

男女共同参画会議  
基本問題・影響調査専門調査会  
第3回議事録

内閣府男女共同参画局

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会（第3回）  
議事次第

日時：平成24年2月3日（金）15：00～16：48  
場所：中央合同庁舎第4号館1208特別会議室

- 1 開 会
- 2 最終報告の取りまとめに向けた検討
- 3 閉 会

○山田会長 定刻となりましたので、ただいまから第3回基本問題・影響調査専門調査会を開催いたします。

本専門調査会の委員は23名ですが、本日は藻谷委員、急遽原田委員、木下委員も御欠席のため、本日の出席者は20名となっております。

本日は、これまで「女性と経済ワーキング・グループ」「ポジティブアクションワーキング・グループ」でそれぞれ議論いただきましたものを、本調査会の報告書としてとりまとめたいと考えています。

本日は、男女共同参画を担当されている中塚副大臣にお越しいただいておりますので、ごあいさつをいただきたいと思っております。

中塚副大臣、よろしく申し上げます。

○中塚副大臣 どうも皆さん、改めましてこんにちは。男女共同参画を担当しております内閣府副大臣の中塚でございます。

本日は、山田会長を始め先生方におかれましては、大変お忙しいところお集まりいただきまして、本当に感謝申し上げます。

一昨年末に第3次男女共同参画基本計画が閣議決定されまして、本調査会では、その計画で決定された内容の中でも特に女性の活躍ということにスポットを当て、ポジティブ・アクション等の推進方策について専門的な御議論をお願いしてまいりました。

やはり女性が社会に参画するあるいは参画できる社会をつくることによって、日本社会の多様性を増していかななくてはならないと思っておりますし、経済的な方向も本日、まとめていただいた報告書の中にございます。

私も昨年の9月に APEC の女性と経済サミットに出席いたしまして、クリントン国務長官は、女性の社会への参加障壁を取り除くことによって、世界経済はまだまだ成長できるという基調講演をされておられました。

これまで、調査会で御議論をいただいたテーマは、そういう意味で私どもが掲げております日本再生ということとも方向性を一にするとお思います。皆さん方に御議論をいただきました結果については私ども全力を挙げて実現していきたいと考えておりますので、どうぞ本日も熱心な御議論を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

ありがとうございます。

○山田会長 中塚副大臣、ありがとうございました。

中塚副大臣は、公務の関係でここで御退席されます。どうもありがとうございました。

それでは、早速議事に入ります。報告書の概要については、女性と経済ワーキング・グループは私から、ポジティブ・アクションワーキング・グループは今野座長に説明をお願いいたしますが、報告書の構成について、事務局から説明をお願いいたします。

○小林推進課長 推進課長の小林でございます。本日はよろしくお願いいたします。

それでは、資料1をごらんいただきたいと思っております。本調査会の報告書につきましては、2部構成としております。まず、「女性と経済ワーキング・グループ」では、女性が活躍す

るための推進方策について御検討をいただいたわけですが、同ワーキング・グループの報告部分を第1部としているところでございます。

女性が活躍するための推進方策の大きな一つがポジティブ・アクションでございます。このポジティブ・アクションにつきましては、「ポジティブ・アクションワーキング・グループ」で御検討いただきまして、その報告部分を第2部としているところでございます。

更に、本調査会の報告書の趣旨等につきましては、目次のところをめぐっていただき、「はじめに」という部分と資料2の次の「おわりに」という部分で記載させていただき、最終ページに本調査会の開催状況と委員名簿を添付しております。

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。

それでは、まず第1部の「女性と経済ワーキング・グループ」の報告書の内容につきまして、資料1の概要版に基づきまして私から報告させていただきます。報告書は大部なものであり、本当にたくさんのデータ等を収集しました。

「第1部 女性が活躍できる経済社会の構築に向けて」の部分については、私が座長、勝間委員に座長代理をお願いして、女性と経済ワーキング・グループで9回にわたり非常に活発な議論を経てとりまとめたものでございます。

昨年、閣議決定された「第3次男女共同参画基本計画」において、女性の活躍における経済社会の活性化は改めて強調している視点です。労働供給の量的拡大に加えて、いわゆる持続的な価値の創造、つまりプラスアルファ部分です。こういう質的な観点からも不可欠であると位置づけられております。

このワーキング・グループでは、まず資料1の左上、女性の活躍促進の意義の部分として、個々人の希望の実現のためにも、社会経済の活性化のためにも、更には貧困に陥るリスクを低減するためにも重要であるという基本認識に立ち、女性が活躍できる社会への移行に当たっての課題をできる限り克服するとの観点から検討を重ねてまいりました。

私も何度も言っていますが、個人にとっても、女性の能力の活用にとっても、家族が形成しやすいという点にとっても、企業・日本経済の活性化にとっても、社会保障・福祉という観点にとっても、女性の活躍を推進することが非常に意義深いという点から検討をしてまいりました。

まず現状認識としまして、左下の箱の緑色の線がありますけれども、日本の女性の働き方には30代を底とするいわゆるM字型カーブが存在します。就業希望の女性は342万人に達しております。労働力人口の5%に相当し、その人たちが就業することで所得税が生まれ、需要も高まるものと期待されていますし、更に質的観点から申しまして女性の雇用は非正規雇用がまだまだ多いという点からも、逆に言えば伸びる余地がある部分だと位置づけています。

こうした認識や状況を前提に、昨年7月に中間報告をとりまとめた際には、女性の活躍を促進するための3つの重点課題として、右上の四角、その中の3点、「1. 新たな分野や

働き方における女性の活躍」「2. 制度・慣行の見直し、意識の改革」「3. 多様な選択を可能にする教育・キャリア教育」を挙げました。これらの点を見直すことにより、高度経済成長期に形成された男性片働きを前提とする従来型労働モデルというものの変革を図って、女性を始め多様な人材の能力が十全に発揮できる社会の構築を目指して、秋以降更に検討を重ねてまいりました。

また、「1. 新たな分野や働き方における女性の活躍」について議論する中で、当ワーキング・グループにおいてもポジティブ・アクションの更なる推進の重要性が強調されましたが、その部分に関しては第2部のポジティブ・アクションの報告に譲りたいと思っております。

「1. 新たな分野や働き方における女性の活躍」ですが、第1の課題である新たな分野や働き方における女性の活躍について、下の2つのグラフをごらんください。赤字は年齢別の自営業者の比率を示しています。M字カーブがないことからわかるように、いわゆる雇用されないという働き方は女性にとって働き方の選択肢を広げるものの1つでございます。仕事を一旦やめても、また戻ることができる複線型キャリアを構築する意味からも、従来日本では余り活発でなかった起業を支援していくことが重要であると考えました。

また、右側のグラフをごらんください。どんな分野で男女の雇用が伸びているかを明らかにしたものですけれども、一番左側の全産業で明らかなおり、近年雇用は女性のみにおいて伸びています。特に一番右の医療・福祉といった今後成長が期待される分野を女性が牽引してくることが期待されています。

こうした認識の下、2ページ目では新たな分野や働き方における女性の活躍についてまとめております。左中段の表は、全体の8.1%にすぎない新設事業所が全雇用の4割近くを創出し、起業が成長の牽引役として重要であることを示しております。また、女性が起業すると雇われる者も大部分は女性ということが今回明らかになり、女性の起業を支援していくことは、女性の雇用全体を増やすことにも効果的だと考えました。

一方、右下のグラフでわかるように、起業で問題になるのはノウハウ不足などですので、そういう点について改善していくことが必要であると考えました。また、右上に書かれている取組むべき課題としては、女性の起業に対する使いやすい資金の提供、ノウハウ面でのサポート支援、2つ目の★にあるように、農水省が来年度予算から取り入れた事業予算による女性の優先枠の設定等、農山漁村の活性化に向けた6次産業化の取組みにおいても女性の活躍が大いに期待されており、補助事業の実施に女性起業家優先枠を設けるといったものもあります。

こうした動きというものが、女性の事業を行う上で大きな助けになると考えられ、今後、さまざまな施策を推進する際に女性の活躍促進のための配慮が行われることが望ましいことを記載しております。

「2. 制度・慣行の見直し、意識の改革」の部分でございます。現状分析、課題としましては、いわゆる従来型労働モデル、新卒一括採用、年功序列で長時間労働といった片働

き専業主婦を前提として構築されてきた税制及び社会保険制度が、女性の生き方や働き方に中立的でないことは以前から指摘されています。下の2つの表にあるように、税制上の配偶者控除や年金の第3号被保険者制度というものは、夫の収入の高い層で適用性が高い、つまりこれはいわゆる逆進性がむしろ強いのではないかという別の課題が示されました。改めて、これらの制度の見直しを提言いたしました。

また、左の中のグラフは、相対的貧困率のグラフでございます。2007年調査と2010年調査を比べてみますと、高齢者世帯においては貧困率は下がっている一方、真ん中の勤労者世帯や右側の子ども世帯で貧困率が上昇しており、世代間における所得再分配の見直しが必要になっていると考えられますし、年功賃金が頭打ちになる中で、従来型労働モデルは家族の生活を保障する機能を弱めているという点も指摘されました。いわゆる子ども・子育て支援の強化というものは、未来への投資として取り組むべき課題の一番上にあるものとして強調したところでございます。

また、子ども・子育て支援の強化は、女性の育児期の就業を社会全体で支えることにつながっております。右の中にあるグラフは、妻の働き方類型における消費や直接税額などを比べていますが、女性就業継続の支援というものは、世帯所得の向上による消費拡大や税収や社会保険料収入等の増加、女性の貧困を低減させるという観点からも重要であるということを示しております。

4ページ、「3. 多様な選択を可能にする教育・キャリア教育」の結果でございます。国民1人ひとりが力を発揮するに当たって、活躍の土台をつくるのは教育訓練です。しかしながら、中間報告にも掲載しましたが、左の真ん中のグラフに示すように、韓国もそうなんですけれども、日本というものは女性の高等教育在学率は先進国の中で最低レベルにあるということがわかっております。あと、男女のギャップにおいても韓国は男女ギャップが日本のように大きいですが、日本においても男女ギャップはまだまだ改善の余地があります。

これは今回新たに行った男女別、学歴別の貧困率、左下をごらんください。中卒女性の相対的貧困率が高く、右の真ん中の部分には男女別、学歴別の正規雇用比率が出ていますけれども、右中段の一番右のグラフですが、女性において特に学歴における正規雇用率が低いということが見てとれるということがわかつておきます。

つまり、女性にこそ教育が必要であり、この事実を早い段階で知らせていくことが必要だと考えることから、右上の取り組むべき課題においては、教育が生涯及ぼす影響等についての情報提供やロールモデル等が必要だと強調して本文では記載しております。

また、職業領域での活躍を進め意欲を高めるための教育訓練、環境整備も重要であって、仕事の中で期待されることや頼られる経験、ロールモデルの存在が重要だと結論づけました。ロールモデル発掘、提示や仕事によって仕事の意欲が高められることが必要であると考えております。

その中身に関しては、基礎的なデータも含めまして報告書の中に掲載していますし、特

に社会的企業や起業等で活躍する女性に関しましては、特にヒアリング調査を行いましてその結果を報告書の中に掲載しておりますので、お読みいただければ幸いです。

まとめとしまして、以上のことを私自身の言葉で表現すると、この報告書の中で最も伝えたかったことは、従来型労働モデル、つまり新卒で一括採用されて、ずっと正社員で同じ企業で働いて長時間働くみたいな労働モデルと、それを前提に整備された社会制度、その制度から受けつつ形成されてきた私たちの意識等を男女共同参画の視点からもう一回見直して、全体的な変革が必要だということを私なりの読み方でそういう点を強調したいと思っております。

今も言いましたけれども、労働慣行はこれまでは男性が正社員終身雇用、ずっと同じところで長時間労働という単線モデルしかなかった。だからそれに女性が入れなかった場合は、はじき飛ばされてしまうということが起こっていたわけですが、そういう単線モデルではなくて、起業なり復職なりを含めた多様な働き方のモデルが併存する。今までのものが悪かったというわけではなくて、さまざまな働き方のモデルが併存する社会を目指すことが望ましいと考えております。

また、家族の中でも男は仕事で女は家庭という片働きモデルではもう家族自体の形成が難しくなっているという点もあります。その点についても、いわゆる多様なモデル、どういうモデルをとったとしても人並みの生活が送れるようなモデルが必要だと思っております。それらを支える社会制度につきましても、働き方や家族の在り方が非常に多様化している。それに対して対応したものにしていくこと、つまり男性が正社員でみんな結婚できるというモデルから、さまざまな働き方や家族形態に中立的なシステムへと変革していかなければならないと考えております。

第1部の「女性と経済ワーキング・グループ」に関する報告は以上でございます。

続きまして、今野座長の方から「ポジティブ・アクションワーキング・グループ」の報告書につきまして、説明をお願いしたいと思います。

○今野委員 それでは、今、見ていただいている資料1の5ページ目から始まりますので、見てください。

我々のグループはポジティブ・アクションに関する施策について、具体的に考えろということですので、比較的テクニカルな議論が多いかなと思います。最初に経緯でございます。そこをさっと見ていただいて、下から3番目に平成23年7月中間報告のとりまとめという欄を見ていただきたいんですが、以前ここで中間報告の内容については詳しくお話をさせていただきました。その下の行にある最終報告に向けた検討事項①、②について、更に追加いたしました。それ以外については中間報告でお話した内容とほとんど変わりませんので、今日は主にここの最終報告に向けた検討事項、つまり中間報告以降、我々がいただいた宿題を中心に話をさせていただければと思います。

具体的には、見ていただくとわかりますように政治分野におけるクオータ制等の検討に資する具体的事例等の提示ということと、もう一つは公共契約を通じた雇用分野の女性参

画拡大の更なる推進方策の検討、この2点が主な宿題であったとっております。

報告書全体の構成は、その次に2とありますが、男女共同参画基本計画における数値目標はこうなっていますよということです。これは前と一緒にです。そういう目標は持っていますが、大きな3で国際的に見ると参画状況は日本は非常にパフォーマンスが悪いですねというものが図で出ております。ここも前回と変わりません。我々はいつも政治分野、行政分野、雇用分野、科学技術・学術分野と分けながら議論しています。ですから、それぞれに対応した図が載っていると考えてください。

7ページ目、大きな4ですが、そういう状況を踏まえるとポジティブ・アクションは必要ですねということで必要性をここで整理しております。

(1) 緊急度とありますが、これだけ先進国の中で遅れているのだから急いでちゃんとやらなくてはいけないではないかということで緊急度が高いということです。

(2) は、それを進めるに当たって、形式的な平等だけでなく実質的な平等が確保できるようにしなくてはいけなくて、そのためにポジティブ・アクションが必要ですねということが書いてあります。

この(1)(2)というものは、言ってみればポジティブ・アクションが必要ですねという理由を書いているのですが、(3)は、そういうことでポジティブ・アクションをしたらこないいいことがありますよというものが多様性の確保です。

政治、行政、民間企業、研究機関の何でもいいのですが、例えば民間企業とか研究機関について例示すると、(3)の1行目の一番後ろから始まりますが、民間企業の経営活動や研究機関の研究活動においても、ポジティブ・アクションをすれば多様な人材の発想や能力が活用できて、組織運営の活性化や競争力の強化につながっていいことがあるではないですか、したがって、必要性がそういう面からもあるんですよという形で書いてあります。これも前回と一緒にです。

ではポジティブ・アクションをどうするのかということで、5でポジティブ・アクションの具体的な政策を考える上での整理を、(1)は基本的な概念、(2)はポジティブ・アクションといっても多様な手法がありますので、どういう手法があるのかということ整理して、(3)はポジティブ・アクションというと、いわゆる能力主義と矛盾するという議論がございますので、その点を少し整理するという、(4)はポジティブ・アクションの必要性というものを広く訴える必要があるのだということを書いてあります。

8ページ目、そうやって整理すると、あとは具体的な政策をどうするのかということになりますので、それが6の各分野における推進方策で、先ほど言いましたようにそれぞれの分野について細かくいろいろ書いてございます。

これについては、報告書に詳しく書いてありますし、先ほど言いましたように中間報告の段階でもお話ししましたので、特に先ほど言った宿題の点を中心にお話させていただきます。

宿題の1点目は、政治分野です。政治分野で2番目のポツのところにポジティブ・アク

ションの検討に資する具体的な事例の提示とあります。これは実際に世界各国でポジティブ・アクションの施策がとられておりますので、それをここで整理した上で、その上のポツの女性の政治参画に関する社会的気運の醸成及び政党への働きかけというものも宿題ですので、そういう具体的な事例を整理した上で、今、言った上の働きかけの2番目のポツ、本ワーキング・グループで整理した諸外国の事例を提示しつつ、政党に対し女性候補者の増加とポジティブ・アクションの導入の検討を更に働きかけることが必要である。その際に、各党各会派における選挙制度の検討において、政治分野における女性の参画の拡大も論点の1つとして考慮する必要があるということを書き加えております。

これに関連して、これで政府に政党等に働きかけてほしいということなのですが、その際にお手元の資料3「政治分野における女性の参画拡大に向けて（案）」ですが、これはこの報告書に書いてあることをわかりやすく整理したわけですが、こういう資料3を使って政党等に働きかけてくださいと、そのときにこの資料もよくできていますので使ってくださいという意味で資料3を用意しました。これが1点目の宿題です。

2点目の宿題は、今、見ていただいている8ページ目の「3雇用分野」の公共契約を通じた推進方策です。つまり、公共契約をするときに、契約の受け手の民間企業がポジティブ・アクションあるいは男女共同参画に取り組むとプラスに評価するかどうか、つまりげたを履かせるかどうかということについてどう考えるかというものが、ここの公共契約を通じた推進方策です。

ここに簡単に書いてありますけれども、私も最初、整理するのが大変だったのですが、この分野に初めての方も多いため、この文章を読んだだけではわかりにくいので、公共契約の仕方のフレームワークについて私の方から簡単に話をさせていただくとこの文章がわかりやすくなると思います。ここにはありませんけれども、本当は資料を用意すればよかったのですが、直前に思いついたものですから口頭でお話します。

趣旨は、先ほど言いましたようにポジティブ・アクションとか男女共同参画に取り組んでいる企業について、公共契約を行うときに何らかのアドバンテージを与えるかどうかということなんですが、その仕掛けをどうつくるかということになるんです。公共契約にはいろんなタイプがあって、1つは契約ステージがあります。具体的にいうと、公共契約にアプライするときに資格審査があるのです。その段階が1つと、資格審査が通ると実際に入札して落札する段階があります。ですから、ポジティブ・アクションの要素を公共契約の中に入れようとする、資格審査の段階でどう入れるのか、落札の段階の評価基準でどう入れるのか、こういうことになります。

更に面倒なことは、公共契約といっても大きく言うといわゆる公共事業とそれ以外の物品購入等の事業によって仕掛けが違ふのです。したがって、契約対象によってまた違ふ。更に複雑にしているのは、発注者が国か地方公共団体かによってルールが違ふ。そうすると今、言いましたように契約のステージの違ひ、契約対象の事業の違ひ、発注者の違ひで、今、言っただけで2掛ける2掛ける2で8通りあるのです。

この8通りのそれぞれについて、少しずつルールが違うのです。そういうことを念頭に入れながら我々としてはこの推進方策を考えなくてはいけないのですが、そのときに重要なもう一点は、先ほど言った参加資格を審査するという段階で客観的な指標ですべてやっている、例えば会社の規模とかあるいはこれまでの受注の経験とか、そういう客観的指標でやられていれば、つまり経営的な指標で決めてしまえば、ポジティブ・アクションをやっているかやっていないかが評価基準が入る余地がないんです。

そうすると、この参加資格審査ではその客観的評価と発注者がある一定の裁量を持った主観的評価と両方あるのですが、主観的な評価の中に入るかもしれないということになります。ですから、今から私が資料1を読み上げますが、そのときに今、言ったことを頭に置いておいていただくと理解しやすいです。もう一度言いますと、参加資格審査では主観的な評価の部分に入るかもしれない。これが1点です。

もう一点、落札の評価基準では、原則は最低価格方式をとっていますので、最低価格でいくのだといったらポジティブ・アクションの要素なんて入りようがないです。そうではなくてもう一つの方式として、価格と価格以外の要素を総合的に判断して落札を決めなさいという総合評価落札方式があります。この総合評価落札方式であれば価格以外の要素が入るので、ポジティブ・アクションの要素が入るかもしれない。ですから、これから言う文章は今、言ったように参加資格では主観的な評価、落札決定では総合評価落札方式の中でしか選択肢がないということのを頭に置いておいていただきたい。

もう一つ面倒くさいのは、地方自治体は比較的自分たちの裁量で自由にできますけれども、国は全省庁横断の一本のルールでやっているの、なかなか自由度が小さいということのを頭に置いておいてください。

長くなりましたが、そういうことを頭に置いておいていただいて、資料1の8ページ目を読ませていただきます。雇用分野の公共契約を通じた推進方策です。

内閣府から地方公共団体に対し、①競争参加資格設定において社会性等を評価する審査項目を設定する場合、これは先ほど言った主観的評価の中に入るわけです。②調査、広報、研究開発事業において総合評価落札方式を適用する場合で男女共同参画等に関連する事業を実施する際は、男女共同参画等に関する項目設定の検討を依頼したい。こういうケースについては、男女共同参画を一生懸命やっているぞということについてげたを履かせてくれということです。

内閣府において、地方公共団体における上記取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信する。つまり、ベストプラクティスを見つけて、皆さんで共有しましょう。この上2つが対地方公共団体向けです。

最後の点が対国です。現在、国において総合評価落札方式が適用されている調査、広報、研究開発事業のうち、こう書いたということは、対象がこれだけであるということなんです。男女共同参画等に関連する事業を実施する際は、内閣府から各府省に対して男女共同参画等に関する評価項目の設定を依頼するとともに、その取組状況を調査しなさいという

ことにしてあります。

ということで、ゆがんだ説明になりましたけれども、先ほど言いましたように宿題の部分を中心に説明させていただきました。

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。

両ワーキング・グループの報告書の内容は、それぞれワーキング・グループで9回にわたり熱心に議論を積み重ねていただいた結果がここに集約されているものと考えております。

これからは、自由に意見交換の時間にしたいと思いますので、どなたからでも結構ですので、よろしく御意見をお願いいたします。

石川委員、どうぞ。

○石川委員 ちょっと質問ですが、5ページの科学技術・学術分野で日本学術会議の会員に占める女性の割合とその下が、目標のパーセンテージの方が低いのですが、これは何か意味があるのでしょうか。

○山田座長 今野座長、お願いします。

○今野委員 これは第3次男女共同参画基本計画における数値目標なので、我々がどうこうしたというわけではないのですが、これは目標の方が低いのですか。これはミスではないですか。

事務局、どうぞ。

○小林推進課長 これはミスではございませんで、基本計画策定時の水準が20.5%ということになってございますので、それを踏まえて平成27年に22%ということで目標値を設定しています。

○山田会長 少なくとも、計画を立てた時点は目標よりも低かったのだけれども、23年度にはもう目標をとりあえずクリアーしているということでもよろしいでしょうか。

○小林推進課長 はい。

○山田会長 ありがとうございます。

石川委員、よろしいでしょうか。

○石川委員、8ページの4の右下の3ポツ、「日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策についての検討を要請」という文言はどう解釈すればいいのでしょうか。このままでも構わないということですか。ちょっと気になったものですから。

○山田会長 今野委員、よろしいですか。

○今野委員 別に目標を超えたとしても、増えれば増えた方がいいということだと思っております。

○山田会長 局長、どうぞ。

○岡島局長 先ほどのことも含めまして、もう少しお話いたします。

日本学術会議の会員の占める女性の割合、平成 22 年の 12 月に基本計画を策定した段階のデータは 20.5% でした。その段階で平成 27 年を目標として 22% という目標を設定いたしましたが、昨年改選がございまして、この目標値を上回るここに上がっている数値が達成されたということが状況でございます。

それから、ここに書いていただいています「日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策についての検討を要請」ということにつきましては、実は昨年段階で要請しております。これは日本学術会議の中における女性の割合を高めるということだけではなくて、いろんな学会も含めて学術分野、科学技術分野全体で女性の比率を高めるためにどういうことをしたらいいのかという御検討をお願いしますということでございますので、日本学術会議の会員に占める割合だけではなく、もっと広い範囲ということで御検討をお願いしているものでございます。

○山田会長 ありがとうございます。

辻村委員、どうぞ。

○辻村委員 ただいま質疑を伺っておりまして、現状というところに第 3 次基本計画を立てたときの平成 20 年度の数値というものをどこか表に入れないと、今のような疑問が出るのは当然だと思いますので、連携会員も当時は 12.5% でしたので 14% という目標を掲げたということで、その方がよろしいのではないのでしょうか。

もし訂正ができるのであれば、もう一行。

○岡島局長 そうですね。計画をつくったときの現状と計画の目標値と最新のデータという形で工夫させていただきます。

○辻村委員 小林さん、何かありますか。

○小林委員 この目標値が設定されたことは非常によかったと思います。この目標値がありましたために、これは順守しなければいけないということで頑張った。そうしたら、27 年までに 22% を達成しなければいけないところを、23 年で早くも 23.3% を達成したということです。

では、このまま放っておけば大丈夫かということ実はそうではなくて、日本学術会議の連携会員の選考は参議院選挙と同じで、3 年ごとに半数改選になります。26 年に改選が来るグループは、実は女性の割合がそちらの方が高い。逆にいうと、次の 3 年後はよほど頑張らないとこれをキープできないということになります。そういう意味ではポジティブ・アクションを設定した効果が早くも現れているが、なお頑張らなければいけないという現状です。

○山田会長 ありがとうございます。

岡山委員、どうぞ。

○岡山委員 女性が活躍できる経済社会の構築の中の重要な項目で、女性の起業ということが出ているのですが、第 2 部のところ、今、御説明していただきました公共契約との関係なんですけれども、その社会的評価以外のところで、起業するというときの起業という

ものはすごくサイズが小さいと思うんですけども、そのことを第1部で大切だといった起業をするということと、第2部で評価をするということの間にすごく大きな開きがあるように思うんですが、その関連について何か今後できるようなことがあればいいなと思います。

○山田会長 関連で、勝間委員、どうぞ。

○勝間委員 ちょっと質問の意味がよくわからなくて。別に女性の起業が常に小規模とは限りませんし、あるいは公共入札に将来的に落札できる規模の企業というものも十分ありますし、実際に私の友人の企業は女性が起業して随分公的な仕事を請け負っています。ですので、なぜそれがつながらないかが私は逆によくわからなかったのです。

○岡山委員 私はデータがわからないのですけれども、起業したときのサイズがデータのもしあれば教えていただきたいんです。

○山田会長 そのデータというものはありますか。

○勝間委員 要は、余り関係ないのではないかと私は思います。一言で言うと、サイズと入札の関係として捕捉は必要ないのではないかと。

○山田会長 そうですね。起業は起業として活性化させて、多分その中で、公共契約の中でこういう措置を取り入れるところが出てくればよしということだと思いますので、一応別のこととさせていただきたいと思うのです。特に起業を推進するために公共契約をするというわけでもないと思いますので、これは両方とも別のこととして推進するというところで私はよろしいのではないかとと思うんですけども、いかがでしょうか。

特にここに女性の起業している人を優遇するというのも、法的観点からいくと無理な部分もあると思いますので、この点は別のこととして考えた方がよろしいのかと思います。いかがでしょうか。

どうでしょう、起業の規模についてのデータとかはありますか。

○今野委員 私の考えを言いますので間違えたら追加してほしいのですけれども、今、おっしゃられたのは起業ではないですね。起業した後の会社ということですね。

○岡山委員 そうです。

○今野委員 起業についてではないですね。ということは、もう少し言うと女性が経営者の会社のことですか。明確にしなくてはいけないので。

○岡山委員 そうですね。

○今野委員 それもできたばかり、そんな感じですか。

○岡山委員 データを取るときに、何を取るかということですね。

○今野委員 いや、公共契約との関係で。つまりどういう人を想定すればいいかを考えないと、どうしたらいいかは議論できないので。

起業すること自身は外しますね。そうすると、起業した後に会社になりましたというときに、経営者が女性です。そういう会社について何かプロモーションするよなということなんですけれども、それはやはりよく考えても起業の問題なんだね。

○山田会長 そうですね。また別の問題になると思います。もし男女共同参画等に関する項目というもののの中にいわゆる女性が多いということを加えるかどうかということだと思うので。

○勝間委員 これは研究成果ははっきり出ていまして、女性が多いだけではだめなんです。男女共同参画においては、女性が経営陣に参加しているということが業績に非常に大きく響くということがわかっておりますので、そのような項目があれば必ずしも代表取締役ではなくてもよろしいのではないのでしょうか。

ただ、今回の報告書の議論とはまた別建てだと思います。

○山田会長 ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

勝間委員、どうぞ。

○勝間委員 是非ポジティブ・アクションワーキング・グループの皆様に見ていただきたいのが、資料2の80ページの労働時間の分布の国際比較という図があります。これがポジティブ・アクションで解決できるかどうかわからないですけれども、中時間程度の働き方というものをもっと日本でも推進しないと男女共同参画が進まないのではないかという議論が行われました。

結局、長時間労働になってしまうのでだれも女性の方が子育てや家事をしながら参画できる状態ではないし、男性も非常にくたびれてしまっているのではという議論がなされたことを補足したいと思います。

ですので、今回、労働時間に関する規制とか議論というものは何かありましたでしょうか。

○山田会長 今野委員、よろしくお願いします。

○今野委員 男女共同参画の状況を進めようとしたときに、実はいろんなステージがあって、報告書にもありますけれども、例えば企業でいうと採用の段階をどうするかとか配置の段階どうするかとか、昇進はどうするかとか教育はどうするか。そういうステージごとに政策は考えられるわけですが、それ全体をサポートするインフラとして、環境整備という言葉を使っていたと思うんですが、環境整備もきちっとしないと、例えば配置について、つまりどういう仕事をするかということについて、男女に関わらず労働時間がすごく長かったら女性がある仕事には就けないではないかという状況が起こるので、そうすると先ほど言った基盤整備の中で労働時間というものももう少しちゃんとしなくてははいけませんねという議論はしておりますので、今、おっしゃられたものはここに入っていると思います。

○勝間委員 それは具体的に報告書の何ページを見るといいですか。

○山田会長 155ページだそうです。

○勝間委員 その環境整備の話なのですね。本文の中にはないのでしょうか。その辺を知りたかったのですが、結局ここがワーク・ライフ・バランスも含めて一番影響力が高いので。

私の希望としては、もしなければ本文の中にも是非、労働時間の重要性について触れていただけるとありがたいなということです。将来的な評価基準にもなるでしょうし、ポジティブ・アクションの中で女性を参加させる鍵として労働時間への配慮というものがあるのではないかと。

○山田会長 それは修正意見として。

○今野委員 私としてはどこか入っていると思うのですけれども、入っていなかったらまた考えるということですか。

○山田会長 ちょっと探していただけますか。

確かに 155 ページの環境整備のところでは、時間外労働抑制の仕組み等書いてあると思いますが、本文の部分ではございますか。

○勝間委員 130 ページの下にあるのですけれども、ただ、「指摘もあった」という非常に弱い触れ方なんです。それも能力主義等の中に入ってくるので、その趣旨ではないと思うのです。

○今野委員 ちょっと見ますけれども、全体の構成としては入るとしたら 136 ページ以降の(3)雇用分野で入るはずですよ。

○勝間委員 就業困難、継続困難、非常にできにくい理由の一番の問題は長時間労働ですので、そこを明記していただきたいというのが希望です。

○山田会長 石井委員、どうぞ。

○石井委員 今の勝間委員の御提案に賛成します。というのは、長時間労働というものは女性だけではなくて男性の家庭内参加にも常に影響を与えている要因として、さまざまな研究でもう既に結果が出ておりますので、是非その部分をもう少し強調した形で入れていただければと思います。

○山田会長 ただ、調査会の報告書としては1部と2部に分かれておりますが、一体化したものであって、第1部の方にはその点について一応書き込んでいますので、また第2部でも同じことを書き込むのは。

○中垣調査課長 1部ではそういう議論が出ましたことも踏まえて、17 ページに記載しています。

○山田会長 14 ページや 17 ページ等で長時間労働について抑制すべきだということが一応書き込んであります。

○中垣調査課長 それから 35 ページにもございます。

○山田会長 あと 14、17、35 ページのところ書き込ませていただいていますので、勿論ポジティブ・アクションの方にもそちらが必要だということはわかるのですが、同じことを2度繰り返すこともないではないかなと思います。

勝間委員、どうぞ。

○勝間委員 そうではなくて、ポジティブ・アクションの方で具体的にどういうアクションを推奨するみたいなことがないかということを行っているのです。長時間労働がボトル

ネックになっていたのは1部でさんざん言っていますので、2部の方で具体的にどうい  
ことをポジティブ・アクションとして起こすみたいなのはいいのかということなのです。

勿論、評価項目でもいいですし、何らかの形でそこに触れられないかということな  
のですが、長時間労働を抑制する仕組みがあるあるいはそのポジティブ・アクションが可能  
かどうか。

○山田会長 わかりました。

では、130 ページの下の指摘だけでは弱いというふうに思われるわけですね。

○勝間委員 実際、企業は本当に管理職の女性を増やそうとしてやっているのは、結局長  
時間労働抑制も同時にやっていますので、それをもう少し明記できないかということな  
のです。

○山田会長 碓井委員、どうぞ。関連でしょうか。

○碓井委員 関連で救いの手を出すわけではないですが、先ほど御説明のあった公共契約  
の場合の審査項目の中には、労働条件がどうなっているかというものを当然入れること  
ができますね。ですから、追加可能なら1行か2行で済むことなら、そういうものを織り  
込むことは可能だと思います。

○山田会長 今野委員、この点についていかがでしょうか。

○今野委員 この136 ページから137 ページ、特に137 ページ以降アのところ  
がそうなんですけれども、今、労働時間のことをおっしゃいましたが、もしかし  
たらターゲットにしなければいけない目標というものほかにいろいろあるか  
もしれないのです。そういう個々の目標にかかわらず、大体こういう方式で  
やっていったらいいですよという抽象レベルで書いているのです。具体的には  
どういうことが考えられるかというものを目標として、それは参考資料4の  
先ほど見ていただいたところに入っているのです。

そういうつくりになっているので、労働時間だけ具体的に書くとすると、ほかに  
何かあるのかと、労働時間だけではないかもしれないという書き方にならな  
ければいけないので、せいぜいできるとしたら、先ほど山田さんがおっしゃ  
られたように、第1部の方で労働時間は非常に重要ですよと書いておいて  
いただくか、あるいはこの具体的なポジティブ・アクションの施策ではない、  
少し前段で労働時間は重要ですねというぐらいいい以外に、つくり方とし  
ては入れにくいのです。

言っている意味がわかっただけでしたか。

○勝間委員 おっしゃっていることは非常によくわかるのですが、ただ、参考資料4  
参照とあってほとんどの人が見ないというのを前提にしまして、何らかの  
形でミッシングリンクになってしまっているところをつなげられないかな  
というところが、別に例示でもいいと思うのです。

○今野委員 例示で例えばとか。

○勝間委員 例えばとか、文章の中に1行織り込むといったような。

勿論、おっしゃっていることは非常によくわかります。155 ページの表は  
とてもいい表

だと思うのですが、結局プロセスが①、②、③、④で進まないものの本当のボトルネックに長時間労働があるのです。なるべく女性を採用したくないとか、管理職に本人が就きたがらない、就けたくないとか、あるいは評価、昇進に対して不利になるといったような。1つひとつの仕組みよりも更に大きな影響を与えてしまっているのです。

○今野委員 そうすると後からもし修正するなら考えさせていただきますけれども、参考資料4参照みたいなところを例示で、労働時間としてはこんなことが考えられますという参考資料4の中身として例示を書くぐらいです。

○勝間委員 例えば提案なのですけれども、「長時間労働削減など参考資料4参照」でもいいんですが、そういった形で参考資料4の内容が何なのか、その中に長時間労働が含まれるということが明記されないかということをお願いしています。

○山田会長 文言修正になりますので、鹿嶋委員、どうですか。

○鹿嶋会長代理 その議論はずっとしてきたはずで、129ページのところのポジティブ・アクションはクオータから非常に緩やかなワーク・ライフ・バランスまで入っているということを整理してきたので、それが入っているのではないかな。この129ページのところに書いていなかったかな。仕事と生活の調和ということが入っていますので、この辺りが今の質問に対する1つの答えとして。だから、これをこのポジティブ・アクションの雇用分野に持ってくるかどうかの話でしょう。

○山田会長 そうですね。それほど大きな修正ではないので、労働時間等という形でもし修正できましたらここに入れる方向で、私も必要性については十分理解していますので、入れていきたいと思うのですが、局長、いかがでしょうか。

○岡島局長 また今野座長とも御相談をしまして、検討させていただきます。

○勝間委員 ありがとうございます。

○山田会長 労働時間について、本文中に例示でもいいので書き込むということに関しては、私と鹿嶋会長代理で相談して入れる方向で検討させていただきたいと思いますので、よろしいでしょうか。

○勝間委員 何でそんなにしつこく言ったかということ、平板にいろいろなことを議論しても結局そこが1丁目1番地だということをおわかっていただきたいということだったのです。是非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。

ほかにどなたでも意見ありますか。

碓井委員、どうぞ。

○碓井委員 私、法律学をやっているものですから、法律学者が加わっている間違っていると言われると困るので。

雇用分野のところに公共契約を通じた推進方策が掲げられていて、その際に勝間委員が先ほど御指摘のように、雇用といっても実は経営に参画しているということが重要だということです。法律学でいうと、会社と役員との関係は委任に関する関係だと、そういうこ

とを知らないで書いているのかと言われそうなのですが、そこは事務局なり私たち専門調査会の共通の認識として、雇用という言葉を使っているけれども、それは当然経営に参画している人も含んでいるということで逃げていただきたいということが1つです。

それはそれで皆さん御了解いただけると思いますので、それ以外に私から質問なのですが、資料1の4ページ、一番上の★の2つ目の➤で、「租税や社会保障、勤労の権利と義務等、生活し働く上で必要な知識などを身に付ける学習」と書いてあって、何となくわかるんですが、これは本文でどこにきちんとこのことが書いてあるかということを確認させていただきたいんです。

○山田会長　すぐに見つけられますか。

○中垣調査課長　資料2の19ページをお開きいただきますと、必要な施策という項になっているのですが、(イ)にキャリア教育等の一層の推進というものがありまして、その2つ目でございます。

○山田会長　ありがとうございます。

19ページの真ん中辺にある(イ)の○の2つ目でございます。

○勝間委員　18ページ目に指摘があって、それに回答が19ページ目ですね。

○碓井委員　わかりましたが、何ともよくわからないのは、先ほど来御指摘の税制や3号被保険者のことなど、学べば学ぶほどそれに従ってしまいそうな気もするものですから、これは大丈夫ですね。

○山田会長　済みません。従ってしまうという意味がよくわかりません。

○碓井委員　現行制度に追随してしまうと。その心配はないですね。

○山田会長　その点についてもいろいろ議論がありまして、短期的には得するということがあるかもしれないけれども、それは学習の過程で長期的に考えた場合に男女共同参画の方が望ましいという意味合いを込めております。一時的にはそうですが、長期的な視点での学習というものもここに含まれているとお考えいただければと思います。

よろしいでしょうか。

辻村委員、どうぞ。

○辻村委員　論点は異なりますが、中間報告のときから言いそびれておりまして、秋以降のポジティブ・アクションのワーキング・グループの宿題に入っていなかったものですから、今日になってしまったのですが、行政分野のところ全体として非常に薄いという感じがします。とりわけ国家公務員とか国の責務だけが述べてあるのですが、地方公共団体、地方公務員について中間報告も今回のまとめも全く触れられなかったのではないかと思います。

今回の報告書でまいりますと、135ページから行政分野でございまして、これが1ページしかないのです。136ページで終わっております。中間報告も実は全く文章が同じで変わっておりません。

私が気にしておりますのは、男女共同参画社会基本法も地方公共団体の責務を置いてお

りますし、第3次基本計画も行政分野の中に国のみならず、地方公共団体の都道府県の課長以上でありますとか、そういう数値目標も掲げているのですけれども、今回の報告書から地方公務員のところが落ちていて、地方の責務がなくなっています。

先ほど公共契約のところ、地方公共団体に委任するというか、結局国は自分がやるというのではなくて、地方公共団体にやりなさいと言うのだという形で報告書が出ておりますので、それならばなおさら地方公共団体が本来何をしなくてはいけなくて、何ゆえ国の依頼に応じなければいけないかということもどこかで明確に書いておかなければ、論理的に矛盾になるような感じがいたしました。

具体的に申しますと、136 ページですが、具体的な施策というものが国家公務員の採用・登用と国のあらゆる施策における男女共同参画と国家公務員制度の3つだけです。ですから、一番簡単な修正は136 ページのイのところに、「国及び地方公共団体のあらゆる」と持って行って、地方公共団体の責務であるということを明確にしておく方が、第3次基本計画にも忠実ではないか。

それを前提として、国のみならず地方公共団体も先ほどの公共契約についても取組んでいなければいけないという論理関係になるのではないかと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○山田会長 それは、8 ページの行政分野のところは国しか言っていないということで、地方公共団体の行政もつけ加えた方がということでございますね。

○辻村委員 実際には、行政のところはポジティブ・アクションワーキング・グループで秋以降も議論しなかったのです。

○山田会長 その点に関しては重要だと思いますが、今野委員、いかがいたしましょうか。国と同じように地方も書けるかどうか。

○今野委員 少し考えなくてはいけないのですけれども、今、おっしゃられたのはイに入れたらいいのではないかというお話ですね。

○辻村委員 一番簡単なのは、イのところに地方公共団体も出してくるということです。ただ、第3次基本計画は地方公共団体だけで相当なページを取って、地方における取組みを書き込んでいるのですけれども、今回、そこが落ちているんですね。だから心配しております。今日に至ってしまったので、申し訳ないと思います。

○山田会長 局長、どうぞ。

○岡島局長 辻村委員の御指摘はそのとおりだと思うのですけれども、このポジティブ・アクションの検討自体が本来、第3次基本計画で決めていますものがすべての分野において女性の参画を進めるということなのですが、このポジティブ・アクションワーキング・グループにおきましては、一定の分野、特定の分野を取り出してそこをしっかりと進めるための取組みを検討するということによっております。

確かに、行政分野というくくりですから、国だけではなくて地方も当然議論していただければよかったのかもしれませんが、第3次基本計画におきましてしっかりと国も地

方の取組みも述べているということで、そのうちの国の分野をしっかりと議論し、しっかりと進めるための方策を御議論いただいて書き込むということによって、その波及的効果と言いましょうか、その進め方を見まして地方も同様な進め方が進むのではないかという期待の上でつくっておりますので、もし限定する必要があるとすれば、行政分野というものを国の行政分野ということがわかるようにするか、あるいはそういう国の進め方を踏まえ地方でも進むことを期待するということを書くか、そういう方がむしろいいのかなと思っております。

○辻村委員 私は、今、伺った中では後者の方が簡単なことですので、後者の方がよろしいのではないかと思います。要するに、今後は地方公共団体が果たすべき役割は大きくなると思いますし、先ほど公共契約でも地方がやりなさいという形で話を持っていつているわけですから、本来地方はこういうことということで、135 ページの行政分野の最初の方に国と地方公共団体がということを書き込めば済むことではないかなと思います。

可能でしたら、よろしく願いいたします。

○山田会長 今野委員、どうぞ。

○今野委員 私もそのように思いますので、135 ページというか 136 ページの一番上にある最後の○、「第3次基本計画の具体的施策を含めた以下の取組を進める」、これを自治体も参考にしてよという書き方をここに入れればいいかなと思います。

○辻村委員 明確にしておいた方がいいと思います。

○山田会長 ありがとうございます。

それに関しては、つけ加えた方がいいと私もそう思いますので、特に異論はないと思いますので、そのように直すように後で検討して直しておきたいと思います。

ほかにありますでしょうか。

石井委員、どうぞ。

○石井委員 資料1の8ページ、先ほどの雇用分野に関する具体的な目標の設定の促進等の2番目です。ポジティブ・アクションに取組む企業を表彰等により積極的に評価という部分があるのですが、これは資料2の138ページの上のところにあるものだと思います。この表彰等により積極的に評価するという点に関してですが、例えばこれまでくるみマークとかいろんな形で企業に表彰したりとかしてきたと思うのですが、必ずしもそれがあったからといって、例えばくるみマークをもらった企業では男性がたった1人でも育児休業を取ったとか、効果的に女性の就業機会とか継続就業率をアップするとか、そういうことに余りつながっていないような気がするのですが、これまでとはまた違ったふうにするのでしょうか。

というのは、例えば日本でポジティブ・アクションを推進する上で、私が1つ重要だと思っているのは、何らかのペナルティを課すというか、表彰はポジティブで何らかのペナルティはどちらかというとながティブ・アクションかなと思いますが、そういったフォローアップがないと、いつまで経っても企業はこういったポジティブ・アクションを取り入

れないのかなという懸念を抱くわけです。

ですので、この企業などを表彰するという意味というか、それは意義があるのかということについてちょっと教えていただきたいなと思いました。

○山田会長 私、今日、たまたま東京都のワーク・ライフ・バランス表彰に参加してきたところですが、始まったばかりということもありますが、私の印象としては参加して表彰された企業というものは、今後の取組みを含めまして、勿論事例のレベルでございしますが、意欲が高くやっていると印象的に思いますので、勿論数値的にはっきり表れたというものは検証されておられません、表彰の意義がないということまでは言えないかなと思っておりますし、下支えしていると感じております。

○石井委員 意味がないとは言っていないのですが、例えばくるみんマークというものはもう3年ぐらい経つんでしょうか。それを受賞した企業はその後どれぐらい男性の育児休業取得率とかあるいは女性の継続就業率を伸ばしているのかとか、そういったデータとか事例でも結構なんですけれども、あるのかどうか。

ですから、表彰がいわゆるどれぐらい効果的かというのがわからないとだめかなということ、先ほど申しましたように何らかのペナルティということは、ポジティブ・アクションの中には入らないようなアイテムなのではないでしょうか。

○山田会長 これに関しては、高村分析官、どうぞ。

○高村分析官 事例ということで2点、この報告書の中にございますので御紹介申し上げたいと思います。今、御紹介しております106ページの部分は、「女性と経済ワーキング・グループ」の中で事例を収集しようということで9件の方々が趣旨に賛同していただきまして、年末年始の時期だったのですがインタビューに応じてくださった方々に聞き取った内容でございます。

まず106ページの〈起業後の経営〉の2点目、ここで「これまでの普及活動が高く評価され」ということで、これは天然ガスを燃料にして運送業を営んでいる方の例なんですけれども、そういった活動が高く評価されまして、環境大臣表彰、国土交通大臣表彰など数多く受賞してきました。それが営業利益に直接の効果というところではどうかははっきりは分からないんですけども、会社の信頼を積み重ねることができたとおっしゃっています。

結果的に、このようなPRの効果だと言葉ではおっしゃっていましたが、売上げとしてのプラスにもつながったとか、厳しい運送業界においてずっと売上げが伸びていると御本人は評価してらっしゃるということが1点ございます。

112ページ、ここはテレワークマネジメントをおやりになっていらっしゃる会社の方の例なんですけれども、3ポツの1つ目の括弧の中、2つ目のポツに表彰制度などを通じて、女性が活躍している姿がもっと目についた方がよいという御意見を伺ってまいりました。表彰がすぐに営業利益につながることは見えないが、長期的にはそういったことがパブリシティといった効果があるということをおっしゃってございました。

2点、御紹介でございます。

○山田会長 ありがとうございます。

鹿嶋会長代理、どうぞ。

○鹿嶋会長代理 先ほどの石井委員の質問の答えになるかどうかわかりませんが、私が今、日本生産性本部と一緒に取り組んでいるものの一つが、メンター制度を導入している企業の表彰です。実は昨日、その審査会をやりました。これは大学、企業からの応募が何件かあるわけですが、古いところでは2005年ぐらいからメンター制度を導入しているのですが、1つの評価基準としてメンター制度を導入して果たして効果があったかどうかという議論が論点の1つだったのですが、必ずしもあるとは言えないのです。

もっともメンター制度は、大体2010年頃からスタートした企業、大学が多いので、成果がまだ出ていないのは無理はないです。

我々としては、そういう取組をやり続けるということへの評価と言いますか、そこにポイントを置いたわけです。今、ペナルティうんぬんという議論も出ましたけれども、ポジティブ・アクションのペナルティにまで言及するのは、この専門調査会では荷が大き過ぎると思う。ペナルティまで議論することは無理だというのが私の考えです。

○山田会長 ありがとうございます。

渥美委員、どうぞ。

○渥美委員 私は、内閣府の子ども・子育て応援宣言の表彰の委員をずっとやらせていただいているとか、民間で日経ウーマンの女性が働きやすい会社ランキングとか東洋経済のダイバーシティ表彰とかいろいろ関わっています。

御意見に関して、まず、くるみんを例に挙げましたけれども、表彰が企業にとって施策推進の後押しになるかと言えば、確実に後押しになります。もう一つは、御存じのとおり、本当にやる気のある企業ととりあえず体裁をつくらう企業はあります。ただ、体裁だけの企業は表彰してしまうと従業員から突き上げを食らいます。要は、全然うちはそんなことやっていないのにおかしいのではないかと。これは結構効きます。ですから、ペナルティというものは私もここには入れられないかと思うんですが、結果的に表彰を受けると一種の外堀を埋められて、内側から従業員がどんどん言うという意味では、ペナルティと似たような効果はあると思います。

以上です。

○山田会長 ありがとうございます。

表彰に関しては、勿論事例的でいいという意見と数年では効果がないということもありますけれども、私としても実感からしまして、表彰はかなり企業には意味があるような印象は受けております。

またペナルティに関しましては、政治分野の方の外国の例を読みましたら、候補者が達しないところには政党助成金を減額するといったペナルティがある国もあると聞いておりますが、確かに自由主義というものもありますので、なかなかペナルティまで踏み込んで議論すると収拾がつかなくなるというおそれもありますので、今回はこれで収めてい

ただければと考えておりますが、いかがでしょうか。

黒瀬委員、どうぞ。

○黒瀬委員 鹿嶋会長代理や渥美委員、山田会長がおっしゃってくださったとおりなのですが、一点追加させていただくとすると、企業にとっては、今、くるみがないとはずかしいと言える位の状況になっていまして、一種のペナルティに近い状況ができています。

くるみそのものをみると、認定基準に問題がないことはないのですが、次世代法が国会を通った後、ダイバーシティ推進室やワーク・ライフ・バランス室といった組織を設置する会社が非常に増え、2004年前後に大きな波が1つまいりました。したがって、次世代法とくるみの効果はとても大きかったと言えます。これと同様のポジティブ・アクションの仕掛けによって、ペナルティの効果を持たせることも可能かと思えます。

○山田会長 ありがとうございます。

日本は横並びなので、みんな取ってしまったらないのが恥ずかしいという意味で圧力になっている面は強いと思います。

時間も押してきましたが、ほかに御意見とか。

加藤委員、お願いします。

○加藤委員 確認なんですけれども、131 ページのポジティブ・アクションに関する理解の浸透なんですけど、いろいろいいことを書いても最終的には御理解をいただかないことには物事が進まないわけなので、この理解の浸透のところで確認させていただきたいのですが、○が5つございます。1つ目のところは、指導的地位に就くことを敬遠する場合があるということ、2番目のところはスティグマに配慮するべき、3番目のところがアピールの話と、4番目のところが効果的な施策で、最後のところが上2つの○を受ける形で最後の○があるんだろうと思うんですけれども、最後の○に「ポジティブ・アクションの意義についての理解を浸透させることが必要である」と書いてあるんですが、だれがだれに対して理解を浸透させると理解しておけばいいのかなと思ひまして、確認です。

○山田会長 その点について、よろしいですか。

○今野委員 これは国がどうするかということだから、主語が国でだれということと社会全体だということだと思ひます。

だから、そういうことは考えられませんが、例えば企業だけとか女性だけとか男性だけとか子どもだけとか、そういう限定はしていないと思ひます。

○加藤委員 そうしましたら、それは明確にここに明示することができないでしょうか。だれでもがこれを読んだときにわかりやすい状況にしておくということがとても大事なんだろうと思うんですけれども、現状だとこれはだれがだれに対してというのは、皆さん素朴に疑問にお思ひになるのではないかなと思ひました。

○今野委員 私が気にしているのは、ほかの部分もこういう書き方で私が言ったようなニュアンスで、主語は国だけれども、全部主語を取っているとかいうこともあるのかもしれないので、全体とのバランスで考えますが、131 ページの最後の○で、今、おっしゃられ

た形の方が意味が明確になるということであれば、別に問題はないと思います。

あと私が気にしているのは、ほかの文章とのバランスで、ここで「国は」とやってしまうとほかも全部「国は」「国は」とやられてしまうと大変だなということなので。

○山田会長 中身に関してはそういうことですので、誤解がないような形でほかの文章と整合しながら書き加えられたら書き加えさせていただくということで、拾わせていただきます。

局長、どうぞ。

○岡島局長 今の御指摘ですけれども、ここは最初から始まりますポジティブ・アクションの必要性、129 ページからのポジティブ・アクションの考え方ということを書いていて、まず社会全般にポジティブ・アクションの意義についての理解を浸透させることが必要であると、ある意味で一般論を述べています。

次に具体的に何をするかというのが132 ページ目からの施策ですので、ここは勿論国が一番大きな必要性があると思いますが、例えば企業とか民間の大学とか、いろんなところで実施するとき、その意義というものは構成員の中に理解してもらわなければ進められませんから、そういう意味では、ここは一般論として、国は勿論責任がありますが、それだけではなく、さまざまな主体がということもあり得ると思いますので、むしろここは限定せず一般論にとどめさせていただいた方がいいのではないかと思います。

○山田会長 ありがとうございます。

加藤委員、いかがでしょうか。ここは社会全体という意味でとるということでございます。

○加藤委員 局長がおっしゃることはそのとおりだと思います。ただ、私は地域でいろいろな女性たちと話していると、長野県に限らずポジティブ・アクションについての質問、お尋ねということに住民の方からいただくことが結構あるんです。関心が地域の中で今、高まっているんだろうと思います。

理解をしていただく対象として、行政側でそういう人にも理解してもらわなければいけないんだと認識してもらわなければいけないんだろうと思うんです。それが進まないことには、ポジティブ・アクションを進められないと書いていたりもするので、そういうことまで行政の人が念頭に置いてポジティブ・アクションの理解の浸透と考えてくださるとしたら、それでいいかなと思います。

局長がおっしゃるように、別に国だけがやれば進むと思っているわけでもないのですが、ただ、ちょっと漠然としているなど印象としては思ってしまったので。

○山田会長 それぞれの立場の人とか、そういうものをつけ加える方がよろしいでしょうか。

文言に関しては、座長と相談しながら進めさせていただきたいと思います。

東村委員、どうぞ。

○東村委員 資料1に幾つかグラフがありまして、幾つか不明な点とかわかりにくい点が

あるので教えていただきたいことがあります。

まず3ページ目の右側の棒グラフですけれども、「妻が非正規の共働き世帯の消費、納税額を専業主婦世帯と比較すると」と書いてある文章なんですけど、このグラフを出した趣旨というものは、考えていると見えてくるんですけども、妻が非正規の共働き世帯を専業主婦世帯と比べる方に重きを置きたいということでこう書いてあるんですか。

その右側の妻正規共働き世帯は、消費支出も多く直接税額も多いから、妻非正規共働き世帯よりも正規の共働き世帯にした方がいいという言い方もできると思うんですけど、専業主婦世帯よりもむしろ非正規で働いている方が消費も伸びず、税も少ないと。

○山田会長 ここは私が分析したところですので。

私の意図としては、共働きといっても非正規ですと、ほかのところにもありますように、100万とかそういう壁があって、なかなか世帯支出が増えないし経済も活性化したいので、そういう働き方ではなくて、正規の共働きのようなものを目指すべきだという点で、私は意図して本文中にも入れた次第でございます。

書き方はすごく難しいので、こういう書き方になってしまいました。

○東村委員 じっと見ていたらわかってきたんですけども、この説明文が少しわかりにくかった点も含めて、例えば妻が非正規の共働き世帯の消費及び納税額は専業主婦世帯のそれらに比べて低く、このことはむしろ問題であるということを知るように、少し直していただいた方がわかりやすいのではないのでしょうかと思いました。

これをもっと積極的な資料に使うとすれば、妻正規の共働き世帯では消費も税額も増え、そのことが社会を活性化するんだという言い方がポジティブかなというイメージがありましたので、文脈、使い方を御検討いただけたらと思いました。

幾つかございますが、続けてよろしいですか。

○山田会長 その点に関しては、私も東村委員と全く同じ考え方で意図して出したものですので、文章に関しては後で直させていただきます。

○東村委員 意図するところがわかりやすいように、誤解のないような書き方にしていたら助かります。

細かいことで申し訳ないんですけども、同じ資料1の1ページから順に気づいたことを申し上げます。

1ページ左下のグラフですが、「女性の労働力率及び自営業主の比率」と書いてあります。これは女性比率ということですね。例えば「女性の」がかかっているから除かれたのかなと思うんです。

○中垣調査課長 女性の中の自営業主の比率です。題名を明確化します。

○東村委員 そこがわかりにくかったの。

そういう意味ではグラフのフォーマットも含めてですけども、右側の棒グラフも、縦軸の文字の大きさとか縦軸は何を示しているかということがわかりにくい。

4ページの右側の上の「20～24歳層（在学者を除く）人口に占める正規雇用者の比率」

というものも、じっと見ているとわかるんですが、黄色い丸の点線は中学卒ですね。

○中垣調査課長 済みません。中学ではないです。中学卒ですね。御指摘ありがとうございます。

○東村委員 中学卒とか高校卒という意味ですね。そういうものも含めてわかりやすくしていただけると。これは全部が20～24歳の中で見た正規雇用者の比率で中学卒が非常に正規が低いよということを示したいんですね。

左側の「高等教育在学率」ということですが、何となくわかる気はするんですが、高等教育在学の定義をもう少しわかりやすく。何を高等教育としたかという点。

○中垣調査課長 もう少し注を詳しくしたほうがいいですか。例えば大学とかそういうことがわかるようにすると。

○東村委員 大学以上とか何とか以上とか、そういうものを含めたとしていただけるとわかりやすいなと思いました。

4ページ右下の「仕事自体が、仕事への意欲を高める」、この意味合いをまとめたところはいいんですけれども、この回答は何という質問に対する「そう思う」「そう思わない」の答えかというものが明記されていない。

○中垣調査課長 注のところですが、「管理職として、組織の運営や管理に携わりたい」について「そう思う」か「どちらかと言えばそう思う」。

○東村委員 携わりたい理由としてですか。理由がないと、意味がつかない。

○中垣調査課長 携わりたい理由としての答えだという意味ですね。

○東村委員 それならわかります。

それから、フォーマットのなことですが、4ページの先ほど言った20～24歳というもののパーセンテージが「.0」がついていたり、左下の中学卒女性の高い貧困率は40%という表記があったり、これは恐らく後で直されるのではないかと思うのですが、文字の大きさ表記の仕方、(%)であったり%であったりばらばらなのが、意味を考えようと思うと読んでいるうちに気になってしまっ。

もう一つフォーマットのことも含めて気がついたところを申し上げますと、3ページの左側なんですが、貧困率は勤労世代や子ども云々と書いてあるところです。左側の高齢者世帯(65歳以上)の左側、「全体・男」「全体・女」のところにある赤い丸というものの意味合いは、どうしてそこについているのか教えていただけますか。

○中垣調査課長 この丸自体はこちらでつけた○なんですけれども、その上に説明文があるわけなんです、その説明文を見ていく上で一番必要なところにとりあえず丸をつけた。

○勝間委員 実は私、もともとこういうフォーマット整えるのが専門職なので、言おうと思えば幾らでも言えることあるんですけれども、今、その細かい議論はここで必要ですか。事務局の方に、ポイントとして幾つか全体的に見直していただきたいという表現でいいのかなと思ったんです。

○東村委員 それで結構なんですけれども、ここにいろんな説明がありますね。この説明

が本当に意図するところが通るかどうかわかり、先ほどの3ページ右側で申し上げたように、もう一度専門ではない人とか一般の方の目でいただいて、文章が一番適切かどうか全体を見ていただけますか。

○山田会長 ありがとうございます。

御指摘の点も含めまして、もう一度見直してつくり直していきたいと思います。

○東村委員 これが一般の方に出回るものだと思いますので。

○鹿嶋会長代理 東村委員がほかに気づいているところが幾つかあるなら、言っておいた方がいいですよ。

○東村委員 もしほかにもっと大事な議論があったらあれですので、後で気づいたところの紙をお渡しするというところでよろしいでしょうか。

○山田会長 こちらにお知らせいただけましたら、そういう点は直しますので、御指摘ありがとうございます。

ほかにありますでしょうか。よろしいでしょうか。

時間も押してまいりましたので、本日の本調査会の議論は私の方で一旦引き取らせていただきたいと考えております。先ほど御議論いただきました労働時間の点を書き込むという点、2番目に地方公共団体に関して書き込むという点、加藤委員から御指摘があった主語や目的語を明確にしろという点も含めまして、その方向で修正するというで引き取らせていただきたいと思います。

鹿嶋会長代理とも相談しながら、この点に関して、細かい文言に関しては東村委員の御指摘も含めまして修正させていただきたいと思います。

鹿嶋会長代理と相談しながら、私に一任していただきたいのですが、よろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○山田会長 ありがとうございます。

今日の議事はすべて終了しましたが、今日が最後ですので、何か最後に言っておきたいということがありましたら、お願いいたします。

まだ御発言なさっていない方もいらっしゃると思いますが、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

鹿嶋会長代理から一言。

○鹿嶋会長代理 ありません。

○山田会長 ありがとうございます。

それでは、私から報告させていただきます。現在、本調査会に設置しております「女性と経済ワーキング・グループ」「ポジティブ・アクションワーキング・グループ」は調査が終了いたしましたので、これで廃止したいと思います。

最後に、岡島局長、よろしくお願ひいたします。

○岡島局長 昨年3月に本調査会に女性と経済、ポジティブ・アクションのワーキング・

グループを設置させていただきまして、委員の皆様方からは大変御熱心な御審議をいただきました。本当にありがとうございます。

本日、若干の修正にこれから入りますけれども、最終報告書としてこのように具体的にデータも豊富ないろいろ新しいお考えをちりばめましたすばらしい報告書をおまとめいただきましたことに感謝申し上げます。

今後は、この報告書で御提示いただきました方策を具体的に進めるということを政府として取組んでまいりたいと考えております。委員の皆様方には引き続き御協力をお願いしたいと思います。

なお、現在の調査会の任期は、男女共同参画会議の議員の方々を除きましては、今月の29日までということになっております。これまで、約1年間にわたりまして大変御尽力いただきましたことを御礼申し上げます。ありがとうございました。

最後になりましたが、本報告書のとりまとめに当たりまして、山田会長、鹿嶋会長代理、ポジティブ・アクションワーキング・グループの今野座長、女性と経済ワーキング・グループの勝間座長代理を始めとしまして、委員の皆様方には大変御努力をいただきましたことに重ねて御礼を申し上げまして、あいさつとさせていただきます。

どうもありがとうございました。

○山田会長 ありがとうございました。

では、事務局から何かお知らせ等ありますでしょうか。

○小林推進課長 長時間にわたりまして御議論いただきまして、本当にありがとうございました。

私の方から配付資料で、参考に何点か配付させていただいているものがありますので、少しお時間をいただいて御説明させていただきたいと思っております。

まず参考資料の1枚目、内閣府男女共同参画局からのお知らせということで、これは既に皆様方にも御案内しておりますとおり、昨年11月に団体や企業、大学等におきまして、ポジティブ・アクションに関する計画について、内閣府に登録していただくような制度を創設したところでございます。今日、お示しいたしました資料1の8ページ、雇用分野と科学技術分野のところで具体的な目標の設定の促進等ということで、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等を取り入れた企業とか研究機関の具体例、成功例の公表、情報共有ということを書いてございますが、この御提言を受けまして、私ども行政機関として取り組ませていただくものとお考えいただければと思っております。

是非、各委員におかれましては、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などのポジティブ・アクションの計画をつくっていただきたいということと、つくっていただいたものを内閣府のホームページの方に登録いただくということとを、併せて各方面に周知いただくようお願いさせていただきたいと思っております。

計画の登録は、内閣府のホームページでフォームに御記入いただいて御送信いただければ、操作方法としては簡単にできることになってございますので、是非、よろしくお願

したいと思っております。これが1点でございます。

それから2枚目でございますけれども、女性の活躍促進プラン学生コンペティションというものをお配りさせていただいております。これは私ども内閣府が3月7日に開催いたしますコンペティションでございますが、この調査会の委員でもいらっしゃいます勝間委員と渥美委員にも審査員をお願いしているところでございます。ありがとうございます。

また、各皆様方に学生さんの応募について御協力賜りましたところでございますけれども、おかげさまで29組応募がございましたので、今度は観客の方が来ていただけるかどうかということなので、是非、そちらの方の御案内の方もよろしくお願ひしたいと思います。

あと2枚のパンフレットでございますが、男女共同参画推進連携会議の関係のシンポジウムでございます。女性の経済活動小委員会によるシンポジウムにつきましては、今日、御欠席でございますけれども、基調講演で藻谷委員がお話をされることになってございます。

一番の最後のページの未来を創る女性リーダーの活躍、こちらのシンポジウムの方は本調査会の辻村委員がパネリストとして御参加されることになってございます。是非、本日御参加の委員の皆様、御参加いただいたり関係者の方にお声がけをしていただければ大変ありがたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

私からは、以上でございます。

○山田会長 お知らせありがとうございます。

これで第3回基本問題・影響調査専門調査会を終わります。これまで、報告書の検討、とりまとめに向けまして、委員の皆様には本当に御協力いただきましてありがとうございます。御礼を申し上げます。どうもありがとうございました。

これで終了いたします。