

計画実行・監視専門調査会（第 28 回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

## 計画実行・監視専門調査会（第28回） 議事次第

令和5年11月7日（火）  
13:30～15:30  
オンライン開催

### 1 開会

### 2 議題

- (1) 「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」、「生涯を通じた健康支援」について
- (2) 「科学技術・学術における男女共同参画の推進」について

### 3 閉会

#### 【資料】

- 資料1 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和  
資料2 「女性の健康」ナショナルセンター機能の構築について  
資料3 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進に関する文部科学省の取組  
資料4 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進に関する内閣府の取組について

- 参考資料1 第5次男女共同参画基本計画における成果目標の達成状況  
参考資料2 中間年フォローアップシート  
①第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和  
②第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進  
③第7分野 生涯を通じた健康支援  
参考資料3 想定される検討項目  
参考資料4 計画実行・監視専門調査会委員名簿  
参考資料5 女性版骨太の方針2023（概要）  
参考資料6 第5次男女共同参画基本計画（説明資料）

【出席者】

会長	山田	昌弘	中央大学文学部教授
委員	石黒	不二代	ネットイヤーグループ株式会社代表取締役 チーフエヴァンジェリスト
同	井上	久美枝	日本労働組合総連合会副事務局長
同	大崎	麻子	(特活) Gender Action Platform理事、 関西学院大学客員教授
同	佐々木	成江	お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション 研究所特任教授
同	治部	れんげ	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授
同	徳倉	康之	NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事、 株式会社ファミリーエ代表取締役社長
内閣府	加藤	鮎子	特命担当大臣 (男女共同参画)
同	岡田	恵子	男女共同参画局長
同	小八木	大成	大臣官房審議官 (男女共同参画局担当)
同	大森	崇利	男女共同参画局総務課長
同	上田	真由美	男女共同参画局推進課長
同	杉田	香子	男女共同参画局推進課男女共同参画推進官
同	中山	奈津美	男女共同参画局推進課企画官
文部科学省	山下	恭徳	科学技術・学術政策局 科学技術・学術総括官
厚生労働省	堀井	奈津子	雇用環境・均等局長
同	岩城	昌也	大臣官房厚生科学課国立高度専門医療研究センター 支援室長
同	坪井	宏徳	労働基準局労働条件政策課 労働時間特別対策室長
同	金子	正	労働基準局監督課 課長補佐
同	大村	倫久	労働基準局安全衛生部労働衛生課 産業保健支援室 長
同	立原	新	労働基準局安全衛生部労働衛生課 治療と仕事の両 立支援室長
同	竹内	大輔	医薬局監視指導・麻薬対策課 課長補佐
同	田邊	和孝	健康・生活衛生局健康課 女性の健康推進室長
同	西嶋	康浩	健康・生活衛生局がん・疾病対策課課長
同	森	恩	医政局地域医療計画課 災害等緊急時医療・周産期 医療等対策室長
同	佐々木	康輔	医政局医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室 長及び医師養成等企画調整室長

同	櫻井	公彦	医政局看護課 看護職員確保対策官
同	田中	増郎	社会・援護局障害保健福祉部精神・障害保健課依存症 対策推進室 依存症対策専門官

○山田会長 定刻となりましたので、ただいまより第28回「計画実行・監視専門調査会」を開催いたします。

本日は、加藤鮎子女性活躍・男女共同参画担当大臣に御出席いただく予定ですが、公務の関係で、後半から出席されると伺っておりますので、御了解いただければと思います。

それでは、今回の議事に入ります。

本年は、令和2年12月に策定された第5次男女共同参画基本計画の計画期間の中間年に当たり、成果目標のフォローアップを実施することとなっております。各府省から説明を聴取した上で、残された課題や今後の取組について、御意見を頂戴できればと思います。

まず、課題1「『雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和』、『生涯を通じた健康支援』について」です。厚生労働省の堀井雇用環境・均等局長より、資料1の説明をまずお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○堀井雇用環境・均等局長 御紹介をいただきました、厚生労働省雇用環境・均等局長の堀井と申します。

本日は、このような形で、私どもの施策について御紹介させていただく機会をいただきまして、どうもありがとうございます。

それでは、早速ですが、資料に基づきまして御説明させていただきます。

まず、こちらの分野につきましては、参考資料1におきます第5次男女共同参画基本計画における成果目標の達成状況の中で、4ページの第2分野に関するものを中心にまとめております。

そして、2分野の中におきましては、大きく労働時間などを中心とした働き方の関係、男性の育児休業取得率あるいはくるみんマークといったことを中心とした育児・介護と仕事の両立の関係、そして、民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合等に関連した女性活躍、女性の登用といった主な柱がございます。

この柱に関して、今の状況と取り組んでいる施策について御説明させていただきます。

まず、長時間労働の是正、あるいは働き方の見直しの内容についてでございます。

今ご覧いただいております労働時間のデータにつきましては、大きく左側、右側がございますが、左側は、男女別の年間総実労働時間の推移でございます。コロナの時期については、若干不規則になっておりますが、長期的に見て、男女ともに減少傾向にあると申し上げられると思います。女性の総実労働時間の減少は、パートタイム労働者比率の増加による影響が大きいとも考えられております。

また、こちらの男女別の月末1週間に60時間以上就業する雇用者数の割合の推移でございますが、これも減少傾向にある状況でございます。

ただ、依然として、まだ一定高い割合にある状況になっております。

このようなことから、対応策といたしまして、労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進、様々な働き方のアプローチとして、ひとつ「労働基準監督行政における長時間労働削減対策の取組状況」ということで御紹介させていただきます。

具体的には、監督署などにおきまして体制を強化し、監督指導体制を整備しつつ、指導をきっちり行っていくという内容です。

個別の項目についての詳細な説明は省略させていただきたいと思いますが、こちらには、1～7までの項目について紹介させていただいておりまして、まず「長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底」、過重労働の解消のためのキャンペーン、重点監督、「監督指導・捜査体制の強化」、そして、ガイドラインの策定を行い、そのガイドラインに基づく労働時間把握の徹底を呼びかけたり、違法な長時間労働を行っている事業場の企業名の公表、情報提供・収集。また、取引の在り方や、その業界の慣行。こういった形でのアプローチをしないと、実際のところ、なかなか労働時間短縮に結びつかない部分もございますので、このような取組を進めているところでございます。

一方で、長時間労働の抑制、働き方を進めていくためには、監督指導のみならず、支援というアプローチも必要になってまいります。

特にノウハウのない中小企業等に対しては、そのようなアプローチは効果的かと考えておりまして、ここで御紹介させていただきますのは、平成30年4月から、労働基準監督署に労働時間相談・支援班を編成し、主に中小企業の事業主の方に、こちらに書いてございますような懇切丁寧な相談対応を行ったり、説明会の開催や個別訪問で支援を実施したりしております。

また、47都道府県に働き方改革推進支援センターということで、民間団体に委託しまして、労務管理の専門家による相談対応、企業訪問、オンラインによるコンサルティングの実施等の整備、助成金の支給。こういった施策のメニューを用意しております。

以下、資料につきましては、今申し上げた資料についての細かい資料を添付させていただいておりますので、詳細については、説明を省略させていただきたいと思っております。

次に、2つ目の大きな柱として、女性の活躍推進についてでございます。

女性の活躍推進につきましては、ここから数枚、基礎的なデータをつけさせていただいておりますが、こちらの計画実行・監視専門調査会におきましては、既に委員の皆様ご覧になった資料も多いと思っておりますので、詳細な説明は省略させていただきたいと思っております。

しかしながら、女性の労働力人口と年齢階級別の労働力、そして、いわゆるM字カーブにつきましては、徐々にそのM字のへこみが減ってきておりますが、就業を希望する、いわゆる潜在的な就業希望者数もまだ一定割合いること。

あるいは25～44歳層の女性の就業率のポイントの増加や、年齢階層別に女性の就業形態を見ますと、M字というよりも、今は赤字のL字対策ということで、L字カーブの解消に向けた様々な取組を実施していることなどがございます。

また、管理職に占める女性の割合は、徐々に伸びてきてはいるのですが、諸外国との関

係でもいまだに低いことなどについては、委員の皆様もよく御存知のとおりです。

そして、男女間の賃金格差も、徐々に格差としては縮小してきており、その要因として見ると、役職の違い、勤続年数の違いといったことが大きな要素として考えられ、こういったことを解消するために、勤続年数、あるいは女性のキャリアアップ、様々な施策が考えられ、併せて仕事、育児・介護との両立支援の施策との大きな柱が考えられるわけですが、次のところに出てきております資料は、女性の活躍推進のために、10年の時限立法ということで制定しております女性活躍推進法の施行状況でございます。

こちらは、既に委員の皆様方は御存知のとおり、10年の時限立法ということで取組をしていて、具体的には、企業が行動計画を策定し、その策定に基づいて計画を実施して、PDCAサイクルを回して、女性の活躍を進めていくもので、一定の基準を満たした企業については、認定制度を設けているということでございます。

この認定の企業数につきましては、着実に伸びておりますが、全国で大体2,000を超えるぐらい。特に優れた取組ということではまだ40社となっており、このような企業の取組をさらに見える化させるための取組として、厚生労働省で「女性の活躍推進企業のデータベース」を用意し、できるだけこのデータベースの中で企業の取組を公表していただく。そのようなことで進めております。

特に女性の活躍推進の関係で、最近の動きなども含めて御紹介しますと「現状」「課題と今後の方針」がありますが「現状」の中の3つ目の大きな柱で「男女の賃金の差異の公表義務化」がございまして。

これは、女性活躍推進法の省令を改正しまして、常用労働者が301人以上の事業主に対して、男女の賃金の差異の公表を義務付けして、昨年7月から実施しているものでございます。そして、徐々にこの公表企業が増えてきておるところでございます。

男女の賃金の差につきましては、新しい資本主義実行計画等におきまして、常用労働者が101人以上300人以下の中小企業への義務拡大の要否を検討するために、今、義務となっているところの施行状況のフォローアップを行うこととされているところでございます。このような取組を前へ進めていきたいと考えております。

ご覧いただいております資料は、今申し上げた男女の賃金差異の公表に関するものでございます。

そして、一つ、この前提としまして、こういう形で全労働者を正社員、パート、有期社員別ごとに男女の賃金の差異。男性の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金の割合で示していただく制度になっているのですが、企業によっては、自社の差異について分析して、そのような分析結果も併せて公表している取組をしていただいているところがあります。そのような状況についても、好事例を把握しながら進めていきたいと考えております。

こちらは、先ほど申し上げた実行計画のフォローアップの内容ですので、省略させていただきます。

あわせて、このような女性の活躍、男女の賃金の差異、役職、勤続年数といった課題が

あるというお話の根本を解決していくためにということではあるのですが、民間企業における女性の活躍促進といったことで、特に中小の取組について支援しております。

説明会やコンサルティングということで、特に男女の賃金の差異とか、それ以外の管理職登用といった部分についての中小企業に対するコンサルティング支援をしております、令和4年の実績が778社ということで記載しておりますが、今年度、令和4年度よりも実績は伸びてきておりまして、こういった取組を一層進めていく。

あわせて、こちらはデータベースについての御紹介でございますので、省略させていただきます。

3点目の柱として、今回、仕事と育児の両立支援ということで、資料を付けさせていただいております。

目標としましては、男性の育児休業の取得率や、くるみんマークの認定企業数などを設定しております、その関連でございます。

まず、育児休業の取得率につきましては、最新の数字で、女性が80.2%、男性が17.13%となっております。

ただ、一方で、右側が取得期間ですが、ご覧いただきますと、男性の取得期間はかなり短い割合が高くなっている状況でございます。

一方で、このような現状は、例えば子育て世代、あるいは若い世代からしてみたとときかどうかということがございます。

これは、その参考の資料で、詳細は省略いたしますが、特に学生なども含め、若い世代では、育児休業を取って子育てをしたい男性の割合が年々増加している状況もございます。このようなニーズに応えるために、どのようなことをしていったらいいかという課題もあると思います。

そして、こちらは、くるみんの認定企業数の推移でございます。

くるみんの認定企業につきましては、着実に数としては伸びておりまして、直近で4,000を超える数になっております。

そして、これも目標値の関係でございますが、第1子の出産前後の女性の継続就業率・育児休業の利用状況ということで、こちらにつきましては、出産後、継続就業率は69.5%ということで、年々伸びてきております。

ただ、一方で、右側をご覧いただきますと、正規職員、パート・派遣ということになりますと、かなり割合が違ってきている。このような課題もございます。

このようなことを踏まえまして、現在、今ご覧いただいておりますようなラインナップで、男性の育児休業をはじめとして、誰もが仕事と育児・介護を両立しやすい職場づくりのための各施策を展開している状況でございます。

そして、最近の動きでございますが、左側の「現状」に書いておりますように、従来から課題であった妊娠・出産をきっかけに退職する女性の割合の減少が見てとれます。

ただ、一方で、男性の育児参加、育児休業取得率がなかなか伸びない。

そして、今の目標値が30%（2025年）でございますが、今年6月に決定されたこども未来戦略方針では、この数字をさらに引き上げる方向性が示されているところであります。

そうなりますと、かなり高い目標にチャレンジしていかなければいけないこととなりますので、どのようにしていくかが大事だと思います。そのような中で、下に「課題」がございますが、現在、制度見直しの検討も進めております。

具体的なポイントを御紹介させていただきますと、育児介護休業法が改正されて、施行後見直し時期、あるいは次世代育成支援法も10年の時限立法ではございます。

ですので、この期限が到来という事象を前にして、現在検討を行っている内容を以下に書かせていただいております。

検討内容といいますのは、現在、審議会で御議論いただいているのですが、その前に、こども未来戦略方針、厚生労働省の研究会の報告書に盛り込まれている内容でございます。例えば次世代育成支援対策推進法の枠組みで、事業主が計画を作るものについて、より一層PDCAサイクルがきっちりと回るような形にする、あるいは中小企業に対する支援をもっと拡充する。

そして、コロナで非常に注目を浴び、普及も進んだと思われませんが、テレワークを子育て期の有効な働き方の一つとして位置付ける努力義務の追加が議論されています。

また、子供が3歳以降、小学校就学前までに、両立支援を進めるための制度の見直しや、様々な形での制度見直しが今提言されて、議論していただいているところでございます。

このようなことで、9月から分科会で議論していただいている状況になっております。

以下には、今、簡単に申し上げました制度見直しについて提案された、厚生労働省の検討会の資料を付けさせていただきます。

基本的な考え方としましては、共働き・共育てということで、男女が共に育児、仕事を進めていけるようにということで、様々な制度見直しとか、その推進の在り方が提言されている状況になっております。

以下は、参考資料ということで付けさせていただいたものでございますので、これも後ほどお時間があるときにご覧いただければと考えております。

大体、これで私がいただいた時間になりましたので、説明は以上とさせていただきます。

○山田会長 ありがとうございます。

続いて、厚生労働省の岩城大臣官房厚生科学課国立高度専門医療研究センター支援室長より、資料2の説明をお願いいたします。

よろしく申し上げます。

○岩城国立高度専門医療研究センター支援室長

大臣官房厚生科学課国立高度専門医療研究センター支援室長の岩城でございます。

私からは、資料2の「『女性の健康』ナショナルセンター機能の構築について」御説明させていただきます。

本日は、今年4月に開催されました本会におきまして、国立成育医療研究センターに「女

性の健康」に関するナショナルセンター機能を持たせる方針が、「こども・子育て政策の評価について（試案）」に明記されたことについて御説明させていただいておまして、その後の状況について御報告させていただくこととなります。

1 ページ目になりますが「『女性の健康』ナショナルセンター機能の構築に係る政府方針」になります。

幾つかございますが、真ん中の女性活躍・男女共同参画の重点方針2023、いわゆる女性版骨太の方針2023になりますが、この中で「『女性の健康』ナショナルセンターの創設」という項目で「女性の心身の状態は、年代によって大きく変化するという特性があり、性差医療の視点も持ちつつ、長期的、継続的かつ包括的な観点に立って健康の増進を支援することが必要である。国立成育医療研究センターに『女性の健康』に関するナショナルセンターとしての機能をもたせるとともに、全国の研究機関等の支援のため、我が国の女性の健康に関する研究の司令塔機能を構築する。また、『女性の健康』に関わる最新のエビデンスの収集・情報提供ができる仕組みを構築する」と明記させていただいております。

このほか、骨太の方針、こども未来戦略方針にも「女性の健康」に関するナショナルセンター機能の構築について記載いただいたところでございます。

2 ページ目になります。

先ほどの政府方針を受けて、来年度からセンター機能を構築すべく、令和6年度の予算要求を行っているところでございます。施設整備も含めて25億円の要求でございます。

3 番の事業スキームをご覧ください。

機能として、大きく4つの柱立てをしております。

具体的には、1つ目は、女性のライフコースごとのデータの収集・解析を行うデータセンターの構築です。

2つ目は、女性特有の疾患領域における治験等を推進するため、オープンイノベーションセンター等を整備するなどの基礎研究・臨床研究の推進。

3つ目は「女性の健康」に関する情報の収集・発信、政策提言を行う機能。

4つ目が、プレコンセプションケアなどをモデル的に実施し、それを全国展開・均てん化していく。こうした機能を持ったセンターの構築を考えているところでございます。

「女性の健康」というと幅広く、成育医療研究センターが得意としていた小児から周産期といった範囲だけではなくて、性差医療や更年期なども対象になりますので、枠の周りをご覧くださいますと、例えばデータを集める際には、協力医療機関や関係学会等、様々な機関と連携しながらデータの収集、研究、情報発信を行っていく。

そして、製薬企業等にも参加していただいて、創薬に向けた研究開発を行う。そうした関係機関との連携も大事になってくると思います。

そうして得られた成果を国民に還元していくことが一番重要と考えております。

様々な研究を進め、エビデンスを出し、情報発信をしていくということで、社会全体で「女性の健康」課題を共有し、女性が生涯にわたって健康で、活躍できる社会を目指して

いく事業となっております。

令和6年度からこうした機能が動かせるよう、概算要求を行い、必要な予算の確保に努めている状況でございます。

次ページ以降になりますが、厚生労働省の健康支援に関する施策についての資料をおつけしておりますので、適宜御参照いただければと思います。

簡単ではございますが、以上になります。

よろしく願いいたします。

○山田会長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様から、お一人当たり3分程度ずつコメント、質問等の御意見を順に頂戴できればと思っております。

また、申し訳ございませんが、あいうえお順で石黒委員からお願いできますでしょうか。

○石黒委員 私からは、この議題と外れるかもしれませんが、男女の賃金格差の公表の義務付けに関して、お願いがあるのですが、極めて企業側、投資家側から見た意見です。

全体的に賃金差は減っているのですが、この政府の調査会の比較も男女という単純な比較なのです。

私は何社か上場企業の取締役を拝命していますが、そこで討議されたことで、お願いしたいことがあります。この男女という単純な比較だと、株主からかなり誤解を受けるということなのです。

というのは、取締役会でも多数の意見が出たことが、政府の統計と同じく、男女の賃金格差は、男性と女性という単純な比較であるということなのです。

この差異について、同じ業務や同じポジションにおいては格差はないと注釈があるのですが、今までの女性のプロモーションとか、そういうものを総合すると、ものすごい格差になってしまっていて、幾ら注釈を加えても、特に外人投資家から、あまりに日本が遅れていると取られかねないのです。

特に外国人取締役からこれは困るという意見が出て、そういう場合に、企業側の説明では、政府で用意した公式があるので、それに従わざるを得ないというか、どこまで強制力があるのかは分かりませんが、その公式に当てはめないといけないのでという説明をするために注釈をつけているのです。

ご説明にあったように、さらに詳しい説明を加えているところもあるということなのですが、大企業にとっては、説明を加えざるを得ない公表の仕方なので、政府から企業への公表の義務付けの仕方は、どんな形であるか分からないのですが、企業側の努力によって、もう少し書き方が変えられないかということなのです。今の有価証券報告書などでの書きぶりには限界があるのです。

という全く男女格差の根源の話とは違うのですが、企業側から公表の仕方に関して、私からの御質問です。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

質問に関しては、後でまとめてお答えしていただくということでもよろしいでしょうか。

○石黒委員 はい。大丈夫です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、井上委員、お願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。

連合の井上です。

前回欠席して、大変申し訳ございませんでした。

まず「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」について発言させていただきます。

たくさん資料を御用意いただきまして、ありがとうございました。

その資料の中で、男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、資料1の14ページにもありますが、管理職比率であることがデータでも示されていたかと思います。

女性版骨太方針2023などでも、女性役員登用の目標設定はしておりますが、いわゆる社外取締役の女性が中心となっているのが実態ではないかと思っております。

数値目標を達成することも重要だと思うのですが、男女間賃金格差を是正するためには、単に女性を外から登用して、社外取締役に据えるのではなく、きちんと内部登用を進めて、人材育成をする必要があると思っております。そのためにも、採用の段階から、しっかりと男性と女性に同様の研修を行わせて、モチベーションを作っていくことが必要ではないかと思っております。

この間の様々な資料でも、採用から1年後、2年後、3年後で男女のモチベーションが変わっていくのが数字でも出ています。その要因はというと、男女で同様の研修、あるいは経験がないと女性から意見が出ているデータもあります。

その意味でも、しっかりと男女同様に責任ある仕事を任せ、意欲のある人が挑戦できる環境を整備することが必要だと思っております。

それから、先ほど石黒委員から男女間賃金格差の公表のことが出ていましたが、その点について、私からは、任意に公表する情報の説明欄の活用について少し発言させていただきたいと思っております。

こちらは、指針の改正によって、女性活躍推進法の男女間賃金差異の公表について、説明欄の活用が入りましたが、数字を公表するだけにとどまらず、なぜ男女で格差が生じているのかをしっかりと各企業が把握・分析し、説明欄に記載するとともに、是正していく取組を政府からもっと後押しする必要があると思っております。

既に301人以上に限らず、300人以下の企業でも公表はしていますが、まだまだ義務を果たしている企業が少ないと思っております。

加えて、300人以下の企業ですが、中小企業で働く労働者は、日本はとても多いです。その意味でも、規模にかかわらず、公表を促す取組が必要だと考えております。

それから、パート・有期・派遣などの非正規雇用で働く労働者の件に関してですが、いわゆる女性の経済的自立は、この専門調査会でもずっと議論されていますが、まずは現在、非正規で働いている女性たちがしっかりと正規で働き、安心して生活できる所得の保証が保たれるような施策が必要だと思っております。

また、正社員になったとしても、無期転換などの女性の労働者は、まだまだ不合理な待遇差の中で働いている女性たちも大変多いと思っております。

その意味でも、同一労働同一賃金の取組を徹底し、処遇改善による労働者全体の雇用の質の底上げが重要であると思っております。

次に、「生涯を通じた健康支援」に関しても意見を述べさせていただきます。

地方においては、婦人科のかかりつけ医が不足していると思います。

地方のみならず、都内でも婦人科が閉院している状況が最近増えているかと思えます。

その意味でも、まずは婦人科の医師の育成、地方の中小病院や診療所の診療科に婦人科を設置することが必要ではないかと思えます。

資料2の2ページで、事業スキームの説明図がありましたが、国民とナショナルセンターをつなげるためには、各地域の開業医も含めた医師と情報共有など、スムーズに連携できることが重要であると思えますし、協力医療機関を含めた地域との連携の構築に取り組むことが必要だと思っております。

また、産業保健活動総合支援事業と資料にありましたが、個人事業主など、多種多様な働き方がある中で、雇用されて働く人だけではなく、広く健康に関する事業の周知を行っていただきたいと思えます。

長くなりましたが、以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

では、続きまして、大崎委員、お願いいたします。

○大崎委員 ありがとうございます。

私も、男女間賃金格差に関して、コメントと質問をさせていただきたいと思えます。

男女間賃金格差の情報開示の義務化は、日本がこれに踏み切ったのは、国際社会でも非常に高く評価されていると思えます。

というのは、この情報は非常に重要視されていて、皆さん御存知のとおり、OECD、G7、国連等を含めて、ペイギャップは組織の中に潜む間接的な差別構造を可視化するデータであると認識されておりますし、機関投資家、金融市場においては、人的資本に関する情報ということで、ギャップがひどくて、それが放置されていると、企業の成長に対するリスクであるとも考えられておりますので、この情報は非常に重要視されております。そこで、このデータを、どのように分析していくのが重要になってくるのだと思うのです。

それから、先ほど石黒委員からも追加情報の書き方に関する御質問が出たと思えますが、私も、画面共有させていただいていいでしょうか。

まず、要因分析の仕方なのですが、見えますか。

WEPsというUN Womenと国連グローバル・コンパクト、つまり、国連と企業の連合体が一緒につくった女性のエンパワーメント原則で、これは、5次計でも企業に対して普及するというコミットメントが入っているかと思います。

このWEPsの枠組みを使って、男女間賃金格差をどのように分析するのかという指標群がございます。あらゆるレベルでの男女比を見ていくのですが、例えばジェンダーバイアスに関する研修を受けた従業員があらゆるレベルでどれだけいるかとか、それが日常的な業務の割り振りとか評価にも影響してきますので、そういったところを見るとか、下のほうを見ていただきたいのですが、これは日本特有ですが、男女間賃金格差の要因の最たるものの一つは、ケアワークに費やす時間の男女間ギャップになりますので、もし企業が施策として、女性だけがケアワークができるような状況、男性が家事・育児に参画できないようにしてしまうような施策があるのだとすれば、それは非常に大きな障壁となるということで、残業時間の男女比とか単身赴任、転勤者における男女比、さらには時短勤務の男女割合を見て、この企業の施策が、もしかしたら男女間賃金格差を固定化する施策になってしまっているのではないかというところも見ています。他に、井上委員がおっしゃったとおり、研修です。

管理職の育成につながる研修とか、基幹業務関連の研修の参加者の男女割合を見ると、男性が集中していることも見えてくるので、こういった関連指標を使って、男女間賃金格差の要因分析をしていくのがすごく重要だと思います。

公表の仕方としても、これは企業向けにいろいろと研修を行う中で使っているものなのですが、どのようにグローバルに通じるロジカルな追加説明ができるか、これもやり方はあるのです。WEPsのような国際スタンダードに鑑みて、どのように情報開示をして、それを説明するか、こういったことをちゃんと進めていただければと思います。

最後に、御質問なのですが、先ほど公共調達のくるみんやえるぼしの認証制度のお話がありました。

その中で、えるぼしに関しては、公共調達において加点評価を受けることができるえるぼし認定企業も、一覧として今お出しになっていると思います。

そういった公共調達で加点を受けられる優遇措置を受けている企業の男女間賃金格差を見ましたら、ひどいのです。認証を受けて、加点優遇措置を取っている企業の実態がどうか、男女間賃金格差のデータがどうかということをクリックして、ちゃんと調べていただきたいと思っています。

でないと、認証は取ったのだけれども、実態としては、女性が勤続できないとか、あらゆるキャリアに挑戦できないとか、社内に様々なバイアスが潜んでいるとか、そういったことが放置されて、結果として、賃金格差が埋まらないことになります。そういうことをちゃんとやっていないのに、公共調達で優遇を受けるのは大問題だと思いますので、まずしっかりとクロスチェックをして、情報を出していただきたいと思っています。お願いというか、そのようなことをちゃんと精査されているか、ぜひ御質問させていただきたいで

す。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、小林委員が御欠席ですので、佐々木委員、お願いできますでしょうか。

○佐々木委員 分かりました。

私も画面共有させていただいてよろしいでしょうか。

私からは「女性の健康」ナショナルセンターのことについて、いろいろと発言させていただければと思います。

今年の女性版骨太において「女性の健康」ナショナルセンターに関して「性差医療の視点も持ちつつ」という文言を入れていただきまして、誠にありがとうございます。

質問なのですが、こちらのナショナルセンターの構築に関して、性差医療の専門家はどれぐらい入っているか、教えていただければと思います。また、入っていなければ、入れていただきたいと思います。

次に、こちらは本日の資料なのですが、こちらに「女性特有の疾患領域における」と明記されています。

症状が男女ともに起こる病気で、同じ疾患でも症状が違ったり、どちらかの性に偏った疾患も多く存在しています。

例えば大腸がんですが、女性の死亡の原因で一番多いと予想するがんは、乳がん、子宮がんという答えが出てくると思うのですが、実際は大腸がんです。

大腸がんは乳がんの1.5倍ぐらい死者数がおりますし、傾きも乳がんより大きいので、今後、その差はどんどん増えていくと思われれます。

大腸がんには性差がありまして、がんがしやすい位置が、女性は大腸の入り口近く、男性が肛門に近い、大腸の出口付近になります。大腸の入り口付近のほうが、悪性度が高い大腸がんと言われています。

また、がんの形も、こちらにできるのはポリープが平らで、見つけにくいことがあります。

また、骨粗鬆症は、こちらも今日の資料では女性が検査対象になっているのですが、骨粗鬆症による骨折は、70歳以上になると、3分の1が男性になってきてしまいます。

男性は予後が悪くて、骨折による死亡率は、実は女性の2倍とありますので、高齢者に関しては、男性も含めていったほうがいい。こういうものが性差医療になります。

また、こちらは、最近『Nature』で掲載されたものなのですが、アメリカのNIHの女性研の補助で、女性に多い疾患に関して、助成が少ない傾向があると出されています。

これは日本でどうなっているか知りたいのですが、上のほうが、患者の60%以上が女性の疾患で、星印が女性に特有のものです。

円の色が赤いと、研究助成が少なく、青いと研究助成が多い課題なのですが、男性の疾患とか、女性特有の疾患に関しては、研究助成が多いことが分かります。

さらに、男女で症状に差があるものに関して、例えば研究予算を2倍に増やしたらどうなるかという試算も出されています。

生存及び疾患なしに過ごせる年数が、男女ともに伸びますが、特に女性への効果が高いという試算が出されています。

こちらを受けまして、2022年に、アメリカでは、民主党の議員が女性の健康の投資を倍増するよという法案を提出しております。

ぜひ日本でも、厚生労働省の科研費においても、性に偏りがある疾患に関してどのような研究助成の配分になっているのかという先ほどの1個前のスライドのような解析を進めていただきたいのと、厚生労働省の科研費に女性包括支援事業がありますので、その中でしっかりと性差医療に関する研究課題について募集をどうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、治部委員、お願いできますでしょうか。

○治部委員 ありがとうございます。

私からも、皆さんからコメントのあった男女間賃金格差のことなのですが、これをぜひ厚労省でお作りになっている女性の活躍推進企業データベースの中で、分かりやすいところに記していただきたいと思います。

と申しますのは、私は、この夏休みに、とある女子大で150人ぐらいを対象に、キャリアに関する集中講義を行ったのですが、このデータベースの使い方を女子大生に教えまして、自分の行ってみたい業界とか働いてみたいエリアで、よさそうな企業を探してみようということで、実際に手を動かしてみたところ、非常に関心が高かったです。

例えばプラチナくるみんを初めて知ったとか、男性でもきちんと育休が取れている企業があることを知ったといったことで、きちんとデータ、エビデンスに基づいて、イメージではなく、雇用主を選んでいこうという高い意欲を感じて、私も、これは税金で作っているものなので、ぜひどんどん活用するよというところ、非常に高い意欲がありました。

ですので、せっかくデータベースが情報公開されていますので、大学も含めて、求職者が多く集まっているところで、これをどう使っていくかといったことのアプローチができたらすごくいいなと思った次第です。

ちなみに、私が対象として教えた女子大は、伝統的にはいわゆるお嬢様女子大とされるようなところなのですが、聞いてみたところ、半分程度が両立志向です。結婚しないという人も3割5分ぐらいおまして、主婦になりたいという人は15%しかおりません。

これは山田先生の御専門領域ですが、みんなお金のことを心配してしまして、幾ら稼ぎたいと聞くと、400~600万ぐらい稼ぎたいと申しますので、結局、女性がきちんと働いてお金を稼げるディーセント・ワークができるような状況にならないと、子供も増えないし、企業も栄えないという当たり前のことを確認した次第になります。

繰り返しになりますが、政府としてはきちんとデータを公開している。これは、我々のようなこういうことを仕事にしている者はよく分かっているのですが、せっかくデータベースを作っても、一般の人はグーグル検索で上のほうに来ないものは、ないも同然になってしまいますので、ぜひいろいろな工夫をして、人の目に触れるように、使いたい人が使えるようにしてほしいことが一つです。

もう一つは、若い世代に関しては、この十数年の女性活躍政策が大分浸透しておりますので、基本的には、女性も働かないと生きていけない、食べていけないという認識が非常に浸透しております。

一方で、私は来年50になるのですが、私の世代は、まだ4年制大学を出ても、採用のときに非常に差別がありまして、日本の大企業は総合職で採用してくれないところがたくさんあったのです。

そういうところで何が起きているかといいますと、今、比較的先進的な経営者がいると、一般職から総合職への転換みたいなこともやっています。

ですが、残念ながら、ここの部分の処遇は、ほとんど経営者ガチャと言っていいと思うのですが、経営者に意識があればフェアに処遇するのですが、経営者が遅れていると、東京の企業であっても、あなたは家庭があるから一般職でと、先ほど大崎さんがおっしゃったように、女性を家庭のほうに誘導する。そういう施策が残念ながらまだまだあります。

そういうところで、恐らく、男女間賃金格差が数字で表れているのではないかと思いますので、若い世代、例えば総合職の入社数年だけであつたら、もしかしたら男女の賃金格差はないのかもしれませんが、なぜ平均したときに格差が生まれるのかというと、この積み上がってきているところ、世代による大きな違いとか、もしくは間接差別の残存が影響しておりますので、一体何なのかをきちんと見ていく必要があると思いますし、ぜひ厚労省におかれましては、女性活躍の政策の恩恵を受けている若い層だけではなくて、まだずっと働いているのですが、低い賃金と低いポジションに置かれている人たちに対しても、何か救いの手を差し伸べていただけたらと思う次第です。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、白波瀬委員が御欠席ですので、徳倉委員、お願いできますか。

○徳倉委員 徳倉でございます。

皆様からほとんど出ておりますので、私の部分をお伝えしたいと思います。

まず、賃金格差の部分に関しては、まさに私もデータベースの活用。

私も大学院におりまして、様々こういう分野の話もしますので、まさにこの夏、先生、データベースの使い勝手が悪いと言われて、お伝えいただきましたが、この使い勝手を本当に良くしていく。

例えば総務省ですと、RESASという自治体のデータシステムがあつて、これは結構いろいろところで使われていて、それでも使い勝手がよくないとか言いながらも、バージョン

アップしながら、非常に使い勝手がいいものに徐々になってきていることがありますので、ぜひこのデータベースの活用は、実際に手を動かす人たちの声を聞いていただきながら、上手に活用できる仕組みをつくっていただければと思っております。

そして、先ほど大崎委員がおっしゃった、日本特有の項目をぜひ追記していただくことによって、年代層も含めて、様々な差別が解消されていくのではないかとと思っております。

その上で、資料1の18ページにありました賃金の差異に関して、必須項目の企業はほとんど公表されていると思うのですが、もし今、データで分かればですが、雇用者が300人以下の部分は2つ分類がありますが、この辺りは、どのぐらいのパーセントの企業が選択項目の中で選んでいたり、任意だけでも発表しているという数字がお分かりでしたら、ぜひ教えていただきたいと思っております。

最後に、資料2のナショナルセンター機能の構築について、私の専門領域外になるので、希望といたしますか、娘も育てているところで、ともするとこういう話になってくると、10代の女性がある面、抜けがちになってくるポイントがあります。

様々な女性的な疾患も、10代のときからきちんと知識として持っていくことによって、正しく医療にアクセスできたり、様々なものを防げていく、非常に政策的にも効果が高い年代でありますので、ぜひこの辺の情報をどのようにして10代の人に伝えていくのか、教育機関も含めて、教育機関のバイアスにかからずに、ダイレクトに伝わっていくような施策もぜひ併せて御検討いただきたいと思っております。

ごめんなさい。もう一つ大事なところを忘れていました。

資料1の28ページ辺りだったと思うのですが、様々な両立支援をしていただく中で、我々父親に対して非常にアプローチしているのですが、今、様々な法律改正によって、両立支援もできて、企業側もそれを後押ししているところになってきているのですが、実際、その会社の上司や経営者のバイアスであったり、自分自身の価値観があまり変わっていないことによって、家庭内でのいわゆる性差による働き方、先ほど井上さんのお話でしたか、ケアワークを女性が担いがちになっている日本の現状をどう解消するのかを考えていくと、両親学級だったのです。

両親学級の中で、新しい制度や仕組み、夫婦の在り方、子育ての仕組みを生まれる前の段階の夫婦や男性にしっかりと伝えることによって、そこで男女の賃金格差の原因はここにあったのだとか、女性のキャリアや妻のキャリアはここがポイントなのだ、自分の子育てはここに焦点を置くことで、結構大事なポイントだと気づく男性が非常に多くなります。

そうすると、今生きている施策がさらに加速度を上げて浸透していくことが目に見えて分かっていますので、今は、具体的に言えば、母子保健の中からの、いわゆる昔ながらの母親学級が名称を変えて実施されていますが、これはどうしてもお母さんと子供のありようだったり、子供の健康や福祉に重点があって、働くとかキャリアという視点は、どうしてもそこには入ってこないのです。

ですので、法体系を含めて、この視点をどうにか入れ込めるような施策を構築できない

か、一つ提案させていただきます。

以上になります。

○山田会長 ありがとうございます。

時間が迫っておりますが、私から3点コメントを述べさせていただきたいと思います。

まず、働き方と女性活躍、育児との両立は、3つ連動していると思うのです。

私も前回申し上げたのですが、管理職が女性に少ないのは、もしかしたら、平社員の間はワークライフバランスがあるけれども、管理職になった途端に労働時間が増えて、とてもではないけれども、ワークライフバランスが取れなくなってしまうことがあるのではないかと申し上げたのですが、ぜひ統計等で職位別に労働時間等を出していただくと、エビデンスとなってありがたいと思います。

2番目が、立場の弱い労働者に対して、どうアプローチしていくかがあるかだと思います。

私は、聖心女子大の大槻奈巳先生の派遣労働者の実態調査の本をたまたま読んでおりました、そこでは、制度があっても、年休を取ったら、次に契約が破棄されると思って、全く取れなかったとか、育休を取ろうとしたら辞めろと言われたとか、そういう弱い立場の労働者が、なかなかワークライフバランスを取りにくいというか、働き方が正社員に比べてもっときつくて、パートは楽だと言いつつ、そのような不利な立場に置かれるところがあると思いますので、ぜひそちらに関してのアプローチもお願いいたします。

3番目なのですが、全般的に見ていて、会社で朝から夕方まで働く労働者を前提としているような書き方になっています。

例えばテレワークの推進等の促進はよろしいのですが、女性はサービス業に就いている人が多いわけで、特に看護、介護等のケア労働とか、飲食、接客労働とか、さらには土日に主に働く観光業等に就いている労働者が多いと思いますので、そういういわゆる会社で平日働く労働者ではない労働者、特にそちらは女性が多いと思いますので、そういう労働者に対するアプローチ、配慮等もお願いできたらと思います。

どうもありがとうございます。

それでは、いろいろと意見を述べさせていただきましたが、厚生労働省の側から質問、コメントに対する御意見等がありましたら、お願いいたします。

○堀井雇用環境・均等局長 厚生労働省雇用環境・均等局長でございます。

大変貴重な御意見をたくさんいただきまして、ありがとうございました。

たくさん質問をいただいたので、もしかすると一部お答え漏れがあるかもしれませんが、その場合は御指摘いただければと思います。

初めに、賃金の差異の公表についてたくさん御質問をいただきました。

石黒委員、井上委員、大崎委員をはじめとして、一個一個というよりも、概括的にいただいた御意見を反映している形でお答えしていこうと思うのですが、まず、賃金の差異の公表につきましては、大崎委員からも非常に心強いというか、力が出るようなお言葉をいただきまして、今後、一層進めていきたいと考えているところです。

ただ、制度として、去年7月からですので、いろいろと取り組まれる企業さんや周りの方々の反応などを見てみても、今の時点で戸惑いもあったりするのかなと考えたりしているところはあります。

その中で、石黒委員のお話は、実際の企業の中での役員の間でのやり取りが分かる大変興味深いお話でした。

御質問の関係でいいますと、今回の賃金差異の公表につきましては、求職者の方々に比較可能な形で企業情報を公表しようというところからまず始まっております。

したがって、その出し方として、共通の計算方法をまず設定することで、見たところ、非常にシンプルな形に見えるかもしれませんが、男性・女性とか、非正規雇用とか、そういう一定のシンプルな区切りを置いて、共通で公表してくださいという形で始めているところです。

その中で、そこに対してどう対応しているかは、まさに井上委員から丁寧に御説明していただいた形で恐縮なのですが、説明欄を設けています。

この説明欄は、結局、数値だけが独り歩きするのも、なかなか難しい事情があるのだろうと思うケースもございまして、そういう数値だけでは説明できない自社の実情を御説明するために、より詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能ということで、説明欄の御活用をお願いしています。

具体的に申し上げますと、例えば背景があって、追加情報として公表するように、女性を活躍させようと思って、新卒をどんどん採用したと。その結果、相対的に賃金が下がるケースがあったとか、より詳細な雇用管理区分によって賃金の差異が生じているとか、属性が同じでも、賃金の差異が生じているのはこういう理由だと公表するとか、契約期間や労働時間が相当程度短いパートの方、あるいは有期の方を多数雇用している場合に、賃金を1時間当たりの比較にして公表するとか、あるいは時系列で自社の情報を公表していくとか、それで説明するといったパターンがあるのではないかとということで、私どもとしては、こういう説明欄の活用を呼びかけたりしているところでございます。

私も、各社さんの活用状況を見ていて一つ思ったのが、数字は大事だけれども、数字だけでは捉え切れない、何でこんな数字になっているのだろうと分析することで、自社はこういうことがあったのだという気づきにつながって、それが雇用管理全体につながったお話を聞いたりすることもありますので、そういう背景も含めて、今後、各社さんの利用状況、好事例の収集も進めながら取り組んでいくのかなとお話を伺って思いました。

あと、大崎委員から、WEPsについての非常に具体的な例も教えていただいて、参考になりました。

WEPsは、確かに様々な関連事象も含めて分析することになっていて、一方で、今回、男女の賃金差異は、一定規模と区切りはありますが、それ以上の企業に対しても、あまねく義務化をかけるということで、企業の事務負担との関連なども勘案した上で、こういった形にしています。

ただ、今のお話を伺っていて思いましたのが、まさに女性活躍推進法という法律自体が、企業がそれぞれ自社の置かれている状況を分析するために、いろいろなデータの中から分析、公表する枠組みにもなっておりますので、そういう女活法のような枠組みを使いながら、さらにいろいろな取組を進めていくこともあると考えているところです。

ただ、いずれにしても、いろいろな形での各国の取組なども勉強しながら進めていきたいと考えています。

そして、徳倉委員から、今回義務にかかっていない中小の利用状況についてのデータがあればということで、お尋ねがありました。

全ての中小企業についてのデータはないのですが、一方で、女性の活躍データベースを使って公表された企業さんについて、我々が調べましたところ、令和5年10月末現在ですが、101人以上300人以下の企業で、データベースを使って男女の賃金差異を公表している企業が831社ありました。そして、100人以下の企業になりますと、326社ありました。

したがって、こういうデータベースを使って、義務のかかっていないところでも公表していただいていることがあるので、データベースの活用だと、一覧性という観点でも、非常に見るほうも利便性が高まりますし、企業にとっても、いい取組をしているところになれば、自社の取組を宣伝する機会にもなると思いますので、より積極的な活用促進を進めていきたいと思います。

そういう意味では、治部委員がおっしゃった、学生さんに対してPRするのは、非常に我々も力を入れてやりたいところではあるのですが、なかなか使いにくいとか、もっとこのようにやったほうが使いやすいというお声はありますので、そこはいろいろといただきながら徳倉委員からも同じような御指摘があったと思います、予算などもあるのですが、その範囲でいろいろとチェンジしていきながら使いやすい形にしようと思います。

データベース自体は、作ったときはスマホ版はなく、やはりスマホ版を作ってほしいといったお声もあり、今、スマホ版を可能にしたり、そういったこともやっておりますので、いろいろな形での充実を図っていきたいと思います。

PRもしていきたいと思いますので、ここはいろいろな関係する方々に御協力をお願いしていければと思います。

それから、女性の教育訓練について、井上委員、大崎委員からも御質問がありました。

井上委員から御質問があった中で、個々のケースについては判断しにくいのですが、例えば女性だから教育訓練をさせないとか、そういう男女雇用機会均等法6条に反するようなものがあるとしたら、そこはきちんと法律を適用して、指導していくことになると思いますし、それ以外に、例えば様々な研修のプログラムを設けるとか、あるいは実施する過程でジェンダーバイアス的なもの、アンコンシャスバイアスがあるとなれば、そういったところを解消できないかとも考えております。

そのようなことから、今年度、令和5年度ですが、働く女性労働者のキャリア形成支援という事業を実施してまして、メンター制度の導入とかロールモデルの育成、マニユア

ルとか事例集をやるのと同時に、アンコンシャスバイアスの解消セミナーを実施していて、女性労働者のみならず、管理職、人事・労務担当者、経営トップ層といった方々を対象にしたセミナーも実施しています。

こういう分野につきましては、内閣府の男女局さんと連携しながら図っていくのが効率的かなと思う部分もありますので、やり方も含めて、いろいろと御意見などもいただきながら充実するという事かなと承っております。

あとは非正規雇用の関係で、井上委員から御質問、御指摘をいただきました。

ここは、まさに非常に力を入れてやっているテーマの一つでもございます。

今日の説明の中になくて恐縮なのですが、同一労働同一賃金ということで、パートタイム・有期雇用労働者の法律が令和2年、中小企業は令和3年から施行されて、それに基づく均等・均衡待遇を今やっていますが、ちょうど去年12月から、労働基準監督署の協力もいただいて、より幅広い層に指導を徹底していく取組を進めていますので、そういったことの充実を図っていくことかと考えております。

あとは、いただいた御質問の中で、多分、徳倉委員からいただいた御質問かと思うのですが、そういう意味では、私のところで全部ストレートにお答えできることと違う部分も若干あるのですが、自治体のやっている施策の中で、例えば福祉とか母子保健といった部分で働き方という観点をもっと入れたらいいのではないかと御指摘がありました。

委員の方々には、既に御案内の方も多いと思いますが、かなり以前からいわゆる母子健康手帳に、男性の育児休業制度の周知も含めて入れていただくようお願いしたり、そういった取組をしていますし、最近では自治体の方々にも、働き方という観点での制度についての周知などもやっていこうという動きもあるようです。まだなかなかできていない部分もありますが、いいアイデアやお知恵をいただければ、進めていきたいと思っております。

あと、山田座長から御質問いただいた中で、管理職とか役職別で労働時間がどうなっているかというお話がありました。

役職別の労働時間というデータでは今手元にないのですが、年齢別の労働時間で、先ほど目標値の関係でもご覧いただきました月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者のデータの関連で、これを年齢階層別に取り替えています。

これを見ますと、60時間以上の就業者の割合が、令和4年のデータで最も割合として高いのが男性の40～49歳で、10.8%。次いで、30～39歳で、9.4%ということで、男性の40代、30代、50代が上位を占めている形になっています。

女性で言いますと、女性の中で一番割合が高いのは、20～29歳の2.6%。次いで50～59歳の2.3%というデータがあります。

必ずしも役職がどうかは分からないのですが、男性は役職で、中間管理職とかの方が多いのかなとか、女性は若い方で、次いで役職の方が多いいのかなと、このデータの関連で言えるかどうかまでは危険ですが、近いデータかなと思ったので、御紹介させていただきました。

私からは以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

では、続きまして、岩城室長、お願いできますでしょうか。

○岩城国立高度専門医療研究センター支援室長 私からは「女性の健康」ナショナルセンターに関する御質問についてお答えさせていただきます。

まず、井上委員から、各地域の開業医との連携が国民との関係には必要だと御質問いただきました。

成育医療研究センターには妊娠と薬情報センターがあり、各都道府県の拠点病院で妊娠と薬外来を行っておりますが、そういったところで受けた相談とか、こういったものが成育医療センターに集まって、相談を受けた内容等の事例が、開業医まで広く情報展開されると国民への還元にもつながると思うので。そういった仕組み等について考えていきたいと思っております。

あと、佐々木委員から、性差医療の視点で性差医療専門家が「女性の健康」ナショナルセンターに何名いるのかということですが、今、予算要求している段階でございます、具体的に何名とお答えすることは難しいのですが、性差医療は重要だと思っておりますので、予算要求の中で、限られた予算の中ではありますが、必要な人員の確保については努めていきたいと考えております。

また、徳倉委員から、10代の女性が知識を持つことが重要だと御指摘いただきました。

「女性の健康」ナショナルセンターの機能を考えるに当たっては、我々厚生労働省だけではなく、こども家庭庁とか文科省も含めて、様々な御意見をいただいております、高等教育局等とも連携して、どうやって10代の女性とかにもそういった知識を持っていたくことができるかについては考えていきたいと思っております。

以上です。

補足があれば、健康局お願いいたします。

○山田会長 ありがとうございます。

それでは、課題1「『雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和』、『生涯を通じた健康支援』について」意見交換を終了したいと思います。

○石黒委員 すみません。

ちょっといいですか。

○山田会長 では、短くお願いします。

○石黒委員 ごめんなさい。

先ほどの統計なのですが、内容説明があるのは分かるのですが、これは恐らく、統計の公表を義務づけたのは今年ですか。

このインパクトがあまりに大きくて、最初の男女差は、ぱっと見ると、同一労働での差ではないかと誤解する人がすごく多いのです。少なくとも外国人の取締役はそのように誤解していたし、注釈につけたとしても、そこに目がいけない。

ですから、先ほど他国でどんな開示の仕方がされているか見てみますというお話があったのですが、ぜひ他国の開示の仕方とか、特に今、株主向けに出す場合は、柔軟性を持って出せるほうがいいかと思しますので、検討していただきたいと思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。大崎委員、よろしく申し上げます。

○大崎委員 先ほどの厚労省の局長の御回答は、大変丁寧にお答えいただいて、ありがたいです。

認証制度、公共調達における加点対象になっている企業もしっかりとジェンダーペイギャップという観点から精査していただきたい。

これは重要な政策ですので、そのありようをちゃんと見ていかなければいけないと思いますから、それをぜひお願いしたいということと、WEPsのことを言及したのは、WEPsに沿って開示せよということではなくて、WEPsという枠組み自体が賃金格差の要因分析とその後の行動計画の立案に際して、非常に実用的で有用であるということと、GPIF等が採択しているジェンダー・ダイバーシティ指数のような機関投資家のスコアカードもWEPsをベースに作られていますので、WEPsを使って要因分析をして、行動計画を立てて、それに即した形で追加説明もしていくことが、日本企業の評価を高める上でも重要だと思しますので、そういう趣旨での発言でございました。

ありがとうございます。

○山田会長 では、堀井局長、短くお願いいたします。

○堀井雇用環境・均等局長 先ほど大崎委員から、公共調達についての御指摘をいただいたのですが、直接的なお答えをできずにすみませんでした。

公共調達の加点などの優遇措置の対象になる基準は、確かに公平性という観点からきちんと見なくてはいけないものだと考えています。

先ほどお話のありました、例えば賃金差異の状況などをどうするかという部分は、石黒委員の御指摘とも絡むのですが、様々な企業の状況がある中で、一定程度基準を設けて、そこでやっていこうという形でやる中で、どうしてもその基準との関係で、自社の状況が違うという部分はどうしても出てくるケースはあろうかと思えます。

ただ、一方で、その中で基準を決めてやる部分で、先ほど申し上げたような形、賃金の差異については、数字は大事なのですが、数字だけではない部分もあるところをどのようにして表現していくかという部分は、今、私どもとしてもやっているところです。

ただ、そのやり方について、いろいろなものを参考にして、よりよい形にしていくべきだという御指摘だと受け止めたのですが、そういったところは受け止めまして、引き続き検討し、また御指導いただければと思います。

○大崎委員 ありがとうございます。

○山田会長 ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。

では、休息に入りたいと思いますが、49分には始めたいと思いますので、申し訳ございませんが、数分間休憩時間を取りたいと思います。

よろしく願いいたします。

ありがとうございました。

(休 憩)

○山田会長 それでは、時間になりましたので、会議を再開いたします。

よろしく願いいたします。

次に、課題2「『科学技術・学術における男女共同参画の推進』について」です。

お待たせいたしました。

文部科学省の山下科学技術・学術政策局科学技術・学術総括官より、資料3の説明をお願いいたします。

○山下科学技術・学術総括官 ただいま御紹介いただきました、文部科学省の科学技術・学術政策局の総括官の山下でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

資料でございますが、共有はできておりますでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

それでは私から文部科学省の取組につきまして、御説明させていただければと思います。まず、1ページでございます。

基本計画の第4分野におきまして、3つほど成果目標が設けられております。

大学の理工系の教員。大学の研究者の採用に占める女性の割合。大学の理工系の学生に占める女性の割合という3点でございます。2025年の目標、現状のデータでございます。

大変恐縮なのですが、一番上のデータにつきましては、3年に1回のデータということなので、すぐに更新できると思うのですが、まだ2019年のデータになってございますし、特に真ん中の女性の割合につきましても、2020年というやや古いデータになってございます。

2021年が今、数字精査中で、間もなくお示しできると思うのですが、一部の分野を除けば、大体女性の研究者の割合は増加傾向にある状況は続いているところでございます。

それから、一番下の理工系の学生に占める女性の割合につきましては、今、理学部27%、工学部15%強ということでございますが、概ねこの数年、横ばいという状況でございます。そういったところをもっとしっかりと伸ばしていく必要があるかと考えております。

今回御説明します全体像でございますが、まず、2ページにございます理工系中心の取組でございます。そもそも文部科学省におきましては、現在、デジタル、グリーンといった成長分野を中心といたしました理工系人材の育成につきまして取組を進めておりました。これは令和4年5月に取りまとめられました教育未来創造会議の第一次提言、こちらの会議は、総理主催の会議でございますが、その提言を踏まえて、取組を進めてござい

して、一番上の（１）にございますタスクフォースの取りまとめの概要は、後ほどまた出てまいります。が、築前副大臣の下、文部科学省の関係職員で構成されたタスクフォースで提言を出し、それを踏まえまして、（２）にございますが、初等中等教育段階、高等教育段階、③にございますような科学技術人材、つまり大学におきます博士後期課程以降でございますが、そういった主に３段階について、それぞれ必要な取組を連携しながら進めている状況でございます。

特にその分野におけます女性の取組を強く進めているところでございまして、理工系の人材育成は、我が国においても、OECD諸国と比較してやや理工系人材が足りていないと言われておりますが、特に女性のこの分野の進出が必ずしも進んでいないことがございますので、そうした女性の方の進出を支援するような取組を今鋭意進めていることが３ページの項目でございます。

「女子学生・生徒の理工系分野の選択促進」であったり、３ポツにございますが、女性が働きやすい研究環境の整備であったり、４ポツの「科学技術・学術分野における女性の登用促進」という取組を進めてございます。

４ページ以降でございますが、今の柱立てにつきまして、主な施策等ということで御説明させていただければと思います。

まず、５ページでございますが、先ほど申し上げました、当時の築前副大臣の下に置かれました文部科学省のタスクフォースの取りまとめの概要でございます。

詳細は御説明申し上げませんが「１．問題意識」の一番上のポツにございますが、教育未来創造会議第一次提言が公表されて、その中でということで、１つ目のポツでございますが、理工系学部への進学割合は、我が国の場合は17%にとどまっています、OECD平均が27%ですから、かなり低くなっています。

そして、理工系学部への進学割合の内訳を見たときに、男性が28%、女性は7%ですので、今後、この分野をさらに我が国において伸ばしていくに当たりましては、女性がその分野に進んでいっていただくことを後押ししていくような政策が必要になってくるだろうと考えてございます。

２ポツが、それぞれ初等中等教育段階、高等教育段階、科学技術人材について、それぞれ今後、行っていくべき取組をまとめてございます。

その上で、（４）ですが、それぞれの段階について、一貫通貫したようなことで相互に縦・横の連携を図りながら取組を進めていくことが重要だという提言になってございます。

６ページ以下が、個々の学校段階等におけます施策の状況でございます。

７ページでございますが、まず「初等中等教育段階における理数教育・文理横断教育の推進」という観点で、幾つかの施策をまとめさせていただいております。

上段ですが、理数教育の充実でございますが、左側にございますように、理数教育充実のための理科教育施設、人材でのサポートといったものを学校現場でしっかりと行っていくための支援のための予算ということでして、概算要求において20.4億円要求しております。

右側ですが、スーパーサイエンスハイスクール事業でして、高等学校におきまして、先進的な理数教育、あるいは文理融合に関します教育を進めていく事業でございますが、こういうものもご覧の規模で実施しているところでございます。

その下の2でございますが、高等学校段階におけます文理横断教育施策についてということでございまして、左側ですが、新時代に対応した高等学校改革推進事業ということで、約3億円程度の事業です。こちらは、特に高等学校普通科にもっと特色を持たせようということで、制度改革がなされまして、こちらの表の右下にございますが、こういった学際領域に関する学科とか、地域社会に関する学科を設けやすくなっており、そういう取組を進めようとしている高校に対して支援を行うということでございまして、その中で文理横断的な取組を進めていこうというものです。

それから、右側ですが、WWLコンソーシアム構築支援事業でございまして、こちらも、高等学校におきまして、文理横断型のリベラルアーツ教育を展開しようというところにつきまして、自治体等とコンソーシアムを構築して、そういう取組を進めていくことに対する支援を行う事業ということで実施してございます。

それぞれの事業の詳細につきましては、8～12ページにございますので、後ほどご覧いただければと思います。

続きまして、13ページからが、高等教育段階におけます理工系人材育成のための取組でございまして、14ページの事業ですが、令和4年度の2次補正予算で3000億円ほどの基金を造成いたしまして、大学・高専機能強化支援事業を実施しているところです。

こちらの内容でございますが、14ページの真ん中辺の「支援の内容」で、①、②と2つのメニューが出ていますが、1つ目の①は、私立あるいは公立の大学の学部・学科を、例えば文系学部をデジタル、グリーンに対応したような理系学部、あるいは文理横断系の学部・学科に改編するとか、そういった学部・学科を新設する場合に、その立ち上げの際の初期投資から完成年度まで支援しようとする内容でございます。

その下の②ですが、国公立大学、あるいは高専におきまして、高度情報系人材が今非常に必要とされていまして、それに必要な学部、研究科、あるいは学科、コースの新設とか拡充のために、必要な費用を措置しようということで、それらの費用に必要な金額を支援しているところです。

15ページでございますが、こちらも大学における取組でございます。

「知識集約型社会を支える人材育成事業」ということで、「事業概要」の【目的】にございますが、大学におきまして、専門分野ではなくて、もう少し幅広い教養と高い専門性を学生さんに身につけていただくために、全学的な取組として、新たな教育プログラムを設けようという場合に、そういう取組を支援しようとする事業でして【メニュー】の①にございますように、文理横断的な教育プログラムに対する支援などを行っているところです。

さらに、16ページですが「地域活性化人材育成事業」ということで、約9億円程度の事

業ですが、これは例えば地方におきまして、小規模な大学が幾つかある中で、学内資源が限られていて、それぞれの大学におきまして、例えば科学技術系であったり、あるいは文理融合的な取組を行う場合に、個々の大学では難しい場合に、コンソーシアムを組んで、お互いの学内資源を共有し合いながら実施していくための体制づくりに対する支援事業ということで実施しているところです。

さらに進みまして、17ページからが、科学技術人材ということで研究者、あるいは博士課程人材の支援でございます。その中では、特に18ページですが、現在、私どもが力を入れております「博士後期課程学生の処遇向上と研究環境確保」事業でございます。令和6年度は約221億円ということで予算を要求させていただいております。

「背景・課題」の右側に、少し小さなグラフがありますが、日本は例えば米国、ドイツ、あるいは英国、中国、韓国といった国々と比較しまして、人口当たりの博士号取得者数が全然伸びておりません。

博士号取得者の方々が、将来の我が国のイノベーションを担っていくような人材であるわけでございますが、そこがなかなか伸びていない。

その大きな要因は2つあって、一つは、博士課程まで、学部4年、修士2年、博士3年ということで、合計9年ということでございますが、その経済的な支援の重要性、必要性。

もう一つは、博士号取得後のキャリアパスを開拓していくことが必要になってくるわけでございます。本事業でその両方の支援をしていこうということでして、約1万人を超えるような規模の支援が行えるように、予算要求しているところです。

この表の一番下にグラフがございますが、こちらは、第6期の科学技術・イノベーション基本計画におきまして、令和7年度までに、博士課程学生の支援の規模を2万2500人にする目標を掲げていまして、そのうちの約半分程度を本事業の中で支援していき、それ以外にも、他の様々な事業で支援していく形を想定しております。

19ページからですが、特に女子学生・生徒の理工系分野への選択促進を後押ししていくような取組について御紹介させていただきます。

まず、20ページですが「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」です。

JST（科学技術振興機構）で実施していますが、要求で9000万円の事業でございます。内容といたしましては、事業目的のところにあります。女子中高生の理系分野に関する興味・関心を喚起したいということで、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、あるいは大学生などと中高生との交流の機会の提供、あるいはシンポジウムや出前授業といった取組などを行っていこうという事業として実施しているところでございます。

こちらですが、来年度は15機関ほど採択して、その大学等を通じて、地域の企業、教育委員会等と連携しながらプログラムを実施しているところでして、対象というところで申し上げますと、女子中高生の進路選択について決定権を持つであろう教員とか保護者の方々も対象としながらシンポジウムの開催や、出前講座、相談会などを実施している

ところでは、

21ページですが、本事業の成果ということで、上段はアンケート回答結果です。「興味・関心が高まった」が80%といったように、一定の成果が出ていますし、下のほうでは例えば熊本大学、佐賀大学におけるロールモデル講演会という取組であったり、保護者・教員へのアプローチということで、保護者の方への進路選択支援講座であったり、教員向けの情報提供も実施しているところです。

22ページからですが、「多様な背景を持った者を対象とする選抜の実施」ということで、こちらは、大学入試に関する事柄でして、現在、大学入学者選抜実施要項の中で、多様な背景を持った方も積極的に大学の中に学生さんとして受け入れられるように、大学に工夫を求める記述がございまして、その中で女性にも触れられております。

具体的な取組としては、23ページからでございますが、皆様も報道で御存知と思いますが、例えば東京工業大学では、2024年度の入試から、総合型選抜・学校推薦選抜におきまして、いわゆる女子枠を設けて、女子の志願者の方を積極的に選抜していこうということとして、東京工業大学では、現在、学士課程で13%ぐらいの女性比率を20%まで高めていくことを目指しております。

さらに、右側では、芝浦工業大学、私立の大学ですが、平成30年度から公募制推薦入学者選抜という形で、女子生徒の選抜を行っております。

それから、24ページですが、理工農系の女子学生への官民共同修学支援プログラムでして、これは大学におけます取組を積極的に推奨していこうという内容でございます。例えば大学におきまして、理工農系の学部へ進んだ女子学生に対する経済的支援であったり、意識啓発であったり、就職キャリアパスの支援などをそれぞれの大学で推し進めていただくことについて、我々も推奨しております、例えば右にあります、大阪大学におきましては、理工系学部に入学者女子学生を対象とした入学支援金制度を行っていたり、あるいは女子学生が少ない自然科学系分野の女子学生も、学生さんの中でのネットワーク組織を構築したり、いろいろな取組を進めているところでございます。

続きまして、25ページ、26ページは、先ほど御紹介いたしました3000億円規模の基金でして、25ページは省略させていただきますが、26ページにございますように、この基金の申請に当たりまして、学部・学科の再編支援、あるいは高度情報系の人材育成のための学科・コースの設置等の支援のいずれにつきましても、それぞれの申請に当たり、当該学部・学科などを置く場合におきまして、女子学生の確保についての構想・計画をお示しいただく形を取っております。

27ページからは、女性研究者の方々の研究環境の整備でございます。

28ページですが、日本学術振興会からRPDということで、ポストドクターの方々が、例えば出産・育児等で一時研究を中断せざるを得ず、その後、再度復帰したいときに、リスタートを支援する事業でございまして、平成18年度から実施しているところです。

「事業の概要」ですが、人文・社会科学から自然科学まで全ての分野の、子育て、ある

いは育児・出産等で中断した若手の女性研究者の方々を対象として、復帰から約3年間の人件費、研究のために必要な費用を支給するというところで実施してきているところでございます。

本事業ですが、29ページにあるように、毎年、これまで支援を受けてきた方々、現在、支援を受けている方々の研究交流会を開催いたしておりまして、秋篠宮皇嗣妃殿下にも御出席いただきまして、交流いただいております。本年度の交流会には、永岡前文部科学大臣も出席していただきました。

その中で、本事業のRPDの採用経験者の方から、これまでの経験談などを語っていただいたり、現在、本事業に採用されて、支援を受けている女性研究者の方々から、現在の研究内容であったり、いろいろと御苦勞されていらっしゃるようなお話なども発表していただいております。

その次のページでございますが、ポストドクターを対象とした雇用・育成に関する一般的なガイドラインを示しておりますが、その中で、「ライフイベントへの配慮等」という項目を置きまして、31ページですが、ちょうどポストドクター期間におきましては、出産・育児等のライフイベントと重なることが多いので、研究活動との両立支援の充実を図るよう、配慮が必要であるということで、例えば、各種の妊娠・出産・育児等へのハラスメント等についての防止や苦情処理、あるいは相談体制を各大学にしっかりと設けていただくように求めておりまして、その下の欄では、それぞれの大学における取組状況ということで、まだまだ取り組んでいけないといけない部分も多くありますが、各大学も鋭意努力している状況でございます。

32ページですが、昨年11月に、高等教育局長通知ということで、特に今、学生に対する性暴力等が大学においても問題化しているところですので、各大学への対処をお願いする通知を発出しておりまして、対処方針を示し、しっかりとした相談体制、行為者に対する厳しい処断などを求めている状況でございます。

こちらが、その通知を踏まえて、各大学におきまして、学内ガイドラインを策定したり、窓口を整備したりという取組が進んでいるということで、その事例でございます。

最後になりますが、「科学技術・学術分野における女性の登用促進」ということでございまして、35ページですが、現在、文部科学省におきましては「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」という事業を実施しております。

「事業の目的・目標」にございますが、研究と出産・育児等のライフイベントの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成等を一体的に推進するような大学に関する取組を支援していこうということでして、支援対象機関は、大学、研究開発法人などとなっております。

その中で、女性リーダーの育成ということでは、支援取組の内容にございますように、教授・准教授等の上位職にまだまだ女性研究者の割合が比較的低く、これら上位職への女性研究者の登用を促進するため、挑戦的・野心的な数値目標を掲げる大学等の優れた取組

に対して、一定の財政支援を行っていかうということとして、事業期間としては約6年間、支援金額としては1件当たり上限7000万円という形で事業を実施しております、現在、新規採択大学が約6件、既存採択大学が36件になっているところです。

36ページですが、本事業におけます現在の各大学の取組や成果でございます。

「成果」に記載させていただいておりますが、本事業を受けて取組を進めていただいております大学等におきましては、研究者に占める女性の割合が全国平均より4.5ポイントほど高くなっている成果が出ており、それから、下が、各大学における今の取組状況ですので、改めてご覧いただければと思います。

37ページですが、本事業におきましては、さらにそういった研究環境実現のためのネットワークの構築も進めておまして、全国ネットワークが本事業を通じて進められていて、約185機関が参画している状況でございます。

最後になりますが、大学の基盤的経費の配分でございます、大学におきます基盤的経費で申し上げますと、私立大学を対象とした私立大学等の経常費補助金、それから、国立大学を対象とした運営費交付金とありますが、その算定の際の配分基準の中で、女性研究者比率、あるいは学長、副学長及び教授に占める女性教員比率などを評価項目として、配分を進めているところです。

私からの説明は以上でございます。

御清聴ありがとうございました。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、内閣府の岡田男女共同参画局長より、資料4の説明をお願いいたします。

○岡田男女共同参画局長 お世話になっております。

岡田でございます。

私どもからは、先ほど文科省さんが言及なさいました女子学生の理工系の進路選択を進めていく上での取組についてお話しさせていただきます。

1枚めくっていただきまして、ここでは、先ほどお話のありました計画での目標について、グラフで示しております。

4ページ目をご覧くださいませでしょうか。女子生徒の進路選択には、親の影響が大きいということでありまして、意識調査によりますと、中学生の頃に、働く上でのイメージや進路選択において影響を受けた人は、女性の場合は母親、男性の場合は父親となっている結果もございます。

また、別の意識調査でございます。次のスライドであります、女性に理系の進路は向いていないと言われていたり、聞いたりした経験は、右のグラフであります、男性より女性のほうが高いという結果もございます。

こうしたことを踏まえまして、次のスライドであります、内閣府では、女子中高生等が理工系分野に興味や関心を持って、将来の御自分をしっかりとイメージして進路選択をしていただけるよう、応援するような取組をしております。右上ですが、ウェブサイトで

の情報提供。左上ですが、経団連や文科省さんと連携した、夏休み期間の理工系分野の体験の機会を提供すること。また、中央であります、大学とか企業、自治体といったいろいろな機関と連携して、理工系のチャレンジの取組を実施していただく団体のネットワークづくりなどしております。

次のスライドでございますが、例えば様々な分野の理工系で活躍する女性からのメッセージを掲載しております、270人のメッセージを頂いております、その中で、半分弱は企業で働いていらっしゃる方でございます。

次のスライドでございますが、経団連や文科省さんと連携いたしまして、先ほど申し上げましたが、夏休み期間を利用して、体験イベントを開催しております。職場見学とかシンポジウム、先輩の女性社員との交流などしておりますが、そういった情報を発信しております、今年は96団体で162のイベントを開催して、6,300人以上の参加をいただいたところであります。

次のスライドであります、若手の理工系人材による講演や実験を内容とする出前授業を人口の少ない自治体で実施させていただいております。

小規模な自治体ですと、体験の機会とかが不足がちになりますので、地域におけるロールモデルの掘り起こしなども併せて目的といたしまして、今年は3地域について取組を実施しております。

教育委員会や学校と連携して、参加者などを募集させていただいております、次のスライドであります、佐賀県基山町では、地元の大学の若手研究者の方に御参加いただきまして、理工系の魅力を感じた生徒さんの割合は、右のグラフであります、8割ということでした。

次のスライドでございますが、理系の進路をイメージしていただくために、現在、最前線で活躍していらっしゃる方、多様なロールモデルから経験談を発表していただいております、これは動画として収録しております、ホームページ上で公開しております。民間企業で働いていらっしゃる方のコメントも入っております。

次のスライドでございますが、ロールモデルとして、最終目標に適しているような、既に数多くの実績を上げられている方々をアンバサダーとして依頼しております、中学校や高校に派遣する事業も実施してございます。

次のスライドであります、教員の方々にも使っていただけるように、調査研究として、男女共同参画の視点からの啓発資料を、次のスライドであります、教員を含む一般の方々向けに啓発動画を作成して、利用いただいております。

以上、簡単ですが説明させていただきました。

○山田会長 ありがとうございます。

それでは、委員の皆様から御意見を伺いたいと思うのですが、時間も迫っております、大臣も御出席なので。

○事務局 山田座長、申し訳ございません。

事務局でございます。

大臣の公務の関係がございまして、このタイミングで申し訳ございませんが、大臣から御挨拶をいただきたいと思っておりますので、お時間をいただいてもよろしいでしょうか。

○山田会長 よろしく願いいたします。

加藤大臣、よろしく願いいたします。

○加藤女性活躍・男女共同参画担当大臣 プログラムの途中、ありがとうございます。

皆様、こんにちは。

私は、女性活躍・男女共同参画担当大臣の加藤鮎子でございます。

山田昌弘座長をはじめ、委員の皆様におかれましては、御多用の中、本調査会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日、途中から参加させていただき、また、途中退出で大変恐縮ではありますが、貴重な御意見をいただいておりますこと、本当に感謝申し上げます。誠にありがとうございます。

本日は、第5次男女共同参画基本計画の中間年フォローアップとしまして、各分野の成果目標に基づいた施策の進捗状況と今後の取組について、関係府省にヒアリングを行っていただいております。

この中間年フォローアップは、令和2年12月に閣議決定された現行の基本計画において、初めて位置付けられた取組であります。計画に掲げた成果目標の達成状況を5年間の計画期間の中間年で確認し、これらの分野に残された課題は何か、さらにどういった手だてを講じる必要があるのかについて、皆様と共に検討することは、大変意義深いことであると考えております。

本日は「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」「生涯を通じた健康支援」「科学技術・学術における男女共同参画の推進」の3つの分野について御議論いただいております。いずれも女性活躍・男女共同参画を推進する上で不可欠な重要分野であると考えております。

今日の御議論は、これらの分野における今後の取組の検討にしっかりと生かしてまいりたいと考えております。

引き続き、委員の皆様のお力添えを心よりお願い申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。

中座することをお許してください。

本日は本当にありがとうございます。

○山田会長 お忙しいところ、お話をありがとうございました。

では、審議を続けたいと思います。

よろしく願いします。

時間も迫っておりますので、申し訳ないのですが、2分程度で御意見を順番にいただければと思います。

石黒委員、お願いできますでしょうか。

○石黒委員 お願いします。

ちょっと早くしゃべります。

私は、最近、全ての企業がIT企業にならないといけないと常に大企業向けにお話ししているのですが、詳しいことはここでは述べませんが、いわゆるアメリカのGAFAMとかテスラなど、IT企業の考え方は、一般企業と異なっているのです。

しかしながら、今後の事業のつくり方として、IT企業のコンセプトが基盤になった事業を進めていく時代が来ているし、もう来ているのです。そこで日本は負けている状態です。

ですから、女性の理工学部への進学を進めていくためには、これ自体は非常に大きな問題なのですが、ここで問題が指摘された理工学部への進学で、全体で日本が17%、OECDが24%。この差がかなり大きいことが問題であると思います。

女性ということだけではなくて、全体の母数としての理工学部への進学が少ないことを是正しなければいけなくて、この進学のモチベーションを高めるためには、一つは、技術者の給与を上げることだと思います。あまりにも海外との格差が広がり過ぎている。

文科省単独ではできないのですが、だからこそ、ライフプランの目的からバックキャストできるように、経産省などとの連携を進めていただきたくて、経産省の委員会でも常に、結局は教育であるということを確認しながら、それ以上は経産省管轄でできない諦め感を持ちながら各委員が発言している状態を変えるために、省庁の連携を進めて、人生のライフプランを総合的にサポートできる体制を取っていただきたいと思います。これが一つです。

2つ目は、博士課程の人たちの問題です。

アメリカでは、Ph. D. の人材の多くがスタートアップで働いています。いわゆるCTOというポジションです。

アメリカは労働の流動性が高く、高学歴の人がこのようにスタートアップで働く傾向があり、また、岸田政権がスタートアップへの支援を骨太方針に入れている今、これも他省とタッグを組んで、理工学系の修士・博士がスタートアップで働く。

また、大企業でも、非常に優位なポジションを増やしてあげることだと思います。

その結果としてのインセンティブが、博士号取得者に還元されるようにしていただきたい。

3つ目、女性の理工学部への進学が一番ネックとなっているのは、私は再三申し上げているのですが、日本の大学が全て学部の受験をすることが前提になっていることだと思います。

それに対して、アメリカの大学は、大学自体を受験するという差異が一番大きいと思っていて、女性の理工学部への進学への支援策は、今説明されましたが、職業のイメージを情緒的なアプローチだけではなく、実際に理工学部への進学を高めるために、工学系であれば、プログラミングがいかに楽しいか、その結果何が作れるかという具体的な学問での成

果と喜びなどを味わわせてあげることだと思えます。

それには、一般総合的な学問を学んでいる高等教育の中でのプログラミング教育だけでは足りない。ですから、大学に入って、より高度なプログラミング教育を経て、工学系を選ぶという選択肢を増やす。

今、大学の構造改革が進んでいて、特に今、国際卓越大学とか10兆円ファンドなどが進んでいると思いますが、そういう中では、大学の自由度が広がっていると思うのです。それであれば、入試制度も一部変えていけるのではないかと思うので、ぜひこの部分を御一考いただきたいと思えます。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、井上委員。

○井上委員 井上です。

ありがとうございます。

先日、私も女子大の授業でアンコンシャスバイアスをやったのですが、知らなかったという学生が62%いました。

一方で、小学校のときに、女子なのに数学が好きなのだねとか、女子のくせに数学をやるのだとか、そう言われた学生がそこそこいらっしゃいました。

小学校というか、本当に小さい時代から男女分け隔てなく、理系に触れるようなことをすることと、周りのそういう思い込み、刷り込みがいかにか子供たちに影響を与えているのかということはずごくよく分かったので、そういう意味でも、数学や理科の実験とかは、小さいうちから成功体験で楽しいのだということを積み重ねて、理系に行けるような仕組みをつくっていかないと、どうしても学校を選ぶときに、文系を選んでしまう女子が多いのは、そういうところもあると思えますので、今回の内閣府、文科省の取組はそれぞれ息の長い取組で、子供の成長はあと10年、20年かかると思えますから、今の若い人たちが社会に出るときに、理系の女子が増えるような息の長い取組、調査研究と評価、検証をしっかりと続けていただければと思えます。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、大崎委員、お願いできますでしょうか。

○大崎委員 ありがとうございます。

大変たくさんの取組をしていただいて、本当に丁寧に御説明いただきまして、いろいろと分かりました。

私の問題意識は、地方の女子学生、地方にどうアウトリーチするかということです。

都市部において、そういった領域で働いている両親がいる御家庭のほうが、こういった問題に対して非常に意識が高いですし、奨励もします。

そうすると、地域間での格差が広がりかねないということで、そこをどのように手当て

していくのが重要だと思います。

文科省では、JSTの女子高生の理系進路選択支援プログラム、内閣府も若手理工系人材による出前授業とか、STEM Girls Ambassadorなどのあらゆるプログラムで地方にアウトリーチされようとしています。

実際にそういった事業を行ったときに、学生からのフィードバックは得ていらっしゃると思うのですが、教員とか保護者の受け止めがどうなのか、どういう教訓を得ていらっしゃるのか。どこにボトルネックがあって、どういう取組をすればアウトリーチがさらに進んでいくという手ごたえを感じていらっしゃるのか、ぜひお伺いしたい。

あと、先ほど石黒委員がおっしゃったことで、日本はシステムエンジニアも本当に少ない中で、女性は19%ということなので、これから増やしていかなくてはいけないということと、これからどのような職業に就くにしても、デジタルのスキルはマストになりますので、そこで遅れがあるとすると、女性の経済的エンパワーメント、経済的権利においてもギャップが広がってしまうので、地方へのアウトリーチは特に重要だと思っております。

その際に、ロールモデルのお話を聞くだけではなくて、プログラミングの体験プログラムみたいなものは、地方でどれほど中高生等に向けておやりになっているのか。

お話を聞くだけではなくて、体験がすごく重要だと思いますので、その辺りは何か手当てされているのかとかあれば、ぜひ教えてください。

ありがとうございます。

○山田会長 ありがとうございます。

続きまして、佐々木委員、お願いできますでしょうか。

○佐々木委員 資料を共有させていただきます。

今年、工学分野の女性教員の新規採択が目標値を超えました。本当に様々な取り組みをありがとうございます。女子学生が少なくても、本気を出せば増えるのだということが証明されたと思います。

さて、お伺いしたいのが、まず、大学における基盤的経費配分に関してです。

大学が本気になるには、予算の配分の額が非常に重要で、令和3年度では「ダイバーシティ環境醸成の状況」に女性教員や外国人教員などの登用がまとめて入っていました。

それが令和4年はさらにほかの項目を含む「会計マネジメント」としてまとめられて、その予算も減額しています。今、どれぐらいの予算が私立と国立で先ほどの女性登用のインセンティブとして配分されているのか、教えていただければと思います。

また、「会計マネジメント」だけに入れるのではなくて「博士号授与」とかのところや「若手研究者比率」など、いろいろなところで女性比率を考慮するように入れていただくのが、予算をさらに確保する必要もないので、非常に効果的だと思います。

また「若手研究者比率」で、今、女性は40歳未満が年齢制限であるので、ここを早く外していただかないと致命的なので、どうぞよろしくお願いします。

また、同様に、いろいろな助成を国から受領するときに、先ほどの大学・高専機能強化

支援事業でも、女子学生の確保について入れていただくことがとても効果的です。今回、そのほかの事業、先ほど10個ぐらいいろいろな事業を文科省様のほうで御説明いただきましたが、その中で、こういう文言が入っているものが何個ぐらいあるのかお教えてください。

うわさでは、スーパーサイエンスハイスクールのところに入ったと聞いたりします。

次に、理系進学についてです。

先ほど大崎委員からもありましたが、地方の女子の理系進学の実績は差があります。その差は、地域の大学が力を入れているか、入れていないかというところに大きく依存しているような気がします。

もちろん、大学が取り組むをしていくのも重要なのですが、小中高の現場である教育委員会の活動を活発にさせていただくことが必要だと思っています。そして、そこはなかなかハードルが高いと聞いています。

今回御紹介したいのは、福井県のモデルとなる取組です。

私の故郷が福井でお手伝いしているのですが、こちらは、県教育委員会が主導しているところが大きな特徴になっています。

予算は、ふるさと納税から出ているそうです。

今年始まったのですが、県立女子高生から50名以上応募があったらしいです。

来年は定員を増やすらしいのですが、今年を取りあえず30名で、東京研修に2泊3日で行き、様々なIT企業を見学したり、Waffleさんに手伝っていただいてホームページ作成を体験したりしています。

また、福井に戻ってきてから、県内で5か月間、県内のIT企業の協力によりデータ分析やAIチャットを作成します。

この際に、福井大学の女子学生もメンターとして参画していただくということで、地元の高校、地元の大学、地元の企業が一通りつながるシステムになっています。

私は、これまでも大学でいろいろと女子中高生向けのイベントを行っていますが、今回、お手伝いしてみても、教育委員会が入ると高校への影響力がまず圧倒的に違っていると感じました。

また、教育委員会の方々は現場の先生方なので、生徒の指導の仕方の経験値が圧倒的に違いました。教育委員会に参画していただくのはとても重要だと思います。

かつ、そのつながりができたのも、福井県のふくい女性財団の方がいろいろとつないでくださったおかげでもあります。

ということで、国立女性教育会館及び地域の男女共同参画センターの理系分野に関する機能強化も非常に重要だと思います。

こちらは、女子中高生夏の学校というNPOなのですが、もともとJSTの支援事業として開始されて、今はNPO法人です。

この夏の学校は、国立女性教育会館と、理系の100ぐらいの学会が参加している男女共同参画学協会連絡会、企業の協力を得て開催しています。このような活動をしっかりと地域

でも根づかせるためには、国立女性教育会館と地域の男女共同参画センターの役割は大きいと思います。前回のこの会議で国立女性教育会館と地域の男女共同参画センターの役割を検討するワーキンググループの名簿を見せていただきましたが、この中に理系の専門家はいないので、ぜひ理系を入れて、理系分野に関することもちゃんと機能強化していただきたいと思います。

最後に、アンコンシャスバイアスです。

内閣府で作成されたこちらの動画は、とてもいい教材でした。ぜひ教育委員会を通して、教員の研修に導入するようなシステムを作っていただければと思います。

以上です。

よろしくをお願いします。

○山田会長 ありがとうございます。

治部委員、短めをお願いいたします。すみません。

○治部委員 ありがとうございます。

今、私は東工大の文系教育分野におりまして、先ほど文科省さんから御紹介いただいたような優秀な取組をしています。

というのも、学士課程の女子比率が13%しかおらず、これは最高裁の判事の女性比率と同じぐらい低い状況です。

入試改革等は、この間、Forbesの「WOMEN AWARD」を学長が頂いたりして、社会的に必要性が認識されておるのですが、正直に言って、大学の入試を触るのは、本当は最後の手段であると思っています。

と申しますのが、そもそも女子の志願者がとても少ないからでありまして、皆さんおっしゃっているように、高校からでは遅すぎるので、初等中等教育からの施策が必要かと思っています。

実際、東工大に来ている女子学生に聞いてみると、中学校の先生に、女の子は数学が苦手だと言われたと。これはバイアスというか、差別だと思うのですが、そういう人が来ています。

それでも、今、理工系に来るような女子はかなりガッツがあって、はね返してくるのですが、普通の人には、そんなことを言われたら、私はやめておこうかなとなってしまうということですので、初等中等教育に関わる先生のジェンダーバイアスをなくす。そういう性別でこれが得意、得意ではないと言うことは差別であることをちゃんと先生に徹底することをやっていただきたいと思っています。

仕事で、アメリカがどのように女子の理工系を増やしたかを調べたのですが、例えばジョージア工科大学は、今、アメリカ全体の大学の工学部の中でも、一番女子比率が高くて、34%ぐらいいるのですが、様々な取組の中で、既に未就学児も含めて、例えば大学から女子の理工系のエンパワーメントをするのをアウトリーチしていますので、先ほど大崎委員もおっしゃっていたとおり、地方が課題であるといったときに、日本は幸い、国立大学が

全ての都道府県にあるという前提ですから、そういったところと、先ほど佐々木委員がおっしゃったように、教育委員会と組んだような形で、ある種初等教育との縦の連携を組むようなところをやっていくことはできるのではないかと思います。

ただ、そのようになったときに、今、大学はとても予算が削られて疲弊しておりますので、お金がなければ何もできない。

私も大学に来て1年ほどですが、皆さんとても一生懸命にやっております、とても実績のある科学者の先生が遠方まで出向いて実験して、アウトリーチしていますので、ぜひお金の措置もくれぐれもお願いしたいと思う次第です。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

最後に、時間がなくなりましたので、私は1点だけで、今の若者はコスパを重視しますので、結局、理系が博士に行くことは、とてもコスパが悪い。投入した時間やお金に比して、例えばアメリカだったら、多分、修士を出れば、大学院を出れば、学部の初任給が倍と聞いておりますし、理系と文系でこんなに差がないのだったら、コスパがいい文系に進もう、かつ、リスクを嫌いますので、リスクのある博士には進学しないといったところがあるのではないかと考えております。

時間のコントロールは申し訳ございません。

では、山下総括官、何か御回答がありましたら、短めでもお願いいたします。

○山下科学技術・学術総括官 山下でございます。

本当に様々重要な御指摘を頂戴いたしまして、それぞれのご意見を励みに今後も一生懸命に取り組んでいきたいと思っております。

その中で、まず、石黒先生をはじめといたしまして、例えばIT、あるいはスタートアップとの連携というご意見をいくつかいただきました。博士人材の進路の確保という観点も含め経産省、それ以外様々の組織と連携をして取り組むべきということですが、まさにおっしゃるとおりでございます。

我々も今、そういったスタートアップ人材、あるいは博士課程の今後のキャリアパスというところで、企業への受入れ、処遇の改善という点で、経産省あるいは経済団体に働きかけを行っていかないといけないと思っておりますし、実際、そういう働きかけ、あるいは連携を取りながら施策を実施しているところですが、引き続き、そういうところはしっかりと進めていければと思っておるところでございます。

それから、その他特に多くの先生方から、理系への進学というところで、大学入試の段階、あるいは高校でも少し遅くて、小中学校段階ぐらいからそういったある種のバイアスみたいなものを無くしていったり、あるいは文理融合的な教育を行っていくべきではないかと、多数御発言いただいたかと思っております。

我々も、全くそういうことだろうということで、先ほども申し上げましたが、義務教育、初等中等教育段階から文理融合的な教育であったり、あるいはプログラミング教育であっ

たり、そういったものを導入しつつ、男の子、女の子に限らず、理数という部分についてもしっかりと学べるような取組を進めていく必要があると考えております。

その上で、先ほども御紹介したのですが、例えばJSTにおきます女子高生の理系進路選択支援プログラムを実施しております、全国で幅広くというわけではないのですが、高校生のみならず、中学生の段階ぐらいから将来の進路選択に当たって、身近なロールモデルとなるような女性の方のお話を聞いて、進路のイメージを固めていただくとか、あるいは保護者とか先生方への講座を設けたりという中で、ある種のアンコンシャスバイアスの解消に努めているところですが、そういった取組を一層進めていく必要があるのかと思っております。

また、地域の格差の話もございしますが、今行っておりますこれらの事業を、厳しい財政状況ではございますが、さらにいろいろと幅広く展開していく必要があると思っております、その場合には、地域もしっかりとカバーして実施していきたいと思っておりますし、それ以外にも、様々な情報発信をしていくとか、いろいろな講演会や会議とかの中でそういうお話をさせていただくとか、地道な取組もしっかりやっていきたいと思っております。

OECDにおけます学習到達度調査、これはたしか15～16歳の子供たちを対象として各国の学力を調査しておりますが、その中で、科学的リテラシー、数学的リテラシーは、日本は、男性も女性もこのぐらいの世代までは、いずれも世界最高水準でございますので、男の子も女の子も、リテラシーはこの世代までは非常に高いわけです。

その先、中学から高校へ進学し、高校の中でさらに進路選択をしていって大学入試、それから大学に入った後と、いろいろな環境の中で理工系へ進学する女性の数が少なくなっているところですが、潜在的には非常に高い能力を持っていて、それをうまく発揮して、今、足りないと言われているそういう分野にも積極的に進出し、さらに大学を出た後、社会でも幅広くいろいろな分野で活躍できるような社会づくりを、関係省庁とも協力しながら取り組んでいきたいと思っております。

雑駁回答で恐縮でございますが、以上でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

申し訳ございません。

時間が相当押しておりますので、これで意見交換を終了したいと思います。

関係府省におかれましては、本日の議論も参考にしながら、今後の取組について検討を深めていただければと思います。

次回も、引き続き、関係省庁からのヒアリングを行いますので、事務局において調整をお願いいたします。

これで本日の会議は以上となります。

お疲れ様でした。