

平成三十年三月二十九日（木曜日）

○委員長（竹谷とし子君） ただいまから総務委員会を開会いたします。

○太田房江君 自由民主党・こころの太田房江でございます。

私、実は総務委員会、今回初めての所属でございます。その最初がこのNHK予算ということになりました。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

片山委員が最後の方でお触れになりましたけれども、私は、今自民党で女性局長を務めさせていただいております。そしてまた、厚生労働大臣政務官もやらせていただきましたので、今日は、NHKの働き方改革とダイバーシティ、女性活躍推進、野田大臣は女性活躍担当でもいらっしゃいます、についてお伺いをいたしたいと存じます。

山下委員の御指摘もございましたけれども、この問題に入りますと、やはり何と申しましても佐戸未和さんの過労死に触れざるを得ません。三十一歳という若さ、これからというときに、本当に女性活躍推進の恐らくNHK先頭に立っておられた方の若い命が亡くなってしまったということは、私同じ女性としても大変残念でなりません。二度とこういうことがあってはならないという思いで、改めて上田会長に、どうしてこのようなことが起こったのか、どのように受け止めておられるのか、お聞かせいただきたいと存じます。

○参考人（上田良一君） お答えいたします。

若く、未来のある記者が亡くなられたことは痛恨の極みでありまして、佐戸さんが過労死の労災認定を受けたことは大変重く受け止めております。

公共放送を共に支える大切な仲間を失うようなことは二度とあってはならないと考えております。命と健康を守ることを最優先として、昨年十二月に公表いたしましたNHKグループ働き方改革宣言の実現に取り組んでまいりたいと思っております。

○太田房江君 どうぞよろしくお願いを申し上げます。

私は、旧通産省、今の経済産業省でございますけれども、若い頃、広報担当の補佐をさせていただいておりました。そのときに、記者クラブにおられますNHKの記者さんを含めて、本当に多くの報道記者の皆さんが激務に耐えて働いておられるという姿を目の当たりにしてまいりました。夜討ち朝駆けという言葉がございますけれども、当時はこれが当たり前、私

どもも通常残業省なると言われまして、暗いうちに帰りたいというのが合い言葉だったんですけれども、しかし、記者の方々の働きぶりにはもう本当にそれ以上、本当に激務だったと思います。

そういう中で、この佐戸未和さんの過労死という事件が起きてしまいました。先ほども片山委員の方から御指摘がございましたけれども、今、国でも大きな議論になっております、政府でも大きな議論になっておりますこの働き方改革の中で、昨年の四月には、事業場外みなし労働時間制というのをそれまで記者さんについては採用しておられたものを、専門業務型裁量労働制ということに変えられたと、こういうふうになっておりますけれども、先ほども少し賃金については御指摘がございました。働き方として何がどのように変わったのか、効果は出ているのか、お伺いをさせていただきます。

○参考人（根本佳則君） お答えいたします。

事業場外みなし労働時間制は、事業場の外にいますので労働時間の算定が困難という前提の下、労働時間をみなす制度であります。裁量労働制の導入要件であります健康確保措置がこの制度では求められないということもありまして、健康確保の仕組みが十分ではなかったというふうに考えております。

専門業務型裁量労働制の導入によりまして、記者に求められる自律的な働き方を担保しながら、勤務時間を把握し、法的裏付けのある健康確保措置を実施しているところです。事業場外みなし労働時間制のときと比べますと、勤務管理や健康確保の強化が図られ、記者の意識改革も進んだものと思っております。

制度導入を機に働き方改革も加速させておりまして、制度導入前後で比較しますと記者の休日確保は着実に進んでおり、昨年四月から九月の上半期の半年間では、前年度の同じ時期と比較すると、休日の取得が一人当たり月に平均一日、半年では六日間増えております。

以上です。

○太田房江君 先ほど、今国会でも働き方改革が議論されているということ触れました。御承知のように、裁量労働制につきましては厚生労働省のデータの不備あるいはその他の理由でその部分が削除をされてしまいましたけれども、裁量労働制自体は制度としてしっかり今御指摘のあったように残っているわけです。そして、大事なことは、この裁量労働制とい

う新しく採用された労働管理制度の中で、労働時間の短縮を含め成果を上げていくことがこれからの大きな課題になってくると思われます。どうか、NHKにおかれましても、この新しい制度の効果が上がりますように、PDCAサイクルを回すなどして工夫をしていただいで、成果を出していただきたいと、そのようにお願いをいたしておきます。

さて、ここに今日は初めてですので張り切ってパネル、フリップを作ってまいりました。  
(資料提示) これは、NHKが先頃発表されました、昨年発表されましたNHKグループの働き方改革宣言でございます。カメラさん、映してあげてください。新しい、労働時間に頼らない組織風土をつくるためにこのような宣言を出されたわけでございますけれども、一番大事なことは実効性を上げると、こういうことではないかと思ひます。

さきの自民党の勉強会、部会で、こういう発言がございました。テレビ局全体についての話なんですけれども、テレビ局本体で、本社で働き方改革を進めると子会社や外部の関連の会社にしわ寄せが行ってしまっているのではないか、現にもうそういうことが現れ始めているのではないかという意見であります。これは製造業でも、例えば自動車ですと自動車と部品メーカーの間に出てくる問題なんですけれども、こういうことに配慮をしながらこの働き方改革というものは進めていただかないとグループ全体の働き方改革にならないというふうに思ひます。

どのような工夫をして外部にしわ寄せが行かないような働き方改革にしていられるおつもりか、具体策をお聞かせいただきたいと思ひます。

○参考人(根本佳則君) 昨年十二月に公表しましたNHKグループ働き方改革宣言では、NHK本体だけでなく、関連団体やNHKの業務に携わる全ての人の健康を最優先に考えることを宣言しております。長時間労働を前提としがちな組織風土を改め、あらゆる業務を点検し、スクラップや集約、業務フローの改善などを進めるとともに、意識改革を徹底し、公共放送にふさわしいめり張りのある新しい働き方をつくり上げていきたいと考えております。

具体的には、本体制作の番組のスタジオ収録は来年度から原則二十二時終了を目指すことにしております。また、関連団体や外部の制作会社に委託している番組につきましては、既に協議の場を設け、制作期間に余裕を持たせたり、試写をより効率的に行ったりするなど、具体的な取組を進めております。

今後も、研修や協議の場を通じまして、業務委託先の人たちのワーク・ライフ・バランスにも配慮した適正な契約を行えるよう、周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

**○太田房江君** 私も、さつき先生ほどじゃないですけど、少しテレビに出させていただくことがあります。二十二時で収録を終わるとするのは、これは画期的なことだろうと思います。是非、関連会社等を含めて、こういう画期的な働き方改革を推し進めていただけますようによろしくお願いを申し上げます。

一方、NHKは、これはもうもちろんほかの報道番組もそうですけれども、公平公正な報道を行う責務がございます。その意味で、一つのネタに対して裏を取る、詰めていく、こういう業務を重ねなくてはなりません。そういうことを考えますと、取材が長時間に及ぶというのはある意味やむを得ない部分も、公平公正な報道ということを旨とした場合にはやむを得ない部分も出てくる面も私はあると思うんですね。

そういう場合に、一人一人の生産性の向上を図りながら、こういうふうにするんですけども、これは、サービス産業、特にこういう報道関係の業務におかれましては極めて極めて難しい作業になってくるだろう、しかしこれは越えていかななくてはならない働き方改革だろうと思うわけで、その先頭にNHKさんに立っていただければいいなと、こういうふうにするわけです。

上田会長のリーダーシップの下で、報道機関本来の役割を全うしながら働き方改革をしっかり進めていただきたい。上田会長の御決意をお伺い申し上げます。

**○参考人（上田良一君）** お答えいたします。

NHKグループ働き方宣言で掲げておりますのは、単なる労働時間の削減ではありません。業務の改革やスクラップを進め、効率的な働き方を追求することで職員一人一人の生産性や創造性が一層高まり、結果として視聴者サービスの維持向上にもつながるものと考えております。

世の中の課題や最新事情、信頼できる情報をいち早く伝えるニュース、命と暮らしを守る防災・減災、緊急報道など、公平公正な報道機関としての役割を果たすことは公共放送としての使命であります。ただし、その使命を達成するためには業務に携わる全ての人々が健康であることが大前提になります。公共放送の使命達成と全ての人々の健康は切っても切り離せる

ものではなく、NHKの働き方改革を進めていく上で車の両輪であると考えております。

NHKの業務に携わる全ての人の命と健康を守ることを最大の目標として、働き方改革を加速させつつ、貴重な経営資源を効率的、効果的に使いながら質の高いサービスを視聴者の皆様にお届けしてまいりたい所存であります。

**○太田房江君** ありがとうございます。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

次に、女性活躍推進、ダイバーシティーということについてお伺いをしたいと思います。

私は、NHKが視聴者の多様な期待に応えて多彩で見応えのある番組を放送するためには、もちろん多様な人材ということが不可欠になってくると思います。画一的な人材ではなく、真面目な人もいればエンタメ系の人もいる、体育系の人もいる、そういう個性豊かで多様な人材が存在して初めて多種多様で創造的な番組を作ることができるというふうに思います。こうした意味で、ダイバーシティー、特に女性の活躍というのはNHKにとっても大変大事なことであり、経営計画にもそのことが明記されております。

これは、資料二、御覧いただきたいと思いますが、男性が定年退職になったときに、前と後とでどのように時間の過ごし方が変わるかということを図示したもので、大変面白いんですけども、その前は、当然仕事一色、黄色、退職をしてしまいますとテレビ等という、この緑がめちゃくちゃ多くなるんですね。つまり、日本の場合は、家にいると必ずテレビがついていると、こういう状況が見受けられます。当然、自宅にいる時間の多さということからしますと女性の方が上ですから、テレビの番組についても女性の視点が極めて重要だということには言をまちません。

ここでちょっと数字を見ていただきたいと思います。数字を見ていただきたいと思うんですけども、資料三でございます。

NHKでどのぐらいの女性が働いているかということ、今回、ちょっとNHKにお願いをして作っていただきました。いい資料だと思いますので見ていただきたいと思いますが、全体、職員がだんだん少なくなっている中で、上のカラーで塗った部分が女性の比率でございます。平成十年度と二十九年度とを比べますと、職員数全体では比率が明らかに増えておりまして、八・五%から一六・八%、一万三百三名のうち千七百三十一名が女性というのが現在の状況でございます。

上の方に色で分けてございますのは、放送関係、技術関係、事務関係という職種ごとに女性の割合を見たものですが、特にこの放送関係、ダイダイ色のところが四・九%から一一・三%ということで、これはディレクターさんとかそういう方なんではないか、女性の感性が活かせる部分というところが非常に比率が増えているということは大変私もいいことだと、こういうふうに思っております。

ただ、一方、管理職に占める女性の割合というのは現在八%とお聞きしました。全ての業種を全部入れた平均が九・六%ということでございますから、ちょっと平均よりは低い、これはなかなか一概には比べられませんけれども、そういう数字でございます。

こういう中でNHKは、二〇二〇年には女性管理職の割合を一〇%以上にするという計画を掲げられました。女性の就業や管理職への登用を更に進めるためには、当然のことながら、女性の就業支援、あるいは一〇%目標というような目標達成に向けての対応ということが必要になってくるわけですが、これについてどのような見通しを持っておられるか、お伺いを申し上げます。

○参考人（根本佳則君） お答えします。

NHKでは、今御紹介ありましたように、二〇二〇年の女性管理職の割合を一〇%以上にするという目標に向けて様々な取組を進めております。例えば、管理職登用前の女性職員を対象に、ウーマンキャリアデザイン研修あるいは異業種女性交流研修など、女性のキャリア形成の意識を高めるための研修を充実させております。また、昇級昇格の決定に当たっては、育児、介護のための休職や短時間勤務を行っている職員であっても、仕事を続けている職員と同様に公平な評価を徹底しているところです。また、育児や介護との両立を支援するサポートデスクの設置や事業所内保育施設の確保、在宅勤務制度の拡充など、女性が働きやすい職場づくりを進めております。

NHKでは、今後も引き続き、女性活躍推進、そしてダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいく所存でございます。

以上です。

○太田房江君 今日、最後に私、女性活躍担当大臣でいらっしゃいます野田大臣にも感想をお伺いしようと思っておりますが、野田総務大臣は女性活躍担当大臣でもいらっしゃいます



ので、NHKにおかれましても、目標達成に向けてよろしくお願いを申し上げます。

さて、もう一つ、NHKの役員に今女性がおられません。一部上場会社で見ますと、社外取締役は女性がずっと増えてまいりましたので、このところ、三・七%という平均になっているんですね。五年間で二・四倍に増加ということでございます。人事は適材適所、これはもう言うまでもないことでございますけれども、今申し上げたように、ダイバーシティーを打ち出し、そしてまた女性の視点が極めて番組制作に重要であるというNHKにおいては、視聴者の一人としても、女性の役員が一人もおられないというのはちょっと不思議かなというふうに思います。

新しい上田体制の下で、上田会長がこの役員人事で女性の登用についてどのようにお考えなのか、お聞かせいただきたいと思えます。

○参考人（上田良一君） お答えいたします。

繰り返しの部分がありますが、NHKは、男女共同参画社会を推進するために女性の積極的な採用、登用に努めておりまして、女性の採用割合は約三割を確保し、女性管理職の割合は、先ほどから話題になっています、二〇二〇年に一〇%以上にする目標を掲げております。

女性の役員登用につきましては、こうした取組を進める中で、適材適所の観点で判断してまいりたいと考えております。御指摘の点の重要性は十分に認識して対応する所存であります。

**○太田房江君** 他社のことで恐縮でございますけれども、日産のカルロス・ゴーンさん、このゴーン会長は日本にダイバーシティーという考え方を広めた第一人者だと私は思っております。日産自動車には女性が必要ということを来た途端におっしゃって、トレンドや流行に乗って女性を登用するということではなくて、機能する仕組みをつくり、そしてそれが持続できるようにするという明確な目標を掲げられました。

二つのことを実行されたというふうに聞いております。一つは、新卒採用総数に占める女性採用比率を、理系の学生の場合には一五%にするというふうに明確に打ち出されました。それからもう一つ、後継者候補、例えば誰かが異動するときに、自分の後、誰を希望するかという後継者候補の一人には必ず女性を挙げると、こういうルールを設けられたわけです。

日産の方にお伺いをしましたら、当然のことながら、男性社会でありますから、まだまだ、なかなか全部が全部はうまくいっていないと、こういうふうには正直におっしゃっておられましたけれども、しかし、この一五%の理系における女性の比率ということについてはしっかり守っていると、こういうふうにおっしゃっておられました。そして、ゴーン会長は、著書の中でもあるいはいろんな講演の中でも、日産は女性の採用や、そして女性を生かすことで大きく変わったんだということを明言しておられます。

私は、NHKにもというか、NHKこそ女性活躍推進、ダイバーシティーの先頭に立っていただきたい、こういう希望を持っておりますし、それがNHKの新たな発展あるいは企業価値にもつながっていくというふうに考えております。どうか、上田会長の下でこれを更に進めていただくと同時に、最後に、女性活躍担当大臣でもいらっしゃいます野田総務大臣に、この質疑の感想でも結構ですしNHKに対する希望でも結構ですし、一言いただければ幸いです。

**○国務大臣（野田聖子君）** お答えします。

太田委員は二〇〇〇年に知事になられたんですけれども、日本にとって、女性で初めての知事ということだったと記憶しています。まさに、ダイバーシティーというか、女性活躍の先駆けの委員でありますので、これからも厳しく、NHKのみならず、全てのジャンルでこのことについて注視して、いろいろ御指導いただければ有り難いと思います。

ただ、私は、NHK一生懸命取り組むということなんですけれども、目標設定がちょっと低いかなと。二〇二〇年に一〇%とおっしゃっているんだけど、日本の、国では二〇二〇年に三〇%という目標を掲げておりますので、できる限りそこに沿っていただいて、最大の潜在力は女性の活躍、活力なんだという、これはただ単に精神論ではなくて、実際にやっぱり国を動かしていく多様性、補助要員ではなくて、やっぱり付加価値を、これから日本がちょっと低迷している中で新たな付加価値をやっぱり生み出していくすさまじい力があるんだという、そういう認識の下で取り組んでいただければ有り難いかなと思います。

あともう一つは、女性にありがちなのは働き過ぎることだと思います。佐戸未和さんの話が出ました。やはり夜討ち朝駆け、今でもあります。でも、それをなくしていく働き方改革というのもやっぱりトップから取り組んでいただかなければならないのではないかと考えて



います。

いずれにしても、これはもうやらなければならないことということで、心からお願い申し上げたいと思っています。

以上です。

**○太田房江君** どうもありがとうございました。以上で終わります。