

第4回 重点方針専門調査会 議事要旨

(開催日時等)

- 1 日時 平成28年9月16日(金) 15:00~17:00
- 2 場所 合同庁舎8号館5階共用A会議室
- 3 出席者

会長	佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
議員・委員	岩田 喜美枝	公益財団法人21世紀職業財団会長
	大石 亜希子	千葉大学法政経学部教授
	鈴木 準	株式会社大和総研主席研究員
	種部 恭子	医療法人社団藤聖会女性クリニック We 富山院長
	辻村 みよ子	明治大学法科大学院教授
	堀江 敦子	スリール株式会社代表取締役
	横田 響子	株式会社コラボラボ(女性社長.net 企画運営) 代表取締役
	渡辺 美代子	国立研究開発法人科学技術振興機構副理事

(議事次第)

- 1 開会
- 2 「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について
 - ・各府省庁ヒアリング
 - ・意見交換
- 3 閉会

(議事概要)

- 「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について、各府省庁からヒアリングした上で、意見交換を行った。

(委員等からの主な発言)

【非正規雇用の女性の待遇改善】

- ・ 女性活躍推進法のように、非正規雇用の待遇改善についても、それぞれの企業が課題を把握し、目標を設定し、情報を公表するようなやり方を検討してほしい。

【長時間労働の削減】

- ・ 長時間労働を減らすには、情報開示の義務付けが重要。女性活躍推進法では公表項目の選択肢の一つになっているが、選択していない企業も多く、公表を義務化すれば変わる。
- ・ 助成金よりも、労働基準監督官の大幅増員の方が長時間労働の削減に寄与する。

【育児・介護休業等の取得促進】

- ・ 「育児休業を2年に延長」との報道があるが、賛成できない。育児休業を延長することで、1才児の保育所のキャパシティ拡大の手を緩める結果となりかねない。企業のトレンドは、早く復帰し、子育てと両立しながら活躍できるようにすること。どうしてもやるなら、2年

は標準でなく、短い方がよいというメッセージを出すこと、保育所に入所できない場合などに限ること、必ず夫婦でシェアすることなどの条件を付けるべきである。

【テレワークの推進】

- ・ 「ふるさとテレワーク推進事業」について、女性活躍より地方創生の観点での政策に見える。都市部で育児・介護を担う女性には、別の施策があるのか。
- ・ 地方への移住を検討している人は、どういう企業がテレワークを行っているか気になると思うので、企業名を公開してほしい。

【男性の家事・育児等への参画促進、「さんきゅうパパプロジェクト」の取組】

- ・ 男性の育児休業は漠然と取得促進するだけではダメ。育児休業を取りにくいのは上司の目があるからであり、マネージャー向けの研修を必須にしてほしい。
- ・ 若年層の意識改革について、セミナーなどをやっても男性は来ないので、文部科学省と協力し、大学の授業などで無理に聞かせるくらいでないと意識は変わらない。

【政治分野における女性の参画拡大】

- ・ 選挙の候補者に占める女性の割合を示すだけでなく、各政党がどのような方針を持っているか、把握することも必要。
- ・ 政党事務局も一般企業と同じように、女性活躍推進法に基づいて、行動計画の策定や情報公開をしてほしい。

【理工系分野における女性の参画拡大】

- ・ リコチャレでは「理科好き」の学生だけでなく、それ以外の学生にも広くアプローチすることが重要。
- ・ 中高生の職業体験の中で、理工系の職業を体験させる仕組みが必要。

【女性リーダー育成】

- ・ 女性役員を増やすモデルプログラムについて、実際に効果の出たモデルを展開すべき。

【地方公共団体支援】

- ・ 女性の活躍を見ると地域格差があり、地域向けの交付金は良い手法である。補正予算としてでなく、女性活躍推進法は10年の時限立法であり、できれば10年、安定的に予算を付けてほしい。

【女性活躍推進法】

- ・ 女性活躍の取組をやっているのに、社内の女性が知らないことが多い。社内アンケートをやり、知らない社員が多ければ周知するといった取組をしてほしい。
- ・ 理工系の学術団体において、女性役員がゼロのところが多い。女性が学会の意思決定に加われるようにすべき。