

重点方針専門調査会（第7回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局総務課

重点方針専門調査会（第7回） 議 事 次 第

日 時 平成29年4月13日（木）13:00～15:40
場 所 合同庁舎8号館4階416会議室

1．開 会

2．議 事

「女性活躍加速のための重点方針2017」に盛り込むべき重点取組事項について

- ・あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成
- ・女性活躍に資する働き方改革の推進
- ・子育ての支援基盤の整備

3．閉 会

佐藤会長 定刻ですので、ただいまから第7回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

まず初めに、新たに当専門調査会に御所属いただきました、室伏お茶の水女子大学学長に本日御出席いただいております。

室伏議員 室伏でございます。どうぞよろしく願いたします。

佐藤会長 また、室伏議員におかれましては、運営規則の第8条に基づきまして会長代理に指名させていただきたいと思しますので、どうぞよろしく願いたします。

それでは、議事に入りたいと思します。まず最初、配付資料について事務局から確認を願いたします。

岡田総務課長 では、確認させていただきます。

きょうはまず1枚目に議事次第がございます。

あと配付資料でございますけれども、1-1という枝番で1となっているのは、それぞれの関係省庁からのヒアリング、提出された資料でございます。また、枝番2と書いてありますのは、前回と同様に、その施策に関しての重点2015、2016でどのような記載があったかですとか、目標の達成状況について内閣府で整理させていただいた資料をおつけしております。

資料1というのは男女局からの資料でございます。

資料2というのは経産省からの説明資料でございます。

資料3は男女局からの資料。

資料4は部局が違いますけれども、厚労省。

資料5も厚労省。

資料6は内閣府子ども・子育て本部の資料となっております。

また、枝番2のフォローアップの関係の資料でございますけれども、前回はA3でお配りさせていただいたのですが、今回A4で字が小さいという先生方がいらっしゃいましたら、すぐ事務局におっしゃってくださいませ。

ドッチファイルは前回の資料として参考資料、同じものをつけさせていただいたのと、あと2015、2016の関係施策の全体版、これはA3でございますけれども、つけさせていただいております。

ドッチファイルの資料の最後のほうは、前回の資料一式をとじさせていただいておりますので、必要に応じてご覧いただければと思します。

以上でございます。

佐藤会長 資料はよろしいですか。

それでは、前回と同じように、各府省から専門調査会で議論をしていく重点方針2017の策定に記載を考えている施策を念頭に、現在の施策の実施状況及び今後の取組予定について御説明をいただくようにしたいと思します。

進め方ですけれども、ある程度まとまりで御説明いただいた後、御意見なり御質問をい

ただくという形で3つぐらいに分けています。それで大体真ん中ぐらいに休憩を入れますので、2時間半ぶっ続けではありませんので、議論の進み方ですけれども、大体真ん中ぐらいを想定しております。

それでは、まず最初にあらゆる分野における女性の活躍に向けた取組について、内閣府から説明をお願いいたします。

大隈推進課長 内閣府男女共同参画局推進課長の大隈と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

お手元の資料1-1をご覧くださいと思います。「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」、その中でも「資本市場・労働市場における女性活躍情報の見える化・活用促進」という柱で御説明をさせていただきます。

まず現状の取組でございますけれども、1枚おめくりいただきまして1ページでございます。重点方針2015にも書いておりますとおり、女性活躍推進法が平成27年に成立、施行されまして、女性活躍推進法に基づく情報公表を進めておりますけれども、具体的には2ページでございます。女性活躍情報の見える化の取組ということで、特定事業主の部分につきましては「見える化」サイトというものを内閣府が平成28年9月に開設し、また、一般事業主につきましては「女性の活躍推進企業データベース」を厚生労働省が平成28年2月に開設し、特定事業主、一般事業主あわせまして見える化を進めているところでございます。女性の採用・管理職割合、男女別の育休取得率、残業時間など、女性の活躍状況に関する情報の掲載項目は、特定・一般13項目ずつございますが、資料に挙げております。

このようにして学生あるいは求職中の方の職業選択に役立たせていただくとともに、また、男性や住民の方あるいは投資家の方々にとっても有益な情報ではないかと考えてございます。

もう一枚おめくりいただきまして、このように現状「見える化」サイト、ホームページでの情報発信をやってございますが、昨年の重点方針2016の中では、さらにその施行状況の調査分析を進めるとともに、事業主行動計画等の好事例の発信を行うということを盛り込みまして、今年度につきましては予算要求もいたしまして、サイトの拡充をしていきたいと考えております。行動計画ですとか推進計画の好事例の掲載など、あるいはその検索機能の充実など、「見える化」サイトを充実していきたいということを考えております。

また、2つ目の括弧にございますように、特定事業主行動計画・推進計画・協議会といった法律の施行状況につきまして、自治体などへのヒアリングなどを通じまして調査分析を行いたいと思っております。

そして今後でございますけれども、一番下の四角でございますが、引き続き情報の公表でありますとか、公表内容の明確化でありますとか、見える化サイトを充実したい。見える化を促進していきたいと考えてございます。また、女性活躍推進法が施行されましたのが平成27年9月でございますけれども、法律に施行後3年を経過した場合において必要があると認めるときは検討を加え、必要な措置を講ずるといいういわゆる見直し規定というも

のがございますので、平成30年9月に施行後3年を迎えるということをごさいますして、積極的な見直し検討というものが、今後重点方針2017に盛り込むべき事項としての検討課題かと考えてございます。

4ページでございますけれども、女性活躍情報の活用というところで、今ほど申し上げました「見える化」サイトの労働市場などでの情報の活用ということとともに、ESG投資など、資本市場においても女性活躍情報を活用していただくことの促進も現在取り組んでいるところでございます。4ページの上の四角でございますように、昨年の重点方針2016には女性の活躍に積極的な企業が資本市場で評価されるような取組を促進するための環境整備をするということで、左側に と書いてございますが、「女性役員情報サイト」という、これも昨年、新たに開設をしたところでございます。

ポイント としておりますが、全上場企業の女性役員の数・比率というものを掲載しております。全ての上場企業について掲載しておりますので、また、業種別に掲載していることもあって、業種の平均などを把握することなども可能となっております。

また、ポイント に書いておりますが、企業における女性活躍を評価する株価指数も御紹介をするということで、投資家の方にとっても女性役員情報サイトを御活用いただけるようにということで取組をしております。

また、右側の でございますけれども、「上場企業における女性役員の状況2017」という、女性役員を1名以上有する上場企業を一覧化したポスターなどもつくっております、こういった形での見える化も今、取り組んでいるところでございます。

1枚おめくりいただきまして5ページでございます。今後の重点方針2017に盛り込むべき事項を検討するに当たりまして、私ども念頭に置いております最近の動向でございますけれども、昨今、環境、社会、ガバナンスの要素を投資判断に組み入れていく、いわゆるESG投資というものが世界的にも広がりを見せているところは御承知のとおりと思います。特にガバナンスの分野では、女性を始めとする多様な構成員による取締役会での意思決定、あるいはS、社会の分野における女性の活躍、こういうものが企業の経営、企業価値にプラスの影響を与えると各国の機関投資家が考えており、女性取締役比率なども投資家の方からは大変重視されていると承知しております。

また、我が国におきましても、GPIFが国連責任投資原則に署名をし、昨年にはESG指数の公募を実施しているということで、我が国においてもこのESG投資というものが広がっているということを念頭に置いて重点方針2017を検討していきたいと考えております。

こういう中で今後の取組というところでございますけれども、機関投資家の方を対象とした女性活躍やあるいは女性活躍の前提となるワーク・ライフ・バランスに関するESG投資の状況についての調査、また、その調査結果を見える化するということで、ESG投資の環境の整備をすることができるのではないかと考えしております。

また、「女性役員サイト」を先ほど御紹介したところでございますが、ESG投資は海外の投資家が大変重視しているということでございますので、2カ国語化、まずは英語翻訳な

どの見える化を推進していきたいと思っております。

6 ページ目は御参考でございます。先ほど申し上げましたように機関投資家の責任を果たすための原則を定めたいわゆるスチュワードシップ・コードにつきまして、平成26年に策定されたものが、現在、見直しの検討がされておりました、その機関投資家の責任の原則3に関し、ESGという要素、環境・社会・ガバナンスというものも、投資先企業の状況判断をする際の重要な判断要素になるという御議論があって、スチュワードシップ・コードの改定が検討されているということも御参考としてつけさせていただいております。

以上でございます。

佐藤会長 ありがとうございます。

続きまして、経済産業省から御説明をいただければと思います。

藤澤室長 経済産業省の藤澤でございます。

本日は大変貴重な機会をいただきまして、ありがとうございます。

また、佐藤会長初め、委員の皆様方には日ごろより御指導を賜っておりまして、この場をかりて御礼を申し上げたいと思います。

私から資料2-1という横紙を使って簡単に御説明を申し上げたいと思います。御説明申し上げるのは、企業における女性活躍を初めとしたダイバーシティ経営の推進というのが1つ。それから、女性の起業家支援について御説明を申し上げたいと思います。

1 ページ目は全体像を書いたものでございます。今から御説明を申し上げるダイバーシティ経営100選、それから、なでしこ銘柄という取組、女性起業家を支援するネットワーク事業をやっておりますので、この3つについて御説明を申し上げたいと思います。

2 ページ目でございます。新ダイバーシティ経営企業100選ということで、昨年度まで、平成24年から始めておりました、計5回表彰をさせていただいております。経産大臣の大臣表彰ということで、前回は31社の企業の取組を表彰させていただいたということでございます。下に図が出てございますが、5年間の累計で200社を超える企業の選定ということで、引き続き企業の皆様の関心は高まっているということでございます。

次のページが実際に昨年度、ことし3月になりますけれども、受賞をされた31社のリストでございますので、御参照いただければと思います。中小企業18社ということで、大企業よりも中小企業がここまで多いのは初めてということでございまして、着実に中小企業への裾野も広がってきていると思っておりますが、今年度重視をしていきたいと思っておりますものの1つが4ページ目でございます。中小企業も非常にふえてきているのですけれども、ダイバーシティ経営ということで地方の企業、中小企業の中堅の企業も含めまして、まだまだ我が事と捉えにくいというか、ハードルが高いようなものとして受けとめられがちなものですから、地元の企業の皆さんのロールモデルになるような企業の皆さんとの対話などを積み重ねながら、全国への展開を図っていきたいと思っております、これは昨年度から始めたMeetUP! 事業と呼んでいるのです。気軽に来て経営の話を進進企業からお聞きいただく。それも東京のグローバル企業だけではなくて、地元の企業にも入っていた

だくという取組をしたところ、理解も大分深まってきたということですので、中堅中小、地方の企業への展開を意識してまいりたいと思います。

5ページ目に移っていただきまして、なでしこ銘柄という事業でございます。こちらは経産省と東京証券取引所と共同で実施しておりまして、こちら先生の皆様方には日ごろよりいろいろサポートいただいているところでございますが、東証に上場している企業は3,500社ございますけれども、この中から、このページにあるようにワーク・ライフ・バランスということで働き続けられることに加えてキャリアアップをしていく女性の皆さんの能力向上を図っていくような企業経営と、この2つをしっかりと両方取り組んでいただくことが大事だと思っております、そういう観点から各社様のさまざまな取組の実績、やられている取組をスコアリングさせていただきまして、業種ごとにすぐれた企業、トップクラスの企業を選ぶということで、6ページ目でございますとおり、昨年度は47社を選定させて頂きました。これは毎年入れかえをしておりますので、こちらの黒い丸がついてございますけれども、過去、平成24年から5年間の実績もあわせて入っていますが、5年連続というところも一部ございますし、新しく今回入ってきた企業もあるということで、ある種、切磋琢磨が起こってきているということだと思っております。

7ページは飛ばしまして、8ページ目に移っていただければと思うのですが、今、申し上げたダイバーシティ経営100選、それから、なでしこ銘柄という取組を引き続き進めたいと思っておりますけれども、その際に人材戦略をしっかりと進めていく。ダイバーシティ経営というものをどういう目的でやっていくのかということを見ると、このグラフにあるとおり働き方改革とか、先ほどの内閣府の御説明にもあったESG投資をめぐるような投資家、資本市場の関心の高まり、それから、コーポレートガバナンスと、一言で言えば日本企業にとって経営を強くしていくことを、さまざまな場面で求められているというふうに感じております。

そういう観点から9ページ目、10ページ目でございますけれども、昨年度、検討会を開かせていただきまして、ダイバーシティ経営をしっかりと経営戦略として実行していただく。それを各社の中で全社的に、かつ、継続して取り組んでいただく。そういう良い経営をしていくという企業がどういう取組をしていくべきなのかということガイドラインでまとめさせていただいております、これをダイバーシティの進化という思いを込めまして、ダイバーシティ2.0行動ガイドラインと名づけております。こちらを今年3月に公表させていただきまして、10ページ目にありますとおり全部で7つのアクションに整理しております。

戻って9ページ目のところに組織図が描いてありますけれども、まさに会社の全社の取組として経営陣から現場に至るまで、それから、資本市場、労働市場、このピンクのところでございますけれども、外部のステークホルダーの皆さんとのコミュニケーションを含めまして、しっかりと体系立ててやっていただくというガイドラインを策定しておりますので、御紹介させていただきます。

まさにこのガイドラインに沿って今、御説明申し上げた表彰制度やなでしこ銘柄の審査基準もまた見直しをして、より経営の効果の高いダイバーシティを進めていくことを今年度しっかりやっていきたいと考えております。

それから、12ページでございますが、これも昨年度から始めさせていただいた事業でございますけれども、女性の起業家を支援するネットワーク事業ということでございます。

起業家を志すような女性の皆さんへの相談対応などに応じる窓口を昨年度、全国ブロックごとに10カ所立ち上げるということでやらせていただきまして、具体的には13ページに日本地図がございますけれども、こちらの機関にネットワークの代表を務めていただきまして、さまざまな対応をしていただく。この代表機関を核にして、いろいろな地域の起業家を支援する支援機関を皆さんとのネットワークをつくって、オープンな支援体制を構築していくといった取組を進めてございます。これは女性の皆さん、男性の起業家の皆さんとはニーズが非常にバリエーションに富んでおりまして、大きく成長していきたいという非常に成長志向の高い起業家の方々も当然いらっしゃるけれども、社会課題に即応する形で、より地密着型で起業をしていきたい。さまざまなニーズがございます。まさに女性の活躍を社会でしっかり進めていくという観点からも、企業の中で働く女性だけではなくて、子育てと両立して、自分で事業を興したいといった起業家の皆さんを育てていくということが大事だなと思っておりますので、こちらの取組は引き続き継続していきたいと思っております。本年度2年目になりますので、まさに具体的にそういった取組支援を進めていくモデルを具体化して、取組を深めていきたいと考えてございます。

大変雑駁ではございますが、経産省からの説明は以上でございます。ありがとうございます。

佐藤会長 ありがとうございます。

続きまして、女性活躍に資する働き方改革の推進について、内閣府から御説明をいただければと思います。

大隈推進課長 それでは、柱は変わりますが、資料3-1の表紙を見ていただければと思いますけれども、「女性活躍に資する働き方改革の推進～ワーク・ライフ・バランス推進の加速～」ということで、男女局から御説明をさせていただきます。

1枚おめくりいただきますと、もう既に御紹介差し上げたところでございますが、重点方針2015に盛り込まれ、また、女性活躍推進法にも根拠がございますが、資料で言いますと2ページ目でございますが、平成28年3月に各府省が総合評価落札方式、企画競争方式といった方式で調達を行う場合に、ワーク・ライフ・バランス等推進企業、具体的にはえるぼし認定等の企業を加点評価する取組についての基本方針を策定し、昨年度から取組を開始し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3ページ目でございますけれども、国の各機関が調達においてワーク・ライフ・バランスを進めている企業を加点評価する取組でございますが、にございますように、国の全機関、26の機関が昨年度中に実施スケジュールを公表し、実

際に取り組も開始しているというところでございます。そういった状況の中で昨年の重点方針2016に盛り込まれたことは、 として各府省がこの取組を着実に実施するということ。

にありますように、独立行政法人などの調達では29年度から原則全面実施ということ。それから、地方公共団体の調達においても国の取組に準じた取組が進められるよう、国からも働きかけを行うということ。

に、東京オリンピック・パラリンピックに関する調達あるいは民間企業における調達においても、国と同様にワーク・ライフ・バランスを評価する取組を促進していくための働きかけや啓発を進めるということが盛り込まれたところでございます。

こういった昨年の重点方針を踏まえまして、4ページ目でございますけれども、昨年度調査をいたしまして、これは民間企業の調達でもワーク・ライフ・バランスの推進ができるかどうか、今どのように取組がなされているかということについての調査をした結果を4ページ、5ページとつけているところでございます。

1にございますように、民間企業の調達においても例えば相手先のワーク・ライフ・バランスを評価していくという取組が進むことは、その企業のワーク・ライフ・バランスだけでなく、社会全体でワーク・ライフ・バランスの推進につながるということですし、国際的には国連の取組などでサプライチェーン全体を通じた持続可能性を求める、あるいはワーク・ライフ・バランスを相手側にも求めるというような取組などが進んでいる状況がございます。

そういう中で2でございますけれども、我が国の民間企業の調達において例えば取引先企業にワーク・ライフ・バランス、長時間労働の抑制ということを求める企業はまだ少ない状況ではございますが、ただ、実際に行っている企業は外部ステークホルダーであったり、外部評価機関による評価が向上していくというようなプラスの効果があるという御回答をいただいている現状でございます。

5ページ目、他方で民間企業の調達において取引先のワーク・ライフ・バランスを評価するに当たっては、まず同業他社、業界団体の動向を踏まえたいという回答も多くございましたし、また、実際に導入するにしても「評価基準や評価の手法がわからない」、「事務負担が増大するおそれ」、あるいはそもそも「導入のメリットが不明」という回答もあったところがございます。

こういったことを踏まえまして5ページの4番にございますけれども、導入の方向性として国際的な取組に軌を一としたものであるということ、また、社会から評価されるということ、この意義を明確にした上で、具体的には、民間企業では例えば相手先にえるぼし認定などを要求していくなど既存の制度を御活用いただくこと、あるいは業界団体に定めるCSRガイドラインなどにこういった取組を追加していただくこと。それから、国においては調達で取引先企業のワーク・ライフ・バランスの取組を評価していく企業の価値を評価していくような例えば表彰など、そういうこともすべきではないかということが報告書として取りまとまったところでございます。

こういった報告書の内容も踏まえまして、6ページの下半分、今後の取組ということで重点方針2017に盛り込んでいくべき事項の検討課題といたしましては、国や独立行政法人の調達については、引き続き取組を徹底していくということ。それから、地方公共団体の調達においても国の取組に準じた取組を促していくということ。オリンピック・パラリンピックに関する調達も含めた民間企業における各種調達におきましても取組を促進するというので、今ほど御説明させていただきました調査結果なども踏まえまして、民間企業、業界団体などへの働きかけでありますとか、あるいは先進的な企業の社会的評価を高める取組というものを推進する。こういったことが今後の課題ということで考えてございます。説明は以上でございます。

佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、今、御説明いただいた取組について委員の皆様から御質問とか、あるいは施策へのアドバイスとか、新しい施策の提案等がありましたら、どなたからでもお願いしたいと思います。白河委員、どうぞ。

白河委員 白河です。よろしくお願いいいたします。

質問が1つと御提案が2つあるのですけれども、まず女性活躍推進法の見える化サイトについてです。質問としては、えるぼし3つの数とかがここにあるのですが、何社公表されていて、何社中なのかということ、途中まではウォッチしていたのですけれども、今の状況がわからないので伺いたいなど。それは皆さんが期待されていた数になっているのか。

御提案としては、この開示項目について施行3年後で見直しがあると書いてあったのですけれども、これにぜひ今、36協定をちゃんと結んでいるのかとか、36協定の限度時間を何時間にしているのかという特別条項の限度時間を何時間にしているのかというのを、ぜひ並べて公表してほしいなと思っています。なぜなら女性活躍には労働時間の問題が欠かせず、そしてさらに平均で開示するとなると、朝日新聞17.5時間みたいになってしまうのです。そういうことが起きるので、抜け道があるというか、物すごく残業している人もいれば、平均でならしてしまうとそのぐらいということで、学生などが非常に判断しにくい形になっているところがあると思うのです。

ただ、えるぼし3つ取っていらっしゃるところは本当に立派だと思いますので、もっと大々的に公表するみたいなこともあっていいのかなと。えるぼしとプラチナくるみんの合わせ技をとっているところは本当にすばらしいと思っているので、もっと大々的に何か公表してほしいなと思いました。

もう一つの御提案としては、先ほどのダイバーシティ100選とか、えるぼしとか、いろいろなことがあるのですけれども、多分、例えばなでしこのように毎年しっかり決めているとか、そういうものはすごく、そうすると何回連続とっているみたいなことがすごく評価されますので、それはすばらしいと思いますし、中小企業さんもたくさんとられるようになったので本当にすばらしい取組なのです。ただ、この前、電通の件があってくるみんな

ークが取り消しになったみたいなのもありますので、取り消しというのこれからあるのかなと思っていて、選んだときは本当にすばらしかったというのは多分すごくあると思うのですが、企業の状況はどんどん変わっていきますので、もし何かあった場合の取り消し規定と言ったらおかしいのですが、何かそういったものもいずれあってもいいのかなと思いました。本当に毎年状況は変わっていきますし、法律も変わっていきますので、そういった状況に合わせた変化というのに対応していただけると、さらにすばらしいものになるのではないかと思います。よろしくお願いいたします。

佐藤会長 では今わかる範囲内で。厚労省からは関係するものがまた後で説明があるのですね。

大隈推進課長 一番最初の御質問は、厚労省に少し確認をさせていただきたいと思えます。この後また厚労省から御説明のお時間もあります。

それから、2つ目の御提案ありがとうございます。施行3年後見直しの1つの課題として、情報の公表があるという御示唆だったと思えます。特に労働時間関連の公表が課題という御示唆だと思えます。そこは御指摘のとおりだと思えますので、御意見を踏まえて今後検討させていただきたいと思えます。

御参考までにといいますが、くるみのお話ですけれども、認定基準がこの4月1日から厳格化いたしまして、その中で取り消しの事由が厳格化されたと厚労省から聞いております。あわせまして辞退制度というのでもできまして、取り消しだけでなく、認定基準を満たさなくなった場合には辞退できる制度もできて、この4月1日から施行されていると聞いております。

以上でございます。

佐藤会長 もともといろいろな認定制度、普通は一定の法基準を満たしているということなので、法違反があったら後からわかると取り消しだし、初めからももらえないのです。従来36協定は一応、法律としては重視されている基準の中にいたということで、法違反だと普通はもらえないようにはなっています。それが緩いというか、上が高かったということかと思えます。

ですから例えば労災で死亡事故なんかあるとももらえなかったです。過去何年かというふうになっていると思えます。

白河委員 それでも過去何年か過ぎればまたもらえるようになるのですか。

佐藤会長 一応、何年か忘れてしまったけれども、それぞれあります。

藤澤室長 なでしこ銘柄の例で申し上げますと、選定後に重大な法令違反が発覚した場合、取り消しも含めできるようになっています。なお、一定程度の期間を経て、その状況が改善しているということであれば、永遠にとれないということにはならない形でやっています。

白河委員 でも逆に事故のあった企業さんほど、その後すごく努力されているところが多いので、逆に何年したら、状況が改善したらもらえるというのはすごくいいと思うので

す。

藤澤室長 原則過去1年ということでやらせていただいています。ただ、裁判の争いが続くケースといろいろありますので、そのあたりはよく実態を見て改善の状況が確認できるということになれば、むしろ積極的に評価していくということでやらせていただいています。

佐藤会長 あと、そのときに対して表彰をするわけです。だからこれを次の年まで満たしているというのは運用上、実際は無理なので、ですからそういう意味では返上してもらいたいことがないとなかなか、法違反が起きれば別ですけども、そこは確かに運用上、難しい面があるかなと思います。

鈴木さん、お願いします。

鈴木委員 何点が意見と質問をさせていただきたい。「見える化」サイトですとか女性活躍推進企業データベースで「見える化」をしているということでありましてけれども、ここにいらっしゃる方はもちろんそれがあることはよく知っていますし、よく見ているわけでありまして。ただ、いろいろなところで聞いてみると、知らない人も意外なほどまだまだたくさんいらっしゃいます。ですので、それらを拡充する前の段階として、もう少し知ってもらうということも重要です。

その上で「見える化」とは何かということですが、情報開示とは少し違います。単に情報開示すればいいというものではなくて、それを使って人々や企業が行動を変えていくようになるということが重要だと思います。そういう意味では、後で厚労省さんからあるご説明があるかもしれませんが、今、アクセス状況がどうなっているのかや、世の中でどういう活用の仕方がされているのかといったこと、あるいは使い勝手がこのように悪いので改良すべきといった要望があるとかないとか、そういったことがありますでしょうか。つまり、それらの拡充ということを今回の重点方針にまさに掲げるべきだと思いますけれども、ニーズに合わせた拡充を行うべきであると思います。

2点目ですが、そもそもの基本計画がそうなのですけれども、資本市場の視点からの女性役員の情報の見える化ですとか、なでしこ銘柄ですとか、そういった取組がされているものの、これまで基本的には労働市場あるいは働き方に関する施策がウエートとして圧倒的が大きかったわけでありまして。しかし、社会を経済的に捉えれば、労働と資本と広い意味での技術で営まれているということでありまして、労働面だけでなく、資本面のウエートを重視していくことも必要であり、今回、その非常によいタイミングだと思います。

ESG投資ということにつきましては、これまでは投資手法の中での位置づけがオルタナティブ的でありましたけれども、今は必須のものであり、メインストリームのものにシフトしてきています。投資家はスチュワードシップ責任が求められる中で持続的成長を重視しなければならないということが非常に言われるようになっておりますので、今回タイミングとして重点方針にそうした視点を入れ込んでいくことが望ましい。ESGというのは非常に幅広い概念ですけれども、女性活躍、多様化といったファクターを施策に入れ込んでい

くことは重要だと思います。

その際、注意が必要かなと思いますのは、俗な言葉で申し上げれば、もうからないものには投資しないということが基本的にあるわけでありますので、相関関係ではなく、多様化が生産性や競争力の向上にプラスであるという因果性について、知見の蓄積を同時に進めることが重要だと思います。

もう一点は、今回の議論のその先かもしれませんが、資本市場とは主に大企業が評価される株式市場を念頭に置いているイメージです。先ほど経産省さんからダイバーシティ経営で中小企業のプレゼンスが少し高まってきたという話がありましたが、日本の場合、圧倒的に間接金融である金融機関からの融資で資本を調達している部分が多いのが実態です。したがって、いわゆる「金融仲介機能のベンチマーク」といった分野にも同様のファクターを入れていくことを、この先では考えていくべきではないかと思います。

1点経済産業省に質問ですが、全国10カ所の女性起業家等支援ネットワークの御説明がございましたけれども、起業するに当たっての資金調達手段がもともと乏しいということ、日本は言われて久しいわけであります。最近では、SRI投資だとかクラウドファンディングだとか、そういうマージナルな動きが出てきている例はありますけれども、全体として起業家への資金供給者の層が海外と比べて薄いという状況が言われて久しいと思います。個人保証や経営者保証などになれば、女性はなおさら厳しいという声も聞くわけであります。経営者保証のガイドラインなどのルールは整備されてきておりますが、支援ネットワークには金融機関も絡んでいるというお話ですけれども、実際、その辺りの現状認識として状況は何か変わってきているのでしょうか。今どういう問題意識を女性起業の資金調達の面でお持ちなのか教えていただきたい。最後は質問でございます。

佐藤会長 質問と順序が逆ですが、経産省、先にお答えいただいて。

藤澤室長 御指摘ありがとうございます。

まず最後の質問のところから話を申し上げますと、まさにおっしゃるとおり金融機関なり資金の出し手のところというのは非常に大事だと思っております。もともと女性とか若者とかシニア向けの低利融資の制度とか、日本公庫のスキームなどもございますし、まさに金融機関、DBJさんのようなところも含めて、そういう支援メニューというものが中小企業金融も活用して用意をさせていただいています。それは当然前提で、そこはしっかりやっていくという前提なのですが、今回のネットワーク事業の主眼は、まさに女性の場合には具体的なビジネスプランに持っていく手前のところで、問題意識はあるのだけれども、ビジネス化をするところに至るところ、それから企業に踏み切ろうとって意思決定をするところが、男性に比べてよりアーリーステージの女性が多いのではないかというのが、いろいろこの前段階で調査などもさせていただいた中で見てきたところでございます。そうなるとうしろ結構ハンズオンの支援ということで、人それぞれニーズ、感触も違いますので、そこをどうやって用意していくか。これは中小企業の経営支援のスキームもあるので、それをうまく使っていきたいと思っております。女性の場合のニーズに十分、

支援機関のほうも応え切れていないという意味でのキャパシティービルディングが必要だと思っております、その両方を今、合わせてやるというところでこの事業を始めたということでございます。

もう一つ、まさにESG投資のところは先ほどの内閣府の御説明があったところでございますけれども、我々もこの女性活躍、ダイバーシティという視点も含め、もっと広い意味でやっておりますが、これはまさに中長期的な企業の成長性を見ていくということだと思っておりますし、世界の流れもそうなってきたと思いますので、そういう意味でまさにもうかるというか、その企業へ投資することが中長期的に価値があるというところをしっかりと重視をしてやっていくというふうに思っております。

中小企業の間接金融の役割も非常に大きいというのは御指摘のとおりですので、これは白河先生にお世話になっている働き方改革、人材をしっかりと生かしていくこともこれから重要になっていきますので、多様な人材、かつ、一人一人の能力アップも図っていくことを地方の中堅中小企業においても進めていただくことを、まさに金融機関なども含めたさまざまなステークホルダーとよく連携をしていくことを、今後しっかりとやっていきたいと思っております。

以上です。

佐藤会長 データベースの利用状況をわかる範囲で。

大隈推進課長 厚労省の部分は後ほどとは思いますが、先生の御指摘のとおり、まず知っていただくというのが重要だというのは本当にそのとおりだと思います。内閣府は特定事業主の部分ということで、例えば公務員予備校にお願いに上がって、使っていただけるようにという働きかけを行っておりますし、就職情報を提供する大手の企業さんとも、今、御相談しております、そこにも記事を出していただいたり、リンクを張っていただいてというようなことも考えておりますし、この後、厚労省さんから説明もあると思っております、特に学生の方に使っていただきやすいような取組を今後するというようなことをおっしゃっておりますし、あるいは我々が投資家の方からお話をお伺いしたときに、法人番号なりとひもづけしていないとなかなか使いにくいところがあるという御意見をいただきます。あるいは日本語ではなく英語のほうがありがたいというような御意見などもありますので、そのあたりは対応していきたいと考えております。

それから、鈴木委員からESG投資の話、あるいは間接金融の話をお指摘いただきましてありがとうございます。関係省庁の方に御協力をいただきながら、連携しながら進めていきたいと思っております。

以上でございます。

佐藤会長 では堀江委員。

堀江委員 まず女性活躍推進のところなのですけれども、重複になる部分もあるかと思っております、私は企業に向けてのコンサルだったり、学生のインターンシップも行っている上で、本当にどちらにとってもすごくいいものだなと思っております、学生もいろいろ

とアワードがある中で、何を見ればいいかわからないというものが全て集約されているという点、そして企業様に向けてもPDCAがしっかりと回せるような仕掛けになっているので、しっかりと使えばすばらしいものになっているなと思っているのですが、いろいろとセミナーを行う中でも知らない方がたくさんいらっしゃるようですとか、学生も何だそれということが本当に多いのです。なのでどうにかこれを広げていけないものかということで、個人的にはすごくやっているのですけれども、もう少し仕掛けとしてできればなと思っています。

皆さんお考えになっているところかと思うのですけれども、この中で多分3つあるかなと思っております、1つは罰則というところ。そこは難しいところもあると思うのですけれども、先ほどの取り消しというところと加えて、絶対にやらなければいけないんだというところを示していくというところ。

2点目が投資にどれだけ有効かというところで、先ほどのESG投資のところこそかと思うのですけれども、なでしこ銘柄にもESG投資はとても広がっているのかなと思いますので、そこにプラス長期性というか、こういったダイバーシティの推進をやっていくときに単発では利益は上がっていきません。単年では。なので長期的に見たところでこの会社は利益が上がっていくはずだというところをしっかりと明確にやっていかないと、大手企業しかできないものになってしまうかと思っておりますので、その点もぜひ取り入れていただければと思っています。

3つ目が採用というところなのですけれども、ここが一番てこ入れができるところかなと思っています。学生に届いていないというところが一番問題で、ここで学生がしっかりと見て、企業側がこれに乗ったら採用ができるようになるというところを明確にしていくと、中小企業も含めて入れるようになってくると思います。現在、企業さんは採用充足率というものが80%と言われておりまして、100人採りたくても80人しか採れないという状況があるのです。なのでこういったダイバーシティのところをやっていることが採用につながっていくというところをやっていかなければ、企業は率先してやることにはならないと思いますので、大学生にいかにか広めていくのか。それをちょっとしたムーブメントだけでは広がっていかないので、大学の先生方に個別でやっていくだったりですとか、授業の中に入れていただくみたいなのを草の根的にやっていかないと広まることは難しいかなと思いますので、ぜひそこを見ていただければと思っております。

質問が2点あるのですけれども、1つがこの点に関して3年間で見直しをされるということなのですが、見直しをされる際の指標があるのかどうか、どういうところで見直しをされるのかというところをお伺いしたいなというところと、2つ目は質問ではないのですけれども、経産省さんの9ページにある行動ガイドライン実践のための7つのアクションというものがあると思うのですが、こちら何かチェックリストなどがあるのかというところで、もしそういったものがまだこれからということであれば、今、私どもとかで使っているチェックリストなどもありますので、もし御参考までであればお渡しいたしますので、

よろしく願いいたします。

以上です。

大隈推進課長 御質問の1つ目で、女性活躍推進法施行3年後の見直しをする際に、どこを見直すかの指標ということでしょうか。

堀江委員 はい。

大隈推進課長 それはまさに今年度、例えば内閣府では特定事業主の行動計画ですとか、あるいは地方公共団体で策定していただく推進計画であるとか、協議会であるとか、あるいは先ほど白河先生から御指摘いただきました情報公表の状況でありますとか、そういうものを今年度、調査をしていきたいと思っておりますので、その結果なども見て課題が出てくれば、そこを修正する必要があるということであれば、見直しをしていくということで進めていきたいと考えております。今この基準でということではないのですが、きちんとまずは施行状況を今年度確かめていきたいと考えています。

堀江委員 目標を設定されて、チェックをされてということですか。

大隈推進課長 4次計画などの目標というのは、1つのメルクマールにはなっていくかと思えます。

佐藤会長 これは基本的に法律なので、見直しというのは一定の手続が必要になってくるので。

藤澤室長 御指摘ありがとうございます。まさに先ほど採用活動のところが大事だ、労働市場のところが大事というのは、御指摘いただいたガイドラインに として労働市場というものを書いてあります。全く同じ問題意識です。これは企業の採用活動から入った後の人材育成のあり方まで大きく絡んでくると思っておりますので、どういう人材を育てたいのかというメッセージも含めて労働市場に出していくことが大事だと思っております。それがまだまだ十分採用活動においてできていないではないかという問題意識もあるかと思っておりますので、取り組んでいるのですが、まさに採用のシーズンですので我々も合同説明会みたいな場でブースをいただいて、なでしこ銘柄の説明をするといった取組も昨年度末から始めさせていただいておりますので、こちらは厚労省さんもしっかりやられていると思っておりますが、経産省としても取り組んでいきたいと思っております。

ガイドラインそのものは御指摘のとおり9ページ、10ページに書いてあるのはエッセンスでございますが、きょうは分厚くなると思って持ってこなかったのですが、これをブレイクダウンした、こういうアクションが大事だということを書き下したものは別途ガイドライン本体として公表をさせていただいていまして、そこに先進的な企業の事例も加えて ~ のそれぞれのアクションを整理した、全体20ページぐらいになるガイドラインをつくっておりますので、そちらを普及していきたいと思っております。堀江さんのものもぜひ参考にさせていただきたいと思っております。ありがとうございます。

佐藤会長 経産省の方が2時に出なければいけないので、経産省に質問があれば先に出示していただければと思います。

室伏議員 今、9ページ、10ページの行動ガイドラインのところでは各企業の好事例、グッドプラクティスの公表もおっしゃったのですが、私はここで議論されていることは非常に先進的なのですが、実際に企業文化がそれについていっていないということを感じています。ですから例えばグッドプラクティスの公表のときにも、いわゆる外形的な成功例というよりも、もっと中に踏み込んだものを出していただきたいと思っております。なかなか難しいところではあるのですが、ぜひ踏み込んでいただきたいと思っております。

藤澤室長 大変重要な御指摘ありがとうございます。まさにそのとおりだと思っております。我々はベストプラクティス、ダイバーシティ100選なども含めている公表しているのですが、単にそれをまねればうまくいくということではないと思っております。企業の皆さんが中でそれを持ち帰って実践をしていくということをやらないといけません。実践をすると簡単に進まなくて、非常に行ったり来たりの試行錯誤も出てくるということもございますので、じっくりと取り組んでいく。そのためにガイドラインで重視をしたのは、これをまさに会社の中の経営会議とか、現場のいろいろな議論の場に持ち込んで、ガイドラインに沿って自分たちはどこまでできているかは自己点検していただく基準として活用いただいて、御自身で考えていただくということを促していきたいので、我々もそういうことをこのガイドラインを1つのキックオフにして、企業の皆さんとも積極的に対応して活用を図っていただきたいと思っております。

佐藤会長 川島さん、お願いします。

川島委員 やはり経産省向けが一番多いのかもしれないのですが、4つ私も会社経営を去年までして、その経験値から申し上げますと、1つ目がいわゆるESG投資について、日本の投資家に質問をされたことがほとんどないです。ヨーロッパに行くと、逆にほとんど質問してくる。聞いてみるとヨーロッパの投資家は、さらなる投資の資金の受託先である公的ペンションファンドなどから、それは質問しなければいけないと決まっているのです。レギュレーションで。やはりそれぐらいにやらないと投資家は動かないと思うので、日本の場合GPIFなのかペンションの年金の運用規則なのか、そこまで聞かなければいけないんだみたいなどころまで行っていくと、日本の場合、信託銀行とかアセットマネジメント会社が投資家が多いと思うので、本格的に動くのではないかと思っています。それが1点目です。

2つ目は、先ほど罰則みたいな話が堀江さんから出ましたけれども、まさにそういうものが必要だと思っております。CO2削減が進んだのは決して企業の経営者がみんな心優しいからではなくて、やはり罰則があったから、あるいは罰金があったからだというのは間違いのない事実で、それをこのダイバーとか女性活躍、働き方あるいは長時間労働削減でどう罰則を設けるとするのは非常に難しいかもしれないのですが、やはり罰則がないと経営者は動かないので、何かしらそういうものを取り入れることができないかなと強く思っています。これが2つ目です。

3つ目、先ほどESG調達という話が出まして、調達先についてESGをやっているところから調達するというのがあったかと思うのですが、今度は調達元についてこの会社はESG先からいっぱい調達しているんですよみたいなものを、調達元を見える化するというのは非常に有効だと思っています。これはいわゆるグリーン調達なんかも昔そうでしたよね。例えばソニーはグリーン調達でCO2削減した電力を買っていますというものを開示とかして、要は調達元を開示することでプレッシャーがかかるのかなと。調達先の開示で、それをグリーン調達で生かすだけではなく、グリーン調達した調達元を見える化していくというESG調達のことでもやったらどうかなと思うのが3つ目です。

4つ目、これはなかなか難しいかもしれないのですが、業界団体の圧力とか、しっかりとその辺の指導なんかもやっていただければなと思っています。例えば小売なんかでは本当に24時間365日必要なのか、あるいは業界でこういうルールをして、この日はやめてしまおうとか、やはりこれも例えばヨーロッパなんかで日曜とか夜やっていないのはある程度レギュレーションで決めていますね。業界として営業しない。それぐらいのことがないと、セブンイレブンがやったらイオンはもうけたぜみたいになってしまうと困るので、業界団体のある意味、圧力なのか、指導なのかというのがあったらいいかなと思っています。

私からは以上、4つです。

小山内委員 私からは大きく3点です。

最初に経産省さんからお伺いしたいと思います。ネットワークの構築ということで女性起業家支援ネットワークの構築事業なのですが、全国10カ所で開催したということです。10カ所の受託した団体を見ますと、本当にさまざまな団体が受託しております。その中で北海道の札幌青少年女性活動協会は、札幌の男女共同参画センターなども運営しているところであり、非常にいろいろな機関と連携しながらいい事例としても紹介されていたかなと思っています。

この女性の起業家の方々は先ほど来、お話がありましたように、男性の起業家の方々は違ったさまざまな課題を抱えております。そういう中で違った課題をきちんと解決していくためには、情報とか講座とか就職支援とか、総合相談などを持っている男女共同参画センターが、このネットワークの中に入ることが非常に重要ではないかと考えております。28年度に実施した10団体の中で、聞くところによりますと男女共同参画センターを巻き込まないといけないということで、途中から御一緒にというような動きがあったと伺っておりますが、その辺が非常に出足が遅くて、本当は御一緒にしたいところでもなかなかできなかったところが多かったと思うのです。ぜひ29年度は最初の段階からぜひ男女共同参画センターを活用しながら御一緒に取り組んでいただけると、非常に女性にとって効果的な支援ができるのではないかと考えています。

ダイバーシティ2.0の合同ガイドラインのところ、で従業員の行動・意識改革の中に多様なキャリアパスの構築という言葉が出ております。このキャリアパスに関してなので

すが、これはもっと細かく分けるといろいろな事業があるかと思うのですが、私からぜひ地方における中小企業で働く若い女性への初期キャリアの形成に力を入れていただきたいなと思っています。それはやはり大企業と違って中小零細企業の女性たちというのは本当に研修の機会が少ないのです。学校とかを卒業して最初に入った会社でどのような教育を受けるかによって、その方の今後の働き方に対する意識であったりとか、キャリアプランに非常に影響してくる部分があります。でも、零細企業はそういう研修をやるスキルや経済的な部分、そういったいろいろなものを単独では持ち備えていないのです。ですからぜひ国を挙げて中小企業の、そういった部分への支援をしていただくと大変ありがたいなと思います。それによって恐らく今、地方では若い女性たちがどんどん都会のほうに出て、人口減少にますます拍車をかけております。そのストップにもそれが非常にいい形で影響していくのではないかと思いますので、ぜひそこはよろしく願いいたします。

藤澤室長 御指摘ありがとうございます。今の最後の点は、まさに地方の中小企業での女性というところで、これは中小企業庁とも連携をしているいろいろなガイドラインでベストプラクティスを発信するというのは昨年度もやらせていただいたので、ぜひ支援する側も含めてどういったノウハウでやっていけばいいのかということを広げていきたいと思っています。男女センターの件も、まさにこのネットワークをつくることもゼロからスタートしているところなので、徐々にブラッシュアップしたいいいものをつくっていききたいと思っています。

川島委員からも御指摘があった話、投資家のところはまさにそのとおりだと思っています。先ほどのガイドラインをつくる時にも投資家の皆さんも委員に入っていてやりました。これは企業に広げていきたいと思っていると同時に、投資家の皆さんの意識も高めていく。海外と違って日本の投資家はまだまだ御自身の意識も十分高くないというケースもまだまだあると思っていますので、これがいかに企業の中長期的な成長性につながるいい指標なのかということをよく議論させていただいて、投資家サイドからのある種のプレッシャーという形で広げていきたいと思っています。

以上でございます。

佐藤会長 経産省はこれで退席されると思いますので、あと内閣府の説明で何かあれば、よろしいですか。

私から、資料1-1の4ページの女性役員に見える化のところ、1名以上で、1割いと太字・下線なのだけれども、役員は大企業だとたくさんいるけれども、例えば10人で1人と20人で2人は1割なのです。多分、必要なのは複数か1人なのです。だから余り1割というのは意味がないのではないか。役員なんか分母の計算で、これは本当にやめたほうがいい。もし大事だとすれば1人か2人以上です。聞いておいていただければ結構です。だから20人で2人いるほうが、1人よりも同じ1割で10人に1人と比べたら2人いるほうが役員としては意味があると思うので、複数いるかどうかだと思ふ。現状で言うとゼロか1か複数。1割というのは100人ぐらいいるときの話ではないかという感じがします。

大隈推進課長 御指摘を踏まえて、来年のものをつくりたいと思います。

佐藤会長 では、まだあれば。

種部委員 後で厚労省から説明があるときにお話ししようかなと思っていたのですが、前回の重点方針のときに申し上げたと思うのですが、女性のワーク・ライフ・バランスとかそういう話になると、どうしても産むこと、育てることばかりで、産まない人に労働損失があることに対しては何もないということを申し上げたと思うのです。男性の現役の世代というのは、ワーク・ライフ・バランスを推進すれば男性の健康問題で一番問題であるメンタルとメタボを解決できます。この2つは健診とワーク・ライフ・バランスで改善できるはずなのですが、女性の場合、別にメンタルもメタボもなくとも女性特有の病気があり、月経に起因して起きてくる特有の疾患がちょうど現役世代に起きます。それに対してケアをしないと労働損失が大きいというのは既に数字が出ています。日本医療政策機構の試算によると、女性特有のパフォーマンスを落とす理由になりえる子宮内膜症とか子宮頸がんなどに対して何もしないと6.37兆円の経済損失がある。社会保障費の中から1.42兆円の医療費、生産性が低下していることによる損失が4.95兆円という数字が出ています。ということはその4.95兆円をカバーする健康に対するケアが必要ですが、今行われている検診の内容ではこれらの損失をカバーできません。女性に対する検診はやらなくても企業に罰則規定はありません。なのでやっていないところが非常に多くて、子宮頸がんの検診を受けている人は2割にすぎない。先進国は大体8割です。例えばえらばしでもいいですし、先ほどのダイバーシティ100選でもいいですし、企業できちんと女性に対する検診を条件として見える化していただきたいと思っています。

佐藤会長 経産省は健康経営のほうをやっているんで、そういう中でも少し考えてもらうほうがいいのかもわかりません。

いいですか。それでは、ここで休憩ということで、2時15分再開ということで休憩にさせていただきます。

(休 憩)

佐藤会長 再開してよろしいですか。

初めに少し御説明しておけばよかったのかもしれませんが、前回御欠席の方もいらっしゃると思いますので、一応、専門調査会の進め方について少しだけ御説明させていただければと思います。

1つは2020年の基本計画を実現するために各府省が毎年毎年の施策を実行していきます。今回ここで議論するのは、これから予算要求する、ですから実際に行われるのは2018年度です。だから2018年度にこの辺の基本計画をにらみながら、これまでの取組を踏まえて2018年にやっていただきたいものが、今回の予算要求にちゃんと入っているかということです。そのときに少しこういう方向で要求したらいいのではないかと、中身についても御意見

をいただくということです。

もう一つ、特にこの点を重視していただきたいという大臣ペーパーが出ていますので、それを踏まえながら、ですから基本計画を少し先読みながら、大臣ペーパーは特に今度の予算要求はこの辺を重視してほしいと言っていますので、それを踏まえながら各府省の取組をヒアリングし、その観点から御意見をいただくということです。その辺は御理解いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、再開させていただきます。あらゆる分野における女性の参画拡大、人材育成ですけれども、まず最初、ここはお二方、厚労省から御説明いただくこととなりますので、よろしく願いいたします。

阿部課長 厚生労働省雇用均等・児童家庭局均等政策課長の阿部でございます。説明させていただきます。

資料4-1でございます。あらゆる分野における女性の参画拡大、人材育成という資料でございます。めくっていただきまして、まず民間部門における女性活躍の取組の推進でございます。

2ページのところですが、女性活躍推進法の民間部分ということで、基本方針と全体の枠組みは内閣府さんで所管しておりますけれども、民間事業主に対する計画の策定、実際にしっかりした取組をしていただくという観点につきましては、私ども厚生労働省、特に現場の労働局において指導監督をさせていただくという形になってございます。

主な計画の立て方などにつきましては御承知のことかと思っておりますけれども、簡単に触れさせていただきますと、2番にありますように事業主がそれぞれの会社における女性活躍の状況を把握して課題を整理する。それを踏まえて課題に対応していくための計画をつくって公表していただくことにしております。その中でどのような取組をして実際に目標を達成していくかということで、取組の目標と実際に数値的にどういった数値目標を達成していくべきかということでの数値目標を立てていただくことになっております。その上で計画については労働局に提出していただくことになっております。301人以上の企業については義務となっております、300人以下のところについては計画をつくったら出していだいていいということで受け取りをさせていただいております。その状況については自社のホームページ、それから、私どものほうでページをつくっておりますので、そこに載せていただくといったようなことをやっております。その上で女性の活躍についての取組が優秀な企業については、認定制度ということで認定をさせていただくというようなことをやってきております。

あと、で履行確保ということで、労働局長による報告徴収等の取組でございます。昨年度は民間施行初年度ということで、まず計画をつくっていただくことになっております。めくっていただいたところを見ていただきますと、計画の届け出状況、義務企業は99.9%ということで、出してもらうところはほぼ出してもらった状態になっているという状況でござ

ざいます。昨年度は本当に計画をつくってもらう、法律を知ってもらって計画をつくるということを重視しておりましたが、今年度は履行確保のところにも観点を移して、実際に計画をつくってしっかり取組をしていただくといったようなことが大事だと思ひまして、少しずつ報告徴収の方法をとって、各企業の取組状況の確認をしていくといったようなことをこの後していきたいなと思ひているところです。

3ページに戻りますが、計画の届出状況ということで、大企業については99.9%ですけれども、色をつけておりませんが、1つ目の枠の下のところにありますが、300人以下の企業についても2,523社に計画を出していただいているところです。それから、えるぼしの認定状況ですけれども、2月末で269社ということで、大多数のところは3段階の認定を受けていただいているところです。

私どもで用意させていただいております女性活躍推進企業のデータベースにつきましては、このデータベースで女性活躍の状況を公表していただいている企業が3月30日時点で4,732社ということで、かなりの数このデータベースを活用していただいていることとなります。それから、ここでいわゆるデータそのものではないのですが、データと行動計画も載せていただいているところもあります。これは直接のリンクではないので数字は違っておりますが、行動計画を載せてくださっている企業としては延べ数で8,457社という数になってございます。

4ページのところにデータベース、どのような状況かというところで見させていただきますと、右下のところにあります経済項目ということで13の項目がございます。この項目が横に並んでいて、簡単に言うと企業が縦にずっと並んでいる。載せている企業数で4,700社が縦に並んでいるということで、大きなエクセル表になっていると考えていただければいいかと思ひます。1年目は何とかこれでやってきたのですが、これだとどんどんスクロールして頑張って見るしかないということで、使い勝手の悪さは当然のように指摘されているところがございます。今年度につきましては、女子学生さんも含めて学生さんも見ただくという観点から、スマートフォンで見るのが今の学生さんの常識だとも思ひますので、今年度はスマートフォンに対応できるように改修をしたいと思ひております。

あと、全部一生懸命スクロールしなければいけないことについてもう少し考えなければいけないと思ひておりますので、検索なり何かできるようなことができないか。そういったことについて、これは29年度予算の中で何とかしたいと思ひている次第でございます。

この後、どういった情報を提供していくことになるかにつきましては、3月末にまとまりました働き方実行計画の中にも少しどういった項目を入れていくかということも宿題としていただいておりますので、いわゆるこのデータベースの改修、それから、女性活躍推進法の施行3年後の見直しに向けたいろいろな検討、そういったものを合わせる中でいろいろ検討して、より使い勝手のいいものとしてしっかり世の中に周知していくようなことに対応していきたいと思ひております。

私からは以上です。

松瀬訓練企画室長 職業能力開発局の松瀬でございます。

同じく資料4 - 1の6ページをご覧ください。個人の学び直しの支援といたしまして、まず教育訓練給付専門実践型の拡充をすることとしております。

(1)でございます。助成対象講座の多様化、利便性の向上を図るために、現行約2,500あります講座を5,000講座にふやしたいと考えております。これは昨年の第3回働き方実現会議の中で厚生労働省の大臣より表明させていただいた目標でございます。その具体的方策につきましては、そこにあります ~ でございます。でございますけれども、IT分野の高度な講座をより幅広く受けとめることができますように、大臣告示の見直しを行います。

2つ目でございます。これは主に文部科学省が認定しております職業実践力育成プログラム、これにつきまして大学により多くこの指定講座に申請していただくということで、文科省とともに働きかけをするというものでございます。

3つ目でございます。子育て女性の方、在宅でも学習が可能ないように、完全eラーニングの講座新設などの制度見直しを予定しております。

(2)以下は先般、成立いたしました改正雇用保険法に関連するものでございます。現行、教育訓練給付の専門実践型につきましては原則4割。加えまして資格を取得して就職をした場合等にはプラス2割でございますので、最大6割までを支給しようというふうになっておるのですけれども、これを原則部分を5割に引き上げますので、トータル7割まで引き上げるというものでございます。上限額につきましてもプラス8万円を上乗せしようというものでございます。

(3)でございます。現在2回目以降につきましては専門実践教育訓練給付を受けようとするためには、10年間のインターバルが必要となっておりますのですけれども、これを3年間に短縮し、より多く受けていただくという見直しをしております。

(4)でございます。現在その教育訓練給付といいますのは、離職後は1年間に限ってこの受給権があるのですけれども、そこに書いてありますように、出産、子育て等のブランクが予定されている方につきましては、1年を4年まで延長するという、これは現行の規定でございますが、これをさらに10年まで延長しようという見直しを行う予定です。

最後でございます。45歳未満の離職者につきましては、教育訓練支援給付金といたしまして、離職者の生活保障に資する額といたしまして、基本手当の50%相当を支給するという措置がございますけれども、これにつきましては80%に引き上げた上で、かつ、暫定措置の期間を30年度末から33年度末まで延長することを予定しております。

7ページ目、子育て女性のリカレント教育に資する職業訓練の実施でございます。上の四角囲みの2つ目の にありますように、民間の教育訓練機関に委託して多様な職業訓練を今、実施しておるわけですが、これにつきまして特に子育て女性のリカレント教育に資するものをさらに推し進めていこうというものでございます。

下の点線の四角囲みに目を移していただければと思います。最初の でございますけれ

ども、リカレント教育に資する職業訓練の実施でございます。最初のポツに離職した保育士や看護師の職場復帰を支援する訓練、これは何のことかといいますと、これまで例えば保育士とか看護師といった資格を取っておられる方は、さらに重ねて訓練をする必要はなからうということで、これまでは訓練受講のあっせんの対象外にしておったのですけれども、一旦やめられた方が職場復帰するときにはリカレントの訓練は必要だろうということで、今般新たにこういったパターンにつきましては、訓練設定を認めるという制度の見直しをやるというものでございます。

続く2つのポツにつきましては、これまでも設定可能な訓練ですけれども、調達の実施者であります都道府県と力を合わせまして、女性リカレントに資するものを積極的に開拓していこうということでございます。

2つ目の短時間訓練コースでございます。そこに書いてありますように、育児等の時間に配慮しとありますが、これは具体的に申せば保育所への送り迎え等がやりやすくなるように、原則6時間の1日の訓練を4時間まで短縮が可能という措置でございます。28年度は速報値でございますけれども、17コースが設定されまして、今年につきましては計画段階でございますが、45コースの設定が予定されております。

最後の託児サービスの実施でございますけれども、これも訓練を受講している間にお子様を託児施設に預けられるといった訓練を設定しようというものでございます。これにつきましては昨年度734コース設定されておりましたが、今年度も計画段階で767コース、これもじわじわと実績を積み上げているところでございます。

もう一つ、重点方針2016の中にeラーニングの導入検証というものを掲げさせてもらっておったのですけれども、これは2016年度、まさしく昨年度試行検証を行いまして、本年度からは本制度として運用を予定するというので今、制度設計を進めているところでございます。

以上でございます。

佐藤会長 女性活躍推進法と能力開発の御説明をいただきましたので、今、お二方の説明について御質問なりどうぞ。

堀江委員 私からは2点なのですけれども、1つ目は女性活躍推進サイトはこれから拡充をされるということで、どんなセミナーでもこれから拡充していきますというふうにごく言っているのですけれども、ぜひ頑張っていたきたいなと思っています。PDFだと検索とかもできないですし、学生も何をどう見ればいいのかわからないというのがありますので、まずは検索ができるようにしていくとか、スマートフォンにしていくこととプラスして、見方についてやはりわからない部分があるということなので、ぺら1のものでもいいと思いますけれども、そういったものをホームページの最初のところにどのようにしていくのか。自分の働き方に合わせていくためには、こういった傾向が大事なのかというようなところを合わせていくというのが多分今後必要になってくるかなと思います。そんなにすごいものをつくる必要はないと思うのですけれども、このあたりぜひお願いできればと

思っております。

もう一つが結構強く言っていきたいなと思っておりますけれども、リカレント教育についてのお話なのですが、リカレント教育については素晴らしいなと思っております、実際に子供が生まれてからやめてしまった方に対しての育成をやっていらっしゃると思うのですが、すごく漏れている分野があるなと思っております、現在、施策としてやられていらっしゃるのが6割弱の子育てでやめてしまっている方というのと、若者に対してはワーキングプア的なところの支援をされているのですが、やめる前の段階にある女性たち、若手の女性たちに対してのライフキャリア教育というものが全くされていないので、やめた後の処置になってしまっているというのがすごく強く思っています。なので予防というところでの若者向けに働き続けるところに対する安心感を持たせていくところをぜひ、あと復職支援セミナーの義務化ができるような施策というものを、ここが最後の砦だと思っておりますので、ぜひお願いしたいと思っております。

長くなってしまうのですが、実は弊社でアンケートを1週間行ったところ、500名の女性の方から仕事と子育ての両立の不安に対する回答があったのです。仕事と子育ての両立に対して不安を抱えた経験がありますかと聞いたところ、92.5%の子供がいない女性が不安を抱えた経験があると言っておりまして、その不安が原因で退職や転職を考えたことがあると答えている方が50%以上いたのです。この方々というのは仕事に対しては90%充実していると答えていたりですとか、70%がマネージャーを経験してみたいと言っていたりとかするのです。なので仕事が楽しくてマネージャーを経験してみたくても、不安が原因でやめてしまうという傾向がありますので、そこをやめさせてしまうのではなくて、事前に予防するという対策が、今の法案の中には働き方改革の中にも男女共同参画の中にも1つも書かれていないところがすごく問題だと思っておりますので、その点はぜひことし次に向けて盛り込んでいただければと思っております。

長くなりました。

佐藤会長 何かあればお願いします。

松瀬訓練企画室長 2点目の職業訓練のやめる前の対応ということでございますけれども、職業能力開発局としてはキャリア形成支援に力を入れておりまして、グッドキャリア企業アワード事業として、単に能力開発をするだけではなくて、社員のキャリアを育てていこうとする企業を顕彰する表彰制度を昨年度からスタートさせております。女性の両立支援で女性を幹部に登用するために育てていくといった支援をするところも多数応募されておりました、そういった顕彰制度を通じてやるというのが1つ。

もう一つはセルフ・キャリアドックの導入を進めておりますので、企業にキャリアコンサルティングの仕組みを導入することによりまして、両立に悩む女性もキャリアコンサルティングという側面から支援をすることも、我々は取り組んでいるところでございます。

以上でございます。

阿部課長 見方というかホームページの冒頭にもということで、データベースの関係で

すけれども、もしかしたら探しにくくなっているとすれば工夫が要ると思うのですが、サイトの中にはウェブ活用ナビという部分があって、それを見ていただければどのように使えるかというのはわかっていただけるようにはしているつもりなのですが、もしかしたら見にくくなっている部分があれば、それも工夫したいと思いますので、考えさせていただきます。

佐藤会長 川島さん、どうぞ。

川島委員 質問が2点ございまして、1点目が転勤に関してなのですが、いわゆる日本の独特の転勤慣習というものが女性の働き方あるいは活躍に大きな弊害、障害になっているというのは御承知のとおりだと思っております、厚労省さんが転勤を取り上げて委員会かワークショップか何かを始めたというのを記事でちょこっと読んだことがあったのですが、それについて今後どうなっていくかというのをお聞きしたいというのが1つ目です。

佐藤会長 それは直接きょうの報告ではなくて、きょうお二方の報告以外でという意味ですね。

川島委員 そうです。やはり女性の。

佐藤会長 きょうはこのテーマで質問していただくとありがたいのです。

川島委員 このテーマに直接関係することですか。

佐藤会長 基本的にそういう趣旨なので。そうしないと来ていただいていないところはわからなかったりする。お願いしていることで報告いただいておりますので、済みません。そのことは私が話します。それ私が座長なので、転勤のことは私のほうが知っていると思うので、済みませんけれども、そのようにお願いしておりますので。

転勤のことだけ私からテーマ外なのですが、3月末に転勤の研究会の報告書がまとまって、それをベースに企業向けのこんな形で転勤の運用について見直してくださいというガイドライン的なものが発表されています。ホームページに載っていますので、ぜひご覧ください。とめたわけではないのですが、時間があれば伺います。

では白河さん、どうぞ。

白河委員 まずデータベースに関してなのですが、それこそ先ほどの転勤のことなんかも今、制度的に断ってもいいとか、5年間猶予してもいいとか、いろいろなことができていますので、転勤という項目があって、そこで何か調べられると、そこにも何か開示があるといいなとか、なぜかという、学生が知りたいのは転勤の有無と労働時間と有給休暇とか、本当にそういうことなのです。女性だと制度のありなしなんかもあるので、すけれども、なので転勤も非常に重要項目だと思うので、データベースでわかりやすく開示されたいいなと。

質問なのですが、開示している企業が7,000社ということは、計画策定している企業の約半分ということですね。なので開示しない理由って何なのか。開示しない理由というのは数字が悪過ぎて開示したくないとか、何で開示しないのかなということと、それから、

ここにもちゃんとくるみんなマークとかがつくようになってるので、もしかしたらわかりやすくとした年度とかを今後マークにそのまま入れてしまったらいいのではないかな。何年取得みたいな、そうしたら先ほど先生方がおっしゃっていたように、ことしのものに関して付与されている認定とか受賞とかだったら、何年というのですごくわかりやすいので、それが非常に古くなっていたら今は状況が違うかもしれないとか、想像しやすいのかなと思います。

それから、リカレント教育に関してなのですが、これは質問なのですが、最初から無業だった人、つまり雇用保険を払ったことのない人というのは対象にならないのでしょうか。無業というか最初から正社員でない人です。

佐藤会長 では、そのことから。

松瀬訓練企画室長 公的職業訓練につきましては、雇用保険の受給資格がある方につきましては受講指示ということで、もちろん当然対象になると思うのですが、雇用保険の被保険者の利益がない方も受講推薦ということで、同じく無料で受けることができます。ただし、ハローワークに求職登録をしている求職者であることが前提になります。そうすれば無料で受けられます。

白河委員 それは経験がなくても受けられる。全く無業でも大丈夫ということですか。

松瀬訓練企画室長 大丈夫です。

白河委員 就職の意思があればということですね。

松瀬訓練企画室長 もちろん。就職の意思がなければ困ります。ハローワークの所長が求職者に受けなさいというふうに指導するものです。

白河委員 ありがとうございます。今、申したのは女性で大卒とかでも非正規だけではなくて、本当に無業というかアルバイトとかの状態就職される方がまだまだ多く、最初から正社員ですらないみたいな人もいらっしゃるんで、その人たちはお母さんへの支援はあるけれども、結構抜け落ちているのです。

女性の生涯未婚率と離婚率を合わせると、50歳の時点で4人に1人の女性が1人で生きていかなければいけないという状況が今の状況なので、一刻も早くそういう人たちにもとにかく仕事を持ってもらうというような試みは、これからはぜひ拡充していただいて、あと、意外に知らないのです。地方とかに行ってもアルバイトとかはしてきたけれども、こういう正式なところに行くのは怖いとか、履歴書に書けるようなものがないからみたいなこともあるので、こういった教育訓練の機会があるということを本当に広く広く、変な言い方ですけども、大学の時点から言ったほうがいいのかもしいかな。大学生のときに困ったときにここに行くんだよということを意外に皆さん知らないんで、そういったこともキャリアセンターとか大学の授業の中でも使ってもらえるようにするとか、そういったことも必要かなと思いました。ありがとうございます。

佐藤会長 まず能力開発から。

松瀬訓練企画室長 御指摘のとおり、我々も実は職業訓練を無料で受けられるというこ

とを、ハローワークの利用をされている方は御存じなのですけれども、広く一般に広まっていないという問題意識を以前から持っておりまして、職業訓練を何とか世に広めていこう、PRしようということで、愛称を公募いたしまして、昨年11月30日からハロートレーニング、急がば学べということで、秋元康さんなどをお招きして設定しております。その後はSNSや政府広報テレビなどを使いまして、ハロートレーニングを推奨しております、単にハローワークに来た方だけではなくて、もっとそれ以外の方にも広く知って、そしてもしよろしければ使ってもらおうという取組を進めています。ただ、御提案にありますように、大学などはまだまだ踏み込みが不足していると思いますので、今後の検討課題としたいと思っております。

阿部課長 データベースの関係でございます。まず転勤があったらいいなということについては、いろいろ検討の中で考えさせていただければと思います。

開示数について7,000社ぐらいということでは半分ではないかということなのですが、情報の開示につきましては、このデータベースでなければならぬというものではなくて、自社のホームページで開示してもいいですということもございますので、そういう意味では全てがここに載せてくれるというわけではないということです。ただ、えるぼしの認定に関しては、このデータベースに載せることが要件になっておりますので、えるぼしを取っているところについては、全てこのデータベースに載っているということになっております。

くるみんは所管外ではあるのですけれども、今回いろいろな事情で見直した中では、いわゆる認定マークに年度を入れることに実はこの4月からまた変えておりまして、このデータベース上どう載せるかについては確かにおっしゃるとおりの意見があると思いますので、これもあわせて考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

佐藤会長 年度はマークにも入っているのです。

阿部課長 マークが実は昔は取った年度が入っていたのですが、1回やめてなかったのです。それで今回いろいろ事情があったので、この4月からもう一回、取得年度を書くように、直近年度がわかるようにまた変えさせていただいております。

佐藤会長 確認なのですが、ずっと端のほうにその企業が自由に書き込める欄はありましたか。何もなかったですか。

阿部課長 完全にフリーで書けるところではないのですけれども、案件によっては自由記載欄がありまして、丁寧に書いてもらっている場所があります。これは横にスクロールしただけでは見えないので、その後さらにクリックしていただく必要があります。

佐藤会長 基本的には法律の開示事項なので、ただ、自由に書けるところがあれば、うちは転勤はこうですという情報提供することは定めているわけではないので、そういうものはあってもいいかなという気がします。例えば管理職比率もこれはストックですね。それはあれなのだけれども、例えばここ3年だと登用者の3割は女性ですというやり方もあると思うので。ですからもしかすると各企業が売りたいところを書く欄があると、今みた

いなことが進むかもしれないかなと思います。その辺も御検討ください。

白河委員 あと、これをデータベースというか、エクセルのローデータの形で公開して
いましたか。

阿部課長 エクセル自体では公表はしておりませんでして、希望があればエクセル表を
配付することは、委託業者に発注していただいでやるということで、活用していただいで
いる例はあります。シンクタンクでこのデータを使って分析していただいたりということ
は活用いただいでおります。

白河委員 マスコミとかも使ってもいいのですか。

阿部課長 希望があればエクセル表を渡すようにはしております。

白河委員 よく東洋経済さんが自分のところのCSRを使って、給料の高い企業100社とか
いろいろやっていて、ああいうものがすごく広まりやすいので、何か同じような感じでマ
スコミがもっと活用して、そういう記事を書いてくれたらいいなと思っています。

佐藤会長 どうぞ。

種部委員 先ほど経済産業省の方に、ダイバーシティ100選に女性の健康を評価項目に入れ
てくださいと言ったのですが、厚生労働省も本家本元のはずなので、事業主の行動計画
の中に継続就業とか、あるいは教育訓練に関する取組とか、これをやっていくときに中心
として入れていらっしゃると思うのです。

私は産婦人科医なので女性しか見ていませんけれども、若い方が健康の相談とか検診に
来られたときに一番多い質問は、「私は将来産めますか」です。将来に対する不安がある
というだけで、キャリアを向上させることは考えられない状況になっていたりする人が多
いです。なのでキャリアプランを立てるときに、自分のライフプランを必ずセットにし、
メンターがいるのかどうかということも評価の項目に入れていただければと思います。

その前提にまず健康でなければいけないのですが、先ほど申し上げたように、子宮頸がん
検診は20歳以上の女性に実施することが、努力義務です。大企業であっても、当然小さ
な企業、協会けんぽであっても、実施率は非常に低いです。若い女性については検診受診
率は20%以下です。子宮頸がんになれば産みたくても産めないということになってしま
いますので、努力義務として行動計画の中に女性の検診を提供しているのかどうか、健康に
関する情報提供をしているのかどうかということを与えるぼしなどの規定の中に設けていた
だきたいと思います。

佐藤会長 ほかに。では鈴木さん。

鈴木委員 短く2点質問です。1つは先ほどから議論の女性活躍推進企業データベース
について、掲載が8,000社前後という情報を資料に載せてあるのは、行動計画の策定義務が
1万6,000社弱あるわけだから、データベースへの掲載をふやしたいという御趣旨だと思
います。その際、スマートフォン対応にするというのは採用に影響しますので、企業はこれ
に載せなければならぬと考える可能性があり、結構なドライバーになると思います。国
民一般的にも1カ所のサイトで比較できるほうが利便性が高まります。質問は、スマート

フォン対応以外で掲載をふやしていく方法を何か今、お考えなのかどうかです。

佐藤会長 企業にできるだけここで公表してもらおうインセンティブということですか。

鈴木委員 はい。掲載を増やす方法を何か考えておられるのかどうかというのが質問の1点目です。

2点目は、教育訓練給付とリカレント教育のところですが、それぞれ141億、47億の予算額であります。この予算額の積算上では、PDCAを考える上で、実人数でどれぐらいの方が対象になることを想定されておられるのか。あるいはこの政策による効果の検証を今後どのようにやっていくのかということについて、どういう仕立てになっているのかお聞きしたいと思います。

阿部課長 いろいろな企業に載せていただきたいということで、周知はしていこうと思っているのですが、具体的にどうやったら費用対効果の面も含めて効果的かというのはよく考えていきたいと思っている状況でございます。具体的なものを今、持ち合わせてございません。申しわけございません。

佐藤会長 もし予算のほうでそういうものをわかる範囲内で。データを今、持っていないなら持っていないで構いません。

白川職業能力開発指導官 教育訓練給付のほうからお答えさせていただきます。今、積算上の人数までは把握しておりません。申しわけございません。PDCAという観点で申し上げますと、教育訓練給付はまだ始まって2年半というところですが、女性のリカレントという観点に限らず、施行後少したってきましたので、その後の就職の状況とか、資格を取るためのものであれば資格の取得率とか、全体的に効果検証をしていくことを予定しておりますので、そのような観点でPDCAを回していきたいと思っております。

佐藤会長 どうぞ。

室伏議員 教育訓練給付のことでお伺いしたいのですが、今これがまだ始まってそれほど間がないということなのですが、私も全然このことを知らなかったのでお教えてください。(1) に土日・夜間講座の増設云々とありまして、ここに在職者も大丈夫と書いてございますが、大学に対して、リカレント教育の要望も高いのですが、キャリアアップを目指す女性たちの要望もとても高いのです。それで土日の講座を開講しているのですが、そういう講座についても教育訓練給付というものが受けられるらしいということを知りました。例えば大学で開くそういった講座をどこかに申請することで指定を受けられればオーケーということですか。

白川職業能力開発指導官 さようでございます。職業実践力育成プログラムという文部科学省の制度がございまして、そこで幾つかの要件があるのですが、職業実践性が高いということで文部科学大臣の認定を受けていただくと、その講座が教育訓練給付の対象にもなっていきます。教育訓練給付の対象となるためには、厚生労働大臣の指定も別途受けいただく必要があります。そのために指定基準を満たすことが必要なのですが、職業実践力育成プログラムの文部科学大臣認定を受けていただくことを前提に、教育訓練給付

の対象にもなっています。

室伏議員 わかりました。ありがとうございます。女性がキャリアアップを目指すときに、ただ職場にいるだけでは実現が難しいのです。ですからこういった講座を受ける際に何らかの給付を受けられると、非常にやりやすくなると思いました。ありがとうございます。

白川職業能力開発指導官 今も少数なのですがけれども、幾つか子育て女性の職場復帰のための講座だけではなくて、女性の管理職、女性リーダー育成のための大学の講座も今、教育訓練給付の対象になっておりまして、そういうものが広がっていくようにぜひ周知をしていきたいと思っております。

佐藤会長 今、幾つかの私立の女子大がOBのリカレントをやっていたのを認定してもらって、厚労省が出しているかわからないけれども、出ていますね。

白川職業能力開発指導官 そうですね。女子大学さんだけではなくて、共学の大学も含めて3つほど今リーダー育成のためのものを認めております。いずれもBP、職業実践力育成プログラムの文部科学大臣認定を受けて、厚生労働大臣の教育訓練給付の指定も受けているという講座がございます。

室伏議員 もう一つよろしいですか。それは例えば大学院の中の講義とか、そういったものでも認められるのですか。

白川職業能力開発指導官 はい、大学院の正規課程であっても、社会人向けの講座であっても、いずれもでございます。

室伏議員 わかりました。ありがとうございます。

佐藤会長 既存のものをそのまま認めるというのは無理なので、基準に合うように組みかえなければいけないのです。

どうぞ。

小山内委員 3点あります。

まず1点目なのですが、行動計画の策定状況のところ、中小企業の中で2,523社が行動計画を策定しているという説明があったのですが、これは大体何%ぐらいになるかということをお教えいただければと思います。この行動計画をつくらんとすることで、企業にとっては刺激になり、また、相乗効果があるなと感じておりますので、ぜひ中小企業のほうにも広げていただきたいなと思っております。

2点目がリカレント教育のことなのですが、これは文科省との連携と書いてございまして、先ほど来、御説明がありましたが、恐らく全国の大学等との連携でやっていくとお考えなのか、それともまた違った企業さんであったりとか、そういうところを含めて考えていらっしゃるのかということをお伺いしたいなと思っております。

それに絡めて先ほど堀江委員からもお話があったように、リカレント教育も非常に大事ですが、就職したてのキャリアをこれから積んでいくという若い人たちへの事業にもぜひ力を入れていただきたいと思っております。

その中で、これは大学を卒業した800人以上の大企業の社員の方に「現在の仕事に感じていること」というアンケートをとったところ、やりがいがある仕事をしていると答えた方が男性が49.6%に対して女性が40.5%、それから、将来のキャリアにつながる仕事を今、自分はやっているというふうに感じている方が男性が47.2%に対して女性が34.3%と、いずれも男女の格差が非常にあります。これが会社の中における期待度というものだったりとか、研修の与え方が違ったりとか、いろいろな背景にあるのではないかと思いますので、ぜひその辺の是正につながるような事業もやっていただきたいと思います。

3点目なのですが、先ほど何かの説明でプランナーをいろいろな企業さんに派遣しているというお話があったのですが、実は前にいただいた資料で中小企業における育児介護支援プラン導入プログラム事業というものがあるのですが、これもプランナーによる事業主のプラン策定支援を行うというふうに、そういう目的でやっている事業なのですが、このプランナーを中小企業とかに派遣して、2016年度、どの程度の要望があり、また、どの程度の成果があったのかなというところを今、聞く話かどうかはわからないのですが、お伺いしたいなと思っております。

プランナーを派遣して、企業さんにとって自分たちで解決できないところを支援していただくというのは大変いいことではあると思うのですが、私が感じる所、本当にそういうことを必要とする企業がそれを利用していない、情報が届いていないのではないかなと思うのです。せっかくあるこういう支援事業をぜひ本当に必要な中小零細企業で活用できるような仕組みづくりにもつなげていただきたいと思います。

佐藤会長 3番目の育介法関係はまた別のときに。

1つ目と2つ目をお願いします。

阿部課長 2つ目の2,500社は何%かということなのですが、企業数についてはなかなかベースとなる数字は確定しにくいものでして、そういう意味ではそこをいわゆる押さえることの意味は余り感じていないということもあって、中小企業については届出数だけ示させていただいてございます。結局、超零細のところまでも含めてどこまで数えるかという話になってしまいますので、その意味は余りないかなと。逆にこれでとりあえずこの先どうなっていくかわかりませんが、企業規模でどこかで線を引く話が出てくるようであれば、それはそのときにはちゃんと押さえる必要があると思いますが、現時点ではまずやっていただいているところはこれだけありますということを知っていただいた上で、まだまだ取り組んでいない大多数のところに取り組んでいただくことが大事かなと思っております。

白川職業能力開発指導官 教育訓練給付に関しては、まず今の基準でございますと、企業さんをお願いをしてというよりも、大学であったり専修学校であったり、あとは短大なども含めて、学校さんでやられているようなものを文部科学省と大学と連携をとってふやしていきたいなと思っております。

もう一つ、企業における男女の違いというのはなかなか難しい御指摘だなと思われました。

まずは私どもも企業への発信、女性だけではなくて男性もキャリアプランニングの支援、キャリアの支援の取組の好事例みたいなものを集めて、まずは啓発をしていくところから始めていきたいと思っております。

佐藤会長 これは先ほどのえるぼし、行動計画をつくる話なのですが、300人以下は義務ではないのです。義務ではない企業がなぜつくって届けているかということなのです。そうすると1つは、いろいろうちは女性活躍に取り組んでいるのだけれども、世の中に知られていない。1つは法律上、義務ではないのですが、行動計画をつくって届け出ると、ある基準を満たしているとえるぼしがもらえるのです。だから1つはえるぼしをもらってというのがあります。かなりやっているのだけれども、これでえるぼしを、行動計画をつくらないとえるぼしはもらえませんから、だから1つこれが一番大きいと思います。違ったら言ってくださいね。2,523は比較的自分から情報発信したい企業が多いと思います。大企業は両方です。法律でやむを得ずやっている会社もあればということもあると思うのですが、中小企業はそうかなと思っています。

阿部課長 あとあるとすれば、助成金なんかもありますので、中小企業はいろいろな工夫の中で取り組んでいただけるように、企業の状況を見ながら支援していきたいと思えます。

佐藤会長 ですから先ほどの調達の話もあるので、そういうのもあると思います。調達の加点も考えてある。

白河委員、どうぞ。

白河委員 先ほどの話、サイトで調べたら、くるみんマークは2017年度認定から何年認定、何回認定と入るようになってすばらしいのですが、プラチナくるみんはマークはありませんと書いてあったので、これもいずれ改正するのだったら、最初からそのようにしたほうがわかりやすいかなと。

もう一個、えるぼしのほうもいずれは年度とか入れていくのかなということも。

阿部課長 現行制度中でいくと、くるみんは計画が終わったものを認定するので、過去のを認定していく状態なので、いつ認定したということに意味があるのですが、なのでいわゆる現状どうなっているかをチェックしない仕組みになっているということなのです。それで今回いろいろな事情もあって、法令違反をしっかりと見ましようとか、そういうことで改正をさせていただきました。

プラチナくるみんとえるぼしにつきましては、実は毎年このホームページ上でアップしているようなデータで、きちんと毎年データを更新してくださいということにしておりません。そこで認定基準を満たさなければ、当然のように取り消しの手続が入る可能性が出てくるということなので、えるぼしとプラチナくるみんは、取っている限りは直近でしっかりした数字、データになっていますということの認定になっている。現状を認定している状態ですということが若干違っているところで御理解いただければいいかなと思っています。

佐藤会長 そういう意味ではデータの読み方も専門家もわからないところがあるから、学生さんはもっとわからないから、どう読むかということも。えるぼしなんかの基準も管理職比率は業種別なのです。何でこんな低いところがあるのと学生は思ったりするのだけれども、この業界からすると結構高いとかあるので、そういう意味でなかなか難しいのは、単純に管理職比率を並べてしまうと誤解するというのもあったりするので、読み方が結構大事ななと思います。

どうぞ。

横田委員 おくれて来て済みません。質問させていただきます。

今回御説明いただいた事業とは異なるかもしれないのですけれども。

佐藤会長 担当のところでないと思ってしまうので、今回の部門でしていただきたいのです。それでお願いをしているので。

横田委員 そうですか。言い置くだけ言い置いてもいいですか。

企業における施策というものが大分充実してきているかと思うのですけれども、今、個人事業主とかがみなし雇用者なのではないかというところで、厚労省さんの中で新たに議論が出てきているかと思えます。保育や、今回のリカレント教育の中でも就業が前提と見られる。要は起業も実は女性のキャリアの選択肢にかなり中心に入ってきているが、リカレント教育の中でも就業のみに重点が置かれるのではなくて、もう少し幅広い職業選択というところで視野に入っているのかというところを、もしおわかりになれば教えていただければ幸いです。

佐藤会長 どうぞ。

松瀬訓練企画室長 まず職業訓練につきましては、現在、都道府県ごとに設置しております地域訓練協議会によりまして、各地域のプレーヤー、訓練校だったり企業さんだったり労使だったり、もちろん行政も入って、その地域において必要な訓練は何かというところも洗い出して、それを年度計画に反映させるということを、毎年度やっております。当然その念頭にあるのは雇用を前提とした能力開発でございますので、仮に御質問の趣旨が企業、個人事業主のためということであれば、現在の仕組みではメインではありません。ただし、若干ですが各地域の地域訓練計画などを見ますと、例えば就農のため農業の訓練とか、そういったものが一部あります。全くないわけではない。ですからそれはまさしく地域の事情で労使が判断しているということはあります。

横田委員 今は対象として多くはないけれども、省いている、はじいているわけではないということですか。

松瀬訓練企画室長 アプリオリにこれを除外しているというものではなくて、それは地域の労使で考えた結果、必要であればそれはあり得べしです。

横田委員 恐らくこれから個人事業という形態がふえていきます。特に雇用に縛られることなく、文言としてもし就業前提に誘導しているのであれば、もう少し幅を広げるような記載も検討の余地があるのではないかと。要はこれから雇用と雇用される側の関係性が曖

味になってくるかと思しますので、ぜひその視点を入れていただきたいと思います。

佐藤会長 経済産業省ではやっているのです。だから問題になっているのは基準局で、曖昧な雇用関係をどうするかという労働者保護のほうでは議論をされている。でも確かに経産だけなのという話はあると思います。

ほかにはいかがですか。よろしいですか。一応そういう趣旨でお願いしているということなので、済みません。

では、どうもありがとうございました。厚労省の方は局内全部話せるわけではないので。

続きまして、また厚労省さんから子育て支援基盤の整備について、これはこの後、内閣府も続けて、子育て絡みをずっと御説明いただいて議論ということですよ。

まず厚労省からお願いします。

香取課長補佐 厚生労働省保育課の課長補佐をしております香取と申します。よろしくお願ひいたします。

子育て支援基盤の整備ということで、資料5になりますが、まず最初に資料5 - 2、こちら女性活躍加速のための重点方針2016で盛り込ませていただいております、項目で言いますと 1.(1)の部分でございますけれども、待機児童解消に向けた子育て基盤の整備ということで、受け皿の確保という部分での内容でございます。

こちらにつきまして現在、厚生労働省での取組ということでございますけれども、保育所の受け皿拡大ということで当然、保育所を整備していくという部分とあわせて、人材の確保が重要な問題にはなっております。保育人材の確保をするために現在、保育の関係者の処遇改善ですとか、新規に資格を取得する方、資格取得者の確保ですとか、就業継続の支援、それから、一旦離職された方がまだ再就職できるような支援といったような、さまざまな対策、総合的に対策を取り組んでいるところでございます。

平成27年度の補正予算ですとか、平成28年度の予算におきましても、例えば保育士の養成施設に通う学生に対する修学資金の貸しつけですとか、あるいは一旦離職された方が再就職される場合の就職準備金の貸しつけといった内容のものを支援するというので、予算を計上しておったところでございます。一定期間勤務をしていただくことにより、貸しつけの返済についても免除する事業にも取り組んでおります。

それから、保育士の業務は結構大変だということで、業務負担を軽減するという意味で保育補助者の方を雇い上げていただく。そういったようなところの支援も実施しているところでございます。

さらに平成29年度、今年度の予算におきましては、離職された方の再就職支援を行います保育士・保育所支援センターの体制強化を図るために、就職のマッチング支援を行うコーディネーターの追加配置を可能とするような内容ですとか、保育事業者が雇用する保育士のために宿舍を借り上げる事業の対象者について、採用された日から5年以内の者というこれまでの要件を、10年以内の者という形で拡大を図ったりしております、こういったような内容で人材確保策の一層の強化を図っているところでございます。

こういったさまざまな事業、総合的な支援を通じて、引き続き自治体に対しまして積極的な取組を促していきまして、保育の受け皿拡大に伴い、必要となる人材の確保の部分、こちらの取組を図ってまいりたいと考えております。

資料5 - 1でございます。待機児童解消に向けた保育の受け皿拡大ということで、今のほうでこのような取組をしておりますという内容についてあらわした資料でございます。保育所なのですけれども、待機児童が問題になっております。保育所の待機児童については依然として2万人を上回る水準で推移しております。昨今、女性の方の就業率も上昇しております。それに伴って保育所の利用率も年々上昇している状況でございます。保育所の利用率については資料の左下に枠の中に出ておりますが、特に1～2歳児の利用率が非常に伸びております。平成26年4月時点で35.1%のものが、平成28年度4月では41%、今後も上昇していくだろうという動きになっております。

資料の最初のところに戻りますが、現政権におきまして平成25年4月に待機児童解消加速化プランを策定しております。このプランというのは平成25年度から29年度末、ですので今年度末になりますけれども、この5年間で新たに50万人分の受け皿を確保していこうということで、加速的に取組を推進していこうということで今やっているところでございます。各自治体の取組については今のほうで把握させていただいておりますが、現在のところ、平成25年から27年度の3カ年で約31.4万人分の新たな受け皿拡大が達成されております。今後29年、見込みも含めてなのでございますが、5年間で約48.3万人分の受け皿の拡大を見込んでいるところでございます。

さらに平成28年度から実施しております企業主導型保育事業、こちらによりましてさらに約5万人分の保育の受け皿拡大を進めているというような形になっております。

その受け皿確保に向けた取組として具体的にそちらに書いておりますが、まず平成28年度の補正予算におきまして、29年度に当初予定していた例えば保育所の整備ですとか、改修ですとか、そういった経費について自治体をお願いをして前倒して実施していただくという形で、28年度の補正予算で予算を計上しております。今年度の当初予算におきまして、新しいメニューとしまして下に何点か項目がございますけれども、こういった新しい施策で約4.6万人分の予算を計上しているところでございます。

ちなみに一個一個簡単に申し上げますと、まず一番上のゼロ歳児期の育児休業終了後の入園予約制の導入支援とございます。これにつきましてはゼロ歳児期のお子さんがいらっしゃるって、最初育児休業をとられる方が育児休業明けに、例えばお子さんがいつ生まれたかで毎年4月の時点からの保育所利用というものがすぐに利用できないという方がいらっしゃるということで、例えばお子さんが8月に生まれた方が1年育休をとるとすると、翌年8月までということになるのですが、そうすると年度の途中の時期ということで、なかなか保育園の利用がそのままスムーズにいけないという部分がございます。そういった方に対しては、育休明けから翌年4月までの期間について代替のサービスの利用料、例えば一時預かりですとかファミリーサポートセンターの事業ですとか、そういった代替サービ

スという形で利用料を支援するという内容を新規に盛り込んでおります。

2点目でございますが、こちらは3歳以上に特化した拠点保育園を促進していこうということで、現在、小規模保育を進めておりまして、小規模保育におきまして3歳未満児の受け皿拡大を進めております。そうするといわゆる3歳の壁という問題がございまして、3歳になった途端に入る保育園のつながりがなかなか難しいという部分につきまして、そこでコーディネーターを設置する経費を予算化しております。そちらの連絡ですとか調整をしていただくような取組でございます。

3点目の保育所のニーズをかなえる保育コンシェルジュの展開ということで、こちらは有名なところで横浜市さんが事業化してやっていたものでございますけれども、地域の子育てのいろいろな、保育所も含めて情報提供していただいたり、相談に乗っていただいて情報提供したり、調整を行っていただくという事業も事業化して、こちらも拡充を図っております。

その次でございますが、保育所の設置に当たって地域住民の方との合意形成が必要になってくる場面がございます。地域連携コーディネーターという自治体ですとか保育所に配置していただいて、地域住民の方との合意形成をうまく進めていただけるような人の配置、こういったものを予算に計上しているところでございます。

いずれにしても、いろいろなこれらの事業を着実に実施していきながら、加速化プランにおける29年度末までの取組を着実に実施してまいりまして、保育の受け皿の拡大を図ってまいりたいと考えております。

以上です。

佐藤会長 続きまして、内閣府子ども・子育て本部から御説明をいただければと思います。

佐藤企画官事務代理 内閣府子ども・子育て本部の佐藤と申します。よろしくお願いたします。

子育て基盤の整備につきましては、昨年の男女共同参画会議が取りまとめられました重点取組事項の中で、幼児教育・保育・子育て支援の量的拡充と質の向上を確実に行うべきだということで、待機児童解消に向けた対策や企業による柔軟な事業所内保育の整備を推進するべきだという御提言をいただきまして、資料6-2でございますけれども、女性活躍加速のための重点方針2016におきましては、下の ですけども、量的拡充と質の向上を確実に行うということ。また、 は今、厚労省さんから説明がありましたけれども、待機児童解消対策に取り組むこと。 でありますけれども、さまざまな時価帯に働く従業員のニーズに対応するために、企業による柔軟な事業所内保育を5万人分整備することになりました。この と につきまして御説明をしたいと思います。

まず でございますけれども、資料6-1をご覧くださいまして1ページですけども、子ども・子育て支援新制度の概要ですとか枠組みを記しております。この制度は認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の財政支援ですとか、小規模保育、家庭的保育などへ

の財政支援の創設、また、地域子育て支援拠点ですとか放課後児童クラブなどの地域の実情に応じた子ども・子育て支援の充実を図ることを目的に、平成27年4月1日に本格施行されていまして、今年度で施行3年目に入りました。消費税によって確保する財源を含めて追加の恒久財源を確保して、社会全体で子供の育ち、子育てを支えることですとか、幼児教育や保育を受ける機会を保障すること。また、これまで弱いとされてきた在宅の子育て家庭への支援についても、財政的な裏づけを持ってしっかりと取り組んでいくことなどがこの制度の狙いであります。

住民に最も身近な市町村が住民の潜在的なニーズも含めて子育てのニーズを把握して、計画をつくって計画的に取り組んでいただくという仕組みになっています。

進捗でございますけれども、例えば予算面で見ますと今年度の予算規模は国費ベースで施行初年度の平成27年度に比べますと大体1.5倍近くの予算になっておりまして、消費税を充てて実施するとされていた事項については、全て実施をしていますとともに、消費税以外を充てて行うというさらなる質の向上に関するメニューについても、先ほど厚生労働省さんからもお話がありましたけれども、保育士の方々の処遇改善などを実施することにしてあります。また、この資料の下のほうの各種データにありますように、利用児童数ですとか小規模保育などにつきましては順調にふえているところであります。引き続き安定財源を確保しながら、子育て支援の充実を図っていきたいと考えております。

続いて、先ほどの です。重点方針2016に書いてあります企業による柔軟な事業所内保育を5万人分整備するという点について御説明をしたいと思います。資料6-1の2ページであります。先ほど厚生労働省さんから御説明があったとおり、平成25年度からの5年間で50万人もの保育の受け皿を確保するというところでプランを進めていますけれども、このうちの5万人分の受け皿を確保すべく昨年度から始まりましたのは、企業主導型保育事業というものであります。

この事業は、企業が従業員の多様な就労形態に対応した保育サービスを提供するための整備費ですとか運営費について、認可施設並みの助成が受けられるものでありまして、経済団体の御理解も得て、企業からの拠出金を財源として実施をしているものであります。中ほどに絵があったり資料の左下に特徴も書いていますけれども、例えばこの事業では従業員の働き方に応じ、多様で柔軟な保育サービスの提供が可能でありまして、延長保育ですとか夜間とか、企業によっては土日があるとか、短時間の方とか、週2日だけとか、そういった利用も可能になっています。また、幾つかの企業が合わさって複数の企業が共同で保育施設を設置したりとか、また、共同で利用する。1つの企業が設置をしたものについて、周辺の企業が利用契約なんかを結んで利用をすることも可能になっています。

また、経営の安定ですとか地域貢献といった観点から、従業員の子供以外の地域の子供を受け入れる枠を設けることもできるようになっています。また、事業所内保育は通常、自分の会社の中に設置されることが多いのですが、自社での設置のほかには駅前などの交通の便のよい地域ですとか、社宅といった従業員が住んでいる地域にも設置をすることがで

きるようになっていきます。

3 ページ目にその進捗状況を記載しております。昨年度から開始をしまして、数字が若干古くて恐縮なのですが、上のほうの(2)の助成決定の状況というところで、2月20日現在の数字が書いていますが、直近ですと3月30日の時点で871の施設に助成を決定しまして、約2万人分ぐらいの定員を確保しているところであります。その他、下のほうの細かな割合などのデータは、更新がなかなか追いついていないところもあるので恐縮なのですが、大体大きな傾向としては変わらない傾向でありまして、大企業だけではなくて中小企業の方々にも御利用いただいていますし、運営形態も単独で企業が設置をするとか、また、共同設置、共同利用なんかも進んでいる。地域枠も設定をされているという状況になっています。

先ほど厚生労働省さんがおっしゃったとおり、平成29年度末までで50万人で、その中の5万人分ということがありまして、3月30日時点で2万人分、大体定員を確保しているのですが、今年度末までに5万人分の受け皿を確保すべく、引き続き事業の周知ですとか広報に努めてまいりたいと考えています。

以上であります。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、子育て関係について御意見なり御質問なり。半まででは無理なので、少し延びるかもしれません。

では鈴木さんから。

鈴木委員 御説明ありがとうございます。大臣ペーパーにありましたように、子育て支援基盤の整備は重点方針として非常に重要だと思います。その上で、以前にも申し上げましたが、誤解を恐れずに申し上げますと、保育の受け皿あるいは定員を大規模にふやしている中で待機児童が減らないというのは、私は政策がある意味で、成功していると評価できるのではないかと考えております。

成功しているという意味は、待機の行列が短くなれば両立を諦めていた方が行列に並べますし、もう一人の子供を産み育てたいと考えていた方が、もう一人産み育てながら就業と両立できるということだからです。4次計画において、専門調査会ではなくて政府でお決めになった成果目標が待機児童の解消ですので、大変恐縮でありますけれども、しかし、毎年4月に昨年と比べて待機児童数がどれぐらいふえたとか減ったとかいうことは、私個人としては余り本質的な問題ではないと考えています。アウトカムとしては実際にどれぐらい子供が保育所に入れるようになってきているのか、どれぐらいの女性が就業と子育てを両立できるようになっているのかということが、より重要です。

ただし、一方で、受け皿拡大のための総合的な対策や支援をやっておられるという御説明をいただきましたけれども、質の問題に関する指摘が必ずあるとはいえ、例えば保育士に関する国の配置基準に自治体が上乘せして保育量を減らしているわけでありまして、保育士の有資格者の配置基準の弾力的な運用ですとか、保育所の経営主体の多様化は進んで

いるのでしょうか。企業主導型の保育所というのは1つの答えかもしれませんが、それ以外でも、第三者評価の導入など、単に保育士さんをふやす、保育所をふやすということ以外にやるべきこと、やったほうがいいことについての議論があると思うのですが、その辺の状況は今どうなっているのか御説明をもう少しいただきたいということでございます。

佐藤会長 もしその辺、お答えできる範囲内で。

香取課長補佐 いただいた御意見につきましては、これまでもいろいろな議論がある中で、見方もいろいろな見方によっていろいろな御意見があると思います。国としましては受け皿の確保、人材の確保、数をふやしていくということで今まで進めてきております。国としましてはきちんと質の部分も維持していかなければいけないということで、基準を設けて、配置基準なり面積基準といったもので、そこはきちんと維持していかなければいけないというところは基本認識でやっております。ただ、いろいろ待機児童の問題ですとか、地域によって特に都市部に待機児童が多いとか、いろいろなミスマッチみたいな部分で運用上でやれる部分とか、うまく組み合わせれば解消できる部分とか、そういったものについては柔軟に考えていきたいと思っておりますので、先生からいただいた御意見も踏まえながら、引き続き着実にやっていきたいと考えております。

佐藤会長 では堀江さん。

堀江委員 保育園の問題に関してはすごく重要なところで、かなり力を入れてやっていただいているなということを強く感じております。ただ本当に願いを持っている方がもっといらっしゃるといところで、すごく苦しい部分もあるかと思うのですけれども、こちらもちろん継続的にハコモノとしての保育園をふやすといところとプラスして、漏れてしまった方が皆さん無認可に行かれたりとか、ベビーシッターを使われたりみたいなことになったときに、全く補助がなくなってしまうことが一番の問題として挙げられていまして、ただ、ずっと無認可に行くとかベビーシッターを使うというよりは、半年間ぐらい使われて10月ぐらいになって空きが出て、そこからまた自分の近くの認可に入られるというパターンというのがすごく多いのです。ただ、それが自分で十何万とか払ってといところでもすごく難しいとなったときの補助といものもすごく考えていただければと思っております。

ハコモノをつくらうとするとゼロ歳児、1人産むのに数十万円かかるといところが、補助という形にしていけば、ベビーシッターであったとしてもそれよりも低いお金でできたりといところで、どこの区か忘れてしまったのですけれども、千代田区とかそのあたりは、漏れてしまった方にベビーシッターだったりといところはやったりですとか、無認可といところも、もちろんいい保育園さんとかもあったりするので、そういうところに入った方には少し補助をするみたいないところも、1つ考えられる点なのかなと思っております。

ただ、皆様生まれる前のときといのは情報がなくて不安に感じている方がすごく多いので、説明をしていったりですとか、保育コンシェルジュみたいな方がしっかりと説明を

して、なぜこのところが無認可なのか。でもこういったところが大丈夫なんですということなんですというところで、安心感を持って認可だけに行列に並ばないというか、認証だったり、認可外でも実はいいところもあるみたいなどころもマッチングをしていくことを、ソフトの部分などもやっていくとさらによくなっていくのかなと思いました。御検討よろしく願いいたします。

佐藤会長 特になければ伺っておくということでもいいですか。

では高橋議員。

高橋議員 私は1999年から学級崩壊の問題に取り組んできたのです。これは朝日新聞が保育士の456人のアンケート調査を報じて、幼児に学級崩壊の芽という大々的な記事を発したのですが、以来だんだんと幼児教育、保育、家庭教育の土台が揺らいでいるという危機意識を持っておりまして、それでいじめとか不登校あるいはそのほかいろいろな問題行動の質が随分変わってきていまして、それは今、国は教育再生ということをやっていますが、土台が崩れている。そこから教育を再生していかない間に合わないのではないのか。対症療法では間に合わないのではないのかという危機感を持っておりまして、その観点から御質問をすればいいけれども、きょうの資料6 - 2でございますが、先ほどの重点方針2016の中で量的拡充、これは幼児教育・保育・子育て支援の量的拡充及び質の向上という2本の柱の御説明もあったわけですが、これは量的拡充をすればするほど質が低下するという矛盾も一方にあるわけでありまして、質の向上というものを評価する基準、先ほど若干お話がありましたが、それはどうなっているのかということと、質を向上するための施策の中身をもう少し説明していただきたいということ。それに関連して、先ほど小規模保育、企業主導型保育を進めておられるということのお話ございましたが、この分野あるいは認可外施設における問題と質の向上ということは、どういうふうに対応しておられるのか。そこもあわせて御説明をいただきたいと思います。

佐藤企画官事務代理 質の確保につきましては、保育園にしても例えば認定こども園とかにしても、保育の従事者とか保育教諭の配置をしっかりと、配置の基準みたいなものもありますけれども、その職員配置につきまして例えば質の向上の中でより多くの職員が配置できるようにするとか、あとは保育士さんたちも研修を受けて、しっかりと保育とか幼児教育をしていただく必要がありますので、そういった研修を充実させるために、例えば代替の職員さんを配置して研修にスムーズに行きやすくするとか、そういった取組をしております。

また、企業主導型保育に関しましては、保育従事者は認可の施設とほぼ準じた形の配置数になっているのですが、保育従事者の半分以上が保育士資格を有している必要があります。他方、質の向上という点もありますので、保育士の数をふやしたほうがより助成を得られる、加算をするという仕組みにしております、質の向上が図られるという仕組みにしております。

高橋議員 なぜ半分なのですか。

佐藤企画官事務代理 そこは現在の小規模保育ですとか、そういった小規模保育も細かな型がいろいろあるのですが、全部保育士の型もあるのですが、保育士は半分以上で、その残りについては子育て支援員という形でしっかり研修を受けた人間なのですが、保育士資格ではないのですけれども、子育て支援の研修を受けた人間というのをやるという型が現行ありまして、それに準じた形で企業主導型保育についても半分は保育士さんで、残りはちゃんと子育て支援の研修を受けてください。ただ、より一層保育士さんを配置すれば、それだけ多くの助成を受けてしっかりと質の確保をしましょうという仕組みになっています。

佐藤会長 今あれだね。保育園は情報開示でそういうものがわかるようにしたのでしたっけ。それぞれの保育園を親御さんでも見られる、どういう保育園がわかるように情報開示をしたのでしたっけ。わかる範囲でいいです。何かありますか。

香取課長補佐 必要な情報開示はするようにはなってきていると思います。

ちなみに質の改善の部分なのですけれども、これは子ども・子育て関連3法が成立しまして、予算的に質の向上については配置基準を例えば3歳児の職員配置については20対1から15対1に改善をしております。1歳児につきましても6対1から5対1、4～5歳児につきましても30対1から25対1ということで、職員配置上も手厚くするような形で予算も計上してきているところでございます。

それ以外に先ほどの今いろいろなお子さんが保育所に入ってきたときに、それに寄り添った個々の対応、丁寧な対応ができるようにということで、いろいろ研修でも専門分野別にいろいろな研修を受けていただいた方には処遇改善を図るなど、そういった研修制度についても新しく今やっておりますので、そういったことを踏まえて今後進めていきたいと思っております。

佐藤会長 どうぞ。

種部委員 質問が1点と意見が1つ。

1つは企業主導型保育事業のところでは進捗状況の中に、これは現在の数はもう少し多いとおっしゃったのですが、業種として医療、福祉が多いと書いてあったのですが、病院の院内保育を設けたところはどのくらいあるか。女性医師が休業が明けて復帰しようというときに、保育園に落ちたという問題で復帰予定の医師が戻れず、仕事をカバーしていた医師が倒れるということが続発しています。なので院内保育を開設されたところがどのくらいあるかお聞かせいただけますか。質問をまず1点、先にお願います。

佐藤企画官事務代理 数字を今、持ち合わせていないので申し上げづらいのですが、病院とか社会福祉施設といったところは結構多くて、なので一番多くなっているのですが、済みません、正確な数字が今ぱっとは出ません。かなりあります。

種部委員 ありがとうございます。

では意見として、院内保育をやっているところは、女性医師や看護師の数が減ると経営上立ち行かないことになるという問題が過去にあったと思うので、今この形ですと外から

受け入れ可能ということだったと思うので、積極的に近隣からも入れてあげるといふ形をやっているところにインセンティブをつけることを考えていただきたいと思うのです。

病院をつるときのインセンティブで一番いいのは診療報酬です。ですから積極的に取り組んでいる病院には管理加算に何点かつけるとかすると一気に動くと思うので、病院の中で院内保育をやらせるには非常にいいと思います。

そこにもう一個プラスしてなのですけれども、去年から富山市で病児お迎えというものを始めました。タクシー代が高くてみんななかなか利用しないのですけれども、病児をお迎えに行ってくれて、病児保育まで連れていってくれて、途中で小児科まで寄ってくれるというサービスをやっています。病院ですから小児科を持っているとできるはずなのです。ですからそういうところに診療報酬加算などで誘導していただくと、女性医師が仕事を諦めるということはないのではないかと思いますので、ぜひ御検討ください。

佐藤会長 予定を10分過ぎていますが、どうしてもという方がいれば伺いますけれども、いいですか。

きょう本当は言いたいことがあるという方は事務局に出していただければ、担当のところに回してお答えいただくようにしますので、済みません、かなり無理やりにテーマについて抑えてしまったみたいな感じもあるかと思いますが、一応、お願いしている範囲で議論をするということですので、その辺は御了解いただければと思います。

それでは、きょうはここまでで追加意見は出していただければと。次回は4月28日で、今回に続いてあらゆる分野における女性の活躍や働き方改革です。あと、女性の視点に立った制度の整備などについて検討しますので、その辺について資料を。事前に来るのでしたっけ。

岡田総務課長 なるべく早く。

佐藤会長 見てきていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

どうもありがとうございました。