

基本問題・影響調査専門調査会（第16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16回） 議 事 次 第

日 時 平成27年 8 月11日（火） 13:00～15:15

場 所 合同庁舎 8 号館 5 階共用 A 会議室

1. 開 会

2. 「女性活躍加速のための重点方針2015」に基づく来年度予算要求等の検討状況 について

- ・各府省庁ヒアリング
- ・意見交換

3. 閉 会

○佐藤会長 少し時間前ですけれども、皆さん、おそろいですので、ただいまから第16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。

夏休みをとろうと思っていた方もいらっしゃるかもしれませんが、御出席いただき、ありがとうございます。

本日は、前回の専門調査会に続きまして、「重点方針2015」に基づく来年度予算要求等の検討状況について、各府省庁からヒアリングを行って、男女共同参画・女性活躍に向けた政府の施策がより効果的なものとなるよう、意見交換したいと思います。

まず最初に、事務局から配付資料の確認をお願いします。

○池永課長 それでは、配付資料の1-1から1-4は、本日のヒアリングの対象施策についての資料でございます。

資料2は、ヒアリングのスケジュールです。

資料3は、本日御欠席の柿沼議員からの本日の対象施策に対する意見でございますので、御参照ください。

その後の参考資料は前回と同様でございますけれども、参考資料1は「重点方針2015」のポイント、2が本文。本文に関しては、本日のヒアリング対象になる部分には★がついてございます。参考資料3は男女共同参画会議の意見、参考資料4は「重点方針2015」に基づく検討状況の全体版、ヒアリングしないものも含めて全体ということでございます。

では、よろしく願いいたします。

○佐藤会長 前回の調査会の前に、調査会の議論の趣旨について、どう議論するかについて御説明したのですけれども、きょう、新しい方もいらっしゃるので、前回の方には重複になりますけれども、資料の後ろに参考資料2があるかと思っておりますけれども、「女性活躍加速のための重点方針2015」は、当専門調査会で5月に男女共同参画、女性活躍の推進に向けた重点取組事項を取りまとめいただいて、それを男女共同参画会議の意見として決定したのですけれども、それも踏まえて、また政府内部のほかの会議体等々の意見を踏まえて、すべての女性が輝く社会づくり本部が決めたのが、この「重点方針2015」です。

最後の20ページですけれども、毎年6月をめどに、女性活躍加速のための重点方針を決定する。ですから、これは2015ですけれども、多分、2016とか、出るのだと思っておりますけれども、その都度、決定して、各府省の概算要求に反映させていただくとともに、男女共同参画会議を活用し、重点方針に基づく予算の重点化・効率化を図る、このように書かれていますけれども、そこにかかわるのが今回の議論ということです。基本的には、前に御説明しましたように、ここに書かれている内容について御説明いただいて、皆さんから御意見を伺うということです。ただ、広範囲にわたりますので、今回は半分やったわけですけれども、きょうは参考資料2の11ページ以降についてヒアリングしますけれども、それも全部ではなく、★がついているところの施策について御説明いただいて、御意見を伺うということです。その辺、御了解いただければと思います。

もう一つ、資料については、できるだけ既存のもので構いませんとお願いしておりますの

で、わざわざ新しい資料をつくらなくていいということで、それも御理解いただければと思います。

そういう趣旨ですので、御理解、御了解をいただいて、お話を伺うとともに質疑していただければと思います。

それでは、きょうは4つのテーマがあります。前回より1つ多いですので、それぞれ前回と同じように各府省から御説明いただいて質疑したいと思います。

まず最初に、「働き方改革」について、厚生労働省、内閣府の順に御説明をお願いしたいと思います。厚労省10分、内閣府5分、計15分程度御説明いただいて、その後、20分程度質疑したいと思います。

では、厚生労働省からお願いいたします。

○厚生労働省 厚生労働省の労働基準局の労働条件政策課長でございます。

ただいま会長から御指示がございました「重点方針2015」の3の(2)の働き改革の関係に関しまして、★をつけていただいているところに、労働時間制度の見直しの話と、長時間労働を前提とした働き方の見直しに向けた企業への働きかけ等の内容の2つの柱についての記述をいただいているところでございます。これに即しまして、現在検討している内容、あるいは進めつつある具体的な内容等につきまして、ただいま御指示いただきました10分間で御説明を差し上げたいと考えております。

まず、法律の見直しの関係でございます。現在、国会に関係の法律案を出しているという状況でございます。その関係につきまして、本日の資料1-1の2ページ目、「労働基準法等の一部を改正する法律案の概要」が入っております。上の箱にございますように、長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を發揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するための法案として、今通常国会に提出しているものでございます。

大きく2つの柱からなっております、そのうちの1つ目の柱が、とりわけ本日のテーマとかかわりの深い「長時間労働抑制策・年次有給休暇の取得促進策等」でございます。

まず、(1)でございますが、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しの関係につきましては、具体は3ページ目でございます。前回の労働基準法の改正におきまして、大企業に関しましては、月60時間を超えている時間外労働に関しまして割増賃金率を25%から50%に引き上げましたが、中小企業に関しましては、その経営実態等を踏まえまして、25%のままとされており、3年後の見直し条項等が付されているところでございます。これにつきまして、審議会での御議論を踏まえまして、今回の改正案では、大企業とイコールフットィングの50%に引き上げるということで御審議をお願いしているところでございます。

下の表にございますように、実は大企業と中小企業を比べますと、長時間働かれている方が存在する事業所の割合は、大企業の事業所の方が高い傾向にはございますが、特に産業別に見ても非常に大きな違いがあるところでございます。とりわけ際立って長時間の方

が多くいらっしゃるのが自動車の運転業務でございまして、これは荷主との関係などもございまして、トラックドライバー等の方々にこうした長時間労働の傾向が強くと見られるということで、実際に25%を50%に引き上げると、長時間労働の抑止効果も大きい一方で、経営への影響も大きいものですから、これに関しましては、都道府県別に荷主も巻き込んだ協議会をつくって、公正な取引環境の整備とあわせて、こうした時短施策が具体的に進むように、少し猶予期間を置いた上で改正法を施行したいと考え、実際に都道府県単位で既に荷主を巻き込んだ協議会での議論を始めさせていただいているところでございます。

改正項目の2つ目は、年次有給休暇の確実な取得についてでございまして、具体的には4ページでございます。現在、御案内のとおり、我が国の年休取得率は、働く方全体で見まして50%を切っている状況でございます。一方で、政労使の共通の目標といたしまして、これも70%ぐらいには引き上げていこうという目標を掲げて久しいわけですが、なかなかかばかしく進んでいないということがございます。とりわけ、いわゆる正社員的な働き方の方で見ますと、1年間で年休を1日も取得できていない方が16%以上に上っているということでございまして、この底上げが非常に大きなテーマになっております。審議会での御議論を踏まえまして、年休権はあくまで労働者にあるわけですが、年に5日の年休に関しましては、その時季の指定について、使用者にやっていただく。労働者の希望を踏まえながら指定していただくことについて、使用者に義務づけるという改正の内容でございます。もとより労働者の方がみずから5日以上年休を取得するとか、計画的付与等によって対応されているところは、この義務から開放されるということでございます。

それから、労働時間の弾力化の施策の関係で5ページ目でございますが、仕事と生活の調和をより図る観点から、フレックスタイム制度に関する見直しについても法案の中に盛り込んでいるところでございます。フレックスタイム制とは、資料に書いてございますように、現在、最長1カ月の「清算期間」で定められました所定労働時間の枠内で、労働者が始業・終業時刻を自由に選べる制度でございます。

課題といたしましては、現在は清算期間が最長1カ月でございますので、5ページ下段の例示にもございますように、8月はお子さんの関係で、170何時間というところまで働くことは難しいような場合に、自分に課されているプロジェクトの仕事は6月のうちに集中的にやっってしまうという方がそのような選択をしようとする、現行の制度では、6月については法定労働時間の枠を超えた分について割増賃金を支払う必要があり、8月については、個々の労使の関係にもよりますが、現行の制度では欠勤扱いともなり得るということでございます。これを、清算期間をある程度を延ばすことによって、図の点線で囲っているところを相殺できることになり、使用者の方では割増賃金を支払う必要はなくなり、労働者の方は生活上の大きな事情の変化に伴う労働時間の波を吸収できるようになるということで、より自律的に仕事と生活の調和を図りながらやっていただくことができるようになる。このような改正を、現在御提案申し上げているということでございます。

以下、6ページ、7ページは、労働時間の弾力化措置の関係でございますので、説明は省略させていただきたいと思ます。

次に、現在、厚労省として、法律の制度の改正もございすが、長時間労働の見直しの観点から、働き方改革ということで取り組んでいる幾つかの取組について御紹介を申し上げたいと思ます。8ページでございます。こうした取組は、労使でそれぞれ工夫を凝らされて、あるいはまた企業のトップのリーダーシップによって進んでいる面が大きいということで、同業他社、あるいはまた先進的な企業の取組はどうなっているのかを具体的に知っていただくことが非常に参考になるという声も企業の労使の間からはよく聞かれるところでございます。そうしたことから、「働き方・休み方改善ポータルサイト」を立ち上げさせていただきまして、企業を訪問し、その中で御理解を得られれば、具体の、かなり立ち入った取組内容まで、企業名を出して御紹介いただくとともに、あわせまして、②にありますように、それぞれの企業におきまして、専用指標による自己診断ができますようなコーナーなどを設けて、結果に応じた対策を提案していくという仕組みを、有識者の先生方のお知恵をお借りしまして立ち上げ、活用していただいているところでございまして、こうしたソフト面での支援をますます充実させていただきたいということが一点あるわけでございます。

それから、9ページ目でございますが、ただいま説明致しましたような、インターネットを活用して全国的にやるということが重要でございますが、同時に各都道府県に置かれている労働局に企業OBの方等にコンサルタントという形で常駐をしていただきまして、企業からの御相談に個別具体的にに応じて、働き方・休み方の改善について、個別訪問も含めて具体の指導をしていただくということに取り組んでいるところでございます。

助言・指導による具体的な改善事例も下のほうに出ておりますけれども、企業の労使OBのようなノウハウを持たれた方々が、仕事の段取りですとか、仕事の進め方にまで立ち入ったソフト面での支援を提供していただくことによって、改善が具体的に進むという事例もあるところでございまして、そうしたものを一層効果的に展開してまいりたい、このように考えているところでございます。

なお、あわせまして、そうした企業への働きかけのツールといたしまして、10ページでございますが、中小企業の場合ですと、経営環境、競争環境も厳しい中で、省力化投資をするとか、労務管理用のソフトウェアを入れるという場合も、その経費が結構大きな負担になるという声もあるわけでございます。そうしたところに一部呼び水的に助成をすることによりまして、そうした省力化の設備の整備、あるいはまたソフトウェアの導入といった整備につなげていただいているという取組についても引き続き進めてまいりたいと考えているところでございます。

最後に、11ページ、12ページでございますが、まさに男女共同参画の御議論が進むのとあわせまして、働き方改革が極めて重要だという認識のもとに、現在、塩崎厚生労働大臣のリーダーシップのもとに、大臣が本部長となりまして、長時間労働削減推進本部を設け

ております。一方では、いわゆる若者使い捨て企業でありますとか、月100時間を超えるような残業が行われていて、さまざまな対応が十分なされていないような、長時間労働が課題になっている企業への監督・指導も、12ページの下にあります過重労働等撲滅チームで対応してきているところがございますが、その一方で、働き方の改革に向けた自主的な取組を後押しするという観点から、働き方改革の推進につきましても、各都道府県労働局にも本部を設けて、先ほど来申し上げていますような企業への呼びかけ、あるいはまた好事例の収集等につなげていっているところがございます。また、今後、地方創生等の御議論もある中で、こうしたものを仕事と生活の調和を図ることができる、各地域の実情に応じた雇用環境の整備につなげてまいりたい、このように考えているところがございます。

雑駁な説明でございますが、以上でございます。

○佐藤会長 続いて、内閣府から御説明をお願いいたします。

○内閣府 では、資料14ページでございます。「女性活躍のための環境整備」の中の働き方改革という項目の中に、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図るといった項目が重点方針の中に盛り込まれているところです。

施策の背景・目的としまして、今、申し上げたとおりですが、ワーク・ライフ・バランスを推進していくために、取り組んでいる企業に対して、インセンティブを与えるというものでございます。

該当施策概要ですが、こういった新しい枠組みを導入するために、仕事と生活の調和連携推進・評価部会、これはワーク・ライフ・バランス憲章のもとにつくられております、労使、それから有識者の先生方からなる評価部会という会議体がございます、その中で、こういった制度、枠組みにするかということ、8月4日から議論を始めたところがございます。

議論の項目といたしましては、「ワーク・ライフ・バランス等推進企業の生産性、持続可能性の考え方等について議論」と資料の中には書いてございますが、もう少し具体的に申しますと、ワーク・ライフ・バランスを進めている企業に対して、国等から発注することによって、より品質のよい製品・サービスを調達することができるのかどうかという考え方の整理をするということ、あわせて具体的な制度設計、こういった企業をワーク・ライフ・バランスを進めている企業として捉えるか、あるいはインセンティブの与え方、公共調達といっても、どういう段階で、どのような評価の仕方をするかということについて、8月4日から評価部会で議論を始めたところがございます。来年度以降各省に御協力をいただきまして、ワーク・ライフ・バランスを進める企業に対し、公共調達において、インセンティブを与える新たな枠組みを導入できるようなスケジュールで議論をしていきたいと考えているところがございます。

15ページ、16ページでございますが、この資料、「(案)」がついたままで、日付も入って

おりませんで、大変恐縮でございますが、8月4日に評価部会に出した資料でございます。15ページの「1番. 趣旨」は、今、申し上げたことでございます。16ページについては、8月4日以降の議論のスケジュールについて書いてございます。来年度から、こういった新たな取組ができるように、年内に何らかの取りまとめをしていければと考えているところでございます。

また、17ページでございますが、これは仕事と生活の調和連携推進・評価部会の概要でございます。以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

参考資料4が、きょう、府省から来ていただいてヒアリングする以外の部分の全体ですね。全体版はここにあります。きょうは、その中から、特に重要だということで挙げられるところについてヒアリングしているということです。

あと、もう一つ、今、各府省それぞれ概算要求中なので、これはまだ非公表ということですので、取り扱いに御注意ください。要求が終わった後、公表する。議事録も公表するのですか。

○池永課長 前回と本日は議事非公開でございますが、概算要求が決定された後に、資料、また議事録は公開いたします。

○佐藤会長 その意味で、資料は取り扱いに御留意いただければということです。

○池永課長 あと、本日の議論も、決定までは非公開の扱いということでお願いいたします。

○佐藤会長 それでは、どなたからでも、御質問あれば手を挙げていただければと思います。

では、勝間議員。

○勝間議員 取組としてはすばらしくて、評価させていただきたいと思います。ぜひお取組いただきたい。

ただ、1つお伺いしたいのが、時間制限を入れるというのは難しかったのでしょうか。週何十時間労働といったキャップをかぶせるという議論がどのぐらいされていて、将来、進行するかかどうか。私はぜひ進行していただきたいと思うのですけれども、そこについて教えてください。

○佐藤会長 では、お願いします。

○厚生労働省 重要な御指摘ありがとうございます。今般の労働基準法改正案を国会に提出するまでの公労使の審議会での御議論におきましては、今、勝間先生から御指摘をいただきましたキャップをはめるといふ御議論は、もとより労働側から強く主張されたところでございます。労働側が主張された内容は、ある意味、日本の制度の文脈に乗った御主張でございます。36協定を結ぶときの上限時間にキャップをはめるといふ御主張でございました。具体的には、労働側も公表されている文書でございますが、年間で750時間というキャップをはめるといふ御主張でございました。これに対して、使用者側からは、

企業の活動の柔軟性という観点から、なかなかそれは難しいというお話がございました。

今回の法案の中で、その点について具体的にどのように手当てをしていくかということですが、審議会の取りまとめ文書を建議と言っておりますが、建議の中では、結論を得るには至らなかった、となっております。一方で、長時間労働の抑制を図ることは極めて重要だという観点から、労働時間等の設定改善法、これは労働基準法のように違反したら取り締まるという法律ではなくて、労使の実質的な取組を促す法律でございます。この法律に基づく指針の中に、長時間労働を抑制して、実情に応じた上限を設けていくことが望ましいという趣旨の文言を盛り込ませていただきまして、仮に法案が成立すれば、その後に、国会審議の状況等を踏まえながら、具体の指針の中でどのようにこなしていくか、しっかりと対応していきたいということでございます。結論を得るには至らなかったが、それに向けて、より労使の取組を進める法律の体系の中で前に進めるような仕掛けがインボルブされているということで御理解いただければと思います。

○勝間議員 確認なのですが、750というのは時間外労働の総量ですか。

○厚生労働省 おっしゃるとおりです。

○勝間議員 そうしますと、月に50時間超えませんか。

○厚生労働省 この750時間の考え方でありまして、現在は、年に半分、6カ月については、臨時的な特別な事情があれば、労使の間で45時間を超える時間外労働を可能とする手続、これを特別条項と言っておりますけれども、こういう事由により、こういう対象者について、この時間まで、ということ協定すれば、月45時間の限度を超えて協定した時間まで残業させることができるという制度がございます。限度基準の1カ月45時間掛ける特別条項による延長ができない6月、プラス、特別条項による延長時間として、脳・心臓疾患等のリスクが上がると言われる1カ月80時間掛ける特別条項による延長ができる6月、これらを合わせた750時間というのが、現在、労働側の方々が公式に提起されたぎりぎりのラインだと私どもとしては受けとめております。

以上です。

○勝間議員 繰り返しになりますが、無制限の残業をしないということは大事なことだと思うのですが、EUその他が設定しているものは、労働時間そのものが週40時間で、例外はほとんど設けない。統計をとるとはっきりしていますね、週40時間働いている人の人数がヨーロッパと日本でははっきり違うということは。ヨーロッパは当然、週40時間がないうちは働いていたわけです、皆さん。ですので、残業時間の制限とか、生ぬるいことを言わずに、ぜひ週36時間、40時間の実現に向けて、もう一歩、二歩を踏み出していきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○厚生労働省 貴重な御意見として承りたいと思っております。一方で、労働法制というのは労使双方の御理解をいただいて初めて、日本の全ての事業所に適用されるべきものと考えています。進めるべきだという労働側の声としても現実には先ほどのような内容ということがあり、遠い将来像としては、当然、公労使それぞれの立場で、勝間先生おっしゃるよう

な、できるだけ短く、効率的にということがあるのだらうと、私どもとしては受けとめて
いるところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 ほかには。岩田議員。

○岩田議員 私も勝間さんと同じ意見なのですけれども、残業はゼロにはならないと思う
のですよ。臨時的、一時的に必要なことは生じると思うのですけれども、通常、普通はな
い、そういう社会に日本をしようではないですか。そのためには、1時間当たりの生産性
が高い働き方にどうやって変えるか、そこがポイントだと思うのですね。ノー残業デーと
か、退社時間を決めて消灯するとか、そういうのももちろん有効なのですけれども、一人
一人の労働者の労働意識というのか、労働時間管理能力を高めるというやり方だけだと、
1割ぐらいしか減らないのですよ、残業は。ですから、残業をない社会にする、残業がな
い会社にするためには、もっと根本的なことをやらないといけない。それは、例えば、仕
事を減らすということとか、仕事のプロセスを標準化する、簡素化するとか、そういうこ
となのですね。

ですから、今の御説明資料の中にコンサルタントというのがあって、労使団体のOB、労
使のリーダーだった方のOBというのはちょっと私は違うと思うのですよ。そういう業務改
革なのですよ、長時間労働是正というのは。そこに入らないと、本当に1割削減で終わっ
てしまうのですね。コンサルタントも、ちょっと領域が違うのではないかと思いますので、
事業改革、業務改革について指導できるような人を雇っていただいて、本当に残業は例外
であるという社会に日本を持っていかない限りは、女性は本当には活躍できないと思いま
す。

○佐藤会長 辻村議員。

○岡本議員 岩田さんがおっしゃったように、残業のない社会、本当に理想的だと思いま
すけれども、実際に労使の議論を経験している者から言うと、お互いの言い分の中庸を取
っていかざるを得ないのかなというところが非常に悩ましいところですね。

労働側としては、今回の労基法の改正案は、ことごとくいろいろな部分で問題がある
というのは思っているところでありますけれども、中小企業の猶予措置が3年まで延びたと。
延びたという言い方が正しいかどうかわかりませんが、中小企業の労働者から見れ
ば、大変残念なことだという意見がたくさん出ています。

今、お話があった、運輸業界の長時間労働は本当に何とかしていかないと、過労死の方
もたくさん出ているということから言えば、まず、そこに焦点を当てたというお話は少し
理解はできます。その上で、協議会を荷主の方も交えながらやっていくということでした
ので、そのプロセスからどんどん減らしていきたいという、私たちは若干遠回りかなと思
いますけれども、ある意味、重要なことだとも思うのですね。荷主の方の意識を変えてい
くという取組になると思いますので。この取組、協議会、各自治体に任せていくというこ
とになると思うのですけれども、ぜひ、その検証というか、どのぐらいまで広がっていっ

たのかとか、具体的にどういう結果が得られたとか、そういったことは厚労省のほうでしっかりと把握をしていただきたいと思います。

先ほど労働時間のキャップの話もありましたけれども、連合としても、今の実態を考えると、量的な上限規制とか、インターバル規制ですね、こういったことはしっかりとやっていく必要があるのだろうと思っています。

きょうは御説明いただきませんでしたけれども、私は個人的にも、これだけはどうしても理解できないのは高度プロフェッショナル制度のところなのですね。一部の職種、一部の年収が高い人ということで、まず少ないところから始めるから理解してくださいよという感じが非常にするわけですがけれども、こういう人たちこそ業績を求められる人たちですから、業績を求められて、どんどん、どんどん残業してしまうのではないかと、非常に大きな懸念があります。そこだけは私どもの立場として申し上げておきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ。

○厚生労働省 協議会についてでございますが、私の説明が不十分で申しわけありませんでした。国として責任をもってこれを遂行するために、全ての労働局と、運輸局、運輸支局が合同の事務局になり、各都道府県トラック協会と、各都道府県の主要な荷主、例えば、北海道であればホクレンとか、愛知で言えば有名な自動車工業のグループの方とか、そういった方々に入っていて、公開の方式でやっておりますので、迂遠な方式という点もいただきましたけれども、取引環境に踏み込まないと、この分野の労働時間の短縮は進まないということで、私どもとしては踏み込んだ対応で考えていきたいと考えているところでございます。その上でしっかりフォローしていくように、御指示を踏まえて対応したいと思っております。

それから、最後の高度プロフェッショナル制度のところについてでございますが、種々御意見いただきまして、ありがとうございました。7ページにもございますように、法律上、1年間に支払われると見込まれる賃金の枠が平均の方の3倍を相当程度上回る水準ということで、法律に規定しております。これも審議会での慎重審議を踏まえてこのようにしておりますので、法律を改正しない限りは、この年収のラインについては安易に崩れないということと、健康管理措置のところで見ただければと思いますが、むしろこれを全ての方にとという御意見もいただきました。インターバルですとか、1カ月、または3カ月の健康管理時間の上限とか、休日労働割増賃金の支払いによっては代替できないような絶対休日としての休日確保というものを選択肢として入れておりますが、なお考えるべき点は多々あるのだろうと思います。今後も御審議の中で十分御議論いただければと思っています。

以上でございます。

○佐藤会長 勝間議員や岩田議員が言われたように、具体化について、特に過度な長時間労働がない、残業がないという言い方だと、残業は何かということもあるので、海外でも、

個人調査で結構長く働いているのは事実です。40時間だけでおさまる人ばかりなどというのはうそです。個人調査を見ると。ただ、休むときは休んでいる。過度な長時間労働がなく、できれば残業というのは必要なとき以外はしないようにということだと思えるのですけれども、大きな、どういう働き方を社会が目指すかという合意をきちっとした上で、足元では有給を1日も取らない人が15%ぐらいいるという現状を見ながら、どっちを目指すかはある程度、労使で合意できるようになることが大事かなと。

そういう意味で、仕事と生活の調和推進官民トップ会議などでも、一応、ワーク・ライフ・バランスを実現できる社会というのは議論していますので、あそこでの目標をきちっと確認することが大事かなと思います。そういう中で、足元を見ながらどう進めていくか。特に労使は、組合も結構抵抗勢力でもあるので、労使でやれるところは企業内でもやってもらいながら取り組んでいくことだと思います。もちろん厚労省も支援することは大事だと思います。ただ、大きな方向はきちっと合意するということがすごく大事で、その方向に向かって、労使なり、業界団体、役所がどう進めるかに取り組むべきだと思います。

ほかに。よろしいですか。では、どうもありがとうございました。

続きまして、「継続就業支援、非正規雇用への対応」について、厚労省、内閣府の順に御説明いただければと思います。厚労省15分、内閣府5分という形でお願いしたいと思います。

では、厚労省からお願いします。

○厚生労働省 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課育児・介護休業推進室の中條でございます。どうぞよろしくお願いたします。

私からは、重点方針の12ページから13ページの関係でございます「キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応」のうち、職業家庭両立課の担当の部分を御説明させていただきたいと思っております。

資料1-2の1ページを御覧いただきたいと思います。「(3) キャリアの断絶を防ぐための継続就業支援、非正規雇用への対応」というところの1つ目でございます。出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施するという事で、上から2つ目のポツの中に、「育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、育休復帰支援プログラムの拡充に加え、」という記載がございます。

ここに対応する施策といたしまして、中小企業における育休復帰支援プログラム事業を平成26年度から実施をしているところでございます。

この施策の背景・目的でございますが、中小企業におけます人材活用の促進、労働者の育休の取得及び育休後の円滑な職場復帰による継続就労を支援することを目的にしているものでございまして、施策の概要にございますように、3段階の事業となっております。

1つは、中小企業のための育休復帰支援モデルプランを策定するものでございまして、平成26年度にまず第1弾を策定しているところでございます。今年度、平成27年度におきましては、育休復帰支援モデルプランを改定したいと考えておりまして、改定の概要とい

たしましては、特に、有期契約労働者向けですとか、男性労働者向けのモデルプランをつくっていただければと考えているところでございます。改定をした上で、改定後のモデルプランについて周知し、活用を促す企業向けセミナーも開催をしてみたいと考えております。

②にプランナーの養成・活動支援とございますけれども、①で策定をいたしましたモデルプランを活用いたしまして、実際に中小企業に訪問をして、その企業や労働者の実情に合ったプランを策定するプランナーというものを養成することにしております。実際、今、プランナーになっていただいているのは、社労士や、中小企業診断士の方に研修を受けていただいてプランナーになっていただいております、中小企業への訪問支援を実施しているところでございます。

3段階目でございます③の中小企業への助成金の支給とございますけれども、プランナーによるプランの策定支援を受け、プランを策定した中小企業におきまして、その対象労働者が育休を取得した場合に30万円の助成金、その後、育休取得者が復帰した場合に30万円の助成金を支給しているところでございます。昨年の年度半ばからモデルプランをつくりまして、年度後半、12月、1月に入ってからプランナーによる支援を開始したのですが、企業からのニーズが多く、当初見込んだよりもかなり支援の件数が出たところでもございますので、来年度に向けましては、この重点の趣旨を踏まえて、拡充に向けて検討しているところでございます。

ページが飛びますが、4ページを御覧いただきたいと思います。こちらの小項目のポツのところでございます。「代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主への支援を拡充する。」という記載に対応するものでございます。

該当施策名といたしましては、「中小企業両立支援助成金代替要員確保コース」を実施しているところでございます。

この施策の背景・目的といたしましては、中小企業におきまして、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得しやすく、また職場に復帰しやすい環境の整備を図ることを目的といたしまして、具体的には、該当施策の概要のところでございますが、中小企業におきまして、育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取り扱いを就業規則に規定をし、休業取得者の代替要員を確保し、かつ休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に対しまして30万円を支給するものでございます。こちらにつきましても、重点の趣旨を踏まえまして、拡充に向け検討を行っているところでございます。

続きまして、7ページを御覧いただきたいと思います。こちらの小項目のところを御覧いただきたいと思いますが、ポツのところ、「介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策、介護休業取得時の経済的負担軽減の在り方など、介護休業・休暇の取得促進に向けた法的措置も含めて必要な対応を検討する。」というものでございまして、該当施策名として育児・介護休業法の見直しとしているところでございますが、8ページにポンチ絵をつけさ

せていただいております。こちらを御覧いただきたいと思います。

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会について」ということをごさいますて、この研究会の趣旨でございますが、平成21年の育児・介護休業法の改正におきまして、改正法の附則で、「この法律の施行後5年を経過した場合において、」「改正後の規定の施行状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」とされたところをごさいますて、この研究会を立ち上げて、見直し、検討を実施しているところをごさいます。

検討課題を掲げてございますけれども、1つは仕事と介護の両立のあり方ということで、重点方針にも書かれてございます介護休業のあり方、介護期の柔軟な働き方の充実について検討するほか、多様な家族形態、雇用形態に対応した育児期の柔軟な働き方の充実、また男性の仕事と家庭の両立の促進といったことも検討課題に掲げていたところをごさいます。

参集者を御覧いただきますと、この研究会は佐藤会長に座長をお願いしていたところをごさいますて、昨年11月から13回にわたって開催をしてきたところをごさいます。先週の金曜日、8月7日に報告書を取りまとめて公表を行ったところをごさいます。

今後につきましては、秋ごろから公労使、3者からなる労働政策審議会の雇用均等分科会におきまして、この報告書を報告し、議論をしていただく予定としております。

続きまして、13ページを御覧いただきたいと思います。小項目のところを御覧いただきたいと思いますが、②の「非正規雇用労働者に対する育児・介護休業制度の周知徹底及び利用環境の改善を」というところをごさいます。ここに関しましては、育児・介護休業法の推進ということで、この法律の円滑な施行を図り、育児や介護を理由とした離職を防止して、継続就労できる職場環境を整備していくということを書かせていただいております。非正規雇用労働者の育休が進んでいない理由といたしましては、非正規雇用労働者でありましても、一定の要件を満たせば育休を取得できるということがなかなか知られていないこと、また、制度が利用しやすい職場環境にないといったことが考えられるところをごさいます。

このため、現在は、一定の要件を満たす有期契約労働者も育休がとれることを周知するため、マニュアル等の配布を行っているところをごさいますて、非正規雇用労働者、有期契約労働者の育児休業の取得に関しましては、先ほどの研究会報告書の中でも3つの要件があるのですが、この要件がわかりにくいというところをごさいますて、労働者の方が判断することが難しいといった御意見もございましたので、育児・介護休業法の目的でございます雇用の継続を前提とした上で、紛争防止等の観点から、適用範囲が明確となるように、この要件の見直しを検討するべきではないかといった報告書をいただいたところをごさいます。ただ、その際には、事業主の雇用管理上の負担を十分に考慮し、契約の更新等に関する不利益取り扱いの考え方の検討すべき課題を整理しつつ、さらに検討を深める必要とされてございますて、これに関しましては、今後、雇用均等分科会で議論を深め

ていくことにしております。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 では、お願いします。

○厚生労働省 続きまして、厚生労働省職業能力開発局育成支援課の田中でございます。

資料1-2の2ページをお開きいただけますでしょうか。事業名は「キャリア形成促進助成金（育休中・復職後等能力アップコース）」について御説明をいたします。

小項目のところでございますけれども、出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐためということでございます。

施策の背景・目的でございますけれども、職業訓練等の実施を行う事業主等が、雇用する労働者に対し段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、育児休業中・復職後などの労働者のキャリア形成を支援することを目的とするというものでございます。

1ページおめくりいただきまして3ページを御覧いただけますでしょうか。キャリア形成促進助成金のポンチ絵でございますけれども、左の真ん中から少し上あたりの②労働課題対応型訓練というところの⑥育休中・復職後等能力アップコースと位置づけられておまして、一番右側の欄を見ていただきたいのですが、助成額の欄でございまして、経費助成、中小企業が3分の1、括弧は大企業なのですが、2分の1という助成率になっておまして、昨年度まではこれが中小企業が2分の1、大企業が3分の1でございまして、今年度から拡充をしているところでございます。

もう一度2ページに戻っていただけますでしょうか。施策の概要でございます。労働者の職業能力開発についての計画に基づいて訓練等を行った事業主に対して、訓練経費や、訓練期間中に支払った賃金の一部を助成するものでございまして、このコースにつきましの基本要件がその下に書いてございます。Off-JTにより実施される訓練であること。訓練時間が20時間以上であること。①②③では、訓練のどれに当たるかを書いてありまして、①が育休取得中の方に対する訓練、②が育休が終わって職場復帰された後に受ける訓練、③につきましては、妊娠・出産・育児等により離職した方が再就職した後に受ける訓練、こういったものが対象となるところでございます。

この欄の一番下に※がございまして、来年度におきましては、要件緩和を検討しておりますとございます。実訓練時間が現在20時間以上という要件があるのですが、育休中であるとか、復帰後すぐというのはなかなか時間がとれないという御意見がございまして、この時間を短くできないかということも現在検討しているところでございます。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 続けてお願いします。

○厚生労働省 職業能力開発局能力開発課の藤井でございます。どうぞよろしくお願いたします。

資料につきましては、5ページ、6ページをお開きいただければと思います。小項目については、「出産、育児、介護などのライフイベントによる女性のキャリア断絶を防ぐため、

以下の取組を強化・実施する。」というものです。

施策名は「女性のライフステージに対応した公的職業訓練の充実」です。

背景・目的でございますけれども、育児等で離職中の女性の再就職に向けては、実践的な職業能力開発への支援が必要であり、育児と両立が可能な職業訓練を実施することを目的とするというものでございます。

具体的には、6ページのポンチ絵で説明をさせていただきたいと思いますが、「出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発の主な課題」として、1つ目の●ですけれども、離職によるブランクに対応するため、実践的能力の開発への支援が必要。それから、育児と能力開発の両立は困難ということで、公的職業訓練の多くは5時間から6時間、1日に実施をするというものになっていまして、朝9時から始まって、大体、夕方の4時に終わるといものが多いのですけれども、そうすると、育児との両立が困難という課題があるところです。それから、女性が活躍できる再就職等の分野の拡大が必要ということで、ものづくり分野の訓練については、主にポリテクセンターというところで実施しておりますけれども、女性比率は14.9%ということで、依然として男性に比べれば受講者数が少ないという状況でございます。

これにつきまして、1つは、女性再就職支援コースの創設ということで、1日の訓練時間数を短くした、具体的には4時間程度でございますけれども、そういう短時間の訓練コースを設定して訓練を実施しております。

それから、2点目として、託児サービスということで、お子さんを預けて、訓練に集中できるようにするというものでございます。これも利用を促進していくことをやっております。

それから、3点目として、できるだけ女性にもものづくり分野に参加をしていただきたいということで、産業デザインとか、ITなども活用した女性向けのものづくりコースの開発・実施を、今年度、まさに検討しているところでございます。それから、女性向けの広報活動ということで、女性の訓練受講生の声なども反映したパンフレット等も作成をしまして、周知、広報に努めてまいりたいというところでございます。

来年度につきましては、重点方針を踏まえまして、拡充を検討しているところでございまして、今、申し上げた短時間訓練コースとかのサービスについては、主として雇用保険受給資格者を対象とした公共職業訓練でこういったコースを設定してきたところでございますけれども、来年度につきましては、雇用保険を受給できない者等に対する求職者支援訓練についても、こういったコースを拡大してまいりたいと考えているところでございます。

以上です。

○佐藤会長 では、お願いします。

○厚生労働省 残りの2項目でございますが、実は本日、参議院の厚生労働委員会で派遣法が審議中ございまして、担当課にかわって簡単に御説明だけさせていただきます。

非正規雇用対策でございますが、雇用調整が着実に改善しているこのタイミングを捉えて、正社員として働くことを希望なさる方の正社員化や、処遇改善を進めることは重要だと考えておりますし、男女共同参画会議の各種調査会でも御指摘いただいているところでございます。そのため、10ページに資料をおつけしておりますが、昨年同様、今年度も「正社員実現加速プロジェクト」に基づく取組を進めているところでございます。

具体的には、都道府県労働局を中心とした啓発活動や、あるいはキャリアアップ助成金の拡充によりまして、派遣労働者の方の正社員転換の促進などを行っております。

また、来年度に向けましては、11ページに抜粋をおつけしておりますが、「日本再興戦略」の中で、仮称でございますが、「正社員転換・雇用管理改善プロジェクト」の策定等、書かれてございますが、このプロジェクトの策定や、あるいはキャリアアップ助成金のさらなる拡充等を現在検討しているところでございます。

それから、12ページにパートタイム労働者の関係も資料をおつけしておりますが、パートタイム労働につきましては、昨年、法律改正されまして、この4月1日から改正パートタイム労働法が施行されているところでございます。パートタイム労働者の均等・均衡待遇というのが重要な課題だと認識をしております、パートタイム労働法の周知・啓発、それから、今年度からは、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を表彰すること等も行います。それから、パートタイム労働ポータルサイトを設けておりまして、ここで各種情報を発信しているところでございます。

以上です。

○佐藤会長 あとは内閣府ですか。

○内閣府 内閣府男女共同参画局調査課の伊藤でございます。

14ページになりますけれども、私から、同じ継続就業支援の関係でございます、キャリア断絶を防ぐため、以下の取組を強化・実施するという項目の中の小項目のポチのところに書いてあるとおりでございますけれども、「ダブルケア」問題の実態についての調査を行うという記載がございます。こちら、男女共同参画局で調査を実施しようというものでございます。

そもそもダブルケアというのは、晩婚化ですとか、晩産化、こういったことが進展していることを背景に、親の介護期に入るまでに育児が終わらないということで、一人の女性がこれらを同時に負担するということが問題とされているような事案でございます、国会などでも御議論をされている状況でございます。

出産、育児、介護などのライフイベントで女性のキャリアが断絶されないように、それを防いでいくということは重要な課題になるわけでございますけれども、この問題について、これまでのところでは、どの程度の方がその問題に直面をして、そもそもどのようなニーズがあるのかといった、そもそも論のところの実態がよくわかっていない、明らかになっていないところがございます。このために、そもそも、このダブルケアを行っている方の人数がどれぐらいで、属性的にもどのような方々がといったことを把握したいという

のが1つ。それから、ダブルケアを行っている方が直面するような困難ですとか、問題点、
どういったニーズがあるのか、これらを把握するための調査です。

具体につきまして、次の15ページに簡単にまとめてございます。調査に当たりましては、
一番下にありますように、調査会社等に委託して調査を行うことにしているわけなのです
けれども、今年度実施しようと考えております。

1. のところにありますように、どのような統計調査を使って把握するかということだ
すけれども、総務省の「就業構造基本調査」、2012年の調査になりますけれども、この個票
を利用いたしまして、育児と介護のダブルケアを行っている人数、規模感ですとか、ある
いは属性、そういった分析をできないかなと考えているのが1つ。

その際、総務省の「就業構造基本調査」において、いわゆるダブルケア、育児と介護を
同時に行っているかどうか把握できるのは2012年調査の単年になってしましまして、も
う少し長期的に見られないかということで、若干違うベースにはなるわけなのですけれど
も、厚生労働省で出されている「国民生活基礎調査」の個票でも、ちょっと複雑な構造に
はなっておるのですけれども、育児と介護を同時に行っている方について把握することも
可能ですので、こちらを少し時系列的に追って、経年変化みたいなものが見えるかどうか
を分析したいと思っております。

また、ダブルケアを行っている方が直面するような課題、ニーズをどのように把握する
かにつきましては、(2)にありますように、インターネットモニターを活用いたしまして
意識調査を行って、こちらを取りまとめることを考えております。

スケジュールにつきましては、2. にありますように、有識者のいろいろな御意見も聞
きながら、年末めどでインターネット調査を実施させていただきまして、統計の個票分析
の結果も含めて整理をして取りまとめていきたいと考えております。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

分野が多岐にわたりますけれども、どなたからでも御質問、御意見をいただければと思
います。

辻村議員。

○辻村議員 マタハラについて簡単にお尋ねいたします。今回、「重点方針2015」でマタハ
ラの箇所が何か所もありまして、非常に重視されていることがわかったのですが、反面、
具体的措置のところではどこにあるのか。

○佐藤会長 前回のヒアリングで取り上げました。

○辻村議員 ただ、資料1-1の13ページにマタハラがありまして、中項目が、さっきの
基準局の方の「長時間労働の削減案の働き方改革」のところに入っているのですね。きよ
うの資料でいくと1-1です。13ページは飛ばしたのですね。

○厚生労働省 前回、マタハラをやったときにまとめて説明させていただいたので。

○辻村議員 ところが、その中項目のところ、継続就業の話ではなく、長時間労働の削

減の問題になっていることを疑問に思いました。本来は、資料1-1の13ページは均等政策課の政策なので、先ほど基準局の方がいらしたので、多分、均等法と労基法など法規の違いかと私自身は思ったのですけれども、なぜ中項目が長時間労働等になっているのですか。中項目が、働き方改革になっていることも間違いなのですか。私が考えたのは、セクハラなどだと均等法になりますけれども、マタハラの場合には、産休というか、出産にかかわる問題なので、労基法担当ということで、働き方のほうになったのかと。論理の問題として、マタハラをどういう問題として捉えていくか確認しておいたほうが良いと思って質問しています。それで、これは間違いなのかということです。前回もそんなに明確になっていなかった事業主の整備強化というのが、きょうの資料1-1の13ページの中項目が働き方のほうに入っていることとの関係を聞いたかっただけですけれども、どちらかが間違いだということなのか。中項目を2に入れたのは別に間違いではないということですね。

○内閣府 補足をさせていただければと思います。

重点方針の3(2)の中に、「長時間労働の削減等の働き方改革」としまして、労働基準法の改正ですとか、ワーク・ライフ・バランスの推進、それから、都道府県労働局の体制の整備・強化を入れております。都道府県労働局の体制の整備・強化をする中で、ワーク・ライフ・バランスの実現を進め、かつ、マタニティ・ハラスメント等の相談についても体制を強化して対応していくということで、重点方針の中にはマタニティ・ハラスメントと特出しはしておりませんが、労働局の体制整備・強化の中で、マタニティ・ハラスメントなども含めた相談に対応する体制も強化するという趣旨で、厚労省からお出しいただいたのだと思います。

○佐藤会長 では、ほかに。勝間議員。

○勝間議員 全体的に政策については別に異存はないのですが、ただ、予算配分の呼び水としてのインセンティブの部分と、実際に継続的に支払う部分の両方がありますね。例えば、キャリアアップ助成金については、既に年間の予算で320億円という、私、間違っていないですよ、この桁、9ページ目。資料1-2の9ページ目です。これは女性のためとなっていますけれども、別に女性に限らず、非正規から正規に、社員に対する助成だと思えるのですけれども、私はこれはインセンティブとして加速をつけるための助成というのは政府がやるべきだと思っているのですよ。

一方、継続して、国が300億円以上のお金を常に払い続けてまでそれをやるというのは、実際、これを使っているケースは何人も知っていますので、どういうイメージか、大体わかっているのですが、正直、経営者感覚で言いますと、40万円とか80万円でしたか、もらわなければ非正規から正規にできないような形のものを無理やりしたとしても、その後、ずっと継続雇用したときに、払い続けなければいけないということがあるわけですね。ですので、この助成金をもらった人たちがどのくらい正規のまま続いていって、それに対して、政策効果として数百億円をかける価値があったかどうかということについて検討しな

い限り、ほかに予算が回らないと思います。ほかのもので予算を見ますと、数千万円、数億円といった形で、非常に小さな金額になっているのですよ。ほかのものはこんなにちよびっと金額で何ができているのだろうと思って、あれと比べて見たら、ここに大量予算が入っていたというのが私の印象です。ですので、難しい分野だと思うのですね。全体的に民間がやらなければいけないことについて、どういうインセンティブをつけるかという部分ですので。ただ、その部分についての費用対効果、バランスについては検討をお願いしたいと思います。

○佐藤会長 どうぞ、鹿嶋議員。

○鹿嶋議員 育休法の改正を聞きたいのですけれども、育児・介護休業法は、いわゆる雇用継続期間とか、育休制度の継続の見通しとかの取得条件を含めて、かなり正社員型の法律だろうと前から言われていたのですけれども、ここに非正規雇用を入れたのは大変すばらしいことだと思うのですが、非正規といった場合に、具体的にどういう議論があったのか。正社員型の育休法の中にどういう条件を盛り込むのか。私は前から、正社員型用と非正規型用と2つ必要なのではないかと個人的には思っていたのですけれども、このあたり、どういう議論が展開しそうなのかということをお聞きしたい。

もう一つ、現時点での非正社員の育休の取得率、結構高いですよ。5割ぐらいいっているかな。あれはどういう非正社員が調査の対象になっているのか。雇用期間が非常に細切れ化しているような現状の中で、なかなか非正社員の方は育児休業がとりにくいのではないかと思うのですが、どうでしょうか。まだ議論も始まっていないだろうから、あなたのお考えで結構です。

○厚生労働省 今、まさに佐藤座長に研究会報告書を取りまとめていただいたところでございまして、研究会での議論を少し御紹介をさせていただきますと、今、育児・介護休業法におきましては、平成16年の法改正によりまして、一定の要件を満たす有期契約労働者につきましては、育児休業がとれるようにしようということでございまして、具体的には、今、育児休業の申し出の時点において、3つの要件のいずれも満たしているものがとれるということにしております。

1つが、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上。勤続1年以上という条件。

もう一つが、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。1歳を超えて引き続き雇用が見込まれるという要件。

3つ目が、子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に労働契約期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかである者を除くということで、2歳になる前に契約が切れることが明らかでないという3つの要件を課しております。

こういった要件が設けられた趣旨でございしますが、育児・介護休業法の目的が労働者の雇用継続というところにございますので、労働契約の更新を繰り返して継続して雇用される者も多くいるということで、平成16年の時点では、相当期間雇用の継続が見込まれると考えられるものについて、育児休業や介護休業を認めることにしたところでございまして。

今回の研究会の中での議論なのですが、この3つの要件につきまして、特に1年未満の契約を繰り返し更新しているような場合などは、申し出時点で将来の雇用継続の見込みがあるかどうかというところを労働者が判断するのはなかなか難しいという御意見があったりですとか、労働者と事業主の間で判断が分かれるところをごさいます、紛争の原因になりかねないといった御意見があったところをごさいます。

これを受けまして、研究会の中では、3つの要件のうち、特に子が1歳に達した時点で引き続き雇用されているかが不明な場合がなかなか難しいところで、ここについて御意見を幾つかいただいているところをごさいます。例えば、明らかに雇用契約が更新されないものであっても、少なくとも育休の申し出時点から契約の終了までの期間については育休取得が可能となるようにすべきとの意見ですとか、子が1歳に達する日までの間に労働契約期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかである者のみ育休が取得できないこととすべきといった御意見がございました。こうした取得要件の見直しにつきましては、育介法の目的を踏まえて、雇用の継続を前提とした上で、紛争防止等の観点から適用範囲が明確となるような取得要件の見直しを検討すべきだという報告書をまとめていただいたところをごさいます。

こういった検討の中では、やはり雇用の継続を前提とすれば、今の取得要件以外は考えられないのではないかとといった御意見もございましたし、また取得要件は全部撤廃をしまして、就業継続を望む労働者であれば育休をとれるようにすべきではないかといった御意見も出されたところをごさいます。ただ、要件の見直しに当たりましては、先ほども申し上げました事業主の雇用管理上の負担ですとか、契約の更新に当たっての不利益取り扱いの考え方といった課題を整理してさらに検討を深める必要があるということで、研究会自体で何か結論が出たということではないのですが、いろいろな御意見と御提案をいただいたところをごさいます。

また、労働契約法の改正で有期契約が反復更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申し込みによって無期契約に転換できるといったことも踏まえるべきであるという御指摘もいただいたところをごさいます。

ただ、取得要件について、雇用の継続を前提としないことに関しましては、契約の更新等に関する法的課題や所得保証の問題など、広範囲な検討課題があるので、この研究会では十分に議論ができなかったという報告書のまとめをいただいているところをごさいます、雇用の継続という育介法の目的の中で、何らか明確にできるような見直しを行うべきではないかという御意見をいただいたところをごさいます。

もう一点の非正規の方の育休取得率でございしますが、有期契約労働者の育休取得率は、平成25年度の数字でございしますが、69.8%でございまして、女性全体が平成25年度と比べますと83%ということで、全体に比べては低い割合となっておりますが、7割程度ということなのですが、この割合は、妊娠後、調査時点までに退職していない者のうち、育休を取得した方の割合でございまして、実際に育休を取得して就業を継続している方の割合は、

正規の職員が43.1%に対して、パート、派遣につきましては4.0%ということで、こちらで比べますと低水準にとどまっているという調査結果もあるところでございます。

長くなりましたが、以上でございます。

○鹿嶋議員 ありがとうございます。

大変おもしろいと言っては失礼だけれども、いい議論ができたと思うのですけれども、もう一つ、育児休業は、正社員が取得する動機には、やめてしまうと再就職時には非正規の仕事しかないからという問題もあると思うのですね。ですから、非正規の、有期雇用の人たちが育休をとるインセンティブ、動機づけというのは何なのだろうかということも知りたいのですが、そういう調査はやっていないのですか。

○佐藤会長 有期の人が育休をとるインセンティブ。1つは、所得保証をとりたいという、所得保証の問題があるのですね。有期の人の子育休について、継続雇用ということもあるけれども、もう一つ、所得保証の問題もあって、正社員の方も、育休とって、その後、やめてしまう人もいまするわけですよ。ただ、その場合でも所得保証があるわけですね。有期の方からすると、契約更新されるかわからないととれないわけです。とれないということだけではない、所得保証のほうも出ないので、そっちの不満もありますね、有期の方については。難しいのは、所得保証は雇用保険から出ているので、全然更新されない人にも出すわけにはいかないということもあるので、もし雇用の継続と所得保証を切り離すとすると、もちろんとれるようになるわけです。所得保証だけで出せるのです。ただ、財源は雇用保険からでは難しいので。海外はそうではないところが結構多いみたいです。ですから、その問題をどうするかという御議論です。

どうぞ。

○岡本議員 3点あります。

1点は、今の鹿嶋先生の話に関連してありますが、有期の方の子育休取得要件の緩和というのを私もずっと言ってきた経緯がありますので、ぜひ審議会の議論をしっかりとやっていただきたいと思っておりますし、育児休業はとったけれども、4.1%しか就業継続していないという、非常に低い数字ですね。この原因が何かということもしっかりと見極めていただきたいと思います。これは意見です。

それから、4ページに、同じ観点なのですけれども、中小企業に対して、原職等に復帰させた場合、支援を策定するとなりました。この原職等というのは、いわゆる法律の原職相当職という意味でよろしいでしょうか。そういうことですか。

○厚生労働省 現状の要件でございますけれども、これは法律上の原職相当職を「等」で読んでいるものでございます。

○岡本議員 6月の労働月間などで女性の相談を受けているのですけれども、「マタニティ・ハラスメント」という言葉がかなり出てきたということもあるのかもしれないのですが、育児休業をとって、いわゆる原職に戻れないという方たちからの相談も相当あるのですね。これは中小企業に限らず、大企業でもありまして、今の法律は、よほどひどい転勤

等であれば不利益取り扱いになるわけですがけれども、その判断がなかなかつきにくい場所への配置転換となると、個人では、それ以上対応することがなかなか難しい。こうした取組は中小企業だけでなく、大企業に対してもしっかりと指導していただきたいと思いますし、今の法律は配慮義務ですので、今回の育休法の改正の議論の中でも、措置義務にするとか、そういった点の議論もしていただきたいと思います。質問というよりも意見ばかりで申しわけないのですがけれども、微妙な形で違う職場に行かせてやめさせているという例が本当にあるということは大きな問題だと思うので、ぜひお願いしたいと思います。

それから、正社員実現加速プロジェクトですが、これはおおいに期待したいと思います。しっかりとやっていただきたいと思うのですが、実績のところ、フリーターが正社員化した、32万人に出ていましたが、派遣の方たちが正社員化したとか、そうした実績がもしこのプロジェクトの取組であれば、お伺いしたいと思いますし、しっかりと推進をしていっていただきたいと思います。

○厚生労働省 確認します。

○佐藤会長 では、岩田議員。

○岩田議員 私も正社員実現加速プロジェクトについてなのですが、本当は出産・育児などを理由に中断することなく仕事が継続できるということが、女性がキャリアをつくる、女性が活躍するということの大前提で、大事なことだと思います。ですが、現実では、離職してしまっている人、あるいはこれからも辞職せざるを得ない人もあると思いますので、再就職の仕方がやはり難しいと思うのですね。いかに正社員として再就職をすることができるか、あるいは非正規として再就職をしたとしても、それが正規雇用に転換する、そういう可能性を高めることができるかというのが課題だと思いますので、そういうコンテクストの中で一つ申し上げたいと思うのは、再就職を希望する主婦の層というのか、質というのか、それがかつてとは全然違ってきていると思うのですね。かつては、結婚退職が当たり前の時代の人たちです。当時は結婚年齢も今よりも若かったということもありますので、非常に短い年数の間、多分、定型的な仕事だけをして、それで結婚退職をする。うちで専業主婦として育児に専念する期間も今よりは相当長かった。そういう人たちが再就職するときは、例えば、量販店、スーパーなどでレジを打って、時間給でもらってというパターンだったと思うのですね。

ところが、今、再就職を希望する主婦、あるいはこれからそういうことを希望する主婦は、結婚・出産年齢が上がっているということもありますけれども、仕事をやめる前に10年とか、あるいはそれ近く、本格的に仕事の経験をしてきていることと、それから、仕事をやめて無職でうちにいる期間も短くなっている。数年前の調査で6年だったですが、今はもうちょっと短くなっているかもしれません。ですから、本格的なキャリアの経験があって、離職の期間も短い、そういう人たちがこれから再就職市場に出てくるのだということなのですね。

もしまだそういう調査がなければ、再就職希望層がどう変わっているのか、退職する前

の勤続年数とか、仕事の内容とか、職員とか、無職だった期間の長さとか、比較していただいたら、いかに潜在的には本格的な力を持った人たちが再就職市場に出てくるか、そういうことをぜひ調査研究していただいて、その結果をキャンペーンに使っていただいて、特に人手の確保に困っているような中小企業などは狙い目だと思うのです。そういうふうに一たん、残念ながらやめた方も、本格的な再就職ができる、それだけの力がある人たちなのだと、そういうことを明らかにしてキャンペーンに使っていただければと思います。

○佐藤会長 大体よろしいですか。

内閣府のダブルケアの調査なのですけれども、先ほどの研究会でやった厚労省の調査の中で聞いているので、見ていただければと思います。いいですかね。それでは、どうもありがとうございました。

それでは、次に、「男性の家事・育児等への参画」について御説明いただきたいと思いません。最初は内閣府の子ども・子育て本部、次に、男女共同参画局、厚労省の順で、それぞれ5分をお願いします。

○内閣府 それでは、「男性の家事・育児等への参画」でございます。最初に、内閣府の子ども・子育て本部から御説明させていただきます。

お手元の資料でございますが、内閣府では、ことしの3月に閣議決定されました「少子化社会対策大綱で男女の働き方改革を進める」という項目の中におきまして、男性が出産直後から育児を行えるよう、出産直後の休暇取得を促進するという施策につきまして、5年間で数値目標を掲げて、実際に推進していくことになっております。お手元の資料の大項目「3. 女性活躍のための環境整備」の小項目の①が該当する「男性の配偶者の出産直後の休暇取得率80%」という成果目標に向けた具体的な取組を進めていくということでございます。

これにつきましては、具体的に申し上げますと、下のほうに該当施策概要とございますが、今年度の取組としましては、6月29日に、このプロジェクトにつきましては、「さんきゅうパパプロジェクト」という名前を用いましてキックオフシンポジウムを開催しております。こちらで、男性の配偶者の出産直後の休暇取得、ひいては働き方の意識改革、男性の家事・育児参画を促す社会全体の機運を高めるための一連の取組ということで、この日は、特に企業及び自治体の方たち150名ほどをお呼びしまして、こちらの講堂でキックオフシンポジウムを行っております。今後、啓発用のツールをつくりまして、内閣府で既に制定しております、ことしは11月15日になりますが、家族の日のイベント内で関心喚起を行うなど、今後、進めてまいりたいと思っておりますのでございます。

お手元の資料で、このキックオフシンポジウムの模様が出ておりますので、ちょっと御覧いただければと思います。「さんきゅうパパプロジェクトキックオフシンポジウム」とございますが、6月29日に内閣府の講堂で行いました。これに関しましては、対象者も、実際にこれからお子さんをお持ちになって、お父様になる一般の方々と、企業や自治体で働く方たちに対して、こういう休暇をもっと前向きに認めていただくという意味合いがござ

いまして、こちらから経団連様や日本商工会議所、全国知事会、それと、この関連の子育てNPOの方たちにも御協力いただきまして、声がけて集まっていただきました。

当日は有村大臣もいらして、特にこのきっかけになっておりますのが、日本の男性の家事・育児時間が、欧米諸国と比較しまして、家事についても極めて時間が短く、育児時間も非常に短いという指摘と、それから、第2子以降を授かる割合がこの時間と非常に比例しておりまして、日本の場合、非常にここが短いという問題意識を視野に入れて、ここからどういうふうに男性に家事や育児に参加してもらおうきっかけにするかということがございます。

また、なぜ産休期間、生まれて8週間ぐらいに設定したかということもございますが、生まれた直後に、なるべく早目に、家族としての実感であったり、そこで何が大変なのかとか、それをきっかけにして、実際に働く中で、1週間に一回早く帰って何をしようとか、そういう動機づけにもつながるということで、早目にお休みをとっていただくという想定をしております。ただ、これは制度ではございませんので、基本的にこちらからお呼びかけしていますのは、半日以上でもいいという、非常にハードルが低くなっておりますけれども、とにかくこういうことで休みをとることについて、皆さんに御理解をいただいて、休みをとっていただくというものでございます。

このシンポジウムでは、パネルディスカッションで既に先進的な自治体や企業の事例を御発表いただきまして、御担当者間で、どこに課題があるのかとか、どんなことをしたらいいのかということをお場で学んでいただきました。先生方、皆様、御存じかと思えますけれども、休みをとるに当たりましては、企業側に、あるいは自治体側に、いわゆるイクボスといったような、御理解がある方たちをどんどんふやしていくということであったり、当初は普及につきましても、割と女性社員が多い企業で動きがありました。この日は昭和電工のような、男性社員が非常に多いところでも、こういう取組がなされてきたというところもございまして、ぜひ、この機会に出産直後の休暇をとりつつ、それがひいては育休取得につながったり、あるいは働き方を変えていくという機会につながればということで、ことしから始まったものでございます。

ことしにつきましては、この資料の右のほうにさんきゅうパパプロジェクトのマークがございまして、「パパが産休 家族にサンキュー」ということで、これはお父さんにありがとうというよりか、むしろお父さんが、産まれてきたお子さん、あるいは無事産んでくれた奥様にありがとうと言おうということで、なるべく親しみやすく、いろいろな方たちに使っていただきやすいように、今、ちょうどマークにつきましても準備をしているところでございます。

あとは、ことしにつきましては、一応、目標が80%となっておりますが、実際に今、何%ぐらいが取得されているのかというのが、まだ国のほうでは調査の実態がございませんので、こちらをインターネット調査で何とか把握したいと思っておりますが、民間団体にお伺いしましても、半日ぐらいだったらお休みをとっていらっしゃるのではないかと考えて

おりましたが、やはり50%以下ぐらいというのが、今の新たな手ごたえといったところでございます。

簡単でございますけれども、さんきゅうパパプロジェクトの御説明は以上でございます。

○佐藤会長 続きまして、男女共同参画局。

○内閣府 資料の5ページ目を御覧ください。ただいま子ども・子育て本部で、男性の育児ということはかなり精力的にやられるということでございますが、私どもは、それも含めて、もう少し広い範囲で男性の家事・育児参加応援事例を考えているところでございます。男性の家事・育児というのは強制するものではなくて、意識や社会の雰囲気を変えることが効果的であろうと考えておまして、該当施策の概要のところにございますように、国もやはり男性の家事・育児への主体的な参加は重要だと、強制はできないのだけれども、国からそういうメッセージを発信していくといったことであるとか、全国的に広がりを持つように、地域において家事・育児に参加している男性本人、あるいはそれが可能になるような家族の意識だとか、職場の取組といったこと、どうしたらそういうことが可能になるのかという職場の取組を紹介できればと思っています。

また、一人一人に広く意識してもらおうといったときに、どういう手法が効果的かということで、それ自体を有識者に検討していただく。我々のイメージとしては、シンボルデザインなどで、今のさんきゅうパパプロジェクトはすばらしいシンボルデザインがございませけれども、広く普及するようなシンボルデザインがあるのか、また、ポスターだとかキャッチフレーズなどがいいのか、そういったことを含めて検討して、広く普及するための効果的手法を考えて、それを実施したいと考えております。ぜひ、これは皆さんのお知恵を頂戴したいと思っています。

私からは以上です。

○佐藤会長 続きまして、厚労省からまたお願いします。

○厚生労働省 厚労省でございます。6ページを御覧いただきたいと思えます。小項目のところにございますように、先ほどもありましたが、少子化大綱に目標として掲げられました出産直後の休業取得率8割に向けた具体的な取組を進めることと、「男性の育児休業取得促進に向けた制度の在り方に関する検討、男性管理職等の意識改革の推進など、育児休業等を活用しやすい職場環境とするための実効性のある取組を進めるとともに、男性の育児休業取得・仕事と育児の両立の促進等を図る。」というところと、②の「育児参画等に係る全国的なキャンペーンを展開し」というところに該当する施策でございまして、平成22年度から「イクメンプロジェクト」を実施しているところでございます。

目的でございますが、積極的に育児を行う男性「イクメン」を応援するとともに、男性の育児と仕事との両立支援に積極的に取り組む事業主を支援し、男性の育児休業取得を促進するというものでございます。

具体的な施策の概要でございませますが、まず、「イクメン企業アワード」を平成25年度から実施しておまして、平成26年度からは、これに加えて「イクボスアワード」をつくりま

して、こうした表彰をすることによって好事例の普及を図る。また、イクメンプロジェクトホームページを設けてございますので、ここを通じて社会的な寄与の醸成を図ることと、さらに、企業向けの啓発セミナーの実施ですとか、ホームページにおけます企業の具体的な取組事例の紹介等を通じまして、積極的に男性の仕事と育児の両立支援に取り組まれる事業主への支援を実施しているところでございます。

来年度もさらに男性の育児休業取得を促進していくということで、この事業につきましても拡充に向け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 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、お願いします。どうぞ。

○岩田議員 きょう、文部科学省がおいでになっていないので、内閣府からお伝えいただきたいのですが、今、御説明があった取組は全て素晴らしい取組だとは思いますが、やはり影響範囲は限定的だと思います。学校教育で何がやられていて、学校教育で何を变えれば、もっと子供たちの意識、男の子たちの意識を変えられるか、もうちょっと本格的に、学習指導要領などのレベルで、もう一回見直しをしていただきたいと思えます。女性の活躍のために残された課題の一つで、男性がいかに家庭で生活をして、どんな役割を妻と一緒に担うかという、本当にクリティカルなところで、本格的には学校教育でやっていただきたいと思えます。

○佐藤会長 ほかにはどうでしょうか。どうぞ、勝間議員。

○勝間議員 私はファザーリングジャパンの方とよくこのイクメン系のシンポジウムに参加させていただいて、パネリストをやらせていただいているのですが、イクメンをすることが仕事と家庭の両立どころか、仕事の役に立つということを皆さん随分おっしゃっているのですよ。ですので、もう少しポジティブなメッセージとして、先ほどの長時間労働の短縮とこれは多分、セットだと思うのですね。男性がイクメンになることによって、仕事も効率化し、長時間労働も短縮するといった形のつながりが出るというなと思っています。

○佐藤会長 何でもそうですが、仕事を効率よくして早く帰ろうという思いは、仕事以外にやることあるかないかで、問題は何かない人がいるから困る。子育てのある方は子育てに積極的にかかわって、加速法でいいのだけれども、そうではない人も実は多いのです。そういう意味で、そこをどうするかはすごく大きな話で、仕事以外に大事な事、やりたいことを考えてもらうようにしないと、早く帰ろうと思わない。日本の場合、ここがなかなか難しい。大事な点だと思います。

よろしいですか。それでは、どうもありがとうございました。

最後は、「地域社会における女性活躍」というテーマで、経産省、内閣府の順に御説明いただくということでお願いします。

では、経産省からお願いします。

○経済産業省 経済産業省の経済産業政策局の参事官をしております山崎でございます。よろしくお願いたします。

お手元の資料1-4の最初の1ページ目に我々の施策がございます。重点方針の中では、「女性が起業を通じてその個性と能力を発揮できるよう、地域における金融機関、創業・産業支援機関、地元企業、起業経験者等の様々な関係者が連携し、女性の起業を支援する体制を整備する。」、このように記載をいただいているところでございます。

これを受けまして、また、この場におきまして先生方からいただきました御意見も踏まえまして、今、当省として、新しい施策を検討中でございます。仮称としまして「女性起業家等支援ネットワーク」ということで、目的のところに書いてございますように、我々の行いましたアンケート調査によりまして、女性起業家は、女性起業家特有の問題を抱えておられる、課題を抱えておられるケースがございます。特に「経営に関する知識・ノウハウ不足」、さらには「事業に必要な専門知識・ノウハウ不足」を挙げられる方が多いです。さらに、望む支援策としましては、「同じような立場（経営者）の人との交流の場」とか、「先輩起業家や専門家による助言や指導窓口」を期待する割合が高い。男性と同じアンケートをすると、女性の起業家の方にそういった御要望が多いと、こういうデータがございます。

こうしたことを踏まえまして、次のページになりますが、全体の図を書かせていただいております。「女性起業家等支援ネットワーク」ということでございまして、右下にあります各種支援制度というのが、現在、既に我々で行っております女性起業家支援の制度でございます。一番上にありますように、今年2月からであります、女性向けの小口、300万円以下の場合には、無担保・無保証で創業融資を受けられる、日本政策金融公庫の融資制度を開始してございます。

さらに、創業スクールという制度がございます。まさに創業ノウハウをビジネススクールのように学ぶ、こういうスクールでございますが、平成26年度実績で言いますと282コース中、51コースを「女性起業家コース」として実施をしております。

さらに、創業・第二創業促進補助金の選定に当たって、女性による取組について加点評価をいたしております。当該補助金については、昨年度実績がまだ出ないので、一昨年度実績で言いますと30%以上が女性を対象にして実施されております。

こういった支援制度がございますが、これをさらに有機的につなげ、先ほど申し上げたような女性起業家特有の、特に女性起業家が困っておられるような、そこに焦点を当てるような施策ができないかということで、今回考えてございます。ここの図にございますように、創業の経験者、さらにはベンチャーキャピタル、地域の金融機関、さらには地域の中核企業が、創業の支援機関、起業したいと考えられる女性起業家の方をネットワークとして支援する、こういった取組をやっていきたいと思っております。

具体的には、例えば、ビジネスコンテスト、こういったものを皮切りにしながら、そこで実際の経営者のメンターの方をネットワークする、また、アサインをし、先ほど課題と

して抱えておられると出ていました、先輩からの意見を聞きたい、こういったところを、この産業創業支援機関、中核機関がしっかりとネットワークを継続的に責任を持って行っていくと、こういったことができないかということを考えてございまして、こちらを来年度の新規施策として、現在、新規予算を要求すべく準備を進めているところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 では、続きまして、内閣府から。

○内閣府 資料の3ページを御覧ください。施策名としましては、「地域女性活躍推進交付金」でございます。交付金という手法自体は、平成25年、平成26年の補正におきまして地域レベルで連携を進めるといった形で並行して進めておりました。来年度予算に向けて、女性活躍推進法、まさにもうすぐ成立してくれるとうれしいのですが、成立を見越して、それが成立した後で、法が実効性が上がるように、地方公共団体の女性活躍推進施策を支援するものと考えております。

この交付金は、地方公共団体が地域金融機関、農林水産団体、また国の機関、教育機関、NPOなど、多様な主体による連携体制を構築して、女性活躍推進のためのワンストップ支援体制、ワンストップといいますのは、就労だとか、起業・創業だとか、子育て支援とか、教育とか、福祉とか、幅広い分野になりまして、全てを一括というのはなかなか難しいですが、関連の深いものを集約するといったことでワンストップ支援体制の整備を促すことを考えております。

資料の5ページを御覧いただきたいのですが、こちらは女性活躍推進法の法案の抜粋でございます。18条で、地方公共団体による情報提供や助言促進の努力義務がございますし、また、21条では、地方公共団体による啓発活動、また、6ページに行きまして、23条で、協議会や、地方公共団体の区域において、関係機関により構成される協議会、これを組織することができるというものでございます。こういった努力義務が法律で規定されている、また、できるといったものを、今後、交付金によって、それらを実現する、実効性を図るということを狙ったものでございます。

また5ページに戻っていただきますと、6条で地方公共団体の職業生活における活躍についての推進計画を策定すると、これは努力義務でございます。当該交付金におきましては、3ページの当該施策概要の交付要件にも書いてございますけれども、6条の都道府県の推進計画を既に策定、または策定を予定していることを交付要件としまして、推進計画の策定を誘導するといった政策でもございます。

次に、資料の7ページでございます。これは地域における女性活躍推進モデル事業でございます。これはまさにモデル事業ということなので、地域の課題を解決する活動のモデル的な取組を事業として進めてもらって、地域への横展開を図るものでございます。

取組をピックアップしておりますので、どんなものを想定しているかということですが、施策概要の取組例というところに書いてございますように、先導的な発想や手法などを活

用して、当該地域の課題、そこには子育てとか介護・福祉、地域防災等々書いてございますが、この地域ならではの課題を解決する取組をモデル的に進めた。また、女性活躍推進法だとかいうところで、なかなかそういったところでは及びにくいような、当該地域における、生活に困難を抱える女性、例えば、母子家庭のお母さん、若年無業女性、DV被害者を支援する取組の支援を取組例として掲げてございます。

モデル事業という、ばらまきではないかという御批判もございますので、このモデル事業につきましても、個々の採択事業及び事業全体について、定量的な成果目標を設定することを検討しているところでございます。

○佐藤会長 では、今の「地域社会における女性活躍」について御説明いただいた内容について、何かございましたら。どうぞ。

○宗片議員 ありがとうございます。

では、1点質問ですが、起業家支援のネットワークとありますが、女性たちも起業するというのには少しハードルがあるわけですので、このように一つ一つ丁寧に、ノウハウであるとか、さまざまなコーディネートをしていただくというのはいいと思うのですが、起業を実現した後の継続というのが意外に難しいということがあります。立ち上げたものの、それを維持していくことが、資金的にも、ノウハウの意味でも、なかなか難しいという声も聞いております。次第に事業が縮小されていったり、人員が整理されていったりというようなケースが見かけられるのですが、そういったことに対しての支援も十分視野に入れた形の取組と考えてよろしいのでしょうか。

○佐藤会長 よろしく申し上げます。

○経済産業省 ありがとうございます。

まさに今の御指摘の点を意識してございまして、こちらにございます絵にもありますように、金融機関、さらにはベンチャーキャピタル、ベンチャーキャピタルは最初から入れるベンチャーキャピタルもありますし、その後に入れるベンチャーキャピタルもありますし、そういった資金的な支援、さらには販売先、販売先がないところの事業は継続できませんから、地域の中核企業、サポーターの役割とか、そういったところが結ばないとか、最初から事業がしっかり立ち上がっていくまでの、ライフサイクル全体を見たワンストップ支援といったところを意識して、こういった取組をやっていきたいと思っているところでございます。

○宗片議員 そのあたりの相談窓口であったり、立ち上げた後の継続的サポートというのは続くと考えてよろしいですか。

○経済産業省 そういう設計をしたいと思います。

○宗片議員 そうですか。ありがとうございます。

○佐藤会長 勝間議員。

○勝間議員 同じ項目なのですが、地域でこういったネットワークを立ち上げている人を結構知っているのですよ。なので、お願いなのですが、新たに立ち上げるより、既

に立ち上がっている既存のものを活用して、そういうところにお金や人が回るような仕組みにしていけないでしょうか。

○経済産業省 ありがとうございます。

何か、ここにとかいうのが、今、具体的に決まっているわけではございません。勝間議員おっしゃったように、まさに中核機関としてどういう方が動いていただけるのかというのは極めて肝になると思ってございまして、既にそういう意識を持って動いておられるところがあれば、公正なプロセスを経てになりますけれども、そういったところにやっていただくと、非常に成果が出やすいのではないかと考えております。

○佐藤会長 今の勝間議員のお話ですが、そういうネットワークをつくっているところの支援もできるのですか。

○経済産業省 ネットワークをつくっておられる方が、これに関する活動をする、そういった費用なり、そういったものも当然出るということを通じて、これは実際に起業家の方にお金が行くという仕組みではございませんので、まさにサポート体制を回すというところに限りある予算を使っていたいただきたいと思いますと考えています。

○勝間議員 皆さん、勉強会を開いたり、賞をつくったり、いろいろな活動をされているのですね。企業家同士で助け合ったりして。やはり女性が少ないので、自然に集まっていたみたいなのですけれども、地方に既にあるところをぜひ応援していただきたいと思っております。

○経済産業省 わかりました。我々も可能な限りアンテナを高めていますが、ぜひ勝間議員に具体的に御紹介いただくと、足を運んで現状や課題などをお聞きしたいと思ます。

○佐藤会長 女性がやっていたら、結構ありますね。ゼロからつくるよりか、選び方が難しいかと思ますけれども、一定の基準で選んでというのものもあるから。

ほかには。どうぞ。

○宗片議員 お願いいたします。各ステージに応じた女性たちの活躍を推進する、地域の中ですね。それで、さまざまな取組事例が出ているのですけれども、これは必ずしも経済活動につながらなくてもいいと考えていいのか、あるいはそれも想定した上でこの取組を進めていっていいのかというあたりだと思うのですね。地域の中で活動が進みますと、必ずしも経済活動とはなじまない活動もあるわけですので、そういったところはどのように考えていけばいいのかなと思ます。

○佐藤会長 対象の範囲でしょうか。

○宗片議員 7ページのところを書いてありますね。幾つか取組例があるのですけれども。

○内閣府 7ページはまさに経済が鍵なのですね。女性の活躍、困難を抱えるというのは、一番の基盤になるような生活の安定とかいったところをネットに載っていますので、その活動自体が経済活動と言われるものに限ったことではございません。むしろ、ある意味、企業というのは、今、経産省がおっしゃられたように、そういうのがあるとすれば、内閣

府としては、他省庁にはやりにくいような女性の生活基盤みたいなところに取り組んでおられるというのは歓迎するところでございます。

○辻村議員 まさに今、問題になっているところなのですから、この膨大な予算要求書を見せていただいて、本当に御苦労されて、細かなところにも気配りができていると思いました。ただ、全体として、ある程度、経済分野、職業分野とか、起業とか、そういったところに重点が置かれている。今回は政策ですから、それはそれでいいのですけれども、政治分野だとか、マスコミ、それからこれまでの基本計画だとか白書と比べてみますと、完全に落ちているのが、例えば、健康支援とか、外国人女性に関連することなどですね。情報とか、学校教育のところも、学校の先生が育休とるかどうかとういようなことしか書いてないのですけれども、性別役割分業を見直すための教育や意識改革、そういったことには触れられてない。

すでに何回も発言しましたがけれども、政治分野などは、今年は落ちたのだから仕方がない、だから来年、というのではなくて、7ページ目、内閣府の企画の最後のところで、地域支援やNPOなどの支援とか、そういったところすべてフォローできるのではないかと考えました。無理に全部そろえることはないという考えがあるでしょうけれども、課題は働く場面に限られないことから、今回できなかったことは、地域というところでは何かできるところがあるかもしれないですね。むしろ、ここはかなり広いスパンで、これまでやらなかったこと、例えば、政府分野でも、今までは政党のことばかりみんな頭にあるのですが、地方議員の場合にはほとんど無所属ですね。無所属の女性が立候補していくためには、財政支援も必要だし、講演会とか、勉強とかも、講習も必要なのです。ですから、地域支援のところ予算をたくさんとれば、かなり広い活動内容にできるのではないかと、期待を持っていますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。

○佐藤会長 これ、現状6地域で、予算も小さい。趣旨はよくわかりました。

大体よろしいですか。それでは、どうもありがとうございます。それぞれ交代でヒアリングしましたので、皆さんも御同意ですので、さらに今回の御意見等踏まえて、それぞれ概算要求をやらせていただくことをお伝えいただければと思ひます。

それでは、ヒアリングはここまでとしたいと思ひますが、最後に、前回の専門調査会の冒頭、鹿嶋議員から御質問がありましたので、事務局から説明をいただきたいと思ひます。

○池永課長 時期的に6月の下旬というのは、来年度の概算要求に向けた課題の取捨選択ということでございます。ことしは女性活躍加速のための重点方針といった、各府省の概算要求のもとになるものがつくられていったわけですから、それに先立ちまして、この基本問題・影響調査専門調査会で重点的取組事項を御議論いただいて、意見としてまとめていただきました。今年は、本当に大変申しわけなかったのですが、時間がかなり押していたので、持ち回り開催ということになりました。今年は限られた時間の中での審議ということになりましたが、次は、もう少し時間的な余裕を持って、しっかりと御審議いただきたいと事務局としては考えております。ですので、どういった論点があるのかといっ

たこともしっかりと議論いただきたいと思います。

ただ、体制とか方法につきましては、基本問題・影響調査専門調査会というのは、まさに基本的な大きなことを、大局的な御議論をいただくということで、今回審議していただきました。また、これからどこの専門調査会でやっていくのかは、今、別途、第4次男女共同参画基本計画を検討いただいているところでごさいますして、今後、来年の重点方針を進めるに当たって、男女共同参画会議をどう運営していくのかということは、第4次男女共同参画基本計画の内容がある程度固まってきて、どういったことを今後5年で進めなければいけないかといったこと、どういう課題が残されそうかといったことも見えてきたような段階で、具体的な体制、方法は御検討いただいたらいいのではないかと、まず事務局から御提案したいと思います。

○佐藤会長 基本計画ができる、5年間基本計画をモニターしていくというのがある。もう一つは、今回と同じように、来年度も女性活躍加速の重点方針が出るような仕組みだと、その前に男女共同参画会議としての予算編成に求める今年と同じようなものをつくることになると思います。それと、ほかの会議体で重点方針が決まっていく。そのときに、これをモニターしていくというのを、ことしの重点方針2015には男女共同参画会議を活用して書かれていて、専門調査会で開いたのですが、来年以降どのように進めるかは論点になると思いますので、もう少し具体的に後で議論するにしても、この辺が論点になるだろうという点を出しておいていただければ、事務局でも考えておいていただけるかなと思います。

○鹿嶋議員 前回、この問題を提起したのは、5月に私どもで女性の活躍推進に向けた重点施策について議論したのですね。これはちょっと唐突感があった。計画策定専門調査会として第4次男女共同参画基本計画の議論をしてきたわけですが、3月末からかなり中断して、そういう状況の中でおりにきたのがこれでしょう。それが5月でしたね。そしてそれについての議論を急ぎ足でやって、6月の持ち回りの男女共同参画会議で意見決定をした。そして、この間の資料を見たら、それをもとに、この女性活躍加速のための重点方針が出てきたというわけでしょう。しかも、今後もこれを続けるというわけですよ。そうやってくると、こういう会議を開いて、予算関連の議論するのもいいですが、やはり大きな枠組みみたいなものがまずないと、男女共同参画の専門調査会が絡む議論はことしで終わってしまうかもしれないわけです。それはきちっと決めておくべきだろうというのが私の考えです。

では、どうするかというのだけれども、これはなかなか難しいと思うし、例えば、女性活躍推進専門調査会をつくるのかなどという議論も多分、出ると思うのですが、私は個人的にはそれは反対で、多分、そういうものは基本問題・影響調査専門調査会できちっとやればよいと思うのです。ただ、この出席状況を見ても、基本問題・影響調査専門調査会の議員の皆さんの出席状況は極めて悪いですよ。ですから、基本問題・影響調査専門調査会の議員プラス、例えば、計画策定専門調査会の議員を入れていくとか、あるいは新たな専

門家を入れていくとか、そのあたりのことも検討しておかないと、今回だけでこれが終わってしまう、後に続かないということになりかねないのですね。だから、そこもきちっとしてほしいということもあったので、前回の会議で冒頭にこの問題を提起したということです。

○佐藤会長 基本計画の中には予算に反映するというのは入るのですか。

○池永課長 入っています。

○佐藤会長 ですから、資料3も来年作るかどうか、基本計画が決まれば、何らかの形では作るということですね。

○鹿嶋議員 いや、違うよ。女性活躍加速のための重点方針は、毎年策定されるのです。

○佐藤会長 いや、参考資料3、会議でつくったのがありますね。これがどうなるかは別として、こういうものをどう作るかもありますね。

○池永課長 参考資料1、2にあるように、「すべての女性が輝く社会づくり本部」決定として、毎年重点方針を決定することになっています。

○武川局長 先日は参考資料の中に入れていなかったのですけれども、今回お配りした参考資料には、「重点方針2015」にあわせて、「女性が輝く社会づくり本部」における総理発言をつけました。総理発言は、この本部会合の締め括りとして、政府としてどう対応するかという方針を示したものでございます。それを見ますと、始めのほうに、「重点方針」の取りまとめは今回初の試みなのだけれども、今後、毎年6月をめどに決定して、予算への反映を図っていくことにするという趣旨のことが述べられておりますので、毎年やると。今回はばたばたで大変恐縮だったのですけれども、来年からはきちんと男女共同参画会議が、体制の方もきちんと整えて、時間的な余裕を持って対応していただけるようにしたいと思っています。

それから、男女共同参画会議の出していただいた意見の最初に、1の(1)ということで政治分野がございまして、それはこの「重点方針2015」に反映されていないのではないかとこのご意見が、以前にもございましたところなのですけれども、総理発言の最後には、その部分を受けたところもございまして、政治分野についても大変重要な課題だと、各党の御協力もいただき、前に進めていきたいと述べられてございます。本部全体としては、男女共同参画会議から出た政治に関する部分を見捨てるわけではなく、しっかり受けとめてまいるといことです。けれども、「重点方針2015」に関して言えば、来年度の概算要求とか、制度改正とか、そういうものを念頭に置かれてつくっているものですので、そこには盛り込まれておりませんが、決してないがしろにしているわけではないと思いますので、御理解いただければと思います。

○佐藤会長 当面、基本計画、我々はつくって、それは予算についてもきちっとモニターしていく。その上で、重点方針2016も作ることを前提とすると、本部でやるにしても、会議として何か出すというのはあるのしょうから、それをどうするかは、基本計画ができた後、どんなふうに来年度進めるか議論したほうがいいのかもわかりません。

どうぞ。

○鹿嶋議員 もう一つ、この間の質問にも絡むのですが、男女共同参画推進本部と輝く社会づくり本部はどう違うのだと質問を出しておいたのですが、「女性活躍加速のための重点方針2015」は、来年は2016が出るわけですね。だからこそ私どもの男女共同参画の専門調査会が今回のようにそこに絡んで、ある程度原案みたいなものを出していかないと、女性活躍推進本部というのは全く共同参画と別個のものとして機能していると思われかねないと危惧しているのです。女性活躍と男女共同参画が別々になってくるリスクもあるのではないかという気もします。

○佐藤会長 どうぞ。

○武川局長 「すべての女性が輝く社会づくり本部」も、男女共同参画推進本部も、どちらも同じ閣議決定でできているという点で根拠も全く同じでございますし、メンバーも総理を本部長として、全閣僚ですから、全く同じメンバーでございますので、そういう面から、この関係を捉えることは多いのですけれども、今、超高齢社会も目前でもあり、女性の活躍をかなり急ピッチで進めないといけないという、重点的・集中的に取り組むべき課題に関しまして、内閣官房に担当大臣が置かれ、事務局も内閣官房のもとに置かれて、集中的に一定期間やることになりました。もちろん男女共同参画は、男女共同参画社会基本法という法律に基づいて、有識者と閣僚の合議体も男女共同参画会議として置かれておりますし、推進体としての男女共同参画推進本部、恒常的な事務局体制もございますので、その関係としては、非常にベーシックなものと、集中的にやるものとなるかと思っています。

○佐藤会長 どうぞ。

○鹿嶋議員 もう一つ。ごめんね、反論しているわけではないのだけれども、男女共同参画のベーシックなものというのはよくわかりますよ。男女共同参画推進本部はね。ただ、きょう配られた8月4日の評価部会資料、公共調達のものなのだけれども、最近やったものは、平成26年8月5日の男女共同参画推進本部決定で、いわゆる女性活躍推進、公共調達及び補助金に係る取組指針だけです。これが男女共同参画のベーシックなものかということ、私はそう思っていない。輝く社会づくり本部でやっているほうがむしろベーシックに近いような気もします。

○武川局長 それは「すべての女性が輝く社会づくり本部」のほうはまだ置かれていないのだと思うのですね、去年の8月には。こちらの本部はたしか10月に設置されました。男女共同参画推進本部は、過去、1年、2年、開かれていないような時期もありましたので、去年の8月以来開かれていないというお話がありましたが、過去の例から見ると、長期間開かれないというほどではないと思います。

○鹿嶋議員 民主党は、一度も開いていなかったしね。この議論、このくらいで結構です。

○佐藤会長 多少、どういう位置づけかは議論した上でやろうと思うのです。ただ、次は基本計画をまず乗り切る。

どうぞ。

○勝間議員 私、ずっと言っているのだけれども、皆さんと一緒に。地道には進んでいると思うのです。

○佐藤会長 それは正しいですね。進んでいることは評価しないと。

○勝間議員 本当に一步一步進んでいるなという。

○佐藤会長 非公開のも、今回はやってよかったのではないかと思っています。絞って聞くほうがよかったなと思います。

○勝間議員 やっていることなので、ただ、これからの継続という意味で、体制が必要だと。

○佐藤会長 それをどうするか、議論したいと思います。

では、どうもありがとうございました。これ以降、また決まったら御連絡あると思います。