

男女共同参画会議有識者議員との懇談会
議 事 録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議有識者議員との懇談会 議 事 次 第

日 時 平成30年 1月24日（水）16：40～17：45

場 所 総理大臣官邸 4階大会議室

1．開 会

2．議 題

最近の女性活躍の状況についての意見交換

3．閉 会

男女共同参画担当大臣 お待たせいたしました。ただいまから「男女共同参画会議有識者議員との懇談会」を開催いたします。

お忙しい中、お集まりいただき、まことにありがとうございます。

まず、総理から皆様に御挨拶があります。

安倍総理、よろしく申し上げます。

内閣総理大臣 皆様、本日は大変お忙しい中、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

安倍内閣は6年目を迎えましたが、発足以来一貫して一丁目一番地に掲げてきた政策が「女性活躍」であります。これは単なる社会政策にとどまりません。女性の活躍なくして、日本の成長なし。女性の力なくして、我が国の輝かしい未来は切り開くことはできないという強い信念からであります。

1本で1食分の野菜が簡単にとれる。今や、1秒に1本売れる大ヒット商品のグリーンスムージーを開発したのは、出産・育児を経験した女性です。健康志向が高まる中で、まさに女性ならではの商品開発だと思います。

世の中の消費者の半分は女性であり、女性目線を生かしたマーケティングなどの企業活動は、もはや企業の成長にとって死活的な課題であると言えます。

そして、私たちは、この5年間、次々と具体的な政策を打ってまいりました。

政権交代前の2.5倍以上のスピードで59万人分の保育の受け皿をつくるなど、仕事と子育てが両立しやすい環境づくりを進めてきました。その結果、子育て世代の女性の就業率は5%上昇し、過去最高となりました。今や25歳以上の全ての世代で女性就業率は米国を上回っています。女性就業者の数は全体で150万人増えました。

私自身が、経団連に、少なくとも一人は、女性役員を登用してほしいとお願いするとともに、内閣府令を改正して、有価証券報告書に女性役員の記載を義務づけました。そうしたところ、女性役員は、5年間で2.5倍に増え、1,500人を超えました。

まさに「やれば、できる」であります。重要なことは、具体的な政策を立案し、実行することで、世の中の仕組みを大きく改革することにあります。

そのために、皆様にもっとお知恵を貸していただきたいと思います。本日も、このパワフルな野田大臣に皆さんの忌憚のないアイデアを目いっぱいぶつけてくださるように最後をお願いをさせていただきます。私の御挨拶としたいと思います。よろしく申し上げます。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

ここで、プレスが退室いたします。

(プレス退室)

男女共同参画担当大臣 ここで、総理と官房長官は日程の都合上、御退席となります。

(内閣総理大臣、内閣官房長官退室)

男女共同参画担当大臣 改めまして、昨年8月3日以来、女性活躍担当大臣、そして、男女共同参画もその後、併せて担当させていただくことになりました野田聖子です。すっかりと御挨拶が遅れてしまったことをお詫び申し上げます。

今日は、実は総理と官房長官に、たいへんお忙しい中、御無理を言いまして、会議を開催させていただきました。昨日から通常国会が始まりまして、今回の総理の施政方針の重要な柱は「働き方改革」ですけれども、これは男女共同参画とか女性活躍推進とも表裏一体のことであり、「働き方改革」について、ここまで成熟した政策を打ち出すことができたのは、ひとえに、ここにいらっしゃる議員の皆様方が、審議を通じて政策の蓄積をしていただいたおかげだと思っています。

私は8月にこの仕事をいただいたのですけれども、それ以来、皆さんとお目にかかる機会がなく、御挨拶もできなかったことを非常に残念に思っておりまして、今日は、総理と官房長官にめちゃくちゃ無理を申し上げ、顔を出すだけでいいからぜひ来ていただくようお願いをして、新年早々から、皆さんに最初にいいスタートを切っていただきたい、そして、優しくて温かで支え合う、新しい国家をつくるために、男女共同参画の施策を専門的に進めていただいた議員の皆さんに、さらなる御議論をいただきたいということで、私の方から、会議の開催をリクエストさせていただいたものです。ですから、今日は本当に忌憚のない御意見をいただきたい、また、新しく私たち政務三役もかわりましたので、少しでも仲よくさせていただける時間、空間をつくっていききたいということでお集まりをいただきました。

今回の所信の中で、総理が「女性活躍の旗を高く掲げて」ということで、働き方改革をしっかりと実行することで、女性はもとよりシニアの方、さらには障害を持っている方、難病の方でも、望む人がやはり広く働いていける温かい社会をつくろうという演説をされたのですけれども、残念ながら、本日の代表質問では、与党を含めてですが、この女性活躍、男女共同参画に関する質問というのは全くなく、非常に残念でした。つまり、皆さまにもこうやって取り組んでいただいて、「男女共同参画」や「女性活躍」という言葉が一般化しているようすけれども、まだまだ少なくともこの永田町では、意識しないと出てこないというところが多々見受けられます。男対女というパーサスではなくて、常に男女がまじり合っていて新しい強固な土台をつくる、そういうプラットフォームが、自然に空気のような形で常にそこにあるという形をつくっていききたい。そのプラットフォームなくしては、働き方改革もいびつになってしまうのではないかと大変心配しています。

就業する女性も増えてきたけれども、相変わらず男性の労働力を「補充」する存在ではあってはならないし、相変わらず男性との「賃金格差」があってはならないし、「付加価値」を求められる存在でなくてはならない。そこがこれからの大きな「働き方改革」のタ

マになってくるのではないかと考えています。それをこの会議の有識者の皆さんといい形で発出できればと考えていますので、ぜひよろしくお願い申し上げます。

それでは、私のほうから簡単に終わらせていただいて、それぞれ担当していただいている副大臣の御紹介と挨拶をいただきたいと思います。

松本副大臣、お願いします。

松本内閣府副大臣 松本文明です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

野田大臣の指示を忠実に守りながら成果を上げたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

男女共同参画担当大臣 よろしいですか。

続いて、山下政務官、お願いします。

山下内閣府大臣政務官 政務官の山下雄平です。

パワフルな大臣を支え、ひよっこですが、若造ですが、頑張っていきたいと思います。よろしく申し上げます。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

早速、議事に入りたいと思います。議事と言っても、そんなに今日は堅苦しくなく、本当にフランクにいろいろなお話を聞かせていただければと考えています。

今日は「最近の女性活躍の状況についての意見交換」ということになっています。どうぞ御自由に御意見を言っていただければいいと思います。お1人様3分以内と申し上げていますがけれども、好きなだけ話していただいて構いません。最近のこうした会議は、本当に短冊の朗読会みたいになっていて、皆さんもしんどかろうと。これからもこの会議は、ある程度の時間制限はあるにしても、文章の読み上げみたいに堅苦しくなく、御自由に発言いただければと考えています。延々と話されてしまうと、他の方々の時間が減ってしまうのですけれども、そこら辺は御理解いただいてよろしく申し上げます。

それでは、室伏議員が交通事情の関係で遅れているので、順番も変えてやっていきたいと思います。

最初に、佐々木議員からお願いします。

佐々木議員 こんにちは。佐々木です。よろしくお願い申し上げます。

私はスポーツ分野でお話をしていく中では、現実に男女共同参画、本当に女性の活躍促進法等々ができる中で、これはスポーツ界においてもコーチとか組織役員等々の割合ですと、やはり10%が現状でございます。2000年に世界女性スポーツ会議というものが世界で開催される中では、2000年のときも目標値は10%だったのですけれども、そのころはもう5%にも至らずに、今、やっと10%になっている現状です。そして、もう2014年の会議においては40%を目標にという世界基準になっているのですけれども、現実的にはまだ10%というところなのです。

今回、今度、2020年五輪の東京大会を開催する中では、30%からできれば40%を目標にしながら、やはりコーチ、現場でコーチを仕切る、そして、組織的な役員等々の中で女性

を登用するというところの現状があるのですけれども、これは全く本当に要員の状況はどういうことかという、日本全体の社会の現状と全く同じ。やはり子育てであったり女性という立場の状況から、選手が終わった後になかなかそこでコーチをやるとか現状は厳しい状況だったり、それをさまざまな環境の中でサポートするという状況があればできないことはない状況なので、この辺の本当に社会と同じなのかな。

それと、今、よくいろいろな身体的な生理的な課題などになるとアスリートをすぐメンにしてしまうのですけれども、現実的にはやはりスポーツの女性3大障害に鉄欠とか疲労骨折、そして、靭帯損傷というのが3つ挙げられるのですが、この辺、トップアスリートの数値ではなくて、この原因のピークは16歳位なのです。ですから、ユース年代のサポート、カバー、そういったものがすごく重要な状況なわけなのですけれども、そんな中で、鉄欠というところがすごく女性は多くて、その中ではさまざまな食物で鉄分を投与するのは難しいということで、サプリメント等も投与しているのですが、現実的に女性がスポーツアスリートとしてスタートする段階においてフェリチンという値をチェックするということがあるのです。これは保険適用外の状況でして、ここに鉄分を蓄積している状況なのですけれども、これが低下していると3か月から6か月と栄養分をしっかりと補充しながらバランスを整えなければいけないというようなことがあると、実際に本当に女性のアスリートは鉄分という要素は重要だということ、少しこういったところもユース年代から見直していかないと、先々の選手のアプローチは重要なのかなということなのです。

もう1点、非常に気になる点が、やはりこのユース年代初め生理になった状況から、アスリートは試合、練習のときに非常に個人差はあると思うのですけれども、生理によって苦痛の障害が精神的にもダメージを受けながら活動している現状です。それと、これによってこれからの選手がやめるという現状も多くあります。そのような中で、もっともっと認知と啓蒙活動をしっかりしなければいけないところの中でやっているところなのですけれども、低用量のピルの認知とかそういったところをサポートしていかなければいけないのかなということはありません。

これは子供たちにいろいろ啓蒙しながらやっていくとき、意外に親御さんがなかなかピルというものに対するの誤解があるというか、ピルは避妊薬等のイメージが強いのか生理痛の調整薬としてのカウンセリングしながら、それに合った状況の中で進めていけば、選手として生理がきつい状況でもそれをしっかりとコントロールしながらやる。私もなでしこを率いている中でトップアスリートのOBでも、低用量ピルをしっかりと投与しながら、そして、引退したときにはしっかりとお子さんもできているという現状はもう何回も例があって、どちらかというトップアスリートのピルの投与は、私たちなでしこジャパンの選手たちは他競技より多く試行し、成果を得ておりました。

トップアスリートのいろいろな各種目を聞いても、トップアスリートさえも、このピルの適用的な配慮がなかなか啓蒙されていない現実があるのです。ですから、女性のスポーツ選手がかなり生理とともに非常に苦痛の中で活動されている。生理はあるべき姿なので、

我慢してトレーニングする、我慢して試合に出るといった状況がまだ日本は特に多いのが現実です。欧米のトップ選手は、かなりこれをしっかり投与しながら、やはりスポーツ生活をしっかり順応されている傾向があるので、これを少しスポーツ観念化してみて、女性アスリートのみならず、女性の活躍にともない啓蒙活動等を行っていかねばならないと強く感じています。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

次に、室伏議員、到着早々ですけれども、いろいろ御意見を申し上げます。今日はありがとうございました。

室伏議員 ありがとうございます。道がひどく混んでおりまして、遅れて申しわけございません。お茶の水女子大学の室伏でございます。

まず、さまざまに女性たちの活躍のために御尽力くださっていらっしゃる野田大臣始め皆様に御礼申し上げたいと思います。

本日、私からは日本の研究職における女性活躍の現状と理工系女性人材の育成のための取組について、簡単に御紹介させていただきたいと思います。

お手元の資料2を御覧ください。

左の上でございますように、日本の女性研究者は他の先進国と比べましてはるかに少ない状況です。特に理工系の女性研究者の割合は非常に低くて、理学系分野の女性教員が14.2%、工学系の女性教員は10.2%と大変低い値になっております。

こういったことがなぜ起こるのかということをもとにまとめました。例えば、周囲の家族や教員などの旧来の役割に関する考え方が女性たち自身の中に「女子は理工系に向かない」という思い込みを生んでしまう、女子が理工系で活躍するための初等中等教育における環境整備が不足している、また、研究が最も進む時期に多様なライフイベントが重なり、研究生生活を続けることが困難になったり、離職してまた復職することが困難であったり、そういったことがあります。さらには、身近なロールモデルが不足しており、組織として支援するという意識が欠如している。このような原因があることが様々な調査結果から分かっております。

こういった原因を克服して、意欲のある女性たちがその資質や能力を伸ばすために、また、多様な視点から新たなイノベーションを生み出す基盤をつくるために、お茶の水女子大学では、下段にお示ししますような取組を進めています。ほかの大学でもさまざまな取組もお進めと思いますが、本学の場合を簡単に御紹介させていただきます。

下段左にございますように、戦略的な教育研究組織をつくりました。ここで初等中等教育段階から高等教育、また生涯教育にわたって女性たちが理系分野で活躍するための教育と研究を進めております。左側にそのさまざまな戦略的組織による取組、また、サイエンス&エデュケーションセンターの活動やスーパー・サイエンス・ハイスクールの支援、「科学への誘い^{いざな}セミナー」などをまとめましたので、後でこれをご覧いただければと思います。

また、理工系だけではないのですが、全学的に推進している女性活躍支援策を右にまとめました。

1つは、学生たちや若い研究者のために、16年前に病院のない国立大学としては初めての学内保育施設をつくりました。ここでは学生たちの保育料の半額を大学が補助しております。

また、子育て中の女性研究者のために、いろいろな支援策をとっております。例えば研究補助者を配置するとか、本人あるいは配偶者のための一時的な支援、また、育児等によって研究を中断した女性研究者が復帰できるような様々な支援も行っております。これらはとても有効に働いておりまして、支援を受けた人たちの半数以上が国立大学や私立大学あるいは研究所などでテニユア・ポストを獲得するといった成果を上げております。

こういった取組を広く他の大学や研究機関などにも広げて、意欲を持つ女性たちがその能力を十分に発揮できるように努力をしております。今後も女性研究者の活躍促進のために一層の努力を続けますので、皆様からの御支援をお願い致します。

ありがとうございました。

男女共同参画担当大臣 続きまして、家本議員、お願いいたします。

家本議員 家本でございます。

2つ、私からコメントさせていただきたいと思います。

1つは、昨年、男性の家事、育児の参画に関する議論を取りまとめさせていただいたわけなのですが、これは女性の活躍推進のまさに裏側には、男性がちゃんと家事、育児の推進を頑張れということ、それに対して、どういうハードルがあるのか、障害があるのかといういろいろな議論をまとめたわけなのですが、この中で一番重要なのは、男性が家事、育児にどれくらい1週間の間、時間として関与しているかという時間がそもそものKPIだというように考えています。

そのKPIに対して目標設定して取り組んでいく上で、そもそも、私、今、36歳なのですが、この今の20代、30代の第1子が生まれる、最初にパパになるような世代が本当に家事、育児に精神的な距離を持っているのか、やりたくないのか、それとも、何らかひょっとするとスイッチが入るきっかけがないのかどうかみたいな、こういう仮説の中からのいろいろな議論も出てきました。

パパスイッチなどという表現をされる方などもいらっしゃいますけれども、パパスイッチをどのタイミングで押すかみたいな話があります。この中の議論で感じたことは、特に第1子が生まれるときに男性のパパスイッチを強制的にある程度押さないと、それは男性が育休をとる、しかも、短期の出産して退院されてこられたところから少しとるというのはもちろんとても重要なことなのですが、できれば最初の1か月、半年、1年、こういう長目の期間をしっかりと男性もパパスイッチを入れる時間としてとれるような、やや強制的に動くような、そういうところまでの取組というのができないのかなと個人的には思ったところであります。

こういった議論も女性の活躍推進の反対側において、実は表裏一体として男性の話というのはとても重要だと思っていて、ぜひこういう議論についても深めていただきたいし、いきたいなと思っています。とともに、そのとき、乳児用の液体ミルクの話が、まさにその調査会で出ました。その後、厚労省さんのほうでもLLのミルクの基準の改定の話等、進んでいただいている。その後、少しメディアの皆さんの関心が遠のいてしまったのか、ややパブリックに話が出てくる機会というのは残念ながら減っているわけなのですが、国民の関心、大変まだ強いと思っていて、ぜひこの議論についても進捗の経過が国民に伝わるような形をお願いしたいなと思います。

あと1個だけ、私どもも例えば東京都のワーク・ライフ・バランスの賞をいただいたりとか、いろいろ顕彰あるいは表彰をいただくケースがあるのですが、女性の活躍推進、働き方改革、男女共同参画、全体の中でいろいろ表彰、取組があると思っております。ただ、どうしてもばらばらな話になってしまっているところが多いと思っていて、もちろん、それぞれの分野の中で掘り下げた話はとても重要だと思うのですが、この議論全体でとても重要なのは社会のムーブメントとしてしっかりと認知していただいて、しかも、誇れる話になることが重要だと思うのです。

大企業でのお取組が華々しくというのは、これもとてももちろん大切なことなのですが、そろそろ中小企業とかベンチャー企業、スタートアップの話もちゃんとフォーカスをもっともって当たっていただきたいなと思うところで、先ほど具体的なというような言葉なども出てくれましたが、具体的なロールモデルにつながるような、本当にこのケースをみんなでもっと研究しよう、勉強しよう、もしくは働いている従業員が本当に誇れるような取組などにもぜひ御検討いただけたらいいなと思っています。

以上でございます。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

続きまして、小西議員、お願いします。

小西議員 私は精神科医で、大学の学部長もやっているのですが、被害者の支援や回復を専門にしています。この仕事を始めて今年で25年ぐらいになるのですが、始めたときは、日本では本当に被害者支援というのは遅れた状態でしたが、幸いにも内閣府も警察庁もいろいろ施策を積極的にやっていただいて大分進んできたと思います。その中で、特に遅れていたのが性暴力、性犯罪の被害者支援だったのですが、去年、強姦罪の刑法改正がございました。ここ数年で、目に見える形で進み出している。この性犯罪、性被害者の支援というのは、今、とても大事なところに差し掛かっていると思っています。

私自身は東京のワンストップセンターと連携して、その中で精神的な治療が必要になる被害者の臨床を持っているのです。週1回なのでたくさんは持てませんが、横断的にとると50人ぐらいの方を持っていますが、もういっぱいです。多分もっとキャパがあればもっと必要な方がいると思います。東京の1つのセンターだけでそうです。

診療対象の方の4分の3ぐらいがPTSDの診断がつき、治療というのがとても大事なことになる。ただ、そういう形で治療してきちんとやると、比較的皆さんよくなる。例えばイメージを持っていただくと、けがです。けがは内科的な病気よりもきちんと治療したり、リハビリテーションすればもとに戻るといったイメージが持てると思うのですけれども、きっちり治療すればよくなりやすい病気です。だけれども、今、支援とつなげて治療ができていない場所が東京以外、ほとんどないと言ってもいいです。

東京だって本当に細々やっているだけで、私の科研費とか大学の社会貢献というところを組み入れてようやくです。医療保険の枠内でやることができている。悔しいのは、比較的治療などのエビデンスのある心理療法がちゃんとあるのに、そういう治療を広く行える制度がないために、支援に組み入れていって全国に広げることがなかなかできていないことです。

例えば厚生労働省に聞けば、今でもPTSDの心理療法は医療保険の対象であると言われるかもしれないのですけれども、今は医師と看護師しかできず、現実的ではありません。今度、去年の9月から公認心理師という国家資格ができたので、心理師さんにも保険でやってもらえるような制度をつくっていただくともう少し現実的になるのではないかと思います。多分、医者で心理療法を含めて被害者の診療を専門にやっていると、赤字でどこも雇ってくれないと思います。

もう一つ、実際にそういう診療をして感じることは、子供や未成年者の被害が大変多いということです。診療の統計だと、大体半数ぐらいの方が未成年です。小学生から大学生まで入れると本当に若い人の被害がとても多いです。この人たちが例えば中学生で15歳の人が治療して1年で復帰できるのか、あるいはもうそういう適切な治療なり支援なりがなくて一生家にひきこもっているとか、ちゃんと働けないとか、そういう状況で過ごすというのは、長い目で見ると大変違いますね。それこそ女性活躍の基本になるころだと思いますし、女性の貧困や、その後の問題にもつながってくるころだと思うのですけれども、そこで引っかかってしまう被害者は、多分皆さんが思っているよりずっと多いです。いろいろな人が被害に遭っていて、例えば学校の先生とか、佐々木さんがいらっしゃるので大変言いにくいのですけれども、スポーツのコーチとか、そういう場合もありますし、近所の人や親戚や親からも当然たくさんあります。

そういう被害を受けた後、特に中高生ぐらいの年代だと、今度は自分が自暴自棄になったり、鬱になったりして、自分の価値が認められないというようになると、自分が性的な非行とか売春とかそういうものに行く人たちもたくさんいます。性被害と性非行は、実はつながった問題なのです。

最近SNSがあるので、ひきこもって、昔なら人と会わなかったような人が、直接知らない人とコンタクトをとって、すぐに会ったり、ということができるようになりました。そういう点では、こういうネット上の知り合いからの被害に遭った話もよく若い人から聞きます。で、若い年代の人に対する予防教育とか被害に遭ったときの支援というのが特殊なことではな

くて、もう本当に広く行われなければいけないのだということを知っていただけたらと思います。

確かに刑法は一步、今、進んだのですけれども、まだやはり被害を受けた人が誰でも話を相談できるというように全然なっていないです。「#MeToo」が話題になっていますが、日本での「#MeToo」の内容を見ますと、私は実際に聞いた被害の事例とそっくりだと思ふことが多いです。しかし、ネットでどういふように評価されているかを見ると、被害と言ひ立てるが、そんなことを言ったら、言われる男性のほうはたまったものではない、被害を受ける人に問題があるというふふなネガティブな評価がもう本当にすぐに出てくるというのが今の日本の状況だと思ひます。やはりどんな人もいつでも心配せずに相談に行けるようにしていただきたいなと思ひています。

以上です。

男女共同参画担当大臣 それでは、次、志賀議員、お願いします。

志賀議員 私、企業の立場ということで、総理もおっしゃいましたように、安倍政権になってから間違いなく女性の活躍というのには特に大企業を中心にして進展してきている。管理職の数値目標の設定とか育成プラン、家庭と仕事の両立支援、テレワーク、復職支援、社内に託児を置くとか、さまざまなことが進んできているというように思ふのですが、日産の例で言ひますと、日産では2004年にダイバーシティ推進の専門部署を立ち上げて14年目を迎えています。当初、1.6%であった女性管理職が昨年4月でやっと10%なのですが、それでは、同じ自動車業界で考えますと3%ぐらいなので、結構10%でも自慢なのですが、グローバルで見ると恥ずかしい数字だろうと思ひます。

それだけ活動を長期にやってきてもなかなか増えてこないところには幾つかの岩盤のような問題が残っていて、その1つがやはりワーク・ライフ・バランスとキャリア形成だと思ひています。テレワークや時短勤務など、働き方の多様性、柔軟性を増やして両立支援をいろいろと充実させているのですが、これによって通常の勤務は継続できても、いわゆるキャリアを目指す、さらにキャリアアップを目指す女性にとっては、これだけではなかなか解決されていない。日産では成果主義の会社なので、成果を上げれば給与も上がりまふし、昇進もします。ところが、それで女性にさまざまなチャレンジのチャンスも与えられます。しかしながら、やはり成果を上げるには、やはり長時間の勤務、休日をまたいだ出張など、そういうものを強いられてくる。

当然、配偶者も分担してくれて、昔よりは大分、特に若い世代は配偶者が応援をしてくれて、家事、育児、分担するようになってはきているのですが、当然、会社としても労働の時間ではなく成果で評価するというルールもありますが、正直きれいごとで、やり切れていない。評価者が古い世代ということもあって、遅くまで頑張っている人を評価するという風潮、これは日産だけではなくて、どこにでもあるのかなと思ひます。

実は昨年『5時に帰るドイツ人、5時から頑張る日本人』という本がベストセラーになっていますけれども、その5時に帰るドイツ人のほうが労働生産性は高い。私も何度もド

イツに行きますが、本当にわざわざ日本からドイツに来ているのに5時で会議が終わりになって夕食もない。たまに夕食はあるのですが、ボス1人だけが夕食に出てきて、こちらは何人もいない。何人もつき合わせないという習慣なのでしょう。あそこは御存じのとおり、10時間以上勤務させると上司が罰金刑ですから、罰金はその上司がポケットマネーで払わなければいけないというルールですから、そういうことが起こっているのだろうと思うのですけれども、やはり今、働き方改革を通じていろいろと変わろうとしています、時間ではなく成果で評価するというのを国全体で徹底していくということが非常に大事な。

また、企業のほうもそういう自分のペースで仕事をして成果を出していく人にキャリアアップさせて、ばりばりと夜中まで仕事をしている人だけが昇進できない、しっかりと自分の時間を効率的に頑張っている人、日産の場合は6時ぐらいですが、帰ってもしっかり評価されるということを実践していくしかないのかなと思います。

もう1つ、私ももう十数年やってきて、企業だけでやっていくことの限界というのはすごく感じていて、先ほどドイツの話をしました、日産はフランスの企業のルノーと一緒にいろいろなところで仕事をしているわけですが、フランス人の女性を見ていて、本当に仕事と家庭を両立させながら、さらにキャリア形成も頑張っている。これが極めて自然体なのです。

自然にできているのがすごいなと思うのですが、幾つかフランスの女性は出生率が高いとか就業率は8割を超えていますね。なぜ高いのか、いろいろな理由があって、国の制度もありますし、自治体の制度もあるのですが、1つ、私はおもしろいなと思ったのは、これはフランスの女性から聞いたのですが、同じアパートの中に保育ママがいます。この保育ママは以前キャリアを目指した女性で、そのキャリアを目指した女性が一線を引くと、今度は次の世代を応援してあげる。おなかの大きい人を見つけたら、同じアパートの人が預かってあげるわよと言って預かってくれる。保育園に預けていると保育園から引き取りもやってくれて晩御飯も食べさせてくれる。そのコミュニティーが、フランスの場合は本当に働く女性を応援するコミュニティーになっているなというのをすごく感じるのです。

振り返ってみると、日本は結構元気なお年寄りがいるのですが、東京都などは保育ママ制度をやっていますけれども、他人さんの子供を預かってけがをさせたらどうするとか、先にそちらに行ってしまうので、もったいない。やはりフランスの場合は相当の研修を受けて保育ママの資格を取るのですけれども、そういう制度をやって、待機児童問題がこれだけ大きいのですから、同じマンションの中で少し時間的に余裕のある老夫婦、元気な夫婦が若い世代を助けてあげるようなコミュニティーをつくっていくのが大事なのではないかなと思います。

以上です。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございました。

では、続きまして、高橋議員、お願いいたします。

高橋議員 先ほど野田大臣の御挨拶の中で働き方改革と女性の活躍推進が表裏一体だと

いう御指摘がございました。安倍総理の施政方針演説で強調されました件を顧みますと、少子高齢化という国難を克服するために、働き方改革と同時に人づくり革命、そして、幼児教育の無償化という問題が提起されました。これは、まさに女性の活躍推進の表裏一体だと思いますので、この点について意見を申し述べたいと思うのですが、私の結論は2つでございます。従来の議論に欠けていることが2つあるのではないかと。

まず第1点は、子育ての質とか保育の質というものをどう向上させるかという議論が足りない。今、私は全国で教師や親と深くかかわっております。とりわけ教師といっても幼児教育、保育士たちです。保育士たちは疲れ果てている。保育士の虐待も少なからずいろいろと出ています。どうやって保育の質を高めるかという議論は、もう少し深める必要があるのではないかと考えております。

元内閣府の少子化対策担当参事官の増田^{ますだまさのぶ}雅暢さんという方が指摘されておられるのですけれども、これは保育の無償化と関係する議論でございますが、保育を無償化すると家庭保育との大きなアンバランスが生じるのではないかと。つまり、家庭保育を選択した人には補助がないので、保育所へのニーズを高めて逆に待機児童を増やしかねないという可能性がある。国立社会保障・人口問題研究所の出生動向基本調査、これは2015年のものですが、それによりますと、子供が幼いうちは自宅で育てたいと希望している女性が過半数を占めているにもかかわらず、無償化論に在宅育児支援ということについての議論が欠けているのではないかと。これは公平性の視点から政策として妥当性を欠いているのではないかと考えます。

幼児教育の無償化に関連して、私は、無償化は対象を絞るべきだと思っております、これは諸外国の無償化の現状を踏まえる必要がある。例えばスウェーデンは0歳児保育がございません。イギリスは3歳、4歳。フランスは幼稚園のみが対象、つまり、3歳から5歳。アメリカは多くの州が4歳児に無償化の対象を限定しております。そういった現状を踏まえる必要があるのではないかと考えております。

幼児教育の無償化の議論をさかのぼりますと、ノーベル賞を受賞したシカゴ大学のヘックマン教授の就学前教育の経済効果を実証したことから始まって広がったという経緯がございますが、私は彼の本は一生懸命読みましたが、どうも教授が重視している非認知スキルというのは特に何が大事かということ、その発達は家庭環境、そして、幼児期の発達が大事だ。つまり、子育ての質とか幼少期の環境、保育の質を高めることによって、そういうものは成果が出てくるのだというように指摘をしているわけでありまして、したがって、もう少し子育ての質、保育の質の向上について議論を深める必要があると思っております。

そして、保育の質を確保するためには、全国共通の第三者評価の仕組みを設けて、全ての保育施設の評価を義務づけて評価結果を公表すべき。これは大いに議論があるところでもありますけれども、私は常々、この会でも申し上げてまいりましたが、親の都合を優先するのではなくて、子供の最善の利益を最優先にする。つまり、子供の福祉の視点に立った人づくり革命、子育ての質、保育の質を向上させる人づくり革命というものをもう少し議

論する必要があるのではないかということをお願いしたいと思います。

もう1点で終わりますけれども、幼児教育の無償化が待機児童の7割以上を占める1、2歳児にまで拡大すると、本来子供を保育所に預ける必要のない親まで働くようになり、待機児童問題が逆に深刻化するおそれがございます。幼児教育を無償化したニュージーランドでは保育所の利用率が上昇し、保育時間が長くなりました。無償化は対象を絞るべきであるというのが私の意見でございます。

以上でございます。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、辻村議員、お願いいたします。

辻村議員 ありがとうございます。

私は2003年からの内閣府ポジティブ・アクション研究会その他、さまざまな専門調査会でお世話になってきました。参画会議では、毎年、世界経済フォーラムのGGIの調査結果を持ってまいります。今日も昨年11月2日に出了したレポートを資料3-1にまとめましたのでご覧ください。総合ランクが114位に落ちております。日本は非常に頑張っているにもかかわらず、昨年が111位、一昨年は101位で、だんだん下がってしまっている。これは非常に深刻なことではなからうかと思っています。

教育と健康の分野は100点に近く98点、99点です。経済が58点、政治分野は100点満点中の7.8点で123位です。ここには国家元首の在任年数という要素が入っていますから、日本はポイントがつかませんが、それにしても123位というのは予想以上に悪いのではないかと。

そのことを示すIPUのランキング表も御覧ください。数だけの問題ではないということは十分承知しておりますけれども、このランキング表を見ますと日本が出てくるのは4枚つづりの4枚目です。だんだんと追い越されていって、日本と大体同じなのはガンビアとカタールとボツワナとブルネイ、いつも大体同じようなところにいるのです。

その原因は、ほかの国はポジティブ・アクションをやっていることにあります。クオータ制を入れている国も延べで100か国以上あります。ところが、日本は何もやっていない。何もしなければそのうちビリになるということです。その証拠は、このIPUの表の上位30位のうち17か国が途上国です。1位のルワンダなどは憲法を改正して、憲法の中に女性3割と書いている。それ以外に地方代表とか若者代表とかが入ってくるため女性が61%も当選しているという話です。途上国は上からの改革によって法律で強制的に定めますから、どんどん飛び越していきます。何もしない国はどんどん順位が落ちるということです。

小選挙区制をとっている国では交互名簿式のクオータができないので難しいのですが、フランスではマクロン大統領になってから、小選挙区制の下院で女性比率が39%になり、14位に上がってきました。これは候補者を増やすための強制的手段、男女の候補者の格差掛ける150%の分を政党助成金から減額するという法律が効いてきたわけですがけれども、小選挙区制の国でもこのような取組をしています。

日本の場合、これまで御努力頂いてきた政治分野の男女共同参画推進法、理念法です

から緩やか過ぎるけれども、何もしなかった日本にとっては何もないよりはそれがあったほうが今後のためにはいいはずですので今国会を通りますことを願っております。また、参画会議や専門調査会では、行政が政治の分野には余り立ち入れない、政治参画は議会、政党の問題だといわれてきたのですけれども、私は必ずしもそうではないと思います。

政権与党が国家プロジェクトという形でクォータやポジティブ・アクションを導入している国がほとんどで、政権与党がしっかり知恵を出していくことが重要です。フランスなども最後まで残っていた県議会選挙に男女ペア立候補制を取り入れて1日にして女性議員比率を50%にしました。政党助成金のインセンティブは韓国もやっていますし、研修や両立支援、議会運営自体の改革など、野党や政党だけではできない改革を閣法で実施することも含めて、政府の課題として認識しないと動かないと思います。

同じ働き方改革でも、教育分野と健康分野のスコアが高いことをうまく利用する。先ほどの志賀議員の高齢者の保育ママなどもそうですけれども、ポジティブ・アクションを上手に使っていくことだと思います。室伏議員が指摘された研究分野も、今、女性比率15%ですが、10年間で2.8%しか日本は増えていないため、政府の目標である30%にするためには、この割合だと今から50年かかります。ですからカーブの角度を上げるためにポジティブ・アクションが必要ですので、専門的に研究し、何ができるかを積極的に議論していただきたいと思います。

もう時間ありませんので、資料3 - 2のほうは、また次の機会に報告させていただきます。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

それでは、すみません、林議員、お願いします。

林議員 今、辻村議員のほうから大変厳しいお話がありまして、もうこのお話、どのくらい続いているのか。何年も少しも進んでいないと考えます。

ただ、私も横浜市政を担わせていただいて9年目でございますけれども、就任当初の平成21年には、女性活躍などということは全く横浜市の中にはなかったのです。それまで、国際都市として私は外から見ていたわけですが、余りにその言葉も何もない。例えば庁内の係長昇任試験というのがございます。これは役所は明快で、係長昇任試験に受からないとその後、いわゆる経営責任職になっていったりするマネジメントのキャリアが全然積めないのです。けれども、これを受ける女性が本当にいない。受けたくないという。6%ぐらいしかいなかったわけです。

私たち基礎自治体は、もうともかくこつこつできることを現場で広げていくしかないということですからずっとやり続けて、いろいろな折に私も話をしたり、いろいろな研修もやらせていただいた結果、おかげさまで今年は試験を受ける方が約21%まで上がってきました。こんなに時間がかかるということです。男性も23%しか受けていなかったけれども、57%まで来る。どうして試験を受ける方が増えたかということ、仕事をやることは楽しくプライドがあるのだ、公務員はともすれば批判されネガティブな感情になるがそうではないのだ、

実はこんなに人のためにもなっているし、自分たちで楽しく明るくやるということが出来るのです、と。マインドの問題なのですけれども、そういうことで非常に試験を受ける人が増えてきました。本当に単純なことです。

横浜市は、ここにチラシをお配りしましたが、この横浜女性ネットワーク会議も今回で7回続けてやっております。最初、この会議を始めたとき、一体これは何なのか、庁内でもこれは何ですかという意見だったのです。市長、何をやるのですか、こんなこと、という感じです。回を重ねていくうちにアントレプレナーの人たちが育ってきて、自分たちがウーマンビジネスフェスタをやり出すと言い出されました。もう今は、市役所はそんなにリーダーシップをとっているわけではなくて、皆さんが自立的に運営されています。昨年写真をご覧になっても、たくさん人が来ておりますけれども、この会議の一番いいのは、ロールモデルをみんなが見つかることができたということなのです。

きょうの『NIKKEI STYLE』というのを私は見たのですけれども、ロールモデルがいない人が81%でした。2,000人を調査して憧れる著名人は誰ですかと聴いたら、女優の天海祐希さんと小池百合子さんですとあるのです。私自身は、身近にいる人で子育てしながらきっちと仕事を続けられているとか、そういう方を知ることが大事なのだと思っています。もうある程度キャリアを積んだ人に講演してもらって、そうしたことでキャリア形成できるのだという時代ではないと思うのです。

だから今、この会議がそれを目指して、特に分科会などでは本当に身近で働いている人に話を聞く。結局、日本の経済を支えていくために、今、政府も女性役員を増やしましょうと推奨しておられますが、本当に身近な職場の中である程度リーダーシップをとる女性たちが増えないことにはどうにもなりませんから、こういう草の根的な仕事はすごく大事です。

最後の話題になりますが、女性役員研修という事業を内閣府でやっていただきました。これは横浜市も共同で御一緒にやっているのですが、これに私が出て感激したのは、やる気のある人たちがいかに多いか。国が後押しをしていますから、企業も推薦してくるし、出てきやすい。社内の人で見ている人が周りにいないから、発言しやすい、勉強しやすい。肩の力が抜けて楽しいと思います。いろいろな企業の人たちが集まってきていて、講師がいろいろなことを自由に話してくれるから、非常に伸び伸びしているのだと私は思います。

これは本当にいい企画で、内閣府はまだ数か所しかやっていないけれども、自治体でどんどんやってなるべく広げたほうがいい。あと私は今、横浜市が女性活躍でいろいろやってきましたが、これから横須賀とかいろいろな自治体と一緒にやろうと思っています。横浜市の人口は373万人ですが、他の規模の自治体と一緒にやるとか、そのようなことも広げていきたいなと思っています。

あと、先ほどの研修を受けた方に、管理職になるのは不安ですかと聞いたのですが、不安な人が意外といたのです。みんなすごいパワーのある女性なのですが、やはり不安だと言うのです。本音を出せないのです。だから、本音も出せるこういう研修は大事。絶対す

ばらしいので続けてください。

男女共同参画担当大臣 広げていきたいと思います。

林議員 お願いしたいと思います。

以上です。ありがとうございました。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございました。

すみません、最後になりまして、芳野議員、お願いします。

芳野議員 ありがとうございます。

労働組合の連合の芳野でございます。どうぞよろしく願いいたします。

初めに連合について簡単に御紹介をさせていただきたいと思います。連合は49の産業別組織と47の地方連合会によって構成をされております。現在、686万人の組合員で構成をされ、1989年に結成をしておりますので、間もなく30周年を迎える状況にきています。

昨日も経団連と春闘についての意見交換会を行いましたけれども、いよいよ2018年の春季生活闘争が始まっておりまして、底上げ、底支え、あらゆる格差是正と全ての労働者の働き方の見直しに取り組んでおります。

本日お配りをしております資料について、御説明させていただきたいと思います。資料4です。これは2018年、春季生活闘争アクションリーフで、春闘の中で男女平等の課題を中心的に抜粋したリーフレットになっておりまして、加盟組合に現在配布をしており、職場で周知、また活用が始まってきております。

リーフを開いていただきますと、左上に賃金格差という項目があるかと思えます。賃金格差なのですけれども、やはり勤続年数ですとか管理職比率の差異が賃金格差の要因になっているということから、連合としては賃金プロット図を活用し、なぜそこに格差があるのかということ、足元をもう一度点検していくということの方針に掲げております。また、働く女性の約半数が第1子出産後に離職をすることですとか、3分の1の企業は女性を採用していないということも今後の女性活躍の壁になっているのではないかという認識を持っています。

賃金格差の下には女性活躍について触れているわけなのですけれども、女性活躍推進法が施行されて約2年が経過をしますけれども、今後は努力義務である中小企業における行動計画の策定が重要であると連合としては考えておりまして、加盟組合のグループ企業、また取引先、関係先への周知についても強化をしているという段階になっております。

裏面のほうを見ていただきたいと思います。裏面のほうは2020年9月までの連合第4次男女平等参画計画になってございます。連合は機関会議における女性役員比率30%を目標に掲げておりまして、昨年10月に連合の定期大会が開催され、連合の役員56名中19名が女性役員となり、女性参画率33.9%ということで、目標としては2020年までに30%という目標を、前倒しで達成ができたという状況になっております。

また、地方連合会、47あるのですが、宮崎と奈良の2つの地方連合会で女性の会長が誕生しております。その意味では、これは初になりますけれども、今後、職場の中での男女

平等参画の解決が加速をしていくのではないかとこのように期待を持っているところです。

あわせて、連合が加盟をしています国際組織になりますが、こちらのほうも2020年までに30%以上という目標になっておりまして、現在は組織のトップに女性を登用していこうという動きになっていきますので、労働組合としても、しっかりとこの課題については強化をしていくということが必要かなと思っています。

なお、連合の常任役員、連合の専従者ですが、男女平等、非正規労働、春季生活闘争ですとか最低賃金などの労働条件、また、労働法制の4つの分野を女性役員が担っているということで、かなり運動的にも改革が進んでいるという認識を持っています。

最後になりますけれども、今年6月のILO総会では、仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメント撲滅がテーマになっています。連合としては、男女に限らず誰もが排除されずに平等に参画できる社会となるように、労働組合の果たすべき責任の重さを再認識しておりますし、今後も男女平等のフラッグを高く掲げ、働くことを軸とする安心社会の実現に取り組んでまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

男女共同参画担当大臣 ありがとうございます。

本当に多岐にわたる、前向きで、そして、非常に考えさせられる御意見等々をいただきました。これからの会議に向けて、いいボールをたくさんいただいたと思って、1つずつ丁寧に答えを出していければと思っております。

実はとくに会議の時間を過ぎてしましまして、本当はこれからいろいろやりとりをしたいのですけれども、これから長いおつき合いをさせていただくということで、今日は皆様、御予定もおありでしょうから、もし、どうしてもこれだけ付け足したいとか、お話しされたいということがあればぜひ手短におっしゃっていただければよろしいですし、なるべく速やかに次の正式な会合を開かせていただきたいと思います。

「女性活躍加速のための重点方針」というのをつくらなければなりません。3月をめどに会議を開催するという事になっておりますので、そのときに今日いただいたものをちゃんとリストにしてまとめて、またいろいろな議論のたたき台にさせていただいて、より良いものを生むことができたらと思っておりますので、それによろしゅうございますか。

それでは、ふつつか者ですがしっかり頑張りますので、よろしくお願いいたします。