施しております。そういった両立支援の取組に熱心な企業を表彰するとともに、個人として熱心にその部下の仕事と育児の両立を支援されている管理職の方を個人表彰しまして、そういった取組を世の中に広げていくということ、ここ数年、実施しております。来年度はイクメン2020キャンペーンということで、特に産前産後休暇の間の男性の育児休業等の取得を進めるという観点から、もう一つキャンペーンを実施して、こういった気運を盛り上げていきたいと思っております。

す。

3点目でございますが、次世代育成支援対策推進法でございます。これは時限立法でございますが、101人以上の企業につきましては、一般事業主行動計画として、雇用環境の整備に関する取組と目標を立てていただきまして、それを労働局に提出することが義務づけられております。さらに一定の基準を満たした企業につきましては、くるみん、さらにはプラチナくるみんというマークの使用が認められるという認定を行っております。右のとおり認定基準がございますが、中ほど、男性の育児休業等取得率については、くるみんが7%、プラチナくるみんにつきましては13%という高い基準を設定しております。こうした基準を満たした企業につきましては、くるみん認定、プラチナくるみん認定を取得すれば、マークを使えることをPRするとともに、地域においては融資制度の優遇や、公共調達での優遇といったことに取り組んでいただいているところでございます。

以上が、資料6でございます。

続きまして、資料7でございます。

これは、佐藤会長にも参加いただきまして、私どもで今年の3月まで実施しておりました研究会の概要でございます。仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会の趣旨といたしましては、「働き方改革実行計画」で「ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に着手し、実行していく」と盛り込まれたことを踏まえまして検討いただいたものでございます。

概要の2枚目でございますが、男性による育児の促進を中心として御検討いただきました。基本的考え方といたしましては、育児に関わる男性を増やしていく。そして、既に育児に関わっている方につきましても、関わり方をより見直していく。女性のキャリア形成という視点を持っていく。これら3つの基本的考え方に基づきまして、最後のページでございますが、今後の対応方針をおまとめいただきました。社会全体、企業としても働き方・休み方を見直していくという意識改革が必要であろうという大前提のもと、先ほど申しました女性のキャリア形成のための対策あるいは育児に関わる男性を増やしていく、既に関わっている男性の育児への関わり方の改善を図っていくという観点から、それぞれの対応策についておまとめいただいております。中ほどの「当事者意識の醸成」でございますが、産前産後休業期間につきまして、男性も一定期間休んで育児を行う期間との共通認識をつくっていくべきだという御提言をいただいておりますので、先ほどのイクメンプロジェクト等で私どもとしても今後そういった気運の醸成に努めていきたいと思っております。制度面についての御指摘もいただいております。右のほうで、制度・指標面の検討課題ということで、中長期的に議論する必要があるが、男性が育児をしやすくするための法制的な改善策として、取得可能期間は変えずに、育児休業の取得可能年齢を引き上げる仕組み。育児休業の分割取得、育児休業等希望者に事業主が事前対応する仕組み、中小企業に配慮した仕組み、あるいは小学校入学前後の両立困難な状況に対応できる仕組み等々の御提言をいただいております。また、指標につきましては、男性の育児休業につきまして、先ほど申

し漏れましたが、直近の数値ですと5.14%、2020年までの目標としては13%でございますので、まだまだでございますが、少しずつ改善しております。ただ、男性の育児に係る指標としては、今はこれが中心でございますが、多様な育児への関わり方があることを踏まえて、他に適切な指標がないか検討すべきではないか。このような御提言をこの検討会ではいただいております。こういった御提言内容を踏まえて、今後、昨今の法改正の実施状況等を踏まえながら検討を進めていきたいと思っております。

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、予定では20分ぐらい質疑の時間をとっているのですけれども、2つに分けて、まず最初は、「a) 地方における女性活躍の推進」、内閣官房から御説明いただく部分で、資料は通し番号110について、御質問、御意見がある方はまとめて出していただいて、それをメモしていただいて、特に御質問についてお答えいただければと思いますので、前半、内閣官房の通し番号110について御質問がある方から先にまとめて伺います。

横田委員、お願いします。

○横田委員 御説明ありがとうございます。

女性・高齢者の地域就業ということで、恐らく地方だと起業を主に念頭に置かれていると勝手に想像しています。特にまだ詰め切れていないとおっしゃってはいたのですけれども、現状、課題としてどこを主に置いていて、何から対応していくのか、挙がっている案だけでもお伺いしたいということが1つ。

2つ目が、最初に多分起業を想定されているとお話ししたのは、地方の共働き比率の値は高く、女性は新規に就労というよりも起業とかが選択肢に挙がりやすいということで伺っているのですが、私の認識も含めて、現状の御説明をいただきたいところです。

また1点、要望があります。起業を検討するに当たって、支援策として、どうしても移動距離といったものがあります。ITに慣れていただく。具体的に言うと、テレビ電話による相談を活用していくと、1回目は対面であったとしても、その後、どんどん相談がしやすい環境がつけられたり、本人たちもITに慣れることで起業を促進しやすく、運営しやすくなったりすると思います。ぜひその運営の中でそういったものを取り組んでいただけるようにしていただきたいと思っております。

○佐藤会長 鈴木委員、小山内委員に両方御発言いただいてから、お答えいただきます。

○鈴木委員 地方創生推進交付金のところですが、地方創生でいろいろなことを、今、やられていますので、これはこれとして理解をするわけですが、女性活躍との関連性がどれくらいあるのかよく分かりません。例えば、女性の就業者はここ5～6年で200万人ぐらい増えていると思いますし、60代の高年齢者の就業も相当増えている。6年間で24万人という数字が資料にありますが、そういう意味ではそれは少なく見えたりもします。もちろん地域差とか地域ごとに事情が違ふという問題はありますけれども、全体のトレンドとして女性や高年齢者の就業がどんどん増えている中で、今日御説明いただいたこの施策の効果

をどういうふうに捉え、検証していくことになるのか。そこを教えてください。

○佐藤会長 小山内委員、続けてお願いします。

○小山内委員 地方においては、本当に人手不足に直面する地域の中小企業等の人材確保は本当に重要課題になっております。そういう中、この女性・高齢者等の活躍による新規就業者の掘り起こしは大変期待するところであります。

先ほどの説明で、就業していない女性と企業との求人のマッチングというお話だったのですが、もう一方においては、学校を卒業した新規の就職者が、地元就職したいけれども、なかなかできないという現状も非常にあるということを知っていただきたいなと思います。

例えば、特に専門職、看護師とか、医療関係の大学とか専門学校で学んだ女性の学生なのですけれども、どうしても首都圏を中心とする機関に就職する率が高いのです。青森県で県立保健大学というところがあるのですが、その看護学科では、県内就職が3割で、ほかは全部首都圏に出て行っているということなのです。結構地方の学生は地元志向が高いのです。ところが、地元に残れないその原因として、例えば、採用の時期が遅いとか、地元の企業でキャリアパスの提示がないということで、キャリアアップへの不安といったことから、どうしても先に採用が始まる首都圏に行ってしまう人が多いようです。なので、取組として、一つ大学で採用力向上セミナーといった、地方の企業に対してそういうセミナーを開催して、企業で採用をするためのポイントやPR力をつけることがすごく大事ではないかということで、そういうことに取り組んでいるところもありますので、ぜひそういったところもこの事業の中でぜひ注目していただきたいと思います。

○佐藤会長 堀江委員。

○堀江委員 小山内委員とかぶる点もあると思うのですけれども、多くの行政、地方の方々がおっしゃるのは、若者がいなくなるということで、まず、首都圏に行ってしまうことをどうにかしていきたいとおっしゃるところが多くて、学生からという、先ほど小山内委員からおっしゃっていただいたように、就職先がないということと採用が少ないということもあるのですけれども、働き続けられるのかとか、子育てもできるのかみたいなところの、この会社のこの地域で仕事をしながら子育てをするというイメージが持てないみたいなところが一つあるのと、あとは、先ほどおっしゃっていたキャリアパス的に、最初から県内でいいのかみたいなところがあるので、まず、県内の中で働きながら子育てができるというイメージと、後からでもUターンができるよという、首都圏でちゃんとキャリアを積んだ後に、ちゃんと後から戻ってきてねみたいなところを含めて話をしていたほうがいいかなと思っています。

今、どっちかしかないというか、県内もしくは首都圏しかなくて、県内のもう少し長期的なところを見せていくというのも、先ほどの採用のところでもすごく必要なかなと思っています。意見になってしまいますが。

○佐藤会長 可能な範囲で、これは基本的に出て行く人に戻ってもらうという政策なので、

今いる人たちのものではないというような、その辺も含めて御説明いただければ。

○内閣官房（南参事官） まず、起業・創業を念頭に置いているかというお話ではございますけれども、それにつきましては、現時点では主に就業、起業ではない通常の雇用労働を促進することを考えておりますけれども、まだ固まったものではないと先ほど申し上げたとおりでございます。わかっていることだけでももう少しというお話でございますけれども、お話しできることは少ないのですが、先ほど申し漏れましたこととしまして、交付金で、県とか市町村が独自の事業をされることを支援するのが交付金でございますけれども、当然ながら交付金がなくなっても続けられるようにという、自走するという、例えば、そういう要件を課しております、今回の場合、なぜこれを新しいことと触れられているかといいますと、こういう新規就業の支援については、交付金がなくなった後も転がっていくビジネスとしての仕組みができなくても、例えば、対象としようとか、そういう新しいこのパッケージについては、特例にするようなことを念頭に置いているということでの新規要求ですということをお知らせします。

ITとか、テレビ電話による相談とか、いろいろな御助言をいただきましたことにつきましては、制度設計上、ぜひとも参考にさせていただきたいと思っております。

女性の就業者が増加している中で、6年で24万人は少ないのではないかと。また、検証をどうしていくかというお話につきましては、これも現在検討中ではございますけれども、実績として事業を行う中で、何人の方がこれまで就業していなかったけれども、新たに就業するというに至ったかという形でのKPI設定をして、検証していくことを考えております。

次に、地方出身の新卒の方で地元就業が難しい、特に首都圏に行ってしまうという話につきましては、今、申し上げた件とは直接は関係がないのですが、同じバックアップパッケージの中で、最初の・に書いておりますように、東京圏から地方へ移住して、地方で就業する方の負担軽減をしようということも並行して考えておまして、こういうものと組み合わせて、これは当然女性の方に限った話ではなく、医療・看護の方に限った話ではありませんが、そういうことにつきましては、一緒にやっていきたいと思っております。これは、個人給付等をするところでも考えているところがございます。ただ、採用力向上セミナー等の御助言もいただきましたけれども、そういうことも含めて検討してまいりたいと思っております。そういうことで、キャリアパスとして県内でスタートする、Uターン可能という仕組みをぜひ我々のほうでも後押しするような形として、UIJターンの支援とか、一旦そこから離れた人、また、長期で働いていなかった方をどのようにして仕事につなげていくかという取組について、制度設計を進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、後半ということで、「2. 男性の暮らし方・意識の変革」で、「a) 国・地方公共団体における取組の促進」、民間の「b) 企業における取得の促進」について、御質問を。

川島委員からお願いします。

○川島委員 厚労省さんをお願いというか、可能であれば御検討いただきたいのが、イクボスの定義をもう一回再検討いただけないかなと思います。4年半ぐらい前かな。イクボスの定義の10カ条を私がつくって世に出したのですけれども、それをファザーリング・ジャパンを通じて広げて、今、おかげさまで日本中に広がっている。これは非常にいいことなのですけれども、曲がって伝わっているケースが多くて、決してイクボスは我々ファザーリング・ジャパンの専売特許でもないし、登記登録をしているわけでもないですから、自由な定義をつくっていただくのはもちろん構わないのですが、とかくいろいろなところへ行くと、あるいは今回の厚労省さんを見ても、育児に特化してしまっているような表現なので、当然この会議にも随分出られていると思いますけれども、介護もあれば、あるいは勉強のためにリカレント教育で休む人もいれば、不妊治療で休む人もいれば、地域活動で休む人もいれば、そういう部下の私生活を配慮する。そこまで含めていただかないと、曲がって伝わるか非常に小さく伝わるので、私は関係ないやという上司が出てきてしまうのですね。

イクボスの定義の1つ目は、そういう意味では、部下の私生活と将来のキャリアを応援する上司と定めたのですね。2つ目の定義で、これはここには入っていないのですけれども、上司自身も私生活を満喫というものを入れているので、これもぜひ含めてほしいなど。上司が仕事一本足打法だと結局は働き方改革が進まないというものが一つの要因ですので、組織の成果達成に強い責任感を持つ上司を3つ目の定義にしたのです。厚労省さんのものは業務の効率化と書いてありますけれども、業務の効率化をしようがしまいがそれはどちらでもよくて、結果を出すことにこだわるほうが重要だと思いますので、効率化だけだとどんどん物をやめていくことになってしまいうし、イノベーションも生まれなし、新しい産業も生まれないので、組織として成果を出すことに上司がこだわるということを3つ目の定義にした。

繰り返しですけれども、この定義に合わせてくれと要望しているわけではないのですが、ちょっと曲がって伝わる可能性があるので、再検討いただけないかという要請というか、意見でございます。

○佐藤会長 末松委員、お願いします。

○末松委員 育児休暇ですが、男性の育児休暇が年々非常に増えているということを実感しております、3年前だと回ってくる育休の決裁がほぼ9割方女性で、男性が取得している部署は人事課の職員や男女共同参画課の職員が3日、せめて1週間程度だったのですが、昨年ぐらいからその比率が上がってきまして、今年度になると、取得の日数が、3カ月、4カ月と、かなり大幅に取得する職員が非常に増えてきたことを実感しております。そういう意味では、この男性の育児休暇、産休が、少しずつではありますが、それぞれの地方自治体にも制度が波及しています。今、イクボスというお話もありましたが、管理職の考え方も少しずつ変わってきている中で、女性のキャリアの関係や、それにあわせて取

得する男性職員についても、同時にこれから考えていくべきなのかなと思います。

この状況を人事評価の中で反映させていくということではありますが、実態としては、地方自治体として少しずつ増えてきていて、今年度は、特に男性の若い職員は、こんなに取りのかと思うことが実感でございます。このような状況をお伝えさせていただこうと思いましたが。

○佐藤会長 つまり、実態ではそうなっていると。

辻村委員。

○辻村委員 育休のとり方について、確認させていただきます。

第4次基本計画の目標自体が、男性の育休取得率を平成32年までに13%にするという非常に低いものでした。低過ぎるのではないかと考えていたのですが、先ほどから何とか13%に届きそうだというお話を伺いました。そうすると、そのあとはどうするのか、という話になりますので、行政目標として、最終目標はいつごろ何%という、計画を立てていらっしゃると思うのですが、行政体全体としてどこを目標にしているのかということが見えないことを非常に危惧しておりました。

例えば、女性100%だけではだめですし、男性100%ということもないですね。そうすると、平成32年に13%になったあと、何年ぐらいに何%という、行政としての最終目的がないといけないと思います。先ほど伺っていると、公務員については5年間で8%、民間については3年間で8%増えていますから、くるみんななどで75%になればポイントがつく、などの数値目標を示しているところから、例えば75%とか80%を目標にするのであれば、この上昇率を前提にするとあと50年ぐらいかかるのですね。そのあたりについて、どのようにお考えのうえで政策を進めておられるのか、最終目的をどこに置いていらっしゃるのか、教えて頂きたいと思います。

○佐藤会長 今までの目標もあったので、それは現状どうなのか。

小山内委員。

○小山内委員 「a) 国・地方公共団体における取組の促進」なのですけれども、本当にすばらしい啓発事業をやるのだなと感じております。その中で、例えば、チェックシートとかがありますよね。こういったものを、国家公務員の方が対象だと思うのですが、そこにとどまらずに、これを民にも使える仕組みづくりみたいなものをぜひそこにつなげてほしいなと思います。そのためには、単に何%が上がりましたという成果だけではなくて、そのプロセスですね。こういうことをしてこういう成果が上がったという成果と課題ですね。その辺を明らかにした上で、地方とか民間でも少しこれを活用できるような仕組みをあわせて考えていただければと思います。

○佐藤会長 厚労省でいいですかね。お願いします。

○厚生労働省（尾田課長） ありがとうございます。

まず、川島委員からいただきましたイクボスの定義ということなのですが、私どもとして定義を変えているということではなく、資料には明記しておりませんが、実際にこのイク

ボス表彰をするに当たりましては、先ほど御指摘いただいた上司自身も私生活を楽しんでいるとか、その仕事をしっかりやって実績を上げるというところも評価基準になっております。イクボスについては、そういった多義的な意味合いを含んだ概念になることを理解しながら今後とも事業を進めてまいりたいと思っております。

また、辻村委員からいただきました行政目標に関しましては、当面、32年度13%ということなのですが、先ほど総合的研究会の報告書の概要でも御説明しましたとおり、男性の育児休業、男性の育児参加に関する指標として、実際、企業ですと育児休業ではなくて年休を取得しているとか、失効した年休を活用して育児に使わせているとか、多様な実態がございますので、育児休業の取得率を目標としていくことは、そもそもどうなのかということも、今後、しっかり実態を踏まえて検討する必要があると思っております。男性の育児休業そのものについて最終目標はというところを我々として、今、持っているわけではございませんが、今後、男性の育児の多様な実態を踏まえて、どういったことを目標として、行政としてやっていくかということは、検討してまいりたいと思っております。

○辻村委員 現時点では目標がなく、目標自体を今後検討するということですか。

○厚生労働省（尾田課長） そういうことでございます。当面の目標としては、32年度の13%は確たるものとしてございますので、これより先、男性の育児参加について何を指標としていくかということも含めて検討していきたいと思っております。

また、民間への取組につきまして、先ほど内閣人事局からチェックシートの御紹介もございましたが、厚労省でも民間での取組を推進するために、委託事業の中でさまざまなツールを作成して、育児と仕事の両立支援、介護と仕事の両立支援を促進するための企業で活用していただくようなツールをホームページで公表しておりますので、こういったものの活用を引き続き推進していきたいと思っております。

以上でございます。

○内閣人事局（安岡参事官） まずは、行政での育児休業の最終的な目標はどのぐらいかという御質問であるかと思いますが、先ほど厚労省さんにお話しいただいたことと趣旨としては同じですけれども、私どもとしては、現在の28年の数字が8.2%ということで、まだ13%には届いていないという状況でございまして、平成32年というともうすぐですので、そのときにまず確実に13%を達成するために、まずは全力を尽くすのかなと思っております。そうした上で、確かに最終的に育児休業をどのぐらいの人がとればいいのかという、あるべき姿みたいな論点はあると思っておりますので、そういった視点も持ちながら、今後、目標の検討なり、施策の推進なりをしてまいりたいと思っております。

もう一つ、チェックシートについてのお話もございましたけれども、私どもはチェックシートのひな形ということでつくらせていただきまして、これは各府省で自由に使ってくださいという趣旨でございまして、当然民間の方が使っていただくのは全く構わないというものでございます。私どもがこういうチェックシートをつくったのは、まさに育児休業や、「男の産休」は、取ってくださいとただ口で言うだけではなかなかその数字が上がっ

ていかない。実際にお子さんが産まれることがわかったときから、そこから出産にまで至り、「男の産休」や育休を取得するときに、皆さん同じような時間的な経過で、こういうことが起こるといふプロセスがあると思っていまして、そうした中で、標準的な取組手順と言っていますけれども、基本的には、まずは職場の中でしっかりと取ろうよという雰囲気をつくった上で、その上でしっかりと対象者、男性の場合は自分から言い出さない方などもいらっしゃると思うので、しっかりと対象者の把握をやりましょうねと。把握した上で、上司と対象者、対象の職員との間で、チェックシートなどのコミュニケーションツールを使って、いつ取りましょうか、そのときの業務分担はどうしましょうかみたいな話し合いをしていただいた上で、取れる期間のうちに、「男の産休」については取れる期間も限られていますので、その間にしっかりと取ってもらおうと。

そうした上で、そういった取組がどうだったかということをお知らせしていただいて、人事評価の中でも適切に評価していただくというプロセスをつくってみたいところがございます。この仕組みというのは、今回の重点方針2018を受けて始めたものがございます。この10月から始めたばかりでございますけれども、この結果、どういうふうになったかという話とか、何かお示しできるようなことがあれば、また御報告できればと思っております。

○佐藤会長 ありがとうございます。それでは、次のテーマに移りますが、先ほどの設定目標の話で、検討会での議論で、1つ、もともと育児休業取得自体が目的ではないのですよね。大事なものは、男性が積極的に子育てに関わることが目標なのですよね。

その取組の一つとして、男性の育休取得がある。そうすると、先ほど有給を取ってという方もいらっしゃいます。そういうものは、育休でなくても、例えば、有給を取る。つまり、実質的に子育てに関わっているというとり方も一つはあります。

もう一つは、社会生活基本調査を見ると、6歳未満の子供がいる男性でも、子育てに関わっていない、ゼロという人が75%ぐらいいるのですよね。例えば、これを半減するという目標の立て方もあるでしょうね。

3つ目は、多様な家族のあり方、つまり、現状で言うと、カップルで働いているという人たち、あるいは妻は専業主婦ですという人がいて、カップルで働いている人の育児休業取得率だと既に13%を超えているのですよね。だから、家族の在り方のどこに課題があるのかという目標を立ててもいいだろうという議論をしてきたということで、多分これはこれから議論していくのかなと思います。

○辻村委員 以前に発言したと思っておりますけれども、北欧などを見ますと、男女共同参画が進展した根源のところにはパイクオータ制があったのですよね。最初は日数が短くても、男性労働者の権利として全員が育休を取れるように考えられていたので、意識改革につながった。それからだんだん期間を延ばして制度を確立してきた経緯をみると、日本でもやはり男性の育児休業率を上げることは重要なことではないかと考えております。

その観点で見たときに、今後の展望を明確にしないで、32年に13%という目標を必死で

達成したとしても、その次の5年間の目標は何%になるのか、どうするのか、という事になりますね。最終的な行政目標・課題を検討して、大きな展望のなかで政策を進めてゆくことが、当然ながら、必要だと思います。13%達成の視点にとどまってはいけないのではないかと言うということからお伺いしたのですけれども、ここは重大な今後の課題ですので、どうぞよろしくお願いします。

○佐藤会長 よろしく申し上げます。

まだいろいろ御意見はあるかと思えますけれども、

次に、後半ということで、Ⅱの「3. あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」の話とⅢの「2. 性別にとらわれず多様な選択を可能とするための教育・学習の充実」に移らせていただきたいと思います。

交代です。どうもありがとうございました。

(説明者入れかえ)

○佐藤会長 タブレットのほうだと通し番号130になりますけれども、最初に「a) 女性活躍推進法の施行後3年の見直し」について、厚労省から御説明いただきます。この部分は、女性差別撤廃委員会からの最終見解における検討事項への対応状況、パラグラフ19のヒアリングもあわせて行うということで、よろしくお願いします。

○厚生労働省(岡課長) 厚生労働省でございます。よろしくお願いいたします。

資料8に沿って、女性活躍推進法の見直しについて、説明したいと思います。

まず、表紙をめくっていただきまして、女性活躍推進法の現行制度の概要について、まず、御説明したいと思います。民間事業主部分と公的部門の規定がございまして、我々厚生労働省では民間事業主部分を所管してございます。

2にございますように、現在は常時雇用する労働者の数が301人以上のいわゆる大企業については、事業主行動計画の策定、届出が義務とされております。また、300人以下の中小企業については、努力義務ということで策定をいただいているところでございます。行動計画の策定に当たっては、まず、①にございますように、社内の状況把握をしてもらって、課題分析をしていただくことになってございます。省令で、状況把握の項目がいろいろ定められておるのですけれども、中でも、この枠組みの中にあります4つの項目、女性採用比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、女性管理職比率については、必須項目、基礎項目ということで、必ず把握していただくことになってございます。その把握した状況を分析し、その結果を踏まえまして、②といたしまして行動計画を策定し、届出をしていただくこととなります。行動計画の中には、下の枠組みにございますように、定量的な数値目標を何か定めていただき、また、取組内容や期間についても定めていただくことになってございます。③といたしまして、女性の活躍に関する情報公表ということで、これは女性が中心になりますけれども、職業選択に資するようということで、省令で定める事項から各企業で適切なものを選んでいただきまして、情報を公表していただくことになってございます。④といたしまして、そういった取組をより進めていただくためというこ

とで、認定制度を設けてございます。「えるぼし」認定と呼んでございますけれども、5つの基準がございまして、それを全部満たす企業については3段階目、3つあるいは4つの基準を満たすものについては2段階目、1つまたは2つの基準を満たすものが1段階ということで、徐々にステップアップしていただくような形で認定制度を設けてございます。⑤といたしまして、そういった行動計画の策定や情報公表を、特に大企業については義務付けをしておるのですが、その履行を確保するためということで、もしそういうことをしていただいていない企業については、報告徴収を求めたり、場合によっては指導・勧告をする場合もあることになってございます。なお、下にございますように、この民間の事業主行動計画の策定については、平成28年に義務付けがされまして、附則で3年後の見直しが規定されてございます。そういうことで、今年度がちょうど3年目ということで、現在、労働政策審議会で見直しについての議論を開始したところでございます。まだ2回議論しただけなのでございますけれども、この見直しについて、労働組合側の委員からは、状況把握の報告や情報公表の報告をもっと増やすべきだという意見と、現在、301人以上の大企業のみ義務となつてございますけれども、中小企業についても義務化して、広くこの取組を進めていくべきだという意見が出されております。一方、使用者側委員からは、特に中小企業を代表する団体からは、なかなか負担が大きいということもありまして、義務の範囲を中小企業に広げることについて、反対の意見が出ておるところでございます。今後、閣議決定でも今年度中に結論を得ることになってございますので、精力的に御議論いただきまして、できましたら、我々といたしましては、年内を目途に取りまとめができるというように考えており、議論を進めておるところでございます。

なお、次のページにその行動計画の届出状況のデータをつけてございます。棒グラフの青い部分は、大企業の届出件数でございまして、上に折れ線グラフがございまして、その大企業の義務がかかっている企業の届出率ということで、ほぼ100%の企業から届出をいただいているということになります。一方、この赤色の労働者が300人以下の中小企業については、計画の策定が努力義務でございまして、努力義務ではございますけれども、現在、4000余りの企業から計画の策定・届出をいただいているところでございます。

最後のページに、本年6月の各種閣議決定、昨年3月の働き方改革実行計画におけるこの女性活躍推進法の関係の決定事項について載せてございます。いずれにつきましても、女性活躍推進法の特に関係情報公表について強化する方向で見直しをするようにという指摘を受けてございまして、先ほど申し上げたように、今、労働政策審議会でも議論を開始しているところでございます。

私からは以上でございまして、ありがとうございました。

○佐藤会長 続きまして、「b) 上場企業における女性役員登用を始めとする女性活躍推進」について、内閣府からお願いします。

○田平推進課長 内閣府男女共同参画局推進課の田平でございまして。

通し番号131番の資料に基づきまして、御説明させていただきます。

資本市場における女性活躍情報の活用状況「見える化」事業ということで、これまでもESG投資の関係につきましては、この重点方針専門調査会の中でもいろいろと議論いただいたところでございますが、今回、環境・社会・ガバナンスの要素を投資判断に組み込んで長期的な投資リターンの向上を目指すといういわゆるESG投資が世界的に拡大しているということで、我が国においても、例えば、GPIFが女性活躍をテーマといたしました日本株女性活躍指数を採用するなどの動きがございます。

そういう中で、女性が活躍している企業を投資に当たって考慮する動きが資本市場に出ている状況でございますので、機関投資家が女性活躍情報などをどのように活用しているか調査して、経営者に対して「見える化」をすることにより、上場企業における自発的な女性役員登用などの女性活躍の取組を推進するということを考えております。今年度におきましては、アンケートや企業ヒアリングを通じまして、実際にどのような取組をしているのか、機関投資家がどのようなことを企業に求めているのかとか、どういうところで評価をするのかということなどを調べているところでございます。

今年度、そういった調査の結果を取りまとめて、来年度におきましては、上場企業に対して、機関投資家はこのような形で期待している、評価するということを情報提供することで、企業における取組を進めていこうということを考えているのと、国内外の投資家に対しまして、日本では遅れているというようなイメージが持たれているかもしれませんが、このような取組を進めていますというところをPRしていったら、日本において女性活躍情報の提供についても進めていますというPRをしていこうと考えております。

以上のような事業を、今後、進めていきたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

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。

次に、「c) 女性の起業に対する支援の強化」について、経産省から御説明をお願いします。

○経済産業省（小田室長） 経済産業省経済社会政策室、小田でございます。よろしくお願いたします。

女性活躍を推進するに当たっては、多様で柔軟な働き方の実現が重要になってくるかと思いますが、それらを推進する上で、特に女性の場合はライフイベントとの両立といった課題がありますので、女性就労促進には起業が一つの有効手段ではないかということをお考えをしております。女性の起業を支援するために、平成28年度から、5カ年の計画で女性起業家等支援ネットワーク構築事業といったものを展開しております。予算額はそこに書かれておりますけれども、2つ事業がございまして、一つ目はなでしこ銘柄や、新・ダイバーシティ経営企業100選など先進的な企業の表彰や選定を行う事業、二つ目が、女性起業家等支援ネットワーク構築事業で、半分弱の予算を使い、実施しております。

次のページをご覧ください。こちらの事業は、地域の金融機関、あるいは創業支援機関

等をメンバーとして、女性起業家支援ネットワークを全国10カ所に形成しているものがございます。起業を志す女性や創業間もない女性起業家の方を中心にまだ起業家として自立するに至っていない段階の方を主に支援する仕組みでございますが、それぞれの機関でニーズに応じたきめ細かな支援を行っていくとこのことをやっています。こちらは経産省からの委託事業で、現在、全国事務局にはパソナさんを採用しており、そこからの再委託という形になっております。全国事務局では、全国連絡会議の企画・運営、支援事例の共有や、メンター研修の実施など、また、普及啓発として、ポータルサイトの運営や、ロールモデル事例を収集し、そのような方々の情報を発信したり、広報活動等を行っております。地域の代表機関においては、それらを受けた普及啓発活動、あるいは起業の相談対応、相談スキルの向上研修、必要な支援機関への取り次ぎや紹介、また、そのような支援を受けた女性についても、きめ細やかに、その後のフォローを行う等もしております。

次のページをご覧くださいますと、こちらは平成30年度現在の全国10カ所に設置している地域の代表機関となっております。

次のページをご覧くださいますと、そもそもこの事業を始めたきっかけとなるに至った、女性起業家固有の課題ですが、女性が起業をするに当たって特徴的に見られる課題として、男性に比べるとビジネス経験の不足といったものがあります。例えば、起業というものに非常にハードルを高く感じておられる方や、やりたいことは何となくあるけれども事業化するための具体的な方法がわからないなど、我々は起業準備から実行の段階をフェーズ0から3まで分けており、そのような方をフェーズ0・1としています。起業という選択肢を知らない、あるいは潜在的なニーズがあるけれどもどのように行動していいかわからない、そういった方々を支援するということですが、従来は、どちらかというフェーズ2・3の方々、例えば、起業の準備に既に着手をしている、あるいは既に事業をしてそれを拡大していきたい、そういった方々への支援はかなり充実していたのですが、フェーズ0・1の方々に関しては、支援の体制がなかったということもありましたし、全国的に見ても、東京や神奈川など都市部を中心とした特定の地域にそのような支援策が比較的集中していたということもありますので、フェーズ0・1段階の女性の支援強化とあわせて、全国的に地域を横断するような連携支援体制の構築が必要ではないかという点を課題と捉え実施しています。

次のページをご覧ください。平成30年1月、昨年度になりますが、1月11日に実施しました「女性起業家支援コンテスト（略称ジョキコン）」を開催しました。こちらは初めて、支援する側にスポットを当てた形でのコンテストで、全国から多数の応募をいただきました。女性の起業を目指したい、あるいは目指すかどうかまだ決めかねているといった方々を支援する際には、どのようなことが必要か、あるいは効果的か、といったノウハウを皆さんで共有していただき、横展開を図ることを目的にコンテストを実施しました。そのような取組により、全国的なノウハウの蓄積ができ、今年度は特に全国の好事例集をつくりたいと考えております。

次のページにつきましては、さまざまな支援事例を掲載していますが、東北地区あるいは中国地区における事例となります。例えば、東北地区におきましては、起業を体験した方々のパネルディスカッション、先輩女性とこれから起業を目指す方とのマッチングや、個別に相談ブースを設けたり、地元の金融機関の方の御協力を得て融資相談のブースを設けるなど、様々な支援を提供しております。女性起業家や起業を目指す方たちの掘り起こしをした後、実現可能に向けた形のサポートをきめ細やかに行っており、現在、起業家の約3割が女性で、以前よりも女性起業家の比率が減少している状況にある中、経産省としては拡大していきたいという趣旨で実施している事業でございます。

以上でございます。

○佐藤会長 次に、「d) 政治分野」における女性の参画拡大・人材育成について、内閣府から御説明いただきます。この部分も、女子差別撤廃委員会の指摘事項への対応状況について、あわせてヒアリングを行うこととなります。

よろしく申し上げます。

○田平推進課長 引き続き、内閣府の男女共同参画局推進課の田平でございます。

我が国におきましては、女性議員の割合につきまして、候補者、当選者、いずれを見ても、右肩上がりになっております。ただ、これを国際比較してみますと、まだまだ低い状況であると言わざるを得ないと思います。

そういう中で、平成30年、今年の5月には、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が施行されたところでございます。この法律におきましては、政党の自主性を確保しながら、男女の候補者の数ができる限り均等となることを基本原則として、政党の自主的な取組を求めているところでございます。この法律の中で、国に対して、情報収集・提供、啓発活動、環境整備などを行うことが規定されておまして、さらに同法に対する参議院の内閣委員会での附帯決議におきまして、内閣府において情報収集などを行うことが明記されているところでございます。

通し番号152番の資料の1枚目は情報提供経費ということで予算内容なのですが、その次の資料をおめぐりいただきますと、現在行っている取組等を書かせていただいております。一番上の枠のところ、左から、女性の政治参画マップという形で、年に1回、各都道府県における状況などをまとめたマップを作成させていただいておりますし、その隣でございしますが、これはホームページで公表しているものでございますが、都道府県別の全国女性の参画マップ、それから、その隣におきましては、それをさらに市町村別に見える形にしているという形で情報提供させていただいております。それから、その下のところでございますけれども、国際機関のIPUが各国の政治における女性の参画に関して、年に1回取りまとめている報告書を和訳して情報提供するなどの取組を行っているところでございます。

こういう「見える化」の取組をさらに進めていきたいと考えておまして、1ページ目に戻っていただきますと、この情報提供事業の中で、国内の状況についてはホームページとかマップとかで情報提供をさせていただいておりますが、海外の状況をもう少し把握す

る必要があるだろうということで、諸外国の状況を把握して、ホームページなどで公表する。政党にも情報提供をして、政党の自主的な取組を促進していくということを行いたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、最後になりますけれども、「a) 学校教育段階からのキャリア形成に係る学びの充実」です。もう一つは、「b) 学校現場等におけるいわゆる『無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）』への対応」について、文科省から御説明いただきます。

この部分は、女性差別撤廃委員会の最終見解における指摘事項への対応状況についてのヒアリングもあわせて行うこととなります。よろしく申し上げます。

通し番号199・200です。

○文部科学省（三好課長） 文部科学省の男女共同参画学習課長でございます。

先週も私よりご説明させていただきましたけれども、今回は、今、座長からご紹介いただきましたキャリア形成、アンコンシャス・バイアスへの対応について説明させていただきます。通し番号199・200の1枚のスライドを御覧いただきますと、次世代のライフプランニング教育推進事業ということで書かせていただいております。これは、来年度の概算要求の新規事業として、今、要求をさせていただいているものでございます。

「背景・課題」が一番上に書いておりますが、御案内のとおり、今、我が国のジェンダー・ギャップ指数は114位ということで過去最低となりました。これは、諸外国と比べて政治参画、経済参画全般、教育分野での男女間格差が大きいということなのですが、その背景にはそれぞれの分野に女性の人材がなかなかいないというところがあるわけですが、さらにそれをさかのぼっていきますと、もともと学校現場、教育現場の中で、無意識に男女の役割に対する固定的な価値観が与えられていて、そういったもので、例えば、政治分野に女性が進出していかない、あるいは研究者のなり手がなかなか育っていかないといったことがあるのではないだろうかという指摘があるわけでございます。そういったところで、学校教育段階で子供たちへの働きかけ、あるいはそれを担う教員の意識改革ということを進めていかないといけないというのが、この事業の背景・課題でございます。また、「取組の必要性」が資料の中央にあります。第4次男女共同参画基本計画の中では、具体的取組として青い部分の囲みでお示ししているような、ライフプランニングを踏まえた総合的なキャリア教育の推進等が必要だということがうたわれておりますし、右側になります。女性活躍加速のための重点方針2018の中でも、赤字で書いてあるような、学校現場等において活用できるような教育プログラム開発の取組の推進、指導的立場にある教員が自身の「無意識の偏見」に気づくためのプログラムを開発できるよう検討するといった記述があるわけでございます。

さらに申し上げますと、資料中に記述はございませんが、高校の学習指導要領が、平成30年、今年の3月に告示をされておまして、これは2022年から実施されるわけでありす

けれども、その中で、学習指導要領の家庭科の記述の中に、生涯を見通して生活課題に対応し、意思決定していくことの重要性について理解を深めるですとか、あるいは、ライフスタイルと将来の家庭生活、職業生活について考察して、生活設計を工夫することなどの記載もなされておりますので、ますますそういったことの重要性が出てくるところでございます。

こういったことを受けまして、資料の下半分に書いておりますが、事業概要として大きく2本柱を考えております。

1つは、ライフプランニング教育プログラムの開発ということで、高校生・大学生の若者が各人の能力や適正などを総合的に考えて、主体的に将来を選択する能力・態度を身につける教育機会を確保するための教育プログラムの開発・試行を行うということでございます。これは2年間でカリキュラム作成まで持っていきたいと思っておりますが、単一のプログラムを考えるだけではなくて、例えば、もちろん高校生や大学生で置かれているステージは全然違いますので、高校生・大学生別のプログラムということもございまして、さらに言えば、高校生の中でも普通高校に通っていらっしゃるお子さんと専門高校に通っていらっしゃるお子さんでは将来の職業選択みたいなところのパースペクティブが違ってくるわけですので、そういった違いに即したもの。あるいは、都市部と地方というような違いでも幾つかのパターンに分けたプログラムが開発できるのではないかと。大学については、なかなか課程の中でこういったプログラムを実証することが難しいというところもありますので、教育課程内で行う場合、教育課程外で行う場合、ホームルームのようなもので行う場合のプログラムとかを幾つか来年度に開発し、いいものを一つでも多くつくっていきたくて考えております。

もう1つは、今ご説明させていただいた箇所の上側にあります男女共同参画の推進に向けた教員研修プログラムの開発でございまして、これも実際の教員研修用のモデルプログラムの開発を再来年度にしたいと思っておりますけれども、来年度は、その準備としまして、国内外・異業種を含む先進的な研修事例等の収集・分析、全国の小・中学校、高等学校の実態調査を行うということでございます。具体的な調査内容は、予算がついてから、有識者会議などの議論を踏まえ考えるわけでありまして、例えば、学校、教員に関する状況として、教員とか、校務分掌の中で男女比がどうなっているのかとか、あるいは児童・生徒に関する状況について、例えば、生徒会活動とかいろいろな活動がありますが、そういう中で男女比率がどうなっているのか、さらにその背景みたいなものはどうなっているのか、あるいは、教科とか進路で男女がどのような構成になっていて、その成績との関連がどうなのかなどといったことを考えていきたい。あるいは、海外の先進事例の収集も行っていまして、再来年度のモデルプログラムの開発につなげていきたいと考えているところでございます。

説明は以上でございまして。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、多岐に内容はわたるのですが、ざくっと大きく2つに分けて、政治分野の手前までですね。ですから、女性活躍推進法の施行後、上場企業における役員登用、女性の起業について、先に御質問をまとめて伺います。

種部委員、よろしく申し上げます。

○種部委員 ESG投資について、この調査会で検討され、ジェンダーが載せられたことで、今年役員に登用される人は非常に増えていると思うのですが、なり手がなかなかないということが問題です。まず、とにかく数を上げるということに今は終始しているのだと思うのですが、男性の育休と一緒に、質の問題がありまして、それがちゃんと機能していくのかどうか。

○佐藤会長 女性役員のところですね。

○種部委員 そうですね。女性役員の数を増やすということもミッションだとは思いますが、それでどういう効果があったのかということを見えるようにする必要があります。それによって企業としてはどれだけリスクコントロールができるのかとか、逆にリスクテイクをしていくのかとか、そういうことを見えるようにすることで、投資家とか、あるいは市場の中で女性役員が入っているといいよというインパクトを与えるというのが、経産省で仕事をされようとしているところだと思います。ぜひ数だけではなくて質というところを入れていただくことで、なり手も何をすればいいのかがわかると思うのです。それを入れるようにお願いしたいと思います。

○佐藤会長 鈴木委員。

○鈴木委員 2点、ございます。

1つは、女活法の見直しですが、先ほどの御説明の中では、状況把握と分析の項目の拡充や、義務づけされる企業規模の範囲拡大が議論になっているというお話でした。その際、企業側としては、本当に単なる負担を増やすということであれば、当然負担は受け入れたくないという話になりますので、それは負担ではなくてこれに取り組むことがプラスなのだという状況にしていくことが重要だと思います。そういう意味では、自分事にしていただくための見える化が重要で、取り組んでいる企業はうまくいっているということを見える化することがとても重要です。その点で、例の見える化サイトの閲覧性の向上とか、その活用状況を検証してさらに見せ方を工夫するとか、そういうことも今回の見直しの中に入ってくるのかどうかお伺いしたいと思います。

もう一つは、上場企業の女性役員についてですが、今、種部委員がおっしゃったことに全く同感でございます。私は、ふだんは資本市場の中に身を置いて仕事をしておりまして、私どもも諸外国の上場役員的女性比率などを調べたりするわけですが、確かに諸外国は日本よりも総じて女性役員比率の水準が高いですし、特にドイツ・フランスなどは、ポジティブ・アクション的、クォータ制的なことをやって、ここ数年でかなり女性役員の比率が上がっております。

日本はまずその比率を高めることが必要ですし、それをどう進めるかということが課題であるわけですが、ただ、比率を上げること自体というよりは、それによって企業の価値だとか、企業の持続性が向上することが重要です。例えば、ROAやROEといった財務指標との関連性を調べてみますと、ドイツ・フランスは女性役員比率が非常に上がってきているのですけれども、女性比率の高い企業群と低い企業群とで比べて、ROAやROEについて統計的に有意な差が必ずしも見られません。もちろんこの点についてもっと調査研究が必要だと思っておりますが、差し当たりそういう分析結果を得ています。一方で、アメリカやイギリス、オーストラリアについては、30%クラブとか、30%コーリションとか、ああいう企業による自主的な運動をやっているところは、女性取締役比率と財務パフォーマンスとの間に統計的に有意な関係が見られたりもしております。もちろん以上の点についてはまだまだ研究が必要だと思っておりますが、今日御説明いただいた内閣府さんの取組においても、日本としてはどういうやり方をすれば実際に女性役員比率が上がって、しかも企業の価値が上がるというアウトカムを実現できるのか、日本としてどういう取組が一番いいのかということを見つけ出すという観点も持って、進めていただきたいと思います。

○佐藤会長 小山内委員。

○小山内委員 政治分野です。

○佐藤会長 政治は後なので、後半でやります。2つに分けてやるので、ごめんなさい。

それでは、堀江委員。

○堀江委員 ありがとうございます。

私も、女性の管理職とか役員登用のところについてお話しできればと思っているのですが、企業様のことだったり、お話を聞く中で、この役員登用はすごく皆様悩まれているのですよね。こういうESG投資も皆さん御存じで、やったほうが良いと思われるのですけれども、役員となってくると、結局、社外取締役の方が多く、同じ方が複数の社外取を行っているというのが正直な現状というのが、今の日本の状況になっています。

そのときに、研修というか、社内でどうやってこうやって上げていくのかというところで、1人だけ登用する企業さんが多くて、そうすると女性たちも続かずにやめてしまうという形がありますので、恐らく女性起業家と似たようなフォローアップというか、コミュニティをつくっていただくだったりとか、段階的に意識とレベルを上げていくような、そういったフォローアップもしていかないと、単純に女性を登用したらいいのですよとか、上がっていくのですよということではなくて、段階的にどういう研修が必要なのか、どういうところはフォローアップを国としてだったりとかというものを設定していくのかというところを、恐らく女性起業家と同じようなレベルでネットワークづくりをしていく必要があるかと思っております。

もう一点、質問なのですが、先ほどもちょっとあったかと思うのですが、見える化サイトをもっと拡充していきます、見やすくしていきますという意見を以前いただいたかと思うのですが、まだまだ学生とか転職を考える方が見るにはすごく見づらいよ

うな状況になっていますので、ちゃんと一般の方々に見やすくする、そこが注目されるような形になるというところでいうと、どういった形で今後やっていかれるのか、改善されていくのかというところを御質問させていただきたいと思います。

○佐藤会長 横田委員、お願いします。

○横田委員 私は、女性の起業支援ネットワークの件をお伺いしたいと思います。ジョッキンだったり、ネットワークの構築だったり、3カ年目に入って大分形になってきて、本当にいいことだなと思っています。一方で、一旦5年でネットワークの自走に向けた動きになると聞いております。来年度以降の自走に向けた取組において定着させる、座組みなどどのようなお考えか、お聞かせください。

○佐藤会長 厚労省からお願いします。

○厚生労働省（岡課長） 御質問をどうもありがとうございました。

まず、行動計画の策定が、負担だけでは意味がない、プラスにならないといけないという御指摘はごもっともだと思ひまして、それで今も議論がされていますけれども、とにかく今後増やせばいいということではなくて、真に女性活躍につながるような項目がもしあるのであれば、それは拡充していくというところで、議論を進めていきたいと考えてございます。

それから、見える化サイトが使いづらいという御指摘を受けまして、本当に改善しないといけないと思っております。御案内かと思ひますけれども、昨年12月にスマホ対応にいたしまして、今までPCですと横にずっと数字が並んでいて非常に見にくいということで、まず1つは、スマホのサイトでは縦に見られるようにしました。あとはPCでも企業間比較ができやすいようにするというので、今、見直しをしてございます。来年度の概算要求の中でも、さらなるサイトの改修ということで予算を要求してございまして、見直しを進めていきたいと思っております。

先ほど情報公表の強化が閣議決定でも最も言われているということをお知らせしましたが、審議会では、今のところまだサイトの話までは及んでいません。当然、法令の話だけではなくて、運用レベルでサイトについても、こうしたらいいというような御意見が、今後、出てくると思ひますので、それも踏まえて見直しをしていきたいと考えてございます。

○佐藤会長 それでは、内閣府の上場企業での女性役員登用。

○田平推進課長 女性役員登用の関係は、本日御説明した内容というよりは、むしろ役員の質の向上というお話、種部委員、鈴木委員、堀江委員からも、そういうような話だったかと思ひます。これにつきましては、本日御説明させていただいた事業ではなく、内閣府におきましても、平成28年度にどのような形で役員育成をするかというところについての要素を抽出して、それを取りまとめたところでございまして、昨年度、平成29年度から研修事業を2カ所で行っております。

今年度につきましても、3カ所で研修事業を実施しているところでございまして、そう

いう取組を通じて質の向上については対応していきたいと考えております。また、本日もいただいたような御指摘も踏まえながら、どのようなことを行うことが効果的かというところも検討していければと思います。

○佐藤会長 それでは、経産省、女性の起業支援強化をよろしく申し上げます。

○経済産業省（小田室長） ありがとうございます。

ご指摘いただいた点は、今、まさに議論をしているところでございます。5年間の事業の中で、現在3年度目ですが、4年度目、5年度目は、自走化に向けた形での取組を強化していこうと考えているところですが、来年度は、先ほど申し上げましたように、このノウハウを集めた形で事例を全国的にもっと展開していく、共有していくということを考えております。また、この10カ所の代表機関の方々を初めとするネットワーク機関が、主体的に各地方を引っ張っていただけるかということ、あるいはこの事業をどういう形でビジネスモデルとして展開していけるかどうかということ、地域それぞれ特有な課題がある中、膝詰めで各地域の、金融機関や支援機関の皆様とも連携しながら議論しているところでございます。この点については、引き続き、横田委員にも本事業についてはアドバイス等もいただいている中、引き続き、ご知見をお借りしながら考えていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤会長 それでは、後半に移りますけれども、先ほど鈴木委員からの女性活躍推進法のところも、基本的に企業にとって女性の活躍は企業にプラスだと、コストがかかるけれども最後はプラスだというメッセージで伝わるように、あるいはデータを出していかなければということだと思いますし、役員もそうですよね。女性役員を増やすことが目的ではなくて、いわゆるそのことが企業のパフォーマンスにプラスになるという役員登用ならどうするかということが伝わればいいかなという御質問だと思います。よろしく申し上げます。

それでは、政治分野以降について、小山内委員、お願いします。

○小山内委員 情報提供経費ということで、調査研究等をなされ、報告書を作成するということでしたが、この報告書の読み手というか、活用してもらいたい人は誰なのかということをはっきりしておかないと、書き方というものが違ってくるのではないかと思います。その後の国民に対する啓発活動ということで、広く国民へ情報提供ということで、データ等を提供するということなのですが、多分それだけでは、国民の特に女性の行動にはつながらないと私は感じています。

この間、女性の政治家を増やそうと、選挙のノウハウを教えて政治参画を後押しする養成講座が開かれました。これは、上智大学の三浦教授が実施した事業なのですが、この中では、座学ではなくて具体的なトレーニングを重視した内容となっているということです。そのトレーニングプログラムを考えるに当たって、海外のプログラムを1年かけて調査して参考にしたと書いてあるのですが、要するに、今回、内閣府で実施するこの調査研究とかの報告書が、こういうふう民の力でやろうとしている人たちにとって使える

ような、使いやすい報告書にする必要があるのではないかなと思います。

それと、報告書のみならず、情報提供の部分で、民の方々がやっつけらる、こういう講座とか、そういったものもあわせてページの中で御紹介できるような内容にしていけないと、なかなか女性の行動変容につながらないのではないかなと。要するに、自分にとって身近に感じる事が大事かなと思います。

もう一つなのですが、私たちは、よくアイスランドの子供たちは大統領は女性の仕事だと信じていたそうですというお話をさせていただきます。それは、アイスランドの場合、過去36年間のうち20年間が女性の大統領だったのです。なので、子供たちにとって、大統領というか、そういう人たちは女性だと、ある意味、日本とは逆の思い込みをしているのです。要するに、政治分野における女性の参画拡大を図る一番の特効薬は、目に見えるロールモデルがいるということがすごく大事だと思いますので、そういう意味で、まず、国のほうから本当はぜひ国民に示していただきたいかなと思います。

以上です。

○佐藤会長 川島委員。

○川島委員 文科省さんの学校現場でのキャリア教育もぜひ進めていただきたいので、よろしくお願ひしたいと思います。私も、文科省の学校業務改善アドバイザーというものもやっつけまして、いつも言っていることが、キャリア教育というと、結構先生の負担が増えるので、今の超多忙な先生たちは無理なので、長時間労働是正は必須条件、今日の本題とは外れるので割愛しますが、教員の長時間労働是正を今はやっつけたいと思いますが、加速させないと、これは現場が混乱するだけだと思いますので、それをまずは1つお伝えしたい。

2つ目、キャリア教育は、私が思うのは座学より実践だと思うのですよ。今、プログラム開発と書かれていますけれども、与えられたプログラムよりも、みずからプログラムをつくるという、そっちのほうに子供たちを持っていかないと、またプログラムを与えられた子供たちはそれをやるだけ、結局、主体性のない子供が育つだけという、今までと同じことになってしまいますので、具体的には、例えばですけれども、私はコヂカラ・ニッポンというNPOをもう一個やっているのですけれども、ここは佐賀県と組んで、地域の子供たちが地域の特産品を地域の企業と組んで開発して、日本全国はもちろん、海外まで売って、こんなような事業をやっているのです。これは最高のキャリア教育。自分たちで選択して、プログラムは毎日変わっていきますから。あしたのことは見えないですから。例えば、こんなようなことを資金的に、人材的にサポートをするというほうが、プログラム開発なんかでまた与えられた、1+1は2みたいな、こんなことをやるよりは、私は個人的にはよほどいいと思いますので、これを否定するわけではないのですけれども、ぜひそういうリアル版、実践版、座学より実践というほうを子供たちに与えて、自分たちで人生を選択する、職業を選択する、こんな機会を増やしてあげてほしいかなと思います。

以上です。

○佐藤会長 白河委員、お願いします。

○白河委員 私も、文科省さんのライフプランニング教育プログラムの開発のところ、質問と意見なのですが、このようなことを実践していきまして、地方自治体では、山形県、島根県、茨城県と一緒にやってきました。一つ、先ほども実践が大事とおっしゃっていたのですが、座学とワークショップを必ずやっていって、逆に、ワークショップのほうに重きを置くという形でやらないと、座学を1時間とかやっても本当に役に立たないなということが実感の一つです。

それから、このライフプランニング教育は、高校生対象、大学生対象というのは、既に少子化の予算でやっているものがありまして、そちらの開発にも加わせてはいただいたのですが、名前を変えたらどうか。今からは難しいのかなと思うのですが、差別化を図る上で、ライフキャリア教育というたてつけにしたほうがいいのか。内閣府で、少子化のほうとの差別化としては、男女共同参画の視点に立ちということと、固定的な性別による考え方にとらわれることなくといところを逆に注力して、そこを目玉にしていったほうがいいのか。既に少子化のほうでやっているようなことは、逆に余りやらないで、思い切り絞ったほうが私はいいのではないかと思います。そちらのプログラムもライフプランニングということで、いろいろ人生設計の子供を産む時期とか、そういったことに踏み込んだようなことを言われたくないということで、批判を浴びたりすることもありますので、誤解されやすいところはとりあえず誤解されないように、名称を変えたり、思いつき、これはこれのための教育ですと、二言ぐらいで言えるような、男女共同参画、固定的役割分担、アンコンシャス・バイアスの排除みたいに、3つぐらい、わかりやすく目的を決めて、本当に絞っていったほうがいいのかと思います。

それから、この表の中に、女子学生等を対象とした人材育成プログラムの開発実施と書いてあって、男女共同参画の視点に立つと、女子学生だけを対象にするというのはいかなものかと思っていて、まさに男性にも同じものが必要ですので、ここはどういったものが具体的に考えられているのかなということをお聞かせいただきたいなと思います。

○佐藤会長 高橋委員。

○高橋委員 今の御意見と少し重なる点があるのですけれども、ライフプランニング教育プログラムに関して、先ほど少子化の対策と分けたほうがいいのかというお話でしたけれども、私は、逆に、このライフプランニング教育プログラムと少子化対策の関連性を明確に意識していただくよう要望したいと思います。それは、御承知のように、少子化克服戦略会議において、従来の少子化対策を根本的に見直す議論が行われて、担当大臣とお会いし、中心となった方たちとお会いしましたが、先ほど家庭科の話にも言及されましたけれども、この中心メンバーの一人は、1990年代以降、自己選択・自己決定ということばかりが強調されてきたと指摘されています。もちろん「本人の希望に応じて」という自己選択・自己決定権は最大限に尊重しなくてはいけないのですけれども、それを踏まえた上で、将来に夢や希望が持てる情報をどう提供していくかということも、カリキュラム作成の上で大

事なものですから、先ほどの少子化対応との関係で議論されているかと思いますが、密接不可分の関係にあると思っておりますので、ぜひこの点はきちんと踏まえた議論をしていただきたいと思っております。

松山大臣から、高校生用の冊子、文科省がおつくりになったものを見せていただきましたけれども、そういうものと今回これから作成していくという高校生・大学生を対象としたライフプランニング教育のモデルがどう関連していくのか。そんなことにも私は関心を持っておりますので、総理も新内閣の課題は何が一番大事かと問われて、今日、ニュースを見ていますと、少子化の問題が一番重大だとおっしゃっていますので、少子化の問題は非常に今後の日本の将来にとって大事な問題ですので、このカリキュラムの開発に当たっても、当然そのことを十分に踏まえて議論をしていただきたいと思っております。

○佐藤会長 辻村委員。

○辻村委員 簡単に申し上げます。

内閣府から報告されましたIPUの報告書のところですね。これはないよりはいいので歓迎しますけれども、これだけですか、という印象があります。すなわち、IPUでも、毎月、女性議員ランキングを更新していますし、御存じのように、IPUとIDEAとストックホルム大学と一緒に、ジェンダー・クオータ・データベースなども作っていて、日々更新されていますので、リンクを張るだけでもいいと思うのですがけれども、情報収集をするならば、もっと対象を広げるべきではないか、というのが第1点です。

第2点は、それをCEDAWのパラ31(a)、「法定クオータ制などの暫定的特別措置をさらに取り入れること」に対する回答として書くのは不十分さが免れないのではないか、という点です。これはテンポラリースペシャルメジャーですから、暫定的に特別な措置を入れなさいというときに、その報告書を翻訳していますというだけだと、それは特別な措置とも言えないし、テンポラリーでもないですね。そこはもう少し、インセンティブをつけるとか、何かクオータ制の法制に至るような具体的な施策、これは国会が決めることですから政策としては難しいですけれども、クオータ制導入のための選挙制度改革等について検討会をすることか、少しでも積極性を出していただかないと、ポジティブ・アクションとは言えないという感じがします。よろしくお願いします。

○佐藤会長 堀江委員。

○堀江委員 ありがとうございます。

次世代ライフプランニングについて、8年間、1万人以上の若手向けに行っていたということで、熱くなってしまう部分もあるかと思うのですがけれども、こちらについて、話をしていきたいと思っております。2点、大きくあるのですがけれども、質問と意見というところで行きたいと思っております。

まず、先ほど白河先生にもおっしゃっていただいたように、目的の明確化というか、ここはすごく重要な点かなと思っております。ライフキャリアというところに関して企画していくことはすごく重要な点かなと思っております。ライフプランニングを含めたキャリア

と思っているのですけれども、今回の背景や課題というところを重点的に考えていきますと、ジェンダー・ギャップ指数とか、アンコンシャス・バイアスというところがありますので、それは具体的には子育てを機に50%弱の女性がやめていくとか、男性が育児参画できないという数値がある上でこちらをやっておりますので、働くというところのネガティブイメージ、子育てをすることのネガティブイメージをまずはポジティブに変えていくことが前提となった上で、多様な選択肢から自分の生き方を選んでいくことになるかと思っておりますので、そのライフキャリアの意識の部分をしっかり定量的にもはかっていく必要があるかと思っております。ですので、このプログラムの開発の中で、そういった意識改革の効果に対してもちゃんと設定をしていらっしゃるのかというところの質問と、あとは単純にプログラムをつくっただけでは広がっていかないということがありますので、広げ方に関して、どんなふうを考えていらっしゃるのかというところをお聞きしたいと思います。

あとは意見になるのですけれども、先ほど川島先生からもあったかと思うのですが、プログラム開発だけだと今の大学生には響かないというのは本当にあります。以前も東京都さんがつくられていたキャリアデザインコンテストですばらしい講座があるのですけれども、使われていないのですね。すごく内容はすばらしいのですけれども、どこの大学でもほとんど使われていないのです。この存在さえ知られていないということがありますので、つくるだけでは本当に意味がないと思いますので、それをどういうふうに広げていくかというところをやっていく。

あとは、体験型と、自立的に学生を動かしていくようなプログラムである必要があるという点と、今の大学生は本当に意識とか行動の仕方が大分変わっています。この1～2年で、特に私たちも現場に関わる中でも、アプローチを変えていかないと難しいなと思っておりますので、今の大学生に合わせた、具体的には少人数制とか、どういうふうに体験型を用いていくのかというところが、かなり必要になってくるかと思っておりますので、そのあたりもぜひ情報提供などをさせていただければと思っております。今日は、質問2点については、ぜひ伺いできればと思っております。

○佐藤会長 室伏委員。

○室伏委員 ありがとうございます。

皆様のご意見との重複も多いので、簡単に3点だけ申し上げたいと思います。

1つは、政治分野です。先ほどから、国内・海外のさまざまな情報を集めて、それをホームページとかで提供し、女性登用の働きかけをされるというお話でしたが、非常に消極的だなという気がするのです。私は、北欧の方々と何度かお会いして、あちらでのポジティブ・アクションについてお話を伺ったり、昨年はノルウェーの首相がわざわざお茶の水女子大学までいらしてくださって、若い人たちに向けてお話ししてくださったりしたのですが、そういった先進的な国の取組は日本でも十分に役立つ事例だと思うのです。ですから、もう少し積極的に動いていただくということをお考えいただかないと、いつまでもジ

エンダー・ギャップ指数が上がらない、いつまでも100位以下という状況に甘んじてしまうのではないかと危惧しています。海外の方々とかから、日本は一体どうなっているんだと言われて、とても困ることがあるのですけれども、ぜひもっと積極的な働きかけを考えていただきたいと思っています。

2つ目は、次世代のライフプランニング教育推進事業のことです。これもとてもよい事業だと思いますが、先ほどからお話がありましたように、プログラムをつくりました、これで安心しましたではなくて、その後、どのような展開をするかということに十分に配慮していただいて、フォローアップをしていただきたいと思っています。

また、高校生・大学生が対象になっているのですけれども、高校生・大学生になってしまった人たちだけでなく、小さな子供のころからの意識改革が大事だと思っておりまして、私たちの大学でも、幼稚園・小学校・中学校の段階から、いわゆるアンコンシャス・バイアスをなくすような、そういった試みをやっております。ワークショップなどで子供たちと対話しますと、そこで子供たちも気づきがありますし、一緒に実施してくださる教員の方々も気づいてくださるということがありますので、ぜひこれも、もっと小さな子供のころから展開していただけると良いのではないかと考えています。

最後なのですけれども、それぞれの府省庁の皆様が、とてもすばらしい試みを考えてくださって、頑張ってくださいていることはよくわかります。それぞれの取組が成果を上げていくということは本当にすばらしいのですが、そこに横串を刺していただきたい。それぞれが成果を上げていただいても、情報共有や連携ができていないと、全体的に見たときにアンバランスが生じたり、せっかくのよい施策がうまく動かないということもあり得ます。ぜひそれぞれの省庁の担当者の方が、たまには皆さんでお集まりになって情報交換をしたり、今後のことを検討するというのもやっていただけると、より効果的なのではないかと思っています。

以上です。

○佐藤会長 小山内委員。

○小山内委員 ライフプランニングです。この教育なのですが、私どもは10年ぐらい前から高校生とか大学生を対象に実施しております。長期的視点に立ったライフプランニング教育ということで、社会保障とか、妊娠・出産のこととか、日本のジェンダー格差など、自分の将来の生き方に、そういったことがどういうふうに影響しているのかということ盛り込んだ内容で取り組んでいました。

要するに、人生の早い段階から、多様な生き方とか価値観に触れて、自分なりの人生の指針を探し出すことが大変重要だと思い、ずっと取り組んできたところです。これを受けた学生からのアンケートによりますと、本当に初めてそういうことを知ったという声が非常に大きいのです。また、私たちはやっているのですが、まだまだ一部の高校とか大学なのです。要するに、一部の先生とか、そういう意識のある方がいればできるのですが、なかなか全部に入り込んでいくことが難しいという状況にあります。そういう意味で、こ

のライフプランニング教育プログラムの開発と、その横の推進に向けた教員研修プログラムは、両輪で取り組むことで効果が倍増していくのではないかなと思います。

もう一つ、言葉のことが出ましたけれども、「キャリア」という言葉を使うと学校は食いついてくれやすいのですね。キャリア教育はやらなければいけないという思いがあります。その辺の工夫とかもあったほうがよいのではないかなと思います。

○佐藤会長 まだあるかもわかりませんが、とりあえずここまでにさせていただいて、特にいろいろな御要望、御意見が出たので、それは御検討いただくということで、主に質問のほうで御質問の御回答をいただければいいかなと思いますので、まず、政治分野のところで、田平課長から。

○田平推進課長 政治分野に関しましては、調査研究を踏まえた働きかけは誰を対象として行うかというところがございますが、まずは政党に対する働きかけをしたいと考えておりますので、そこを意識しておりますが、ただ、政党に対するものだけでは余り意味がないと思いますので、広く国民に対してもわかりやすいような形で取りまとめていきたいと考えております。

情報提供の関係で、要望も含めてという形だったかなと思いますけれども、辻村委員からお話がありました。これについては、説明が十分でなくて申しわけありませんでしたが、今年度から政治分野における男女共同参画の推進という形で、サイトを設けております。このサイトの中で、リンクを張っているだけなので不十分かもしれませんが、IDEAとかIPUのところについても情報提供はしておりますので、これからどういう形で情報提供の充実を図っていくかというところは検討させていただきたいと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 文科省から。

○文部科学省（三好課長） 多岐にわたる御意見、御要望をいただきまして、ありがとうございました。

一言で申し上げますと、来年度の事業の中で、まさにその具体化をする中で、今日いただいた御意見も踏まえて、よく検討させていただきます。また、先生方から引き続きの御支援、御指導もいただければと思っております。

まず、対象が女子だけなのかということについては、そういうことではありませんので、これは文脈がジェンダー・ギャップとか男女共同参画基本計画の中での取り上げ方でしたので、女子学生ということの芽出しはしておりますけれども、「女子学生等」と書いてありますように、当然男子にも知っていただかなければいけないことでもありますので、男子生徒も対象になってございます。

目的の明確化とか、ライフキャリア、ライフプランニング、どっちに重きを置くのかというところなのですけれども、1つには、将来の人生設計・生活設計をしていくということですので、全体を見ていかなければいけないというところはその通りですが、その中でも、キャリア形成というところと、先ほどの少子化みたいなところでどう力点を置いて

いくかというところのさじ加減といいたいでしょうか、バランス感覚が大事になってくると思っていますので、そのあたりもよくプログラムをつくる中で考えていきたいと思っております。

それから、プログラムの内容についても、体験版みたいなものをできるだけお仕着せではなくて、自分で考えるようなものにしていくこともそのとおりでと思いますし、あとは、せっかくつくっても、それを活用できる場がないのでは意味がないということでしたけれども、先ほど申し上げましたように、高校の学習指導要領の改正の中で、はっきりとそういったこともやらなければいけないと書いておりますので、これまでよりも、そういったライフプランニングが取り上げられる要素というか、余地は増えていきますし、先ほど小山内委員からも御指摘いただきましたけれども、研修ということと相まって、しっかり導入していきたいと考えておりますが、いずれにしても、このプログラムはモデル的に幾つかのところで試行的につくってもらって、実践もしていただく中で、どう実践するか、どう普及するかということについてもあわせて検討していただいて、その成果を横展開するなり、我々のほうでも議論していきたいと思っております。

ありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、今日の前半も含めて、委員の先生方の御意見を踏まえて、男女共同参画・女性活躍に向けた政府の施策が、より効果的に進むように御検討いただければと思います。

次のところの入れかえがありまして、その間に、女性差別撤廃委員会の最終見解について、前回と今回、議論をしたのですけれども、多岐にわたりますので、それだけでは十分に議論し切れませんので、ワーキング・グループの開催を御提案させていただきました。その点について事務局で案をつくっていただきましたので、御説明いただければと思います。

(説明者入れかえ)

○吉田企画官

女子差別撤廃委員会の最終見解への対応に関するワーキング・グループの設置について、前回、提案をいただきまして、事務局で整理をいたしました。男女共同参画基本計画の中で、女子差別撤廃条約に基づく女子差別撤廃委員会からの最終見解等に関して、積極的に遵守の観点から、男女共同参画会議や各府省における対応方針の報告を含め、必要な取組等を政府に対して要請するとございます。項目が多岐にわたりますので、少人数のワーキング・グループを置くことにいたしまして、小山内先生、佐藤先生、種部先生、辻村先生、室伏先生の5名の方にこのワーキング・グループの委員をお願いしてございます。また、室伏先生には座長をお願いしております。

ワーキング・グループの構成は5人ですけれども、開催に当たりましては、他の専門調査会の皆様にもお声がけをさせていただきたいと考えております。11月ごろから2回程度開催いたしまして、ヒアリングを中心に議論を行っていただき、それを踏まえて本専門調査会としての取りまとめを行っていただきたいと思いますと考えております。

以上です。

○佐藤会長 室伏委員を初め5名の方にお願ひし、ほかの方も時々御参加いただいて御意見をいただくことは大歓迎ですので、そういう形で進めさせていただくということによろしいでしょうか。

(委員首肯)

○佐藤会長 よろしくお願ひいたします。どうもありがとうございました。

次に、「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての苦情処理及び男女共同参画の形成を阻害する要因による人権侵害事案の被害者救済体制等について」、事務局から報告をお願ひいたします。

○黒木調査課長 資料14をご覧くださいませようお願ひいたします。

男女共同参画局では、毎年度、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての苦情処理件数や、男女共同参画社会の形成を阻害する要因による人権侵害の被害者の救済に関する体制等について、各府省の行政相談窓口等や、法務省の人権擁護機関の窓口、都道府県・政令指定都市の苦情処理機関等から情報提供をいただいたものを取りまとめております。本日は、時間もございませんので、概要のみ簡単に御説明させていただきます。

14-1に概要をまとめてございますけれども、「Ⅱ 調査事項・主な結果」をご覧くださいませればと思います。

苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関する体制について、行政相談委員のうち女性委員の割合は35.0%、人権擁護委員のうち女性委員の割合は46.4%となっております。直近3年は、おおむね前者が35%、後者が46%ぐらいで推移しているということでございます。また、全ての都道府県・政令指定都市に男女共同参画における苦情処理体制、人権侵害事案の被害者救済体制が整備されてございます。

次に、苦情処理件数でございますけれども、国に寄せられた苦情の処理件数は293件となっております。件数は前年度より減少しておりますけれども、最も減少した項目と申しますのは、選択的夫婦別氏制度に対する賛否の御意見でございます。次に、人権侵害に関する相談件数等について、国に寄せられた相談件数等のうち、法務省の「女性の人権ホットライン」における人権相談件数が1万9656件になってございます。法務省の人権擁護機関が取り扱った件数を含め、国に寄せられた相談件数等は減少傾向で推移しております。詳しい調査結果につきましては、その次のページ以降、掲載しておりますので、お時間のあるときに適宜御参照いただければと思います。

以上です。

○佐藤会長 ここは御報告していただくということで、御質問はあるかもわかりませんが、それは事務局に後で御質問いただければと思います。この後、もう一項目あるので、すみません。確かにいろいろ御質問はあるかと思ひますけれども、事務局に御質問を出していただければと思います。最後に、多分皆さん御関心のある「その他」の項目として、医学部医学科の入学選抜における公正確保等に係る緊急調査結果と今後の対応、特に医師の

働き方の問題も背景にあるということですので、それについて文部科学省と厚労省に御説明いただくこととしたいと思います。

最初にお話ししましたように、私は出なければいけないので、この後の進行を仕切ってからいなくなるということで、この後、文科省と厚労省で5分ぐらい御説明いただいて、その後、先ほどと同じように、御質問がある方に御意見や御質問を出していただいております。その進行は事務局にお願いするということで、済みませんが、厚労省、文科省、途中で退席させていただきますが、その辺を御了解いただければと思います。

それでは、文科省、厚労省の順で、先ほどのテーマについて御説明いただきたいと思っております。予定がある方も同じように、12時ということでお願いしておりますので、よろしくお願いたします。

○文部科学省（山田室長） 文部科学省大学入試室長の山田と申します。よろしくお願いたします。

資料15をご覧くださいまして、御説明申し上げたいと思っております。内容は、東京医科大学における入試不正の関係と、それに伴って、今、我々が実施しております医学部医学科の入試の調査についてでございます。

1 ページ先に進んでいただきまして、概要がございますけれども、東京医科大学の調査報告書の概要でございます。具体的には真ん中ら辺をご覧くださいけれども、当省の前科学技術・学術政策局長でございました佐野の子息を含めまして、6名の者に対して1次試験で加点をしていたということと、平成30年のところの2つ目の・でございますけれども、2次試験の小論文において、100点満点なのですけれども、全員に8掛けをして、その括弧の中のところがございますけれども、現役の男子だったら20点、1浪も20点、3浪の男子ですと10点、4浪と女子は全て加算をしないという不公正な取り扱いが発覚したところでございます。同じページの下から2番目のところがございますけれども、少なくとも10年以上、このような取り扱いがなされていた模様ということでございます。

次のページに行ってくださいまして、また別途、このページの真ん中ら辺でございますけれども、第三者委員会を立ち上げまして、同大学の中で調査が実施されている。当然でございますけれども、女子・浪人生等に対する一律の得点調整は根絶するとともに、追加の合格者への対応について、現在、検討がなされていると承知してございます。

その次のページが、我々がこの事態を受けまして3日後に全国の医学部を有する国公私立大学に対して実施している調査でございます。8月24日に締め切りをしております。

1 ページおめぐりいただきますと、最初の紙が、匿名化をしているかとか、マスキングをしているかという外形的なところを聞いております。

2 ページ目は、各年度ごとに男女の合格率あるいは現役・浪人の合格率に差がある場合には、その説明をしてくださいということを求めてございます。

その次のページは、これまでの入試について、例えば、（3）でございますけれども、

性別により合否判定に至る取り扱いに差異を設けたことがありましたかという質問もしております。81大学全てから、していないという回答をペーパーではいただいております。

その次の次のページに、横長のカラーの表がございますけれども、この数字で、各6年間の募集人員、志願者、受験者、合格者、入学者ということで、男女別に調査をさせていただきます。その結果、男子と女子と合格率にどれだけの差があるかわかるようなものを提出していただくことにさせていただきます。

その次のページが、速報ということで、先ほどご覧いただいた表の部分だけ、事前にとりか、9月4日にその数字部分だけ公表をさせていただきます。そのページの下の方をご覧くださいませるか。毎年度、5割～7割程度、男子の合格率のほうが高い大学が多いという状況が全体として見てとられてございます。

その次のページは、全体の総括表でございます。

字が小さくて申しわけないのですが、さらに大学ごとに○とか空欄で示しておるものが3ページ目でございます。例えば、一番上の北海道大学をご覧くださいませると、男性の平成30年度の合格率は34%、女性は22%ということで、男性のほうが女性よりも1.55倍率いいということが30年度の北海道大学でございます。その男性のほうが女性より合格率が高いところに○がしてございます。それが6年間並んでございまして、一番右が6年間を通算したものの男女比でございます。一番低いところが、その3つ目の弘前大学、これは6年通算で0.75ということで、女子のほうが合格率が高い。

次のページをご覧くださいませ。逆に男子のほうが6年通算で合格率が高いのは、59番、順天堂大学さんの1.67という状況になってございます。

現在、我々はこの大学からいただいた調査を踏まえて、お問い合わせをしたり、訪問調査をしたり、あるいは文部科学省にお越しいただいていろいろお聞きしたりという調査を現在実施しているところでございまして、その結果がまとまり次第、改めて公表したいと考えております。

以上でございます。

○厚生労働省（乗越推進官） 続きまして、厚生労働省より、医師の働き方改革に関する検討の状況について、御説明させていただきます。

厚生労働省医政局医師・看護師等働き方改革推進官をしております、乗越と申します。よろしく申し上げます。

資料16をご覧ください。

表紙をおめくりいただきまして、「医師の働き方改革に関する検討会」についてでございます。こちらの検討会につきましては、働き方改革の実行計画におきまして、医師については、応召義務等の特性を踏まえた対応が必要であることから、時間外労働規制の対象とするものの、改正法の施行期日の5年後をめどに規制を適用することとし、その具体的な規制の内容、労働時間の短縮策等については、2年後をめどに検討して結論を得ることとされていることを受けまして、現在、この医師の働き方改革に関する検討会を設けまし

て、検討をしているところでございます。現在、検討会のスケジュールのところにありますように、10回まで検討が進められております。第7回までの検討を踏まえまして、中間論点整理・緊急対策を取りまとめたというものが、以降の資料になります。

次のページをご覧ください。「医師の働き方改革に関する検討会」中間論点整理等についてでございます。こちらは、それまでの議論における意見を取りまとめたものでございます。医師の働き方改革の必要性とか、この第7回までの議論におきましては、関係者のヒアリング等を行いまして、医師の勤務実態等の分析を行い、また、論点についての整理を行ったところでございます。下の箱にありますように、長時間労働の実態についての分析とか、右にありますような今後の検討に関する論点ということで、応召義務の扱いとか、また、医師にとっては重要な自己研さんについて、労働時間に該当するかどうか。また、宿日直許可基準の在り方、こういったことが一つの論点になっております。

また、次のシートをご覧くださいますと、長時間労働について、その是正をしていくために勤務環境の改善策が重要であるという意見を多くいただいております。これらに関しましては、産業医との面接など、既存の健康管理措置の実施、医師事務作業補助者とか、また、看護職員といったところとの役割分担、業務の移管、こういったことを進めていくべきだという議論とともに、真ん中の下あたりにありますけれども、女性医師等の両立支援も重要ではないか。これは多様で柔軟な働き方の推進とか、保育サービスの充実、これらについても推進していくべきである。「女性医師等」と書いてありますけれども、検討会におきましては、女性医師に限らず男性医師についても、こうした両立の支援が必要ではないかという御議論が行われているところでございます。

次のページにまいりまして、この中間的な論点整理とともに、すぐに医療機関において労働時間の短縮に向けた取り組める事項を具体的に明らかにして、医療機関に取り組んでいただくということの提案がありまして、具体的な項目を挙げまして、現在、医療機関において取組を進めていただいているところでございます。その中におきましても、5番のところにありますように、女性医師等の支援といったことについても取組をしているところでございます。

次のシートにまいりまして、この検討会につきましては、先ほど2年と申しましたが、働き方改革の実行計画から2年という期限になっておりますので、検討の期限については、31年3月、今年度中ということになっております。この資料にありますように、3月までの取りまとめに向けまして、大きく3つのトラックに分けて検討していくということを通じまして、医師の働き方改革を通じて、よりよい医療を提供していくためにどうするかというビジョンでまとめていくという方向で、現在、議論を進めているところでございます。

そうした中で、一番右側に、検討会のページの重要なミッションであります、上限時間数等の制度上の論点ということで、時間外労働規制のあり方を議論する必要があるわけですが、そうした議論をしていくに当たりまして、今後、目指していく医療提供の姿を、どのような姿を目指していくかということの議論が必要であるということで、ここに

書いてあるような医療のかかり方とか、タスク・シフティングの役割、他の職種等の役割分担、勤務環境改善ということで、先ほど議論の状況を紹介しましたがけれども、女性医師の働き方の在り方も含めまして、勤務環境改善の方向性についても議論を進めていくということとしておりまして、こうした議論を進めていきまして、今年中に取りまとめ案の骨子、それを踏まえまして議論をさらに進めて、今年度中に取りまとめをしていくという方向で、現在、議論を進めているところでございます。

以降の資料につきましては、参考資料でございますので、割愛させていただきますけれども、最後につけております資料につきましては、現在、厚生労働省におきまして、予算事業で行っております女性支援に係る主な取組でございます、31年度の概算要求におきましても、増額の要求をしているところでございます。

説明は以上でございます。

○黒木調査課長 それでは、ただいま御報告いただきました内容について、御質問、御意見をお願いいたします。

辻村委員、お願いします。

○辻村委員 ありがとうございます。

文科省にお尋ねしたいと思います。これまで、基本計画などをつくって、リケジョを支援する、女性研究者や女性医師などを支援するという政府の取組を続けてきましたが、これに真っ向から反対するような東京医大のケースが出てきたわけです。我々は大変ショックを受けていますが、文科省にも断固たる措置をとっていただきたいと考えております。

そこで質問なのですが、新聞報道によりますと、このケースについて、文科省の担当者の談話が載ってまして、8月2日の朝日新聞ですが、入試の応募要項に男女比の調整を明記していれば大学の責任で実施できるのに、東京医大がそうした説明をしないまま調整したから問題だという趣旨の発言が載ったのですが、これは文科省の見解と考えてよろしいのでしょうか。

私は、各新聞社からコメントを求められましたので、憲法14条及び教育基本法4条に違反する明確な女性差別であるとお答えしたのですが、応募要項に書いておけば問題ないのかということですね。それについて、文科省では議論がありましたでしょうか。あるいは、林大臣が応募要項にも示されずにこういうことをしたことは問題だと談話をされていたのですが、応募要項に書いたら差別をしてもいいというご判断でしょうか。そこはいかがでしょうか。

○黒木調査課長 お願いいたします。

○文部科学省（山田室長） 大変難しい問題で、大変重要な御指摘だと思います。

○辻村委員 男女共同参画のためのポジティブ・アクションであれば、いい場合もあるでしょうから。

○文部科学省（山田室長） 御案内のとおり、例えば、高校段階におきまして、男子・女子の比率を最初から決めて募集をしているような例も多くございます。大学におきまして

も、例えば、一部の薬科大学などでは、男子枠、女子枠ということをしてやっている例もございます。医科大につきましても、女子医大はおわかりいただけると思うのですけれども、全て女子しか募集しないという大学もございます、男子と女子を分けるから即違反かというのは大変難しい問題と考えております。

もしそれが適正かどうかというものは、何割だったら、5対5だったら女子差別ではなくてというものを、我々が言うのはなかなか難しい問題だとは考えておまして、この問題は、まず、それもせずに男子に有利な取り扱いをした。これは誰が見ても言語道断な話だと思うのですけれども、先生が、今、おっしゃったような、男子と女子とで分ければ何でもいいのかと、そこは御議論があるところで、国が必ずこうですという方針を今までお示したことはございません。

○辻村委員　そこで、今後、検討していただきたいのですけれども、女子医大のこともありますし、ポジティブ・アクションの場合もありますから、クォータのような定数の割り振り自体は可能かもしれないのですが、今回の措置は、女性医師の数を抑えるという目的自体の正当性がないことに加えて、一律に女子であるという属性のみを理由として不利益を課している、そこが憲法違反だと私は理解しています。そういうことを勘案して検討いただいて措置をしていただきたいと思っております。

○黒木調査課長　ほかに御意見等はございますでしょうか。

種部委員。

○種部委員　まず、文科省の方、この聞き取り調査をされている全ての学校に行かれていますけれども、これを見ますと、当然東京医大だけではなく、他大学にも恣意的な操作があるのかないかよくわからない状態です。そこで調査はおしまいではないと信じていますけれども、調査された項目の中に既に男女をマスクングしているかどうかということが入っていましたけれども、これについてはデータをこれから出されるのかということが1点。

もう一つは、小論文、面接という見えないジャッジがあるわけですが、そのジャッジをしている人の男女比は当然開示すべきだと思うのですけれども、これが開示されているかどうか。今後、調査されるかどうか。ヒアリングされるということなので、お聞かせください。

もう一点、厚労省の方にお願いですけれども、過重労働があるから、これ以上1人休まれると自分たちも死ぬのではないかという思いで、必要悪などと言われる状況が根底にあることなので、そちらも大事な問題です。一方で応召義務の問題は、本当にこれは議論があるところで、来られた人を診なくていいのかという、命にかかわることについては、この部会だけではなくて、国民をまじえた議論が私は必要だと思っております。

もう一点は、産婦人科医で分娩にかかわるほぼ全員が現場では過労死ラインを超えています。若い産婦人科医の7割は女性です。ここに書かれているような働き方改革、例えば、タスク・シフティングとか、女性医師の支援とか、36協定とかも全て地方の病院ではやっ

ています。全て終わっています。それでも人がいなくて働き方改革ができないので、残された方向は、次の医師の働き方改革に関する今後の進め方のところにありますが、医療のかかり方しか方法はないと思っています。集約化をすることで、医療機関の数を減らすことで、国民にとっては医療へのアクセスが落ちるわけですが、それを国民の方が受け入れていけるのかということを経験しなくては、医師の数が国家政策で決まっている以上、解決にはなりません。病院の数はどこにでもすぐアクセスできる場所にある。だけれども、それでは成り立たないというこの数字だと思うのです。その議論の中の委員の中に、国民の方、一般市民の方が入っていないと思います。医師での議論が終わった後、国民の方をまじえて医療の在り方を考え、そこを国民として納得していけるのかということを経験していただかないと、解決しないのではないかと思いますので、ぜひ御協力ください。

○黒木調査課長 先に御質問等をお願いいたします。

白河委員、お願いします。

○白河委員 質問というか、意見なのですが、先ほどの見解に関して、シカゴ大学の山口一男先生が、憲法第14条第1項、教育の機会均等という意味でも、教育基本法4条において、この入試の差別は違反であるとはっきり書かれているのです。

もう一つ、このことが男女共同参画に与えた影響は物すごく大きいです。女性の役員クラス、第1次均等法で社会に出て、今、男性社会の中で頑張って役員クラスになった、男女共同参画の見本とも言うべき人たちが、この事件の後、憤りではなくて絶望ということを経験しておっしゃっていたのです。本当にどこにいても絶望の深い声が聞こえて、それはそのまま自分の子供は日本では就職させたくないという意見につながっていくのです。本当にこれは医大だけ、医師の働き方だけの問題ではなくて、日本の男女共同参画における大きなきびを打ち込んでしまった出来事だと思いますので、ぜひ対処だけではなくて、政府からもはっきりとした表明をお願いしたいと、とても大きな事件だったと思っています。

○黒木調査課長 ほかにございませんでしょうか。

よろしければ、御回答をお願いいたします。

○文部科学省（山田室長） ありがとうございます。

調査の結果は、第1弾といたしまして、数字の部分を公表させていただいたという状況でございます。現在、さらに詳細を各大学に確認した上で、今、御指摘のありましたマスキングとか、面接官とか、そういったところの傾向も含めまして、取りまとめ次第、公表できるようにしたいと考えておりますし、我々もこういったことが行われているということは当然ながら承知しておりませんでした。しっかりとこれを調査して、我々としても改善のメッセージを発する必要があると考えております。

○厚生労働省（乗越推進官） 2点かと思いますが、まず、応召義務等につきましては、先生の御指摘のとおりでございます。これまで医師の職業倫理の一つとして機能してきたのではないかと議論もございまして、ただ、応召義務ができた当時と現在では、医療

提供体制等も大きく変わっておりますので、そういった現代に合った解釈は何かということについて、現在、議論を進めているところでございます。かかり方についての重要性は、先生がまさに御指摘のとおりでございます。いわゆるコンビニ受診といったことも一つの医師の過重労働の要因ではないかという指摘もされております。

今、お手元の資料の6ページに今後の進め方のところがございますけれども、この医療のかかり方に関しましては、懇談会を設置いたしまして、上手に医療にかかるためにはどうしたらいいかということについて、これまでのさまざまな取組をはじめ、国民の皆様の意見も聞きながら、こういった上手な医療のかかり方についての普及啓発といったものをしっかりと進めていきたいと考えておりますので、単に時間の上限規制とittedだけではなく、こういった形で医師の業務量を少なくするための取組を並行してしっかりとやっていきたいと考えております。

○黒木調査課長 それでは、本日の議事はこれにて終了させていただきたいと思ます。

次回の会議でございますけれども、先ほど設置について御了解いただきましたワーキング・グループにおけるヒアリング結果を踏まえまして、年明けに開催する方向で後日御相談をさせていただければと思っております。

以上で、「第17回重点方針専門調査会」を終了させていただきます。

どうもありがとうございました。