

# 公益財団法人神澤医学研究振興財団 設立20周年記念式典

[日時] 平成29年7月14日(金) 16:30～

[場所] パレスホテル東京 4階 山吹  
東京都千代田区丸の内1-1-1  
(TEL 03-3211-5211)

## 設立20周年記念式典 式次第 (16:30～17:30)

### I. 理事長挨拶

公益財団法人神澤医学研究振興財団 理事長  
神澤 陸雄

### II. 祝 辞

参議院議員  
国際保健医療戦略特命委員会 委員長  
武見 敬三 氏

### III. 記念講演「少子・高齢社会における女性の活躍推進」

厚生労働省中央労働委員会事務局審議官  
厚生労働省前大臣官房審議官  
吉本 明子 氏

## 情報交換会 (17:30～18:30)

# 理事長挨拶

公益財団法人神澤医学研究振興財団

理事長 神澤 陸雄



本日は、公私ともに大変お忙しい中、公益財団法人神澤医学研究振興財団の設立20周年記念式典に多数ご出席賜り、誠に有り難うございます。当財団は今年6月をもちまして、設立20周年を迎えることができました。これもひとえに財団を支えてこられました役員、評議員の皆様方と、多大な労力を費やして頂いて参りました歴代選考委員の先生方、並びに関係各位の皆様方の温かいご支援ご協力の賜物と心より厚く御礼申し上げます。

当財団は、現在の我が国が抱えている国民的課題である少子・高齢化問題に対する対策の一つとして、女性の健康の保持・増進を図ることが重要であると考え、当時のキッセイ薬品工業株式会社代表取締役会長神澤邦雄氏からの私財の提供、及びキッセイ薬品工業株式会社からの創業50周年を記念しての資金提供により、平成9年6月に設立されました。設立以降、周産期を中心とするリプロダクティブ・エイジ及び高・老年期の女性に発現する各種疾患に関する研究奨励事業を一貫して実施してまいりました。今日までのこの20年間

に、当該研究対象領域に属する基礎又は臨床研究を行う若手研究者に対し、延べ197件の研究助成と74件の海外留学助成を、更に、当該研究対象領域において先見的、独創的研究により顕著な功績をあげた研究者に対し、神澤医学賞として、延べ18件の褒賞を実施させて頂いております。又、研究助成並びに褒賞を受けられました研究者によりますそれぞれの研究成果発表の機会といたしまして、毎年講演会を開催し、議論を通じて研究の更なる発展を図るべく取り組んで参った訳でございます。おかげ様で、全国の研究施設における当財団の認知度も徐々に高まって参りまして、直近の研究助成応募総数は設立当初に比べおよそ3倍近くにまで達しております。当財団と致しましては、これまでのこうした事業活動を通じ、ささやかではございますが女性の健康の保持・増進に寄与しひいては少子・高齢化に対し、医療面から多少なりとも貢献することができてきたものと考えております。助成を受けられた研究者の方々からは、数々の御礼のお言葉も頂戴してきておりますが、

各先生方の研究成果が、今後ますます医学の発展に大きく貢献していくことを願うと共に、また、大いに期待しているところでございます。

さて、本日は当財団の式典に際し、大変お忙しい中、参議院議員の武見敬三先生と厚生労働省審議官の吉本明子先生のお二方にご来賓としてお越し頂いております。ご承知の通り武見敬三先生は、元日本医師会会長を務められました故・武見太郎先生のご子息であります。今から40年程前になりますが、キッセイ薬品工業株式会社の創立30周年記念の式典の際、武見太郎先生には松本本社までわざわざお越し頂き、医薬品産業の将来についての貴重なご講演を頂いておりますが、本日の当財団20周年記念式典では、幸いなことにご縁がありまして、武見敬三先生からご祝辞・スピーチを賜ることになりました。公務の大変お忙しい中、武見先生には、本日お越し頂きましたこと、心より感謝申し上げます。又、吉本明子審議官は、この7月初旬まで、厚生労働省、雇用均等・児童家庭、少子

化対策担当の大臣官房審議官としてご活躍されておりました、この度の厚生労働省組織再編に伴い、中央労働委員会事務局審議官としてご異動になられております。当財団設立時の主務官庁が厚生省児童家庭局であったこともあり、記念式典に当たり、無理を承知で記念講演をお願い申し上げましたところ、お忙しい中にもかかわらず快くお引き受け頂くことができました。本日の式典に際しまして、吉本審議官にご講演頂きますこと、誠に有り難く存じ申し上げる次第です。

最後となりますが、財団設立20周年に当たり、これまでの財団事業活動を今後も継続して着実に推進していくことが、公益財団法人の使命であり、ひいては社会に貢献でき得るものであることと考えております。これからも引き続き事業の充実に努めて参りたいと存じますので、皆様には今後とも変わらぬご支援とご協力を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。本日ご出席頂きましたこと、重ねて厚く御礼を申し上げましてご挨拶とさせていただきます。

# 祝 辞

参議院議員

武見 敬三 氏



只今ご紹介にあずかりました、参議院議員の武見敬三でございます。

本日は、神澤医学研究振興財団の設立20周年記念という大事な節目の年を迎えられたということ、心からお慶び申し上げます。また、先ほど神澤理事長の方からお話ございましたとおり、実は今から40年ほど前に私の父親が日本医師会長をしておりました時に、キッセイ薬品工業株式会社の30周年でしたでしょうか、その記念の行事に参加をして、挨拶をさせて頂いたということを実は神澤理事長から教えて頂きました。改めて、この神澤医学研究振興財団の20周年の機会に、私にこうしたご縁を大切にさせて頂いて、挨拶をさせて頂く機会を頂いたことに心から感謝を申し上げたいと思います。

私は、ご紹介を頂いたとおり、自由民主党の中で、国際保健医療戦略特命委員会と少々長い名前の委員会の委員長をさせて頂いております。これは特に今日の健康にかかわる問題というものが、もはや国内の問題ということだけではなくて、グローバルヘルスと言わ

れるように、国際的な課題として非常に重要視される時代になったからであります。こうした観点でこの21世紀を見ておりますと、私の父の時代と随分と健康に関わる見方というものも変わってきていて、そしてその中で国連も2000年には、2015年を目途としたミレニアムディベロップメントゴールズという目標値を設定いたしました。そしてこのMDGs（エムディー・ジーズ）と言われるものの4と5は、乳幼児死亡率と妊産婦死亡率を下げることを目標としていたわけでございます。やはり、保健医療の問題を国際的に考えた時に、この乳幼児の健康、そして女性の健康というのはもっとも守らなければならない大切な領域だという共通認識があったからでございます。そのまさに我が国におけるこのリプロダクティブ・ヘルスの問題に関わる分野で、キッセイ薬品工業株式会社は極めて重要な研究開発に従事をされ、そして、医薬品等を通じて大変に大きな貢献をされてきたわけでございます。是非、今後も引き続きこの神澤医学研究振興財団を通じて、この周産期医療に関わ



る分野でその研究の振興を図られ、ただ単に国内における母子保健に関わる課題だけではなく、より幅広く、国際社会における母子保健に貢献されることを心から期待を申し上げたいと思います。

一方、今国際社会で共通の課題、特にアジアで認識されるようになりましてのが、高齢化の問題でございます。この高齢化というのは、従来いづれの国も国内問題として考えてきておりました。しかし今や高齢化も国境を越えた国際的な共通の課題として、特にアジアでは認識されるようになってきております。それは、言うなればアジアにおいて、日本に続き多くのアジアの国々がきわめて急速な高齢化社会に入ってきたからであります。我が国が人口の7%以上が65歳以上になったのは1970年でございます。そして、わずか24年間で7%から14%に跳ね上がり、今や21%を超えて高齢化社会から高齢社会、そして超高齢社会にまで至ったわけでありまして。これを追うようにして、2000年頃から多くのアジアの国々が高齢化社会に突入をいたしました。韓国やシンガポール、そして中国、そしてタイ、またスリランカといった国々がその国々に当たるわけですが、これらの国々に共通するのは、実は、日本よりも速いスピードで高齢化が進むという点でありました。おおよそ韓国などではわずか18年で人口の7%から14%にまで高齢者人口が増えたわけでありまして、また、2016年から高齢化社会に突入しましたベトナムは、同じく18年でその高齢者人口はその24%に達するわけでございます。これを「従属人口指数」というグラフで見ると、その意味がはっきりいたします。我が国の場合には、この従属人口指数がピークに達し、生産労働人口に対する14歳以

下の子供と、65歳以上の高齢者の負担というものは、1960年頃にピークに達し、その状況が約40年続いて、2000年を契機といたしまして、今度は急速に高齢者が増え、従属人口指数もまた急速に跳ね上がるという“U字型”のカーブを描いております。それに対してアジアの他の国々を見てみますと、“V字型”を示すカーブになっておりまして、きわめて特異なのは、この従属人口指数がピークになった途端に高齢者が急激に増え始めてしまう、そしてそのスピードが日本よりも早いということでもあります。その事は何を意味しているかと申しますと、これから幅広く膨れ上がる高齢者人口に関わる様々な問題、健康も含めてこれらが実はきわめて急速に起きる為に、皆保険制度とか、あるいは皆年金制度であるとか、こういった高齢者人口が増えるのに対処すべき社会保障の諸制度というものができる前に、高齢者が圧倒的に増えてしまうということでもあります。従って一昨年、私はこの状況に気が付きまして、改めて、党の立場から政府に対して「アジア健康構想」という構想を提案いたしました。これが安倍内閣によって採択をされて、今政府の政策になっておりますが、言うなれば日本は、アジアの中で最も先進的な高齢社会であり、あらゆる高齢社会に対処する様々な課題をすでに経験し、またその一部は解決をしてきたからであります。これらをただ国内で終わった課題とするのではなくて、むしろ今後同様な課題を抱え込むアジアの国々が短期間で対処しなければならぬ時に、我が国が責任ある成熟した国家として、この国内における経験を生かし、また国内におけるこうした高齢者に関わる医療のその先進的な技術というものをしっかりと生かしながら、アジアの高齢社会に対処するア

アジアの国々が、短期間でより効果的に対応できるようにすることを、この政策の主たる目標としているところであります。

こうした時に、このキッセイ薬品工業株式会社は、まさにこの高齢者に関わる女性の問題、特に加齢に伴い女性に発現する様々な疾患に関わる成因、予防そして診断と治療というものに関わる分野で、大変大きく貢献をされてきているわけであります。こうした観点からも、是非、神澤医学研究振興財団がこうした女性の加齢による様々な疾患に関わる課題について、更に大きくその役割を果たされて、そしてただ単にそれが日本の国内の多く

の患者のためのものではなくて、アジアも含めた国際社会における同様な課題を抱え込む多くの患者の皆さんに対して、幅広く大きく貢献されることを私は期待するものであります。その意味で、改めてこの20周年という貴重な機会に、その今までの貢献に敬意を表させて頂くとともに、研究振興を通じてこのような国際的な視点からも改めてキッセイ薬品工業株式会社が、そしてまた同時に神澤医学研究振興財団が発展されることを祈念いたしまして、私の挨拶とさせていただきます。有難うございました。

## 「少子・高齢社会における女性の活躍推進」

厚生労働省中央労働委員会事務局審議官  
厚生労働省前大臣官房審議官  
(雇用均等・児童家庭、少子化対策担当)

吉本 明子氏



ご紹介を頂きました、厚生労働省の吉本と申します。本日は、記念すべき神澤医学研究振興財団の20周年という機会にお時間を頂きました事、大変有難く思っております。まずもって20周年本当におめでとうございませす。先程理事長様のお話しにもございましたが、この財団の立ち上げの時に、この間まで私が所属しておりました旧厚生省の部門がお手伝いをさせて頂いたこと、またこの部門は、母子保健の関係も所管していたことから、その関係でご縁がある先生にご紹介を頂いたこともありまして、今日こうした機会を頂いております。女性の健康の保持、増進といったことに特化した財団というのは、私どもも他にあまりないのではないかと感じておりました、そういう意味でこの分野に特化した研究を振興されているということで、私どもの仕事にとりましても、大変関係が深く有り難いと考えております。私自身は、先程紹介頂きましたとおり、もともとは労働関係が専門でございまして、今日は、錚々たる先生方の前で、ふさわしいお話ができるかどうか大変緊

張しているところでございます。

財団の設立趣旨には少子化対策も掲げられていますが、ともすれば女性の活躍促進、女性が働きに出るということが、少子化にマイナスの影響があるのではないだろうかという話が、かつてはよくございましたが、色々なデータを見るとそうではなく、「女性の活躍促進と出生率の向上」を両立させている国は沢山あるわけです。そのようなところを目指して行こうと私どももいろいろな対策を講じてきております。その一端を本日はご紹介させて頂きまして、また何かご参考になれば幸いです。

今年の4月に、日本の今後の人口見通しについての新しい29年推計というものが出ました。前回5年前の推計と大きな傾向は変わっていませんが、このところ、合計特殊出生率が若干上向いております。そして、前回の推計の時には、合計特殊出生率が1.35というのが中位推計の前提だったのですが、今回の新たな推計では、これよりも少し上回る1.44を基に推計が出来ております。そうした影響も

ございまして、やや高齢化のスピード、あるいは人口減少のスピードというのが前回推計よりも緩和されているという結果になっています。しかしそうは言いましても、日本の2060年までを見通しますと、前回は、総人口が9千万人を割るといった推計でございましたが、今回のものを見ますと、9千3百万人、そして、高齢化率(65歳以上の人口ということ)で見ますと、38.1%に至ると、このような推計になっています。

こうした中であって、“労働力人口”も既に減少が始まっている訳でございますが、これをどう維持、減少を緩和させていくのかというのが、労働分野での一つのテーマになってきています。今後の労働力人口を見通した時に経済成長と、労働参加が適切に進まない、つまり、経済成長がゼロ、労働参加が今と同じ位(女性の就業率が今と同じ位)、あるいは若者のフリーター等の状況が今と同じ位、高齢者の雇用も今と同じ位とした場合、2020年には305万人労働者人口が減ると推計されます。一方、経済成長：GDPで2%成長、また、労働参加では女性の就業率が今よりも高くなる(またその前提となる、男性の家事参加率や育児休業取得率が高くなる)といったような諸条件を設定致しまして、労働参加が適切に進む場合ですと、むしろ30万人ほど増えると推計され、更に、2030年には(どうしても労働力人口は減ってはいくものの)、その減り方が大きく緩和されると推計されます。

労働参加といった時に、1つは高齢者の労働参加が進む、また若者のうちフリーター、ニートと呼ばれる方々も安定的な雇用、労働に就くといった効果と合わせて、それよりもむしろボリュームとして期待されるところが、女性の労働参加になってくる訳です。も

ちろん女性の活躍推進というものは、労働力人口が減るので、量的にそれを補うために必要であるということにとどまらず、女性が参加することによって、質的にも労働が変わっていくことが期待されます。つまりダイバーシティーという言い方が経営などではよくされますが、その1つとして最も先に来るのが、女性の視点、感性を生かして経営に役立てていこうということで、質的な意味でも、これからの日本社会にとって、欠かすことのできないものとして、女性の活躍推進という旗を掲げ、安倍政権、政府をあげて今進めているところでございます。

次に、女性の労働の状況ですが、直近のところでは、全体の雇用者の中で、率で言いますと、44%を超える割合になっていて、傾向的に増えてきています。女性の労働の話をした場合に必ず出てくるのが、女性のM字型カーブというものです。お聞きの方も多いと思いますが、横軸を年齢、縦軸を労働力率としてグラフにした場合、子供を出産して子育ての時期に当たる年齢層では労働力率が下がりローマ字のM字の形状を描くということで“M字型カーブ”と言われていています。実は、諸外国(欧米諸国)は、今現在、M字型カーブというのではなく、台形を描きます。かつては、欧米諸国もM字型カーブがあったのですけれど、それが解消されてきております。私共としても、「働きたくない方まで働け」というわけではなく、働きたいのに何らかの事情で働けないという方について、支援をすることによって、労働力率を上げていこうというスタンスで政策を進めています。潜在的に働きたいと思っけていても働けていない方が、状況が整って働くことができるのであれば、より台形に近いものとなります。こうなりますと、



欧米諸国と同様の状況になって参ります。今申しましたM字型カーブの谷のところは、まさに子育て期に当たる訳ですが、この25歳から44歳の労働力率をどう上げていくかという事が課題です。

この子育て期の就業率ですが、昭和60年は、56.5%だったものが直近では72.7%と、特にここ数年の間はかなり高くなってきております。M字型カーブの話は先程申し上げましたが、欧米諸国は台形に近いカーブですが、この中で唯一日本と同様の形であるのが韓国です。韓国はより低い就業率でM字型を描いています。M字型になるのはどの様な原因からかという事ですが、子育て期に仕事を中断されるというのが典型的な理由ですので、女性が出産し子供を産んでも働きたい方には、うまく継続就業して頂くようにしていくというのが、解消の一つの方向かと考えております。このところ、女性の継続勤続年数はだんだん長くなって来ている傾向にあります。男性に比べるとまだまだ短いと言えますし、一旦中断する方がまだ多い傾向にあります。これに加えて、日本では、年功序列型の雇用管理が多くあり、勤続年数が長くないことにはなかなか昇進できないという構造が残っています。しかし、だんだん勤続年数も長くなり役職に就く方も増えてきています。ただ、係長級以上の何らかの役職についている方は増加傾向にあります。課長級以上となると、増加傾向にあるもののまだ8%程度に留まっています。また、男女の活躍の度合いを見るのによく使われるのが賃金の格差です。男性を100とした時に女性の賃金はどの位かという事です。パートタイムなどは除き、フルタイム就業者の男性の総平均と女性の総平均を比較すると、女性は男性の7割弱、正社員だ

けで見ても75%程度です。これを要因分析してみると、影響の大きい要因は、勤続年数と役職すなわち職階で、これらが男性と同様だと仮定しますと、現在75%程度のところが、8割から9割に近づくという推計ができます。そうなれば、欧米諸国と近いレベルになるという事です。日本の雇用システムを考えると、やはり勤続年数を長くしていく事と、昇進を進めていくことが、女性活躍に向けた重要な課題かと考えています。

女性活躍は、今に始まったことではありません。「男女雇用機会均等法」という、職場における男女平等を目指す法律ができたのが、昭和60年、施行されたのが61年で、既に30年あまりが経ちます。その間に制度は変遷致しましたが、“女性に対する差別をしない事”を一貫して指導してきました。それでもなお、女性には色々な壁があるというのが現実です。まず、「①女性の採用」についてですが、今は人手不足の傾向があるため、状況は変わりつつありますが、30人以上の規模の企業において4割弱の企業は、その調査年には女性の採用をしていませんでした。また、「総合職」「一般職」というコース別での管理をしている企業がありますが、総合職はジェネラリストとして将来の幹部が期待されている、そのようなコースを目指す人たちにとって、競争倍率は女性の方が高く、狭き門になっています。また、「②女性のことを育てていない」といことについてですが、日本の場合は、様々なローテーションを繰り返しながら幅広い経験を積ませて昇進させていくという慣行がありますが、配属の段階で営業や生産管理などはどうしても男性が多く女性が少ない職場が多い現状があります。さらに、「③女性にとって続けられない」という状況です。第

一子を出産した前後で、約半分の女性は仕事を一旦中断されます。そこをどうしていくか、中断した理由も必ずしも自身が望んだものばかりではないことに留意が必要です。最後に「④昇進できない」ということについてですが、実際管理職比率がとても低いことを先程申し上げましたが、昇進希望を持つ女性は1割程度に過ぎません。男女に希望を聞いたとき、どうしても女性の方に希望者が少ない現状はありますが、なぜ望まないのかというと、やはり仕事と家庭の両立が難しいという理由が多く挙がっており、その負担が女性に重くのしかかっているという状況がうかがえます。

この状況を打開しようということで、最近の動きとして、“女性活躍推進法”という法律が昨年度から新たに施行されました。先程“男女雇用機会均等法”が30年を経過したと申しましたが、こちらは差別をしてはいけないという法律で、新しい女性活躍推進法ではそれを一歩進めて、企業にポジティブアクション(積極的な女性活躍のための取り組み)をして頂く事を促す法律です。301人以上の企業には、法律に基づく計画の策定届出が義務づけられています。計画の中では、何らかの数値目標、例えば管理職比率が未だ数%であるが3割までにする等といった目標を盛り込んで頂きます。さらに女性活躍の状況を公表することも義務づけられています。今のところ任意の1項目で良いことになっていますが、公表という“見える化”を進める事によって、その企業が女性の活躍に対してどういう姿勢なのかがわかりますし、また就活時の企業選択時には、女性は特に女性の働きやすさについて調べますが、女性だけでなく男性も、女性が働きやすい企業は、同時に男性も働きやすい職場(企業)であると判断すると思います。

この面からも、“見える化”という今回法制化した新たな手法の影響、効果は期待できるのではないかと考えます。さらに、取り組みが進んでいる優れた企業については認定制度もあり、そのような制度も活用しながら取り組みを促進しています。行動計画は提出が法律上義務づけられている301人以上企業ですすでに99.9%の企業からの届け出があり、非常に早い段階で100%に近いところまで来ています。この背景には、実際各企業での関心の高さがあったと考えています。

次に仕事と家庭の両立に関する状況についてです。課題の一つが継続就業です。特に第一子出産前後の女性の継続就業について、以前のデータでは6割の方が辞めていましたが、直近データでは5割に減少しています。ここ20年ほど継続就業率がなかなか目に見えて上がってこなかったのは私たちの課題だったのですが、ようやくここ数年でかなり継続率が上がってきているのが特徴です。また辞めてしまった理由を見ました時、自発的に退職した方が確かに多かったのですが、仕事との両立の難しさから退職した方も25%程おり、その具体的な理由は、勤務時間の問題、体力の問題、職場の雰囲気の問題などとなっています。

もう一つ象徴的なデータを見て頂きます。育児休業制度というのがあり、子が一歳になるまでは父母どちらも休暇を取得できます。この休業の取得を進めていますが、女性の場合は8割を超える取得ですが、男性の取得は、近年少しずつは伸びてきているものの3%程度です。男性の育児への関わりについて申し上げますと、結構色々ところで抵抗を感じる時が多いのですが、育児や家事への関わりは即ち働き方と表裏一体で、ワークライフバ

ランスという言い方をしていますが、そこは女性だけの問題ではなく、男性自身の問題としてとらえて、働き方改革も言われていますが、労働時間自体が短くなっていく事がないと、真に女性が同じようなベースで働くことはなかなか難しく、どうしてもそこにハードルができてしまう。そこで、私たちは男性へのアプローチというものを大事に考えており、日本の男性の家事への関わりや、関わりが増えると継続就業が増える、また第二子以降の出生率も上がるといったことをアピールしています。

妊娠から出産、育児にかかる両立支援制度というのは、ここ20年ほどの間で非常に充実されました。先程男女雇用機会均等法は30年を経過したと申しましたが、女性の差別をしないという制度は、初め努力義務で始まり、その後禁止規定になりますが、一方で女性保護としての残業や深夜勤務等の規制は徐々に取り除かれてきました。更に子育てとの両立については、育児休業をはじめとして、子供が3歳までの間は短時間勤務ができる、あるいは残業や深夜業の制限があるなど、手厚い環境が整ってきました。ただ、これが女性のみが活用するもので留まっているうちは真の男女均等にはなりません。

また、イクメンプロジェクトについてですが、「イクメン」という言葉をお聞きになられたことはあるでしょうか。プロジェクトを立ち上げてから10年余りが経っていますが、育児に積極的に参加する男性の事ですが、それを色々な形で支援をしています。またそれを後押しする企業には報奨を差し上げたり、助成金制度を設けたりしています。また、本人だけでなく「イクボス」というのもございまして、ここ数年かなり浸透してきたかと思

いますが、もしかしたら初めて耳にされる方もいらっしゃるかもしれませんが、「イクメン」を支える職場の上司を「イクボス」といい、こちら支援しています。

次に、女性医師の状況を少しお話したいと思います。私どもはどうしても一般政策が中心で、職種ごと、業種ごとという捉え方はなかなかできておりませんが、今回折角なので、厚労省の中の医政局の資料を改めて見てみました。女性の医師の数は直近では20.4%ですが、将来医師の資格を持たれる割合で見ますと35%位となり、非常に多くなってきたと言えます。しかしながら、OECD加盟国で見るとまだまだ非常に少ないことがわかります。また、横軸を医籍登録後年数、縦軸を就業率としたグラフを見てみますと、12年のところをボトムにして少し下がっており、先程申し上げた、一般の女性労働者と似たような状況(M字型カーブ)であろうかと思えます。そして、その理由などを見たところ、出産、子育てといった同様の要因が認められています。更に、ここで勤務を続けるために必要な条件として臨床研修医が挙げている項目を見ますと、「短時間勤務制度」、「当直や時間外勤務の免除」であるとか、「託児施設の完備」等ですが、一番多いのが「職場の理解・雰囲気」でございまして、病院、医師の世界というのはより厳しいのかもしれないと想像しています。また、医政局では様々な予算措置を含めた女性医師支援に関わる取り組みをしております。皆様ご存知かと思いますが、キャリア支援モデル普及推進事業として、大学を指定して先導的な取り組みを応援したり、あるいは女性医師支援センター事業として、医師会に委託して様々な取り組みや、きめ細かな事業を推進しております。

女性の活躍促進と同時に、それが可能になるためには子供をあずける保育所の整備も必要であります。病院の場合は院内保育所を持っているところもありますが、一般的にはなかなか会社で施設を持つことは難しいため、やはり地域の保育所をどう整備するかが、現在大きな課題となっています。待機児童は直近で全国で2万人以上という状況で、今年度末までにゼロにするという目標を掲げて特にここ数年急速に保育所整備を進めていますが、それでもまだこういった状況にあります。そうした中で、先般「子育て安心プラン」という新しいプランを公表しました。先程女性の就業率が上がってきていると申しましたが、これが保育所の利用率の上昇につながり、各自治体でも積極的に受け皿は作るのですが追いついていないというのが現状です。ここ5年間で、50万人を超える整備をしていますが、それでもまだ2万人余りの待機児童がいる現状です。今回作りました新たなプラン

は来年度からになりますが、今後の女性就業率の上昇、それに伴う保育所利用率の上昇を見込んで、さらに5年間で32万人分、特に最初の3年で集中して22万人分、ただし前倒しで整備しようとする自治体には2年で整備できるだけの財源を確保し、自治体の受け皿整備を支援していくという内容になっています。

ちょうどお時間になりましたのでお話はここまでさせて頂きたいと思いますが、本日は本当に有難うございました。少子化対策という意味で、多くの先生方が直接携わっていらっしゃる所とは、少し観点が違った話になったかと思えますけれども、女性の活躍推進は決して少子化への足かせになるものではなく、共に進めていかなければならないと考えておりますので、引き続きご支援、ご協力をお願いできればと存じます。

本当に今日は貴重なお時間を頂戴致しましてどうも有難うございました。今後ともよろしく願い申し上げます。