

第7回産業競争力会議雇用・人材分科会 議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：平成26年3月14日(木) 13:00~14:04
2. 場 所：合同庁舎4号館共用第二特別会議室
3. 出席者：
西村 康稔 内閣府副大臣
小泉進次郎 内閣府大臣政務官

竹中 平蔵 慶応義塾大学総合政策学部教授
長谷川閑史 武田薬品工業株式会社代表取締役社長

八代 尚宏 国際基督教大学教養学部客員教授
宮島 香澄 日本テレビ放送網株式会社解説委員

森 まさこ 女性活力・子育て支援担当大臣
岡田 広 内閣府副大臣
土屋 品子 厚生労働副大臣
古川 禎久 財務副大臣
上野 通子 文部科学大臣政務官

(議事次第)

1. 開 会
 2. 女性の活躍推進について
 3. 閉 会
-

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

ただいまから産業競争力会議雇用・人材分科会を開会する。本日は、女性の活躍推進をテーマに議論する。

榑原議員は所用により欠席である。また、有識者として国際基督教大学の八代教授に加え、日本テレビの宮島様に出席いただいている。関係省庁からは、森女性活力・子育て支援担当大臣、土屋厚生労働副大臣、古川財務副大臣、岡田内閣府副大臣、上野文部科学大臣政務官を始めとして出席いただいている。

最初に西村副大臣から御挨拶をいただく。

(西村内閣府副大臣)

「女性が輝く日本」をつくるという安倍総理の想いを、成長戦略の一番重要な柱として位置付け、検討を始めたところである。本日は長谷川主査から問題提起をいただき、現場をよく御存じの宮島様から御意見をいただき、各省と意見交換を行う。税制、社会保障制度、働き方など課題は沢山あるが、それぞれが良い方向に向かっていけるよう、議論を深めたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

それでは、議事に入る。まずは長谷川主査から資料1をご説明いただく。

(長谷川主査)

「女性の活躍の機会を増やす」又は「女性は経済成長へ貢献する潜在的な財産である」といった観点から、昨年もいろいろと論議させていただいた。

その結果、昨年の臨時国会では、女性のライフステージに対応した活躍支援、待機児童解消加速化プランの推進、認可保育所の屋外階段設置要件の見直し等が「産業競争力の強化に関する実行計画」に盛り込まれ、今後、実施されていく運びとなっていると理解している。

また、「成長戦略進化のための今後の検討方針」においては、年央の成長戦略改訂に向けてまず議論すべき事項として、「働く人と企業にとって世界トップレベルの活動しやすい環境の実現」を掲げ、中でも「女性の活躍を妨げる障害を解消し、支援を強化するための具体的方策を平成26年度年央を目途に取りまとめ、強力に取り組む」としている。また、安倍総理も、1月22日のダボス会議での日本の総理として初めての基調演説において、あるいは、本通常国会の施政方針演説において、「女性が輝く日本」を掲げ、具体的事項にも踏み込んだ御発言をいただいている。

本ペーパーは、それらに沿ってまとめたものである。具体的内容について簡単に申し上げると、まず2ページ目の学童保育について、待機児童は、潜在需要も含めて解消させる方針を定め、現在着々と実行に移しているものと理解しているが、放課後児童クラブ(厚労省管轄)や放課後子供教室(文科省管轄)といった学童保育についても、働く女性、あるいは、働きたい女性からのニーズは極めて高く、また、潜在ニーズも高いと考える。潜在ニーズについては、その数はもちろんだが、単に数だけではなく利用の仕方あるいはその内容についても早期に調査を行い、利用者のニーズを真に満たす対応策を確立していただきたい。

現在、自治体や民間団体、NPOなどが独自の施設で学童を運営しているケースも多いが、公設民営方式による小学校校舎の活用は、施設面のみならず、人的な面でも効率的であると考えられる。是非、前向きに取り組んでいただきたい。厚労省と文科省に分かれる事業の一元化にも取り組んでいただきたい。これについては、待機児童解消と同様、横浜市等がうまく両事業を組み合わせ利用していると聞いており、そうした事例を参考にして横展開を図っていただくことも必要と考える。

次に、育児経験が豊かな主婦層の就労機会の拡大である。保育士不足の中、子育て経験豊富な方に活躍いただかない手はない。民間企業や団体などでは独自に認証制度を設けているところもあれば、自治体と連携して取り組んでいるところもある。保育士の育成に加え、新たな資格を設定し、子育て経験や孫の世話の経験などがある方も含めて多くの方に参画いただき、質の向上を図ることを考えていただきたい。

次に、育児・家事支援サービスの利用促進について3ページに記載しているが、女性が社会で活躍するための育児・家事支援サービスのニーズは特に高いが、これを利用しやすくするには、バウチャーなどで利用者負担を軽減するのが有効と考える。また、働く女性にとって育児支援サービスの利用料は、もはや経費である。そして、これは女性だけの問題ではなく、働く女性がいる家庭にとっての経費であるため、税制措置について検討していただいてもおかしくない。また、日本で働く外国人には、フィリピン人などのいわゆるプロフェッショナル・ナニーのニーズも高いと思うし、また、日本人の一部でも、そういった潜在的なニーズあるいは顕在的なニーズを持っていると理解している。そうしたニーズを満たすため、一定の条件を付した上で、育児・家事支援や介護での在留資格を与えることを実施していただきたい。

次に、時間と場所を自由に選べる多様で柔軟な働き方の推進について3ページに記載しているが、出産、育児、介護などの制約と女性活躍の両立には、女性の「仕事を軽減する」のではなく、育児、介護といった「制約を軽減する」ための施策や環境整備がよ

り求められていると考える。また、女性の労働参加率を上げ、経済成長に貢献するという観点からも、そちらの取組の方がより重要と考えられるため、この点を必ず押さえた形で対策を講じる必要がある。その点、単に仕事量や勤務時間を減らすのではなく、仕事をする場所や時間などを自由に選べる働き方は極めて重要であり、是非実行していただきたい。成果に応じた報酬とそのため評価制度も必要である。

最後に、女性の活躍を阻害するような社会制度の見直しについて、5ページ目に記載している。税制の配偶者控除や社会保険の第3号被保険者の問題は、かねてより議論があったとおり、特に女性の就労に抑制的に働くと考えられている。この機会に103万円の壁、130万円の壁を見直し、配偶者から子供・子育てに視点を移した制度設計の検討を開始していただきたい。

なお、企業側としても、現在こうした水準に合わせて支給している配偶者手当を、税制や社会保険制度の見直しと合わせて、子供手当・児童手当といった方向で見直す必要があるのではないか。

(宮島解説委員)

安倍政権下で、日本経済にとって女性の活躍が重要であるという認識は広がっていると思う。そこで本日は具体的な点に絞ってお話します。

まず、子育てインフラについて、小学生の居場所となる学童は、保育園と比べてどうしても後回しになりがちだが、いわゆる小1の壁を乗り越えるためのみならず、一旦仕事を辞めた女性がもう一度活躍するためにも非常に重要と思う。子供が小学校に上がった段階で働き始める母親は多いが、夕方の子供の居場所がなければ、短時間の仕事しか選べない。私はPTAの場などで専業主婦の方々の優れた能力を見る度、再就職をする時には家計補助のための短時間の仕事だけではなく、今の能力を十分に生かしてほしいと思う。

資料9で放課後の学童保育の待機状況をお示ししているが、重要なのは、厚労省型の施策と文科省型の施策を、一体的、かつ、小学校を十分活用しながら進めることと思う。私の家庭は子供たちが小学生のときに引越したため、就労家庭の子供だけを預かる学童保育と、両省の施策が一体化した学童クラブの両方を経験した。そして、子供達の間関係に親が就労しているかどうかは関係なく、一体化の良さを大変強く感じた。さらに、これが小学校のスペースで行われれば、移動する不安もなく、どんな子供でも参加できる。共働きの家庭の子供に必要なケアを十分担保しながら、子供を分断せずに地域の人と一緒に学べる機会を持つことは、非常にメリットが大きいと思う。

とにかく数が必要であるため、今の形でやっているところも尊重しつつ、小学校の協力を十分得て、民間の力も生かして、両省の事業を一体として進めることが財政・質の両方の面から望ましいと思う。

保育士不足については、長谷川主査からも発言があったとおり、実際に子育て経験のある方の力を生かすことが大事と思う。保育士の試験を増やすとともに、試験内容を実際の保育経験が十分に生きるような実践的なものにして、ポテンシャルがある人材が数多く参入出来るようにしていただきたい。

次に、働き方と企業の取組について申し上げる。女性が単に働き続けるだけでなく、組織内で正当な評価も受け、ステップアップしていくに当たっては、子育て等による時間と場所の制約は非常に重い。その制約を最小限に抑え、本人の意欲を生かすため、時間と場所を柔軟に使って成果を上げられるような労働法制にしていきたい。

実際、子供のために夜7時ぐらいに家にいることは必要だが、社員として成果をしっかり示すため、帰宅後も夜遅くまで家で仕事をする人は私の周りに多数いる。しかし、会社にいることを労働の前提とすると、そうした努力はなかなか評価につながらない。

在宅勤務は、会社により労働が強制されてしまっはまづいが、一定のルールの下、自分が管理できるような形で、パフォーマンスを上げようとする意欲を支援できるのであれば、非常にプラスである。出産を機に、もし社員がステップアップを諦めて、組織への貢献が本来の能力よりも低くなってしまえば、それは企業にとっても損失である。

女性の役員比率の公表については、まず情報と認識を共有するベースとして義務付けるべきだと思う。男女雇用機会均等法制定からもう30年近く経つが、人々の意識は率直に言ってあまり変わっていない。日本は、男女均等について、先進国の中で最低水準の状態であるが、これを本当に変えるには、考えるための情報共有が始めの一步と思う。

そして、女性の活躍に意欲的に取り組む企業へのインセンティブについて、諸外国でも実施されている公共調達での配慮は、現在、かなり数の自治体に広がっている。しかし、国や省庁においては、まだ極めて限定的だと思っている。これは、総理が仰る「隗より始めよ」に反しているのではないか。

少しでも多くの利潤を上げるのが本来の民間企業の1つの目標であるが、それでも目先のコストの負担となる企業内保育所や各種の支援策に、長期的には日本にプラスになると信じて、無理をしながら取り組んでいる。国はなおさら、長期的な視点に立って企業にインセンティブを与えられるよう、取り組んでいただきたい。

税と社会保障について、補足資料の最後のページに女性の収入別の所得分布をお示しているが、現在、税制や社会保険制度が女性の労働意欲、賃金、組織内での立場を低く抑える要因になっていることが問題と思う。一方、私は40代後半であり、子供の頃から「専業主婦になって内助の功が幸せだ」と言われて育ったため、その気持ちも非常によく分かる。私は、その道からは少し外れてしまったが、そうした道で頑張ってきた方々が、今になってそれは違うと言われ、配偶者控除を廃止すると言われれば、反発を感じることも非常によく理解できる。

ただ、税制はこれからの日本をどうするか、これからの社会をどうするか、次の世代にどんな家庭をつかってほしいか、とのメッセージであってほしい。今の20代や若い世代は、不安なく専業主婦ができる男性を見つけることが大変難しく、共働きで必要な収入を稼ぎながら子供を育てるのが精一杯である。このため、40代、50代に十分な配慮をした経過措置などの工夫をしながらも、とにかく次の世代の働き方や子育てを支援する形の税制などに変えていくべきである。

さらに、子育ての出費などに配慮した税制も必要である。ベビーシッターに要するコストは、サラリーマンのスーツと同様、まさに就労のためのコストであり、所得税の税額控除などを入れて、仕事と子育てを国が支援するという姿勢を示していただきたい。

現実の共働き家庭では、子供にとっての祖父母が、健康で家の近くに住んでいるかどうか命綱となっている現実がある。そして、その環境が整わないために就業を断念する人は少なくない。いろいろと課題はあろうが、今、欧米・アジアでは広く見られる外国人の方々に家事の支援や育児の支援の一部を担っていただくことも検討する必要があると思う。

最後に、私の不安の1つは、今の女性活用や仕事・子育ての両立支援の機運が、一時期のもので終わってしまうのではないかというもの。一部の方々からは、これは今の政権の一過性のもので、しばらくお付き合いさえすれば良い、という声も聞こえなくはない。政府内にチームもつくられたが、現在、省庁間の連携が不十分であったり、国・地方がばらばらに動いているところもあると思う。総理主導の女性が輝く社会の実現、多様な人材の活躍のムーブメントが揺らぎないものであることを確認するためにも、まとまった法律などを検討するべきではないか。環境問題や子育ての問題も、長期的には総合的な法律が支えになった部分は大きいと思う。是非検討をお願いしたい。

(赤石日本経済再生総合事務局次長)

ただいま、女性の活躍を促すために働き方を見直すことが必要、との御指摘をいただいたが、これに関しては、本日は女性の活躍推進の視点から御意見をいただくが、主としては、本分科会で労働時間をテーマとする際に扱わせていただく。それでは、関係省庁からのご説明をお願いする。

(森女性活力・子育て支援担当大臣)

安倍内閣においては、女性の活躍を成長戦略の中核に据え、産業競争力会議で議論いただき、昨年6月に日本再興戦略を決定した。本日は、同戦略に基づく現在の取組を紹介し、その後、今後の課題を述べる。

資料2の1ページについて申し上げる。日本再興戦略には、女性の活躍推進や仕事と子育て等の両立支援に取組む企業に対するインセンティブ付与、女性のライフステージに対応した活躍支援、男女がともに仕事と子育てとを両立できる環境整備、の三本の矢について具体的施策が盛り込まれた。現在、各省庁にも御協力いただき、これらの施策を着実に実行してきている。平成26年度予算案においても必要経費を計上し、現在、国会にて御審議いただいている。

2ページ目では、そのうち、主なものについて説明している。まず、男女ともに育児休業を取得することをさらに促進するため、育児休業給付について、育児休業開始日から最初の半年間について給付率を現行の50%から67%に引き上げる。次に、企業の女性役員、管理職の一層の登用及びその状況の開示を促進するため、本年1月に「女性の活躍「見える化」サイト」をオープンした。上場企業3,552社のうち32.4%の1,150社が管理職、役員的女性比率等を開示している。

3ページ目の3ポツ、就職支援や学び直しについてはトライアル雇用奨励金を育児等でキャリアブランクのある方を対象として新たに加えたほか、キャリア形成促進助成金の中に育休中・復職後等能力アップコースを新設した。4ポツについて、女性の活躍推進を各地域レベルでも実現していくため、平成25年度補正予算において新たに地域女性活躍加速化交付金を設け、地域ぐるみの取組を支援することとし、一部は年度内にも実行する。

さらに「隼より始めよ」の観点から、配偶者の同行休業を可能とすべく、今年の臨時国会において国家公務員の配偶者同行休業に関する法律等を制定した。

この他にも4ページ目にあるように、様々な取組を行っていく。

こうした中、この日本再興戦略をさらに進化させるべく、雇用・人材分科会でも議論いただき、本年1月20日に決定された「成長戦略進化のための今後の検討方針」では、その最初に、「女性が輝く日本」の実現が掲げられた。この検討方針については、資料の5ページのとおり、先月、安倍総理から私に御指示をいただき、女性が輝く社会づくりチームを内閣官房に立ち上げるとともに、局長級の関係府省庁連絡会議を開催するなど、政府一丸となって検討を進めているところである。

2月14日に開催した関係府省庁連絡会議では、検討方針を踏まえた具体的な項目を示して、各省庁の主体的な検討を依頼した。具体的な項目は、資料の6ページに記載した。

1つ目の柱は、企業における女性登用の促進である。ここでは①として登用状況に関する目標設定の奨励や、有価証券報告書等を通じた情報開示促進について検討する。②については、企業における女性の活躍やワーク・ライフ・バランスを一層推進するための公共調達や補助金の活用について調整を進めており、財務省や事業所管各省庁にも前向きに検討いただきたいと考えている。

2つ目の柱は、男女がともに豊かな生活とキャリアアップを両立できる職場、社会づ

くりである。特に男性トップの意識改革は極めて重要であり、①として、企業トップや管理職の意識改革促進を「育ボス」と呼んでいるが、私自身しっかりと取り組んでいく。②として、育休代替要員確保等のための企業コスト負担の軽減。③として、労働時間規制の在り方も含めたテレワークの普及・拡大措置について関係省庁に検討いただいている。

3つ目の柱は、女性の活躍を支える社会基盤整備である。①として、保育士不足への対応方策。②として、待機児童解消等に向けた学童保育の充実等。③として、働き方の選択に対して中立的な税制・社会保障制度の在り方。④として、家事・育児支援サービスの利用者負担軽減に向けた方策について検討いただいている。

最後の柱が、女性が輝く社会の実現に向けた全国的なムーブメントである。総理主導のもと、地域においても情報発信、意見交換を積極的に行い、女性の活躍のためのプラットフォームの構築を支援してまいりたい。

先程の長谷川主査からの説明については、その方向性が私どもと同じと考えている。これまでの各省庁からのヒアリングを踏まえると、まだ各論について課題があると思うが、年央の成長戦略の改訂に向け、さらに前向きな検討を各省庁にお願いしたい。特に小1の壁は、女性の就業継続にとって大変重要な課題であり、厚生労働省、文部科学省が連携し、待機児童解消を加速化するための具体的な取組をお願いしたい。

また、働き方の選択に対して中立的な税・社会保障制度の在り方については、多様な視点からの検討が必要であるが、ぜひ女性の就労促進の観点を重視いただき、見直しについて柔軟な発想で取り組んでいただきたい。

女性が活躍するためには、出産後の就業継続、一旦離職した女性の正社員での復帰、さらには非正規雇用から正社員への転換を強力に進めていく必要があり、そうした支援を行っていく。とりわけ育児等との両立の観点では、長時間労働の抑制など働き方改革を行うことが急務と認識している。これは男性の意識改革、男性の育児参加の促進も含め、ぜひ前向きな取組をお願いしたい。

さらに総理からは「隗より始めよ」ということで、女性国家公務員のさらなる登用促進についても話が合った。女性国家公務員の活躍推進についても重要な課題であり、公務員制度改革担当大臣である稲田大臣と連携して取り組んでいく。政府一丸となって女性が輝く日本の実現に向けて、全力を尽くす。

(土屋厚生労働副大臣)

女性が輝く日本の実現は、日本の未来にとって非常に重要で、ぜひ進めたい。本日は、1月20日の検討方針に示された検討項目に沿ってポイントを御説明する。

厚労省資料の2ページ目、企業の意思決定層への女性の登用促進であるが、現在、課長級以上の女性割合は7.5%、政府目標、総理要請の2020年に30%という水準に対し、相当のギャップがあると考えている。女性の管理職登用に向けては、女性自身の意欲と能力を育てるためのポジティブアクション、女性の継続就業のための両立支援を引き続き進めていきたい。現行の取組に加え、企業の女性登用の実績値等に関する総合データベース化や、現在、国会に提出中の改正次世代法で新設される特例認定の要件に、働き方の見直しや育児しつつ活躍する女性を増やすための取組を位置付けることを検討している。さらに改善の一層のスピードアップに向け、より大胆な方策も必要と認識している。

3ページ、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備である。女性が活躍するためには、働き方の見直しを進めつつ、中小企業の労働者や非正規雇用労働者を含めた全ての労働者が継続就業できるよう、仕事と家庭を両立しやすい職場環境の整備が必要である。現行の取組に加え、代替要員確保のための企業のコスト負担軽減等のための方策、働き

方の見直しに取組む企業のインセンティブを高めるための方策、次世代法に基づく省令・指針等において、期間雇用者の両立支援の取り組みの重要性を強調すること等を検討している。

4 ページ、女性のライフステージに対応した能力開発支援。出産・育児期の継続就業に加え、出産・育児を理由とする離職後の再就職という女性のライフステージに対応した複線的な能力開発支援が必要である。現行の取組に加え、育児と能力開発が両立できるよう訓練コース、再就職を望む女性の職域を拡大するような訓練コースの提供など新たな施策を検討中である。

5 ページ、テレワークの推進。育児や介護と仕事の両立を促す働き方であるテレワークの推進は大変重要である。現行の取組に加え、平成 26 年度からは中小企業が参考としやすいテレワークモデルの構築、訪問コンサルティングやセミナーの実施、中小企業がテレワークに必要な機器を購入する場合の助成金の新設などを実施する予定である。

6 ページ、先程から保育士の確保等の話も出ているが、女性の活躍促進の支えとなる保育所の整備については、昨年春、総理から待機児童解消加速化プランを打ち出していたが、政権の方針として保育所整備や保育士確保を全力で進めているところである。

7 ページ、保育士確保対策については資料 7 ページのとおり、待機児童加速化プランに従い、4 本柱の施策をハローワークを使って進めている。引き続き全力をあげて保育士確保に努めていく。

8 ページ、一方で子供・子育て支援新制度においては、多様な子育て支援の事業があり、そこでは人材確保のニーズが大変大きいと考えている。こうしたところで子育て経験のある主婦等が自身の経験を生かして、広く子育て分野で活躍いただくことは大変重要であり、国としても精一杯支援してまいりたい。

9 ページ、学童保育の充実等について、放課後児童クラブについて言われている小 1 の壁の打破に向け、地域のニーズを把握し、学校の余裕教室の活用も強力に進めながら、放課後児童クラブを計画的に整備するため、待機児童解消、開所時間延長に早急に取り組んでいくことが必要と考えている。また、次代を担う人材の育成に向け、文部科学省と協力して放課後子供プランを一層推進し、全ての児童の多様な体験・活動の機会を拡大する方向で検討している。その際、放課後児童クラブへの国の支援は、事業主の拠出金を財源として行っているため、事業主の理解を得ながら進めることが不可欠であると考えている。

10 ページ、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大について、平成 24 年 8 月に成立した年金機能強化法において、短時間労働者に対する厚生年金、健康保険の適用拡大が盛り込まれており、平成 28 年 10 月に施行することとなっている。また、適用範囲の見直しについては、同法において施行後 3 年以内に検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講じるとされているので、引き続き検討を進めてまいりたい。

11 ページ、女性の活躍推進に向けた地域ムーブメントの促進。現在都道府県労働局も積極的に働きかけて、地域一体となった女性の活躍促進の動きを各地に広げている。今後とも、全国にしっかりとムーブメントを広げていきたい。

厚生労働省としては、女性が輝く日本の実現のために、より効果的な施策をしっかりと進めてまいりたい。

(上野文部科学大臣政務官)

人材育成を担う文部科学省としては、子供から社会人までの全ての世代を対象とした、総合的推進パッケージの取組を進めていきたい。主な取組について御説明する。

資料 4 の 3 ページ、子育て支援について、土屋副大臣からもお話があったが、現在、全ての小学生などを対象に、地域の方々の参画を得て学習活動などの多様な機会を提供

する放課後子供教室を推進している。また、平成19年度より厚生労働省が実施する放課後児童クラブと連携、又は一体的に行う、放課後子供プランとして行っている。

しかし、この課題としては、先程森大臣からもあったが、いわゆる小学校1年生の小1の壁の問題が指摘されており、現在の取組は必ずしも十分とは言えない。このため、今後の取組の方向としては、放課後児童クラブの待機児童の解消に向け、学校の余裕教室の利用等を行っていくとともに、放課後子供教室の学習支援などのプログラムの質の向上を図るなど、厚生労働省との連携を充実することで放課後子供プランを一層促進し、全ての子供に多様な体験機会を提供してまいりたい。

4ページの学び直し（復職）支援について、出産・子育てなどで職場を離れた女性が改めて社会で活躍できるよう、円滑な職場復帰、再就職のための学び直し支援を行うことが必要である。文部科学省としては、専門学校等と産業界等との共同による就労、キャリアアップ、転職等に必要な知識、技術等を身につけるための学習システム等の構築を行っている。今後、男女共同参画センター等と連携し、時間的、空間的制約等の観点も含め、女性が学びやすい教育プログラムの効果的な開発・実証を行っていききたい。また、医師、看護師等の専門的な資格を持つ人材の学び直しや復職支援の充実を図る。

あわせて5ページにイメージ図もつけているが、子育てに専念した主婦等への支援として、子育て支援活動等に参画するため必要な学習機会の提供やマッチング、さらに、望めば再就職や起業まで、地域で支援する仕組みの構築について、検討してまいりたい。

6ページ、女性研究者の活躍推進について、文部科学省では従来から女性研究者の育成・支援のための取組を講じてきたが、女性研究者の採用割合に係る目標値は未だに達成されておらず、取組の効果は十分とは言えない。今後は研究者のワーク・ライフ・バランスに配慮した研究費等システム改革を行う。また、研究活動を主導する女性リーダーの活躍推進を一体的に進め、女性研究者の一層の活躍を促すことにより、研究現場におけるダイバーシティの実現と、多くの研究者が優れた研究成果を生み出すことのできる研究環境の創出に努めてまいりたい。

10ページのウィメン・サポート・ネットワークについて御説明申し上げる。様々な主体が実施する女性の活躍推進の取組に関する情報について、関係団体もしくは女性自身がライフステージに合わせて一層有効に活用するためには、それらを一括して提供できる場が必要であると思う。そのため、国立女性教育会館がウイングを広げ、大学や企業、地域等のネットワーク同士をつなぐ核となり、大学等の男女共同参画状況等を見える化するサイトの創設や、関係機関の取組やロールモデルに関する情報の収集・発信、モデルプログラムの開発・提供、共同実施などを行う。これにより総合的な女性の活躍支援基盤を構築する。

最後になるが、文科省としては、以上のような取組を通して、女性が輝く日本の実現に向けて、一層努力をしていく。

（古川財務副大臣）

1月に産業競争力会議で取りまとめられた「成長戦略進化のための今後の検討方針」において、働き方の選択に対して中立的な税制、社会保障制度の在り方について検討するとされている。この、働き方の選択に対して中立的な税制の在り方を検討するに当たっては、所得税の控除の在り方について検討することが議論のポイントになると考える。

資料の2ページについて、所得税には様々な控除があり、様々な事情に配慮を行っている。3ページ、4ページで補足すると、子育てに関する税制上の配慮として、かつては中学生、15歳までを対象とした年少扶養控除があったが、これが廃止され、その財源は児童手当の支給に充てられている。年少扶養控除の復活を望む声もあるが、児童手当との関係整理は避けて通れない大きなポイントであることに留意が必要である。

5 ページには配偶者控除、配偶者特別控除の仕組みをお示ししている。現行の配偶者控除は給与収入が 103 万円以下の配偶者が対象となっている。また、給与収入は 103 万円から 141 万円の間は配偶者特別控除が適用され、配偶者の給与収入に応じて徐々に控除額が縮減していく仕組みとなっている。かつては配偶者特別控除が無かったため、配偶者の給与収入が 103 万円を超えると、納税者本人の配偶者控除の適用がなくなることにより、配偶者の給与収入が増えても世帯で見れば手取りが逆転してしまう現象、いわゆる壁が生じていたが、現行制度においては、税制上の壁は解消されている。したがって、誤解が生じていると言える。

一方、6 枚目の厚生労働省が行った調査によれば、パート労働者で就業調整を行っている方の約 4 割の方が配偶者控除を理由に挙げている。ただ、最も多い回答は、自分の所得税の非課税限度額 103 万円を超えると税金を支払わなければならない、というもの。すなわち 103 万円の壁というのは納税意識の問題であると言えると思う。

次に、資料の 7 枚目では、本件に係る過去の政府税調における議論を紹介している。平成 19 年の答申では、見直しの立場から、配偶者の家事労働には納税者本人にとっての経済的価値等がある。配偶者の就労の中立性を阻害している。二重に控除を享受する場面があるといった点についての指摘があった。他方、夫婦は生活の基本的単位であり、現行制度を維持すべきとする意見もあった。なお、自民党の政策集である J-ファイルにおいては、配偶者控除は維持とされている。

最後に、この問題は税調等いろいろ関係するところもあるが、麻生財務大臣は、成長戦略の要請や所得税の控除をめぐる議論を踏まえつつ、ということが可能か自分で検討してみたいという趣旨の発言をされている。

(岡田内閣府副大臣)

金融庁より、上場企業における女性の活躍状況に係る情報開示について、お手元の資料に沿って御説明する。

1 ページ、1 月 20 日の「成長戦略進化のための今後の検討方針」においては、企業における意思決定層への女性の登用を促進するため、有価証券報告書等を通じた情報開示の促進を含め、所要の方策について検討することとされた。女性の活躍は我が国の潜在成長力の抜本的な底上げを図り、持続的な成長軌道に乗せるための重要な課題であると認識しており、金融庁としてもさらに積極的に取り組んでいく考えである。

上場企業等には、有価証券報告書を提出し、財務諸表その他の投資に必要な情報を開示するという金融商品取引法に基づく義務が課せられている。有価証券報告書に不開示や虚偽記載があれば刑事罰や課徴金の対象となる。

金融庁としては、女性役員の比率又は人数の情報開示をこの有価証券報告書を通じて促進することについて、作成者を始め、関係者の理解を得ながら検討を進めてまいりたい。

このほか、上場企業に開示が求められているものとしては、コーポレート・ガバナンスに関する報告書がある。これについて、昨年 4 月に各金融商品取引所がその記載要領を改訂し、取締役会、監査役会、経営会議等の男女別構成等の記載を促す取組を進めてきた。コーポレート・ガバナンスに関する報告書を提出した企業の中には、男女別構成に加え、役員、管理職の登用の方針などを記載した企業もあった。ただし、記載要領改訂後の初年度においては記載があったのは 17.6%に止まっている。今後、金融庁としても、金融商品取引所や内閣府と協力して、記載の促進に向けた対応を議論してまいりたい。

(竹中議員)

民間議員の主張は、長谷川主査ペーパーに取りまとめられているとおりである。時間が限られているので、総論的なことだけ申し上げたい。

今、世界中の外国投資家による大規模なコンファレンスから、アベノミクスの説明を求められている。昨年、日本の株は57%上がった。その背後には15兆円の外国人投資家の買い越しがある。我々が10万円、20万円の買い物をするときでも大変悩むのと同じように、彼らは15兆円をどうするか、今、必死である。増やすべきか、維持すべきか、それとも思い切って引き上げるべきか。アベノミクスについては、様々な厳しい批判が増えていることも事実と思うが、2つのグッドニュースがあるとの話を聞いている。

1つは、先程御挨拶でも言及のあった、1月22日の安倍総理のダボス公約である。その中で行くつかのことが触れているが、女性の活用及び外国人労働の活用について触れていることは、非常に画期的であり、グッドニュースだと指摘されている。

もう一つは、昨年、実は日本は人口減少の中、労働人口が増えたという事実である。言うまでもなく、これは、労働参加率が増えたということである。この問題に関しては、産業競争力会議ですずっと議論をしてきたが、まだ政策はさほど実行されていない。にもかかわらず労働人口が増えたということは、女性を中心に高齢者の労働参加率が増えたということである。おそらく、この事実は、いくつかの経済的なインセンティブというものが労働参加率に極めて大きな影響を与える、と示唆していると思う。経済全体がよくなったことによって、今まで就業を諦めていた人たちが、自分たちにもチャンスがあると思って労働市場に参加したということではないか。

その意味では、我々が労働需要と労働供給を議論する場合、供給サイドにしっかり取り組めば労働参加率はかなり増やせる、ということを示唆していると思う。主査ペーパーにあるとおり、供給サイドの議論としては、子育てのインフラ、多様な働き方を保障する、そして、インセンティブを与える、の3点。これら3つの視点全てが重要と思うが、子育てインフラに関して、私の立場からは、3ページに書かれているとおり、外国人活用についてはまず国家戦略特区で監理体制を整えた上で、国家戦略特区を活用した外国人労働、特に家事、総理の言葉で言うところの“house work”と“elderly care”、この問題についての実現を急がねばならないと思う。

2番目の多様な働き方について、随分と議論をしてきたが、雇用関係の法律の改正なども議論されているが、前政権においては正社員こそが正しい働き方であって、その他のものをできるだけ排除するというような誤った思想があったと思う。もちろん現政権は、そういう思想を修正しつつあるが、まだ不十分である。この点については、引き続き議論が必要だと思う。

3番目のインセンティブ、ディスインセンティブの問題。これは今、古川副大臣から御説明もあったが、非常に複雑な問題があるということは我々も承知しているが、主査ペーパーの5ページ、6ページで書かれたような方向を目指さざるを得ないのではないかと考える。

我々は一生懸命に細かい議論をしているが、結局、今の問題は突き詰めれば、若い世代の家族政策という名の社会保障政策が、この国では今まで全く片隅に追いやられていたという、非常に基本的な問題に帰着する。先日、八代先生が社会保障のすばらしい本を出されておられて、その中に明示されているが、社会保障の中心はいわゆる共助、保険であって、その中心が保険であるから、基本的に年金と医療という高齢者世代に偏ったものとなっている。今回、10%まで消費税が引き上げられたとしても、実は若い世代の社会保障、つまり家族政策、我々が一生懸命議論している若い世代の社会保障に向かう部分は、5%ポイント上げたときの0.3%分しかない。

前政権が進めてきた社会保障制度の一体改革では、現状を前提とした非常に小さな改

革しかなされていない。これは非常に大きな問題提起であるが、ぜひ西村副大臣、小泉政務官のほうで引き取っていただいて、若い世代の社会保障をどうするかという、大きな問題に政権全体として取り組んでいただきたい。そうでなければ、今ここで一生懸命議論していることも、非常に部分的な議論になるのではないか。大き過ぎる問題提起とは思いますが、これは是非政務の方で受けとめていただきたい。

(土屋厚生労働副大臣)

様々な宿題をいただいたが、女性が働きやすい環境をつくるためには、今、竹中先生がおっしゃったような思い切った税制改革も必要かと思う。私はやはり政治家なので、地元で感じることは、地域の議員、特に市議会議員には女性がほとんどいないこと。こうした点についても、女性が活躍する場ということでは議論いただければありがたい。社会保障制度を始め、厚生労働省が所管する施策は、全て我々にとって身近な問題である。そして、その身近な問題の声を拾っていくのは市議会議員や県議会議員だと思う。私の地元は埼玉であるが、保守系で自民党の場合、県議会議員は1人しかいないし、私は春日部市という人口24万の市であるが、女性の市議会議員は保守系で1人もいない状況である。おそらく、そういう状況が全国的にあるかと思うので、こうした点についても是非よろしくお願ひしたい。

(八代教授)

土屋副大臣から、女性の政治家が少ないというお話があったが、それにこだわり過ぎると問題の本質が見えないのではないか。これは男性の問題でもある。つまり、先程金融庁からお話があったが、有価証券報告書で、企業に対して一種の規制を強化する。これに対する反発は大きいですが、これは一種の競争政策だと思う。つまり、有能な女性を登用しないことは、逆に言えば、それだけ有能でない男性管理職が今いるということで、企業自身にとっても損失になるわけである。これは、競争を通じて優れた管理職を男女問わず増やしていくための人事政策であり、結局、企業に対してメリットが還ってくるものである。女性のために何かをするのではなくて、日本全体のためにこういうことをするのが不可欠だという観点を、企業の方に理解してもらわなければいけない。

先程、森大臣から「隗より始めよ」という話が随分あって、全くそのとおりに思う。しかし、政府自身がこの女性の労働力を無駄にするような制度を未だに維持している。配偶者控除もそうであるが、より大きな問題は、公的年金の第3号被保険者、医療保険の被扶養者の問題である。この点は、土屋副大臣からあまり御説明がなかったが、強いて言えば、厚生労働省提出資料の10ページ目の、短時間労働に対する被保険者保険の適用拡大で、これを実現していけば、今の第3号被保険者が相対的に減っていくというお考えだと思う。しかし、これには限界があって、年収106万以上であり、何より、500人以上の大企業に限定していて、対象者は僅か25万人である。

したがって、こういった被保険者保険の適用拡大も大事であるが、やはり正面から第3号の問題を捉える必要がある。これは民主党が長らく言っているが、現実には全くできなかった問題で、まさにこれこそ自民党政権で解決する必要がある。130万円の壁というのは非常に重要で、働きたいけれども、それで損をするから働けない。少子高齢化社会において、貴重な労働力を政府自身が無駄にしている制度を、まさしく隗から始め、企業に手本を示すためにも率先して、最優先で社会保障審議会等で議論していただきたいと思うが、どうお考えか。

(土屋厚生労働副大臣)

今の第3号被保険者について、今回、130万円の壁を106万円ということで、大変小

さな一歩ではあるが、改正することになった。それだけでは本当にまだまだではあるが、まずは一歩、本当に小さな一歩を踏み出した状況である。

この議論になると、党内でも、主婦の立場の声、また、本当にばりばりと働いている女性からの声、両方の声があるため、なかなか結論が出せない状態が長く続いている。そういう状況にはあるが、今後、いろいろな意見を聞きながら、2歩、3歩としっかり進めていければと考えている。

(八代教授)

「主婦」対「働く女性」、女性間の利害対立とよく言われているが、これも私は間違っていると思う。正確に言うと、専業主婦を配偶者として持つ世帯主が、本来婚姻費用として払うべき自分の奥さんの保険料納付を怠っているのである。その費用を、他の单身の方、共働きの世帯に被せている。これは所得のない専業主婦に払え、というのではなく、その専業主婦の恩恵を被っている男性の責任ということで、是非この点を訴えていただきたい。

(土屋厚生労働副大臣)

八代先生がおっしゃったように、先程、市議員の話をしたが、まさに今、選ぶのが男の先生方なのである。したがって、男性の理解をいただいて、もう少し女性を入れようとか、そういう形が重要だと思っている。

(長谷川主査)

成熟社会を迎え、少子高齢化は進展し、さらに人々のニーズが多様化している中、日本がやるべきこととして、2つ大きなコンセプトを申し上げたい。

1つは、少子高齢化で労働人口も減る中で、いかにしてタックスイーターを減らし、タックスペイヤーを増やすかという点。このコンセプトをまず持っていただきたい。それは、女性で就労意欲のある方や、元気な高齢者には働いていただき、税金を納めてもらうということ。こういうマインドセットを持つと同時に、政府の制度も、そういう方向にドライブさせるものとしなければならない。そうでなければ、例えば今朝の産経新聞に移民の問題が出ていたが、まず政府がやるべきことをしっかりやっていないければ説得力はない。

もう一つは、単年度会計ではなかなか難しいが、改革には先行投資が必要だということ。投資の回収には時間がかかる。財政との関係があるのは理解しているが、先行投資をためらうことで、結局、本来得られるリターンが得られない。投資して、すぐリターンが回収できれば、会社経営は楽だろうが、実際にはなかなかそうはいかない。国家経営もおそらく同じと思う。例えば、学童保育をしっかりやろうと思えば、まず投資をしなければならない。その結果、長期的にもどういうリターンが得られるかをしっかり計算し、それができているかどうかを検証する。

この2つをまず基本的なコンセプトとして考えていただいた上で、女性の問題に取り組んでいく。この2点だけ申し上げたい。

(宮島解説委員)

女性が働くか、働かないか、という対立になるのは大変もったいない。女性はそれぞれいろいろな時期がある、というのが正しいのではないか。今は、一度離職した方々が、再度働こうとする時に困難がある状況になっていると思う。私個人としても、子供と過ごす時間が本当はもう少しほしかった。一方、一時期を越えれば、しっかり働きたいと思う方は多いだろう。そうした様々な時期に応じたバックアップをして能力を生かして

もらう、という方策がトータルで必要と思う。

(西村内閣府副大臣)

何点か申し上げたい。

まず、先程の被用者保険の拡大、130万円の壁の話は、厚労省提出資料の10ページ目のおおりと、また、八代先生御指摘のおおりにあるが、数百万人の労働者が存在する中で、25万人だけについて手当てをしたものが先般の法律であり、平成28年10月に施行される。そして、施行後3年以内に検討を加え、必要な措置を講じるとされている。これは、先の政治状況の中で三党合意として決定されたものである。そんな中ではあるが、これから議論を深めてまいりたい。先のおおりと、見直しはまだ5年位先になってしまうため、もう少し時期を早め、適用を拡大する方向で検討できないか。是非、議論を深めたい。

厚生労働省、文部科学省からそれぞれ説明をいただいた学童保育について、市町村によって、所管が教育委員会だったり、福祉部門だったり、ばらばらになっている。幼保一元化に比べれば簡単だと思うので、長谷川主査の御提案もあったが、是非一体的な運用に向けて、前向きに調整いただきたい。

保育士が足りないという話をあちこちで聞く。待機児童解消加速化プランということで、40万人分の受け皿を作っていただくことは素晴らしく、メッセージにもなっていると思うが、長谷川主査のペーパーにある、育児経験豊かな主婦層、あるいは、厚労省の資料にある60万人超いらっしゃる潜在保育士の活用には是非力を入れていただきたい。一方、東京都等が実施している、いわゆる保育ママも重要と思う。保育士としてずっと働くことは困難でも、一時的な預かりのような形ならば保育ができるという人もいるだろう。このあたりを、是非潜在的な人材の活用も含めて取り組んでいただきたい。

竹中先生から御指摘のあった社会保障制度全体の改革について、確かに高齢者に重点が置かれているのは事実であり、今日のような議論を含め、若い人達の社会保障について議論を進めてまいりたい。また是非ご意見いただければありがたい。

(西村内閣府副大臣)

本日は大変活発な御議論をいただき、御礼申し上げます。

女性の活躍推進は、安倍内閣の成長戦略の重要な柱、ある意味、最も大事な柱の1つである。アベノミクスは、海外ではウーマノミクスとも言われており、非常に注目の高い改革分野でもある。

女性は、我が国が持つ最大の潜在力である。本日の議論を引き続き深めていただくとともに、長谷川主査から御提案いただいた項目については、是非各省で検討を深めていただきたい。特に、学童保育、放課後児童クラブについては、厚生労働省、文部科学省が一体的に実施する方向は打ち出しているが、更なる一体運用に向けて議論を深めていただきたい。税制、社会保障制度は、なかなか難しい面もあるが、103万円の壁、130万円の壁、それぞれ働きたい女性が働かず、その選択を狭めてしまっている傾向があると思われるため、働き方の選択とあわせて中立的な制度になるよう、引き続き精力的に検討いただきたい。

直ちにできることもあれば、年央の成長戦略改訂に向けて議論を深め、半年、1年を目途に検討するもの、あるいは、もう少し中期的に2～3年をかけて議論しなければならないものなど、様々なものがあると思う。このあたりを整理しながら、やれることは一つずつ、しっかり確実にやっていきたい。また、御指摘のあった社会保障制度について、若い人達をターゲットにした制度全体の改革もやるべきとの御指摘もいただいたため、そうした点も視野に入れながら、大きな視点で議論を深めていきたい。

民間議員の皆様、あるいは、有識者の皆様には、引き続きアドバイス・御意見をいただければ有り難い。

本日は森大臣にお越しいただき、各府省の副大臣、政務官にもお越しいただいたが、是非、森大臣を中心に取まとめいただきたい。我々も積極的に協力するし、各省におかれても、連携をとっていただくようお願いしたい。

(森女性活力・子育て支援担当大臣)

本日は女性の活躍推進に向けて貴重な御意見をいただき、御礼申し上げます。

長谷川主査のペーパーの冒頭に記載されているが、従来レベルの女性政策では実現できないというのは、まさにそのとおりだと思う。これは女性のためだけではなく、男性のためでもあり、企業のためでもあり、将来世代のためでもあり、国のためでもある、大きな改革である。一番固い岩盤に、穴を空けなければいけないと思っている。安倍総理も国際的に発言されており、世界から注目されていることも忘れてはならない。

私ども安倍内閣は結果を出す内閣であり、断固としてやり抜く決意を持って検討を進めていく。今後とも、御指導いただけますよう、宜しくお願い申し上げます。

(以 上)