

秋の年次公開検証「秋のレビュー」（1日目）

女性活躍（働く女性への支援）

平成28年11月10日（木）

内閣官房 行政改革推進本部事務局

○出席者

司 会：田島行政改革推進本部事務局次長

松本洋平行政改革担当副大臣

務台俊介行政改革担当大臣政務官

評価者：横田響子（取りまとめ）、石井雅也評価者、石田恵美評価者、

河村小百合評価者、水戸重之評価者

参考人：片岡仁美参考人、栗原美津枝参考人、佐々木かをり参考人

府省等：文部科学省、厚生労働省、農林水産省、財務省主計局

○田島次長 そろそろ時間でございますので、これから「女性活躍（働く女性への支援）」ということで、90分の議論をしたいと思います。

まず、評価者の御紹介をいたします。横田響子様、株式会社コラボ代表取締役でいらっしゃいます。この取りまとめをお願いしたいと思っております。

続きまして、石井雅也様、公認会計士、太陽有限責任監査法人、パートナーでいらっしゃいます。

石田恵美様、弁護士・公認会計士、日比谷見附法律事務所でいらっしゃいます。

河村小百合様、（株）日本総合研究所調査部上席主任研究員でいらっしゃいます。

水戸重之様、弁護士、TMI総合法律事務所、パートナーでいらっしゃいます。

続きまして、参考人をお三方お招きしてございます。まず、栗原美津枝様、日本政策投資銀行常勤監査役でいらっしゃいます。

続きまして、佐々木かをり様、株式会社イー・ウーマン代表取締役社長、株式会社ユニカルインターナショナル代表取締役、よろしく願いいたします。

続きまして、片岡仁美様、岡山大学大学院医歯薬学総合研究科地域医療人材育成講座教授でいらっしゃいます。

山本大臣は出席の予定でございましたが、国会の関係で欠席とさせていただきます。

出席省庁は、厚生労働省、農林水産省、文部科学省となっております。

まず、事務局から説明をさせます。

○事務局 それでは、「女性活躍（働く女性への支援）」という資料で御説明させていただきます。

対象となります事業は1ページのとおりでございますが、まず、2ページを御覧いただければと思います。これは女性の入職者、離職者数の推移のグラフでございますけれども、赤が入職者、青が離職者ということになっております。これは正社員だけではなくてパートタイムなども入るということでございますけれども、平成26年については入職者が離職者を上回っているという状況でございます。

しかしながら、3ページを御覧いただければと思います。いわゆる「M字カーブ」でござ

ございますけれども、赤が日本ということになっております。各国ごとに若干定義付けが違っている可能性もございますけれども、日本につきましてはM字カーブが描かれているというのが依然として特徴として挙げられるというところでございます。

4ページを御覧ください。出産・育児を機に離職した理由などということでございますが、左が離職理由ということで、いろいろございますけれども、家事・育児に専念するというのもあれば、一方で勤務時間が長いので両立が難しかったという理由もあるということでございます。

右が再就職理由ということで、経済的理由が大きく挙げられているところでございます。

5ページを御覧ください。再就職で苦労したことでありますが、希望する条件の仕事が見つからないといったことが多くなっております。

右が6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間の国際比較であります。日本はいずれについても低目に出ているということでございます。

次に、6ページ、マザーズハローワーク・マザーズコーナーについての資料を御覧ください。マザーズハローワークと申しますのは、通常ハローワークとは別に子育て女性等に対する再就職支援を実施する専門ハローワークということで設けられているものでございます。マザーズコーナーも同様でございますが、ハローワーク内の一角ということでやっております。これはいずれもキッズコーナーの設置など、相談しやすいような環境を整えた上で、担当者制などによりまして御相談を受けたりして、きめ細やかな対応をされているということでございます。

7ページを御覧ください。マザーズハローワーク・マザーズコーナーの予算額、設置数の推移等でございますけれども、予算額は経年で申しますと非常に増えてきているということでございます。

右の上が実績であります。就職件数が増えてきておりますけれども、近年、若干横ばいのところもあるということかと思っております。

その下、子育てと仕事が両立しやすい求人数の推移であります。これは両立制度が整っているとか、土日はきちんと休めるというような幾つかの条件などを見ながら、ハローワークのほうでこういう仕事であるということで求人数を数えているものでございますけれども、23年以降ずっと増えてきているということでございます。

8ページ、これは専門職の方々の再就職支援のためにということで、国のほうで行っている事業、あるいはこれから行う見込みの事業でございますけれども、様々な研修でございますとか、相談に乗るということなどが事業の内容となっております。

9ページを御覧いただければと思います。以上を踏まえまして、まず、論点の一つといたしまして、女性の再就職・復職を困難にしている原因は何か。また、どのような支援策が有効かということが一つ。

二つ目といたしまして、マザーズハローワークについては、29年度において増要求がなされているところですが、これまでの事業の効果検証や、働く意欲を持った女性の方々の

御意見を反映したものとなっているのかどうかということ。

三つ目は、女性医師、獣医師などの再就職・復職支援は効果的・効率的なものとなっているかという点でございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○田島次長 それでは、各省から説明をお願いします。

まず、厚生労働省、6分以内でお願いいたします。

○厚生労働省 お手元の厚生労働省の職業安定局の資料、1ページ目、表紙をおあけください。マザーズハローワーク事業についてでございます。事業の概要は先ほど事務局から御説明がございましたので、私のほうからはこの事業の効果と課題等について御説明いたします。

まず、左の上のほう、事業効果と課題ですが、まずは就職率です。マザーズハローワークにつきましては、求職活動の準備が整って、早期の就職を希望する方を特に重点的に支援対象にしております。

27年度の実績で見ますと、重点対象者というのが13.3万人ございます。こちらは3か月以内に働きたいという再就職希望者です。それ以外に重点以外の方で8.8万人、こちらはマザーズハローワークの特徴でもありますけれども、通常のハローワークにはすぐに仕事につきたいという方が多くいらっしゃいますけれども、マザーズの場合は、子育てが少し落ちついてきたので、少し情報をとってみたいといった、まだ本格的に求職活動をする前の方々にもかなり御利用いただいているというのが特徴でございます。

その就職率ですけれども、重点支援対象者につきましては50.4%、この中でも特に担当者制というのを導入してございまして、こちらにつきましては、ここの求職者の状況に応じて、再就職できるように就職実現プランというものを一件一件御本人に応じて策定してございまして、このプランに基づきまして、計画的に就職支援を行うというものでございまして、こちらについては91.2%と非常に高い就職率となっております。

下のほうが費用対効果についてであります。左側のグラフですけれども、赤いほうの線が拠点1か所当たりの担当者制の支援対象者数ということで、直近ですと27年度で402人ということで、経年ごとに拠点当たりの対象者数が徐々に増えてきているということでもあります。その一方で、青い線になりますけれども、こちらは担当者制の支援対象者一人当たりのコストということで、求職者の方一人当たり3万3,400円のコストと直近ではなっておりますけれども、これも経年、コストを低下することができているということで、非常に効率的に事業が展開できているのではないかと考えております。

下のほうが、子育てと仕事が両立しやすい求人についてということで、子育て中の主にお母さんを対象にということですので、子育てと両立しやすい求人というのを積極的に確保するようにしております。具体的には、例えば残業が少ないとか、土日が休みであった

り、勤務時間等の調整が柔軟に可能であるといった特徴を持っているものをできる限り両立求人ということで確保に努めているところであります。

その中で、両立支援求人、ここは全体数は載せておりませんが、平成27年度で4万6,000件の求人がございましたが、このうち26%が正社員の求人であったということです。

一方で、マザーズで求職されている方が7万2,000人ぐらいいらっしゃる中で、正社員を希望している方が43%ということで、求人の量的にも倍率が0.64倍ということで、求職者の方一人当たり0.64人分の求人しかないということで、まだまだ両立の求人が足りていない。中でも正社員につきましては0.38倍と、さらに低い状況になっております。

右側がハローワーク全体で見た場合ですけれども、非常に景気がいいということで、求人もたくさんハローワークのほうにいただいております。27年度平均で1.24倍と、1人の求職者の方に対して1.24人分の仕事を今いただいていると状況になります。また、正社員につきましても、希望者のほぼ一対一に対応する0.98倍ということで、正社員についてもかなり確保ができていくという状況になります。

右側が、マザーズハローワークの事業について、地域的に見た場合に、適切にサービスが提供できているかというのを少し分析したものでございます。

下のほうの横軸ですけれども、女性求職者数とあります。これは平成27年度に主にマザーズで支援対象にしている25～49歳層の方の新規求職者の数をそれぞれプロットしています。ここでは例えば愛知局であれば、約9万人の方が愛知局管内で求職者として登録されておりました。一方で、マザーズハローワークについては、ちょうど7か所分あったということで、愛知の場合はここにプロットさせていただいています。残りのところもラベルを貼ると非常に見にくくなるので、とりあえずプロットだけ47局全てさせていただいております。大きく黄色い枠のところに入っているのがほぼ一回帰直線で回帰できるということで、相対的には人口に比して拠点の数は整合性があるのではないかと考えております。

ただ、その一方で、愛知、大阪、東京といったところは非常に異常値になっておりますけれども、結局人数の割にまだまだ拠点数が足りていないというところが見て取れます。

○田島次長 あと2分で全体をまとめてください。

○厚生労働省 マザーズハローワークについては以上でございます。

○厚生労働省 続きまして、3ページになりますけれども、女性医師支援センター事業についてでございます。

女性医師の割合は約20%でございますけれども、医学部入学者に占める割合が増えてございます。今後も女性医師が急増していくと予想されますので、支援の重要性が増している状況でございます。その一方で、女性医師は出産や育児など離職せざるを得ないという

状況にあることから、医師確保の一環ですとか、柔軟な勤務形態の促進を図る必要がございます。

そのために、こちらにございますように、女性医師バンク事業ということで、あっせん事業でございますけれども、実情、実態把握を踏まえまして、就職のあっせんですとか、普及啓発事業といたしまして、ブース出展、シンポジウムの開催、データベースの構築、ブロック会議等を行っております。

あわせまして、2番目の講習会ですけれども、これは女性医師が働きやすい勤務環境のための改善を行うということで、その後のキャリア形成とか、講習会、講演会を開催しているものでございます。この中で指摘されました託児サービスの併設補助なども行っております。

次のページを見ていただきますと、今後ですけれども、効果的な事業の実施、効率化に向けたスケジュールということで、実態調査の結果を踏まえまして、就職あっせん、バンク事業、講習会等を改善していきたいと考えております。最終的には効果が高い事業を重点的に行っていくことによりまして、効率的な事業を考えております。

以上です。

○厚生労働省 5ページ目でございます。歯科の関係でございますけれども、歯科治療の需要の将来予想を示したものでございます。近年、歯科医療機関を受診されます患者、高齢者や高血圧、心疾患といった全身疾患を有する患者の割合が増えてございまして、右下にございます赤囲みでございますけれども、高齢者型と言われるような歯科医療の治療の需要が増大すると考えられてございまして、これまでの分野では対応できない歯科医師あるいは歯科衛生士の育成・訓練が課題となっております。

1枚おめくりいただきまして、6ページでございます。そういった観点から、歯科衛生士につきましては、現在、平成26年の時点で登録者数が26万人いらっしゃいますけれども、就業者数が約12万という形で、未就業者が数多く存在している。また、先ほどお話しさせていただいたように、高齢者あるいは要介護高齢者の方々に対する口腔ケアの重要性が指摘されてございまして、歯科衛生士の活動の幅が拡大されてございます。そういった中で、歯科衛生士が慢性的に不足しているという指摘もございますものですから、今回はこういった1から5に掲げるような事業を考えているところでございます。

1枚おめくりいただきまして、7ページ目からは歯科大学の機能転換あるいは活用促進モデル事業の概要を示したものでございます。歯科の診療所に関しましては、現在6万8,000、従事している歯科医師は約10万で、歯科の需給に関しましては、多少過剰感が指摘をされてございます。

そういったことから、本事業につきましては、歯科大学の教育環境の充実を図るとともに、歯科医師、あるいは将来歯科医師になるの方々に対する資質向上を目的に行う事業ということで、その中の教育体制を技術修練あるいは進路相談、そういったところにシフトさ

せる。その中に、女性医師の復職支援を行うという事業に活用するメニューを含んでございます。

この事業を行うに当たりましては、新たな部門へ教員等の機能を転換する必要がありますので、これまでの学生定員を合理的な入学定員に抑制することを交付の条件と考えてございます。

以上でございます。

○田島次長 続きまして、農水省、文科省でございます。あらかじめ申し上げておきましたが、詳しい説明は質疑の中で必要に応じてしていただくということで、各省2分でポイントだけお願いします。

○農林水産省 農林水産省です。牛の写真がついています資料で御説明します。

まず、1ページですけれども、左側の④丸1の表のように、我が国では、牛乳や食肉、卵の供給のために400万頭の牛などが飼われています。その下の④丸2のように、獣医師は約4割がペットの診療獣医師ですが、牛など産業動物の診療を担いまして、畜産の現場を支えている獣医師もいます。近年はそうした産業動物獣医師が減少しまして、地域によっては確保できずに困っているところです。

右側の④丸3のように、獣医師を年代別に見ますと、若い世代では女性が半数近くを占めています。また、④丸4のように獣医師の資格を持ちながら無職の方を見ますと、女性が高い割合を占めているところでございます。

2ページですが、こうした状況を踏まえまして、農林水産省では、22年度から産業動物獣医師の確保のために本事業を実施しております。そして、27年度からはそういった大きな牛を扱う現場でありまして、女性なしには成り立たない現状を踏まえまして、女性獣医師の産業動物分野への就業促進、離職の防止、職場復帰や再就職への支援を開始いたしました。初年度の実績は表のとおりでございます、執行額は1,400万円でございます。

なお、女性就業支援が今後さらに重要になると考えまして、成果指標を設定すべく検討しているところでございます。

説明は以上です。

○文部科学省 文部科学省でございます。

資料を御覧いただきたいと思っておりますけれども、科学技術に関する人材の養成・活躍促進及び理解増進ということで、この大くくりの中には七つの事業がありますが、そのうちの一つ、女性活躍の関係の資料ということでございます。

科学技術イノベーションを促進させるためには、研究者の層の厚さが非常に重要になるということと、多様な視点、すぐれた発想の取り入れといった多様性が必要になると考えております。しかしながら、この表にありますとおり、我が国の女性研究者数は増加傾向

にはありますけれども、各国と比べても低い水準になっている。その原因というところを見ますと、出産・育児、介護等のライフイベントとの両立が困難であるとか、育児・介護に対する配慮が不足しているといったことがありまして、結果として右側の図にありますとおり、なかなか上位職への登用が進んでいないという状況がある。

それを踏まえまして、この事業においては、右側の黄色いところに書いてございますけれども、そういうライフイベント中の方々に、研究補助者であるとか、夜間保育、病児保育といった利用に対する支援を行うことを主な事業概要としておりまして、特に将来的には各機関において自律的な運営を求めていくということで、実施期間は6年ですけれども、その中で補助する期間は3年間といったような仕組みにしております。

事業のアウトカムですが、次のページのところ、今年の1月に閣議決定されました第5期の科学技術基本計画の中にもうたわれておりますように、目標値としまして、大学の自然科学系における採用教員に占める女性の割合を30%にするということで、今のところ26年度が最近の一番新しい値ですけれども、28.1%ということでございます。

簡単ですが、以上でございます。

○田島次長 ありがとうございます。

それでは、ただいまから議論に入りますけれども、まず、3人の参考人の先生方からお話を伺えればと思います。恐縮ですが、お一人5分以内でよろしくをお願いします。

まず、栗原様、お願いします。

○栗原参考人 栗原でございます。

口頭でお話をさせていただきます。

まず、私の立場ですけれども、企業で長く働いておりました。その中で、職場に復帰する人、あるいは新卒ではなくて中途の形で再就職をする人、そういう方々に多く触れてきました。その観点から一つは申し上げたいと思います。

二つ目の立場としては、女性の起業支援、会社を起こす支援をしておりますので、実は女性の会社を起こすという新しいビジネスにおいては、かなり女性の再就職を後押ししているビジネスがたくさんありますので、そこからヒントになることがたくさんあるのではないかと思います。

三つ目には、私の周りでも多くの方が会社を辞め、子育てが一段落しても、相当年数がたっても辞めたままになっているという人がいまして、そういう人たちにどう社会復帰、参画をしていただくかということは大変重要なことと、身近でそのように見ているということでございます。

そんなバックグラウンドを持って、これを考えるための視点は二つあると思います。

一つ目が、まず、今回のレビュー対象の事業とどこまでフィットするかわかりませんが、再就職あるいは復帰するときの市場というのは二つあるのではないかと、一つは、



インターナルな市場、要は元の職場に復帰するということですね。もう一つはエクスターナル、外部の市場、これは新しい職場に再就職をするという、この二つがあって、それぞれ考えることが違うのではないかと思います。

元の職場に復帰するというのでいいますと、実は最近、企業でも再雇用制度というのを多く取り入れておりますので、恐らくこの形で復職していく人が今後多くなってくのではないかと。ただ、そのときに、精神的なバリアといいますか、要は、昔同期だった人たちと色々な意味でギャップが出てくる。あるいは、元に戻ったということだけで、その後のキャリアアップの道がなかなか描けない。企業側もそれに対して明確な人事評価ですとか、どういう仕事をどうやってもらうのかということがまだまだ用意されていないという環境があるので、これはこれで一つ考えていかなければいけない市場だと思います。

もう一つは、エクスターナルという言い方をしましたけれども、新たな職場に再就職をするということですね。ここについては、女性の側からも企業が見えない、評価できないという問題があると思いますので、ここは企業側の見える化の充実ということが有効になってくるのではないかと思います。

最近、会社の中でどう女性が活躍しているかということについては、見える化がどんどん進んでいますけれども、その中にいろいろな働き方をする人材がどう活用されているかという、女性の管理職比率とかだけではなくて、そういったことも入れていく。あるいは、経営層がどれだけいろいろな人が入っているかというような、要はいろいろな働き方ができる人材をどう懐深く受けとめられるような会社なのかということの見える化の充実というのも重要だと思います。

それから、インターンシップ制度ですね。職場の体験をするということも、もしあれば有効になるのではないかと思います。

考えるときに持つべき視点の二つ目、今回の施策については本人に対してどういうことをやっていくかという施策が多いと思うのですけれども、実は本人の問題と、それを受け入れる側の企業のほうの問題、あるいは職場の問題、それが二つ目。三つ目に本人と職場のつなぎ役の問題、就労のマッチングをさせる、この三つの機能がうまくワークすることか非常に重要なのではないかと思います。

本人の件に関していえば、復帰時、あるいは復帰後のサポートをするということも重要ですが、休暇中にいかにスキルを維持するか、あるいは数年たちますとどんどん仕事の中身が変わっていきますので、むしろ新しい仕事にキャッチアップするための開発ということが重要だと思います。

受け入れる側の職場の問題も非常に重要で、ここの視点をぜひ入れていただきたいと思うのですが、最近イクボスの研修とかもありますけれども、いかに受け入れる側できちっと理解してやっていくかということが重要かだと思います。

三つ目の就労のマッチングをするというところの工夫ですけれども、その中に今回対象であるマザーズハローワークですとか、専門職のマッチングをするような事業が入ってい

ますけれども、やはり就労のマッチングにおいては出口が何よりも重要でして、再就職の道がないとなかなか有効ではないと思います。ですので、先ほど話を聞いていて思いましたが、ハローワークには多くの求職者の人、潜在的に、これからもう一度働こうかなと思う人が来るということですが、そういう人たちが来るけれども、その求人が一方でない。

でも、一方で民間の市場を見ますと、人材紹介とか派遣をやるような民間の企業というのにもたくさんあって、そこにはむしろ企業側からいろいろ求人情報が来ている。その二つがマッチングしていないのではないかと思いますので、そこをうまく流通させる仕組みというのがあってもいいのではないかと思います。

ハローワークの事業に関しては、求人情報を行って見なければいけないということではなくて、自宅で見られるような仕組み、SNSの利用、こういったものも有効ではないかと思っています。

今の二つの点が持つべき視点ということでした。

大きな二つ目として、女性の起業と再就職ということについて、若干ですが、お話をしたいと思います。

職場に戻るということだけではなくて、女性が会社を起こすということも今や社会復帰の大きな選択肢になっています。私どもがやっていますコンペティションでも、30代、40代の方が全体の6割を占めておまして、一度会社を離れた人、職場を離れた人が、自ら会社を起こすことによって復帰をするということが一つの選択肢になっていると思います。

ただ、今回のテーマに関しては、その問題ではなくて、そういうことによって起こした女性の新しいビジネスにおいて、就労支援につながるようなビジネスというのがたくさんあります。

例えばWarisという会社があるのですけれども、ここは田中社長という人がやっていますが、ハイスキルマザー、いろいろな広報とかマーケティングとか、そういう経験のある人がやめて、もう一度そういう人たちのスキルをいかした形で自宅なり短時間の勤務をするというマッチングビジネスをやっています。

それから、ウォンテッドリー、この会社についてはSNSで求人・求職をマッチングしています。別に女性には限っていません。1万5,000社が登録してやっています。

スリール、この会社は「働きながら子育てをするというお母さんを見ていない、なので心配である」という学生向けにワークライフインターンということで、企業の中で働く人の自宅でインターンをするという、こんなビジネスを女性がやっています。

こういうところにこれから考える上でのヒントがあるのではないかと思います。

最後に、政策投資銀行、あるいは他の民間企業でやっている取組を御紹介して、最初の話を終りたいと思います。

大きくやっているのは三つあります。一つは、いかに就業を継続するかということの支援をやっております。それは、育児とか介護に対しての休暇制度を充実させるということが一つ。中身としては、育児休暇ですとか、あるいは復帰した後の時間短縮での労働、あ

るいは残業時間を制限するといったことをやっております。それから、就業を継続するという中においては、退職者の再雇用制度も持っております。

大きく二つ目は、休暇中の支援をやっております。復帰をするに当たっての準備セミナーですとか、提携しています院内保育といったものの紹介ですとか、自己啓発の支援を例えばeラーニングとかでする企業もあると思います。

三つ目、これは女性に対してではなくて、会社の中での教育をしています。いわゆる上司に対しての研修。メンター制度を持っているような企業もありまして、多層なメンタリングを会社の中で用意するというような環境を整備しているような事例もありますので、こういったところが専門の方々が復職する際のこれから考えていくメニューとして参考になるのではないかと思います。

その際に、非常に重要なポイントがありまして、こういった企業での取組については、社長、経営層、担当役員、これがきちっとコミットするということが重要であるということと、見える化する、ディスクロージャーが非常に重要だと思います。ディスクロージャーすることによって、お金をつけるということではなくて、いろいろな市場とか、あるいは採用活動で、企業の評価をする基準になりますので、そういったメカニズムが働くことによって、自然と会社がそういう方向に向いていくという形が、これがうまく会社のほうが整備していく際のポイントになるのではないかと思います。

以上でございます。

○田島次長 ありがとうございます。

参考人の方々も途中で自由に御発言いただけますので、恐縮ですが、5分以内でおさめていただければと思います。

それでは、佐々木様、よろしく願いいたします。

○佐々木参考人 イー・ウーマン及びユニカルインターナショナルの代表をしております佐々木と申します。よろしく願いいたします。

スライドを見ながらと思っておりますけれども、今日はネットで見ている若い方々も多いと聞いているので、少し女性活躍についての背景をおさらいしてからスタートしたいと思います。

一つ目のスライドは、安倍総理の写真を入れさせていただいたのですが、「202030」という言葉を総理がおっしゃったのが2012年で、今、日本の企業の中で30%女性が少なくとも指導的立場にいるべきではないかと発言されました。

次のスライドには、女性の働いている割合、日本は63.6%の女の人が既に働いているというデータがあります。

次のスライドを見ると、共働きの世帯の推移ということで、共働きが既に一人の人が働いている世帯よりも多くなっているという実態があります。

次のスライドは、しかし、先ほど出たM字カーブなのですが、300万人ほどの方が今、求人、職を探しているということで、ここの300万人が働いたら、日本のGDPが13%上がるとゴールドマン・サックスは発表しております。

次は、男性の参加ですが、先ほどもグラフが出ましたが、日本では女性は随分頑張ってきているのですが、男の人が余り変わらないというところに問題がありまして、男性の育児、家事に対する積極性はないということです。

次のスライドは、企業の中で12.5%というのが日本の管理職などのパーセンテージですが、働いている女性は増えてきているが、企業の中では上にいっている人がいない。

その次、同じようなことですが、なので、202030、30%までいくのにはこのぐらい足りない分野があるということです。

WEFという、世界経済フォーラムという、ダボス会議で有名な組織が、世界の男女格差というのを最近発表しましたが、去年より10位落として日本は144カ国の中で111位という大変悪い数値を世界に発表してしまっていて、私はこれは健全な外圧がかかりつつあってとてもよろしいと思っているのですが、日本はもっと頑張れということだと思います。

これは飛ばしていただいて結構です。これは議員の数です。次のスライドをお願いします。

民間としては、私が開催しております国際女性ビジネス会議という写真を6、7枚持ってまいりましたが、これは、私は選択肢を増やすためにやっておりますして、結局女の人が働いていくときに、どんな働き方があって、どんな人がいるのかという事例がたくさんあるということが、男性にとっても、女性にとっても重要だろうと思っています。総理もいらしていただいたり、いろんな議員の方にいらしていただいています。

これはイー・ウーマンのホームページですけれども、イー・ウーマンではもう一つ、男性の意識や企業の意識改革ということで、ダイバーシティーが進むと何がいいのか。これは男女平等ではなく、経済メリットがあるということで、いろいろな企業と商品開発などを一緒にやっておりますして、ヒット商品を作るなどして、つまり、多様な視点が商品開発に関わると、売れる商品ができて、企業にも利益がもたらされるのだということを伝えていきます。例えば女性役員が3人以上いると、ROEが平均の企業よりも高いとか、そのような女性がどれだけ役職の高いところにいると、あるいは商品開発に関わると、プラスのメリットがあるかというデータは世界中にあるということです。

次、最後ですけれども、今日のテーマですが、マザーズハローワークは必要かということ、少し大きなことかもしれませんが、企業や個人ができることではなくて、政府が予算を使ってしかできないことにお金が使われているのかどうかというところが大変重要で、民間がそれはできないのかというところをよく見ていかなければならないと思います。

先ほど御説明いただいたものに関しても、マザーズハローワークはすごく機能は必要だと思いますし、とてもいい成果が出ているのはすばらしいことだと思います。しかし、予算の使い方として、例えばそれは新しいビルを別途造らなくてはいけなかったのか。本当

に今までのハローワークに追加でいろいろな機能を増やすことができなかつたのか。あるいは、マザーズハローワークという名前を作っていることで、例えばシングルファザーの人たちは行きにくいだろうか、ほかの人たちはどうなのだろうかということも見ていきたいと思います。建物が必要なのか、もっと中身を充実するのはどうかということです。

あと、ウェブでリサーチができるようにというのは、先ほどもお話が出たとおりです。

一つだけ事例を申し上げますと、私の企業イー・ウーマンもユニカルインターナショナルもずっと求人をして続けております。ハローワークも使っておりますし、今日もサイトに載せておまして、働くお母さんにとっても優しい会社ですが、ほとんど応募がありません。ハローワークに求人票を出そうと思っても、それは書いてはいけない、これは書いてはいけない、こういう表現は使ってはいけない、わかりにくいといって、全然私たちのことをアピールすることもできず、多分選んでもらえない、探してもらえないのだと思います。

なので、時間がありませんので、幾つも書きましたけれども、求人票の在り方を見直すだけでも、あるいは例えば子供がいてもいいよということエキストラで私たちがアピールしたいときにアピールする文章をアタッチさせてくださるだけでも、随分それを求めている人たちとのマッチングができるのではないかとということで、お金の使い方という意味では、再度繰り返しますが、民間ができないことなのだろうかという点検、建物とか、壊せないものに使うのではなくて、中身に使う、つまり、見直ししやすい、修正しやすいというものに使っているのかということとを点検していきたいと思います。

いっぱいほかにも言いたかったことがありますが、ここで5分になりましたので、終了したいと思います。

○田島次長 ありがとうございます。

あとは議論の中でまた適宜御発言いただければと思います。

それでは、片岡様、よろしく申し上げます。

○片岡参考人 貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

岡山大学病院で臨床医をしながら、この10年間女性医師のキャリア支援をしてまいりました。最初の3年間は文部科学省の事業として、残り7年間は地域医療再生計画の一環として、委託事業として行っております。

女性医師のことについて主にお話をしたいと思います。女性医師の離職防止、復職支援が注目されるようになったのは、医師不足を背景にしたものと思います。女性医師の人数が増えているということと同時に、現場での医師不足ということがきっかけとなって、女性医師の働き方が特に注目されるようになったと考えています。

女性医師の離職経験について、我々が行いましたアンケートによるデータですけれども、いわゆる育休、産休といった、復帰時期が決まっていたり、あるいは給与が発生したりというものを含まない、復帰時期未定で職を離れるということとを離職と定義した場合に、離

職経験者は約4割ということになっています。これは医師会等のデータとほぼ同じデータになっています。

実際には、女性医師は非常に現場が激務であること、あるいは不規則であったり、当直や呼出しが避けられないという状況の中、100%の働きができないと現場に迷惑をかけるに行った理由から、やむなく職場を離れるというケースが非常に多く見られています。しかし、医師不足が叫ばれる中で、医学部定員増などの対策はとられておりますけれども、やはり女性医師の活躍は即効性があり、現場の患者のニーズに応えるという意味でも非常に重要なことだと考えています。

女性医師離職経験は約4割で、育休取得率は2009年のデータで約2割という状況になっておりました。

次のスライドをお願いします。離職の時期は、卒後10年以内が9割という状況でございました。この問題点としては医師としての研さんを積む時期と子育ての時期がちょうど重なってしまうということで、離職という問題は医師自身の技能の向上とか、そういったことにも問題がありますし、現場の人数の不足ということにも両方に問題がある内容だと思います。

一方で、女性医師の場合は、50%の方が1年以内に現場に戻るということで、非常に努力されている現状もあります。

次のスライドをお願いします。

ただ、一方で、産休・育休後の復職時には3割が常勤から非常勤になっているという事実がありました。

次のスライドをお願いします。

また、復職時には皆さん非常に不安を抱えているということ、その要因としては子供の病気といったことのほかに、そもそも両立できるかといった根本的な問題があります。

次のスライドをお願いします。

これは実際に復職ができた方に、どういうことが重要だったかというものを聞いた内容になりますけれども、実は当直なしとか院内保育といったようなシステムやハードというのは6位以降でして、最も大事だと思われた五つというのが、家族のサポート、上司の理解、適切な仕事量、家族の理解、同僚の理解といった、理解とかソフト面が非常に多かったという印象がございました。

次のスライドをお願いします。

離職防止あるいは復職支援のためには、柔軟な勤務体系を育児や介護期には利用できるということが、就労継続の鍵になると思います。その際に、窓口が存在していること、様々な働き方の受け入れができる受け皿が多いことは、就労継続の可能性を拡大すると思います。また、同時に、現場における理解の促進が重要だと思います。

我々の岡山大学病院での事例を御紹介しますと、我々は岡山大学病院で柔軟な勤務を可能とするポジションを増員分として策定いたしました。それは、ただでさえ現場が疲弊し

ている中で、少ない人数のところは100%働けない状態に戻ると周りの人に迷惑をかけるといった問題がクリアできないため、増員という形をとりました。そういう増員によって柔軟な働き方を可能とするということを行いましたところ、現在では9年間で120名以上がそのポジションを利用しています。このときも、コーディネーターが一人一人をサポートすることが重要だったと思います。こういった方は、一旦大学病院に戻って、その後、柔軟な働き方を経て、地域のクリニック、病院のほうに人材が循環しております。ですから、このような方策というのは、個人個人のキャリアのためにも、また、地域医療を担う人材の循環という意味でも非常に重要と考えております。

時間になりましたので、以上で、ありがとうございました。

○田島次長 ありがとうございました。

それでは、今から議論を始めますが、大きく2部構成にしたいと思っております。大体議論の時間が50分程度でございますので、まず第1部としまして、総論及びマザーズハローワークについての議論を中心をお願いしたいと思います。続きまして、それ以外の事業につきまして、残り15分程度で議論をお願いしたいと思います。

それでは、自由に御発言いただければと思います。

○水戸評価者 水戸でございます。よろしく申し上げます。

マザーズハローワークは通常のハローワークと並行して使えるものだと理解しておりますが、通常のハローワークに行く女性でマザーズハローワークのほうも使うというのは、どんなリンクのさせ方に運用上なっているのか、少し教えていただきたいのですが。

○厚生労働省 求職登録はハローワークのどちらで行っていただいても結構ですので、マザーズハローワークにも登録、本所にも登録というのは十分あり得るのですけれども、数として両方に登録されている方の人数は現在では把握できておりません。

恐らくですけれども、通常、失業して雇用保険の手続きとかをとられるときは本所のほうに行く必要がありますので、その後、例えば育児の方であればマザーズを利用される方が多いのではないかと思いますので、通常の求職活動の際にはマザーズを利用されているケースのほうが多いのではないかと思います。

数字としては把握できておりません。

○水戸評価者 通常のハローワークで就職先が見つからなかったケースで、当然マザーズもありますよという御案内はされて、その辺のコミュニケーションとか橋渡しとかは積極的にされているのかという疑問なのですが。

○厚生労働省 ハローワークに来られた段階で、各所でさまざまなサービスを行っており

ますので、当初の段階で例えば我が所ではこういったサービスを展開していますということで十分最初にサービスを御利用案内させていただいていますので、途中から切替えるというよりも、最初から行かれる方のほうが多いと思います。

○河村評価者 お尋ねしたいと思いますが、後段のほうの専門職の復帰の支援も大事なのですが、やはり女性全体、この国全体として思えば、それ以外、働いている私たちのウェイトが極めて大きいわけで、このハローワークのことをそういう意味でもお尋ねしたいと思いますが、マザーズハローワークが21か所、行革事務局の資料の6ページで、たった全国に21か所、これで支援ができるのですか。それが素朴な疑問です。

今、水戸先生からもお尋ねがあったのですが、たった21か所で支援すればすむだけではないですね。

先ほど御省の資料でも、黄色い楕円を使って説明して下さった配置状況、足りないのは愛知と大阪と東京と出てきましたけれども、本当にこれだけなのでしょうか。

女性を取り巻く就労環境は結構厳しくて、行革の事務局の資料にもいろいろありましたけれども、本当に私は自分の子供たちの身近なところで見えていたって、23区内のごく普通の区に住んでいますけれども、子供の友達とかを学校とか地域で見て、シングルマザーが多いし、必死に働いて子供を育てているお母さんたちがいっぱいいるのです。せっぱ詰まって大変なのですね。それに対する支援がこれだけでできるのですか。

両立求人というのも、ぜひもっと進めていただければと思いますけれども、レビューシートを見ると、成果実績は全国で6万人、それでこの国の女性が働く需要というのは満たされますか。そのあたりをお尋ねしたいと思います。

○厚生労働省 まず、拠点のほうですけれども、マザーズハローワークとは、本体のハローワークとは別に構えている専門のハローワークとしては21か所ですけれども、御案内がありましたように、ハローワークの中にマザーズの方に来ていただけるような、ゆとりのあるスペース等を備えたマザーズコーナーというのを168か所備えておりますので、当然、ハローワークは全国で500以上ありますので、全体をカバーできるようにはありませんけれども、人口の比較的多い拠点拠点にはマザーズコーナーを設置して、かなりの子育て女性の方々の御利用をいただいているのではないかと考えています。

もう一つの両立求人ですけれども、これは本当に御指摘のとおり、まだまだ私どもでも両立求人の確保はできていないところだと思っております。

ちょっと説明が足りませんでしたけれども、当省の説明の中でも、今後の一つ大きな我々の課題としては、いかにして両立求人を確保していくかということで、来年度に向けてもこの部分は重点的に対応していきたいと考えております。

○河村評価者 すみません、今の両立求人ところで定義をお尋ねしたいのです。



先ほどの御説明で伺っていると、残業が少ないとか、土日が休みとか、勤務時間が柔軟にと言うのですけれども、是非そういうところをもう少しよく世の中に周知していただいて、国にやっていただきたい仕事というのは、マザーズハローワークという特別な建物にお金を使ってやることではなくて、こういう求人をもっと発掘できるように、企業に意識改革を促してというほうが大事なのではないですか。

定義の仕方も、女性の立場からすると、先ほど言われたような三つの条件を全部満たさなければというわけでもなくて、人によっては土日でも出られる人はいるのです。旦那さんに見てもらって出やすい人もいるわけだし、そこら辺は全部アンドで必要条件にしなくても、もう少し幅広くとるような形にしたっていいかもしれないし、そういうところを明確にして、いかに企業にそういう働く場所を作り出してもらうか、そういうところを働きかけいただくことこそが国の役割があるのではないかと私は思います。

○厚生労働省 まず、両立支援求人の定義ですけれども、非常にかたい定義でA、B、Cとあるわけではありませんが、先ほど申しましたように、残業が少なく、土日祝日が多いといった、一定程度幅のある中で、できるだけ幅広くに我々としては両立支援求人だとマークして目印をつけて、求職者の方に提供していくと今、取組んでいるところです。

そういった求人を今後増やしていくためには、当然企業に対するPRは大変重要だと思っております。ですので、ハローワークのほうにもたくさん求人をいただいておりますけれども、求人者の方々に一件一件働きかけを行って、こういった子育て中の女性の方が多いので、例えばここの要件をもう少し緩和できないでしょうかという働きかけをしながら、一件一件両立求人を確保していくという作業をしているところなのですが、そこをもっとドライブかけるために、来年度そこを強化していきたいと思っています。

○石田評価者 今のところに関連するので、御質問させてください。

今のお話ですと、アウトカムとして両立法法人について6万6,000を目標とするとおっしゃっていられるのですけれども、それに対して両立法法人自体の定義というのは余り明確ではないと理解すればよろしいのでしょうか。

○厚生労働省 厳密ではないという意味ではそうですけれども、先ほど申しましたように、一つは残業、土日の話、もう一つは勤務時間をいかに柔軟に調整できるかという話。経験、資格が不問の方といった求人です。数は少ないと思いますが、社内に託児施設等の託児の支援サービスを提供できるような求人といったものに該当する場合は、幅広く登録していくことにしています。

○石田評価者 その点ですけれども、先ほどの佐々木参考人ほか、皆さんそうだと思うのですけれども、大変示唆に富んだ御指摘だと私も思ったのですが、なぜ子育てと仕事の両

立がしやすいという、ステレオタイプでその話になるのでしょうか。むしろ女性として、そもそもは育休・産休をとりながらキャリアをずっと永続的にできるほうがいいのだと思うのですけれども、もし一旦辞めざるを得なくて再就職する方が両立しやすいというのは、様々な条件に合うようなものを探しておられるとするならば、残業、土日、それだけではなくて、例えばどんな技能がある人であれば、どんな技能を伸ばしてくくれるのかとか、あるいはそもそも女性管理職がどのぐらいの比率の会社なのかとか、「えるぼし」を取得しているのかとか、育休・産休の取得率などはどんな会社なのかとか、そういった企業側でどういう女性像を求めている、もし育児から心配があっても戻ってきたら、こういうことをうちに来たらできますよということについてもっとアピールするような項目を募集のところに書けるようにすることが非常に大事ではないかと思うのです。そういった意味も含めまして、両立しやすい求人ということをもっとどういうことがあれば両立しやすいと、ユーザーのほう、働きたい方が求めているのかということの研究をさせていただいて、改善していただければと思います。いかがでしょうか。

○厚生労働省 確かにまずは企業の中でそういった仕組みというか、女性の方が継続就業できるような仕組みを普及させていくのが大事だと思います。

ただ、実際にマザーズの窓口に来られている求職者の方々の中では、ニーズとして多いのは、例えば事務職で、先ほど言ったような両立支援求人に該当するような条件を求められる方が多いものですから、そういったものを特に集めて提供しておりますけれども、当然希望者の中で非常に経験のある方、能力の高い方については、一件一件こちらのほうでも求人を検索しながら、個別にその方に合った求人情報を提供しておりますので、個別の対応のほかにある程度のボリュームを持った求人を準備しておかないといけない層もありますので、そういう2種類のやり方を使い分けて、利用者の方々のニーズに応じて対応しております。

○石井評価者 同じような話になってしまうのですけれども、マザーズハローワーク事業ということで、拠点であったり、マザーズコーナーを充実させていくことは私としては異論はございません。ただ、一番の課題は求人の確保という話なのですけれども、その中には、単純に拠点を増やせば求人が増えるという話では決してないのかなというのは、今、議論があったところで、逆にそういう求人を、先ほど求人票の書き方というところがありましたけれども、そういうのを拡充していく。より広く拾っていくために、何かもうちょっとこちらに予算を使うのですとか、そういうお話はないのでしょうか。

二つあるのですけれども、これが一つ目の御質問です。

○厚生労働省 拠点数を増やすことによって求人が増えるわけではないのは当然でございます。拠点の整備とともに、もう一つは両立しやすい求人を確保するためのスタッフも当

然来年度に向けて増やすことにしておりますので、そういった拠点の拡充、サービスエリアをもっと拡充していくとともに、一つ一つの拠点の中の機能も充実させていく必要があるということで、特に両立求人確保に力を入れていきたいという趣旨であります。

○石井評価者 ちょっと私が最近興味を持っているというか、余りどうなのかという議論で、両立支援の広場というのが厚労省の委託事業とかであると思うのですが、こういったものもどのぐらい認知されているのかもわからないのですが、各社いろいろな取組をしています。それは枠にはめたときに両立求人にならないとか、そういったことがあると思うのですが、このあたりはまだデータベースというところにまでいかないのかもしれないのですが、こういったところの整備とかの関連というのは何か。例えば両立支援の広場に開示されているいろんな会社のデータがあって、こういう会社があって、一方で求人が出ているけれども、両立求人定義には当てはまらないとなったときに、そのあたりのデータベース化みたいな予算とか事業とか、そういったものはあるのでしょうか。

○厚生労働省 現在のところ、そういった企業情報と直接リンクさせるというシステムそのものはありません。ただ、ハローワークのほうで求人をいただいたときには、事業主の求人を受理する際の相談の中で、いわゆる「くるみん認定」を受けているかどうか確実にチェックさせていただいて、その際には求人票企業情報を書く欄、小さいですが、そちらの中にできるだけ企業のPRをさせていただくということで、くるみん認定を取得していますとか、そういった情報はできるだけ提供させていただくようにしております。

ただ、先ほどの参考人の皆様からのいろいろな意見の中でもありましたように、見える化を進めていく必要があるということで、企業の中の職場情報を提供していく必要があるというのは、私どもも非常に今、認識しているところであります。例えば先ほどのくるみんの認定等、個別のサイトはあります。そのサイトの中で、例えばくるみん認定はこういった企業がとっています。その企業の情報はこういうものですよというのは提供できているのですが、個別認定のサイトはいくつかあるのですが、それらを一斉に見ようと思っても、一覧性のあるようなサイトが今のところできていないのです。来年度に向けて、これは予算要求中ではありますが、個々のサイトに載っているような企業情報を一覧化できるようなサイトをつくらうというのを、来年度の目玉として要求させていただいているところです。

そのサイトができれば、例えば求職者の方とか、学生で就職活動をされている方が、そのサイトを見に行くと、いろいろな企業の情報が一括して見られるとともに、また、検索しながら、比較しながらといったことが可能になりますので、一連の御意見の中でいろいろありました見える化というのを我々としても来年度以降、進めてまいりたいと思っております。

○石井評価者 わかりました。

○河村評価者 さらに二つお尋ねしたいと思います。

一つ目は、仕事を探したいと思ったときに、どういうルートで探すかということ、どのくらい把握されていますかということなのですね。こうやってマザーズハローワークがあるところは大変幸せなことに、そこに行って探すこともできるし、ないところだと普通のハローワークでコーナーがあればということなのでしょうけれども、この時代、みんながスマホを持っていて、ネットでいろんなものを検索したりする時代、本当にみんながそこにだけ行っているのか。実際の就職、再就職の活動が何を經由してなされているか、そういうあたりは厚生労働省のほうで把握していらっしゃいますか。

○厚生労働省 毎月の失業率を公表している調査で、労働力調査というのがございますけれども、そちらのほうで、例えば女性失業者の方で、主な求職方法はこういったものを使われていますかという調査項目がございます、その中で、ハローワークのほうに申し込んでいますという方が約42%いらっしゃいますので、一定程度の活用はいただいているのではないかと評価しております。

○河村評価者 ということは、残りの方は別の手段で自分でやっているということ。

○厚生労働省 次に多いのは、求人広告とか求人情報誌というのが34%になります。あとは大体数パーセントという単位ですね。

○河村評価者 これは一体誰にしかできない仕事なのかということをおもうのですね。そうすると、国としてのお金の使い方も変わってくるのではないかとということで、今日、せっかく参考人でいらしてくださっているのです、できればそちらからも御意見を伺いたいと思うのですけれども、この点、ぜひ佐々木先生あたりにお尋ねできればと思いますし、御見解を聞いた上で厚生労働省のお考えもお尋ねできればと思います。

○佐々木参考人 ありがとうございます。

先ほどの求人ということに関しては、まず、ハローワークに登録するというのは、一定の人が一応しておくところではするのではないかと思います、今、それこそ子供がいながら仕事を探すのであれば、ネットを使うということが多いと思います。

私がわからなかったので、一つ教えていただきたいのが、普通のハローワークとマザーズハローワークは求人情報が違うのですか。同じデータベースにアクセスしているのかと思ったのですけれども、ここはどうなのですか。

○厚生労働省 基本的に同じ情報です。同じ情報の中で識別をしているということです。

○佐々木参考人 どちらの施設に行っても両方検索可能だと。そうすると、働いている母親、あるいはシングルファザーも含めて、子供がいて、どうも普通に求人に応募してもなかなか仕事が見つからないぞと思っている方々にとっては、先ほど私が申し上げたように、今の求人票の在り方を変えるというのが一番の方法ではないかと思うのです。先ほど御説明の中にも求人情報の欄は少なく、書くところが小さいですがとおっしゃいましたが、ここが小さくて変えられないのであれば、例えば子供がいてもいいよという企業は追加で1ページ、私たちのアピールみたいなものが書けるといものがアタッチされていて、それがあるところを検索して、その人たちが読むみたいになれば、少し自由度が増すと思うのです。

先ほどから出ているように、女性が働くとか、子供を持ちながら働くといっても、働き方の希望は様々ですし、必ずしも残業あるなし、土日あるなしではないよという声も当然ありますし、企業側も今、仕事の仕方が随分変わっていて、例えば週1回来てくれればあとは在宅でもいいよとか、初めの半年会社に来てくれればあとは在宅可能かもしれないよとか、そういう様なものが今の求人票では書き切れないのですね。なので、全部フォーマットを変えるのは予算もかかるとは思います。例えば、子供がいてもいいよ、女性を採用するよという人たちの追加の記述ができるようにはできないのでしょうか。

○厚生労働省 ハローワークの求人票そのものは、基本的にはA4判で、求職者の方に正しく情報を伝える必要があるというので、非常に多彩な項目を細かくお示ししていますけれども、その欄の中にも企業をPRする欄というのがございますので、先ほどちょっと申しましたけれども、その欄の中でできるだけその会社のPRをしていただく。それも求職者にわかりやすいようにということで、職員とよく相談していただきながら提供させていただいております。

もう一つ、求人票とはほかに、例えば会社の雰囲気とかを御理解いただくために、職場の写真を載せさせていただいたり、製造業であればどんなものを造っているのかとか、製品の写真を載せたり、そういう画像情報も添付の情報として提供させていただいていますので、その中で企業PRをもう少しボリュームをとってやっていただけたところもあります。

ただ、なかなか企業様もお忙しいので、そういったPR可能な求人票以外の画像情報のところを御利用いただいている件数はまだまだ少ないという点もありますけれども、できるだけ我々としては、ハローワークのほうから出かけて行って、企業の画像情報をとらせていただいて、求人票の添付の情報として載せるようには努力しております。

○河村評価者 もう一つお尋ねしたいことがあるのですけれども、ネットなり、求人情報誌を使っている方も結構いらっしゃる中で、それでもハローワークに行くとということ

意義が何があるかといったら、多分、担当者制というのが導入されているということなのですけれども、面と向かって顔を突き合わせて、いろいろなことを合わせて相談できるのだったら意味があるかなと私は思うのです。担当者制だとすごく就職率が高いけれども、重点支援対象者比だとすごく下がってしまいますね。そういったあたりはどうなのですか。まず一番に思い浮かぶのは、子供を預けられる先が見つからなかったら、就職どころではないと思うのですけれども、そういったところでの合わせての支援等もなさっているのかどうか、そこをお尋ねしたいと思います。

○厚生労働省 就職率のところは確かに重点ではない方が非常に低いのは、冒頭申しましたように、まだ情報を取りに来ている段階の方々がマザーズの場合は多いものですから、すぐに就職するというよりも、就職活動の最初の頃というので、結果として就職率は低くなっていますけれども、そういった方々も、例えば3か月後にはもうそろそろ働きたいとなった場合には、重点対象者に移行していくという形が実態としてはございます。

○河村評価者 それはひとりでの移行していくものなのですか。移行するところにこそ誰かが相談に乗ってあげるのが必要なのではないですか。

参考人で来てくださっている片岡先生が、先ほどお医者さんの話ですけれども、岡山大学の事例を聞いたときに、相談する方につかれて新しい職種で就職される方がたくさん増えたというお話があったのですが、実際どういう相談があったか、お話をお願いできませんか。

○片岡参考人 まずは、働こうかなと思った時点で相談に来ていただく方が多いのですけれども、そもそも妊娠したときから相談に入る方もいらっしゃいますので、途切れずに働くということであれば、相談の敷居は低いほうがいいと思います。ですので、コーディネーターというのは非常にいいと思いますし、その場合も継続的にというか、そういったことは非常に重要なのではないかと思います。

○河村評価者 今のお話を伺うと、全部本当に働くぞとなった人だけに担当者をつけばいいということではなくて、それこそ情報を取りに来ている段階とおっしゃるけれども、相手の切迫度合いがどれほどハローワークの方は理解してくださっているのかなと思うのですけれども、そういう方にこそいろいろ支援が必要なのではないですか。そういう形でのお取組を進めていくべきなのではないでしょうか。

○厚生労働省 情報を取りに来ている方だからといって、全く相談していないわけではなくて、たまたま就職の結果としてはすぐにはつながっていないというのが数字として出ているだけで、実際に子育て中のいろいろな悩み等含めて、まだすぐに働きたいという方で

ない層の方々はまだまだ悩んでいる状態の御相談等も多々あると現場のほうから聞いておりますので、直接わざわざ時間をかけてマザーズハローワーク、マザーズコーナー、ハローワークに出かけていらっしゃるといことは、誰かに相談したいという気持ちが強いから来られているのであって、そうでなければおっしゃるとおり、ネットで情報を見ればある程度活動は可能だと思いますので、そういう就職に当たっての悩みなり、今の育児、家事の悩みなども含めて、全体の相談をするという機能があるので、来所されているのではないかと思います。

○横田評価者 箱のこともお伺いさせていただきます。

今回、予算要求を5億弱、追加でされていると思うのですけれども、これは拠点を増やすための金額になるのでしょうか。

○厚生労働省 拠点のほかに、先ほど申しました両立求人確保のためのスタッフの増員等も入っております。

○横田評価者 何対何ぐらいですか。

○厚生労働省 来年度の要求の中で、拠点の拡充に当たって4,600万を計上させていただいています。あと、機能強化ということで2,600万と2,500万で、合計5,100万が機能強化の部分でございます。

○横田評価者 ありがとうございます。

そうしたら、拠点の増加というのは大幅に増やしていく、何箇所ぐらいコーナーで想定しているとか。

○厚生労働省 マザーズハローワーク本体21か所はほぼ政令市に置いてあるもので、そういう意味では政令市にほぼ一通り行き渡っておりますので、今、拠点として進めているのは、ハローワークの中にマザーズコーナーを作るという形の拠点の拡充を進めているところで、来年度の5か所というのは基本的にどこかハローワークのほうにコーナーとして一部場所を確保して、マザーズの事業を展開していこうというものでございます。

○横田評価者 ありがとうございます。

○水戸評価者 それとの関係で、レビューシートの資金の流れを見ておったのですが、24億何がしかのお金が47局の都道府県の部局にと書かれていて、これは満遍なく47局に振り分けられているのでしょうかということと、どんな基準で、人口比なのか、求人数の比率

なのか、あるいは単純に47で割っているのか、そのあたり、何かわかれば教えてください。

○厚生労働省 局ごとの振り分けというのは、例えば冒頭に説明させていただいた資料の中で黄色い枠で示したところがございますけれども、それぞれの都道府県というか、労働局ごとに箇所づけしていますので、それに応じて予算が流れていきます。当然、大きな局では相当な事業量がありますので、それに比例して、ここで言う拠点数、箇所数に応じて予算配分がされていると御理解いただければと思います。

例えば東京労働局が一番規模が大きいものですので、お手元の資料の最後のページに載っておったかと思えますけれども、2億7,800万が東京労働局にマザーズ事業として予算を、これは執行ベースですけれども、執行させていただいています。

○田島次長 あと5分ぐらいですけれども、いかがですか。  
どうぞ。

○石田評価者 すみません、その意味で、レビューシートの最初のところのアウトプットなのですけれども、担当者制の重点支援対象者数が27年度7万3,600人が、28年度活動見込み7万3,600人となっているのですけれども、現時点で何か上半期等でわかるものがあれば教えていただけますでしょうか。

○厚生労働省 上半期のデータはまだ持っておりません。第1四半期分で2万1,738件あります。

○石田評価者 そうしますと、単純に4倍すればこの見込み以上のことが28年度においては重点支援が可能であるという理解でよろしいでしょうか。

○厚生労働省 四半期分ですので、4倍すれば目標は順調にいくのではないかと思います。

○石田評価者 そうすると、今、基本的に、また予算要求のほうが増えていらっしゃるのですけれども、こちらのほうというのは、それだけ予算を増やすことによってどのぐらいまで重点支援対象者数をさら更に増やすことができる、フォローすることができるかと想定されていますでしょうか。

○厚生労働省 全体的に、最終的にどういった絵を描いているのかという御趣旨なのかと思うのですけれども、ちょっと話が細かくなりますが、女性で失業して求職されている方というのが、就業構造基本調査というもので、27年度で大体56万人程度いらっしゃるかと推計されております。この中で、12歳未満の子供がいる方が56万人いらっしゃるのですけれど



ども、現在、ハローワークのほうではこういった子育て中の求職者の方というのは21万人いらっしゃいます。そのうちマザーズを御利用の方が7万2,000人いらっしゃるわけです。

我々としては、ハローワーク全体で21万人いらっしゃるということで、失業者の中で12歳未満のお子さんがいらっしゃるのが56万人となっていていらっしゃいますので、ちょうど21.6万人と比較すると、約39%の利用率に今なっておることなのですけれども、冒頭申しましたように、一方で、労働力調査のほうでは42%がハローワークを一般的に利用されていると出ておりましたので、そういう意味では働く女性の方にとっても、平均的な42%の利用率になるように、少なくとも高めていきたいと考えております。

そうしますと、ちょうど今、マザーズが7.2万人の御利用者の方がいらっしゃるのですが、この目標である42%を達成するためには、残り2万人ぐらいの利用者をこのマザーズのほうで支援できれば、通常の一般の求職者の方の利用のルートとほぼ同じような形になりますので、そういったところを当面の目標にできればと思っています。

○石田評価者 ありがとうございます。それはとても大事だと思うのですが、そもそも求人数自体が6万6,000という中で、8万をどう見つけていくのかということも踏まえたときに、拠点を増やすことがその根本的な対策になるのだということになるのか、それとも、8万人なら8万人の方が利用しやすいためにはどういうことをしなければならぬとお考えでいらっしゃるのかということも教えてください。

○厚生労働省 基本的に、今後はハローワークの中にコーナーを作っていくという形になりますので、サービス拠点がどんどん増えていくというよりも、既存のハローワークの中で、マザーズ機能を持たせるものを増やしていくということを今、考えております。そういう意味では、子育て中の求職者の方が通常のハローワークに行くだけではマザーズ機能がサービスとして得られないわけですが、そういったハローワークにもマザーズ機能を持たせて、より求職活動がしやすくなるというふうにしたい。その人数として2万人程度にマザーズ機能のサービスを提供していきたいということでございます。

○石田評価者 そのマザーズ機能というのは、キッズコーナーみたいなものを用意するという意味なのですか。それとも、支援するコーディネーター、相談者の方を増やすということですか。

○厚生労働省 コーディネーターの方も増やしますし、キッズコーナー等物理的なスペースも含めてになります。通常のハローワークの窓口ですと、結構横幅が狭いのですが、マザーズの場合は、ベビーカーもつけて相談できるように非常に窓口も幅広くとっていますので、そういった物理的な機能プラス実際に相談されるスタッフの方もセットで増やしていくのが来年度の5か所という意味でございます。

○石田評価者 そういった意味では、人と箱は用意するのだというのはわかるのですが、そもそも求職する側の会社自体がこれだけありますよと、ハローワークに行くところといういろいろな情報が、ネットでは得られないものも得られるのだということでない、なかなか足が向かない部分もあるかと思うので、そのあたりも両輪ということで御認識いただければといいのかなと思いました。

すみません、質問ではなくなってしまうました。

○田島次長 大体時間になりましたけれども、よろしいですか。

それでは、第2部ということで、それ以外の事業につきまして、大体15分弱で議論をお願いしたいと思います。

どうぞ。

○水戸評価者 それでは、水戸のほうから。

まず、女医バンク、女医の支援ということで、患者の立場に立った場合、医師不足の中で少しでも医師の方が現場に復帰していただきたいというのは当然のことかと思うので大賛成なのですが、支援の仕方として、講習会等を行っていらっしやって、総額で16億ぐらいの予算ですかね。どんなことを講習されて、役立てようとされているのかイメージが湧かないのですけれども、いかがでしょうか。

○厚生労働省 講習会についてですけれども、これはいろいろなレベルでやっております、例えば先ほどの片岡先生のプレゼンにありましたけれども、職場の理解が必要だ、家族の理解が必要だ、特に職場については、病院の管理者への講習ということで、どうやって勤務環境を改善していくかという講習もあれば、家族の中で、女性医師の場合は男性がパートナーのことが多いのですけれども、男性医師がどうやってパートナーとして家族を支えていくかという点についても触れるなど、非常に幅広い講習をしております。

それから、若い段階からの普及啓発というのも重要かと思っておりますので、例えば医学生ですとか、研修医ですとか、そういった方々も対象に、どういう働き方をしていくか、男女共同参画の観点から、将来の働き方ですとか、そういった点にも触れながら、実地に役立つような講習会にしております。

○水戸評価者 そういう意味ではよく理解できましたし、大変いいと思います。つまり、雇用側、病院側の体制や意識改革や医療の現場のシステム自体とかの意識が変わらないと難しいかなと思っておったもので、今の御説明、よくわかりました。

○田島次長 どうぞ。

○河村評価者 お尋ねします。

まず、レビューシートから見たいと思います。この女性医師支援センター事業、事業番号0037を拝見すると、事業の開始年度は平成18年度、毎年1億6,000万ぐらいの予算がついている。アウトプット指標を拝見すると、就業成立件数、女医が復帰できた件数だと思いますけれども、単位は27年度47件でお間違いございませんね。全国で1億6,000万の予算をつけて、成立件数がたったの47件。47万件でもない。47千件でもない。これはちょっと余りにも惨たんたる結果なのではないですか。これだけ予算をつけてやり方として効果があるのでしょうか。非常に大きな問題があるのではないかと私は思います。

委託先が医師会である。やっている内容が先ほどの講習会とかであると。それでこの問題が解決できるのでしょうか。

私自身も、自分の子供を育てている中で、周りに大きな病院がある地域に住んでいることもあって、女医さんのお母さんのお友達がいっぱいいるのですね。大変いろいろ苦労しながら働いているお母さんもいっぱいいるのですけれども、非常勤であちこちいろんな曜日ごとに行って、フルで働いているというような方もいっぱいいるのですけれども、聞いてみると、皆さん、そういう人事は卒業した大学の医局の人事で決まると。年度ごとに行く病院が変わるので、変わったのと聞くと、医局の指示なのよ、医局との縁は一生切っても切れないのよという話を聞いていますが、そちらのほうに働きかけないと、庶民の認識で恐縮ですが、医師会というのは開業医の先生の集まりなのではないかと思うのですけれども、果たしてそれでいいのかどうか。医局に働きかける必要がないかということ、まず、今日せっかくいらしてくださっている片岡先生にお尋ねしたいと思います。その上で厚労省の考えをお尋ねしたいと思います。

○片岡参考人 ありがとうございます。

やはり医局が人事権を持ってというシステムがかなり強い大学病院は多いと思います。ただ、これは大学病院によってかなり違いますし、各医局によっても温度差はあると思います。

ただ、そのよしあしは置いておいても、影響というのが無視できないということはそのとおりだと思いますので、復職ということを考えるときに、医局というよりも、若手医師が存在している場所ということで、大学病院あるいは教育病院、研修病院、そういったところの情報をしっかり、そこと連携をしっかりとっていくことがないと、非常に難しい面があるのではないかと思います。

○河村評価者 そういう意味で、この事業を医師会に委託することについてはどう思われますか。片岡先生、現実的ですか。

○片岡参考人 医師会だけでというのは、やはりいろいろ困難があるのではないかと思います。実際に医師会の先生にお聞きすると、どこに離職している人がいるのかという情報が得にくいということはおっしゃっておられます。ですので、各県とかでも実際にそういう活動をされていると思うのですけれども、大学との連携あるいは自治体との連携というものを推進しながら、一体化されているところがうまく実績を出しているのではないかと思いますので、むしろ連携ということをもっと推進していくということを念頭に置くことは大事だと思います。

○厚生労働省 まず、大学医局の観点からお答え申し上げます。今回の事業なのですけれども、非常に今、重要な御指摘をいただいたように、大学との連携というのは必須になっておりまして、平成25年度より、この事業におきまして、大学医学部・医学会女性医師支援担当者連絡会というのを設置して取り組んでおります。大学にも積極的に働きかけを行っておりまして、例えば昨年度の実績で申し上げますと、平成27年12月18日に日本医学会連合との共催で、大学医学部における女性医師の支援ですとか、医師の皆様は医学会のほうで研修されることが多いものですから、その医学会、大学については54大学、学会については64学会、45の都道府県に御参加いただきまして、239人の参加者を得ました。こうした大学、学会、都道府県等、しっかり連携をしていく中で、この事業をより実のあるものにしていくという取組をこの事業で進めております。

○河村評価者 大事なのは、今、片岡先生のお話を伺っていても、厚労省から御説明いただいたように、大学とか、若手の方が所属されるような大きな病院とか、そういうところとの連携をどうとっていくかということがすごく大事だと思うのですね。

厚労省として、アウトプットが全国で47件というのはどう評価していらっしゃいますか。やはりこれは働きかけを変えたほうがいいのではないかと。例えば岡山大学の事例であれば、岡山大学病院で柔軟な勤務を可能とするポジションを増員分としてつくられたと。それが活用されたという成果があるわけですね。だったら、お金のつけ方を変えて、各大学病院なら大学病院でこういうことをやってもらって、実績を上げられるようなところにこそこういうお金を国として予算をつけてやっていったほうが、よほど効果的なのではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○厚生労働省 御指摘のとおり、柔軟な運用ですとか働き方の改革というのは重要であると思っております。例えば6項目において改善を今、進めていきたいと考えておりまして、先ほども出ましたような職場の理解、相談窓口の設置、勤務体制の強化ですとか診療体制の充実、保育環境、復職支援の充実、こういった観点からさらに充実した事業にしていきたいと考えております。

それから、アウトプットの実績のところでございますけれども、離職者数はいろいろな

推計があるのではっきりしたことは今後の調査で調べていきたいのですが、おおむね母数として1,000名程度で、その中で元の職場に帰る方もいらっしゃいますので、おおむね数百名程度が対象になる。その中で、今までの実績なのですけれども、求職者770名に対して443件の累積実績です。確かにおっしゃるとおり、47件というのは少ないのですけれども、民間に委託した場合どれぐらいかというのを当方で試算したのですけれども、約50件と計算して、医師ですと、委託に関する費用が大体1,000万から2,000万で、そのうちの20%が業者に支払われるのですけれども、これを計算いたしますと、大体40件とすると8,000万円、各種のシンポジウムですとか、普及事業ですとか、講習会で5,000万円相当、システムをしっかり維持しなければなりませんので、2,000万円相当はシステム維持でかかりますので、それだけで1.5億円程度はかかります。こうした民間に委託しても必要なコストはかかってまいりますので、そういった実態を踏まえて、今、低いほうの数字で推計しましたけれども、実際にはこれより高い契約になりますので、そういった数字を見ながら、この事業を考えていくことが重要であると考えております。

○河村評価者 最後の一つだけ。世間の感覚と大幅にずれていると思います。1.6億かけて47件、民間とはヘッドハンターに委嘱したらということで計算されたのですか。国として取り組むべき課題のポイントとお金の使い方が私は全然合っていないと思います。これは国民として全然納得できる数字ではない。

以上、コメントです。すみません。ありがとうございます。

○石井評価者 同じ切り口になってしまうのですけれども、費用対効果という言い方は適切ではないかもしれないのですけれども、いろいろやっている。シンポジウムとか、研修会とか。恐らく今の件数の測定というのは、データベースのところの件数を捕捉されているのでしょうか。維持しなければいけないとか、そういったところ、そこに登録された方がいらっしゃって、その求人、マッチングした件数がその件数であるという理解でよろしいでしょうか。

○厚生労働省 おっしゃるとおりです。

○石井評価者 それは必要ないとか、そういう話では決してないのですけれども、全体のコストの中で、レビューシートの中ではお金の流れが全部医師会に向いてしまっているので、ちょっとわかりにくいのですけれども、やっというところが多岐にわたっているので、この中身でどれにどのぐらいかかっているということ捕捉されていらっしゃるのでしょうか。例えばデータベースの維持構築には幾らぐらいかかっているであるとか、その他もろもろなのですが。

○厚生労働省 データベース構築は、委託料も含めてですけれども、1,600万円です。これはハードウェア、ソフトウェアの保守管理費用も含めてでございます。

あとは、レビューシートに書いてあるとおりでございまして、ページをめくっていただきますと、最後のところにあるかと思うのですけれども、諸謝金で、委員会等謝金などで3,700万、旅費等で運営委員会委員旅費、女性医師支援委員会旅費で3,000万円などがここに書かれているとおりの内訳の経費になってございます。

○田島次長 ほかの事業を含めて。

どうぞ。

○石田評価者 今の謝金、旅費で運営委員会とか女性医師支援委員会ということの活動になってしまっているのですけれども、これ自体が全部女性医師バンクのほうをやっているということですか。それとも、普及活動という講習会、講演会、そちらのほうの主になるのでしょうか。どういった活動が合わせて6,700万、あるいは、その他の雑務の委託料というところも2,560万というのが入るのかもしれないのですけれども、もう少し中身の話を教えていただけますか。

○厚生労働省 まず、雑務の委託料のほうは、先ほど申しましたシステム開発の1,600万を含んだ経費になっておりまして、この中で、一番最初でございます諸謝金ですけれども、これは講習会ですとか委員報酬も含めてですので、講習会の講師費用についてはおおむね約900万円、委員報酬については大体約106万円でございます。旅費等については、コーディネーターに対する旅費ですとか、ブロック会議費用ですとか、委員会旅費でございますので、バンク事業と講習会を合わせて全体としてそこに出ている数字となっております。

○河村評価者 農水省の事業のところでお尋ねします。卒業生の方が産業動物獣医師になかなかついただけないということで、アウトカムの目標のところでお尋ねしますけれども、30と掲げられていて、その前後ぐらいの実績ということにはなっているのですが、この掲げ方は全国で1本とかでよろしいのでしょうか。実際見たときに、例えば地域ごとにばらつきがあるということであれば、そういうところを配慮したような形で目標を掲げてやるべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○農林水産省 レビューシートのところにありますアウトカム目標なのですけれども、30という数字は修学資金を受けた方のうち、産業動物獣医師に就業した者の割合ということでございます。

この修学資金が、今、取り組んでいらっしゃるところが、産業動物獣医師が確保できなくて困っているところということで、16地域、16県と見ていただけたらいいと思いますが、

16県のところでの全体での数を見てございます。

すみません、修学資金ではなくて臨床実習のほうでした。失礼しました。

地域で、産業動物獣医師になっていただきたい学生を、必要な地域が臨床実習の場を提供して、そこへ学生に来ていただいて、そこで実習をしていただくことで、その地域に就業してくれる方が結構多い。誘導しているということなのですけれども、その成果として実際に取り組んでいるところというのは、修学資金と同じで産業動物獣医師の確保に困っているところですから、そういうところが取り組んだ結果として、実際に実習をした者のうち30%の方、この30%といいますのも、1年生から5年生を対象にしておりますので、2年以内ぐらいのところ実際に就業してくれた方ということで目標にしているところです。

○河村評価者 地域性の要因はもう入っているということですね。わかりました。

○田島次長 ほかにありますか。

○片岡参考人 戻って申しわけないのですけれども、女性医師の支援のところ、コーディネーターの配置はすごく大切だと思うのですけれども、これは自分も復職をして、実際に現場に戻った経験があるような若手を是非登用していただきたいと思うのです。

コーディネーターは顔が見える関係がつくれて、敷居が低く相談できる場所がないと、実効性が乏しいのではないかと思いますので、若手でそういう後輩をもっと育てたい、後輩のためになりたいと思っている人はたくさんいると思うので、そこはボランティアでもやりたいという人はいらっしやると思います。我々のところのコーディネーターも、臨床医で、自分の業務をしながらプラスアルファの業務としてやっておりますので、是非そこに若手の活用ということを御検討いただけたらと思います。

○厚生労働省 片山参考人がおっしゃったとおりでございます、この事業はコーディネーターとして年配の医師にお願いしているのですけれども、それだけでなく、若手の医師にも当然御協力いただくということで、例えばブロック会議などでは、若手の参加を得たり、双方向性の会話ということで、お互い意見交換をしながら、自分の経験を皆さんとシェアして行って、それを次のあっせんですとか再就職につなげていくという取組を、今後さらに進めていきたいと考えております。

○横田評価者 これまでのマザーズハローワークとかも含めてなのですけれども、復帰したい人もいるし、しかも戻ってきてほしい、産業獣医師だったり、足りないから国としてより戻ってもらうことを促進したいものが多かったのですけれども、歯科医師だけはどちらかというと余っているという認識をしている中で、今回、新規に予算要求をされている

と思うのですけれども、そこについてはいかがお考えでしょうか。

○厚生労働省 今、おっしゃったように、歯科医はどちらかというと言給に關しましては過剰感があると指摘をされてございますけれども、冒頭に御説明させていただきましたように、従来の歯科医療から少し将来的な部分でいうと、これまでになかったような分野で非常に必要な部分が出てきてございます。特に訪問歯科診療でありますとか、そういった部分につきましては、新たな分野ということで、今まで手をつけていなかったような部分について人手が必要になってくる部分がございますので、そういった部分を人的な資源の循環というよりも、むしろ女性の歯科医師の方々が復職する場合に、そういう供給が不足しているような分野で活躍できるような支援ができないかと考えて、今回の事業を少し組ませていただいております。

○田島次長 ほか、よろしいですか。

では、時間がきていますので、手短に。

○石田評価者 獣医師のところを伺いたいのですけれども、獣医師のところについて、アウトカムでは目標が産業動物分野の従事者が30%で、成果実績もほぼそれでいっているようなのですけれども、実際に資料で見せていただいたような、女性の獣医師の応援ポータルサイトとかも一応見たのですけれども、内容的には余り充実化させているようにも見えず、こういったことを続けて現状維持をするためにこれを予算要求されるということなのでしょうか。そうだとすると、なぜ増えているのかがわからなかったもので、より積極的に何かをやられるということであるならば、その辺について教えてください。

○農林水産省 女性獣医師への支援のところは27年度から、それまでのものは男女隔てなくといいますか、全体でやっております、さらに27年度から女性獣医師を対象にした支援を始めたところです。

とにかく、まず、学生の中に、女性獣医師を支援するために今、御指摘がございましたけれども、まだ作り初めのところで十分ではございませんけれども、委嘱している間、とにかく職場復帰するに当たって、家畜の診療の現場に戻りますので、そういった数年間の技術的なブランクとか、それに対する不安というものもございませうから、そういったものを埋めるための自宅でできるeラーニングの教材を充実させたり、そういうものがあるのだということをまず学生の中に知っておいていただいて、実際に自分がそういう場になったときには、そういう教材があるということを知っていて、使えるようにしておきたい。

また、今までどうしても、2ページに写真がございませうように、牛を扱うとなると、女性は小柄ですので非常に難しいということがありましたけれども、そういったことを雇用



者側がよく理解して補助できるような体制、雇用者側がそういう意識を持つということを用意して、今後、徐々に女性がどんどん復帰できるような環境を作っていきたいと考えているところです。そういった点で、27年度から女性の支援というところを新たに追加して事業を始めたところでございます。

また、それによって、今後、女性の復職なりがどれだけ増えていけるというところは、別途成果指標の新たな項目を作っていきたいと思っているところでございます。

○石田評価者 コメントだけ。ポータルサイトを見たのですけれども、eラーニングも先輩の体験談とかそういう形みたいで、結局どうしてこういうことが起こっていて、なぜ戻れないのかというのは、恐らく女性が頑張れというだけではなくて、雇う側とか就業環境のところをどう整備したらいいのかみたいなのは、多分獣医師だけではなくて、あちこちに共通する話なので、ばらばらと予算を使うのではなくて、効果的にそれができるような形で厚労省さんになりまして連携してやっていただいたほうがいいのかなと思いました。

○田島次長 時間が来ているので、お二人。

○石井評価者 すみません、どうしても。最後コメントになります。

女性医師とか獣医師とか、今回は出ていないですけれども、理系の研究職の方というところで、それぞれ国が税金を使ってその支援をしていくということに、大きく反対ということでは決していないのですけれども、なぜそこに国費を投入するのかというところについて、成果測定も含めて、やはり専門職、先ほどハイスキルマザーという言葉があったと思うのですけれども、そういったところで、民間の活用とかは、これはお医者さんの世界はできないとか、そういうことでもないと思いますので、そういった検討とかがもうちょっとないと、なぜその仕事だけ国が国費をつぎ込んでいるのかというところの説明が不十分なのではないかという気がしてならないというところで、コメントだけさせていただきます。

以上です。

○河村評価者 文科省の事業についてお尋ねします。これは平成23年度からとなってますけれども、いろいろ名前を変えたりしながらずっとやっていらしている事業ではないかと思って、私も前に同じような事業の関係で、このレビューで農工大とか行かせていただいたときもあるのですけれども、聞くのは、補助がついていて研究支援の方とか来てくださるときはいいのだけれども、補助が消えたらどうしようという話も聞いていて、実際にいろいろレビューシートを見ると、どこの大学に幾ら出してというのが出ていますけれども、それぞれの大学でこういう取組が自律的に続いていくようになっているのでしょうか。そのあたりをお尋ねしたいのですが。国から補助が出ている間だけはいろいろな支援をす

ることができるけれども、そこまでというのだったら限界があるかなと思うのですが、いかがでしょうか。

○文部科学省 ありがとうございます。

これは23年度から始まっているものでございますけれども、実は26年6月の行政事業レビューにおいて、3点ほど指摘をされました。そのうちの 하나가今、先生から言われた事業の持続性をいかに確保するのかということで、27年度からですけれども、先ほどこちらのポンチ絵のほうにもありましたけれども、実施期間は6年にするけれども、補助金を出す期間は3年だと。残りの3年はきちんと自立をするように計画を立ててください。それはしっかり見ていきますよということで、6年間で終わりますけれども、7年目に事後評価を行う。実際にきちんと行われているかどうかを確認することになっておりますけれども、今の段階、27年度からということなので、まだそこには当たっておりませんが、そこはしっかり見ていきたいと思っております。

○田島次長 それでは、取りまとめをお願いしたいと思います。

○横田評価者 女性の再就職、復職をより促進するためには、希望にかなう両立求人の増加を重点的にする必要があるので。そのため、企業側へ柔軟な働き方を啓蒙すること、適切な情報提供を行い、具体的に求人を増やしていく必要がある。

求職者に対しては、より求人を探しやすくするために、女性活躍見える化サイトなどの連動や、既存の情報一覧化を速やかに進めることで、よい求人に出会えるように効果的なマッチングにつなげていただきたいと思っております。

また、拠点数に関しては、求職者が求める場所に効率的に配置を行うべきである。

女性医師、獣医師などの復職支援について、支援メニューが目的に照らして効果的、効率的なものか検討し、より有効な施策に絞り、重点化するなど、具体的な成果が向上するようなものに重点的に行うべきである。

以上です。

○田島次長 ありがとうございます。

何か補足等ありますか。よろしゅうございますか。

それでは、以上でこのセッションを終了いたします。どうもありがとうございました。

明日は朝10時からまた開始いたします。