

ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ（第4回）
議事次第

令和4年7月15日（金）
14：00～16：00
（オンライン開催）

- 1 ジェンダー統計の観点からの性別欄の取扱い（更新）について
- 2 構成員ヒアリング
- 3 質疑応答

（配布資料）

- 資料1 ジェンダー統計の観点からの性別欄の取扱いについて（令和4年7月更新）
- 資料2 神林龍構成員提出資料
- 資料3 塩見朋子構成員提出資料
- 資料4 白波瀬佐和子座長提出資料

ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ（第4回）
議事録

1 日 時：令和4年7月15日（月）13:58～16:04

2 開催方法：オンライン（Zoom）

3 出席者：

座長	白波瀬 佐和子	東京大学大学院人文社会系研究科教授
構成員	岩本 健良	金沢大学人間社会研究域准教授
同	釜野 さおり	国立社会保障・人口問題研究所人口動向研究部第2室長
同	神谷 悠一	性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会（LGBT法連合会）事務局長
同	神林 龍	一橋大学経済研究所教授
同	塩見 朋子	株式会社資生堂ダイバーシティ&インクルージョン戦略推進部 D&Iエンパワーメントグループ グループマネージャー
同	繁内 幸治	性的指向および性同一性に関する理解増進会（LGBT理解増進会） 代表理事
同	下山 裕子	群馬県生活こども部生活こども課男女共同参画室長
同	杉橋 やよい	専修大学経済学部教授
内閣府	岡田 恵子	男女共同参画局長
同	畠山 貴晃	大臣官房審議官（男女共同参画担当）
同	杉田 和暁	男女共同参画局総務課長
総務省	川原 靖雄	政策統括官（統計制度担当）付統計企画管理官付企画官

4 議事次第：

1 開会

2 議事

ジェンダー統計の観点からの性別欄の検討について

構成員ヒアリング

質疑応答

3 閉会

○白波瀬座長 皆様、こんにちは。予定よりも2分ほど早いのですが、皆様おそろいですので、ワーキング・グループの第4回会議を始めさせていただきます。本日はお集まりいただきまして大変ありがとうございました。

人事異動によりまして6月末に局長と審議官が新しくいらっしゃいました。会合に先立ちまして、岡田新局長、畠山新審議官に一言ずつ御挨拶いただければと思います。

○畠山審議官 私、6月28日付で審議官を拝命しました畠山と申します。ワーキング・グループの皆様には、お忙しい中御協力いただきまして大変ありがとうございます。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○岡田局長 6月28日に着任いたしました岡田と申します。先生方にはこのワーキング・グループの立ち上げの際から毎回いろいろ御議論いただいたと伺っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○白波瀬座長 どうかよろしくお願いいたします。今日はまた一新して、それとともに、また引き続き活発に議論を進めさせていただきたいと思います。

本日の流れですけれども、まず、事務局から資料1につきまして説明がありまして、その後、3名の構成員から報告をしていただくということで、よろしくお願いいたします。最終的には16時までには終わりたいと思います。

本日の議論に入る前に、前回、6月24日に開催しました会合で神林先生から釜野先生にいただいた回答のバイアスに関する質問につきまして、釜野先生から補足をいただけるということでございますので、釜野先生、よろしくお願いいたします。

○釜野構成員 ありがとうございます。前回、神林先生から大阪市民調査に関して御質問いただいたのですが、その中の一つに、トランスジェンダーである場合、性別の回答でその回答をするインセンティブがあるのではないかと。また、その回答のバイアスをどのように評価するかというのがあったのですが、議事録を見まして、重要な質問だったのに私は全くその御質問が耳に入っておらず、御回答しなかったことに気づいたので、今回事務局のほうにお願いして、この機会を改めていただきました。ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

大阪市民調査なのですが、調査自体では前回説明したとおり、出生時の性別に違和感がある、あるいは別の性別であると答えて、かつ、現在の自認が出生時の性別と違うという場合にトランスジェンダーというふうに定義していますので、回答者がうそをついているかどうかということを客観的に判断することはちょっと困難です。

そうなのですが、大阪市民調査というのは調査員が面接するわけではないので、目の前の人を意識してうそをつくという可能性は低いですし、逆にモニター型のウェブ調査の場合だと、トランスであるというふうに回答すれば、続いてほかの調査にも回答できる機会があるかもしれないということで、謝礼目当てでそういううそをつくというインセンティブがあることも考えられますが、今回の行った調査はモニター型ウェブ調査ではありませんので、そのようなインセンティブもない、ということをお伝えしたいと思います。

ただ、バイアスのない測定というのは存在しないので、今回の回答にもバイアスはゼロではないと考えていて、例えば現実のトランス割合というのは知ることができないものですが、調

査結果で出てきたものよりは少なくはない、というふうに見ています。

あとはトランスでありながらトランスではないとうそをつくということがあったとしても、それはもともと少数のトランスの中のごく一部なので、これをシスジェンダーに含めて分析しても平均は変わらないですし、回答のチェックをしていますので、トランスの回答にシスジェンダーが混じったという可能性も低いと判断しました。ですから、結果として出てきたトランスジェンダーとシスジェンダーの無意識や行動の差異というのは頑健であると評価しています。

あとは前回も申したとおりなのですけれども、調査にこの質問があったら答えますかとか、正直に答えますか、というようなことも、いろいろな人から御意見を聴取して行っています。それは私たちもそうですし、他の国でやっている場合も同じような形で検討を重ねた上で実施していますので、そのことも改めて強調したいと思っています。

以上が補足となります。ありがとうございました。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。今日の議論にも関連する重要な論点だったと思います。ありがとうございます。

では、次に、事務局から、局長から御説明いただく予定ですが、資料1について説明のほう、どうかよろしく願いいたします。

○岡田局長 それでは、説明させていただきます。この資料1は、このワーキング・グループの第1回目からいろいろ説明させていただいておまして、その都度追加した情報を、その都度御説明申し上げていると承知しております。今日は、今映っております海外の動きにつきまして、先生からの御指摘を踏まえまして、少し追加の情報を調べましたものを御報告させていただきたいと存じます。

このページでは、CPSでアメリカの労働力を調査している基になっているものですが、説明させていただきます。性別に関する質問については、ここのMaleとFemaleの2択になっております。また、同居人との続柄につきましては、番号で言いますと44、45にありますけれども、同性の配偶者、同性の未婚のパートナーという選択肢が含まれているということでございます。

次のページでは、アメリカ地域社会調査の聞き方でございますけれども、こちらも同様に性別に関する質問については、下の3番のところを見ていただきますと、MaleとFemaleとなっております。ホームページの解説ページでは、この情報というのは生物学的な性であるということが書かれてございます。

同居人との続柄についての質問項目、こちらは②の上のほうを見ていただければと思いますけど、上から3つ目と4つ目の四角をご覧くださいとお分かりいただけますように、同性の配偶者、同性の未婚のパートナーという選択肢が含まれているということでございます。

次のページ、10番目のスライドでございますけれども、これはHousehold Pulse Surveyといって、コロナの影響を把握するため2020年から始められている調査でございますが、2021年7月以降の調査におきましては、この性、MaleとFemaleといったものに加えまして、性自認、また性的指向が質問項目に含まれているということでございます。具体的には、右側をご覧くださいいただければと存じます。

最後に、EUROSTATでどうなっているかということで、スライド11でございますけれども、各

国間で比較できるように共通の基準を決めているわけですが、それによりますと、EUROSTATでは、収集している性別情報について見てまいりますと「男性」「女性」という、これは真ん中辺りにMale、Femaleと書いてございまして、そのすぐ下に書いてありますけれども、ここでは生物学的及び生理的特徴のことを指すということで記載がございまして。

また、推奨されている質問方法ということで、一番下のところでございまして、あなたの性別は何ですかといった聞き方を推奨しているということでございまして。

本日の御報告事項は以上でございまして、よろしくお願いたします。

○白波瀬座長 追加というところでアップデートしていただいたものについての御報告をいただきました。ありがとうございます。また後ほど、まとめて御質問、御意見がありましたら、よろしくお願いたします。

では、続いて構成員の先生方からの報告に移りたいと思います。まず、神林先生から、ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループということで、そういう意味ではワーキング・グループの名前を入れていただいて、その中の議論についてのタイトルというわけではないのですが、なかなか中身の濃いお話になるかと思っておりますので、神林先生、20分ほどでお願いすることになるかと思っておりますけれども、よろしくお願いたします。

○神林構成員 ありがとうございます。神林です。画面は自分のほうで操作をしますので、お願いたします。

パワーポイントの資料をPDFにして事前にお配りしていただいていると思っておりますので、ごくかいつまんで説明していきたいと思っております。

今日のお話の目的は、今までのお話の流れからすると、こういうことを見せておくといいたすか、論点として挙げておいた方がいいかなというところをフォローしておくということになります。その中で今回一番強調したいのが、ジェンダー統計と十把一からげにされていて、前回のお話の中でも群馬県の例を報告していただいたのですが、きちんと区別したほうがよい概念として、調査統計と業務統計という2つの概念を中心にお話をしたいと思っております。付随的にちょっと技術的な問題もあると思っておりますけれども、これはおいおいまた議論できればいいのかなと考えております。

基本的に政府が持っている情報、あるいはこれは民間の企業でもそうなのですが、一般に情報、データを大きく2つに分けるとするのが今の社会科学の基本になっているかなと思っております。その2つの情報というのは、一方に業務データと呼ばれるデータがあって、もう一方に調査票情報あるいは調査データと呼ばれるものがある。このようにデータを大きく2つに分けるのが基本的な戦略になっていると思っております。

「統計をつくる」、あるいは「統計をとる」という言い方がなされるのですが、前回の議論の中でも少し気になったのですが、この「統計をとる」という日本語は結構曖昧なところがありまして、多少混乱しているかなと感じました。というのは、「統計をとる」という言葉の第一義は、業務データであるとか調査データを問わず、データから何かしらの要約をつくるということです。英語で言うとスタティスティクスがこれに当たる言葉なのですが、平均を取るとか、分散を取るとか、そういう要約統計量、もしくは幾つかの操作を加えてあるデータを要約するというのが「統計をつくる」という言葉の本義になります。

ただ、日本語で「統計をとる」と言ってしまったときに、実はもともとあるデータを要約するという事以上、そもそもデータをつくりに行くことを「統計をとる」という言い方をすることがあります。これは正確に言うと「調査をする」、あるいは「データをとる」という日本語を使うべきなのですけれども、そこに「統計をとる」という言い方を当てはめるのが日常的な用語になってしまっています。したがって、データをつくるのか、そこにあるデータを要約するのかを区別できないという状況になってしまっています。テクニカルには、これは厳密に区別しないとイケないので、ここでちょっと問題を提起しておきたいかなと思います。

いわゆる統計法と言われる統計の法律があるのですけれども、これは全部の過程、データをつくる過程から統計をつくる過程まで全てを包括している形で法律が定まっています。

これがまずは注意をしておきたいところなのですけれども、では何で業務データとか調査データとかこんな細かいことを言うのかというと、特に今回の性別欄を考えたときに、業務データとして収集すべき情報なのかという観点と、調査情報として収集すべき情報なのかという観点が2つあり得るわけなのですけれども、業務データと別に調査情報を厳密に区別すると、この2つの問いに対する回答は実は自明ではありません。同じであるというわけではないかもしれない。ここがポイントになると思います。

もちろん最終的に統計として作成すべき情報なのかという論点が3個目にあるわけなのですけれども、これはここに書いておりますように、もともとのデータ自体を扱うことができる、つまり、マイクロデータとか個票と呼ばれる情報を扱うことができる場合にはいつでも作成できますので、この3番目の統計にするかどうかという点はちょっと置いていいのかなと思います。

何で業務データとして収集すべき情報と調査データとして収集すべき情報が違うのかというと、実はこの2つのデータセットは、まず使われ方が違う。そして、集め方が違う。ちょっとこれはアネックスみたいな格好になるのですけれども、費用構造が全然違うという形になっています。

ですので、結局、性別欄とか、何かしらの情報を収集しようと考えたときに、何のために必要なのかというのをきちんと考えて、それで、業務データとして扱うことが必要なのか、それとも調査データとして扱うことが必要なのかという結論を出すというような形で、具体的に一つ一つの文脈に沿って、どういうデータセットとして扱うべきなのかということを含めて意思決定をしていかないといけないというのが今回の説明ということになるかなと思います。

まずは情報の使われ方が違うということなのですけれども、業務データと言われるデータは、それぞれ官庁でありますと行政、普通の会社でありますと普通のビジネスがあるわけなのですけれども、そういう一つ一つの行動に必然的に必要な情報ということになります。ここでは日常業務の遂行と書いたのですけれども、例えば補助金をつけるという行政行為があったときに、補助金をつけるために必要な情報は何なのか。売上ですとか従業員の数というのがクライテリアとして決まっているとすれば、その情報は必要になる。これが日常業務の遂行に必要な情報ということになるかなと思います。

あともう1個、調査情報というのは何なのかというと、一つ一つの日常業務を遂行するというわけではなくて、もっと高次の政策全体、あるいは経営の方向全体、そういう一歩現場から

引いたところで何かプランニングをすとか、そういうことに必要な情報を調査票情報というのは担当していると考えられます。最近の言葉で言うと、EBPMという言葉がありますがけれども、そういう政策立案であるとか評価というのに必要なのがこちらの情報。こういう使われ方が違うという側面があります。

あと、集め方が違うというのは、日常業務の遂行に必要な情報は、自動的に集まらないと役に立ちません。何か行政行為を行ったときに、自動的にそこにストックされていくというような形にならないといけないし、何か物を売ったときに、日常的にその商行為が成立するために必要な情報が自動的にストックされていくわけです。このような形で集められるデータが業務データと呼ばれるものです。

他方、高次の意思決定に必要な情報というのは、こういうことを知らないで方向を決められないというようなことを考えないといけないので、その辺に転がっている情報ではないわけですね。意図的に何か情報を取りに行くというような形で、その都度設計をしていくということをしていないといけないという性格を持っています。

結局、その費用構造になるとすぐに分かると思うのですが、業務データというのは、それを自動的にピックアップしていきますので、初期費用が物すごく大きいのですが、ランニングコストは比較的小さい。ところが、一回設計してしまうと、その設計からはみ出した情報を取りに行くのは非常に不得手になります。その対極である調査情報というのは、アドホックにその都度設計すればいいので、基本的に初期費用と追加費用という区別があまりないというような構成を取っています。ですので、何かしら修正をするというようなことを考えたときには、この費用構造の違いをきちんと念頭に置いておかないといけないかなと思います。

ここまでの話をまとめますと、業務データというのは、あらかじめ必要であると決められた情報を最小限収集するという性格を持っています。それに対して調査情報というのは、当座必要はないのですが、もっと高次の意思決定をする時に必要な情報を適宜収集していくというように、性格の違いが大きくあるというのを考えてください。

典型的な例として、ここで雇用保険データというのを出しています。皆さんはほぼ被用者ですので雇用保険に、公務員の人が入っていないかな。大学の先生も今、雇用保険には入っていると思うのですが、雇用保険のデータベースはどういう設計になっているかというと、日本の場合、実は各個人の賃金額は雇用保険のデータベースには例外的にしか入っていません。何が入っているのかというと、この人が今月雇われましたよという情報と、この人が今月なくなりましたという情報、ほぼこれしかないのです。では、間はどうなっているのかというと、間に入っているのは、この事業所に雇われている人の賃金総額が幾らですよという情報しか入っていません。雇用保険を遂行するに当たっては、賃金総額に対して何%という料率が掛けられていて、それを事業所から徴収するだけですので、個々の労働者が幾らもらっているかという情報は必ずしも必要ないのです。ですので、最小限の情報を整えるという行政の判断からすると、個人個人の情報を格納しておく必要はないという形になっています。これはそのほかの国と大きく違うところなのでは、こういう形で特にミニマムな情報を扱うというのがこの業務データの一つの特徴になっていると強調しておきたいと思います。

それに比べると調査データというのは、必要ないデータ、必要ないと思われるようなデータ

も取っていかないといけないわけですね。典型的な事例としては比較対照群です。比較対照群がないとある種の効果測定というのはできないのですが、比較対照群というのは、定義によって効果がない人たちのことを持ってこないといけないので、関係ない人もデータとして取ってこなくてはならないというのがこの調査票情報が持っている性格になっているわけです。

日本の特徴として、これはこういう場所ですのでちょっと強調しておきたいのは、この2つの業務データと調査票情報の関係、区別というのが、実は日本の社会は非常に曖昧に進んできました。それは歴史的な背景もあるのですが、統計法と呼ばれる法律が持っていた性格も、その理由の1つだったと思います。

統計法というのは皆さん御承知のとおり、2007年に全部改正されるのですが、改正される前、戦後直後にできた統計は、その第1条にこのような形で目的が書かれています。非常に官僚的な文章になっているのです。この統計をどうやって使うのかということを考えたときに、統計をつくるのが目的なのですが、目的以外に何か分析をしたいとかいうようなときに、どうやって統計を使うのかという規則があります。その規則を要約すると、山口さんが要約してくださったように、行政機関が絡まないと、この統計というのは使えなかったのです。つまり、統計というのは行政のためにあるというのが旧統計法の定義でした。ということは、先ほどの業務データと調査票情報はほとんど区別がなかったのです。

ところが、新統計法になったときに何が変わったかというところ、この第1条が大きく切り替わって、統計の目的自体が、ここに書きましたように、非常に大きなことになっています。国富、国民の幸福であるとか、国民経済の健全な発展といったことを目的にするようになりました。なので、既に政府統計、政府による調査情報は、行政目的のためだけに収集されるわけではないという形にかじが大きく切られています。ということは、これからは調査票情報と業務データをちゃんと区別しないといけませんという世界に既に入ってきていると考えていただきたいと思っています。

ただ、この辺りがまだちょっと曖昧で、例えば、まだ日本政府の多くの統計というのは現業部門が管理しています。典型例として、ここに出したような賃金構造基本統計調査という厚生労働省の調査があります。これは実は労働基準監督署が担当しているのです。つまり、捜査権を持っている役所が賃金情報を出せと行くわけです。これは調査情報というにはちょっと、そのプロセス自体が非常に曖昧になっていることの一つの証左だと考えることができます。

あともう一つが、よく皆さん調査するときに壁に当たるのが、何の役に立つのという反応ですね。私が答えなければいけないの、何の役に立つのという反応なのですが、調査票情報を取ってくるときには、基本的に間接的な情報を取りに行くことになりますので、役に立たないから必要なのです。そういう非常にパラドキシカルな関係を説得しないといけないという立場に置かれています。

業務統計というのは、業務の遂行に必要なもので、その情報は必要ですということで非常に説得力があるのですが、調査票情報は、どうしても関係ない人から情報を得なければいけないということをやちゃんと説得しないといけない難しさがあるのではないかと考えています。

大きくまとめますと、性別欄が何のために必要なのかということをもっと厳密に考える必要があって、行政行為のために必要なのかという観点と、政策の立案・評価、あるいはもっと広い

ことがあるかもしれません。典型的な例としてここは政策の立案・評価と言っていますが、政策の立案・評価のために必要な情報なのか。この答えによって、どういうタイミングで、どういう方法でそれを採取しないといけないのかということが変わってくるということを念頭に置くべきだと考えています。

ただ、もう一つここでちょっと脇道にそれてしまいますけれど、この業務データというのは、基本的に今言ったように必要最小限な情報さえ格納すればよいという原則を持っているはずなのですが、日本の場合、そういう原則が貫徹していません。前回の群馬県の例で分かるように、なぜこの情報が行政行為に必要なのという情報を取ってしまうわけですね。例えば年齢とかも1歳刻みで取ったりします。18歳以上かどうかさえ分かればいいのに、何で19歳と20歳を識別しないといけないのかというようなことがあったり、例えば投票するとき年齢というのは要らないですね。性別ももちろん投票用紙には要りません。投票するためには、投票したかどうか、有権者かどうかさえ分かればよいわけなので。

男女別の投票率とか年齢階層別の投票率は必要ですよというように考えたときには、それは政策の立案・評価のために必要なもので、原則で言うと、それはあらかじめサーベイをして取ってくるべき情報であって、投票所の業務データから出てくる情報ではあり得ないというのが、この2つの原則をピュアに推進したときに出てくる方向ということになります。

ここが現実には曖昧であるということをして与にして、性別欄をどう位置づけるかということを考えてほうがよいだろうと考えています。

あとは技術的な問題として、既にある程度部分的にこの研究会というか、ワーキング・グループの中にも入ってきていますが、定義をどうするかとか、精度をどうやって確保するかというような面があるのですけれども、1つだけ最後の時間を使って言及しておきたいのは、性別欄というのは、各種政府統計が持っている統計のベースになる母集団フレームをつくる時の情報として使われています。ということは、これを変えろということになると、その上に乗っかっている政府統計のサンプリング戦略、標本設計を全部変えないといけないということになるので、これはかなり大きな話になってくるということを感じておいていただきたいと思います。

つまり、その統計、その情報を取るためだけの問題ではなくて、そのほかの統計との関係も考えながら、この性別欄を政府統計の上でどうするかというのは扱っていかねばいけない論点があるかなと思いました。

ちょっと取り留めのない報告になってしまいましたけれども、自分からの報告は以上で終わりにしたいと思います。

○白波瀬座長 大変ありがとうございました。時間をしっかり守っていただきましてありがとうございました。極めて重要であり、興味深い内容でした。この後、塩見さんのほうから御報告いただくのですが、私のほうの報告と絡ませて、質問をしたいなど、ちょっとモチベーションが上がりました。ありがとうございます。御質問につきましては、申し上げましたけれども、後ほどまとめてということになります。

では、次に、塩見様のほうから報告をいただきたいと思います。資生堂のD&I。D&Iって何ですかとおっしゃる方も、実は某大学の私の同僚でもございます。報告時間は10分程度でという

予定なのですがけれども、塩見さん、どうかよろしく願いいたします。

○塩見構成員 今、PDFを映しておりますけれども、見えておりますでしょうか。ありがとうございます。

資生堂の塩見と申します。今年1月に新設されましたダイバーシティ&インクルージョン戦略推進部というところにおります。資生堂は、いわゆるサステナビリティな社会の実現を経営戦略の中心に据えています。中でも異なる環境や境遇に置かれた人々がお互いを尊重し、多様な美しさを共感できる、これをダイバーシティ&インクルージョンとしておりますけれども、それを重要な戦略テーマと捉えております。

本日は10分ほどお時間をいただきまして、資生堂のD&Iの取組、特に性的マイノリティーの方々への配慮、対応について御案内したいと思っております。性別欄を検討するのが本ワーキング・グループの目的ではありますが、事務局の方から、民間企業が行っている性的マイノリティーの方々への配慮、対応も共有してほしいというふうにリクエストをいただきましたので、テーマを少し広く捉えてお話をさせていただきます。

まず、弊社の会社概要です。設立は1872年、今年創業150周年を迎えました。現在は約120の国と地域に展開しております。全従業員数は世界で約4万人、約100か国の多様な国籍の従業員が働いております。

こちらのスライドは、弊社の従業員の多様性の推移を示しています。ご覧のとおり、国内の女性管理職比率、昨日も世界経済フォーラムからジェンダーギャップ指数が発表されておりましたが、当社の場合は国内の女性管理職比率が37.3%、グローバルでは57.7%まで上昇してきております。また、日本における外国人社員比率も上昇しています。障害者雇用率も、法定雇用率である2.3%を超える2.4%となり、従業員の多様性は年々促進されております。

では、資生堂はなぜ多様な社員の活躍推進、ダイバーシティ&インクルージョンの取組が必要だと考えているか御説明します。資生堂は、私たちの企業使命である「BEAUTY INNOVATIONS FOR A BETTER WORLD（美の力でよりよい世界を）」が示すように、創業以来、人の幸せを願い、美の可能性を広げ、新たな価値の発見と創造を行ってきました。そのためには、私たちは多様なお客様のニーズにお応えしなければなりません。お客様が多様である以上、それを実現する私たち自身も多様なだけでなく、活躍できる会社をつくっていくことが重要です。多様性が認められる環境の中で自分らしさとパフォーマンスを発揮し合うことでイノベーションが生まれると信じております。だからこそ資生堂はこれまでも、そしてこれからもダイバーシティ&インクルージョン、D&Iの取組を強く進めていきます。

弊社のD&Iに対する基本理念は、資生堂倫理行動基準にあります。私たちは、倫理行動基準をミッションの実現に向けて社員一人一人が取るべき行動、ときに想定外の困難や壁を乗り越えていくためのいわばコンパスの役割として位置づけています。その中で、多様性の尊重と差別の禁止について、第1章「社員とともに」の1項目めで言及しています。原文がちょっと小さいので読み上げますが、右上です。「私たちは、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍または出身国・地域、宗教、民族または社会的出身、政治的見解またはその他の見解、障がい、健康状態、性的指向・性自認などによるあらゆる差別や虐待、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメントは絶対に行わず、決して許しません」とい

うふうにしております。この倫理行動基準は今年約10年ぶりに改訂しましたが、その際、これまでの条文に加えて、新たに性自認という言葉も加えました。

本ワーキング・グループのテーマである性別欄の表記についての弊社の対応の一部を御紹介したいと思います。先ほどの倫理行動基準を前提に、性別情報が必要でない場合は性別欄を設けないということを基本としております。左側ですけれども、社員に関するところでは、まず採用プロセスの中で提出してもらおうプロフィール情報には、性別欄はありません。一方、入社タイミングで登録する人事台帳には性別欄があります。これは皆さん御承知のとおり、法令や法的手続上要求されているためです。継続的に行っているエンゲージメントサーベイにおいては、属性別の状況を把握する必要があるため、性別欄を設けています。こちらは男女だけではなく、それ以外、回答しないという選択肢も用意しております。また、その他、社内調査やアンケートを行う際は、都度、その必要性を検討した上で、性別についての設問を設けることとしており、匿名性というのは必ず担保するようにしています。

右側です。お客様に関しては、カルテやオンラインショップの登録情報、当社へのお問合せフォームに性別欄は削除、あるいは複数の選択肢を設ける方向にあります。この大前提として、肌の基本生理は男女、人種を問わず同じであるということが挙げられます。スキンケア商品を男性が使う、もしくは男性用化粧品を女性が使うことに問題はありません。環境や年齢による肌変化はありますので、一人一人のお客様の肌へのニーズや嗜好を確認してスキンケアを御紹介することこそが大切と考えており、性別欄は不要と考えております。ちなみに、お客様にお渡しするフェイスプランというのがあるのですけれども、こちらは限りなく中性的な印象の顔のイラストに変更しております。

ここからは資生堂が実施しているLGBTに関する社内外に向けた取組を御紹介したいと思います。まず社内です。性自認や性的指向による性別やハラスメントをなくして、社員がありのままの姿で職務に当たれるよう、環境の整備や啓発に取り組んでいます。2017年に同性パートナーシップ制度を導入しました。同性パートナーに対して、異性の配偶者と同様の処遇を享受できる就業規則の改定を行っております。例えば転勤時の別居手当、慶弔見舞金の支給、介護・育児制度の活用などです。各申請者の対象者に同性婚、事実も含むというふうに明記しております。

また、LGBT理解に向けた社員研修や、LGBTへの正しい理解と、当事者である社員に向けた社内体制の整備も進めています。社員教育に関しては、今年、多様な性の在り方をテーマにしたeラーニングを行いました。多様な社員がお互いを尊重し、あらゆるステークホルダーからの信頼を得られるように努めています。

また、店頭や工場でのコスチュームやユニフォームですが、店頭では、2018年から男女の服の組合せを自由にできるようになりました。スカートやパンツスタイルなど、19アイテムから自身の活動に合わせて制服が選べるようになり、また、ハイヒールの着用も強制しておらず、フラットシューズも可能としています。美の価値観が多様化している昨今、コーディネートを通じて自分らしさを表現することを狙っております。

工場については、最近新設された工場では、男女問わず色を選べるジェンダーフリーの制服になっており、また、その他の既存の工場についても柔軟な対応をしております。

美容職向けには、LGBTフレンドリーな対応を目指して、店頭に立つ全ての美容職がLGBT対応研修を受講しました。LGBTを含む多様なお客様の個に寄り添った提案力を高め、全ての人を受け入れ、支える対応に生かしています。新しく入ったり復職した美容職を対象に、継続的に研修を行っております。この研修は、店頭の事例を使いながら共に考えていく内容になっており、研修を修了した美容部員は、LGBTを理解、支援している人、アライとして、右の写真にあるようにレインボーバッジを着用しております。

最後になりますけれども、社会に向けた取組です。日本最大級のLGBTイベントである東京レインボープライドに参加してまいりました。メイクブースを出展して参加者の肌を診断し、スキンケア、メイクのタッチアップ、サンプリングなどをしたり、メイクショーなども実施しております。毎回多くの社員がボランティアとして参加し、ブースにはたくさんの方が訪れ、体験し、貴重な体験ができたという声をいただいております。

また、一昨年になりますが、資生堂は企業として、同性婚法律化へ賛同の意思も表明しました。Business for Marriage Equalityは、日本で活動する3つの非営利団体による婚姻の平等に賛同する企業を可視化するためのキャンペーンです。

以上のように、資生堂では、社内外においてLGBTの方々に対して様々な取組を実施しています。引き続き、美で勇気づけ、違いを認め合い、尊重し合う社会に向けて積極的にD&Iを推進してまいりたいと思っております。

御清聴ありがとうございました。

○白波瀬座長 ありがとうございました。

引き続きまして、私の報告を始めさせていただきたいと思います。実は神谷さんに御指摘をいただいたのですが、また自分で見つけてしまったので、今、修正したものを出していますけれども、よろしくお願ひします。

では、お時間を守っていただきましたので、私もしっかり守りながら進めたいと思います。私も20分ぐらいはもう要らないかなと思っているのですが、話し始めたらちょっと長くなってしまって、おしゃべりになってしまうかもしれないのですが、皆さん、どうかよろしくお願ひします。

今日お話しするのは「ジェンダー多様性からみる性別記入欄の検討」ということで、このワーキング・グループの問題意識ということになります。先ほど神林先生から御報告をいただいて、なるほど、こういうところから性別記入欄を考えるのかと感じました。言い換えれば議論の位置づけなり思考が逆から来たなという印象を持っております。どうしてそういう印象を持ったのかというのは、報告の後、先生方に御判断いただいてもいいかもしれません。

ジェンダー統計の観点からということ、もともとこのジェンダー統計は何なのかという話なのですが、これは歴史的にということになりますと、1955年の第4回世界女性会議、いわゆる北京会議の辺りからジェンダー統計という議論が積極的になったと理解をしております。

その後、日本におきましても統計法の話もあったのですが、公的統計の整備に関する基本計画が制定されておまして、統計委員会ではこれに向けて様々な議論が行われるわけなのですが、第3期の公的統計基本計画の中では、最終的には2020年3月6日の閣議決

定ということですが、下から3行目です。本計画の5ページにありますけれども、ジェンダー統計の充実の観点から性別データの把握等に努めることが求められているという文言がしっかり入ったということになります。

こういう形でジェンダー統計を基本計画の中で最初のほうに位置づけたという点では、第3期が初めてかなと思っています。第3期の公的統計の整備の計画につきましては、実は第4次の男女共同参画基本計画もその背景にあったということになります。

それで、令和2年12月25日に閣議決定されたのが第5次男女共同参画基本計画ということになりまして、ここの中でどういう文言がジェンダー統計と関連して入ってきたかということ、下線を引きました。男女別というところでの性別という文言が計画のところに入ったと申し上げましたけれども、ここでは多様な性への配慮についてという文言が入っておりまして、そしてもう一つ、二次的利用を推進する、この2つの文言が入っています。最初の文言、多様な性へのというのは、もちろんLGBTQI+ということになりますけれども、二次的利用を推進するという背景には多少、結論から申し上げますと、政策評価、要するに現状の問題に対してどのような対策がなされ、その対策が十分であるのかといったEBPM、エビデンス・ベースド・ポリシー・メーカーの考え方もここに反映されている。これは逆に言うと、第3期の公的統計の計画時におきましての観点を中心に、EBPMについての議論が中心に展開されてきたということも背景としてあります。

結論からもう一回言いますと、やはりジェンダー統計の背景、1つは政策評価ということが重要であるということをおきたいと思います。

○神林構成員 白波瀬さん、画面共有していただけますか。

○白波瀬座長 すみません。自分の中では皆さんに見てもらっていると思ってやっていた。ありがとうございます。

ということで、今進んでいますけれども、多様な性への配慮、二次的な利用をというところまでお話が進んだのですけれども、ここは今申し上げましたように、その背景にはEBPMということでエビデンス・ベースド・ポリシー・メーカーの議論がかなり盛り上がったと、あるいは重要性を増したということがありますし、統計委員会のほうでもその二次利用、個票データ、そしてこの関係性にしては若干違うところもありますけれども、業務データではなくて行政データの積極的な活用についての議論の活発化も背景にはあるということになります。

この辺りも神林先生がよく御存じで、たしか神林先生にその委員会にも来て御説明いただいたこともあるぐらいなのですけれども、日本の公的統計の積極的活用については国際的にはまだ遅れているということをおきたくてはいけない状況にあります。

それで、そもそもジェンダー統計とはということをお話をしていたのですけれども、1995年に世界女性会議が北京でありましたのを契機に、ジェンダー統計という文言がその報告書の中でも出てきました。ジェンダー統計とはどういうことかということなのですけれども、ジェンダー統計というのは、男女別に提示したらよいということだけの意味を超えたところに重要な点があるということになります。もちろんその背景には、ジェンダーといっても二値ではないよということもあるのですけれども、それ以上に男女別の表章を出すことによる、要するに統計要約を出すことによる意味というのは、単なるブレイクダウン以上の価値があるということ

です。

データというのは結局、その時点での結果を表しているのので、ジェンダーに関連するような諸課題、問題を反映した結果としてのデータであります。この事実はしっかりと受け取らなくてはいけない。直面しなければいけない。そして、データというのは、実は全体だけを見ていてもその実態が分からないのです。それは特定の属性によってその中身がとても違うという異質性があるからです。全体の中で異質性があるということが結局重要であって、全体は同質ではないのです。ですから、一つのグループによって、あるいは全体の平均値によって代表される場所だけでは世の中の実質が見えないことは忘れてはなりません。これが多様であるという意味にもつながっていて、実はこの点、神谷先生からも御指摘いただいたのですけれども、我々社会学者が言うヘテロジェニティー、異質性ということと多様性、D&Iということとダイバーシティ&インクルージョンのダイバーシティとは若干距離があるので、ここではあえて区別して持っていきたいと思えます。

どちらかという異質性、ヘテロジェニティーの話のほうに軸足を置いた議論をまずはするべきだと個人的には思っているのですけれども、多様性を見るためには、全体の中で平均値では見えないような異質性を的確に把握することが必要であり、そのための概念規定あるいは定義はしっかり見直して修正されるべきではないかということが理念としては背景にあります。

そして、データはそのままとして信用するなというような話がありまして、その話が実は今日の釜野先生の御発表もありますけれども、もともと神林先生からもありましたように、母集団をどれだけ正確に挙げているかということになります。

データ収集方法は、収集している方法自体は既存のデータ、つまりデータは結果でありますので、そのデータそのものにもジェンダーバイアスが含まれています。これはAIとかデータサイエンスのほうでもあるのですけれども、既に蓄積されたデータは、蓄積されたデータとなった対象者にバイアスがあるので、そこの部分は十分に配慮されるべきです。そこでのバイアスは残念ながら既に存在するステレオタイプとか、既に存在する社会文化的な規範、規制、価値というものと密接に関連していて、その結果としての行動であり、その結果としての働き方であるということが出ているという、そのメカニズムも配慮すべきところでもあります。

理念的な話になりますけれども、ジェンダー統計の背景にあるという、その重要なポイントは、こういった社会的な事象の背景ともなる価値や理念とも関連しているということです。

国連の統計局からも、いろいろな基本データが出ておりまして、その中でジェンダーに関連した指標が含まれます。ここでの指標は5つの柱から成っていて、最初は経済的な構造。あと、ジェンダー統計で働き方とか労働市場というのは中核的な問題関心としてありますので、やはり経済的な構造あるいは生産活動に関連して、特定の資源にアクセスできているのか、あるいは働き方というところでどれだけ男女で違うのかということもわかります。具体的に、20代の女性のパートタイム率とか、そういう形の平均値が中心で、労働参加率、失業率、パートタイム比というところでは、やはり全体に比べてどうかということで、比率が中心になっている指標となっています。

もう一つの柱としては教育があります。進学率あるいは卒業、就労した割合、あるいは学歴のレベルによる分布ですね、進学率とも関連していますけれども、高等教育にどれぐらいの女

性が入っているか、どれだけの男性が入っているか、あるいは専攻は男女の間でどう分布をしているかというようなことが見られるのですけれども、ここも大体割合、プロポーション、パーセンテージが中心の指標となります。

3つ目としては、健康と関連サービスということで、15歳から49歳の全体人口に占める比率、あるいは5歳未満児の死亡率、年齢別の肥満人口の割合、あるいは60歳時の平均余命。国連は60歳以上を高齢者というところでカットオフポイントを持ってきていますので、一応60歳以上といったこととなります。

4番目としては、公共性と意思決定のありようということで、ここではジェンダー・クォータと書いてあるのですけれども、女性の積極的登用制度をどれだけ導入しているか、という点も検討されています。あるいは法的な枠組みとしてどれだけの罰則を科しているのか等のことについても指標としてある。

5番目としては、女性あるいは女の子の人権という立場から、法律的な枠組み整備というのを中心に展開されていて、特に5番目については、質的な指標としての提示ということになります。

ここで何を一番重要として言いたいかということ、大体ここでは全体の中の割合なり平均というのが中心的な指標になっているということです。今、ジェンダー統計といった場合に大体この辺りのマクロな指標が中心的になっているのですけれども、申し上げたように、ジェンダー統計の背景にある政策評価ということになりますと、同じ程度の学歴を持って、同じ程度の経済的な水準の家庭に育ったかを配慮して、なおかつどれだけの男女差がありますかという分析、学歴のリターンを正確に男女別に見てみることは、この全体の中からはなかなか見えてきません。ですから、全体の中での例えば男女の違いがどういうメカニズムのもとで出ているのかという、その過程なり背景を分析していくというのが個票データでの政策研究ということになっていきます。つまり、全体の中でのマクロな違いを強調するか、さらにはそこにいたるメカニズムの検討に力点を置くか、このあたりはジェンダー統計を考えるにあたって非常に重要になってくると思います。

General population surveyの実施にあたって、生物的な性、あるいは出生時の性はセックスと英語的には表現されております。その次にジェンダー、これは社会的な意味づけもありますし、多層的なというか、多次元的な意味を持ちます。そこでセクシャルアイデンティティーの問題と性的指向、セクシャルオリエンテーション、大体この4つぐらいの柱の中の組合せになっているのです。皆さんLGBTQとおっしゃいますが、異なる側面の中での概念だけれども、ある意味では共通するところは、多数派ではなくて少数派であるということ。これが多様性ということの背景にあります。

ここの中で注意しなくてはならない5つのポイントが挙げられておりまして、1つは包摂性、インクルージョンで、これが母集団に立ち戻るにあたってこぼれ落ちている人たちはいないかが重要です。もっと言うと、このあたりの真なる母集団とのずれが間違っていて過剰にあるいは過小に評価していないかということです。実質的な現実よりもバイアスされた回答がされているということも有的なのですけれども、いかなる人もこぼれ落ちないように調査対象を網羅しているかが重要です。そのときにどういう聞き方が望ましいか、という議論が出てきます。

そしてまた、その正確さ、正確な用語の使用、あるいは質問内容について人によって解釈が違ふということがないように、ぶれのない質問が用意されているかが重要です。これは社会調査法の基礎になります。

そして、自主性、つまり自分で答えたくないとかこれは嫌だといったようなことも含めるのですけれども、自分自身のアイデンティティ、自主性というものがそれぞれ違っているという事実をしっかり尊重した形での質問項目になり、選択肢になっているかということです。

的確さというふうに訳してしまったのですけれども、パーシモニーという意味で、これはぜい肉を落とした形で必要最低限で的確に質問が設定されているか、ということの意味します。これもかなり重要なところで、正確さというところともちょっと重なってくるのですけれども、該当する質問が調査の目的から必要不可欠であるのかを見極めることも必要です。これは次にお話しするようなLGBTQI+のサーベイとの関係もあるのですけれども、性自認に関連した情報を細かに聞いていくことがどれだけ必要であるのかということは確認の上、しっかり設計しなくてはいけない。そして5番目としては、対象者が正直に答えたことがかえってプライバシーを侵害したりとか、守秘義務を守らなかったりということにならないか、あるいは対象者が調査に協力したことによって不利にならないように留意することも必要です。これらの点は、実は統計的なマクロなどでの少数をどのように扱うのかという統計処理の話とも関連してくることになります。

次に、ジェンダー統計の背後にあるというのが、今も申し上げたのですけれども、エビデンス・ベースド・ポリシー・メイキングの議論と関連しております。社会におけるジェンダーによって異なる現状や問題、あるいは負のチャンスの時事がどうしてこうなっているのかという理解を深めるためには、統計による実証分析が必要となります。

このジェンダーの違いを、つまりニュートラルではなくて、格差があるということをしっかり考慮した分析なり調査が必要で、その一つの大きな第一歩が男女別の表章であり、ジェンダー別の分析であるということになります。

現行の政策、例えば育休云々ということは日本でもかなり積極的に展開されているわけですし、管理職への積極的な登用というのものもあるわけですが、実際に今の自治体のプログラムも含めてどれだけ効果があり、成果として確認されるのか。もし期待された効果がなければどこに問題があるのかということは、見極めなくてはなりません。だから、ジェンダー統計は必要となります。

やはりいかなる政策の評価、あるいは目指すべき形を決定するのにあっても、目標とするところはジェンダー平等であり、人権保障の実現というのが最後にあるところなので、公平性、ジェンダーエクイティという言葉が使われることが最近多くなっています。

ですから、ジェンダー統計というのは、ジェンダーにかかわらず多様かつ均等なダイバースで、かつ以降の機会が保障される状況を目指して、現実はどこが不十分で、どこに問題があるのかを明らかにするような根拠となる材料である、という点が重要です。繰り返しですが、エビデンス・ベースド・ポリシー・メイキングの背景の一つとして、柱としてジェンダー統計が存在しているということになってきます。

もう私、自分の報告で20分になってしまっているのですけれども、駆け足で、ジェンダーの

多様性の把握ということで、やはりジェンダーの研究課題自体、何が追求されるべきなのかという点についてももう少しお話ししたいと思います。社会も変わっているわけですから、その変化に合わせて様々なことがどんどん発展し、イノベーションを研究課題という観点からも進めていく。そして、人口を構成する人の属性分布が変わっていれば、これまで同様に横並びの時系列比較はできませんので、そのより正確な評価があるべきであるということになります。

あと、コミュニティーレベル、生活圏レベルの様々な社会調査というのがあります。いろいろな人たち、同じ女性といっても、同じ男性といっても、そのニーズが違うのだということを把握するためにジェンダー多様性は必要です。

そういう意味で、質が高い、ただ単にサービスがありますよではなくて、しっかり使えるサービスを提供されるべき。そして、もし差別があるとすると、その差別は一体どこにあって、なぜそこにあるのかということをはっきりと明らかにすることも問題解決として重要になってくる。結局、LGBTQI+が直面するような格差を縮小するということは、結果的には社会全体の公正さを実現することになるということで、今、英語でのリストをそのまま持ってきました。アメリカン・プログレスというワシントンにあるシンクタンクで共和党の諸政策立案をサポートしています。そこでLGBTQI+について関連した用語はこれだけあります。いろいろな観点から、ジェンダーでもゲイ、レズビアンだけではなくて、アセクシャル、バイセクシャル、シスジェンダーもありますし、トランスジェンダーはもちろんのことですけれども、インターセックスというものもあり、トウスピーリット、これは先住民との関連での概念であります。これだけの概念が今存在しています。

ですから、ジェンダー統計の観点からジェンダーの多様性を考えるときに、何のための質問項目かというのはやはり見極める必要があります。ただ、ここにマクロな観点からするとベースとなるのは男女のジェンダー差だと思います。でも、私は、ベースとなる一つの属性内の異質性も無視できませんから、何のための質問項目が必要なのかということをはっきりと少数のサブグループを考慮することは大切です。今、神林先生からもありましたけれども対象内の属性分布が変化しているのだから、これまでの時系列の変化も横並びの変化というわけにはいかない。つまり、比較にあたってはカテゴリー自体の違いも配慮して注意が必要だということです。

もっとも、調査目的をあまり特定化してしまいますと、異なる調査が乱立する事態も生まれます。大規模な統計調査が多方面から検討できる材料となる汎用性も非常に重要になってくるのではないかと。ただ、これは重要なことですので、一様でない性別の取り扱いに関する大まかなガイドラインは必要であろうとは考えます。多分このワーキング・グループが立ち上がった背景にはここがあったのではないかと思います。海外の事例をみても、出生時の性別と調査時点でのジェンダーを両方聞いて組合せで正確なジェンダーカテゴリーを作成する場面が多いように見受けられます。ただ、日本の公的統計を検討する際の問題としては、質問項目の数が点数化され内容というよりも調査対象者の負担をその点数で判断することが行われています。このあたりの判定基準や判断の在り方について検討する時期になっているのではないかと。これは申し上げたいと思います。

社会調査法のほうからすると、尋ねる側のルール、あるいは尋ねられる側のルールということで、これは調査倫理の観点から非常に重要なところだと思います。やはりマクロなレベルの実態を正

確に把握するという事は公的統計において重要であり、と同時に全体の中のある異質性を十分に考慮することもまた見逃すことはできません。正確な情報という点では、偽陽性、偽陰性のリスクをできるだけ最低限に抑えることが必要です。

世の中の変化を判断する場合、実態としてマクロなレベルで変化が見えてこないと社会の変化があったというふうには言いにくいと考えます。さらに調査する側とされる側はあくまでも対等な契約関係であります。これは社会学における社会調査法を教える際にも最初に申し上げるところですけれども、先入観とか思い込みで調査を設計すべきではありませんし、多様な選択肢の可能性を考慮して、常に質問される当事者を想定しながら実施することが必要です。

そして、最後に言いたいのは、多様性を考慮するとはどういうことかということ、少数派がいるということ配慮することにあります。ですから、多様性というのは少数派承認から始まるということです。ただ、今申し上げたように、ジェンダー統計というところでの最初の大きな第一歩は、マクロなところでの異質性を男女という一つの柱で見えやすくしようということから始まっておりますので、マクロなところから話が出ております。ですから、繰り返しですけれども、異質性を見だし、異質性の中にあるメカニズムはやはり個票データで分析をする必要があると同時に、全体の中での少数派の位置づけを常に比較対照群を持って分析、検討することは重要であります。これは釜野先生からお話があったとおりです。

ただ、少数派の実態を明らかにするのは、少数派そのものとして必要な調査を丁寧に積み上げる。これも重要なことではないかと思っております。

最後に性別欄の是非につきましては、結論ですけれども、これを廃止することで、これほど大きな男女格差の実態を把握することが困難となり、また諸政策の効果を評価できなくなるという深刻な事態が生まれます。ですので、ジェンダーの多様性の問題と性別欄廃止を一元的に結びつけるのは短絡的な議論だと私は考えております。特にジェンダー格差が大きい我が国におきましては、優先度の高い政策課題の一つがまさしく男女間のジェンダー不平等の問題でありますので、この解消に向けては政策議論のための現在存在する公的データをしっかり活用していくのが重要だと思っております。またこの問題は、今、グローバルな国際動向の中で共通するものですので、しっかり国を越えた協力体制を取って本問題について展開するべきときに来ていると思っております。

すみません。自分の報告になったらたくさん話してしまったのですけれども、以上でございます。ありがとうございました。

では、この議事進行からすると4分ほど予定時間を過ぎてしまったのですけれども、手を挙げていただきまして、御質問、御意見をいただきたいと思っております。50分ぐらい残っていますので、よろしく申し上げます。

神谷さん、どうぞ。

○神谷構成員 まず、感想も交えてですけれども、資生堂の話は、私も肌が敏感で、敏感肌用の化粧水や乳液を買うのですが、いつもレシートに婦人用化粧品と書かれているので、なんとなく気まずい思いをすることもあり、お話を聞いていて大変勇気づけられました。お三方ともすばらしい発表をいただきまして、本当に勉強になりました。ありがとうございました。

まさに今、セクシャルオリエンテーションとジェンダーアイデンティティの議論もしてい

るということでありまして、白波瀬先生がおっしゃった異質性の意味もそうだろうなと思っていたのですけれども、用語の並び方が気になったところでした。

今回、その2つのセクシャルオリエンテーション、ジェンダーアイデンティティーの議論と言いつつ、神林先生にジェンダー統計というところで質問なのですけれども、女性活躍推進法でいろいろな、義務の項目と任意の項目があって、今回は義務の項目に賃金格差を入れるというふうになったわけです。これは企業が取っている場合もあれば、あるいは地方自治体が取っている場合もあって、それぞれ性質が違いかもしれませんが、調査票データなのか業務統計なのかという先生のお話の中で、女活法で取得するデータは、どういう位置づけになるのかを素朴にお伺いしたいと思いました。これは企業も自治体も皆がやっている取り組みなので、よろしく願いいたします。

○白波瀬座長 神林先生、どうぞ。

○神林構成員 どうも御質問ありがとうございました。自分はその辺りをすごくピュアに、純粹に解釈すると、本来別に扱うべき問題を一緒にしてしまっていると考えています。つまり、企業の業務遂行に当たっては男女ってあまり関係ないのですね。なので、賃金額は賃金額。賃金額は記録をしないといけないということになるわけなのですけれども、そこに性別欄というのが必要なのか。例えばそのように考えると、今は労働基準法で性別が法定三帳簿の中に入っているんで、性別を書かなくてはいけないことになっているのですけれども、本来、この人は何日働いて、何時間働いた。それに対して給付をこれだけあげましたと、それが対応しているのかということだけを考えるのであれば、性別は必要ないわけです。労働基準法上では母性保護という項目があって、それを遂行するために女性か男性かを区別しなければいけないという立てつけになっていると思うのですけれども、例えば女活法などを考慮すると、それは労働基準法みたいな直律的な法律というよりは、もう少しやわらかい政策的な配慮が非常に濃い類いの法律になっていると思います。そう考えると、先ほどのEBPMの問題と直結するのですけれども、その政策を遂行することに関して必要な情報なのか、その政策を評価することに関して必要な情報なのかをきちんと区別せよというのが最初の第一歩ということになると思います。

ただ、先ほどの報告では言わなかったことなのですけれども、これを厳密に区別していると、単純な2度手間ということがよくあるわけです。なので、例えば北欧諸国に見られるように、もうこれを区別することはやめて行政情報に一本化しましょうみたいな、そういう国ももちろんあります。アメリカ合衆国については2本でやっているわけなのですけれども、その辺りちょっと関係してくるかなと自分は考えています。お答えになっているか。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、皆様、御自由にどうでしょうか。手だけ挙げてもらってもいいし、何でもいいですよ。皆さんよく見えるから。岩本さん、お願いいたします。

○岩本構成員 非常に興味深い御発表をありがとうございました。私もまず神林先生の御発表についてお伺いしたいのですが、今、北欧の話をされましたが、それ以外の海外では、やはり日本と同様に業務統計と調査票情報がごっちゃになっているのかどうなのかというのが一つ目の質問です。

それから、二つ目の質問は、最後のシートの「精度の確保との関係」という箇所、構成比

1%を切るような項目についてということですが、例えば2020年の国勢調査では初めて学歴で小学校卒業というカテゴリーを設けてデータとして取られるようになりました。この間集計が出て、全国で80万人いる、50代以下は2万人という発表がありました。全国の中で80万人でも割合は0.8%ですが、それでも政策上は非常に大きな必要性があって取られたわけですし、そうした項目があれば、例えば小学校卒業者と中卒以上の人を比べて就業とか結婚がどう違うのか、サポートするとどういふ効果が見込まれるのか、分析できる貴重なデータであると思うのです。なので、サンプルの数にもよると思うのですが、例えばアメリカとかであるような100万人単位の大きな調査を取るとか、あるいは全数調査をしているのであれば、マイノリティーの人とそれ以外の人を比べる非常に精緻な分析が可能になるのではないかと思います。なので、1%を基準に正確な調査が期待できるかどうか分けるというのはちょっと違うかと思うのですが、その中で先生の御見解はいかがでしょう。

○神林構成員 ありがとうございます。最初のほうの業務データと調査データを区別するしかないかという話なのですが、基本的に大陸の欧州諸国は業務データを重視するようになってきています。二度手間をなくしましょうということになっていると思います。アングロサクソン系の国々は、まだそれを峻別していると大きくは理解しています。

ただ、ここでちょっと脚注を入れておくとすると、例えばアメリカ合衆国においては、セブテンバー・イレブン以来のパトリオット・ロー、愛国者法によって安全保障上の理由から、プライバシーに触るような情報を業務データとして蓄積してよいということが法律上認められるようになって、それで現在急展開といいますか、急速に調査票情報から業務データへの移行が起こっています。これはパトリオット・ローに非常に依存した現象であると自分としては解釈しています。それが全体的な動向ですね。

あとは小学校卒の問題なのですけれども、一応建前上、国勢調査は全数調査ですので復元はしません。数を数えるだけです。なので、例えば小学校卒が80万人いたとしたら、それはもう正確にそれが80万人なのだ。80万5001人とかそれが正確な数字としてカウントされたものと解釈するのが適切かと思います。

ただ、サンプリングをした場合、80万人という数字が出てきたときに、それがどういうエラーによるか、非標本誤差なのか標本誤差なのかでまたちょっと違いますけれども、標準誤差という形でプラス・マイナスの幅が出てくるわけですね。その標準誤差というのをどれだけ抑えられるのかということと依存してくると思います。例えば就業構造基本調査で全体の人口の5万人クラスを復元するのは多分ぎりぎりぐらい。できるかどうかぐらいだと思います。労働力調査だともうそれは望めないというか、そういうことはできないだろうというぐらいのサンプルサイズになるのではないかなと思います。なので、そこは調査設計との問題で、ジェンダー統計を考えるとときには重要なポイントとして、論点として挙げておいたほうがよいかなと思います。答えになっていれば。

○白波瀬座長 ありがとうございます。だから、やはりジェンダー統計と言ってしまうとそれだけみたいなのですが、基本的には統計の話なので、そこは。

○神林構成員 ですね。なので、釜野さんたちがやってくださった先行研究で何%ぐらいの比率なのかというのは多分非常に重要な問題で、それを所与にして全国統計に広げようと考えた

ときに、サンプルサイズがどれぐらい必要なのかと逆算して出てくると思うのですけれども、そうなるともしかすると就調並みのサンプルサイズが必要だということになって、そのほかのサンプルサイズが小さい統計にそういう項目を入れるのは現実的ではないなという技術的なコメントがつくような形になると思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。だから技術的とおっしゃっていたのですね。

皆様、いかがですか。釜野さん、どうぞ。

○釜野構成員 御報告ありがとうございました。ちょっと今の話に関連するのですけれども、例えば性的指向に関してですと、大阪市民調査でも、どのように定義するか、どこで区切るかといったことはいろいろありますけれども、LGBTであれば約3%ですし、A、アセクシュアルやQなども入れていけば、もっと割合が高くなっているという状況なので、その点についてはそんなに少ないものだ、という思い込みはなくてよいのかなと思います。また、できるだけトランスジェンダーとLGBは分けましょうと言っている一方で、アメリカのギャラップ調査のように、LGBTというくくりで尋ねてそれ以外の人と比較するようなものもありますので、そのようにすれば、トランスジェンダーだけのパーセンテージはちょっと小さいかもしれないけれども、LGBも含めて分析すれば、問題がないのかなと、今ちょっとお話を伺っていて思いました。

それから、質問をしたいのですけれども、国勢調査は全数調査で日本で最も重要な調査と言われてはいますが、神林先生がおっしゃったように、それが本当にいろいろな標本調査のベースになっていて、大変重要だということです。でも、国勢調査も性別の不詳はありますね。そこで総務省の方に伺いたいのですが、国勢調査の性別の不詳はどのようにして処理されているのか。少なくとも公表されるものには性別不詳は出ていないですね。そのあたり、もし差し支えなかったらオープンにさせていただきたいなというのがあります。

○白波瀬座長 川原さん、この辺りはどうですか。

○川原企画官 総務省の川原です。国勢調査に関してですが、役所の縦割りみたいな話をして申し訳ないのですが、統計局と同じ所にはいるのですけれども、先ほど御紹介いただいた公的統計の整備に関する基本的な計画や統計法を担当している部署にいるものですから、不詳がどういう扱いなのかというのは、今、お答えできる知識がないというのが正直なところです。大変申し訳ございません。

○白波瀬座長 縦割りがなくなるといいですよ。ありがとうございます。

釜野さん、それと関連でもないけれども、何かありますか。

○釜野構成員 白波瀬先生も御報告されていたように、例えば調査を行う場合、継続性というか、国勢調査で急に性別の聞き方を変えてしまったらどういうふうに比較するのだろうというのは大きな問題かと思うのですが、一方で、私もずっと続いているような調査の中で項目を変えるときは本当に慎重に、どうしようといって悩んで、研究所でもやってきているのですけれども、でも、答えている人の意識も変わってきてしまっているの、いくら同じ聞き方をしても、結局その中身は変わってしまっている。哲学的な話になってしましますが。だからといってむやみに変えていいというものではないのですけれども、ある程度のところに来たら、覚悟を決めて変えるというのも、大きな国の調査であっても、そういう検討もしたらいいのかなと思います。文言が変わっていないけれど、人々の読み方が違っていることもあり得るわけ

ですから、例えば性別の質問を今したら、これは何の性別を聞いているのか、と尋ねられたり、男女しかないじゃないか、というコメントが来てしまうようになってきているので、変わってきているのかなという感じはします。質問よりもコメントでした。

○白波瀬座長 ありがとうございます。別に書いちゃいけないということは全くなくて、どちらかというと、それは一つのニーズだし、見直しは必要です。ただ、やはり大局を見てというところのような展開をしてしまうことの問題も実はあって、それは必ずしもLGBTQI+の方だけの問題だけには留まらないということです。もともと男女の2つしかなかった選択肢に対して、様々なカテゴリーをそのまま追加しましょう。というだけの話だけではないのかもしれないということです。あと、やはり何のための調査でとか、そこは慎重にさせていただく必要があるかなというつもりのコメントでございました。

何かありますか。御自由にどうぞ。

○神林構成員 調査項目の変更の件ですけれども、よろしいですか。政府統計自体、調査項目の変更はかなりコンスタントに検討を加えているところで、全くないわけではないと思います。目下のところ、例えば産業分類を変えましょうという作業が進行中だと思いますけれども、これはまさに昔だったら同じ産業だと考えられていたものを2つに分けるとか、こっちの産業とこっちの産業は昔だったら違うと思われていたのだけれども、実は同じ産業なのだから同じように識別したほうがいいのではないかなという作業です。

ただ、性別欄とそういう作業がちょっと違うのは、今までの質問項目を変えときのフィロソフィーというのは、実はその質問項目の背後に何か変わらない活動みたいなものがあって、それを表章している質問項目を変えましょうという話なのです。例えば産業であると、やっていることは変わらないのだけれども、それをどういうふうフレームの中に落とすのか、あるいは定義するのかなというのを変えましょうということなのです。

この性別欄に関してその理屈が通用するかというのが自分にはよく分かりません。性別欄が取り出しているその背後にある真のライフスタイルというか、何と言えいいかよく分からないのですが、何かがあって、それを今までは男女というふうに表示していたのだけれども、今はちょっと違う言葉で表現したほうがいいのではないかなという話だったら、今までの調査項目の変更と言われるものの理屈をそのまま使うことができると思うのです。そうではない場合に調査項目の変更をするというのは、政府統計では多分やったことがないと思いますので、かなり説得力を持たせるようなロジックをつくっていかないといけないのかなと思っています。これもコメントですかね。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、いかがでしょうか。御自由に。

○神林構成員 あと、白波瀬さんに対する質問なのですけれども、結局、ジェンダー統計と呼ばれるものは、政策評価の話に限定されるのですか。

○白波瀬座長 いや、限定はされません。だけれども、そこもやはり混乱はあると思うのです。最初は第三者のときもジェンダー統計とか性別表章というところで御希望というか、男女共同参画社会からもそれは重要だというような指摘がずっとあったのですけれども、それはどちらかというと象徴的に全体だけではなくて男女で見せてくださいと。それは究極的には全体

の中の異質性という話がヒットしてくると思うのですけれども、それによって正確な実態を明らかにする。それは全体の中で中学に行かなくて小学校だけなのは何%ですかという概念に非常に近い。だけれども、私は、最終的にこれをジェンダー統計と言うべきなのかどうか、様々な問題が入っていますから分からないですけれども、やはり特定属性によって様々なリスクなり、アクセス権が明らかに違うという状況への問題提起なり、その問題解決と云ったら、やはり政策評価であり、政策研究は不可欠だと思っています。若干そういう意味では都合よくジェンダー統計の用語を利用しているところもあるのですけれども、厳密にはおっしゃるとおりちょっと違うことですので、どちらかという統計そのものの意味づけなり、より積極的な活動につながるというのが主張です。

○神林構成員 なるほど。分かりました。ありがとうございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

あといかがでしょうか。御質問がまだの方、どうぞ。

○神谷構成員 これは岩本先生と釜野先生から詳しくコメントをいただいたほうがいいと思うのですが、ある意味で性的指向と性自認というのは性別を分節化した概念であって、分節化して見ていくことで新たな実態が見える、そういう概念ではないかと思います。その意味で、さっき言われたような産業分類の変更というところとも似た議論ではないかと思います。

私は白波瀬先生に質問があって、性別欄を廃止することはあってはならないというところはある意味でそうだと思うのですけれども、結論の最初にこれが突然出てしまうと、やはりちょっと工夫というのはあるのかな、というように受け止められると危惧します。そもそものワーキングの問題意識だったと思うのですけれども、私も最近企業さんにお伺いしたり、自治体さんにお伺いすると、性別欄を消しましたと言われます。そのときに、ちょうどいま考え方を整理しているので、それを見ていただいたらいいですねなどと答えています。前回お話ししたように、性別欄があると大変な困難を抱えるトランスジェンダーの当事者もいる中で、LGBT法連合会の声明も様々な議論を踏まえて出しました。そういう様々な議論を踏まえつつも、しかしながら、SOGIに関する実態が見えるようにジェンダー統計を発展させていくということが大事ではないかと言っている中で、性別欄の廃止はしない、一方で他は特に対応せずそのままにしておきましょうという話だけが出てきてしまうと、やはり性別欄は消したほうがいいよねという話に対して、何も言えなくなってしまう、ジェンダー統計は大事となかなか言いにくくなってしまっています。そういうことではないですよという確認を一応したかったということです。

○白波瀬座長 そういうことではないです。そういうことではないのですけれども、やはり私は方向性としては明確に出すべきだと思っています。もちろんこれはワーキング・グループで皆さんの総意ということなので、これからあと何回かで詰めていきますけれども、これはまずジェンダー統計で、そういう意味では本家本元でマクロなところのジェンダー統計の議論をまず中心にするということです。

もちろん性別記入欄というのはいろいろな状況がありますし、調査ということであれば、何のための調査かという目的が重要です。そのときに全く必要ないということであれば、その質問項目は削除されてもよいと思います。ただ、私がすごく気になっているのは、これは日本に

ありがちなことですが、LGBTとなると、もうその言葉が出たら何がなんでもそこに全部が絡んでくる。でもそんなに単純なことではありませんよね。例えばこんな事例もあります。今さら、あなたは社会学者でしょう、何でジェンダーとかそんなことを聞くなんてナンセンスではないですか。というまで来るのですよ。それは本当に違うでしょうと。やはり男女間のジェンダ一格差は依然として大きいというのが現実です。いま次の展開が求められているときに、目の前にあるこれだけの人材を積極的に活用できるようにするための仕掛けが求められていることだけは確かでしょう。そのときにいろいろな意味でデータがないと困るのですよ。それは社会調査だけではなくて、もちろんビッグデータというものも、その定義はこんなに大きくなっているのだけれども、やはりいろいろな種類のデータを工夫して行動についても、消費行動を分析、検討していくことは求められています。実態を把握して、どこに問題ということが必要であれば、廃止することはあってはならないと思います。

○神谷構成員 私も座長とほとんど同じ思いだと思うのですがけれども、やはり男女共同参画はどうでもいいという人と、性別欄には問題があるという素朴な思いが合致して、単純に消してしまうということになるのが一番不幸だと思っていたので、そのことが確認できれば結構でございます。

○白波瀬座長 というか、絶対にイントロのところで我々の気持ちとかいうか、やはりそこはしっかり書き込まなければいけないので、ちょっとドラフトを書いて先生方に回して御意見を聞いてという作業になると思うのです。

岩本さん、どうぞ。

○岩本構成員 議論が変な方向に利用されてしまうおそれもあるので、どういう場合は残す、どういう場合は残さないというのを私の報告ではかなり場合分けしたつもりです。なので、そういう精緻な区別についての検討が必要だということを盛り込んでいただく必要があると思うのです。「原則残す」という点だけ見てしまうと、公立高校が願書の性別欄を廃止したのは間違っていたのかとか、いろいろややこしいことにもなりかねないし、各自治体や省庁がせっかく性別欄について個別に丁寧に見直しを進めて頑張ってきたのに水を差すことにもなりかねないので、ちゃんと評価できるところは評価して、より精緻な形を求めるなら、どこをどうなさいというアドバイスをするのがこのワーキング・グループに期待される役割だと思いました。

それから、関連して、塩見さんの御報告で資生堂さんが性別を非常に丁寧に扱っていらっしゃるのを伺って、非常に参考になったし、ありがたいなと思っています。ちょっとお伺いしたいのは、入社したときに戸籍上の性別のデータを取るということですが、実際にトランスジェンダーの方も資生堂さんで働いていらっしゃると思いますので、その場合に職務上での性別というのは記録されているのか、されていないのか。もちろん周囲なり上司の方は知っている場合もあると思いますし、会社として把握されているのか、されていないのかというのが一つ目の質問です。

もう一つ質問があります。最近、男女共同参画のデータを詳しく出しましょうという方針により、正社員と非正規社員に分けて給料の平均を男女別にそれぞれ出すようにしようということになったのですが、その際に、正社員については大体戸籍や住民票に基づいて性別が登録されていると思うのですが、非正規の人については、会社にもよりますが、そうした書類に

基づかずに働いている場合も結構あって、また、それだからトランスジェンダーの人にとって正規では働けないから非正規で働くことをあえて選んでいる方もおられるのですね。非正規の男女別のデータを取ることは非常に大事だと思うのですが、それが戸籍上の性別でなければ駄目というふうに誤解されたり、そのような説が出回ってしまうと、会社によっては非正規の人に一人一人「おまえの戸籍の性別は何だ」と尋ね、「じゃあ辞めなきゃ」ということにもなっていて、非常な混乱にもなりかねません。そうした場合の適切な扱い方についても、このワーキングの結論として書く必要があると思っています。

後半の話は全体の話なので、前半の資生堂さんの中での戸籍上の性別は書いていないけれども、トランスジェンダーで実質上の性別を書いて働いていらっしゃる方は性別の人事データとしての登録というか、その辺りの扱いがどうなっているか、お伺いできればと思います。いかがでしょうか。

○塩見構成員 ありがとうございます。私の認識では、戸籍上の性別は人事台帳に登録しておりますけれども、性自認とかいうところに関しては、上司に申出があった場合には把握しておりますけれども、最近アウトティングの問題とかも指摘されておりますように、その上司が知り得たからといって、次の異動先の上司にも知ってほしいかどうかというのは異なると思いますので、そういった申し送りはしないようにというふうに管理職のほうでは人事部からガイダンスが来ております。以上のことから、会社としてそういったことを把握しているということはないと認識しております。

○岩本構成員 御説明を聞いて安心しました。ありがとうございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

では、杉橋さん、お願いいたします。

○杉橋構成員 先ほどの神林先生の御回答のところに関わるのですが、調査項目の変更は産業分類などでは必要に応じて行われているのだが、性別欄には何が背後にあるのかという御指摘だったかと思います。私の理解では、まずLGBTQ+の認識は、ここら辺は本当に専門家に聞きたいのですが、やはり当事者の運動もあったし、性的マイノリティーの人たちが自分たちの状況を正確に把握してもらいたいというのがありますし、さらに背後には性についての科学的な理解の深まりなどこれまでの流れがあります。しかし、統計生産者側のほうでは性に関する認識の遅れがあるのではないかと私自身は思っています。

だから、性別欄を巡る背景には、社会的に脈々と、もうかなり前から性的マイノリティーの存在がある、それにもかかわらず男性と女性という区分でこれまで来ていたことのほうが現実から離れていることになります。だから、現実に合わせて、産業の変化に合わせて調査項目が変わると同じように、性別欄については、変化というわけではなくて、性の多様性をこれまで捉えられていなかったから、それを正確に捉え直そうという動きが諸外国ではあり、実際に統計調査に反映されているということです。ですから、性別欄の変更は十分にあり得るのではないのでしょうか。

それはより正確に把握するためでもあります。あるいは、ここは白波瀬先生の御報告にもありましたけれども、調査する側と調査される側は対等であって、調査過程において嫌な思いをさせないということも関係すると思います。

あと、ジェンダー統計は政策評価に関係するののかという議論があったと思うのですが、政策評価にも関係するけれども、実態を把握することがとにかく重要です。そもそも男性だけしか調べていないとか、全体しか調べていないことがあり、女性の状況がわからないことが問題だったわけです。だから男女の実態を把握することが重視されました。その実態を把握することによって男女間の格差が生じているから、それを政策に結びつける必要も出てくる、そういう流れだと思います。

取りあえず以上です。あとちょっと細々とした意見・質問があるのですが、でも、それは大事ではないので、取りあえず以上です。

○白波瀬座長 大事だと思うけれども、ちょっとここで区切ります。

では、神林さん、どうぞ。

○神林構成員 性別欄を変えるためには、まさにそういう話をしなければいけないということだと思います。とにかく何か外圧がかかって性別欄を変えましたという立場だと、やはり説得力が自分は弱いかなどずっと思っていました。そうではなくて、きちんと統計として調査しなければいけない実態というのがあって、その実態をもっと精度の高いプリズムで調査しなければいけない。そういう時代に入ったのではないですかという話を多分しなければいけないのですね。その話が今までは抜けていて、取りあえずどこかから言われたからこれをやりますというように自分には見えたのです。最近そういうのが流行っていますけれども、それはやり方としてあまり正統的なやり方ではないかなと思います。

なので、そういう意味で言えば、国勢調査の3つの大きな情報である住居地と年齢と性別というのは決して固定的ではない。年齢も今は1歳刻みで計測をしていますけれども、実は月齢が大事だみたいな話もあるわけですね。なので、何か月あるいは何日生きましたという日齢で計算するべきだという話も出てくるはずですよ。そういう話の一環として性別欄の検討があり得るという立てつけにすれば、かなり一般的な話として話を持っていくことができると思います。

先ほどの白波瀬さんの報告も、そういう意味では、政策の立案評価ですね。実態把握から立案して評価するというのが一貫したプロセスになっているわけですがけれども、ある政策をやらなければいけないとか、ある政策をやるためにそういうプロセスをやるのだということに引きずられ過ぎているというのが自分の感想だったのです。

もしそうだとすると、今はあまり問題になっていないですけれども、業務統計における性別欄をどうするかというのは非常にグレーになって、つまり、業務統計というのは政策の立案のためにできているわけではないのですね。既に決められた政策を行政がぐるぐる回しています、その報告として出てきているので、必ずしも性別は必要ではないわけなのです。なので、グレーゾーンに入ってしまったとき、ある統計とかあるデータが政策の立案評価に必要な情報ではない領域に入ってしまったときに、では性別欄は要らないという話に多分なってきたのだと思います。そのあんばいといいますか、性別欄を改善する一方で、性別欄をなくすというオプションもあり得るといふようなところがここで出てくるのだというふうに自分は思っています。なので、そういうふうに整理すると全体が見やすいかなと思いました。ありがとうございます。

○白波瀬座長 大変ありがとうございます。今の議論はとても重要で、杉橋さんもおっしゃってくださったように、基本的なスタンスは、今、神林さんが言ってくれたみたいに、特定のと

か、ある時期に外圧とか、ある時期のはやりというのでみんな同じように動いてしまうのですよ。でも、これは物すごく重要だし、そこは重要だから、はやりで終わらせないという覚悟が日本の統計行政においても非常に重要なので、ここで王道でしっかり出していくということが我々のワーキング・グループとしてもやりたいなと思うところなのです。

繁内さん、どうぞ。

○繁内構成員 ありがとうございます。今日は物すごくいろいろな観点から考察がなされて、非常に納得いく議論がたくさん出てきました。

それで、神谷さんからも御指摘があったのですけれども、座長が最後に取りまとめのところで、廃止してはならないという強い思いが入っていたので、それはちょっとどうなのかなと、丁寧さに欠けたかなというのはあるのですけれども、実際によくよく皆さんの話を聞いてみると、おっしゃるとおりなのだろうかと、妥当な方向に向いているのだろうかとというのが率直な感想です。

それから、私がこの会議を通して本当に感じた率直なことなのですけれども、この性別欄ということに関して、みんなで真剣に考えていることが少数者に対する相当な配慮になると思います。なくすとか残すという以前に、国は今まで性的少数者の存在を、性同一性障害者を除き法的に認めていなかったわけですから、ないものとして扱われていたところが、先ほど杉橋先生もおっしゃったように、あるものとして認識をまず持ったということは当事者にとっても確実に生きやすい社会への第一歩になるのだろうとというのが私の率直な感想です。

その上で、これから最後、まとめていく段階になったら皆さん出てくると思うのですけれども、やはりガイドラインをつくるということと、出生時の性別プラス回答時のジェンダーというふうにお示しくださった白波瀬先生のお考えは私も非常に共感を得ているところであります。本当に一歩が確実に動き出したと。ただ、勢いだとか、これも言葉は難しいのですが、外圧だとか、そういうところに関係なしにニュートラルにこれから最後に向けて議論に参加させていただければありがたく思います。ありがとうございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。すごく応援いただいたような気がして元気になってきました。

次に、釜野さん。多分これはチャットでもあったけれども、そのことかな。よろしく願います。

○釜野構成員 チャットはチャットで別のことなのですけれども、先ほど杉橋先生がおっしゃってくださったことに完全に同意しているというか、ああ、言ってくださったみたいな感じだったのですけれども、あと神林先生もおっしゃっていたように、傍から見てみると、こういう性別欄をどうするかとか、性別の聞き方を何とかしてなどということは、確かに外圧であったり、はやりであったりみたいに見えてしまう、根本的な必要性みたいなものが見えないというのは確かにそうなのかな、ということをちょっと実感しました。

繰り返しになりますけれども、本当に調査というのは、例えば人権も考えなければいけないということの思うと、聞くことがいけないみたいなのではなくて、逆に、今まで排除されてきた、自分には関係ないやと、どの調査にも答えてこなかった人たちが答えられるようになるというのは大きな一歩だと思うし、さっきの正確に答えるという話ですが、もしかしたらそのと

きは大丈夫なのかなと思っても、答えた後何も起きなくて大丈夫だった。国からの調査であっても、答えたことで不利にならない、むしろよい形で活用されていく、ということが積み重なっていけば、どんどん答えやすくなっていくと思うのです。だから、やはりどこかでやらなければ、という感じはします。

もうちょっとと言いたかったことがあったように思いますが、今はここでやめておきます。ありがとうございました。

○白波瀬座長 ありがとうございます。本当のことを話してよいということにならないとね。

下山さん、まだ声を聞いていない感じなのだけれども、もし何かあったら。

○下山構成員 お世話になります。県の調査について前回発表させていただいたのですけれども、そこでも統計上性別欄が必要という判断はどういうふうになされているかというようなお話もいただいておりますが、今日はそれぞれの先生方にお話をいただいた中で、方向性というか、勉強になるところが大変ございました。このワーキングを機会に何か、現場としてきちんと判断ができるようなものができればいいのかなというところは思いました。ありがとうございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。現場としての判断、今のコロナ禍も個人の判断でということなのですが、でも、あまりそれだけに頼らないで、いろいろなところから、最終的には当事者が自分の気持ちなりをちゃんと言える環境をつくるというのが一番よろしいですし、そもそも論の統計とはというところで、そこをしっかりと抑えていくというのがあったほうがよいような気がいたしました。

神林さん、どうぞ。

○神林構成員 ありがとうございます。資生堂さんに聞きたいことなので、よろしいですか。2点ありまして、1点目は、チャットに書かれていますように、人事台帳というのは社内で公知のものではない扱いになっていると思いますので、だとすると、そこに性別欄があるというのは、その括弧書きであるように、単純に法令対応上必要なだけだという意味ですねというのが1つ。だとすると、法律を変えてしまったらそれで構わない。そういうところには必要ないだろうというふうに解釈できるのかなというのが1つです。

もう一つお聞きしたいのは、お客様情報で性別欄を廃止したときの経緯と伺いますか、多分マーケティングのほうから見るとあったほうがいいんじゃないかなというのが常識的な見解だと思うのですが、そこでどういう話があったのか紹介していただければ、もしよろしければお聞きしたいのですけれども。

○塩見構成員 ありがとうございます。まず1点目のほうに関しましては、一番大きいのはやはり法的な対応だと思っております。例えば健康保険証には性別欄がありますが、それは治療上必要だということで書かなくてははいけない。それから、女性管理職比率を答えよとか、そういった要請もありますので、そのためにも男女別の情報は必要なかなと思います。

それから、お客様情報に関しましては、そのときの判断の場にはいなかったもので、背景というのはきちんと承知しておりませんが、必ずしも性別欄はお客様情報になくはならないものではないとの判断があったのだと思います。ただ、今回この御報告をさせていただくに当たって改めて社内を確認しましたが、実は全てで徹底されているわけではございませんでした。で

すので、先ほど下山様もおっしゃっていましたが、今後、ガイドラインを政府から出していただくと、そういったものを活用しながら、国内外で周知徹底していけるのかなと思っています。

すみません。直接の回答にはなっておりませんが、以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

○神林構成員 その点で確認したかったことは、性別欄にその他というのを加えるのは、ある意味、マーケティング的には正解という可能性もあるわけですね。今まで男女でしかマーケティングできていなかったのが、もう一つカテゴリーをつけて、その人たちにターゲットを絞ってマーケティングを展開するということができるはずなのです。なので、フォープロフィットのために、利潤動機で性別欄をきちんと変えていく。改善と言うかどうか分からないですけれども、変えていくという行為があり得るはずなのです。

杉橋さんがおっしゃっていたことがもし正しいのだとしたら、ある種の企業はそういうふうに反応しているはずなのです。それが資生堂さんはそういうふうに反応して、そういうことをやったのかなと思ったのですけれども、ちょっと事情が違いそうだということなのでしょうかね。そういう例は資生堂の中であつたのでしょうか。

(会議後追記：ただし、フォープロフィットだからといって何でも使ってよいというわけではなく、差別的扱いにつながるように情報の使い方については十分に注意する必要があります。この点は、業務データが必要最小限の情報のみを集めるべきという原則と重なり、情報は差別的扱いを許さない範囲で用いられるという制約を課しておくことに留意すべき。[時間的關係から発言できなかつたことによって会議後追記])

○塩見構成員 私もマーケティングの担当ではないので、会社の回答としては難しいですけれども、当社も、最近、より多様なお客様に御愛用いただけるように、様々なアプローチ・マーケティングをしております。店頭スタッフからも、対応の仕方というところの問合せが来ていると聞いています。ですので、先ほど御紹介したようなLGBT対応研修というものも設けております。ただ、そのために、お客様情報の性別欄が不可避とは捉えていないのだと思います。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

ちょっと時間がなくなってきました、神谷さん、それから釜野さんも手が挙がっていたけれども、どうぞ。

○神谷構成員 性別情報の不詳のところですが、その処理が大変気になっていたのも、ぜひ私も聞きたいなと思います。

以上です。

○白波瀬座長 ありがとうございます。

釜野さんも関係するのだとそのことですか。もう要らないですか。

○釜野構成員 時間がなかったのでチャットに書きました。

○白波瀬座長 分かりました。

では、塩見さん、この辺りはどうですか。今、神谷さんからもあつたのですけれども、この7名の中で私も本当に思ったのですが、要するに利益というか、多様なニーズということであれば、逆な感じがしていて、ニュートラルなところで選択肢を沢山準備してどれからでも選ん

てください、というやり方ですね。でもこういう人もいる、ああいう人もいるから、こういう商品、ああいう商品ということで、いろいろな人たちがいるのをどちらかというときすくい上げて商品開発というふうに私だったら考えるなど思うのです。あえて、こちらから限定的でもこれまでにない選択肢を出していくやり方ですね。

○塩見構成員 いろいろな対応のやり方はしていると思います。例えば、ちょっと具体的な話になると、男性で御自身がファンデーションをおつけになりたいというときには、ひげをどのように隠したらいいかとかという専用の商品をお勧めしたりですとか、先ほど神谷さんもおっしゃっていましたが、男性のほうがひげを剃った後だと肌が荒れやすいからこういった商品がいいのではないかと、そういうのは当然ながらいろいろな情報を持っておりますし、御提供していると思っています。

○白波瀬座長 特別対応ではなくて普通の戦略のような気が私はするけれども、間接的には期待というか、資生堂さんがそういうのを前面的に出してくださると、やはりその波及効果はとも大きい気がします。

○塩見構成員 ありがとうございます。広告においても、必ず女性がメーキャップした写真を載せるのではなくて、様々な方たちが登場するようにとかというふうなこともしております。

○白波瀬座長 それはすごくいいですね。いつも思います。自分だけが違うのではない。というのは本当にいいなと思います。

ありがとうございます。ちょっと時間が過ぎてしまいましたので、この辺りで締めなくてはいけないのですが、今日もとても勉強になったし、あと1時間ぐらいあったらもっと深めたいのですけれども、もう2時間過ぎておりますので、この辺りで今回は終わりたいと思います。大変ありがとうございます。

では、予定した時刻を過ぎましたが、杉田総務課長のほうから一言。

○杉田課長 ありがとうございます。今日も活発な御意見をいただきました。

それで、釜野構成員からいただきました国勢統計の性別不詳欄の点につきましては、ちょっと調べてみたいと思います。

それから、神林先生からいただきましたマーケットオリエンテッドな性別欄の変更の例につきましては、事務局のほうで釜野構成員とも相談しながら、どこまでできるかというのはやってみてみたいと思います。

今日で一通り構成員の皆様方からのヒアリングは一巡したいということで、次回は7月21日を予定してございますけれども、次回は取りまとめの方向性について議論していくことになるかと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

以上でございます。

○白波瀬座長 ありがとうございます。どうか引き続き、皆さんと一緒に強いメッセージを出せればと思っていますので、最後までお付き合いくださいませ。

これをもちまして、ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループの第4回を終わりたいと思います。本日はどうも大変ありがとうございました。