

令和4年度厚生労働省行政事業レビュー(公開プロセス)

議 題：女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業

開催日時：令和4年6月2日(木) 11:00～12:01

開催場所：省議室(9階国会側)

出席者：栗原委員、井出委員、伊藤委員、大屋委員、鈴木委員、滝澤委員
(順不同)

○厚生労働省総括審議官(以下「総括審議官」)

それでは、御案内の時間になりましたので、2つ目のレビュー対象事業、「女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報事業」を始めます。この事業から御参加の委員もいらっしゃるので、進め方について簡単に申し上げますと、初めに担当部局から事業に関する説明を事前にお送りしたシートに基づいて差し上げ、その上で事務局から論点に関する説明をした上で、委員の皆様方からの御質疑、そしてコメントシートの記入へ進んでいただくという流れになっております。それでは、担当部局からの御説明をお願いします。雇用環境・均等局からよろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等局

担当部局の雇用機会均等課です。よろしくお願いいたします。資料の右下のページ番号でいいますと、2-1からが私どもの資料です。まずスライドの1枚目、資料のページ番号は2-2かと思いますが、これを御覧ください。資料ページ2-2、女性の活躍推進と両立支援に関する総合的情報提供事業、今回御審議いただく事業の趣旨、概要をまとめたスライドです。企業における女性活躍推進に関する情報、仕事と家庭の両立に関する取組等を公表する場を提供する。そして、それを通じて女性活躍推進のための取組等を利用しやすい環境整備に結び付けていくという事業です。具体的には、このスライドに図で示しているとおり、個々の企業の女性活躍推進の取組を一覧できるデータベース、「女性の活躍推進企業データベース」と称しておりますが、これを整備しているものです。

次のスライド、ページでいいますと、2-3を御覧ください。この予算事業の背景にある法律制度を説明申し上げます。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律というものがあります。このスライドの真ん中の囲みの2、事業主行動計画等の(1)(2)を中心に御覧ください。常用労働者数101人以上の事業主に対しては義務として、また、100人以下の事業主に対しては努力義務として、(1)(2)といった内容を実施していただいております。

まず、(1)です。自社の女性の活躍に関する状況を把握し、分析し、その上で女性の活躍を推進する行動計画を作成していただく。次に(2)、その上で女性の活躍推進の取組の進捗状況、現状を毎年公表していただく、これが(2)情報公表です。具体的には、このスライドの真ん中辺りの点線の囲みの中にある、企業規模に応じて所定の項目数を公表していただくという仕組みです。

次のスライド、ページ番号 2-4 を御覧ください。具体的にどのような項目を公表するかを整理した表です。この表の右側の黄緑色の列を御覧ください。これが情報公表項目をまとめたもので、15 個の項目が列挙されております。

次のスライド、ページ番号で 2-5 を御覧ください。この事業に関する論点又は見直しの方向性について担当部局として考えているところを申し述べます。論点については 2 つあります。まず、サイトのアクセス件数を成果目標としておりますが、そもそも情報提供事業ですから、サイト内のコンテンツというものが効果的な内容になっているのかということを検証する必要ありと考える次第です。第 2 に、サイトの登録企業数を伸ばすために、どのような取組をすべきかを検討する必要がありますと考えております。

見直しの方向性です。論点の 1 に対応する見直しの方向性、これは求職者の利用促進の観点の見直しと言い換えることができると考えておりますが、具体的に 2 つのことを考えております。1 つ目は、就活中の学生の皆様にとって見やすいサイトとなるよう、利用者アンケートを実施した上で改修をしていくということ。次に、アクセス件数を増加させる有効な方法として、令和 2 年度に実施してみて効果があった学生向けイベントというものについて、事業の委託先が変更されたとしても継続されるよう、仕様書にしっかり明記するということです。

次に、論点の 2 番目に対応する見直しの方向性、これは企業の登録を促す観点での見直しと言い換えることができると思っておりますが、3 点あります。具体的な女性活躍データベースの企業のデータ登録がより簡便に行えるよう、これもまたアンケート等を実施して改修するということ。2 番目に、データベースの登録というものが個々の企業の採用活動においてメリットがあるということを示したコンテンツを充実し、それを通じて企業に登録を促す。最後に、現在このデータベースの登録企業数について数値目標を設定していないのですが、中期的な数値目標を設定して、しっかり取り組んでまいりたいと考えております。

次のスライド、ページ番号 2-6 ですが、これは論点 1 とそれに対応する見直しの方向性に関する具体的な内容をまとめたものです。次のスライド、ページ番号 2-7 ですが、これは、論点 2 に対応する見直しの方向性をまとめたものです。また、これを補足するものとして、スライド番号 2-8 ですが、登録企業数の中期的な目標について考え方をまとめたものです。

最後に 2 枚の参考資料を御紹介させていただきます。4 月 5 日の産経新聞において佐藤好美論説委員から、この女性の活躍推進企業データベースを紹介する記事をお書きいただきました。私どもに対する激励であり、また、もっと良いものにしていかないといけないという叱咤と受け止めて、この事業をもっと良くしていかないといけないと心を新たにしたところです。

最後の参考資料 2 ですが、5 月 20 日に開催された新しい資本主義実現会議において、岸田総理から「労働者の男女賃金格差を解消していくため、早急に、女性活躍推進法の制度改正を実施し、労働者 300 人を超える事業主に対し、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を開示することを義務化します。この夏には施行できるよう準備を進めます」という御発言、これは厚生労働省に対する指示ですが、

この御発言を頂きました。私ども担当部局において、この制度改正に早急に取り組み、また、このデータベースで男女賃金格差について開示ができるように対応していきたいと考えております。担当部局からの説明は以上です。

○総括審議官

ありがとうございました。次に事務局、会計課から論点を説明します。

○事務局（会計課）

事務局です。本事業に係る論点を提示させていただきます。先ほど担当局から説明もありましたが、改めて論点を提示させていただきます。サイトへのアクセス件数を成果目標としているが、情報提供事業としてサイト内のコンテンツが効果的な内容となっているかなどについて検証する必要がある。サイトへの登録企業数を伸ばすために、どのような取組をすべきか検討する必要がある。以上です。

○総括審議官

それでは、質疑応答に移ります。時間が限られておりますので、発言される方は挙手、特にオンラインで発言の先生におかれては、挙手ボタンをよろしく願います。指名されましたら、簡潔に御発言をお願いいたします。また、先ほどもありましたが、担当部局より見直し案も示されておりますので、それも含めて御議論をお願いできればと存じます。なお、コメントシートについては、先ほどと同様、議論の状況を踏まえて、適宜記入をよろしく願います。それでは、よろしく願います。井出先生から挙手ボタンが出ておりますので、井出先生、よろしく願います。

○井出委員

御説明ありがとうございました。この事業についても、現地のというか実際にやられている方にヒアリングをして、大変参考になりました。ありがとうございました。私からは1点、御質問と、あとはこの事業をより進めていくのにどのようなことをしたらいいか、お話をさせていただこうと思っています。1点目は、ヒアリングで神戸大の先生が事業検討委員会を開かれているということで、この事業のPDCAを回していることがよく分かりました。そのときの先生の御説明は、令和2年度の検討委員会の内容をお伝えいただいたのですが、最新の、つまり令和3年度の事業は終わっていると思いますので、その中ではどのような検討がなされたのか、もしお分かりになれば教えていただきたいというのが、質問の1点です。

それから、意見的なことを申しますと、私は見直し案も拝見させていただいて、比較的よくできていると思っています。実は昨年度この事業レビューに、全く同じではないですが、介護サービスの情報公表のレビューもいたしました。その中で、調査検討委員会を今後どうしていったらいいかを開催すると。その報告書が出ていて、そこで例えば、今回でも利用者の大半を就活生という形にしています

が、もしかすると、別にこのサイトを見たいなとか見ようかなという潜在的な利用者がいるかもしれないということも、一度検討していただく。例えば介護のほうですと、いわゆる高齢者ではなくて、例えば労働局、ハローワークなどでも、あつた情報が実は利活用できそうだというような新たな視点も見つかりました。

それから、今回取り上げている事業、情報は、もしかすると企業側にとってみると株主や投資家の企業価値、こういうことに取り組んでいるかどうかということで、株主総会でも「ノー」というような意見を表明するという流れもあります。様々な利用者や企業側にも、こうした取組を盛り上げていくことで、その企業の企業価値、SDGs ではないですが、そうした観点にもつながっていく中、経常的な検討委員会を開かれています、一度立ち止まって、今年、どんな利用者がいたり、どんな情報内容にしたらいいかというような検討委員会のようなものを立ち上げながら、また新たに推進していただきたいと思います。長くなりました。以上です。

○総括審議官

ありがとうございました。では、ヒアリング時に出た検討委員会の議論の内容に関する御質問と、見直しの方向性として出た利用者ニーズや声の汲み上げ方について、雇用局から回答をよろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等局

まず最初の御質問ですが、令和3年度も検討委員会を開催して、主として周知の方法についてどうするかを考えております。このデータベースの使い方に関する動画を作ってみたり、バナー広告を出してみてもということで、これに取り組んでみました。すごく簡単ですが、以上です。

それから御意見ですが、潜在的な利用者あるいはこのデータベースの意義ということについて、高い見地からの御意見を賜ったと思っております。求職者について、例えば女性の新卒就活生以外の方にも御覧いただける有益なものではないかという点は、そのとおりでと思います。このデータベースは正にインターネットで公開しておりますので、どなたでもアクセスできるのですが、私どもはもう少し視点を広げて、就活生あるいは女性の転職をする方を念頭に置くだけではなくて、もう少し広く広がりをもってこのサイトの存在をアピールしないといけないうのかなと、御指摘を頂いて今考え始めたところです。

それから SDGs、株主といったキーワードを頂きました。正にそのとおりで思っております。この情報公表の仕組みは、労働市場における企業情報の見える化なのですが、これは資本市場における企業情報の見える化とも共通していると思います。実際、私どものWebサイトに投資家の方、身内になりますが、GPIFの投資担当のストラテジストの方から、実はこの女性の活躍推進企業データベースは投資家の視点からとても大事なものののだ、ということインタビューでお答えいただいております。

それから、これはちょっと社名を出すとはよくないと思うのですが、名前を出せ

ばどなたでも知っているようなアメリカ系の超大手証券会社から私の所に、このデータベースについて教えてほしいと。また、自分たちの証券会社も投資家向けの説明会において、このデータベースの存在を知らせたいので、いろいろ教えてくれというお話を頂いたこともあります。

岸田総理から、新しい資本主義実現会議で私どもに御指示いただきましたが、並行して金融庁が所管されております金融商品取引法に基づく有価証券報告書においても、同様に男女賃金格差の開示というものを進めるという方向性を打ち出されております。正に資本市場、労働市場双方での企業情報の見える化、SDG あるいは ESG 投資促進、大きなグローバルな流れの中に私どもの制度もあるのだという自覚をもって、このデータベースに取り組んでいきたいと思っております。御指摘ありがとうございます。

○総括審議官

井出先生、回答がありました。よろしいでしょうか。ありがとうございます。先ほどから伊藤先生のお手が挙がっておりますので、伊藤先生、よろしく願いいたします。

○伊藤委員

御説明ありがとうございました。まず、2 つほど質問申し上げます。101 名以上の企業においては公表が義務になっているということなのですが、頂いた資料の 8 ページを拝見しますと、登録企業の現状は 101 人～300 人の企業で 17 %、301 名以上の企業で 53%となっていて、この義務に対してこの履行率であるということに対して、例えば対策というか、現状としては一応努力義務ではなくて義務なので、何が違うのかという部分です。義務なのだけでも入力していないから、例えば省庁としてどのような通知等を行っているのかについて伺いたいと思います。

2 点目の質問なのですが、この女性活躍という目的自体は他省庁にわたるものと御説明がありましたとおり、例えば内閣府の男女共同参画室や経済産業省のなでしこ銘柄やダイバーシティ経営等の指標の中でも、様々な形で取り上げられています。ただ、それぞれが別々の指標を使っていると。例えば経産省ですと、女性役員比率という情報に非常に偏った形で、なでしこ銘柄というような選定になっております。この女性活躍データベースの情報をもう少し生かした形で銘柄を選定するとか、ダイバーシティ経営の指標を作るとか、それぞれにいろいろな省庁がいろいろなモチベーションで取り組まれることは良いと思うのですが、せっかくデータベースを作っていて、企業に対して公表するインセンティブを持ってもらうためにも、こういう所に登録して、例えば従業員比率何名、3 割、4 割といったことが、上場企業に関しては何らかの銘柄の認定のインセンティブになるというように、連動して、企業にとって入力した情報がより有効に公表される、利用されるような環境づくりがなされているのかどうか、現状でどれぐらい情報連携がなされているのかという点について伺いたいと思います。

○総括審議官

ありがとうございました。1 点目が努力義務、義務の不履行企業への働き掛け、2 点目が各省の類似施策との連携について、2 点の御質問についてよろしくお願ひします。

○雇用環境・均等局

まず 1 点目ですが、これは現行制度の説明が適切でなかったかもしれません。101 人以上の企業について情報公表が義務なのですが、私どもの運営している厚労省運営の女性の活躍推進企業データベースにおいて公表するところまでは義務付けておらず、自社ホームページで公表してもよいということになっております。自社ホームページで公表するか、あるいは厚労省データベースで公表するかは、企業の任意です。その上で、301 人以上企業が約 1.7 万社ありますが、これについては 99%、ほぼ 100%情報公表しているということは間違いありません。その上で、任意で 53%の企業が、厚生労働省のデータベースを使ってくださっているという状況です。ですので、法違反が数多存在していて、それを厚労省が放置しているということではないということは御理解いただければと思います。

2 番目ですが、これは側聞するところ、経産省におけるなでしこ銘柄について、選定する際には、私どものデータベースと女性活躍推進法に関する情報を参考にしつつ選定をされているというお話を聞いております。積極的な連携ということろまでではありませんが、そのようなお話を聞いております。以上です。

○総括審議官

伊藤先生、よろしいでしょうか。

○伊藤委員

企業のホームページ等において公表すればよいということなのですが、それは確認をされていて、例えば入力をしていないと何かが発生するという理解なのでしょうか。

○総括審議官

回答をよろしくお願ひします。

○雇用環境・均等局

公表しているということについては、届け出を別途、労働局に対して出しているという状況です。

○総括審議官

伊藤先生、よろしいでしょうか。

○伊藤委員

出さないとどうなるのですか。

○雇用環境・均等局

義務がかかっているのに、労働局に対して所定の義務を果たしていることの届けを出さないとすると、私ども労働局から行政指導をさせていただきます。

○伊藤委員

そうすると、例えば今の制度の立て付けとは全く違ってしまおうのですが、労働局の中でかなりコンプライアンスなデータが蓄積されているとなると、それをそのまま公表してしまうわけにはいかないのでしょうか。

○雇用環境・均等局

情報公表したということをお届けしていただくのであって、情報公表した内容そのものを届け出いただくという仕組みにはしていないのです。申し訳ございません。

○伊藤委員

分かりました。

○総括審議官

伊藤先生、よろしいでしょうか。では、大屋先生からお手が挙がっていますので、よろしくお願いします。

○大屋委員

慶應義塾の大屋です。御説明ありがとうございました。1つは、これは私も事前にいろいろと資料を拝見していたのに今まで気づかなくて不明だと思っているのですが、今、資料を探してデータベースのアドレスとかリンクがどこにも載っていないことに気がついたと。インターネットで検索したら出てきたのですが、やはり公開プロセスを見ておられる方などもいるので、そういう方にリーチしやすい情報提供の在り方が意識される必要はあったらと思うと思います。それを踏まえて、私自身も今見てみたのですが、事前の勉強会の段階でも、これはオープンデータとして公開されているのですかというお話はさせていただきました。これは、しておりますというお話でしたし、サイトでもCSVデータが毎日更新できちんとダウンロードできますという話になっていて、情報提供の仕組みはきちんとあると思うのです。

その一方で、もちろんこういうサイトを政府が作って公表しておくことは非常に重要ですし、その利用促進がされることは私は何も悪いとは思わないのですが、就職市場は基本的にはある種レモン市場であって、採用する企業側は継続的に取り組んでいて、いろいろな知見が蓄積されていって、経験も積まれていくわ

けですが、求職するほうは大体毎年新しい方が次から次へと来るので、非常に知識や経験に乏しい状況が続くわけです。そうすると、その方々に、取りあえずサイトを置いておきましたから探せば着きますよというのでは、なかなか届かないという実態はあるだろうと。こういう場合にどうするかということについては、積極的な情報提供をしなければいけないということで、先ほどもバナー広告を出してみたらどうだろうかみたいなことをお考えになると。これはもちろん間違っていないと思うのですが、やはり1つは、既に存在する情報のハブというものに着目して、そこに情報提供をすとか働き掛けていく必要があるだろうと思います。

具体的に言いますと、要するに今どきの大学で申しますと、就職をする学生というのは民間の就職情報サービス、具体的に申し上げますとリクナビやマイナビを利用されるのがほとんどですし、いわゆるエントリーシートの提出や作成についても、そのようなサイトを介して行うという傾向が非常に強いわけです。ですので、そういうサイトに情報提供することによって、そこが公表する企業情報に混ぜてもらえば、自然と自動的に利用されるはずだということも言えます。あるいは、データベースの存在自体をそういうサイトにお知らせすることによってバナーを張ってもらえば、より来やすくなるだろうという誘導の仕方もできるだろうと思います。

更に申し上げますと、大学の場合には、強弱はいろいろあるのですが、就職活動をやっている部局がおおむねあります。いわゆる就職課と呼ばれるようなものが結構あります。高校の場合はもっと極端で、高校の先生方の関与が非常にプロセスにとって大きいわけですから、そういった方々、非常に俗な言い方をすればインフルエンサーとなるかもしれませんが、そういう方々に働き掛けていくという視点が必要であろうかと思えます。今やっておられることが間違いだとは全然思わないので、それはそれで進めていただけると大変うれしいのですが、今申し上げたような形で、仲介者に対する情報の発信を推進する必要があるのではないかと思います。データベースのサイトを見ましても、企業側に対する案内と求職者側に対する案内しかないのです。ここは、もう少し意識されると良いかと思いました。私からは以上です。

○総括審議官

ありがとうございました。資料に関する具体的な御指摘が1点と、もう1つは求人情報等提供事業者や進路指導の先生方への働き掛けについての御意見、御質問ですので、そちらについて雇均局からお願いします。

○雇用環境・均等局

1点目の御指摘については全くそのとおりで、スライド2-2を見ていて自分の中にもやもやがあったのですが、何が足りないのであろうと思っておりました。今御指摘を頂いて、雷に打たれたような気持ちです。正に反省しかありません。申し訳ありません。

2 点目、情報のハブですが、私どもが想定しているのは新卒の就活生、女性の就活生ですが、正に御指摘のとおりと思います。先ほどバナー広告と申し上げましたが、2 大ナビのどちらかは申し上げませんが、実はそちらにバナー広告を張って取り組んでいます。しかし、なかなかコストパフォーマンス上どうかというのもあって、それも考え直しています。ただ、実は先週から今週にかけて、就活生を主として念頭に置いた求人情報等提供事業者の方とお話をいたしました。この情報を直接使うことはあり得るかと率直に聞いてみたのですが、実は自分たちのビジネスモデルは、自分たちのサイト内で情報が完結することが独自の、オリジナルの価値であって、厚労省のデータベースについては高く評価するのだけでも、その情報をそのままというのは、正に自社特有のブランドや価値がなくなってしまって、やはり私たちは私たちの責任でお客さんから広告料として求人情報をもらって、自分たちの責任で最新かつその内容に責任を持って公表して、かつ自分たちのサイトから外部に飛んだりしないようにするところに価値があるのです、ということをおっしゃいました。

実はこれは、求人情報等提供事業者だけではなくて、企業研究本を出しているおっしゃる出版社でも、書店の就職コーナーに行くと 2022 年版就職何々という本がありますが、その編集者の方と話すと、そこもやはり独自調査であって、サイト内で完結するということが売りなのだとおっしゃいました。ただ、両方ともおっしゃってくださったのは、実はこの厚労省企業データベースの存在は自分たちの編集部のスタッフは知っていて、良いものだからというように、私たちはお願いしていないのに、勝手にという言葉は悪いのですが、大学のキャリアセンターに良いものだと紹介いただいているということがあると最近分かりました。今後も話し合いを続けて、例えば自分たちのサイトのコラム的な所で、企業研究のツールとして役に立つのだという紹介をすることはあり得ると。ただ、ここでは約束しないので、また引き続き話をしましょうということまでは話できております。ということで、私どもは正にハブですね。今、学生が何を見てどう行動するのかをよく考えた上で、大事な場所にこの情報を置きに行くということをやらねばならないと思っております。以上です。

○総括審議官

ありがとうございました。大屋先生、いかがでしょうか。

○大屋委員

ありがとうございました。おっしゃっていただいた先方のビジネスモデルに関する御指摘は、大変そのとおりだと思います。興味深いお話を頂きました。それに加えて、こちらからすると、大学側当事者として、彼らはやはり商業的な事業者であって、言っていることが本当かなと疑っているところがないわけではないのです。ですので、経緯も当然あり得ると思うのですが、特にダイバーシティの推進にある種のミッションを感じている女子大学などに対する働き掛けは考慮していただくといいかなと思われました。以上です。

○総括審議官

ありがとうございました。続いて鈴木先生、滝澤先生の手が挙がっていますので、先に鈴木先生からよろしくお願いします。

○鈴木委員

ありがとうございます。事業に関しては、これを国が行うということに関しては全く問題はなくて、このようなものこそ国、厚労省が行うべきだということに感じますし、事業規模としても適切な範囲だということに考えます。問題は何かというと、やはり御自身でも御評価いただいているとおりに、回答率が低いということですね。むしろ回答率が高い所は問題がないわけです。そのような企業は、むしろダイバーシティとか女性活躍というのを売りたいわけですので、回答を積極的にしてきて、良い数字が上がっている企業はむしろ問題がなくて、そうではない企業が問題なので、そうではない企業にどれだけ答えさせるかということ、これからは御努力されるのがいいのではないかと思います。国としてはそのようなものを整備するのが特に重要だと思います。

1つの方法は、回答しないという情報をきちんと公表する。この企業は回答しなかったと。更に言えば、回答しなかったときに更に電話か何かで聞いて、これからやる気があるのか、努力中なのか、全くやる気がないのか、全く何も反応しなかったというようなことも情報として載せれば、それ自体が企業としては回答するインセンティブになると思いますので、回答しなかったという情報をもう少し工夫されてはどうかというように思います。

もう1つ、回答率を上げる方法ですが、先ほど伊藤先生が言っていたとおりののですが、同じような調査を結構やっているのです。厚労省内だと、くるみんというのがありますよね。全く同じではないですが、やはり別途アンケートをやっているわけで、それと一緒にやっしまえば、1回のアンケートで済むということです。経産省のなでしこ銘柄とか、経産省はこれが好きで、ダイバーシティ経営企業とか均等両立企業とかいろいろやっているのです。内閣府でも女性活躍推進企業という表彰をやったり、東京都でも女性活躍推進大賞というのをやっていますので、このようなものを全部合わせて、最大公倍数的にしてアンケートをすれば1発で済みますし、そこから項目だけ抜き出して、自分の評価に使えばいいわけなので、何かそのような工夫ができないかなというのが1つです。公費も節約しますし、回答率も上がるので、そのような工夫、検討をしてみてもいいと思います。

そして、最後にそもそもという話ですが、民間企業であれば回答率を上げるためにバナー広告を出すとか、いろいろと工夫して上げていくというのは理解できるのですが、そもそも国がやっていることなので、なぜ強制できないのかなというのがそもそも論です。実際に男女間の賃金格差については公表を義務化するというようなことを首相が御発言されたわけなので、それに合わせて、この女性活躍みたいなものも義務化ということによろしいのではないかと。義務化に従わない

場合には労働基準監督署が指導に入るよというようなことも、非常に強制力を担保する方法としてもお持ちなので、もう少し義務とか強制ということがやれる余地があるのではないかというように思います。以上、質問というよりは意見です。

○総括審議官

ありがとうございました。法制度の強制力にわたる内容と、この支援事業の関係も含めていろいろな観点からの御質問、御意見を頂き、かつ、くるみんと類似の取組との一括化などの具体的な点についても御提言いただきましたが、コメントがあればよろしくお願いたします。

○雇用環境・均等局

御指摘ありがとうございます。まず制度の前提についてですが、この女性の活躍推進企業データベース、あるいは女性活躍推進法に基づく情報公表ですが、私ども厚生労働省あるいは出先の労働局が対象企業に対して調査票を送り、それに回答を得るという仕組みではありません。これは女性活躍推進法だけではなく、厚労省所管のそのような制度はありません。この調査票を役所のほうが送り付けて回答を得るという仕組みは、経産省のなでしこ銘柄の選定に当たっては、経産省と東京証券取引所が合同で調査を行い、回答を得て選定をするというものがありますが、くるみん、えるぼし、それからユースエールについて言うと、それぞれの法律に基づく優良企業認定を得たい企業が、認定を得たいというタイミングで厚労省、労働局にその認定申請をしてくるという仕組みですから、調査という仕組みが、この厚労省の認定の仕組み、あるいはデータベースの仕組みにはまざらないということをお理解いただきたいと思います。

また、厚労省で言いますと、えるぼし、くるみん、ユースエールと3つの優良企業認定制度がありますが、それぞれの法律に基づく優良企業認定ですので、なかなか手続について一本化するというのは簡単にはできないのではないのかなというように考えています。その上で、強制できないのかというお話ですが、これはすみません、予算事業の範囲を超えた法律制度そのもののお話になるかと思えます。これについて、この場でこうします、こうしませんという方向性をにわかには申し上げることは、法律、強制力ということになると根本的に議会制という法律に根拠を置かねばなりません、その点について、この場で方向性について言及し難いというところがあります。申し訳ありません。

○総括審議官

鈴木先生、いかがでしょうか。

○鈴木委員

そうですね。お答えは理解できるのですが、国民にとっては余り関心のないことですね。つまり、縦割がどうだとか、法律なので事業としては答えられないというのは関心がないところなので、例えば法律は違うけれども一緒にやるとい

う工夫は検討すべきだと思いますし、今回の男女賃金格差の問題を義務化するに当たって、一緒にそのようなことをやるとかというのは検討になると思います。御担当の部署としては今のようなお答えしかできないかと思いますが、厚労省として効果的なやり方は工夫の余地があると思いますので、全体として御検討いただければというように思います。

○総括審議官

御意見ありがとうございます。それでは、お待たせしました。滝澤先生、よろしく願いいたします。

○滝澤委員

ありがとうございます。私は今、鈴木先生がおっしゃられたことの重複になるのですが、やはり女性活躍が比較的進んでいる企業が登録しやすい傾向にあるというように思います。ただ、一国全体の女性の活躍推進及び両立支援に関する取組を促すということが目的ですので、そのためにはそうでない企業にも登録してもらって、母集団に近い情報を一元的に提供するということが重要であるというように思います。そういった意味で、登録率が低い中小企業ですとか、女性活躍が進んでいない企業の登録率を上げる努力を引き続きされるということが重要かと思います。また、自社のホームページ上でこうした情報が公開されている場合も、法令は満たされているということですが、私自身、情報を一元化することにメリットがあるというように思いますので、ホームページ上で公表している企業にもこちらに登録してもらって、この CSV ファイルでダウンロードできるとか、そのようにしたほうが、みんなにとってメリットがあるのではないかなというように思います。それが意見として1点目です。

2点目ですが、就職学生をターゲットにしているということですが、アクセス数を以前勉強会のおきにお伺いしたと思います。学生求職中の方というタブを押した数ということかなと思うのですが、ターゲットとしている就職学生のアクセスというのが相対的に多くはなかったように思います。先ほど御説明があったと思うのですが、就職の際に民間で類似のサービスがあるということも就職学生のアクセス数が少ないことの一因というように思われているのですが、民間のサービスと比べた際の本サービスの有意性というのを一言で表現すると、どのようなところにあるというようにお考えでしょうか。この点は質問です。以上です。

○総括審議官

御意見1点、御質問1点頂きましたので、それぞれについて雇均局、お願いします。

○雇用環境・均等局

まず、第1点目の御意見の回答については、先ほど鈴木先生に申し上げたことの繰り返しになるかと思いますが、大変失礼ながら割愛させていただきます。

第2の点、この厚労省データベースの有意性ですが、具体的な社名を出してしまつて申し訳ないのですが、就職四季報女子版というのを東洋経済新報社様が毎年度出版しておられます。これは5,000の特徴ある企業をピックアップし、東洋経済新報社様は四季報そのもの、就職四季報ではなくて四季報そのものもそうですが、独自調査を行って公開しています。それに対して私どもは、このデータベースが2万を超えていること、それから正に零細企業についてもこれを利用することができる。義務だけではなくて努力義務の所も。自社のウェブサイトに登録していたとしたら、就活中の女性学生には全く目に触れないような、恐縮ながら零細企業の情報も、就活中の女性学生の皆様の目に触れることがあり得るところが、この私どもの厚労省データベースのメリットかなというように思っています。数字的にも、また規模的にも広いというところが、まず第1のメリットかなというように思っています。以上です。

○総括審議官

滝澤先生、いかがでしょうか。

○滝澤委員

ありがとうございます。1点目の意見で、ホームページ上で公開していて法令は満たしているというところを、企業の情報をこちらのホームページに整理されるという御予定はないのでしょうか。情報の一元化という意味です。

○総括審議官

よろしくお願いします。

○雇用環境・均等局

率直に言いますと、現時点でそういったことを検討しているわけではありません。

○滝澤委員

分かりました。ありがとうございます。

○総括審議官

ありがとうございます。今、栗原先生から手が挙がっていますが、かなりの先生方からコメントシートを送っていただいています。御記入が終わりましたら、事務局から事前にお伝えしているメールアドレス宛てに送付をお願いします。では、お待たせしました。栗原先生、お願いします。

○栗原委員

ありがとうございます。今までの委員の皆さんとそんなに大きく問題意識は違ってないので、大分ダブりますが質問、コメント致します。まずコメントの前

に、そもそものこのデータベースですが、私は、これはとても大きな意義があると思います。スタートした時点でも思いましたし、それから、スタートして何年か経っていますけれども、この情報開示がなされていることは、企業側にとっても、その企業の経営層にとってもプレッシャーになっています。ですから、こういうデータベースで情報開示しているということは、企業経営にとっての促進剤として、ものすごく有意義であると思います。

その上で、女性活躍もまだまだですけれども、これが始まってから徐々に進んできている中で、時代の変化に合わせて、できるところはやって下さいというところから、もうやって当たり前という部分もあり、更に新しい課題もでてきているので、そういう環境変化に合わせて、このデータベースも進化していったほうがいいだろうと思います。

それから、企業については、先ほど井出先生のほうからもありましたが、SDGsや非財務情報の開示が進んでいて、その中で人材という観点やガバナンスという観点からも、この女性活躍については様々評価をされています。ですから、その開示の充実の観点からも、このデータベースがより有用なものにしていただけるといいと思います。このデータに関するステイクホルダーは本当に様々だと思います。これは感想です。

その上で、このデータベースに対してコメントですけれども、幾つかあります。正に環境が変わっているという中で、先ほどの、事業規模に応じて開示する項目を2つからそれぞれ選んでくださいとか、片方だけでもいいですから選んでくださいという、情報の公表項目が選択制になっています。見ますと、かなり歯抜けの状態だったり、多くの企業が答えている項目もあれば、この項目は必ずしも都合のいい情報ではないので、データベースには登録していないというものがあります。少しずつ時代が変わっているので、これらの公表項目の中で、ある程度必須の項目と任意の項目を設けてもいいのではないかと思います。すぐにと言うと準備が整っていない企業もあると思うので、いつまでにこれを必須項目にしていきますというようなロードマップを作って、それを提示することによって、各企業のほうも準備をしますし、それに向けて数字を出すからにはということで、より促進するのではないかと思います。情報の中身について、1点目です。

中身について2点目に、これは既に検討されていますが、男女の賃金格差。ここも今は公表データになっていませんが、こういったところも公表項目にすべきだと思います。それから、利用者からすると、例えば在宅勤務をどうしているか。テレワークしやすい環境か、そういう情報も有効ではないかと思います。そういう情報は、実は厚労省の中でも幾つかデータがあって、女性活躍のデータベースと両立支援の情報開示があります。法律が違うからですが、企業は、それぞれで情報開示をしている。ただ、我々からすると、女性活躍や両立支援、あるいはもっと働き方に対して、どういう情報があるのか、充実しているのかというところは一元化して見たいわけです。もともとの入り口は違うかもしれませんが、是非その辺りの情報を統合して、情報が見える化するとよいと思います。御検討いただければと思います。

その次が登録率のアップです。開示した企業ではなく、むしろ開示していない、登録していない企業へのアプローチというか、開示していないということが見える化されることによって、より登録していこうというプレッシャーになると思います。先ほど鈴木先生がおっしゃられたように、開示しないと答えた企業というような形も方法ではないかと思います。それから、さほど理由もなく開示せず過ぎていっている企業もあると思いますので、今一度、登録勸奨をしていただければいいと思います。令和4年から101人以上が義務化されましたので、そこについての登録勸奨も早い段階からしていただいて、より多く登録をしていただけるとよいかと思います。

○総括審議官

ありがとうございます。また、予算事業を更に広げて、法制度にわたるような点も含めての御指摘も含め様々頂きましたが、できる範囲でのコメントをよろしく願いいたします。

○雇用環境・均等局

すみません、広く高い視点からの御指摘が、強力な御指摘があって、どうお答えすべきか今ちょっととまどっておりますが、まず男女賃金格差のことから申し上げます。事前勉強会のタイミングではお話できなかったのですが、正に男女賃金格差の開示については、これは選択項目ではなくて、一定以上の規模の企業について、必須の開示項目となります。これは総理のお示しした方針でありまして、これに沿った制度改正を早期にと 생각합니다。この予算事業ではないのですが、その前提にある女性活躍推進法に基づく法令の制度そのものの非常に大きな見直しも、間もなく行われます。総理の御指示を私がやっているかのように言うてはいけないのですが、政府としてそのような取組を進めているということです。その上で、このデータベースにおいても、速やかにこの男女賃金格差の開示ができるような改修を行ってまいります。

それから、公表項目について、お答えになっていないかもしれませんが、実態を1つだけ紹介させてください。301人以上企業については、15あるリストの中から合計で2個以上、101~300であれば1個以上開示してくださいというのが法令上の義務、ミニマムの義務です。全ての対象企業ではございませんが、このデータベースに登録して下さっている企業2万1,264社、これは4月末時点で2万1,264社が情報公表して下さっていますが、1つの企業が開示している項目数は4.9件です。私どもとして、より多くの情報を開示することが女性活躍の推進に取り組んでいる御社の姿勢を示すのですということ、このデータベースの中でも記載しており、法令の義務の個数を超えた件数の積極的な開示をお願い、呼び掛けているところです。

データベース、1つの企業について様々な側面のデータを一覧性をもってというお話ですが、委員御指摘のとおり、女性の活躍推進データベースもございまして、育児・介護休業法関連のデータベースといたしますか、企業情報もそろえてお

ります。実は、この双方のデータベースは、同一企業を登録する場合にはリンクを張って、見られるように工夫をしております。そういった企業側に対しては、御社の情報についてより広範にアピールできるようにリンクをちゃんと張ることができるのですよということをしっかり呼び掛けて、それをもって利用者の方が1つの企業について情報を得たいとき、情報を得ようとしたとき、女性活躍に関するデータだけではなくて、両立に関するデータも一緒に見られるといった方向での取組を、更に強力に進めていきたいと思う次第です。以上です。

○総括審議官

栗原先生、いかがでしょうか。

○栗原委員

ありがとうございます。最後の点は、そこを知ってしまして、だからこそ、こちらのデータベースを開くと、両立支援のサイトはこちらだとリンクして、また改めてそこを見に行く仕組みです。利用する側としては、その企業の全体像を見たいときに、関連しているし、かなりダブって、似たようなデータがそれぞれあるので、その辺りについてはもう少し統合して、見える化してもいいのではないかな。あそこまでリンクを張られているという努力は本当に素晴らしいと思うので、もう一段進むとよいと思います。いろいろな働き方の指標に関しても、あるとよいと思います。

○総括審議官

ありがとうございました。それでは、お陰様で全ての先生方から評価シートの提出を頂きました。とりまとめ作業をとりまとめ委員と事務局で行っておりますので、しばしお待ちください。また、先ほど大屋先生から御指摘いただきましたURLの件に関しましては、今日のこの資料自体は最初に申しましたように公表予定ですけれども、この資料自体を変えるわけにはいきませんので、公表するサイトなり何なり少し工夫をして、御関心のある方にすぐ飛んでいただけるように、事務局のほうで工夫してみたいと思います。では、しばしお待ちください。

(とりまとめ中)

○総括審議官

それでは、御準備が整ったようですので、栗原委員のほうから、評価結果案ととりまとめコメント案の御発表、よろしくお願ひ申し上げます。

○栗原委員

それでは、まず集計結果を発表いたします。事業内容の一部改善5名、現状どおり1名となりました。各委員の皆様からのコメントを一部御紹介いたします。

・事業自体は必要性の高いものである。ただし、企業の回答率が低いことは問題であり、回答率を高めるための方策を早急に検討すべき。厚労省内、できれば経

産省、内閣府の事業を合わせて、一緒に企業にアンケート調査を行えば効率的であるし、回答率上昇が期待できる。また、公費も大幅に節約できるので、検討してはどうか。

- ・現状に大きな問題があるわけではないが、企業側、求職者側それぞれにとって十分に使いやすく、有益な内容になっているかという点については、検証と継続的な改善が必要である。政府が主体となってウェブサイト等により行うことも必要ではあるが、オープンデータの積極的公開を通じて、民間による利活用を促すことも重要であると考えます。

- ・登録企業数、特に女性活躍が進んでいない企業、中小企業の登録企業数を増やす必要がある。就職学生のアクセス数が相対的に少ない。一元的にデータが管理されていることが、本データベースの売りと思われるが、ターゲットである就職学生の利用が十分でない。

- ・男女の働き方や意識の変化、企業の取組の深化も見られることから、変化に合わせた情報提供内容、提供方法に改善していくべき。

- ・登録者増加については、令和4年度から事業主行動計画が義務付けられた101人以上の事業主への登録勧奨に注力すべき。

- ・実施に当たり、知見のある有識者の事業検討委員会も構成され、PDCAも確認でき、デザインやコンテンツについても経年議論されていることが分かった。常に利用者ニーズの把握と供給サイドの企業側の積極的な内容の充実には、今後も努力いただきたい。

- ・情報開示自体は有効な取組であるが、十分に企業側の入力インセンティブを高められておらず、また、閲覧者側への周知も不足している。

- ・データベース情報が上書きされてしまうが、担当局として定点観測が必要ではないか。

こういった御意見を頂きました。

それでは、私から評価結果案及びとりまとめのコメント案を提示させていただきます。ただいまの評価結果から当該事業の評価結果としては、事業内容の一部改善が妥当であると考えられます。とりまとめコメント案です。

- ・企業における女性活躍状況のデータの利活用を促進するため、民間の就職支援サイトや学校での進路指導の先生等、仲介者においてもデータが利用できるよう連携すべきである。また、こうした取組を前提に、評価目標の設定を行うべきである。

- ・本事業のデータベース情報について、他省庁等との類似制度とも、これまで以上に情報共有・連携を図るべきではないか。

- ・企業が任意で選択できることになっている情報公表項目については、多くの項目の開示が重要であるため、必須の公表項目を設けることや、企業規模に応じ、まとめられる範囲を超えて、より多くの情報を開示することを促すなど、開示項目の充実に向けた方策を検討すべきである。

- ・オープンデータ化されている情報公表項目について、利用者の意見を踏まえて更なる利活用に向け、他社と比較できる項目・内容の充実や、企業において一定

期間ごとに情報公表項目を最新のものに更新してもらう方策など、見やすさや検索のしやすさの点も含め、データベースの改善を行うべきではないか。

・データベースの登録企業数の増加に向け、企業、特に中小企業に対して本データベースの登録勧奨を行うだけでなく、企業以外の利用者と考えられる人などにも周知すべきである。また、データベースに登録していない企業へのアプローチの仕方も工夫すべきである。

以上とさせていただきます。

○総括審議官

ありがとうございました。ただいま栗原先生から評価結果の案ととりまとめコメント案を頂きましたが、先生方から御意見はございますか。画面でもうなずいていらっしゃる先生も多くて、お手も挙がっていないようです。それでは、栗原先生のほうでそのとおりにとりまとめいただく方向で、あとは事務局ととりまとめ委員に御一任いただければと思います。ありがとうございました。本日2つ目のレビュー事業でした。本事業は、これをもって終了とさせていただきます。