

○宇野参事官 皆様、今日はお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。定刻より少し早いのですが、全員おそろいだというふうに伺っておりますので、もしよろしければ、今日、盛りだくさんでございますので、少し早めですけれども、今から開始させていただいてもよろしいでしょうか。ありがとうございます。

そうしましたら、今から「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の第9回会合を始めます。

本日、議事進行を務めます厚生労働省の宇野です。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、矢田内閣総理大臣補佐官より、冒頭の御挨拶をお願いいたします。

○矢田補佐官 改めまして、皆様、本日もお集まりいただきまして、ありがとうございます。今年初めての会合ということで、どうぞ本年もよろしくお願い申し上げます。

さて、前回11月のプロジェクトでは、非正規雇用労働者についての分析や政策対応の状況について御報告いただくとともに、女性の活躍に向けた課題や必要な対応について、有識者の方々からも有意義なお話をいただきました。

本日は、前回においても示しましたが、1つ目に、理工系女性人材の育成や、教育分野においてアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組、どのように行っているのかということ。2つ目には、地方創生2.0の基本的な考え方も踏まえて、短時間正社員制度など多様で柔軟な働き方推進や公務部門の取組などについて議論を行いたいと思っています。

まず、前半では、教育分野における女性の理工系人材の育成及びアンコンシャス・バイアス解消に向けた取組について、文部科学省から御説明をいただくとともに、今日、お二人の有識者の方にお越しいただいております、女性の理工系人材の育成に御造詣の深い河野様、そして森田様から現場の視点に立ったお話をいただきたいと思います。

その上で、後半では、地方創生推進事務局から、先日取りまとめられた地方創生2.0の「基本的な考え方」について御報告をいただきます。その後、厚生労働省と内閣府男女共同参画局から、「労働者のニーズに応じた短時間正社員制度など多様で柔軟な働き方の推進策」、「女性活躍推進法の見直しの方向性」について、また、内閣官房内閣人事局と総務省から、「公務部門の取組状況」について、それぞれ御報告をいただきます。

女性活躍の話に向けて、一層有意義な議論を行っていききたいと思いますので、構成員の方々におかれましては、本日もどうかよろしくお願い申し上げます。

○宇野参事官 ありがとうございました。

それでは、まず議題としまして、前半戦、55分ぐらいですけれども、教育分野でのアンコンシャス・バイアス解消に向けた取組について議論したいと思います。まず、文部科学省茂里総合教育政策局長から御説明をお願いいたします。

○茂里局長 ありがとうございます。

文部科学省のほうに10分程度、説明の時間をいただいております。2点ございまして、

1つ目は、教育分野における女性の理工系人材の育成、もう一つは、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組についてでございます。資料1という形で御用意させていただきました。

目次では、4点掲げてございます。「女性の理工系人材に関する現状」、「文部科学省における主な施策」、「各種計画等における位置づけ」、そして「具体的な取組」の4点について御説明申し上げたいと思います。

まず、2ページをお開きいただければと思います。

幾つかデータを御用意しました。義務教育終了段階の数学的・科学的リテラシーの状況でございます。御承知のとおり、OECDでPISAという調査を行っております。上に書いておりますとおり、義務教育終了段階の結果は、数学的リテラシー、科学的リテラシーにつきましては、安定的に世界トップレベルを維持しているという状況の中、女子の平均スコア、習熟度が高い生徒の割合というのは、OECD平均よりも高い。読解力については、女子の平均スコアが男子よりも高いということでございます。科学的・数学的リテラシーについての女子と男子の差というものもでございます。

続きまして、3ページ、お開きいただければと思います。

PISAの結果と、もう一つ、TIMSSというものがございます。その2023年の結果でございます。概して申し上げますと、算数・数学、理科への関心というものは、男子生徒のほうが女子生徒よりも高いという結果が出ております。

右方の総括の部分でございますが、今ほど申し上げましたPISA2022年、日本は、理科・数学につきましては、女子は男子より「大好きな教科の一つ」と回答する割合が小さい。同じく、TIMSS2019年でも、日本は、理科・数学で、女子は男子より「好き・楽しい」と回答する割合が小さいということが出ております。

具体的には、左上の算数・数学、理科の勉強は楽しいというところで、小学生の算数と理科の比較、中学2年生の数学と理科の男女比較を掲げてございます。明らかに男女の差がその部分で出ているといった結果が見られるところでございます。

続きまして、4ページに移らせていただきます。

高校生が所属するコース、文系・理系の状況でございます。これは内閣府の委託調査でございますが、高校1年生、3年生への進路アンケート調査につきまして、女性については文系コース、男性については理系コースに所属する割合がそれぞれ高い傾向が示されております。申し上げますと、女性の場合は38.4%が文系コース、そして理系コースは19.2%であるのに対しまして、男性のほうは28.5%が文系志望、31.5%が理系志望という状況になってございます。

続きまして、5ページをお開きいただければと思います。

大学（学部）と大学院の学生に占める女性の割合というデータを御用意しました。工学と理学の分野では、女子学生の割合が低いということになってございます。例えば、左から2つ目の人文科学を見ますと、ピンクの部分が大学ですが、女性比率は64.3%、大学院

では59.9%。それに対して、理学・工学を見ますと、理学の場合、学部では27.9%、大学院では23.4%。工学はこうなっております。

次に、6ページ、研究者に占める女性の割合でございます。

日本の研究者に占める女性割合は17.5%で、OECD諸国の中で著しく低い。最低の位置になってございます。下から申し上げますと、日本が17.5%、少し上がったところでフランスが28.3%、さらに少し上がったところで米国が34%で、英国が39%といった各国のデータと比較しても、かなり低いという状況でございます。

続きまして、7ページにアンコンシャス・バイアスの意識調査でございます。

これも内閣府の調査でございますが、性別役割意識で、「女性に理系の進路は向いていない」について、「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」というふうに回答した割合でございますが、男性が13%、女性が7%。

また、「女性に理系の進路は向いていない」について、直接言われたり聞いたりしたことがあるというのが、男性が3.7%、女性が6.3%。

「女性に理系の進路は向いていない」について、直接ではないが、言動や態度からそのように感じたことがあるというのが、男性12%、女性が13.3%でございました。これは令和4年11月の調査でございます。

続きまして、文科省における主な施策について御説明申し上げたいと思います。

9ページ、お開きいただければと思います。

3点整理してございます。1つは、理工系に進む女子生徒・女子学生に関する取組でございます。2つ目は、女性研究者への支援。3つ目は、教育分野におけるアンコンシャス・バイアスの解消について、それぞれ政策の方向性を整理いたしてございます。後ほど詳しく御説明申し上げたいと思います。

続きまして、政府等における計画の中身でございます。11ページをお開きいただければと思います。

釈迦に説法になりますけれども、第5次男女共同参画基本計画、これは令和2年12月の閣議決定でございますが、この中では、7年度末までを見通した具体的な取組を定めてございます。

政策編ということで、4つの視点が書かれております。そのうち文科省関係では、あらゆる分野における女性の参画拡大の中で、第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進という方向性が示されております。また、3つ目の男女共同参画の実現に向けた基盤の整備ということで、第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進という項づけがされているところでございます。

具体的な中身でございますが、12ページに、例えば第4分野の科学技術・学術における男女共同参画の推進について成果目標を掲げております。一番右側が成果目標でございます。

例えば、大学の理工系の教員に占める女性の割合というところを見ますと、理学系が12%、

工学系が9%という目標を掲げ、現状、真ん中ですが、理学系が9.3%、工学系が6.7%。

真ん中、大学の研究者の採用に占める女性の割合ということで、成果目標は理学系が20%、工学系が15%。現状は、理学系が19.9%、工学系が14.1%でございます。

大学の理工系の学生に占める女性の割合を見ますと、成果目標が前年度以上、これは毎年度ですけれども、現状は、理学部が27.9%、工学部が16.1%となっております。

この計画における主な記載でございます。

政策の方向性としては、科学技術分野における女性の参画拡大ということで、研究と出産・育児、介護との両立支援というのを組織としてやる。また、女性研究者の研究力向上やリーダー経験の機会の付与、博士後期課程へ進学する女子学生への支援といったことを総合的にやるという方向性が示されております。

また、男女の研究者・技術者が共に働き続けやすい研究環境の整備ということで、出産・育児による研究中断後、円滑に現場復帰することができるよう支援する。

さらには、女子学生・生徒の理工系分野の選択促進や理工系人材の育成という方向性で、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の払拭に取り組み、女子生徒の理工系進路選択を促進するという方向づけがされてございます。

続きまして、第10分野の話でございますが、これも同じように成果目標が掲げてございます。

初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合ということで、副校長・教頭の成果目標を25%にする。現状は25.2%。校長につきましては、これも20%を目標にし、現状は20.3%。

大学の教員に占める女性の割合ということで、准教授27.5%を早期、さらに30%を目指すとし、現状は26.9%でございます。教授等につきましては、20%、さらに23%を目指すというところで、現在は19.2%。

そして、最後ですけれども、女性の教育委員、これは都道府県及び市町村でございますが、委員会の中で女性の教育委員がいない教育委員会の数ということで、ゼロを目標としておりますが、現在、1850自治体の中の52自治体で女性の教育委員がゼロという実態になってございます。

政策の方向性といましては、男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実ということで、学校現場や家庭が直面する現代的課題につきまして、男女共同参画の視点から捉え理解を深める研修の充実。あとは、学習プログラムというのを独自に開発し、それを活用・普及するということが示されております。

学校教育分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大ということで、女性管理職の割合が高い地方公共団体における好事例の横展開を全国的に図ることが示されてございます。

続きまして、14ページ、こういった政府全体の計画と同時並行する形で、教育未来創造会議の中でも提言がされております。具体的には、未来を支える人材を育む大学等の機能強化の中で、理工系分野の学問を専攻する女性の大幅な増加が見込まれることも考慮しな

がら、新たな科学技術や地域振興の課題に取り組みたい進学者のニーズに対応できるよう、これまでの学部・学科の構成を大胆に見直し、大学の学部等の再編を促進する。その中で女性活躍というものもしっかりと位置づけていくということでございます。

あるいは、理工系や農学系の分野をはじめとした女性の活躍推進ということで、幼少期から影響を与える保護者、学校、社会のジェンダーバイアスの排除に向けて社会的機運を醸成するなど、女子高校生の理系選択者の増加に向けた取組を推進するということを方向づけているところでございます。

こういったことを踏まえまして、現在、どのような取組をしているかというのが4点目でございます。16ページをお開きいただければと思います。

これは進路選択の支援という側面になろうかと思いますが、女子中高生の理工系分野への興味・関心を高めるために、全国で幾つかの拠点をつくりましてモデル事業を行っております。具体的には、そこの図に示しておりますとおり、大学が中心となりまして、共同機関や連携機関と協力しながら、2つのアクセス。1つは、女子中高生に直接アプローチするというのと、あとは、学校や保護者、教員にアプローチするという方向でモデル事業を展開しているところでございます。

具体的には、17ページに幾つか写真を用意してございますが、理工系分野における多様な学びの機会の提供ということで、出前授業による実験体験であったり、企業見学やフィールドワークなどを行う。そのほか、理系女性のロールモデルの周知、モデル集などを作成し、展開している。

さらには、保護者・教員へのアプローチということで、保護者・教員向けの理系進路選択支援というイベント・ワークショップを展開することや、教員向けの情報提供を行っているということでございます。

続きまして、18ページは少し視点を変えまして、入学者の多様性確保に向けた選抜、入試の改革でございます。

入学者選抜の基本方針であります大学入学者選抜実施要項というものがございまして、その入試方法に、令和5年度より「多様な背景を持った者を対象とする選抜」というものを追加してございます。具体的には、下の枠囲みの(3)のところで、各大学において入学者の多様性を確保する観点から対象になると考えられる者（例えば、理工系分野における女子等）を対象として、入学志願者の努力のプロセス、意欲、目的意識等を重視した評価・判定を行うことが望ましいとしてございます。端的に言うと、女子枠というものを設置するということも促進しているところでございます。

具体的にはどのような状況かと申しますと、19ページでございます。

青塗りの部分は、これから7年度入学者選抜より実施するもので、白は既に実施しているところでございます。大きく2つございます。1つは、総合型という入試の中で工夫するもの、また学校推薦という形の中で工夫するものなどが国公立私立で見受けられるといった実態になってございます。方向性とすれば、これはこれから広がっていくことが考え

られるところでございます。

続きまして、20ページは教員研修プログラムでございます。教職員支援機構の動画教材の周知啓発に取り組むほか、20ページに示した取組をしているところでございます。右上のほうに幾つかのパターン、ケースを分けまして、アンコンシャス・バイアスも含めて研修プログラムを整理している。その対象も、小学校向け、中学校・高校向け、管理職向けということで、分けたプログラムを用意して進めているところでございます。

最後になりますが、21ページに、児童生徒向けの教材ということで、小学校・中学校を対象に教材、指導の手引きを作成し、取り組んでいるところです。

また、保護者に対しまして、教育内容や男女共同参画の意義を説明するという。また、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み等について伝えるための保護者向けの啓発資料も作成し、取り組んでいるところでございます。

ざっとで恐縮ですが、文科省の取組について御説明申し上げました。以上でございます。よろしくお願いいたします。

○宇野参事官 ありがとうございます。

続いて、有識者ヒアリングに移ります。ジェンダーと科学技術などが御専門の河野様と、テクノロジー分野の教育とエンパワーメントを通じたジェンダーギャップを是正することをミッションとして活動されているNPO法人Waffleのディレクターを務めておられる森田様からお話を伺いたいと思います。

それでは、まず河野様からお願いいたします。

○河野様 河野でございます。このたびは、このような貴重な機会をいただきまして、大変ありがとうございます。本日は、ここにございますような内容で報告したいと思いますので、よろしくお願いします。

本題に入る前に簡単に自己紹介させていただきたいと思います。研究1のほうを御覧ください。私は、教育社会学をベースに2つの大きなテーマを持っております。1つは、ジェンダーと理科学習、女子の理系進路選択、女性研究者支援政策の国際比較研究等になります。取りかかったのは四半世紀以上前のことで、当時はそんな研究、意味があるのかというふうに言われたものですが、政策課題とすべきことだというふうに指摘しておりましたところ、共同研究の一部が白書類に掲載されまして、実際に政策課題となりました。

この数年、急激にこの手の研究が増えてきていて、時代の流れを感じているところですが、国際的に見ますとまだまだ足りないところでして、その一因にジェンダー統計の整備が遅れているということがあると思いますので、この点、加速度的に改善をお願いしたいと思っております。

もう一つは、初等中等教育や高等教育の教員のキャリア形成に関するジェンダー研究です。男女校長や教育委員会のインタビュー調査のために、全国の3分の2以上の都道府県に行きましたけれども、想像以上に地域によって教育の現状とか考え方が違うということ

を実感しておりまして、全国一律の政策はなかなか難しいのかもしれないなと思ったりもしております。こういう研究をしております関係で、5次計（第5次男女共同参画基本計画）のときには4分野、10分野のほうのワーキングに関わらせていただきました。

それでは、本題に入りたいと思います。初めにグラフのほうを見ていただきたいのですが、大学等への男女別進学率の推移になります。黒い実線で示した女子の4年制大学の進学率のみ御覧ください。戦後、基本的に上昇基調にありまして、90年代半ばに短大進学率を上回り、2018年には50%を超えましたが、現時点でも6%程度、男子より低くなっております。

次、御覧いただきまして、国際的には、進学率ではなくて在学者に占める女性割合というのが使用されますので、こちらに示しております。日本の大学の学部生に占める女性割合は45%程度。ついでに、大学の女性教員割合は27%程度で、この数値だけ見れば1970年代後半のアメリカと同じぐらいの水準でございます。そのアメリカでは80年、EU平均では90年代には学部生の過半数が女性になっていまして、アジアを見ましても、韓国や中国でも2010年までに修士までは女性比率のほうが高くなっております。このように見ますと、日本は世界の中でちょっと次元が違う国のように見えます。

では、専攻分野についてどうかということですが、男女別の構成比の時系列変化を御覧いただければと思います。左が女性、右が男性ですが、性別によって大分違うということが一目瞭然かと思えます。

特に注目したいのは、実はグラフの上の数字のパーセンテージです。政策として、先ほど御紹介ありました女子の理系進路選択支援事業が始まったのは2008年度ですが、それと2023年度の数値を比較しております。女性で理学を専攻していたのは2.0%から1.9%、工学では4.2%から5.1%、農学では2.9%から3.0%というところで、支援事業を行って、理工農を選択する女性が増えたようには見えないかなというところがございます。

次のところですが、今、御覧いただいたような進路選択の男女差について、先ほどTIMSSやPISAのお話もございましたが、学力の問題でないということはたびたび指摘されております。このたび文部科学省が実施している全国学力・学習状況調査でも実証できましたので、お話しします。この学力調査は2007年度から実施されていますが、男女別に結果が公表されたことはありませんが、データの貸与制度というのがありまして、このたび東京大学の横山広美先生が代表のプロジェクトで、データ貸与申請しまして承認されましたので分析いたしました。今日は、既に学会発表したものの一部を御紹介します。

この調査は学力調査と非認知能力に係る調査が行われていまして、学力調査は平均得点だけでなく、問題別の分析が行われております。右に示しましたように、国語は14問全てで女子の正答率が高く、数学は14問中6問で女子、8問で男子が高く、理科は21問中12問で女子、9問で男子が高いという結果でございました。女子は国語がとてもよくできていますが、理数系も男子と同等か、それ以上にできているということになります。

次の資料、御覧いただきまして、これは非認知能力の結果も含めてまとめたものになり

ます。

学力と非認知能力、この教科が好きだとか重要だと思っているとか将来有用だと思っているということですね。国語の場合は両方とも女子が男子を上回ります。数学は学力に関する4項目で女子が高く、全体の3項目で男女差がなかったものの、非認知能力では男子が女子を上回っています。また、理科は学力面の3項目で女子が顕著に高いにもかかわらず、非認知能力の全てで男子が女子を上回りました。冒頭にお話があったのと重複するかと思います。

理数系に関しては、選択式の問題では男子の正答率が高く、短答式や記述式では女子が高いということも注目すべき点かと思います。どのように試験をつくるかということに関わってきます。このように、男子は理数系の学力よりも、教科の選好度とか有用性とか理解度とか態度といった非認知能力が高いから理系に進学し、一方の女子があまり理系に進学しないのは、学力問題というよりは、理数系の非認知能力の問題と考えることができます。

さらに、女子については、国語の学力も非認知能力も非常に高いので、理数系学力が高くても、できる国語を生かすほうがリスクは小さいですので、理系を選択しなくなることが考えられるかと思っております。そうすると、女子の理数系の非認知能力をどう伸ばすかということだけではなくて、国語がよくできるということを生かした理数系教育の在り方あるいは方法を開発するということも重要な課題かと思っております。

次のグラフに行きまして、先ほどは学力調査、中3の結果だったのですが、別の調査で各教科の好き嫌いの変化を見ておきたいと思えます。時間がないので黒い実線で示した女子の結果だけを見ますが、小4から中1まで、女子は理科が一番好きです。国語や外国語より好きです。それが中学・高校になるとかなり下がってしまいます。男子の理科好きも低下しますが、下がり方は女子のほうが顕著です。8割の女の子たちは理科が好きなのに、それを生かしてあげられない社会であるということは深刻に受け止めなければいけないと思っていますし、特に中学・高校で下がらないような教育の在り方というのを早急に検討すべき必要があるかと思っております。

実際の進路選択には、自分が文系か理系かという意識の影響が大きいというふうに複数の研究で指摘されていますが、実は中1から高3まで自分は理系と認識している割合は、男女とも大きく変化しません。女子は3割、男子は5割と変化しません。男女とも文系意識を持つ生徒が増えていきますけれども、それは「どちらともいえない」とか「わからない」という生徒が減り、その分が増えていくということになります。今や文理融合や総合知が重視される時代ですので、むしろこの文理に2分できないと意識している生徒たちが生かされるような教育課程とか大学入試を考案したほうが、将来性があると思われます。無理矢理分けると文系に流れてしまうということですね。

次に、文理意識と実際に入学した大学での専攻分野の関係を御覧ください。

男子は、文系でも理系でも、その意識と実際の専攻分野の一致度が高いですが、女子は

そうでもありません。理系意識を持つ女子のうちで理系を専攻したのは半数に満たず、3割が医療・福祉系に進学しました。理系か文系かという二者択一的な選択が女子になじまないということも考えられますし、そもそも「どちらともいえない」から、男女とも2割強が理系を専攻しているということを踏まえましても、文系か理系かを選択する高校教育の実態というのは、現実にはそぐわなくなっているかもしれないなというふうに思うところです。

それでは、教育分野のアンコンシャス・バイアスのほうに入りたいと思います。

最初に、世論調査の結果を御覧いただきたいと思います。学校教育の場が男女平等の場だと思っている国民は7割もいて、他のどの分野よりも高いのですが、この思い込みが学校の不平等を見逃してしまう一因、アンコンシャス・バイアスのように思います。

例えばということで、ジェンダーギャップ指数でも、日本のジェンダー平等度は146か国中118位で、かなり下のほうであること、政治分野と経済分野が足を引っ張っていることはいつも注目される一方、教育分野は問題なしといった認識がありますが、そうではありません。右にありますように、教育分野の4指標のうちの第3段階教育においては107位と低い順位になっていて、この一因は大学進学率の男女差が大きいことにあります。

実は、国内の教育分野の男女格差も大きいというのが、内閣府の資料で次のものになります。矢印が縦に長いほど都道府県格差が大きいということを意味しますが、政治、経済及び教育分野のほうの矢印が長いです。私自身の研究でも、男女格差の地域格差が大きいことを認識していましたけれども、ほかの分野と比べても大きいということに衝撃を受けました。子供たちは自分の生まれる地域を選べませんので、どこに生まれたかで教育環境が違うという状況は避けたいところかなと思います。

ということで、本当は地域に着目したいのですが、細かくなりすぎますので、全国平均で教員の人材バランスを確認いたします。小学校や特別支援学校のように、ケア的な要素が多い学校種では女性教員が多く、教科指導・受験指導的要素が高くなると女性割合が下がり、また、どの校種でも職位が上がると女性割合が下がります。中高では、教諭の過半数が男性で、校長は9割が男性。子供たちは、学校でこのようなジェンダー平等とは言えない景色を毎日見て育っているわけです。見慣れてしまいますと、これが当たり前だと思ってしまいますので、ここは改善していきたいところかと思っています。

続きまして、教科についても見ておきます。中高の教員については、社会科や体育と並んで理数系の女性教員割合が低くなっています。

右側はTIMSS調査で、中2の生徒が理科や数学を女性教員に教わっている割合で、日本は20%台で調査国中の最低です。TIMSS平均では数学も理科も6割を超えていますので、日本の理数系教科の女性教員の少なさは異常にすら見えます。中高の理数系教員を増やすことはかなり重要です。教員たち自らも意識してほしいところですが、残念な結果が次のグラフになります。

こちらは教員のジェンダー意識のグラフで、NWECCの調査から引用しております。管理職

や児童生徒の理数系能力に関する意識を尋ねた結果ですが、ステレオタイプを肯定する教員は4人に1人です。小中の9年間の間に、もしかしたら2回はそのような担任に出会ってしまうかもしれないと考えると、決して低いとは言えない割合かなと思います。

また、女性教員は男性教員より性別ステレオタイプが強く、しかもその傾向は若くなるほど顕著になります。グラフ右は、「理数系の教科は、男子児童生徒のほうが能力が高い」の結果ですけれども、20代女性は32%が肯定し、どの年代の男女教員よりも高くなっております。いずれにしても、こうした結果からは、教員の意識も変えていかないと学校はジェンダー平等にならないというところかなと思います。

ここまで見ていただいたような状況に対して、先ほど御紹介がありましたように国が対策をしていることは周知のことと存じます。JSTの御紹介がありましたけれども、そのほか男女局でのリコチャレ等、実施されてきましたし、現在ではNPOですとか民間でも支援事業が行われています。これらのプログラムは、内容的には素晴らしいのですが、募集型がほとんどなので、参加者が関心層に限られるという点に問題があります。この手のイベント系は、実は欧米でも行われてきたのですが、クリームスキミング、要は上澄みすくいであることから、OECDでは効果がなかった政策リストに挙げられています。Waffleさんは例外で、全都道府県から応募を促す努力をされていることは承知しておりますので、後のお話を楽しみにしております。

それでは、誰にアプローチすればいいのかという話になると思いますけれども、手がかりとなればと思ってお示ししております。ジェンダーだけでなく、そこに例えば地域といったファクターを加味することも必要なかなと思います。例えば、大学進学率には都道府県による大きな差がありますが、右にありますように、大学収容力や親世代の女性大卒率との相関が高いです。また、既に2010年辺りから、上位層では大学進学の男女差はもう解消しておりますので、そこはもはや支援対象ではありません。地域や家庭の資源が豊富でない生徒への支援が必要になっています。

ということで、次の23ページになりますけれども、地域差の解消として重要なのは、マスでアプローチできる学校教育課程の中に埋め込むということが一番かなと思います。

中学や高校で、先ほど見たように女子の理科への関心が下がらないような教材や授業開発が重要です。こうしたことは、実は欧米では70年代から行われてきましたけれども、日本では行われておりません。

こうした改革がすぐには難しければ、人口5万人未満の自治体とか、大学進学に不利な状況の児童生徒への出前を検討していただきたいかなと思います。アメリカでは、貧困層や移民の子供たちにSTEMの出前が行われています。それは、スキルを身につければ社会から排除されずに自立でき、彼女ら自身が社会に貢献する好循環を生むからです。日本では貧困エリア等の特定ができませんので、例えば児童養護施設とか特別支援学校、非進学校等にプログラムを届けていくというのも一案ではないかなと思います。

続きまして、アンコンシャス・バイアスの軽減のための、先ほど動画とか研修にも力を

入れていますということで御紹介いただいたのですが、私も授業で使ったりしたことはあります。ただ、本当に動画を見てもらう必要がある人に届いているのかというところがなかなか難しいですね。そうすると、じゃ、誰に届けるかという話になりますが、先ほど見ましたように、教員の場合は全ての教員に必要な感じですので、大学の教職課程とか現職教員の研修で必修化というのも、ぜひものという気がします。実際、ジェンダーや多様性に関する研修を受けたことがある教員比率は、国際的に見て日本はとても低いので、このままでは世界から取り残されるのではないかと懸念しております。

また、大人の意識のところは地域差が大きいのですが、スキップしまして、高校生について、下のグラフを御覧いただきたいと思います。地域性よりも人口規模の差のほうが大きいねというので、内閣府の調査のときに出たものですけれども、人口規模が大きい自治体の男子高校生の性別ステレオタイプが強い傾向がありますので、男子にフォーカスした取組も求められるだろうと思われま

す。これらは役所が動画をつくってあげてもいいのですけれども、お役所からだどうしても説教くさくなりますので、フランス教育省がやっていたように、このタイトルはどうかと思いますけれども、児童生徒や教員、PTAとが参画してもらえようなプログラム、そういう形式もちょっと楽しそうで、参画できるようなものもいいのではないかなと思っております。

最後、レビューになりますけれども、重複しますので割愛しますが、これらを効果的に進めるためにジェンダー統計の充実が不可欠だと思いますので、改めて強調させていただきたいと思います。

それから、最後の1枚につきましては、今、日本の政策でやっていないけれども、海外動向からこういうことが必要じゃないかなと思うことで、実は性差医学・医療学会というところがあって、ジェンダード・イノベーションズを生み出すような人材はどうやって育てているのかということを調べて、昨日、熊本で学会発表したところでした。それを調べていても、ちょっとぞっとして、また置いていかれると思ひまして、ちょっと時間があつたら、ここのところを後で補足させていただければと思います。

ちょっと長くなりました。ありがとうございました。

○宇野参事官 ありがとうございました。

続いて、森田様、お願いいたします。

○森田様 初めまして、NPO法人Waffleの森田と申します。今、河野先生からすばらしいデータについての御報告がありましたので、私からは、主に現場で見ている光景を皆様にお届けできればと思って、今日、お話をさせていただきます。

では、1枚めくっていただいて、2ページです。

私どもは、ビジョンとして、テクノロジー分野のジェンダーギャップを解消すること掲げ、2019年に設立し活動しております。事業の内容といたしましては、女子とノンバイナリーの中高大学生に向けたIT教育のプログラムの実施と政策提言を実施していま

す。年間約1,000人にプログラミングのハンズオン（体験型学習）、5,000人に講演などの機会を提供しています。先ほど河野先生からもありましたが、私たちは、地方でこういう機会を持つことがすごく大事だと考えております。

続きまして、3ページは、もう皆さん、言及されていたところです。

日本は、工学分野に進学する女子の割合がOECD加盟国で最下位ということで、こちらは御案内かと思しますので、飛ばさせていただきます。成績の問題ではないというお話です。

続いて、4ページです。

理工系進路の水漏れパイプ問題は、先ほど河野先生からも中高の段階ですでに理工系を選択する女性が漏れていってしまうというお話がありました。私たちも、今のシステムですと、高校の文理選択のところで大きく女子の進路が変わっていってしまうというのを目の当たりにしております。この高校の文理選択は、大体1年生から2年生に行われておりますので、その前に何かしらの機会を提供する必要があると思っております。政府も、先ほどもありました女子中高生の理系進路選択支援プログラムや、内閣府のリコチャレなどで支援されているということで、力を入れていращやるかなと思っております。

続いて、5ページ目です。

理工系に進む女性が少ないのは社会システム全体の問題であることを、今日お話をさせていただければと思っております。先ほど、女子生徒が関心を持っても、先生や保護者のサポートがないというお話もあったかと思うのですけれども、取り巻く環境全体が理工系進路選択というものを後押ししていないと考えております。この社会システムというのは、女子生徒を取り巻く環境、例えば女子中高生がいる場所だったり、地域だったり、近い先生だったり、友達だったり、そういうところが平たく言うとネガティブなのです。理工系の進路を選ぶことに対してポジティブではないので、そういう状況だとなかなか理工系の進路に進まないのです。

政府がやられていることはとても素晴らしいと思うのですが、女子生徒から見るとなかなか遠いところなので、この政策を、何とかほかの人たちを動かすというところにもしていく必要があるかなと思っております。

特に、先ほど河野先生からもありましたが、学校／地域、地域外の団体というところですが、学校の先生とか教育委員会の方とお話をしますと、学校教育は平等だよと皆さんおっしゃるのです。平等という前提に立つと、特別に女子生徒たちに何かをやるということ自体にすごく懸念を感じていращやるというか、そんなことは、やる必要ないんじゃないかと思われていращやるようです。しかし、今の状況ですと、女子生徒の成績がいいのに進まないのはおかしいので、何かしらここにパイプから水が漏れてしまう理由があるということで取組をしていただきたいなと思っております。

地域のところだと、先ほどもありました地域ごとの格差というところが本当に大きくて、私たちが特に取り組んでいるプログラミングだったり、デジタル教育というところだと、プログラミングの教室や機会が大都市に集中しているというような状況です。そこ

に興味があっても男子ばかり。プログラミング教室に行くと、8割が男子生徒なので、女子たちが疎外感を感じてしまっていて続けられないというような問題も起きています。

ここに対して、さらにジェンダーバイアス、ジェンダーステレオタイプ、女性だからこうすべき、男性だからこうすべきというのも入ってきて、女子が理工系になかなか進まないというような状況が起きているかなと思っております。

続けて、6 ページです。周囲からのネガティブな声がけということで、実際の声を紹介したいと思います。

保護者だったり、先生という、生徒から見たら信頼したい大人から、理系の進路を反対されてしまうという声がけがまだあります。

ガールスカウトがやっている調査では、役割や進路について、男女で異なる対応をされていると感じる中高生が4分の1ぐらいいると言われています。先ほど河野先生の御報告でも、大体4分の1の先生がジェンダーステレオタイプを肯定している、受け入れているというお話があって、一致しています。

今は力仕事とかは理工系では少なくなっているにもかかわらず、体力のない女子は理工系に向いていないとか、物理など特定の学科に行ったら結婚できなくなる、こういうお話があったり。これは先生から言われたということで、すごくショックだなと思うのが、女子は医療とか事務、男性は力仕事という進路を自然に、先生も何も違和感を感じずに勧めているということです。男子が目の前に来たら理系寄りの話をして、女子が来たら文系寄りの話をする先生もいるということで、政府や私たちのようなNPOなども様々施策を行っているのですが、なかなか届いていない人たちもいるところがあるのかなというところ です。

7 ページを、御覧ください。

こちらが、先ほど私がお話ししましたシステムを変えていこうということで、広く取組をしている福井県の状況を、御報告させていただきます。福井県は、全国でも数学と理科の成績が全国トップクラスなのですが、福井大学の理工学部の女性比率が著しく低いという ことを課題だと考えられました。

その対策として、2023年度から、県の教育委員会が旗を振って県立高校6校に行かれます、女子高校生向けに「ふくいGirls未来のテックリーダー」プロジェクトというものを開始しました。これは、7日間で福井県内の女子高校生が東京の企業にも行きまして、東京と福井県内でプログラミングの研修や、理工系で実際に働かされているロールモデルに会ったり、お話をするという機会を提供しているものになっております。

このプロジェクトの成果としては、プロジェクト参加者の理工系への関心が2倍になったということがあります。先ほどお話ししましたとおり、文理選択は高校1年生、2年生でありますので、参加対象は1年生を中心に取り組んでいるものです。2年前から始まったものなので、まだ実際に大学進学がどうなったかというデータは出ていないのですが、このように女子生徒の理工系の関心を上げることができている事例ですので、紹介させて

いただいております。

続けて、8ページです。

先ほど私がお示ししました図で、福井県の施策がどのようなものだったかということをお細かくこちらに書かせていただいております。ここでお伝えさせていただければなと思っているのが、国とか自治体レベルの政策に対して、同じ方向を向いているステークホルダーの皆さんが協力することで、理工系の進路を選択肢に入れる女子生徒が増えていくのではないかとということで、福井県も期待されているところです。

国レベルの政策ですと、文部科学省、内閣府がやられている政策が既にあり、そこに対して、今回、教育委員会が動いたというのが非常に大きいと思っています。教育委員会が自分たちで予算を確保して、この女子高校生向けのプログラムを実施して、学校での説明会というのも非常に丁寧にやってくださったところです。これを教育委員会の方が福井大学ですとか地元の企業にも声をかけて、福井大学で会場を貸してもらったり、福井大学の人がメンターとして女性の方が来てくださったり。あとは、企業の方も、実際にデータサイエンスの講義をしてくださったり、ロールモデルとして、こういう人がいるよというのを登壇して見せてくださったりしています。

県立の高校についても、こういうものは高校でやるとなると難しいところがあると思うのですが、教育委員会が旗を振ってお話をしているので、校長先生、教頭先生、学年の主任の管理職の先生なども非常に協力してくださって、生徒たちに参加の声をしてくださり、講演会の開催もやってくださったところです。

このように教育委員会、学校と来ますと、保護者も、これは教育委員会が推進しているんだからとか、学校が勧めているんだから、いいものなんじゃないか、こういう取組が必要なんじゃないかというふうに意識がだんだん変わってきます。保護者からも、このプログラムに行っておいたほうがいいんじゃないかとということで、生徒への参加の後押しがあったというふうに聞いています。教育委員会の方からお話を聞いたのですが、保護者の方も、こういう取組をしているということで、生徒たちをサポートするという気持ちが非常に高かったと聞いております。

このように周りがどんどん変わっていくと、先ほどもありましたとおり、関心を持っている女子生徒がそちらの分野に進みやすい。みんなに応援されているんだと感じます。今の状況ですと女子生徒の理系進学を反対している人たちが周りにいるような状況なので、みんなに応援されている環境になるだけで、理工系の進路もいいんじゃないかなというふうに選択肢に入れてくれるということです。このようにいろいろなところが変わっていくと、ジェンダーバイアスの影響というのも軽減されていくのではないかと考えております。

続けて、好事例として、国内の参加者とか周囲の変化とか感想ということで、これは先ほどの福井県のプログラム以外にも参加してくださった生徒や先生のお話です。先ほど、先生とか保護者などの声がけが必要なんですということをお話をさせていただいたのですが、私たちがのプログラムでも、信頼できる大人からの声がけというのが非常に重要だという

ふうに感じています。私たちが全国でいろいろなプログラムを実施すると、53%、半数以上の生徒が大人からの声かけで参加してきます。自分で関心があったとしても、本当にこれは自分でできるんだろうとか、関心がそこまでなくても、周りの人にできるんじゃないと言われて参加するという生徒もたくさんいらっしゃるかなと思っています。

このプログラム参加後に理工系への関心を高めて、実際に進学、キャリア選択したという事例も出てきています。

私たちのプログラムに参加してくれた生徒の声としては、バイアスというか、苦手意識というものが多いのだなと感じています。これは本当に一例ですが、機械に触れてくる機会が今までなかったので、こういう機会があってやってみることができたという声とか。アンケート結果をワードクラウドで解析し、よく使われている頻出単語を抽出しますと機械オンチという言葉が出てくるのですね。それは、今まで苦手意識を持っていた人たちが来てみて自信を持ったということがあるかなと思います。

学校の先生に勧められて参加した。なので、自分の意思じゃなかったけれども、やってみたらすごく楽しかったという声もあり、先ほどの非認知能力のほうかなと思います。

先生からも、最初、大丈夫かなと思っていたけれども、声をかけてよかったですというお話とか、推薦入試とかの面接の練習で、プログラムに参加したことで理工系に行く決めた生徒さんがいましたよというような御報告もいただいていたります。

続いて、少し海外のお話と、最後に、AIのお話をさせていただければと思っています。10ページ、海外の事例ということで、2つ、オーストラリアとアメリカの事例を紹介させていただければと思います。

1つ、オーストラリアのSuperstars of STEMという取組です。こちらは2017年に開始したプログラムになっておりまして、オーストラリアの科学者とか研究者の方が集まっていられる全国組織のScience & Technology Australiaというところが、政府からの資金とかパートナー企業さんとの協業でやっているものになっております。700万オーストラリアドルを今まで支出しているプログラムになっております。

これがどういったものかというところですが、もともとの課題感、オーストラリアのテレビで科学者という人が出ると、それは26%ぐらいが女性で、残りは全部男性だったということで、見る景色として、科学者というと男性ばかりを見ているということで、それでは次の世代の女子たちが理工系に進まないねということで、女性の科学者たちをもっと見せていこうということで始まっています。STEM分野で働く女性をSuperstarと命名し選出しまして、2年間、コミュニケーションのトレーニングとかメンタリング、個別のサポートをやっています。

このコミュニケーションのトレーニングを受けた女性たちが、テレビだったり、いろいろなメディアに出て、自分の分野だったり、STEMの楽しさだったりを伝えていくということをやっています。このSuperstarがメディアの露出とか地域の中高生向けのアウトリーチというのをやっています、1期、2年間で60人ぐらい、今まで累計で270人がこの

Superstarというものに選定されています。

効果としまして、メディアの露出では、新聞とかテレビのメディアで、このSuperstarsというものに言及されたのが4,000回超で、8,300万人にリーチしましたということです。あと、実際、選ばれたSuperstarsの方のキャリアアップもあったそうです。いろいろなところで見かけるようになって、そうすると昇進だったり、新たな仕事の獲得というものにつながったり。あと、このSuperstarsの人たちが公立学校に訪問し、500校近く、8万人以上に講演したということで、94%の教員が、すごくいい影響を与えていると答えています。

STEMアンバサダーは、日本でも内閣府が今、同じような取組をされているのですが、数がまだまだ足りないというところかなと思います。このSuperstarsのように、もうちょっと身近な人たちが講演に行けるという仕組みをつくってもいいのかなと思っています。

続けて、11ページです。

Superstars of STEMについて書いてあるのですが、Science & Technologyのウェブサイトから、このSuperstarsを検索しまして、講演の依頼がそのままできるというような簡便な仕組みになっています。これは実際にSuperstarに選ばれた天文学者の人にヒアリングさせていただいたのですが、結構トレーニングが多いけれども、そこまでそれが負担ではなかったというのと、自分の地域にもともとSTEM分野の女性が少ないということもあったので、そのコミュニティにつながれたということもとてもよかったと言っています。あと、大学からも、これからのキャリアということで、非常に影響があったということですとか、中学校の先生からも非常に魅力的な機会だったというようなコメントがあったところでした。

続けて、アメリカの事例を御紹介させていただきます。アメリカのADVANCEという事例になっております。こちらは2001年に開始した、アメリカ国立科学財団（NSF）がやっているものです。連邦政府の予算で実施する高等教育機関とか非営利組織向けのプログラムで、年間予算は大体1800万ドルになっているものです。

STEM分野のダイバーシティを促進しようということで、プログラムを4カテゴリーに分けて、状況に合わせた取組を支援しています。大体1期2年間で18から36機関を採択しているものになっております。同じような取組で、日本だと文部科学省がやられているダイバーシティ研究環境実現イニシアティブというものがあるかなと思っています。ここにあるようなCatalyst、Adaptation、Institutional Transformation、Partnershipという4つのカテゴリーに分けて取組支援をしています。

助成を受けた取組の一例ということで、シアトル大学のSU ADVANCEというものについては、これは上にあるInstitutional Transformationプログラムの、大学とか機関全体でジェンダー平等を促進する取組として、例えば教授への昇格基準を見直したというところがあります。これは今までなかなか女性が昇格してこないということをデータから分析して、それはなぜかということ、基準の中に教育活動にどれだけ貢献しているかとか、コミュニテ

イーへの貢献というものが入っていなかった。でも、女性の先生はそういうことをよくやっていたということで、この業績を評価するようになったというところがあります。この結果、女性とか過小評価グループ、人種的なマイノリティーの方とかの昇進が増加したというような取組があります。

WEPANという組織もあります。ARC Networkというもので、これは非営利組織ですけども、このADVANCEのお金をもらった団体が、これからも続けていこうということで、ADVANCEで助成された団体の横でつながるコミュニティということで、ウェビナーとかワークショップの開催をやっているところになっています。これはすごくすばらしいなと思っていて、文部科学省がやられているダイバーシティ研究環境実現イニシアティブもすばらしい取組がたくさん、いろいろな大学で実施されていると思います。そういう人たちが横でつながっていくことができたらすばらしいのかなと思っていて、御紹介させていただきました。

では、最後に13ページ、14ページで、AIについてちょっとお話をさせていただきます。これは今回、少し遠いかなと思ったのですが、テクノロジー分野としてAIが非常に伸びてきているということで、この分野のジェンダーギャップを放置するのはよくないということでお話をさせていただければと思います。

日本のデータがないのでグローバルのデータを持ってきたのですが、グローバルでAI分野の女性エンジニアはわずか22%です。私の感覚ですが、恐らく日本はもっと少ないのではないかとと思っています。この女性のエンジニアが少ない、多様な人が開発者にいないということが不利益につながるということで、国連とか様々な国際機関が指摘をしています。不利益の例として挙げさせていただいているのは、皆さんも御存じのところかと思いますが、履歴書のスクリーニングでアルゴリズムが男性に有利になってしまっていて、女性の候補者が全部落とされてしまっていたというアメリカの企業の例ですとか、顔認証システムの認識率ということで、これも学習データが男性に偏っていたので、女性の認識率とか有色人種の人の認識率が悪いという事例がありました。

このAIというのが非常に伸びてきているということで、国連はAIの開発と利用においてジェンダー平等を促進すること。あと、バイアスや女性に不利な影響を及ぼさないようにするために、倫理的なガイドラインとか規制を入れること。あと、女性がAI分野での教育とかキャリアにアクセスできるようにすることを提言しています。

それを受けてというわけではないのですが、EUでは、AI Act（AI規則）というものが昨年5月に成立しております。このAIによるリスクというのを4段階に分類して規制しています。このジェンダー平等に関するリスクというのは、基本的人権に関するもので、この三角だと2番目のHIGH RISKのところ、使う場合には本当に注意して使いなさいということに分類されています。このEUのAI Actでは、バイアスの軽減とか、ジェンダー平等のために多様な人が開発に関わる重要性というのとも言及されているところです。

では、最後のページです。

14ページ、多様な人が入っていくためには教育が非常に重要だと考えています。AI分野のジェンダーギャップは、まだまだAI自体が新しいというところと、テクノロジーの教育で難しいところもあるのですが、女子生徒向けにAIを学ぶ機会を提供する取組がまだ少ないので、さらに拡大が必要かなと思っています。

NPO法人みんなのコードは、日本女子大学附属中学校で授業を実施しています。私たちは、神奈川県の中学校だったり、長崎県、オンラインでAI関連のワークショップをやっています。

右側は、AI関連の女性リーダーとか起業家向けのコミュニティーで、定期的に勉強会などをやられているWomen AI Initiativeという団体があります。

最後に、こういうデジタルの政策にジェンダー視点を入れていくというのは非常に大事だと思っています。AIがこれからどんどんいろいろなところで使われていくとなったときに、私たちが予期しない不利益というものも開発者の偏りで起きてしまうかもしれません。それを防ぐために政府はAIに関するガイドライン、例えば「AI事業者ガイドライン」を出していると思うのですが、私が見た限り、ジェンダーという言葉が出てきていませんでした。これから使われていく技術に対して、倫理だったり、ジェンダー平等という考え方が入っていくことは非常に重要だと思いますので、これからの第6次男女共同参画基本計画だったり、AIのガイドラインに、ジェンダーメインストリーミングという考え方をぜひ入れていただければと思っています。

私からは以上です。ありがとうございました。

○宇野参事官 ありがとうございました。

司会の不手際で、予定していた意見交換15分がほとんどなくなってしまいましたけれども、せっかくの機会ですので、お一人お二人でも、もし御質問、意見等があればお願いできますでしょうか。

林統括官、お願いします。

○林統括官 ありがとうございます。

それでは、手短に、2つコメントと1つ質問です。

1つは、私自身、今、経済政策を担当している中で、日本の潜在成長率を高めていくというのは非常に重要な課題なのですが、まさに優秀な女性が力を全く発揮できていないというのは、日本経済にとって大変な損失だということを改めて感じております。その背景には、文理選択の問題があるということ、これは大変重要な御指摘だと改めて思います。

また、AIについては、先ほどの御指摘の点もありますし、それから私どもの分析では、AIの仕事は女性が多い事務職の仕事をリプレースしていくという側面があります。実際、イギリスなどでは、事務職の仕事の9割方がもうリプレースされるということがあります。ということは、逆に言うと、女性のリスキリングなどが大変重要な課題であるということだと思います。

それから、2つ目のコメントですが、このジェンダーバイアスの話は非常に大きなお話だと思います。小中学校の段階からということでしたが、私、実は小学校に入る時点で、例えば将来の職業イメージなどについて、既にジェンダーバイアスがあるのではないかと感じています。例えば、日本の小学校1年生に将来なりたい職業というのを聞きますと、もう20年以上、女の子はケーキ屋さんというのが1番なのです。ずっとケーキ屋さん。男子は、例えばスポーツ選手とか電車の運転手さんとか、そういうのが時々いろいろ変わるのですけれども、日本はずっとケーキ屋さん、それから看護師さん。非常にイメージが固定化しています。

これは実は諸外国でもあったようでして、例えばアメリカではドリームギャップということで、幼児の時点で男の子はこう、女の子はこうと、将来の職業イメージが固定化している。これを解消しないといけないということで、あるアメリカの玩具メーカーは、女の子の使う着せ替え人形の着せ替えのお洋服に宇宙飛行士の格好とか科学者の格好とか。結構格好いいのです。それをちゃんと着せ替え人形のお洋服の中に入れていっているのです。それを使うことによって、ごっこ遊びをする中で、女の子は実は何にでもなれるんだよ。将来、アストロノートにもなれるんだよということを暗に教えているということで、そういった試みも含めて、幼児教育も実は大事ではないかと感じました。

以上がコメントで、あと質問ですが、河野先生、最後に、日本がさらに置いていかれるのではないかとという危機感を持たれたというお話をぜひお聞きしたいと思います。

○宇野参事官 では、河野さん、お願いします。

○河野様 ありがとうございます。

先ほどのWaffleさんの最後のお話とかとも連なるところなのですが、ジェンダード・イノベーションズが非常に期待されていますけれども、急にジェンダード・イノベーションズをできる人がいるのかという関心がありまして、どうやって人材が育てられているのかということで、EUの大学のカリキュラムを調べておりました。

そうすると、先ほどのAIのところで人権問題になるようなことがあるというようなお話が出たのですが、そんなものを開発されたら企業も困るわけですね。なので、大学側が、もう大学にいるうちに理工系の学生たちにジェンダー関係の授業を必修化して教えるというような、知識のジェンダー主流化というようなことを大学のカリキュラムの中でやっているのです。必修化するか否かは大学の判断ですが、EU全体として知識のジェンダー主流化というのが動いていますので、それは結構びっくりしました。どの科目でも、どの分野でも、そういう視点の学問を学んでいくということで、もうここまで来ているんだということで、ちょっとびっくりしたところでした。

アメリカでも工学部でジェンダーやダイバーシティを必修にしているところは既にあって、それは知っていたのですが、EUのように、国も社会体制も政治体制も経済体制もばらばらのところが一緒にやっていこうということで、非常に強い意思を感じたところでした。ありがとうございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

そのほか、いかがでしょうか。

どうぞ。

○横田審議官 内閣人事局の横田でございます。大変示唆に富むお話、ありがとうございます。

1つ御質問させていただきたいと存じます。河野先生のお話の中でちょっと衝撃的だったのですけれども、20ページでございますが、教員のジェンダー意識、アンコンシャス・バイアスにおいて、若い女性ほど、一層ステレオタイプの考えを肯定する割合が高いというのは、世の中、変わってきているはずなのに、なぜ若い人ほど高くなっているのか。その辺の分析はなされているのかということと。

もう一つ、24ページでございますが、地域の人口規模ごとの意識というものの中で、人口50万人以上の自治体の男子高校生がコンサバティブだと。この辺りは、なぜこのようになっているのかというところをぜひ知りたいなと思うのですが、いかがでしょうか。

○宇野参事官 では、河野先生、お願いします。

○河野様 ありがとうございます。

確かに教員の意識のところはショッキングですね。これはほかの職業の方と比べないと何とも言えないところがありまして、そうした比較可能なデータがございませんので、若い方全体にそうかもしれないということが1つはあるかもしれないのと、もう一つは、外国並みに、もしかしたら教員が女性職と思われる時代になってきたのかもしれないなということで、女性らしく働き続けるということ、自分のキャリアの中でだったらいいのですけれども、それも子供たちに何か投影してしまうみたいところがあって、男子児童生徒のほうに過剰に理数系を期待してしまうというところがあるかもしれないなと思っております。ちょっと推測で申し訳ありません。

それから、24ページのほうは男子生徒の話ですね。これは人口50万人以上の自治体は、大都市ですね。そういうところは、私立の中高一貫男子校とかが多くて、ジェンダーのことに触れる機会がなかなかないのかなと。いろいろなデータを見ていると、男性で理系の学部に進学している人の母親は、職業を持っていない方が多いのですね。そういう階層の方たちが、そういう進路を男性の場合は取っております。

そうすると、おうちでもそういう働く女性をあまり見たことがないということになってしまいます。今、男子校の中にはジェンダー教育を一生懸命やろうとしているところもあるのですけれども、恐らく必要性を感じていらっしゃると思いますし、グローバルにもう通用しなくなりますので、その辺りはちょっと看過できない問題かなと思って指摘させていただきました。ありがとうございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

補佐官、コメント等ありますでしょうか。

○矢田補佐官 お二方ともとても示唆に富んだお話、ありがとうございました。

林統括官と横田さんもおっしゃってくださったので、質問は控えたいと思います。ただ、海外でも進んでいるとは言っても、アンコンシャス・バイアスはあるのかどうかという、この1点について、もし見解があれば、先ほどから質問が偏っているので、森田さん、どうですか。

○宇野参事官 森田さん、お願いします。

○森田様 ありがとうございます。

あるかないかといったら、あるのだと思います。私がこの資料をつくるに当たって、アメリカ在住の方とお話をしたときに言われたのが、アンコンシャス・バイアスが世の中のシステムというか、仕組みに影響を与えてしまったら、それはもうアンコンシャスではない。エクスプリシット・バイアス、もう露骨なバイアスだよと言っていたのが非常に印象的でした。そういう言葉が出てくるといところが、アンコンシャス・バイアスというものがあるというのを前提にしつつ、それを何とか仕組みでカバーしていったり、よくしていこうというふうに行っているのがあるのかなと。具体的には、先ほど御紹介したような取組でカバーしようとしているのかなというふうに思っております。

あと、先ほど河野先生が御紹介していた東京大学の横山広美先生の研究では、イギリスと日本の大人の意識を見ると、特に日本のほうでジェンダー平等意識が低く、女子は文系が良いですとか、理工系には向かないと考えている人が多いという結果が出ています。このような大人の意識を変えていくというのは非常に大事ですし、すぐには変わらないので、いろいろなところから働きかけをしていく必要があるのかなと思っています。○宇野参事官 ありがとうございます。

すみません、お時間もありますので、次の議題に入らせていただきたいと思います。続きまして、地方創生2.0の「基本的な考え方」についてです。内閣府岩間地方創生推進事務局審議官から御説明をお願いします。これ以降、すみません、ポイントについて御説明いただければと思います。お願いします。

○岩間審議官 内閣府でございます。

「地方創生2.0の「基本的な考え方」」について、お手元の資料に沿って説明させていただきます。

1 ページ、御覧ください。

現在の石破総理が、10年前の2014年から初代の地方創生担当大臣として、「まち・ひと・しごと創生」を進めて、ちょうど10年ということでございます。この間、特に私どもとしては、東京一極集中の是正に取り組んでまいりましたが、端的に申し上げるとなかなかうまくいっていないというのが現状でございます。

東京一極集中の要因につきましては、20～24歳、25～29歳という若い方が、特に大学への進学や就職をきっかけに地方から出て来るということでございます。本日の議題との関係では、地方から男性はたくさん来て、たくさん戻るのですが、相対的に女性の方が多く東京に残るということでございます。そういう意味では、問題意識としては、特に若者・

女性の地方離れに対して、どう対応していくか。地方創生という観点から、若者・女性にも魅力的な地域ということが重要ではないかということで、今、検討を進めているということでございます。

そういう意味で、1ページ目は、左側、閣僚会議ということで、総理をヘッド、副本部長は官房長官、伊東良孝大臣、それから、ほかの国务大臣から構成される新地方創生本部を組織してございます。これまで2回会合を開催し、矢田補佐官に御出席賜っているということでございます。後ほど申し上げますが、12月24日に「基本的な考え方」を取りまとめまして、今後10年間、集中的に取り組む基本構想の策定に向け、地方の声を伺いながら議論を進めてまいります。

右の方は有識者会議ですが、15名の有識者、うち7名が女性ということで、まさに女性のお声もたくさんいただこう、特に女性に魅力的な地域とは何かについて議論をしているということでございます。

また、第3回は、1月25日に、気仙沼市、まさに女性活躍に力を入れられている自治体であります。気仙沼で若者・女性にも選ばれる地方をテーマに議論を行っていききたいということでございます。

2ページ目以降が「基本的な考え方」ということで、3ページは前文ということであります。

今、申し上げましたように、1パラにあります。地方創生を始めてから好事例が生まれておりますが、一方でということで、人口減少・東京一極集中の流れを変えるに至らないということでございます。

ちょっと飛びまして、4ページ、御覧ください。

そういう意味では、地方創生2.0というコンセプトであります。都市も地方も、楽しく、安心・安全に暮らせる持続可能な社会。特に、人口減少が続く地方という観点で、若者・女性にも選ばれる地方、楽しい地方というふうに総理がおっしゃっておりますけれども、そういうものをつくっていききたいということでございます。

左側の下にこれまでの取組の反省ということで、有識者会議の議論も踏まえ、まさに若者・女性から見て「いい仕事」、「魅力的な職場」、「人生を過ごす上での」というものが地方に足りないということ。

それから、右のほうは情勢変化ということで、まさに地域間・男女間の賃金格差。それから、様々な場面でのアンコンシャス・バイアスなどにより地方離れが進行しているということを書いてございます。

5ページで、「基本的な考え方」の中で、従来の地方創生との違いということで、上の基本姿勢にございますように、当面は人口・生産年齢人口が減少するという事態を正面から受け止めるということで、人口規模が縮小しても経済成長し、社会を機能させる適応策を講じていく。そのために、「人を大事にする」、「楽しく働き、楽しく暮らせる地域」を創っていくということでもあります。

赤枠にもございますように、「社会」のトップバッターに、「若者・女性にも選ばれる地方」ということを入れてございます。

あと、具体的にはということで、6 ページであります。今後、基本構想の5本柱ということで、1つ目が①、赤枠のところですが、安心して働き、暮らせる地方の生活環境の創生ということトップに持ってきてまして、さらに魅力ある働き方、職場づくり、人づくりを起点とした社会の変革ということで、楽しく働き、楽しく暮らせる場所ということで、「若者・女性にも選ばれる地方（＝楽しい地方）」ということ掲げてございます。

これの具体的な中身が、最後、7 ページにあります。これ自体は、先ほど申し上げましたように、今年の夏に基本構想をつくっていく上での基本的な考え方ですが、考えられる施策として、特に全社さんのほうの施策ということで、最低賃金の引上げとか、地域間・男女間の賃金格差の是正、非正規雇用の正規化の推進・待遇改善。それから、L字カーブの解消。それから、男性の育児休業の取得促進、働き方改革。それから、地域密着型の活動ということで、サポートチーム。最後、まさに様々な、教育も含めたという意味だと思いますが、アンコンシャス・バイアス、ジェンダーギャップの是正・解消ということ掲げてございます。

以上、手短になりましたが、御報告でございます。

○宇野参事官　ありがとうございます。

次に、「労働者のニーズに応じた短時間正社員制度など多様で柔軟な働き方の推進策」、あと女性活躍推進法の見直しの方向性について、厚生労働省田中雇用環境・均等局長、内閣府岡田男女共同参画局長、続けて御説明いただければと思います。

○田中局長　厚生労働省、田中でございます。

私からは、資料5-1、5-2に基づきまして、ポイントを絞りまして説明させていただきます。

まず、資料5-1ですが、おめくりいただきまして、1 ページ目、2 ページ目。

これは前回も御紹介いたしましたが、現在、非正規雇用労働者の割合、37.1%。男女の比率で見ますと女性が圧倒的に多くて、その多くがパートタイム労働者となっております。

3 ページ、お進みください。

非正規雇用労働という形を選択した理由を見ますと、男女共に「自分の都合のよい時間で働きたいから」。それから、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」。時間の融通をつけやすいという点が大きな理由として挙げられております。

4 ページ目は、雇用形態別の賃金です。

図1ですが、一般労働者、正社員と正社員以外で比べますと、格差は67.4となっております。

また、図2は、前回のPTで久我先生からも御紹介がありましたが、年収増加効果は学歴よりも雇用区分が大きいとなっております。

また、図3も、同じく前回のPTで林統括官から御説明いただきました有業者の年収分布ですけれども、女性、大学卒の有業者でも年収200万円未満が36%となっておりまして、男性とで大きな差異がございます。

5 ページ、お進みください。

女性の継続就業、就業の状態ですけれども、かつて言われておりました、いわゆるM字カーブについては、ほぼ台形に近づいてきておりますが、出産等を契機に非正規雇用労働を選択するということで、30代以降の女性の正規雇用比率が右肩下がりになってくる、いわゆるL字カーブというのが存在していることが問題となっております。

それで、家事の関連時間を男女別に見ますと、女性に家事・育児の負担が偏っているということが分かるかと思います。6歳未満の子がいる世帯で共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間などを見ていただければ分かるかと思います。

一方で、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の出産前後の同一継続の就業割合が高かったり、また第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。

女性活躍の観点ということでもありますけれども、男女共に共働き・共育てということで、女性だけに家事・育児負担が偏らないというような視点を持つことが重要かと思います。

6 ページに行っていただきまして、短時間正社員の関係です。

いわゆる多様な正社員ですけれども、これは令和5年度の調査で、就業規則等に明文化している事業所、23.5%。大企業のほうが高くなっております。ちなみに、これは育児・介護休業法に基づきます短時間勤務の制度とは別の制度として導入されているところの割合でございます。

7 ページに行っていただきますと、今後の働き方、特に限定正社員制度の希望の有無ですが、正社員になりたいと回答したパートタイム・有期雇用労働者のうちで、正社員になった場合にどういう形の正社員がいいかという割合ですけれども、多様な正社員がいいと希望されている割合は68.2%。また、その内訳を見ますと、短時間がいいというのが34.1%、勤務地限定がいいというのが44.5%ということで、非正規雇用労働者の正社員登用への入り口として、多様な正社員制度は有用と考えられるものでございます。

8 ページに行っていただきまして、雇用形態別の賃金の格差、女性の継続就業等々との関係で、非正規雇用労働者の方の働き方の希望などを踏まえますと、希望する非正規雇用労働者の方々について、正規雇用に転換し、より能力を発揮できるような労働環境を進めるということが重要と考えます。

ワーク・ライフ・バランスの向上や社員の定着を図ることができる。労働者の希望に応じて、さらなるキャリアアップを目指すことができる。

それから、先ほど言いましたように、短時間と同様に勤務地も重要な要素になっておりますので、短時間正社員のみならず、勤務地限定・職種限定などと併せた「多様な正社員」制度の導入を全体として進めていくことが重要かと考えます。

また、特に既に正規雇用で働いている方については、そもそも男女共に長時間労働を前提としない働き方を目指しながら、フレックスタイムやテレワークといった柔軟な働き方を活用することで、それぞれの事情に応じた働き方を実現していくことが重要だと考えます。様々な制度を男女共に活用しながら共働き・共育てを定着させていくことが基本と考えます。短時間正社員、特に非正規雇用労働者からの転換としてニーズがございますけれども、これが子育て中の女性は短時間正社員でいいといったような、アンコンシャス・バイアスに基づいたコース別雇用管理をかえって推奨することにつながらないように留意する必要がありますかと思います。

以下、短時間正社員制度の活用をされております企業さんの事例、関連する施策でございます。時間の都合もございますので、ここのところは割愛させていただきます。様々な取組が現場ではなされておりますので、ぜひ後で御覧いただければと思います。

続きまして、資料５－２に移らせていただきます。女性活躍の更なる推進、職場におけるハラスメント防止対策の強化ということです。

ページをおめくりいただきまして、はじめにとございます。女性活躍推進法は令和８年３月末にその期限を迎えます。このPTでも取り上げておりますように、我が国の男女間の賃金差異は長期的に縮小傾向にあるものの、さらなる取組が必要となっております。

そうした点から、女性活躍の推進と職場におけるハラスメント防止対策について、厚生労働省で、まず民間部門を中心として議論してまいりまして、昨年の年末に分科会、審議会の報告として取りまとめました。

Ⅱ．必要な対応の具体的内容の１が女性の職業生活における活躍の更なる推進、女性活躍推進法の関係です。

１点目、女性活躍推進法の期限の延長。

それから、（２）としまして、情報公表を充実することによって、女性の活躍を進めていこうということで、男女間賃金差異の情報公表を101人からの企業に義務づけること。

女性管理職比率の情報公表についても、101人以上からに義務づけること。

それから、「女性の活躍推進企業データベース」の活用強化でございますとか、えるぼし認定制度の見直し等々の内容をまとめております。

また、次のページはハラスメント防止対策で、いわゆるカスタマーハラスメントについて、事業主の雇用管理上の措置義務とすることや、就活等セクシュアルハラスメントということで、就職活動中の学生やインターンシップ生等を対象としますセクシュアルハラスメントについても、事業主の雇用管理上の措置義務ということで位置づける。

こうした内容を取りまとめてございます。これにつきまして、できれば次の通常国会に法案として提出できますよう、今、作業を進めているところです。

法案として提出できますよう、今、作業を進めているところです。

私からは以上です。

○岡田局長　続きまして、資料６に沿いまして説明させていただきます。内閣府の男女共

同参画局でございます。

女性活躍推進法の公務部門につきましては、関係府省連絡会議におきまして見直しの方向性について議論してまいりまして、昨年12月に取りまとめをいたしました。国家公務員・地方公務員につきましては、女性活躍推進法に基づく取組によりまして、例えば採用につきましては、第5次男女共同参画基本計画に定める成果目標の水準を超えて、一定の成果が見られるところでございます。

しかしながら、各役職段階に占める女性の割合を見ますと、国家公務員・地方公務員共に、いずれの役職段階についても成果目標の水準には達しておりません。給与につきましても、男性に比べ、女性の給与の平均が下回る状況となっております。登用と男女間給与差異というものがいまだに課題として残っております。引き続き、集中的かつ重点的に取り組みますため、女性活躍推進法の延長、見直しが必要でございます。

公務部門につきましては、民間に率先して取り組む立場でもございまして、見直しの方向性としては、緑色のところに書いておりますけれども、超過勤務の状況や育児休業の取得状況について必須公表項目とすること。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を必須公表項目とし、現在、内閣府令で義務づけております唯一の必須公表項目であります男女間給与差異を法律事項とすること。

また、女性の活躍推進におきましては、女性の健康課題に対する取組が重要であるということを明らかにすること。国の基本方針の規定事項として、ハラスメント防止対策を位置づけることなどが考えられます。

今後、女性活躍推進法の見直しにつきまして、関係府省と連携して検討してまいります。

簡単ではございますけれども、説明は以上でございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

続きまして、公務部門の取組状況につきまして、国家公務員のほう、国のほうは内閣人事局横田審議官、地方公務員のほうは総務省の越尾公務員課長から続けて御説明いただければと思います。お願いいたします。

○横田審議官 公務部門につきましては、中間取りまとめにおいて、さらに分析、課題抽出をする。特に、非常勤に関しましては、多様な業務実態がありますので、現状把握を行うこととされておりましたので、その調査・分析結果を今回説明させていただきます。

1 ページ目でございます。

常勤職員につきましては、基本的に国家公務員については、法令に定められた俸給表などに基づき給与が決定されておりますので、同じ役職・職務であれば、性別により給与に差異が生じることがないのですけれども、一部、差が生じている要因としましては、職員の採用とか登用の割合、諸手当の受給状況に差があるのではないかという形で報告させていただいておりました。

右のさらなる分析結果のところでございますが、超過勤務に関しましては、残業時間30時間以上において、差としてはそれほど大きくないかもしれませんが、男性の方が

割合が高いという結果でございました。

離職の状況についても、女性の方が全体で見ればわずかに高いということでございます。

総勤務時間、諸手当に関しましては、育児の短時間勤務を取る職員が女性の方が多いということで、時間分の給与の減額について女性の方が多く、扶養手当・住居手当などの受給者に占める割合については、男性が多いという結果が見えております。

これに関しましては、引き続き女性の採用・登用を進めていく働き方改革。それから、男性育休も含めて共育を推進していきたいと考えております。

2 ページ目でございますけれども、非常勤職員に関しまして、いろいろな職種がございますので、常勤と同様にフルタイムで働く期間業務職員について、改めて調査してまいりました。本府省に在職する対象職員4600人について分析を行った結果でございます。

次のページ、3 ページ目でございますが、期間業務職員の男女給与差異ということで、1 つは、事務補助職員が多くを占めておりますので、事務補助職員と専門職員とに限定して見てまいりました。

事務補助職員につきましては、86%が女性でございまして、男女で給与差異はございませんでした。

専門職員につきましては、女性が40%を占めて、給与差異は73%ということです。

専門職員に関しましては、職務内容に応じて求められるスキルや資格が非常に多様でございまして、給与水準が高い職種に男性が多いということが見てとれます。

ヒアリング結果を見ましても、公務と民間での経験年数を基に給与を決定しているので、事務補助職員につきましては男女で差が見られないのですけれども、これは女性が非常に多いということ、男女を指定した募集は行っていないのですけれども、結果として女性に在職者が多い。業務内容としては、補助的な業務でございました。

それから、専門職員に関しましては、ITとか人事管理、広報、弁護士、秘書など、スキルとか資格が非常に多様でございまして、その内容によりまして給与水準が大きく異なるものでございます。高度なIT人材とか弁護士といった給与水準が高い職種に男性の割合が高いということで、こういった結果になっているということでございます。

最後のページでございますけれども、非常勤職員については、処遇改善を引き続き実施していくこととしております。

給与に関しましては、令和6年の一般職給与法が成立しまして、若年層を中心に大幅に改定されております。こういった改定は、非常勤職員の給与につきましても取扱いに準じることとなっておりますので、その申合せを各省に周知しております。

それから、仕事と育児の両立支援制度の拡充に関しましても、非常勤についても実施しておりますので、これも4月以降、適用されるように各省庁においてやっていきたいと思っております。

それから、病気休暇の有給化ということも一部やっておりますので、処遇改善についても引き続き進めてまいりたいと考えております。

以上です。

○越尾課長 それでは、私から資料８－１及び８－２によりまして、会計年度任用職員の施行状況等に関する調査結果と、この調査を受けた対応などについて御説明します。５分でポイントのみの御説明となります。御容赦ください。

資料８－１の１ページを御覧ください。

令和６年４月１日現在で、臨時・非常勤職員数は74.2万人となっております。このうち役所での事務補助などに当たる任期１年の会計年度任用職員が66.1万人と、ほぼ９割を占めております。なお、常勤職員総数は全体で約280万人となっておりますので、比較参考としていただければと思います。

次に、２ページを御覧ください。

66.1万人の会計年度任用職員のうちパートタイムが58.9万人と、ほぼ９割を占めております。

３ページに進んでいただきまして、会計年度任用職員は75.8%、約４分の３が女性でいらっしゃいます。また、職種の上位３つを見ますと、トップが事務系の常勤職員に類似した業務を行う一般事務職員が32.6%となっております。以下、給食・調理などの技能労務職員、保育所の保育士と続いております。

５ページを御覧ください。

会計年度任用職員の全体のうち９割を占める、パートタイム職員の勤務時間についてです。１週間当たり23時間15分以上31時間未満が最多となっております。フルタイムで週３日勤務、あるいはそれより短い勤務時間の中で週４日から５日勤務しているものと思われます。

６ページに進んでいただきまして、主な職種における給料（報酬）の状況ですけれども、任用団体数が最多となっております事務補助職員については、団体ごとの単純平均額が１時間当たり1118円となっております。この表の下段の職種に行くに従いまして専門性が高くなり、これに伴い高給となっております。なお、最低賃金を下回っているところはございませんでした。

少し飛んでいただきまして、10ページを御覧ください。

パートタイム会計年度任用職員の勤務時間についてです。勤務時間については、職務内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間の設定が必要でありまして、例えばフルタイムとすると退職手当になるので、これを支給したくないからといった理由でパートタイムにするといったものは適切ではありません。このため、フルタイムよりわずかに短い勤務時間設定には、相当の合理的理由が必要としております。

フルタイムより１日当たり15分短い、勤務時間37時間30分以上の職員については、任用団体数が1170団体、任用件数は54616件と、いずれも減少してはいるのですが、依然多くの部門・職種で任用が行われております。この勤務時間設定の考え方を自治体に聞いてみますと、（３）の表のとおり、①業務内容に応じた勤務時間の積上げ結果、②シフト・

勤務体制の考慮結果、③施設や窓口の運営時間を考慮した結果などとなっております。

次に、11ページでございます。

パートタイム会計年度任用職員の勤務時間については、具体的業務内容と時間外勤務等の勤務実態に応じて、フルタイムでの任用を含めた見直しを行う必要があると総務省から各自治体に助言をしております。これに関しまして、1週間当たりの勤務時間が37時間30分以上の職で、前年度の令和5年度に1日当たりの時間外勤務時間の平均が15分程度以上ということで、事実上、フルタイム化していたにもかかわらず、令和6年度に職を設定するに当たりまして勤務時間の見直しが行われていない職が581件ございました。

これが令和4年度、3年度からも続いている例も、それぞれ378件、332件あったところでございます。該当自治体に聞いたところでは、一時的な業務量等によるものなどの回答をいただいておりますけれども、適切な見直しを行うことが必要と考えております。

12ページは、再度任用における公募の状況です。

下記、参考としております一般事務職員における実施状況を見ますと、任期が会計年度のため1年なのですが、再度の任用に際して公募を行わないのは、再度任用が2回目まで、または任用期間の上限が3年以上4年未満という基準を設けている団体が612件ということで、最多となっております。

13ページに行っていただいて、適切な給与設定でございます。

全ての部門・職種におきまして、初回任用時における職務遂行上必要な知識や職務経験等を考慮、あるいは再度任用時の経験年数等を考慮した給与決定を行っている団体が多くを占めているのですが、14ページの(2)の表を見ますと、都道府県や指定都市で他の団体区分より数字が低くなっております。この点、今後、ヒアリング等による丁寧な実態把握と、それに基づく助言などをしてまいりたいと考えております。

また、期末手当は令和2年度の会計年度任用職員の制度発足当初から、勤勉手当は令和6年度から支給可能となっておりますのですが、15ページの(4)、(5)の表のとおり、期末手当を支給していないところが12団体、勤勉手当を支給していないところが202団体となっております。引き続き適切な支給をお願いしていきます。

資料8-2は資料編となりますが、1ページから3ページが、今、御説明した調査結果を受けました公務員部長通知でございます。

この中では、必要な行政サービスの提供体制として、常勤職員、非常勤職員などとのいわゆるベストミックスが必要であること、適切な給与設定、勤務時間設定、再度の任用の在り方ということについて助言しておるものでございます。

国と自治体は対等の関係でございますので、適切な助言のほか、有益な好事例の情報提供といったことにも努めてまいりたいと考えております。

4ページは、会計年度任用職員をはじめとした非常勤職員の待遇改善の一環として、先の臨時国会で成立した地方公務員育児休業法の改正内容です。

具体的には、赤枠部分でありますけれども、新たな類型の部分休業を追加したことに加

え、部分休業の対象となる子の上限年齢について、常勤職員とそろえる改正を行いました。

5 ページ以降は、昨年夏の人事院勧告を受けた地方公務員の給与改定に関する総務副大臣通知ですけれども、11ページに赤枠で囲んだ部分がございます、この中で、会計年度任用職員の給与改定についても適切な対応を取ることにについて、各自治体へ助言させていただいております。 私からは以上でございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

時間が過ぎていて大変恐縮ですが、ただいまの御説明及び御報告について、御質問、御意見があればお願いいたします。

林統括官、お願いします。

○林統括官 内閣府の政策統括官の林でございます。

実は、私どもの部署では、四半期に一度、地域経済の分析をしております、年末に出しましたものは、まさに若者の地域選択と人口移動について分析したものでございます。この中で、特に1つ重要なポイントは、コロナ禍を経て若い人たちの意識が変わっていて、東京などの大都市圏の大学に行っても、就職でUターンを希望する学生さんの割合が増えているということがございます。そういう観点からは、今、まさに地方創生で目指されている若者や女性に選ばれる地方という観点からは、大都市圏に一旦行っても帰っていききたい地方になれるかというところも重要なポイントかと思えます。

そうした中で、私自身、かつて男女共同参画局長を務めていた御縁もあって、地方の様々な男女共同参画に関わる団体や若い方々の団体とも意見交換させていただくことがあるのですが、今は女子も50%以上が大学に進学しますので、大学を卒業した女性が勤めたいと思うような仕事が地方にあるかどうかというのが大変重要なポイント、戻りたいと思うような地元になるかどうかというところのポイントになっていくかと思えます。そういう観点から、地方創生の部局ではどういった取組を考えていらっしゃるのか。

また、実は地方の大卒の方がされる仕事で、最も1つ重要なのが公務でございます。公務のお話は、先ほど御説明があったように、会計年度任用職員の場合、例えば図書館の職員とか消費生活相談員の職務など、大卒の女子の方がされる可能性が高いものかと思えますが、6 ページを拝見しますと、平均的な時給は1000円から1100円、あるいは消費生活相談員だと平均は1500円ぐらいということなので、これを年収換算いたしますと、図書館職員の方ですと、時給1200円とすると年収172万円、消費生活相談員の方ですと年収は216万円ということで、大卒の女性が積極的に働きたいと思う程度の給与水準なのかどうかというのは、1つ議論の余地があるところなのかなとも思います。

いろいろ財政事情とか、厳しい状況もございますので、そう簡単ではないかと思えますが、大卒の女性が地元に戻りたいと思うような地域づくりをしていく上で、この公務の会計年度任用職員のお話、今日、詳細に御説明いただきまして、本当にありがとうございます。さらに一層の政策の方向性として、どんなことを考えていらっしゃるのか、お伺いできればと思います。

○宇野参事官 ありがとうございます。

そうしたら、岩間審議官と越尾課長から、それぞれありますでしょうか。

○岩間審議官 では、地方創生からお答えしたいと思います。

地方創生そのものの枠組みとして、私ども、交付金なども措置しておりますので、そういう意味では各自治体様が主体的に行うというところで、例えばソフト的なものと、もう実際に他部局でも行われていると思いますが、それぞれの自治体で行う、例えば女性のロールモデルの検討・周知、あるいは働き方改革、こうしたところも支援しております。

あと、ハード的なものとしては、最近では、例えばテレワーク、まさに女性が働きたいお仕事のひとつだと思いますが、そういうテレワークセンターと併設して子育て支援施設を整備する。そういう働きやすい、お子さんも育てやすい環境をつくっているところでございます。

もう一つは、先ほど基本的な考え方の資料の7ページに触れましたが、それぞれの各企業さんでの賃金水準とかアンコンシャス・バイアスとか、そうしたところも変えていただくことも、地方創生の観点から非常に大事でありまして、そういう意味では、各企業さんの取組の促進、私どものほうでもやらせていただいておりますし、あとは、まさに女性が戻りたいという部分での、お子さんのうちからの地域に根差した愛着を持つ教育、人づくりという観点も大事ですし、それから、例えば移住支援金というものもやっておりますが、そういう移住支援金の中で、令和6年度から、東京にいらっしゃる学生さんが地方の企業に就職活動するときの交通費の支援とか移転費の支援、そうしたものも今、始めているということでございます。

以上です。

○越尾課長 続きまして、私から御説明します。林統括官、御指摘ありがとうございます。

まさに、先ほど報酬額のところがございましたけれども、説明をはしりましたが、実は前回調査と比べますと、50円程度、全体的に賃金が上昇しておりまして、賃上げの効果が出てきているのかなというふうに思います。

あと、先ほど資料の中の13ページでも御説明しましたが、給与、報酬決定の部分の取扱いにつきまして、初回任用時あるいは再度任用時における報酬の決定の在り方が適当なのかどうかという部分については、丁寧に見てまいりたいと思いますし、期末・勤勉手当、特に勤勉手当は6年度から導入したというところでございますので、202団体、まだ出ていないというところもございます。こういったところは、次回調査の中で具体的な改善が見出せるように、我々としても、しっかりと丁寧な助言などしてまいりたいと思います。

加えて、御案内のとおり、公務部門は大変人材不足ということでございまして、既に働いていただいている会計年度任用職員をはじめ、いわば優秀な非常勤職員の中から、そういった方を正規化するという動きも出てきておりまして、非常勤の方を対象にした選考試験などを行う自治体も出てまいりました。この辺、今、我々も研究しているところでござ

いますけれども、こういった好事例の横展開といったことも進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○宇野参事官 ありがとうございます。

お時間ですけれども、矢田補佐官、締めくくりの御挨拶の前に何かコメントございますか。大丈夫でしょうか。ありがとうございます。

今日はありがとうございました。最後に、矢田補佐官から御発言をいただきます。

○矢田補佐官 本日は、様々な立場からの御議論、大変密な時間だったと思います。本当にありがとうございます。特に、河野様、森田様、ありがとうございました。

地域の中でもいろいろな活動を活発にしていくという話もありながら、男女間の賃金格差の解消に向けて、特に各省の取組については、有効な取組が出てきていることと思いますので、より一層の推進をお願い申し上げておきたいと思います。

まず、文科省におきましては、教育分野のアンコンシャス・バイアスの解消に向けた取組について報告をいただきましたけれども、本日の河野様、森田様のお話を聞くと、幼少期からの大人の影響がかなり大きく、特に教員の方々の影響が大きいということも見てまいりました。今日の議論を含めて、女子中高生の理系進路選択支援プログラムを通じて、理工系女性人材の育成、教員向けの研修プログラムの普及、もし可能であれば強化していただきたいと思いますし、海外の事例を踏まえて、見直しが必要なところは見直しをしていただきながら、実施の強化をぜひお願いしたいと思います。

続いて、内閣府の地方創生事務局においては、若者や女性にも選ばれる地域・地方づくりに資する、国・自治体・事業者等による交流・対話の場づくり、それから地方公共団体への支援について、今月末にも気仙沼で予定されておりますけれども、早急に進めていただきますようお願いいたします。

厚生労働省と内閣府男女共同参画局におきましては、女活法の見直しについて御報告をいただきましたが、制度の見直しについて、しっかりと漏れなく進めていただきますようお願いいたします。

また、厚労省においては、労働者のニーズに応じた短時間正社員を含め、多様で柔軟な働き方の推進について積極的な対応をお願いしたいと思います。求められている制度だと思しますので、ぜひ推進をお願いします。

最後に、公務の場ですが、まず、国においては、非常勤職員について、給与法の改正を踏まえた各省での給与の引上げの働きかけや両立支援制度の拡充など、処遇の改善に努めていただいていると思います。引き続き、職務内容に応じた給与の支給など、適正な処遇に努めていただくことをお願いしたいと思います。

次に、地方における自治体の会計年度任用職員については、昨年11月末に適正な任用・勤務条件の確保を図り、給与、報酬及び期末・勤勉手当の適切な決定を行うように総務副大臣通知で助言するとともに、昨年末に両立支援制度の拡充に係る法改正を行うなど、処

遇の改善に努めてきていただいております。本日説明がありました会計年度任用職員に関する調査結果、これは初めていろいろな分析結果が出たというふうに認識しておりますけれども、その結果も踏まえて、さらに実態把握や分析を進めていただくとともに、先ほども林統括官からの問いにお答えになっていたとおり、中には非正規を正規化するという事例も出てきております。

ですので、そういう好事例について横展開を図るべく環境整備を進めていただきたいと思いますし、公務は民間の範をなすということでもありますので、公務で働く皆さんの処遇改善についてもお取組をお願い申し上げたいと思います。

最後に、次回以降、業務ごとのアクションプラン策定の取組状況について御報告をいただきたいと思っております。女性活躍の推進に向けた取組、一層前に進めていきたいと思っています。業所管省庁の皆様におかれましては、本日御説明のあった理工系女性人材の育成の取組、女性活躍推進法の改正動向等も参考に、実り多いアクションプランの策定に向けて引き続き御尽力をお願いしたいと思います。

最後に、本日、地方創生の岩間審議官からも御説明がありましたとおり、石破内閣においては、地方創生2.0の重要な柱として若者・女性に選ばれる地域づくりを位置づけまして、官民連携の下、魅力ある働き方や職場づくりを進める方針となっています。私自身も本プロジェクトチームにおいて、産業・地域・教育といった視点から得られた多くの知見や成果を、今後、地域の働き方や職場の改革に生かしていけるよう、地域に密着した取組ということで、明日、発足する予定ですが、地域働き方・職場改革サポートチームというものを発足しまして、しっかりと取組をしていきたいなと思っております。構成員の皆様におかれましては、本年も引き続き御協力をいただきたく、よろしくお願いを申し上げます。

本日は、長時間にわたり、ありがとうございました。

○宇野参事官　ありがとうございました。

以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。皆様、ありがとうございました。