

重点方針専門調査会（第6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6回） 議 事 次 第

日 時 平成29年3月30日（木）13:00～16:03
場 所 合同庁舎8号館8階特別大会議室

1．開 会

2．議 事

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

- ・男性の暮らし方・意識の変革
- ・あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成

（2）その他

3．閉 会

佐藤会長 それでは、少しおくれられている委員の方もいらっしゃると思いますが、定刻ですので、ただいまより第6回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

本日から、当専門調査会では、「女性活躍加速のための重点方針2017」に盛り込むべき重点取組事項について、皆様に調査審議していただきたいと思っております。女性活躍をさらに加速させるために、積極的な御議論をいただければと思っております。

まず初めに、今日御欠席の委員ですけれども、新たに男女共同参画会議員に御就任された室伏お茶の水女子大学長に、当専門調査会にも御所属いただくことになりましたので、御報告させていただきます。今日は御欠席ということですので。

それでは、議事に入っていきたいと思っております。

まず、配付資料について、事務局から確認をお願いいたします。

岡田総務課長 それでは、確認させていただきます。

今日の資料は大部になりまして、封筒の中に入れてさせていただきました。

1枚目、議事次第でございます。

配付資料がございますけれども、資料1-1から1-4までは、重点方針についての考え方とか、こういった形でやっていくのかということを書いた資料集でございます。

資料2とついているものにつきましては、今日後ほど行わせていただきます各省の報告に関する資料でございます。2-1-1とか、最後に枝番1がついているものは役所の説明資料でございます。2-1-2と最後に枝番2がついているものは、後で御説明いたしますけれども、関連するフォローアップ用の資料として内閣府で作成したものでございます。内閣府の資料、内閣人事局からの説明、総務省からの説明、国交省からの説明となっております。

資料3-1と資料3-2という、やや大き目のA3の資料、折ってあるものがございますけれども、これはフォローアップ用の資料、それぞれの役所の説明資料の次に入れさせたものを統合した資料でございます。

資料4-1、これは縦長でございます。4-2は、これはそれぞれの役所の説明の資料の後につけておりますけれども、それを統合した形で、計画での目標値とか、それが今どうなっているかというものをまとめたものでございます。

資料5としまして、苦情の処理などに関する資料でございます。

参考資料としては、机の上に置かせていただきましたファイルにとじさせていただいております。めくっていただきますと、規程集とか、この調査会の先生方の名簿とか、去年、一昨年の重点方針の本文、また、それに向けてこの重点方針専門調査会に御議論いただいて男女共同参画会議で意見として提示していただいた重点取組事項について、去年の分と昨年の分をそれぞれ載せさせていただいております。また、重点方針2015についての幹事会の資料につきましても、参考資料8ということで載せさせていただいております。そのほか、参考資料9では、4次計画について本文を入れさせていただいております。参考資料10と参考資料11というのは、先般男女共同参画会議のもとに置かれておりました専門

調査会でそれぞれ公表されております調査会報告書、2本でございます。参考資料12というのは、後で説明の際に使わせていただきますけれども、内閣府男女共同参画局で実施しました報告書の概要をつけさせていただいております。

以上が本日の資料でございます。

佐藤会長 たくさんあるので、資料で欠けているとか、途中で気づいたということになるかと思えます。今、気づいたり、後で気づいたりしたら手を挙げていただくということによろしいですか。

それでは、今日から専門調査会の議論を始めるのですけれども、その前に3月24日に行われた男女共同参画会議の議論や、それを踏まえて、この調査会での進め方、スケジュール等について御説明いただければと思います。

岡田総務課長 それでは、資料1-1、1-2、1-3、1-4を使いながら説明させていただきますと思います。

最初に、資料1-2を御覧いただければと思います。

これは、先週3月24日の参画会議におきまして、加藤大臣から重点方針2017の検討方針についてということで提示させていただいたものでございます。ここには、重点方針2017策定の「基本的な考え方」、また、今後どういったものについて検討するかという具体策についてその考え方を記載してございます。

1枚目の下のほうでございますけれども、「検討する主な具体策(素案)」については、後ほどスケジュールを御説明させていただきますけれども、数回本調査会を開催させていただく中で、分野ごとに議論していただくものでございます。

「基本的な考え方」に戻させていただきますけれども、ここでは、去年4月に女活法が完全施行されまして、制度的な枠組みは構築された、制度に基づいた取組の徹底を図る段階に来ているという基本的な考え方、また、女性活躍に不可欠である働き方改革とか、男性の暮らし方・意識の変革について、引き続き政府を挙げて取り組んでいく必要がある。次の ですけども、今後は女性活躍情報の資本市場・労働市場における見える化・活用促進、地域における取組の促進など、自立的な取組を促進することが重要になるということと、次の ですけども、女性が活躍するための前提となる安全で安心な暮らしの基盤整備のために、女性に対する暴力の根絶に向けた取組を加速する必要がある。この辺が基本的な考え方でございます。最後の は、スケジュールをざっくり書いたものでございます。

「検討する主な具体策(素案)」ということで、先ほど申し上げましたけれども、今後、調査会の中でそれぞれ議論させていただくということで考えておりまして、主なものは5つの の小見出しを出しておりますけれども、今後、それぞれで議論の時間をとらせていただくようにしたいと考えております。

なお、「女性の安全・安心の暮らしの実現」、女性に対する暴力に関するものにつきましては、別途女性に対する暴力に関する専門調査会で御議論いただいて御報告いただく

いうことで考えてございます。

資料1 - 3は、先週の参画会議の議事要旨でございます。ここの6ページ以降を御覧いただければと思います。参画会議の議員から、重点方針の策定に向けて幾つか御提案をいただいておりますので、この専門調査会での先生方の御提言、御意見やこの参画会議で議員の先生方の御意見などを入れていきまして、まとめさせていただきたいと考えてございます。

資料1 - 4、縦長のオレンジ色で枠をつけた資料でございます。この下半分を御覧ください。本日3月30日が第6回重点方針専門調査会で、重点取組事項の検討開始ということでございます。あと2回やらせていただいて、5月中旬に第9回ということ、その時点で重点取組事項の取りまとめを行わせていただいて、それを5月の中下旬に男女共同参画会議に報告して、参画会議として決定していただくというスケジュールで、現在、考えてございます。それを踏まえて、政府としまして、5月下旬から6月上旬にかけて、すべての女性が輝く社会づくり本部で重点方針の決定とスケジュールを考えてございます。

最後に、戻りまして資料1 - 1を御覧いただければと思います。

先生方におかれましては、去年も重点方針2016に盛り込むべき事項について御議論いただいたわけでございますけれども、これはこの横長の紙でいいますと左から2つ目の四角、5月下旬に重点方針2016策定に係る御議論をいただいたわけでございます。重点方針2016に基づきまして、関係府省は、2017年度の予算要求をして、予算に基づいて、2017年度、来週からでございますけれども、事業を進めてまいります。また今年度内にできたものもございまして、法令改正、運用等により実施していくものもございまして。

下のほうに赤い枠の吹き出しを書かせていただきましたけれども、このような2016年度に実施しました施策の実施結果とか、2017年度の予算の状況を踏まえまして、先生方に真ん中の黄色い四角に示させていただいた重点方針2017、これは先ほど申し上げましたけれども、6月の策定を予定しております。それに盛り込む事項について御議論いただきたいと考えております。

重点方針2017には、そこから黄色の矢印が出ておりますけれども、2018年度に新たに予算関連施策として実施する施策、また、2017年度中に実施したり、法令改正とか運用などにより実施施策が盛り込まれることになると思いますので、これらにつきまして御議論いただく際の前提としていただきたいと考えてございます。

以上でございます。

佐藤会長 お手元に御説明いただいた資料1 - 1を置いていただくといいと思うのですが、今、我々がいる時点というのは、今日は30日ですから、この2016年の本当に最後ですね。ここで議論するのは何かというと、2020年度を目指して第4次計画がありますね。これはたしか政府の方針は決まっています、これを目指して各省庁に取り組んでいただくわけですが、それを視野に置きながらです。実績として今わかるのは、そろそろ終わりですから、これまでの取組がある2016年度です。去年、重点方針で議論したのは2017

年度の予算要求ということです。ですから、予算は決まっているわけです。ですから、2017年度はまだこれからなのですけれども、我々が議論するのは、主には2018年度の予算要求になっていくわけです。

ですので、第4次計画をにらみながら、2016年度までの今までの施策の実行状況、やられていることと、2017年度にとれている予算がありますね。これも置きながら2018年度にどうするか。だから、そういう2018年度に、予算絡みになりますけれども、必要なものを予算要求してもらっているかと。予算だけが重点という意味ではないですけれども、そういうことを議論します。

もう一つは、資料1 - 2で大臣ペーパーが出ていますので、この大臣ペーパーは、2018年度に実施する2017年度予算要求で言えば、こういう考え方で重点方針をつくらうというものが出ていますので、4次計画をにらみながら、同時にこの大臣ペーパーが、こういう基本的な考え方というのはありますので、もちろん補正はありますけれども、その枠内で2018年度に予算をつけてやっていただくものとして、どういうものを重視したらいいか、それに沿ったような要求案の考え方が合っているかどうかを御議論いただきたいということです。普通の時間感覚とずれているというのは変な言い方ですけれども、少し先のことになります。

そういうことで、進め方なり大臣ペーパーなりに御質問があれば伺っておきますが、いかがでしょうか。

2017年度の予算要求は終わっていて、もちろんその執行の仕方がありますけれども、そういうことを踏まえながら2018年度ということになります。大きな枠組みは、先ほどお話ししましたような、女性活躍推進法ができて大きな枠組みができていますので、まず、この取組を徹底する。ただ、その中で働き方改革とか、女性の暮らし方・意識の変革は重要な位置づけということです。そういう取組を自立的にということで、資本市場や労働市場の見える化とか、地域における取組とか、こんなことをやろうと。基本的にこの辺の考え方を踏まえながら御意見を伺えればと思います。いいですか。

それでは、よろしくをお願いします。

これから、重点取組事項の調査に当たって、既にお話ししましたけれども、重点方針の2015、2016の取組条項、これも御説明いただけたらと思いますので、それについて事務局から御説明いただければと思います。

出口調査課長 ありがとうございます。

先ほど、今回の議論につきまして、資料1 - 1にありますとおり、重点方針2017の御検討とあわせて、重点方針2015、2016、それに第4次男女共同参画基本計画のフォローアップを行っていくということでございますので、各府省からヒアリングを受ける際の資料として、主に使う資料ということで、事務局で準備させていただきました。

例えば、今回ヒアリングの1項目「男性の暮らし方・意識の変革」を例にとって御説明させていただきますと、担当府省としては内閣府男女局が説明を行います。ヒアリング

の際には2点の資料を主に使用させていただきたいと存じます。

1点目は、資料2-1-1の中で、1ページから3ページまでが重点方針2017を意識して担当部局が作成した資料でございます。

それにあわせて、別の資料になりますが、資料番号2-1-2ということで、冒頭1枚目、「ヒアリング項目：男性の暮らし方・意識の変革」という資料がございます。この2点目の資料2-1-2がフォローアップに係る基礎資料でございます。掲載している情報につきましては、1枚目がこの施策についてのこれまでの重点方針2015、2016の記載の該当箇所でございます。2ページ目が、3点情報を掲載しておりますが、1点目はこのヒアリング項目が第4次基本計画の中では、個別分野、1分野から12分野のどの分野に該当するのか。2点目の情報といたしましては、重点方針2015、2016に基づく関連の施策が何であるのかということで、施策名と予算額をお示ししています。3点目が、4次計画の中のどの成果目標に関連するものかということで、関連目標をここに抜粋しております。最近の足元の動向についても記載しております。3ページ以降が、資料のサイズが違って恐縮でございますが、A3の大きい紙のものが重点方針2015、2016で実施された施策の概要、また、来年度実施予定の施策の概要ということで情報をまとめております。ですので、各府省のヒアリングにおいては、発言者はこの2点の資料に基づき発表することと存じますので、この資料を中心に御議論いただければ幸いです。

また、例えば、本日の後半、内閣人事局が発表を行います。議事次第に戻りますが、内閣人事局のケースで申し上げますと、その2点の資料は資料番号2-2-1と2-2-2ということで、この2点で説明を進めていきたいと存じております。

議論のための参考資料といたしまして、大きなA3のサイズになりますが、資料3-1、3-2ということで、かなりページ数が多くて恐縮なのですが、この2点の資料を準備しております。この2つは、それぞれ重点方針2015、重点方針2016に基づく各府省の施策を4次計画の個別分類ごとに分類し直したものでございます。ですので、重点方針2015、2016の本文の順番とは違っております。この資料は、昨年9月に本専門調査会での御意見を踏まえて、類似の施策の関係性とか比較をする際に活用していただければということで、事務局で作成いたしました。

最後に、資料4-1、4-2というのが、4次計画の政策領域目標の動向、また、成果目標及び参考指標の動向についての資料ということで準備したものでございます。よろしく御活用ください。

以上です。

佐藤会長 私も十分に説明できなかつたのですが、2015と2016のフォローアップもこの役割なのです。フォローアップのことをやりながら2017を議論するということで、資料もそのようにつくっていただいて、2015、2016でどういうことを言っていたのか、それにどういう予算がついたのか、それを見ながら2017の説明を聞いて議論することになります。いいですか。そういうふうに資料が全部できているということです。今日

御説明いただいたような形で資料はつくってあるということですので、そういう趣旨でそれぞれのものを見ていただければと思います。これだけのものだから、頭がこんがらがってしまいますけれども、よろしいですか。

どうぞ。

鈴木委員 確認でございますが、例えば、資料2-1-2の横長のものを見ますと、重点方針2015、2016で同じフォーマットになっておりますけれども、例えば、重点方針2015でやったことについて、資料としては、施策の背景・目的があり、概要までしかないわけであり、今後のヒアリングで御説明があるのだらうと思いますけれども、やったことについての成果でありますとか、このフォーマットは予算までしか載っていないわけですが、27年度の決算はまとまっているのかよくわかりませんが、予算の執行状況とかが載っていない。その辺はいかがなのでしょう。

出口調査課長 御質問ありがとうございます。

重点方針2015に基づいた施策というのは、今年度、平成28年度に実施している施策でございます。まさに今、本当に執行の最後ということでございますので、執行の結果というのは本日時点だと難しいところも多々ございますし、決算の状況につきましても、来月に詳しいものを出せるかという難しい施策もあるかと思っております。数字では正確に出せないかもしれませんが、担当部署ですので、施策の執行状況の大まかな概要については当然把握していることと存じますので、むしろそういう視点で御質問していただければと思います。

佐藤会長 よろしいですか。

鈴木委員 はい。

佐藤会長 ほかに御質問のある方、どうぞ。

横田委員 細かい質問なのですが、恐らく結果は行政事業レビューのシートにも反映していくのだと思うのですが、挙げていただいている第4次の目標値とそのレビューシートのアウトプット、アウトカムというのは、基本的に合致しているという認識でよろしいですか。

出口調査課長 ありがとうございます。

詳細についてはまだ存じ上げないのですが、やはりそのアウトカムと実際の施策の関係性を見る上ではこの4次計画の成果目標は大変重要なものと思っておりますので、そのところはもちろん各省重視して行政レビューシートの記入を行っていると考えます。

横田委員 せっかくこうやって男女共同参画局でも目標が示されているので、全てが一貫して記載がされて進んでいったらありがたいと思います。

佐藤会長 ほかによろしいですか。

それでは、これからヒアリングをすることになりますけれども、大きく2つに分けて、来ていただく準備もありますので、前半は内閣府に続けてずっと説明いただいて、その後まとめて御議論いただくとさせていただければと思いますので、最初に、「男性の暮らし方・意識の革新」について内閣府から御説明いただければと思います。

岡田総務課長 内閣府男女局総務課でございます。

資料2-1-1を1枚お開きいただければと存じます。まず、今、先生からお話しただきました「男性の暮らし方・意識の変革」に関しまして、今後の展開につきまして、説明させていただきたいと思っております。

あわせて資料2-1-2を御覧いただければと思っておりますが、2-1-2の1枚目には、男性の意識変革についてどのようなことがこれまでの2回の重点方針に掲載されていたか、記載がされていたかということを整理しております。2015では、男性の家事・育児参画等にかかわる全国的なキャンペーンを展開していくとし、国民の機運を醸成するという記載がございまして、重点方針2016では、それが官民に有機的な連携をさらに進めることとか、いろいろな細かい具体的なことを書かせていただいて、男性の家事・育児等への参画を促進する方策を総合的に推進するという記載がございました。

1枚めくっていただきますと、その結果、重点方針2015に基づいて28年度の予算がどうなったかということがございますけれども、それは1,331万で措置されておりまして、後ほど御説明させていただくような広報展開をいたしたところがございます。また、重点方針2016に基づいて、来年度予算、29年度予算は1,722万が措置されているところがございます。この分野に関しまして第4次計画でどのような成果目標になっているかということがございますけれども、6歳未満のお子さんを持つ夫の育児関連時間ということで、1日当たり2時間半が目標に掲げられておりますけれども、計画策定時に1日当たり67分ということがございます。この調査自体が5年に1回でございますので、最新値といいましても計画策定時の数字と同じということがございます。

元に戻っていただきまして、横長の紙を御覧いただければと思っております。上のほうはその目標について書いてございます。緑枠の中がございますけれども、どのような広報展開をしたかということ御報告したいと思っております。重点方針2015にあります「家事メン月間」という設定は行わなかったわけがございますけれども、若年世代の夫婦を対象としたコミュニケーションツールというものをつくりまして、それを使ってワークショップを開催いたしました。その際、マスコミとか、NPO法人とか、民間企業、また、地方公共団体の事業と連携する形で実施したところがございます。このコミュニケーションツールはどういった理由でつくったかということがございますけれども、後で申し上げますが、夫婦の中の家事・育児分担についても、お話し合いにならないと進まないということで、お話し合いいただく際の資料ということで作成したものでございます。これを作成したところ、いろいろな生活情報誌とか、育児雑誌、男性誌などとタイアップのページをつくりまして、広報展開をさせていただいたということがございます。また、右側のほうですけれども、ポスターを作製いたしまして、これは都道府県・政令都市の男女センターなどに配布させていただいて、日本の男性の家事・育児時間が他国に比べて短いこととか、これも後で申し上げますけれども、男性の休日の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高いというデータを使いましたポスターを配らせていただいたところがございます。平成29年

度、来週からでございますけれども、予算措置をしていただいておりますので、今までの広報展開をさらに推進して、国民の機運を醸成するという事で、広報展開をまずはやっていきたいと考えておまして、また有機的に連携させるように、回数、場所、連携先を考えつつやらせていただきたいと考えてございます。

また、次の2ページ目でございますけれども、後ほど意見交換の中で家本先生からも話しただけかと思いますが、「男性の暮らし方・意識の変革」については、昨年12月から2月にかけて専門調査会で御議論いただきまして、その結果が3月にまとまったところでございます。その概要が2ページ目、3ページ目に書かせていただいているところでございます。冒頭に申し上げましたように、日本の男性の家事・育児時間が短いこととか、休日に家事・育児をなさる御家庭での第2子以降の出生割合が高いというデータもございまして、家事・育児に男性がかかわることによって男性にとっても意義があるということをお議論いただいた上で、3ページ目でございますけれども、具体的な取組として幾つか御提言をいただいたところでございます。1つ目としては、男性が家事・育児を行うことの意義を皆さんに理解していただくような広報展開とか官民連携を図っていくこと、2つ目としては、男性が家事や育児に参画できるような機会をつくっていくこと、3つ目としては、家事・育児を軽減する取組の推進をしていくということで、3つについて御議論いただいて御提言をいただいたところでございます。その中では、男性が家事を行うことのポジティブイメージを発信していくとか、家事への参画を支援する企業の表彰としてはどうかと。そこに小さい字でございますけれども、いろいろな御提言をいただきましたので、それに基づきまして重点方針2017に向けて調整して、盛り込めるところは盛り込んでいかせていただきたいと考えております。

これが男性の暮らし方についてでございます。

佐藤会長 次に、「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」のうちの「企業等の組織トップのコミットメント拡大」に向けた施策について、これも内閣府から御説明いただければと思います。

岡田総務課長 引き続き、説明させていただきます。

今の資料の4ページ目と5ページ目と6ページ目、また、縦長の資料の2-1-2を御覧いただければと思います。

「企業等の組織トップのコミットメント拡大」につきましては、重点方針2016で初めて記載されてございます。ここでは1行目に書いてございますけれども、女性活躍の推進には組織トップのコミットメントが効果的であるということで、今から御説明いたしますけれども、男性リーダーの会行動宣言の賛同者による先進的な取組の全国への発信・周知、また、「地域版男性リーダーの会（仮称）」と書いておりますけれども、地域でのネットワークを活用して組織の枠を超えて推進していく、地域版の形成を促すことが記載されております。

これに基づきまして予算要求をさせていただきますと、1枚めくっていただきますと、

来年度予算、29年度予算として700万弱の予算をつけていただいたところでございます。これに基づきまして、私どもといたしましては、広報経費、発信・周知していく経費ということで使わせていただきたいと考えております。

横長の4ページ目を御覧いただければと思いますけれども、行動宣言でございますが、これは3つの柱から成る行動宣言について、平成26年に9人の方々が集まっていたいてまとめていただいたものでございます。これは、組織のトップの方々がどうしていくかというみずからの宣言として出していただいたものでありまして、みずから行動するとか、現状を変えていくとか、ネットワーキングを進めていくといった内容でございます。

この行動宣言の賛同者をふやすという形で組織トップの意識改革を進めていただくということをやっております、5ページ目でございますけれども、平成26年は9名だった賛同者の方が、ことしの2月末では140名を超える方々ということで拡大しているということでございます。この内訳は、民間企業のトップの方だけではなくて、自治体の長とか大学の学長といったいろいろな形での組織のトップの方々にお入りいただいております。

6ページ目でございますけれども、29年度に引き続きまして、今後も好事例を継続的に情報共有とか発信をさせていただいて、そのネットワークをとにかく全国へ拡大するという取組を進めていかせていただきたいと思いますし、特に地域地域での先進的な事例を発信していくということで、より進めてまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

佐藤会長 ありがとうございます。

続いて、「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」の「地域に置ける女性活躍の取組の促進」、「防災分野における取組の促進」の施策についても、内閣府から御説明をお願いします。

服部補佐 御説明させていただきます。資料はただいまの2-1-1の7ページ、8ページ、9ページでございます。取組のほうですが、資料2-1-2と2-1-2でございます。

まず、2015、2016の各取組でございますが、資料2-1-2を御覧ください。1枚おめくりいただきまして、「地域における女性活躍の取組の促進」でございますが、真ん中あたりの女性活躍加速のための重点方針2015、2016での該当施策でございますが、2015におきましては、地域における女性活躍推進モデル事業ということで2,261万の予算でございます。また、地域女性活躍推進交付金で3億円がついております。2016におきましては、地域における実践的調査・研究ということで500万弱がついてございまして、交付金として29年度におきましては、2億5,000万、これは当初予算化されてついております。また、28年度の補正予算においては、3億円がついてございます。

この施策の概要でございますが、2-1-1の資料にお戻りいただきまして、7ページ目を御覧ください。地域女性活躍推進交付金の概要でございます。この表につきましては29年度予算の表になってございますが、施策の内容につきましては、2015での交付金と2016

の交付金、大体同じような内容になってございます。この交付金を使いましてこういった事業を行ったかと申しますと、この真ん中の緑の四角の中にございますが、例えば、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍推進に取り組む地方公共団体の取組を支援するために、女性のロールモデルの提供やネットワーク構築事業、男性リーダー、管理職のロールモデルの情報発信等、地方公共団体が推進計画に基づいて事業を行うものに対し、国としましては、交付金という形で、29年度当初予算は2分の1でございますが、28年度予算等におきましては10分の8の補助率で補助させていただいているところでございます。また、2段目のワンストップ支援体制の整備、また、この下の協議会等を活用した継続就業を支援する仕組みづくりなどのような事業を、地方公共団体が推進計画に基づいて計画を立てた事業を行う際に、国としましては10分の8または2分の1の交付金を支給させていただいているところでございます。

2 - 1 - 2 の実践的調査・研究でございますが、これは2 - 1 - 1の8ページの表にございます地域における男女共同参画促進総合支援経費ということで、この左側の「資金の流れ」とございますが、この実践的調査・研究という事業におきまして、予算的には総額0.1億円なのですが、例えば、右側のこの事業イメージ・具体例を御覧いただきますと、地域において女性の参加が進んでいない、例えば自治会や自主防災組織と、なぜこの女性の参画が進んでいないかということ、その要因や課題等を調査・研究という形で、その実態を調査するための経費でございまして、28年度におきましては、現在、調査しているところで、間もなく調査結果はまとまるところでございますが、自治会における女性会長の進んでいない理由をアンケート調査等に基づきまして調査しているところでございます。

この4次計画に基づく目標でございますが、2 - 1 - 2 の下の段にございますが、自治会長に占める女性の割合ということで、4次計画においては、27年次は4.9%でしたが、28年の最新では5.2%と、微増でございますが、進んでいるところでございます。先ほど申し上げなかったのですが、この地域交付金による目標としましては、推進計画の策定ということでございまして、現在は、都道府県においては97.9%ですが、これを100%にする。また、市区町村におきましては、36.1と13.8でございますが、32年までには、市区は100%、町村は70%とするというところでございます。

続きまして、取組としましては、2 - 1 - 1で申し上げますと8ページのアドバイザー派遣事業と9ページの防災研修プログラムでございますが、2 - 1 - 2 でございます。防災の取組でございますが、ここにございますのは被災地への支援ということで、熊本地震の被災地への支援ということで、これは28年度の補正予算800万余りを使いまして、熊本地震における男女共同参画の視点からこういった取組をしていったかということ、現在、アンケート調査、ヒアリング調査で実施しているところで、これも間もなく調査報告書がまとまるところでございます。

ここから見てきたことを今後の防災施策に取り入れるということを考えているところでございまして、例えば、この2 - 1 - 1でアドバイザー派遣というものがございますが、

熊本地震においても、事前の研修とか、男女共同参画の視点からのプログラムの開発とか、そういうことが重要だということがヒアリング等からわかってきたことでございまして、このアドバイザー派遣というのは、地方公共団体の方等が、例えば、防災の研修とかを行う。その際に、講師の方の旅費と謝金等をこちらでお支払いさせていただくという支援をさせていただいているところでございます。

9ページにございます防災研修プログラムでございます。これは男女局で開発したものでございますが、こういったものを使いまして、地方公共団体が防災研修を行っていただく。その際に、その講師の方に対して旅費や謝金等をこちらで支援させていただくといった活用を考えているところでございます。

地域と防災の取組は以上でございます。

佐藤会長 それでは、「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」の「女性リーダーの育成」、「国際的な取組の推進（アジア・太平洋輝く女性の交流事業）」に向けた施策、これも内閣府から御説明いただければと思います。

石橋推進官 内閣府男女局でございます。

お手元の資料、縦の資料2-1-2をお目通しのほどよろしく願いいたします。こちらに「ヒアリング項目：女性リーダーの育成」というタイトルの資料がございます。

事業の概要につきましては、重点方針2015、2016、双方を書いておりますが、より詳細に書いてございます2016を御覧ください。こちらに、ということでも2つ柱が書いてございます。でございますが、私どもが今回の事業で想定しています女性リーダーというのは、いわば役員候補でございます。そちらの育成のために有識者による検討会を開催いたしまして、女性役員候補育成のための効果的な育成のあり方やそのための環境整備等につきまして、研究会を、28年度、今年度中に開催し、検討を行うということにしております。でございますが、その女性役員育成のためのいわば具体的な手段として、モデルプログラムを作成するという事を述べております。こちら、今年度、平成28年度中に海外の事例も取り入れた先進的なリーダー育成プログラム等の取組の調査をもとにモデルプログラムを開発し、こちらを来年度は複数地域で実施するという事を想定してございます。

そのための予算措置額、目標が次のページでございます。予算額でございますが、平成28年度当初予算におきましては984万円、29年度予算額におきましては1,121万円の増額査定となっております。こちらの取組によりまして私どもが達成すべき目標は、上場企業役員に占める女性の割合を引き上げることとございまして、足元3.4%でございますが、こちらを早期に5%、さらに10%を目指すという目標を立てております。

事業の概要でございますが、こちらは横表でございます。資料2-1-1を御覧ください。こちらの表でございますが、下の段に「平成28年度」という枠囲いがございます。こちらが今年度に行いました事業の概要でございます。まず、モデルプログラムの参考とするための海外の先進的な取組の調査研究を行っております。具体的には、ノルウェーが行

っております。フェメール・フューチャーという女性リーダー育成プログラムがございます。こちらの調査研究を今年度は行っております。それに加えて、海外のビジネススクール教授や有識者による女性リーダー育成セミナーを実施してございます。具体的には、昨年8月に、福岡市におきましてハーバード大学ハーバードビジネススクールのリンダ・ヒル教授をお招きいたしまして、主にリーダーシップとイノベーションの観点から御講演をいただきまして、有識者によるパネルディスカッションを行い、さまざまな知見を得たところでございます。さらに、モデルプログラム作成のために、民間の女性リーダー育成セミナー実施団体等からのヒアリング及び民間の女性リーダー育成プログラムの調査研究を行ったところでございます。これに基づきまして、今年度、役員候補等の国際的に活躍する女性リーダー育成のためのモデルプログラム案を含む報告書を作成してございます。このモデルプログラム案を、来年度におきましては、地域での試行的な実施をする予定でございまして、効果や課題を明らかにし、成果を幅広く全国に共有することを目標としてございます。

もう一つの事業、縦の表にお戻りください。資料2-1-2でございまして、「国際的な取組の推進（アジア・太平洋輝く女性の交流事業）」でございまして。重点方針2016の該当箇所を御覧ください。こちらに書いてございますように、本事業は、国際的な取組の推進ということで、特にアジア・太平洋諸国を中心とする各国と我が国の交流で架け橋となっている女性の活躍に焦点を当てまして、これまでの貢献に感謝するとともに、シンポジウムや国際交流の場を通じて知見の交換及びネットワーキングを行うことを目標としております。これらを通じまして、女性の視点から、日本とアジア・太平洋諸国の友好・信頼関係のさらなる深化を図っていくこととしてございます。

予算額でございまして、次のページを御覧ください。2016年度、アジア・太平洋輝く女性の交流事業ということで、約6,200万の予算措置をされております。

事業の概要でございまして、資料を行ったり来たりして申しわけございません。先ほどの資料2-1-1を御覧ください。ページ番号11でございまして。こちらの青い資料でございまして、「事業概要」という欄を御覧ください。事業は2本立てとなっております。一つは調査事業、もう一つがシンポジウム・国際交流となっております。調査事業は、今般我々の交流事業のいわばターゲットの実態を把握することを目標としておりまして、架け橋女性というのは、平たく申し上げれば、海を越えてそれぞれ出生地を離れて活躍する女性といった位置づけで考えております。その「架け橋として活躍している女性」及び架け橋女性から見た日本の魅力等に関する調査を行ってございます。今年度の対象といたしました「架け橋女性」でございまして、大きく3段階がございまして、アジア・太平洋諸国で活躍する日本人女性、日本国内で活躍する外国人女性または日本に過去居住経験があるアジア・太平洋諸国の外国人女性、上記及びの女性の支援者・支援団体、こちらをターゲットとして実態調査を行ってございます。

今年度の事業に関しましては、特に起業を中心としてございます。調査方法はヒアリン

グにより調査をしております。その女性たちを招聘いたしまして、昨年11月にシンポジウムを開催しております。12ページ、当日のシンポジウムの写真を掲載しておりますが、私どもは今年度事業で68名の架け橋女性に対してヒアリング調査を行いました。それを通じまして、企業や海外で勤務をするに至った経験等について、さまざまにお話しいただいております。それらに基づきまして、平成28年11月23日、これは新宿でございますが、国際シンポジウム「アジア・太平洋 海を越えて活躍する先輩女性たちの魅力」を開催いたしました。架け橋女性68名のヒアリングを行いました。その中から32名の方を招聘いたしまして、公演、パネルディスカッションを行うとともに、起業や海外で働くことに興味を持つ一般参加者と交流も行い、ネットワーキングを図ったところでございます。平成29年度の予定でございますけれども、来年度につきましても、引き続き、起業の観点から、架け橋として活躍している女性に焦点を当てて事業を実施することを検討しております。また、シンポジウムにつきまして、東京のみではなく地方での開催も検討しているところでございます。

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。

幾つか伺って、大体資料の構造というか、何を議論していくか、少しはわかってきたかと思っておりますが、これまでに御説明いただいた内容に、御質問なり御意見、もう少しこんなふうにしたらとかがあれば、どなたからでも伺いたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

それでは、家本先生、どうぞ。

家本議員 家本でございます。

今日は、たまたま提出の資料を1枚用意させていただいておりますので、資料2-1-3で重点方針2017に向けたところでの意見等について申し上げたいと思っておりますし、先ほど男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会の内容について御説明を内閣府からいただきましたけれども、そこについても少し触れながら、こうしていきたい、いただきたいというお話について申し上げたいと思っております。

まず、資料2-1-3はざくっとメッセージ的なものを載せておりますが、これは私個人の立場から申し上げるところです。

今回の「男性の暮らし方・意識の変革」に関するところについて、大臣からのペーパーの中にも触れていただきましたけれども、このテーマは、そもそもが、働き方改革、女性活躍の推進と表裏一体、完全に近い、一体で取り組まなければいけないことであるということについて御説明しております。私としても、これはばらばらに取り組むことではない、完全なこの円を描くところの一つの大きな重要なポイントとして幾つか含まれるということについて、お願いしたいと思っております。

先ほど2-1-1等の中にも含まれていましたけれども、男性の育児休暇の取得率の状況、あわせて男性の家事・育児への参画の率・時間がまだ目標値にはほど遠い。67分と150分という話と、2.6%と53%という解離であるという状況の中で、どこかに押すべき「スイ

ッチ」があるのではないだろうかということについて申し上げます。ここはこのスライドの話だけではなくて、是非ともこの2017以降のところで取組をお願いしたいのが、第4次のこの計画の中に掲げられているKPIの目標が、この状況でいきますと、届くのか、届かないのか。一般的な企業の経営の感覚からしますと、このKPIに対する直線の引き方というのは大変難しいものがあると思っております、届かなくていいやとなってしまっ終わるものであってはいけません。特にこの1年の中でいきますと、女性活躍推進法に関する取組等が重なっている時期の計画のことでもございますので、相当ブーストをしっかりとすべきではないかと思っております。

したがって、先ほど2 - 1 - 2 で御説明いただいた、男性の育児・家事等にかかわるところに関しても、暮らし方にかかわるところについても、予算の配分も当然、これは特に社会のムーブメントをしっかりと強く推していただく必要があると思っておりますし、それに伴うところでの施策も大変強くしていただきたいと思っております。

さらに、私がつくらせていただいた資料の4ページと5ページのところにあるように、強烈なインパクトが必要だと。もちろんセミナーをする、パネルディスカッションをする、いろいろなポスターをつくるということも大変重要な啓蒙の活動の一つだとは思いますが、結果、この男性の育児・家事にかかわる世代の人間たち、その上の世代の方たちが影響を受ける場面で情報が出てこなければいけないので、ポスターを張ってあって、ポスターを見るかということに関していくと、もちろんポスターを見る場面はあるかもしれませんが、もっと日常の中で、これはなかなか予算の規模では難しいかもしれませんが、例えば、ドラマだったり、アニメだったり、漫画だったり、新しい生活習慣に、こうなんだねとふっと入ってくるものところに何かしらの取組ができないものなのだろうかということではございますし、名前のつけ方についても、私のネーミングセンスは余りよくありませんので、もっといいセンスのものがあればと思いますが、キャッチーな表現は何らかの中に取り入れていただいたほうがいいのではないかと考えています。

今日は、先ほどの専門調査会に触れていただいた中身としてはありませんでしたけれども、1点だけつけ加えさせていただくと、乳児用の液体ミルクについて、さきの専門調査会の中でも触れさせていただきました。これは単純に日本では使ったことがある人がまだほとんどいないという状況で、メリットについてはまだ余り理解がされていないところではあると思っておりますけれども、意義とシーンについては、書かせていただいているとおり、大変強いものがあると思っておりますので、まずは理解がちゃんと進んでいくと同時に、政府全体として推進していただくところについてお願いしたいと思っております。

以上でございます。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

大臣ペーパーにもあるように、この女性の活躍推進における男性の家事・育児です。カッパルにとってこれはすごく大事なことです。他方で、これは大事な点なのだけれども、なかなか数字の上では進捗が進んでいない部分ですので、そこを動かすことを考えてほし

いというお話であると思います。

堀江委員。

堀江委員 ありがとうございます。

私も家本議員と同じような部分でお話させていただきたいと思っただけですが、すぐいろいろと施策をやっていながらも数字が進んでいないというところから、今後、実践型というところと若年層に向けてというところをもっと強くというところを、現場を見ていて強く感じています。

行政の予算を使うとなると、数字で示さないといけないとか、紙で出さないというところで、コンサルティングだったり、そういった知的財産に対してのお金をかけるというところが結構使いにくいような予算組みになっているというのを、いろいろなヒアリングを重ねて感じているのです。

啓蒙の時代はもう終わったかと思っておりまして、ここからは実践のところ、いいことはわかって、両立もしたいということもわかっているし、男性も子育てもしたいし、働き方も変えたい。けれども、やり方がわからないだったり、できないというところに対しての施策というところで、コンサルティングに対しての予算をつけたり、うちも意識改革のためにマネジャーに子育て体験をしてもらったりみたいなこともしているのですけれども、そういった実践に対しても予算をつけたり、実際にやるというところに対してもう少し強く打っていかなければ、本当に数字は変わらないのではないかとということが、すごく危機感として持っています。

若年層に向けてというところがほぼ書いていなくて、若年の重点項目の中でも書いていないのですが、やはり意識の部分の固定概念はずっと生まれたときから培ってしまっているんで、学生の時点から、両立をしたいと言っている人は90%いるのですけれども、できると言うと言っている人は10%未満なのです。できないと思って就職をしてしまっているんで、そこから若手のアラサー世代になったときに両立不安を感じている人が92%いて、仕事は楽しくてもやめてしまおうと思っている人が50%いたりというのが調査でも明らかになっているのです。なので、その子育てとか結婚する前の時点での意識の改革というところに対しても、企業がやったときに予算が出たり、男子学生もそういったところで不安を抱えていたりということもありますので、実際に理系男子がこういった育児休業をとりたいと言っていたりというのもすごくふえてきている状況ですので、せっかく意識自体はある意味変わってきているのに実践ができないというところがすごくもったいないところですので、国で後押しをすればすごくスムーズに行くところがあるのではないかと思いますので、是非その実践の部分に関して後押しをしていただけると、現場もうまく進んでいくのではないかと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

佐藤会長 どうぞ。渡辺委員。

渡辺委員 家本議員からも御指摘のあったことなのですが、5年後の成果目標に向けて1年でどれだけ進んだかがわかりません。どれもプラスに進んでいるというのはわかるの

ですが、それが本当に十分なのかどうかというのは非常に簡単にでも見られるようにしたほうが良いと思います。先ほど御指摘があったとおり、必ずしも線形にいくとは限らないとしても、もしも線形に進むとしたら5分の1を上げる数字というのは一体幾つなのか、それよりも上なのか下なのか、ほとんどは多分下だとは思いますが、それが皆さんでどれくらい下なのかというのを共有できるようにするために、最新値のところのリニアならば本来は何パーセントになるべきという数字を置いていただくことが必要だと思います。

もう一つなのですが、数字とともに質の向上も一緒に考えていく必要があると思います。例えば、資料2-1-1の横長の資料、5ページ目、男性リーダーのお話を書いてありまして、ここに参加いただくリーダーの方たちが140名になったとあります。すごく多いなという感覚はわかるのですが、それ以上のことがわかりません。例えば、この140名の内訳が一体どうなっていて、さらに、この方たちがそれぞれ自分の企業をどのように引き上げたのか、ここに入っている方々が本当に社会のリーダーとして女性活躍を進めていただいたということがわかると効果が大きいと思います。こういう数をさらにふやしていただいて、そういう方々が社会をこうやって引っ張っていくという姿が見えるようになると、このグループの意味をさらに強くみんなで共有できると思うので、そのような質の向上を目指していただきたい。さらに数字を上げることも効果的と思うので、数字と質と両方一緒に上げていくということを是非お願いしたいと思います。

佐藤会長 どうぞ。種部委員。

種部委員 今の家本議員さんは、私もすごくいいところを突いていると思いました。堀江さんのおっしゃっているとおりで、具体的に何を進めるかというのがわからなくて、イメージとしては男性も家事に参画しなくてはというのは大分若い人の中では浸透してきていると思うのですが、どうしていいかわからないことは多いと思います。

私は医師ですけれども、研修医などに就職する先をどうしたいかと聞くと、ワーク・ライフ・バランスを重視したいと言う医師が出てくるくらい、男性の若い方の意識はすごく変わっています。ですから、自分が育児休暇をとれるような病院に就職したいというぐらいは出てきているのに、実際はとり方がわからない、とったところで何をしたいかわからないという人が多いので、今、出ていたことは非常にいいと思ったのです。例えば、液体ミルクもそうだと思うのです。

そういうことを進めると、これまでに見えていなかった新しい価値のあり方、新しいもの、それこそ家事の中のダイバーシティが進むと思うので、そういうものを積極的にやるような何か方策が必要だと思いました。

その一方で、ミルクのことにこだわるわけではないのですけれども、お母さん、女性のほうが逆に男性の家事の仕事を奪っているところがあると思うのです。男性のスイッチを押させなくしているのは女性ではないかと私はちょっと思っている部分がありまして、セットで進めないといけないと思います。特に母乳である必要は私はないと。産婦人科医の中では珍しいのですが、母乳育児の推進は賛成しません。女性で産後に母乳で最後に押し

漬されて自殺する人は非常に多いのです。ですから、自分たちが男性のスイッチを押さずなくて、自分たちの首も絞めていると私は思っていて、男性が参画することは女性にとっても非常にいいことですし、短期間液体ミルクをやっていただいた後、女性がまた濃密に育児をするというのは非常にいいことがあるということなので、セットで是非やっていただきたいと思います。

そういう意味では、それ以外の育児にも家事にも同じようなところがたくさんあって、例えば、食品のいろいろなCMなどを見ていまして、子供とお父さんが御飯を食べていてお母さんが作っているというものがよく出てきますね。イメージから入るというのはすごく大事なので、そういうような取組をしている企業に対してインセンティブを与えると、やり方はいろいろとあると思うのですが、何も育児休業をとっている男性が多い企業だけを表彰するのではなくて、会社の中で視点がそっちに向いている人たちにインセンティブを与えるということをやりたいと思っています。

もう一点、最初のスイッチの押す場所にも関係があるのですが、先ほどの資料に非常にいいことが書いてあったと思ったのですが、最初からお母さんが濃密にかかわり過ぎていて男性が入るすき間がないということの一番スタートは、出産のときに男性が産休がとれないということだと思います。突然休むことができないというのが理由ですが、企業の中で一歩上を進んでいる会社については、育休ではなくて産休を出産当日にとる。お父さんが最初からかかわるとするのが非常に大切で、そのためには里帰り出産はできるだけ避けた方がいい。楽になってから帰ってきて手伝うようではだめだと思っているので、そこを考えると一歩上に行くところにインセンティブを与える。産休をとった人をふやすということも是非進めたいと思います。

佐藤会長 今までのところで、先ほどの数字のところで言うと、資料4-2がここの分野にかかわる成果目標と最新値が載っています。種部委員から出た男性の配偶者出産直後の休暇取得率も実は成果目標に入っていて、実際、これは結構高いのです。まだオープンになっていない数字はありますけれども、結構高いです。それは、男性が出産時に休暇をとる、あるいは育休については、今、御説明があったように、いろいろな要因はあるのですが、もちろん勤務先の会社もありますけれども、妻に背を押されたというのは結構多いです。妻や女性が夫を押すということも大事なことがあります。

もう一つは、その下に、育児・家事関連時間がありましたね。これが一応目標になっているのですが、もう一つ大事なのは、6歳未満の子供がいても家事・育児を何もしていない人が74%か75%いるのかな。なので、ゼロと家事・育児にかかわっている人の平均値なのです。もう一つのゼロをなくすというのがすごく大事な目標で、時間をふやすということとゼロの人をなくすというのは結構大事で、4分の3は何もしていないという人たちがいるので、そういう意味では、この目標は目標でいいのです。もう少し実際に課題がどこにあるかを見た取組が大事なかなと。

もう一つ、今回は内閣府ですが、皆さんも御存じのとおり、内閣府の中でもさん

きゅうパパプロジェクトというものは別のところでやっていますし、イクメンとかは厚労省がやっていて、育休をとりにくいというのは、実際にコンサルタントを企業に派遣してどのようにしてもらいかみたいなものもありますので、総合的に見ていくこともここでは大事かと思えます。

高橋議員。

高橋議員 先ほど最後の説明にありました資料2 - 1 - 1の11ページに関連して、質問と要望を1つずつさせていただきたいのですが、1つの質問は、先ほど御説明があったのですが、ちょっと聞き取れなかったので、この架け橋女性というものがありますが、この架け橋の意味です。何と何の架け橋かということを再確認させてください。

それから、報告と要望が兼ねるような形になるのですが、今、アジアの諸国で、日本のおもてなしの心、日本のマナーに対する関心が非常に高まっております、例えば、私は昨年台湾の大学にまいりましたが、2つの大学で正規の授業科目として日本のマナーを教えたいと。始まっております。5月には、ベトナムの8つの大学の学長がお集まりになって、8つ全部で実行されるかどうかわかりません。多分実行されると思うのですが、日本でも正規の授業というのは学習院女子大学だけがやっておりますけれども、日本の大学あるいは専門学校とアジアの大学・専門学校との交流がこの問題でどんどん広がろうとしておりまして、しかもアジアの国の大学の希望は、資格を取りたいと。おもてなしの心1級2級というのは何をもって1級2級とするのか大変疑問のあるところですが、要するに、なぜ取りたいかということ、日本の企業に勤めたい。そういう日本のおもてなしの心というものをちゃんとマスターした上で日本の企業で働きたいと。希望者はやはり女子が圧倒的に多いのです。

なぜその話をしたかといいますと、表の11ページの最後のところに、日本の魅力の発見及び魅力の効果的な発信ということが強調されておりますので、その中にはオリンピックも踏まえてこの問題は大変大きなテーマにもなってくるだろうと思うので、是非その点を視野に置いていただきたいという要望でございます。

まず、架け橋の意味の確認をさせてください。

佐藤会長 それでは、その辺をおわかりの範囲内をお願いします。

石橋推進官 お答えいたします。

先ほどの資料の11ページ、左側に「調査概要」という枠がございます。大変細かくて恐縮でございますが、こちらに具体的に書いてございます。架け橋女性という概念は抽象的でございます、もうちょっと具体化をする必要があるということで、今回、調査事業を実施する中でかなり細かく特定いたしました。

大きく3分類がございます。

アジア・太平洋諸国で活躍する日本人女性ということで、さらに2類型がございます。一つはアジア・太平洋諸国で起業した日本人女性、もう一つが日本からアジア・太平洋諸国の現地企業等へ就職して現地で活躍している日本人女性でございます。

2つ目のカテゴリーが日本国内で活躍する外国人女性または日本に過去に居住経験があるアジア・太平洋諸国の外国人女性でございますが、さらに細かく申し上げますと、2つほどポツがございますが、アジア・太平洋諸国から日本の大学・大学院等に留学するなどし、起業ないしは日本企業等へ就職している女性、もう一つが、過去に日本に居住経験があり、現在は日本での経験を生かして活躍しているアジア・太平洋諸国の外国人女性としております。

最後のカテゴリー、支援者・支援団体ということでございますが、具体的には、こういった架け橋女性をターゲットとして調査事業を実施している方がいらっしゃいまして、そういう方を対象としてございます。

以上でございます。

佐藤会長 後者のことは、今回の女性活躍にどう組み込むかは別として、追加的な情報として、今度、文科省で職業教育に特化した新しい大学が認められてきているので、そういう中で出てくる可能性はあると思います。もう一つは、経産省関係でサービス業の経営品質の格付けをやっているのです。当然その中には先生が言われたようなものも入っているようなことになっていますので、後で情報があればお渡しできるようにしたいと思えます。

鈴木委員。

鈴木委員 重点方針策定に向けたローリングの一環であるという観点から、御説明並びに資料に関して総論的なコメントを1点と、個別の質問を2つ申し上げたいと思います。

1つ目は、PDCAサイクルを考えた取組をさせていただいているという感じはしますし、この資料の構成もそうなっていると思えました。一方で、今度は何が必要かという次のアクションを考えるに当たっては、プランがあって、ドゥーは、予算を執行するとかあるいは規制を変えるとか、そういうことですね。チェックは、アウトプット・アウトカムを見るということで、それをチェックしないと次のアクションが決まらないということだと思います。ただ、これまでも本専門調査会でことしはこういうことをやりましたという御説明は非常にたくさんいただいているものの、それで十分かどうか。直近では予算の数字が議論に入ってきた点が新しいわけでありましてけれども、そういう意味では、先ほど私が冒頭で質問申し上げた点がそうなのですが、27年度当初あるいは27年度補正で予算がついている施策について、予算執行の状況などについて各府省の御説明を全体として同じフォーマットでいただいたほうが、チェックという意味では意味があるのではないかと思います。これは、総論的なコメントです。

質問なのですが、もちろん重点方針に書いてある「機運の醸成」とか「一層の充実」というものを測定するのは非常に難しいことはよくわかった上での話なのですが、まさに先ほどから議論のある、男性の意識は一体どれくらい変わっているのか。変わっているのは変わっているのだと思いますけれども、どれくらい変わったのかということはどう測るのかということをお聞きしたい。

例えば、先ほど渡辺先生が質が重要だとおっしゃった男性リーダーの会ですけれども、9名が140名になったというのは、関係者の御努力に大変敬意を表するわけですが、これは予定どおりの増え方なのか、あるいは予想外にふえたのか、それとも予想を大分下回っているのか、その評価がよくわからない。約3年の経過で、これを大きいと考えているのか、不十分と考えているのか。仮に、不十分と考えているとしたら、それは予算が足りないからなのか、それともやり方の問題なのか。そういうふうに検討して次に進んでいくものだと思います。端的に、140名というのが大きいのか小さいのか、お伺いしたいと思います。

もう一点は、地域女性活躍推進交付金であります。御説明では補助率が10分の8が2分の1に変更になったとおっしゃったと思います。なぜ補助率が下がったのでしょうか。あるいは、施策1単位の国費が同じだとしたら、国からの補助率が下がった分だけ事業規模は大きくなっているということなのか確認させてください。

それから、地域女性活躍推進交付金は27年度補正から始まっていますが、予算の執行状況はどうなっていますでしょうか。きちんと使われているのか、予算の不用が起きていないか、その辺がわかれば教えていただきたい。さらに、この事業はKPIを設定して行っているとのことですが、KPIは誰が設定をして、誰がそのKPIの進捗を評価しているのかを教えていただきたいと思います。

この点を教えていただきたいと思います。

佐藤会長 今のところで、わかる範囲内で。

岡田総務課長 幾つかいただきました。

非常にお答えにくいものばかりなのですけれども、男性の意識をどうはかるのかというのは、専門調査会の中でも非常に議論になったのですけれども、これという数字を出すのは難しいということでございまして、ヒアリングとか周りの人に聞くということですが、例えば、若い方々の意識がかなり変わっているという調査もあったのですけれども、マクロのアンケート調査で一つ見るというのは、まだなかなか難しいかと思われ。それが1点目でございます。

次の男性リーダーの会につきましては、これは地道に活動しているということで、これでも非常に大変で、去年で100人に行ったのはかなり無理して頑張って、営業をかけて頑張っていました。やはり口コミでリーダーの方々からお話しいただくということで輪が広がるという面もございまして、私どもとしては、今回、29年度当初予算でつきましたので、効果的にできるように工夫していきたいと思っております。

先ほどの渡辺先生の話もありましたけれども、どういったことをやってきたのかということにつきましては、2-1-1の横長の5ページ目でございますが、取組事例集というものをつくりまして、これはそれぞれの男性リーダーの会として賛同していただいている企業の方々にどんなことを具体的にやったのかというのを出していただいて、それをまとめさせていただいております。今日は資料としてお出ししておりませんが、ホームページには出してあります。中を見ますと、リーダーの会の賛同者の方々の企業が合わせ

て数社で一緒に女性の活躍のためのセミナーをやったり、協力して取組をされたりという具体的な例もございますが、こういったものを活用して進めていきたいと思っております。

また、交付金でございますけれども、地域の交付金をどうやって使うかという中でも、7ページ目でございますが、これは地域の実情に応じた取組に出していただくものでございます。先ほど地域版リーダーと申し上げましたけれども、地域での男性リーダーの会のようなものをつくっていくという事業をなさる場合には、そういったものについても支援できるようにしているところでございます。

交付は、今まで補正でございましたので補助率10分の8ということでやらせていただいております。29年度は当初ということでございまして、2分の1ということで財務当局との調整でこうなっております。

ほとんど全部使っていただいているということで、済みませんが、具体的に数字はございません。

服部補佐 KPIでございますが、事業終了後、交付金団体からレビューという形で結果報告を出していただいております。その中でKPIとかを設定し、このKPIの設定は交付申請の際に地方公共団体から設定していただいたものを我々で審査してございます。事業終了後、レビューという形で出していただくときに、KPIがどのくらい達成できたかというのを報告していただいているところでございます。

以上でございます。

佐藤会長 白河先生。

白河委員 まず、3点ほど申し上げたいのですが、1つ目は、働き方改革との連動ということで、女性活躍にしても男性の暮らし方や意識の改革にしても、時間ができなければどうにもならないのですが、幸いなことに、この間終了したばかりの働き方改革実現会議において、青天井だった日本の労働時間に初めて上限ができました。一応基本の残業は月45時間。36協定で労使協定を結ばないでさらにもっと残業をさせた場合は、法律的に強制力のある罰則で、大臣告示ではなく罰則つきの上限ができたということで、つまり、時間が少し企業から返ってくるのではないかと。その返ってきた時間をどうするかというところで連動していくのがすごく大事で、企業のほうも、電通の事件があったので、今、非常に労働時間に関しては過敏になっています。ですから、本当に今が、ことしが多分すごく盛り上がる重要な時期なのではないかと思っていますので、ことしに畳みかけるようにいろいろな施策を連動して打っていくことはとても大事なのではないかと思いました。

もう一つは、働き方改革で労働時間をしっかりいじっている企業に関しては、女性の活躍と労働時間の施策は両輪だと、必ず皆さんおっしゃっているのです。逆に、労働時間の施策をしっかりと自分のところの労働時間にキャップをすると、女性の活躍の比率がどんどん上がってくるので、ここは本当に重要なところですよ。そのムーブメントを高めていくようなことをやるのがいいのではないかと思います。

意識の問題として、男性の意識、女性の意識を変えるにはやはりマスコミがすごく重要

なので、男性リーダーの会ももちろんすばらしいのですが、マスコミ、テレビ番組、CMとかが与える影響はすごく大きいので、男女共同参画とか、そういった意識の変化に資するような影響を与えた番組や、CMのスポンサーです。重要なのはスポンサーです。番組を表彰することではなくて、スポンサーを表彰するみたいなことがあっていいのかなと。

まだ発表前なのでオフレコなのですが、小島恵子さんたちとマスコミ有志と広告代理店の有志の方たちと、今度はマスコミの差別表現に対してのシンポジウムをやることになりました。それは男女差別も含め、男女の役割分担も含め、LGBTとか、あらゆる差別に対しての表現が本当にこのままでいいのかというところを問うていくものになるのですけれども、そういった意識に働きかける。例えば、クレヨンしんちゃんもサザエさんも全てお母さんが専業主婦とか、地方の自治体が打ったCMなどが炎上してしまうみたいなことがいつまでも起こらないように、そのあたりをやっていく。そういった大きな地方を隔々にまで見られていて影響を与えるように、まだテレビは強いですから、そういったテレビ、マスコミに対しての働きかけというのかなり重要ではと思います。

それから、この「地域における女性活躍の取組の推進」の資料2 - 1 - 2 を見たときに思ったのですが、この女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率で、都道府県は97%ですけれども、市区が36%とか、町村は13.8%とすごく低いのです。低い理由は何となくはわかるのですが、どうやったらこれを上げていけるのかなと。

私は神奈川県男女共同参画にも入ってまして、この間、目標達成率がなぜ低いのかという話をしたのですが、例えば、県の審議会とかそういったものは、クォーター制ではないのですが、ある程度強制力を高めて女性の何パーセントみたいな目標をどうして達成できないのでしょうかと聞いたら、現実的に委員とかを指名する際に、各団体から出してもらおうと。そうすると、その団体の人に幾ら女性を出してくださいと言っても、女性はいませんと言われてしまうと。全くいないのではなくて、当該女性がいませんと言われてしまうそうなのです。

ただ、そのところは、例えば、地方の知事とか市町村さんとかの首長さんが任命するような委員の枠とかをふやしたりして、数をふやしていくこともある程度重要なので、そういったこともできるのではないかと思います。多分、市区町村が推進計画を策定するというのは物すごく重荷になると思うのです。そうではなくて、例えば、こういう会の女性比率を何パーセントにしましょうとか、そういう割と達成しやすいような簡単な目標を、逆にうちは何パーセントみたいなことを言ってもらって推進するとか、少しハードルを落とさないで、多分市町村は人も足りないですし、策定計画とかをつくれないうのです。

そういった地方のできるどころからやっていくということはとても重要で、なぜかというと、東京以外のところに行くと、女性活躍推進、何それという感じの空気が非常にありまして、東京と地方の状況の差というのは余りにも大きいのですし、特に関西とかも女性が働くことへのネガティブな意識が相変わらずありまして、この間、前田正子先生がそういった本を出されたのですが、関西の場合、非正規無業で大卒になってしまう女性がかかり

多い。その人たちがかなり年齢も行っていて取り返しのつかないところまで来ているというかなり詳細なデータを出されていまして、そういった地方における意識変革とか具体的な数値を挙げて、女性の委員を何パーセントにしていくみたいなことを、どうやらもう少しスピードアップできるのかなというところも考えていただければと思いました。済みません。長くなりました。

佐藤会長 一番最後の点の確認で、資料2 - 1 - 2 の数字は、計画なので、計画をつくるかつくらないかなので、審議会の委員の話とは別です。審議会のほうは大体3割ぐらいにはなっていると思うのですが、これが低いのは事実なので、もう少し頑張ってくださいということかと思えます。

よろしくをお願いします。小山内委員。

小山内委員 小山内でございます。

私は、青森で男女共同参画社会づくりに向け、さまざまな活動をやっておりますので、そういった地方の立場からの観点でお話しさせていただきたいと思えます。

今、白河委員から東京と地方の格差ということでお話しいただきましたが、まさにそのとおりで、例えば、意識調査とかでさまざまなデータが国から示されますが、それは全国の平均値になります。非常に男女共同参画の意識が進んでいるところとおくれているところの格差というのが、実はたくさんあるかと思うのです。

青森に関しましては、固定的性別役割分担意識について、大体全国平均よりも10%ぐらい固定的な性別役割分担意識を肯定する人が多いのです。それだけジェンダーの問題、意識の問題にもっともっと取り組まなければいけないという状況にあります。

そういう中で、さまざまな予算があり、施策がとり行われている中で、モデル事業であったり先進的な事業という表現がどこにでも見られるのですが、そういったときに、やはり地方の特性に沿った課題解決、地域の課題解決策という事業、そういったものに予算をつけられるような方向性で考えていただきたいと思います。

3点あるのですが、まず、地域女性活躍推進交付金についてです。29年度、実は青森県もこの事業に取り組める事となり、男性の働き、家事・育児参画であったり、女性のライフプランニングであったり、女性の再就職支援であったり、そういうさまざまな事業について取り組めることになっているようです。本当にこういう交付金というのはなかなかお金のない地方自治体におきましてはとても重要であり、大変ありがたく感じておりますので、今後も継続的にこういったものに予算をつけていただきたいと思います。

その予算ですが、28年度はモデル事業というものがあつたのですが、29年度はモデル事業というものがなくなりまして、例えば、男女センターであったり、NPOであったり、そういう個別の団体がこういったモデル事業に取り組むことができなくなってしまったことが、ちょっと残念であるなと感じております。

また、この地域女性活躍推進交付金の中で、事業イメージで、先ほど、自治会や自主防災組織、地域に根差した組織云々という、その調査の分析をなさるといってお話がありま

したが、これも、自主防災組織の中においては、防災イコール男の役割、男の仕事だと思っ
ていらっしゃる方がまだまだたくさんいらっしゃいます。そういう人たちの意識を変え
ていくためには、具体的な課題をお話ししながら、置かれている課題について、ジェンダ
ーの問題について、やわらかく伝えていかないと、なかなか理解していただけません。

そういう中で、アドバイザー派遣をなさるといことですが、このアドバイザー
の方が地方の特性とか課題についてよく御理解している方でないと、なかなか一般的なこ
としかお話ができず、その地域で頑張っている方々にはなかなか伝わらない部分もある
かと思しますので、このアドバイザーをどういう方がという部分では、いろいろと御検討
いただいたほうがいいのではないかと思います。

それから、今の自治会・自主防と類似なのですが、防災地域における男女共同参
画の取組支援についてなのですが、昨年、熊本地震があった後、新聞で避難所運営マニユ
アルをつくっていくと。それに当たって、その指導的立場の人たちへの研修を行い、そ
れを地域に広げていくという新聞を拝見いたしました。私はこの取組に期待していたので
すけれども、具体的に、それがどういうふうに研修がなされ、地方で推進されているのか
という部分について、1点お伺いしたいと思っています。

3点目ですが、先ほど家本議員から御報告がありました。私も非常に興味深く拝見い
たしました。ちょっと詳しく拝見したところ、地域における参画機会の創出に向けた取組
の推進ということで、男女センターとか、各団体等がこんなふうに取り組んだらいいので
はないかということも御提言があったかと拝見いたしました。

ここにおいても、例えば、トップの方の意識というのでしょうか。そういうところが変
わらないとという部分で、これは厚労省でやっている事業だと思うのですが、イクボスア
ワードというものがありますね。昨年、青森県の弘前警察署の署長が表彰されました。公
務員では初めてということだったのですが、地方でそういう方が表彰されることによって、
身近な人、青森県でも地方でもそういう可能性があるのだということが、皆さんに非常に
具体的にわかりやすい、非常に広がりやすい部分がありますので、そういった部分では続
けていていただきたいなと思っています。

あとは、ファザーリング・ジャパンの皆さんが、今、非常にいろいろなところでイクボ
ス宣言をやったり、すごく頑張ってやっていただいているのですが、こちらもファザーリ
ング・ジャパン東北、青森というものが昨年できまして、いろいろ活動をしていただい
ております。ここで大切なことはそういう人たちと男女センターや男女共同参画の取組んで
いる団体と一緒に、その根底にあるジェンダーの問題まで触れながら取り組むこと
が大事だと思います。

ということで、その部分を今後も一緒に取り組めるような仕組みづくりというの
を、私どももしていきたいと思っておりますし、施策の中で取り組んでいただけるように進めて
いただくと、大変ありがたいなと思っています。

やはり地方が変わらないと日本の底上げというのはなかなか無理だと思いますので、地

方の現状というのをもう少しいろいろと調査していただいて、それに沿った取組や予算の配分につなげていただければ大変ありがたいなと思っております。

岡田総務課長 御指摘ありがとうございます。

モデル事業につきまして、28年度はあったけれども29年度はというお話がございましたが、資料2-1-1の7ページ目を御覧ください。交付金につきまして説明させていただいた資料でございますけれども、この中で、その下ののところなのですけれども、女性の職業生活の活躍に関連して、必要となる地域における女性活躍に関連する事業、これが今までのモデル事業に近いものがございますけれども、防災、福祉などの交付金、職業生活での取組とあわせて実施されるものについて、先進性、先駆性のあるものを対象とするということで、今年度も幾つか措置させていただく仕組みにしておりますことを御報告させていただきます。

アドバイザー派遣につきましては、御要望のある自治体さんと御相談しているということでございます。

研修は、地方自治体の職員の方々に向けて研修をまずは実施しているところでございます。

佐藤会長 どうぞ。

南委員 意見の中で、地方と首都圏とか地域別とあったところが非常に大事なポイントだと私は思うのです。先週の本会のほうの日産の志賀さんのコメントがすごく目に入ってきて、女性の管理職の割合の部分でコメントしているところで、グローバルで見ると大変女性の管理職の割合が低い製造業の中では比較的頑張っているというのが、すごく印象的なのです。この全体感としてメッセージを伝えていくのはすごく大事なことですし、意識を高めていくことは国全体として大事だと思うのですけれども、まさにこの男性の家事・育児等の参加応援事業のところを書いてある、ほかの国に比べて日本は低いですねと、これはこれで全体数字としてはいいのですが、業種別はどうなのかとか、職種別はどうなのかとか、実際に夫婦で両方働いている家庭ではどうなのかとか、問題をもっと要素分解をして、何がボトルネックなのか、何が優先順位なのかと。全体感の話ばかりが多くて、啓蒙・啓発はもちろん大事なのですが、国として、その優先順位として、ここの業種、ここの働き方、ここの職種をまず優先順位を高めてやっていこうとか、そこを要素分解していくと、ボトルネックがより明確になって、5年、10年を含めた中長期的な計画を立てやすいのではないかと。日本特有の働き方がある領域とない領域もあると思っていますし、女性が活躍しやすい業種、働きやすい業種もあると思っていますので、そういう部分をもっと要素分解をしてデータをとっていくと課題解決が進みやすいのかな、明確になるのかなと思いました。

最後、せっかく経営者なので、企業の男性リーダーの会の部分でいうと、9人から140人がどうかと先ほどありましたが、これは上場企業三千何百社を全員入らせたらいいと思いますし、大学のリーダーと書いてありますけれども、大学の学長は全員入らせればいい

と思っていますし、別に啓蒙してみんなに入らせるよりも、別に強制的にとは言いませんし、もちろん任意でいいと思いますが、アプローチの仕方を面でちゃんと押さえていけば、さほど難しい問題ではないかと。実務的にエンゲージメントを上げるにはどうすればいいかというのはもちろんあると思いますが、まず入ってもらうことが目的であるならば、いろいろな協会とか集まりがあると思っていますので、そういうところを有効活用すれば、ここを1桁、2桁変えるのはさほど難しくはないのではないかと、個人的には思いました。

ありがとうございます。

佐藤会長 日本全体平均というよりは、それぞれの地域や業者、そういうものに応じてということだと思いますが、この交付金は、見ていただくと、一応選定の要素としては地域の実情を踏まえた計画ということなので、東京でやっているものをうちでやりますみたいなものは余り評価しないような形になっています。そういう意味では、各自治体が自分の実情において提案していただくというものが評価される形になっていると思います。

それと、今日皆さんから伺って、やはりここはすごく大事な点なので、家本さんが言われたように、いろいろな取組が男性を動かすことにつながるように、いろいろな省庁でやっているものが連携してスイッチを押せるかどうかみたいなことを、この後もヒアリングがありますので、最終的に最後のまとめには書ければいいかと思っています。

それでは、前半はここまででいいですか。休憩です。あの時計で50分には始めたいと思います。

(休 憩)

佐藤会長 それでは、後半ということで、「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」のうち、内閣人事局、総務省、国交省のお3方にお話を伺います。それが終わったところで、また先ほどと同じようにまとめて質問なり御意見を伺うということで、最初に「公務部門における女性活躍の取組」ということで、内閣人事局から御説明いただければと思います。

内閣人事局 内閣人事局の参事官の鈴木でございます。

それでは、資料2-2-1を御覧いただきたいと思います。

1ページ目を御覧いただきまして、国家公務員の女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、全府省等の事務次官級をメンバーといたします協議会をつくりまして、その中で取組指針を策定してございます。各府省におきましては、その取組指針に基づきまして、取組計画をそれぞれ策定して、女性活躍あるいはワーク・ライフ・バランスの推進の取り組んでいるところでございます。また、28年7月29日には、霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針を定めまして、さらに加速をしていただくよう、内閣人事局、各府省等と連携をいたしまして取組を進めているところでございます。

具体的には、まず、ワーク・ライフ・バランスの推進でございますけれども、これは女

性のみならず全ての職員が十分に能力を発揮していくために不可欠であるという認識のもと、まず、長時間労働を当たり前とするような「価値観・意識の改革」をするということで、毎年7月・8月をワーク・ライフ・バランス推進強化月間といたしまして、全府省的に取組をするとともに、ゆう活なども実施をしているところでございます。また、管理職に求められるマネジメントの役割を明確化・具体化するために、管理職のマネジメント能力に関する懇談会を開催いたしまして、この3月に報告書を取りまとめたところでございます。その管理職のマネジメントといった部分を人事評価に反映させるような取組も含めて価値観や意識の改革に取り組んでいるところでございます。また、左下でございますけれども、管理職の意識開発のためのセミナーを昨年度から実施しておりまして、これについては地方においても実施をしております。また、今年度は、全管理職を対象とするeラーニングの教材を開発したところでございます。

右上にまいりまして、「職場における仕事改革」といたしまして、業務改善と職場環境改善に向けた取組のうち、特に優秀なものを国家公務員制度担当大臣と内閣人事局長から表彰をしております。そういった取組を好事例として各府省に紹介していくことで、広げてまいりたいと考えております。また、管理職による超過勤務予定の事前把握の徹底、また、今年度、初めて国会に関する業務状況の調査を全府省的に行いまして、好事例の共有等も図ったところでございます。

また、「働く時間と場所の柔軟化」といたしまして、テレワーク・リモートアクセス環境整備の実態調査を実施し、また、各省庁に好事例を共有したところでございます。

2ページ目でございます。「男性の家庭生活への関わりを推進」とする観点から、男性職員の育児休業等の取得促進にも取り組んでいるところでございます。黄色で囲んでございますが、目標といたしましては、育児休業取得率13%、また、出産の前後に配偶者がとることができる有給休暇を対象となる全ての男性職員が5日以上取得することを目標として取り組むこととしております。

そのために、6ページ左側にありますような男性職員の育児休業等取得促進のためのハンドブック、「イクメンパスポート」と呼んでおりますけれども、こういったものを配布する。右側でございますけれども、男性職員の育児休業等の取得を啓発するポスターといったことで、取得促進を呼びかけているわけでございますが、特にこの育児休業、休暇については、それをとりやすい職場の環境が重要であることから、ポスターには上司を登場させまして、そのサポートをするということ、あるいは、ことしについては、同僚職員も登場させて「おめでとう！応援します」ということで、上司、同僚も含めて職場としてその育児関係の休暇を取得しやすい雰囲気をつくっていくことに取り組んでいるわけでございます。また、育休については、とるのが当たり前であって、育休をいつとるのかということ合言葉として進めていきたいと考えているところでございます。

取得状況でございますが、7ページを御覧いただきたいと思っております。左側の下に折れ線グラフがございまして、この青いほうの線が国家公務員の男性職員の育児休業取得率でござ

ざいまして、26年の3.1%から27年度の5.5%へと伸びているところでございます。いわゆる男の産休、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇の使用状況が右にございますけれども、(3)の一番最後の行にございますとおり、5日以上取得した男性職員の割合は、26年度24.7%から27年度30.8%へと伸びているところでございます。ただ、先ほど申し上げましたとおり、こちらの目標は100%でございますので、まだまだ低いということで、今後、この取得率を引き上げるよう取り組んでまいりたいと考えております。

2ページ目にお戻りいただきまして、右上のところでございますが、「子育て等をしながら活躍できる職場づくり」ということで、育休あけの女性を対象といたしました女性セミナーを実施する。あるいは、男性職員も加えた仕事と育児の両立セミナーを今年度新たに実施したところでございます。また、両立支援のため、産前・産後休暇、育児短時間勤務、育児時間等の取得実態に応じて定員についても措置をしているところでございます。

次に「女性の活躍推進」でございますが、「女性の採用の拡大」ということで、女子学生が関インターンシップを初めといたしました働きかけ、あるいは民間企業が主催する就職イベントへの出展などを通じまして、まず、女性に公務員試験を受けていただくということについても取り組んでおります。また、国家公務員のワーク・ライフ・バランス等に関する取組を掲載したホームページ、パンフレット等を作成しているところでございまして、その結果、黄色の枠の中ですけれども、採用につきましては、目標の30%をクリアしているところでございます。

右にまいりまして、「女性の登用の拡大・キャリア形成支援」ということで、女性職員に若いうちから将来のキャリアをイメージしていただきたいということで、若手女性職員を対象としたキャリアセミナーを昨年度から実施しているところでございます。また、係長級として経験年数を一定程度有している女性が今後のキャリアに対して前向きになれるようなセミナーということで、中堅女性対象のキャリアセミナーについても、今年度新たに取り組んでいるところでございます。また、さまざまな分野で活躍している女性職員を紹介する冊子も作成・配布しているところでございます。女性職員の登用についての目標でございますけれども、第4次男女共同参画基本計画で定められている計画目標に対しまして着実に伸ばしてまいりたいと考えておりまして、黄色の枠の中、括弧内が平成28年7月現在の現状値でございますが、各省庁と連携をしてこれを着実に目標に近づけてまいりたいと考えているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

佐藤会長 続きまして、「地方公務員等における女性活躍の取組」について、総務省から御説明いただければと思います。

総務省 「地方公務員等における女性活躍の取組」という資料を御覧いただきたいと思っております。

まず、私からは地方公務員一般の取組について御説明いたしまして、後ほど消防分野における取組の御説明ということでお願いいたします。

資料の1ページでございますが、女性地方公務員の採用・登用の現状と第4次男女共同参画基本計画での成果目標を記載してございます。現状につきましては、上の表のとおりでございます。まだまだ数字が非常に低いところでございます。特に男性の育児休業取得率につきましては2.9%ということで、国家公務員と比較しても大分低いので、頑張っていかなければいけないと考えております。成果目標でございますが、「あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定する」ことが前提として書かれておりまして、これに基づきまして、地方について非常に高い数字を設定させていただいております。国の数値はこちらに書いてございませんが、先ほどの国家公務員の資料にございました。現状値で、課長クラス、課長補佐クラスは大体国の2倍ぐらいあるということで、こちらの成果目標についても国よりも倍ぐらいの数字でいこうということで、課長相当職については都道府県15%、課長補佐相当職で25%という数字を設定してございます。女性活躍推進法に基づきます特定事業主行動計画は全ての自治体で策定されておりまして、それに基づいて取組が推進されているという状況でございます。総務省からは、各団体に対しまして、人事管理面での変革と男性職員を含めた柔軟な働き方改革を車の両輪として取り組んでいただきたいということをお願いをしているところでございます。

2ページでございますが、地方公共団体に対する総務省の支援についてでございます。重点方針2016におきましては、戦略的な広報・情報発信の充実、女性地方公務員の人材育成の推進といったことが盛り込まれております。これを踏まえまして、広報・情報発信につきましては、今年度は先進事例の紹介、自治体と我々総務省の職員の意見交換などを積極的に実施してきたところでございますが、来年度はこれをさらに充実させまして、このページの下段にございます取組を行う予定でございます。1つ目は、調査研究事業であります。民間事業者の専門的知見を得まして、女性職員の活躍、働き方改革を推進するための実践的方策について調査研究していきたいと考えております。取組のメニューは大体出そろっておりまして、地方公共団体も頑張っているわけですが、特に小さい規模の団体を中心にして、なかなか取組の成果が上がらない、具体的な進め方がよくわからないといった声がありますので、マニュアルのようなものをつくりまして、各団体が使えるようなものを取りまとめたいと考えております。協議会というものを次の項目に書いてございます。これは総務省と地方公共団体の担当者が、各団体が抱えている課題について意見交換を行いまして、具体的・実践的な取組手法を検討していく。これは先ほどの調査研究と連携しながら進めていきたいと考えております。一番下のところは先進事例集、これはオーソドックスなものでありますが、先進事例、ロールモデル職員についての事例集も取りまとめ配布していきたいと考えております。

3ページでございます。人材育成の推進であります。1つ目は、自治大学校における地方公務員女性幹部養成支援プログラムというものでありまして、こちらは自治大学校で幹部職員の養成を行っているわけですが、これにつきましては、女性幹部職員候補に特化しましてプログラムをつくっている。平成26年度から年に2回実施してございます。来

年度も行う予定でありまして、中身につきましては省略させていただきますが、ここに書いてあることを実施してございます。それとはまた別に自治大の各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義も行っております。これは今年度から実施しておりまして、都道府県・政令指定都市の幹部候補職員向け、市区町村も含めて幹部候補職員向けの研修、管理職員向けの研修というものを複数回実施しているということでございます。

4ページでございますが、地方公共団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会というものを今年度を実施いたしまして、先月、報告書を取りまとめて公表したところでございます。こちらの研究会は一橋大学の辻琢也副学長に座長になっていただきまして、検討を行いました。この研究会での基本的な問題認識としましては、こちらの左側に書いてございますが、女性職員の割合が今後増加見込みである一方で、女性職員に昇任をちゅうちょする傾向が見られることが基本的なところでございます。その昇任をちゅうちょする理由につきましては、職場の環境が整っていない、男性を中心とした人事慣行があるといったところが大きなところでございますけれども、現状として昇任をちゅうちょする傾向があるということでございます。優秀な幹部・管理職員の確保、政策の意思決定過程に女性の視点を反映することができなくなるおそれがある。したがって、女性地方公務員の活躍は自治体経営上の重要課題であるとの認識のもとで、人材育成に取り組む必要があるという基本的な認識のもとに検討を行ってまいりました。研究会の報告書の概要を下のほうに書かせていただいております。人事運用につきましては、例えば、早期育成のためにライフイベント（結婚、出産、育児）などを迎える前に幅広い業務を経験できるような人事運用を行うべきである。人事評価の面談の機会を活用して、すぐれている点や今後伸ばしてほしい点といったものを具体的に伝えて、自信やモチベーション向上につなげることが重要であるといったことが提言されております。働き方改革の見直しにつきましては、例えば、管理職が率先してワーク・ライフ・バランスの取組を行って、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境を実現する必要があるといったことが提言されているところでございます。来年度につきましては、この研究会の報告書をもとにしまして、先進事例の掘り下げなどという形でフォローアップをしていきたいと考えております。

5ページ以降でございますが、話は変わりますけれども、地方公務員の臨時・非常勤職員に関する制度改革について御説明させていただきます。

前提としまして、資料の8ページを御説明させていただきたいと思っております。地方公務員の臨時・非常勤職員につきましては、平成28年4月現在で約64万5,000人となっております。そのうち、女性の割合が約75%を占めているということであります。分野別で見ましても、看護師、給食調理員、保育士など、幅広い分野で御活躍をいただいている状況でございます。

5ページにお戻りいただきまして、地方公共団体におきましては、厳しい地方財政が継

続しておりますが、一方で行政需要は増大して多様化しているということでございます。その臨時・非常勤職員の数はここ11年で19万人増加しております。これに対しまして、地方公務員法では臨時・非常勤職員の制度が明確に定められていないということがございまして、各団体で任用のあり方がばらばらの対応になっているということでございます。一般的な補助的な事務職員として任用している方について、本来であればそういう方は一般職の非常勤職員で併任をするのがもともとの制度の想定しているところでございますが、これを特別職の非常勤とか、あるいは臨時的任用という形で採用しているところが多い。そういうことが典型的な問題点であるということでもあります。こうしたことから、例えば、個人情報扱うにもかかわらず守秘義務が課されていないといった問題なども生じてございます。また、現行法制のもとでは、職員と同様の勤務形態の非常勤の方に対して期末手当が支給できないといった状況がございまして。

6ページです。こういった課題に対処するために、3月7日、今月7日に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案を国会に提出いたしたところでございます。この改正法案では、特別職と臨時的任用につきまして要件の厳格化を図りまして、それとともに地方公務員法が適用となる一般職の非常勤につきまして、会計年度任用職員という類型の制度を創設することとしております。これによりまして、基本的には会計年度任用職員への移行を進めて制度の明確化を図っていきたいと考えております。そして、会計年度任用職員に対しましては、国の非常勤職員の取り扱いとの均衡を踏まえまして期末手当の支給を可能とするという内容にしてございます。これまで期末手当の支給が認められていなかったことを考慮いたしますと、今回の改正法案によりまして、臨時・非常勤職員の勤務条件の改善にもつながるものと考えております。総務省としましては、今後、任用や、給付、休暇、休業などの勤務条件、研修、福利厚生等につきまして、地方公共団体向けの詳細なマニュアルを策定するなどしまして支援を図っていきたいと考えてございます。また、会計年度任用職員制度を重要な基盤として、今後も必要な取組を推進していく所存でございます。

女性地方公務員一般については、以上でございます。

総務省 消防庁対策官の伊勢村でございます。

消防・防災分野における女性活躍促進につきまして、消防吏員、消防団員、それぞれについて御説明させていただきます。

資料は、続きまして、9ページ、10ページを御覧いただければと存じます。

まず、常備消防として勤務いたします女性消防吏員につきましては、青いところ書いてございますとおり、参考値でございますが、消防吏員はほかの公安職の職業に比べて非常に低うございます。これはまだ消防という職場が女性が働くという御認識を皆様はまだお持ちいただけていない、または安全に勤務していただいている女性は多数おりますけれども、そういった方々の認知がまだまだ消防として十分でないといったことを原因として考えております。これに基づきまして、27年度より検討会を行いまして、28年度、この資

料でいきますとオレンジ色の部分につきまして、主にその採用の部分に対する促進、それから、今、中にいる方々のさらなる教育ということで進めさせていただいてきております。具体的には、ブロック別の職業説明会、実際に活躍をされている女性の消防吏員に、これから職業を選択する年齢の方々に接していただいて、職業を選択する一つの選択肢にさせていただくということ、国としてもブロック別の説明会に参加してやっているとか、パンフレット・ポスター等もさせていただいたところでございます。こういったものを来年度も引き続き実施をさせていただきます一方、既に女性が勤務されている場所でのより一層職域を上げていくためのアドバイザーの制度、または、いまだ各消防本部においては女性が一人もいないという本部もございますので、そういったところでの1人目を迎えるに当たっての適切な制度設計、体制整備、資機材の整備、そういったものに対してのアドバイスもできるようなアドバイザー制度を29年度から運用していきたいと考えております。また、男性・女性の分布が非常に偏っている職場でございますので、さまざま相談が円滑に行えるように、メンター等に対するスキルアップ研修も29年度から実施をしていきたいと考えております。加えまして、消防大学校というところで幹部教育を実施しておりますが、昨年度は初めて女性消防吏員の研修機会の拡大ということで、幹部を目指す女性の準備的な講習というものを実施いたしました。現在、全国の女性消防吏員というのは約4,000名おりますけれども、60名の受講を受けまして開催したところでございます。来年度につきましては、同規模ですけれども、日程を膨らませまして実施をしていきたいと考えてございます。

続きまして、10ページでございます。消防団員につきましては、一応特別職の地方公務員ということになってございますが、生業を持ってかつ消防団員として活動していただいている方々でございますので、いわゆるフルタイムの職員ではございませんが、同じようなカテゴリーで説明をさせていただいております。消防団員全般といたしましては、残念ながらなかなか全体の数が伸びていかない、微減という状況にございますが、女性の団員につきましては、おかげさまで右肩上がりが増えてございます。そういった女性が参画していただける社会環境を生かして、消防・防災の分野でもさまざまなお時間をいただいて女性が参画できるようなさらなる促進策というものを続けていきたいと考えております。具体的には、そのモデル事業でリーダー的なモデル事業の女性がどのような消防・防災の部門においてスキルを発揮できるか。またはそういったスキルを身につけることができるかといったものを各地方自治体でやっていただくためのモデル事業であるとか、またはその各地域において、なかなか数は少ないですけれども、活躍していただいている女性消防団員の方々が、全国に年に1回は一堂に会していただいて、昨年でいいますと2,000名程度の参加をいただいて、全国大会をやって横のネットワークをつくる。または、いわゆるバックアップ的な業務のみならず、消防ということですから消火の前面に出られるような女性の活動についても、可能な範囲で促進していくという趣旨で、女性の消防操法大会、今回は秋田で実施いたしますけれども、こういったものを推進していく予定でございます。

こういった一連の活動を通じまして、女性消防吏員、女性消防団員の活躍促進を推進していく所存でございます。

以上でございます。

佐藤会長 それでは、最後になりましたけれども、「国土交通分野における女性活躍の取組」を国交省から御説明いただければと思います。

国土交通省 国土交通省総合政策局の稲山と申します。

私からは、「国土交通分野における女性活躍の取組」ということで御説明を申し上げます。

資料2 - 4 - 1を御覧ください。

1枚おめくりいただきまして、まず、1ページ目でございます。「i-Construction～建設業の生産性向上～」でございます。人口減少や高齢化が進む中、建設業が社会の安全・安心の確保を担う「地域の守り手」としての役割を果たすためには、働き方改革とともに生産性向上が必要不可欠であると考えてございます。そこで、国土交通省におきましては、建設生産プロセスでICT等を活用することで生産性を向上させるという取組、i-Constructionを推進してございます。こちらでは、2025年度までに建設現場の生産性の2割向上を目指しております。今年度は、ICT土工というものを実施できる体制を整備いたしまして、年間で1,620件以上の工事をICTを実装した建設機械等を活用するICT土工の対象といたしまして、そのうち584件の工事でICT土工を実施してございます。受注者からは、起工測量の日数が大幅に短縮されたあるいは重機との接触危険性が大幅に軽減されたなどの声が聞かれております。また、ICTの人材育成を強化するために、受発注者向けの講習、実習も実施してございます。今年度は、全国468力所において実施しております。今後は、土工以外の分野にもICTを導入するために必要な基準等を整備いたしまして、順次対象工種を拡大していくなど、引き続き建設業の生産向上に努めていくこととしております。

2ページ目でございます。造船現場における女性活躍の促進につきまして、造船業におきましても、少子高齢化が進む中、人材不足が今後の成長に深刻な影響を及ぼすことが懸念されてございます。男性社会でありました造船業でございますが、最近一部の造船業で現場を取りまとめる女性班長が誕生し、活躍をされているということで、女性が大きな戦力として期待されております。そこで、官民を挙げて女性が活躍できる場を広げ、より多様な人材を確保・育成することが求められている状況でございます。国土交通省といたしましては、これまで造船業を目指す女性を含む若者の拡大を図るべく、高校・大学生を対象としました中小造船事業所でのインターンシップの推進や、高校教員を対象とした研究会のトライアル事業等を実施いたしまして、地域の造船企業と教育機関とのネットワークの強化のためのガイダンスを取りまとめているところでございます。平成29年度は、地方運輸局の主導で、地元産官学の関係者から成る人材対策協議会というものを立ち上げまして、このガイダンスに沿いまして、インターンシップ生の受け入れや、教員を対象とした研究会等の開催を促し、女性に造船のものづくりの魅力を理解していただく機会をふや

してまいりたいと考えてございます。

3 ページ目でございます。建設業における女性の入職・定着の促進という点でございます。建設業における女性活躍の取組といたしまして、女性技術者、技能者を5年以内に倍増させることを目標といたしまして、建設業5団体と国土交通省が共同でもっと女性が活躍できる建設業行動計画を平成26年8月に策定しております。女性のさらなる活躍を、建設業の国内人材確保、育成策の柱の一つに位置づけ、官民一体となった取組を始めてございます。これを受け、国土交通省におきましては、建設業での女性活躍に関する各企業の意識、取組状況についての実態調査、女性職員を採用する経営者向けセミナーの開催とか、女性リーダー育成プログラムの策定などの取組を進めてまいりました。また、国土交通省の直轄工事におきまして、建設現場を男女ともに働きやすい環境とする取組の一環として、男女ともに快適に使用できる快適トイレの設置の原則化という、女性活躍のための環境整備の推進にも努めてございます。平成29年度におきましては、さらにそういう女性技能者の入職・定着を図っていくために、計画的な女性技能者の入職・定着に取り組む企業等に対するコンサルティングなどの支援や、建設業で活躍する女性技能者向けの情報発信を行っていく予定としてございます。今後も目標達成に向け、官民で力を合わせて取り組んでいくこととしております。

続きまして、4 ページ目でございます。自動車運送事業等における人材の確保・育成等に向けた普及啓発活動でございます。自動車分野におきまして、3つの取組を進めております。まず、1つ目が、女性ドライバー応援企業認定制度の創設。女性タクシードライバーの新規就労・定着に取り組む事業者を認定しまして、その認定事業者を国土交通省のホームページで紹介させていただいているという事業でございます。続きまして、トラガールサイト、女性トラックドライバーの呼称を「トラガール」と呼んでおりますが、そのサイトを開設いたしまして、トラガールを目指す女性への訴求でありますとか、女性ドライバーの活用について経営者等が考える契機にさせていただき、業界全体のイメージ改革を図っていくことを目途にそういうホームページを立ち上げてございます。それから、自動車関係団体で構成される自動車整備人材確保・育成推進協議会と連携いたしまして、女性を対象といたしましたポスター等による自動車整備士のイメージ向上の啓発行動の実施、そういった取組を行ってございます。

最後、5 ページ目でございます。海上保安庁における女性職員活躍推進への取組でございます。海上保安庁では、昭和54年から海上保安学校におきまして女子学生の採用を開始いたしておりますが、現在、全職員の約6%、約800人の女性職員が在籍しております。平成26年には、海上保安庁女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部を設置いたしまして、女性職員が活躍できる職場環境づくりや全職員のワーク・ライフ・バランスの推進に関する取組を実施してございます。具体的には、女性職員の不安解消や意欲向上のための研修や人事担当者とのキャリア面談、女性職員の意見も踏まえながら、トイレ、風呂、洗濯室などの設備の配置等を女性に配慮したものとした巡視船艇等の整備などを実施してご

ざいます。

以上、早口になりましたが、国土交通省における女性活躍の取組について説明を終わらせていただきます。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、この次にもう一個議事があるので、20分程度で、今の御説明について、御意見、御質問を伺えればと思います。

白河委員は出なければいけないから、先にいいですか。

白河委員 1個だけ、国土交通分野に関してなのですけれども、すごく頑張って取り組んでいらっしゃるのによくわかりますし、本当に必要なことだとは思っています。

ただ、普通一般企業の試みを見ていると、まず、男女雇用均等法で男女は全く差別ないよねということになって、その後、それだと女性がライフイベントでやめてしまうので、今度は両立支援を厚くしましょうというところがあって、両立支援を厚くしてもなかなかその活躍までいかないということで今度は活躍支援をやって、今、やっと男女ともに働き方を変えていこうみたいな、働き方改革という4段階で移行して行って、実際に企業さんを取材していると、女性に優しいを10年ぐらいやってからやっと働き方改革に来て、今、労働時間の短縮など、テレワーク等の柔軟な働き方をやることによって、女性が意欲的になって、活躍するようになってくるという段階になっているのです。

ですから、女性に優しいを10年やらなくても、ある程度短くしてそこに飛んでも同じ効果を得られると思っているので、女性に優しいだけを長年やる必要はもうないのかなと。先駆企業が既にさんざんやったので、女性に優しいと同時に両立支援と活躍支援を両方やらないとなかなか難しいと研究者の方もおっしゃっていたので、優しいだけを長年やるのはもったいないのではないかと思います。

そういうところですよ。ありがとうございます。

佐藤会長 まず、小山内委員からどうぞ。

小山内委員 消防庁の取組について、お話をしたいと思います。

女性消防吏員を5%にという成果目標を立てて、さまざまに取り組んでいらっしゃる、本当に素晴らしいなと思っております。

これも青森の事例なのですが、実は青森の女性吏員の割合は、今、1.2%ぐらいなのです。成果目標として、2.5%を目指しています。今度、4月から初めてこの女性吏員を採用する地域がありまして、その事務組合の方々が、初めて女性を受け入れるに当たって、自分たちはどうしたらいいのか、非常に不安だというお話があり、先日、その消防士さんを対象に研修を行いました。

その消防の人数が大体485名なのですか、そのうち300人ぐらいの方々が2回に分けて参加してくださいました。今、取組についてお伺いしたところ、ソフト面とハード面があるかと思っています。

ソフト面については、女性たちが活躍できる環境づくりをいろいろと考えていただい

いるという点、ハードの部分では、浴室とか仮眠室とか、そういう施設が必要なわけで、そこへの財政的支援をするというお話でした。ここの財政的支援の部分で具体的に聞いたところ、国からの予算はあるのですが、もっと増やさないと一つ一つの事務組合まで予算がなかなかおりにいかず、ハード面では難しいのかなと思いました。ソフト面なのですが、女性へのさまざまな取組がなされているのですが、先ほどお話ししたように、実はそれを受け入れる男性、これまで、例えば、消防イコール男の役割だと思ってきて頑張ってきた方々に対するいろいろな意識改革であったり、社会の動きの説明、それこそ男女共同参画の理解とか、そういう研修の場というのがなかったみたいなのです。

しかしこれは、両輪でやっていかないと、女性が入ったものの継続就労が難しいのではないかと思っています。これからは受け入れる、今いる職員の方々への研修という部分にも力を注いでいただければと思いました。これは、別に消防庁の関係だけではなくて、先ほどの国土交通省の分野におけるお話もありましたけれども、これまで女性が少なかった分野においてはどこにも共通して言えることではないかと思いました。

その研修等をするときに、男女共同参画センターであったり、各自治体には男女共同参画の担当課というものがあるわけで、そこと横断的な協力体制がないと進まないと思うのです。消防の方々も、男女共同参画に自分たちの仕事はどう関係しているのかという部分に対する観点がなかったということなのです。ですから、そういうところをもう少し広く広報・周知していただけて、どちらも他分野との連携という部分をもう少し強固に進めていただければいいかと思いました。

以上です。

佐藤会長 もしあれば、もうやっていますと。伺っておくということであればいいですけれども。

総務省 ありがとうございます。

アドバイザーの派遣につきましては、今、委員からおっしゃっていただいたような、男性向けというものを重視してりおりまして、是非そういった形で各県のポストの方々との連携をさせていただきたいということを考えております。ありがとうございます。

佐藤会長 堀江委員。

堀江委員 ありがとうございます。

公務員の方の働き方について2点お伺いしたいのですけれども、まず、ゆう活についてなのですが、今、企業さんに向けて弊社も女性活躍推進とか働き方のコンサルとかを行っているのですけれども、あのゆう活の結果はどうなったのかというところをよく聞かれるのです。なので、昨年行った結果、どれくらい皆さんそれを実行されたのか、そして、そこから働き方がどういうふうに変ったのかというところを是非お伺いできればと思っております。

もう一つが、教員の方に向けて、これは女性活躍ではなく本当に働き方の部分だと思うのですけれども、教員の部分に関してはまた別の取組が必要になってくるかと思っております。

ます。そもそもの事務的な作業だったり、部活の問題だったりというところで、ここも改善できるにもかかわらず、学校はそういったコンサルティングのお金を持っていないので、自分たちではできないというところから、結局、働き方は全然変わらないというところがありますので、そこに対してどのような形で公務員のところを別途施策をやっていращしゃるのかどうかということをお伺いしたいと思っています。

もう一つ、これは私事でもあるのですが、そういった公務員の方の働き方改革をしていくために、この紙の印刷というところは是非削減をしていただきたいと思っております。実は私は大学生のときに厚生労働省でインターンをしておりまして、そのときに保険局総務課でずっと印刷をして1日中ずっとやっていたため目指すのをやめたという経緯がありまして、こういった形で行政にかかわらせていただけることはすごくうれしいのですが、まだ変わっていないのだなというところは常日ごろ感じておりますので、私は違ったかもしれないのですが、もしかしたら優秀な学生とかがそれがきっかけで入るのをやめるということもあるかもしれないので、そのあたりも今後は是非改善していただくと、皆さんの労力もなくなるのではないかと考えております。

以上です。

佐藤会長 もし何かゆう活等の働き方改革の成果とかはここに載っていますとかがあれば。

内閣人事局 恐縮でございます。

実は平成28年度のゆう活につきましては、28年度11月に実施結果を取りまとめて公表しておりまして、内閣人事局のホームページで御覧いただけようかと思っております。基本的には、27年度よりも取組が定着し進んできたので、今後とも頑張ってもらいたいということになっておりますけれども、職員が意識変化を感じている割合が6割近くに上がっていたり、あるいは、自身の働き方を見直すきっかけになったという職員も半数程度に伸びてきてございます。こういったことを継続することも重要でございますので、こういった取組については今後とも取り組んでまいりたいと思っております。

また、ゆう活を実施した人は、早く帰ると言った日に定時に退庁していただきたいわけなのですが、その定時退庁割合も昨年度は7割を超えて、1年目に比べて2年目のほうがかなり取組が定着してきたかと思っておりますのでございます。

ペーパーレス化につきましては、私どもの資料2-2-1の5ページに、霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針の概要という紙がございます。これは白河先生にもお世話になりまして、霞が関の働き方改革を加速するための懇談会というものを28年3月から実施いたしまして議論をしていただいて、その提言を踏まえて今後取り組んでいく方針としたわけでございますが、その中でも、1番目の項目としてリモートアクセスとかペーパーレスの推進をしていかないといけないという観点を取り入れておりまして、今後3年程度を目途に各府省でも取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

佐藤会長 ゆう活も含めた働き方改革は、先ほど御説明があった1ページの表彰の中で

も具体的な事例が出ていて、見ていただくと、こんな取組もというものがあると思いますので、見ていただければと思います。

(白河委員退室)

総務省 地方公務員についてでございますけれども、ゆう活の効果ということで、ちょうどきのう、地方公務員の時間外勤務に関する実態調査の結果を取りまとめて公表いたしまして、総務省のホームページの報道資料のところにその結果が載っております。その調査の中で、ゆう活の効果というものも聞いておりまして、その結果でいいますと、調査対象が都道府県・政令指定都市と県庁所在地で、全部で99団体でございます。ゆう活の効果の有無について回答があった60団体のうち43団体、大体70%ですが、効果があったという回答であります。

例えば、具体的な例でいいますと、時間外勤務が対前年同月比で約15%減少したとか、ゆう活実施職員の定時退庁率が約95%になったとか、ゆう活実施職員の時間外勤務実施率がその他の職員の8分の1程度におさまったといういい例も報告されているということでございます。

教員につきましては、申しわけございません。地方公務員がほとんどでありますけれども、教員の勤務時間というのは特例法とかもございまして、基本的には文部科学省さんが全部対応されているものですから、詳細がわからないものですから、恐縮でございます。

佐藤会長 それでは、横田委員、お願いします。

横田委員 先ほど、この時間の前に夫婦が本音で話せる魔法のシートというものの御紹介がありました。イクメンハンドブックはとても素敵なツールだと思ったのですが、その魔法のシートというものの存在は御存じで、活用はなされていたりしますか。

佐藤会長 いかがですか。おわかりの範囲で。

内閣人事局 魔法のシート自体は、恐縮ですが、存じ上げておらないわけですが、家族でお話をしてどういう育児をするのかということをお話し合いましょうという観点については、イクメンパスポートの中のチェックリストという形で盛り込んだりはしております。

横田委員 ありがとうございます。

先ほどまさに男性の家事参加目標を達成できるのかという話をしていたところです。イクメンハンドブックを先ほどダウンロードして拝見し、中身はとてもよさそうだと思います。魔法のシートもよい内容です。魔法のシートももっと活用してもらえるようにこれから努力していきますと先ほどおっしゃっていたので、PDFファイルが上がっているようなので、ハンドブックの中で家事分担の細かな内容まで入っていなかったのも、是非いいツール同士、全体で使い倒したらいいのではないかと思います。

以上です。

佐藤会長 ほかにいかがですか。

鈴木さん。

鈴木委員 今後数回のヒアリングを経た後のとりまとめの会議に向けて、全体的な意見として、1点だけ申し上げます。

今日のお話の中で申し上げますと、例えば、国家公務員の採用者に占める女性割合は、フローの目標なので、それを毎年維持するということになりますけれども、内閣人事局さんの御説明では「クリアしている」という言い方をされたわけです。クリアしたものをどう考えるのかというのは一つの論点だと思うのです。審議会等委員の女性割合も、国も地方ももう少しで達成できそうという感じですね。

設定している目標を変えるというのはなかなか手続的に大変だと思いますし、頑張っただけでクリアするとハードルを上げられてしまうのだったら頑張らないということが現場で起きてしまうおそれがあるので難しいわけですが、私は頑張ったエビデンスがあるのであれば、我々としてきちんと十分に称賛すべきだと思います。それから、先ほど小山内委員が予算配分についておっしゃっていましたが、頑張っているところにはもっと頑張ってもらって、男女共同参画社会実現の牽引役になっていただく必要がある。ですので、予算をクリアしていないところに予算を配分していくのか、それともクリアしたところにもっと配分していくのかというのは、インセンティブとして非常に重要な話です。実はクリアしているかどうかというのは本質的な問題ではなくて、クリアしているところは働きたい女性が思う存分働けるようになっていたりとか、ナレッジが多様化して生産性が上がっているとか、そういういいことが起きているはずですよ。インセンティブという意味でも、あるいは必要度から成果へシフトさせていくという意味でも、予算の使い方はダイナミックに考えていただくことが望まれます。意見として申し上げます。

佐藤会長 どうぞ。

家本議員 家本でございます。

2点、消防の件について意見を申し上げたいと思います。

1点目は、先ほど小山内委員から消防吏員の話についてお話がありまして、現状の2.5%のお話を伺いまして、目標値を見ると、平成38年までに5%という数字で、何となくの感覚ですけども、これはあと10年あればいけるのではないかと思った一方で、先ほどのお話で、青森のケースのように、まだこれからというお話のところもあるということで、重点的にそのパーセンテージが低いところについての傾斜配分については必要なのではないかと感じる場所があります。

もう一点が、女性消防団員の件について、最後の10ページで御説明いただきました。2万4,000人ぐらいですと。ただ、たしか全体85万ぐらいが消防団員の数だったと承知していますが、そもそもこのペース以上に消防団員数が減っている状況にあると思います。地方によっては、東京では聞いたことがありませんが、いわゆる女性消防団という形で組んでいらっしゃる場所などもあると聞いたことがありますが、自助・共助・公助の観点でいくと、女性の消防団員の方をふやしていくのはとても大切だと思うのですが、感じるところとして、団長さんや副団長さんレベルで女性の方がいらっしゃるケースは結構少ないの

ではないかと思っけていまして、団員をふやしていくという活動についてはもちろん重要だと思っけるのですけれども、結局、その上にいらっしやる取りまとめの方の中に女性の方がきちんとふえていく状況も、これは年次の問題もあるので今すぐにはできないこともあるかもしれませんが、ここも重要なのではないかと思っけていまして、意見を申し上げたいと思っけています。

佐藤会長 もし何かあれば。

総務省 貴重な御示唆をありがとうございます。

常備消防のほう、2.5%を5%にするというものにつきましては、確かに10年かかる部分もあるかと思っけていますけれども、現在おります4,000人に対して、ざっと全国で1年間に受けていただける女性の数は約2,000人ぐらいが今はあります。そういうことですので、学齢人口にあるような方々の数を見れば、もう少し受けていただける方をふやせるのではないかと。ことし1年間8カ所でさまざまなイベントをやらせていただいたところ、非常にアンケート上の定着率がよかった。思っけた以上に消防の女性に接していただくと、目指していただける若い方々は多かつたのだなという印象を持っけております。ひとえにPRがまだまだ足りない部分、また、開拓していける部分だと思っけておりますので、当初の3年間につきましては、これを重点的にやっけていこうと思っけております。

また、団員につきましては、確かに全体数の検証というところが大きな課題でございまして、これは消防庁を挙げて取り組んでおります。

御指摘がありました団長クラスにつきましては、昨年度から、例えば、名前を出したらあれですけれども、沖縄県等において女性の団長さんという方が就任をされました。また、それ以外のところでも、団長さん、副団長さんクラスの方々に、女性活躍担当という方で、男性ですけれども、そういう役割を担って、女性の方々の活動を真剣に考える団の幹部がいるように、こんなことも取り組んでいただいているところもございまして、そういう形で進めていただければと思っけております。

ありがとうございます。

佐藤会長 あと少し、何人が伺えると思っけています。

どうぞ。種部さん。

種部委員 今日のこの議題の中で申し上げるのがいいかわからないのですけれども、各都道府県あるいは地方公共団体の審議会の委員のパークセンテージです。目標値にかなり近いところがあるのですけれども、質を考へていただきたいと思っけています。私も地方で審議会委員をやっけているのですが、どの審議会に行っけても同じ役者が出ている。これをパークセンテージで言っけていいのかと思っけるのです。

もう一つ、先ほどありましたように、消防や防災会議などは目標値がもともと低いもので設定され代表値として出されているのだと思っけるのですが、防災会議の10%のうちのほとんどが看護協会とか、決まつた団体だつたりします。そうではない団体から出てくるというのが最終目標だと思っけるので、この数だけではなくて質の評価を是非含めていただきたい

と思います。逆に、数字は変わっていないのですけれども、今まで出たことのない団体から出てきたことは評価に値すると思うので、そういう評価もお願いしたいと思います。

佐藤会長 鈴木委員のお話にもかかわるのですけれども、公務員の採用をトータルでクリアしていても、各省庁別にかなり違いもあると思いますし、多分平均をクリアすることも大事なのですが、あとは地方ごととか、地域とか、今、言われたように中身とか、次の段階を少し考えながら取り組んでいただければと思います。

あとお一方ぐらい。

小山内委員 また消防の話になるのですが、先ほど採用のお話があったので、1つ。知っていらっしゃると思うのですが、この消防吏員の採用に当たっては、事務組合が直接採用できるところと市町村が採用するところがあるところがあって、それが非常に大きな問題になっているという現場の声を聞いたのです。その辺は国としてもっといい方向に統一できないものかというのが1点お伺いしたいなと思いました。

事務組合で採用できるともっと女性を採用できたり、その後の女性の活躍に向けて非常にスムーズにいくというお話を伺いました。

それから、消防団員の話なのですが、女性消防団というのもたくさんあるのです。すごく頑張っている人たちがいるのですが、女性消防団が頑張ると、どうしても私の話になるとジェンダーの問題になってしまうのですが、もともといた消防団の団員の男性の方々からすごいプレッシャーであったり、非常にいろいろな問題を投げかけられるらしいのです。どこの分野でもあることだとは思いますが、男性の意識改革をしないか、女性が本当に活躍できないのではないかと思います。

女性の活躍は、推進法ができて非常にいろいろな分野で女性はずごく動きやすくなってきたというのは、わたしも非常に感じています。企業であっても、先ほどの消防にしても、成果目標を立てたことによって、それをクリアしなければいけないという入り口があると、それでは、どういうふうにと考えたときに、さまざまな具体的な施策というのが初めて浮かんでくるというのでしょうか、取り上げてもらえるのではないかと思います。

そういう中で、専門分野における男性の仕事の上での働き方改革というところを女性活躍と働き方改革というものを同時に伝えていくと、すごく男性たちの納得度が高いのです。女性が働きやすい職場というのはもちろん男性も働きやすい職場で、少子化問題とか介護の問題の解決につながるという話をすると、非常に受け入れてもらいやすいです。ですから、女性活躍を推進する上で、そういった根底にある分野というものを是非その中に取り組みんで、積極的に男性の意識改革につなげていただければというように、各省庁さんにもお願いしたいところです。

よろしくお願いいいたします。

南委員 先ほどのコメントと重なる部分があると思うのですが、国土交通省さんがやっておられるように、職種別にきっちり要素分解をして、一つ一つの仕事、職場も多分全然仕事の内容によって違うと思うのです。教員の件もあると思いますけれども、き

ちり要素分解をやっていくというところと、もう一つは、せっかく資料の中で職種別の女性比率みたいなものがあるのですが、実際、日本国はどこの国をベンチマークにして、今後、政策をこの女性活躍推進に関しては追っていくのかということ考えた場合、そこからむしろ要素分解をしていって、どの職種が日本が劣っていて、ひょっとしたら業種も含めて日本のほうがうまくいっている職種もあると思うのです。海外のうまくいっている事例とか各国の動向を見ながら、きっちり要素分解をしながら、どこにボトルネックがあって、そのボトルネックをどのようにミクロに解決していくのかというのが多分企業経営だったら普通だと思うので、各省庁だったらそれができると思うのです。それがむしろ民間企業に、全体感ではなくて、各業種、職種、領域に落とし込んでいながら解決していくと、少しずつ地味に地道に優先順位をつけて解決できていくのではないかと、資料を見ながら思いました。

佐藤会長 高橋議員、何かありますか。いいですか。

高橋議員 はい。

佐藤会長 渡辺委員、いいですか。

渡辺委員 せっかくですので。

今、要素分解をしてというお話があって、確かに、そういう分析をしながら、どこが一番ボトルネックなのか、みんなでは是非共有したいと思います。それと同時に、それを全部見たときに、本当にどこを共通に解決していけば全体がよくなるかという、分解と統合と一緒に検討するようなことが必要だと思います。本専門調査会の委員も、自分の専門ではないけれども、ここを強化していけば全体が浮き上がってくるのだということを経験しながら議論できたら大変ありがたいと思います。

佐藤会長 まだ御意見はあるかと思いますが、一応各府省から伺うのはここまでにして、まだ御意見はあると思いますので、それは事務局までお伝え願えればと思います。

それでは、各省庁の担当者の方、どうもありがとうございました。ここで退席されて構いません。

(各省退室)

佐藤会長 それでは、次の議事ということで、「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関する体制等について」です。この部分はそちらの専門調査会で議論していただくということですので、それについて事務局から御説明いただければと思います。毎年やっているものですね。

出口調査課長 先生、ありがとうございます。

冒頭、苦情処理の話に入る前に、一言お願いをさせていただきたいと思います。先ほどのペーパーレス化のお話で、堀江委員から御意見を頂戴いたしました。私たちも、今回、フォローアップの資料を初めての取組ということで策定させていただきました。昨年の専門調査課で活発な御議論があって、それを何とか反映させるべく事務局でやったものなので、まだまだ改善の余地があるとは思っております。実際に作業をしますと、ページ数を

減らすのには、ファイルを統合したり、究極のペーパーレス化、タブレットで見やすいとするとすれば、またタブレット用にファイルをつくり直すとか、実際に役人の技術はそれぐらいのレベルでございますが、改善の余地はあると思いますので、またお知恵を拝借できればと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、本題の苦情処理について、資料5に基づきまして御説明させていただきたいと思っております。

資料5を1枚おめくりいただいて、資料5-1を御覧ください。男女共同参画社会基本法や基本計画を踏まえ、内閣府では男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関する体制などについて調査を実施しております。今回は、1年前の28年4月1日現在の苦情処理や人権侵害の被害者の救済に関する体制のほか、平成27年度に、国、都道府県・政令指定都市に寄せられた苦情の処理件数や相談件数についての結果を御報告いたします。

資料5-2を御覧ください。苦情処理及び人権侵害における被害者の救済に関する体制の結果です。まず、国の体制といたしまして、行政相談委員及び人権擁護委員の推移と女性委員の割合について、行政相談委員、人権擁護委員、ともに女性委員の数、女性委員の割合は増加しています。

3ページですが、地方における体制の状況を示しております。苦情処理の体制については、自治体により体制の類型は異なりますが、47都道府県、20政令指定都市、全てにおいて体制が整備されています。

4ページでは、専従担当者について、32自治体において専従担当者が設置され、設置自治体数、専従担当者数、ともに最近3年間大きな変化はない状況でございます。

5ページですが、人権侵害の被害者の救済に関する体制について、平成28年度は全ての都道府県・政令指定都市において整備が行われております。専従担当者については、下の表になりますが、平成28年度に、147名増加し、1,325名になっております。これは備考3にありますとおり、各自治体の調査方法を確認したところ、前回調査までは配偶者暴力相談支援センターにおける専従担当者を含めずに報告を行っていたと見られる自治体が複数あったことから、今回の調査より、同センターを対象に含めることなど、その配暴センターを含めて調査をするという調査方法を統一いたしました。こうした影響から、今回、数字が大幅に増加しております。ここについては、過去にさかのぼって数値を改定すべきところではございますが、各自治体における過去のデータの保存の事情などもあって、申しわけございませんが、27年度までの数値については、これまで公表した数値のままとさせていただきます。

資料5-2-1は、各自治体における苦情処理制度の活用促進のための取組の内容を示しております。

10ページ、資料5-2-2というものは、都道府県・政令指定都市における苦情処理の体制などについて、各県または各政令指定都市における結果でございます。

13ページ、資料5 - 2 - 3が、地方公共団体における人権侵害の被害者の救済に関する体制などについての結果でございます。

こうした体制のもと得た苦情に対しての総括的な資料が、23ページ、資料5 - 3になります。国に寄せられた苦情の処理件数を第4次基本計画の個別分野に沿って分類をいたしました。分類別で見ますと、第9分類、男女共同参画の視点に立った各種制度などの整備についてというところが、中でも各府省窓口のところでは355件と、ほかに比べて多くなっております。これは今回の調査対象期間、27年度中に選択的夫婦別氏に関するに関する最高裁判決があって、この影響もあり、この選択的夫婦別氏制度に対する賛否の意見が法務省に数多く寄せられたことが主な理由となっております。また、第7分野、女性に対するあらゆる暴力の根絶については、性犯罪に対する厳罰のあり方についての意見の増加がございました。

次の24ページが、都道府県・政令指定都市に寄せられた苦情の件数でございます。35件が全体でございますが、分野別で見ますと第9分野と第10分野がそれぞれ8件となっております。第9分野の男女共同参画の視点に立った各種制度などの整備では、市主催のイベントや民間サービスにおいて、対象を女性のみとするのは男女共同参画に反するのではないかといった御意見、また、第10分野の教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進では、本日の会議でも出ましたとおり、男性の子育て参加についての意見、また、学校での男女混合名簿の使用の要請といった意見が寄せられております。

25ページ、資料5 - 4を御覧ください。こちらは、人権侵害に関する相談件数の結果でございます。国に寄せられた相談件数について、法務省の女性人権ホットラインにおける件数は、このところ横ばいです。

26ページは、法務省の人権擁護機関が扱った相談件数、下の表にございますのが人権侵犯事件数、いずれについても、最近4年間、減少しております。

最後の27ページが、都道府県・政令指定都市に寄せられた件数になります。先ほど申し上げましたとおり、前回調査までは都道府県・政令指定都市の配偶者暴力相談支援センターのうち、調査対象から外れていたセンターがございました。このため、この左から2つ目の「配偶者等からの暴力」の件数の数字につきましては、この調査の以前の数字を使用するのは不相当であると考え、表の下にあります注1にあるとおり、平成26年度までの数字については、全国に設置されている配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数をかわりに掲載することにいたしました。他方、最後の最新の27年の数字、12万2,850件については、今回の本調査で得た結果によるもので、都道府県・政令指定都市における関係機関、つまり、配偶者暴力相談支援センターのほか、人権啓発センターや労働相談センターなどでの受付件数も含まれます。また、相談項目を大きく5つに分類しておりますが、一番右のその他のところでございますが、これも今回3万件余りと非常に大きく増加しておりますが、これもこの受付の相談内容の分類について、自治体間で統一されていなかった定義を統一したというところの影響に負うものと考えます。今回、調査の定義とか、調査方法

などを自治体間で統一させるということで調査を改善した結果、平成26年度以前の数字と今回の27年度の数字について時系列的な単純比較ができないことになっている点、御理解いただきますようお願いいたします。

また、各自治体の相談件数、個別のものに関しましては、前のほうの資料5 - 2 - 3を御参照いただければと思います。

今回の調査で得られた結果につきましては、苦情処理に当たる国・地方公共団体の職員の職員などのためのガイドブックを毎年策定しておりますが、そのガイドブックの内容の充実に生かすほか、例年、内閣府で開催する地方公共団体の職員や行政相談委員、人権擁護委員を対象とする研修の講義内容の改善にも生かしてまいりたいと考えております。

以上でございます。

佐藤会長 資料5についての御説明、膨大なデータですぐにはということはあると思いますが、もし何かあれば。

どうぞ。

鈴木委員 もし追加でコメントをいただければということなのですが、資料5 - 4の最初の2ページは、時系列で見ると長期的には件数が低下傾向にあります。これは、例えば、別の相談先が整備されてきたとか、あるいは実際に課題が解決に向かっていっているので減っているのか、どう読んだらいいのでしょうか。

一方で、27ページの配偶者等からの暴力が、御説明のあった定義の調整をしたとしても時系列的に増加傾向にあります。これは実際に事案がふえているのか、それとも相談しやすさを向上させたことでふえているのか。あるいは、広い意味で男女共同参画社会実現のための施策が広がってきて、その実現によってふえているとみることができるのか。数字の読み方について追加で教えていただけることがあれば。

佐藤会長 お願いします。

出口調査課長 ありがとうございます。

原因については、さらに詳しく見ていく必要がありますが、1つは、この国に寄せられた相談件数、25ページ、26ページの数字が減った一方、27ページの都道府県・政令指定都市で受け付けた件数は増加しておりますので、ある意味、各地域で相談窓口が開設されたということで、配暴センターなどの機関で受け付けた相談の内容が、深刻かどうかのところも内容を確認する必要はあると思いますが、ある意味、そういった相談先がふえたということも、影響としてはあるのかなと考えております。

佐藤会長 相談しやすくなったということもあるのではないかと。そこら辺のデータの読み方も、確かに今みたいなものも含めて少し情報提供できればと思います。

それでは、ちょっと時間が過ぎてしまいましたが、先ほどお話ししましたように、各省庁に追加質問があれば、事務局に御連絡いただければと思います。

それでは、この辺で本日のヒアリングを終わりたいと思います。

次回は4月13日ですので、よろしく願いいたします。

どうもありがとうございました。