

重点方針専門調査会（第21回） 議 事 録

内閣府男女共同参画局調査課

重点方針専門調査会（第21回）

議 事 次 第

日 時 令和元年 9 月 18 日（水） 14：00～17：12
場 所 合同庁舎第 8 号館 5 階共用会議室 C

1. 開 会

2. 議 事

「女性活躍加速のための重点方針2019」に基づく令和 2 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 まだ出席を予定されていておいでになっていない委員の方もいらっしゃると思いますが、ちょうど2時ですので、調査会を始めさせてければと思います。

今年も4月から5月に男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項の取りまとめの議論を行って、その検討を受けた男女共同参画会議での審議を経て、6月18日ですけれども、すべての女性が輝く社会づくり本部において、女性活躍加速のための重点方針2019が決定されました。この辺は御報告されていると思いますけれども、それを踏まえて、各府省においては8月末に来年度の予算概算要求を財務当局に提出しています。そこで、本日の専門調査会と次回の第22回専門調査会では、重点方針2019が8月末の来年度予算概算要求等にどのように反映されたかをフォローアップするというところで、関係府省にヒアリングを行うことにしています。その点、よろしく願いいたします。

ヒアリング対象項目は、時間制約もあるため、重点方針2019の取りまとめに向けての今週の本専門調査会での審議内容のほか、施策の新規性とか重要性なども考慮の上、選定させていただいています。もちろん、今回と次回で取り上げたい項目について議論してはいけないということではなくて、その点について、どこかでちょっと時間をとって御意見を伺うようなことができればと思っています。男女共同参画・女性活躍推進の取組を着実に進めるため、各府省の来年度概算要求等を踏まえた審議をお願いしたいと思っています。

本日、3時間の時間をとっていますけれども、それでもかなり分野が広いので、済みませんが、重点方針2019のヒアリング内容について御質問、御意見を伺い、もちろんそれと全然違うもので大事なことはということで、基本的には御報告いただいた内容について、その中で御意見いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

それから、事務局の人事異動がありましたので、議事に入る前に新任の方から御挨拶をお願いできればと思います。よろしく願いします。

○伊藤審議官 官房審議官を拝命いたしました、伊藤と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○古瀬推進課長 推進課長を拝命いたしました、古瀬と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○福田参与 政策参与として8月1日に着任いたしました、福田と申します。よろしく願いいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、先ほどの私のほうからの説明の趣旨にのっとって進めていただければと思いますが、最初に事務局から配付資料の確認と、本調査会におけるヒアリング事項対象項目ですね。あと、女性活躍加速のための重点方針2019に基づく令和2年度の予算概算要求等の概要について御説明いただければと思います。

○黒木調査課長 では、私のほうから御説明をさせていただきます。

その前に、今日は卓上で御出席の委員の先生方の一覧をお示ししておりますが、その中には高橋先生のお名前がございますけれども、先ほど急用が入られたということで本日は

御欠席という御連絡をいただいております。

それから、白河先生、辻村先生におかれましては、後の御用があるということで、少し早目にお出になるということで承っております。

それでは、配付資料の御説明をさせていただきます。

議事次第の裏に配付資料一覧がございます。資料1につきましては「重点方針2019ヒアリング対象項目について」でございます。表面でございますのが本日のヒアリング項目、裏面が次回10月10日のヒアリングの対象項目となっております。ただ、ちょっと御注意いただきたいのは、この資料1につきましては重点方針2019の流れに沿ってまとめておりますので、必ずしもヒアリングの順番とは若干、皆さん来ていただく順番等がございますので、入れ違っております。ヒアリングの順番は、議事次第の裏の配付資料の順番でお聞きすることになっておりますので、御参考にしていただければと思います。

それから、資料2が重点方針2019に基づく令和2年度予算概算要求等の概要でございます。重点方針2019に盛り込まれた主な項目と、各項目に対する予算概算要求の主なものをまとめたものとなっております。

資料3から資料15が本日のヒアリング対象項目につきまして、関係府省から御提出いただいた資料でございます。

あと参考資料がございますけれども、参考資料は本日、紙では配付しておりませんので、お手元にありますタブレットの中に入れていただいております。大部になりますので、こちらで適宜御参照いただければと思います。

参考資料1は、重点方針2019本体と、それからポンチ絵ということでございます。

参考資料2は、先ほど申し上げました令和2年度の概算要求の全体をまとめた総括表となっております。紙でお配りしております資料3から資料15の表紙にある通し番号は、この参考資料2の総括表の通し番号ということになっております。

参考資料3は、参考資料2の総括表の通し番号ごとに各施策について担当府省庁から御提出いただいた資料ということでございます。

参考資料4は、重点方針2017に盛り込まれた関連施策について決算額一覧をまとめたものでございます。

参考資料5、6は、第4次男女共同参画基本計画の政策領域目標、成果目標、参考指標の動向でございます。春にも同じようなものをお配りしておりますけれども、その後に新たに公表された数値等を更新してお作りしておりますので、適宜御参照いただければと思います。

ちなみに、政策領域目標の中で新しくなっているものとしましては、男性の育児休業取得率の民間企業の最新値が更新されているものと、それから、ハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就業者というものが更新されているということでございます。成果目標のほうは、もっといろいろなものが更新されておりますので、適宜ご覧いただければと思います。

引き続きまして、予算概算要求の概要につきまして、資料2に基づいて御説明をさせていただきます。1枚紙になっているものでございます。全体は、先ほど申しました参考資料1、参考資料2、参考資料3でございますけれども、この概要で、特に本日、あるいは次回にヒアリングしていただくもの、あるいは新規のものを中心にかいつまんで御説明をさせていただきます。

まず「Ⅰ 安全・安心な暮らしの実現」の中で、1つ目の暴力のところは暴力の専門調査会で御議論いただきますので割愛させていただきますけれども、例えば「生涯を通じた女性の健康支援の強化」の中では、文科省から、女性のスポーツの推進事業というもので4億5100万の内数でございますけれども、そのような施策が盛り込まれているということでございます。また「困難を抱える女性への支援」につきましては、厚生労働省のほうから女性健康支援センター事業、あるいは新規の事業といたしまして若年妊婦等支援事業などが盛り込まれているところでございます。これも内数で記載されております。

それから「Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍」につきましては、まず、地方創生における女性活躍の推進といたしましては、内閣府の地域女性活躍推進交付金がかなり増額要求をしております、3億の内数ということで記載しております。また、内閣官房、内閣府のほうで、新規就業支援事業、地方創生起業支援事業・地方創生移住支援事業ということで記載をしております。

「女性活躍に資する働き方の推進、生産性・豊かさの向上に向けた取組の推進」の中では、文部科学省のほうで新規の施策といたしまして、女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業について挙げさせていただいております。本日のヒアリング対象にもなっているところでございます。

「男性の暮らし方・意識の変革」につきましては、内閣官房のほうから、男性職員の育児休業等の取得促進でありますとか、あるいは総務省のほうで地方公務員の働き方改革、女性活躍の推進に向けた戦略的広報・情報発信ということで挙げさせていただいております。これらも本日のヒアリング対象になってございます。

「あらゆる分野における女性の参画拡大・人材育成」のところでは、ヒアリング項目になっているものを中心に挙げさせていただきますと、理工系分野における女性の活躍推進事業、これは内閣府でございます。それから、資本市場における女性活用状況の見える化事業、これも内閣府のものでございます。あと、文部科学省のほうでスポーツ・インテグリティ推進事業、国土交通省で建設業における女性活躍の推進が挙げられてございます。

最後に「Ⅲ 女性活躍のための基盤整備」でございますけれども、新規のものとしましては、内閣府で地域におけるジェンダー統計の作成・活用に関する実践的な調査というもの。

「子育て・介護基盤の整備及び教育の負担軽減に向けた取組の推進」につきましては、厚生労働省のほうで新規のものとして、介護職チームケア実践力向上推進事業などが盛り込まれているところでございます。

「女性活躍の視点に立った制度等の整備」につきましては、外務省で旧姓の通称としての使用の拡大に向けた検討のための費用が新規として要求されております。それから、内閣府で地域における男女共同参画促進に関する実践的調査・研究など、主に防災の関係でございますが、そのようなものが挙げられているところでございます。

簡単ではございますが、以上でございます。

○佐藤会長 今、今年度概算要求の概要と今日の進め方について御説明いただいたのですが、資料1を見ていただいて、資料1の1枚目が今日議論することです。ただ、この後、この順にヒアリングするわけではなくて、お呼びしている府省の方をまとめてやっていただくということもあるので少し順序は変わりますので、それは御了解いただければと思います。

資料1の裏側が次回ということになります。次回のほうを見ていただくと「その他」のところに少し時間をとっていただいて、今後の重点方針専門調査会の進め方について、前に鈴木委員からも少しお話がありましたけれども、特に来年度、基本的にまだ5次の計画はないので、並行して5次の議論もするということがあるので、これまでとどうするかということ議論したほうがいいのかと思いますので、そういうことで一応用意しています。

今までの御説明について、鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 今日の会議の目的と趣旨は佐藤会長の御説明で理解しましたし、一つ一つの政策や予算について議論することはとても大事だと思うのですが、今年の重点方針のとりまとめに際しては、この調査会で議論した骨子の最後のところに、この調査会としての意見をつけさせていただいたと思います。基本計画の目標の達成にどのようにPDCAというか、毎年のローリングの取組が貢献しているのか、必ずしも明らかではないというところは課題ですよということ調査会の意見として決定したと思うのです。今日、重点方針に関する概算要求への反映状況をフォローアップするに当たり、その委員会としての意見について、その後、男女局さんの中ですか、政府の中で何か議論なり見解なりあるのかどうか、最初にお聞きしておければと思います。

○池永局長 ありがとうございます。

私どもも毎年の予算プロセスを活用しながら、重点方針を政策としてインプットしていくことと、基本計画という5年間の政策の枠組みの整合性をどうとっていくかを考えております。基本計画を策定し、その計画をもとにまた毎年の政策をレビューしていく、毎年の政策を通じて、計画がどのように実行されているか確認することを、うまく専門調査会の間で統合的な形で運営したいと思っております。次回、基本計画と重点方針をどう統合的に進めていくか、そのあたりの方針を事務方の考えも含めて、先生たちの御意見を伺いたいと思っております。

○佐藤会長 その点は次回にとっていきますということで、内容はこれから事務局で議論していただければと思います。特にこういう仕組みが始まったのは4次からで、そういう意味では、5次でもこういう仕組みを続けるのであれば、どうぞ。

○堀江委員 大変申しわけない。次回、お休みをいただくので、1点お伺いしたいというか御意見させていただきたいのですけれども、最後の重点項目の進め方というところで、前回、去年か何かの打ち合わせのときに数値ですね。全ての国の中の女性活躍の推進の数値だったり、男性の育休の数値だったりとか、毎年のもが羅列された資料があったかと思うのです。あちらとかを次回のときとかに必ずお持ちいただいたりしてというところで議論が進められたらと思うので、もし可能でしたら、次回のときに数字みたいなのところもお出しいただいたりできると、話が進みやすいのかなというところで意見させていただきました。

○佐藤会長 具体的にどう進んでいたか、多分5次の計画をつくるときに議論するので、もうちょっと大きな進め方について議論しようかなと。大事じゃないという意味ではないのだけれども、今回は、これまで進めてきたところのよかった点。それで、これからどうするかみたいなことの大きな進め方。特に来年度は5次の計画をつくるということと並行しているので、やはりこの重点方針専門調査会と計画づくりのほう、これはまだまだ検討中のものですけれども、連携も大事だと思うので、そういう話を少ししようかなと。

多分、その後、今言ったような数値をどうするという話で、5次をどうするかということになるかなと思います。よろしいですか。

それでは、資料1の内容について各省から御説明いただくようにしているのですけれども、この順ではないので、資料3から資料8のところまでということになります。そこまでずっと御説明いただいて、その後にもとめて40分ぐらい議論の時間をとって、そこで休憩。今日は3時間ですので、一応健康上も必要ですので、真ん中に休みを入れるということでもよろしくをお願いします。

それでは、最初に、資料3「予期せぬ妊娠などにより、不安を抱えた若年妊婦等への支援」について、厚生労働省から御説明いただければと思います。

○厚生労働省 厚生労働省母子保健課の尾高と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

お手元の資料を1枚おめくりいただきまして、横のポンチ絵をご覧くださいませでしょうか。若年妊婦等支援事業ということで、新規ということでもあります。不安を抱えた若年妊婦等への支援ということで、令和2年度の要求額として約16億円でございます。先ほどの資料2のほうでは200億ちょっとの予算の内数ということなのですが、その内数の中の約16億円ということで先生方には御理解いただければと思っております。

事業の内容につきまして御説明いたします。

まず、○の1つ目です。予期せぬ妊娠などにより、身体的、精神的な悩みや不安を抱えた若年妊婦等が、身近な地域で必要な支援を受けられるように、SNS等を活用した相談支援等を行うということでもあります。また、若年妊婦等の支援に積極的で、機動力のあるNPOに、アウトリーチや若年妊婦等支援の業務の一部及び全てを委託するなどによりまして、さまざまな地域の実情に応じた若年妊婦等への支援を行うとしております。

実施主体は、都道府県、指定都市、中核市であります。ここが実施主体でありまして、機動力のあるNPOに事業を基本的に全部委託するというイメージを持っております。

補助率は、国2分の1、自治体が2分の1ということであります。

若年妊婦等というところで、若年妊婦等の年齢層についてどうかということですが、全部を決めているわけではないのでありますが、主に支援の対象としては10代後半から20代前半の予期せぬ妊娠をされた女性が対象になるかと思えます。かといって、それ以上の年齢の方が対象にならないというわけではないので、等ということをつけておりますが、メインは今申し上げた年齢の幅かと考えております。

事業のイメージとしまして、真ん中より下のあたりにマル新とありまして、地域のNPOと書いてあります。こちらのNPOは、NPOだけなのかということにもありますが、今のところ社会福祉法人もあるのかなと思っておりますが、これからの予算折衝の中でも議論が出ると思えますし、あるいは予算編成後のいろいろな要望等もありますので、少し幅広に考えているところであります。

事業内容としましては、○が全部で5つぐらいあるわけなのですが、まず1つは、NPOに対してコーディネーターを設置したいと考えております。居場所の確保だとか地域の関係機関との連携調整をするというところでありまして、コーディネーターが上の都道府県とか指定都市、中核市ですね。委託元との調整とかもしたらどうかと考えております。

続きまして、○の2つ目です。相談しやすい体制の整備ということで、アウトリーチ、訪問していただくか、あるいはSNSによる相談支援ということであります。若年妊婦等への支援をしている団体から話を聞いたところによると、一番つながりやすいのはSNSではないかということもありまして、ここの部分の特出ししているところであります。相談しやすい環境の整備をするというところが重要になります。

続きまして、特定妊婦等に対する産科受診等支援ということですが、こちらについては、昨年度、女性健康支援センターで産科受診等支援をしておりますが、このNPOに対してもそのような支援を行えるような形の仕組みにしたいと考えております。

続きまして、次の支援につなげるまでの緊急一時的な居場所の確保ということになります。若年妊婦さんが支援者との支援の中で最初に、なかなか親御さんのところに戻ることが難しいだとか、さまざまな家庭の事情があると聞いております。そういったところで、まずは一時的に居場所を確保して、そこで本当に一時的にいていただきまして、そこから次の支援につなげるということで考えております。

最後に継続的な相談支援というところで、こういった事業の経費を要求しているところであります。

こういうNPOが都道府県・指定都市・中核市のバックアップ、あるいは右側に子育て世代包括支援センターがありますが、こちらと連携して、そういった支援を必要とする方々に対して情報をキャッチしたり連携したりすることによって、支援を広げていきたいと考えております。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

続いて、資料4で「地方における女性活躍の推進」について、内閣官房から御説明をお願いいたします。

○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。

資料4に基づきまして、資料1で言いますと、Ⅱの1. 「b) 地方における女性の活躍の推進」のところでございますが、主な事業ということで2つほど御説明を申し上げたいと思います。

資料4の1ページをご覧くださいと思います。これは女性・高齢者新規就業支援事業ということでございまして、上の四角枠の中に書いてございますが、現在、職についておられない女性・高齢者の新規就業を支援するというところでございまして、具体的には掘り起こし。要するに明確な就業意識を持っていない方で活躍できる方、そういう方について関心を持っていただく掘り起こし。それから、新規就業支援。右端のほうですが、これは受け入れ先の企業のほうも変わっていただかないといけない。例えば短時間であるとか家の近所で働く。そういう働く環境整備ですね。それとマッチング。こうした取組を検討。県内のいろいろな団体がプラットフォームを形成して、また、民間企業のノウハウを生かしながらマッチングを推進していくという事業でございます。

具体的なプラットフォームを2ページに書いてございます。県内の経済団体とか、あるいは関係省庁ですね。さまざまな団体が連携するプラットフォームを都道府県が中心になってつくっていただくという形になってございます。

3ページは具体的なイメージでございます。掘り起こしについて、これは女性・高齢者等無業の方を対象にしているということでございまして、対象者は県の判断ということでございますが、女性の関係で言いますと、先ほど厚労省からも話がありましたが、例えば無業の方の発見のためにSNSの活用等を考えているということでございます。これらにつきましては、民間企業のノウハウをぜひうまく活用するということをコンセプトにしているということでございます。

また、受け入れ先企業の環境整備の事例、右端のほうでございますが、例えば業務プロセスの見直し、あるいは働き方改革ということで家の近所ですね。右下に書いてございますが、ワークステーション等をつくりながらサテライトオフィス等を活用する新しい働き方を組み合わせるということ想定しているところでございます。

4ページに進んでいただきまして、この事業を全県で実施していただくよう取り組んでいるところでございますが、今年度から始まったところで、既に47都道府県のうち20府県で実施いただいているということでございます。対象者につきましては、先ほど女性・高齢者、それから障害のある方等、無業者の方を対象者を県のほうで判断するというところでございますが、20府県実施していただいているうち17府県で女性を支援対象にしているということでございます。

なお、予算につきましては、その下のほうに書いてございますが、地方創生推進交付金1200億円の内数という形になってございます。

あわせて、これとは別に、これも1.6億円の内数ということでございますが、官民連携の手法です。効果的な支援の手法等について、調査研究事業の予算を要求しているところでございます。

5ページがまち・ひと・しごと創生基本方針、この6月に閣議決定したところでございますが、女性・高齢者新規就業支援事業の推進の方策について書いておりますので、御参照いただければと思います。

続きまして、次の事業、6ページは移住支援の事業でございます。地方から東京圏への転入超過が13万人という非常に大きな数字になっておりまして、東京一極集中の是正というところが地方創生の大きな課題になっているところでございます。

こうした中で、地方の担い手不足への対処ということで、UIJターンを推進する。その一環としまして、次の7ページをご覧くださいただければと思うのですが、地方へ移住をしていただいて、例えば就業された場合については最大100万円、そちらで起業された場合は300万円。なお、移住なしで起業された場合は200万円。これは一極集中是正ということでございますので、政策判断としまして、右のほうに書いてございますが、東京23区在住・在勤の方が地方に移住をしたということでございますが、そういう条件つきでこうした支援金を交付するという事業をスタートさせております。

その実施状況につきまして、8ページをご覧くださいただければと思います。先ほどの女性・高齢者新規就業支援事業を含めまして、まとめさせていただいておりますが、右下に数字が出ておりますが、移住支援事業等につきましては42道府県で実施、なお、起業のほうの支援につきましては40道府県、それから、冒頭説明しました女性・高齢者新規就業支援のプラットフォーム事業につきましては20府県というところでございます。

なお、9ページ以降、マッチング支援ということで、こうしたUIJターンの推進に当たります情報提供をするための例えばサイト等、民間企業と連携して、10ページにございますが、地方創生のホームページ等で情報提供しているというところで御紹介をさせていただいております。

簡単ですが、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。

それでは、資料5で「地域女性活躍推進交付金の効果的な活用の促進」などですね。内閣府から御説明いただければと思います。

○栗田総務課長 男女局総務課でございます。

資料5の1ページ目をご覧くださいただければと思います。我々のほうで持っております地域女性活躍推進交付金というものがございますが、そちらは地域における女性の活躍を推進するために、地方公共団体がそれぞれの地域の実情に応じた取組を支援するというところで交付させていただいているものでございます。

具体的には、スキームのほうの左側でございますけれども、県や傘下の市区町村、男女センターですとか民間企業、地域経済団体、NPO団体、いろいろなところが連携をして、それぞれの地域に合った取組を推進していきたいということで考えてございます。

従前、右側のところに女性活躍型と就労支援型ということで2つタイプを書いておりますが、今年度もやっておりますのは女性活躍型と書いてあるものでございます。こちらは女性管理職育成の取組など、それぞれの地域の実情で女性活躍につながる取組を支援するというので、男性のリーダーの方の理解を得たりですとか、総合的な子育て期をどう乗り越えるかといったような支援ですとか、女性がそもそも継続就業しやすい環境づくりといった、具体的にはシンポジウムの開催ですとか、ワークショップを開いたりですとか、そういったようなイベントを開いていただいているものが多いということでございます。

2つ目に、下のほうに書いてございます就労支援型。こちらは今、概算要求をして、令和2年度からこういう形のをやりたいということで検討途中のものでございます。これは女性活躍型ということで従来やってきていましたけれども、中には、下に例示してございますが、引きこもってしまった女性の方。セクハラとかパワハラとかいろいろな要因があるのかと思うのですけれども、そういった方々ですとか、あとは就職氷河期などで、正規を目指していたのだけれども、不本意ながら非正規になってしまって、満足のいく仕事ができないような方。そういったさまざまな課題ですとか困難を抱えている女性の方には、もう少しきめ細かい支援をする必要があるのではないかと。働きたい人は働きたい。その前段階で社会的自立につながるような取組も支援をしていきたいということで、令和2年度については就労支援型というものも新しく加えまして、実施をしていきたいということで検討してございます。

いずれも交付対象は地方公共団体で、女性活躍型のほうは補助率が2分の1、就労支援型は新しい試みということで10分の8ということで考えております。

交付上限は、資料の右上のほうに書いてあるとおりでございます。

ちなみに、今年度の予算額は1.5億円ということで、130の自治体から御応募いただいております。2年度の予算要求は3億円ということで、今、要求をさせていただいているところでございます。

ページをめくっていただきまして、今、活用していただいております自治体の例を幾つか、具体的にイメージがわかるように資料をおつけしておるのですけれども、2ページには岩手県のを掲げてございます。こちらは連携会議というもので部会をきちんと5つ設けていて、推進体制をきちんと持ってやっていますよということと、それから、経営者の意識改革が大事だということで、研修の出席者には具体的な目標を立てて、実績や目標というものを立てています。

あと、ロールモデルが女性管理職の育成にはとても重要だということで、そのロールモデルを提供する事業の参加者数、これも目標を掲げて、それ以上の実績を掲げていますよといったような例がございます。

もう一つ、例としてつけておりますのは、2枚ほどめくっていただきまして6ページ目ですけれども、こちらは鳥取県の例になってございます。鳥取県は多様な働き方を導入することを促進したいということで取組をしていただいております。7ページ目に掲げておりますのが、企業トップの方からのトップダウンのメッセージの発信をしていただいたり、ページの右側に書いてございます「多様な働き方の導入推進」ということで、託児機能がついたサテライトオフィスを設置して運営する。また、テレワークの導入を推進するといったような取組をやっていただいている。このような形で使っていただいております。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。

続きまして、資料6「柔軟な働き方がしやすい環境の整備」について、厚労省から御説明いただきます。

○厚生労働省 厚生労働省の在宅労働課でございます。

資料6の「柔軟な働き方がしやすい環境の整備」の関係で、当課で検討をしております雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会の状況について、御説明をさせていただきます。

資料を1枚めくっていただきまして、横起し、オレンジの四角が書いてあります「『雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会』概要」という資料をご覧ください。

趣旨でございますけれども、4つ〇がございますが、働き方改革実行計画ですとか、雇用類似の働き方に関する検討会、あるいは労働政策審議会、労働政策基本部会、こういったところでの検討を受けまして、4つ目の〇でございますけれども、雇用類似の働き方に係る論点整理等を行い、その保護等のあり方について検討を行うため、法律、経済学等の有識者から成る検討会を開催しているという状況でございます。

委員の構成といたしましては、14名の方に委員になっていただいております。これまでの開催状況といたしましては、一番下の四角でございますけれども、2018年10月から13回開催をさせていただいているところでございます。

裏面に行ってくださいまして、第13回の後に雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会では、中間整理という形で一度、中間的に整理を行っていただきましたので、その概要について簡単に御説明をさせていただきます。

まずは「(1) 基本的な考え方、対象者について」でございます。これにつきましては1つ目の青い●で書いてございますけれども、労働基準法上の労働者性が認められるかどうかということに関しまして、現在、自営の方については労働基準法上の労働者ではないという場合、労働関係法令の適用はございませんが、こういった雇用類似の検討を行っていく際に、現在の労働者性が適当であるかどうかということを念頭に置いていくことは必要であって、継続的検討をすべき課題というふうに整理をいただいておりますが、労働者性の見直しといいますのは、労働者性の判断基準を抜本的に再検討になるということで、短期的に結論を得ることは難しいのではないかとということで、この検討会での中間整理と

いたしましては、自営を前提にいたしまして、労働者と類似した働き方をしておられる方について、こういった保護等があるか検討することが適当ではないかということで整理をいただいております。

そうした中で、ではこういった方を雇用類似の働き方と捉えるかということにつきましては、このページの一番下の青い点線で囲っている部分でございますけれども、雇用類似の働き方として保護のあり方を検討すべき対象者につきましては、発注者から仕事の委託を受けて、主に個人で役務を提供して、その対償として報酬を得る方、こういった方を中心として考えていくのが適当ではないかという形で中間整理をしていただいております。

ただ、その上で、保護の内容ごとに対象者の具体的な要件を検討するということも考えられるのではないかとといった形で整理をいただいております。

1枚めくっていただきまして、「(2) 保護の内容について」でございます。この検討会の中では、幾つかの論点が議論されておりますけれども、中間整理の段階では大きく3つに論点を仕分けしていただいております。①がこの検討会で特に優先的に取り組むべき課題、②が専門的・技術的な検討の場において優先的に取り組むべき課題、③が①、②の検討状況ですとか雇用類似の働き方の広がりなども踏まえつつ必要に応じて検討すべき課題といった形で整理をいただいております。

①に入るものとしたしましては、例えばですけれども、契約条件の明示ですとか報酬の支払い確保、こういったものが挙げられているところでございます。

「(3) 今後の検討について」でございますけれども、あくまでこの検討会は中間整理という段階でございますので、今後につきましては、優先すべき課題を中心に、ガイドラインか法的な対応かといった手法も含めて、スピード感を持って検討を行うことが必要であるという形で整理をいただいております。

なお、下に放送関係がございますが、これは個別の論点でございますので、説明は省略させていただきます。

こちら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、男性の子育て参加について、「国・地方公共団体における取組の促進」について、資料7について内閣府人事局から、資料8について総務省から御説明いただければと思います。

○内閣官房 それでは、まず、私、内閣人事局から資料7に基づきまして、国家公務員の関係の御説明をさせていただきます。

1枚おめくりいただきまして、1ページをご覧くださいませでしょうか。まず、現状についての御説明でございます。男性国家公務員の育児休業の取得につきましては、第4次男女共同参画基本計画におきまして、令和2年までに13%とする制度目標を設定させていただいております。下のグラフの青い線、こちらが国家公務員でございますが、平成21年度までは1%以下、26年度でも3.1%という状況でございましたが、その後上昇し、28

年度で8.2%、現時点で最新の数字であります29年度で10.0%と、数値は年々上がってきております。ただ、一方で、まだ引き続きの努力が必要な状況であると考えております。

その次、2ページをご覧くださいと思いますが、こちらは「男の産休」についての状況でございます。こちらは配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて、合計7日間の有給の特別休暇を取得することができることとなっており、目標といたしましては、全ての男性職員が合計5日以上取得するというのを掲げております。現状としては、表にございますとおり、26年度で24.7%、これが28年度では39.1%、29年度では51.9%ということで、数値は着実に上がって、ようやく半数を超えたところでございますが、こちら目指すところにはまだ一段の努力が必要と考えております。

その上で、3ページをご覧くださいと思いますが。このような状況を踏まえての対応ですが、まずは引き続き、制度の周知、意識啓発を管理職員も含め、継続して行っていきたいと考えております。(1)ハンドブック、ポスターの作成・配布としておりますが、この図で挙げておりますうち、左は「イクメンパスポート」というものでございまして、職員の実体験、ノウハウ、制度解説などを掲載しており、子供の生まれる男性職員やその上司に配布しております。

また、その下、セミナーの開催等を書いておりますが、一番下はeラーニングでございます。こちらは管理職向けでございまして、全国の地方支分部局を含めた全府省等の全ての管理職員、こちらは数としては2万人以上でございますが、この全員を対象に実施しており、また、これは一度受ければあと受けなくていいというのではなく、毎年、もちろん内容をブラッシュアップしながら受講していただくこととしております。このような取組により、キーとなる管理職員の意識変革を徹底してまいりたいと考えております。

最後に4ページでございます。今、申し上げたような意識啓発とあわせて、取組を実際に進めるための仕組み、仕掛けというものが必要であると考えてございまして、こちらは平成30年6月から開始いたしました新たな取得促進策の内容でございます。具体的には赤の点線のとおりでございまして、大きく1点目としては取組手順の標準化でございまして、①、②、③、④に書いてあるような取得環境の整備や、また、④では上司が取得状況を、また、「男の産休」の取得が5日未満となった場合はその理由を人事当局に報告するといったことを手順として挙げております。

あわせまして、人事評価への反映を(2)に挙げておりますけれども、目標を設定した上で取組状況を重視しつつ、適切に評価するといったことを掲げております。

これらの取組は、実際の各府省の現場においてしっかりと活用、徹底されているかが重要でございますので、引き続きフォローアップを実施してまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 では、続いてお願いします。

○総務省 続きまして、総務省公務員部でございます。私からは、地方公務員の男性職員の育児休業の取得促進について御説明させていただきます。

まず、1枚目の資料の左側をご覧ください。現状でございますが、男性地方公務員の育児休業取得率につきましては、国家公務員と同じく、男女共同参画基本計画におきまして13%という目標がございます。しかしながら、この表の一番下でございます。現状、平成29年度で4.4%となっております、一層の取組が必要な状況となっております。

それでは、総務省として地方公共団体の取組を促進するために行っている取組でございますが、まず、重点方針2019では、取得率が伸びている地方公共団体の事例等の情報収集・提供によりまして、育児休業を取得しやすい職場風土づくりに向けた各団体の取組を支援するというふうでございます。

これにつきましてですが、資料の3枚目をご覧ください。総務省では、これまで男性の育児参加も含めて、働き方改革・女性活躍推進に向けた戦略的広報・情報発信ということで、真ん中に掲げております事業を行ってきたところでございます。

1つ目が女性活躍や働き方改革について知見を有します民間コンサルの参画のもと、実践的な取組手法を検討する調査研究事業でございます。

2つ目が、各地方公共団体と総務省の担当者から成る協議会の設置でございます、上記の調査研究事業と連携しまして、各団体におけますさまざまな課題ですとか今後の取組などについて意見交換を行ってございます。

そして、これらの成果物といたしまして、平成29年度には地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブックというものを作成いたしまして、平成30年度にはその改訂版を作成しまして、各地方公共団体に提供したところでございます。

次のページをご覧くださいと思います。このガイドブックには、男性職員の育休取得率の高い団体の具体的な取組手法を紹介しておりまして、トップの積極的なコミットメントですとか、男性職員の不安を軽減するための上司のマネジメントや情報提供が重要であるというようなことを紹介いたしております。

こうした事業につきまして、令和2年度に向けましては約1600万円を要求しておりまして、引き続き、男性育休の取得促進に役立つような取組例の提供に努めていきたいと考えております。

また、このほか地方公共団体の担当者が集まるブロック会議などの場での働きかけですとか、教員、消防職員、警察職員を所管しております関係省庁との連携によりまして、男性地方公務員の育児休業の取得促進に努めてまいり所存でございます。

私からの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。

それでは、40分ぐらいとっていたのですが、3時20分かちょっと過ぎぐらいまで議論の時間があって、後半もありますからね。

それでは、白河委員は少し後ろがあるということなので、白河さんからよろしくお願ひします。

○白河委員 今の発表の中で。

○佐藤会長 まずは。

○白河委員 わかりました。

厚生労働省さんの予期せぬ妊娠などによる不安を抱えた若年妊婦等への支援のところなのですけれども、各NPOがかかわる新規事業が始まるということで、非常にいいなと思っ
ているのですが、この新規事業の中でNPOがやるのは、居場所づくりとかそういった一時的な
緊急避難とか相談もあるのですが、その中で、例えば今、名古屋方式などで愛知県などが
赤ちゃん養子縁組を非常に進めていらっしゃいますね。要するに、自分で育てるとい
う選択肢もありますけれども、妊娠中から、早くからさまざまな選択肢を知っておくこ
とも重要なので、こういった赤ちゃん養子縁組みにつながるような選択肢の提示みたい
なものがあるようなことも、この事業に含まれているのかということをもっとお聞き
したい。もし含まれていなかったら、ぜひそういったところとも連携してほしいなとい
うこと。

もう一つは、ただ居場所支援とかそれだけではなくて、10代はまだ学業の途中であ
ったり、または就業などがあるのですね。ぜひ、妊娠したから退学というのはもうや
めましようというのは全国の学校に通達されましたけれども、高校で妊娠して中
退してしまうと中卒になって、その後の生涯年収にも大きくかわり、就業機会とか
も非常に影響を受けますので、ぜひこの支援の中に学業を続けるとか、就労を諦
めないとか、そういったような支援をしてくれる団体さん等も含めてほしい。

一時的な居場所支援というのも非常に重要なのですけれども、そういった包括的な
もので、多分そうするとこの範疇を超えてしまうのかなと思うのですが、やはりこ
ういった若年の妊娠からの不安定な夫婦関係、それから離婚とか、そういったもの
が今の子供の虐待とか女性へのDVなどにもかなりかかわってきます。10代の結
婚の8割が授かり婚で、そのうち6割が離婚するのですね。ですから、そうい
った包括的な支援というものがあることで、多分そうすると今度、子供の虐待
とかそういった支援にもつながってくるので、省庁横断でぜひやっていただ
きたいなと思っています。

○佐藤会長 何かありますか。もしあればですけれども、なければ伺っておく
というので。何かレスポンスがあれば。いいですか。

○厚生労働省 伺っておきます。

○白河委員 今のところはないわけですね。妊娠して、とりあえず安心して産
めるというところまでを支援する感じですね。

○厚生労働省 そうですね。赤ちゃん養子縁組などの支援まであるかとい
うことにつきましては、そこまでのメニューについては考えておりません。

ただ、そういったパターンもあるかと思えます。ただ、ここに望むところ
は、そういった次の支援につなげるというところが一番大事なところで、その
ためのコーディネーターなどを配置する予定でありますので、そういったと
ころにつなげられるような形の算段は考えていきたいと思えます。

学業につきましても、この中では考えておりません。なかなか、あれもこれ
もというの

は正直、一つのNPOに課すのは非常に大変かなというのがあります。ただ、いずれにしましても、やはり次につなげるということは大事だと思いますし、そういう意味での先生の御指摘につきましては、若年妊婦という特性もありますから、これからも考えていきたいと思えます。

○白河委員 ありがとうございます。

○佐藤会長 では、小山内さん。

○小山内委員 小山内です。

今、お話がありました若年妊婦等への支援についてなのですが、この支援事業というのは本当に女性の貧困とか子供の貧困、あと貧困の連鎖、児童虐待等を防ぐためにもすごく重要な事業だと思っています。

私は青森県なのですが、青森県には3年前に、学校・福祉・地域の連携で子供の貧困問題に取り組もうという、弘前大学「子ども」貧困プロジェクトというものを立ち上げまして、子供の貧困問題について支援する側が結局ばらばらでは支えられない。互いの顔が見える関係でネットワークを構築して、複合的な支援を目指すことを目的にシンポジウムや連続講座を開催している団体がありまして、私も男女共同参画の視点からそのメンバーとしてかかわっています。その活動を通して、この若年妊婦等への支援活動について、大きく2点意見があります。

1点目は、若年妊婦の多くは、先ほど年齢で10代後半から20代前半というお話がありましたが、やはり高校生というのが非常に大事な部分ではないかと思えます。にもかかわらず、先ほどもお話がありましたが、学校というのがこのネットワークの中に入っていないことについては、非常に残念でなりません。

また、支援の柱として、白河委員もおっしゃっていましたが、学業の継続と、あとは経済的自立に向けた支援が必要になると思えます。この学業の継続については、やはり学校だと思いますが、その中でもスクールソーシャルワーカーという人が学校に配置されていますが、その方の役割が重要であって、その方が子育て包括支援センターとつながる仕組みというのをつくっておくことが必要ではないかと思えます。

経済的自立のためには、子育て包括支援センターと保育園等が連携して、若年の妊婦さんが出産後に働ける環境づくり、及び、継続就労できるための支援の仕組みが必要ではないかと考えます。

2つ目なのですが、新しい事業として、地域のNPOへアウトリーチして、業務の一部あるいは全部を委託するというふうに先ほど御説明がありましたが、この機動力のあるNPOについて伺いたいと思えます。このNPOが持つスキルとして、具体的にどのようなことを想定していらっしゃるかということです。若年妊娠世代の子供たちの文化についていける。例えば、先ほどSNSで相談を受けるというお話もありましたが、SNSの文字でコンタクトできるコミュニケーション対応能力というのが非常に必要とされます。また、地域の社会資源につなげることができる専門的知識と能力、この両方を備えたハイレベルな

スキルを持つNPOでなければ難しいのではないかと考えています。

東京近辺では既にそういう活動をしている団体もあるかと思われませんが、これが地方ではいかがでしょうか。しかも、大都市圏でできたことがそのまま地方のモデルケースにはならないというふうにも考えると、非常にこのNPOの存在というのがハードルの高い取組と思われる。そこをどのようにクリアしていこうとお考えかということをお伺いしたいと思います。

○佐藤会長 では、これに関係してということであれば、先に御意見を伺おう。

○種部委員 まず1つ、このNPOは、相談を受けた後にどこかにつなぐということなのですが、妊娠した状態で来たときに、産む選択と産まない選択があると思うのです。産む場合は子育て世代包括でもいいと思うのですが、そこにつないだ場合には、もうこの時点でハイリスクなので、要対協に入れていただきたいのです。ところが、残念ながら子育て世代包括支援センターの窓口をたたいても、その子供に響くような支援が得られずこぼれ落ちてくるということが今、現場では一番問題です。このNPOというのはなかなか要対協の中に入れていただけません。要対協は公的な機関だけでやっているのですけれども、そこに参加している機関での対応がよろしくないのです、ぜひNPOも要対協の中に入れてやってほしい。民間のほうがアウトリーチを持っているので、拾い上げる確率は高いということです。

また産まない選択をする場合もあります。その人にとって「子育て世代包括」というこの名前だけでもうバツですよ。なので、産まないという選択の人たちはどこにつなぐか。その場合、例えば親からの虐待で妊娠している場合に、親の支援は当然求められないということになります。人工妊娠中絶を希望し、親権者の同意をとることがどうしてもできないケースが、出産ゼロ日目の虐待死につながっているということを考えますと、そこで一時的であっても親権停止をしたりとか、ある程度法的な支援も必要かなと思います。そういうバックアップをつくるということをお考えかどうかということをお聞かせください。

それから、1点、妊娠退学ですね。これは可能ならですけれども、今、おっしゃっていただいたように、校則の中に妊娠したら退学と書いてあると信じ込んでいる高校生がとても多いです。私も調べてみました。妊娠したら退学と書いてある学校は1つもなかったのですけれども、富山県内56校のうち9校で、性行不良で改善の見込みのない者は退学と書いてあります。これはどこかのそういう文言を引っ張ってきているのだと思うのですが、性行というのは、性的な行為ではなくて、性格と行動の悪い者で改善の見込みのない者という意味らしいのですが、文科省さんの担当だと思うのです。その一言のために、学校を先にやめてくる。あるいは、もう無理と思って支援につながらないというのが非常に多いので、できればやはり校則の改善だとか、あるいは学校の姿勢ですね。それを事業の条件にしていればと思います。

○佐藤会長 では、このテーマであれば。

○徳倉委員 簡単に2点だけ。

まず1点気になるのは、NPOということの地域格差ですね。大都会、首都圏等はいけるけ

れども、私は四国に住んでいますが、四国や九州というところではどういう支援が受けられるのかというのが、委託先のNPOの力によって、全く同じ事象なのに、物すごく手厚くなる場合とそうではないところが出てくるのが容易に想定できるので、その辺の質の担保をどうするのかということをお教えいただきたいのが1点です。

もう一点の質問は、この事業と直接関係なくなるかもしれませんが、これは若年妊婦問う支援事業とありますが、個人的に思うのは、若年妊婦にならないために、例えばアフターピルだとかそういうことの使用だとか啓発というの、こういうところで一挙にやっぺいかないと、妊娠した人はこういう支援を受けられるけれども、現実的に女性が、被害という言い方が正しいかどうかわかりませんが、そういう事象のリスクがあるのはやはり女性がメインになってまいります。そういう女性がリスクを受けないためにも、そういうものがあるのだということをおきちんと周知していく。また、そういうことを使いたいとなったときに、きちんとした機関につなげられるような仕組みもここで一緒に担保できるほうがいいのではないかなと、これは意見として述べさせていただきます。

以上です。

○佐藤会長 では、堀江さん。

○堀江委員 ほかの点は後でのほうがいいですか。この点だけ。

○佐藤会長 ほかにまたやるので、この点であれば。

○堀江委員 わかりました。この点で言うと、仕組みの点だったりですとかというところは、お話ししていたところとかぶるので割愛していきませんが、相談しやすい体制というところはかなり特化をしてお話をしたいのですけれども、今、大学生だったり高校生を相手にしている中で、相談しやすさというのがすごく重要になってきています。

その中で、学校の中の保健室とかにスクールカウンセラーの方だったり、保健師の方がいらっしゃるといことは絶対にマストだと思っています。さらに、週1回以上通っているような方と、あとは単純に保健室にいただけではなくて、先ほどのようなアフターピルの話だったりとかを授業の中で話していただいて、さらに保健室にもいるよというような形で、目の前にちゃんと対峙をするというような関係性を築いていかないと、単純に学校の中に保健師さんがいますとか、スクールカウンセラーがいますというような状態では絶対にNGだと思います。ですので、アフターピルの話をしていく、そして、保健室の中でそういった方がいるということをおやっていながら、あとはコーディネーターですね。NPOのコーディネーターというところとちゃんと連携をしていくことがすごく必要かと思ひます。

もう一点は、こちらもお意見にはなるのですけれども、先ほどお話ししていた包括支援センターというのが1自治体に1つもないというのをお調べてみてわかっています。そこがすごく、先ほどの地域差というところをお生む原因になっておひますし、先ほどの地域のNPOというところも、1自治体にそういったちゃんとしたところがあるのかというところはかなり懐疑的な部分があるおひので、学校をちゃんと中心にした保健師さんだったりとか、あ

とは上に書いてあるような福祉事務所だったりとか、そういった直接の機関との連携というところに重点を置かれるというのはすごく大事なのではないかと考えております。

○佐藤会長 横田さん。

○横田委員 私は、若年層を対象でSNSを有効活用していくというのは非常にいいことだと思っているのですが、SNSもコミュニケーション手段として、また最初の問い合わせ窓口として2つあります。役割により全国と地域のすみ分けをどうお考えか、ぜひ伺いたいと思います。先ほど徳倉先生が、NPOの力量によって差異が出てくるということもありましたけれども、この事業は補助事業になっていて、全自治体が手を挙げられるわけでもない可能性もある中で、得意不得意もありますから、一括して全国でSNSをまず受けたほうがいいのではないかとというのが私の個人的意見なのですが、現状どういった検討状況か、ぜひお聞かせください。

○佐藤会長 文科省等から連携しないといけないものも出てくると思うのですが、とりあえず今の中でお答えできるもの、あるいは検討しているものがあれば、お願いします。

○厚生労働省 まだ予算要求したばかりでありまして、具体的なところについて各先生からの御意見につきまして、詳細にまだ詰め切れていないというか、これから詰めていくような話になってくるかと思っております。

そんな中で幾つか申し上げられるとすれば、例えば先ほどの小山内先生の高校生が大事な部分ではないかというお話もありましたが、確かにそのとおりだと思っています。いろいろな方々から聞いたところでは、やはりそういったところがあるというお話でありました。

確かに、私ども母子保健課としてどこまでできるかというところ、こういう若年妊婦の支援について、保護的な側面もあったり、教育的な側面もあるというような話もあると思いますが、まず母子保健の分野でこういったところについて取組を進めていきたいというところが、我々が今回要求しているところでもあります。

それから、機動力のあるNPOというところではありますが、確かに全ての自治体においてそのような、あるかどうかというところは、我々は全て調べているわけではないのですが、それはおのずと考えられるところでもありますので、NPOだけではなくて、さまざまな事業主体があってもいいのではないかとこのところまで考えておりまして、今後、また引き続き勉強していきたいと考えております。

それから、地域格差ですが、その担保をどうするかというところについても、確かにそのとおりだと思っています。我々の議論の中でもそういう話がありました。ただ、こういった支援を進めていって、育てていくというところも必要だと思っておりますので、これからちょうど来年の、何とか予算を通してもらいまして、各自治体へ示すときにもう少し具体的なことがお示しできるようになればいいなと考えております。

済みません。こんな形でよろしく申し上げます。

○佐藤会長 新規事業ということだと思っておりますけれども、皆さん、例えば学業を継続と

いう、これはすごく大事なので、それは既存で文科省でやっているのかもわかりませんが、少しその辺との連携も想定しながらやっていただければと思います。

昨年度でしたか、妊娠・出産で退学するようになっているのか、なっていないかで、文科省でたしか報告してもらったと思うのです。やはりそういうのはすごく大事なので、ぜひ連携も考えながらやっていただければと思います。

ほかには。

では、今、挙がっている人、こう行きますね。関連があれば、それを先にまとめてということで、渡辺委員。

○渡辺委員 まず、資料4の内閣官房の御説明資料についてです。ここは女性・高齢者と仕事ということなのですが、私には、女性と高齢者というのがよくわかりません。これは全ての年齢の女性と高齢者の男性という意味なのでしょうか。

○内閣官房 資料4の女性・高齢者は、全ての年齢の女性、それから高齢者という、この心は、これは新規就業支援で潜在されている、労働力というところとちょっと語弊があるのですが、働く力、あるいは働く意欲をお持ちなのですから潜在されている方の典型例という、例示という形で挙げさせていただいたということでございます。

○渡辺委員 では、その前提でお話しさせていただきます。女性がなぜ就業しないのかと、男性の高齢者がなぜ就業しないのかは、理由が別だと思うのです。これは施策が全部、丸ごと施策になっているので、それぞれに対応する必要があると思います。女性といっても当然ながら年齢によって違うので、きめ細やかになぜという原因を追及した上で対策を考えていただきたい。

例えば、掘り起こしのところでネット、SNSというのがありますけれども、これも年代によって違います。高齢者にこれを実施しても余り効果がないと思うので、そういう効果がある施策を考えていくためには、原因が必要なはずで。

同じようなことが、資料8で地方公務員の男性の育休率が非常に低いということで、これも一層の取組をしますというお話だったのですが、私は多分、もう十分一生懸命やっているとはいえないかなと思います。なぜこれが上がっていかないかというのは、多分、原因があると思うのです。

この資料の最後のところに、トップのコミットメント、男性職員の不安軽減、日ごろからの業務効率化、休暇取得促進とあって、多分これは核心をついているような感じがするのですが、なぜ地方公務員がとりにくいのかというのを地方公務員の方に聞いて、原因をきちんと明確にしてから対策を考えていただきたい。どんなに一生懸命やっても、原因が明確でないと無駄になってしまうので、せつかく一生懸命やっていたらいいわけですから、必ず効果が出るように、ぜひお願いしたいと思います。

○佐藤会長 今の点、資料4についてはありますか。2回目だから初めての人に。みんな2回目か。では、初めての人を先に、鈴木さんと。

では、先にどうぞ。

○辻村委員 資料4について、ただいまの渡辺委員の補足になるかと思えますけれども、政策目的自体が地方創生ですので、必ずしもジェンダー予算ではないというか、必ずしも女性のためのものではないですね。そうすると、高齢者と女性が重なった場合にどちらが優先されるかとか、どちらの点数が高いかとか、これらは全部自治体任せということで、中央本庁としては何も考えていないということですか。

それから、参考資料2で一覧表が配られています。通し番号78のところには、子育てが一段落したので就業したい女性ということが例に書いてあるので、主な対象は高齢女性なのかなと思ったのですが、資料4の5ページには、若い世代の結婚・子育て支援というのが閣議決定で出ているということで、今度は違って、子育て世代の女性を助けるためなのだとなくなっています。それをいろいろ拝見して、この政策の本当の目的がどこにあって、どういう序列がついているのか、疑問になりました。

もう一言言えば、通し番号77では、内閣府の施策になっていて、こちらは地域女性活躍推進交付金を使っているのですね。これは女性だけなのですね。これらがバッティングしたときに、どのように自治体で積み上げて、やっていくのだろうか、と疑問に思います。女性に対する予算がついているからこっちで、地域創生のほうは高齢者のほうを優先するとか、そういうようになるのだろうかと思うのですが、ジェンダー予算としての位置づけですね。女性を支援する成果があらわれる、ということについての見込みをお伺いしたいです。

○佐藤会長 ちょっとメモしておいてもらって、資料4のところだけあれば先に。

では、鈴木委員。

○鈴木委員 私も、お仕事プラットフォームに関して、掘り起こしだとか、マッチングだとか、やるべきことだとは思いますが、今、辻村先生や渡辺先生も政策の割り当ての問題や政策のガバナンスの問題をおっしゃったのではないかと思うのですが、何をどれぐらいやるのかとか、それについてどういう成果目標を持っているのかということについて、それはひょっとしたらKPIを設定しなければいけないかもしれませんし、推進状況のチェックも必要だと思うのです。そういう体制だとか、責任だとか、それがどうなっているのか。20府県で実施していて、17府県で女性が対象になっていますということまではわかったということは御説明がありましたけれども、その先が問題だろうと思います。

同様の意味で、内閣府の地域女性活躍推進交付金も、内閣官房の説明の政策と、官民連携するとか多様な人がかかわる仕組みという話で、同じようなトーンで聞こえるわけです。内閣官房と内閣府は具体的には全く違う政策をやっているのかどうか。実施主体が県なのか市町村なのかという違いがあるかもしれませんし、就労可能性が全然違う方々を対象にしているという違いがあるのかもしれません。どれぐらい同じで、どれぐらい違うのかというあたりも論点で、重複している部分があるのだったら調整してもっと大きな予算で推進したほうがいいのではないかと思いますし、その辺はどのように整理をつけられればいいのか、聞いていて、さらにお伺いしたいと思いました。

○佐藤会長 地方創生のほうと、男女の地域女性活躍交付金の関係とかね。では、その辺にもう少し、そこだけ伺ってお答えいただくようにして。

堀江さん。

○堀江委員 先ほどのプラットフォームについてなのですけれども、やはりすみ分けというところで、今、行っているマザーズハローワークさんとかとどう違うのか。多分、百何十億とかを投下されているものなので、そことどう違うのかというところが1点。

もう一点は、育児中の女性がやめていくというところの問題に対して明確に、子供を預ける罪悪感だったりですとか、仕事と子育ての両立というところがライフキャリアとして結集されていなかったりというような意識の問題と、実際に預ける場所がないというところと、預けた後に子供が泣くみたいな、そういった罪悪感というような部分が原因として挙げられる中で、しっかりとそういったライフキャリアの研修だったりとか、罪悪感を払拭するような研修があるのかだったりとか、実際に預かりとちゃんと連携させてやっているのかというところは、結局、継続するかどうかにかかわっていて、皆さんこういったハローワークに来るし、一回職は得るけれども結局やめていくという状況が出ているので、最終的に就職を継続するところまでどれだけ支援しているのかということもお伺いできればなと思っております。

○佐藤会長 小山内さんもこれに関係することですか。

○小山内委員 私は資料7と。

○佐藤会長 では、とりあえず今のところで、地域創生交付金のプラットフォームと、もし関係すれば地域女性活躍推進交付金の、これは重なる部分もあって、実際に両方とっていたりするので、その辺をお願いします。

○内閣官房 ありがとうございます。

いろいろ多岐にわたる御質問をいただきましたので、全体を流して可能な限りお答えさせていただきます。

まず、この事業の対象者についてでございますが、渡辺先生からお話がありましたとおり、あくまで地方創生ということでございます。その中で、これは誰もが居場所と役割を持つという大きなコンセプト、今回も次の総合戦略に向けてのコンセプトとして出しております、その観点でこの事業を位置づけているわけでございます。

では、具体的にどこを対象にするのか。このあたりについては、これはあくまでも県の事業ということでございますので、県が決めるということでございますが、対象をどこにするかについては、県のほうで総合戦略を定める際に、例えば県の女性の活躍状況とか、あるいは高齢者の状況ですね。そのあたりのデータをしっかり分析し、優先順位を決めた上で判断をするという形になっております。ですから、国のほうで、例えば女性を優先すべきだとか、そういう方向について出しているわけではないと。誰もが活躍できる地域社会をつくるというコンセプトを示す中で、県の状況はまちまちでございます。その県の状況をそれぞれしっかりデータで分析した上で実証するという形になっております。

その上で、目標数値ですね。KPIはどのようになっているのか。これについては、全体で24万人という数字は実は出させていただいております。これは就業状況調査等を踏まえまして、オールジャパンで6年間で就業目標を24万人という形で立てておりまして、具体的に県に落とし込んだときにどのぐらいになるかというところについては、これから6年間の事業ということで実証するわけでありまして、県といろいろすり合わせをしながら、その数字に近づくよう、各県ごとにKPIの目標を立てて実証するというところでございます。

これは地方創生推進交付金を使いますので、データをしっかり分析し、地方版の総合戦略をそれぞれ都道府県ごとに立てる形になっておりますが、その中で各県ごとにKPIを立てながら、日本全国の24万人という目標に近づけるように取り組むというたてつけになっているところでございます。

マザーズハローワークとかいろいろな事業との関係ということではありますが、例えば資料4の2ページをご覧くださいと思います。これはプラットフォームをつくる意味ということなのですが、例えば地単事業、地方の単独事業ですね。あるいは労働局、ハローワークの事業。これは関係機関というところで、プラットフォームの中にハローワークが入るよというところを書いてございます。それから、例えば関係省庁の事業です。事業所管省庁、例えばバスの関係で国土交通省とか、勤務環境改善のいろいろな事業を実施しております。そうしたもろもろの事業について、重複しないように、先ほどの内閣府の事業も恐らくその可能性があるわけですが、類似の事業はちゃんと連携をした上で、足らぬところは地方創生推進交付金を使った事業という形で重複をしないように実施するように、この事業を組み立てておりまして、そのためにも官民連携プラットフォームで、それぞれ都道府県単位でどういう事業が活用できるか関係者でうまく連携し、協議をした上で実証していただきたいとお願いしております、そうした形でうまくそれぞれの事業の強みを生かしながら、連携した実証をするように働きかけているということでございます。

最後、育児中の女性の話等々についてということでございますが、これは白河先生に座長をお願いしている取組で、推進交付金のこの事業とは別なのですが、地域ごとの少子化対策。少子化対策も地域アプローチという事業を別途検討しております、これはあくまでも新規就業支援という形の事業なのですが、これとは別の事業で、今回、大きな柱ですね。少子化対策の推進の観点で地域の強み、弱みを分析した上で、しっかり取り組むということを実証しております、その中でいろいろ取り組んでいくということになります。

ですから、新規就業支援事業以外の地方創生の事業で、今、御指摘の点も踏まえた取組について、しっかり検討していきたいと考えています。

以上でございます。

○佐藤会長 内閣府のほうがいいですか。

○栗田総務課長 男女局の地方女性活躍推進交付金なのですが、こちらにつきましては、希望する女性が活躍できるようにという趣旨の、そういった意味でジェンダーの観

点からの女性を対象したものでございます。

現場のほうで、例えば男性のトップリーダーに対する意識啓発というような事業をやりたいということであれば、対象として男性が入ってくるということは当然あり得ますけれども、あくまでも女性が活躍できるようにという趣旨の交付金です。

ただ、先ほど地方創生さんから御説明がありましたとおり、基本は一緒なのですけれども、県のほうでどのような事業をするのかというのを、地方の事情に応じて策定をしていただきますので、その決定権はやはり県のほうに、現場のほうにある。どういう事業に対してこの交付金を使いたいかということは県が決めて、我々のほうでそれを審査して、趣旨に合致しているものに関して交付させていただいているということでございます。

また、今年度、元年度の予算額的には1.5億円ということでございまして、予算の規模的にもかなり差異があるところでございます。希望するけれども満額交付できていないという団体もございますので、そういった意味で、女性の活躍という趣旨ではなく、地方創生にもつながるものということであれば、地方創生推進交付金のほうの対象になるということも当然あるのかなど。可能性としてですけれども、それはあり得るのかなど思っております。

以上です。

○佐藤会長 今の前半の説明に御質問は。たくさんいるな。

では、できるだけ短目に。1対1ではなくて、御意見をずっと出していただいて、最後にまとめて可能な部分についてお答えいただくということで、なので、メモしておいていただいているのですか。少し短目にずっと回って行って、こちらから。誰に、どこの課ということだけははっきり。

○横田委員 地方公共団体の育休取得の件と、厚生労働省の柔軟な働き方、資料7と6についてです。

まず、地方公務員の男性育休については、若干偏見まじりのことを言いますが、地方で遅い時間にメールをいただくのは自治体の方、あとは大企業の地方支社の方が非常に多い印象があります。やはり自治体の方は、国家公務員もそうですけれども、隗より始めろで、育休取得はとにかく働き方改革が進んでいないケースが多く、ぜひ頑張ってくださいというエールです。

例えば、一覧化するなどプレッシャーをかけていく等、見える化をしてトップに促進していただくように、ぜひお願いしたいと思っています。これは意見です。以上です。

もう一つは、厚生労働省の柔軟な働き方、雇用類似に関して、資料6です。拝見すると、雇用類似の定義が大変広くおさまったなという印象を持っております。そこでお伺いしたいのは、優先的に取り組む課題とされる点は業務契約に関するところが多く中小企業庁とかなり絡み、似たような案件という印象を正直持ちました。一人株式会社等も含めると似たような話になるため、違いをどう置いた議論が進んでいくのか。

例えば、個人事業主で言うと、出産で育休がないのが自営業者だったり比較的優先的に

話してほしいところかなということがあるのですが、どのようなすみ分けになっている、雇用類似に特化している議論だからこそ大事にしていきたいポイントをどこに置いているのか、ぜひお聞かせください。

○佐藤会長 堀江さん。

○堀江委員 ありがとうございます。

資料5の内閣府の地域女性活躍推進交付金についてです。こちらも継続的にやっていらっしゃるすばらしいことだと思うのですが、特に女性活躍型のところについての御意見なのですが、やはり地方公共団体をいろいろ訪問させていただく中で感じるころは、こういうばくっと書いてあることによって、皆さんどういふ施策を選べばいいかわからないというところがあるかなと思っています。それぞれがそれぞれ実証していて、結局効果が出ていないというところをすごく感じています。なので、トピックスとして、女性管理職を育成するとか、イクボスをふやす、あとは就労継続といったところに対してのメニューを設置していくというところはぜひ御参考にしていただければなと思っています。

その中で、これはちょっと強い意見なのですが、結局、地域のところでの一番の課題というのは就業継続です。基本的には育児中の社員がやめるかというところが一番になってくるかと思ひます。その中での施策としては、もうこの2つしかないかなと思ひておりまして、若手向けの28歳までの就業継続を促すような研修と、復職支援セミナーだったりですとか、その上の管理職のセミナーというのを必ず実証していただくというところを、これは男女共同参画センターとかにお願いするのではなくて、商工会議所とかで実証いただいて、マストにしていく。中小企業であればあるほど、こういったセミナーが独自でできないというところをすごく悩まれているような企業さんもとて多いのですね。そういったことを男女共同参画センターでやっているよと言っても、なかなかつながっていかないところがありますので、商工会議所で企業とつながっているところが、例えば若手だったり復職のセミナーを行っていくことをマストにしていくことが、本当に本気を変えていく施策になるかと思ひますので、施策は限定していくということも重要かと思ひます。

意見でございました。

○徳倉委員 資料7、8になります。1つずつになります。

まず、7のほうの国家公務員の施策、男の産休・育休についてなのですが、実はさまざまな施策がされているのです。いろいろなものを配ったり、ポスターということもあるのですが、これははっきりして、直属の上司が妊娠・出産の報告を部下がしてきたときにどう答えるかで取得率は非常に変わります。「Aさん、いつとるの」という、この声かけをするかどうかでかなり変わります。

現実、民間ではもう男性で100%の育休をとっている企業が出始めていますので、ぜひ上司が部下にどのような声かけをしているのか。数値を見ると、半数の48%ほどがたった5日間の休みさえとれていないと。これは逆接的によく比べるのですが、忌引きを国家公務

員がなった場合に、忌引きもこのぐらいのパーセントであるならば非常に激務で、かえがきかない働き方をしているという裏づけがあると思うのですけれども、表現はおかしいですが、人の生き死にの話です。亡くなるときは休めるけれども、生まれたときに休めないというのは、人として本質的ではないのではないかという議論をファザーリング・ジャパンでよくしますけれども、ぜひ、業務の見直しももちろんそうなのですから、突発的に起こる忌引きと違いまして、いつ生まれてくるというのは大体目算がつくわけですから、そこで仕事のやりくりができないということであれば、そもそもの業務のあり方に問題がある。人につけている仕事の問題があるということ。ここがポイントになりますので、政府目標は100%ですので、ここに一気に近づくことは多分できると思いますので、何か配布物でということではなくて、現実の行動を動かすような施策をぜひ続けていただきたいと思います。

地方公務員の部分ですが、私も地方自治体で幾つか入らせていただいていますけれども、現実的に、例えば知事部局では20%以上超えているけれども、そうではない部局はほとんどとれない。例えば消防だとか警察というところは、特殊なお仕事であるというのはもちろんそうなのですから、総数で言うとなかなかパーセンテージが上がらないということがありますので、地方公務員の一くくりではなくて、どの部局がとれていて、どの部局はとれていないのかというのを国のほうで、きちんとそれを細かく出していくことによって、それぞれの仕事のあり方によっての育休のとり方とかいうことが見えてくると思います。特に地方公共団体の場合は人手不足というところもあって、かえがきかないというところも当然あると思うのですけれども、そういうものも明らかにしていくようなところがないと、これ以上のプラスというのは見込めないと思いますので、これを進めていく上で、ぜひそこをポイントとして置いていただければなと思います。

以上になります。

○佐藤会長 種部さん。

○種部委員 ちょっと戻りますけれども、資料4と5のところです。

これは地域女性活躍推進交付金と地方創生、両方ともやはり地方は本当に人が足りなくて、何とかということだと思えるのですけれども、女性に限りますか。というのは、例えば富山県は女性就業率が非常に高いので、もう人がいないのです。それで外国人に期待するという話なのですが、もう一つ、全然地方で進んでいない取り組みがトランスジェンダーです。実は第4次計画の中には、性別にかかわらず、つまりLGBTへの取り組みを「困難を抱える人」というカテゴリーの中に入れていたと思うのですが、今回の重点方針にもうまく盛り込めなかったというのがありますし、ちょっと心残りの部分があります。

今回、地域女性活躍推進交付金については、就労支援型のほう、さまざまな困難を抱える女性とついているのですね。今度は地方創生のほうについては、「困難」は入っていないのです。女性と高齢者というくくりなのですから、同じように引きこもっていて、自認は女性だという人もいるはずですね。そうすると女性というくくりだけではなくて、

例えばそういう多様な困難を抱えている人たちも含めてという捉え方ができれば。特に意識啓発の低い中小企業。大きい会社は当然、ダイバーシティ100選とかをとりたければLGBTをやりなさいよということが何かあるのですけれども、中小企業は全く進んでいない。特に地方は中小ばかりなので、この「困難な」というのを、地方創生推進交付金の中にくくりはつukれないものかという提案です。

○佐藤会長 はい。

○末松委員 少し戻りますけれど、先ほどの地方創生推進交付金についてですが、地方の立場として、女性・高齢者、それから今回、女性活躍推進のほうと、地方創生交付金が違うので、逆に言ったらこれくらい幅を広げていただくほうが地方としては使いやすいなのというのが、使うほうの立場としての考え方です。

今回、地方創生推進交付金についても、障害者との農福連携事業であったり、あるいは福祉のAIとか自動運転というものをどうしていくかという中で、いかにその場所に女性を引き入れていくか、あるいは高齢者とともにやっていくかということで、これは地方の基礎自治体の知恵の出どころだと思っています。いかにその部分でメニューを上手に活用させていただきながら、地方創生していくか、地域活性化していくかということなので、ある程度このようなことですよという目的や趣旨をお話しいただければありがたいと思います。使う立場からすると、このような形の中でのくくりがあるというのが地域活性化に必ずつながってくるのだと思っています。そういう部分では、女性活躍とは少し離れるかもわかりませんが、地方として、その部分で女性が活躍するものに使えたという結果は、KPIの出し方、いろいろなところから結果は出せるかと思っています。これは基礎自治体の首長として、意見というか、感想としてお話をさせていただきたいと思います。

それから、男性も育休のほうは随分、地方公共団体にも啓発はされてきているかと思っていますが、進んでいかないのは努力がまだまだ足りないのだと思っています。

一方で、「男の産休」ですが、これはまだまだ啓発がされていないのかなと思っていますし、先日は労働組合との労使交渉の中で、育休はとる方がふえてきたけれども、産休をとりにくい。これは生まれる子供さんたちの、先ほどお話がありましたように、職場であったり、繁忙期を抱えている課があったりすると、そのところによってはとりづらいということがあつた。ですので、徳倉委員にお話しいただいたように、喫緊の繁忙期とどのようにワーク・ライフ・バランスをしていくかとか、仕事の量を変えていくかとか、まさに上司や先輩方の言葉ひとつだというふうに思っています。

今回、2ページの29年度、51.9%という数値を見せていただいて、すごくびっくりしました。まだまだ地方ではこんな数字はとれていないと思いますので、3ページ、4ページにありますように、取得に向けた取組手順の標準化というようなものもしっかりと基礎自治体におろしていただき、システム化すると案外上司も言いやすかったり、取るほうとしても取りやすかったりします。こちらの努力不足かも知れませんが、こういうものがなかなか見えてきていない状況がありますので、いま一度手順によって、きちんと取得をし

なさい、促進をしなさいということが大事なのかなと思っています。

組合との交渉の中で、この期間にとれないので、本市7日間ではなくて14日間と幅を広げて出しておりますが、なかなか産休をとっていただけない状況です。産休はとれないので、では、これを3カ月に延ばしてくださいと。延ばしたらとれるのかという問題ではないと思うのですね。産休という意味合いが今度、変わってくると思いますので、そんな話し合いを若い職員といろいろしながら考えておりますと、やはりシステム化、手順化、標準化というものをしっかりと基礎自治体におろしていくような努力も必要なのかなと感じました。

両方とも感想で申しわけございません。お願いいたします。

○佐藤会長 では、白波瀬さんで、小山内さんもあるのね。

どうぞ。

○白波瀬委員 私、新参者なので、まだ要領を得ませんが、いろいろ位置づけ等で、そもそも論のところはまだ消化し切れておりません。これは一応、お題目全体は女性活躍加速と、女性活躍ということなのですね。もうこのところで議論を始めてもそれはしようがないので、これについてはこうだというふうに思っているのですね。女性活躍ということになると。

そういう意味で、女性の中のさまざまな属性とカリスクの程度のところで、重点項目を挙げられようとしているのか、次に全体像の御議論というのはあるのですけれども、ちょっと全体に今までお話を聞いていて、紋切り型で、せっかくこれだけの時間と皆様のお知恵があるにもかかわらず、やはり行きつくところ、目標というのは実際に変えるということだと思うのです。変えるために何をすべきなのかということですので、そもそも数値という話もありましたけれども、しっかり評価できるような形で、予算も立てていただかないと、同時進行でやるのですよと言われても、効果が見えなかったらお金の無駄遣いになるということだと思うのです。

あと、女性のこととなると、管轄府省の一対一対応の対策ではなくて、横串が当然必要になっていて、それは最初に集中砲火を浴びられたので余り言いたくもないのですけれども、やはり厚生労働省さんについては、予期せぬ妊娠ということになるので、予期せぬ妊娠の場合を支援するということであれば、それはやはり妊娠をした女性の立場にとって、働き続けられるような自分の力をどういうふうにつけてあげられるのかということ、それについてアウトリーチをしっかりと具体的に提示して予算を上げていただくということではないと、結果を出せないのではないのでしょうか。その次の教育も、あるいは次の働き方とか、そこは省庁なのでしょうけれども、その職業訓練という話についてももう少し積極的に入れ込んだ形でやられたほうがよいのではないのでしょうか。すぐ子供の貧困ということになっていて、もちろんそれは非常に重要で事象的にも密接に関係しているのですけれども、何を目的にして何かというのがちょっとわかりやすい形で全体像があったほうが、いいのかなという感じがしています。

余り長くなるので、短くするのですけれども、2点だけ具体的に。

資料6のところを確認なのですけれども、「柔軟な働き方がしやすい環境の整備」というところで、保護の内容について、①、②、③という形で書いてあるのですけれども、この課題の整理の仕方はちょっと意味がわからなかったというか、ここの予算では①のところでやりますよということだったのでしょうか。ここの御説明について、効果測定を何でやったらいいのかわからなかったの、それを確認させていただきたいというのが1点。

それと、地方創生についてなのですけれども、これは実質的には地方自治体が主役になられてと、それはわかるのですが、そのときに全体の傘の中で地方創生がどうハンドリングするのかというのがわからないと、やはり事業としては見えにくいと思うのです。ですから、それぞれの地域の違いというか、そこの中で何を重点的に挙げていただいて、全体の地方創生としては何を引っ張るかという、この構図が見えないと困ります。KPIで目標数値がそれぞれ違うのだけれども、全体は何なのかがわかりにくい。そこをわかりやすいストーリーでぜひつくっていただきたいというのが2点目は感想です。

以上です。

○佐藤会長 では、最後、短めにね。

○小山内委員 まず、資料7の「男性の暮らし方・意識変革のところ」なのですが、国家公務員の方の育児休業取得期間というところで、女性は多分ほぼ1年かと思うのですが、1カ月以内というのが68%と書いてあります。1カ月以内というのは、例えば5日間ぐらいいでも1カ月以内に入るのかということで、平均は大体何日ぐらいなのかというのを教えていただきたいと思います。それはなぜかという、女性と対比したときに、1カ月以内の何日というのではジェンダーギャップは埋まらないのではないかと考えております。それが1点。

あとは地方公務員の状況なのですが、育休取得率が4.4%というのは、一般の5.14%よりも低いわけで、その要因について、先ほど来ほかの委員からの質問とかもありましたけれども、重点方針2019に地方公務員の職種別の状況把握に取り組むというようなことを書かれておりましたので、ぜひこれは取り組んでいただいて、その要因をはっきりとしていただきたい。そして、解決に向けていっていただきたいと思います。

次は、地方創生についてなのですけれども、これは「II あらゆる分野における女性の活躍」の「1. 地方創生における女性活躍の推進」というところで捉えていただきたいのですが、先ほど地方創生について、誰もが活躍できるということを目指しているという御説明がありましたが、もともとこの地方創生のスタートというのは、若い女性が地方からいなくなる自治体を消滅自治体と表現されたことからスタートしたのかなと思います。青森県でもほとんどが消滅自治体ではあります。

女性が活躍できる、女性にとって魅力的な地域づくりというのが地方創生の鍵だと思っています。ちょっと組閣で変わりましたが、両方兼務されておりました片山大臣が、こういうことについては繰り返しおっしゃっていたのではないかなと思います。

一例なのですけれども、中越地震で長野県の山古志村に支援に入った女性が、その後、その山古志村に永住しまして、そこで結婚して生活しているという女性がいらっしゃいました。こういう支援に入り、永住するぐらいのパワーのある女性であっても、やはり家族関係とか、固定的性別役割分担、ジェンダーの問題ですね。そういうことで日々の生活の中で心が折れそうになるというふうにおっしゃっていました。

なので、やはりジェンダーギャップの解消、これは固定的性別役割分担と、あとは働くということについてです。そのジェンダーギャップの解消ということには、もっともっと積極的に取り組んでいかないといけないのではないかと考えております。

この地方創生は、年末に向けて第2期総合戦略を策定するということですが、先ほど末松委員が幅広いほうが使いやすいというお話をおっしゃってくださいました。そのように各首長のトップの方がしっかりジェンダー意識を持って政策に取り組もうという方であれば、大変よろしいかと思うのですが、全ての自治体のトップがそうとは限らないと思うのです。ということから考えると、個別の施策とか取組も重要なのですが、女性が地方創生の鍵であることをしっかりと打ち出して、地方自治体の戦略にも反映されて、取組が進むということがとても重要ではないかなと考えます。

○佐藤会長 これからお答えを、全部ではなくて、私のほうから1つだけ、国家公務員と地方自治体の男性の育休取得と男性の産休があるのだけれども、まず、育休取得と男性の目的は、男性が子育てにかかわるということね。これが目的なのだよね。育休をとらせることが目的ではないからね。これは結構誤解があるのだよね。大事なものは、結果として育休とった後なのだよね。長い子育てに男性がかかわるようになるということが、先ほどの目標で言えばそこなのだよね。それはある面では中間目標なのだよ。だから、それが進んでいかないとほとんど意味がないということです。

そういった上で、男性の場合、育休は妻の出産予定日からとれるのです。そうすると、配偶者出産休暇は少し前からとれる場合があるのだけれども、基本的に配偶者出産休暇をとらせると育休の取得率が下がるのですよ。これはとり合いになっているのです。ところが、別の目標にしてしまっているのね。だから、実際は育休を出産予定日から男性はとれるわけだよ。だけれども、そこを男の産休でとってしまうと育休をとらないということになってしまう。なので、これは別々の目標がいいのかどうかだけれども、それぞれの目標というよりは、基本的にはどちらをとっても、とらないよりかはどちらでもとればいいのかよね。

そして、もう一つは、長い子育てにかかわるということ。極端に言えば、育休をとらなくたって、いつも私が言うのは、週2日、定時に帰って保育園に迎えに行く男性のほうがよほどいいのだよね。だから、千葉県か何かかな。男性が週2日、定時に帰ることを目標にしているところがあるよね。育休取得よりはよほどいいかもしれない。極端な言い方だけれども、なので、目的が何かと考えてやってねということだけ。

では、もし何かあれば少しずつ。

○内閣官房 多岐にわたる御指摘をいただきまして、ありがとうございました。

地方創生の関係、資料4の関係でございますが、まとめて言いますと、誰もが活躍するという中で、自治体ごとに状況が違う。余り一律にできない中で、データ等を分析しながら、例えば富山県は、事業を実際に実証いただいているのですが、女性の就業率が非常に高いというデータをもとに分析をされていますし、その中でどういう施策がいいか。ここはやはり県が各地域の実情に応じて判断するということだと思っております、例えば県によっては、今、トランスジェンダーの御指摘がありました、ひきこもりの方を対象としている県もありますし、障害のある方を対象にしている県もあるということでありまして、その辺は地域と対話しながらどこに優先順位をつけるか。その大きなコンセプトとしては、誰もが役割を持つ地域づくり、これが地方創生に必要なのだというところで進めているということでございます。

そうした全体のストーリーを組みながら、各県の自立性も生かして、実態に合うような取組をそれぞれの自治体で進めていただくよう取り組んでいるというところでございます。

その中でジェンダーギャップの話がございました。これは新規就業支援事業とは別に、地域評価ですね。少子化対策地域アプローチという取組も別途実施をしております、白河先生に座長をしていただいている中で、地域のいろいろな評価をしていく中で、女性の活躍、ジェンダーギャップというのも評価指標の中に入れるべきだという御指摘をいただいております、評価ツールの中でそうしたものが反映できるように取り組んでいるということございまして、地方創生はこの取組以外にもいろいろ実証しておりますので、御指摘を踏まえていろいろな取組を実施していきたいと思っております。

簡単ですが、以上です。

○佐藤会長 ほかに何かあれば。

○厚生労働省 資料6の関係で、横田委員と白波瀬委員から御質問いただきましたので、簡単に御回答させていただきます。

まず、横田委員からの御指摘で、今回特に優先的となっているところは取引関係が多いのではないかと御指摘がございまして、それはおっしゃるとおりかと思っております。

まず、検討の前提といたしまして、労働者ではなくて自営の方であって、労働者に近い方ということから入っているところがございまして、あと、トラブルに遭った経験を調査させていただきますと、御回答として多かったのは、やはり報酬の支払いが遅れたですとか、あるいは仕事の内容範囲についてもめたというところを御回答される雇用類似の働き方をされている方が多かったというところも、こういった論点の仕分けのところには関係してきたのかなと思っております。

また、この雇用類似の検討会のほうでは、おっしゃるとおり取引関係との関係がございまして、経済産業省ですとか公正取引委員会にもオブザーバーとして御参画いただいておりますので、そちらとも連携をしながら、今後、検討していきたいと思っております。

また、白波瀬委員からの御質問の関係ですけれども、この検討会ではまだこういった事

業をやっていくかというよりは、まず、雇用類似の働き方をされている方にどういった保護が必要か、法的な対応なのか、ガイドラインなのか、そういったところを今、検討しているところをごさいますて、①のところになったからといって何か予算をつけて事業をやるとか、そういった段階にはまだ至っていない状況であるということをご補足させていただきます。

○佐藤会長 確認なのだけれども、自営業者はいいけれども、一人で法人化したら対象外という議論にしているのですか。どうなっているの。一人でも法人化できるでしょう。

○厚生労働省 そのところはまだ明確に議論はしておりませんので、今後の検討だと思っております。

○佐藤会長 どうぞ。

○内閣官房 内閣人事局でございます。

徳倉委員から、直属の上司が非常に重要というお話がありました。まさにおっしゃるとおりだと考えております。そのため、これまでも管理職を対象としたセミナーなりeラーニングをやってきましたが、もちろんこうやってじわじわと意識啓発をやっていくこととあわせて、行動に直接働きかけることも大事だろうということで、昨年出した標準的な手順、また、人事評価の関係、これはまさにそこを狙ってのものでございます。

しかし、これがきちんと徹底されているか。また、もし徹底されていないとすれば、それはなぜなのかというところが大事だと思っております、ここをしっかりと見ていきたい。また、その上で手を考えていくといったことで考えております。

最後、小山内委員から、1カ月以下の平均は大体何日ぐらいなのか、という御質問がございました。申しわけありません。今現在の数字はございません。ただ、やはり1カ月以下が68%と3分の2ほどを占めている中で、この中を見ていかなければいけないのではないかという思いもございまして、民間の区分等も参考に、今、検討しているところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 はい。

○厚生労働省 母子保健課でございます。

お手元の若年妊婦等支援事業のポンチ絵をもう一度ご覧いただければと思いますが、先ほど職業訓練の関係であるとか、要対協の関係だとか、養子縁組も含めてさまざまな御指摘をいただいたところであります。それにつきましては、今後、どのように落とし込んでいくのかというところはこれからの課題とは思いますが、このポンチ絵のちょうど真ん中のあたりに、点線の外側、事業イメージというところのそばに、地域における継続的な支援というところがあります。この地域における継続的な支援の中には、まず、福祉事務所だとか児童相談所、婦人相談所、子育て世代包括支援センター、要保護児童対策地域協議会等、この等には訓練的な要素も入ってくるかと思っておりますが、そういったところと調整をして、継続的な支援につなげるというところであります。こういったところは、NPOだけ

ではなく、その実施主体の都道府県、指定都市、中核市がそういった支援をつなげていくための関係機関との調整等を行っていくのではないかと考えております。

また、その右側に、短期的な居場所を要求しているところではありますが、長期的な居場所として母子生活支援施設等ということで一つ挙げさせていただいております。そういった母子生活支援施設の中で、さまざまな生活指導だとか、ここでも就業的な支援というところもあると思いますので、そういった中で支援を行っていきたいというふうになっていくかと考えております。

以上です。

○佐藤会長 はい。

○総務省 男性地方公務員の育児休業についてでございます。

まず、渡辺委員から、原因を踏まえた上で取り組んだほうがいいということ、おっしゃるとおりでございます。私ども、自治体へのアンケートですとかヒアリングを通じまして、やはり育休取得への理解が乏しい職場風土ですとか、周りに迷惑をかけてしまうのでためらってしまう。そういった意見が多くございました。やはり職場風土の改善というのが大事だと思ひまして、そういった意味ではトップの積極的なメッセージの発信ですとか、まさに上司の働きかけが重要でございます。上司の意識改革に取り組んでいかなければならないと考えております。

それから、辻村委員、小山内委員から、職種別の状況把握、それから、それを踏まえた取組が必要ではないかというような御指摘をいただきました。地方公務員はおっしゃるとおり、首長部局、消防、警察、教員とさまざまな職種に分かれております。そういう意味で、関係省庁と連携しながらそれぞれの取得状況を把握した上で、それぞれの職種に応じてどういった取組が可能なのかといったことを、できればガイドブックをつくる中で、その辺を深掘りしていければと考えております。

それから、末松委員からいただきました、取組のステップを、こういった手順を自治体におろしていったらいいのではないかと考えております。このガイドブックに書いてあること、自治体で進めていく上で非常に参考になると思います。改めてこのガイドブックについても自治体の皆さんの周知に努めていきたいと考えております。

最後に、働き方改革です。会長からもいただきました男性が育児に参加すること自体が重要であるということでございます。働き方改革もあわせて進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

私の進行が悪いのか、皆さんが熱心なのかわかりませんが、前半ちょっと長くなりました。予定があった方がいらっしゃるかもわかりません。どうもありがとうございました。

それでは、入れかえということで、4時には始めますから、7分ぐらい。4時にはスタートする状態で、5分ぐらいのつもりで戻ってきてください。一応休憩ということですが。

(休 憩)

○佐藤会長 それでは、後半なのですけれども、辻村委員は4時半までということなので、今回のテーマで、今日の御説明ではなくて、ちょっと御意見があるということです。

○辻村委員 申しわけありません。取り急ぎ。

資料1で本日のヒアリング対象項目が掲げられておりますが、これはご覧のように、あらゆる分野のところは1、2、3、5になっているのですね。1、2、3、5になっていて4がないのです。4は何かというと政治分野なのです。4月24日の重点項目の議論のときに議事録を読み返してみますと、6人ぐらいの方が、政治分野が大事という発言をして、できる限り政策をつくり上げてほしいということだったので、新規の政策がありません。144番と143番のこれまでの継続で調査するのと、情報を政党に伝えるということだけです。

しかしそれだけではだめではないかと思しますので、今年はまだ無理ということでしょうけれども、今後は新しい政策を考えていく必要があります。これは5次計では確実に入っていないといけないので、考えたいということです。

もう一つ、2番目の論点は、こういうやり方ですとどうしても縦割りになってしまいますから、ヒアリングで伺った限りの質疑だけをやっていると、隣接の省庁の政策との関係というのがなかなか出てまいりません。暴力のことも、今日は文科省さんのところで暴力はやりません。これも来週への希望ということで申し上げたいと思います。

今日は扱いませんから後で検討していただければいいのですが、例えば24の暴力のところで、新任幹部職員にセクハラ防止の研修を義務づけるという箇所があるのです。こうすると、省庁ですと文科省の中の課長さんとかそういう方までは入るかもしれないけれども、大学とか公立学校はどこまでやるのかということで、これまで出ていますように、アカハラとかキャンパスセクハラの問題が完全に落ちているのです。それは文科省さんのほうで対策を立てておられますが、どういう政策かということ、スクールカウンセラーを置いて相談に乗る、相談窓口などです。そうすると、そういう話ではないでしょう。セクハラをする側の教職員の研修はどうするのという問題が完全に落ちている。

そういう目で参考資料2を縦横に見ますと、やはり漏れているところが結構あるのではないかと。漏れたままにしますと、せっかく重点方針2019をつくっても政策がないままに終わってしまうし、5次計にもつながらないのです。これは皆さんの方針にも反すると思いますから、こういった点は、できれば次回、少し論点を挙げておいて、5次計につないでいけばよろしいかと思っております。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

その点、事務局も含めて検討させていただきます。

それでは、後半、お待たせしました。時間がずれてしまって済みません。ただ、後ろは5時でやめたいと思いますけれども、先ほどと同じように全体を説明いただきます。

まず、資料9「女性活躍推進のための『学び直し』」について、文科省から御説明いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○文部科学省 文部科学省でございます。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画支援事業、こちらは来年度、要望額として6700万円を新規で要望しております。この概要について御説明いたします。

まず、一番上の左のところなのですけれども、女性活躍の推進がこれまで以上に求められている一方で、女性の就労をめぐるさまざまな課題があるということで、現状と課題についてですけれども、1点目として、女性活躍の推進に当たっては、指導的地位にある女性の割合を高めることが課題でございますが、現状を見ると、必要な知識・経験などを有する女性がないという職場も多く、女性の管理職の割合は14.9%にとどまっているという状況でございます。

また、2点目にもつながってまいります。女性管理職となる層が少ないということで、近年、女性の就労率が上昇傾向にあり、M字カーブは解消傾向にございますが、女性就業者の過半数が非正規雇用にとどまっているという状況で、この中には就職氷河期世代の非正規の女性であり、貧困などの困難に直面している女性も多くいらっしゃることを認識しております。重点方針2019にも記載のとおり、非正規、ひとり親などの社会的に孤立しており困難な状況にある女性への支援等が求められているというふうに掲げられております。

こうした中、真ん中の取組の方向性ですけれども、成長戦略フォローアップに、人生100年時代においてキャリアアップを総合的に支援するモデル開発を促進することとされております。また、右側の重点方針2019では、女性活躍推進のための学び直しとして、キャリアアップやキャリアチェンジなどに向けた意識醸成や相談、関係機関との連携、学習プログラムの開発等により、多様なチャレンジを総合的に支援するモデルの開発・普及に取組というふう言及されております。

これらを踏まえまして、来年度の取組として計画している事業の概要を下の事業概要①から③に示してございます。①は、多様な年代の女性の社会参画を推進するために、大学、男女共同参画センター、企業等の関係機関との連携のもと、キャリアアップやキャリアチェンジなどに向けた意識醸成、相談体制の整備や学習プログラムの設計、フォロー等、女性の多様なチャレンジを総合的に支援するモデルを構築するという内容にしております。

②として、女性の学びサポートフォーラムの設置ですけれども、そもそもの問題意識として、女性に育児や家事や介護の負担が集中してしまうために、出産、育児、介護等により女性が離職してしまうことも多くございますので、女性の学び直しを通じたキャリア形成支援を図るためのネットワークを組織しまして、学び直しやキャリアアップへの関心を高めたり、また、固定的役割分担の意識を解消するという点に関しても普及啓発を行っ

ていきたいと考えております。

③ですけれども、加えて、有識者の方々から成る検討委員会を国に設置しまして、女性の学びを通じた社会参画支援のあり方や事業の方向性に関する検討を行うといったことを考えております。これらの取組を通じて、女性がいろいろな役割を果たしながら、自分で多様な選択をできる社会を構築するということを目指してまいりたいと思います。

以上になります。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

次に「理工系分野への女子生徒等の進路選択や女性の社会参加を促進するためのアプローチ」について、資料10で文科省、資料11で内閣府から御説明いただければと思います。

○文部科学省 文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課で課長補佐をしております小田と申します。私のほうからは、資料10に基づきまして、女子中高生の理系進路選択支援プログラムについて御説明させていただきます。

まず、この事業の背景でございますけれども、自然科学系の学部・大学院に占める女性の割合が人文・社会科学に比べて低いということが、この右のグラフにもあることからわかっております。ただ、一方で、多様な視点やすぐれた発想を取り入れた科学技術イノベーションを活性化させるためには女性の活躍が不可欠ということで、まずは女子中学・高校生に理系進路の選択を適切に行えるようアプローチをするという事業を私どもは行っております。

この事業の概要でございますけれども、真ん中の「事業概要」に書かれておりますとおり、女子の中学生、高校生が理系分野への進路の興味・関心を高め、適切に進路選択ができるよう、例えば各地域でシンポジウムや実験教室、理系キャリア相談会や出前講座等を行っていただいておりますけれども、そういった取組を支援するということを私どもはさせていただきます。

事業スキームですが、事業の実施主体は大学・高専のほか、NPO、公益法人等々が主体になり、採択されましたら2年間の支援をさせていただきます。支援の額は150万円もしくは300万円です。現在、令和元年度で15機関が採択されているところでございます。

これは平成18年度から継続している事業でございますけれども、令和元年度から中学生重点枠というものを設定させていただきました。これは国立教育政策研究所という教育政策のシンクタンクが私ども文部科学省にございますけれども、その調査研究によりますと、理系・文系を明確に選択するのは高校段階が多いのですけれども、自分を理系と意識するのは、中学3年生の段階で既に女子生徒は男子の2分の1以下というデータも出ており、中学生段階のアプローチをさらに強化すべきということで、今年度から中学生重点枠というものを設定させていただいております。

以上が事業の概要でございます。

令和2年度の要求の内容でございますけれども、予算額といたしましては、昨年度4300万円であるのに対し、今年度は5000万円要求させていただきます。これはどういう

内訳かと申し上げますと、令和元年度の15機関のうち、2年間の採択期間になりますので、今年度で10機関が終わってしまいます。すると、残り5機関になるわけでございますけれども、来年度新規採択を17件することで22件になるように増要求をする。つまり、純増で実質7件の増を目指すということで、予算をふやす形で要求させていただいております。

現在、女性研究者の政府の目標といたしましては、第5期科学技術基本計画においては自然科学系全体で30%としているところでございますけれども、この目標にさらに近づけるように、私どもはこうした女子中高生へのアプローチを引き続き推進していくことで、適切な進路選択を推進し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 では、内閣府からお願いします。

○古瀬推進課長 続きまして、内閣府から御説明を申し上げます。

資料11でございますけれども、まず趣旨としては、文部科学省さんからもございましたが、左の枠のほうでございます。国際競争力の維持・強化、多様な発想を取り入れた科学技術・学術活動の活性化のためには、理工系分野の女性研究者・技術者となり得る人材育成が大変重要であると考えておきまして、第4次男女共同参画基本計画におきましても、科学技術・学術における女性の参画拡大、女性の働きやすい研究環境の整備、それから、女子学生・生徒の理工系分野の選択促進・人材の育成に政府として取り組むこととしておりますけれども、特に3点目につきまして、内閣府では、御本人だけでなく保護者、教員も含めた働きかけが重要と認識をしておきまして、さまざまな啓発活動を行っております。

右側に参りますけれども、女子生徒等の理工系分野への進路選択を支援する理工チャレンジ、リコチャレというふうに呼んでおりますが、企業・大学等の団体が実施いたしますセミナーですとか工場見学、仕事体験などのイベントを行っております。こちらは来年度も引き続き実施をしていきたいと考えております。

また、理工系分野で活躍をする女性7名の方を、STEM Girls Ambassadors、理工系女子応援大使として委嘱をさせていただき、そのアンバサダーの方々に今年度は全国10都市で、講演を行っていただいて、女子生徒の方に多様なロールモデルを示していただくということと、実験教室などのワークショップをセットで行うというイベントを9月から開始したところでございます。

来年度は、引き続きこのイベントを実施するほか、新たに自治体や企業などの取組について調査研究を行いまして、好事例として取りまとめて情報発信し、取組を一層横に広げていきたいと考えております。

以上です。

○佐藤会長 それでは、続きまして「女性研究者の活躍促進に向けた環境整備」について、資料12で文科省から御説明をお願いします。

○文部科学省 失礼いたします。文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課の人材政策推進室長をしています楠目と申します。よろしく願いいたします。

資料12で、私のほうからは、科学技術の分野における女性研究者の活躍促進に関する事業の概算要求の状況について、2つの事業がございますけれども、御説明させていただきたいと思います。

まず1点目でございますけれども、1枚目にありますダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業でございます。こちらの事業でございますけれども、背景・課題のところがございますように、人口減少局面にある我が国におきまして、研究者コミュニティの持続可能性を確保するとともに、多様な視点やすぐれた発想を取り入れて科学技術イノベーションを活性化していくために、女性研究者の皆様の活躍促進が重要であることに鑑みまして、本事業では、女性研究者が出産、育児等のライフイベントにかかわらず、研究を継続できる環境の整備や、女性研究者の研究力向上を通じた上位職登用の促進を図ることを目的としているものでございます。

事業の概要でございますけれども、下のほうの枠の中に目的・目標がございますが、研究環境のダイバーシティ実現に向けて目標・計画を具体的に掲げて、すぐれた取組を実施する大学等の取組を補助するという内容のものでございます。具体的には、学内の体制整備でありますとか、支援員の配置、研究費の補助など、幅広く補助対象としております。

下の欄の真ん中がございますが、対象機関としては大学、国立研究開発法人等ございまして、事業期間は6年で、そのうち補助対象は3年間で、残り3年間で自走するというような形の事業となっております。

支援の取組ですけれども、型を幾つか設けておりまして、①、②、③、④とございますけれども、①の民間企業等も含めて複数の機関が連携をして、地域や分野における女性研究者の活躍を牽引するような取組を支援する牽引型と、②の女性研究者の海外派遣等を通じた上位職登用の一層の促進を図る先端型、これらは従来からのものでございます。本年度は新たに、③の特性対応型といたしまして、分野や機関の研究特性や課題等に対応して、研究効率の向上を図りつつ、女性研究者の活躍を促進するような取組をできるようなことを新たに設けているところでございます。この①から③までで10件程度、新規に採択できるような内容の要求をさせていただいているところでございます。

④については、全体にネットワークを構築するもので、継続のものでございます。

また、一番下にありますけれども、調査分析等の実施ということで、こちらは本年度から設けている形態でございますが、諸外国の女性研究者の活躍促進に資するような取組に関しての調査分析を行うような取組を支援するものでございまして、2年間で2500万円程度、毎年更新できるような内容について、昨年度と同様ですけれども、今年度も要求をしているところでございます。これらをあわせまして、来年度、11億7500万円の要求となっているところでございます。

次のページをお願いいたします。特別研究員事業の中のRPDという形のものでございますけれども、まず、特別研究員事業に関しましては、すぐれた若手研究者に対して、その研究生活の初期において自立的・主体的な研究に専念できる環境を与えるために、特別研究員として採

用支援をするという内容の事業でございます、一番下の特別研究員（RPD）というのが、主に女性研究者を対象としたものでございます。

具体的に対象といたしましては、出産・育児による研究中断から復帰をする博士人材について、研究奨励金を3年間にわたって支援するという内容の事業となっております。こちらにつきましては、近年、申し込みがふえているということもありまして、人数を新規で87名まで拡充する形の増要求と、あとは増税の対応として、2%分の単価増額を要求しているところでございまして、全体で10億5000万円の要求をしているところでございます。

以上が今年度の概算要求の状況でございますが、こうした取組を通じまして科学技術の分野におきましても、女性研究者の活躍促進を図ってまいりたいと考えているところでございますので、どうかよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、続きまして、女性役員の登用ですね。内閣府から、資料13で御説明ください。

○古瀬推進課長 続きまして、資料13でございます。資本市場における女性活躍情報の活用状況「見える化」事業でございますけれども、上場企業の役員数につきましては、現状5.2%という数字になっており、まだ一層の取組が必要という状況と認識しております。このため、内閣府では、我が国の上場企業におけます女性役員登用の状況や、登用の必要性等をまとめまして、上場企業、それから経済団体に対しまして、周知啓発を行っているところでございます。

また、企業の女性活躍状況の見える化を進めるために、昨年度、女性活躍を含むESG、環境・社会・ガバナンスの要素を投資判断に組み込んで長期的な投資リターンの向上を目指す、いわゆるESG投資、これにおけます女性活躍情報の活用がどのようになっているかということにつきまして、調査研究を実施したところでございます。この調査においては、日本で活動されています機関投資家を対象にして、アンケートやヒアリング調査などを行ったところでございます。

調査結果の一部を御紹介いたしますと、まず、7割近くの機関投資家の方が女性活躍の状況を投資判断に活用している理由として、「企業の業績に長期的な影響がある」と回答いただいていることと、ESG投資残高が1兆円以上の機関投資家は約3割に上っているということがございました。

今年度は、こうした調査結果をシンポジウムですとかイベント等の場を通じまして経営者等の方々に周知をし、女性活躍状況を含めた情報開示を行うことの意義や重要性について啓発を行っているところでございます。

来年度につきましてはですが、ジェンダー投資ということで、女性活躍の要素をより直接的に投資判断に考慮したり、女性の起業家に資金を提供するような投資の動きにつきまして、国内外の先進的な取組等を調査・研究してまいりたいと考えておりまして、ま

だこれからこういった事例があるかということも含めまして、調べていきたいというような段階でございますけれども、こうしたことで国内におけるジェンダー投資の気運を高めることと、経営者等に対しまして、女性活躍情報が投資判断にも活用されているということを知り、自発的な取組を促進してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、スポーツ分野について、文科省から資料14と15、2つあるみたいですが、御説明いただければと思います。

○文部科学省 スポーツ庁の民間スポーツ担当参事官の川合と申します。どうぞよろしくお願いたします。

最初に、資料14の3枚目でしょうか。女性スポーツ推進事業というところからご覧いただければと思います。これが今年度行っている事業でございます、このうち健康促進ということにつきましては、左側の女性スポーツ参加促進ということで、今年度、事業を行っております。

2枚目に戻っていただきまして、今年度はこの事業、ほかの事業とも組み合わせる形により大きい予算額、具体的に言いますと4億5000万ぐらいで「Sport in Life」という名称にしまして、スポーツ実施率65%という目標のために事業を大ぐくり化いたしまして、スポーツ団体、経済団体、企業等、あと地方公共団体も巻き込む形で、これをオリパラの一つのレガシーといたしまして、新たに1000万人のスポーツ実施者を増加させるという目標で事業を行う予定にしております。

事業概要のところをご覧いただければと思いますけれども、コンソーシアムを設置いたしまして、そこに中央幹事会というものを設置して、そこでプロジェクトの統括、事業スキームの構築・評価・効果検証などを行うと。

各種事業に当たっては、成果連動型民間委託（PFS）という仕組みを導入するのが目新しい工夫でございます、こういうことを使ってよりインセンティブを高める形で事業を推進していきたいと考えております。

次のページをご覧いただければと思います。女性アスリートの育成・支援事業ということで、これは東京オリパラもそうなのですが、女性ですとかジュニア層を含む女性アスリート、こういうもののハイパフォーマンススポーツを継続できる環境を整備するために、女性特有の課題の解決に向けた調査研究、医・科学サポート等を活用した支援プログラムなどを実施いたします。また、女性特有の支援とアスリートとしての高い技術・経験を兼ね備えた女性エリートコーチを育成するためのプログラムを実施するというものでして、ここの図にありますけれども、主に3本立てで事業を具体的に進めてまいります。

続きまして、資料15をご覧いただければと思います。スポーツ団体の女性参画の拡大ということで、スポーツ・インテグリティ推進事業の一番最初にスポーツ団体ガバナンスコードというものが出てまいりますが、これはスポーツ団体が適正なガバナンスを図る上で守るべき原則ですとか規範を定めたガバナンスコードというものを今年作成いたしました。

具体的に一番、この女性活躍の文脈で意味があるのは、中央競技団体、ある競技の統括団体ですね。それが今、110以上ありまして、今年2月にアンケート調査をしまして、女性理事の割合です。監事を含まないで理事の割合を調べたところ、現状15.6%という割合でした。今回、ガバナンスコードをつくるときに、女性理事比率の目標をつくろうということになりまして、中で議論した結果、40%という目標を設定いたしました。40%を達成しないと直ちにガバナンスコード違反になるという状況ですと、現状との数字の乖離があるのでなかなか難しいという声もありましたので、目標は40%以上と設定してください。それで、直ちに達成できないとしても、達成するための計画をちゃんとつくって、ステップ・バイ・ステップでやってくださいということをガバナンスコードに書き込みました。

これによりまして、中央競技団体は、来年度から自己説明、あと、その結果の公表というのを行わなければいけない。これは、政府とスポーツ団体というのは直接的な指導監督関係にないので、工夫いたしましたのは統括団体ですね。JOCとかJSP0というところ。あと、障害者スポーツでいいますとJPCという団体があるのですが、その加盟規定に、年1回自己説明をすることというのを入れてもらいまして、ある種、間接強制的な形で自己説明をしてもらう。さらに、4年に1度、統括団体がガバナンスコードへの適合性審査を行うという仕組みを今回入れまして、これも来年度から。110以上ありますので、年間20~30団体ずつ統括団体の適合性審査を受けて、そこで間接的なプレッシャーを受けていく。ですから、きちんと取組をしていないと統括団体からも指導を受けるし、一般の社会からも指導を受けるということで、今、スポーツ界、この中央競技団体にとっては、女性比率の割合目標、これは先ほど申し上げたように40%で、外部理事の割合も25%という数字を入れまして、この2つの具体的な数字の達成目標をどうやっていこうかというのは今、非常に皆さん、頭を悩ませている課題になっております。

こういう取組を国としても支援しなければいけないということで、このページの右側の事業ですけれども、スポーツ団体における女性役員の育成ということで、具体的に申しますと、研修を実施したりネットワークの構築を支援したり、あと、実際に候補者がいないという声をよく聞きますので、スポーツ団体の女性役員に関心があるような方とか、こういうものをできればリスト化したいなと思っているのです。そこまでできるかどうか、まだ自信がないのですけれども、そういうものをつくって、側面的に中央競技団体の理事の方をふやせるような支援をし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 どうもありがとうございます。

質問のやり方なのですけれども、多分、全員あるよね。ない人はいない。そうすると、今、9人残っていますので、種部さんまで5人の方はずっと質問していただきます。メモしておいていただいて、まとめてそこでお答えいただく。また残り4人というふうにしたいと思います。ですから、基本的に1巡目で余り一人で時間をとらないで、ずっとどなたにということで質問なり御意見を出していただいて、その5人終わったところで、メモ

しておいていただいたところでお答えいただいて、それで次というふうにしたいと思います。そういう意味では、5人が10分ぐらいで終わるといいな。終わらないですか。

では、済みません。よろしくお願いします。

○渡辺委員 3点あります。

まず、資料9の学び直しについてです。すごくわかりやすい御説明をしていただいたのですが、企業が考える女性管理職が少ない理由で、必要な知識・経験等を有する女性がいな。これはいろいろなところに出てきていますが、では、本当にその女性を育成すればそれで済むのかという問題です。その問題がむしろ大きい。つまり、育成していないからいけないわけです。育成をきちんとしていなければいけないわけですから、採用する、昇進を決める、育成をちゃんとする管理職が変わらない限りは、幾ら女性が学んでも何も変わらないという状況はあります。その管理職の問題がここには見えないので、管理職側の育成というのがむしろ半分ぐらいあるべきではないかと思います。

検討委員会を設置していただくのもとてもいいと思うのですが、これも委員会設置の目的が女性の育成が足りないということだけになってしまうと、多分、変わっていかないと、ここでぜひ指導者のほうも考えていただきたいと思います。

次は資料13です。上場企業における女性役員ということなのですが、この資料の図のところにありますように、いろいろなことをやって女性役員をふやそうとしています。とにかく女性をふやしましょうだけでは企業が動けないわけですね。つまり、女性をふやすことによって企業の業績がよくなるなど、きちんと結果として企業が一番求めたいものが求められるのだというそのセットが必要だと思います。それを示すデータがあります。私は何回も言ったと思いますが、日本政策投資銀行の研究者が調べたところによると、男性だけで書いた特許よりも、男女で書いた特許の経済的価値は54%高いというデータもありますから、これは日本の特許に関してです。そのように、女性を増やすことが企業の業績を伴うのだということと一緒に言って、企業のモチベーションを上げてほしいと思います。

最後は、資料15でスポーツ庁についてです。このスポーツに関しては、正面からトップを変えようということで、私はとてもすばらしいと思いました。すごくいろいろなことを考えていただいているのですが、スポーツは、例えば理工系の女子と違って大学時代から女性が少ないということではなく、私たちが見る限り、女性のアスリートはたくさんいますので、何で女性役員を増やすことができないのか不思議に思います。女性役員の40%はもう少し早く達成できるのではないかと思います。

スポーツ界ではない者が言うのですが、ほかの分野から見ると、それができるのではないかと思いますので、そこも御検討いただきたいです。

以上、3点です。

○佐藤会長 では、横田さん。

○横田委員 ありがとうございます。私は感想のみにとどめます。

スポーツの40%義務化した点はすごいなと率直に思いました。ほかの分野でなかなかで

きないところを先端でやっていただいているので、それによって起こる弊害もあれば、いい面も悪い面も含めて、学びにしていけるのではないかと感じました。

1点だけ要望は、40%目標というのは、審議会などでは、どちらの性別も4割を下回らない、女性を40%ではなくて、両性がという視点もあるかと思imasので、達成した暁には、ぜひ次のステップに行っていただけたらうれしいなと思imas。

以上です。

○堀江委員 4点あるのですけれども、2点が集中的な御意見と、2点ほど感想というところ です。

1点目は、一番最初の資料9の文科省の学び直しのところになります。文科省でやられるということは、恐らく大学を中心の機関として実施をされると予測されるかなと思っております。そのときに、ターゲットがかなり多岐にわたり過ぎているなということを感じておまして、大学でやる意義ということをしっかり考えていく必要があるかなと思っております。

ただ、学びというところで必要なことは、大学生だったりとか、女性管理職になる方、そして育児中という方が3つあるかと思っております。大学でやる意義というのはやはり認知度向上、箔をつけるというところと言うと、今は多分、大学生のところは入っていないと思うのですけれども、恐らく大学生も対象としていて、こういった学び直しがあるのだよということを伝えていかないと、恐らく認知度が下がってしまって、結局なかなか大学に来ない。育児中の方が来るとかということがなくなってしまうのではないかと 思うので、認知度をちゃんと大学生のときからつくっていく。男女ともにやっていくという こと。

あとは女性の管理職というところなのですけれども、箔というところと言うと、かなりここを重点的にやられたらいいのではないかと思っております。やはりMBAを取得するなどは、会社の中の管理職になるためにも重要だと思するので、特別なプログラムというより、MBAに参加しやすい仕組みをしていく。この大学生や管理職のところ、大学でやる意義は すごく強いのではないかなと思っております。

もちろん、育児中の方に向けてというところも、明治大学さんとかも成功されていると 思うのですが、ここに書いてあるような社会的に孤立している方が大学に来るのかという のが育児中ではすごく難しいのかなと思っておりますので、そこはコンテンツがあるという 意味で、オンラインというところですね。名古屋商科大学さんとかでもやっいらっしや ると思うのですけれども、そういったオンラインを通じて、全ての育児中の方もできるみ たいな形にしていって、どちらかというリアルな部分はちゃんと戻ってこられるよとか、 MBAで箔をつけていくよというところに集中していくことも、大学を中心にやる必要性かな と考えております。これが1点目になります。

2点目は役員ですね。企業の管理職をつくっていくというところなのですけれども、ESG 投資だけではなくて、やはり女性管理職の研修をやっていると、よく男性管理職に言われ

る部分は、何でこんなに公平にやっているのに女性に下駄を履かせるのかという話しか結局出てこないのです。もちろん女性が管理職になると、ESG投資みたいがいいことがあるよというふうに言うことも大事なのですけれども、肌感覚として皆さん納得していないのですね。なので、そこも伝えつつ、どちらかという環境が男性よりも今はマイナスなのですよと。逆に男性が下駄を履かされていたのですよではないですけれども、例えば外国人を例にとったりすると、自分がインド人が多いところに行ったときに、自分が管理職になったときに、インド人同士で話されていることを補完してあげるのは、これは別に平等なことですよ、公平なことですよと言うと、なるほど、じゃ、これは女性でやっていることと一緒にのだなと思っていくということもあるのです。いいことがあるよというだけだと、なかなか肌感覚は難しいのかなと思うので、ちゃんと環境と一緒にしていって、公平に評価するものなのですよということを適切に伝えていかないと、まだまだハレーションが大きいなということをおもっています。

あと2点は簡単な感想なのですが、リケジョの取組もずっとやっていらっしゃってすばらしいなと思っているのですが、11億かけて何%になっているのかというところはしっかりと教えていただきたいなというところになるかと思えます。もしロールモデルをふやしていくということが本当に効果的なのかというところとか、やはりやってきたことが11億をかけてどれぐらい成功してるのかというところはぜひ教えていただきたいのと、その改善策も明確にしていきたいなと思いました。

最後にスポーツというところなのですが、これは本当に取組自体すばらしいなと思いつつ、女性のスポーツ参加の促進で何されるのかなというところで、ちょっと気になって、御質問したいなと思っています。

本当に促進されるということであれば、やはり女性の試合ですね。女性のスポーツ試合をふやすことがすごく重要ななと思っております。甲子園とかラグビーなど、女性の試合がないと、なかなかそれをやろうと思う人がふえないというのものではないかなと思ったので、お金をかけるのであればというところを感じました。

済みません。長くなりましたが、以上です。

○徳倉委員 では、先に堀江委員の続きでスポーツのところ、今ちょうど競技についての御意見があったのですが、我が家は男の子も女の子も子供がおりまして、やはりその環境で言いますと、例えば女性スポーツ指導者の活動促進となったときに、経済性とリンクしていかないと女性の指導者というのはふえていきません。ですので、書いていただいていることは非常に大事なポイントで、かつ、していただきたいというところがあるのですけれども、ここからどう経済分野との連携をしていくのかというところまで、文科省のエリアではないというところもあるかもしれませんが、そこが結びつかないと、結果として女性スポーツの指導者というのが永続的に生まれていかない。ボランティアの中で終わってしまうふうになっていくと、恐らく目指していたような人数だとか、そういうものの効果は出にくいのではないかと思いますので、ぜひそういう部分は含みを

持たせていただければなと思っております。

もう一点、内閣府さんのリコチャレなのですが、香川県は実は毎年リコチャレをやっていただいている、物すごく評判がいいのです。どう評判がいいかというと、こういう選択肢があったのかというのが、当事者本人もそうですし、保護者にもそういう選択肢を与えられるという意味では非常に受けがいいのです。ただ、何がいたいかというと、もっと地方、例えば高知とかですね。それは人が集まる、集まらないということも当然あるのですけれども、特にそういう情報において格差が生まれるとは言いづらいですけれども、接触頻度が低いエリアというのは当然あります。それが人数だけのKPIではかるのではなくて、それが難しければ違うところでも出ましたけれども、ある一定の部分、ウェブで対応できるようなものだったり、たしか冊子等々というのはあったと思うのですけれども、能動的に保護者が見つけてきて、あなたこれ見なさいよみたいな広がりというものを持たせていただくと、現場ではすごくいい事業が行われているので、その広がりを全国の女子学生といえますか、そういうところと保護者に広げていただきたいなと思っております。

以上です。

○佐藤会長 では、種部さん、お願いします。

○種部委員 私も理系選択のところなのですが、学校で理系を選択するのは高校生で、1年生ぐらいからフォーカスされているのだと思うのですが、時期と効果の評価をしてほしいと思うのです。中学生で効果が高いということもあるかと思うのですけれども、例えばリコチャレにしる何にしる、こういうイベントをやっているところに行けるような家庭の方しかそこにアプローチをしなくて、そもそもそこには全く興味がないというところにもちゃんとアプローチをしなければいけないと思いますし、それから、時期というものもあるのかなと思います。

だから、大体どのぐらいの年齢で例えばそういうイベントに集めるのがいいのか。それから、富山県でよくやっているのは、14歳の挑戦と17歳の挑戦、無理やり暴露ですね。その中で自分の発見をする人もいると思うので、ある程度誰でも触れられる場所にやること、どういう効果があるかということをやちゃんと評価しながらと思います。

もともとそういうところに行く人自体はベクトルがそちらに向いていると思うのです。そうではない人の掘り起こしにつながっているかというところを考えていただきたいと思います。

○佐藤会長 これからお答えいただくので、ちょっと今の理系のことなのだけれども、これは今日ではなくてもいいのですけれども、私立の女子校などで言うと、例えば理系の生物しかなくて物理がないとか、結構こういうのがあるらしいね。そうすると、物理をとっておかないとというようなところは、もともとそこで受けられないみたいなことは結構起きているらしいのだけれども、そういうのは調べているのかな。實際上、調べた人がいて、聞いたことがあるのです。

○種部委員 受験科目に合わせてというよりも、選択、理系といっても例えば自然科学の

医療系、看護系に行こうとすると生物しかない。本当は自分は理系ではないのだけれども、実は看護師をしたいという人などの場合は、全然やりたくない教科をやらされるというのがあったりして、その辺は逆に職業選択も含めた見方というか、教科ではなく、職業という見方。そういう意味では、やはり職業体験に行ってもらったりとか、そちらを無理やり暴露したほうが開発につながる気がちょっとします。

○佐藤会長 それは今ではなくていいです。

では、今のところでお答えできるところを、今の5人の中であれば。

順にお願いします。

○文部科学省 渡辺委員にいただきました御指摘、女性の管理職の向上に当たっては、女性の育成のみでなく、企業側の意識ということなのですが、まさに御指摘いただいた点はそのとおりだろうと思います。ありがとうございます。

女性の学びという観点は文科省、企業の意識啓発という観点が厚労省になってきたりと、ちょっと複雑な部分はあるのですが、両面から対応しないといけない課題ではございますので、国のほうでは文科省と厚労省でしっかり事業推進に当たって連携いたしますとともに、この事業でもモデルの開発に当たって企業に入っていたり、また、フォーラムにも企業に入っていたりしますので、その中で御指摘の点も踏まえた形となるように進めてまいりたいと思います。ありがとうございます。

堀江委員からいただいた、大学で実証を行う意義についての御指摘も踏まえて、この事業を進めてまいりたいと思います。

オンラインについても、可能な形で検討していきたいと思います。ありがとうございます。

○佐藤会長 では、答える部分があればで、お願いします。

○文部科学省 先ほど女子中高生の理系進路選択プログラムについて、時期と効果の評価をという御意見がございました。必ず実施機関には、アンケートをやっているのですが、プログラムに参加した生徒の属性として、今、文系、理系どちらに進学したいかということを知ったところ、「どちらか迷っている」、あるいは「文系に進学したいと思っている」と回答した生徒の中で、さらに今回のプログラムに参加してみて、理系の進路を前向きに選択しようと思ったという生徒は、「どちらか迷っている」生徒のうち76%が理系も選択してみようという気になったというデータもあります。ただ、文系に進学しようとしている子に関しては、理系も選択肢に入れるという回答は26%とちょっと低調ではあるのですが、そういったデータもございます。

ただし、御指摘いただいた時期につきましては、まだクロスのデータがございませんので、今、御指摘いただいた意見を踏まえまして、そういった観点での評価も踏まえて取組を推進していきたいと考えております。

最後は、理系科目の開設状況。今、手元に資料を持ち合わせていないのですが、たしか別に部局のほうで、各学校での生物、化学、地学、物理の履修状況というデータがあった

かと思えます。確かに生物基礎、化学基礎に関してはほぼ全ての学校で履修されているのですが、地学などは余り履修されていないような調査結果を見た記憶がございます。

以上でございます。

○文部科学省 失礼します。

特に御質問の形ではなかったかもしれないのですけれども、堀江先生のほうから、どのような成果が上がっているのかというお話があったかと思えます。なかなか我々の事業だけの成果かどうかというのは言えないところがあると思うのですけれども、例えば女性研究者の割合の推移について申し上げますれば、平成10年から平成30年までの20年間で約2倍に伸びておりますし、人数についても1,149人から1,505人ということで、特に大学で研究者の割合の推移が伸びているということは、一つ成果として言えるのではないかと思います。

また、第4次男女共同参画基本計画の中の目標値でも、長期的には30%、20%というのがそれぞれ准教授や教授であるのですが、早期に25%、早期に17%というのがそれぞれ目標としてあるのですけれども、今年度の学校基本調査の速報値を見ますと、それぞれ今年度で早期の目標が達成できるような状況にあると思えますので、着実にこの事業を含め、女性研究者等の成果は上がってきているかと思えます。

あとは定性的なことで、やはり大学の意識が変わっていくことなどもあります。また、昨年からは全国ネットワークをつくるような取組を始めたのですけれども、それも当初の初年度で100を超える大学が参加して、全国的に取組を横展開することができておりますので、また引き続き、成果を上げられるように取り組んでいきたいと思えます。ありがとうございます。

○文部科学省 女性のスポーツ競技者は多いので、女性の40%というのはすぐ達成できるのではないかという御指摘がありましたけれども、先ほど申し上げたように足元が15.6%ですので、相当ハードルが高いです。スポーツは一言で言うと男社会です。

それで、一部の競技、例えばなぎなたとかは圧倒的に女性が多いです。そういうところは実は50%以上が女性理事で、たしか8割以上だったような気がします。ですから、先ほど横田委員から御指摘のあった、男40と女性40というのがフェアな規制の仕方ではないかというのはおっしゃるとおりです。ただ、今回のガバナンスコードの作成の議論のときには、男40とかいう議論で、とにかく女性の割合が余りにも低いので女性40ということで、将来的にはもっとフェアな規制の仕方というのは当然あると思えます。

あと、女性のスポーツの大会があったほうが良いということで、御指摘のあった高校野球というのは化け物のようなイベントでして、これの女性版はなかなかすぐには難しいかもしれませんが、例えばプロゴルフで言いますと、今、女性のほうが人気があるということで、別に潜在的には十分女性のスポーツの人気が高められる競技というのはあるので、そこは御指摘のとおり、そういうメジャーなスポーツで、これをやってみたいなというふうになると、女性のスポーツ参加率も上がっていくのではないかと考えております。

あと、徳倉委員から、経済的なところということですが、スポーツ界はほとんど

ボランティアで支えられていまして、ちゃんとした給料をもらって指導者として生きていける人というのは本当に一握りです。ですから、御指摘のとおりなのですけれども、まずはスポーツ界自体がきちんと経済的に稼いで、ちゃんとそういう指導者を養っていけるような環境にきちんと、全体としてまずしていけないといけない。おっしゃるように、そうすれば女性の指導者というのもちゃんと職業としてつかれる方も当然ふえてくると思っています。

私は、スポーツの経済成長課も担当しておりまして、今、スポーツ庁はスポーツで稼ごうということも言っておりますので、御指摘のとおり進めてまいりたいと思っております。

○古瀬推進課長 内閣府よりお答えさせていただきます。

まず、渡辺委員から、投資につきまして、女性をふやしたらこんないいことがあるよということも含めてちゃんとPRを、という御指摘をいただきました。私どもも、女性取締役がいる企業とない企業では、いるところのほうが株価のパフォーマンスは高いのだというようなグラフも含めまして、PRさせていただいているところですが、御指摘いただいたデータも含めまして、周知啓発を工夫してまいりたいと思います。ありがとうございます。

それから、堀江委員から、登用したらいいことがあるよ、だけではなくて、ハレーションが起きない伝え方をという重要な御指摘をいただきました。こういった言い方がいいかということを考えていきたいと思っております。

それから、リコチャレにつきまして、徳倉委員から、全国に広がりをとという御指摘をいただきました。今年度は、私どもは10カ所で開催を予定しておりまして、北は青森から、鳥取、長崎まで、大都市でないところも含め開催をしていく予定としております。

最後に、種部委員から、リケジョの関係で評価が重要だという御指摘、重要な御指摘をいただきました。私ども、この10回のイベントの際にアンケートを実施しまして、それを分析していくことを考えておりまして、その際にこういった評価ができるか、よく評価方法は検討して、分析をしていきたいと思っております。

ありがとうございます。

○佐藤会長 では、鈴木委員からお願いします。

○鈴木委員 では、短く3点。

1つは、資料12の文科省さんの特別研究員事業ですが、もちろん出産などの後の復帰を支援するというのは重要なわけですが、2ページでお示しになられている特別研究員のすぐれた研究成果というデータを拝見して非常に驚いたといいますか、これは本当に特別研究員という制度の成果なのかどうかですね。今、大学改革が広く進められています。競争的研究費の改革や運営費交付金の改革などいろいろなことを政府がやられている中で、このデータを見ると、特別研究員以外の研究者の方は何をやっているのだろうというふうに見えます。特別研究員終了後の就職状況というのはよくわかる話なのですが、アウトカムとしてここまでこの事業の成果があるというエビデンスが得られているという理

解でいいのかどうか。だとしたら、今、TOP10%論文をふやそうという話をしているので、この事業がすごく有効だという話になるのではないかと思います。これが1点目です。

2点目は内閣府から説明のあった資本市場のところですがけれども、ESG投資の考え方は、発射台のすごく低いところからといいますか、まだまだというところからスタートしたものですから、ここ数年で一気に考え方が普及し、資本市場の中で大きく広がってきております。ただ、ここに来て、例えば社外取締役にしましても、今までいなかったところにそれを入れなさいと。今度、1人ではだめだから2人入れなさい。すると今度は3人入れなさいみたいな話になってきて、本当にそれで企業がよくなっているのか、立ちどまって考えるべき次のフェーズに至りつつあるようにも思います。ジェンダー投資に関しましても、やはり今後は本当に期待リターンが実際に高いだとか、期待リターンは同じでもリスクが下がるだとか、そういう事実を実証していかないと、なかなか次のステップに進めないかなと思います。そういう意味で、今年の事業の中では、そういうことの確認だとか実証、あるいは実証までいかなくても世界でどういう状況になっているかというサーベイですとか、そういったところまで取り組まれるのかどうか。取り組んでいただけると非常に有意義なものになるだろうと思います。

最後に3点目はスポーツ庁さんのご説明についてです。私もスポーツでもっともっと稼げるのではないかと考えていますし、スポーツ団体での女性参画のお話もよくわかりました。私もスポーツの高い価値を認めるところなのですけれども、ただ、今日はわざわざ「Sport in Life」というご説明をされて、事業も大きくしたという趣旨の御説明をされたと思うのですけれども、そもそも税金を投入してスポーツ実施率を高める目的はどのようなところにあるのでしょうか。これは男女問わず、スポーツせよということですね。人にスポーツをきなさいというふうに国が干渉する考え方というのはどのようなところにあるのかなと。スポーツ予算を男女平等にするとか、女性アスリートを支える政策を打つとか、そういうことであればよくわかるわけですがけれども、目指すところは何なのかということですね。家事・育児もしながら、学び直しもしながら、さらにスポーツもしなければいけないという、結構忙しいなという感じがお話を伺ったものですから、そもそも一番土台のところ、税金を投入して人々にスポーツをするよう勧誘するというのはどういう考え方なのかというのを改めて教えていただきたいと思います。

○佐藤会長 いいですか。

では、白波瀬さん。

○白波瀬委員 早くと言われているので、早くします。3点です。

1点目は、これは全体的なことなのですけれども、本当に次の世代の若い子たちはいろいろな分野を広く専攻してもらいたい。その足元のところは基本的に親の影響がすごく大きくて、特に地方の方の親の情報量がかなり偏っていて、結果として格差としてあります。それはよかれと思ってかわいい我が子の安全ということなのですけれども、そういう意味で具体的にどんな選択が、例えば理系に進むことを含めて、少し親の教育というのは積極

的に考えてもよいのではないかということです。

そういう意味では進路指導、これはかなり内部的にバイアスがかかっています。学校のほうとしても評価として、学生たちに偏差値の高い大学に進学してもらって学校の評価を上げたいというのもあるのですけれども、足元のところで無意識にバイアスのかかった進路指導をなさっているという現実がありますので、どういう形で政策として介入できるのかというのがポイントだと思うのですけれども、できるだけそこに正当な形で介入できるようなことがあるとすごくいいなと思います。

2点目はRPDの話なのですけれども、ここで出産・育児による研究中断と特定されているのかどうか。もっと言うと、これはポストクで非常に重要だと思います。次のステップに行くときに、ここの何年間で、文系も含めてですけれども、かなり集中的に成果を出していかなくてはなりません。これも非常に重要なのですけれども、DCのところも含めて、女性研究者を優先して採るといような考え方はそもそも平等論からいうとよくないのかどうか。私は、これはあってもいいのではないかと、全体の底上げという点で積極的な優先というのは期間限定的でもあってよいのではないかと考えます。

3点目はキャリアという点から、文科省と厚労省、ぜひ密接にデータの共有も含めまして、ぜひ協力していただきたい。これは強い要望でございます。

以上です。

○佐藤会長 短くね。

○小山内委員 私からは1点だけです。

文科省の女性の学び直しのほうなのですけれども、例えば女性の置かれている状況というのを、就労状況を縦軸、経済状況を横軸として分類すると、男性以上に女性は多様なパターンがあるということがわかんと思います。それから、個人の努力では解決できない課題というのも多い。そういったことから、均一的な支援では対応できないということがわかるかと思えます。

また、先ほど説明もありましたように、シングルの非正規の女性の貧困率が51.7%という数値は、この女性活躍推進という観点からも解決に向けての取組が急務であると思えます。このような観点から、女性の多様なチャレンジに寄り添う学びと社会参画事業に期待するところです。

その事業概要について2点ほど意見があります。1点目は、概要の①、②、両方なのですけれども、まず、社会的資源が豊富で多様な雇用の場がある都市型のみならず、若年女性の県外流出などの課題を抱える地方においても、こういう地方は少ない社会資源なのですね。そういう少ない社会資源であっても成果が上げられるような地方型のモデルケースもぜひ構築していただきたいと思えます。先ほど白波瀬委員から地域格差というお話も出ましたが、まさしくその辺の格差がある中で、地方でどういうことに取り組みばいいかというようなものを構築していただきたいと思えます。

2点目は①の事業なのですが、ここは学習、情報、相談、そして職務体験プログラムと

いう4つの柱で総合的に支援するモデルの構築ということであれば、また、この事業は多文、困難を抱える女性とか、そういった女性に寄り添う支援というのが大きな柱になっていると思うのです。そう考えますと、既に学習、相談、情報という機能を持ち備えて、総合的支援が可能である全国各地に300余りある男女共同参画センターの活用は外せないと思います。

また逆に、公費で運営を賄っている男女センターにおいては、ぜひこういう事業を行うことができるだけの力をセンターには持ってほしいなと思っています。

また、男女センターの設置目的というのは、この事業の趣旨と同様であり、継続性と全国への普及啓発の観点からも成果が期待できると思います。

あと、前半のほうで御説明があった内閣府の地域女性活躍推進交付金の就労支援型事業の中に、この困難を抱える女性に対する支援というのが含まれていたと思います。ぜひ、どちらかというと同じような内容の事業だと思いますので、内閣府と文科省で両者、情報共有、また、情報交換しながら取り組んでいただきたいと思います。

例えば、モデル事業を内閣府のほうに情報提供しながら、全国各地で手を挙げて、自分のところでやりたいと思うようなところが、この地方交付金を使って広がっていきけるような仕組みづくりもあるといいのではないかと思います。

以上です。

○佐藤会長 では、内閣府のほうから、こう行きましょう。

○古瀬推進課長 まず、鈴木委員のほうからESG投資について御指摘いただきました。役員を入れていって、実際にどうなのかということについても、どういったことが言われているのかということも含めて、これから調査してまいりたいと、カバーできればと思っていますので、よろしく願いいたします。

○佐藤会長 では、そちらで質問があったところについて、どうしますか。逆に行こうね。

○文部科学省 スポーツになぜ政府が投資するのかという話で、スポーツというのは非常に広い概念で捉えていまして、ウォーキングも含むと。ですから、体の健康がないと心の健康もない、豊かな生活もない、豊かな人生が送れないという考えが一つございます。

もう一つは、健康の増進をすれば医療費が削減できるだろうと。これは自治体レベルではもうそういう結果が出ていまして、ただ、医療経済学的にどうなのかという御議論があるのは承知しておりますけれども、そういう仮説は成り立つだろうと考えております。

もう一つ、スポーツというのは仲間がふえますので、地域の活性化につながって、かつ、先ほども申し上げたようなスポーツの実施率が高まれば、経済、スポーツ産業自体も伸びていくだろうと。それがひいては日本の経済に貢献するのだろうという考え方でございます。

以上です。

○文部科学省 特別研究員のところでございますけれども、まず、鈴木先生のほうから御質問いただきました特別研究員の研究成果です。こちらについては特別研究員の経験者の

方が教員になった後に論文を発表したのも当然含まれていますので、こういう数になっているわけなのですが、特別研究員自体が、例えば博士学生全体から見るとその5%ぐらいのトップ層の人に支援をしているものでございますので、もともと優秀な方に支援をしているということもあるのではないかと指摘もあるところではあります。

ただ一方で、特別研究員制度のおかげで、集中して研究に取り組める環境の中でそういう成果を上げている例でありますとか、特別研究員制度があったから民間に行かずに博士課程に進んだというような声もよく聞くところでございますので、そういった形で優秀な方をアカデミアのほうに来ていただくための一定の役割というのは果たしているのではないかと思うところでございます。

また、博士学生全体で見ますと、大学の研究者になる者はおおよそ2~3割ぐらいにありますが、特別研究員については、こちらにあるように9割が博士課程を卒業して常勤の研究職に就いておりますので、そういった意味でもアカデミアに進む人材を支える制度として一定の機能を果たしているのではないかと考えるところでございます。

白波瀬先生からいただいたRPDのところですが、これは出産・育児からの復帰ということで現時点では限定をしておりますが、女性には限定してなくて、男性も使える制度になっています。

DCとかPDの審査については、女性だから加点するというようなことは、今はしてはいませんが、採択の状況を見ますと、男性、女性ともに、おおむね申請した男女比と採択の男女比は同等程度になって、有意な差はないと思います。そこでまた何か少し問題があれば、いろいろなことを考えていかなければいけないと思います。現時点では例えば競争的資金に申請するときのサポートのようなことを女性研究者に行う場合には、もう一つのダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業等で取組をしていただければ、国の施策としても支えていくことができるところでございますので、こういったものを組み合わせ取組を進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○文部科学省 女子中高生の理系選択に関して、末松委員からどんな選択肢があるのということ、特に地方の親だとか、あるいは学校における進路指導が大事だという話がありましたけれども、これは非常にすごく実感します。

それに政策がどういう形で介入できるかなのですけれども、憲法で職業選択の自由が保障されているので、なかなか強制的に職業を選ばせることは難しいので、結局は適切に、子供たちが自分の適性に合った進路選択をいかに支援していくかという観点になろうかと思っております。平成18年から続けている事業ですが、既に取組の成果の蓄積もありますし、また、支援が終了した機関、ほとんどは自立的に、今も取組を続けていただいておりますので、そうした草の根的な活動を少し集約するような形で、地方にいる保護者や先生方の進路支援に生かせるような形で今後も進めていきたいと思っております。

今、親と学校が出てきましたけれども、もう一つ大事だと思っておりますのは先輩の姿と

ということもあろうかと思えます。既に卒業した先輩方がどんな活躍をしているかというところを見せることも大事かと思っております。そうした姿も、こうした事業の中でロールモデルとして見せていけるような工夫をしていきたいと考えております。

以上です。

○文部科学省 進路指導の点に関して私のほうからも補足させていただきますと、現在、次世代のライフプランニング教育推進事業というものを文科省のほうでも今年度から実施しております、この中で、女子が主体的に多様な進路を選択することができるようにということで、学校教育学会から男女共同参画意識の醸成を図ってライフキャリアを構築する基盤づくりを行うということを目的としまして、具体的には教員研修モデルプログラムを開発することとしております。指導的立場の教員が無意識の偏見についての理解を深めて、指導に役立つ気づきを得るための教員研修プログラムを開発するというようにしておりますので、先生の御指摘も踏まえて、しっかりこちらの事業も推進してまいりたいと思えます。

また、小山内先生から御指摘いただきました学び直しに関してなのですが、こちらの事業、これから8カ所に委託していきたいと考えておりますので、しっかりと東、西都市と地域バランスを踏まえて、地方型モデルを開発できるように推進してまいります。

また、モデル事業の開発に当たっては、男女共同参画センターもしっかり中心として関与いただいて、知見を活用していくことですか、内閣府と文科省で、例えば文科省がモデルを開発して内閣府のほうで全国で普及していただくというような形で、しっかり連携して進めていきたいと思えます。ありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

まだまだ御質問はあるかと思えますが、時間に限りもありますので。

まだありますか。ごめんね。

○栗田総務課長 小山内委員からいただきました地域の交付金につきまして、文科省とも情報共有しながら連携を進めていきたいと思っております。

また、意見交換の前半のところでいただきました意見に明示的にお答えをできなかった部分がございます、種部委員からありました交付金のほうの御提案ということなのですが、こちらの地方の交付金につきまして、目的が女性活躍ということになっておりますので、たてつけ上ハードルがあるのでございますが、トランスジェンダーの方がどういった問題を抱えているのかとか、自治体のほうでどういう問題意識を持っているのかというのは交付の申請が出てきた段階で丁寧に、上がってくれば検討してみたいと思っております。

地方創生のほうは、目的から照らして対象に入りうるという御回答が先ほどございましたけれども、地域のほうについてはそのような状況でございます。

それから、堀江委員から地域の交付金について御意見いただきましたけれども、こちらは女性の就業支援、非常に大切なことだということで、若年層もそうですし、あとは子育て

て後の再就職、管理職の登用と、それぞれどういった例示がいいのかというようなものも交付要綱の中に入れながら、御説明をしていきたいと思っております。

また、商工会議所などを活用したほうがいいということにつきましては、実際にそういったところ、好事例を横で自治体に展開していきましょうといったこともやっておりますので、そういったところの中で積極的に情報提供していきたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 どうも済みません。ありがとうございます。

先ほど種部さんが言ったように、これは基本的には男女共同参画で、基本法はあって、基本計画。ここの枠組みの中があるから、どうするかはこれから少しずつ議論しなければいけないと個人的には思います。

それでは、今日はここまでにさせていただいて、あと事務局から連絡事項があれば、よろしくをお願いします。

○黒木調査課長 次回、第22回「重点方針専門調査会」は、10月10日木曜日の朝10時から12時で開催をさせていただきます。本日と建物は同じなのですが、8階の特別中会議室になりますので、御注意ください。

今回は、資料1の裏面のヒアリングを本日に引き続きしていただくことと、それから、最初にお話ございました重点方針専門調査会の今後の進め方等について御議論いただく予定にしておりますので、よろしくお願いたします。

○佐藤会長 それでは、これで第21回「重点方針専門調査会」を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。