

# 重点方針専門調査会（第22回） 議 事 録

内閣府男女共同参画局調査課

# 重点方針専門調査会（第22回）

## 議 事 次 第

日 時 令和元年10月10日（木）10：00～11：56  
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」に基づく令和2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) 今後の重点方針専門調査会の進め方等について
- (3) その他

### 3. 閉 会

○佐藤会長 定刻になりましたので、ただいまから、第22回「重点方針専門調査会」を始めさせていただきます。お忙しい中、お集まりいただき、ありがとうございます。

本日は前半で、前回に続き、女性活躍加速のための重点方針2019に基づく令和2年度予算概算要求等への反映状況等について各府省へのヒアリングを行います。皆さん、御意見をいただければと思います。

次に、今後の重点方針専門調査会の進め方について御議論をいただく時間を設けていますので、よろしくお願いします。

また、その他として、白河委員より「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート」について御紹介いただけるということです。

最後に、事務局から「男女共同参画社会の形成の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について」の報告がありますので、よろしくお願いいたします。

事務局の人事異動がありましたので、議事に入る前に新任の方から御挨拶をいただければと思います。

○吉田暴力対策推進室長 本日付で、暴力対策推進室長を拝命いたしました、吉田と申します。

昨日までは、総務課の企画官として国際ですとか、地域ですとか、防災などを担当しておりまして、局の中での異動となっております。引き続き御指導のほど、よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 それでは、最初に、事務局から配付資料の確認をお願いいたします。

○黒木調査課長 それでは、配付資料について御説明させていただきます。

議事次第の裏に配付資料一覧がございますので、ご覧ください。

資料1、資料2は、前回第21回にお配りしたものと同一資料になってございます。

資料3から資料8が、本日の議事の1つ目のヒアリング対象項目につきまして、関係府省から御提出いただいた資料ということになっております。

それから、資料9が、本日の議事の2つ目の「今後の重点方針専門調査会の進め方について」の資料でございます。

資料10が、白河委員より御提出いただいております「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート」に関する資料ということでございます。

あと、アンケートの自由記載部分に関する回答例についての詳しい情報が載っている資料を机上配付資料としてお配りしております。

資料11が、最後に御報告させていただきます、苦情処理等に関する報告の資料でございます。

参考資料はタブレットに入れております。前回と同じ参考資料1から6までございますので、それもあわせて御参照ください。

以上でございます。

○佐藤会長 資料は、よろしいですか。

それでは、最初の議事に入りたいと思いますが、今日は資料1の裏面の第2回の対象事項ということになります。

ただし、ヒアリングは、資料1の裏面の順ではなく、配付資料順ということで、これは、各府省に御説明いただくということもありますので、まとまった分野は、まとめてというふうにお願いしていますので、この辺、御了解ください。ですので、資料の配付順に御説明いただくということです。

それで、各府省から資料1の裏面のことについて、今日ヒアリングで全部御説明をいただいた後、質疑ということになりますので、よろしく願いいたします。

本日は12時までということで、別の議論もありますので、よろしく願いします。

あと、私は、どうしても12時に出ないといけないような予定もありますので、御協力をいただければと思います。

それでは、最初に「女性活躍推進法施行後3年の見直しを通じた取組の推進」及び「女性活躍情報の『見える化』の深化」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 厚生労働省雇用環境・均等局でございます。

女性活躍推進法に基づく取組の推進につきまして御説明させていただきたいと思います。資料3をご覧くださいと思います。

資料の順番が前後して申し訳ございませんが、2ページの「1.女性活躍の推進」の資料をご覧くださいと思います。

本年5月末に、女性活躍推進法等の改正法が成立をしております。大きな改正点は3点ございまして、まず、(1)にありますように、女性の活躍の推進に資する一般事業主行動計画の策定義務の対象が常用労働者数301人以上から101人以上の事業主に拡大しております。

2点目としましては(2)にありますように、情報公表の義務の対象も、労働者数101人以上の事業主に拡大をしております。

公表の項目につきましては、2つに区分しまして、①職業生活に関する機会の提供に關します実績。

②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績。

この①、②の各区分から1項目以上公表するというようにしております。

具体的な項目につきましては、右側の表にあるとおりでございます。

既に法律の義務がかかっております301人以上の事業主におきましては、この2つの項目につきまして、各区分から1項目以上公表することを義務付けております。

最後、3点目が(3)にございます、女性の活躍に関する取組が特に優良な事業主に対しまして、現行制度でも認定制度というのがございますが、現行の認定よりも高い水準の「プラチナえるぼし(仮称)」を創設しております。

改正法の施行日でございますが、本年の6月5日の公布日から1年を超えない範囲で政令で定める日とされております。

ただし、中小企業につきましては、公布日から3年を超えない範囲内ということにされているところでございます。

現在、省令、指針等につきまして、労働政策審議会で議論が行われておりまして、年内を目途に策定することとしております。

こうした法改正あるいは現状を踏まえまして、令和2年度の概算要求に、どのように反映しているかということですが、資料の1ページに戻っていただきまして「中小企業のための女性活躍推進事業」をご覧くださいと思います。

改正法の施行に伴いまして、義務対象が101人以上の事業主に拡大されることになっております。

現状では、101人以上300人以下の事業主における行動計画の策定届出は、まだ数字としては伸びておりません。取組に遅れが見られる課題としましては、まだ十分に取組のメリットが理解されていないとか、計画の策定、取組に当たって知識が不足しているということが指摘されているところでございます。

そこで、資料の中ほど以下にありますけれども、女性活躍推進センターを設置しまして、中小企業を対象に、全国で説明会の実施、電話やメールによる相談、個別に企業を訪問しての支援、こういったことを考えてございます。

女性活躍推進アドバイザーが具体的な支援を行いますけれども、現在の47名から70名に増員して、中小企業に対するきめ細やかな行動計画策定のための支援を行うことにしております。

それに加えまして、専門家の育成ということで、中小企業の労務管理に携わる社会保険労務士等の方を対象に、中小企業に対しまして、女性活躍推進の取組支援を行う、そういった人材の養成を図る研修を実施することとしております。

これら中小企業の支援ということで、予算としましては、約3億円の概算要求を行っているところでございます。

最後、3ページになりますけれども「女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業」についてでございます。

厚生労働省では、女性活躍推進法に基づく情報公表、行動計画の掲載先としまして、女性の活躍推進企業データベースを開設、運営をしているところです。

現在、1万社以上の企業に利用をいただいているところでございます。

今後、さらに登録する企業の数を増やして、サイトの充実を図っていきたいと考えております。

そのために、積極的に企業に対して登録勧奨を行っていきたいと考えております。

また、データベースの活用につきましては、企業にとって入力しやすいような機能を追加することも考えております。

また、学生を初めとして、これから就職する求職者の方が知りたい情報を効率的に閲覧できるように、表示方法の改善など、必要な改正も行う予定にしております。

こちらの事業につきましては、約1億7000万円の概算要求を行っているところでございます。

雇用環境・均等局からは、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。

それでは、次に、企業や団体における女性の参加、拡大に関する環境整備について、国土交通省から御説明いただければと思います。

○国土交通省 国土交通省の総合政策局でございます。

お手元の資料で資料4をご覧ください。

私のほうからは、運送分野と海運業・造船業等の海事産業分野、建設分野、観光分野につきまして、資料に沿って御説明させていただきます。

まず、1ページ目でございますけれども、こちらは、運送分野のうちのバスを中心とした取組でございます。

運送分野は、バス、タクシー、トラックあるいは自動車整備士などの取組がございまして、今後、説明させていただきますけれども、自動者運送事業は、全般的に中高年層の男性労働力に依存した状態で女性の就労者数が少ないということで、人手不足解消のためにも、女性の新規就労、活躍を推進していくことが重要な課題と考えているところでございます。

1ページ目でございますけれども、こちらは、事業者と連携したバス運転者の就業促進のための体験会ですとか、女性活躍セミナー等の開催をいたしまして、女性を初めとする多様な人材の確保に向けた環境を整備する取組でございます。

2ページ目をご覧ください。

タクシーでございますけれども、女性タクシードライバーの新規就労ですとか、定着に取り組む事業者を国土交通省が認定するという仕組みをつくりまして、タクシードライバーへの就労を促しているものでございます。

3ページをご覧ください。

こちらはトラックですけれども、女性が運転しやすいトラックのあり方検討会を開催しまして、こちらの取りまとめですとか、事例集を公表することによりまして、女性ドライバーが運転しやすいトラックの普及を図っているところでございます。

4ページ目をご覧ください。

自動車整備業でございますけれども、自動車関係団体と連携して自動車整備士の人材確保に向けたPR活動を実施しているものでございます。

続きまして、海運業、造船業等の海事産業分野になりますけれども、全般的に海洋立国日本にとっては、海事産業は大きな役割を果たしているということで、それを支える船員や造船技術者の確保、育成が不可欠と考えています。

また、他産業と比較して、女性割合が低いことから、女性も含めた、誰もが働きやすい環境を実現して、人材を呼び込み、定着させる必要があると考えているところでございます。

5 ページでございますけれども、海事産業で活躍する女性や、女性活躍に積極的に取り組む企業の事例を情報発信する。「輝け！フネージョ★」という取組でございます。

6 ページ目をご覧ください。

6 ページ目は、内航船員を魅力ある職業に変えていくために、交通政策審議会海事分科会におきまして、船員の働き方改革ですとか、内航海運のあり方を検討しているところでございます。

続きまして、7 ページをご覧ください。

こちらは、造船分野でございますけれども、魅力ある造船工学教材ですとか、教員研修プログラムの作成、普及あるいは地域中小造船企業と連携したインターンシップの推進によりまして、女性を含む造船業を目指す若者の拡大を図っているところでございます。

続きまして、建設分野でございます。

8 ページですけれども、建設業におきましては、従事者の高齢化ですとか、若年入職者の減少等によりまして、将来の担い手の育成確保が喫緊の課題となっております。

女性のさらなる活躍を国内人材育成確保策の柱の1つに位置づけで、業界全体の活性化と将来の担い手育成、確保を図る必要があると認識しております。

8 ページでございますけれども、本年度は、平成26年に策定しました、もっと女性が活躍できる建設業行動計画の次期計画を策定して、それを受けて3つの取組を実施する予定でございます。

1つ目は、緑の枠の左側でございますけれども、地域ブロックまたは都道府県でのアクションプログラム策定に向けた検討。

2つ目は、女性活躍成功・失敗事例集の策定、真ん中でございます。

右側ですけれども、女性技術者・技能者の就業継続や職場復帰に役立つ地域セミナーの開催ということを予定しております。

最後に観光分野の9 ページでございますけれども、観光分野につきましては、世界的に女性の雇用が多い分野でございます。本年6月のG20大阪首脳宣言におきましても、女性のための質の高い雇用と起業創出についての貢献が期待されると言及されたところでございます。

我が国においても、観光分野の投資や雇用が増加する中、女性活躍推進に取り組むことは、女性のキャリアアップですとか、生産性の向上に大きな可能性を有するものと認識しております。

9 ページの取組でございますけれども、観光分野における女性活躍推進に向けた検討会というのを立ち上げまして、現状と課題の整理、官民の取組促進に向けた検討、観光業界への復職希望者に対する支援プロジェクトの実施をしているところでございます。

ちなみに、この支援プロジェクトにつきましては、今月から就職支援講座をやりまして、来月にマッチングイベントをやる予定でございます。

令和2年度の概算要求につきましても、これらの取組に関する所要額の要求をしているところでございます。

私からは、以上です。

○佐藤会長 ありがとうございます。

続きまして、資料5について、内閣府地方創生事務局から、その次に資料6の厚生労働省から、それぞれ御説明いただければと思います。

○内閣府 資料5をご覧ください。

内閣府地方創生推進事務局でございます。

3ページまでありますけれども、初めに1ページ、2ページで地域限定保育士について御説明します。

地域限定保育士は、保育士試験の機会をふやすために、国家戦略特区に指定されている自治体限定なのですけれども、平成27年から特例措置として措置されました。

具体的には、地域限定という意味は、保育士試験を受験した都道府県に限り3年間有効な保育士の免許がなされると。3年経過した4年目以降は、通常の保育士試験と同様に全国共通になります。

なぜ、こうしたかと言いますのは、保育士試験は、そもそもが児童福祉法で都道府県知事が行うことになっておりますが、平成27年の特例措置がなされる時点においては、年1回、各都道府県で行われていました。

それに対して、民間からの提案で、受験機会をふやしてほしいということで、これができたわけですが、平成27年については、右側に書いてございますように、1万804人の受験に対して2,324人が合格しております。

この時点で見た限りでは、若干全国平均を上回っていたので、高い効果が見られたのですが、その後、28年度の翌年度から全国試験が、従来、1回だけだったのですが、2回行われるようになりましたので、地域限定保育士試験の効果自体は、少し薄らいだのかなとも考えておるところです。

続きまして、裏面の多様な主体によるの保育士、これは、今の1枚目とセットなのですが、児童福祉法で、試験は都道府県知事がやるのですが、その試験事務を法人限定で、社団法人または財団法人のところで限定で事務を委託することができるとなっておりますが、これをより広く株式会社などでもできるようにということで、これもまた国家戦略特区の特例措置として、一般社団、一般財団に限らず、法人と読みかえることで可能とする措置がなされたものです。

この結果、先ほど申し上げたように、28年度以降、2回全国で行われたので、効果が薄れてはきているのですが、活用している自治体のうち、大阪府と神奈川県においては、全国で2回行われている試験に加えて、さらに3回目の試験として、独自の試験を行うとい

う取組で、積極的に取り組まれております。

以上です。

○佐藤会長 では、お願いします。

○内閣府 引き続き、内閣府の地方創生推進事務局でございます。

外国人家事支援人材の活用ということで、これも国家戦略特区の特例措置でございます。

ページでいうと3ページ目、ちょっとわかりづらい資料となっていて恐縮でございます。

近年、女性の社会進出など、家事支援ニーズ、需要が増加してまいりまして、また、さらなる女性の活躍を推進するという観点から、外国人を特区に限り受け入れるというサービスができる、この事業を進めてまいりました。

外国人の受け入れ、そして、外国人による家事支援サービスが開始されてから、今年度で3年目に入りまして、利用していただいている利用世帯は2万世帯を超えてございます。

去年は、5,000世帯弱でございましたので、4倍ぐらいに増加し、近年、もともと家政婦さんであるとか、そういった日本人による家事支援サービスというのはございましたけれども、さらなる外国人に御活躍をいただきまして、結果として、女性の活躍を推進していく事業というのを、今後も引き続き、進めてまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○佐藤会長 次をお願いします。

○厚生労働省 資料6について説明させていただきます。

厚生労働省子ども家庭局保育課でございます。

資料をご覧くださいながら、お聞きいただきたいのですけれども、地方裁量型認可化移行施設につきましては、資料にもありますとおり、大阪府・大阪市から提案を受けまして、国家戦略特区におきまして、時限的に待機児童の多い都道府県等が独自の創意工夫のもと、その解消に取り組めるように、2019年の4月から設けられたものでございます。

幾つか、資料の右側に要件も書いておりますが、保育士等の6割以上の配置ですとか、施設の運営状況の公表というものを求めるとともに、都道府県が認める研修を受けた方を一定以上配置されている場合には、運営費の補助の加算も行うこととしている施設でございます。

この施設におきましては、内閣府の予算で認可化移行運営費支援事業、こちらは令和元年度、約63億円が計上されておりますが、この中の1つの類型として設けておりまして、認可の施設から移行するということが可能になってはおるのですけれども、あくまで認可外施設であることを許容する、あり続けることを許容するわけではなくて、あくまで時限的といいますか、緊急的に行うものでありまして、いずれ認可に移行していただくというのを前提にしているものでございます。

具体的に、その認可に再移行していただくということができるよう、各都道府県が保育士確保に関しまして、緊急的で、本当に必要なかどうかということ審査しまして認めた上で、認可への移行計画、これも定めることとしておりまして、これも認可の施設と

同じく年1回以上、都道府県等が実地検査をすることとしております。

以上が概要にはなるのですが、資料の一番上にも書かせていただいておりますとおり、国として、今、待機児童の問題等を言われておりますが、保育の受け皿の整備と質の確保、こちらに関しては、認可の施設を中心に整備していくということが大切だという考えに変わりはありませんので、この点だけは御理解をいただければと思います。

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。

それでは、続きまして、資料7で、再婚禁止期間の部分について、法務省から御説明を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。

女性の再婚禁止期間のあり方の検討について御説明させていただきます。

資料7をご覧ください。

まず、女性の再婚禁止期間の定めについてですが、民法第733条第1項では「女は、前婚の解消又は取消の日から起算して100日を経過した後でなければ、再婚することができない」として、100日間の女性の再婚禁止期間を定めているところです。

この再婚禁止期間につきましては、従前は6カ月間と定められておりましたが、平成27年12月16日の最高裁判決において、100日間を超える部分については、憲法に違反するとされたことなどから、平成28年に民法の一部を改正する法律によって改正し、現行の100日間とされたところにあります。

なお、この改正法の附則第2項におきまして、施行後3年を目途とする検討条項が定められております。

次に、このような再婚禁止期間がなぜ設けられているのか、その立法目的について御説明いたしますと、こちらのほうは、民法第772条が定める父性の推定、いわゆる嫡出推定の重複を回避するためのものになります。

民法第772条による嫡出推定といいますのは、婚姻中に妻が懐胎した子の父子関係について定めるもので、婚姻の日から200日経過後から離婚等の後、300日以内に生まれた子の父親は夫であると推定するというものです。

再婚禁止期間との関係で具体的に御説明差し上げますと、ちょっとわかりづらくて大変恐縮なのですが、婚姻している女性が離婚、再婚した順で御説明いたしますと、まず、こちらに記載しております①の離婚後300日以内に生まれた子は、前夫の子と推定するということは、右の図の青い矢印の部分に該当しまして、離婚等の日から300日間は、前の夫の子と推定されることになります。

一方で、②の再婚の日から200日を経過した後に生まれた子は、後夫の子と推定するという部分は、赤い矢印の部分に該当しまして、再婚した日から200日経過後から後夫の子と推定されることになります。

ここで緑色の再婚禁止期間は100日間とされておりますが、これが、100日よりも短くな

りますと、赤い矢印が左側にずれることとなりますので、青い矢印と重なる部分が生じることとなります。これは、すなわち父親を前夫とする推定と後夫とする推定が重なる期間が生じて、この間に子が生まれた場合には、いずれが父親になるか定まらないということになってしまいます。

そこで、民法は再婚禁止期間を100日間と定めて、嫡出推定の重複を回避しておりまして、先ほど申し上げた、平成27年の最高裁判決においても、100日間の再婚禁止期間の定めは、立法目的との関係で合理的であると判示されております。

続きまして、最後に法務省における検討の経緯について御説明申し上げます。

今、申し上げましたとおり、再婚禁止期間の定めは、嫡出推定制度と密接に関連するものですが、法務省では、嫡出推定制度について、平成30年10月から学者や実務家による「嫡出推定制度を中心とした親子法制の在り方に関する研究会」に参加して、必要な検討を行いまして、令和元年6月には、法制審議会に対して、無戸籍者問題を解消する観点から嫡出推定制度の見直し等に関する諮問をしたところです。

今後は、法制審議会に設置された民法（親子法制）部会において、この見直しに関する調査・審議を進めていくこととなります。

再婚禁止に係る制度は、家族のあり方にかかわり、国民の中にも、さまざまな意見があるところではございますけれども、民法（親子法制）部会における議論の状況等を踏まえて、そのあり方について慎重に検討していきたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは、最後になります。資料8で「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組」について、内閣府から御説明をお願いします。

○吉田暴力対策推進室長 「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組」について御説明いたします。

資料8になりますけれども、1枚おめくりいただきまして「東日本大震災における教訓」ということで、もともと平成16年の東日本大震災を踏まえまして、震災ですとか、災害対応に男女共同参画の視点が必要だということを言われていたのですけれども、なかなか現場までは徹底していなかったという状況がございます。

そのため、東日本大震災のときには、多くの方が避難所に避難いたしましたけれども、例えば、粉ミルクが用意されていない、おむつがない、生理用品がない、あるいはプライバシーの配慮がない、授乳するスペースがないですとか、さまざまそういった問題が指摘されました。

そうしたことを、その場でもいろいろと対応してまいりましたけれども、振り返りますと、この1ページ目の右上の写真にありますけれども、防災や復興に係る意思決定の場で女性の参画割合が低い、つまり、ほとんどの意思決定が男性の視点で行われていまして、女性や子育てへのニーズへの対応が十分されていなかったということではないかという指

摘がございました。

そういったこともありまして、教訓として、やはり意思決定の場に女性が参画していることが大事である。男女のニーズの違いへの配慮が必要であるということがありまして、東日本大震災後に政府のほうでも、さまざまな取組を行ってまいりました。

具体的には、災害対策基本法を改正しまして、今まで地方では、指定されたポストの人しか地方防災会議には入れませんでしたけれども、有識者ですとか、その他の人材を入れることができるようにしたり、また、防災基本計画を修正いただきまして、男女共同参画の視点を入れる。あるいは男女局のほうでも、男女共同参画の視点からの防災、復興の取組指針を策定して、地方自治体の防災部局ですとか、男女共同参画部局に出したりしております。

また、こうした取組を踏まえまして、国連世界防災会議のほうでも、女性の視点が盛り込まれました。男女局のほうでも、その後、研修プログラムを作成しております。

1枚おめぐりいただきますと、取組指針にどういうことが書いてあるかということですが、基本的には、男女共同参画の視点が重要であるとか、参画が大事であるとか、ふだんからの準備が重要であるということが書いてありまして、右下にありますⅡとして、各段階において必要とされる取組を述べております。

また、右下の絵にありますのはチェックリストでして、基本的に全てのことを学ぶのは難しいですので、要は現場に行って、これをチェックすれば、大体のことは男女共同参画の視点から確認して、改善ができるというものを作成してお配りしております。

また、3ページの「第4次男女共同参画基本計画」のほうで書かれております。都道府県の防災会議の委員に占める女性割合を30%まで高めようですとか、市町村の防災会議に女性がいないところはなくそうというような目標を定めておりまして、今、まだ、取組を進めているところです。

次のページが、地方防災会議の委員に占める女性の割合でして、東日本大震災が起こったときには4.1%でございました。

災害対策基本法の改正なども踏まえまして、現在は15.7%まで高まっております。

次のページです。

ただ、都道府県によって取組にはばらつきがありまして、赤で示しております、徳島県、島根県、鳥取県は40%を超える女性が入っている一方で、広島県では5%未満ということで、都道府県により、まだ取組の差がございます。

こういった4割を超える団体は、先ほど申し上げた追加条項を活用したりですとか、あるいはいろいろ指定機関から人を出してくれというときに、トップにかかわらず、女性の人をできるだけ入れていこうという取組をされているところがございます。

次のページが、都道府県の具体的な人数を書いております、その次のページ、実践的調査研究という資料ですけれども、東日本大震災から8年がたちましたし、また、このマニュアルを策定してからも6年が経過しておりますので、その間にも、さまざまな災害が

起こっております。

そうした災害における事例なども盛り込んだ上で、防災・復興の取組指針ですとか、それに伴う解説事例集を改定して、改めて地方自治体などにお配りをして、取組をさらに進めていただこうと考えております。

そのための有識者の検討の場を今月には発足させて、年度内を目途に改定に向けて取り組んでいこうと思っております。

なお、今年の3月から液体ミルクの販売がされるようになりましたので、そうしたことも含めて盛り込んでいくことを考えております。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

これから、今の御説明についての御質問なり、御意見をお伺いたいと思いますが、このようにさせていただきます。

私も入れて、今日12人参加です。そういう意味では、1巡目は、1人の御意見、御質問は2分以内、とめますので、それで、どの資料、どの役所で、この資料のここについての御意見、質問というのを、できれば質問と意見がわかるように2分以内でやっていただいて、各府省の方は自分のところの質問をメモしておいていただいて、全部出していただいた後、まとめてお答えいただきます。また、時間があれば2巡がありますので、いいですか。

まず、私が最初に見本で、厚生労働省の資料3の2ページと3ページで、質問は、情報公表資料のところの①で役員に占める女性比率、情報公開のほうも役員に占める女性比率、割合なのですけれども、多分、これまで管理職に占める女性比率と同じような比率を使っているのですけれども、なぜ比率なのか。

意見は、6人の役員のうち1人女性だと16.66です。12人の役員で2人いても16.66なのです。比率上は同じ比率になってしまいますね。6人うち1人女性と、12人役員のうち2人女性、比率は一緒なのです。でも、役員で言えば、0より1、1より2以上は結構大事なのです。そうすると、比率は情報として不適切、人数を書くというのが大事ではないか。

ですので、比率は決めたので動かさなければ、比率括弧何人と、もう既にやっているのならばいいのですけれども、人数を書くべきではないか。0、1、2、3、とにかく1より2のほうが大事なのです。というのが、質問と意見です。

そういう意味では、管理職に占める女性比率も、管理職数が少ないと、実は同じ問題が発生するのです。管理職が10人しかいませんとか、だから、私は比率を決めてしまった以上いいのですけれども、実は人数が大事ではないかというのが、私の質問と意見です。

では、渡辺さんから。

○渡辺委員 ありがとうございます。

では、資料3の、今、御指摘のあった部分についてです。301人から101人以上にするというのは、とてもいいことだと思うのですが、今、義務の対象になっているところは、ど

れぐらいが実際にやっているのか、つまり、それがほとんどできているのであれば、100に近いのであれば、これを拡大することと、それと、1項目以上というのをもう少し上げることをしてほしいと思います。もし、100に遠いのであれば、そこを上げる施策が必要だと思います。

2分なのでどんどん行きます。

資料4の建設業における女性活躍の推進なのですが、ここは建設業の女性がどれぐらいいるかという数字が全くありません。定性的な文言だけです。まず、どれぐらいいるのかわからないと、これがいいかどうかは全くわからないので、それをまず明確にしてください。

以上です。

○佐藤会長 横田さん、お願いします。

○横田委員 資料3の厚生労働省女性活躍加速のための重点方針について意見と質問です。

1ページ、2ページのところで、まず1点目が、女性活躍推進センターがワンストップで女性活用のフォローをされているということなのですが、女性活躍と働き方改革は、ワンセット、隣り合わせにあるのですが、働き方改革に関して、恐らくワンストップの窓口があったように記憶しております。連携状況や、担っている団体が近くにあるのかなど、教えていただきたい。

2点目が、公共調達によるインセンティブが、今回の特徴だと思っています。えるぼしを取っているところが、どれだけ公共調達という中で機能したか検証されていますか、もし追われていないのであれば、数値の公表も、メリットの見える化になるのではないかと考えております。現状をお知らせください。

以上です。

○佐藤会長 では、室伏委員。

○室伏委員 ありがとうございます。

まず、資料5と資料6から申し上げたいことがあるのですが、保育士の人員確保は非常に重要なことだと思います。

しかし、数をふやすだけでこと足りると思いませんので、やはり、質の保障を何とか進めていただきたいと思います。

それは、施設の質の保障はもちろんですが、保育士の質の保障がとても大事で、これは、今、世界的にも幼児教育、保育の質が、その後の、その子供の将来を決めてしまう要因にもなるということが言われておりますので、保育士たちのリカレント教育も含めて、質の保障についての検討、さらには実施をお願いしたいと思います。

もう一点ですけれども、資料の8で、いろいろな災害における防災あるいは復興のことをお話いただきましたが、やはり、これからの復興計画には、女性の視点が欠かせないと思います。女性の視点が入ってこそ、初めて新しいまちづくりもできますので、女性のいろいろなニーズを取り入れ、皆さんが住みやすく幸せになれるような町をつくるという、

そういった取り組みを進めていくべきだと思いますので、よろしく願いいたします。○佐藤会長 徳倉委員、どうぞ。

○徳倉委員 質問が3点あります。資料3、4、5であります。

まず、資料3のほうですが、一般事業主行動計画の策定で、今、101人以上の事業主に拡大しましたが、今後、進んでいった場合に、その人数が、例えば50名以上にするのか、就業規則をつくっているところというふうに移行する予定があるのかどうかというのを1つ伺いたいです。

次に資料4です。

内航船の状況ですけれども、実は、私自身は香川県に住んでおりまして、非常に内航船の業界も近いことから、いろいろ調べました。

そうすると、現在、若い男性でも、なかなか就業できない。仕組み上、一回行ってしまうと、しばらく帰ってこなくて、1カ月休みたいな形態がある中で、では、女性がここで働くというふうに行くのは、二段階とか三段階ぐらい飛んでいないかと、当然、検討はしていただかないといけないのですけれども、これに、今、日本の国内でロールモデルや、また、諸外国の海運をやっているところで、ロールモデルなどがあるのかどうか、今、把握している現状で結構ですので、もし、お答えいただけるなら教えていただきたいということです。

資料5のほうです。

保育士試験のところの質の部分にもかかわってくるのですが、採用との兼ね合いということで、大阪と神奈川で3回行ったところが、いわゆる自治体主催ではなく、株式会社等の法人が行うというときに、そこで受かった方々が、どこに就職をしているのかというのは、ちょっと追いかけてほしいなと思っています。

要は、事前に保育所が足りていない状況があって、いわゆる公的などところではないところが、事業主体として試験を行ったときには、事前に囲い込みのようなことが行われていないかどうかというのが、ある程度、数字で把握、類推することは可能かもしれませんが、そのデータが、もし、おありであれば、教えていただきたい。

なければ、この辺は追いかけたほうがいいのではないかと、この3点でございます。

以上になります。

○佐藤会長 辻村委員、お願いします。

○辻村委員 私は資料5、内閣府の地域限定保育士のところと、資料7、法務省の民事局さんの民法733条の問題と、2つお伺いします。

資料5のほうは、全く形式的なことなのですけれども、政策の趣旨がやや不明である。すなわち、女性活躍のためであるとする、ここに出された、例えば、地域限定保育士の受験者、合格者の表がありますが、ここでも女性割合とか、女性の数字が1つも出ていないので、現状がどうであって、それをどうしたいのかということが全くわからない表にな

っているのではないかということです。

2つ目の法務省民事局のほうなのですけれども、民法733条については、ここに書いてありますように、平成27年の最高裁判決で100日以上を超えるところが違憲であるという、一部違憲判決が出ました。

ところが、法務省は、それを超えて100日以内でも妊娠していないことの証明があればできるというように、いわば判例を超えた政策を半年で打ち出していただいたというのは、これまで余り記憶がなかったものですから、この点は、歓迎の意を表させていただきたいと思っております。

民法772条の、嫡出推定の問題も、300日問題とか無戸籍問題を受けて、非常に早く、当時、山下法務大臣のもとで早急に対応していただいて、ありがたいと思っております。

それで、今日、発表されたところの取りまとめの報告書です。大村教授を座長とする報告書も読ませていただいておりますけれども、ここでは、かなり、これまでよりも進んで、733条自体の定めも不要になるという結論が指摘されています。まだ、今後の検討に待たれてはいますけれども、そうしますと、733条を削除するような問題が出てくるのです。

そのための法制審議会を今後立てるとすると、これは、今回の772条関連の親子関係法制審議会ですらできるのでしょうか。もし、できるとすると、現在の親子法制部会で、この733条の削除まで行くという展望を法務省のほうではお持ちなのか、議論のなりゆきによってはですが、それは大体何年後ぐらいなのかということが、まず、最初の問題です。

それから、我々のこの専門調査会の重点方針との関係では、実は重点方針2019の最後のページ、33ページ、基盤整備のⅢの4の(1)というところには、実は関連するところが2つあるのです。

1つは、今、発表していただいた再婚禁止に係る制度のあり方について検討を加えるという点。もう一つは、その下の行に選択的夫婦別姓制度の導入に関し、国会における議論の動向を注視しながら引き続き検討を行うとあるのです。

2つあるうち、1つだけ報告していただいて、進展を見せているということはわかったのですが、後者の民法750条のほうは、法務省さんのほうでは全く取り上げないのか、あるいは、たまたま今日報告をしなかっただけなのか、そこについてお伺いしたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 種部さんにやっていただくのだけれども、ずっと行くとすごくふえてしまうから、そこまでのところでお答えいただくというつもりなので、まずは、種部さんにやっていただきます。

○種部委員 では、資料3のところでは、

中小企業のところですが、まず、行動計画を策定しても、実際に、それが女性に見える化をしたところで、それが形だけというところは非常に大きい。特に小さい企業ほどそうだと思います。

まず、1点は、例えば、今、チェックしていく項目の中に育休というのがあるのですけ

れども、育休をとる取得率の段階で、まだ、それすらも全くとれていない状況とはいえ、男性の育休の長さや女性の育休の長さの違いですね。女性が長く休むということで、そこでまた第二の差別を生む、というのが小さい組織の中でよくあることですので、育休の長さを書いて比較するというのをぜひやっていただきたいと思います。

もう一点は、それに関して、うたっている計画は素晴らしいのだけれども、中に入ってみたらこうだったということが非常に多く、折れてしまう人が多いようでは何の効果もないということになります。苦情あるいは、うまくそういうことがなされていないということ、この行動計画プラス通報といいますか、情報を吸い上げる場所を外部に設けるということが必要だと思います。特に、パワハラとかセクハラも含めてということです。

もう一点、今度は資料8のほうです。

防災のところ、先ほどちらっと計画のところ、液体ミルクのことをおっしゃっていたのですが、液体ミルクだけではだめでして、水が使えない状況ですので、使い捨ての哺乳瓶がないと。そういうのは、防災の対策の委員の中に女性が入っていけば解決されるかもしれませんが、使い捨ての哺乳瓶もセットでやっていただきたいということ。

それから、液体ミルクの賞味期限が短いために、地方自治体にはすごく負担がかかります。これは、ローリングストックの形をとることで、例えば、ミルクをある程度のところで、男性の育児参画のための、お父さんのための教室で配付していただくとか、そちらとセットでやっていただくということに、地方に取り組んでいただけるよう働きかけてほしい。男性の育児参画をふやすということにも使えるという好事例にお金をつけていただくとかということを企画していただければと思います。

○佐藤会長 では、ちょっと偏りもありますが、これ以上やると忘れてしまうと思うので、まず、ここで御質問と御意見のうち、今、お答えできるものを、持ち帰らなければということもあると思いますので、よろしくお願ひします。

○厚生労働省 それでは、女性活躍推進法関係で御質問をいただいた内容についてお答えしたいと思います。

まず、公表項目の中で、役員、管理職について比率だけではなくて、人数が重要だということ御指摘をいただきました。

確かに人数というのが重要かと思ひます。公表する項目としては比率になっておりますけれども、先ほど御紹介させていただきました女性活躍のデータベース、こちらでは比率だけではなくて人数も公表できるようになっていまして、当該企業において、どれだけの管理職、役員がいるのか、これが見える形にはなっております。

それから、101人以上に義務企業が拡大するということで、現行の301人以上の義務企業で、どこまで義務が確保されているかという御質問だったと思ひますけれども、行動計画の策定につきましては、301人以上の企業については、6月末の段階で96.7%届け出がござひます。

行動計画と企業の項目の公表等については、301人以上については、データベ

ースに掲載しているものでは61.1%公表していることを確認してございます。

それから、働き方改革の関係との関連でございますが、働き方改革推進支援センターを各都道府県に設置をしております。

女性活躍推進センターとの連携ということですが、情報あるいは資料の提供等など、そういった連携を図ることとしているところでございます。

それから、義務企業について、101人以上から50人以上に拡大していくのかということですが、現在のところでは、101人以上までの拡大ということと考えてございます。

それから、見える化という点では、育休の取得率だけではなくて、その長さの比較というのも重要ではないかということでした。

これにつきましては、現在のところ比率だけの公表でございますので、そういった御意見があるということでお伺いさせていただきたいと思っております。

最後に計画は立てているけれども、その計画が当該企業で本当に実行されているのか、問題が見られるのではないかと御指摘をいただきました。

これにつきましては、女性活躍推進法に報告徴収、助言・指導等という仕組みがございまして、各都道府県労働局雇用環境・均等部（室）が問題のある企業を把握して、報告徴収により実態を把握し、助言・指導等を行って是正を図るということで対応しているところでございます。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ。

○尾崎政策調整官 済みません、女性活躍推進法の横田委員からの公共調達については、内閣府男女局からお答えさせていただきます。

公共調達につきましては、毎年フォローアップを実施しておりまして、公表もしております。

内容といたしましては、価格以外の要素を評価する調達が対象になっているのですが、この額と件数を把握しているところです。

女性活躍推進法が施行されてから順調に伸びておりまして、現在、国と独立行政法人を足して金額ベースでは1兆円を超える額が、この加点評価の対象になっているところです。

今年度からは、さらに一步を踏み込んで、省庁ごとの取組の状況を公表するという事はやっております。

具体的には、6月に「すべての女性が輝く社会づくり本部」、官邸で総理が中心にやっているものですが、そこで各省ごとの数字も公表いたしまして、件数比較しておりまして、よりインセンティブをつけていきたいという取組をしているところでございます。

以上です。

○佐藤会長 では、どうぞ。

○国土交通省 国土交通省でございます。

資料4につきましては、2点、建設業の関係と内航船の関係で御質問をいただきました。

それぞれ担当のほうから御説明させていただきます。

○国土交通省 国土交通省土地・建設産業局でございます。

まず、資料4の8ページ目「建設業における女性活躍の推進」ということで、計画にある女性技術者・技能者数の数値が書いていないということで、大変申しわけございませんでした。

この数値なのですけれども、総務省の労働力調査からとっておりまして、現在、把握できる数値ということで、平成26年と平成30年の数値を出しております。

まず、現場で管理をする立場の女性技術者さんの数値なのですけれども、平成26年が1.1万人、平成30年が1.8万人ということで、大体伸び率が約1.64倍。

現場で作業をしている女性技能者さんの数なのですけれども、これが、平成26年では8.7万人、平成30年では10.4万人ということで、こちらの伸び率が約1.19倍ということです。

女性技能者さんの伸び率が少し悪いということなのですけれども、建設技能者さん全体、男女を含めた数値が、まず、伸び率が0.96倍という中で、女性技能者さんの数というのは、ある程度は増加しており、一定の取組成果はあったのではないかとということで、計画を総括しております。

以上でございます。

○国土交通省 国土交通省海事局船員政策課でございます。

お尋ねのありました、内航船に関する取組につきまして、御説明をさせていただきます。

まず、女性船員の活躍促進について、ロールモデルのようなものが、例えば、諸外国あるいは我が国においてあるのかということでお尋ねをいただいたかと思いますが、まず、諸外国の例ですが、実は、EUでも過去に少し調べたことがあるのですが、女性比率のほうを確認しましたところ、EUですら2%と、我が国と全く同じ程度でありまして、国際的になかなか女性船員というのは比率が低いといったところがありますので、なかなか他の事例のように先進的などところからもってくるというのが、なかなか難しいと、そういう意味では、我が国はオリジナルで考えていかなければいけないというところがあるかと思えます。

その一方で、我が国の中でも比率は低いとはいえ、女性を積極的に採用して活躍をしていただいているような企業もございますので、そういった企業につきまして、こちらの資料の5ページにありますように、そういったところをお話を伺って、事例集などのようなものをつくって周知をしておるといったところもございますし、あとは、さまざまなイベント等におきまして、女性船員の活躍促進などについて図っているところでございます。

もう一つ御指摘があったのが、若い人が、そもそもなかなか来てくれないようなところがあるのではないかとということがありまして、それは女性も含めてということになるかと思いますが、こちらは6ページにございますように、やはり、誰にとっても働きやすい環境というものを整えていくことで、船員というものの魅力を向上させていかなければならないということで、まさに、今、船員の働き方改革に関する検討を行って、例えば、

乗船期間等について見直しができないかとか、そういったことも含めて検討をしているところでございます。

御説明は、以上になります。

○佐藤会長 次、どうぞ。

○内閣府 内閣府です。

資料5の地域限定保育士について3点御質問、御指摘をいただきました。御回答いたします。

1点目は、保育士確保に関して、質の確保ということでした。この国家戦略特区の特例措置として、何か質の確保について工夫できるところがあるのか、持ち帰って考えたいと思います。

次に、2点目の合格者の追跡です。株式会社が試験を行った場合に、それがどういったところに就職したのかという点については、これも追いかけることができることなのかどうかを含めて検討したいと思います。

1点訂正ですが、先ほど3回目試験をやった大阪、神奈川と申し上げたうち、どちらも3回はやったのですが、株式会社を活用したのは神奈川のみでした。訂正いたします。

3点目、女性活躍に資するものなのか、施策として疑問があるということでしたので、この点について、直接的な何か効果があるのかを含め、また、資料のつくり方など工夫したいと思います。

以上です。

○佐藤会長 では、お願いします。

○厚生労働省 資料6につきましても、関連して、受け皿の整備だけではなくて、保育士さんの質の確保という御意見をいただきましたので、御回答させていただきたいのですが、先ほど出ました地域限定の保育士さんだけではなくて、一般的な保育士さんの方々の研修のお話ですけれども、国のほうでもキャリアアップ研修ですとか、あと、各自治体さんのほうでも独自の研修をしていただいて、それで、毎年内容を見直したりというのも行っているのですけれども、もちろん、そういう機会を設けて、質の向上に資するように取り組んでいくというの進めてはいるのですけれども、研修をつくっても、なかなか受けに行く機会がないとか、余裕がないとか、そういったお声も届いておりますので、つくるだけではなくて、しっかりと受けていただけるような体制をつくれるように支援したりですとか、そういった工夫もあわせて、今、検討しておりますので、こちらも御意見として頂戴させていただきたいと思います。

○佐藤会長 では、法務省、どうぞ。

○法務省 再婚禁止期間の在り方の検討と法制審議会民法（親子法制）部会との関係と、選択的夫婦別氏制度の導入についてご質問をいただきました。

まず、民法（親子法制）部会で、再婚禁止期間の在り方について検討することができるかについてですけれども、嫡出推定制度の見直しと関連する論点として、同じスピード感

をもって検討できるのであれば、検討することは可能であると考えております。

ただ、その見直しにつきましては、嫡出推定制度の見直しと非常に関連しているというところで、その見直しの仕方次第で、嫡出推定の重複が完全になくなるというような話であれば、併せて改正することはあり得ると思えますけれども、こちらの方は民法（親子法制）部会における議論が始まったばかりで、ご指摘の報告書においてもどのような見直しにするかについては議論が分かれているところですので、何とも申し上げられないというところでございます。

なお、検討期間につきましては特段の定めがあるわけではございませんけれども、この部会では懲戒権の規定の見直しについても併せて検討しており、そちらの方が、先の通常国会で成立しました児童福祉法等の一部改正法附則第7条第5項において、改正法の施行後2年を目途として検討するという定めがございますので、少なくともそれに間に合うようにスピード感を持って検討していきたいと考えております。

2点目の選択的夫婦別氏制度についてですけれども、こちらの方は、平成27年に最高裁判決で現行制度について合憲の判断がされ、国会で論ぜられるべき事柄であるという指摘があったところです。

それから、平成29年の世論調査においても、制度の導入の是非や影響を含めて国民の意見は分かれていると考えておまして、引き続き、国民各層の意見や国会における議論等を踏まえながら、慎重に検討してまいりたいと考えているところでございます。

そういう状況でしたので、ちょっと今回は、報告から落とさせていただいた次第でございます。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、先ほど、皆さん、トータルでは2分を守っていただいたので。

○吉田暴力対策推進室長 済みません、復興、防災の関係で、室伏先生から復興についても男女共同参画の視点をというお話をいただきまして、私は、当時担当補佐として、東日本大震災の対応と復興のほうに女性の視点を入れるということで、堂本先生ですとか、先日、お亡くなりになられた原ひろ子先生と一緒にずっとやらせていただいております、復興のほうの基本方針にも、女性の視点というのをたくさん、文言としてもしっかり書いていただきましたし、復興庁のほうでも、男女共同参画班を設置して、それぞれ仙台など、宮城、岩手、福島復興局にも男女共同参画担当を配置していただいております、今、さまざまな男女共同参画に関する取組事例を収集、公表したりしていただいております。

また、そうした取組などについても男女共同参画局と、時々情報交換をしながら進めていただいております。

今回、新たにまた検討会を立ち上げますけれども、その中で、防災だけではなく、東日本大震災からの復興のことも含めて、フォローアップをした上で盛り込んでいきたいと考えております。

種部先生から、液体ミルクのほうのお話をいただきました。既に粉ミルク等授乳支援についての記載もありますけれども、そこに新たに加わった液体ミルクをどう入れていくか、あるいは、それらに伴って必要なもの、また、WHOとの関係もありますので、そうしたことを含めて、また、液体ミルクについては、既にいろんな自治体で、先ほどおっしゃられたローリングなどの取組もされておりますので、そうした実態なども把握しながら議論をしていきたいと思っております。

○佐藤会長 それでは、後半、高橋委員から2分ずつぐらいでお願いいたします。

○高橋委員 皆さん、保育の質の問題を大変心配しておられるのですけれども、私は、それに関連して、資料の5と6に関連した意見と質問をしたいと思えます。

前にも申し上げたことがあります。虐待を初めとして、保育現場はかなり荒れております。

その背景には、子供の変化、そして、保護者の変化、そういう時代の変化になかなか対応できていないという根本問題があるのですけれども、もう一つは、その時代の変化に対応して、何が保育に求められているかという、いわば時代の要請に対応できていないわけですね。

例えば、新学習指導要領では、学力の構造が根本的に見直されて、「学びに向かう力」すなわち「非認知能力」が大事だということが強調されています。

しかし、そういう時代の変化や時代の要請を保育士の研修とか試験できちんと踏まえられ、その最低基準が確保できているのかという疑問があります。

具体的に申し上げますと、資料5でございますけれども、地域限定保育士のところで「見直し後」という箱の一番下のところで「実技試験を講習に代えるなど、柔軟に試験を行うことができる」と書いてあります。

柔軟という、いいように見えるのですが、この「柔軟に」というのは、どういう柔軟さを含んでいるのか、お尋ねしたいと思います。保育の質を確保するための歯どめが必要だと思っておりますけれども、この点は大丈夫かというのが第1の質問でございます。

それから、第2は、資料6でございますが、関連することでございますけれども、保育支援員等のことが出てまいりまして、右の下のほうに、保育の質の確保のために、定期的な指導・監督の実施、運営状況の見える化ということが書いてございます。

指導・監督というのは、かなり厳しくやらないと、今、大きな問題がいろいろ出てきておりますので、これを定期的とありますが、どういう周期で、どういうメンバーでやるのかという問題についてお尋ねしたい。

それから、保育支援員について、所定の研修を修了した云々でございますが、この研修ということについても、私が今、申し上げたような点がちゃんと確保できるかということの御質問をさせていただきたい。

以上の2点でございます。

○佐藤会長 では、鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 質問2点でございます。

1つは、女活法関連で、先ほど、計画策定率の御説明があったと思うのですが、女性の活躍推進企業データベースでの登録率というか、計画策定が義務化されている企業あるいはそれ以外の企業の登録率のこれまでの推移がどうなっているのか。また、今後、計画策定の義務が拡大する事業主へ登録勧奨を行うということですが、ターゲットとして、どれぐらいの率を目指されるのかという具体的なKPIのようなものがあれば、教えてください。

2点目は、資料5、6の保育のところでございますが、これは、地方創生推進事務局のほうは、御担当外かもしれませんが、厚労省さんも、ひょっとしたら直接のご回答は難しいかもしれませんが、子ども・子育て支援制度、新制度ですね、これは5年たって見直しということになっていると思うのですが、今日、御説明があった特区でやっているようなものというのは、5年後見直しの中でアジェンダになって、全国に広げていくとか、そういうことになるのか、ならないのか。あるいはそれ以外でも、女性活躍あるいは男女共同参画の観点から経常的にやられている政策以外で、5年後見直しの中でアジェンダになりそうなこと、あるいは今、何かお考えになっているようなことがあれば、教えていただきたいと思えます。

○佐藤会長 末松委員。

○末松委員 いいです。

○佐藤会長 では、白河委員。

○白河委員 それでは、女性活躍の推進の情報公開に関してのお尋ねです。

1つは、幾つか入っているのですが、この残業時間はすごく難しく、例えば、朝日新聞を見ると15.3時間になっているのです。でも、15.3時間だと思って朝日新聞に行く人は、多分、記者職ではない。前は17.5だったので進捗はしているのです。ですから、働き方改革の昨今、前年度、括弧、前年度みたいのをに入れて、比較できるようにするとか、もう一つは、中央値にするとか、または最高、最低みたいなものを入れるとか、何か平均にしてしまうと、非常にならされてしまうので、開示の仕方は少し工夫が必要かなということ。

それから、本当に学生は、実は残念ながらここを見ていないのです。全く知らないのです。あと、高校生とかは、これを見て就職先を決めるとは余り思えなくて、これを見てるのは、実は企業のダイバーシティー関係者と投資の関係者などなのです。

今、非常にESG投資で注目されているのですが、そうなってくると、海外の人が見るのは、実は、同じ仕事の賃金格差、これが開示されているかどうかを、まず、見る。

それから、ハラスメント指針のある、なし、これも見られています。

それから、男女は平等に育児をするような環境が整っているか、この3つを見られていまして、これが、実は、余りこの開示からはわからないというところがあります。ですので、海外の投資家が参考にする指標というのは、CSR報告書などから英語のものをとって

ます。

これは、英語版があるのかというのは、1つお聞きしたいです。

それから、ぜひ、ハラスメント指針のある、なしは入れていただきたいと思います。

それから、スマホで検索すると、確かに、このページが出てきて、ずっと女の子の顔が出てくるのですが、さすがに、このアニメキャラの女の子の顔をここに載せるというのは、今の時代的には、誰かがこれを見たら、何か言われそうだなと思いましたので、やはり、海外の女性活躍のものとかは、結構格好いいサイトが多いので、そろそろアニメキャラっぽい絵はやめてほしいなと思いました。

済みません、以上です。

○佐藤会長 では、小山内委員、末松委員がスキップしたけれども、4分はありませんからね。2分ですから。

○小山内委員 資料5と資料8です。

先に資料8の防災・復興のことです。

最初聞き漏らしたかもしれないのですが、令和元年度の地域における男女共同参画促進に関する実践的調査研究というのは、取組指針及び解説、事例集の改定のことを言っているのかということをお伺いしたいということが1点。

それから、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針とか、あとは防災プログラム、これは、どちらも理念だけではなくて、取組の具体的な内容が明記されていて、大変有意義だと、私は感じています。

しかし、男女共同参画の視点をもって取り組んでいる方は、非常に活用していると思うのですが、一番活用、理解していただきたい災害時の実行部隊でもある、各市町村の防災担当の方に、どれだけ見ていただけているかというところを危惧するところです。

昨今、大災害が日本各地で発災しておりまして、初動対策の課題が次々に見つかっており、防災計画の変更など、この防災担当者は、その対応に追われているのが現状のようです。

しかし、この大災害がふえているからこそ、男女共同参画の視点からの防災・復興の取組が重要だと感じております。

ぜひ、各自治体の防災担当者への直球型の研修・周知を行っていただけるよう、努力していただきたいと思います。

それが、先ほど説明のあった女性が一人もいない市町村が386という市町村防災会議における女性委員の比率アップにも、私はつながっていくのではないかなと思います。

あと、今後、普及啓発のための防災担当者に対する具体的な取組案というのが、既にあるのであれば、教えていただきたいということです。

それから、資料5のほうなのですが、こちらは、家事支援外国人受入事業についてなのですが、既に2万世帯の方が利用しているということなので、恐らく大丈夫かとは思いますが、特定機関が企業とありますから、労働基準法に基づいた雇用環境という

のが確保されていると思いますけれども、こういう方々、女性、外国人という二重のジェンダー問題が危惧されるところで、ぜひ人権を尊重した雇用の確立を図っていただきたいと思いますし、問題はないのかというところもお伺いしたいと思います。

また、苦情相談のツールとして二段構えで設けておりますが、この苦情相談を申し出るとき、というのは、日本人であっても、なかなか難しいと思います。ましてや、言葉や文化、習慣の違いがある外国人であれば、なおさらのことで、この苦情相談等を利用する際の支援者的な存在というのが、私は必要ではないかと思いますが、いかがでしょうか。

最後になりますが、家事支援を行う外国人の要件のところ、実務経験1年以上とあるのですが、これはどこでの経験なのかということ。

あと、送り出し国における一定の研修、この送り出しの国のどこの機関が行っているのかということもあわせて教えていただければと思います。

○佐藤会長 では、厚生労働省からお願いします。

○厚生労働省 厚生労働省でございます。

まず、女活法に基づきます、行動計画の策定届け出につきましては、301人以上は、先ほど96.7%と申し上げました。101人以上への拡大に当たりましては、中小企業に義務化されるまでに、やはり100%を目指すということで取り組んでまいりたいと思っております。

それから、公表する項目につきましては、残業時間あるいは男女の賃金の格差等々御提案をいただきました。これにつきましては、御意見として承らせていただきたいと思っております。

学生に対するアプローチでございますけれども、各大学に労働局から職員が行きまして、働き方全般、労働行政の普及ということで話をしております。その中で女性活躍推進あるいはデータベースの活用についても説明をしているところでございます。

英語のページがあるかという御質問がありましたが、現在、英語の解説を作成しているところでございます。

最後にイラストについて御意見をいただきました。

このイラストにつきましては、検討委員会で選定をしており、3月末まで活用するというので、それ以降については、また、新たに検討することとしておりますので、よろしく願いいたします。

○佐藤会長 鈴木委員から計画の立案と同時に情報公開率みたいなことがあったのですが、それは、どうなっているのですか。

○厚生労働省 データベースでの行動計画の掲載率でございますけれども、次に義務化されます101人以上300人につきましては、82.2%でございます。

○佐藤会長 結構高いということね。

○鈴木委員 今、既に82%なのですか。

○厚生労働省 申し訳ありません。300人以下のトータルで82.2%、300人から101人企業については70.5%でございます。

○佐藤会長 301人以上は、基本的には全部公開しているという、そういう理解でいいので

すか。

○厚生労働省　そうです。

○鈴木委員　このサイト上ですか。

○厚生労働省　このサイト上では51.6%。

○鈴木委員　その推移や見通しをお尋ねしているのですが。

○佐藤会長　では、あとは、御質問があったところを、どうぞ。

○内閣府　内閣府です。

資料5の地域限定保育士について2点いただきました。

1点目の資料にあります「実技試験を講習に代える」というくだりで、柔軟に試験を行うという点ですが、この柔軟の意味は、保育士試験の実施機会の確保と、それに対する受験機会の確保をふやすという意味での確保、そのことを書いてございます。

質の確保については、この部分では、意味するところはございません。

2点目の特区の取組の全国展開などについて、今後の見通しということですがけれども、特区については、そもそもが地域を限定して実証するという取組です。施策として連携していけるところがあるのかどうか考えたいと思います。

以上です。

○高橋委員　回数の話だけだとおっしゃいましたけれども「実技試験を講習に代えるなど」と書いてあるから、これは回数の話ではないのですね。質にかかわることですから「実技試験を講習に代えるなど、柔軟に」ということは、単なる複数回するということではないので、今のお話では、この文章に合いません。

○内閣府　そうしましたら、持ち帰りまして、どこかでお返しさせていただきたいと思えます。よろしいでしょうか。

○佐藤会長　後半のところの中身が何かということ、後で調べていただければと思えます。

どうぞ。

○内閣府　家事支援外国人受入事業に関する御質問、御意見をいただきました点でございます。

まず、いろいろ貴重な御意見をありがとうございます。労働基準法であるとか、外国人の人権を尊重した制度にという御意見でございます。

御承知のとおり、労働基準法自体は、そもそも全ての事業者に係るものでございまして、加えまして、これは特区として実現するために第三者管理協議会という特別な協議会を設置し、企業の管理、人権侵害がないかといった制度で適正な事業運営を図っているところでございます。

また、問題はないのかということで御質問がございましたけれども、制度運用開始から3年がたとうとしてございまして、大なり小なりというか、想定していなかった問題であるとか、ほかの技能実習のように、残念ながら失踪者あるいは副業の事案といったものが

出てきてございます。個別に対応してきているところでございます。

また、苦情相談窓口についての御質問、御意見でございますけれども、制度としては、この2つを追加しているところでございますが、この制度に限らず、人権相談窓口であるとか、外国人共生センターのようなものも法務省さんのほうで進めていただいているところとか、この窓口だけを外国人材に周知するのではなくて、ありとあらゆるセーフティネットの窓口を周知しているところ。

また、受け入れている人材が、たまたまフィリピンということもございまして、フィリピンにおいての大使館の相談窓口がございますので、そこにもなるべく共有しながら運営を進めているところでございます。

また、外国人の要件でございます。実務経験1年につきましては、日本に来る前の家事支援労働の経験でございます。

必ずしもフィリピン国内だけではなくて、フィリピン国であれば、例えば、中東や香港、シンガポールなどにもハウスキーパーを派遣してございますので、そういった経験も含むというところでございます。

最後に研修につきましてということでございます。

こちら日本での研修ではなくて、日本に来る前の本国での研修、その研修機関は、その国が認定した研修機関に限るということでございます。

詳しく申しますと、その認定した機関において、200時間以上家事支援研修を受けた者かつその国における家事支援の国家資格を有する者というところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 どうぞ。

○厚生労働省 資料6について、御質問と御意見をいただきまして、まず、監査について、どういう周期で、どういう体制でという御質問がありましたが、こちら、児童福祉法の第59条の1項に基づいて、認可外施設に対して、年1回以上行うこととなっておりますので、そのとおりにやっておくと。

体制につきましては、国でどういう資格が要るのかという定めはないのですけれども、各自治体さんごとに、例えば、元保育所の園長さんですとか、保育士の資格をお持ちの方ですとか、あと、調理ですとか、会計の監査も一緒にやられるのであれば、そういった部門の方も一緒にお越しいただいて監査するというような体制で行っていただくということになっております。

あと、5年後見直し関係でも、全国的にやるのかとか、そういう御意見をいただきまして、まず、5年後見直しの中で、認可外施設を認可に移行していくところを推進していくというアジェンダといいますか、項目というのは確かにございますが、今回の地方裁量型の認可化移行施設に関しまして、一応、認可外が認可に移行するという事業の中に含まれてはいるのですけれども、御説明させていただいたとおり、緊急的な措置といいますか、認可の園が本当に自治体さんも園のほうでも、保育士さんの確保に御尽力いただい

た結果、どうしても確保できないとか、このままでは休止もしくは廃止、認可化になってしまおうというときに、利用者さんの不利益を被らないように、本当にあくまで暫定的に計画を立てて認可に移行するという条件のもとでやるものですので、これを積極的に使ってくださいとか、そういう趣旨で展開するつもりはございません。

現状、今年度から始まっていますけれども、まだ申請が来ている自治体さんもないので、こちらに関しては、認可外を認可にという中には含まれますが、これに関しては、特段特出しして積極的にというわけではございませんということでございます。

内容に関する5年後見直しのところで、先ほども研修について触れましたけれども、これも少し重複になりますが、効果的に受けていただけるように、方策ですとか、園内での研修の評価の仕組みなども検討していくという項目も入っておりますので、こちらも取り組んでいきたいと思っております。

○吉田暴力対策推進室長 小山内委員からいただきました、防災・復興に関する質問についてですけれども、今回の実践的調査研究の中では、指針の改定ということが中心になりますけれども、もちろん、それに伴いまして研修プログラムですとか、チェックリストのほうも改定をして周知をしていきたいと考えております。

また、こういったものをつくるだけではなくて、それを実際に現場にどう浸透していくかということも大事だと思っております。内閣府のほうに防災担当という部局もありますので、まだ、会議を始める前の段階ですけれども、防災担当とも話をしながら準備をしておりますので、そうした実施に当たっては防災担当にも協力をいただきながら、地方の防災担当への周知ですとか、あるいは全国知事会などとも支援、協力をお願いして、できるだけ高いレベルのほうに話をしていくことが、特に防災会議のメンバーとかには大事だと思っておりますので、そうした取組もあわせて行っていきたいと考えております。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ。

○高橋委員 私の質問の趣旨だけ再確認させていただきたいのですけれども、私が申し上げているのは、例えば、小学校の教員も、今、教員の競争率は2倍とか3倍とか、危険水域をはるかに超えているわけです。質の低下が非常に問題になっていますが、保育士の場合は、もっと深刻だということは、もう皆さんおわかりだと思うのです。

その保育士の質の低下という問題に対して、歯止めをかけていかなければいけないのですけれども、その保育士の不足という現状にあわせて、それを解決するための試験の質を下げるというようなことは、逆に保育の質の低下に拍車をかける逆効果になるわけで、そこを明確に意識しないと、こういうふうに「柔軟に試験を行うことができる」、しかも、その前に「実技試験を講習に代えるなど」と、これは質の話ですから、試験の量の話ではなくて質の話ですので、そこをきちんと意識していただかないと、大きな影響が出てくると思っておりますので、そのことを確認したかったのです。よろしく申し上げます。

○佐藤会長 まだまだ御質問があるかと思っておりますが、2巡はちょっと無理そうですので、

まず、委員の方、もし、質問があれば、事務局のほうに、また出していただいて、各府省にお願いするようにします。

府省の方は、今日、資料等で、ここですぐに答えられない質問について、後で事務局のほうに戻していただきたいということ。

あと、高橋先生のほうは、意見については、ぜひ中で検討をいただければと思います。どうもありがとうございました。

それでは、ここから今後の重点方針専門調査会の進め方等について、事務局から資料を御用意いただいていますので、それについて御説明いただければと思います。

○黒木調査課長 資料の9をご覧くださいければと思います。お時間も迫っておりますので、なるべく短目に御紹介をさせていただきます。

まず、資料9-1の1ページ目は、第4次男女共同参画基本計画において、こちらの重点方針専門調査会等で御議論をいただいている、どういうことをしていただいているかというものに関係する記載がある部分を抜いているというものでございます。

それから、2ページ目でございますけれども、現在の重点方針専門調査会がどのように進められているかというものを簡単にまとめさせていただきます。

大きく分けて、皆さん御承知のとおり、春に開催するもの、秋に開催するものがございます。それぞれ春は3回程度、秋は2回程度開催をしております。

春には、関係府省庁から施策についてのヒアリングをして、意見交換をしていただき、女性活躍加速のための重点方針に盛り込むべき事項ということで、重点的取組事項（案）を取りまとめていただいているということでございます。

そのほかに、第4次基本計画における成果目標や参考指標についての達成状況等を確認いただいているというのが春でございます。

これに対しまして、秋でございますけれども、秋は当年の、今年でしたら重点方針2019でございますけれども、重点方針に基づく各府省庁の施策の予算概算要求額、それから、その要求に係る概要の資料、それと一昨年になりますが決算額をまとめて検証しております。

それから、関係府省の、同じく重点方針に基づく予算概算要求等の状況について、本日も、あるいは前回もしていただきましたヒアリングを行い、意見交換をしていただいております。

また、基本計画の成果目標、参考指標については、春と同様に達成状況について御確認、検証をいただいております。

それから、本日、最後に御報告させていただきます、苦情処理等の実態について取りまとめた結果を御報告させていただいているということでございます。

そのほかに、社会状況等を踏まえまして、重要事項等について意見交換をしていただいております、例えば、昨年ですと、秋に医学部医学科の入学選抜における公正確保等に係る緊急調査結果と今後の対応について御検討をいただいたところでございます。

このように進めていただいております状況を踏まえまして、本年春5月21日の重点方針専門調査会におきまして、1枚紙という形で重点方針の取りまとめに際しての重点方針専門調査会の意見というものを御検討いただいたものを3ページ目に御紹介しております。

ここで、御指摘をいただきましたとおり、毎年の重点方針専門調査会の予算編成等々動きと連動させた形でのフォローアップのプロセスは、PDCAサイクルとして一定の役割を果たしてきたと考えられるけれども、基本計画における成果目標による中期的な目標達成にどの程度貢献したのかが、必ずしも明確ではないのではないかと課題の御指摘がございました。

また、基本計画における目標の動向等もフォローアップしながら、重点方針に盛り込んだ施策の進捗状況を管理するとともに、基本計画策定時以降に生じた新たな課題についても議論を行うことが重要ではないかというような御指摘もあったところでございます。

それを踏まえまして、資料9-2として（案）という形でお示しをしております。今後の重点方針専門調査会について、例えば、このような形で進めるということではいかがかということで、本日、御検討をいただきたいということでございます。

1つ目の○には、大きな考え方をまとめております。特に秋の重点方針専門調査会につきまして、男女共同参画基本計画による中期的な目標の進捗状況や課題についての議論に、これまでよりも重点を置いていくということではいかがかということでございます。

2つ目の○で、具体的にどのように進めるかということの御提案でございます。

1つ目のポツでございますけれども、基本計画の進捗状況を踏まえ、翌年以降の論点となり得るような施策について御議論をいただく。2点目として、その際に、必要に応じて、そのようなテーマに応じて有識者、関係団体からのヒアリング等を行うということではどうかということでございます。

3点目は、現状どおりということでございますけれども、当年の重点方針に基づく各府省庁の施策、予算概算要求額あるいは、それに基づく概要資料、一昨年決算額の取りまとめ、検証は、従来どおり行う。

今回と前回と参考資料としておつけしているものを、皆さん、見ていただきながら御検討をいただいているものでございます。

4点目、ここも少し変えてはどうかということでございますが、重点方針に基づく予算概算要求等の状況についての関係府省庁からのヒアリングにつきましては、特段の必要がある場合に実施するということにしてはどうかということでございます。

5点目、6点目は、これまでどおりということで、成果目標や参考指標の確認、それから、苦情処理等の実態について取りまとめた結果を公表するということは、従来どおりしてはどうかということでございます。御検討をいただければと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 資料9-1の2ページが現在ですね。これからは、資料9-2のところ、基本的には、まずは大きな流れで、春と秋の位置づけを少し明確にしようということで、

春は、ここでは重点方針を取りまとめて、それを踏まえて、男女共同参画女性活躍の推進に向けた重点取組事項というのをつくるわけですね。

これを踏まえて、府省で、翌年の概算要求に反映してくださいと、そういうものをつくるわけです。これを春にやって、これは、今後もやると。

問題は、秋なのですけれども、秋は、これまでちゃんと概算要求をやってくれましたかということなのですけれども、でも、まだ要求しただけで通るかどうか、まだわからないですね。ですので、秋は、もう少し翌年に、つまり概算要求をしたことを踏まえながら、少し計画を見ながら、やはり翌年こういうことを重点的にやっていただきたいと、少し先のことを議論しようかなというのは秋の位置づけです。

ですので、9-2のところ、大きな流れを踏まえて、翌年以降の論点になる、こういうことを考えてくださいみたいなことを議論し、各府省でそういうことを踏まえながら準備していただくということです。

もう一つは、各府省からだけだったのだけれども、有識者、関係団体ヒアリング等みたいなものもきちんと位置づけようということです。

秋以降について、ヒアリングをしないという意味ではないのですけれども、やはり、この辺はちゃんとやってくれたということについては、秋もヒアリングします。これは一部残して、ただ、少し絞ろうということです。秋も同じようにヒアリングをしてしまっていたので、このようなことが一応御提案です。

今日決めなくてもいいのですけれども、もし、御意見があれば、これについて伺っていて、大体こんなことでということであれば、そういう形で進めさせていただきたいと思えます。

以上です。

○鈴木委員 基本的に資料9-2の案に賛成するものなのですけれども、3年半前のこの調査会ができたときに伺った御説明では、この調査会は何をやるのかということ、施策の実施状況の監視と、いわゆる重点方針に関する検討とその予算関連ですね。あと、影響調査。この3つをこの調査会でやるということでした。

つまり基本法の22条に書いてあることを、かなり幅広くミッションとして負っている調査会だということからスタートしたと思うのですが、振り返りますと、3つのうちの2番目にかなりウェイトを置いてきた。そういう意味では、1番目と3番目について、どれぐらいできたのかという点は、私自身も自問するところです。もちろん、この間の議論で、監視や影響調査の視点が含まれていたという面はあったと思えますし、ジェンダー予算のPDCAサイクルを回すということ自体に監視という意味合いもあるのだと思えますけれども、やはり、本来、幅広いミッションを負っている調査会でありますので、この3年半、各府省には相当いろんなことをやっていただいていると思えますので、一つ一つのエピソードベースではなく、全体としてどういう影響が出ているのか、どういう効果があったのかということをもう少し全体として認識できるような方向で今後は進めていただけるとありが

たいと思います。

それから、効果があったのか、なかったのかということだけではなくて、どれぐらいの大きさの影響があったのかということですね。あるいはなかったとしたら、なぜうまくいかなかったのか。府省だけではなくて、有識者、関係団体からもヒアリング等を行うということであれば、そういうことをお聞きしたい。施策がどういう因果関係でうまくいったかという御説明を聞くとか、あるいは、うまくいかなかった施策は、人やお金、情報をインプットしたけれども、ロジック的に無理があったゆえにうまくいかなかったということだと思いますので、それをどう直せばいいのかをお聞きしたい。いわゆるEBPMを各府省やっておられると思いますけれども、男女共同参画に関する施策がEBPM的な政策となるような進め方をしていただきたい。特に、うまくいかなかった施策が重要です。うまくいっていることは余り聞かなくても進めていただけます。うまくいっていない部分を重点的にヒアリングさせていただくと、今後につながるのではないかと思います。

以上、意見でございます。

○佐藤会長 今日、いろいろ御意見を伺うほうがいいと思うので、では、辻村委員。

○辻村委員 前回にも発言をさせていただいたのですが、今、鈴木委員がおっしゃったように、この調査会には監視の機能もあるのですけれども、重点方針をつくって、それをヒアリングで確かめるところが中心になっていて、なかなか全体を検証できなかったと思っています。

さらに、重点方針、予算のところだけみても、ヒアリングをしていただくのは中心的なもので、予算化したものですね。そこから漏れているものが非常に気になる。

さらに、重点方針をつくるときには、我々はいろいろ意見を言うのですけれども、それが反映されていない部分というのがかなりあります。

一覧表に沿っていろいろ調べてみたのですが、例えば、政治分野については、4月、5月の委員の発言の中で、政治分野は5人ぐらい発言していて、非常に重要ということだったのですね。

けれども、予算化されているかということ、されていないですね。143番だけで、それで、これも新しい政策ではないです。私は何度も、去年、候補者均等法ができたばかりだから、今年予算化しないと、もうできないのではないのという発言もしたのですが、やはり、政治分野は、新しい政策は何も挙がってなくて、3年間調査をするということの真ん中の年、1000万円ほどだけが計上されている。

その次には、司法分野というのがあるのですが、これもほとんどないに等しい、警察官のところちょっと出ているだけです。

メディアというのが、2の5の6であるのですが、これもほとんど予算化されてなくて、予算は何もついていないものです。

ですから、我々委員のほう結構重要だと思って発言したところが、各省庁の予算に反映されていない。それは、事前に調整をある程度していただいているのだと思うのですけ

れども、一覧表になってみると、かなり偏りがあって、金額的にも数の上でも偏りがある。

その検証というか、批判というか、監視というのが、我々はできていないのです。ここ  
で出てきたものについて個別に何か批判的なことを言ったとしても、そこから落ちている  
ものについては、もう葬り去られてしまっていて、今度、5次計になったとすると、4次  
計の中で言われていたことが、そのまま捨てられてしまっていて終わってしまう。

今度、5次計で拾わなかったら、その5年間政策としてやらなかったということになる  
のです。

この点、もし監視専門調査会が別にあれば、もう一回できるのですが、それを我々がや  
るといふところの難しさというのがあると思うのです。我々は重点方針をつくるのと一緒  
に作業をしていますから、重点方針の関連ではできますけれども、それ以外に何ができな  
かったのか、今、できなかった理由を明らかにしておく必要があるます。なぜ予算化され  
なかったのか、なぜそういう政策がつくられなかったのか。それを各省庁が出してこられ  
たときに、内閣府男女局が、例えば、全体として、ここが足りないので、ここをやってく  
ださいとか、そういう権限があるのか、ないのかということも含めて、やはり検証、監視  
のほうにウェイトを置くということには賛成です。

以上です。

○佐藤会長 ほかには。

今のだったら、資料9-1の1ページ、大きくIVの推進整備の1の①で書かれているこ  
とが全部なのです。2の①、②はメインでやっていて、上の1の①に書いてあることでい  
うと、全部やっているのという話だと思いますので、それは、また、事務局で御検討いた  
だきたいと思います。

ほかには。

どうぞ。

○白河委員 具体的な会議のときに、佐藤先生がおっしゃって、委員は2分と言われたら  
2分でしゃべるのですけれども、官僚の方たちの説明がかなり長いというか、本当に全部  
丁寧に読んでくださるので、やはり、ポイント、ポイントみたいに絞って、ちょっと時間  
制限を、さっきのお答えとかも結構長く丁寧に答えてくださる、すごいよくわかるので  
すけれども、やはり、会議の時間が限られていますので、委員の発言に制限があるのなら、  
やはり、そちらも少し迅速な説明をいただくほうがいいのかなど思っております。

それから、さっきの検証をどうするかということで、今、神奈川県が男女共同参画の計  
画に対して、どのぐらい達成されたかというような、一応、後から検証をしつかり、報告  
書をやりますみたいなことをやっているのです。

ただ、なかなか何をもちえて数字とするかというのは非常に難しく、結局、今のところ  
事業をやりましたという検証になってしまっているのです。

事業をやりました、でも、その事業をやっただけではなくて、その先にどういう効果  
があるかということが非常に重要なので、そこもちゃんとやっていきたいと思います意

見が、この前も出ていたのですけれども、やはり、何をもって社会的インパクトとするかというのをしっかり、ある程度議論したほうがいいのかなと思います。

最終的なところは、多分、国際的に見た、ある程度の指標みたいなものがあるので、そういったジェンダー統計みたいなものを粛々ととっていくというのも非常に重要だと思うのですけれども、もっと細かいところ、さっきおっしゃっていただいた、細かいところを拾うというのも非常に大事ですので、やはり、何をもってしてインパクトとするかというところの検証みたいなもの、検証の検証ですかね、それは結構重要なことかと思いました。

やはり、どうしても事業をやりましたというところになってしまって、事業のインパクトはどのぐらいあったか、結果、1年後にどうなったかとか、それから、事業をやりましたと言っても、こういう会を開催しました、定員は、一応募集人数は200人だったけれども、50人しか来ませんでしたみたいなイベントもたくさんあるのですね。予算は達成されていますけれども、ですから、そういう細かいところまで見ていくと非常に難しいのですけれども、最終的なインパクトはどこにあるのかということだと思います。

○佐藤会長 どうぞ。

○池永局長 貴重な御意見をありがとうございました。

この進め方についての事務局としての考えなのですが、先生方おっしゃっているような予算化されていない部分については、2つ目の○の最初の1ポツにあるように、こういったことを予算化すべきではないかとの議論が「翌年度以降の論点となりうる施策についての議論」になるのではないかと、つまり、今後の進め方をこうする形にすることによって、翌年度の重点方針では、予算化も含めてこういう施策が必要ではないかとの議論をお願いできるのではないかと考えています。

もう一つ、いわゆる監視についても、個別のものについてどうだということもあると思うのですけれども、基本計画という大きな体系の中で、どの部分がどのくらい進んでいるのか、基本計画と毎年の重点方針をつなぐ形として、ここで言っている「基本計画の進捗状況を踏まえ議論する」としています。こうした2つの趣旨を込めまして、このような案を出させていただきました。ありがとうございます。

○辻村委員 今、言われた予算化すべきという議論を我々がしたとして、その強制力はないと思うのです。していただきたいということを申し述べて、そして、各省庁に持ち帰ってもらって考えてもらって、何かいろんな施策が出てくるのですが、そこらあたりで、予算化すべきという議論をした結果を、どのように反映させていくのでしょうか。今よりも、また違った方法があるのでしょうか。今は、内閣府男女局のほうで各省庁に依頼をかけるときに、趣旨か何かを書いているということですか、今後は、また、違った方法を考えるのでしょうか。

○池永局長 それについては、今後考えさせていただきたいと思います。

○辻村委員 そこがしっかりしないと、また議論しても反映されないということがありますね。

○佐藤会長 ですから、現状で言うと、春のときは、各府省の基本計画を見ながら、こういうものを要求しますよというのを見て、落ちているときにやってくださいと。ただ、それでも落ちてしまうわけですね。ですので、秋は来年度の予算要求では、これをやってくださいという形を入れようということだけれども、それと実質、実効あるものにするかどうか、それはまた検討させてください。

そういうふうに戻していけば、そのとき落ちても、次に回せるので、そういう形は私も賛成です。

どうぞ。

○種部委員 抜け落ちたところもそうなのですけれども、例えば、基本計画の中で、私がよく見ていたところ、例えば、女性の健康寿命などですと、あっという間に目標値を達成してしまっている。それから、ワンストップセンターは、全国32年までと言ったけれども、早くやってしまった。

だけれども、現場では、もっと違う問題が起きてきている。早く広がったのはいいのだけれども、質の問題が出てきたりとか、そうなってくると、次に5次計があるのでいいのですけれども、そこに向かって、数値の設定の仕方の何が問題だったかと、落ちたものだけではなくて、さっさと達成したのだけれども、新たな問題が出たというのもあわせて、基本計画の段階のところから忘れてしまっているものを逆にピックアップしてもらったほうが、出てくる資料が見えていないところの部分を逆に載せていただいたほうが、議論がしやすいと思います。

○佐藤会長 いかがですか。

それでは、皆さんの御意見を踏まえて、基本は、こういう方向で、具体的にどうやっていくかという課題もかなりあると思いますので、特に大きな影響調査、監視みたいところを、ここでどうするかは少し考えていただく必要があると思います。

それでは、まだ、2つあるので、1目は、白河委員のほうから「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート」について御紹介をいただくということです。

来年度以降、こういうヒアリングもしようということで、今回、委員ということで、御説明をいただきます。

ただ、今日は、議論するまでの時間はないので、御説明ということで。

○白河委員 短く。

○佐藤会長 いや、御説明だけになってしまうかもしれませんが、よろしくをお願いします。

○白河委員 今回、資料を提出させていただくということで十分でございます。

資料は10の「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート 1,218名の声調査報告」。

それから、参考資料として、防止策に対する要望書。

それから、卓上配付資料として、実態アンケートの自由記述、これはかなり生々しいので、卓上のみになっております。

これは、私、フリーランス協会というところのアドバイザリーボードをしております、この調査をした人たちの代理として提出しているものでございます。

これは、既に記者会見もやりまして、かなりいろいろ記事になっています。

さっき苦情についてのものを見たら、やはり、ハラスメントとかに関して、何となく国に来ている声、全部は見切れてはいないのですが、減っているみたいなどころもあるのですけれども、国に来ている声が減っている分、もしかしたら受け皿であるところが、ほかにできているので、こういったアンケートとかに実態があらわれているのではないかと思ひ、やはり、先ほど言っていたように、有識者とか関係団体を呼んで実態を聞くという、現場を聞く、まさに現場に起きている問題を常に聞くというのは非常に重要なところかなと思ひました。

この調査は、2019年5月にハラスメント防止法が成立したのですが、フリーランスや求職者、就活中の学生など、雇用されていない人に対しては法律に適用されませんでした。

そこで、これが附帯決議に入りましたので、では、ぜひ、どういう措置が必要なのかということで、実態調査をしようということでやったものでございます。

では、実際に、これに答えてくれた人というのは、どういう人かということ、4ページなのですが、俳優、女優、それから、編集者、ライター、ジャーナリスト、翻訳者、通訳、校正者、声優、アートディレクター、デザイナー、イラストレーターなどの方でした。

私もフリーランスという形態で働いております。

この方たちは、本業がこれであるという人が77%で、ハラスメントがあると、経済的にも追い詰められるという実態があります。

それで、セクハラ、パワハラ、両方遭っているのですけれども、6割ぐらいの方がハラスメントに遭っているとか、または、見聞きしているという人も多く、セクハラもパワハラもありました。それで、男女ともに遭っておりました。

実態に関しては、本当に読んでいただければわかるのですが、では、何をしてほしいかという要望なのですけれども、提言の中には、まず、しっかり附帯決議にせっかくなったので、これを法律にしてほしいということ。

それから、契約などの実態もないようなことが多いので、契約の中にしっかりハラスメントを行わないとか、あった場合の加害者への適切な処分等などもしっかり盛り込んでほしい。

それから、男女雇用機会均等法や育児介護休業法及びパワハラ防止法の事業主の雇用管理上の措置義務の対象にフリーランスを加えるか、少なくともフリーランスに対するハラスメントへの配慮義務をお願いしたい。

それから、相談窓口ですね。発注者企業の相談窓口は、雇用されている人だけではなくて、外から、その企業の仕事を請け負っている人についても相談を請け負ってほしいとか、相談窓口があることや、連絡先を発注者との契約書に明記してほしい。

それから、相談したことへの不利益取り扱いなどを禁止してほしい。なぜなら、フリー

ランスというのは、非常に弱い立場にありますので、ほとんどの人が相談できなかった。相談できなかった理由としては、やはり、このまま仕事なくなるのではないかという経済的な危機、それから、業界から抹殺されてしまうのではといったような危機、このようなことがありました。

それから、出産、育児、介護等に関してのマタハラ的なものも非常に多く。例えば、インストラクター的な体を使ったお仕事をしている方、妊娠したと言った途端に、もう雇用契約を切られてしまったというようなこともあります。

それから、仕事を行う場です。打ち合わせの場についてのルールをしっかりと決めてくださいと。やはり、ホテルや個室、カラオケボックスなどで1対1になることはやめてほしいとか、それから、パワハラ類型の中に経済的嫌がらせの類型を追加してほしい。これも本当にもっともなところでございます。

やはり、見てみると、これは芸能界だから当たり前だねと思って、私たちが見過ごしてきたような事例もたくさんございますので、ぜひ、御検討をいただければということで、今日は、こちらを提出させていただきました。お時間をいただき、貴重な中、本当にありがとうございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

いろいろ御質問はあるかと思いますが、白河委員や事務局のほうにもしあればということで、厚生労働省のほうも個人で働いている方、特に特定の企業への依存度が高い人などについて、どうするかという議論もされていますので、そういうところでも反映できればいいなと思っています。

どうもありがとうございました。

それでは、最後に事務局から男女共同参画社会の形成の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について御報告をお願いします。

○黒木調査課長 資料11になります。

佐藤先生に大変長い題を読んでもいただきましたので、もう題名は繰り返さないようにいたします。

めくっていただきまして、資料11-1をご覧くださいながら、御説明をさせていただければと思います。

男女共同参画局では、毎年度男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての苦情処理件数等について資料をおつくりして御提供をさせていただいております。

本日、結果の概要だけ簡単にとということで、資料11-1のⅡのところ「調査事項・主な結果」というところがございます。こちらをご覧くださいければと思います。

「苦情処理及び人権侵害における被害者の救済に対する体制について」でございますけれども、行政相談委員のうち女性委員の割合は35.0%それから、人権擁護委員のうち女性委員の割合は46.7%ということでございます。

直近3年は、おおむね前者が35%程度、後者が46%程度ということで推移をしているということでございます。

また、全ての都道府県、政令指定都市に男女共同参画に関する苦情処理体制、人権侵害事案の被害者救済体制は整備されてございます。

次に、苦情の処理件数でございますけれども、国に寄せられた苦情の処理件数は368件ということになっております。件数は、前年度より増加しておりますけれども、これは、主に雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和への意見が増加したということが反映されているということでございます。

それから、人権侵害に関する相談件数ですけれども、国に寄せられた相談件数等のうち、法務省の女性の人権ホットラインにおける人権相談件数は、1万9151件となっております。法務省の人権擁護機関が取り扱った件数を含め、国に寄せられた相談件数というものは、おおむね減少傾向で推移をしているとうことでございます。

その他、詳しい調査結果につきましては、資料11-2以下でまとめておりますので、御参照いただければと思います。

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。

ちょっと急がせてしまって済みません。先ほど白河委員が言ったように、質問を制約されているのなら、府省の説明もということなのですが、ただ、これはなかなか難しい。質問のほうはある程度合理化できるのだけれども、回答のほうは、ある程度大きな質問だと時間がかかる面があるので、それは考えさせていただいて、なかなかそっちは難しいかもわからないと思います。

今日、もし、言い残したことがあればですけども、よろしいですか。

それでは、特に、今後の重点方針専門調査会の進め方については御検討いただく。基本的には、大枠はこういう方向で、しかし、実質、中身、意味があるものにしていくためにどうするかは御検討をいただこうと思います。

あと、今日は、各府省からの御質問と御意見などについて、今日調べないとわからないということもあったと思いますが、それが戻ってきたら御意見も含めて、お戻しいただければと思いますので、フォローのほうをよろしく願いいたします。

それでは、以上で、ちょっと私の進め方は余りよくなったのですが、第22回「重点方針専門調査会」を終了させていただきます。

本日は、どうもありがとうございました。