

# 重点方針専門調査会（第18回）

## 議 事 録

内閣府男女共同参画局

# 重点方針専門調査会（第18回） 議 事 次 第

日 時 平成31年 4 月16日（火） 9：30～12：33  
場 所 合同庁舎第 8 号館 8 階特別中会議室

## 1. 開 会

## 2. 議 事

### 1) 「女性活躍加速のための重点方針2018」に盛り込むべき事項について

(各省ヒアリング)

- ・働き方改革関連法の施行に向けた取組、非正規雇用労働者の処遇改善
- ・医師の働き方改革
- ・介護離職ゼロに向けた整備
- ・学び直し
- ・男性の家事・育児参画
- ・地方創生と女性活躍
- ・男女共同参画の視点からの防災・復興の取組

### 2) その他

## 3. 閉 会

○佐藤会長 ほぼ定刻となりましたので、ただいまより、第18回「重点方針専門調査会」を開催させていただきます。

本日から、当専門調査会では「女性活躍加速のための重点方針2019」の策定に向けて盛り込む事項について調査審議を行っていきたいと思います。女性活躍を更に加速させるため、積極的な議論をしていただければと思います。

まず初めに、片山女性活躍担当大臣より御挨拶いただければと思います。

それでは、大臣、よろしくお願ひいたします。

○片山大臣 おはようございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日も、「女性活躍加速のための重点方針2019」の策定に向けまして、重点方針専門調査会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日から、新たに、石川委員、徳倉委員に御議論に加わっていただくことになりました。本当にありがとうございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

一昨日は中国北京において日中ハイレベル協議がございまして、どこの国の方とお話ししても相手国のほうが女性は多いのですが、女性の閣僚が日中を通じて日本側の私以外にいないので、今回ばかりは初めて勝ったかなと思っております。ただ、そういう状況になることは極めて稀です。昨日はOECDのグリア事務総長がOECDの各国への意見書を持って来られて、男女間の賃金格差も、OECD加盟国の中で、一番悪いのは韓国なのですけれども、日本も3番目に悪いと。そうした重たい様々な統計がありますので、課題が非常に重いわけでございます。ただ、千里の道も一歩からでございますので、皆様の御協力を得て、少しでも駒を前に確実に進めてまいりたいと考えております。

具体的には、重点方針2019に向けて、人生100年時代において女性自らが多様な選択ができる社会を目指すこと、女性活躍を支える安全・安心な社会を構築すること、生産性向上・経済成長・地方創生の切り札としてあらゆる分野における女性活躍を推進すること、この3つを大きな策定方針といたしまして検討を進めていくことになったわけでございます。

この重点方針専門調査会では、この方針に沿って重点方針2019に盛り込むべき事項について具体的な御議論を深めていただくことをミッションとさせていただいておりまして、今日がキックオフでございます。

安倍内閣で達成できてきたこととしては、女性の就業者数が288万人を超えることや、M字カーブの2つのMの差が少しずつ狭まってきていることなど、いろいろなことがあります。第1子を産んでも職場を離職しない人の割合は増えてきたが、4割弱の人が離職しているという状態ではあります。

先日の男女共同参画会議でも御出席の皆様から様々な御意見をいただきました。私といたしましては、例えば、女性の健康支援、女性に対するあらゆる暴力の根絶、M字カーブの解消問題を更にしっかりすること、それを当然の前提とした上で、子育てが一段落した後の40代後半以降の、まだ全然元気でもったいないと見えるような世代の女性の活躍を後

押しする取組、更に女性活躍情報の見える化の徹底などに真正面から取り組むことが必要であると考えております。

この6年間の女性活躍の進展のトレンドを更に加速いたしまして、日本の女性活躍を新たな次元に押し上げていくために、今までの常識や固定観念にとらわれることなく、精力的な議論をお願いしたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

○佐藤会長 大臣、どうもありがとうございました。

ここで、片山大臣は、公務の都合上、御退席になります。

どうもありがとうございました。

○片山大臣 どうぞよろしく願いいたします。

(片山大臣、退室)

○佐藤会長 カメラ撮りは以上でお願いします。

先ほど大臣の御挨拶にもありましたが、この3月の男女共同参画会議の改選によって新たに議員に御就任された石川株式会社ストライプインターナショナル代表取締役社長に当専門調査会に所属していただくこととなります。白波瀬東京大学大学院人文社会系研究科教授、徳倉NPO法人ファザーリング・ジャパン理事・株式会社ファミリーエ代表取締役社長にも新たに当専門調査会に御就任いただいています。よろしく願いいたします。

それでは、遅れて出席される委員の方もいらっしゃいますが、議事に入りたいと思います。

まず、事務局から配付資料の御説明をお願いいたします。システムの利用の仕方も説明願います。

○栗田総務課長 資料を確認させていただきます。

まず、1枚目は議事次第でございます。

資料1-1～1-3までは、後ほど御説明いたしますけれども、重点方針の流れ、重点方針についての考え方を記載してございます。

資料2-1・2-2は、男女共同参画基本計画の成果目標の動向につきまして、2つございます。縦長の資料でございます。

資料3以降が本日ヒアリングを行っていただく各府省から提出していただいた資料となります。資料3～5が厚生労働省、資料6が文科省と厚労省、資料7-1が厚労省、資料7-2が子ども・子育て本部、資料8-1が男女局、資料8-2がまち・ひと・しごと創生本部、資料9が男女局の説明資料となっております。

また、参考資料としまして、今回の男女共同参画会議議員名簿、重点方針専門調査会委員名簿をお配りしております。

それから、卓上資料としまして2種類お配りしてございます。卓上資料1としては、先日、4月8日に開催されました男女共同参画会議における有識者議員からの主な御意見です。卓上資料2は、この重点方針専門調査会の今後の日程とヒアリングの項目案、2ページ目に、後ほど説明に使います重点方針の策定方針と主な事項例といったものがついてご

ざいます。

委員の皆様方の席上にはタブレットがございまして、「タブレット端末機の操作について」というペーパーも配付させていただいておりますので、御参考の資料について、必要に応じ、ご覧いただければと思います。ちなみに画面の一番右上のところのマークをタッチしていただくと「資料切り替え」という画面が出てまいりまして、そこで御覧になりたい資料を選んでいただいてタップしていただくと見ていただける形になってございます。

○佐藤会長 配付資料はよろしいですか。タブレットは参考資料ということです。基本的には、机上にあるものを見ていただければ済むと思いますが、詳細な資料はこっちに入っていますので、その点はよろしく願いいたします。もし何かあれば、途中でも言っていただければと思います。

それでは、議事次第にありますように、本日の議題は「女性活躍加速のための重点方針2019」の策定に向けて盛り込むべき事項について御議論いただくこととなります。

4月8日に行われた男女共同参画会議の議論や、今後の専門調査会の進め方、開催スケジュール等について、事務局から最初に御説明いただければと思います。

よろしく申し上げます。

○栗田総務課長 最初に、資料1-3で御説明させていただきます。

こちらは、先日、4月8日の男女共同参画会議におきまして、本年の重点方針2019の検討方針として、大臣から御説明の上、御了承されたものでございます。

1 ページ目、今後のスケジュールでございます。4～5月にかけてこの重点方針専門調査会と女性に対する暴力に関する専門調査会で調査検討を行っていただきまして、5月下旬に女性活躍加速のための重点方針を決定することとなっております。6月の月上旬にすべての女性が輝く社会づくり本部で決定することとなっております。

2 ページ目でございますが、人生100年時代において、女性が様々な役割を果たしながら自らが多様な選択をできる社会を目指すという点において、まず、生涯を通じた女性の社会参画の状況ということで、女性の就業状況を御紹介してございます。年齢が上がるにつれまして非正規の方の割合が増えてくるところが見てとれるかと存じます。

3 ページ目をめくっていただきまして、生涯を通じた社会参画への意欲は強いということでございますが、女性は、左のグラフにございますように、健康寿命も年々延びてございますが、右側をご覧いただきますと、70歳を超えても働きたいと考えていらっしゃる60歳以上の女性が多いということでございます。ただ、希望する働き方として、パートタイムを希望されている方が多いという状況が見てとれます。

4 ページ目をおめくりいただきまして、女性に対する暴力の状況でございますが、左側のグラフをご覧いただきますと、約7人に1人の女性が配偶者からの暴力を何度も経験しているということでございます。一方、配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は高止まりの傾向がございまして、財政援助といったものも全体で2億円程度となっております。

5 ページ目をおめくりいただきまして、就業希望者の状況ですけれども、我が国は依然就業希望の女性が237万人いらっしゃるということでございます。また、右側のグラフを御覧いただきますと、就業率と正規雇用率は都道府県の間でばらつきがあるということでございまして、地域の実情に応じて雇用の質と量の両方の向上が重要であると考えてございます。

6 ページ目、こういった状況を踏まえまして、女性活躍加速のための重点方針2019の策定方針と主な事項例ということで整理させていただきました。参画会議で大臣からも御紹介がありましたけれども、人生100年時代において、女性が様々な役割を果たしながら、自らが多様な選択をできる社会を目指す。女性が抱える問題を直視し、困難な状況の解消、女性活躍を支える安全・安心な社会の構築に正面から取り組む。また、生産性向上・経済成長・地方創生の切り札としまして、あらゆる分野における女性活躍を推進する。この総論的な3つの視点をまずは述べてございます。

具体的な施策としましては、昨年と同様の3つの柱で考えてございます。こちらにつきましては、行ったりきたりで申し訳ございませんが、卓上資料2の2ページ目をおめくりいただきますと、少し整理させていただいておりますので、こちらをあわせて御覧いただきながら御紹介させていただきたいと思いますが、よろしゅうございますか。卓上資料2の2ページ目に、同じ資料に少し色づけなどをしてございます。

○佐藤会長 さっきの大臣の資料と同じなのだけれども、色が分かれている。

○栗田総務課長 「卓上資料2」と書いてあるもので、専門調査会の日程が1枚目にあるのですけれども、その2枚目にこの資料1-3の6ページと同じものに少し解説を加えたものを配付させていただいております。

昨年と同様、3つの柱で取組を整理してございまして、まず、1つ目の柱が左側にございます「女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現」、右側に「あらゆる分野における女性の活躍」、左側の下のほうに「女性活躍のための基盤整備」で3つの柱に取組事項の具体的な施策を整理してございます。ちなみに、このページの左側に書いてございます本日ヒアリングをする項目につきましては、赤字で整理している項目となります。次回、重点方針専門調査会でヒアリングをさせていただくものにつきましては、緑の字で色づけをしてございます。また、Iの「女性活躍を支える安全・安心な暮らしの実現」の最初にある、紫の「女性に対するあらゆる暴力の根絶」の項目につきましては、もう一つの専門調査会であります女性に対する暴力に関する専門調査会で別途御審議をいただいております。次々回の重点方針専門調査会で御報告いただく形となっております。「女性に対するあらゆる暴力の根絶」につきましては、性犯罪・性暴力支援やセクハラなど、あとは大臣の下で検討会を開いておりますDV等の被害者のための民間シェルター等に対する支援などの取組が入ってございます。また、2つ目、「女性の健康支援」ということで、検診のさらなる普及や生涯を通じた女性の健康保持への理解促進などの項目が入ってございます。また、2つ目の分野「あらゆる分野における女性の活躍」につきましては、「地方創生に

おける女性活躍の推進」、「経済分野における一層の女性活躍」ということで、この通常国会に、改正法案を提出して審議中の女性活躍推進法の見直しの結果を踏まえた取組の推進等が入っております。「働き方改革と生産性・豊かさの向上」という項目で、長時間労働の是正や中高年女性の就業ニーズの実現といった項目を入れております。「政治分野における男女共同参画推進」は、これからますます推進していきたいということで入れております。「女性の参画促進・人材育成等」には医療分野等の女性活躍推進といったものが入っております。また、「男性の家事・育児等の参画促進・育休取得促進」も項目として入れております。3つ目の柱の「女性活躍のための基盤整備」では、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組」や「子育て・介護基盤の整備」といった項目が入っております。こういった柱立てに関連する各府省がやっている施策につきまして、本日と次回の専門調査会につきまして、代表的なものを御説明いただいで御議論いただければということで考えております。

また、御参考までに、先ほどの卓上資料1には4月8日の参画会議で有識者議員から出ました主な御意見をまとめておりますので、こちらをあわせて御覧いただきながら、後ほど議論させていただければと存じます。

資料1-1「女性活躍加速のための重点方針」の流れというポンチ図がございますけれども、こちらを御覧いただければと思います。多くの先生方におかれましては、昨年も重点方針に盛り込むべき事項について御議論いただいたところでございますが、これは横長の表でいきますと、左から4つ目の箱、2018年度に議論をさせていただきました、昨年6月下旬まで重点方針2018の策定に向けた議論をしていただいたということでございます。そこで決定した重点方針に基づきまして、関係府省は、2019年度の予算要求をしまして、その予算に基づいて事業を進めているということでございます。また、予算ではなくて、法令改正や運用等によって実施しているものもございます。下のほうに、赤い枠の吹き出しで書かせていただきましたけれども、今回、黄色で示した重点方針2019策定に向けた議論していくということでございまして、2019年度の予算の状況を踏まえまして御議論いただければと思っております。重点方針2019には、そこからまた矢印が出ているわけですが、2020年度に新たに予算要求と予算関連施策として実施していく施策、あとは2019年度中に実施するもの、法令改正や運用などが行われるものが盛り込まれるという流れとなっております。

○佐藤会長 ありがとうございます。

確認ということで、専門調査会で何を議論するかというと、今、御説明がありましたように、2019年6月で重点方針2019を策定し、2020年度の予算要求に反映する。ですから、赤い吹き出しで2018年の施策の実施状況を踏まえて、2019年予算はもうできているわけですが、これを踏まえた上で、2020年度の予算概算への要求に反映するために、どういうところを重点化してほしいかということをお願いしていただくということですね。そういう意味では、2020年度にやってもらうことになるのです。もう一つ、全体の大きな流れとして

は、その上のほうに、第4次男女共同基本計画、これはずっと2020年度まで基本的には流れていますね。こういうものを踏まえながら、2020年度に何をやっていただくかということです。

もう一つ大事なのは、先ほどの卓上資料2の最後、男女共同参画会議で大臣が出していたペーパー、基本的にはどういう方向で議論をしてほしいかということが大臣から出ていて、上の★3つのところが出ていますので、これを踏まえながら議論していただくこととなります。

そういうことで、本来、今日議論することも、本当は調査会を1回開いて決めればよかったのですが、これまでの経緯や大臣のペーパーを踏まえて、そこに出してありますような方向で検討したいということで、今回は赤字のところを議論し、次回緑字のところを議論する。もう一つはIの最初の○で「女性に対するあらゆる暴力の根絶」は、女性に対する暴力に関する専門調査会で議論をします。

そういうことを少し頭に入れていただいて、全体の流れ、今回はどのように議論をするかについてはよろしいでしょうか。先を見なければいけない。特に第4次の基本計画の最後が来年度の2020年度になるので、そういう意味では、特にこの辺は重点的にということがあればということになっていくかと思えます。

それでは、ここでの議論の位置づけを踏まえていただいて議論していただきたいと思えます。そういう意味で、最初に、第4次男女共同参画基本計画の進捗状況はすごく大事ですので、それについて事務局から御説明いただければと思います。

よろしく申し上げます。

○黒木調査課長 それでは、重点方針の策定に当たりまして、例年、第4次基本計画の政策領域目標、成果目標について、進捗状況をお示ししてございます。資料2-1と資料2-2に基づいて、簡単に御報告をさせていただきます。

第4次基本計画は、御案内のとおり、12の個別の分野に細分化されている3つの政策領域と推進体制に係る部分から構成されております。3つの政策領域と推進体制部分を代表する特に重要な数値目標を政策領域目標としておりまして、これを資料2-1にまとめさせていただいております。それから、12の個別目標推進体制部分における重要な目標である成果目標について、先ほど述べました政策領域目標も含めまして資料2-2にまとめているところがございます。どちらの資料も、見方でございますけれども、左端に計画策定時の数値をお示ししております。右端の列に、目標値をお示ししております。その間の黒枠で囲んでいるところに、今わかっています最新値を記載しております。最新値の横に参考値がございますけれども、これは計画策定時から目標値の期限までの間、仮に数値が直線的に進捗すると仮定した場合の最新値時点の数値をお示ししているものでございます。政策の効果が出てくるまでタイムラグがございますので、実際には直線的に伸びるとは限らないわけがございますけれども、ある程度の目安として参考に見ていただければと思います。

中身でございます。基本的に資料2-1に沿って御説明させていただきます。

まず、第1の分野「あらゆる分野における女性の活躍」のところでございます。計画策定時との比較ではおおむね着実に進捗をしているところでございますけれども、各分野における女性登用の中で、民間企業の係長相当職に占める女性の割合については若干伸び悩みが見られるところがございます。25～44歳までの女性の就業率でございますけれども、これは参考値を上回る進捗が見られているところがございます。男性の育児休業取得率につきましても、特に国家公務員で10%、2桁台に届いたということがございます。民間企業につきましても、計画策定時以降、毎年0.5ポイント程度の伸びが続いておりましたけれども、最新値、平成29年の数値は、その前年、平成28年の数値から約2ポイント上昇したということでもかなり大きく伸びているということがございます。

2ページにいただきましたまして、2つ目の「安全・安心な暮らしの実現」の分野でございます。性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターにつきましては、昨年平成30年に47都道府県全てに設置をされたということで、前倒しで目標を達成できたということがございます。ひとり親家庭の親の正社員就業者率につきましては、計画策定時以来、前年度を下回る状況が続いており、伸び悩んでいるところがございます。

3つ目の領域でございます「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」の部分でございますけれども、待機児童数につきましては、平成28年4月、平成29年4月と前年を上回っていたのですが、平成30年4月は前年を大幅に下回ったということがございます。それから、大学学部段階修了者の男女割合差につきましては、平成28年時点で8.2ポイントになっておりまして、計画策定時の9.8ポイントから少しずつではありますが、差が縮まってくる状況でございます。都道府県防災会議の委員に占める女性の割合も、毎年、1ポイント弱ずつではございますけれども、増えてきているということがございます。

最後に「推進体制の整備・強化」のところでございますけれども、市町村の男女共同参画計画の策定率は町村においても6割近くにまで至ってございます。引き続きの進捗が期待されるかと存じます。

資料2-2につきましては、個別分野ごとに詳細な成果目標に関する数値を整理しております。加えまして、目標値は設定しておりませんが、重要な関連指標を参考値として掲載しております。これらは4次計画のKPIでございますので、これから御議論いただく重点方針の施策と1対1で対応するものではございませんけれども、重点方針の施策はいずれも過去のものを含めまして、4次計画上のいずれかの分野に位置づけられているところがございます。重点方針2019について、これから各省のヒアリング等を進めていただくに当たりましても、関連する4次計画の分野ごとのKPIを踏まえつつ、御検討いただけるよう参考にしていただければと存じます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

第4次基本計画の進捗を見ながら、数値目標のところを御説明いただきました。そういうことを踏まえて、大臣ペーパーのこの辺を重点的ということ踏まえながら、2020年度

の予算要求にどういうことを盛り込んでいただくかということになります。

もう一つ、例えば、資料2-1の「あらゆる分野における女性の活躍」の国家公務員、地方公務員、民間の登用でいうと、女性活躍推進法の改正は提出していますよね。国家公務員、地方公務員、民間のところにどのように取り組んでいくかというのは案が出ているので、そういう意味では、これから国会だけれども、昨年度の方でそこは議論されているということですから、何もやっていないわけではない、そういうことも動いているということ踏まえながら議論することになります。

○鈴木委員

資料1-3について、質問してよろしいですか。御説明がせっかくあったので、2点ほど短く質問です。4ページで配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数が高止まりしているというお話でありましたけれども、これは取組の効果がでて高止まりをしているのか、それとも相談を受け切れなくなって高止まりをしているのかによって、当然対策というか、今後の考え方は違うと思います。この高止まりをどのように見ればいいのかを教えてください。

2点目は5ページ。今回は「地方創生」という言葉も登場してきておりますけれども、当然、産業構造の違いなどによって就業率や正規雇用率は地域によって違うわけですが、右図に示されているような地域差がなぜ生じているのか、そういった分析はどこかでなされているのかどうか。この2点が質問でございます。

○佐藤会長 わかる範囲でお願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長 配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数の高止まりの件について、高止まりという状況で、若干微減傾向でもございます。逆に、警察における相談件数につきましてはまだ伸びている状況でございまして、いろいろな評価ができるのだろうと思っております。

有識者からお話を聞いた範囲ですと、例えば、いろいろな情報を入手するルートといいますか、SNSの発展など、相談センターに来ないまでもそういった多様な情報をネット上で入手できるようになったり、あるいは多様な自立支援のメニューが福祉事務所などで充実してきたこともあって、相談に至らなくなっているという評価もあるだろうということで、この点は少し分析をしっかりと加える必要があるのだろうと思っております。女性に対する暴力に関する専門調査会でもそういった問題意識は多々示されているところでもございますので、その点についてはしっかりと研究してまいりたいと思っております。

○栗田総務課長 2点目の御質問につきまして、必ずしも十分な分析はまだできていない状況ではありますけれども、データとしまして、都道府県ごとに就業率・正規雇用率について差があるということをお示ししているということございまして、特に男性と比べますと女性のほうが都道府県の状況の差が大きいというところが見てとれます。そういったところで、女性にきめ細かな県ごとの対応をしていきたいということをお示ししているということございまして、山陰地方につきましては就業率が高かったり、関西地方が低か

ったりといったことがございますので、この後、できる範囲の分析をしながら検討してまいりたいと思っております。

○佐藤会長 進め方等について、よろしいですか。

それでは、時間も予定より少し過ぎておりますので、議論に入りたいと思います。

お手元の議事次第を見ていただくと、大きく議事1で盛り込む事項で「各省ヒアリング」とありますけれども、今日の進め方は、そこの「働き方改革関連法の施行に向けた取組」から「学び直し」までをワンセット、「男性の家事・育児参画」以降を次という形で、まずは「学び直し」までを順次御説明いただいて、その後、30分程度議論する。入れかえで5分ぐらい休憩を入れます。その後、また御説明いただいて、終わったところで30分ぐらい議論で、最後に、全体、今日ヒアリングをしたこと以外も含めて、先ほどの基本計画の進捗等を踏まえてこの辺が大事ではないかみたいな、今日議論したこと以外についても御議論いただけるように30分ぐらいとっています。前半の議論次第でもしかしたら10分しか残らないということも起きるかもわかりませんが、全体について議論する時間をとっていますので、そのような時間配分で進めさせていただければと。そういう意味では、最初のブロック、後半のブロックですので、御説明いただく省庁の方もそこで入れかわりが起こることになります。そのときが休憩です。よろしいでしょうか。まず、最初の「働き方改革関連補法の施行に向けた取組、非正規雇用労働者の処遇改善」について、厚生労働省から御説明いただければと思います。

○厚生労働省 厚生労働省労働基準局労働条件政策課の斉藤と申します。よろしくお願いたします。

前半、私からは「働き方改革関連法の施行に向けた取組」のところについて説明させていただきます。資料につきましては、資料3-1で説明させていただきたいと思っておりますので、お手元に御用意いただければと思います。

1 ページをめくっていただきまして、働き方改革関連法の概要のポンチ絵をつけてございます。労働時間に関する部分は、Ⅱの「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等」の部分でございますけれども、下の施行期日Ⅱのところがございますが、中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定につきましては来年2020年4月1日から、中小企業における割増賃金率の見直しは2023年4月1日からでございますが、その部分を除きまして、時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務等につきましては、今年の4月から施行されているところでございます。

2 ページ目でございますけれども、厚生労働省としましては、全国津々浦々の事業場の方に改正法の内容を理解していただくため、改正法の周知に当たりましては、全国に都道府県労働局がございます。その下に、労働基準監督署、公共職業安定所がございますが、こういったところはもとより、労働施策総合推進法に基づく協議会等を通じまして、地方の隅々にまで浸透するように取り組んでいるところでございます。また、セミナーも開催をしておりますけれども、それとともに2ページの右側でございますが、各種支援策等の

周知広報というところで、メディアや政府広報も活用した周知を実施しているところがございます。今年度につきましても、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けまして、引き続き法制度の周知を図るとともに、先ほど申し上げました中小企業への時間外労働等の上限規制の適用に向けて必要な支援を講じていこうとしているところがございます。具体的には、国が実施します支援策について、こちらの2ページ目の②のところ、メディアのYahoo!ジャパンスポンサーコンテンツや、テレビCM、新聞広告などを通じまして全国的な周知広報を実施して、労働法制の考え方、働き方改革に取り組むための最新の事例について広く周知・啓発を行っていこうとしているところがございます。

3ページ目でございます。昨年4月以降に、全都道府県に働き方改革推進支援センターを設置しているところがございます。労務管理の専門家を配置しておりまして、商工団体とも連携を図りながら、ワンストップで取組を進めているところがございます。今年度は、特に中小・小規模事業者の方を念頭に、アウトリーチ型に力を入れることとしております。アウトリーチ型支援を行う専門家を500名ほど配置して、都道府県の枠を超えて、臨機応変に企業訪問等ができる実施体制を整備しているところがございます。

4ページ目、助成金の支給でございます。長時間労働の抑制といった働き方改革に取り組んでいらっしゃる事業主、あるいは事業主団体の支援としまして、時間外労働と改善助成金を拡充しております。具体的には、4つのコースがございますが、上から2つ目の勤務間インターバル導入コースにつきましましては、助成上限額を2倍に引き上げております。具体的には、9時間以上インターバルをあげましたら40万円から80万円に、11時間をあげていただくと50万円から100万円に支給額を増加しているところがございます。一番下の団体推進コースでございますけれども、こちらは事業主団体の参加企業への時間外労働の上限規制と労働条件の改善に向けた取組、具体的には一番右側の助成対象でございますが、①～⑤のような取組をしていただくと助成金を支給するというところで、こちらの助成団体数を大幅に増加しています。具体的には120から今年度は1,000団体に増加したところがございます。こういった取組を着実に実施しながら働き方改革の実現に向けて取り組んでまいりたいと考えているところがございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

続けて、お願いします。

○厚生労働省 続きまして、非正規雇用労働者の処遇の改善ということで、御説明します。資料をお配りしておりますけれども、資料3-2を御覧いただければと思います。

まず、1ページをめくっていただきまして、改正法の概要という、先ほど御説明がありました働き方改革関連法の中の1つの柱ということで、ここにあります雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保という改正を盛り込んでおります。具体的には、一番上の四角にありますけれども、同一企業内におけます正規雇用と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図るということで、大きく3つ柱があります。1つ目のところが一番メインなわけですが、不合理な待遇差を解消するための規定を設けるということで、現

行でもパートタイム労働者については規定がありましたけれども、有期雇用や派遣労働者についても同じような規定を設けていこうという改正をしているところがございます。こちらの施行期日については、資料には入っていませんけれども、来年4月からまずは大企業、再来年の2021年から中小企業については適用するという事で考えておりました、昨年末にガイドラインを作成し、年度末までにマニュアルといったものを作成しておるところでございます、今年度はまずはこういったガイドラインやそういうマニュアルの周知普及を図りつつ、企業の皆さんに取り組んでいただくということで取り組んでいるものがございます。

2 ページ目からが、具体的な取組の一番大きなものであります。これも先ほど説明にもありましたけれども、働き方改革推進支援センターというところで、ここは先ほどありました労働基準法制の相談だけではなくて、今、お話ししました非正規雇用の処遇改善についてもワンストップで対応するという事でやっております、関係法令のセミナーの開催、専門家が戸別訪問等をして具体的なコンサルティングをしていくということをやっております。加えまして、商工会議所や商工会等とも連携しまして、出張相談といったものもやっているという取組でございます。

3 ページですけれども、これは昨年度からこのセンターの取組をやっておりますけれども、今年度は大幅に予算も増やして対応しております。先ほどの説明にもありましたけれども、セミナーも積極的にやることに加えて、下のほうの派遣型専門家の派遣ということで、専門家も大量に派遣できるようにしようということで、そういった取組の充実を図っていくということで、今年度の取組をしていくということでございます。しっかりと中小企業も含めて浸透して取り組んでいただけるような取組をしているところでございます。

○佐藤会長 では、続けて「医師の働き方改革」について、厚生労働省医政局から御説明いただければと思います。

○厚生労働省 資料4に基づいて御説明いたします。

医師の働き方改革ですが、先ほどの資料3-1の説明の際に働き方改革の法律の御説明がありましたけれども、上限規制の適用開始が医師については5年間猶予されておりました、また、その5年後の適用の時間数水準も別途定めることとされております。昨年度末まで議論を重ねまして、検討会の報告書がまとまっておりますが、実際の時間数を決めていくのは、これから更に議論を重ねて、必要な法令改正等を行って決定という形になっていきます。本日の資料にはそちらの時間数の資料を入れておりませんが、大きくいきますと3つの柱を出しておりますが、原則的に、診療に従事するお医者さん一般は休日労働込みで年に960時間を目指そうというものを基本として打ち出しております、この960というのは12で割りますと月80時間となるのですが、一般の労働者の方が複数月で80時間という上限規制がありますので、そちらと近い水準であると思っております。検討会の中でも、女性医師の方もメンバーに入って議論いただきまして、女性が働きやすい環境になる

ためには、長時間労働を是正していく必要があるといった議論もなされていたところです。本日お持ちしました資料は、今年度以降、どういう形で女性の活躍推進を図っていくかに関連する予算事業の資料をお持ちしております。

2 ページ目に出しております資料が、タスク・シフティング等勤務環境改善推進事業としておりますが、医師の長時間労働についていえば、業務の量が多いところがありますので、医師にしかできないものに集中するために、ほかの職種の方ができるものをタスク・シフトをしていこうという話をしてしております。そちらを推進するために、先進的な事例を進めていくための事業を用意してございます。

3 ページ目でございますが、そもそもの実態把握がまだ十分ではないだろうというところがありまして、本年度、医師10万人を対象にした調査を予定しております。こちらでは当然性別による違いなども見えてきますので、そうした結果をもとに今後の施策の積み上げていく話になるかと思いますが、調査をするに当たっては、女性医師等に関する支援の状況もあわせて把握をしたいと思っております。

4 ページ目以降ですが、女性医師に着目した事業は、医師の働き方改革を機にやっているわけではありません。その前から実施をしておりました。例えば、都道府県において相談窓口を設置していただいたり、研修をしていただくということがありますが、これについては地域医療介護総合確保基金という基金が積まれておりまして、そちらを活用してできる形になってございます。女性医療職等キャリア支援事業も展開しておりまして、これはモデルとなるような推進医療機関をつくりまして、そのモデルの構築とシンポジウム等での普及啓発などを重ねていっております。このような取組を重ねながら、また、医者全体として長時間労働を是正しなければなかなか女性が働きやすいところには至らないと思っておりますので、引き続き、5年後の適用開始に向けて、都道府県に医療勤務環境改善支援センターというものがございまして、そちらからアプローチをして働きかけをしてということを重ねていきたいと思っております。

○佐藤会長 続きまして、「介護離職ゼロに向けた整備」ということで、厚生労働省老健局と雇用環境・均等局のそれぞれで順次御説明いただければと思います。

○厚生労働省 それでは、介護離職ゼロに関して、資料5-1でまずは御説明させていただきます。

2 ページであります。介護離職ゼロは一億総活躍の3本柱の一つということで目標として掲げられておりますが、これに向けて、平成28年の一億総活躍プランにおきまして、介護を理由として離職を余儀なくされる方をなくすためには、介護の受け皿、施設や介護サービスの受け皿を増やそうということで、もともと自治体で計画的にそういう整備は進めておりますが、その受け皿を38万人分から50万人分に増やしていこうということを盛り込んだところであります。

3 ページでございますが、実際にどのぐらい介護離職の方がいらっしゃるかという統計数字でありますけれども、5年ごとの就業構造基本調査で見比ますと、平成24年から29

年、この5年間でどう変わったか。残念ながら、大きくは変わっていません。10.1万人から9.9万人ということで、ほぼ横ばいということであります。その背景としましては、実際に介護を抱えながら、介護をしながら就業をされる方、雇用就業の全体が増えていく中で、そういう方が55万人増えていくという中で、その中で介護・看護を理由として離職された方がほぼ横ばい。このような実態となっております。

4 ページ目であります。この問題は、受け皿整備というものが直接的な対応策であるのですが、実際問題、非常に大きな制約として、介護人材をどう確保するのかという問題があります。少なくとも計画ベースで見ても、ここにありましており、平成28年度は約190万人から2020年度は5年間で216万人、大体年間6万人程度は増やしていかなければ、計画上の介護ニーズをカバーしていくことができないという状況にあります。したがって、これを目指して進めていくのですが、御案内のとおり、今、足元は非常に介護の人材不足は深刻です。全体的な求人倍率1.5倍に対して、介護の分野でありますと3.64倍。これは平成29年度ですから、現在はもっと差が広がっています。恐らく足元で見ると東京や愛知だと7倍を超えている。このような状況にあります。非常に介護人材が採れない。したがって、受け皿を増やしたくても、結局、増やしても空床、ベッドがあいてしまうとか、そもそも計画を立てられない。このような制約が非常に大きいという状況があります。したがって、介護離職ゼロを語る上では、資料も人材面の資料ばかりになってしまっていますが、どうやって介護人材を確保していくのかということが必ずついて回るという状況でございます。

5 ページを見ていただきますと、どうやって人材確保をしていくのかということで、これはいろいろな対策の組み合わせということではございますが、幾つか申し上げます、介護職員の処遇改善。介護分野は、御案内のとおり、介護報酬という公定価格で動いているところもありまして、なかなか給料をすぐ上げようというのは難しい領域でもあります。そういう中で、公費も入れて処遇改善を平成21年度以降、21年、27年、29年とかなり大がかりな処遇改善をやってきておりましたが、今回、31年10月、消費税引き上げに合わせて処遇改善をやっていこうということで取り組んでいます。あわせて、修学資金の貸付や、そういう形での人材確保・育成、離職防止、定着促進、生産性向上ということで、ロボット・ICTの活用等々、あるいは代替職員の確保といった取組を進めていくということでもあります。

6 ページ、7 ページに、この10月から消費税引き上げに合わせて行うさらなる処遇改善ということで、これまでも進めてきた処遇改善を更に一歩進めて、今回は経験・技能のある職員に重点化を図りながら進める。どうしても介護分野は6年目ぐらいで辞めていかれる方が多い。平均在職年数が大体6年ちょっとなのですね。そういうこともありまして、長く働き続けられるという視点も入れながら、処遇改善を行っていく。最大月額8万円、これはあくまで最大なので実際にはそこまでいかない方もたくさんいらっしゃるのですが、そういう形で公費1000億を投じて処遇改善を行うということはこの10月から進めていくことにしております。

最後、8 ページは、これは地域医療介護総合確保基金という予算のツールですけれども、これによって、受け皿の整備もそうですし、介護従事者の確保に関する事業もありますので、人材の確保といったものもこういった基金を活用して進めていくことにしておるということでございます。

○厚生労働省 続きますして、資料5-2で仕事と介護の両立支援の取組について御説明いたします。先ほど御説明しました介護離職ゼロの中でも、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進することが盛り込まれております。

資料をおめくりいただきまして、4 ページ目を御覧いただければと思います。育児・介護休業法を平成28年に改正いたしまして、介護と仕事の両立支援制度を大幅に見直しております。介護休業制度につきましては、これまでの1回限りというものを3分割可能にして、給付につきましても給付率を67%に引き上げております。また、介護休暇につきましても、半日単位の取得を可能とする。働きながら介護をされる方のために、請求に基づいて所定外労働の免除ができる。あるいは、短時間労働につきましても大幅に拡充する。そうした見直しをしております。

5 ページでございますが、こういった両立支援の前提といたしまして、事業場で取り組んでいただくためのモデルを示しております。下の1~5でございますが、まずは、事業場でどういった方が介護の課題を抱えているか、あるいは支援制度について認知度がどの程度かという実情を把握していただいて、その上で制度設計を見直していただいて、事業場全体で、従業員に対するセミナー等の支援を行った上で、個別に介護の課題を抱えている方が生じた場合にはしっかりと取り組める体制を整えて対応していく。そのベースといたしまして、事業場全体の働き方改革を進めることで、そうした制約を抱えた従業員でも働き続けられる環境、あるいはそういった方が特別扱いにならないような事業場全体で働き方の見直しをしていく。そういったことが重要ではないかというモデルを示して、これも普及啓発を進めております。

6 ページでございますが、それとともに個別の支援ということで「介護支援プラン」というものを提唱しております。これは、介護の課題を抱えた労働者の方が、休業を取得したり、あるいは復帰後に介護と両立しながら、そういった個別の事情に応じて事業場と本人とよく協議をして、どういった支援が必要かということ個別にプランを立てていくということを我々として推奨しています。予算事業といたしましては、下に書いておりますが、プランナーという方を委嘱いたしまして全国に配置して、御要望に応じまして、このプランの策定の支援を行ったり、セミナーを開始したりということをしております。

7 ページ目でございますが、助成金でもこの取組を支援してございまして、こういったプランを策定して休業を取得させた場合あるいは両立支援の制度を導入した場合に、これは本年度から対象を中小企業に絞り込んでおりますが、助成金を支給するという取組をしております。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、最後の部分で「学び直し」について文部科学省からよろしく申し上げます。  
○文部科学省 文部科学省です。

資料6-1を御覧いただけますでしょうか。文部科学省におけるリカレント教育等の取組でございます。女性の活躍推進という文脈のみならず、生産性向上、豊かさの向上という観点からも、文部科学省はリカレント教育に力を入れて取り組んでいるところでございますが、今日は時間の制約もございますので、特に女性にフォーカスを当てた取組や、あるいは、最近拡充あるいは制度の変更を図っているようなものを中心に御紹介させていただきたいと思っております。

2ページでございますが、男女共同参画のための学び・キャリア形成支援事業でございます。こちらのモデル事業につきましては、今年度、3年度目の事業でございます。3年間で完成させようと思っております。3年度目、最終年度に当たっているところでございます。これは人生100年時代を迎える中で、女性が自分の個性を最大限発揮しながらキャリアを築いていくとともに、個人の可能性を引き出すための学びの充実を図っていくということで、左下に図が載っておりますけれども、男女共同参画センター、地方公共団体、ハローワーク、大学、各拠点における取組が進んでいるわけでありまして、そういったものがそれぞれのようにつながり、地域の中で本当に学びを必要としている女性にコンタクトを図っていくか。あるいは、そういった方々に対して学びを提供していくかということモデル的に実施しているものでございます。2019年度につきましては、その右側に書いてございますように、これまで2年間事業を実施してきたわけなのですが、その届けるべき相手にサービスが十分に届いていないのではないかと、本当に支援が必要な人に十分に周知広報が図っていけないのではないかとという問題意識もございまして、学びの入り口に誘導するための効果的な広報の方法や内容の検証といったことをあわせて実施しまして、全国展開に結びつけていきたいと考えてございます。

3ページは、その背景となる参考情報が書いてございますけれども、御覧いただければと思います。

4ページにありますように、これは昨年度のモデル事業実施箇所の例でございます。様々なパターンで各地の連携あるいは対象者の絞り込みをしております。例えば、左上にございます仙台での事例では、自立を目指す女性のための学び直しを通じたキャリア形成支援事業に取り組んでおります。DVの被害者やモラルハラスメントといったことで自立困難な女性を主に対象としまして「伴走型」で支援をする仕組みを構築しているものです。また、富山大学の例では、地域で様々なリカレント教育を提供する機関がありますが、そういった機関の中で、大学側がワンストップで窓口になりまして、まず、どんな方でも大学に相談してきていただき、相談の内容に応じて適したプログラムを紹介するなど、交通整理の役割を大学で果たしていただくモデルのように、様々な形で取組を進めているところでございます。先ほどの学びの入り口への誘導といったことも含めて、今年度、更に実施していきたいと考えております。

○文部科学省 5ページをご覧くださいと思います。ただいま御説明のあった事業に加えまして、大学や専門学校などにおきまして、女性を含む社会人全体を対象としたリカレントプログラムを推進しておりますので、その取組について御説明させていただきます。まず、大学における取組なのですけれども、こちらは社会人や企業のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを、職業実践力育成プログラムといたしまして文部科学大臣の認定を行う制度を設けており、社会人向けプログラムの促進を図っております。こちらは大学からの申請に基づいて認定を行うものでございまして、認定の要件としては、囲みの中にありますけれども、大学の正規課程または履修証明のプログラムが対象となりまして、特に特徴的なのは点線のところなのですけれども、実務家による事業や実地での体験活動、また、企業等と連携した事業を含むことを要件としております。更にその下にありますけれども、社会人が受講しやすい工夫として、週末・夜間開講やIT活用なども要件としております。その下の赤字にありますけれども、こちらは、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携させていただきまして、社会人の学び直しを推進しております。平成27年度から認定を開始しております、今、242課程を認定しておりますが、こちらのプログラムの中には女性活躍をテーマとしたプログラムも含まれておりまして、一度離職した女性向けに学びと再就職をセットにしたようなプログラムで高い就職率を誇っているという人気のプログラムも含まれております。

6ページを御覧いただければと思います。こちらは専修学校でございますが、専修学校においても、2年未満の社会人向けの短期プログラムを、キャリア形成促進プログラムとして大臣認定するという制度を設け、社会人向けのプログラムの充実を図っているところでございます。こちらの制度も、認定の要件といたしましては、企業と連携した教育課程の編成や授業の実施、また、社会人が受講しやすい工夫を行うことなどが挙げられております。こちらは平成30年度から認定を開始しております。これらの大学と専門学校の制度につきましては、大学・専門学校の正規課程または履修証明プログラムが対象となると御説明させていただきましたけれども、今般、履修証明制度を見直しまして、この要件となります最低時間数を120時間以上から60時間以上に引き下げまして、今年度からより短期間のプログラムについても認定することとし、更に促進に努めることとしております。

○佐藤会長 厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省 資料6-2をお願いいたします。厚生労働省雇用保険課でございます。

2ページを御覧ください。今回、御説明申し上げるのは、教育訓練給付についてです。まず、雇用保険制度の概略ですが、個人に給付される給付と、事業主に対する助成金、公共職業訓練の費用に充てられる二事業、大きくこの2つに分けられます。教育訓練給付というものは、個人に対する給付であり、赤で囲っている部分です。先ほど申し上げた二事業では、公共職業訓練の費用を事業主の全額負担で実施しているのですが、この公共職業訓練は無料で受講することができます。一方で、これから御説明する教育訓練給付というものは、個人が被保険者である方または被保険者であった方が、自分で費用を負担したと

きにその一定割合を補助的にお支払いする給付でございます。以上が全体像でございます。

3 ページを御覧ください。教育訓練給付には大きく2種類がございます。一般教育訓練給付と専門実践教育訓練給付の2種類です。この2つの違いは、大まかに申し上げますと、キャリアアップ効果が極めて高い、それゆえに費用も高く所要期間も長いといったものについては、給付割合が最大7割でございます。一方で、キャリアアップ効果がそれと比較すると高くはないけれども、というものについては一般教育訓練給付としては2割の給付と、大きく2つに分かれております。

4 ページを御覧いただきたいのですが、制度改正を既に予定しております。または、既に実施いたしました。4 ページの真ん中の赤い部分なのですけれども、拡充の対象となる訓練とあるこの赤い枠の訓練のものにつきましては、今年の10月から支給割合を4割に引き上げることが既に決定しております、その準備中でございます。ですので、教育訓練給付については、2割のものと4割のものと最大7割のもので3種類ということになります。また、今年の4月から紫の専門実践教育訓練の対象となる訓練の類型が1つ追加になりまして、⑦番なのですが、今年の4月から発足するものがある専門職大学も対象にし、また、最長期間も今まで3年だったものを最長4年に拡充を既に行っております。そういうものが今年度の拡充予定または拡充した内容でございます。

今回のテーマに即して、もう一点御説明申し上げたい点として、既に行った改正ですが、6 ページは、平成29年の法改正で、この専門実践の支給割合がこのときに最大7割に引き上がったと。これも既に終わった話でございます。

7 ページ、最後に御覧ください。大臣からもお話がございましたけれども、育児等でブランクがあった方が学び直しをする際にこの給付を受けることができるように、7 ページの下半分の(4)ですけれども、出産、子育て等でブランクがあっても最長20年間はこの給付は受けられるという改正を30年1月1日から既に行っております。原則を申し上げますと、これは労働者で雇用保険を払い続けている方か、離職をして1年以内の方にしか給付しないということが保険制度としてのたてつけでございますけれども、こういった出産・子育て等の需要がある場合には、最長20年のブランクがあっても、既に受給できることになっております。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、前半の御説明についての御質問をいただくのですけれども、ここも更に2つに分けて、「医師の働き方改革」までの御質問と「介護離職」から「学び直し」に分けて伺えればと思うのですけれども、皆さんも御存じのように、働き方改革関連法はこの4月から順次施行されていくということで、これは動いているものであります。働き方改革関係法は、もともと一億総活躍の議論を踏まえて出てきたもので、女性活躍の観点でいうと、例えば、残業削減だけではなくて働き方を変えるということなのです。例えば、子育て中で残業つきのフルタイムの働き方が今はできなくても、そういう人についても、意欲や能力があれば、それをちゃんと活用できるような働き方に変えていく。当然、その背景に

は事業モデルなどを変えなければいけないということで、そういう意味では、中小企業はそういう支援もやるということです。

もう一つは、非正規労働者の処遇改善がありますけれども、女性の場合、特に有期で短時間勤務の方や派遣などでも女性はずごく多いのですね。この分野の、つまり、有期契約などであっても要件や能力に応じてちゃんと処遇されるような、そういう意味では、両者ともに女性活躍にかかわるようなものが出てきたということを少し頭に入れていただいて、医師の働き方も、女性医師が、従来の男性が多い時代にでき上がった医師の働き方だと、継続就業できないだけでなく活躍もできない。ここをどうするか。こういうことです。

この分野について御質問なり御意見を最初に伺って、その後、介護離職と学び直し。

○鈴木委員 短い質問2つだけなのですけれども、資料3-1の御説明のあった4ページの助成金の拡充の話でありますけれども、括弧の中は30年度予算という意味なのですかね。例えば、勤務間インターバル導入コースで40万円を80万円に引き上げたという御説明がありましたけれども、予算額を見ると、10億が11億になっています

○佐藤会長 事務的なことなので、今お答えいただけますか。

○鈴木委員 何をお聞きしたいかという、きちんとこれまでの予算というものがきちんと不要繰越なく効果を持ってどのぐらいの件数や実際の効果としてあらわれているのかということ、是非今後も含めてお示しいただくと、こういう予算を増やしていけるのではないかと。

○佐藤会長 そのような趣旨なら後の回答でも良いかもしれないですね。

○鈴木委員 つまり、予算額が10億から11億で、40万円を80万円とか、100万円にすると、これは件数が半分になってしまうのですかということをお聞きしたかったということです。

それから、医師の働き方、資料4で、これも確認というか、教えていただきたいのですけれども、4ページで、地域医療介護総合確保基金で女性医師等の就労支援を実施できるという御説明でしたけれども、これは消費税財源で基金を毎年すごく大きな予算をつけていますけれども、実際はどれぐらい実施されているのかということをお聞きしたいと思います。

○佐藤会長 順にお願いします。

○種部委員 医師の働き方に関して、タスク・シフティング、女性の離職防止、様々な短時間正社員など、地方に至っては全部やっていると思います。全てやっても人が足りないという状況でして、どんなに短時間にしても、人数×時間で満たされる医師の必要な数は決まってくるわけです。そうすると、地方では、例えば、重点化した周産母子センターとか、加算を取る条件が満たせなくなっています。そうすると、病院に入ってくる診療報酬は少なくなるわけです。先ほどおっしゃっていたように、医療は公定価格で決まっているわけです。そうすると、診療報酬プラスアルファの加算の条件を満たせなくなると、お金が入ってこない、しかも人は確保できない。診療を閉めるしかないという選択になってくるのです。そうすると、地域住民に対して大きな影響があるということで、説明が不

可欠だと思うのです。ですから、それをきちんとロードマップを示す。医師が無理やり働いている状況で持ちこたえているということは、医療安全上問題であることなどをちゃんと示していく、痛いところをちゃんと見せていただくということをセットでやっていただきたいと思います。

もう一つは、例えば、今の地域医療介護総合確保基金の話もそうですけれども、人にお金がついているわけではなくて、確保のための対策にお金がついている。タスク・シフティングなど、できることはすでに全てやっているのですから、もはや器や制度をつくる話にお金をつけるのではなくて、人にお金をつけるために使える形に変えていく必要がある。今、実際、人にどれだけ使えるようになってきているということを示していただきたいと思います。

医師について応召義務を外さない、医師法を変えないという条件なのであれば、集約化するしか方法がありません。実態調査をすれば各地域において格差があることがまずはわかると思うのです。今回はそれを明示する一番良いチャンスだと思うのですけれども、地域格差ともう一つ、診療科の格差も問題です。女性医師の問題ではなくて、診療科における偏在。私は産婦人科医ですけれども、産婦人科医が一番きつく、全員勤務時間が毎月300時間以上だと思うのです。そういう実態が見えたときに、地域住民に対して説明が必要です。この後、診療科の偏在や地域の偏在を考えたときに、おたくの地域ではこういう形にしていけないといけないということを言っていたかかないと、集約化をしようとか、タスクを分けようとか、そういう話にはなかなかこなないと思うのですね。是非良いきっかけにしていきたいと思います。

○佐藤会長 辻村委員、お願いします。

○辻村委員 まず、前提について2つお話ししたいのですけれども、今回が第4次計画のフォローアップの最後の機会でありますから、漏れがないかという観点から見ていきたいということ、もう一つは、2018年度の方針に盛り込まれなかったことで特別の論点になっているものはないかと考える必要があるということです。このように考えますと、女性医師の問題は今年の重要なトピックになるだろうと思います。その際に、本日は資料4で働き方ということで厚労省から出していただきましたけれども、読み直してみましたら、いろいろあるのですね。24ページには、方針決定過程への女性の参画の拡大も書いてありますし、61ページには、文科省で医学部のキャリア教育あるいはロールモデルの提示ということが書いてありますね。本日は資料4しか出ておりませんからありませんけれども、そういうことも文科省がいらっしゃるときに伺ったほうがいいかなと思うのですが、特にやっているのかどうか、全く問題意識としてないのかどうかということが1つです。

それから、資料4に関しては、例えば、復職支援などというところが4ページにございます。これは、基本計画にも明示的に書いてあることで是非やらなければいけないのですが、そのやり方として、やっているところに補助金をつけるという政策パターンですよ。これはインセンティブですからあり得るのですけれども、私の見るところ、医学部間にも

のすごく格差があって、意識のあるところ、やっているところはいいのだけれども、差別をすることで何をやっていないところが多くて相当差があると思いますから、政策の仕方として、すでにやっているところにお金をつけますという思考回路で良いのかどうか。全体を監督し、統計資料も出し、申し入れをする。例えば、医学部長会議や病院長会議などというところに、ベースラインというか、最低線を持っていただくような要求をすることなどの政策はないものだろうかと考えております。

○佐藤会長 今、4次計画の中で女性医師に触れていることについても、もし分かればやりとりをと。

○辻村委員 そうです。厚労省にお伺いするのは酷かもしれませんが、女性医師のことは、内閣府、文科省も書いてありますよということです。

○佐藤会長 それはもし本日お分かりであればと。

○辻村委員 はい。最後にお話ししようと思ったのですが、文科省がいらっしやらなくなると思えないと思ったものですから、今、もしお分かりになれば結構です。

○佐藤会長 徳倉委員、お願いします。

○徳倉委員 医師の働き方改革ですが、前提で、私は妻がドクターでございまして、オペもあるので帰ってこないのですね。なので、例えば、上限が80時間となったとしても、恐らく帰ってこれないので、子育てをしているとか介護があるとなるとやはり離職をせざるを得ない状況にあるということで、今後、これは御議論になると思いますが、そういう視点も持っていただきながらと思います。

1点、質問なのですが、平成29年に、当然担当でやられていると思いますが、医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査、大規模調査を多分厚労省初で10万人に対してやって、1万5000人ぐらいのアンケートをとれているのですが、私は大学院で女性医師の働き方の研究をしているのですが、回収率は15%程度で、今後、新規でされる調査のときに、前回、平成29年に当然想定されているとは思いますが、そこを踏まえて比較対照ができるものを用意していただきたいと思うのと、回収がこれは高いとは思えない。医師はなかなか回収率が上がらない業種の一つではあるのですが、複数のツールで、前は多分封筒形式のもののみだったのですが、私の自分自身の大学院の研究では、ウェブを使った調査で幾つかパスを出してやるということにして回収率を上げているということもありますので、是非それを検討していただきたい。

もう一点が、私は自分の研究としてはアプローチができなかったのですが、最も大事なポイントは、医師という職業を辞めた方の女性にどうアプローチをするのかというのは、民間や一大学では非常に難しいのです。ですので、免許制度で交付して、免許を出しているわけですから、そこは厚労省の力で、辞めている方々にどうアプローチをして、これは企業の働き方改革でもそうなのですが、辞めた方はマイノリティーだから辞めているとなりがちなのですが、その総数が多くなり過ぎているので、辞めた方にどうアプローチをして、そこからどのような対策をとれるのか。今、働いている人の離職を防ぐのもそう

なのですが、辞めた方々に対するアプローチをどうするのかということ、時間がないとは思いますが、そこにアプローチをしていただきたいということがございます。

○佐藤会長 そうすると、御自分に関わるところが出なかった人はもちろん良いのですが、御質問と、あとは御意見で伺っておけば良いということもあるかと思いますが、あるいは今日はちょっと無理ですが後でということもあるかと思いますが、まず、医師のところが多かったので、まとめてまずは最初に。

○厚生労働省 非常に関心高く御質問していただいて、ありがとうございます。

まず、今日は資料を簡略化したところもありましたので、いただいた御意見を踏まえた対応もしておりますというところも多少ございます。

順を追って質問順に御説明させていただこうと思いますが、まず、基金の実績なのですが、これは細かいところがとれておりませんが、基金は大体900億あるうち400億が医療従事者の確保の関係で使っております。ただ、これは女性の医師に限っているものではありませんので、それ以上の細かい数値がわからないのですが、活用のされ方の例としては、例えば、院内保育所を設置しますといったこともありますので、女性医師に関する取組もその中でなされているだろうと思っております。

タスク・シフト関連のお話で、タスク・シフトなり何なり、医療機関の中での取組は十分にされているのですというお話はありました。私たちも、全ての病院ではないと思っておりますけれども、そこを十分にやってそれでもという病院があることを認識しております。今回、この医師の働き方改革の中で、ある意味、一番大きかったのは、これまで医療機関の勤務環境改善といいますと病院側に頑張れという話がメインで来ましたが、実態を見ましよう。先ほどの10万人に実施した調査をもとに、今回、医師の働き方改革の検討をずっと進めてきたのですけれども、医師の需給を見ますと、2024年4月の上限規制適用の段階で、もし仮に全員が先ほど言いました960のラインで働くと、1万人が足りない。これは偏在対策も解消された上での1万人です。そういうことがわかっておりまして、先ほど時間の関係で、基本的に年960ということをお紹介しましたが、地域の医療提供体制を確保するためにやむを得ない場合には、要件をしっかりとかけまして、医療機関の中でのマネジメントなりはしっかりやっている、それでもこの地域においてこの病院が不可欠で、長時間労働を許容しなければいけないという状況があるとわかりましたら、そこを都道府県で特定して、そうした病院でそうした業務を担当する人については、年の上限時間を1,860時間とするという案もあわせて報告書では取りまとめております。ただ、そのときに、長時間働いてくださいでは意味がありませんので、しっかり健康を確保するという意味で、そうした特例の高い水準になる方については、追加的健康確保措置と呼んでおりますが、連続勤務時間規制、28時間ですね。それから、勤務間のインターバルの9時間というものを入れましようとなっております。ただ、先ほどお話にもありましたように、手術の途中で、9時間を守るために帰らなければと、28時間を超えてしまうから帰らなければということができないこともわかっておりますので、その場合には、やむなく守れなかった場合には、代

償休息という形でかわりにちゃんと体が休められる時間を確保するということを考えております。これらは、医療機関に義務づける話になりますので、法律の改正が必要になります。医療の安全という面からの重要性を考えまして、ふらふらしているお医者さんがそうしたことをしてしまうと問題が大きいということがありますので、医療関係の医事法制を改正して、医療機関にこういう特定をする、都道府県がこの医療機関と特定すること、それから、追加的な健康確保措置を義務づけることの法整備を検討していきたいと思っております。

その医療機関の中の努力だけではままたまならない。医師の偏在の問題がある。わかりました。偏在対策もしっかりやりましょうというのは、医療行政で、今、柱として取り上げておりますが、もう一つは、地域の医療提供体制の見直しも必要だろうと。今までの病院の数が本当にそのままで良いのか、連携し合って整理するところがあるのではないかという話もしております、この3つを一緒になって動かすことで、お医者さんの健康も保って、地域の方も必要な医療にアクセスができてということを目指しております。その3つの柱なのですが、もう一つ、先ほど御質問いただいて、本当にそのとおりのことなのですが、地域の住民の方にこういう状況だよということを伝えることが重要だということも検討会の中で議論されまして、昨年度、医療の上手なかかり方の懇談会というものもやりました。デーモン小暮さんと呼んで、ちょっとマスコミに出ると良いなという期待でやったのですけれども、その中でも、地域のことを知ること、医療機関に、無駄にかからないという語弊がありますけれども、不要不急なのに夜間に行くと、その分、お医者さんが本当に診るべき人を診られなくなるということもあります。そういったことも含めて、いろいろ医療に注目を集めて、ちゃんと考えていただく。そういうことをやっていくことが必要だろうということで、今回、御紹介はしていませんが、秋ごろに医療のキャンペーンみたいなものを打ちまして、皆に注目して考えてもらうということもあわせながら進めていきたいと思っております。

基金の状況は、今、確かに人を直接雇うためにという形では余り使われていないと思えますけれども、今後の予算の組み方ですね。もう一方ありましたけれども、今やっているところに助成をする形ではなくてという御指摘がありました。もちろんこれはできれば新しく始めるところに推奨していく形で使っていきたいと思いますが、先ほど私が説明のときに申し上げました都道府県に医療勤務環境改善支援センターというものがあまして、そこを中心に、医者の労働時間短縮だけではなくて、看護師さんやほかの方もいますので、医療機関の勤務環境のマネジメントがうまくなるような働きかけをかれこれ5年ぐらいやっているのですけれども、それも引き続きやりつつ、好事例を新しくつかまえて、それを発表するという形で、PDCAも並行して回しております、各医療機関での個別の取組を積み重ねていくことになりますので、なかなかすぐにぱっといくものではありませんが、そうしたことを積み重ねながらいきたいと思っております。10万人調査は、まさにおっしゃっていただいた調査をもとにしていまして、そこをもとに今回という形にしていますので、ちゃ

んとそこを踏まえながら進めていきたいと思っております。

○佐藤会長 文科省も、女性医師にかかわることで、もしお答えできることがあれば。

○文部科学省 文部科学省です。簡単にお答え申し上げます。

辻村委員から御質問がございましたけれども、これまでの重点方針に載っている女性医師のキャリア教育に向けた取組は、本日は担当部局がおりませんので、細かいお話はまた別の機会をいただければさせていただきたいと思っておりますけれども、今、医学部の女性の割合は大体3割ぐらいということですので、女性の方々が、研究分野に進むのか、臨床分野に進むのか、あるいは臨床の中でもどの診療領域に進むのかといったキャリア形成を大学側としても支援することが非常に重要になってまいりますので、大学における教育センターの設置なども含めた取組を進めてきているところでございます。

あと、去年から今年にかけて非常に大きな問題になりました、いわゆる医学部の入試の適正性が非常に疑われたということでございます。こちらは、昨年末にかけて、全医学部において調査をいたしまして、その結果も踏まえて各大学での是正措置を講じられたところでございますけれども、文部科学省としても、性別については、もちろん女子大学もございまして、建学の精神や設立の経緯などで女性のみを募集しているという例は許容されるわけでありまして、そういったものを除いて一律に取り扱いの差異を設けることについては合理的な説明ができないこと、そこは是正する必要があるという方針をしっかりと打ち出しをさせていただいておりますし、今は更にそれを受けて、医学部にとどまらず、大学入試選抜の公正確保に向けた方策というもの、これは有識者会議を設置して更に取り組んでいるということでございます。

もう一点だけ申し上げますと、女性の医学部の定員割合が約3割ということでございますが、そもそも医学部に進学するというキャリアパスを選択する人が欧米に比べるとまだ少ないのではないかという問題意識は持っております。今日は説明を割愛させていただきましたけれども、いわゆる高校の段階からのライフプランニング、理工系分野も女性の選択肢として十分にあるということをしっかり子供のうちから学んでもらう取組も進めていきたいと思っております。更には、それを教える先生方のほうに、いわゆるアンコンシャス・バイアスがあるのであれば、そういったものを払拭していく、是正していくといった取組をあわせてやっていきたいと思っております。

○佐藤会長 質問が自分のところにあるなという人はお答え願いたい。

○厚生労働省 働き方改革関連法の最初の御質問の部分でございますけれども、時間外労働等改善助成金のうち勤務間インターバル導入コースの実績とその予算額についての御質問がございました。30年度の状況についてはまだ取りまとめ中でございますので、29年度で申し上げますと、予算上の件数、この時期はまだ予算額が少ないときでございましたけれども、1,200件超ぐらいの予算で、実際に申請があったものが2,000件ぐらいでしたが、実際に支給をした件数は1,600件弱となっています。そうすると予算額を上回っているのではないということになりますけれども、これは先ほど御説明しました9時間～11時間未満で

すと40万、11時間以上ですと50万ということでこれを倍にしたということでございますが、これは上限でございまして、助成の対象は4ページ目の実際にかかった経費に対するものへの支給ですので、経費が上限を超えていますとこの上限額となるのですが、それ以内であれば実際にかかった金額になるという状況でございます。そうしますと、予算額がまた増える、倍になるのではないかという御質問につきましては、直接の担当ではないので確実なことは申し上げられませんが、この助成金を29年度から創設して3年目になりますので、実績を踏まえ、実際の支給額をベースに、恐らくそういったところで予算額を積算しているものと思います。

○佐藤会長 前半のところはよろしいでしょうか。

先ほどの10万人調査について、研究者的にいうと、回収率が15%というよりも6割回収で1万人ぐらいのほうが良いのだよね。10万人から回収することは余り意味がなくて、例えば、1万人がいて6割回収といったほうが本当はいいデータなので、それも御検討ください。10万人と規模が大きければ良いわけではなくて、実態を知るためには回収率を上げなければいけないので。

それでは、後半、「介護離職者」と「学び直し」のところについて御質問のある委員はお願いします。

○石川委員 1つ教えていただきたいことと、民間企業代表として要望もあるのですけれども、まず、介護離職者が約10万人ということなのですけれども、男女比率がどれぐらいなのかということをお伺いしたいと思っています。予測ですけれども、男性が少しずつ上がりながら女性が落ちているのではないかとも思っています。男性の既婚率がかなり悪くなってきていますので、介護につく方が女性だという観点はもはや完全に消したほうがいいフェーズに入っていると思っています。男性も介護に、50代、60代からなっていくということを前提に考えていかなければいけないのではないかと考えています。

その中で、民間企業として、当事者に対してヒアリングをしたり、プランを一緒につくったり、短時間勤務みたいなものベーシックなプランとして用意したり、リモートワークを用意したりすることはしているのですけれども、ヒアリングをすると、会社に対して生産性も落ちてきているので辞めたいとか、また、長期的な先の見えない介護なのでこのあたりで一旦辞めたいということが結構現場からも出てきています。

したがって、長期的に、先が見えない介護につく、特に中間管理職の男女に対して、会社も制度や助成をしていきたいものがあるのですけれども、一方で、会社に悪いみたいな視点も当事者にはあるので、国からも本人にもしくは会社に助成というものが出れば良いのではないかと考えています。

○佐藤会長 小山内委員お願いします。

○小山内委員 私は「学び直し」のところで、大きく4つの観点からお話したいと思います。

まず、働きたい女性が就業につながるためには、学びの場というものが非常に重要だと

思っております。働きたいけれども求職活動に結びついていないということ、男性と女性で比較すると、男性は求職活動をしている人が多いのですが、女性はすごく低いのですね。それは、育児やいろいろな生活的なものを抱えているというのものもあるかと思ひますし、自己肯定感が低いとか、そういったいろいろな要因があるかと思ひます。なので、背中を押す機会としての学びの場が非常に重要なことと思ひています。

2つ目に、そういう女性なのですが、女性にも様々な就業形態や立場の人たちがいます。第1子出産後の離職率は大分下がってきましたけれども、継続就業できている人を正社員と非正規で比べると、正社員の人は大体7割ぐらいが継続就業をできているのですが、非正規の場合は25%と非常に少ないのですね。それというのは、就業形態の違いが出産というライフイベントの後の就業形態に非常に大きな影響を与えていることもあると思ひますが、学び直しの機会を与える、つくるためにも、女性を様々なターゲットに絞って、こういう女性のための学び直しというターゲットを絞った学びの場が非常に重要ではないかと思ひています。そういう中で、先ほど説明していただいた学び・キャリア形成の支援事業の中で、仙台の事例も御説明がありましたが、そのようにターゲットを絞った形での支援を是非していただきたいと思ひています。

3つ目は、無業者の女性について、求職をしていない理由を見ると、一番多いのは出産・育児のためというものが多のですが、それ以外にも、探したが見つからなかったとか、希望する仕事がありそうにないとか、知識・能力に自信がない、介護・看護のためと挙げた人が57万人以上いるというデータが出ていました。こういう方々のためにも、保育施設の充実、学びの場に保育施設を設けるとか、あとは地域介護体制の整備とか、情報提供の仕方を工夫することが大事かと思ひます。この情報提供の仕方が、先ほどの学びの誘導であったり、教育訓練給付金といったものがあるのだという情報提供など、それを簡単に活用できるような仕組みづくりが非常に重要ではないかと思ひています。

4点目なのですが、私は青森なのですが、地方の場合ですと、大学のリカレント教育と申しますとなかなか敷居が高く、大学で学び直しをしてキャリアアップや再就職というものはなかなか難しい部分があります。そういう中で、専門学校や専修学校におけるキャリア形成は、非常に地方にとっては活用しやすい分野ではないかと思ひています。特に看護や介護や保育といったことを学んだ方や、離職前にそういう経験があるという方々のキャリアアップのための活用につなげていただきたいと思ひています。

質問なのですが、先ほどのBP認定制度について、242課程認定の中で非常に高い就職率につながった人気プログラムがあったとお話ししてくださったのですが、それについて教えていただければと思ひます。

○佐藤会長 前半は御意見でいいですね。

○小山内委員 はい。

○白河委員 厚労省、文科省に質問と後半に意見で、3点でお願いいたします。

まず、厚労省の介護離職に関して、今、働き方改革で時間の柔軟化が非常に進んでおり

ます。この中で、3回分割取得はいいのですけれども、もっと分割できるようにならないのかなとか、介護休暇の単位取得の柔軟化というものがやっと1日から半日になったということなのですが、今、企業で女性の活躍も介護も含めて時間単位の有給がとれるというのがだんだん出てきていまして、その清算期間が年5日しかないのですね。ですから、半日、3.5時間休まなければいけないというよりは、1日1時間でも抜けたらこの用事が片づくのにと。もっと大事なことの為に有休はとっておきたいという動きがありますので、この年5日で半日単位がもっと柔軟になるようなことがあるのかどうかということをお聞きしたいです。

それから、今度、文科省に関して、リカレントは非常に大事なのですけれども、昨日、まち・ひと・しごとの会議で甲南大学の前田先生が、育児や介護のための離職などではなく、ただの独身で無職の女性がかかり実はいると。その人たちは、職業訓練を受けたりキャリア形成をしないままどんどん高齢になっていくという実態で、その実態を数字で示される資料をいただきました。こういう人たちは非常にアクセスが難しいということで、例えば、昼間に大阪の地下街でハンドネイルマッサージなどのイベントをやって、そこからやっとアルバイトなどにつなげたという事例があるので、そういう人たちの実態、女性が無業であることは、意外に見えない、支援されにくいものなので、その辺に対しての目配りが効いているのかということですね。

それから、全体に関して、最初に地方の就業率がなぜこんなにばらつきがあるのかという鈴木委員から御指摘がありました。是非ここをしっかりと分析していただきたいと思います。なぜなら、G20、G7において、男女の就業率の格差を2025までに25%縮小するということが大きな先進国の課題になっています。これは経済でもGDPをアジア全体で年間500兆円押し上げるといっても言われていますので、これに関して、ジェンダーギャップ指数ですね。例えば、この地域の責任ある地位、首長さんや議員さんなどにどのぐらい女性がいるのかとか、男女の賃金の格差はどのぐらいあるのかとか、簡単な就業率の差だけではなくて、最低賃金は幾らぐらいか、主に最低賃金は女性がとっている賃金ですので、こういったところ、あとは一番大きいのは男性の育児参画ですよ。この辺のジェンダーギャップも是非分析していただきたいと思いますし、さっきライフプラン教育と文科省がおっしゃったのですけれども、男女ともに仕事もし家事も育児もやっていくのだという教育がものすごく大事で、その前の時点の教育の目配りも是非していただきたいと思います。

○佐藤会長 鈴木委員お願いします。

○鈴木委員 介護離職ゼロの文脈で、1点、意見を申し上げます。

もしコメントがあればいただきたいと思うのですけれども、介護離職ゼロにするために、今日の御説明は基本的に受け皿と人材の頭数の話がございました。介護事業者で働いている方が辞めずに働き続けられることが重要だと思うのですけれども、そこで働いていて成長実感が得られて技能に応じて賃金がきちんと上がっていくという人事マネジメントが介護事業所できちんと行われる必要があると思うのですが、日本の現状を見てみますと、非

常に零細な介護事業所が多くて、なかなかそういうことができていないのではないかと。もう少し大規模化あるいはグループ化みたいなことを進めていって、人事マネジメントももっとうまくやっていかないといけないのではないかと。

収支差率、利益率ですけれども、これも小規模のところはうまくいっていない、大規模のところはうまくいっているということが明確に出ていると思いますし、タスク・シフティングではありませんが、介護助手という話が、今、介護サポーターとか、介護助手とか、三重方式というものが有名ですけれども、そういうことをやっていくとか、もちろんケアプランというものは要介護者御本人の自立をサポートすることがメインですけれども、その家族が就労と両立できるような形のケアプランですので、ケアマネさんの資質の向上やケアプランの資質の向上ということも、相当この就労と介護生活の両立というところでは重要ではないかと思っております。

何を申し上げたいかという、もう少し立体的にこの問題を考えませんと、延べ単価で処遇改善をやっていっても、需要拡大のスピードが速くて、全然解決に結局はならないということになるのではないかと思いますので、そこは介護離職ゼロに割り当てる政策としては、もう少し立体的に組み合わせさせていただく必要があるのではないかと思います。

○佐藤会長 どうぞ、順番にお願いします。できるだけコンパクトにお願いします。

○種部委員 今の介護離職に関連して、受け皿のほうです。介護の人材不足のところなのですけれども、処遇給与アップにつながるような、加算をつけていったりとか、今から新しい政策をやっていかれるのだと思うのですけれども、運用をするときに、今おっしゃっていたことの効率化を考えなければいけなくて、地域においては、小規模のほう地域に合っている場合もありまして、そうすると、今、おっしゃっていたように、人事のマネジメントだったり、書類を提出したり、そういう労務の負荷がものすごく大きくなっていると思います。こういう加算、新しい作戦を考えていくときに、一つひとつ、例えば、出どころが違っていたり、請求するところが市町村だったり県だったり違うと、同じ書類を2つ作ったりとか、特にこのリーダー級の人たちへの負荷がものすごく大きくなっています。実際に現場で働いている人たちの給与を増やすために、その人たちは多分自分の給与を減らして書類作成をしていると思うのですが、運用上の効率化ということも考えて使いやすいような形にしていただきたいと思います。

地方については、この後も人口が減ったら介護施設は要らなくなる方向に行きます。そこまでグランドデザインを描いていらっしゃるのかなというところと、逆に増えるのは今度は都会のほうだと思うのです。そういったしますと、例えば、今の地域医療総合介護確保基金については、これもまた施設に投資されているのですね。介護施設の整備や人ではなく、どちらかという、物を作っていく、入れ物を作っていると思うのですけれども、これは地方によって勾配をつけていかないといけない。この基金が来るから地方で介護施設を作ろうかと作っても、今度は外に入る人が減ってくるという事態が来ると思うので、グランドデザインも国民に示していただければと思います。

○佐藤会長 徳倉委員お願いします。

○徳倉委員 1点、文科省にBPの認定制度について質問です。

これは、今、242課程認定ということなのですが、実際に何名が受けられて、男女比と年齢比、もし地域でわかることがあれば、教えていただきたいと思います。

というのも、私は、今、香川大学のMBAに所属していますが、地方ですと割と男性がこういうところに来ていて、実際に男女共同参画の場で話をされていても、女性がそういうところにアクセスをしていない。先ほど白河先生のお話もありましたけれども、大学に任せてそのままというケースが多いのではないかと思うので、そこから実際に届けたい層にどう届けるのかということ想定されているのかどうかを教えていただきたいと思います。

○佐藤会長 堀江委員お願いします。

○堀江委員 ありがとうございます。

厚労省の介護の両立と文科省との次世代のライフキャリアの教育について質問と御意見をしていきたいと思います。まず、介護との両立というところになるのですがけれども、制度が大分充実されていらっしゃると思うのですがけれども、企業で研修をしておりますと、企業側も支援したい気持ちがあっても、当事者が声を上げてこないということが一番の問題になってきているというところがあります。そういったときに、子育てや働き方というところの文脈で研修を行ったり、お話をしていく中で、参加をして、介護・育児・働き方改革というところの文脈の中から、参加者の方が、実は私も介護でした、看護でしたみたいなところの話がぼろっと出てくるというところから抽出できるみたいなことが出てきています。なので、そういった育児との両立というところや働き方改革との関連で掛け合わせていくというところがすごく重要になっていたりします。例えば、育休中の方の上司の方への研修だったりというところの際に、育休の話だけではなくて介護の情報を入れていたり、先ほどありました働き方改革のところの助成金で職場意識改善コースというものがありましたけれども、こちらが働く意識だけではなくてダイバーシティ理解だったり、そういったプライベートの部分の理解も含めて入れられると、よりそこに近づいていって全ての施策がつながっていくのかなと思いますので、是非そこは意見として受け取っていただければと思います。

もう一点、次世代のライフプランニング教育というところなのですが、是非しっかりお話を伺いできたらなと思っております。先ほど辻村委員もお話しされていたような女性の医師のキャリア選択の重要性だったり、白河委員がお話しされていたところにもすごくつながってくると思うのですが、現場で見ていると、SNSの発達から情報はたくさんあるけれども、目の前にリアルな人として働いている人で子育てをしている人がいないということによって、逆に、先生の意見だったり、親の意見にすごく左右をされてしまうということがすごく強く出ています。ですので、先生方のアンコンシャス・バイアスを外していくとか、現場のところ両立についてリアルにするというところは、非正規雇用の方が女性も増えていっていますけれども、正規雇用で継続をしていくというところに

としては、すごく重要なプログラムだなと感じております。

ここで質問なのですが、数値としてお出しいただいていた資料2-2の第10分野、現在、このアンコンシャス・バイアスの数値というところで、参考指標の項目の2番目ですね。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に反対する割合が46.5%、51.6%ということなのですが、ほぼ半々、つまりは逆の賛成をしている方も50%いるのですね。これは若者に強い傾向があります。20代がすごく強い傾向があるということがあります。こういったすごく強いアンコンシャス・バイアスの部分の数値があったり、ジェンダーギャップ指数がまだ114位というところにもかかわらず、予算がすごく少ない状態かと思うのですけれども、こういった教育は10年ぐらいやってようやく実施ができたとか、全国でやって初めて効果が出ていくものになるかと思うのですけれども、どのようなスケジュールというか、ロードマップを組んで、このジェンダーギャップ114位という国際のところとこの意識の部分を解消されようとしていらっしゃるのか。ここは質問として必ず聞きたいなと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○佐藤会長 最後の箇所は男女局に答えてもらおうかな。全体のことでしょう。

○佐藤会長 では、横田委員お願ひします。

○横田委員 教育訓練給付について、厚生労働省にお願ひします。

資料6-2を拝見させていただくと、この会議で2年前に雇用保険の対象者も広がってブランクがある人たちが学び直しをするのに非常にいい仕組みにされていると感心し、実際、その後、どうなのか、非常に注目しています。関連データにて、支給状況等、きっちり御報告いただきありがとうございます。

現状の評価は、男女比も、専門実践教育訓練給付については女性のほうが非常に多くとっているとか、注目する数字があるのですけれども、そもそもブランクがある方がその中でどれぐらいの割合がいらっしゃるのか。対象を広げたことでこの受益をされた方がどれぐらいいるのか。最終的には、就業復帰ですね。復職ないしは起業などに結びついているものまで後追い調査を行っているのかということをも是非伺いたいなと思ってます。

また、雇用保険勘定の中でということなので、どこまで受講者増目指しているのか、そういうデザインもあれば、是非お聞かせいただきたいと思ひます。

○佐藤会長 では、渡辺委員お願ひします。

○渡辺委員 私からは、文科省のリカレント教育について、意見と質問をさせていただきたいと思ひます。

ここでは、自立できない女性に教育をして自立させようということが書かれています。これはとても大事で、皆さんもおっしゃっているとおり、是非実現していただきたいのですけれども、これさえすれば女性の就業の状況がよくなるかというところではなくて、就業を受け入れる側、こちらと一緒に教育が必要ではないかということが私の疑問です。就業を受け入れる側、つまり、経営者は年齢の高い男性が非常に多いわけですが、民間の意識調査でも、年齢が上がる男性ほど女性上司を受け入れられないとはっきり言っているわ

けです。こういう状況をそのままにしてどんどん活躍できるような女性を増やしていても、受け入れなければ就業状況はよくなると思います。ですので、まさに男性にこそリカレント教育が必要ではないかと考えます。時代がこれだけ変わっているということをきちんと教育していくことが必要ではないかと思えますけれども、そういう問題点をリカレント教育としてどのように考えていらっしゃるのかということは是非お聞きしたいです。

ここで心配なのは、大学教育として従来からある非常に伝統的な教育だけを考えていらっしゃるようなことにもなるのかとも思うのですが、実際には大学では時代に即した教育がされるようになってきていると思えますし、むしろ文科省としてはそういうものを進めていただきたいと思えますので、そのお考えを是非お聞きしたいと思えます。

○佐藤会長 主に御質問のところを中心にお答えいただければと思いますが、まずは介護離職のところから先をお願いします。

○厚生労働省 介護離職関係ですが、石川委員がおっしゃったように、男性が長く働いていて介護離職を余儀なくされるということが非常に増えているということは、実感としてあります。データ上、この9.9万人の中でどのぐらいの男女比かという意味では、9.9万人の中の2.4万人が男性ということで、就業なので、正規・非正規といろいろありますので、そういった中では比率的にはまだ女性が多いという数字になっています。

鈴木委員、種部委員から、非常に本質的な御意見、まさに介護を辞めずに働けるかということが重要で、キャリアラダーやキャリアパスなどと言われるものがなかなかできていない。つまり、5年ぐらいは働くのだけれども、そこで辞めてしまうということが非常に大きな問題で、今回の処遇改善に当たっても、要件の一つとして、余り厳しい要件ではないですが、経験に応じて処遇に差をつけるという場合には少し上乘せというのは、これはもともとの処遇改善でずっとやってきているのですが、正直、介護業界全体の大きな課題だと受けとめております。

まさに介護の人材確保が非常に難しいという人材面の制約がある中で、おっしゃったように、今後の対応としては、一つは介護予防、いかに予防を頑張っていくかということがありますが、もう一つは、限られた人材でどれだけ介護サービスを提供していくかということがあります。したがって、鈴木委員がおっしゃったような介護助手、要は、介護業務そのものではないけれども、身体介護ではないけれども、元気な高齢者の方にお手伝いいただくということで、非常にうまく成功している例もありますので、こういったことをいかに取り組んでいくかということが非常に大きな課題。

介護現場で、事務負担が多いというのは非常に大きい。処遇改善加算もそれ自体は大変喜ばれているのですが、負担の多い業務のトップクラス、ナンバーワンだと言われていたりもするので、そういう支援も大切なのですが、負担をどうやって減らしていくか。業務をどうやって効率化していくか。正直、この介護・福祉の世界で、「生産性」という言葉は正面から位置づけてやっていかなければしょうがないという世界になっていますので、こういったことをしっかりやっていくということで考えております。

○厚生労働省 両立支援でございます。

石川委員から御指摘いただいた点は、従来のアンケート等でも、なぜ辞めたのかという理由の中で、仕事との両立が難しいとか、先が見えないというお話は出ております。それに関して、介護の両立支援制度とともに、介護保険制度にどのような支援制度があってということが使えるかということは、一般の方には知られていないし、普段は自分に関係ないと思って、認識も、自分から情報をとらないということが集約されているかと思っておりますので、これは大きな課題ですから、我々も含めて全体で、自治体も含めてどうやってそういう人たちに情報を届けていくかということが重要な課題だと思っております。

また、白河先生からありました時間単位の話は、前回の改正でも議論になりまして、時間単位も含めた単位取得ということで、検討はいたしました。その結果、業種別に見ますと、なかなか時間単位の休暇の付与が難しい業種もあるだろうということで、かなり経営者側から反対意見もございまして、最終的に半日単位の付与になっておりますが、私どもとしてもいろいろな方面から御意見をいただいております、課題だとは思っておりますので、今後とも検討を進めていきたいと思っております。

また、堀江委員からいただいたお話につきましては、御指摘のとおりかと思っております。資料の中でも、先ほどモデルということでお示ししましたが、資料5-2の2ページでございますが、ベーシックなところ、働き方改革全体で見直していくことが必要ですし、まずは事業場でどういう人が介護を抱えているかということの把握、あるいは従業員がどれぐらい介護支援制度や介護保険について理解しているかということの把握、こういうことを是非やっていただきたいと私どもは思っております。私どもとしては、こういったモデルの普及啓発に努めていきますし、これは省全体の課題ではございますが、御指摘いただいた全体でやっていくべきという点については、課題として認識していきたいと思っております。

○佐藤会長 厚労も含めて文科省も「学び直し」をお願いします。

○文部科学省 文部科学省でございます。BPについての御質問をいただきまして、ありがとうございます。

まず、人気のプログラムを教えてほしいという御質問があった点について、BPの中で日本女子大学がリカレント教育課程というものを実施しております。こちらは、日本女子大学がBPに認定される前の10年以上前から実施されているプログラムでございまして、いろいろと御家族の事情で離職された女性に1年間のリカレント教育を提供しまして、実践的なスキルを身につける講座、例えば、ITや英語や会計など、そういった自信をつけられるような実践的なスキルを身につける講座の提供とあわせまして、企業とのマッチング、例えば、キャリアコンサルティングも入学当初から行い、その後、企業との合同説明会とか、インターンシップとか、そういった再就職支援をあわせた形でプログラムを組んでいらっしゃいます。こちらのプログラムは、現在、就職を希望された方、ほとんど100%が就職を実現されているというプログラムでございますので、御紹介させていただきます。

もう一点なのですけれども、BPについてのこれまでの実績についてという御質問がございました。こちらについては、平成27年度から認定していきまして、3年後のフォローアップをすることになっています。今、ちょうど集めるところでございまして、人数や男女比といったことは把握していないのですけれども、地域差については指定している県別に把握しておりまして、東京、大阪、愛知、兵庫の都市圏が2桁認定されていて、多くなっているという状況です。

御指摘いただきました、女性が情報にアクセスしていないのではないかという点について、女性だけではなくて、学びへの情報アクセスは非常に課題だと思っております。現在、そのような講座情報や費用の支援の情報といったことを一括して提供するポータルサイトを構築させていただいております。近日中に試行版としてオープンをする予定なのですけれども、こちらには民間のサイトで作られている公開講座の情報や社会人大学院の情報のほか、まずはBPの情報を入れまして、一括して情報検索をできるようにしたいと思っております。そこでプログラム情報を検索したり、資格別や開講時間別などのニーズに合わせた情報検索、更に修了生のインタビューなども載せまして、キャリアアップやキャリアチェンジのイメージができるようなサイトにしていきたいと思っております。

また、リカレント自体に対する男性の認識に関する御質問がございました。企業の方にお話を聞きますと、人事の担当者は、リカレント教育自体について、大学でプログラムを提供しているとか、そういったことも余り認識はされていないという状況でございまして、まず、文科省では、人事担当者など企業の方、産業界も含めた会議の場でこういった取組をしているというリカレントプログラムの周知をしているところでございます。ポータルサイトがオープンされましたら、そういったポータルサイトでの成果の周知やプログラムの周知もしていこうと思っております。

○文部科学省 文部科学省でございます。

まず、白河委員から御質問がございました無業の女性へのアプローチというお話で、これは小山内委員からもターゲットを絞った取組は重要ではないかという御指摘もありましたけれども、そのような形でセグメント化を図ってアプローチをいろいろしていくことはすごく大事なことなのではないかと思っております。現在進めております学び・キャリア支援事業の中でも、そういった無業の女性に対するアプローチはアウトリーチ的に進めていく取組も実施しているところでございますけれども、来年度以降の取組の検討も含めて、また、まち・ひと・しごとからも資料も取り寄せて考えていきたいと思っております。

堀江委員からの御質問がありましたが、内閣府からもお答えがあるかもしれませんけれども、文部科学省ではライフプランニング支援推進事業を、計画としては、2年間で実施したいと思っております。モデル的にプログラムをつくり、それを実際の学校現場で動かしてみたいと思っております。また課題も見つけていく実証事業に取り組む予定です。それも先ほどのセグメント化、ターゲット化ではありませんけれども、都市地域あるいは地方でそこに通っておられる生徒さんの将来の展望みたいなものが違うこともございますので、複数のモデル

をつくりたいと考えているところがございます。

渡辺委員からございました企業へのアプローチあるいは男性に対するアプローチということでございますけれども、これは文部科学省だけではなくて各省でも取組を進めているところです。この中で例えば、私どもでは、国立女性教育会館、NVECという独立行政法人を所管しておりますが、そういったところにおきましても、男性も含めた経営者向けあるいは人事担当者向けのセミナーも実施しております。単に、男女共同参画、女性活躍推進を進めようということではなくて、消費者も多様化している、そもそも労働力が不足しているという中で、あるいはSDGsということも言われている中で、女性の経営層を取り込んでいかない企業は早晩滅びていくしかないのだというお話も、よくそういったセミナーの中では先進的な企業の社長さんからなされていたりしていますので、そういったところを通じた意識改革といったことを私どもも取り組んでいきたいと思っております。

○厚生労働省 教育研究部の関係です。

まず、就職率ですけれども、専門実践教育の場合には、在職または就職80%以上というものが指定基準になっているので、この80%を基本は超えているものと理解しております。

これは比較が難しいのですが、正社員就職率は、専門実践教育訓練を受けた方が55%のところ、専門実践教育を受けておられない方の正社員就職率が30%というデータもありますが、これはどういう群同士を比較するかによって、単純に比較できるかどうかという点については、非常に慎重に扱う必要がありますが、あくまでも参考値として就職率が高い・低いはあるようである。ただ、これは専門実践を受けられるような方とそうでない方というところでも差が出ている可能性が大いにありますという留保をつけさせていただきます。それから、ブランクがあった方となかった方とでは、給付上はどちらも支給対象のお客様ということもあって、必要なデータとしてとっていないのですが、今年度中にシステム改修でとれるようにするので、来年度から数字が入るようになります。それを分析できるのは更に1年がたまってからということになります。それから、就職状況だけではなくて処遇がどうなったかという点もしっかりと聞き取らなければいけないのではないかということから、これも遅ればせながら10月以降、それを始めることにしています。そういうことで、効果をどう測定するかというところは試行錯誤のところがありますけれども、御意見は十分に踏まえて我々も努力してまいりたいと思っております。

最後に、グランドデザインですけれども、教育訓練をそもそも受けたいと思われる方とその気もない方に大きく分かれる中、少なくとも受けたいと思われる方の理由は時間がないということと、費用が別途かかるという話の両方があるわけですけれども、少なくとも費用についてはこういった事業があるということを十分に周知することによって、受けたいと思う方が受けられるということが、まずの中間目標。それから、可能であれば、今は受けたいと思われない方が在職者の半分以上いらっしゃるのですけれども、そういった方々も受けてみようかなという関心を持っていただくような取組も是非していきたいと思っております。つまり、最終的には、仕事に行ったらリカレント教育を一切受けないとい

うことではなくて、何らかの別分野なのか同じ分野の高いレベルなのかという、人によって、職種によっていろいろですけれども、そういった動機を皆さんに持っていただけるような社会になるといいなということが最終的な目標で、つまり、数字で申し上げると、お仕事をされる方が少なくとも1回は仕事に入ってから訓練を受けるということが、大目標ではある、遠い目標であると申し上げたほうが良いと思います。

○佐藤会長 ありがとうございます。

私から3つだけ、これは質問というわけではなくて意見です。

1つは、教育訓練給付のところでは、利用者数もちろん大事なわけだけれども、大事なものは、最後にあったように、これで受けて、学び直している人がどのぐらいいて、これが増えているかどうか。例えば、専門職大学院は、ロースクールを除くと、人数は多分増えていない。そういう意味では、学ぶ人が拡大しているかということ、これまで学んでいた人が給付金を使うようになっているだけの可能性もあるので、そこは御留意いただきたい。

2つ目は、介護離職のところでは、高齢の親の介護に直面する可能性がある、特に40代後半の社員が、事前にどう両立していいかということを知っている。特に介護保険制度についての知識がすごく大事。ただ、残念ながら、40代、50代でも、自分が介護保険の被保険者と知らない人が15%ぐらいいる。どういうことかということ、自分に介護保険証が届くのが65歳。自分が親の介護の課題に直面するのはその前。介護保険証が手元にないということが一つなのだけれども、介護保険制度のことについて考える機会がない。だから、前から言っているのですけれども、40歳のときに是非介護保険証を配ってほしい。有期契約の人も、例えば、育児休業などを使えるということは何で知っているかということ、一番多いのは母子手帳に書かれているから。妊娠すると母子手帳をもらうのですよね、母子手帳にそのことが書かれている。だから、自分も一定条件を満たせば取得できるという情報が入る。そういう意味では、被保険者になりますから、介護保険証を40歳のときに配れば。

あと、40～60歳も特定疾患なら介護保険を使える。そういう意味では、そこに介護休業のことも書いたほうが良いのではないかと。是非御検討いただきたい。これが2つ目です。

3つ目は、介護分野についても、外国人研修生が入ってきますね。介護でいうと女性が多い。どう議論するかは別ですけれども、介護分野の研修生たちが勉強できて資格を取れてとできれば良いなと思いますので、よろしくお願いします。

長時間にわたり、ありがとうございます。ここでいったん休憩したいと思います。

(休 憩)

○佐藤会長 お待たせしました。まず、「男性の家事・育児参画」について、厚労省と子ども・子育て本部の順番で御説明いただきます。

よろしくお願いします。

○厚生労働省 資料7-1でございます。

男性の育児休業取得ということで、本日は事業を1つ御説明ということで資料をつくらせていただいています。通称「イクメンプロジェクト」ということで、平成22年から実施しております。現在の活動内容といたしましては、左にございます企業表彰、イクメン企業アワード、イクボスアワードを中心とした事業、右にございます人事労務担当者や自治体の方を対象としたセミナー等を実施する事業、こういった事業を柱として、男性の育児休業の取得促進の機運の醸成に努めております。

2ページ、昨年度の実績といたしまして、イクメン企業アワード2018、両立支援部門ということで、新潟県のサカタ製作所という従業員141名の企業と、日本ユニシスを表彰させていただきました。この表彰は、男性だけではないのですが、育児と仕事の両立を積極的に取り組まれている特徴的な取組をされている企業ということで表彰させていただいております。

3ページ、これは昨年度初めての取組として、理解促進部門。これは自社の取組ももちろんなのですが、その取組などを社会的に発信することによって、社会的に男性の育児・家事参加の機運を醸成することに一役かっている企業ということで表彰させていただきました。グランプリが大和ハウス、特別奨励賞が家事関連サービスのCaSyという会社を表彰させていただきました。

3つ目でございますが、イクボスアワード、企業の中で部下の育児休業取得や短時間勤務等に理解を示し、また、仕事もしっかりやって、プライベートも充実させている管理職を表彰するというので、ダイエーの四条曙店長の岩切さんとJALの広報部長の北原さんを表彰させていただきました。

5ページでございますが、こういった表彰式とともにシンポジウムを実施しますが、その開催結果等を事例集やインタビュー集にまとめまして、広報をしております。また、ハンドブックの作成や、右下にございますリーフレット、これは本当に小さいサイズなのですが、母子手帳と同時にお配りいただけるようなサイズということで、これは自治体向けにもお配りして好評を得ているところでございます。

6ページでございますが、これは一方でセミナー事業ということで、企業内での研修に資するような研修資料の作成、近年は、それを動画にいたしまして、研修の中でこの動画を御活用いただければ研修ができるという形で、動画の資料もホームページで公表しております。また、自治体・企業向けセミナーということで、全国何カ所かでワークショップ形式でこういうイクメンの推進のための取組についてどういうところがポイントかといったことを中心に、ワークショップ形式で、研修、セミナーをやっているということでございます。

最後のページでございますが、本年度もこのプロジェクトを推進してまいります。新しい取組といたしましては、1にございます「イクメンフレフレキャンペーン」と呼んでいきますけれども、特に出産後8週間以内に男性が休みをとることが重要ということで、そこ

に重点を置いた広報事業を展開していきたいと思っております。

あと、周知広報という点では、資料をおつけしておりませんが、先ほど介護のところでお説明いたしました助成金の中で、男性の育児休業を取得した場合に助成金を支給するという制度もございます。出生時両立支援コースというものでございますが、こちらはかなり御活用いただいております、男性の育児休業取得促進機運の醸成に一役かっていると思っております。

○佐藤会長 内閣府からお願いします。

○子ども・子育て本部 内閣府子ども・子育て本部でございます。

資料7-2を御覧いただきたいと思えます。

男性の家事・育児への参画が少ないことは少子化の原因の一つとしても考えておられて、このため、少子化社会対策大綱をはじめとして、男性の家事・育児への参画促進が少子化対策の一つとして掲げられております。これらに基づいて男性が休暇を取得し、家事・育児が行える環境整備のための取組を推進する必要があると内閣府でも担当させていただいている次第でございます。私どもの活動としては、平成30年度、昨年度に関しましては、配偶者の出産直後の休暇取得をはじめとして、男性の子育て目的の休暇取得の促進を図るために、外部の普及促進イベントに出て行ってパンフレットを配布するなどの活動を行ってまいりました。また、平成30年度は、少子化克服戦略会議が大臣発議で行われまして、このときに「子育て応援コンソーシアム」を立ち上げるという提案がなされました。この子育て応援コンソーシアムというものは、子育てに優しい社会的気運の醸成に向けた国民運動の基盤として設置されるものあって、また、子育て世帯に優しいサービスや機能面の充実への取組推進等を行うものであることから、男性が休暇を取得し、家事・育児が行える環境整備のための取組推進に資するものでもあると考えております。

ちなみに2枚目のポンチ絵が子育て応援コンソーシアムについてという紙でございます。昨年7月、9月、今年1月と、関係省庁の御協力もいただいて、3回実施しております。

最後、平成31年度の事業、今年度の事業といたしましては、今、申し上げました、子育て応援コンソーシアムに加えて、男性が休暇を取得し家事・育児が行える環境整備のために配偶者の出産直後の休暇取得を促進する「さんきゅうパパプロジェクト」という事業を一層推進することを検討しております、現在、何らかの広報啓発事業を行うことを予定しております。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、「地方創生と女性活躍」についてお願いします。

○栗田総務課長 資料8-1で御説明させていただきます。

時間の関係上、4ページ以降から説明させていただきますが、内閣府で地域女性活躍推進交付金というものを持ってございます。こちらは、第4次男女共同参画基本計画の期間中におきまして地域における女性の活躍を重点的に推進するという目的で、自治体が女性

活躍推進法に基づく推進計画を策定することになっておりますけれども、そちらの計画に位置づけられた事業を対象としまして、女性の活躍推進に関する施策を確実に実施するというのを支援するという中身になってございます。ポンチ絵の左のほうで多様な主体が連携をしてやってくださいということを説明しております、県や市区町村に加えまして、男女センターや教育機関、あとは経済界や民間企業といった地元の方々の連携をして取り組んでくださいということを言ってございます。具体的にどのような中身があるかというところは真ん中のところに少し整理をしてございますが、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍推進ということで、企業における取組の促進や女性のロールモデルの提供やネットワークの構築といったもの。2つ目の○でございまして、女性活躍のために地域でプラットフォームをつくるということを推奨してございます。活躍したい女性の掘り起こしから、学び直しやキャリア形成、活躍を得た後の支援まで、活躍のステージ、時間軸に応じた総合的な支援を実施している例がございまして。また、協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりということで、地域のニーズを踏まえまして育休の取得促進等の活動をしてございます。30年度は、予算規模的には、上のほうに書いてございますが、二次補正で0.9億、31年度は1.5億円という予算規模でございまして。30年度は、実際に40県84市町村で、こちらの交付金を活用して事業を実施していただきました。

5 ページに、これはホームページの例ですけれども、全部事業の一覧がございまして、御関心があればご覧いただければということでございます。

2つほど例を挙げて御紹介しましょうということで、6 ページ目以降につけてございまして、まずは京都府の例でございまして。女性の輝く京都づくり事業ということで、こちらは赤で枠をつけてございまして、女性管理職の育成ということで、企業における女性リーダー育成研修をやってございまして、その受講者数も1,000人に近い人数が3カ年で受講しているということでございまして。目標年度よりも目標値を達成する見込みであるという御報告をいただいております。それから、地域版の男性リーダーの会を結成しているというものがございまして、国でも、男性リーダー、首長や企業のトップの方で趣旨に賛同いただいている方は、行動宣言をつくって、男性リーダーの会をつくってございまして、そちらの地方版ということで、京都で男性リーダーの会をつくっていただいたということでございます。

7 ページ目に、平成29年7月に結成されてメンバーが70名いらっしゃるということで、先進事例でございまして。

8 ページ目にお移りいただきまして、こちらは鳥取県の例でございまして、多様な働き方の導入を促進しているということでございまして、経営者の意識改革や女性の育成等の取組を支援したり、妊娠、出産・子育て期の女性の就業継続支援をしてございます。

具体的には、9 ページを御覧いただければと思うのですが、特徴的なものとしましては、ページの右側のほうに30代女性の労働力率が、前後の年代と比べて低いという問題意識を持っているということで、託児機能付きのサテライトオフィスを設置して運営を

していただいているということで、県内に2カ所、試行的に設置していただいております。また、こちらではテレワークなど、企業の多様な働き方の導入を促進したということもございます。

○まち・ひと・しごと創生本部事務局 まち・ひと・しごと創生本部事務局でございます。

続きまして、資料8-2を使いまして、地方創生における女性活躍、まち・ひとの部分について御説明申し上げたいと思います。

1ページを御覧いただければと思います。まち・ひと・しごと創生総合戦略、これは5カ年戦略になってございまして、現在、第1期の5カ年目でございます。本日は、この5カ年目の新規事業、次期総合戦略に向けての検討状況の2点を御説明したいと思います。

ちなみに、2ページに書いてございますとおり、まち・ひと・しごと総合戦略、これは国の総合戦略と自治体の総合戦略の二重構造になっているわけでございますが、大きく柱は4つございまして、1つ目、仕事をまずはつくる。東京一極集中が話題になってございますが、地方への新しい人の流れづくりが2つ目の柱でございます。女性活躍に関連の深い3つ目の柱が、若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる。少子化対策は、政府全体の取組に加えまして、地域アプローチという形で地域の実情に合わせた取組を進める。主に働き方改革をこれまで中心に実施されてきたということでございます。さらに4本目の柱は、安心な暮らしを守るということで、地域づくり連携という柱でございます。こうした4本柱を中心に施策を進めているということでございます。

3ページ、31年度、2019年度の新規事業でございます。これ女性だけということではないのですが、まち・ひと・しごと総合戦略2018改訂版、昨年12月に改訂された最新のものとございますが、実施主体を都道府県といたしまして、今、仕事についておられない女性・高齢者等を対象としまして、新規就業の促進、人材不足に直面されている地方の中小企業をメインのターゲットとしまして、人の掘り起こし、企業の業務改革をしまして、業務プロセスを分解してつなぎ合わせるといった取組を、官民一体となって、特に主に都道府県レベルの経済団体にも入っていただきまして、全体でマッチングをする、官民連携のプラットフォームをつくるということでございます。下の図を御覧いただければと思うのですが、これまで、ともするとそれぞればらばらに実施してきまして一体感がなかったというところがございます。特に掘り起こしにつきましては、就労希望のある方に対してはアプローチができていたのですが、就労能力を持っておられながらなかなか希望をうまくつなぐことができなかつた方、こうした方々に、例えば、健康セミナーを実施する、あるいはSNSで発信するという新しいアプローチをしまして、就労意向を持っていただく働きかけをするというのが1点目でございます。あわせまして、右のところに書いてございますが、職場環境改善、これまでは、従前どおりの働き方を前提に企業も募集し、人手不足という課題を言っておられたわけでありましたが、業務プロセスを分解しまして、女性・高齢者に働きやすいような環境づくりをします。これは当然ながら高度のコンサルテーションが求められますので、これは各都道府県ごとのプラットフォームをつくっていただき、民間の

すぐれたコンサルティング能力がある方を調達して支援に入っていただくということを前提としております。さらに、マッチングにつきましては、個々の能力やそういったところを見ていただいて、実際、これまでのハローワークを超えたようなマッチングの事業を組み立てていく。NPOや民間企業なども地方で調達をしていただいて、組み合わせで活用するということを想定してございます。ちなみに、右下のところ、業務プロセス改革でどういうふうにするかという例を幾つか書かせていただいております。先ほど男女局からもお話がありましたが、女性用のサテライトオフィスですね。コワークステーションみたいなものを身近につくるというのも一つの方法の例として出しております。また、例えば、業務プロセス改革をし、宅配便の最後の集配業務ですね。具体的に、お年寄りに対して、自治体の方々と連携をして、自治会館に荷物をおろして、最終の配達のところを地域のお年寄りにやっていただくみたいな事例もございます。また、女性ドライバーを使ってラストワンマイルの配送を実施する事業者も出てきておまして、こうした取組を全国的に広げていきたいと思っております。現在、20府県でございまして、更に広げていきたいと考えてございます。

4 ページは、まち・ひと・しごと創生交付金を使いまして実施をしている岡山県奈義町の例でございまして、子育て中の女性を中心に、ちょこっとしたスキマの時間を使って、ワークシェアリングをしながら業務受託するという事例でございまして、時間の関係もございまして、説明は省略をさせていただきます。

5 ページに進んでいきまして、今、申し上げたものは、既に31年度事業として実施を開始しているものでございまして、次期総合戦略について検討がスタートしてございます。幾つかの柱ということで、人材育成等、しごとづくりと働き方、未来技術のSociety5.0等とあわせまして、少子化対策と支え合いの全世代活躍のまちづくり、その他というラインナップになってございまして、関連して少子化対策の検討会も立ち上がってございます。

6 ページを御覧いただければと思っておりますが、第1回、4月2日に開始されたわけでございますが、例えば、サテライトオフィス、テレワーク等も含めた新しい働き方、職住育近接に向けた環境整備、男女が協力した家事・育児、特に男性の育児参加みたいなもの、働き方の関連で申し上げますと、限定正社員等の普及という構成、検討課題になってございます。委員につきましては、こちらの委員でもあられる白河先生に座長を務めていただいているところでございます。

4月2日に議論が始まったばかりでございまして、今後のスケジュールということでございまして、7ページに進んでいただきまして、おおむね12月に全体の総合戦略を決定するというところでございまして、現在、次の5カ年の総合戦略は12月に閣議決定を予定しているわけでありまして、そこを目指して大まかな方針を6月に基本方針という形で閣議決定することを予定してございます。先ほど御紹介した幾つかの検討会の上に、親会議みたいなものがございまして、今、そこで議論をいただいているところでございまして、6月に向けて中間報告をまとめるという方向で審議をいただいている状況でございまして、

○佐藤会長 ありがとうございます。

最後になりましたけれども、「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組」をお願いします。

○栗田総務課長 資料9を御覧ください。

1 ページをおめくりいただきまして、災害と男女共同参画の関係につきましては、平成17年の防災基本計画で初めて男女共同参画の視点が盛り込まれたことを受けまして、平成17年12月の第2次の基本計画に防災分野を盛り込んでございます。

2 ページ目にお移りいただきまして、その後、東日本大震災が平成23年に起こりましたけれども、その際の経験からいろいろな課題が見えてきたということでございます。1点目には、防災や復興の政策・方針を決める過程に女性がなかなか参画していないという現状。災害対応においては、男女のニーズの違い等にも配慮がないと、避難所に授乳や着がえをする場所がないとか、下着がなかなか干しづらいといった非常に生活に密着したようなところも含めてということでございますが、そういった配慮がないという点。3点目、災害が起きてから急に男女共同参画の視点で対応しようと思ってもなかなかできない。大きくこの3点が見えてまいりました。平常時から男女共同参画の視点からの災害対応について、関係者が理解しておくことが重要であるということが課題として見えてまいりました。

3 ページ目にお移りいただきまして、平成25年5月に男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針というものを男女局で策定してございます。この取組指針におきましては、過去の災害対応の経験をもとに、男女共同参画の視点から、必要な対策・対応について、予防、応急、復旧・復興等のそれぞれの各段階で自治体に取り組む際の指針となる基本的な事項を示したものでございます。内容、7つの基本的な考え方を左側に書いてございまして、その基本的考え方にのっとりまして、右側に書いてございます各段階において必要とされる取組等を具体的に記載するという中身になってございます。

4 ページ目にお移りいただきまして、法に基づく基本計画の第4次、平成27年12月の改訂のときには、防災分野を初めて独立した分野として新設いたしました。第11分野という形になってございます。基本的な考え方や成果目標を御覧いただければと思いますけれども、そういったものも入っているという現状になってございます。

さらに、5ページ目にお移りいただきまして、平成28年6月には、防災の研修プログラムといったものも実施させていただいてございます。東日本大震災や、その後、28年に熊本地震がございましたので、そういった避難所等の災害対応について、どのように対応したらよろしいのかということで、研修のプログラムとしましては、座学とグループワークを組み合わせた参加型の研修を地方公共団体の職員の方に対してやらせていただいたということでございます。座学としては「なぜ、男女共同参画の視点が防災に必要か」という講義をしまして、グループワークとしましては、部局・性別・年齢に多様性が出るようなグループ編成を実施しまして、シチュエーションから男女共同参画の視点を考えていただ

いて、男女共同参画の視点から防災を実現するためにどういったことをするのかといったことをグループで考えていただくということで、地域の実情に応じて研修内容をまたアレンジできるような形に工夫をさせていただいたところでございます。

また、6ページ目を御覧いただきまして、29年3月には平成28年熊本地震の対応状況といったものを調査させていただきました。対象は、被災の自治体、応援自治体、民間団体等でございます。視点を反映した取組がどのくらい行われていたかということで、ページの左側ですけれども、間仕切りによるプライバシーの確保や女性専用の更衣室があるかといった項目について、1カ月以内にどのように実施していただいたかという具体の細かいところを聞き取ってございます。ヒアリングの調査結果としては、女性の視点を生かした住民主体の避難所運営をしているところ、乳児世帯専用避難所の早期開設をしたり、保育環境の早期整備をさせていただいたところ、職員派遣前の男女共同参画の視点を踏まえた説明会をしていたところといった例が挙がってきてございます。

そういったことを、今までの経緯を踏まえまして、今後、男女局で何を考えているのかというところを7ページ目に書いてございますが、25年に作りました防災復興の取組指針は、その後、災害もまた幾つかございましたので、改訂を考えてございます。有識者の検討会を夏以降に開催しまして、今年度中に指針を改訂して公表する。また、来年度以降は、一般の方向けにリーフレットなどもつくりまして、普及啓発を行うということを予定してございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

堀江委員からどうぞ。

○堀江委員 1点、簡単な意見になるのですが、震災の点の男女共同参画からの視点ということで、職員の方々に研修をされたりということではすごく重要かと思うのですが、是非お願いできればと思っていることが2点で、こういったチェックリストですよね。必ずこれをやっておくようにということをチェックリストとして出さなければ、結局、実際にやらないということがありますので、必ずそれを適用するよにということの一つ。

もう一つが、インフラの会社さんがこういった災害のときなどは入られるのですが、その会社さんのジェンダー意識が全然できていないというところがありまして、そういったところの研修が必要かなと思っています。私たちもいろいろと女性活躍の研修をやっていたときに、ガス会社さん支社などのトイレでさえも女性用のトイレがなかったり、いまだに男女共用で、さらにたばこも吸われていたりみたいな形で、そもそも普通になかなか生活ができないような環境があるということで、インフラ関係の会社さん自体がそういった意識がなかったり、JICAさんなどもそうらしいのですが、そういった意識がないと、結局、入ったときに「これは必要ないのではないか」といった意識がなくなってくるのかなと思いますので、職員の方だけではなく、実際に現場で動かれるインフラ、建設だったり、ガスだったり、水道だったりというところの会社さんに向けているところ

もすごく必要だなというところを現場から感じております。

○佐藤会長 徳倉委員お願いします。

○徳倉委員 1点、質問でございます。

厚生労働省の男性の育児休業取得促進事業で、6ページ、「動画研修資料の作成、企業・自治体向けセミナーの実施」なのですが、私自身、この自治体向けセミナーは多分4回ぐらい行かせていただいて実際に話をしていますので、全体で700名ほど参加をされているということなのですが、この研修自体は、その研修を受けて自分たちの企業や団体に研修してくださいというたてつけになっていると思うのですけれども、その先、例えば、60名参加して、企業が40ぐらいあって、それがどのぐらい研修として実施されたのかということまで追いかけているかどうかということをお教えいただければと思います。

○佐藤会長 末松委員お願いします。

○末松委員 KPIについて、地域女性活躍のところですが、地域における女性活躍の推進のところに、地域性を踏まえたKPIの設定をしなさいと書いていただいているのです。KPIの設定の仕方が、まち・ひと・しごと創生総合戦略にも共通するのですが、地方自治体としては、地域の特性に応じたKPIの設定の仕方を非常に難しく感じています。成果を出さなければいけないし、KPIで見ていくということになってきますので、全部KPIを設定しなければいけない。そうすると、わからないところや設定しづらいものなどに安易なKPIを設定してしまったことによって、その計画を推進していくとかなり現実と乖離が出てきてしまうところがたくさんございます。そういったところで、審議会や委員の先生方からは、これは現実と乖離しているのだからKPIを変えなさいとか、もうちょっとこれをやめて違うものにチェンジしたらどうかとよく言われるのですが、一度設定したものは計画が終了するまで特段の大きな理由がない限りなかなか変更することができないところがありますので、この辺のKPIの設定の仕方を、もう少し地方自治体にしっかりと教えていただいたり、あるいはここに「地域の特性に応じた」と書いていただければ、もう少しこの辺を詳しく教えていただくことによって、KPIよっての判断をすることが、全体的にもっと地方自治体も実は数字が上がっているのにここで数字が上がっていないという実情がありますので、トータル、最後になったときに、このところで大きな数値の違いが出てくるのではないかと考えております。この辺をもう少しお教えいただきたい、御指導いただきたいとか、相談に乗っていただけたらと思うところが1点。

それから、前半でも起業のお話でしたが、地方にとって、仕事をつくっていただくところに書いていただいておりますが、実際に農林水産業や林業などで作業の場には女性は絶対につきません。どちらかというと、6次産業化というところについては、結構起業を含めて女性の方に活躍していただいております。こちらについて、まち・ひと・しごとの交付金の利用したりしてやっているのですが、10組やっていた中で、現状、残っているものは3組ほどです。その3組ほどの中でも、この交付金が3年で切れてしまったりするので、その後、地方自治体がどこまでフォローをしていくのか。お客様をつけ

るまでどうするかなど、こういうふうなことをしていきなさいというサポートを、その後というか、最初から起業を応援するために地方自治体の行政マンがどこまでフォローをしていかなければいけないのか、今、このまち・ひと・しごとが進んでいくに当たっての私たちの課題になっております。多分ほかの基礎自治体でも、そこで切ってしまうということはできないと思いますので、その後、何らかの形でフォローはしていると思います。その中での成功事例が幾つか出てくるのだと思います。必ず成功するとは限りませんが、それでもどこまでフォローをしていかなければいけないのかなということが、人材も不足しておりますし、財政も不足している中で、もう少し考えていただけないかなということがあります。

最後に、男性の育休のところではありますが、本市も男性の育休をとっていただいた方に、集めて意見徴収というか、意見交換会をしました。男性が育休をとるハードルが非常に高い中で、とったときよりももう一回戻ってくる時のほうがハードルが高いと言っていました。女性は、育休をとっても、子供さんを連れてよく職場に随時来ていただいたりなどするのですが、男性は、一旦育休をとると、職場に入ったりすることが、逆に男性のプライドの中で邪魔をするのではないかというようなことがあるので、情報共有をもっとしっかりしようということもあったのですが、その辺も含めて、小まめにとれるようにとか、先ほどの話にもありましたけれども、少し短期でもできるようにということをもっと進めていただくと、自治体の行政マンですらそのようにハードルが高いと言っているということがありますので、民間の皆さん方のハードルはもっと下がるのではないかと思います。

○佐藤会長 白河委員。お願いします。

○白河委員 男性育児休業に関してです。

働き方改革NEXTの流れとして、働き方改革先進企業では既に男性育休取得率が100%を競うような取組が始まっています。しかし、とるためのハードルとしては、お金の問題ですね。それから、評価の問題になります。そこをどのように工夫しているかというところ、大体いわゆる育休、64%もらっているものは育休ではなく有休で男性の育児に参画する休暇を、例えば、30日というところまで、積水ハウスさんですね。ここは4回分割でとれます。既に120名以上が半年で取得しているという非常に本気度の高い政策でした。ユニリーバさんも、有休部分を2週間から3週間に拡大するとか、とにかく100%お金をもらって休める期間を大企業がどんどん競うようになっている。そうなってくると、体力のない企業は非常に困るわけですね。なので、この部分が、例えば、企業が有休を使って男性に育児の時間をということをやっているときに、もっと使い勝手の良いような交付金とか、助成金とか、企業同士が、男性の育休100%を競うような環境を整備していくところが非常に大事だと思います。この書き方としても、男性が休暇を取得し、家事・育児が行える環境整備、これだけではなくて、女性の活躍、企業の成長のためにも新規人材獲得のためにも欠かせないものなのですね。

1つ、ジェンダー投資という観点がありまして、これを調べている会社の日本・シンガ

ポール・香港の100社という資料を見たら、日本企業は24%しか入っていなかった。その中で重視されている数値は、ハラスメントがないことと、ペアレンタル・リープをしっかりと整備しているか。この辺で投資が決まるという時代なのですよ。ですから、大企業さんなどには、グローバル企業さんなどには是非そういうところをしっかりと周知していただくことと、中小企業さんなどには、そこはしっかりとやって促していただく。男性の育休の意識は、経営者さえその気になれば簡単に変わります。すぐ100になるのです。ですから、95%をとっている石川社長、いかがでしょうか。まず、とにかく経営者の意識を変えるというところを是非働きかけていただきたいと思います。

○佐藤会長 小山内委員お願いします。

○小山内委員 防災についてです。

まず、男女共同参画の視点による熊本地震の対応状況調査をなされて、私も報告書を拝見いたしました。非常に内容の濃い、素晴らしい調査報告書だなと拝見いたしました。

私の中で大事だなと思ったのは、「3. 提言～今後の災害の対応に向けて～」ということで、例えば、平時からこういう訓練をしていて、それがどう生かされたかとか、その逆のパターンなど、いろいろなことが具体的に書かれているのです。これというのは、今後、日本はどこでもあり得ることなのですが、これから災害が起きるであろう地域において非常に重要な知識になるものだと思います。こういう調査報告書を出した後のフォローアップといいますか、それを各地域でどうやって使ってもらおうかというところまで考えていかないと、非常にもったいないなと思いました。

5ページの防災研修プログラムなのですが、私も、この8年間、防災研修でいろいろやらせていただいている中で、これは内容の濃い非常にいいものだなと思っています。この研修プログラムの中の事例の一つとして、地域における取組で北海道の札幌市の事例ですね。女性の視点を取り入れた避難所運営の取組についてということで、マニュアルをつかったという事例が載っていました。その後、北海道の東部胆振地震があったのですが、札幌市も大きな被害がありました。このマニュアルがどのように生かされたかというところまで検証していくと、非常に今後につながるものになるのではないかと考えております。

7番目、今後、改訂版を作られるということですが、作りっ放しではなくて、作った後、地方公共団体の説明会など、この説明会もしっかりと、男女関係+防災担当+福祉部局など、いろいろな部局の横断的な取組をしていかなければいけないので、いろいろな部局の方々に対してこの説明会をして、使っていただけるようなものにしていただきたいと思います。

先ほどインフラの人材の方々にもこういう教育が必要ではないかというお話があったのですが、防災士という資格を取っている女性たちもどんどん増えています。これは日本防災士会などで出している資格なのですが、その女性たちはもちろん災害があったら自分たちは頑張ろうという思いを持っている女性たちなのですが、そこに所属する多くの男性から、要するに、防災は男の役割だみたいな感じで、そういうやる気のある女性たちを阻

害するような発言や行動があるということも聞いております。なので、そういう分野の方々にもジェンダー視点を持ってもらうことが非常に大事ではないかと思えます。この防災教育を通して、男女共同参画の推進、理解につなげる非常に重要なツールとなるものでございますので、是非これを生かして、平時からの男女共同参画の地域づくりにつなげていただければと思います。

○佐藤会長 それでは、御質問を中心に、おわかりの範囲内でお答えいただければと思います。よろしく申し上げます。

○厚生労働省 男性の育児休業に関しまして、徳倉委員、大変事業に協力していただいて、お礼を先に申し述べるところを申しわけございませんでした。本年度もよろしくお願いいたします。実績が、正直なところ、私の知る限りでは、フォローアップまではできていないと思えますので、今後の課題として認識させていただきたいと思えます。

末松委員からございました男性の育休で戻るときが大変だというのは、御指摘のとおりかと思えます。先ほど御説明した中では、私の御説明した資料7-1の5ページでございしますが、このハンドブックの中でも資料を載せておりますが、実際に育休をとった男性の方が自分の御経験を語るというページもございます。こういった実際の経験、企業の取組と実際にとられた方の経験、こういったものを普及していくことも重要だと思っておりますので、引き続き続けていきたいと思っております。

また、白河委員から貴重な御指摘をいただきましたが、このイクメンプロジェクト等々で、私どもは、そういう意識も持ちながら、どうすれば企業さんに取り組んでいただけるかということは、引き続きこのプロジェクト等の中で取り組んでいきたいと思っております。

○まち・ひと・しごと創生本部事務局 続きまして、地方創生の関係でKPIについて御指摘いただきました。地方創生推進交付金は、皆さんも御案内のとおり、安易な使い方をしないというところで、PDCAサイクルでちゃんと評価をして無駄のない使い方をしましょうというコンセプトでできたものでありますので、ここは安易に緩めるわけにはいかないのですが、御指摘のとおり、いろいろ課題があるのは事実でございます。次期総合戦略に向けて、今、検証部会をやっておりまして、第1期、全体の見直しをする中で、こうしたKPIのあり方についても含めて検討していきたいと考えてございます。

推進交付金等の自律自走の関係、3年で切れてしまうというところでございます。これもなかなか難しい課題でございまして、いつまでもずるずると助成をするわけにはいかない。一方で、御指摘のとおり、地方にはなかなか人材がないという中で、これも次期5カ年の総合戦略に向けての大きな課題ということで、例えば、中間支援法人のあり方、人材育成のあり方、こうしたテーマを一つの検討会として設定しまして、今、検討を進めているところであります。具体的には、例えば、大都市の人材ですね。東京の企業で抱えている人材を地方に還流させる仕掛けとか、あるいは地域再生推進法人のあり方、こうしたものが検討課題と位置づけられまして、次の総合戦略に向けた方針の決定の中でしっかり

検討していきたいと考えてございます。

○栗田総務課長 男女局でございます。

堀江委員から御意見をいただきました防災のチェックリストの関係でございますが、御説明しました平成25年につくりました取組指針の中にも、事例集とチェックリストで既に作っているものがございます。こちらを遍く被災地の関係の方に御覧いただけるような形で周知をきちんとしていきたいと考えております。

末松委員から、男女局で持っております地域女性活躍推進交付金のKPIについても少し御説明をさせていただければと思いますが、事業を申請するときに、数値目標、KPI等を設定して、終わった後に報告をいただくという形になっておまして、例えば、具体的には、先進的な取組をしている企業さんの数を幾つから幾つに増やしたいとか、再就職支援の講座を受講する人数がこれぐらい、何人とか、その受けた方のうち、例えば、半分は再就職につなげたいとか、そういった比較的わかりやすい目標を立てている自治体が多いのですが、確かにどういうものを設定すれば良いのかというところは難しい問題がございますので、自治体から問い合わせなどがありましたら丁寧に応じながら設定していってもらおうと思っております。

小山内委員から防災について御質問いただきまして、熊本地震のときの調査報告書の提言ですね。こういったものを御評価いただきまして、ありがとうございます。また災害があったことを受けまして、今年度、取組指針を改訂していきますので、そういった検討の中でも十分生かしていきたいと思っております。また、北海道札幌市でマニュアルを作られたものがどのような形で生かされているのかということも、現場のヒアリングが可能かどうかということも検討したいと思っております。

○佐藤会長 ありがとうございます。

最後、男性の育休取得で、男女ともに子育て中の社員に育休をとるように勤めている会社や男性にとってくださいというところがあるのだけれども、問題なのは非対称で、その会社の女性社員の夫は別の会社に勤めていて、この会社が男性の子育て支援に熱心とは限らない。女性で育休なりをとっている人は、シングルの人もある。もしパートナーがいれば、その会社でこっちの男性も子育てをするようにみたいな、何かつなげるような取組をイクボスか何かでやってもらうといいかなと思っております。

○白河委員 ある企業で、働き方改革が進んで非常に柔軟な働き方ができるようになりフレックスタイムでリモートワークもあります。そうしたら他社にいる夫が「君、これは全部1人で子育てできるよね」と言うそうなのですね。そうすると、リソースを妻の会社はただ取りされていることになる。ですから、今、働きやすくなった企業はリソースをただ取りされている状態なので、どうしているのですかといったら、他社の男性パートナーを育休復帰セミナーにしっかり呼んで、子育てとはたった1人でできるものではありませんと順々と説くそうです。企業間のリソースのただのりについても、是非啓発していただけたらと思っております。

○佐藤会長 あと1つだけ、先ほど男性の育休の有給化という話があったけれども、たしか男性だけ有給化すると均等法違反になるので。

白河委員 積水ハウスさんは、女性と男性と同じ1カ月で有給100%。

○佐藤会長 女性も有給ということですね。

○白河委員 そうです。

○佐藤会長 結構それを誤解している会社があるので。

事務局に今日の報告について御質問があれば出していただき、全体の進め方について御意見があれば出していただくようにさせていただければと思います。

○栗田総務課長 次回の専門調査会ですけれども、4月24日の水曜日、9時半からこちらの会議室となります。また長時間になりますが、どうぞ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。