

重点方針専門調査会（第19回）

議 事 録

内閣府男女共同参画局

重点方針専門調査会（第19回）

議 事 次 第

日 時 平成31年 4 月24日（水） 9：30～12：51
場 所 合同庁舎第 8 号館 8 階特別中会議室

1. 開 会

2. 議 事

- 1) 「女性活躍加速のための重点方針2019」に盛り込むべき事項について
(各省ヒアリング)
 - ・政治分野における男女共同参画推進
 - ・中高年女性の就業ニーズの実現
 - ・女性の起業支援
 - ・子育て基盤の整備
 - ・健康増進に向けた取組
 - ・旧姓の使用拡大
- 2) 「女性活躍加速のための重点方針2019（骨子案）」について
- 3) その他

3. 閉 会

○佐藤会長 時間になりましたので、ただいまより、第19回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。

それでは、議事に入る前に、配付資料について、事務局から御説明をお願いいたします。

○栗田総務課長 机上にお配りしておりますものは、一番上が議事次第でございまして、その後に配付資料。

資料1が男女局の説明資料。

資料1-2が総務省からの説明資料。

資料2-1と資料2-2が厚生労働省からの説明資料。

資料3-1と3-2が経済産業省からの説明資料。

資料4が厚生労働省からの説明資料。

資料5-1と2も同じく厚生労働省の説明資料、資料5-3が経済産業省の説明資料。

資料6-1が総務省の説明資料、資料6-2が外務省の説明資料。

資料7が重点方針2019の骨子案。

資料8が小山内委員御提出資料。こちらは前回の専門調査会での御発言の趣旨を文章化したものということで御提出いただいたものです。

その後ろに、資料番号もついていなくて大変恐縮なのですが、高橋委員から御提出いただきました、本日のヒアリング関係の御意見ということになっております。

その後ろに参考資料としまして、重点方針2019の検討に向けた参考図表をお配りしております。

また、前回同様、卓上配付資料としまして、前回の専門調査会における委員会の主な御意見を御参考までに配付しております。

以上です。

○佐藤会長 それでは、議事に入らせていただきますが、その前に、本日の進め方ですけれども、前半は女性活躍加速のための重点方針2019に盛り込むべき事項について、各府省のヒアリングをしたいと思います。ヒアリングは前回と同じように、幾つかに分けるということで、今回は政治分野から女性起業支援までが前半のヒアリングということですので、そこから、そこまで御説明いただいた後、まとめて御質問を受けるというふうにしたいと思います。

次に、子育て支援から旧姓の使用拡大までを後半とさせていただければと思います。

その後、今日大事なものは、2つ目の議事として、女性活躍加速のための重点方針2019（骨子案）、本来は今日ヒアリングした後ということがあると思いますけれども、まとめ方について案をつくっていただきますので、それを議論したいと思います。

それでは、最初に前半の政治分野から女性起業支援まで御説明をいただくようにしたいと思いますので、まず、内閣府、総務省から御説明をいただければと思います。政治分野ですね。お願いいたします。

○田平推進課長 内閣府の男女共同参画局でございます。

資料1-1を御覧いただければと思います。「政治分野における男女共同参画推進」というタイトルの資料でございます。

まず、1ページ目でございますが、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律は、昨年5月に議員立法、超党派の議連のほうでまとめていただきまして、それで成立した法律でございます。基本原則のところ、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとするということで、こういう政党等の取組を促すものでございます。

それに対して、国、地方公共団体におきましては、責務等で、政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、及び実施するよう努めるものとするということが書かれておりまして、具体的には、基本的施策で実態調査・情報収集、啓発活動、環境の整備、人材の育成という形で、行政で行うものが定められているところでございます。

それを踏まえまして、昨年5月15日、参議院の内閣委員会で附帯決議が出ております。詳細はお時間もございませんので割愛させていただきますが、2ページに附帯決議をつけさせていただいております。

それでは、内閣府でどのような取組を行っているか。3ページを御覧ください。国、地方の政治分野における女性の参画状況の見える化ということで、これまで女性の政治参画マップというような形で、都道府県がどういう状況にあるかを見やすい形でお示ししているマップを作成しておりますし、それから、都道府県別全国女性の参画マップ、市町村女性参画状況見える化マップを作成して、ホームページで公表をしているところでございます。政治分野に関しては、これまで市町村議会議員に占める女性の割合の見える化をしていたわけでございますが、平成30年度に、新規に、市町村長・副市長村長の女性の有無と、市町村議会における出産に伴う欠席規定の有無についてもこれに追加しているような状況でございます。

その下のところで、政治分野における男女共同参画に関する周知啓発ということで、リーフレットを新規に作成しております。それから、諸外国の実態の把握・情報提供ということで、列国議会同盟（IPU）で毎年作成している報告書の仮訳をして、ホームページで公表しているということでございます。ウェブサイトにつきましても、政治分野をまとめたサイトをホームページ内に作成しておりまして、それで政治分野に関する情報提供を新たに行っているところでございます。

環境整備で言いますと、地方公共団体における取組状況の調査ということで、4ページでございます。これを調査して公表をさせていただいております。地方議会における欠席規定の整備状況がどのようになっているか、それから、新たに平成30年度には、保育施設・授乳室等の整備状況はどのようになっているかを調べたり、セクシュアル・ハラスメ

ントに関する研修の実施状況についても調べて情報提供をしているところでございます。

さらに平成30年度におきましては、法律が成立して施行されたことも踏まえまして、諸外国の状況を把握して情報提供をすることが重要だろうという観点から、イギリス・フランスにつきましては、1970年代・1980年代においては日本とそれほど女性の割合が変わらないような状況だったのですが、その後の取組で、かつ、小選挙区制が基本だということなど、日本の参考になるだろうということで、調査研究を行い、昨日公表をしております。ホームページにも載っておりますので、ぜひ御覧いただければと思います。

内容については、詳細は割愛しますが、基本的な構造といたしましては、5ページにつきましては、緑の部分で、イギリス・フランスの政党においてこのような取組を行って、一定の成果が出ているのではないかといいところを書かせていただいております。それから、オレンジのところ、議会制度とか、そのようなどころでこういう取組を行っているということ、メッセージの送り先を分けて整理させていただいております。

今後の課題でございますが、これは平成29年度に行った調査研究の報告書で、課題として考えられるのは、このような3つがあるだろうということで、政治は男性のものという意識があるということ、両立環境の整備がなされていないということ、経済的な負担も大きいということが課題として挙げられておりますので、今後、こういったところも踏まえてどういう取組が必要なのか検討していきたいと思っておりますし、平成31年度、今年度の取組といたしましては、また海外の状況も、英仏だけではなく、ほかにも調べてみようと思っております。昨年は小選挙区でクオータ制を敷いているところという形で調査しておりますけれども、ちょっと違う視点で切り口を切ってみたり、あと、アジアの諸国がどのようになっているかとか、そういうところも考えてみたいと思っております。現在、まだ対象国は選定中でございますが、今後検討して、有益な情報を提供してまいりたいと考えております。

○佐藤会長 次は総務省からお願いします。

○総務省 総務省でございます。

資料1-2を御覧いただきたいと思っております。総務省から2枚の資料を提出させていただいております。

まず、1枚目でございますが、附帯決議の中でも自主的な取組を紹介するということが言われております。それがこの1枚目ございまして、地方議会の自主的な取組として議会への住民参加への取組を、この1月に開催されました都道府県の財政課長とか市町村課長が集まる会議の中で、総務省から紹介をさせていただいているものでございます。

内容としましては、2つの取組、自主的な取組を紹介しておりまして、1つは沖縄県の糸満市で行われました女性模擬市議会の開催でございます。平成26年10月に、女性模擬市議会が開催されております。女性の視点から市民の声を行政に反映させることを目的として開催がされました。推薦とか公募で当選をされた21名の模擬市議が、2か月間事前学習

をされた上で一般質疑を行われました。市民会館の整備とか待機児童の解消といった、多岐にわたる分野で一般質問が行われて、議論が行われているというものです。

もう一つは富山県の南砺市議会でございます。女性市議会ということで、こちらは平成21年度から始まっているものでございますけれども、地域リーダーを育成する目的で実施がされております。第9回となる平成29年について、議員14名が選ばれておりまして、こちら11月21日に会議が行われまして、一般質疑を実施して、観光とか伝統産業など、女性活躍も含めて活発な議論が行われたという事例を御紹介させていただきました。

次のページでございますが、今度は総務省が開催いたしました地方議会活性化シンポジウム2018でございます。こちらは御案内という資料になっておりますけれども、実際には11月19日月曜日に開催いたしております。多数の地方議員の方々が集まってこられる場でございますが、この中で、開催趣旨にも記載しておりますけれども、地方議会に対する関心の低下とか議員のなり手不足等の課題が深刻化してきているという中で、基調講演とかパネルディスカッションを行いました。その中では、若者とか女性といった多様な方々が参画することが重要であるということで、なり手不足等について、多様な人材の参画について、いろいろな意見交換が行われております。

基調講演は駒澤大学の大山先生に行っていただきました。パネルディスカッションでございますが、その中には多摩市の市議会議員長の岩永様、村からは長野県の喬木村の議会議員長さん、県ということで、秋田県の県議会議員の方にも参加をいただいて、それぞれの体験を通して、多様性を確保していくときに、自らの経験を踏まえながら、こういった課題があったというような紹介がなされたというものでございます。

こういった取組を通じて、引き続き私どもとしても、地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について、検討を進めていきたいと思っております。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、続いて中高年女性の就業ニーズの実現について、厚生労働省から御説明をいただければと思います。

○厚生労働省 まず、職安局から資料2-1について御説明いたします。「中高年女性の就業ニーズ（ハローワーク・生涯現役支援窓口）」についての御報告でございます。

おめぐりいただきまして、1ページ目でございます。ハローワークの業務フローについての御説明でございます。御案内のことではございますが、求職者の申し込み、求人者の求人申し込みを受け付けまして、職業紹介を実施するというものでございます。

絵の中ほどに書いてありますように、近年におきましては、求職者サービス、求人者サービスにつきましても非常に手厚いラインナップを整えておるところでございます。ポンチ絵の一番左側に職業訓練の受講とありますけれども、ハローワークの求職者から訓練機関へ送り込みまして、訓練を受講していただくというプログラムがございます。例えばものづくり系であれば、女性でありますと、大体3割の方が受講される。ものづくり訓練の

3割ぐらいが女性の受講者ということでございます。また、民間の訓練施設に委託する委託訓練につきまして、パソコンとか介護とか、医療事務の勉強ができるコースでございますけれども、これですと大体8割が女性ということでございます。

次に2ページ目でございます。ハローワークの職業紹介状況で、確定いたしました29年のものがございますけれども、御覧いただければわかりますように、19歳以下あるいは60歳以上という層を除けば、大体男性よりも女性のほうが求職の申し込みは多いということになっております。また、赤い線で囲みました中ほどの40歳から59歳までの層につきましては、男が4に対して女性が6ということで、非常に女性が多くなっている層でございます。かつ就職率も、男性よりも女性が若干上回っているということが言えるかと思えます。

最後、3ページ目でございます。平成28年度からこういう名前で設置しております生涯現役支援窓口でございます。本年度は昨年度から60カ所を増設いたしまして、240カ所にする予定でございます。また、これは働き方改革実行計画、ニッポン一億総活躍プランにおきまして、2020年度までに300カ所を設置という目標が掲げられておりますので、来年度、またさらに60カ所を増設する予定でございます。

支援の内容でございますけれども、中ほどに書いておりますが、概ね60歳以上の高齢求職者の方を対象にしております。また、職業紹介に加えまして、高齢者特有の課題でございます職業生活の再設計、年金問題もあわせて支援をする。シルバー人材センターのような軽易な就業等も視野に職業のあっせんをするということでございます。下に支援体制とありますけれども、それぞれの分野の専門家がチームとなって支援をするという体制でございます。右下に書いてありますのは、平成29年度の確定数値。窓口として110カ所となっておりますけれども、今年度よりも少ない窓口数の実績の確定値を参考までに載せております。

○佐藤会長 ありがとうございます。もう一つお願いします。

○厚生労働省 厚生労働省から引き続き、資料2-2「雇用類似の働き方に関する現状と課題」という資料を配付させていただいております。

資料をめぐっていただきまして、2ページ目の概要を御覧ください。こちらにつきましては、平成29年12月、JILPTという厚生労働省の独立行政法人で行いましたウェブ調査の結果でございます。独立自営業者、自営業、フリーランス、個人事業主、クラウドワーカー、こういった方で働いておられた方につきまして、インターネットを通して調査をした結果の御報告でございます。

資料3ページを御覧ください。独立自営業者の年齢、性別、専業・兼業の区分を示しております。左の年齢につきましてはかなりばらけております。性別で見ますと、男性が6割、女性が4割ほどということで、一番右の専業・兼業で見ますと、専業が半分ほど、兼業がまた残りの半分ほどという状況でございます。

4ページを御覧ください。仕事の内容について調べたものでございまして、多かったも

のといたしましては、一番左のデータ入力、それから、文書入力、テープ起こし、こういったところが多かったというものでございます。

5 ページはその中でも一番多かったものということですので、資料の説明は省略いたしまして、6 ページを御覧ください。報酬総額でございます。これにつきましては、全体で見ましても50万円未満という方が一番多い状況でございます。特に兼業で独立自営業が副業となりますと、その割合がさらに高くなっているという状況でございます。

7 ページをご覧ください。そういった方が主な生計維持者かどうかというところで区分をしたものでございます。主な生計維持者が「主に自分」という方につきましては50万円未満という方の割合が下がっておりますけれども、「主に自分以外」とお答えをされておられる方は、やはり50万円未満の回答が高いという状況でございます。

8 ページ、9 ページは仕事にかかわった日数とか時間でございまして、日数ですと20日から24日、9 ページの時間ですと30時間から40時間といったところが多くなっておりますが、全体としてはばらけている状況でございます。

10 ページを御覧ください。雇用ではないものの、自営の中でも一定程度雇用に近いような方がおられるのではないかという問題意識で、平成29年から4回にわたりまして「雇用類似の働き方に関する検討会」を開催させていただきまして、30年3月に報告書をまとめさせていただいております。

11 ページから13 ページにかけまして、報告書の概要をつけさせていただいておりますけれども、検討会の中ではヒアリングを実施したりとか、先ほどのウェブの調査の御報告などをしながら議論をいたしまして、12 ページに雇用類似の働き方に関する保護のあり方、今後の検討課題といったところで、まず、雇用類似の働き方の人をどう考えるかにつきましては、主として個人で役務の提供を行って、その対償として報酬を受けるという方が基本ではないかという御意見、さらにはその上で、不本意な契約を入れざるを得ない状況にある人、こういった方を、視点を加えるという観点もあるのではないかという御意見がございました。ただ、いろいろな働き方をされておられるということで、引き続き実態把握とか分析を進めていくことが適当ではないかと言われております。

13 ページでございますけれども、検討会の中で出てきました保護の内容等で、こういったところが課題だなといったことを挙げております。御意見が多かったのは契約条件の明示とか契約内容の決定・変更。こういったところにつきましては、少し検討を深めていく必要があるのではないかという御意見が出ておったかと思っております。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

続きまして、女性の起業支援について、経産省から御説明をお願いします。

○経済産業省 経済産業省の小田でございます。

そうしましたら、1 ページを御覧いただきますと、今年度の女性活躍推進予算は約1.5 億円を計上させていただいております。その中でも(2)の女性起業家等支援ネットワーク構築事業は今年で4年度目の事業となりますけれども、昨年度までは委託費のほうで計

上していたものを、2分の1補助。ネットワークの構築支援事業のところの部分を段階的に自立化を目指していくということで、本年度は2分の1の補助ということに運営を変更させていただくこととしております。

2ページ目を御覧ください。4年度目となりますので、過去等の振り返りにもなりますけれども、女性がそもそも社会で活躍していくためには、制度や環境づくりが必要ですが、ビジネスの世界におきましても、各企業においてさまざまな制度の構築なども進みまして、かなり改善されてはきておりますが、やはりまだまだ女性に家事や育児、あるいは介護などで、家庭での役割負担が大きいというところは現状としてあるのかなと考えております。

そうした背景もありまして、企業、会社に所属して働くことは、なかなか自分のペースに合わせた働き方ができないということもありまして、アントレプレナーということで、起業するという手段は柔軟な働き方の一つとして、今後も国として推進をしていくべき手段かと考えております。実際、直近の総務省の調査が右上のほうに出ておりますけれども、この調査によりますと、30～34歳の労働力につきましては、ここ数年で急上昇しております、いわゆるM字カーブということ。こちらにつきましては国全体としてもかなり底上げが図られてきたということもあるのですけれども、起業を含めた自営業につきましては、そもそもところでM字カーブが見られないという実態もあります。また、既婚女性の半数以上の方が、自身で仕事を調整できるようなフリーランスあるいは個人事業主というスタイルを希望されている実態がございます。

3ページ目を御覧ください。このように、女性の多くが望んでいる働き方であるにもかかわらず、実際に起業をする女性が実態として少ないというところには、どういう課題があるのかということで、我々も委託調査を進めましたところ、やはり特有の課題が、女性に関しましては起業を決意あるいは実際に準備をし始める前の段階、フェーズ0あるいはフェーズ1に多く存在することがわかってきたというところが、この事業のそもそもの原点でございます。その背景としましては、起業をするときの課題に男女の差があるということで、女性につきましては、資金調達の面よりも、むしろ経営に対する知識やノウハウが足りないことを課題とする方も多く、あるいは社会経験の不足といったものが一因と考えられますということで、その課題を限定した上で、全国的にフェーズ0、フェーズ1の層に対しては、十分な支援がまだ行えていないという課題も認められているというところが前提でございます。

4ページ目は参考になりますけれども、女性起業家を支援する側の課題ということで列記させていただいております。こちらにつきましては、詳細は御覧いただければと思っております。

5ページ目は実際の事業のスキームでございますけれども、こちらの事業は平成28年度から5カ年の事業計画を立てて実施をしております。地域の金融機関あるいは創業支援機関などを中心としたネットワークを全国10カ所に形成しております。こちらの中で、起業

を目指す女性がこの10カ所の地域の代表機関に相談をいただければ、伴走型の支援を実施するとともに、各ネットワーク内の構成機関、例えば金融機関あるいはキャリア支援機関や、ロールモデルとして先輩の女性起業家の方たちにも多く支援をいただいております、こういった方たちを紹介させていただいて、そこから具体的なアドバイスや支援を受けることができるという流れになっております。

また、各地域の代表機関での支援策としましては、個別相談とフォローはもちろんなのですが、それ以外にも起業セミナーやイベントを開催しまして、女性が起業することについての普及啓発活動の実施や、あるいは地域、この10の機関は経産局と連動しているのですけれども、その中で、地域内での会議を開催して情報交換なども行っております。

6 ページが昨年度の全国10カ所の代表機関の名前等になりますけれども、こちらにつきましては近々また募集を開始しまして、新しい今年度のネットワークの代表機関を募集する手はずになっております。代表機関につきましては、5月中には審査が完了するという予定でございます。ちなみに全国の事務局につきましては既に決定をしております、昨年度まではパソナさんがやっていたいたのですが、今年度は一般社団法人サービスデザイン推進協議会に補助・委託が決まっております。

7 ページ目を御覧いただきますと、こちらも御参考で、昨年度で2回目になりますけれども、昨年12月に女性起業家を支援する側、サポート側にスポットを当てたコンテスト、略称を「ジョキコン」と我々は呼んでおりますが、「女性起業家支援コンテスト（ジョキコン）」を開催しまして、盛況に終わった次第でございます。当日はファイナリストとしてネットワーク部門で5カ所、個別機関で6カ所の皆様に発表をいただきまして、この中から最優秀賞を表彰したということでございます。本日、委員のほうでお越しいただいている横田様にも審査員として御参加をいただいております。

このイベントによりまして、女性起業家を支援する際のよい取組事例とか、あるいはポイントといったものを御紹介させていただいて、参加者の皆様に共有をさせていただくことで、全国での横展開を図って、支援機関の皆さんの課題解決とかモチベーションアップにもつながったものと考えております。

最後、8 ページ目になりますけれども、先週リリースをさせていただきましたが、ノウハウ集を作成しております。過去、事業を3年間やっておりますが、この中で得られました支援事例を取りまとめまして、ノウハウ集として展開することで、今後も支援機関あるいは男女センターの皆様への普及活動を図るというものでございます。主な内容としては3つございまして、1つ目が女性起業家支援の特徴と重要性、2つ目が女性起業家特有の課題に対する具体的な支援方法。3番目が多様なニーズや課題に対応する支援体制の構築の方法ということで、この3本柱となっております。今年度につきましては、来年度の実装化を目指しまして、こちらを使ったセミナー等を全国で開催しながら、さらなる支援体制の維持あるいは拡充、質の向上といったものを目指していきたいと考えております。

○佐藤会長 3-2はいいのかな。説明だけ。

○経済産業省 続けてすみません。

こちらは「女性、若者／シニア起業家支援資金」ということで、日本政策金融公庫のものでございます。起業意欲のある女性あるいは若者、高齢者の方を対象に、日本政策金融公庫の融資によって支援を行うという事業でございます。対象となるものが女性と35歳未満の若者、もう一つ、55歳以上のシニアの方々が対象となる融資制度でございます。対象となる属性の方が利用する運転資金及び設備資金。設備資金につきましては土地に係る資金を除きますということになっておりますけれども、こちらに関しまして、基準の利率から0.4%低い特別利率1というものを利用できるという仕組みになっております。もう一つ、新創業融資制度というものがございますけれども、こちらをあわせて利用いただく場合は、無担保で保証人なしという条件で利用することができる資金となっております。

○佐藤会長 それでは、ここまで御説明いただいたことについて、御質問、御意見がある人はいますか。

では、辻村委員から。

○辻村委員 ありがとうございます。

政治分野について、資料1-1及び1-2両者についてお尋ねします。

資料1-1につきましては、これまでヨーロッパ及び地方議会について、非常に貴重な報告書をお出しいただき、今後も調査を続けるということで、大変ありがたく思っております。そこで、その結果をどう生かすかについての質問です。

資料1-1の5ページの下半分には、大変重要な日本への示唆があらわれております。例えば議会内に託児所をつくるか、あるいは監視機関が必要だとか、助成金のあり方とか、大変重要な問題が指摘されているのですが、それをいつ、どのようにするかということです。新しい法律の9条には、実態調査等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、必要な法制上又は財政上の措置を講ずるものとするとして書いてあるのです。その場合に、必要があると認めるのはどの機関で、どの場所で、いつなのかということです。これについては明らかになっていないのですね。

例えば監視システムなどについては、法律に監視のことが入らなかったのです。監視、モニタリングをするのはどの機関かという点については、男女共同参画会議なのか、専門調査会なのか。専門調査会の中でも、監視だったら多分、この調査会ですね。一応権限が入ってきたのはこの調査会なので、この調査会で今後、監視機能を担うことが可能なのですかということをお伺いします。これが資料1-1に対してです。

資料1-2について、総務省に簡単にお伺いします。

本日は、ピンポイントで沖縄とかの地域についてお話いただきましたが、総務省としては、全国の女性議員比率であるとかゼロ議会の比率とかの統計をとることを管轄としていらっしゃるのでしょうか。これまで男女局のほうで全国の女性ゼロ議会が何%、何県は何%あるとか、そういう表を年末の指標に基づいてお出し頂いているのですけれども、総務省では、毎回選挙結果を選挙直後に公表されておりますね。そこでは男女を区別しない

統計がこれまでは出ていたかと思えます。すなわち女性が何人かがわかって、全国的に見て女性ゼロ議会が今、どこにあるのかとか、そういった観点からのグラフがないのです。今回、先日の4月の統一地方選挙の後に、新聞各社から取材をいただいたのですけれども、どの調査を参考にするのか、どれを見たらいいのかという質問が含まれていました。それらは新聞各社が各地方の選管に電話して聞くものなのかどうか、という話がありましたが、なかなか情報に接するのが難しいようなのです。

私がおもいますに、やはりこれは新法が、推進法ができる前と後では、男女局も総務省も管轄、仕事が変わってきていると思えます。この法律ができた後は、5条2項で、調査、情報の収集を行うということですが、これをもう少しこれまでとは視点を変えて、一目瞭然で、しかも早く選挙結果を出せるようなことをお考えいただけませんか。そして男女局はいつごろ出せるか、あるいは総務省はこれより早く出るのではないかと思っていますのでお伺いいたします。

○佐藤会長 ほかに政治分野について、先ほど手を挙げた方、御質問があればあわせて。

○小山内委員 意見でもいいですか。

○佐藤会長 意見でも、政治分野についてあれば先に、では、小山内委員、追加で政治分野についてだけ、メモをしておいていただいて、それでお答えいただきます。

○小山内委員 今回、第19回の統一選挙がありまして、女性議員の方々が、市議会議員で最多の1,239名が当選ということで、これまでの割合から2.3ポイントふえて、18.4%になりました。先ほどの説明の中で、調査研究報告書を今年度、引き続き31年度も海外の状況とかをやっていくということでしたが、ぜひ今回、女性議員が増えたという結果をふまえて、これからそういう方々が、市町村等で、その方々のスキルとか知識とか、これまでの経験をいかして議会を変えていくのだと思えます。

そういった女性たちが議会の中でどういう発言をして、どういうところが変わっていったのか。すぐに、早急に結果が出るわけではないと思えますけれども、そういったことの見える化をしていくということも非常に重要ではないかと思えます。見える化をすることで、これから選挙を、またこれからも続々あるわけですが、そういったところに相乗効果としてあらわれていくという面もあるかと思えますので、ぜひそういう見える化もしていただければと思います。

○佐藤会長 白河委員。

○白河委員 政治分野における男女共同参画推進に関する質問なのですが、1つは女性の議員のほうから、産休中の遠隔投票かな。遠隔投票がなかなかできないと。ハードルは憲法があるからだということで、参加というものがどういう定義になるかということで、自党内でも非常に推進が難しいところを、今、議連とかを立ち上げているのかな。頑張っているから、そのあたりのことも一緒にやらなければいけないと思えますので、そのことがどうなっているのか。

それから、最近、政治分野でも女性の議員の方たちに対してのハラスメントが非常に多

い。資料の5ページにも、政治分野のハラスメント・暴力の撤廃と書いてあります。しかし、ハラスメント研修に関しての実態の平成30年を見ると、1県37市町村。1県しかやってないのだと思って結構驚いたのですね。これはなぜどのようにやるのかとか、やることを推奨されているのかとか、義務になっているのかとか、研修は全部のところで行ったほうがいいと思うのですけれども、どのように進めていくのか、それをお聞きしたいというところですね。

それから、女性ゼロ議会です。こういったものが少子化とかそういった政策にどのように影響を与えられているのか。まち・ひと・しごとのほうで今、非常に詳細な県別の少子化要因の分析をしていますので、そちらのほうに私はこういうジェンダーギャップの指数も入れてほしいとお願いしているのですけれども、そういった分析もあるのかなということもお伺いしたいです。

○佐藤会長 では、メモしておいていただいて、末松委員。

○末松委員 実際に選挙を戦った身として政治分野のところなのでお話をさせていただこうと思います。

今回、三重県の県議会の選挙区でも、過去最多の10選挙区で12人という女性の候補者が出ました。これは過去最高です。ですが、通ってきたのはやはり前回と一緒の人数でした。県もそうですし、市もそうですし、多分、首長選挙もそうだったと思うのですが、今回はかなりたくさんの女性が選挙に出られる。そういった環境は整ってきたのだと思います。

ただ、そのところで、選挙で通っていかないと、実際にはできない。要するに、選挙の仕方をもっとそれぞれのところでわかって、教えるという言い方は変ですけども、政党がしっかりとした形の中でサポートをする、あるいはそれぞれの団体がサポートする。今回の結果を見ていても、無所属で出られる方がほとんど落選しました。いいところまで行っても、結局無所属の方が落選をしています。ということは、政党や団体がしっかり支え、それぞれ資金やいろいろな面でも応援をしたところについては、多分、通っていくのだろうと。ほかのところの分野と大きく違うところが、選挙で勝たなければどんなことをやっても絶対にこの人数がふえないということが大きな違いだと思います。

現在、進めていただいております議会での託児所であったり産休のとり方であったり、そういうところはどんどん進めていく必要があると思うので、こういうところに魅力を感じながら、これから自分たちでも仕事ができると思って立候補するという方がふえたという段階まで来ましたので、次はもう一つ進んで、政党あるいは団体、いろいろなバックボーンがしっかりと、応援をしていくべきなのではないか。実際にその中で、今回、選挙が終わりましたので、一言申し上げさせていただきました。

○佐藤会長。鈴木委員。

○鈴木委員 1点だけ意見なのですけれども、御説明があった政治参画マップなどの見える化をかなり進めてきていただいているというふうに思うのですが、改めてですが、これは情報の整理と開示だけでは意味がないわけでありまして、マップをつくること自体はロ

ジックモデルで言えばインプットであって、現場が課題として認識していただいて、実際に行動していただくということがアウトプットです。その結果、実際に女性の政治参加が増えることがアウトカムだと思いますので、そういう意味では、こういう見える化が活用されているかどうかのモニターが非常に重要で、ウェブサイトであればどれぐらい、どういふ方が見られているのか、アクセスが増えているのかなど、そういうチェックはきちんと行っていただきたいと思います。

○佐藤会長 種部委員。

○種部委員 同じく選挙を戦った立場からということでは、政通を党を通る形だと確におっしゃっていたようにいろいろ情報が入ってくるので心強い面はあるのですけれども、余りに不文律が多過ぎるという問題点もあります。特に女性が参画して当選を目指す場合、有権者の若い人たちに政治に参画してもらわなくてはならないのです。そういう風土を作るベースとして、例えば今回、私が取り組んだことを参考までに申し上げますと、個人演説会全てに託児所を設けました。しかし託児所の設け方に公職選挙法上の縛りがいろいろあったり、地域の慣習のようなものが余りに細かいところに、文章になっていないものが多過ぎて、女性候補者ならではの取組をやらうと思ってもつまづくことがあると思います。候補者が知っておくべき事項を示したしおりも、選管のほうからいただくのは1カ月前。選挙のきまりをわかりやすく明文化し、それから、不文律の慣習、特に政党の中での手続については、全ての政党で明文化していただくということをお願いしたいです。

あと、仕事をやめて選挙に徹するとなると、出産と一緒に、当選しなかったときは仕事に戻れるのかという不安があり、立候補を躊躇すると思います。企業に対して、例えば政治活動のために休みをとるときに、有給だけでは対応が難しい場合に、政治参加を応援する休業制度とか、落選しても復職できる制度とか、そういう取り組みをしている企業のほうにインセンティブを与えていくような形はできないのか、政党へのアプローチだけではなくて、企業に対する働きかけも必要ではないかと思ひます。

○佐藤会長 まだあるかもしれませんが、一応ここまでで。内閣府のほうから。

○田平推進課長 内閣府からお答えさせていただく部分を答えさせていただきます。

まず、辻村委員からのお話、今後、スケジュールとどういふ期間で検討するかというところでございますが、スケジュールにつきましては、それでは十分ではないだろうという話かもしれませんが、9条に書かれておりますのが、国は実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは政治分野における男女共同参画の推進のために必要な法制上又はは財政上の措置その他の措置を講ずるものとするとして書いてございますので、まだ現状だとかそういうところの把握をしっかりとっていく必要があるのかなと思ひております。現時点でいつごろ9条に基づく法制上とか財政上の措置をとるのかについては、現時点でまだはっきり言えるような状況にないのかなというふうに思ひます。

それから、国でございますが、行政も、立法機関も含めてということになるのだと思ひ

ます。今回の調査結果でも、資料の5ページを見ていただくと、モニタリング体制の確保で言うと、フランスでは首相付の公的諮問機関である女男平等高等評議会というところで監視する。一方で、イギリスでは議会の中に女性と平等委員会というものが設置されているという状況もありますので、現時点ではどこで議論するというところが定かではない状況かと思えます。今後また議論していく必要があるのかなと。

○辻村委員 今後また議論。それは決めていかないよ。

○田平推進課長 議論というか、行政内部でもまたちょっと考えていかないよ。

○辻村委員 行政で議論する。

○田平推進課長 まずはどういうところで、ちょっとまだそこまで、行政の内部でも議論はやっていないので。

○辻村委員 早急に決めて頂く必要があると思います。どこが監視をするのかということをはっきりさせることが必要だと思うのです。フランスにはHaut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes（前述の女男平等高等評議会）というものがありますが、日本で言えば男女共同参画会議に近いですね。外の有識者も入っているということです。また新しく機関をつくることはできないと思いますから、今ある機構では、参画会議若しくは専門調査会で、そういう機能を担っていくようなことを考えていただく必要があるのかなと。法律ができましたので、さっそく次のステップに行かないといけないと思います。どうぞよろしくお願いします。

○佐藤会長 いいですか。ほかに。

○田平推進課長 それから、見える化の話がございました。小山内委員のほうは意見でよろしいですか。

○小山内委員 意見です。

○田平推進課長 それから、白河委員のほうでは、ハラスメントとか研修。研修をどのように行うのか、進めているのかというところで、これについては、内閣府としては現状を把握するという形で、昨年から新たにどういう研修を行っていますかというようなところで情報を収集したということでございまして、こういう形で研修を進めてくださいという形で、現時点ではまだ、依頼をしているとかいうことはございません。

総務省のほうでももしそういうことをやっているのであれば、教えていただければと思います。

○佐藤会長 後で議会等でのハラスメントとか、そういう研修を進めるとか、情報提供をしているものがあれば後で、なければならぬ結構です。

○田平推進課長 ゼロ議会が少子化にどういう影響が及ぶかというところについての分析は、内閣府の男女局ではしていませんが、少子化のほうでどういう分析をしているか、現時点で把握はしていません。

それから、末松委員からは意見ですか。

○末松委員 意見です。

○田平推進課長 ありがとうございます。

鈴木委員から、情報の整理と開示が大事だということで、それが活用されているかのモニターということでございますが、これについては、現時点で行っておりません。それから、こういう形で、政党に対してはマップとかこういうものをお示しすることによって、取組を進めてくださいという政党要請というものを進めさせていただいておまして、これで取組をしっかりと進めていただければというお願いをさせていただいているところでございます。大体毎年行っているような形になります。

それから、種部委員の不文律が多いというのは、御意見というような形でしょうか。

○種部委員 結構です。答えられないでしょう。

○佐藤会長 では、総務省でお答えしていただける範囲内でよろしく願いいたします。

○総務省 それでは、総務省の選挙部でございます。

特に選挙の結果等の提供につきましての御説明をさせていただきたいと思います。御案内のとおり、今回は4年に1度の統一地方選挙ということで、前半、後半に分かれまして、後半のほうも先日終わったところでございます。そのときのデータといたしまして、男女別のデータが公表されていないということに関しましては、そこは若干誤解をいただいていると思いますが、基本的には出しております。マスコミ等にも全て公表させていただいておりますので、マスコミのほうの加工の仕方もあります。

私どもとすれば、行政側の中で、選挙部としての役割ということになれば、選挙の結果だとか、あとは地方議会の男女別だとか、そういった分布等について、私どものほうとして公表する、若しくは活用いただける機関に提供するという役割がございますので、そういったことについては、私どもはこれまでもさせていただいております。

今回の具体的な話をさせていただきますと、統一地方選挙につきましても、男女局のほうにはデータを出させていただいておりますが、御案内のとおり、統一地方選挙は全ての団体が一齐にやるわけではございません。4年間のうちに議会の議員又は首長さんの選挙がばらばらにあったりしているわけです。全体の統一率も全団体の議会、長の選挙の種類で言うと、約4分の1ということでございます。ただ、議会等の選挙が多いものですから、そういった面では、議会での傾向等はわかりますので、そういったものはお役立ていただいていると思います。

ただ、そういったことで、全体のものはどうかということがございますので、先ほど辻村委員がおっしゃっていただいたように、12月末現在の男女別の全ての議会等の比率、またはそういったものにつきましての調査は、私どもがしておまして、それを男女局のほうに提供させていただいておりますので、男女局のほうで分析または見やすいようなホームページの公表をしていただいておりますので、私どもとすれば、そういったものをきちんと調査して、提供させていただく。また、ほかの機関等の要請があれば、そういったものもできるだけ速やかにお渡しするというのをさせていただいておりますので、そういったことは引き続き進めていきたいと考えているところでございます。

○辻村委員 よろしくお願いたします。

○佐藤会長 もしあればどうぞ。

○総務省 先ほどの女性議員に対するハラスメントについて、各地方公共団体に対してどのように周知を図るのかという点でございますが、こちらについては、議員の両立支援体制等に該当するかと思いますが、内閣府さんのほうで情報提供を地方公共団体にされる際には、もしお困りの点があって、総務省に御相談いただくことがあれば、しっかりと相談に乗っていきたいという考えております。

○佐藤会長 あと、種部委員から出た、立候補してみないと後で書類が来ないみたいな、できるだけ事前にどのようなルールでやらなければいけないとか、それはどこなのですか。

○総務省 先ほどのお話で言うと、まず、政党の中の手続と、立候補のための手続というものがございます。当然地方選挙になりますと、いつ選挙を行うかによって、手引の中身とかそういったものも影響がございますので、政党は中央がやりますけれども、いわゆる議会だとか首長の選挙の説明会は、できるだけ速やかに行うようにしております。例えば選挙の任期満了の1か月前から行うことができるということになれば、それに合わせて準備をさせていただきますし、タイムリーな形で手引等の作成をしております。もちろん前回のものはどうなのだということは十分に選管が対応させていただきますし、そう大きくは変わらないのですが、選挙執行機関としてお出しできるのはその程度の話になりますので、もしそういったことで、早目に御準備をされて立候補したいということであれば、選管のほうも十分に御説明はさせていただきます。

ただ、前の時点での御説明になりますので、確定ではございませんけれども、ぜひお尋ねいただきたいということ。あと、政党のほうは、私どもではお答えができないのですが、そこはぜひお尋ねいただいて、日ごろからそういった準備をしていただくときの、私どももお手伝いはさせていただきますと思っております。

○佐藤会長 今の選管で、前年度の分はネットに載せてしまうなどはできないのですか。変わるけれども、これは前年度のものであるというふうにはなっていないのかな。

○総務省 そのまま使えるのであればいいのですが、誤解等を与えてしまいます。ただ、上げてはいけないものではございませんので、別に構わないと思います。

○佐藤会長 そうですね。これは変わりますけれども前回のものだという、これは間違いは別にいいと思うのですね。

○総務省 変わるかどうかはわからない。

○佐藤会長 これは前回ですと言えばいいだけの話なので。

○総務省 まず、お問い合わせいただいて、ホームページで公表しているところがあれば御紹介しますし、もし前回のものが欲しいということであれば、コピーをしてまた使えますので、残念ながら今、インターネットでの申込みができませんので、いずれにしても紙媒体の提出になりますので、まずはお問い合わせをいただけたらと思うところでございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

後半の中高年女性の就業ニーズの女性の起業支援のところ、横田委員から3人の方、ずっと質問を出していただくので、メモをしておいていただいて、まとめてというふうにさせていただければと思います。

○横田委員 コラボラボの横田でございます。

私からは、女性起業家の支援ネットワークの件と雇用類似の件に関して、厚生労働省、経済産業省に質問と意見と両方ございます。

まず、女性起業家支援ネットワークについては、過去3年事例やノウハウ集をまとめ、ネットワークの構築が非常に結果を出していただいている、嬉しいなと思っています。5カ年の事業で4年目が一番チャレンジの年。簡単に言うと、委託事業から補助事業に変わること、これまでかかわってきたネットワークの方々が、どれぐらい残るのかというところが肝になってくるのではないかと考えております。今から応募段階になっておりますので、結果は見えていないと思いますが、熱心なところとそうではないところが、例えば自治体が非常に熱心なところは首長が熱心なのだとか、傾向があるようであれば、ぜひお聞かせいただきたいと考えております。

また、今回の結果だけではなくて、これはお願いになるのですが、4カ年が終わったときに、体制が変わることでアウトプットがどのように変化したのか、お金が出たときと補助が変わったときで、かかわる機関がどれぐらい変わっているのかということも見るみに、オープンにして出していきたいということがお願いになります。

次に、雇用類似のほうなのですけれども、こちら最近のホットな話題で、データが出てきていることを本当に感謝しております。追加で分析するところが非常に多いとは理解しているのですけれども、今後、検討事項が結構多岐にわたっているというところですが、この順番でどこを進めていくとか、ロードマップだったり割り振りだったりとかが決まっているようでしたら、ぜひ御共有をいただきたいと思います。

双方に、最後をお願いとなります。女性起業家の場合は、起業をするとき個人事業からスタートをするケースが男性に比べて多いです。これまで専門調査会でもハラスメントのことだ、訴える窓口がないとか、個人事業は育休のときに何もお金が出ないけれども、頑張って2週間ぐらいで復帰する人が多いとか、保育でプラスアルファのポイントもつかないとか、多少改善しているというふうには聞いているのですけれども、個人事業の女性は結構大変な状況だと思っているのです。そこを切り口にして、何が進んでいるのかをまとめて情報提供したほうがいいのではないかと考えています。

というのは、最近、私は新聞報道を見落としていたのですけれども、国民年金は、産前産後4カ月は個人事業主が減免になる。支払わずに、減額にもならないということが幾つか報道されたものの私は見落としていて、Facebookの友人のものをを見て知りました。こういったことが雇用保険絡みだったり、国民年金絡みだったりとか、いろいろばらけています。情報をうまくまとめて提供できる体制もあわせて検討していただきたい

ということがお願いになります。

○佐藤会長 あとはどなたですか。

鈴木委員。

○鈴木委員 意見を2点でございますが、1点目は資料2-1で御説明いただいた、中高齢女性の就業ニーズです。現に存在する働くことができない高齢女性の貧困問題には別の政策が必要だと思っておりますが、高齢期になって女性に貧困が多いという問題を考えれば、働ける段階にある中高年女性の就業ニーズを満たしていくということは極めて重要です。今、人生100年時代とか70歳現役とか言っているのは、男女を問わずだと思っております。生涯を通じた女性の就業であるとか、就業希望者の希望をかなえるといったことは、今回の重点方針に非常にふさわしい論点だと思っております。これが1点。

2点目は、資料2-2で御説明をいただいた雇用類似の働き方に関して、今、シェアリングエコノミーが広がっていて、クラウドソーシングもその典型です。雇用契約はないけれども雇用者のような働き方をしているという人が非常に増えていて、これをギグエコノミーと言ったりもしていますが、それがどのように拡大していくのか、あるいはどのように拡大させていくのかということとは大きな政策課題になっていると思っております。

そのとき、この専門調査会で関心を持つべきなのは、税制だとか社会保障制度だとか、労働法制とか、その他各種経済法上、どのように公平かつ適正あるいは働き方に中立的に対応していくのかということだと思っております。基本計画で言えば3番の基盤整備のところ当たるわけですが、従来とはちょっと違ったプラスアルファの視点として、ギグエコノミー的な世界の中でどういう基盤整備をしていくべきかについて、政府の中のどこかで体系的に議論をしていただく必要があると思っております。これは意見です。

○佐藤会長 あとは小山内委員ですね。

○小山内委員 最後の生涯現役支援窓口事業のことについて御意見をお話しさせていただきます。

60歳を過ぎますと、私、ハローワークで検索したことがあるのですが、そうしましたところ、60歳以上でも、その枠みたいな形でいろいろな職業紹介がなされてきた経験があります。こういうものがあるのだというのは、そのとき漠然と思った次第なのですが、ハローワークで検索する前に、ほとんどの人が多分、相談窓口でいろいろとアドバイスを受けるといったような形になっていると思うのですが、相談窓口のところでも全く、今、このように変わって60歳以上、65歳以上でも、こういう枠があって働けますよといったようなお話はほとんどなかったのです。なので、今回、アドバイザーとか求人者支援員という枠をつくって、支援体制を強化するということですが、それ以前に、本当に窓口になる相談員の方々に、もっとこういう知識とか、求人者で訪れた人たちに対してのアドバイスの強化をするべきではないかと思いました。

あと、私は、例えば大学生とか若い人たちには、4つの自立ということで、経済的自立、生活的自立、社会的自立、精神的自立というものが大事だというお話をしているのですが、高

齢者、65歳以上の方々についても、これから本当に人生100年なので、そういった4つの自立は非常に重要ではないかと思っています。そういう中で、短時間でも働けるということは、経済的な部分でも非常にプラスになりますし、あと、元気で生活している方であれば、残った時間を社会活動とかにも生かせるのではないかと思います。

そういうことで、女性よりも男性なのですが、孤立化とか孤独化する男性が多いのですが、そういったことの防止にもつながりますし、あとは生きがいというか、社会的活動をすることで、自分自身のモチベーション、生きる糧にもつながっていくのではないかと思いますので、ぜひこういうことがあるという周知を強化していただきたいというふうにお願ひしたいと思います。

○佐藤会長 それでは、経産省から。

○経済産業省 ありがとうございます。

横田委員がおっしゃいましたとおり、そもそもの女性就業率の差は地域によって非常に高低差があるかなというところはございますけれども、起業家ネットワークを3年度やらせていただいて、代表機関を中心としたネットワークがうまく機能している地域もあれば、残念ながら機能しづらい地域があるというところは本当に現実だと思っています。

こちらは地域の性格によっても、隣の県となかなか連携しづらいとか、そういう地域もあったりしまして、そういうところは経産省の地方局が中心となって、今後は都道府県単体でやるということも考えているのですけれども、今年度はおっしゃるとおりに、これまでせっかく3年間で構築してきたネットワークを定着あるいは拡大に向けて、委託事業から補助事業に変わるというところを踏まえまして、改めて事業の必要性や有効性の理解を深める、ノウハウ普及のためのセミナーを開催する。そして、調査事業等も実施をする予定でございます。

また、実装化ということ踏まえると、おっしゃるとおり、経産局を中心とした自治体との連携や関係機関との連携、こういったものを行いやすい環境を整備するという一方で、この4年度目はおっしゃるとおり、経産省としてこれまで以上に関係者への理解促進や協力依頼等の活動を行っていくということで、昨日まさに全国の地方局との会議を我々も実施していたところでございます。

また、創業支援、創業等支援事業計画に位置づけることがなかなか難しい地域の課題、こういったところの聞き取りも今年度は行っていこうと考えておりまして、先ほど横田委員から御提案がありましたように、委託から補助に変更した際の、結果的にどういうことが課題であって、どういうことが違いであったというところは、おっしゃるとおりオープンにしていくような形で検討をしていきたいと思っています。ありがとうございます。

○佐藤会長 では、厚生労働省。

○厚生労働省 横田委員から御質問がございました雇用類似の関係の検討状況なのですが、けれども、おっしゃるとおり厚生労働省では、こういった労働者ではないのですが、自営で働いておられて、ある意味で少し弱い立場にあられるような方もおられるのではないかと。

そういった方につきまして、何らかの労働者に似たような保護的なものが必要なのかどうかということにつきまして、また名前が類似していて恐縮なのですが、「雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会」という、今日お配りしている資料の検討会とはまた別のものを昨年10月から立ち上げておまして、まさに昨日も第10回目の議論をさせていただいているところをごさいますて、そちらの検討会の中で、前回の検討会では少し論点を拾い出すような議論でございましたが、もう少し論点を整理していったら、どういったやり方が考えられるかとか、そのあたりの論点整理をさせていただいているところをごさいますて、そういった議論を踏まえてまた具体的に何ができるかというところは検討してまいりたいと思っております。

○厚生労働省 最後に鈴木委員と小山内委員から御意見をいただいております。就業ニーズを満たす、実現すべき施策を推進するという。ハローワークでの周知ですけれども、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございます。

○佐藤会長 確認で、先ほどの検討会で、先ほど雇用類似のほうで、労働保険、つまり、対象範囲を少し拡大するのか。もう一つは社会保険のほうの議論もあるではないか。厚労省の中でそちらの人も入っているのですか。

○厚生労働省 論点としては、そういった社会保険の関係も、論点の1つには入っております。ただ、社会保険につきまして、被用者保険と国民健康保険、国民年金がございしますが、今の制度で申し上げますと、医療、年金につきましては、全く保護がない状況ではないといったところでの前提での議論になっております。

○佐藤会長 そういう意味で、両方担当が分かれてしまっているからね。議論としてそこをどうするかという話なので、少しその辺は御検討いただきたい。

もう一つは、確認だけで結構なのですが、中高年女性の就業ニーズの資料2-1の2ページ、先ほど中高年、特に女性の新規求職者の就職率の話があったのですが、後でも結構ですので、新規求職者の中で在職転職希望者、あとは離職して転職して、あとは無業からとかはわかるのかな。無業からの求職の人という区別は、ハローワークではとれないのかな。

○厚生労働省 ハローワークのシステムで確認することができます。在職者であれば、大体3割だと思います。

○佐藤会長 何が言いたいかというと、特に女性は無業からどのぐらい働こうと思って出てきているのか。多分、男性と相当違うと思うので、そういうものがあるのかなと思っただけなので、もしあれば教えてください。

○厚生労働省 それは追って御連絡します。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。御苦労さまでした。

ここで報告者の方に入れ替っ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。

(総務省、厚生労働省、経済産業省 退室)

(総務省、外務省、厚生労働省、経済産業省 入室)

○佐藤会長 よろしいですか。議事1の(1)の後半ですね。子育て基盤整備から旧姓の使用拡大まで、順次御説明いただいて、その後、それぞれ御質問があれば伺いながら、また質疑というふうにさせていただきます。

それでは、最初に、子育て基盤整備について、厚生労働省に御説明いただければと思います。

○厚生労働省 厚生労働省子ども家庭局子育て支援課健全育成推進室長の小松でございます。

資料4に従いまして、保育、放課後児童クラブの関係につきまして御説明申し上げます。

まず、お手元の資料4の1ページ目、子育て安心プランの関係でございます。女性活躍の観点からも、待機児童解消は非常に重要な課題と承知しております。こちらは資料でございますとおり、平成25年度から平成29年度末まで、待機児童解消加速化プランで、この5年間でまずは解消を図っていったところでございます。昨年発表しました待機児童数につきましては、こちらにありますとおり、約2万人弱ということで、10年ぶりに2万人を切ったところでございます。いわゆる受け皿整備につきましても、当初の目標の50万を上回って、53.5万人の受け皿整備をしたところではございます。

これからのプランの進行でございますが、表のちょうど真ん中でございますけれども、子育て安心プラン、32年度末までに32万人の受け皿整備をするということで、この水準につきましても、いわゆる女性の就業率が80%まで達した場合であっても、必要な保育所の受け皿を整備するというものでございます。

ページは1枚おめくりいただきまして、受け皿整備を拡大していく中では、当然保育人材の確保も両輪として必要なことでございます。保育人材の確保につきましては、3つの観点からの支援を進めております。1つ目が新たに資格を取得する場合の支援。それから、今、保育士として働いておられる方々の就業継続の支援。一旦保育士という仕事を離れた方々に、改めてまた再就職していただく場合の支援というこの3つの観点から支援を進めております。

新規資格取得の支援につきましては、例えば保育士養成校に通う学生に対して、月額5万円の修学資金の一部貸し付けといったものやっております。これは卒業後5年間、実務従事をしていただければ返還免除という措置も講じております。

就業継続支援につきましては、いわゆる保育士の保育士業務の負担感といったものに着眼しまして、1つは保育補助者の雇い上げの支援。周辺業務を保育士にかわってやるような方々の雇い上げに関する経費の助成。もう一つは、ICT化を進めることによって軽減できる業務がございますので、ICT化の推進。こういったことをやっております。

最後の離職者の再就職支援でございますが、これにつきましては、保育士資格を持っていて、なかなか保育現場に戻れない方々のニーズ、例えばパートタイム、短時間で働きたいとか、そういったもの。また、雇う側の保育士側のニーズもさまざまございますので、今、保育士・保育所支援センターでマッチングをやっているのですが、さらにそれをきめ

細やかにマッチングするためのデータ構築の推進も予算補助事業としてやっております。これは広島県で実施している取組だそうですが、人の手でやるよりもかなりきめ細やかな支援ができると承知しております。

次が放課後児童クラブの関係でございます。資料3ページ目でございます。3ページの資料にありますとおり、平成30年5月現在でクラブ数が2万5328カ所、登録児童数が123万4366人。利用できなかった子供、いわゆる待機児童でございますが、1万7279人ということでございます。この1万7279人は、放課後児童クラブ、小1の壁といった問題がございますので、この解消も非常に重要な課題であると承知しております。

1枚おめくりいただきまして、昨年9月に放課後児童クラブの待機児童解消を念頭に、新・放課後子ども総合プランというものを立ち上げさせていただきました。下にありますとおり、放課後児童クラブは2021年度までに25万人分を整備。保育と同じように、女性の就業率がその後も伸びるということを想定しまして、2023年度までにさらに5万人、全体で30万人の受け皿を整備するということを実施して、予算を確保しているところでございます。

○佐藤会長 次は健康増進に向けた取組で、厚労省と経産省の順で御説明いただければと思います。

○厚生労働省 それでは、説明させていただきます。厚生労働省健康局の中村と申します。よろしくお願いたします。

まず、資料5-1を御覧ください。「健康増進に向けた取組（がん検診）」について説明させていただきます。

1枚おめくりいただきまして、1ページ、新たなステージに入ったがん検診の総合支援事業を行わせていただいております。こちらはがん検診受診率の向上に効果の大きい個別の受診勧奨・再勧奨を実施する。それとともに、子宮がん検診・乳がん検診の初年度対象者にクーポン券を配布する。それから、精密検査受診者に対する受診再勧奨に取り組むというような事業でございます。

概要としましては、左の四角囲みに記載しておりますけれども、3つございまして、1つ目が個別の受診勧奨・再勧奨ということで、郵送や電話などによる個別の受診勧奨・再勧奨を行うとともに、かかりつけ医を通じた個別の受診勧奨・再勧奨にも取り組む。

2つ目として、子宮頸がん検診・乳がん検診のクーポン券の配布として、中身としましては、子宮頸がん検診・乳がん検診の初年度の受診対象者に対してクーポン券と検診手帳を配布。

3つ目が精密検査未受診者に対して郵送や電話などで個別の受診再勧奨を行い、そのことによってがんの早期発見・がんによる死亡者の減少につながるというものでございます。

1つ目の個別受診勧奨・再勧奨に使う資材としまして、次の2ページ目を御覧いただきたいのですが、こちらは国立がん研究センターで開発した受診勧奨用の資材でございます

が、コール用のリーフレット、リコール用リーフレット、圧着はがきなど、そういったものをホームページ上に載せて各自治体で使えるようにしております、この事業を行うときの要綱の中で、この資材を使うようなことを促しております。

特に3ページを御覧いただきまして、「乳がん圧着はがき」です。圧着はがきというものを準備しております、これを1人が、もらった人がちゃんと開くような形で、開くことによって内容を読む。その中身として、それぞれの関心が、人によって響く言葉が異なりますので、そういう無関心な方へのコメントであるとか、不安が強く出る方に対するコメントだとか、そういったものをそれぞれ載せていまして、それぞれの層に応じて受診勧奨を促せるような取組を推進してございます。

まず、がん検診のところについての説明は以上でございます。

続いて、資料5-2を御覧ください。「健康増進に向けた取組（更年期障害、骨粗鬆症）」でございますけれども、まず、資料5-2の1ページでございます。

健康増進事業という事業の中で、健康相談というものを行っております。内容としましては、市町村が行う健康教育、健康相談、健康診査、訪問指導の事業に対して補助を行っているものでございます。健康相談でございますけれども、対象者としてしましては、40歳から64歳までの者を対象としておりまして、その家族も対象とすることができるようになっております。この重点健康相談という項目の中に、女性の健康を入れております。

女性の健康の実施内容としましては、その下の赤のところでございますけれども、女性専用外来や健診機関の案内、女性の健康づくりについて個人の食生活、その他の生活習慣を勘案して行う相談指導ということで実施しております、実施人数は約2万人弱というようなことでございます。

続きまして、骨粗鬆症検診について御説明させていただきます。2ページを御覧いただきます。こちらと同じ健康増進事業の中で補助をしているものでございますけれども、40歳から70歳までの女性を対象として、5歳刻みの方を対象としております。やっている内容としましては、問診、骨量測定ということで、年1回のものでございまして、指定機関で問診、骨量測定を実施した後、区分に応じて通知を行いまして、要指導となった方には日常生活上の注意、生活習慣行動の改善指導などについて促しております。要精検になった方は、医療機関の受診を促しております。

次に3ページを御覧ください。健康増進事業におきます骨粗鬆症検診の実施状況についての推移を示したものでございまして、60%強の市町村が実施しているところでございます。

その次の4ページが健康増進事業全体のたてつけでございますけれども、これは市町村が行う事業に対して国が補助を行うというものでございまして、やる内容として健康教育、健康相談、健康診査等、訪問指導などのものについて補助を行っております、この中に、左下の健康相談のところには先ほどの女性の健康の相談が入っている。右の健康診査の中に骨粗鬆症検診が入っているということでございます。骨粗鬆症検診については、今後、骨

粗鬆症の予防マニュアルを改訂していくために必要な研究を今年度から実施していくという予定がございます。

○厚生労働省 厚生労働省子ども家庭局母子保健課でございます。

続きまして、5-2の5ページ、最後のページを御覧いただけますでしょうか。女性の健康支援センター事業につきまして、事業の目的としまして、思春期から更年期に至る女性を対象とし、各ライフステージに応じた身体的・精神的な悩みに関する相談指導や、相談指導を行う相談員の研修を実施しまして、生涯を通じた女性の健康の保持増進を図ることを目的とした事業でございます。

対象者としましては、そういう意味では、幅広く思春期から更年期と各ライフステージに応じた相談を希望する者ということになっておりまして、事業内容としましては、1から6までございますが、例えば1番の身体的、精神的な悩みを有する女性に対する相談指導、相談指導を行う相談員の研修養成などを行っているところであります。実施担当者につきましては、医師、保健師、助産師などございまして、実施場所として都道府県、指定都市などございます。予算額、相談実績、あと、相談内容について申し上げますと、相談内容として女性の心身に関する相談、不妊に関する相談、思春期の健康相談、妊娠・避妊に対する相談、メンタルケア、婦人科疾患・更年期障害、性感染症となっております。

○佐藤会長 では、健康経営、経産省ですか。御説明をいただければと思います。

○経済産業省 経済産業省ヘルスケア産業課の山本と申します。よろしく願いいたします。

資料をお配りしていると思いますが、「健康経営についての取組」という資料を御説明させていただきます。

1枚おめくりいただきまして、健康経営とはというところではありますが、我々経済産業省としましては、経営層の方が、今まではどちらかというに従業員の方の健康増進に係る費用をコストだと認識されていたところを、投資なのですよということで考え方を改めていきたいと思います。それがきっと会社にとっても企業価値の向上、または業績の向上につながるということで、6年ほど前からやらせていただいている施策でございます。

1枚おめくりいただきまして、我々健康経営の政策の中でメインとしてやっていますが、お手元の資料にあります健康経営銘柄を選定するということです。平成27年3月から健康経営銘柄を東京証券取引所に上場されている企業の中から選ぶということで始めさせていただいております。今年2月に5回目となる健康経営銘柄2019を28業種37社の企業を選定させていただいたということになっております。後で少し御紹介しますが、選定の際に基礎データとして用います健康経営度調査というものを企業にはお願いしておりますが、この調査につきましては、2019を決めるときの調査では、過去最高の1,800法人から御回答をいただいたということになっております。

次のページをご覧くださいまして、2019の選定企業の一覧をつけさせていただいております。

ます。前回までは基本的に1業種1社を原則として選定をしまいいりましたので、実は、業種の数と選定された企業数が一致していたというのが今までだったのですが、この2月に少し考え方を改めまして、1業種1社は原則としつつも、ある一定の基準よりも高かった企業につきましては、銘柄の選定の対象とするということで範囲を広げております。その結果、28業種37社の企業を選定したということになっております。

企業の一覧を見ていただくとおわかりになると思いますが、例えば電気機器の業種だったりとか、情報・通信、保険業などといった業界につきましては、1つの業種から複数社が選定をされたという結果になっております。

おめくりいただきまして、その中で、女性の健康というところでございますが、2019の銘柄を選定するときのベースとなる基準をつくっております。この中で、少し表が小さくて恐縮ですが、右側の評価項目の真ん中ら辺に⑫とあります。女性の健康保持・増進に向けた取組を行っていますかというものを設定しております。具体的にはこれを健康経営度調査の中で質問として2問ほど設定しております、やっていますという回答を得られた会社につきましては、この評価項目の要件1つに○がつくというようなシステムにしております。

女性の健康増進に向けた取組を設問については昔から入っていたのですが、評価項目の中で⑫として設定したというのは2019年認定、つまり昨年からが初めてでございます、その評価項目を設定した背景といたしましては、5ページ目にありますような健康経営による女性の健康課題の対応ということで、女性特有の身体のお悩みによって、企業で働く女性の方の中でもアブセンティーズム、プレゼンティーズムの低下を招いているというようなデータも私たちは勉強させていただきまして、健康経営の中で女性の健康増進の取組に向けたものをつくろうではないかということで、一昨年に調査をやりまして、2019の要件に入れまして、今回、認定をしているということでございます。

めくっていただきまして、6ページ目なのですが、健康経営度調査の中で、女性の健康に関する質問をしておりますので、その結果を載せています。6ページ目は、まず、女性特有の健康関連課題に関する知識を得るために、セミナーなどの教育を行っていますかという質問をしています。表が見にくくて恐縮なのですが、真ん中に載せております表の左側、従業員と書いている列は、男女問わず従業員の方に対してそのようなセミナーなどを行っていますかということを知っています。従業員の下に必須と任意と書いています。必須は必ず従業員の人に出てくださいとやっていますかということを知っており、任意は時間があればどうぞ、興味があればどうぞということでやっていますかと、2つのパターンで聞いています。全従業員に対して、女性の健康課題やキャリアパスを考えるためのセミナーなど、いろいろな取組があると思いますが、いずれか、何かを実施されていると答えられた企業が26.5%あったということになります。

また、同じ表の一番右、女性限定として、女性に女性の健康課題に関するセミナーを行ったり、キャリアパスに関するセミナーを行ったり、それ以外を行ったということを知ります。

でやっていますか、任意でやっていますかという、同じ質問をしております。女性限定で任意になりますと、31.7%ぐらいの企業が、何かしらの知識を得るための取組を行われているという回答が得られたということでもあります。

続いて7ページ目ですが、女性の健康に関する行動促進の施策として、女性特有の健康課題に関する行動を促すための取組として、何か施策をやられていますかということをお伺いしております。何か1つやられていれば、それに○をつけていただき、複数あっても構いませんということにしております。ご覧いただきますとおり、婦人科検診などを受けやすくするような環境の整備をやっていますとか、真ん中ら辺にあります妊娠中の従業員に対する配慮を社内規定などにおいて明文化している。あとは生理休暇などをとりやすい環境の整備をやっていますというようなお答えが多く、全体的には、何かをやってますと答えた企業は1,800社のうち91.5%ほどあったということが、今回の我々のアンケートからの結果でございます。

最後のページですが、我々は、健康経営度調査は来年も引き続きやっていこうと思っております。基本的に女性の健康増進に関する取組ということで3つ、大事ななということをお思っております。まずはリテラシーの向上と書いております。男性、女性問わず女性の健康に関するリテラシーの向上は、健康経営をやっていく上でも必要ではないかというようなことを考えております。

また、働く方に対する相談窓口はいろいろあると思いますが、その中でも、女性のちょっとした不調なども相談できるような窓口があれば、また働く女性に対してはメリットが多いのではないかとお思っております。相談窓口設置と書いておりますが、メニューをふやすなどでも結構だと思っておりますが、そういうことをやっていきたいと思います。

最後は男女問わずだと思えますけれども、働きやすい職場。これは健康経営というプラスアルファでいろいろあるかもしれませんが、そのような職場づくりをやることによって、最終的には、我々健康経営ですので、経営者の方のマネジメントがどうですかということに行き着きますが、このような経営者の方のトップダウンからの考え方を改めていただいて、施策を取り組んでいくということで、職域における女性の健康課題の解決に少しでも寄与できるのではないかとお思っております。

○佐藤会長 ありがとうございます。

続いて、旧姓の使用拡大について、総務省、外務省、内閣府の順番で御説明をお願いします。

○総務省 総務省住民制度課の平野と申します。よろしくお願いたします。

私からは「住民票、個人番号カード等への旧氏の記載等について」を御説明申し上げます。

まず、この件につきましては、平成28年5月13日の男女共同参画会議におきまして、重点取組事項の一つとして提起されたものでございます。内容としましては、関係政令を改

正し、住民基本台帳やマイナンバーカードに、本人からの届出によりまして、旧姓を併記することが可能となるよう、速やかに必要な準備を進めるような御指示をいただきました。それを踏まえまして、平成28年度から各市町村等のシステム整備を、予算をとった上で開始しまして、昨年度、関係制度の整備の準備に入りまして、ようやく今月になりましたが、17日に公布いたしまして、施行予定日は今年11月5日を予定しております。

内容でございますが、いわゆる旧姓と言っておりましたが、法令用語としては旧氏と定義させていただきます。趣旨は同様でございます。制度としましては、旧氏は1人1つということをお前提としておりますが、その記載を希望する方が住所地の市区町村に請求していただければ、その際には、求める旧氏を書いてある、いわゆる戸籍謄抄本等の書類を持参していただきまして、そこに書いてある旧氏を使いたいと請求していただければ、その場で住民票及びマイナンバーカード（、通知カード）を持参していただければ、マイナンバーカードにも記載をするということでございます。

できる旧氏の範囲でございますが、真ん中の方を御覧いただきまして、最初に旧氏を使いたいと申し出ていた場合については、もしその方に旧氏が出生時の氏や、いろいろな事情があつて幾つかあった場合には、その中の任意の旧氏を1つ選んで記載することを可能としたいと思います。

次に、一旦つけてしまう旧氏につきましては、基本的にはその後、姓が変わったとしても引き続き使い続けることは可能でございますし、どうしても、もういいという場合については、削除も可能としたいと思いますと考えております。ただ、濫用と申しますか、今日はこの氏にして明日はこの氏にしたいというようなことは、ないと思っておりますけれども、そういうことはできるだけ、もともと氏だったものですから避けたいということもございまして、変更又は1回消した後に付けるときは、新たに御結婚されたとか、氏が変わったときに限り、変更又は再記載を可能としたいと思いますということで、安易な濫用を防ぎながら女性活躍推進のために旧氏を住民票及びマイナンバーカード等に付したいと考えております。

2ページを御覧いただきますと、具体的にどういったものかと申しますと、住民票は、実は省令等で定めておりませんので、市町村の各定める様式になりますが、イメージとしましては、氏名の下欄に旧氏欄を追加しまして、ここに旧氏を記載したいという方については旧氏を書くということになるかと思っております。

また、マイナンバーカードにつきましては、初めて旧氏の制度が始まった後、マイナンバーカードを初めてつくる場合には、氏名の欄に枠囲みをしていますが、例えばこの名前だと山田という方の横に、括弧書きで佐藤という旧氏を付すことにしたいと考えております。ただ、既にマイナンバーカードをお持ちの方につきましては、一般的な住所変更と同じように、追記欄に記載をするという運用を図りたいと考えております。もちろんどうしてもきれいなものとしてつくりたいということであれば、手数料を支払うこととなりますけれども、新しくマイナンバーカード自体をつくり直すことによって、氏名の欄に書くことは可能ではございます。

次に、おめくりいただきまして、3ページ目は割愛いたしますが、28年度、先ほど申し上げました男女共同参画会議の累次の御決定をいただいた後も、各種閣議決定等でもこのことについては御示唆をいただいておりますので、列記しております。

最後になりますが、4ページを御覧いただきまして、実は施行まで約半年という中で、非常にタイトなスケジュールでございますが、せっかく政令で整備しても、知らないということではいけないので、しっかり総務省としても今後、広報・啓発活動が重要ではないかと考えております。具体的には、旧氏が使われるシーンとしましては、契約などさまざまな場面でも当然活用されるでしょうし、就職、職場等において、身分証明に資するものとして、公証した資料として位置づけられますので、そういった方が使いたいというときに、確実に使うことができるような体制を図りたいと考えております。

具体的な取組としましては、一番下になりますけれども、まず、総務省の方で、各市町村の広報誌又はホームページで御活用いただけるような電子媒体の広報媒体を作成し、配布をできれば5月中にしたいと思っております。また、5月から7月にかけて、全国都道府県を回りまして、説明会を開く中で、この旧氏制度の開始についてもしっかりと市町村の職員向けに説明してまいりたいと思っております。もちろん総務省のホームページ等についても周知を図ってまいります。

さらに、予算の工面がつけば、ポスター等も作成しまして、これも7月以降に、できるだけ施行前に配布しながら進めてまいりたいと考えております。これにつきましては、総務省と市町村、都道府県等の中だけではなかなか周知も限界があると思いますので、ぜひ内閣府の男女共同参画局の御協力も仰ぎながら、また、各種委員の委員の皆様にも御関心を持っていただきながら、全国的に展開してまいりたいと思っておりますので、どうかよろしくお願いいたします。

○佐藤会長 それでは、外務省ですね。

○外務省 外務省旅券課の狩俣と申します。よろしく申し上げます。

本日は、旅券における旧姓の併記について、私どもの取組と悩みも委員の先生方に御報告申し上げたいと思っております。資料6-2を使ってまいります。

御案内のとおり、旅券においては、旧姓の併記をする制度が既にごございます。別名を併記するという制度がありまして、その中の一つとして旧姓を整理して、旧姓を別名併記しているということです。他所の別名併記は何かということですが、ダブルナショナルリティーの方たちのよその国におけるお名前であるとか、あるいは外国人配偶者の方との関係を示すため。そういう方のために別名併記というものが、これは1959年、60年前から導入している制度です。

具体的には、資料の右側にあるサンプルのようなかたちで旧姓が記載されます。この場合には、現在の戸籍姓が外務花子さん。旧姓の田中が括弧書きで記載されています。旅券は現在、年間400万冊強を発給しています。有効なものは3,000万冊あります。このうち別名の併記が入る旅券は約3万件強でして、年間400万件強のうちの3万件強。1,000人

に7～8人程度が別名の併記をされた旅券をお持ちだということです。ただ、別名併記の内訳については、残念ながら私どもは統計をとれておりませんで、別名併記のうち旧姓が併記されているものがどれだけあるのかということは、統計はございません。上に有界ということで0.76%でございます。

旧姓を別名併記するに当たっては、今はしかるべき要件とそれを疎明するための資料の提出を義務づけています。これは私どもの事務処理基準で定めて、法定受託している都道府県の旅券事務所や在外公館に徹底しているものです。旅券を発給申請するためには、戸籍謄本を出すのは当然なのですけれども、そこ（戸籍謄抄本）の上で旧姓が確認できること。これに加えて、外国において旧姓での活動や実績が書面で確認できる方。例えば学者の方であるとか、通訳の方であるとか、記者さんとか、証明書とか査証関係の書類とかをきちんと示してくださいと、あるいは論文がありますということをお示しくださいということをお求めています。職場で旧姓使用が認められていること、そして、業務で渡航する必要があるということを書面で確認できる方。この方だけに今はお認めしているところでございます。

これはなかなか厳しい条件なので、また、疎明に手間もかかるということでございますので、今の政府のイニシアチブ、重点方針の中にも要件の緩和等を盛り込んで取り組んでいるところです。具体的には疎明資料の省略ができませんかと。旧姓の定義についてもいたしましょうと。先ほど総務省のほうからもございましたけれども、過去に名乗ったお名前すべてですかと。婚姻とその解消を繰り返す方もおられますし、養子縁組、その解消、離縁も旧姓の対象になるかと思っておりますけれども、それらをどう扱うのかということについて検討しております。

それから、旅券の券面の記載方法についても、どうするのかという話をしています。もちろんこれらの議論をする際には、私どもとしては、旅券の本質、すなわち渡航文書としての信頼性が損なわれないということが大前提で議論しています。これが損なわれてしまうと、本末転倒だと思っております、旅券そのものは国境を円滑に越えるための文書でございますので、それが損なわれないようにやろうと思っております。

これまで内部の検討はもとより有識者の先生方から御意見を聴取してまいっております、あるいは航空会社や旅行会社とかからの意見も伺ってきてまいりました。旧姓の定義とか、どこまで要件緩和をするかについては、ある程度我々はアイデアが固まって、選択肢の議論重ねているような状態です。今後、最終的な議論を経た上で、要件緩和の事務処理基準を改める作業を今年度中には始めて、スケジュール的には正直タイトでございますけれども、イニシアチブどおり本年度中に実施する。要件緩和について実施するということは可能だと私どもは思っております。

一方で、悩みがあります。正直に言うと、迷っています。検討の過程で、旅券の券面上の表記が今のままでいいのだろうかということが大きく問題になっています。もう一度この資料を御覧いただければと思うのですけれども、今、ここに載っている旧姓、別名併記

でございますが、ただ括弧書きで書いてあるだけで、これはダブルナショナルリティーの方が持っている、例えば日米のダブルナショナルリティーで、アメリカのお名前が載っているのか、それとも、旧姓が載っているのかということが判らないのです。この括弧書きによる別名の表記を旅券の券面上にやっている国は日本だけなのです。旅券の体裁はICA0のスタンダードに従って作成しているのですけれども、各国の裁量が許される範囲で今、我々は別名を併記しています。

これは「このままでいいのか」という議論をしています。これまで旧姓の別名併記は、先ほども申し上げたとおり、厳しい基準を設定していました。外国において旧姓で活動するような方にお認めしてきていまして、「この括弧書きは何か」ということを例えば入国審査の係官であるとか、街中で警察の方に誰何されたときとか、政府関係者から尋ねられたときでも、ある程度外国語で説明ができるという方にだけお認めしてきているのです。要件を緩和した後は、そうではない方にも旧姓を別名併記した旅券が行き渡るだろうと思っております、これをどう考えるかということでございます。

実際のところ、最近でも幾つかの国で、別名併記の入った旅券で、例えば外国での在留資格を延長しようとしたときとか、現地の資格証明書を取得しようとしたときに旅券をお示したところ、「この括弧書きの記載は何だ」ということになって、トラブルになり、うまく説明できずに大使館に駆け込んでこられる方がおられます。幾つかの例については大使館から説明のレターを出して、神聖な旅券であることや別名の意味を説明し、事なきを得ることもあるのですけれども、（括弧書きの趣旨が理解されず）「これではだめ」ということになることもあるのです。

（券面表記が現状のまま要件緩和を進めると、）こういった事例が増えるのではないかと我々は懸念しています。やはり券面上に、これは旧姓なのです。これは旧姓以外の別名なのですというようなことをしっかり記載したほうがいいのではないかとこのことを悩み始めています。そのため、（券面表記を改めるため）には、旅券の作成機とかシステムを改修する必要があります。情けない話をしますが、この予算が今年度とはとれていません。なので、我々は、考えられる混乱と、その先に進めるのかということ、正直に言うと悩んでいます。もちろん予算要求は来年度に向かってやりますが、（要件緩和を券面表記改定に先行して）やるべきかどうかということ、正直に言うと悩んでいます。それから、この機会に申し上げたいのは、検討を進める中で、旅券の旧姓併記を進めた場合に予期される効果、その影響あるいは限界について、我々は議論してきました。

資料の3. がそれです。渡航文書として、国外で身分を保証する文書として旅券を使うところは何かということ、（外国に渡航するときには）渡航先の査証をまずはとります。飛行機や客船にチェックインをします。イミグレで入国審査をします。あるいは出国の審査をします。渡航先の宿舎にチェックインをするときに身分証明をします。あるいは外国で暮らすことになったときに、銀行の口座を開くために身分証明をします。そのような状況があります。

それらについていろいろ調べてみると、実は、旅券だけでは限界があるというところも出てきました。結局、それは受け手側がどうそれを見るかということ次第なのです。相手の国、政府との関係では、（彼らは）旅券のフォーマルな名前のところだけを見ています（別名の表記は見ていない）。これはどういうことかということ、旅券の、我々が普通に文字で読むところのVIZ（Visual Inspection Zone）と呼んでいるところを人は見ているのですけれども、彼ら、イミグレや航空会社はどこを見てやりとりをしているかということ、MRZ（Machine Readable Zone）と呼んでいる部分を見ているのです。ここはICAOの基準によって、フィールドに書ける文字が決まっています。そこには括弧書きはできない、括弧文字は使えないということになっていて、我々は悩んでいます。

オプションフィールドという各国が使えるフィールドが（MRZの）最後のところにあたりするのですけれども、ここを使うかということもありますが、最終的にそこを使ったとしても、それをうまく使ってくれるかどうかは受け手次第でございまして、旧姓を使えるかどうかは航空会社の御協力が欠かせない。今、明らかに「使えるね」と言っているのは、旧姓によるホテルでの予約であるとか、あるいは国際会議に出る時の身分証明。私は旧姓のほうで名前がアカデミアの中で知られているので、会議では旧姓を登録して使います。そういう場面には使えるのですけれども、他の場面では、受け手側がどう使うかということで限界があるということを我々は認知しています。

それを承知の上で、我々はやれるところまでやりたいと思っております。混乱を避けつつ前進したいと思っております。ちょっと長くなってしまいました。申しわけありません。ありがとうございます。

○佐藤会長 大事な説明をどうもありがとうございます。内閣府。

○黒木調査課長 内閣府男女局でございます。旧姓使用の拡大に関連いたしまして、規制改革推進会議のほうで今、議論がなされています。資料はございませんけれども、口頭で簡単に御紹介だけをさせていただきます。

規制改革推進会議の第3期後期の重要事項のテーマの一つといたしまして、各種国家資格における旧姓使用の範囲拡大が盛り込まれてございます。

一昨日、このテーマを取り扱う第43回規制改革推進会議が開催されまして、そこでは旧姓を用いた活動が制度上担保されていない国家資格等のうち、当該資格業種の女性就業者比率が高いものとして、保育士、介護福祉士、幼稚園教諭の各資格、国家資格ではございませんが、生命保険募集人登録簿の戸籍名の登録が内閣府令に定められております生命保険募集人について、制度を所管する関係省庁、当事者である関係団体の代表者の方々からヒアリングを行われまして、その上でこれについての議論がされているところでございます。

今後、規制改革推進会議において、規制改革推進に関する第5次答申に向けて検討がさらに進められるものと考えられますけれども、その検討状況を踏まえてこちらの重点方針2019においても、女性活躍の視点に立った制度等の整備の中の旧姓の使用拡大に係るテー

マの一つとして反映し得るのではないかと考えてございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、これから御質問なり御意見を伺いますが、テーマが3つなので、まずは少子化のところについて、御質問、御意見がある方。では、そのお三方。

まずは高橋委員から、資料も出ておりますので、それでずっと御質問をいただいて、またお答えいただくという形で、よろしく願いいたします。

○高橋委員 余り時間がないようですので、質問と意見を同時にお話しさせていただきます。

資料4で厚労省の子ども家庭局から子育て基盤の整備に盛り込むべき事項についてお話があったわけですが、子供の最善の利益という視点と、子育ての質の向上という視点が足りないのではないかとこのことを従来申し上げてきているのですが、それは特に児童虐待問題との絡みで非常に重要になってきていると思うので、後で意見を申し上げたいのですが、まず、御質問は、資料4の2ページ。

細かい話になって恐縮なのですが、2つ目の柱で、就業継続支援という中の3つ目の○です。「保育体制強化事業の拡充（清掃等の業務を行う方の賃金の補助）」とあるのです。今、御承知のように、学校の先生方も忙しいので、働き方改革を大いに議論して改革が行われているのですが、そこで、事務はできるだけ軽減しようという方向になっているわけですが、学校清掃というのは日本だけなのですね。私はアメリカの大学院で学校清掃のビデオを見せたら、みんなげらげら笑って、何をやっているのだと。こんなものは業者にやらせればいいのだと。外注だと。

しかし、なぜ日本だけは学校清掃をやってきたのかということは、教育的な意味を感じているからですね。そうすると、清掃等の業務を行うことの賃金の補助ということが、保育体制の強化にどうつながるのかという問題につながってくるのですけれども、保育と清掃はどのように捉えられているのか。些末な話だと思われるかもしれませんが、清掃等は誰かにやらせて、保育士は担当しないことが保育体制の強化につながるのだということになっていくと、少し問題ではないかと思えます。

それは質問で、後で答えていただければいいのですけれども、今日お配りしている別紙の資料をご覧いただきたいのですが、若干加筆修正したものを発表させていただきたいので、お手元の1枚の意見を見ていただければと思います。もう時間がないので読み上げさせていただきます。

「重点方針2019の策定方針と主な事項例」の中に、「DV対応と児童虐待対応との連携強化」がうたわれています。この視点を「子育て基盤の整備」の中にきちんと位置づけていただきたい。理化学研究所の平成28年の調査によれば、虐待死などの虐待事件にかかわった親の72%が虐待を受けた体験があり、44%が鬱やアルコール依存などの精神的問題を抱え、68%が発達障害を含む子育てが難しい環境に置かれていたことが明らかになりました。

また、厚生労働省の虐待死事例の検証結果によれば、「保護を怠ったことによる死亡」が15%、「しつけのつもり」が12%、「子どもの存在の拒否・否定」が10%、「泣き止まないことにいらだったため」が9%、「子どもがなつかない」が2%。これは合計するとほぼ半分になります。加害動機の約半分を占める上記のような問題への根本的な対応が必要であります。

児童虐待防止法は「保護者」に限定しているために、体罰禁止も保護者に限定した議論が行われておりますが、保育士や専門職の体罰も増加している。これは東京新聞が大きく保育士の虐待がふえていることを報じましたけれども、「子育て基盤の整備」に当たっては、この点にも配慮する必要があるのではないかと思います。虐待防止や体罰禁止の対象を保護者に限定すべきではありません。

アメリカのノースカロライナ州では、家庭支援の専門職が親支援を行い、虐待が6割減少しました。面前DVを解決できる、家族問題、子育て支援の専門職を育成し、有効な保護者支援プログラムが、とりわけ子育てが困難な若い親たちに必要であります。野田聖子前大臣が大臣室で面会したギャルママ協会の元幹部たちの多くが虐待の連鎖という問題を抱えておりました。こうした親の支援が求められております。

ここからはちょっと追加しますけれども、専門職の増員、専門機関の連携と新たなネットワークづくりに取り組んできた地方自治体が成果を上げられなかった最大の理由は、児童相談の専門家はふやしたけれども、児童虐待の増加原因である面前DVを解決し、男女間のもめごとに介入して対応支援できる人材を育成、派遣してこなかったことにあります。保護者が変わらないと児童虐待はなくなりませんが、保護者へのカウンセリングプログラムがほとんどなく、ほとんどないというのは言い過ぎかもしれませんが、足りない。児童虐待問題について保護者支援ができる専門職は極めて少ないのが現状であります。

そこでまた資料に戻りますけれども、警察や自治体職員、配偶者暴力相談支援センターだけでは、急増している児童への「心理的虐待」に対応できません。野田市の事件で父親による虐待に注目が集まっていますが、平成28年度の虐待死の61%は実母であるという実態も見逃してはなりません。それゆえに、人を育てるという「子育て基盤の整備」こそが求められています。

児童虐待についてははじめ問題と同様に、対症療法だけでは解決できません。「子育て基盤の整備」という根本療法が重要であり、縦割り行政を廃した「未来への投資」の視点を忘れないでほしい。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。徳倉委員。メモしておいてください。

○徳倉委員 御質問と御意見でございます。お願いいたします。

まず、4ページ目の新・放課後子ども総合プラン、資料4でございます。資料4の4ページ、背景・課題の中の2つ目の○で、小学校内で両事業を行う「一体型」の実施は云々とありますが、目標への到達を果たしていないとあるのですが、共有いただける範囲の中で、何が原因で到達できなかったのかという理由をお教えいただきたいと思っております。

続きまして、これは子ども・子育て会議でも当然議論されている話だと思うのですが、特に放課後児童クラブにおいては低学年、高学年の、人数の規定だとか広さの規定はあるのですが、小学校1年生と6年生となったときに、預かり方という表現があれですけれども、それをどのように質として担保していくのかということが、実は余りはっきり明言されていないところがありまして、保護者としては、非常にその点に不安を感じる。しかしながら、不安もあったとしても、自分たちが就業継続をするためにはそこに預けるしかほかはないので、余り大きな声で、そこで発信できることもないし、大きな、中央からの発信もないので、現場としてやられている皆さんも対応に困っているという現状があるので、その辺をどうお考えかということが1点。

もう一つが、先ほど高橋委員のお話とも非常に重なる点になっているのですが、やはり今後、この施設をふやしていくとなったときに、職員の中身、これは一般要件としてきちんと書かれているのですが、「健全な心身を有し、豊かな人間性と倫理観を備え、児童福祉事業に」云々とあるのですが、実際はそうではない事例も制度が始まってから出てきている実態があります。そうすると、保護者団体としては、さまざまな、要は、子供にかかわる児童ポルノ法にひっかかるような人だとかを事前に想像することはできないのかということが非常に大きな問題になってきているので、これはDVだとか女性に対する暴力にもつながるところが当然出てくるので、この辺の項目を今後入れていくとか、何か制度として考えている点があるかどうか、答えていただければと思います。

○佐藤会長 種部委員、お願いします。

○種部委員 今の同じところで、放課後児童クラブですけれども、これはまず、数をとにかく充足させるのが重大な課題だということはよくわかっているのですが、開設時間が今後の課題です。開設の時間が短いために、フルタイムで働いている人はちょっと厳しい。それから、夏休みですね。民間で長い時間をやっている学童を利用するとすると、大変な経済的な負担があります。非正規で働いているシングルマザーなどは、子供にあわせて休業すると収入に直結します。評価の中に、夏休み対応をしているところはどんな割合、終了時刻について、フルタイムの人が働けるような時間をやっているところはどのぐらいかという評価もぜひ入れてください。

○佐藤会長 末松委員。

○末松委員 。私も資料4の4ページなのですが、放課後児童クラブで全ての小学校区でというところの一体型として1万カ所以上で実施すること、それから、次のところに、学校施設を徹底的に活用する、約80%を小学校内で実施することというふうに書いていただいているのですが、実際に、小学校の施設を利用しようと思うと、空き教室の問題は地方にもありまして、空き教室を活用したいとは思っておりますが、財産の問題で、この施設を放課後児童クラブに直そうと思うと、財産が違うのです。今までの教育財産と福祉財産が違うので、建築基準法上、問題があるということで、最初から法整備の中で取り組んでいかなければならないとなると、そこに多大なる予算が生じてきますので、年間で

やろうと思う数が、そこにかけても非常に数が少なくなるというような課題が1つあります。

それから、学校の中で放課後児童クラブをつくろうと思うと、時間も違えばその後の環境も違いますのでまず、うちでさせていただいたのは、どんと塀ではなくて、中で柵をつくって完全に分離する、あるいは特別教室のところで子供の授業と関係のない教室を利用するとか、学校によっては空き教室があってもなかなか放課後児童クラブに利用ができない施設、学校が多々あろうかと思えますので、その部分をしっかりと明確化していただく、あるいは規制緩和をどこまでかけていただけるのかということを経済基準法上も考えていただかなければ、これはなかなか物理的に進んでいかないのではないかと考えております。そのところで、安全性の確保とか、建築基準法といった部分でいくと、かなり地方自治体は、やりたくてもやれないというような課題を抱えているのが現状です。

先ほど小学校1年生と6年生の問題がございましたが、1年生から入った子は大概6年生まで放課後児童クラブに入っています。ただ、4年生以上になると、保護者は放課後児童クラブに行きたいのですが、子供たちは行きたがりません。でも、その部分を抱えていなければいけないと、小学校1年生になる子供たちが、実際に行かなければいけない子供たちが入れないという状況があって、その辺の1年生から6年生の扱いを今までみたいに、先ほどお話がありました、保護者の立場から、また子供の利用する立場からも考えていただくと、小学校5年生、6年生は大分自我が目覚めてきていますし、お友達と遊ぼうとかこうしようというときに限って、1年生や低学年は入れないという状況が実際に地方で生まれています。

そこに新しいNPO法人や、最近は塾などが放課後児童クラブに参入をしていただきますが、なかなか兄弟が今度は逆にばらばらの放課後児童クラブに行かなければならない問題も起きていますので、1年生から6年生の入る基準とか、入った中でのそのようなこともできればお話しいただかないと、見ていただいている指導員がそこに戸惑いを感じて実際には利用者がふえていかないという状況、待機児童が少なくなっていくという状況になるかと思えます。

公共マネジメントの観点からいくと、安全性から見ても学校を利用するということは、非常にいいことだと思えますが、その辺の部分でしっかりと明確にお示しいただかないと、実際にはふえていかない思っておりますので、ここに赤字で書いていただいている以上、その辺ははっきりしていただきたいなと思っております。

○佐藤会長 最後、小山内委員。

○小山内委員 子育て安心プランの中で、対応できる約32万人の受け皿整備ということは、本当に早急にしていただきたいと思っております。そういう中で、今、1歳児の入園が非常にハードルが高いという現状を、恐らく把握していらっしゃると思っておりますが、そこにもちょっと焦点を絞って見ていただきたいと思っております。

正社員の人たちが、大体今、1年間の育休をとります。1歳児から保育園に入れようと

思いますと、0歳児から入っている子供たちが多いものですから、なかなか認可保育園に入れないという現状が各地域で起きているという話を聞いています。これは短時間労働であるパートとか、そういう人たちが、短時間なので0歳児から入れても余り育児と仕事の両立に支障がないということで、0歳児から入れているらしいのですね。なので、逆に正社員の人たちが1歳児枠で入ることが、非常にハードルが高くて、無認可保育園に入れざるを得ないという現状が起きているということが1点。あとは早生まれの子供たちは、0歳児からの入所ができない、入園ができないということで、こちらもまた1歳児から入園を希望するわけですが、なかなか入れないような現状があるということなので、その辺についてどう考えていらっしゃるかということをお伺いしたいと思っています。

2番目に、次のページの対策のところ、業務をICT化すると書かれていますが、これは私、ちょっと疑問に思うのですが、ICT化することで、どれだけ保育士たちの作業効率が上がっているのかという部分に疑問を感じます。人と人の関係性がこれによって希薄になるのではないかと懸念があります。あとは保育士の宿舍借上げとかいろいろな支援がなされるわけですが、実は地方でも、待機児童が少ないのですが、保育士不足は非常に深刻な課題になっています。こういう借上げ支援とかがなされて、あとは都市部のほうで非常に待遇がよくなっているものですから、地方の保育士のなり手がいないのです。待遇のいいところにどんどん行ってしましまして、なかなか困っているという現状があります。地方は割と非常勤の保育士の方が多いのです。なので、この辺も非常に大きな問題があるのではないかと懸念しています。

次が離職者の再就職支援のところ、潜在保育士再就職支援事業の中で、雇用をする際に研修等をなせる費用を補助するということですが、その研修とかに参加することによって、例えば非常勤で働いていた保育士が正職員にキャリアアップできるような体制になっているのかお伺いしたいなと思っています。

○佐藤会長 今日お答えできる範囲内で、もしあれなら後でということでも結構ですが、よろしくお願いします。

○厚生労働省 子ども家庭局の子育て支援課でございます。

虐待の関係につきましては、ちょっと私、所管外ですので、持ち帰らせていただいて、所管課のほうにきちんと伝えさせていただきたいと思っております。

今、御指摘、御質問をいただきました点につきまして、まず、最初に保育の関係について御説明を申し上げたいと思っております。

1つ目が保育体制強化、いわゆる清掃等のことですが、これにつきまして、事業の取組の趣旨は、保育士がなかなか実は就労継続が難しく、離職されてしまうといったときに、その理由については、厚生労働省のほうでかつてアンケートをとったことがあります。職場の人間関係でありますとか、親御さんとの関係の難しさ、それから、いわゆる給料、処遇の問題。もう一つが、実際に保育士の資格を取って子供の保育を実施していただいているのですけれども、例えば掃除とか国への補助金の申請、保育所自体は市町村

営ということになります。そういった事務をやる手間、もしくは給食の配膳とか、もろもろの業務を、事業の1つとして捉えれば非常に小さい事業体になりますので、保育士の皆さんも、例えば送り迎え、親御さんが車で送ってきたとき、近所の方々に気を遣いながら車の誘導とか、こういったことをさまざまやっているというのが現状です。

こういったものを少しでも軽減してほしいということで、これは必ずしも清掃というふうに限ったわけではないのですけれども、そういう言葉が適切かどうか、用務員的な業務をさせるために、保育士ではない人を雇った場合、もしくは外注も構わないようにしていますので、そういったものを実施する場合に助成金を出す。そういう取組でございます。

○高橋委員 私が申し上げているのは、そういう用務員的な業務として清掃を捉えていることが問題なのです。

目に見える汚いものをきれいにするということによって、目に見えない心が磨かれるというのが学校清掃が置かれている意味なのです。それは保育にも関係ないのかと言えば、大事な、子供の最善の利益とかいう観点から見れば、単に清掃は業者にやらせればいいと、保育士の負担軽減になるという話ではなくて、そのことは大事な保育の本質にかかわること、例えば短く言いますけれども、大阪大学の5～6歳児の幼児調査がありまして、人のために役立つ行為をしていると、それを見た子が親切な行為をするということが実験結果でわかっているのです。つまり、掃除をすることによってどういう影響があるかということは、教育上大事なことなのです。

なぜ私がこれをあえて申し上げたかということ、清掃等というふうにとんとやると、清掃を大事にしている教育はいっぱいありまして、国は、清掃というものは、先ほどおっしゃった用務員の業務の一つにすぎないと見ているのかという反発が必ず起きてくるから、そういうことは避けたほうがいいということで、私はあえて清掃をどんと掲げる必要はないという意味で申し上げているのです。

○厚生労働省 委員の御指摘の趣旨は理解しました。

保育の内容につきましては保育指針等で規定しておりますけれども、今の御指摘の関係、保育所に入所している高齢児の子供たちにとってという観点で、持ち帰らせていただきたいと思います。

それから、先に保育所の関係だけ御説明させていただきたいと思います。

まず、ICT化の関係でございますが、先生から、人と人との関係性が希薄になるのではないかという御指摘もございました。これにつきましても、保護者との直接的な関係について否定をしているわけではなくて、もともと保育所というものは、今、必ずしも全てがそうではないかもしれませんが、朝、親御さんが子供を連れて保育所に登園してきて、子供の朝の様子とか機嫌とかを保育士に引き継いで、1日の保育をお願いするというような形の中でやっておりますので、そういったことを全く否定するものではなくて、役所への提出資料とか、保育士間でのいわゆる文書での引き継ぎとかいったものを、タブレットとか、こういったもので簡素化できないか。こういう観点から、そういったことをする場合に予

算補助をするという趣旨のものでございます。

それから、地方での保育士不足の問題につきましては、これはまさに御指摘のとおりで、先ほど私は説明の中で待機児童解消、受け皿確保の中では人材確保が非常に重要だと申し上げましたけれども、保育士不足については、待機児童がいないところでも保育士の確保は非常に難しくなっております。

一方で、国としましては、少なくともオールジャパン対策として、処遇改善とか宿舍借り上げとか、こういったことをしているということでございます。当然そこには自治体の財政力によって、もしくは待機児童を多く抱えているところの緊急性によって格差が生じてきているというのは承知しているところなのですが、現時点ではオールジャパンに対して、とにかく手を挙げてくださいということでやらせていただいております。

○佐藤会長 放課後児童クラブ関係。

○厚生労働省 もう一点だけ保育士はありましたね。1歳児のところでございます。

年齢構成割合で見れば0、1、2、いわゆる低年齢児は待機児童が非常に固まっている。当然育休明けで、1歳児で入れないので非常に困るというようなことは私どもも承知しております。これも全部が全部効果をとらして申し上げませんが、いわゆる地域保育事業など、低年齢児を念頭の保育事業を展開しておりますので、その中で少しでも0歳児、1歳児、こういった方々のお子さんたちの受け入れ枠を拡大していくということでやらせていただいております。

次が放課後児童クラブでございます。

まず、最初にいわゆる一体型の推進。なかなか進まない、1万カ所を目指している中で非常に難しい理由という御指摘でございましたが、1つはぱっとした言い方になって恐縮ですけれども、いわゆる空き教室が、子供がいる地域、例えばタワーマンションがどんとできてとか、住宅地が郊外であっても急に整備をされたようなところは、そこに若い子育て世帯の親御さんたちが集まってきて、当然そこでは保育所の待機児童も発生しますし、放課後児童クラブも待機児童が発生するし、そういったところだと、小学校は必ずしも空き教室がないというような、ミスマッチの問題があると考えております。

それ以外につきましては、逆に先ほど末松委員から御指摘をいただきました、実際に国で推進するというふうに申し上げますけれども、なかなか教育施設と福祉施設、現場サイドでは教育委員会と福祉部局、いわゆる知事部局なり首長部局であったりとか、そういった問題があって進みづらいという面も承知しています。

恐縮です。今日末松委員から御指摘いただきました建築基準法等々の話につきましては、かなり文部科学省の所管のところが多いのです。これにつきましては恐縮ですが、持ち帰らせていただいて、文部科学省とまた。

○末松委員 文科省と国交省とやってもらえますか。

実際には、国交省サイドから安全性の面ですぐ指摘もあり、財産の名目もありますので、その後、違う施設にしようと思うと、今まで建っていた学校施設内でもその話が出

ていますので、文科省からはいいよと言われて、やっているところがたくさんあると思うのですが、これだけやろうと思うと、もう少し明確化をしてもらいたいのではないかと。

○厚生労働省 わかりました。いずれにしても、持ち帰らせていただいて、関係省庁とまた検討したいと思います。

○佐藤会長 いいですか。あとは1年と6年とか、その辺の御意見が出ましたけれども。

○厚生労働省 放課後児童クラブの対象は、いわゆる学齢期ということで小学校1年から6年生まで。ただ、確かに4年生以降の子供たちは、これもおっしゃるとおり、友達同士で公園か何かに遊びに行ってしまうと、もしくは6年生だったらゲームセンターなどに行ってしまうと、またふらっと夕方に戻ってきて、おやつを食べて宿題をやるというような使われ方も、使われ方という言い方が正しいのかどうかはわかりませんが、かなり子供たちもそういうことを実際にしているということは承知しております。

一方で、放課後児童クラブは安全な、健全育成に資する居場所、活動場所を子供たちに提供するという事業ですので、ガイドライン等々で支援内容を定めておりますので、そういった取組をとにかく今後も進めていきたいというふうに考えております。

○佐藤会長 いいですか。

それでは、まだあるのですけれども、今の点で、1つは子供の虐待と親と一緒に議論しなければいけないので、そこはどうなるのかわからないのですが、確かに連鎖していくという問題をどうするか。暴力のほうでもう取り上がっているね。その辺をちょっと考えていただきたい。

もう一つは、高橋委員から保育について、保育士も含めて、多分、保育をしたいと思っているのですね。だから、保育の範囲を保育士も含めてどこまでかということがすごく大事で、それを踏まえた上で、現状で言えばこれは別の方ということはあると思うので、その辺をきちんと議論していただきたいということだと思っておりますので、御検討いただければと思います。

それでは、健康に行きたいのですけれども、多分、旧姓利用のほうが出ると思うので、先に旧姓のほうで御意見がある方。そのようにずっと行っていただいて、辻村委員から。

○辻村委員 ありがとうございます。

先ほど外務省のほうから資料6に基づいて、旧姓併記についていろいろ悩みがあるという実態をお示しいただきました。ありがとうございました。

私個人は、青字のところでは救済されていまして、要件緩和によって一定の効果を得ましたが、しかし、赤字の一番上で完全にアウトというか、この国では括弧などは使ったことはないとは大体言われますので、そこから行けない。

したがって、この議論は、やはり旧姓使用の限界が示されている問題だと思っておりますので、今後、選択的別姓制を議論する上でも非常に大事なことです。選択的別姓については、外務省のこの表でも、赤字の下のほうを改善するためにはやはり別姓、別氏選択をするしかない、と思われまます。ですから、今後、男性のほうで改氏をして、今、訴訟が起こって

ますが、男性の社長さんが改氏をして国際的に飛び回っているという場合には、この赤字のところが大きく影響してきますから、やはり選択的別氏制という制度もないといけないのではないかという議論が来ると思います。

それと、6-1のほうも、個人カードは御苦労いただきましたが、離婚の復氏が民法767条にありますね。そうすると、離婚して復氏したときに、直前の氏に戻れるのかということ、夫の氏を今度は旧姓として登録できるのかという話になり、離婚を繰り返している場合には、そこが今後混乱を招いてくるだろうなということが予測できます。ですから、やはり選択的別氏をどうしても選ばなければいけない人たちと、同氏を選んだけれども通称使用でやりたいという人たちと、同氏を選んでかつ通称使用も要らないという3つに分かれてくるのではないかと思います。

理論的に3つの選択肢に今後分かれてくるようなことが、本日の発表で明らかになったのではないかという意味で、非常によかったと思っています。これは現在、訴訟がたくさん起こっているところですから、そこでの議論にも資するものではないかと思いました。今後も御検討をよろしくお願いいたします。

以上です。

○佐藤会長 では、徳倉委員、堀江委員、鈴木委員。

○徳倉委員 簡単に、総務省の方にですけれども、マイナンバーカードと住民票ということで、これは総務省管轄だと思うのですが、今回は外務省が来られてパスポートはあったのですが、最も身分証明書で使う運転免許証、公安委員会だったりとか健康保険であると厚労省になると思うのですが、この辺は一緒にやらないのかどうかをお伺いしたいなということが質問になります。よろしくお願いいたします。

○堀江委員 旧姓使用のところなのですけれども、辻村委員がお話しされたところとかなりかぶってはくるのですが、多分、一番当事者意識を持ってお話ができるのかなと思っておりまして、先日結婚をしまして、まさに旧姓併記をどこまでできるのかというところで、かなりチャレンジをしているという状況なので、当事者の意見からというところと、いろいろな見解からというところをお話しできればと思っております。

先ほど女性活躍の文脈でこれをやっているとお話しされましたが、こちらは多分、人権の問題の話からの文脈かと思いますので、そこはすごく重要視していただきたいと思っております。もし女性活躍というところで言うとしたら、煩雑さは何も変わっていないですというところが現場の声です。

現在、籍は新姓で、夫と同じものにしていただいているのですけれども、登記簿謄本は併記をさせていただいております。ただ、戸籍上が夫と同じもの、新姓になっておりますので、銀行のほうも、健康保険証も、免許証も、旅券に関しても、もちろん旧姓は使えないという状況でありますので、会社で必要な銀行の話だったりとか、健康保険は全て結局新姓しか使えないという状況でございます。あとは株とかをやっていた場合には、そういったものも新姓にする必要がございますので、結局女性活躍という文脈だったとしても、実は経営者

として実施をしていく上では、よさは余り感じていないというところが正直なところですよ。すごくありがたいのですけれども、正直なところになっております。

やはり今回、こういった夫婦別姓のお話が一番取り沙汰されると思うのですけれども、先ほど委員もおっしゃられていたように、困っている方は2バージョンいらっしゃいます、1つはお子さんがいらっしゃって離婚をしている場合、夫の姓を名乗り続けている方が多いのです。離婚をした場合、夫の姓を子供と一緒に名乗って、その後、結婚したとしても、自分の前の姓、旧姓には戻れない。最初の姓には戻れないというところで、現状でもそういった方はかなり多発しております。こういった今回の対応では、これが解消できるのかというと、はてなだなというふうに思っておりますので、その対応。

あとはここにも書いてありましたが、研究者や経営者というところで言うと、まだ併記をしたところだけではなかなか本質的に活躍することができないというところかなと思っております。そういった意味で、先ほどパスポートが、こういった旧姓併記をしているところは全世界どこにもないということをおっしゃったのですけれども、夫婦別姓を許されていない国は日本だけなのです。

だから、世界でどこも旧姓を併記しているところがないということですので、世界基準に合わせてしたら、旧姓に対してシステムを何十億も、今回もこの前の発表で10億ぐらい、こういった住民票を変えるところにもお金がかかったとお伺いしておりますので、そういったシステムに変えるよりも、これぐらい煩雑であり、さらに、女性活躍のところもそこまで言うほど利益を被っているわけではないということですので、やはり夫婦別姓というか、選択制ですね。夫婦別姓の裁判のところに対して、こういった意見をちゃんと述べていただくということが一番重要なところではないかというのは、本当に同世代の女性たちはみんなお話をしております、女性だけではなくて、最近男性の方も、奥様のお父様の権利をいただいて仕事をしている方とかもいらっしゃいます、男性のほうが姓を変えるというバージョンもかなり若手のほうは、30代ぐらいはすごくふえてまいっておりますので、世界基準に変えていくというところをぜひ考えていただくというところと、これは男女平等の話、人権の話であるということはずごく重要なことなのかなと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 鈴木委員、最後をお願いします。

○鈴木委員 マイナンバーカードに旧氏記載がいよいよできるようになるということですので、せっかくですからワークさせたいという趣旨での意見ですが、肝心のマイナンバーカード自体が全く普及していないわけですね。普及率は昨年末で12%ぐらいでしたか。13%ですか。

マイナンバーカードは顔写真つきの身分証明書ですし、災害時に利用できるとか、電子証明で本人確認ができる。今後、健康保険証として使われるようになっていくでしょうし、立場の弱い人にきちんと社会保障制度や福祉の制度が行き渡るようにするためのツールで

もある。社会の公平や効率の観点からとても重要なツールであります。先ほど徳倉委員がおっしゃった運転免許証とも一体化をすればいいのではないかと私は思いますし、もっと便利にしないと、皆さんにマイナンバーカードを持っていただけません。

それから、マイナンバーカードの所持について行き過ぎた不安が蔓延しているように思います。粗雑に扱えばクレジットカードのほうがよほど危険だと私は思うのですが、こう言うとあれですけども、万が一マイナンバーカードをなくしても大丈夫なように、きちんとセキュリティーが施されていると思います。今、政府は1日1万枚発行されていると盛んに言っていますが、1日1万枚だと、1億2000万人ですから30年もかかります。そういう状況でありますので、マイナンバーカード自体を普及させるということを同時にやらないと、今回のせっかくの仕組みが生かされません。マイナンバーカードの普及の推進をお願いしたいと思います。

○佐藤会長 今の御質問で、御意見もあるかと思いますが、お答えできる範囲でお願いします。

○総務省 まず、鈴木委員、応援いただきまして、ありがとうございます。そのように受け取っております。しっかりマイナンバーカードの普及に努めていかないといけないと思っております。御指摘がありましたように、健康保険証との一体化が、これは2020年度末までに開始したいということで、鋭意取組を進めております。また、自治体ポイントの取組につきましても、消費税の関係の対策としても、今後盛り込んでいきますので、そういったことも含めてしっかり普及を進めて、確かな、便利なカードでありますので、しっかり説明してまいりたいと思います。

初めに運転免許証等のほかの制度はどうなのかということがありましたけれども、今回、御提言いただいた男女共同参画会議の中では、マイナンバーカード、住民票、パスポート、運転免許証もほかの閣議等でも言及がありました。共済のほうは存じ上げていないのですが、運転免許証のほうは関係府省に聞いてはみたのですが、今のところまだ取組が、目に見えて進んでいるというわけではなくて、いろいろな諸課題があって、中でそういったことがあることは十分承知していますけれども、今すぐということになっているようには聞いておりません。

それから、一番本質的な議論として、夫婦別姓の話は、正直管轄が法務省、司法のほうの舞台になってしましまして、私どもは何とも言いがたいところはあるのですが、そういった中で、非常に議論が難しい中で、何とか政府としてできないかという取組を通じて、マイナンバーカードや住民票はせめて旧姓併記ができないかという御提言をいただいて、しっかり総務省としてはやってきたわけでございます。

先ほど御指摘があったように、婚氏俗称の話とか、いろいろなケースが、かなり多様なものがあり過ぎてしまって、そこを法制的にもどこまで線引きするかは非常に難しかったものですから、とりあえずはまず、住民基本台帳の名前が戸籍をもとにつくっているということに着目しまして、そういったことから戸籍のある氏であれば、基本的にはそれを使

っているということを言っただけならば、市町村の窓口で、その人の生活上どこまでこれを使っているかなどという判定はなかなか難しいものですから、そこはそういった形で請求があれば記載するという運用を始めていきたいと思っております。今後はいろいろな諸課題、情勢の変化に応じて見直しなどをやっていきたいと思っております。

それから、1つだけ全く関係ないかもしれませんが、今回、旧氏併記のことを制度化したことによって、ほとんどの大きな意見が、やはり夫婦別姓のほうを先にやってくれと。こんなのはいいからという意見も確かに多かったのですが、先ほど御指摘があったように、いわゆるマスオさんみたいな、旦那さんが姓を変えた方の意見として、自分のアイデンティティーの復活は非常に嬉しいという意見も、少数でありましたが、そういった声もあった中で、いわゆる女性活躍推進ばかり言い過ぎてしまうと、男性のほうの権利もあるので、そこはうまくフラットに御説明するようという御指摘もいただいていますので、そういったことを踏まえながらしっかり進めてまいりたいと思います。

私からは、以上でございます。

○佐藤会長 外務省のほうからもし何かあれば。

○外務省 総務省さんにほぼ同じです。

私どもの旅券は、旅券所持人の身元証明をするために、IDとしての機能を果たすために、どこに抛り所を求めているかというところ、戸籍に抛り所を求めています。なので、このところで本当は整理がされていけば、すっきりします。すっきりしますけれども、今の制度のもとで何ができるかということを我々は検討しています。

国内法上は簡単に旧氏に戻れないというお話も出ました。そこもそういうお話に帰着していくと思います。

あと、私どものほうで行った有識者会議等の中でも、やはりこれは自分のアイデンティティーをちゃんと示すために必要なのだと述べられる先生がおられました。一方で、プラクティカルに何なのかという話になったときには、旧姓で航空券を取得したいという声が強かったです。しかし、これについては、外国の出入国管理当局等にチャレンジすることはかなり困難です。査証も然りです。外国から見たときには、それは日本で整理すべきことです。

○佐藤会長 どうも、健康経営をどうするかだけでも、種部委員があれば、お二人ある。

では。

○種部委員 健康分野に行きます。

まず、がん検診、クーポン検診はわかるのですが、コール・リコールは精密検査未受診者のみですか。検診率を上げるためには、クーポン検診にコール・リコールをつける必要があると思うのですが、検討していないのかどうか教えてください。それとクーポン券について。20歳の時点で性交経験率は半分以下です。そうすると、性交経験のない人は20歳での検診を受けないことになり、年度をまたぐと検診チャンスはもうないのです。これは何度も言っている話ですけれども、例えばコール・リコールをしたときに、年度をまたい

でもいいよというふうにするなどの対策を行わないと検診率は絶対に上がらないと思います。御検討ください。

もう一つは健康増進のところですが、女性の健康支援センターのところに31年度予算で、特定妊婦に対する産科受診等支援というものがあります。資料5-2の最後です。そこに31年度予算から計上とあります。これは聞いていたのですけれども、妊娠検査をやるということだけをここの女性健康支援センターにくっつけたのか、あるいは同行支援ですから、初回の受診料をカバーできるように、例えば1回目の妊婦健診の券を使えるようにするとか、何かアイデアがないと、同行支援にはならないと思います。どうしていらっしゃるかということが1つ。

それから、健康経営。5-3の資料のほうです。女性の健康ということ、健康経営2019をとった企業の中で、12項目の中で女性の健康の項目がちゃんとやってあったのはどこですか。これだけの人たちが健康経営銘柄をとったのですけれども、その中で結局15のうちの3個落としたうちに女性の健康が落とされていたら意味がないと思うので、わかれば教えてください。

○佐藤会長 小山内委員と鈴木委員。

○鈴木委員 がん検診について、ソーシャルマーケティングの御説明がありましたけれども、それは行動経済学というナッジだと思います。圧着はがきであることが重要であるわけではなくて、無関心の人にはこんなにかかる確率が高いですよと言えば効果があるし、不安で受診を躊躇されている方には、早く見つければ治るということ言えば効果が出るということですので、行動経済学に基づく知恵をもっと活用していただきたいと思います。

1点だけ、乳がんであれば40歳代になると罹患率が急に上がるということはわかっているわけでありまして、特定健診に組み込むことが考えられます。特定健診自体はすでに受診率が50%を超えていて、厚労省が2023年度までに70%以上にするという目標で取り組みに力をいれています。特定健診に乳がん検診などを一体化するというのを真剣に検討すべきではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

○佐藤会長 堀江委員。

○堀江委員 3点ございます。

1点目が、健康銘柄2019の選定基準が幾つかあったかと思うのですけれども、こちらは本社と支社とかの区分が分けられているのかがちょっと気になった点でございます。やはり会社を見させていただいていると、本当にどの賞とかもいただいているような会社なのですが、支社と本社で全然対応が違うというところで、賞はもらっているけれども実態は全然みたいなどころもあつたりしますので、そういった本社と支社での点数の違いとかいうものも、別にそこを全部やるというわけではないのですけれども、ちゃんと見える化をするというところはすごく大事ななと思っております。

2点目が、これは気になったところなのですけれども、12番の女性の健康保持・増進に向けた取組ということで、2問設問を入れていらっしゃるということだったので、どうい

った内容か、もしよろしければ教えていただきたいと思います。健康診断も結局ここに該当してしまう部分があるので、それをオーケーというふうにしてしまっていると、ちょっとレベル感が全然変わってくるのかなと思いますので、どういったことを聞かれていらっしゃるのかお伺いできればと思います。

3点目は雇用者ではなくて、個人事業主の方ですけれども、健康診断を受けられない方、個人事業主の方はかなり多いというところがございます。ただ、タッチポイントがなかなかないと思いますので、難しい部分だとは思いますが、個人事業主に届け出るときに、こういったことは気をつけてねということを出すのか、渡すのか、そういった健康増進というか、日本全体というところで言うと、そういった点もあるかなと思いました。

以上です。

○佐藤会長 小山内委員。

○小山内委員 健康ということについて、これまでは個人の問題であったりとか、自己責任という捉え方がされていたのに対して、今回、企業が健康経営、健康投資というところに力を入れていかなければいけないというふうに示されたことは、大変重要なことだなと思います。

ただ、その一方、女性自身も自分のライフスタイルに対して女性ホルモンがどのように影響するかということについて、病気になってみないとなかなか考える機会がないのです。そういう中で、女性の健康とメノポーズ協会というNPO法人があるのですが、そこが健康とダイバーシティ経営実現のためにということで、女性の健康検定を実施しています。このように、行政だけではなくて、民間でもいろいろとやっているところがありますので、民との連携を強化して、社会的機運を高めていくことも大事ではないかと思います。

○佐藤会長 御協力感謝す。そうすると、厚労省と経産省。

厚労省からお願いします。

○厚生労働省 それでは、がん検診のところでは御指摘をいただきましたけれども、がん検診のコール・リコールの対象をどこにやっているのかということですが、現時点では、精密検査のところのみ送っております。この後、それから、年度をまたぐクーポンのものについても、実施はできていないと確かに言われて、種部委員から御指摘をいただいているということは承知しておりますけれども、がん検診の受診率向上については、今回、御提示しましたソーシャルマーケティングを利用したものとかについて、効果だとかの判定もしております、どのぐらい効果があったとか、そういったことを見ながら次の一手としてどういうものが適切かということ、また今後とも見ていきたいというように考えております。

それから、がん検診を特定健診と一緒にしたらいいのではないかなというようなことも言われましたけれども、特定健診自体は目的が、内臓脂肪に起因する疾患を見つけるという目的で行っているものがございますので、できるとして、実際にやっている事例としては、がん検診と特定健診を同じタイミングでやるような取組などを行っているところは

ありまして、そういう取組で受診をしやすくするような、そういったことでやっていく。制度として同じにするかどうかということはまた別のように考えておりまして、受診率向上のためにそういう機会をうまく利用するということを広めていくのがいいのかなと思っております。

検診のところは以上でございます。

○経済産業省 経済産業省でございます。

まず、1つ目、健康経営銘柄2019選定において、女性の健康という12番の項目のお話ですが、お配りしました資料5-3の6ページ目、7ページ目を御覧いただければと思うのですが、ちょっと複雑なので、御回答から先に申し上げますと、100%だと思います。全企業がとっていると思います。なぜかと申しますと、この6ページ、7ページのうち7ページ目を御覧いただきますと、いずれかを実施している方、企業がまず、91%以上いたということがあります。プラス、6ページ目の質問と7ページ目の質問で、どちらか取組を行っているという回答をいただければ、⑫はオーケーにするということにしています。なので、多分100%。もし100%でなければ後から訂正させていただきますが、37社は健康度が高い企業ですので、100%だと思っております。

続きまして、本社と支社で分けているのかという御質問なのですが、我々は基本的に会社全体としてやっていますかということ聞いていまして、会社全体というのは、社長をトップにしてグループとしてちゃんとやっていますかということ聞いています。なので、基本的には、少なくともこの銘柄をとっている企業におかれては、本社はやっていて支社はやっていませんということはないのだと思っております。ただし、取組の濃淡があるというのはまさにそうかなと思っております。ここは健康経営をまず、私たちは普及させていくことに今まで全力を注いでいきましたが、その質を上げていくという観点から、従業員が100人の会社と従業員が100万人の会社が同じ基準なのかということも含めて、これはまずまず我々健康経営を進めていく中での1つの論点だと思っておりますので、今後も引き続き考えていきたいと思っております。

また、12番の女性のどういう内容かという御質問なのですが、これも実は、資料5-3 6ページ目、7ページ目はその質問をそのまま書いておりまして、詳しくは健康経営度調査という、今日は資料を御提示していませんが、こういうものがありまして、その中に書いているのです。女性の質問を抜き取ったものが6ページ目、7ページ目になっていまして、6ページ目はQ44というところに先ほど御紹介しましたセミナーみたいなことをやっていますかという質問が書いてあります。これはそのままデータを載せているだけで質問はこういう質問をしています。

また、7ページ目、女性の健康に関する行動を促すための取組ということで、どのようなこと、いろいろ棒グラフの横に施策が並んでいますが、これを選択形式でお伺いしているというのがこの2つの質問の内容になります。

あと、個人事業主の方のタッチポイントというお話なのですが、基本的に我々は、個人

事業主をどうするかということは、実は議論がありまして、私たちは、これはマネジメントだと思っているので、そういう意味では、従業員とマネジメントをする経営層がいて初めて健康経営だと、今のところそういう考え方でやっています。なので、申しわけないのですが、個人事業主、本当に一人で働いている方については、対象の外ということに一応は整理をさせていただいています。

ただし、これは最近、地域の商工会議所などが健康経営をもっとやろうということで頑張っておられまして、その会員の中には当然そのような方々もいらっしゃると思いますので、そういうツールも活用させていただきながら、働いている方に、皆さん健康経営のメリットが享受できるような社会をつくっていきたいと思っています。

それと、民間の検定などとの連携ということなのですが、我々はいろいろな健康に関する検定などが文部科学省であったりとか、その他いろいろな検定が生まれてきていると思います。健康もあればストレス関係もあれば、いろいろあると思います。

我々は、それをこういう制度の中において1つずつ紹介していくというのはまず無理だろうと思っています。なぜかと申しますと、我々は世の中全てにある検定を把握し切れないという問題もありますけれども、こういう制度は我々役所がやっているものですから、どこまでが皆さんに周知をしていいものなのだろうか。それは費用がかかっていると、役所がその費用を会社に負担しろと言っているのかとか、いろいろ裏のメッセージではないのですが、頑張りたいがゆえにいろいろ深読みをされてしまう方もいらっしゃいますので、そういう意味では、リテラシーを上げるような検定とかセミナーとかの受講をやっていますとか、そういう聞き方は今もしています。ただし、それが具体的にどこがやっている何々検定をあなたはやっていますかという聞き方まではできていないということなのですが、当然ながら我々、この制度を始めたときにはここまで話が大きくなると思っていませんでしたから、そういう意味では、いろいろな検定とか、そういうものが我々の制度とリンクしてやっていただけというのは、私たちは当然プラスに考えていますので、また何かしらの連携の機会があれば、お話をさせていただきたいと思っております。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

○厚生労働省 すみません。先ほどのコール・リコールのがん検診のところで、1点訂正がございまして、コール・リコールが誰を対象にやっているかということで、先ほど精検対象者ということを言っていました、間違いでして、こちらは検診受診率を上げるために行っているもので、精検ではなく最初のがん検診の対象者の未受診の方に対して送っているものでございまして、訂正させていただきます。

○佐藤会長 まだあるかと思いますが、ごめんなさい。

○厚生労働省 子ども家庭局母子保健課でございます。

種部委員から女性健康支援センター事業の資料5-2の事業内容の「(6) 特定妊婦等に対する産科受診等支援(平成31年度予算から計上)」というところについて、もう少し詳しくPRしたらどうかと。そういった御指摘かと捉えておりまして、こちらにつきまして

は、産科受診が困難な特定妊婦と疑われる場合には、産科等医療機関への同行支援や初回産科受診料に対する助成を行うということで、今年度から実施しております。

こちらにつきましては、各自治体に対して、これから周知を徹底しまして、予期せぬ妊娠対策というところもありますので、私どもとしても力を入れてやっていきたいと思えます。どうぞ皆様方におかれましても、この事業に対する周知について御協力をよろしくお願いしたいと思います。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、各府省からのヒアリングはここまでです。どうもありがとうございました。

(総務省、外務省、厚生労働省、経済産業省 退室)

○佐藤会長 それでは、この後、2つ目の議題ということで、女性活躍加速のための重点方針2019の骨子案について、残った時間で御説明をいただいて、大きな御意見を出していただく。メール等でやるしかないと思うのですけれども、とりあえず御説明をいただいて、ちょっと延びてしまうかもわかりませんが、ずっと延ばすわけにもいかないので、御説明をいただいて、幾つか御意見を伺うようにしたいと思います。

○栗田総務課長 それでは、資料7に重点方針2019の骨子案を用意していますので、そちらを説明するのですけれども、その前に、参考資料で、参考図表というポンチ絵図があるのですが、こちらは前回の専門調査会のときに、先生方から御質問等があったものを、簡単ではありますが、整理し取りまとめた資料ですので、こちらを最初に御紹介してから、骨子の案を御説明させていただきます。

参考資料のほうは、ページをめくっていただきまして、1ページ目でございます。女性の年齢別の労働力率ですが、いわゆるM字カーブを描いておりますけれども、就業希望者の数は237万人いるということでございまして、年齢別の内訳を御覧いただきますと、右側のほうに円グラフがございまして、うち45歳から59歳の女性の就業希望者数が237万人中58万人ということで、24.5%いらっしゃるということでございます。

2ページ目は、前回の専門調査会のところでも御紹介をしました女性の年齢階級別の就業形態でございますが、25歳～29歳をピークに減少して行って、なおかつ高年齢になってくると、非正規の比率が高まるということでございます。

男性はどうなのかということで御質問をいただきましたので、3ページ目に図をつけてございます。男性の場合は正社員としての就業率が59歳までで、60%を超えるという状況になってございます。

4ページ目は介護・看護の関係でございます。介護・看護を理由とした離職者数につきまして、ページの左側で御紹介してございますけれども、45歳以上の女性のボリュームが特に多いということとなっております。それから、右側のほうでございまして、一方で、有業者のうちでも介護をしている人口は45歳以上、こちらは男性も女性もボリュームとして大きいという状況がございまして。

もう一枚おめくりいただきまして、5ページ目でございますけれども、女性の就業率に

影響がある要因はどんなものがあるのか、都道府県で結構状況はばらつきがあるというようところで御質問がございましたが、左側のほうの図から御覧いただきますと、女性の正規の雇用率が高い県は女性就業率が高いという傾向がございます。ここに相関があるというようところが、国勢調査と就業構造基本調査のほうから作成したものでございますけれども、相関が見られるという図を紹介させていただいております。

あと、ページの右側のほうは「夫は外で働き、妻は家庭を守ること」というふうにする方の割合、いわゆる固定的役割分担意識のところでございますが、こちらは割合が高い県は女性の就業率が低い傾向があるということで、相関があるというところをデータとして取り急ぎ整理して御紹介させていただきます。

それから、資料7のほうへお移りさせていただきますと、重点方針2019でございますけれども、まず、最初のページに「はじめに」とございますが、ここは先週の専門調査会で御説明させていただきました、大臣が参画会議で説明をした2019の策定に向けたペーパーにある策定方針に沿って整理をさせていただいております。最初のパラグラフから御覧いただきますと、最初はこの6年間の実績を記してございまして、2つ目のパラグラフの「その結果」以降のところは成果について記したものでございます。

3つ目のパラグラフ以降につきましては、このページの下の方に書いてございまして、(1) (2) (3)という3つの策定方針の考え方を文章化しているということでございまして、最初に「一方」から始まる段落でございますと、非正規の比率が女性の場合はだんだん高まってきたりとか、介護離職をする方も結構多いということでございまして、パラグラフの最後の3行ですけれども、現役時代の就労のあり方が生涯を通じた所得や高齢期の年金支給額に重大な影響を与えることにも留意しながら、人生100年時代において、女性がさまざまな役割を果たしながら、自ら多様な選択ができる社会の構築を目指す。

その次のパラグラフにつきましては、女性活躍を支える安全・安心な社会の構築に改めて焦点を当てますという点。

それから、最後のパラグラフでございますけれども、(3)の視点として、女性活躍は「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札としてさらなる取組を進めていきたいということで書いてございます。

ページをおめくりいただきまして、2ページ目以降は重点方針の3つの施策の分野ごとに整理をさせていただきますと、最初の1が安全・安心な暮らしの実現でございます。ここはまず、文章として考え方をまずは示しまして、ページの下の方には、暫定的な、目次的な項目を羅列するような形で3つの分野ごとに整理をしているということでございます。

まず、安全・安心な暮らしの実現というところは、女性に対する暴力の根絶が女性活躍の推進のための大前提となるということで、根絶に向けて取組をより一層強力に進めていくべきであると。

2つ目のパラグラフは女性の健康についてということでございまして、本日もヒアリングをいただきましたが、ライフステージごとの課題に応じた支援策等を通じまして、女性

が生涯にわたり健康に生活できるよう取り組んでいく必要があるということでございます。

その次の「さらに」のところは、いわゆる困難を抱える女性の支援が必要であるというところに触れてございます。

ページをおめぐりいただきまして、3ページ目にお移りいただきまして、2つ目の、あらゆる分野における女性の活躍でございますが、こちらはまず、地域における女性活躍の推進が地方創生の実現の鍵となるということを最初のパラグラフで述べてございます。

その次のパラグラフでは、女性が活躍できる就業環境を整備することが大事だということも挙げてございます。

3つ目のパラグラフにつきましては、男性の家事・育児の参画の現状はまだまだですというところがございますので、男性の働き方・意識の変革を進めて、家事・育児等への参画をより一層促す取組が必要である。

その次はあらゆる分野における女性の活躍促進が重要であるということで、その中には、その次のパラグラフに書いてございます、女性活躍推進法、まさしく今、国会で議論いただいておりますけれども、こちらの施行後の見直しを通じたさらなる取組の推進でありますとか、政治分野の男女共同参画推進についても一層の取組推進が必要であるということも記してございます。

3ページ目、4ページ目は目次項目が続きまして、最後の5ページ目は3つ目の分野でございます女性活躍のための基盤整備でございますが、こういった制度面の基盤整備も非常に重要であるということで、最初のパラグラフでは、男女の置かれている状況を客観的に把握するための統計（ジェンダー統計）を充実する必要があるというところに触れてございます。

2つ目のパラグラフは、待機児童の解消とか「介護離職ゼロ」に向けた、子育て・介護基盤の整備等について記載をしてございます。

3つ目のパラグラフは、こうした社会基盤が意識面でも密接に関連するというので、学校等で固定的な性的役割分担にとらわれずに、主体的に職業を選択する能力・態度を身につけるような指導を行うように促したり、教材などを充実するといったところに触れてございます。

最後のパラグラフにつきましては、昨今災害も結構多くございますので、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組の重要性について記載をしてございます。

本日も長時間議論いただきまして、大変ありがとうございます。

本日、御意見をいただいたものを、この後、それぞれ内閣府だけがやっているものではないものも多いものですから、各府省にも整理をして、調整をさせていただいた上で、来月、次回の専門調査会のほうで、こちらをまた重点方針の本文案を作成して議論いただこうと思っておりますので、御意見をいただければと思います。

○佐藤会長 とりあえず大きな柱の書き方のところはこうだけでも、あとは各府省との調整が入ってくるということで、もちろんここでの議論で多少、ここはもう少しとかいう

ことはあると思いますが、最初が決まります。

今日は皆さんの御意見を伺いますけれども、今回、そういう形で、1つは資料の1ページ目で、従来の大臣ペーパーのところはきちんと押さえて、もう一つは男女、第4次の基本計画最後の年度になるわけです。そのことを1で書いていただいているというふうにはしてありますけれども、どう盛り込むかはこれからです。辻村委員。

○辻村委員 前回も申し上げましたけれども、2018年から変わったところということでは、やはり政治分野の推進法ができたということはきちんと書くべきだと思います。

3ページのまくら書きの最後に「また」ということで3行書いていただいているのですが、柱の中に、今まであったものが消えているのですね。4月8日の参画会議で、資料1-1で配られましたものの6ページには、地方再生とか働き方の次に政治分野があって、それから、参画促進、男性の育児というふうになっていたのですが、その政治分野がすぼんと落ちて、「あらゆる」のところの9分の1にまとめてあるのです。

その思考方法はわかるのです。ダブっているから一緒にしておけということだと思うのですが、比重の問題からすると、4つの柱のうちの9分の1だと36分の1です。2018年から2019年に変わったもので、トピックにして、法律をつくっておいて、この項目が36分の1になっていて、予算も全くついてこないというのだと、本当にやる気があるのかということになりますので、ぜひとも柱立ての、4つの柱ですけれども、柱にせめて入れてもらって、予算化していくということが今回の重点方針の趣旨ですから、今やらないと、来年とか再来年から始まるということは多分、ないです。

今年しかチャンスがないので、先ほど出てきました報告書の中で、9条を実現するのは、なかなか制度化は難しいという御回答だった。それはわかるのですが、調査だって、もっと制度化を見据えた調査に費用はかかりますね。それを徹底的にしましょうということでもいいですし、研究面でもポジティブアクションなどの制度の検討も大分前からやっていますが、一旦ここ10年ぐらい切れちゃったね。それをもう一回やるということでもいいですし、先ほど財政措置にかかわることで、地方議会内の託児所などの話も出ましたけれども、それもやはりある程度国会内もどうするのかとか、補助金をつけるのかとか、そういうことも全部予算化していくわけですから、これから具体的な政策をつくる中で、柱にはつけておかないと、今年やることの意味がないのではないかと思いますので、ぜひ検討をお願いしたいと思います。

○佐藤会長 今日はとりあえず伺っておくということだね。

白河委員。

○白河委員 最初の「はじめに」が一番目指すところなので、ここの中に入るもので、まず、女性を取り巻く環境として、7人に1人の女性が配偶者からの暴力を経験しているところなのですから、女性の活躍に関しては、グローバルのさまざまな指標を見ても、ハラスメントがないことは非常に重要で、配偶者の暴力だけではなくて、ここに多分、何かの数字があると思いますので、何人かに1人の女性が、職場での、職場領域での

暴力というか、ハラスメントを経験しているとか、仕事にも非常に、生産性にもかかわることですので、そういった表記を入れたら今年らしくなるかなと。G20もありますので、こちらでも日本は、今年はジェンダーギャップに関しての各国のリーダーシップをまとめる役割ですので、そういった視点もあったほうがいいのではなど。

それから、この結果です。384万人のうち女性の就業率が76.5%です。本当に素晴らしい進捗だと思うのですが、これに関して、ただ、ジェンダーギャップという視点も重要だと思って、男性のグラフも先ほど入っていたのですばらしいなと思ったのですが、男性と比べてどうなのか、あと、賃金格差はどうなのか。女性が何%働いただけではなくて、それが男性とどのくらい差があるのか。G7、G20においては、どのくらい差があるのか。

なぜこんなことを言うのかというと、民間の動きが実はすごく速いので、逆にここで議論していることが、ちょっと遅くなってしまふのかなと。例えば今回、30%クラブというイギリスから来た女性の取締役を30%までふやすというものを、日本は5月1日にそのジャパンが立ち上がりますが、既に上場企業12社が表明していますし、金融業界は、女性の副社長、女性の正副社長、女性の金融子会社の社長など、かなりボードに入る女性がふえてきているのです。やはりグローバルと関係しているところは非常に動きが速いので、こちらの議論とだんだんかい離してきてしまうのではないかと。

男女共同参画は何のためにあるのかということ立ち返って考えると、ジェンダーギャップを埋めていくということは非常に重要だと思いますので、こうしたことを踏まえた表記を少し、今までの流れの中から来ると、すごく着々と進捗しているのは非常によくわかるのですが、現実の進捗が特に海外などはすごく速いのです。ですから、現実の民間の動きなども捉まえて、もう少し踏み込んだ感じで書けたらいいのではないかと思います。

○佐藤会長 鈴木委員、高橋委員。

○鈴木委員 骨子案全体の性格について申し上げます。佐藤会長が、ローリング方式でやっているのが非常にわかりにくいというふうにシリーズ初回の専門調査会で毎回いみじくもおっしゃってきました。重点方針をローリングで毎年やってきたということなのですが、このやり方が果たしてどのくらいワークしたのかどうかは、私も自問自答するところがあります。PDCAサイクルを回しているのかというと、できた部分もあればできていない部分もある。やり方がわかりにくくても、それはそれでいいのだということであればそれまでなのですが、15年度、16年度、17年度、18年度と重点方針を毎年策定して、それぞれ毎年さまざまな事項を掲げた結果、何ができて何ができていないのか。それぞれの年で何を目玉として掲げてきて、今、何が優先課題になっているのか。今年重点方針骨子案では、そうしたことについて、もう少しわかるように、「はじめに」の部分やそれぞれの各論部分において記述をしたほうがよいのではないのでしょうか。先ほど会長がおっしゃったように、今年は区切りの年ですね。基本計画との関係であるとか、次回の基本計画へのインプリケーションであるとか、さらには5年間やってきたローリング方式への評

価値であるとか、何がこれまでの成果で何が引き続きの課題であるのかとか、そういった視点からの評価も可能な限り含めていただけると、区切りとなる重点方針骨子案としてふさわしいのではないかと考えます。

○佐藤会長 高橋委員。

○高橋委員 平成12年と22年に児童虐待問題で国会参考人招致を受けたのですが、そのときから児童虐待の予防の大事さを言ってきたのですが、全く長い間手つかずで、いじめ防止対策基本法ができて、いじめは全然解決していません。児童虐待防止法等々、いろいろな議論が政府等でも行われておりますけれども、私は、多分、いじめ防止対策基本法が大して効果がなかったのと、余り違わない結果になるのではないかと感じておりました、要するに、対症療法の限界をもっと厳しく見るべきだと。ですから、根本の問題は、虐待問題はもう日本の社会の根幹が崩れかけているわけですから、そこをどうするかという事は、もっと柱として盛り込む必要があるのではないかと。

私の要望としては、5ページにあります3の柱の1、2、3、4の2つ目の子育て・介護基盤の整備に向けた取組の推進の中の柱の1つとして入れるぐらいの重要性をぜひ求めたいと思います。

○佐藤会長 徳倉委員堀江委員。

○徳倉委員 私はこの会議自体が初めてなので、もろもろの計画の中にこの文言が入っていないので書けないということであればちょっと難しいかもしれませんが、4ページの男性の家事・育児等への参画推進の中で、私はふだん香川県に住んでいるので、家事や育児だけではなくて、そこには介護という問題がセットで、介護がすごくふえてきているのです。介護の問題で性的な役割分担制があって女性が離職をしているという現状もあるので、ここは介護という文言をどこかのタイミングでは入れないと、各自治体を含めてそこに意識が向いていかないのでは、この2文字は非常に大事なポイントかなと思います。

(2)のほうで、男性の家事・育児等への参画。これも同じように介護が入れば良いなと思うのですが、国民全体の機運醸成ということで、「イクメンプロジェクト」を初めこれまでやってきていて、でも、会長がおられる中であれですが、やはり5%である。そういう中であって、先ほども委員からお話がありましたが、何がうまくいって何がうまくいかなかったのか。実質もう今、手詰まりになっているので、何が必要なのかというところに、例えば費用をかけて調査をしていくとか、今、ファザーリング・ジャパンで調べているのは、母親学級はほぼ100%なのですが、両親学級とか男性、父親学級になると約半分になってきている。追跡調査で調べているのですが、自治体によっては子供が余り生まれないので、お父さんに向けてやる費用もないしとかいう自治体も実際にあるんですね。

ここを100%に近づけていくことによって、例えば育児の分野で、自分が子供を持ったとき、子供を持つ家庭、持たない家庭、結婚する、しないは当然あるのですが、当事者の中で分業制を変えていくとなったときには、内閣府が主導して、厚生労働省とも話し合いが必要かもしれませんが、今ある事業体の中で、母親だけにやっているものを

父親にも広げていくことによって、そのパーセンテージを上げることによって、機運を醸成できるのではないかみたいなところまで、ここは突っ込んでいかないと、もう多分、余りこれ以上は上がっていかない。各一部の企業だけが、体力があるところだけが100%やっているけれども、地方の中小零細によるところはできないということに当然なってくるので、やはりこういうところに突っ込んだ文言を、今は骨子なので、次回に細かいものが出てくると思うのですが、そういう観点を入れていただければと思っております。

○佐藤会長 堀江委員。

○堀江委員 ありがとうございます。

私からは2点なのですが、まず、以前よりも、以前までを見させていただくと、概念的な話が多かったように思うのですが、すごく数字とかも出てきまして、かなり明確になってきたなということを感じています。先ほど鈴木委員からお話しされたように、数値の変化みたいなものを追っていくというところで、前回の会議のときに、数値をたくさんお出しいただいた資料があったかと思うのです。あの数字がすごく重要なものだと思っております、この数字がどの施策をやるとここに効くと思っているのか。多分、全部双方向的にかかわるものではあるのですが、それを目安にしていくというもので言うと、前回いただいた資料はすばらしいものだなと思いましたが、それを宛てがって行って、チェックをしていくということができるとすごくいいなと思いました。

2点目で言うところなのですが、固定観念の払拭です。アンコンシャス・バイアスの教育に関して、今回センテンスとして出していただけたというところはすごく大きかったかなと思っております。今まで対症療法で、課題が起きたら対処するというところから、ちゃんと教育が重要であるということになったことがすばらしいと思っております。

その上で、今回、いただいた調査で、固定観念が強いと就業率が低いというのは、多分、今までこの調査が出されていなかったのではないかとと思っております、いろいろと見たのですが、なかなかこういった形のグラフで出たことがなかったかなと思っております。ですので、ここの部分はぜひ文言の中に入れていただきたいかなと思っております、女性の就労を考えたときに、固定観念、アンコンシャス・バイアスがいかに効いているのかを明記いただきまして、例えば教育段階からの固定観念を払拭して、性別にかかわらず活躍する人たちをふやすことによって、ジェンダーギャップ指数を解消するとか、そういった形で国際的なところとも関連させた文言を「はじめに」に入れていただくと、かなり本当に根本的に変えていくのだというものになっていくのではないかとと思っておりますので、御検討のほうをどうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤会長 室伏委員、お願いします。

○室伏委員 ありがとうございます。

3点簡単に申し上げます。1つは、この前文、「はじめに」のところ、女性活躍が「生産性向上・経済成長・地方創生」の切り札としてとあるのですが、2018年の重点方針の中には、女性をいわゆる労働力として捉えるわけではなくて、女性活躍の場が広がる

ことが多様性を生む、付加価値を生むということが書いてありました。これを落としてしまうのは非常に残念ですので、多様性や社会的価値の広がり、ぜひ落とさずにここに入れておいていただきたいと思います。

2点目は、教育の視点です。これが今まで入っていなかったもので、教育の視点をきちんと捉えていただいて、初等中等教育または高等教育における重要性をぜひ、できれば「はじめに」に入れていただきたいと思います。さらにはリカレント教育についても、もう少し取り上げていただきたいと思います。

3点目が、私がしばしば申し上げていたことなのですが、これからのSociety5.0に向けて、かなり高度な科学技術・学術が必要になってくるので、女性がそういった科学技術・学術の分野で活躍できるような環境整備や人材育成が極めて大事ですので、その点ももう少し強調していただければと思います。

○佐藤会長 最後に横田委員。

○横田委員 横田でございます。

毎年お願いしているのですが、私は女性の起業家絡みのところをお話しさせていただきます。辻村委員、本当は36分の1からもっと上げてほしいというところまでは、ちょっと踏み込んで発言できるほどではないのですが、やはりエビデンスを重ねて起業分野をもう少しプッシュしていくための材料はそろえていきたいと思っております。お願いとしては、就業については、会社に雇用されることのみを指して、個人事業だったり起業家の視点が抜け落ちないようにしてほしい。例えば3ページ目の就業環境を整えるためにということも完全に雇用者、被雇用者を意識したものになっていて、昨年だと、例えばリカレントとなったときも個人事業主に対する観点が抜けており追記していただきました。これから取りまとめを書いていくに当たっていろいろな施策の中に被雇用者にプラスして、働く人には個人事業主など多様な働き方が関わっているということ意識した上で書いていただければと思っております。

追加で、今日雇用類似の話が出てきましたけれども、恐らく次の男女共同参画の計画では、雇用形態というか、就業形態の複合化・多様化ということになってきて、正社員、非正社員、個人事業とかなり複合的になってくるというふうに思っておりますので、その1ステップとして今回、書きぶりをもう少し広めていただけたらと思います。

○佐藤会長 小山内委員。

○小山内委員 重点方針2018のときに、固定的な性別役割分担の解消というところが「はじめに」にどんと書かれていたかと思うのですが、では、この1年間でそこが解消されたかという、全くそうではないと思うのですね。特に地域における女性活躍の推進においては、まだまだ固定的な性別役割分担意識が問題になって、なかなか女性たちが活躍できない状況にあると思います。

先日、3月23日に行われた国際女性会議で登壇した佐藤さんという女性の方、農村地帯で今、農業をやっている方なのですが、その方がこんなことを言っています。個

人を深めるということが大事で、今までの教育課程の中で、自分がどう生きたいかということを考える機会がなかった。そういう観点がすごく大事だということと、あとは環境を深めるということで、まだまだ地方では、出る杭は打たれるのです。特に女性はね。その背景には重鎮の存在があるということで固定的性別役割分担意識の解消は非常に重要ではないかと思います。これが解消されることによって「はじめに」に書かれています、自ら多様な選択をできる社会の構築につながると思いますので、その部分はもう少し明確に書いていただきたいと思います。

○佐藤会長 どうぞ。

○栗田総務課長 総論的に1つだけ補足をさせていただきます。

本日御説明させていただきましたものは骨子という段階でして、「はじめに」のところは、ページの下に書いてあります、策定方針の(1)から(3)までは、具体的な記載を入れておりませんが、ここをできれば膨らませて本文化しようと思っておりますので、その中で、先ほど先生方からいろいろ御意見をいただきました政治分野の法律の話とか、暴力とか、教育とか、そういったものも入っていくような形にして、「はじめに」が全体の要約のような、それだけを読めば中身がわかるようなものにして、今の骨子の2ページ以降のそれぞれの分野ごとの個別の政策の記載につながるような仕立てにしたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○佐藤会長 もうこれまで何度も言ってきたように、第4次基本計画が動いているのですね。だから、そこにはないものは全部入れろというわけではないので、これはもちろん最終年度ということはありませんので、より最終年度に予算も含めて頑張ってもらわなければいけないものを書くという趣旨ですので、ここにはないからやらないということはないということだけでも一度思い出していただきたいと思います。

それともう一つ、鈴木委員が言われていたように、今回、このやり方は最後なので、これはこれができてから、もう一個、もう一度議論して最終のものですね。これがそのままではないので、専門調査会としてこれとこれで最後にとということで、運営の仕方みたいなものについて、少しコメントに書くということはあるかも知れない。何というか、今後の進め方みたいなものを、だから、これとは別なものです。上にどうせ上がってきたときにそこが載らないわけだから、言っていることはわかるかな。これの方針とは別に、最後にとということで、こういうことがこれから運営するときに大事ではないかみたいなものを書くやり方はあるかも知れない。ここのがっちゃんこしたものが、この後にでき上がるわけですね。そこには全然入れる必要はないのだけれども、こういうものの運営の仕方、4年やってみてこうだったということ、附属ではないのだけれども、書くのはあるかもしれぬ。

ですから、そこはこれから上にでき上がって閣議にかけるものに入れろという意味ではなくて、我々が少しやってきて、これからやるとすればこのような取組が大事ではないかということは、書けるかもしれないので、ただ、書けるかどうかは今、ここで言わないの

で、最後にみたいな形で書くやり方是有り得るかも知りませんので、それはちよつと事務局と検討させていただきます。

ちよつと長くなりましたけれども、一応今日の委員の御意見を踏まえながら、これは骨子ですので。

○辻村委員 次回は暴力の対策の骨子ですね。

○佐藤会長 そういうことです。そういうことです、今日は、基本は何っておくということで、どうもありがとうございました。

事務局。

○栗田総務課長 長時間ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては、追加で御質問とか御意見がございましたら、恐縮ですが、明日を目途に事務局までお願いいたします。事務局でそれをまた整理させていただきます。

次回の専門調査会は5月下旬の開催予定ですので、そちらで本文案をお出ししますので、どうぞよろしくお願いいたします。