

計画策定専門調査会（第2回）及び監視専門調査会（第27回）議事録

1 日 時 平成26年12月5日（木） 13:00～15:25

2 場 所 中央合同庁舎第8号館1階講堂

3 出席者

〈計画策定専門調査会〉

会長	鹿嶋 敬	実践女子大学教授
委員	岩田 喜美枝	公益財団法人21世紀職業財団会長
同	岡本 直美	日本労働組合総連合会会長代行
同	木村 光江	首都大学東京大学院教授
同	工藤 由貴子	横浜国立大学准教授
同	五條 満義	東京農業大学准教授
同	佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科教授
同	鈴木 準	株式会社大和総研主席研究員
同	高橋 史朗	明星大学教授
同	辻村 みよ子	明治大学法科大学院教授
同	天日 隆彦	読売新聞東京本社論説委員
同	西 希代子	慶應義塾大学大学院法務研究科准教授
同	二宮 正人	北九州市立大学教授
同	林 文子	横浜市長
同	宗片 恵美子	特定非営利活動法人イコールネット仙台代表理事
同	渡辺 美代子	独立行政法人科学技術振興機構執行役

〈監視専門調査会〉

会長	鹿嶋 敬	実践女子大学教授
委員	安部 由起子	北海道大学大学院教授
同	大谷 美紀子	弁護士
同	二宮 正人	北九州市立大学教授
同	松下 光恵	特定非営利活動法人男女共同参画フォーラムしずおか代表理事
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

（注）鹿嶋会長、二宮委員、宗片委員は両専門調査会委員を兼任

4 議事次第

1 開会

2 第3次男女共同参画基本計画フォローアップ 関係府省ヒアリング

(1) 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(2) 第13分野 メディアにおける男女共同参画の推進

(3) 第14分野 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進

(4) 第 15 分野 国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献

### 3 閉会

## 5 配布資料

- 資料 1 - 1 第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について  
(第 1 分野) (総括表)
- 資料 1 - 2 第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について  
(第 1 分野) (各府省作成資料)
- 資料 2 - 1 第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について  
(第 13 分野) (総括表)
- 資料 2 - 2 第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について  
(第 13 分野) (各府省作成資料)
- 資料 3 - 1 第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について  
(第 14 分野) (総括表)
- 資料 3 - 2 第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について  
(第 14 分野) (各府省作成資料)
- 資料 4 - 1 第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について  
(第 15 分野) (総括表)
- 資料 4 - 2 第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について  
(第 15 分野) (各府省作成資料)
- 資料 5 内閣人事局補足説明資料
- 資料 6 内閣府補足説明資料
- 資料 7 総務省補足説明資料
- 資料 8 外務省補足説明資料
- 資料 9 経済産業省補足説明資料

## 6 参考資料

- 参考資料 1 監視専門調査会委員名簿
- 参考資料 2 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向調査」  
「少なくとも子どもが小さいうちは、母親は仕事を持たずに家にいるのが望ましい」という考え方について
- 参考資料 3 第 3 次男女共同参画基本計画のフォローアップの進め方について

## 7 議事録

○鹿嶋会長 それでは、ただいまから男女共同参画会議計画策定専門調査会及び監視専門調査会の合同会議を開催いたします。

本日の議題に入る前に、前回御欠席だった委員の皆様には簡単に一言、自己紹介を兼ねたごあいさつをお願いできればと思っております。

まず、計画策定専門調査会委員の木村委員、よろしく願いいたします。

○木村委員 先日は失礼いたしました。首都大の木村と申します。

刑法法を専攻しております。どうぞよろしくお願いいたします。

○鹿嶋会長 続いて、辻村委員、よろしくお願いいたします。

○辻村委員 辻村みよ子と申します。よろしくお願いいたします。

女性に対する暴力に関する専門調査会の会長もさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○鹿嶋会長 続きまして、渡辺委員、よろしくお願いいたします。

○渡辺委員 科学技術振興機構の渡辺と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○鹿嶋会長 続いて、監視専門調査会の安部委員、よろしくお願いいたします。

○安部委員 北海道大学公共政策学連携研究部で労働経済学を専攻しております安部と申します。よろしくお願いいたします。

○鹿嶋会長 大谷委員、お願いします。

○大谷委員 大谷美紀子と申します。弁護士をしております、専門が国際人権法、家族法で、日本弁護士連合会で男女共同参画推進本部の委員もしております。よろしくお願いいたします。

○鹿嶋会長 皆さん、ありがとうございました。

前回の合同会議の場で、委員の皆さんに事前に質問の御提出をお願いしましたところ、100問を超える質問が届きました。事務局としては嬉しい悲鳴だと思うのですが、今日は皆さんのその質問を中心に議論を各府省から説明をしていただく予定なのですが、ただし、時間の制約もありまして、残念ですが、全ての質問に一々答えることはできませんし、それを議論することまではできません。

そこで、皆さんのお手元に各府省から委員の関心事項にかかわる補足資料を用意していただいておりますので、後で事務局から説明がありますが、資料として追加してあります。

それから、本日議論できない質問も出てきますので、皆さんのお手元に本日の会議資料とは別に、各省から提出いただいたコメントを配付させていただきます。議論できなかったものについては、それを御参照していただければと思っております。

次に、事務局から説明をお願いします。

○伊藤調査課長 調査課長の伊藤でございます。よろしくお願いいたします。

本日、資料がたくさんございまして、どういう関係にあるかということをもまず冒頭に御説明させていただきたいと思っております。

配付資料の前に、お手元に黄色いファイルと青いファイルがございます。黄色いファイルには基本的な資料、例えば現行の第3次男女共同参画基本計画の本体の資料が入っております。それから、3次計画を作った後に各監視専門調査会や基本問題影響専門調査会から出された各種報告、意見をつづつてございます。

また、青いファイルには前回の合同会議の資料なども併せてつづつてございますので、適宜参照していただければと思っております。

それから、本日の資料でございます。本日の資料全体の構成として、まず議事次第のところに全体の議事と配付資料というものが記載されております。議題の中で第3次男女共同参画基本計画の各分野、第1分野、第13分野、第14分野、第15分野という4つの分野を今日議論いただくことになっておりますけれども、この各分野ごとに資料1、資料2、資料3、資料4という形で準備がされておりました、それぞれの資料1～4には枝番の1と2というものがそれぞれ付いております。それぞれの分野について各省から施策の評価について記載いただいた個表の束になっているのが枝番2になっておりました、それを総括的にまとめたものが枝番1、各分野ごと、資料1～4それぞれの枝番2が各省の個表の束。それを整理してまとめて一覧表にしたのが枝番1という、4分野×2という資料がまずございます。

そのほかに先ほど会長から御紹介がありました各府省からの補足資料が資料5～9、内閣人事局、内閣府、総務省、外務省、経済産業省、この補足資料が付いているという構図になっております。

内閣府の資料6につきましては、やや大部になっておりました、クリップでとじてありますけれども、こちらを外しますと資料番号がついておりませんので、御留意いただければと思っております。

参考資料といたしまして、参考資料1に監視専門調査会の委員名簿。これは一部の委員の方から肩書きが変わられたという御連絡がありましたので、改めて配付をさせていただいております。

参考資料2につきましては、前回の合同専門調査会の場で高橋委員から御質問のあった宿題の件について事務局の方で用意をさせていただいた資料ですので、御参照いただければと思っております。

参考資料3は、前回の合同専門調査会で決めていただいたフォローアップの進め方の資料となります。

資料の説明につきましては以上でございます。

○鹿嶋会長 先月の専門調査会でお知らせしましたように、今月中に今日を含めて3回、関係府省のヒアリングを行うことにしております。

本日は第1分野、第13分野、第14分野、第15分野についてのヒアリングを行います。

関係府省の皆様は、第3次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等についての資料に基づいて、先ほど申し上げましたように時間の制約の関係もございますので、委員の皆さんから事前にいただいた質問に対する説明をお願いいたします。

なお、その際、数値目標に対して成果が上がっている場合、これはなかなか定量的に説明がしにくいかもしれませんが、制度変更や現場の取組などの例示でも構いませんので、可能な限り言及していただければと思っております。

では、まず第1分野からのヒアリングを始めます。初めに内閣人事局から説明をお願いします。

○内閣官房（内閣人事局参事官） 内閣人事局参事官の古賀と申します。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

私から内閣人事局の担当分野につきまして、説明をさせていただきます。

お手元の資料1-1、総括表の6ページをお開きいただければと思います。

まず、政策の取組状況でございますけれども、6ページに①から順次書いてございます。採用、登用の促進ということにつきましては、去る6月に採用昇任等基本方針を閣議決定いたしました。この中で女性職員の採用、登用の拡大等につきまして、記載を大きく充実したところでございます。

また、その状況につきましては、人事院と毎年度フォローアップもして公表している状況でございます。

次の②でございますけれども、特に重要な女性のロールモデルの発掘あるいは情報の共有ということで、女性国家公務員の活躍事例集を毎年大体20人ぐらいインタビューをして取りまとめる形にしているのですが、これを平成23年度から既に毎年度3回作成をして、公表しているというような取組を行っております。

③仕事と生活の調和の推進につきましては、これも去る6月に閣議決定をいたしました採用昇任等基本方針の中で記載を充実いたしまして、特にテレワークなどの働き方の推進あるいは両立支援制度の環境整備について記述をしております。

次のポツでございますけれども、今年2月には外国で勤務をする配偶者と外国で生活をともにするというののために休業できる制度ということで、配偶者同行休業制度につきましても導入をいたしました。

そのほか超勤縮減のキャンペーン週間あるいは男性の育休取得に向けた講演会やハンドブックの作成を行っている状況でございます。

今後につきましては右側でございますけれども、ここがございます特に全省の事務次官で構成される女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会を6月27日に第1回を開催いたしまして、この場で政府全体の具体的な取組指針をつくらうということを決めまして、去る10月17日に取りまとめをいたしております。これにつきまして補足資料の資料5というものが別がございますので、ここを少しだけ紹介させていただければと思います。

資料5でございます。こちら1枚開いていただくと1ページに全体の体系というものがございまして、女性職員活躍とワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組ということで、先ほど来、申し上げております、まず基本が左上、今年6月に採用昇任等基本方針を閣議決定いたしました。この枠組みに基づきまして、まず先ほど申し上げました10月17日に政府全体の取組指針を作りました。これに基づいて次のステップとしては、今年の年末目途ということで各省ごとに取組計画をつくることにいたしております。このような閣議決定された基本方針をもとに政府全体の取組指針、そして各省ごとの計画ということで取組を進めていくということで、次の2ページでございますけれども、大きな枠組みとしては3つの改革、9つの取組ということで、働き方改革と女性の活躍推進の改革、これを車の

両輪として進めているということでございます。

戻っていただきまして資料1-1の7ページを御覧いただければと思います。施策の評価についてでございますけれども、採用につきましては第3次の男女計画で30%程度という目標を掲げてございます。これにつきまして直近の数値といたしましては、26年4月に採用試験からの女性の占める割合というのは26.7%ということで下回っているという状況でございます。しかしながら、この30%を確実に達成することに非常に力を入れてございまして、直近去る10月28日に、来年4月の採用者の内定状況を公表いたしましたけれども、この状況では総合職でございますが、女性の割合は34.6%ということで、前年を10%近く上回るような状況ということでございます。

登用につきましては、これも男女計画の中で補佐以上10%、課室長以上5%、指定職3%ということがございます。この目標に対して状況としては5.3%、3.0%、2.8%ということで、特に指定職につきましてはほぼ目標に近いところに来ておりますけれども、補佐レベル等々につきましては、まだ登用が追いついていない状況でございます。

そのほかロールモデルの発掘ということでの先ほど申し上げました活躍事例集を女子学生の募集にも活用しているということ。また、仕事と生活の調和の推進ということにつきましては、特に男性の育休の取得、これ政府全体でまだ2.0%にとどまっております。特に意識啓発、管理職員の意識改革等々ということで、今後も引き続き取組をさらに進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続きまして、人事院から説明をお願いします。

○人事院（人材局参事官） 人事院人材局参事官の佐藤でございます。本日はこのような機会を設けていただきまして、誠にありがとうございます。

私から人事院の施策について、先ほどの資料1-1でいきますと8ページからになります。①女性国家公務員の採用・登用の促進、②研修機会の充実及びロールモデルの発掘等、③仕事と生活の調和の促進と3つございますが、そのうち①、②については私から、③については後ほど職員福祉課長から御説明したいと思います。

①につきましてですが、まずは先ほど内閣人事局から新たな指針を取りまとめたという話もございましたが、人事院におきまして、それまでの間、第3次男女共同参画基本計画ができたときから、指針を改定しまして各府省に当該指針に基づき27年度までの目標を定めた採用・登用拡大計画を策定していただいた。そういった施策をやっていたところでございます。

右側のところにもございますとおり、女性国家公務員の採用・登用拡大については、各府省における具体的な取組というものが非常に重要でございまして、そのためにそういったことをやると同時に、女性の採用の拡大に向けた取組のためには、多くの優秀な女性が試験を受験するよう誘致活動を強化しなければいけない。あわせて総合職試験の試験内容

の見直し等についても検討を進めているところでございます。

また、女性の登用に向けた人材育成方法としても、研修を充実しなければいけないなどということを考えておりました、8ページの②にございますけれども、女性職員に対する研修の機会の充実を図るため、従前から女性職員研修に加えまして、平成25年度からは補佐級の女性管理職養成コース、26年度からは女性職員キャリアアップ研修を新たに実施しております。また、メンター予定者を対象としたメンター養成研修も実施しているところでございます。

さらに、管理職員の意識啓発を図るために、平成26年度から女性職員の登用推進セミナーを新たに実施したところでございます。

続きまして、施策の評価というところで9ページでございますけれども、こちらの内容につきましては先ほど人事局で発表されましたが、これは人事局と人事院連名で公表しております、先ほど内容は一緒のものとなるところでございます。

ただ、鈴木先生から申込者の女性割合が30%未満だけれども、そもそも国家公務員を目指す女性の数そのものを増やす施策が必要ではないかとか、高まらない理由をどのように分析しているか、そういった御質問をいただいておりますが、それにつきましては女性の採用拡大のための広報活動が重要だと思いますが、そもそも大学における法学、政治学の女性の割合が30.1%であるとか、商学・経済学は27.4%、理工系になりますと理学は26.2%、工学が12.3%、農学は少し高くて43.6%となっております。そういった状況が1つあるのではないかと考えております。

申込者の実数の話がございましたが、平成22年度が全体12万8,021人中3万8,861人。26年は13万2,093人中3万8,022人となっておりますが、先ほどの繰り返しになりますけれども、女性の採用・登用の拡大に向けた取組として、しっかり魅力を伝えていくという方に受けていただくよう誘致活動を強化し、あわせて総合職試験の試験内容等の見直しについて検討を進めているところでございます。

9ページに戻りまして、②の女性職員研修、メンター養成研修についての実施回数、参加人数につきましては、どちらも拡大傾向にございます。メンターに関しましても岡本先生と鹿嶋先生から御質問をいただいております。メンター制度は全ての省庁で導入されているのかということと、メンター、メンティーの関係が各府省超えてやられてはどうかというお話でございますが、メンター制度につきましてはフォローアップ調査等で我々もフォローしておりますが、メンター制度導入もしくは女性職員が先輩女性職員から助言や指導を受けやすい環境整備を進めている府省が22府省等中18府省等あるところでございます。人事院におきましても、メンター導入の手引き及びモデル例を各府省に通知するとともに、メンター養成研修も実施しております、各省における具体的な取組を支援しているところでございます。

○人事院（職員福祉局職員福祉課長） 引き続き、人事院からもう少しお時間をいただきたいと思います。

私からは、国家公務員の勤務条件制度、すなわち具体的には勤務時間と両立支援制度を簡単に御紹介あるいは御回答させていただきたいと思えます。

私どものほうは一般職の国家公務員、すなわち人事院勧告の対象職員 27 万人の勤務時間の制度の基準とか運用をつくるという立場からやっている役所でございますけれども、内閣人事局とも連携いたしまして勤務時間縮減でありますとか、両立支援施策の活用促進を行っております。具体的にその中でも超勤縮減に関しまして、先生方から幾つか御質問をいただいております、鈴木先生からは超勤縮減は具体的にどう把握されて、どう指導が行われているかのチェックはどうなっているのかということでもありますとか、あるいはここ数年におきまして、どういう縮減策が行われているのかという御質問をいただいております。

同じく超勤縮減に関しまして、岡本先生からは全体としてどの程度超過勤務が縮減されたのかという御質問もいただいております。また、林先生からは、超勤縮減に関しましては、例えば 2020 年までに一定の削減目標を国などで設定すべきではないか。このような御質問をいただいております。

この点につきまして、まずどういう実態把握を行っているかという点につきましては、毎年国家公務員の年間超過勤務時間数というものを、個別に一人一人につきまして、給与に関する調査とともに毎年全数調査しておりますほか、超過勤務時間数だけではなく、仕事をしているかどうかはともかくとして、実際に省庁に残っている時間、要するに在庁時間と我々は言っているのですけれども、何時に帰ったかというのも各府省の一部につきましてサンプル的に調査をしている。そういう形で実態を把握しているということでございます。

これまでどういう施策を行ってきたのかという点につきましては、主なものを 2 つだけ挙げさせていただきますと、例えば各府省の超過勤務縮減の取組を実際に把握しまして、それを整理しまして、各府省とかいろいろなところにフィードバックしていく。このような施策を行ってきたのが 1 点と、私ども勤務条件の制度の運用の在り方や基準をつくる役所でございますので、超勤時間の上限の目安時間というものを定めまして、例えば一般の職員でありますと年間 360 時間を超えないようにとか、特に本府省の国会担当業務をしている人につきましては、年間 720 時間を超えないようにとか、そのような基準を設けて各府省に指導徹底をやってきたというのが実態でございます。

では、これまで超勤がどのような形で推移してきたのかという点に関しましては、業務の繁閑に応じまして年ごとの多少の増減はございますけれども、一生懸命取組は行っているのですが、新たな行政ニーズが増えていることなども背景といたしまして、ここ数年ではおおむね全体平均で年間 230 時間台で推移してきている。具体的には、例えば平成 21 年から 25 年まで言いますと、238 時間、232 時間、234 時間、233 時間、237 時間、大体そんな形で横ばい的に推移してきているということでございます。

そこで御提案にありますように、例えば削減目標などの設置などが考えられないかとい

う話があったのでございますけれども、そういう案も確かにあるかとは思いますが、そもそも超過勤務が生じることとなる原因、例えば我々で言いますと国会関係とか国際関係とか法令業務とか、いろいろな他律的な業務をどのように合理化していくかという話もありますし、例えば国家公務員の働き方そのものにどういった工夫ができるのだろうかということにつきまして、取組を行わないままに単に数値目標だけ設定するとしますと、例えば、適切な公務運営とか、持ち帰り残業など職員の健康にも影響が懸念されるということでもありますので、私ども人事院としましては、調査研究機関でもございますので、超過勤務が生じる要因をより詳しく分析したいということで、今年内閣と国会に対しても報告をさせていただきましたが、民間企業の取組状況とか国家公務員の職員のアンケート調査なども行いまして、その原因や効果的な取組につきまして、これから幅広く調査して、実効性のある超過勤務縮減策について検討を進めてまいりたいという具合に考えている次第でございます。

人事院からは以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それでは、内閣府から説明をお願いします。

○大地推進課長 推進課長をしております大地と申します。よろしくお願いいたします。

第1分野につきましては、内閣府の方に対し各委員からたくさんの御質問を頂戴いたしまして、まことに申しわけないのですが、個々あるいはかいつまんでもなかなか皆様の御質問にこの場で回答させていただくことが、時間の関係でできないもので、恐れ入りますが個々の御質問に関しては資料1-1、資料1-2等を御参照いただきたく存じます。御質問が多かった分野などにコメントさせていただきますと、内閣府の補足説明資料としては資料6というものを、これもまた大部で大変恐縮でございますが、用意をさせていただいております。

こちら3ページをご覧いただきたいと思いますが、日本の国会議員に占める女性割合というのが上昇傾向にあるものの、先進諸外国との格差が非常に大きいというのが現状でございます。内閣府におきましてはこれまで23年2月、24年4月、25年4月と3回にわたり3次計画の策定や国政選挙あるいは政務の交代などの期を捉えまして、政務から各政党に諸外国の例などの情報提供を行うとともに、政治分野におけるポジティブ・アクションに関する取組の要請を行ってきたところでございます。

これにつきましては、資料が錯綜していて申しわけないのですが、資料6の後ろから2つ目の束に政治分野、右肩に平成25年4月、各政党への要請の際に提供した資料というものをつけさせていただいております。これは政治分野における女性の参画拡大のためのポジティブ・アクションについて、諸外国の事例を中心に解説あるいは事例の紹介などをさせていただいている資料でございます。こういった具体的に役立つと思われる情報を持って要請を行ってきたところでございます。

近年、一部の政党において、女性の候補者に対する支援金の支払いなどのポジティブ・

アクションを行っているところが見られるという状況がございますが、いまだ女性候補者の比率は低い水準にとどまっているのが現状でございます。内閣府といたしましては、各政党における自主的な取組を今後とも後押しすべく、引き続き必要な情報の提供を行うなどの働きかけを行ってまいりたいと考えております。

ポジティブ・アクションの事例につきましては、後ほど御紹介いたしますが、先ほどの資料は余りに分厚いということでございますので、17 ページに抜粋もつけさせていただいておりますので、こちらもお覧いただければと存じます。

補足資料の方は、政治分野に関しては4 ページ目をご覧くださいと、地方議会の女性議員の割合の推移について、特別区議会、つまり都市部の方では女性議員の割合が増えているという現状がわかります。

5 ページ以降は何人かの委員から言及していただきまして、皆様にわかるようにということで添付させていただいたのですけれども、私どものホームページに全国女性の参画マップというものを掲載させていただいております。ここにございますようないろいろな女性の割合というものを色の濃淡で見える化を図っておるところでございます。次に、雇用分野でございますが、雇用分野につきましては補足資料の21 ページでございますが、平成25年、26年度の2度にわたり、総理から経済3団体に対して女性の登用や継続就業に向けた取組を要請するとともに、日本再興戦略による施策を推進してまいりました。21 ページの資料は日本再興戦略改訂2014を掲載させていただいております。こちらにおきましては、女性の活躍推進に向けて総合的・集中的な取組を進めることされておりまして、21 ページは育児・家事支援環境の拡充、1 ページめくっていただきまして、企業における女性の登用を促進するための環境整備、23 ページには働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直しの3つの観点から、施策を取りまとめたところでございます。

こういった状況におきまして、内閣府といたしましては、女性の活躍に向けた定量的目標や取組を含む事業主行動計画の策定等を盛り込んだ女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案を国会に提出いたしました。

それから、公共調達補助金による企業へのインセンティブ強化、有価証券報告書への役員女性比率の記載義務づけなど、従来より踏み込んだ施策に取り組んでいるところでございます。この3施策につきましては、日本再興戦略の後ろに概要資料を添付してございます。24 ページが法律、25 ページが公共調達の活用に関する取組指針というものを作りましたので、それについてでございます。

法案につきましては衆議院解散により廃案となっておりますのでございまして、通常国会に再提出をし、成立を目指したいと考えているところでございます。

めくっていただきまして、有価証券報告書における情報開示につきましては、26 ページを御参照いただきたいと思います。駆け足で恐縮でございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続いて法務省から説明をお願いします。

○法務省（大臣官房司法法制部部付） 法務省司法法制部で部付をしております中保と申します。

法務省からは、司法分野における女性の参画の拡大につきまして、適宜各委員の皆様からの御質問に回答しつつ、御説明をさせていただければと思います。

まず、法曹三者のうち、検事の採用につきましては、法務省としてこれまでも男女別の基準を設けることはせず、検事としての必要な能力、適性、意欲等を総合的に判断した上、公正に選考を行っているところでございます。近年の司法修習生からの検事採用者に占める女性の割合は、3割を超えているところでございます。今後とも引き続き法務省としましては、検事の採用に当たっては男女別に基準を設けることなく、検事志望者の中から検事としての必要な能力、適性、意欲等を総合的に判断した上、公正に選考を行っていきたいと考えているところでございます。

次に、裁判官の採用につきましては最高裁判所においてこれまでも男女別の基準を設けることはせず、裁判官としてふさわしい資質、能力を備えた者を採用してきており、司法修習生からの判事補採用者に占める女性割合は、3割を超えて推移していると承知しているところでございます。

最高裁判所においては、今後とも裁判官の採用に当たっては男女別に基準を設けることはせず、裁判官としてふさわしい資質、能力を備えた者を採用していくものと承知しております。

松下先生から御質問があったところでもございますが、法務省といたしましては、最高裁判所からの要請があった際には、立法府や行政庁における男女共同参画の推進に向けた取組の状況についての情報提供や法改正など、必要な協力をしてまいりたいと考えているところでございます。

最後に弁護士につきましては、弁護士の指導監督等を行う日本弁護士連合会において、法律上認められた自治のもと、「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、女性の参画の拡大等のためのさまざまな施策を行っているところと承知しております。

その結果、弁護士における女性の割合は年々増加し、その割合が5%未満である都道府県は現在ゼロに減少し、10%未満である地域も減少していることが看取されるところでございます。

法務省としましては、日本弁護士連合会等から要請があった際には、弁護士法を所管する立場から政府における男女共同参画の推進に向けた取組の状況についての情報提供を行うなど、必要な協力をしてまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続いて、厚生労働省の説明をお願いします。

○厚生労働省（雇用均等・児童家庭局総務課調査官） 厚生労働省雇用均等・児童家庭局の源河と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

厚生労働省では、民間分野の女性の参画拡大を担当しております。資料1-1では28ページを御参照いただければと思います。

この分野につきましては、第4分野、雇用の均等のところでまた扱われると思いますので、今日は手短かに説明させていただければと思います。

具体的な取組といたしましては、企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組を働きかけたり、あるいは、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトを設け、各企業のポジティブ・アクションの取組を紹介するようなことを行っております。

また、女性労働者がネットワークをつくるのをサポートするための事業も行っているところです。

29ページに数値を載せています。民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合は、緩やかであります。上昇しているところですが、残念ながら昨年度、ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合が減少したところです。ポジティブ・アクションの言葉自体はこの十数年で非常に浸透してきたように見えるものの、まだなぜ必要なのか、どういう場合にやらなければいけないのかというところが十分に理解されていないところがあると考えられまして、引き続き促進に努めてまいりたいと考えております。

鹿嶋会長から、いまだに女子学生は一般職しか応募できないというような事情があるので、こういうふうな企業、均等法違反企業は名前を遠慮せずに公表していくべきではないかという御質問をいただいております。ありがとうございます。女子学生を初め、一般の労働者の方から相談等があった場合には、各都道府県労働局の雇用均等室で企業を訪問しまして、必要な報告徴収を行い、法違反については助言、指導等を行っているところです。その結果、ほとんどの企業において速やかに是正されており、企業名の公表には至っていないというのが現状です。しかしながら、引き続き相談があった場合には適切な、法の履行確保に努めていきたいと考えております。

先ほど内閣府の大地課長からも御説明がございましたが、資料6の24ページに、さきの臨時国会に提出し、残念ながら廃案になりました女性活躍新法の案を挙げております。厚生労働省では民間企業の部分を担当しております。次の国会に再提出される予定ですので、法が成立した暁には履行確保に努めていきたいと考えております。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

最後に経済産業省、お願いします。

○経済産業省（経済産業政策局経済社会政策室） 経済産業省経済社会政策室の梶と申します。よろしくお願ひいたします。

経済産業省からは資料9、補足説明資料に基づいて説明させていただきたいと思ひます。

1枚だけつけております。経済産業省の取組については1つだけ御質問をいただいております。

りまして、雇用分野で企業の男女共同参画の取組を促進するために、情報提供、表彰などをすべきという計画に基づいて、経産省のやっております「なでしこ銘柄」という取組について実績と、その上で企業、ステークホルダーからの反応はどうかという御質問をいただいておりますので、御説明させていただきます。

この「なでしこ銘柄」という取組は、平成 24 年度から経済産業省と東京証券取引所と共同で実施しているものです。これは女性活躍推進に優れた上場企業を中長期の成長力のある優良銘柄として投資家に紹介することを通じて各社の取組を加速化していくことが狙いとなっております。

平成 24 年度は 17 社、平成 25 年度は 26 社、それぞれ 33 業種からこれまでは業種の中で一番そういった観点で優れた企業を選定するというをやってきております。26 年度は、この選定枠を拡大して来年 3 月に選定企業を発表する予定でございます。

初年度の発表以降、選定されなかった企業からどこを改善したら選定されるのかといった問い合わせを多数いただいております、その観点から企業の取組というものをこうした形で加速できているのかなと考えております。

また、選定された企業から、CSR 報告書になでしこ銘柄に選定されたことを掲載していることや、あるいは投資家ではないのですけれども、新卒の採用の段階でこの銘柄に選定されていることについて、学生から質問があるといった反応があったということを伺っております、そういう意味では企業、投資家に対してアピールができたのではないかと考えております。

以上になります。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

各府省から政策方針過程への女性の参画の課題について現状を報告いただきました。第 3 次基本計画を議論していた 5 年前に比べますと、取組もかなり進んできたのだと思っております。

民間企業につきましては次回、第 4 分野のところでもう少し具体的に質疑を行います、今日は特に政策方針決定過程の中でも公務員の皆さんのところで様々な報告がございました。ただ、第 3 次に比べるとかなり進んだ取組になっているとはいえ、この第 4 次は 202030 という大きな目標があります。そういうところまで頭に入れていただいて、皆さんから質問をいただきたいと思っております。

質問の時間が大体 20 分ぐらいしかないと見ていただくと大変ありがたいのですけれども、できましたらどこの府省にお聞きしたいのか、そこまで言っていた方が合理的かもしれません。質問があればどなたからでも結構ですが、よろしく願いいたします。

どうぞ。

○佐藤委員 どうもありがとうございます。

法務省の方になのですけれども、検事なり裁判官の採用で男女の枠を設けるということはせずに適正にやる。私はそれで別に問題だというわけではないのです。大事なものは、多

分採用された後の仕事の仕方、例えば裁判官は転勤とかありますね。それが本当に例えば子育て中の裁判官の女性でもできるような仕組みになっているかどうか。つまり、それができているという前提で男女別なく採用していますというのであればいいのですけれども、そうでないと事実上、女性はエントリーしにくいということになりかねないので、是非採用した後の検事なり裁判官の仕事の仕方、広い意味ですけれども、例えば転勤等々でそれが結婚し、子育てしているような女性もできるような仕組みになっているということも同時に併せてやっていただくということがあった上でということであればいいかなと思っていますということです。その辺どうしているか、もしあればお答えいただきたいと思いません。

○法務省（大臣官房司法法制部部付）

検事及び裁判官の採用については、男女別の基準を設けているわけではなくて、その能力等に基づいて採用しているところの御説明をさせていただいたところでございますが、今、先生の御指摘にあったところの育児休業や同行休業といった点についても今後とも適切に運用してまいりたいと考えているところでございます。

○鹿嶋会長 佐藤委員、よろしいですか。

○佐藤委員 はい。

○鹿嶋会長 ほかに御質問ある方はおられますか。岩田委員、どうぞ。

○岩田委員 内閣府にお尋ねしたいと思えます。政治における女性の参画というテーマなのですけれども、本当に難しい課題だと思うのです。いただいた資料の中で諸外国では何らかのクォータを入れている国が 87 カ国。だから政治の分野の民意をいかに反映するかという政治のシステムの中でクォータを入れるというのは世界でもある意味、常識だと思うのです。それが日本では全く議論になっていないというのは大変残念で、その結果、例えば世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数は、日本は総合順位は非常に悪いのですけれども、その中でも特に政治の分野というのは世界で非常に見劣りがする順位だと思います。これは政治的なリーダーシップがあればやっていただけるのだらうと思いますが、それを行政がやることは本当に難しいかなと。皆さんよくやっておられて、政党に対しても資料なんか作って情報提供とかされているというお話がありましたけれども、それでは次の大きな動きに行かないと思うのです。

それでお尋ねしたかったのは、各国は何がモメンタムになって政治の分野にクォータが入ったのか。何か行政がうまく仕掛ければできるようなことがあるのかどうかというようなところをお尋ねしたい。そうでないと政治の意思を待たないといけないのであれば、なかなか私たち男女共同参画会議という、こういうレベルで何ができるのか本当に難しいなと思ひながら御質問したいと思えます。

○大地推進課長 行政が各国の政治分野にどのような動きを果たしたかということでございますと、すぐには資料がないのでお答えができないのですが、各国では、憲法、法律以前にまずは政党の自主的な取組が行われるというのが多いかと存じます。

例えばお手元の 25 年 4 月に各政党への要請の際に提供した資料の 3 ページでございますが、ここに各国のクオータの歴史的な動きなどをまとめさせていただいておまして、例えば一番上のスウェーデンでございますと、社会民主党、左党がクオータ制を導入、それから、緑の党が次いで、穏健党がクオータ制を導入。ノルウェー、ドイツなどもございますが、政党が自発的にクオータ制を順次導入すると、女性の割合が高まっていったということが、次のページにイギリスやフランスの事例などもございますが、そういったことが歴史的には見られるところでございます。

もう少し何か行政とのかかわりについて何か提供できる資料があるかどうかは、お預かりさせていただいてもよろしいでしょうか。

○岩田委員 はい。次の基本計画でこの分野で何ができるかというのはとても難しいと思うのです。是非韓国もどうだったのかとか、今、見せていただいた資料ではヨーロッパの国々は確かに政党が、個々の政党が自ら判断してということだったように思いますが、フランスのパリテ法とか、韓国の動きとか、何がモメンタムになって実現できたのか。日本は参考になることがありはしないか、そんな感じがします。

○鹿嶋会長 辻村委員はそのことで専門分野ですので。

○辻村委員 ありがとうございます。

いつもジェンダーギャップ指数のことは参画会議で資料を提出させていただいて主張しておりますが、今年は教育分野、保健分野が 100 点満点で 98 点だったのに対して、政治分野は 100 点満点中 5.8 点です。1 けたです。そういう状態がずっと続いているわけです。ですから、政策として、政党に 3 回要請をしました、というだけでは取り組んだことにならない可能性があると思うのです。そのうえ成果が出ていませんから、次のステップも考えなければいけない。

確かに一番簡単なのは政党の自発的クオータですけれども、クオータ制を採用している国の約半数はリーガルクオータ、法律で定めたものです。日本でも、法制度上、何か取り組むことができないか、考える必要があると思います。とりわけ先ほど出ていましたように、比例代表制だけをとっている国では政党の自発的クオータでもいいのですが、小選挙区が混じっているところは非常に難しくなります。ですから女性候補者を 30% 以上擁立した政党にはインセンティブをつけて政党助成金を割り増すとか、そういったことを韓国は法律でしているわけです。最初は 30% 以上と定めたら実際の選挙では 30% を超えた政党がなかったために、すぐに法改正をして 15~30% の間だったら幾らというように、非常にきめ細かな対応をしています。これは法律上の制度で、政府側の取組が背景にあり、政党だけの要求ではなかったと思います。

もちろん民間の要求というのも重要なのですけれども、このやり方だけでは変わらないということが大分分かってきておりますので、またこれからもそのやり方だけで済ませるとすると、やはり成果はないであろうということまで来ているかと思えます。次なる取組というのでしょうか、もっと積極的な取組としてどういうものがあるのかを考えていか

ないといけないと思っております。これについては専門調査会等で調査をして、かつ、第4次基本計画にも反映させていかなければいけない。少なくとも第3次ではポジティブ・アクションということを非常に強調しており、喫緊の課題という5つの課題の第1番に置いたわけです。この成果が出なかったということであると、次の第4次計画ではどういう内容を盛り込んでいけばいいかを考えないといけないと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 今のクォータ制の問題はどうか。これでいいですか。

第3次基本計画には国会議員について少し種をまいているのです。内閣府の方で各政党にお願いに回ったりするなど、そういう努力はしてきたわけです。ある団体の調査結果ですが、比例代表制についていわゆるクォータが導入可能かどうか。各政党の反応は、既成大政党は余り関心を持たなかった。小さなまだ生まれたばかりのような政党については関心が持たれたという結果報告がありましたが、今後、辻村委員がおっしゃるようにこの議論をしていく必要があるなどと思っております。

それでは、大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 大谷です。

法務省に対してのお尋ねですが、裁判官、警察官について政策の評価で例えば裁判官は女性割合が年々増加している。それから、司法修習生からの判事補採用者数に占める女性割合が30%を超えているというデータが出ているのですけれども、中途退職という問題がございます。これは弁護士の方でも要するに司法試験を受けて、司法修習が終わって弁護士若しくは検察官、裁判官になる資格を得たけれども、弁護士になることを希望しているけれども、例えば就職の問題とかで弁護士登録をしないと、あるいは弁護士に1回なって働きだしたのだけれども、途中で弁護士登録を抹消するという例がございます。そういう意味では毎年新規にどれだけなっているかということも重要なのですが、有資格でありながら検事にも裁判官にも弁護士登録をしていないという人たちの割合が一体どうなっているのかということも重要ではないかと思っております。

諸外国ではかなりロースクール等に占める女性の割合は増えていて、弁護士の割合も50%を超えていたり、近いところがありますけれども、そうした国ではむしろ一旦なった人たちの中で女性がやめる割合が高いということがずっと議論されておまして、日本はこれまでまだなっている割合自体が少ないので、そこを追いつけということで、そちらにずっと関心があったのですが、もうそろそろ資格があるけれども、なって、その資格を生かして、その職に就いていない、あるいは途中でやめているという人たちの全体の中の割合も気にして見ていく必要はあるかなと思いますので、中途退職については資料がない、統計をとっていないということのようですが、今後そのあたり、統計に入れられないかなと。中途退職という言い方がおかしければ、資格があるけれども、どうもその職に就いていないという人の数が出ないだろうかということを考えております。そういうことが技術的にとれるのかどうなのか。お尋ねの点はそういう点です。

○法務省（大臣官房司法法制部部付） 貴重な御指摘ありがとうございました。

現時点では中途退職者等に関するデータはとっていないところでございます。

中途退職者等に関するデータにつきまして、今後取れるかどうかも含め、引き取らせていただいて考えさせていただければと思います。

○鹿嶋会長 林委員、どうぞ。

○林委員 ありがとうございます。

これは内閣人事局と人事院の所管しているお話だと思いますが、先ほど女性の活躍推進のためには公務員の方の大変な超過勤務が非常に課題になっていて、御説明によりまずと現状の把握もできているし、上限も決めている。ここ数年、21年から25年度は大体230時間前後で推移しているというお話があったのですけれども、私は削減目標をはっきりと決めるべきだと思います。そういうことに関しての先ほどのお話なのですが、削減目標を設定することについては国会対応や外交等、いろいろな分野別に残業が多くなる場所があるので、これから人事院さんが調査について検討をしていくということをおっしゃっていましたね。私はお伺いしているといつまでにやるのですかという、調査や今後の対応を考えて、先ほどのお答えには失礼ながら現状として何とかしなければならないのだという、例えば、私も議会対応では、市職員の方に支えてもらっています。お話し伺っていると、何がなんでも強い意思でやるという感じではなく、大変御遠慮なさっているような印象を持ちました。持ち帰りの仕事が発生してしまうとか、いろいろな課題があるとおっしゃるのですが、超過勤務の削減についてはっきり、いつまでにどれくらい削減するという目標を設定するつもりはあるのでしょうか。

○人事院（職員福祉局職員福祉課長） もしそんなふうに取り組むについて余り積極的な姿勢でないという具合に受けとめられたとしたら、それは私のプレゼン不足でございませう。まことにおわび申し上げます。

そんなことはなくて、基本的に調査をしたいと申しましたのは、実は超勤が生ずる原因が体系的に実は余り分析したことがなかったものですから、例えばある職員、本省職員は国会関係の業務で残っている。いや、本省職員でなくてほかのところは別の業務あるいは本人の意思とか職場の雰囲気とかそういうところで残っている。そういうところを少し体系的に人事院として調べたかったということでございます。

超勤の取組に関しましては、先ほど数字を申し上げましたけれども、ずっと横ばいだからいいとは絶対考えておりませんで、例えば先ほどの全組織の超勤時間数230時間前後と申しましたが、やはり本省と本省以外で分けますと、本省ですと年間360時間はずっと恒常的に超えている。360時間は本省の平均の数字ですから、本省の中には720時間超の職員もいる。あるいはもっとそれよりもいるかもしれないというところを個別にとらまえてきちんとやっていかなければいけない。そういうきちんとやっていかなければいけない手段としては、あるいはその人の職員の健康管理という観点からきちんと健康診断を受けさせるとか、あるいは事後チェックとして人事院に、民間の労働法制ですと労基署に申告し

て調査に入るといふ仕組みだと思ひますけれども、職員の方がこれだけ超勤があつてサービス残業しているという実態がありますれば、国公法に基づいて人事院に対して行政措置要求という個別の訴訟のようなものを起こしまして、今ですと個別の件名は申し上げられませんが、年間1件ぐらい、これだけサービス残業が行われているので何とかしてくださいといふことに対して、中身をよく調べて仕事をしていきますからきちんと払いなさいといふような判定を出す。そのようないろいろな施策をやっているのですけれども、たまたま短い時間では御紹介し切れなかつたといふわけでございます。

ではいつまでといふことを申し上げますと、なかなか1年後、2年後といふわけにはまいりませんが、気持ちとしては内閣人事局と連携して必ずやっつけていかなければいけないといふ気持ちでやっておりますので、またいろいろなお知恵なりアイデアなりいろいろ御提言をいただければ、それらも踏まえて我々としてきちんと検討してまいりたいと思ふ次第でございます。

○鹿嶋会長 林委員、いいですか。

○林委員 手短に、済みません。お話しは本当に分かりますけれども、ただ、今おっしゃった230時間前後が数年も続いていることに関して、それが良いことではないとおっしゃっていますね。だからこの課題は相当前からあるのに、何か今、急にそういったいろいろなことをおっしゃっているのは違和感がありまして、私は削減目標を先に置かないと、そこを目指すためにはどうしたらいいかといふ考え方を持たないと、1年も2年もとおっしゃいましたけれども、削減は難しいのではないのでしょうか。ほとんどの方が原因は分かっていると思ふのです。とにかく是非数値で目標をお示しいただけるように早急をお願いしたいと思ひます。

○人事院（職員福祉局職員福祉課長） 御意見も踏まえまして、今後政府全体も含めまして、検討してまいりたいと思ひます。

○鹿嶋会長 せっかく総合職の女性が3割超えたので、年間720時間超までいってしまうとお辞めになる人も出てしまうだろうし、早急にといふことですね。

五條委員、どうぞ。

○鹿嶋会長 せっかく総合職の女性が3割超えたので、724時間までいってしまうとお辞めになる人も出てしまうだろうし、早急にといふことです。

五條委員、どうぞ。

○五條委員 先ほどの政治分野への女性参画のこの関係なのですけれども、政党への働きかけの際に国の議員だけではなくて、地方の議員ということについても焦点を当てて一体的に行っているかどうかといふ課題と、地方議員への女性の参画を一層促すこと、このことに関しては実質的に立候補者を選出している母体が現場にはあつて、例えば自治会組織の存在だとか、各地の地方の業界団体、こういうところに女性のリーダーが登用されていくと、結果的に地方議員の女性の数も増えていくといふことが考えられるのです。そうしたような観点も含めて地方の議員の女性の参画を促していくために行政として働きかけ

られる視点というのがあるのかどうか。この点について質問としては内閣府にお願いしたいと思います。

○大地推進課長 地方での政治分野の女性の参画も非常に重要なテーマだと考えておりました。大変手ぬるいという御批判を受けるかもしれないのですが、先ほど御紹介いたしました資料6の5ページからでございますが、都道府県議会議員に占める女性の割合や、区議会議員、市町村議会、こういった女性の割合の見える化を図っております。これによって登用への動きを促したいと考えております。

それから、これもまた恐らくそんなことではというお叱りを受ける、それでは足りないということになると存じますが、今度、統一地方選が予定されておるところでございます。そちらに向けての政党への働きかけということも私どもの方で検討していきたいと考えております。

以上でございます。

○鹿嶋会長 わかりました。難しいので明確な答えが出ないと思いますが、第1分野はそろそろ時間が来ましたので、このぐらいにしたいと思うのですが。

○佐藤委員 最後に言おうかなと思ったのですが、これは鹿嶋会長にお願いしたい。この専門調査会の進め方も多分、事務局の方や各府省の方、これ残業、過重労働を課さないようにすることがすごく大事だと思って、少なくともこの専門調査会、今回一生懸命頑張って、きのうも夜遅くメールが届く。私は送らなくていいのではないかと思う。私は少なくともこの専門調査会を進めるときに、我々も是非それは改善をお願いしたい。難しい面があるのですが、でもこれ我々ができなかつたらできないです。そういうことも含めて、我々がまた事務局に過重労働や何か言うと、これのために夜遅くまでということになるのはまずいなと思ったので、ですからその辺の進め方も、私はよくわかりませんが、是非御配慮いただければと思います。言っていることとやっていることが違うと困ってしまうので。

○鹿嶋会長 現在、相当、ハードワークなようです。佐藤委員、ありがとうございます。

林委員は市長でもあるので、今日は時間がありませんが、いずれその発言も市区町村の首長さんの問題ですね。是非発言していただければと思っています。皆さんどうもありがとうございました。第1分野は以上で終了させていただきます。第1分野で御出席いただいた府省の皆様で、第13分野以降にかかわらない方については御退席いただいて結構でございます。ありがとうございました。

それでは、続きまして第13分野に移りますが、第13分野の性・暴力表現に関して事前に幾つかの御質問をいただいておりますが、全体で非常に多くの質問をいただいていること、そして、第9分野の暴力の方と内容的に重複する部分があることから、それらの質問につきましては、来年1月9日に予定されている女性に対する暴力に関する専門調査会と計画策定専門調査会の合同会議の場で議論をさせていただきたいと思っております。せっかく質問いただいて大変申しわけありませんが、御了解いただければと思っております。

それでは、まず内閣府から説明をお願いいたします。

○池永総務課長 内閣府男女共同参画局総務課長の池永でございます。よろしくお願いいたします。

私の方から、第13分野、メディアにおける男女共同参画の推進について、お手元資料2-1と、補足説明資料、資料6を御紹介しながら御説明させていただきます。

資料2-1でございますが、先生方に事前に見ていただいたのが、いろいろ間違いがございます、それを修正した形になっておますので、説明の際に併せて御覧いただければと思います。

メディアに関しましては大きく2つポイントがあると思います。1つは、広報啓発による男女共同参画の理解の推進という点、もう一つは、メディア業界における男女共同参画の推進といったところだと思います。

それでは、資料2-1、1ページでございますが、まずメディアを通じてということになりますけれども、男女共同参画推進、人権尊重のための取組でございます。いろいろ私どもでも取組をそこで書いてあるように進めているところなのですが、複数の委員から成果は上がっているのか、具体的には成果目標で掲げている男女共同参画社会とか女子差別撤廃条約とか、仕事と生活の調和といった用語が周知されているのか。そのための取組をしているのかという御質問がありました。

そこで資料6の27ページを御覧いただけますでしょうか。27ページには男女共同参画に関する用語で、見たり聞いたことがあるかという質問に対して、あると答えた人の割合です。

これは21年に比べまして24年の数値というのが、男女共同参画社会と女子差別撤廃条約については24年度は数値が下がっております。仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスは上がっております。実は男性に周知されていないのではないかという御質問もあったのですが、男女別に見ますと男女共同参画社会と女子差別撤廃条約に関しては、男性の方が周知しているという割合が高いという結果になっております。年齢だとか属性だとか都市規模などに関しては、このデータを御覧いただければと思います。

資料2-1にお戻りいただけますでしょうか。7ページでございますが、メディアリテラシーの向上の部分でございます。メディアリテラシーについてシンポジウムをしたということですが、具体的には平成24年10月12日にメディアの役割に関するシンポジウムというものを開催しまして、メディアと男女共同参画の関係について意識啓発をしました。参加者は約100名だったのでございますけれども、良かったとか、とても良かったといった評価が7割を超えたということで、それなりの成果が上がったと考えております。

9ページの3、メディア分野における女性の参画の拡大ということでございます。複数の委員の皆様から、メディア分野やメディア関係の団体自体で男女共同参画が進んでいない。それに対してどう取り組んだのかという質問をいただきました。これにつきましては平成23年1月に、メディア関連団体に対して政策方針決定課題への女性の参画拡大につい

て大臣名で要請文を出ささせていただきました。また、メディアのトップの声を聞くということで、私どもの広報誌でメディア関連団体のトップインタビューを行って、メディア分野での男女共同参画についての現状や抱負について伺って、それを広報誌で情報発信をしたりいたしました。

先ほど御覧いただいた資料6の28ページを御覧いただけますでしょうか。私どもでは男女共同参画社会作りというためには、広く各層の皆様との連携が必要であろうということで、28ページにありますような男女共同参画推進連携会議というものを開催しております。この会議には御覧いただきますように、団体推薦95名と書いてありますが、幅広い団体から御参加をいただいています。この中には例えば日本新聞協会だとか、日本放送協会、日本民間放送連盟などメディア関係の方からも御参加をいただいております。

この会議の中で、団体の活動について御報告をいただく機会がございますので、そうした中で男女共同参画の取組をどうしているかといったことを伺うという機会もございます。

いろいろ広報しているということをごちらの資料2-1などでも御報告しているのですが、先ほど御覧いただいたように男女共同参画をあらわすような概念なり用語の周知度が高まっていないのではないかと。その原因は何なのかということと、やり方がまずいのではないかと。シンポジウムや情報発信の工夫が必要ではないかという御指摘をいただきました。

やり方を工夫というのは、全くそのとおりでと思っています。私どもも数多くシンポジウムをやっておりますけれども、その中に最近特にそういうことを心がけているのですが、自分のロールモデルと感じられるような身近な感じの方だとか、男女共同参画と言っても社会全体の話であり、例えばビジネス界の男性にも御登壇をいただいたりとか、多くの方が関心を持っていただけるように聴衆の拡大を目指しているところでございます。

また、補足資料の29ページを御覧いただけますでしょうか。ただいまビジネスとか男性ということをお話したのですけれども、ここに働く女性の活躍を加速する男性リーダーの会「行動宣言」というものがございます。これは29ページの下にお名前がございまして、これら企業のトップの方々に、自分たちはこうするんだ、女性の活躍を応援するためにこういうことをするんだということを行動宣言していただいています。これが今年そういうことができたのですけれども、これはあくまでこの行動宣言に賛同する人を増やしていければと思っております、これは自主的に賛同していただくということなのですが、内閣府としても宣言するリーダーの輪が広がるように、情報発信とか働きかけなどを支援してまいりたいと思っております。

その資料の30ページを御覧いただけますでしょうか。情報発信を工夫すべきではないかという御指摘がありました。これは非常にもっともだと思っております、私どものFacebookだとか、ブログだとか、メルマガだとか、いろいろなやり方を通じて幅広い層を意識して情報発信するように心がけておりましたし、これからいろいろな形でまたメディアの形も変わっていくと思っておりますので、そういうものを踏まえながら効果的に情報提供に

努めていきたいと思っております。

内閣府からは以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続いて総務省から説明をお願いします。

○総務省（情報流通行政局放送政策課） 総務省でございます。よろしくお願いいたします。

本日は総務省の中でも放送分野におけますところのメディアリテラシー、すなわち放送分野でありますのでテレビですとかラジオといったものを主体的に読み解いて、積極的に活用していく能力を涵養していく取組ということで御説明をさせていただきたいと思っております。

今回のフォローアップに当たりまして幾つかお問い合わせをいただいておりますので、それを中心に御紹介をさせていただきたいと思っておりますが、総務省におきまして平成12年から小学校向けあるいは中学校、高等学校向けに先ほど申し上げましたメディアリテラシーの向上を目的といたしまして、教材を開発し、それを広く一般に公開してきております。例えば小学校向けの教材といたしましては放送記者、いわゆる報道番組を作っている記者さんのシミュレーション、疑似体験を通じてニュースについて考えてもらう、あるいは仮にそちらの立場になったことを想像して、いわゆる放送の素材を創造する能力を涵養することを目的としたものを作っております。

中学校向けにおきましては、例えば「テレビの記者の1日」という題材をもって、例えば原稿の作成、映像編集の模擬体験とか、そういったものをもって日々接しているテレビあるいはラジオというものがどうやって作られているのかということとを学んでいただくことをやっておりますし、高等学校向けの教材といたしまして一例ここにも挙げておりますけれども、例えば映像の表現の技法でありますとか、あるいはそうした映像の中には作り手のメッセージというものが含まれているといったことについても認識を持ってもらうということを目的とした教材を作っております。

もう一つ、お問い合わせいただいておりますのが、放送分野のメディアリテラシー、多分その次のページか何かになろうかと思いますが、その教材は増えてはきてはいるのだけれども、男女共同参画に関連した題材があるのかどうかというお問い合わせをいただいたところでございます。

メディアリテラシー、先ほど申しましたとおり基本的にはメディアとの付き合い方を主体的に読み解くとか、そういうようなところが我々政策として携わらせていただいている中での主眼になっておりますが、その中で、その中といたしましても例えば民放のCMですとか、そういった中での場面設定など、どうしても男女間の固定的な性別役割分担を特に青少年に対して定着させかねないものもかつては見受けられたところもございました。こうしたことも含めまして、青少年のほうの受け手自身がこうしたメディアを通じてステレオタイプ化されたイメージを理解してしまっているということがあり得ることを学習するで

すとか、あるいは広くくりで申しますれば、メディアから発信されているさまざまな情報、こうしたことも通じて主体的に収集あるいは判断する能力の涵養に貢献するものではないかと考えておるところでございます。

説明は以上になります。ありがとうございました。

○鹿嶋会長 ありがとうございました。

今の内閣府、総務省からの説明について質問があったらお願いします。どうぞ。

○渡辺委員 内閣府の御説明に関してお願いがあります。効果の規模感を考えていただきたいというお願いです。いろいろな工夫と共に様々な情報発信がされているということですが、その効果を考えることが必要だと思います。例えば資料2-1の7ページ目でシンポジウム等をやっていくことが重要で、100人参加されたと言うことですが、100人が全員ゼロの意識から1に変わったとして、一体国民の何パーセントに影響することになるでしょうか。あるいは直接でなくてもよいのですが、例えばこの100人が各人1万人に影響したとして全体として影響を受けたのは国民の1%です。そのような間接的な影響も考えながら、一体どれぐらいまで展開すればいいのかという規模感を持ちながら進めていただくと確実に効果が出ます。そういうお考えを是非持って進めていただきたいと思います。

○鹿嶋会長 要望でいいですね。 どうぞ。

○岡本委員 2点あります。

まずマスコミのトップインタビューなのですけれども、私は大変おもしろく拝見させていただきました。トップがインタビューを受けるわけですから、人事に自分たちのところにどのぐらいの女性の採用があつてとか、時間がどうなっているんだということを聞いて、改めて意識してくれたのではないかと思います。ただ、正直言って男女の役割分担意識の表現という部分について言えば突っ込み不足だったなと思いますし、その部分の解消はトップというよりは編集等に直接携わる人たちの意識を変えていかなければいけないということも改めて思いました。そのためにもマスコミの女性の参画というのはより重要だと思っておりますし、これがきっかけになればいいなと思いました。今回掲載された3人だけに限らず、出版業界や広告業界等いろいろなところにもさらにこうした取組というか、インタビュー等をしていただきたいと思いました。

それから、メディアリテラシーなのですけれども、教材は非常によくできています。それぞれの世代に合わせた形で、私もこれが十分に活用されたらいいなということをつくづく思っています。しかし、今、キャリア教育だったり環境教育だったり消費者教育だったり、いろいろなことをやらなければいけない中で、学校によってはせっかくいい教材があっても扱い切れないということがあると思うのです。これは文科省になるかもしれませんが、是非せっかくあるこうした教材の有効活用ということをより積極的に指導していただければと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 ありがとうございました。

ほかに質問はありませんか。どうぞ。

○工藤委員 先ほど総務省の方の教材の話にも関連するのですが、今、私は若い子供たちの教育に携わっているのですが、男女の固定的な性別役割分業の払拭という意味で言うと、今の若い子たちはそこまではできているように思うのです。ただ、できていないのは、そこから新しいイメージというか、これからどういうふうにしていくのかということに関しては、全くゼロみたいな状態で、そこをつなぐものがまだないように思います。これからこういう発信をしていただくときには、固定的なものを払拭するということからも出させていただいて、望ましいものを提示して、それを若い人たちにはそれが普通なものであるということで、体得ができるような教材として生かすものをたくさん作っていただきたいなと思います。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 先ほど御紹介のありました内閣府の補足説明資料の 27 ページの用語の周知度に関してなのですが、男女共同参画社会と女子差別撤廃条約がむしろ減っているというお話だったのですが、少し細かく見てみますと、年齢別に見ますと例えばですが、女子差別撤廃条約は年齢別で 20～29 歳のところが特に減っていたりとかいうところを先ほど見ておりました。逆に男女共同参画社会の方はむしろ 20～29 歳でも増えている。細かく分析したわけではないのですが、先ほど Facebook の御紹介がありました。今日いただいた資料 2-1 を見ますと、最近の新しいメディアに関しては、むしろ有害な使い方等についてどうしていくかという記述が多くある中で、それがむしろ有効であるという方向から記載も多少見られるのですが、これから 5 年ぐらいを考えますと、例えば今このデータは 20～29 歳、一番下が 20 からとられているのですが、10 代の方なんかはかなり Facebook とか LINE とか Twitter とか、そういうものでいろいろな情報をとられていると思うのです。なので、今日御紹介いただいた Facebook はいつごろから始められたかわからないのですが、質問というよりはお願いなのですが、今後むしろそういうところにどんどん力を入れていくというのが、1 つの効果的なやり方ではないかと思っております。

以上です。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

それはコメントしますか。いいですか。要望として受けとめて、よろしく願います。

そろそろよろしいですか。それでは、どうもありがとうございました。

次に時間の関係もありますので、第 14 分野に移ります。内閣府から説明をお願いいたします。

○池永総務課長 先ほどと同じ池永でございます。

私から第 14 分野について御説明をいたします。第 14 分野の地域・防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進につきましては、専門調査会でもいろいろ御議論を今ま

でいただきました。その報告書については今日黄色の参考資料の中にもございますように、今年2月に監視専門調査会が防災・復興における男女共同参画の推進について意見を出されていまして、また4月には基本問題・影響調査専門調査会が地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進についてを取りまとめて、4月の男女共同参画会議に御報告いただいたということでございます。

こうした報告書の中で、まさに今後どうすべきかという方向性を整理していただいているので、それも紹介しながら現在の取組を御説明したいと思います。

資料2-1よりは、その辺をまとめて補足資料の方で御説明をさせていただきたいと思っておりますので、資料2-1も適宜御参照いただきながら、資料6を御覧いただけますでしょうか。31ページと32ページが先ほど触れました基本問題・影響調査専門調査会の報告書でございます。ここでは今後の方向性として、下にございますような3つの柱、地域の実情に応じた地域に根差した取組の展開、両立支援に加え登用促進により女性の活躍を実現する。3番目として、多様な主体による女性活躍のための支援ネットワークの構築。今後の地域における男女共同参画のためには、こういった3つの柱が重要だという御提示をいただいております。

32ページには、より具体的にその内容が記されておりますけれども、時間の関係上、説明は省略させていただきます。

地域の実情に応じた取組を推進するためには、まさに地方公共団体や地域の拠点である男女共同参画センターの役割はとても重要です。資料33ページにありますように、内閣府では今年度より、地方公共団体や男女共同参画センターが活用できる事業一覧を作成しまして、これを都道府県、政令指定都市と共有しております。

33ページは内閣府の事業なのですが、34ページには他省庁の事業についても情報提供しているということで、こういった事業を男女共同参画センターの方がこういった事業に取り組むための情報ということで御提供しているところでございます。

複数の委員の方から、男女共同参画センターの機能の充実や強化というものが重要ではないかということで質問をいただいたのですが、私どもといたしましては、こういった事業メニューをセンターが活用していただき、先進的な取組のノウハウを蓄積していただくということで、そういった情報提供のような支援や助言を行っているところでございます。

また、委員の皆様から男女共同参画基本計画が地方においてまだまだ策定が不十分ではないか。都道府県もいいのですが、市区町村が特にまだまだではないかということで御質問をいただいたのですが、こちらの33ページの4にありますように、アドバイザー派遣事業というものがございまして、ここでは今年度、特に市町村男女共同参画計画策定を支援するといった事業を考えているところでございます。

また、地方への支援ということで、35ページにありますように25年度補正によって地域女性活躍加速化交付金というものを実施しております。これは地域ぐるみの取組を

支援し、各地域における多様な主体によるネットワークの構築や連携を促進するものでございます。

実施主体につきましては、その記載のとおりでございます。真ん中ぐらいに実施主体とございますので、ご覧ください。

36 ページをご覧くださいますと、ネットワーク構築ということなのですが、今年7月から9月にかけて、地域版の輝く女性応援会議というものを国と地方公共団体で主催をいたしました。この応援会議の実施を通じまして、そこで地域の中で輝いている女性たち、また、その女性たちを応援する経済界の方であったりとか、行政や経済界、また、学会の方だとか、そういったネットワークの構築が進んだと認識しております。6 府県で開催いたしました。

また、この結果につきましては、御覧いただいている新聞記事のコピーにありますように、政府広報室と連携、共同して全国 64 紙に記事掲載するというので、広く周知をしているところでございます。

今までは地域だったのでありますが、次に防災関係について御説明いたします。37 ページを御覧いただきますと、防災については監視専門調査会で平成 24 年 12 月と 26 年 2 月の 2 回にわたって意見をまとめていただきました。ここに御覧いただくように、そこでは地方防災会議を初めとする防災従事者における女性の参画であるとか、男女共同参画の視点からの地域の防災力の推進拠点としての男女共同参画センターの役割などについての御意見をいただいているところでございます。

先ほど 33 ページで事業の御紹介をしたのですが、その中で地域防災における男女共同参画の推進事業というものがございまして、こういったところで男女共同参画センターがこの担い手となっているということで、防災における男女共同参画センターの役割というものを果たすためのノウハウの蓄積を支援しているところでございます。

38 ページ、これは都道府県防災会議の委員に占める女性の割合ということですが、3 次計画では女性委員のいない都道府県防災会議の数をゼロとするというのが成果目標でしたが、25 年 4 月となり達成がされました。しかし、女性委員の割合ということを見ると 11.8% といまだに低いので、30% となるようにこれからも働きかけていきたいと思っております。

防災会議への女性の参画に関する情報発信が重要だということについては委員からも御指摘があったのですが、市区町村の防災会議につきましては、今年度から全市区町村を対象にして女性割合を把握することにしております。

最後 39 ページでございますが、防災に関しては 25 年 5 月に男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針を取りまとめまして、地方公共団体などに周知いたしました。これについては英文パンフレットも作成して、各種国際会議や出張のときに持参してお配りして、大変高い評価を得ております。

この取組指針に関しましては、資料 6 の一番最後にその取組指針そのものをとじてお配りしているところでございます。

男女共同参画局からは以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

続いて総務省の説明をお願いします。

○総務省（消防庁国民保護・防災部地域防災室） 総務省消防庁でございます。

事前に五條委員から御質問をいただいていた件でございますが、五條委員からは女性消防団員が比較的多い市町村については、例えば消防団自体の活動が活発であることなど、何か特徴的な傾向があるのか。あるいは女性の消防団への加入促進で実績をあげている手法というような御質問を受けておりますので、それに関連をいたしまして御回答をさせていただきます。

この件でございますが、女性消防団員につきましては、災害現場における後方支援などで、女性ならではのきめ細やかな活動が住民の高い評価を得ているところでございます。女性消防団が多い地域の傾向といたしまして、日中の男手が不足しているベッドタウンや漁港などを有している地域では、女性が中心となって活動されていることが多いと聞いております。

女性の加入促進につきましては、女性による機能別団員の発足をしている地域などでは、応急手当や火災予防の普及啓発活動が盛んで、女性の加入も顕著な消防団が多いと理解しているところでございます。

以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

内閣府の防災担当から説明がもう1件ございます。

○内閣府（防災担当）（参事官（総括担当）付参事官補佐） 防災担当でございます。

資料3-1に基づいて御説明いたします。11ページを御覧ください。

先ほど男女局から地方防災会議のお話がありましたけれども、我々平成24年、25年と東日本大震災を受けて2回、災害対策基本法を改正しておりますが、このうち24年の改正で、地方防災会議の委員メンバーに女性を含むような学識経験者というものを新たにメンバーとして規定いたしまして、男女共同参画の観点から対象を拡大したところになります。

それから、法律だけではなくて防災基本計画という地域防災計画の指針となるものがございますけれども、こちらでもしっかり男女共同参画の視点を位置づけてございます。

さらに、都道府県地域防災計画、各都道府県で修正しますけれども、そういった機会を捉えて、しっかり男女共同参画の視点で対応してほしいということを通知で要請しているところです。

その評価ですけれども、先ほど男女局からありましたとおり、都道府県防災会議についても女性委員ゼロだった都道府県が13あったのに対して、25年の時点ではゼロとなったということで、我々としては成果を上げていると考えておりますので、今後も引き続き取り組んでいきたいと思っております。

13ページ、今度は避難所関係のお話ということで、災対法、去年の改正、25年の改正で

避難所の環境整備というものを努力義務として規定したことを受けまして、我々は指針を去年8月に策定しております。その指針の中で、例えば女性に配慮して生理用品を備蓄すること、あるいは避難所の運営組織で女性がしっかり責任者として加わって、女性の意見を反映させること。あるいは相談窓口を設置する場合には女性を配置することといったような項目を具体的に盛り込んで、積極的に周知しているということです。

その指針、策定からもう1年経過しておりますので、今まさにやっておりますけれども、実態調査を行って、その中で男女共同参画に関する事項というものについてももしっかり把握する予定となっております。これが総括表のお話。

委員の先生から事前に御質問していただいていたので、そちらについても御説明いたします。

まず、宗片先生から防災担当職員の数というものについて教えてほしいというものがありました。我々内閣府防災担当の女性職員なのですけれども、もともと平成22年12月で定員が59名、そのうち女性は1名で、これを割合にしますと1.7%でした。これが今年平成26年12月1日現在では、定員93人に全体でなりましたけれども、女性職員10名ということで、約10.8%ということで実数、割合ともに上がっています。

宗片先生からもう一つ、防災担当職員、研修の内容についてということで御質問をいただいておりますけれども、我々内閣府防災では25年度から国あるいは自治体の職員を対象として研修を実施して、防災スペシャリスト養成研修と申し上げますけれども、この中でそのカリキュラムの1つで防災における男女共同参画の視点を踏まえたコースということで、避難収容被災者支援というコースを用意しております。この中で男女共同参画、例えば平常時から男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となるとか、主体的な担い手として女性を位置づけるといったような、男女共同参画で作られている取組指針の概要をしっかりと御説明しているところになります。

つぎに、二宮先生から御質問をいただいた件の御説明となりますが、まず1つ、26年3月に我々地区防災計画ガイドラインというものを作成しましたけれども、その中に男女共同参画の推進というものがどのように盛り込まれているのかという御質問をいただきました。これについては、基本的にこれは地域住民が地区防災計画というものを市町村の地域防災計画に位置づけてほしいということを提案するという制度ですが、基本的に市町村は地域防災計画に盛り込むかどうかということ判断するときに、男女共同参画の視点も当然、男女局が示されているような取組指針なども踏まえて判断しているものと考えておりますけれども、一方で、我々明確にガイドラインには位置づけておりませんので、今後の改定時期あるいは今後作成する予定の地域住民向け資料など、積極的に盛り込んでいきたいと考えております。

二宮先生からもう一つ、先ほど少し触れました防災スペシャリスト養成研修の実際の女性の参画の状況についてという御質問をいただいております。これは平成25年度から実施しているものですが、25年度には女性の参加は11名、参加割合で申しますと3.6%

というものでしたが、26年度、まだ現在進行形ですけれども、現時点で女性の数が49名で割合で言うと6.2%ということで、実数、割合ともに増えているという状況であります。

先生方からいただいたものは以上となります。

防災担当からは以上です。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

総務省、内閣府、防災担当から説明をいただきましたが、質問等がありましたらどうぞ。

○天日委員 防災についてお尋ねしたいと思います。

東日本大震災があって、世の中の防災への関心も高まり、避難所でも女性の視点というものが非常に重要であるということが理解されてきたのだと思います。そういう意味で防災に携わる女性の比率が増えているというのは非常に喜ばしいことですし、都道府県防災会議の委員に占める女性の割合が全くゼロの都道府県がなくなったというようなことですね。女性委員のいない防災会議の数がゼロになった。これも非常にいいことだと思うのですが、ある意味でこういう都道府県の防災会議の委員に女性を増やしていくということは、余り障害がないというか、やろうと思えばどんどんできることではないかと思うのですけれども、それでもまだ先ほどのお話で比率が11%程度というのは数として少ないのかなという気もいたします。

そういう意味で今後、防災の分野で女性の比率を増やしていくことについて、何か現段階で障害となるようなことがあるとすれば、どういうことなのかお伺いできればと思います。

○池永総務課長 都道府県防災会議でしょうか。私がお答えすべきかどうかという点がありますが、結局こういう人が委員になるというところで、先ほど法律が改正されたことによって学識経験ということで女性が入りやすくなったのですけれども、行政機関の長であるとか、陸上自衛隊の総監とか、警視総監、警察関係だとか、職務としてこういう職務の人になるというところで、そのところに女性がなかなか登用が進んでいないというのが根本の原因にあると思いますので、そこは世の中全体として各方面で女性の参画が進むということと、今回、法改正によって必ずしもポストで決められたら入りようがないと感じて風穴を開けたというところだと思いますが、いかがでしょうか。

○内閣府（防災担当）（参事官（総括担当）付参事官補佐） 今、男女局から説明があったとおり、我々としては災対法の改正で新たに規定した学識経験者、その部分は非常に大きいかなと思っていますし、それが実際に数字になって表れているということは言えます。

一方で当然そのほかに行政機関の長がメンバーになれるということを災対法上、規定していますけれども、そこばかりは社会全体として、今まさに国を挙げてやっているところですが、そもそも政府であつたりとか、地方の行政も含めて、そういった部分で女性がより活躍するようになれば、そこは自然と広がっていくのかなと思いますが、我々としては改正で新たに規定したというところは非常に効果があったと考えています。

○鹿嶋会長 職務指定はハードルが高過ぎるところがあるから、前もこの議論を監視専門

調査会でかつてやったことがあるのですけれども、要するに市民代表という形で学識経験者もひょっとしたらハードルが高いのかもしれない。だから市民代表という形で、あるいは要するにいろいろな市民活動をしているグループの長でもいいのです。そういう人に入ってもらえるような法改正とかがあればと、個人的な意見ですけれども思っています。

林委員、どうぞ。

○林委員 ありがとうございます。これは要望になりますが、消防団や自主防災組織に関して、横浜市の話で恐縮でございます。消防団の活動も非常に盛んなのですが、高齢化も進んできて、若手の方もお入りにならないという悩みがあります。実際、消防団が機能しないと消防局だけの力では絶対無理なわけです。非常に頑張っている消防団をいろいろ作っていただくのですが、ある区では女性の消防団員数が多いところがあるのです。これは男女共同参画という点から有効なチーム作りになっているのです。ですので、消防団に女性が多く入ることで男女の壁が取り払われています。実際、訓練をすると消防団の女性たちがホースを持って消化活動も行っていて、後方支援というよりも、前面に出ていくことも多いのです。

消防団というのは、あくまでも消防局の後方支援なのですが、例えば、男女共同参画センター等をもっと生かしていくというか、研修やそういう人たちが集まる場にもするということと、あとは男女共同参画、全国の人たちと、もっと、ベストプラクティスを共有することは必要です。

男女共同参画センター等は各市にはございますけれども、外との交流が頻繁にあるとは考えられないのですが、実際、交流はあるのでしょうか。お互いの男女共同参画センター等に行ったり来たりという交流です。

○池永総務課長 交流というのは地域間、センター同士のということですか。

○林委員 そうですね。実際に行ったり来たりする交流です。お互いに呼び合うなど、男女共同参画センター同士の交流がないのは、もったいない気がしているのです。

○池永総務課長 私どもでも男女共同参画センター、全国の方を一堂にお呼びして、そこでいろいろ情報交流を図っていただくということはしています。

○澤井推進官 補足で回答させていただきますが、センターの中ではNWEC等を中心に研修とかよくあって、センターの職員の方たちでの情報交換とか、ベストプラクティスみたいなことは非常によく行われていると思います。一体こういうことが困っているけれども、あなたの地域ではどうやっているのということは、かなりふんだんに行われていると思いますし、男女共同参画局でも2月には都道府県のセンターの方を招いての情報交換会もやっています。ただ、言われているのは職員同士がほかのセンターに行ったりといったような形の交流は、恐らく余りないのではないかと、調べておりませんが、予想されます。

○鹿嶋会長 松下委員、どうぞ。

○松下委員 全国女性会館協議会に所属している静岡市女性会館の指定管理者をしております。

全国女性会館協議会では密に情報交換はしておりまして、3月の仙台市で行われる防災会議にも、1つ分科会を女性センターのネットワークで行う予定です。それから、日ごろの情報交換ということだと、私たちのようにNPOで女性センターを運営している指定管理者は少ないものですから、広島市とか、東京都の大田区とか、盛岡市とか、幾つかのセンターと一緒に6年間毎年持ち回りで合同研修会をやって、職員同士も交流してきました。そのような実績は実際にございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

宗片委員、どうぞ。注文ですけれども、大分時間がたってきましたので、よろしく願いします。

○宗片委員 ありがとうございます。

防災会議の女性委員の割合について、内閣府の防災担当の方にお聞きしたいと思いますが、これは確かに都道府県についてはゼロのところはゼロになったという大変大前進ではあるのですが、しかし、数字を見れば大変低いわけですので、これは30%に届くためにはまだこれから努力が必要ですし、市町村に対してはゼロのところはまだあるわけです。今回、初めて市町村に調査を行ったというのは評価ができることだと思いますので、これからも継続をしていただきたいと思います。仙台市の場合は条例を改正して、私どものようなNPOであるとか、さまざまな分野の女性たちが入っております。そういうことも可能であるということを調査とともに市町村にも伝えていくということで、女性委員の数を増やしていくことが可能ではないかと思えます。

また、避難所についてもさまざまな避難所の取組をまとめていらっしゃるのですが、運営に関しても女性が責任者として入っていくことが必要であるということを含んでいただくことが大事ではないかと思えます。

消防団員の女性の消防団が増えたということは、評価すべきことだと思うのですが、一方で男性の消防団のなり手が無いというのが課題としてあるのだと思うのです。ですから、そういう意味では男性の消防団も含め、女性の消防団もあわせて男女共同参画に関する研修をしっかりとやっていただきませんか、女性消防団が増えたので男女共同参画が実現していると言えるのかどうかということは、これは大いに疑問があるところだと思っています。

○総務省（消防庁国民保護・防災部地域防災室） 今、御指摘のとおり男女ということではなくて、消防団員自身の減少あるいは確保というのは非常に大きな課題となっております。

今の御質問と直接のお答えにならないかもしれませんが、やはり女性消防団についても、女性消防団員がそもそもいないという消防団も多数ございまして、そういった消防団については女性消防団の入団について真剣に取り組んでいただきたいという趣旨で、地方公共団体宛てに7月に通知も出しております。消防団員総数の話もありますし、女性の話もあるのですが、消防団員の確保については引き続き取り組んでまいりたいと考えてございま

す。

以上です。

○鹿嶋会長 大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 済みません、手短にします。

地方防災会議の女性委員については、先ほど鹿嶋会長おっしゃいましたように、大学教授等、学識経験者というのを市民代表みたいに広げる法改正が必要という御意見に賛成します。

質問というかコメントにしますが、男女共同参画センターを中心にしていくべきだというのは誠に賛成でして、ただ、そこからの情報発信、こういうことをやっているんだとか、例えば私が住んでいる地域に1つセンターがありますが、ホームページ等もなかなか情報がそこは改定などが難しい感じです。

そこで、先ほどのメディアのことにも関連するのですが、男女共同参画、例えば Facebook とかホームページとか、そういうところにたまに関心を持って入った方が、では自分の地域でセンターがどこにあるのかみたいに関心を持っているのか。私が勉強不足だったら申しわけないのですが、ホームページを見ると全国地図にここにあるみたいに出るような仕組みですとか、あるいはセンター自身が個別のホームページとか Facebook とかやるのが難しければ、そこは国の方と連携をされて、そういうやり方を技術支援されるとか、あるいは何か連携するような形で情報発信ができるような取組をしていただければいいのかなと思っています。

以上です。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。今のは要望として受けとめます。

それでは、第15分野に移りたいと思います。内閣府から説明をお願いいたします。

○池永総務課長 それでは、国際規範の尊重と国際社会の「平等・開発・平和」への貢献という第15分野について御説明をいたします。

資料4-1を御覧いただけますでしょうか。内閣府からは女子差別撤廃条約を始めとする条約等の積極的遵守、実施強化、国内への周知に関する取組と、国際会議等における対応について、焦点を当てて説明をさせていただきたいと思います。

資料4-1の1ページを御覧いただけますでしょうか。女子差別撤廃条約関係でございますけれども、条約等の積極的遵守、実施強化につきましては、複数の委員から御質問をいただきましたが、昨年、監視専門調査会において女子差別撤廃委員会の最終見解への対応に係る取組状況について御議論いただき、昨年11月に意見として取りまとめをいただいたところでございます。

男女共同参画局は、関係する府省に対して女子差別撤廃委員会への見解への対応に際して、本意見の内容も踏まえた対応も依頼したところでございます。

前回の会議で資料配付させていただいておりますが、今年9月に「女子差別撤廃条約実施状況 第7回及び第8回報告」を国連に提出したところでございます。

今後、女子差別撤廃委員会での審査も予定されておりまして、女子差別撤廃委員会との建設的な対話を通じて、国内施策を更に推進してまいりたいと思います。

先ほど第13分野、メディアのところで御説明したように、女子差別撤廃条約という用語の周知度が上がっていないのですが、では周知度を上げるためにどういう取組をするのかという御質問がございました。男女共同参画局では国連に対する報告書を作成したときなどに講演会や、先ほども御紹介いたしました男女共同参画推進連携会議、これは非常に幅広い団体の方に御参加いただいている会議でございますが、同会議が主催する女子差別撤廃条約に関する「聞く会」において御説明をし、情報を共有していただいたり、内閣府ホームページ、Facebookにおいて周知を図っているところでございます。

来年2015年は、我が国が女子差別撤廃条約を批准してから30年となる記念すべき年になるということで、同条約の意義を改めて考える機会としていただけるよう、地方自治体にも周知したいと思っておりますし、私どもの広報媒体なども活用して積極的にその周知を図っていききたいと思っております。

次に5ページでございますが、対外発信機能の強化、国際会議等における対応について御説明いたします。国際会議につきましては、「APEC 女性と経済フォーラム」に参加したり、国内で開催された「WAW!女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」等に、男女共同参画局としても積極的に貢献をしてまいりました。

また、現在「東アジア家族に関する閣僚フォーラム」との統合が検討されております、「男女共同参画担当大臣会合」にも、積極的に参加しているところでございます。

そういった会合では、我が国において進めている、「女性の活躍推進」、「女性の応援」といった取組について、発信をしているところでございます。

また、委員から、先進的な海外の国々から学ぶことが多い、そのためにも国際会議などにおいて情報共有や交流の場づくりの取組を拡充していくべきではないかというご指摘がございました。それは本当にそのとおりだと思っておりますし、先進的な海外の取組につきましては、国際会議に参加したり、国際機関や各国のホームページから情報収集を行って、それを男女共同参画白書に掲載したりしております。

引き続き、国際会議等の様々な機会を活用して、我が国の取組を発信するとともに、積極的に海外の取組事例についても情報収集をし、また、国内への周知を図っていききたいと考えております。

内閣府からは以上でございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございました。

続いて外務省から説明をお願いします。

○外務省（総合外交政策局女性参画推進室） ありがとうございます。

お手元の資料3ページに一旦戻りますけれども、外務省からは、まず男女共同参画の視点に立った国際貢献として順番に御説明を申し上げます。

まずODA、政府開発援助でございますが、このODA、開発政策、施策、事業の計画実施、

モニタリング評価あらゆる段階で女性のエンパワーメントとジェンダー平等推進の実現に向けた取組を行っております。こういった状態の中で全てのこの段階において、男女それぞれの開発課題やニーズ、インパクトを明確にした取組を行っていくわけでございます。

特に具体的な分野を特化して申し上げれば、防災、保健、母子保健、水と衛生といったイニシアチブの基本方針にジェンダーの要素を盛り込んでいくという取組を進めております。

また、それに加えてまして平和構築という分野になりますが、お手元の資料の4ページ目でございますけれども、平和構築という分野におきましても外務省といたしましては国連の安全保障理事会決議1325号及びそれに関連する決議に係る女性平和安全保障に関する行動計画というものがございまして、この策定作業を開始いたしております。この策定作業に際しましては、外務省関係府省庁だけではなくて、市民社会の代表からなる少人数グループ会合を開催して、市民社会との意見交換を通じてこの中身の充実を図っていくという取組を行っております。

この中身、特に何を狙いとしているかということでございますけれども、簡潔に申し上げますれば、女性を紛争における被害者としてだけ捉えるのではなくて、紛争の予防や管理、解決、そして、その後の平和構築に向けたプロセスに女性が主体的に取り組む。その紛争予防、そして復興支援への施策として、この行動計画が大きな重要性を持っている。そのように位置付けを行っております。

また、お手元の資料で5ページにまいりますけれども、国際機関、国連のUN Womenに代表されます女性問題を扱っております国際機関との連携の強化、そして、こういった国際機関の活動に対する貢献の増大というものを行っております。一例を幾つか御説明申し上げますと、例えばこのカレンダーイヤーで2013年から2014年を比べますと、このUN Womenに対する拠出金を5倍に増加させたということ、あるいはUN Womenの事務局長の訪日を招請し、さまざまなシンポジウムやセッションを開催しております。また、来年にはUN Womenの東京事務所を開設する方向で調整しているところでございます。

UN Women以外にも、紛争下の性的暴力というものにつきまして国連事務総長の特別代表のオフィスがございまして、ここの取組に対する貢献、そして協力というものも行ってまいります。

最後になりますが、先ほど内閣府からも御紹介がございましたWAW!です。World Assembly for Womenという新しい東京で開催する日本が主導する女性の活躍、女性の活躍促進のための国際会議というものを本年9月に開催いたしました。この会議では例えば国際通貨基金IMFのラガルド専務理事、UNDPのヘレン・クラーク総裁、イギリスのブレア元首相の御夫人のシェリー・ブレア夫人など、約100名の国内外で活躍される女性のトップリーダーをお招きいたしまして、日本、そして世界における女性の活躍促進のための取組について議論が行われました。

そのほかにつきましても例えば外務省では女性参画推進室というものを立ち上げまして、

女性に関する取組、そして日本の立場の対外的な発信に努めておるところでございます。  
○鹿嶋会長 ありがとうございます。

次に厚生労働省、お願いします。

○厚生労働省（雇用均等・児童家庭局総務課調査官） 厚生労働省です。岡本委員からいただいた事前質問についてお答えさせていただきます。

1点目は、ILO 条約の未批准の問題でございまして、国内法との整合性という観点から検討が必要であるために批准に至っていないところです。ただ、パートにいたしましても、両立対策にいたしましても非常に重要な問題でありますので、条約は条約としてパート法も次世代育成支援対策推進法も改正されたところがございますので、来年4月の施行に向け推進に努めていきたいと考えております。

2点目、ILO 100 号条約を踏まえた取組についてですが、男女の賃金格差の問題につきましては緩やかになってきているものの、依然として格差があるところです。これも大きな原因が男女間の職階、階層が違うというものと、勤続年数の違いです。先ほども言及いたしました女性新法が成立した暁には、この職階の問題、女性の登用の問題あるいは女性の継続就業の問題につきましては、各企業で取り組んでいただくことになっておりますので、賃金格差の縮小につながるものと考えております。

以上です。

○外務省（国際協力局地球規模課題総括課） 外務省でございます。二宮先生から幾つか御質問が寄せられておりましたので、この場で簡単に御説明をさせていただいてよろしいでしょうか。

最初に ODA 大綱の見直しの話でございまして、今の進捗状況ということがございます。この見直しにつきましては、11月27日に公聴会を含むパブリックコメントを終了いたしまして、この中でいただいた御意見を踏まえまして現在、最終案を取りまとめているところでございます。

開発におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメントにつきましても、今の大綱の下でも男女の平等な参加と公平な受益の確保、女性の地位向上に向けた取組を行ってきました。最近の新たな取組も踏まえて、新しい大綱にもしっかりと位置付けたいと思っております。

これに対してパブリックコメントの中でもこうした取組は評価するとか、もっと明確にすべきだとか、いろいろ御意見をいただいておりますので、こうした意見を踏まえましてどのような記述が適当か、これから再度検討させていただきたいと思っております。

いずれにしても、この面では非常に重要だと考えておりますので、政策、実施、評価、ODA 全般にわたってジェンダーの主流化を推進したい、しっかりと取り組んでいきたいと思っております。

第3次基本計画の前後で、ODA の援助額がどういうふうに移しているかという御質問でございますけれども、外務省補足説明の資料8でございますが、ここに最近の援助額の

推移について書かせていただいております。基本計画の策定が2010年でございますので、それ以降は順調に、着実に増えてきているということでございます。

もう一つの御質問でございます。まさにこの統計自体が先生から御指摘いただいたジェンダーマーカーを使っておりまして、OECDの開発援助委員会が定めたジェンダー政策マーカーの定義に基づいて実績を算出しております。

最後に、男女共同参画の視点からマイナスのインパクトが生じる可能性があり、プロジェクトが中止されたという事例は幸いなことに承知しておりませんので、ここで御報告させていただきます。むしろこの視点が新たに加わったことで案件の効果がより向上するプロジェクト、例えば農業分野、教育分野、防災分野、こういったものが多数あるということ、この場で指摘させていただければと思います。

以上でございます。

○鹿嶋会長 それでは、今の説明に対して質問、意見がありましたらどうぞ。

○岩田委員 女子差別撤廃条約についてなのですが、日本政府の報告に対して女子差別撤廃委員会から見解が毎回示されています。私の理解では、直近の見解では特に2つのことが言われていて、1つは積極的暫定措置といいますか、ポジティブ・アクションのことだと思いますが、その取組が弱いということ。もう1つは民法の改正問題であると理解しています。

積極的暫定措置の問題は廃案になってしまいましたけれども、この臨時国会に出た法律が次の通常国会で成立すれば、非常に1つの大きな進歩だと思いますが、政治の分野、その他、差別をしないとか機会均等を保障するというところだけでは女性の活躍は進まないという積極的暫定措置の考え方自体がまだ政府の中で、そして社会全体に行き渡っていないと思うのです。この問題。

もう1つは民法改正の問題で、婚姻の最低年齢が違うということとか、再婚の待機期間の問題、選択的夫婦別姓の問題、これらを現在の第3次計画の期間中は動きがほとんどございませんでした。このままでいいのかどうかという、これを動かすために次の第4次の期間中に私たちは何ができるかということ、これを是非検討したいと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 ここは答えを求めますか。意見でいいですか。

○岩本委員 意見です。

○鹿嶋会長 では、意見として聞いておいてください。

それでは、岡本委員。

○岡本委員 私も意見ですが、選択議定書についてなのですが、第3次基本計画では早期締結について真剣に検討を進めると、わざわざ「真剣に」という言葉を入れているわけです。ところが、この報告の中にも一切触れられていませんし、私の質問に対しては外務省を中心に各方面の意見も踏まえつつ検討しているところと、毎年こういうような回答という感じがするのです。「聞く会」でも必ずこれは多くの方から指摘されていることだ

と思いますので、そろそろのこの検討状況も全く私たちは見えないということもありますし、第3次で真剣に検討すると書いてあることをもう一度受けとめていただきたいと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 私も意見です。

1点目は資料4-1の1ページ、女性差別撤廃条約の積極的遵守の中の施策の取組状況ですが、その中の(2)国際的な基準、規範というところの1つ前の行、関係する国会議員に対し配付するなどの取組を実施したという記述がございます。ここはお願いですが、関係する国会議員というのが例えば法務委員会等を指しているのかと思いますが、私としては、特に先ほどの2点のフォローアップ項目、民法の改正などに関しますと、これは国会全体で取り組んでいただくべき課題でして、国会議員全員に対して配付をお願いしたいと思っております。

また、配付だけでは足りないと思っております、その中身を説明するような何かもう少し積極的な取組をお願いしたいと思っております。

また、「聞く会」の取組、非常に女子差別撤廃条約その他、国際的な動きの周知という点で役に立っていると思いますが、ただ、働く女性ですとか、大学生、女性などが参加しにくいのです。私もある種、自由業的などところがありますので参加できるのですが、昼間に開催されるのだけでは足りない。いろいろなメディアもございますので、そういうものを例えば配信するですとか、夜間の開催は難しいかもしれませんが、ネット配信等、いろいろなことを工夫いただけないか。

最後に選択議定書ですが、これもずっと難しいのはわかっているのですが、ただ、いろいろな分野で目標をちゃんとつくっていますので、これもいつまでにみたいなことを是非期限を入れていただきたい。これは要望です。お願いいたします。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

二宮委員、どうぞ。

○二宮委員 質問が1点と意見が1点です。

まず意見の方からですが、ODAの新大綱下においてもジェンダー平等と女性のエンパワーメントについて重視して入れていただくというお答えを入れていただきましてありがとうございます。

その際にどういう記述が適切かというところで、多分一番問題になってくるのは一般の人でも明確にわかるように、その際、外務省の方がこれまで1325の取組とかでも、女性をプロセスに主体的に取り組んでいくという考え方を持っていってほしいのは分かります。それがあつて今の新大綱のところとかで一般の人でも分かりやすく、より女性の参画ということが伝わるような記述になっているかというところ、多分そうでないという印象があるか。特にその際に保護と能力構築強化という言葉を使っているかと思うのですが、

能力強化に関してはいわゆる義務を負うものが義務を十分に果たせるようにという側面の事例などはきちんと大綱の中に入ってきている。でも、実際に権利を持っている者が実際に権利を享受できる。そのためには参画という視点あるいはそういうプロセスが必要だ。そういう事例とかも対比させる形で能力強化構築というだけでは分かりにくいので、その2側面をきちんと明記するような形で書き上げていってもらえると、より明確になるのではないかという意見です。

もう一点は、実際に ODA の大綱化を進めていくに当たって、今年策定。2015 年に国際的にはポスト MDGs の動きがあって、その意味でその関係性との絡みも多分十分に議論されているとは思いますが、今後ポスト MDGs との関係において日本政府としてジェンダー平等、女性のエンパワーメントについて、一般の人にも分かりやすくするという意味で言えば、きちんと柱を立てることが重要だと思われるのですが、その点についてどういう動きがあるのか。これが多分第4次の計画の策定にも重要になってくると思われるので、その点について教えていただきたいと思います。

○外務省（総合外交政策局女性参画推進室） 分かりやすい御示唆をいただきましてありがとうございます。関係部局に伝達させていただきたいと思います。

新しい ODA 大綱の見直しの発表、もちろん全力でやっているのですが、来年早々にでもまたいろいろ発表とか考えているのだと思います。

その後に控えたポスト開発アジェンダのほうにも、当然やはり国際社会というのは女性の視点というのはかなり強うございますので、当然そこら辺も踏まえて取り組んでいるということでございまして、結構錯綜して、国連ですから様々な意見を集約するのはなかなか難しゅうございまして、そこら辺はまた私たちが努力していきたいと思っております。どうもありがとうございました。

○林委員 資料4-1の4ページと5ページに書かれている辺りの話でございます。APECの女性と経済フォーラムですが、このフォーラムに継続して女性リーダーを送り出すこと、また今後活躍が期待される人材を送っていくことはすばらしいことだと思います。

私は横浜での APEC 首脳会議以降、これに参加するという機会をいただいておりますが、アメリカは懐が深いと感じております。それはなぜかと言うと、アメリカには国際女性問題担当大使がいらっしゃるからです。女性問題に対する専門のアンバサダーがいらっしゃいまして、これはアメリカならではのことで、世界的にリーダーシップをとろうということ、いろいろな所に巡る御努力なさっていると思っております。

また、私が横浜市の女性活躍推進の政策を進める上でどういったことに励まされたかという、女性と経済フォーラムで各国の代表の方から励まされたというのが実情でございます。例えば IMF のラガルドさんであるとか、ヒラリー・クリントン前国務長官からは、GDP が 15% ぐらい上がるんだ、女性活躍推進はやるべきであると。また、安倍総理の政策は評価するとか、外からそう言っているというような状態です。ですから、これは非常に大事なことで、今年初めて開催した、「WAW! Tokyo 2014」の催しは非常にすば

らしいことと思うので、定期開催をしていただきたいと思います。

これはお願いでございますが、女性起業家の方が「APEC 女性と経済フォーラム」に参加されていましたが、自費で参加しなければいけないので、お金がかかるわけです。起業家の方で優秀なお方がお出になっていましたが、あのような、女性リーダーが参加する場だけではなく、もう少し様々な選択肢を示していただきたいと思います。例えば、情報交換できる機会があると大変に勉強になると思いますし、その辺、渡航費用とかお金がかかる方がいるとすれば、そこを御支援いただければと思っております。お願いでございます。

○鹿嶋会長 ありがとうございます。

本日の議事は以上です。それでは、事務局から連絡をお願いします。

○伊藤調査課長 本日は、御審議いただきましてありがとうございます。

次回の専門調査会でございますが、12月16日火曜日10時から12時までの予定で、場所はここの会場とは異なりまして、中央合同庁舎第4号館12階1208特別会議室で開催させていただきます。会場の案内図等は次回の開催通知と併せて御送付させていただきます。今回までと場所が変わりますので御注意いただきたいと思います。

以上です。

○鹿嶋会長 今日の専門調査会はこれで終了しますが、先ほど佐藤委員からありましたように、大変事務局が忙しくしているので、ワーク・ライフ・バランスを是非ということで、省力化も含めて考えていただきたいと思いますのと、皆さんからの質問ですけれども、木曜日厳守にしてください。前倒しは大いに歓迎です。火曜日、水曜日は早いほどいいのですが、木曜日を越えた質問は回答ができかねるものもあるかもしれませんので、どうぞよろしく願います。

今日はありがとうございます。