

男女共同参画会議
第5次基本計画策定専門調査会
(第8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7回） 議事次第

日 時 令和2年11月24日（火）17:00～19:14
場 所 合同庁舎第8号館4階416会議室

1. 開 会
2. 第5次男女共同参画基本計画の成果目標案について
3. 意見交換
4. 閉会

○佐藤会長 それでは、全員おそろいのようなので、本日はお忙しい中、御出席いただき、ありがとうございます。ただ今から第8回「第5次基本計画策定専門調査会」を始めさせていただきます。

本日の会議は、全面オンラインで開催させていただきます。また、小山内委員、高橋委員及び室伏委員は御欠席と伺っております。

また、本日は、橋本大臣にも御出席いただいております。橋本大臣には、この後、御挨拶をいただきます。

なお、この会議はオンラインで同時中継をしており、傍聴の方は御自宅等から御覧になっていると伺っていますので、よろしく願いいたします。

まず、橋本大臣から御挨拶をいただきたいと思います。それでは、大臣、よろしく願いいたします。

○橋本大臣 皆様、こんばんは。座ったままで失礼させていただきます。

女性活躍担当及び男女共同参画を担当する国務大臣の橋本聖子でございます。佐藤会長をはじめ委員の先生方におかれましては、日頃から、大変お忙しい中、そして大変な御指導をいただいておりますことを、この場をお借りいたしまして感謝申し上げます。本当にありがとうございます。

11月11日に開催されました男女共同参画会議におきまして、佐藤会長から菅総理大臣に、委員の先生方に取りまとめいただきました「基本的な考え方」の答申が手交されました。改めまして、皆様の御尽力に御礼申し上げます。

答申文においては、「新たな基本計画案には、成果目標を盛り込んでいただきたい」旨の御指摘をいただいております。この御指摘を受けまして、各省庁とも議論をし、本日お示ししております第5次計画の成果目標案を作成いたしました。

成果目標は、それぞれの分野において掲げる具体的な取組を総合的に実施することによって、政府全体で達成を目指す水準です。各分野における「基本認識」や「施策の基本的方向」とともに、目指すべき方向を示す極めて重要なものと考えております。

国民の皆様にも、また、特に若い世代の方々に希望を持っていただけるような第5次計画にするために、先生方におかれましては、本日も活発な御議論をいただくことをお願いいたします。

私からの御挨拶に代えさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

内閣府のカメラがいるのかも分かりませんが、カメラの撮影はここまでということですので、よろしくお願い申し上げます。

(カメラ退室)

○佐藤会長 大臣は、本日、途中退席の予定と伺っております。

先ほど大臣からも御説明いただきましたように、これまで皆様には、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な考え方の取りまとめに御尽力いただいて、どうもあ

りがとうございました。

本日はそれを踏まえて、配付されております資料の4次計画の成果目標の達成度評価と、それを踏まえて5次計画の成果目標について議論したいと思います。事務局から資料を用意していただいていますので、御説明いただいて、皆様から順に御意見を伺うというようにしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○林局長 内閣府男女共同参画局長の林でございます。

先生方におかれては、いつも大変お世話になっております。ありがとうございます。

第5次男女共同参画基本計画における成果目標の設定に当たっての全体的な方針について、御説明申し上げます。

資料1-1を御覧いただければと思います。まず、1といたしまして、5次計画の成果目標の検討に当たっては、4次計画の成果目標の達成度の評価として、これまでの取組や目標未達の理由について、各省と共同で分析を実施いたしまして、これらを踏まえて新たな成果目標を検討いたしました。

次に、設定に当たっての留意点として、3点掲げております。

まず、2の①はEBPMの観点でございます。成果目標の進捗状況を把握するため、データが定期的、継続的に把握できるかどうかについても考慮いたしました。そして、成果目標の達成状況については、EBPMの観点を踏まえ、中間年にフォローアップ及び点検・評価を実施する予定でございます。

次に、②として成果目標の数でございます。これについては、重要な目標に関して、重点的に点検・評価を実施するため、4次計画から大幅に増加することのないよう、参考指標への移行や廃止も含めて検討いたしました。4次計画の成果目標は、全体で91項目ありましたが、5次計画の成果目標案は、現時点で83項目となっております。

さらに③といたしまして、成果目標の期限でございます。原則として、2025年までの5年間といたしております。ただし、ほかの閣議決定等で既に目標値・期限を設定済みのものでございますので、その場合はそれに合わせた期限とするというような、若干の例外はございます。

これらの全体的な方針を踏まえて、資料1-2を御覧いただければと思います。大きなA3の資料でございます。これでは、まず左側のほうに、第4次計画の成果目標の達成度を評価しております。これは男女共同参画をこれまで以上に強力で推進するための取組として、A、B、C、D、一つ一つ評価をしております。

Aが、成果目標を達成したものでありまして、26項目、全体の28.6%あります。

Bが、早期目標を達成したものの。成果目標までは行かないのですけれども、早期目標が設定されていて、それを達成したというものでございまして、5項目、全体の5.5%あります。

Cが、4次計画策定時よりは進捗したと評価したもので、55項目、全体の60.4%でござ

います。目標は未達でございます。

Dが、策定時から進捗していないというものであり、5項目、全体の5.5%となっております。目標を達成できていないものについては要因分析を行い、それらを踏まえて新しい目標案を検討しております。

CとD、目標未達を合わせますと、60項目、65.9%となります。

また、参考資料1では、主な成果目標についてグラフにまとめております。今回の5次計で盛り込もうとしている成果目標のうち主なものについて、グラフでビジュアルに分かりやすいものをつくっております。これまでの推移を伸ばした場合を想定し、それを上回る成果目標、こういった目標を設定しているかというものでございます。

具体の成果目標については、この後、男女共同参画局の推進課長及び本日出席していません各省の幹部の方々から御説明をお願いします。

○古瀬推進課長 それでは、まず、私のほうから、資料1-2、A3の資料と、参考資料1、グラフの資料に基づきまして、4次計画の成果目標の達成度評価、5次計画の目標案につきまして、男女局関連の主なものを4点、御説明させていただきます。

1点目でございます。それぞれの資料の1ページ目を御覧いただければと思います。「衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性の割合」につきまして、最新値を見ますと、衆議院議員の候補者で17.7%、参議院議員の候補者で28.1%と、目標未達となっております。その要因としましては、立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと、人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメントがあることなどが考えられます。

新たな目標につきましては、右側の欄にございますが、女性議員の割合を30%以上とするためには、候補者割合はそれ以上である必要があるということで、2025年までに35%としているところでございます。

加えまして、政治に参画する女性の裾野を広げるという観点から、今回新たに地方政治につきましても「統一地方選挙の候補者に占める女性の割合」の目標を新設しまして、2025年までに35%とするということとしております。

次に、2点目でございます。企業の役員の関係でございますが、A3の資料の10ページ目、参考資料の3ページ目になります。「上場企業役員に占める女性の割合」につきましては、最新値で6.2%ということで、目標未達となっております。その要因としましては、企業における女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であるということが考えられるところでございます。

この項目については変更を考えておりました。今、上場企業の役員について目標を設定しておりますが、①上場企業と一口に言いましても様々な規模の企業が混ざっているということ。また、②2022年度から、新市場区分への移行が予定されていること。さらに、③日本経済団体連合会が2030年までに会員企業の役員比率を30%以上にするという目標を出されたということ、こういったことを踏まえまして、新たな目標として「東証一部上場企業役員に占める女性の割合」につきまして、2022年までに12%とすることとしたいと考え

ております。そして、現行の成果目標につきましては、参考指標に移行するという事を考えております。

次に、3点目でございます。A3資料の17ページ目、グラフですと8ページ目でございます。第3分野の関係でございますが、目標の新設です。「地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合」の目標を掲げております。これを2025年までに10年前の水準である0.80%とすることとしております。近年、若い女性が大都市圏への転入超過が増大しており、その理由、目的として、進学、就職だけではなくて、地元や親元を離れたかったといったことが挙げられております。また、その背景として、固定的な性別役割分担意識等が根強くある。そして、女性の居場所、出番を奪っているということなどが考えられるということが基本的な考え方においても指摘されたところでございます。

こうした状況を踏まえまして、十分な所得とやりがいのある仕事ができ、暮らしやすく、女性にとって魅力的な地域をつくっていくための目標として、この目標を新設しております。

最後に4点目、暴力の関係でございます。A3の資料の22ページ、グラフの資料の13ページ目でございます。第5分野で、市町村における配偶者暴力支援センターの数につきまして、最新値で119か所と目標未達となっております。その要因としましては、DV防止法上、市町村に対しては設置が努力義務であるということなどが考えられるところでございます。新たな目標値としましては、4次計画の目標値を継続して、2025年までに150か所と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 どうもありがとうございました。

先ほど局長のほうから、今回の成果目標の設定の考え方を御説明いただいて、今、内閣府関連のことを御説明いただいたので、今回どのように成果目標を見直しているか、大体イメージが分かるかと思えます。今日は関係省庁の方に来ていただいておりますので、この後、同じように御説明いただきますが、4次計画の成果目標の達成度を見ながら、5次の新しい計画の考え方を踏まえ、目標を精査し、入れ替えたり、新しい目標を設けたりということをしてされています。そういうことを念頭に置きながら後で御意見を伺えればと思えますので、よろしく願いいたします。

それでは、これから関係している省庁から御説明いただきますが、時間が限られているようで、順に1分程度ということで、それぞれ御担当の成果目標のポイントについて御説明いただくということをお願いしているようです。

まず、内閣人事局からお願いいたします。

○内閣官房内閣人事局内閣審議官 内閣人事局の内閣審議官の山本でございます。

国家公務員の成果目標について、簡単に御説明させていただきます。

資料1-2の2ページを御覧いただければと思えます。国家公務員に対する4次計の目標に対しまして、女性の採用については2ページ目の一番下でございますが、毎年達成し

ているところでございます。また、4ページになりますけれども、男性の育児休業取得率も集計中ではございますが、達成を見込んでいるところでございます。

一方、3ページでございます。女性の登用につきましては、全ての役職段階で調査開始以降、過去最高の数値となるなど着実に進捗しておりますが、4次計目標との関係では、いわゆる補佐級、この1項目を除き達成に至っておらず、いまだ道半ばだと認識しております。これらを踏まえまして、5次計画においては、それぞれの目標水準を引き上げるとともに、新たな目標を追加することといたしました。

まず、採用に関しては、2ページでございます。技術系区分からの採用の底上げと全体のさらなる引上げを図る観点から、技術系区分の目標枠を新設したいと考えております。また、登用に関しては、採用した女性の各実な定着と育成を図り、登用候補につなげる観点から、本省係長相当職において、新たに承認した職員における女性割合の目標枠を新設したいと考えております。

5次計においても、引き続き各府省と協力し、目標達成に向けて取り組んで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 どうもありがとうございました。

次に、総務省から御説明いただければと思います。

○総務省大臣官房企画課長 総務省でございます。いつもお世話になっております。

総務省の場合、第4次男女共同参画基本計画におきまして、主に地方公務員、消防の関連で目標を制定しまして、取り組んできたところでございます。正直、それぞれ進捗に差があるところではございますけれども、計画策定時と比較すると、未達のものはありませんが、目標に向けて前進をしているという状況でございます。

今回の5次基本計画におきまして、これまでの進捗等を含めまして、同じく地方公務員、消防関係を中心といたしまして目標を設定しまして、しっかりと対応していきたいと考えてお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。

次に、法務省から御説明をお願いいたします。

○法務省政策立案総括審議官 法務省でございます。

法務省の成果目標につきましては、2点を御説明させていただきます。

1点目でございますが、第1分野における成果目標、検察官に占める女性の割合でございます。資料1-2の2ページの上の欄でございます。

この目標でございますが、4次計画と同様、30%という目標を定めておりますが、昨年度末の時点におきましては、25.4%といまだ道半ばであると認識をしております。当省といたしましては、女性検事が就業を継続しやすい環境の整備に配慮しつつ、女性検事を含めた全ての職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組等を通じて、目標の達成

に努めてまいりたいと考えております。

2点目でございます。第6分野における成果目標、離婚届における「養育費取決めあり」のチェック割合でございます。資料1-2の26ページになります。この目標は、受理された離婚届のうち、養育費の分担について取り決めをしているとの欄にチェックをしているものの割合を70%にするというものでございまして、今回新たに設定する目標でございます。昨年度は64.3%でありましたところ、動画やパンフレット等による効果的な周知啓発など養育費の取決め等を促進するための取組を推進し、目標の達成に努めてまいりたいと考えております。

法務省からは以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

次に、文部科学省からお願いします。

○文部科学省社会教育振興総括官 文部科学省でございます。いつもお世話になってございます。

2点、御説明いたします。

資料1-2につきまして、継続して取り組むべき事項といたしまして、文部科学省といたしましては、まだ一部低いレベルにとどまっている項目もございまして、引き続き、5次計におきましても、20ページの研究者の採用に占める女性の割合、42ページの初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合などにつきまして、目標達成に向けて努力してまいりたいと思います。

また、新規といたしまして2つの目標の追加を検討してございます。

1つ目は21ページでございますけれども、大学の理工系の教員に占める女性の割合についてでございますが、こちらは今、内閣府さんと詳細の調整を行ってございます。

また、新規の2つ目といたしましては、33ページですが、スポーツ団体における女性理事の割合についてでございます。こちらは「ブライトン・プラス・ヘルシンキ2014宣言」等でも目標にしていたところでございますけれども、今回新たに5次計に盛り込みまして、着実に達成してまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりますが、厚生労働省から御説明いただければと思います。

○厚生労働省雇用環境・均等局総務課長 厚生労働省でございます。どうぞよろしく願いいたします。

厚生労働省は設定項目が非常に多いということもございまして、主なものにつきまして、参考資料1、資料1-2に基づきまして御説明させていただければと思っております。

全般的に申し上げますと、先ほど内閣府から説明がございましたようにC判定のものが多くということで、我が省についてもC判定のものが多く、道半ばのものが多くという状況でございますが、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

まず、参考資料1の4ページ以降を御覧いただければと思います。民間企業の各役職相当職に占める女性の割合でございます。係長相当職でございますけれども、資料1-2の9ページで申しますと、2020年までに25%という目標設定をしておりましたが、まだ達成していないという状況でございます。これにつきましては、今までの伸びや施策の今後の効果といったものも見込みまして、2025年に30%に達するよう、しっかり取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、参考資料1の5ページでございます。今度は課長相当職に占める女性の割合でございます。これも2020年までに15%という目標でしたけれども、2019年の実績では11.4%ということで、残念ながら達成していないという状況でございます。これにつきましても、これまでの伸びや施策効果を見込みまして、2025年までに18%に達成するようということで、目標設定したいと思っております。

続きまして、6ページになりますが、今度は部長相当職なのですけれども、だんだん職位が上がっていくにつれて割合が少なくなってくるということでございますが、着実に伸びの傾向はあるのかなと思っております。ただ、10%程度という目標に対しまして、昨年の実績ですけれども6.9%という状況がございますので、これも施策効果やこれまでの伸びを勘案いたしまして、2025年には12%ということで、目標を設定したいと考えております。

続きまして、参考1の7ページになります。今度は、民間企業となりますけれども、男性の育児休業取得率でございます。資料1-2では13ページでございます。これにつきましては、2020年までに13%ということでございますが、昨年の実績だと7.5%ほどということで、やはり未達ということでございます。ただ、これは今、着実に伸びてきているところでございますが、現在、労働政策審議会におきまして、男性の育児休業取得のための促進策といったものについて議論している状況でございます。

これにつきましては、少子化社会対策大綱におきまして30%という目標を既に設定しておりますので、同じく2025年に30%という目標を設定していきたいと思っております。

続きまして、ページは大分飛びますけれども、参考資料1の15ページでございます。不妊専門相談センターの数でございます。資料1-2では31ページでございます。これにつきましては、目標設定の考え方としましては、都道府県、政令指定都市、中核市に全てに設置するというところでございますけれども、まだ道半ばでございます。127とありますけれども、現段階でのそれぞれの数を足したものですので、中核市とかの数が変わればここは変わってくるということになろうかと思います。全ての都道府県、それから政令指定都市、中核市に設置することを目標にしていきたいと思っております。

17ページでございます。資料1-2では38ページになります。これは待機児童数でございます。御案内のとおり、待機児童については解消を目指すということで取り組んできたところでございますけれども、2020年段階では、そこに掲げておりますように、まだ1万2000余の待機児童数があるということでございます。しっかり取り組んでいきたいと思っておりますが、年末までにしっかり目標を設定していきたいと思っております。

ます。

最後に、18ページになります。資料1-2では39ページになります。これは新しい目標設定なのですけれども、放課後児童クラブの登録児童数でございます。これは新しいものでございますので、今後ともしっかり取り組んでまいりたいということで、新・放課後子ども総合プランで2023年度末までに152万人という数を設定しておりますので、同じ数を設定していきたいと考えているところでございます。

いずれにいたしましても、しっかり取り組んでまいりたいと思っております。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、ここから皆さんから御意見を伺うということにしたいと思えます。

先ほど事務局からの資料1-1の成果目標の設定の仕方について御意見、御質問があれば、あと内閣府や各関係省庁からの御説明で御意見や御質問があれば、その両方について伺えればと思えます。

進め方ですけれども、順番にお一人2~3分で御意見を伺うようにしたいと思えます。そのときに、内閣府なりどここの省のどの項目と言っていたか聞いていない方が分からないと思えますので、そして御意見なり御質問を出していただければと思えます。

内閣府や関係省庁の方は、自分のところの質問があればメモしておいていただいて、その場でお答えいただくのではなく、大体半分ぐらいの委員の方に御意見を伺ったところで、今日お答えいただけるものについてまとめてお答えいただくことにしたいと思えます。でするので、ずっとメモしていただいて、置いておいていただければと思えます。

そういう意味で、どの省のどの項目についてということを示して御発言いただければと思えます。進め方はよろしいですか。

順番は、小西委員から順番に行って、徳倉委員ぐらいまでで半分だと思えますので、徳倉委員のところまで一度、御質問、御意見を伺うのは止めて、その後、内閣府や関係省庁の方から可能な範囲で御回答いただくようにしたいと思えますので、御協力のほどをお願いしたいと思います。

もう何度もお話しするように、今日は成果目標の設定について意見をいただくということですので、その辺、よろしく願いいたします。

まず最初に、小西委員からよろしく願いいたします。

○小西委員 よろしく願いいたします。

暴力被害に関する点で、内閣府が主です。参考資料の9ページ、資料1-2だと23ページです。DVと性暴力が分かれておまして、新設の指標も幾つか出ているのですけれども、性暴力のほうがちょっと足りないという気が私はしております。犯罪件数や警察の女性警察官の件数、あるいはワンストップの件数というのは、当然必要なことだと思えます。そういう意味では法務省も対象に入っています。

一方で、DVと比較して見ていただくと分かるのですが、性暴力の実態を示す数がこの中

には入っていないのです。要するに、性暴力は見えていない数が非常に多いということが特徴です。例えばDVの相談件数は、誰にも相談しない人の割合は徐々に落ちてきているわけなのです。性暴力のほうはDVよりもっと誰にも相談しない人の件数が長年ずっと多くて、60～70%だったと思いますが、これがどうなってくるかということは、数値目標として一つ掲げるべきではないかと思っております。

例えば内閣府の被害者調査の中にある相談した者の割合を目標値として設定するとかが考えられます。もう一つ、性暴力のほうでは子供の問題がかなり大きい。未成年の若年の被害者の問題が大きいということが言われていますけれども、それに関して、性的虐待と児童ポルノの検挙件数だけではなくて、児童相談所の性的虐待相談件数はあるのだけれども、それ以外のワンストップにおける総相談件数とその中の子供の相談件数は常に取っておくべきではないかと思えます。

児相とワンストップセンターの連携について、要対協などの新設の指標も出ているので、こちらは良いのかなと思えますけれども、今、挙げた3つは、目標値が今はまだ挙がらない段階だったら、取りあえず参考指標としては取っておいていただく必要があるのかなと思えます。

参考指標とか新設の考え方が自分でよく分かっていないところもあつたりしますので、間違っていたら教えてください。

以上です。

○佐藤会長 それでは、事務局はメモをしておいていただいて、白河委員、お願いします。

○白河委員 内閣府さんのところですか。国家公務員に関してですが、今、7人に1人が離職を考えていること、非常に離職率も高いということも河野大臣が書いています。男女別の離職率のデータも何かあれば、目標になるのではないかと思います。

それから、政治への女性の参加ですが、地方自治体で、首長の指名で特定職というのがありますよね。女性の副知事とか、県の教育長とか、これを増やしていくというのが、立候補だけでなく、もう少し早く責任ある地位の女性が増える方法ではないかと思っております。その特定職などの数字はどこでみられるのか？

厚生労働省さんですが、資料1-2だと14ページになります。男性配偶者の出産直後の休暇取得率というのがあります。これに関して、民間ということで良いのでしょうか。今、議論されている男性の産休ができた場合、それは育休とは別の数値になるのかどうかということも伺いたいです。

もう一つ厚生労働省です。時短を設置している企業の割合がどのくらいか。柔軟な働き方が進んでいるので、この設置企業の割合は廃止というのがあったのですがけれども、私が独自に調査したところ、まだまだ時短を長期に取っている女性が非常に多く、その時短を取っていることが女性活躍に対してかなり妨げになっているところがありました。そこで、この数字を廃止しないでいただきたい。まだここは根深い問題であるということ。

もう一つは、時短だけを注目するべきではないということでしたら、柔軟な働き方がど

のくらい進んでいるのかも KPIにして欲しい。今、様々な調査で見ると、リモートワークは2割程度なのです。フレックスやテレワークなどを使った柔軟な働き方についても指標が欲しいところです。これは制度がありますだけではなくて、実際にどのくらい利用されていますかというところも見ないとあまり意味がないので、そちらもお願いしたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 厚労省の方、聞こえましたか。

○厚生労働省雇用環境・均等局総務課長 1つ目の御質問が少しだけ聞こえづらかったです。

○白河委員 1つ目は厚労省ではなくて内閣府さん。

○厚生労働省雇用環境・均等局総務課長 厚労省の1番目なので、3番目にお尋ねになったところが少しだけ聞こえづらかったのです。

○白河委員 男性育休のことです。

○厚生労働省雇用環境・均等局総務課長 分かりました。

○佐藤会長 配偶者出産休暇ということですね。いわゆるそれになったときに別にするかどうか、育休との関係ですね。

○白河委員 男性の産休は分けて目標にするのかとか、そういうことです。

○佐藤会長 これは追加情報で、先ほど白河委員が言われた横長の13ページの短時間勤務が選択できる事業者の割合は、いわゆる育児短時間以外まで全部込みなのです。そういう意味では、育児・介護を目的としないものまで含めた比率なので、そのことでデータが取りにくいということもあるのですね。そういうものを言っていて、育児だけの目的のは入らないで良いのですね。

○厚生労働省雇用環境・均等局総務課長 そうです。

○佐藤会長 ちょっと違うのです。育児短時間というのは、以外のものの割合なのです。

○白河委員 廃止するならばするで、代替りのものが欲しい。

○佐藤会長 白波瀬委員、お願いします。

○白波瀬委員 よろしくお願ひいたします。

第4次から第5次へということで、こういう形で具体的な現状と目標値を一覧化されているということについては、大変意義があると思います。この作業自体も大変だと思うのですが、1点目の質問は、この目標値の設定の仕方なのです。2点目については、省庁間の連携です。

今、厚生労働省の方が出ていらしたので、13ページの民間企業における男性の育休云々というところなのですが、説明のところでも、大綱で30%あるので30%とおっしゃっているのです。それぞれの項目によって、現状はこれぐらいなので、25年だったらこれぐらいかなという形で設定されている場合と、別途のところ、こういう形で引いてこられる場合と様々あるので、若干見た感じがどこかというか、どの辺りが本当に達成というところ

で、達成できなかつたらという緊急性がちょっと総花的な感じがするので、数値が高ければ高いほど良いというものでもないような気がしますから、その本気度が出る形の設定をしていただけるとというのが私はありがたいかなと思います。

2点目なのですが、これは内閣府と文科省の方への質問なのですが、色々な意味で新しい産業ということで、重要だと思っているのですが、2ページの国家公務員採用試験で技術系の女性ということで、3割上がっています。見てびっくりしました。これの根拠。

その一方で、文科省のところでは、本当は学生から出させていただきたいというところはあるのだけれども、技術系で女性教員というところが空欄になっております。本来であれば、絶対にリンクしていただかないといけない数値なのです。しょうがないこともあるのだけれども、できれば少し横連携していただくと、この数値自体に意義が出ると思いますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○佐藤会長 白波瀬委員の今の御発言は、ほかのところにも関わるので、1つの例として言っていた。それは御検討いただければと思います。

続きまして、末松委員、お願いします。

○末松委員 ありがとうございます。

参考資料3のところ、第5次男女共同参画の基本的な考え方のところには、随所に高齢者のことや地域包括ケアシステムなど認知症のことも書き込んでいただきまして、ありがたいと思っております。

こちらには書いていただいているのですが、成果目標のほうには、就職率、就業率のことだけしか書いていなくて、少子高齢化の少子のほうについては結構成果目標を取っていただいているのですが、高齢者のほうの困っている状況や男女共同参画、せっかく基本的な考え方のところ、地域包括ケアシステムまで書いていただいているのであれば、成果目標のところ、できれば相談窓口、それぞれ地域でやっているサロンというようなものの数や相談窓口の強化とか、そういうものも数値として書き込んでいただける、成果目標として設定をいただけたらなお良いのかなと思っております。

もう一点、推進体制の整備、強化のところなのですが、最後の成果目標のところ、男女計画の策定率とか女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率は書いていただいているのですが、一方で計画の基本的な考え方の中には、地方公共団体における推進体制を一層強化していくとか、地域の人材ネットワークの拠点を整備していくということを書いていただいているのですが、それをどこで評価していくのかなという中で、成果目標の中にも、その評価をしていく観点として、こういった目標を掲げていく必要があるのではないかと思っておりますので、この点もできれば成果目標に追加をしていただけたらありがたいと思っております。

私からは以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

それでは、鈴木委員、お願いします。

○鈴木委員 ありがとうございます。

私からは、男女局さん、事務局への質問と意見を3点申し上げます。

1点目は、成果目標と参考指標の間の整理と、改めて参考指標の意味合いをどう考えておけばよいかということです。参考指標というのは、後々、数値を把握はするけれども、点検や評価は行わないのかどうか。そうだとすると、参考というのはどういう意味合いなのかというのを改めて確認したいと思います。

成果目標の数が増えないようにするために、参考指標に移行するということはあってよいと思いますが、それに取り組んでいる関係者は成果目標から落とされたという認識を持たれるケースもあるのではないかと思います。何が目指すべき成果であるのかということが当然先にある、それに当てはまる指標があれば、それは当然成果目標にすべきだと考えます。

これは一例なのですが、資料1-2の12ページのメンタルヘルスケア対策に取り組む事業所割合を見ると、50人以上の事業場でも約1割がやっていないであるとか、50人未満の事業場だと4~5割がやっていないということでD評価になった内容が明確になっています。こういうものは参考指標とはせずに、成果目標に挙げておいても良いのではないかと考えます。

逆に、29ページにあるような平均寿命の増加分を上回る健康寿命の増加といった、およそどの政策が因果関係をもってそれをもたらしたのか評価のしようがないものが成果指標の案として挙がっています。健康寿命の測定や把握については専門家の間でも多くの議論がありまして、政府として「健康日本21（第二次）」の目標に掲げているのは良いのですが、男女共同参画基本計画の成果目標であるというのは、個人的にはちょっと理解しにくいところです。これこそ参考指標で良いのではないかと思います。

また、24ページのハローワークによるひとり親家庭の親の正社員就業者の数もD評価ですが、今回、施策の進展状況を把握しにくいという理由で参考指標にするとされています。把握しにくいので成果指標から外すというのは、なかなかこれも理解しにくいところで、それであれば、ハローワークの取組自体をウオッチするような指標を別途考えるということが必要ではないかと思います。

2点目は、20ページの大学の理工系の学生に占める女性の割合についてです。ここは引き続き「前年度以上」という目標値設定なので、0.1ポイントでも上昇しさえすればA評価になるということになってしまっているように思います。ここはもう少し、諸外国の例だとか、現在の大学が実際にどういう方針を持っているのかといった辺りから、何かしら定量的な目標を記述できないか。少なくとも現時点で女性割合が不十分であるという認識がありますので、第5期の基本計画では、単に前年度以上とするのではなく、これまでの5年、10年の割合の上昇ペースを速めるような書きぶりにできないかと思います。

最後に3点目、10ページの東証一部の上場企業役員に占める女性の割合ですが、推進課長から御説明があったように、役員への登用のパイプラインの構築が重要だという点では、会社法上の役員だけではなく、執行役員なども含めるというのは妥当だと思いますし、2022年で12%という数字の設定も、直近の状況や係長、課長、部長の女性割合の目標とのバランス上も妥当だろうと思います。

ただ、この機会に、この目標の点検と評価に向けて問題意識を述べさせていただくと、第一に業種間格差が大きいので、全業種平均を見るだけでは十分ではないということ。

第二に、御存じのとおり女性役員というのは社内昇進が少なく、社外取締役や社外監査役が圧倒的に多く、その傾向はむしろ強まっているとみられます。また、女性役員は弁護士さんや大学の先生、会計士さんなどが多く、割合が上がっても十分に多様というわけでもない。端的に申し上げてしまえば、とにかく女性役員を置くという数字合わせに陥らないということが、今後一層望まれると思います。

第三に、今回、成果目標としては上場企業全体ではなく東証一部を対象にするということですが、これも推進課長からお話があったように、東証の市場区分の見直し、再編が現在進められておまして、2022年の4月には一斉移行いたします。経過措置もあるのでまだ分からないのですが、新しい市場区分のプライム市場やスタンダード市場について、どこまでをこの目標にカバレッジにするのかについて、後々成果目標の見直しが必要になるだろうと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

通信が乱れるときは、発言するときはビデオを落としてもらったほうが通るので、また復活していただいて。

それでは、種部委員、お願いします。

○種部委員 私からは、まず、資料1-2の5ページであります。都道府県の職員の課長とか役職に就いている人という評価をしているのですけれども、全く女性がいない部局があるということは、この検討会の中でも何回か申し上げたかと思います。実際、地方の行政を見ていて思うわけですが、例えば土木分野であったりとか、公共工事だったりとか、そういう分野に女性が全く採用されていなかったり、財務関係のほうには女性が少ないなど、言ってみればアンコンシャス・バイアスがあるのかなというところが見えてきます。

キャリアを貫いている方たちが、部局の中で、例えば子育て支援とか、そういうところばかり女性が課長や部長になっているような形ではいけないと思います。女性がいない部局をゼロにするとか、女性がいない部局の数を公表するとか、成果目標として考えていただきたいと思います。

○佐藤会長 途中ですみません。

橋本大臣が退席される必要があるということなので、ここで退席されますので、皆さん、

御了解いただければと思います。

○橋本大臣 発言の途中ですみません。申し訳ございません。

またよろしく願いいたします。ありがとうございました。

(橋本大臣退室)

○佐藤会長 途中で遮ってすみません。続けてお願いします。

○種部委員 次はワンストップのことです。性暴力のところでは。

先ほど小西先生からも御意見が出ておりましたが、資料1-2の23ページに当たるかと思えます。暴力の分野のところでは、ワンストップセンターができたのは良いのですが、それが活用されているかどうかというところの指標がありません。性暴力被害については内閣府が被害者の調査をされていると思うのですが、その中では、見知らぬ人からの被害が10%で、顔見知りからの被害が90%であります。

しかし、警察庁で把握されている、警察に被害届を出している人たちを見ますと、顔見知りというのが格段に減っています。要は、顔見知りだからこそ被害届が出せないということで、この乖離を埋めるのがワンストップだったり、警察の敷居を下げる取り組みとかだと思いますので、ワンストップへの相談件数と警察への届出の件数、そして被害者調査における顔見知りからの被害の割合の差を出すような数値目標を出していただければと思います。

同じように、DVもそれが言えるかと思えます。DVと認知している人たちの割合と、相談に至った人たちの差があると思うのですが、これが埋めていかなければいけない場所ではないかと思えます。御検討いただければと思います。

もう一点は、23ページの貧困のところ当たるところであります。先ほど鈴木委員からも出ておりましたけれども、参考指標の中には貧困率というのが出ていたのですが、こちらの数値目標の中で私が探し切れなかつただけかもしれないのですが、貧困や賃金格差というところが、困難を抱える女性の分野にあまりなかったような気がするのです。特に高齢女性の貧困率は、若い時代にサルベージされなかったまま高齢になってしまったというものかなと思えますので、入れていただければと思います。

資料1-2の29ページであります。生涯を通じた女性の健康支援のところでもあります。がん検診の受検率が出てくるのですが、これが対策型の検診、つまり市町村からのがん検診のはがきで検診を受ける60代や70代の人の検診率を上げることに意味があるのではなくて、20代、30代の働き盛りの人たちの検診率を上げることに意味があります。ということで、受診率ということだけをざくっとまとめてということではなくて、対策型ではなくて企業内の検診の受検率、働く女性たちの検診の受検率が見える化する必要があると思えますので、これを分けて指標にするか、仕事を持っていない方も含めて20代から30代の若い方たちの検診率、あるいは乳がんに至っては40代の検診率を絞って数値目標にさせていただきたいと思えます。

これも指標の中になかったのですけれども、不妊治療の助成とか相談センターの数が出

ていたのですが、相談センターの数を増やすことよりも、企業の中で不妊治療を受けやすい環境をつくることのほうがずっと効果的だと思います。そういう意味で、不妊治療に際しての年休の時間単位の取得などの取組をしている企業の割合が分かれば、取り入れていただけたらと思います。

これは健康経営の中で、女性の健康に関して何か取組をすると健康経営のときにポイントになったと思うのです。どのぐらいの企業がやっているのかということをごひ追いかけていく必要があるので、健康経営の中で、特に女性の健康分野にコミットしている企業の割合、更年期とか不妊治療とか女性の健康のコミットしている企業の割合などを数値目標として出せるものであれば、検討していただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして、辻村委員、お願いします。

○辻村委員 よろしくお願いします。

私は前回欠席しましたので、総論的な感想を一言申し上げます。

今年は5,600件以上のパブコメなどがあって、大変だったと思いますが、事務局のほうで基本的考え方にとり入れていただいて、また11月11日の参画会議でも、提出された資料の中にポジティブアクションを明記したり、しっかりと書き込んでいただいたことを評価させていただきたいと思います。

私は何時も申し上げておりますが、長い間この仕事をしてきて、やはり日本の遅れの元凶は、政治分野、意思決定過程にあるということを感じております。しかも地方が弱いと感じておりますので今回の成果目標案で地方議員についての35%という数値を挙げていただいたことは非常によかったと思っております。

これからは質問です。そういう視点で見えてまいりますと、項目は増やさないという方針だということは本日の説明の中で分かったのですが、これまでの計画の中で、項目からずっと落ちてきたものをどうするのか、というのが第1点です。

例えば、法務省さんにお伺いしても良いと思うのですが、本日の資料1-2で、先ほど検察官、検事の割合について御報告されました。これは4次計でも5次計でも同じだと思いますが、司法分野では検事しか挙げてないのです。けれども、パブコメなどでは、女性裁判官を増やす、最高裁の女性比率を上げる、必要が指摘されていたと思います。これは申し上げるまでもないと思いますが、憲法79条1項でも明確に内閣が任命するということが書いてありますし、下級裁判所の裁判官も、最高裁の名簿に基づいて内閣が任命権を行使するわけです。この場合、もちろん権力分立の問題がありますから、司法分野については口を出さないという理由で、検事だけを挙げるということになっているのだと思いますが、この原理だと、裁判官についてはずっと目標が立てられないということになります。

弁護士のほうは民間団体と同じように考えれば良いと思うのですが、裁判官について目標値を示さないというのはどういう理由か。やはり権力分立ですかということを法務省さ

んに伺ってみたいと思います。

第2点の質問は、先ほど白波瀬さんも言っていたらっしゃいましたが、今後、2030年になっても30%にならない項目というのがたくさんあるのです。そういうのをどうするのかということ。これはマスコミの対応が非常に気になっているのですけれども、多くの新聞で、今回、202030を最長10年間延長したものだと言っているところが多かったと思うのです。2020年代の早期に達成するといっても、達成できないものも一緒に入っていますよね。例えば公務員でも、指定職などは2025年でようやく8%と書いてありますけれども、それでは2030年には何%にするのですかということ。結局は30にならない分野がたくさんあるので、それをどうするのか。やはり202030みたいな形で、グラフで微増していけば良いと考えるのか、初めから、この分野については特別にポジティブアクションの考え方に立って取り組むのか。

私は2003年ぐらいから関わっていたものですから、非常に強烈に覚えているのですが、2003年のときは、あと17年もあるから30%は達成できると思っていたのです。けれども、ポジティブアクションをしない限りは無理なのです。そのまま微増で、同じ角度で上昇しても30%には絶対にならない。以前にもお話ししたと思いますが、大学教員でも30%にするためにはあと40年かかるということになりますから、どこでどのようにカーブを上げるのかということは、相当な覚悟が要ることだと思っております。これをどのようにするかということ。

今日出していただいた表の中でも、例えば37ページ、消防団員などは今、3.2%で、目標として5%になっているのです。そうすると、目標5%という一覧表を公表するわけで、30%には程遠いわけです。2030年には30%になるのですかと聞いても結局ならないのです。こういうところは特に政策的な配慮によってカーブを上げていくという強力なポジティブアクションを使うのか、使わないのかということもはっきりしていけない。今日はメンションされておきませんが、参考資料を見せていただくと14ページに医師会の役員などが出ているのですけれども、医師会の役員なども女性は6%位なのです。これは一昨年来の医学部の女性差別入試の資料などを見ましても、大学の医学部では女性だけ一律に点数を下げて、女性差別とは認識しないという大学側の回答が訴訟の中でも結構出てきているのです。弁護士としては驚くばかりです。女性に対する一律減点行為は、憲法の間接適用の話は別として、憲法14条や教育基本法4条の原則に反する差別であることは明らかであると思っておりますけれども、差別と思わない医学界の風潮、意識がある。そうすると、こういうところで、医学界の役員等の女性比率を30%にする気があるのですか、しないのですかと。これも目標に掲げるのですか、どうですかということ。

例えば経団連の役員も参考資料2の3ページに書いてありますけれども、女性は0%です。商工会も役員0%、4%とか、そういう数です。こういうところは、今回は目標の項目に挙げていないのだと思っておりますけれども、ずっとこのままでいくと第4次計画や第5次計画でもとり上げず、第6次計画でもとり上げないとすると、社会全体で、指導的地位の

女性が30%になるということはありません。ですから、そういう問題をどこで拾っていくのか、今後、どこで検討していくのかということが非常に心配になっています。

ここに書かれていて、順当に目標値が上がって行って、Aランクになっていくのが増えることは望ましいのですけれども、取りこぼしていくところを今後どこがどのように検討していくのかということをお心配しておりますので、内閣府さんのほうでも、それぞれ厚労省とか、例えば外務省などでも45ページに2025年でも8%という数字が堂々と出ておりますけれども、こういう数字を出してくるということは、もう10%にする気もないのですか、あるいは2030年に30%にする気がないのですか、ということをお伺いしたいと思います。

時間ですから、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、各府省の方から、関係のところ可能な範囲で御質問にお答えをお願いしたい。確認です。辻村委員のところをいうと、やや誤解があるかと思っていて、それぞれの分野で女性の占める比率を増やすということになっているのですけれども、全ての分野を同じく3割にしようという目標ではないので、それは誤解を招くので。

○辻村委員 分かっていますが、一般のマスコミの報道などではその点は明らかにされていないのです。

○佐藤会長 誤解しているわけです。

○辻村委員 そこははっきりさせたほうが良いと思います。

○佐藤会長 誤解しているということだから、目標としては、日本社会全体として、指導的地位に占める女性が3割。そのためには、ここの分野でそれぞれ上げていくということは僕も賛成なのですけれども、非常に低いところもあるわけです。それを一気に3割にしろという目標を立てろと言っているわけではない。それは誤解があるので、既に3割を超えているところもあるのです。それもそのまま良いというわけではないのです。2025年に全ての分野を同じく3割にしろという目標ではないということだけは確認しておいてください。

○辻村委員 私は分かっているつもりですが。

○佐藤会長 それは誤解している人が多いので、だからといって、もちろん僕は分野ごとに課題を解決しなくて良いと言っているわけではないですよ。

○辻村委員 その課題は別途検討してくださいと。

○佐藤会長 そういう意味です。そうでないと変な目標を立てることになりかねないので、それはまた困るので、それぞれ今まで低かった理由をきちんと明らかにして、超えていくというときに、分野ごとに課題は相当違うと思うので、そういうことだけです。だから、辻村先生が間違っているということではなくて、一応、誤解もあるので。

それでは、参考指標と成果目標の関係とか、それぞれの省庁の関係とか、色々御質問があったと思いますので、可能な範囲で、まずは内閣府からよろしくお願いします。

○古瀬推進課長 内閣府男女局でございます。

まず、鈴木委員から、参考指標について総括的な御質問がございましたので、その点をお答え申し上げたいと思います。

参考指標の位置づけにつきましては、4次計画のときと変えることは考えておりません。基本的には同じような位置づけで考えておきまして、目標値の数字は設定いたしませんけれども、内閣府におきましてこの推移を定期的にフォローアップいたしまして、結果を公表していきたいと考えているものでございます。

また、鈴木委員から、上場企業の女性役員の関係につきまして御意見をいただきました。市場再編後の新しい目標については、御指摘のとおり、プライム市場、スタンダード市場、どこまでをカバーするのかというのは、今後の御議論かなと思っているところでございます。

○難波男女間暴力対策課長 女性に対する暴力の関係で御意見をいただいていた部分ですけれども、小西先生から、まず、目標としてDV被害の相談した割合とか、ワンストップの相談件数、その中でも若年層の相談件数は取っておくべきではないかというお話をいただきました。まず、DV被害を相談した割合ということでいきますと、参考資料2の8ページです。

○小西委員 すみません。DV被害ではなくて、性暴力のほうでそういう指標をつくってもraitたいということです。

○難波男女間暴力対策課長 分かりました。

その点も含めまして、参考指標なりに入れ込むことができないか、検討させていただきたいと思います。

種部先生からは、ワンストップ支援センターが活用されているか分かる指標がないというお話でしたけれども、その点も検討させていただければと思っております。

○佐藤企画官 あと、内閣府から何点かあるのですが、末松委員から御指摘のあった地域の拠点ですが、男女共同参画センターのことかなと思うのですが、設置形態や規模が様々であります。また、市町村にないところでも県のセンターがカバーしているとか、していないとか、まさに様々でありますので、一律的に定量的な目標というのはなかなか難しいかなと思っておりますが、機能をしっかりと発揮していただく。また、強化していただく。そうした取組をしっかりとやっていきたいと思っております。

○林局長 引き続きまして、内閣府でございます。男女共同参画局長です。

白波瀬先生から、目標の設定の仕方について本気度が大事だというお話、そして、異なる役所にまたがるようなものはちゃんと横連携をするようにと。全くおっしゃるとおりだと思います。本気度という意味では、今回、各省の幹部を呼んで、どうして達成できなかったのかと。そして、今後どうやって達成していくのかということをきちんと説明していただくようお願いして、今後この計画を閣議決定した後は、その目標に沿って進んでいるかどうか、本気でやっているかどうかを中間年でしっかり見ていく。そういう心づもりでやっております。

また連携についても、私どもはまさにそのために内閣府があると思っておりますので、連携が取れていない部分については、御指摘いただいたところも含めて、よく各省と相談しながら、きちんと連携していただこうと思っております。

御指摘ありがとうございます。

○佐藤会長 内閣府はそれで良いですか。

次に、内閣人事局関係はありましたか。

○内閣官房内閣人事局内閣審議官 内閣人事局から、いただいた御意見について御回答させていただきます。

まず、白河先生の1つ目でございますが、国家公務員は、最近の調査で7人に1人に辞職意向があるということを御紹介していただきました。これはワークライフバランス推進協議会で指針を定めて取組を進めておりますけれども、そこで今後の取組の参考にするために職員アンケートを取りまして、今、30歳未満の男性職員7人に1人の割合で離職意向があるという調査結果を発表させていただきました。女性の数値も同じように取っております。

また、数値を取るだけではなくて、離職意向の背景には何があるのかをきちんと探ることが大事だと思っております。この職員アンケートにおきましても、若手で最も大きな理由としては、もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたいとか、長時間労働で仕事と家庭の両立が難しいというところがありますので、そうした中身の深掘りをやりながら、こういうデータを取っていくことが必要だろうと思っております。

これらにつきましても、大体年内に取りまとめをしたいと思っておりますけれども、ワークライフバランス推進協議会における取組指針の改訂につなげて、きちんと定期的にフォローアップしながら進めてまいりたいと思っております。

次に白波瀬委員から、目標値の設定の仕方ということで、男性育休についての御指摘がありました。民間企業も地方自治体も同じように目標設定をさせていただいております、おっしゃるように、今、それぞれ比べてみますと、実績値はレベルが違うわけでございますけれども、国家公務員の場合ですと4ページ一番上にありますように、育休取得率は30%という数字を置かせていただいております。これにつきましては、考え方は官民一体で取り組んでいくということで、同じ数字を挙げさせていただいているところでございます。

一方で、今、私どものほうで、国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進ということで、今年4月から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に休暇・休業を取得できるように取組を進めているところでございます。

これにつきましてはポイントが2つあって、1つは多様なニーズに対応できるように、育休だけではなくて、男の産休も含めた休暇、また育児時間というものを組み合わせて、ニーズに合わせた取り方をさせていただこうと考えております。

それから、何よりも大事なのは、まず目標値ありきというよりも、働き方改革をしてい

く、業務の見直しをする、分担をしていく。そこをきっちりやらないと、公務現場においてなかなか男性の育児に伴う休暇休業の取得促進につながっていかないということなので、その職場の管理職の取組を大事にしながら進めていくということを考えている次第でございます。

3点目でございます。技術系の採用目標についての御指摘がございました。

国家公務員の女性採用につきましては、今回、上方修正をし、全体の採用目標を35%と掲げさせていただいているところでございますが、中身を見ていきますと、非常に採用割合が高い省庁とそうでない省庁との差が大きい。その差が大きいものを、どうやって低いところを底上げしていくかという観点から考えていったときに、理系の採用目標を新たに新設しようというところにつながったものでございます。

今、資料上は数値を入れておりませんが、実態がどうなっているのかということも、私どもの持っている数字ではございませんが、人事院の持っている数字を参考に検討いたしましたところ、直近で20%台半ばということなので、それを5年後に30%という目標を立てているので、相当頑張っていたただかなくてはいけませんけれども、これを実現していくためには、教育現場において理系女性を増やしていくこととともに、それらの女性に公務員を目指していただくための取組をしっかりとやっていかなくてはいけないと思いますので、これは関係省庁、人事院や文科省さんともよく連携を取りながら、丁寧に進めていきたいと思っております。

最後に、辻村先生の2030に30%にならない項目ということで、特に指定職で、2025に8%ということと言及いただきましたので、登用目標についてどのように考えているか申し上げたいと思っております。

各役職段階の目標数値については、それぞれの省が自省で抱える課題をきちんと分析した上で、計画的育成についてあらゆる手を尽くすということを前提に目標設定をしております。具体的には、例えば出産育児期前後での必要な職務経験を付与するとか、キャリア形成支援をするとか、ありとあらゆる考えられる手を打って、それでまとめたものがこの数値でございます。それぞれの業務の性格も違いますので、極めて地道な取組でございますけれども、それも見ながら丁寧に進め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 どうもありがとうございます。

続きまして、総務省からお願いします。

○総務省自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室長 総務省公務員部女性活躍・人材活用推進室長の谷口と申します。

地方公務員について御意見をいただきました。まず、白河委員から、例えば教育長などの目標はないのかということでございます。教育長や副市長につきましては、首長が任命する特別職でございますので、政治色の強い役職でございます。ですので、一般職の地方公務員のように、国が目標を定めて取り組むのはなかなか難しいだろうと思っております。

ちなみに、一般職の地方公務員でレベルの高いものの成果目標としましては、資料1-2の5ページ、6ページに、都道府県の部局長・次長レベル、市町村の部局長・次長レベルとして成果目標を定めているところでございます。

種部委員から御指摘いただきました、女性のいない部局があり、女性の配置が偏っているのではないかとということでございます。今、地方公務員については、管理職の割合を高くしようと取り組んでいるところでございます。この管理職の割合を高めるためには、様々な職務経験を積ませる必要があるところでございまして、今、どうしても配置される部局に偏りがあるかと思いますが、この取組の中でおのずと部局は万遍なく配置されていくのではないかと考えておまして、まずは管理職の割合を高めていって、それでも部局が偏っているという実態があれば、またその点については考えていきたいと思っております。

総務省からは以上でございます。

○佐藤会長 次に、法務省からお願いします。

○法務省政策立案総括審議官 法務省でございます。

法務省に対しましては、辻村委員から、裁判官の女性比率について成果目標になぜ挙げないのかという御質問をいただいたところでございます。

指導的地位に占める女性の割合を考えるに当たって、裁判官の女性比率というのは非常に重要であることは間違いないところではございますけれども、委員も御指摘のように、司法府の問題でございまして、政府の成果目標を挙げるに当たって、司法府をしぼるのは適当ではないということから、挙げていないということでございます。

ただ、こういった男女共同参画の基本計画の営みにつきましては、最高裁のほうに法務省からもかねて伝えているところでありまして、最高裁のほうでも任官を考えるに当たっては、このような趣旨も考慮されているものと考えておるところでございます。

以上です。

○佐藤会長 続きまして、文部科学省からお願いします。

○文部科学省社会教育振興総括官 文部科学省でございます。

既に内閣府さんはじめ関連する質問項目についてお答えいただいておりますので、残っている質問ということですが。

鈴木先生のほうから、資料1-2の20ページ、研究者の女性割合についてのより定量的な詳細な指標設定についての御指摘をいただきました。これにつきましては大変重要な目標だと思っております。一方で、学生さん、志望者の方々の進路選択の自由、裁量を最大限尊重しているといった性格のものでございますので、尊重しながら、御指摘の趣旨を踏まえまして、より5次計にふさわしい何らかのことができないか検討したいと思っております。

御指摘ありがとうございます。

○佐藤会長 最後になりますけれども、厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省雇用環境・均等局総務課長 厚生労働省でございます。御指摘を色々とありがとうございます。

まず、白河先生から御質問、御意見があった件です。14ページの男性配偶者の出産直後休暇取得率に関連して御質問いただいた事項なのですけれども、現在、厚生労働省の労働政策審議会で、男性の育児休業の取得促進のために様々な対策を考えているところなのですが、配偶者の出産直後にできるだけ男性に休んでもらいたいということで、制度設計について議論しているのですが、どのように制度設計されるのか、つまり育児休業の一種になるのか、それとも別の休暇になるのかといった観点につきましては、もうしばらく議論の時間がかかるかと思えます。そうなれば、この中の取得率に入れるか入れないかということも明らかになるのかなと思えます。

時短制度の関係です。先ほど佐藤先生からもお話がありましたけれども、短時間正社員の制度ということで、特に出産などとは直接関係なくて、全体的に多様な働き方としてどういう制度があるかということで、短時間正社員制度というものをピックアップはしているのですが、ほかにも色々な制度があるので、これだけ目標値として設定するのはどうなのかなということがありますので、今回は廃止をさせていただこうと考えているところでございます。もちろん多様な働き方を促進するという点については、引き続き実施をしてみたいと思っております。

末松委員から御質問がありました高齢者の関係で、65歳からの就業率のことだと思えますが、その目標設定しかないということで、ほかにもないのかという御意見でございますけれども、これは持ち帰りまして、検討してみたいと思えます。

鈴木委員から幾つか御質問がありました。まず、12ページのメンタルヘルス関係なのですが、参考指標に落ちています。全体の目標項数との関係で参考指標に落としているということがございますので、これは内閣府とも協議をしたいと思えます。

健康寿命の関係ですけれども、これは落ちている分野と残ってしまった分野があるのですが、残ってしまっているところが29ページでございます。健康日本21にも同様の目標がありますので、どうするかということについては少し検討してみたいと思っております。

24ページですけれども、ハローワーク関係でございます。これも参考指標に移行しております。ひとり親家庭の数の正社員の就業者数ということなのですが、一番右のところに書かせていただきましたように、経済情勢や雇用動向で非常に変わってしまうというところがあって、ある意味、目標値を設定しにくいということがあろうかと思っておりますので、今回、参考指標に移行させていただいたということでございます。

種部委員から幾つかいただいております。まず、貧困関係で指標が少ないのではないかということです。これについても全体の目標数との兼ね合いがありますが、どういうものが設定できるのか検討してみたいと思えます。

がん検診の関係です。29ページになろうかと思えます。これももっと細かく見える化すべきではないかという御意見がありました。右のほうに書いてありますけれども、がん対策推進基本計画の中で様々な目標を立てておりますが、これもできるかどうか分かりませんが、検討してみたいと思えます。

不妊治療と仕事の両立関係で御意見があったかと思うのですけれども、不妊治療のための休暇を設けている企業数というのは、アンケート調査等々ではあることはあるのですが、ただ、不妊治療のための休み方というのは様々なケースがございます。不妊治療休暇という名目をはっきりさせて休んでいただく場合、あるいは不妊治療をしていること自体を知られたくない方が非常に多くいらっしゃるということで、分からないような形で休暇を取得しているというケースもありますので、正直、どういう目標を設定して良いのかというのは難しいところがあるかなと思っております。ただ、いずれにいたしましても、我々は不妊治療と仕事の両立は非常に重要な課題だと思っておりますし、今後進めていくための施策も、関係省庁とも連携しまして、進めていき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 どうもありがとうございました。

当初の案だと18時半までということなのですが、まだ半分なのです。後半の方の時間が少なくなるのはあれなのですが、少し急いでいただいて、すみませんが19時くらいまでと思っています。

僕があまりしゃべってしまうとあれなのですが、色々な目標で、目標値3割みたいなことが結構あるのですが、気をつけなければいけないのは、民間企業の係長に占める女性比率は2025年に30%、これはストックなのです。なので、そこに登用される人が3割だったらストックは3割にならないです。そういう意味で、ストックで見ているときは、その前はもっと高くないと3割は達成できないのです。

あと、育児休業取得率、男性3割というのは、その年に取る人が3割になれば良いのですね。同じ3割でもストックとフローが混ざっているので、ストックで言っている場合は、それ以上その前からやっていると、そのときにそうならないということも、頭の隅っこに入れておいていただければと思います。

それでは、ずらしてしまったのですが、徳倉委員、お願いします。

○徳倉委員 徳倉でございます。

私からは5点、お伝えいたします。早口で行きます。

1-2の43ページですが、まずここで男女共同参画社会という用語の周知度というところで、私は4次計は関わっていないので分かりませんが、ここで100%ということを目指に掲げておいて、現在、最新値で67%、61%というものを廃止にする。これはどういうことなのかというのを一つお伺いしたいなど。それぞれ皆さん専門で参加されているので、そこは抜けていた部分もあるかもしれませんが、100%を目指そうと言いつつ、世界での基準の中での日本の立ち位置などを考えたこと。

あと、色々理由の中で、参考で18~20歳では80%、30~49歳では70%の認知度があると書かれていますが、こういう中で大変な中だからこそ認知度が進んでいるのであって、本当に意識を変えていただきたい、年代で言うともっと高い世代の方々の認知度がまだまだ低いのではないかということを考えていったときに、これが廃止と判断するのはどうなの

かというのが一つあります。これがまず1点目です。

2点目は、内閣人事局さん、総務省さん、厚労省さんですけれども、男性の育休関連についてでございます。育休取得率が目標値のそのままであるということはよく理解していますが、それぞれ調べていけば分かるのですけれども、例えば5次計の中で参考値として、取得期間のようなものを明示することが可能かどうか。この取得の期間も同じぐらい大事なポイントだということ全国で推進しながら考えていますので、取得期間も併せて、何かしらの形で併記する方法を御検討いただけないかということが一つあります。

3つ目が、こちら男女局になりますけれども、6歳未満の子供を持つ家事時間というところで、統計から4年に1回しか取れないからこういう形で落としていくというグレードがあると思うのですけれども、何かしら最新値を常に取り得るような方法を、先ほど別のところで鈴木委員もおっしゃってございましたけれども、何かそういう方法の中で、取り続けるようなことができないのかということをお伝えしたいと思います。

4つ目が法務省さんで、養育費の取決めの70%のところとして、期限として2022年ということで、検討会の中で直近プラス5%程度ということですが、この22年度を超えた辺りではどのぐらいの目標なのかということがもしあれば、そのところをお教えいただきたいなと思います。

最後、厚生労働省さんですけれども、時短勤務のところ、先ほど座長のほうからもお話がありましたけれども、廃止になるというところはもちろんあるのですが、現在、働き方の中ではかなり柔軟性が、先ほどのお答えの中にもありましたけれども、リモートワークであったり、副業を解禁していただくか、様々な政策が民間のほうから出てきている中で、制約ある人が働ける環境を改善する目標を、男女共同参画の部分と絡めて何かしら残すというものは検討していかないと、これは難しいところもあるかもしれませんけれども、非常に意義があるものではないかと思います。

以上になります。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

続きまして、納米委員、お願いします。

○納米委員 まず、成果目標の設定の考え方についてです。エビデンス・ベスト・ポリシー・メイキングの観点を踏まえて、定期的、継続的に把握できるかどうかを考慮してということなのですけれども、そもそも論だとは思いますが、なぜ設定しようとしている目標が、実施しようとしている政策の中で実現しようとしていることを評価することになると論理的に言えるのかということが大切なのだと思うのです。

今日もたくさんの御意見が出ています。今後、この目標設定についての議論はどのように進行するのでしょうか。今日も既に時間がオーバーしようとしていて、時間が足りないのではないかと思います。そういう観点を踏まえた上で幾つか申し上げたいと思うのですが、安全・安心ワーキングに関わりましたので、1つは暴力のところ、

暴力の分野で、配暴センターについて。市町村の配暴センターの数を増加させるという

ことが挙がっていますけれども、このことによってどういう効果を実現しようとしているのでしょうか。DV防止法の努力義務が根拠と書かれているのですけれども、要は身近な窓口設置で、相談行動を促すこと。それによってDVを解決していこうということなのだと思います。

4次計の最初的时候には、市町村の配暴センターは88か所だった。直近では119か所まで増えた。今年は配暴センターへの相談もコロナの影響で増えているとは思いますが、去年まで見たところでも確かに相談件数は増えてはいますが、配暴センターの数が増加したということが、果たして相談件数の増加につながっているといえるのでしょうか。

つながっていたとしても、被害者の相談行動が増えたとしても、一方、一時保護や保護命令の件数は減少しているわけです。そうすると、相談行動が被害者保護に結びついていると言えるのだろうかということが疑問に思います。

究極の目的はDVの発生自体を減らすことだと思いますし、それにはDVの殺人とかDVで重大な傷害事件の発生を減少させるということなのだと思います。現在、そのデータがないということもよく分かってはいるのですけれども、例えばなのですが、配暴センターに相談した後で、一定期間を経た後に再暴力を受ける人の割合を減らすとか、今、データがないのであれば、そういうデータの取り方をするとかということも考えられてはどうかかなと思います。

もう一点は第7分野なのですが、不妊の専門相談センターの数が主な成果目標として掲げられています。不妊に悩んでいらっしゃる方はたくさんいる。その一方で、予期しない妊娠に悩む女性も大変たくさんいらっしゃる。例えばなのですが、自治体がやっている妊娠SOSの相談窓口数とか、そういったことも挙げるといったことは考えられないのだろうかと思いました。

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、原委員、お願いします。

○原委員 原でございます。

暴力の分野に関しては、今、納米委員がおっしゃったところがあるのですが、参考資料1の13ページ、内閣府調べの市町村の配暴センターの設置件数なのですが、私は今さらながら、なぜ150か所という数しかないのだろうかということを感じます。実際、DV被害者支援を現場で見ていく中で、市役所内の情報共有や連携は非常にやりやすくとても速い。また、中長期の支援を行うというところでは、市町村を中心に展開をするということも中身の部分としては重要になってきますので、そこを150か所ならば150か所達成で良いのですけれども、取組差や意識の差をいかに現場で埋めていくのかということが重要になるだろうと思います。

また、県の配偶者暴力相談支援センターがハブ機関として市町村と連携して、コーディネート機能を発揮するのであればまだ良いのですけれども、そのような感じはなかなか受

けられないというのが私の思っている印象です。

加えて、私が市町村の配暴センターの設置に向けた研修会の講師などをやっていたときに、ほとんど参加しているのは担当課の職員ばかりで、他の課からの参加者はほとんどなかったのです。そういう意味でも、配暴センターを設置しますという、市町村の中でも取組差が生じている。今後、児童虐待対応も市町村が中心として行っていくことを考えると、DVの取組を進めるというところでは中身の部分をもっと重要視する必要があると思います。

もう一点、第6分野、参考資料1の14ページです。離婚届によって養育費取決めありチェック項目についてなのですが、実際に取決めをするのは良いのですが、DVのケースだと1年後には支払いをストップしている事例も幾らでもあるわけで、ここも中身のあるもの。例えば、国が加害者プログラムの取組をしようという方向に向かっていく中で、養育費の確実な支払いの取組みも含めて欲しいと思います。

もう少し具体的に言うと、離婚したときの養育費の取決めのときに、配偶者暴力支援センターがもっと関わり、市町村で見守りを行うということも必要でしょうし、今後、在宅状態のDV被害者をどのように支援するのかであるとか、面前DVの加害者に対する関わりを児童相談所と配暴センターがどう連携するのか。そして、面会交流支援の中で、加害者に関わるということ。今まで配暴センターの取組としては遅れているDV加害者に関わる手法も共有化していく必要があると思います。

私が申し上げたいのは、全体的に制度としては整ってきていても、例えば連携の中身がどうなのかとか、5次計画以降はそういうことをもっと見える化して欲しいと思います。

私のほうからは以上です。

○佐藤会長 次に堀江委員、お願いします。

後半の人が不利になってしまうのですが、できるだけ成果目標のところについて御意見を伺えればと思います。

よろしくお願いします。

○堀江委員 よろしくお願いいたします。

私からは3項目5点なのですが、簡単にお話ししていきたいと思います。

今回から、成果目標を毎回チェックしていくというところは本当に素晴らしいことだと思っていますので、絶対にこれをやめないでいただきたいなということを感じております。

まず1つ目の項目なのですが、先ほど徳倉委員からもありましたが、43ページ目の内閣府の男女共同参画の周知のところになります。男女共同参画の周知のところを必ず取ってほしいというわけではないのですが、意識の指標が男女共同参画局の中でなくなるというのがすごく違和感を覚えております。なので、ここはジェンダー・バイアスやアンコンシャス・バイアスの意識の指標を取っていく必要があるかなと思っておりまして、男性が外で働くべき、女性は中で働くべきということも良いのですが、例えば子供が生まれたら、自分が主に収入を担うと思っているとか、家事育児を担うと思ってい

るとか、指導的な立場に立って意識があるとか、そういった明確なジェンダー・バイアスの意識を取っていくというところがすごく必要だと思います。ここはかなり重要だと思いますので、意識の指標を必ず入れていただきたいなと思っております。

2つ目の項目ですけれども、女性に指導的地位の話なのですが、3点ございます。

1つ目が、10ページにあった女性の役員に関してですけれども、鈴木委員からもありましたが、社内の登用がなかなかないのが現状になっておりますので、社内の登用を入れるであったりとか、あとは今回あったパイプラインの策定というところを新設で入れられないかなと思っております。例えば女性活躍推進法の行動計画に、パイプラインを設定している企業の割合というものをに入れていかないと、今回202030が実現できなかった、達成できなかったというところの代替のものにはならないと思いますので、これはすごく重要な点かなと思っております。

あとは、厚労省のところで、女性の第一子出産後の継続率のところなのですが、高まっているのは良いと思うのですが、非正規雇用が多いということがありますので、非正規雇用と正規雇用または自営みたいところをしっかりと分けて数値を取っていくというのが今後必要かなと思っております。

次に、13ページ目の時短のところ、白河先生もお話しされていたところなのですが、廃止とありますが、新しくつくられるほうが良いかなと思っております。例えば時間にとらわれない評価をしている企業とか、今、ジョブ型とかも言われていますので、そういったものとか、リモートワークなど柔軟な働き方を登用している企業みたいな形で入れていくということも大事かなと思っております。

最後は質問なのですが、39ページ目の厚労省さんの放課後児童クラブのところで、利用できない児童数というところで、待機児童数が書いてあったのが廃止されるというところが、この数値がなぜ廃止なのかなというところが不思議で、むしろ策定時よりも待機児童は増えている状況なのにもかかわらず、この数値を廃止する理由を教えてくださいと思います。

私からは以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

山田委員、お待たせしました。お願いします。

○山田委員 山田です。

私は、地域・防災・環境担当でしたので、そこを中心に述べさせていただきたいと思っております。質問というよりもコメントと要望です。

確かに議員や国家公務員や上場企業で指導的地位の女性を増やすというのはもちろんなのですが、増やすためには、裾野が広くなくてはいけないと私は思っています。内部登用が少ないというのも、裾野が狭いからだと思うのです。地方とか中小企業とか非正規雇用の人たちをどうやって活躍させるかということを考えることが、地方や地域の活性化の鍵だと思っております。

その中で、若い女性の流出率が数値目標に入ったということは、一歩前進だと思います。ただ、若い女性の地方からの流出を下げるというのは、結果であって、どうしたら地方にとどまるもしくは地方に帰ってくるもしくはIターンとして地方にやってくる若い女性が増えるかというところから実は考えなければいけないと思います。

私は社会学者として、地方の若い人たちのインタビュー調査などを長らく行ってきましてけれども、正社員である人が大変少ない。もちろん全体でも低いのですが、大変少なく、年功序列があったり、非正規雇用差別があったりして、実力・能力があってもなかなか活躍できないという環境があります。男女共同参画白書にも出ているように、女性の非正規雇用率が56%、男性が21%ということで、圧倒的に女性に非正規の割合が多いというのが裾野における男女共同参画、女性の活躍を阻害して、さらにはトップの数も少なくなるというロジックが成り立っていると思います。

例えば女性の非正規雇用率をせめて男性並みまで下げる。もちろん男性を上げるというのはまずいので、下げるというのをせめて目標に加えてほしかったなと思っております。

時間もありますので、以上、要望です。よろしくお願いします。

○佐藤会長 続きまして、横田委員、お願いします。

○横田委員 横田です。よろしくお願いします。

皆さんからも出ていますけれども、目標の振り返りをしていることは非常に良いことですが、入り口の問題なのか、進めてから壁があるから問題が出ているのかというのは明確にした上で目標設定をする必要もありますし、目標の妥当性をもう一度考えていただきたいと思っています。

まず1点目、山田議員もおっしゃっていた移住の件です。17ページの地方における10代、20代の女性の転出率は、私は正直再考していただきたい。ストレートに言います。男性の状況はどうか。また10年前の女性がよかったのかということも微妙なところで、過去は過去で、女だから出ていくなと言われたケースもあるわけで、この数値を置くことで、数値が独り歩きすることを私は非常に怖いと思っています。出し方や設定の方法は考えるべきではないかと、非常にセンシティブなのではないかと思ったのが1点目です。

2点目は総務省さんに質問です。地方選挙における候補者の割合を追加いただいたのは非常にうれしく思っているのですが、首長は入っているのかということところです。首長さんも候補者がどれくらい増えているのかというのは見ていったほうが良いと思っていますし、先ほど特定職は目標として掲げづらいとあったのですが、せめて参考指標として数値を追っていくということは、必要なのではないかと思います。それが2点目です。

最後に、目標設定の妥当性について、起業の分野です。今日、経産省さんがいらっしゃいませんが、起業の数値設定は、たしか新任社長のうちの女性が3割となっていると記憶しています。要はストックではなくてフローのところを切って、30何%の目標を置いている。目標達成Aとなっていますが、そもそもの目標設定として妥当か疑問です。女性の起

業が増えることは非常に大事なのですけれども、その方々が廃業していかないことや、はたまた個人事業からスタートする人が多いので、そろそろストックも見ていくべきではないかと感じています。また廃業率というところも、男女差が出ている理由なんかも見ていけると思うので、参考指標でも構わないので、スタートだけではなくて次のステップまで追えるように、ぜひ指標を考えていただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 では、本当に最後になってしまいましたけれども、渡辺委員、お願いします。

○渡辺委員 ありがとうございます。

まず、EBPMの観点をに入れていただくということがとても良いのですが、本当にEBPMを重視するのであれば、1回の会議だけで指標を決めるというのは足りな過ぎると思います。ただし、今、後戻りはできないので、今日、私も含めて委員がさまざまな意見を言いますが、簡単に切り捨てないで、一つ一つ受け止めてほしいです。事務局の方はすごく大変ですけれども、それをやっていただかないとEBPMは名ばかりとなるので、よろしく願いいたします。

それでは、具体的な話ですけれども、まず第5分野から、資料1-2の20ページからいきます。研究者の採用なのですけれども、評価がCであるにもかかわらず、今より増やそうというように目標がなっていません。参考資料1の11ページと12ページに数値がありますけれども、従来の延長上でいこうという設定に見えます。つまり、評価がCであるということを全く考慮していないように見えます。

1つは、30%頭打ちというのが見えるのです。例えば農学は一度、26.7%まで行ったのに、これから5年かけてでも30%にしようという目標になっています。全体として30%が目標なので、可能なところは30%より高いところを狙うべきだと思うのですけれども、一番上でも30%ということは、非常に問題だと思います。なぜかという、医学部の女子受験生に対する不公正処遇が社会的問題になりましたが、あれもまさに30%で頭打ちにしよう、それ以上は増やさないという問題でした。男女局がそういう設定をするというのは非常に問題だと思うので、30%以上に行きそうなところはもっと上げていく。つまり、保健系や農学は35~40%を目標にしていくべきだと思います。工学はどう頑張っても30%に行かないですから、分野に応じた考え方が重要です。理学部は現状でいけば25%にいくのをあえて20%に下げているというもおかしな設定です。学生の女性比率は低くてもそれなりの数がありますから、学生の女性比率をそのまま研究者に当てはめるのは単純過ぎで、採用の目標はもっと多く設定しても良いと思います。ですので、工学は15%ではなく20%、理学は30%ぐらいを狙うのが目標としては妥当だと思います。

次に、20ページの学術会議の問題、算出根拠に記述がありますけれども、目標を達成したから良いと。これは先ほど申し上げたとおり、30%に行ったらもう良いのだ、30%以上にはしないよというメッセージに受け取ります。現実に今期女性会員は37.7%にしているのですけれども、男女局事務局が学術会議事務局に問い合わせたら、30%の目標にしよ

うと言ってきたという話を聞きました。つまり、これから下げるという目標設定になる可能性もあるわけです。学術会議の外部評価有識者からは50%を目指しなさいと言われていきますので、ここでは40%にすべきだと思います。

また、政府が学術会議の在り方を検討しているから目標から落とすというのはおかしな話で、どういう在り方になっても、学術会議は日本の学術及び科学の代表機関になっているわけですから、目標はきちんと設定して、高い目標を設定していくべきですし、連携会員は当然ながら35%で設定すべきです。

次に、大学の理工系の学生なのですけれども、これも前年以上だけでは本当に進まないです。高校生のそれぞれの進路を尊重するというのはそのとおりなのですが、いまだに女子高校生には理工系に行くと結婚できない、子供は持てないという偏見が残っています。私も今月高校生と話しましたが、まだそう思っているのです。つまり、誤解がある中で選択していることになっているので、そういう誤解も解きながら、高い目標を設定していくことが必要だと思います。

21ページの理工系の教員なのですけれども、これを簡単にクリアすることはできるのです。それは何かというと、特任を増やすということなのです。今、大学でも、女性は非正規や特任が非常に多くて、正規や定年制は男性が多いという現状があります。これを変えていかなければいけないので、ここは正規の教員に限定し、特任を除くべきだと思います。ぜひ、CSTIとも一緒にそれを議論して、そういう形にしていきたいです。

次に第10分野、1つだけです。資料1-2の42ページに、初等中等教育機関の教頭以上に占める女性割合とあります。ワーキンググループでも随分議論して、校長の女性比率をしっかりと設定しないとイケない。日本は非常に中学の校長先生の女性割合が低いというのが世界的と比較した時の問題ですので、女性でもリーダーになるのだというのを中学の段階から知っていくということが非常に重要ですので、ぜひ入れていただきたいと思います。

最後ですけれども、43ページの大学の教員に占める女性の割合。これも先ほど申し上げたとおり、常勤に限り特任を除くなどの条件をしっかりと入れていただくことが必要だと思います。

以上です。

○佐藤会長 どうもありがとうございました。

最後から2番目です。確認というか、42ページの初等中等教育の教頭以上は、今回は校長と分けて目標を立てているのです。

○渡辺委員 分けていけば問題ありません。

○佐藤会長 目標値は分けています。

○渡辺委員 ありがとうございます。

○佐藤会長 御協力いただいて、どうもありがとうございました。

僕は簡単に1点だけです。参考資料1の17ページの第9分野の保育所待機児童数が、数値が書いていないのだけれども、これは今、検討中ということなのかだけ御説明いただけ

ればと思います。

それでは、限られている時間ですが、内閣府からお願いします。

○林局長 内閣府でございます。

たくさんの貴重な御意見をいただきまして、どうもありがとうございます。いただいた御意見を政府の計画に反映するように、検討していきたいと思っております。

また、お時間が足りないというお話もありました。追加的な御意見がもしあるようであれば、明日中にメール等で御連絡を頂戴できればと思います。

内閣府の担当の部分について、お答え申し上げます。

まず、男女共同参画社会という用語の認知度について、今回廃止する点でございますけれども、認知度はずっと向上してきておりまして、現在、若い人では8割、30代、40代では7割まで来ております。私どもは非常に悩んだのですけれども、今、だんだんフェーズが男女共同参画社会という言葉そのものよりも、どなたかから御指摘がありましたように、ジェンダーの意識がどうなのか。それが実際に具体の行動にどう反映されているのか。そういうことのほうがより重要なフェーズに入ってきたので、そういう観点から、今回、変更しようと考えたということでもあります。よりジェンダーの意識の指標が大事ではないかと考えております。

もう一つ、家事時間のお話をいただきました。6歳未満の子を持つ夫の育児家事関連時間なのですが、これは御指摘のとおり、社会生活基本調査という5年に一遍の調査を基にしているのですが、この調査は、まさに調査対象者に朝から晩まで1分ごとに何をやったかみたいなことを書いてもらう調査で、こういう繊細かつ細かい詳細な調査をしているものはなかなか見当たらないという状況でございます。5年に一遍だと、やはりうまく計画とはまらないというのが1点目。

もう一点は、最近家事の外注化が急速に進んでおります。御案内のとおり、掃除あるいは洗濯まで頼む人もいます。コロナということもあって、デリバリーを頼むような人もいて、非常に外注化が進んできておりますので、夫の育児時間が長いほうが良いのですけれども、他方、外注化によって、夫と妻を合わせた家事全体の時間が短くなっていくという要素もあります。したがって、夫の育児時間、家事時間だけで、長くなったからよろしいのであるということではないのではないかとということで、今回この指標については、参考指標に移行することにさせていただいた次第でございます。

○佐藤企画官 横田委員から御指摘のあった、地域の女性の転出超過数の割合であります。まず、男性と比べてどうなのかというのは、男性と比べて女性のほうが全然割合は高い状態になります。山田委員がワーキングで座長をいただいた地域のワーキングの中でも、地域の代表の方々から、男性は大学進学等で出た後に戻ってくるのだけれども、女性の戻りがかなり悪い。これは女性に着目してやっていかなければいけないということで、今回第3分野の中でも、若い女性が出ていってしまうということにかなりフォーカスを当てて書いています。なので、それに見合った指標をぜひ置きたいということで、今回成果目標を

新設したということでもあります。

10年前で良いのかという話は、実はデータ制約でありまして、一番古く取れるのが2010年の10年前です。本当はもう少し長めでのトレンドを見たかったのですが、データの制約上、そういう状況の中で、10年前からほぼ上がり続けています。なので、せめてこの5次計画のときには、上がり続けているものを戻していくということで置いています。なので、さらなる目標については第6分野の中で色々な議論があると思うのですがけれども、今回はこの形でぜひやりたいなと思っています。

一方で、独り歩きが怖いという御指摘はそのとおりにかと思えますし、小山内委員からもペーパーで御意見を頂戴しています。出し方とか見せ方、説明の仕方がしっかり工夫をしていきたいと思っています。

○難波男女間暴力対策課長 暴力の関係でございます。

まず、納米委員にいただきましたDV相談をした人で再度暴力を受けた人の割合に関しましては、委員御指摘のとおり、現在そういったデータがございません。直感的には、追跡調査は難しいかと思っているところでございます。「男女間における暴力に関する調査」は3年に一度実施しているものでございますけれども現在、令和2年の分について調査をしているところでございます。実際、どのように考えられるのかということになりますと、次回の調査にどのように反映できるかということを考えていくことになろうかと思えます。

また、原委員からいただきました現場の取組である研修についてです。例えということでDVと児童虐待の連携のお話をいただきましたけれども、それについては、DVに対応する相談員に対する研修の項目に児童虐待関連のテーマを加えたり、研修の対象としまして、新たに児童相談所の職員を追加したりというようなことで、連携の取組を進めております。児童虐待に限らず、今後も研修の内容は充実を図っていきたいと思っております。

加害者プログラムの関係で御指摘をいただいた件に関しましても、本年度、広島県で試行実施を行っております。その実施結果も踏まえまして、加害者対応の在り方について、さらに今後、検討を進めていきたいと考えております。

○福田政策参与 渡辺委員より、21ページの大学の理工系の講師以上の教員の占める女性の割合に、非正規が入っているかどうかという御質問がございました。これは本務教員を対象としており、非正規教員は含めていない値でございます。

また、特任教授に関しましては、近日中に文科省からご提供いただく予定の学校教員統計調査のデータから、その区別がつけられるかを確認いたします。

以上でございます。

○古瀬推進課長 男女局関係で最後に2点でございます。

まず、堀江委員から、上場企業の役員の目標値について、パイプラインを構築して外部登用をしていくことが大事だという御指摘をいただきました。私どももまさに同じ意識でございまして、そのため今回、役員の範囲を広げて、これまでの範囲、取締役、監査役、

執行役に加えて、その下のところにも広げていこうという考えでおります。

もう一点、横田委員から、起業についての目標値について御意見をいただきました。今日、経産省さんは来られていないので、相談してまいりたいと思います。

以上でございます。

○佐藤会長 それでは、内閣人事局関係があれば。

○内閣官房内閣人事局内閣審議官 内閣人事局からは1点でございます。

徳倉委員から、男性育休の取得期間について、参考値として明記することは可能かという御質問がございました。

国家公務員につきましては、まず数字の取り方につきまして、一般職は人事院のほうで数字を取り、特別職、いわゆる防衛省でございますけれども、これは人事局のほうで数字を取ってございます。したがって、人事院と相談させていただきたいと思いますが、仮に可能としても、現行の調査設計に沿った期間の記載の仕方になると考えてございます。

○佐藤会長 総務省、お願いします。

○総務省大臣官房企画課長 総務省でございます。

横田先生から、選挙の関係の目標設定の中に首長が入っているのかという御質問をいただいておりますけれども、基本的にこの数値そのもの、今、最新数値で16%というのがありますが、これは議員数をベースにやっております。今回、衆参の議員のベースに同じような形で35という数値を設定しておりますので、基本、議員数だと理解しております。この辺りは内閣府と一緒に設定をしているところでありますので、詳細につきまして、またすり合わせをさせていただければと思っております。

○総務課自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室長 総務省から追加でよろしいでしょうか。

地方公務員の関係でございます。男性育休の取得率につきましては、国家公務員や民間企業の取扱いを見ながら相談させていただければと思います。

もう一点、横田委員から御意見がございました特別職について、参考指標として載せることはどうかという御意見につきましては、内閣府のほうと相談させていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○佐藤会長 総務省、それで良いですか。

では、法務省、お願いします。

○法務省大臣官房参事官 法務省でございます。

養育費の関係で、2つ御質問いただきまして、ありがとうございました。

まず1つ目でございますけれども、徳倉委員のほうから、今回初めて設定しました離婚届における養育費の取決めについて、2022年度以降はどう考えているのかという御質問をいただきました。

養育費の問題につきましては、非常に関心も重要性も高まっていると認識してございまして、法務省としても、今回初めて、かつ近い先の目標ということで、70%という目標を

具体的に設定させていただいたところでございます。

それ以降につきましては、まず、この2年間きっちりやらせていただくというところがございますけれども、現在、検討状況としては、既存の取組以外に制度面の見直しの検討も始まっているところがございます。そういうところで、まずは近いところの目標で取り組ませていただきますけれども、今後2年間の取組と、さらには制度面の見直しの状況も含めて、その後のものについてもしっかりと数値目標も含めて検討させていただきたいというのが1点目でございます。

2点目でございますけれども、原委員のほうから養育費の問題について、取決めの後の問題についてという非常に重要な御指摘をいただきました。全く同じ認識でございます、法務省としては養育費の取決めだけではなくて、それがしっかり守られるような環境や社会ということも併せて検討しているところでございます。

その関係では、併せてDVの問題、さらには加害者のプログラムの問題についても御指摘をいただいたところがございます。法務省も既に養育費の問題につきましては、DV問題を所管しておられる内閣府や厚労省等と連携をしているところがございますけれども、さらにその取組ができるように、関係省庁としっかり連携をして、取り組んでまいりたいと思います。○佐藤会長 それでは、文科省、お願いします。

○文部科学省社会教育振興総括官 文科省でございます。

種部先生からの御指摘について、お答えいたします。

初等中等教育段階につきましては、先ほど佐藤会長のほうから助け船をいただきましたので、その点で御理解いただきたいと思っておりますけれども、それ以外の研究者、学部理工生等々の御指摘につきましては、基本的なスタンスは先ほど鈴木先生にお答えしたとおりでございますけれども、改めまして、数字の妥当性等につきまして、またほかの他計画等々との整合につきまして、内閣府さん等と連携を取らせていただきながら、どんな工夫ができるか検討してみたいと思っております。御指摘ありがとうございます。

○佐藤会長 それでは、厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省雇用環境・均等局総務課長 御指摘、色々ありがとうございます。

まず、徳倉委員から御指摘がございました男性育休の関係ですけれども、取得期間について参考指標にしてはどうかということなのですが、把握自体は可能かと思われまので、これは国家公務員や地方公務員なども含めてですけれども、相談したいと思っております。

それから、多様な働き方について何か指標をとということでございます。確かに多様な働き方につきましては様々な形態がありまして、それぞれについて何%ぐらいがベストプラクティス、目指すべきところなのかということとはなかなか難しいところなのですが、いずれにいたしましても、これも少し持ち帰りまして検討してみたいと思っております。この件につきましては、堀江委員からも同じような御意見があったかと思っております。

それから、納米委員からございました予期しない妊娠の場合の対応ということで、自治体妊娠SOSというような例示もいただいておりますけれども、この点についても持ち帰りま

して、検討してみたいと思います。

堀江委員から、先ほど申し上げました御意見以外ということなのですが、女性が妊娠された場合の継続就業率の関係で、非正規、正規の雇用を分けて数値を取ればということなのですが、非正規雇用労働者の方がすぐ正規雇用労働者に転換するとか、逆もそうなのですが、そういうこともありますので、ここら辺は技術的に難しいと思いますが、確認をしてみたいと思います。

山田委員からございました非正規雇用と正規雇用のバランスということでございます。確かに男女で非正規雇用労働者の割合は違っているところでございますが、我々が注目しておりますのは、実は望まない非正規雇用労働者の方がどれぐらいいるかというところでございます。その点につきましては、男女で徐々に減っているという状況ではありますし、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の割合よりは格差は少ないのかなと思っておるのですが、いずれにしましても、そういった視点も含めまして、これも検討してみたいと思います。

○厚生労働省大臣官房総務課企画官 続きまして、厚生労働省の子供関係で2点御説明させていただきます。

資料1-2の38ページ目でございます。まず1点目、保育所の関係でございますが、令和3年度以降の保育の受け皿確保については予算編成過程において検討し、年末まで新たな計画を取りまとめることとしておりますので、その時点で目標値が決まることになるということでございます。

2点目、放課後児童クラブの関係でございます。解消を目指すということは変わりありません。38ページのところでございます。ただ、39ページのところでございます。解消を目指しつつも、さらに女性の就業率の上昇も踏まえてということでございますので、登録児童数を新たな目標値として設定したということでございます。

説明は以上です。

○佐藤会長 良いですか。

まだまだ発言されたい方がいらっしゃるみたいなのですが、システム的にも後ろがあるみたいなので、これはやってもらっているわけなので、すみませんが、先ほど局長から御説明がありましたように、今回、短時間ではないかとか、それぞれもう少し横の整合性とか参考目標の関係について、もう少し議論の時間が必要だということもありましたので、明日までは御意見を出していただいて調整するということなので、それで皆さんの御意見は対応させていただければと思います。

御意見があれば明日までに出していただいて、それを踏まえて、第5次計画にどう数値目標、成果目標を盛り込むかどうかについて、作業を進めていただければと思います。

最後に、局長から御挨拶いただければと思います。

○林局長 ありがとうございます。

委員の皆様、昨年の基本計画の諮問の11月からほぼ丸1年にわたって、大変活発な御議

論をいただきまして、本当にありがとうございました。

男女共同参画社会基本法が施行されたのは1999年でございます。今回の第5次男女共同参画基本計画は、これまでの約20年間の取組の成果や反省を真摯に踏まえ、また、国際的な水準を意識しながら策定作業を行ってまいりました。

橋本大臣の下で計画策定に当たりながら、確かに日本はジェンダーギャップ指数の順位にも見られるように、国際的に見て残念な状況にございますが、北京会議やそれ以前から、日本の男女共同参画社会の実現に向けて取り組まれた方々の御尽力で、20年のスパンで見れば、日本は確実に変わったということを感じております。実際、私自身も、先輩方の御尽力の恩恵を受けているその一人であります。

また、今回、いわゆるパブリックコメントで5,600件以上の御意見をいただき、しかもその大多数が、男女共同参画を後押しする御意見、もっとやれという御意見だったことも、その現れだと考えております。委員の皆様も含め、これまで男女共同参画社会の実現に向けて取り組まれてきた方々に改めて深く感謝を申し上げたいと思います。

この基盤の上で、第5次計画が策定されることとなります。今回は、これまで男女共同参画に関わってこられなかった方々にも計画のメッセージがちゃんと届くような表現に努めるとともに、男女共同参画に関し、多くの方が日々の生活で困っていらっしゃる、不満に思われていることを具体的に解決し、少しでも前に進めることができるよう努力をいたしました。

政府といたしましては、本日いただいた貴重な御意見を踏まえながら、年内の男女共同参画会議への諮問、答申と閣議決定を目指し、第5次計画案を策定いたします。

先生方には、約1年にわたり、これまで非常に活発に御議論いただきましたこと、事務局を代表して心より御礼申し上げます。

本当にどうもありがとうございました。

○佐藤会長 ありがとうございました。

今、局長から御説明いただいたように、1年、皆さんに熱心に御議論いただきまして、本当にどうもありがとうございました。皆さんの気持ちを十分御意見等で発言していただく時間をうまく確保できなかった点は反省していますが、御協力ありがとうございました。

それでは、第5次基本計画策定専門調査会をこれで終わらせていただきたいと思います。

今日も時間が延びてしまいましたけれども、皆様、最後まで熱心に御議論していただき、どうもありがとうございました。

これで終了ということで、どうも御苦労さまでした。