

重点方針専門調査会（第12回） 議 事 録

内閣府男女共同参画局

重点方針専門調査会（第12回）

議 事 次 第

日 時 平成30年3月23日（金）10:00～12:04
場 所 合同庁舎8号館8階特別大会議室

1．開 会

2．議 事

（1）「女性活躍加速のための重点方針2018」に盛り込むべき重点取組事項について

- ・「女性活躍加速のための重点方針2018」の検討方針等について
- ・女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の見える化
- ・科学技術・学術における女性の活躍
- ・テレワークの推進

（2）その他

3．閉 会

佐藤会長 定刻になりましたので、ただいまより、第12回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

本日から、当専門調査会では、「女性活躍加速のための重点方針2018」に盛り込むべき重点取組事項について、皆さんに調査審議を行っていただきたいと思います。女性活躍を更に加速させるために、積極的な議論をいただければと思います。

まず始めに、野田女性活躍担当大臣より御挨拶をいただきたいと思います。

それでは、大臣、よろしくお願いします。

野田大臣 おはようございます。

重点方針専門調査会開催に当たり、全国の遠いところからもわざわざお出ましをいただきました皆様方には、高いところからですけれども、まず始めに感謝を申し上げたいと思います。今日は、誠にありがとうございます。

今日は、重点方針2018の策定に向けて、ここにいらっしゃる皆様方には、忌憚のない御意見をどんどん出していただきまして、今、進めている女性活躍が、さらにリアルで現実的で1人でも多くの女性に賛同いただけるもの、女性のみならずパートナーである男性たちにも十分に理解していただけるようなものをお作りいただければと思っています。

安倍内閣が約5年前に発足しましたが、歴代の総理大臣の中で本会議場のひな壇、センターで、日本の主要な政策は女性活躍だと言い切ったのは、安倍晋三総理大臣だけでございます。私は、そのとき非常に感動しましたし、女性がしっかりと認められる社会になって初めて先進国と言えるのではないかという思いをしていたので、安倍総理に大きな拍手を送ったものであります。

様々な取組の結果、一定の成果は上がりました。しかし、やはり安倍総理だけではこのムーブメントを大きくすることはできません。1人でも多くの人たちが参加し、自ら汗をかいて、そして、自分の知見のもとでよりよいものをつくっていかうという、国民の総意、努力がなかりせば、本来の答えには到達できないのだろうと思っています。

そんな中で、私自身が見ていて感じたのは、女性が活躍することはポジティブでいいことなのだけでも、それ以前の、活躍というよりも当たり前前にこの国の中で尊厳を認められたいという思いが、「活躍」という言葉が前に進めば進むほど広がってきたことも事実ではないかということです。正直に申し上げて、私の役目というのは、男性の方には恐縮ですが、いまだ男社会であるこの国で認識されづらい、私たち女性の抱える様々な困難や制約を明らかにして、着実にそれに対して答えを丁寧に1つずつ出していくことではないかと思っています。

つまり、本当の活躍のために必要なのは、それを支えるフェアネスな社会という基盤がなければいけないのではないかと思っています。このフェアネスというのは決して女性にだけではなくて、多様な人たちがこの国に集うときに、全ての人たちが自分の人生を肯定的にとらえ、少しでも能力が発揮できる。それは、男女問わず、障害の有無を問わず、年齢を問わず、国籍を問わず、必要なことではなからうかと思っています。

ましてや、今、日本が直面しているのは、歴史が始まって以来の未曾有の危機と言われている少子化による人口減少です。既に去年は自然減、つまり、亡くなる方マイナス生まれる方は40万人になりました。40万人というとぴんとこないかもしれませんが、私は岐阜1区を地元とする国会議員として仕事をさせていただいていますが、その岐阜市の人口が41万人です。つまり、国会議員1人が出てくる数だけの人口が減っている。これは、「静かなる有事」という現状認識ではなかろうかと思っています。

女性自身が、これまでのように仕事の中の補充の役割、例えば、メインとサブであるならサブという位置づけから、しっかりと生産性の担い手又は付加価値を求められる存在として認知されること、それによって多くの女性たちが人々のために働くことの喜びと生きがいを見つけていただいて、まさにそういう充実感の中で、家族と、親として生きていくことができる、そんな優しい、落ちつきのある、持続可能な日本をつくる一員になってもらいたいと願っています。

いずれにしても私自身をお願いしたいことは、ここで丸く収めていただく必要はないということです。私自身ずっと女性政策に取り組んできましたが、初めて聞くような話が多々女性政策の中には出てきます。そういうとがった意見をどんどんそれぞれの分野で御披露いただいて、女性政策をよくしていくためには、改善していくためには、また、女性の困難や制約をなくしていくためにはどうすべきか、という様々な知恵をこの場で出してくださいまして、よい頭の汗をかいていただければありがたいと思います。私たちの前向きな希望あふれる答えを待っているのは、女性だけではありません。次世代の子供たちがしっかりと私たちの動向を注視してくれているのだと思って、ともに大人として頑張っていくではありませんか。私も、微力ですけれども、お邪魔にならないように皆様方をしっかりお支え申し上げることをお約束申し上げます。どうぞよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

後で、先ほど女性だけではなく誰もが本当に活躍できるフェアネスな世界という趣旨を大臣ペーパーでまた説明していただけたらと思います。

大臣は、公務の都合上、ここで退席ということです。

どうもありがとうございました。

(報道関係者退室)

(野田大臣退室)

佐藤会長 それでは、議事に入らせていただきたいと思います。

まず、配付資料について、事務局から確認をお願いいたします。

岡田総務課長 資料を確認させていただきます。

1枚目は、議事次第でございます。

資料1-1～1-3までは、後ほど御説明いたしますけれども、重点方針の流れ、重点方針についての考え方、これまでの取組を記載してございます。

資料2-1、2-2は、男女共同参画基本計画の成果目標の動向について、2つございます。縦長の資料でございます。

資料3は、鈴木委員からのプレゼンテーションの資料でございます。

資料4以降は、今日御説明いただきますけれども、各省の説明資料でございます。資料4-1と4-2は女性活躍情報の見える化に関するもの、資料5-1と5-2は科学技術・学術における女性活躍に関するもの、資料6-1と6-2はテレワークの推進に関するものでございます。それぞれ各省庁さんから提出された資料と男女局で整理している資料、過去の重点でどのように盛り込まれているかを記載したものが、資料の1番後ろについています。資料の向きが見にくいかもしれませんが、次回以降、工夫いたします。

先生方の目の前に青いファイルがございまして、そこに参考資料としていろいろな資料をつけております。めくっていただきますと、規程集とか、この調査会の先生方の名簿、過去の重点方針の本文、それに向けてこの重点方針専門調査会で御議論いただいた意見など、過去のものを用意させていただいております。参考資料9では、4次計画についての本文を入れさせていただいております。参考資料10～12は、A3で折っておりますけれども、過去の重点でのフォローアップに関する資料を入れさせていただいております。参考資料13、14は、女性に関する暴力の専門調査に関連する資料でございますので、恐らくこの専門調査会では御覧いただくことはないかと思っておりますけれども、参考資料としてつけさせていただきます。

以上でございます。

佐藤会長 本日から専門調査会で重点方針2018に盛り込むべく重点取組事項について議論を始めるわけですが、その議論を進める大きな枠組みとして、3月20日に男女共同参画会議で議論されていますので、専門調査の進め方等、先ほど野田大臣もおられましたけれども、大臣からペーパーが出ていますので、それについて事務局から御説明いただければと思います。

岡田総務課長 まず、最初に資料1-2で御説明させていただきます。

これは、先日20日、参画会議におきまして、今年の重点方針2018の検討方針として了承されたものでございます。

1ページ、今後のスケジュールでございます。3～5月にかけて重点方針専門調査会と女性に対する暴力に関する専門調査会で調査検討を行っていただきまして、5月下旬に男女共同参画会議で意見を取りまとめます。政府においては、6月をめぐりに女性活躍加速のための重点方針を決定することとしております。

2ページ、この5年間の女性活躍の進捗について、右側でございますように、女性就業者数の増加、子育て期の女性の就業率の上昇、第1子出産前後の妻の継続就業率の上昇など、この5年間で女性活躍は着実に進んできたことが分かります。

3 ページ、他方、先ほど大臣の御挨拶にもありましたけれども、いまだ男社会である我が国では、女性活躍以前に、男性には分からない女性の悩み、普通の女性が抱える様々な困難や制約は解決すべき課題として認識されていないということで、グラフを見ていただいても、男女の地位が平等であると答えた人の割合は社会全体としてもまだ低く、分野で見ても、職場、政治の場、社会通念・慣習・しきたりなどで低くなっております。

4 ページ、雇用における現状につきましては、左側のグラフを見ていただきますと、女性の非正規雇用者の割合は、近年やや低下傾向にございますけれども、男性と比べて高い状況でございます。真ん中のグラフ、男女間の賃金格差につきましても、縮小傾向にありますが、いまだ格差がありまして、右のグラフにありますように、国際的に見ても日本の男女間の賃金格差は大きいことが分かります。

5 ページ、左のひとり親世帯の状況を御覧いただきますと、母子世帯における就労収入は父子世帯に比較して低いことが分かります。右側、女性に対する暴力の現状につきましては、約10人に1人の女性が配偶者からの暴力を複数回経験していると答えております。

6 ページ、左側、子宮頸がん検診、乳がん検診の受診率はいまだ低く、右側、近年、オリンピック日本選手団に占める女子選手の割合はおおむね半数であるのに対しまして、スポーツ団体における女性役職員の比率は11.7%と低い状況にございます。

7 ページ、男性の家事・育児等への参画状況を見ますと、6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は83分で諸外国と比較すると極めて短いこと、また、左下の行動者率を見ましても、妻の就業の有無にかかわらず家事・育児に関わっていない男性が多いことが分かります。男性の育児休業取得率は上昇傾向にございますけれども、依然として低水準でございます。

8 ページ、これまで取り組んできた経済分野における女性活躍の現状につきましても、左側のグラフにありますとおり、管理的職業従事者、上場企業役員に占める女性の割合は近年伸びてはきておりますけれども、右のグラフにありますとおり、諸外国と比較するとまだ低い状況でございます。

9 ページ、地方活性化策を考えます上では、左側のグラフにありますとおり、三大都市圏以外から人口流出が、赤線で示されている女性のほうが青線の男性よりも多いことに注目する必要があります。また、右側のグラフにありますとおり、イノベーションを起こすために重要な研究者を占める女性の割合は、他の先進諸国と比べて低い状況にございます。

10 ページ、こうした状況を踏まえまして、今後、重点方針2018に向けて御議論いただくに当たって、まず、女性が抱える問題を直視し、正面から取り組むフェアネスの高い社会を構築し、女性の能力の最大限の発揮を目指すこと、そして、少子化・人口減少社会を迎えまして、「生産性向上・経済成長」の切り札としての女性活躍を推進していくこと、この2つをキーコンセプトに設定しております。具体的には、左側、妊娠や出産、更年期といったライフステージの変化に直面する女性の健康支援、離婚後、難しい生活をしている

シングルマザーなどのひとり親家庭への支援、人権問題である女性に対する暴力の根絶に向けた取組。また、右側、女性活躍情報の見える化を徹底、労働市場・資本市場における活用を促進するとともに、柔軟な働き方を実現するテレワークの推進や、女性がキャリアアップをするためのリカレント教育を進めること、また、その仕事や家事・育児の男女が分かち合えることが当たり前であることが、女性の能力の最大限の発揮、少子化の解決にもつながるという観点から、男性の家事・育児への参画促進も不可欠でございます。さらに、前提として、待機児童の解消や保育士の処遇改善、また、働く意欲を阻害しない制度のあり方についての引き続きの検討を行う。これらは、先ほど申し上げましたとおり、数回本調査会を開催していただく中で、分野ごとに議論していただくということでございます。また、女性に対する暴力に関するものにつきましては、別途、女性に対する暴力に関する専門調査会で御議論いただきます。

戻りまして、横長の資料1-1を御覧いただければと思います。先生方におかれましては昨年も重点方針に盛り込むべき事項について御議論いただいたところでございまして、これは横長の紙でいいますと左から3つ目の四角でございます。去年6月上旬の重点方針2017の策定に向けた議論をしていただいたということでございます。まず、この去年議論していただいて政府で決定した重点方針に基づきまして、関係府省は2018年度の予算要求をしまして、予算に基づいて、再来週からでございますけれども、2018年から事業を進めていくわけでございます。中には、2017年度に開始したものもあるということです。また、予算ではなくて法令改正とか運用等により実施していくものもあるということでございます。下のほうに赤い枠の吹き出しを書かせていただきましたけれども、今回は、黄色で示した重点方針2018策定に向けた議論をしていただくわけでございます。この議論に当たりましては、2017年に実施した施策の実施結果とか、2018年度の予算の状況を踏まえまして御議論いただければと思っております。重点方針2018には、そこからまた矢印が出ているわけですが、2019年度に新たに予算要求と予算関連施策として実施していく施策とか、18年度中に実施するもの、また、法令改正や運用などが行われるものが盛り込まれるということでございます。

長々と申しましたが、最後、資料1-3を御覧ください。これまで重点方針は3回策定してまいりました。それらに盛り込まれたものにつきまして、どのような取組がなされてきたかを事務局で整理させていただいたものでございます。あらゆる分野における女性の活躍に関連するものは黄色の枠の中、左側が制度の創設などに関するもの、事業展開として取組を開始したものは右側に整理しております。また、女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現に関連するものは緑の枠、基盤整備に関連するものはピンクの枠内にそれぞれ記載しております。

お気づきの点がありましたら、御指摘いただければと思います。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

先ほど野田大臣の御発言にもありましたように、大きな議論の方向としては、資料1-

1の10ページに沿ってということになります。資料1-1の2ページにあるように、現政権になって確かに女性の活躍は進んできたけれども、まだ男社会と言われる部分が残し、困難を抱える女性も多い。ある面では、女性の間でもいろいろな活躍機会の格差が広がっている面もあると思います。そういう意味で、「フェアネス」の言葉を単に訳すだけではなくて、普通の女性が誰でも活躍できるような、多分、込められているのはそういう趣旨だと思いますけれども、女性だけでなく誰でも活躍できるような社会をと、その点を踏まえながら検討していただきたいということだったかと思います。そういうことを念頭に置きながら重点方針2018の議論をできればいいかと思います。

もう一つ、資料1-1、なかなか分かりにくいのですが、2018年にやるということだけでなく、つまり、2018年以降の予算執行もありますけれども、もう一つは、2019年度の概算要求への反映という意味で、2017年でやったものを踏まえながら、今年度、これからはどうやっていくか。これは予算を取ってしまった後なのですね。だから、どういう観点で執行していただくか。

もう一つ、そういうことを視野に入れながら2019年度という、後ろを見ながら、こういうものを見ながら先へということですので、そのことも少し念頭に置いていただければと思います。一応こういう形で進めるということについて、何か御質問や御意見があれば。会議に出ていらした委員の方もいらっしゃると思いますので、何かあれば。

辻村議員 辻村でございます。

参画会議にも出席いたしまして、また、本日の野田大臣からの御考案もいただきまして、方針は了解いたしておりますけれども、最初ですので、確認の意味で、お話しさせていただきます。2点あります。

一つは、資料1-1を拝見いたしまして、2018、今年のこれからやろうとしている重点方針の策定は非常に重要な意味を持つのではないかと。すなわち、第4次基本計画の成果を問うための最後の機会ではないかという感じがします。裏返せば、今回取り上げなかったら、この4次計画の中で1度も取り上げたり見直したりしないままに抜け落ちていくものがある危険があるのではないかと。配付された資料などには、非常にポジティブなといいますか、好ましい成果が列挙されているのですが、これまでの政策の中で、第4次基本計画に照らして抜け落ちてきたものはないのか、実現されていない取組や項目はないのかという疑問を持ったわけです。ざっと見まして、例えば、第9分野とか、第10分野などには、手つかずの方針があるのではないかと感じますので、今まで取り組んできた一覧を出していただいたことは非常に重要なことではありますが、取り組んでいない、まだ取り組まなければいけないものを一覧にして頂くことも有用かと思います。例えば、女子差別撤廃委員会からのコメントでは、マイノリティーなどの状況について聞かれているのですが、その調査が十分かどうかなど、まだ取り組まれていないものの一覧のようなものを作っていただくとか、あるいは官庁ではその検証を始められるのかどうかなどの点について、状況を教えていただければ幸いです。

第2点は、専門調査会のなかの影響調査会がなくなりまして、この重点方針調査会が、政策の検証、影響調査の役割も担うことになったわけですけれども、作る方と結果を検証する方の両方を同じ部署で行うというのはなかなか難しいことです。2015年から始まった重点政策の成果を検証するということを、別途ワーキンググループのようなものを立ち上げて行うのか、あるいは実際にどのようにできているのかということを多少疑問に思っておりますので、そのあたりの従来の政策の成果の検証はどういう形で行われるのか。例えば一例を申しますと、野田大臣の名前が出ております資料の3番目に、男女共同参画社会に関する現状が出ております。平等感に関する表、これは2016年9月に調査されたものだというのですが、非常に端的に表れているのですよね。教育では平等だけれども、社会とか、職場とかはそうではない。その調査結果は1回限りで出ているのですけれども、例えば、基本法が始まった直後に調査したものと比較したらどうなのかとか、あるいは、これは2016年だけですけれども、もう1回調査をして、我々が取り組んでいることが何かに反映しているとか、そういうことも別途調査していかなければいけないかなと思っております。そのあたりのこういう経年変化についての調査の予定なども併せて御質問させていただきます。以上です。

佐藤会長 分かる範囲内で。

岡田総務課長 先生、御意見をありがとうございます。

後ほど、私の次に調査課長が御説明いたしますけれども、今日御説明しようと思っておりましたのは、計画でそれぞれ目標を立てておりますが、それがどこまでいったのかということは御報告したいと思っております。

先生からは不十分という御指摘かもしれませんが、今までの重点方針を作っていく中で、それぞれ各省からヒアリングを行わせていただいて、その中でどういったことをやってこられたのかということも御説明していただいたということで、そういった側面もやってきたつもりでございますけれども、また今回、来年に向けて、先生の御指摘をいただきましたが、どういったふうにやっていただいたらいいのかということのを改めて考えていきたいと思っております。

意識調査につきましては、確かにおっしゃるように、今回1回分しか出しておりませんが、内閣府、別のセクションでございますけれども、男女共同参画社会についての世論調査は5年ごとにずっと過去からやってきております。それに関して経年変化も見たいと思っておりますし、なかなか世論調査の意識というのは、本当にその効果が出るとまた意識が高まるということもございますが、判断は難しゅうございますけれども、1回限りの数字ではなくて経年変化もきちんと見て、後ほど言及していくということをやらせていただきたいと思います。

不十分かもしれませんが、現時点では以上でございます。

佐藤会長 確認で、第4次基本計画は2020年まででいいのかな。

岡田総務課長 そうです。

佐藤会長 この重点方針の検討は、基本的に前年の取組を見ながら、今回は2018年度のこれからの執行と2019年度に関して、ただ、当然、第4次基本計画をにらみながらですよ。単年度ごと、この時々によらざるを得ないということで、第4次基本計画が着実に進んでいるかどうかは見なければいけないので、多分その辺にそろそろエネルギーを割いたらという趣旨だと思いますので、それは御検討いただければと思います。ですから、2020年ですかね。そうすると、来年度をやるとき、次についてもそうですね。ですから、そういうようなことも少し視野において考えてきたらということだと思いますので、その辺は御検討ください。

もう1つは、第5次をつくるのはどうなるのですか。第5次をもしやるとすればどういうスケジュールですか。第5次というのは、2021年度からですか。

岡田総務課長 今までの例でございますと、前は27年12月でございますので、それに5年を足すと32年の12月に決定すると。

佐藤会長 通常は、過去で言うところのどのくらい前から検討しているのですか。

岡田総務課長 大体前回の例ですと、1年。本格化するはその1年くらい。

佐藤会長 31年度からでは、間に合わないのか。2018年度の終わりから。

岡田総務課長 いえ、32年の12月ですので、その1年前。

佐藤会長 そうすると、31年度。その辺も少し先を見ながらやらなければいけない時期だろうと思いますので、今日、すぐお答えというわけではなくて、その辺はお考えいただければ。

どうぞ、高橋議員。

高橋議員 今日お配りいただいた資料1 - 2の10ページでございますが、関連する意見は、2回の参画会議でも申し上げたのですけれども、その意見がこの10ページの1番冒頭の2つの印ですか。キーワードとして、フェアネスということ、経済成長が赤い字になっておりますが、それに関連して意見と質問を1つずつさせていただきたいと思っております。

まず、フェアネスということに関連して申し上げますと、大臣も今はこのことを強調されましたけれども、参画会議の際に、幼児教育の無償化に関連して、子育ての質の向上、保育の質の向上ということもセットで議論する必要があるということを示してきていたのですが、1月から少子化克服戦略会議がスタートしております。私はインターネットでしか見ておりませんが、3回ほど議論が行われている。検討の論点として、少子化の歯止めをかけるためには、従来の発想に捉われない視点からの検討が必要だと。子育てに関する課題解決のためのアプローチがうたわれております。

内閣府で出している月刊誌の巻頭言に私は少子化対策のパラダイム転換をテーマに書かせていただいたことがございますが、松田さんの持論は、従来の少子化対策のメインターゲットが実際の主要因とミスマッチになっていたと。彼の分析によれば、従来の少子化対策は待機児童ゼロ作戦とワーク・ライフ・バランスというこの2つが2大戦略だった。し

かし、それは実際には少子化対策につながらなかった、その失敗の原因を総括する必要があると。こういう問題提起をされたわけです。

そして、彼の見解では、1970年代以降の出生率の低下の大半は未婚化にあると。そのほか、もちろん非婚化・晩婚化ということにも触れられましたけれども、もう1つ指摘されたのは、過去25年間、妻の就業継続率は約4分の1で、ほとんどの変化はないと。子育て期は夫が専ら稼ぎ、妻が専ら家事・育児をするという家庭がマスを占める。できれば3歳までは家庭で子供を育てたい、それから働きたいという方が多数を占めているのだと、これらのことを指摘されたことを覚えているのです。それを彼は「典型的家族」と言いましたので、このネーミングはいろいろ議論の余地があるうかと思いますが、今日大臣がおっしゃった、いわば多様な子育て世代です。今までの少子化対策は、主要な都市に住んでいる正規雇用の共働き夫婦に重点を置いてきた。もちろんそういう世帯と、今、申し上げた、松田さんがいうマスの世帯、あるいはひとり親家庭とか、そういう多様な世帯への支援を公平にやっていく必要がある。その意味で、もう少し議論をする必要があるのではないかとということでございます。

今日の10ページ、先ほど申し上げたものとの関連で、2番目の論点がそこに関連するのですが、少子化ということの対策と経済成長あるいは女性活躍推進の関係をどう捉えるのかという根本にかかわることでございます。私は、以前内閣府の少子化対策重点戦略会議の分科会委員でしたが、「家族・地域の絆再生」会議の取りまとめの基本的な考え方として、こういうことが指摘されています。

今日の深刻な少子化の原因の1つとして、過度に経済的な豊かさを求めている風潮がある。「結婚しない」あるいは「結婚しても子供を持たない」方が、経済的、時間的な制約に縛られることがより少ないという考え方を背景に、非婚化、晩婚化、少子化が進んでいるという側面は無視し得ない。こういう中で、長期的に議論する必要があるのではないかと問題提起なのですけれども、長期的な観点から少子化問題に対応するためには、強制ではなく、経済優先・個人優先の価値観とは異なる新しい価値観に基づいて、「結婚して子供を産み育てることが当たり前と皆が自然に考える社会」を実現することが必要である。

そういう延長線上で少子化社会対策大綱ができたと思っておりますが、その少子化社会政策大綱において、少子化の流れを変えるための3つの視点として「子育ての新たな支え合いと連帯 - 家族のきずなと地域のきずな - 」として取り上げられ、さらに少子化の流れを変えるための4つの重点課題で云々ということが指摘されているのですけれども、私がお伺いしたいことは、まず、少子化克服戦略会議でどういう議論が行われているのか。なぜそれを聞くかといえ、当然重点方針を定める上でその議論とは少子化ということでリンクしてくるわけです。整合性が当然問われてくるだろうと思います。そういうことで、そのことを伺いたい。

私の意見としては、少子化の歯止めをかけるためには、従来の発想以上のより公平な支

援をしないといけないのではないか。それから、冒頭に申し上げた子育ての質とか、保育の質とか、もちろん経済の視点も非常に大事で、経済の視点を否定しているわけではありませんが、政策バランスというものをぜひ考慮して方針を決める必要があるのではないかと、ということが私の意見と御質問でございます。

佐藤会長 もし今すぐに分からなければ、後で。どなたか分かる方がいらっしゃれば別だけでも。

岡田総務課長 それでは、少子化克服会議につきましては、すぐ手元に資料がございますので、また改めて御説明や資料などを送らせていただきたいと思います。

また、先生からの御意見、ありがとうございます。今日を含めて先生方にいろいろ御指摘いただきながら最終的にまとめさせていただきたいと思いますので、今後とも御指摘いただければと思います。よろしく願いいたします。

佐藤会長 まだいろいろ議論はあるのですけれども、全体の進め方について何かあれば、いいですか。

それでは、辻村議員、高橋議員、それぞれのお話も頭に入れながら、後で資料などを用意していただいて皆さんにシェアしていただければと思います。今日は最初ですので、どのように進めるかと皆さんに御理解いただくのが大事だと思いますので、よろしく願いします。

まず最初に、先ほど辻村議員からも御説明があったような、基本計画の進捗状況についての御説明をいただけるということです。

よろしく願いします。

南調査課長 調査課長でございます。

重点方針の策定に当たりましては、例年4次計画の政策領域目標、成果目標について、進捗状況をお示ししているところです。辻村先生から御指摘のありましたような、1つ1つの施策について計画全体を包括するようなフォローアップは、なかなか毎年重点の場では時間の関係もありましてできませんけれども、計画の中で定められていますKPIについて、今、どういう状況かということをご様に御報告して、議論の参考にさせていただけたらと思ひまして、資料を用意してございます。

資料2-1と2-2をご覧いただければと思います。

御案内のとおり、第4次基本計画は、大きく3つの政策領域、その中にさらに12分野に細分化されておりまして、それで構成されております。これらのうち、政策領域を代表する特に重要な数値目標を政策領域目標としまして資料2-1に、それも含んだ各分野において重要な目標を成果目標として資料2-2にまとめてございます。それぞれについて、一番左の欄に平成27年度時点の「計画策定時」、右に期限までに達成すべき目標値、その間の「最新値」と書いてある黒枠で囲んだ部分についてが現状でございます。なお、「最新値」の右側の欄に「参考値」をつけてございますが、これは何を意味しているかと申しますと、計画策定時からその期限までの間に、仮に数値が直線的に進捗したと仮定した場

合の最新値になります。必ずしも実際の進捗は直線的な軌跡をたどるとも限りませんし、政策の効果が出るにはタイムラグが出てくる場合も多くございますので、あくまで参考程度ということで見ていただければと存じますけれども、「最新値」が計画期間全体の中でどのぐらいの進捗ぶりなのかということを示す、ある程度の目安にはなるのかなと考えております。

政策領域区目標の資料2 - 1に沿って簡単に内容を概観してみますと、おおむね計画策定時に比べますと着実に進捗しているものがほとんどだということがわかります。まず、領域「あらゆる分野における女性の活躍」につきましては、各種登用状況、このポストに占める女性の割合といった系統のものについては、おおむねニアで伸びた場合にはわずかながら届かないものが多い中で、中段、女性の就業率等については、目標に照らしても特に順調に伸びていることがわかるかと思えます。また、男性の育児休業取得についても、例えば、地方公務員や民間企業においては、大きく伸びてはいるけれども、まだ低水準という中で、国家公務員についてはここ2年で飛躍的に伸びまして、8.2%となっており、施策の効果が上がっているということが見て取れるかと思えます。

次ページに参りまして、領域「安全・安心な暮らしの実現」につきましては、健康寿命が男女ともに順調に伸びているほか、性犯罪・性暴力のためのワンストップ支援センターの設置状況も順調であると言えるかと思っております。一方、ひとり親家庭での正社員就業等については減少するなど、伸び悩んでいる指標もございます。

領域の基盤整備、の推進体制の整備の部分については、男女共同参画社会の周知度、待機児童数、大学修了者の男女割合の差、都道府県防災会議に占める女性委員の割合、男女共同参画計画の策定率等、進捗は見られるけれども、いま一步、一層の推進が必要な状況であると思っております。

次の資料2 - 2ですけれども、より詳細な成果目標と、目標は設定していないのだけれども重要な関連指標ということで参考値を併せて掲載してございます。分野別になっております。今後、重点方針2018について御議論いただくわけなのですが、この資料を常に傍らに置いていただきまして、各施策が位置する計画部分の目標の進捗状況と照らし合わせながら議論の参考としていただけたらと思っております。

なお、この表は4次計画のKPIでございますので、今回御議論いただく重点施策のアウトカムと直接1対1対応になっているものではございません。しかし、当然でございますけれども、いずれの施策についても4次計画上のいずれかの分野には位置づけられておまして、先ほど岡田課長からも御紹介申し上げたとおり、それぞれの省庁の説明、今回は資料4以降に各省のプレゼン資料がございしますが、その最後のページに、過去の重点施策における位置づけ、重点方針2015、2016、2017でどこにその施策が位置づけられているのかとあわせて、第4次計画上のこの分野のこの施策に関連するものであるということがインデックスでつけてございます。その計画本体から、それぞれの年の重点方針、重点方針に基づいてどういう予算が幾らついたのかということが、全てこの参考資料、お手元にあ

ります青いファイルにとじてございますので、その都度御参照いただきまして議論の参考にしていただけたらと思っております。

例えば、本日、この後説明がありますのが大きく分けて3点ですけれども、資本市場・労働市場における女性活躍情報の見える化・活用促進については、第4次計画は施策領域の、分野としては1～3分野に位置づけられておりまして、資料2-2では1～6ページが対象になります。理工系については、第5分野の科学技術・学術における男女共同参画の推進に位置づけられておりまして、資料2-2においては8ページでございます。テレワークの推進については、第3分野の雇用というところに位置づけられます。資料では5ページになります。

非常に簡単ではございますけれども、私からは以上です。

佐藤会長 どうもありがとうございます。

一部、辻村議員からいただいたように少し先を見ながらというときに、もちろん数字のKPIだけですけども、参考ということで、こういうものを見ながら2018年の重点方針を議論させていただければと思います。

それでは、少し予定よりも議論していただいて、最初ですから大事だと思っておりますので、この後、本日の検討に入っていきたいと思っております。

最初に、鈴木委員からプレゼンテーションをいただいて、その後、それぞれの資料から御説明いただいて、最後にまとめて質疑ということになります。ですから、ずっと聞くということとなります。済みませんが、よろしく願いいたします。

それでは、鈴木委員、お願いいたします。

鈴木委員 鈴木でございます。

今回のシリーズの第1回ということで、僭越ではございますが、会長の御指名ですので、今、何がどこまで進んでいて、今後どういう課題があるのかという、現状の確認・整理と若干の意見を、経済・制度・市場の視点から申し上げたいと思っております。

経済という議論はなかなか難しい。つまり、女性の活躍促進は、男女平等や人権の問題が1番のベースにあるということは当然です。ただ、日々の生活ということを見ると経済の問題は大きいわけでありまして、女性の活躍というのは経済力の向上という観点から重要です。今、日本経済全体は、十分によくはありませんが、決して悪くはないという状況にありますので、この現状の経済のよさをむしろ利用するぐらいのスタンスで、男女共同参画社会をつくるという発想が必要だと思っております。それから、少子化、女性活躍と経済成長との関係ですが、私の理解は、女性の活躍は労働力人口という頭数の話では全くないということでありまして。経済成長というのは生産性の向上のことでありまして、1人当たりの生産量、1人当たりの生活水準、1人当たりのQOLが高まらなければ意味がないわけでありまして。生産性を決める要因は何かといえ、教育であったり、企業経営の巧拙であったり、多様性を持てるかどうかということなんです。働きたい、結婚したい、子育てしたいといった希望がかなわない社会が生産性を高められるとは到底思えませんので、そう

いう意味で経済成長と女性活躍の関係を考えるべきだと、日頃考えております。

早速、資料3でございます。

1 ページ、左図が就業者数ですが、人口はほぼ半々であるにもかかわらず、就業者はもともとこれだけ差がある。ただ、90年代半ばに日本は生産年齢人口のピークをつけたので、男性はちょっと減ってきているわけではありますが、女性は90年代半ばから2000年代のところで横ばいでしたけれども、ここ数年は明確に増えている。2012年あたりで2,660万人でしたが、2017年で2,860万人ですので、200万人も増えたということでありまして。右図は労働力率であります。ここで挙げた先進国の中で見ると、日本はかなり後れた状況でしたが、20~60歳の女性について計算すると、2010年に70%を超えて、直近では75%を超えました。まだ少し低いですが、主要国と遜色のない状況になりつつあるということですので。

2 ページ、非正規雇用。これはずっと言われてきている問題ですが、まず、非正規割合は、大きく見ると、小泉内閣のときに急に上がったわけではなくて、グローバル化の進展などが長期的な上昇をもたらした要因であると思います。ただ、先ほども御説明がありましたけれども、安倍政権のもとでは、女性の非正規割合は少し下向きの気配でありまして、先ほど女性就業者が200万人増えたと申し上げましたが、増え方としては正規も増えているということでありまして。右の表に御覧いただけますように、2000年代初頭からリーマンショックのころまでは、44歳以下あるいは49歳以下で非正規雇用が増えていたのですが、直近の3年間を御覧いただくと、非正規雇用はこの44歳以下の女性のところは減っているわけですね。むしろずっと増えているのは、45歳以上の女性です。また、最近では高年齢者雇用安定法の効果で、定年を迎えた男性の高年齢者が非正規の形態で再雇用されるようになっているということでありまして。したがって、片働き夫婦で子供2人の世帯といったモデル世帯ではもはや語れないのは言うまでもないわけではありますが、夫婦のみとか、単身とか、ひとり親とか、それも年齢や性別がさまざまに非常に多様な社会になっているということに対応できる働き方改革が必要になっているということだと思っております。

3 ページ、M字カーブについてもふれておきます。第4次男女共同参画基本計画では、子育てを理由に就業を希望しながら求職をしていない女性が多いことは非常に大きな損失だという基本認識でありますけれども、M字カーブは真ん中のくぼみが右にずれつつ浅くなってきている。もはやM字カーブはなくなったとおっしゃる方も最近は見られています。確かに、待機児童問題対策として、2013年度から2017年度にかけて59.3万人の受け皿確保がされて、根っこから言うと、定員240万人体制だった状況が足下では300万人体制になっているわけです。さらに昨年に発表された施策の変更で、あと3年でさらに32万人を前倒しで上乗せさせるということになっています。25~44歳の女性の労働力率は、2012年のころは68%ぐらいでしたが、80%に到達するラインをやや上振れさせながら、今、進んでいると見ております。こういう政策のアウトカムは正當に評価されるべきです。何度かこの調査会でも申し上げているように、待機の行列が短くなれば、就労と育児の両立をもとも

と諦めていた人や、もう1人子供を持ちたいと思っても諦めていた人が行列にまた並びますので、誤解を恐れずに申し上げると、2万数千人の待機児童が常にいるというのは、政策がうまくいっているということを意味している面もあると考えています。

もちろん待機児童問題は解消しないといけないわけですが、ゼロにすること自体が究極の目的ではなくて、1人でも多くの女性が子育てをしながら問題なく就労できる社会にすることが重要だということでもあります。右の図を御覧いただくと、日本はM字カーブがまだ残っていて、スウェーデンのような台形型を目指していくことが求められるわけですが、結婚を望んでいるけれども経済的事情で結婚ができない方が結果的に働き続けているとか、あるいは、出産・子育てを望んでいるけれども仕事を選択せざるを得ないということでM字カーブが解消しているとしたら、それは本来の課題解決にはなっていないわけですので、中身をもっとよく見ていかないといけない。

4ページ、それをもう少し引きつけたデータで、結婚・出産・育児のために離職した女性が、これはストックで600万人余りまだいらっしやる。それが棒グラフですけれども、この中で就業を希望している方は110万人いらっしやあって、600万人のうちの110万人ですからかなり多いです。それから、折れ線がフローであります。過去1年間に結婚・出産・育児を理由に離職した女性は2017年で19万人。かつての年間30万人というところからは大分減りましたが、まだかなり多いという状況だと思います。右の表は社人研さんの実地調査でありますけれども、結婚前に就業していた妻の結婚前後の就業継続率は8割を超えた。もちろん離職を希望される方もいらっしやるので、結婚に際して就業継続できない方というのは例外になりつつあるのだらうと思います。ただ、妊娠前に就業していた女性が第1子出生前後で就業継続できている率は、ようやく5割を超えた段階です。5割を超えたという結果が公表された際には非常にポジティブに世の中で評価されたように記憶していますが、ただ、第2子、第3子のときの就業継続率は8割前後です。第1子を乗り越えれば非常に高い継続率が実現できているという状況を考えると、第1子のときの継続率をもっと高めていかないといけない。ここは夫の意識の問題とか、職場の慣行の問題とか、働き方の工夫をもっともっとできるだらうということでもあります。

5ページは地域差です。地域差の議論をこの調査会でこれまでどれくらい行ってきたか分かりませんが、男女共同参画や女性活躍のために、各地域でいろいろな主体にお取り組みいただいているわけでありまして。しかし、結果的にいろいろな地域差が見られます。例えば、左側が、労働力調査によりブロック別に見たものですが、棒グラフで示した労働力率を御覧いただくと、北陸と北海道とでは8ポイント以上の差があります。折れ線が失業率ですけれども、失業率が景気の状態をあらわすと考えると、景気がよいと女性就業率が高く、景気が悪いと女性就業率が低いと見えなくもない。しかし、それは女性がより働いている地域は多様性があってアイデアが生まれていることで経済がうまくいっているのかもしれないということもあるので、その因果関係をここから簡単に述べられるわけではありません。右の図の棒グラフが女性の中の非正規雇用の割合で、これも地域差が結

構大きいわけです。また、白丸は「202030」の定義とはちょっと違うと思いますけれども、管理的職業従事者の男女合計に占める割合です。これも地域によって結構差がある。こういう地域差は一体なぜ生じているのか。経済状況の差、産業構造の差、家族形態の差、取組の強さの差、さまざまな要因があると思いますので、この地域差をもっと見える化して、隣の県と比べてどうかとか、政令市の間でなぜこんなに違うのかとか、そういう見える化をして、当事者に気づきを持っていただくことで工夫を促すことが必要ではないかと思えます。

6 ページは賃金でして、大臣ペーパーにも男女賃金格差のデータがございましたけれども、日本は格差が縮小してきたとはいえ、国際的に見てまだ非常に大きい。右の図に、男女の別に名目賃金の推移を書きおきましたけれども、男性賃金は横ばいしないし低下する中で、女性は着実に上昇してきている。恐らく男性賃金をもっと下がってイコールになればいいと思っている方はいらっしやらないと思いますので、男女ともに賃金上がる必要があるというときに、男性以上に女性の賃金上がるということでないで格差は縮小しない。賃金というのは先ほど申し上げた生産性そのものでありますので、今、生産性革命と言っていますけれども、女性がますます経済活動に参画して、男性と同じようにプレゼンスを発揮して、多様性が増すことで全体として生産性を上げるという構図で政策や取組を構想する必要があるだろうと思えます。

7 ページ目から制度の話に移らせていただきます。女性のライフスタイルあるいは男女問わず意識に大きな影響を与えた2つの制度があります。まずは、第3号被保険者制度ですが、1985年以前は、皆さんも御存じのとおり、専業主婦の方は国民年金に任意加入でした。そうすると、離婚すると年金がない、障害を負うと障害年金を受け取れないというケースがあったので、強制加入にしたのが1985年です。それ以降は、年金といえば世帯ベースで、つまり、夫1人分ではなくて、妻の基礎年金も含めた2人分で所得代替率はどうかという議論がずっと進められてきました。しかし、この3号制度は問題があるということで、いろいろな議論が2000年代になって進められましたけれども、3号制度を縮小しようということでは意見が一致したと思えますが、具体案でどう変えるかということ大変な議論になってなかなか結論が得られなかった。現状は、短時間労働者の被用者保険適用拡大で、結果的に3号制度を縮小していこうという流れになっているということだと思います。強いて言えば、2004年の改革の際に、3号分割の制度が入ったというぐらいです。短時間労働者の被用者保険適用拡大が始まっているということについては、この後に申し上げます。

もう1つの制度が、配偶者控除。経緯はここに書いてあるとおりですが、4つ目の にある通り、配偶者特別控除をつくることで103万円の壁をなくしたのが1987年、それから、2003年に配偶者特別控除の上乗せ部分を廃止して、直近、昨年度の税制改正で配偶者控除の見直しが行われたという経緯です。

8 ページが基本計画における記述です。

9 ページ、さっき申し上げたように、103万円の壁は配偶者特別控除をつくった時点でな

くなっておりますので、それ以降の103万円の壁という議論は、制度に関するある種の誤解という面がもともとあったということです。103万円を超えても配偶者の方あるいは配偶者控除の適用を受けている納税者本人の負担が急増するということではもともとないわけです。この後に申し上げますが、今回、この103万円は150万円に上がるので、通常のパート労働では壁を気にする必要はますますないということです。

ただ、10ページに示したように、会社が税制を基準にして手当を支給しているケースが結構多いということで、平均すると月額1.5万円ぐらい手当を支給していると思うので、そこが壁になってきたということはある。今回、税制の基準が150万円になるので、企業が手当支給の判定を自動的にそれに合わせるようになれば余り問題はないのかもしれませんが、女性の労働供給ということを考える際には、企業の手当も論点だということであります。

税制について、私の理解では、今の政府与党は、子育てや介護の不安をなくす、女性と若者の活躍を進める、全員参加型の社会をつくるということに主眼をおいて個人所得税の改革を進めてきている。今年は、給与所得控除や基礎控除の一部改正が進められることになりましたが、そういう中で、配偶者控除が去年第1弾の見直しとして行われた。

11～13ページが、今回の配偶者控除の見直しの中身です。我々は男女共同参画社会を実現する観点から配偶者控除をぜひ見直してくださいということはずっと言ってきたわけですが、11ページを御覧いただくと、3行目に「就業調整をめぐる喫緊の課題に対応するため」と書いてありまして、つまり、抜本的な改革にはなっていないという示唆だと思います。下のほうの囲みの中の印の「安倍内閣が目指す最低賃金1,000円」というところですが、最低賃金でフルに働いても超えない水準である150万円まで上げましたよというわけです。恐らく、本来は税だけの問題ではないにもかかわらず、税制の見直しとしては相当頑張ったということだと思います。しかし、仮に短期的に就業調整が行われなくなって働けるようになったとしても、長期的に考えると女性をパート労働に固定化する効果も持ちかねないということでありまして、女性のパート労働が多いという現実を踏まえると改革の第1歩ではあるのですけれども、さらにここをどのようにしていったらいいのかということを考えなければいけないフェーズになったということだと思います。

14ページ。そもそも就労調整しているのかということで、16年にパート労働者総合実態調査が出ていますので、そのデータを整理して載せておきました。2016年時点で22.8%が、有配偶女性のパート労働者のうち就労調整をしている人の割合でありまして、決して低くはないですけども高くもないということでもあります。なぜ就労調整をしているのか。その下に9つのグラフがありますけれども、左上のところを見ると、自分の所得税を払わなければいけないから嫌だというのが、レベルとしては1番高い。変化として見れば、その下の130万円を超えると、健康保険、厚生年金に自分で入らないといけないからだという理由が増えていて、ますます130万円の壁が際立つ状況になってきています。この調査会で以前に申し上げましたが、129万円にオンされる1万円の限界負担率はものすごく高い。

1700% ぐらいの税率・保険料率になっているということでもあります。ですので、本来は3号被保険者制度について議論すべきことが多いと思います。ただ、実は2000年代の各種の実証分析や学術論文を見ると、制度が労働供給に与えている影響はそんなに大きくないという議論も多く、そこはもう少し検証をする必要があります。現実には、夫が片働きで妻が家計補助的パート労働をする世帯ではなくて、夫婦共働き世帯が増えていますし、今後増えていく。短時間労働者についても、被用者保険適用を拡大させていくことが政策になっていますので、その状況を見きわめつつこの議論をしていくということだと思います。

短時間労働者については、16ページが一昨年の秋からの適用拡大の内容です。週20~30時間の短時間労働者が400万人いますけれども、企業経営への影響もあるので、25万人からスタートをしているということでもあります。

17ページが、頑張る中小企業や頑張る中小企業に勤めていらっしゃる方を応援するという意味で、規模500人以下の企業についても被用者保険適用拡大ができるように法律改正がなされた内容です。別の点について政治的に「年金カット法案」などと言われて成立が遅れましたけれども、適用拡大の範囲は基本的に拡大される方向にあります。

現状、18ページにデータを載せておきましたが、1番下の「保険者への影響」を御覧いただきますと、厚生年金で2017年6月末時点の速報で33万7,930人。第1号だった方も含めてですが、34万人ぐらいの方が被用者保険に適用拡大されている。それから、健保連さんの報告でも、これは17年3月末ですが、健保連ベースで16万3,000人の適用拡大ということ。協会けんぽなどもあるので健康保険はこれで全部ではないわけですが、さしあたりは比較的順調に短時間労働者の適用拡大は進んでいるのかなということ、さらなる適用拡大を進めていくことがテーマになるかと思います。

最後に、市場の視点から申し上げたいと思います。19ページですが、成長戦略として、今、安倍内閣はコーポレートガバナンス改革を進めております。スチュワードシップ・コードは機関投資家についてのコードです。つまり、アセットを持っている人から資産を預かって、受託者責任を負って、受益者と利益相反を起こさないように投資先企業をモニタリングして投資リターンをできるだけ上げるということをやっているのが機関投資家です。機関投資家に課される責任がスチュワードシップ責任で、それについてのコードが2014年に定められました。一方で、事業会社、企業側に課されているのがコーポレートガバナンス・コードです。ステークホルダーが企業にはたくさんいますけれども、公正・透明、迅速・果敢な経営判断をして中長期的に企業の価値を上げていくための行動原則が定められています。これは上場企業に対しては証券取引所の規則の形で事実上強制されているわけですが、株主の権利とか、適切な情報開示とか、いろいろなことがそのコードに書かれています。

この2つのコードを両輪として日本の企業をよくしていこうということなのですから、2015年のコーポレートガバナンス・コード策定のときに、原則2-4として、女性の活躍促進についてここに書いてあることがまずは書かれています。そして2017年にスチ

ュワードシップ・コードが改訂されたときに、以前事務局からも御説明があったと思いますが、機関投資家が事業のリスクと収益機会の両面から把握すべき情報の1つとして、ESG要素がスチュワードシップ・コードにきちんと書き込まれました。

20ページ。昨年12月の「新しい経済政策パッケージ」で、今年2018年6月の株主総会シーズン前までにコーポレートガバナンス・コードの改訂を行い、さらに、投資家と企業の対話ガイドラインをつくりなさいということが閣議決定されたことを受けて、今、足元で金融庁や東証で議論されています。20ページの下の囲みに書いてあるのがそれでございます。今、資本市場ではESG投資が重要ということで、スクリーニングとかインテグレーションとかいろいろ手法があるのですが、エンゲージメントということが非常に言われるようになっていきます。エンゲージメントとは、対話ですね。投資家と企業との対話や議決権行使を通じて、企業の行動に影響を与えるということが進められています。今回の「コーポレートガバナンス・コードの改訂と投資家と企業の対話ガイドラインの策定について(案)」を御覧いただくと、大臣ペーパーにもあったように、上場企業の女性役員は3.7%しかいないわけですが、ジェンダーの面を含む多様性を十分に確保していくことが重要だということが打ち出されました。「コーポレートガバナンス・コード改定案」には、取締役会はジェンダーや国際性の面を含む多様性をもって構成されるべきと明確に書かれた。コーポレートガバナンス・コードやスチュワードシップ・コードはコンプライ・オア・エクスプレインといわれ、遵守するか、遵守しないのだったら説明しなければなりません。それから、「投資家と企業の対話ガイドライン案」によれば、企業は取締役会に女性を入れているかということを経営投資家から問われることとなります。今、機関投資家は議決権行使結果を個別開示するという状況になってきていますので、取締役会に女性が不在であるにもかかわらず女性が入っていない取締役選任議案を会社が提案すると、これに反対する投資家が増えることは十分にあり得るという世界に向かっています。

最後、21ページですが、述べましたように上場会社にも機関投資家にもある種の大きなコストをかけて多くの取組みをやらせてもらっていて、それで本当に企業価値は高まるのかという議論も一方にはございます。企業や投資家がいろいろな開示をしても誰も見ていないのではないかというような話もあって、うまくいくのかどうか試行錯誤でやっているわけでありまして。しかし、直感的に考えて、環境や人権に配慮しない企業が長期的にうまくいくはずがないと思いますし、ステレオタイプな役員と従業員だけで企業が成長できると思えません。21ページの上の緑色の囲みには私の同僚がやった分析の概要が書いてありますが、結論だけ申し上げると、ESG要素と企業の価値あるいは投資パフォーマンスが関係するというエビデンスは確かに見られる。ただ、関係が確認できないケースもあって、必ずしもはっきりとはしていない。プラスの相関があるケースにおいても、因果関係がどの程度あると言えるのかはさらに難しいということで、そうした実証を積み重ねる必要があると考えます。例えば、GPIFは昨年からいくつかのESG指数を選んで、それに基づくパッシブ運用を1兆円規模でやっています。MSCIの日本株女性活躍指数もその一つで、これは女

性活躍推進法で開示された情報に基づくスコアリングによって銘柄が選定された指数です。実績のパフォーマンスを見ると、長期的には親となるインデックスをアウトパフォームしています。

以上のような状況が、資本市場中ではますます強まっていく方向にあるということの御報告を最後に、以上、私のプレゼンテーションとさせていただきます。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

議論をする上ですごく大事な資料になるかと思います。

本当は議論をしたいのですが、後でまとめてということで、今の株式市場をどう見ているかということにもかかわるのですけれども、女性活躍推進法で女性活躍情報の見える化というのが進んできていますので、それについて内閣府と厚生労働省から順番に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。よろしく申し上げます。

資料4-1になります。内閣府と厚生労働省、それぞれ「見える化」の取組を進めておりますが、資料4-1の1ページに記載のとおり、女性活躍推進法については、公的部門は内閣府が所管、民間部門は厚生労働省が所管ということになっております。それぞれサイトを開設するなどによりまして「見える化」の促進を図っております。まず、重点方針2017というところがございますが、下線を引いておりますように、女性の活躍状況に関する情報の公表状況や公表内容の明確化など、取組状況をより比較しやすくして「見える化」を促進することを通じて、企業や自治体など各団体に自主的な取組を促進し、女性活躍を進めていただくということです。また、女性活躍情報の活用事例の周知なども有効であろうということで、重点方針2017にも記載しております。その下の「今後の取組の方向性」ともかかわりがございますが、行動計画と推進計画という2つの計画がございます。行動計画は、自らの団体でどういう取組をするかを定めるもので、推進計画は、自治体はその域内での企業等の取組をどのように進めるかという計画を定めるものですが、推進計画は地方公共団体では努力義務という形になっておりますので、地域内での企業等の取組を進めるために市町村でも推進計画を策定していただければどうかということで、佐藤座長に座長を務めていただきました平成29年度事業の女性活躍推進法の施行状況調査研究の中で、策定支援マニュアルを作成しております。また、推進計画・特定事業主行動計画に基づく取組を促進していただくために、取組の好事例をまとめようということで、その取組好事例の横展開を図るための事例集を作成しておりますので、それらを通じて市町村の中での推進計画の策定の促進を図っていくということ、それから、推進計画・特定事業主行動計画に基づく取組を促進するために、周知を図ってまいりたいと考えております。

3ページ目、「女性活躍推進法に基づく女性活躍情報の見える化」ということで、内閣府では公的部門についての情報を女性活躍推進法「見える化」サイトにより、厚生労働省では民間の情報を載せた「女性の活躍推進企業データベース」により「見える化」の促進

を図っていますが、内閣府サイトにおいては、29年度は、掲載情報の追加などを行うことによってサイトの拡充を行っております。30年度については、まだ見にくいという御指摘もいただいたりしていますので、閲覧性の向上や、求職者に周知徹底していく取組なども行っていきたいと考えております。

最後、30年度の施策のところでは若干修正をしたいと思っております。「平成30年度の施策（実施予定）」の3ポツのところでは「見直し」と書いてありますがけれども、「見直し検討」ということで、これにつきましては、法律の中で3年後見直しを検討すべきということがうたわれておりますので、そういうところの検討も進めてまいりたいということで考えております。

以上でございます。

佐藤会長 続いて、厚生労働省。

厚生労働省（池田室長） 厚生労働省の池田と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは、民間企業における女性の活躍推進企業データベースについて説明させていただきます。資料4 2になります。

厚生労働省では、女性の活躍推進企業データベースを運営しておりますが、こちらは女性活躍推進法の情報公表先と行動計画の掲載先ということで運営しております。平成29年12月現在で、データベースで情報を公表している企業は8,502社で301人以上の企業は約4割が利用しております。また、行動計画をデータベースに掲載している企業につきましては、全企業で9,987社で、301人以上の義務企業の約4割が利用している状況でございます。アクセス件数につきましては、月平均約1万9,000件という状況でございます。今年度は、より多くの企業がこのデータベースを利用していただいで登録していただくことで周知を図ってまいりました。

また、スマートフォン対応ということで資料をおつけしておりますが、昨年12月25日からスマートフォン版のデータベースの運用を開始しております。スマートフォン版については、女子学生の就職活動に利用していただきたいということで、大学・高校等に周知啓発を図ってまいりました。

平成30年度につきましては、先ほどの資料の1ページ目に戻っていただきたいのですが、「今後の取組」に書いておりますように、まず、情報公表が義務となっている企業だけではなくて、努力義務となっている企業に対しても登録を働きかけてまいりたいと思っております。さらに、検索機能とか、表示方法が非常に見にくいという御意見もございますので、できるだけ見やすいような検討を行うこととしており、来年度につきましては、同一の画面で企業間の比較ができるような改修等を行いたいと思っております。また、スマートフォンにつきましては、お気に入りの企業をクリックできるような機能といったものを開始していきたいと考えているところでございます。

また、データベースに掲載されているデータの2次利用ということで、オープンデータ化を来年度実施したいと考えているところでございます。

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。

先ほどの鈴木委員の紹介した資料は、これを分析しているのだと思います。

続きまして、科学技術・学術における女性活躍ということで、内閣府、文科省の順番でお願いいたします。

田平推進課長 資料5 - 1で御説明させていただきたいと思います。

「理工系分野における女性活躍推進に向けた取組」でございますが、先ほど資料1 - 2の野田大臣ペーパーの9ページのところで、岡田課長から、研究者に占める女性の割合は他の先進諸国と比べて低いと説明をさせていただいたところでございます。徐々に伸びてきてはいるのですが、国際的に見てまだ女性研究者が少ない状況にありまして、重点方針2017でも、この理工系を初めとする科学技術・学術分野における女性参画拡大の動きをさらに加速化させる必要があると書いてございます。その中で、女子生徒等の理工系への進路選択に係る取組として、具体的な職業を関連づけた学習機会の拡大、理工系職業に関する情報、ロールモデル情報の提供の強化を掲げております。さらに、科学技術・学術分野に対する興味・関心、理解を向上させること、それから、進路選択に関する理解を促進させることによって、女性人材の裾野の拡大を図ろうといこうことが重点方針2017で掲げられております。こういうことも踏まえまして、下の「取組全体概要」に記載のとおり、リコチャレ応援団体ということで、理工チャレンジの趣旨に賛同する大学、企業、学術団体等に登録をいただいており、平成30年3月現在で717団体がございます。そういう団体にも御協力いただきながら、夏休み期間中に、大学、企業、学術団体等がみずから実施されるイベントを取りまとめた「夏のリコチャレ」というものを、内閣府・文科省・経団連がサポートをしながら行っております。平成29年度の実績でいいますと、125団体186イベントの実施ということで約2万3,000名が参加をしています。また、そういう「夏のリコチャレ」を実施していただいた団体などに集まっていただきまして、理工系女子応援ネットワーク会議を開催しております。昨年は、その当時の女性活躍担当大臣の松山大臣にも御挨拶をいただきました。この会議は、それぞれの実施団体が、実施に当たってどういう課題があったか、こういう事例があったという情報共有などを進めていただいて、さらなる取組につなげていただくという趣旨で開いております。その他、ウェブサイト「理工チャレンジ」での情報発信やシンポジウムを行っておりまして、さらに、本年度、ここに書いてございますように、渡辺委員に座長になっていただいて、進路選択支援に向けた生徒等の意識に関する調査研究を行ったところでございます。

ただ今御説明した内容については、2ページ目に、写真もつけてイメージが湧くようなものを載せておりますので、御覧いただければと思います。

3ページ目では、調査研究の中でいただいた御提言の一部をまとめたものでございます。その中で、1つは、理系職種のイメージが強く、技師・エンジニア、建築・設計、IT系等

についての認知度が低いというところが調査の中で出てきております。また、進路意向が決まっていない生徒たちは、テレビ等に接する時間がやや長い傾向にあり、そういう層に対してはテレビ等を活用するなど、メディアの活用方法を考えていくべきということがございます。加えて、理系タイプと自分で認識しているけれども、進路はまだ決め切れていないという生徒には、インターネット等で情報提供をするといった対象別に周知のチャンネルを変えていくことが必要ではないかということでございます。そういうところも踏まえまして、メディアの活用と併せて幅広い情報提供をしていくこととして、1つは多様なロールモデルによる理解促進、例えば、講演会等を通して理工系分野で活躍する多様な女性の姿を見せ、併せて気運の醸成も図っていくこと、また、理工系分野の職業等に関する情報を適切なチャンネルを使って提供していくといったことを考えております。もう1つは保護者の関係で、保護者から子供に対して、進路に関する情報をどのように提供すればいいのかということも重要です。家庭での接し方や情報も進路選択に影響する傾向があるようでございますので、周囲の理解をどのように促進するかが重要だろうということで、そういうところをまた引き続き深掘りをしていければと考えております。

以上でございます。

佐藤会長 それでは、文科省、資料5 - 2ですかね。

文部科学省（塩崎課長） 資料5 - 2「理系分野における女性の活躍推進」を御覧いただきたいと思えます。

文部科学省人材政策課長の塩崎と申します。よろしくお願いたします。

多様な視点や優れた発想を取り入れ科学技術イノベーションを活性化していくためには、女性研究者の活躍推進が不可欠だと考えております。1ページ目の左上の「背景・課題」というところがございます通り、先ほど内閣府からも話がありましたが、我が国の女性研究者の割合は増加傾向にありますけれども、主要国と比較するとまだ低い水準です。また、自然科学系の大学学部・大学院の入学者に占める女子学生の割合について見ると、研究者を目指してもらうためには多くの女子学生に博士課程に進んでいただきたいと思っておりますが、自然科学系、特に理学・工学系では、博士課程に進学する女子学生が非常に少ない。このような状況について、右上のグラフに示しており、改善が必要と考えています。

2ページ目の真ん中に、大学における職位別の女性教員の割合を示していますが、マネジメントを行うような教授、副学長、学長といった職についている女性の教員の割合が非常に少ない状況にあり、増やしていかなければいけないと考えてございます。

1ページに戻っていただきまして、女性研究者が研究を続けていく上では、研究とライフイベントの両立支援が必要であるということ、先ほど紹介させていただきました上位職に占める女性の割合をもっと伸ばしていくことが必要であるということ、それから、先ほど内閣府さんからお話がありましたけれども、継続的な女性研究者の確保という観点からは、次代を担う自然科学系に進む女性学生を増やしていくことが必要であるということが、「背景・課題」として考えられるところでございます。このため、文科省としましては、

1 ページ目に記載の通り、大きく3つの施策を設けてございます。

1つが、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブでございます。研究と出産・育児・介護等のライフイベント等との両立等に取り組む大学等を支援する事業です。例えば、2ページ目に移ってしまいますけれども、右下のところ、黄色でマーカーが引かれているところがあると思いますけれども、具体的には、ライフイベント中の研究補助者の配置ということで、例えば、実験が非常に忙しくて子供を迎えに行くのになかなか外せないようなときに研究補助者を配置する取組を支援しております。また、子供さんが急に熱を出したとかいったときに、夜間保育、休日保育、病児保育等の利用に対する支援などを行っております。さらに、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブについては、これまで、大学等が単独で行う取組や地域の大学等と連携して行う取組を支援してきましたが、30年度はさらにそのネットワークを広げるということで、全国で女性研究者を取り巻く研究環境整備等に取り組む機関をつなぐ中核機関（群）として全国ネットワークの構築を図る取組も支援していきたいと考えてございます。

1 ページ目の左下の特別研究員（RPD）は、優れた研究者が出産・育児によって研究を中断した場合に円滑に復帰できるよう、いわゆる生活費を支給して、研究に専念できる環境のもとで成果を出していただくもので、月額36.2万円、年額434.4万円を支給するものでございます。1 ページ目の右下の女子中高生の理系進路選択支援プログラムは、次代を担う女子中高生に理系への興味・関心を高めていただくということで、女子中高生本人に加えて、進路選択に影響を及ぼす保護者や教員の方も対象として、大学等によるシンポジウムや出前講座を実施し、女性の活躍に関するロールモデルの紹介等を行う施策でございます。

2 ページ目以降は、それぞれの施策の詳細について書いてありますので、割愛をさせていただきます。

私から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。

最後に、テレワークの推進について、総務省と厚生労働省、これも順番にお願いいたします。

総務省（渋谷室長） 総務省でございます。

資料6 - 1を御覧ください。

テレワークにつきましては、野田大臣が女性活躍大臣として、また、総務大臣としても非常に力を入れている分野でございます。

1 ページ、テレワークイコール在宅勤務というイメージ、認識がまだまだ強いのですけれども、実際にはサテライトオフィスとかモバイルといったものを使って時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方ということで考えてございます、

2 ページ、実際に各企業の導入率ですが、まだ13.3%ということで非常に低くなってお

りまして、また、導入している企業でも、利用者数が従業員の5%未満の企業が半数を占めるということで、テレワーク導入企業の拡大と利用率の拡大が必要と考えております。政府のKPIとしましては、右下にあります。2020年にこの数字を上げた平成24年度は11.5%だったのですが、その3倍ということで34.5%、2020年には企業の3分の1以上がテレワークの制度を導入するというのが政府の目標となっております。

3ページ、政府のテレワーク推進体制でございます。主に4省、総務、厚労、経産、国交がそれぞれの立場から推進をしているということでございまして、総務省が取りまとめをさせていただいております。この会議は副大臣級の会議で政策決定を行っております。これまで5回開催しております。

4ページ、総務省のテレワーク推進施策の概要でございます。テレワーク導入の課題はいろいろありまして、文化面、適した仕事がないとか、社内コミュニケーションに不安があるとか、地方部で導入率が低いという地域間格差の問題、セキュリティ、技術面の課題、あとは労務管理の問題等々もございまして、それらに対応するために、例えば、セミナーを開催したり、あとは専門家を派遣したり、先駆的な企業に表彰をしたり等々、いろいろな対策を講じてきております。また、セキュリティのガイドラインなども作っております。今、ちょうど改定中でございます。労務管理面は、厚生労働省で対応してございます。

5ページ、その中で、今、主要な施策として「テレワーク・デイ」がございまして。2020年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会で、多数の外国人観光客が訪れるということで、交通混雑を回避するということで、テレワークは有効ではないかということで、東京オリンピックの開会式、2020年7月24日が予定されておりますので、7月24日を「テレワーク・デイ」として、みんなでテレワークをやって、そのメリットや課題をみんなで体感しようという国民運動でございまして。東京都市部だけではなくて、全国的にテレワークという働き方を定着させたいというものでございまして、昨年7月24日は950団体6万人以上が参加していただきまして、1つの大きな1歩を踏み出したのではないかと考えております。

6ページ、その効果でございますが、例えば、東京メトロ豊洲駅、オリンピックのメイン会場でございます。NTTデータとか、日本ユニシスとか、大きな企業があるのですけれども、昨年と比べると10%の通勤量が減ったというデータが出たりしてございまして、あとは携帯電話の位置情報からも、15%削減したとか、2割近く削減したといった具体的な交通混雑の緩和の効果が出ております。

7ページ、消費電力の削減効果でして、テレワークをやったことによって最大で2割近く電力量が減ったというデータもございまして。

8ページ、このテレワーク・デイとは別に「テレワーク月間」という周知・広報を集中的にやる月間を3年前から設けてございまして、関係省庁、関係団体が連携して、さまざまな活動をしてございまして。

9ページ、そういった政府の活動のみならず、民間でも、例えば、六本木でグーグルがテレワークラウンジを開設したり、さまざまな民間の活動も行われております。

10ページ、「まちごとテレワーク」という新しい施策でございます、地方部でテレワークを導入している企業の割合が低いということもありますので、地方で市町村なり商工会議所が主体となって自分のまちでテレワークを盛り上げようというところに対し、後押しをするということを来年度から始めたいと思っています。詳細な制度設計はこれからになります。

11ページ、これも3年ほど前からやっております、ふるさとテレワークという事業なのですが、都市部の仕事を地方でもできるようにする、そのために地方でサテライトオフィスなどを整備するような自治体と企業のコンソーシアムに対して補助金を出すという事業をやっております、これまで全国で48カ所、整備をしております。

最後になりますが、12ページ、「テレワーク・デイズ」ということで、先ほど御紹介したテレワーク・デイ、大きな1歩を踏み出したという認識のもとで、今年は「テレワーク・デイズ」として複数日を実施したいと考えておりました、7月24日をコア日として、その週のうちもう一日以上やっていただいで、テレワークをさらに盛り上げていこうということでございまして、今回は、2,000団体、延べ10万人の参加を目標としておりました、そのために、今、周知・広報等に取り組んでいるところでございます。

13ページ、そのカレンダーのイメージ図でございます。

総務省からは、以上でございます。

佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、厚生労働省からお願いします。

厚生労働省（担当者）

弊省のテレワークの推進に関して、説明させていただきます。

資料6 - 2になっております。

まず、1枚目の裏面を御覧ください。厚生労働省でテレワークを推進していく上では、先ほど総務省様からも説明がありましたように、テレワークは労使双方にとってメリットが大きい働き方であるということで、このメリットをしっかりと発信して、普及させていくという観点もあるのですが、私どもは働き方というところを見ている省庁でございますので、特に企業に雇用されてテレワークを行うという、雇用型テレワークという形で呼んでおりますけれども、こういった部分につきましてはしっかりと労務管理をしていただくという面を大事にさせていただきたいと考えているところでございます。

「女性活躍加速のための重点方針2017」においても御指摘いただいでいるところではございますけれども、労働関係法令の適用のあり方を示すためのガイドラインの策定が求められておりました、これは昨年3月に取りまとめられました「働き方改革実行計画」においても同じような指摘をいただいでいるところでございます。

厚生労働省におきましては、昨年の10～12月にかけて専門家による検討会を設けて

おりまして、その中で企業の実例等も踏まえながら議論をしております。その結果、本年2月に、こちらの資料になりますけれども、情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインという形で、雇用型テレワークにおける労務管理のあり方等を示したガイドラインを発出しております。

基本的な考え方でございますけれども、あくまで企業等に雇用されて働く方につきましては、テレワークを利用する場合であったとしても労働基準法を始めとした関係法令が適用になるということがございますので、その適用のポイントを示しているというのがこのガイドラインの基本的な部分でございます。特にテレワークの中で問題になってくるのは、労働時間とそうでない部分の区別が難しいといった観点等がございますので、労働時間の考え方について特にお示ししているのと、また、これは働き方改革実行計画の中でも御指摘をいただいておりますけれども、テレワークの時間や場所を有効に活用できるという面がある一方で、働き過ぎてしまう、過重労働を招いてしまうリスクもあるのではないかと指摘をいただいていることもありますので、そういった働き過ぎを防ぐような方策についてもお示ししている。そういったものがこのガイドラインのポイントとなっております。

厚生労働省では、これまでもこのテレワークの普及促進に向けてさまざま支援策等を行ってまいりましたけれども、特に平成30年度につきましては、このガイドラインを踏まえて、良質なテレワークを進めていくことがポイントになってくるかと考えております。

2枚目の資料は、厚生労働省が平成30年度に予定しておりますテレワーク普及促進のための施策を一覧でまとめたものでございまして、先ほど申し上げましたように、テレワークのメリットを発信していくという面で、例えば、総務省様と連携しながら、厚生労働省でも表彰制度を持っていたり、働き方とか企業の労務管理担当者の方向けに行うセミナーのようなものを設けていたりしています。その中で好事例の発信などを行っていくということもしておりますし、また、テレワーク相談センターのようなものを設けて、労務管理に関するお悩み等に対応できるような形で専門の相談員による対応も行っております。

また、29年度から、資料の5番にございますけれども、国家戦略特区の制度も活用しまして、地方自治体と連携した形でのテレワークの普及促進ということもできるようになっておりまして、今年度は、7月に東京の飯田橋のほうに、東京都と連携しまして東京テレワーク推進センターというものを設置したりしております。

また、重点方針2017の中でも触れられておりますように、サテライトオフィスを活用したモデル事業とか、導入経費の助成等を行うこととされておる点もございますので、資料の2番にございますように、サテライトオフィスを首都圏あるいは大阪・愛知の近郊に設けて、通勤負担をすることなく仕事ができるようなサテライトオフィス環境を整備する事業を行っていくとか、中小企業を対象としまして、テレワークの導入に要する経費を助成するといった仕組みも設けております。こういったものを加えながら、厚生労働省としましても、テレワークの普及促進を図っていくという面もございますので、先ほど総務省

様からも御説明いただいた「テレワーク・デイズ」あるいは「テレワーク月間」について、私どももしっかり協力して取り組んでいき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。

残り20数分ですけれども、まず、かなり包括的には鈴木委員の御報告と、見える化情報のところですね。ここについて、見える化情報のほうは、みんなスマホ対応にするとか、データをもう少し投資家あるいは研究者が分析できるようにオープンソース化するという話がありましたけれども、まず、前半の鈴木委員あるいは女性の活躍の情報の見える化について、御質問なり御意見があれば。

どうぞ。

渡辺委員 いろいろ分析いただいて、本当にありがとうございました。

資料3の6ページ目のところで、右側の一般労働者の名目賃金の御説明がありました。ここで女性の平均名目賃金が上がっていくと同時に、男性も下がらないように全体が上がっていくようにというお話がありました。

概念としては本当におっしゃるとおりで、日本全体がそうやって上がっていくよう目指すことは大事です。一方で、男女共同参画を推進することで、従来、例えば、男性の中からだけ高い賃金の人が生まれるというようなことがあったものを、男女両方の中から高い賃金が生まれるように変える、つまりフェアネスを強調していこうということであれば、今まで優遇されていた人たちの平均は下がってしまうということが起きてしまいます。全てのことにおいて、よいことだけで進むということではなくて、フェアネスを実行すれば、今まで優遇されていた人には少しつらい状況も生じてしまうということも起きる、そういうリスクもあるということ、そういうリスクを受け入れていくということも一緒に考えていかないといけないので、ぜひそういう考え方をしていただきたいと思います。

佐藤会長 何かありますか。

鈴木委員 おっしゃるとおりで、生産性以上の賃金を今もらっている人はもらえなくなる世界になっていかないとまずいわけであります。今、だからこそ高年齢者の労働市場は再雇用が中心で、定年前の半分とか3分の1の賃金で再雇用されて、まさに市場賃金で働くようになっていきます。労働市場全体がそういう過渡期に今はあるのだらうと思います。

佐藤会長 分かりやすく言えば、管理職のポストを増やさないとすれば、当然、女性が増えれば、男性でなれない人が出てくるわけですね。もちろん一定の基準で公平にやるということです。

白河委員。

白河委員 御存じの方にお答えいただきたいのですけれども、新聞の報道で先行しております、コーポレートガバナンス・コードの改訂に関しては、女性の取締役を入れなければいけないといったことが決まるのではないかとというようなことが既に報道されております。このあたりは今後どうなっていくのかなということです。なぜなら、この指針は女性活躍を爆発的に促進させる可能性のあるとても大きなものだからです。APECのこの3

年の女性のリーダーシップの進捗調査に関わった外務省の報告書を見ましたところ、コーポレートガバナンス・コードが変わったことによって、今まで日本よりもそういったことが進んでいなかった国も、リーダーシップを執る、責任ある地位の意思決定層の女性が増えるという進捗が見られました。ESG投資が欲しいがために台湾などは非常に女性の活躍を促進していたり、インドネシアでも女性のCEOが5%から30%なっています。進捗が進んだのはコーポレートガバナンス・コードの改定が大きかったということを経営者の責任者の方から伺いました。なので、本当にここは非常に重要なところだと思います。

もう1点、コーポレートガバナンス・コードはマスコミなどにも適用されるのでしょうか。なぜならスウェーデンの方に男女平等の促進に関して伺ったところ、政策をつくるのは政府ですが、文化をつくるのはマスコミ・メディアですよと言われました。しかし、メディアの中の意思決定層に非常に女性が少ない。このメディアというのは、新聞とか、テレビ、広告などももちろんそうなのです。広告なども最近炎上なども起きておりまして、私たちは小島慶子さんたちとメディアと表現のシンポジウムを2回開いております。このメディアの中の意思決定層に、女性、つまり、多様性が許容されていないことから、性差別的なものや多様性を許容しないような表現が起きて、それが炎上につながっている、または、ニュースの質をゆがめているというようなことをとりあげてきました。その中で女性がマスコミの中の意思決定層に行くにはどうしたらいいかというのは、1つは働き方の問題もあるのですが、マスコミというのは、特にテレビ局など政府の関与を嫌います。しかし、メディアの女性活躍を促進していくということがこの男女共同参画の促進にも大きくつながるという意識で、ここは抜けているところだと思います。ぜひ野田大臣は総務省の大臣でもあられますので、そういったことの観点からも見ていただく。例えば、男性の育児休業とか、今、公務員とかはさまざまな数字がありましたけれども、メディアというのは非常に影響が大きいので、そこの中がどうなっているのか。イギリスなどは、今年から性差別的な表現である広告が禁止になりました。これはなぜかということ、見えざる教育であって、ふだん意識しなくても見てしまうCMとかテレビ番組とかの表現によってそういったことが助長されるので、そういったものを禁止するというところに既になっているのです。日本に関しても男女共同参画の上でそのマスコミの役割というのは非常に大きいなと思っておりますので、ぜひ次の検討の検討の中にも少しこういったことも入れていただければと思っております。

佐藤会長 前半のところは鈴木さんから、20ページのところですよ。

鈴木委員 まず、このコーポレートガバナンス・コードの改訂案と投資家と企業の対話ガイドライン案は、間もなくパブリック・コメントに付されて、恐らく5月あたりに最終的に決まるでしょう。今回、女性取締役役について明確な記述がなされましたが、パブコメを受けて修正が入るのか入らないのか、それは現時点では分かりません。

コードというのはコンプライ・オア・エクスプレインなので、従うか、従わなければ合理的な説明をして従わないということになりますから、企業が、例えば、適任者はいない

という理由で女性取締役を選任しない場合にステークホルダーがどのように考えるのかということになります。機関投資家側もそういう議案に賛成する、反対するというのは、ステewardシップ責任を負う投資家としての立場で検討することになります。最近の機関投資家は議決権行使助言業者という第三者の助言を使うことがありますが、大きな会社については取締役会に女性が入っていないと一律に反対投票を推奨する助言業者があるようであれば影響が大きいかもしれません。そのあたりで投資家自身が賛成・反対の判断をするのか、議決権行使助言業者を使うのか、使わないのか注目されます。機関投資家が議決権行使結果を個別に開示する、開示しないも、コンプライ・オア・エクスプレインなので、状況をよく見ていく必要があるということだと思います。

マスコミに関しては、コーポレートガバナンス・コード自体が、私の理解では、証券取引所の規則となっています、従って上場しているメディアには直接関係してくるでしょうし、それ以外にも何らかの波及的な影響はありうるのではないかと思います。

佐藤会長 今、20ページには、ジェンダーや国際性と、書き方としては「女性」と書いてあるわけではない。あと、そういう意味では、上場企業であれば当然マスコミもあって、女性の行動計画もそうなので、マスコミだけを取り出せば、どういう休業取得率が載っているのか、まとめてつくれば分かりやすくなるということはあるので、その場合はいいですよ。

鈴木委員 つけ足しですが、コーポレートガバナンス・コードはコンプライ・オア・エクスプレインですけれども、対話ガイドラインはコンプライ・オア・エクスプレインの対象ではありません。

佐藤会長 ただ、今のところジェンダーと国際性という書き方ですよ。「女性」と書いてあるわけでは。

鈴木委員 コードに書いてあるそこはコンプライ・オア・エクスプレインですね。

佐藤会長 そうですね。

ほかには、もう1つぐらい、ここの分野で。

横田さん。

横田委員 私は地方に焦点を当ててお伺いします。先ほど鈴木議員の発表でも地域差が推進の中で出てきているというお話がありました。一方で、内閣府のほうでは（自治体の女性活躍推進格差が生まれている中）ロールモデル地域も見えてきている、その横展開を行う中で、どこのロールモデル地域で効果が出て、推進されている要因が何なのかお聞かせ下さい。

また今回、女性の起業に関するところが、重点方針（資料1-2）の中で、地方における女性の起業という形で書かれています。そこはなぜ地方か。おくれぎみの地方の中でわざわざ起業するという文脈が、私はつながって違和感を持ったので、地方を明記した背景を、例として挙げていただけなのか、お聞かせいただければと思います。

佐藤会長 それでは、分かる範囲で。

岡田総務課長 1 - 2につきまして御説明いたしますけれども、10ページは、主な事項例ということでいろいろ書かせていただいたのですけれども、最終的に文書にしていくときにそれはそれでどのように整理するのが1番説得力があるかということで御相談させていただきたいと思います。ただ、今までも起業というのは女性の働き方のいろいろな選択肢ということでございましたので、ここでは地方だけを取り上げてやるということでは必ずしもないということでございます。

横田委員 ありがとうございます。

佐藤会長 先ほどのロールモデルの話がもし分かれば。

田平推進課長 横展開の件でございますが、先ほど推進計画策定が進んでいるところ、進んでいないところがありますという話がありましたが、好事例などを活用してこういう形をつくったらどうですかということを知りたいと思っています。

横田委員 逆に進んでいる地域には、たとえば、トップがすごく熱心だとか、何か要因はありますか。別の機会でも大丈夫ですが。

田平推進課長 また別の機会に御説明させていただきます。

佐藤会長 また戻りますけれども、後半のほうの科学技術・学術分野の女性活躍とテレワークの推進で御質問があれば。

辻村議員。

辻村議員 文科省の理系分野における女性の活躍推進に関して、少し広い観点から御質問させていただきます。今回は、理工系のダイバーシティイニシアティブについて御報告があったのですが、実際問題として、その前は女性研究者支援事業で、その前はモデル事業で、2006年からずっと100校ぐらい対象にして実施されてきました。私自身も東北大と明治で両方を担わせていただいたのですけれども、文科省として、10年以上やってきた事業全体の成果のフォローアップをして、どのぐらいの成果があったかという纏めをしておりますでしょうか。具体的な大学に対してはSとかAとかBとかと評価をつけて、よくやったとかどうかというのはあるのですけれども、全体としてこの事業がどういう成果を上げてきたのかということをごどのように纏めておられますでしょうか。私自身が調べましても、女性研究者の比率を上げるという観点から見ますと、10年間で2.8%しか上がっていないのです。そうすると、例えば、これを我々の目標である30%にするために何年かかるかというシミュレーションをしたら、あと50年かかるのです。このやり方だと50年です。1番難しい理工系の分野にトライするというのは非常に重要なことですが、これは女性研究者をすぐに増やすことにはつながらないだろう。そうすると、何が考えられるかというと、理工系だけではなくて、人文社会系で研究者になりたい人がドクターコースに沢山おるところで研究者になれていない分野があるということです。人文社会系でも商学、経済、政治学とか、女性が極めて少ない分野があるのですけれども、そこを見ないで理工系だけを政策としてやってきているのですけれども、それだけでいいか、という問題があります。

これについての文科省の御見解や、調査の実態はいかがでしょうか。

文部科学省（塩崎課長） ありがとうございます。

まず、先ほど話がありました前身の事業について、明確に公表はしていませんが、幾つかデータを取りまとめておりますので御紹介します。通常の大学における女性本務教員の離職率は大体7.5%でございますけれども、本事業の対象機関では、平成25年度の5.8%から平成27年度の5.5%に下がってきているということで、この事業の対象機関については、一般的な機関と比べると、事業の効果により離職率を減らすことができていると考えております。また、研究者の支援をしていただく補助者の配置についても、平成25年度の316人から平成27年度の522人に増加し、活用が進んでおります。さらに、保育支援については3年間で2,481回、相談回数については3年間で1,846回となっており、対象機関における取組が進んでおります。加えて、女性教員の割合も、理工系について言えば、平成25年度の14.3%から平成27年度の15.5%と増えてきております。

ただ、我々の反省点として、どうしても学部によって取組が違ってくることがございました。その反省に立って、今のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブにおいては、部局単位ではなく、全学的に取り組んでいただくことを求めています。もう1つ問題点となったのは、補助金が終わると取組も終わってしまう傾向にあるというところがありました。そこで、この事業においては、資料5 - 2の1ページ目のところにも書いてありますけれども、事業期間は6年としておりますけれども、実際にその補助金を出す期間は3年間としております。つまり、3年間の補助期間のうちに自立性を備えていただき、その後も、きちんとその施策が継続されているかをフォローアップすることで、何とかこの施策の継続性を実現していきたいということでございます。このように、少しずつ事業の改善を図りながら、女性の活躍促進を図っていきたいと考えてございます。

辻村議員 今度、見える化の一例として、これらの成果も出していただければよいかと思えます。

佐藤会長 どうぞ、小山内委員。

小山内委員 テレワークと、総論的なことで意見を言わせていただきます。

テレワークについて、地方創生、一億総活躍社会、働き方改革という観点から、非常に興味深く私も考えております。特に地方創生という観点で、地方においては、ほかの資料でもありましたように、若い女性たちの都市部への流出が非常に大きな課題になっております。そういう課題に対して、このテレワークというのは非常に大きな役割を果たしてくださるのではないかと考えています。

あと、テレワークのメリットという部分で、よく育児と仕事、介護との両立が図られると言われております。ここでちょっと私が懸念するところというか、気をつけていきたいなと思うところが1点ありまして、それは、家事・育児は女性の役割という意識ですね。そこからこのテレワーク、だから、女性にとって非常に有効な仕事、働き方だよという話になりますと、これが余りいい方向に行かないで、最近よく言われる言葉で、「アンコン

シャス・バイアス」という言葉が出てくるのですけれども、そういう無意識の偏見というか、そこにつながる可能性があり、真の女性の活躍、男女共同参画社会にはつながらない懸念があるかなと思っております。

このアンコンシャス・バイアスなのですけれども、今、経済分野においてこの対応が非常に強く言われているように感じているところなのですが、そういう中で、この意識という部分を変えるためには、小さいころから、特に学校教育とか、そういった部分において、男女共同参画の意識づけは非常に重要なかなと思っております。私は、いろいろなところで男女共同参画に関連する講演とかをさせていただきますと、大体アンケートを見ますと、アンケートの中に、絶対に小さいころからの教育、学校教育でこういうことをしっかりと伝えてかなければいけないという意見が書かれているのです。学校教育というと、今日の資料にもありましたように、大体男女平等だと思われるかもしれないのですけれども、まだ「隠れたカリキュラム」という言葉があるように、次世代を担う子供たちにとって非常に大きな影響があるかと思えます。

多分次の第13回目でもたまたまお話があると思えますけれども、野田大臣の書かれた資料の中にもあるように、若年女性の妊娠時における学業との両立支援とか、こういった中でも、しっかりと小さいころから、学校教育は男女平等なのですけれども、学校教育の中では守られているというか、社会に出たときにすごくそのギャップがあって、多くの人たち、女性たちが戸惑うわけですね。要は、学校教育、特に校長であったりとか、教員の人たちに男女共同参画の理解・意識がないと、ライフプランも見据えた教育ができないのではないかなと思っています。ですから、第4次男女共同参画の基本計画の第10分野の中にも、学校現場における男女教育に対する研修とかの必要性が書かれておりますので、こういったところもぜひ今後検討していただきたいと思っております。

佐藤会長 どうぞ。

種部委員 そのテレワークのことは私も聞きたかったところなのですけれども。ふるさとテレワークは2～3年間やってこられて、地方にいるものとしてはこの効果が知りたいというところ。例えば、先ほど鈴木委員からお話があったものを見てみると、女性活躍の地域差を見ますと、北陸などは何もすることがないではないかというくらい優秀で、就業率は高い、継続就業率は高い、非正規雇用は余りいない、管理的職業も少ないと思ったけれども意外と多い、何もすることはないかなみたいな。保育園の待機児童はゼロ、しかもお迎え保育もやり、病児お迎えも稼働しており、タクシーでお迎えに行っても仕事の途中で帰らずに仕事を続けられる。言うことはないのですけれども、人口は流出していると思えます。

これは地方は喉から手が出るほど欲しい情報だと思うのですけれども、ふるさとテレワークをやったことで、人口流入があったのかどうかという評価を、今までされてこられたか。特に若い働く世代が、住むところごと、あるいは教育も地方は非常にお金をかけずに環境がいいというところもあると思うのですけれども、それが見える化すると取り入れる

企業が増えるのではないかと思うのですけれども、いかがでしょうか。

佐藤会長 ふるさとテレワークについて。

総務省（渋谷室長） もしよろしければふるさとテレワークの成果については、この後の会議で資料でも出させていただければと思います。

佐藤会長 どうぞ。

渡辺委員 理工系についてお話しさせていただきたいと思います。

資料2 - 2の8ページ目を見ていただくと、ここで科学技術・学術分野における最新値が出ていて、あくまでも参考ですけれども、隣に参考値が出ています。ほかのところは参考値よりも上がるところがなかなかないのですが、ここはほとんどの数値が参考値よりも上にあるということで、かなり進んでいます。内閣府と文部科学省の両方から御説明がありました。問題点を明らかにしながら進めてきたので、それがこの結果に出ていると思います。

ところが、1つだけ問題は、工学系なのです。工学系だけが参考値よりも最新値が低いのですが、工学系に余力を注がなかったかということそんなことはなく、むしろ工学系中心に一生懸命やられたけれども、なかなか上がらないという状況があります。

研究者の3分の2が産業界で働いていて、産業界の人はほとんど工学系が欲しいということですから、これが、結果的には日本全体を左右していることになります。一生懸命やっても変わらないということに対して、少し考え方を考えるほかのことも少しトライしたらよいのではないかと考えています。何かというと、工学部に少ないというのは、女子がどうしても理工系を選択するときになかなか工学部に行かないので、その少なさがずっと大人まで行ってしまうのです。いろいろな調査を調べますと、男子よりも女子のほうが早い段階で進路を決める傾向にあり、中学生で決めると女子の場合にはなっています。中学生の段階で理工系に行くことに非常に心配で文系に行ってしまう女子が多いということなのですが、世界に比べても進路を決めるのが日本で非常に早い段階になっているのです。もう少し遅い段階で決められる、つまり、理工系と人文社会科学両方が行き来できるような仕組みというのも必要ではないかと思えます。

辻村議員の御指摘にありましたが、今起きている人文社会系の問題というのもすごく大事な問題でして、これは分離が行き来できることで解決できる可能性もあります。人文社会科学を選択したとしても、理工系の学問を勉強して理工系にいつでも行けるようにする、理工系の人でも社会科学や人文系をちゃんと勉強して、ある程度自由に職業を選べるようにすると、女子もどちらでもそんなに壁がなく専攻を選べるようになる可能性があるという、少しそういうことも検討していく必要があるのではないかと思います。もっと言うならば、今、学問や科学の世界で、サイロ化というか、壁ができてきているということが問題になっています。学問や科学は、本来壁はないものですから、社会全体における科学の発展にもつながっていいです。少しずつでもよいのですが、このようなことを試してみることも必要ではないかと感じております。

佐藤会長 ありがとうございます。

ちょっと時間が過ぎてしまいましたけれども、今日は、いろいろテレワークについても、家でも仕事ができるから女性が家事・子育てをしやすいくなるだけでは困るので、そういう意味で、企業もテレワークを認めるときに、子育てとか、介護とか、特定の目的の人しか認めないとか。誰でも使えるようにしていくということが大事だと思いますので、あと、地方へ仕事が出ていくのか、そういうことも含めて、それは次回出させていただくということですので、全体をどう議論していくかについて御意見を伺えたので、今日はここまででよろしいですか。

それでは、どうもありがとうございました。

意見交換はここまでとさせていただきます。追加の御質問があれば、事務局に寄せていただければと思います。

それでは、本日の専門調査会はここで終わらせていただきたいと思います。

次回は、4月12日、今日と同じように、委員や有識者、各省からのヒアリングとしたいと思いますので、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。