

第21回 監視専門調査会議事録

1 日 時 平成25年9月5日(木) 10:00~12:00

2 場 所 内閣府本府5階特別会議室

3 出席者

会長	鹿嶋 敬	実践女子大学教授
委員	安部 由起子	北海道大学大学院教授
同	大谷 美紀子	弁護士
同	二宮 正人	北九州市立大学教授
同	松下 光恵	静岡市女性会館館長
同	宗片 恵美子	特定非営利活動法人イコールネット仙台代表理事
同	山本 隆司	東京大学大学院教授

4 議事次第

(1) 開会

(2) 女子差別撤廃委員会の最終見解への対応に関する関係府省ヒアリング

- ・厚生労働省
- ・外務省

(3) 平成24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内容等及び男女共同参画に関する人権侵害事案の被害者の救済制度等の把握について

(4) その他

(5) 閉会

5 配布資料

資料1 厚生労働省配布資料

資料2 外務省配布資料

資料3 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内容等及び男女共同参画に関する人権侵害事案の被害者の救済制度等の把握について

資料4 平成26年度予算概算要求の概要(内閣府男女共同参画局)

6 議事録

○鹿嶋会長 ただ今から第21回「男女共同参画会議監視専門調査会」を開催します。お忙しいところ、御出席ありがとうございました。

議題に入る前に、事務局に異動がありましたので、挨拶をお願いします。

○東総務課長 8月1日付で男女共同参画局総務課長を拝命した東でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鹿嶋会長 本日は、お手元の議事次第に従いまして、初めに、女子差別撤廃委員会の最終見解に関しまして、厚生労働省と外務省からのヒアリングを行います。

ヒアリングの方法ですけれども、最初に厚生労働省が説明を行い、その後、質疑応答を行います。次に外務省からの説明と質疑応答を行います。

質疑が終わりましたら、対応された省庁は退室されて結構でございます。

ただし、ヒアリング終了後の議論の際に質問が出る可能性もありますので、その際は、後日の対応をお願いしたいと思います。

また、外務省の質疑応答終了後には、これまでの3回のヒアリングに関して、委員の皆様から自由に発言をいただくための時間も設けておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、最初に厚生労働省から説明をお願いいたします。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課で調査官をしております源河と申します。どうぞよろしく申し上げます。

今日はヒアリングの機会を与えていただきまして、ありがとうございます。

厚生労働省からは、女子差別撤廃委員会の最終見解に沿って、雇用の分野における男女の均等取扱い、仕事と家庭の両立支援、女性の健康支援、母子家庭等に対する支援の取組について御説明させていただきます。

資料は、内閣府で作成している「女子差別撤廃委員会の最終見解における指摘事項への各府省における対応状況」から、当省の分を抜粋した説明資料と法律の概要等をつけた参考資料の2つをお手元にお配りしております。基本的に説明資料に沿って説明させていただきますが、適宜、参考資料も御参照いただければと思います。

女性に対する暴力に係る部分につきましても、当省に関係する部分がございますが、これは次回、当省の別の担当者から御説明させていただくことになると思いますので、今日、もしその件で御質問等がございましたら、承って帰って、担当者には伝えるようにしたいと思います。

最初に、パラ22から説明させていただきます。

パラ22では、女性に対する差別の定義の国内法への取組について指摘がなされております。男女雇用機会均等法に係る部分でございますので、参考資料の2ページ目もあわせて御参照ください。

一番始めが「性別を理由とする差別の禁止」と参考資料に書いてございますが、雇用の分野に関しましては、男女雇用機会均等法で直接的な差別はもちろんのこと、間接差別につきましても同法7条で禁止してございます。

間接差別の禁止というのが、参考資料の2つ目の○にあるかと思いますが、性別以外の事由を要件とする措置であって、他の性の構成員、大体この場合は男性になるかと思いますが、一方の性の構成員、女性に相当程度の不利益を与える措置として厚生労働省令で定めるものを、③として合理的な理由がないときに講じることを間接差別として禁止しております。

具体的には、厚生労働省令で書いておりまして、労働者の募集または採用に当たって、身長・体重または体力を要件とするもの、コース別雇用管理における「総合職」の募集または採用に当たって転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること、労働者の昇進に当たり転勤の経験があることを要件とすること、この3つを定めております。

本件に限らず、男女雇用機会均等法に関しましては、前回、平成18年の改正のときに法律の附則に検討条項がついておりまして、現在、当省にあります労働政策審議会雇用均等分科会において検討作業を行っているところでございます。論点は既に公開しておりますが、論点の中には、この第7条の間接差別も含まれているところでございます。

パラ28につきましては、最終見解において2年以内のフォローアップを求められていたことから、2011年11月に報告を行いまして、委員会から勧告の履行を歓迎するとともに、次回の報告において、第3次男女共同参画基本計画の成果について詳細な情報を盛り込むこと、その成果を踏まえ、日本政府がジェンダー平等実現のためにとった追加的措置を示すことを勧告されていたところでございます。

第3次男女共同参画基本計画においては、雇用の分野における女性の参画について、2つの成果目標が掲げられております。一つは、民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合を平成27年までに10%程度とすること。もう一つは、ポジティブ・アクション取組企業数の割合を平成26年までに40%を超えるようにすること。この二つでございます。

前者の民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合については、平成21年の時点では6.5%でしたが、最新の平成24年の数値で6.9%となっております。

後者のポジティブ・アクション取組企業数の割合については、平成21年の時点では30.2%であったものが、平成24年では32.5%となっているところでございます。

説明資料や参考資料にも記載してございますが、雇用の分野におけるポジティブ・アクションにつきましては、男女雇用機会均等法の8条及び14条に基づき支援を行っているところでございます。ここでは、2011年8月のフォローアップで報告した内容の後、追加的に行っている取組について、特に説明させていただければと思います。

2012年度から、企業におけるポジティブ・アクションの取組促進等を目的といたしまして、企業を訪問し、直接的な働きかけを行っております。これを「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」、大体「営業大作戦」と称しているのですが、平成25年6月現在で4,391社に働きかけを行ったところでございます。

企業におけるポジティブ・アクションを推進するためには、経営者トップの理解を促進することが重要だと考えておりまして、2001年度から経営者団体と連携して、女性の活躍推進協議会というものを開催しております。ここでは、2011年度にはポジティブ・アクションに取り組む企業やそこで働く女性のメッセージを掲載した「ポジティブ・アクションメッセージ集」というものを作成いたしまして、ポジティブ・アクションに係る取組を支援しております。このような形で冊子を作っております。

平成25年3月には、女性社員の活躍を推進するために「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」というものを作っております。これによって女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを支援しております。これもまた同じように冊子でございまして、このような形で作っております。

2013年度からは、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業に対する経済的インセ

ンティブとして、中小企業がポジティブ・アクションに取り組んだ際に、要件を満たした場合に中小企業両立支援助成金の加算を行っております。支給額は1企業当たり1回限り5万円となっております。

パラ46では、労働市場における事実上の男女平等の実現、妊娠・出産による女性の違法解雇の実施を防止する措置等が指摘されておりました。

まず、妊娠・出産に係る女性の違法解雇やセクハラに関する取組についてでございます。

男女雇用機会均等法では、性別を理由とする差別、妊娠・出産、産前・産後休業を取得したこと等を理由とする不利益取り扱いが禁止しております。これは参考資料の2にも記載しております。

妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない、いわゆる産婦である女性労働者に対してなされた解雇は、事業主においてその解雇が妊娠・出産等を理由としたものではないと証明しない限り無効とすることとされております。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントにつきましては、セクハラ防止のための必要な措置の実施を事業主に義務づけております。具体的には、事業主の方針を明確にし、それを労働者に対して周知・啓発すること、苦情、相談に応じるなどの適切な体制を敷くこと、相談があった場合に適正に対処すること、プライバシーの保護や事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定めて、労働者に周知・啓発をすることとなっております。

実効性を確保するために、厚生労働大臣は男女雇用機会均等法に定められた規定等に違反している事業主に対して勧告を行いまして、従わなかったときは、その旨を公表することとなっております。男女雇用機会均等法違反に対する是正指導を行うのはもちろんでございますが、事実上の男女間の格差の大きい企業に対しても、その理由を具体的に把握し、具体的に取組に係る助言等を行っております。

ちなみに、平成24年度に都道府県にございます労働局雇用均等室で取り扱った男女雇用機会均等法の相談や是正指導の件数を見ますと、依然としてセクハラが一番多くなっているという状況でございます。

続きまして、男女間の賃金格差の問題でございます。

男女間の賃金格差につきましても、当省に研究会を設けて、その研究会で検討したことを踏まえて、ガイドラインを作成しております。名称を「男女の間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」としてございまして、この中で賃金・雇用管理の制度面の見直し、運用面の見直し、ポジティブ・アクションの推進等、賃金格差解消のための取組の見直しの視点を示しております。

ガイドラインをより利用しやすいものに改善し、その普及を図るために、各業界団体の労使による検討を経まして、業種別「見える化」支援ツールというものを作成しております。現在6業種について作成してございまして、これは百貨店の例でございます。

性別に基づく男女間の賃金格差については、労働基準法第4条で、労働者が女性である

このみを理由として、あるいは社会通念として、または当該事業所において女性労働者が一般的に、または平均的に勤続年数が短いことを理由として、女性労働者に対し賃金に差をつけることを違法とし、この違反に対しては労働基準法の中で罰則を設けております。2012年12月には、これまでの労働基準法関係解釈例規を改正いたしまして、これまで第4条に関して出された裁判例を参考に、第4条違反となるケースの例示を追加したところでございます。これにつきましても、裁判例等のパンフレットを作っております、必要な対応が行えるようにしてございます。

パラ48も色々と御指摘がありますが、最初に職場と家庭の両立、次に保育について御説明させていただければと思います。

まず、職場と家庭の両立についてでございますが、参考資料の3ページ「育児・介護休業法の概要」もあわせて御覧ください。

最初に、法律上の制度、助成金、男性の育休の順に御説明させていただきます。

仕事と子育ての両立支援等を一層進めるために、育児・介護休業法は2009年に改正されて、昨年7月1日に全面施行されたところでございます。この改正法は色々と目玉がございまして、例えば3ページの「育児・介護休業法の概要」の左端の箱の中にあります「短時間勤務等の措置」ですが、3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置を義務づけたこと。右の方でございますが、子の看護休暇制度を拡充したこと。今までは、子の人数に限らず年5日までだったのですが、子の人数に合わせて、子どもが1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけたところでございます。

話題になりましたのは、一番上にありますパパ・ママ育休プラスというものでございまして、これは父母ともに育児休業を取得する場合に、通常ならば原則1年のところ、夫婦で分担して取った場合には、子が1歳2カ月に達するまでの間の1年間を可能としたところでございます。全体として、男性も育児に参加できるということを念頭に置いて改正したものでございます。

また、平成23年度から、育児休業や短時間勤務制度を利用しやすい職場環境の整備を促進するために好事例集をつくっております。これも育児と介護と別にベストプラクティス集という形で作成いたしまして、子育てしやすい環境づくりのためのアイデアを普及しているところでございます。

助成金も色々と設けておりまして、例えば中小企業両立支援助成金という形で、育児休業取得者を原職に復帰させ、1年以上雇用し、かつ、必要な研修を実施した場合に、育休1人目で40万円、2人目から5人目まで1人当たり15万円支給されるような助成金もございます。

男性の育休についてでございますが、皆様御承知かと思いますが、平成24年度の男性の育児休業取得率は1.89%と低い数字でございました。これには男性が育児休業制度を利用しやすい職場環境づくりをさらに進める必要があると考えておりまして、先ほどの育児・

介護休業法の制度の内容の普及に努めるほか、イクメンプロジェクトとあって、育児を積極的に行う男性を周知・広報するような取組により、男性の育休取得率を向上させることに今後とも努めていきたいと考えております。

保育施設の提供につきましては、参考資料の4ページを御覧いただければと思います。

真ん中の図にございますが、保育ニーズのピークを迎えます2017年度、平成29年度末までの待機児童の解消を目指して、2013年4月に総理から「待機児童解消加速化プラン」が発表されておまして、2013年度、平成25年度からの2年間で約20万人分、2017年度末までの間に、合わせて約40万人分の保育の受け皿を確保するために、自治体が行う保育所の整備、保育士確保等の取組を国として全面的に支援しているところでございます。

事前に末松委員から御質問をいただいておりますので、今日は御欠席だと伺ったのですが、この場で回答させていただければと思います。

いただいた御質問は、待機児童をゼロにすることは全国的な課題であるが、都市と地方では状況が違うので、地方の意見を十分に聞いてもらうべきではないかということと、あわせて、待機児童をなくすことだけに目が行きがちであるが、しっかりと保育の質を確保するための政策も必要ではないかでございます。

先ほども御説明したとおり、待機児童の解消は政府としても喫緊の課題と考えておまして、この待機児童解消加速化プランにおいても、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じるようメニューを盛り込んだところでございます。特に加速化プランに盛り込んでございます小規模保育事業や幼稚園での長時間預かり保育支援事業等は、既存の資源を活用して即効性のある受け皿確保が可能と考えておまして、地域の事情に応じて、ぜひ活用していただきたいと考えております。

また、待機児童の解消につきましては、委員からまさに御指摘いただいたとおり、量の拡大だけではなくて、質の確保を図りながら進めていく必要があると考えております。加速化プランにおきましても、例えば支援パッケージを①～⑤まで掲げており、この②に「保育の量拡大を支える保育士確保」というものがございますが、これも量の拡大だけではなくて、平成24年度補正予算におきまして、安心こども基金に保育士の処遇改善の措置も盛り込んだところでございます。

早ければ平成27年度から子ども・子育て支援制度が開始されますが、これについて検討をしておりますこども・子育て会議におきましても、地方自治体の方にも委員として御参加いただきまして、施行に向けた検討を行っているところでありまして、厚生労働省といたしましても、今後とも地方自治体の意見は十分伺いながら、施行に向けた準備を進めていきたいと考えているところでございます。

パラ50は、女性の健康に係る御指摘でございました。厚生労働省におきましては、生涯を通じた女性の健康支援の視点も踏まえまして、女性健康支援センター等において相談援助を行っているところでございます。女性健康支援センターの所在地をまず容易に把握していただいて、相談に来ていただくことが必要であると考えておまして、その所在地や

連絡先を記載したリーフレット等を作成し、対象者が訪れやすい店舗に置いていただいて配布するなど、広報活動も工夫しているところでございます。

また、保健所におきましては、精神保健相談窓口を設置して、心の健康相談を実施したりしております。

エイズや性感染症対策につきましては、法律に基づいて指針が定められておきまして、そのエイズ予防指針に沿って、国、地方公共団体、医療関係機関やNGO等も連携して、予防や医療等に係る施策を進めているところでございます。

最後でございますが、パラ54でございます。参考資料の5ページも御覧いただければと思います。

こちらは、社会的弱者グループの女性特有のニーズに関する御指摘でございました。厚生労働省では、関係する部分としては、ひとり親家庭、母子家庭に係る支援がございまして、母子家庭に関する支援につきましては、母子及び寡婦福祉法等に基づきまして、子育てや生活の支援、就業支援、養育費の相談支援センターを設置するなどの養育費の確保支援、児童扶養手当の支給等といった経済的支援を行っているところでございます。2013年3月に施行されました母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法に基づき、就業支援に関する施策の充実等も行っているところでございます。

長くなりましたが、以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

かなり広範囲の説明ですが、質問、意見があればお聞きしたいと思います。どうでしょうか。

男性の育休が2%台から1%台に下がった理由は何だと思えますか。これから上がる可能性等について、厚労省はどう考えていますか。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 色々なところで言われているのですが、もともとの数が大変少ないものですから、その年にもものすごく多く取るような風潮があった場合に、それが簡単に反映してしまうところがございます。実際には、下がったといっても零点数パーセントなのですけれども、全体で取る数が少ないものですから、それを反映してしまうところがございます。

平成24年度については、やはり不景気の影響があったのではないかと分析しております。

ただ、取りたいのだけれども、やはり環境的に取れないという意見もございまして、取れるような環境づくりは、引き続き進めていきたいと思っております。

ただ、私どもは色々なところで要職に就いていながら、格好よく育児も仕事もこなしている方が増えていると感じております。イクメン議連ができたり、知事さんたちが連携なさったりしていて、そういう格好よく育児を行う風潮が生まれているのは追い風になるのではないかと感じております。

○鹿嶋会長 育休のメンター制度みたいなものが必要ですかね。男性のロールモデルです。一般にメンター制度は女性のロールモデルを作ろうとしているでしょう。男性の育休取得

についても、そういうロールモデル制度は検討したことはないですか。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 イクメンにつきましては、ホームページで、こういう体験をしてよかったなどは紹介させていただいているのですが、ロールモデル集という形ではなかったのも、もし必要でしたら、それも検討させていただきたいと思います。

○鹿嶋会長 もう1点、間接差別の質問ですけれども、性別以外の事由の要件と書いてあるのですが、性別が隠れているのではないですか。コース別雇用管理制度も女子差別撤廃委員会が指摘しているのですが、要するに、表向きに男女別というのは見えないのですが、隠蔽されているような可能性があるわけで、だからこそ総合職の女性比率はいまだに上がらないですね。

それから、昇進等もやはり男女別というのが前提にあるので、これは確かに性別以外の事由を要件とするのですけれども、その中に潜んでいるのは、そういう男女別の考え方、処遇の仕方ではないですか。いかがでしょうか。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 間接差別なのか、直接差別なのかというのは、確かに御議論がございまして、一見間接差別に見えるようなものも、実は直接差別なのではないかということはございます。間接差別の事例は余り相談等ではなくて、よくよく見ていくと、実は直接差別だったのではないかということがございますので、もし間接差別に当たるのではないかという事例がございましたらお教えいただければと思います。

私どものほうでは、雇用均等室に寄せられる相談等を見ておりますと、よくよく見ると間接差別ではなくて、これは直接差別なのではないかということが実際のところでございます。

○鹿嶋会長 今回の男女雇用機会均等法改正の議論の中では、この3件以外に間接差別を要件として上げるような動きもあるのですか。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 労働者側の意見としては色々出ております。具体的にどうかということではないのですが、グレイゾーンが多いのではないかと御指摘は労働側から出てございまして、例えば世帯主の扱いとか、パートと正規等の比較の問題とか、そういうものがあるのではないかとされておりまして。これも細かく事例を見ていきますと、直接差別に当たる部分についてはあるのではないかと思います。

あと、家族手当の問題につきましては、先ほど御説明いたしました、労働基準法第4条の事例として追加したものがございます。それは家族手当の支給の際に、男性には無条件に支給するのだけれども、女性には男性のほうが給料が高いのではないかと、証明書を見せろと言っているような場合はだめだという形で禁止するというか、今までも禁止だったものを明確化するようにしております。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

ほかに皆さんのほうで御質問はございますか。

二宮委員、どうぞ。

○二宮委員 ありがとうございます。

この緑のファイルに最終見解そのものが載っているのですけれども、今のパラ22の関係で、もともとパラ21を受けて22ができているかと思うのです。ここのところでは、いわゆる間接差別の狭い定義が採用されたことは遺憾であるという委員会の見解が述べられています。それを受けて、パラ22のところでは付された改善要請に対してどのような取組がなされたかということが聞かれているかと思います。

そうだとすると、実際に最終的な今回の報告がどのような形で書かれるかは、まだ見えないのですけれども、結局、今日もらっている資料からすると、禁止の規定が7条で書かれているのでそれ以上は、という意の資料になっています。しかし、実際には先ほどの鹿嶋会長からのお話や担当部局の説明にあったように、労働者等の意見を聞きながら、検討してきている部分もあるということですから、そこをもう少し具体的に記述していったほうが、やりとりとしては明確になると思います。

その意味で言えば、実際に全く対応していないということではなくて、間接差別の問題を認識し、それについて色々と情報を集めていて、今、議論をしているというところを今回の報告では盛り込んでいったほうがいいのではないかと思います。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 御意見、ありがとうございます。

○鹿嶋会長 意見として聞いておきますが、今の二宮委員の点で、ほかに私はこういう点をつけ加えたいということはありませんか。いいですか。

それでは、参考意見としてとどめておきます。

ほかに御意見、御質問はありますか。

大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 3点質問があります。

1点目は、パラ28の暫定的特別措置に関してです。男女比率の関係で、有価証券報告書に従前、従業員の男女別状況の記載があったので、それを復活させること、それから、男女別管理職数の記載を義務づけるということが一つの効果的な方法ではないかということ、この問題に取り組んでいる周りの専門家の方たちからよく聞くことがあるのですが、そういうことはこれまで検討されたことがあるのか。あるとして、何か難しい点があるとするればどういうところかということをお聞きしたいということです。

2点目は、待機児童の解消なのですけれども、これは従前から喫緊の課題と言われながら、なかなか達成が難しい。先ほど、都市と地方とで色々事情が違うのではないかという御指摘があって、そのとおりのだろうなと思いながら、ただ、全体的にどこが一番難しいのかということをお教えいただければと思いました。

3点目は、養育費の確保支援です。民法第766条が改正されて、面会交流とともに養育費についても取り決めに促進するような文言が入ったわけですけれども、その後、協議離婚の届出の際に、離婚届出書にチェック欄ができて、それ以降、いつ取り決めがなされ

ているかどうかについても統計をとられていると承知しています。それは養育費の取り決め、特に協議離婚の場合は裁判所が関与しませんので、当事者に委ねられるところ、当事者間で決めるようにと促進する意味があったと積極的に評価しています。他方で、それでもまだ離婚のときに家庭裁判所で、離婚だけではなくて、養育費のこと等をきちんと決めるという夫婦は、やはりまだ率としては非常に低いのです。

そこまできちんとされていれば、履行の確保も進むのですけれども、司法関係者として気になっているのが、なかなか家庭裁判所で決めるということについて、足が向きにくいといえますか、その何か問題点があるのであれば、こちらも改善したいという気持ちは前からあります。今、母子家庭の支援という形になっているのですが、母子家庭になってしまうときに、もう少し養育費の取り決めが不履行のときには強制できるような家庭裁判所での取り決めという形の促進を考えた場合に、そこが利用しにくい問題点と何か調査を今後される御予定があるかとか、そうした点についても何かお考えがあれば教えていただきたいと思いました。

以上です。

○鹿嶋会長 有価証券報告書の問題から行きましょう。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 一番回答しやすい待機児童の解消からなのですけれども、保育所を利用する児童数は、実は毎年増えておりまして、定員は毎年増えているのですが、それにつれて保育所に入りたい方というのも増えておりますので、追いつかなくなっているというのが実情でございます。なので、それが難しい点に当たるかどうかはともかく、利用者数が増えているのが一つ要因になっているのかと思います。

養育費の確保については、持ち返って、別途回答させていただければと思います。

管理職数等の関係につきましては、私どものほうでも検討しておりまして、ポジティブ・アクション等のサイト等に関して掲載したりはしているのですが、引き続き検討しているというのが今の状況でございます。

○佐村局長 第1点目の有価証券報告書関係は、私から御説明させていただきます。

実は、有価証券報告書で女性の活躍状況を開示するという事は非常に有効であるという議論がありまして、特に平成11年の規則改正以前は、有価証券報告書に各企業の男女別の従業員の数とか、平均勤続年数とか、平均給与月額が記載されてあって、それが連結を導入したときに色々なほかの全体の記載項目とのバランスで落ちております。それに関して、もう一度、最近見た場合に、女性の活躍状況を「見える化」することが有効ではないかということで、昨年、「働くなでしこ大作戦」という、前政権のときに色々な女性の活躍状況を推進する取組の中で、最終的に閣僚会合で取りまとめた大作戦を受けて、私どものほうで昨年の9月から12月にかけて「女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会」というタイトルで、内閣府特命担当大臣のもとに金融庁や厚生労働省、経済産業省が連携をして、検討してまいりました。

そのときに、はっきりと特出しをして、やはり1つの大きなターゲットが有価証券報告書の女性の活躍状況の従来の記載の復活だったわけですが、最終的には、検討会の先生方の大多数は賛成されたのですが、ただ、やはり経済界なり、あるいは金融当局なりと色々御相談していく中で、最終的にこれも新しい義務化であるということで、平成11年の改正によって、その記載が落とされたときと今とで、決定的な状況の変化等が説明し切れなくて、納得を得られませんでした。最終的に女性の活躍状況というのは、今、企業のコーポレート・ガバナンスにとっては大変重要なことだということで、有価証券報告書で一気に義務化するのではなくて、コーポレート・ガバナンスに関する報告書の記載要領に記載例を追加するという、証券取引所で改正をやっていただいて、全国的に各証券取引所がそういう取組を始め、そして今、それを何とか色々な企業に関して記載例に準拠して書いていただくように取組を進めて、それを見える化し、全体の底上げをしていこうという取組を実は一生懸命やっているところです。後から出てまいりますけれども、平成26年度に向けた概算要求の中でも、その見える化に関する取組というのをに入れて、促進しようとしているところです。

ですから、その先に有価証券報告書というのは再度議論になる可能性はあるのですが、今はまだできることをきっちり積上げていこうということを始められているところです。

以上です。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 1点補足させていただきたいのですが、先ほどの養育費の確保支援については法務省の御担当かもしれないので、もう一度確認をさせていただいて、それも含めて事務局にお伝えするようにいたします。申しわけございません。

○鹿嶋会長 ほかはありますか。

松下委員、どうぞ。

○松下委員 パラ46、48ですけれども、御説明のように厚生労働省の方が一生懸命やってくださっていることは素晴らしいと思いますが、既に静岡等でも女性の場合、非正規で働く人が半数以上になっています。再就職ではなく、新卒でもパートや派遣で働いている人も多いです。また、20代、30代の女性に「年収を幾らですか」と聞くと、正規で雇用されていても300万前後という年収しか得られていない状況です。そうした状況の中で、やはり同一価値労働同一賃金は難しいとは思いますが、そういうことを進めていく取組というのはされているのでしょうか。

それから、パラ54のところです。女性会館は毎週金曜日に勉強したくてもできない環境にいる中学生の子たちに大学生たちが勉強を教えたいということで、夜、学習支援をやっています。結果として、学習支援を受けている子どもたちのほとんどが母子家庭のお子様だったのです。女性の中でも格差が生まれている、子どもの中でも格差が生まれているということが、地方にいて、実際にそういう方たちを目のあたりにして気になっております。そのことは意見としてお聞きいただきたいと思います。

それから、社会的弱者グループの女性の中に、障害を持っている女性たちがいます。先日、話を聞く機会がありまして、やはり障害を持っている女性ということだけで、セクハラ、パワハラ、雇用、色々なところで多重の差別を受けているということをお聞きしました。私たちはそのことをまだよく理解していないなということを感じました。意見です。

○鹿嶋会長 同一価値労働同一賃金については、第3次男女共同参画基本計画には法制化も含めて検討するという事も入っていますけれども、それに関するようなものが何かありますか。

去年の11月頃、職務評価の問題はホームページを少しアップしていますね。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 パートの問題と絡めて言いますと、パートタイム労働法につきましては、昨年、建議等が出されておりました、もともとパートタイム労働者と正社員との職務内容が同じ場合には同じような取り扱いをしております、これは近々、改正をしたいと考えているところでございます。

それから、御意見としていただいたのですけれども、母子家庭の関係で学習支援ボランティア事業というものを平成24年度からやっております、これは実施主体が都道府県や指定都市等となっているところでございます。今、委員から御指摘がございましたように、ひとり親家庭の児童が学習面でも不安定な状況に置かれているのが多いことから、ひとり親家庭の児童の学習を見たり、進学相談を受けることができるような大学生のボランティアを家庭に派遣するような事業というのを行っております。

○鹿嶋会長 それだけでいいですか。

松下さん、いいですか。

○松下委員 学習支援のことにに関して申し上げますと、ボランティアで学生さんたちもやっていますが、そういう活動を続けていくためには、やはりかかる費用もあるということです。助成金等を受けたら、私たちのところでは部屋をお貸ししているのですが、生涯学習センター等では、謝金が発生したら部屋は貸せないという話になりました。そういう活動に対する理解というか、ボランティアだけではなく、何か活動を継続できる仕組みがあるといいなと感じています。

○鹿嶋会長 あと、ILOが言ってきている問題と、今説明いただいた日本の取組というのは、やはりどこか差があるような気がしています。正社員とパートの仕事の格差の比較は分かるのですが、同一価値労働同一賃金といった場合に、もうちょっときめ細かな分析の仕方、職務の内容とか、責任とか、努力とか、色々な問題がありますね。そこまでやらないと、この問題は多分解決しないのだろうと思うし、同時にそれはなかなか難しいのだろうと思います。

先ほど言ったように、昨年、ホームページで厚生労働省がアップしたものの中には、それに近いようなものが少し出てきているような印象はあるのですけれども、同一価値労働、同一賃金の議論は余り進んでいないような気もするのですが、どうですか。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 委員御指摘の点は、パートタイム

労働者とあくまでも通常の労働者の職務の大きさを比較したようなものでございまして、おっしゃっているのは、多分要素別点数法による職務評価の実施ガイドラインではないかと思えます。

これにつきましては、今、おっしゃったように、ウェブサイトで情報提供をし、事業主のセミナー等でこの導入支援を実施しているところではございますが、もしほかに付け加える点があったら、また後日、補足させていただきます。

○山本委員 難しい質問が多かったので、私はごく簡単な質問です。

パラ28に戻ってしまうのですけれども、ポジティブ・アクション等について、個々の事業者の方に働きかけを積極的に行っておられるということなのですが、事業者側はどのような反応をされているのか、あるいはそういった反応にだんだん変化があるのかなのか。あるとすれば、どのような変化なのか、あるいは事業者によって、例えばこういう傾向の事業者であるとか、どのような反応があるとか、どの辺の事業者の方に接せられて、どのような感じを抱いておられるのかということをお伺いしたいと思えます。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 ポジティブ・アクションは、最初は本当にポジティブ・アクションとは何という感じだったのですけれども、大分言葉も浸透しまして、理解は深まっていると感じております。

したがって、取組企業が増えておりますし、特に大企業ほど取組が進んでおります。中小企業だとまだ言葉自体がよく分からないということがありますが、大企業ほど取組が進んでいるところでございます。

ただ、反応としてありますのは、うちは十分進んでいますというのも結構ございまして、それでもよくよくお話を聞いてみると、実は女性の採用がしにくいような状況になっているとか、なかなか女性が管理職に手を挙げにくいような状況になっているという点がございまして、あとは、管理職に登用するような女性がそもそもいないという御意見も結構ありまして、それは管理職に登用する以前からの、採用から5年目、10年目ぐらいからの継続的な取組が必要ではないかと感じているところでございます。

○鹿嶋会長 やはり問題点は、実施している企業が多い割に成果が出ていないことですね。だから、ここをどういうふうに突破していくかということは、きちんと検討していただきたいという気がします。

それから、私はワーキングウーマン・パワーアップ会議という呼称の組織を作り、女性処遇に関する企業調査を毎年行っていますが、ポジティブ・アクションについて、企業側の人事担当者が答えるなぜそれを行うかの理由は、女性の意識を変えるということです。

ただ、ポジティブ・アクションは本来そうではなくて、むしろ中間管理職の意識を変えとか、企業の風土を変えるという問題が大前提になってくるはずで、ポジティブ・アクションという名前は普及したけれども、どうも企業自体がポジティブ・アクションの考え方の本質的なものを捉えていないのではないかという気がするのです。

いずれにしても、言いたいことは成果が出ていないのではないかということです。それ

は嫌味を言っているわけではなくて、そういう実態があるということです。このぐらいでよろしいですか。

安部委員、どうぞ。

○安部委員 今の会長のコメントとも関係するのですけれども、全般的に男女雇用機会均等法の政策評価というのをどういうふうにやっておられるのかということです。例えばポジティブ・アクションに限らず、今日も色々と助成金でこういうものを行っています、ああいうものを行っていますなど、助成金に限らず、色々な取組をなされていますということです。それによって具体的にどういう成果が上がっているのか。やはりそれを統計や数字を使って示していくことが非常に大事ではないかと思えます。

今日の御説明で、これも本当に嫌味を言うわけではないのですけれども、こういうことを行っています、ああいうことを行っていますというのは幾らも出てきましたが、これでこうなりましたというところがちょっと少なかったかなという印象がありました。

それと、既に松下委員から御指摘がありましたけれども、私自身も地域の視点は非常に重要だと思っています。男女雇用機会均等法というのは、男女の均等ということですから、私の統計を見ている限りの理解では、今日のお話もそういうお話が多かったのですが、民間企業で男女が正社員で均等になるということが非常に強調されてきたわけです。ところが、パート、非正規となりますと、最近はちょっと違うかもしれませんけれども、昔は圧倒的に女性です。そこにおいて男女雇用機会均等法が何をするかといいますと、非常に男女雇用機会均等法が何かをできる余地というのは少ないわけです。つまり女性ばかりなところではということがあって。そういうことが一つあるということです。

そういう意味でいいますと、私自身が思いますのは、やはり女性のパートで働いている方が、一種再チャレンジというか、そういう形で、また高い目標を持てるような、特に男女雇用機会均等法といいますと、離職しないようにといいますか、正社員で同じパスで男性と一種均等にやっていけるようにというところをいかにサポートしようかという、それは非常に重要なのですけれども、それと同時に、やはり色々な事情で一度離職してしまったという方が、もう一度再チャレンジできていくという環境づくりのほうにも目を置いていただけないかということをお願いしたいと思います。

それと、話が前後して申しわけなかったのですけれども、地域の視点というのが非常に重要だと思っていて、2つ違うことを申し上げたいのですが、母子世帯の話がありました。沖縄県の母子世帯の比率といいますのは、私の知る限り、沖縄を除く全都道府県の大体倍ということがございます。これは非常に統計としても突出していると思っておりますので、そういうことも含めて、地方といいますか、個別の地域というものにもっと目を向けていただけるとありがたいなと思えます。

あともう一つは、男女の問題も地域差というのは非常に大きゅうございまして、例えば就業率というのは、日本ですと都会の就業率のほうが断トツに低いのです。これは外国もひよっとしたらそうかもしれないのですけれども、就業率ということでいいますと、例え

ば特に顕著に高いのは、日本海側の北陸とかそういうところが非常に高く、こういうところというのは就業率だけ見れば、アメリカより上に行っていますし、大体ドイツ、フランスと同じぐらい。スウェーデンまでは達していません。

その一方で、日本の女性の就業率が低いと言われているのは何かというと、都市部、東京も含めて、東京近郊、関西、愛知、こういうところで低いということです。そういうこともありまして、地域の視点というのをもっと考えていただきたいなと思いました。

すみません、長くなりました。

○鹿嶋会長 厚労省のほうで幾つかコメントすることはありますか。

○源河厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課調査官 一度お辞めになってから働く人の対策というのは、別途、再就職支援対策という形でやっております、例えばマザーズハローワークを設けて、そこで相談を受けるとかというのはあるのですが、男女雇用機会均等法の枠組みではないのかなと今、感じました。

個別の地域に目を向けるというのはおっしゃるとおりなので、全国一律に法律は施行しながら、個々の施策に当たって、また対応に当たっては、個別の地域に根差したものにしようというのは心がけていきたいと思います。

男女の問題に地域差があるというのは、おっしゃるとおりだと思っております、内閣府の別の専門調査会で、たしか都道府県別に女性管理職の比率と就業率を出されていたものがあって、今まで言われていたことを再確認し、あるいは驚きもあり、とても委員の間でも衝撃というか、とても感嘆の声が上がったと伺っております。私も好きでよく色々なところでお話しさせていただくのですが、北陸はすごく就業率が高いけれども、管理職の比率が低いとか、いずれも優れているのは徳島県であるとか、大変面白いデータがありまして、男女の問題に地域差があるというのは、その資料を拝見しても、本当におっしゃるとおりだなと思います。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

宗片委員、どうぞ。

○宗片委員 労働問題について、簡単に意見だけ申し上げたいと思います。

有期雇用でも育児休業の取得を可能にするような条件整備であるとか、また、離職しても、転職しても、キャリアが評価されるような仕組みですね。再就職に対する様々な取組があっても、その一人一人のこれまでのいわゆるキャリアというのを評価できる仕組みというのがしっかりとあるのだろうかということが一つあります。

もう一つ、パラ50の健康の問題ですが、ここでいわゆる若年層の中絶が増えているわけですし、そのあたりでのもっときめ細かい教育の問題も含めてなのですけれども、同じ女性が繰り返し中絶を行うということもあるわけですので、そういったことへのサポートや、若い女性たちに対する教育の問題も含めたもう少しきめ細かい情報提供ですね、そういった確実なものを提供する必要があるのではないかと考えております。保健センターである

とか、そういったものがあるとしても、そこに足を向けることになかなか抵抗があるという女性たちもたくさんいるわけですし、そういった女性たちに必要な情報をしっかり届けられるような仕組みであるとか、システムが必要ではないかと思っております。

○鹿嶋会長 意見としてお聞きしておきます。

大谷委員、どうぞ。御意見ですね。

○大谷委員 簡単にすみません。

先ほど言い忘れましたが、養育費確保支援に特に関係するのですが、パラ54で社会的弱者グループに移民女性が入っているのです。特に日本で離婚されて母子家庭になる移民女性はかなり多いものですから、もしそうした養育費の手引等について、外国語で作成配布されていないとすれば、最低限英語、可能であれば、それ以外の言語でも多いグループに対しては情報提供をお願いしたいと思えます。

以上です。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、厚生労働省はどうもありがとうございました。退席いただいて結構でございます。

(厚生労働省関係者退室)

○鹿嶋会長 続きまして、外務省からの説明です。外務省の説明者の方は着席をお願いします。

(外務省関係者着席)

○凶師外務省総合外交政策局人権人道課首席事務官 おはようございます。外務省人権人道課首席事務官をしております凶師と申します。よろしくお願ひいたします。

1枚紙をお配りしておりますけれども、ざっと外務省該当部分について御説明したいと思います。

まず、最終見解の「14 国会への働きかけ」でございますけれども、これにつきましては、最終見解そのものを含め、さらに日本政府のそれに対するコメント、それに対する追加の情報等を委員会に提出するに当たって、関係する委員会、衆議院外務委員会、参議院外交防衛委員会のそれぞれの委員や与党理事に対して情報提供を行っており、引き続きの支援をお願いしているという状況でございます。

「20 選択議定書に定める個人通報制度受入れの是非に関する検討」でございますけれども、これは女子差別撤廃条約に限らず、ほかの人権条約にも関わってくる問題でございますが、この個人通報制度自体につきましては、日本政府としても、条約の効果的なフォローアップを実施という観点からは注目すべき制度だと考えておりますが、同時に、外務省の一存で決められるという話でもなくて、やはり既存の立法政策あるいは司法制度に対する影響であるとか、実際実施していくに当たっての人的、予算的な担保ができるのかどうかということも含めて、慎重に検討しているという状況でございます。

56につきましては、企画官から説明します。

○狩俣外務国際協力局地球規模課題総括課企画官 外務省地球規模課題総括課の企画官をしております狩俣です。

開発の問題は、私のほうからお話しさせていただきます。

委員会からの指摘は、ミレニアム開発目標達成のための取組みにおいて社会的性別（ジェンダー）の視点の取込みを徹底せよということだったと理解しております。ミレニアム開発目標は、釈迦に説法でございますけれども、2001年に国連のほうで定められました貧困削減や持続可能な開発を実現するための羅針盤です。これをもとに、今、国際社会の開発関係者が注力しているところでございます。

目標の達成期限は2015年に設定されていまして、目標達成に向けラストプッシュをしなければいけないところです。大きな目標が8つ設けられておりまして、その中には貧困削減であるとか、初等教育の100%実施であるとか、あるいは男女平等に関するもの、これは具体的なインデックスとしては、全てのレベルの教育における男女平等なエンロールメント（就学）ということが入っておりますし、保健の関係では、妊産婦の死亡率の低下とか、乳幼児の死亡率低下ということが入っています。

我が国の国際協力、開発政策の中におきましては、このMDGsが登場するのとは別な流れでもって、もともとジェンダー課題を重要視すべしということで、WIDイニシアチブというものが95年に設けられました。

さらに男女共同参画の観点からこのイニシアチブを拡張しまして、2005年にGADイニシアチブを発表し、ODA全般に渡ってジェンダーの主流化を図ってきているところでございます。

具体的には、開発における男女の公平な参加と受益の確保、女性の地位向上に取り組むということです。こちらは表現の仕方は若干違うのですけれども、ODA大綱やODA中期政策の中でも論じているところです。

それから、実際にMDGs達成に向けては、教育及び保健の分野に力を入れておりまして、私どもは2010年に国連の首脳会合で首相から発表していただいたイニシアチブを持っております。新教育協力政策と新国際保健政策です。新教育協力政策2011-2015では、基本原則として公平性を掲げております。阻害された人々に届く支援ということを念頭に、貧困層や女性、障害と色々な要因で質の高い教育を受ける機会から疎外されている人々に十分対応するべしという考え方に基づいて教育の協力を行っているところです。

保健のほうは、同様に2011年～2015年がターゲットイヤーでして、産前から産後まで切れ目のない手当を確保するというので、妊産婦、乳幼児死亡率のさらなる低下というものを図っていきたいと考えております。

ちょっと長くなってしまっていて恐縮ですけれども、3カ月前、横浜で行われましたアフリカ開発会議（TICADV）でも女性に焦点が当たっておりました。成果文書にもその言葉が書かれております。

TICADVの主要なテーマというのは、強固で持続可能な経済、包摂的で強靱な社会、平和と安定ということでございましたけれども、宣言文書の中では、これらを実施するために、

基本原則として女性と若者のエンパワーメントという観点を盛り込んでおります。実際に女性の権利確立、雇用教育の機会を拡大するような行動計画を盛り込んでおります。

私からは以上です。

○国師外務省総合外交政策局人権人道課首席事務官 最終勧告の「57 未締結国際人権条約の批准の検討」についてです。最終見解に言及があります障害者権利条約につきましては、我々としまして、必要な国内法令の整備が進んだと考えておりますので、一刻も早く、この権利条約が国会への承認が得られ、批准できるよう、今、準備を着々と進めているという段階でございます。

他方、もう一つ言及があります移住労働者とその家族の権利保護に関する条約ですけれども、これにつきましては、条約の中身として、移住労働者及びその家族の権利保護というものがそれ以外の外国人であるとか、国民の権利保護と比べて、若干手厚すぎるといいますか、平等原則の観点から少し問題があるのではないかという懸念がありまして、今すぐに条約を締結するという方針になっているということではございません。

次に「58 最終見解の国内周知、女性団体・人権団体への周知の強化」ですけれども、別途、内閣府で色々とポスターを作成されたり、講演会をされたりという周知活動はされていると承知していますが、外務省としましては、この最終見解の日本語版であるとか英語版、あるいはそれに関連する女性関連会合の成果概要等につきまして、外務省のホームページを通じて発信しているという状況でございます。

簡単ですけれども、以上でございます。

○鹿嶋会長 選択議定書については、数年前から注目すべき制度だという説明が出ていますが、そこから先に進めないのは政治の問題なのですか。それとも何か1つか2つクリアしなければならない問題があるのでしょうか。

○国師外務省総合外交政策局人権人道課首席事務官 もちろん、これはやはり先ほど申し上げたように、外務省の一存で決められるという話ではありませんので、当然、政治レベルの決断ないしリーダーシップが必要になってくる問題だと思います。ですので、我々としては、政治判断に必要な材料をそろえるべく色々と検討し、材料を収集しているという段階でございます。何が特段ということではありませんけれども、やはり検討の中身としましては、一体どういった勧告が出てき得るのか、それに対して、日本政府としてどう対応するのか、できるのか、あるいはしないのかということも含めてシミュレーションをしなければいけない。その場合の対応ぶり、あるいはマンパワー、予算がどれぐらいかかるのかといったことも含めて、今、検討している段階でございます。

○鹿嶋会長 ほかに質問はありますか。

大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 今、選択議定書については質問させていただいて、お答えもいただいたのですが、率直な感想としまして、若干後退しているのではないかという印象を受けました。もちろん検討も以前に比べて、どういった勧告がなされるのか、それに対する対応につ

いての更に先に今どういうことが必要になるかというシミュレーションまでされているという意味では、具体的に進んでいるのかもしれませんが。ただ、この制度ができてからの年数とか、日本で検討してきた年数から考えますと、今の時点で「注目すべき制度」という言い方をされること自体が、すごく申し訳ないのですが、他人事のように言っているような感じがしました。

確かに外務省だけで進められないというのはよく分かりますし、政治のほうでというのもよく分かるのですが、日本についてどういう勧告が出るか、そのときにそれをどこの省庁が受けることになり、それに対して対応が今の日本の制度で可能なのかどうかということ全部クリアしてから入ろうということになりますと、入れないのではないかと考えているのです。

もともと国家報告制度もそうですけれども、対話の中で色々な勧告が出されて、勧告そのものが判決のような意味では法的な拘束力を直接持つものではないとしても、条約に入っているという意味で義務を負っている締約国として、各国はそれを真剣に国内的に履行するという課題を抱えていらっしゃるって、各国の制度の中でやっつけられているのです。それを真摯にやっつけようということさえ決めていただいて、あとはその中でやっつけようという制度ではないか、そうでないと、どこの国も入れないのではないかと考えています。

人的、予算的担保のことも今日おっしゃいましたし、様々な影響ということもおっしゃったのですが、話が飛ぶようで恐縮ですけれども、例えば「国際的な子の奪取の民事面に関する条約」等は、日本の国内法制度に対する影響も相当予想されますし、人的、予算的な担保という点でも非常に大変な条約だったと思います。また、関係者の数からいいますと、具体的に関係する方の人数としては、女性というよりはそれほど多くない中でもやはり重要な条約ということで決断して入ることにされ、準備をされたということなどから考えますと、もうちょっと個人通報制度は進めていただきたいと思います。

意見で大変申し訳ないのですが、以上です。

もう一つは、これも意見になるかもしれないのですが、次回の報告書の準備という意味では、前回の最終見解でもらった宿題に対して一つずつ対応ということだと思っておりますけれども、それとともに、女子差別撤廃委員会が採択されているガイドラインが全般的にはやはりかかっていると思うのです。

その中でいいますと、女性・平和・安全に関する国連安保理決議第1325号の実施及びその結果についての情報を含めるべきというのがガイドラインの中にありまして、現在、日本政府は安保理決議第1325号の国別行動計画の策定に取り組んでおられると伺っております。それについても前回の委員会からの日本に向けた個別の最終見解には触れられていませんが、包括的にあるガイドラインに沿った報告書作成という観点からは、やはりそこも入れていただくべきではないかと考えておりますし、また、現在の策定状況について、もし今日お伺いできることがありましたら、お知らせいただきたいと思います。

○鹿嶋会長 外務省からのコメントありますか。

○図師外務省総合外交政策局人権人道課首席事務官 まず、1点目の個人通報制度につきましては、御意見を承りました。確かに先生がおっしゃるように、全てを予測して、それに万全な対策を整えようとするれば、恐らく条約に入れないというのはそのとおりなのだろうと思います。

その一方で、やはりきちんと日本政府として対応し得るという体制を整えた上で入らないと、誠実さが問われるとといいますか、それは先生から御指摘があったように、ハーグ条約につきましても、やはり中央当局を整備して、その上でという形になっています。もし個人通報制度ということであれば、先ほど申し上げたとおり、外務省は基本的に国連との窓口という形になるのだろうと思いますけれども、実際対応されるのはほかの各省庁になります。そういったところでどう体制整備されるのかということが担保されないと、誠実な対応はできないのではないかと考えておるところでございます。

それから、安保理決議第1325号に基づく国別行動計画でございますけれども、おっしゃいましたように、今、G8でこれを策定していないのがロシアと日本だけという状況の中、日本政府としても早急に作らなければいけないという認識を持っていまして、今、まさにその準備、プロセスの段階にあります。

おっしゃったように、報告書をまとめる段階で、もしそれが報告できるような形になっていれば、最新の状況をそれに反映されることも検討しているという状況でございます。

計画そのものの中身については、今まさに準備策定中ですので、どのぐらいできたということは、まだ申し上げる段階にはないのですけれども、今、鋭意進めているという段階でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

ほかに質問はありますか。

二宮委員、どうぞ。

○二宮委員 ありがとうございます。

2点ありまして、一つが質問で一つが意見です。

質問が、パラグラフ57で先ほど御説明があったように、今回出している資料では、いわゆる障害者権利条約については記載があり、移住労働者部分に関しては、口頭の説明のみで記載がないという状況なのですけれども、最終的には移住労働者の部分というのはどのような形で取り扱うか、あるいは何もしていないのでスルーする形にするか。その辺の心づもりをもし聞かせていただければ、聞かせていただきたいというのが1点です。

二つ目は意見なのですけれども、パラグラフ56関連で、いわゆるジェンダー主流化の観点でODAには含まれており、実際にこれまでODAを通じ、政策立案から実施、モニタリング、評価の各段階で、色々な取組を外務省等でも進めているという状況ですよね。その際に、途上国側から見れば、例えばアフリカ開発会議（TICAD）とかで挙がっているようなエンパワーメントの問題とかを含めて考えたときに、日本の主張や取組に信頼性が置けるかどうか

か、日本は国内においてはどのようなかといった問題も上がって来ます。公共事業のなかでも、例えば防災とかに関しては、今、このような視点をきちんと入れ込みながらやろうとしている動きがあります。そういう意味で、特定課題においては、こういう視点をきちんと入れようという動きがあるのですけれども。このような取組を一方で外に対しては進めていて、同じような基準を国内においてはどうするか、それが先ほど挙げてきた安保理決議との関連等の国別計画の際の基本的な指針の一つにもなり得ると思うので、その意味で公共事業全般の問題とかにおいても、日本の国内での議論に少しでも多く反映する姿勢も必要なのではないでしょうか。これは外務省の問題ではないのかもしれませんが、こういう視点を対外的に取り込んでいる以上、この問題を統括する内閣府を中心に、開発案件等について日本としてもこういう視点をどう国内に浸透させていくのか少し検討していただけだと思います。

○鹿嶋会長 では、御質問についてどうぞ。

○函師外務省総合外交政策局人権人道課首席事務官 移住労働者権利保護条約に関してですけれども、これについては先ほど申し上げたとおり、平等原則との関連で問題があると考えておりますので、当面といいますか、日本政府としてこの権利条約に今、締結しようという段階にはございませんので、特にそれについて何か言及するということは考えておりません。

○二宮委員 これを導入している先進国とかがあるはずなのですけれども、その場合にこういう平等原則の問題とかがどのように取り扱われて、どのように処理されているのか、多分外務省の内部では検討を全く進めていないとは思われないので、課題について内部で作業を進めているとか、実際に何かやっていることとかはないのでしょうか。今回、最終的に批准のところまでは至っていないということは理解ができますけれども、実際、最終見解を全く無視しているわけではないのではないかと思います。色々な課題があるところについて、まだ外に働きかけとかの段階までは行っていないけれども、中でやっている動きとかがあるのであれば、それらのところについても今回の報告のなかで言及していくとかすれば、CEDAWともう少し議論がうまくかみ合うような形を作っていくことができると思います。これは意見です。

○鹿嶋会長 それでは、外務省との質疑応答はこのくらいにしたいと思います。

ありがとうございました。外務省は退席いただいて結構でございます。

(外務省関係者退室)

○鹿嶋会長 女子差別撤廃委員会の最終見解についてのヒアリングについては、次回に女性に対する暴力と人身取引関係部分を行います。それ以外の部分は本日で終了いたします。

次々回の調査会では、本調査会としての意見の取りまとめに向けた議論をする予定ですが、前々回のNGOからのヒアリング、前回と今回の関係府省からのヒアリングを踏まえまして、これまでのところで監視専門調査会の意見に盛り込むべき事項等について自由

に御発言をいただきたいと思いますので、お願いいたします。

時間が経っていますので、議論を明確に覚えていないかもしれませんが、もしそういう意見があれば、今、出していただきたいと思います。どうでしょうか。もしなければ、次に移ります。

大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 すみません、途中退席をしなければいけないので、先に申し訳ありません。

全般的なことなのですが、今日、安部委員からも御指摘があったことで、まさに繰り返しになるのですが、どうしてもこういう施策をした、こういう取組をしているという報告はたくさんいただいていると思うのですが、一番初めにも申し上げた気がするのですが、女子差別撤廃条約のもとでの国家報告書制度の意義、目的、仕組みというものが条約実施のためにとった施策があれば、それによってどう進んだか、あるいは何か進んでいない障害になること、課題があるとすればそれは何で、それを克服するためにどういうことが必要かみたいなことをもっと絞ってやっていくことが必要だと思います。しかも、初回報告でしたら、まだともかく、もう今回は第何回かになりますので、同じことの繰り返しではなくて、確かに状況によって新しい課題が上がってきたりということはあるのでしょうけれども、ずっと積み残しになっていることについて、もう少し踏み込んで、日本においてそれがなぜ進まないのかということ进行分析して、それに対する今後のあり方について述べるといったようなことが委員会から期待されていると思うのです。

最初にそういうことを申し上げたときに、そういうことはなかなか政府としては難しいのではないかという御意見が出たように思うのですが、できないという意味ではなくて、課題のアイデンティファイといいますか、課題を見つけて研究するみたいなことは、政府のほうでも十分していただけるのではないかと。それをしないと、報告書審査というのが本当に形だけみたいになってしまうので、そういう全般的なことをこの監視専門調査会から何か意見として言えないかというのが、一番全般的に気になっていることです。

○鹿嶋会長 今の委員の意見について、更に意見があればお聞きします。よろしいですか。

私、前はちょっと誤解して聞いたのかもしれませんが、前回、そういう議論は初めて聞いたという表現をしてしまいましたが、今の発言はよく理解できました。確かに監視専門調査会として、そのあたりまで踏み込んでいくと、単に何をやったという羅列ではなくて、なぜかということをもうちょっと深掘りしろということなのでしょう。

ただ、難しさも一方であることも確かだと思いますけれども、そういう問題について、どなたかコメントありますか。全般的なことから言えば、多分そのあたりが一番大きな課題になってくるのだと思います。

○大谷委員 どこが難しいのですか。難しさのところは、私がまだ十分よく分かっていないのかもしれないです。義務ですから、できないとか、勧告がおかしいと言うとか、そういうことではなくて、難しいことを突っ込んで書くということの難しさがまだ分かってい

ないのですが、どなたか御説明いただければと思います。

○鹿嶋会長 かなり煮詰まった議論をしているものもあるわけですよ。選択議定書が私はその一つだと個人的に思っていますし、民法の改正問題にも一部そういうものがあるわけですが、そこから先に踏み込めないようなところとなってくると、どうしても政治的な決断の問題になってきますし、政治的な決断をしてほしいというのは男女共同参画会議でも何度も言ってきました。そういうことになってきますと、やはり論理的になぜ難しいかを説明しろといっても、そこから先は論理的ではなくなる世界になってきますから、その意味で、なかなか難しいのだろうと、そういう課題が幾つかあるなということです。もっとそこまで行っていない課題も確かにあると思うのですけれども、私が難しいだろうと思っているのは、そういう点です。特に重要課題の大きな問題というのは、そこをいかにクリアするかなのですね。

大谷委員が言っている理屈はよく分かります。よく理解できますが、よろしいですか。何かそれを言うと議論が止まってしまうからね。

山本委員、何かありますか。

○山本委員 率直に申し上げて、やはりそこが一番難しいところではないかと思います。

もちろん言われるとおり、そこにまで至っていないところもありますので、それは書けるとは思いますが、どうしても重要なところはそこになってしまうのでしょうかね。

○鹿嶋会長 意見を共有できて、大変ありがとうございます。

安部委員、どうぞ。

○安部委員 私は、全体像がそんなに分かっていないところで、こういうことを言うのは恐縮なのですけれども、そうなりますと、ただ、どこか幾つか絞ってということになってきますでしょうか。やはり詰めた議論をしないといけないというのは、全部にそれをやるのは難しいので、幾つかポイントを絞って、それを徹底的に検証するということが非常に有益だとは思いますが、そうなりますと、逆にどこかピックアップするという形になってくるのでしょうか。

○大谷委員 例えば民法とかになりますと、委員会のほうからフォローアップ項目で、ある意味、向こうからターゲットを絞られたわけで、それについては何度か既にもうやりとりをしていて、この監視専門調査会でもヒアリングをしたり、意見を言ったりしています。

ほかにも色々と重要課題が、委員会から言われたことではなくて、こちらから見たというのものもあるかもしれないのですけれども、ただ、フォローアップ項目は向こうから2項目指定されているのでいいと思うのですが、こちらから何か絞り込むというのもまた何か難しいかもしれないというのは個人的に思います。

もう一つは、確かに議論が煮詰まってしまうと、監視専門調査会としても、では何をやるのかということにはなるのですが、ただ、例えば選択議定書でも民法でもどちらでもいいのですけれども、私はやはり政府の報告書に書かれることが、まだもうちょっと表面的にお書きになっているような気がします。もう外務省はお帰りになったのですが、例えば

今日の御説明の中でも、実施体制のこととかおっしゃっていたのですが、そこまで踏み込んでこれまでは書いていらっしやらない。

それで日本の仕組みの中で選択議定書にもし入ろうとすると、先ほどおっしゃったように、外務省は言わば窓口で、各項目によっては勧告が出た場合に、各府省がそれに対応することになる。そこが難しいのだともしお書きになるとすると、委員会では、また更に質問が出てくると思うのです。どこがどういうふうに難しいのですかと。各府省が条約について理解されていないのですかとか、ほかの国では同じようなことを抱えた国があったけれども、こういう工夫をされましたよとか、そうやって対話は進んでいくように思うのですが、そこぐらいまで報告書は踏み込んで書けるのではないかと思います。具体的に言いますと、そんなことを思うわけです。

民法でもそうかもしれないのですけれども、この間のフォローアップのやりとりというのが非常に表面的なホームページで周知していました。私たちは国の中から見ているから、その難しさの状況というのは分かっているのですが、条約の委員会との対話にもならなくなってきているという感じがします。

また、山本先生がおっしゃったように、そこまで行っていない課題というのは、むしろもっとストレートに課題を指摘して、それへの取組で、それについて何かやっている、やっているとしたら、進んでいるかとかという書きぶりを工夫できることがあるかと思えます。

○鹿嶋会長 いずれにしても、踏み込んで書くということがこのコンセンサスとして浮上しましたので、それはぜひ書いていきたいと思えます。どのレベルを踏み込んで書くというのは、また成果文書が出てから議論したいと思えますけれども、それだけは今回の委員会として、共通理解としておきたいと思っております。

あとは、二宮委員が言っていた国内でのジェンダーの主流化の反映ですね。それも確かに大切なことなので、そういう視点についても言葉として入れるとか何かで、個人的には反映させたいなと先ほどの意見をお聞きしました。

ほかにどなたかコメントはよろしいですか。

では、次の議題に移ります。

次の議題は、平成24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内容等及び男女共同参画に関する人権侵害事案の被害者の救済制度等の把握についてです。これについては、事務局から説明をお願いします。

○中野渡補佐 それでは、資料3について説明をいたします。

まず初めに、本日、机上にクリーム色の冊子で「苦情処理ガイドブック」を配布させていただいております。男女共同参画に関する苦情処理の概要について、まず、これで簡単に御説明をさせていただきます。

この冊子は、国や地方公共団体で男女共同参画に関する苦情処理の実務に携わっている職員の方々、行政相談委員、人権擁護委員の方々の執務用の参考としまして、平成16年か

ら作成、配付をしているものでございます。

ガイドブックの4ページに「2『施策についての苦情の処理』とは」がございまして、ここには基本法17条の条文が抜粋で載せられております。この17条を見ますと「国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない」と規定されております。

これは国についての規定ですけれども、地方公共団体につきましては、基本法9条において、国の施策に準じた施策を行う責務があるとされているところでございます。

この17条の規定を受けまして、本専門調査会の前身であります苦情処理・監視専門調査会におきまして、この施策についての苦情処理と人権侵害における被害者の救済に関するシステムにつきまして、調査、検討が行われまして、平成14年10月に報告書が出されております。その報告書の本文の部分は、このガイドブックの109ページ以下に掲載されております。

109ページを見ていただきますと「男女共同参画に関する施策についての苦情の処理及び人権侵害における被害者の救済に関するシステムの充実・強化について」という表題がございまして、この中の113ページの真ん中辺りの⑧に男女共同参画会議の役割について提言されております。ここでは、男女共同参画会議が行政相談制度や各府省の行政相談の窓口寄せられた施策についての苦情内容の傾向や、あるいは地方公共団体の担当部署等に寄せられた苦情の内容の動向について情報を得て、苦情の内容の情報を定期的に把握するためのシステムを構築すべきである、そして、男女共同参画会議がそうした情報を活用しつつ、男女共同参画社会の形成の促進に関する重要事項について調査審議をして、政府部内で国民からの苦情・意見を踏まえた施策の改善について総合的な取組が推進されるよう、その役割を果たすべきであるという提言がされております。

この提言に基づきまして、現在の男女共同参画に関する国の苦情処理の体制ができておりまして、それがガイドブックの2ページに「男女共同参画関係施策の苦情処理体制」という図でございまして、今、このような体制になっているということでございまして、国民・住民の方々から行政機関等に苦情や意見の申出がございまして、各行政機関で個別に処理が行われますけれども、その状況につきましては、男女共同参画局で毎年情報を提供いただきまして、これを監視専門調査会に毎年度報告しております。本日のこの報告というのは、これに当たるということでございます。

続きまして、資料3の説明に移りたいと思います。

まず、資料3-1の1ページを御覧ください。

今回の報告ですけれども、大きく分けますと「Ⅰ 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内容等について」「Ⅱ 男女共同参画に関する人権侵害事案の被

被害者の救済制度等の把握について」の2つになります。

まず、Iですけれども、これは平成25年度中に総務省の行政相談窓口、各府省の行政相談窓口、都道府県及び政令指定都市の苦情処理機関等に寄せられた男女共同参画に関する意見・要望について、当局から照会をしまして、その回答をまとめたものでございます。

あとは、都道府県・政令指定都市につきましては、苦情を受け付ける体制についても照会をしております。

IIですけれども、こちらは国の行政機関では、法務省の人権擁護機関が人権侵害事案を取り扱っておりますので、法務省の人権擁護局に対しまして、ここに掲げました各種の人権相談、人権侵犯事件数を照会しております。

また、都道府県・政令指定都市につきましては、男女共同参画に関する人権侵害の救済の申出と相談を受け付ける体制、件数についても照会しております。

1枚めくっていただきまして、資料3-2でございます。

こちらは国の行政に関して、広く相談に当たっている行政相談委員、人権相談等に当たっております人権擁護委員に占める女性割合の推移を示したものでございます。

平成14年の苦情処理・監視専門調査会の報告では、この行政相談委員、人権擁護委員について女性委員の積極的な委嘱を提言しておりまして、現在の第3次基本計画におきましても、女性の積極的な委嘱に配慮するというようになっております。

このようなことから、毎年女性委員の割合を報告しております。行政相談委員、人権擁護委員ともに女性委員の割合は増加しているという状況でございます。

1枚めくっていただきまして、資料3-3でございます。

こちらは都道府県・政令指定都市における男女共同参画に係る施策の苦情処理及び人権侵害被害者救済の処理窓口の専従担当者数の推移となっております。

25年と24年を比較しますと、苦情処理体制につきましては人が減っており、人権侵害被害者救済体制については変わらずということになっております。

1枚めくっていただきまして、資料3-4でございます。

こちらは平成24年度中に国、都道府県、政令指定都市に寄せられた男女共同参画に関する苦情処理の件数となります。

まず1は、国に寄せられた件数でございまして、分野別では第3次基本計画の第9分野の女性に対する暴力、あるいは第2分野の社会制度・慣行の見直し、意識の改革の件数が数字としては多くなっているということでございます。

その裏が都道府県・政令指定都市に寄せられた苦情処理件数でございまして、こちら数は少ないのですけれども、分野としては第2分野と、16として、これらの分野に分けられないものが多い状況でございました。

9ページ「3 都道府県・政令指定都市における苦情処理体制等の整備状況」でございます。こちらは都道府県・政令指定都市に関する状況ですけれども、47都道府県と20政令指定都市の全てで男女共同参画に係る施策についての苦情処理体制が整備されているとい

う状況でございまして、男女共同参画に関する苦情処理のための第三者機関というものを設けている団体も25あるという状況になっております。

また、そういった苦情処理制度を設けている地方公共団体におきましては、各団体におきまして、色々な広報の取組等を行っているということでございます。

1枚めくっていただきまして、資料3-5でございます。

こちらは人権侵害被害等の被害者の救済制度になります。

1の(1)でございますけれども、こちらは法務省の人権擁護機関が取り扱った女性に関する人権相談件数と人権侵犯事件数となります。法務省の人権擁護機関と申しますのは、法務省本省、法務省の地方機関であります法務局・地方法務局及びその支局、人権擁護委員の方々をいいます。

女性の人権ホットラインは、資料3-6に詳細なデータがありますけれども、こちらは女性をめぐる様々な人権問題の相談専用の電話番号で、全国共通の電話番号にかけると最寄りの法務局、地方法務局の相談担当者につながるというものです。

資料3-5に戻りまして、23年と24年の比較では、女性の人権ホットラインの利用件数、女性を被害者とする人権相談件数、人権侵犯事件数ともに減少しているという状況です。

(2)は、都道府県・政令指定都市に寄せられた人権侵害相談件数になります。こちらにつきましましては、配偶者等の暴力に関するものが最も多くなっております。

裏にまいりまして、12ページでございます。こちらは都道府県・政令指定都市における人権侵害に関する相談・被害者救済体制の整備状況になっております。全ての都道府県・政令市におきまして何らかの体制が整備されています。

(3)に地域連絡協議会というものがございましてけれども、こちらは、名称とか設置主体を問わず、国や地方公共団体の関係機関であるとか、民間団体等が集まりまして、男女共同参画に関する課題であるとか、人権侵害の状況であるとか、あるいは処理が困難な事例に係る情報を共有するための協議会を指してございまして、こちらは80の機関でそういったものが設置、参加されています。

これにつきましては、14年の苦情処理・監視専門調査会の報告の中でも、こういった協議会を設置すべきであるといった提言がされているところです。

資料3-6は、先ほどの「女性の人権ホットライン」の統計資料でございます。

1枚めくっていただきまして、15ページでございます。資料3-7は、法務省の人権擁護機関による人権相談件数、人権侵犯事件数の統計のデータのうち、女性を被害者とするものの内容別の件数の推移となっております。

17ページの資料3-8は、都道府県・政令指定都市で受け付けた男女共同参画に関する人権侵害相談等の件数を内容別と相談者の年代別に集計したものです。この表につきましては、昨年の本専門調査会におきまして、委員の方から、年代別の相談等の状況を知りたいという御意見があったことから、本年の調査に際しまして、年代別のデータについても照会事項に加えたものです。

ただし、相談者の年代別のデータを集計していない機関も多数あり、また相談者の年代が不明な場合もありますので、年齢不明という件数が非常に多くなっております。したがって、こちらの数値は参考程度としていただければと思います。

資料3-9は、配偶者からの暴力等に関する相談等の件数の推移です。

この中の1と2は、法務省の人権擁護機関が取り扱った人権相談件数、人権侵犯事件数のうち、夫や妻に対する暴行、虐待、強制、強要として計上されている件数の合計になります。

3は、配偶者暴力相談支援センターにおける配偶者からの暴力に係る相談件数、4は、配偶者暴力相談支援センターに指定されていない男女センター等における相談件数です。

それぞれの数字につきましては、配偶者からの暴力に関する相談についての定義が完全に一致しているわけではございませんので、この表も参考程度としていただければと思います。

21ページから24ページまでの参考資料1は、都道府県・政令指定都市における男女共同参画に関する施策についての苦情処理体制の一覧となっております。

25ページからの参考資料2は、苦情処理制度活用促進のための取組の一覧となっております。

29ページから40ページまでは、都道府県・政令指定都市における被害者救済・相談等に関する体制の一覧表となります。

委員の皆様へ配付しております資料には、41ページ以降が付いております。こちらは国及び地方公共団体に国民・住民の方から実際に寄せられた御意見の要旨と、その対応状況をまとめたものでございまして、こちらの資料は委員限りとして配付させていただいております。

41ページから60ページまでが国に対するもの、61ページ以降は都道府県・政令指定都市に対するものということでございまして、国に対するもののほとんどは当局に寄せられたものでございます。地方公共団体につきましては、個別の苦情や御意見につきましては、第三者機関で調査検討して意見を出すという仕組みを設けている団体が多くございまして、そういったところの処理結果等が回答されています。個別の内容につきましては、御説明する時間がございませんので、後ほど御覧いただければと存じます。

本日配付しております「苦情処理ガイドブック」には、国、地方公共団体に寄せられた意見の内容につきましては、他の地方公共団体等の参考になると考えられるものを掲載しております。

本議題についての事務局からの説明は、以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

監視専門調査会は、かつて苦情処理・監視専門調査会と称していた時代もございまして、この問題が大変大きな課題であることは確かです。

今、大きく2つに分かれ、一つは国の男女共同参画行政に対する苦情、これは総務省の

行政相談委員を通じて受け付けるわけです。それから、2つめの人権侵害については法務省の人権擁護委員ということなのですが、データを見て分かるように、人権侵害に関する相談は多いのですけれども、国の男女共同参画行政に関する苦情は大変少ないのです。それをどうするかといった点はずっと課題になっております。

一つは、行政相談委員自体にそういうマインドがあるかどうかということもあるので、交替期にはなるべく女性の相談員を入れてほしいということは、私も前に要望しまして、その結果、3ページを見ますと、人権擁護委員ですと女性の比率が44%と5割近くまで来ております。行政相談委員につきましても3割を超しているのですけれども、ただ一方で、女性が増えたから今度は受付が増えるのかということでもなさそうで、相変わらず少ないということでございます。そのあたりを頭に入れておいていただいて、質問とか意見がありましたらお伺いしたいと思います、どうでしょうか。

行政の問題を捕まえて、苦情として消化させるのは難しいのだろうと思うのです。だから、委員限りの41ページ等を見ますと「苦情として承り」というものが結構多いのです。御意見として承ったということがほとんどですので、そうすると意見を言うほうも何かやる気をなくしてしまうのかもしれないし、これは意見を承ったけれども、果たしてこれはどう成果が出るのだということもあるでしょうし、こういうあたりが難しいなという感じはしています。

安部委員、どうぞ。

○安部委員 どうもありがとうございました。

ただ、こういう問題というのは、問題が存在していても言い出さないとか、そういうことが当然あるわけです。思っているも言う人というのは、その中の一部である。そういうことも踏まえた上で、この統計というのはどういうふうに見るのが適切といいますか、例えば問題があるのをこれまで言わなかった人が言うようになったとか、あるいはそうではなくて、暴力とかそういうものが実は増えているのだとか、どうなるのでしょうか。全般的ということではなくて、幾つかの例でいいです。

○中野渡補佐 詳しい分析というのをしているわけではないのですけれども、資料3-9の配偶者の暴力の関係では、人権相談の方は若干減少傾向にある一方で、配偶者暴力相談支援センター等に対する相談件数は増えています。これは恐らく、地方公共団体の取組が進んでいるので、それに伴って、そういったところに相談する件数が増えているということなのだろうと思います。

あと、男女共同参画についての苦情ですけれども、こちらは資料3-4の参考として「国に寄せられた苦情処理件数の推移」が16年から24年までありまして、特に各省庁の窓口へ寄せられた件数は、年によって増減しています。例えば、17年に各省庁に寄せられたのは1,499件、21年は1,535件と、これらの年は多くなっているのですが、これは時期的な問題で、17年は第2次の男女共同参画基本計画が策定された年でございます、内容としては、夫婦別氏制度導入の賛否についての意見が多数寄せられたということです。21年も同様で

ございまして、女子差別撤廃委員会の最終見解が出された年ですが、そういったものが出されると、やはり意見として寄せられる件数も増えるものと思われま。さらに、21年は、第3次男女共同参画基本計画の議論がスタートした時期でもございますので、先ほど申し上げました夫婦別氏制度についての意見であるとか、女子差別撤廃条約の選択議定書についての要望であるとか、そういった意見が増えたということでございます。そのような状況がない他の年は、概ね200件台程度になるということです。詳しい分析というわけではございませんが、客観的にはただ今申し上げた状況になってございます。

○鹿嶋会長 ほかにいいですか。

宗片委員、どうぞ。

○宗片委員 特に暴力に対する相談というのは、やはり自分は暴力を受けているという認識がないということにとっても地域差があるということを感じます。それに対してとても人権意識があつて、これを暴力だと認識する人もいれば、これは暴力と思わないという地域もあつて、そこにやはり啓発活動のようなプロセスが必要なのだらうと思ひますし、また、地域によってはそれを口に出せないという環境もありますので、やはり色々な側面から、この数字というのを見ていかなければいけないのではないかとと思ひます。

○鹿嶋会長 そのほかにはよろしいですか。

では、次の議題に移ります。

最後にその他として、内閣府男女共同参画局の平成26年度の予算概算要求の概要について、事務局から報告してもらひます。

○東総務課長 それでは、私のほうから、資料4をもとに御説明させていただきたいと思ひます。

まず1ページ目に総額を書いてございます。二重枠の中でございますが、平成26年度男女共同参画局予算概算要求額は4億4,700万円余りということでございます。平成25年度は3億余りということございましたので、大幅な増額要求をさせていただいております。

「うち」と書いてございますが、新しい日本のための優先課題推進枠ということで1億7,000万円余りということでございます。この新しい日本のための優先課題推進枠でございますけれども、要求に当たつて、日本再興戦略ですとか、骨太の方針に書かれているものについては大幅な増額を認めるという枠でございます。それを最大限生かした形で私どもも要求させていただいております。

個別のものにつきまして、下に○が幾つかございます。順次、簡単に御説明させていただきたいと思ひます。

まず1つ目は、女性役員登用促進事業です。総理が女性役員登用につきまして要請をしたわけでございますけれども、経済界の間では、当面、社内で人材を確保するのはなかなか難しいというお話もございました。このため、社外役員に登用可能な人材のデータベースですとか、社内でキャリアアップになるような研修の実施の促進、女性役員登用に資するネットワークの構築等を行うというものでございます。

2つ目は、女性の活躍「見える化」表彰です。日本再興戦略の中で好事例を顕彰する仕組みの拡充というものが記載されております。それを受けて、女性役員の登用状況ですとか、登用に向けた取組等に関する情報開示状況に優れた企業を対象とした表彰制度、総理表彰を考えておりますが、それを創設したいということでございます。

3つ目は、女性の活躍応援ポータルサイト整備事業です。女性の活躍のため、各省庁、各機関で色々な支援制度がございますが、なかなかばらばらで情報がとりにくいという御意見が若者・女性活躍推進フォーラム等で行われました。それを受けまして、そういった情報を集約・整理して、分かりやすいポータルサイトを作りたいというものでございます。

4つ目は、地域レベルでの女性の活躍を推進していこうという事業です。総理の要請は国で全上場企業対象でございますが、99%の企業というものは中小企業でございます。やはりその際には、自治体の取組というものが非常に重要だろうということで、草の根からの女性の活躍を促進していくために自治体に対して支援をしていきたいというものでございます。

5つ目は、男性にとっての男女共同参画促進のための人材育成事業です。家事、育児、介護、地域活動といったものへの男性参画の意義について理解促進を図るため、キーパーソンとなるような人材を育成したいというものでございます。

2 ページを御覧ください。

一番上がワーク・ライフ・バランスの関係でございます。ワーク・ライフ・バランスを図っていくためには、経営者の意識改革が重要でございます。そのためにトップセミナー等を開催するとともに、経営者団体と連携してネットワークを構築していくという事業でございます。

2つ目、3つ目が女性に対する暴力の関係でございます。

1つ目が、性犯罪被害者等のための総合支援交付事業です。相談の受けやすい相談体制、被害直後から中長期にわたった支援を行えるようなワンストップ機能を地方公共団体に持っていただきたいということで、交付金を交付するという事業でございます。

2つ目が、6月にストーカー行為等の規制等に関する法律の改正がございました。それを受けて、被害者に対する支援策の充実が求められているところでございますが、まずは今後、どのような支援が効果的なのか、その支援の方向性を検討するために、支援の実態の把握をしようというものでございます。

復興特別会計でございます。

東日本大震災による女性の悩み・暴力に関する相談事業でございます。これは一部、電話相談窓口の部分につきまして、宮城県、岩手県は地元のほうで行うということで、若干の減額ということで、引き続き実施ということでございます。

3 ページ目は、その他でございます。

この趣旨は、新しい日本のための郵政課題推進枠以外という意味でございます。そのうちの主なものを掲げてございます。

1つ目は、都道府県が女性の活躍のための様々な取組をやるもの、先進的なものを支援するというものがございます。

2つ目は、女性の活躍促進に向けた「見える化」推進経費ということで、これは冒頭にお話でしたが、企業の役員・管理職への女性の登用状況をコーポレート・ガバナンス報告書、CSR報告書で出している企業さんもございます。そういったものを集めて公表することによって、ほかの企業の取組につなげていこうというものでございます。

3つ目は、ワーク・ライフ・バランスの関係でございまして、「カエルの星」の認定ですとか、そのキャンペーン、普及・啓発といったもの経費でございます。

最後に、女性に対する暴力の根絶に向けた取組に必要な経費です。配偶者からの暴力に関する実態調査経費（新規）とございます。これは3年に一度、調査をやっておりまして、平成23年度が直近でございます。平成26年度が3年後ということでございますので、必要な経費を要求しているところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

今の説明について、質問があればお受けしたいと思いますのですが、どうでしょうか。

二宮委員、どうぞ。

○二宮委員 質問というよりは意見なのですけれども、「見える化」とかポータルサイトとかを作って、最終的にそのところで企業とかが選ばれるという枠組を考えていくとすると、基本的には中学生、高校生相手には難しいかもしれないですが、大学生とかであれば、キャリアセンターを設置していない大学はほぼないわけで、その意味では、キャリアセンターのところとどうつないでいくか。その意味で言えば、キャリアセンターの職員を対象とした研修や講演会を開いていくことで、こうやってせっかく集めた情報が、本来、受け取り手となるところにきちんとつながる、そのような取組もひとつ重要になってくるのではないかと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

ほかにはよろしいですか。

松下委員、どうぞ。

○松下委員 色々な予算がついていることがよく分かりました。

特に1枚目は、女性の活躍を推進するということで、エリート女性を育てていくという予算を見られましたし、2枚目のところでは、性犯罪とか、ストーカーとか、東日本大震災とか、今、喫緊の課題とか、本当に困っていらっしゃる方を救うための予算だと感じました。これは内閣府で予算をつけられることかどうかわかりませんが、他に普通に働く多くの女性のための、同一価値労働同一賃金に向けての職務内容の分析とか、そういう調査にお金をかけるとか、ジェンダー予算の研究とか、そういうことも必要かなと思いました。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

宗片委員、どうぞ。

○宗片委員 復興関係については特別会計というものが設けられているのですけれども、防災ですとか、そういったものに関する男女共同参画の取組ということに関する予算というのは考えられていなかったのでしょうか。

○東総務課長 特別会計は復興の関係だけでございまして、防災予算の多くは一般会計予算になります。復興だけ特別扱いということですので、そこはなかなか特別会計の見直しとか、色々な議論もございまして、復興特別会計は特別な扱いをされているということで御了解いただければと思います。

○宗片委員 そうすると、その特別会計以外に、防災に関して、人材育成であるとか、そういったこれからの様々な取組に予算化がされていなかったのでしょうかということを知りたいです。

○澤井推進官 例えば当局で作成した取組指針等の周知等、地方に関しての防災関係の予算というものについては、現在既存で持っている地域関係の予算の中で、そうした取組についても紹介していきたいと考えております。

○鹿嶋会長 それでは、このぐらいにいたします。

本日の議事は、以上で終わりにしたいと思います。

最後に、事務局のほうから連絡をお願いします。

○中野渡補佐 本日も御熱心に調査・審議をいただきまして、ありがとうございます。

議事要旨につきましては、いつものとおり、会長の御確認後、速やかに公表させていただきます。議事録につきましては、事務局で作成した案を本日御出席の委員の皆様に見ていただきまして、会長の御確認後に公表させていただきますので、よろしく願いいたします。

次回の監視専門調査会でございますけれども、9月24日木曜日の午前10時から12時30分までの2時間半の予定で、女性に対する暴力に関する専門調査会との合同開催で、関係府省からのヒアリングを行う予定でございます。場所は、内閣府本府の仮設庁舎2階講堂になります。

○鹿嶋会長 それでは、これで監視専門調査会の第21回会合を終了します。

どうもありがとうございました。