

第20回 監視専門調査会議事録

1 日 時 平成25年 7月31日（水） 13：00～15：00

2 場 所 内閣府本府 3階特別会議室

3 出席者

会長	鹿嶋 敬	実践女子大学教授
委員	大谷 美紀子	弁護士
同	末松 則子	三重県鈴鹿市長
同	二宮 正人	北九州市立大学教授
同	松下 光恵	静岡市女性会館館長
同	宗片 恵美子	特定非営利活動法人イコールネット仙台代表理事

4 議事次第

1 開会

2 女子差別撤廃委員会の最終見解への対応に関する関係府省ヒアリング

(1) 内閣府

(2) 法務省

(3) 文部科学省

3 今後の審議の進め方について

4 平成25年度男女共同参画基本計画関係予算について

5 その他

6 閉会

5 配布資料

資料1 女子差別撤廃委員会の最終見解における指摘事項への各府省における対応状況

資料2 内閣府配布資料（2-1、2-2、2-3）

資料3 文部科学省配布資料

資料4 女子差別撤廃委員会の最終見解における指摘事項の対応状況についての関係府省ヒアリング案（女性に対する暴力・人身取引等関係部分）

6 議事録

○鹿嶋会長 ただいまから第20回「男女共同参画会議監視専門調査会」を開催します。

皆様にはお忙しいところ御出席いただきまして、ありがとうございました。

本日の議題に入る前に、内閣府に異動がありました。6月28日付で内閣府審議官が交代しております。一言御挨拶をお願いいたします。

○阪本内閣府審議官 6月28日付で内閣府審議官に異動になりました阪本でございます。

先生方にはこれまで熱心に御議論いただきまして、ありがとうございます。引き続きどうぞまた熱心な御議論をよろしくお願ひしたいと思います。

○鹿嶋会長 事務局にも異動がありましたので、挨拶をよろしくお願ひいたします。

○水本暴力対策推進室長 暴力対策推進室長に着任いたしました水本でございます。よろしくお願ひいたします。

○田村調査官 調査課調査官の田村でございます。よろしくお願ひいたします。

○鹿嶋会長 本日はお手元の議事次第に従いまして、女子差別撤廃委員会の最終見解に関する関係府省のヒアリングを行います。

本日のヒアリングの方法ですけれども、最初に内閣府が説明を行い、その後、質疑応答を行います。

次に、法務省からの説明と質疑応答、文科省からの説明と質疑応答という順番で行っていきます。

質疑が終わりましたら、終了した省庁の方は退室されて結構です。ただし、ヒアリング終了後の議論の際に質問が出る可能性もありますので、その際には後日の対応をお願いいたします。

それでは、最初に内閣府から説明をお願いします。

○木下総務課長 内閣府男女共同参画局総務課長の木下と申します。

私からは資料1と資料2-1を用いまして、資料1で言いますとパラ14から7項目ほど御説明を差し上げたいと思います。

資料1のパラ14、国会に対する働きかけということですが、この項目は特に資料2-1には資料を用意してございませんが、最終見解の公表後、平成21年9月に国会両院に対して最終見解を送付して、最終見解を踏まえた一層の男女共同参画社会形成に向けて努めてもらいたいといった旨を、公文書で我が局から発出しております。

また、平成23年8月、平成24年11月に行いました追加的な情報提供につきましては、関係する国会議員の皆様との部会で説明をしたり、それぞれ個別に説明をしたり、報告書を事後、事前に配布するなどといったことで、国会についての働きかけを行ったということでございます。

2枚ほどめくっていただきまして、資料1の4ページにパラ21、22があります。ここは差別の定義が国内法には十分に取り入れられていないという件ですが、資料2-1に男女共同参画社会基本法が上段にあります。この法律におきましては差別の定義そのものではないのですが、差別の受け手に注目いたしまして、真ん中ほどにありますが、男女が性別による差別的取扱いを受けないことが、男女の人権の尊重の観点から、男女共同参画社会の形成についてとても必要であるという旨を基本理念の中で記述しているところです。

資料1の4ページのパラ25、26に移ります。25は女性の地位向上のための国内本部機構についてですけれども、資料2-1の1ページの下段に内閣府の組織規則をつけておりますが、平成23年に暴力の防止及び被害者の保護に関する事務といったものを行うために、男女共同参画局推進課の中に暴力対策推進室を新たに設置いたしまして、機構の拡充を行ったということがあります。

また、資料2-1の次のページに男女共同参画推進本部という資料がありますが、

これは政府としての推進体制としてこういう本部を組んでございますが、東日本大震災を受けまして平成24年に新たにできました復興庁の復興大臣を男女共同参画推進本部の本部員にするとともに、本部員を補佐するために担当官を設けております。復興庁の統括官を男女共同参画推進本部の本部長たる内閣総理大臣の名前で指名し、復興の今後のあらゆる場面の段階におきましても、男女共同参画の視点が反映されるというような体制を講じたところです。

さらにパラ26には、一番下のところに進捗状況を定期的に評価するために監視制度を導入することを勧告するということが書いてありますけれども、これを受けまして第3次男女共同参画基本計画で今後取り組むべき喫緊の課題として、監視機能の強化を図るということを明示いたしまして、それを受けてまさに本監視専門調査会が発足しております。

資料1の8ページのパラ29、30に固定的性別役割分担意識の解消という項目があります。これは資料2-1の3ページ、4ページにまとめて、簡単な資料をつけておりますけれども、2001年度から6月の1週間分を男女共同参画週間と定めまして、ここにいろんなイベントを集中したり、国民各界、各層の御協力を得て様々な行事を行ったり、気運の上昇を図ったりということをしております。私どもといたしましても全国会議の開催、ポスターの作成、男女共同参画フォーラムといったものを全国3カ所ずつで、開催地持ち回り行ったり、男女共同参画宣言都市といったものを市町村で宣言してもらって、そこの市民の機運を高めるといったことをしております。

さらに第3次基本計画において、「地方公共団体等が、地域住民等に対する固定的性別役割分担意識解消のための意識啓発等を行うに当たり、地域の課題解決等実践的活動を通じた取組を支援する」ということが書かれたことを受けて、平成23年度から公共団体、関係団体等が連携して一緒になって事業を行うことによって、この地域全体の啓蒙を図るために地域における男女共同参画連携支援事業といったものを始めたところです。

さらに平成25年度には、女性の活躍を促進する先進的な事業を地域で行い、効果的な取組を行うところについて公募いたしまして、地域における女性活躍促進事業を始めたところがありますし、また、男性にとっての男女共同参画シンポジウムも始めまして、男性にとっての意識啓発を実施しているところです。

最後の項目になりますけれども、資料1の22ページの最後のところ、パラ58の周知というところがあります。これは資料2-1の4ページにもまとめてあり、先ほどの御説明とも重複いたしますけれども、委員会の見解、どういう動きがあるかといったことについての周知につきましては、内閣府のホームページでの公開、報告会、刊行物等、また、ポスターの作成、記念行事を行ったりといったこともやっておりますし、また、皆さん御案内の連携会議の聞く会では、先般、UN Womenのバチエレ事務局長が来たときには、そこで講演会をお願いしたりといったことも行いまして、周知のほうも取り組んでいるといったところです。

私からは以上でございます。

○小林推進課長 男女局で推進課長をしております小林でございます。よろしく願いいたします。

私は資料1と資料2-2の両方で御説明をさせていただきたいと思います。

資料1の推進課分でございますが、まず6ページのパラ28でございます。ここはあらゆるレベルの意思決定過程の女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した、暫定的特別措置を導入するよう要請するところでございます。

対応でございますけれども、5ページに戻っていただきまして2つ目の○からが内閣府の取組でございます。皆さん御承知のとおり、平成15年に社会のあらゆる分野において2020年までに指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度とする政府目標を設定してございます。これを踏まえまして、平成22年12月に閣議決定いたしました第3次男女共同参画基本計画では、実行性のあるポジティブアクションの推進を掲げてございます。

この基本計画自体が、各重点分野ごとに期限と数値を定めたゴール・アンド・タイムテーブル方式のポジティブアクションを取り入れてございます。

次のページから各分野について御説明をさせていただきたいのですけれども、まず6ページの1つ目の○の政治分野でございます。

第3次基本計画におきましては、政治分野の女性の参画拡大について目標数値を掲げてございます。これは新しい措置でございますけれども、具体的に資料2-2-1の通し番号でいくと5ページでございます。内閣府一式のところの通し番号5ページのところに政治分野の数値目標がございまして、これは衆議院議員、参議院議員の候補者に占める女性割合ということで、それぞれ平成32年30%という目標数値がございまして、実績はその下でございませぬ。衆議院が上のグラフ、参議院が下のグラフで、候補者に占める割合と当選者に占める割合でございます。

政治分野につきましては、内閣府特命担当大臣から各政党にポジティブアクションの導入について検討を要請してございます。これは第3次基本計画以降、初めての取組でございますけれども、3回行ってございまして、平成23年2月、平成24年4月、平成25年4月、男女共同参画担当大臣名で各政党に党員、役員に占める女性割合、衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者の割合等を高める目的で、ポジティブアクションの導入について検討を依頼してございます。この依頼文書につきましては通し番号の17ページに実際の依頼文書を付けてございますので、後で御参考までに見ていただければと思っております。

次の○は行政分野でございます。行政分野につきましても数値目標がございませぬ。この数値目標については通し番号で8ページでございます。行政分野は採用段階と職位で分けてございませぬ。国のところでございますけれども、国家公務員採用試験の採用者の女性割合、目標数値は平成27年度30%程度、本省課長補佐相当職以上が平成27年度末10%程度、本省課長相当職以上が平成27年度末5%程度という目標を定めています。これは政府全体の目標でございますけれども、各府省においても採用・登用拡大計画を定めるようにということで、男女共同参画基本計画の中で定まっております。各府省もそれに基づきまして数値目標を設定してございます。

具体的には通し番号39ページに飛びます。39ページから3枚が各府省の採用、登用拡大計

画における登用目標と採用目標それぞれを付けてございます。もちろん各府省は行動計画の中で取組の中身も定めていますけれども、今日、39、40、41の3ページで示させていただいているのは数値目標だけでございます。

公務員につきましては、通し番号9ページのところで最近の数字の動きを付けてございます。採用試験全体の女性割合ということで、赤でございます。これは上がったり下がったりで横ばいの状況ですけれども、30%目標に対して25.8%まで来てございます。9ページのその下が国家公務員管理職に占める女性割合で、最新数値2.6%でございます。これは少しずつではございますが、上昇している状況でございます。

資料1の6ページに戻っていただきまして、行政分野の取組の中身でございます。女性国家公務員の採用登用の促進につきましては、男女共同参画担当大臣から各府省の大臣に対しまして、毎年閣僚懇談会で依頼してございます。特に今年2月には文書で要請を行ったところでございます。文書は通し番号42ページ以降に付けてございますので、後で御覧いただければと思っております。

最近の動きといたしましては、本年6月に日本再興戦略、これは成長戦略なのですけれども、これが閣議決定されていまして、この日本再興戦略には女性の活躍促進を中核に位置づけておるところでございます。これは私ども男女共同参画局で取りまとめさせていただいた若者・女性活躍推進フォーラム提言の中身を踏まえて策定されたものでございますけれども、その中で公務員の話も書いてございます。隗より始めよということで、女性の採用・登用の促進等が盛り込まれてございまして、52ページの日本再興戦略の工程表では下から4つ目ぐらいに公務員関係をまとめてございます。女性国家公務員の採用、登用の拡大。配偶者の転勤に伴う離職への対応。業務効率化によるワーク・ライフ・バランスの実践の推進。それとともに人事評価でのワーク・ライフ・バランスの適切な評価ということで、これを取り組むということで盛り込まれているところでございます。

地方公務員についても数値目標がございまして、これにつきましては8ページに戻っていただきまして、行政分野の数値目標のところでは地方公共団体ということで、都道府県段階の目標でございますけれども、採用と課長相当職以上の目標数値がございまして、平成27年度末で採用が30%程度、登用は管理職相当職以上が10%程度ということでございます。

地方公務員の管理職につきましては、10ページに目標数値となる都道府県の数値が四角の青でございますけれども、最新値で都道府県に占める管理職の女性割合は6.5%ということで、これも少しずつですが、上昇傾向にございます。取組につきましては資料1の6ページに戻っていただきまして、女性の参画拡大について毎年私どもの局長名で都道府県知事、政令指定都市市長あてに要請の文書をお送りしております。これが通し番号55ページ以下でございます。

続きまして雇用分野でございます。雇用分野の目標数値につきましては通し番号の12ページでございますけれども、雇用分野ということで民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合を成果目標として定めてございまして、平成27年に10%程度という目標でございます。

一番最近の数字でございますけれども、6.9%ということで、下のグラフを御覧いただきますと、これは紫色の実線が課長相当職以上の計でございますが、6.9%。ジクザクがございませうが、上昇傾向にあると思っております。

これにつきましては、資料1の6ページにお戻りいただきますけれども、まず最近の動きを御紹介させていただきたいのですが、本年4月19日に内閣総理大臣から経済界に対して要請を行っております。この要請文書につきましては通し番号の64ページになりますけれども、登用関係につきましては64ページの上のほうでございます。全上場企業において積極的に役員、管理職に女性を登用してほしい。まずは役員に1人は女性を登用してほしいという旨の要請を行ってございまして、これは経済3団体、経団連、同友会、日商に行っておりますけれども、経済界からは前向きに受け止めていただいております。

資料1の7ページに移りますけれども、日本再興戦略は内閣府だけの施策ではなく、各省庁の施策を取りまとめたものでございますけれども、民間企業の話として盛り込まれてございますのは、50ページでございます。50ページの④に「女性の活躍推進」がございまして、その1つ目の○のところは女性の活躍促進や仕事と子育ての両立支援に取り組む企業に対するインセンティブ付与等でございます。これは管理職登用につきましても、職場の仕事と家庭の両立につきましても、企業の取組なしには進まないということでございまして、企業に対するインセンティブ付与等を位置付けておるところでございます。中身といたしましては、企業の助成金制度や税制上の措置の活用、公共調達、好事例検証、役員や管理職への登用拡大に向けた働きかけや登用状況の開示促進、女性人材のデータベース化等ということが盛り込まれてございます。

資料1の7ページの○のところでございますけれども、さらに科学技術・学術分野でございます。科学技術・学術分野につきましては数値目標が通し番号14ページのところで、女性研究者の採用目標値というものを第3次基本計画では定めておるところでございます。下のグラフが研究者に占める女性割合の推移等のグラフでございます。折れ線グラフでございますけれども、女性研究者の占める割合は少しずつではございますが、上昇しておるところでございます。ほとんど文部科学省の施策でされていると思っておりますけれども、内閣府もモデル提供ということはやっております。通し番号の70ページを御覧いただきたいのですが、チャレンジキャンペーンということで、女子学生の理工系分野の関心、理解を高めるために、御本人と保護者の方も対象にして、女性研究者とか企業で活躍されている女性技術者の方とかのロールモデル情報の提供をしております。

パラ28は以上でございますけれども、引き続いて資料1の8ページのパラ30ということで、これは固定的役割分担意識の解消のための取組ということでございまして、総務課長からも全体の御説明をさせていただいたところでございますが、8ページの上から右側の2つ目の○のところ、特に男性の役割分担意識に関する啓発につきましては推進課で行ってございませうので、御説明をさせていただきますけれども、固定的役割分担意識に関する調査をまず行ってございませう。それも参考にしながら男性にとっての男女共同参画シンポジウムを実施

したり、地域活動に参画していただくきっかけになるようなものとして、地域活動への参画事例集の発行、それからホームページも男性にとっての男女共同参画ということで作ってございます。それらで男性の意識啓発を実施しておるところでございまして、これは具体的には70ページ以降を後で御覧いただければと思っております。

飛びますけれども、資料1の16ページでございます。パラ42でございますが、1つは政治的・公的活動への女性の参画を拡大するための取組を強化するように要請するということが書いてございまして、下のほうに特に本条約の7、8、10、11、12、14条の実施を推進する観点からクォーター制、ベンチマーク、目標、インセンティブ等、様々な手段の活用を検討するよう締約国に要請するという中身でございます。

これにつきましては、右側の各府省における対応状況のところですが、ここの政治分野、行政分野につきましては先ほどのところで御説明したとおりでございまして、色々な手法の活用を検討するようという要請がございまして、これにつきましては上から4つ目の○に基本問題・影響調査専門調査会についての検討について盛り込ませていただいております。平成24年9月から基本問題・影響調査専門調査会を開催いたしまして、主に法制的な観点からポジティブアクションについてどこまでが限界事例か、どういうものであれば実施可能であるかという観点から議論をしたところでございます。

中身につきましては通し番号15ページ、16ページを御覧いただきたいのでございますが、16ページのところが議論の取りまとめでございまして、行政分野と雇用分野と補助金と公共調達ということでございますけれども、まず行政分野でございまして、16ページの(1)でございまして、採用の場面では第3次男女共同参画基本計画の目標に近づいているので、法令でクォーター制の実施を義務づけることは難しい。ただ、登用の場面ではまだまだ差も大きい、管理職に占める女性の割合が低いということで、ポジティブアクションをより強化する必要があるというのが総論としての結論でございまして。

この結論を踏まえて、先ほど行政分野についても御説明をしましたが、各省庁に対して大臣が閣僚懇で発言するとともに紙で要請を出しました。紙を出したのは初めてでございまして、これにつきましては42ページなのですが、大臣は成績表と言っているのですけれども、各府省別に順位表を出して送付しております。上から順番に、例えば通し番号43ページでございまして、国家公務員登用状況。44ページが採用状況ということで、12月にこの報告書が出ましたが、本年2月にはこういう形でまず順位表を送って意識を促すということをしてございまして。

また通し番号16ページに戻っていただいて、雇用等の分野でございまして、雇用等の分野の結論といたしましては、法令で企業の管理職や取締役等にクォーター制を義務づけることについては、憲法上の平等原則、企業の経済的自由権との関係で慎重な検討を要するという結論でございまして、ポジティブアクションをさらに進めるためには企業における男女の採用、登用状況等を開示する、つまり明瞭化を促進し、それを外部からモニタリングすることが可能となる施策を実施すること等が考えられるということでございまして、これにつき

ましては先ほど御紹介した日本再興戦略のところでも、登用状況の開示促進を図ることが盛り込まれてございます。各省庁と連携しながら企業さんの登用状況の開示促進を図っていきたいと考えてございます。

引き続き16ページの(4)公共調達でございますけれども、公共調達は地方公共団体において競争参加資格に男女共同参画の項目を設定するなどの取組がかなり見られるので、それが更に促進されるよう地方公共団体に取組を要請すべきということと、独立行政法人において公共調達における取組を進める必要があるということでございます。

国においては会計法の関係で今以上のものはなかなか難しいので、もし更にやるとすれば、引き続き新たな立法措置を含めた検討が必要であるという結論でございますけれども、これにつきましては資料1に戻っていただきまして、7ページの各府省の対応状況でございますが、国の各府省、7ページの上の段落の※のところですが、国の各府省、地方公共団体、独立行政法人等に対して、女性の活躍促進等に取り組む企業へのインセンティブ付与として公共調達を通じた取組を進めるよう要請をしているということで、地方公共団体への要請は通し番号の55ページ、独法への要請につきましては65ページについてございますので、そちらを御覧いただければと思っておりますのでございます。

最後に仕事と生活の調和の関係でございます。資料1の19ページ、パラ47でございます。これは家庭と仕事の両立の関係でさらに取組を強化するという中身でございます。仕事と生活の調和憲章や行動指針等に基づく取組を歓迎する一方、問題もあるということで書かれているところでございますけれども、まず私も男女共同参画局は仕事と生活の調和連携推進評価部会の事務局でございます。従来、取組として仕事と生活の調和連携推進評価部会において憲章と行動指針に基づく点検評価を行って取組を進めてございます。あと、日本再興戦略関係でございますけれども、19ページの○のところですが、これは内閣総理大臣から経済界に対して4月に、先ほどの管理職役員登用とあわせて、子どもが3歳になるまでは希望する場合には男女とも育児休業、短時間勤務を取得できるようにしていただきたいという要請を行ってございます。

日本再興戦略でももちろん仕事と生活の調和については盛り込まれてございまして、通し番号で50ページになります。先ほど企業のインセンティブ付与等は御説明いたしましたけれども、その下に2つ目の○で女性のライフステージに対応した活躍支援という項目がございまして、継続就業的などが2つ目のボツで書いておるところでございますし、51ページのところでは○のところでは男女がともに仕事と子育て等を両立できる環境の整備ということで、テレワークの実証事業とか長時間労働の抑制等のワーク・ライフ・バランスの更なる推進を図ることが盛り込まれてございます。これは各府省の施策も含めて全体のパッケージとして、こういうふうな方向性で政府として取り組んでいるところでございます。

内閣府自身の事業といたしましては、資料1の19ページ、続きを御説明させていただきますけれども、あと、この通し番号でいくと76ページに資料がございまして、幾つか内閣府としての事業をやっております。

まず企業担当者交流会というものをやっております。これは、要はワーク・ライフ・バランスは経営戦略の一環として非常に大事であるという視点と、具体的にどう取り組んでいくかという手法について学んでもらって、みんなでディスカッションするような交流会でございます。

メールマガジンの配信等もございまして、カエルの星の認定という新たな取組を昨年からしております。これは企業単位ではなくてチーム単位で業務効率化して、実際に長時間労働が削減されたりというような成果をあげたチームを公募して、好事例として認定するという仕組みでございます。

毎年ワーク・ライフ・バランスは点検評価をして、その結果をワーク・ライフ・バランスレポートに作っておりますけれども、今年は、ワーク・ライフ・バランスの行動指針の目標年が2020年になっていきますので、行動指針策定時とちょうど真ん中あたりに当たりますので、数値目標のフォローアップを実施しているところでございます。

ちなみに数値目標でございますけれども、通し番号でいきますと78ページを御覧いただきたいのですが、14の数値目標がございます。余り芳しくないものといまして、例えば81ページの第一子出産前後の女性の継続就業率については、4割弱のままで余り変化がないということが書いてございます。

78ページの右のところ男性の育児休業取得率が13%目標に対して、数字が1年古いですが、2.63%。6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間については、2020年150分目標に対して67分というところでございまして、こちらは進捗していると思うのですが、進捗度合いが余り芳しくないということで、そのフォローアップを実施して、分析をして、今後の施策の方向性を検討しているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○三上調査課長 引き続きまして、調査課長の三上でございます。いつもこの会をサポートする事務局の立場であります。今日は政策の取りまとめの立場ということで、内閣府の関係の資料2の最終ページ、通し番号で86ページに基づいて御説明いたします。パラの関係では51から5まで、主に社会的弱者グループですとかマイノリティ女性といったあたりでございます。

女子差別撤廃委員会の最終見解は平成21年8月に出されておりますけれども、それと前後する形で真ん中にちょうど四角で困っておりますとおり、監視専門調査会の前身に当たります。当時は監視・影響調査専門委員会とっておりましたが、こちらで「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女に関する監視影響調査報告」といったものをまとめております。

これはその前年の平成20年度の監視影響調査のテーマとして選ばれて議論をして、それに前後する形で最終見解が出たものでありますけれども、これはちょうど平成19年にサブプライム問題に端を発して世界金融危機があり、その翌年にはリーマンショックという形になっていくわけですが、大きく経済社会の動きがある中で、経済的な困難だけではなくて、教育、

就労機会の不足ですとか、健康面での不安、あるいは地域社会での孤立といったものまで含む捉え方ですけれども、そういったところに注目をして、どういった新しい課題が出てきているか、今後どう取り組むべきかといったことを背景分析も含めまして御審議いただいて、取りまとめたものでございます。

必要な取組としては、四角の中にありますとおり①～⑥その他かなり細かいところまで特定しておりますけれども、この報告に基づきまして、それを男女共同参画会議に報告する形で、この報告の中の課題取組部分が、そのまま内閣総理大臣、関係各大臣に対する意見という形で男女共同参画会議から出されております。この男女共同参画会議決定、それから、それに少し前に出た女子差別撤廃委員会の最終見解を踏まえまして、左下の二重の四角で囲ってありますとおり、現行の第3次男女共同参画基本計画に反映されているといった流れになってございます。

第3次基本計画はピンク色のファイルの中にとじられておりますので、適宜御参照いただければと思いますが、こういった色々なところからの御意見を踏まえた形での第3次基本計画では、特に第7分野、貧困等生活上の困難に直面する男女への支援あるいは第8分野として高齢者、障害者等、安心して暮らせる環境の整備といったような重点分野を新しく設けまして、それに基づきまして各府省が担当に応じて具体的施策を推進していくという形になってございます。

この進捗状況につきましては第3次基本計画の中に、例えば第7分野でしたら9つとか、第8分野でしたら5つといった形での成果目標が設定されておまして、その進捗を随時チェックしながら進めている。それから、毎年度は取組状況を白書といった形で国会にも報告しているということでもあります。

そのほか個別の機会としては、例えば現在、統計につきましては第2次基本計画策定に向けて検討されておりますし、障害者についても改正された基本法に基づいて基本計画を作るといったような動きの中で、政府部内の検討の中で例えば男女別データの整備であるとか、そういったことについて男女計画に基づく取組が先方の基本計画の中にも反映されるようにといった働きかけ等は、私どもとしても機会を見て行ってございます。

私からの説明は以上です。

○鹿嶋会長 大変広範囲の分野にまたがるので、なかなか理解が難しいかもしれませんが、意見、質問、特に質問等があればお伺いしたいと思います。どうでしょうか。

○大谷委員 大谷です。詳しい御説明ありがとうございました。

3点質問があります。うち1点目はもしかすると前回お聞きすべきだったかもしれないことを、今日お伺いすることになって大変恐縮なのですが、総論的なこととなります。といいますのは、今日も御説明の中でたくさん参照されました資料1で、各最終見解の項目、パラ番号に対応する形で、各府省における対応状況をまとめていただいています。また、今日の御説明の中でも内閣府の中でも、それぞれ御担当に応じて対応パラについて御説明をいただいたのですが、そもそも勧告に対して対応する各府省の振り分けを全体にどうしていらっし

やるかという質問です。

といいますのは、これを全各府省に配られて、御自分の各府省に関係あるところをそれぞれ提供されるような形なのか、それとも内閣府のほうでパラの中身に応じて、これはどこの省というふうに振り分け、それを吸い上げてこられるのかという基本的な質問です。

前回のときに意見として申し上げたことに御対応いただきまして感謝申し上げたいのですが、今日の緑のファイルの中に報告書作成のガイドラインを入れていただいています。そのときに特に定期報告で、日本のように何回か同じ条約のもとで定期報告を重ねている場合には、全体報告の最終見解、総括所見の実施に関して、特にその中でも進んだところもそうですが、困難なところ、あるいは障害に関する情報や分析を加えるようにということが特に言われているのですけれども、そのように振り分けされる中で、むしろここはできない、あるいはここは難しいというようなことというのをうまく吸い上がってくる仕組みになってくるのだろうか。どうしてもこういうことはやっているという積極的な面というのは報告しやすいのですが、ここは言われているけれども、できない、難しいというのは必ずあると思うのです。そこはどういうふうに次回の報告書の準備の中で吸い上がってくる仕組みになっているのかということをお聞きしたいというのが1点目です。

2点目はパラ14に関する質問です。先ほどこの最終見解、総括所見は両院に対して文章により通知したという御説明がありましたが、国会議員お一人お一人に何らかの形で配布するということはないのでしょうかという質問と、それにも関連するのですが、前回の総括所見の後に両院に対して通知されたとしましても、その後、選挙があつて新しい議員が生まれる。そうしたときに、その都度また何らかの形で周知することはないのでしょうか。これはもしかすると意見にわたるかもしれません。

3番目ですが、マイノリティです。最後の御説明で資料2-3でもマイノリティ女性に対しては統計データ、それから、特有のニーズに対応する政策については取組状況がなされているということで御報告いただいたのですが、総括所見の中には例えばパラ41あるいは51～54のところのそうなのですけれども、政治的公的活動への平等の参画ということで、特にマイノリティ女性の意思決定の参画ということが具体的に言われています。その部分については何か取組等はあるのでしょうかという質問です。

以上、長くなりましたが、お願いいたします。

○鹿嶋会長 それでは、最初の質問の最終見解の各府省への振り分けをどうしているかということ。それから、できないということは仕組みとして報告が上がってこないのではないかということ。これについていかがですか。

○中野渡補佐 本日は直接の担当者が出席していませんので私の分かる限りで説明させていただきますが、この最終見解をパラごとにて内閣府でと割り振っているかという点については、確定した形では行っていません。

今回の対応状況も、最終見解の個々のパラに対応していると考えられる省庁に照会する形で作っております。また、政府報告については、この部分についてはこの省庁で案を作成し

てくださいという依頼はしていますが、確定した形で、この部分はこの省庁の担当という形にはなっていないと思います。

政府報告の中でできないことが吸い上がるしくみになっているのかという御質問でございますが、報告の作成については当局の別の課で取りまとめを行っておりますけれども、その過程でこのガイドラインの内容につきましても、こういうものがあるという説明を各省に対して行っておりますので、各省において原案の作成を依頼する際には周知をしています。

○鹿嶋会長 それから、国会議員関連は木下総務課長ですね。

○木下総務課長 2点目の御質問につきましてですけれども、説明が不十分だったかもしれませんが、両院に対しても行っておりますし、関係する国会議員の方々には個別に御説明を行っております。

資料1のパラ14の対応状況の「また」以下に2行書いてございますけれども、これは出す前あるいは出した後、又は両方にわたりますが、与党の先生方を中心に部会を開いていただく等により御説明しております。

さらに選挙のたびごとに何かやらないかという御質問でしたが、今回衆議院選挙があり、かつ、今回定期報告に向けた作業が進んでおりますので、この報告をまとめるに当たりましては個々に御説明に伺うということで考えております。

○鹿嶋会長 マイノリティ女性の意思決定の参画は三上課長でしょうか。

○三上調査課長 すみません、この取りまとめの過程ではそこは意識して拾ったことはないのですが、何か御報告できることがあれば次回にでもと思います。社会的弱者グループとかマイノリティ女性という感じで取り扱われていますけれども、例えば障害者施策関係の第3次基本計画等の策定では、まさに当該当事者であるところの障害者のグループの方々をメンバーに入れるとか、そういった取組等一部あるかと思いますが、それ以外のもう少し広げた形でのマイノリティ女性ということになると、直ちにできません。すみません。

○鹿嶋会長 大谷さんの質問の中の、できない、難しいというのは実際に上がってこないでしょう。取組としてこういうふうに行っているという報告が精いっぱいであって、そこでできないというのは役所としても、府省としても言えないのではないですか。

○大谷委員 そうなのだろうなと思って質問させていただきました。普通そういうものだろうと思うのです。ただ、女性差別撤廃委員会が求めているもの、あるいはこの条約の報告書審査という過程におけるダイアログというのは、やはりどこが難しいか。できないと正面からおっしゃる必要は全然ないのですけれども、受けた勧告の中でそれを実施しようとしたときに、どこに困難があるか。それを分析して、そこで専門家と対話をする。専門家の中にはほかの国の取組から見て、こういうやり方があるのではないかとか、そういう意見もあるかもしれませんし、そこがつぼなのかなと思っていまして、ぜひそういうダイアログになるように、できるだけ、書きにくいかもしれないですけれども、そこはぜひ含んでいただきたいというお願いも含めてです。

○鹿嶋会長 どうもありがとうございました。

二宮委員、どうぞ。

○二宮委員 どうもありがとうございました。

実際この女子差別撤廃条約委員会のやりとりの関連で、この資料1等で見られるように、項目が最終見解の内容と対応状況という2つの段階があって、本来この真ん中のところに要請されたことについてどうするのかの判断があるはずですが。大谷先生はやさしくおっしゃっていて、できないところはなかなか書けない、難しいでしょうということなのですから、本来、対話をするという意味で効率的にするのであれば、要請されたことについてどういう立ち位置なのかを示した上で、次に対応状況、対応したところ、対応できないところ等が書かれるのが多分、筋なのだろう。

前回、追加的情報提供をしたときに、その際も民法改正のところで6か月間の再婚禁止、廃止を求めている、日本としては短縮という形で出していて、議論がかみ合わない状況が生まれている。その意味で言えば、廃止の部分については今の段階では受け入れを考えていないことをきちんと明記した上で、その代わりにこういう対応をとということでやりとりがうまく進んでいくはずなので、本来はそれぞれ要請の内容等について、受け入れるのか受け入れないのかを報告すべきです。今の状況は対応したことを報告しているということ言えば、黙示的に受け入れた部分についてのみにわゆる資料として示している状況なので、その辺のところを改善できれば、もう少し何ができて何ができないのかということも、資料が公表されたときに第三者に明確にやりとりの経緯が見えるようになるのではないかと思います。

内閣府がコントロールするという点でも、ほかの府省に全部押しつけることはなかなか難しいというのも理解していますけれども、政府としてどういう方針なのかということも多分認識していくことが必要なのではないかと思います。特にパラグラフの21、22関連のところ、差別の定義に関しても具体的な規定の欠如がかなり障害になるということが問題意識として委員会のほうにあって、22のところでは国内法に十分に取り入れるために早急に措置を講じなさいということが要請される。それに対する回答のところだけを見れば、こういう制度があるので何となくできているのではないですかというようなものを、ニュアンスとしては示している形になっているかと思うのですけれども、委員会のほうでは今、具体的な規定がないことに問題意識がある。これが問題が起きたときにいろんな国内の裁判等で行われたとき、いわゆる国際条約はほぼ裁判所の判断では直接適用されることなく、民法の関連規定あるいは憲法の条文等を参考にしながら、いわゆる間接適用のような形で不法行為の認定等に使われるといった状況にある。

その意味で、規定がないことによってどういった実態が生じているのか、そういうところも踏まえて考えれば、要請として求められていることについて、実際、日本政府としてどういう立ち位置で受けとめるのか受けとめないのかということから出発していかないと、結局やりとりのところを求めて、なぜ求めているのかということと、それに応じない日本の現状のところとのギャップが埋まらないのではないかと。そのような印象を受けます。

今回初めてこのやりとりの作業にある意味では参加させてもらったのですけれども、最終

見解が出た段階等でもう少し方向性の整理について、この場所等でも、こういう要請が来ていて、これについてどうするのかとか、いわゆる最初の割り振りの段階からもう少し絡んでいければ、それぞれの省庁に対して監視専門調査会としての専門家、委員の立場としてこういうところが求められるのではないかと事前に振ることができると思うので、そのような協力関係等も今後は構築できたらいいかなと感じます。

○鹿嶋会長 今日のお二人の意見は初めて聞く議論であって、要するに日本の政府の立ち位置ということは、例えば日本としてここまではできる、できないということを明確にしてということですか、いいのですか、そういう形にしてしまっただけ。

○大谷委員 すみません、私はそういうつもりではありませんでした。そういうつもりではないという意味は、国連人権理事会の普遍的定期審査では、勧告に対して日本としてむしろ受諾するのかしないのかということをお答えするという仕組みになっていますが、条約機関の報告書審査制度では、そのような制度にはなっておらず、かつ、私としては受け入れないという回答を政府がされるということは好ましくないし、してほしくないというのが立場です。

その意味で、先ほどできないと申し上げたのは、しないということではなくて、むしろできなかったといいますか、今回の報告書サイクルの対象期間ではここは進んでいない。それは事実ですから、受け入れないという意味ではなくて、そのことを明確にした上で、その理由、何が困難かという課題を明確にして分析することが対話のために、あるいはこの実施を実現するために必要ではないかという意味で申し上げましたので、先ほどのことが政府が受け入れないということを明確にすべきだというふうにとられたのだとしたら、その趣旨ではないということを議事録に残していただければと思います。

○二宮委員 受け入れないということがもし強いのだとすれば、基本的にはどういう形で国が女性に対する差別をなくしていくかという問題については、法律を制定・改廃するというやり方もあるし、政策等を通じて実現していくという手法もある。ただ、事実上の差別等が残っている状況の中で、いわゆる法律等の改正を伴わないケースでやっていったとして、どこまで改善できるのか。選択肢は残っているというのは前提にしながらも、基本的にはなくす方向でどこまで詰められるのか。実際に政策手段だけでは改善できない部分について、最終的に実際には解消していない問題にどう対応するのか。例えば先ほどの差別の定義のところの関連で、現状で21、22のところでも2つあるけれども、それによって事実上の改善ができているのか。そのような措置が取られていてもまだ改善ができていないのだとすれば、さらに何らかの追加的な、政策的な措置にしる、法律上の追加的な判断にしる必要になってくるはずで、その辺のところについては真摯に考えていくことは必要なだろうと思っています。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

どなたか更に意見はありますか。よろしいですか。

○松下委員 私は研究者ではないので、この対応状況、資料1は一生懸命読みました。やはり対応状況は皆さん省庁で色々してくださっているのは分かるのですが、意識啓発的なことをしているとか、要請を行ったということの他に、もう一枠あって、まだ残っている課題は

何なのかということの記入があれば、もっと地方からも応援していけることがあるのかなと思いました。

○鹿嶋会長 要請として聞いておけばいいですね。ほかにはよろしいですか。

それでは、続きまして法務省からの説明をお願いします。法務省の説明者の方は着席してください。

(法務省関係者着席)

○鹿嶋会長 それでは、どうぞよろしく願いいたします。

○田中法務省秘書課国際室長 それでは、法務省における対応状況について御説明申し上げます。

当省からは、本日のヒアリング対象項目として4つ取り上げられております。まずはそれぞれの概要について御説明をし、その後に質疑応答の時間を持たせていただければと思っております。

まず初めに最終見解パラ18、民法改正、差別的規定の撤廃についてでございます。

婚姻適齢の男女統一、選択的夫婦別氏制度の導入、嫡出である子と嫡出でない子の相続分の同等化及び女性の再婚禁止期間の短縮等を内容とする民法及び戸籍法の改正につきましては、政府内及び国民の間に様々な意見があるため、前回の報告後も法律案を提出するに至っておりません。

嫡出子あるいは嫡出でない子との別を出生届の記載事項としている戸籍法の規定については、民法の関連規定についての対応状況に伴って対応を決めることになるかと思います。

次にパラ20、本条約及び委員会の一般勧告に対する司法関係者への意識啓発の取組の強化についてでございます。

まず最高裁判所では、前回の政府報告に対する最終見解を全職員に周知していると聞いております。また、裁判官の研修を担当します司法研修所では、毎年任官時を含めて新しい職務又はポストについた裁判官に対して実施しております各種研修等の中で、DV、セクシュアルハラスメント、女子差別撤廃条約等のジェンダーの問題への裁判官の意識を高めるため、国際人権問題を専門とする大学院教授、人権擁護に携わっている機関の職員等の有識者を講師として招きまして、性別に配慮した各種講演を実施しており、今後もこのような取組に努めていくものと承知しております。

日本弁護士連合会におきましては、機関誌に女性差別撤廃委員会委員でもあられます林陽子弁護士による関連記事を掲載したり、勧告のフォローアップに関する日本弁護士連合会報告書を取りまとめ、内閣府男女共同参画特命担当大臣や国連女性差別撤廃委員会に提出しているものと承知しております。

さらに日弁連では、「公式企画の実施に当たり基本的人権擁護等の観点から留意すべき事項に関するガイドライン」等により、男女共同参画等に留意するよう啓発を行うほか、「第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を策定し、具体的施策を定めて取り組んでいるものと承知しております。

検察官に対しましては、経験年数等に応じて行われる各種研修におきまして、「国際人権関係条約」、「児童及び女性に対する配慮と検察の実務」、「男女共同参画」等をテーマとした講義を実施し、その中で本条約の趣旨や内容を周知するとともに、日常の業務の中でも個別の事件の捜査、公判を通じるなどして指導が行われております。

続いてパラ24、国内人権機構の関係でございます。新たな人権救済機関を設置するための人権委員会設置法案につきましては、平成24年11月9日、第181回国会に提出されましたが、同月16日の衆議院解散により廃案となっております。人権救済制度のあり方につきましては、これまでなされてきた議論の状況をも踏まえ、適切に検討しているところでございます。

最後にパラ30、意識啓発・教育キャンペーンを通じた男女の役割と責任に関する固定的性別役割分担の意識の解消についてでございます。法務省の人権擁護機関では「女性の人権を守ろう」を啓発活動の年間強調事項の1つとして掲げ、1年を通して全国各地で女性の人権問題をテーマとした講演会や座談会の開催、啓発冊子の配布等の啓発活動を実施しております。

対応状況については以上になりますが、引き続き松下委員からパラ18及びパラ20について事前にいただいた質問について個別に説明をいたします。

○渡辺法務省民事局付 それでは、まずパラ18の関係でございます。

どのような条件が整えば国内法の整備が可能になるかという点でございます。御承知のとおり、民法改正につきましては平成8年の法制審議会の答申後、平成8年、平成22年に法案提出に向けた準備を進めてまいりましたが、政府内及び国民の間で様々な意見があり、結局、提出には至っておりません。委員会のほうからは世論の動向のみに依存しないよう御指摘をいただいているところは承知いたしておりますが、やはり家族のあり方の根本にかかわる重大な問題でありますから、国民の理解を得て進める必要があるのではないかと考えておるところでございます。

2つ目の嫡出子と嫡出でない子の相続分の民法の規定でございますが、最高裁において違憲の判断がされた場合に民法を改正される可能性が高まるかという点でございますが、余り仮定的なことは申し上げられないところでございますけれども、そのような判断がされれば判断内容を精査した上で、とるべき対応を検討する必要があるものと考えております。

○武見法務省民事局付 引き続きまして民事局でございます。

戸籍を担当する部署でございますが、出生届に嫡出子と嫡出でない子の別を記載させる戸籍法の規定につきましても、やはり違憲判決が出たときにどうするかという仮定的なことは申し上げられませんが、最高裁においてそのような判断がされれば、やはり判断内容を精査して対応を検討することになるものと考えております。

○茂木法務省刑事局付 続きまして刑事局からになります。

刑事局では、検察に関する事柄を所掌しておりまして、検察官に対する研修というところでお答えをさせていただきたいと思っております。

御質問ですけれども、検察官に対して行われる研修の中で女子差別撤廃条約及び委員会の

最終見解を周知されたと聞かすが、その成果と課題についてどのようなものかということをございます。

先ほど申し上げましたとおり、検察におきましては国際人権関係条約、児童及び女性に対する配慮と検察の実務、それから、男女共同参画といったテーマで講義を実施しております。

こうした研修の成果ということですが、まず各庁における性犯罪の処分、女性の犯罪被害者への対応については、各検察官におきまして適切な配慮がなされているものと承知しております。

また、男女共同参画の関係で申し上げますと、検察官の採用や育児休業の取得等の場面においても、男女共同参画の取組の成果が見られるところをございます。現時点におきましては課題として挙がっているものは特にございませぬけれども、今後もこうした教育を一層充実させまして、女性の権利に対して適切な配慮がなされるように努めてまいりたいと思っております。

以上です。

○遠藤法務省司法法制部付 引き続きまして、司法法制部のほうから御説明を申し上げます。

司法法制部からは、先ほど刑事局より御説明のありました同じ質問に対しまして、裁判官及び弁護士の関係につきまして若干補足して御説明を申し上げます。

まず裁判官の関係のございますが、先ほど取りまとめの説明の中にもありましたように、最高裁判所においては、裁判官の研修を担当する司法研修所における様々な機会における裁判官に対する各種研修の中で、DVやセクハラあるいは女子差別撤廃条約等のジェンダー問題に関する意識を高めるための研修を行っております。研修には、国際人権問題を担当する大学院教授、国際機関の職員を含む人権擁護に携わっている機関の職員等の方々を講師としてお招きして、性別に配慮した各種講演を実施していると聞いております。これらの講演を通じまして、研修に参加しました裁判官の意識と、女子差別に関する諸問題への意識が高められているものと承知しております。

最高裁判所におきましては、今後も引き続きこの種の問題に対する裁判官の意識を継続的に高めていく、意識を啓発していくために、このような取組を継続していくものと承知しているところであります。

また、弁護士の関係のございますが、日本弁護士連合会におきましては、2010年9月に同連合会の両性の平等に関する委員会におきまして、国連女性差別撤廃委員会のドゥブラヴカ・シモノビッチ委員を講師としまして、女性差別撤廃委員会の勧告と各国の動きについての勉強会を開催し、当該委員会及び関連委員が参加したと聞いております。

また、2013年5月には日本弁護士連合会自由権規約個人通報制度等実現委員会におきまして、国連女性差別撤廃委員会の林陽子委員を講師といたしまして、女子差別撤廃条約の個人通報制度に関する勉強会を開催したと聞いております。当該勉強会には、同委員会及び関連委員会の委員が参加したと承知しております。

このような取組を通じて学んだ結果が、日本弁護士連合会における各委員会等の活動及び

日本弁護士連合会からの政府や国連女性差別撤廃委員会への働きかけに活用されたと聞いております。今後とも日本弁護士連合会においては、引き続き各弁護士への更なる働きかけ及び周知をするといった取組を行っていくと聞いてございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

民法改正は、法務省が法案を用意してもう17年ですか。今の話をお聞きすると、ひょっとしたら最高裁の判断次第では特に嫡出子、嫡出でない子、それに伴う戸籍法あたりが変わる可能性があるのかなというふうにお聞きしていたのですが、皆さんから意見や質問があればお聞きしたいと思いますけれども、どうでしょうか。

○二宮委員 パラグラフ20で、実際に裁判官、検察官、弁護士の意識啓発の取組を進めているということなのですからけれども、その際に、その目的が裁判において活用されるように、その前提としては、パラグラフの最初のところにあるように法的拘束力を有する国際文書として認識するところが出発点になっているかと思うのですが、実際に裁判官あるいは検察官、弁護士の間で活用するに当たって、先ほどのところでも具体的な規定の欠如とかの問題があって、実際に裁判所等で活用する際にこういう課題があるとか、何か現場からの声というのは上がっていますか、上がっていませんか。もし上がっていたら教えていただきたい。

○遠藤法務省司法法制部付 司法法制部でございます。

今の点につきましてでございますが、現場からの声について、そのものというのは現在の段階では承知していない状況でございますが、御指摘の女子差別撤廃条約の条項の解釈もしくは裁判への直接適用可能性に関する議論につきましては、先ほども申し上げました司法研修所における各種研修の中で、人権問題に関する講演を実施する過程において、女子差別撤廃条約そのものの解釈適用に言及されたり、人権条約の解釈適用のあり方について取り上げるなどの取組を行っているのと承知しております。

○鹿嶋会長 ほかにございますか。

○大谷委員 3点あります。

1点目はパラ20なのですからけれども、最高裁が最終見解を全職員に周知したという御説明の全職員の意味を教えてくださいたいと思います。つまり最高裁の全職員という意味なのか、裁判官という意味ではないように思ったのですが、それが1点目です。

2点目ですが、民法の関係でパラ18でしょうか。国民の意識について言及されました。委員会からは国民の意識を改正できないことの理由にすることそのものについて指摘を受けているところではありますけれども、その国民の意識を変えていくための積極的な、単なる広報を超えて、女性差別撤廃委員会からこの法律の差別的規定を改正するように言われているのだと、変えていくような働きということはなされないのでしょうかという質問です。

3番目に二宮委員の御質問に関連するのですが、直接適用可能性の話です。パラ20です。現場で何か問題が起きていないのか、問題の声が上がっていないのかという話だったのです

が、私自身、弁護士で裁判の現場におりますと、問題として弁護士の側から発言させていただきますと、裁判所においては女性差別撤廃条約は自動執行力がなくて直接適用できない条約であるという、私の理解では間違った解釈が浸透しているように思われます。パラ20の勧告の中には、本条約が十分に適用可能となることを確保するために早急な措置を講じることとありまして、裁判官への研修の中で一般的な条約についての研修だけではなくて、これが直接適用可能であることを具体的に研修していただくような取組が必要なのではないか。

最後は意見にわたりますが、以上3点お願いいたします。

○鹿嶋会長 それでは、最初の質問、全職員への周知かどうかという問題。

○遠藤法務省司法法制部付 お答えいたします。

全職員への周知ということの意味でございますが、最高裁判所におきましては最終見解の写しを全国の各高地方裁等へ送付しまして、そこで働く全職員に周知していると承知しております。

○鹿嶋会長 それから、積極的に国民の意識を変える努力をしているかどうか。2番目の質問です。

○渡辺法務省民事局付 民法改正の件でございますけれども、大谷委員から言われました広報のレベルでしか現時点ではやっていないというところが正直なところかと思えます。広報という意味ではホームページの掲載等をさせていただいているところがございますけれども、その中には女子差別撤廃委員会の最終見解が出ているといったことも一応触れられてはいるところがございます。ただ、その程度と言われればそうなのかもしれないというところが実情でございます。

○鹿嶋会長 裁判所は女子差別撤廃条約は直接適用できないという考え方があるのではないかとということですね。

○遠藤法務省司法法制部付 ただいま委員から御指摘いただきました点につきましては、最高裁判所のほうにお伝えさせていただきます。

○大谷委員 一言だけ、私は日本弁護士連合会の男女共同参画推進本部の委員で、かつ、国際人権問題委員会の副委員長をしておりますから、日弁連の取組をたくさん御紹介いただきましてありがとうございますと、一言だけお礼を申し上げます。

○鹿嶋会長 それでは、この問題についてはこれぐらいにします。よろしいですね。法務省の皆さん、どうもありがとうございました。これで御退席いただいて結構でございます。

(法務省関係者退室)

○鹿嶋会長 続きまして、文部科学省からの説明をお願いします。どうぞ着席をしてください。

(文部科学省関係者着席)

○藤江文部科学省男女共同参画学習課長 文部科学省の生涯学習政策局男女共同参画学習課長をしております藤江でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

文部科学省といたしましては、パラグラフで言いますと30、44、50の該当部分について御

説明させていただきます。資料1が基本でございますけれども、その概要を簡単に1枚に、資料3にまとめさせていただいておりますので、そちらを基に説明させていただきたいと思っております。

まずパラグラフ30についてでございます。教育の面での意識啓発等の取組でございますが、これにつきましてはまず初等、中等教育段階の教育内容につきまして、小中及び高等学校の学習指導要領が御案内のとおり平成20年3月、21年3月にそれぞれ改訂されたわけでございます。その中では社会科、家庭科、道徳、特別活動等の分野におきまして男女の平等、男女相互の理解と協力に関する内容を規定しているところでございます。

これに基づきまして、文部科学省においては新学習指導要領に基づく指導が各学校において行われるよう周知しているところでございます。

教材につきましては改訂された学習指導要領に基づきまして編集された教科書が、平成23年度から段階的に各学校段階で使用されているところでございます。その中では例えば男女の平等、男女共同参画社会の実現や女性を取り巻く労働環境ですとか、家庭や仕事に男女ともに参画することなどが公民ですとか家庭科といった教科の中で取り扱われているところでございます。

また、教員等の現職教育、研修につきましても、新規に採用された者を対象とした初任者研修ですとか、10年経験者研修等、各都道府県が実施する研修におきまして人権教育や男女共同参画に係る内容を取り扱うことにより、意識啓発を図っているところでございます。

大学についてでございますが、啓発セミナーですとかシンポジウム等の開催によりまして、男女共同参画についての意識啓発の推進について取り組んでいると承知しております。また、さらに女性教育についてのナショナルセンターとして、独立行政法人国立女性教育会館というものがございますけれども、その中でも大学の教職員を対象とした高等教育機関における男女共同参画に向けての研修を実施しているところでございます。

意識啓発全体についてでございますけれども、パラ29のところでも内閣府の御説明もございましたが、文部科学省といたしましても先ほど御説明いたしました国立女性教育会館では、ナショナルセンターということで男女共同参画の形成に資するニューズレターや統計資料のリーフレットの作成等による情報発信ですとか、男女共同参画についての情報の総合的な窓口としての女性情報ポータルWinetといったものを作成いたしまして、資料情報等の公開を行って普及啓発に努めているところでございます。

パラグラフ44についてでございます。まず教育政策を通じた就職キャリア形成の拡充でございますけれども、キャリア教育につきましては初等・中等教育段階から職場体験ですとかインターンシップ等の体験活動も盛り込みながら、社会的、職業的自立に必要な能力ですとか態度を身につけることができるようなキャリア教育を推進するとともに、後期中等教育以降においては職業に従事するために、必要な知識、技能、能力や態度を育てる職業教育も推進しているところでございます。

また、内閣府からも事業の御紹介をいただきましたけれども、特に女子生徒につきましては

は理工系分野への進学が少ないということがございましたので、2つ目のポツにございますように、科学技術分野について理工系分野への進路選択を支援するために、女子中高生が理系分野への興味ですとか関心を持つような女子中高生の理系進路選択支援プログラムとして、科学技術分野で活躍する女性研究者、技術者等との交流の機会ですとか、実験教室の開催等の取組を実施しているところでございます。

もう一つ、第3次基本計画での女性教員割合達成目標の引き上げ促進という指摘でございますけれども、これにつきましては第3次基本計画において大学の教授等に占める女性の割合の達成目標を30%に引き上げて、この目標に向けての各大学の自主的な取組を促しているところでございます。

補足でございますけれども、各大学におきましては、例えば学内で男女共同参画推進に係る目標、行動計画等の策定を行ったり、男女共同参画を推進する組織の設置ですとか、子育てしながら職務に従事する教職員の支援のための保育施設の整備ですとか、育児に関連する休暇取得の条件緩和等の取組を行って、こういったところを推進してございます。

また、文部科学省といたしましても、女性が研究を継続しやすい環境の整備という観点から、出産、育児により研究活動を中断した研究者が円滑に研究現場に復帰できるような研究奨励金というものを学術振興会から支給いたしましたり、科学技術分野において女性研究者が研究と出産、育児等を両立するための環境整備を行う大学等を支援等しているところでございます。

ここに教育基本法への取り入れということで、松下委員からも御質問いただいた件でございますけれども、教育基本法につきましては平成18年の改正に際しまして、男女共同参画社会への寄与ということが教育の基本理念として重要であることから、同法第2条の教育の目標ということで男女の平等を重んずる態度を養うことを明記しているところでございまして、この旨、委員会の審査時より女子差別撤廃委員会に対して御説明をさせていただいているところでございます。

パラグラフ50の性の健康に関する教育の推進についてということでございますけれども、これも学校における性に関する指導というものは、先ほども申し上げました学習指導要領に基づきまして、児童生徒が性に関して正しく理解して、適切に行動がとれるようにすることを目的に実施されておりました。保健体育科、特別活動を初めとして、学校教育活動全体の中で指導することといたしております。特に指導に当たっては児童生徒の発達段階を踏まえること、学校全体で共通理解を図ること、そして保護者の理解を得るといったことに配慮するとともに、性的な発達への対応については個々の児童生徒間での発達の差異も大きいことから、集団での指導あるいは個々の児童生徒の抱える問題に応じた個別の指導等を区別して指導するように留意しているところでございます。

各学校において、こうした内容を踏まえた性に関する指導が適切かつ効果的に実施されるように、文部科学省においても教職員を対象とした指導者講習会の実施ですとか、各地域における指導者養成等を目的とした研修会を開催する際の財政支援等を行っているところでござ

ざいます。

簡単でございますが、文部科学省からの説明は以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

御意見、質問があれば伺いますが、私が1つ質問なのですけれども、パラ43の中での2つ目の○で国立女性教育会館、女性教育ナショナルマシナリーという位置づけだと思うのですが、平成25年度の教育は企業を成長に導く女性活躍推進セミナーもやる。21世紀職業財団等が一方でありますけれども、何かそのあたりは同じようなことをやっているという印象なのですが。それとも女性教育という問題がかなり範囲を広げてきているのか、あるいは設置法が変わったのか、そのあたりを教えてください。

○藤江文部科学省男女共同参画学習課長 やはり色々男女共同参画を進めていく上では、学習を通じて意識を変えていくことが大切だということで、企業にも幅広く、やはり企業の中の意識改革といいますか、単なる広報ということではなくて、学習を通じて意識を変えていただくことで、企業についても昨年度から事業を実施することにしております。

今まで女性教育会館ということで、主として女性を対象に事業を実施していきましたが、やはりこれからの時代は男性も含めて、あるいは幅広い中で学習活動を通じてということをやっていくことが大切だと思ひまして、そういう形で企業の管理職等にも向けた学習の機会を提供するというところでやらせていただいているところでございます。

○鹿嶋会長 21世紀職業財団等とバッティングしないのですか。

○藤江文部科学省男女共同参画学習課長 学習活動ということですので、色々講演会をやったりということ、ある程度やっていることについては重なりがある部分があるかもしれませんが、そこは色々な大学ですとか、文部科学省の関係教育機関と連携しながら学習するという側面から捉えて、事業を実施するというところで考えております。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

ほかにどなたか。

○宗片委員 ありがとうございます。

学校現場における男女平等教育というのは本当に基本的なところで、大変に重要な問題だと思っております。

例えば科学技術分野においても学校分野に目を向けますと、小中学校あたりでは男女の成績の差はほとんどないにもかかわらず、大学の進学であったり、職業選択の場面になると女子が理工系分野を選択するのが大変に低くなる。そういった現実等もあるわけですが、学校現場における男女平等教育というのが本当に実効性のあるものになっているのかどうかというところは、大変疑問があります。先生方に対する様々な研修等もやっていらっしゃるわけですが、学校現場からの課題というのが見えてくるということはないのでしょうか。

○藤江文部科学省男女共同参画学習課長 おっしゃるように進路指導等ございます中で男女の影響というのはあろうかと思ひ、キャリア教育の中での重要性というのは認識している

ところでございます。文部科学省といたしましてもキャリア教育の中で幅広く男女ともに色々な選択肢を考えていくということでの取組はしておりますけれども、今年度の新しい事業といたしまして男女共同参画という観点から、男性も女性も色々な職業があるという幅広い観点の中から、職業選択できるような補助教材を作ることとしております。

御指摘のように、やはり児童生徒本人たちの意識と、それから、教える側の教職員の問題、保護者の意識といったものをあわせて変えていくことが必要でございますので、そうした契機となるような教材づくりですとか、それを契機として教職員への研修とか、そういったことを進めていきたいと考えております。

○末松委員 少し抽象的なお話になるかも分からないのですが、私ども市町村の中でも現場を見ておまして、学校の先生の女性の管理職の試験を受ける割合というのが非常に少ないと感じています。実際にどうして管理職を受けないのかという調査がどのように、どういうふうに具体的に調査していただいているのかとか、どのような課題があるのかとか、その辺を大きく御報告を聞いておますと、国での対応ですのでかなり幅広い、大きな対応になっているのかなと思いますけれども、現状はもっと現場の先生たちというのはもう少し色々な課題を抱えているのではないかという思いがしております。そこをどういうふうに解決していくかというようなことを、もう少し細かく教えていただけるようになると、私たち現場のほうでも指導がしやすいかなと思っております。

あわせて、性の教育に関しても同様なのですけれども、今、先生の中で上手に性教育をする先生がいなくなっているというような状況だと思います。そういうような指導等していただいているのだと思いますが、その辺のところも少し教えていただければと思います。男女共同参画ということではなく、男性の先生でも実験をできない先生がかなりいらっしゃるということで、今回、私どももそういった実践をあげていこうということで、OBの先生とかいろんな先生に理科の実験ができるように若手の先生を指導していただけるような事業展開をさせていただいているのですが、そういうことを少しずつでもしていかなければと思います。先生を育てるという観点で、文部科学省はどのような取組をしていただいているのか、その辺をお教えいただければありがたいと思います。

教育指導要領の中に先ほど書いていただいた「男女共同参画の重んずる」でしたでしょうか。教育基本法の中にある「男女の平等を重んずる態度を養う」ことというのはかなり抽象的で、どのようにしたら男女共同参画、男女平等ということが重んずるようになれるのかなというような疑問がありますので、離れるかもしれないですが、教えていただければありがたいと思います。

○藤江文部科学省男女共同参画学習課長 まず管理職等への登用でございますが、実態につきましては内閣府から出していただきました資料2の13ページに出していただいております。御指摘にもございましたけれども、小学校では管理職等非常に多くなっておりますが、中学校、高等学校と年齢段階が上がるにしたがって、そもそも教員の数も減ってくるということと、管理職等になってくる数が減ってくるという状況でございます。この理由につきまし

ては色々な点があろうかと思しますので、きちんとエビデンスとして調査したものがあろうか等については今は持ち合わせがございませんので、調べさせていただきたいと思えます。

教員の研修につきましてですが、御指摘のように理科の教員につきましては例えば理科指導員を派遣したりですとか、あるいはそういうOBですとか色々な形でやっているということで、国といたしましては中央研修という指導的な立場の教員を研修することをしておりますが、実際、各都道府県でそれぞれの教員の研修をしていただいているところでございます。

また、自主的に教科ごとの勉強会というものがあって、先生は現場で十分御案内かと思えますけれども、そういう中でやっていただいたり、あるいは校内研修ということで色々な各層で研修をやっていただいているということとなっていると思えます。確かに性教育等につきましては、先ほど申し上げましたように個別あるいは集団での指導ということもございまして、なかなか難しい部分もございまして、先ほど御説明いたしました指導者の講習会の実施ですとか、あるいは研修会の財政支援等を行ってございます。

○鹿嶋会長 二宮委員、どうぞ。

○二宮委員 ありがとうございます。

まず大学関連のところ、実際に色々な取組がされていて、その状況等について、例えばFD等であれば認証評価の際にある意味で大学間の差異を評価するようなシステムができ上がっているかと思うのですけれども、この男女共同参画絡みで認証評価としていわゆる検証していくプロセス等についての議論が行われているのかどうか、そこについてお伺いしたいのが1つ。

それと同時に、子どもたちは教育を受けて男女共同参画について考える機会が与えられて、その際に学校の現場が先ほどの大学の実践例でもそうですけれども、そこと乖離している状況等は、子どもたちにとって教わった内容と現実とずれがある。そういうところの不整合感というのがある意味で言えば意識の解消の弊害になる可能性もあるということで、特に小学校、中学校、高校の先生方がいる意味でワーク・ライフ・バランスの関連で労働環境とか含めて、厚労省の問題になるのかもしれないのですが、その辺についてもう少し学校現場で実践していく、教えていく立場としての環境の整備の問題についてどう考えられるのか。

あとはキャリア教育を受けて、特に大学生が就職活動する際等に内閣府や厚労省等で見える化の政策が進められているかと思うのですけれども、実際にワーク・ライフ・バランス等を考えた際に、基本的に法令で週の労働時間が決められていますが、労使協定で拡大される可能性があるわけです。その意味で言うと労使協定の実態等についても見える化を進めていくことが必要ではないでしょうか。学生がいわゆる教育を受けてきて、キャリア教育で男女共同参画のことを色々考えて社会に出ていくという段階で、受けてきた教育内容を実践の場に移していこうと思ったときに、就職活動の際に必要なと思われる情報等が見える化の作業の中でどこまで開示されているのか。先ほどの労使協定での週の労働時間の拡大、年間の労働時間数の拡大とか、そのような情報等ももう少し積極的に開示の中に含めていくとか、これは最後に意見というか要望なのだと思いますけれども、そのような施策も必要なのではないかと思

っています。

○鹿嶋会長 意見として聞いておくだけでいいですか。文部科学省から何かございますか。

○藤江文部科学省男女共同参画学習課長 大学につきましては資料1の17ページにも書かせていただきましたが、パラ43の右に書いてあるところですけども、国立大学法人につきましてはその評価の際に男女共同参画への取組ということも評価項目として取り組んでいるところでございます。

また、大学でキャリア教育なり職業指導ということにも積極的に取り組んでもらうように、文部科学省としても指導しているところでございまして、その中で全体をライフイベントと捉えたキャリアのあり方とか、そういったところを考えていただいているところもあろうかと思えますし、また、おっしゃったように産業界との連携ということも大切なことだと思っておりますので、その点も担当課に伝えさせていただきたいと思えます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

○大谷委員 不勉強ですので教えていただきたいのですが、パラ30の関係で、公立の小学校等の教諭で初任者研修、10年在職の方に対する研修の話が出てきたのですけれども、教員になる前の教職課程において、何か男女の役割とか男女共同参画に関しての教育というのは現在行われているのかどうか、教えていただければと思います。

○藤江文部科学省男女共同参画学習課長 基本的には学習指導要領にも入っておりますし、人権教育という中で取り組まれていることと思えますが、実態については今、把握しておりません。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。これで文部科学省のヒアリングを終わります。文部科学省は御退席くださって結構でございます。ありがとうございます。

(文部科学省関係者退室)

○鹿嶋会長 次の議題に移ります。次の議題は今後の審議の進め方ですが、本日は次々回に行うことになっている女性に対する暴力専門調査会との合同開催時において、ヒアリングをする府省を決めることにしたいと思っております。これにつきまして案を用意していますので、事務局から説明をお願いします。

○中野渡補佐 お手元に配布しております資料4を御覧ください。資料4について御説明をいたします。「女子差別撤廃委員会の最終見解における指摘事項の対応状況についての関係府省ヒアリング案（女性に対する暴力・人身取引等関係部分）」と題されたものでございます。

前回の会合で、最終見解のうち、女性に対する暴力と人身取引関係部分を除く部分について、内閣府、法務省、文部科学省、外務省、厚生労働省からヒアリングを行うことを決定しております。このうち、本日は内閣府と法務省、文部科学省からヒアリングを行ったところでございまして、次回は外務省と厚生労働省からヒアリングを実施することになっております。

女性に対する暴力と人身取引の関係部分のヒアリング対象府省については、前回の会合に

おきまして今日の会合で決定するとされたところでございます。資料4は9月24日に女性に対する暴力専門調査会と合同で行う際のヒアリング府省案でございます。

事務局でヒアリングの候補といたしましたのは、ここに掲げております内閣官房、内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省の5府省でございます。このうち内閣官房につきましては人身取引関係の政府内の取りまとめを行っているということから、その取りまとめの部署の担当からヒアリングをすること、それから、内閣府でございますけれども、こちらは男女共同参画局と、児童ポルノ問題を取り扱っている部署が内閣府にございますが、そちらからのヒアリングを想定しております。

警察庁、法務省、厚生労働省につきましては、女性に対する暴力、人身取引関係で多くの取組を行っていることから候補としております。

ほかにも関係する省庁はございますが、この部分は特に多くの府省で取組を行っておりまして、また、女性に対する暴力専門調査会の合同開催となりますので、今回は通常より多くの委員の皆様が御出席いただきますので、御質問の時間を確保するという観点から、これら5府省をヒアリングの候補としてございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 今の説明に対して質問、御意見があったらお伺いしたいと思いますが、どうでしょうか。もしないようであれば、次々回に行う女性に対する暴力・人権取引関係部分のヒアリングにつきましては、この案に記載の各府省から行うことにしたいと思いますが、よろしいですか。

(「異議なし」と声あり)

○鹿嶋会長 では、そのようにしたいと思います。

次の議題は、平成25年度男女共同参画基本計画関係予算についての問題であります。事務局から説明をお願いします。

○三上調査課長 資料はピンク色のファイルの中に白書がとじられております。その資料編の261ページに資料7として、平成25年度男女共同参画基本計画関係予算の概要といったものがございます。これを御説明いたします。

例年ですと白書の御説明のときに、あわせて御説明申し上げるのですがけれども、前回、時間の関係でできませんでしたので、今回御説明申し上げます。

これは第3次基本計画の重点分野別に25年度の予算を一覧にしたものでございます。これは男女局のホームページでは分野別にもう少し細かな内訳も掲載してございますので、必要に応じてまた御参照いただければと思いますが、本日おおよそ分野ごとに大きなくくりでまとめたものを御説明申し上げます。

特に時間の関係もございますので、予算額の大きい分野ですとか、あるいは前年との比較で増減が大きいもの、さらには新規施策等を中心に御説明申し上げます。

御留意いただく点といたしましては、複数項目にまたがる施策で、例えば予算の内訳を分割することが難しいようなものは一番関係が深いところに計上しているというような技術的

な制約がございます。それから、特定の予算の中では例えば男女共同参画にかかわりがあることはあるのだけれども、額自体は特定できない。額全体を計上すると、それはほかの部分もかなり入ってしまうというものは、項目のみを計上するようなことになるものもございすし、補正予算等が組まれますとそういう先行してそちら側で処理されてしまったようなもの等は25年度予算の中には額が減ったり、あるいはそのものがあられなかったりというようなこともございますので、御留意いただければと思います。

大きなところを御説明申し上げますと、まず第4分野を御覧いただければと思います。雇用の関係でございます。(2)でございますけれども、ここは非正規雇用の関係で厚労省(2)の中で新規の施策として有期短時間派遣労働者の雇用安定実現プロジェクトといったものを計上しております。その関係で額が増えております。

(7)は昨年から今年にかけて政策的にも注目されておりますが、女性の活躍による経済社会の活性化ということで、額としては小さいですけれども、内閣府のほうでは見える化の関係ですとか、経産省のほうで大きいのは小規模事業者の活性化補助金といったような、新規で一般会計30億円立てております。

第5分野はワーク・ライフ・バランス関係であります(1)のワーク・ライフ・バランス関係では両立支援助成金、例えば厚労省ですとか育児休業給付の増、保育所ですとか幼稚園の就園奨励関係の予算が増えてございます。

厚労省の関係では、(2)の中では例えば児童手当の所得制限が導入された関係で減ったりですとか、補正予算に移行してしまった関係で、子育て支援交付金等が前年から減ったりしている関係で額が増減しております。

第7分野でございますけれども、こちらの生活上の困難等でございます(3)では厚労省関係、母子家庭対策増ですとか、セーフティネット支援対策事業といったもの等が増えてございます。

減としては(1)で求職者支援制度等が減となっております。

第8分野、高齢者、障害者のところでありまして、ここは額が非常に大きくなっておりますけれども、これは介護給付費の国庫負担ですとか、障害福祉サービス等のようなものが含まれておりますので、そういう意味では政策的な経費とは性質が異なりますが、関係予算として従来からここに計上されているものであります。多くは給付対象になるお年寄りが増えることによる自然増の部分ですとか、そういったものが中心であります。

第9分野ですけれども(1)では厚労省が児童虐待、DV対策の総合支援事業として増しているといったようなこと。額は小さいですが、内閣府の関係では東日本大震災による女性の悩み、暴力相談等を復興特会で一部増加させておるということでございます。

第12分野まで進みますけれども、政策的な意味では文科省の関係で(2)で女性研究者の研究活動支援事業、一般会計で2.8億円ほど増加しております。

第14分野でございますが、こちらは余り大きな増減はないのですけれども、減のほうで内閣府は震災における男女共同参画の視点からの対応指針というものを先般決めまして、これ

自体24年度の予算として計上されていて、それが作成されて25年度はそれに対応するものは継続していないということで、そこが減になったといったことなどがございます。

全体といたしますと、最後の総合計のところを御覧いただけますように、推進関係まで含めたトータルで6兆5,000億円強ぐらいです。増減で見ますと1,852億円の増ですけれども、先ほど申し上げましたとおり、これは補正予算ですとかそういった影響もありますし、その計上の仕方等も毎年かなり苦労するようなところでもありますので、直接的な比較にどこまで意味があるかということは少しあると思います。

それから、これは注の備考の2に書いてありますとおり、男女共同参画の関係予算というのは広く考えると、例えば高齢になったときの生活保障みたいなものまで含むこともありますので、年金ですとかそういったものをどう扱うかという議論がありまして、これは平成18年のときに年金のようなものまで含めてしまうと、額が大き過ぎるのでほかのものの動きが見えにくくなるということで、それは除外するカテゴリといたしますか、資料7のタイトルの男女共同参画の推進の見地から当面特に留意すべき事項というものからは外して理解しようということにしておりますので、それ以外のものがここに書かれたもののほかに、関係予算として意識されてございます。年金の国庫負担と具体的には介護保険における高齢者関係の部分、失礼しました。障害者関係です。年金特会の国民年金、厚生年金の国庫負担分と、特定障害者に対する障害給付金の2つが額としてはかなり大きくなります。兆円単位で大きなものとしてありますので、これは関係予算ではありませんけれども、当面特に留意すべき事項からは外して整理するという形で、平成18年に考え方は整理されております。

以上です。

○鹿嶋会長 今の説明について質問、御意見はありますか。よろしいですか。質問があれば後で言うてくださっても結構です。先に進みます。

最後に、その他としてジェンダー統計をめぐる統計委員会での審議状況について、事務局から報告があります。

○三上調査課長 ありがとうございます。

前回の会議の際にも統計のほうで現在、次の基本計画の策定に向けて、次の基本計画というのは公的統計の整備に関する基本計画ですけれども、その次の基本計画策定に向けた検討が進められており、ジェンダー統計の関係で私が出向いて説明してきましたという御説明を申し上げました。

それに引き続きまして、7月19日に再度説明に行ってまいりました。これは参考資料を御覧いただきたいと思いますが、1回目の説明のときに必要性であるとか国際的な議論の動向等は御説明申し上げたのですが、具体的にどういった問題点があるのかといったことがございまして、最初の説明の際に第3次基本計画で掲げられている成果目標の中で男女別に数字がとれないようなもの等を示したのですけれども、そのほかにはどんなものがあるのかということもございましたので、その後、統計委員会の要請を受ける形で一定の範囲を限りまして、各府省に照会をして、もう少し範囲を広げて調査をいたしました。それを報告して

まいりました。

この調査ですけれども、政府が作成している統計は非常にあまたありますので、ある種の範囲に絞らなければいけないということで絞ったわけですが、基本的に男女共同参画基本計画のように法律に基づいて政府が策定を義務づけられている基本計画あるいは大綱、何とか戦略といったようなものもございますが、そういったものを抽出して、その中で閣議決定を経て決定されているものに盛り込まれている成果目標をピックアップいたしました。かつ、人についてあらわしているような指標を取り上げた。重複を除くと114指標あるわけですが、それを対象に各府省に照会をいたしました。

もとなる統計というのは1のところにありますとおり、調査票を配って作り上げる統計調査のようなものが基幹統計、一般統計という、これは統計法の区分ですけれども、それで合わせて20弱ぐらい。業務統計というのは行政上の報告とか届出等をベースにして統計を作っているようなもの。それが20強ぐらい。それから、加工統計というのは業務統計とか調査統計を組み合わせるようなものですが、これが2つ。そのほかに意識に関する調査、統計法では直接的なコントロールを受けないので、それは世論調査のようなもの。それから、政府が直接行うものではなくて、外部の業者等に委託して行うような調査等もございます、そういったものもございますということで「3 結果の概要」を御覧いただきたいのですが、114の指標のうち大体7割については男女別情報が収集され、集計され、表章されているということですが、それ以外の3割については何らかの形で表章されていない。そもそも収集していないというものもあれば、収集しているけれども、集計していないとか、集計までしているのだけれども、表章していない。表章というのは統計表としてあらわすという意味ですが、こういった状況がございました。

その37、何らかの形で表章までしていないものについては、右側のとおり今後男女別に把握する。つまり統計表としてあらわすということですが、そういうことを予定しているものが3、それから、男女別に把握するのは検討中というものが1つ、そういった予定がないものが33、その33のうちの1つについては別の形で把握したいという状況でございました。それぞれ内訳どういったものかというのは次ページ、特に今後改善が何らかの形で予定されているものは次のページの上半分に、それから、男女別がない理由等も示しております。

男女共同参画基本計画の関係で申し上げますと、昨年7月に意見を取りまとめた際にジェンダー統計の関係は少し問題になりまして、その時点では第3次基本計画に盛り込まれた成果目標のうち、6つの指標について男女別の把握はできなかったのですが、この具体例の中の一番上の○の中の3つポツが並んでいる真ん中、公共職業訓練の関係ですとか、1つポツを飛んで次の○の中にある地域若者サポートステーション事業ですとか、さらにその下のジョブ・カード等は、何らかの形で今後男女別の情報が使えるようになるということがございます。

障害者のほうが、6つの中で5つはそういう意味では何らかの形で対応がされる。障害者

についてはもともとの政策的な枠組みとの関係で、直ちに業務統計の中に男女別を入れるのは難しいのだという説明がありまして、今回も同じ理由で報告者負担の軽減も含めて把握を予定していないということではありますが、これはまた別途の文脈で障害者のほうについては現在、障害者基本法に基づく基本計画が策定されておりまして、その中で障害者政策委員会から意見として男女別データの整備が必要だというコメントもありますし、今まさに現在そこをどうするかといったことを、あちら側の基本計画策定のプロセスの中で検討課題の1つになっているという状況でございます。

こういった報告を申し上げまして、そのワーキンググループの座長からはジェンダー統計の重要性、必要性については次期計画に盛り込むように前向きに検討するという。ただ、このワーキンググループというのは人口・社会統計を議論するワーキンググループなのですが、そこだけに限られない。事業所を対象にしたような統計はどうか、人材育成のような話等も申し上げましたので、もう少し広いテーマなので上の部会に相談してみますということです。ただ、調査統計、調査票を配ってやる統計の中で、特に基幹統計というような重要なものであれば統計委員会のコントロールが効くものだけれども、一般統計になると統計委員会としての審査のメカニズムはないので、そこはなかなか同じようにはいかないということ。それから、一般統計については性別情報を事細かにとろうとすると、ほかの情報が得られにくくなるという話もございまして、そこらあたりはバランスを考える必要があるということがございました。

いずれにしても、ジェンダー統計は次期基本計画において拡充の方向で検討させていただきますということでありましたので、これ以上の対応をこちら側に求められているものではありませんが、統計委員会での議論は統計委員会のホームページでオープンにされております。また、会議も公表でこちらと同じように公開でございまして、会議傍聴の受付等もホームページを通じてなされておりますので、私ども傍聴に行く、あるいは統計委員会のホームページをウォッチすることによって、引き続き先方の検討状況をよく注視してまいりたいと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 男女別統計が把握することを検討していないというのが33件あって、3ページを見ると集計していない理由、この中に入っているのでしょうかけれども、余り根拠のないものばかりで、頑固なのですかね。

○三上調査課長 今回の調査の中では一つ一つ、男女別把握の必要性がないというものがどこまで合理的な理由を持っているのか、何らかの別の形でそういう必要性を見極めたのか、それとも直感的に何でそんなことがあるのかというようなことになっているのか、そこは時間の関係もありまして細かくやっていますが、重要な論点なのだろうと思います。

○鹿嶋会長 監視専門調査会としては、この問題は引き続き監視していきたいと思っております。

本日の議事は以上ですが、よろしいですか。

最後に冒頭の議論の続きのようなものですが、やはり女子差別撤廃委員会のスタンダードと国内事情、政府の立場にギャップがあることは確かですが、それについても女子差別撤廃委員会の見解というものを率直に受けとめて、いかに努力したかを報告するというのが一番いいと思うのです。その中でこの監視専門調査会はどういう立場をとるのかと言えば、なぜそれがいまだに達成できないのか、どういう努力をしているのかとか、それから、先ほど出た問題では国民の意識の問題と、もう一つは変えるための積極的な努力を例えば法務省はしているのかといったようなことを、地道に監視専門調査会としては追及していくしかないのだろうと思っています。なかなか難しい問題なのですが、私としてはそういうふうに捉えています。

ほかはよろしいですか。

○大谷委員 質問のタイミングを逃してしまったのですが、先ほどの予算の中で外国人のところで外国人女性が暮らしやすかったですか。項目を忘れてしまったのですが、あそこがゼロだったのです。それで何かほかのところにも吸収されたりしているのかなと思ったのですが、必要ないからゼロなのか気になりまして、これは質問というよりも要望みたいになってしまうかもしれないのですが、例えばDV防止法が改正になったときに、政府のほうで日本法令の翻訳計画というのは作っておられて、徐々に計画に沿って外国語にするという事業をやっているのですが、どうしても改正法なんかはそれで英語訳が出てくるのがすごく時間がかかるのです。

例えば日本に生活する外国人女性なんか非常に直結するDV防止法等で改正があったときには、例えばそこだけばつと予算をつけて、どういう改正があったかというのを法文の規定そのものを直訳ということではなくても、そういうことを周知するような英語情報なんかをばつと出していただくとか、何か予算をつけてこの項目ですべき必要があるものがあるのではないかと思ったものですから。25年度の話ということではなくて、将来的にその辺を御検討いただけるとありがたいなと思いました。

以上です。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

本日の議事は以上でございますので、最後に事務局から連絡をお願いします。

○中野渡補佐 本日は御熱心に調査審議いただきまして、ありがとうございます。

本日の議事要旨につきましては、会長の確認後、速やかに公表させていただき、議事録につきましては事務局の作成案を本日御出席の委員の皆様に見ていただきまして、会長の御確認後に公表させていただきますので、よろしくお願いたします。

次回の監視専門調査会でございますけれども、9月5日木曜日、午前10時から12時までの予定で厚生労働省及び外務省からのヒアリングを予定しております。場所につきましてはこの建物の5階の特別会議室において開催いたします。

厚生労働省と外務省のヒアリングでございますけれども、今回と同様に事前に関心事項についてメールでまた御照会をいたしますので、そこで皆様からの関心事項を寄せていただき

まして、それをまた各省に伝えつつ、各省の説明資料ができましたら、それもまた事前にお送りして、そこで更に御質問があれば事前にお寄せいただくという形にしたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○鹿嶋会長 それでは、これで監視専門調査会の第20回会合を終了します。どうもありがとうございました。