

基本問題・影響調査専門調査会（第10回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局推進課

基本問題・影響調査専門調査会（第10回）
議 事 次 第

日 時 平成26年1月20日（月）10：00～12：00

場 所 内閣府本府5階特別会議室

1. 開 会
2. 市町村計画分析等の中間報告
3. 報告書の論点整理
4. 閉 会

○佐藤会長 では、時間になりましたので、第10回「基本問題・影響調査専門調査会」を始めさせていただきます。お忙しいところ、御出席ありがとうございます。

議題に入る前に、事務局に異動がありましたので、御挨拶をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○小八木調査課長 三上調査課長の後任で小八木と申します。1月10日付で着任になりました。一つ一つ着実に頑張っていきたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

○佐藤会長 本日は、まず最初に市町村計画分析等の中間報告です。市町村の計画を分析していただいておりますので、その中間報告をしていただきまして、その後、調査会として報告書を最後にまとめなければいけませんので、その準備として論点整理を行いたいと思います。まだ、論点整理の段階ですので、御自由にいろいろ御議論を出していただければと思います。

その前に、事務局から女性の活躍推進に関する予算要求等について御報告をお願いしたいと思います。よろしくをお願いします。

○神門企画官 それでは、右肩に資料1と書いてある縦の紙をお願いしたいと思います。平成25年度補正予算案及び平成26年度予算案の概要でございます。男女共同参画局分でございます。

平成25年度補正予算につきましては1億2,500万円ということで、後ほど説明いたしますが、確保しております。平成26年度につきましては3億9,000万円余ということで、前年比約1.3倍でございます。金額としてはもともと小さい額ではございますが、今年度の要求のルールとしては恐らく最大の幅の伸びを確保できたと言ってよいのではないかと考えております。

まず最初に、補正予算案のほうでございますが、まさにこれは本専門調査会で御議論いただいております内容を参考にさせていただきます。要求をして確保したいと思っております。

「地域における女性活躍の加速化」ということで1億2,500万円です。地域経済の活性化を図るため、企業等における女性の登用や女性の創業等に向けた地域ぐるみの取組に対し、交付金により支援することにより地域における関係団体の連携を促進し、女性の活躍を加速するというものでございます。

1件当たり500万円掛ける25件ぐらいの補助金でございます。交付金と書いてございますが、補助金でございます。補正予算でございますので、今、実は都道府県のほうにも情報提供させていただいております。今年度中に交付決定を行っていきたくて考えております。

内容のポイントといたしましては、やはり地域経済の活性化ということで、登用あるいは創業・起業系の支援、こういったものを念頭においております。また、連携というものが重要だろうということで、そのあたりの連携の取組もみさせていただこうと考えております。

続きまして、平成26年度予算案でございます。

1つ目としまして「女性の活躍推進」でございます。新規事業を中心に掲げております。

まず、(1)の「『2020年30%』の実現」でございますが、社外役員に登用可能な人材のデータベース化、研修の実施促進、ネットワーク構築等、総合的な事業として1,000万円余でございます。

続きまして、「女性の活躍『見える化』表彰」でございますが、これは新規で行いたいと思っております。登用状況、情報開示状況、ともにすぐれた企業を表彰していきたいということで、総理表彰を予定して創設したいと思っております。

「女性の活躍推進に関する『見える化』推進事業」につきましても、引き続き取り組んでまいります。

(2)の1つ目が「女性の活躍応援ポータルサイト整備事業」でございます。支援施策に関する情報等を一元的に案内したいということで、ポータルサイトを開設いたします。

「男性にとっての男女共同参画促進のための人材育成事業」ということで、1,000万円程度でございますが、核となる人材を育成していきたいと考えております。

(3)の「地域レベルでの女性の活躍」ということでございます。まず、「女性活躍推進モデル事業」でございますが、これは今年度から新規事業としてやっております。2,000万円程度で継続してやっていきたいと思っております。

新規事業でございますが、「地域防災における男女共同参画の推進事業」ということで、3,100万円余を計上したいと考えております。男女共同参画センター等が中心となって地域の実情に合わせた男女共同参画の視点からの防災・復興のモデル的な取組を実施し、その効果や課題を明らかにするというところで、実証研究的な事業でございます。これにつきましては、当初予算でございますので、詳細は年度を明けてからということになりますけれども、100万円程度、20件程度のイメージを持っております。主に避難所の運営の方法や訓練などにつきまして、実証的に検証していきたいと思っております。

2つ目が「女性に対する暴力の根絶」ということで、これも地域に関係しますけれども、

(1)の「性犯罪被害者等のための総合支援に関する実証的調査研究事業」ということで3,800万円余、これも新規事業でございます。いろんな支援体制のやり方がございますが、支援体制の整備あるいは取組を実証的に研究するというところで、500万円程度の6事例ぐらゐを委託という格好でやっていきたいと思っております。

(2)の「ストーカー行為等の被害者支援実態等の調査研究事業」につきましても、新規事業として調査をやっております。

また、参考で復興特別会計でございますけれども、引き続きまして講師の派遣等を行っております。

男女共同参画局の予算としては以上でございます。

引き続きまして、右肩に資料2と書いてあるパワーポイントの資料がございます。4ページ目をお開きいただきたいと思います。

日本再興戦略に従いまして、平成26年度の予算、平成25年度の補正予算の主なものの全省庁分を載せているものでございます。簡単に御説明をいたします。

まず、1つ目の柱の「1 女性の活躍促進や仕事と子育て等の両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等」でございますが、「①一定の研修プログラムを作成・実施する事業主への助成金制度の創設」ということで、厚労省の新規事業として1.2億円でございます。

②としまして「仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む企業に対する税制上の優遇措置」、いわゆる「くるみん税制」でございますが、今年度で終了する分の1年間延長が決まっております。

「③女性の活躍『見える化』表彰の創設」は先ほど説明したもので、創設をいたします。

「④女性の社外役員候補者のデータベース化の実施等」、これも先ほどございました。

「2 女性のライフステージに対応した活躍支援」ということで「結婚・出産・子育て期における継続就業に向けた支援」では「①育児休業給付の給付率の見直しの検討」を厚労省でされております。

②は補正予算と当初予算でございますが、キャリア形成促進助成金という助成金がございます。この中で育休取得能力アップコースを新設されるということでございます。

③は次世代育成支援対策推進法の延長でございますが、この延長・強化を検討されております。

「④イクメン企業アワードの創設等男性の家事・育児参画の推進」は、我々としても実施いたしますが、厚労省としても拡充をされております。

「再就職に向けた支援」では「⑤社会人・女性の学び直しの支援」ということで、文科省が行っておりましたが、厚労省も協力してやるということ、新規で枠取りをされております。

「起業等再チャレンジに向けた支援」でございますが、⑥は補正予算で「女性等の新たな需要を創造するビジネスを興す創業への補助」ということで、これまであった基金を使った助成金の拡充をされております。

⑦は先ほどの「地域における女性活躍の加速化」を載せてございます。

「3 男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境の整備」でございますが、「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備」ということで「①多様で柔軟な働き方の確立・普及に向けた実証等」あるいは「②WLBや労働生産性向上の観点からの労働時間法制の見直しの検討」を載せております。

以降、さらに詳しく載せてございますが、説明は省略させていただきます。

予算の御紹介は以上でございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、今の御説明について御質問なり御意見があれば出していただければと思います。いかがですか。

予算の「女性の活躍『見える化』表彰」ですが、資料2の4ページだと役員・管理職等と書いてあって、資料1は役員しか書いていない。これだけ見ると役員だけみたいな感じですよ。

○神門企画官 役員も管理職もそれぞれ実績を見させていただきたいと思っております。まだ予定の段階でございます。

○佐藤会長 役員だけではなくて管理職も含めた登用状況とか取組を表彰するということで、それが正しいですね。

○神門企画官 そういうことです。

○佐藤会長 もう一つ、資料2の5ページの平成26年の総理表彰は内閣府のもので、下にある「役員・管理職への登用拡大に向けた働きかけや情報開示の促進」は厚労省ですね。これはかなり近い話ですね。

○神門企画官 いろいろと協力してやらせていただきたいと思っております。

○佐藤会長 厚労省はキャンペーンする。表彰も広い意味では啓発でもありますね。

○神門企画官 おっしゃるとおりです。今まで余り役員というところは厚労省サイドではやられてこなかったという関係で。

○佐藤会長 ここでは、厚労省も役員と書いてある。山田委員、どうぞ。

○山田委員 大きなことではないのですが、資料2の6ページの「企業の現状・取組の『見える化』②」の「市場評価の上昇」というところの下の労働市場が就活学生だけになっています。転職支援、再就職支援、そういうのがないと新卒一括採用を前提とした仕組みみたいなので、表現等工夫をお願いしたいと思います。

○佐藤会長 7ページの写真のあるところですね。就活学生しかないから。

○山田委員 そうですね。

○佐藤会長 転職者でいいですね。新規で入るのと転職者とか再就業みたいなものを含めて全体がわかればね。

○山田委員 そうですね。

○神門企画官 すみません。御趣旨はわかりましたけれども、データとして恐らくこの新卒者のデータしかなかったのではないかなと思います。確認はさせていただきます。

○佐藤会長 労働市場は就活学生しか書いていないから、転職者や再就業者みたいなものを含めて書いておけばいいではないかという話でしょう。

○山田委員 そうです。

○神門企画官 わかりました。

○山田委員 中に書いてあるのはもちろんわかっております。見た目がそうなっているので、ただそれだけです。

○佐藤会長 これはどこがつくっているのですか。

○神門企画官 これは我々が問い合わせをさせていただいてつくっています。

○佐藤会長 では、直せますね。

○神門企画官 直せます。

○佐藤会長 「見える化」のところは内閣府ですね。

○神門企画官 はい。

○佐藤会長 では、そこは山田先生が言われたようにもう少し広めのほうがいいと思います。

ほかには、いいですか。予算は小さいけれども、大事な取組です。では、進めていただければと思います。

それでは、本日のメイン、議題の1です。市町村の計画分析等を進めていただいているのですが、中間報告にしたいと思いますので、まず事務局から調査結果と市町村が行った中間報告を続けて説明いただければと思います。よろしくお願いします。

○神門企画官 調査が2つございまして、毎年度やっておりますのが、資料3に書いてございますが、地方公共団体も含めました推進状況の調査というものでございます。これだけでは市町村の十分な情報がないということで、このたびアンケート調査をさせていただきました。それが資料5という形でおまとめをしているものでございます。

まずは、資料3のほうから御説明をしたいと思います。

これは既に記者発表をしたものでございますけれども、まず、平成25年度調査結果のポイントでございます。項目を26項目設定しておりますが、そのうちの20項目について数字が改善しております。

1として「女性の政策・方針決定参画状況調べ」ということで、国会議員、国家公務員、民間企業、医師等々の調査をしております、その結果を載せてございます。説明は省略いたします。後ろのほうにはグラフもつけております。

2の「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」は、国の審議会等における女性委員割合はということで書いてございますが、34.1%ということで、調査開始以来最高値になっております。

3は独立行政法人についても調査をしております、徐々にではありますが、伸びてきております。

4は「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」と書いてございますが、計画の策定率は70.3%ということで初めて7割を超えました。前回は68.2%です。ただ、後でも出てきますけれども、相変わらず町村のほうの策定率が低うございまして、5割を切っているという現状でございます。

5は「都道府県防災会議に占める女性委員の割合」でございます。これは平均で10.7%ということで、前回4.6%ですので、倍増しております。また、2つ目のポツにありますように、女性委員のいない都道府県防災会議が初めてゼロになるということで、全ての都道府県防災会議に女性委員がいるということでございます。

若干グラフで説明をしておきますと、7ページをお願いいたします。参考1としておりますが、最初に申し上げたように、各項目がございまして、黄色で書いてありますのが改

善した項目でございまして、26項目中20項目が改善しております。

省略させていただきまして、関係あるところで11ページをお願いいたします。地方公共団体における取組の推進状況の中の計画策定率の推移でございます。このように徐々に伸びてきておりまして、平成25年度で70%を超えて70.3%となっておりますが、その内訳を見ますと、市（区）策定率95.1%に対しまして、町村策定率48.7%と非常に低い状況と考えております。

また、最終ページの12ページでございますが、「都道府県防災会議に占める女性委員の割合」ということで、御説明しましたように、全体としては10.7%ということで倍増しております。都道府県別に見ますと、左側が平成25年度でございますが、例えば鳥取県は女性の比率が40%ということで一番高くなっております。それに対しまして、まだ女性の委員が1人であって数%台というところも5団体となっているなど、都道府県によって大きな差があると認識しております。

この調査をもとにしまして、資料4「全国女性の参画マップ」というものをつくっております。これも従来からつくってきておりますが、最新データに変更してございますので、また後ほど御覧いただければと思います。

資料4の最終ページの13ページをお願いしたいと思いますが、このたび新しく、市区町村の計画の策定状況を都道府県別に順位をつけてあらわしたものがこのマップでございます。御覧いただきますように、上の8団体が100%策定されている都道府県で、これに対しまして、50%未満の都道府県も9団体ございます。市町村の計画の策定率にもかなり開きがあるということがわかるかと思えます。

毎年の調査については以上でございます。

○土井チームリーダー それでは、資料の5を御覧ください。「市区町村における男女共同参画に係る施策の推進状況」の調査です。

2ページ目ですが、これから御説明するのは3つです。1つ目が市区町村を対象に行ったアンケート調査の速報値です。2つ目が、先ほど企画官が説明した推進状況調査の市町村編について分析を深めたもの、最後に取組事例を御紹介したいと思います。

それでは、4ページを御覧ください。市区町村アンケートの調査の概要を書いております。全国の市区町村を対象にアンケート調査を行いました。郵送で調査票を配布しまして、メールで回収しています。期間が11月13日から12月24日ということで集計が上がってきたばかりです。また、自由記述の欄などはまだ分析ができておりませんので、今回は中間的な報告ということで説明させていただきます。有効回収数（率）ですが、1,316団体、75.5%です。区には特別区を含んでおりますが、市区のほうの回収率が高くなっておりまして、町村は若干低くなっております。

次に、調査の結果について御報告してまいります。

まず、5ページの「1 男女共同参画の推進についての現状」は「貴自治体の現状としてあてはまるものをすべてお答えください」という形で聞いております。これを見ていた

だいてわかるとおり、「具体的な目標（値）が設定されている」「推進体制が整備されている」「推進状況が明らかとなっている」というものが市区では多くなっており、一方、3割の町村は「特になし」と回答しております。これらを上げて、その他の欄もあるのですけれども、「特になし」と答えたところが町村の3分の1となっていることがわかります。

6ページは「2 男女共同参画計画の策定状況」です。市区と町村で見ますと、市区では95%が男女共同参画計画を策定しておりますが、町村で策定しているところは約半数となっております。

7ページでは、策定したことにより促進されたことは何かというのを聞いております。見ていただくとわかるとおり、「目標（値）が設定された」「推進状況が明らかとなった」「推進体制が整備された」というところが多くなっています。町村で見ますと「住民の参画が進んだ」というところが19.6%となっております、計画を策定した町村の2割が「住民の参画が進んだ」と回答しております。

8ページは「4 男女共同参画計画を策定（改定）していない理由」です。「策定は未定である」または「一度策定したが、計画期間が終了し、その後改定していない」と回答した自治体に聞いております。これを見ますと「担当者が業務を兼務しており、時間がない」というのが町村で40.8%、「住民からの要望がない」が35.1%となっています。計画を策定していない町村については「担当者が業務を兼務しており、時間がない」「住民からの要望がない」と回答しています。

9ページは「5 男女共同参画計画を策定・改定するのに重要なこと」という問いです。これについては、策定しているところとしていないところ、両方に何が重要かを聞いています。一番多かったのが「関係部局の理解」で、その次に「住民の参画促進」というものが続いております。

10ページは「6 男女共同参画計画の策定状況と男女共同参画推進の現状」です。オレンジ色の線が市区、緑が町村になっています。計画を策定しているところの方が現状としてこれらの取組ができていると回答しています。例えば、計画があるというところは、計画がないと答えているところよりも目標の設定や推進体制の整備等が高くなっております。

11ページは「7 自治体職員における女性の採用・登用拡大のための措置」です。これは、自治体の職員について女性の採用・登用拡大のためにどういうことを取り組んでいるかというのを尋ねたものになりますが、市区については約3割が「女性の管理職登用目標を設定している」と回答しています。町村については、女性職員の採用・登用拡大の措置を行っていないところが8割となっております。

12ページは「8 実施している施策」です。ここの選択の項目にあるような取組を実施しているかと尋ねました。こちらについてはパーセントではなく実際に回答のあった団体数となっております。例えば「男女共同参画を推進している企業への入札加点」では市区ですと70団体、「次世代育成支援（又は仕事と生活の調和）を推進している企業への入札

加点」は市区が60団体という形で、市区ではこのような公共調達の入札加点というものは60～70の団体がやっていますが、町村は、見ていただくとおり、合わせても3団体になっています。「特にない」というところが多くなっております。

13ページは「9 男女共同参画センター・女性センター等の設置」です。男女共同参画センターを設置しているかという問いになりますが、市区では約3割が設置してまして、町村ですと1.9%となります。下に少し細かく見ておりますが、政令指定都市、中核市、特例市、特別区では大体設置されていますが、それ以外の市になると23.3%という形で、小規模な市や町村には少ないということがわかります。

14ページは「10 男女共同参画センターの職員数」です。職員数については、政令指定都市が規模も大きいので、政令指定都市とそれ以外という形で分けております。常勤の数と非常勤の数をそれぞれ聞いておりますが、政令指定都市は常勤の数が平均で14人、非常勤が12人という形で職員数は多いのですけれども、それ以外のところは常勤で2～3人という形で少なくなっております。

15ページは「11 男女共同参画センターの予算額」です。こちらは人件費は含まず事業予算について聞いておりますが、政令指定都市ですと平均7,000万円、政令指定都市以外だと1,000万円、町村になると約600万円となっております。

16ページは「12 地方防災会議における女性委員の割合」です。今回、市町村の防災会議の女性委員の割合について初めて聞いております。これを見ていただくと、都道府県は10.7%という新しい数字が出ていますが、政令指定都市は12.0%、政令指定都市以外ですと8.3%、町村だと4.0%になります。ここで見ていただきたいのは、町村の53.2%、約半数の町村が女性委員ゼロと回答しています。

以上、市区町村のアンケートの集計が上がってきているものの一部になるのですが、御紹介いたしました。

次に、毎年行っている推進状況調査の市町村について細かく分析をしたものを御紹介します。

18ページが計画の策定状況ということで、特別区、政令市、中核市、特例市では100%となっていることがわかります。

19ページは、国の「男女共同参画推進本部」に相当する庁内の連絡会議についてです。庁内の関係部署が集まるような推進の会議になりますが、計画の有無で見ております。男女共同参画計画を策定しているところについては市区ですと85.4%、町村でも計画があるところは43.2%がこのような庁内連絡会議を設けていると回答しています。一方、男女共同参画計画のない町村については庁内連絡会議を設けているところは3.7%、約4%となっています。

20ページは「15 男女共同参画に関する諮問会議、懇談会等」です。男女共同参画審議会等は自治体に置かれているものですが、町村を見ていただきますと、男女共同参画計画のあるところでは55.0%がこういった諮問会議があると答えています。計画がないところ

ですと3.5%となっています。

21ページは「16 審議会等委員への女性の登用目標の設定」です。これも町村のところを見ていただきたいのですが、男女共同参画計画があるところでは6割近くが登用目標を設けていますが、計画のない町村では目標があるのは8.7%で、ほとんどのところで目標がないということがわかります。

22ページは、実際の審議会等における女性委員の登用状況はどうかということなのですが、こちらに上げているデータは目標を設定したところしかとってきていませんので、今後、目標を設定していない自治体も含めた数を出したいと思います。これは目標があるところを聞いていますので、町村などを見ていただいても審議会の女性割合というのはそれほど変化がないのかもしれませんが、こちらについては今回、参考として上げております。

23ページは「18 地方公務員の管理職に占める女性割合」です。町村などでも計画のあるなしではそれほど平均値では変わらないのですけれども、例えば4%未満のところを見ていただくと、計画があるところだと3.6%、ないところだと1.7%というふうに少し差が出ているかと思えます。ただ、女性の管理職がないというところが計画ありでも29%となっておりますので、こちらについては一概には言えないのかもしれませんが。

24ページは「19 自治会長に占める女性割合」です。こちらについても、平均で見ると計画のあるなしで町村は2.1%ですので、差は出てきていません。ただ、自治会長に女性がいないと回答したところが、計画があるところだと59.2%なのに対し、計画がないところだと69.5%と、1割ほど違いがある結果が出ております。今後もこういったデータが必要ではないかということをお示しいただければ集計などしていきたいと思っています。

次に、市町村における取組事例です。

現在、市町村の男女共同参画計画を収集して分析しているところなのですが、今回は1事例のみ御紹介させていただきます。福岡県の福津市、人口が約5万8,000人のところなのですが、男女共同参画条例で事業者等の責務というものを設けていて、そこで「市と工事請負などの契約を希望し、業者登録をする場合は、男女共同参画推進状況の届け出をしなければならない」と規定しています。

福津市になる前、福岡市の条例が平成13年に制定されていて、報告書の提出が平成14年から開始されていますが、福岡市の条例が平成17年に津屋崎町と合併した後も福津市に引き継がれています。

入札参加資格審査申請時に男女共同参画推進状況報告書を提出しなければならないというもので、平成24年度については1,854社が提出しています。こちらについては条例に基づくものですので、100%の提出率となっています。具体的には、工事・コンサルや物品・役務の会社が多くなっています。

27ページに報告書の現物を載せております。報告書の内容というのは、結果を取りまとめてホームページで公表したり、また市内の事業者については印刷した冊子をお配りしているということです。

報告書の中身を見ていただくとわかるとおり、かなり細かくいろいろ報告を求めています。例えば雇用者の男女別の数ですけれども、従業者数だけではなくて、平均勤続年数、平均年齢、育児休業取得者数なども男女別で報告を求めています。どのような措置を講じているかというものについてもいろいろ具体的な例示を出して、それを実施しているかどうかを尋ねています。

このような報告書を求めることで事業者からこれはどういう意味かという問い合わせが寄せられているということで、そういう点では事業者に対する啓発になっていると市の担当者はおっしゃっておりました。

下のほうに福岡県でやっている子育て応援宣言の登録というところもありますのでけれども、この入札参加資格審査申請というのが2年ごとですので、こちらは平成24年度のものでけれども、来年度からやる26年度版には、前回ヒアリングでお呼びしました「女性の大活躍推進福岡県会議」の宣言を登録しているかという項目も追加しようと考えていると担当者から聞いております。

福津市では、このような取組のほか、指定管理者への啓発促進という形で、指定管理者の選定時の審査基準に男女共同参画の推進というものを設けています。具体的には、文化会館、福祉会館、運動施設などの指定管理者の申請の際にも男女共同参画への理解を聞いているということです。

また、総合評価方式における加点というものも試行的に実施していて、これは福岡県子育て応援宣言企業の登録があれば15点中2点の加点をしているということで、福津市という小規模な市ですけれども、このような取組を行っているということで簡単に御紹介させていただきました。

以上です。

○佐藤会長 大きく2つの資料について御説明いただきました。

まず最初に、資料3と資料4、例年やっている男女共同参画取組推進状況について、地方自治体、都道府県別に出てくるものですが、これについて御質問なり御意見、いかがでしょうか。

○佐村局長 資料3の7ページ、参考1というところです。先ほどの御説明で黄色のところが進んでいるところで白がそうではないところですが、上のほうを御覧いただくと、白抜きで残っているのが指定職相当の国家公務員や国家公務員採用者（事務系区分）です。これだけ補足しておきますと、指定職相当の国家公務員というのは人数が結構少ないので、そののぶれ幅が大きいのです。このときは落ちているのですが、やはりみんな非常に気にしてまして、これを発表したときに、この後について、つまり去年の夏の人事異動を超えた後では人数が増えているということを御説明申し上げているので、ビフォーアフターで比べた場合には、次はパーセンテージが増えていると御説明できると思います。これはあくまでもそのときの数字だということです。

次に、国家公務員の採用者のほうにつきましても、昨年11月末、総理の秘書官に女性を

と話題になったのですが、そのときに官房副長官から各省庁に対して次の採用について意を用いるという話がありましたので、このあたりに関しては今、鋭意努力し、次に発表される数字は変わってくると期待される部分でございます。

補足だけしておきます。

○佐藤会長 今のに多少かかわるのですが、資料3の9ページ、これは国家公務員と民間企業の管理職の推移みたいなものです。これはストックなので、昔、男性管理職が多いところというのは今頑張っているけども実績に反映しない。例えば昨年度新規に登用された人の中の女性比率を見ていくと、民間企業でいうと製造業なんかの男性が多いところは、最近結構、課長登用が多いのだけれども、昔の課長さんがたくさんいるので、最近頑張っているのが評価されないみたいなこともあります。自治体などもストックの目標だけではなくて、多少ぶれがあるので、毎年、新規登用についてはこのぐらいみたいな目標を立てているところもあります。それを御検討いただきたい。

もう一つは、9ページの民間企業のグラフはこちらがつくっているものですが、これでわかるのは、例えば課長女性ゼロなのです。多分、課長女性ゼロが5割ぐらいあると思います。つまり、ゼロのところが減ってきているかというのは結構大事で、男性の子育て参加の時間が増えているかどうかというのは平均でしょう。実は課長ゼロが相当あるのです。役員のほうは逆にゼロは少なく、中小だと自営の御主人が亡くなってから女性が社長をやったりするのもあったりします。ゼロがどうかというのもつくれるのはつくったらどうかと思います。公務員のほうは省庁ごとになってしましますが、民間企業のほうはゼロがどう変わってきているか。ゼロが減りながら増えているというぐらいで、増えてもこれまで登用してきたようなところがふやしているのだと、ゼロが余り変わらないのが結構問題なので、この辺は御検討いただくといいと思います。これはいつでもやれる話なのでということ。

○岩田会長代理 今、佐藤先生がおっしゃった、ストックでは本当に努力してもなかなか目に見える成果が出ないというのは、そのとおりだと思います。企業を励ます意味でも、内閣府の先ほどの26年度の予算案の御説明の中で、女性の活躍の見える化の表彰や情報を開示するという事業をやりますけれども、ストックだけでなくフローで見てあげないと努力している企業が表彰対象に上がってこないとか、世の中から評価されないということがあろうと思うので、佐藤先生の御意見はとても大事だと思いますので、すぐ新年度の事業で御参考にされたらいいと思います。

○佐藤会長 ついでに言うと、管理職に占める女性比率と、もう一つ大事なのが女性従業員に占める女性管理職比率です。なぜかという、例えば東芝や日立で言うと入り口段階で3割採れない。修士卒が多いから、どう頑張っても3割にならない。女性はもともと頑張っていますが、入り口で採れないところがある。これが増えているかどうか。規模別に女性従業員比率がかなり違うので、分母の女性従業員に占める女性管理職比率というもう一つのインディケーターは大事です。入り口でどうしても採れないような企業、修士卒が

かなり多いところなどはどうしても女性が増えないので、そうすると管理職に占める女性比率だけだとちょっとかわいそうな面もあります。実際頑張っているのがちゃんと見えるようなものを出してあげるといいかもしれません。企業にもこういう目標を立てたらいいのではないですかというメッセージになると思います。参考までに。

ほかにはいかがですか。女性役員ゼロのところは8割ぐらいではないですか。上場企業で女性役員がいないところ、少し減ってきています。

○佐村局長 去年の総理要請のとき、3,500分の500幾つぐらい役員がいるという数字でした。

○佐藤会長 それは結構高い。

○佐村局長 やはり今、8割ですね。

○小林推進課長 去年の段階で会社数3,608のうち女性役員数505なので、最低1人で割り振っても3,000社以上はいないということです。

○佐藤会長 2割でいくと600だから、確かにそうです。分母をどうするかだけ。

どうぞ。

○萩原委員 今後検討していただきたいのは、教育・研究分野のところ、研究者というのは講師以上ですが、大学は理事会が非常に強いのです。その役員の比率というのは実は大きくて、そういうところまで踏み込んでいただくと大学改革につながるのではないかと思います。

○佐藤会長 企業の役員のようならば。

○萩原委員 そうですね。結構強いのです。

○佐藤会長 よくわかりませんが、私大でも意思決定機関が理事会にあるのといろいろありますね。

○萩原委員 私大によっても違います。

○山田委員 大学の経営形態がありますので。

○佐藤会長 学校は複雑だ。

○山田委員 同族経営のほうが逆に女性役員がいたりするのです。

○萩原委員 そうなのです。立教大学はない。

○佐藤会長 うまく一律にとれるかどうかですね。趣旨はよくわかります。

○萩原委員 何かそういう一文とか。

○山田委員 国立は経営のあれがありますので、そこでできますけれども、私立は確かに多様ですね。

○佐藤会長 例年のものはいいですか。これからいろいろ工夫していただいて、特に見える化のオープンもありますので。

では、もう一つのほう、今度は独自に調査いただいた資料5（未定稿）ですけれども、いかがでしょうか。

○山田委員 質問というか、わかるかどうかわかりませんが、最後に福岡県福津市の例

示が出ています。実際にこういう条例を策定して一生懸命やっている福津市は、女性管理職比率、委員比率、自治会長比率というのが、絶対数、増加率、ストック、フロー両方の資料があると思いますが、実際にどういう位置づけにあるのでしょうか。

つまり、別にどちらでもいいのですが、こういう条例をつくったからこれだけ増えていますという例示でもいいでしょうし、逆にこういう条例をつくってもそれほど上位でないのだったら、また別の要因があるはずだから別の手を打たなければいけないみたいな話になると思うので、実際に例示されているところの比率を知りたいですね。

○佐藤会長 それは民間企業でいいですか。それとも市自体、両方ですか。

○山田委員 ここにいろいろとられている全指標について福津市はどのような位置にあるのかというのを知りたいですね。

○土井チームリーダー 民間で女性の管理職が4.3%です。入札参加資格を申請した1,854社でいうと4.3%になっていますが、ただ、福津市以外の業者が多く、市内の業者というのはこのうち115ぐらいしかないので。

○佐藤会長 市内が115しかない。

○山田委員 地域でやるとどうしても統計が。

○佐藤会長 ほかから入札に来るところが1,000社ぐらいは出している。

○土井チームリーダー そもそも市内に企業がないというか、病院とか福祉施設ぐらいしかありません。

○山田委員 ただ、波及効果として、こういうところをやったらそれに関連する周りの業者も増える、そういうのがあるといい。

○土井チームリーダー 市のほうに聞いたところだと、事業者の啓発という形で、実際にポジティブ・アクションになっているというよりは、むしろ事業者にこういう視点が必要だと知ってもらおうという意味でこれまで取り組んできているということでした。

○山田委員 知ってもらおうと、女性の活躍が保証されているというのは結構段階があるので、どの段階に力を入れると実際にということがわかるといいなと思います。

○佐藤会長 これははすごく大事な点で、山田委員が言われるように、市内の115は工事とかコンサルがほとんどなかったら自分の市には関係ないことをやっている。社会貢献活動的な取組で、もちろん市が発注するところは啓発だけれども、市民には余り関係ないかもしれない。これは啓発だけで、それを各社ごと公表するわけでも何でもないね。

○土井チームリーダー 集計したものは出しています。

○佐藤会長 書いて出すだけで本当に啓発になっているかということもある。

○土井チームリーダー そうですね。これ以外にも推進モデルというようなモデル企業を紹介していくような取組もやって、市の広報紙で取り上げたり、市内の事業者向けにはいろいろな工夫はされているかと思います。

○佐藤会長 レベルが高いと加点が多くなるわけではないですね。

○土井チームリーダー そこまでは行っていません。

○佐藤会長 出したか出さないかです。多分そうですね。

○土井チームリーダー はい。入札加点とはちょっと違います。

○佐藤会長 企業からすると向上させてポイントをとろうということにはならない。これはいいことだと説明するかどうか。

ほかには、どうぞ。

○岩田会長代理 これは何ページでしょうか。12ページ。

○佐藤会長 資料5の12ページですね。

○岩田会長代理 はい。非常にショッキングな結果ですね。市区町村レベルになるとほとんど何もやっていないということです。それが今の日本の現状だということをこの調査をしていただいてよくわかったと思います。

多分皆さんの頭の中では、特に町村レベルの基本計画の策定ができていないので、それを推進するというのを今回の提言の柱にされようとしているのかと思うのですが、計画をつくるだけではだめです。計画をつくって何をやるかというそれが見えていない。その必要性を感じていないのではないですかね。だから、そういうところに計画をつくれと言ってもつくるはずはないので、どういうふうに説得したらいいかということです。

最後に一つだけ。今、話題になった福岡県福津市の例がありますけれども、取り組んで成果も出ているようないい事例を市区町村について集めて、ある程度のイメージをつくる。例えば市区レベルだったらこんな活動ができる、町村だったらこんな活動ができる、それを盛り込んだのが計画だと思います。

民間に対しては何ができるか。ここでは入札、表彰、認証、そういうことを想定されているのかもしれませんが、実際やっているところがあるかどうかです。市役所や町役場は、審議会委員の登用、管理職の登用目標とか、役所の中は結構わかりやすいと思いますが、企業に対してというのか、その地域の経済のエンパワーメントについてどういう手法があって、うまくいっているところはどんなことをやっているのか、そういうことをあわせて提言しないと計画をつくるということのお題目だけでは動かないような感じがしました。

○萩原委員 よろしいですか。

○佐藤会長 どうぞ。

○萩原委員 いろんな市区町村から講演の依頼が来ます。先日も岐阜県の小さな町に行ってきましたが、担当者がまず一人しかいない。その方が、ここにも出ていますけれども、市民協働、NPO、青少年、4つぐらいを一人でやっています。男女共同参画をやりたくてもなかなかできないということです。

もう一つ、男女共同参画と言ってしまうと人が集まらないので使いたくないということは、結構いろんなところで言われます。

行政職員向けの研修などでも「男女共同参画社会基本法を知っていますか」と言うとも手が挙がらないケースが多いです。名前は聞いたことはあるけれども、中身を知らないとい

うケースもあります。推進しなければいけない側のほうの研修をもっと進めなければいけないということを実感します。

今、男女共同参画という言葉を入れなくてやるには、市民協働とか防災というところから進めていって、しっかりと男女共同参画と言ってしまふ。これがないとできないのですよというふうに戦略を立ててやっているのですが、この前行ったところの町長さんはずっと2時間いてくださいました。通常、挨拶して、いなくなってしまうのですが、いてくださったので、ああ、そういうことですかというふうに腑に落とさせていただきました。

そういうふうな腑に落としたところが、例えば宮城県登米市の市長の布施さんでした。特に町村のところ、そこは首長さんのリーダーシップが非常に重要なので、全国町村会、ああいったところでの首長さんに対する働きかけをもっともっと徹底的にする必要があると思います。

とにかく少子高齢化の話とかは町長さんや市長さんはなさるのですけれども、それと男女共同参画が繋がっていない。そこをうまくつなげてあげて、そういうことをやるとこうなるというふうな絵を描いてあげる。それが結果として企業のほうも、そして地域全体が活性していくという何かプラスの絵を描いてあげるというの必要なのかなという実感です。

○岩田会長代理 大賛成です。担当者レベルから上げたって進まないうちは企業だって同じです。企業もまずトップの戦略的な意識があって、それで社内の体制をつくって社員の意識を変えていってということをやりますから、やはりまずアプローチすべきはトップですね。

○萩原委員 いい市町村はトップの役割が大きいと実感していますが、いかがでしょう。

○河井委員 首長さんの思いもあるのですけれども、今、町村で顕著に出てきているのは、まだまだ女が出しゃばるものではない、女性もそういう意識が非常に強いので、子供さんの生徒会を初め、いろんな地域の役員さんも女性がなかなか出にくい。議員さんもやはり少ないです。町でも新しく新興住宅地ができたところは女性の議員も結構多くて、木津町もそうだったのですけれども、こういうことにすごく関心があって早くからつくっていました。合併しましたけれども、旧町だけ単位のところというのはそういう意識が強くて、今でも市長はやはり男がやってほしいと私に言われます。

女性自身の考え方もそういう考えが多く、これをやりましょうと言っても、首長さんもそうですけれども、その地域の女性の方が女性はまだまだ出しゃばるものではないという傾向は非常に強いですね。その辺をどういうふうに変えてもらうのかということをやらないとなかなか計画が進まないような気がします。

入札加点の話は、業者の方というのは入札に非常に過敏に反応されますので、そこから入っていくというのも一つの方法かなと思いました。

○佐藤会長 どうぞ。

○柏木委員 三重県の場合にも、市はいいんですが、村はありませんけれども、町のほう

がなかなか進みにくい、計画もつukれないという現実がありまして、皆さんの御意見と全く同じです。いろんな仕事をしている、予算がない、余り重要ではない、トップの意識が変わっていかないということがありますが、実は、町のほうに行きますと、自治会も商工会連合会の役員も女性は頑張っていて、男性の青年部の人たちは全然元気がない。でも、その元気がない人たちは親会に必ず行けるというシステムになっていて、頑張っている女性は60歳までも女性会にしかいられない。

頑張っているのだけれども、女性たち自身も男性を立てなければという意識があります。連合会の歌があるのですが、女性は男性の補佐をしましょうみたいなことを堂々と唱和してから始まるような雰囲気がありまして、どうしてという思いなのですが、それは誰も疑問に思っていないというところがあります。

自治会についてもやはり頑張っているのは女性です。女性自治会長の割合というとなかなかないのですが、副とかそれ以外のところをとると全部女性だったりするので、もう少し底上げの仕方に加えてデータのとり方、その人たちの意識改革というところは戦略的にしていかないと、現状もわかっているんで、変わっていかないのではないかと思います。

○萩原委員 女性の意識というところで、この前、文科省のほうで北九州市で100人男女会をやったときに、男女一緒になっていろいろ決めていくディスカッションのときには女子学生がかなりイニシアチブをとったのですが、発表は全員男性だったのです。途中でファシリテーターに「今、気づきましたか」と聞いたら「えっ、何をですか」と。発表は全員男性でした。女性側のほうが男性を立てるというところが若い人にはまだ残っているのだというのはすごくショックな光景でした。

○山田委員 よろしいですか。

○佐藤会長 どうぞ。

○山田委員 若い人に残っているというよりも若い人に強まっているのだと思うのが、これは男女に限らないのですけれども、責任をとって物事を進める喜びが余り感じられなくて、むしろ責任をとらされるつらさばかり強調されている。公務員の卒業生などに聞いても、管理職試験に応募したくない、男性も含めて、余り早く出世したくないみたいな話をよく聞くので、制度の問題と意識の問題と多分両方絡まっている。

○佐藤会長 どこから解きほぐすか。一つの要因だけではないのは事実で、でもどこか動かさなければいけないのはどうするかということですね。

○萩原委員 仕組みを変えるというのは非常に重要なところなので、ここのところですよ。

○山田委員 先ほど言われたように、女性は60歳までずっと女性会にいるという制度の仕組みがあるから逆にそういう意識を持つというのもあります。でも、意識を変えないと制度も変わらないという鶏と卵みたいながあるので、そこを何とか突っ込みたいですね。

○佐村局長 一つお話ししていいですか。

○佐藤会長 どうぞ。

○佐村局長 話を戻すみたいですが、資料4の13ページを御覧いただいて、計画のところ

にこだわって何なのですが、計画の策定状況というのを見ても、100%県内でできているところから50%未満のところまで、県によって差があります。これを御覧になられて、100%になるところと50%以下のところは、トップの話はもちろんあるのでしょうけれども、それぞれの県なり地域なりで何かお気づきになることがあればお教えいただければと思います。

○山田委員 一つよろしいですか。私、去年、徳島県の四国経済連合会に行って講演してきたのですが、奇妙なのです。まだらのようになっていて、管理職比率が最も高い割には策定状況が一番少ない。もしかしたらカバーする人口が多いのかもしれないですね。本当に小さいところだけがやっていなくて、残りの徳島市や阿南市を初めとしたところはあるのかもしれない。

○佐藤会長 実際上は、人口で見たら少ないとか大きいというのはないということね。

○山田委員 かもしれないですね。

○佐村局長 自治体数が反映していない。

○佐藤会長 それは確かにありますね。

○岩田会長代理 石川県はやはり知事さんのイニシアチブではないでしょうか。

○佐藤会長 比率が低くても、主要なところはほとんどできているということかもしれない。

○山田委員 逆に言えば、ないよりはあったほうがいいのですが、それができたからといって女性の活躍にすぐ直結するというわけではない。

ちなみに、徳島県の経済団体の人に「なぜ徳島で多いと思いますか」と言ったら「男性が働かないから」と答えられてしまって、余り有効な答えにはならなかった。

○佐藤会長 これをつくっていないところの人口規模はわかりますね。全部リストがあるわけですね。

○神門企画官 わかります。

○佐藤会長 ちょっと見てもいいかもしれない。50%未満のすごく小さいところ。もちろんあったほうがいいわけけれども、確かに職員の人数はもっと少なくなる。インパクトはどうか。確かにそうかもしれない。

○山田委員 徳島県は策定率以外の指標は全てトップないしトップクラスなのです。

○萩原委員 四十何%。

○山田委員 ただ単に策定していない小さい町村がいっぱいあるために低いのだと思います。

○佐藤会長 10ページの会社役員とかでいうと徳島県は上なのね。トップクラスなのだな。ずれをどう考えるかは確かにあるかもしれない。

○山田委員 徳島県の人口のかなりの部分は、徳島市、阿南市、鳴門市の3市で占めますね。

○佐藤会長 確かにそういう意味では、未策定市町村でできてもそんなにインパクトがな

いにしても、他方でそこにも住んでいる人がいるわけです。そこをどうするか。やらなくてもいいのではないかと逆に思いがちになっている可能性もある。

○岩田会長代理 困っていないと言います。

○佐藤会長 そうそう。県も言わないしとか、多分2つ議論はあるかもわからない。

○神門企画官 このたびこの調査を試みまして、我々としては、計画策定をしている市町村の数字がよければいいなと思って実は調査をしているのですが、結果、そうはなっていません。説明させてもらったとおりです。やはりいいところ、先ほどの徳島県や高知県、そういうもともと女性活躍が進んでいるような伝統的な都道府県というのもありまして、なかなか計画策定と比例しない。

ただ、今回の調査でわかったのは、最初のほうですけれども、計画を策定していないと目標を設定していない。推進体制もしていない。取組は確実に遅れているので、計画策定と取組内容は多分比例するけれども、その後の実際の数値というのがなかなか比例しないだろうと思っています。どなたかおっしゃったように、本来は、策定してから何がどれくらい伸びたか、その経過がわかればいいのですが、そこまで調査ができないものですから、その辺の悩みが実は今回調査でもあります。

○佐藤会長 それでは、次の議論ともかかわるので、それぞれ地域レベルでどう男女共同参画を進めていくかということで、一つは計画策定を進めてもらうということも入るわけですけれども、議題2に移らせていただければと思います。

報告書の論点整理です。今日は自由に御議論いただきたいと思いますが、素材として事務局で案をつくっていただいていますので、御説明いただければと思います。

○神門企画官 それでは、資料6に基づきまして御説明させていただきたいと思いますが、これは非常に簡単でございますので、右肩に委員限りと書いていますもの、少しこれまで委員の先生方から出てきた御意見などを網羅的に盛り込んだ簡単な材料を準備させていただいておりますので、そちらを中心に議論していきたいと思っています。

また、この全ての内容についてそうなのですけれども、各省庁あるいは都道府県等々と調整が済んでいるものではございませんので、今後、調整の作業も必要となってまいりますことを御了解いただきたいと思っています。

まず、点線で囲っておりますものが、今回の趣旨であります日本再興戦略で女性の活躍が成長戦略の中核となっていると。国においては総理要請でありますとか見える化等々を進めておると書いてございます。

ただ、「一方」と書いてございますが、国民各層の意識改革を進め、真に女性の活躍を実現していくためには、地域に根差した草の根からの取組が不可欠だと。女性の活躍が地域経済の活性化の牽引役となることも期待されると。こういう問題意識で議論をするという前提を書いてございます。

1でございます。議論の背景及び女性の活躍の現状と課題ということで、少し中小企業の現状等について分析をしてございます。

まず、1つ目ですが、資料1枚目、図表1でございます。中小企業・小規模事業者が企業全体に占める割合は99.7%ということで、中小企業、ここでは300人以下のところを中小企業にしておりますけれども、非常に多いと載せてございます。

それから、資料は図表2で、従業者規模に応じた分析をしてございまして、規模が小さい企業ほど女性雇用者の割合が高いというのが図表2。その下の図表3が規模の小さな企業ほど管理的職業従事者に占める女性割合が高いということがわかります。

それから、図表4で規模別のポジティブ・アクションの取組状況というものがございますが、これは逆に出ておりまして、小さな企業ほどポジティブ・アクションに取り組む割合が低いということになります。管理職にはなっているのだけれども、ポジティブ・アクションには取り組んでいないという状況かと思えます。

それから、おめくりいただきまして図表5になりますけれども、ポジティブ・アクションに取り組まない理由を、これも有意な差がどうかというのがありますが、例えば10人から29人、一番下のところが業績に直接反映しないためというのが高かったりします。11.5%と書いてある部分。あるいはポジティブ・アクションの手法がわからないといったところ。取り組まない理由として理解がいていないのではないかとということが考えられることだと思います。

それから、図表6で起業形態別スタートアップ企業の所在とございますが、これは地域需要創出型とグローバル成長型に分けて分析しています。地域需要創出型というのは、同一市町村内とか同一都道府県内で活躍していきたいとしているところでありまして、そういうところは緑です。三大都市圏でないところが多くて、三大都市圏が小さい。逆にグローバル成長型については三大都市圏でないところが少なく、三大都市圏が多いということがわかると。

図表7は起業形態別の地域起業家割合の比較ということで、地域需要創出型の方が、女性起業家割合が高いということがわかります。

それから、図表8で組織形態別で見ると特定非営利法人が女性の割合が高いということがわかります。

おめくりをいただきまして、これは従来から活用させていただいている表でございますけれども、図表9でM字の深さ、管理職比率、出生率、都道府県ごとにそれぞれ特徴が異なっておりますという資料でございます。

こうしたものを俯瞰いたしまして、論点として○を書いてございます。国においていろいろと企業の取組の見える化等を推進しているが、各地域での取組を推進しないと女性の活躍推進は進まないのではないかと。

それから、従業員の福利厚生の一つとして捉えているためか、中小企業が女性の活躍推進に取り組むのは難しいという声もあるということ。ただ、結果を見ると中小企業の方が女性の活躍は進んでいるということで推進しやすいのではないかと書いてございます。

それから、中小企業における女性の活躍や女性による起業・創業を推進することが地域経済の活性化につながるのではないか。

各地域の取組に当たっては、地域の実情に即した取組を行うことが重要である。同じ都道府県内でも市町村によってかなり状況は異なるという御指摘もございました。

2つ目で「地域における女性の活躍推進の取組の現状と課題」でございます。

これは図表の10でございますが、40都道府県が中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進企業の認証登録を実施していると。これは知事会調べでございますけれども、こういう網羅的な調査を知事会でやられておりました、こういう認証登録制度をいっているほとんどの都道府県がやっているという状況があります。

それから、公共調達に関しましても図表11になりますけれども、35都道府県で何らかの取組をされておるといことがわかります。

それから、起業をテーマに講座等をやられているところが、これは図表12になりますけれども、これは少なくとも3割未満になっている。男女共同参画とか女性に対する暴力、就労支援などは9割あるいは7割が研修をされているのに対して、起業となると26%ということに低いということになります。

それから、図表13でございますが、ハローワーク・ジョブカフェや業界団体との連携講座は非常に少ないということでありまして。図表13が協働・連携の相手先のものでございまして、行政の部署とか国などいろいろ書いてございまして、NPO・任意団体が多うございまして、ハローワーク・業界団体は割合が小さいということがわかります。

それから、図表14でございます。これはセンターの予算額の推移でありますけれども、これは平均になってございまして、またこれは都道府県だけでございまして、平成14年に平均で1億6,700万あったものが、25年度には8,800万余ということではほぼ半減、10年程度で半減してしまっているということがわかります。

これらが都道府県の関係のデータでございますが、実は先ほど御説明いたしましたように、市町村については少し詳細な分析をしてみましたけれども、都道府県も実はこれぐらいのデータしかありませんでしたので、47都道府県に対して追加調査をもう一回やらせていただけないかと実は思っておりまして、その案をここで御説明させていただいてよろしいですか。

別紙で右肩に未定稿と書いてあるもので、調査項目(案)としているものがございます。1枚紙でございますが、少し掘り下げて調査をしたいと思っております。

1つがまず「都道府県における連携・協働の実際」ということで、どういうところで連携しているのかということ幅広に聞いてみたいと思っております、(1)労働局、(2)経産局とか国の機関、あるいは(3)で経済団体です。同友会等々。それから、金融機関、農林水産団体あるいは教育機関、あとは庁内の部局と連携しているのか、どういう連携をしているのか聞いてみたいと思います。

それから、2で「都道府県において実施している施策の詳細」として書いておりますが、これは先ほどの調査結果にありますように、ある程度わかっているのですが、実は例えば(1)でいいますと、推進企業の認証・登録で何を基準としているのかということを知っておりません。と申しますのは、例えば子育て支援とかそういうものは基準に入れておられるところが多いのですけれども、女性管理職の登用状況でありますとか登用に向けた取組を入れているところは少ないのではないかと考えておまして、その実態を調査してみたいと考えております。

(2)も同じような視点でございまして、公共調達いろいろやっておりますが、女性の活躍・登用という視点での取組がどれくらいあるのか聞いてみたいと考えております。

(3)もそういうことございまして、中小企業における女性管理職等への促進について、何か都道府県がやっているのかといったことを調査したい、起業・創業についてもやりたいということです。

3で、これは後の話になってきますけれども、市町村の取組についての支援状況も聞いてみたいと考えていまして、計画策定に向けた支援、どのようなものを行っているのか、あるいは(2)で後から出てきますけれども、策定率がどういうふうに変化しているのかというのを聞いてみたいと考えております。

話が飛びましたけれども、こんな調査を今後行っていきたいという前提でまたお聞きいただければと思います。先ほどのもとの紙の2ページ目の「埼玉県では」というところに戻ります。この「埼玉県では」以降につきましては、これまでヒアリングさせていただいた団体の特徴的なところを書いてございます。また下2つ、経産省、農水省についてのヒアリングの内容を書いてございます。

こうしたことを踏まえまして3ページでございまして。論点を列挙してございます。1つ目の○ですが、都道府県は、これまでは男女の機会均等や両立支援が中心で、女性の管理職の登用や女性による起業・創業を支援する取組は少なかったのではないかと。

2つ目で同じような話ですが、企業の認証・登録制度についてもやはり項目として入れることが重要ではないかということを書いています。

それから、3つ目が男女部局と産業部局等との連携が重要ではないか。

次に、管理職の女性割合の目標を定め情報開示する方法は取組やすく効果的ではないか。これは福岡県のイメージを書いてございます。

その次、都道府県等は、経済界が主体的に女性の活躍推進のための取組を行うよう働きかけることが重要なのではないかと。

次に、起業・創業支援に当たっては、起業の準備の段階から資金の提供、起業後の経営の安定・拡大のサポートまで、総合的に行うことが重要ではないかと。

次に、女性の活躍を横断的・総合的に支援するためには、都道府県と国の機関との緊密な連携が不可欠ではないかと。

あとは経済産業省、農水省の事業について、必要としている地域の女性に情報が行き渡るよう、センター等を活用して情報提供することが有効ではないか。

続きまして、社会的企業や6次産業等、地域に根差した起業・創業には都道府県レベルだけではなくて、市町村レベルの積極的な取組が必要ではないかと。

最後になりますが、都道府県は、地域の企業や市町村にとっての身近な好事例として、自らの職員の管理職への女性登用に係る目標設定や情報開示等について、より一層率先垂範をしていくべきではないかと書いてございます。

都道府県でもまだ女性登用の目標を設定していないところもございますので、こういう書き方をさせていただいております。

続きまして、3で「市町村における男女共同参画推進体制の現状と課題」でございます。

先ほどの2は主に都道府県をイメージして書いてございますが、次に市町村レベルをイメージして書いてございます。

図表15でございます。これは先ほどマップの左側のデータを載せているものでして、違いがあるという話でございます。

図表16を御覧いただきたいと思っておりますけれども、これは平成20年と平成25年を比べたときの市町村の計画の策定率の変化でございます。策定率の高い順に並べてございます。例えば一番上の青森県を見ていただきますと、この5年間で40分の11市町村であったこの策定率が40分の38と急増しているということでございます。

こうしたところについては、先ほどの調査で具体的になぜこんなに上がったのか、どうしたのかというのを具体的に聞いてみたいと思っております。

若干ヒアリングをしたところでは青森県は、ひな型をつくられて市町村に提供されたように聞いております。これはいろいろ思いもあるようで、ひな型を提供して、そのままつくられたけれども、中身がないとか悩みはおありになるようでした。そのあたりも聞いてみたいと思っております。

それから、3つ目の●からは先ほどのデータ分析の結果を書いてございますので、説明は省略をさせていただきまして、4ページの上から5つ目まで飛ばしていただきます。男女共同参画センターを設置している市町村が6割を超えている都道府県もあれば、ゼロという都道府県もあるということで、図表24です。センターの設置もかなりこういうふうな差が生じてございまして、大きいところでは大阪府の29センターです。整備率が67.4%、東京都、兵庫県、秋田県なども高うございます。比べまして下のほうでいきますと、佐賀県では県しかないとか非常に少ない市町村もあると。これは現状がそうだというところでございます。

それから、図表25になりますけれども、こうしたセンターを設置していない自治体に対しまして、センターはないけれども、何かやっていますかと聞きました。そうしたところ、「特になし」というところが32.5%ありまして、センターもなく何もやっていないとい

うことですので、やはり計画がなかったりセンターがなかったりすると何もやっていないということがかなりあるのではないかと考えております。

あと北海道、京都市、舞鶴市のヒアリングの概要を載せてございます。

こうした視点から論点を○で書いてございます。地域の女性活躍推進のためには、地域における気運醸成が不可欠であり、住民に最も身近な市町村の取組が重要ではないかということで、その何の基盤もない市町村がかなりあるのではないかということの問題意識として持っているということでございます。

女性の活躍推進の気運醸成のためにも、市町村の女性職員の管理職登用を推進することが有効であり、率先垂範すべきではないかということで、小さな市町村といえども管理職登用の目標設定なり努力をしていただきたいということでございます。

それから、都道府県が市町村に対してどのように働きかけ・支援を行うかによって、市町村の取組に差が生じるのではないかということで、先ほどの計画策定でもセンターでもそうなのですけれども、かなり都道府県によって差があるということでございますので、県の姿勢が影響を与えているのではないかと考えております。首長のリーダーシップかもしれないけれども、そういうふうに考えております。

それから、市町村が計画を策定することは、その策定過程を通じて、住民や庁内外の関係者の意識改革につながり、男女共同参画の基盤整備の上で重要ではないかということで、計画策定の効果などを聞いていましたところ、こういうことが出てくるので、計画策定の利点として言えると思っております。

それから、地域における女性活躍推進に資する取組（公共調達等）について、特に町村には、具体的なノウハウを伝えることが重要ではないかということで、ほとんどやっていないとか知らないという話なものですから、まずはやはり伝えたいということを書いてございます。

それから、起業・創業等も含め幅広い分野について、女性が活躍したいと考えたときに必要な各種の情報が、必要な住民に行き届くようにする工夫が必要ではないかということで、国もいろいろな取組、施策を打ち出しておりますが、なかなか住民の皆さんまでいっていないという御指摘を踏まえた書きぶりでございます。

5ページ目で、その情報という観点からセンターは住民に対して、ワンストップで、相談や情報提供を行うことが可能ではないか、すべきではないかということでございます。

先ほどの調査にもありましたように、センターを設置していない場合でも市町村に情報が行き届くような仕組みが必要ではないかということで、センターがないところもかなりあるものですから、市町村自身にも情報を届けたいということでございます。

こうした考え方を踏まえまして、5としまして地方公共団体等が果たすべき役割として列挙してございます。まず、国でございますが、都道府県が市町村の取組を推進するための支援が必要ではないかということで、手引きの作成でありますとか取組指針の作成あるいはモデル的取組の成果・ノウハウの共有等を行っていくべきだろうということです。

都道府県・政令指定都市だけでなく、市町村や男女共同参画センターに対しての国の情報が行き届くような仕組みづくりをすることが必要ではないか。

(2) で都道府県でございますが、まず起業・創業あるいは女性登用といった視点で、男女部局と産業部局とが連携をして推進することが必要ではないか。

それから、市町村の男女共同参画の推進のため、都道府県が市町村を支援することが必要ではないかということで、例えば、我々都道府県レベルのマップをつくっておりますけれども、市町村レベルでつくりますと見える化と言っていますが、計画策定の支援でありますとか市町村職員を含めた人材育成等と書いてございます。

(3) で市町村でございます。これは全ての市町村が計画を策定することが必要ではないかということで、法策定後もう10年を経過してございますので、こういうふうに言えないかということでございます。

それから、やはり地域での女性活躍推進の気運醸成のために、意識啓発や政策・方針決定過程への女性の参画拡大が重要なのではないか。

指定都市につきましては、これまで同様、先進的・モデル的な取組を実施するとともに、その知見を他の市町村に伝えることが重要ではないかとしております。

(4) で男女共同参画センターのことを書いてございます。センターは、多様な主体の協力のもと、女性の活躍推進に向け、各種の情報提供を行うことが必要ではないか。

センターは、産業部局や経済団体と実質的に連携するとともに、多様な主体のネットワークの連結点としてとしております。

6 ページでございますが、これはNWECCのことを書いてございます。ヒアリングでお呼びいたしました、センター・オブ・センターズとして、関係府省の政策情報等をセンターに情報提供することができる、すべきではないかということでございます。

(5) でその他の主体と書いています。経済団体はまず女性の活躍推進を経営戦略上の利点と認識というか、理解をして、目標設定など主体的な取組を進めて、活性化を推進していただきたい。

それから金融機関は、国、中小企業や都道府県と協働して、資金提供や融資など、女性の創業・支援をすべきではないかと書いてございます。

長くなりましたが、現段階で網羅的に書いたものでございます。以上でございます。

○佐藤会長 それでは、まず全体の構成と特に1です。この報告書の位置づけ及び御意見を伺って、その後それぞれブロックごとに、今日は余り時間はないですけれども、大きな御意見があれば幾つか伺いたいと思っておりますが、全体のこの資料6-1のところ。委員限りもですけれども、これは地域活性化に向けた男女共同参画の推進についての課題と方策という委員会のテーマになっているのですけれども、これはなぜ地域に着目するのかを多分1に書かなければいけないと、一応、委員限りのほうを見ていただくと、まず日本再興戦略で言っていることを受けてですから、これは正しいとすると。ですから、つまり成長戦略の中核として、女性の活躍の場を拡大していく。これが前提にする、これは議論し

てもしようがないので、そうしたときに女性が活躍できるようにしていくことが成長にプラスという前提にしたときに、女性の活躍状況が地域別に相当違うと。そうすると日本全体としてこれを進めていくときに、やはりかなり地域によって違うので、そういう意味でここではまずは都道府県ごとに相当落差があるので、それぞれ日本全体、みんな同じ状況ではないので、都道府県ごとに相当女性活躍推進の状況が違うので、そういう意味ではその違いを踏まえた上で各地域ごとに進めなければいけないという議論にするのか。

だから、なぜ地域に着目するのかという書き方のところについて、一応、私の理解はそういうのかなと思っていますので、それを踏まえると3がなぜ市町村に着目するかなのです。今度は都道府県を見たときに都道府県も1つではないですと、市町村で相当違いますが、3、つまり何でこの3に行くのか。ちょっとその辺の御意見を伺えればと思います。

○山田委員 私も佐藤先生が言っていたことに賛成でありまして、地域によって差があるというのは、推進状況に差があるというのももちろん1つあるのですが、それ以上に地域が非常に多様であるので、多分、女性の活躍推進のためには地域ごとに違ったアプローチが必要なのではないかと。ただ遅れているから策定すればいいとかそういうことでなくて、東京都心でマンションに住んでいる人たちと北海道で隣の家に行くまでに結構かかる地域では、やはりアプローチの仕方が違うと思うのです。そういうことで、地域において男女参画状況も違うけれども、また地域特性によってアプローチも違うのではないかと。

だから、もし比較するとするならば、都会で推進が進んでいるところと進んでいないところはどのような違いがあるのか。町村部で推進が進んでいるところと進んでいないところでどのような違いがあるかと、地域の多様性に基づいてどのようなふうの違いがあって、どのようなふう地域ごとに進めていくかということをも1つ入れたらいいのかというのは、私の1つの意見です。

あともう一つは、やはり地域の住民も多様なので、階層という言葉を使っていいかわかりませんが、会社勤めの人もいれば主婦の人もいれば高齢者もいればという形で、多分地域ごとにいろいろな人たちの生き方が多様だと思えます。だから、地域に着目した場合、全国一律でこういうことをやるというよりも、各地域ごとにどのようなことを自分たちのところでやればいいのかというのを進めてもらうことは大事だと思うので、単なるデータではなくて、そういうことも入れていただければと思っています。

○佐藤会長 ただ、都道府県ごとに女性活躍の現状が違うということと、もう一つは現状をブレイクスルーするときの課題が地域ごとによって違うので、そういう多様性ということで住んでいる人も違うだろうし、都市の構造も違うからブレイクスルーという課題が多分、地域の多様な状況を踏まえてやれというのが山田先生だと思います。

○岩田会長代理 今おっしゃった地域の多様性とか格差の問題にプラスして、なぜ、今、地域をやるのかということについては、成長戦略の中核に女性の活躍を据えるという政策課題が国のレベルは結構各省庁やっていると思うのです。先ほどの予算も1.3倍、内閣府が

とられたということがあったと思うのですが、これらの都道府県レベルとか市町村レベルもまだ浸透していないというもう一つの課題があると思うので、それもあわせて言われたらどうかと思います。

○佐藤会長 だから、埼玉県みたいにウーマノミクス課みたいなことを言っているところもあるけれども、そういうのが多分少ないという話ですね。

○岩田会長代理 それとの関連で、この全体を今、御説明を聞いて思ったのですが、今回のテーマは地域活性化ですから、具体的に言うと女性の登用とか創業とかそこにフォーカスをするわけでしょう。そうすると中心は市町村、ましてや町村ではなくてやはりまずは都道府県だと思うのです。都道府県はもちろん計画も持っているし、体制もあるし、男女共同参画センターをほとんど持っていると思うのですが、その地域の活性化につながるような取組ができていくかという、まだまだではないですか。

ここで例えば入札の仕組みを持っているとか認証を持っているということがあっても、この中に出てきましたけれども、それがどちらかというと子育て支援とか両立支援のところであって、女性の登用とか創業とかそういう経済的なエンパワーメントのほうには必ずしもフォーカスしていないところがあるように思うので、まずは都道府県レベルだと思うのです。

○佐藤会長 そうすると、だからここは3で市町村をどう、都道府県であれば2の中にちょっと市町村にもというぐらいで触れていいけれども、3で特定している。だから、市町村までおいていくロジックをどうするかというのはちょっと岩田委員が言われたところとの兼ね合いで議論しなければいけないと思うのです。

あともう一つは中小企業というのも、地域に着目するともう一つのロジックは中小企業が多いから、なぜ中小企業も多分1で説明しなければいけない。

○岩田会長代理 中小企業はまだメッセージは伝わっていないと思うのです。それは都市部であっても、大企業には総理とか大臣が直接出向いて行って、団体に説明されたりしていますけれども、なかなかこの熱がまだ中小企業は連動していないと思うのです。だから、課題としては確かにあると思うのですが、その地域の切り口とはまたちょっと別の切り口です。

○佐藤会長 だから、これは1のところでは中小企業2というのを書くときにどう書いていくかですね。

○岩田会長代理 もし書くのだったらもうちょっと深掘りする。

○佐藤会長 そのロジックをどうするかというのは確かにありますね。地域におけると確かに特に民間でいえば中小企業が多いのは事実です。だからというのも1つ、非常にわかりやすい説明。本社機能は東京とか大阪だろう。だから、中小企業なり事業所です。

○岩田会長代理 でも、都市部でもどの都道府県も99%以上中小企業だから。

○佐藤会長 これは後ろの中小企業と違う意味でとってしまっているから。だから、もしかしたら基本法でやっているでしょう。企業規模だけでやるともうちょっと状況が違う。

後ろものは企業規模だから。どうですか、特に3はどうですか。市町村のところ。都道府県だといったときに。

○萩原委員 市町村が一番重要なところだと思うのです。私も宮城県庁にいたときに現場は市町村なわけです。そこのところをしっかりと改革していない限りは地域元気になっていかないというのを実感していたのです。まさに全部多様性、それこそパッチワークだと思っていて、宮城県なのいろいろなものがある、それで1つずつつくっていく。そのときに市町村、その中の男女共同参画は本当に核になるのだということをもっともっていかなければいけないなとすごく思ったのです。

それと県そのものも今、男女共同参画を担当する人がめちゃくちゃ少なくて、今度宮城県3か所ぐらい行くのですけれども、NPOと青少年と3つ書いてやっぺらっしゃる方が県も既に多くなってきている。ただ、県の中での男女共同参画の位置づけも実は非常に影が薄くなっているところがあります。その県が市町村に働きかけをしなければいけないといったときには、市町村が持っている課題と同じものを都道府県が抱えてしまっているところがあるので、そこをどうするのか。

もう一つは、NPOと行政の協働を12年前に進めていたときに、そのときの中心は都道府県でした。その都道府県がいろいろな研修を通して、市町村に対して協働はこういうことが必要なのだという研修を積極的にやっぺら、今、NPOと行政が対話フォーラムをすると、日本NPOセンターの対話フォーラムには市町村の担当者がほとんどなのです。そういうふうはこの10年で大きく流れてきているのですが、男女共同参画においてもその流れ、ウェーブがなっていないという状況なので、そのウェーブをつくるためにも打ち出していくとか、佐藤会長おっしゃるように打ち出し方だと思うのです。

○佐藤会長 これはですから、皆さん御意見違うわけで、地域に着目したときに都道府県がすごく大事です。ただ、都道府県が動いてもらうためにも実際は基礎自治体のところも変わっていかなければいけないので、特に市町村もすごく大事で書き方なのか。ただ、もちろん都道府県といったときも市町村もかなり弱体化している部分もあるしとか、ちょっとその辺をうまく。多分、どちらかが矛盾しているわけではなくて、何で市町村もというところがわかるような形で1に書かなければいけないので、なぜ地域か、なぜ中小企業か、なぜ都道府県だけでなく自治体かということも1のところで整理して書いてもらわないといけないと思うので。

ほかにこの全体の構成なり1のなぜ地域かとか中小かとか市町村かということがあれば少し伺って、個別に入りたいと思います。今みたいなことでいいですか、どうぞ。

○柏木委員 萩原さんが今おっしゃったことも本当にもう大賛成です。県もかなり弱体してきていまして兼務になってきていて、むしろ市町センターのほうが頑張っていることがあったり、あるいは県の影響力がすごく薄くなっているのは間違いありません。やはり県がしっかりしなければいけない。あわせて県とセンターの横の連携がしっかり組んでいない

ところはかなりあります。だから、車輪ががたがた言っていますが、そこら辺をもう少し構築し直さないと市に影響力が全く行かないことはあります。全部流れとしては必要だと。

三重県の場合でも中小企業の中でも名古屋のほうに全部移動してしまっていて、表彰する企業さえなくなっているような状況が本当に出てきているのです。かつて「去年まであの会社あったね、もう名古屋行ってしまった」みたいな話があって、それぐらい地方は厳しいということもありますので、そういうところに商工会連合会の話もしましたけれども、どう男女共同参画を伝えていくかということは大きな課題だと思います。

○佐藤会長 ちょっと今みたいな趣旨で、1のところを整理していただくということを踏まえた上で、2とか3それぞれ出てきましたけれども、論点で全部今日は御意見は何もないので、挙げていただいた現状把握とか論点、この辺が落ちているとかがあれば出していただければと思うのです。

ですから、例えば2のところと言うと、今、計画をつくっているだけではなくて、担い手のところがどうなっているのかなどあれば、少しそこは予算とか人も減ってきている。かえってそこは増やさなければみたいなことも言えるかもわかりませんので、いかがでしょうか。

○山田委員 やはり地方などに行ってお話を聞くと、今、人口減、少子高齢化が最も危機的などころで、私は男女共同参画と言いながら、婚活でしゃべってくれと言われて、地方によく行くのですけれども、そこでも男女共同参画、女性の活躍によって雇用をどんどん増やしていかないと、結婚もできないという話をしているので、多少なりともそれが男女共同参画を地方において進めれば、結婚も増えて、人口も増えるところをどこかで触れていただければと思います。

○佐藤会長 たしか各自治体、首長さんに理解してもらう。これに取り組むと経済だけではなくて、山田委員が言われたように、地域がどう変わるというメッセージはいいかもしれませんね。少子化にもプラスになるみたいなことを、1で経済面だけではなくちょっと広げたほうがいいかもわかりませんね。ほかにどうぞ。

○岩田会長代理 先ほどもちょっと言ったのですけれども、計画を策定すればそれでいいとならないように、なるべくいい事例を、これはこれから何年かけて政策の中でやっていくのかもしれませんが、この報告書をまとめる段階でもイメージできるいい事例を、例えば県レベルだったらどことか、例えばそれは埼玉県と福岡県が本当に全国的に見てそうだったらそれでいいと思いますし、市区レベルだったらどこ、町村だったらどこという、やろうと思ったら何がやれるかというのを見せていただかないと、形だけ計画をつくりましょうというのはちょっとメッセージとして弱いかなというのが1つあります。

それから、具体的な自治体が果たす役割の中で自分自身、市役所や県庁の中の話があって、もう課題ではっきりしていると思うのです。審議会とか防災会議の女性比率を上げるということと、女性の管理職を増やすということと、男性の育児休業の取得者を増やすということが国の行動計画の中に都道府県の数値目標として出ているわけでしょう。ですか

ら、それを都道府県とか市町村で少なくともそれについては、全て男女共同参画の計画をつくらない場合が仮にあったとしても、それは必ずやるというのは訴えたいと思います。

それから、3番目は県の力も落ちてきているという今、委員の皆さんからの話があって、それもすごく心配なところですが、あわせて県が例えば計画もつくれないような町村に対して何ができるか。もちろん計画づくりの支援をするというのももちろんあると思うのですが、そういう計画づくりではなくて実質的な活動、プログラムで広域的に何ができるか、一生懸命やっている市はもう任せていけばいいと思うのですが、都道府県の県の役割の大きいところはなかなか単独では動きが鈍いというのか動いていない小さな市とか町村というところにどういうふうに県がかかわれるかという観点も入れていただいたらどうかと思いました。

○佐藤会長 岩田委員が言われた、各都道府県がいわゆる埼玉県みたいに経済の活性化と女性管理職、割合明確に意識しているところは調べればわかるのか。都道府県ごと調べていくとどうなのだろうか。

○神門企画官 ある程度わかるのではないかと考えていまして、今回の追加調査でその辺を具体的にしたいと考えます。

○佐藤会長 今回それがわかるといいかもわからない。まだそこまでは考えていないと。男女共同参画と経済の活性化、みんな分けてしてしまっているとか。

○神門企画官 我々が聞いている感触でも都道府県の予算も人数も減ってきているという印象を持っていまして、新しく経済の活性化とかまで踏み込んでいないところは一通り終わってしまっているものですから、どんどん減ってきているというイメージです。埼玉県のように経済の分野に出てきているところは拡充しているという。これはどこかでとまっているのではないかとこの問題意識を持っています。

○佐藤会長 いかがでしょうか、幾つかあれば。どうぞ。

○山田委員 お願いなのですけれども、例えば都道府県別にランキングというのが並んでいますけれども、調査対象の市町村の中でトップのほうだけでいいのですけれども、管理職比率がすごく大きい市町村はどこで、それはなぜかというのは実は知りたいです。時間があれば調査にも行きたいぐらいですけれども、そのトップレベルのところを後で調べて、データでいただければと思います。

○佐藤会長 いかがですか、全体として。あと最後の4が全体を書いた上で国、都道府県それぞれ何やるというのを書くわけですがけれども、この辺は1、2、3を踏まえた上で取組ということでそこも幾つか出てきました。

○河井委員 女性管理職を増やしていくという方向はみんな持っていると思うのですけれども、管理職を受けようという女性の方の意識も変えていかないと、私は管理職までは行きたくないとか、今、言われた責任の問題とかですけれども、その辺の意識をどう持っていくのかということと、あと小さな市町村は言われるように、行革で職員数が非常に縮小されていますので、三足も四足もわらじを履いて仕事を兼務されているのですけれども、

実際には町とか村の中では活躍されているのは、本当は女性のほうが先ほど言われたように多くて、その辺であえてそれを推進しなくても既にできているよという町長さんのお話もあって、その辺のところはなかなか現実と計画のところでもマッチングしていないところが感じておられるのかなという気もするのですけれども、こうすればこのような方向になるといういい事例を知ると、みんな競争意識もありますので、それに努力しようかなというところが出てくるかと思います。

○佐藤会長 ありがとうございます。ほかにはいかがですか。

管理職になりたくないというのは、民間企業に聞くと結構多いですけども、1つは今の男性管理職みたいになりたくないというのも結構あるので、本当は今の男性管理職のように管理職になってから働く必要もなくて、自分が思っている管理職になればいいのだ、管理職になったほうが実はやりやすいということを使うのだけれども、自分は管理職になって働き方を変えたい。だけれどもなかなかそうならない。

○山田委員 我々男性だったらそれでいいのですけれども、やはり私は社会学なので、人間関係上いろいろあって、男性は上に行けば上に行くほど気を遣わなくていいのですけれども、女性は上に行けば上に行くほど気を遣わなければいけないのが増えるという話も聞くので。

○萩原委員 男子にも女子にも気を遣わなければいけない。

○佐藤会長 両方なのです。変わるまで待てというのも無理なので、男性も変えなければいけないのです。両方、女性も変えながら、なっってから変えればいいのではないかと思うのですが、よくわかりました。

○山田委員 それと男性の意識だと思うのです。私もよく女性からつかれますので、全然わかっていないと言われますので。

○佐村局長 あと1ついいですか。今回のテーマの主題の1つに、男女共同参画センターと入れてあるのですけれども、今、例えば政令市の男女共同参画センターで統合という話が出ているところがあります。結局、国とか自治体の仕事が決まってくると、どう使うかということでセンターが出てくるのですが、何かセンターに関して特にアイデアなりヒントなりいただいて、書き込めるものがあればいただければと思うのです。

○佐藤会長 いかがですか。

○岩田会長代理 これもやはりいい事例を集めていただくというのが一番だと思うのです。私が知っている限りで男女共同参画センター、皆さんのほうがもっとよくご存じかもしれませんが、最近の新しい動きは地域のビジネスリーダーを養成するという取組を始めているところが結構あります。公募して毎年20名とか継続的な教育をして、それを地域に見えるようにしてというのを最近気がつきます。それに限らずいい事例があれば元気にやっている男女共同参画センターの事例情報を示していただいたらいいと思います。

○萩原委員 福岡などではかなりやっています。

○岩田会長代理 青森も結構頑張っていますよ。

○佐藤会長 本当は国立女性教育会館がそういうのを集めて、ほかにトランスファーすることをもっとちゃんとやってくればいい。

○山田委員 文科省が管轄といつも言われますよね。

○萩原委員 独法の評価委員として非常に苦しいところで、ものすごく予算がなくて、調査研究の機関なのに調査研究費を外部からとってこななければいけないみたい、そういう状況に置かれているNVECをどういうふうに応援していくのかというのは。

○佐藤会長 でも、事例集めはそんなに実はお金かからないので、そういう人がやりたい研究に予算がないと言っているだけではないですか。

○柏木委員 市町への戦略なのですけれども、今、福岡の事例は働く女性支援が復活していると思うのですが、青森の事例は防災で頑張っているのです。防災は自治会が来ます。新規声かけが半分以上、7割ぐらいが自治会の関係者、社協の方とか来てくれます。それから、自治体、首長さんに向けてももうこの少子高齢化、過疎化の中で女性の活躍なくして町は存続し得ませんという切り口を言うと必ず腑に落ちます。市町は弱小のところは首長の意識をまず変えること、切り込みの戦略としては防災がすごく説得力があります。小さいところには女性が活躍する企業はない。みんな出て行ってしまっていないのですから。

○佐藤会長 そういう事例を少し集めて、こんなふうにやれば動くというのは結構大事だと思います。

○岩田会長代理 何回もすみません。6ページの(5)のその他の主体、その他というのがよくない。これは多分県レベルとか市レベルとか町レベルの経済団体のことを主として念頭に置いていらっしゃるのだと思うのだけれども、ここをしっかりと言うというのは大事だと思うのです、ここを動かすというのは。もう少しここはしっかり書き込みたいなと思います。

○佐藤会長 何かありますか。

それでは、今日の議論を踏まえて、もう一度バージョンアップしていただいて、次がかなり大事です。あと2回ということは3回目に、もちろん次の次も直していただく、その次の次は大幅には難しいと思うので、結構次が大事なので、次は一生懸命頑張ってください、それでまた大きな意見をいただいて、あと2回目です。最後のときはもう一回予備もとっているみたいですが、かなりいいものをつくっていただければと思いますので、今日の御議論を踏まえて次のバージョンをよろしく願いいたしたい。

あとは事務局から御連絡をお願いいたします。

○神門企画官 大変ありがとうございました。

次が大事ということでございますが、ちょっと期間がまた短くて恐縮なのですが、2月18日の10時からこの本府の3階の特別会議室で開催をしたいと思っております。その間、先ほど申し上げた都道府県調査も行って集計をしてから臨みたいと思っております。本日いただきました御議論も全て盛り込んで臨みたいと思っております。よろしく願いいたします。

また、本日御発言漏れていたということであれば、また後日でもいただければ盛り込んでいきたいと思っておりますので、御提出いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 では、いいですか。本当にどうもありがとうございました。またこれからもよろしくお願いいたします。