

# 基本問題・影響調査専門調査会（第15回）

## 議 事 録

内閣府男女共同参画局総務課

# 基本問題・影響調査専門調査会（第15回） 議 事 次 第

日 時 平成27年 8 月 6 日（木） 10:00～12:00

場 所 合同庁舎 8 号館 5 階共用 A 会議室

## 1. 開 会

2. 「女性活躍加速のための重点方針2015」に基づく来年度予算要求等の検討状況  
について

- ・各府省庁ヒアリング
- ・意見交換

## 3. 閉 会

○佐藤会長 定刻となりましたので、ただ今より、第15回基本問題・影響調査専門調査会を開催いたします。お忙しい中、御出席いただきありがとうございます。

議事に入る前に、事務局から人事異動があったため、新しい方の御挨拶がありますので、よろしく申し上げます。

○大塚審議官 7月31日付で大臣官房審議官に着任いたしました、大塚と申します。どうぞよろしく願い申し上げます。

男女局勤務は2回目でございます、ちょうど省庁再編を挟んで、この参画会議の立ち上げ等に当時従事をさせていただきました。約12年ぶりということでございます。よろしく願い申し上げます。

○佐藤会長 ぜひよろしく願います。

それでは、議事に入りたいと思いますが、その前に今回の専門調査会と、次回11日の2回の専門調査会の趣旨について、最初に少し御説明させていただければと思います。

お手元に参考資料2があるかと思いますが、本日はこの参考資料2の「女性活躍加速のための重点方針2015」にかかわる施策について、担当府省からお話を伺って議論するということなのですが、その議論の趣旨ですけれども、参考資料の一番後ろを見ていただければと思います。

20ページになります。ここに「5. 女性活躍の視点からの予算編成過程における総合調整の推進」というものがあるかと思いますが、これにかかわって、女性活躍推進のための重点方針を毎年6月を目途に決定する。これが「女性活躍加速のための重点方針2015」であります。これがこれから6月ごろ、こういうものを決めていこうということだと思いますけれども、その方針を決定する。

これは政府の中の本部で決定したのですが、これは我々が専門調査会で議論し、男女共同参画会議として出した参考資料3です。「男女共同参画・女性活躍の推進に向けた重点取組事項について」。これは会議として決めたものですが、これだけではなく、政府内部で議論したものとあわせて、先ほど御説明しました参考資料2が政府の方針として決まっているというものであります。

先ほどの参考資料2の裏側ですけれども、これを決定し、各府省が概算要求に反映させる。そして、その取組みについて、男女共同参画会議を活用し、この重点方針に基づいた予算の重点化・効率化を図る。こういうふうに書かれています。

そういう意味から、きょう御議論いただきたいのは、この重点方針の範囲でということなのです。その中で、きょうは全部の項目について伺えませんが、事務局と議論している内容について、担当府省から予算要求の状況がどうなっているかということについて御説明いただいて、ここの観点から見てどうかという御意見を伺う趣旨ですので、そういう意味では、ここに書かれていないことは議論の対象ではない。重点方針の入っている中で、それ以外に大事なことがあれば、毎年6月にこの方針をつくる中で反映するというをやっていくことになると思いますので、その辺は御了解いただければ

と思います。

もう一つ、既に御説明しましたけれども、重点方針全体の予算要求はこの参考資料4で全部出していただいています。ただし、これ全部について議論するというのは時間的にも難しいですので、既に皆様に御説明させていただきましたように、ここで具体的に御説明いただく施策については事務局と私で相談して決めさせていただきますので、その辺を御了解いただければと思います。

もう一つは、現段階で、皆さん御存じのように、各府省とも概算要求の検討段階であるということもありますので、本日の議事及び資料は非公開とさせていただこうと思います。概算要求が決定後に公開するということになるとと思いますので、それまでは情報の取り扱いについてはくれぐれも御注意いただければと思います。

その点、よろしいでしょうか。

もう一つ、これは事務局を通じて各府省にお願いしたわけではありますが、私のほうからもお願いしたのですけれども、これはたくさん資料を出していただいたのですが、この時期は内閣官房として「ゆう活」を進めている時期で、夏休み等がありますので、資料はできるだけ新たにつくる必要はないので、既存のものを出してくださいというふうにお願いしました。これがどのぐらい効果があったかはわかりませんが、その辺はそういうふうには私のほうからお願いしていますので、その点、御了解いただければと思います。

それでは、事務局から配付資料の確認、専門調査会におけるヒアリング及び重点方針の概要について御説明いただければと思います。

○池永総務課長 それでは、最初に資料の確認をさせていただきます。

資料1-1、資料1-2、資料1-3は、本日のヒアリングの対象となっている施策についての資料でございます。

資料2は、ヒアリングのスケジュールでございます。

資料3は、本日御欠席の岡本議員から本日のヒアリング対象施策に対する御意見が出ておりますので、御参照ください。

参考資料1は、重点方針2015のポイント。

参考資料2は、本文です。この参考資料2には、本日のヒアリングの対象となる部分については★をつけてございます。

本日のヒアリングの対象となるのは、今、佐藤会長からも御紹介がありましたけれども、参考資料1の1ページの（ポイント）と書いてある、ここに出ているような分野を中心としております。新しいものであるとか、有村大臣からしっかり取り組むようにと言われていたものでございます。

参考資料3は、6月に決定された男女共同参画会議の意見。

参考資料4は、重点方針2015に盛り込まれた施策全体の来年度要求の検討状況についてまとめたものでございます。

資料2でございますけれども、ヒアリングのスケジュールで、本日も11日の2回に分け

てヒアリングをお願いしたいと思っています。本日は「女性の参画拡大に向けた取組」「女性活躍のための環境整備」の中で、マタニティー・ハラスメントと性犯罪にかかわる部分、また「社会の課題解決を主導する女性の育成」の中で、理工系女性人材、国際機関等での活躍にかかわる部分についてヒアリングをしていただく予定でございます。

重点方針2015でございますけれども、参考資料1で簡単におさらいさせていただきます。

この重点方針は、6月26日、すべての女性が輝く社会づくり本部において決定されたものです。これは女性活躍に焦点を当てた重点方針であって、各府省の概算要求に反映していただくということを目指しているものでございます。

柱が5本ございます。1番目が「女性参画拡大に向けた取組」ということで、政策方針決定過程の女性の参画拡大を加速するものでございます。

最初に、隗より始めよということから、国家公務員における女性職員登用加速化重点項目の設定とその促進でございます。

次に、女性活躍推進法案。現在審議中でございますけれども、それが成立した後に、情報を集約して「見える化」などを通じて、国・地方・企業の取組みを促進するというところでございます。

その次に、民間企業の管理職の女性限定募集・採用が、均等法のポジティブアクションとして可能となる範囲の拡大及びその周知徹底ということでございます。

2番目の柱が「社会の課題解決を主導する女性の育成」ということで、女性理工系人材、研究者、技術者、技能者の育成に取り組むというものであります。これは産学官連携によるネットワークを構築し、ロールモデルの提示や進学・就職情報支援をするということでございます。

次に、国際機関における邦人職員増強戦略ということ、2025年までに国連機関の日本人を1,000人にするというところでございます。

3番目の柱が「女性活躍のための環境整備」ということで、働きたい人が働きやすい中立的な税・社会保障制度等への早期の見直しということ、

次に、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を公共調達でより幅広く評価する枠組み導入ということ、

その次に「マタニティー・ハラスメント」の防止に向けた次期通常国会における法的対応も含めた取組み強化。

その次に、性犯罪の法定刑の見直し、非親告罪化等の検討ということでございます。

4番目の柱が「暮らしの質向上のための取組」ということで、女性にとって快適・安全な空間づくり、公共トイレの改善。

次に、問題・課題を抱えた女性に対する情報提供ということと、支え合いの推進ということでございます。

5番目に、先ほど佐藤会長からも御紹介がございました「女性活躍の視点からの予算編成過程における総合調整の推進」ということで、毎年、重点方針を決定するということと、

男女共同参画会議を活用して、重点方針に基づく予算の重点化・効率化を図るというものでございます。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

私が先ほどの御説明と、課長の御説明を踏まえて、これからヒアリングをさせていただければと思います。

最初は、先ほど御説明がありましたように、重点方針の中の、参考資料2を見ていただければよいと思いますけれども「女性参画拡大に向けた取組」の中の★で書いてあるところで、行政分野と経済分野という、ここについて御説明をいただいて議論をすることとなりますので、よろしく申し上げます。

それで、きょうは大きなテーマが3つありますが、それぞれ議論によって多少違いますけれども、35～40分ぐらい、議論を踏まえてということになりますので、全部気になるということですが、一応、タイムキープのほうをさせていただきますので、その辺は御了解いただければと思います。

それでは、説明のほうを15分程度お願いできればと思います。内閣人事局、それから、内閣府、厚労省という形をお願いします。

○内閣人事局 それでは、内閣人事局の鈴木でございます。恐縮でございますが、座って説明させていただきます。

先ほど御紹介がございました重点方針2015の中の、国家公務員における女性活躍についての部分でございますが、資料1-1の1ページと2ページにより御説明をさせていただきます。

重点方針2015の該当部分につきましては、1ページの上段に抜粋がございます。そちらについての説明をさせていただきます。

中段の「該当施策の背景・目的」という欄がございますけれども、女性国家公務員の活躍の推進につきましては、採用者に占める女性割合は31.5%と、目標でございます30%を超え、女性職員の登用も2年前に比べ大きく拡大するなど、安倍政権になってから着実に進んでいるところでございます。

2ページに、重点方針2015を踏まえた該当施策の概要について記載しております。

国家公務員につきましては、昨年10月に全府省の事務次官級の会議において決定いたしました「国家公務員の女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のための取組指針」、また、これに基づきまして、各大臣のもとで各府省は策定いたしました取組計画に基づき取組みを進めているところでございますが、今回、重点方針2015を踏まえまして、女性職員の登用を加速するために取組みをさらに加速させることとしております。

今回の重点方針2015では、職員数の男女比に応じた各役職段階への登用につながるよう、強力に取り組んでいくこととしておりまして、具体的にはそちらのほうに列挙してございますとおり、女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高

めるための研修を実施してまいりたいと考えております。また、育児期を経て承認がおこなわれているような場合、そういった中堅の女性職員につきましても、多様な職務機会の付与、あるいは研修などの積極的な支援によりまして、キャッチアップができるようなことについても取り組んでまいりたいと思っております。

冒頭申し上げましたとおり、採用が30%を超えるという中で、今後そういった若手の職員が順調に育っていく。また、現在いろいろな事情で昇任がおこなわれているような職員に対する支援もあわせて、積極的な育成を行っていくということに取り組んでまいりたいと考えております。

また、イクボスや女性職員の活躍促進に資する取組みを行う管理職をふやすために、新たな研修を実施してまいりたいと考えております。また、管理職全員が受講するeラーニングにつきましても開発をしてまいりたいと考えております。

また、ワーク・ライフ・バランス実現のために、この夏「ゆう活」を実施しております。また、フレックスタイム制度の導入についても検討することとしておりまして、職場の働き方改革を徹底いたしまして、超過勤務縮減、休暇の取得促進といったことに取り組んでまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

では、次に内閣府から御説明いただこうと思っております。

○内閣府 内閣府でございます。よろしくお願いたします。

資料の3ページに基づきまして、御説明をさせていただきます。附属資料として、4ページ、5ページをおつけしております。

私が説明申し上げますのは、重点方針の中でも「女性参画拡大に向けた取組」の中の行政分野の関係でございます。女性活躍推進状況サイト、仮称でございますけれども、その開設というものを来年度以降できればということで、予算要求を検討しております。

この背景でございますが、現在、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案が、国会で御審議をいただいているところです。この法案を成立させていただければ、その後、民間の事業主に加えまして、国や地方公共団体も、それぞれ女性活躍の状況について把握・分析して、特定事業主行動計画を策定するということになり、また、その取組みの状況、女性の活躍の状況についての定期的な公表といったことが義務付けられるということでございます。

また、あわせて地方公共団体に対しては、女性活躍についての推進計画を定める努力義務も法案の中に盛り込んでいるところでございます。

法律が成立した後は国及び約1,800になります都道府県・市町村等において女性の活躍状況について計画を策定いただく。その計画の中に、数値目標であったり、取組みの実施状況を盛り込んでいただくこととなりますので、その内容を取りまとめて公表するための専用のサイトを内閣府のホームページに設けたい。そういった形でいわゆる「見える化」

をして、国・地方公共団体を通して、女性活躍に向けたさらなる取組みの促進を図りたいと考えております。

こういったサイトを来年度以降、実施できるように現在、予算要求を検討している状況でございます。

内容については以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございます。

続きまして、厚労省から御説明いただければと思います。

○厚生労働省 厚生労働省の雇用均等政策課長の小林でございます。

厚生労働省の政策でございますけれども、資料1-1の6ページと、参考資料4のところで関係資料を8ページにつけてございますので、そちらとあわせて御覧いただければと思います。

まず、資料1-1の6ページでございますが、これは中小企業に対する相談支援体制の構築というところでございますけれども、今、女性活躍推進法、国会審議中でございますが、これを成立させていただいた後、事業主の行動計画策定部分は施行が平成28年4月でございます。御承知のとおり、この法案で行動計画策定等の義務づけが、301人以上の企業が義務で、300人以下の中小企業が努力義務となつてございますけれども、労働者の6割は中小企業の労働者であることと、国会審議でも中小企業の取組みを進めていかなければならないという御質問もいただいているところでございますので、中小企業においても行動計画の策定を初めとした、女性活躍推進の取組みを進めるための相談支援体制の構築に向けて、これから予算要求に向けて検討中ということでございます。

7ページ、ウェブページで課題分析を行うツールの提供という施策でございます。

これまで女性新法の枠組みでは、行動計画策定に当たっては、各社が自分の会社の女性の活躍に関する状況をまず把握し、どこに課題があるかを分析してもらった上で行動計画をつくる前提になってございますけれども、なかなか現状把握をして課題を分析するというノウハウが特に中小企業にはございませんので、各企業が的確に自分の会社の現状把握を行い課題を分析して、それに基づく行動計画がつけられるためのツール開発ということでございます。

具体的には各社が、自分の会社の女性の現状を数字で入力すると、ここが課題だということが自動的に出てくるようなツールを開発していきたいと思っております。これは今年度「見える化」ツールの開発というものをやっておりますので、その中で開発をしてまいりたいと思っております。

8ページ、ここは企業の取組みの「見える化」ということでございます。

先ほど内閣府さんから、公務のほうの「見える化」のサイトを開発されるということでございますけれども、当省では民間企業さんのサイトをデータベース既に開発し、運用してございまして、今年度は、これは参考資料4の12ページに書いてあるものですが、各社の実態の数字を企業名入りで、業種ごとに一覧化をするということと、行動計画をつ

くっていただくと、それを見られるようにしていきたいと思っております。それで各社の状況を「見える化」することで、頑張っている企業には特に優秀な女子学生が集まるということで、市場で評価されることで頑張る企業が報われるような、そういう形のことをやっていきたいと思っております。

今年度は、内閣府さんの「見える化」サイトと私どものポジティブアクションを統合して、12ページにあるような、一元化したデータベース化を図りたいと思っております。

来年度でございますが、女性活躍新法を成立させていただければ、平成28年4月から情報公表の規定がございます、大企業は情報公表項目の中から選んで開示をしなければならない義務がかってくるわけでございますけれども、その情報を我が省のサイト、総合データベースに掲載するよう、民間企業の取組を促進していきたいと思っております。

資料1-1の9ページでございますけれども、これは人事担当の意識が女性登用に積極的になるように、指針で効果的な取組を盛り込むことを含めて検討するとともに、好事例の展開などの広報啓発活動などを行うということでございます。

これはまた9ページの女性活躍推進法案の1枚紙に戻っていただきたいと思えます。女性活躍推進法案は、行動計画を各事業主さん、大企業は義務づけですけれども、行動計画を策定いただくのですが、この計画の中の取組内容の参考になるような好事例を行動計画策定指針の中に盛り込みたいと思っております、この右側のところが告示、指針の内容として想定しているものでございます。

当然、女性の積極登用に関する取組についても好事例ということで、この指針の中に盛り込んでいきたいと思っております、そこを含めて法案成立後に労働政策審議会で検討いただくこととなっております。あわせて、この指針を盛り込むに当たっているいろいろ好事例を集めてございますので、これも好事例の形でまとめた上で周知啓発を行ってまいりたいと思っております。

資料1-1の10ページでございます。参考資料は15ページからでございますけれども、ここは民間企業において、女性の管理職としての中途採用が行いやすくなるように、現行法令の解釈・運用の見直しということでございます。

これにつきましては、男女雇用機会均等法では基本的に、原則としては女性優遇を性差別ということで禁止してございますけれども、その例外が法律の8条で規定されてございまして、その解釈が指針で示されているところでございます。原則は女性優遇はだめなのですが、相当程度少ない場合には女性優遇も法違反にならないということで認められておるところでございます。

女性活躍新法の中の行動計画は女性活躍のための行動計画なのですが、当然、男女雇用機会均等法に違反をしてはならない、違反をしないような計画をつくってもらわないとだめでございます、今回考えてございますのは、指針の改正を労働政策審議会で検討いただくことを想定しております。

その内容としては、ここで「募集・採用」と書いてございますけれども、役職者の募集・

採用に当たっての女性優遇が許される範囲について、役職者に内部から昇進するときとの並びぐらいで拡大をすればどうかという問題意識がございます。それについて、労働政策審議会で御検討いただきたいと考えてございます。

厚生労働省からの説明は以上でございます。

○佐藤会長 どうも、時間どおり御説明いただきありがとうございます。

それでは、20分ぐらい質疑したいと思いますので、どなたからでも、御質問いただきたいと思います。

では、どうぞ。

○鹿嶋議員 各論に入る前に全体的な質問をしたいのですが、この女性活躍のための重点方針2015ですが、6月をもって毎年変わるということですね。本年度は、突然、重点方針のための議論が専門調査会に降ってきたような感じがあるのですが、今後もどこの専門調査会でそういう議論をしていく予定なのか確認したい。

それから、男女共同参画と、すべての女性が輝く社会づくり本部の重点方針との関係です。今回は持ち回りの男女共同参画会議で決定したことを重点方針に落としているということなのですが、そのあたりは今後どうしていくのかということですか。

もう一つは、これは事務局に質問するのは難しいかもしれないと思うのですが、すべての女性が輝く社会づくり本部ともう一つ、男女共同参画推進本部と、2つありますね。そのあたりの関係がどうなっているのか。最近のものを調べていくと、民主党政権は男女共同参画推進本部は一度も使わなかった。安倍政権になってからは、2014年に公共調達について、男女共同参画推進本部決定がありました。男女共同参画推進本部とすべての女性が輝く社会づくり本部というのは親戚関係かもしれませんが、どういう関係になっていて、かつ、この女性活躍推進はほとんど輝く社会づくり本部決定で来ているわけですね。そうすると男女共同参画というのは、いったい何なのか、と思わないでもありません。そのあたり、事務局のほうで何かおわかりになりますか。

○佐藤会長 今後どうするかみたいなことについては、次回にちょっと時間をとろうかなと思っています。つまり、きょうはヒアリングをしていますので、大事な論点なのはわかるのですが、次回事務局からも御説明いただくということで。

では、とりあえず、きょうの御説明について、まずお願いします。

岩田議員、お願いします。

○岩田議員 小林さんに2つあります。

○佐藤会長 厚労省がいいということですね。

○岩田議員 はい。

今回の女性活躍推進新法には本当に大きな期待をしているのですが、なぜ、あの法律は効果を上げると私が思うかといいますと、要するに「見える化」なのです。事業主に対する規制は本当にソフトで、各企業が自主的に目標を決めて、取組内容を決めてということで、枠組みは非常にソフトなのですが、日本の企業の、通常は悪い性癖と言

われている横並び意識というものが今回は非常によく作用しているように私には思います。大都市圏の東京なんかを見ておりますと、この法律をも先取りして、これにどんどん変わっていくという感じがいたします。

それで、課題は2つだと思うのですが、1つは本質的な問題は、一番難しいのは働き方改革です。その働き方改革を「見える化」という、情報開示ということを使って、ここまで進めることができるかというところに非常に関心があります。ですから、労働時間、特に残業時間についての現状の情報開示をどのくらい企業に迫れるか。どんな枠組みになっているのかという、そのあたりの御説明と方針をお尋ねしたいというのが1点目です。

2点目は、都市部の大企業は放っておいても変わるという感じがしますが、地方とか中小企業はすごく温度差があります。小林さんもおっしゃいましたけれども、相談体制をつくるというのもいいと思うのですが、私の一つのアイデアは、法律の中で地方協議会というのですか。推進協議会を設置することができるということになっています。これまでも福岡とか広島とかは先行してできているのですが、そこは主として、その地域のリーディングな、その地域の中核というのは大手さんが募って、数値目標なんかをそこで登録してやっていったと思うのですが、この目標は今回は法制化されておりますので、推進協議会の活動の中心ではなくなると思うのです。その地方推進協議会を使って、その地域が集团的というのか、情報を共有して、経験を共有して、そこで何か地域として変わっていくような、そういう仕掛けはできないかなと思いますので、中小企業対策と、地域推進協議会との関係ということが御質問の2つ目です。

○佐藤会長 では、可能な範囲でお願いします。

○厚生労働省 まず、1つ目の「見える化」でございますけれども、また参考資料の9ページを御覧いただきたいと思いますが、情報公表項目なのですから、これは具体的に法律が成立してから審議会で御議論いただくものでございます。ただし状況把握の必須項目で、採用者の女性比率と、勤続年数男女差と、労働時間の状況と、女性管理職比率、これは情報公表の対象項目になるということが建議の中にまず書いてございます。

これはもちろん、事業主が適切と考えるものを公表ということになってございまして、選んでいただくということです。事業主に選んでいただく仕組みにしたのはなぜかといいますと、現段階では女性の活躍が全然進んでいない会社でも、これから頑張りたいと思っるところがある。これから頑張りたいときに、非常に悪い数字を全部オープンにしてみると、幾らがんばろうと思っても、スタート地点で女性活躍が進んでいる企業と大きな差がついてしまって、女子学生が来なくなる悪循環に陥るおそれがあるということです。まずはPRできるものを見せていって、それで頑張っていきたいという話もございまして、選択するということになってございます。その選択肢の中の一項目としては、労働時間の状況が入ってくると思っております。そういうものが1つと、そこはやはりこれから頑張るところにも配慮したいというのが1つというところで、そういう仕組みになっていくの

が前提です。

ただ、各社の情報公表の結果は私どものデータベースに寄せていきたいと思っています。先ほど御覧いただいた12ページのデータベースを御覧いただきたいのですが、ここは情報項目にございますように、女性管理職等の実態を掲載項目としているところです。これを法令上の情報公表の項目と合わせたいと思っています。そうすると、情報項目の中で見せていない項目は何か理由があるのだろうと求職者が思うので、それはそれでリスクであるということを私からも企業に相当言っています、企業側もそれはわかっています。今の「見える化」サイトは大企業中心ですけれども、半分ぐらいの項目は開示しているのです。任意ですけれどもこの状態なので、それなりに大企業は開示してくると思っています。

ここにまず集約するものをどうやって進めていくかを考えた上で、ある意味、開示しないという姿勢というのは結構リスクはあるというのは言っていこうと思っています。私の認識ですとそれなりに、労働時間も含めて見せて、開示してくれるところは多いのではないかとこの感触であります。

それから、都市部の中小企業のほうの支援ということで「見える化」も含めた支援でございますけれども、相談体制の構築のところ、イメージ的にはどこかに委託するので、そういう相談体制をやるようにやってきたとは思っているのですが、やはり地域性もございますので、協議会が既に、これから立ち上がるようなところがあれば、そこは連携をしてやっていけるような仕組みは考えていきたいとは思っていますが、既にうまくいっているところを活用しない手はないと思っています。

具体的にはまだ全然アイデアはないのですが、そこも含めて検討はしていきたいと思っておりますし、もう一つ、私どもの政策ツールで、今日はお出ししていませんけれども、助成金を今年度から、計画をつくって取り組んだらお金が出るという助成金を特に中小には手厚くして出すことにしているのですけれども、その中で助成金をもらうためには、当省のサイトで情報開示していることを一つの要件にしたいと思っております。中小、特に小規模のところには使い勝手がいいので、それを周知することで、「見える化」への誘導はある程度できると思っています。総合的にセットでやっていくことで進めていきたいと思っております。

○岩田議員 認定基準は何か絡みますか。

○厚生労働省 認定基準はこれから検討なのですけれども、建議の中で実績値と改善度合いという、両方で見ていくということがありますので、取組も重要な指標なのですが、どの水準にあるかというのも大事な指標であるという考え方は建議で示されていますので、労働時間も含めてどういう実績値で見ていくかというのは、これから審議会の中で検討していきたいと思っております。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

情報開示の選択ですけれども、先ほど御説明のあった12ページのほうでいきますと、こ

れは途中で切れていますが、ずっとあるわけです。必須項目で、入れていないところは入れてはつきりわかるようにしていこうということで、企業の選択だけでも、利用者からすればどこまでの話かというのが見えるというものに誘導していこうということですね。

ほかにはいかがでしょうか。

どうぞ。

○辻村議員 行政分野について、内閣府の方に質問させていただきます。

この重点項目2015が6月22日の参考資料3を反映したものではないということは以前にも指摘しまして、これは来年、また反映させておきたいということは前にも申し上げましたからここでは申し上げませんが、その観点では、行政分野は非常に重要だと思うのです。働き方の改革ということで、まず「隗より始めよ」と書いてありますが、まさにワーク・ライフ・バランスがとれていないのが公務員であるということが一目瞭然ですので、ここはしっかりやっていただきたいです。

そのときに、この予算項目は、今年度は昨年度より何か予算がどうも少ないといえますか、この行政分野のところは、平成26年は平成25年に比べてマイナスになっているようなのです。それで今回、新規と拡充で予算をつけられるということなのですが、この予算をつける範囲が柔軟な人事管理の実施とか、採用ではない登用のほうが左側のページ、資料1-1の1ページの目的に記して、2ページ目のほうの具体的な対応になってきますと、研修とかeラーニング開発とか、何かお金がかかりそうところがフレックスタイム導入というものです。検討ですから、これはお金がかからないかもしれませんが、この予算の内訳が2,685万円くらいなのですけれども、ほかの項目と比べてこれをもっと上げていくために、もう少し実効的な改革案というものはないのでしょうか。

例えば大学などですと、文科省から後に話が出てくると思いますけれども、両立支援で学内保育園をつくるとか、定退できるようにするとか、具体的にベビーシッター代を支援するとか、そういう具体的な話が出てきているのですが、この行政分野については予算がかかりそうところは、研修くらいなのでしょう。この具体的な2ページの施策の概要のところ、予算につながるようなものはどういうふうにお考えでしょうか。もうちょっと積極的に、具体的な働き方改革案というものはないのでしょうか。

○佐藤会長 では、どうぞ。

○内閣人事局 お答えいたします。

国家公務員の人材登用につきましては、まず内閣人事局で取り組んでいくことと、各府省で昨年10月に取り決めました取組指針に基づいて、各省が取組計画を策定しております。それに基づいて、各省で取り組んでいただくということで、基本的に取組指針で方向性を示した上で、各省がそれを踏まえた計画を立てていただいておりますので、人事管理であるとか両立支援についてとか、それぞれの省庁で取り組んでいただくことは計画的に取り組んでいただく。

そういった意味で、例えば事業所内保育所などにつきましても各省で取り組んでいると

ころもございますし、また今後取り組もうとしているところもあると承知をしております。ですので、内閣人事局においてやっていることが、予算額が少ないのではないかという御指摘はごもっともでございます。私どもも来年度の予算に向けまして、これから中身を精査した上で予算の確保に努めてまいりたいと思っております。

例えば研修とか、そういったことにつきましても、どうしても地方でそういったものを集めてやるとなると、それは大変小さな規模になる一方で、例えば管理職といいますと、対象者は1万人という規模でやります。そういったことで、どういうふうに維持していくのかということを見ると、やはり高いレベルの研修をやるということと、網羅的に管理職の皆さんに一定の知識なりスキルを習得していただくという、両面の作戦でやっていかなければいけないと思っておりますので、そういった意味で、来年度はeラーニングを開発するという一方で、一定程度の知識やスキルは多くの管理職の皆さんに習得していただくということで、eラーニングの開発にも着手したいと思っておりますのでございます。

そういったことで、予算額そのものについても確保してまいりたいと思っておりますけれども、引き続き各省の取組みも含めて、積極的に取り組んでいければと考えております。

○辻村議員 私の質問は、予算額をふやすといっても内容がないとふやせるわけがないので、ここに書いてある研修とeラーニングぐらいしか人事局としては具体案がないのですかという質問だったのですが、そうすると、お答えは一応、それしかないといえますか、そうですというお答えでいいですか。その他のことは各省でやってもらうと。

○内閣人事局 今後、さらに具体化をしていくということをして現在やっておりますけれども、例えば各省において女性登用の取組みといったことを、状況を診断できるようなツールを開発してはどうかとか、あるいはより効率的に勤務時間の管理ができるようなこと。そういったことについても若干の検討をしてまいりたいと思っております。

○佐藤会長 もし、あれば。

では、どうぞ。

○宗片議員 特に企業に対しての行動計画づくりであるとか、そういったもののツールをつくるというお話もありましたし、それに対する支援が入るということもわかるのですが、それは大変重要なことではあるのですが、むしろ働く女性たちの側の意識をある意味では啓発をする、改革をする、昇進を目指すとか、非正規雇用から正規雇用にしっかりと働く、体質を変えるとか、そういった意識改革の働きかけというものも必要になると思うのですが、その辺は企業に対して、あるいは行政分野も全て含めてですけれども、どのような形で力を上げていくのかということも必要ではないかと思うのですが、お考えはありますか。

○厚生労働省 女性活躍新法の関係は当然、企業に義務づける法律なので、企業に何を求めていくかという内容です。

女性の意識なのでございますけれども、私どもも一義的には女性の、例えば管理職にいらたくな

いとか、そういう意識というのは女性自身の問題よりも企業の雇用管理の問題だと思っているのです。そもそも本人にあまり期待をしないといった問題がある。本人たちは、管理職になったらこんな働き方をするのだったらとても両立できないと思っている。なぜ管理職になりたくないのかと女性に聞いたときには、やはり両立が難しい、今の管理職の働き方だと無理だという答えですので、これはやはり働き方改革をすることが必要です。また、企業の雇用管理上、女性にちゃんと期待をする、そういうことを男性と同じにやっていく。そこが相まって、女性の意識も変わっていくのだと思っています。

女性自身の意識もちろん大事だと思っていますけれども、まずは会社の中の取組をやっていただくのが先なのだろうなと思っています。

○宗片議員 そちらが優先ということですね。

○厚生労働省 そちらが優先だと思っています。働き方改革も含めてということです。

○佐藤会長 よく企業の場合であると、女性の意識が低いのだというのですけれども、それは企業に責任があるので、まずは管理職研修から、働き方を変えるのが先だろうと思います。また、そういう趣旨で法律ができているということで、ただ、全てメンターなどの育成とか、そういうものが地域で展開するような事業、委託事業というものはやられていますか。

○厚生労働省 基本的にできていると思います。

○佐藤会長 では、まだあるかと思えますけれども、2つ目のテーマに移らせていただければと思います。

次に「女性活躍のための環境整備」として「マタニティ・ハラスメント」への対応について厚労省から、その後、性犯罪対策等女性に対する暴力の根絶について、内閣府、法務省、警察庁の順に、それぞれ5分程度ずつ御説明をいただければと思います。

それでは、また続けて厚労省から御説明をお願いします。

○厚生労働省 厚生労働省でございます。

資料1-2の1ページ目をまず御覧いただきたいと思います。参考資料につきましては、参考資料4の8ページからになりますので、あわせて御覧いただければと思います。

○佐藤会長 198ページから見ていけばいいのですね。

○厚生労働省 そうですね。197ページから御覧いただければと思っています。

197ページのところでございますけれども、ここは重点方針に盛り込まれる項目としては、ハラスメントへの厳正な対処と予防のための職場環境づくりへの支援、施行体制の整備を進めるということでございます。

これは「該当施策の背景・目的」のところに書いてございますけれども、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱い、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」、マタハラと呼ばれますが、近年、相談件数が増加傾向にあり、昨年、最高裁判決が出ましたので、より社会的関心が高まっているところで、報告書も幾つか報告されているところでございます。社会的な関心が非常に高まっております。

この最高裁判決を踏まえまして、私どもは解釈の通達を出しておりますけれども、要は最高裁判決の趣旨といえますか、私どもの法解釈についての通達を出した趣旨なのですが、これまで妊娠・出産と不利益取扱いの理由との間、要は両者の因果関係のところの立証が非常に難しかったのですけれども、この最高裁判決は、要は因果関係の判断方法を明確化したものであると認識しております。ですので、行政指導をする際もより、何が法違反かというものが明確化されるだろうと考えています。

この因果関係ですけれども、まず妊娠・出産等を契機として不利益取扱いを行ったときは原則として因果関係がある、ただ、例外は2つあって、その例外に該当することを事業主側が証明すれば法違反ではないけれども、証明できなければ法違反として指導するというのが、通達として法解釈を出した趣旨ということですが、また、「マタニティ・ハラスメント」としてそもそもどういうものが法律で禁止されているのかということが事業主の方にも労働者の方にも理解が進んでいない。連合さんの調査でも半分ぐらいしか知らないという御議論もあったかと思っておりますけれども、まだ両者とも認識が進んでいないことがありますので「マタニティ・ハラスメント」の未然防止が重要だと考えています。未然防止というのは、どういうものがそういう「マタニティ・ハラスメント」に当たるのか、何が禁止されているのかというのをまず事業主さん、労働者の方に周知を深めて図っていくということと、相談体制の強化を図る。この方向で予算等を含めて、来年度、検討していきたいと思っています。

相談体制の強化ですとか、相談員の方の拡充みたいなものも含めて検討してまいりたいと思っておりますけれども、この施行体制の支援につきましては、別途、参考資料の114ページのところに、女性の活躍推進や男女のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働環境の整備を図るための労働局における体制の整備・強化ということが書いてございますが、ここの部分の施行体制の整備と同じ意味です。これからそういう方向で検討してまいりたいということで考えております。

もう一つ「マタニティ・ハラスメント」への厳正な対処、体制整備等ということで、参考資料でいきますと201ページでございますけれども、重点方針の中に書かれてございますのは、いわゆる「マタニティ・ハラスメント」の防止に向け、次期通常国会における法的対応も含め、事業主の取組み強化策を検討するというふうに書いてございます。

ここで「該当施策の背景・目的」のところに書いてございますのは、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止、これは事業主に対する禁止でございますけれども、それは既に法律上規定されておるところですが、事業主がそういう不利益取扱いをする、そういうことになる前の未然防止に向けて、事業主の取組の強化が求められているということで、これは「マタニティ・ハラスメント」の禁止を規定しているのが男女雇用機会均等法と育児・介護休業法でございますので、法的対応を行うとすると、それらの法律の改正になるかと思えます。

下の該当施策に書いてございますように、事業主の取組強化策について、法的対応も含

めてですけれども、労働政策審議会において検討し、来年の通常国会において改正法案の提出を目指しているところでございます。

続きまして、参考資料4の202ページからを御覧いただければと思いますが重点方針2015の「マタニティ・ハラスメント」と同じ箇所に「パワーハラスメント」も記載させていただいております。パワハラにつきましても、問題の重要性に気づいていただくことが重要でございますので、本年度に引き続き、ポスターやリーフレット等による周知広報を行うとともに、新しく今年度「パワーハラスメント対策導入マニュアル」というものを策定しまして、サイト等で公表しておりますので、これの普及徹底も図っていきたいと考えておりますし、来年度につきましても、調査を実施することも検討中でございます。

厚労省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。

それでは、内閣府から御説明いただければと思います。

○内閣府 内閣府暴力対策推進室でございます。

私のほうからは、性犯罪被害者の関係の施策について御説明させていただきます。5ページからでございます。

重点方針の該当部分ということで申しますと、小項目の下から6行目あたりからでございます。「また」以下ですが、性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進、関係機関や性犯罪被害者等の支援を行う民間の団体等の連携の促進、性犯罪被害者支援に携わる人材の育成などが、関係する施策でございます。

2つございまして、1つ目の施策は、この中でも人材の育成にかかわる分野でございます。申し上げるまでもないことですが、性犯罪被害者の方は心身に非常に大きな傷を負っておられます。そういった方に対して適切に支援していく。とりわけ、急性期の方は産婦人科の医療、あるいは緊急避妊を始めとした緊急の対応が求められるとともに、個々の訴えに配慮した適切な対応が求められると思います。そういったノウハウがない人が対応してしまいますと、十分な支援ができないばかりか、場合によっては2次被害という危険性もあるということでございます。

そういったことも踏まえまして、内閣府で性犯罪被害者等支援体制整備促進事業というものを予定いたしております。概要については、ページをおめくりいただきまして7ページにございますけれども、こちらは地方公共団体において、あるいは民間支援団体などで、現場で性犯罪被害者の支援に携わっておられる行政職員、相談員・支援員さんといったような方を対象にいたしまして、実際に支援をするための必要なスキルなどを学んでいただく。あるいは他の自治体などにおける好事例なども学んでいただいて、より各自治体における性犯罪被害者の支援に対し、スキルアップ、それから、体制整備を推進しようというものでございます。

予算につきましては、新規事項といたしまして来年度要求することを予定いたしているところでございます。

続きまして2つ目、8ページ以下の事業でございます。こちらは継続の事業でございます。

まず、中身を御覧いただいたほうがよろしいかと思えます。10ページでございます。性犯罪被害者等のための総合支援に関する実証的調査研究事業というものでございます。

こちらは実際に性犯罪被害者の支援の体制をつくろうとしている地方公共団体、とりわけいわゆるワンストップ支援センターを開設するとか、あるいは既にあるところについては何らかの機能強化を行いたいという自治体に、内閣府のほうに計画を出していただきます。具体的にどういうことをしたいかということを書いていただいて、計画を出していただいて、それを我々のほうで、有識者の先生のお力もかりて採択をさせていただいた事業につきましては、委託業者を通じまして実際に取組みを行う費用をお出しする。その結果につきましては、報告書という形でまとめまして、まだそういう体制ができていない自治体も含めて周知することによって、さらに横展開を図っていこうという事業でございます。

これは昨年度から行っている事業でございます。昨年度の予算が約3,900万円で、今年度については大幅に拡充いたしまして、約1億円となっているところでございます。実際に支援の対象とさせていただいた自治体は、昨年度が9つ、今年度は19の自治体を対象にすることを予定いたしているところでございます。

今、申し上げましたとおり、非常にニーズもある事業でございますし、いわゆるワンストップ支援センターの設置も含めて、体制整備は非常に重要な事項でございますので、来年度も引き続き、この事業について予算要求させていただくことを予定いたしているところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 では、続きまして、法務省から御説明いただければと思えます。

○法務省 法務省刑事局で刑事法制企画官をしております中村と申します。よろしく願いいたします。

私からは、性犯罪の罰則に関する検討と、性犯罪被害者支援に携わる人材の育成に関しまして、御説明申し上げます。資料は、資料1-2の11ページから16ページでございます。

まず、性犯罪の罰則に関する検討についてでございますけれども、11ページの「該当施策概要」に記載しておりますとおり「性犯罪の罰則に関する検討会」を昨年10月から開催しております。

具体的な検討会の開催状況などにつきましては、続いて12ページを御覧ください。この検討会は「2 構成」に記載しておりますとおり、刑事法研究者、法曹三者、犯罪被害者支援団体関係者などから構成されております。

開催状況につきましては、その下に書かれておりますとおり、これまでに11回の会合を開催いたしております。第2回、第3回ではヒアリングを行いました。その後は性犯罪の非親告罪化、性犯罪の構成要件、法定刑の在り方などの論点につきまして、具体的な議論を行い、去る7月10日の第11回会合におきましては、取りまとめに向けた検討が行われま

した。実は本日でございますけれども、第12回の会合を開催する予定となっております、本日の会合で特に御異論などがなければ報告書が取りまとめられる予定でございます。

これを受けまして、今後、法務省といたしまして、必要な措置について検討する予定でございます。

なお、14ページ、15ページには、この検討会におけます検討の論点を整理した資料を付けておりますので、御参考にしていただければと思っております。

次に、16ページを御覧ください。こちらは性犯罪被害者支援に携わる人材の育成に関することでございます。

法務省におきましては、検察官、検察事務官、それから、検察庁に置かれております被害者支援員に対する研修の中で、犯罪被害者支援などをテーマにした講義を実施しておりますほか、検察官に市民感覚を学ばせるために実施しております、公益的活動を行う民間団体・民間企業に検察官を派遣する制度があるのですけれども、その制度を活用しまして、検察官を被害者支援団体などに派遣したり、検察幹部が参加する各種会議などにおきまして、犯罪被害者等の心情を理解し、適切な対応に努めるよう指示するなどしております。

また、検察官に対する研修の中では、子供や女性の犯罪被害者等と接する上での留意点を熟知した専門家などによる講義も実施しているところでございます。

以上でございます。

○佐藤会長 では、最後になりますけれども、警察庁からお願いします。

○警察庁 捜査第一課の理事官の石井でございます。

座って説明させていただきます。

資料の17ページでございますけれども、これは警察の、基本的に、性犯罪に対する厳正な対処という、捜査に関する取組でございますが、やはり性犯罪被害者の方は、特に女性の方は、女性の警察官に対応していただきたいということは当然ありますものですから、この女性警察官を性犯罪の捜査に従事する係に配置して実際に従事させるということで、継続して女性警察官の配置を続けているところでございまして、今、平成27年4月現在で約7,500人ということで、この10年間で1.5倍ぐらいに増えてきております。

ただ、配置するだけではなくて、当然、実務能力を上げなければいけませんので、警察庁においても全国レベルで関係の女性警察官とか幹部を集めて、具体的な捜査要領ですとか、あるいは産婦人科医の方とか精神科医の方とか、部外の有識者の方にも来ていただいて研修を行っておりますし、各都道府県警察においても同様の研修を実施しているところでございます。

もう一つは、19ページをめくっていただければと思いますけれども「医療機関における性犯罪証拠採取セットの整備」ということでございます。

警察に届け出るのはどうしても躊躇ちゆうちよされる方も多いのですが、病院に行かれた後に、ちょっと期間がたってから、やはり警察に届出をしたりとか、そういう方もいらっしゃるのですけれども、どうしても時間が経過しますと証拠関係がなくなってしまうということで、

最初に病院に行っていたときに、被害者の方の同意があれば、その時点で証拠を採取ということで、あらかじめ協力していただける病院に採取セットを置かせていただいて、後日、また届け出ることになったときにその証拠を有効に使わせていただくという取組みでございまして、これは平成26年度、昨年度の予算から認められまして、今、5都道府県の協力病院において実施しているところでございます。

今年度も予算をいただきましたので、今までの実績も含めて、今年度の配付先を選定しているところでございますけれども、来年度の予算につきましては、今、検討しているところでございます。

私からは以上です。

○警察庁 続きまして、警察庁犯罪被害者支援室の野川と申します。

資料20ページから4項目でございます。

まず、20ページのワンストップ支援センターの設置促進ということでございますけれども、こちらは明示的に予算要求しておりませんが、各地域のワンストップ支援センターの取組みに対して、警察においても協力・連携をさせていただいているということでございます。

21ページでございますけれども、こちらは民間団体との連携の促進ということでございます。

こちらのほうは、平成27年度予算で5,824万4,000円の内数ということで、民間支援団体に対する連携促進というものを予算措置させていただいております。

22ページになりますけれども、性犯罪被害者支援に携わる人材の育成でございます。

こちらで平成27年度予算で7,289万6,000円の内数ということで予算措置がとられておりまして、具体的には「該当施策概要」に書いてありますけれども、心情を理解するための教育ということで、講演会等を開催しております。あるいはカウンセリング技能を有する警察職員の活用ということで、研修の費用、精神科医、カウンセラー等との連携によるカウンセリング委嘱制度の運用ということで、このカウンセリングのアドバイザー業務の委嘱費用ということで予算措置をしております。

続きまして、23ページの各種取組みの推進ということで、こちらは予算措置が、平成27年度が7,756万9,000円と記載しております。

「該当施策概要」の2番に書いてありますとおり、初診料、診断書料のような、性犯罪被害に遭われた方の医療に要する各種経費の公費負担制度がございまして、あと、3番に書いてありますとおり、カウンセリングを受けられるときの公費負担制度の運用をさせていただいております。

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、先ほど同じように、どなたからでも結構です。

○鹿嶋議員 厚労省に聞きたいのですけれども、以前、卒業生から就職先で、パワハラと

セクハラを受けたということで私のところに相談が来まして、都道府県労働局を紹介したのですが、パワハラを扱っているのは労働基準局なのですね。それで、セクハラ等々は雇用均等・児童家庭局で、これはその辺の使い勝手といたしますか、いわゆるワンストップの形で相談ができればいいのですが、それは今、どうなっているのですか。少し使い勝手がよくなってきているのでしょうか。

ちなみに、その学生はその会社をやめました。

○厚生労働省 パワハラについては個別紛争解決援助制度がございますのでそこでの対応です。労働局の労働相談コーナーで受け付けをすることになっておりますが、パワハラは禁止等の法律上の根拠がないので、個別紛争の中で紛争解決することになります。

労働相談コーナーに相談がくればそこで振り分けをすることになってございます。本当であれば、セクハラとかマタハラも複合事案が多いのですけれども、どの手法でやるかというのが、行政指導のほうがいいのか、個別紛争でやるのがいいのかというのは御本人に確認をします。個別紛争になればパワハラの個別紛争と均等法等での対応とを連携しながら解決をしていくと思っておりますが、おっしゃるとおり、両者の連携がすごくいいわけでない可能性があると思っております、そこは問題意識として持っております。

○鹿嶋議員 要するに、学生のほうはともかく、卒業生のほうは法律相談とか行政相談とか、そこまで考えていないのです。ただ、そのケースはかなり意識的なパワハラでした。夜中まで営業で引っ張り回されて、一方でセクハラを受けるわけです。

要するにセクハラ、パワハラが合体しているケースが多いので、それらが一体化して相談できるとか、あるいはかなり連携体制できていて、要するに均等室の隣に例えば基準局の出先の相談室があるとか、何か使い勝手がもうちょっといいといいなというのがあったのですが、なかなか難しいかもしれません。

○厚生労働省 一元的な相談対応は、問題意識は持っておりますので、いつ、何ができるかというのをはっきりと言えるわけではないのですが、そこは問題意識として、中長期的に検討はしていきたいと思っております。

○佐藤会長 今の御説明もあって、法的義務として、パワハラのほうは法律上でカバーされているわけではないので、今、言われた対応をしています。ただ、実際上はパワハラもセクハラも、先ほどのマタハラも重なっている場合が結構多いので、企業も実際上は予防というところではばらばらにやるわけではなくて、まとめてやったので、そういう意味ではまとめてどうするかというのは議論しなければいけないかなと思っております。

ほかには。

では、高橋議員、先にどうぞ。

○高橋議員 資料1-2の14ページで「性犯罪の罰則の在り方に関する論点整理」のところをちょっと教えていただきたいのですが、その14ページの1と6について質問したいのです。

先ほど性犯罪の法定刑の見直しというところで、御説明のところでは現行法において、強

姦罪の法定刑の下限が強盗致傷罪のそれよりも低い。それを見直すべきかどうかという議論があるということですが、なぜ、この強盗罪のそれよりも低いことになっていたのかということと、どういう議論が行われているのか。もう少し中身を知りたいということ。

それと、6番でございますが、いわゆる性交同意年齢の引き上げについて。これも説明では、強姦罪などが成立する範囲は被害者が13歳未満の場合とされているところ、この年齢は引き上げるべきか。この点について、どういう議論が行われているのか。少し補足説明をしていただけますか。

○佐藤会長 今までの議論で、きょう報告する中で議論があれば教えていただきたいと思えます。

○法務省 この検討会自体は何か結論を出すというような、多数決をとるというものではないのですけれども、この検討会で議論されている事柄について、ごく簡単に申し上げます。

まず、法定刑についてでございますけれども、強姦罪と強盗罪の法定刑の違いというのが何ゆえに生じたかというところは、現行刑法は明治40年の刑法でございますが、その当時、強盗罪という財産犯に重きを置いたというところがあるのかもしれませんが。古いことですので、それ以上になかなか詳しいことは申し上げにくいところでございます。

ただ、この検討会におきましては、やはり強姦罪は、長期間続く、重大な被害をもたらすもので、いわば魂の殺人とも言われるとか、また近年、強姦罪の量刑が重い方にシフトしてきておりまして、強姦罪の被害法益に対する社会の評価が変わってきているのではないのか、そういった御議論と、また、今の強盗罪も含めまして、他の犯罪の法定刑との均衡というところを考えますと、強姦罪の法定刑は軽きに失するのではないのかという、法定刑の下限を引き上げるべきという御意見もございました。他方、これに対しては現行の法定刑の中でも適切に対処できているのではないのかといった慎重な御意見というものもあつたところでございます。

それから、いわゆる性交同意年齢でございますけれども、こちらについては現在の検討会の御議論の状況を見ていると、引き上げるべき、ないし現状維持について、両論があつたという状況でございます。どちらかが多数を占めたという状況にはなっておりません。引き上げるべきだという御意見の方の根拠といたしましては、13歳以上であっても、例えば中学生などについては保護が必要なのではないのかという御意見がございました。他方、現状維持にという御意見の根拠というのは、例えば中学生同士の恋愛に基づく行為なども犯罪として評価することは問題ではないのかといった御意見がございました。

雑駁ではございますが、以上でございます。

○高橋議員 ありがとうございます。

○佐藤会長 よろしいですか。

○高橋議員 はい。

○佐藤会長 では、続いて、辻村議員どうぞ。

○辻村議員 ありがとうございます。

性暴力全般についてお尋ねしたいのですけれども、岡本議員からの質問が出ております。これは20ページですが、DVだとかストーカーとか、全て女性に対する性に関連する暴力を扱うのだと思っていたら、いつの間にか性犯罪の問題だけになっているのではないか。ただいまの御説明にありましたように、法務省はもともと刑法177条の検討をしようということですから、概念としては性犯罪でいいのだと思うのですが、内閣府のほうですね。暴力対策のほうでは、私も専門調査会に責任を持っておりますけれども、そこではかなり幅広くストーカーとかDVとか、そういったものも含めて性暴力として扱ってきているわけですね。

ところが、10ページに示された1億円も受けている総合支援に関する実証的研究というものも全部、性犯罪になっているのです。とりわけ性犯罪となっているけれども、予算がついたりしているのは全部、狭いほう、狭義の性犯罪のほうになってきていますので、当然、DVについては予算がつかないとか、ストーカーについてはどうなのだという疑問が出てくると思いますから、それに対しての明確な回答をしていただいたほうがいいというのが1つです。

○佐藤会長 今のは内閣府への質問ですね。

○辻村議員 内閣府です。

それから、19ページの警察庁が御報告なさいましたところで、医療機関のワンストップ支援センターで、医療機関の支援というものは非常に重要なところで、実際にお金がかかることなのです。そのときの支援のあり方ですけれども、19ページの図の下のほうの「効果」で「精神的負担の軽減」となっています。これに対して財政的負担といえますか、お金を払わなくても検査してもらえる仕組みとか、そういう話が専門調査会でいつも出てまして、それが重要なのではないかということです。

資料1-2の17ページの小項目のところでは、カウンセリングだとか相談体制のその費用等の公費負担の充実ということが書いてあるのです。しかし、具体的に言うと、この予算が本当にわずかですけれども、平成27年度予算は67万2,000円と書いてありまして、こんなわずかなのですかという感じなのですが、とにかく公費負担ということを考えたら、予算は非常に大きくなってくると思うのですけれども、19ページのところでは精神的負担だけが書いてありまして、全く財政的負担のことが書いていない。

20ページのところも、ワンストップセンターの設置促進がテーマなのですが、予算のところは何も書いていなくて「E その他」に○がついているということで、このあたりがどうなっているのか。実は専門調査会では、医療機関における公費負担であるとか、それから、ここに全く出てきませんでしたけれども、来年は入れてもらいたいと思うのが、DVなどの加害者更生プログラムの問題です。こういったことも非常にお金がかかって、やり始めたところがみんな人件費とかがないために維持できない。

ワンストップセンターも、今、大阪のSACHICO以外にも、東京にもできて、広がらせよう

としているのですが、ほとんどはそこで勤めている人の人件費を含め、財政的な問題があって続かない。ですから、ここが一番、重点項目2015としては予算をつけてもらわないとやっていけないところで、先ほどの調査よりは本当にセンターを運営するところにしっかりした予算をつけないといけないのではないかと思うのですけれども、そこらあたりはどうですか。公費負担の関係でお尋ねします。

○佐藤会長 では、まず内閣府から、対象範囲ですね。

○内閣府 内閣府でございます。

こちらは、まずは重点方針の中では、配偶者からの暴力を初めとする女性に対するあらゆる暴力の根絶、とりわけ性犯罪・ストーカー対策ということで、特出ししているのが性犯罪とストーカーということでございます。ただ、もちろんDVも含めてあらゆる女性への暴力の根絶に係る施策を推進するのが我々の役目でございますので、DVについても予算措置を含めて何らかの措置を講じる予定です。本日は時間の関係もありますので、重点方針の中でも特に主なものということで、我々については性犯罪被害者支援の部分を中心に御説明させていただこうということです。

○辻村議員 ここに出していないものもあるということですね。

○内閣府 はい。予算措置も含めて、あるということで御理解をいただければと思います。

○辻村議員 では、その点はよろしくお願ひしたいと思います。

○佐藤会長 では、後段の点、どうぞ。

○警察庁 公費負担の関係でございますけれども、医療機関における体制の整備の関係で申しますと、どなたが医療機関でそういった証拠採取に同意したというのは、警察に届け出るまでは誰かということは把握しないということになっていきますので、後で届け出をいただければそういったいろいろな補助を受けられるような手続にはなっております。

○辻村議員 後で費用を返すことはできるのですね。

○警察庁 場合によっては可能です。

○辻村議員 それは予算化しないとまずいのではないのですか。どこかに出ているのですか。

○警察庁 予算化の部分ですけれども、平成27年度の予算額になるのですが、23ページの7,756万9,000円。こちらのほうで計上しているところでございます。

○辻村議員 わかりました。ありがとうございました。

○佐藤会長 では、どうぞ。

○岩田議員 性犯罪についてです。

ドメスティック・バイオレンスの歴史の中で、日本の社会で本当に深刻な問題だったのですが、それがずっと隠れていたのだと思うのです。それが政策的に表に出て、そして総合的な対策が国のレベルでとられるようになって、随分対策なりが推進したと思います。

性犯罪についても、同じく大変深刻で、長い歴史の中にあった課題だと思ひます。女性の活躍加速のための重点方針の中で最も深刻な、最も重要な課題だと私は思ひます。女性

の人権が踏みにじられて、場合によっては命も落とすという、そういう領域ですから、本当にそれが今回、表に出て、政府のレベルで対策のあり方が検討されて、警察庁で内閣府も一緒になって、この領域について対策を推進するというのは来年の非常に大きなことになるのではないかなという、来年をそういう年にしてほしいと思っています。

そこで質問は、法務省さんなのですけれども、別のテーマで先ほど厚生労働省のほうは次の通常国会を念頭に置いて審議会で検討しますという御説明があったのですけれども、スケジュール的なことと、それから、実際の法制化の可能性といいますか、そのあたりについてお話を伺いたいと思います。

○佐藤会長 では、お願いします。

○法務省 今後のスケジュールはなかなか明確にお答えしにくいところがありますところを御理解いただければと思っておりますけれども、本日、特段御異論がなければ、検討会の報告書が取りまとめられる予定でございます。その取りまとめの報告書を受けまして、私どもといたしまして中身をよくよく検討いたしまして、法改正事項があれば、当然、刑法改正というものが必要になってくるだろうと思っておりますので、刑法改正を要するとなった場合には、次のステップといたしましては、法務省の法制審議会に法務大臣から諮問をいただくという手続になります。そこで法制審議会で御議論をいただいて、そこで一定の答申をいただきまして、それを踏まえて法案として国会に提出するという段取りになるかと思っておりますけれども、大変申し訳ございませんが、今の段階でそのスケジュール、いつの国会というところまで申し上げられないというところは御理解いただければと思います。

○岩田議員 急いでください。

○佐藤会長 よろしいですか。もう一つテーマがあるので、いいですか。

どうもありがとうございました。

それでは、本日最後ということで、順番は内閣府、文科省、外務省ですけれども、お座りいただければと思います。

本日最後の課題は「社会の課題解決を主導する女性の育成」ということで、その一つは理工系人材の育成について内閣府、文科省の順。その後で、国際機関における女性の活躍について外務省から説明をということで、それぞれ5分程度でお願いできればありがたいです。よろしく願いいたします。

最初に、内閣府からお願いします。

○内閣府 それでは、資料1-3の2ページ目のポンチ絵を御覧ください。

内閣府としては、平成19年度以来これまで、この図の中の右下にございますけれども、理工チャレンジウェブサイトというものを運営しておりました。そこで女性の理工系へのチャレンジを応援する団体、行政であったり、企業であったり、研究機関であったり、大学・専門学校といった応援団体の情報を載せたり、イベント情報、先輩からのメッセージといった情報を載せていたところでございます。

それで、重点方針にもございますように、来年度、理工系の女性人材育成に力を入れて

いくということで、今、私どもで考えておりますのは、内閣府がいわばつなぎ役となって、各府省、経済団体、教育、研究機関、学術団体などから、産学官から成る理工系のネットワーク会議なるものを開催して、お互いに授業や講師の候補などについて情報交換をしたり、授業を共同で開催したり、あと、後援・提供をお互いにしたりといった形で連携を進めていければと考えております。こういったネットワーク会議を使いながら、ここに書いてございます調査研究とか、シンポジウムとか、セミナーなんかについても連携しながら進めていきたいと考えております。

それで、この調査研究なのですけれども、これは理工系女性人材の育成といっても、まだ事実はよくわからないところが多くて、その基礎資料として、ある意味、政府内の共通インフラみたいなものとして、理工系選択の女性の割合が高いとか、女性科学技術者などが活躍している海外の教育とか人材育成方法について調査研究をしていきたいと考えています。

シンポジウムは、女子中高生や保護者等を対象に実施することを考えています。

「セミナー」とございますが、これは理工系選択のメリットなどを、本来ですと女子高校生でございますが、女子中高生などを対象にレクチャーする。夏休みなどを利用して、また、地方公共団体とも連携して、地方でも展開できたらいいなと考えています。

また、右側の理工チャレンジウェブサイトで、もう既にごございますけれども、こういったネットワーク会議などから得られた情報を掲載して、充実させていきたいということを考えています。

いわば連携することで、この理工系の女性の人材の育成ということに広がりとかムーブメントというものをつくっていきたいと思っています。

また、今、地方公共団体と申し上げましたけれども、これは東京だけでということではなくて、地方公共団体にとってはまさに地域の産業を担う理工系女性人材の育成。また、その人たちの地域の定着の重要性ということを改めて注意喚起をして、国の取組みを情報発信するとともに、先ほど言いましたセミナーなどの開催を含めた取組みを促していきたいと考えています。

内閣府は以上でございます。

○佐藤会長 では、続きまして、文科省から御説明をいただければと思います。

○文部科学省 文部科学省の男女共同参画学習課長の高橋でございます。よろしくお願いたします。

ただいま内閣府からもリコチャレの関係で御説明がございました。先生方の資料で申しますと、3ページ以降が文部科学省ということになっているかと思えます。

文部科学省としましては、もちろん、内閣府等との連携ということは当然のことでございますけれども、小学校、中学校、高校から大学、大学院、研究者ということで、幅広く関係しております省庁といたしましては、1つは女子中高生の段階で理工系に進んでいこうという気持ちを持っている女子中高生を十分支援していこう。最近は大分情勢が変わっ

てきたという実態がございますけれども、従来型の固定概念と申しましょうか、理工系というのは男子学生中心ということもあった経緯がございますので、女子の中高生で理系に進学したい。そういった方の進路選択をサポートするような事業を考えております。

具体的には、枠組みの資料の後に、カラーのパワーポイントで整理してございます。これのほうの方がわかりやすいと思いますので、こちらで御説明させていただきます。

「課題」というところで、この「課題」の箱の右側、ちょっと紫が濃くなっているところがございます。女性の割合ということで、先ほど申しましたとおり、まだ傾向として若干、女性の割合の低い分野があるということは棒グラフを見ていただければ大体おわかりいただけると思います。そこでこういう女子中高生の進路選択を支援するプログラムを行いまして、希望する女子中高生が理工系のコースに入っていけるように支援していきたいということでございます。

具体的な中身につきましては、3ページの資料に戻っていただきまして、施策の概要というところに書いてございます。これを御覧いただければと思います。

これまでの取組み、さらに来年度の実施予定ということで整理されておりますとおり、シンポジウムの開催ですとか、事前教育の開催ということから始まってございます。こういったことで中高生の方、それから、学校の先生、また場合によっては保護者ということでアプローチしていきたいと考えてございます。

そのほか、関係で大きな主な施策で御説明しますと、お手元の資料の8ページを御覧いただきたいと思います。今度は大学ということでございまして、我が国の理工系の教育研究の中心となっております国立大学の関係でございます。

これは、ここにまとめてございますけれども、今般、国立大学の運営費交付金の中に学長の裁量による経費という新たな区分を設けたところでございます。

この経費区分の中で、女性の研究者の活躍の促進。また、学生や教員の中の、教員のダイバーシティ、多様性の促進。それから、教員の能力の一層の発揮を通じた教員研究の質の向上に係る取組み。こういったことを各大学の判断によりまして工夫していただいて、重点的に進めていただこう。

中期目標期間の3年目と5年目にその成果などにつきまして確認させていただきまして、さらにその後の予算配分にも反映させていただこうと考えているところでございます。

国立大学の場合は、運営費交付金によりまして、各大学がそれぞれの工夫で自主的に活動していくというのが大前提になっておりますが、その中でも特にこのこういう枠組みを設けたというところでございまして、その説明につきましては、8ページの次のカラー刷りの緑と青の資料がございます。

そのこのページで言いますと、12ページの赤で囲んであるところございまして「(2)『学長の裁量による経費(仮称)』の区分」ということで整理されておりますので、この正規の枠組みを使っていただいて、各国立大学で工夫をぜひ講じていただきたい。その結果は我々としても将来の予算配分等に反映させていただきます。こういうことでございます。

もう一つ大きな、これは既にかなり定着を見てきている事業ではないかと思いますが、スーパーサイエンスハイスクールにつきましても御説明しておきたいと思います。資料は14ページを御覧いただければと思います。

これはハイスクールでございますので、高校関係でございますけれども、SSHということで、もちろん、これは女子高校生だけが対象ということではございませんけれども、当然、女子高でこのSSHになっているところもございますし、共学の場合は当然、そこには女子の生徒もいるということでございます。

こういう学校を指定するというので、次の15ページにあります、簡単なシステムというものを、スーパーサイエンスハイスクールの見取り図を整理してございます。

科学技術振興機構の支援のもとで、現在、さまざまな分野の、例えば有名なノーベル賞級の先生方の講演会とか、そういう高校生のサイエンスに対する関心を刺激するようないろいろなサポートを行っていく。

また、学校ということで、学習指導要領という枠組みがございますけれども、このスーパーサイエンスハイスクールにつきましては、場合によってはそれをオーバーラインするようなカリキュラムの開発や課題研究の推進ということ。また、実験・観察といった体験的なサイエンスの関係の問題解決的な学習を主にやっていただくということを支援しております。

こういったことで学校教育の中の全体、大学を含めた全体で理工系の女性人材を育てていきたいと考えている次第でございます。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、最後になりますが、外務省から御説明いただければと思います。

○外務省 外務省の国連企画調整課長の松田と申します。よろしくお願いたします。

外務省関係では「(2) 国連など国際機関等で活躍する日本人(女性)の飛躍的増加」ということで、お手元の資料の16ページ以降に資料を準備させていただいております。

国際機関の就職というのは、ちょっとなじみのない分野だと思いますので、ひとつ概要を、21ページを御覧いただければと思います。

まず21ページの左側に、P1からP5、D1、D2とありますのはポストのレベルでございます。上に行くほどレベルが高くなるというものでございますけれども、国際機関の職員というのは日本で一般的に行われているような、大卒で採用するというものではなくて、一つ一つのポストが空くたびに、そこで今回、こういうポストが空きました、そのポストにはこういう経歴の人が必要ですということで、一つ一つのポストが毎回募集をかけられます。それに対して応募をして、書類審査、それから、面接を経て採用されるというのが原則でございます。

それを一旦、中に入って働いている人であっても、2～3年おきにそういった空席に応募をして、競争した上で一つ一つポストが上がっていくというのが基本的な構造になっております。それがこの表の右下に「③ 空席公募」として書いてあるものでございます。

ただ、それが原則なのでございますけれども、実際には非常にハードルが高いということで、やはり一旦、中に若いうちに入って、その後、中で人脈を築いた人が面接等の採用にも有利になるというのが、正直なところ、現実でございます。

それに対応するために準備している制度が「② JP0派遣」というもので、これは35歳以下で修士号を持っていて、職務経験を2年以上持っている人を毎年試験で選びまして、そういう人を原則2年間、外務省が費用を負担して国際機関で働いていただく。その際には、P2、あるいはその人の経歴によってはP3というレベルで派遣をして、2年間、経験を積んでいく。その中で人脈や仕事のやり方を覚えて、そこから後は空席公募という本来のやり方で一段一段、上に上がっていただくというのがJP0派遣でございます。

それと、女性との関係でございますけれども、少し戻っていただいて、19ページを御覧いただければと思います。

まず、右上の「主要国連機関における女性職員比率」という表があると思いますが、それぞれの国連の関係機関がいろいろ、UNDP、UNFPA等でございますけれども、そういうもの全体に占める女性の割合が、この表の左下の42%でございます。それで、D1以上の幹部といわれる人たちに占める女性の割合がこの表の右のほうですけれども、レベルごとに32%、30%、27%というのが国連での女性の職員の比率の現状でございます。

これについては、国連側はもっと女性の比率を増やしたいということで、女性の採用をより重視している。例えば書類審査の後に面接に行けるのは4～5人なのですけれども、そこは明文化されたルールではありませんが、暗黙のルールとして、少なくとも1人は女性がそこに残っていないといけないということが国連の中では行われていると承知しております。

それに対して、日本から行っていらっしゃる方がどういう割合になっているかというのがこのページの下表でございます。真ん中の「日本人職員に占める女性職員比率」ですけれども、直近の数字で60.4%ということで、女性が非常に多いというのは、国際機関で実際に働いている人全体の男女比率を考えてみても、日本人女性が非常にたくさん活躍されている。幹部職員に限って言いましても、日本人幹部に占める女性の比率は43%ということで、国際機関幹部の男女比率の実態の30%前後というものに比べて、日本人の女性の比率が高いという現状でございます。

先ほど御説明しましたJP0試験に限って申し上げますと、左端の棒グラフにありますけれども、過去10年ちょっとの間の累計ですが、男性の128名に対して女性が311名という派遣の人数になっています。これはもちろん、我々、採用試験をしたときに女性を優遇することとは一切やっていないのですけれども、実際は日本の通常の就職のパターンとはかなり異なるものですから、女性の方がこういったことに積極的にチャレンジしていただいているということがあるかと思えますし、あとは国連側の仕事のやり方から言っても、こう言うてはなんですけれども、日本社会に比べて国連で働くほうが女性にとって勤務環境がなじみやすい、非常に働きやすいというのが恐らく正直なところかなと思います。

そのために、国連を目指す女性の方が非常に多いというのが現状でございます。実際、先ほどのD1、D2というレベルで言いますと、一番右端に「ASG/USG」というものがありますが、たたき上げでASGまで行かれた女性が、今、1人いらっしゃいますけれども、その方もこれまでのキャリアの途中では、子育てのために一旦国連を離れて日本へ戻られたり、そういった中断を経ても再度、また国連で雇われて、一番上まで上られるという経験を積んでいらっしゃいます。

そういった意味で、女性だけをターゲットにしているわけではございませんけれども、こういった国際機関への送り込みというものを我々として強化したいと思っております。その中で自然に女性の国際機関での比率というものも、これまでどおり高い状態を維持するものと思われま。

また、こういった方々が国際機関に残っていただくというのが我々の外務省の目標でもありますけれども、実際問題としてももちろん、何らかの事情で国際機関をやめて日本に戻られる方もたくさんいらっしゃいます。それはそれで、そういった国際機関での経験を積んだ方が日本の社会でそれを踏まえたポストを得られるということも、日本全体として考えれば非常に重要なことではないかと思っております。

具体的な施策としましては、17ページに戻っていただいて、こちらに「該当施策概要」がございます。

1つには、今、申し上げましたJPO派遣制度というものを強化したいと思っております。これは従来、昨年度までは大体、毎年30～40人を送りましたけれども、今年度からは予算を11億円から16.5億円に増やしまして、今年からは60名以上を派遣したい。このように思っております。

また、潜在的な候補者の発掘というものがもう一つ、主な柱としてございますけれども、従来、JPOとして派遣された方で、特に子育てや結婚で一旦やめて戻ってこられている方がいらっしゃいますので、そういう方を含めて元JPO、あるいは元国際機関経験者の方とのネットワークを我々としては大事にして、先ほど申し上げました空席公募という案内が国連側から来たときには、速やかにそういった情報を皆さんにお知らせするようにしております。

また、こういった国連で働くというチャンスがあるのですということを、なかなかまだ学生の方々に浸透し切れていないことがございます。一般的に人道とか開発とか、そういった分野で国際機関の仕事があるというのは皆さん意識していらっしゃるのですが、実際には理系の方、あるいは文系でも会計ですとか法律分野でもたくさんポストがあるのですが、そういった分野で勉強していらっしゃる方はなかなか国際機関にもそういう機会があるのだということを御存じない方がたくさんいらっしゃるのです。そういった面での広報を今後強化したい、そのように考えております。

私からは以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、15分ぐらいで議論ができればと思いますので、御質問があればよろしくお願  
いします。

どうぞ。

○岩田議員 文部科学省にお話をしたいと思います。

科学技術立国で、日本がこれからちゃんと持続的に伸びていくという、そのためにも人  
材を確保するという観点と、一人一人の女性の活躍の領域を広げるという、両方の観点が  
マッチしたところに、この理系人材の育成支援というものがあると思うのです。とても重  
要な課題で、今回は非常に課題の大きさが私には映りましたので、そのことは非常にいい  
なと思います。

実は、この課題というのはほかの国も通ってきた道なのです。そのほかの国たちがどん  
なことをやってきたかというのをぜひ調べていただいて、効果的にやっていただきたいの  
です。予算は必要なのですけれども、その予算を使って効果的に、社会の意識を変えると  
いうことだと思いますので、相当、社会に見える形で効果的にやっていただきたいと思  
います。

私がたまたま知っている事例なのですが、随分古いのですけれども、20年ぐらい前だっ  
たと思いますが、イギリスでWISEという運動がありました。WISEというのは賢いという言  
葉ですけれども、それはWomen In Science and Engineeringなのです。そういう運動があ  
りました。そのときにはバスを何台か準備しまして、そこに実験器具を積んで、そのバス  
は町を走っているとWISEのバスだというのがわかるわけです。それで実験器具を積んで、  
そして各学校に行って、出前実験講座です。今の御提案の中にも実験講座みたいなものを  
やられるとありましたけれども、各中学校とか高校で自発的にやるのを待つのではなくて、  
そういうバスを使って、津々浦々の中学校、高校でそういう運動をしていかれた。そうい  
う時期がイギリスにはありました。

それ以外の国にもいろいろな参考になることがあると思いますので、目に見える、世の  
中を変えるだけの力のある、そういうキャンペーンをぜひやっていただきたいと思  
います。

○佐藤会長 今のは特にいいですか。

ほかには。

では、どうぞ。

○辻村議員 ありがとうございます。

文科省に一言だけお尋ねしたいと思います。本日は限られた時間ですので、理系中心に  
御報告いただいたのですが、参考資料4を見ますと、54ページ以下で女性医師についての  
補助といますか、そういった取組みもたくさん書いてありますが、きょう出てきたもの  
以外もあるのかどうかということなのです。

例えば重点方針の2015、参考資料2の2ページには「学内保育所の設置など、大学教員  
や大学生等向けの保育サービスの整備の促進」というものがあるのですけれども、きょう  
おっしゃったところでは学長裁量経費とか、そういうところに含まれる。あるいは私大補

助ということに含まれるのか。これ自体、特筆したような取組みは別にないと考えてよろしいですか。

もう一点、法科大学院なども、文科省の管轄になりますけれども、公的支援枠組みの場合、これは加算プログラムに入れるということで了解して、きょうは出ていませんけれども、それはほかにあると考えてよろしいですか。

○佐藤会長 どうぞ。

○文部科学省 お答えいたします。

この2015の関係ということで、まず司法分野ということで、今、辻村先生から御指摘いただいた法科大学院の関係。それから、教育分野ということであれば学校の先生の、女性教員の関係ですとか、もちろん、大学での保育サービスの関係なども御指摘をいただいております。今回は用意してきていませんけれども、そういうものも準備してございます。

○辻村議員 それは、例えば、学内保育園など、JSTの女性研究者支援事業が、ダイバーシティ事業に名前が変わっていますけれども、そういう内容を対象としていると考えてよろしいですか。

○文部科学省 はい。もちろん、運営費交付金とかそういうものを使ってやっていただいても構わないですし、そういったものも活用できると思います。

○辻村議員 ありがとうございます。

○佐藤会長 ほかに。

どうぞ。

○高橋議員 質問と要望を1つずつしたいのです。

まず質問は「国連機関職員となる方法について」という図がございますが、そこで「①YPP試験」。これは延べ300名が受験して、1名のみ。なぜ、こういう状況なのかという背景を伺いたい。

もう一点は要望でございますが、3月に毎年ニューヨークで国連婦人の地位委員会のイベントがずっと行われておりまして、私も3年連続で出席しているのですが、いろいろな会場をのぞいているのですが、大変気になるのは、日本の文化を発信するイベントが非常に少ないのです。出てみましたら、なかなか私が入っても余り魅力がない。これでは集まってこないという、非常にそういうもどかしさを感じているのですが、それは恐らくグローバル人材育成というところで別途御検討いただいているかと思うのですが、そういうこともあわせて、ぜひ考えていただければという要望でございます。

○佐藤会長 では、外務省からお願いします。

○外務省 先ほどのYPP試験でございますけれども、試験の内容が英語で、記述式で行われます。それで、4時間ぐらいにわたって英語の長い文章を読みながら論述式で長い回答を書かないといけないということです。英語能力が恐らくネックになっていまして、そこで大きく差がついて、これまで4年の間、1名しか合格していないというのが実情でございます。ただ、今年の試験で3名合格されたので、少しずついい方向に向かっているの

かなと思っております。

もう一つの御指摘の点につきましては、関係者に相談して対応させていただきます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

今の点で、これはわかりませんが、P1というのはマスターを持っていることが前提ですか。どうですか。

○外務省 P1というレベルは、事実上ほとんどいなくて、実質的にはP2以上ですけれども、最近では修士号プラス事務経験2年というのが相場です。空席が出ていても、その際の応募条件の中に書いてあることが多いのですが、応募条件の中に、もちろん、時にはそう書いていない場合もありますけれども、実際は修士号以上を持っていないと競争に勝てないということです。

○佐藤会長 ですから、その辺も多分、いろいろ検討があるところなのでしょうね。

ほかには。よろしいですか。

国連は女性が多いということなのですが、ある面では国内で女性の活躍が進んでいくと、難しいですけれども、いろいろな仕方でできていくようなになればと思います。

どうもありがとうございました。

それでは、きょうはここまでということで、次回は先ほどお話ししましたように、きょうの続きと、最初に鹿嶋議員が言われた点もありますので、事務局にきょうの鹿嶋議員の御質問を踏まえていただいて、来年度どうする等がありますけれども、一応、今回の議論を踏まえて、来年度の活動等、あるいは現在のそれぞれの会議でつくったものと本部でつくったものとの関係ですね。それについて御説明いただこうかと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。