

重点方針専門調査会（第14回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

重点方針専門調査会（第14回） 議 事 次 第

日 時 平成30年 4 月24日（火）9 :59～12:11
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
- ・ 地方創生と女性活躍
 - ・ 女性役員の増加のための取組
 - ・ リカレント教育
- （ 2 ） 「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項（骨子案）」について

3．閉 会

佐藤会長 それでは、今日出席御予定の委員の方、おそろいですので、ただいまから第14回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

最初に、事務局から配付資料の確認をお願いいたします。

岡田総務課長 資料でございます。束になっておりますけれども、資料1から資料7まででございます。

資料1、横田委員のプレゼンテーション資料でございます。

資料2-1、前回御質問があった件について、総務省から御説明いただく件でございます。

資料2の3つの資料は、最初の議題の「地方創生と女性活躍」に関連する各省提出資料でございます。資料2-4、経産省からの説明の資料は、議題の2つ目の「女性役員の増加のための取組」についての資料も一緒になっております。

資料3、内閣府、金融庁の資料でございます。

資料4、「リカレント教育」に関する資料でございます。

資料5、白河委員のプレゼンテーション資料でございますが、A4の縦1枚、追加で配らせていただいております。

資料6、今日御欠席の室伏委員から御提出いただいた資料でございます。

資料7、議題2の骨子案の議論のための資料でございます。

以上でございます。

佐藤会長 それでは、議事に入りたいと思いますが、前半は議事の1)ですね。「リカレント教育」までをずっと御報告いただいて質疑とさせていただいて、その後2)について御報告いただいて、質疑というように進めさせていただければと思います。前半の1)のところは調査会の横田委員と白河委員からも御報告いただく。それ以外は、今日のテーマに関係している各府省から御説明いただくこととなりますので、よろしく申し上げます。

それでは、最初に横田委員から、地方創生と起業、中小企業支援についてお話ししていただければと思います。

よろしく申し上げます。

横田委員 ありがとうございます。「女性社長.net」を運営するコラボラボの横田でございます。

「地方創生と女性活躍」についてお題をいただきましたので、地方と絡めてお話をいたします。やや画像が圧縮されてしまっていて、数値が見えづらい部分もあるかと思いますが、別途、資料を共有させていただければと思います。

まず、2ページ目、地方への移住に関して、3月の「そうだ、地方で暮らそう！」国民会議というものが内閣官房のまち・ひと・しごと創生本部で実施されたのですが、そちらで共有された資料より抜粋しております。移住希望者は、ふるさと回帰支援センターによると、2017年には3万件以上の問い合わせがありまして、5年前と比べて3倍以上、また、右の図ですが、問い合わせの5割が40代以下の若手になっておりますので、若手も含めて移住の機運が高まっているなというのがデータから読み取れます。一方で、右下を御覧い

ただくと、移住への懸念は、やはり仕事が第1位となっております。

4 ページ、女性起業家の数に関して、調査機関によってデータにバラつきがありますが、東京商工リサーチのデータによりますと、全国の女性社長数、比率、ともに増加をしております。個人事業主も合わせると恐らく200万人を超える女性事業主がいるのではないかと思います。左下は都道府県別の女性社長比率です。こちらは帝国データバンクの数値となっております。2007年、2016年、2017年と、対10年前と対前年と比率が記載されています。10年前と比べると、全ての都道府県で女性社長比率は高まっており、地方でも女性の社長は増えているということでございます。

右上は、私が地方回りをしている中でいろいろな女性社長たちに会うのですが、移住事例を見るとUターンだけではなくて、ゆかりのない土地への移住、つまり、IターンやJターンで活躍する起業家も多数おられます。リスクを低減する意味で、大都市圏で勤務先や取引先から遠隔で仕事を受けられる基盤を持って移住をするケース、あと、思い切って地域おこし協力隊などを活用して各地での人脈を築いた後に起業に至るケースなど、いろいろな形で移住がなされているという状況でございます。もちろんUターン組や地元生まれ地元育ちでよい勤め先が見当たらないとか、例えば子供の教育の選択肢を増やしたいなど、やりたいことを形にする起業ということで頑張っている方々も多数おられます。

右下の写真は、弊社でよくやっているのですが、テレビ会議です。女性起業家同士、全国各地でテレビ会議をしております。飲み会もやっております。画面に向かって乾杯と、そんな感じですね。

弊社は今、地方の女性起業家とタッグを組んで、協業してイベント開催や、海外企業とのお仕事も遠隔でさせていただいています。対面で会うのは年に1~2回ほどなのですが、会議はほとんどテレビ会議システムで、プロジェクトの運営も行っている。東京と海外ができるのであれば海外と地方も可能ですし、ツールを使えば商圏は広がるということでございます。社外も含めた広義のテレワーク、リモートワーク、商圏を広げるということ、地域の濃いつながりで仕事をつくっていくことが起業の助けになると思われま

4 ページ、今度は女性起業家自体のデータです。左は従業員数の分布で、従業員数は男性経営者に比べてやや少ないのですが、女性の起業家は女性従業員を雇う割合が高くなっています。以前、女性労働白書で廃業率が男性に比べて高いというデータが出ていたのですが、右のグラフを御覧いただくと、創業後3年を超えた女性起業家は男性に比べて黒字割合が高いことを示しています。

下の枠線のところは余談になるのですが、経産省のダイバーシティ経営100選の農業版、女性が活躍する経営体の表彰事業WAPというものがあります。農業分野でも女性が非常に活躍していて、経営成績がいいというデータが共有されました。創業10年未満のスタートアップ型の農業経営体では、女性役員比率が47%、管理職69%と高く、近年3カ年の売り上げ、経常利益ともに一般の農業法人に比べて非常に好業績となっております。

5 ページ目、次に女性起業家の支援内容の参考として、女性の起業家が何に苦労してい

るのかというのが、左の図でございます。平成27年度の経産省さんの調査では、実際に困っている、現在困っていることの多い順は「顧客・販路の開拓」、2番目が「資金繰り、資金調達」、「従業員の確保」が3番目となっております。起業前は、資金調達のところが非常に心配しているのですけれども、蓋を開けてみると、資金調達より顧客開拓が高い状況。また、従業員の確保はそんなに気になっていなかったのだけれども、やはり人は大事だなと、起業前よりギャップがある点です。

右側が国民政策金融公庫さんの調べでは、主な販売先は一般消費者、法人の割合が低くなっています。これは一般消費者に向けて新たなサービス提供を女性が提供しているという面もあるのですけれども、違う言い方をすると、B to Bビジネスに慣れていない層が多いということではないでしょうか。前職が無業や管理職経験のない方が男性よりも多くて、それが一要因と言えるのではないかと思います。

また、右下、家事・育児・介護の負担についてです。データには載せていないのですけれども、「家事等を自分が全て行う」、「ほとんど行う」は、女性起業家が6割、それに対して男性の起業家は10%と、圧倒的に高いという状況でございます。女性の起業も、多くの働く女性と同様に家事負担をしております。図のとおり、男性に比べると負担に感じている層が多いという状況です。男性に比べて、経験やプライベートの両立という面で不利な点がある一方で、女性の起業は付加価値あるビジネスはもちろん、女性の雇用の創出につながる存在として、家事における支援が望まれると思います。

あとは、世界各国を見ると、女性起業家の支援メニューということで言うと、ネットワーキング、相談窓口をうまくするという、資金調達、3つ目が発注・取引促進というものが大きな潮流だと思っています。

6ページ、WEPsです。2年前にも御紹介させていただいたのですけれども、WEPsは国連グローバル・コンパクトとUN Womenが策定した女性のエンパワーメント原則です。7つの原則のうち、1から4は組織内の女性の育成、登用など、組織内に関するものなのですけれども、5原則、6原則は組織外です。サプライチェーンや地域とのつながりに対してコミットし、女性のエンパワーメントに努力をするというもののなのですが、5原則は、女性起業家との取引促進について言及されています。

7ページ、このWEPsは、内閣府の男女共同参画推進連携会議でも推進しているものなのですけれども、推進をする中で、企業さんが何の行動を起こせばいいかということで、問診票をつくられたチームがでございます。この問診票はWEPs、UN Womenの年次総会で共有されたときに非常に評判がよくて、何とUN Womenのほうで英語版を作られたというのが右下のもので、それがさらに日本語化されたものとなっております。UN Womenの英語版では、企業がウェブサイトで回答することができ、回答した結果、企業規模や業界の中で、自分たちの取組がどれくらい進んでいるのかをチェックできるようなウェブツールとなっております。具体的な内容になっているので、少しだけ日本語版を共有させていただくと、「女性経営者からの積極的な調達を含む方針が作成されていたり、全社的な方針に明確に含ま

れていますか」、「調達目標の設定をしていますか」、「女性が経営する企業との取引金額の割合を追跡しますか」など、具体的な項目となっております。SDGsでも調達基準の項目に入っていますし、オリパラの調達基準としても含まれています。あとはESG投資のインデックスの中にも組み込まれていたりしますので、企業は取引促進に取り組んでいくことは必要だろうと考えております。

一方で、日本のWEPsの問診票の結果で女性起業家を巻き込む方法で出会いがないと回答する日本企業が多く、日本企業の第5原則の取組については、まだまだこれからところでございます。

8ページ、こちらは男女局の男女共同参画推進連携会議における共催事業というイベントの枠があるのですが、企業と女性起業家のマッチングイベントをニュービジネス協議会さんとともに企画、提案し、内閣府主催で2013年から5回実施してまいりました。これはWEPsの第5原則をより促進するためのイベントです。イベント内容は2部制で、取引事例のトークセッションとプレゼンセッション。トークセッションでは、女性起業家とともにパートナー企業にも御登壇いただいて、大手企業や女性起業家はもちろん、今後、起業を検討する方にとって、顧客開拓や協業の参考にしていただける内容となっております。

後半のプレゼンセッションでは、大手企業から事前にプレゼンのお題を出していただいて、女性起業家が個別に短時間のプレゼンを行っております。参加企業例に記載のとおり、鉄道会社、メーカー、通信、航空会社を初め、名だたる企業が参加しておりまして、この5年間で66の企業に対して350以上の提案がなされております。

表を御覧いただければ分かるのですが、プレゼン数は年々増えておりまして、次の商談に進む割合は平均35.6%、効果的な出会いとなっていると思います。

さて、これは東京で5回行ってきましたので、地域展開の可能性についても言及させていただければと思います。過去3年のデータをまとめたのが9ページ目です。内閣府やニュービジネス協議会とともに、御理解いただける企業にお声がけしての結果なのですが、プレゼン参加企業の7割は大手企業、有名企業となっております。正直言うと、集客を考えるとそれが望ましいというところなのですが、実際に女性起業家にプレゼンの希望を第3順位まで選択していただく中で、大手企業に人気が集中するようになっていきます。上位15社のうち87%は大手企業です。一方左下を御覧いただくと、実際にプレゼンを通過する、もうちょっと商談を聞いてみたいと言っただけなのは中小企業のほうが通過率が高い。右を御覧いただくと、全体の中で大手、中小と分けていくと、17ポイントほど中小企業のほうが通過の割合が高くなっております。イベント後に3カ月、6カ月と大体ヒアリングを行っていくと、実際の商談成約ですね。要はお金が発生するという段にあっても、中小企業のほうがスピーディーに決裁をしていただいているというところでございます。要するに、地方で本イベントを小規模でも実施する場合には、企業規模のバランスよい招致というものが必要なのではないかと思います。

イベント後の注意点が2つございます。まずは遠隔で面談ができる仕組みが必要だということでございます。京都のグローバル企業にも御参加いただいたことがあるのですが、商談が成立した後はテレビ会議システムなどを有効利用して商談を進めていただいて、大体テレビ会議2に対して実際の対面が1ということで、スピーディーに商談を進めていただいたということでございます。東京の大手企業に関しても同じです。地方の女性起業家と組むということで行くと、遠隔でも商談を進めるという工夫をしていただきたいところがございます。

一方、もう1つ懸念がございます。こちらは女性起業家の問題なのですが、先ほどB to Bの法人取引経験が少ない女性起業家が多いのではないかとということに触れました。法人取引経験がある女性起業家は毎年取引につなげてくださっているのですが、少ない方はアイデアを評価されても経験が乏しくて、資料作成方法や値づけ、商談の進め方、対組織対応の上で、双方戸惑うケースがあり、停滞してしまうことがあります。ですから、商談を成立させる上でのフォロー策も1つ検討材料ではないかと思えます。経験値が少ない方も3年連続で参加して、3回目ようやく次に進んだと言っていたケースもあるので、イベントを継続していくことで経験値が上がっていくということも考えられると思います。いずれにせよ、女性起業家の取引先を広げて企業の取引先の多様性を担保する一助となるイベントとして、御参考にいただければと思います。

10ページ、11ページを御覧ください。国内外の女性起業家支援に関するところなのですが、後で御覧いただければと思うのですが、まず1つ目は、民間企業が女性起業家への発注と育成を含めた取組というものを結構世界の国々はやっています。フェイスブックは18カ国で女性起業家支援の取組として、ビジネスにおけるSNS活用の方法を伝授しているのですが、これのトレーナーをやっていただく方は女性起業家に発注をしています。今、国内では25都道府県の女性起業家をお願いをしているのですが、何かプログラム提供をするときに、外注だったり、そのときに協業先として女性起業家を取り込むように配慮してプロジェクトを進めているということです。

2つ目は、トルコの事例、ポイヤー・ホールディングスというところが、レストランなのですが、サプライヤー育成として、生産者を育成するとともに、長期契約につなげるといった取組などもしています。外資系企業を中心に日本でもこういった女性起業家支援が進んでいるのですが、公共調達の間でも女性起業家支援があります。アメリカは2010年より連邦政府の公共調達の5%、約3,000億円の女性経営者に対し優先発注する仕組みがございます。2010年入札用のサイトを立ち上げることで、20年ほどなかなか達成できなかった中、2016年に目標より早く、5%目標をアメリカでは達成しているようです。現政権でも引き続き運用は続いておりまして、近年で言うと、2~3年前からケニアでも同様の取組が行われております。

次は日本です。日本もこの5年ほどで経産省さんを初め、女性起業家の支援は広がっておりますし、資金調達という点では、政府系企業などの融資メニューが非常に充実してお

ります。地方移住の点においては、地域おこし協力隊などの仕組みや自治体によって起業家に限定した移住プログラムを展開されているので、進んできているけれども、もうちょっとアクセルを踏み込む価値はあるのではないかとこのところではあります。

最後のページ、今後、検討したい施策、もう取り組まれているものもあるかと思うのですが、大きく4点ございます。先ほど来申しておりますように、女性起業家の発注を通じた、経験を積む機会の提供です。

1つ目は、マッチングイベントの地方版、ウェブを通じた提供というものが考えられるかと思えます。民間企業についても、えるぼし認定のときに社内の女性活躍促進項目に、調達状況などに配慮した項目などを追加してみることで公共調達のときに影響すると思えます。あとは、国・自治体が実際に調達状況の把握と開示を進めていき、さらには踏み込んで目標設定がなされればベターというところではあります。

2つ目は、稼げる女性起業家支援です。自分でまだまだ経験値の面で稼げていないところがあるので、法人取引などのサポートも検討しよう。またセミナー講師の男女比に配慮していくとよいのではないかと思えます。

3つ目は、人材調達の面です。起業を目指す人だったりとか、今後雇ってほしいというものを起業家の人材調達というところでマッチングをすることで、起業家予備軍を育成したり、雇用につなげていくという好循環が生まれると思えます。

最後に、IT、ICTの面ですね。今、テレワークが企業内で広がっていると思うのですがけれども、導入時点で社外との連携なども視野に入れた上で、システム仕様設計をしたほうがいいのではないかと考えています。大都市と大企業と地方の起業家たちが組みやすいような状況を作るとよいと思えます。また、自治体において、相談のときに、遠隔で相談を受けられるようにテレビ会議システムみたいなものを導入していくと、1時間の移動時間も削減できたりしますので、そういったところもぜひ御検討いただきたいと思えます。

以上、多様な働き方、地方創生的一端として、女性起業家が稼ぎ、雇用を生み出す存在につながればと思えます。

長くなりました。以上です。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、前回4月12日の専門調査会で種部委員から御質問をいただいていたことについて、本日、内容は「ふるさとテレワークの成果」ですけれども、総務省から御説明いただけるということで、よろしくお願ひします。

総務省（渋谷室長） 総務省でございます。

資料2-1を御覧ください。「ふるさとテレワーク推進事業の成果」ということで御説明させていただきます。

1ページ目、前回説明した資料とほぼ一緒なのですが、ふるさとテレワークというのは、都市部の企業が地方に拠点を設けて、そこに移動、地元雇用を促進するという施策でございます。ちょうど平成30年度の施策について、今、公募をかけているところになってお

ります。

2 ページ目、このふるさとテレワークにつきましては、27年度から実施をしておりますけれども、例えば和歌山県白浜町で、海岸を見下ろす眺望のよいオフィスに「観光リゾートモデル型」ということで、サテライトオフィスを整備しまして、取り組んだ例がございます。右の上のほうですね。地方移動と地元雇用、目標、成果を御覧いただくと、目標と成果が、成果のほう为上回っているという状況でございます。

また、右下ですけれども、ここで取り組んだ結果として、1人当たり1日平均3時間の自分時間の創出ができましたということで、例えば社会貢献でしたり、自己投資でしたり、地域交流、また、ライフ、家族との時間を持てたりといったような効果が報告をされております。

3 ページ目、これは岐阜県の郡上市というところで整備をしているものでございますけれども、特徴としては、赤字部分ですが、遊休施設となっていた旧紡績工場を改修してサテライトオフィスなどを作ったというものでございまして、特徴としては、進出企業の数が様々、7社がここに進出してきているということと、類型A、B、C、Dというものが真ん中のほうに小さい字で書いてありますけれども、Aというのが移動して、Bというのが移動の中でも特に子育て・介護を理由にIターンなりUターンをしたということを出しているのですが、この郡上市の例では、子育てのためにIターンをした方が2名いらっしゃったというのが、全体の中では特徴的なことになっております。

4 ページ目、長野県駒ヶ根市の例でございまして、こちらも駅前のビルの空き室をサテライトオフィスに改装して整備をしたというものでございますが、ここの特徴としては、ICTを活用して業務委託をするクラウドソーシングの日本としては最大級の規模の会社であるクラウドワークスが、都心部以外で地方の拠点をここに初めて設けたということで、地元の駒ヶ根市民の中で、子育て中の女性を中心に100名が、この拠点を中心にクラウドソーシングを活用し、仕事を受注して継続しているという状況でございます。

最後に5 ページ目、こうしたふるさとテレワークについて、実際にどのぐらいの数が移動しているのかということでございますけれども、28年度補助事業、これは29年の3月、昨年3月に整備が終了して、今はまだ継続していろいろと活動しているのですが、昨年の12月末現在で、地方移動者の数としては、移住と長期派遣を合わせて121人が移動している。この比率としては、3分の1ぐらいが移住で、3分の2ぐらいが長期派遣ということでございまして、22で割ると、1カ所当たり6人が移動をしている状況です。また、地元雇用としては69人で、1カ所当たり3人、地元雇用者が増えている状況です。また、この拠点を使ってフリーランス、先ほどのクラウドソーシングなどを活用し、この拠点をもとに仕事をしているという人数は226人、大体1カ所平均約10人ということでございます。こうした数字の見方としては、いろいろあるかと思いますが、これはサテライトオフィスを整備して、約9カ月後の数字を取りまとめたものでございまして、総務省としては、この拠点がさらに活用されて、今後、この人数が増えていくことを期待していると

ころでございます。

説明は以上です。

佐藤会長 続きまして「地方創生と女性活躍」、これはセットでということで、男女局、まち・ひと・しごと創生本部事務局、経産省の順番で御説明いただければと思います。

それでは、男女局からお願いします。

岡田総務課長 男女共同参画局でございます。

内閣府からは、地方創生に関わるものとしまして、地域女性活躍推進交付金について御説明いたします。資料2-2を御覧いただければと思います。

1枚目、目的、内容の部分でございますけれども、これは地方公共団体が女性の活躍推進に関する施策について、それぞれの地域の実情に応じた取組を行うときにそれを支援するものでございます。事業の実施に当たりましては、左の図にありますように、官民で連携していただく、あるいは、地域間で連携していただく、また、政策間で連携を行っていただくこととしております。地方公共団体が、その青い丸にありますように、地域の団体ですとか民間企業さんなどの多様な主体による連携体制を構築していただいた上で、事業展開をしていただくということをしております。

3ページ目、この交付金を活用した事業につきましては、ここにありますように、男女局のホームページで公表しております。地方自治体の方々がよその自治体はどのようなことをやっているのかという横展開を見ていただけるようにしております。

事業例を幾つか御紹介させていただきたいと思っております。4ページ目、これは香川県が平成29年の予算で実施された事業ですけれども、この事業は全体なのですが、その中の1つに、理工系の女性人材の裾野の拡大に向けまして、女子の中高生とその保護者の方々を対象にしまして、理工系分野の研究者の講演会、あるいは、女性研究者や技術者との交流を行う事業もこういった交付金で実施していただいているところでございます。

また、次の5ページと6ページ、岐阜県の山県市ですけれども、地元企業のPR、また、子育て期の女性の再就職を後押しするために、市内での就労、マッチングを目的に、インターンシップ事業を行われたということでございます。6ページ目の赤い枠で囲わせていただいたところでございますけれども、ここは結構近接する都市部へ労働者が流れてしまう地域だということでございまして、この事業を通じまして、地元の製造業や福祉などの企業で働くという選択肢ができたということでございます。

7ページ、8ページ、先ほど横田委員からもお話がありましたけれども、起業に関して御説明いたします。ほかの都道府県さんもやっというところはありますけれども、奈良県では、女性の起業ステップアップ支援事業として、企業によって女性が活躍できるように、また、その活躍が地域の活性化につながるように、先ほどのお話ではないですけれども、女性起業家とバイヤーとの商談機会の設定などの支援を行っていらっしゃるということでございます。こういった地方自治体でそれぞれ工夫されて、事業展開されるときに交付金として支援させていただくという事業を展開しております。

以上でございます。

佐藤会長 では、続いて、まち・ひと・しごと創生本部事務局からお願いします。

内閣官房 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局でございます。

私からは、具体的な施策ではございませんけれども、現在、まち・ひと・しごと創生担当大臣のもとに、わくわく地方生活実現会議という有識者会議を開催しておりまして、そこで、地方での女性の活躍推進というのが1つのテーマとして議論いただいておりますので、その会議の御紹介をさせていただければと思っております。

資料2 - 3、1ページ目、会議の概要でございます。右側中段に具体的な検討項目、3点ございます。1点目が、若者を中心としたUIJターン対策の強化ということで、地方創生の現在の重要な課題として、東京一極集中の是正というものがございまして、ここでのUIJターン対策と書いておりますのも、特に東京圏、1都3県からそれ以外の地域へのUIJターンを指しており、この強化をしていけないかというところでございます。

そして、これに関連しまして、3点目がございますけれども、地方の魅力等についての周知・広報の方策ということで、地方に目を向けていただいたり、そこからUIJターンしていただくに当たっては、地方の魅力等を効果的に周知・広報していくことが重要であろうということで、こういった点について、どうしていけばいいかというところ。

そして、2点目がございますけれども、地方の人手不足に対応した女性や高齢者の活躍等の推進ということでございまして、東京一極集中とも関係すると考えておりますけれども、現在地方の人手不足というものが課題になっておると考えております。特に地方で中小企業が多数を占める中で、中小企業は大企業と比べまして、人手不足感が深刻になってきておるということで、こういったところについてどう対応していくべきかということでございます。2ページ目に参考ということで、地方圏における就業者数の分析というものをおつけしております。細かいところはまた時間のあるときに御覧いただければと思っておりますが、地方圏での就業者数の中で、男性の、特に15歳から64歳の就業者の方というのは、就業率も8割を超えておるという状況です。ここを増やそうとすると、まさに東京からのUIJターンの促進ということになるかと思っておりますけれども、女性の就業者の方ですとか、高齢者の就業者の方につきましては、もう少し地方でも活躍を促進していく余地があるのではないかとということで、地方での人手不足に対応した女性、高齢者の活躍等の推進というものを検討項目として挙げさせていただいております。

1ページ目、左側に委員という一覧がございますけれども、現在、樋口美雄委員に座長になっていただきまして、そのほか、学識経験者の方ですとか、地方公共団体の方ですとか、大学関係者の方ですとか、実際に地方に移住された方ですとか、そういった幅広い方に委員になっていただきまして、現在、御議論いただいておりますのでございます。右下に今後のスケジュールがございますけれども、これまで4回にわたり議論をいただきまして、今後、5月から取りまとめに向けた議論に入っていくという状況でございます。ですから、今後この会議を踏まえてこういった取組を進めていくというような具体的なところ

はこれからになってまいりますけれども、地方創生の中での女性活躍推進の動きということで、本日御紹介させていただきました。

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す。

それでは、経産省からお願いします。

経済産業省 経済産業省でございます。

資料2 - 4「女性活躍推進に向けた取組」を御覧いただければと思います。

女性が社会で活躍するためには、先ほど横田委員もおっしゃっていましたが、起業するという手段は柔軟な働き方の1つとして、国としても推進していくべきと考えております。直近の総務省の調査では、30歳から34歳の女性の労働力がここ数年で急上昇しており、M字カーブというものがほぼ解消に近い状態になりつつあるというデータも出ておりますが、起業を含めた自営業におきましては、そもそもM字カーブが見られないという実態もございまして、既婚女性の実に半数以上の方が、自身で仕事を調整できるフリーランスですとか、個人事業主といったスタイルを希望しておられます。

一方で、中企庁の調査によりますと、起業家の数が男女ともに伸び悩んでいる中、女性が占める割合は3割にとどまっている状況もございます。国の政策目標としましては、女性起業家の割合を3割以上に維持するという数値がございしますが、一時期に比べますと、その割合がやや減少してきているという実態がございします。

3ページ目、このように、女性の多くが望む働き方であるにもかかわらず、実際に起業する女性が少ないといったところには、どこに課題があるのかということで、私どもは調査を実施したのですけれども、女性に特有の課題は、起業を決意する、あるいは、実際に準備をし始める前の段階、私どもはフェーズ0、フェーズ1と呼んでいるのですけれども、ここに多く存在するということがわかっております。

その背景としましては、先ほど横田委員もおっしゃっていましたが、起業するときの課題に男女で差がある。例えば、男性は資金調達を課題とする人の割合が高いのに対して、女性はそもそも経営に対する知識やノウハウが足りないといったことを課題とする人が多く、社会経験の不足といったものが一因と考えられております。

一方で、起業支援として従来主流となっておりましたのが起業を準備してからの支援であり、（私どもはフェーズ2、フェーズ3と言っているのですけれども、）支援機関ではフェーズ0・1層に対して十分な支援が今まで行えていなかったという課題も認められました。また、首都圏を初めとする都市部などにおきましては、支援機関、あるいは支援策というのも一定充実はしているものの、それ以外の地域ではかなり手薄になっているという地域間の格差というのも課題の1つと捉え、私どもでは、様々な女性の起業ニーズに対応するために、このフェーズ0・1層の支援体制の強化と、地域を横断した連携支援体制の構築といったものを実施しております。

4ページ目、こちらが実際の事業のスキームの形でございますが、地域の金融機関、あ

るいは創業支援機関などを中心としたネットワークを全国10カ所に形成しております。起業を目指す女性が、この10カ所に地域の代表機関があるのですが、そこに御相談いただければ伴走型の支援を直接実施するとともに、状況に応じた各ネットワーク内の構成機関、金融機関であったり、キャリア支援機関、あるいは先輩の女性起業家たち、こういった方たちを紹介させていただいて、そこから具体的なアドバイスや支援を受けることができるという流れになっております。

5 ページ目、こちらが全国に展開する10カ所の地域でございますが、本事業には、それぞれの地方の経産局と連携して進めておりますので、各ネットワークの管轄地域というのは、経産省の地方局の管轄地域と合わせてやっております。

6 ページ目、こちらは御参考までですけれども、今年の1月に女性起業家ではなくて、起業家を支援する側に初めてスポットを当てたコンテスト「ジョキコン」というものを開催しております。女性起業家支援コンテスト、略してジョキコンと呼んでおりますが、こちらには先ほどのコラボラボの横田様にも審査員として御協力をいただいております。

7 ページ目、こちらも横田様から先ほど御紹介がありましたけれども、新・ダイバーシティ経営企業100選という事業を、経産省で実施しておりますが、多様な人材の能力を最大限発揮させ、そして、イノベーションの創出や生産性向上に顕著な成果を上げている企業を表彰しております。こちらは昨年度は21社を選定しております、そのうち12社が中小企業の受賞になっております。

8 ページ目が受賞企業の一覧となっております。

最後に、女性役員の登用拡大のための取組ということでございますが、金融庁が進めておられますコーポレートガバナンス・コードの改訂予定も受けまして、取締役会における女性役員、あるいは、経営を執行する側である執行役員への女性の登用、そういった件の促進も加速化していくべきという観点から、私どもでは、野村マネジメントスクールが自主事業としてハーバードビジネススクールの教授陣を招き入れて、女性リーダーを育成するための講座を実施しているのですが、そちらに後援名義を出させていただいて、側面支援を行っている状況でございます。こちらは前年度までに2回実施しておりますが、昨年度は様々な企業から59名の女性が参加をしております。

経産省からは、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「女性役員の増加のための取組」ということで、男女局と金融庁の順番で御説明いただければと思います。お願いします。

岡田総務課長 男女共同参画局でございます。資料3 - 1を御覧いただきたいと思っております。

2 ページ目、内閣府からは、女性役員の育成について説明させていただきますが、今も経産省さんからもお話がありましたけれども、第4次男女共同参画基本計画でございますが、そこでは上場企業役員に占める女性の割合を「5%（早期）、更に10%を目指す（平

成32年)」という目標を立てております。10%といいますのは、4,000人に相当するわけでございます。これは左のグラフを御覧くださいませ。29年7月では、まだ1,510人となっております。そのため、次のページでございますけれども、どうやって女性役員候補を育成していくかという観点から、平成28年度はモデルプログラムを策定いたしました。ここに青で四角が書いてありますけれども、1回2時間から3時間で大体9回の研修でフォローアップ研修というものをやると、全体でいろいろなことが分かるのではないかという、これがモデルプログラムでございます。

4ページ目、昨年度、平成29年度は、このモデルプログラムに基づきまして、京都と神奈川におきまして、研修を試行的に実施いたしました。参加のしやすさなどを考慮しまして、プログラム構成、左側の真ん中ですけれども、5回の研修とフォローアップ研修1回の全6回で実施いたしました。また、対象者としましては、社外、社内、そういった候補ということで対象者を対象とさせていただきました。

研修の様態ですけれども、右側の写真を御覧いただければと思います。研修を修了した方のうち、掲載に同意いただいた方については、左側の下にリスト化しまして、人材バンクとして内閣府のホームページに掲載しております。29年度に実際に研修をいたしまして、様々なバックグラウンドを持たれる受講生の方々のニーズに即したプログラムの実施ですとか、ネットワークを広げる機会をさらに確保していくことが重要ということがわかってきたわけでございます。5ページに書いておりますけれども、この29年度でわかってきた課題を踏まえまして、30年度においては、この課題に対応しまして、地域を拡大して実施する予定でございます。また、社外取締役候補向けのプログラムですとか、大学などと共催して研修を実施するというような新しい取組も実施していきたいと考えてございます。

以上でございます。

佐藤会長 金融庁、お願いします。

金融庁 金融庁でございます。

資料3-2を御覧いただければと思います。私からは、コーポレートガバナンス・コードの改訂等について御説明をさせていただきたいと思っております。

私どもとしては、コーポレートガバナンス改革全体の取組の一環として取締役会の多様性の確保に関する取組を進めているところでございます。中長期的な企業価値の向上を図るために、近年、政府としてコーポレートガバナンス改革を進めてきたところであります。具体的には資料1ページ目でございますとおり、2014年に機関投資家の行動原則でありますスチュワードシップ・コードを策定いたしまして、2015年には企業の行動原則でありますコーポレートガバナンス・コードを策定するといった取組を行ってきたところであります。

コーポレートガバナンス改革について、各企業において、形式は整ってきたものの、上の箱にありますとおり、より実効的なものとする必要があるかという指摘が広くなされております。このため、コーポレートガバナンス・コードを改訂するとともに、投

資家と企業が対話していく上でのガイドラインを策定するということが、昨年12月8日に閣議決定されました「新しい経済政策パッケージ」において定められたところであります。

現下のコーポレートガバナンス改革をめぐる課題としては、左上の箱の中にありますとおり、大きく6つ指摘をされているところがございます。全ては御説明いたしません、例えば、1点目として、コーポレートガバナンス改革は経営陣による果敢な経営判断を促すということを狙いとするものであるのですけれども、必ずしもこうした経営判断が行われていないのではないかという指摘があります。本日の議題に最も関連するところといたしましては、4点目にありますとおり、そうした経営陣を支える取締役会の多様性の確保ということが指摘されているところがございます。

これらにつきまして、下の箱にありますとおり、金融庁・東京証券取引所において共同事務局を務めます「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」において議論をいただきました。この会議での議論を経まして、コーポレートガバナンス・コードの改訂案と、両コードの附属文書と位置づけられる対話ガイドラインの案について了承いただきまして、示された案に沿って、現在、コーポレートガバナンス・コードについては東京証券取引所で、対話ガイドラインについては金融庁において、パブリックコメントを4月29日まで実施しているところであり、「新しい経済政策パッケージ」に沿って、6月の株主総会シーズンまでに確定する方向で作業を進めております。これが全体像であります。

2ページ目に、ポイントを書かせていただいているのですけれども、本日の議題に関して、4点目のみ御覧ください。取締役会の多様性の確保という課題について、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」策定のポイントということで、取締役会がその役割を適切に果たすための十分な知識・経験・能力を備えることと、ジェンダー・国際性などの多様性を確保することが挙げられております。

具体的には、3ページ目を御覧いただけますでしょうか。1番上の箱が、先ほど御説明いたしました私どものフォローアップ会議におきまして、3月に取りまとめられた提言でございます。取締役会の機能発揮ということで抜粋をさせていただいておりますけれども、「取締役会は、CEOを初めとする経営陣を支える重要な役割・責務を担っており、取締役会全体として適切な知識・経験・能力を備えることが求められる」とされております。また、先ほども内閣府さんの資料にありましたけれども、我が国の上場企業役員に占める女性の割合は、現状3.7%にとどまっているということでもありますけれども、取締役会がその機能を十分に発揮していく上では、ジェンダー、更には国際性の面を含む多様性を十分に確保していくことが重要であるということが提言されたところでもあります。

この提言に基づきまして、コーポレートガバナンス・コードの改訂案及び「投資家と企業の対話ガイドライン」の案が策定されております。

コーポレートガバナンス・コードの原則4-11には、取締役会が多様性と適正規模を両立させる形で構成されるべきであるということが既に書かれていたところがございます。

今回、フォローアップ会議の議論の中で、女性役員の重要性が指摘されたということをお聞きして、この多様性という言葉の中には、ジェンダー、そして、国際性の面が含まれるということが明示されたところでございます。ここで御留意いただきたいのは、コーポレートガバナンス・コードは文末が「べきである」となっているのですが、これは必ずしも強制されるわけではなく、「コンプライ・オア・エクスプレイン」、すなわち、原則を実施するか、しない場合にはその理由を説明するという枠組みをとっている点でございます。

「投資家と企業の対話ガイドライン」は、両コードの附属文書という位置づけでありまして、機関投資家と企業との対話において重点的に議論することが期待される事項を取りまとめたものであります。こちらにも今御説明したものと同様な内容が書かれているのですが、最後に、「その際、取締役として、女性が選任されているか」という一文が加えられているところでございます。こちらのガイドラインの性質は、それ自体に「コンプライ・オア・エクスプレイン」を求めるものではないのですが、投資家と企業が対話をする際のガイドラインということでありまして、仮に企業が取締役として女性を選任していないような場合には、投資家に対してその理由などを十分に説明していくということが考えられるのではないかと考えております。

いずれにいたしましても、今、これはパブリックコメントに付している段階でございますので、最終的な確定版ではないのですが、現段階の案ということで御説明をさせていただきます。

私からは以上であります。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして「リカレント教育」について、文部科学省、厚生労働省から順番に御説明いただければと思います。

文部科学省 文部科学省でございます。

資料4-1に基づきまして、「リカレント教育」について御説明をさせていただきます。

2ページ、文科省では、昨年、平成29年度より「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」といたしまして、子育て中の女性等がリカレント教育を通じて社会参画しやすい環境整備のあり方ですとか、学びと再就職支援を一体的に行う仕組みづくり、地域の連携体制、プラットフォームづくりといったことのモデル形成事業を行っております。

平成29年度より、モデル地域として、4カ所で事業を行っておりまして、さらに30年度は、調査研究として、実際に学びを通じて再就職等を行った女性の方や、そういった方を中途採用した企業を対象とした調査を行う予定としております。この事業の一環といたしまして、有識者検討委員会において、学びとキャリア形成の一体的支援のあり方といったことを検討いただいております。昨年度の御議論を3月に中間的に取りまとめたものを、3ページで御紹介をさせていただきます。こちらは概要ですが、参考資料と

いたしまして、本文もつけておりますので、お時間がありましたら御覧いただければと思います。

ここで2. 女性のキャリア形成・社会参画に関する学びとありますけれども、いろいろな学びがあって、非正規の方が正規を目指す、上位職を目指す、有職者がよりよい職を目指すということもございますけれども、M字カーブが都市部を中心に解消されつつあるとはいえ、依然、潜在的な就業希望者が262万人いるということで、ここでは出産・育児等による離職者の再就職のための学びを中心に御検討いただいております。

そういった学びから再就職への段階でございますけれども、具体的方策のところにありますように、5段階ぐらいが考えられるのではないかと考えております。まず初めの段階として、「学びの場への誘導」、次に、「自己発見・キャリアプランニング」、これは主にマインドアップの学びの部分でございます。それから、「就業に向けた学び」といたしまして、スキルアップのための学びですとか、インターンシップ等の実践的な学び、そして、実際の「就業支援」、さらに「フォローアップ」ということで、こちらの間まとめでは、各段階の方向性や留意点を取りまとめていただいております。また、加えて、こういった段階を通じた、切れ目のない寄り添う支援が必要だということではございますが、なかなか単独の機関で全てを行うということは難しいということではございますので、地域で連携体制、下に小さく実行委員会の例というものがございますけれども、このようなものを設けるなどして、先ほど起業家の話でもありましたが、ワンストップの伴走型の支援が必要ではないかということではございます。

この5段階、それぞれ取組はあるのですけれども、1番最初の段階の「学びの場への誘導」については、特にこれまで取組が弱かったのではないかとということで、御議論が多くございました。子育てが一段落し、社会参画を自分もしたいと思いつつも、何をしたらよいか分からないですとか、自分に何が出来るのか分からないといった女性の方、あるいは、数年先には子供も大きくなって、人生100年時代ですけれども、自分はどういうことになっているのだろうといった漠然とした不安を抱えている女性の方、いわゆるもやもやとした女性の方に対して、こういった学びから社会参画、キャリア形成に開けるといったことに気づいていただくようなきっかけとなる情報を、資料に書いております乳幼児健診、入学説明会等の女性が必ず行く場やインターネットなどを活用して情報を届けて、意識啓発を行っていくことが必要ではないかということではございます。

この点につきましては、4ページ、5ページに、人生100年時代構想会議におきまして、リカレント教育を御議論いただいたときに、文部科学大臣から提出した資料の抜粋をつけておりますけれども、4ページ、1番下の機運醸成のところ、離職女性のキャリア形成の意識の醸成といったことで、具体的には5ページにございますが、子育て等で離職中の女性向けに、生活における多様なチャンネルを通じ、自身のライフプランニングを促す広報を展開ということで位置づけております。こちらは今、女性活躍ということで、企業側の人手不足もあって、大分就職は進んでいるのですけれども、目の前の就職ということだ

けを考えられる方もいらっしゃるということもあり、ぜひ長期的な視点で御自身のライフを考えていただいて、必要に応じて学びを通じてしっかりとキャリアを形成していただきたいということも含めての意識醸成をしていきたいということでございます。

なお、本文に書いておりますけれども、こういった子育て中の女性のライフプランニングということに加えて、そもそもその前の段階、若年女性、もっと言えば、子供のころからのキャリア形成ですとかライフプランニングということが重要であるということも有識者会議では強く言われておりまして、こちらについては、それを教える側の教師が男女共同参画の視点を持っていただくことが重要だということで、先日、内閣府の男女共同参画推進連携会議「次世代への働きかけ」チームにおきましても、教師が隠れたカリキュラムや、アンコンシャス・バイアスの面も含めて、しっかりと気付いていくことが重要だと御指摘を受けたところでございます。文部科学省といたしましては、大人のリカレント教育、それから、子供の学校教育、全体を通じてライフプランを考えていただくという形で女性の活躍を推進したいと考えております。

そのページ以降の大学における教育につきましては、高等教育局より御説明させていただきます。

文部科学省 引き続き私から説明させていただきます。

まず、4ページを御覧ください。現在私どもで実施している職業実践力育成プログラム認定制度、Brush up Program for professional、BPと呼んでおりますが、従業員につきましては、女性の活躍促進を含め、社会人の学び直しを促進し、生涯現役社会の実現を目指すためのプログラムであります。これまで毎年大学、大学院、短期大学、高等専門学校を対象に新規のプログラムの公募を行い、有識者による審査を行った上で、実践的、専門的なプログラムを文部科学大臣が認定しているところであります。30年4月現在で222課程認定しているところであります。

2ページに戻っていただきまして、今後この取組として、認定制度をより一層促進していくために、短期間で受講しやすい教育プログラムの認定制度を創設することとしております。1番上の赤の太字で囲んでいるところですね。新たに認定制度を創設すると。3ページに、具体的には2番のところ、現行法の学校教育法施行規則で定められている履修証明書交付に必要な時間であり120時間以上を「60時間以上」に改正しまして、総授業時間を短縮することにより、誰でも受講しやすいようにリカレント教育の充実を推進していくと考えているところであります。

以上でございます。

厚生労働省 引き続きまして、厚生労働省人材開発部門でございます。

資料4-2を御覧いただけますでしょうか。これまでの各府省の説明の中でも、女性活躍促進の観点からの専門的知識、スキルの習得といった観点からの御説明をいただいているところでございます。厚生労働省では、ただいま文部科学省から説明がございましたような各取組と連携をしつつ、主に教育訓練給付制度を通じた女性を含む主体的な学びの経

済的支援という観点を中心にこれまで取組を進めてまいりました。

資料の順番は後先になります。4ページに、以前、本会議でも御報告申し上げております教育訓練給付制度の概要についてお示しをしているところがございます。平成10年から取組を進めております一般教育訓練給付、2割給付の仕組みに加えまして、平成26年から、当初は最大6割でございましたが、雇用保険法の改正によりまして、本年1月からは最大7割給付といった手厚い支援制度を盛り込んでおります専門実践教育訓練給付制度、労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練が対象でございます。この対象となるプログラムに関しまして、今ほど文科省から説明がございましたBPに関しましては、両省連携施策ということで、左側の に位置づけがなされております。これ以外にも、佐藤会長からもいろいろ御指導もいただきながら、日本再興戦略等を踏まえましての対象課程の充実、あるいは、完全eラーニング講座の位置づけ、こういった取組を図ってきたところでございます。

現在、厚生労働省ではこうした専門実践教育訓練給付の対象講座の拡充、活用促進といった取組に加えまして、こうした経済的支援制度によっても十分な教育訓練プログラムの供給が見込めないような分野を対象といたしました予算事業によりまして教育訓練プログラムの開発といったことに昨年度から着手しているところでございます。

加えて、2ページにお戻りいただきまして、今、申し上げましたような観点からの本年度の新たな取組として、ここがございます「仕事・家庭と学び直しの両立を実現する教育訓練の在り方研究事業」という調査研究事業、本年度、来年度の2カ年の計画でございますけれども、立ち上げているところでございます。この事業のターゲット、上の囲みにございますように、子育て中の女性と、主にはフルタイムの在職者、この2つの属性に共通するのは、学びに関わる時間的、物理的制約があり、かつ、今後リカレント教育の機会提供上極めて重要なターゲット、こういう問題意識でございます。この両層を対象といたしまして、プログラムの中身の開発というよりは、こうした層が受けやすく、また、効果的なプログラムの開講、運営形態に関わる調査研究事業という位置づけでございまして、その下の囲みにございますように、より具体的には、こうした層の今ほど申し上げました時間的、物理的制約を踏まえての受講しやすい開講形態、具体的には、土日、夜間、あるいは、eラーニングの活用といったことが想定されるものでございます。

また、求められるスキルを効果的、能動的に学習できる教育手法や、あるいは、脱落を防ぐようなフォローアップの手法、さらに、これら諸点を含めまして、教育訓練講座を円滑に開講するためのポイント等の開発を行うための事業といった位置づけでございまして、次のページに2カ年の事業計画の概要をお示ししているところでございます。企業、教育訓練プロバイダー、また、子育て女性を含む教育訓練受講希望者等に対するヒアリング・アンケート調査などを通じまして、より効果的な望まれる教育訓練の開講形態、あるいは、運営のポイント、こういったものを明らかにしながら、それを反映した、いわばモデルカリキュラムの開講、運営、この運営を通じまして、具体的な効果、あるいは課題等を検証

しながら、この資料の右側でございますように、最終的な2カ年の成果物といたしまして、こうした各層の効果的な教育訓練、開講運営形態のポイント、ノウハウ、こういったものを報告書として取りまとめ、先ほど申し上げました専門実践教育訓練等の活用を通じた経済的支援を念頭に置いての具体的な教育訓練、プログラムの開講に結びつけていきたいといった構想でございます。

ただいま申し上げましたような予算事業の、今後効果的な運営、また、教育訓練給付制度対象講座の拡充等の観点も含めての見直しなどを図りながら、厚生労働省として、女性等をターゲットとしてのリカレント教育に関わる取組のより積極的推進に努めていきたいと考えているところでございます。よろしくお願ひ申し上げます。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、もう一つ、一番最初にお話ししましたけれども、白河委員からメディアにおける女性活躍について、プレゼンをいただけるということです。

よろしくお願ひします。

白河委員 白河でございます。

それでは資料5「メディアの多様性が男女共同参画を推進する」と、追加資料の一部差し替えというものがありますので、A4の紙1枚を御覧ください。

最近、地方自治体のPR動画やポスターが炎上したりする事例が非常に多くなっています。また、テレビのバラエティー番組なども炎上したりすることが多くなっております。

このようなことに関して、私どもは東大で「メディアと表現を考えるシンポジウム」というものを行っており、今、もう2回開かれております。

また、タイムリーなので申し上げますと、メディアの女性たちからの「Me Too」がとまらないわけです。しかし、これはメディア業界のものだけではなく、多くの企業、業界、営業等の女性の直面している問題とも全く共通するところがありました。そして、佐藤会長が3月30日にハラスメント対策の検討会の報告書を出されたことをきっかけにイクボス企業同盟にて、30社で、ハラスメント対策研究会というものを企業で実施してみたのです。ここでわかったことは、対策はしている。でも、窓口があっても信頼されていないと報告は上がってこない。また、幾ら対策をしても、セミナーをやっても、なかなかなくなるというものであると。この根本の究極の解決策というのは、多様性推進であるということが分かりました。

しかし、メディアの中の多様性というものが本当に推進されているのかということ、このA4の資料を見ていただきたいのですが、メディアの中の意思決定層にいる女性というものが特に少ないということが分かりました。これは民放労連女性協議会が独自に調査してくれたもので、キー局全部入っているのですが、最後の考察を見ていただくと、7社中5社の役員の女性比率0%、平均して1.4%。また、裏を見ていただくと、局長比率や全体の女性役員比率も出ているのですが、この報道、制作、情報制作部門の最高責任者の女性比率も0名、0%であったというところ。また、女性活躍推進のデータベースに関しても、

在京テレビ局で公開しているのはテレビ朝日のみということが分かりました。このような環境の中で何が起きるかというのが、ハラスメントやこのような表現の炎上というものがあるのだと思っています。

プレゼンの5ページにお戻りいただくと、最近の炎上事例として代表的なものを挙げてみました。これは後で検索していただくと分かるのですが、男女差別だけでなく、近年ではLGBTQの方たちへの差別として、とんねるずの番組のキャラクターなども炎上しておりますし、日本にいらっしゃる黒人の作家の方の指摘で、黒塗りの顔でやるコメディも「ブラックフェイス問題」といって非常に話題になっています。

また、次をおめくりいただくと、地方自治体の動画やパンフレットなども炎上の対象になりやすく、婚活ブックが「女性は受け身の性」などの記述があって回収騒動になったり、妊活ブックなども回収騒動があったりしています。

これは地方自治体の方が自分で制作しているというわけでは必ずしもなく、コンテンツやイベントを作るのは広告代理店、新聞、テレビ、ラジオなどのメディアなのです。PR動画や番組炎上、そして、このハラスメントの背景にあるものというのは、このメディアの中の多様性のなさというものから来ているのではないかと思っています。

炎上と賞賛というのは何が違うのか。この8ページはふたつのメーカーのおむつの広告が、片方は炎上して、片方は賞賛された。この決め手は多様性というものがポイントでした。現に炎上しないメーカー、企業には、女性の意思決定層の多様性があったわけです。

私が9ページで聞き取りをしたのは、広告代理店だけではなくメディアの女性の中に、労働時間差別、つまり、働き方によってなかなか上に行けない足切りというものがあるということです。実際に座談会をしてもらったら「記者なんだから、犬みたいに2人も3人も産まれたら困るよ」とか、「親の死に目には会えない仕事だよ」とか、「休みは悪」、「子供が生まれたらB級労働者」、テレビの女性の中には、「子宮取れ」などの言葉をかけられた女性もいるということです。

このような環境の中で一体何が起こるのか。これはマスコミの中が大変多様性がないということで、企業の危機です。さらに10ページを見ていただくと、日本全体の文化・風土への影響が大きいということになっています。法律や制度は国が作る。しかし、風土はメディアが作るのですよというのは、男女共同参画の先進国であるスウェーデン大使館の関係者に言われてはったことです。日本がジェンダーギャップ指数114位で変わらないのは、このメディアの影響というものが非常に大きいと思っています。

どのようなことが起きるのかというと、ニュースをニュースとして捉えられないということがありました。聞き取りをした女性記者からは、保育園が足りない問題はもうずっと何年も前から私たちは提議してきた。しかし、デスクの時点で取り上げられずニュースにならなかった。「保育園落ちた日本死ね」が話題になるまで、保育園の問題は実はニュースとして非常に上げにくかった。保育園に子供を預けて働く母親には理由が必要だったということを言われています。

またある有名なアニメ番組を担当していた方に聞いた話です。専業主婦のお母さんが病気になるという話を作ったら、「主婦だから病気になりません」と言われて却下になったそうです。実はそのような「番組特有のコード」というのは、聞き取りをすると無数に存在しているそうです。

メディアが発信するものは、無意識の教育です。12ページを御覧ください。英国の広告業界団体は、性差別のCMは無意識の教育、誰もが望まなくても目に入ってしまうので、無意識の教育であるということで、この差別のある広告を禁止しました。

また、13ページを御覧いただくと世界最大の広告イベントであるカンヌライオンズでは、性別の違いや偏見、不平等を打ち破るアイデアに「グラスライオンズ」という賞が創設されました。この写真はウォールストリートの象徴である雄牛の像の前に立ちはだかる少女の像ということで、金融業界の女性の地位向上やエンパワーメントを意図したものだそうです。

14ページを御覧ください。決め手は働き方、ダイバーシティ、そして、インクルージョンの空気があるかどうかということです。作り手の働き方が非常に男性中心、長時間労働なので、意思決定層の多様性がない。また、若手や女性などが本当に意見を言いにくい環境がある。また、長時間労働により自己研さんや世間を見る時間がないので、作り手が受け手の意識の変化や場の変化に追いついていないのではないかと。また、このハラスメントの横行も多様性のなさから起きるのではないかと考えています。

この15ページは、先ほどの民放労連の資料のものなのですが、これは古いものなので、こちらの添付のほうを見ていただければと思います。

そして、なぜ長時間労働や働き方によって女性が上に行けないのか。トーマツイノベーションと東大の中原淳先生の研究によると、ワーキングマザー、労働時間に制約のできた方がキャリアの行き詰まりを感じるのは、長時間労働を評価するという風土であり、上司の行動でした。

17ページを御覧ください。今、働き方改革と言われていますが、働き方改革は企業によってやり方は全部違います。しかし、2つに分けると、長時間労働をよしとしてきた昭和レガシー企業においては、45歳以上の男性が非常に多いのです。まずはこの働き方改革、柔軟な働き方、テレワークもいいのですが、そちらを進める前に、長時間労働DNA、または昭和の働き方、評価制度といったもののアンインストールが必要ではないかと思っています。

最後にメディアの多様性のためにできることをまとめてみました。先ほどおっしゃっていたようなコーポレートガバナンス・コードの改訂の可能性というものがありますので、レギュレーションで推進していくということもある。また、この長時間労働是正など働き方改革を進めていくということもあると思います。

また、ハラスメント調査と対策やトップの撲滅宣言というのは、本当に早急にやっていただきたいものであり、これは全ての企業に言えると思うのですが、ハラスメント調査をするとわっと上がってくるという意見が非常に多かったです。また、このハラスメント調

査においても、答えると誰が答えたかわかってしまう。安全性が確保されていないということで、ハラスメント調査をしても上がってこない場合もありますので、外部の調査機関に、ハラスメントだけではなく、企業の環境の全体の調査をするということがありました。

それから、多様性に貢献した広告や番組のスポンサーに賞をあげるようなことをしたらどうだろうか。なぜならば、テレビ局などが1番御意向を気にするのはスポンサーなのですね。でも、スポンサーサイドの企業様に聞きましたら、話題になっても、炎上とか、企業のリスクになるようなことはまったく望んでいらっしゃいませんでした。

メディアの影響は本当に大きく、メディアの多様性推進というものを行うことが今後の日本の男女共同参画、そして、無意識の偏見を無くす、こういったことに大きくつながるのではないかと考えています。今、非常に大きなターニングポイントが来ておりまして、女性たちがもう我慢するのはやめようとか、どんどん発信しようとなりました。企業としても、リスクにつながるということを民間企業さんはもう把握しています。しかし、外資系の方のグローバル基準から言わせると、日本の企業に来たらこういった対策は20年後れているので驚きましたと言われました。しかし、この既に対策しようとしている企業に比べると、実はメディアのほうは40年ぐらい後れているのではないかと私は考えております。メディアだけではなく、全ての企業のダイバーシティを推進する。こうしたことでハラスメントを無くしていく。こういったところもぜひ観点として入れて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。

佐藤会長 どうもありがとうございました。

かなり多岐にわたるので、区切って御質問なり御意見を伺えればと思います。

1つは、起業と地方創生、リカレントも起業に関わる部分は御質問いただいてもいいと思うのですが、起業と地方創生の部分です。その後、女性役員、リカレント、それから、白河さんのマスコミのという形で2つに分けてということにさせていただければと思いますので、前回と同じように、女性の起業と地方創生に関わる御質問がある方はずっと出していただいて、続けて、どの省になどがあれば言っていただいて、質問があるものはメモしていただいて、関連することがあると思いますので、まとめて御回答をお願いしたいと思います。女性の起業と地方創生で御質問がある方は手を挙げていただけますか。

堀江さん、お願いします。

堀江委員 ありがとうございます。

女性の起業家の支援についてなのですが、質問というよりも意見に近いところではあるのですが、経産省の方の女性活躍推進に向けた取組の3ページにありますフェーズの件なのですが、この取組はとても素晴らしいと考えております。私自身も地方の起業家の支援プログラムをやっているのですが、起業家の支援プログラムになると、女性起業家とひとくくりにされてしまって、フェーズが分かれた支援というものが全くされていないです。起業家自身もどのフェーズにいるのかということところがわからなかったり、何が足りていないのかということところがわかっていないということがあるかと思っております。

で、こちらは全国の女性起業家のプログラムをやるときの基軸にさせていただきたいと思っております。あなたのフェーズはどこですみたいことを、結構共通言語がないと、なかなかうまく支援ができなかったりとか、女性起業家自身も分からないというところもあるので、こういったフェーズというのを、そういった基軸というところにやるような取組というものを今、されているのかという質問はさせていただきつつ、御意見として出させていただければと思っています。

佐藤会長 資料2 - 4の3ページのフェーズ、これはかなりいいのではないかというお話で、また後でお答えを。

ほかに今のことで、なければいいですが、横田委員、今のことで特にあれば、御自分で報告していただいたのですけれども、ほかのところにもあれば、お願いします。

横田委員 まず、今の起業家支援の件、私は本当にジョキコンは素晴らしいなと思っております。支援者に光を当てていくと、効果的な支援が地方展開されるので、これはとても内容もよかったです。ぜひ報告書も御覧いただきたいです。

1つだけ疑問があったのが、地方での人手不足に対し、女性・高齢者をマッチングできるのではないかという話がありました。一方で、マッチしないような感覚もあるのです。実際に中身として、どう捉えていらっしゃるのか。

佐藤会長 地方創生で高齢者、女性などの就業なり起業のマッチング。

横田委員 そうです。中小企業が人手不足になっていて、本当はそちらに当て込めるのではないかという話が出ていたかと思うのですけれども、本当にそれはマッチするものなのか、希望とミスマッチしていないかという現状が知りたいです。

佐藤会長 地方での高齢者の就業の機会みたいなことも含め。

そうしたら、まずは経産省、褒めていただいたということで、何かあれば、お願いします。

経済産業省 ありがとうございます。

こちらの事業は今年度で3年度目ということになりますけれども、まさに支援いただく側も、どういった支援がフェーズ0・1の女性に対して効果的かというところがなかなかつかめない部分があるということで、先ほど横田さんがおっしゃっていただいたようなジョキコンなるイベントを実施させていただきまして、女性起業家の皆様の支援をする際のよい取組ですとか、ポイントを紹介して、参加者、全国からかなり参加いただいたのですが、支援機関の皆さんに共有をすることで、全国での横展開を図って支援機関の皆さんの課題解決ですとか、モチベーションアップにつなげているということです。また、そちらも何回か全国の代表機関を含めて会議を実施する中で、共通言語というところは皆さんの中でかなり認識をされてきているところではありますけれども、今後もほかの様々な機関も通じて、言語の共通化というところは図っていきたいと思いますし、コンサルティング的なところももっとやっていき、支援の質の向上も図っていければと思っています。御意見をいただきまして、ありがとうございます。

佐藤会長 特に地方での高齢者、もしあればお願いします。

内閣官房 直接のお答えになるかどうか分かりませんが、地方公共団体の方にもこのわくわく会議に参加していただいています。地方公共団体の方などは、結構地方にもいろいろな魅力的な企業ですとか、優位性を持った企業などがあるけれども、なかなか知られていないというようなことはおっしゃっています。そういったところの情報発信みたいなのところをもう少しうまくやっていると、女性ですとか、高齢者の方とのマッチングみたいなのところも進んでいくのかなとは思っています。

佐藤会長 この後、白河委員のところは結構質問が出る可能性があるので、女性役員の登用なり増加とリカレントのところ。

渡辺委員、お願いします。

渡辺委員 ありがとうございます。

まず、女性役員についてですが、女性に研修をすることやガイドラインを作ることはとても大事なことだと思います。これに加えて、1つ問題なのは、役員を選抜する経営者の方に女性を入れることの納得感がなくて、株主への説明をきちんとできないと、企業は幾ら必要と思ってもできないわけです。これを後押しするようなことを積極的にやったほうがいいのではないかと思うのです。

私がぜひ進めたいのは、データをきちんと示すことです。女性参画によって何がよくなるか。例えば日本政策投資銀行が、最近特許を分析しています。男性チームだけで書いた特許と男女チームで作った特許の経済的価値を評価しているのです。全体としては、混合チームのほうが男性チームだけよりも1.2倍経済的価値が高いというデータを出している。企業にとっては大きなメリットになります。もう1つ出しているのは、同じ男性チームだけの特許でも、その会社に女性がどれくらいいるかで違うというデータです。女性がたくさんいる企業は、男性チームの特許でも経済的価値が高いというデータを出しています。政府の関係の機関が分析している中立的なデータですので、皆さん役員にきちんと周知してことを進めるべきではないかと思います。

次に、リカレント教育をここに入れていただくのはとても大事なことです。教育が人を変えますので、一生学び続けるということはとても大事です。御説明いただいたこともとても大事なことですけれども、もう少し成果に対して焦点を絞ったほうがいいのかと感じています。例えば横田委員に説明していただいたような地域の起業家につながるようなことを強く示す必要があります。単なる産学連携ではなくて、今増えている大学発のベンチャーを積極的に利用して、それを社会に出して大きくしていくようなことが大事です。それがいろいろな地域で起こるといえるようにすることも必要です。もう少し成果の的を絞る形で進めていったらもっとよくなるので、ぜひそこは入れていただきたいと思えます。

佐藤会長 女性役員とリカレントのところ。

辻村議員、お願いします。

辻村議員 ありがとうございます。

女性役員登用に関して、資料3-1を主に対象として、少し質問させていただきたいと思います。

2010年の第3次基本計画あたりから、ポジティブ・アクションを適切に運用することによって格差を無くしていこうという方針が強調されました。これは3-1の裏表紙にありますように、ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正という形で、第4次においても目標が掲げられていたわけです。役員登用につきましては、今年3月20日の男女共同参画会議で配られました資料でもそうですけれども、この3-1の2枚目で、1,500人を4,000人に増やす目的と、これまでに成果が出ていることが強調されています。その場合に、4,000人にする目標は正当であり、必要性もあるということは論証されていると思うのですけれども、1,500を4,000にする手段として今回提案されたのが、全ての研修の義務化などではなくて、モデルプランですね。それは民間に強制することはできませんので、やむを得ないということも了解しておりますけれども、このプランだけで、例えば4,000人に増やすという目的を達成できるという認識は恐らくないと思うのです。

そうしますと、現在の3.7%を5%にすることぐらいはできても、どのようにして10%にするのか。10%が最終目標ではありませんから、どうやって今後さらに増やしていくのかということについての展望、あるいは、政策の理論的位置づけというものを教えて頂きたいとおもいます。ここでは、ポジティブ・アクションの発想が消えているようです。そうすると、ポジティブ・アクションでない手段で、何をするのか。例えば民間ですと、インセンティブを加えて、税制を優遇するなどのメリットを付けて、いろいろなインセンティブを与えて誘導していく方法もあるのですが、それも見えないものですから、少し危惧をもちました。

恐らくは、女性役員が少ない理由をもう少し掘り下げて、仕事と家庭の両立が困難であれば企業内保育園も必要で、転勤の制度も改めなければいけないとか、あるいは、間接差別は禁止しなければいけないとか、そういった様々な問題があるのですけれども、このモデルプログラムだけですとそのあたりが明らかではありません。もう少し射程の広い、環境整備も含めた政策の説明というものがあつたらいいのではないかと、いうのが希望です。

もう一つ、資料3-2の金融庁のご報告でも、コーポレートガバナンスの改革という旗を上げて、取締役会の多様性の確保、ジェンダー、国際性などの多様性の確保と書いてあります。これは非常に重要なことで、おそらく女性や外国人を入れなさいという趣旨ですね。しかし女性が1人でも入っていれば多様性を確保したことになるのかという議論は、「Femme alibi」、アリバイとしての女性ということで、何十年も前から言われているものです。これを何%にするとか、もっと具体的な政策にしていかなければいけないので、多様性の確保については誰も反対しないのですが、1人でも2人でも増やしましょう、というような、非常に緩いレベルで終始しているのではないかと、いう危惧がありましたので、議論の過程などを踏まえて展望を教えていただければありがたいと思います。

以上です。

佐藤会長 小山内委員、お願いします。

小山内委員 リカレント教育についてお話しさせていただきます。

資料にも書いてありましたように、これまでのリカレント教育というのは、地域的な偏りがあったり、内容として実践的なものが少なく、そういった学びをしたことで就職になかなかつながらなかったという課題があって、受講者とか利用者の方々が一部の人に限られていたのではないかと懸念しております。中でも、特に子育て世代の離職女性にとっては、経済的な部分も含めて敷居が非常に高かったと言えます。そういった観点から、1つには、今日の厚労省の対象者が受講しやすい開講形態の調査をするといったこととか、教育訓練給付の拡大等に取り組んでいきたいというようなお話があったのですが、この辺はとても重要だと思います。

この教育訓練給付につきましては、これは働いている人とか、離職してすぐの方々だとある程度知識としてわかっているのですが、大分離職してから時間がたった女性にとっては、情報が入ってこないのです。ですから、そういったところの工夫、PR等が必要なのではないかと思えます。

一方、受講に一步踏み出せない、踏み出すことについても、考えがそこまでいかない女性というの、まだまだたくさんいらっしゃるのではないかと思います。そういった女性にとっては、学ぶことによって、非常に地域を変える底力を逆に私はたくさん持っているのではないかと、常々そういう方々とおつき合いして思っております。こういう女性たちに自分たちが学ぶことで、例えば生涯賃金のこととか社会保障などの具体的な知識を得ることで、自分の生き方にどういう影響を与えるのかということを知ることが非常に重要なかなと思っています。そのためには学びの場への誘導がすごく重要であり、離職女性のキャリア形成の意識の醸成につなげることが重要なのではないかと思います。それがリカレント教育の拡充にもつながっていると思います。

それと、文科省と厚労省のほうで、30年度、調査研究をなさるということでしたけれども、その調査研究をなさるときに、都市部だけの数を拾うのではなくて、都市部と地方の抱える課題というのは違うと思うのです。ですから、しっかりとそういった視点も大切にしながら調査をしていただきたいと思えます。その結果というのは、恐らく今日のテーマの1つである地方創生と女性の活躍というところにも大きくつながっていくと思えますので、その辺もよろしく願いいたします。

佐藤会長 では、まだ後ろにいろいろあるので、堀江委員までで答えを聞きましょう。お願いします。

堀江委員 ありがとうございます。

リカレント教育について、2点あります。1点目が、3ページ目、学びを通じた女性の社会参画というところで、学びの場への誘導からフォローアップ、そして、マッチングという形だと思うのですけれども、こちらの評価軸は、結構とるのは難しい部分はあると思

うのですが、就業継続率、そして、収入アップ率というところが入っているかどうかというところ。ぜひ伺いできればと思っています。

リカレント教育、大学の中であるのは、最近のブーム的なところがあると思うのですけれども、以前からこういった授業がやられている中で、やるだけになってしまって、活躍までいかなかったりですとか、講座の内容を見直すというところをやる上での評価はすごく大事だと思っています。そういった継続ということを考えていくと、両立をするための上司との交渉術だったり、両立をするための子供を預けていながらというところの不安の払拭ですとか、会社側のアプローチというところに焦点がその後かなり当たっていくはずになってくると思いますので、ぜひ評価軸がそこにあるのかどうか、伺いできればと思います。

2点目が、先ほど言及していただいていた、大学の中だったりとか、やめてしまう前にどうしていくのかというところまで議論がいただいているというのは、まずすごくうれしいと思っているのですけれども、その中で、大学の先生に対しての講習ではなくて、学校の授業の中へライフキャリア教育の授業を入れる取組がどれだけされているのかということをお伺いできればと思っています。ここ10年ほど、私もこういったことをやっているのですけれども、60大学ぐらいに調査を行っているのですが、ライフキャリアの授業がある大学は多分10%ぐらいしかなくて、ほぼ女子大に偏っています。MARCHだったりとかはほとんどないです。共学はほぼなくて、慶應もなくて、早稲田はちょっとあってみたいな形で、本当に大学の偏りがあります。そして、むしろどんどん減っていったような傾向が考えられますので、先生への教育の前に、本当にまず枠をつくってしまうところをかなり早急にやらなければ、まず大学生が就職するときに、子育てを機にキャリアダウンすることを前提に考えて就職しているところがあると思うので、そのあたり、現状をお伺いできればと思います。

佐藤会長 まず最初は女性役員のところで、コーポレートガバナンス・コードを入れなさいということだけでなく、先ほど渡辺委員からは入れることの意味みたいなことをきちんと出していくと企業はやりやすいのではないのという話とか、1人はいいけれども、その次はどうするみたいなことだったと思いますので、その辺は今日お答えできる範囲内でお願います。持ち合わせていませんということであれば、それはそれで。

金融庁 女性役員を入れることの意義についての具体的なデータは今手元に持ち合わせているものはないわけなのですけれども、グローバルに、多様性というのは、企業価値の向上にも資するのではないかというようなことが指摘されることはあります。私どもとしては、先ほどの辻村委員からの御指摘とも関係するのですけれども、あくまで企業の置かれた状況は様々であるということが大前提としてありますので、それぞれの企業においていろいろ取り組まれることが重要であると考えております。なお、株主への説明ということについてご指摘がありましたが、この点については、むしろ海外機関投資家などの株主のほうがそちらを求めているというところはあるのではないかと考えているところで

ございます。

また、1人入れるところまではいいいけれども、その後、どうするのだというご指摘がありますが、私どもの施策は、基本的には中長期的な企業価値の向上に向けて、コーポレートガバナンスをどうしていくかという、そういう目線でやっておる話であります。ですから、形式ではなくて、実質的に、各企業が、取締役会の構成なども含めて、どのようにみずからのガバナンスを向上させて企業価値の向上につなげていくかを考えていくことを後押しすることを重視しております。

それゆえに、コーポレートガバナンス・コードは、全体的に、「プリンシプルベース」と申しまして、詳細に細則を定めるのではなくて、一見、大づかみで抽象的な原則なのですけれども、それを各企業において、あるいは関係者等でも咀嚼いただきながら、それぞれ企業が自主的に取り組むというスタイルをとっているところでございます。ですから、一律に数値目標を定めるといったことについては、政府として、他の施策として何か取組を行うということを否定するものではないのですけれども、コーポレートガバナンス・コードの世界について言えば、そのようなことをすることは基本的には慎重に考えるべきではないか。施策全体のたてつけと申しましょうか、考え方の点から見ると、若干そのような気はいたしております。

いずれにせよ、ジェンダー、国際性も含めて、国際性というのは、必ずしも外国人には限られなくて、国際的なバックグラウンドを持った方ということもあるとは思うのですけれども、私どもとして、今回の施策において、実質面を重視する、かつ、ジェンダーのダイバーシティも大事というところの両者の間でバランスをとると、このような書き方になるのではないかと、また、基本的には、将来的にもこの考え方というのは妥当するのではないかと考えているところでございます。

佐藤会長 男女局は局長、お願いします。

武川局長 辻村先生から、女性役員を4,000人に増やす手段として、研修のモデルプランで達成できるのかというお尋ねがありました。今、女性役員は1,500人ほどおられて、あと2,500人増やさないといけないということなのですけれども、上場企業は3,600社ぐらいありまして、大体1社当たり平均11人という役員がいるわけなのですけれども、そのうち女性が1人でもいる企業は1,100社ぐらいだけです。あとの企業は、女性が1人もおりません。ですから、全ての上場企業が、今、1人もいないところが1人の役員を女性にさせていただくだけで、大体4,000人という数になります。

今の女性の役員を調べてみますと、社外の役員が約7割で、社外が多いというところが男性と違うところです。もちろん社内から出世をされて取締役に登用されるというのは本当に重要なことで、そちらを推進するわけなのですけれども、短期的に考えますと、社外取というのは非常に重要な役割を果たしていただけたらと思いますので、そこでこういった研修をして、弁護士、税理士、公認会計士、大学の先生、そういった方々に役員になっていただく基礎知識を研修しようと、そういう位置づけでもあるわけです。

社外取を増やそうというコーポレートガバナンスの観点からの動きもございますので、相まって有効に働くのではないかと期待しています。一昨年は、モデルプログラムをつくって、昨年度は試行的に2カ所でやりましたけれども、今年度はもう少し増やすとともに、これはモデルプログラムなので、地方みずからやっていただくところ、例えば京都なども県独自の予算としてやっていただけたらどうか、日経新聞社などでも新聞社として女性役員向けの研修をやっていただけたらどうか、そのようにいろいろなところで研修をやるという動きが広まるということを期待しています。CGコードが改正されますと、1人は雇おうという気運になるのではないかと、1人ではいけないという話もありましたけれども、まずはそれをやっていただくということと、それから、女性役員がいるかどうかを「見える化」していくことによって、投資家に対して女性役員がいる企業なのかどうかということをはっきり示していく。

私どもの先進企業表彰でも、女性役員がいるということを前提条件にしております。それから、女性の役員がいる企業はこれらの企業ですということを一覧表にしてポスターにして張り出すというようなこともやって、「見える化」しています。そういったことによって容易に達成できるような目標ではないのですけれども、決して不可能ではないのではなかろうかと思っていますところでは。

辻村議員 細かな数に拘泥しているわけではなく、トータルな政策として、どのあたりまで射程があるのか、ということをお伺いいたしました。

佐藤会長 まず日本の現状で言うと、ゼロが結構多いのです。だから、ゼロを1にするのが大事で、私は1でも相当変わると、これの研究があるのですけれども、1でも変わるので、1でいいわけではないのも事実で、實際上、これはいろいろあるのですけれども、3になると相当変わるというのですね。2人ではない、3人だということです。そういうものも含めて、まずはゼロを1、一部で満足せず次ということが大事な点。ただ、そのためには、中なのですね。そうすると、部長クラスに女性がすごく少ないのです。もうちょっと時間がかかる。これは企業もさぼっているというよりは、頑張っているもやっとな部長クラス。だから、次の段階かと思えます。

リカレントのところ、お願いします。

厚生労働省 それでは、リカレントのうち教育訓練給付制度や厚労省の調査事業に関わって何点が御指摘いただきましたので、その点、まずはお答え申し上げたいと思います。

リカレント教育についての、できる限り地域的な偏りを排する、あるいは就職につながるような講座の重要性、私どもは全くそのとおりだと思っております。現在の教育訓練給付対象講座については、プロバイダーそのものの偏りもございまして、率直に言って、かなり大都市偏在傾向があるということは事実でございまして、指定講座が少ない地域での積極的な開拓、それから、先ほど申し上げましたeラーニングも、ある種地域フリーな取組としてこれからさらに積極推進をしていきたいと思えます。

就職実績に関しましては、現行の専門実践の指定基準のものにも取り入れております

し、現在、この専門実践教育訓練給付、受給者の就職実績も把握中でございますけれども、受講時点で離職中の方が、修了後8割近くの方が就職という、そういう効果も今、確認されつつあるところでございます。そうして成果意識を持っての事業運営を行っていきたいと思います。

また、情報発信も大変重要と思っております。教育訓練給付の対象講座そのものについては、検索サイト、そういったゲートウェイを設定しておりますけれども、まだまだ特に子育て女性の方にとっては利用しにくい部分もあるのかなど。この辺は、文科省と関係省庁等も利用しながら、より幅広い利用しやすい環境整備に努めていきたいと思います。

また、学びを自分の生き方、キャリアにつなげるという観点、これも大変重要でございます。厚労省側の取組としては、現在、特に専門実践受給者に関しましては、訓練を始める前にキャリアコンを受けてもらうといった仕組みを取り入れています。学びの意味づけをよく考えてもらう、これはまた文科省側の取組もあろうかと思っておりますけれども、厚労省としても十分意識していきたい。調査研究事業への地域という観念の取り入れについては、今日御報告した事業の、予算的には必ずしも大きな事業ではございませんので、どこまでできるか、今日、十分お答えすることはできませんけれども、重要な視点であるということとは今日のお話で認識させていただきましたので、工夫をしていきたいと思います。

佐藤会長 文科省、もしあれば、お願いします。

文部科学省 まず、地域的なことですが、文部科学省の調査研究でも、なかなか御協力をいただくこと自体が難しい調査かなとは思っているのですけれども、地域的なバランスも見た上で調査をするという仕様にしておりまして、どこまでできるのか、また御報告をさせていただければと思っております。

また、直接的には厚生労働省の給付金の話ですが、文部科学省の議論の中でも、最初に情報を届けるといったところで、今は離職後20年まで給付金がもらえるといったなかなか知られていないところも含めて、情報を届けるということも工夫していきたく思っております。

また、堀江委員から御指摘のありました評価軸というところなのですが、実はこの資料4-1の事業自体が、地域でのモデル事業も昨年度からということで、まだ設計中ではございまして、実際に再就職、継続というところまでは至っておりませんが、重要な視点として捉えさせていただきたいと思っております。

有識者会議の中間まとめでは、直接的ではないのですが、フォローアップのところで、再就職後もしっかり継続できるような支援をしていくといったことが述べられています。

それから、一緒に学んだ仲間がネットワークを形成したり、リカレントの修了生が、今度は新しくリカレントを学ぶ方のモデルになっていくということもありますので、こうやって就業継続をしているとか、できれば収入の部分も含めて、なかなか就職のときに少ない収入でも、まずは就職というところもあるのですけれども、例えば非正規から採用後に

正規に転換しているというような事例もございますので、そのようなモデルも発信していく。フォローアップだけではなく、最初の入り口のマインドアップのところでもモデル事例として入れていくことが重要だということは、有識者会議でも言われているところでございます。

文部科学省 大学におけるリカレント教育の取組の関係ですが、まず、成果に対して焦点を絞ったり、地域の企業とのつながりを大切にすることですけれども、このBPですが、先ほど言いましたが、222課程認定されている。そのうち、3分の1が医療・福祉・介護といった資格を持った方々がこのプログラムに認定されている状況であります。しかし、そのほかにも経営とか、教育関係、法律関係、農業関係といった、幅広くプログラムを受けている受講生が多いということです。そういった方々がしっかりと企業で働いて定着していくように、このプログラムを生かして連携を強化していきたいと思っております。

受講生が受講しやすいように環境整備、実践的な教育プログラムの構築といったことですけれども、こちらが説明しましたが、2ページのところでも林文部科学大臣からも、プログラム数が少ないとか、大都市に偏っているといった課題等がありますので、先ほど説明しましたが、短期かつ魅力的なプログラムの開発を促進していくよう、今後ともまた検討していきたいと思っております。また、放送大学等のオンライン講座等も連携して取り組んでいきたいと思っておりますし、受講しやすい工夫、例えば週末、夜間開講、集中開講、ITを活用したりと、いろいろ受講しやすいように工夫、整備していきたいと考えております。

最後の質問のライフキャリアの関係ですけれども、平成27年度で文部科学省のほうで調査させていただきました。779の大学数のうち、いろいろなキャリア教育に取り組んでいるのですけれども、その中で女性の多様なキャリアを意識したもの、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を行っている大学があるかどうかという質問に対して、246の大学がキャリア教育の内容に取り組んでいると。まだ3分の1程度という状況ですけれども、そういった取組も各大学積極的に取り組んでいくように、大学の取組も参考にさせていただいて、文部科学省としても促していきたいと考えております。

佐藤会長 末松委員、お願いします。

末松委員 先ほどからずっと聞かせていただいて、地方と都会の違いがすごく顕著に出ている気がしていて、リカレント教育のところでも、経産省さんがやっていた、フェーズ1、フェーズ0、そういう形の中で、随分学ぶ場を増やしていただいた、大学も増やしていただいたというところで、地方の方も学びやすくなった、テレワークもできるようになった。ただ、皆さん申し上げていただいているように、情報が圧倒的に地方には不足しております。そういう中でいくと、せっかく出先機関がたくさんあるので、経産省さん、文科省さん、厚労省さんも、出先機関をしっかりと活用していただいて、私ども地方自治体と、そういう意味で連携していただきたい。

先ほど新たに企業のマッチングができているかというお話もありましたけれども、実際

に高齢の女性とか、高齢者というのは、地方の中でボランティアとして働くことがほとんどで、見守りとか、学校の学習ボランティアなどで力を発揮していただいているので、新たに再就職ということにはなかなかつながらないのが実態です。

ただ、小学生の子供たちが、これから英語教育とか道德教育が始まる中で、高齢の方たちが新たに学習機関に入って活躍をするというのも1つの働き方、あるいは女性活躍につながってくるのかなと思っています。農業であったり、伝統産業であったり、そういうところでも必ず活躍している中で、もう少し、ここまで丁寧にいただいているので、その辺のところをぜひ出先の方たちをもっと活用していただいて、地方は情報の部分が圧倒的に不足しておりますので、予算をつけていただくのであれば、ぜひよろしくお願いをしたいと思います。

意見です。

佐藤会長 この後、白河さんに移りますけれども、1番最初の女性の起業のところなのですが、これは事務局、今日でなくていいのですけれども、整理しておいてください。自営業、これは自分で自分を雇用、セルフエンプロイメント。ただ、自営業者が法人化すると、これは自営業者ではなくなってしまうのだね。女性経営者。でも、実際上は法人企業で、そうすると、初めから自営業ではない人もいる。もう1つは起業というのは自分で起こした人。何が言いたいかというと、起業家というのは、起業した人と経営者と自営業は整理しておかないと、いろいろなところの目標に入っているのだけれども、各省でもそれぞれ使い方が違うので、整理していただくといいかなと思います。

白河委員からの大事な点ですが、御質問なり、御意見があれば。そのとおりだということで、いいですか。特にこれはマスコミの働き方と言うと、特に新聞もそうなのですけれども、1つはこれまでのビジネスモデル。例えばスクープというものがある。例えば他社よりも早く書く。これをやっている限り働き方改革は無理だよ。実際上、読み手はそんなことは全然気づいていなくて、自分たちだけが満足度みたいなことをやっているの、本当にいい記事は何かみたいなことも含めて議論し直さないと、新聞とかテレビなどで働き方は変わらないと思っています。

白河委員のところはいいですか。

では、白河さん、どうもありがとうございました。皆さんそうだとことです。

それでは、今日の各府省の御説明でもし何か追加があれば出していただきます。どうもありがとうございました。

(総務省、内閣官房、経済産業省、金融庁、文部科学省、厚生労働省退室)

佐藤会長 次に、事務局でこれまでのヒアリングを踏まえて「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項」の骨子案を出していただいていますので、御説明をいただければと思います。

岡田総務課長 簡単に御説明します。資料7を御覧ください。

今日を含めまして、これまで3回にわたってこの専門調査会で各省からヒアリングを行

った結果も含めまして、作成したものでございます。最終的にはこれを文書化しまして、男女共同参画会議に報告しまして、参画会議で了承していただいて、政府に意見として提出するものでございます。その項目案でございます。

文案は、次回御議論いただくのですけれども、そのたたき台として項目をまず見ていただくというもので、今日はお出しさせていただきました。この考え方としては、前々回の専門調査会で御説明しました重点方針2018策定に向けてというものがあるのですけれども、それは青いドッチファイルの1番後ろにつけさせていただいています。それにおいて示させていただいたものをベースに整理させていただいたものでございます。全体、総論と各論に分かれていまして、総論は文章ということでございます。1段落目を見ていただければと思いますけれども、女性活躍は一定の成果が上がってきたと言えるとしておりまして、2段落目で、女性活躍“以前”の問題の解消に向けた取組をさらに加速していくことが重要としていまして、3段落目では、女性が働きがいを持って、自信を持って働いていけるように、さらなる取組を進める必要があるとしていまして。

4段落目ですけれども、重点的に進める具体策として取組を求めますということが総論です。

次、各論ということで、いろいろここに意見を書くことになるわけですが、3つに分けておりまして、1つ目は「女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現」、2つ目は「あらゆる分野における女性の活躍」、3つ目は、後ろのページですが、「女性活躍のための基盤整備」ということで大きく3つに分けた上で各項目を挙げているということでございます。

ですけれども、1.と2.は前回の専門調査会で御議論いただきました健康支援の強化、困難を抱える女性への支援ということを書かせていただいています。健康支援の強化では、女性の健康増進、スポーツを通じた取組について掲げさせていただいています。困難を抱える女性への支援については、これも前回議論させていただいていますけれども、若年女性が妊娠したときの対応、また、ひとり親家庭への支援についても掲げておりまして、さらに非正規雇用労働者の待遇改善についても項目として挙げてはどうかと考えております。

3.の女性に対するあらゆる暴力の根絶につきましては、辻村会長の女性に対する暴力に関する専門調査会で御議論いただいているわけでございますけれども、ここでお示したのは昨日の専門調査会でお示した項目案でございます。昨日の専門調査会では、この部分にセクハラについても盛り込むべきという御意見があったのですけれども、今日は昨日の専門調査会にお示した項目をお出ししているということでございます。

「あらゆる分野における女性の活躍」ということでは、1.で女性活躍に資する働き方の推進として、前々回も議論いたしましたし、今日も報告がありましたけれども、テレワークなどですとか、本日議論していただいたリカレント教育などを項目として掲げております。2.として、男性の家事・育児等への参加の促進として、これは前回議論させて

いただいて、育休取得促進などを考えております。3. は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、分野ごとに課題を整理していきまして、前々回、また、今日御議論いただいた分野で分類して、項目として整理していきたいと考えております。

「女性活躍のための基盤整備」としましては、これまでも先生方から様々御意見をいただいておりますけれども、1. として、子育て・介護基盤、教育の負担軽減を初めとする基盤の整備、2. 女性活躍の視点に立った制度等の整備としまして、今後、これから、今まで御議論いただいた項目につきまして、整理させていただこうと考えております。

佐藤会長 とりあえず、これまでヒアリングして、ヒアリングはもちろんこういうものを作ることを想定してヒアリングしているということなのですが、先ほどセクハラの話はありましたけれども、今日は大きくこれが落ちているのではないかと、入れたほうがいいのではないかみたいなことが、もしあれば伺っておきます。

小山内委員、お願いします。

小山内委員 まず、この総論の部分、私は非常にこれを読んで感動しました。それは女性活躍“以前”の問題の解消に向けた取組をさらに加速させることが重要というこの1文ですね。ここがこれまでとすごく大きく変わって、こういったことをまた考え直すという方向性に転じているということが非常に素晴らしいと思いました。

そういう中で、この骨子案の として、まず女性の安全・安心な暮らしの実現というのが1番に掲げられている部分も素晴らしいと思っております。

その中で、3. の(1)で、性犯罪の対策の推進、これは具体的には昨日の会議でやったと思うのですが、具体例で1点なのですけれども、性暴力被害者支援センターというのは全国にあると思うのですが、青森県にもあります。そこで、実は小学校、中学校の生徒を対象に、こういった性暴力被害者支援カードというものを作成しました。これは小中学校の各家庭に、子供たちに配付しようと考えて作ったものなのですが、実は配付しようと思ったところ、まずは教育委員会の根回しが大事ではないかということから、今、ストップしている状況らしいのです。抵抗を示す学校があるのではないかというのです。今これを配付するに当たって、どのようにしていったらいいのかという対応に苦慮しているという話を伺いました。これは別に青森に限ったことではなく、全国どこでも起こり得ている話ではないかと思えます。

そういうことから、特に教育現場に携わる人、特に教育現場で決定権を持つ人の意識改革とか、前にも言ったのですけれども、アンコンシャス・バイアスの気づき、そういった部分というのを、教育現場の先生方にやっていかないと、全ての項目に対して変えていくのが難しいのではないかと思います。

それをどこに盛り込むというと、具体的には言えないのですが、セクハラの問題もそうなのですが、意識改革という部分もどこか項目に挙げていただきたいと思えます。

白河委員 ありがとうございます。

まず、平成23年に男女共同参画局がメディアの働き方とか、そういうものに関してアン

ケートをされているので、ぜひハラスメントも含めて、この働き方、長時間労働など、メディアの中でなぜ男女共同参画が進まないのかということに関して、またぜひ調査などをしていただきたいということが1点です。

それから、別の会議にも海外にはハラスメント防止法があるというのが出ていたのですが、そういったものの日本での成立に対してはどのような動きがあるのかといったようなことも、ぜひ今後御検討いただければと思います。

末松委員 あらゆる分野における女性の活躍のところですけども、先ほど申し上げたみたいに、「(6)地域における女性活躍の促進」は、ここに入れてもらうことがなじむのかなじまないのか。特に地方の働き方というのはだんだん変わってきていると思いますので、その部分がもうひとつ大きく地域という地方公共団体と捉えていただけたら、少し考えていただきたいというのが1点です。

あと、中部圏は結構ものづくり、製造業が多いのですが、この部分でいくと、企業・団体と書いていただいておりますけれど、先ほど役員のお話がありましたが、特に製造業、本市でいくと自動車とか鉄鋼とか、たくさん環境整備はしていただいているものの、圧倒的に女性の役員、女性の雇用されている人数が少ないということから、外部からは取り入れられるけれども、内部で上がってこないという実態がありますので、その製造業という部分にも少し目を見開いていただけたらと思います。お願いします。

鈴木委員 全体の構成ですとか、項目について、私は特に異論はないのですけれども、ぜひお願いをしたいのは、この調査会の役割もそうだと思いますし、ここ数回の審議の目的もそうだと思うのですが、予算とのリンケージを意識し、それから、概算要求をにらんだものにしていただきたいということです。資料7の紙にも書いてある通り、「来年度予算等に反映することにより」重点的な取組みを求めるということでありますので、これまでの予算の使い方の費用対効果をきちんと踏まえて、あれもこれもではなくて、効果的な施策だからこそやるべきだということを十分意識した内容にしていきたい。

1点だけ、具体的に申し上げますと、今日の資料2-2には香川や岐阜などの事例が掲載されていますけれども、交付金を使った事業の効果として、就職につながったというのはまだいいと思うのですが、意識向上のきっかけになった、選択肢を示すことができた、事業展開を見込める、活躍の機会が広がりそう、といったことは、予算を使って事業をしている以上は最低限のことであって、それはそうでしょうと思うわけです。成果として記述されていることがアウトカムには至っておらず、アウトプットでもなくて、これはインプットですね。つまり、これを実施したというインプットの段階のことを効果だと言ってしまっているのは、予算の維持やさらなる増額を求めていけるのかということ、心もとないという感じがいたします。重点取組事項を検討しているわけでありますので、あれもこれも必要というのではなく、まさに費用対効果の高いものを入れ込んでいただくことをお願いしたいと思います。

種部委員 全体的な話です。野田大臣の最初に出されたペーパーにフェアネスと書いて

あったのは非常に印象的だったのです。大臣がそこまで言われた。今は積極的に発言もされているので、細かいことは書き込んでいただければいいのですけれども、1つ串を刺して、フェアネスを入れていただきたいと思います。というのは、セクハラ項目を1個作ったからといって、それでフェアネスを終わりにしないでほしいということで、全てそこにベースがあると思う。例えば先ほどの女性の比率を上げることも、比率を上げるだけではなくて、フェアネスになったかどうか大事なところなので、1人いたけれども、まるで真っ黒な感じの女性ではいけないわけで、実効性があったかということの評価するための何かをつけ加えて、フェアネスにつながるような形にしてほしい。それが多分、今日白河さんもお話になっていたように、スポンサーの中で意識が高まり、メディアを変えられる可能性があるところですので、串をそこに刺していただきたいと思います。

辻村議員 昨日、女性に対する暴力に関する専門調査会で、私が最初に会長意見を述べ、全員が一言ずつ発言して、意見表明をいたしました。そこでは、主として、セクハラ防止のために政府に対して事業主の責務をしっかりとすること、被害者救済をしっかりとすることをお願いしています。26日ころに、すぐにホームページに出していただくことになっておりますので、御覧いただければ幸いです。それに伴って、昨今の動向からしても、しっかり暴力のところで、セクハラ対策について書き込んでいきたいと思っております。教育の問題も意見に出ておりました。

全体については、これは希望ですけれども、第2段落のところ、第1段落で成果が上がってきたことが書かれています。女性活躍“以前”の問題であるとして、今回出てきたのは、とてもインパクトのある言葉なのです。しかし、その証拠が世論調査だけになっています。世論調査によれば不平等感がある、という言い方だけでは、非常に弱い。ですから、この箇所に、「しかし、現実には女性に対する暴力が後を絶たず」とか、「セクシュアル・ハラスメントやストーカーが増えており」とか、「被害が深刻化しており」とか、世論調査ではなく現実に基づいた記述を、1行入れていただくだけで生きると思っていますので、よろしく願いいたします。

以上です。

堀江委員 ありがとうございます。

全体の構成については、このとおりでいいかと思うのですけれども、3.あらゆる分野における女性の参画拡大とか、人材育成のところ、若年層からのということ、若年層からの一貫したライフキャリア教育を行っていく。大学生だったりとか、あとは若手の女性社員に対しての、それこそ助成金というところも含めてやっていくということ、これは本当に強く言いたいと思っています。やっている、やっているとおっしゃるところもあると思うのですけれども、いまだに92.7%が両立への不安を抱えていて、さらに、その50%が不安が原因でキャリアを諦めるだったりとか、転職をするみたいなことを考えている人がまだ現場としてはいるのです。ですから、結局そこで諦めてしまうと、その後、リカレント教育でまたお金がかかってしまったり、

結局役員にならないという形になって、この原因の部分に対してしっかりと対応していくことを行っていかなければいけないと思っています。

この原因に対しては、多分今、リケジョのみしか若年者層に対しての教育は書いていないのですね。リケジョさんは若年のころから意識していかないとだめだということがわかっていらっしゃると思うのですけれども、一般的なところに関しても若年層からということとをぜひ明文化していただければと思っています。よろしく願いいたします。

横田委員 私も項目自体は特に意見はございませんが、先ほどから出ているように、数値をどれだけ追って女性活躍がどう経済にとっていいのかということ、それぞれの事業を足し上げて公表していくことが大事だと思っています。

今日御発表いただいた、地域女性活躍推進交付金の件なのですけれども、これはリケジョとか、企業とか、いろいろな形で活用していただける使い勝手がいいのかどちらかは分からないのですけれども、ここにくるとまとめてしまって使えるものだと思うのですが、補正になっていますし、実際に地域によってどの分野のものが使われていてみたいなのところもぜひまとめていただいたりして、地域のニーズだったり、進捗等の合致はしているのかとか、そういったところまで追っていくと、より必要なものがあぶり出されるのではないかと思いますので、ぜひ御検討いただきたいと思います。

渡辺委員 ありがとうございます。

私からは全体として、考慮すべきことを申し上げます。概念の共有というのは随分進んできていて、ほとんどの人が男女共同参画の意味は理解できるようにはなっています。しかしながら、世界に比べると日本は最も男女共同参画が進んでいない国という現状は何も変わらない。この原因の1つは、概念はわかっているけれども、具体的な行動に移せないというところが非常に大きいと思うのです。それを促すような施策を今回はぜひ入れていただきたいと思います。

そのためには、1つの策としては、先ほど申し上げた通り、男女共同参画を進めることのメリットの根拠をしっかりと集めて共有していくということが有効です。女性活躍のための基盤整備としてここの中にしっかりと入れていく。必要な人がいつでも根拠となるデータを使っていけるような仕組み、企業だけではなく国も含めてそれぞれの組織が共有できる仕組みが必要です。いろいろデータはたくさんあるのですが、例えば国の機関が作ったデータも政府の方は知らない。それは当然なのです。データはたくさんあり過ぎて、とても全部は知り切れない。ですから、例えばどこかにデータベースがあって、自分が欲しいものをいつでも見に行けるような、そういうものを進めていけばもう少し行動を促すことができるはずですので、ぜひそれを基盤整備のところには入れていただきたいと思います。

佐藤会長 ありがとうございます。

これは鈴木委員も言われていたように、大事なもの全てというわけではなくて、その中でも重点取組ということなので、ある程度絞らなければいけない。ただ、そのときに、今回は辻村議員も言われていたように、女性活躍は成果は上がってきているけれども、まだ

ある面では何でこれがというような古い課題も残っている。多分困難や制約、ここの解消が1つの軸。ここが野田大臣がフェアネスと言ったところだと思いますので、その辺を1本通すようなことを考えながらつくっていただけるといいのかもしれませんが。それは事務局に、今日の皆さんの御意見を伺って御検討いただければと思います。

それでは、まだいろいろ御意見はあるかと思いますがけれども、時間も少し過ぎましたので、ここまでにさせていただければと思います。

次回は5月16日で、今日の皆さんの御意見を踏まえて引き続き重点取組事項案の作成をお願いしますことになりますので、よろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。