

女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会（第1回）

議事概要

1. 日 時：令和4年12月23日（金）15：15－17：15

2. 場 所：中央合同庁舎第8号館6階623会議室※会議はオンライン併用

3. 出席者：

座長	平野 信行	株式会社三菱UFJ銀行 特別顧問
構成員	秋山 咲恵	株式会社サキコーポレーション ファウンダー
	同 北川 哲雄	青山学院大学名誉教授・東京都立大学特任教授
	同 田代 桂子	株式会社大和証券グループ本社 取締役兼執行役員副社長
	同 中畑 英信	株式会社日立製作所 代表執行役執行役員専務 CHRO 兼人財統括本部長 兼コーポレートコミュニケーション責任者
	同 羽生 祥子	株式会社羽生プロ 代表取締役社長・ 京都大学「令和版ジェンダー論」講師
	同 政井 貴子	SBI金融経済研究所株式会社 取締役理事長
	同 吉田 浩一郎	株式会社クラウドワークス 代表取締役社長 CEO
有識者	キャシー 松井	MPower Partners General Partner 代表
内閣府	小倉 将信	特命担当大臣（男女共同参画）
	同 岡田 恵子	男女共同参画局長
	同 畠山 貴晃	大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
	同 杉田 和暁	男女共同参画局総務課長
	同 花咲 恵乃	男女共同参画局推進課長
	同 須藤 圭亮	男女共同参画局推進課積極措置政策調整官

4. 概 要：

（1）小倉内閣府特命担当大臣（男女共同参画）挨拶

○岸田内閣の目玉政策である新しい資本主義では、多様性の確保が重視され、その中核として女性の経済的自立が位置づけられるなど、女性活躍を重要課題の一つとして取り組んでいる。今月1日に開催された経済財政諮問会議では、岸田総理から、希望する女性が正規職に従事して、働きながら安心して子供を育てられる社会を構築すべく、女性の就労、正規化促進などに向けて取り組むよう指示があった。

- 女性の経済的自立に向けてその解消が求められる男女間賃金格差は、職階の男女差が主要因との指摘があり、女性役員比率の向上をはじめ、女性の登用を促進することが重要。また、女性の登用促進は企業のパフォーマンス向上の面でもメリットがあり、我が国経済の発展にも資するものと考えている。
- 他方、全上場企業の女性役員の割合は 9.1%、民間企業の管理職に占める女性割合は部長級で 7.7%、課長級で 12.4%など、いまだ企業の中心的な役割の多くを男性が担っているのが現状であり、更なる対応策を講じることが必要不可欠である。
- 更に、岸田政権が推進するスタートアップや DX を重点分野とする成長のための投資、リスクリングなどの人への投資にも関係する、女性起業家への支援や女性デジタル人材育成などの取組は、経済的自立の観点でも重要となっている。
- このような問題意識の下、これまでよりもう一步踏み込んだ施策を幅広く検討する場とするため、女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会を立ち上げた。我が国の取組は進んでいるものの、まだまだ世界とのギャップがあり、むしろ世界がどんどん進んでいるがゆえに、世界とのギャップが開きつつあるのではないかという強い危機感を抱いている。その危機感を、平野座長をはじめ、経済・経営の専門家である皆様と課題解決に向けた実効性ある政策の取りまとめを目指して共有させていただき、充実した議論をこの検討会で行っていきたいと考えている。

(2) 平野座長挨拶

- 日本経済は、バブル崩壊後、長期的な停滞に陥って、世界の発展から取り残される結果となった。失われた 30 年である。生産年齢人口の減少と、イノベーションといった新しいビジネスを生み出す力、つまり、既存の枠組みを打ち破る創造力が日本に欠けていたことが大きかったのではないかと。先ほど大臣がおっしゃったとおり、日本経済が再び輝きを取り戻すためには、女性の活躍が不可欠だと思っている。
- これまで様々な取組が行われ、女性の就業率の M 字カーブはほぼ解消された。女性活躍の第 1 フェーズと断言していい。女性活躍の第 2 フェーズにおける問題は、数ではなく質、すなわち本当に女性の能力が従来以上に引き出されているかということだと思う。男女の役職比率や所得格差を見れば、これは明らかである。創造力や変革力に関して言えば、多様性が一つの鍵を握っていることは広く知られているが、女性に活躍の場がなければ、そうした力も生まれてこない。
- 日本に必要な社会変革の大きな柱は、円滑な労働移動と並んで、女性の活躍であり、それによって、我が国の人的資本のポテンシャルが解き放たれ、最大限に活用される。今回、様々な分野で活躍しておられる素晴らしいメンバーが参加して、新しい資本主義、とりわけ人への投資という岸田政権が掲げる大きな方針の下で、女性活躍の第 2 フェーズについて議論し、ソリューションを提案できることは、時宜を得たものである。

○具体的には、企業において役員を含む女性の登用をどう進めるかとか、女性起業家やデジタル人材の育成といったテーマは考えられるが、この検討会では、単に数値目標を設定するといったやり方ではなくて、なぜ日本で女性活躍が進んでこなかったかという原因にまで遡って議論を進めるべきだと思う。真因に的を当てないで、有効な施策はできない。蓄積されつつある知見は活用し、政府内でも同時並行で様々な施策が検討されているので、それらも視野に収めた議論を行いたい。

続いて、構成員からそれぞれ自己紹介が行われた。

(3) 検討会の運営について

資料1のとおり開催を申し合わせ、その運営について資料2により確認した。

(4) 女性活躍と経済成長に関する各種データ

事務局から資料3に基づき説明が行われた。

(5) 有識者からのプレゼンテーション

松井氏よりプレゼンテーションが行われた。主な内容は以下のとおり。

(女性役員を増やすためには)

- トップリーダーの強いコミットメントが大事。具体的には、「多様性は成長を促すためのドライバー」ということを客観的なデータを使いながら強調し続けていくことで、腹落ちしていない人々に腹落ちさせることである。
- 多様性の可視化・見える化、KPI・目標設定が大事。女性活躍推進法に基づき、可視化・見える化は大分進んできたと思うが、企業が勝手に好きな数字を出せるので数字がばらばらになっており、外部の第三者は横並びの比較ができない。強制的に標準化してほしい。
- ハイポテンシャルな女性に特化したトレーニングやメンターシップに加えて、スポンサーシップも大事。スポンサーシップの取組によって、部下のハイポテンシャルな女性のキャリア形成について上司にアカウンタビリティ、説明責任が生じる。
- 世界的に見ても、女性は、PR、HR、CSRといった、バックオフィスの職に就くことが多い。フロントオフィスの厳しい、数字がつく職の機会も与えなければ、女性が役員や管理職に上がるのはなかなか難しい。「女性に優しい仕事」には注意が必要である。

(女性起業家を増やすためには)

- 日本のベンチャーエコシステムには多様性が不足している。それは、起業家側だけの問題ではなく、投資家側やベンチャーキャピタル(VC)側の問題でもある。女性創業のスタートアップは、男性の場合と比べて、企業数や調達額平均で下回るが、調達額1円あたりの

時価総額や売上高は上回る。多様性が高いパフォーマンスに繋がることの理解が不可欠。

- 資本・投資家へのアクセスが障害になっている。一つのアイデアは、公的アセットオーナーの LP 投資条件に多様性の条件を組み込むこと。なぜこれを提案するかと言うと、2017 年に GPIF が ESG 投資を開始したことで、日本の運用業界の機関投資家、投資顧問会社、信託銀行などが一気に動き出し、ESG 投資の意識が劇的に変化したから。
- ソフト面では、ネットワーク・メンターシップが大事。私自身、約 2 年前に Tokyo Women in VC という非営利組織をサポートしてきた。こういう場を活用して、もっと女性起業家に伴走した支援を行っていくべき。
- 公共調達の優遇措置が大事。米国のマイノリティーのビジネスオーナー向けの公共調達の優遇措置は日本よりも規模が大きい。日本でも一段と規模を大きくしてほしい。また、女性の起業家だけではなくて、全ての起業家、多様なファウンダー枠を検討してほしい。
- 国内の投資家・VC の大半は日本人男性。日本のベンチャーエコシステムを大きくするためには、多様な投資家・VC を拡大することが必要。例えばシンガポールがやっているような外国籍を含む多様な VC ファンドをもっと増やすような措置を考えるべき。

(賃金格差の是正)

- 日本の場合、女性大学卒の年収は男性高校卒の年収とほぼ同じ水準。女性は教育水準がどんなにあっても、ほとんど関係ないということになり、もったいない。男女間賃金格差をどうすれば直せるかという問題は、年功序列、時間軸での評価がメインであれば、いつまでたっても直せないで、全面的にそこから見直さなければいけない。
- 男女間賃金格差の開示がこれから求められるということだが、業種毎にランキングを開示することを提案したい。数字はともかくとして、危機意識を高めるために必要。また、同一労働同一賃金のエンフォースメントをしっかりと進めることも大事。
- 企業が第三者の監査機関を活用することも有効な手段。米国 Salesforce の例が有名だが、経営者でさえ気づいていなかった男女間賃金格差の存在が、第三者による監査のおかげで明らかになることもある。
- 配偶者控除を含む税制の問題もある。多く働いてしまうと、配偶者控除や家族手当を受けられなくなる。働きたいインセンティブを出せない限り、皆パートタイマーにとどまると思う。家庭ベースから個人ベースの課税システムに移行するべき。

(6) 意見交換

(北川構成員)

- ESG 情報の開示では、これまで日本企業は受け身でミニマムなものを海外よりも多少遅れて出すという姿勢だったが、目の肥えた機関投資家が非常にシビアに見るようになってきたことで、最近は随分変わってきた。日本企業としては、隠したいこととか遅れている

部分があるとしても、事実を示す姿勢が大事である。

- サステナビリティの情報について、ESG 情報サービス会社の場合、優秀なデータサイエンティストがいて、ある会社の ESG スコアがどのように変化するかを時々刻々全把握し評価している。情報の非対称性がない世界になっており、そういうことを所与のものとしてやっていくことは、この問題を考える上で大変重要。
- グローバルでのちゃんとした評価者がいるので、そういう人たちが何を考えているかを考えて、情報開示については、もっと積極的にやる姿勢とミニマムなところでもきちんとしたものを書いて、体系を整えていくことが必要。ミニマムなところでも、日本で何かを作る場合には、最先端なものを作っていくべき。
- これから、少なくとも上場会社は全て優れた Chief Sustainability Officer を備えなければいけないし、社外取締役の中にもそういうサステナビリティのある人たちが入っていく時代になってきた。海外では女性の活躍がそれらの分野で目覚ましい。新たに勃興するプロフェッショナルな分野におけるリスクリングは大変重要だと思う。

(秋山構成員)

- 今の若い人たちの間ですら、社会の至るところに、女性が力を出し惜しみしてしまう空気が存在する。当事者の女性を含めた社会の認識バイアスをアップデートしていかなければならない。つまり、一つ一つの政策・制度の前提となる価値観・考え方として、男性も女性も社会における役割は性別によって制約を受けない、フェアであるべき、という共通の認識を作り上げていくことが重要。

(政井構成員)

- 日本の経済成長に資すると考えたとき、上場企業の貢献は GDP に対して半分程度。残りの半分は日本の企業の 99%以上を占める中小・零細企業。中小・零細企業は大半が地方に存在しているが、ここを底上げすることは、上場企業の側の乾いた雑巾をもう一回絞るよりも効果が大いではないか。地方自治体を一緒に巻き込んで、中小・零細企業の生産性を高める一助として、男女共同参画をどう進めていくべきかという視点が大事。

(吉田構成員)

- 女性活躍は包摂的であるという前提に立つと、役員とか起業家だけを扱うのは偏りがある。中間層のマネージャーとか一社員の女性がどうすれば働きやすいか、どのように活躍していくかという視点も必要。
- フルリモート・フルフレックスは、働きながら家庭を営む中で、男性にとっても女性にとっても重要。週 5 日で絶対に出勤しないといけない会社は結構あるが、子供の病気や学校行事に対応しなければならないときに、出勤することは害悪になる。
- クールビズのように施策にラベルをつけることで成功した例に倣って、フルリモート・フ

ルフレックスの勤務が可能といった、女性の働きやすさの指標みたいなものを設けて、それを中小企業も含めて開示させるという方策は一つあると思う。

- 全体的に正社員の議論が多いが、働き方の最前線にいる身からすると、個人の変化の方が早く、中間層は正社員にあまり期待していない人が多い。その証拠が副業をしたいという人の増加。正社員の制度は急速には変わらないし、とにかく自分の可能性を試してみたいということだと思う。多様な働き方の全体像を議論に盛り込んでほしい。
- いわゆる 103 万円の壁についても触れてほしい。女性はそこがキャップになって、事実上、それ以上働く気をなくしてしまう。

(羽生構成員)

- コーポレートガバナンス・コードを改訂し、女性活躍推進法も改正し、非財務情報開示もやり、相当に外からのプレッシャーがあった 22 年度だった。更にメディアも取り上げることで、企業が動くためのスイッチの入れ方は何となく分かってきた段階にある。だがさらに一歩踏み込むためには企業経営者の理解促進がまだまだ必要。
- ペイギャップについては企業経営者の中にも誤解があると思う。「同じ役職の男女間で給与の差別をしていないのでうちの会社はペイギャップがない」と、認識を間違えている。収入額の累計で見たときのギャップこそが問題の本質。労働人口と同じで本来はペイされている金額は男性対女性は 1 対 1 になってよいはずなのに、なぜ 3 対 1 くらいになってしまうのか。その大きな原因は、女性の一般職が多いから(総合職が少ないから)なのと、女性が非正規社員として企業の都合の調整弁となって働かされているから。
- 女性活躍推進の話をするときに肝心なのは、「女性」とひとくくりにしないこと。労働環境が年代によって全く違ってきた。女性は 3 つの世代に分けられる。まず、雇均法世代。役員になってしかるべき 50~60 代の人たちだが、女性正社員の絶対数が圧倒的に少ない。次に、共働き世代。30~40 代で子供が保育園に通っているという人たち。テレワークで働いている人も多い。47~48 歳であれば、そろそろ役員になってもいい頃。そして、ジェンダーレス世代。SDGs ネイティブの 20~30 代の若い人たち。3 つの世代で共通するものもある。それは、103 万、130 万、150 万のそれぞれの“収入の壁”と、壁を抜けた後にまだ“一般職の壁”があるということ。男性にはそんな壁は存在しない。ペイギャップの根本的な要因であるこの問題についてぜひ検討を行うべき。

(小倉内閣府特命担当大臣(男女共同参画))

- 別の公務のため本日はここで途中退席させていただくので、最後に一言申し上げる。冒頭に申し上げたとおり、このままのペースでは、日本は世界にキャッチアップできないのではないかという強い危機感を持っており、検討会の構成員の皆様も同様の危機感を感じていると感じた。個々の企業で考えると、進んでいる企業はもっと進んでほしいということなのだが、なかなか動かないところにはどういった問題があるのか。

○例えば、事務局の説明にもあったとおり、プライム市場上場企業で女性役員がいない企業が344社。プライム市場とはグローバルにちゃんとガバナンスが効いている企業のはずなのに、市場再編時の動向をみると、プライム市場へ移行した企業のうち337社は女性役員を登用しないままプライム市場に上場している。こういった眠っている企業を日本経済全体のためにどうやって起こしていくかという点について、そのための仕掛けみたいなものを構成員の皆様方には考えていただけるとありがたいと思う。

(北川構成員)

○女性役員のクォータ制は真剣に考えてもいいのではないかと。日本はいつまでたっても世界にキャッチアップできていない。まず、取締役会における意識改革を行わなければ、中間管理職や一般職員も変わってこないのではないかと思う。

(平野座長)

○クォータ制を取り上げる場合、なぜ今、女性役員が少ないのかという議論にまで深めていかなければいけないというのがこの検討会の立場だと思うので、それも併せて検討できればと思う。

(中畑構成員)

○各企業での開示は当然やっていくことだと思うが、企画、実践、開示という3つのステップがあり、実践も重要。私も参加している人的資本経営コンソーシアムでは、実践分科会というところがあり、具体的にどうやって企業間で一緒に動いていくか議論しようということになっている。そういうところもうまく使っていくのがいいのではないかと。

○日本にはジョブ・ディスクリプションがないと言うと、海外の機関投資家に驚かれる。日立はすでにジョブ・ディスクリプションを導入しているが、これによって、仕事が明確になり、性別・国籍を問わず、そのポジションに一番適切な人が入っていくことができる。

○経営戦略と人財戦略を連動させて、そこに女性活躍を入れて、きちんと議論することが企業にとって重要。また、ダイバーシティはグローバルに考えないと駄目で、日本人以外の登用にも視野を広げるべき。

(政井構成員)

○大企業を起点にしてトリクルダウンで中小企業をどう巻き込んでいくかといったときに、脱炭素関係のTCFDのような情報開示のやり方も参考になるのではないかと。

(秋山構成員)

○女性活躍が各分野で進んでいないことの原因を分析・整理してほしい。

(吉田構成員)

- 若い女性に対する教育バイアスがすごいという話を聞いた。そうしたバイアスにとらわれず、個人として扱われ、自由に考えていくためのリスクリングの方針みたいなものを示してもいいと思う。
- 今日の議論の文脈でいう女性起業家とは少し違うかもしれないが、複数の業を2~3個やって、年収500~600万円を実現している女性が結構いるので、そういった多様な働き方の事例も紹介できると、より広い人に向けたメッセージになると思う。

(松井氏)

- 先ほども申し上げたが、女性起業家の資本へのアクセスを改善するという点で、公共アセットオーナーの投資条件に多様性の観点を入れることをぜひ検討してほしい。また、103万円の壁だけではなくて、課税ユニットを家族から個人に変更してもらいたい。

(平野座長)

- 今日は第1回ということで、既成のフレームワークにとらわれず、自由に御意見をいただいた。今後の議論の進め方については、皆さんからいただいた御意見を踏まえて、私と事務局、大臣で少しまとめたいと思う。

(7) 閉会

次回は、令和5年1月23日に開催することを確認し閉会した。