

# 重点方針専門調査会（第10回） 議 事 録

内閣府男女共同参画局

# 重点方針専門調査会（第10回）

## 議 事 次 第

日 時 平成29年 9 月14日（木）15:30～17:30  
場 所 合同庁舎 8 号館 5 階共用 C 会議室

### 1. 開 会

### 2. 議 事

「女性活躍加速のための重点方針2017」に基づく平成30年度予算概算要求等の状況について

- ・各府省庁ヒアリング
- ・意見交換

### 3. 閉 会

○佐藤会長 時間になりましたので、ただいまから第10回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

本日はお忙しいところお集まりいただき、ありがとうございます。

本日の議事は「女性活躍加速のための重点方針2017」に基づく平成30年度予算概算要求等への反映状況について、関係府省へのヒアリングを行い、それを踏まえて意見交換を行うということです。

最初に事務局の人事異動がありましたので、議事に入ります前に新任者の方から御挨拶をいただければと思います。

○渡邊審議官 今、御紹介いただきました、今度審議官で参りました渡邊と申します。

男女共同参画局は初めてでございます。重点方針専門調査会の皆様方には大変お世話になります。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○田平推進課長 推進課長の田平と申します。

いろいろこの場では非常に建設的な御意見をいただいていると伺っておりますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

○南調査課長 調査課長の南でございます。

7月11日付で総務課の国際担当参事官から内部移動で参りました。引き続きよろしくお願ひいたします。

○佐藤会長 調査会は3カ月半ぶりということと、今日新しく議論する、先ほど御説明しましたように女性活躍加速のための重点方針2017に基づき各府省がどう概算要求したかとお話しましたがけれども、経緯ですが、今年3月から5月にかけて、この調査会で男女共同参画・女性活躍推進に向けた重点取組事項を取りまとめるため、概算要求をする前に各府省から御説明をいただいて、御意見を伺うということをしました。それを受けて男女共同参画会議で先ほど御説明しました6月6日、女性活躍加速のための重点方針2017が決定されたわけです。それはこのファイルの参考資料1にあります。

今日はこれに基づいて各府省、概算要求していただいていることになりますので、それがどういう状況になっているか。ですから本日の専門調査会と次の専門調査会で、重点方針2017の内容が来年度の予算概算要求等にどのように反映されているかフォローアップするという趣旨です。そういう意味で、その点を関係府省にヒアリングするというものですので、よろしくお願ひいたします。

ヒアリング対象項目ですけれども、これは全て聞くというのは時間的制約もありますので、重点方針2017に向けた議論の中で本調査会の審議の中で特に重視されたものとか、そういう意味で施策の新規性とか重要性を考慮して事務局で選んで、各府省に事前にお願ひしているということです。そういう意味で今日御報告いただく内容は事務局からお願ひしている内容で、基本的にはその内容について御質問を受けられればと思いますので、その辺は御了解いただければと思います。

それでは、そういう趣旨ということをお理解していただいた上で、事務局に配付資料と、

先ほどお話ししましたようにヒアリング対象項目としてどういうものをお願いしているか、その辺について御説明いただければと思います。

○南調査課長 手短に配付資料について御説明させていただきます。

大部にわたっておりまして、いろいろ煩雑で申し訳ございません。議事次第で綴じてある、机の上に配付してある資料を見ていただければと思います。本日使うのは、メインとしてはこちらになります。

「配付資料」というものが1枚めくっていただきますとございまして、資料1～10がございまして。

資料1がその次のページにございまして、これが本日、そして裏面に次の回、10月4日を予定しておりますけれども、ヒアリング項目になります。

その次の資料2が重点方針2017の概要、大きなA3のカラーの紙でございまして、これが重点2017の大まかな全体像となります。この項目立てに沿ってフォローアップを各省にお願いして出しているところがございます。

資料3以降が本日ヒアリングで各省から提出いただいた資料になります。資料3～10に沿って本日は御説明を各省からさせていただきたいと思っております。

資料1に戻っていただきますと、その中で資料2の概要の中のさらに一部になりますけれども、あらゆる分野における女性の活躍の中でも働き方改革の推進、特に非正規雇用労働者の正社員転換でありますとか、同一労賃、テレワーク、個人の学び直しについて厚労省、文科省から伺った上で、次にあらゆる分野における女性の参画拡大、人材育成ということでESG投資を内閣府、産業界、教育機関への周知、広報の実施ということで経産省、防衛省、基盤整備の部分については、今日は旧姓使用の取組について外務省からということで、今日はこの項目について御説明をいただくことにいたします。

お手元にもう一つ、大きな青いドッチファイルが置いてございます。これは適宜参照いただくための資料としてお手元に置いておいていただきたいと思いますと考えている資料で、参考1～4がございまして、参考1は先ほど御紹介がありましたとおり重点方針2017のフォローアップを行うという本体。

参考2については平成30年度の概算要求のフォローアップ、各省から出していただいたものの総括表ということで、本日のヒアリング項目を含む全ての項目について一覧表にしているものでございます。

その次の参考3がさらに大部にわたるものがございますけれども、それを個票に落としたものです。各省から出していただいているもので、それぞれの事業についての説明紙がついているものの全体版です。全体で180項目ございますので、適宜参照をしていただけたらと思っております。

参考4については、重点方針2015が決算まで終わっているという1周したものでございますが、その実施状況、決算額というのの一覧表にして載せてございます。

資料の説明は以上になります。

○佐藤会長 資料はお手元にありますか。なければ途中でも言っていただければと思います。

それでは、これから説明していただくようにしたいと思いますけれども、先ほど御説明がありましたように資料1は表と裏がありますけれども、今日は表側で、資料1のIに「あらゆる分野における女性活躍」とありますが、裏にもあります。つまりこの部分は2回に分けてという形で、各府省、時間的な都合もありますのでそのようになっていますので、今日は資料1の表のほうヒアリングの中身です。

前半と後半に分けたいと思ひまして、前半はIの1で、後半はIの2以降というふうに2つに分けてやらせていただければと思います。

まず最初は前半ということで、Iの1ですけれども、「女性活躍に資する働き方改革の推進」のうち非正規雇用労働者の処遇改善、テレワーク推進、個人の学び直しについて順に御説明をいただければと思います。

最初に厚生労働省からよろしくお願ひします。

○厚生労働省 厚生労働省の有期・短時間労働課でございます。

私からは非正規雇用労働者の正社員転換、同一労働同一賃金の待遇改善等について御説明をさせていただきます。

資料は資料3になりまして、あとフォーマットとして入れているものもございまして、その中でポンチ絵で入れているところがございまして、それを使いながら順次御説明をさせていただきます。

まず最初の取組、3ページを開いていただければと思います。同一労働同一賃金の実現に向けた導入促進事業でございます。御案内のとおり、今年3月に働き方改革実行計画というものがまとまりまして、今その関係で私のところで同一労働同一賃金関係の改正法案を提出すべく準備を進めておりました、臨時国会が開かれましてはそちらに改正法案を提出する予定でございます。

その法律が国会で成立いたしました後は、詳細なガイドラインをまとめまして施行していくという流れになるわけですが、この取組をしていただくためには、各企業の皆さんには賃金制度を含めた待遇全般の点検を行っていただくことが必要になってまいります。そういった取組を円滑に行っていただけるように、この事業では業界の特性なども踏まえた形で同一労働同一賃金の導入マニュアルを業界の協力も得ながら作成しまして、周知啓発を図るという取組をしようと思っております。

また、あわせて都道府県労働局におきましても、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差に関する相談というものに対応するために、指導員を配置する。あるいは当面、施行までの間、説明会の開催ですとか、リーフレット等を作成しまして新しい制度の周知を図っていく。そんな取組を図る事業としての導入促進事業でございます。

次は6ページを見ていただければと思います。こちらはパートタイム労働対策でございます、現行のパートタイム労働法に基づく取組の事業でございます。パートタイム労働

法の周知徹底、事業主に対するさまざまな指導、事業主に取り組んでいただけるための雇用管理導入マニュアルを活用しながら事業主を支援するような取組。あと右側にありますけれども、短時間正社員制度の導入・定着ということで、こちらも業界を絞ったような形で導入支援マニュアルなどを作ったりして支援をしているというもの。また、下のほうになりますけれども、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保に取り組む事業主への支援ということで、ホームページ等を開設しましてさまざまな支援ツールなども紹介しながら取組を推進してございます。

9ページはキャリアアップ助成金というものでございます。こちらは非正規労働者の方を正社員化する、あるいは処遇改善ということで賃金の規定を改定したりですとか、賃金等の諸規定について正社員の方と同じような賃金体系の中に組み込んでいく。そういった取組に対して助成金を出すというものでございます。

その中で幾つか見直しを考えておりまして、まず正社員化コースということで、通常有期であった方を正規にする。あるいは有期であった方を無期にする。そのような取組をするときに助成金を出すのですけれども、正規に転換するに当たっては一定の賃金を増額していることを要件に追加するとか、あわせて1事業者当たりの上限はこれまで15人までというのを助成の条件にしていたわけですが、それを20人に拡充するといった取組をしてございます。

下のほうですけれども、処遇改善支援ということで賃金の規定などを正社員と同じような形で共通化する、そういった見直しをした場合に助成をするとか、あとは基本給以外の諸手当についても、正社員と共通化するようなコースを設けた場合の助成については、これまでは一律で1事業者当たり57万円、諸手当でいうと38万といったような助成だったのですけれども、それについては対象者の人数に応じて加算措置を講じるということで、共通化の取組についてのインセンティブを与えるような拡充をしているものでございます。

次は12ページをお願いできればと思います。多様で安心できる働き方の普及・拡大事業ということでございます。こちらは平成25年から取り組んでいるのですけれども、片や働き方の拘束性が高く、長時間労働が見られるような正社員、正規雇用労働者と、雇用が不安定で処遇が低く、能力開発の機会が少ない非正規雇用の労働者という働き方の二極化の解消を図ろうということで、その間に入るような多様な正社員制度の導入の支援をやっている事業でございます。具体的にはそういった多様な正社員制度を導入して取り組んでおられる企業の事例を集めたりですとかしまして、それをホームページなどで紹介したり、またはシンポジウムとかセミナーを開いて啓発に取り組むといった事業に取り組んでいるものでございます。

15ページ、中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業というものでございます。こちらも同一労働同一賃金の関係の法律改正を念頭に置いたものでございまして、こういった法律改正の中で非正規雇用の労働者の処遇改善あるいはもう一つ、働き方改革の中では過重労働防止に資するための上限規制の改正というものもやっておりますが、

こういった取組を企業の皆さんにしていくためには就業規則の改正ですとか、賃金規定の改正とか、かなり専門技術的なノウハウが必要になってまいります。そういったものを特に中小企業向けに支援するというもので、現在も各都道府県に1つずつ非正規労働者向けの待遇改善支援センターというものがあるのですけれども、それを発展的に拡充しまして、働き方改革推進支援センターというような形で県に1つずつ置いて、中小企業の皆さんへの就業規則の見直しですとか、賃金規定の見直しといったものに具体的な支援をしていくという取組をしております。

また、来年度の要求の中では単に、これは主に県庁所在地にこのセンターを置いて事業をやっているわけですが、そこにいるだけではなくて県内各地に出向いて行って、例えば商工会議所とか商工会等の御協力も得ながら、そういったところでのセミナーですとか出張相談というものをやったり、かなり出向いて行って支援するといったことにも対応しようということで、拡充を図るということでございます。

非正規雇用者の関係の説明は以上でございます。

○佐藤会長 では、次にテレワークをお願いします。

○厚生労働省 続きましてテレワークの推進について、厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課におります元木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

資料につきましては資料4なのですけれども、時間もございませんので資料4の一番裏にテレワーク関係の施策をまとめた1枚紙がございますので、これで御説明をさせていただきたいと思っております。

まず「1. 多様で安心できる働き方（テレワーク）の普及促進事業」なのですが、個票では5ページに当たるところでございます。これにつきましては、中身はテレワークのガイドラインの周知啓発ということなのですが、働き方実行計画の中にテレワークの普及と長時間労働の防止をする観点で、現在、在宅勤務ガイドラインというものがあるのですけれども、それを改正せよということが計画の中に入っているのですが、それが今年度改正することになっております。ですので来年度は今年度改正しましたガイドラインを周知するための経費を要求しておりますし、労働者向けのイベントの開催ということで、こういった雇用管理の関係の周知というのは、多くは企業向けにセミナーをするわけなのですが、労働者もテレワークについて非常に便利なものであるということを知っていただくほうがより普及するだろうということで、労働者向けイベントの開催ということでセミナーに係る経費を要求しているところでございます。

「2. テレワーク等の普及促進事業（サテライトオフィス活用モデル事業）」ということで、個票では3ページに当たるところでございます。テレワークの形態として御自宅でやるのもテレワークでございますけれども、職場と自宅の中間点とかにサテライトオフィスを設けていただいて、そこでテレワークをしていただくという形態もございます。そうしたサテライトオフィスという形態でのテレワークも普及していこうということで、これは今年度から始めているところなのですが、サテライトオフィスを一応設けて、それを実

際に使っていただいて、それからいいところ、悪いところを検証して、次の年度にその検証の結果を生かすというようなサテライトオフィス活用モデル事業を実施しております。

「3. テレワークの普及促進に向けた機運の醸成」ですが、個票は7ページに対応しているところでございます。1つは企業向けセミナーの開催ということで、テレワークについて先ほど申し上げたガイドラインのようなテレワークができるかどうかについて、企業向けのセミナーをさせていただいております。それから、厚生労働大臣表彰ということで「輝くテレワーク賞」というものを平成27年度から実施しております、これも本年度も実施いたしますし、来年度も要求をしているところでございます。3番目にテレワーク宣言応援事業ということで、テレワークをすることをトップの方が宣言していただくと、非常に普及するのではないかとということで、このテレワーク宣言応援事業を実施させていただいております。

「4. テレワーク相談センターの設置」ということで、個票は9ページに当たるところでございますが、これがテレワークの導入についてまだまだどのように導入したらいいのかということについて疑問に思っている企業の方もいらっしゃると思いますので、そういった方の相談に乗るセンターということで記載させていただいております。

「5. 国家戦略特区のテレワークに関する援助」ですが、これも同じく上のほうのテレワーク相談センターと業務内容はほぼ同じなのですが、4は全国の企業を対象にしているのに対して、5につきましては改正されました国家戦略特別区域法に基づきまして、国と自治体が連携して、こうしたテレワークの普及についての事業をしていこうとなっております、実は東京圏におきまして、今年7月にテレワークの相談センターが既に開始されているところでございます。

「6. 時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」というのがあるのですが、これは個票の1ページでございます。これはテレワークを新規で導入または拡充しようとする中小企業事業主に対して、例えばテレワーク用のパソコンを導入したり、テレワークの勤務について就業規則に作成したりしなければいけないのですが、そういったことについて就業規則を改正するためにかかった経費などを助成するというところでございます。

テレワークについては以上です。

○佐藤会長 続いて個人の学び直し・復職・再就職支援について、厚生労働省と文部科学省から順にお願いいたします。

○厚生労働省 個人の学び直し・復職・再就職支援に関しまして、最初の2つの項目について御説明を申し上げます。

人材開発統括官部門の担当参事官の伊藤でございます。よろしくお願いたします。

1ページおめぐりいただきたいと思っております。個票の1ページでございます。方針の対応する部分は、育児等で離職した女性の復職・再就職を促進するため、専門実践教育訓練給付の対象となるリカレント教育講座の増設を図る等の内容でございます。これに関しまし

ては後ほど文科省からも説明があろうかと思いますが、職業実践力育成プログラムといったプログラムの専門実践教育訓練への位置づけといった制度的対応あるいは文科省と連携をしての大学等へのプログラム開設の働きかけ等、現在進めているところでございますが、これらと相まってのプログラム拡充のための取組として、1つにはまずここがございます仕事と家庭と学び直しの両立を実現する教育訓練のあり方研究事業という新規事業を30年度、概算要求をしているところでございます。

具体的内容は3ページ、4ページを御参照いただければと思っております。子育て女性、また、在職者に関しましては、その置かれている状況に鑑みまして教育訓練受講ニーズがあったとしても、物理的、時間的に受講が困難な場合が多いと我々は認識しているところでございます。こうした方々を念頭に置いて今後、夜間、土日あるいはeラーニング講座等の積極的な開設を働きかけしていく必要がある。ただ、こうした方々の受講時間等に係るニーズは大変多様であり、また、解決すべき環境上の課題についても多岐にわたっていると考えているところでございます。

こうした問題意識のもとで、この資料の下に調査研究のポイントがございますけれども、受講者自身、教育訓練プロバイダまたは企業等のニーズ調査を通じまして、これら対象者が受講しやすい具体的な開講形態、あるいはそれを前提として必要なスキルを効果的、能動的に学習ができる教育手法、こういったものを開発し、さらにこれら手法を具体的な教育訓練プログラムの運用の中で試行的に実施、検証した上で、そのフィージビリティを確認していく。こうした一連のプロセスを経て、次のページに2カ年の事業計画をお示ししておりますけれども、30年度、31年度、2カ年にわたるただいま申し上げましたような事業の中でマニュアル等の成果物を開発し、幅広い教育訓練プロバイダ等に普及を図っていくことを目的とする事業でございます。

2つ目の事業でございます。個票の5ページをご覧くださいと思います。方針の該当部分は同様でございますが、こちらの事業、労働者等のキャリア形成・生産性向上に資する教育訓練開発プロジェクト事業、私ども「RETRYプロジェクト」と申し上げている事業でございます。

こちらにも具体的内容については、次の7ページのポンチ絵を御参照いただければと思っております。先ほど申し上げました事業については、効果的な開講形態に係る調査研究事業でございますが、こちらのRETRYプロジェクトに関しましては、子育て中の女性を含めた対象層にとって有用なプログラム内容の開発を目指しての予算事業。今年度、29年度から既にスタートしておりまして、3カ年計画の2年目でございます。

左下でございますように、子育て中で職場復帰、キャリアアップを目指す女性あるいは非正規雇用から正規雇用への転換を図る若者等、ターゲット設定をした上で合計8プロジェクトということでお示しをしておりますが、そのうち子育て中の女性に関しましては、具体的にはそのうち2つのプロジェクト、インターンシップを活用したプログラム、また、eラーニングを活用したプログラムという2つの区分設定をしているところでございます。

こうした分野を念頭に置いた上で求められる人材ニーズを把握した上で、より効果的なプログラム内容の開発を前提としての試行的なプログラムの実施、成果、課題検証等を行った上で、3カ年計画でただいま申し上げましたような対象層、コンセプトのもとでの効果的な教育訓練プログラム、プロトタイプを開発した上で、このプログラムをより幅広い大学を初めとする教育訓練プロバイダに普及をし、最終的には専門実践教育訓練給付制度を活用したより受講しやすい環境のもとでのプログラムの開発を進めていくための事業でございます。

私のほうからは、この2事業でございます。よろしく申し上げます。

○厚生労働省 引き続きまして、厚生労働省雇用保険課でございます。よろしく申し上げます。

資料をおめくりいただきまして10ページをご覧ください。先ほど説明がありました中で専門実践教育訓練に係る教育訓練給付の話が出てきたわけですが、その件について御説明申し上げます。

10ページで教育訓練給付の概要を御説明しているのですが、これは雇用保険の被保険者である者、つまり働いていらっしゃる方、また、被保険者でなくなってから1年以内である方が教育訓練を受けた場合に、その費用を雇用保険から給付するという内容でございます。これに関しましてさきの通常国会で法改正を行いまして、ここを拡充したわけでございます。それに伴う予算の増もしております。

具体的に法改正で変わったところですが、②ですが、専門実践教育訓練の教育訓練給付金について助成率が高くなりました。従来は訓練に要した費用の40%で、資格取得した場合にプラス20%、合計60%であったわけですが、これが平成30年1月1日から50%プラス20%の70%に引上げになります。また、この資料の一番上の行で※1でございますけれども、離職してから1年以内というのが原則ですが、これは育児等が終わってからの学び直しということでは役に立たないという御指摘もありましたので、これも平成30年1月1日から最大20年、給付を受けられるようになるという改正を行う予定でございます。

以上でございます。

○佐藤会長 続いて文部科学省から申し上げます。

○文部科学省 文部科学省でございます。資料6で説明をさせていただきたいと思っております。

文部科学省関係は個票が2つございますが、私は高等教育局の専門教育課でございますけれども、資料6の3ページにあります女性活躍に資する働き方の学び直しの短期プログラムの認定制度の関係について説明をさせていただきます。

6ページをご覧ください。文科省におきましては職業実践力育成プログラム(BP)の仕組みを平成23年につくっております。それに認定をされる要件等につきましては、箱囲みの中に幾つか認定要件が書いてございますけれども、こういった認定をして、それに対して支援をするという仕組みをつくっておるところでございます。平成29年4月現在で180の家庭が認定をされておまして、その中には7ページをご覧ください

と、大学における女性のための学び直しのプログラムの例ということで、2つの大学の例を挙げさせていただいておりますけれども、実際に目的、特徴、対象とする職業分野につきましても管理職、事務、営業といろいろな分野にわたってリーダーシップとか、そういうプログラムになっております。

ただ、8ページをご覧いただければと思いますが、実際に改善すべき点というところでは一番左側でございますが、法令で規定されている総事業時間数は120時間となっているのですが、これが少し長過ぎるというような御意見もいただいておりますので、我々のほうでも今、見直しの検討をしております。中央教育審議会が8月30日にあったのですけれども、より短期のプログラムを対象にするという観点で改善の提案を行って今、検討を進めている状況でございます。

以上でございます。

○文部科学省 続いて資料の9ページでございますが、男女共同参画のための学び・キャリア形成支援事業でございます。

文部科学省男女共同参画学習課の中野と申します。

おめぐりいただきまして11ページに横長の絵を入れておりますけれども、こちらは子育て等で一旦離職した女性が、学びを通じて社会参画をするための地域での連携モデルを構築するというのでございます。

具体的には学びの場である大学等と地域の男女共同参画センター、それと学びの出口である地元産業界ですとか自治体あるいはハローワークさん等々が連携をすることによりまして、学びとキャリア形成、社会参画を一体的に推進するというモデルを目指すものでございます。出口のニーズも踏まえた上で、意味のある実際の社会参画につながる学びを行っていく連携モデルを目指すものでございまして、その際には子育て中の女性の方でも学べるような保育環境の整備もあわせて行っていただくというものでございます。

御説明は以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

この後、今、御説明いただいた内容について御質問を伺えればと思います。後半もありますので、20分ちょっとぐらいかなと。最後に時間が余ればまとめて前のほうにも戻ってくるという形にしたいと思います。どの部分についての御質問かということを知る形で言っていただければと思います。そして、その質問に関係があれば先に出していただいたほうがいいかなと思いますので、どなたからでも、もし御質問があれば。

○鈴木委員 御説明ありがとうございます。

質問は1個ずつしたほうがいいですか。

○佐藤会長 そうですね。そのほうがいいかもしれない。関係があれば出していただいて。

○鈴木委員 大きく2つありますが、1つ目は厚労省さんの御説明で、同一労働同一賃金の関連法がこれから提出され、国会で審議されて、いわゆるガイドライン案の実効性が担保されていくということになるのだと思うのですが、業界別のマニュアルというのはどう

いうものなののでしょうか。ガイドライン案の施行を助けるというか、その運用のしかたが書かれるものなのかどうか。よく言われていますが、日本の場合、業界別の労働協約ではなくて個別企業ごとの労働契約になっていますので、うまく作れば、企業横断的なマニュアルといいますか、雇用形態横断的なマニュアルになって、ある意味では強力な労働市場改革にもつながる可能性があると思うのですが、そうだとすると経営者側はマニュアルの作成においてかなり慎重になるのではないかと思います。その辺の労使の温度差があるのかどうか、業界別のマニュアルとはどういうものを考えているのか教えていただきたい。

関連して、これはどこかの省庁への質問ではないのですが、今回4次計画の大きな特徴の1つは、予算の使い方に注目することが新しさの1つだと理解しております。だからこの専門調査会も設置されておりますし、今日もこういう場だと思えますけれども、例えば資料4のテレワークなんかを見ると、予算現額に対する予算の使用割合が32.9%とあったり、96.7%とあったり、いろいろな数字が出てきてございます。

バインダーの資料の中には参考資料2や参考資料4にデータが相当ありますけれども、これらの数字は、政策の需要がないから予算の不用になっているのかとか、タイミングの問題であって、予算が繰り越されて、これから決算に出てくるんだとか、あるいはほかにもっと重要な政策があったために流用されたのだとか、どう見ればよいのでしょうか。現状を踏まえて今回予算要求されていると思うのですが、お示しいただいている数字をどう考えていいのかがよく分かりません。必ずしも使用割合が低いからだめということでもないと思えますし、予算を使い切っているからいいということでもないと思うのですけれども、この辺、事務局へお願いになるかもしれませんが、例えば使用割合の低いものをリストアップして、どういう事情があるのかなどの検証をやったほうがいいのではないかと思います。

○佐藤会長 では先に事務局からあるみたいなので、後半の予算等がどのぐらいというのを。

○南調査課長 今回お示ししています平成30年度の概算要求については、8月末に概算要求があったばかりということで、短期間に取りまとめたこともあって、予算の執行率の低い項目等については、まだ詳細な分析を行っていないところでございます。

ただ、言及のございましたテレワークに限らず、50%を割っているような著しく執行率の低いものについては、担当のほうで簡単にどういう事情があるのかということ聞き取りしましたところ、その年度内に事業が終了しなかったというものも多くございましたし、助成金などについては思ったよりも申請件数が少なく、実際に交付する金額が少なくなったでありますとか、あるいは団体と共催で事業を行うことになった関係で経費が大幅に節減できた、あるいは委託をする事業については予定していた価格よりも下回る価格で業者が入札をしたというような、個別にさまざまな事情がありまして、こういった執行率になっていることは浮かんではきているのですが、今回資料としてお示しするには至らなかったということでございます。

○佐藤会長 その辺はとりあえずいいですね。

では最初の同一労働の業種別を作る、これはどんなものか、どんなものを狙っているのか、御説明をいただければと思います。

○厚生労働省 今回の御質問の関係ですけれども、御承知のように今、実行計画の別紙という形でガイドライン案というものができています。それを今回、改正法を出した後は改正法に基づく指針、それがガイドラインという名前になると思うのですが、そういうものをつくっていくというのがまず1つあります。

それで今回これをやろうというのは、それは業界ごとのマニュアルを作るのですが、そういうものに取り組んでいくときに、特に中小企業とか零細の方はどういう形で取り組んでいったらいいかわからないという声もよく聞きます。そういったところを我々はちゃんと支援しながら均等・均衡待遇を実現しなければいけないと思っているのですが、どう取り組んでいったらいいのかというときに、業界で共通の悩みみたいなものがあるのであれば、それを統一的にお示しできるものがつくれないかという思いで業種別のマニュアルをつくらうと思ったところでありまして、そういう業界の中で共通的に抱えておられるような悩みみたいなものを、こういったマニュアルの中でお示しして、ある種、業界内での好事例の横展開みたいなものができればいいなと、そういう思いでつくっているものでございます。

○佐藤会長 それをつくって、基本的には企業向けですね。その業界の企業が自社で雇用している例えば有期の方と正社員の処遇改善をどうするか。やり方はいろいろある。ただ、業界固有のやり方は少し共通。ただ、どこの企業も同じにしろというものではないのだろうと思います。いいですか。

では後半のほう、もう一つ。

○鈴木委員 学び直しのところですが、リサーチプロジェクトにしろ、RETRYプロジェクトにしろ、目指しているアウトカムはまさに正しく、強く共感するところですが、具体的に例えば専門実践教育訓練を受講する方の人数や職場復帰される方の人数、キャリアアップされる方の人数が、現状はどうなっていて、最終的にどういう成果をあげることを目指しているのかについて、何か定量的な数字の目標をお持ちになってやられているのでしょうか。それから、文科省さんのBPは雇用保険の専門実践教育訓練とどういう関係にあるのか。プログラムは全部重複しているのか、重複していないのか、教えていただきたいと思えます。

○厚生労働省 まず厚生労働省からお答えできる部分からお答え申し上げたいと思えます。

まず専門実践教育訓練についての拡充のための先ほど申し上げましたような調査研究等の事業でございますけれども、現在、具体的に定量的にこの専門実践教育訓練について目標設定をしているものといましては、現状の専門実践教育訓練指定講座数が2,500弱という状況でございます。これを前提といたしまして、今日御説明申し上げております子育て女性等にとって有用なプログラムの視点あるいは高度ITと幾つかの重要な視点があるわ

けでございますが、それら視点から基準の見直し、また、今日申し上げましたような事業上の取組等を通じまして、中期的におおむね倍、5,000といった指定講座を目指すという方向性で今、取組を進めているところでございます。もちろんそれ以外にも定性的に私ども問題意識として持っている点は幾つかあるわけでございますけれども、まずは今、申し上げましたような指定講座倍増の有効活用を図っていくという考え方でございます。

もう一点、BPに関しましては文科省において認定の基準を設定し、その認定を受けた課程に関しまして、厚生労働省の専門実践教育訓練では、中長期キャリア形成に資するという観点からのさらに追加的な基準を幾つか設定しているところでございます。例えば時間数に関しまして履修証明課程であれば120時間以上2年以内といった基準、あるいは就職、在職率が一定の水準に到達しているもの等々の基準でございます。そういった基準のもとで直近の29年、今度の10月1日適用の指定講座数が現在、私どものほうで79でございますので、比率としては文科省のBP認定講座の約半分弱という状況でございます。したがって、BP認定講座が全てこの給付の対象になっているというわけではないという現状でございます。

○佐藤会長 ですからBPは文科省がやる。それをさらに厚労省のいわゆるキャリアのほうに具体的に仕事に結びつくものを選んで教育訓練給付金の対象にしているということで、二重になっているということです。そういう意味では連携しながらやっています。

ではほかの方。堀江委員、どうぞ。

○堀江委員 御説明ありがとうございました。

2点あるのですけれども、1点目がテレワークに関して、2点目が学び直しのところなのですが、テレワークに関しまして御質問というところと、プラスこうしていただければいいなというところを聞きたいと思うのですが、テレワークの普及のところでの企業向けセミナーなのですが、働き方改革でかなり企業様も変わってきているなということを感じていまして、ただ、このテレワークとか在宅勤務というところが若い企業さんはすぐ導入できるのですけれども、昔ながらの企業様はなかなかその部分が踏み出せないというところで、もちろん労務管理もそうなのですが、評価制度でかなりお悩みになっていらっしゃるところが多いので、そういうところに関してセミナーとかで実践をされていらっしゃるのかというところを御質問していきたいというところと、あとはプラスアルファで導入するだけで助成金をいただけるのは大変ありがたいのですけれども、それだけではなかなか実践されないというのが現状ですので、GoogleさんとかでWomen Willというところが、働き方改革でとにかくテレワークを全員やりましょうというのを1カ月間とか2カ月間、徹底的にやって、そうすることによって子育て中とかも関係なく全員というふうにやったことによって、かなり導入が促進したということがありましたので、同時に1カ月間実施したところに対して助成金を渡すみたいな、そういった形での成果型みたいなところにしてもいいのかなということを感じました。

もう一点目は学び直しのところなのですが、ここはすごく強く聞きたいなと思っている

ところが、育児などで離職をされている方に対象が限定されているのですが、なぜ離職された方だけに限定されているのかというところをぜひ伺いたいなと思っております。

なぜこういったことを言うかといいますと、育児休業中に辞められる方がまだまだ本当に多くて、M型カーブの深い、つまり子育てをきっかけに辞めてしまう方の上位10位というのが全部政令指定都市なのです。その部分で結局、育児休業中に7～8割の方が辞めてしまうというような現状があるのです。

なので育児休業中に学び直しというか、子育てをしても働き続けるというところを学んでいくと、弊社でそういった復職支援セミナーとかやると、3年育休をとっていた方が1年で戻ってきたりですとか、育児休業中に辞めないという方が本当に増減したということも出てきているので、育児休業中だったりとか、または今後妊娠・出産を希望してキャリアアップを望む方みたいな形で門戸を広げていただけたほうが、すごく経済的にも有効かなと思っております。

辞めてしまうとその方が再就職をするために育成のお金と、ハローワークのお金と、保育園あっせんのお金が全て必要になってくるのです。ただ、継続就業という形で育児休業中に辞めないという形であれば、3つのうちの1つですね。育成の部分だけで足りるかと思しますので、1人当たり数百万ぐらい浮く話になるかと思しますので、その育児で離職をする方になぜ限定しているのか、ぜひそこを広げていただきたいなというところで御質問と御要望です。伺いできればと思っております。

○佐藤会長 後半は、教育訓練給付金は在職者は受けられるのです。それがあって、今度辞めた人も受けられるようにしたということなのです。もともとは在職者だけだったのが、だんだん広げてきたわけです。それで辞めてすぐだったのが20年までということなので、そういう意味では既にそうなっていると理解していただければ。

○堀江委員 これはどこで受けられるのですか。

○佐藤会長 対象になる講座。後半から先に行って、次にテレワークのお答えをお願いします。

○厚生労働省 今の議論の流れで、今、座長からお話があった点について簡単にお答えしますと、専門実践教育訓練給付に関しましては、厚生労働大臣が中長期キャリア形成に資するという観点で設定をした一定の基準を満たした大学、専門学校、その他の教育訓練プロバイダが提供する講座を指定し、受講する方に関しては先ほど雇用保険課長からも説明がございましたような雇用保険被保険者としての被保険者期間等の一定の要件を満たす方。その中には今、座長が御整理いただきましたように在職中の方も離職中の方もともに含まれる。こういった方が自ら受講料を負担した場合に、一定率を給付するという仕組みでございます。したがって、講座の運営主体については一定の基準を満たすプログラムを運営する大学、専門学校その他の教育訓練プロバイダでございます。

○堀江委員 恐らく伝わっていないところも多いかなと思うので、ぜひ普及を私もやっていきたいと思っております。勉強不足で申し訳ございません。

○横田委員 その延長で教えていただいてもいいですか。20年ということは、雇用保険で何年以上の人が、例えば3年働いて辞めてしまった40代の人たちが受けやすいようにとか、どういったところが。

○厚生労働省 そういうことです。資料5の10ページに戻っていただきたいのですが、まずは一定期間、雇用保険の被保険者として掛金をかけていただいたということが条件でございます。例えば①や②で支給要件として被保険者期間、これは保険をかけていた期間が3年以上だったり10年以上というのを満たした上で離職すれば、もともとは離職1年以内だったならば離職者でもお出ししましょうということだったのが、今般これが20年間になるということでもあります。例えば大学を出て10年間働きました。子育てで一旦いろいろな事情があって退職されました。子供が大きくなって戻ってくるときにというのを20年間だと、大抵の場合はそれで受給できるということになります。

○佐藤会長 離職票を出したときに、多分ハローワークから説明はしていますよね。情報提供なりその段階では。

○厚生労働省 これまでは離職したときに手続をしないと援助されないということもあったのですが、今回はそういった手続もなしに受けたいと思ったときに、それが20年以内であればというふうに運用も改善いたしますので、そういう意味で受けられる方は受けられるようになると思います。

○横田委員 とてもいいことですね。雇用保険がやや余りぎみだと、このところ情勢が良くてというのは聞いているのですが、本当にみんな受けてくれたらどうなってしまおうのですか。上限とか。

○厚生労働省 上限額32万円だとか、そういった設定はございます。

○佐藤会長 昔からあって、一度下がってきて、また増えてきているのですが、知られていないとすれば少し宣伝したほうがいいかもわからない。かなり前から導入されている制度です。

○堀江委員 効果が出ていないということは、全然周知されていないということなので、テレワークの導入と同様、企業様にやっていただくだったりとかすごく重要だと思います。とてももったいないと思いました。

○佐藤会長 ロースクールとかビジネススクールだと96万まで、高額助成というものもあるので、だから企業は結構社員には説明しています。社員に勉強してほしいところは、企業が結構情報提供しているところもあります。

○横田委員 私は雇用保険の金額を気にしているのですが、例えば対象となる復職する人たちがすごい気に入ってしまって、みんな行くぞと殺到してくれた場合、耐え得るでしょうか。

○厚生労働省 それは先ほども御指摘がありましたように、予算額と実績額に関して言えば、雇用保険の場合は受給できるというのが権利でございますので、いわば多目に予算を確保しているということでございます。当然に予算がなくなったから給付しませんという

ことは起こらないようにしております。

○佐藤会長 何か必要なら資料を持って行っていただいて、先ほどのテレワークの話、企業が導入しやすいようにたしかマニュアルをつくっていたりしていると思うので。

○厚生労働省 御質問ありがとうございました。

確かに委員おっしゃるとおり、テレワーク導入に関しましてはいろいろ企業はネックになるところがございまして、一番多いのは労働時間の管理が難しいとかいうのが一番多いのですが、評価が難しいというのがあります。そういった点のノウハウを提供するのも必要だと思っておりますけれども、セミナーの中では評価のやり方というのは企業によってそれぞれ違うところもございまして、好事例というような形でその評価をどのようにされているかという事例を御提供するという形でやっております。また、好事例集もつくって、大量に印刷できないような状況ではあるのですが、これからテレワークを普及していかなければいけないということでございまして、委員の御提案のようにセミナーの中でとか、いろいろな媒体を使って評価制度以外にも企業がネックと考えているようなことについて情報提供をしていきたいなと考えております。

助成金についての御意見につきましては、一番このテレワークについてコストがかかるということがネックではないかということで、パソコンであるとか、就業規則の整備に関する経費に関しての助成という形でとっておりますけれども、今後また同じようにテレワークが普及していくためにはいろいろあり方もあろうかと思っておりますので、委員の御意見も参考にさせていただいて、また考えていきたいなと考えております。

どうもありがとうございます。

○佐藤委員 渡辺委員、どうぞ。

○渡辺委員 学び直しは非常に大事だと思うので、これについてお伺いします。

在職中の方はそのままいいと思うのですが、離職の方は復職と再就職に対してどういうものを用意していらっしゃるのか。そこのつながりがあると学び直しが有効に働くと思うのですが、つながりがないとせっかく学び直しをしても次の就職につながらないというのはとても残念だと思うのですが、そこはどのように考えていらっしゃるのか教えてください。

○厚生労働省 教育訓練給付を受ける場合には、基本的にハローワークに申請においてになるわけですが、その際に高度なものであれば高度なものを受けることによって、どのような仕事に就くことを想定しているのかというのをハローワークの職員がいろいろ相談に応じた上で訓練を受けていただくということでありますので、訓練を受けた、また、資格を取った、それで仕事につながらなかったというのは意味がないというのは全く御指摘のとおりだと思いますので、そこはハローワークでもちゃんと御相談に応じて、もし明確でないところがあるのだったら、そこも明確にした上で受けていただくということにしたいと私どもは考えております。御指摘のとおりだと思います。

○渡辺委員 非常に競争率が高くてなかなか職に就けないような職の学び直しを皆さんが

してしまうと、結果的には職を得ることにつながらないと思うのですが、そこはハローワークの方たちがきちんと高い確率で再就職できるようにもっていく仕組みというのは用意されているのでしょうか。

○厚生労働省　そこがいわば限界点ではあるのですけれども、相談、アドバイスはできませんが、それでも受講するといった場合にお止めするかどうかという御質問であるとすると、そこまでお止めすることにはしておりません。

○渡辺委員　そこはやってみて、今後どのようになっていくかを見て考えるということですか。まずはそれでうまくいくだろうと。多くの方が再就職できればもちろんいいし、その確率が低ければまた考え直すということでしょうか。

○厚生労働省　先ほど座長からもお話がありましたように、まず教育訓練給付というのは以前は①のタイプであったのですけれども、支給率が上がっていくと、自己負担分が少ないということもあって、多量に受講されて、その後のお仕事につながっていないといった批判も起こったわけでございます。

先ほど委員からお話があったかと思うのですけれども、予算上は大丈夫なのかという点もあるわけですが、結局、今回の専門実践教育訓練の支給率引上げにしても、そもそもこの専門実践教育訓練が役に立っているのかという効果検証をしなければいけないと、労働政策審議会でも指摘を受けております。②のタイプは27年4月から始まったばかりなので、まだそれが就職につながったとか、そういったデータがまだ十分にたまっていない段階ということもあるのですが、これは全く御指摘のとおりで効果が上がっているか。効果が上がっていないのだったら何を改善すべきかという点は、当然に検証しなければいけないと考えております。

○佐藤会長　短めをお願いします。

○辻村委員　現在、予算上の懸念が述べられたのですが、私から理論的な懸念を一言だけ申し上げたいと思います。

B Pはもともと社会人の学び直しということで性別に関わりなかったわけです。ところが今回は、女性だけ取り出して「子育て女性のためのリカレント教育」講座のような形で、B Pの改善をしようとしているわけですね。

○佐藤会長　いや、そういうプログラムもあるということです。全部男女共通です。

○辻村委員　本来、社会人の学び直しは男性にも必要ですが、今、男女共同参画の観点から女性のための講座を企画したわけですね。ここで女性だけのポジティブ・アクションというものが考えられているわけですが、そのように理論化されているとしても、今度は子育てで離職した人だけのポジティブ・アクションになってくると、その限定について理論的には問題になります。子育ては男性もするものあり、育休も男性も取るものですね。実際にも、育休を男性がたくさんとるようになったほうがいいという方向で政策目標を立てているので、男性が育休中に離職することは論理的にはあり得るわけなのだけれども、今は子育ての女性のみの政策をつくっているわけです。そうすると、このようなポジティブ・

アクションについては当然、理論的な意味での反発がありえますので、効果の検証もなく、必要性もはっきりしていないのに、このポジティブ・アクションが容認されるかという点について、理論的な批判に耐えるだけの理論武装はしておかなければいけないと思いますので、そのことだけ申し上げておきたいと思います。

○佐藤会長 今の確認で、給付で妊娠、出産、育児等のところで20年延ばしたのは女性だけかという話ですか。

○辻村委員 もとはBPで、社会人の学び直しから始まった話で、それに女性の支援をつけ足しているわけでしょう。

○文部科学省 BP自体は社会人の学び直しなので、それはもちろん男性であれ女性であれということです。今日御紹介しているのは女性のものだけ御紹介しているということです。

○佐藤会長 今日ここだからそれを紹介しているだけで、別にそれに何か意図があるわけではない。ポジティブ・アクションという発想でもなくて、そういうものをやっている大学はエントリーすれば認めているということですね。

○辻村委員 認めている場合に反論があったら、それはポジティブ・アクションだから、と反論するわけですね。なぜ女性だけなのか、子育て中の女性だけかということをおっしゃるとしたら説明する必要がありますね。

○堀江委員 要は男性がそういった離職の講座にも行けるのかという話ですね。

○佐藤会長 まずやっている多くが女子大だということです。

○辻村委員 共学の明治大学や関西学院大学でもやっています。

○佐藤会長 そういう意味ですね。それは男性も受けられるか。

○辻村委員 そうです。女性しか受けられないのか、そして今のも女性のみ離職後ということでもいいのか。

○佐藤会長 確認で、教育訓練は女性のみということなのですね。妊娠、出産、このところは。

○厚生労働省 20年の話については、20年間仕事ができなかったり、教育を受けられなかった理由に該当することが説明できるかどうかということに尽きるかと思います。原則は1年以内というところから出発しております。

○佐藤会長 それは男性もある。

○厚生労働省 男女問わずです。現在は4年になっているのですけれども、理由に該当すると説明できれば性別を問わずです。

○辻村委員 4年以内は性別問わずで、20年に延ばすところは。

○厚生労働省 同じです。いずれも性別問わずです。

○佐藤会長 現状は4年で運用しているところは性別問わずでやっている。

○辻村委員 そうすると子育て女性のための教育とか、本来はそういうことではないわけですね。

○佐藤会長 こちらはね。だからBPとは別の話なのです。

どうぞ。

○厚生労働省 今、座長から御指摘がございました専門実践の講座指定の制度上も受講者は男性、女性ということとの関わりは全くフリーでございます。女性のみ受講対象というものが制度上優遇されているとか、そのためだけのジャンルがあるということは全くございません。ただ、全体として子育て女性の実態として受けやすい、あるいは魅力ある講座が少ないという状況に鑑みて、予算事業を通じてそこをもう少し開拓をしていこうということでの、今日御説明申し上げたようなプログラム、そういうことでございます。

○佐藤会長 では小山内委員、どうぞ。

○小山内委員 私からは2点なのですが、まず非正規雇用労働者の件なのですが、これに関しましては女性の7割が非正規労働者であることから考えますと、ジェンダー平等とか、女性の貧困問題という観点から非常に重要な取組になるのではないかと考えているところです。そういう中で例えば15ページにあります働き方改革推進支援センターとかが設置されるということ。これは本当に非常に期待するところではあります。

先ほどの説明の中で、単にその職員が待っているだけではなくて、出向いて行かれるというようなお話を伺いましたので、それはとても重要なことではないかと思っています。私は青森なのですが、地方の小規模企業は、今回の法改正とか非正規問題について非常に関心が高いです。先日そういう説明会があった際、会場が満杯になるほどたくさんの中企業の方々が集まってきました。一番の関心事は、5年以上の無期転換ルールの問題なのですが、情報が少ないので、いろいろな情報を得たいという企業さんが非常に多いんだなということを確認したところでございます。

あわせてなのですが、キャリアアップ助成金というものがありますけれども、こちら結構予算を見ますと規模が大きいわけですが、どれだけ活用されているのかなというのが非常に伺いたいなところなんです。

こちら周知方法に問題があるのではないかと思いますし、小規模企業になりますと、そういうものを活用してやろうというところまでのマンパワーがないのです。ぜひこちら先ほどと同じように相談会とかもあるかもしれないのですが、待つ姿勢ではなくて、こういう助成金を使ってくださいというふうに営業して歩いていただければ大変ありがたいなと思っています。

もう一点、学び直しのほうなのですが、先ほど、教育訓練給付のことでお話が大変盛り上がり上がっておりましたが、こちらに関しまして実は私はこれを活用しまして今、資格を取得しようとしているところなのです。私も勉強をしたのですが、先ほど青森と言ったのですが、仙台まで毎週10回の講座を続けて勉強しに行きました。そのように学びたくても例えば地方、田舎になりますと、そこに学びに行くまでに授業料以上に交通費とかそういったものがかかるのです。これは学びたい女性にとっては地域格差があるんだなと感じているところです。ですからそういったところも今後何か考慮していただけるようなものがないかなというのが1点。

あとは同じように母子家庭の方とかも受講しておりました。大方は企業で働いている方々が多かったのですが、そういう方々は経済的にはそんなに困ってはいない。セカンドキャリアということで受けたいなと思って学んでいるのですが、例えば母子家庭の方は、この資格を取ると実は給料が10万上がるんです。だから今、私は頑張っていますというような方々もいらっしゃるのです。ですからそういう本当に貧困から抜け出したいという方々にとって、教育給付金が有効に使えるような仕組みもぜひ考えていただきたいところだなと思いました。

以上です。

○佐藤会長 白河さん、どうぞ。

○白河委員 テレワークに関して2点です。テレワークを普及させる際の目的ということに関して言うと、もし女性活躍ということだけに目的を絞るのだったら、テレワークだけではなくて長時間労働の是正が不可欠なのです。合わせ技になるとものすごく効くので、例えばその両方の施策をしていると助成金の評価が高いとか、ポイントが高いとか、そのようなことがあるといいなと思いました。

男性の家事参加に関しては、テレワークを入れると23分増えるということのリクルートさんが調査、把握されています。この間、味の素さんに行ったらあそこは今、4時半退社なのです。労働時間が限りなく7時間に近づけようとしています。

なぜ4時半に帰るのかというと、西井社長に聞いたところ、4時半に全員が退社すれば保育園にお迎えに行く人も後ろめたくないでしょうと言ったのです。そこまでやる。しかし、テレワークも入っているので、4時半に退社したからといってそこで仕事が終わるわけではない。ここまで本気の施策をすると、時短を切ると言ってきた女性が30人以上になっているということで、テレワークを入れると時短を切る人が確実に増えてくるのです。ですから長時間労働の是正とテレワークの合わせ技というのが女性活躍には必須だと思いますので、そこを少し強調していただけるようなことが何かあったらいいなと。

それと質問は、私は働き方改革実現会議のときに、テレワークで長時間労働で働きっぱなしにならないように、メールが繋がらない権利的なものがありまして、それが実行計画にも入っていたのですが、それはどのような感じに入ろうとしているのかなというところを、もし御存じだったら後でメールでもいいので教えていただければと思います。

○佐藤会長 末松委員、どうぞ。

○末松委員 学び直しというカリキュラム教育のところでお聞かせをいただきたいのですが、今、各それぞれの大学でいろいろ見せていただくと、ここにも事例を2つ出していますが、事務系とか営業、管理職とか企画とか経理とか、そういうところを中心にリカレント教育のプログラムというカリキュラムがなっていると思っています。これは多分政府の目標である管理職とか女性登用とか、そういうところからリカレントの中でこのようなプログラムになっているのかなと思うのですが、実際に今、保健師がいなかったりとか、保育士がいなかったりとか、臨床心理士がいなかったりとか、福祉の分野とか

そういう判定をしていただく方、それから、発達障害の子が増えてきて学校現場で非常に苦しんでいるというところの、そういった部分もリカレント教育なのでキャリアアップとは少し違うかもしれないのですけれども、そのようなところの教育をぜひプログラムでもう少し、幾つかはあったかと思うのですが、なかなかそうすると先ほど地方の話が出ましたけれども、東京や関西まで行くことはできないので、そういうものをeラーニングでしていただくとか、そういうところに直結するようなプログラミングとかカリキュラムをもう少し拡大していただくと、私ども基礎自治体としてもなかなか保健師、保育士、臨床心理士というところに非常に困難をしておりますので、ぜひそのところをお願いしたいという要望です。

○佐藤会長 南委員、どうぞ。

○南委員 主に非正規社員と女性の復職支援についてコメントさせてください。リカレントやブラッシュアップ教育についての制度は有意義な内容だと思いますが、労働市場において、どのようなスキルや知識をもった労働者が不足しているのか、そして労働者にどのような教育をすれば仕事に就くことができるか等の視点を明確にした方がよいと思っています。現在、労働市場は非常に需給のバランスが崩れています。人手不足に悩む業界や仕事も多い反面、正社員として働きにくいスキルや知識しか持たない労働者も多いのが現実です。リカレントやブラッシュアップ教育を通じて、この差を埋めていくことが本質的であり、そもそも教育システムは、社会で活躍するための社会人を生み出す仕組みです。しかしながら、復職も転職も、もっと言うと学生の就職活動でも、同じような問題が起きています。国として、社会で現在どのようなスキルや知識を持つ人材が求められていて、未来に向けて、どのような人材が必要になってくるのかを逆算して、高等教育、リカレント教育やブラッシュアップ教育のプログラムが組まれることが、国の継続的な成長に繋がると思います。

どのような教育プログラムを受けると仕事が見つかりやすいのか。どのようなスキルや知識を持つと非正規社員から正社員になりやすいのか。また復職しやすいのか。様々なプログラム受講後の需要を定量的調査した上で、教育プログラムの内容を逆算して決めていくべきではないでしょうか。プログラム受講後に復職できたか、キャリアアップが実現したかどうか等の出口での数値的目標が明確に設定されることが、キャリアに関する制度設計の重要なポイントだと思います。後ほど、発表される経済産業省の資料においては、就職情報会社から情報を得ながら、産業界のニーズに準じたカリキュラムをつくり、産業界が必要な人材をつくるべきである、ということが記載されています。リカレントやブラッシュアップ教育等の社会人教育でも同じことがいえると思いますし、社会のニーズと人材を育てる教育プログラムの内容が一致していることが重要だと感じています。

○佐藤会長 その辺は、後で教育訓練のプログラムを作る上でどう考慮しているか伺いたいと思います。

まず先ほどお話されたところで、今の同一労働同一賃金でお答えすることがあれば順に

まとめてやっていただければと思います。

○厚生労働省 同一労働同一賃金の関係のセンターでの支援は、地方も含めてきめ細かくやっていきたいと思っております。

あとキャリアアップの関係の実績ですけれども、これは非常に多くの企業の皆さんに使っていただいて、予算を上回るぐらいの実績なんかも出してしております。来年度もさらに増額という形でやります。周知もしっかりやりたいと思います。

手続とかもかなり難しいという御指摘もあって、かなり簡素化をしまして、賃金表の作り方も中小企業とか零細の場合はかなり簡素なものでもオーケーといった形で要件をかなり緩和しておりますので、中小零細の皆さんに使いやすいようなものをどんどん追求してやっているところです。

○佐藤会長 では教育訓練、学び直しのほうで。

○厚生労働省 学び直し関連で数点、お答えを申し上げたいと思います。

まず地方あるいは母子家庭の母等を対象とした学び直しの機会に関してのお尋ねでございました。専門実践教育訓練給付、ある種のユニバーサルサービスということで、都市部だけではなく地域における受講機会確保、労政審などでもしばしば問題提起を受けているところでございまして、私ども労働局はもとより、自治体あるいは地域ごとの教育訓練プロバイダ団体等の協力を得て、特にこうした地方における講座開拓を重点的に進めるとともに、従前は講座指定の対象になっておりませんでした、いわゆる完全e-ラーニング講座、全国どこにいらっしゃる方でも受けられるような講座も、他の要件を満たせばこの専門実践の対象になるといった制度改正を先般行ったところでございます。そういった点の組み合わせによりまして所在する、居住する地域に関わらず、必要な訓練が受けられる環境整備をしていきたいと思っております。

母子家庭の母等に関しましては、当然先ほど来お尋ねいただいております専門実践の受給要件を満たす方は専門実践給付を受けることも可能でございますし、他の部局が直接所管しておりますけれども、雇用保険の被保険者期間の要件を満たさない方であったとしても、母子家庭の母の方に関しては教育訓練給付の指定講座を受講した場合、他の支援給付金制度といったものもございまして、それらが相まったの受講機会確保を図っていきたくと考えているところでございます。

それから、全体4点目でございますけれども、いわゆるリカレント教育、事務系、管理職系に偏っているのではないかと趣旨の御指摘もいただいたところでございます。先ほど、現在、専門実践教育訓練の対象講座は2,500弱と申し上げましたけれども、実は過半の約1,300の講座は先ほど例示として挙げられましたような名称独占、業務独占の資格取得を目標とする養成講座でございます。したがって、専門実践給付全体といたしましては当然今日御説明申し上げている、いわゆる狭義のリカレントもそうでございますが、むしろ全体としてはこうした資格取得、より就職に結びつきやすいような実践的な講座を重点的に現状でも運営をしているところでございます。

最後5点目、大変大きなお尋ねでございますので、あくまで私ども部局の立場でということでお答え申し上げたいと思いますが、政府全体でも人材育成推進会議等の場で能力開発、特に重点と考えられる分野を絞り込むような議論がさまざま行われているわけですが、私ども事業運営の中でも、1つにはそれぞれの地域ごとに行政機関、教育訓練機関、労使等の参画を得ての地域訓練協議会といった場を設定し、ハローワークが業務運営を通じて把握しております職種別の需給状況なども反映した形で、より就職に結びつくような訓練設定を優先的に行うといった取組を行うとともに、公的訓練について事後的な評価として一定の就職実績を上げなかった場合には、その対象としないといったPDCAサイクルの事業運営上の仕組みもございますので、こういった仕組みを使いながらなかなか正確に将来の需給動向を見込むことは難しいわけでございますけれども、でき得る限り就職に結びつくような訓練に重点を置いていくような工夫は行っているところでございます。

○文部科学省 今お話があったとおりですが、BPの中でも例えば認定看護師の資格とか、そういう講座もございまして、それにつきましては例えばITを活用してとれるようにとか、そういうものもございまして、地方でなかなか機会がないというのはそのとおりだと思いますので、そういう部分については文科省としても力を入れていきたいと思っています。

○佐藤会長 意外に教育訓練が知られていないことがわかったので、少し宣伝してもいいかなと思いました。

もう一つ効果測定、大きな話で今日のテーマではないのですが、雇用保険のデータベースにそれぞれどういう訓練を受けたかというリンクがついていないのです。だからどういう訓練を受けると離職者が転職しやすいとか、転職して賃金が上がるとか、実はもう少しデータの活用についてお考えいただくといいかなと。その辺は何かやるのですか。

○厚生労働省 今、座長から御指摘がございましたような訓練施策のエビデンスベースの展開という、この上で雇用保険データを活用して、これまではほとんどできていなかったのが実態でございますが、近時こうした政府全体としての取組の方向性の中で、受講者に関しまして訓練分野とひもづけた形で定着実績についての分析を今、順次開始をしております、部分的には私どもそうしたデータも開示しているところでございます。必要に応じてまたそういった状況についても御報告申し上げたいと考えております。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

あともしあれば事務局にこういうことをやっていただくということで、どうもありがとうございました。

それでは、ここで入替えということで前半の方には御退席いただいて、後半の方に入ってくださいということで、多分、外でお待ちいただいているのだと思うのです。

あと、先ほどの教育訓練は税金のほうでかなり交通費とか本代も控除が広がってきているので、それもあまり知られていないというのがあるのです。

(説明者入替え)

○佐藤会長 どうもお待たせいたしました。それでは後半ということで、先ほどの資料1

の前半の I の 2 以降となります。

では最初にESG投資など資本市場等における女性活躍情報の見える化について、内閣府から御説明いただければと思います。

○田平推進課長 内閣府男女共同参画局推進課の田平でございます。よろしく願いいたします。

本件につきましては、本年4月13日の本調査会の第7回会合におきまして、前任の大隈から御説明をさせていただいているところでございます。

女性の活躍推進につきましては見える化を進めようということ、それを通じて自発的な取組を進めていきたいと思いますというように1つ大きな流れになっているかと思いません。その中で行動計画を策定して、それを公表することで取組を行っていただいているところでございまして、そういう自主的な公表を内閣府や厚労省においてもホームページ等に見える化を進めているところでございますが、それに加えて外部からの評価を通じて企業における女性活躍の取組の推進をしていくことが重要ではないかということで、このようなESG投資の機関投資家などからの外部評価をどのような形で女性活躍の推進につなげていくかというところで検討を進めるべしというお話があったかと思っております。

その中でこういう機関投資家の方を対象とした女性活躍とか、その本となるワーク・ライフ・バランスに関するESG投資の状況についての調査を行う。どのような取組が有効かというものを分析して公表することによって、企業における取組を進めていきたいというのがこの調査の趣旨でございますが、前回の御説明の際に金融庁におきまして、日本版スチュワードシップコードの改定についての御説明をさせていただいたところでございますが、これにつきましては資料の4ページ、参考という形でつけさせていただいておりますが、この中で5月29日に実際に改定が行われまして、その中で右下の原則3、この指針の3-3におきまして下線を引かせていただいております投資先企業のガバナンス、企業戦略等々、こういったところを考慮しながら投資することでいかがかということが盛り込まれてございます。

また、その他の動きとしまして1ページ戻っていただきまして3ページの最近の動向、この3つ目の黒ポツでございますが、この部分でGPIFがESG指数の選定を公表し、運用を開始したということで、これが本年7月からという形になっております。この中で下の※2にも書いてございますが、その指数の中の1つといたしまして日本株女性活躍指数というものも指数に組み込まれておりまして、それも銘柄にスコア化されているということで、こういった取組で女性活躍の推進を評価していこうという取組が進んでございます。このようにESG投資につきましては、いろいろな新たな動きが出てきているということで、こういったところも踏まえながら有効な検討を進めていきたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 続きまして、産業界及び教育機関への周知、広報の実施について経産省から御説明をいただければと思います。

○経済産業省 経済産業省の大学連携推進室長の飯村と申します。今日はヒアリングの機会を頂戴しまして、ありがとうございます。

資料8をご覧くださいと思います。本日のヒアリングの位置づけでは、あらゆる分野における女性の活躍のうち、産業界及び教育機関への周知、広報の実施という位置づけになっております。

1 ページ目をご覧くださいまして、重点方針の該当箇所ということで、細項目としましては教育機関への周知、広報の実施ということで、企業が求める人材と学生、特に理系の学生の専攻分野のミスマッチがあるということで、これを解消するような情報提供を行うという種類の事業でございます。

真ん中あたりの該当施策の背景・目的としまして、経産省と文科省で共同で理工系人材の育成に関する円卓会議というのをやっております、この中でも女性、特に理工系の女性の専門分野の分布ということで、ミスマッチが生じやすいということを指摘しているところでございます。

後ろのパワーポイントの資料を見ていただければと思います。まず12ページ、大学における男女の専門分野の違いということで、日本は理工系の女性の数が割合としては大変低い。工学系では12%、理学系では27%ということでございます。

次に14ページを見ていただきますと、これは企業における技術者の出身専門分野の男女比較ということでございます。オレンジの棒グラフは企業の側でニーズの高い分野。それに対して大学でどういう研究室で学んできたか。これが折れ線グラフです。青が男性、赤が女性でございます。見ていただきますと、女性が多い分野としては化学あるいは都市・建築、生活・家政、右側のバイオ系の研究分野が多いということでございます。そうしますと経済産業省は産業面、特に就職面で女性の活躍を促進するという観点で、この事業に取り組んでいるのですけれども、どちらかというとなら理工系の女性の輩出の割合が高いバイオ系のような方にも、実はバイオ以外の分野でも活躍の可能性があるということナビゲーションしたい。選択肢の幅を広く見ていただきたいということで、見える化システムを開発しているところでございます。

戻っていただきまして7ページ目でございます。学部、学科ベースではなくて、学んだ科目をベースに学生の方に学んだ科目、履修科目を入力していただきますと、真ん中にあるようなレーダーチャートで、もともと基礎力、専門力としては生物系の分野けれども、例えばプラスアルファで機械系のものをとっていけば、医工系の人材として幅広く活躍できる。そういった形で御自分の就職の可能性を広くナビゲートしていくことを目指したシステムを開発してございます。

10ページ目をご覧ください。この事業は28年度、29年度の2年間の事業でございます。システム開発をしてまいりまして、今年度は2年目で最後ということで、ちょうど9月21日に経済産業省でシンポジウムを開催しまして、理工系女性の社会進出の支援ということで、シンポジウムの中でさらなる課題あるいは今後の取組について議論してまいりたいと

考えています。特にこれは理系の4年生の就職の方に見ていただきたいわけなのですが、実は履修履歴というものはもっと早い段階から専門性の幅に気づいていただきたい。例えば1、2年生のうちから、あるいは大学に入る前から自分の就職の可能性に目を開いていただきたいということで、予算事業としては今年度で終了なのですが、来年度以降について、これは補助事業でやっております事業については自立化するとともに、4年生以外の若い方にも、こういう視点があることの広報を引き続き進めてまいりたいということでございます。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、次に治安、安全保障等の分野における女性活躍の取組の推進について、防衛省からお願いします。

○防衛省 防衛省人事教育局人事計画・補任課の鍋田と申します。どうぞよろしくお願いたします。

防衛省・自衛隊につきましては、今年4月に女性自衛官活躍推進イニシアティブを策定いたしまして、内容につきましては女性自衛官の比率倍増とこれまでの女性自衛官の配置制限を見直し、全面解除する。それに加えて、女性自衛官の離職を防止するとともに、女性自衛官の採用、登用の拡大に取り組んでいるところでございます。

今回の要求につきましては、そもそも自衛官というのは決められた場所に居住する義務がございまして、原則、駐屯地等の中で隊舎に居住しております。現状、女性自衛官というのは全体の6.1%でございまして、それを増やしていくために、まず環境の整備を行っていかうという考えてございます。具体的に申し上げますと、女性自衛官が居住しています隊舎、あとは庁舎の中にもございます例えばトイレだとか浴室だとか居室だとか、そういったものを整備していくというものでございます。

4ページでございますが、防衛省は庁内託児施設の整備も進めておりまして、それに加えて隊員が例えば災害派遣等で派遣される場合に子供を預ける場所がないという場合に、駐屯地等の中で一時的に預かるという施策を実施してございます。そういった庁内託児施設の整備と緊急登庁支援というものを実施するための備品等の整備を行うための事業を実施しているところでございます。

簡単でございますが、以上でございます。

○佐藤会長 それでは、最後に旅券への旧姓併記の拡大に向けた検討について、外務省から御説明いただければと思います。

○外務省 外務省旅券課長の鈴木と申します。よろしくお願いたします。

旅券への旧姓併記の推進に向けた検討というパワーポイント資料をもって御説明申し上げます。

6月6日の重点方針を踏まえまして、今後、旅券への旧姓併記の要件を緩和しようと考えております。現在も旅券への旧姓併記は認めておりますが、現時点では必要性を個別に

判断して認めております。今後は旅券申請者が旧姓の併記を希望し、かつ、戸籍謄抄本に旧姓が書かれている。それが確認できる場合には旅券への旧姓併記を可能とする方向にしたいと思っております。つまり、我々が必要性を個別に判断するプロセスを除く方向でございます。

これと同時に旧姓の記載方法を変更することを検討しております。パワーポイントの下の左に現在の旅券の旧姓併記の実例を載せておりますが、例えば戸籍姓がGAIMUさんで、旧姓がTANAKAさんの場合、括弧書きで「(TANAKA)」と併記をしております。これが現行制度でございます。ただ、この括弧書きというのが国際的には認知されているものではございませんで、出入国審査の際に無用のトラブルを招きかねないというおそれがございます。

旅券は御存知のとおり国際的な身分証明書としての機能を有しておりますので、出入国審査でトラブルを招くというのは我々としては本旨ではございませんので、このトラブルを回避するために旧姓をどのように併記するのが最も望ましいか、旅券の機能を維持しつつ、旧姓をいかに併記するのが望ましいかを検討したいと思っております。その際には、旅券というのはICAO、国際民間航空機関が国際標準を定めておりますので、その国際標準や諸外国の運用を考慮に入れつつ、検討をしていきたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 これから質問を伺うのですが、この後は先ほどと違ってある程度出していたでいて、メモしておいていただいて、まとめてお答えいただくほうが多分時間的にはいいかなと思っておりますので、まず内閣府と経産省さんを先にずっと出してもらいます。

では白河委員、渡辺委員。

○白河委員 ESG投資とステュワードシップコードの改定について伺いたいのですけれども、この前、APECの女性のリーダーシップのプログラムの調査をやっている方にヒアリングしたところ、証券取引所が絡むと女性活躍の推進が早い。今、アジアは発展途上国ほど投資を呼び込むためにESG投資を物すごく利用していて、ガバナンスコードを変えるとといったような取組は非常に効果があるし、投資を呼び込むためにとにかくやらなければいけないということで、多くの企業がやっているということで、すごく加速しているそうで、残念ながら日本はビリなのです。なのでステュワードシップコード改定とか、こういったことが具体的にどういうふうに女性活躍の推進にどうなったらつながるのかというところがいまひとつわからないので、もし何か具体的な例があったら教えていただきたいのと、さらに加速するためにはもっと何をすればいいのかというところも教えていただければと思います。

○渡辺委員 経産省の資料の14ページの参考3で御説明いただいたように、男子の学生と女子の学生では、今の産業に合っているか合っていないかで見ると、女子の多くが専攻する分野の産業がないという非常に分かりやすい御説明をいただきました。その中で女子にもう少し社会でどういう産業が必要なのかを知ってもらう。それはとても大事なことだと思います。

一方でほかの角度から考えてみると、男子の専攻があまり産業とずれていないということは、今の産業が男性の論理でできているという見方もできるわけです。ここに示してあるようなバイオ、デザイン、生活、都市など、こういう分野は実は世界ですごくイノベーションの起きている新しい産業なのです。そこは日本が遅れていることもよく考えないといけないので、むしろ女性が得意な分野に産業をつくっていく。この両面からやっていると、女性を男性の論理に合わせるだけでは社会はよくなるので、そういう観点はぜひ入れていただきたいと思います。

○横田委員 ESG投資の件で質問なのですが、まずインデックスを幾つか紹介されている中で女性活躍推進企業データベースがひもづいているというのを拝見して、すごい、ここまで来たんだというのですばらしいなと思いました。ありがとうございます。

御質問は内閣府ではなくて、なでしこ銘柄と経産省であったものは、そもそも今インデックスに2～3年前はひもづいていないというお話だったので、政府がやっているものでインデックスがきちんとひもづいているのか。あとで別途でも構いませんので、ぜひ教えていただければ幸いです。

○佐藤会長 ではESG投資を分かる範囲内で。

○田平推進課長 まず白河委員からのお尋ねでございますが、これにつきましては経済界とかでいろいろな動きがあるという話も聞いたりしておりますが、まだ具体的にどういう形で女性の活躍につながっていくかというところは、正直言ってまだ十分にわかっていない部分がありますので、今回の研究とかでそのあたりをできるだけ研究いたしまして、それで公表することによって取組を進めていければと考えておるところでございます。またいろいろアドバイスとかいただけると非常にありがたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それから、横田委員からの今のなでしこ銘柄の話ですが、経産省さんのお話でございますので、また経産省さんとお話しながら御提供させていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○佐藤会長 では経産省、お願いします。

○経済産業省 渡辺委員からの御指摘で、12ページで産業界、男性・女性の研究分野が違うということを御紹介しました。

もう一つ、18ページも見ていただければと思うのですが、女性の進路選択に誰が影響を与えるかというふうに見ますと、例えば両親、特に母親の影響が大きいということもありまして、ここで一番目立っているのは資格や免許の要る仕事についてほしいというのがありまして、よく申し上げるのですが、薬剤師さんは6割以上が女性ということで顕著な例かなと思っております。もちろん今の産業が男性の論理であるとか、それに合わせましょうということではございませんで、産業自体もどんどん変わってきておりますし、例えば先ほどの14ページを見ていただきますとAIとかIT系の人材がすごく足りない。その分野の専門家というよりも、例えばバイオ×ITの人が欲しいんだというようなことで

ございますので、本当は男女関係なくという面もございまして、幅広く御本人のってきた科目あるいは興味のところにより職業選択が近くなるようにということで、情報を提供したいと考えております。

1点だけ報告させていただきたいのですけれども、11ページに9月21日に開催するシンポジウムの概要を掲載させていただいております。実はお茶の水女子大学のリーディングの吉田先生にも御登壇いただく予定でございまして、こういった形で大学の方あるいは産業界の方も含めて理系女性に期待すること、それから、理系女性は現役の学生さんも含めて、このように大学や企業に求めることも話させていただきたいと思っております。日が近いのですけれども、もしよろしければぜひ関係者の皆様、顔を出していただければありがたいと存じます。

長くなりました。失礼しました。

○佐藤会長 どうぞ。

○室伏委員 簡潔に申し上げます。

理系女性の問題なのですけれども、実はこれは20年ぐらい前からいろいろ問題になっていて、なかなか解決ができない課題です。こういう形でまとめてくださって、いろいろ啓発活動をしてくださるのは大変うれしいと思うのですが、やはり先ほど渡辺委員がおっしゃったように、男性、女性の役割分担のようなことを強くおっしゃっていただきたいということがございます。例えば、リーディング大学院ではいろいろなディシプリンを横断的に学んで、男女の別なく個々の特性を活かし、さまざまな問題解決の役に立つような人材を育てるということが進んでいますので、ぜひそういった例にも焦点を当てていただければと思っております。よろしく申し上げます。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ。

○種部委員 今の理系のところなのですけれども、本当に埋もれている分野だと私は思っています、医療は人材が足りなくなるので、労働力不足の補てんがAIとバイオに全てかかっていると思うのです。いつもこの分野の議論のときに医薬系は全部まとめて十把一絡げに書いてあります。しかし薬学部に至っては6割女性と言いながら、薬剤師として働く人と、創薬をやっている人は全然違うのです。薬学部の中にカウントされている中に生物工学系の研究職についている人はそんなに少ないわけではないのです。そういう人たちが今すごく大きなイノベーションを起こしていますし、創薬は切り札だと思うのでぜひ分けて。

もう一つはAIとか医療系の医工系では、例えば看護師資格を持っていて開発に携わることは、これから必要になってくると思うのです。そうすると看護系の学部に行っている女性の中でもそういう分野を新しく作り出していく人材を見える化していけばいいのだと思うのです。十把一絡げをやめて、その中の細かい分析をぜひお願いしたいと思います。

○辻村委員 文科省の方がいらっしゃらないので経産省の方に申し上げるのも適切ではな

いかかもしれないのですが、両者で実施されている理工系人材育成に関する産学官円卓会議なども、従来の理系、文系という分類に即してなさっているのですね。先ほどから性別役割分業の問題が出ていましたけれども、学問体系の問題として、従来の体系でいいのか、発想の転換が必要ではないか、という点を一言指摘させていただきます。文科省のほうで文理融合型の推進を以前からされていますが、今後は従来のような理系・文系という分け方とは変わってきますし、大学でも全学教育などで理系の学生も文系の講義を履修できるようになっています。履修証明の話もそれに関連しているのだと思うのですが、初めから理系・文系を従来の体系で分けないようにすることが重要と思います。

今後、文理融合型を進めていけば、リケジョという括り方ではない方法で、解決が図られていく可能性があると思うのです。文理融合は1980年代頃から言われていたと思いますが、今でも、リケジョ、ドボジョなどの括り方をすることで、逆に理系を狭く見る傾向があるのではないかと思いますので、そろそろ次の政策では発想の転換も考えていただきたい。ぜひ文科省の担当者に聞いてもらいたかったのですが、今いらっしゃらないのでお伝えください。よろしく申し上げます。

○佐藤会長 それでは、後半の防衛省、外務省のところでもまとめて、どうぞ。

○小山内委員 防衛省さんをお願いします。東日本大震災以降、防災における女性の役割というのが非常に大きいということが言われてきております。そういう中で女性自衛官の方々を増やすということは本当に素晴らしいことだと思っております。その中で環境整備という部分でトイレ等の整備。私は航空自衛隊に講師で伺ったときに、トイレを案内されたのですが、その際に女子更衣室の中に女子トイレがあったのです。そういう環境の中でいい仕事ができるかといえば、なかなか難しい部分があるかと思っておりますので、ぜひこちらの環境整備には力を入れていただきたいなと思っています。

あと、防災につきましても女性たちが災害にあったときに、小さな子供がいても男性と同じようにしっかりと現場で活躍できる環境という部分も非常に重要だと思いますので、ぜひこの予算を有効に使っていただきたいなと思います。

そういう中で私が調べましたら、駐屯地は日本に160ぐらいあるということだったのですが、その160ある駐屯地の中で今こういうトイレとか環境面で整備されている駐屯地がどれぐらいあるのかというのをざくっとでいいので教えていただきたいのと、今後その160ある駐屯地を何年かけてしっかりと整備していきたいと中長期的に考えているのかをお伺いしたいと思います。

○佐藤会長 高橋委員、どうぞ。

○高橋委員 同じく防衛省の資料9の4ページに関連して御質問をしたいのですが、真ん中からちょっと上のほうです。1つは女性自衛官を倍増させるという目標を掲げた。これはここ数年間どのように変化しているか、数字が分かれば教えていただきたいということと、同じ段落の4行目に女性活躍を推進するための隊員の意識改革と書いてあります。私は自衛隊の幹部学校に10年以上、教育に関わっておるのですが、例えば研修の中

にこういう隊員の意識改革がどのように組み入れられているか。そういうことがちょっと知りたいと思ひまして、具体的な隊員の意識改革を図るための方策を教えてください。どのように考えておられるのか。

○佐藤会長 ほかにいいですか。では、とりあえず今ので防衛省から。

○防衛省 まず1つ目の御質問でございますけれども、駐屯地の数は陸海空合わせれば相当な数がございまして、陸上自衛隊の数だけ言えば多分170ぐらいだと思います。

今、女性用の隊舎だとか庁舎のトイレとか、そういった区画の整備を順次行っているところでございますけれども、ただ、防衛省のいろいろな隊舎も含めて老朽化しているものがたくさんあって、女性用を優先的にやるというのがなかなか難しいような状況でございます。その中でできる限りそういった女性用のところは整備していきましようというところで、全体でどれくらいまで整備が終わっているかというところまでは、正直そこまでは把握できておりませんが、基本的に可能な限り、目標では2030年までに現在の女性自衛官の比率を9%まで持っていこうと計画してございますので、それまでにはそれをカバーできるような施設整備はやっていきたいと考えております。

○佐藤会長 それから、これまでどういうふうが増えてきたかという話です。

○防衛省 増えている数は、女性自衛官の数は全般的には上昇傾向ではあるのですが、そのときの景気だとか、そういったものに左右する部分もございまして、例えば平成10年ですと全体の割合の約4%弱ぐらいで、現在が6%強で、目標としてはまず9%という目標がございまして、それは2030年度まで。今年4月に策定いたしました女性自衛官活躍推進イニシアティブでは倍増までもっていく。ただ、そこは期限をいつまでということではなく、目標として倍増させていこうという計画でございます。

それと意識改革でございますけれども、まず教育といいますか、我々いろいろな意識啓発セミナーだとか、例えば中央の陸海空自衛隊の女性施策を実施しているところの部署が全国を巡回して意識啓発をやったりだとか、そういったことは実施してございます。それに加えて部外の有識者等をお招きして講演会を開いたりとか、そういったものを活用しながら隊員の意識啓発等を実施しているところでございます。

○高橋委員 ありがとうございます。

○佐藤会長 今、自衛官の女性は6%とありましたね。これはストックなので例えば去年採用というか、新規に入ってくる人の中の女性比率はざくっとどのぐらいあるのですか。

○防衛省 採用は増やしてはいます。定員で女性の枠を増やしてきているのです。単純に採用するのであれば可能であるのですけれども、どうしても受け入れるための居住区だとか、そういった整備ができていないところに採用だけするというのはなかなか難しいところがございまして、まずはその採用を増やすと同時にそういった施設の整備を進めていこうという計画でございます。

○佐藤会長 受け入れサイドの問題もまだあるのですね。

○防衛省 そうでございます。

○佐藤会長 分かりました。これを見ると女性どころではなく改修したほうが良いという話ですね。老朽化しているところが結構多いということですね。

前半も含めて何かあれば。では鈴木委員。

○鈴木委員 後づけで恐縮ですが、前半も含めてということなので、資本市場に身を置いておりますのでESG投資に関して一言だけ。

今、一般に想像されている以上に、機関投資家がESG投資の重要性を強く意識するようになってきているということを申し上げたいと思います。そういう意味ではGPIFの動きは本当に大きいことの1つですが、まさに機関投資家がステューワードシップ責任を果たすためには、女性のファクターだとか、ワーク・ライフ・バランスのファクターが投資のリターンを向上させている、あるいは、投資のリスクを低減させているということが実際に確認されていかないと進まない話です。先ほど白河委員からステューワードシップコードの改訂がどう女性活躍につながっているのかという御質問がありました。今後、内閣府さんでアンケートと検討会で研究を進めるということだと思いますが、実際に女性というファクターや、ワーク・ライフ・バランスというファクターが投資の世界でもうまく効いているという状況を示していくことができれば、企業というのは投資家の目を非常に気にしますので、それがドライバーとなって企業の構造を実際に相当変えていくことになると思います。反対に、女性のファクターに注目していくと言いながらここでは、ESGとひとくくりにしていきますけれども、Eのファクターなど女性それ以外のファクターは効いているが、女性のファクターはそうでもないということになってくると、これまでやってきた女性活躍推進や男女共同参画のための施策がどこか足りないとか、やり方を改善すべきであるという話になっていくと思います。資本市場における女性活躍情報の「見える化」は非常に大きなポテンシャルを秘めていると思いますので、アンケートと検討会を通じた取組みに期待を申し上げたいと思います。

○佐藤会長 今に関連して、先ほどなでしこ銘柄の話があったのです。あれも手伝って、銘柄に指定した後どう伸びているかをちゃんと比較していて、そのデータは後ろに載っているのです。一応リターンがそちらのほうが大きいという結果にはなっています。

大体よろしいですか。そうすると、今日はここまでということで事務局から連絡をお願いいたします。

○南調査課長 ありがとうございます。

次回の重点専門調査会ですけれども、10月4日の10時から、今回2時間をお願いしていたのですけれども、30分拡大をいたしまして盛りだくさんでございます。12時30分までお時間をいただきたいと思います。場所は本8号館の6階の会議室でございます。また詳しくは直前に御案内をさせていただこうと思っております。

今回は重点方針2017に基づく概算要求の後半部分です。資料1の裏面のヒアリングと、それに基づく質疑、あわせて国連の女子差別撤廃条約の実施状況の報告に関する最終見解のフォローアップというものが3項目ほどございまして、それについてもあわせてヒアリ

ングを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 それでは、今日の皆さんの議論を踏まえて各府省では施策に取り組んでいた  
だければと思います。どうもありがとうございました。