

# 重点方針専門調査会（第11回） 議 事 録

内閣府男女共同参画局

# 重点方針専門調査会（第11回）

## 議 事 次 第

日 時 平成29年10月 4 日（水）10:00～12:30  
場 所 合同庁舎 8 号館 6 階623会議室

### 1. 開 会

### 2. 議 事

- (1) 「女性活躍加速のための重点方針2017」に基づく平成30年度予算概算要求等の状況について
  - ・各府省庁ヒアリング
  - ・意見交換
- (2) 女子差別撤廃委員会の最終見解のフォローアップについて
- (3) その他

### 3. 閉 会

○佐藤会長 それでは、まだ出席予定でいらしていない方もいらっしゃると思いますが、時間ですので、第11回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

本日も前回に続きまして「女性活躍加速のための重点方針2017」に基づく平成30年度予算概算要求等への反映状況について、関係府省へのヒアリングを行い、皆様から御意見を伺うということにさせていただければと思います。

それと、重点方針2017に盛り込まれております「女性に対するあらゆる暴力の根絶」に関する事項です。これの概算要求等への反映状況については、9月27日に開催されました女性に対する暴力に関する専門調査会においてヒアリングいただいておりますので、そこで審議されています。そのため、暴力に関する専門調査会における審議内容等につきましては、同専門調査会会長の辻村議員から御報告をいただくことになっておりますので、よろしくお願いいたします。

また、女性差別撤廃委員会の最終見解においてフォローアップを求められている3項目について議論を行う予定です。

それでは、事務局から配付資料の確認をお願いいたします。

○南調査課長 お手元、またたくさん資料がありまして、煩雑になり申しわけございません。配付資料、今回は資料1から資料19まで配付しております。

資料1から資料14につきましては、今日予定しておりますヒアリング項目についての各省からいただいた資料でございます。これに基づいて、今日もヒアリングを進めてまいりたいと思います。

資料15-1は、先ほど御紹介がありました、辻村先生から御紹介をいただきます暴力に関する部分の報告です。

資料15-2は、女性差別撤廃委員会の最終見解のフォローアップについての資料です。

資料16については、苦情処理、人権侵害の救済についての年間の28年度の取りまとめが済みしましたので、その御報告のための資料です。

資料17から資料19の3つについては、小山内委員、末松委員、横田委員から、それぞれ本日時間がタイトになっております関係で、事前に意見、質問等をいただいておりますものを書面にしたものでございます。

簡単ではございますが、資料の紹介は以上です。

○佐藤会長 いくつか事務的なことで、今、最後に御説明がありました資料17からの事前に文書で御意見をいただいているものについては、事前に担当の府省、役所に連絡していただいて、今日御説明いただけるか、あるいは後日、文書でお返事をいただけることになっておりますので、その辺、御了解をいただければと思います。

もう一つ、今日は議事がタイトということで、後ろは12時15分ぐらいということで、私が15分に出ないと、次はシンポジウムですぐ基調報告をしなければいけないので間に合わない、最後のところはもしかしたら事務局に報告事項のところをお願いすることが起きるかもわかりませんが、その辺、御了解いただければと思います。

もう一つ、お二人の委員の方、業務上早目に出られると伺っておりますので、切りがよいときはお二人に先に御意見を伺うことにさせていただければと思います。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず資料1です。本日の調査会では、「I あらゆる分野における女性の活躍」のうち、前回の調査会の議論で残った、「1. 女性活躍に資する働き方改革の推進」及び「2. 男性の暮らし方・意識の変革」について、主な施策とその予算要求の概要について、関係府省から御説明いただく。その後、質疑としたいと思います。同じ要領でそれ以下も進めたいと思います。

それでは、最初に厚生労働省から資料3、資料4について御説明いただければと思います。

○厚生労働省 私からは、長時間労働是正のお話を中心に説明させていただきたいと思います。

1 ページ、細項目のところ、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入ということ、それから、インターバル制度、環境整備を行うなど、長時間労働の削減に向けた取組を推進するということが掲げております。

3 ページ、こちらの横の青地で印刷している資料ですけれども、6月5日に労働条件分科会の建議で、時間外労働の上限規制について取りまとめております。原則としましては、上限時間ですけれども、月45時間、年間360時間、変形労働の場合は月42時間、年間320時間で、特例としまして、年間マックス720時間、休日労働を含んで2カ月ないし6カ月の平均が80時間以内、休日労働を含んで単月で100時間ということで、過労死ラインの基準ということでございます。原則である45時間につきましては年6回までということで、上限を超えるのは半年間ということになっております。

適用除外の取り扱いにつきましては、自動車運転業務や建設、新技術・新商品の研究開発、医師等でございますけれども、医師につきましては、今、省内で議論をしているところでございます。自動車、建設につきましても、関係する国交省と会議をして自主的な取組もしていたりとか、規制等につきましては、ここに書かれているとおりでございます。

次のページ、それ以外に、勤務間インターバルにつきましては、まず努力規定ということで、できれば終業時刻と始業時刻の間を一定期間の休息期間をとってくださいということで、まずは普及をさせていきたいということで、7ページ目にインターバルの助成金制度を設けておまして、29年度、今年からやっておりますけれども、インターバル制度を導入する中小企業に助成するという取組をしております。

4 ページ、3. 長時間労働に対する健康確保措置ということで、医師による面接指導とか、労働時間を把握しないと過労死などを防げませんので、客観的な把握ということも省令に規定することを考えております。

中小企業、急激な変化につきましては、弊害を避けるために十分な準備期間を設けることということで考えております。

5 ページ、基準法の概要につきまして掲げておりますけれども、中小企業は今、猶予されていますが、60時間超の時間外労働に対する割り増し賃金50%以上について3年後実施だとか、年休の10日以上付与される方につきましては、そのうちの5日については、必ず何かしらの形で消化するように付与しなければいけないとか、フレックスタイム、裁量労働、高度プロフェッショナル制度といったものを盛り込んでおります。

6 ページ、最後に働き方・休み方改善コンサルタントという者を労働局に配置しております。これは無料で事業場からの相談について対応するということをしております。労働時間の短縮の仕方とか、手法とか法律がよくわからないみたいな事業場に対して無料でアドバイスをする制度を行っております。

事前に質問いただいた項目について3つ回答させていただきたいと思っております。

小山内委員から、働き方・休み方改善コンサルタントについては、男女共同参画の視点を持っている、そういう基準はありますかという御質問でございますけれども、コンサルタント規定につきましては、特に明確に男女共同参画の判断基準は設けておりませんが、コンサルタント自身は、例えば休み方の改善に向けて、労働者が家族、所属する地域社会との主体的なかかわりを持ちながら充実した職業生活を継続するといった点から改善を行っているものでございますので、実態としては、事実上共同参画の視点を持ち合わせているのではないかと私どもは考えております。

横田委員から、長時間労働是正について、生産性を伴わない残業制限とならないよう注意する必要がある。現在、単純に海外に仕事に移転する流れや仕事の持ち帰り、外注先への業務圧迫など懸念が聞かれる。コンサルタントの役割は生産性を高める制度の導入や研修にとどまらず、機械化や業務の抜本的効率化、ワークシェアリングを促す必要があるということで、コンサルタントの育成とか、現状についてお答えいただきたいという御質問をいただいております。御指摘のとおり、長時間労働の抑制に当たっては、企業の活動を継続することが前提でございまして、そのためには生産性向上が重要な要素であるということは私どもも理解しております。先ほど御紹介しました働き方・休み方改善コンサルタントという者を労働局に配置しております。特に労働時間が長い事業場や年休取得率が低い事業場に対して、自主的な改善に対するアドバイスや要因、改善策、技術的支援というものを行っております。

横田委員から、インターバル規制について、もともと残業が少ない企業にインターバル規制の文言が追加されているだけでは意味がない。中小企業の労働状況の実態把握をもとに、現状長時間労働が常態化している企業における導入促進がポイント。成果目標では、導入数に加えて、現状を区分して変化を見るべきと御指摘いただいております。勤務間インターバル制度につきましては、働く方の生活や睡眠時間を確保し、健康生活を送るための重要であると考えております。先ほど申し上げましたように努力規定でございまして、まずは長時間労働が常態化している企業への導入促進、普及促進に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○厚生労働省 続きまして、治療と仕事の両立支援につきまして、説明させていただきます。

資料4をご覧ください。

1 ページ、縦書きの概要等が書いてあるものがございますが、そこの中ほどにあります当該施策の背景・目的にありますとおり、治療と仕事の両立支援、これにつきましては、労働者の健康確保の観点から、事業者は、疾病を抱える労働者が就労によって疾病が悪化することがないように、一定の就業上の措置や治療等に対して配慮を行うように努める必要があるということで、さらに3月にまとめられました働き方改革実行計画にも記載があるのとおり、治療と職業生活の両立に向けた様々な支援を行っていくこととしております。

一番下のほうにあります当該施策概要ということで、利用率支援コーディネーターの養成を始め、企業連携マニュアルをつくったり、疾患別サポートマニュアルをつくったりしていくこととしております。また、経営者や人事労務担当者などに向けたセミナーを開催するといったことや、一般国民も含めた周知・啓発をして、広報活動を行うということや、地域での取組を推進するため、労働局は厚生労働省の機関でございますが、各都道府県にある労働局に地域両立支援推進チームを置きまして、治療と仕事の両立支援の普及を図っていきたくてしております。

3 ページ、横書きのポンチ絵がございますが、こちらに治療と職業生活の両立支援事業ということで、30年度予算に向けて13億5,000万の額を要求しております。そこにありますとおり、まず最初に産業保健活動総合支援事業費補助金ということで、そのうちの両立支援事業ということで、○で書いてある事業を予定しております。具体的には、両立支援コーディネーターが医療機関と連携して、企業と労働者間の具体的調整を支援ということをしたり、コーディネーターによる相談対応や個別の訪問指導を行う。あと、産業保健総合支援センターというものが47都道府県に1カ所ずつありますので、その地域窓口による相談支援を行ったり、産業保健スタッフ、人事労務担当者、医療関係者への専門的研修、経営者等に対する啓発セミナーを行っていかうとしております。また、両立支援コーディネーター及び両立支援指導員の養成を図ったり、そもそも両立支援のコーディネーターの養成を図る講師の研修をしていくといったことを考えております。さらに、都道府県センターの体制強化として、保健師さんの配置を促してセンターの体制を強化するといったことを予定しております。こちらのほうで、12億5,000万ぐらいの額が計上されます。

そのほか、委託事業として、先ほど少し申しました疾患別サポートマニュアル、企業連携マニュアルを作成したり、治療と職業生活の両立支援広報事業を展開するというもので、こちらのほうが9,000万ぐらいの額を計上しております。

最後、その他ということで、両立支援推進チームの運営ということで、これは都道府県労働局に置きますので、行政経費として500万ぐらい、合計で13億5,000万を要求しているところでございます。

この治療と仕事の両立支援に当たりまして、事前に小山内委員から御意見をいただいております。この両立支援コーディネーター講師養成研修の内容に男女共同参画の視点についての内容を盛り込んでいただき、男女共同参画についての理解を深め、支援者としての役割を果たしていただきたいという御意見をいただいております。これにつきましては、がんなどの治療を抱えながら働く方の治療と仕事の両立支援を推進する上では、男女共同参画の視点に立ちまして、男女の異なる健康上の問題も含めた病気等の治療への必要な配慮等について、その研修等に盛り込むよう検討していきたいと思っております。

私からの説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

○佐藤会長 それでは、資料5は説明の方が後ろと重なるということですので後に回させていただきます。資料6について、内閣人事局から御説明いただければと思います。

○内閣人事局 私からは、資料6に沿って御説明いたします。項目といたしまして「b) 公務員の男性職員の育児への主体的な参画の推進」でございます。

1 ページ、取り組んでいることの状況でございますけれども、細項目でアンダーラインを引いております。男性職員の育児休業の取得については、政府全体目標の達成に向けて取り組む。そして、いわゆる「男の産休」につきまして、全ての男性職員が5日以上取得することを目指しております。

3 ページ、パワーポイントの横長、具体的な取組の状況でございます。まず1つ目の柱、男性職員の育児休業、政府目標の13%でございます。最新のデータ、今は27年度まででございますが、取得率5.5%でございます。26年度の3.1%から改善をしているところでございますが、まだ十分な状況とは言えません。

また、男の産休につきましても取り組んでおりまして、これにつきまして、国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針、これは平成26年に策定いたしまして政府全体で取り組んでおりますが、5日以上取得する目標を設定いたしまして、直近の取得状況、これも27年度データでございますが、30.8%、27年が約25%ございましたので、こちらでも改善をしている。また、最近の政策推進の状況といたしまして、※にありますけれども、安倍総理が昨年12月、そして本年の5月、特に男の産休5日以上取得、これにつきまして後押しする発言をされていて、取組を進めております。

具体的な取組状況でございますが、右半分の2でございます。当該男性職員の意識啓発等もありますが、職場環境といたしまして、上司であります管理職員に対する意識改革、さらに、マネジメント能力の向上に取り組んでおります。そちらに写真が載っておりますが、「イクメンパスポート」、これは当該男性職員に対して育児の取得について具体的な内容ですとか、先輩職員の体験ですとか、さらに実際に育児をする場合の様々な留意点などを盛り込んだパスポートでございます。また、本年はポスターといたしまして、「男の育児応援宣言」というポスターを各省庁に配付しているところでございます。

そのほか、セミナーといたしまして、管理職員を対象といたしましたマネジメントセミナー、さらに、共働き世帯で未就学児の子を持つ職員対象に、両立セミナーなどに取り組

んでいるところでございます。

1 ページ、そのように取り組んでいるところでございますけれども、具体的な予算といたしまして、下から 2 つ目の箱にあります。30 年度要求予算額 1 億 1,500 万円余の内数ということでございます。

これにつきましては、小山内委員から、この約 1 億円の内訳、これが多いのか少ないのか十分わからないという御質問がございましたが、これにつきましては、おおむね先ほど申し上げましたセミナー関係で 700 万円、ハンドブックで 300 万円、管理職員等に対する研修、e ラーニングで 900 万円、合計約 1,900 万円を男の育休・産休の普及啓発等の推進費として計上しているところでございます。さらに、これが十分かどうかということでございますが、これらにつきまして、ホームページにもコンテンツを公開するなどして十分効果が行き渡るように取り組んでいるところでございます。

私の説明は以上でございます。

○佐藤会長 続きまして、内閣府から資料 7、資料 8 の御説明をお願いいたします。

○岡田総務課長 資料 7 につきまして、説明させていただきます。

「c) 男性の家事・育児等への参画についての国民全体の気運醸成」ということで、1 枚おめくりいただきまして、まず、男女局からは、男性の家事・育児参加応援事業につきまして、説明させていただきます。

3 ページ、横長の紙をおめくりいただけますでしょうか。こちらは 4 次計画におきまして、6 歳未満のお子さんを持つ夫の育児・家事関連時間を平成 32 年までに 1 日当たり 2 時間半にすることが計画で定められているということでございまして、5 年前、平成 23 年の時間は 67 分でございますけれども、先般公表されました平成 28 年社会生活基本調査では、これが 83 分という形になっております。

4 ページ、こういった状況を踏まえまして、今年の 6 月の重点方針 2017 では、意識の変革ということで、2 つございまして、先進的な取組事例を収集して情報提供するということと、意義の理解促進を進めるということが決定されたわけでございます。これはもともと去年、今日御出席いただいております家本先生、白河先生、また、今日は御欠席でいらっしゃいますが、川島先生にも御参加いただきまして、昨年議論しました男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会での議論を踏まえた記載になってございます。

この特に下線部を引きましたことにつきまして、来年度は拡充するための予算要求をしているところでございます。①のキャンペーンというところでございますけれども、既に今年度は家事の中でも料理への参画促進を目的としましたキャンペーンを実施しているところでございまして、今年の 7 月は食育推進全国大会との連携をいたしましたり、今年の 9 月にはプレミアムフライデー推進協議会、これは民間団体でございますけれども、そこと連携をしまして事業を実施したところでございます。

3 ページ、来年度につきましては、こういった官民連携したキャンペーンのイベントを開催するとともに、下線を引かせていただきましたけれども、取組事例を収集して皆さん



に使っていただく、見ていただく事業、また、男性の家事への参加を支援する企業のネットワークをつくっていきけるような事業を展開していきたいと考えてございます。イベントではいろいろな形がございますけれども、講演をしたり、パネルディスカッションをしたり、ワークショップをしたり、その連携先との協議の中で一番いいやり方を模索していきたいと思っております。男性の家事・育児参加につながるような商品・サービスなどの紹介もできればやっていきたいと思っております。

この点につきまして、小山内先生から、国としてそういった商品の開発について、企業に対してアプローチを行っているのかという御質問をいただいておりますけれども、そういったことは特段やっておりませんで、むしろこういった場での紹介は、既に世の中に出ているけれども、余り皆さんに知られていないようなものとか、そういったものをお知らせするような形で、これもイベントの性格に応じて連携していきたいと考えております。

企業のネットワークのことでございますけれども、こういった形でやっていけるかということは来年度に向けまして検討していきたいと思っておりますが、これも同じく小山内先生からの御意見ですけれども、国民からアイデア募集をして企業とマッチングするような場を設けて商品化していくような取組はいかがかという御意見をいただいております。民間とのネットワークでございますので、民間にそういうニーズがあるかどうかは見極める必要もあるかと思われましても、そういうことを実施すること自体が社会的なムーブメントづくりには一定の役割も果たすと思われましますので、企業のネットワーク化を進める事業の中で参考にさせていただきたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

続けて、お願いします。

○内閣府 資料8をご覧ください。

1 ページ、少子化対策担当では、さんきゅうパパプロジェクトの促進事業に係る費用の要求をしております。昨年に引き続きまして、さんきゅうパパプロジェクトとして、休暇を取得するとよい日や休暇時にどのようなことをするとよいかを紹介する工夫として、企業や団体の皆様がお集まりになるイベント等の開催、または企業、団体等のイベントのブースの出展などにより、さんきゅうパパプロジェクトの普及活動を行い、休暇取得促進の取組事例や家事・育児参画の事例について情報発信ができるよう800万円の概算要求をしております。

3 ページ、横の資料をご覧ください。少子化対策大綱においては、男性の配偶者の出産直後2カ月以内に半日または1日以上 of 休暇、年次有給休暇、配偶者の出産児に係る特別休暇、育児休業などを取得した男性の割合を平成32年度までに80%にするという成果目標を掲げております。平成28年度に内閣府の委託により実施しました男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業において、平成27年度の父親になった男性のうち、55.9%が配偶者の出産直後の休暇を取得しております。また、29.1%の男

性は休暇取得の意向を持ちながら取得できなかったとの結果が出ております。この29.1%に該当する方々の多くは、上司の理解が得られないとか、職場の雰囲気から休暇をとりづらいたか、職場環境が休暇を取得できなかった理由に挙げております。

この調査結果を踏まえて、現在ハンドブックの「さんきゅうパパ準備BOOK」というものの改訂作業をしております。「さんきゅうパパ準備BOOK」の改訂版は少子化社会対策大綱の数値目標の一つである男性の配偶者出産直後の休暇取得率80%を達成するために、企業、団体等の皆様の理解は不可欠であり、企業、団体の事業主や人事管理担当者の方が社内研修などでも利用できるように子育てで使える休暇、あるいは年次休暇や特別休暇を始め、育児・介護休業法に定められる育児休業や子の看護休暇、また、本年10月より未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいように、事業主に育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されたことについても明記したいと考えております。

また、企業、団体の事業主や人事管理担当者に求める点として、1つ目、育児目的の休暇制度の整備と周知、2つ目、職場の働き方改革の推進と休みやすい環境整備、3つ目、マネジメント層への教育研修と評価制度があるということについても明記する予定でございます。これにより、今回の調査において休暇取得の意向を持ちながら取得できなかったという29.1%の方が休暇を取得できるようになれば、この成果目標としている80%を達成できるのではないかと考えております。企業や自治体で働く方に対して、今後こういう休暇をもっと前向きに認めていただくという気運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

また、小山内委員から質問をいただいております点ですけれども、さんきゅうパパプロジェクトの改訂版の作成に当たり、前年度よりもハードルを少し上げた内容で啓発してはいかかという御意見をいただいているところであります。この点につきましては、啓発の際に子供が生まれた日、退院する日、出生届を出す日という記念目的な内容における休暇利用ではなく、安倍首相が国家公務員は5日以上取得するようにといった発言もあるように、この啓発においてもハードルを少し上げてはと御質問をいただいているのですけれども、少子化対策大綱というもので男性の配偶者の出産直後2カ月以内に半日、または1日以上 of 休暇を取得した男性の割合を32年度まで80%にという成果目標を上げているところでございます。当該の目標においては、昨年の調査において55.9%というものを把握したところでありますので、現在はまだ目標に達していないということがあります。本大綱については、施策の進捗状況とその効果、社会情勢の変化等も踏まえて、おおむね5年後をめどに見直しを行っていくとしております。したがって、目標の更新を大綱において行うことは現時点では考えていないということをお伝えしたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

「1. 女性活躍に資する働き方改革の推進」「2. 男性の暮らし方・意識の変革」の2領域について御説明をいただきましたので、追加的な御質問、御意見があればお願いした

いと思います。

白河委員、お願いします。

○白河委員 白河です。

働き方改革と主に父親のさんきゅうパパプロジェクトに関して伺います。まず、働き方改革の進捗状況を見ていると、評価や報酬が改定されたかどうかというところが大きな進捗につながっています。政府としても何か調査をして、ちゃんとそこまで及んでいるかということを知りたいとか、さらに推進する工夫が必要かと思います。結局どんなにいいことでも評価につながらないことは誰もやりません。それから、男性の育児参加に関しては経営者からの応援も大事だと思いますので、この男性の産休や育休の取得も同じなのですが、女性活躍を応援する経営者の団体などはありますので、経営者からこれを積極的に評価するといったような表明を出してもらうことが一番効くのかなと思います。

このさんきゅうパパプロジェクトと男性の産休、子供が生まれた日、退院する日、出生届を出す日等の休暇となっているのですけれども、フランスの父親産休の成功は、育児を家に帰ってきた子供とスタートするという意味で、子供の受け入れと父親のための休暇というものが14日間あります。7割の人がとっていて、育休のほうは全く2%ぐらいで日本と一緒にいるのですが、産休は非常に成功しているのです。これの意義としては、一緒に育児をスタートする時点で父親が家にいることがすごく重要で、この3つだと、結局生まれた日は病院にいて、退院する日はひょっとしたら実家などに行ってしまうかもしれないし、出生届を出す日はどうなのかなという感じです。家で育児を親子でスタートする日が多分一番重要になるので、そこの項目を次回からでもいいので、ぜひ入れていただきたいです。

家事・育児の男性の参画に関しては、テレワークが非常に効くということ、リクルートワークスさんが既に31分、男性の家事・育児時間が、業務内テレワークだとふえるという結果を出しています。働き方改革でテレワークを促進するようなIT業界の試みやシステムも評価していただくと、さらに促進されるのかなと思いました。

以上です。

○佐藤会長 今のことにもしあれば、いいですか。

それでは、ほかにいかがでしょうか。

家本議員、お願いします。

○家本議員 私からは資料4の病気の治療と仕事の両立のことについてお伺いをさせていただきます。この資料の中だけで把握をしようとしたので、少し足りていないところがあるかもしれませんが、ここでおっしゃっておられる治療の範囲はどういうことなのか。疾患としてどういうことを想定されて、この女性活躍、働き方改革の流れの中で、治療をどういう範囲として見ていらっしゃるかを伺いたいと思いました。というのは、先ほどおっしゃったように、がん等の病気という一つの例示があったわけなのですけれども、疾病の中にもいろいろなパターンがありますので、心の病の話も当然あるでしょう。それから、例えば私たちは仕事をしていて結構切実にあるのが、不妊治療に関するサポートにかかわると

ころで、これがなかなか実態としては初期の段階では見えにくくて、有給休暇を取得したり、欠勤扱いにして、なかなか見えない形でいつの間にか取り組んでいたのだということが後で何となくわかってくるケースもあれば、上司と相談するケースなどもあります。これは女性だけではなくて男性にもかかわってくる話でありまして、この辺の範囲をどう見ていращやるのかを伺えればと思いました。

以上です。

○佐藤会長 仕事と治療を両立するという事は、どういう範囲を考えられているのか、お願いします。

○厚生労働省 厚生労働省労働衛生課でございます。

治療の対象につきましては、代表的なものはがんであります。その他、肝疾患とか難病など、幾つかの疾病を対象に、今、疾患別サポートマニュアル、企業連携マニュアル、具体的に疾患ごとに、例えば主治医の意見書の書き方ですとか、事業場における両立支援プランの作成の書き方ですね。実は既に国はガイドラインを出しているのですが、ガイドラインには様式がいろいろあるのですが、書き方例というものがなかったのも、今、疾患別にそういったサポートマニュアルをつくっています。

最初に取り組んだのはがんです。代表的なものはがんだと考えておりまして、そのがんには、当然皆さん御承知のようにいろいろな種類がございますので、一例を挙げますと、乳がんであれば、男性はゼロではないのですが、乳がんといえば女性に多いがんとということで、この今日の会議にも関連してお呼びいただいたのかなと考えております。ですから、治療という話になりますと、幾つかの疾病を対象にそれぞれ具体的にマニュアルなどをつくっておるということでございます。

あと、委員から少しお話のあった不妊治療はどうかというお話でございますが、実は不妊治療はここで言う治療と職業生活の両立でこの事業をやっておりますが、厚生労働省にもいろいろ部局がありまして、私どもは先ほど申しましたように労働衛生課でございますが、私どもは健康確保の観点から、これは実は労働保険特別会計の予算でございますので、特会でやっている事業でございます。労働者の健康確保の観点から行うということで、先ほど言った治療の対象は、代表的な疾患を考えてやっております。ただ、不妊治療の話につきましては、働き方改革実行計画に書いておりますので、そちらも両立支援という大きなくりの中では対象になってくるということでございますが、こちらの事業の対象ではないということで御理解ください。

○家本議員 わかりました。

○佐藤会長 ほかにいかがですか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 全部重要な政策だと思いますけれども、およそ多くの方にかかわるという意味で、意見を含めて2点ほどお伺いしたいと思います。

1つ目、内閣府さんの御説明のところですが、今回67分が83分になったというこ

とで、150分にはまだまだほど遠いわけではありますが、今回16分延びた。前回67分と発表されたときには非常にショッキングだったのですが、つまり、これまでのこの5年間の政策によって83分に延びたという勢いがついたということであれば、そういった分析や総括といったものがあると、予算要求上、説得力が出てくると思います。予算を見てみますと、数千億、数兆円単位でやっている政策がある中で、内閣府の資料にある施策は2,400万円とか800万円とか、そういう非常に厳しい状況です。ここは予算を増やしていく必要があるかと思しますので、ぜひこれまでやってきたことと成果を結びつけるような視点で今後資料などもお出しただけるとよろしいのではないかという意見でございます。

2つ目、長時間労働是正のところ厚生労働省に少しだけお伺いしたいのですが、いろいろなところへ行きますと、中小企業の経営者の皆様の中には、うちの競争力は長時間労働ですということを言ってはばからない経営者もまだまだいらっしゃる。ただ、実はそういうことをおっしゃる方は長時間労働是正の重要性をよくおわかりになっていて、よくおわかりになっていない方はむしろそういうことをおっしゃらなくて、現場での厳しさといえますか、どうやったら本当に長時間労働を是正できるのかという難しさをおっしゃっているのだと思います。

そういう意味で、今日は働き方コンサルタントというお話がございましたけれども、これは日本の中小企業の数等に照らして、どれぐらいの数を配置しようとされているのか。あるいは、54億円という予算要求をされておられますけれども、このうちどのぐらいを働き方コンサルタントに充てようとされているのか。それから、少し御説明がありましたけれども、実際に売り上げが減るとか利益が減るとか、そういうことでは是正策はなかなか定着しないわけでありまして、経営コンサルティング的な視点を相当組み合わせないと実効性がかなり損なわれるのではないかと思うのですが、そういうことまでお考えになって対応していただけるのかどうか。法律による時間外労働の上限規制導入をここまで案としておまとめいただいて、これから国会で審議する予定というところまで進めていただいたのはとてもすばらしいと思うのですが、実際に現場に定着させる工夫という点でもう少しお伺いできればと思います。

○佐藤会長 では、特に後者の点、どう実際に、特に中小企業に取り組んでいただけるか、お願いします。

○厚生労働省 中小企業の働き方改革の浸透というのは、まさに重要だと思っております。今、中小企業庁と厚生労働省の間で中小企業・小規模事業者の働き方改革の関係の会議体をやっています、正に佐藤先生が座長なのですけれども、そういう議論も進めております。今、どういう中小企業・小規模事業者に対して、働き方改革が浸透していくために必要な支援が何か正に議論をしているところでして、この間、いろいろなパッケージというものが、中間報告ということでまだ最終的にまとまったものではないのですが、ホームページ上でも掲載はされているのです。代表的なものを言うと、先ほど経営コンサルティングの視点でというお話がありまして、正にそのためにも中企庁に入ってもらわないと、厚

生労働省は残念ながらそちらのほうは弱いものですから、そちらの知恵も借りながら複合的にやっていくということを考えております。

厚生労働省として、今、考えているのは、先ほどのもの以外に働き方改革を進めるような相談コーナーというか、支援センター的なものを設置しようということで考えております。それは中企庁さんでやられているよろずコンサルタントなどと連携してやっていこうということを考えていまして、正に検討しているところなので、そういうものを考えているということをお伝えしたいと思います。

働き方・休み方改善コンサルタントは4年ぐらい前から労働局に配置しておりまして、今も続けているのですが、元々はどちらかというと経営的なコンサルという視点はなくて、長時間労働を是正する、あるいは法に適合するためにどうしたらいいのかというようなアドバイスを、好事例を交えながら指導したりなどしております。厚生労働省に働き方・休み方改善ポータルサイトというものがございまして、各県の好事例を集めまして、ホームページに掲載するというのもやっております。そういうものも周知しながら広げて、中小企業の皆さんに参考にしていただいて、働き方を改善していただくというような啓発活動もやっております。

先ほど、人数や金額の御質問があったのですが、手元に資料がないので今は正確に答えられませんが、確か労働局は多分平均3人ぐらいはいるとは思うのですが、大きなところだともうちょっといるのですが、そのぐらいの規模です。金額は手元に資料がないのでわからないのですが、それなりのアドバイスなどを展開しております。もしかすると、先ほど申し上げた働き方の相談コーナーとどう融合していくのかという問題もあるので、その辺は変わるかもしれませんが、既存のものプラスオンなのか、アレンジすることなども考えられます。まだ予算要求をして間もないということもあるので、今後どうなっていくのかはわからないのですが、繰り返しになりますが、中小企業対策というものは重要だと考えておりますし、かなり鍵になる。ここが浸透しないと全体的に広がらないということはいろいろなところで言われていて、問題意識も持っております。

以上です。

○佐藤会長 種部委員、お願いします。

○種部委員 資料3の罰則つき時間外労働のお話なのですが、医師については例外になっていまして、今、議論中でもめているところということなのですが、これは適用した瞬間に日本中の医療は破綻するだろうと言われている状況です。今、議論中なのは当然議論していただいていいことですし、医療のコストを上げるか、アクセスを下げるか、質を下げるか。質は下げられないので仕方がないからという方向で選んでいくのだと思うのですが、この議論の場にちゃんと女性が入っているかを考えてほしいと思います。

なぜかといいますと、医師会にしる、アカデミアにしる、ほとんど意思決定の場に男性しかいません。そうしますと、この医師の過重労働が非常に、産婦人科などを見ますと平均が過労死ラインというような人たちの中で議論を始めますと、過労死ラインを超えてい

るのは女性が産休・育休で休んでいるからだという議論になりがちなのです。産休・育休をとらないような医師が集まってくればそのようなことにはならないみたいな意見が出る場合がよくありますので、ボードの中にちゃんと女性を入れていただきたいということで、今、どのような状況で、誰とお話をされているのかわからないのですけれども、ぜひそこはちゃんとボードに乗せていただきたいと思います。

○佐藤会長 非常に大事な点です。もし何かわかればお願いします。

○厚生労働省 御意見として伺いするというところでよろしいでしょうか。私も直接関与しているわけではないので、たしか女性もいたと思うのですけれども、全くいないということは多分ないと思うのですが、この場でそういう意見があったことはしっかりお伝えしておきたいと思います。

○佐藤会長 辻村議員、お願いします。

○辻村議員 手短かに意見として申し上げます。

男性の育児参加については、すでに北欧のパパクオータ制を参考にしておられると思いますけれども、日本の今後の施策にとって有効と考えます。北欧では70年代から議論があって、90年代から現在のような制度が確立されていきますが、最初の議論は、ほんの数日間でいいから男性職員に権利として与え、有給率を100%にするというものでした。そのかわり、その権利を放棄すればもう権利請求できないという形で始めるわけです。そうすると、みな短い期間で、権利を放棄することなく、有給の育児休暇をとるようになり、だんだんと取得率が上がって、100%近くなったということのようです。ですから、工夫の仕方だと思います。最初、数日間だけは100%にするからとりなさいと言ったら、恐らく皆さん100%とるのではないかと思うのです。この点、日本では、取得率がなぜ5%ぐらいでとどまっているのかというと、制度に欠陥があるというか、多分、有給率の問題、給与の問題だと思います。したがって、そこを工夫すれば100%の取得率というのも、政策としては不可能ではないと考えます。北欧の制度などを検討していただければいいかと思います。

以上です。

○堀江委員 ありがとうございます。

皆様が話しされているところとかぶる点もあるので、働き方・休み方改善コンサルタントのところと男性の育休について話をしていきたいと思います。

今、働き方改革が、結局休ませ方改革になってしまっているということが一番の問題点としてあるというところで、働き方改革でありますので、当人とそのマネジャーというところがしっかりと自分たちが能力を発揮していくところを前提とした仕組みにしていくことが必要かなと思っております。その際に、働き方改革の際に制約をなくすという点と能力を開発するという点の2つがあるのですが、大体制約をなくすだけにとどまっている場合がとても多い。多分今回の社労士さんの方がいらっしゃるところで言うと、ちょうど制約をなくす点にのみ特化している部分がもしかしたらあるのかもしれないなと思ったときに、マネジメントに対してのところの研修は必要かなと思っています。た

だ、社労士さんにマネジメント研修をさせることは難しいと思いますので、人材として、鈴木委員がおっしゃっていたようにビジネスの視点を持ちつつ制度の理解があるような方をかなり重要視していかないかなと思っている点。あと、このコンサルのところが、何年伴走されるのがここではわからなかったのですが、働き方改革は3年ぐらいかかっていたりなどするので、1回目のときにコンサルをして、よろしくねという感じでは経営と組織のマネジメントにかなり時間がかかってきますので、そこに対して長期的に伴走する形があるのかどうかというところで、人材がどういう人なのかと長期的に伴走できるのかをお伺いできればと思っております。

もう一点、男性の産休のところなのですけれども、ぜひ義務化まで頑張っていたいただきたいと思っております。男性はなかなかとりづらいところがあると思いますので、そこをぜひと思っております。その際に、このさんきゅうパパのほうを見せていただいたのですけれども、休むときにどう仕事を改善するのかというところまでを申請のところのマストにするということがすごく重要かと思っております。弊社も大変零細企業で、7名いる中で女性2名が育休に入るのですけれども、すごくひいひい言っているのですが、そこでかなり働き方だったり、いろいろな仕組みを入れるということを早急にしていって、いい形になってきたなど非常に思っているのです。中小企業としても、その部分がいい形になればやっていくことになっていかないかと思っておりますので、そういった形で、義務化なのだけれども、どんどんやっていけばやっていくほど職場は改善するという方向性として、申請の際にそういったことをチェックとして入れるというところを、意見としてもう既にあればお伺いできればと思っております。

○佐藤会長 前半、もしコンサルタントのところがわかれば、お願いします。

○厚生労働省 まず、北欧の休暇の件は意見としてお伺いすればよろしいですか。

○辻村議員 はい。

○佐藤会長 多分、後でその話があると思うので。

○厚生労働省 わかりました。

先ほどのコンサルの件なのですけれども、今、考えているよろずとの連携などがあるのですが、経営コンサルタント的なものは社労士では確かに難しく、でも、社労士の中に、例えば中小企業診断士の資格をお持ちだとか、コンサルをやっているというような方もいらっしゃると思うので、ただ、弱い部分があるのは、そこは連携をして推進していくことになろうかなと考えております。

○佐藤会長 最後、白河委員、お願いします。

○白河委員 先ほどの中小企業へのコンサル派遣の支援の件なのですけれども、まち・ひと・しごとなども助成金があつて、10分の10ではないのですが、働き方改革のコンサルを入れられるようになっていきますね。使う側からして親切だとしたら、何かそれがまとめて省庁の壁を越えて、こんな助成金があるよというホームページみたいものがあるのでしょうか？また、中小企業庁さんからの求めに応じて、そういった情報を省庁の壁を越えた形



で、こういう人を派遣してほしい人はこの助成金が使えますよという感じのまとめたものはあるのかなど。今、厚生労働省のホームページは見たのですが、同一賃金のところはすごくわかりやすいのですが、長時間労働是正のところなどは使える助成金など、まとめて発信していくという試みはいずれ起こるのでしょうか。

○厚生労働省 たしか今、中企庁のミラサポという、中小企業向けのサイトにお互いに載せるような作業をしていたと思うので、いずれアップされるのだらうと思います。

○白河委員 ありがとうございます。

○佐藤会長 私もちよっと幾つか、まずインターバルのところは大事なわけけれども、助成金を見ると9時間からですが、11時間あけても夜10時に出て翌日9時出社なのね。だから、インターバルは大事なわけけれども、インターバル規制を入れれば残業が減るわけではないので、両方の取組が大事だということをお願いしていければということが1つ目です。

2つ目は、配偶者出産休暇、後で議論する男性の育休もそうなのわけけれども、とること自体が目的ではなくて、配偶者出産休暇や育休をとることをきっかけとして、その後カップルで子育てするのが当たり前になるかとか、男性の働き方を変えることにつながるこれが最終目的だと思うので、この目的を忘れてしまうと困ると思う。だから、實際上、皆さんが言われたように、例えば配偶者出産休暇をとる時期ですね。とればいいのではなくて、産院にいるときにとっても意味がないのですね。育休も同じなのわけけれども、そういう意味で何が目的なのか。つまり、育休の取得率や配偶者出産休暇の取得率を上げることはもちろん大事なのです。でも、これを目標にしているのは、次につながるものがあってだ。それは鈴木委員が言われたように、男性の育児時間なども公表されたデータを見ると、ゼロの人は7割で変わっていないのです。先ほど鈴木委員が言われた時間というのはゼロの人も含めた時間で、つまり、これは調査の項目なのわけけれども、6歳以下の子供がいるうちの7割は何もしていないわけなのです。している人の時間が延びているだけなのです。ですから、そういう意味でも、ここの効果があらわれるかがすごく大事です。配偶者出産休暇取得や育休をとったことが、子育てをする男性がふえることにつながっているかどうか最終目的だと思うので、ぜひそういう取組をしていただければと思います。

ここで入れかえということで、かわっていただくようにしたいと思います。

どうもありがとうございました。

(説明者入れかえ)

○佐藤会長 雑談で、先ほどの仕事と治療の両立、専門家がいらっしゃいますけれども、従来と違うのは、病気が何かあるわけですね。休んで治療するというのではなくて、その時期は必要だけれども、その後ある程度仕事はできるのだけれども治療が続くようなタイプの病気が出てきた。一つはがんですね。この取組はどうするという話だと思う。多分、そういう話ですね。

○種部委員 後で不妊は別の項目にあったのですが、長く続く、いつ終わるかもわ

からない、ずっと続く、しかも、すごく頻度が高いというものだと思うので、乳がんなども外来治療中心なのでそうなりますし、もう一つは、女性が病気をして治療に行ったときに入院したりすると、男性が休まないといけなくなるのですね。そのときに、男性が休めないということのために女性が仕事を辞めてしまうという選択をとることがあるので、パートナーも本当は含めてほしいなど、先ほどそれも言いたかったところでした。

○佐藤会長 ここも議事録に載せてもらおう。

それでは、後半部分ということでお待たせしました。何について議論するかは議事次第がありますので、見ていただくことにしまして、資料9、文科省から御説明いただければと思います。

○文部科学省 ありがとうございます。文科省スポーツ庁の参事官をやっております由良と申します。

今日はスポーツ分野の女性活躍の推進ということで、5分間時間をいただいております。よろしく願いいたします。

事業が2つございまして、1つ目の事業は女性アスリートの関係の主に強化に取り組んでいる予算でございます。女性アスリートの育成支援ということで、このパワーポイントの資料でご覧いただきますと、女性アスリートの戦略的支援、右側には女性アスリートの戦略的強化に向けた調査研究ということで、3億円弱の予算を組んでおります。女性アスリートに特有の病気、あるいは健康状態の維持に取り組みつつ強化を図っていくということで、従来からやっておる事業でございますけれども、東京オリンピック・パラリンピックに向けて、さらに充実をしていきたいと考えております。

女性のトップアスリート向けのコーチの育成とか、そういうことを含む調査研究をやっております。

参考のところに、女性に着目をした事業の中でも別の予算立てで立っているものが2つございまして、女性アスリートの種目としての強化そのものは別立ての強化予算そのものの中に入れておりますので、そういったものを加えて考えますと、29年度よりもさらに充実した予算で取組を進めております。省内で予算レビューを行った関係で、事業を29年度から分割をしたもので、前年度に比べてここに書いてある数字2億6,200万は一部分ということで減っておりますけれども、総額としては伸ばしている予算でございます。それが一つ。

もう一つの予算事業が女性スポーツの推進事業ということで、こちらは30年度の新規事業として立ち上げているものでございます。昨年からことしの3月にかけてスポーツ庁内で検討会を行いまして、それを踏まえてことしの8月からスポーツを通じた女性の活躍促進会議というものをスポーツ庁で立ち上げております。

その論点として、大きく3つ立てておりまして、最後のページのパワーポイントの資料でございます。女性のスポーツ参加促進、一般の女性のスポーツ参加の機会がふえるための取組が左側。右側はその環境整備として、女性のスポーツ指導者の育成、一般的なスポ

ーツを広めていくための指導者の育成の部分でございます。それから、スポーツ団体、いわゆるサッカー協会、ラグビー協会等々のスポーツ団体でございますけれども、そういったところの女性役員の数を増やしていこうという取組でございます。

中身に入りますと長くなりますけれども、ポイントを1つずつ申し上げますと、スポーツ参加のところについては、イギリスで「This Girl Can」というキャンペーンをやって、ロンドンオリンピック前後にかなりスポーツ参加がふえたという実績もございますので、日本でもそういった類いの取組を進めることで、オリンピックのレガシーとしても広めていきたいということが一つです。女性スポーツの指導者については、一時育児等で現場を離れても再開ができるという環境整備をサポートしたい。スポーツ団体のところについては、国際的な数字に比べても日本のいわゆる一般企業の役員の比率と同程度の比率になっておりますので、それを30%という目標に向けて進めていきたい。そのために、女性役員のネットワーク、あるいは候補者のネットワークを広めていくという取組をしたいと思っております。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、厚生労働省、お願いしたいのですけれども、先ほど「2. 男性の暮らし方・意識の変革」で飛ばした資料5、それと資料10、資料11について御説明いただければと思います。

○厚生労働省 資料5と資料10を私から説明させていただきますので、まず資料5をご覧くださいと思います。

「a) 男性の育児休業の取得状況の『見える化』の推進」ということですが、重点方針の中には、それ以外に前段のほうに育休取得促進というのもございますが、育休促進に関しましては、ハラスメント防止措置を講じたり、あるいは育休の制度自体大分整ってきているのですが、まだ制度自体を知らないとか、手続きがわからないという御意見もありますので、それについてももしっかり周知しているところです。

男性の育休については、1ページ、該当施策の概要ということで、下のほうに書いてございますが、次世代法に基づく「くるみん」という認定がございますが、このくるみんの認定基準を昨年度見直しまして、この4月から施行しております。

これにつきましては、3ページ、くるみんの認定基準を掲げておりまして、大変小さい字で見にくいのですが、右側に認定基準というところの4つ目でございます。「計画期間内に男性の育児休業等取得率が7%以上」と、7%以上という基準にしております。前は1人以上という基準でございましたので、7%以上ということでこの4月から運用いたします。

4ページ、研究会を掲げておりますが、これは佐藤会長にもメンバーとして入っていただいて、この6月から仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会と題しておりますが、中身としては、男性の育休取得促進をどのようにしていくか。育休取得促進ではなく両立支援制度自体をどういうようにしていったらいいかというニーズを踏まえた研究を行って

るところです。

事前に委員の方から2つほど御質問をいただいておりますので、それもあわせてお答えいたします。資料17で小山内委員から御質問をいただいておりますが、資料8に関する御質問で、2ページ目の真ん中の辺の②配偶者出産休暇自体の推進について御質問をいただいております。これは民間企業ですので、厚生労働省でやっておりますが、育児・介護休業法を改正しまして、この10月1日から育児目的休暇というものを努力義務として企業に課しております。努力義務なので全ての企業が導入するとは限りませんが、育児目的休暇の例として、典型的なものはここに書いてあります配偶者出産休暇だと思っております、これは規定例もお示しして、配偶者出産休暇を設けることも検討していただくことを促しております。育児目的休暇としては、配偶者出産休暇自体に他目的休暇、よく想定されますのは、幼稚園や保育園の入園式、卒園式、それから、運動会など、私は両親学級なども入っておりますが、そういういろいろなものを労使の工夫でやっていただければと思っております、いい事例については今後とも推進していきたいと思っております。

資料18で、末松委員から、育児休業のモデルケースを使った具体的な啓発資料が必要であるという御指摘をいただいておりますが、これは佐藤会長が加わってくださっている研究会の中でも委員から出ておまして、各家庭によっていろいろな事情がある。配偶者が専業主婦の場合、共働きの場合、里帰り出産なさる場合もある。そういう場合に、それぞれに応じた取得時期や期間、あるいはその後の両立の仕方があるのではないかと御指摘をいただきまして、これは今後も研究していきたいと思っております。

資料5については、以上です。

続いて、資料10をご覧くださいと思います。

不妊治療に関する支援ということでございますが、3ページの図のほうでご覧いただければと思います。今年度の予算で、総合的調査研究という形で不妊治療と仕事の両立に係る諸問題について研究しております。中身として何をやっているかといいますと、委託事業で研究会を開催しまして、その中でやろうと思っておりますのは企業及び労働者調査の実施。

それから、これはまだ仮称でございますが、連絡カード、なかなか医者に行って自分がいろいろな指摘を受けてもそれを事業主に伝えにくいという声がありますので、お医者さんに書いてもらったものをそのまま事業主にお渡しできるような連絡カードがつかれないかということを考えております。

それから、後ほど母子保健課から御説明があるかと思いますが、不妊専門相談センターで相談員を置いて不妊専門相談を受けているのですが、ここでは医療関係者に治療の仕方とか治療のやめどきとか、そういう御相談が今、多いと聞いております。両立に関する視点も入れられないかと思っております、今年度研修をさせていただいたり、研修資料を作成しようと思っておりますところでございます。来年度どうするかにつきましては、調査研究の内容等も見て考えていきたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 引き続き、お願いします。

○厚生労働省 私からは、不妊治療に関する支援ということで引き続き御説明をさせていただきたいと思えます。母子保健課からは2点、不妊治療関係がございまして、通し番号150でございましてけれども、不妊治療に関する経済的支援の実施、もう一つは、不妊専門相談センターの機能強化でございまして。不妊治療の経済的支援の充実というのは、まさに不妊に悩む方への特定治療支援事業ということで行っておりまして、特に医療保険が適用されないということで、高額な治療費がかかる体外受精と顕微授精に関して、助成を行っているということでございます。

4ページ、予算に関しましては、30年度要求が210億円で、29年度が206億円となっております。これは母子保健医療対策総合支援事業というものがございまして、全体の母子保健事業を総括するような統合補助金というものがあるのですけれども、その中の一部でありまして、この不妊治療だけで言いますと160億円弱程度ということになってございます。

簡単に施策の概要を説明させていただきますと、体外受精と顕微授精が対象になっているということと、金額面のことでございますけれども、1回15万円の補助でございまして。さらに、初回の治療に関しましては30万円まで助成ということで、上乘せを実施しているということ、それから、男性に原因がある場合もございまして、その場合には治療を行った場合には15万円の助成ということになっております。この30万円の上乗せと男性の不妊治療の助成15万円につきましては、28年1月の補正予算でつけたものでございまして、29年度予算、そして、30年度要求でも実施予定としておりますので、引き続き経済的負担の軽減ということにしっかり取り組んでまいりたいと思っております。ポンチ絵は6ページについております。

通し番号151で、不妊専門相談センターの機能強化ということでございましてけれども、これにつきましては、不妊に関する相談指導、治療に関する正確な情報提供を行うことによって、適切な相談支援体制の構築を図ることを趣旨、目的としておるところでございまして。金額につきましては、先ほどの統合補助金の中に入っているということでございます。

9ページ、ポンチ絵が不妊専門相談センターについて、簡単に事業内容等、特記すべきことについて説明させていただきますと、事業内容については、夫婦の健康状況に応じた相談指導であるとか不妊治療の仕事の両立に関する相談対応、また、医療機関ごとの不妊治療の実施状況などの情報提供を行っているということでございます。全国で65カ所ございまして、これにつきましては、細かい字で書いてありますけれども、このセンターにつきましては、一億総活躍プランのほうで、平成31年度までに全都道府県、指定都市、中核市に配置するという目標を掲げているところでございまして。概算要求につきましては、昨年度に比べて少し増しまして、1億7千万円程度ということで、相談実績については、ここに以下、書いてあるとおりでございまして。

以上でございます。

○厚生労働省 「b) 女性の健康維持の促進に向けた取組」について、御説明をさせていただきます。通し番号で申し上げますと155番、資料11になります。

4 ページ、こちらはまずがんの早期発見に向けて女性特有のがんを含めた検診について、がん検診の受診率向上につながる取組を従来から実施しており、引き続きこういった事業を実施していくところでございます。がんの施策につきましては、がん対策推進基本計画がございまして、それに基づいて施策を進めているところでございます。その中で、検診の受診率の目標は50%ということを決めているところですが、直近のデータを見ましても、一部50%を超えているところはあるのですが、まだ50%に到達していないという現状がございまして。また、骨太の方針におきましても、「がんとの闘いに終止符を打つため、がんの一次予防の推進、二次予防であるがん検診の内容の見直しの検討や受診率の向上を図る」という記載がされており、さらなる受診率の向上の施策が求められているところでございます。

また、少し古いのですが、がん対策推進基本計画の中間報告書におきましても、検診の受診率向上させるための方策として、対象者の網羅的な名簿管理を行った上での個別の受診勧奨・再勧奨が効果的であるというような指摘を受けているのが現状でございます。こういったことを踏まえまして、この事業におきましては、個別の受診勧奨・再勧奨を実施することと、女性特有のがんであります子宮頸がん検診、乳がん検診の初年度の対象者となりますが、子宮頸がん検診におきましては20歳、乳がん検診におきましては40歳の初年度の対象者の方に自己負担を軽減するためのクーポン券の配付を行っているところでございます。

予算につきましては、平成29年度予算におきましても約16億、30年度の要求におきましても同様に約16億を要求しているところでございます。

概要につきましては7ページの図をご覧くださいればわかりやすいかと思っておりますけれども、一部、平成28年度に先ほど申し上げました個別の受診勧奨なのですが、年齢を5歳刻みで行っていたのですが、20歳から69歳まで全てを対象とするということで29年度以降は変更しております、30年度の要求につきましても同じスキームで要求しているところでございます。

私からは以上でございます。

○厚生労働省 1つお戻りいただきまして、母子保健課から同じ資料11の中で通し番号154をお願いいたします。

女性の健康増進に向けた取組ということで、女性健康支援センターの支援を継続的に実施するというところでございます。これにつきましては、同じく統合補助金で補助をしております。

3 ページ、ポンチ絵で説明をさせていただきたいと思っております。特に女性ということに着目をいたしまして、思春期、妊娠、出産、こういう各ステージに応じて相談に対応するというところでございます。この中には一般的な不妊相談もありますとともに、また、望まな

い妊娠、予期せぬ妊娠等についてもこのセンターで対応しているということでございます。相談指導でありますとか、相談員に対して研修を行う事業、そういったものもこの中に盛り込んでいるところでございます。実施につきましては、保健師さん、助産師さんが中心になって、医師もかかわっておりますけれども、実施しているところでございます。全国で65カ所やっているということございまして、全都道府県では実施しているという状況でございます。予算要求につきましては9,900万円ということで、これも今年度に比べては増額になっておりまして、さらに利便性の向上という話もございますので、相談受付時間の延長、休日ですとか夜間対応の経費についても30年度予算要求の中では盛り込んでいるところでございます。実績、相談の内容については、資料にあるとおりでございます。

それから、質問を受けていた件がございまして、簡単に説明をさせていただきます。1つは、女性健康支援センターで補助率が2分の1であるがために相談日がばらついているのではないかとということで御質問をいただいておりますけれども、これにつきましては要綱上、実施日、相談日の規定を設けていないということが一つございます。自治体においても相談ニーズを把握された上で、さらにまた財政状況というものを組み合わせた上で、実情に応じて事業が実施されているものと考えております。

また、相談員の研修についての充実を図っていただきたいという御意見をいただいているところでございますが、先ほど触れさせていただきましたけれども、研修、養成についても、女性健康支援センター事業の中の事業内容の一つとして盛り込んでおるところでございますので、対象経費として計上していいことになっておりますので、この事業の活用促進をお願いできればと思っております。

以上でございます。

○佐藤会長 よろしいですか。

それでは、内閣府から資料12、お願いします。

○内閣府 内閣府子ども・子育て本部で子ども・子育て支援担当企画官をしております児玉と申します。

「1. 子育て、介護基盤の整備」のうち「a) 幼児教育・保育・子育て支援の『量的拡充』及び『質の向上』」ということで、資料12を使って説明させていただきたいと思います。

3ページ、最初に子ども・子育て支援新制度の簡単な概要を説明させていただきたいと思います。新制度は、もう御案内のとおりかと存じますけれども、平成27年4月にスタートいたしまして、ことしで3年目を迎えておるところでございます。一番上の緑色の囲みでございますとおり、新制度においては、消費税増税による財源を用いまして、教育・保育の質の向上、量的拡充に取り組んでいるところでございます。加えまして、定員20人未満の小規模保育等に対する財政支援を創設するとともに、利用者支援事業や一時預かり事業などを始めとした地域の実情に応じた子ども・子育て支援策の充実を行っているところです。加えまして、働き方に応じた多様な保育を可能にするため、平成28年から企業主導

型保育事業など、仕事・子育て両立支援事業を創設したところでございます。

参考までに、主なデータといたしまして、この保育所等々の利用児童数の前年度比較を下のほうに掲載してございます。この後、厚生労働省の方から御説明があらうかとは存じますが、保育所等の受け皿整備というものが着実に進んでおりまして、利用児童数も増加しているということになっております。例えば、企業主導型保育事業につきましても、平成28年、昨年度事業が始まったわけでございますけれども、871施設、2万284人分の助成決定を行ったことです。今年度につきましては、さらに多くの申請をいただいておりますのでございまして、5月の1次募集では2万人弱のさらなる申請がございまして、5万人ぐらい整備をするというお約束で始めた制度なのでございますけれども、経済界の御理解をいただきまして、整備目標を7万人に上積みをして、8月17日から9月いっぱいにかけて2次募集を行ったところでございます。2次募集の数は現在精査中でございますので、手元に数字等はございませんけれども、かなり増えている状況でございます。

この子ども・子育て支援につきましては、4ページにありますとおり、自民、公明、民主の三党合意によりまして、量的拡充、質の向上を図るために、1兆円程度の財源が必要だということになっております。そのうち、0.7兆円程度につきましては、御案内のとおり消費税増税分によって確保することとされておりますけれども、残りの0.3兆円超については、それ以外の財源で確保するのだということになっております。一番下にありますとおり、今年の骨太の方針におきましても、更なる質の向上を図るため、0.3兆円の財源でございまして、これを適切に確保することにされております。

5ページ、具体的な内容について記載しております。消費税増税分を充てることとされているいわゆる0.7兆円のメニューにつきましては、10%への消費税増税が延期される中ではございますけれども、例えば3歳児の配置基準の改善ですとか、保育士等の3%の処遇改善など、着実に実施してきているところでございます。

消費税財源以外のものでも実施することとなっている更なる質の向上の部分でございまして、平成29年度予算におきまして、さらに保育士等の2%の処遇改善でございまして、放課後児童クラブの職員の処遇改善など、実施をしておるところでございまして、さらに、1兆円ということとされていたもの以外のものでございまして、先ほど少し御説明させていただいた企業主導型保育事業の実施ですとか、あるいは保育士の更なる処遇改善ということで、保育士にキャリアアップの仕組みの構築をしていただくというために、技能、経験を積んだ職員への4万円の処遇改善なども取り組んでいるところでございます。

概算要求の状況について御説明させていただきます。1ページに戻っていただけますでしょうか。量的拡充、質の向上の概算要求の状況につきまして、真ん中よりやや下ぐらいのところにあるかと思っておりますけれども、約9,004億円プラス事項要求の内数という形になってございます。いわゆる保育所等の教育・保育、財政支援としての施設型給付、それから、小規模保育等への地域型保育給付というものと、地域子ども・子育て支援事業の交付



金という全体で要求するのですけれども、その中に量的拡充、質の向上というものが溶け込んでおるということでございまして、内数という形にさせていただいておるところでございまして。今後どう拡充していくのかという事項要求の部分でございまして、具体的な金額につきましては、今後の予算編成過程において検討するという事となつてございまして、いずれにせよ必要な予算の確保に向けて努力してまいりたいと考えております。

雑駁でございまして、説明は以上になります。

○厚生労働省 続いて「b) 保育の受け皿確保」ということで、資料13について、厚生労働省保育課の榊井から御説明させていただきます。

3 ページ、子育て安心プランについて、私から御説明させていただきます。先ほど内閣府から御説明もありましたけれども、待機児童解消に向けて、これまで待機児童解消加速化プラン、平成25年から29年度末までの計画ということで、受け皿の拡大に努めてまいりましたが、引き続き女性の就業率については着実に上昇していくということで、保育を利用したい方々もさらにふえていくであろうということで、そういう方々が安心して子育てサービスを利用していただけるような社会をつくるためにということで、本年の6月に安倍総理から待機児童の解消のための子育て安心プランの公表がございまして、そちらの説明がこちらのポンチ絵ということになります。

内容といたしましては、2つのパートに分かれていて、まず平成30年から34年度末までの計画なのですけれども、待機児童解消に必要な受け皿、約22万人というものの予算を平成30年から31年度末までの2年間で確保した上で、遅くとも平成32年度末までの3年間で全国の待機児童を解消するという事と、その後の2年間なのですけれども、M字カーブの解消ということで、女性就業率が80%というスウェーデンのような北欧諸国並みになったとしても、それに対応できるような受け皿を整備するという事で、約32万人分の受け皿整備というものを盛り込んだプランとなっております。

これについて、先日9月25日に安倍総理の記者会見において2年間、この新たな子育て安心プランを前倒して、3年間で約32万人の受け皿を整備するという御発言をいただいたところでございまして、いずれにせよ、保育の受け皿確保については引き続き非常に重要な問題になってくると考えておまして、こちらの重点方針にも基づいて、引き続き内閣府、文部科学省と協力して取り組んでまいりたいと思っております。

厚生労働省からは以上でございまして。

○佐藤会長 次は資料14、お願いします。

○厚生労働省 では、資料14「c) 『介護離職ゼロ』に向けた介護サービス基盤の整備」につきまして、厚生労働省老健局鈴木から説明させていただきます。

まず、介護人材の処遇改善について、私から説明させていただきました後、その他の人材確保につきまして、別の担当の者から説明させていただきます。

1 ページ、介護職員の処遇改善につきましては、該当施策の背景といったところをございまして、ニッポン一億総活躍プランのほうで、平成29年度からキャリアアップの仕組み

を構築し、月額平均1万円相当の処遇改善を行っているところでございます。

具体的な内容につきましては、3ページをご覧ください。処遇改善につきましては、これまでも財源を確保しつつ着実にやってきているところでございまして、これまでキャリアパス要件といったところで真ん中に書いておりますが、①②の要件を満たした場合に2万7,000円相当といった形になっておりましたが、加えて、経験もしくは資格等に依りて昇給する仕組み、または一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを構築した事業所に対しまして、介護職員1人当たり月額平均1万円相当の追加的な処遇改善を平成29年4月に臨時に介護報酬を改定いたしまして、取り組んでいるところでございます。我々としていたしましては、まずはこの1万円の処遇改善の効果も踏まえまして、これを着実に事業所ごとに広めていただければと考えておりますので、処遇改善については、まずこの1万円のほうを着実に実施していくというように考えております。

1ページ、概算要求の状況につきましては、平成30年の要求予算額につきましては、事項要求となっておりますので、今後の予算編成過程の中で具体的な金額が決まってくる形になっております。

処遇改善につきましては、以上でございます。

○厚生労働省 処遇改善以外の施策について、私、厚生労働省社会・援護局の鈴木から説明させていただきます。

資料については、4ページ、通し番号169のものです。該当施策としては地域医療介護総合確保基金による総合的・計画的な介護人材確保の推進というものになります。

最後の8ページに大まかな概要図を御用意させていただいておりますけれども、こちらの事業については、各都道府県に基金を設置しまして、この参入促進、資質の向上、労働環境・処遇の改善といった大きく3つの柱に沿って、様々な人材確保に資するメニューを用意しております。都道府県がそれぞれの地域、県内の事情に応じて、いろいろな事業を組み合わせ実施していただいているものになります。

4ページ、この地域医療介護総合確保基金ですけれども、平成27年度から始まっておりまして、毎年60億円の国費を用意しているところでございます。平成30年度については、こちらは事項要求という形です。年末の予算編成過程の中で具体的な予算額が決まってくる仕組みになっております。

一番下の該当施策の概要のところですが、来年度、平成30年度につきましては、2つほど新たなメニューを考えておりまして、1つ目が、中高年齢者あるいは地域で子育てをされている主婦の方、あるいは子育てが終わった主婦の方などを対象に、介護の簡単な研修を受けていただいて、それで介護に興味を持っていただいたり、あるいは介護分野で介護はどういうことをするのかという心理的なハードルを下げさせていただくことを目的とした研修をやって、さらに研修をやりっ放しではなくて、その後、施設や事業所とマッチングまでを一体的に行うような事業を考えております。

2つ目、介護福祉士養成施設という介護福祉士を目指す方の専門学校というものがある

のですけれども、そういった養成施設が学生を集めるために出前講座などをやる場合の経費ですとか、あるいは、今後在留資格「介護」といって、介護分野で留学生というものがえてくるような状況になってきておりますので、そういった方に対するPRなどをするための事業というものを考えております。

もう一つが6ページ、通し番号170になります。こちらは国が主体的になって事業を行うものを考えておまして、該当施策の名前としては「介護のしごとの魅力発信等特別対策事業」というものです。こちらについては、該当施策の背景・目的のところをご覧いただきたいのですが、介護の分野は結構悪い、ネガティブなイメージが先行しているような状況でして、各地域で先ほどの地域医療介護総合確保基金を使って、都道府県が地域の実情に応じていろいろな取組はされているのですけれども、結局ネガティブなイメージが先行してしまっているとなかなか参入につながらないという事情もありますので、そういった取組が人材確保により結びつくように、きちんと介護の仕事の魅力というか、本当の姿というものを知っていただく、そのような事業をここでは考えております。

来年度は新規事業ということで、来年度の予算要求額は約11億円を要求しているところでございます。どのような具体的な事業の中身かといいますと、それは該当施策の概要のところにかかせていただいているとおり、介護の仕事に対するネガティブなイメージの刷新ですとか、介護職の魅力というものを高めるといいますか、正しく伝えていくというような広報活動、PR事業を全国的に実施したいと考えております。

あわせて、県がいろいろな取組をやっておりますけれども、好事例というものを集めて、その好事例を集めて周知するだけではなくて、その好事例が成功しているポイントは何なのかを分析して横展開することに取り組んでいきたいと考えております。

もう一つ、最後に「また」というところですが、在留資格「介護」が創設されておりますが、今後留学生がふえてきますので、その留学生の状況把握ですとか、日常生活面で何か困っていることがあれば、それを支援していくというような事業をこの事業の中で考えております。

説明は以上になります。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、かなり範囲が広いですが、ただいまの御説明について、御意見や質問があれば、お願いしたいと思います。

室伏議員、お願いします。

○室伏議員 ありがとうございます。

資料10と資料11についてお伺いしたい、それから、申し上げたいことがあります。不妊治療に関する支援ですとか、女性の健康維持の促進に向けていろいろな取組を進めてくださっていることは大変ありがたいことだと思うのですが、気になっていることがあります。

不妊治療の支援の項目で、体外受精、顕微授精などを支援するといったことが書いてあります。ただ、この体外受精、顕微授精については、まだまだ安全性が完全に担保されて

いるわけではないという実情がありますので、こういった技術の安全性担保のための研究や開発に、ぜひ厚生労働省に力を入れていただきたいと思います。いろいろな事業所によってかなり質が違っていることもございますし、顕微授精、体外受精の技術だけではなく、精子の質が悪くて、生まれてくる子供さんに大きな問題が起こることも知られていまずので、良質の精子を選び出すような方法などを研究している人たちもおります。ぜひ、そういったことについてもっと目を向けていただいて、現実の治療に皆さんが安心して臨めるような体制をつくっていただけるとよいと思っています。

不妊専門相談センター、あるいは女性健康支援センターを御用意くださるのは大変ありがたいことだと思うのですが、その中でも気になることがあります。医師、保健師、助産師等という記述がございますが、現在、遺伝医療の発展によって様々な疾患に関しては遺伝的な異常が大きな問題になっています。そういったことに対処するためには、もちろん専門の医師は必要ですけれども、保健師さんや助産師さんではとても対処できない状況があり、遺伝カウンセラーなどの需要が非常に高まってきているのです。そういった専門職業人の必要性というものもこういったところにぜひ書き込んでいただければ、女性たちだけではなく、全ての人の健康のために資する事業に発展できると思いますので、その辺もぜひよろしくお願ひしたいと思っています。

以上です。ありがとうございました。

○佐藤会長 何かあればですが、いいですか。

○厚生労働省 御要望として承りました。

○佐藤会長 堀江委員、お願いします。

○堀江委員 ありがとうございます。

3点ございまして、不妊治療と子育て安心プランと介護予防についてなのですが、不妊治療についてはまさに世代でございまして、アラサー、32歳なのですが、周りを見ても体感として70%ぐらいは不妊治療をしているなというような実態があるなと思っています。ですから、いろいろ医学など、そういうところはわからない部分はあるのですが、当事者としてお話をさせていただきたいなと思います。

今回、不妊治療というものが、婚姻というところは削除されたようなのですが、婚姻前から実施ができるような体制が実は余りないのかなと思っておりまして、今、初婚年齢が29歳、第2子を産むことになると33歳とか35歳となってきました、そのタイミングで不妊治療をされる方がとても多いのです。今、浦安市でそういった取組をされていらっしゃる。卵子凍結というものが10万円でできるというところで、別にパートナーがいなくてもできるということで、大学の研究に対してお金を出してという形で実施をされているそうなのです。それが多分いろいろな波紋も生んでいるとは思いますが、そういった形で第2子用に卵子を早目に凍結をしておいてみたいな形でやっていらっしゃる方もいらっしゃるということは、結構精神的な安定につながっていきます。

同じように精子も、年齢が5歳上や10歳上の方と御結婚される方も多かったです。

そういった婚姻前というところだったり、パートナーがいなくてもというところは実はすごく重要なのかなと思っております。ただ、この大学の研究に対してお金を払うというのが、結構医師会といろいろともめているそうなので、医師会との連携なども必要なのかなと思うのですが、意外にそういったところは、婚姻もしていないでと思われがちなのですけれども、かなり重要な点なのかなということは当事者として思っております。

2点目、子育て安心プランに関してなのですがすけれども、今後M字型カーブ解消ということで、今、60%弱が産後辞めていらっしゃるというところを、8割就業していきましょうというところなのですが、保育園がないということも原因として挙げられるのですが、基本的にこの辞めてしまっている原因というところが、意識的なハードルというところがとても多いです。両立不安と私たちは呼んでいるのですがすけれども、預けることへの不安だったりですか、仕事も子育ても自分でやらなければいけないとつまっているというところと、それに対しての知識がないというところがありますので、すごくお願いしたいなという点としては、出産前から就業継続を意識させるというようなところの施策が全く今ないので。母子手帳をいただいてから復職するまで、両立をする情報が全くないので、保育園をいつ申請するのかも知らない方がほとんどなのです。そういったところをどれだけ考えていらっしゃるのかも質問したいのですが、両親学級などでそういった就業継続というところの支援をされているのかとか、保育コンシェルジュなどをもっと配置するみたいなのところを検討されているのかというところもぜひお伺いしたいと思います。80%まで上げていくとなると、この女性の価値観の問題で働くか働かないか決めてくださいという形では解決できないものになりますので、基本的には就業継続をしてくださいねというように伝えていかないと、情報が全くない状態で皆様悩まれているので、ぜひその部分は子育て前からやっていただきたいと思っております。

最後は介護予防のところなのですがすけれども、ここは私も当事者として、父の介護をしていたのですが、要介護でないと時短がとれないというところもありますので、この話とは別になるかもしれないのですが、要介護になる前の要支援の状態で、介護予防の形で転倒防止をするようなところに一緒に付き添いで行ったりみたいなのところも時短でとれるようになっていくと、介護になってしまって離職するようなところまで行かずに先手を打つことができたりなどしますので、要介護ではなくて要支援の状態で時短をとれるようなところも、介護離職は年間10万人いらっしゃると思っておりますので、そこを減らす部分になるかと思っております。

質問は、子育て安心プランのところ、就業継続というものを子育て前から意識させるところをどれだけ今後やっていかれるかというところを質問していきたいと思っております。

○佐藤会長 真ん中の質問ね。女性活躍新法の中にもそういうものがあつたりしますけれども。

お願いします。

○厚生労働省 出産前から就業継続を意識する、あるいは産休に入る前から意識するとい

うのは非常に重要だと思っております、女性活躍新法もできたことですし、休むために育休をとるのではなくて、その後継続就業のために育休をとるという意識は本当に広めていきたいと思っています。またいろいろお知恵があれば教えていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○佐藤会長 高橋議員、お願いします。

○高橋議員 12の資料の幼児教育・保育、それから、子育て支援に関連して質問と意見を申し上げたいと思うのですが、率直に申し上げて、量的拡充策というのは非常に充実しておりますが、質の向上策が極めて貧弱という印象を持たざるを得ないのです。まず、御質問なのですけれども、今、文部科学省の中央教育審議会で、御承知のように、教職員の働き方改革について大いに議論し、提言も出ております。例えば8月29日付の緊急提言を見ておりますと、もっと教師の自己研鑽の充実の観点から見直さないといけないと。私も埼玉県教育委員会に関係しておりましたが、教養を深める研修はいっぱいあるのですけれども、欠けているのは、自分自身を高める、自分が自分に向き合って、自分を高める、私は自分を育てる「育自」と言っておりますが、そういうものがもっと質の向上策として重視されているのではないかと。要は、研修機会の充実が年間2日と書かれていますが、この文部科学省の教職員の働き方改革との議論をどのように踏まえておられるのかが1点目の質問でございます。

2点目は、もう少し自分を育てるといって、そういう研修の必要があるのではないかと。これは私の意見でございますが、例えば平成24年の民主党政権下で、家庭教育支援の検討委員会報告書の中にも、基本方針として、「親育ち支援」というものが入っております。親が親として育つことを支援する。それに加えて、教師が教師として育つことを支援する。これは強制ではありませんので、そういう自己研さんの場、自分を育てるといって研修を、もう少し質の向上策として重視する必要があるのではないかと。これは意見でございます。

○佐藤会長 前半の保育士等の質的向上のところ、文科省のほうは幼稚園までということだと思っておりますけれども、広い意味で働き方改革は保育もあるかと思っておりますが、その辺の質的向上等、お願いします。

○内閣府 まず子ども・子育て支援新制度から、事実関係でございますけれども、こちらは0.7兆円メニュー、資料12の5ページに書いておろうかと思っております。研修機会の充実というのは、どちらかというと保育士の先生方とか幼稚園の先生方が、まさに保育の技能ですとか、幼稚園の先生の技能の向上のためということで、さらにきちんと研修等をして能力を高めていただきたいという意味での研修ということでございますが、なかなか今御指摘をいただいたところにストレートに対応しておるのかなということでございますけれども、御指摘の部分について、文部科学省ともよく情報を共有しながら検討してまいりたいと思っております。

○佐藤会長 種部委員、お願いします。

○種部委員 不妊治療の技術のことはあえて言葉をのみ、何も言わないようにしますけれ

ども、時間を短くいきたいと思います。

まず、資料10、通し番号149です。連絡カードを作成されるのは使いたい人にとっては非常にいいことかと思うのですが、職場には知られたくなかったり、知らせた後の管理職の態度が問題だと思うのです。知らせた後に逆にマタハラもどきのようなことが起きたり、いろいろあるので、大きな声で声高に叫んだりということのないようにということで、研修とセットにさせていただくことを考えていただきたいと思います。

もう一つ、149、151を通じてのことなのですが、不妊専門相談センター、充実はしていると思うのですが、助産師や保健師はどうしても妊娠を結末にしがちなのですから、中にはどうしても遺伝子にこだわり、遺伝子を残したい人と、子育てをしたい人とがいらっしやるので、今、厚生労働省のほうで里親を進めていらっしやるはずなのです。なので、その情報はちゃんとそこで提供して、治療の選択肢の中で2つ並行してやっていかないと、私がある富山県などは年齢制限はないですが、養親になる場合の年齢制限があったり、あるいは里親になる場合に、母親が専業主婦でないといけないというような地域があると聞いています。そうしますと、では、何が両立なのだという話になりますので、並行してやっていくときに、そういう各都道府県によるばらつきなども調べた上で均一化する必要があるのではないかと思います。不妊センターで不妊治療だけではなくて、子を持つという選択も入れてカウンセリングのできる人、産むことばかりにこだわることのないように質を変えていただきたいと思います。

資料11、女性の健康のほうなのですが、事業番号155で、子宮がん検診の検診率を上げるということで、これは何度もこの会で申し上げているのですが、受診勧奨をようやく始められるということなのですが、公費の検診のみでしょうか。多くの若い女性は公費検診ではなくて企業検診の対象なのです。実は企業検診のほうは罰則なしなので、実施されていない。あるいは実施対象であるにもかかわらず受診勧奨もしていないところが非常に多いです。となりますと、受診勧奨をするのは調査研究もされるということなのですが、公費のみ対象なのでしょうか。逆に企業でやる場合に、先ほどの健康経営銘柄とか、それこそESG投資ですとか、なでしこ銘柄とか、そういうところに組み込んで、やっているところにインセンティブを与える形で企業検診を推進しないと、若い女性で対象になっている方たちはほとんど検診を受けていないということなので、あり方が公費だとしたらやり方を考えたほうがいいなと思います。

クーポン検診は二十からなのですが、二十の段階で性交経験のない人は半分です。ということは、半分はその年1年間に受けないと、あるいはその1年に性交経験を持たないと受けないということになるので、これを持ち越しをすることができる仕組みを考えたほうがいいと思います。二十でもらったものは、自身がその人のライフステージにおいて使えるときに必ず1回使えるようにするとか、そうしないと1回も受けずにスルーしてしまうということが起き得るので、例えばワクチンなどと一緒で、持っているとなん年かずっと受けられるような形にするとか、仕組みを考えないと、半分は使われないまま終わっ

ていくということは考え直したほうが良いと思います。

事業番号154です。健康経営銘柄の先ほどのところですが、女性の健康によって労働損失が起きる、これは計算がもう出ていまして、子宮頸がん、乳がん、子宮内膜症の3つで、6.37兆円の経済損失があるのです。そのうちの子宮頸がん、今、乳がんについては検診でということがあったのですが、子宮内膜症が完全に落ちています。特に子宮内膜症は罹患率が高いのは20代なので、一番これからキャリアを積んでいく方たちが、もし子宮内膜症がありますと妊娠したくてもできないという2つの問題が出てきますので、そこに対する投資が全くないのです。ですから、それを検診として入れるのか、啓発として入れるのか、これからの課題だと思うのですが、健康経営を目指すようなところ、あるいは啓発を企業の中に出ていってやったりというときには、ぜひ子宮内膜症を一つ入れていただく必要があるかと思います。

以上です。

○佐藤会長 御意見と御質問があつて、検診の公費以外のものについて、お願いします。

○厚生労働省 厚生労働省健康局がん・疾病対策課でございます。

こちらの御説明させていただきました事業については、基本的に市町村が実施している事業についてなので、公費の対象としているものになります。今、御指摘がありましたように、企業で受ける方、かなりの数がいらっしゃると思いますので、そういったことはお話を踏まえまして、普及啓発の中でどうしていくかということは考えていきたいと思っております。

○佐藤会長 白河委員、お願いします。

○白河委員 短目に。先ほどの両立を見据えた支援を両立になる前からという堀江さんの御指摘、まさにそのとおりで、大学や高校の進路選択の時点から本当はやっていかなければいけないのです。そのときに、キャリア支援だけではなくて両立支援ですね。私はずっと妊娠の適齢期を含めたキャリアの立て方的なことはやっているのですけれども、大学生でも避妊から教えなければいけないのです。避妊やリプロダクティブ・ヘルス/ライツから教えて、そして、さらに不妊診療の状況なども両方教えるということをやらなければいけないくらい、日本の性教育があまり効果をおよぼしていないと感じます。それは女性のキャリアにもすごく関係していることなのです。進路選択の前からいろいろ考えてもらいたいというところがあります。

それから、今、大学生に聞くと、優秀な大学生たちが、両立できますかとか両立の話を聞いた途端に、それは甘い働き方をしたい人だ、制度に甘えた人たちだという判断をされるので、就活の時点で聞けないという状況が出てきているようなのです。ですから、企業がそういうことを聞く学生は継続したいという意味がしっかりあるのだというイメージでとらえてほしい。両立したい学生のイメージを変えてほしいですね。それから、企業様と懇談していると制度に甘える、制度を悪用する人が多いという意見が必ず出てくるのですけれども、制度を設計している企業が、あるものを使わないように仕向けるというのは絶



対におかしいですね。ですから、企業としても女性たちは両立していくのだということを前提として、就活の時点からしっかり支援してほしいと非常に思っていて、それに影響を与えるにはどうすればいいのかという施策を本当に考えていかなければいけないなと思いました。

意見です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

大体いいですか。

それでは、本当はまだ御意見、御質問があるかと思えますけれども、ここまでにさせていただいて、これまでの皆さんの御意見を踏まえて施策に取り組んでいただければと思います。

それでは、どうも御苦労さまでした。ありがとうございます。

(説明者入れかえ)

○佐藤会長 それでは、この後、最初に御説明しましたように女性に対する暴力に関する専門調査会、これは別に審議いただいていますので、辻村議員から御報告をいただいて、これは専門調査会で御議論していただくということにさせていただければと思います。そういう意味では、今日は経過を伺っておくということで、もちろん意見を出してはだめと言うつもりはないですけれども、経過を伺っておくことにしたいと思います。

それと、事務局の人事異動があったということですので、辻村議員の御説明の後、事務局の挨拶と追加的な御説明があればお願いしたいということにしたいと思います。

では最初に辻村議員、お願いします。

○辻村議員 ありがとうございます。

女性に対する暴力に関連する部分でございますけれども、これについては、9月27日の第90回の女性に対する暴力に関する専門調査会で議論をいたしました。その際には、内閣府、警察庁、消費者庁、厚生労働省からヒアリングを実施いたしまして、委員の間で意見交換を行いました。

皆様方のお手元にあります資料番号は15-1でございます。A3の横長でホチキスどめしてあります。ここに、一番左に通し番号が書いてありますが、通し番号104から何枚かめくっていただいて、5枚目の一番下が142番まであります。ここに含まれている39の施策がこれに関連するものでございます。担当する省庁は、このA3の表の一番右側に書いてあります。当日9月27日に、文科省と法務省からはペーパーだけが出まして、実際の口頭での質疑はいたしませんでしたが、この39の中で主なものについて議論をいたしました。

これから杉田室長に内容については説明をしていただきますけれども、ざっとこの表の中で重要なものを申し上げます。最初に、104番に出ているのは、刑法の改正が先日行われまして、7月から強姦罪がなくなって、強制性交等罪という難しい名前が変わっております。もう施行されておりますけれども、これについて必要な措置を行う。関係機関に周知をしますというのが法務省の施策でございます。

106番、これは内閣府のほうから後で詳しくお話をさせていただきますけれども、性犯罪・性暴力被害者の支援交付金について議論がなされました。これは表の見方としましては、政策手段という項目が右にあるのですけれども、平成30年度においては2億1,277万円、申請をいたしますということになっております。これはワンストップセンターを都道府県に最低1カ所置かなければいけないということを第4次の基本計画に定めておりますから、これを実現するための施策でございます。

それから、犯罪被害者のカウンセリング費用、そういったものが108番、109番にございます。1枚めくっていただいて、通し番号115番になりますと、これはいわゆるAV、アダルトビデオ出演強要問題、あるいはJKビジネス問題で、新たに消費者庁から、消費者保護法に基づいた契約の解除ができる、不当な契約条項などを無効にするということが出来る。そういったこと環境整備を図るという施策で、1億1,200万ほど要求が出ています。116番も同じように、勧誘されて、労働契約に至らない段階の、1回目の勧誘の段階で結ばされた契約について、これを取り消したり無効にしたりすることが、消費者保護の観点から行うこともできるという提案が出てきています。専門調査会ではこれについても随分議論をいたしました。

次のページでは、125番、一番下をご覧ください。ストーカーの被害が拡大しております、被害者救済も必要ですけれども、加害者更生についての取組をすることも重要な課題であり、そのために調査研究をしなければいけないということで、1,600万円程度の要求が出ています。

次のページ、129番、これは厚生労働省から婦人保護事業のあり方ということで出てまいっております、婦人保護事業というのは売防法に基づくものですから、この言葉を使い続けることはどうかと意見を述べました。私から毎年言っているのですけれども、今後その実態を含めて検討してくださいということです。もしかしたら、この言葉についての歴史的意味とかが新しい方々には十分に理解されていないのかもしれないと、個人的な印象を持ちましたけれども、いずれにしても再検討していただきたいという話をいたしました。

今、私がお話ししたことのちょっと内容について、杉田暴力対策推進室長から4つに絞ってお話してもらいます。106番、115番、125番、129番の、4つの点について補足してください。

○佐藤会長 お願いします。

○杉田室長 内閣府の暴力対策推進室長に新たに着任しております杉田と申します。どうぞよろしく願いいたします。

今、辻村先生におおよその概要を御説明いただきました。どういうやりとりが前回の暴力調査会であったかというところを4点に絞ってというお話でしたので、御説明させていただきます。

まず、通し番号106番なのですが、ワンストップセンターの設置促進、運営安定化のための交付金なのですけれども、これは種部先生からだったのですが、概算要求の金額が2.1

億円ということで、昨年度の要求額ベースで比較いたしますと若干減っているということもございまして、来年度、実績に見合った金額を確保できるのかと心配する御意見がございました。内閣府からは、今年度予算額1.6億円を起点といたしまして、少しでも積み増ししていきたいという議論をさせていただきました。

通し番号115番、消費者庁の関係なのですが、消費者契約法に基づきまして、契約の取り消し、不当な契約条項を無効にすることができるというお話でございますけれども、そういった消費者契約法に基づきまして、契約が破棄された実例があるのかという議論がございました。消費者庁から、まだそういった事例は把握していないのですけれども、個別の状況によって適用可能性があり、そのようなことを周知していくことが大事だという御議論がございました。

3 ページ、通し番号125番、警察庁のストーカー加害者更生の調査研究であります。通し番号131番で、内閣府でも似たような配偶者暴力に関する加害者更生の調査研究をやろうと考えているのですけれども、こういったものとの関連性について御議論があり、警察庁からもきちんと連携をして進めていくというような議論がございました。

最後に4 ページ中ほどの通し番号129番、厚生労働省の婦人保護事業の見直しについての検討であります。今年度は婦人相談所等における支援の実態把握を行っているのですが、来年度の概算要求におきましては、若年被害女性等に関しまして、公的機関と民間支援団体が連携をして、アウトリーチによる相談支援、居場所の確保等のモデル事業を実施することを要求しているところです。専門調査会の委員からは、アウトリーチの支援につきましては、若年女性だけではなくて、DV被害者のアウトリーチ支援が今後必要ではないかという御議論もございました。厚生労働省からは、この事業は直接にはDV被害者は念頭に置いていないのですけれども、事業を進めていく上で、そういった民間団体と協力をいたしまして、被害者が公的機関につながりやすくなるように進めていきたいという発言がございました。

手短ですが、以上です。

○佐藤会長 それでは、女性に対する暴力に関する専門調査会の審議の経過を御説明いただいたということで、この後はお任せする形でよろしいでしょうか。

それでは、続いて女子差別撤廃委員会のフォローアップについて、まず事務局から御説明いただければと思います。

○符川推進官 資料15-2をお願いいたします。

女子差別撤廃条約の実施状況のフォローアップについてということで、まず、女子差別撤廃条約につきまして、1985年に我が国は批准いたしましたので、以降、同条約の実施のために取った措置等について定期的に国連に報告をしております。前回は2014年に第7回、第8回報告を行っておりまして、それに対し、2016年に最終見解という形で女子差別撤廃委員会から御意見をいただいております。

そのご意見につきまして、2018年3月までにフォローアップを行うことが求められてお

ります。下の四角囲みの中に今回のフォローアップ事項ということで、パラ13、パラ21をいただいております。パラ13の（a）というところが、女性の婚姻適齢の引き上げ、夫婦の氏の選択、離婚後の再婚禁止期間の全廃ということ。そして、パラ21のほうは、民族的優越性ですとか性差別的な発言等を行うということの禁止。また、アイヌの女性等の方々への偏見といったことを解消するための措置、それについての独立した機関による定期的な監視、評価ということで、フォローアップをいただいております。

これに対しまして、資料15-2-1という1枚の紙がございます。まず、総論といたしまして、フォローアップ作成の経緯、今回専門調査会で御議論いただいたことですか、最終見解についてはホームページに載せているとか、そういうようなことを冒頭に書きました上で、パラ13の（a）、パラ21の（d）（e）について、これまでの施策について報告する。パラ13の（a）につきましては、後ほど法務省から資料15-2-3というものがございまして、お話をいただきます。また、パラ21の（d）につきましても、法務省からヘイトスピーチと同和問題についての進捗についてお話しいただきますとともに、アイヌ関連の政策については、資料15-2-4ということで、国民の理解を促進するための活動等を現在行っておられますので、資料の方をご覧くださいと思います。

上の第4次男女共同参画基本計画について、パラ21の（d）（e）についてというところで、内閣府から資料15-2-2ですが、平成27年に閣議決定しておるものでございます。その内容としまして、この第8分野の中に、基本的考え方というところの3段落目、日本で生活する外国人であること、アイヌの人々であること、同和問題等に加え、女性であることでさらに複合的に困難な状況に置かれている場合について、人権尊重の観点からの配慮が必要ということ、具体的には、資料4ページ目に、さらにエとしまして、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている人々への対応としまして、実態の把握ですとか、人権教育・啓発活動、調査救済活動等々の活動をしていくということを計画で定めております。

先ほど申し上げましたヘイトスピーチの件ですとか同和問題の件、そして、パラ13のことについては、法務省から具体的なお話をいただきたいと思っております。

○佐藤会長 法務省から、今、ここは法務省からと言っていたところについて、人権擁護の施策の状況について御説明いただければと思います。

○法務省 法務省民事局でございます。

選択的夫婦別氏制度について御説明をさせていただきます。

法務省では、資料としてお手元にお配りしております平成8年の法制審議会答申、民法の一部を改正する法律案要綱を受けまして、平成8年及び平成22年の2回にわたりまして、選択的夫婦別氏制度の導入等を内容とする民法等改正法案を国会に提出すべく準備をいたしました。

しかしながら、これらの民法改正は、家族法制の根幹にかかわる重要な問題であり、国民の間に様々な意見があったほか、与党内においても異論があったことから、いずれも法

案の提出にまでは至っておりません。当時から、選択的夫婦別氏制度の導入の民法改正を取り巻く政治情勢には厳しいものがありましたけれども、現状でもその点は変わりがないという認識でございます。

また、この問題に関連いたしまして、選択的夫婦別氏制度を導入しないことが憲法に違反するか否かなどが争点とされました国家賠償請求事件におきまして、最高裁大法廷は、平成27年12月16日、現行の夫婦同氏制度は合憲であるとの判断を示しました。この判決におきましては、選択的夫婦別氏制度の導入の是非は、国会で論ぜられ、判断されるべき事柄であるとの指摘がされております。

また、お手元の資料の世論調査の結果をご覧ください。国民意識の動向につきまして、世論調査の結果によりますと、選択的夫婦別氏制度の導入について、夫婦同氏制度を採用する現在の法律を改める必要はないと答えた者の割合が平成24年の調査で36.4%、逆に、選択的夫婦別氏制度に賛成の、法律を改めても構わないと答えた者の割合が平成24年調査で35.5%と拮抗しております。夫婦の氏のあり方につきましては、先ほど述べましたとおり、家族法制の根幹をなすものでございますので、今後も国民意識の動向を把握した上で対応していくことが重要であると考えております。

法務省といたしましては、選択的夫婦別氏制度の意義を説明したものや、多く寄せられる疑問点等につきまして、Q&A形式でまとめたものを法務省のホームページに掲載する広報を継続的に行っております。また、先ほど触れました平成8年に法制審議会が答申をいたしました民法改正案要綱、それをもとに平成22年に準備いたしました民法等の改正の法案につきまして、その資料を法務省の政策会議資料として公表することも継続しております。

以上でございます。

○法務省 続きまして、婚姻適齢の引上げに向けた民法改正の検討状況について、御説明をいたします。

婚姻開始年齢につきましては、民法上、男性は18歳、女性は16歳と規定されておりますが、平成21年10月、法務大臣の諮問機関である法制審議会から民法の成年年齢を18歳に引き下げるのであれば、婚姻開始年齢は男女とも18歳とすべきであるという旨の答申をいただきました。これを踏まえまして、現在民法の成年年齢を18歳に引き下げるとともに、婚姻開始年齢を男女とも18歳とすること等を内容とする法律案を準備しており、できるだけ早期に国会に提出したいと考えております。

続きまして、再婚禁止期間の短縮等について、こちらにつきましては、お手元に「民法の一部を改正する法律の概要」と題しましたブルーの1枚紙を配付させていただいております。平成27年12月16日に最高裁判所が再婚禁止期間のうち100日を超える部分は憲法に違反するとの判断を示したことを受けまして、平成28年6月1日、女性の再婚禁止期間を6カ月から100日へと短縮すること等を内容とする民法の一部を改正する法律が成立し、同月7日から施行されております。

この法改正においては、再婚禁止期間の短縮に加え、女性が離婚時に懐胎していなかつ

た場合、または女性が離婚後に出産した場合、これらの場合には再婚禁止期間の規定を適用しないこととする民法第733条第2項の改正もあわせて行われております。

また、改正法の附則第2条において、政府は、この法律の施行後3年をめどとして、この法律による改正後の規定の施行の状況等を勘案し、再婚禁止に係る制度のあり方について検討を加えるものとする定められておりまして、法務省といたしましても、引き続き改正後の規定の施行の状況等を踏まえ、検討を加えたいと考えております。

民事局からは以上でございます。

○法務省 人権擁護局でございます。

いわゆるヘイトスピーチの解消に向けた取組と同和問題に関する差別の解消に向けた取組について御報告させていただきます。

まず、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動がいわゆるヘイトスピーチであるとして、特に近時、社会的に関心を集めている状況にございますことは御承知のことと存じます。このような状況を踏まえまして、昨年、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律が議員立法により成立いたしました。この法律は、国会での審議の結果、禁止規定や罰則規定のない理念法として成立したものではございませんが、相談体制の整備、啓発活動等を国の基本的施策として定めております。

法務省では、この法律の趣旨を踏まえ、啓発冊子の作成等、ヘイトスピーチが許されないことについての啓発活動や被害の相談対応の体制の整備などを行っております。

また、同和問題につきましても、我が国固有の人権問題ではございますが、この問題に関しましても、昨年部落差別の解消の推進に関する法律が議員立法により成立いたしました。この法律にも禁止規定や罰則規定は置かれておりませんが、相談体制の充実、啓発等を国の施策として規定しております。法務省では、この法律の趣旨も踏まえて、講演会の開催や啓発冊子の作成等、各種啓発活動を実施し、また、職員への研修等を通じた被害相談への対応、相談体制の充実などを図る取組を実施しているところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、女性差別撤廃委員会の最終見解のフォローアップについて、それぞれ御説明をいただきましたので、今の御説明について、御質問なり御意見があればお願いいたします。

小山内委員、お願いします。

○小山内委員 パラ13についてです。その中でも、女性の婚姻年齢を男性と同じ18歳に引き上げることについてですが、8月3日、上川法務大臣がこの件について、非常に前向きな御発言をなさってくださいまして、期待していたところです。しかし、今回の解散ということもあり、これが今後どのように進展していくのか非常に危惧しているところでもあります。この問題については、ユニセフでは18歳未満の結婚は児童婚と定義づけており、児童婚というのは子供の権利の侵害でもあって、妊娠、出産による妊産婦死亡リスクが高いといったこと、あとは、日本の場合は特になのですが、学校を中途退学するリスクも高まる

というように言われています。こういったことから、今、女性活躍ということを進めている中で、教育の問題などに非常に影響することでもありますので、ぜひ早急にこの民法の一部改正に踏み込んでいただきたいと思っております。

意見です。

○佐藤会長 辻村議員、お願いします。

○辻村議員 先ほどの民事局の御説明で確認をさせていただきたいのですが、先ほどの御説明ですと、731条の婚姻適齢については国会提出予定でございますとおっしゃったのは、これは閣法として政府から出す予定ということですね。

○法務省 閣法としてでございます。

○辻村議員 これに対して733条は引き続き検討するとおっしゃったのですけれども、これは、100日までの制限は合憲ということですので、今後100日の制限もなくすというところまでは引き続き検討するに入っていないということですか。それも入っているのでしょうか。これは閣法として100日の制限も要らないという形で出す可能性はあると理解していいですか。

○法務省 まだ検討中ということでございますので、現時点で可能性の有無について、明確なお答えはいたしかねるところです。

○辻村議員 閣法でやれる可能性はあると考えていらっしゃるのか、どうですか。

○法務省 100日の部分をどうするかということを検討対象から排除するというものではございません。

○辻村議員 わかりました。

これに対して、750条の夫婦同氏原則のほうは、先ほどのお話ですと、政府としては、要するに、1996年の選択的別姓制の改正案を出すという予定はないというお答えでよかったのですか。そういう発想ですか。750条については引き続き検討するとはおっしゃらなかったのですが、これは、もしするのだったら議員立法でしなさいという趣旨ですか。

○法務省 国民の意識の動向を把握した上でと思っておりますので、現段階でと言われますと、現段階では提出の予定はございませんが、将来、引き続き検討を続けていく事柄だろうと考えております。

○辻村議員 現段階では閣法での改正案提出等の予定はないということですね。ありがとうございました。

○佐藤会長 ほかにはいかがでしょうか。

高橋議員、お願いします。

○高橋議員 日本政府の今後の対応についての要望でございます。それは、女子差別撤廃委員会の最終見解、詳しく15-2の資料に載っておりますが、9ページ以降に慰安婦のことが入っております。今月と来月と、この論議に大きな影響を与える国連の会議は2つあると認識しております。一つは、10月24日からパリで開催予定の国際諮問委員会、これは国連のユネスコの「世界の記憶」の登録の是非を決める会議でございますが、慰安婦の共同

申請、8カ国から申請されていますが、その下部機関である登録小委員会は登録を勧告したようだと思います。それがどう決定されるか分かりませんが、いずれにしましても、この慰安婦問題が大きく国連で取り上げられることは間違いないと思います。

もう一つは、11月4日に開催予定の国連人権理事会の対日審査作業部会です。報道によりますと、日本政府は人権状況改善に向けた報告書を8月に国連に報告したと報道されています。しかし、そこには慰安婦問題に関しては記載しなかったと報じられているのですが、実際の議論は加熱するだろうと思いますので、私はぜひ事実を踏み込んだ反論を日本政府としてしていただきたい。それは、ユネスコの「世界の記憶」の8カ国の申請の、私はアメリカに所蔵されている文書とイギリスに所蔵されている文書を全て見ましたけれども、8カ国側が主張している性奴隷を強制したというものと実際の資料を比べてみると矛盾するものがいっぱいあります。あるいは、世界の記憶という制度の一般指針に照らして、明らかに違反している内容が含まれております。勧告がどう決定されるかどうかはわかりませんが、いずれにしても日本政府としての立場をきちんと国連で発信することが必要だと思いますので、将来の話ですけれども、ぜひ要望したいと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 ほかにはよろしいですか。

それでは、これから男女局において、これまでの説明あるいは皆様の御意見を踏まえて報告書を作成していただくということになると思いますので、よろしく願いいたします。

この後、男女共同参画社会の形成促進に関する施策についての苦情処理及び男女共同参画社会の形成を阻害する要因による人権侵害事案の被害者救済体制等を御報告いただけることになっております。ここは事務的な報告が主ですので、ここは事務局をお願いして、すみませんが、先ほどお話ししましたように、ここで私は退席させていただければと思います。この後は事務局にお任せすることにしたと思います。

どうもすみません。よろしく願いいたします。

(佐藤会長退室)

○南調査課長 それでは、引き継ぎをさせていただきますして、事務局のほうで進めさせていただきます。

最後になりましたけれども、その他の項目としまして、今、佐藤先生から紹介のありました苦情処理、人権侵害の救済事案の体制等についての御報告ということでございます。

資料16を見ていただきたいと存じます。これは毎年取りまとめをさせていただいているものでございまして、行政相談制度でありますとか、各府省の行政相談の窓口、それから都道府県、政令指定都市の担当部署等に寄せられた男女共同参画に関する苦情ですとか、人権侵害に関する相談等について、各機関で基本的には個別に処理が行われますけれども、その状況について情報提供をいただいて、それを男女共同参画局で取りまとめて御報告するものでございます。ちょっと分厚い冊子ですけれども、数分で説明をさせていただきたいと思います。



2 ページ、資料16-2と書いてあるところをご覧いただければと思います。これは行政相談委員と人権擁護委員の数、それから、その中における女性委員の割合を示しております。それぞれ女性委員の割合、行政相談委員につきましては35%程度、人権擁護委員については46%程度ということで、安定して増加傾向で推移しております。

3 ページから6 ページまでは、都道府県と政令指定都市における相談の体制についてまとめたものでございまして、現在のところ、全ての都道府県と政令指定都市で男女共同参画に対する苦情の処理、人権侵害の被害の救済に関する体制が整備されております。

4 ページ、専従です。業務のおおむね5割以上を相談に充てている職員といたしますか、担当者が配置されております。その数も安定して増加傾向にあることが見てとれるかと思っております。それが6 ページまで続いておりまして、苦情と人権侵害について、それぞれまとめてございます。

7 ページ、資料16-3でございまして。こちらは国ですとか都道府県、政令指定都市に寄せられた苦情の処理件数ということになります。

まず、国に寄せられた苦情の処理件数ですけれども、476件、第4次基本計画ごとに分野別で集計しておりますけれども、第7分野「女性に対するあらゆる暴力の根絶」でありますとか、第9分野「男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備」が、例年どおりですけれども、多くなってございます。

27年度、昨年度との比較におきましては、これは経年で下のほうに載せてございますけれども、423件であった苦情件数が28年度は189件と減少しております。これは内訳をみますと、選択的夫婦別氏制度に対する賛否の意見が27年度は約350件ありましたところ、それが、28年度は減少したところによるものがほとんどでございまして。

8 ページ、こちらについては、都道府県、政令指定都市に寄せられた苦情処理件数でございまして。これも昨年度と同じく第9分野、第10分野が多くなっております。例えば第9分野では女性の活躍は目標設定をすることも大切だけれども、保育の充実が最も大切であるというような御意見であったりですとか、第10分野では、男女共同参画、自治体が出すパンフレットに記載された内容に不適切なものがあつたとかというような苦情が寄せられておりました。

9 ページ、資料16-4でございましてけれども、こちらは男女共同参画社会の形成を阻害する要因による人権侵害に関する相談件数となります。

まず、9 ページから10ページの国に寄せられた相談件数等は、長期的に見ると減少傾向にございます。

11ページには都道府県、政令指定都市に寄せられた相談件数がございまして。性被害の相談件数が28年度にふえております。これは、先ほど先生からも御紹介がありましたけれども、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターの行政が関与するものの整備が進んでいるということから、新規でできたセンターに相談が寄せられている等によるものでございまして、相談しやすい環境が整いつつあるのかなと感じております。

各自治体の詳しい調査内容につきましては、12ページ以降に都道府県、政令指定都市別に細かな情報が載っておりますので、適宜御参照いただけたらと存じます。

大変簡単ではございますけれども、事務局からの説明は以上になります。

かなり簡潔過ぎる説明だったかと思っておりますので、もし何かございましたら、お時間のあるときにお目通しいただきまして、事務局に御不明な点、御意見等をお寄せいただけたらと思っております。申しわけございませんでした。ありがとうございました。

それでは、本日の会議を終了させていただきたいと思っております。本当に駆け足になってしまいましたけれども、委員の皆様におかれましては、前回及び今回と2回にわたりまして熱心に御議論をいただきまして、本当にありがとうございました。次回の開催日程など、今後の予定につきましては、また事務局から御相談をさせていただきたいと思っております。

本日は本当にありがとうございました。お疲れさまでございました。