

基本問題・影響調査専門調査会（第13回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局総務課

基本問題・影響調査専門調査会（第13回） 議 事 次 第

日 時 平成27年 5 月21日（木） 12:59～15:03

場 所 合同庁舎 8 号館 8 階特別中会議室

1. 開 会
2. 有村大臣あいさつ
3. 男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について
 - ・有機者ヒアリング
 - ・意見交換
4. 閉 会

○佐藤会長 少し早いようですが、ほぼ定刻ですので、ただいまから第13回「基本問題・影響調査専門調査会」を開催いたします。

皆さんにはお忙しいところを御出席いただき、ありがとうございます。

本日は、お忙しい中、有村大臣にも御参加いただいています。

まず、有村大臣から開会の御挨拶をいただければと思います。よろしく申し上げます。

○有村大臣 恐れ入ります。ありがとうございます。

皆様、こんにちは。お忙しいところを有識者の先生方、また、本日、御発表いただくために御来場いただきました有識者の皆様、本当にありがとうございます。

御案内のとおり、皆様に御指導いただきまして、安倍内閣はすべての女性が輝く社会の実現を最重要課題の一つとして位置付けておりまして、女性活躍、また男女共同参画に向けた取組を強力に推進しております。この2年間、女性活躍の機運というのはこれまでになく高まり、国際社会からも大きな注目を受けています。国内の報道機関、投資家や起業家の方々、女性団体の方々のみならず、海外の報道機関や投資家関連の方々からも成長戦略の一つということで取材の申し込みをいただいております、こんなにも強い関心を持っていらっしゃるのかということをつくづく感じております。

こうした中、先週15日に安倍総理から各閣僚に対して、これまでの延長線上ではない新たな発想で女性活躍をさらに加速するための取組を検討して、6月中をめどに取りまとめるようにと御指示がございました。女性活躍の機運が高まっている今こそが男女共同参画、また女性活躍の取組を加速すべき最大のチャンスであると認識いたしております。

この男女共同参画会議において来年度の各省庁の予算要求等も視野に、特に重点的に取り組むべき事柄について大所高所の御議論をいただき、政府に対する意見を取りまとめていただきたいと考えております。

御審議に当たっては、女性活躍の推進が本格的な人口減少社会における持続可能な日本の成長、あるいは女性だけではなく、男性にとっても暮らしやすい社会をつくっていくこと。また、日本がこれから直面する様々な課題に解決策を提供し得る女性の層をつくっていくこと、その層を増やしていくことという視点が重要だと私自身も思っております。具体的な御提言をいただきたいと存じます。

特に、個人の事情に配慮した働き方の改革。親の介護、育児あるいは自らの健康と向き合うなど、時間制約がある方々がそのワークフォースでのマジョリティーであるという前提に立った働き方の改革は避けては通れないと思っております。

また、女性の方々が指導的地位につけるように戦略的に人材育成をしていただくこと。我こそはそのポジションにつくぞとだけ思っていたような層を厚くしていくこと。また、女性と男性の違い、給料の違いあるいは就業年数の違いということが縷々指摘されますけれども、ライフイベントによってキャリアの断絶を余儀なくされる方がたくさんいらっしゃいます。キャリアの断絶を防ぐことによるM字カーブの解消あるいは緩和ということにメスを入れていきたいと思っております。

今日的課題でございますが、育児と介護が一緒の時期にやってくるという、親の世代のケアと子供の世代のケアのダブルケア。この新たな今日的課題への対応を是非直視したいと思っております。

また、きょうもお話しいただきますが、科学技術立国を支えていく理系の人材、リケジョという言い方もありますが、あるいは要望の多い女性の産婦人科医あるいは小児科医など、そういう患者さんにとっても心強い存在の女性の医師を増やしていくこと。あるいは国連など国際機関で活躍する日本人の層を厚くしていくこと。とりわけ、女性の育成というところも御指南いただきたいと思っております。

また、女性の活躍ということでは、家事、育児など家庭生活においての男性の主体的な参画、活躍という意味でも、きょうのお話を楽しみにしているところでございます。

また、マタニティーハラスメントなど、あらゆるハラスメントを根絶していくために、みんなにプラスになるような社会を構築していくことの発信元としたいと思っております。議論を進めていただければ大変ありがたいと思っております。

以前、この会議で申し上げましたが、私は去年9月に着任して以来、この分野をいわゆる女性、子供だけの問題にしない。つまり、社会全体の分野だという位置付けに腐心してまいりました。また、男性VS女性というようなゼロサムにしない。この分野を進めることが、例えば男性、女性、両方にとっての長時間労働の是正とか、ウィン・ウィンの状況にしていくというフレームワークを堅持することが、応援団を増やす上でも極めて大事だと思っております。

2020年3割という大きな目標がございますけれども、男性、女性、ともに適材適所であるべき。みんなにとってフェアな人事なり人材育成の仕組みを日本全体で直視して、そして加速させていかなければいけないと思っております。そういう意味では、より多くの方々が賛同し、納税者に支持していただけるような男女共同参画、また女性活躍のブーストをさせていきたいと思っておりますので、その大きな流れの中での具体的な御指南や方向性、本当に背骨のある御提言をいただきたいと思っております。

そして、その御知見をお借りした上で、より効果的な政策への重点化、既存予算の大胆な見直しということにつなげていきたいと考えております。引き続き精力的な御審議をいただきますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○佐藤会長 大臣、どうもありがとうございました。

それでは、本日の専門調査会の趣旨、どういうことを議論していただきたいかということをお大臣の御発言を踏まえて、最初、少し御説明させていただければと思います。

大臣からもお話がありましたように、政府が進める女性活躍推進の取組というのはこれまでなかった盛り上がり、機運の高まりというのを見せていると思います。さらにこの機運というのを高めていく、これがすごく大事なことだろうと思います。

そのために専門調査会の役割としては、男女共同参画社会基本法の第22条第3号、男女共同参画を進めていく上で大事な施策について議論し、それを政府に意見を出していくと

いう役割がありますので、それに基づいて今年度の予算要求に合わせた形で、ですから、この機運をより高めていくということを考えながら、ただ、他方で、今年度の予算要求の中に反映するようなものを皆さんで議論していきたいという趣旨であります。そういう意味で、本日ともう一回、非常に回数は短いのでありますけれども、この時期を逃してしまうと予算の中に反映できないということがありますので、その辺、念頭に置きながら御意見をいただければと思います。

それともう一つ、第4次の男女共同参画基本計画については、今、別途、皆さん御存じのように、計画策定専門調査会において検討されておりますので、そちらの専門調査会で議論されることはここでは扱わない。もちろん切り離されるという意味ではありませんけれども、今年度の予算に反映できるようなもの。もちろん、趣旨としては、女性活躍推進の動きをより一層盛り上げていくという趣旨の政策を今年度の予算要求に含めていただきたいということで議論いただければと思います。一部わかりにくい点はあるかもわかりませんが、その辺御理解いただければと思います。

本日の進め方ですけれども、現場の第一線で取り組まれている有識者の方4名を本日お招きしております。本当短い時間で失礼なのですが、10分程度ずつお話を伺うとともに、先ほど話しましたような今年度の予算要求に含めてもらいたいという内容についてのたたき台の案を事務局が用意していただいておりますので、そういうものについても御説明いただいた後、有識者の内容と事務局の意見案について議論する時間をとりたいと思います。

本日は、まず「男性の家事・育児、働き方改革」が1つ目のテーマです。もう一つは、「科学技術立国を支える女性の理系人材」が2つ目のテーマです。3つ目は「女性が安心して暮らし、仕事をするための環境整備」。この大きく3つのテーマについて皆さんから御意見を伺うとしたいと思います。お話しいただける方について、お忙しい方もいらっしゃるのですが時間がずれたりしますけれども、その辺、御了解いただければと思います。

まず最初、お一人目は、「男性の家事・育児、働き方改革」について、ファザーリング・ジャパンの川島さんをお招きしておりますので、お話を伺えればと思います。川島さんは皆さん御存知かと思いますが、企業を経営されながらイクボスとして各地で公演など活躍されています。

それでは、川島さん、よろしくお願ひいたします。

○川島社長 御紹介いただきました川島です。時間が10分と限られていますので、早速お話しさせていただきます。

先ほど大臣からも女性活躍というお話がずっと出ています。私も総合商社に勤めていて、今はその関係会社の社長をやっています、月に1,2回海外へ行き顧客と面談しています。面談で私の対面に立つのは「意思決定」者のような重要なポジションの方が多いのですが、5人に2人ぐらい女性です。しかし残念なことに日本では10人に1人もいない。要は10社に1社もいない。それだけ差があるというのは日々のビジネスを通じても感じているとこ

ろです。

それでは、「女性活躍には、『男性の意識改革』を！」についてプレゼンします。総論として、「女性活躍とイクメンとイクボスは3点セット」。イクメンとイクボスがあって初めて女性活躍が進むと考えています。

(PP)

先に、イクボスというのを初めてお聞きになる方もいらっしゃるかもしれないので簡潔に申し上げますと、イクボスというのは次の3つを満たしている上司・管理職・経営者のことです。①部下の私生活とキャリアを応援する上司。②自らもワーク・ライフ・バランスを満喫している上司。③③職責や経営責任を果たしている上司。この3つを満たしているのをイクボスと呼んでおります。決して男性だけではなく女性管理職もそうですが、主にどちらかといったら男性の管理職、経営者への意識改革を目的にイクボスというのをファザーリング・ジャパンで今年のちょうど今ごろ始めました。

(PP)

イクボスの必要な理由というのは皆さんよく御存知だと思うのですが、念のために復習的に申し上げますと、若い世代は、女性の勤務や男性の家事育児に抵抗はありません。また、核家族は、共働き共育てでないといけない。しかし、その上司、特に男性上司や経営者の固定化した価値観、仕事のやり方、男女の役割意識が、ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進、長時間労働の是正になっている。よくありますね。いろんな制度が社会に整っているけれども、使えない。まさにこれは制度を整っているけれども、使えない職場にしまっている上司の責任だと考えています。

今後、介護離職、出産育児離職を防ぐかというのは企業にとって喫緊の課題だということです。そういう意味で、男女問わず全ての部下、労働者の私生活や理解を示すイクボスの存在が大切になってきたということです。

後ほどもう少し述べますが、イクボスというのは別にワーク・ライフ・バランスして部下を甘やかすのではなく、逆に生産性を高めて収益を高める手段としてイクボス的な考え方、ワーク・ライフ・バランス的な考え方が必要です。決して甘やかすものではないということは1つつけ加えておきます。

(PP)

イクボスの10カ条というのをつくりました。これはちょうど今年の春にイクボスを始めたときに私の体験からつくりました。幸いにもそれが今10カ条という形で浸透し始めています。

イクボス10カ条（上司の心得の10カ条）の1つ目としては、部下の私生活にしっかりと理解を示すこと。子育てはもちろん、介護、勉強、趣味など「部下が大切にしている私生活」の全てを対象にして理解や配慮をするということです。もちろん何でも間でも配慮というわけではなく、「部下が大切にしている1つか2つの私生活」についてです。10か条の2つ目は、そういう私生活に時間を割いている部下を冷遇や差別をしない。例えば重要な

会議はコアタイムにやりましょうと。夜とか、たばこ部屋とか、深夜飲みながらの会話もいいですが、重要会議はコアタイムにやりましょうと、こういうのが重要ですね。

(PP)

あとは10カ条の7つ目に挙げている時間捻出。これは当然大切で、部下の時間を奪うのも部下の時間を捻出するのも上司次第。私は、本社勤務のときも今の会社に異動して経営を始めたときも、常に異動の初日に部下に言うのが、会議を8分の1にしようということです。会議8分の1と言っても難しそうに思えるかもしれませんが、時間2分の1、回数2分の1、出席者2分の1、それぞれ実行すれば、全体で8分の1になります。会議に15人も要らないよね、3人でいいよねとか、先週やった会議と今日やった会議は同じだよねと。では、結論を出そうよとか。時間を半分にするためには資料は事前に配って、会議で資料説明をやめようよ、予習しようよ、子供に予習してから塾に行けと言っているのだから、大人もそうしようよという。そういうものでやると、実は半減、半減、半減で8分の1になる。会議が8分の1になると、相当ワークの時間が減ってライフに時間が使えますよとか、こんなようなイクボス10カ条というのをつくりました。

(PP)

繰り返しですが、イクボスというと子育てしている社員あるいは上司みずからが子育てしている、こんな誤解を与えてしまうのですが、子育てのみならず家族、介護を含めた「大切にしている私生活」全てを対象にしています。自分関連、勉強、自己向上。今の若いひとはMBAに通いたいとかあります。あるいは20代、婚活も大切です。上司はそれを軽視してはいけません。それから、社会関係、地域活動。PTAとかNPOとかね。部下が大切にしている私生活は1個や2個あるので、5個も10個も全部やっていいよと言ったら仕事にならないですけども、部下の大切にしている私生活1個や2個ぐらいには配慮して、そこには時間を費やせるように上司として気を遣おうよということです。

おかげさまでイクボス企業同盟というのを最初大企業からということで始めたら、一気に20社、御覧のとおり誰もが知っている超々有名企業が入っております。来月、再来月くらいから中小企業とか地方にも広げようと思っています。各社トップマネジメントが社員にコミットしています。うちはイクボスになるぞ、私もなるぞとおっしゃっている、そういう超々有名な企業さんがイクボス企業同盟というのにも入っていただいています。

(PP)

自治体も県知事レベル、市長レベルがイクボス宣言して、何と先月、北九州市が北九州市長としてのイクボス宣言と同時に、管理職600人全員にイクボス宣言を庁内でさせたというような自治体の事例も出ております。

(PP)

メディアも非常にイクボスの取り上げがすごく多くて、イクメンのときの10倍ぐらいのスピード感と、あとメジャーなという言い方をしたら失礼なのですが、有名どころのメディアが取り上げていただいているイクボス。それだけにメディアの注目度も高いというこ

とでございます。

(PP)

きょうの本題であります女性活躍、特にこれは女性活躍でも女性の社会や職場での活躍というのを省略して女性活躍だと思っておりますので、社会や職場での女性の活躍。これに必須なことというのは、冒頭申し上げたとおり、まずは当然夫の理解です。当たり前です。社会で活躍し、家で活躍し、地域でPTAや町会をやったら女性は参ってしまいます。だからまずイクメンが必要だということは言うまでもないのですが、同時に、女性活躍には上司の理解、管理職の意識改革、イクボスですね。と同時に、イクメン自体も、特に今の若い人たちはイクメンしたいと思っている人のほうが圧倒的に多い。結果的にはイクメンを増やすことも上司のイクボスの責務ということで、女性活躍にはイクメン、イクボス、両方増やす。

(PP)

こういうようなことが必要なのは3点セットで言うまでもないのですが、しかし、幾ら我々が、あるいは皆様方がそういうことを啓蒙し、普及しようとしても、相変わらずな非イクメンは多いです。男は仕事だ、女は家庭だという昭和初期のような言い方とか、相変わらず働け働け、ともかく死ぬまで働けみたいな上司が多い。これがまだ実態だと思えます。

私の感覚だと、非イクボスは10人中9人です。非イクメンも半分ぐらいは実はまだ非イクメンかなと思います。この人たちに、本来であれば左の図のような、人間として当たり前なので、当たり前のようにイクメンやイクボスになってほしいし、なるべきだと思うのですが、それだけで変わらない人が多い。その人に幾ら啓蒙しても、変わらないものは変わらないので、私が最近ずっと言っているのは、もうイクメンやイクボスのメリットがあるのだよと、意義やメリットというのを明確に伝えることで、ニンジンをつぶら下げることで変えさせようとしております。

(PP)

イクメンのメリット、これはもう言うまでもないです。義務ではない、メリットだと。子育ては期間限定の特権。毎年が子供は旬だよと。仕事もいつも旬だけれども、子育ても毎年2歳、5歳、7歳、いつも旬だよと。今やらなかったら一生できないということとか、家事をやることで自立型の社会人になろうよお父さんたちと。定年退職後、ぬれ落ち葉になってしまうよとか、地域活動、PTAや町会をやることで友達ができて生きがいが増えるよとか、イクメンやその附帯である地域活動のメリットを前面に出すことにしています。義務感でも動かない人は動かないのでね。やはりメリットを伝えるというのが大きいかなと思います。

(PP)

同じようにイクボス、管理職の意識改革もメリットを前面に出す。管理職や経営者にとってのメリットは、特に民間企業は何と言っても「イクボスになると利益が増える」とい

うことで、これでいいと思っています。本質的ではないのですけれどもね。私自身の経験でも、私の周りを見ていると、やはりイクボスをやっているところというのはほぼ例外なく収益が高いです。あるいは収益を求めない公的な機関でも仕事の成果は高いです。イクボス組織の収益が高い、成果が高いのは理由を言うまでもないです。部下と上司自身の仕事能力が高まるわけです。多様性を身につけたり、広い視野を身につけたり、段取り上手になったり、育成力を身につけたりということで、そういう組織員がいるところというのは収益が高いのは言うまでもないです。

イクボスをやると組織としてのリスクが軽減します。当然ブラック企業呼ばわりされたら今企業はバッターアウト。あるいは部下のノイローゼが起こったら、部長は降格です。リスクが減る組織は収益が高い。組織のチーム力が高まります。部下のモチベーション、チームワーク、そして、何より女性の活躍の場がある。イクボスをやると利益が出るということを前面に出しながら私のほうで普及していこうというように思っております。

ちょうど10分ですので、私の話はこれで終わらせていただきます。ありがとうございました。

(拍手)

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

まだまだイクボスが正しく理解されていない面もあります。子育てする部下を支援する。もっと広いとても大事なことだと思います。多様な部下が意欲的に仕事に取り組めるように、生活も含めてマネジメントが必要なボス。これからはみんなそうでなければいけないということだろうと思います。どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、2つ目のテーマ「女性が安心して暮らし、仕事をするための環境整備」につきまして、小酒部さやかさんにお越しいただいております。小酒部さんは、マタハラ被害者支援について取り組むマタハラNetの代表で、先日、アメリカ国務省から「世界の勇気ある女性賞」を受賞されています。

それでは、小酒部さん、よろしく願いいたします。

○小酒部代表 御紹介にあずかりました、私、マタハラNetの代表を務めております小酒部と申します。本日は、発言の機会をいただきまして、大変光栄です。有村大臣、ありがとうございます。

今、川島さんからお話のあったイクボス、ここはマタハラ解決の大きな鍵だと思っています。ファザーリング・ジャパンさんにもよくお世話になって、一緒にイベントをさせていただいております。

(PP)

では、マタハラの説明をさせていただきます。

マタハラ、マタニティーハラスメントの略で、妊娠・出産をきっかけに、解雇や退職勧告、休めていいよねなどという心ない言葉も含めて、妊娠や子育てを理由に働けなくさせてしまう、このような空気まで含めて私はマタハラと呼んでいます。3大ハラスメントの

一つで、連合の調査では5人に1人が被害を受けているという、大変大勢の方々が被害を受けている問題です。

(PP)

日本はいまだに第1子の妊娠を機に6割の女性が仕事をやめています。私は、マタハラは古くて新しい問題と呼んでいるのですけれども、ちょっと前は寿退社などという言葉があったように、妊娠・出産を機に大勢の女性たちが仕事をやめていた、当然のようにやめていた、またはやめさせられていた。

ところが、昨年、安倍首相が、女性が輝く社会というのを政策の柱に掲げたことによって、女性が働くことが大切だというような認識がようやく広まり出したかと思えます。私たちマタハラネットも昨年の7月に立ち上がったのですけれども、この安倍首相の政策の後押しがあって私たちの活動が注目された。そして、マタハラの問題が改めて問題視されるようになったというところではないでしょうか。マタハラは日本の少子化、経済難に直結する深刻な問題と発信しています。

マタハラドミノ倒し。これは私がつくった言葉なのですけれども、産ませない職場環境は晩婚化、晩産化を招き、少子化につながります。それから、女性にとってつらいところが、仕事と保育園がセットなのです。マタハラで退職を余儀なくされると、保育園を退園させられてしまって、その後、しばらく就労が不可能になってしまう。1人の女性が生涯正社員で働き続けるのと、途中から非正規雇用社員になってしまうのでは、生涯賃金に2億円の差があると言われていています。現在、6割の女性がやめて1人2億円の差ということとは、単純計算しても日本の経済に大打撃を与えていると思っただきたいです。

そして、私は、マタハラはグラデーションして広がる伝染病だと言っています。違法性が明確なものをブラックマタハラ、直ちに違法とは言えないのですが、問題視すべきものをグレーマタハラと呼んでいます。女性は誰しも妊娠する可能性を秘めています。1人の女性社員に対するハラスメント、マタハラではなくて、女性社員がマタハラをされている人を目撃したら、知らず知らずのうちに黙ってやめてしまう。私もいずれされてしまうのだろうと。このようにして、マタハラは女性社員全体に対するハラスメントとして伝染していきます。

グレーマタハラ、グレーと呼んでいるのですけれども、私はここも非常に問題にすべきだと思っています。最近来ました相談メールを紹介させていただきます。

私の子供たちが通う学校は、保育園のクラスの半分が一人っ子です。この状態はすごいなと思っていましたが、案の定、ママたちからは、2人目を妊娠すると仕事が続けられないとの理由。しかも、実際に2人目を妊娠して会社をやめさせられたママさんもいますし、公務員のママさんは人事異動させられ厳しい状況になっています。結婚も出産もしない30代の女性社員でさえマタハラ問題には無関心。自分に関係ないという態度。非常に残念であり、今の会社、社会に対して憤りを感じます。このような相談もいただいています。

では、どうして女性たちが子供を産めないのかというところなのですけれども、企業に

としては、同じ1週間休む、たった1週間、夏休みくらいですね。病気やけがは不可抗力、妊娠は自分で希望したことでしょう、自己責任となってしまうのです。日本では、出産、子育ては女性の自己責任論になってしまう。マタハラがグラデーション色のように伝染して、子育ては日本社会の中ではいつしか一番外側に押しやられてしまいました。子育てをぜひ社会の真ん中に持っていかなければ少子化が進んでいくばかりです。日本は現在、産ませない社会なのです。

そして、最後です。マタハラは働き方の違いに対するハラスメントと私は呼んでいます。マタハラを解決しないと、次なるハラスメント、パタハラ、ケアハラの問題が続いてしまいます。

(PP)

では、経済先進国の日本で、なぜいまだにこのようなマタハラがはびこってしまうのか。マタハラの原因は大きく2つ。1つは、性別役割分業の意識。こちらはマタハラ4類型から説明させていただきます。

一番左上、昭和の価値観押し付け型。子供のことを第一に考えなければだめだろう、だからやめたらと。旦那さんの収入があるからいいじゃない、だからやめたらと。子育て、育児は女性の仕事、男性が外でばりばり働くというような意識がいまだに根強く残ってしまっていて、男性の育児休業取得率も2%以下という状態です。

もう一つは、長時間労働と。下の組織型を御覧ください。日本は長時間働いて一人前。長時間働けなくなった子育てや育児を抱える女性は半人前と。長時間働けなくなった女性に長時間課すほうにベクトルが向くパワハラ型と、排除するほうにベクトルが向く追い出し型に分かれています。

長時間のところはマタハラデータでも出ています。実際、被害に遭った方、44%は長時間が横行している職場環境。産休、育休はおろか、有給すらとりづらい環境というのが約42%と言われています。

最後に、右上、いじめ型。なぜ妊娠した女性ばかり休めるのと。そのしわ寄せを受ける、フォローする同僚の怒りの矛先が女性側に向いてしまう。妊娠や結婚を選択しない女性というのもあるわけですから、同じように選択しない女性や男性にも長期の有給休暇がとれる制度の導入ですとか、あとはフォローする評価制度の見直しなどが必要かと思えます。なるべく不公平さ感が出ないような仕組みづくり、ここが大切だと思います。

(PP)

私たちは、3月に日本で初めてのマタハラ被害調査を報告させていただきました。注目すべき点は、マタハラ加害者。1位が直属の男性上司が30%。ですが、注目すべきは同僚においては、男性5.2%、女性が10.3%と女性が2倍多い。よく知るパワハラは上司からされることが多いと思えます。セクハラは異性にされることが多い。ところが、マタハラは異性問わず、それから上司、同僚を問わずということなのです。四方八方からされてしまう可能性がある。ここが非常に大きな問題だと思います。そして、本来であればマタ

ハラを防ぐはずの役割の人事でさえ約13%と、人事自体の法令遵守の意識が低いということも極めて問題です。

(PP)

もう一つ注目すべき点は、マタハラの起こっている企業の規模なのですけれども、企業規模を問わないという結果があらわれました。そして、約19%上場企業が含まれておりました。日本では中小がほとんどなので19%というのはかなり大きな数字だと。このことから何が言えるかという、結局はトップの考え次第なのです。

秋に女性の学生、大学4年生の女の子から連絡をもらいました。私の内定が決まった会社、皆さん誰もが知っている超大手グループ企業なのですけれども、内定式で役員が、女性の皆さん、妊娠しないでくださいと言ったと。いまだにこんなことを言うのです。彼女は内定を蹴って新しく就職活動するのですけれども、このようにトップの考え次第だと。トップがマタハラはいけないことだと思えばマタハラ会社ではなくなるということです。

(PP)

もう一つ、労働局の問題。今回の調査では24.7%が労働局に駆け込んでいるのですけれども、この調査はネットで行ったアンケート調査ですので、かなり積極性が高く、問題意識が高い女性だと。それにもかかわらず、30%にも満たない。やっとの思いで労働局に行っても、親身になって相談に乗ってくれましたか、ノーという答えが58.5%。解決に導こうと対応してくれましたか、ノーが64.2%。本来、労働者の味方であるべき労働局が機能していない。下手をすると、女性の労働者に譲歩するような言われ方をしてしまう。マタハラNetでは、労働局で解決したという結果を1件も把握しておりません。これは非常に大きな問題なのですけれども、私は労働局をかなり気の毒だと思っていまして、正社員たった4人で回しているのです。これから女性活躍新法が上がりましたら、女性活躍新法も育児介法も何でもかんでも均等室。均等室に押しつけられている割には均等室自体がブラック企業状態だということ、非常にわかっていただきたい。女性活躍新法が上がるならば均等法の改善が急務ではないかと思っています。

(PP)

マタハラにある社会的土壌。ここで行政のところを注目していただきたいです。法律の認知、法令遵守の意識がまだまだ低い。私もマタハラ被害者なのですけれども、上司たちの法律の認識が非常になかった。私、非正規雇用だったので、非正規雇用には産休、育休の制度がないなどと勘違いしているのです。産休、育休中の給料も下手したら会社が払わなければいけないなどと勘違いしている企業もまだまだあります。

妊娠を理由にした解雇や退職解雇が違法という法律があるのですけれども、その違法行為を犯したときの罰則がありません。ペナルティーで企業名公表というのはあるのですけれども、それが行使されたことが一度もない。

また、労働審判、裁判を起しても解決金が非常に少ないです。私、アメリカに行った

ときに、私の解決金の金額を言ったら、どこの州に行っても君の金額などは最低クラスだと、そんなことは絶対アメリカなどではないと。アメリカではマタハラの問題、40年前くらいに起こっていた。アメリカは裁判文化なので女性が積極的に裁判を開くのです。下手すると企業が何億という損失、賠償金を払う。企業は大変だと言って改善していった、女性が働く権利が確立していった。日本はなかなか確立していくような罰則、そのようなものが企業に課されないというのが問題かなと。ぜひ企業の手綱を締めていただきたいと思います。

マタハラの問題を解決するには以下のような対応が必要かと。

(PP)

もう一つ、最後のほうになりました。マタハラの問題の意義。私は、マタハラ問題の解決をきっかけに、全ての人の労働環境の見直しにつなげたいと思っています。先ほど言ったように、マタハラは働き方の違いに対する最初のハラスメントと。逆に言えば、マタハラを解決すれば働き方の違いというものを企業が受けとめることができる。ダイバーシティが進むことになる。マタハラの問題を解決すると、日本のあらゆる問題の解決につながるのではないかと私は思っています。少子高齢化が進み労働人口が減っていくこれからの日本では、女性を初め高齢者や若者の労働力、そして介護や育児をしながら働き続けることのできる社会が求められます。そのためには長時間労働をとめること。日本の長時間労働は長時間労働の割に生産性が低いと海外から指摘されています。日本人は長時間労働のやめどきがわかっていないなどとも言われています。ぜひまずは大企業の大輪をとめる。大輪をとめない中小がとまっていきませんから。大輪をとめるのは国、政府にやっていただくことなのではないでしょうか。

長くなってすみません。最後に、私、今、広島県のいわゆるマタハラ裁判、昨年最高裁が判決を下したマタハラ裁判の理学療法士の女性とメールのやりとりをさせてもらっています。彼女がくれたメール文、彼女が承諾を得てここで紹介させていただきます。ぜひ聞いてください。

マタニティーハラスメントの問題は命の問題だと思っています。1人の人間の命がかかっている問題だと全ての人に理解してもらいたいです。私が流産したのは31歳のとき、最初の妊娠でした。職場に理学療法士は私1人。出血があっても休む決断がどうしてもできず、無理をして働いた末でした。2回目の妊娠も切迫流産とつわりで大変でした。妊娠した女性にショックや痛みを与えるマタハラは、おなかの中の大事な命を危険にさらす行為です。人として決して許されない行為です。その思いを込めて、最高裁の判決を受けてのコメントには新しい命という言葉を使いました。

マタハラが横行する日本社会は本当に情けないです。経済や企業利益が命よりも優先される。そんなことをしてまで長時間労働する必要などはないはずですね。結局、誰も幸せにならないと思います。マタハラを絶対なくしてください。

私の発表は以上になります。ありがとうございました。(拍手)

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

マタハラが発生する背景に、やはり女性が活躍できないような職場風土、働き方を解決していく、そのことが結果的に男性も含めて全て働く人にとってプラスになるというお話だったと思います。また後で質疑ができればと思います。

続きまして、もう一つのテーマであります「科学技術立国を支える女性の理系人材」について國井さんにお越しいただいております。國井さんは御自身が企業における女性研究者として御活躍され、現在は芝浦工業大学の学長補佐として女性技術者の活躍のための活動をされています。

それでは、御報告をお願いいたします。

○國井教授 このような機会をいただきまして、まことにありがとうございます。

私は、今、大学におりますけれども、31年間リコーで仕事をしまして、現在はホンダや東電等の社外取締役もやっておりますので、産業界からの立場ということでお話をさせていただきます。

(PP)

時間が余りありませんので産業界の変化と女性技術者の需要拡大については簡単にしまして、活躍に向けての施策を中心にご報告します。資料としてお配りしておりますが、一般社団法人技術同友会の「女性技術者活躍に向けてのポジティブ・アクションについての提言」、これは2年前に出したのですけれども、これをベースにお話をさせていただきます。

(PP)

ここにいらっしゃる方は御存じのことと思いますけれども、今、世の中は、大変大きな変化をしており、ビジネスがパラダイムシフトをしている中、日本は国際競争力をどんどん落としております。そういう状況の下、イノベーションが非常に重要で、イノベーションを進めていくためには女性の活躍含め人材の多様性が極めて重要です。もちろん、女性の差別を撤廃するということがまずありますけれども、並行して、産業界の発展のために女性の活躍が極めて重要であるという視点でお話をさせていただきたいと思います。

(PP)

イノベーションは均質の文化ではなかなか起こらないということは歴史が証明しております。グローバル化への対応においても人材の多様性が重要ですが、ここが日本は弱い。まずもって人口の半分の女性が活躍できない、このような状況では日本の産業は発展しないという認識でおります。

(PP)

『Science』の論文の中でも述べていますが、集団の知的生産性向上には、女性がどれだけの比率でチームにいて、また発言の平等性があるかどうか、ここが極めて重要です。社会的感度が、多様性があると高まるということもございます。

(PP)

ここからが本論でございますけれども、産業界から求められる女性技術者について、今、多くの企業でかなり認識が進んで、政府の御指導もあると思いますけれども、女性社員の比率を上げたいと考えています。しかし、私はリコーにいたとき、いろいろ頑張ったのですけれども、一企業の中だけでは取り組めない部分がありました。ホンダは自動車産業が中心なので、どうしても機械とか電気、電子とかの分野から主に人材を採用します。後ほど御紹介しますけれども、こういう分野は数%しか女性がいないのです。ホンダは今女性社員比率が6%ぐらいで極めて低くて、何とかこれを上げるために施策を打っていますけれども、社内だけでは無理ですね。これは社会的な課題として取り上げていく必要があります。日本社会全体として取り組まなければいけない課題だと思います。

先ほどのリケジョの話は、小保方さんの話でリケジョという名前が有名になりましたけれども、リケジョという分類だけでは私たちの問題は解決しないということを今日は申し上げたいと思います。大きくくりにはリケジョというと、医学部、薬学、こういうところも入っていますし、生命科学、化学、こういうところも入っています。こういう分野の女性比率も50%には至っていないので女性をもっと増やすということはあると思うのですけれども、3%とか5%とかというところに対しては、もっともっと強い施策が必要かと思えます。

(PP)

この分野は後ほどお話ししますけれども、データがあまりございません。ここにあるのは文科省さんのデータで、男女共同参画局の白書のほうにも学部別のものはございます。でも、この学部別というのはいろんな分野が入っています。生命科学や化学など比較的女性が多いところも入っているのです。全体として工学部には12.9%女性がいます。大学院だと11.2%いるという状況でございます。

(PP)

学科別のデータがないので自分の大学のデータを持ってまいりました。芝浦工業大学の女子学生比率、今一生懸命増やそうとして活動していますが、例えば機械工学科、自動車業界がとるような分野ですが、ここが数%。電気関係はさらに低くて3.2とか4.3%とか。平均しては12%ちょっととなっています。輸出に貢献している製造業などが採用したい技術分野は極めて少ないのです。これをまず御認識いただき、こういうデータが、一大学のデータではなく、日本全体の統計情報として出ればと考えております。

(PP)

大学における女子学生比率の話を、まず、いたしましたけれども、技術同友会では、去年の8月からイクボス賞を出しています。女性技術者の育成に貢献のあるボスを表彰しています。技術同友会から2年前に提言をいたしまして、そのときは政府のほうにも持ってまいりましたがなかなか今ほどには動いていなくて、受けとめてはいただいたと思えますが、・・・・。

○有村大臣 御遠慮なく率直におっしゃってください。それが改善につながるから、どう

ぞおっしゃってください。

○國井教授 ありがとうございます。

4つの提言にまとめました。順番にまいります。

まず、女性技術者のエンパワーメントのためのポジティブ・アクション、これが重要です。今、御紹介しましたように、ほかの分野よりも工学系はジェンダーギャップが極めて大きいのです。まず母数が少ないと、上位職にとってもそもそも3%しかいないところでどうやって30%達成するのか、無理だという話になってしまいます。ポジティブ・アクションで、まず人数を増やすところからスタートしないといけない。

教育の格差も結構日本はあります。とりわけ理工系のほうが授業料も高いとか、親や教師のいろいろな偏見ももちろんあります。キャリアについてのイメージが湧かないというのも原因です。ともかく、ニーズとのギャップが大きくて、女性の数が少ないというところなのです。

ところで、ポジティブアクションについては、男性のみならず女性にも啓発活動が必要であるということをお願いしたいと思います。

(PP)

これは特によくできる女性が、そんなポジティブ・アクションがなくても、ちゃんと昇格できたと思っていられる方が結構反対されます。たまたまラッキーであったり、物すごく努力されたとか、いろんなケースがあると思うのですけれども、統計的に見たら大きな格差があるわけですから、ポジティブ・アクションとしていろいろな施策が必要なのですけれども、私がいろいろな企業で講演などをしていても、女性が反対するのでやりにくいというお話がよくあります。ポジティブアクションの啓発活動は、主に男性管理職対象にやられることも多い。トップが特に男性の場合が多いので、それも重要なのですけれども、女性にもやらないとうまくいかないということを実感しております。

大学などで講演しても、有能な女性研究者でも、このことについてすごくもやもやした気持ちでいたとおっしゃる方が多い。ご説明をして納得したという方が増えたのですけれども、「げたを履かせてもらって昇格したと思われたくない。」と考えていたと言われます。あなたがどう思われるかというより、頑張って実績を出していただきたい。チャンスがなかった恵まれない女性に対していろいろなチャンスをつくっていく必要があって、積極的、暫定的な特別措置を進めていかなければいけないというのがポジティブ・アクションの項目で強調したことです。

(PP)

上位職への育成、登用に向けても、これはキャリア開発が不備であるという問題ですけれども、やはり十分な育成制度がないために女性が適切に昇進していない。現在の制度は男性のキャリアを中心に考えていて、ホンダのような男性比率が高い企業で女性社員と話すことも多いのですが、今の制度だとある程度実績を積んでから例えば海外に駐在するとかというパスが多いのですが、ライフイベント前に海外に行かせてほしいとの要望が

あります。幅広くいろいろな経験を積まないと上位職には行けない。男性だったら、今までの流れでいけば、育児は女性がやっているという前提であり、別にお子さんが小さくても海外に行くということが出来るかもしれませんが、これからはライフイベントももっと考慮していかないといけない。

(PP)

私は、以前リコーの中で女性管理職を育成するための活動をしていましたが、実際、直属の上司とか上司の上司とかとディスカッションしていると、女性管理職に上げるに当たっては、やはり視野が狭いとか、経験不足だとか言われました。それは事実です。ただ、そこでどうしてそうなったかという議論が必要で、結局は非常に狭い分野を経験してきただけ。エドガー・シャインさんの書いた『キャリア・ダイナミクス』という本にもありますけれども、キャリア形成には業務の専門性を高めることがまずあると思うのですけれども、その次に、職能を拡大して、たとえば、研究開発から事業部に行ったりとか、マーケティングをやったり、企画をやったりとか、あるいは海外に行くとかという幅を広げることが必要です。3つ目の組織階層のなかの小さいところから大きいところにだんだん上がっていくというのはよくわかると思うのですけれども、特に、2つ目の職能の拡大についての育成が不十分なのです。これをライフイベントとぶつけられるとさらに厳しいので、そこは配慮して早目にやっていくということも必要です。

(PP)

また、日本の昇進スタイルというのが、よく言われるトーナメント型で順番に昇進させるスタイルです。そうすると、育児休職したとか短時間勤務という、その時間に応じての評価のはずなのですけれども、短時間勤務の人の業績は悪くつけられる傾向があるので、そういう女性は大幅に昇進が遅れる。また、男性は期待で、女性は実績で昇進という傾向がございますので、こういうところを見直していかないといけない。

(PP)

最初にお話ししたように、日本ではジェンダー統計が十分とられていません。特に、女性技術者がどうなっているか、どれだけの人数いるのかということは、正確な数字が把握できておりません。これをぜひともとっていただきたい。日本はジェンダー統計の活用も不十分ですが、その前にまずデータをとるところが国際的にも遅れておりますので、何とかここはお願いしたいと思います。きめ細かいものが欲しいです。

(PP)

先ほど、母数の拡大が極めて重要であるというお話をしました。以前ある講演会で伺ったのですが、女子高生が理工系に行くときに一番反対をするのは教師である、次に親であるということでした。都河先生がアンケート調査された結果です。

やはり教師の方もイメージが湧かない。資格系であれば医師だとか、薬剤師だったらいいかなとかという感じなのです。また、カリキュラムが整っていないというケースも結構ございます。女子高だと物理の先生がいないということもあります。芝浦工大に入りたい

けれども、物理を教えてもらっていないので来られない、とかという話もよく聞くことなのです。

先日、横浜サイエンスフロンティア高校に伺いま、女子高生10人ぐらい集めていただいております。理工系に行くリケジョの人たちなのですが、エンジニアになりたいと考えている人はゼロでした。やはりイメージが湧かない。しかし、お父さんは半分以上エンジニアなのです。でも、家に帰って仕事の話をして全くしない。エンジニア関係のイラストがあってもほとんど男性の絵しか出てこないと言われてました。また、他での話ですが、大学院に行きたいと言っても、親は、男の子だったら授業料を出すけれども、女の子だと出さないという事例も多いです。こういうことについて統計データをぜひともとっていただきたいと思います。

私は芝浦工大で女子学生を増やす努力をしていますが、どっと増やすためには、多分女子大に工学部をつくったほうが早いです。韓国では、梨花女子大が工学部をつくって工学系の女性たちが増えたと聞いています。

(PP)

最後はリーダーシップの話です。推進に向けて、まず、トップ、次に、中間管理職のリーダーシップの強化です。ここはシステムとして考えていかなければいけないということを強調したいです。

(PP)

組織職がジェンダーバイアスを自覚していない。自分は差別していないと思っている方たちがほとんど。データを見てほしい。成功事例をつくって広げていく必要があるかと思っています。

時間を超過して済みません。ありがとうございました。(拍手)

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

女性については、もちろん企業の中に入ってからどう活躍できるような場をつくっていくかということも大事ですけれども、とにかく理系の大学に進む、大学院に進むのを増やすかということで、それも含めてこれから議論したいと思います。

それでは、次に、男女共同参画会議から、先ほど御説明しましたように、女性活躍の機運をより高めていく取組を今年度の予算要求に含めてもらうということも想定しながら意見案をつくらうと思っていますので、そのたたき台について最初に事務局から御説明いただいて、その後、きょう3人の方も御報告いただいておりますので、3人の有識者の方の御意見についての御質問を受けるような形にしたいと思います。

それでは、事務局から御説明いただければと思います。

○池永総務課長 男女共同参画局総務課長の池永でございます。よろしくお願いたします。

お手元の資料2を御覧いただけますでしょうか。

これは重点取組事項について、男女共同参画会議の意見のたたき台ということでござい

ます。このたたき台は、本日の御議論を踏まえて修正してまいりたいと思います。

まず、最初の2つのパラですが、女性の活躍を推進する機運がこれまでになく高まっていること。この機を逃さず、来年度予算等への反映をにらみながら重点的に取り組むべき事項について内閣総理大臣及び関係各大臣に対して取組を求めるということを述べております。取組については大きく分けて3つの柱で整理しています。

第1に、女性参画拡大に向けた取組の推進です。そこでは、政策・方針決定過程への女性参画拡大の重要性を指摘しています。

(1) 行政分野では、女性活躍推進法の施行を踏まえた取組、働き方の改革、登用・昇進の取組、意識改革などの取組を挙げています。

(2) 民間分野では、女性活躍推進法の施行による取組、特に中小企業の取組を促進、登用についての意識改革などを述べています。

(3) 司法分野では、司法試験合格者の女性割合の増加、転勤等の問題の実態把握と対策。

また、次のページにいきまして、(4) 教育分野では、長時間労働など女性の活躍の阻害の実態把握と取組、女性自身の登用への意識を向上させる機会を確保できるような取組ができるというようなことを述べています。

第2の柱として、幅広い女性活躍のための環境整備を上げています。働きやすい環境整備、少子化への対応、科学技術分野や国際分野や社会的課題の解決に向けた女性人材の育成。男性の家事・育児への参画の促進。また、ひとり親世帯への支援、ハラスメント根絶、性犯罪対策など、女性が安心して暮らせる環境整備のための取組の方向性を示しています。

(1) の女性のさらなる活躍推進という項目では、働きたい人が働きやすい制度、公共調達の優先評価、個人の事情に配慮した働き方の実現、ダブルケアへの対応、女性の起業支援などを掲げています。

(2) 理工系等人材の育成では、産学官の連携により、進学・就職など各段階において理工系人材に対する一貫した支援体制の整備。

次のページにいきますと、理工系進学を希望する女性や、積極的に女性登用を進める大学等への支援。次に、女性医師の増加に向けた取組を進めるべきということをおっしゃいます。

(3) は国際機関等で活躍する女性の増加ということですが、人材の育成、国際機関への就職支援を述べています。

(4) は男性の家事・育児などへのかかわりを促進するために、機運の醸成であるとか、男性の育児のための休暇や育児休業の取得促進ということをおっしゃいます。

(5) は困難を抱えた女性が安心して暮らすための環境整備として、ひとり親家庭の支援、マタニティーハラスメントなどあらゆるハラスメントの根絶、性犯罪被害者支援などを挙げておっしゃいます。

3番目の柱でございますが、予算編成過程における男女共同参画の視点の導入というこ

とです。これは男女共同参画会議が今後も毎年、今回のように次年度予算等に向けて重点取組事項について政府に意見を述べる。政府が意見を踏まえて各府省の予算の重点化等を図るべきとしております。それぞれの項目に大臣と書いてありますのは、こういった意見の宛て先というか、これこれの大臣にこういう取組を求めるといったものでございます。

説明は以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、これからの議論の仕方ですけれども、たたき台について御意見を伺いたいわけですけれども、たたき台のテーマと相当重なる部分について有識者の方にお話しいただいています。企業の中の管理職のマネジメントを変える、あるいは職場風土なる働き方、長時間労働を変えていく。男女役割部分の固定的な風土を変えていくということをお話しいただきました。あるいは理系の人材が増えて企業にも入っていただくというようなのも入っていますので、まず最初の有識者の皆さんの御説明について、追加的にこういうことを伺いたいとか御意見があれば大臣と含めて伺えればと思いますので、このたたき台にも関係すると思いますので。

勝間議員、どうぞ。

○勝間議員 3名の皆さんに本当に簡潔にお答えいただけるとありがたいのです。やはり規範意識の問題だということ強く感じました。規範意識、パラダイム。要するに、それぞれの女性についてこういうことが幸せであるというような思い込みがあって、それぞれが悪意なく思い込みのために、親切をするとそれが全て悪意になってしまう。イクボスしかり、マタニティーハラスメントしかり、技術者育成しかり。その点について、今、どう考えで、どのような解決策があるかというアイデアについて教えてください。

○佐藤会長 ある時期まで実際によかれと、いいことだったのかもしれないですけれども、今よかれと思っているのが実はそうではないのがたくさんあるということで、では、御発言順で簡潔にお願いできますか。

○川島社長 うちの会社では、女性が経営の中核で大活躍しています。例えば、育休明けのママに人事制度の大改革をやってもらっています。

○勝間議員 当事者を入れるということですね。

○川島社長 当事者が一番わかるので。逆に、イクメンを増やすのは男性にやってもらっています。もう本当に当事者が一番わかりやすいです。

○佐藤会長 当事者に尽きるということですね。どうもありがとうございます。

○小酒部代表 モデルケースを増やすということかと、そこに尽きるかなと思っています。上司の方々も妊娠、育児をしながら本当にやれるのと、本当に復帰してきてくれるのかと不安なのだと思うのです。その不安からどうしていいかわからない、だからやめてくれという排除に向かってしまう。モデルケース、成功例をたくさん増やすことだと思います。

○國井教授 私も成功事例を増やさないと納得感がないということがあると思います。私が自分の組織でやったのは、比較的理解のある男性とよくできる女性と組み合わせで成功

事例をつくることでした。一方で、目標値を掲げ、管理職の評価のときにそれを具体的に
取り込んでいくという仕組みをつくっていくということだと思います。IBMさんとか、海外
の進んでいる企業では、評価の中に、女性活躍推進の仕組みを入れています。啓発活動も
しなければいけないのですけれども、強力な仕組みとしては評価制度の中に入れ込むこと
かなと思います。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

では、辻村議員。

○辻村議員 3人の方々からの有益なお話、ありがとうございます。

後でたたき台のところでも発言したいと思っておりましたが、國井先生にはポジティ
ブ・アクションのことを指摘していただいて非常にありがたかったです。私も長い間ポジ
ティブ・アクションの問題に取り組んできましたけれども、行政分野、公務員法などの関
係、あるいは学術分野などでは、司法もそうですが、特に能力主義、メリットシステムを
理由に、ポジティブ・アクションに対する反対論が強くあります。すなわち、能力主義が
原則になっているところでは、女とか男ではなくて能力で決めるので、理系についても女
性がいなくても仕方がないという反論が必ず返ってきましたし、今でもそういう感覚の方
が多いのではないかと思うのです。特に大学や学術分野ではそういう反応が強いと思いま
したが、それについて何かサジェスションを頂けますでしょうか。

○佐藤会長 今の御発言に関係して國井先生のお話でちょっとわからなかったのは、女性
がげたを履かせるように見られるのは嫌だと言ったときのげたの意味なのですけれども、
自分たち、いろんな機会を与えられた。そのかわり、能力を伸びて昇進していく。この機
会を与えてもらったのがげただと思っているのと、もう一つは、上げるときの基準を下げ
たからというような両方があると思うのです。どちらのことを先生が言われているのかわ
からなかったので、機会を積極的に与えるということですね。

○國井教授 機会をあげるということです。1つ、例えば固有名詞を出したくないのです
けれども、ある会社で女性管理職が少ないという認識がありました。しかし、まず候補者
が挙がってこないと審査できないわけです。このときに、女性だけ別枠で候補者を挙げて
もらう。最終審査は同じであります。最終の評価は同じですけれども、候補者を挙げる
ところで既に各組織で相対評価になってしまうので、やはりその組織長は男性のほうが安
心して推薦できるということになってしまうわけです。ですから、そこを外して機会をあ
げて、最後の評価は同じとするというのが1つです。

大学等で能力主義と言われる方はいらっしゃるのですけれども、結局これは機会がある
かどうかの話です。アメリカの女性研究者の議論の中でも、男性の方がいろんなチャンス
があつて人脈があつてグラントがとれる。そうすると、研究論文もふえる。そうすると、
能力が高いと見なされるということで、やはり環境によって、いろいろな機会を与えられ
るかどうかによって違うわけです。そのいろんな場を効率よくつくるために支援するとい
うことが女性に対しては非常に重要かと思います。

○佐藤会長 どうぞ。

○辻村議員 ありがとうございます。大学の場合に公募制にしてそれをクリアしようとしているのですけれども、公募してくる人に女性がいない、というのが必ず言い訳にされます。ポジティブ・アクションとしては、例えば女性が候補者に入ってくるまで公募期間を延ばして候補者の中に必ず女性が入ってから審査するというのも可能な措置ではないかと思っておりますが、さまざまな方法があるかなと思います。

○佐藤会長 どうぞ。

○國井教授 ポジティブ・アクションで女性枠をつくった研究所とか大学があります。それをつくったところはその後、非常に優秀な女性がいっぱい応募してきたという話を伺っています。ですから、非常にイコールな環境にあるという認識があれば、よりいい女性が応募してくるといいサイクルができると考えています。

○佐藤会長 鹿嶋議員、どうぞ。

○鹿嶋議員 國井先生と川島さんにお聞きしたいのですけれども、まず、國井先生のほうですが、提言の中でクォータ制などの強力なポジティブ・アクションが必要だとお書きになっています。具体的にどの程度のものを想定すればいいのかというのをまずお聞きしたい。

もう一つ、ポジティブ・アクションは女性の理解が必要だということをおっしゃっていました。女性に対しての理解を促すこと。それは大変よくわかります。私は以前新聞社にいたのですが、つい数カ月前に後輩たち、女性記者たちと会う機会があって、新聞社は今大変だと。女性活躍推進というわけで、例えば女性デスクを増やせとかの号令がかかっているらしい。私のいた古巣は今デスクが4人いるのですが、半分の2人が女性だそうです。実はデスクというのは、今まで女性があまり進出しなかったポジションなのです。編集委員とか論説委員には女性がいたのですが。デスクは記者の原稿を見るのが仕事でハードワークだし、部長になるのもデスク経験者の方が多いわけです。だから結構な話ではあるのですが、デスクになるような女性記者は優秀ですから、そこに何となくスティグマの問題も出てきている感じがします。私たちはげたを履かせられてお情けでデスクになったのではないかと。そんなお情けなどいらない、それより男性幹部は本心から平等、平等と言っているのか、というわけです。だから、先ほど國井さんが言っておられた「女性の理解を」ということがなんとなく理解できるということなのですが、さらに追加があればぜひ説明してほしいと思います。

川島さんですけれども、川島さんが言っていることもよくわかるのですけれども、管理職をイクボスに変えるのは現状では意識改革のような取り組みが強くて、ではそれでいいかという、私は人の意識など余り変わらないと思っております。もし、本当に変えるとしたら、それを昇進の条件などに組み込むことです。例えば課長になるにはイクメンであることが条件とか、役員になるとすればイクボスだったことが評価されるとか、そのあたりはかなり強力な推進力がないと変わっていかないのではないかという感じがするので

す。イクボス企業同盟ではそういうところまでやっているのかどうか。確かにイクボスを増やすメリットはよくわかります。ただ、メリットはわかるのですけれども、個々の管理職が果たしてそこまで徹底してイクボスになれるのかどうかということ。

これも1例申し上げますと、私の知っている損保会社では女性登用を積極的に行ったのです。そうしたら、男のほうから男性差別だという声が出たのです。そこで社長がネットを通じて何と言ったかといいますと、「我が社は女性を優遇する会社だ」と。社長の一言なので、男性差別だ、逆差別だなどという社内の不満はおさまったという経緯があるのですけれども、そのくらいまでの強力な主導があって初めてイクボスが増えるのではないかと思うのです。単なる意識改革だけ、ステップを踏んでいくというのではなかなか難しいのではないかと思うのですが、どうでしょうか。

○佐藤会長 では、國井さんからお願いします。

○國井教授 クォータ制については、やはり現実的に考えていけないといけないと思うのです。3%しか例えば技術者がいないところで30%は無理なので。

ただ、現状からどれだけどのようにして変革していくかというプラン、育成との関係が極めて重要だと思っています。例えばある会社で202030に対してとても低い目標数字が出てきた。理工系は確かにいかない、でも事務系は40%採用している。そうしたら、育成を強化すれば、事務系は指導的立場の女性を30%にもっと早い時期にできるのではないですかと。目標をブレイクダウンして、各組織で現実的にどのくらいは可能であるかを見きわめることが重要で、機械的にはできないと思っています。

でも、それが今のままこのくらいになるくらいではだめだと思うのです。それは企業が成長のために売り上げ目標とか利益目標とか出す際、よりチャレンジングな数字を出して努力することと同じです。不可能な数字を挙げて、目標として皆さんが認識しないですから、そこは現実的に分野別に対応していく必要があると思います。

成功している人、いろんなチャンスもあって、ある程度のポジションについている人たちに、ポジティブ・アクションでさらに負荷がかかるとかいうお話があるかもしれませんが、やはりこれは社会変革なので、個人の話ではなく、社会の進歩のためにもう少し頑張ってもらいたくないかということです。リーダーになっている方はそれだけの実力があるわけですから、社会の変革のために、進歩のために頑張ってもらいたいという話をします。あなたの後輩のために。そういうプラスの負荷はかかりますし、大変なわけです。矢面に立ちますから。でも、社会の進歩に対してコントリビューションしてほしい。後輩のためだったらいいのではないですかと申し上げると、結構皆さん納得してくださいます。

以上です。

○佐藤会長 それでは、川島さん。

○川島社長 まさにおっしゃったとおり、意識改革だけで変わるのだったらそんな楽なことではなくて、多分ほとんど変わらない人が多いですね。変えていくためには幾つかキーワードはあって、まず1つ目は、トップの強烈なメッセージと強いコミットメントですね。

私自身も小さい会社ですけれども、あるいは組織、社内異動していたときも常に部下に、うちはワーク・ライフ・バランスやるからと、女性、男性関係ないよと。女性をひいきしないけれども、男性もひいきしないよという。もう強烈なコミットメントです。2つ目は、評価基準を変えることです。労働時間の評価などはしないよと。当たり前ですね。労働生産性重視の評価ですね。そして同時に、個人プレーは低評価で、チームプレー重視の評価としています。いずれにしても、昇進条件や評価に労働生産性というのをかなり入れるようにしている企業は多いし、私自身もそういう評価を部下にしてきた。

3つ目は、やはり労働環境を変えてあげるのも上司あるいは経営者です。例えば先ほどの話ですけれども、無駄な社内会議を4回やったら2回にするとか、社内用の資料は手書きでオーケーというようにトップから出すとか、社内資料で10ページ、20ページは必要ない。きれいなパワーポイントで最初の表題の文字、フォントを紫色にするか、緑色にするかで日本の企業は会議をしているわけです。こんなのはどうでもよいことだというのをトップが言わないと部下は気にしてそういう資料をつくってしまうわけなので、繰り返しですけれども、トップのコミットメントと評価や昇進に対する労働生産性ということでの基準を設ける。そして、最後が働き方改革につながる無駄な仕事を減らすということも社内に浸透させる。あくまでもワーク・ライフ・バランスというのは別に遊びではなく、業績を上げるための、あるいは利益追求型ではない組織であれば成果を上げるための一つの手段だというぐらいの強い意識を持ってやる必要があるなと思います。

○佐藤会長　まだまだ有識者の皆さんに御質問があるかと思えますけれども、資料2のほうの重点取組事項のたたき台、こちらの御意見を伺いたいののでよろしくお願ひします。

○辻村議員　3点申し上げます。これはたたき台ですので、まだこれから変えていくことができるかと思ひます。

まず、1の取組の推進のところの分野として何を取り上げるかが非常に大事なことで、今回は、行政、民間、司法、教育分野ということです。これまで基本問題・影響調査会では、経済の問題やポジティブ・アクションの問題等についてワーキング・グループもつくって取り組んできたのですが、その報告書が出ていまして、その際の分野分けが、政治分野、行政分野、雇用分野、科学技術・学術分野という4つだったのです。それに今回司法が加わっているのは結構なことなのですが、なぜ政治分野が落ちたのかということはどうしても問題になります。これは言うまでもありませんが、2014年度のGGIで経済分野は、100点満点中日本は61.8点とっています。ところが、政治分野は、何度も参画会議でも指摘してきましたが、100点満点中5.8点です。1桁、6点です。ですから、経済分野を改革するのも重要なことであることは間違いのないのですが、政治分野がずっと足を引っ張ってきた事実をほっておくわけにはゆきません。

政治分野というと、行政のほうでは、政党の結社の自由にかかわるので政党には立ち入れない、というお話をされるのですけれども、政治分野というのはそういうことだけではなくて、例えば地方議会議員などのセクハラやじで注目されましたが、セクハラもマタハ

ラもあるし、地方議会には育休の規定がないということも現実なのです。そんなことがまだ調べられていない。先ほどから指摘されていますようにデータもないのです。ですから、そういう実態を調査することも予算項目に当然挙げてもいいことです。

政治分野という、強制型クォータ制のようなことを念頭に置いて、政党などに押しつけることはできないと思うかもしれませんが、それは間違いで、候補者クォータでも強制型でなくてもできますし、あるいは両立支援型のポジティブ・アクションを政治分野で採用することも可能ですので、ぜひ政治分野を復活させていただいて、女性の政治参画に関する社会的機運の醸成だとか、具体的事例の提示とか、調査とか、そういったことは書き込めると思いますから、書き込んでいただきたいというのが第1点です。

第2点は、民間分野という言葉遣いをこれまでしておりませんので、雇用分野に統一してはどうかと思うのですが、いずれにしても、ポジティブ・アクションという言葉がいろいろなところから今回落ちています。第3次基本計画のときには喫緊の課題の第一に置いていたのですけれども、今回それをバックヤードにしているのです。ポジティブ・アクションという言葉については誤解があるからだと思うのですが、やはり行政の一貫性からしても、言葉は変えてもいいので、ポジティブ・アクションを進める必要がある、後退させてはいけないと思うのです。まさに女性の活躍法がポジ法といわれるように、基本法の2条の積極的改善措置という位置づけでやっているわけですから、そういう定義づけ、意義づけをもう少し明確にしたものにしていただきたいというのが第2点です。

第3点は、その具体的内容についてです。さきほど教育分野のポジティブ・アクションについて能力主義ということを申しましたけれども、入学試験とか司法試験とか、そういう試験という最も客観的・形式的に公平であるべき場面でポジティブ・アクションを使ってくると、やはり女性自身のスティグマにもなりますし、能力もないのに女だから医者になれたのだとか言われたら本当に困るわけですね。医師とか弁護士などの国家試験の場面でポジティブ・アクションを入れるというのが一番厳しい、考えなければいけない問題なのです。ところが、ここでは、教育の分野にポジティブ・アクションが書いていなくて、司法分野のしかも司法試験のところだけに書いてあるので、非常に危ういというか、難しいです。ポジティブ・アクションには使えるところと使えないところがありますので、そこをよくよく見きわめなければいけないので、ここは修正したほうがいいと思います。

時間の関係がありますので以上にさせていただきます。

○佐藤会長 わかりました。

最初の政治分野のところは、今回の政府に出すという形の今年度の予算ということなので。

○辻村議員 地方議会の調査とか、そういったことも政治分野です。

○佐藤会長 ですから、計画のほうに入れるのとこちらと少しこの辺区分けをしながら、調査でやれる部分があれば書くと。

○辻村議員 やったほうがいいと思います。地方議会の状況は余り知られていないという

ことが最近わかってきましたので。

○佐藤会長 岡本さんで岩田さんというように。

○岡本議員 ありがとうございます。

冒頭の有村大臣のお話の中でも、全ての女性が輝く施策というお話がありました。本当にそのとおりだと私も思っております。ただ、ここで書かれていることを見ますと、女性の活躍推進というのが一部のキャリアのある優秀な女性たちのための活躍推進というように思えてならないのです。そういった批判も既に出ているかと思えます。そういった意味では、働く女性の半数以上が非正規である、非正規労働者であるということにきちんと視点は持ち、政策を掲げていただきたいと思えます。

今回、残念ながら非正規労働者という言葉が1つも入っていないくて、困難を抱えるひとり親家庭ということは入ってございましたけれども、非正規で働く方たちの問題、そして、女性の43%が年収200万円以下だという現実。もちろん、パートで働いている主婦の方も中には入っていますけれども、そういったことについてきちんと書き込む必要があると思えます。正規への転換制度であったり、ボトムアップをどういうようにしていくのかという問題であったり、何よりも均等待遇についてきちんと取り組んでいただきたいと思えます。

また、マタニティーハラスメント、先ほどお話がございましたけれども、先ほどのお話の中にも、非正規の方たちの育児休職は非常に要件が厳しいのですが、休職を取得出来ることも知られていないから、雇いどめになったりというようなお話がありました。連合でも、5月の連休中も相当数の御相談メールがありました。マタハラという言葉がそういう意味では周知されるようになったのだということはいいことなのですけれども、特に非正規の方たちの御相談は、いわゆるブラックマタハラがほとんどだということを考えても、ここにも書いてありますが、適切な指導、周知、このことはとても重要だと思えますし、育児休職取得の要件の緩和、これもぜひ今回ということがどうかは別にしても、8月以降、育児介護休業法の議論も始まりますので、ぜひそこにも伝えていっていただきたいと思えます。

行政とか教育分野でも非正規の女性が本当に増えていて、特に行政では窓口になっているいろんな相談を最前線で受けている方たちが雇用不安を持って働いているということは、これは大きな問題だと思うのです。やはり予算の問題とかいろいろあると思えますけれども、そこは国民の意識改革というのにも必要なのだろうとは思っております。いずれにしても、経済的に厳しい状況にあっては十分な活躍ができませんし、そのことは活発な経済活動にも寄与しないということの意識を持ちながら、ぜひつけ加えていただきたいと思えます。

以上です。

○佐藤会長 有期非正規のところですが、女性活躍新法も非正規のことも当然含めてということになっていますので、そういうこともわかるような形とか、マタハラということも

産休はとれるわけですね。そういうことも伝わっていないので、そういうことがわかるような形で書いていただくようなことはしたいと思います。

岩田議員、先に。

○岩田議員 きょう、遅刻をいたしまして申しわけございませんでした。申し上げたいことが6点もありますので、早速入りたいと思います。

まず最初の1点は、辻村先生と同じで政治分野です。政治分野について、書きにくいというのはそのとおりだと思いますが、これは予算措置に限定された問題ではなくて、来年度の骨太方針にどのように男女共同参画の観点からそれを強化していくかという議論だと思いますので、政治分野が外れているというのは、男女共同参画会議に対する大事なところを避けているというようなイメージにもつながりかねませんので、書き方は難しいと思いますけれども、入れていただきたい。

私は2つのことを入れていただきたいと思うのですけれども、1つは、今回、行政も民間企業も新法が通れば自発的に自主的な数値目標をつくって行動計画をつくって、その情報開示をするということが求められるようになっていきます。政党の政策について意見を言うというのは控えないといけないのですが、各政党に対して、各政党が自発的に数値目標をつくって行動計画をつくって情報開示をするということを促すという取組。それはどこの省庁、どこの大臣でしょうか。総務大臣ということにお願いするというのが1つです。

先ほど辻村先生おっしゃいましたように、ハラスメントがあるとか、産休、育休という制度がないというような、これは議会の話ですけれども、その改善を求める。これも総務大臣にそういうことの働きかけをお願いしたいと言ってもいいのではないかと思いますので、政治分野が欠けているというのは決定的によくないと思うのが1つ目です。

2つ目は、大きな2のところなのですが、2の(1)の最初の○ですが、中立的な制度の構築に向けた検討を進めるべきというのが書いてある人はわかっていますが、読む人は何を言っているのかわからない。ここはしっかり書き込んでいただきたいと思います。

3点目は、女性活躍の大前提がワーク・ライフ・バランス、働き方の常識を変えるという、ここに焦点を当てなければいけないというのは大方の合意ができていると思うのですが、なかなかいいツールが見つからないのですけれども、ずっとこの間考えてきましたが、私は決め手になるのは情報開示だと思うのです。企業の残業時間あるいは有給休暇の取得率の情報開示を義務づけるということを検討していただきたい。そうすると、女性の活躍推進に役立つだけではなくて、ブラック企業対策といいますか、学生さんがいい会社を選ぶというときの重要な情報になるというように思いますので、情報開示を通じた働き方改革というのを、ぜひこれは厚生労働省が中心になるのでしょうか。ここは公共調達だけしか書かれていないので、書き込んでいただきたいというのがあります。

4つ目の○なのですが、ダブルケア。ダブルケアというのは問題がないとは思いません。ですけれども、本当にこれはどのくらい量的に大きい問題なのかというと私は疑問なのです。

○佐藤会長 一応今データはあるのですか。

○岩田議員 育児をする人は30代で、介護をする人は50代、60代です。中には重なる人もあるかもしれませんが、育児との両立、介護との両立対策以外に何か特別の対策があるのだったらまだしも、そうでなければ重点化、項目を絞ったりというときには、私は落としてもいいのではないかなと思います。

次の点が、次のページの（５）の困難を抱えた女性のところのひとり親の問題です。これは今の子供の貧困の問題、あるいは貧困の連鎖の問題が言われていますけれども、子供の貧困の原因はたくさんありますけれども、最も中心的な課題というのはひとり親、特に母子家庭の問題だと思いますので、母子家庭のお母さんたちは、何とか正規雇用につきさえすれば、自分の収入で子供を育てながらやっていけるのです。ところが、無職だったり、非正規雇用についているということではなかなか経済的な自立が進まないわけで、ひとり親の何とか正規雇用就職をするということの支援を思い切って。例えば１年間はトライアル雇用ができるというぐらい、１年間の給与は国が出すというぐらいの大胆な政策をお願いしたいと思います。

最後、６点目は、岡本さんがおっしゃったことと全く重なりますが、非正規の問題が内容的には含まれているのだと思いますけれども、見えないのでぜひ柱を立てていただいて、非正規雇用から正規雇用への転換の道。均等処遇というのはこれまでの政策ツールは役に立ちませんので、新機軸をぜひ検討していただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 では、鹿嶋議員の後、勝間さん。

○鹿嶋議員 今の時期になぜたたき台を出すのかというのは予算編成という説明がありましたけれども、それにしても内容は内容自体が大人しいというか、非常に常識的な範囲で、男女共同参画会議の民間議員が出すのであれば、もう少し大胆なものを出していいのではないかと思います。要するに、さらなる議論に発展するようなものでなければ意味がないわけで、そのような点から２点ほど言います。

まず１点は、先ほどお二人から出ました政治分野というのは私も入れる必要があると思うのですが、各分野の実情に応じつつ、クォータ制も含め以下のようなさらなる取組を検討するとか、そのような言葉が１つぐらい入っていないと、何で今の時期、参画会議議員が中心の専門調査会を開いて議論したのだということになりかねない。第３次計画には政治分野ですが、クォータ制の導入を検討するという文言が入っていますので、ぜひその一言をぜひ入れてほしい。

もう一つ言うと、２ページの２の（１）の○の２番ですけれども、公共調達ですが、これも国も含め公共調達においてという文言にしてほしい。地方自治体は公共調達の際、男女共同参画に関連する取り組みを評価し、加点する仕組みを取り入れているところがありますが、国については会計法がそびえ立っていて、要するに経済性と公平性以外は評価の対象に入れていないのです。

今思いついているのはそれですけれども、クォータ制と、男女共同参画関連企業を公共調達で評価するなかに「国も」と入れる。それだけでも大胆さが増すと思うので、よろしくお願ひしたい。今のままだと、何となく常識的な範囲のそしりを免れないという気がします。

○佐藤会長 勝間議員、どうぞ。

○勝間議員 やはり見ているとすごく細かいアプリケーションレベルの話が多いのです。もともとの抜本的な原因が先ほど申し上げた規範とかルールとか評価制度だと思っけて、その部分に対する記述が非常に弱い。

例えば私がずっと言っているのは税制の問題です。税制に関して配偶者控除とか産休を温存したままに働け働けと言っても完全にダブルバインドです。これは何度も何度も申し上げています。それがたった一言、(1)の中立な制度の構築に向けた検討をするべきでさらっと終わってしまう割には、残りはかなり細かく書いている。そこのバランスが非常に悪いので、これはもう本当に評価制度、あるいはさまざまな税制、社会の規範やルールの問題であるということ認識の上、一体例えば優先的に直すポイントの上位5つは何なのかということをもっと明記したほうがいいと思っけています。この提言においては優先順位づけが足りないというのが強い意識です。

以上です。

とにかく、しつこいですけれども、本当に税制を直さなければ何も進みません。

○佐藤会長 とりあえず今日はいろいろどういふスタンスで出すかということを含めて御意見を伺っておくとしたいと思っけています。まだもちろん御意見を伺う時間をつくりませんが、もう一方ヒアリングがありまして、小室淑恵さんおいでいただいけていて、皆さん御存じのように小室さんは株式会社ワーク・ライフバランスの代表取締役で働き方改革、きょうもずっと議論できていましたけれども、企業へのコンサルティングを行われていけるほか、産業競争力会議で女性活躍担当の議員も務められていける。

それでは、10分程度プレゼンをお願いします。

○小室社長 お時間をいただきまして、ありがとうございます。ワーク・ライフバランスの小室と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

きょうは「女性活躍のための真のインフラとは」というタイトルにさせていただきます。今、勝間さんもおっしゃっていましたが、詳細な部分でいろいろ進んできたことがあるものの、大きな大きなインフラとなる部分での変革のスピードが迫られているのでないかと思っけております。きょう時間が少ないので端的にまずは提言から書かせていただきました。皆さんの手元にはオレンジ色の資料1-4という形でお配りいただいけるかなと思っけています。

一番上の行に書かせていただいたのですが、900社の企業のコンサルをしてきて、制度周りのお手伝いもしましたし、男性の管理職の意識改革もかなりしました。それで変更する部分ももちろんあるのですが、最も根本的なインフラの部分は職場全体が原則として8時

間以内での業務成果で評価される環境。逆に言うと、これが1つあれば、育児だけでなく介護の方も、障害を持つ方も、在宅勤務の方も、いろいろな可能性がある方を一気に労働環境の中で生き生きと働いていただくことができる。そんなにたくさん細かいことをやるよりは、実はこれ一本にしっかり集中してスピーディーにやるのが大事ではないか。実際にこの環境がない中でというのを5点書かせていただきました。

まず、1点目は、能力の差ではなくて、提供できる時間の差が最も成果に大きな影響を与えるというのが、結局期間当たり生産性、いわゆるある年度末までにどれだけ積むのか競争というような形で時間外勝負になってしまう。そうすれば、時間制約を持った時点で勝てないとなるので、これは仕事に思いを持っている女性ほど早々に割り切り型になるという現象を生んでいます。これは最近私が見た企業では、介護になった男性が強い割り切り型になるというのも拝見してしまっていて、もうキャリアに先がないと読んだところから、キャリアに未練を持つほうが苦しいという考え方をするというところが大きいのかなと思っています。

2点目に、自分は女性だからということで配慮されて帰らされても、職場全体が帰れなければ、結局夫が帰宅できないわけですから、育児、家事、子供の心のケアというのを一手に引き受けて、もうこれ以上は無理という形になり、1人目までは産めたとしても2人目以降が産めない。もしくは2人目を機に離職という形になると思っています。

そして、3つ目。時間外というものがあることによって、そこに参加しなくては行けない会議、もしくは取引先接待というような同席が重要なのだという刷り込み。これが女性にも若いうちに刷り込みがあります。そうすると、意欲が高い女性ほど、男性以上の猛烈型になってしまう。そうすると、本人として優先順位は出産が後ろという形になるので、出産期が後ろ倒しになります。出産できる子供の数の減少であったり、それが結果として年齢的に不妊になってしまうという問題であったり、これは私自身もそうでしたけれども、出産期が遅くなれば介護と重なるということが起きてきて、やはり対応が非常に困難になります。

4つ目が、時間外の会議、取引先の接待、もしくは頻繁な出張、急な転勤、こういったものが管理職の条件というような意識というのが事実上変わらない。これは時間外というのを今も規制していないことによって、これができてしまう人たちというのが一定数残る。この一定数残るとするのは、企業にとって実はふるいにかける一つの手段になっていて、最後まで粘った、大変な思いをいっぱいした、そういう人を最後管理職にするという、これは人の能力をしっかりとるシステムをつくってこなかった日本が、つらい思いをした順に偉くするという指標でやっているものですから、それが管理職の条件という意識、これがそもそも変わらない。そうすると、そもそも女性は管理職に推薦されないというような形がずっと起きていると思います。

5つ目に、現状の夫の帰宅時間が変わらないまま管理職打診を受けた妻にしてみると、もし自分がこれで管理職を受けてしまったら、家庭のストッパー、子供を引き受けるとい

う子供にとっての自分という存在を放棄したら終わりであると思って、家庭のストッパーの放棄を自分にはしないということを考えると、それが昇進を断るという行為になっている。これは決して上昇志向が弱いのではなくて、事実上、もう自分しかいないと思うから、その責任感で昇進を断るということがあるのではないかと思っております。

(PP)

ここから4枚のスライドのところには、これをどうして変えるべきかということをもとめて、今、年間250回を超える講演の御依頼をいただいているのですが、その8割はこの内容をいつもお話ししているというものをお持ちしました。きょうは物すごく早口でになります。

日本は60年代から90年代半ばまで人口ボーナス期でした。このグラフでいうと左側にあるように、若者はたっぷりいて高齢者がちょっとしかいない。この時期には、高齢者が少ないわけですから社会保障費もかさまない。若者がたっぷりいるので、安い労働力で世界中を凌駕できる。この時期は90年代半ばに終わりました。今、中国、韓国、シンガポールやタイが人口ボーナス期ですけれども、もうすぐ中国も終わります。一度人口ボーナス期が終わった国には二度と人口ボーナス期が訪れません。というのも、経済成長した国では子供に教育投資が行われて、子供が高学歴化することによって出産期が後ろになり、少子化になる。医療が充実することによって、高齢者の寿命が延びると高齢者の比率が高くなって国としてのコストがかかる。逆に言うと、人口ボーナス期はどんな国でも成長できると言ったら変ですが、アジアの奇跡と呼ばれる経済発展のほとんどは人口ボーナス期で説明ができてしまうということがわかってきています。

(PP)

今、日本は90年代半ばから既に、次のスライドにあります人口オーナス期に入っています。オーナスというのは、日本語で言うと重荷、負荷という意味で、その国の人口構造がその国の経済に重荷になる時期です。つまり、働く人より支えられる人が多くなるという状況ですが、真ん中にパラグラフに書いたのが人口オーナス期の典型的な問題。労働力人口の減少と働く世代が引退世代を支える社会保障制度の維持困難。まさに今日本はこの人口オーナス期の典型的な問題にぶち当たっているわけですが、なぜこれほどまでに深刻なのかというのは、ボーナス期からオーナス期への移行の速度が他国に例を見ないほど早かったからです。その移行の速度を決めるのは、高齢化率。つまり、少子化対策に失敗したというところが最大の要因でオーナス期に突入して入っているのかなと思います。

その主な原因を下に2つ書きましたが、1つは、今は本気になっている待機児童ゼロ。これは2年ぐらい前までは全く本気ではなかったことによって、生んだ女性は復帰できない。つまり、常に現在の労働力が減り続けるという構造をつくった。

そして、2つ目は企業の問題だと思いますが、長時間労働環境を改善しなかったことによって、仕事を続けたいという意欲の高い女性は産むほうを諦めた。もしくは、1人目までを産んで、夫の理解が得られないことによって2人目以降が生まれなかった。こうした

形で急速に人口ボーナス期に入ってしまったというのが日本の現在の状況ですが、しかし、ボーナス期に入ったら経済は終わりではなくて、ボーナス期の成長ロジックは一切通用しないのですが、ボーナス期に合った発展ルールに変われば、必ずもう一度、再浮上することができると言われていています。

(PP)

そのルールを簡単にまとめたものが次のスライドなのですが、上の3つが人口ボーナス期に経済発展しやすいルールです。こうやってしまうと身もふたもないのですが、人口ボーナス期はなるべく男性が働いたほうがいい。重工業が主体なので、筋肉が多いほうが適している。

2点目に、長時間働いたほうがよい。なぜなら、早く、安く、大量にの勝負なので、お客様に同業他社があした納品というのなら、うちは残業してきょう納品、こういう勝負がとにかく重要ということで、時間は成果に直結するという時代でした。

そして、3つ目が、なるべく同じ条件の人をそろえる。多様性は要らない。なぜなら、均一なものをたくさん提供するので、そのときに社内は一糸乱れず働いてほしい。同時に、この人口ボーナス期の最大の特徴は、労働力が余っているということで、このとき日本の企業は、もう世界にもまれに見るすばらしいシステムで、労働力をふるいにかけてきました。それが出張、転勤、残業を猛烈に課すという手法で、嫌がらせだと思うのですけれども、これをやることによって、残るために必死になる。3カ所ぐらい転勤するとちょっと偉くなれるという仕組みなので、その3回ぐらい嫌な条件を飲むとちょっといいことがあるわけですから、これを何度も何度も飲み続けることによって、忠誠心が高まっている、会社の言うことを聞くようになるというような、こんな仕組みを日本の企業はつくった。多分、参勤交代からアイデアを得たのかなと私は思っているのですけれども、日本はこれがとても上手だった。なので、人口ボーナス期の経済発展をしやすいルールの3つに、日本の国民性がばちっとはまって非常に成功した。中国が人口ボーナス期に稼いだ額の約3倍を日本は稼いだと言われていています。

しかしながら、お前のかわりなど幾らでもいるのだぞ戦略と私は呼んでいるのですが、この時代が終焉を迎えたのかなと思っています。飲食チェーン店が休店状態に陥ったストの問題が昨年あったと思うのですが、あの問題に代表されるように、もう労働力人口が足りなくなり、かつ、景気のふたがあいて、アベノミクスによって景気がよくなったことによって、お前のかわりなどいないという状態が現在なのではないかと思います。そうすると、人材奪い合い時代に突入して、下の人口ボーナス期に経済発展しやすい働き方という3点が勝てるかどうかの勝負になります。

まず1点目が、なるべく男女ともにフル活用した国、組織が勝ちます。頭脳労働の比率が高まるので、男女どちらでも問題がないという仕事になるということと、もう一つが、労働力は徹底的に足りないという状態になるわけですから、半分からしか人を使わなければ強いチームがつかれないということで、全国から、もっと言うなら、全世界から一番強

い選手をとれば一番強いチームができるということで、男女のより好みはできない。これは企業のほうがより好みをするということではなくて、本人たちから選ばれる企業にならなければ、採用しますと企業が言っても無駄なのです。選ぶのは本人です。売り手市場になりますので、女性に選ばれるというような組織、国にならなければ人が集まらないという状況になります。既に日本の女性たちは日本を見限って他国にどんどん出ているという状況があるように見受けられます。

2点目に、なるべく短時間で働かせた組織が勝ちます。時間当たりの費用が高騰するからです。今、既に日本人の件費、中国人の8倍、インド人の9倍、光熱費が大体毎年3%ずつ震災の影響で上がっているということになると、件費が上がる。ただ、本人たちは、自分たちの件費が上がってきたから、もっと効率よく働かなければねなどということは一切思いません。なぜならば、本人たちは人口ボーナス期の強い成功体験を積んでいる人が大半ですから、そのときのやり方を何度も繰り返そうとして、3日ぐらい寝ないでやれば本物になるというように思っているわけなので、これを綿々と語り継いでしまう。この時期に重要なことは、組織を挙げて、国を挙げて、短時間で成果を出す癖というのを徹底的にトレーニングしなければ、そもそもビジネスをやっても利益が出ないという状況になる。

また、赤い文字で書きましたが、この時期の最大の特徴が、介護をする男性が増えるということです。女性が労働市場に出るとということと、高齢者の比率が高まれば、日本の場合は団塊ジュニア世代があと2年で、団塊世代が70代に突入しますので大量の介護を抱えるという形になる。

また、この時期に共働きになると、夫婦の会話がすれ違う形になるので、消費活動が停滞します。家庭内決裁の8割は妻が握っていると言われてはいますが、その決裁をしようと思っても、妻も権利は握っているのですが、最後、一応夫に聞きます。ですが、夫の帰宅時間が遅かったり疲れていたりすると、この家庭内決裁が通らないので商品が買えない。

私も、いつも機嫌が悪い夫に聞くとなかなか返事が返って来なくて高いものが買えないのですが、最近、経済産業省が有給を月に1日とるとというのが本当にとっているのです。そうすると、長男の保護者会に夫がいつてくれたりして、そうすると、その後、会社に帰ったりしないので家に夕方夫がいたりして、ここだと思って、壊れているから掃除機買っていいかと言ったら最新型のルンバを買ってくれたりして、こんなにも機嫌がいい状態だと消費は通るのだという、決裁が通るのだというのを実感しました。

今、内需を拡大しなければいけないわけですが、せっき設備投資が伸びてきても個人消費が伸びないというところはきちんと家庭に時間を返していくところがポイントだと思います。

そして、3つ目ですが、なるべく違う条件の人をそろえるということが重要です。市場は均一なものは大体持っているとなると、今持っているものに大幅な斬新な価値観を加え

たものしか手を出しません。そうなったときに、均一な人材の職場ではありきたりの商品しか出てこない。多様な発想を持っている人たちが斬新な商品、サービスを出さなくてはならないということと、この時期の最大の特徴は労働力が足りないわけですから、かつての人口ボーナス期の習慣だからといって、転勤、残業、出張の可否で足切りなどをしたら、介護する男性が真っ先にふるい落とされるという形になります。このままでは大半の人をふるい落とすというシステムのままでいってしまうので、それは人口ボーナス期には適していたけれども、今の企業では使っては勝てないというようなルールについて築いていくべきだと思います。

一番下に書きましたが、育児、介護、難病、障害といったものを労働する上で障害ではないというような労働環境のほう、つまり、8時間以内できちんとビジネスができる、時間も場所も柔軟であるというような整備が重要ではないかと思っています。

(PP)

図式化するとこのような感じなのですが、今、大半の組織が左側の人口ボーナス山の上にしがみついているという状況です。ところが、横に隆起しつつある青々とした人口オーナス山があります。ボーナス山は沈んでいっています。沈む前に間に合ってオーナス山に飛び移ることが重要なのですが、地続きではないので、今のやり方で頑張っていたらいつかオーナス山に行けるということはないです。やり方を斬新にスイッチしなくてはならない。

下に書きましたが、沈む前に間に合うのかというもののタイムリミットは、団塊ジュニア世代の女性が出産適齢期の終わるまであと数年。この数年のうちにあと1人、2人産もうと思えるのかどうかで今後の人口のボリュームは数十年レベルだと大きく変わります。

あとは団塊世代が70代に突入する2017年、そこまであと2年。この間に育児・介護との両立のできる労働市場に変革ができるのかということで日本の人口。人口規模がほぼほぼ世界の中での国際競争力になるので、この競争力が大きく変わるのではないかと思っています。

(PP)

最後に、具体的なポイントを4点挙げておきました。

こういった8時間で業績評価される環境をつくるために、1点目は先日始まった、発表された「ゆう活」。すばらしいと思います。ただ、国民は今のところ誰も知らないです。本当に聞く人聞く人、何と言われます。「ゆう」って何と言われるので夕方の夕と毎回説明しているのですが、これを何億の予算を使っただけより、朝の情報番組などに総理や各大臣が出て、「ゆう活」「ゆう活」と叫んでいただくことが大切です。

今回、各省庁で「ゆう活」をやるときに、例えば内閣府担当のメディア、経産省関係のメディア、このメディアの人にも一緒に賛同してやってもらってください。メディアの人たちだけ深夜までいつも残っていますけれども、記者さんも全員帰っていただく。そういった「ゆう活」をやるということだったり、20万人分の保育所が増えたよということだったり、本当はすばらしいことがいっぱい起きているのに、それを国民が知らなくて産む気

にならないというのが一番もったいないことですので、予算を広報ということに使ったり、大臣の時間を広報に使ったりということをぜひお願いします。

2点目、ドイツが最近すごいです。厚労省が検討していて、夜間のメールサーバーをとめるという。24時間のストレスにさらされている従業員が、もう今鬱病がとまらないという状況になっているので、それをとめるために夜間のサーバーをとめるという話をしています。これをやっていくことが大事で、ぜひ大企業にこの参画を促していただいて、ドイツではもうフォルクスワーゲンがこれの試行をやっています。これをやらないと、短時間勤務で女性たちは自宅に帰った後、結局ただ働きをしていて、ほかの人から届き続けるメールに一生懸命答えているという状況で、子供の顔を見る余裕も話を聞く余裕もないというのが現在の状況ではないかと思えます。

3つ目が、男性の育休の取得促進。このために、夫婦が今一番困っていることは待機児童問題なので、男性が育休をとったら保育園の入園のポイント加算をしたらどうかと思えます。そうしたら、急速に取得が進むと思えますし、男性が育休をとらなければいけない理由を職場に説明するのがすごく楽になると思えます。妻が4月に復帰するのと、私がしっかり今後両立ができるためですと言えばきっと理解が得られると思えます。

4つ目、言うまでもなく労働時間の上限規制が最も重要です。アメリカは平日の時間外割増が1.5から1.75という事実上お金のペナルティーによる抑制型です。EUは週35~40時間の上限規制を徹底的にやっていて、インターバル11時間規制があります。日本は週40時間という目安はあるものの、事実上36協定によって何もない型。何百時間の時間外があったとしても、それは協定で結ばれていればよいという状況になっている。こんな何もない型で今日まで業務やってこられたことのほうが奇跡です。

これを労使の話し合いに任せて決めさせるという問題ではない。今まで労使に関することは労政審と決まってきましたが、労政審の話し合いでもし適切に決められるのなら過労死大国にはならなかったはず。この人口規模というのは国家の存亡危機にかかわる問題ですから、労政審に問題を送ってはならないと思えます。これは国家の存亡危機だから、もっと大きなレベルで意思決定して、そのための最後の調整だけ労政審でというような意思を持った決定の仕方が重要ではないかなと思えます。

私からは以上です。お時間ありがとうございました。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

これまで、きょう議論している働き方改革の必要性ですね。特に8時間フルタイム勤務プラス残業付きの働き方を変えないと、そうしないと女性の活躍は進まないというお話だったと思えます。それには時間がなく、すぐでも取り組まなければならない。

あと7分くらい、小室さんのお話でも質問はあるかと思うのですが、たたき台のほうに御意見があれば伺いたいです。

○宗片議員 では、たたき台のほうで1点確認をしたいところがあるのですが、大きな2番目の○の5番目、地域における女性の活躍推進のための取組というのがあります。これ

は大変抽象的で、内容がどのようにイメージされるのだろうかというところが少々疑問ではあるのですが、方針決定の場に女性たちがもっと地域の中で参画していくというのはもちろんのことではあるのですけれども、やはり先ほど皆さんがおっしゃったように、かなり非正規雇用の女性たちが多いということになって、この非正規雇用の女性たちが今度は正規雇用に移行するというようなこととなりますと、いろいろな支援、子育てであるとか、介護であるとか、そういったあたりの支援が必要になるといったときに、地域の中には資源がたくさんあります。

例えば地域の中でも女性たちが宅老所を開いたり、お年寄りに向けた配食サービスをやったり、そうしたさまざまな取組をしている女性たちのそれが資源としてあると思うのです。それはかなり自主的な中でやっている。補助がないとか、自分たちで持ち出しでやっているケースもあるわけですので、そういったところに支援の手を広げて、そして、女性の就業継続を支援していくというような動きであるとか、そうしたことも具体的に考えていく必要があるのではないかと思います。それが頭打ちになってしまうのは大変残念ですので、起業につなげていくとか、そういったような支援もあるという形で、女性たちが働かなければいけないというニュアンスがどうしても全体のたたき台の中にあって、それがいかなものかというのものもあるわけですので、確かにこれまでボランティアのような形で働く女性たちも多かったものですから、それに対するある意味での報酬がなかったというのはありますが、それに対して起業というような選択肢を提供するというのも1つあるかと思っておりますので、その地域の中の女性の活躍支援というのをもう少し幅広く、そして、深く考えていただくとよろしいのではないかと思います。

○佐藤会長 大臣のほうからありますか。

○有村大臣 ありがとうございます。

時間が限られている中でそれぞれの先生方、またプレゼンターの先生方、敬意を持って拝聴いたしました。

幾つか御報告があるのですが、政治分野を載せるべしというところ、非正規をしっかりと拡充すべきというところ、ごもっともだと思って拝聴いたしておりました。同時に、これは総理からの指示が各省庁に出されて、先生方にまとめていただくためのたたき台を数日で作るということで、必死になって部局もやってくれていることでございます。これはスタートということで、ここが足りない、ここを書けとおっしゃっていただきたいと思っております。

きょう、4人のプレゼンターの方、かなりいいこともおっしゃっていただきましたが、厳しい現実もおっしゃっていただきました。こういう厳しいことをおっしゃっていただいてメインストリームの俎上に上げていくこと自体、厳しい御指摘も含めてしっかりと真摯に向き合っていく、そういう意味では本当にいいスタートだと思っております。

政治分野に入りますけれども、議会で産休の届けを受ける規定がないという問題。率直に申し上げますと、これは私の問題意識でありまして、これは予算に載せずとも、この間

町村議会議長会、全国の800以上の町村の議会の議長の会があるのですけれども、そこに議会の欠席する理由として出産をしっかりと入れていただきたいということを要請に行きました。町村議会議長では恐らく5月末にこの議論をしていただいて決着を出していただくこととなります。中央の標準規則が変わりますと、全国の町村の議会は変わっていきます。同じようなことを市議会議長会にも近々私が直接伺って、標準規則を変えていただくようリクエストします。それぞれ標準規則が変わると、それをそれぞれの議会で採択していただく、議院運営委員会にかけていただくという動きは、お金をかけずともそれぞれの議会でやっていただくということになるので、これは予算を待たずしてしっかりとやっていきたいと思えます。

あと、ここで参考なのですけれども、まだまだ議会規則で産休がないがために、産休をとろうとする女性議員が、あなたに産休をとらせるために議会に送ったのではないという心ないやじが女性のほうから来たり、あるいは結婚、妊娠、子育てをしていないと、まずはあなた自分でやってから少子化問題を語れみたいな、本当に心ないハラスメントがありましたので、産休をとって、その妊娠、出産、子育ての経験を議会に、そしてその住民に還元していくというメッセージを出し続けることが極めて大事かと思えます。早急に手を打っていきます。

そこでは、けが、疾病、妊娠、その他の事故ということで、出産は果たして事故なのかと思うこともありまして、そういう規則があるところがございまして、事故ではなくて、これは大事なライフイベントだよというところもあるのですけれども、まずは全国の議会の規則を変えていただくということに着手していますし、結果も出せる分野だと思っております。

もう一つですけれども、やはりクオータ制やポジティブ・アクションということでございますが、國井先生がまさにおっしゃっていただきましたように、この分野はげたを履かせてもらいたくない、げたを履かせてほしい、いろんな考えがあるのですけれども、やはり引っ張ってもらって、その本人が足場をしっかりと固めて力をつけて次の世代を引っ張っていく、次の女性を引っ張っていくという連鎖を動かしていけるような仕組みなり土壌をつくっていくということに強い関心を持っています。御本人だけの問題ではない。社会を変えていくフロンティアとしての使命を背負っているのだということで、そういう意味では引っ張る人たちに負い目を感じてもらいたくないし、引っ張ってもらう人たちも、次の世代を引っ張っていくという重要なミッション、社会的ミッションを背負っているということによって負い目を感じてもらいたくないと思っております。

また、実は昨日、大臣、副大臣、政務官、三役そろって経団連の女性活躍、少子化の御担当のトップと率直な意見交換をしてまいりました。そして、女性活躍なりワーク・ライフ・バランスというのは、世界中で展開している日本企業で海外の支店などに行くと、みんな4時、5時、6時にはいなくなってしまう。残っているのは日本人のスタッフだけだ。そういう方々としっかりと連携をしていく、そして、世界のグローバルスタンダードで

夜にはお父さん、お母さんを家庭に戻す。おっしゃるように家庭に戻すという仕組みを全世界で展開できる日本企業でないと、優秀な社員がどんどん同業他社に流れてしまう。そういう意味では、世界戦略で勝つためにも人事制度として、夕方にはお父さん、お母さんを家庭に帰す、キャリア・デベロップメントができるような個人を応援するというようにしていくことが競争優位の上でも大事だというコメントが出てきまして、この考え方は広げていきたいと思います。

もう一つ、最後になりますが、少子化の部分でいただいたのは、見える化していくことが大事だと先生方に縷々おっしゃっていただきました。ある企業におきましては、部門部門で育児休業率や、あるいは労働時間が何時間かということを見える化して、それを部門や支店ごとに完全に数値化して、空きのポジションがあったときには手挙げ方式でそのポジションに応募してもらうことになるのですが、数値が悪いところは、あそこは労働条件が悪い支店だからとか、あるいは部門だから行きたくないと、応募したくないということで、逆に、あそこは労働条件が本当に制度としてあるだけではなくて、みんながやっているから、あの部門で働きたい、あの支店で働きたいということで優秀な人材が集まってくるということを社内で競わせていって改善しているという仕組みがありました。会社ごとに競わせるのは相当プレッシャーがあると経団連の人も言っていましたが、社内で見える化をして、できるだけ細かくその数値をブレークダウンして見える化していくという仕組みあるいは機運をもっともっと高めていきたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

まだまだ御意見あるかと思いますが、きょうの議論はここまでにさせていただいて、こういうようにさせていただければと思います。このたたき台ですけれども、皆さんの御意見、最終的には来年度予算案に反映するというもので、もちろん、その中に具体的にもう少し書き込むということはありませんけれども、それを考えていく重要なメッセージをきちっと出しておくというようにして、各省庁も考えていただいた上で来年度の予算のものとしていく。これだけやればいいという感じで伝わるのではなくて、大事なメッセージがきちっとわかるような形で少し検討させていただければと思います。

そういうことで事務局と大臣の御説明、あと皆さんの意見を踏まえて、もう一度修正したものを次回出させていただくというようにさせていただければと思いますので、きょうはここまでさせていただければと思います。

どうもありがとうございました。