

# 若者・女性活躍推進フォーラム 第6回議事録

内閣府男女共同参画局

# 若者・女性活躍推進フォーラム（第6回） 議事次第

日 時：平成 25 年 5 月 9 日（木） 17:59～19:01

場 所：官邸 4 階大会議室

1. 開 会

2. 議 事

・我が国の若者・女性の活躍推進に向けた提言案について

3. 閉 会

○伊達内閣府副大臣 皆様、御苦勞様でございます。時間になりましたので、ただいまから第6回「若者・女性活躍推進フォーラム」を開催させていただきます。お忙しい中、御参加いただき、誠にありがとうございます。

上川先生が3分ぐらい遅れるということでございます。亀岡政務官は欠席でございますので、御了承いただきたいと思います。

本日の司会を務めさせていただきます、内閣府副大臣の伊達忠一でございます。よろしくどうぞお願いいたします。

本日のフォーラムでは、女性の活躍等について、地方の声も含め御意見を伺ってきたことを踏まえた、提言の素案について意見交換を行いたいと思います。

それでは、議事に入らせていただきます。まずは提言の素案について佐村内閣府男女共同参画局長より説明いたします。その後、今回初めて御出席をいただきましたフクシマ委員、柳委員から女性の活躍促進等について5分程度御発言をいただきたいと思います。和合委員、宮島委員、樋口委員におかれましては、過去のフォーラムに御出席いただいた際の議論も踏まえ、3分程度御発言をいただければと思います。

それでは、佐村局長、よろしく申し上げます。

○佐村局長 それでは、提言案について御説明を申し上げます。

資料2-1の横紙が概要、資料2-2が書き出したものでございます。資料2-1を使って御説明をいたします。

1 ページ、女性の活躍促進に向けた課題をまとめてございます。

2 ページ目に課題に対応した具体策について、黄色の枠①企業の取組を促進する施策、青の枠②女性のライフ・ステージに対応した活躍支援、緑の枠③男女ともに両立環境の整備という3つの柱でまとめてございます。

まず1つ目の柱ですが、M字カーブは女性の自営業者には見られないので、M字カーブ問題を解消していくことや、あるいは管理職等への女性の登用促進というのは、実は企業の取組なしには進まないものでございます。そこで、企業における自主的な取組を促進するために、総理から経済界に対して全上場企業において積極的に役員、管理職に女性を登用していただきたい。まずは役員に1人は女性を登用していただきたいと要請をいたしております。

これにあわせて、企業に対する助成金制度や税制上の措置の活用による支援、国の公共調達活用の検討、また、好事例の検証の拡充や役員、管理職への女性の登用状況の開示促進等を盛り込んでおります。黄色の枠内でございます。

次に青、2つ目の柱でございますが、女性の働き方の希望は女性のライフ・ステージに応じて変化をするため、多様な働き方のニーズに対応した支援が必要となります。

学生や社会人のキャリア形成支援においては、キャリア教育の推進や理系分野を目指す女子中高生に対する支援のほか、企業におけるロールモデルやメンターの普及を掲げてございます。

妊娠や出産、育児期における継続就業支援につきましては、総理から経済界に対して、子どもが3歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得したい男女が取得しやすいように、職場環境を整備するよう要請を行っております。これにあわせて育児休業中、復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度の創設や、中小企業における育休復帰支援プラン策などを盛り込んでございます。

再就職に向けた支援としては、大学や専門学校等における社会人の学び直しプログラムなど、子育て等でブランクのある女性へのスキルアップ支援等を掲げております。

また、起業等チャレンジ支援としてビジネスコンテストの活用等による支援や女性農業経営者の支援、融資等資金調達の支援、ITクラウドによる経営ノウハウの支援などを掲げてございます。

被災地においても起業等による女性の活躍が、復興の原動力として期待されているところでもございます。

最後に一番下、緑、3つ目の柱ですが、男女の仕事と子育て・生活との両立環境整備のため、労働時間法制に関する総合的な議論や、テレワークの普及に向けた働き方を含める実証実験を行うなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた雇用環境の整備を掲げてございます。また、喫緊の課題への対応として待機児童解消加速化プランを展開してまいります。このほか働き方の選択に関して、中立的な税制や社会保障制度についても検討してまいります。

資料の一番最後のページを御覧下さい。まず随より始めよの観点から公務員における女性の採用・登用の拡大や、仕事と子育ての両立支援、働き方と人事評価等について盛り込んでおります。

以上の取組により、多様な働き方を可能とし、男女ともに活躍し続けられる社会の構築を目指してまいります。

参考資料3を少しだけお目通しください。実は女性の活躍に関しまして国政モニターのインターネット調査あるいは内閣府男女共同参画局の公式フェイスブックによっても、男女含めて様々なライフ・ステージの方々から御意見を募集してございます。お時間の都合上、説明は省略いたしますので、後で御覧をいただければと思いますが、おおむねフォーラムの議論と共通する御意見が多うございましたので、こういった結果も踏まえまして、ただいま御説明をいたしました素案を作成いたしております。

以上、簡単でございますけれども、説明といたします。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

それでは、有識者の皆様方から御発言をお願いしたいと思います。

まずはフクシマ委員、お願いいたします。

○フクシマ委員 発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

今回、出席を御依頼いただきまして、今までの会合の議事録を拝見させていただき、今回頂戴しました提言の案も拝読させていただきました。全体的な印象としては幅広くマク

口、ミクロ両方の課題を網羅、検討され、その具体的解決策も提言されていますので、力強い御提案という印象を持ちました。したがって、私のほうからはできるだけ今までの議論と重複を避け、4点コメントをさせていただきますので、まず資料3を御覧下さい。

まず1点目は、女性登用策の基本的な前提となる考え方です。実は最初の2点に関しては、現在の案に反映するのはタイミング的に難しいかと思っておりますので、将来に向けて検討課題としてお聞きいただければ幸いです。

女性の登用の基本的な前提となる考え方として、女性の真の活用というのは「女性」支援という視点から「男女」支援に変える必要があると考えています。例えばこの案でも6ページの環境整備の案には、「男性の家事・育児への参加」という言葉が出てきます。これはあくまでも家事・育児の主体は女性であり、男性はその「補助をする」という考え方が前提になっています。確かに現状を考えると仕方がないとはいえ、2003年の時点でさえ男性の50%以上が育児にかかわりたいと考えているという統計があり、単なる参加ではなく主体的に「育児をする権利」は男性にもあります。

真の男女共同参画とは、過去に男性の領域とされた場で女性が活躍することだけでなく、女性の領域での男性の活躍を可能にすることでもあります。少子化対策で成果を上げるためには、過去の男女の役割分担を根本から見直し、子育ては男女がともにかかわる「共育」であるとの認識が必要です。待機児童解消は女性が働きやすくなるだけでなく、男性も働きやすくなることであり、男女共通の課題です。民間だけでなく政府がそこまで大きく視点を変えなければ、急速な意識改革は起こらず、スウェーデンのような男性の育児休暇取得率90%や、2020年までに女性管理職30%の目標達成は、かなり困難であろうと危惧しています。

2点目としては、真の男女共同参画促進にはワーク・ライフ・バランスという概念ではなく、「ワーク・ライフ・マネジメント」という概念も導入してはどうかと思っています。ワーク・ライフ・バランスと言うと、ワークとライフがバランスすべき対立概念になり、ゼロサムゲームのようにどちらかを犠牲にするという意識が出てきます。ワークとライフを一生の中で自分から主体的にマネージするという前向きなワーク・ライフ・マネジメントの考え方は、男女問わず長期労働という日本の就労慣行も含めて見直し、効率的な働き方をすること、つまり、「在宅勤務もITを十分に活用し、男女ともにライフ・ステージに沿った多様な働き方を可能にし「共育」という子育ても含めて、生活も仕事も充実させる」という考え方です。

それを可能にするには、男女ともに私は「2つのジリツ（自立・自律）」と呼んでいるのですが、プロとしてジリツし、時間や場所に縛られない柔軟な働き方をすることが必要になります。そして、それを可能とする総労働時間規制の緩和と法的整備が不可欠です。ジリツしたキャリア力をつけることは、日本の人財のグローバルな競争力をつけることにもつながりますので、検討に値すると思えます。

3点目は企業に対するインセンティブです。企業はこの課題に関しては、企業の存続が

かかっていますので、既に取り組を始めています。お手元の参考資料1を御覧下さい。これは経済同友会が昨年5月に発表した、2020年までに女性管理職を30%にするという政府目標達成のために、経営者自らが努力することをコミットメントするという行動宣言です。宣言そのものは表紙の次のページをめくっていただくと5点挙げてありますので御参照ください。18ページの図表13を御覧下さい。これは「誰が何をするかという工程表」ですが、経営者としての具体的な行動として3点挙げていますので、これも御参照下さい。さらに行動宣言の実行を担保するために、フォローアップ活動として2点実施しています。

まず現状を把握し、情報を共有するための調査。第1回の結果はその次の参考資料2としてお配りをしております。

2点目、将来の社長育成のためのリーダーシップ・プログラムを執行役員レベルの管理職を女性6割、男性4割で昨年10月から実施をしています。

また、この行動宣言の中では行政に対する期待も4点挙げており、今の18ページの図13の一番下に挙げておりますが、中でも女性の就業を促すインセンティブとして挙げている「女性の就業選択に中立的な税制、社会保障制度の確立」です。これは本日の提言案の7ページで言及されていますが、ぜひ御検討いただきたいと思います。この行動宣言はIMFのラガルド専務理事も応援してくださり、世界に日本の経営者がコミットしたとの覚悟で取り組んでいくつもりですので、行政の支援もよろしくお願いいたします。

最後に、KPIの設定、官民連携と実施スピードの重要性を強調したいと思います。この提言の実行に向けては具体的に「工程表」を作成されるものと思いますが、これだけ多くのイニシアチブを実行されるのであれば、総花的にならないように短期、中期、長期で実行するアクションに優先順位をつけ、短期の課題に関してはKPIとして「誰が何をいつまでに達成するかを決め、ぜひスピード感を持って実施していただくことをお願いしたいと思います。

そのためには各省庁に連携していただき、「どこが何をいつまでに実行するのか」を明確にし、民間にノウハウのあるところは連携をして任せることも必要だと思います。例えばここ十数年間に私は日本企業の社外役員を8社ほど務めてきましたが、この領域は官の人的資源と民のノウハウを活用できる、官民連携が有効な領域ではないかと思っています。また、前職では約20年間グローバルな人財コンサルティングを経験し、10年以上前からグローバル人財の不足とその育成の必要性を訴えてきましたが、数年前までは行政も企業も反応が鈍く、その間に他のアジア諸国に10年以上の遅れをとったという悔しい経験があります。したがって、女性の課題に関しても、政府による民間の啓蒙活動も重要ですが、企業は既に動き出していますので、ぜひ連携をとりつつ税制、法制度等の実質的な整理を早急をお願いしたいと思います。

以上です。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

それでは、続いて柳委員、お願いします。

○柳委員 それでは、資料4に沿って御説明いたします。

冒頭、提言について御説明がございましたが、その中に女性の起業に対する支援という項目がございました。当行といたしましては、女性の様々な活躍のうち女性の起業に焦点を当てた活動をしておりますので、それを踏まえて女性の起業促進について説明をさせていただきます。

(1ページ) まず、何故私どものような銀行がこういう仕事を始めたかということでございますけれども、現在、中期経営計画で2つ重点を置いております。1つは当然のことながら震災への復旧・復興についての支援であり、もう一つは、我が国の将来の成長戦略のための支援です。女性の起業への支援は、成長戦略の1つのプログラムとして位置付け、女性起業サポートセンターを平成23年11月に銀行内に設置いたしまして、これから御説明するような諸活動を行ってきたということでございます。

(2ページ) なぜ女性の起業支援なのか、どのような意義があるかということでございますが、大きく分けると2つの側面で我々は期待しております。1つは量的な期待、もう一つは質的な期待でございます。女性が新しく参加することによって、日本の経済の成長を押し上げる原動力となる、そういう量的な期待がございます。もう一つは、男性と違う視点がございますので、変革でありますとか、新しい成長という変化への原動力となる質的な期待があることに着目いたしました。

当行といたしましては、長い間、産業金融を行ってきておりますので、その幅広い知見を生かして女性のビジネスに光を当てて支援を実施しております。(3ページ) 日本の起業については、他国に比べて男女とも非常に低い状況にあるのが現状です。

(4ページ) しかしながら、女性が起業を行うには様々な課題がございます。経産省の委託調査を見ても、大きく6点の課題がうかがえます。

1点目の開業資金の調達でありますとか、2点目の販売先の確保といった悩みは、男女とも共通なのではないかと考えております。むしろ女性特有なのは下の4つではないかと考えられます。1つは経営に関する知識・ノウハウの不足。やはり女性で新しく起業を行う人が少ないものですから、この辺の知識・ノウハウがなかなか伝わらない。その次の事業に必要な専門知識・ノウハウ不足も同様でございます。5番目は、先ほど触れましたが、同じような立場の人が少ない、あるいは交流の場がないことが大きな課題であります。最後の点はよく言われていますが、家事でありますとか育児、介護と両立するのはなかなか難しい。後ほど申し上げますが、この点を支援する必要があるだろうということでございます。

したがって、いろいろな悩み、課題があるものですから、どうしても女性の起業というものはリスクを限定した成長力の低いビジネスにとどまる傾向がございます。

(5ページ) そこで、当行では平成23年に女性起業サポートセンターを立ち上げました。何をやりたいかということですが、資金とか起業のノウハウを総合的にサポートして、新しいビジネスをつくっていく成長の支援をしたいということでございます。実際の活動と

しては、女性経営者にフォーカスしたコンペティションを行いました。既に昨年1回目が終わり、現在2回目の過程でございます。恐らく女性経営者だけにフォーカスしたコンペティションというのは、余り前例がなかったのではないかと考えております。

それから、後ほどの資金調達の話にかかわるのですが、創業を後押しできる程度の事業奨励金を提供するもので、これは寄附でございます。つまりファイナンスには融資や出資等のいろいろな方法がございますが、やはり起業の初期段階では返さなくいいお金が有効ではないか。銀行ですとどうしても返済や担保等を求めることが多いのですが、そうではなく寄附をしようと考えまして1,000万円、あるいは500万円を2人という形で寄附をしております。

資金提供のみならず、事後1年間にわたってメンタリングを行います。事業計画をブラッシュアップしたり、経営のノウハウのサポートをしたり、各種の専門家を紹介する等々を行っております。さらにコンペの受賞者に限らず、応募された方全員が参加できるようなセミナーを開催しております。さらに先輩の起業経験者の話を伝えるとか、あるいは非常にリクエストの多かった資本政策・資金調達についてのセミナーを開催しております。

(6ページ)既にコンペの概要は説明いたしましたが、応募の対象は、創業期にある女性経営者による事業であり、これは初めてでもいいし、いわゆる第二創業でもいい。これらの事業を革新性、事業性、経営者の能力の観点から評価して、先ほど触れましたような奨励金を提供させていただいています。

(8、9ページ)コンペの中身等は省略いたしまして、応募状況を説明いたしますと、地域も全国各地から、年齢も多様、業種も多岐にわたるといのが特徴でございました。

(12ページ)時間がなくなりましたので、最後に、少しまとめだけお話をさせていただきます。

以上の活動を通じ、実感したことが2つございます。

まず、やはり女性による新しいビジネスは非常に重要であるという点です。つまり、多様な業種にわたる起業がありますし、特に地域や社会の課題を捉えた意義ある事業が多かった。また、既成概念にこだわらない発想、サービスの組み合わせは非常に付加価値があり、成長、変革の原動力であることを再認識いたしました。

一方、課題もあるという点です。計画あるいは経営体としての検討の余地の大きいプランも散見されました。また、人材等さまざまな経営資源の不足がございます。この点は、いろんな意味でのサポートが必要と言えます。特に資金のみならず、ネットワークや経営ノウハウのサポートが重要です。その際、地域でのサポートが非常に有効ではないかと考えております。地域の主体としては、自治体、支援団体、企業等もございますが、地方銀行とか地域の信金なども非常に有効な主体ではないかと思っております。また、その人たちが連携することが大事だと思います。それから、家事、育児、介護とのバランス確保のための支援が必要であるということでございます。

以上でございます。



○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

続きまして、和合委員、お願いします。

○和合委員 ありがとうございます。

私も参加させていただいて、今回の提言案を見させていただきました。女性が活躍できるもの、ここに提言がされているものをぜひ広く実行していただくというか、支援していただきたい。特に地方にありましては起業する女性にとってのノウハウがまだまだ足りないのです。私も商工会議所でやっていますけれども、行政と会議所。やはり経済界は会議所がいろいろサポートしていただきたいと思うのですが、その辺のノウハウがまだまだ足りていないなど、今回参加させていただいて非常に感じているところなので、そういうところも強く指導していただいて、支援していただければ、今の地方にとってももう少し躍進していけるのかなと思います。

特に地方にあっては零細企業が多いので、なるべくこういうことを推進していけるように私たちも努力していきたいので、そういうところの支援は非常に望むところでございますし、この前も話をさせていただいているように、世代を超えたマッチングを考えていきたいと思っております。

以上でございます。ありがとうございます。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

それでは、続きまして宮島委員、お願いします。

○宮島委員 ありがとうございます。

総理も直接言及された女性の活躍に関しては、本当に今度はスローガンや概念にとどまることなく、具体的に進んでほしいと思います。それで提言の案で4点ほど申し上げます。

まず確認ですけれども、待機児童の問題は文面で7ページに、特に株式会社について、「株式会社を含む多様な主体で」と書いてありますが、これは株式会社への本気の参入期待と読んでいいのでしょうか。第一生命からあった、保有スペースの活用の御提案など、待機児童の解消のために生かせるありとあらゆる資源を最大限に活用していただきたいと思います。

何人かの委員から御意見がありました、働き方に中立な税制、社会保障制度の検討についてもはっきりと記述をしていただきました。重ねてですけれども、かつて内助の功が女性の生き方とされて育った40代、50代などに十分配慮しながらも、今、本当に女性の活躍に期待するならば、今の政府のメッセージとは逆方向に映ってしまう税制や社会保障制度は、しっかりと見直しの議論をする必要があると思います。

その際に、ただ配偶者控除をなくすなどということではなく、もっと工夫が必要だと思っ  
ていまして、例えば配偶者への配慮を子育てに対する配慮に置きかえていく工夫も検討  
していいのではないかと思います。といいますのは、女性はもちろん次の世代を育むとい  
う意味でも期待されていると思うのですけれども、一連の政権交代の前後で子育て家庭に  
何が起こったかといいますと、年少扶養控除がなくなって、子供の手当てがいろいろ変っ

た結果として、終わってみたら子育て世帯の一部だけ実質負担増という結果になってしまいました。これは多分、高所得者だけだったら仕方がないかという受けとめだったのだと思うのですけれども、実は年収700万、800万、おそらくそれより少ない層も含め、都市部で子供を育てるのが決して楽とまでは言えない中間層も結果的に負担増になっています。これはどの党も口々に言う子育て支援の強化とは違う結果だったのではないかと思います。

配偶者控除などを見直していく過程では、多くの国民も納得しやすい子育てに対する支援、年少扶養控除の復活などとリンクをさせるなどの工夫をして、とにかく国の今のメッセージを税制に反映すべきではないかと思います。

3つ目はテレワークに関しましてで、これは一部の業種や会社の働き方だけではなくて、実は今、持ち帰り仕事をしているというような人の努力をしっかりと評価することも含めて、いろいろな職場で可能性があると思っています。

7ページにはテレワークの普及など、多様な働き方の要素と、労働時間法制の総合的な検討というものが別のポツで書いてあるという印象があるのですけれども、この労働時間法制について総合的に見直すという観点の中に、テレワークなど柔軟な働き方を推進する観点も明確になる表現をいれていただけたらいいと思います。

さらに民間をリードしてほしい、公務員の採用や登用については転勤や働き方、評価に対しても言及していただきました。

もう一つ、記者の立場から見えた一部分だけからの意見で恐縮なのですが、中間管理職やひとつの組織だけでは変えにくい全体の働き方の変革も必要なのではないかと思います。例えばまことに恐縮ながら、余り生産的でない長時間労働に見えてしまう国会対応などの仕事のやり方なども、これは多分一管理職で変更できることではなく、政治家、行政、みんなで一緒に考えて変えて、そして女性がもっと就きたい仕事になってほしいと思います。これまで「このやり方しかない」と続けてきた働き方でも、政治や行政が強力な意思で率先して変えていけば、民間企業も、一部言い訳のように「業績のためにはこれしかないんだ」と言って続けてきた、言わば女性の活躍の壁となっているような仕事のやり方を本気で考え直すのではないかと思います。ぜひ政治、行政、そのあたりの本気度を見せていただきたいと思います。

今は男性中心になってしまっている職場でも、女性が十分に活躍できる環境を整えることが、日本が活力を取り戻すための非常に重要なポイントだと思います。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

それでは、最後に樋口委員、お願いします。

○樋口委員 どうもありがとうございます。

私も2回にわたってこのフォーラムに出席させていただきました、いろいろ申しあげましたが、そのほとんどは取り上げていただきまして、まことにありがたいと思っております。

女性の活躍促進を成長戦略の中核に位置付けるということは画期的なことだと思います。

て、また、今回具体的ないろいろな取組がそこに表記されたことは、非常に高く評価できるのではないかと考えております。

その上で幾つか御注文をつけたいと思いますが、例えばいろんな制度といったものは法律が改正され、それによって企業にしろ、いろんなところ、税制、社会保障制度におきましても法律ができれば、それに沿って制度自身は改革され、また新たな制度ができると思いますが、その制度がうまく活用されるのかどうか、あるいは機能するのかどうかというのはまさに人の気持ちでありまして、その運用にかかってくることがあるかと思っております。

全体的には非常に具体的なものが多く取り入れられているのでありますが、1つワーク・ライフ・バランスと言うと怒られるかもしれませんが、ワーク・ライフ・マネジメントも含めて、ここについての意識の改革を進めるような取組。特に男性も含めた、あるいは男性についても働き方の見直しの重要性といったものを、もう一度再認識するような取組が私は必要になるのではないかと考えております。

人間に与えられている時間というのは有限である。その限られた資源をいかに有効に活用していくのか考えないと、無限に与えられた時間のもとで働くというようなやり方を見直すことの重要性が重要なのだらうと考えておりますので、そういったものについての取組を具体的に、例えば企業の中における男性社員も含めた、あるいは管理職も含めたセミナーであるとか、そういったものを活発に開く。また、これは会社だけの問題ではなく、むしろ個々人の問題でございますので、教育の現場におきましてもワーク・ライフ・バランスあるいはワーク・ライフ・マネジメントの重要性を再認識するような取組が必要になってくるのではないかと考えております。

重ねて申し上げますが、こういう男性も含めた、あるいは企業だけではなく個々人の考え方についての行動変革につながるような施策が、もっとあってもよろしいのではないかと考えております。

以上でございます。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

それでは、今、有識者の皆様方から御意見をいただきました。御意見について副大臣の方々から御発言があれば伺いたいと思っております。榊屋副大臣、お願いします。

○榊屋厚生労働副大臣 委員の皆様、今日はありがとうございます。

多くの声をいただきましたけれども、先ほど宮島委員からこの中身を見て、とりわけ待機児童対策を本当に本気でやってくれるのかという厳しいお声を頂戴しました。株式会社を含めた多様なサービスということで、総理も緊急集中取組期間、待機児童解消の加速化プランを発表しまして、既に民間企業も活用した流れを打ち出しておりますから、それこそ全力で取り組んでまいりたい。

その中で今日、フクシマ委員からもお話をいただきました時間法制の問題も含めて、宮島委員からもお話をいただきました。この時間法制についても、今までも自律的で多様な働き方を実現する。生産性向上を図る観点から取り組んでまいりましたけれども、ここは

労働者の健康あるいは生活時間を確保する観点、生産性の観点、ここはなかなか難しい問題もございまして、田村厚生労働大臣は今日来ておりませんが、大臣はぜひ実態調査をもう一回きちんとやろうと言ってございまして、ここに書いてあるような内容も含めましてしっかり実態を把握した上で、ここは労使の皆様、しっかり協議をしなければなりません。かつてこの労働時間制の問題は様々に議論されて、紆余曲折もあったものですから、しっかり実態を把握した上で本当にテレワーク、在宅勤務も含めて多様な女性の皆様方の力を社会で発揮していただくような、そんな方向性を目指して我々も資料をしっかりと集めて取り組んでまいりたいと思っている次第でございます。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

谷川副大臣、お願いします。

○谷川文部科学副大臣 私は文部科学副大臣としてだけでなく、高校を出てすぐに従業員7～8人の製材所を継いで、今は400～500人の規模になっているのですが、その企業経営者の経験も踏まえて発言させていただきます。グローバル・ジェンダー・ギャップ指数が135カ国中101位であり日本は先進国の中でも女性の活躍する場が少ない国になっています。その現実を踏まえた上で、どういうふうにしたほうが一番解決するのかということを考える必要があります。女性の活躍が困難な背景には、グローバリズムがあると思います。グローバリズムにおいて、企業は国家間で熾烈な競争をしており、そのような状況も踏まえないければなりません。企業で女性の3割に役職を与えなくてはならないと言っても困っている経営者も多いと思います。

では、どうしたら女性の力が発揮できるか。女性が力を十分に発揮できるような周辺整備をしていく。それが理想的だと思うのです。ですから女性の方から、どのようなところが不自由で、なぜ自分たちの力が発揮できないのかを丁寧に聞く必要があります。私自身も企業経営者として、何をすればいいのかと女性にいつも聞いているのです。

企業経営者として、女性には子どもを産んでも働き続けてほしいと思っても、なかなか難しい現状があります。時短でもいいし、勤務時間が8分の1だったら、給料もボーナスも8分の1しっかり払うので戻ってきてほしいと思ってもなかなか難しい。

女性が働き続けるためにはどうしたらいいのか、どんな環境を整えたらいいのか教えてほしいと思っている経営者は私以外にもたくさんいると思います。

ただ、24時間いつでもどこでも誰でも子どもを預かってくれる場所は絶対必要だと思いますし、そのために、何としても国を挙げてやらなければいけない。それから、格差はできるかぎりなくしていかなければいけない。例えば、1時間働いたら1時間分の給料とボーナスを払うといったことも考えられます。それから、いつでも帰ってきていいですよという方法も考えられます。そういうことをすべきだと思います。どうぞ皆さんの考えをお聞かせください。

○伊達内閣府副大臣 それでは、この御意見をいただく前に、まず赤羽副大臣からもお聞きしてからいただきますよう。

○赤羽経済産業副大臣 経産省からの意見になりますが、まず少子高齢化による生産年齢人口の減少は、我が国経済成長にとって最大の制約要因であると思っております。ですから労働力の量の確保のみならず、生産性向上のための質の確保のためにも、女性の能力を十分に発揮できる環境整備が重要であると認識しております。

今回、安倍総理から女性活躍推進が成長戦略の中核とのメッセージが発信されまして、本フォーラムでも各方面の有識者の皆様からの御意見を伺った上で、具体的な取組をまとめられるということは、大変意義深いものだと思っております。

まず政府として取り組むべきテーマは、これはたくさんの委員の皆様から御指摘のあるように、女性の就業継続に不可欠な待機児童対策であると思っております。これは先ほどフクシマ委員からの御指摘にもありましたように、男性自身の働き方にも大変な効果があると考えております。機動的な施設整備を進めるためにも民間企業の参入促進を図るべきだと考えております。

次に、宮島委員から御指摘のありましたテレワークについてであります。育児中の女性が時間制約によるハンデを乗り越えて成果を上げるために、テレワーク等による多様な柔軟な働き方、時間や場所に縛られない働き方を推進することが必要であると考えております。そのためにも育児休業給付金の受給要件の柔軟化に加えて、職場にいることを前提にした従来の労働時間管理の制度を見直すべきだと思います。

先ほど宮島委員から御指摘いただいた働き方というか、質の向上ですが、実はこのゴールデン・ウィークにデンマークへ行ってきましたけれども、デンマークは朝9時から4時ぐらいで仕事が終わるのです。実は1人当たりのGDPは日本より全然高い。大変幸せな国なのですが、やはり私も民間企業にいましたけれども、長時間労働に対する神話みたいな余り意味のないことは早くやめるべきだと。ノー残業デーというものを今やっているのかどうか知りませんが、それをもう少し強制力をかけるとか、そういったことが必要なのではないか。

今の国会待機という制度もけしからん話で、私は毎晩毎晩夜中の11時過ぎぐらいに質問通告が来るのをどきどきしながら、こういうことをなぜ認めているのか、ルール化をすべきだと思いますし、本会議の在り方を初め、意味があるのかないかもう一度最初から疑って制度改革に取り組むべきだと思いますし、それをやらなければいけないと考えております。

経済産業省としても、女性活躍推進を経済産業政策の中核に位置付けようということで、主婦の皆様等が中小企業でインターンシップをする際の支援ですとか、経営支援と資金面の両面からの女性の起業・創業支援に取り組むとともに、これまでも発言をしておりますが、ダイバーシティ経営企業100選ですとか、なでしこ銘柄等を通じて経営戦略としての女性活躍推進に取り組む企業を、省をあげて後押ししていきたいと考えております。

以上でございます。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございました。

副大臣の方々から各々の立場で御意見をいただきました。その中で特に谷川先生からは文部科学副大臣を離れた形の中でということに女性に聞きたい、そういう受け皿をつくってあげても応えてくれないではないかということなのですが、女性の方々から御意見があれば。

○松公明党副代表 谷川副大臣に対するお答えではないのですけれども、伺ってしまして、最後のほうは力強いなど。皆様企業家がそういうふうにお考えになってくださったらありがたいなと思いましたが、多分、都会ではなく特に地方において女性の在り方というのは自分だけではない。子供を産めば女性は育児に専念するのが当たり前みたいな周りからの見方もある。また、預けて働くところがない等々の事情があって、なかなか復帰できないのではないかと思います。こういうことも本来、日本全国同じように女性も男性も働けるようになればいいのですけれども、残念ながらまだそうはなっていないということで、ちょっとお答えになっていないと思います。

少しこの素案についてお話ししたいのですけれども、委員の先生方のお話には本当に目からうろこで、フクシマ委員はまさに育児は男性の権利だというのは、本当に目からうろこな思いでございまして、本当にそうだなと。考え方を私たちが変えなければいけない。ワーク・ライフ・マネジメントという言葉もそう思っております。

柳委員からは、事業の初期は返さなくてよいお金が要るでしょうというのは、本当にそうなのです。寄附という形も本当にありがたい大事なことだなと思ひまして、ありがたいなという思いがございました。宮島委員は国会の運営の仕方までおっしゃってくださいまして、赤羽副大臣からもお話がありましたように、私も思うことがいっぱい、時間の関係で余り言いませんけれども、樋口先生は無限の時間ではないんだという男女の働き方の見直し、男性にもセミナーをやる、教育が必要だというのは本当にそうだなと思ひました。

この素案については2ページ目、例えば企業に対する助成、税制支援。私はこのインセンティブを与える税制支援などをしろと前回も申し上げたのですけれども、もう少し抜本的な支援策となるような書きぶりはないのかなと。何となくこれは今までと同じような、優遇という字は落とされたそうですけれども、これももう少し企業が取り組む本当にインセンティブになるような書きぶりはなかったのかということと、4ページの育児休業につきましては総理から3年というとてもよいことが、延長も大事でございますけれども、希望者がみんな取得できるように制度を改善すべきだし、もちろん多様な働き方を実現するために育児休業給付金の支給ルール、これは実は20日間以上1カ月で休まないとお金が出ないのです。その前は実は育休の間は50%に上げたときも35%しかもらえなくて、また復帰して2カ月以上たたないと残りもらえなかった。これを改善させてみたら今度はこれがあって、こんなことをいつまでもしているのか。そこに行くまでにこういうことをちゃんと改善しなければおかしいのではないかと思います。

もう一つ、今日森大臣から女性手帳のお話をいただきました。これはだいぶ誤解があると私も思いますけれども、我が党も実は女性サポートプランというものを前に出しまして、

女性健康手帳というものも出したのです。それは産まれてから亡くなるまで、女性の各年代というか立場でいろいろなサポートができるということであって、もし女性手帳をしっかりと認識していただくのであれば、谷川先生の女性が何で復帰してこないのかというと、今回もそういうふうに言われているらしいのです。女性手帳は若いうちに結婚しろと、子供も早く産め、もっと産め、しっかり子育てしろというふうに上から目線だみたいなことを言っている方々もいるようで、決してそういうことではないということなので、もう少し女性が一定の価値観を強要するものでは決してないと、本当に力を発揮しやすいようにサポートをするものだということを出される工夫も必要ではないかと、ちょっと関連して別の話で申しわけありませんけれども、思いました。

以上でございます。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

今、松あきら先生からお話がありましたように、今までの委員の先生方の御意見も踏まえて意見交換をさせていただきたいと思えます。

まず党から御出席の方たちおられますが、御意見いかがでしょうか。

○山本公明党女性局長 私からも2点だけ申し上げたいと思っております。

先ほどフクシマ委員からもお話がありましたけれども、私もぜひこれは具体的に、いつまでに、誰が、何をやる。この具体的な工程表は絶対つくっていただきたいと思えます。言ってみれば出ているものは前から言われていたようなものばかりで、できなかったことに問題があるわけでありまして、できるために必ず実行するんだというところを担保するために具体的な工程表を絶対に出していただきたい。これを頭に書いていただきたいと思えます。

2点目は先ほど宮島委員からも話がありましたけれども、本気かという話なのですが、本気かというのは私も聞きたいところなのですけれども、その中で7ページの書きぶりを考えていただきたいのですが、賃貸方式や国有化も活用した保育所整備（「ハコ」）と書いて、その後に注意書きで株式会社を含む多様な主体でスピード感を持った施設整備を推進。大事なのは施設整備だけではないのです。要するに多様な主体で担っていくことが大事なわけですから、ここに注意書きで書くような話ではなくて、上の頭書きのところにそういった多様な主体で担っていくんだということを入れていただきたい。そういった形をしないと、そこだけの話に厚生労働省は解釈しそうな気がしますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思えます。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

上川先生、お願ひします。

○上川自由民主党女性活力特別委員会委員長 長い間、女性の社会における活躍推進に政府としても取り組んでいますが、第一子出産を機に約6割の女性が離職する傾向はずっと続いています。それは、長時間労働を前提とした男性中心の社会に女性が入ることに非常に厚い壁があることを表しています。

それを解決していくには、男性の働き方の問題であるという認識を明確にするとともに、時間をいかに有効活用して生産性を上げるかを考えていく必要があります。グローバル社会において労働時間の問題も含めた企業間の競争は現実的な問題として存在しますが、海外の企業を例にとってみても、長時間労働でなくても十分に生産性を上げている企業はたくさんあります。むしろ男性中心の社会に入り、時間的に制約されている女性の働き方から見習うべきものがたくさんあるのではないかと、また、女性の管理職が行うマネジメント上の工夫や、それを政策として応援していく視点が非常に大事ではないかと今日改めて感じたところであります。

女性の活躍は、成長戦略の大きな柱であります。復興の事例にもありましたように、地域におけるソーシャルビジネス等の起業は、女性が非常に活躍できる分野でありますので、このような女性の起業に対し、ぜひともさらに厚く応援をしていただきたいと思います。さらに言えば起業は成長戦略の中でも非常に大きな弾であるにも関わらず、日本全体の起業比率が極めて低いというデータもありますので、全体の起業比率を上げることができれば、女性もこの問題に対して十分にチャンスがあるのではないかと思います。ぜひそうした施策の進め方についてさらに、議論、検討していただきたいと思います。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

今、御発言いただいた上川先生は、自民党の女性活力特別委員会で委員長をしておられます。

女性局長をやっておられる上野先生はございますか。

○上野自由民主党女性局長 こちらの提言案、すばらしいものができたと思っております。そして、今日の皆様のお話は、またさらにグレードアップしたもので、私も今日来てよかったと思えます。なぜなら学校で生徒に対して教えている立場もありますので。

谷川副大臣がおっしゃったように、なぜ女性はそれに応えてくれないのか。何が原因なのかということなのですが、私たちは日本の女性であって、日本の女性には、日本の女性ならではのDNAがあるのだと思います。

上川先生のお話にもありましたが、男性社会が強いというのは日本の歴史的伝統文化の1つではないかと思います。その中に女性は一生懸命、今、入っていつていますが、やはりそれは男性が認めてくれないとなかなか入れないのです。だから仕事をやれとか、仕事を認めるからどんどんやっていいよとか、それだけでは入れないので、何かチャレンジする場をつくっていただくとか、先ほどお話があったと思うのですが、コンペティションをするから頑張れよと言って、全てのスタッフに同じ機会を与えてあげるとか、あとは意識改革をする発言を認めてあげるとか、女性というのは頭がやわらかいのでいろんな発想をするのです。

ところが、それを上からこんなのだめだということを1回言われると、それで嫌になって引いてしまうことも多いのです。学校の子供たちを見てもそうなのです。やはりだめだよと言う前に、何かほめる言葉を言うと女性はおだてられるというか、そういうことでは



ないのですが、女性は気持ちがよくなる。そうするともっともっと自分のいいところを発揮できるような面が出てくるのです。

ぜひとも男性の方をお願いしたいのは、女性の能力は目には見えないところにまだまだありますので、それを発揮するために上から目線とかではなくて、何かの形で発信しやすいような環境をつくってほしい。例えばイギリスとかアメリカが必ずレディーファーストと言って何でも女性に対して優しくします。それを日本人はどこまでやるかという、言葉は同じようにレディーファーストと言いながらも、全て男性が中心で家庭の中もなっているといますから、意識改革を男女ともにするような、企業でも、家庭でも、社会環境をつくっていく。そしたら女性は出やすいと思います。

余り意見になっていないです。谷川先生、よろしいでしょうか。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

今の御意見を聞いて稲田大臣から何かございますか。

○稲田再チャレンジ担当大臣 ありがとうございます。皆様の意見を聞いていて勇気が出てきます。

私は今、再チャレンジ担当大臣ですけれども、規制改革担当大臣もやっております。保育についての提言を規制改革会議の本会議のテーマとして出しまして、厚労省からも100%とは言えませんが、かなり前向きな回答もいただいているのです。それはなぜかということ、やはり総理自ら、女性が活躍する社会をつくるのが日本の経済の再生なんだということを非常に言っている。そのリーダーシップのおかげだと思っております。

ただ、先ほど来お話がある株式会社の参入ですとか、多様な参入というのは実は既に法律では認められているにもかかわらず、自治体がそこで縛りをかけている。要するに運用が全くついていないという現実もあります。そういうこともきちんと是正をしていかなければいけないですし、育児は男性の権利なんですということは私も非常にいいフレーズだなと思いました。

税制の問題等、配偶者控除をやめて育児の控除に転換するって非常に新しい発想ですし、第三号被保険者の問題もありますけれども、やはり私は女性だからという理由でそこを変えていくところが本当に具体的な提言として発信になるのではないかと思います。非常にいいお話を聞かせていただいて、参考にさせていただきたいと思います。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございます。

御意見はまだまだあろうかと思いますが、時間の関係もございます。よろしゅうございますか。どうも今日はありがとうございました。大変貴重な御意見をいただきました。

それでは、最後に森大臣から御挨拶をいただきたいと思うのですが、プレスを入れさせていただきます。

(報道関係者入室)

○伊達内閣府副大臣 それでは、森大臣、お願いします。

○森内閣府特命担当大臣 本日はお忙しいところ、お集まりをいただき感謝をいたします。

本日は企業、地域づくりに対する支援や、企業経営の専門家の皆様をお迎えし、本フォーラムの提言案の取りまとめに向けて、大変貴重な御意見をいただきました。

1つには東日本大震災からの復興という視点から、女性の活躍推進が震災地域の成長力の醸成になるという御意見をいただきました。これは被災地出身の和合委員からも前回いただいたものでございますので、この取りまとめの中にしっかり位置付けてまいりたいと思います。

また、皆様からいつまでに、誰が何をするか。具体的な工程表をしっかりと示すことが必要である。今まで必要なこと、課題は出尽くしており、これをどうやって取り組んでいくか、結果を出していくかが大事だという御指摘がございましたので、この取りまとめの冒頭部分に、しっかりとした工程表の策定に向けての文言を入れていきたいと思います。

さらには女性の活躍推進というのは男性の働き方の改革の問題だという、しっかりとした御指摘が男性の委員からもあったことを歓迎したいと思います。

そして、育児に対しても男性も共同参画していくという書きぶりにしっかりと書き込んでまいりたいと思います。育児についても多様な主体で子ども・子育てに取り組んでいくとともに、今日は少子化タスクフォースで議論をされております高齢妊娠、高齢出産の危険性に対する啓蒙についての御意見もいただきまして、名称がまだ決まっていないところが女性手帳という名称で決めつけの形で報道されて、国民の誤解を呼んでいるところでございますが、これは女性が働きながら産み育てていく中でしっかりと高齢妊娠、高齢出産の危険性等を認識し、知識を共有することが大切であることとともに、知識を持った上で働き方、両立支援をしっかりと政府がしていくことで、女性が産み育てることができないからといってそれをあきらめて、働くのか、子育てかという二者択一にならないような支援を、税制又は財政的な支援という援助でしっかりとしていただきたい。企業は先を走っていますので、そういう企業を応援していただきたいというお声もいただきましたので、政府としてそれにしっかりと応えていくような取りまとめにしていきたいと思います。

今後とも政府としては積極的な取組を推進していく所存でございまして、この取りまとめた御提案は、若者のほうの稲田大臣の提言案とあわせて、甘利経済再生担当大臣の調整の下、若者・女性活躍推進フォーラムの提言として取りまとめた上で、産業競争力会議に報告してまいりたいと思います。

本日はありがとうございました。

○伊達内閣府副大臣 ありがとうございました。

それでは、プレスの方は退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○伊達内閣府副大臣 以上をもちまして第6回「若者・女性活躍推進フォーラム」を終わらせていただきたいと思います。

本日の会合の概要につきましては、事務方から記者に説明をさせていただきますので、御了解をいただきたいと思います。本日は本当にありがとうございました。