

男女共同参画会議  
第5次基本計画策定専門調査会  
(第2回) 議事録

内閣府男女共同参画局

## 第5次基本計画策定専門調査会（第2回） 議事次第

日 時 令和元年12月16日（月）10:00～12:42  
場 所 合同庁舎第8号館8階特別中会議室

### 1. 開 会

### 2. 第4次第男女共同参画基本計画のフォローアップ

- (1) 各府省庁ヒアリング①（「改めて強調している視点」（1）（2）関係）
- (2) 質疑応答①
- (3) 各府省庁ヒアリング②（「改めて強調している視点」（3）関係）
- (4) 質疑応答②

### 3. 第5次男女共同参画基本計画策定に向けての自由討議

### 4. 閉 会

○佐藤会長 それでは、時間になりましたので始めさせていただきます。

ただいまから、第2回「第5次基本計画策定専門調査会」を開催いたします。

本日は、種部委員と鈴木委員は少し遅れて御参加ということのようです。

横田委員は、11時半ごろ、白河委員は11時50分ごろ御退席と伺っております。

また、末松委員は、所用のため御欠席となります。

それでは、最初に事務局から配付資料の確認をさせていただきます。

○古瀬推進課長 それでは、配付資料の御説明をさせていただきます。

議事次第に配付資料一覧がございます。

資料1は1枚紙のもの。

資料2から14が、本日の各府省ヒアリングの対象項目につきまして御提出をいただいた資料になります。

その後に参考資料としまして、ドッチファイルを机の上に置かせていただいております。

また、委員の先生方につきましては、席上配付資料といたしまして、第5次基本計画策定専門調査会、第1回の調査会におきます、各委員の主な発言をまとめたもの、それから、高橋委員からの配付資料がございます。

以上です。

○佐藤会長 資料で足りていない等は問題ないですか。

もし、途中でお気づきがあれば、事務局のほうに申し出てください。

それでは、議事次第の2番目です。「第4次男女共同参画基本計画フォローアップ」に移りたいと思います。

本日は、資料1の「第4次基本計画のフォローアップにおけるヒアリング事項について（予定）」に基づいて、赤い枠で囲まれた（1）から（3）、前回は後半をやりましたので、そちらを御報告いただいて議論をしたいと思います。

それでは、ヒアリングをお願いしている府省庁は多数ありますので、議事次第にありますように、前半と後半に分けて進めたいと思います。

前半、後半それぞれ続けて御説明いただいて、前半の後、後半の後に委員の皆さんから質疑をいただく時間を設けたいと思いますので、よろしく願いいたします。

なお、前回、委員から御要望が出ました文部科学省のヒアリングについては、今、調整中ですので、次回以降になるかと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、まず、厚生労働省から働き方改革関連法に関して御説明をいただければと思います。

○厚生労働省 厚生労働省労働基準局監督課長の石垣でございます。お手元の資料2「厚生労働省説明資料①」に沿って御説明をさせていただきます。

資料2でございますけれども、左横の通しのページ番号で言いますと、まず、2ページ目のところでございます。

本日は働き方改革法の概要と、その中でも長時間労働の是正という観点で、時間外労働の上限規制と、年次有給休暇の時季指定について御説明を申し上げます。

1枚飛ばしまして、4ページのほうを御覧ください。

こちらは、字が非常に詰まっていて恐縮ですけれども、昨年国会で成立させていただきました働き方改革推進法の概要でございます。

この中には、色々とあるわけですが、上の方「Ⅱ」「Ⅱ」でございますけれども、長時間労働是正の中の大きなポイントとして、1つ目、赤字で書いてございます時間外労働の上限規制を罰則つきで盛り込んだというものが1つ。

2つ目が、有給休暇、これを毎年5日分については事業主の方が時季指定をして与えなければいけないというところで、赤字で書いてある2つがポイントでございます。

ほかにも改正事項としては、色々ありますが、本日のお題として、この2点でございます。

次の5ページ目のところ、赤枠で囲っておりますが、今、申し上げた2つの項目、大企業については、今年の4月から施行されておまして、労働時間の上限規制については、中小企業は来年の4月からの施行という状況になっております。

6ページ、7ページ目は、飛ばさせていただきますして、8ページ目でございます。

罰則付きの労働時間の上限規制ということで、左側を御覧いただきますと、法律の改正前においては、法律上時間外労働の上限に罰則での規制は無く、労働基準監督署の行政指導をという形でした。

これが、改正後は右側でございますが、法律で上限の時間を定めまして、原則としては月45時間、年間360時間が上限であり、特別の繁忙などの事情があったとしても、年間720時間、それから単月で見ましても100時間未満、複数月でも平均80時間以内で、年間6カ月までというようなことで定められたというところでございます。

次の9ページ目を御覧いただきたいと思いますが、大半の業種は、この上限規制がかかることになりましたが、9ページに書いている自動車運転の業務、建設の業務、医師の業務、それから、鹿児島、沖縄の砂糖製造業、ここについては、5年間の上限規制の猶予がございまして、その間に色々と体制を整備するというような状況になっております。

なお、新技術、新商品等の研究開発業務については、今、申し上げた時間外労働の上限規制が適用されないことになっております。

10ページ目のところは、今の上限規制の手続のポイントを書いておりますが、時間の関係もございまして省略をさせていただきます。

続きまして、11ページ目のところですが、年次有給休暇の時季指定義務ということでございます。

これは上のほうの絵柄の左側でございます。普通は年次有給休暇というのは、労働者の方が使用者に、いつ休むかというのを申し出て取得していただきますが、下の吹き出しにございますように、そもそも言いにくいということで、なかなか年休が取られませんので、

右側のほうになりますが、使用者から、労働者の意見も聞いた上でということになります  
が、休む日を指定するというごさいます。

これは一番下の矢印のところのごさいます、年間に10日の付与をするというのが法律  
上もともと決まっていますけれども、その付与する基準日から1年間の間に5日分取得を  
していただくという仕組みでごさいます。

次の12ページ目を御覧いただきたいと思ひます。

私からの説明は、最後のページになりますが、この対象者は年間10日以上有給休暇が付  
与される方だけが対象になります。

3つ目の○になりますけれども、労働者の方がみずから5日既にとっている場合には、  
使用者の方は、それに重ねて付与する必要はありませんし、もし、労働者が3日とってい  
れば2日付与すれば良いと、そのような形で配分といいますか、調整をすることができ  
るようになっています。

このようなものは、もう既に施行されている部分がありますので、現場の監督署などを  
通じて、企業の方々に守っていただくということで施策を進めているところでごさいます。

以上です。

時間単位は別なので、時間単位年休にならないのですそれでは尾田 年休について御説明  
いたします。

で1ページ飛ばしてはこの制度は平成22年4月から施行されておりますが、いるものの企業  
規模による違いは この時間単位年休の制度こととしております。はの作成・配布ののな  
どによりは行った必要となったに対して、まで助成を創設する予定です。取組を通じて促  
進考えて 以上です。

年休時季指定義務の時間単位年休を5日取得させても時季指定義務を果たしたことになる  
のですね男性の育児休業取得・家事参加の促進について、まず、厚生労働省から御説  
明をいただきます。

○厚生労働省 資料3でごさいます。

おめぐりいただきまして2ページ目からでごさいます、育児・介護休業法に基づきま  
して、子が1歳になるまでの育児休業の権利が男女の労働者に保障されているというもの  
でごさいます。

次の3ページ目でごさいます、特に男性の育児休業取得促進のための法的な制度とい  
たしましては、男性、女性が両方とも育児休業を取得しますと、原則子が1歳までとい  
うのが1歳2カ月まで延長されるされ、あるいは、男性に限りましては、出産後8週間以内  
に育児休業を1回とりますと、もう一回育児休業がとれる、といった制度が設けられてい  
ます。

しかしながら、次の4ページ目でごさいます、実態としてはまだなかなか進んでおり  
ません。

男性の育児休業取得率ですが、経年的には上がってきておりますが、6.16%ということ

で、あと2年で13%という目標にはまだ届いていないところでございます。

5 ページ目でございますが、そういった中で「イクメンプロジェクト」という事業を平成22年から実施しておりますが、来年度も実施してまいりたいと思っております。

これは今年度の概要でございますが、来年度は、若者に対する普及啓発あるいは地域に出向いて実施するセミナーの開催の増加、そういったもので一層の普及啓発に努めていきたいと思っております。

最後の6 ページ目でございますが、これは助成金でございますが、男性労働者の育休を取得しやすい環境整備をして、実際に男性の育休の取得が生じた場合に、最初の1人目の場合には、中小企業で57万円、生産性向上要件というものを満たしますと、最大で72万円という助成金をお支払いするものでございます。

こちらの助成金につきましては、来年度も予算の増加を要求しておりますが、また、内容についても拡充して、こういった支援措置を通じて、男性の育休が進むように、引き続き取り組んでいきたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 ありがとうございます。

続きまして、内閣府から説明をお願いいたします。

○栗田総務課長 続きまして、内閣府から資料4を用いまして、男性の家事参画促進等について行っております、広報啓発に関する御説明をさせていただきます。

資料の2 ページ目をおめくりください。

内閣府税で「おとう飯」というイベントをやってございまして、こちらは子育て世代の男性の家事・育児等の中でも料理の参画促進を目的としたキャンペーンでございまして、平成29年度から実施しております。

「おとう飯」と申しますのは、右のほうの点線で囲っているところに書いてございますけれども、簡単で手間をかけず、おいしい料理と、お父さんが手軽につくれるようにということで、これを「おとう飯」というふうに命名してございます。

キャンペーンを始めました29年、30年度には、「おとう飯大使」としまして、吉本の石橋尊久さんを任命させていただいたりですとか、レシピを提案すると、あとページの下のほうに書いてございます、サポーターの方々を募集するというところで、地方公共団体の長等の方に御参加いただいているところでございます。

また、次の3 ページのほうを御覧いただきますと、令和元年度のほうでは、新しい企画ということでございまして、石橋大使のほうで、鎌倉FMの「おとう飯」コーナーというものをやっていただいたりですとか、あとは、ページの真ん中の下のほうに書いてございます、「おとう飯語録」ということで、男性が料理参加に関して気づきと、あるあるを情報発信していただくということを心がけております。

それから、次の4 ページ目のほうでございますが、そもそも男性の家事育児時間がどのくらいなのかというデータを御参考までに御紹介しているということでござい

して、右側のほうの時系列で御覧いただきますと、6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間は増えてきてはいるけれども、左側のほうで御覧いただきますと、妻と比べますと、やはり格段に少ないですし、アメリカなどと比べましても少ないという状況でございます。

それから、5ページ目には、我々のほうでつくっておりますポスターを御参考までにつけてございます。

6ページ、7ページ目のほうは、夫婦が本音で話せる魔法のシートということで、こちらは、旦那さんと奥様が、それぞれの家事について考えるきっかけになるような具体的な項目を掲げまして、チェックシートを書き入れることによって、その後の家事分担などについて話し合うきっかけにさせていただければということで作っているものでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

続きまして、金融庁より、女性役員をふやすための取組に関して御説明をお願いいたします。

○金融庁 金融庁企業開示課の高橋と申します。

女性の企業役員をふやすための取組ということで御説明させていただきます。

2014年6月に閣議決定された日本再興戦略において、女性登用の見える化、それから両立支援のための働き方の見直しの促進といった観点から、有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務づけるという内容が盛り込まれました。

これを受けて金融庁では、資料の①のところになりますけれども、2014年10月に、企業内容等の開示に関する内閣府令の改正を行いまして、2015年3月末から、上場企業等、法律上は有価証券報告書提出会社ということですが、これらの企業において有価証券報告書に、男女別の役員数とそれから女性役員の比率の記載を義務づけたということがございます。

具体的な改正点ですけれども、改正以前は有価証券報告書上の役員の状況の項目の中に、各役員の役職名、氏名、略歴、任期、所有株式数などを表形式で記載することとなっていたわけですが、改正後には、資料の赤字のところですが、表の上に、男女別の役員数と女性役員の比率の記載箇所というものを追加したということです。

これによりまして、女性役員比率が継続的に開示されることになりましたので、女性活躍に積極的に取り組む企業かどうかというのが投資家の投資判断の材料として開示されるということになったのと、それから継続的に開示されるということなので集計することが可能になり、他社比較等々が可能になったという効果があったと考えています。

それから資料の②のところですが、コーポレートガバナンスコードについては、2018年6月に改訂を行っております。この改訂については、そもそも2018年3月にコーポレートガバナンスコードのフォローアップ会議という有識者会議から、我が国の上場企業の役員に占める女性の割合が現状3.7%にとどまっており、取締役会がその機能を十分に発

揮していく上では、ジェンダーさらには国際性の面を含む多様性を十分に確保していくことが重要であるという提言がありました。

これを受けまして、2018年6月に、資料の②に記載されてありますとおり、コーポレートガバナンスを改訂いたしましたして、原則4-11というところで、取締役会はジェンダーや国際性の面を含む多様性と適正規模を両立される形で構成されるべき、とすることによりまして、取締役会の多様性確保が重要な要素であるということをも明記いたしました。

上場企業の女性役員の比率の推移なのですが、計画策定時の2015年においては2.8%、実数で1,142人であったところ、現在、2019年には5.2%で2,124人と倍増しているという状況にありまして、これまでの取組も一定程度寄与したということが言えるのではないかなというふうに考えています。

金融庁といたしましては、これまでの取組を踏まえまして、投資家と企業との間で女性活躍を含む多様性について建設的な対話が十分に行われることが重要であると考えています。

説明は、以上です。

○佐藤会長 ありがとうございます。

次に経済産業省から、企業における女性活躍推進について御説明をお願いします。

○経済産業省 ありがとうございます。

経済産業省経済社会政策室長の積田と申します。よろしくお願ひいたします。

資料の6を御覧ください。

1枚おめくりいただきまして、1ページ目「企業における女性活躍の推進」ということで、本日御説明させていただきます。

スライドの2ページ目を御覧ください。

本日、御説明させていただくこととして大きく3つございます。

1つは青い上の枠のすぐ下にあります「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」というものを2017年3月に策定し、また、先ほど金融庁のほうからも御説明ありましたが、コーポレートガバナンスコードの改訂にも合わせて、2018年6月に改訂してございます。

また、下に2つの事業について書かれておりますけれども、ダイバーシティ経営企業100選、それから、なでしこ銘柄、こういった3つのことについて御説明させていただきたいと思っております。

企業における女性活躍の推進、経済産業省としては、ダイバーシティ経営の推進という文脈の中で、女性も含めて推進をさせていただいているところでございます。

スライド番号、4ページ目を御覧ください。

まず、ダイバーシティ経営とは一体何かということで、もう御案内とは思いますがけれども、市場あるいは外的経営環境が目まぐるしく変化する中で、人材戦略として、多様な人材をしっかりと活用し、その能力を引き出す、そういった経営が求められているということでございます。



そういった中で、これまで男性中心の均質な、あるいは、大量生産、大量消費型の時代に効率が高かった、そういった男性中心の企業経営から、外国人も含めて、あるいは女性も含めて、多様な価値観や、あるいは属性、こういったものを持たれている人の能力を生かした経営が求められるといったような取組でございます。

5 ページ目を御覧いただければと思います。

他方で、多様な人をそろえればそれだけで良いかというと、一方で多様な人がいるのでマネジメント等には、非常に負担がかかってくるケースもございまして、このダイバーシティ経営自体は、やはり企業の成長戦略ということで、イノベーションを創出したり、生産性を向上すると、こういうことをゴールとしてつなげていかなければならない中で、なかなか苦労している企業さんも見られるというのが現状でございます。

6 ページ目を御覧ください。

そういった中で、経済産業省といたしまして、先ほど御説明いたしました、2017年に、ダイバーシティ2.0行動ガイドラインというのを策定いたしまして、企業においてダイバーシティ経営を実践することによって、企業価値を向上し、あるいはイノベーションの創出、生産性向上につなげる取組、こういったものに資するようなガイドラインを策定してございます。

その中でもポイントを4つ書いてございますけれども、経営陣によるコミットメント、あるいは体制の整備、それから外部ステークホルダーとのかかわりということで、資本市場あるいは労働市場との対話、これは開示も含めますけれども、それから、様々な多様性の確保あるいはそれを支える働き方改革関連の施策とか、そういったものが、企業内において整備されることが大事だということでございます。

6 ページ目に、具体的なアクションとして7つ掲示させていただいておりますけれども、ガイドライン本体は経済産業省のホームページにも掲載させていただいております。

8 ページ目は、今の7つのポイントを、会社の体制あるいは外部ステークホルダーとの関係において図示したものになってございます。

8 ページ目以降、ダイバーシティ経営企業100選についての御説明になってございます。左側の10ですが、ダイバーシティ経営100選についてというところで、今、御説明いたしましたが、ダイバーシティ2.0行動ガイドライン、これに基づいて、ダイバーシティ経営を推進する企業を表彰する制度を行ってございます。

2012年から行ってございまして、平成30年度までに、既に250件の企業選定を行ってございます。

このうちの約半数は中小企業ということで、私どもの企業選につきましては、大企業と中小企業がダイバーシティ経営という同じ土俵の上で競うことができる、そういった仕組みになってございますので、この事業を通じて、大企業だけでなく、中小企業における女性活躍を含むダイバーシティの推進を図ってきた次第でございます。

12 ページ目を御覧ください。

一昨年度から、これまでダイバーシティ経営企業100選で選定された企業の中から、さらに、まさにダイバーシティ経営を企業の業績につなげているというところで特に優れた企業を選定してございます。昨年度までに4社選定をしているということでございます。

こういった企業を選定していくことによって、引き続きダイバーシティ経営の女性を含めた、女性の活躍を含めたダイバーシティ経営の推進を図っている所存でございます。

左側の13ページ目です。

ダイバーシティ経営企業100選を受賞して企業に、そのメリットについてアンケートした結果になってございますけれども、まさに働き方改革の推進とも相まって、企業イメージが向上した、あるいは社内あるいは経営層に対する意識が高まったといったような効果が上げられてございます。

14ページ目を御覧ください。

選定された企業だけではなくて、やはり250件たまってございますので、こういったベストプラクティスを冊子にまとめて、あるいはこれまで選定された企業の取組に関するエッセンスをまとめた「適材適所のススメ」という資料であったり、あるいは「ダイバーシティ経営診断ツール」といったものを作成して、大企業だけでなく中小企業に対してもセミナーを実施する等で普及を図っているということでございます。

次の15ページ目、なでしこ銘柄になりますけれども、16ページ目を御覧ください。

東京証券取引所と共同になりまして、2012年から実施しておりますけれども、女性活躍に優れた企業、中長期的な企業価値向上を重視する魅力ある銘柄として選定して、資本市場あるいは労働市場に紹介するという取組になってございます。

次の左側19ページ目を御覧ください。

昨年度から取締役会における女性の取締役1名以上選定していない場合には、なでしこ銘柄に選定しないというスクリーニング要件を設けました。

それから、本年度からでは、女性取締役が複数いらっしゃるような企業については加点をするというような評価を導入いたしました。

これによりまして、取締役会における女性役員の数の増加というものも推進を図ってまいっている所存でございます。

20ページ目を御覧ください。

それ以外にも、準なでしこ、あるいは、なでしこチャレンジ企業リストということで、なでしこ銘柄に選ばれなかった企業につきましても、冊子等をつくって取組を御紹介することによって、広く取組を推進するというところを行ってございます。

22ページ目を御覧ください。

資本市場に対してだけでなく、労働市場向けにも、なでしこ銘柄のPR、訴求をしてございます。

とりわけ、新卒の学生さんにとりまして、なでしこ銘柄をとられている企業というものは人気が高いあるいは関心があるというようなアンケートの結果もございますので、なで

しこ銘柄をとることのインセンティブを企業に対して付与すべく、こういったPR活動も行ってございます。

24ページ目を御覧ください。最後のページになります。

なでしこ銘柄を選定された企業にアンケートをとった結果でございますけれども、やはり女性活躍に対する経営層の意識がさらに向上したといったような、経営層の意識変革を促進するような、そういった効果も上がってございます。

また、企業の皆様からの声としては、なでしこ銘柄を取得する、そういった取組を通じて、企業内の女性活躍を推進する1つのツールとして、このなでしこ銘柄というものを活用いただいているというような声も伺っている次第です。

以上になります。

○佐藤会長 ありがとうございます。

続きまして、内閣及び総務省から、政治分野における男女共同参画に関して御説明いただきます。

まず、内閣府からお願いします。

○古瀬推進課長 内閣府男女局推進課でございます。

お手元の資料の7に沿って御説明をさせていただきます。

政治分野の男女共同参画につきましては、内閣府としましても、これまで政党に対する要請や見える化の推進等を進めてきたところでございます。

そうした中、第4次の基本計画策定以降の大きな動きとしまして、立法院での検討が進められました結果、平成30年5月に議員立法としまして、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が成立をしたところでございます。

この法律におきまして、国は実態調査、情報収集等、また啓発活動、環境整備、人材育成等に関する取組をするということが掲げられておりまして、これに基づいて取組を進めているところでございます。

2ページにまいりまして、内閣府におきましては、この法律の成立以前から、全国的女性議員比率をマップ形式で周知するといったような見える化の取組ですとか、列国議会同盟IPUが、毎年、世界各国の議会における取組状況をまとめた小冊子を出しておりますが、それを和訳して情報提供を行うといったような取組を進めてきたところでございます。

また、今般のこの法律で啓発活動が掲げられていることも踏まえまして、これまでの見える化の取組をさらに充実をさせまして、この資料の右下にございますような、法律の概要ですとか、我が国におけます参画状況をまとめたリーフレットを作成しまして、全地方議会に配布をしますとともに、各種研修ですとか講演の場で配布をさせていただいております。

また、この一番下にございますように、男女局のウェブサイトにおきまして、新たに政治分野の関係する情報を集約したページを作成いたしまして、ここであわせて各政党がどんな取組を行っているかということの一覧表につきましても掲載をするなどして、周知啓

発を強化しているところでございます。

次に、3ページにまいりまして、法律の中でも環境の整備というのが掲げられているところでございますが、平成27年には、地方議会議員の出産に伴う欠席規定の明文化につきまして、男女共同参画担当大臣からの要請によりまして、全国市議会議長会、それから全国町村議会議長会におきまして標準会議規則を改定していただいたところでございます。

その結果としまして、平成27年度以降、新たに1,000以上の市区町村におきまして、出産を欠席事由として明記をしていただき、現在は、この棒グラフにありますように、約8割の地方議会におきまして、出産に伴う欠席規定が明文化されているところでございます。

また、その下にまいりますが、地方議会における取組として、保育施設や授乳室の整備状況ですとか、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昨年度新たに調査を実施いたしました。

しかしながら、まだまだ取組が不十分なところもございまして、地方議会における取組促進のために、例えば好事例の収集展開ですとか、そういった取組をさらに進めていきたいというふうに考えているところでございます。

それから、4ページにまいります。

女性議員が増えない要因等につきまして課題を把握するために、女性地方議会議員に対するアンケートを平成29年度に実施をしたものでございます。

議員活動を行う上での課題としまして、ここにありますように専門性を高めるための時間がない、資金不足、両立が難しい、ハラスメント、自信が持てない、こういったところが課題として挙げられているところでございまして、引き続き、ハラスメントを含めまして、女性の政治参画の障壁等に関する実態把握を来年度予定しておりまして、取り組んでまいりたいというふうに考えております。

5ページにまいりまして、これは国内外の実態調査を、この法律におきまして国に求めているところでございますが、これを受けまして、昨年度諸外国の取組、動向について、イギリス、フランスにつきまして、まず、調査をしたところでございます。

御覧のような様々な取組が有効であったというような結果が得られておりまして、今年度もさらに対象国を広げて調査をしております。

その結果を、昨年度行いました、英仏とあわせまして、リーフレットにまとめて、幅広く情報提供していきたいというふうに考えているところでございます。

最後のページにまいりますが、これまで3次と4次の基本計画に基づく取組としまして、大臣から各政党に対して、女性候補者の割合が高まるように自主的な取組を進めていただけるように要請を行っているところでございます。

平成23年以降、これまで7回実施しておりますが、今年度も橋本大臣からの要請を開始したところでございます。

説明は以上となりますが、引き続き、着実に政府に求められている施策を進めてまいりたいと考えております。

以上です。

○佐藤会長 では、続きまして総務省から御説明をお願いいたします。

○総務省 総務省自治行政局行政課でございます。

法の附帯決議におきまして、総務省は、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行うこと、また、各種研修等の場において、地方議会における女性模擬議会などの自主的な取組の紹介を行うこととされております。

1枚目でございますが、総務省は毎年、地方議会議員、議会事務局の職員を対象としてシンポジウムを開催しておりまして、先日、地方議会活性化シンポジウム2019を行ったところでございます。全国の200を超える団体から400名以上の参加をいただいたところであります。政治分野における男女共同参画推進法の施行を踏まえまして、各地方議会において活躍しておられる多様な人材を登壇者としてお招きし、実践例を御紹介いただきました。

1枚目の資料の右側にパネルディスカッションに参加していただいた方々を載せておりますが、例えば、左の群馬県榛東村の南議長は議長在職中に御出産をされまして、現在も議長を続けられておられます。

榛東村議会の資料を2ページにつけております。従前、出産または事故のため欠席する場合は欠席事由となっておりますが、出産を契機とされまして、事故とあったのを、看護、介護、育児等を含むことを明確化するということ、また、出産のため欠席できる期間についても明記したということでございます。

また、下段につきましては「しんとうママフェス」とありますが、子育て世代の方に関心を持っていただくということで、議場を見学いただきながら、議長からも説明をするといった取組の御紹介がございました。

また、3枚目でございますが、岩手県の吉田議員御提出の資料です。吉田議員も議員をされながら御出産を経験されております。

資料を載せておりますが、これも会議規則の改正ということでございまして、従前、その他の事故とあったのを、育児、看護等を含むという改正を行ったということでございます。

それから、資料の4ページ目、5ページ目ですが、これは女性模擬議会の取組についての資料です。

各地方議会におきまして、女性の視点から住民の声を反映させること、また、地域における女性リーダーの育成を目的に開催されておりますが、各地において、このような取組が進められているということでございます。

総務省におきましても、こういった取組について、各種研修ですとか、講演の場をとらまえて紹介し、優良事例の横展開を図ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○総務省 資料の続きをご説明します。総務省選挙部の南雲と申します。

6 ページからは、選挙の結果を御参考にお示ししております。

この春、4月に行われました統一地方選挙の概要ということでございますが、8 ページを御覧いただきますと、立候補者の状況で、女性に関しましては、2 つ目の○にお示ししておりますように、女性の候補者の割合が、過去最高であったものが、区分として増えております。

それから、女性の候補者数につきましても、過去最高を示したものがございました。

10 ページを御覧いただきますと、当選人数ですが、こちらにつきましても、女性当選人の割合あるいは女性の当選人数というものが過去最高であった選挙区分が多くなったということが見て取れます。

13 ページ以降は、7月の参議院議員通常選挙の結果でございますけれども、14 ページが立候補者の状況で、女性候補者の割合は28.1%で過去最高となっております。

16 ページが当選人数でございまして、女性当選人数の割合が22.6%で、過去2 番目に高い数値ということでございました。

以上、選挙の結果を数値として御紹介いたしました。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

それでは、これまでの御説明を踏まえて質疑の時間に移りたいと思います。

今日は、12時半までお願いしますが、後半もあるということと、あと、自由討議の時間もあるので、25分ぐらいしか取れないみたいです。

前半まとめて質問と意見を出していただいて、各府省の方はちょっとメモをとって、特に質問については、今日お答えできる場所の質問はお答えいただければいいかなと思いますので、ですので順々に質問と御意見を出していただいて、ただ15分ぐらいかな、そのあと、御質問について主にお答えいただければと思いますので、御質問なり御意見ある方は、どうぞ。

では、白河委員からお願いします。

○白河委員 相模女子大客員教授の白河です。よろしくお願いたします。

まず、男性育休についてなのですが、実は金融庁さんと経済産業省さんが、これに関して何か取組をなさっているか、またはなさるおつもりがあるかということも聞きたいなと思っています。

なぜなら、グローバルレベルでのESG投資、ジェンダー投資などについての開示要綱の中に、女性にたくさんの育休取らせることではなく、男女が育児休業などを平等にとれているかということが評価される項目の中に入っているのです。

ですから、例えば、有価証券報告書の記載事項の中に、男性の育休をその企業が何パーセント、また、少ない場合は何人、それから平均何日間ぐらいとっているか。それから、とるに当たって、ちゃんと仕事の引き継ぎなどを行っているか、このような項目を記載してもらう、有価証券報告書等からの促進ということが考えられないかと思っています。

これは、やはり今後の投資に関して非常に重要なところですので、ぜひ、金融庁さんや、

経済産業省さんにも、何かそういったことをやるお考えがあるかどうか聞かせていただきたいなと思っています。

それから、厚労省さんに、やはり男性育休のところなのですが、男性育休のとり方というか、とるときの手続きみたいのが結構面倒くさいという話があって、会社の制度で有給扱いで申請するならメール一本でできるけれども、紙で出さなければいけないとか。

それから、社会保険料が、その月の最後の日に育休をとっていると免除になるそうですね。日割りにしないと男性の場合、一月丸々取るわけではないので、これの恩恵が受けられないというのも一つとれない理由になっているのかなと思います。

中にはボーナス月の最後の1日だけ育休を申請すると得だよという変なノウハウが出回ってしまっています。こういったところに、今の制度が、女性が長くとるということだけを前提にされている制度ということがわかります。どんどん変えていっていただきたいなと思っています。

もう一つが、政治分野の参画です。

立候補というのもなかなかハードルが高く、やはり政治分野の女性の参画をふやしていくということで、議員ということだけではなくて、行政の長、最近、副市長を女性に指名したということで、福岡県福津市副市長、松田さんが効果を上げていたり、四條畷市は、副市長を公募し、元リクルート出身の女性が活躍しております。

もう一つは行政の中で、男性社会であり、さらにハードルが高い教育委員会、こちらも広島県は教育委員会の長を県知事がスカウトして、女性の初の民間校長である平川理恵さんを指名しました。そこから早いスピードで、様々な取組が進んでおります。

こういう指名とか、立候補しなくても、政治や行政に参加できるような取組というのを推進していくというのも、一つの政治分野での女性の参画をふやす大きなことではないかなと思っています。

そういったような取組をすることがあるのかも、ぜひ伺いたいなと思います。

以上です。

○佐藤会長 では、ちょっとメモをしていただいて、よろしく申し上げます。

どうぞ。

○納米委員 御説明ありがとうございます。納米と申します。

厚生労働省と内閣府に、私も同じく男性の育休のことと、男性の家事参加のことについて御質問と意見がございます。

今年の夏だったと思うのですが、笹川平和財団さんが調査をなさって、日本及び東アジアの男性制に関する調査報告を出されて、その報告を聞かせていただきました。

そこで非常に驚いたのですが、職場で女性に対して差別的な男性のほうが家事をよくやっているという結果だったのです。育児への参画と男性の意識との関係は、明らかではないようでしたけれども、そうであると、政策の方向性として、「おとう飯」やイクメンというようなアプローチだけで十分なのだろうかという疑問が湧きます。旧来の男性

性の特徴の一つである競争的な意識が作用して、仕事もちゃんとできる、家事もちゃんとできないと、男性性は証明されないということなのではないかという分析をされていたのが印象的で、そうであるとすると、男性がたくさん家事をするようになる、たくさん育児をするようになるというだけではだめなのではないかなと思ったというのが一つです。

その意味で、厚生労働省の男性に育休取得を呼びかけるキャンペーンで使われているイメージですが、育休届けを持っている侍が赤ちゃんを背負っているというイラストは適切ではないのではないかと思います。この表象で良いのだろうか、ちょっと怖いですね。競争的な意識で育児をした場合に起こることとして、暴力や虐待につながらないのだろうかかと心配です。このイラストは変えたほうが良いのではないかと思います。

○佐藤会長 では、山田委員。

○山田委員 中央大学の山田でございます。

白河委員も納米委員もおっしゃったのですが、やはり育休で、ただ単に取得率だけが目標で良いのかというのはいろんなところで言われていると思います。

10年前に、中央大で初めて育休をとった男性教員がいて話を聞いたら、1カ月だということで、でしたら、ほとんど象徴的な意味しかないのかなという気がします。つまり女性の場合は保育園入園に合わせて1年、2年とるのに対して、男性は手伝い程度という感覚なのかもしれませんので、ぜひ目標の中に平均取得日数みたいなものも計算して加えていただければと思っております。それが第1点です。

第2点は長時間労働なのですけれども、ここは私、何度も言うところなのですけれども、やはり正社員はだんだん改善してくる、していくのだと思うのですけれども、最近問題になっている、いわゆる、自営業、特にフランチャイズ系の自営業の長時間労働とか、自由業、さらには、時たま耳に入るのは、時間が短くなったのでダブルワークをして、結局、事実上の長時間労働になってしまっているというような雇用者もいますので、ちょっとどういうふうにすれば、規制ができるかというのは、これは自主的に働いているのだと言えば、それはしようがないのですけれども、その点に関して最近新しい形の自営業で働いている女性、自由業で働く、起業している女性等も増えてきましたので、ぜひ、長時間労働という場合は、そういう方々に対する何か対策も考えていただければと思います。

以上です。

○佐藤会長 徳倉委員、どうぞ。

○徳倉委員 ファザーリングジャパンの徳倉でございます。よろしく願いいたします。

厚労省さんと内閣府さん共通でございます。重なるところもありますが、男性育休についてでございます。

日本生産性本部や、また、ファザーリングジャパンで調査をしていると、男性で育休をとりたいというのは大体8割ぐらいを推移します。

また、ファザーリングジャパンでは、隠れ育休ということで調査をしていて、育休はとれないのだけれども、有給や代休で妻の出産においてどのぐらい休みをとるかというところ



ろで、大体5日間ぐらい有給を取得して、その前後の土日とあわせて9日間は休んでサポートをしているという男性が、6割から7割出産をしているときにあると。

しかしながら、実際に様々な制度が拡充されて、給付金も増額をされて、世界基準で見ても、日本は非常に給付の部分でいえば、高水準であるけれども、実際の数字でいくと6%であると。

私自身、育休を3回とっていますが、初回のときは、まだ1%ないところで、本当に大変な思いはしていて、制度も拡充したのだけれども、実際まだ6%で、来年には、本当は13%というところで非常に難しい数字になってきていると。

様々調査をしたり調べていくところで、では男性がどのようにして、自分自身の配偶者が子供を出産して、育休をとるのかというところになったときに、実は、妻が妊娠しているタイミングに、どういう情報を仕入れているかということは非常に強い相関が出てきています。

その部分に関して言えば、今、現実的には、女性は妊娠をすると、いわゆる母親学級というもので、様々な最新の情報を仕入れることができますが、男性の場合は、実は、基礎自治体が行っている両親学級、いわゆる母親学級の中で1回、沐浴指導であるだとか、そういうものであるだとか、全くない場合だとかということが非常に問題になっているのではないかと。

のでぜひ、これは、制度はある程度拡充できたけれども、普及啓発のポスターをつくったりだとか、セミナーをするということよりは、実際、妊娠期における配偶者のトレーニングというものを、いわゆる両親学級です。これはかなりいろんな自治体もやっていますし、日本で初めてファザリングジャパンが10年以上前にやって、それをいろんな自治体が真似てくださっていますけれども、そういうものを実施することによって、現実にとりたい人たちがどういうふうにとるのかというところに結びつくのではないかなと考えておりますので、ぜひこれは検討課題に入れていただいて、これから給付金をふやすだとか、目標設定をするだけでは、この数字はいかないということは見えてきているので、風土を変える政策のほうに展開していただきたいなと思います。

以上になります。

○佐藤会長 では、辻村委員。

○辻村委員 ありがとうございます。

内閣府と総務省さんに政治分野についてお伺いしておきたいと思います。

内閣府さんのほうでは、これまで「見える化」でありますとか、調査でありますとか、非常に多様な取組をされてきておりまして、ノウハウも蓄積され、もう結構十分なところまできていると思います。そこで、もうそろそろ、外国の制度を参考にして、今度は実際に日本で実行に移す段階だと思っているのですが、その実行する形態が、今のところ、まだホームページに載せますとか、リーフレットを配るとか、せいぜい政党に対する働きかけというところにとどまっています。

これは、制度上、男女共同参画局はそこまでしかできないという、何か非常に抑制的な  
というか、自制的な考えがあたりになるからではないかという感じがして、もう一  
歩踏み出すときではなかろうかと、例えば韓国を見習って、政党助成金のインセン  
ティブをつけるような方法を提案してみるとか、あるいは選挙制度との絡みはどうか  
か、これまで蓄積したものを、より具体的に政策の中で生かすための提案ができる  
のではないかと。それがもともとできないとお考えになっているのではないかと、お伺  
いしたいと思えます。

また、総務省さんのほうは、今日出してくださった資料8の内容は、参議院議員選挙  
の結果が非常に明瞭になっておりますが、この資料を、いつつくられたのかという  
ことです。私は少しでも早く公表して頂きたいと常々思っております。最近マスコミ  
では、ジェンダーブラインドなのかもしれないのですが、女性議員の比率などを表  
に載せなくなりまして、ずっと検索をしているのですが、この資料を見つけること  
ができませんでした。そこで自分で女性当選者比率などを計算して、いろんなところ  
で書いたり報告したりしているのですが、この資料が、選挙直後に総務省さんか  
ら出るようにしていただければありがたいです。差し当たり以上です。

○佐藤会長 たくさん色々で、どうしようかなという感じだけれども、横田さん、  
堀江さん、では、ずっとですね。では、こちらから順番にマイクを回すほうが良  
いので、済みませんが、短目をお願いします。

○渡辺委員 全体的に、今、科学的エビデンスが世の中にあり、政府の方針とし  
ても科学的エビデンスに基づく政策が大事であると言われていまして、それに基づ  
いた政策になっていないなというのは、少し気になります。

その観点から、資料6の経済産業省の資料、4ページです。少子高齢化という  
現状認識のところがあり、人材の母集団を拡大する必要とあるということですが、  
今、人口統計から言ったら、日本の人口は増えない予測ですし、よほど移民政策を  
強烈にやらない限り増えませんが、これは人口統計を無視した現状認識になって  
いると思うので、なぜ、このようなことを書かれるのか教えてください。むしろ、  
労働者が減っていてもどうやって質を上げるか、日本の産業をどうしていくかとい  
うことが必要なので、ここは人口統計をどう考慮されているのかを質問したいと  
思えます。

それから、全体的に「やりました」、「やります」というプロセスを主張されて  
いますが、これまで努力した結果どうなったのかというデータはあるはずですが、  
書かれていません。

典型的なのは、資料5の金融庁資料なのですが、女性が増えました、増えとい  
う口頭でお話がありましたが、なぜ、そういうことを資料に書いていただけない  
のか、書かないと皆さんに共有して進めていけないので、データはきちんと書い  
ていただく、結果がどうなっているのかというのは書いていただく必要があると思  
います。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ。

○横田委員 コラボラボの横田でございます。

今、渡辺先生がおっしゃったのと、ほぼ同じことなのですけれども、第5次男女共同参画計画の策定に当たって、第4次時の状況把握というのが今回の目的になっていますので、現状、目標を設定したものに対する現在値、ギャップがある場合は抜本的な策がないと変えられないのかということも含めて課題感を、ぜひ、お伺いしたいです。中には目標に対し順調に推移しているように見えるもの、例えば女性役員も5%を超えたというのは、早期の目標は超えていると思うのですけれども、実態を見る、ともしかしたら社外取締役に偏り過ぎているのではないかと、現在の課題感も含めてお伺いできる範囲でご教示ください。

地方議会に関しては、恐らく候補者、当選者も増えたということですが、目標設定と、恐らく大きなギャップがあるのではないかと思いますので、御説明いただけたら幸いです。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ。

○室伏委員 ありがとうございます。

お茶の水女子大学の室伏でございます。

たくさんあるのですが、2点だけ、質問といえますか、意見を申し上げたいと思います。

まず、地方公共団体における取組状況の調査ということで、色々とお調べいただき、御報告いただきましてありがとうございました。

地方公共団体において、保育施設や授乳施設がきちんと設置されていないことや、セクシュアルハラスメントなどが、日常的に行われているということがあることについては、やはり具体的な施策が非常に重要だと思うのです。

この点について、ぜひ今後の施策について、どういうふうにお考えか伺いたいなと思っております。

それから、同じ内閣府さんの資料でございますけれども、諸外国における政治分野への女性の参画について調査していただいて、これはとてもよかったと思います。これから、ほかの欧米諸国も調査をなさるといいますので、最近非常に男女共同参画が進んでいるノルウェーなどについても、ぜひ深く調査をいただきたいと思います。

2点目なのですけれども、経済産業省さんにはお願いがあります。

なでしこ銘柄ということで、取締役のことなど色々調べていただいて、基盤をつくっていただいていることはとてもよくわかるのですが、これからの日本の経済的な価値を上げ、活力を上げるためには、様々な開発研究の分野に女性がいるということが非常に大事です。

最近、欧米諸国あるいは日本の国内でも、女性が参画することで、そこで得られた発明ですとか、開発された製品ですとか、そういったものの価値が顕著に高まるというたぐさんの報告が出ておりますので、ぜひ経済産業省さんには、先ほどお話があったような人口

減少がどうかというような問題ではなくて、女性の視点とか、様々な男女差というものをきちんと踏まえた上での研究開発を進めるということを、ぜひ、省の政策の中に入れていただきたいと思っています。

以上です。

○佐藤会長 では、堀江委員、どうぞ。

○堀江委員 ありがとうございます。

先ほど皆さんからお話があった全体の指標の部分については、ちょっと割愛をさせていただきまして、私から3点、女性活躍と男性育休、あと政治のところを簡単にお話しできればと思っています。

女性活躍の指標についてです。経済産業省さんの資料の23ページ目に、女性活躍度の調査の活用ということで、なでしこチャレンジ企業のところの指標をつくられているのですが、今、ここに書いているのが、女性管理職比率とか、取締役比率と、あとは制度のことしか書いていないのです。

今の企業さんのお悩みというのはどこかということ、指標が管理職比率しかないことなのです。それに向けてどうやって進歩していけば良いのかということ、わからなかったりとか、制度があっても、結局、実態がないというところが、一番悩まれているところになっています。

ですので、指標の項目の要望としましては2点なのですけれども、1点目は、単純に制度だけをつくろうではなくて、社員からの意識調査みたいなものも入れていくことが必要だと考えます。また2点目は弊社で行っている指標なのですが、例えば、フルタイムで復帰をしている人がどれだけいるのかだとか、育休復帰までの期間だったり、どれだけ短くなっているのかというような、そもそも活躍をするために働き続けられる環境づくりがどれだけできているのかというところの手前の指標というところを入れていかないと、何も進んでいきませんので、そこに対して入れていただきたいということが女性活躍についてです。

大きな2点目が、男性の育休についてなのですけれども、徳倉委員もおっしゃったところなのですが、意識のところというのは、もう既にできているので、そこに対しての予算は、もう要らないと思っています。

それよりも、実際に動くための施策として、1点目は、男女必修の復職支援セミナーです。

現在、企業ごとにやっているところがありますが、中小企業さんとかは、お金がないとできていないという状況があったりとか、女性のみ参加という形になっています。こちらに、ちゃんと助成金をつけて、むしろ男女ともに必修であるという形で、妊娠中と、あとは復帰後という形で必修化をするということ。

あとは、もちろん男性育休は大事だと思うのですけれども、それよりも育児中に早く帰ることも大事だと思っております、育児時短もぜひ強調していただきたいと思っております。

ます。5時から9時までのゴールデンタイムに、男性がちゃんと家にいる状態にするという意味で、その間、残業をなくしていくですとか、あとは飲み会をなくしていくみたいな、そういったものというの、男性育休に追加して施策として入れていただきたいと思っています。

最後に、政治のところなのですけれども、皆さん、おっしゃっていただいたところは割愛いたしますが、1点だけなのですが、今、育児が欠席できるようにしているということなのですが、欠席をするよりも、ちゃんと働き続けられる環境を作ることのほうが大事だと思っております。

そのために、例えば、病児保育を経費に入れていってもオーケーするだとか、病児保育をしやすいするみたいな形で、欠席をしやすいするのではなくて、ちゃんと働ける環境をどうつくっていくのかという方向に視点を変えていかないと、全く意味がないかなと思っております。

以上になります。

○佐藤会長 どうぞ。

○原委員 佐賀県DV総合対策センターの原と申しますが、男性の働き方改革というところで、恐らく、仕事量が減らないのに働き方改革が現場に入ってきてしまうと、隠れて残業したりとか、仕事の能力が高い人に集中してしまうなどということは恐らく起きてしまうだろうと思います。これも今でも起きていることだと思うのですが、このようなことについて、何か労災の問題が起きたときに、いわゆる被害者側がそれを証明しないといけないということは多かったと思うのですけれども、これを会社として、きちんと管理できるシステムができないだろうかっていうことです。

そこには多分、人事評価がきちんと行われていかないといけないと思いますので、もちろんそれは企業のあり方そのものにはなってくると思いますが、ただ、一つの指針を、こういうことについて、例えば有給とりなさいの話もそうですね、きちんと会社がそれを管理できる、もしくは見える化することが一つだと思います。

もう一点ですが、これは経済産業省になるのか、女性が現場で活躍をするということについて、いろんなものが多様性を増して変わっていくであるとか、そういうことは非常に重要なことではありますが、一方で、それが一体、大手の企業はなぜできたのかというのを、もう少し私は知りたいと思っています。

それというのは、中小企業に落とし込んでいく必要もあるでしょうし、経営者の意識が高いだけではなかなか実現が難しいものではないかと思っていますので、そのあたりのことも、一歩踏み込んで、その次の世代のことも考えた施策の取組ですね、それも検討いただければと思っております。

以上です。

○佐藤会長 では、種部委員、どうぞ。

○種部委員 3点お願いします。

ちょっと遅刻をしたので、聞き逃したのかもしれないのですけれど、まず働き方、男性の育児、家事参加のことなのですが、富山県は非常によく働きますけれども、女性は家事も全部やります。

ついこの間、協会けんぽだったと思うのですけれども、女性の睡眠時間の統計をとって、多分、日本一短かったのが富山県なのです。

女性も休みをとっているときに男性が休みをとってもしょうがないので、プラスアルファという話、多分、資料に出ていたと思うのですけれども、育児休業は短い時間で、そこから先、ずっとそれは続かないと意味がないので、指標として、これは第5次の計画を練るときにですけれども、男性の育児、家事参加の時間は当然なのですけれども、女性の睡眠時間、実際に実働として女性が仕事に熱中して良い状況になっているかどうかということ、ぜひ指標として、どういう作戦があるか考えていただきたいと思います。

それから、その背景の中に、女性が逆に男性の家事、育児を奪っている場合があります、やらなければいけない、女性というのはそういうものだというのは、地方では根強いのです。だから、仕事をするのだったら、家のこともやってから出ていけと、こういう文化をなくすためにも、睡眠時間だったりとか、男性に渡すというか、男性のために必要と、地域に男性が居場所を作るために必要というような視点で指標を出していただきたいと思います。

もう一つは、政治分野です。政治家になってみて、非常に驚いたのが、すごくアナログな世界でして、まずは、先ほど病児であれば、病児保育があれば良いのですけれども、介護はそうはいかないのです。

議員が、例えば、議会中にお休みをするという状況になったときに、介護なども、突然朝、親が徘徊したりということがあるわけですから、ぜひ、IT化、テレワークとか、議決論はやはりあるわけで、住民の代表ということも確かなのです。

そうしますと、IT化をしていただきたいのですけれども、今のところ、全部連絡はファックスで来ます。全てこういう世界です。

ですので、まず、IT化、ペーパーレスにするとか、そういう後押しになるような政策を考えていただきたいと思います。

もう一つ、男性、女性を含めて、育児休業、介護休業という話だと、報酬の問題が出てまいります。前回、申し上げましたけれども、この問題をきちんと解決をしていただきたいと思います。

議員報酬を、何日、議会自体が開かれる開会日は非常に短いわけですが、では、議員報酬を、育児をやっていた間、何パーセントカットするのかという話は、住民にとっては自分たちの大切な税金ということで、政務活動費も含めて決め方について、ほかの国はどうしているのか、その辺の整理を、ぜひしていただきたいです。

もう一点、少し長くなって済みません、総務省の方に、今回、私は議会でも質問をしたのですけれども、第5次計画ですから、男、女ではない人たちもいるわけで、それ以外の

方というところの 카테고리を、ぜひ評価の中に入れてほしいと思います。

実は、投票所の入場券に、男、女という字が印刷をされているところが圧倒的に多いです。そうすると、男でも女でもない、特に見た目だけが違っている、特に性同一性障害で、まだ、完全に性別変更していない人は選挙にも行けないのです。

ですから、ぜひ、男、女表記をなくしてくれと言っていたら、これは、投票所に行きますと、投票用紙の発行機に男、女のボタンがついています。そこでジャッジをされて、見目が男か女か毎回チェックされるのが嫌で投票に行かないという人たちがいらっしゃいます。かなりの割合だと思います。

この人たちを抜いたまま、第4次計画は、そこを盛り込むのがぎりぎりだったのですけれども、次の第5次のときは、男、女というカテゴリーに縛られない、そういう評価と、そういう方たちにも参画するあれを与えていただきたいと思います。

○佐藤会長 御意見もありましたので、御質問について、今日お答えできる範囲内のことをお答えしていただければと思います。

では、まずは政治分野からにします。政治分野のところ、まず先にお願いします。

○古瀬推進課長 内閣府男女局でございます。

政治分野につきまして、まず、諸外国の関係で、室伏委員のほうから、ノルウェーについてもぜひというお話をいただきました。

実は、今年度につきましては、オーストラリア、カナダ、韓国、メキシコということで、調査を進めているところでございますので、今後の課題とさせていただきたいと思います。

それから、保育、授乳室、セクシュアルハラスメントの関係について、これからどうしていくかという御質問がございました。

昨年度から調査を始めたばかりでございまして、実はまだ把握の項目が粗かったりということもございますので、これをもう少しきっちり把握をしていきたい。また、好事例の展開をやっていきたいと考えているところでございます。

辻村先生、種部先生からも御指摘をいただきました。

内閣府としまして、何ができるか、難しい部分もあるかと思うのですけれども、どういったことができるかということ、これからの5次計に向けて検討してまいりたいと考えております。

ありがとうございます。

○佐藤会長 では、総務省。

○総務省 昨今、地方議会議員のなり手不足が一層深刻な状況になっております。女性を初めとして、幅広い層が地方議会に参画しやすくなるための方策については、かねてから検討しているところでございますけれども、本年6月から、3議長会の議長にも入っていただいて、検討を進めているところでございます。

特別職について、例えば副市長がというようなお話がございましたけれども、御紹介いただきましたように、女性の副市長、副町長が活躍されているというお話を伺っております。

す。

副市長は、まさに市長の右腕のような存在でございますので、そういった状況、また、法律も踏まえて、市長のほうで判断されているものと理解をしております。

○総務省 選挙結果についての御質問を複数いただいたかと思えます。

参議院議員通常選挙は、7月21日の日曜日に行われたわけでございますが、その直後に、今回お示しした資料とは別の体裁ですが、選挙の結果、データにつきましては、私ども総務省のホームページを用いまして公表させていただいている、そういう状況でございます。

いずれにしても選挙の結果につきましては、事実を正確に、より早くお示しするという事に、今後とも努めていきたいと思っております。

ありがとうございました。

○佐藤会長 それでは、女性役員等々のところ、金融庁と経産省のところ、例えば男性の子育て参加のことも含めてあります。金融庁、経産省の御質問についてお答えできる範囲内でお願います。

○経済産業省 経産省からお答えいたします。

男性育休の関係では、先ほど御紹介しましたなでしこ銘柄事業では、企業の選定プロセスにおいて、企業から、男性育休の取得率、平均取得日数の両方の数字を回答頂いております。これをスコアリングして、企業の評価に入れておりますが、これは企業側に対し、こういった項目を評価するということを示して実施している事業になりますので、なでしこ銘柄事業を通じて男性育休も推進させていただいているということでございます。

それから最初に御紹介したダイバーシティ2.0行動ガイドラインというものがありますけれども、この中にも、企業が設定すべき成果のKPIとして、男性育休の取得率、また、企業が開示することが望ましい事項としても、男性育休の取得率というものを挙げさせて挙げいただいているところです。

それから、堀江委員からの御指摘ですけれども、先ほどご紹介した資料の23ページのなでしこ銘柄チャレンジ企業の取組についてですが、こちらでは大括りの項目として表示されており、例えば男性育休については記載されておりませんが、なでしこ銘柄の評価に当たっては、今申し上げましたように男性育休のことですとか、様々な詳細な質問項目に関し、どのように情報開示しているかという点も含めて企業から回答いただき、評価の対象にしています。

実際に何を評価項目とするかということについては、評価基準を検討する有識者委員会を設けておりましたので、そちらで御議論いただいて毎年決めさせていただいております。

先ほど申し上げましたとおり、今年度については、例えば女性の取締役が複数いれば加点しようといったことも、そちらの委員会の中で議論をさせていただいて、毎年アップデートして対応しているということになります。

それから、渡辺委員から資料の4ページの少子高齢化の表現についてご指摘いただきました。こちらのスライドでは、中央に記載のある差し迫る外部環境の変化として、企業に



としての経営環境の変化に関する課題をここへ書かせていただいています。

グローバルの競争環境が激化する中で、グローバル人材を企業として確保すべきである、構造変化がある中で、イノベーション創出あるいはリスク対応をどうしていくか、これらは企業の課題です。それから、まさに国内の企業にとっては、少子高齢化を迎える中で企業としてどうやって人材を確保していくかというのを、企業における人材の母集団を拡大する必要があると記載させていただいており、女性であれ外国人であれ、あるいはシニアの方であれ、あるいはチャレンジドの方であれ、様々な方が企業経営において貢献いただくことができるのであるから、経営におけるダイバーシティの必要性をメッセージとして記載させていただくことを意図したものでございます。ちょっと誤解を招くような表現になっていたかもしれませんが、日本社会のマクロの人口動態に関する課題への対応について表現しようと思ったわけでありませぬので、ご理解いただければご理解と思います。

それから、政策効果についてですけれども、19ページ目に、先ほど金融庁さんからも御説明ありましたように、役員数の比率の動向について記載させていただいております。

なでしこ銘柄は、様々な項目について総合評価して、中長期的に企業価値向上に結びつける企業を選定していますが、この制度を通じて、あるいは金融庁さんのコーポレートガバナンスの改正といった政策効果もあり、女性役員比率の向上に、じわりと効いてきているのではないかなと思います。

それから、資料の21ページ目には、なでしこ銘柄は中長期的な企業価値向上を目指している企業ということで選定しておりますので、TOPIXとの比較においても、なでしこ銘柄については高いパフォーマンスを出しているというようなデータもお示しさせていただきます。

それから、室伏委員から研究開発分野の女性の活躍を推進すべきではないかというご意見もいただきました。女性ならではというところなのか、あるいは女性はライフイベント等もある中で、男性と同じように活躍しづらいというところをしっかりと対応することによって、男性と同様に能力のある方が活躍できるようにして、そうすることによって企業も成果が得られるのではないかと、といった両面の考え方があると思いますし、色々な見方もあると思います。

そういう中で、私どもとしても今後どのように推進できるかどうかということは考えさせていただきたいと考えています。学生を含め、そもそも理系の女性の母集団が少ないといったようなところもあると思いますが、女性の活躍の状況については、なでしこ銘柄でも顕著なのですけれども、やはり業種とか、製造業、サービス業、色々なところでばらつきがある中で、それぞれの業種の中でどのように推進していったら良いのかという観点も含め、私どもとしても検討してまいりたいと考えております。

○金融庁 初めに、白河委員から御質問いただいた男性育児休業について、有価証券報告書の記載について、どのように考えているかというところなのですけれども、ESGについては、ここ最近、外国投資家からの関心が非常に高まっています、実際に投資家と企業と

の間での対話も増えていると思っています。

環境問題、それからこの女性の活躍を含む社会問題など、ESGには多岐にわたるものが含まれておりまして、今、一律に法定開示において求めるというよりは、各企業において任意開示の取組を進めてきているという状況でございます。

どうしても法定開示は、やや形式的な開示を求めるということにもなりますので、各企業が任意開示を積極的に行って、開示を積極的に行っている企業が投資家から評価される、といった進み方もあろうかと思えます。いずれにしても、ESGについては、非常に関心が高まっているところですので、今後の検討課題だというふうに思っております。

それから、資料につきましては、私の説明の中で、口頭での言及のみで大変失礼いたしました。経済産業省さんから、先ほど説明がありましたけれども、こちらの18ページにあるデータと全く同じものがございます、説明不足で大変申しわけございませんでした。

それから、横田委員から、社外取締役に女性が役員に就任といっても、社外役員に偏り過ぎているようなことがあるかという御質問あったかと思うのですが、正確に申し上げれば、私どもとしては、女性の役員就任が経営側か社外役員側かという数字は、把握しておりません。

金融庁の所管の業界で申し上げれば、大手の信託銀行、それから、証券会社、運用会社で女性の社長の就任というのが相次いでおりまして、そうした状況から申し上げれば、それほど社外だけに偏って女性が増えているということでもないのかなという気もしておりますけれども引き続き、そういった状況も見ていきたいと思えます。

○佐藤会長 それでは、厚労省さんのところは、男性子育て参加、働き方改革のところでお答えできる範囲でお願いします。

○厚生労働省 まず、男性育休についてですが、白河委員から、育休の手続について御質問がございました。

書面を提出するというのは、一応法律上は書面によって、日程等々を提出するということが書かれておりますが、これは企業のほうで書面を求めるかどうかというのは、最終的には任意ではあります。

ただし、育児休業給付金等の手続で、どうしても日程等々を確認する必要がございますので、書面等のやりとりが出てくるかと思えます。

あと、社会保険料の免除につきましては、これはちょっと担当が別になりますが、私の承知しているところだと、月の最終日にお休みをとっているかどうかということが判断基準になっているかと思えます。

その結果、おっしゃったような月の真ん中でとった場合に社会保険料の免除を受けられないとか、逆に育児休業の取得時期に関するノウハウも出てきているという現状を、私も承知しておりますが、これは社会保険の全体の仕組みにかかわる部分でございますので、課題として受けとめさせていただきたいと思っております。

手続につきましては、おっしゃったように女性前提の制度、長期間とるということを前

提とした制度ということは、御指摘のとおりかと思っております。

私どもとしても、引き続き何ができるかということは考えていきたいと思っております。

納米委員から御指摘がございました、キャラクターの侍が怖いという話でございますが、「イクメン侍」は、ずっとイクメンプロジェクトで御活躍いただいております。ただ、一方でそろそろお役御免が良いのではないかというお話も別途出ているところでございます。

もともと侍というのは、男性が企業社会で戦っているというイメージを前提としたものと承知しておりますので、現代に合った形でのイクメンの推進ということで、私どもとしても問題意識を持ちまして、侍に御退場いただいて別のキャラクターを登場させるかどうかについて、今後の検討課題として受けとめさせていただきたいと思っております。

次に、山田委員からいただきました平均取得日数の話、こちらにつきましては、本日データをお出ししておりませんが、男性の取得日数につきましては、1カ月未満が8割を占めております。5日未満が36%で、5日から2週間未満が35%ということでございますので、山田委員がおっしゃった同僚の方は、非常に模範的な方といえるかと思えます。

一方で、平均取得日数を目標とすることにつきましては、そもそも男性の育児休業についてどこをターゲットとしていくのかというところがございまして、現状6%でございますので、まずはこの比率を上げていく。その先に、長い期間の男性育休、要するに女性と同じような形での育休を求めるのか、それとも、とにかく休業を取得することを求めていくのかということ、現段階ではちょっと決め切れておりませんので、まずは育休の取得率を上げていくというところで政策を打っていきたいというふうに思っております。

徳倉委員からございました、父親のトレーニング、父親学級などの推進でございます。

これは、いろんなところからも御指摘をいただいております。私どももイクメンプロジェクトで、今年ファザーリングジャパンさんと連携させていただいており、この取組の重要性については認識しております。

他方で、これは自治体の自治事務になってございまして、財源も交付税の枠内ということで一般財源化されているところでございまして、なかなか自治体での取組の拡充を政策的に打つことが難しいという点もございます。

ただ、他方で、ファザーリングジャパンさんの御努力の結果でもあろうかと思いますが、両親学級、父親学級の開催が、病院やNPO法人等の取組も含めて広がっているというのも事実でございます。私どもも引き続き、この父親学級、父親の育児トレーニングというところにつきまして、政策で何ができるかということを考えていきたいと思っております。

あと、堀江委員からございました、男女必修の復職支援セミナーに支援すべきではないかという点につきましては、私どもも実態を調べまして、今後何ができるかということを考えていきたいと思っております。

また、育休よりも育児時短のほうが重要でないかという御指摘につきましては、ごもっともであり、育休を取ったものの、フルタイムで復帰して元の働き方に戻っては何の意味も

ないわけでございまして、たとえフルタイムで復帰しても保育所への送り迎えを担うといったことは、佐藤会長も従来からその重要性を強調されているところでございます。私も、その方向で何ができるかということは引き続き考えていきたいと思っております。

以上でございます。

○佐藤会長 働き方改革でありますか。

○厚生労働省 山田委員からお話がありました、長時間労働について、自営業、自由業の方という切り口のお話と、副業兼業ということでお話をいただきました。

私どもでは、契約の形態が形式上自由業的な形、請負的な形であったとしても、その実態が労働者であるという場合には、労働者であると判断して、監督署の取り締まりの対象になりますが、本当に自由業という方である場合には、労働関係の法制の対象外になってきますので、関係省庁などとどうやって取り組むのかということになろうかと思えます。

それから、副業・兼業につきましては、現行制度で、複数の職場がある場合には、労働時間は、通算をして考えるということになっておりますけれども、実態として非常に把握が難しいというところがありますので、制度上どうするのかという検討が、私どもの役所の審議会でも検討されておりますし、また政府全体でも色々な会議で、それぞれの切り口で検討されているところです。このため、そういったところで、長時間働き過ぎで健康を害さないかということも含めて今後検討が進められていくところというふうに考えております。

以上です。

○佐藤会長 まだ御質問はあるかと思えますけど、もう次の説明の方においでいただいておりますので、前半はここまでにさせていただければというふうに思います。

前半の説明の方、少し延びてしまいましたけれども、どうもありがとうございました。

それでは、後半の説明の方と交代していただければと思います。

(ヒアリング対象者交代)

○佐藤会長 どうも長らくお待たせして、済みませんでした。

それでは、お待たせしましたが、後半のヒアリングに入らせていただければと思います。

最初に厚生労働省から非正規雇用労働者に対する公正な処遇に関して御説明いただければと思います。

○厚生労働省 非正規雇用労働者の関係でございます。

厚生労働省雇用環境均等局有期・短時間労働課の東江と申します。よろしく願いいたします。

私のほうからは、まず、非正規雇用労働の対策につきまして、厚生労働省といたしましても、平成28年の1月に厚生労働大臣をトップとする会議体におきまして、正社員転換・待遇改善実現プランというプランを策定いたしました。そのプランに基づきまして総合的に非正規雇用対策を推進しているところでございます。

本日につきましては、特に昨年の6月に成立いたしました、働き方改革関連法の中で規

定しております、いわゆる同一労働同一賃金の制度改正がございましたので、その制度改正のポイントと施行に向けた支援策の状況につきまして、資料に基づいて御説明させていただきたいと思っております。

資料の1枚目でございます。

タイトルに「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」ということで書いてございます。

こちらの中で、法律としましては、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法、この3法につきまして改正を行っております。

この改正の目的の部分でございますが、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくしていくということを規定してございます。

改正のポイントといたしまして、対象者についてはパートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者でございますけれども、この三者につきまして、以下の1から3についての統一的な整備を図ったというところでございます。

ポイントの1つ目というところで書いてございます、不合理な待遇差の禁止につきましては、詳細につきましては、次のページを御覧いただければと思っております。

次のページの「不合理な待遇差をなくすための規定の整備」ということで、均衡待遇、均等待遇の規定を、パート、有期雇用、派遣で統一的に整備を行ったというものでございます。

均衡待遇の内容につきましてでございますが、今こちらに書いてございます、①職務内容、そして②職務内容・配置の変更範囲、そして③その他の事情、こういった正規雇用労働者と非正規雇用労働者の働き方の違いに応じてバランスのとれた待遇の差にさせていただく、不合理な待遇差にならないようにしていく、そういったことを均衡待遇の規定として盛り込んでおるところです。

均等待遇の内容ですけれども、こちらは、先ほど申し上げた①、②の考慮要素を正規雇用労働者と非正規雇用労働者の方たちで比較をし、同じ場合には、差別的取り扱いを禁止する。こういった均衡待遇、均等待遇の規定を、パート、有期雇用、派遣の三者で統一的に整備を行ったというものでございます。

下の枠組みでございますが、現在は、均衡待遇の規定については、パートタイム労働法では規定があり、あと有期雇用労働者についても規定があるところでございます。

均等待遇については、パートタイム労働者にのみ規定があるような状況でございますが、こういった状況を、昨年法の改正で、改正後はパート、有期雇用、派遣ともに、統一的にこの均衡均等待遇を整備するというところで、特に均等待遇の規定については、新たに有期雇用、派遣も対象にするといったところを整備してございます。

また、具体的にどのような待遇差が不合理に当たるのか、明確性を高めるということで、ガイドラインの策定、こちらは昨年の年末に策定をしておりますけれども、ガイドラインの策定などによって、規定の解釈を一定程度明確化するというようなことを行ってござ

います。

法改正のポイントの2つ目以降については、また前の2ページに戻っていただきまして、2つ目ということで「労働者に対する待遇に関する説明義務の強化」ということで、正規雇用労働者の納得性を向上するための取組ということで、例えば、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に説明を求めることができるようにするといったような規定の整備を行ってございます。

また、3つ目の改正のポイントといたしまして「裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備」ということで、都道府県労働局におきまして、無料非公開の紛争解決手続を行っていく。均衡待遇や待遇差の内容、理由に関する説明についても、行政ADRの対象として、仮に紛争が起きた場合には、そういった迅速、無料の解決手続を整備するといったところを行っております。

今、申し上げたような改正のポイントにつきまして、パートタイム労働法及び有期雇用労働法につきましては、来年の4月から大企業で施行されるということになります。

そして、中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用につきましては、再来年の4月からの適用ということでございます。

なお労働者派遣法におきましては、来年の4月から施行というような形で進んでおるところでございます。

そして、その施行に向けての事業主向けの支援策ということでございますが、こちらは4ページを見ていただければと思います。

4ページのところで施行に向けた支援策ということで、5つほど書いてございます。

働き方改革推進支援センターにおけるきめ細やかな相談援助ということで、企業におかれましては、具体的に、正規雇用労働者、非正規雇用労働者も含めた賃金体系の見直しを図っていただく必要があるということで、労使の話し合い等々も進めていただく必要があります。

そこで、特に中小企業向けなのですけれども、しっかりとしたワンストップ型の相談支援、セミナーを実施するというもののほか、特にアウトリーチ型の訪問支援等々を行って、きめ細やかな相談援助を行っていくということを考えております。

2番目として、具体的に何から法の施行に向けて着手すべきかということを指南した取組手順書ということを策定しております。

3つ目ということで、より具体的に、非正規雇用労働者の数、割合が多い業界を中心に、具体的な導入マニュアルということで支援ツールをつくって周知啓発を図っておるような状況でございます。

また、基本給に関する均衡・均等待遇の点検を、状況が確認できるような職務分析、職務評価の導入支援といったようなところも行っております。

最後に、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組む企業様を支援するための助成金、キャリアアップ助成金による支援等々も行っており、施行に向けた支援策についてしっかりと取り

組んでいるというような現状でございます。

私の方からの説明は、以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして、厚労省、国交省、法務省、文科省、内閣府から、ひとり親への支援について順次御説明いただきます。

最初に、厚労省からお願いします。

○厚生労働省 厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課の母子家庭等自立支援室の度会と申し上げます。よろしく願いいたします。

10をご覧ください。

まず、1ページが表紙になっておりますけれども、2ページのほうを見ていただきますと「母子家庭・父子家庭の現状」という形で表しております。

これは、平成28年度の全国ひとり親世帯等調査をおおむね5年ごとに実施しておりますが、この調査の概要をまとめたものになっておりまして、括弧の数値につきましては、前回、平成23年度の調査結果をあらわしています。

特に就業状況のところを見ていただきますと、就業状況、母子世帯、父子世帯とも8割以上の方が就業されております。

また、正規の職員、従業員につきましては、母子世帯につきましては44.2%と、前回と比べ増加していますが、うちパート、アルバイト等につきましては43.8%であり、まだ、こうしたパート、アルバイト等が多いという状況になっています。

また、平均年間収入あるいは就労収入を見ていただきますと、前回よりは増加していますが、この金額を見ていただきますように、依然として厳しい状況にあります。

続いて、3ページですが、ひとり親家庭の自立支援策の体系としてまとめておりますが、ひとり親家庭の支援策、母子及び父子並びに寡婦福祉法に基づきまして、国が基本方針を定め、都道府県がその基本方針に即して、ひとり親家庭の動向あるいは基本的な施策の方針や、具体的な措置に関する事項を定める自立促進計画を策定しております。

このひとり親家庭の自立支援策ですけれども、子育て生活支援、就業支援、養育費確保支援、経済的支援、こうした支援施策を中心に進めておりまして、この国の基本方針は、平成27年度から今年度までの策定であり、現在、この方針の見直しを行っているところです。

続いて4ページ、それから5ページですけれども、平成27年12月21日に、子供の貧困対策会議で、「すくすくサポート・プロジェクト」が決定されております。

4ページの真ん中左側に記載があるひとり親家庭・多子世帯等自立応援プロジェクトというものができまして、具体的には、自治体の窓口のワンストップ化の推進や、子供の居場所づくり、学習支援、親の資格取得の支援、児童扶養手当の機能の充実というような形でプロジェクトができ上がっております。

5ページは、この全体像という形で、厚生労働省だけでなく各省が協力して実施すると

いう内容になっております。

それでは、6ページ以降、具体的な施策に入っていきますが、ひとり親家庭の子育て、生活支援関係の主な事業としてまとめておりますけれども、ひとり親家庭の施策につきましては、母子・父子自立支援員による相談支援を中心としまして、ひとり親家庭の支援をする家庭生活に支援員の派遣を行う日常生活支援事業、それから、ひとり親家庭の生活向上事業を実施しております。

このうち、子供の生活学習支援事業の中で、子供の居場所づくりも進めております。

7ページは、ひとり親家庭の就業支援関係の主な事業をまとめておりますが、若干、省略しまして次の8ページでは、ひとり親家庭の自立支援給付金といいまして、資格取得のための支援、こうしたものを、今年度、引き上げを行ったりしているという状況になっております。

9ページですが、養育費相談支援センター事業といいまして、養育費の関係の相談支援を行っておりますが、これは厚生労働省が委託しておりますが、地方自治体で実施している養育費相談、こちらを実施するための研修あるいはサポート、こうしたことを行うほか、一般の方からも相談を受けております。

10ページ、11ページは、それぞれ養育費等支援事業と面会交流支援事業を取り上げていますが、面会交流支援事業につきましては、保護者の同意があつて面会を実施するという取り決めができているもの、これにつきまして地方自治体が支援を行っており、離婚後の葛藤等で、なかなか面会できないという場合に支援を実施しております。

それから、12ページが、離婚前後親支援モデル事業として、親支援講座の開催について今年度から取り組んでおります。

そのほか、経済的支援としましては、13ページの児童扶養手当制度になりますが、この児童扶養手当につきましては、14ページにありますように、平成28年に手当の第二子以降の子供の加算額を増額しています。

15ページには、児童扶養手当の所得制限を記載しており、全部支給所得制限限度額を130万円から160万円に引き上げました。

また16ページでは、児童扶養手当の支払い回数の見直しとして、これまで年3回であった支払回数を今年の11月から年6回に増やしました。

17ページでは、貸付金制度について記載しており、12種類の資金の貸し付けがありますが、約9割が児童の就学資金という形になっております。

以上で、終わらせていただきます。

○佐藤会長 では、続きまして、国交省、御説明をお願いいたします。

○国土交通省 国土交通省住宅局住宅総合整備課の鈴木と申します。

お手元の資料で、11でございます。

ひとり親への支援に係る国土交通省の取組について御説明をさせていただきたいと思っております。



国土交通省では、様式の（１）の⑤の具体的な取組、（２）の主な施策の取組現況として書かせていただいておりますが、公営住宅への優先入居や目的外使用、また公営住宅を補完する地域優良賃貸住宅における家賃負担の軽減を図る、家賃低廉化を通じて居住の支援を行っているところでございます。

公営住宅につきましては、住宅に困窮する低額所得者に対しまして、低廉な家賃で、供給するものでございまして、原則として、公募によって入居者を決定しているところでございます。

ただし、住宅に困窮する方の中でも、特に困窮度の高い方々につきましては、地域の実情に応じて、優先入居の取り扱いを実施することが可能となっております。高齢者や障害者のほか、母子世帯や父子世帯、また小さな子供のいる世帯や多子世帯など、住宅困窮度の高い子育て世帯も、その対象となる旨、各地方公共団体宛てに通知をいたしまして、また毎年、公営住宅の担当者が集まる会議の場でも、周知を図ってきているところでございます。

また、地域優良賃貸住宅につきましては、高齢者や障害者、子育て世帯など、各地域における居住の安定に特に配慮が必要な世帯に対しまして、良好な賃貸住宅の供給を促進するために、賃貸住宅の整備で要する費用や、家賃の減額に対する助成を行うものであり、多子世帯などが入居する際の家賃の減額に要する費用に対しまして、公共団体が助成を行う場合、国としても支援を実施してきているところでございます。

引き続き国土交通省としましては、ひとり親世帯の住まいの確保、居住の安定を図ることができるよう努めてまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 では、続きまして法務省から御説明をお願いいたします。

○法務省 法務省です。

お手元の資料の12を御覧いただければと思います。

横置きのポンチ絵を御覧になりながら、お聞きいただければと思います。

法務省では、養育費の履行確保に向けた取組を行っておりまして、その主な取組としては2つございます。

1つ目がポンチ絵の左側にありますパンフレットの配布でございます。

こちらは養育費というものの重要性や、それから、それをどういうふうに取り決めるべきなのかということをお説明し、あわせて合意書のひな形なども同封しているものでして、これを法務省から各市町村にお配りし、各市町村において離婚届の用紙を取りに来られた方に、このパンフレットを同時に交付しているという取組を行っております。

まだ離婚届は毎年20万件以上提出されているという状況ですので、今後も着実にこの取組を進めてまいりたいと思っております。

ポンチ絵の右側、民事執行法制の見直しでございます。

裁判などで養育費の支払いが決定されたとしても、債務者の側が任意に履行しない

場合には、強制執行する必要があるということでございます。

この強制執行に当たりまして、債務者の側が、自分がどのような財産を持っているのかということを開示しなければならないという財産開示手続というのが、現行法上もございます。

ただ、現行法上の財産開示手続というのものが、実効性の点でやや弱いのではないかという御指摘もありましたので、今般、その改正を行いまして、改正法の概要という下のほうを御覧いただきますと、まず、1つ目としましては、債務者だけではなくて、第三者から債務者の財産に関する情報を取得する制度を設けるということにいたしました。

2つ目ですが、従前からあります、財産開示手続自体の実効性を高めるために、罰則を強化するなどの措置を講じました。

この民事執行法の改正につきましては、来年の4月1日施行ということになっております。

引き続き法務省としましては、民事執行法の改正について周知をしたり、それから調査研究をしたりして取り組んでまいりたいと思っております。

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、続きまして文部科学省からお願いします。

○文部科学省 文部科学省です。

資料13を1枚めくっていただけますでしょうか。

文部科学省は、ひとり親というものに着目して、それに特化した施策というものをやっているわけでは必ずしもないのですけれども、家庭の状況にかかわらず、能力可能性を最大限に伸ばすことができる社会を実現するための教育の支援ということでございます。

専ら貧困世帯に対する支援という形で、ひとり親世帯に対する支援を行っているということでございます。

1枚目でございますけれども、まず、幼児期から高等教育段階まで切れ目ない教育費負担の軽減ということでございます。

幼児期、義務教育段階、高校等段階、それから大学などの高等教育段階となっておりますけれども、特に近年の改正といたしましては、一番左にありますように、幼児教育・保育の無償化ということで、子ども・子育て支援法の改正によりまして、今年の10月から所得にかかわらず、3歳から5歳までの全てのお子さんを対象に、幼児教育・保育の無償化というものを実施したというところでございます。

それから、逆に一番右の高等教育段階ということになりますけれども、こちらは今年の5月に、大学等における就学の支援に関する法律が成立をしております。

これに基づきまして、真に支援を必要とする方に対する授業料等の減免措置、それから、給付型奨学金の支給ということ。これを令和2年度、来年度から開始をするといったような改正をしております。

そのほかの部分につきましても、給付額の増額を図るなどの制度の充実を図っているところでございます。

次に2ページ目でございますけれども、スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーによる教育相談体制の充実ということでございます。

これは、お子さんからの相談に的確に対応すると。あるいは貧困家庭の方のお子さんを早期の段階で様々な支援施策、福祉なども含めてつなげていくということで、学校等におけるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置というものを推進しております。

目標といたしまして、スクールカウンセラーのほうは、全公立小中学校に配置をします。そしてスクールソーシャルワーカーのほうは、全中学校区への配置というものをすることを目標に掲げておりましたけれども、今年度においては、それを達成するだけの予算を確保しているということでございますので、一定の目標に到達をしているという状況でございます。

今後につきましては、現行の配置状況というものも踏まえまして、人数を充実させるということもそうなのですが、これは巡回で相談に応ずるというものもあつたりしますので、配置時間の充実ということで、専門スタッフとしてのふさわしい配置条件の実現を目指していきたいということでございます。

最後に、3ページになりますが、地域と学校の連携・協働体制の構築ということでございます。

私ども文部科学省では、幅広い地域住民とか地域の多様な機関、団体の参加を求めまして、地域学校協働活動というものを推進しているということでございます。

この活動の一環として、経済的な理由でありますとか、家庭の状況で学習が遅れがちな中学生、高校生などを対象に、無料で学習支援を行います地域未来塾といったようなものを実施しております。

ちょうど右下の「地域学校協働活動」と書いてあるところの一番下「地域における学習支援・体験活動」と書いてありますけれども、そこに該当いたします。

この地域未来塾が、現在、3,300カ所、全国で実施をしているというようなことでございますけれども、こういったものをさらに小学生にも対象を広げるといようなことを考えておりますし、また地域学校協働本部につきましては、2022年度までに全小中学校区において、活動を行われるということを目指しまして、今後も施策の充実に取り組んでいきたいと考えている次第でございます。

文部科学省は、以上です。

○佐藤会長 それでは、最後になりましたけれども、内閣府から御説明をお願いいたします。

○内閣府 内閣府から資料14に基づきまして、子供の未来応援国民運動について御説明させていただきます。

資料の2ページ目以降、この国民運動でございますけれども、子供の貧困対策の推進のために、官公民で連携して推進していくという趣旨で行われているものでございます。

この貧困対策の一部として、ひとり親家庭の子供が含まれているということでございます。

下の4つの枠に基づいて、色々な施策を展開しているところですが、3ページになりますけれども、1つはホームページなどで情報提供などの取組をしているということ。

次の4ページになりますけれども、マッチングネットワーク推進協議会と申しまして、子供を支援するNPOと、支援の気持ちのある企業や個人の方をつなぐ取組を行って行おります。

5ページになりますが、子供の未来応援フォーラムというのを全国で開催しております、今年は東京を含め4カ所で啓発活動を行っている。

6ページ目、最後になりますが、これが国民運動の中でも一番主な取組になりますけれども、子供の未来応援基金ということで、これは、純粋に民間の御寄付をいただいて、地域のNPO活動の支援に使っているという取組でございますが、累積11億を超える御寄付をいただきまして、引き続き、これらを続け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 どうもありがとうございました。

それでは、後半の御説明について御質問、御意見を伺いたいと思いますが、今日は後半に第5次の基本計画について、自由に御意見を伺う時間をとりたいと思います。その辺、ちょっと御協力をいただければということで、後半について御質問のある方は、どのくらいいますか。かなりいますね。では、できるだけ手短にということで、1分ずつぐらいでお願いします。

○室伏委員 ありがとうございます。すぐ終わります。

文部科学省さんの1ページ目のところを拝見して思ったのですけれども、幼児教育の無償化、これはよい施策だと思うのですけれども、ただ無償化するだけで満足してはいけない、と思っています。

特に、幼児期の教育あるいは保育の質が、その子供の将来にとっても大きな影響を与えるということが、様々な研究の成果としてわかってきておりますので、質の高い保育、質の高い教育をするということを、予算的に大変だと思うのですけれども、ぜひ考えていただきたいと思っています。

保育者や教育者の研修ですとか、そういったことも大切でしょうし、その保育士が就業しても大変待遇が悪いのでどんどんやめるというような状況がありますので、そういったことなども、ぜひ考えていただきたいと思っています。

以上です。

○堀江委員 私からは、2点ございます。

1点目は、やはり、離婚をした後のお子さんのメンタルヘルスというところになります。

やはり、これだけ離婚が増えている中で、今、大学生とかかわっていたりしても、親が離婚をしてということが結構言われるのですけれども、外国では、離婚をするときに、お子さんに対して、そのときに、どうやって対処すれば良いのかということは絵本で伝えていたりですか、そこをカウンセリングしていくみたいなことをやっていくことをされています。

今回、スクールカウンセラーみたいな話がありましたが、それでは、やはり、子供たちから言うことは難しいと思うので、離婚届が出たタイミングで、それを行っていくところに直接つないだりとか、その話は一回した上で、ちゃんと子供たちと、そういったカウンセラーの方を一回つなぐみたいな形を強制的に行わないと、今後はずっとつながっていくような部分になっていくかなと考えています。

もう一点が、ひとり親の貧困率を、もっと根本的に改善するということを本気になっていかないと、どんどん負債が増えていくと考えております。

結局、ひとり親の貧困率は世界で最低レベルというところなのですけれども、そこには、やはり男女の性別役割分担のところと、就業継続というところが大きく反映しています。

女性が子供を育てるもの、結婚したらやめるもの、周囲の助けを認められないというところから、どんどん孤立をしているという状況になりますので、学校の教育時点から20代が、一番性別役割分担意識が高いので、学校教育の時点で、性別役割分担意識をどれだけ下げられるのか、そこに、今、全然予算がないのですけれども、そこにさらに投下していくとか、あとは、先ほどお話しした女性の就業継続、まだまだ5割弱の方がやめている状況ですので、復職支援セミナーを男女ともに行っていくということを必須化するというふうに継続して行っていく、女性だけが子育てをしていくということがないようにするための根本解決をやっていただきたいと思っております。

以上です。

○佐藤会長 では、原委員。

○原委員 厚生労働省④ですかね、すくすくサポート・プロジェクトのひとり親家庭、自治体の窓口のワンストップ化の推進ということで、これはもう具体的に進み始めているものなのではないかということを確認したいと思えます。

それと、ワンストップ化をするに当たって、中長期の支援システムを作ることができないと、特に、ひとり親家庭もそうですけれども、いろんな困難を抱える家庭のうちが、中長期で問題を抱え続けているということはわかっていることですので、そのような視点を、ぜひ取り入れていただきたいということ。

ほかの法務省さんとか国交省さんの説明でも、例えば、法務省さんの養育費の履行確保に向けた取組とは、DVとの関連がとても深いわけですけれども、DVという言葉が出てきていないので、今後、5次計画のときに、こういう分野の分け方をしたということもありますが、DVの視点を十分に取り入れた形での支援の書き方、こういうものが必要になってくると思えます。

○佐藤会長 では、次に、納米さん。

○納米委員 私も厚生労働省の方に質問です。

面会交流支援事業なのですが、面会交流支援事業を今後どういうふうにされていくおつもりなのでしょうか。

現在の支援対象に該当する人というのは一体どのくらいいると考えられているのでしょうか。今、支援件数が1年間に77というのは、余りにも少ないと思います。

また面会交流中に殺人事件も起きています。ということを考えますと、どのように、子供と、それから同居している親の安全性と安心を担保した上で面会交流を行える工夫といえますか、仕組みといえますか、それを考えていらっしゃるのかということ、ぜひお伺いしたいと思います。

○佐藤会長 徳倉委員、どうぞ。

○徳倉委員 短く、かぶりそうなものは省きます。国交省さんに1点御質問がございます。

いただいている個票の中に入っていますが、優先入居の取り扱いや、公営住宅の目的外使用というふうに行っていますが、実はこの公営住宅の、いわゆる目的外使用をどういう要件とか、どういう環境のもとで行われているのかということ、ちょっと具体的に教えていただきたい。

質問の意図は、各自治体が様々な、例えば貧困世帯であるとか、社会的支援が必要な方に、いわゆる公金で建てられている建物を使用して何かサポートをしたいとなったときに、各自治体が断る要件というのが、いわゆる公金を使っている目的外使用は認められませんという事例が、例えば、こども宅食等で、ある東北の基礎自治体、大きなところですけども、こども宅食をやろうと思っても、目的外使用になるので不可ですということで、実際、そういうことが行われないというのが、実は全国で出始めています。

担当に聞くと、国交省さんを初め、幾つかの省庁の名前が出てきて、目的外使用はできないというふうな表現をされて断られてしまうということであって、どういう要件であれば、こういう目的外使用ができるのかというところを、少しくリアに判断したいと思いますので、教えていただければと思います。

○佐藤会長 では、辻村委員。

○辻村委員 辻村です。法務省のほうにお伺いいたします。

資料12の2ページ、ポンチ絵の左側でございますが、まず、養育費の履行確保に向けた取組として、現状把握が必要だと思いますが、ここで離婚届にチェックがついているのが6割ぐらいで20万件だという記載にとどまっております。

平成28年のひとり親世帯調査の結果では、この数字が43%になっていて、しかも、実際に払われているのが4分の1しかない。4分の3が払われていないという現状があります。そうなりますと、右側の民事執行法の改正の効果が極めて限定的になるのではないかと思います。

すなわち、民事執行法を適用していくためには公正証書になってないといけないと思

ますけれども、この左のチェックをつけた60%に、公正証書のものがどのぐらいあるのか、ここには、口約束も含むのか、口約束が多数であれば、ほとんど右側のほうの救済が得られないということになりますから、その調査も必要でありますし、その効果をどのようにお考えかということです。

第2点は、広報に関して、離婚届の紙を取りに来たときにパンフレットを渡すということですね。私は、これでは遅いのではないかと思います。それは、ケース・バイ・ケースだと思います。渡さないよりは渡すほうが良いですけれども、離婚を考え始めたときから、この養育費のことを同時にみなが知っていないといけないので、さきほどケースワーカーやカウンセリングの話もありましたけれども、これは学校であったり、保育園であったり、保護者会であったり、あるいはテレビコマーシャルだったり、マスコミを使ってでも、あらゆるところで広報する必要があると思います。ほかの国ではこうしていますと、フランスなども国が徴収するという制度まで進んでいますので、日本でも、この点が離婚に際してのポイントですということ、あらかじめ全世帯に知らせるという施策が必要になるのではないかと思いますけれども、いかがでしょうか。

以上です。

○佐藤会長 では、種部委員。

○種部委員 では、まず、最初、面会交流のことなのですけれども、今年度から事業が始まっていて、その支援員を養成するというのを、今、始めていらっしゃると、厚生労働省さんですね。

ところが、DV被害者の場合、加害者というのは、非常にリスクのアセスメントは難しいと思うのです。

これは、加害者更生プログラムとセットでやるのが良いだろうと思ってやっていたのかと思ったら、担当省庁が違うということで、次の5次計画のときには、その組み込みを何とかしていただかないと、いつまでたっても、この2つは別になっていると思うのです。

面会交流をするのでも、延々に、やっている間、ずっと加害者更生プログラムを受けておいていただくとか、それをやらないとできないとか、アセスメントを含めてということで、ぜひ省庁が変わると連携ができないというのを何とかしていただきたいと思います。

もう一つ、厚生労働省さんに、母子、父子、寡婦、福祉貸付金なのですが、結構たくさんお金を出せる条件があって、良い制度だと思うのですけれども、実際、本当に必要な人のところに届いていません。

いない理由が幾つかあるのですけれども、まずは連帯保証人です。DVで出てきた後、連帯保証人は、なかなか厳しい。連帯保証人がいないと利率が1%でしたか、返すときに発生したりとか、あるいは就業のための償還払いのものがあろうと思うのですけれども、償還は無理だと思います。最初のお金が、まず、払えないという状況で、例えば、どこかの学校に行きたいと思っても、そのお金が、まず、ない人には償還は無理ということ。

それから、この人は返せそうだなという人にしか貸さないというのが、市町村の窓口の

担当者の中によく見られます。どうせい出しても、この人はどうせり返せるだろうから申請もしないということで、市町村の中で、相談に来た数のうちの何人に対して都道府県に申し込みをしたのか、そして、都道府県は来たものは大体貸せる者にしか貸していないという実態があると思うので、実際の相談件数はこのぐらいあって、それに対して貸せているのかどうかというところの見直しを少ししていただきたいと思います。

それから、母子生活支援施設についても、たくさんところで、一応準備しているのですけれども、富山県も使用実績ゼロです。要は、車を持っていると入れなかったり、なかなか車を持っていない人にはとても使える施設ではなかったり、一人で自立して、そこで生きていけと言っても、なかなか支援になっていないということで、数は十分なのですけれども、実際、その中身の質はどうなのだというところに対して、今までたくさんやってこられたことが、実行段階として生きているのかということ、少し評価を、次には盛り込んでいただきたいと思います。

○佐藤会長 では、高橋委員。

○高橋委員 厚生労働省と文部科学省に1ずつ質問したいと思うのですけれども、まず、ひとり親家庭の支援策についてなのですけれども、私は以前、10代後半に離婚をして、ギャルママ協会、最盛期4万人以上いた人たちと深く接したことがあるのですけれども、昨年でしたか、渋谷でやっているママ高校というのに、野田聖子大臣にも来ていただいて、フリートキングに参加していただいたのですが、彼女たちが求めているのは、支援される側に負わせるのではなくて、もっと積極的に育児の担い手として親力をアップしたり、親育ち力のアップという言葉も最近使われるようになりましたけれども、そのママ力をどう向上させていくか、ということなんですね。

具体的には、多くのギャルママたちが虐待の連鎖に苦しんでいます。それをどう乗り越えていけば良いのかというようなことを具体的にアドバイスしていかないと、本当の力にならないのではないかとこのように思っておりますが、いかがでしょうか。

次に、文部科学省についてでございますが、資料13の2ページに「スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーによる教育相談体制の充実」と書いてございます。

私が、今日皆さんに配付しております、後で詳しくお話ししたいと思っておりますが、だんだん時間がなくなってきているので、若干触れておかないと危ういと思ひまして、冒頭の一段落だけちょっと見ていただきたいのですが、学校における児童虐待の未然防止ということを3行目にうたっておりますけれども、スクールカウンセラーの量的拡充によって、これが本当にできるのかと、私は根本的に疑問に思っております、杉山登志郎という浜松医科大学の先生によると、不登校児も被虐待児も半数以上は発達障害だと。

実際、児童虐待は発達障害の第4グループに分類されております。

学校における教育相談によって児童虐待の未然防止を図るためには、今日、安梅勅江という筑波大教授が編集した『気になる子どもの早期発見早期支援』という大変すばらしい本を持ってきているのですが、第2段落に少しそのことを書いております。



「かかわり指標」というものを活用して、科学的な根拠に基づく子育て支援というものについて、自閉症、広汎性発達障害、ADHD、虐待傾向の事例に応じて解説をしているのですけれども、そういう早期発見・早期支援ということに踏み込まないと、この児童虐待の防止、解決にはつながらないのではないかと思っているのですが、こういうことについて、どういう問題意識を持っておられるか、2点お伺いします。

○佐藤会長 では、鈴木委員。

○鈴木委員 短く2点、1つは厚生労働省さんに、今日いらしているのは子ども家庭局なので、年金局に聞けという話かもしれませんが、未婚のひとり親に対しては、児童扶養手当が支給されているケースが多いと思うのですけれども、そういう方で一定所得以下であれば国民年金の保険料の納付について、全額申請免除にするということを報道で見ました。そういう改正が来年行われるのかどうか教えてください。

あわせて住民税非課税となる水準の所得の寡婦の方については、もちろん、国民年金保険料について申請全額免除の制度が、今あると思うのですけれども、夫であった場合の寡夫については、どうやらこれまでそういう対象ではなかったということのようです。年金制度は男女差がまだ残っている世界だと思うのですが、遺族年金などで、男女差が制度として結構あるということについて、厚労省さんの内部でどんな議論があり、どんな方向性に今あるのか、子ども家庭局のお立場で結構ですので教えていただきたいと思います。

2点目は、法務省さんに、先ほど辻村先生がおっしゃったことは、まさにその通りで、養育費の履行確保をもっと強化していくことがもちろん重要なのですが、ただ、取り決めをしている、そもそもの率が60%台前半程度で推移しているという説明でした。しかし、これは、それなりのお金をかけてパンフレットをつくって配っている。恐らく市町村によって、問題意識の違いに相当のばらつきがあるでしょうし、協力体制も相当市町村によってばらつきがあるのではないかと思います。現状、役所に来たときにパンフを渡すということだけで、その実効性が上がっているのかどうか。この60%台前半という状況について、どういう評価をしていて、これをどこまで上げる方針でいらっしゃるのか教えていただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうぞ。

○白波瀬委員 お尋ねしたいことはたくさんあるのですけれども、2つだけ簡単に質問です。まず、厚生労働省さんと文科省さん、子供の教育ということからなのですから、母子、父子の貸付金のところで、就学資金が最も高いという御説明でした。それを受けて、地域の学校のところで、塾というか、登下校のところで学習支援を提供していることがありますけれども、ポイントは、今日は、沢山の諸制度を御説明いただいたのですけれども、生活するほうからすると内容的に重なっているところがあって、使い勝手が良いか、悪いかというのは、ここで話すことではないかと思うのですけれども、お互いに類似した制度間の実行状況、調整等についての情報共有はどの程度なされているのかということ、

わかる範囲で、事例でも良いので、少しお伺いしたい。

2点目は、内閣府さんに対して、子供の未来応援基金ということを立てられて、今、11億と、ここの中身というか、具体的にどのくらい、この中身が活用されていて、この基金と、それぞれ省庁さんで行われている支援との関係というのも、どういう関係になっているのか、わかる範囲で教えてください。

以上です。

○佐藤会長 では、小西さん。

○小西委員 もう時間がないので、重なるところは省かせていただきます。

そうすると、文部科学省さんをお願いしたいのは、例えば、今、高橋先生から言われたスクールカウンセラーの状況などは、私は、まだ足りないと思っておりますが、例えば、SCによる対応実績のある学校数というのを参考データとして挙げていただいているのですが、対応とは一体何かというところが、全く出ていないわけですね。

私の知っている限りでは、例えば、週に2日とか、常駐ではなくて、それぐらいカウンセラーさんが来て、話をするような状況では、なかなかこちらから発見できない、それは高橋先生と同意見でございます。

そういう点で、実際に未然防止ということが、どこまで具体的にに行われているのか、何か実態を、ただ、カウンセラーの派遣がこれだけありますよというだけではなくて教えていただく必要があるのかなど。

未然防止ということを使うならば、やはり、身体的虐待やネグレクトについても、あるいは性的虐待について、特に子供の危険防止教育というのが、これからは絶対に必要になっていくわけですが、それについて、どういうふうに思われているかということ、少しお話を聞きたいと思っております。

○佐藤会長 では、小山内委員。

○小山内委員 私から3点で、まず、資料10の厚生労働省の説明にありました、すくすくサポート・プロジェクト、政策パッケージという形で全体像を一覧にして、御紹介いただいたというのは、これ大変良いことだというふうに思いました。

ただ、そういう中で直接支援に当たっている地方自治体において作成しております、ひとり親家庭サポートガイドというのが多分あるかと思えます。

その中に、文科省の管轄である就学援助制度について全く触れられていないという実態があるといったことについて、どのように把握していらっしゃるかということをお伺いしたいなということです。

続いて、資料13の文科省のスクールカウンセラー、そして、スクールソーシャルワーカーによる教育相談体制の充実についてなのですが、先ほど小西先生と高橋先生のほうから、SCについては色々お話がありました、私はスクールソーシャルワーカーについて、ちょっとお伺いしたいことがあります。

増員するということは大変良いことだと思いますが、危惧する点が3点と、あと質問があります。

まず1点は、このSSWの役割というのは、あくまでも先生のサポートなのです。しかし、その先生自身が、生徒の問題に気づかないとか、貧困について鈍感であるとか、後に、家庭に入ってまで解決しようというような意気込みがないという、そういう現状が、実際、現場ではあるという話を聞いています。

2点目はそうしますと、このSSWが増員されても、教員が子供たちへの支援の必要性に気づかず、どこまで効果につながっていくのかなという危惧があります。

では、なぜ先生方が気づかないのかというと、教員の養成課程で、そういった子供たちの困難事項に共感できる教育がなされていないのではないかと、また訓練されていないのではないかと現場の声も聞きます。

3点目、このSSWの養成の問題と、待遇の問題によるSSWの資質の問題です。

このSSWの養成課程が明確でないことと、あとは地方においては、非常に人材の確保ができず、例えば校長のOBがその職務についたりしていますと、このSSW自体の資質に非常に問題があると聞いています。それで、本来の役割を果たしていないケースもあるのではないかと。

その背景には、雇用環境なのですが、週3日6時間勤務で、年間収入が100万円程度。これでは、能力のあるソーシャルワーカーは、役所とか民間の医療機関などの待遇のよいところに行ってしまうと、こういった学校のソーシャルワーカーは人材不足になっているのではないかとこのように感じております。

そこで質問なのですが、予算を増やし増員するということですが、そこで働くSSWの待遇等は、雇用主である地方自治体の裁量なのか、それとも文科省として、どのような方向性を示しているのかということをお伺いしたい。

もう一つは、このSSWと教員の連携が非常に重要であることから、学校現場、校長とか教頭、それから教員対象の研修等は実施しないのかということをお伺いしたいということです。

最後に、内閣府さんですけども、支援情報ポータルサイト、支援を必要とする方に必要な支援を届ける。これは大変重要なことだと思います。

パソコン等を有していない方には、こうしますというふうに書いてあるのですが、パソコン等の問題もあるのですが、本当に支援を必要とする人たちの中には、やはりDVとかいろんな問題で精神の問題を抱えている人たちがいると思うのです。そういう人たちとは、支援者となつなぐりにくい状況にあると私は聞いております。

ですので、そういった人たちへも、こういうポータルサイトにちゃんとつながるような、そういう取組というのが、もっともっと重要ではないかなと考えております。

以上です。

○佐藤会長 まだまだ質問はあるかと思いますが、では質問のところを主にお答えできる範囲内で、報告いただいた順で、厚労省から順にお願いします。

○厚生労働省 厚生労働省です。

まず、窓口のワンストップ化の推進のお話をいただきました。この窓口のワンストップ化の中で現在、進めている内容につきましては、母子・父子自立支援員が配置されているのですけれども、そこに就業支援専門員、こうした方を配置していただきまして、そこで全てが解決するわけではなく、必要な施策につなげていただくという形を行っております。

それとあわせて、全て行政の窓口で、これができるというわけではありませんので、民間団体等に協力をいただくという形で、アウトリーチをかけたとか、そうした支援も、現在考えている。実際には、今年度から自治体のほうにお願いをしているという状況になっております。

それから、面会交流支援事業の御質問がありました。

資料10の11ページにあります。

面会交流支援事業についてですが、平成24年度から実施しております、現在、平成29年度の実績で申し上げますと、9自治体であり、相談が1,205件で77ケースを取り扱っております。

面会交流支援ですが、必ず父母間の合意が必要なわけですが、まず、面会交流の取り決めがあって、父母間の合意がある方、そして、国が行っている面会交流支援事業は、原則として児童扶養手当受給者と同等の所得水準にある、おおむね15歳未満の子供との面会交流を希望する親からの相談があった場合に、原則1年間で、子供の受け渡しや、付き添い、あるいは見守りといった支援を行って、いずれ、父母が父母たちで面会交流をしていただくと、そのスタートとして支援を行っているという状況になっております。

それから、安全・安心面という御質問もありましたが、あくまでも父母間の合意と、それから、確認できる場合は、お子さんの希望というのも確認しておりますので、どちらかが不安があってできないということであると、この支援事業には、現在は、つながっていないという状況になっております。

それから、面会交流支援と、その加害者更生プログラムのお話もありましたけれども、基本的には、今の厚労省が補助メニューとして行っているものは、取り決めと合意という形で行っておりますので、DVがあって、一方が、面会交流できないという形での意見があると、なかなかこの支援事業につながっていないという状況になっております。

次に、貸付金のお話がありました。

相談に来た方のうち、どれだけ貸し付けているかというお話もありましたが、実際、我々も相談件数まではつかんでいない状況です。こちらに関しては、自治体の状況等をまた確認していきたいと思っております。

それから、母子生活支援施設になかなか入れないという御意見もありましたが、母子生活支援施設は、主にひとり親家庭の母子世帯の方が多いのですが、安定するまで、こちらで生活していただくという非常に大事な施設になっておりますので、引き続き、この政策は進めていきたいと考えておりますが、まだ、来年度予算要求という状況であります。

母子生活支援施設で地域の母子家庭の方の相談を受け、これをつなげるという形も現在考えておきまして、そうすることで、母子生活支援施設を地域の母子家庭の方に分かっていただくということも今後進めていきたいと思っております。

それから、支援される側から、ママ力を向上させるという御意見がありました。ひとり親家庭の相談支援の中では、この資料の中の6ページのほうを見ていただきますと、真ん中に「ひとり親家庭等生活向上事業」という事業があります。ひとり親家庭の支援は、基本的には就業支援が中心になっておりますが、この家庭生活向上事業の中で、ひとり親家庭の就業以外の相談とか、それから、学習支援、情報交換というような形で、お互いの悩みを相談し合う場を設けるといった事業も展開しております。

もう一つは、未婚の関係と、それから年金の関係の御質問がありました。

国民年金の保険料免除については、ちょっと詳しくお話しできませんので、控えさせていただきますが、今年度の税制改正大綱におきまして、寡婦控除につきまして、未婚のひとり親の方が、これまでの寡婦控除を受けられないという状況から、受けられるという形になったということ、それから、寡婦、女性の方と、それから男性の寡夫、こちらも基本的に同じ控除を行うという形になっておりますので、こうした施策は必要だと考えております。

それから、すくすくサポート・プロジェクトのお話の中で、地域のひとり親家庭のサポートガイド、こちらのほうに就学援助が示されていないという話がありました。

全ての自治体の状況を把握しているわけではないのですが、就学援助、特に来年4月からは、高等教育無償化が始まります始まりなので、そうした情報は、文部科学省さんから情報をいただきながら、地方自治体にお知らせをしているという状況になっております。

ひとり親家庭への支援につきましては、厚生労働省の施策以外に一般的な施策で行っている中で、必要な施策も出てきますので、今後も各省と協力をいただきながら進めていきたいと思っております。

以上になります。

○佐藤会長 では、国土交通省。

○国土交通省 国土交通省につきましては、目的外使用の要件と手続について御質問をいただきました。

公営住宅につきまして、まず目的としては、住宅を低額な所得者の方々に対して、安い家賃で供給するというのが目的でございますので、この方々が入居に当たって支障とならないようなことを、まず、第1の要件としております。

具体的に申し上げますと、募集倍率が非常に高い公営住宅、こういったところでは、当然、公営住宅に本来入っていただく方々が、お待ちの状態でございますので、目的外使用は難しくなってくるかと思えます。

逆に申し上げれば、例えば、地方とかで公営住宅が空いているところが結構あると、最近、お聞きしますけれども、こういったところであれば、目的外使用は、原則可能でござ

います。

ただし、行政財産として適正かつ合理的な管理が必要となってまいりますので、その管理において、特に何か支障が生じるようなこと、例えば、空き住戸で民泊事業を行うことなどはなかなか難しいと思いますが、行政財産として管理を行う上において、支障が生じないということが第2の要件でございます。

手続としましては、まず、地方自治法上の話になりまして、地方自治法の第238条の4第7項に行政財産の使用許可という規定がございます。

地方公共団体においてはこの規定に基づき、当該公営住宅の目的外使用を許可することになります。この許可に当たりましては、公営住宅の整備に対し国からも補助金を入れさせていただいておりますので、補助金適正化法の適用がございまして、補助金適正化法第22条の大臣承認をとっていただくことが必要となってまいります。

ただし、今日、この手続は簡素化してきておりまして、通知で幾つか目的外使用の類型を示させていただいているのですが、DV被害者の方々が緊急に住居を確保する場合であったり、あるいは犯罪被害者の方々の住宅として公営住宅を目的外使用する場合は、あらかじめ承認をとっていただく必要はなく、事後の報告で可能としております。

なお、災害で被災された者の住宅として目的外使用する場合にあっては、特に報告をいただくまでもなく、当然に、目的外使用をさせていただいているところでございます。

また、地域再生計画というものがございまして、こちらを最近活用されている自治体が多くございまして、例えば大阪府などが、かなり積極的に取組を進められているのですが、高齢者の見守り拠点でありましたり、あるいは子供食堂や小規模の保育事業所などに活用するために、この地域再生計画を定めて内閣総理大臣の承認をとっていただくことによって、公営住宅の目的外使用手続きとしての国交大臣の承認は不要としており、このように様々な形で公営住宅の空き住戸を有効活用していただいているところでございます。

ただ、徳倉委員おっしゃるように、自治体によっては、もともとこれは個別承認でやってきた制度でございますので、公営住宅の目的外使用のハードルが高いのではないといった認識を持たれている自治体も多うございますので、我々は、こういった先進的な事例、有効活用していただいている事例を、公営住宅の管理担当者などが集まる会議の場などを通じてご紹介、横展開をさせていただいているところでございますので、引き続き、こういった取組を国土交通省としても進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤会長 では、法務省。

○法務省 法務省です。

まず、辻村委員から離婚届の用紙のチェック欄で、養育費の分担について取り決めをしている割合が60%台前半で推移していると。この60%台前半の中には、口頭での取り決めも含まれているのかというお尋ねですが、法務省では特に方式について制限しておりませ

るので、口頭での取り決めも含まれているものというふうに考えております。

それで、そのほか、鈴木委員からは、どこまでパーセンテージを上げていくことを目指しているのかということですが、一般論としては、もちろんなるべく高いほうが良いというふうに思っております。

ただ、原委員からも御指摘ございましたように、DVの観点ということもありまして、法務省としましても、なかなか離婚に至る事情というのは、本当に御夫婦様々であろうと思っております。

ですので、なるべく高くしていくために、今後何ができるのかということは、絶えず認識をしつつも、慎重に考えてまいりたいと思っております。

パンフレットの配布の時期などについて、辻村委員からも御指摘がありましたので、これも省内で問題意識を共有してまいりたいと思っております。

どうもありがとうございました。

○佐藤会長 文部科学省、お願いします。

○文部科学省 文部科学省ですけれども、何点か御質問をいただきました。

まず、室伏委員から、幼児教育について無償化だけではなくて、質の向上も重要ではないかということですが、まさに、御指摘のとおりだと思っております。教員に対する研修のあり方でありまして、あるいは各園の運営改善の取組、そういったものにつきまして、昨年の5月から文科省内におきましても、検討委員会というものを立ち上げて、今、6回、7回と議論を重ねているところでございますので、あわせて質の向上に向けた取組というのを進めていきたいと考えております。

次に、堀江委員から、男女の固定的な性別役割分業、分担といった意識について、学校教育の中で生み出されないように改善が必要なのではないかと、以前から御指摘をいただいているところでございます。

私どものほうでは、学校教育におけるライフプランニング事業というものを、現在、行っております、いわゆる教員の教え方の中にも、アンコンシャス・バイアスが含まれているのではないかと、これを取り除いていくような研修のあり方をどのようにすれば良いかということで、今年度と来年度と2カ年かけて実態把握を行い、プログラムを開発していきたい。

また、子供たちに対して、どのように教えていくのかということについてのプログラムもつくっていききたいと考えているところでございます。

それから、高橋委員からお尋ねがありました、障害のあるお子さんへの対応ということで、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーでの対応では十分ではないのではないかとございまして、確かに、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーで全て問題が解決するわけではないと思っております。

特に、障害をお持ちの方に対する対応ということにつきましては、障害者差別解消に基づく合理的配慮というものをしていかなければならないとなっておりますし、今後、そう

いった障害のあるお子さんあるいは障害の疑いがあるお子さんに対して、個別の指導計画というものをつくって、一人一人の発達状況に応じた計画をつくっていくと、その中で指導を行っていくとなっております。

ただ、まさに御指摘のように、子供たちの様子を見て、この子は、少し特別な配慮が必要なのではないかと先生が、いかに思ってくれるかどうか、気づいてくれるかどうかというところが大事になってくるかと思しますので、そのあたり、教育と福祉の連携も含めて、総合的な対応が必要になってくると認識をしております。

それから、小西委員からは、いわゆる虐待防止の関係で、危険防止教育はどのように行っているのかということでございます。

危険防止教育ということで、まとまったプログラムというのが、必ずしも行われていない日常だと思いきれども、安全教育でありますとか、防犯、防災も含めた安全教育の中、それから、性教育の中でも一部重複している部分があるかと思いきし、あとは、色々な子供たち向けのチラシの配布というようなものを通じて、何かおかしいことがあったら、すぐに相談先に連絡するよということ周知をしている例もありますけれども、こういったものについても、より取組を進めていかなければいけないと思っております。

そして、スクールカウンセラーとスクールソーシャルワーカーに関する御質問を幾つかいただきましたので、済みませんが、担当の人から。

○文部科学省 文部科学省でございます。

スクールカウンセラーにつきまして、何点か御質問をいただいたところ、特にスクールカウンセラーにつきましては、特に児童虐待の関係で、未然防止について御質問をいただいたかと思いきす。

実際、厚生労働省の調査によりますと、学校からの通報で児童虐待が判明しているというのが大体年間1万件ぐらいたと言われておりますけれども、その中で、例えばスクールカウンセラーにおいても、毎年どういう相談内容について対応したかという調査をしているわけなのですが、例えば児童虐待においては、これは延べの件数ではありますが、例えば平成30年度であれば、2万5000件程度の児童虐待にかかわると思われるような相談を受けているという状況です。

そういった中で、事後対応も含まれますので、全てが未然防止というわけではありませんけれども、そういった相談の中で、児童虐待を疑われるというような事案をスクールカウンセラーが把握をするということも、通常想定されますので、我々としては、児童虐待に関してはスクールカウンセラーだけではなくて、先ほども説明ありましたけれども、そういった学校における教育相談体制、当然担任もそうですし、養護教員もそうですし、あとはスクールカウンセラーのみならずスクールソーシャルワーカーや、対面相談が難しい場合、SNS相談とか、あと24時間SOSダイヤルとか、電話相談ですね、そういったものも、教育相談に係る多くのチャンネルを充実させていくということが、未然防止に資するというふうに考えております。その中の一環としてスクールカウンセラーの拡充も目指してい



るところになります。

スクールソーシャルワーカーについても御質問いただきました。スクールソーシャルワーカーの待遇は、地方の裁量なのか、国なのかということですが、これは地方の裁量となっております。

ですので、自治体においては自治体の御努力で常勤のスクールソーシャルワーカーを配置するなど、スクールカウンセラーもそうですけれども常勤化をしている自治体もございます。

ただ国のほうも、当然今、限られた予算の中で、実際は非常勤にかかる経費を補助できているというところではありますけれども、例えば、来年度の概算要求では、配置時間の拡充というのを目指しておりますが、まだ、常勤化というところまでは至っていないというのが現状でございます。

あと、校長や教員への研修等についても御質問がありましたけれども、文部科学省は、毎年、年に数回、そういった生徒指導担当の教育委員会の担当者を集めた会議等におきまして、例えばスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの活動や役割というのを理解していただくのに活用いただけるような、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの活動事例集というのを毎年度つくっております。

それは各県から報告をいただいた、どういう事案にどういう対応をしたかという事例集をつくっているわけなのでございますけれども、ホームページ等でも公表して、そういったものを、例えば管理職や、教員に知っていただき各県で教員研修を行っておりますので、そういった研修に活用いただけるような資料として、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの理解の促進を図っていただきたいと考えております。

また、各県において教員の理解が進むようなガイドライン等についても、文部科学省として、ひな形を示して各県に役立てていただいていると、そういう状況でございます。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

内閣府、どうぞ。

○内閣府 では、もう時間が押していますので、子供の未来応援基金でございますけれども、中身の活用につきましては、貧困の子供たちを支援するための学習支援とか、居場所づくりなどを行うNPO団体の運営資金として提供されているということです。11億のうち8億ぐらいがもう既に使われております。

他省庁との関係でございますけれども、公的施策として、こういう学習支援なり居場所づくりに対してお金を出しているケースはございますけれども、全ての市町村がやっているわけではないというのと、そういった居場所等が子供が歩いて行ける距離にあるかというのと、全ては網羅できていないということで、そのあたりがすみ分けになっているかなと思っております。

それから、支援情報ポータルサイトにつきましては、御指摘いただきましてありがとう

ございます。

今、当事者が使いやすいようにということで、さらなる見直しを行っているところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

今日出せなかったものは、文書でいただく形で回すことができると思いますので、もし御質問が、今日できない部分があれば、後で出すと。

では、本当に時間が延びてしまいまして、お待たせした上で、どうもありがとうございます。

それで、本当は、この後やろうと思ったのですが、当然、皆さん、御予定があると思うので、高橋委員、次回ヒアリングは文科省だけですので、自由討議の時間がありますので、あるいは事前に文書を出していただくということを踏まえて、今日やろうとしていた部分を次回に回してでもよろしいですか。

○高橋委員 はい、結構です。

○佐藤会長 ちょっと少なくなってしまうということもありますので、では、そうさせていただきます。

では、次回について御説明させていただいて、そのときに、今日予定していた部分、ヒアリングは文科省を予定しているそうですけれども、自由討議の時間をとるようにしますので、そのときに、高橋委員も必要があれば、また、御説明をいただくという形にしたいと思います。

ほかの方も、事前に出していただくということは歓迎ですので、ただ、時間は、今日よりあると思います。

それでは、まだまだ質問はあると思いますが、あと、今後ですが、次回の1月に第3回の専門調査会を開いて、その後、基本計画をつくっていく上で、幾つかワーキンググループを開催して、そこでたたき台をつくっていただいて、そのたたき台を、この専門調査会で御議論をして、まとめていくという形にさせていただければと思っています。

それで、ワーキンググループには、専門調査会とワーキンググループ、密接に議論がつながるようにしなければいけないと思いますので、何人かとの専門調査会委員には、ワーキングにも加わっていただくという形で、お願いできればと思います。

ワーキンググループの構成等については、調整が済みましたら、また別途、事務局から御連絡させていただければと思います。その点、御了解いただければと思います。

それでは、事務局から次回等を含めて御説明をいただきたいと思います。

○古瀬推進課長 次回の会議でございますが、1月21日、火曜日でございます。14時から16時までの予定で、場所は、本日と同じ、こちらの8号館の8階特別中会議室で開催いたします。

本日は、大変長時間にわたり、ありがとうございました。

○佐藤会長 本当に延びてしまいましたけれども、でも、皆さんから大事な御意見、質問を出していただきましたので、その辺、御了解いただければと思います。

それでは、これで本日の専門調査会を終了したいと思います。

どうもありがとうございました。