

計画策定専門調査会（第4回）及び監視専門調査会（第29回）議事録

1 日 時 平成26年12月25日（木） 10：00～12：30

2 場 所 内閣府本府3階特別会議室

3 出席者

〈計画策定専門調査会〉

会長	鹿嶋 敬	実践女子大学教授
委員	家本 賢太郎	株式会社クララオンライン代表取締役社長
同	岩田 喜美枝	公益財団法人21世紀職業財団会長
同	岡本 直美	日本労働組合総連合会会長代行
同	柿沼 トミ子	全国地域婦人団体連絡協議会会長
同	木村 光江	首都大学東京大学院教授
同	五條 満義	東京農業大学准教授
同	鈴木 準	株式会社大和総研主席研究員
同	種部 恭子	医療法人社団藤聖会女性クリニックWe富山院長
同	天日 隆彦	読売新聞東京本社論説委員
同	西 希代子	慶應義塾大学大学院法務研究科准教授
同	宗片 恵美子	特定非営利活動法人イコールネット仙台代表理事
同	渡辺 美代子	独立行政法人科学技術振興機構執行役

〈監視専門調査会〉

会長	鹿嶋 敬	実践女子大学教授
委員	安部 由起子	北海道大学大学院教授
同	大谷 美紀子	弁護士
同	末松 則子	三重県鈴鹿市長
同	松下 光恵	特定非営利活動法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事
同	宗片 恵美子	特定非営利活動法人イコールネット仙台代表理事
同	山本 隆司	東京大学大学院教授

（注）鹿嶋会長、宗片委員は両専門調査会委員を兼任

4 議事次第

1 開会

2 第3次男女共同参画基本計画フォローアップ 関係府省ヒアリング

- (1) 第3分野 男性、子どもにとっての男女共同参画
- (2) 第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- (3) 第5分野 男女の仕事と生活の調和
- (4) 第6分野 活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進
- (5) 第10分野 生涯を通じた女性の健康支援

3 閉会

5 配布資料

資料 1 - 1	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 3 分野) (総括表)
資料 1 - 2	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 3 分野) (各府省作成資料)
資料 2 - 1	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 4 分野) (総括表)
資料 2 - 2	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 4 分野) (各府省作成資料)
資料 3 - 1	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 5 分野) (総括表)
資料 3 - 2	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 5 分野) (各府省作成資料)
資料 4 - 1	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 6 分野) (総括表)
資料 4 - 2	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 6 分野) (各府省作成資料)
資料 5 - 1	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 10 分野) (総括表)
資料 5 - 2	第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について (第 10 分野) (各府省作成資料)
資料 6	内閣府補足説明資料
資料 7	厚生労働省補足説明資料
資料 8	農林水産省補足説明資料

6 議事録

○鹿嶋会長 おはようございます。ただいまから男女共同参画会議計画策定専門調査会及び監視専門調査会の合同会議を開催いたします。

本日は、第 3 分野、第 4、第 5、第 6 分野、第 10 分野についてのヒアリングを行います。皆さんからの質問がやはり 100 問を現在の時点で超えているそうです。

前回同様、この質問を中心に各府省の皆さんから説明をしていただきます。

ただ、全部の質問について本日議論することはできませんので、前回同様、委員の関心事項にかかわる補足資料を用意していただいておりますので、その資料として追加しております。

また、本日議論できない質問も出てきますので、こちらも前回同様に委員のお手元にある本日の会議資料とは別に、各省から提出いただいたコメントを配付させていただきます。

ります。

前回、前々回と25分オーバーしましたので、なるべく2時間で終わりにしたいのですが、今回もその可能性がありますのでどうぞよろしくお願いいたします。効率的に議論していきたいと思っております。

それでは、事務局から資料の確認をさせていただきます。

○伊藤調査課長 それでは、配付資料の確認をさせていただきたいと思えます。

本日、御議論いただく分野は5つございまして、資料1から5がございまして、こちらが施策の各府省のフォローアップ結果を分野ごとに取りまとめたものになりまして、それぞれの資料1から5につきまして枝番が1と2と振ってございまして、枝番2の方が各府省に書いていただいた個票を束ねたものでございまして、その中のエッセンスを抜き出したものの総括表が枝番の1です。資料1-1、資料1-2のうちの2の方が各省の個票の束、1の方は、全体の個票の中の総括部分をまとめたもの。したがって、主に枝番の1の方の資料を御覧いただきながら御審議いただくということになるかと思えます。

資料6以下につきましては、今回、委員の先生方からいただいた事前質問に対しまして、各府省の方から補足のために用意させていただいている資料になります。また、前回までヒアリングを2回行いましたけれども、そちらの方で御議論いただきました時に使用いたしましたそれぞれの各分野のいわゆる枝番1の方の資料につきましては、緑色の紙ファイルがお手元にごございますけれども、こちらの方につづってございまして、必要があれば適宜御参照いただければと思えます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 各府省の皆さんは第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等の資料に基づいて、委員の皆さんから事前にいただいた質問に対する御説明をお願いしたいと思います。

また毎回お願いしているのですが、数値目標に対して成果が上がっている場合には定量的にはなかなか説明がしにくいかもしれませんが、制度の変更や現場の取組等の例示でも構いませんので、可能な限り言及していただければと思っております。

本日は、第6分野につきましては農林水産省から、それ以外の分野につきましては主に厚生労働省から御説明をいただく関係で、分野の順番とは前後するのですが、最初に第6分野からヒアリングを行いたいと思えます。

では、初めに内閣府から説明をお願いします。

○大地推進課長 男女共同参画局の推進課長をしております大地と申します。よろしくお願いいたします。

まず、第6分野でございますが、内閣府の補足説明資料として資料6を配付させていただいております。こちらは内閣府の実施しておりますセミナー等の予定表、1枚紙でございます。セミナー関係の御質問等は第6分野のみならず3、4、10の各分野にわたって頂戴しておりますので、最初にこちらの資料を用いて御説明をさせていただきたいと思えます。

す。

内閣府の実施しておりますセミナー等を目的によって大まかに区分いたしますと、色分けをさせていただいておりますが、ワーク・ライフ・バランス推進等関係、男性の家事・育児促進等関係、男性相談関係の3つに分かれるところでございます。

ワーク・ライフ・バランス推進に関しましては、ダイバーシティ・マネジメントセミナーとワーク・ライフ・バランス推進セミナー、いろいろ名前があって分かりにくいのですが、これらを実施しております。ダイバーシティ・マネジメントセミナーは、女性を初めとした多様な人材の能力を最大限に引き出していくためには、長時間労働の抑制など働き方の見直しが不可欠であるという観点から、企業の経営者や管理職の意識啓発を図ることを目的に経団連や日商と共催しているものでございます。

ワーク・ライフ・バランス推進セミナーは、各地域でのワーク・ライフ・バランスの取組を支援することを目的に自治体担当者を対象として開催するものでございます。

男性の家事・育児促進に関しましては、男性にとっての男女共同参画シンポジウムとキーパーソンセミナーを実施しているところでございます。男性にとっての男女共同参画シンポジウムは、男性の固定的性別役割分担意識の解消や男性の家事、地域参画を推進することを目的に、一般市民の方々を対象に実施しています。

このシンポジウムの取組状況に関しまして、私の書き方がよろしくなかったのですが、参加者やテーマを農業ですとか、あるいは不妊治療など特定の分野に絞ったり掘り下げたりしたものではございません。具体的には、直近ではこの6月、三重県におきまして仕事と家庭の調和及び家庭の家事、育児参加の推進をテーマに、講演及びパネルディスカッションを実施いたしまして、一般の方、約250名に御参加いただいたところでございます。

次に、キーパーソンセミナーでございますが、働き方の見直しを進めまして、家事、育児に参画している男性であるキーパーソンとその上司を対象に実施いたしまして、周囲を巻き込んで男性の家事・育児参画を推進していくことを目的としています。

男性相談に関しましては、男性の相談者を対象とした相談窓口の整備を推進するために自治体の担当者を対象として研修を実施いたします。男性相談の意義や相談窓口の運営などにつきまして、有識者による講義のほか、グループワークを実施する予定でございます。

第6分野に関しましては、シンポジウムについて農林漁業関係者の出席がどの程度であったかという御質問をいただいておりますが、先ほど申し上げましたように、特に農林漁業の関係者を対象としたものではございません。一般の方々対象のものでございまして、そういった業種の方々も入っておられたかもしれませんが、把握しておりません。

内閣府からは以上でございます。

○鹿嶋会長 それでは、第6分野、活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の問題、農水省から説明をお願いします。

○農林水産省(経営局就農・女性課女性・高齢者活動推進室長) 農林水産省の女性・高齢者活動推進室長でございます佐藤と申します。よろしくお願いたします。

私どもから補足説明資料の資料8のほうで、現状と我々自身が認識している課題につきまして簡単に御説明申し上げたいと思います。

この基本計画で農山漁村というものが特に取り上げられているという背景には、この基本計画そのものにかかれておりますが、農山漁村には特に根強い固定的性別役割分担が依然としてあるという大変そういう意味では残念で、こういう記述がなくなるということを目指さなければいけないと認識しておりますが、実際、昨今も現場で女性農業者、男性も含めて農業者の皆さんと直接お話をすると、いまだに嫁は前に出るなということ平気で口にする方々が一杯いるということは現実でございます。しかしながらしたがいまして、我々としては男女共同参画の推進に関しましては、制度的な面ではほぼ対応がきちんできていてはおりまして、特に男性でも女性でも全く差別なく各種支援策というものは活用できるようになっておりますし、その中でも女性には特別な配慮を講じていたり、特に施策については女性により積極的に活用していただきたいということで様々な手当ても講じているところでございます。

また、これが足りないという部分に関しては御指摘いただいているところもありますが、これからも努力していきたいと考えております。ただ、やはり一番は、この計画でも意識改革というところを項目に挙げておりますが、根強く残る意識の問題というところでございます。我々も努力はしているのですが、まだまだ息の長い取組が必要であると実感しております。お配りしました補足説明資料の1ページ目でございますとおり、ここは農業と林業、漁業が少し状況は違いますけれども、少なくとも農業に関しましては、就業人口の半数、1ページの右下にあります。基幹的農業従事者というのはほぼ専門的な農家という意味ですが、この42%は女性でございますので、女性が農業においては非常に重要な役割を果たしているということは紛れもない事実でございます。

しかしながら、2ページ目にありますけれども、農業界の指導的地位ということをおろわす指標としては、農業委員会の女性委員の割合、それから農協の役員に占める女性の割合というのがこの基本計画上でも成果目標にもさせていただいておりますけれども、これは残念ながらまだ両方とも1割に満たないという状況であり、基本計画の成果目標が本当は26年の3月末までに農業委員会、農協とも役員、委員に女性がゼロという組織をなくすというのを目標にしておりましたが、ここにございますとおり、どちらもおよそ3割でまだ女性がいないという状況で目標が達成できていないという現実でございます。

ただ、10年前に比べれば相当程度進歩はしてきている、数はかなり増えてきてはいるのですが、まだこういう状況にあるということで、その要因はいろいろな形で分析はしておりますが、一番は意識の問題ということをおろわすということ、我々もそのように認識しているところです。

今、政府全体で女性の活躍推進ということで、農業界、林業、水産業もそうですが、女性の活躍推進をしていかないと農林水産業の成長産業化、活性化というものはあり得ないと我々も考えておりまして、さまざまな新しい施策もやっけていかなければいけないと思っ

ております。

資料4ページの方になりますが、25昨年11月から変わっている施策ではあるのですが、農業女子プロジェクトなる少々変わった施策ものを我々の方が主導して始めておきまして、これは補助事業では全くありませんが、女性農業者はそうは言っても意識の問題、非常に壁がある中で、最近地方でそういう壁を乗り越えて活躍し始めている若手の女性農業者はかなり増えてきております。ただ、そういう女性の活躍の姿が世の中に全然発信できていなかったと我々も反省しておきまして、それをもう少し強く発信していこうと。農業界の外の方からすると、やはり農村の女性というと残念ながら高齢で腰の曲がったおばあちゃんのイメージをいまだにしてしまうというのは、本当にいろんな方とお話をするとそういうふうに思っている方は相当程度多いのですが、そういうところからまず変えていって、女性が農業界でいきいきと活躍できる、そういう仕事であるということをもっと世の中に発信していきたいということで、企業と連携という形なのですが、こういうプロジェクトも始めたりしております。

そのほか、1つ前に戻りますが3ページにありますとおり、大きな施策の推進方向としては政策・方針決定の場への参画、チャレンジへの支援、そして、リーダーとなり得る人材の育成ということで、この3本柱で補助事業等も活用しながらやっているところでございます。地方創生と今言われておりますが、やはり地方の基幹産業である農林水産業、農山漁村で女性が生き生きと暮らして仕事をしていけるということが一番地方創生にも欠かせないと思っておりますので、このような推進方法で男女共同参画も進めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

制度は整っているとずばりおっしゃっていましたが、ただ、意識等々、風土が伴っていないということなのでしょうが、質問はございますか。

どうぞ。

○五條委員 五條です。

私の方からは7点質問の方は出ささせていただいたのですが、その中でも特に今度3次から4次が変わる中でのこの局面での大事なこととして、1つは、農業委員会制度の問題が今度の通常国会で上がる可能性が非常に強くなっているわけですが、その時に選出方法が従来と変わる。現状では、議会推薦などの選任から選挙委員会の方に切りかえて挑んでいくという女性もかなり出てきたのですが、この制度が変わると、そこに水を差されるような局面もあるわけですね。新しくなっていく可能性のある選出の制度の中で確実に女性を登用していくような方向性についてどう農林水産省としてその方向性を考えているのかということ、これは非常に大事なことだと思います。

2番目に、室長さんがまさにおっしゃっていたように、意識の問題が背景にあるという中で、2次計画、3次計画を進めていく中で、明らかにこれまではかなり現場でいわばタ

ブー視されていたような話題として、女性が固定資産の問題を取り上げるということがあったのが、かなり壁が少しずつですけれども、打ち砕かれて固定資産を確保していくというような状況が現場で出てきていると思います。

こういうことをもう一步押していく上で、農林水産省としてこのことについてどうお考えなのか。特に農地などの名義を持つと社会参画や経営参画の補強にもつながると思います。この点についての後押しをどんなふうに今後考えていくべきか、農林水産省の方のお考えをもう一步お聞きできればと思います。

以上です。

○農林水産省(経営局就農・女性課女性・高齢者活動推進室長) 五條先生、ありがとうございます。農業委員会の改革につきましては法案を提出するという事はほぼ決まっておりますが、今、その細部の制度設計については、関係方面含め議論をさせていただいてるところでございます。26今年の6月にこの法案、制度改革に当たって政府と与党で取りまとめをしておりますが、その中でも女性の農業委員、また青年の農業委員は積極的に登用するという文言が明確に書かれておりますので、先生がおっしゃるように制度が変わることによって水を差すようなことができる限りないような制度づくりを進めてまいりたいと思っております。

固定資産の形成に向けた施策ということで参考資料にも付けさせていただきましたが、毎年、我々農林水産業及び農山漁村の活性化のための女性の能力の積極的な活用についてというタイトルにはなっておりますが、事務次官通知というものを出しておりまして、その中で様々な施策において積極的に女性の参画、女性が補助事業等を積極的に活用できるようにきちんとした対応をとるようという事で、関係方面に通知を出しております。こういったことは今後も当然ながら続けてまいりたいと思っておりますし、制度的には女性が農地を取得する場合、固定資産、例えば自分名義の加工場をつくって、加工分野に関しては自分が責任を持ってやっていきたいというような女性も増えておりまして、そういう方々が固定資産を取得する際には資金などもきちんと活用していただけるような制度的な仕組みは講じておりますし、なかなかそういった情報が得にくいというような声も聞いておりますので、事あるごとにそういった制度をきちんと周知をして使っていただけるように、そういった努力はこれからもしていきたいと思っております。

○鹿嶋会長 五條先生、いいですか。

○五條委員 それでは、関連して恐縮ですけれども、もう一点です。今のような社会参画や経営参画あるいは資産形成などを進めていく中で、これらをつないでいく1つの重要な媒体として家族経営協定があつて、この普及推進も2次、3次計画を受けて現場でも目標を意識して取り組んだところがかなりあると思います。そういう中で、今後農林水産省と都道府県段階との間で協定普及推進のことについてどう連携されていくのか、国がこのことについて号令をかける、あるいは現場が一生懸命この問題を取り上げる、両方向から進めていく必要がありますので、特に都道府県段階への協定普及の働きかけについて、農林

水産省としての取組方について方向性をお聞かせいただければと思います。

以上です。

○農林水産省(経営局就農・女性課女性・高齢者活動推進室長) ありがとうございます。家族経営協定については五條先生がおっしゃるとおりでございます、国と地方公共団体がきちんと連携して進めていくということであると思っております。徐々にではあります。数が増えておりますし、農業は家族経営がいまだに基本ではございますが、その中できちんと女性の働きに見合った報酬等が与えられることが当然のことでございますので、国としても、これからは地方公共団体には積極的に働きかけていきたいと思っております。

また、今、省全体としては農業経営における法人化の推進ということもあわせてやっております。法人化すれば家族経営であっても法人として組織をきちんと整えて経営をしていく、そういうことを強力に今進めております。そういう中では家族経営協定にかわる形できちんと女性の労働に見合った待遇、対応がなされていくものと思っておりますので、この両方を合わせて進めてまいりたいと考えております。

○鹿嶋会長 家族経営協定というのは、全農家のどのぐらいなのか。そんなにかつてほど熱気がないような気もする。

○農林水産省(経営局就農・女性課女性・高齢者活動推進室長) 今、15%ぐらいです。ただ、年々徐々には増えております。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○柿沼委員 私も農協の組合員なのですが、現場の中で先般の安倍総理の輝く女性のどなたでもということを受けまして、農業委員の選出について市から地区で女性を1人は入れるようにという通達があったということで探しまくって女性を参加させております。農業委員の報酬は市から払われますので、そういった日本の田舎は連携が強い、右へならえのところがありますので、是非首長さん、決定する側に女性を1人は入れるようにとか、そういったような働きかけを強くしていただきたいと思っております。

そして、土地改良区が根を張っておりますが、そういったところの理事長、副理事長、執行役員、そういう総代、そういった役職に女性が入っていけるような手立ても是非お願いしたいと思っております。いつも会議の時にテーブルを並べ、お茶菓子を出し、お茶を出して引っ込んでいるというのが女性ですが、実にトマト、花、様々な分野で6次産業が活発に行われていて、非常に経営のいい状況の中には若手の女性が参画をしておりますので、是非後方と違う分野からの女性参画の働きかけをお願いしたいと思っております。よろしく願いいたします。

○鹿嶋会長 要望としてですね。ほかにはございますか。

どうぞ。

○大谷委員 農協役員への登用について、特に登用が進んでいないのが北海道など特定の圏域で、特に農協の約6割を占めているとのことですが、ちょっと不思議に思ったのですが、私は農協とか農業のことについては全く専門外ですが、家族法の分野をやってしまし

て、北海道は確かにもともと御出身がほかのところで根強く保守的な地域から来られた方がいらっしゃるということはあるのかと思うのですけれども、ただ、家族法の関係で見えていますと、北海道というのは実は離婚率が高くて、あと結婚式の在り方も非常に個人と個人の在り方がなされていると特色ある地域と家族法の方から分野から見ると見ていまして、本当にこういうことが理由で北海道は非常に進んでいないのだろうかというのを不思議に思って読ませていただいた次第です。

ですので、先ほど都道府県の方からもというお話がちょうど出ていたのですけれども、北海道については、何かもう少しこのあたりどういうことが、本当にこういうことが背景なのか。そうだとすれば、北海道における家族の在り方について現実の中でどういうふうにしていくのかみたいなことで少し取り組まれると6割というのが減るのかなと思いました。これは質問ではなくて意見とさせていただきます。

○農林水産省(経営局就農・女性課女性・高齢者活動推進室長) 一言だけ。ちょうど私、実は北海道出身でございまして30歳まで北海道にいましたので、今の長谷委員の御意見は大変よくわかるのですが、ここに書かれてあることもあるのですけれども、北海道は府県と農業の形がかなり違っていて、いわゆる大規模専業の方が圧倒的に占めているという中で、逆に男性の経営主の力がどうしても絶大になるというか、大規模で機械化もどんどん先に進んでいる中で女性が補助的な農業を営むという形が典型的なスタイルになっているところが1つ大きいということです。

私も夏場に北海道に久しぶりに行きましていろんな方とお話をしましたが、そういう中で女性の農業者の人材育成は正直進んでこなかったと言って、女性を増やそうという意識は今もあるのだけれども、そういったすぐに役員なりになれるような人材が不足している。そこを育てるという努力は怠ってきたところがあるということはおっしゃっていました。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

よろしいですか。

それでは、第6分野はこのぐらいにしまして、第3分野「男性、子どもにとっての男女共同参画」について話を進めたいと思います。

初めに内閣府から説明をお願いします。

○大地推進課長 まず、長時間労働の問題について、厚労省と共同で具体的に取組を計画しているかと岡本委員から頂戴いたしました御質問でございしますが、仕事と調和推進室が内閣府にございまして、厚生労働省を初めとした関係府省の担当者で構成され、連携して仕事と生活の調和連携推進・評価部会を運営しております。また、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議において関係府省と情報交換を行っているところでございまして、引き続き連携について検討していきたいと考えております。

次に、工藤委員から頂戴しております質問というか御要望でございしますが、取組の連携が必要であるということでございまして、特に文科省の家庭教育充実のための支援策は厚

労省との施策とのコンビネーションが重要であるということをごさいますて、まことに御指摘のとおりでございます。連携について検討を行っていくことが望ましいと考えております。

シンポジウム及びキーパーソン・セミナーの関係は、先ほどの御説明で御質問に対する回答に代えさせていただきたいと思ひます。

松下委員から頂戴いたしました学校と地域の連携による学習支援についてでございますが、大学生との共同で学習支援を行っている男女共同参画センターがあるということは承知しておりまして、こういった事例の共有などを検討していきたいと考えております。

男性の要望、意見聴取は、世論調査、意識調査などから把握をしておるところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続いて、文部科学省の説明をお願いします。

○文部科学省（生涯学習政策局男女共同参画学習課長） 失礼いたします、文部科学省でございます。

本分野におきましては、男性・子どもにとっての男女共同参画ということをごさいますて、文部科学省では子どものころからの男女共同参画についての理解の促進ですとか、男性の家庭、地域への参画を支援するために学校や家庭などさまざまな場における教育学習活動に取り組んでいるということにつきましては、前回ヒアリングの第11分野、教育学習というところで中心的に御説明させていただいたとおりでございます。今回も例えば固定的性別役割分担意識を解消するための意識啓発についての御質問等いただいております、これにつきましては前回も御説明いたしましたように、学習指導要領に基づいて男女共同参画の重要性ですとか、男女が協力して家庭を築くことの重要性についての指導を行っているということをごさいますし、より具体的には、各学校で使用される教科書につきましても、育児休業を取得した男性の例ですとか、子どもの成長と家族の役割について記述といったことで、いろいろ具体的な例も含めて記述されているところをごさいますて、その理解の増進に寄与しているものと考えております。

また、工藤委員の方から、先ほど内閣府からもお答えいただきましたが、家庭教育充実のための支援策で連携してということをご指摘いただいておりますが、私どもの方でもそういった報告書等も出して保健福祉分野とも連携していくということも述べておりまして、そういったところを是非進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省の説明をお願いします。

○厚生労働省（雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐） 父親が家事・育児にかかわる時間が長いほど第1子出産前後の妻の継続就業率が高くなる、あるいは第2子以降の出

生割合が高くなるというデータもございますところ、男性の育児休業取得を含めました仕事と子育ての両立というのは課題であると厚生労働省としても認識しております。

その意味で、企業における男性の管理職等の意識の啓発あるいは男性の家庭、地域への参画を可能にする職場環境の改善、そういったものは非常に重要なテーマであると認識しているところでございます。

取り組んでおります施策については、資料をいろいろと提示させていただいておりますけれども、少し詳しく御説明させていただきます。これらのテーマに取り組むために厚生労働省といたしましても、平成26年、通常国会において成立いたしました改正次世代育成支援対策推進法に基づいて一般事業主行動計画を策定する際の指針となります行動計画策定指針及びくるみんの認定基準の見直しを行ったところでございます。これらの中におきましても、男性の仕事と育児の両立の推進の観点を盛り込んでいるところでございます。

具体的には、今回の次世代法の改正におきましては、特例認定ということで、これまでのくるみんの認定基準よりもさらに高い基準を満たした企業にプラチナくるみん認定というものを差し上げるという仕組みを創設したところでございますけれども、こちらの制度におきまして、従来のくるみん認定よりも高い男性の育児休業取得率の基準、こちらは13%と設定させていただいておりますけれども、こちらの基準を設けるといったようなこと、あるいは一般事業主行動計画の取組のための各事業主が参考にさせていただく指針であります行動計画策定指針あるいは改定認定基準におきまして所定外労働の削減の取組を含む働き方の見直しの促進といった事項を盛り込んでいるところでございます。

具体的には、例えば所定外労働の削減のための措置について、具体的な成果に係る目標を定めて実施しているといったような基準を盛り込んでおります。これらに基づいて企業における男性の育児休業取得率の向上の取組を進めてまいりたいと考えてございます。

また、育児・介護休業法につきましましては、前回の平成21年の改正法の附則におきまして、施行5年経過後に必要な見直しの検討を行うという附帯決議をいただいているところでございます。現在、今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会ということで11月からスタートしてございますけれども、こちらは育児・介護休業法の見直しに向けた研究会でございまして。こちらの中で男性の仕事と家庭の両立の促進も含めた見直しの必要について検討を順次行ってまいりたいと考えてございます。

さらに、男性が積極的に育児を行うよう機運の醸成を図るため、イクメンプロジェクトを実施してございます。この中で男性の仕事と育児の両立の体験談等を広く紹介するとともに、部下の仕事と育児の両立を支援するイクボスの普及に取り組んでございます。例えばイクボスアワードなどを今年度実施いたしまして、そういった企業等を表彰することで機運の醸成を図るといったような取組を行っているところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、質疑に移ります。

今の厚労省の説明は、資料は主にどの辺を使っているのですか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) 申しわけございません。先ほど申し上げました次世代育成支援対策推進法の関係につきましては、資料1-2、第3分野の各府省作成資料の中で8ページの1の次世代法の改正についてポツの2つ目、真ん中あたりに次世代法の改正につきまして記述しておりますが、具体的な男性のプラチナくるみんの認定基準であったりというところまでは記述しておりませんので、申しわけございませんが、口頭で補足させていただきました。

イクメンプロジェクトの関係となりますと、例えば5ページ目の主な施策の取組状況の中の2ポツ目にイクメンプロジェクトについて掲載してございます。

○鹿嶋会長 という説明がありました。質問はどうでしょうか。

どうぞ。

○鈴木委員 御説明ありがとうございました。くるみんの認定は、計画策定時に1,000ぐらいだった企業数を目標2,000として取り組んできたわけですが、くるみん税制のほうですね。事前に質問させていただいたところ、適用件数が23年度18件、24年度35件ということですが、くるみんの認知度を高めるということももちろん重要ですが、有効なインセンティブになっているかどうかという意味で、この件数は、当初想定されていたものと比べて予定どおりなのか、それともはるかに少ないのか、あるいはどういった数字を目指されているのか、教えていただきたいと思います。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) くるみん税制につきましては、この件数につきましてはなかなか当初予定していたよりも件数が伸びていないと捉えているところがございます。その理由としましては、恐らくくるみん税制そのものについてなかなか周知ができていないために御利用いただいているのかなと捉えているところがございます。また、いろいろ利用をいただいている企業にもかなり数に偏りがあるということがわかってございますので、くるみん税制は26年度末で一旦終了になるところがございますけれども、この延長拡充につきまして今財務省の方に要望し、交渉させていただいているところがございます。もし延長拡充が認められまして引き続きということになりました場合には、くるみん税制を使いまして次世代法のくるみん認定の制度を周知するとか、くるみん税制自体を周知するといった取組を強化してまいりたいと考えてございます。

○鈴木委員 今、偏りがあるとおっしゃったのはどういう意味ですか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) 財務省の方からも指摘を受けているところなのですが、こちらは件数がそもそも少ないのですが、その件数の中で利用している企業によって額に偏りがあるという御指摘もいただいているところがございます。ですので、そこも含めて延長拡充の要望の中でどうしていくのかというところを今財務省の方と交渉させていただいているところがございます。

○渡辺委員 御説明の中で、企業の働き方を見直していこうという、これはとても大事だ

と思います。女性研究者のことを調べた時にも、大学や公的機関や企業を比べると、企業が最も進んでいないという状況です。文部科学省とも一緒に調べたデータによると、企業の中でも研究所より現場ほど問題があるという状況にあります。つまり、研究所ではそれなりに進んでいながら、企業の技術者中心の現場で女性の活躍推進がなかなか進まないという、そこが非常に問題であるというデータがあります。

そういうことを考えますと、企業の問題を改善していくにも、ただ企業という一言でまとめてしまわず、どこに問題があるのかということをしちんと把握しながら、そこが変わっていくような改善を進めていかないと全体としても変わっていかないのではないかと考えています。くるみんやイクメンプロジェクト等、いろいろな制度を作ってらっしゃるのですが、これが一体どこを焦点にして進めていくのかというのがどうも明確ではなく、企業全般というような漠然とした取組になってしまっているような気がします。きちんと企業における問題の中身を検討して、最も問題のところに届くような施策を是非検討していただくことが必要ではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) 仕事と子育ての両立に関しましては、男性ということに限らず女性も含めまして、企業の中でも特に育児休業の規定の整備率などを見ますと、大きい企業よりも小さい企業の方がなかなか進んでいない。あるいは正社員の方よりも非正規の労働者の方の方がなかなか育児休業についてもとれておらず継続就業率も低くなっているという状況がございますので、やはりそこにアプローチをしていくということが重点的な課題になってくるかなと考えているところでございます。

ですので、例えば中小企業に関しましては、中小企業の方の助成金などを手厚めに御用意させていただいたりであるとか、あるいは非正規の方であればそういった助成金なども非正規の方の継続就業のためのものというのも設けさせていただきまして、そういった方々に対してアプローチしていきたいと考えているところでございます。

○渡辺委員 その観点から言いますと、企業の規模によらず経営者がどう考えるか、そこが1つは大きなネックになっていると思うので、そこをどう変えていくかというのものは是非検討いただきたいと思います。

○鹿嶋会長 1つお聞きしたいのですけれども、イクメンプロジェクトの推進企業に対するインセンティブをさらに挙げていくにはどうするか。単に表彰だけでいいのかどうか。実は私もある団体でワーク・ライフ・バランス大賞というのを出しているのですけれども、ほとんど似通った企業が毎回来るし、さらにそこから男性の育児休業取得率を上げるにはどうするかというのはずっと課題になっているのです。そうすると、さらに踏み込んだもので何かあるのかどうか。税制の問題とか公共調達の問題とかさらにあるのかどうか、そういう議論はないですか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) イクメンプロジェクトに関しましては、機運の醸成ということで表彰させていただいたり、あるいは個人の方にも男

性が育児参加をすることが重要だということを思っていたくために体験談を集めたりというところがメインになる事業でございますので、そういう取組をまず進めていくものと思っているところでございます。

一方で、先ほどくるみんの認定についてインセンティブがなかなかないのではないかなというような御指摘も受けているところでございますので、そこはくるみん税制もしっかり延長できるように交渉してまいりたいと思っておりますし、あるいは助成金の中などでくるみん認定を取っているところについては、少し額を上げたりであるとか、そういったところも工夫はできるのかなと思っているところでございます。

何らかのインセンティブを高めるということで、くるみんの認定制度の周知をして認知度を高めて、くるみんそのもの自体の魅力を高めるということともあわせてやってまいりたいと考えてございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○家本委員 かぶっていたら恐縮なのですが、家本でございます。

今、会長がおっしゃったところと少しかぶるところがあるかもしれませんが、くるみん税制の部分とか助成金等々に関して逆に経営者の側にどれぐらい届いているのか。税制の話もそうですけれども、こういったものについて何か調査をされているようなデータとか、若しくはアンケートなどの実績というのはありますでしょうか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) 申しわけありません。ぱつとは今思いつかないところではございます。

○家本委員 恐らく、そもそも情報が届いているのかどうかという議論と、どれぐらい認識を経営者がきちんとしているかという時に、逆側のデータがもしあればその動向がつかめるのではないかなと思いました。

○鹿嶋会長 これはどうしますか。後で調べられますか。もし調べられればいずれ回答いただきたいと思えます。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) 調べさせていただければと思えます。

○鹿嶋会長 よろしくお願ひします。

この辺でよろしいですか。

どうぞ。

○大谷委員 大谷です。

男女にとっての男女共同参画ということを考えるときに、男性がなるべく育児に参加するようにということでいろいろ取組が進んでいて、そういう男性が増えてきていることが大変喜ばしい一方で、現在、離婚率がかなり上がってしまっていて、実際には実は男性の方から見ますと、育児に参加したいのだけれども、参加ができないという形での不満というか、具体的には特に離婚後に子どもの成長にかかわれない、それが面会交流という問題で今大きく出てきていて、厚労省の方も離婚後の面会交流支援というのを事業としてやっていた

だいていると思うのですが、その時に見ていきますと、特に離婚後はよく母親の方から、父親として子どもの成長にかかわるといのは簡単に言うと養育費を払うことがそうなのだというような声が聞かれたりとか、あるいは離婚までの間に全然かかわっていなかったのに、その後に突然かかわりたいと言い出すのはおかしいといったような声がよく聞かれます。

結局、その問題を解決するためには、離婚前にどれだけ男女共同参画が家庭の中で進んだかに尽きるといったような意見が出たりすることがあるのですけれども、そういった意味で、育児へ男性がどのように参加するかということについて、必ずしも女性の側にも一緒に考えていかななくてはいけないような部分があるのかなと常々思っていました、また結婚中の男性の育児参加を支援するのはもちろんなのですけれども、離婚でそこでぶつっと切れてしまっているのかという問題意識も持っておりまして、これは質問というよりは、そういったところにも目配りしていく必要があるのではないかという意見として申し上げます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、このあたりで次の議題に移りたいと思います。どうもありがとうございました。

次は、第4分野、雇用等の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保です。この問題に移りたいと思います。

では、内閣府から説明をお願いします。

○大地推進課長 推進課長の大地でございます。

岡本委員から頂戴しております公契約についての見える化ということでございますが、本年8月に女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針を策定したところでございまして、この指針におきましては、毎年度、各府省の取組状況を取りまとめて公表することとしております。

この指針の策定以前の公共調達の取組状況につきましても既に内閣府のホームページで公表しています。地方公共団体の取組事例集の発行するなどもしています。

次に鹿嶋会長からの御質問指導的地位の女性を3割にするため、その後に育っている女性についてのデータを見ておく必要があるということにつきましては、2020年30%の進捗状況の評価、次期計画の目標設定、対策に関する方針の検討に向けて各府省から必要なデータの提出をお願いして、その上で進捗状況が芳しくない分野の対策について重点的に検討してまいりたいと考えております。

林委員からの第4分野の御質問は公共調達についてでございますが、先ほど申し上げました取組指針を今年の8月に策定したところでございますが、指針に当てはまらない案件も財務省等を含む関係府省と調整の上、適当と認められる案件については積極的に取り組むことが考えられるとして、さらなる拡大を想定しているところでございます。

地方公共団体の働きかけとして毎年度、公共調達の活用等を促す文書も発出しております。

す。また、廃案になりましたが女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案において、認定一般事業主等の受注機会の増大を想定しておるところでございました。

内閣府からの第4分野についての御説明は以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省の説明をお願いします。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長) 厚生労働省の雇用均等政策課長の小林でございます。よろしくお願いたします。

資料2-1と資料7で御説明を申し上げたいと思っております。

まず、資料2-1のほうの1ページの厚生労働省のところでございます。ここは男女雇用機会均等の更なる推進ということでございます。施策の取組状況につきましては、資料7で均等法のところを御覧いただいた方が分かりやすいかと思っておりますので、資料7の1ページ目を御覧いただきたいと思っております。

均等法の概要でございますけれども、均等法の中では、まず性別を理由とする差別の禁止ということで、募集・採用から始まって配置・昇進・降格・教育訓練等、雇用管理の各ステージで性別を理由とする差別を禁止しております。

併せて間接差別という概念を規定し、間接差別の禁止についても規定しておりますけれども、この間接差別の範囲を平成25年12月に改正いたしまして、今年の7月から施行しておるところでございます。

また2番に書いてございますように、性別だけではなくて妊娠・出産、産休取得等を理由とする不利益取扱いも禁止してございます。これらの法律の規定の履行確保を図るために7番でございますけれども、行政機関による報告徴収、助言・指導・勧告ということを実施いたしまして、均等法の違反などを把握した場合には是正指導等を行っておるところでございますし、また、解決の手法としては6番で、行政指導のほかに個別紛争の解決援助ということをやっております。労働局長による助言・指導・勧告とともに、機会均等調停会議による調停というような仕組みを設けておるところでございます。

資料2-1の施策の評価に書いてございますように、均等法の周知、履行確保に引き続き取り組むとともに、25年12月の省令改正を行って、そこも含めて男女の均等な機会と待遇の確保の徹底を図っているところでございます。

その下、3ページでございますけれども、ここで男女間の賃金格差の解消ということの記載をしてございます。男女間の賃金格差の解消の施策の取組状況としては、男女労働者間の格差について、企業内の実態把握や取組の必要性の気づきを促すガイドラインをつくって普及啓発を行っておるところでございますけれども、男女間賃金格差は長期的には縮小傾向でございますけれども、国際的に見ると依然格差は大きいところでございます。男女間賃金格差の要因が何かを見ますと、大きくは管理職比率、つまり職階です。管理職比率の違いと勤続年数の違いでございますので、この差を縮めていけば格差は縮まっていくということで、ポジティブ・アクションの促進をさらに進めていかなければならないと

思っております。

少し飛びますけれども、ポジティブ・アクションの推進のところでございます。10ページからポジティブ・アクションの推進がございますが、厚生労働省は13ページでございます。施策の取組状況でございますけれども、企業のトップや経営者団体に対して直接ポジティブ・アクションの取組の働きかけを行っておりますし、併せて情報サイトを作っております。これは黒ポツでいくと4つ目でございます。ポジティブ・アクション情報ポータルサイトで、今の厚生労働省のポジティブ・アクション情報ポータルサイトには基本的には個別企業の名前入りでどうしているかというのが見られるというものでございます。取組内容を閲覧、検索できるというものでございますけれども、これを来年度、右側のところの今後のところに書いていますけれども、27年度に内閣府の見える化サイトと統合をするということをご予定しております。これの趣旨は、どちらかというとも私どものサイトはポジティブ・アクションの取組内容を書いてございまして、内閣府の見える化サイトは実態です。つまり、内閣府のサイトはどのような実態、現状数値があるかというのを書いていますので、これを統合し、企業検索することで、その企業の今の実態と、今後何を取り組むかというのが見られるような形にします。それで市場の評価にさすというか、市場の評価を受けて選ばれる企業になっていただくということを目指しております。

その下のところで、ポジティブ・アクションの見える化というのもやっておりますが、この見える化は企業内労使の見える化でございまして、男女間格差が生じる要因の見える化を図るための業種別ツールということなのですけれども、これは雇用管理ステージのいろいろな部分で男女間格差があるかを見るのですが、何と比較するかですが、業種別の平均値を出した上で、各社が自分の数値を業種別の平均値と比較してどれぐらい格差があるかをみる、余り離れているものはやはりまずい部分だろうということをご自覚いただいて、余り格差がひどいところに対して対応策をしていくということのきっかけにするためのツールということでございます。

その下はポジティブ・アクションの助成金制度を創設してございますけれども、これは一定の研修プログラムについてのみのお金しか出なかったのを27年度、もう少し取組を広げたいと思っております。目標数値を達成した上で取組に対するお金を出していく。その取組の内容も少し広げて、研修だけではなくていろんなポジティブ・アクションが入るようにしたいと思っております。さらに肝は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案です。臨時国会で廃案になってしまいましたが、この法案が成立した暁には、同法の履行確保に取り組むということで、通常国会に向けての提出を内閣官房さんとともに準備をしていきたいと思っております。法案の中身については資料7の3ページに書いてございますけれども、この法律案の肝は、各社が自分の会社の状況把握をしていただいて、各社が自分で課題を見つけるというところでございます。各社が自分の課題に対応した行動計画をつくってそれを外部に見せていくということです。もう1つの肝は情報公表で

ざいます。これは女性の職業選択に資するようということなので、女性が職業選択をする際に企業を選ぶのですけれども、その選ばれる企業になれるように、事業主が自分の足元の実態を見せていくというシステムも取り入れるということでございます。

施策の評価は資料2-1の14ページのところで、民間企業の課長相当職の女性割合が計画策定時6.5%、最新値7.5%ということ。ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合は30.2%から20.8%に減ってございますが、管理職比率は長期的に上昇傾向にありますけれども、国際的に見るとその水準は低い。ポジティブ・アクションの取組をさらにやっていく必要があるのですが、私どもは女性の活躍推進法案が成立して施行させていただければかなり状況は変わるものと考えてございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) 補足的に2点。仕事と家庭の両立という観点につきましては、お配りしております資料はかなり多岐にわたってございますので、そちらを御覧いただくことにいたしまして質問がありましたらよろしくお願ひしますが、1点だけ、岡本委員と鹿嶋会長から同じ御質問をいただいている内容がございまして、非正規労働者であっても育児休業を取得できるように現在の条件を緩和する等継続就業を支援する施策は検討されないのかということ、同じような趣旨の御質問を鹿嶋会長からもいただいているところでございます。こちらにつきましては、先ほども少し申し上げたところでございますが、我々としてもここが今重点的に取り組んでいかなければならない部分だと思っております。特に非正規雇用の方でも育児休業の規定があって利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率が高くなっていたりであるとか、あるいは育児休業がちゃんと規定されているところにつきましては、育児休業を取得して継続就業されている方というのが非正規の方でも多くなっているところでございますので、これらに対する取組というのが重要になってくると思っております。

したがって、そもそも非正規労働者の方でも一定の要件を満たせば育児休業を取得できるということを周知徹底して、また、その要件を周知徹底していくということであったり、あるいは期間雇用者向けの育児休業取得とマニュアルの配布をしたりであるとか、あるいは企業に対してちゃんと育児休業の規定を整備するようということ指導させていただいたりであるとか、そういったアプローチをしまして、この問題に取り組んでいきたいと思っております。

以上、補足でございます。

○鹿嶋会長 質疑に入ります。

岡本委員、どうぞ。

○岡本委員 職務評価を導入している企業の事例収集や人事制度上の諸施策と女性の活躍との関連性について調査を行っているところということですが、これはいつぐらいまでに調査が行われて、どういう形で発表されるのかということをお伺いしたいと思います。

います。

もう一つ、これは第5分野にも関係するのですけれども、均等法のお話なり、今、非正規の方のお話もありましたのでこの場でお伺いしたいのですけれども、連合でマタニティハラスメント、残念ながらマタハラという言葉で流行語にもなってしまいましたが、この調査を行いました。かなりの方たちがまだまだ妊娠・出産によって不利益な扱いを受けているという結果が出ました。特に非正規の方で言えば、半分以上の方が何らかの形でそういう言葉をかけられたり、又は辞めざるを得なかったということがありますので、このことはきちんと国においても調査等をしていただきたいと思います。

妊娠・出産に対する言動が、不利益な取り扱いに当たる場合があるという事を知らない女性たちが非常に多くて、これは私ども驚いたのですけれども、いわゆる均等法だったり育休法だったり、そうした中でちゃんと定義されているのですが、50.3%の女性は法律があることを知らなかった。法律の内容も知らないという結果が私どもの調査で出ました。これは組合の責任でもあって大変ショックなわけですけれども、このことをきちんともっと周知していかないといけないと思います。労働組合があればまだ労使で様々なハンドブックをつくったりできますけれども、中小企業で働いている方や非正規の方はまだまだ組織化がされていないということを考えますと、どういう手段で周知していくのかというのは大変難しいかと思えますけれども、きちんと対応していただきたいなと思います。ちなみに私たちはこうした手帳（働くみんなのマタハラ手帳）をつくって組合員には周知徹底をしようということで取り組んでおります。もう一つは、テレワークについて、これは第5分野にも関係するのですが、第4分野でも入っておりますので質問させていただきます。いわゆる在宅型テレワーク、これは雇用型と請負型があります。進んでいるのですけれども、この雇用型と請負型の分類というのでしょうか、どちらが増えているのかということがわかれば教えていただきたいと思います。特に請負型はまだいろいろと問題が多くて、ガイドラインなどを作って指導していただいているようですが、やはり契約内容の問題であったり、最低賃金を大きく割っているというようなことなどもあります。契約問題や労働条件等のトラブルに対して、より一層の取組が必要なのではないかと思えます。雇用型は大企業で進んでおります。情報セキュリティの問題などがありますから、結構設備投資が大変だと聞きます。ですから、企業的には大企業では進んでいるのですが、やはりなかなか中小企業ではそこまでやっていくということが難しいということがありますので、雇用型のテレワークを進めようとしているところに対しての助成金とか、何らかの対策があるのであれば、それも教えていただきたいと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 では、4つぐらい答えていただけますか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長) まず、1つ目の賃金格差の関係で職務評価の調査ということでございますけれども、これは今年度調査をして結果は多分来年度に出てきます。気持ちとしては、職務を基礎にした評価をすれば女性の活躍推進が

より進むのかどうかという問題意識で調査をしてございます。女性活躍推進を進めるような評価制度がどういうものか、職務に基づく評価も含めて調査してございまして、結果が出ましたら、職務がそうかどうかはまだ結果はわからないのですが、女性の活躍推進にプラスになるような評価制度がもしあるというのが出れば、それを好事例みたいな形で広めていきたいと思っています。

マタニティハラスメント、妊娠・出産の不利益取り扱いのお話がございまして、確かに半分が知らないというのは私どもも大変ショックでございまして、周知が不十分だということで反省をしてやっていかなければいけないと思っております、現在やっておりますのは雇用機会均等室での周知と合わせて県にも御協力をいただきまして、母子手帳配布のときにチラシを配布してほしいということもお願いしておるところでございます。

調査につきましては、特に非正規労働者の方、うまく様々な雇用形態別に分けて被害に遭ったかどうかを調査していきたいと考えてございます。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局総務課調査官) テレワークの先ほどの割合につきましては、分かりましたら御報告させていただきます。

○鹿嶋会長 ちょっと待ってくださいね。柿沼委員が先に挙げた。

○柿沼委員 岡本委員とかぶるところもありましたので、少しだけお願いします。

男女間の賃金の格差の解消のことについてなのですが、相対的な評価ということですが、一般的なのですが、例えば26年度の男女共同参画白書の男女共同参画の部分を見ますと、管理職の職業従事者の男性が減ったために女性との格差が縮まったように見えますけれども、実際のところ、女性の賃金とかが上がっている場合ではなくても相対比率ですと女性が非常に差はなくなっているなということがありますので、男性の賃金の浮き沈みの中で相変わらず女性が低く抑えられたまま、相対的な分野で見ると格差は縮まって女性もよくなっているのではないかと見えないうように、是非絶対的な女性の賃金格差というものを縮めるための努力をしていただきたいと思います。

○鹿嶋会長 絶対的な賃金格差とはどういう意味ですか。

○柿沼委員 絶対的なというのは、要するに例えば20万円とか10万円とか、そういう金額表示をどこかですということはないのでしょうかということです。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長) 一般的に統計で賃金額で男女別には出していると思われま。男女間格差で問題になるのは、やはり男性に比べて女性が何割ぐらいもらっているかということになりますので、確かに相対的に男性の賃金が下がれば格差は縮まるという傾向には出てくるかと思えますけれども、そこは全体の労働者の処遇をどう改善していくかという話とも連動するものかと考えてございます。実数値は統計でもとっているはずだと思っております。

○柿沼委員 特に、大企業の内部留保をもう少し労働者の賃金に回していただきたいと思います。これを皆さんからよく言われますので、全体の労働者のために賃金を上げていただく方向で格差是正をしていただければ。男性の賃金が落ちて格差が縮まるということではない

ようにお願いしたいと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

岩田委員、どうぞ。

○岩田委員 雇用の分野の男女間格差を縮小ためのいわゆるポジティブ・アクションというのは、遅々としていましたけれども、結構進んできたと思いますし、先ほど小林課長もおっしゃいましたように、この秋の臨時国会、廃案になってしまいましたけれども、次の通常国会で成立させるという選挙公約だったということもありますので、あの法律が成立すれば本当に大きく変わるなど期待しています。

ですから、私の関心はそれから非正規です。パート労働者を念頭に置いた非正規雇用の問題が長い女性労働の分野の取組の中で変化が非常に遅いというのか、乏しいと思っています。アベノミクスが成長戦略の中で女性の活躍というのを位置付けたということは多くの人が非常に評価をしております、経営者の胸にもすとんと落ちて社会は大きく変わっていると思うのですが、その中で非正規の問題が置き去りにされているのではないかという見方というのは非常に強いと思います。

1つは、非正規は増え続けるということ。女性はもう五十数パーセントが非正規ですから、非正規の問題を語らずして女性労働の問題はないということです。学校を卒業して最初の仕事がたまたま非正規であったりとか、あるいは無業で長くいた主婦の方が再就職する時に非正規の雇用機会しかなかったという方が圧倒的に多いわけですが、そういう一旦非正規について場合には、いかにそこで努力をしても、長い間頑張ってもキャリアの天井が非常に低いということです。ですから、経済的に自立できない、社会保障の適用も今回若干適用拡大されますけれども、十分な適用がないと一人前に生きていかれないということですね。

今回もパートタイム労働法などの改正もありまして、均等待遇の取組を進めようとしているということはいくぶん分かりますけれども、私は行政と企業と両方に身を置いてみて、均等処遇についてのグローバル基準というのが日本の市場、日本の雇用管理には合わないということをつくづく思いました。ですから、日本型の均等処遇のルールを作っていくかといけなないと思います。なぜ合わないかということ、正社員の方は企業が人に値段をつけているわけです。かつては勤続で、今は若干職務の要素はありますが、職務を中心にして評価をして人に値段をつけているわけです。一方、パートタイマーなど外部労働市場の人たちは、仕事に値段がついているわけです。どの仕事をするか、パートでレジ打ちをするというのであればどこの会社に就職しようとその地域ではほぼ同じ給料というように仕事に値段がついているわけです。ですから、仕事に値段がついている非正規と、人に値段がついている正規は均等待遇と言っても評価の物差しが違うので、今のやり方だとうたい文句だけなのです。

そこで何をしないといけなないか、理想的に何を指すかということ、やはり評価の基準を合わせるということだと思っております。同じ基準で評価をするということだと思っております。

日本でも先進的な企業は、例えば大手のスーパーマーケットなどは評価の基準をパートと正社員と合わせるといった企業が出てきましたけれども、これが目指すことかなど。これが実現しないと均等待遇というのは実現しないと思うのです。処遇を1つにするというところを目指しつつ、なかなか一挙にそこまではいかないということもあると思うので、それを補う経過的な取組として何が有効かというところ、評価基準は違う、賃金表も違うのですけれども、そこにしっかりブリッジをかけるということだと思っております。ですから、例えば非正規の賃金表が適用されていて、その中で上がって行って、そして本人が希望して会社も能力があると思えば、正規社員の賃金表とつながっている。ブリッジをかけるというのは、そこで均等処遇の作業を会社は無意識のうちにするわけになるのです。パートの賃金表のここと、このパートが正社員に転換するときにはどこに位置付けるかということを決めてブリッジをかけるわけですけれども、そのブリッジをかけるという仕事のプロセスの中で均等処遇の作業をしているわけですね。

ということなので、すぐにでもやるべきことは、そういう転換制度のもと義務付けるということについて強制力の高いやり方で義務付けるというのはすぐにもやれること。そして、将来的には評価基準を統一する、賃金表を一つにする、それが目指すべきことではないかなと思っております。

○鹿嶋会長 私の質問をつけ加えると、今、岩田委員がおっしゃっていた、いわゆる正社員中心型の職能というのは内部労働市場ですね。職務中心の外部労働市場、この2つが日本はあるので、そうした中では同一価値労働、同一賃金の問題もやりにくさがあるという問題が出るのだと思うのです。ただ、本来ならそこに踏み込んでいくべきだと思うし、第3次計画では、同一価値労働、同一賃金に向けた均等・均衡処遇を推進するため、法整備も含めて検討するという文言を入れ、ちょっとだけ種をまいたということはあるのですけれども、そちらの方は措くとして、今の岩田委員のおっしゃった問題、ではどうすればいいのかということ非常に難しいと思うのですけれども、答えられる範囲で是非答えてください。

○厚生労働省(職業安定局派遣・有期労働対策部企画課課長補佐) 非正規労働者の処遇改善に向けた取組というのは、まさしく必要なことだと思っております。御指摘のとおり、女性の非正規の割合は高い状況にありまして、正社員を希望する方々については正社員化を進める、多様な働き方の一つとして非正規を選ばれている方々については、処遇の改善を図っていくということが重要なことだと考えております。

そうした中で、いろいろなやり方があると思っておりますけれども、1つ行政として今取り組んでいるのは、主に内部労働市場対策的にいえばキャリアアップ助成金というのを設けて、正社員転換であるとか、短時間正社員などといった形で多様な正社員への誘導を図っております。また、同様に、賃金テーブルを作っていただいて、非正規労働者の処遇改善を進めているところでございます。

他方、外部労働市場的にこういった対策に取り組んでいるかについては、ハローワーク

等を通じた取組というのもございますけれども、おっしゃられているように職務給がなかなか広く普及していない我が国においては、今すぐに同一労働同一賃金を進めていくことは難しいというのは御指摘のとおりでございます。そこをどのように対応をしていくかという部分について、職務評価の推進などをもう少し考えていくべきだという御指摘だと認識しております。パートタイム労働法の世界などではいろいろ取組が既に進んでいる部分もあると聞いておりますけれども、引き続き検討していかなければいけないことだと考えております。

○鹿嶋会長 多様な正社員というのは結局女性労働と男性労働をより複雑化し、分断が生じませんか。

○厚生労働省(職業安定局派遣・有期労働対策部企画課課長補佐) 多様な正社員につきましては、様々な議論があるのは御指摘のとおりだと思います。単なる処遇の引き下げということではなくて、職務と密接につながった形で期間のない雇用に切り替えるとか、活用のされ方についてはちゃんと留意事項みたいな形で通知して、単なる処遇の切り下げといった指摘を受けないような取組を進めていくことが重要だと考えております。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長) 先ほど職務と職能のお話が出ましたけれども、おっしゃるとおりだと考えてございまして、ただ、ブリッジをかけるという意味では、今やっている施策の御紹介になるのですけれども、職務評価を使ってパートタイム労働者の方を正社員と処遇を比較していったって、賃金制度などの見直しをしてほしいということでコンサルタントを入れて各企業さんをお願いには回っておるところでございます。これは努力義務のもとでやっていますので、なかなか広がっておりませんのですけれども、職務評価を使った形で、正社員についても仕事に着目した上で、その仕事の大きさを図って均衡がとれているかというような職務評価のパンフレットといいますか、ツールを使ってやっておるところでございます。

転換のお話があったけれども、御存じだと思いますけれども、パートタイム労働法の中で転換についての規定はございまして、正社員の募集を行う場合に同じような仕事をしているパートタイム労働者の方に募集がありますよという周知を図ったり、新たに正社員を配置する場合の応募の機会を付与したりというようなことで制度はしておるところでございますけれども、それをさらに本人が希望すれば必ず転換させるというような義務付けというお話でございますか。御質問の御趣旨。

○岩田委員 それも含めて、まだ今日は具体的なお話をする段階ではないかと思っておりますけれども、転換制度を設けて、それが実際に活用されて自動的にというわけにはいかないと思うのですが、本人の希望と会社の評価が合ったときには転換がスムーズに進むのが普通であるという実態に持つていくための法制的な強化というのは是非お願いしたいと思っております。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長) 改正パートタイム労働法は来年4月から施行でございますので、また施行状況も見据えまして、あと転換について法的措

置ではないのですけれども、転換の助成金もございますので、そことも組み合わせながら、どれぐらいのニーズがあるとか、何がネックになっているかということも施行状況を見ながら考えていきたいと思っておりますし、あと女性活躍新法の中でもパートの多い業種さんなどにつきましては、女性の活躍推進という観点からパートさんの能力発揮の観点で職業教育訓練を強化していただいたり、転換制度をさらに実効があるような形でやっていただくようなことも行動計画の対象になってくると考えてございます。

○鹿嶋会長 さらに非正規問題について聞きたいのですが、育児休業の取得ですけれども、厚労省の調査を見ると、非正規雇用者が5～6割が取得していますよね。でも、逆にいうと本当かなという感じもあるのです。今、雇用期間が非常に細分化されてきていますね。半年などという期間になるととれないですね。そうなってくると、どうなってくるのかなと。むしろ育児休業は非正規雇用者を対象にして新たな法律も必要なのではないかという気がしているのですけれども、どうなのですか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) おっしゃるとおり、育児休業取得率を見た場合に5～6割という数字が出てございますけれども、これは実は妊娠、育児を機にお辞めになった方というのは分母に入っていない数字でございまして、実際、いわゆる継続就業率というところで見ると正規の方と比べた形にしてみましても大分低くなっているところがございますので、まず育児休業を取得できるような環境整備、先ほど申し上げましたとおり、規定がちゃんとあって育児休業を取得できるということが明確になっているということ、あるいは規定はあるのだけれども、取得できる雰囲気がないというようなことがないようにするという、まずはそこを第一歩としてやっていく必要があると思っております。

○鹿嶋会長 どうぞ。

○安部委員 岡本委員のご指摘にとっても賛成なのですが、均等法で妊娠・出産、そういうことによる不利益取り扱いが禁止されているといっても、やはり実態の面からはなぜ継続できないかという、いわゆるマタハラというのがあるのだというのを本当によく聞きますので、これは是非実態を例えば統計などのことも含めて把握していただく努力をしていただきたいと思います。そこが一番困っているところではないかという印象を持っております。

次の点ですが、ポジティブ・アクションについてです。身近な例で恐縮なのですが、大学などでも女性を雇いたいということで大変努力をしているのですが、ただ、一方で、例えば研究機関などですと海外からも雇うということが視野に入ってまいります。海外に募集を出すというときに女性のみで募集しますというようなことがどのように海外から受け取られるかというのが大変なジレンマになってまいります。すなわち、海外でそういうことが余り行われていないときに、では、日本のこの研究機関は女性オンリーというのはどう映るだろうかということ雇う側としても大変気にいたします。そういうところでどういうふうにしていったらいいのかとか、あるいはそういうところで成功した

事例というのがあれば是非周知といいますか、広報していただければと思います。

これは小耳に挟んだ話というぐらいのことなのですが、ヨーロッパのある国で女性管理職を増やすといったときに、本当に女性がいないところで増えるのかということが危惧されたことがあったらしいのですが、そのときに実際には達成できた。それがどうしてかという、世界中から女性を雇ったということで女性管理職の比率は実は高い割合を達成できたということがあったとしておりますので、そういう点にも目配りをしていただければありがたいと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 要望コメントという扱いでいいですか。

○安部委員 はい。

○鹿嶋会長 ほかに質問、どうぞ。

○鈴木委員 フォローアップという趣旨で1点だけ確認です。先ほど施策の御評価の中でポジティブ・アクションの取組企業数割合の御説明がありましたが、それは女性活躍推進法によって引き上がっていくことが期待されるという御説明でした。ただ、御専門の方々や詳しい方々は事情が分かっているのかもしれないのですが、取組企業数割合は24年度32.5%が25年度は20.8%ということで激しく減ったように見えます。私どもが企業の関係者の方ですとかメディアの方などと普通にこういったことを議論するときには、雇用均等基本調査を使って、ものすごく下がっていますねという話になります。

調査上の回答の選択肢が多少変わったということのようですが、質問は、選択肢の変更の要素を調整すれば、企業数割合は減っていない、あるいは増えているというような捉え方がそもそもできるのかどうかということが1点です。

あともう1点は、雇用均等基本調査のリリースの中などで、選択肢が多少変わったということが、私の見落としでなければ特に書かれていなかったと思います。32.5%から20.8%に落ちたというのは非常にショッキングな数字です。これは全規模ベースの数字ですけれども、大企業のベースでも相当落ちているという調査結果でしたので、2点目としては、ポジティブ・アクションの是非は別にしまして、まずは正しい情報といいますか、調査方法に変更があったことが影響しているかもしれないといった情報は、できれば皆さんで共有できた方がいいのではないかと思います。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長) ポジティブ・アクションに取り組む企業さんの割合が減ったという御指摘でございまして、紙でも回答させていただいておりますけれども、調整をして増えたか減ったかというのはできないと思っております、これは事実として減ったのだと考えてございまして、減った理由としてはなかなかポジティブ・アクションという概念自体を御理解いただけないということが今回の選択肢を増やしたことで逆に分かったなと思っております。

男女かかわりなく人を育成しているのだとか、全くいないというような理由でやらなくていいというのはある意味誤解だと思っております、もちろん、男女かかわりなく人材を

育成することで女性の活躍推進を進めていらっしゃる企業さんはあると思いますけれども、逆に余り問題意識もなく、うちは平等でやっているのだから何の問題もないのだと考えていること自体がまずいのだろうと思ってございまして、ポジティブ・アクションというのがまだまだ世間的に御理解をいただけていないというのが今回の問題だと思っております。

女性活躍新法は、まさに自分たちはそういう均等にやっているのだと思っているけれども、数字で見て課題がないかを把握してもらって、格差があっても問題ない場合もあると思いますが、格差があれば女性の活躍、能力を十分生かし切っているかどうかというのをまず点検していただくというのが今回の法律のみそでございまして、この数字が減ったことを踏まえてさらに法律の必要性を感じた次第でございまして。

以上でございまして。

○鹿嶋会長 ほかに。

松下委員、どうぞ。

○松下委員 女性関連施設に関係している者です。女性関連施設ではキャリア相談とか転職とか再就職の相談などもやっています。労働者派遣法が廃案になったのはみんなちょっとほっとしているようなところがあって、実際にいろいろな相談をしてくる方たちの話を聞いていると、「多様な正社員」についても皆さんすごく不安を持っています。雇う側の人にとって結構メリットはあっても、働く側にとっては一般職と総合職とに分けられたときのようにいろいろなデメリットが多いのではないかと。そのデメリットをきちんと議論していただいて、是非その辺もフォローしていただくようお願いしたいと思います。

○鹿嶋会長 意見として聞いておいてもいいですし、あとコメントがあればどうぞ。

○厚生労働省(職業安定局派遣・有期労働対策部企画課課長補佐) 臨時国会における派遣法改正案につきましては先般廃案になったところですが、その法案の内容につきましては、均衡待遇を一層推進していく内容なども含まれておりまして、そういった趣旨などもしっかりと丁寧に説明していくことが重要だと考えております。

○鹿嶋会長 では、次に移ってよろしいですか。

どうぞ。

○渡辺委員 女性の雇用と活躍に関する情報公表についてお伺いします。女性が職業選択のために現状を知るというのも大事だとは思いますが、先ほども市場の評価につなげていくというお話があったように、市場につなげていくことが非常に重要であると思います。その観点からいうと、投資家や、経営者がこういう問題、こういう情報をどれぐらい見ているのか、あるいは気にしているのかが重要ですが、このような調査はされているのでしょうか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長) 投資家の情報は内閣府の方でお持ちだと思います。まず、労働者の関係でいきますと、女性の活躍推進ではないのですが、学生さんの職業選択の中でどういうふうな要素を重視するかということで、一番大きいのは仕事なのですが、やはりワーク・ライフ・バランスといえますか、就業

時間とか労働時間の関係も職業選択の重要視点として3、4番目ぐらいに上がってきているので、かなりワーク・ライフ・バランスに関しての重視する気持ちは強いと思っております。

○鹿嶋会長 内閣府の方は後でもいいです。次回でも回答を用意してもらって。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長) 私が前職にいたときの記憶では、ブルームバークさんという投資情報会社さんが提供している数字として、投資家が企業が中長期的に成長するかを見る場合に重視する要件として、女性の管理職比率とか女性の役員比率が挙げられるというものがあったかと記憶しております。

○大地推進課長 数値としては持っていないのですが、内閣府の方で先ほど厚労省さんがまとめて紹介して下さった見える化サイトを作り、企業情報を公表しているのですが、投資家さんも見てくださっているとは思いますが、就職活動をしている女子学生の方が非常に興味を持って見ていただき、そういうところにはいい人材が行きやすいという話はよく聞くところでございます。これも一種の市場による淘汰というか選別になるのではないかと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、第4分野はこれぐらいにします。

続いて、第5分野「男女の仕事と生活の調和」に移ります。

まず内閣府から説明をお願いします。

○大地推進課長 鹿嶋会長から公共調達について共同参画以外にも網をかけられないのかという御質問をいただいておりますが、先ほど申し上げましたとおり、8月に取組方針を策定し、対象事業を「女性が重要な対象者である広報等」まで拡大するとともに、入札方式も企画競争を追加したところでございます。指針に当てはまらない案件も財務省等と協議をして、適当と認められる案件については、積極的に取り組むということで、さらなる取組の拡大を想定しているのですが、この指針ではワーク・ライフ・バランスの推進ということについても評価の対象として位置付けておるところでございます。

M字カーブについてでございますが、鹿嶋会長の御指摘のとおり、小中高卒の女性は離職しても再就職する割合が相対的に高いのですが、短大・高専及び大学・大学院卒の女性は一度離職すると再就職する人の割合が少ないという傾向がございまして、自らの知識や経験を生かして希望に応じた働き方が実現できるよう引き続き検討してまいりたいと考えております。

林委員から頂戴しております御質問ですが、働き方の見直しについて、無駄や無理の見直しを行った所属、職員を評価する仕組みが必要なのではないかとございしますが、国家公務員の人事評価においては、業務見直し等に資する取組についても人事評価に適切に反映するよう、採用昇任等基本方針等において定められたところでございます。

第5分野について、内閣府は以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続いて、厚生労働省の説明をお願いします。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) 厚生労働省が御説明をさせていただきます。

男女の仕事と生活の調和ということで、当課、職業家庭両立課でやっております仕事と家庭の両立に関する施策、ほぼ全部ということになってしまうかと思えます。非常に幅広くございますので、全体につきましては資料を御覧いただければと思うのですけれども、かいつまんで説明させていただきます。

横置きの資料、資料3-1、第5分野総括表の資料を御覧くださいませ。8ページ、9ページでございます。

8ページの主な施策の取組状況の評価の欄の一番下でございますとおり、まずは企業における仕事と家庭の両立支援につきまして、育児・介護休業法及び次世代法、この法律2つをメインに据えまして、それに加えまして企業における職場環境の充実ということで助成金の仕組みであったりとか表彰の仕組みであったりとか、これらを用いて仕事と家庭の両立が図れるような職場環境を整備していくといったのがメインになってくるかと思えます。

その中でも先ほど来御説明をしてございますが、9ページ目の1ポツ目、2ポツ目あたりになるかと思えます。昨年、次世代法が改正されまして、これに基づきまして企業における自主的な取組というのを進めてまいりたいと思っております。具体的には、先ほども御説明申し上げましたけれども、くるみんやプラチナくるみんの広報周知であったりとか、あるいは認定企業の好事例を幅広く発信することで企業の取組を後押ししてまいりたいと思っております。

もう一つ、育児・介護休業法に関してなのですけれども、こちらも1点強調させていただきたいところを御説明させていただければと思えます。こちらはページ数で申し上げますと、同じ資料の12ページ目を御覧ください。真ん中の欄の中ほどに介護休業その他仕事と介護の両立のための制度の一層の定着促進というのがございます。現在、少子高齢化が進展する中で、家族を介護しながら働く男女の労働者の方が離職することなく働き続けられる環境を整備するということが非常に課題になってきていると認識しているところでございます。ここにありますとおり、都道府県労働局の雇用均等室で計画的に事業所を訪問いたしまして、介護休業であったり、介護休暇制度であったりという制度の普及、定着をしっかりと図っていくというところ、あるいは不利益取り扱いというのがないように指導していくというところ、まずはここが育児・介護休業法の履行確保、周知徹底というところで一つ重要になってくるかと思えます。

これに加えまして、先ほどもこちら申し上げましたけれども、育児・介護休業制度の見直しに向けて研究会をスタートさせたところでございます。こちらは先ほどの男性の育児というところもテーマに入っていると申し上げましたけれども、一番メインになってくるのは、仕事と介護の両立に向けてどういう制度が必要なのかというところかと思えます。

介護休業制度の在り方であるとか、そのほか多様な働き方の在り方であるとか、そういったところも含めて検討していくとしているところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局育成環境課長補佐) 済みません、あと資料3-1の18ページですけれども、安倍政権になりまして女性の活躍の推進の観点ということで、子どもたちの放課後対策にも力を入れるようにという指示がございました。こちらの18ページの真ん中のところに書いてあるのですけれども、小学校の入学後に女性が仕事を辞めざるを得ないという状況になる、いわゆる小1の壁を打破するという観点から、厚生労働省と文部科学省と一緒に共同しまして、放課後子ども総合プランというものを策定しております。こちらは一体型を中心とした放課後児童クラブ、放課後子供教室を計画に進めていくといった内容になっています。これに基づきまして、今、厚生労働省と文部科学省で整備を進めているところでございます。

放課後児童クラブのほうを厚生労働省は所管しているのですけれども、そちらについては、今、全国で2万1,482カ所で実施をしている状況でございます。

以上です。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、質疑に入りたいと思います。質問等ございますか。

では、五條委員から。

○五條委員 数値目標の中で6歳未満の子どものいる家庭の夫の家事・育児関連時間、これを2時間30分にする。3次計画の時に60分であったのを今現在は67分であるという説明があるのですけれども、この数値というのは、男女共同参画基本計画とは何かとか、第3次計画とは何かということを幅広くいろんな方に説明するときに非常に象徴的で、かつ端的な数値ではないかなと感じています。私も農村現場で議論する際に、基本計画とは何かを説明するときに、端的に話をするときの一環としてこれを出すと、会場の方々なども必ずどよめきがあって認識を深める傾向があるのではないかと受けとめているのですけれども、この60分から今67分が増えているというのは、制度の活用に伴うことだけと言えるのか、あるいは家庭内からの意識改革であるとか、家庭内からの調整ということの後押ししている成果も反映されているのか、直接的な質問としては、目標にはほど遠いけれども、増えている部分をどう受けとめているかということです。

今の話に関連してですけれども、例えば6分野で話題に出しました家族経営協定なるようなものというのは、恐らく農業分野だけのことではなくて、例えば自営業などにもその考え方というのはかなり通じるのではないかと。こうした家庭内でのルールづくりということも、こうしたワーク・ライフ・バランスを進めていく上で重要なツールになるのではないかと。今、出たこの目標を達成していくときの意識改革の一環として、家庭内からどう改革していくかというような取組の推進とこの数値目標を合わせてもっとPRしていく必要が

あるのではないか。その辺りの最後のところは意見ですけれども、以上です。

○鹿嶋会長 答えられますか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) そちらの数字につきましては、恐らく先ほど言っていたように仕事との関連でどれだけ育児できるかという部分と、そもそも家庭の中での役割分担という話と両方の面があるかと思しますので、厚生労働省だけでどうという話ではないかと思うのですけれども、男性の育児休業取得を初めとした仕事と家庭の両立という観点から申しますと、男性の育児休業取得率につきましてもなかなか今足元2.03%ということで、こちらも徐々に徐々に増えてはいるのですけれども、まだまだ非常に低調というところで、6歳未満の家事関連参加時間というところの、徐々にだけれども、少し増えているけれども、まだまだというところと少しリンクしている部分はあるのではないかなと思っているところでございます。

家庭の中の話に関しましては、内閣府から。

○大地推進課長 7分の評価、分析は申しわけございませんが、なかなか成果が出ていないと思うのですけれども、冒頭御紹介いたしましたいろいろなセミナーを実施しており、その中で意識改革に向けて良い事例の御紹介などをしておりますのでそういった取組は強化していきたいと考えております。

以上でございます。

○鹿嶋会長 どうぞ。

○五條委員 7分の評価ということで答えづらいことで大変恐縮でありました。ただ、この指標というのが基本計画を説明するときには1つの象徴的なもの、先ほど申し上げたのですが、しかも、第3分野と第5分野、両方にかかっている目標であるということと、実際に実現されている数字がなかなか目標数値から見ると厳しい状況にある。このあたりの課題ということを考えていくということが非常に大切ではないかなということで話題として挙げさせていただきました。答えづらい点でありまして恐縮でありました。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

岡本委員、どうぞ。

○岡本委員 先ほど育児・介護休業法についての説明がありましたので、その点で1件、要望と意見ですけれども、現在、研究会をされているということで、前回は育児中心の研究会でしたので、今回は介護中心ということで大変期待をしております。是非幅広い検討をしていただきたいなと思っています。

というのはなぜかといいますと、育児・介護休業法ができたときは、もともと在宅介護ではなく、介護計画をどういうふうに立てていくかということの考え方の中で休業期間が決まっていたと思うのです。その後の審議会議論でもそこがなかなか変わらなかったのですが、ただ、当初と違って、今、在宅介護をする方が非常に増えているわけですね。病院の受け入れの問題であったり、老人ホームの問題であったり、介護施設になかなか入れないというようなこともあって、自宅で介護せざるを得ない。介護保険サービスだけでは

とても賄えないというような状況の中で、大変御苦勞されながら休職を選択せざるを得ない。ここで1つは無給の問題があります。雇用保険では無理ですよというのは理由としてはよくわかりますけれども、介護と生活をどのように両立させていけるのか、又休職期間の問題を現実に照らしてどう考えるのか、是非議論を深めていただきたいと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

種部委員、どうぞ。

○種部委員 今の介護の話と両立の話、本当に喫緊の課題だと思っています。今、岡本委員さんがおっしゃいましたように、介護は在宅の方にどんどんシフトということになりますと、働きながら子育てとの両立支援は厚くなっているのですが、介護との両立になりますと全く支援からほど遠くなっていると思います。医療資源も非常に少ないですから、その中でどうやるかというやりくりは必要なのですけれども、今、現実の問題としては、在宅に持っていくことが不可能なほど、介護を担っている人が仕事と両立できなくて困っています。病床数はどんどん減らす方向に行っていますけれども、今、働いている人たちの労働力も非常に重要だと思うので、もう一度在宅だけではなくて、施設での介護というのも考える必要があるのではないかと思っています。せっかく厚生労働省なので、労働省側の意見ももちろんあると思うのですけれども、厚生省としての介護のニーズということに対してもう少し見直し、あるいは実際の運用の仕方について考える必要があると思います。

例えば地方ですと、在宅の訪問看護などで長い距離を移動する時間が物すごく無駄なものです。むしろ施設の方がずっと効率よく、介護の担い手にとっても楽だということがありまして、その辺は地方の現状ももう少し見ていただいて、細かい分析をしていただきたいと思いますというのが1点です。

もう一点は、放課後児童クラブの中身の問題です。開設をしている箇所は確かに増えてきているのですが、終わる時間が5時とか6時となりますとどうやって迎えに行くのだということになります。これは放課後児童クラブの場所によって随分と質が違っていると思っております。例えば小学校の中に開設されておりますと、どうしても敷地の中のセキュリティの問題とかがありまして時間は短くなります。

そして、民間の保育所が運営している場合は、小学校にお迎えが来てくれて、通いなれた保育所が運営する放課後児童クラブで預かってくれるということになりますので非常に利便性は高いのです。しかし人数が限られておりまして全員は入れないので、やはりこの壁は物すごく厚いのは確かです。私どもの分野でも女性の医師が就業を続けられるかどうかの一番大きな壁が子どもの小学校入学後で、ここに今目の前に迫っています。子どもの進学とともに女性医師が皆パートタイム労働になりますと、夜働く医師が全くいなくなり地域の医療は崩壊いたします。次の計画に向けて、児童クラブの数は増えているのですけれども、その中身が実用的なものがどのくらいの割合あるのかという評価を是非お願いしたいと思います。

○鹿嶋会長 最初の質問は要望でいいですね。

放課後児童クラブは2番目の質問でいいですね。では、5時まででその後どうするのかという問題、それから中身の問題。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局育成環境課長補佐) ありがとうございます。終了時刻の問題は非常に重要な問題だと認識していきまして、まさにこれは小1の壁になる原因になっているということなのですが、やはり6時までで終わってしまうところというのは保育所と比べると多いのですが、徐々に6時以降、7時ぐらいまでやっているところは増えておりまして、今、65%ぐらいは6時以降もやっている状況になっております。厚生労働省のほうでも開所時間をなるべく遅くまでというところは問題と捉えてなるべく進めていきたいとは思っております。

○鹿嶋会長 よろしいですか。ありがとうございます。

では、岩田委員、先にお願ひします。

○岩田委員 仕事と子育ての関係についてなのですが、ターゲットによって課題が違ふように思ひます。1つは、育児休業については請求権がありますから、誰でも会社に請求できるわけですね。ですけれども、そういうことは知らない人がたくさんいるし、経営者も就業規則など育児休業規定として社内に整理をするなどしていなければほとんどとられない。ですから、仕事が続かない。これらは主として中小企業です。そして、大企業でも非正規ですね。この人たちはまだ育児休業とか短時間勤務が使えていない、だから仕事が続いていないという課題がありますので、ここをどうやって仕事が続くようにするかというのが1つです。

もう1つは、大企業はもう今仕事が続くようになりました。育児休業短時間勤務の制度整備が結構手厚いものになりまして仕事が続くようになったのですが、また別の課題がここはあって、仕事と子育ての両立はできるのですが、子育てとキャリアアップの両立ができないのです。ですから、ワーキングマザーは非常に増えてきます。放っておいても大企業は増えてきます。ですけれども、ワーキングマザーは、本人たちは一生懸命働いているのだと思うのですが、客観的に見るともっと活躍できるはずなのではあるのですが、仕事が続くという、ほどほどに仕事をして、ほどほどに収入を得て仕事は何とか続くというレベルにとどまっていると思ひます。

これはこれまでの両立支援策が仕事の免除をしてきたのです。育児休業の長さを競ったり、短時間勤務が何年生まで使えるかという長さを競ってきましたので、育児中というのは結構長い年月続きますけれども、その間本格的な仕事体験をしていないという、鍛えられていないという。そこで、仕事は続くのだけれども、キャリアアップができないという問題が起こっていると思ひます。ですから、両立支援策の制度整備が十分できたところは、むしろなるべく早く育児休業から復帰してもらふ。あるいは短時間勤務をなるべくしないでフルタイムで働いてもらふ、そのためにどうしたらいいかという課題の方に進んでいっていると思ひます。

この大企業型の新しい課題というのは、1つは働き方全体、残業が当たり前という働き

方をどうやってなくすかというのが大前提にあるのですけれども、もう1つは、働き方のフレキシビリティだと思うのです。フルタイムで早く復帰できてもどこで働くかとか、いつ働くかということについてのフレキシビリティが高ければ仕事は続いてキャリアアップもできるということになります。

そこで質問は、在宅労働とか、フレックスタイム、裁量労働、こういうフレキシブルな労働条件が育児中の方に限りません。全ての働く人たちにとってもっと普通になるために何か障害があるのか、例えば法的な課題があるのかということについてどういうふうに見てらっしゃるかということをお尋ねしたいと思います。

○鹿嶋会長 今の答えはいいですか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長補佐) 今、御指摘いただいた点、我々もそのとおりで思っているところがございます。特に子育てとキャリアアップの両立がなかなか図れない、特に大企業など制度が充実しているところにおいては、そこがまさに課題になっているというのは非常にそのとおりであるなど思っておるところでございます。

御質問の点につきましては、よくフレックスタイム制などを導入している企業というのはいくつあると思うのですけれども、なかなかそれが使われない。なぜなのかというと、使える雰囲気がないということもあるかと思うのですけれども、男性も含めて長時間労働の中で有給の権利を持っているけれども、なかなか使えないであったりとか、皆遅くまで残っているのにフレックスを使って早く帰れないであるとか、そもそも働き方の問題というのが非常にあるのではないかと思っているところです。それは男女関係なくのところですので、例えばですけれども、これでももちろん十分というわけではないのですけれども、次世代法の中で働き方の見直しに関する部分というのは認定基準で特に見直したりであるとか、行動計画、策定指針の中でそのところをはっきり明示したりであるとか、そういった形でそもそも働き方の部分についてもアプローチをしていかなければならないのかなと考えているところがございます。

○岩田委員 質問したのはそういうことではなくて、今おっしゃったことはそのとおりで思うのですけれども、もっと企業がフレキシブルな労働条件を導入するために何か制度的に法的なレベルで障害はないのでしょうか。その問題は全てクリアしているのでしょうかという御質問です。

○鹿嶋会長 今、難しければ後でもいいですよ。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局総務課調査官) 直接のお答えではないのですが、岩田委員が今おっしゃったようなご意見が女性新法の議論の中でもございました。長すぎる育児休業が女性の管理職登用の弊害になっているのではないかと、あるいは企業の実施する教育訓練について、今すぐ必要な教育訓練は男女平等に行っているが、将来役に立つ教育訓練は女性の方が受講率は低い、あるいは女性が出産後も継続就業を続けたいと思うかどうかの理由として仕事にやりがいがあるかどうかの相関関係があるか等です。岩田委員は

資生堂でお感じになり実践していらしたと思うのですけれども、両立支援だけが必要なのではなく、併せてキャリアアップを考えていかなければいけないというのは、もっとデータ等も含めて今後広めていく必要があるのではないかと考えています。

したがって、恐らく法的な原因よりは意識の問題として、企業の側もこの人は子どもがいるのだから働けないだろうと最初から決めてしまっているようなところがあるのではないかと考えております。

○鹿嶋会長 今説明した関係が三菱UFJのデータではっきり出ています。

次は末松委員、どうぞ。

○末松委員 少し話が戻ってしまって恐縮なのですが、先ほどの60分と67分の意識改革、意識調査の話があったと思うのですが、本市も平成28年度から新しい男女共同参画基本計画を見直すに当たりまして、市民の皆さん方にアンケート調査をしました。その時に、30代と40代でかなり意識の改革が違うということがはっきり明確に出ておりまして、できれば今日文部科学省さんがいらっしゃいますので、ここがなぜ違うのかと考えたときに、多分教育の年代が30代と40代のところでは随分違った教育改革のところにあった時代ではないかと考えております。

小学校、中学校の中でしっかりとした男女共同参画の教育をすることによって一番教育が、男女共同参画が進んでいるといったところが、教育の中ではほとんどのところが8割以上、本市の場合ではアンケート調査で改革が進んでいると出ましたので、やはり小さい時からそういった意識づけをしっかりと、特に継続は力なりではないですが、小学校、中学校でそれを身につけていると、高校、大学になっても家庭の中でもそういうことが当たり前のようにになっているというのが今回の調査でよくわかったと思いますので、是非ともこの部分のところをよろしくお願いを、しっかりいろんなメニューも用意していただいて、学校の先生の方にもその辺をお伝えいただきたいということが1点。

もう一つ、放課後児童クラブのお話が先ほどございまして、5時以降というお話がございまして、今、マンパワーに頼っているところが本市、鈴鹿市の場合でも同様でございまして、大分6時というよりも7時、8時まで開けていただくところが増えてきておりまして、多分地方のところもそういうふうな進み具合は加速度的に進んでいるかなと思っていますが、その中で一番課題になっていきますのが指導者の方の待遇ということが問題になっていまして、8時まで放課後児童クラブで見させていただこうと思えば、その指導者に対しましてしっかりと賃金をお支払いしなければいけない。もちろん、いろいろな知識とかそういうことも大事なのですが、やはり労働としてちゃんと放課後児童クラブで指導者になっていただけるという人材を育てていかなければならないというところがどの放課後児童クラブも問題になっておりまして、今まではそれぞれの保護者のお母さんたちとかお父さんたちがボランティア的に見ていた放課後児童クラブが、今は保育園並みになってきているというところの中で、その人材を確保するための改革というところに少ししっかりと力を入れていただけたらと考えております。

私どもの市でも、町場と農村地では開けている時間で大分差が出てきていますので、特に地方と都会という中ではもっともっと差が出てくるのかなと思いますので、その辺の先ほど調査をと言っていたいただきましたけれども、しっかりとそれぞれ基礎自治体は協力をさせていただけると思いますので、そのような調査を明確にさせていただいて、地方と都会、それから地方の中でも町場と農村地区がどれくらい違うかというところの実態の数値というものも出していただければありがたいなと思っております。よろしくをお願いします。

○鹿嶋会長 末松委員の意見としてお聞きすればいいですね。

今から大谷委員、柿沼委員と意見、質問をいただきますが、時間の関係上このお2人までとしますので、まず大谷委員からどうぞ。

○大谷委員 小1の壁なのですけれども、例えば学童でも3年生で打ち切りとか、でも場所によっては6年生までとか、そうしたところも小1の壁に加えて、やはり働く上で実際に壁になっている現実があります。周りの働く女性たちからよく出てくる話としまして、例えば私は東京都民ですけれども、区によってかなりその辺りが違う。情報を集めて学童が6年生までのところを意識的に選んでその区に住もうということまでされている方がいらっしゃるのですが、どうしてもこういう情報が例えば区であれば区の中での情報というのはあるのですけれども、区を超えた横並びの情報というのがポータルサイトの的に得られるというのがなかなか難しい。さらに言いますと、例えば東京で言いますと、東京都に住まなくても周りまで含めると、神奈川で例えば横浜とか、千葉とか、そこまで居住地としては選択に入ってくるのです。そうしたことがユーザーの方から見て見やすいような情報の提供の在り方というのも今後考えていただければと思っております。

以上です。

○鹿嶋会長 柿沼委員、どうぞ。

○柿沼委員 バランスの中で病児・病後児保育について伺いたいのですけれども、子どもが通る水ぼうそうとか、おたふくとか、これは1週間とか10日とかすれば確実に治って、ある一定の期間を過ぎれば大丈夫なのですが、やはりそのときは学童にも行けないで自宅待機になるのですが、そのときの対応がなかなか難しく退職に追い込まれているという事例がたくさんありまして、こういったところをうまく地域連携で、私が知っている女医さんが、うちの病院と連携してくれれば病後児保育も預かれるようなシステムを作れるかもしれないとかとおっしゃってくださったところもあるのですが、そういったところをうまく、それが少子化にもつながっている。1人、3人と増えてきますと、1人何かになりますと家中の子どもがそうなりますので、お母さん、お父さんはまたかということで連携して休みをとっていてもなかなかまたなのですかと職場で言われると、職に対する期待度も怪しくなったりしますので、百日ぜきとかいろいろありますけれども、そこらの病児・病後児保育について何か研究されたとか、こういった地域はこういうふうクリアしているとか、うまくやっているとかというのがあったら教えていただきたいですし、諸外国ではそこら辺はこういうふうクリアしているのか教えていただければと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 病後児保育、答えられますか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局保育課長補佐) 病児・病後児保育の関係については、自治体のほうでも取り組んでいただいているところですが、なかなか取組が進んでいないところも若干あることは事実でございます。やはり費用面で自治体の負担が大きいということがございます。これは、来年から子ども・子育て支援新制度が始まりますけれども、そこで病児・病後児保育の単価の改善などをしまして、それで整備を進めていくという予定になっております。大変重要なことだと思っておりますので、政府としてもしっかり進めていきたいということでございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○柿沼委員 よろしく申し上げます。

○鹿嶋会長 続きまして、第10分野「生涯を通じた女性の健康支援」に移ります。

まず、内閣府から説明をお願いします。

○大地推進課長 第10分野につきましては、頂戴した質問が鈴木委員からの1つでございます。セミナー関連でございますので、冒頭の御説明で代えさせていただきたいと思っております。

以上でございます。

○鹿嶋会長 文科省、お願いします。

○文部科学省(生涯学習政策局男女共同参画学習課長) 失礼いたします、文部科学省でございます。

文部科学省ではこの第10分野につきましては、自らの健康を適切に管理、改善するための健康教育という観点、それから、スポーツの振興を通じた健康支援、更には周産期医療等の充実といった観点から取り組んでいるところでございます。

御質問に沿いますと、まずリプロダクティブ・ヘルス/ライツについてどのような教育をとというような御質問をいただいておりますけれども、それにつきましては、資料5-1の12ページのところでございます。特にリプロダクティブ・ヘルス/ライツという用語自体としては使用していないものの、学校教育全体を通じまして、児童・生徒の発達段階に応じた性に関する指導というところで、受精、妊娠・出産とそれに伴う健康課題ですとか、あるいは家族計画の意義、人工妊娠中絶の心身への影響等々について指導しているところでございます。

また、スポーツにつきましては資料の24~25ページにわたって説明しております。生涯スポーツあるいはトップアスリートの支援、両面にわたり取り組んでいるところでございますが、スポーツ指導におけるハラスメント等の問題について御質問をいただいたところでございます。これにつきましては、非常に重要な課題で大きな話題にもなりましたけれども、重要な課題であるという認識のもとに、昨年2月に文部科学大臣によるメッセージというものを発出いたしまして、アスリート等の相談窓口を設置するとか、あるいは指導

者の育成、そもそもそういった暴力に頼らない指導のあり方についてきちんと育成、研修していくといったようなことなど、暴力根絶に向けた取組を進めているところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続きまして、厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省(健康局がん対策・健康増進課) 厚生労働省です。

まず概要について、資料5-1に沿いまして簡単に御説明させていただきます。

まず1ページを御覧ください。健康寿命のさらなる延伸につきましては、厚生労働省としましては国民の健康づくり、疾病予防を推進するための健康日本21(第二次)、またスマート・ライフ・プロジェクト等の事業を推進してきております。これまでに健康寿命は男女ともに延びておりまして、生活習慣病による死亡率も男女ともに低下しているところでございます。今後もスマート・ライフ・プロジェクト等の施策を推進して生活習慣病対策のさらなる推進に取り組みたいと考えております。事前の御質問の中で認知度が低いという御指摘がありました。御指摘のとおりでありまして、認知度の向上も含めて取り組んでまいりたいと考えております。

3ページに飛んでいただきまして、3ページと4ページで生涯を通じた健康の保持増進のための健康教育等、4ページで女性の健康づくり支援といったことがございますが、これにつきましては、のスマート・ライフ・プロジェクト、健康日本21(第二次)等の取組に加えまして、女性の健康問題を社会全体で支援するために毎年3月1日から8日までを女性の健康週間と定めて啓発事業、イベント等を展開しておりますので、今後とも進めていきたいと考えております。

5ページに飛んでいただきまして、男性の健康づくり支援についても取組を進めておりまして、特に男性につきましては肥満者の割合が高く喫煙、飲酒の割合も高いとされておりまして、そうした観点からの取組を進めております。実際には20歳から60歳代の男性の肥満者の割合は減少してきておりまして、飲酒者の割合も減少してきております。また喫煙率も下がってきておりますので、引き続き女性に加えまして男性の健康づくりの観点からも支援を続けていきたいと考えております。

また、次に、同じ5ページの下段ですけれども、科学的根拠に基づいた情報収集ということで健康日本21(第二次)につきましては推進専門委員会というものを設置しておりまして、年に4回ほど開催して検証を進めているところでございます。平成29年度には中間評価も控えておりますので、それに向けて検討を進めていきたいと考えております。

健康づくりの観点からは若干ページを飛んでしまっただけで恐縮ですけれども、18ページを御覧いただければと思います。18ページ、19ページ、たばこの関係、飲酒に関する関係でございます。平成8年度以降の調査によりまして、未成年の飲酒率、喫煙率は調査開始時よりは減少しているのですけれども、依然としてゼロパーセントではないということでご

ざいまして、健康日本21（第二次）、またがん対策推進基本計画等を推進する中で、これをゼロにしていきたいと考えております。これまでも職場で喫煙する労働者の割合、受動喫煙の割合はともに減少傾向ではありますが、引き続き他省庁とも協力しまして対策を進めていきたいと考えております。

次に、20ページで性差に応じた健康支援の推進というところで、特にがん検診について御指摘もいただいているところですが、女性特有の特に子宮頸がん、乳がんについて科学的根拠に基づくがん検診の推進、クーポン券等の配布を通じて早期発見や死亡率の減少に努めております。これまでにがん検診の受診率は上昇しておりまして、女性特有のがんの罹患率、死亡率も上昇しているのですが、罹患率、死亡率は少しずつ増えてきている現状がありますので、今後ともがん検診の受診率向上、それに加えまして、要精検率、精密検査が必要と言われた方の精密検査の受診率向上にも取り組む必要があると考えております。

一通りの説明は以上でございます。

○厚生労働省（雇用均等・児童家庭局母子保健課長補佐） 続きまして、6ページにございます妊娠・出産等に関する健康支援、また先のページの不妊治療に関する取組につきまして御説明させていただければと思っております。

従来から母子の健康に関しましては乳幼児健診や妊婦健診といった取組に加えまして、昨今の少子化、また核家族化による影響でありますとか、結婚時期の遅れや妊娠・出産の課題に取り組んでいるところでございます。昨年夏におきましては不妊治療に関する助成回数の見直し等を行ったときには、日本産科婦人科学会の御協力を得ながら、母親と胎児に及ぼす健康影響といったもののリスクを科学的に分析を行った上で、妊娠中の合併症であります妊娠高血圧や妊娠性の糖尿病といったものが年齢とともに上昇するといった医学的なエビデンスに基づきまして、その助成の対象者、また回数等の見直しを行っているところでございます。

また、産まれてくる子どもに関しましては、低出生体重児の方が増えているということに関しましては、厚生科学研究等を通じてその原因の究明に取り組んでいるところでございます。その要因等について簡単に御説明しますと、妊婦の高齢化、また不妊治療の増加といったものが要員のひとつとして挙げられるところでございますが、不妊治療に関しましては、学会の協力を得ながら、当時、双子や三つ子が増加していたということもありまして、戻す卵の数を制限するといった取組を進めることによって双子や三つ子の数につきましては自然妊娠と大きく変わりがなくなっているところでございます。

また、人工妊娠中絶の安全性に関しましては御指摘もいただいているところでございますが、こちらにつきましては日本産婦人科医会の御協力を得まして、全国的な調査を行った上で、国内でどのような方法で行われているか、またその際の合併症、大量出血の合併症の頻度が欧米各国と比較いたしましても大きく差はないというような結果を得られた分析も行っているところでございます。

また、乳幼児に関する健康課題の解消というものにも取り組んでいるところがございます。乳幼児健診等を通じたアンケート調査を行っているところがございます。例えば乳児妊娠判明時の喫煙率というものにつきましては都道府県ごとの割合の比較をしているところがございます。妊娠判明時の妊婦さんの喫煙率で大きく都道府県で比をとりますと約2倍の開きがありますとか、また生後1カ月で母乳育児を行っている割合でいきますと1.5倍といったような都道府県ごとの差というものがあまして、その要因等の分析を行いながら地域間の格差というものの改善に取り組んでいきたいと思っております。

そういった取組を進めるに当たりましては、母子保健に関する国民運動といたしまして健やか親子21というものに取り組んでいるところがございますが、こちらも十分まだ認知度が知れ渡っていないと思っております。この取組の中でマタニティマークというものを考案いたしまして、バスや電車、また飲食店の御協力を得ながら、母子に優しい環境づくりというものに取り組んでいるところがございます。

以上になります。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、質疑に入ります。質問のある方はどうぞ。

○鈴木委員 「健康日本21」の周知度が低いことについて質問させていただいたのは、知っている人は3%ぐらいで、8割、9割は知らないということなのですが、ただ、私の趣旨は、言葉の問題ではありません。むしろ、生活習慣病とか、メタボリックとか、そういう言葉は広がってきていると思います。そういう意味では、内容の周知度が重要で、特定健診の実施率の向上などをやっていくということはとても重要ですし、そのデータを生かすということがその先で問われるのだと思います。そういう意味で質問をさせていただきますが、3次計画で、特定健診などについてはニーズや効果に関する男女別の評価を行うということが掲げられていたわけですが、それについては現在、男女別の検査値の改善状況について効果検証を行っていらっしゃるというご回答をいただきました。これは具体的にはどういうことをやっていて、どういうふうな活用を今後されていかれようとしているのか教えていただきたいと思っております。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局総務課調査官) 今日は担当部局が出席していませんので、追って回答させていただきます。申し訳ありません。

○鹿嶋会長 では、よろしく申し上げます。

ほかには。

○種部委員 今おっしゃっていただいたように、生活習慣病での死亡率は確かに減ってきていて、特定健診などの対策はこれまでされてきていると思います。今、大きな問題になっているのは、女性の介護のニーズの問題です。女性の介護ニーズは男性の倍ぐらいございまして、その原因としては、どちらかという骨とか運動器の問題がすごく大きいかと思っております。そうなりますと、女性に対して行う健診と男性に行う健診に性差の視点、もう少し細かい分析をした上でコストベネフィットを考えないと介護のニーズは減らないので

はないかと思っております。これは意見としてですが、生涯を通じた女性の健康の中で、男女の性差を考えた上で有効な健診のあり方を組み直すことを第4次計画以降に考えていただきたいというのが1点です。

がん検診のことを今おっしゃっていましたが、がん検診の仕組み自体を考える必要があります。コストベネフィットをとということで、コールリコールという欧米では当たり前のことを、これからやるということでしたが、これはあくまで公費検診がある場合の話だと思っております。そうではなくて、今、労働者の検診は企業が健康保険組合などの負担で実施することになっていますが、それこそ非正規労働の方についてはほとんど検診のチャンスがございません。働き方によって与えられる検診のチャンスが異なるということ自体が非常に大きな問題だと思っております。そういう意味でクーポン検診が一石を投じたと思っております。クーポン検診をすることで自分が検診対象者だということを認識した女性がすごく多かったために、初年度においてはものすごく有所見率、生検率が増えて効果があったと、特に若い女性においてはそうだと思うのです。

ということで、昔のように専業主婦の方が多いう時代ではございませんので、検診の仕組み自体の見直し、根幹にかかわる部分だと思うのですが、それに対して次の計画移行のときには具体的なことを示していただきたいと思っております。

特に子宮頸がん検診については高い年齢で何度もリピート検診を受けている方については、そこまで検診が必要なのかという議論が今まで一度も起こっていません。検診の卒業年齢も必要で、欧米では既に取り入れられていると思うのですが、そういう意味でも体制自体の組み直し、開始年齢、対象者、対象となる社会的な立ち位置と年齢の上のことについても今後は具体的なことを示していただきたいと思っております。

もう一点よろしいですか。もう一つ、人工妊娠中絶の方法については、確かに日本では安全だとされているのですが、世界標準のやり方からはかなり遅れている分野かなと思っております。今後学会とか委員会の中からも新しい世界標準のやり方に近づけようという方法が出てくるかと思うのですが、それについては積極的に取り入れるように取り計らっていただきたいと思っております。

以上です。

○鹿嶋会長 みんな意見でよろしいですか。よろしく申し上げます。

ほかに。

岩田委員、どうぞ。

○岩田委員 意見が2つなのですけれども、生涯を通じた女性の健康ということを健康問題そのものとして議論するのももちろん大事なのですが、マジョリティの女性は働いていますから、それと仕事の関係ということを考えていただきたいと思うのです。そう思うときに私が懸念していることが2つあります。

1つは、出産の時期です。多くの女性は本当にいつ出産するのがキャリアにとってマイナスにならないかということ悩んでいまして、結果として出産の時期が遅れているとい

うことがあります。これは多分医学的に見て、科学的に見て、出産はもっと早い方がいいということだと思いますので、早く産むことが女性の体にとって、女性の人生にとっていいのだということをもっと社会に科学的な知識として広めていかないといけないと思いますし、企業の中では早く出産するということができるような職場環境。それでキャリアが作れるようにというキャリアパスを考えないといけないと思うのです。

1つの例ですけれども、商社は海外勤務をさせるということがキャリアの1つの大事な要素になっているのですけれども、それを女性についてはなるべく早く、通常ですと5年、10年たってから海外に出すということを、そうすると、女性はそれが終わってから出産するということになりますとますます晩婚化になりますので、それを少し早くやっているのです。そういうようなことを考えていただけるような企業も出てきました。ですから、早く出産するというのがもっと社会的に普通になる。それができるような職場環境というのは大事かなと思っているというのが1つです。

2つ目は、更年期のことです。昔は、女性は結婚したら辞める、出産を機に辞めるということですから、職場に更年期の女性はいなかったのです。ところが、これからどんどん40代後半から50代前半の更年期の女性が増えてくるということです。これは企業に、経営者に、あるいは人事部にそういう知識がないために、更年期の女性を疎ましく思うわけです。能率が下がるとか、非常に精神的に不安定になるとか困った問題だと、そういうふうにする。

女性の方も、更年期というのは症状がひどい人は専門的な医者の指導を受けてホルモン補充療法などをやれば驚くほど改善して仕事で頑張れるのですけれども、そういうことをやらない。ですから、40代後半、50代前半というと管理職として本当に活躍していただきたい年代なのですが、それと更年期を抱えて困っている女性がいるということが気になります。

ですから、更年期についても女性自身にもっと情報を与える、そして会社の方にも情報を与えていただいて、女性にはそういう健康上の問題があるということと、それは必要であれば、治療すれば乗り越えられるのだということを企業の経営者にも、人事部にもよく情報提供する必要があるのかなと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 意見でいいですね。

○岩田委員 意見でいいです。

○柿沼委員 文科省で、学校で健康教育を実施しているということなのですからけれども、骨貯金、若いときの骨がどれぐらいもつかという骨密度で骨粗鬆症になるレベルが随分抑えられるということですので、今の若い子たち、特にダイエットとか熱心ですけれども、細さと骨密度の貯金ということで、食育を含めて、今、岩田委員もおっしゃいましたけれども、生涯にわたる女性の体の変化、卵子の劣化とか、出産をしたとき、後で私も産婦人科の先生に、おっぱいを飲ませることで骨盤がぎゅっぎゅっと開いていたのが閉まってくる

のだから、おっぱいを飲ませることは自分のためにもあるのですよというお話をいただきましたけれども、そういうことを女性の体のメカニズムというのを学校の学生のうちに教え込んでいって、歩行困難を高齢者になって起こしてなかなか日常生活が不自由になるというのを頭の中で防ぐような準備を学校の教育の中で是非していただきたい。特に女の子には骨密度の貯金を是非お願いしたいと思っております。

以上です。

○鹿嶋会長 コメントはありますか。いいですか。

○宗片委員 リプロダクティブ・ヘルス／ライツは大変重要な視点であるということで第3次計画に盛り込まれていますが、この考え方については各府省超えて認識をしてくださっているのだらうと思いますが、どちらかというとな妊娠・出産に光が当たる傾向がありますので、産めない、産まないという選択も十分に尊重すべきだということを一般にも広めていく、そういった取組も是非お願いしたいと思っております。

また、人工妊娠中絶について、10代の数値はわずかではありますが増えているのです。こういったことについてはどのようにお考えなのか、そして、今、どのような取組を今後必要と思っているのか。学校現場でもそうでしょうし、さまざまな相談窓口というものもきめ細かく行われなければいけないのではないかと思うのですが、その点について伺いたいと思います。

○鹿嶋会長 今の質問はどちらがいいのだらう。文科省でいいのですか。

○文部科学省(生涯学習政策局男女共同参画学習課長) 文科省では先ほど申し上げましたけれども、性教育という観点で家族計画というか、そういう妊娠をどうするか、自分の意思でどうしていくかということですか、妊娠中絶の心身への影響といったものについて教えているところがございますが、担当部局ではないのでさらに詳しいところは分かりかねます。

○宗片委員 例えば個別に相談窓口を設けるということは実際には行っているのでしょうか。

○文部科学省(生涯学習政策局男女共同参画学習課長) 多分学校の中では養護教諭等がそういった相談を受けていると思います。

○宗片委員 学校現場ではそうでしょうが、そのほかに例えばそういった悩み相談も含めた形で体の問題の相談を受けるような若者向けの窓口というのはないのでしょうか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局母子保健課長補佐) 若者向けということではございませんが、女性の健康相談支援センターというのを自治体の方で設けていただいております。そちらの方で対応している部分もございます。

○宗片委員 それは保健所であるとか、保健センターであるとか、そういうことになるわけですね。それ以外にはなかなかないのですか。

○厚生労働省(雇用均等・児童家庭局母子保健課長補佐) センターの設置主体が自治体なのですけれども、それのお願いする先で看護協会でありますとか、そういった地域の団体

の御協力を得ながら取組を進めているところでございます。

○宗片委員 分かりました。

○鹿嶋会長 ほかにはよろしいですか。

それでは、本日の議題は以上でございます。

次回は、これまで3回行ってきました各分野についての各府省からのヒアリングにおける議論を整理することにしたと思います。

最後に事務局から連絡があります。

○伊藤調査課長 今日は御審議ありがとうございました。

次回の専門調査会でございます。計画策定の専門調査会の先生方におかれましては、今度、第9の暴力分野との合同会議というのが1月9日、夕方5時から7時で予定しております。場所は4号館、こことは異なりますけれども、そちらの建物でございます。計画策定及び監視の専門調査会の合同会議につきましては、1月14日、夕方5時から7時まで、場所はここと同じ内閣府本府の3階特別会議室ということで予定しておりますので、よろしく願いいたします。

○鹿嶋会長 それでは、これで本日の専門調査会を終了いたします。

どうもありがとうございました。