

重点方針専門調査会（第4回） 議 事 録

内閣府男女共同参画局調査課

重点方針専門調査会（第4回）

議 事 次 第

日 時 平成28年9月16日（金）15:00～17:11
場 所 合同庁舎8号館5階共用A会議室

1. 開 会

2. 議 事

「女性活躍加速のための重点方針2016」に基づく平成29年度予算概算要求等の状況等について

- ・各府省庁ヒアリング

- ・意見交換

3. 閉 会

○佐藤会長 それでは、定刻となりましたので、ただいまから第4回「重点方針専門調査会」を開催いたします。

皆様には、お忙しいところ御出席いただき、ありがとうございます。

本日の議事は「女性活躍加速のための重点方針2016」に基づきまして、平成29年度予算概算要求等へどう反映されているかについて、関係府省へヒアリングを行い、それを踏まえて皆様と意見交換を行うというのが目的になります。

最初、議事に入る前に、事務局に人事異動がありましたので新任者の皆様から御挨拶をいただければと思います。よろしく申し上げます。

○出口調査課長 ありがとうございます。

男女共同参画局の調査課長に着任いたしました、出口と申します。よろしく申し上げます。

○南参事官 私、南と申します。このたび男女共同参画局総務課で国際担当の参事官を拝命いたしました。よろしく申し上げます。

○馬場暴力対策推進室長 推進課暴力対策推進室長の馬場と申します。どうぞよろしく申し上げます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、議事に入る前に、本日の専門調査会の開催の趣旨、今回と次回は同じ趣旨で開催することになりますけれども、それについて最初に少し御説明させていただければと思います。

既に少し御説明させていただきましたけれども、本調査会では今年の3月から4月にかけて、男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項の取りまとめのために検討を行って、この検討を受けて、男女共同参画会議の審議を受けて、5月20日、「女性活躍加速のための重点方針2016」が決まったわけですけれども、これは第4次男女共同参画基本計画で、毎年6月頃をめどに、男女共同参画会議の意見を踏まえて「女性活躍加速のための重点方針」を決定する、それを各府省の概算要求に反映させると基本計画に書かれていますので、それに則って3月から4月にやったということになります。

それを踏まえて、各府省が8月末に来年度概算要求を財政当局に提出していますし、さらに、8月2日に決定された「未来への投資を実現する経済対策」を実行するための今年度の第2次補正予算案が閣議決定されています。

そういうことですので、本日の専門調査会、次回の第5回専門調査会の両方ですけれども、「重点方針2016」が来年度の予算概算要求や今年度の第2次補正予算案にどのように反映されているかをフォローアップするというのが趣旨で、フォローアップのために関係府省へのヒアリングを実施するということになりますので、その趣旨を御理解いただければと思います。

ヒアリングですけれども、「重点方針2016」はかなり広いですので、2回ということと、限られた時間ということもありますので、「重点方針2016」の中でこれまでの審議を踏ま

えて重要性とか、新しい施策ということを中心に各府省に御説明いただくとなっています。それがないことについて議論してはいかぬという訳ではありませんが、何でこの説明がないのと言われてしまうと、一応各府省にここのことを説明してくださいとお願いしてありますので、その辺を御了解いただければと思います。

今日と次回の専門調査会の議論を踏まえた上で、来月開催予定の男女共同参画会議で反映状況のことをテーマにするという予定になっています。

そういうことで、本日は男女共同参画・女性活躍促進の取組を着実に進めていく上で、概算要求を聞いていただきながら、この辺をもう少し重視したらいいのではないかな等について御意見を伺えればと思います。そういう趣旨ですので、よろしくお願ひいたします。

それでは、まず、事務的なことで、事務局から配付資料の確認と、先ほど既に御説明させていただきましたけれども、ヒアリング対象項目とか、重点方針に基づく概算要求の概要について御説明いただければと思います。

○出口調査課長 ありがとうございます。

事務局でございます。

お手元の資料の確認をまずさせていただきます。

資料1は、1枚物で、「重点方針2016」に盛り込まれた施策のうち、今回関係省庁のヒアリング対象となる項目をお示ししたものでございます。

資料2が、「重点方針2016」に基づく概算要求などの概要となっております。

次に、資料3から資料10は、本日ヒアリングとして説明を行っていただく各府省から提出された資料でございます。本日の各府省からの説明はこの資料3から資料10を使ってということになるかと存じます。

資料11と12は、本日御欠席の小山内委員と末松委員から提出された御意見でございます。

参考資料が3種類ございまして、1つ目が参考資料1で、5月に決定いたしました「重点方針2016」の本文でございます。今回、本専門調査会でヒアリング対象となる項目には★を付しております。

参考資料2は、関係府省の来年度概算要求や今年度の第2次補正予算案のうち、「重点方針2016」に基づく施策の全体を取りまとめたものでございます。

参考資料3は、「重点方針2016」に関わる施策として、関係府省から提出された資料の全てでございます。これは、参考資料2の元になる資料でもございます。今回、ヒアリング対象になっていない施策も含めて、全ての施策について、関係府省からの提出資料が盛り込まれております。

なお、各府省から提出された施策ごとに通し番号を1番から137番まで振っておりますので、その通し番号と参考資料2の各施策の右端の通し番号が対応することとなっております。

以上がお手元の資料でございます。もし不足などございましたら、事務局までお申し出くださいますよう、お願ひいたします。

○佐藤会長 資料はよろしいですか。

資料1のところにヒアリング対象項目がありますけれども、今日は資料1の表のページで、裏側が次回ですけれども、まず「あらゆる分野における女性の活躍」の1を前半で、2を後半という形で2つに分けて、1を御説明いただいて議論して、次に2という形になります。

資料1の1のところで言うと、そこにありますようにa) b) c) d)と4つありますけれども、非正規雇用の女性の待遇改善等々は厚生労働省、テレワークの推進は総務省、公共調達は内閣府、「さんきゅうパパプロジェクト」は内閣府となっておりますので、こういう順で厚生労働省から御説明いただければと思いますので、よろしくをお願いします。

○厚生労働省 それでは、厚生労働省から御説明させていただきます。a)のところでございます。

まず、最初の「非正規雇用の女性の待遇改善」についてでございます。

対応する資料は、資料3の通し番号1と2となります。

まずは、通し番号1について「非正規雇用労働者の待遇改善支援事業」ということで掲載させていただいております。

「非正規雇用労働者の待遇改善支援事業」を29年度の概算要求に盛り込んでおります。裏面にポンチ絵がついておりますけれども、この事業は、非正規雇用労働者の待遇改善を支援するための企業等に対する相談支援事業となります。労務管理の専門家による電話相談や、事業所を訪問した上で待遇改善に向けた改善計画を策定するといったコンサルティングを実施することを検討しているという要求内容でございます。

本日御欠席の小山内委員の御質問の中で、労務管理の専門家というのはどういった人々が想定されているのかという御質問がございましたが、想定されるものとしましては、社会保険労務士等があるかと存じます。

続きまして、通し番号2、3ページを御覧いただきたいと存じます。こちらは「キャリアアップ助成金の拡充」でございます。

正社員転換や待遇改善を進めるための予算措置として、非正規雇用労働者の正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施する事業主に対して助成する、キャリアアップ助成金というものがございます。これにつきまして、28年度の第2次補正予算と29年度概算要求において拡充することを予定しております。

具体的には、裏面、拡充する部分は主に3点ございます。下線部を引いた部分になります。

1つ目が、正社員化コースという、正社員化した場合についての助成ですけれども、現行ではいわゆる正規社員に転換した場合と、勤務地限定ですとか短時間正社員といった、いわゆる多様な正社員に転換した場合とで、助成額が異なっております。これにつきまして、いわゆる正規社員といわゆる多様な正社員と、いずれも同じ助成額とする制度改正を29年度要求で要求しております。

2点目、真ん中のほうにございます下線部分ですが、賃金規定等改定コースでございますけれども、有期契約労働者等の賃金規定を2%以上増額改定した場合の助成制度がございますが、これに加えまして、中小企業が3%以上増額改定した場合の加算措置の創設でございます。これについては、28年度の補正と29年度の概算要求でございます。

3点目が、諸手当制度共通化コースと書いてあるところでございます。有期契約労働者等と正社員等との共通の諸手当制度を導入し、適用した場合の助成制度を新たに創設するというものでございます。

また、29年度概算要求額には、今年度の支給実績の増加等を踏まえまして、631億円を計上しておりまして、対前年度比約220億円の増額となっております。

こうした各種内容を活用しつつ、引き続き助成を含めた非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善に全力で取り組んでまいりたいと考えております。

○佐藤会長 次は長時間労働、お願いします。

○厚生労働省 労働条件政策課の西本でございます。よろしくお願ひいたします。

同じ資料3の5ページから16ページまでが私の説明部分になります。

5ページの下の方の「該当施策概要」を御覧いただきたいのですが、主に3つございます。労働基準法の改正、長時間労働、月に80時間以上残業を疑われる事業場に対する監督指導の強化、労働時間等設定改善指針の改正・長時間労働の削減に向けた更なる検討ということで、36協定の検討会の開催、年休取得の促進の機運醸成を行っています。また、補正予算の要求ではインターバル制度の導入に関しての促進といったものを考えています。

法改正につきましては、6ページから10ページまでございますけれども、特に6ページを御覧いただきたいのですが、長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進ということで、今まで中小企業に対して時間外労働が月60時間超えの時間外労働への割り増し賃金率について猶予していたものを50%以上に全面適用とするといったことや、著しい長時間労働に対する助言指導強化のための労働者の健康確保に関する配慮や年次有給休暇10日以上付与が予定される労働者に対しては5日については時期指定をする等こういったものが予定されております。

60時間超えの50%の分につきましては7ページに資料がございます。8ページには年休取得の概要、9ページにフレックスタイム制度の見直し、10ページにつきましては企画業務型裁量労働の見直しについての資料を付けております。

次は、12ページになりますけれども、法規制の執行強化ということで、以前は、時間外労働が月に100時間を超える事業場から、月に80時間超えをする事業場に対しまして重点的に監督指導対象にするといった取組をしております。全国では、東京と大阪に「かどく」と呼ばれる過重労働特別対策班というのを作りまして、広域捜査を行ったりしております。

取引関係のあり方とか業界の慣行に踏み込んだ取組としまして、中企庁や公取とかと連

携しまして、長時間労働の原因になり得る取引関係の条件などの通報とか連携といったものを行っております。

次の13ページ「ニッポン一億総活躍プラン」の概要抜粋ですけれども、赤線を引いているところがございますが、36協定の時間外規制のあり方についての検討会を行うということで、先週の9月9日に第1回を開催したところです。

次の14ページ、今回、労働時間、助成制度の中で、中段で四角で囲っておりますけれども、インターバル制度という取組を事業所が実施する場合につきまして、補正予算で要求しておりますが、助成金の制度を要求しているところです。

最後に15～16ページが、年休取得促進の機運を高める取組、周知広報をしております、例えば10月につきましては「年次有給休暇取得促進期間」ということで、全国の労働局において、労使団体に年休取得の要請、働きかけを行っておりますし、それ以外にも年末年始、ゴールデンウィーク等、休みを取り得る時期に年休取得の促進を行っております。

16ページ、最後になりますけれども、地域のイベントに合わせた年休取得の促進ということで、大分市と埼玉県秩父地域の事例を添付しています。秩父では冬に行われる夜祭りがありますがそういう地域のお祭りに合わせて年休を取っていただくという取組の働きかけを行っております。

以上です。

○佐藤会長 育児・介護休業の取得促進。

○厚生労働省 厚生労働省職業家庭両立課の白髭と申します。よろしくお願いたします。

17ページ、通し番号18を御覧ください。まず、育児介護休業等の取得促進で、男性の育児休業取得のための中小企業に対する支援の強化でございますが、施策名といたしましては「出生時両立支援助成金」ということです。

裏面の18ページを御覧ください。これは28年度の創設でございます、男性の育児休業取得者が出た企業に対して支給をするといった取組でございます。これにつきましては、平成29年度におきましても、引き続き実施するべく予算要求をしているところでございます。

次に、通し番号19、同じく育児・介護休業関係でございますが、1つ目が、皆様御存知のように育児・介護休業法が改正されまして、来年1月1日から施行されます。これにつきましては、説明会の実施あるいはパンフレットによる周知を現在行っているところでございます。

通し番号20を御覧ください。これも育児・介護休業関係でございますが、育児休業取得後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するための取組についてでございます。「育児・介護支援プラン導入プログラム事業」ということで、裏面の22ページを御覧いただければと思います。これは、中小企業におきまして、従業員が円滑に育児休業を取得し、職場復帰するためのプランを策定してもらうものでして、その策定を支援する事業でございます。この事業についても、29年度も引き続き実施するべく予算要求をしているところでござい

ます。

次の通し番号22、これにつきましては、④企業の中核を担う労働者が家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぐため、仕事と介護の両立に関する取組を行う事業主に対する支援の強化を図るというもので、施策名といたしまして「介護離職防止支援助成金(仮称)」を掲げております。

24ページを御覧ください。これにつきましては、ポンチ絵にございますように、こういった職場環境整備をしていただき、介護支援プランを策定していただく。実際に介護のための両立支援制度、働きながら介護を行う従業員のために支援をする、時差出勤等に取り組むというもの、あるいは介護休業を取るといった、実績が生じた場合には助成金が出るという仕組みをつくっております。これは、28年度の第2次補正予算で要求をさせていただいているところでございます。

最後に、通し番号23「仕事と介護の両立支援事業」ということで、介護休業などの仕事と介護を両立するための制度を利用しやすい職場づくりを進めるため、介護離職を予防するために利用できるマニュアルがございますので、その周知、普及を図っております。

裏面の26ページに、仕事と介護の両立支援事業として「介護支援プラン」というものがございますが、育児と同じように、現在、このプランを作っております、これを事業主の方たちにお勧めするという事業でございます。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 総務省からお願いします。

○総務省 総務省です。

総務省では、柔軟な働き方ができるテレワークを推進しております。資料は資料4であります。

おめぐりいただきまして1ページ目「「ふるさとテレワーク」推進事業」ということで、平成28年度は7億2,000万円、平成29年度要求では9億円の要求をさせていただいております。

施策内容ですが、都会の仕事を地方に、例えばIターン、Uターンという形で戻るような形で、サテライトオフィスとかを整備する、そういう事業として「ふるさとテレワーク」を推進しております。これは補助事業として、また次のページにも出てきますので、またそこで御説明させていただきます。また、柔軟な働き方を可能とするテレワークの普及ということで、セミナーを開催しております。これを来年度、また拡充しながらやっていきたいと思っております。また、テレワークをやっている企業を表彰とか、先進的な事例を収集して、それを掲示することによって普及啓発を図っていくというものであります。あと、セキュリティガイドラインということで、テレワークセキュリティガイドラインというものがありまして、テレワークを入れるときには労務管理というものもあると思うのですが、当然、ICTのセキュリティガイドライン、セキュリティポリシーというものも必要ということで、総務省ではそういうセキュリティガイドラインを作成しております。それが

平成25年3月から更新されていなかったものですから、最近のサテライトオフィスとか、そういういろんな事象を加えて、セキュリティガイドラインを更新したいと考えております。また、企業の導入支援ということで、実際に企業にICTのソフトなどを無料で利活用していただいて、その後、本格導入していただくということを考えております。

次の2ページ目、これは「ふるさとテレワーク」の推進ということで、「ふるさとテレワーク」のことが特に大きく載っております。「ふるさとテレワーク」の4類型ということで、右下に類型A、B、C、Dという形で、都市部の企業が地方のオフィスに社員を派遣して本社機能の一部の業務をテレワークで行うと。要は、地方の仕事を地方で行うというのではなく、どうしても地方には仕事が少ないというところもありますので、本社機能の一部を、支社を急に出すという話ではなくて、ちょっとスモールにサテライトオフィスとか、そういうところを作って、その一部機能をやっていただくという事業でございます。それから、類型Bということで、これは介護とか、あるいは育児で一度お帰りになられた方にサテライトオフィスとかそういうところで勤務していただくというようなものでございます。こういうことの推進をしておりますして、ここを整備するところに補助金を出していくという事業であります。

総務省は以上です。

○佐藤会長 では、内閣府からお願いします。

○大隈推進課長 男女共同参画局推進課長の太隈です。よろしく願いいたします。

資料5で説明いたします。

まず、おめくりいただきまして1ページ、こちらは「公共調達等を活用したワーク・ライフ・バランス等推進の加速」でございます。

真ん中にございます「当該施策の背景・目的」ということで、女性活躍推進法に基づき、この3月22日に「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金に関する取組指針」を策定いたしておりますして、これに基づきまして、国や独法の調達では総合評価落札方式あるいは企画競争方式を行うときには、ワーク・ライフ・バランス推進企業として、女性活躍推進法に基づきます「えるぼし」認定企業などを加点評価するという取組をしています。この取組を地方公共団体、東京オリパラ関連の調達、あるいは民間企業等での調達にも広めたいということで、今、進めているところでございます。

関係機関への働きかけを行いつつ、予算要求としては2ページ目の上にありますように、今年度の2次補正としましては、まず、CSR等の観点から、サプライチェーン全体などでワーク・ライフ・バランスを考慮した調達などを行っている民間企業の状況等を調査するという内容をとする予算要求をしています。

来年度の要求ということで、1つ目は、国・地方公共団体・独法等の公共調達での好事例などを情報発信するためのサイトの構築などを行っていくことを考えております。また、そういった好事例を集めて、実際にどのようにワーク・ライフ・バランスが進んでいるかということ調査研究するための予算要求を行っているところでです。

以上でございます。

○岡田総務課長 引き続きまして、次の5ページ目、総務課でございます。

「男性が家事・育児等へ参画する国民全体の気運の醸成」ということでございます。これは、真ん中あたりの「当該施策の背景・目的」のところに書いてございますけれども、第4次計画におきまして、6歳未満のお子さんをお持ちになる夫の育児・家事時間を、今は67分でありますけれども、2時間半まで長くするという目標がございますので、進めていくというものでございます。「重点方針2016」を取りまとめた際、この専門調査会でもいろいろ御議論いただきまして、「重点方針2016」では、官民の有機的な連携をさらに進めて、特に若年世代を中心にキャンペーンをしていくということにさせていただいております。

予算でございますが、既に今年度1,300万円ほどこの事業に予算がついております。これは、昨年の「重点方針2015」を踏まえて事業化しておりますけれども、事業の実際の実施に当たりましては、今回の「重点方針2016」で特に若年世代をという御助言をいただきましたので、今回は若い夫婦、結婚直後、結婚前の方々に、今後の人生設計を話し合ってもらって、その中で家事分担なども話し合ってもらえるようなきっかけをつくらうということで、セミナーを数カ所で開催する予定でございます。

来年度につきましては、1,700万円要求させていただいておりますけれども、今年度の事業をさらにパワーアップさせていただきまして、一番下にも書いてございますが、ワークショップですとかトークセッションのようなものですとか、民間企業によります男性の家事・育児参加促進につながるような商品あるいはサービスの紹介のブース出展ができるような規模の会場運営を可能にするために必要な予算の要求をしているところでございます。

6ページ、今、申し上げたことを横長のスライドに書かせていただいております。

以上でございます。

○内閣府 少子化担当の神宝と申します。よろしく願いいたします。

お手元の資料を御覧ください。資料6になります。

めくっていただいて、通し番号21番、これは昨年3月に閣議決定いたしました少子化社会対策大綱におきまして、5年間で男性による配偶者の出産後2カ月以内の休暇取得率80%という成果目標を掲げ、具体的な取組を現在も進めております。

日本の男性の家事・育児の時間は欧米諸国に比べ、極めて低くて、また、男性の家事・育児時間が長いほど第2子以降を授かる割合が高くなる傾向にあるということから、この問題意識を視野に入れまして、かけがえのない命の誕生のときに家族が時をともにし、夫婦と一緒に子育てを始め、きずなを一層深め、男性が家事・育児をするきっかけになるようにこの目標を掲げております。

昨年は6月に有村少子化対策担当大臣の御出席の下、「さんきゅうパパプロジェクト」キックオフシンポジウムというものを開催いたしました。男性の配偶者の出産直後の休暇取得、働き方の意識改革、男性の家事・育児参画を促す社会全体の機運醸成を高めるため

の一連の取組ということで、この日は特に企業、自治体の方たち150名ほどをお呼びして、事例報告やパネルディスカッションなどを実施させていただきました。

このシンポジウムの後、総理大臣官邸におきまして、安倍総理を訪問し、「さんきゅうパパプロジェクト」について取組を御報告いたしました。安倍総理からは、配偶者が出産したとき、男性が産休をとるということがだんだん常識化していくことが大切であり、経済界、自治体等も協力して頑張っていかなければならないということが述べられました。

そのときに作りました「さんきゅうパパプロジェクト」のシンボルマークを策定しております。1ページめくっていただいて、2ページのちょうど真ん中あたりの下にありますけれども、これがシンボルマーク、「パパが産休、家族にサンキュウ」というスローガンは、お父さんが生まれてきたお子さんあるいは無事産んでくれた奥様にありがとうとともに、産後に休みを取る産休パパが増えると家族にも企業にも社会にも笑顔が増えるということで、なるべく親しみやすく、いろいろな方たちに使っていただきやすいように作成いたしました。

昨年度は「さんきゅうパパ準備BOOK」という冊子も作成しております。実際のもはこういったものになります。お手元にもしあれば御覧ください。これは、晩産化、共働きの夫婦が最近増えておりますが、そのライフスタイルの変化とともに、出産や子育てが多様化しつつある中で、妊娠・出産・子育てに際して、パパができることを考えるきっかけとして作成いたしました。この小冊子につきましては、昨年度、約3万人の来場が見込まれました民間の子育て支援イベントにおいて、ブース出展を行い、配布させていただきました。企業や団体の人事担当者からも、この冊子については御連絡いただいて、ぜひ配らせてほしいということで取り寄せを希望される場所もありました。

今年度につきましては、先ほど目標値80%という御説明をさせていただきましたが、この80%に対して、現在、どの程度の数値となっているかを把握するための意識調査というものを現在行っており、これを基に実際に取られている方たちがどういったことで取られているかということ把握した上で、休暇を取得するとよい日、あるいは休暇時にどのようなことをするとよいかなどということ、意識調査のほうから吸い上げまして、この「さんきゅうパパ準備BOOK」を改訂、更新して、さらにまた来年度も配布等をしていきたいと思っております。

今後は、休暇の取得促進を今まで以上に推進するために、企業、団体等へ直接働きかけを行うことが大事になっていくかと思うのですが、企業や自治体で働く方たちに対して、こういう休暇をもっと前向きに認めていただくという機運醸成を図ってまいりたいと考えております。

先日、小池東京都知事が、都の管理職、幹部職員に対して、部下が子育てしやすい環境にまずは上司が理解を示そうと、イクボスになることを宣言されておりました。企業や自治体側にいわゆるイクボスと言われる理解のある方たちをどんどん増やしていくことというのが今後必要かと思っております。ひいては、これが出産直後の休暇を取るということに加えて、

育休取得につながっていく、あるいは働き方を変えていくという機会につながればと思っております。

以上、簡単ではございますが、説明申し上げます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

今、御説明いただいた「さんきゅうパパプロジェクト」までの御説明について、御質問なり御意見があれば、お願いいたします。

では、鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 御説明ありがとうございます。

何点か確認と教えていただきたい点があります。厚生労働省の最初の御説明のところで、まず考え方を伺いたしたいのですが、非正規雇用の待遇を改善するというのはもちろん重要な喫緊の課題だと思いますが、そこには正規化だとか、無期化だとか、教育訓練の問題など様々な課題がございます。これは重点方針がそうになっているからそうだとということだと思のですが、それが同一労働同一賃金の枠組みの一部として書かれています。同一労働同一賃金がどういうものかについては、非常に多くの議論がまだあって、厚生労働省でも今、検討会をやられているということを知っているのですが、同一労働同一賃金という大枠の原則をどうするかという話と、非正規雇用の待遇改善の話というのは、区別して考えたほうが実務的にはうまくいくのではないかと思うのですがいかがでしょうか。今回、同一労働同一賃金という枠の中での捉え方になっていますが、どういう考え方の整理をされているのかについて教えていただきたい。

それから、相談件数やシンポジウムの回数について、何か目標を今回設定されておられるか、教えてください。

次に、厚生労働省の御説明の中には、たくさんの助成金が出てきました。キャリアアップ助成金は28年度予算でも執行されていますが、今回、拡充して予算要求している背景には、これをやるとこういう効果が期待できるという、28年度予算の執行の状況に基づくきちんとした分析があって、御説明があったような制度改善のための予算要求をしているのかどうか。出生時両立支援助成金も、日本再興戦略や少子化対策大綱でももちろん目標が掲げられているわけですが、大企業30万円、中小企業60万円が適正なインセンティブになっているのかどうか。この助成金も28年度予算での執行の状況がどうであるか、それがまさに有効で適切な金額として機能しているといった分析がとおりになって、今回の要求になっているのかどうか。介護離職防止支援助成金も28年度2次補正からありますが、スキームが有効に働くという分析などがあるのかどうか。いずれも正しい政策だとは思いますが、せっかくお金を投入しようという以上は、最終的な結果はわからないと思いますが、しかし、どこまでの成果をどのように狙っているのかについてどれぐらいきちんと考え貫かれた政策かということは非常に重要だと思いますので、お尋ねをいたします。

あと、総務省のテレワークですが、説明資料中に「ふるさと」という言葉がたくさんあって、どちらかというと地方創生の政策という印象です。テレワークで女性活躍を推進す

るというよりは、東京圏から地方への転出を増加させるとか、地方から東京圏への転入を減らすということが目標に掲げられておりまして、端的に申し上げれば、都市部で育児や介護に携わっている方がテレワークを使って本来の活躍ができるようにしていくといったところには、別の施策がきちんと割り当てられているのかどうか、コメントいただければと思います。

○佐藤会長 今の鈴木委員に関わる質問があれば出していただいて。いいですか。密接に関われば今、出してもらったほうがいいたろうというだけの話なので。別に出していただいてもかまわないのですが。関係すれば。

では、お願いいたします。

○横田委員 総務省のテレワークは、まさに地方創生に関連した分野です。対象となる企業名は、移住したい方々が気にする点です。助成金を出した企業名を公開していくのかお伺いしたいと思います。

○佐藤会長 では、まず、前半の厚労省への御質問を2つ、可能な範囲でお答えいただければ。

○厚生労働省 同一労働同一賃金につきましては、御承知のように、今まさに検討が行われているというところでございます。

考え方といたしましては、同一労働同一賃金の実現を目指すこと、正社員転換を図っていくこと、キャリア形成を図っていくこと、こういったことを通じて、全体として非正規労働者の処遇の改善を図っていくということになるかと思えます。

待遇改善支援事業、29年度要求の目標数値などについてのお尋ねがあったかと思えますが、この事業については、内容は現在検討中ございまして、今のところ、シンポジウムの件数目標などはないということです。

キャリアアップ支援助成金については、件数の話になって恐縮なのですが、伸びている助成金ございまして、27年度は、正社員化コースの支給実績が3万6,000件でしたが、これは26年度の1万2,000件から3倍増加をしております、非正規労働者のキャリアアップに効果のあるものという評価、認識の下で、このような拡充を要求しているというものでございます。

あと、1点補足させていただければと思います。資料12、御欠席の末松委員から、キャリアアップ支援助成金について、広告媒体での啓発だけではなくて、派遣する事業費などが盛り込まれているのかという御質問がございましたが、事業主支援アドバイザーといった形で、労働局やハローワークに人を配置いたしまして、助成金の活用を積極的に働きかけたり、利用について助言したり、あるいは好事例を収集したりといった内容を、事業の中で盛り込んでおります。

○厚生労働省 続きまして、出生時両立支援助成金、資料3の18ページにございますが、これにつきまして、今年度からということで、現在のところ、約100件出ております。それを踏まえまして、男性の育児休業取得率13%以上というのもございますし、支給金額につ

きましては、下の欄にございますように、社内規定の整備とか、社内研修、男性や、女性も対象にして差し支えございませんが、そういったものに関わる費用ということで考えております。

まだ初年度ということで、来年度ももっと男性の人たちに使っていただきたいということもございますので、予算要求をさせていただいたところでございます。

それから、介護離職防止支援助成金でございますが、24ページ、現在、介護支援取組助成金というものがございまして、その現行の助成金は一番左の職場環境整備に取り組んだ場合、助成金が出るという仕組みでございます。この助成金によって、これまで介護に係る制度について関心が低かった事業主さんにも、かなり介護と両立できる職場づくりの関心が広がったと認識しているところでございます。

今回、これにかわりまして、新たに創設を考えております離職防止支援助成金というのは、職場環境整備だけではなくて、より実効性ということで実際に介護に直面した労働者に対して介護支援プランを策定、導入し、実際に一定の期間休業したり、あるいは介護のための時差出勤制度等を利用した場合、そういったことで助成することで、より実効性のある取組を行った事業主を支援するというを考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 では、総務省からテレワークの件をお願いします。

○総務省 総務省です。

テレワークはおっしゃられたとおり、都会型のお話と、地方創生で、働き方改革というイメージで都会型のテレワークというのはあると思っております。

「ふるさとテレワーク」という名前がいけないのですが、実を言うと、要は「ふるさとテレワーク」という補助金部分と、テレワークの推進部分の2つの構造で「ふるさとテレワーク」事業という予算名となっております。

補助金のほうが、正直いえばちょっと予算的には大きいというところがありまして、地方創生のくだりを詳細に説明させていただいたというところでもあります。もちろん、テレワークの推進ということで、先ほどお話しさせていただいたように、セミナーをまず普及啓発のためにやっております。ここは来年11カ所とか、あるいはワークスタイル変革EXPOみたいなところにも出して、テレワークをぜひ普及していこうという形で、何とか29年度予算を要求していこうと思っております。

また、テレワークを実際に入れている企業は、大体都心型、都会の大きい企業あるいはグローバル企業とか、そういう企業が非常に多いというところもあって、ここに対する事例を収集して、事例をいろんな似たようなところに見ていただいて、やっていく。あるいは、テレワークをやっているということが、企業としていいことですよという形で、そういうところに対して、「テレワーク先駆者百選」というような形で、応募していただいて、なるべく閾値を低くして、先駆者という形でテレワークをやっているところを公表しているという事業もやっております。

あと、テレワークに関して、正直、政府だけがこういうセミナーとかをやっているだけではなかなか難しい。要は、人材育成が必要だと。テレワークのベンダーとか、あるいは社労士の方にICTのお話とか、そういうことを理解していただいて、そういう講習会を設けて、そういう人たちが自主的にテレワークを推進していただけるような担い手となれるような育成事業も行っております。

また、先ほど言ったセキュリティガイドライン、ここら辺も重要ですので、そういうのも推進していこうということと、体験型モデルということで、厚生労働省と26、27、28年度と一緒にテレワークの推進モデルというのを作成しまして、それを基にテレワークを実際に使っていただくこと、ICTの機器とか、ソフトとかを実際に企業に入れていただいて体験していただくということ、テレワークがなぜ普及していないかということ、まだ認知していないということもあるのですが、テレワークに合う仕事がないとか、そういうお話も多いものですから、まずは一度体験してみましようということで、体験していただくというメニューを設けております。

もう一つのお話なのですが、「ふるさとテレワーク」が関わった企業のオープン化というお話なのですが、26年度補正予算で実証事業としてまず行いました。実際の執行は27年度という形で、当然、関わった企業というのは全部オープンな形で、名前は出ているような形になっております。28年度は今、内定しておるのですが、採択中で、同様にどこがこの事業に関わっていますかというところはオープンにしていく予定であります。

以上でございます。

○佐藤会長 では、岩田議員、お願いします。

○岩田議員 たくさんあるので、まず、厚生労働省に3つお話しして、その後もしほかの方を優先していただいて、時間があれば内閣府にもお話ししたいと思います。

まず、非正規雇用についてなのですけれども、現在、同一労働同一賃金の実現のための法制化の検討がされていると聞いておりますので、その行方は大変注目しています。非正規雇用の問題というのは、正規雇用に転換したい人が転換できるということと、転換できない人、転換したくない人は非正規雇用のままで待遇改善を図るということだと思っております。

政府は結構よくやっけていらして、「正社員転換・待遇改善実現プラン」というものをまとめられましたね。それを拝見したのですが、本当にたくさんの課題を満たして、たくさんのお組をされているという、それは、そういうレベルでよくやっけていらっしゃると思いました。

しかしながら、施策が小さい施策の寄せ集めで、決め手に欠けるという印象なのです。今日御説明いただいた2つの対策も、悪いことではない、やっていただけたらいいと思うのですが、これで非正規雇用が大きく改善するというのは、残念ながら期待が余り持てないと思っております。

どうやれば企業の行動が変わるかということだと思っておりますけれども、私は最近厚生労働

働省にうまくいった例が2つあると思うのですが、1つは次世代育成支援対策推進法です。あれによって、特に大企業の子育て期の女性の仕事の継続というのは非常に前進しました。残念ながら、育児・介護休業法ではなく、次世代育成支援対策推進法が効いたのです。それから、女性の活躍について新しい法律が今年の4月からできていますけれども、あれも非常に大きなインパクトを特に大企業に及ぼしていると思います。これも男女雇用機会均等法よりは、女性活躍推進法のほうが企業の実際の行動を大きく動かしたということがあります。

したがって、非正規雇用の問題も、ぜひ検討していただけたらいいのではないかと思います。それぞれの企業が課題を分析して、目標をつくって、その目標実現のために行動計画を作って、その情報を開示するという仕組みというのは、子育てとの両立支援とか、先ほど言った女性の活躍のところで、これは本当に産業界に私も身を置いて、大変フィットしていると思いますので、非正規雇用対策についても、一度そういうやり方がどうなのだろうかというのをぜひ検討していただきたい。今回の2つの政策、これだけではちょっと非正規雇用の問題で、この2つの対策で企業の行動が変わるとするのは期待しにくいかなと思います。

2つ目は、長時間労働の削減の話なのですが、女性活躍の最大の障害が長時間労働の問題であるということについては、産業界を含めて社会の共通認識になってきていて、それはとても正しいことだと思います。この資料で、13ページにニッポン一億総活躍プランというのがあって、先ほど御説明していただいた赤線のところ、今日御説明いただいた中では今、労使が合意すれば、36協定を結べば時間外労働の上限は実質的にはないという法制が再検討の俎上に上がって、ここに欧米諸国に遜色のない水準を目指すと書いておられますので、今回の長時間労働対策、厚生労働省が示されたものの中では一番ここに私は期待しています。

そして、質問はその次に「あわせて、若年の長時間労働の是正を目指し、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法等の見直しを進める」と書いてあるところが、ちょっと具体的にイメージが湧きにくいので、どういうことを念頭に置いているかということをお説明いただければいいなと思います。

私は、これも情報開示が決め手になると思います。学生さんとかが一番気にしていることのひとつで、残業の実態がどうなのかということの情報開示を義務付けるということに結びつく検討であってほしいと思います。今も女性活躍推進法の開示事項の中の一つにはなっているのですが、十いくつあるものの中から1つ以上選んで開示すればいいという法律の枠組みで、労働時間、残業の実態についての開示というのは、必ずしもそれを選択しないところが多いと思いますので、これを義務化するということで、随分変わるのではないかと思います。

厚生労働省に申し上げたい最後の点は、育児休業のところですが。今日の説明資料にはありませんでしたけれども、マスコミで報道されております育児休業を2年に延長するとい

う問題について、私の意見を申し上げたいと思います。このままでは賛成できません。いくつか理由があるのですが、1つは、これは待機児童対策がうまくいかない自治体が手を焼いて、それで少し長く休んでもらいたいという動きが背景にあると思いますけれども、これはやはり政策としては本末転倒で、一番足りない1歳児の保育所のキャパシティーをいかに早く拡大するかということの努力に手を緩めかねないような政策かもしれないのです。そういうことで、これはいただけないと思います。

それから、企業の今のトレンドはどういうことかということ、育児休業を長くするというトレンドではなくて、いかに短くするかということで努力が始まっています。なるべく早く復帰してもらって、活躍してもらおう。仕事が単に続くだけではなくて、女性が本当に活躍しようと思うと、休業期間はなるべく短いほうがいい。戻った後、働き方改革によって、子育てしながらでも活躍できるという、それが今、産業界が目指している方向ですので、それにも逆行していると思いますので、私はこのままでは賛成できません。

もし、どうしてもやるということであれば、いくつかあるのですが、1つは、2年間というのはスタンダードではなくて、育児休業は短いほうがいいのだということをお知らせしてしっかり世の中の啓発をするということが一つです。2つ目は、これは多分考えていらっしゃると思うのですが、これは例外中の例外で、保育所に入所できないなど特別な理由があるということをお知らせして条件にするということと、3つ目には、これだけ長い休業ですから、必ず夫婦が2人でシェアをして取るという条件を付ける。そうでなければ、自治体の努力がこれからスローダウンして、女性は仕事が続くかもしれないけれども、キャリアアップができない女性を多く生むだけになりますので、これは私は反対申し上げておきたいと思います。

とりあえずここで終わります。

○佐藤会長 1番目と3番目は大事で、ただ、これは伺っておいていただいているのですか。

2番目のところの、書かれた内容がもしあれば。13ページのところの「進める」の中身が何かもしわかる範囲があれば。

○厚生労働省 ありがとうございます。

女性活躍・次世代等は私の所掌外なので余り詳しいことはわからないのですが、若者の長時間労働の是正というのは、一番あるのは若者使い捨て対策と厚生労働省は言っていますが、サービス残業とか、長時間労働とかで先ほど、前のページの法規制の執行強化というところで、80時間超えのところは重点監督対象で監督することを行っています。ただ、この問題は若い人に限らずこの話は全体に言えることなので全体をカバーして、指導して、できるだけ長時間労働にならないようにしていただくということを進めています。

後は、情報開示の話としてですが、例えば働き方・休み方改善ポータルサイトというのを厚生労働省のホームページで掲載して紹介しています。このサイトは長時間労働抑制や年休取得促進に前向きな企業を紹介しています。ほかにも若者応援とか、育児とかの関係のワーク・ライフ・バランスに前向きな会社を少しずつ紹介していくような取組などもし

ておりますし、全国の労働局のサイトでも、労働局長が会社に直接要請に行って、そういうよりよい取組をしている会社を訪問し、紹介させてくださいということも行っています。少しずついい会社を紹介していけば、悪い会社も直さないとまずいのかなという、社会の雰囲気になるような取組も進めております。

○佐藤会長　こここのところは、若者のほうの法律のほうで開示というので通っていますね。法律名を忘れてしまったのだけれども、ありますね。あちらのほうでの情報開示も確か入ったと思うのです。

岩田議員が言った1番目の話は結構大事で、同一労働同一賃金のほうで、パート労働法、労働契約法、基準法をまとめてといったときに、多分そういうことを御検討いただくと、議論に上がってくるのかなということで、非常に大事な点かなと思います。

3番目は、特に女性活躍に大事な問題ですので、その辺も慎重に御議論いただければと思います。

堀江委員、どうぞ。

○堀江委員　ありがとうございます。

2番のほうでいろいろとお話をしたいので、ちょっと簡単になのですけれども、2つちょっとお話をさせていただきたいと思います。

1点目が、男性の育児休業取得というところの促進に関して、すばらしいと思ったのが、男性の育休を取るための職場風土づくりの取組をプラスして、育休を取ってもらうという施策なのですけれども、こちらの風土づくりのためというのが結構漠然としていると思っております。こちらを例えばマネージャー向けのセミナーを必ずやるというところ、設定を固定するというのもすごく重要だなと思っております。というのも、取りづらいのは基本的に上司の目というのが一番ありますので、漠然と風土をよくするとかではなく、マネージャー向けの研修をして、そこの理解を深めるというところを必ずやるというところと、プラスして、復職支援セミナーというところを、女性に対して行っていると思うのですけれども、必ずパートナーに向けても参加してもらうというところで、育休を取得しただけではその後、家事時間とかが2時間半にすぐにはならないわけですね。育休中だけやっても意味がないのです。パートナーでちゃんと復職をした後にしっかりと家事もやっていく、しっかりと仕事もどちらもやっていくというような意識を醸成していくためには、ちゃんとそういった復職のときにどうやっていくのかということも、必ず必要になってくるかと思っておりますので、マネージャー向けのセミナー、復職支援セミナーにパートナーと一緒に、今、うちがやっているのも皆さんパートナーで来てくださっているのですけれども、どちらも重要な点かなと思いますので、ぜひ加えていただければと思います。

もう一点が、若年層向けの男性の意識改革というところなのですけれども、若者向けを中心にした講演会とか、セミナーとか、すばらしいと思っておりますけれども、なかなか来ないですね。うちも学生向けにやっているのですけれども、なかなか集客が難しいと思っ

ている中で、大学とか学校との取組というところが、こちらに記載をされていなくて、経済団体ですとか、企業とかというところとの連携としか書いていなかったというところがありますので、無理やり聞かせるぐらいでないと聞いてくれないというのがあります。ただ、大学の1年生とかでも男の子がちゃんとそういった話が上れば、すごく意識が変わっていきますので、必ず文科省と連携をしていただいて、学校の授業の中で無理やり聞かせるというところをやっつけていかないと、せっかくすばらしい取組が届かないということが本当に往々にしてありますので、行政の方がやってもなかなか集客できないと思いますので、いるところに行くというところでやっていただきたいと思っております。

○佐藤会長 この「さんきゅうパパ」とか男性育休取得も、それが長い子育て、例えば女性が育休から復帰して、保育園に預けて夫婦で子育てするときに、そのときも男性が子育てに関われるように変わってくるかどうかということがすごく大事なので、フォローしていくというのがすごく大事なかなと思います。

辻村議員、どうぞ。

○辻村議員 先ほど岩田議員が指摘された資料3の13ページの赤線の下のところ、女性活躍推進法の見直しとか、そういう言葉のところなのですけれども、これは14ページにも出てきていまして、閣議決定された文言ですから今さら言っても仕方がないのだと思うのですけれども、女性活躍推進法はできたばかりで、施行されたばかりなのに、法律を見直すと書く場合には、何か非常に不備があって、今後改正しなければならないというニュアンスが、これまでいろんな法改正のところにありますね。ですから、そういったことの覚悟も含んだようなというか、そこまでひどいものができたから改正しなければいけないみたいな趣旨であるはずがないわけですね。ですから、そのニュアンスを、この文言は変えられないとしても、今後、少し気を付けて、今後改正しないとひどいものだということではなくて、効果が出るような適切な運用を図っていくとか、いろんなことがあると思いますので、そのあたりの法改正の必要性も含めて、すぐに答えられるようにというのでしょうか、準備していただいて。

○佐藤会長 6月だものね。通ったのは4月1日施行でね。

○辻村議員 すぐ見直しというのはおかしいですね。

○佐藤会長 これは本文より抜粋なので、基がどうなっているか見ないとわからないと思います。

○辻村議員 そこは気を付けていただければ。

○佐藤会長 確かに辻村議員が言われることは、違和感はありますね。

○横田委員 実は、正社員化の件については、行政事業レビューで2年ほど前に担当させていただきました。実際に事業が正社員化促進になっているのか、実施予定だったところがこのお金を取りに行っているのかとか、非常に曖昧なところがあり、本当に効く施策なのか曖昧な部分はあるのではないかなと思っております。ここは意見です。

またメニューが非常に増えており、わかりづらい一方、中小企業に施策活用を促したい

意思があると思いますので、中小企業にとっては入口がまず一本化されていることが大事。コンサルタント事業は非正規用対象となっていますが、他事業もあわせてワンストップで対応していただいたりとかするようにしていただきたい。

あと、最近私は従業員の育休申請などすべて電子申請で対応させていただいています。窓口に行かない分、ほとんど情報が入ってこなくて、電子申請で承認が戻ってくる際、新施策の情報が届くなど、周知の仕方を広げていただく検討もぜひしていただきたい。

○佐藤会長 伺っておくのでいいかな。

では、大石委員。

○大石委員 岩田議員の御意見にもちょっと類するのですけれども、役所の役割というと、啓蒙とあめとむちで望ましい政策目標を達成するということだと思っておりますが、いろいろな助成金でインセンティブを付けるというのは、方向としては本当にそれぞれ正しいと思うのですが、応募に対する手間やコストがかかるし、そのために使った時間という機会費用も生じるし、また、ある程度質のよいものを作ってもらいたいということで、例えばプログラム作成を要件とするということ、それに対してもコストがかかるわけで、それに見合った助成額になっていけばいいわけですけれども、企業にとっての機会費用に埋め合わせができる程度の助成金になっているのかということと、また、そもそもそういったものは存在しているのかということが、なかなかこれだけたくさんものを網羅的に把握するのは大変だということもありますし、かつ、事例集めなどにおいても、応募するならば、いろいろ書類を書いたりするというのは大変でというのは、国立大学にいて、いろいろと常日ごろから書かなければいけないものが増えているので、ついそのように思うところもあるのですけれども、そういうことも鑑みますと、なるべく大きなところで取り組んでいただくということを目指していただきたいと思います。

特に、長時間労働の関係なのですが、例えば労働基準監督官も非常に業務が忙しくて不足しているということですが、大幅増員する、予算をがんと取るとか、そういう方向に行ってくださいのほうが、働く人々全体にとってはより役に立つという面もあるのではないかとはいえます。

あと、特に内閣府男女共同参画局が担当部署になるのではないかと思いますけれども、民間への啓蒙はもちろんなのですが、ぜひ役所内というか、官庁間での啓蒙というのでも進めていただきたい。公的な資金が絡んでいるようなプロジェクトで、ちょっとしばらく前に女性の容姿というか、身長、体重を問い合わせるというような募集が行われていたイベントがあったということもありまして、余り適切でないようなことが行われないように、また、啓蒙のパンフレットとかでも、結構ジェンダーロールを固定させるようなイラストが描いてあったりということも最近比較的多いように思いますので、ぜひ役所間でのそういった意識啓発に男女共同参画局のほうで取り組んでいただければと思います。

○種部委員 時間がありませんから、短く。いくつかありますけれども、まず、20ページ、介護休暇について半日単位の取得を可能とすることは、非常に画期的なことだと思う

のですけれども、もっと短い時間でという検討はしないのかなと思います。実際に介護してみられるとわかると思うのですけれども、一番困るのは定期的にある通院のときとかに小分けに2時間だけとか、1時間だけとか、そのように取れないと、あつという間に介護休暇を使いきってしまう。では、年休でいけるかという、年休の数も少ないため、それを組み合わせてもっと細かく取れるような仕組みにしないと、離職をする率が上がると思います。長い期間の介護休業というのは余り必要ないと私は思っていて、長く続けるためには短い休業でいていただきたい。

それから、育休も同じことが言えまして、男性の育休取得とか、長い期間の育休については私も反対なのですけれども、子供が風邪を引いたりしたときに、その当日は病児保育に預けられませんかから、病児保育につなげるまでの1日をとっさに休むことを男性がやるようになると、随分と違うと思うのです。

育児と介護のことばかりなのですけれども、不妊治療を受ける方たち、年休を1日とか半日とか要らないのです。治療のために1時間ずつ休暇が欲しいのです。フレックスとかで可能かもしれませんけれども、小さな企業はとてそこまでできないと思うので、年休を時間単位で取ることができる。それを男性も同じように時間単位で取ることができる。その中に不妊治療の人もいるということにすると、ハラスメントが起きない。小分けにもうちょっと使いやすい休暇のとり方を考えるということにインセンティブを与えていただければと思います。

あと、同じ20ページに1点だけ、特別養子とか、養子、里親の方たちも休みを取るといのは非常に大事なことだと思っているのですけれども、そもそもそれ以前に都道府県によって違うと思うのですけれども、特別養子とか里親を希望するときに、専業主婦であることを条件としているところがあると思うのです。これをなくさない限りは、社会的養護はいつまでたっても家庭的養護になっていかないと思うので、あわせて検討していただきたいと思います。

○佐藤会長 何か今のでありますか。

介護休暇のほう分割で、多分、子の看護休暇のほうも5日あって、そちらも分割できるようにしたはずなので、ただ、時間単位ではなくて、ですから、子の看護休暇のほうもある、こちら1人について5日、2人10日ね。

介護休暇はあって、これも分割できるようにしたので、若干そこは前進。ですから、既にあることはあるので。あと、有給も時間単位で取れるので。

○厚生労働省 5日間までは1時間単位で取得できます。

○佐藤会長 一応介護休暇のほうは今回初めて分割まで進んだということで。

○厚生労働省 ただ、一応、細かい話ですけれども、時間単位年休は労使協定を結ぶ必要があります。

○種部委員 そういう取組を取りやすくしているところにインセンティブをあげるとか、そういった部分に使っていただければと思います。

○佐藤会長 いろいろあると思います。

1つだけ、これは聞いておいていただければいいのですけれども、4ページの助成金、先ほど横田委員や大石委員が言われたように、これだけではなくて助成金一般はもともとそういうことをやろうと思ったら使うという可能性は十分あり得るので、これはどうするか、なかなか政策評価では難しい。だから、これだけではなくて、あと、使う能力があるところは取るという、その事務手続を、そういうことを考えながらどうするかという、これだけではなくて、政府全体のですけれども、それだけではなくて、私は正社員化コースとか、ここをどうするかなのです。正規、非正規という呼称をなくそうといっているのです。法律に書いていない、別に労働法に正社員などないわけですよ。助成金にあるのです。正社員化コースとか、正社員化助成金と言っているのです、これは助成金の名前なのだから、なくせるはずなので、無期化助成金とか、すぐやれないかなど。これは、正規、非正規をなくすと言いながら、助成金に正社員化というのが残ってしまっているというのはどうなのと。これはすぐにやれる話なので、まず検討して聞いておいていただければいいです。

それでは、後半に移りたいと思いますので、かわっていただいて。

御苦労さまでした。

(説明者交代)

○佐藤会長 それでは、お待たせした部分もあるかと思いますがけれども、先ほどのような形でやりたいと思いますので、まず、説明ということで、資料1の2の「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」のa)のところから始めたいと思いますので、内閣府から御説明いただければと思います。

○大隈推進課長 内閣府男女共同参画局推進課でございます。

資料7の1ページから御説明いたします。

1ページ目は「政治分野における女性の参画拡大」です。

下のほうにございますけれども、政治分野における女性の参画拡大は、日本では国際的に見てまだ低調ということもありますので、第4次男女共同参画基本計画に基づき、政党に対し女性の参画に関して自主的な措置を要請しているところです。その前提となります情報について、これを収集し、分析し、政党あるいは国民の皆様に関わりやすい形で提示するための予算を、これまでなかったものを新規に来年度要求させていただいているところです。これが1つ目です。

2つ目ですが、3ページ、女性活躍推進法の関係です。内閣府は国及び地方公共団体、いわゆる特定事業主のほうを担当していますけれども、「当該施策の背景・目的」にございますように、特定事業主行動計画ですとか情報開示を一覧で見える化するためのサイトを先般開設したところです。

これにつきまして、来年度は、下のほうに「該当施策概要」としてございますけれども、まず、サイトの拡充ということで、データの充実、検索機能の充実を図るための予算要求

をしています。もう一つ、今年度1年間の取組について課題、論点整理を行うための予算を来年度にかけまして要求しているところです。それが2つ目です。

3つ目ですけれども、6ページは理工系分野における女性の参画拡大に関するものです。

「当該施策の背景・目的」にございますが、我が国の研究者に占める女性の割合が先進国と比べて低水準にあるということで、これまでも、8ページの図のような様々な取組を内閣府として行ってまいりました。来年度はそれぞれの取組を少しずつ拡充するための予算ですとか、あるいは左のほうにウェブサイト「理工チャレンジ」の中に「メルマガ」と書いてございます。メルマガを新規に要求して、ホームページを見に来る方だけではなく、こちらからも女子中高生などを対象に情報を発信していくための新たな予算要求などもしているところです。

以上でございます。

○岡田総務課長 引き続きまして、9ページ「組織のトップの女性活躍へのコミットメント拡大」でございます。

女性活躍の推進には、組織のトップへのコミットメントが効果的ということでございまして、真ん中あたりの背景のところに書いてございますが、平成26年6月に、男性リーダーによって「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言が発表されております。行動宣言に賛同してくださる方を増やしていくことをやっております。今年の8月現在で130名を超える男性リーダーの方々に賛同していただいております。来年度に向けましては、「重点方針2016」にありましたように、全国への発信・周知を行っていくですとか、地域へ広げていくことを推進していきたいと考えております。それに必要な経費として予算要求をさせていただいております。

下の箱の「該当施策概要」を御覧ください。賛同者の方々が一堂に会していただくためのミーティングを行うような必要な経費とか、賛同者の企業あるいは組織で行っていらっしゃる事例を紹介するウェブサイトですとか事例集、参加者を増やしていくための広報啓発ツールの作成を行うための経費として、来年度新規要求を行っているところでございます。

以上でございます。

○南参事官 続きまして、11ページを御覧ください。こちらは「将来指導的地位に就く女性の人材育成策の充実」でございます。

「当該施策の背景・目的」のところの2番目の○ですけれども、女性役員の登用が企業価値の増大や、役員自身がロールモデル、メンターとなって、さらに企業で裾野広く女性人材が育成される可能性があるということで、非常に意義があることではございますが、現在、上場企業役員に占める女性の割合ですが、27年7月末時点で2.8%、本年同月7月末で3.4%まで上昇しましたものの、まだ欧米諸国と比べましても非常に低水準となっております。これを第4次基本計画において平成32年、2020年までに10%を目指すという目標を立てておりまして、それに向けて人材育成策を充実させる必要

がございます。

こうした背景に基づきまして、12ページ、「重点方針2015、2016」の抜粋もございますけれども、こうした書きぶりに基づきまして、経産省とも協力いたしまして、今年度具体的に事業展開をしております。「平成28年度」のところを見ていただきますと、まず、諸外国は非常に先進的な取組をしている国がございますので、こうした取組を調査研究しながら、一方で海外のビジネススクールの教授ですとか有識者による女性リーダー育成セミナー、これは今年は既に先月8月5日に福岡で実施をいたしまして、非常に盛況だったものでございます。そうしたところに参加してくださった方々へのアンケート等も踏まえつつ、民間の女性リーダー育成セミナー実施団体等からもヒアリングを行いながら、民間の女性リーダー育成プログラムのための調査研究を進めて、今年度中にそうしたモデルプログラム案を含めた報告書を作成するというところに取り組んでおります。既に企画委員会を立ち上げて、先日第1回を開催させていただき、報告書案の骨子を作成しているところでございます。

このモデルプログラムを踏まえまして、複数地域でのモデルプログラム案の試行的な実施をし、そのモデルプログラムを改善するというのが29年度以降でございます。来年度につきましては、主に地方都市、地方での中核の都市になります、例えば仙台ですとか名古屋、大阪等を念頭に置いておりますけれども、複数カ所で実際に本年度つくりましたプログラムを試行する、来年度はそのための予算要求をさせていただいております。

以上です。

○岡田総務課長 最後に13ページ、地域における女性の活躍の推進を目的とした事業でございます。「重点方針2016」におきましても、地域の実情に応じた取組を支援するというところで定められております。女性活躍推進法が本年度から本格施行されておりますけれども、都道府県や市町村では推進計画を定めるよう努めるということにされております。

地域の実情に応じた取組を支援するために、真ん中あたり、28年度2次補正予算として3億円計上させていただいたところでございます。

横の紙、最後の14ページ、この交付金ですけれども、真ん中の緑色の枠に囲んでおりますが、地域ごとの多様な主体による連携体制を構築したり、女性のライフステージに応じた様々な相談に対応できる相談窓口を開設するとか、女性が継続しやすいような環境づくりに向けた地域ぐるみの取組などについて支援をすることを目的としております。また、来年度要求では、こういった取組を促進、また、展開していくことを目的に、当初要求で5億円を要求しているところでございます。こうした交付金により、地域における女性の活躍をより一層推進していきたいと考えております。

内閣府からの説明は以上です。

○佐藤会長 では、続きまして、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 厚生労働省から、資料8でございます。「女性活躍推進法に基づく取組、キャリア形成支援」ということで資料を整理させていただいております。

1 ページ目、女性活躍推進法の施行業務ということで、労働局の雇用環境・均等部で、女性活躍推進法、301人以上の事業主についての行動計画の策定について周知徹底を図るということでございます。資料では7月31日現在のデータを入れておりますけれども、8月末で98.3%になっております。認定企業につきましても、8月末で145社ということで、着実に施行業務を進めているという状況でございます。

続きまして2 ページ、まず「女性活躍加速化助成金」ということで、女性活躍推進法の計画策定が義務になっていない300人以下の中小企業を特に中心に念頭に置いた助成金でございます。計画をしっかりと策定していただいて、取組目標を定め、数値目標を定めて取り組んだ結果として目標を達成したらということで、取組目標と数値目標を達成したときにそれぞれ助成金を支給するという枠組みでございます。大企業については、計画を作成し取り組むだけではなく数値目標もしっかり達成したときに助成金を支払うということで、制度設計をしたものでございます。昨年度から動いておりますけれども、女性活躍推進法の成立時期が遅れた関係で、昨年度の執行状況がよくなかったのが、今回、予算的には精査しておりますけれども、これは着実に進めていくようにしたいと思っている次第です。

次、5 ページ、これも女性活躍推進法の関係ですけれども、中小企業に計画を策定していただくのに、なかなかどうやっていいかわからないという企業も多くございます。そういったところに対して、セミナーを開催したり、電話相談とかで支援をするということを委託事業で実施しているものでございまして、これも計画的に進めていきたいと考えている次第でございます。

7 ページ、女性活躍推進法のデータベースということで、総合的情報提供事業として実施しております。データベースは、4月当初はデータを載せたい企業が非常に多かったのが、なかなかうまくアクセスできないということが報道されておりましたが、今はしっかり落ちついて載せていただいております。一昨日現在で6,259社に載せていただいているところでございまして、着実に利用していただいているかと思っております。来年度は、使い勝手の関係を良くしていきたいということと、学生さん方であればスマホで見たいという話があるので、スマホ対応に向けた予算を確保していきたいと考えている次第でございます。

○厚生労働省 同じく厚生労働省でございます。

私からは「キャリア形成支援」ということで御説明させていただきます。資料は9ページと10ページになります。

小項目(6)「キャリア形成支援」ということで、その下の重点方針の記述といたしましては、出産・育児等から職場復帰を図る女性について、キャリア形成上の課題解決を通じてキャリアアップに資する教育訓練プログラムの開発等の支援策を連携し

て検討するとしております。具体的な取組について、平成29年度にこれに対応する概算要求をしておりますので、御紹介をさせていただきます。

10ページ、事業の内容としては、労働者のキャリアアップのための教育訓練のプログラムを、大学であったり、専修学校であったり、教育訓練機関に委託をして開発してもらおうということになります。上から2つ目の○、労働者の能力開発ということで、私ども、労働者の自主的なキャリアアップのための教育訓練の受講、社会人の学び直しについて費用を助成するような教育訓練給付という制度を持ってございますけれども、それだけではなくて、具体的な教育訓練の開発ということで、産業界等のニーズを踏まえることに加え、出産・育児から職場復帰を図る女性、また、非正規雇用の若者など、特定の労働者層、対象者層に焦点を当てた形でそれらの方々のキャリアアップにつながるような教育訓練のプログラムを開発していただくということで、最大3年間の委託事業を予定しております。企業と連携しながら、そのような対象者の労働者の方々がどのような手法でどのようなプログラムでどのようなスキルを身につけていくと、自らがキャリア形成上有するような課題をクリアしながらキャリアアップをしていけるのかというプログラムを開発していただく事業でございます。

この成果につきましては、右下にございますように、全国の教育訓練機関に展開をするとともに、先ほど申し上げました教育訓練給付金の対象の講座としていけるような成果物を生み出していただいて、継続的に我々としても活用していただき、また、多様な労働者の方々に活用していただけるような成果を出せるような事業になればいいと思っております。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、文科省から御説明いただければと思います。

○文部科学省 文部科学省でございます。

資料9を御覧いただきたいと思っております。御説明の御指示がありました点は、1つは「理工系分野における女性の参画拡大」でございます。これは大分歴史のある事業でございますので、先生方、御存知の方も多と思うのですが、文科省では平成18年から女子中高生の理系進路選択支援ということで事業をやっております。現在は国立研究開発法人科学技術振興機構で事業をやっていただいております。運営費交付金の中の事業でございます。内容といたしましては、セミナーをやりますとか、実験をやりますとか、先輩女子の話聞くという内容で、大学などを中心に、女性教育会館でもやらせていただいておりますが、全国で事業を展開しております。

資料9の2ページに、カラーで整理させていただいております。見てのとおりでございますが、事業の概要としましては、29年度の新規採択10件、28、29年度ということで合計20件の採択でやっていただくということを予定しております。

その次が、学び直しの観点でございまして、3ページから、先ほどの厚労省の説明とも

若干関係しておりますが、文科省では次の4ページの「職業実践力育成プログラム」を認定しております。この認定の中に地域再生、地方創生、中小企業ですとか4つのテーマを設けておりますが、その中に女性活躍というテーマを設けてございます。この女性活躍のテーマということで認定されているプログラムがあるわけでございますけれども、これが国立、公立、私立という形でございます。これにつきましては、先ほど厚労省からもお話がありましたけれども、教育訓練給付制度との連携がセットされておりまして、認定を受けたものについては、教育訓練給付制度からの支援をいただけるということで進めております。

以上です。

○佐藤会長 では、経産省から御説明ください。

○経済産業省 続きまして、経済産業省から御説明を申し上げます。

私どもは次の資料10に沿いまして何点か御説明申し上げたいと思います。まず、1ページ目、先ほど内閣府からも御説明があった女性リーダーの育成というテーマの事業でございます。佐藤先生を始め皆様の御指導をいただき、ダイバーシティー経営に経産省として、この数年間力を入れて取り組んでまいりましたが、大きな社会運動になってきております。企業の皆様に真剣に取り組を進めていただいているのですが、役員レベルのハイレベルの女性を育成したいと考えているのだけれども、候補となる女性が余りにも少ないという悩みを各社かなり共通で持っていらっしゃるようです。そういう観点から、こちらの1ページ目の裏に記載した事業をやらせていただくということで、取組を始めていこうかと思っております。具体的には、今年度まさに今、臨時国会で提出される予定の補正予算に盛り込ませていただいております。申し上げたように、各社悩みを抱えていらっしゃるわけですが、頑張っている女性の役員候補の皆さんは各社にいらっしゃいますので、そういった方々が一堂に会する企業横断的な取組をパイロットプロジェクト的に進めるということで、要求をさせていただいているものでございます。特徴は企業の中で研修をするにはなかなか数が少ないのだけれども、その50~60名の皆さんに集まっていただいて、研修プログラムをやっていただくということを考えています。

具体的には、ハーバード・ビジネススクールの先生方のノウハウを活用して、ビジネススクールの授業に参加いただくというプログラムを主眼で考えております。補正予算を成立いただけましたら、実行に移していきたいと考えております。女性の皆さんにスキルを身につけていただくということと、ネットワークが大事だと思っておりますので、こういった企業を超えた形で交流を深めていただき、社会全体としてリーダー層の育成の流れをつくっていくということを考えていますので、内閣府の事業ともタイアップしてやっていきたいと思っております。

時間も限られていますので簡単に申し上げますが、次の3ページ目のところは、今年度の事業として始めていますので、来年度要求に向けて2年目ということになってきますけれども、女性起業家の話でございます。こちらは、女性のライフステージに応じた新たな

働き方ということにつながりますけれども、我々経産省としてベンチャー育成といった政策もやっていく中で、女性の皆さんにとって新しいチョイスとして起業という選択が広まってきているという流れを定着させていければと考えています。女性の皆さんが抱えておられる様々な悩み、正直、男性ともちょっと違う悩みもありますので、そういったことに的確に対応できるような支援ネットワークを作っていくということでございます。

4 ページ、自治体とか金融機関の方とか、様々な方々、そこには女性の先輩の起業家の方も入っていますが、こういう形で横のネットワークを作って、それを全国10カ所、そのネットワークにつないでいくような窓口を作らせていただいて、女性の方の相談に応じるということを行っています。本年6月から実施をしておりますので、こちらをまずは普及させて、いろいろなニーズに応じていくと考えています。女性の皆さんのニーズは非常に幅広いものですから、十分把握し切れていないところもございますので、こういった窓口での一個一個の相談に対応しながら、どういう支援措置、支援体制を構築していくのが望ましいのかということもあわせて勉強していきたいと思っております。

最後、簡単に申し上げます。こちらは子育てをしやすい環境づくりということで、「子どもウェルカム」運動と銘打っていましたが、企業の皆さんがいろいろと提供される財・サービスを通じて、子育て世代を応援するという取組を社会全体で広げていきたいということで取り組んでいることでございます。こちらは予算要求等しているような状況ではございませんけれども、まず、企業の皆さんともいろいろな形で対応させていただいて、国全体の流れを作っていくという運動論を起こすべく、何ができるかについていろいろな形で議論させていただいて、次なる展開を模索していきたいということでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、先ほどと同じように、今の御説明について御意見あるいは御質問を伺うことにしたいと思います。

どうぞ。

○渡辺委員 ありがとうございます。

まず、資料7の内閣府の説明についてですが、8 ページに「理工チャレンジ」のことがありまして、この取組は非常に重要だと認識をしております。高校生が理工系を選ぶか、文系を選ぶかという段階で、日本は世界に比べて女子が理工系に進みにくいという状況がありますので、こういう形で改善していくというのは非常に重要なことで、続けていきたいです。このときに気を付けていただきたいのは、こういうことをやると理科好きの子しか集まらないのが一般的です。理科好きの子は興味があるので、どうしてもこういうところに参加する。一番大事なものは、本当は理科が好きかもしれないけれども、理工系に行けない子供たちを集めていかなければなかなか効果がないので、そこをぜひ注意していただきたいと思っております。

ぜひもう一つお願いしたいのが、こういう取組がどれぐらい広がっていくのか。今、申

し上げた理科好きだけではない子も含めて、例えば子供1学年大体100万人ぐらいのうち、何%ぐらいがこういうところに参画できたのか、あるいは、その影響でもいいのですけれども、周辺の人たちにどう影響するかということも含めて、日本全体がある程度動き出すような活動にまでぜひしていただきたいと思います。

それから、同じ資料7の11ページ目、企業の役員が少ないという話があり、これも非常に重要なことです。働く職場として一番大きいところは企業ですので、企業が変わらなければ日本全体は変わらないということになります。モデルプログラムを実施するときに考慮いただきたいのは、実際に効果を上げたモデルを見せていただきたいのです。取組のよさも大事なのですが、取組のよさと結果が伴うものをモデルとして展開していくという、その両方にぜひ注力していただきたいと思います。

同じく、この問題については経産省からも御説明がありまして、問題の意識は私も全く一緒です。御説明されたことはすごく正しいと思います。企業経営者の方は、女性の役員を増やしたいのだけれども、とにかく候補がいないのだと、必ず皆さん同じことを言うのです。そのときに、だから育成しましょうというのは一つ正しいやり方だと思います。しかし、それだけを真に受けているというのは不十分で、なぜかという、役員を決めるのは男性だけの場合が多いわけです。男性だけの視点で候補がいないと言うのです。候補となるべき女性に聞くと、いるのだけれども、目に見えていないと言うのです。なので、そういうことも改善していかないといけないので、単にいないから育成するだけではなくて、どうしたら見つけれられるのか。そこに、男性だけで意思決定をするのではなくて、女性も入れながら決定していくようなプロセスを導入する必要があり、ぜひその工夫もお願いしたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 もし何かあれば。理工の、理科好きの子だけでなく出てきてほしいみたいなことをやっていけばあれですが。

○大隈推進課長 ありがとうございます。

先生が御指摘のとおり、理科好きの子にしか情報が届かないということがないように、ホームページだけですと理科好きの子がやってくることはあるかもしれないけれども、見に来ないお子さんがいらっしゃるかもしれないということで、メルマガということで、もちろんそこにどのような形で登録していただくか、そこは工夫の要るところとは思いますが、理科が好きか嫌いにかかわらず、ちょっと苦手だと思っているお子さんにも伝わるようなことを考慮してメルマガという形で新たな予算要求をしているところです。

○佐藤会長 いいですか。

岩田議員、お願いします。

○岩田議員 内閣府に2つお尋ねしたいと思います。

まずは政治分野についてですが、やるべきことはたくさんあると思うのですけれども、まずできることというのは見える化というのはいいと思うのです。これは世の中にちゃん

と関心を持っていただいて、監視していただくということ、政党間の競争を促すということで、見える化というのはとてもいいと思います。

お尋ねしたい点がいくつかあるのですけれども、施策の目的のところ、男女共同参画基本計画に盛り込んだ内容が書かれているのですけれども、単に候補者に占める女性比率が今、どうなっているかという数字の情報開示、見える化だけではなくて、どういう方針を持っているかとか、どういう取組をしているかとか、女性活躍推進法は企業にそういうお願いをしているわけですから、それに相当する情報も開示していただきたいということと、もちろん、当然ながら政党別に見えるようにしていただきたいというのが1つです。

それから、政党の事務局、大きい政党は301人以上職員がいると思うので、当然やっただいていてと思うのですが、小さい政党も、300人以下も努力目標ですから、世の中に率先して全ての政党が事務局職員についても同じように目標と計画をつくって開示していただく。それをあわせて、議員とか候補者の女性の活躍の状況と同じように、事務局職員についても一緒に見られるような見える化にしていきたいと思います。

2つ目は、地域女性活躍推進交付金についてです。厚生労働省の施策の中に、規模間格差に注目をして、中小企業に対していろいろ支援するという施策があったと思うのですけれども、もう一つは地域間格差です。私も21世紀職業財団の仕事を通じて本当に痛感しているのですが、東京と大阪は本当に経営者のマインドが変わっています。ところが、愛知、名古屋も余りそうではないですね。ましてやそれ以外の地域はそうでないです。地域間格差の問題をどうするかということを考えたときに、これは一つのいい手法かなと思うのです。女性活躍推進法の中で、努力義務ですけれども、地方公共団体は推進計画を作ることになっていますので、推進計画を作って、同じ法律の中で地域で協議会を作ることができることになっていますので、県庁が中心になっていろいろな部局を巻き込んで、財界とか大学とかと協議会を作って、そこで具体的な政策を動かしていくということをぜひ各地域で進めていただきたい。そのために有効な交付金であってほしいと思います。補正予算でいただくのもありがたいのですけれども、財源として不安定なので、安定した財源で、女性活躍推進法から10年ですから、できれば10年、集中的にそういうことが地域でできるように、それをぜひ応援していただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 では、辻村議員が先。政治分野の可能性も高いから。

○辻村議員 ここは今あらゆる分野ということをやっているのですけれども、一覧表を見ましてもわかりますように、政治分野は137項目中1つだけしか出ていません。あと、行政が4つ出ていて、教育研究分野が4つぐらい出ているだけで、あとは今年は雇用に関わる、経済に関わる、それはそれで大変結構なことですけれども、そうだとすると、1つの政治分野というのはどうしても予算を取っていただいて、今、言ったように恒久的な研究にしていただかないと、非常に弱いと思うのです。

今も岩田議員から御指摘がありましたけれども、このようにIDEAとかIPUとかというのが

通し番号28の裏の具体案に出ていますけれども、業者委託をして、どこかの研究センターにお金を払って調べなさいと、私も10年ぐらい前からずっと経験してきているのですけれども、みんなインターネットで調べて、IPUとかIDEAとかのものを翻訳して、専門家のところを回って、それに追加することは何でしょうかと聞いて、簡単な表面的な報告書が出てくるのです。あまり役に立たないです。というのは、それは10年ぐらい前から基本問題の専門調査会でもずっとやってきたことで、外国のどこでクォーター制をやっているとか、そういうことはわかるのですけれども、もう今、その段階は10年たって、次の段階に行かなければいけない。今年5月30日にクォーター法案と言われたものが野党から出ましたけれども、もう日本は重複立候補制をやっていますから、外国のは使えないです。結局外国にどういうクォーター制があるかなどというのは、私も十何年前から内閣府でも何回も報告をして、みんな知っているのです。ですけれども、日本で本当に具体的な法律を作るときには日本の選挙制度とか、そういった問題とあわせて議論していかなければいけないので、そこに専門家がないのです。

今回も多少関わらせていただきましたけれども、やはりこれは本当に研究も不足しているし、取組が不足している。それをリードすべきは内閣府のほうで、今までと同じように、10年前と同じようにIPUとかIDEAのものを翻訳して、よそのものを教えますだけだと、とても現実的ではないという感じがするのです。業務委託をしてどこかにやらせてというレベルをちょっと脱して、本格的に研究グループというのでしょうか、研究を、これは国によっては政党ごとに選挙制度研究所を持っているような国があるぐらいですから、フランスなどはそうですけれども、全部政府がやらなければいけないということはないのですが、まだまだ取組が遅れているので、そういったことを踏まえた提案をしていただきたいというのが一つです。

文部科学省のほうも、先ほど渡辺委員も言われましたけれども、「理工チャレンジ」でも何でも、それはもちろん必要なこと、望ましいことなのですが、実態に即した、もちろんJSTが大学の中にずっと入って、各大学を回って具体的にしてくださっているのですけれども、トータルに見ていかなければいけないので、学術会議でありますとか、国大協、私大連、学会でありますとか、そういったことを全部含めた問題として、こういう問題を取り上げていかなければいけない。その段階にもう入っていると思うのです。だから、ここ10年ぐらい私も見ていて、調査研究といっても同じことばかり表面のところだけをやっているような感じがするので、もっと具体的になっていかないと政策には結びついていけないのではないかと思いますので、その点をよろしくお願ひしたいと思います。

○佐藤会長 内閣府のほうで何かありますか。

○大隈推進課長 政治分野につきましては、先生方の御意見を踏まえまして、今年の重点方針で初めてこの項目を入れまして、予算要求もしております。先生方の御指摘を踏まえまして、きちんと受けとめて進めていきたいと思ひます。行政府としてどこまでできるかという、そういう範囲の中できちんとやるべきことをやっていきたいと思ひております。

○佐藤会長 あと、岩田議員が言われたのだけれども、先ほどの団体職員のほうはどうか。届け出はつくっているのか。

いわゆる企業等団体のほうに入るから、雇用しているわけですね。それは今の法律の枠内ではやらなければいけないことだから、それは情報はありますか。調べる必要はあるのだからけれども、ホームページで情報公開とかやらなければいけないのですね。

○厚生労働省 ちょっと今、手元にありませんけれども、多分調べればわかると思います。

○佐藤会長 できるだけやってくださいと、民間企業には指導しているわけでしょう。もしやっていなかったら言っていただいて。

○厚生労働省 一応各政党の団体も一般事業主ということですので、その中で人数に応じて義務がかかっているか、努力義務になっているかということであると思います。そこは同じだと思っています。

○佐藤会長 それはぜひやっていただくといいかな。私もそれは気になる話なので。ほかに。

では、堀江委員。

○堀江委員 まず、3点ほどあるのですけれども、まず、行動計画、両立支援助成金のところに関してですけれども、女活法とかも含め、行動計画が作成されるというところはすばらしい国の動きだと思っているのですが、怖いと思っているのが、制度だけ整えて進まないという状況が出てきて、会社がお金を払って制度は作ったけれども、進まないではないかみたいなどころから、嫌になっていくみたいなどころに今後なっていくのではないかと、そうすると、怖いと思っております、その一つとして、先ほどやった効果とかというところを出していくことも一つなのですけれども、制度だけではなくて、効果として社内アンケートというものをぜひ入れていただきたいと思っております。女性たちは結構意識の面で両立不安だったり、昇進不安というものを抱えていまして、仕事と子育ての両立はきっとこの会社でできないだろうと、調べもせずに不安に思って転職活動をしてしまったりとか、昇進も、私などはきっと声をかけられないだろうと思って、無理だ、管理職はやりたくないとなってしまうたりするので、こういったいろいろな制度をやっている、施策をやっていることによって、私たちが例えばこの会社で長期的に働きたいと思っているのかとか、昇進まではいなくても、この会社でチャレンジをしていきたいと思っているのかみたいなどころのアセスメントができるようなアンケートをとって行って、それが最初は低くてもいいと思うのですけれども、政策をしているのに低かった場合には周知をすればいいとなっていたり、コミュニティーをつくってあげればいいのか、そういったアセスメントをしていくことによって、アンケートを取れば取るほど社内がよく見えてくるというようなものにしていかなければ、制度をやったのに進まない、女性は働けないんだみたいな風潮にならないようにしていくためにアンケートを追加するということが必要かなと思っております。

そういったアンケートとプラスして、制度を作っただけではなくて、若手の女性とか管

理職の女性というピンポイントでの施策を行うのではなく、お互いに関係するような施策というのを盛り込むというのもすごく重要かと思っております。社内にロールモデルがないとか、仲間がないと思ってしまう場合が多かったりですとか、逆に女性の方は管理職になった後に部下の目が怖いとか、部下の女性の目が怖いというところで、理解されていない気がするみたいに思われてしまうことが多いので、管理職の方と若手をつなげるとか、ママと若手をつなげるみたいな関係性というのをつくるような施策というのももう一つとして入れていくことによって、社内の中が自走していく継続していくものになっていくのではないかと思っております。

こういった形でアンケートをやったり、継続するような関係性作りのものを入れていくというところが1つ目です。

もう一つが、労働者などのキャリア形成のところですけども、素晴らしい取組だと思っておりますが、多分10年ぐらいやって、何十年もやって、本当に進んでいないというところがすごく私もいろいろな活動をさせていただきながら思っているところで、講座だけではなかなか変わらないというのが多分実感されているところなのではないかと思うのです。

皆さん、おっしゃるのが、キャリア頑張れと言われると、結局子供はどうするのみたいになってしまうので、キャリア頑張れだけではない、子供に対してそもそも情報というのがなかったりという部分と、講座だけではなくて、リアル、体験型だったり、もう少し生の情報が聞けるような関係性作りというところがすごく重要だと思うのと、そういったところを支援する方への支援というか、実は両立したことがないみたいな方がキャリアのコーチングをされていらっしゃるってとか、結構年齢が上の方がやられているってとか、すごくそういったことを大学の中だったり、そういった中でも見られる光景ですので、ちゃんと実態を知った方が実践的なやり方を伝えていくようなものというのがすごく必要だと思っております。長年やられていると思うので、ぜひここで改革していただきたいと思っています。

3つ目が、理工の方々、リケジョを増やしていくというところにも関連して、中高生のうちからの職業体験の部分の見直しをしていただきたいと思っております。私も大学で教鞭をとったりする中で、中学生のときの職業体験が、ちょっと文科省のほうになってしまうかもしれないのですけれども、アルバイトでできるような、しかも目に見えるようなものが多くて、8割9割会社に入っているって、理系的な仕事というのを知るとか学ぶという機会がなかったりするのです。なので、そういった中学の時点から職業体験だけではなくて、タッチポイントとして学校の中でそういった経験、理系だったり、見えないところの会社の中での経験ができる、知られるだったり、リケジョの方も子育てをしてもやり続けられるのか、研究できるのか、働き続けられるのかということを悩んでいるので、子育てをしても働き続けるものなのだ的のところを、中高生のときから職業体験とかけ合わせてやっていくというのは本当に重要だと思っております。

最後に、女活サイトなのですけども、PDFでやられているところが多くて、なかなか大

学生は見ておりませんので、ぜひ見やすい形でやっていただければと思っています。

多くなってしまいましたが、以上になります。

○佐藤会長 では、御意見を伺うほうがいいと思いますので、時間もあれなので、どうぞ。

○種部委員 学術の分野で、例えば理工系を卒業された方は、私たちの分野もそうですが、その中の意思決定の場として、一番大きいのは学術会議系なのです。学会なども一応301人以上当然いるわけですし、それこそ役員の中の女性など全くゼロに等しい状態という学会のほうが圧倒的に多いです。業績は論文を出すことで評価されていきますけれども、論文のレフェリーに女性がいないという状況では、いつまでたっても学術団体の中で女性が活躍できません。ここに働きかける手段として、実は国が最大のインセンティブを持っていらっしゃるにしまして、例えば病院については、診療報酬という最大の公共調達がありますし、学術においては科研費というのがございます。こういうのも組織としてきちんとした評価をしているところにはお金をあげるということを当たり前に行っていないと、いまだに女性活躍の言葉すら知らない学術団体のほうが多いと思いますので、せめてそういうインセンティブは最大限に使っていただきたいと思います。

○佐藤会長 では、大石委員、横田委員。

○大石委員 各省庁でいろいろな取組をされると思うのですが、ぜひ無意識の偏見をなくすという視点を入れていただいて、2年前ぐらいにPTとかにヒアリングに行ったことがあるのですが、管理職に対して無意識の偏見をなくすためのウェビナーをやったり、セミナーをやったりということが幅広く行われていまして、経済学分野でも例えば有名な経済学者の研究などでも、性別とかがわからないようにして選抜を行うと女性が選ばれる確率が飛躍的に上がるといった実証研究も出ています。あるいは「理工チャレンジ」に関係するかもしれませんが、算数のテストをする前とかに、このテストは女子も男子に負けないぐらいいい点をいつもとっているものなのですよということを一言言う場合と言わない場合とで点数が全然違うということがあります。ですから、教育の現場でもそういった無意識のステレオタイプ化が行われないように、いろいろな啓発事業をやっていただくというのが実は地味なようでいて大きな成果に結びつく可能性があると思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

○佐藤会長 どうぞ。

○横田委員 ありがとうございます。

女性起業家のところ、今年、サイトはもう立ち上がったのですか。また教えてください。のんびりしていて情報がキャッチできていない。これから周知となりますが、女性起業家対象ならではの支援はまだ研究中で、支援者側が、中小企業診断士、社労士ともに男性が多い。要は、支援者向け、女性起業家向けの対応の仕方の研究成果を受けて情報提供していくということができればいいのではないかと思います。

○佐藤会長 府省のほうから何か御意見、御質問にレスポンスがあれば。無理にする必要はないです。

どうぞ。

○厚生労働省 先ほどいただいた女性活躍推進法の行動計画の関係で1点だけ申し上げさせていただきます。

今回の女性活躍推進法では、各企業で会社の状況をしっかり把握していただくということがまずあります。それは、データ的に見ることと、アンケートも含めてやっていただくこと、これは会社の事情ということなので、義務ではないので、全部が全部ということではないのですが、そこはしっかり把握をして計画を作っていただくという枠組みになっているかと思えます。

それから、効果をしっかり出さなければというところはおっしゃるとおりだと思ひまして、取組の実績を結果として出していただくのが、多分データベースでしっかり見ていただけるようになるのだと思うのですけれども、資料8の8ページ、ちょっと切れていますけれども、13項目について横表になっていて、今、6,000社が縦になっていますから、すごい表になっています。これは産業別で検索できたり、規模別だったり、都道府県別だったり、いろいろ、またさらに使い勝手を良くしていかなければいけないとは思っているのですが、全部入っているんで、書いていない会社があったら、ここは何だろうと思ってもらえるようになっているので、多くの会社は全部を入れようと努力してくださっているはずだと思っておりますので、逆にそういうことで結果をみんなで見たいようにしていく、チェックしていくということができないかと思っております。そういったことも含め、いろいろ課題があると思ひますけれども、頑張っていきたいと思ひます。

○佐藤会長 ほかにもし何かあれば。

あと、委員の方、最後で。

では、鈴木委員。

○鈴木委員 一言だけ。

もちろんお金を使うこと以外の取組や、予算を使った一つ一つの取組が非常に重要だということはそのとおりですけれども、今日の専門調査会は予算要求に関するヒアリングと議論が目的という趣旨でコメントを申し上げますと、御説明があった、例えば、厚生労働省の両立支援等助成金は3億円から5億円ぐらいの規模ですね。経産省の女性リーダー育成推進事業は4,000万円、内閣府の政治分野に関する女性参画拡大の調査研究は800万円なのです。もちろん男女共同参画基本計画は体系立てられているわけですが、参考資料2や参考資料3を見て、予算面からの体系を理解するのが委員の仕事かもしれませんが、施策の重複がないかとか、あるいは省庁間でうまく連携していただいているのかとか、ただちには理解しにくい。むしろ、あれもこれもという感じで非常に小粒なものが多い印象があります。体系を理解するための資料を作ればいいというものではないとは思ひますが、各府省のお立場からのリストだけではなくて、もう少し予算面での体系を意識していこうということが、新しく予算編成等との動きと連動させるという取組を第4次計画で始めた意義だと思ひますので、問題意識として提起させていただきます。

○佐藤会長 その辺はちょっと、もちろん各府省の中はやれると思いますけれども、全体でいうとまた別に考えなければいけないと思いますので、鈴木委員が言われることは少し考えさせていただきたいと思います。

○堀江委員 どういったところにお金が出ていくのかというか、その場所みたいなところもいただけるとすごくわかりやすいかなと思っています。

○佐藤会長 なかなか予算の仕組みは難しいので、いろいろな。趣旨はわかります。

まだまだ本当は御議論いただきたいのですが、予定より過ぎてしまっていますので、一応意見交換は本日はここまでにさせていただいて、各府省におかれましては、今日の議論を踏まえて、これからの男女共同参画、女性活躍に向けた政府の施策がより効果的になるように御検討いただければと思います。

では、事務局から連絡をお願いします。

○出口調査課長 次回でございますが、第5回の重点方針専門調査会は9月28日の13時から、場所は同じ会議室で開催したいと存じます。今回は今回ヒアリングできなかった項目について、各省庁のヒアリングと、それを踏まえた御審議を行っていただく予定でございます。

また、「重点方針2016」の中に盛り込まれております「女性に対するあらゆる暴力の根絶」に関する施策については、今週の月曜日、12日に既に「女性に対する暴力に関する専門調査会」でヒアリングを実施しております。ですので、女性に対する暴力の根絶についての施策については、12日の「女性に対する暴力に関する専門調査会」での審議の内容などを、その専門調査会の会長である辻村議員より次回御報告いただく予定でございます。

また、本日は、「重点方針2016」のフォローアップ作業の一環として御審議をいただきました。昨年の6月に「重点方針2015」が決定されております。2015に含まれている項目は、本年度の予算に反映され、現在、各省庁において各事業が実施中と考えます。このため、「重点方針2015」のフォローアップにつきましては、本調査会において年明け頃に行っていただくことを事務局としては考えております。詳細については、今後、委員に御相談させていただきたいと存じます。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 熱心に御議論いただき、どうもありがとうございました。ちょっと延びてしまいましたけれども、これで第4回「重点方針専門調査会」を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。