

第1部

男女共同参画社会の 形成の状況

我が国では、「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%程度になるよう期待する。」という目標（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定。以下「『2020年30%』の目標」という。）の達成に向けた様々な取組が行われてきた。しかし、政治、行政、経済を始め多くの分野において政策・方針決定過程への女性の参画は十分ではなく、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）の制定から10年余りを経過した現在もなお大きな課題となっている。

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は我が国の社会にとって喫緊の課題であり、平成22年12月に閣議決定した第3次男女共同参画基本計画（以下、本編において「第3次基本計画」という。）においても、特に早急に対応すべき課題の一つとして、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を挙げている。

今後、「2020年30%」の目標を社会全体で共有するとともに、その達成のために官民を挙げて真剣に取り組んでいかなければならない。ここでは、諸外国及び我が国において現在行われているポジティブ・アクションを分野ごとに概観・分析するとともに、具体的な好事例を紹介することによりそれぞれの分野や実施主体における具体的な取組の加速を図ることとする。

第1節では、ポジティブ・アクションの概念や我が国におけるポジティブ・アクションの関連規定、ポジティブ・アクションの手法について概説する。

第2節では、世界のポジティブ・アクションについて取り上げる。政治分野におけるポジティブ・アクションの国際的な状況や、行政、経済等の分野における各国の取組例を紹介する。

第3節では、我が国における女性の参画状況が十分ではないことを各種データにより示すとともに、ポジティブ・アクションに関連する国の取組や、企業、大学、各種団体のポジティブ・アクション取組事例を紹介する。

第4節では、世界や我が国におけるポジティブ・

アクションの現状について総括し、今後のポジティブ・アクションの推進についてのまとめとする。

第1節

ポジティブ・アクションの概念

平成17年10月に内閣府男女共同参画局で取りまとめた「ポジティブ・アクション研究会報告書」では、ポジティブ・アクションについて、一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置をいうとしている。以下、ポジティブ・アクションについて関連する条約、我が国の法律の規定を見ていく。

1 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約における規定

女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約第4条1では、「締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなつてはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない」と暫定的特別措置について規定している。

2 我が国におけるポジティブ・アクションの関連規定

我が国では、法律においてポジティブ・アクションという用語を用いるものはないが、ポジティブ・アクションに関連する法律の規定としては次のものがある。

(1) 男女共同参画社会基本法上の「積極的改善措置」

男女共同参画社会基本法（以下、本編において「基本法」という。）第2条第2号では、積極的改善措置につき「前号に規定する機会¹に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいず

1 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会。

れか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること」と規定している。

基本法上の積極的改善措置は、女性だけでなく男性も対象とするが、個別の措置については男性か女性のいずれか一方が対象となる。

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律における規定

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第8条において、女性労働者に係る措置に関する特例として「前三条の規定²は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつてい事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。」としている。

これは、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で雇用の場において男性労働者との間に事実上の格差が生じている場合、その状況を改善するために女性のみを対象とした措置や女性を有利に取り扱う措置を行うことが法違反にならないことを定めたものである。

また、男女雇用機会均等法第14条は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的とし、一定の措置を講じる、又は講じようとする場合には、当該事業主に対して国が援助できることを定めている。

男女雇用機会均等法第14条における措置には「女性のみ」又は「女性優遇」の措置と男女双方を対象として行う措置の両方があるが、このうち「女性のみ」又は「女性優遇」の措置については、事業主が講じることができるのは男女雇用機会均等法第8条により法違反とならないものに限定される。

3 本白書におけるポジティブ・アクションの整理

以上を踏まえると、男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善することを目的として行う措置には、(1)当該措置の対象者、(2)当該措置の

講じられる期間、(3)内容について次のようなパターンが考えられる。

(1) 当該措置の対象者

- ・「女性のみ」など男女のいずれか一方のみを対象とした措置
- ・男性と比較して女性を有利に取り扱う措置
- ・男女双方に同様に講じられる措置

(2) 当該措置の講じられる期間

- ・男女間の格差が解消されるまでの間の暫定的な措置
- ・当該措置の目的が必ずしも男女間の格差の解消にとどまるものではないため、男女間の格差が解消された後も継続されることも考えられる措置

本白書においては、以上のパターンを全て包含した概念として、以下「ポジティブ・アクション」という文言を使用する。

これを前提に、ポジティブ・アクションの内容に着目した場合、次のような分類が可能である。

(3) 内容

ア クォータ制

性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法をいう。

なお、クォータ制は法律で定められるものだけではなく、政党が党規約において議員候補者のうち一定数を女性にすることを定める場合のように自発的に行われるものもある。

第2節で後述するように、諸外国では政治、行政、経済等の分野においてクォータ制が導入されている例も見受けられる。また、法律によるクォータ制の中には定められた割当比率を遵守しない主体に対し制裁を課しているものもある。

イ ゴール・アンド・タイムテーブル方式

女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法をいう。

「2020年30%」の目標や、第3次基本計画の成果目標（国家公務員の採用・登用に占める女性割合、国の審議会等委員に占める女性の割合等）は、ゴール・アンド・タイムテーブル方式に分類される。

2 性別を理由とする差別の禁止（男女雇用機会均等法第5条、第6条）、性別以外の事由を要件とする措置（男女雇用機会均等法第7条）。

ポジティブ・アクションとダイバーシティ

第3次基本計画では、誰もがその能力を十分に発揮することができる社会づくりは、ダイバーシティ（多様性）の推進につながり、経済社会の活力の源という点からも重要な意義を持つとしている。

この点、米国では、人種の少数派を優遇する入試制度が逆差別にあたり違憲か否かが争われた訴訟（ミシガン州立大学訴訟）において、学生集団のダイバーシティ（多様性）は極めて強い公の利益であり、人種を入学者選考における一つの要素として考慮することは正当であるとの判断が連邦最高裁判所によってなされた。

これは、教育現場におけるポジティブ・アクションの目的として多様性の確保という観点があることを認めたものである。

もっとも、ミシガン州立大学訴訟では、入試制度においては人種と並んで学生集団の多様性に資するあらゆる要素が考慮されなければならない、人種の少数派の志願者に自動的に20点を付与するといった措置は人種が合否に当たって決定的な要素となるものであるから違憲と判断されており、人種という要素の取扱いについては厳格にとらえている。

ウ 女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備等
女性の応募の奨励、女性の能力向上のための研修等は、女性が少ない分野における女性の参画促進や、活動範囲の拡大につながるポジティブ・アクションの手法の一つである。国や地方自治体の制度においてこれらの取組を積極的に評価することで、取組の実施に向けたインセンティブ付与がなされる場合がある。

エ 仕事と家庭の両立支援、子育て支援

仕事と家庭の両立支援や子育て支援は、男女双方を対象に行われることが一般的であるが、現状において、男性と比較して女性は仕事と家庭の両立や子育ての影響により活動が制限される場合が多い。したがって、女性に対する機会の付与という意義が大きいと言えポジティブ・アクションとしての一面を持つ場合もある。

これらの取組についても、国や地方自治体の制度において積極的に評価することで取組の実施に向けたインセンティブ付与がなされる場合がある。

第2節

世界の ポジティブ・アクション

1 政治分野におけるポジティブ・アクション

(1) 世界におけるクォータ制の導入状況

列国議会同盟（Inter-Parliamentary Union, 以下「IPU」という。）の発表によると、世界の議会における女性議員の割合は19.2%（2011年3月31日現在）であり、2000年の13.1%、2005年の16.3%と比較し

て着実に増加している。

諸外国における女性議員の増加の要因には、各国の社会的状況の変化のほか、女性の政治参加の拡大に向けたポジティブ・アクションの導入があると言える。政治分野におけるポジティブ・アクションの手法の一つとしてクォータ制があるが、IPU、民主主義・選挙支援国際研究所（The International Institute for Democracy and Electoral Assistance, 以下「IDEA」という。）、スウェーデンのストックホルム大学が共同で行うクォータ制に関する各国の情報を集めたプロジェクト（以下「クォータ・プロジェクト」という。）では、政治分野におけるクォータ制の種類を次の3つに分類の上、各国におけるクォータ制の導入状況を調査している（以下、クォータ制を導入する国数は、全て2011年3月31日現在で表記。）。

ア 憲法又は法律のいずれかによる議席割当制（Reserved seats, 以下「議席割当制」という。）とは、議席のうち一定数を女性に割り当てることを憲法又は法律のいずれかにおいて定めているものである。国会（下院又は一院制）において議席割当制を導入している国は17か国である。

イ 憲法又は法律のいずれかによる候補者クォータ制（Legislated Candidate Quotas, 以下「候補者クォータ制」という。）は、議員の候補者名簿の一定割合を女性が占めるようにすることを憲法又は法律のいずれかにおいて定めているものである。国会議員（下院又は一院制）の選挙につき候補者ク

オータ制を導入している国は34か国である。

ウ 政党による自発的なクオータ制 (Voluntary Political Party Quotas) は、政党が党の規則等により、議員候補者の一定割合を女性とすることを定めるものである。国会議員選挙において政党による自発的クオータ制を導入している国は52か国であり、このうち36か国は政党による自発的クオータ制のみを導入しており、16か国では議席割当制又は候補者クオータ制 (以下「法的クオータ制」という。) と政党による自発的クオータ制が併用されている。

クオータ・プロジェクトでは世界地図に各国が導入するクオータ制の種類を記号で書き入れた図を作成・公開している (<http://www.quotaproject.org/index.cfm>)。この図では、法的クオータ制と政党による自発的クオータ制が併用されている場合、2つのクオータ制を併用する国としてではなく単に「法的クオータ制を導入する国」として表記し、政党による自発的クオータ制のみを導入する場合を「政党による自発的クオータ制を導入する国」として表記している。

そこで、本白書において国政レベルでの世界地域別のクオータ制の導入状況を概観するに当たっても、クオータ・プロジェクトにおける上記整理に倣い、議席割当制を導入する国、候補者クオータ制を導入する国、政党による自発的クオータ制のみを導入する国の3つの分類によることとする。

上記の分類に基づいた調査によると、世界で国政レベルにおいてクオータ制の導入が判明している国の数は87か国 (議席割当制: 17か国、候補者クオータ制: 34か国、政党による自発的クオータ制のみ: 36か国の合計) となり、政党による自発的クオータ制のみを導入している国が最も多い。

また、国政レベルにおけるクオータ制の導入状況を世界地域別に見ると、アフリカでは53か国中、政治分野におけるクオータ制を導入している国は24か国であり、そのうち12か国では議席割当制が導入されている。世界全体で議席割当制を導入しているのは17か国であるから、議席割当制を導入する国の約7割がアフリカに位置していることになる。

アメリカ大陸については、政治分野におけるクオータ制を導入する国はカリブ諸国では13か国中ドミニカ共和国の1か国のみであるが、中米・北米・

南米では22か国中17か国と多くの国々で政治分野におけるクオータ制が導入されている。導入されているクオータ制の種類は、候補者クオータ制を導入している国が多くなっており (17か国中12か国)、議席割当制を導入している国はない。

大洋州については、政治分野におけるクオータ制を導入する国は15か国中オーストラリアと東ティモールの2か国のみである。また、国会議員に占める女性割合は、オーストラリアで下院24.7%、上院35.5%、ニュージーランドで33.6%、東ティモールで29.2%と高いものの、多くの国々では5%以下であり、うち5か国では0%である等、全体的に低い数値となっている。

アジアでは、政治分野におけるクオータ制を導入している国は41か国中13か国であり、議席割当制を導入している国が5か国、候補者クオータ制を導入している国が5か国、政党による自発的クオータ制のみを導入している国が3か国となっている。

欧州では、48か国のうち政治分野におけるクオータ制を導入している国は30か国であり、クオータ制を導入している国の割合は5つの地域の中で最も高い。なお、30か国のうち、政党による自発的なクオータ制のみを導入している国が19か国、候補者クオータ制を導入している国が11か国であり、議席割当制を導入している国はない (第1-特-1表)。

(2) 諸外国におけるポジティブ・アクション

我が国における国会議員に占める女性割合は長期的には増加傾向にあるが、2011年3月現在、186か国中121位であり (IPU発表資料を基に内閣府でカウントし直したもの。以下、諸外国の国会議員に占める女性割合の順位も同様の方法による。)、政治分野における女性の参画状況は国際的に見て遅れていると言える (第1-特-2図)。

そこで、国会議員に占める女性割合のランキングにおいて我が国よりも上位に位置する国の状況を知るため、国会議員に占める女性割合の推移や、政治分野における女性の参画推進に向けた取組を見ていくこととする。

ア スウェーデン

2011年3月現在、スウェーデンの国会議員 (一院制) に占める女性割合は45.0%であり、国会議員に占める女性割合の順位は世界2位である。

第1-特-1表 地域別・諸外国の国会議員に占める女性の割合とクオータ制の取組

国名	国会議員(下院 又は一院制)の 女性割合	国会議員(上 院)の女性割 合	クオータ 制の種類
アフリカ (53か国)			
中央アフリカ (10か国)			
ブルンジ共和国	32.1%	46.3%	■
カメルーン共和国	13.9%	—	▲
中央アフリカ共和国	?	—	
チャド共和国	?	—	
コンゴ共和国	7.3%	12.9%	
コンゴ民主共和国	8.4%	4.6%	
赤道ギニア共和国	10.0%	—	
ガボン	14.7%	17.6%	
ルワンダ	56.3%	34.6%	■
サントメ・プリンシペ	18.2%	—	
東アフリカ (8か国)			
ジブチ	13.8%	—	■
エリトリア	22.0%	—	■
エチオピア	27.8%	16.3%	
ケニア	9.8%	—	■
ソマリア	6.8%	—	■
スーダン	25.6%	10.9%	■
ウガンダ	?	—	■
タンザニア連合共和国	36.0%	—	■
北アフリカ (5か国)			
アルジェリア	7.7%	5.1%	
エジプト			■
リビア	7.7%	—	
モロッコ	10.5%	2.2%	■
チュニジア			▲
南アフリカ (14か国)			
アンゴラ	38.6%	—	●
ボツワナ	7.9%	—	▲
コモロ	3.0%	—	
レソト	24.2%	18.2%	
マダガスカル	12.5%	11.1%	
マラウイ	20.8%	—	
モーリシャス	18.8%	—	
モザンビーク	39.2%	—	▲
ナミビア	24.4%	26.9%	
セーシェル	23.5%	—	
南アフリカ	44.5%	29.6%	▲
スワジランド	13.6%	40.0%	
ザンビア	14.0%	—	
ジンバブエ	15.0%	24.2%	▲
西アフリカ (16か国)			
ベナン	10.8%	—	
ブルキナファソ	15.3%	—	●
カーボヴェルデ	20.8%	—	
コートジボワール	8.9%	—	▲
ガンビア	7.5%	—	
ガーナ	8.3%	—	
ギニア			
ギニアビサウ	10.0%	—	
リベリア	12.5%	16.7%	
マリ	10.2%	—	▲
モーリタニア	22.1%	14.3%	●
ニジェール			■
ナイジェリア	7.0%	8.3%	
セネガル	22.7%	40.0%	●
シエラレオネ	13.2%	—	
トーゴ	11.1%	—	

国名	国会議員(下院 又は一院制)の 女性割合	国会議員(上 院)の女性割 合	クオータ 制の種類
アメリカ大陸 (35か国)			
カリブ諸国 (13か国)			
アンティグア・バーブーダ	10.5%	29.4%	
バハマ	12.2%	33.3%	
バルバドス	10.0%	33.3%	
キューバ	43.2%	—	
ドミニカ	12.5%	—	
ドミニカ共和国	20.8%	9.4%	●
グレナダ	13.3%	30.8%	
ハイチ	11.1%	?	
ジャマイカ	13.3%	23.8%	
セントクリストファー・ネイビス	6.7%	—	
セントルシア	11.1%	36.4%	
セントビンセント及びグレナディーン諸島	14.3%	—	
トリニダード・トバゴ共和国	28.6%	25.8%	
中米 (7か国)			
ベリーズ	0.0%	38.5%	
コスタリカ	38.6%	—	●
エルサルバドル	19.0%	—	▲
グアテマラ	12.0%	—	▲
ホンジュラス	18.0%	—	●
ニカラグア	20.7%	—	▲
パナマ	8.5%	—	●
北米 (3か国)			
カナダ	22.1%	34.4%	▲
メキシコ	26.2%	22.7%	●
アメリカ合衆国	16.8%	17.0%	
南米 (12か国)			
アルゼンチン	38.5%	35.2%	●
ボリビア	25.4%	47.2%	●
ブラジル	8.6%	16.0%	●
チリ	14.2%	13.2%	▲
コロンビア	12.7%	15.7%	
エクアドル	32.3%	—	●
ガイアナ	30.0%	—	●
パラグアイ	12.5%	15.6%	●
ペルー	27.5%	—	●
スリナム	9.8%	—	
ウルグアイ	15.2%	12.9%	●
ベネズエラ	17.0%	—	
大洋州 (15か国)			
オーストラリア	24.7%	35.5%	▲
ミクロネシア連邦	0.0%	—	
フィジー			
キリバス	4.3%	—	
マーシャル諸島	3.0%	—	
ナウル	0.0%	—	
ニュージーランド	33.6%	—	
パラオ	0.0%	15.4%	
バブアニューギニア	0.9%	—	
サモア	4.1%	—	
ソロモン諸島	0.0%	—	
東ティモール	29.2%	—	●
トンガ	3.6%	—	
ツバル	0.0%	—	
バヌアツ	3.8%	—	

第1-特-1表 地域別・諸外国の国会議員に占める女性の割合とクオータ制の取組（続き）

国名	国会議員(下院又は一院制)の女性割合	国会議員(上院)の女性割合	クオータ制の種類
アジア (41か国)			
東アジア (5か国)			
中国	21.3%	—	
朝鮮民主主義人民共和国	15.6%	—	
日本	11.3%	18.2%	
モンゴル	3.9%	—	
韓国	14.7%	—	●
中央アジア (5か国)			
カザフスタン	17.8%	4.3%	
キルギスタン	23.3%	—	■
タジキスタン	19.0%	14.7%	
トルクメニスタン	16.8%	—	
ウズベキスタン	22.0%	15.0%	●
中東 (13か国)			
バーレーン	2.5%	27.5%	
イラン	2.8%	—	
イラク	25.2%	—	●
イスラエル	19.2%	—	▲
ヨルダン	10.8%	15.0%	■
クウェート	7.7%	—	
レバノン	3.1%	—	
オマーン	0.0%	19.4%	
カタール	0.0%	—	
サウジアラビア	0.0%	—	
シリア・アラブ共和国	12.4%	—	
アラブ首長国連邦	22.5%	—	
イエメン	0.3%	1.8%	
南アジア (8か国)			
アフガニスタン	27.7%	27.5%	■
バングラデシュ	18.6%	—	■
ブータン	8.5%	24.0%	
インド	10.8%	10.3%	
モルディブ	6.5%	—	
ネパール	33.2%	—	●
パキスタン	22.2%	17.0%	■
スリランカ	5.3%	—	
東南アジア (10か国)			
ブルネイ			
カンボジア	21.1%	14.8%	
インドネシア	18.0%	—	●
ラオス人民民主共和国	25.2%	—	
マレーシア	9.9%	28.1%	
ミャンマー	4.3%	3.6%	
フィリピン	22.1%	13.0%	▲
シンガポール	23.4%	—	
タイ	13.3%	16.0%	▲
ベトナム	25.8%	—	

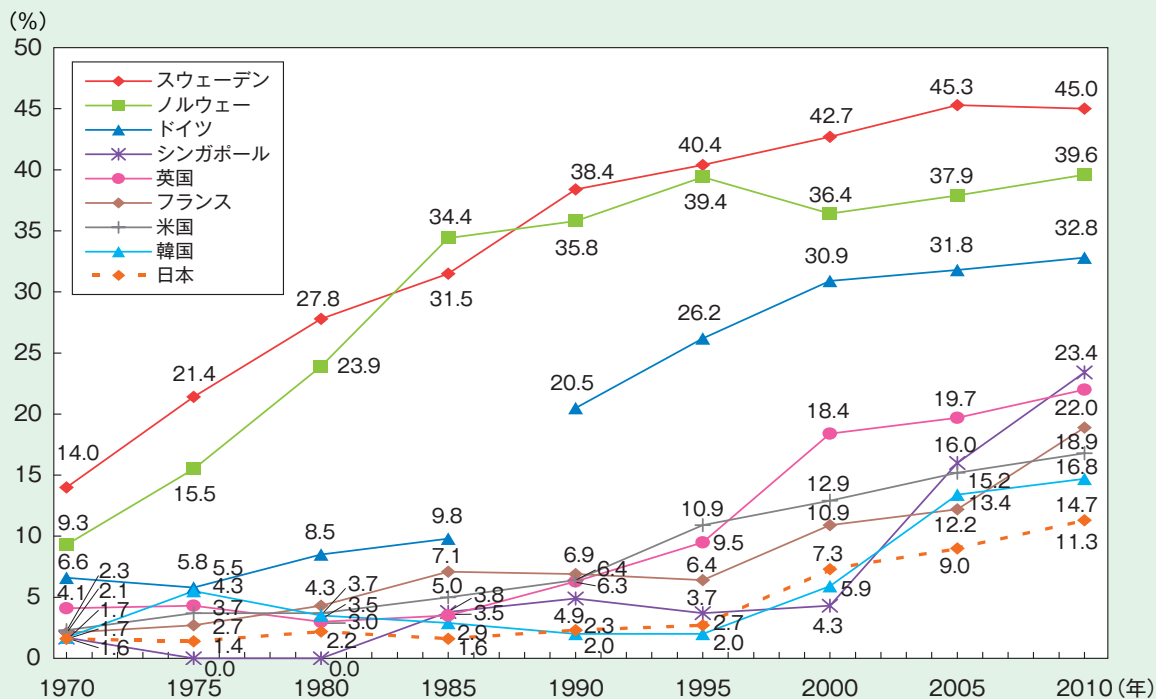
国名	国会議員(下院又は一院制)の女性割合	国会議員(上院)の女性割合	クオータ制の種類
欧州 (48か国)			
アルバニア	16.4%	—	●
アンドラ	35.7%	—	
アルメニア	9.2%	—	●
オーストリア	27.9%	29.5%	▲
アゼルバイジャン	16.0%	—	
ベラルーシ	31.8%	32.8%	
ベルギー	39.3%	36.6%	●
ボスニア・ヘルツェゴビナ	16.7%	13.3%	●
ブルガリア	20.8%	—	
クロアチア	23.5%	—	▲
キプロス	12.5%	—	▲
チェコ共和国	22.0%	18.5%	▲
デンマーク	38.0%	—	
エストニア	?	—	
フィンランド	40.0%	—	
フランス	18.9%	21.9%	●
グルジア	6.5%	—	
ドイツ	32.8%	21.7%	▲
ギリシャ	17.3%	—	▲
ハンガリー	9.1%	—	▲
アイスランド	42.9%	—	▲
アイルランド	15.1%	22.0%	
イタリア	21.3%	18.4%	▲
ラトビア	20.0%	—	
リヒテンシュタイン	24.0%	—	
リトアニア	19.1%	—	▲
ルクセンブルク	20.0%	—	▲
マルタ	8.7%	—	▲
モナコ	26.1%	—	
モンテネグロ	11.1%	—	
オランダ	39.3%	34.7%	▲
ノルウェー	39.6%	—	▲
ポーランド	20.0%	8.0%	●
ポルトガル	27.4%	—	●
モルドバ共和国	18.8%	—	
ルーマニア	11.4%	5.8%	▲
ロシア連邦	14.0%	4.7%	
サンマリノ	16.7%	—	
セルビア	21.6%	—	●
スロバキア	16.0%	—	▲
スロベニア	14.4%	2.5%	●
スペイン	36.6%	32.3%	●
スウェーデン	45.0%	—	▲
スイス	29.0%	21.7%	▲
マケドニア旧ユーゴスラビア共和国	32.5%	—	●
トルコ	9.1%	—	
ウクライナ	8.0%	—	
英国	22.0%	20.1%	▲

- (備考) 1. 地域分類及び各国の国会議員の女性割合はIPUホームページより。
 2. 国会議員の女性割合(下院又は一院制及び上院)は2011年3月31日現在。「—」は一院制、「?」は女性割合が不明、空欄はデータなし。
 3. クオータ制の種類については、International IDEA「quota project」(2011年3月31日アクセスより)。「■」は憲法又は法律のいずれかによる議席割当制、「●」は憲法又は法律のいずれかによる候補者クオータ制、「▲」は政党による自発的なクオータ制。議席割当制は、国会(下院又は一院制)に導入されている場合、候補者クオータ制は、国会議員(下院又は一院制)の選挙につき導入されている場合に記載。
 4. エジプト、チェンジア、ギニアは政治情勢等により、2011年3月現在、議会在機能が機能していない。

1970年代から1990年代にかけて国会議員に占める女性割合は大きく増加し、近年は40%以上と高い水準で推移している(第1-特-3図)。

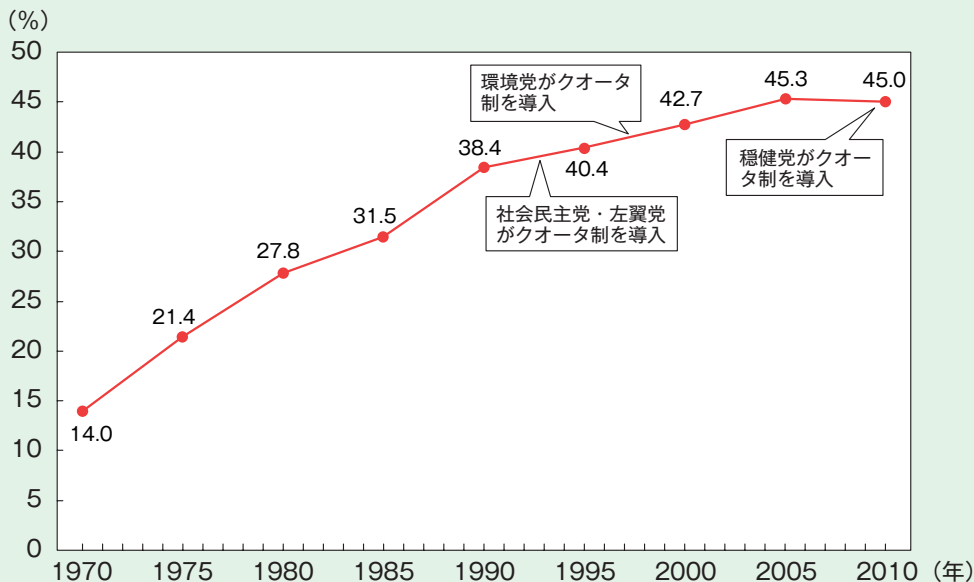
スウェーデンにおける女性国会議員増加の背景には、多くの政党が議会に男女が均等な割合で参加することを目標に掲げ、女性候補者を多く擁立する方

第1-特-2図 我が国と諸外国の国会議員に占める女性割合の推移



(備考) 1. IPU資料より作成。
 2. 下院又は一院制における女性議員割合。
 3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

第1-特-3図 スウェーデンの国会議員に占める女性割合の推移



(備考) IPU資料, IDEA Quota Project「Quota Database」, 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成14年)より作成。

針をとっていたことがあると考えられている。

また、スウェーデンの国会議員選挙では政党名簿式比例代表制がとられており、1990年代以降、政党

による候補者名簿におけるクオータ制の導入が進んだ。1993年、社会民主党が候補者名簿を男女交互とするジッパー制を導入し、左翼党では候補者名簿の

うち最低50%を女性とするクオータ制を導入した。

1997年には、環境党が候補者名簿の女性数を候補者全体の50%±1名の範囲内とするクオータ制を導入した。

また、2009年、穏健党では候補者名簿の上位4名を男女2名ずつとするクオータ制を導入した。

イ ノルウェー

2011年3月現在、ノルウェーの国会議員（一院制）に占める女性割合は39.6%であり、国会議員に占める女性割合の順位は世界7位である。

1970年代から1980年代にかけて国会議員の女性割合が10%未満から30%以上へと大きく増加している（第1-特-4図）。ノルウェーの国会議員選挙では政党名簿式比例代表制がとられており、1970年代から1990年代にかけて、政党による候補者名簿におけるクオータ制の導入が進んだ。

左派社会党は、1975年に候補者名簿における男女の割合をそれぞれ40%以上とするクオータ制を導入した。1983年に、労働党が候補者名簿における男女の割合をそれぞれ50%とするとともに、上位2名には男女双方が含まれるようにするというクオータ制を導入し、1989年には、中央党が候補者名簿にお

ける男女の割合をそれぞれ40%以上とするクオータ制を導入した。その後、1993年にキリスト教民主党が候補者名簿における男女の割合をそれぞれ40%以上とするクオータ制を導入した。

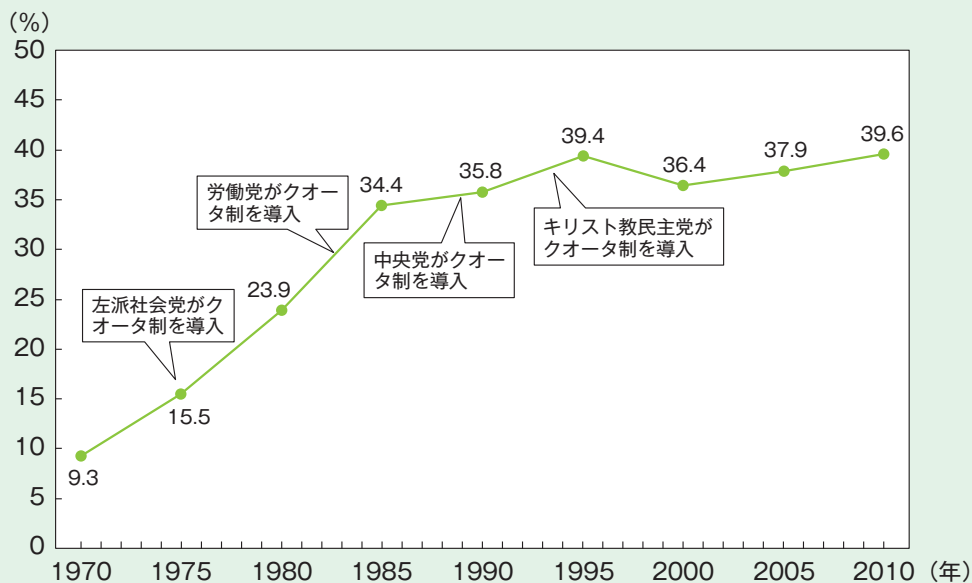
ウ ドイツ

2011年3月現在、ドイツの国会議員（下院）³に占める女性割合は32.8%であり、国会議員に占める女性割合の順位は世界20位である。

1970年代から1980年代中盤にかけては、国会議員に占める女性割合は10%を下回る数値であった。しかし、1985年には9.8%だった女性割合は2000年には30.9%と約3倍に増加している（第1-特-5図）。

ドイツの下院議員選挙では小選挙区比例代表併用制がとられており、比例代表部分につき1986年に緑の党が候補者名簿を男女交互にすること、奇数順位を女性とすることという内容のクオータ制を導入した。その後、1990年代にかけて他の政党も候補者名簿におけるクオータ制を導入した。社会民主党では、1970年代から党内においてクオータ制導入に関する議論が始まり、1990年に候補者名簿に占める女性割合を25%とするクオータ制が導入された。その後、候補者名簿に占める女性の割当比率は引き上げ

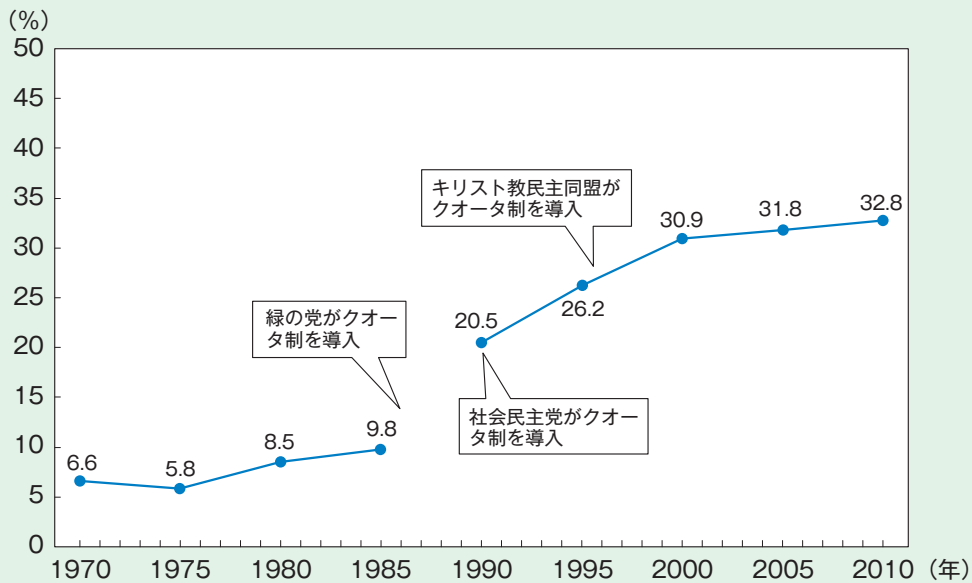
第1-特-4図 ノルウェーの国会議員に占める女性割合の推移



（備考）IPU資料、IDEA Quota Project「Quota Database」、内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」（平成21年）より作成。

3 上院議員は国民の直接選挙ではなく各州政府の代表により構成されている。

第1-特-5図 ドイツの国会議員に占める女性割合の推移



(備考) 1. IPU資料, IDEA Quota Project「Quota Database」, 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成20年)より作成。
 2. 下院における女性議員割合。
 3. 1985年までは, 西ドイツの数字。

られ, 1994年からは33%, 1998年以降は40%となっている。

1996年には, キリスト教民主同盟が候補者名簿の3分の1を女性とするクォータ制を導入した。また, 左派党では候補者名簿の上位2名を女性とし, それ以降は男女交互となるようにするクォータ制を導入している。

エ シンガポール

2011年3月現在, シンガポールの国会議員(一院制)に占める女性割合は23.4%であり, 国会議員に占める女性割合の順位は世界47位である。

1970年代から1990年代まで国会議員に占める女性割合は5%を超えたことはなく, 女性国会議員が全くいなかった期間も存在していたが, 2000年代に入ってから大幅に増加し20%を超えるようになった(第1-特-6図)。

シンガポールの国政選挙では小選挙区とグループ選挙区の並立制がとられている。グループ選挙区制とは, 1選挙区につき1政党3~6名の候補者がグループとなって立候補する制度である。これらの選

挙制度において, 議席割当制, 候補者クォータ制, 政党による自発的なクォータ制は導入されていない。

また, 選挙を経ることなく, 大統領の任命により政党に所属しない者に議員資格を与える大統領任命議員制度が1990年に導入されており, 2000年代に入ってから大統領任命議員制度において積極的に女性の任命が行われている。

オ 英国

2011年3月現在, 英国の国会議員(下院)⁴に占める女性割合は22.0%であり, 国会議員に占める女性割合の順位は世界55位である。

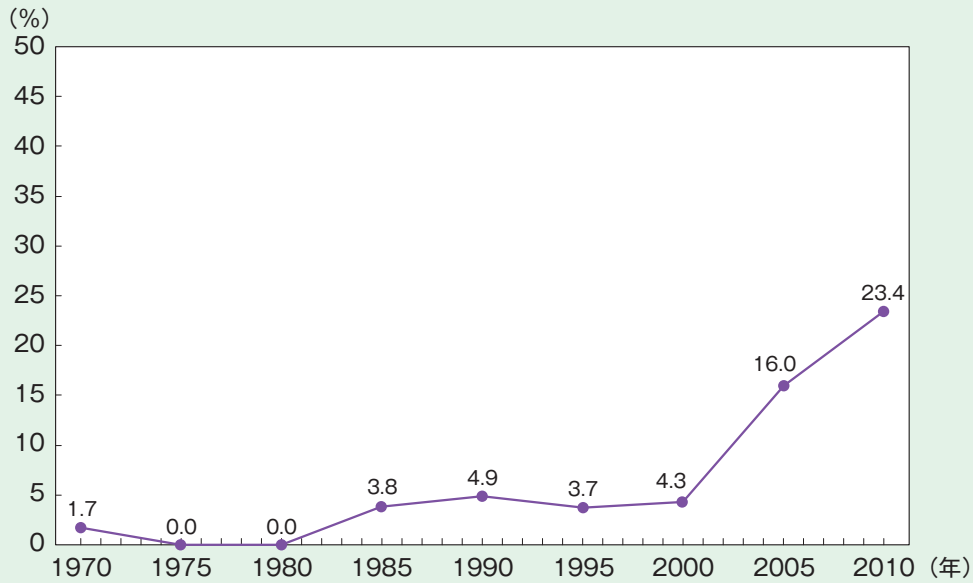
1970年代から1980年代中盤までは, 国会議員に占める女性割合は4%前後で推移していたが, 1990年代に入ると大きく伸び始め, 2000年には18.4%となり, 以降も増加傾向は続いている(第1-特-7図)。

英国の下院議員選挙では, 小選挙区制度がとられており1992年に労働党が候補者名簿におけるクォータ制を導入した。

これは, 労働党が引退議席の半分と, 労働党が有利な選挙区のうち半分について, 候補者を女性のみ

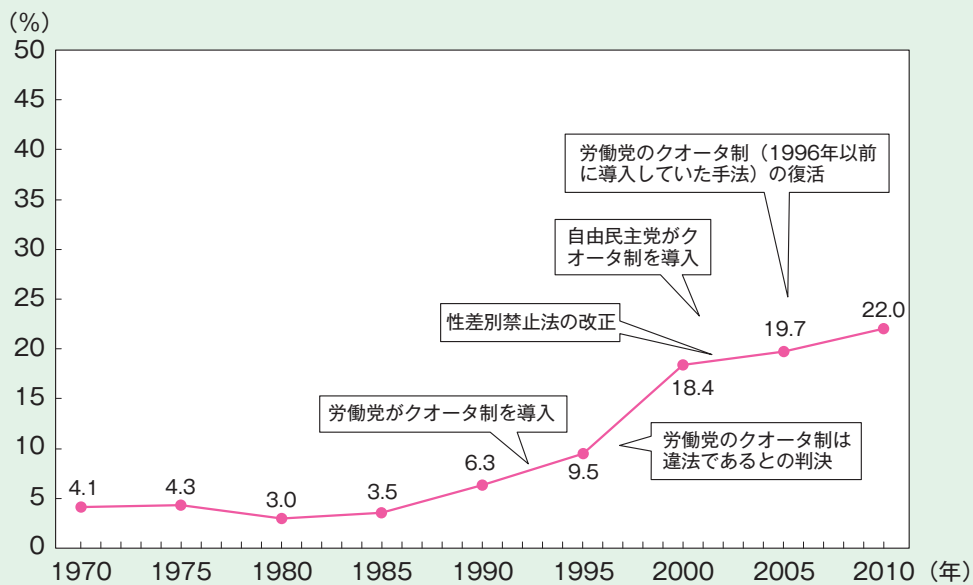
4 上院議員は非民選議員であり, 首相により推薦され, 国王に任命される。

第1-特-6図 シンガポールの国会議員に占める女性割合の推移



(備考) IPU資料より作成。

第1-特-7図 英国の国会議員に占める女性割合の推移



(備考) 1. IPU資料, IDEA Quota Project「Quota Database」, 内閣府「男女共同参画諸外国制度等調査研究報告書」(平成14年)より作成。
2. 下院における女性議員割合。

とする女性単独候補者名簿制であり、1996年に裁判所によって性差別禁止法に照らし違法との判断が示された。

その後2002年の性差別禁止法の改正により、候補者名簿における女性割合を従前より高いものにする事が可能になったことから、労働党は2005年の選

挙において1996年以前に導入していた女性単独候補者名簿制を再び導入した。

また、2001年には自由民主党が候補者名簿における女性割合を40%とするクオータ制を導入している。

カ フランス

2011年3月現在、フランスの国会議員（下院）⁵に占める女性割合は18.9%であり、国会議員に占める女性割合の順位は世界75位である。

フランスでは、2000年に、選挙の候補者を男女同数とすることを定める法律（パリテ法）が成立し、法律による候補者クォータ制が導入された。

パリテ法により、小選挙区制がとられている下院議員選挙では政党の候補者を男女同数とすること、比例代表制がとられている上院議員選挙では候補者名簿の登載順を男女交互とすることが定められている。

なお、小選挙区制がとられている下院議員選挙につき、男女の候補者の比率の差が2%を超えた政党は助成金が減額される。

1990年代中盤までは国会議員に占める女性割合は10%を下回っていたが、パリテ法の導入後の2000年代には大きく増加している（第1-特-8図）。

また、このパリテ法の導入に先立ち、1999年には両性の政治参画平等を促進する条文を追加する憲法改正が行われている。

キ 米国

2011年3月現在、米国の国会議員（下院）に占める女性割合は16.8%であり、国会議員に占める女性割合の順位は世界85位である。

米国の女性議員割合は1970年代から現在まで比較的緩やかに一定の速度で増加を続けている（第1-特-9図）。

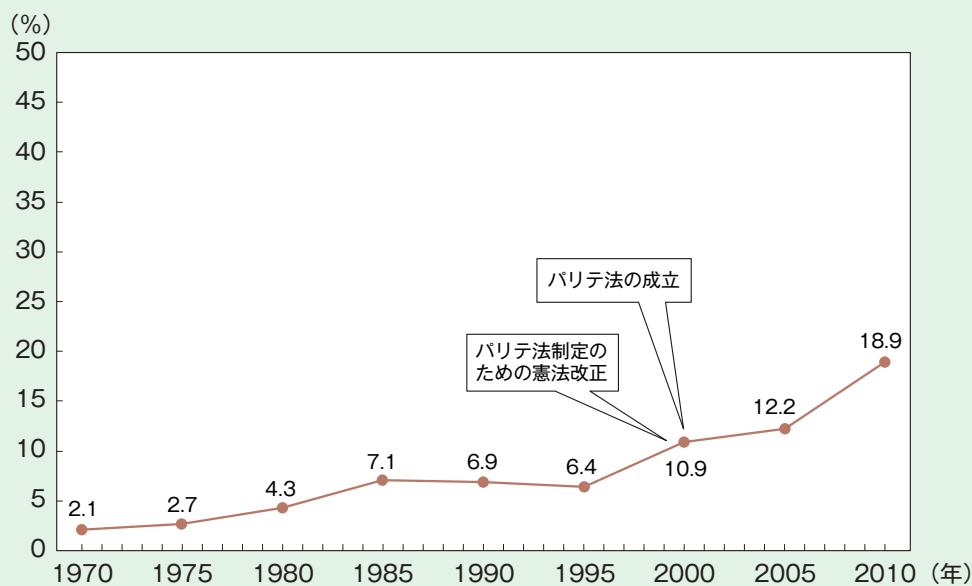
政治分野におけるクォータ制は導入されておらず、政治活動委員会（Political Action Committee, 以下「PAC」という。）と呼ばれる民間の選挙支援組織のうち女性候補者の支援を目的とする団体（2008年現在14団体）が女性候補者に対する資金援助、女性候補者への投票の呼びかけ等を行っている。

また、PACの中には、女性の州議会議員を対象に、議員活動や政策策定のための学習機会の提供等の支援や、若い女性を対象とした研修等を行っているものもある。

ク 韓国

2011年3月現在、韓国の国会議員（一院制）に占める女性割合は14.7%であり、国会議員に占める女性割合の順位は世界97位である。

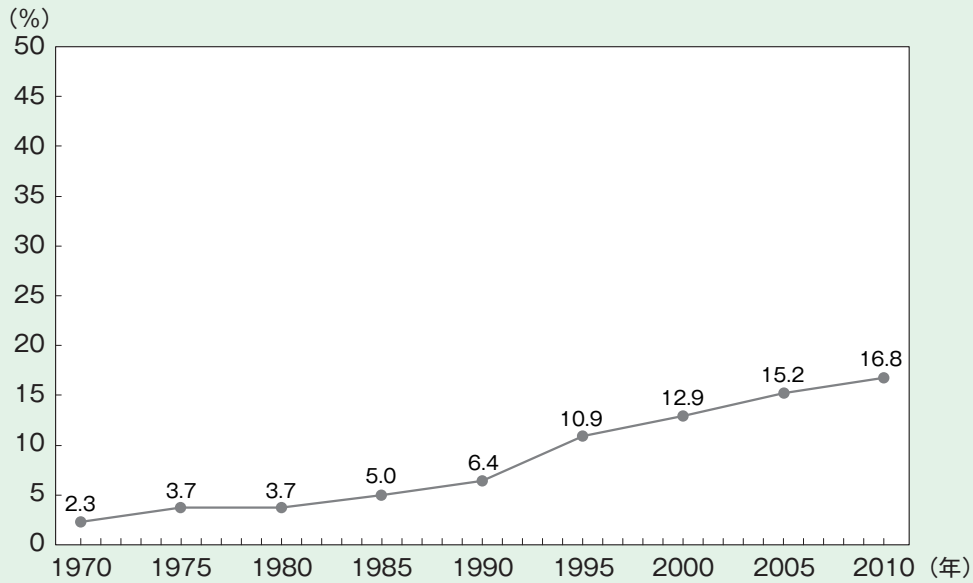
第1-特-8図 フランスの国会議員に占める女性割合の推移



（備考） 1. IPU資料, IDEA Quota Project 「Quota Database」, 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」（平成20年）より作成。
2. 下院における女性議員割合。

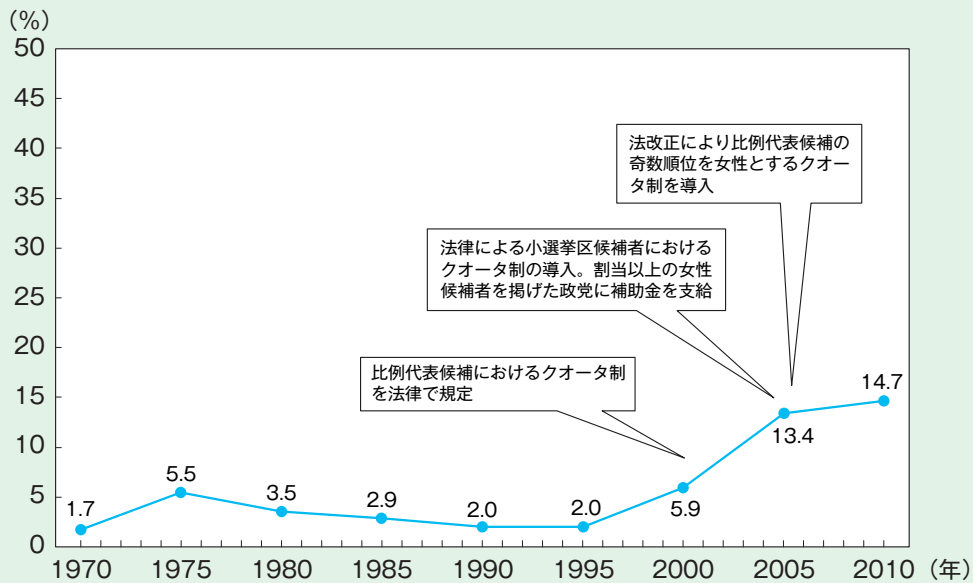
5 上院の元老院議員は、国民の直接選挙ではなく国会議員や地方議会議員等による県単位の間接選挙により選出される。

第1-特-9図 米国の国会議員に占める女性割合の推移



(備考) 1. IPU資料より作成。
2. 下院における女性議員割合。

第1-特-10図 韓国の国会議員に占める女性割合の推移



(備考) IPU資料, IDEA Quota Project 「Quota Database」, 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成20年)より作成。

1990年代半ばには2.0%だった国会議員に占める女性割合は2000年には5.9%、2005年には13.4%に増えている(第1-特-10図)。

韓国の国会議員選挙では小選挙区比例代表併用制がとられており、2000年、政党法の改正により比例代表候補における女性クォータ制が法律により導入

された。当初、割当比率は30%であったが、その後の2004年の法改正により50%に引き上げられた。2005年には候補者名簿の奇数順位に女性を割り当てることが定められ、これに違反する候補者名簿は無効となる。

2004年には、政党に対し小選挙区の候補者のうち

30%を女性とする努力義務が政党法により課された。政党法は、2005年に公職選挙法に移管されたことから、これらのクォータ制は現在は公職選挙法において規定されている。

また、政党に対しては小選挙区における女性の候補者の比率に応じて補助金が支給される。

クォータ制の導入に加え、2004年には政治資金法により、各党は国庫からの政党助成金の10%を女性政治家の育成・発展のために使うことが規定された。

2 行政分野におけるポジティブ・アクション

諸外国の中には、行政分野における女性の参画拡大に向け、クォータ制やゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを導入している例がある。

以下、韓国、ドイツ、米国の具体的な取組内容を紹介する。

(1) 韓国

2009年現在、韓国の女性国家公務員割合は27.4%であり、うち課長相当職（4級）以上の上位の役職の女性割合は、6.8%である。

韓国では、公務員において女性の上位職進出を図ることを目的として、1996年から女性国家公務員の採用目標（10人以上採用する試験において10%、その後引き上げ）を設定し、追加合格を認める「女性公務員採用目標制」を導入した。当初は、女性の参加が少ない分野において、合理的な範囲内で女性の参画を促進するためにとられる暫定的な優遇措置であったが、2003年からは「両性平等採用目標制」となり、選抜予定人員が5名以上の採用試験において、いずれかの性が各級ごとに3割を下回らないこととされ、片方の性の合格者の比率が30%未満の場合、合格線の範囲以内で該当する性（男性・女性）の応募者を目標率まで追加合格させることとなった。同目標は2008年から2012年まで5年延長されている。

また、管理職の女性公務員を養成するため、2002年からは、2001年末現在で4.8%の課長補佐相当職（5級）以上の女性国家公務員について、2006年末までに10%以上とする努力目標を設定した「女性管理者任用拡大計画」を推進し、2006年現在で9.6%となった。その後、2006年末現在で5.4%の課長相当職（4級）以上の女性国家公務員について、2011年末までに10%以上とする努力目標を設定した「女性

管理者任用拡大計画」に2007年から取り組んでいる。

(2) ドイツ

2009年現在、ドイツの女性国家公務員割合は35.3%であり、うち上位の役職（本省庁の俸給表A-15等級（相当）以上）の女性割合は、23.4%である。

ドイツでは、連邦公務員について、1994年から女性の地位向上のための取組が行われていたが、2001年の連邦平等法制定により、女性の割合が少ない領域では、適性、業績、能力が同等であることを条件として、競争相手の男性の個人的事情が当該女性よりも重大でない場合に限り、職業訓練生の受入れ、採用、昇進の際に、女性を優先することができるという「プラス要素方式」のポジティブ・アクションを実施してきた。また、同法では、公務員を採用する際、採用面接の一次審査に男女同数を招かなければならず、候補者に対して、家族構成や妊娠の可能性等に関する質問をすることができないと規定されている。

(3) 米国

2009年現在、米国の女性国家公務員割合は44.2%であり、うち上級管理職の女性割合は、30.4%である。

1978年の公務員改革法により、連邦政府におけるマイノリティーや女性の雇用の機会均等を進めるため、連邦機会均等採用計画が設けられ、連邦政府におけるマイノリティーや女性の雇用割合が、労働力人口におけるマイノリティーや女性の雇用割合を下回らないことが求められている。同計画に基づき、省庁ごとに政策と計画等を策定することとなり、人事管理庁は、各省庁の報告書を毎年議会に提出している。

3 経済分野におけるポジティブ・アクション

近年、諸外国において管理職や取締役における女性の参画促進に向けた新たな取組を導入する動きが見られる。

(1) 取締役会におけるクォータ制

取締役会におけるクォータ制とは、個々の企業に対し、取締役会の構成メンバーに占める男女双方が一定の割合以上になることを求める制度である。

第1-特-11表 各国の法律に基づく取締役クオータ制の概要

国名	根拠法（制定年）	対象	割当の内容
イスラエル	国営企業法（1993年）	国営企業	女性取締役がない場合、担当大臣が女性を任命。
	会社法（1999年）	企業	取締役に一方の性がない場合、義務的に任命される社外取締役2名のうち1名はもう一方の性とする。
ノルウェー	会社法（2003年）	・国営企業 ・複数州で活動する企業	男女それぞれ40%以上。
	会社法（2005年）	株式会社	取締役の人数に応じて異なる割合を設定。 取締役2～3名：男女双方 同4～5名：男女とも2名以上 同6～8名：男女とも3名以上 同9名：男女とも4名以上 同10名以上：男女とも40%以上 遵守できない場合、企業名の公示、企業の解散等の制裁あり。
スペイン	実践的男女平等法（2007年）	従業員250名以上の上場企業	2015年までに女性の割合を40%以上60%以下にする。
オランダ	専務・常務取締役におけるジェンダー・クオータ法（2009年）	・国営企業 ・従業員250名以上の有限責任会社	2015年までに男女それぞれ30%以上。 遵守できない企業は説明が求められる。
アイスランド	ジェンダー・クオータ法（2010年）	従業員50名以上かつ取締役3名以上の国営企業と株式会社	2013年9月1日までに男女それぞれ40%以上。
フランス	取締役および監査役の構成に関する法律（2011年） ※2017年までの時限立法	・上場企業 ・非上場企業のうち最近3年間の年商が5,000万ユーロ以上かつ従業員を少なくとも500名雇用している企業	・2011年から上場企業は6年以内、非上場企業は9年以内に男女それぞれ40%以上。ただし、上場企業は3年以内に20%以上とする。 ・一方の性のみで取締役会が構成される企業は2012年度までにもう一方の性を少なくとも1名登用する。

（備考）内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」（平成21年）、各国資料、EU資料等より作成。

これまでに、法律により取締役会におけるクオータ制を導入した国として、イスラエル、ノルウェー、スペイン、オランダ、アイスランド、フランスがある（第1-特-11表）。

具体的には、上場企業や従業員数が一定以上の企業を適用対象とする国が多い。

一方、ノルウェーでは、全ての株式会社を対象とした上で、取締役の人数に応じた割当を行っており、取締役が2～3名の場合は取締役に男女両方含まれること、4～5名の場合は一方の性が2名を下回らないこと、6～8名の場合は一方の性が3名を下回らないこと、9名の場合は一方の性が4名を下回らないこと、10名以上の場合は男女双方がそれぞれ40%以上とすることが定められている。

法律で定められた割合を遵守しない場合、オランダ

では、企業に対し遵守しない理由の説明が求められている。また、ノルウェーでは、割当を遵守しない企業に対しては、企業名の公表、企業の解散という制裁を課すことを定めている。

一方、スペインでは、割当を遵守しない企業に対する制裁は定められていないが、スペイン政府は法律で定められた割合を遵守している場合、その点を公共契約において考慮することを発表している。

(2) 女性管理職に関する諸外国の取組

アイスランドでは、2010年、従業員25名以上の企業に対し、男女別の従業員数と管理職数の公表を求める法律が制定された。

また、デンマークでは、2008年に政府と企業等の団体の連携により、女性の管理職を増やすための憲

章が作成された。大企業、中小企業、大学、政府機関等がこの憲章に署名しており、署名した団体は女性管理職数の目標とその達成期限を設定し、女性管理職の増加に向けた自主的取組を行う。さらに、署名団体は取組の進捗状況に関する報告書を2年ごとに提出することとなっている。

4 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクション

諸外国では、法律により、科学技術・学術分野における女性クォータ制を導入している例も見られる。

(1) オーストリア

オーストリアでは、大学法により大学の全ての部局の職員の40%を女性にすることが定められている。

コラム2

男女の平等推進と組織の社会的責任～ISO26000社会的責任に関する手引～

近年、グローバル化や、コミュニケーション技術の発達により、世界中の組織の決定及び活動が多様なグループや個人による監視の対象になり得るようになったことを受け、組織の社会的責任に関する意識の高まりが見られる。

社会的責任（Social Responsibility, 以下「SR」という。）とは、組織の活動が社会及び環境に及ぼす影響に対して組織が担う責任のことであり、企業だけではなく、全ての組織を対象とする考え方である。

各国の標準化機関の世界的連合である国際標準化機構（ISO）はSRの国際標準化に関する検討を行い、2010年11月、SRの国際規格であるISO26000を発行した。

ISO26000では、SRの中核主題の一つとして人権の尊重を掲げ、組織に対して女性の権利を尊重し、経済的、社会的及び政治的分野における男女平等を推進することを期待するとともに、実行可能な場合は、差別又は過去の差別の名残を是正するよう努力すべきとしている。

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供すること等により、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置であるポジティブ・アクションは、ISO26000が推奨する差別又は過去の差別の名残の是正のための手段の一つと考えられる。

コラム3

国連グローバル・コンパクトとUNIFEMの「女性のエンパワメントのための指針」

2010年3月8日の国際女性の日に、国連婦人開発基金（UNIFEM）と国連グローバル・コンパクト⁶が共同で「女性のエンパワメントのための指針」を発表した。

これは、企業や民間団体が、女性があらゆる分野の経済活動に参画し、地位向上を図るための取組を行う上での手引となるものであり、管理職、執行役員、取締役への女性の積極的な採用・任命や、意思決定過程とガバナンス部門における女性の参画割合を30%以上とすること等が提言されている。

2010年9月23日には、「女性パワーで新たな経済社会を！～ワーク・ライフ・バランスで家庭・地域・企業が元気に～」をテーマに堺市で開催されたAPEC女性リーダーズネットワーク（WLN）会合関連イベントにおいて、「女性のエンパワメントのための指針」に我が国で初めて署名した25の企業と団体へ認証状が授与された。

2011年3月現在、世界約40か国・178の企業が同指針に署名しており、この中には一つの国だけでなく国際的に事業を展開する企業も含まれている。

6 持続可能な成長の実現のための世界的な枠組みづくりに向けた企業の自発的な取組であり、署名企業は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止等の10の基本原則を守って活動を展開していくことが求められる。2000年7月に国連本部において発足。

(2) ギリシャ

ギリシャでは、2008年法3653号第57条により、研究所、科学技術に関連する国家機関及び委員会の科学者の採用に当たって3分の1を女性とするというクォータ制を定めた。

第3節 我が国における ポジティブ・アクション

我が国においても、政府や各団体においてポジティブ・アクションに関する次のような取組が行われている。

1 政府の取組

(1) 府省の取組

各府省では女性の参画拡大や、ポジティブ・アクションの推進に向けて次のような取組が行われている。

ア 内閣府

内閣府では、様々な分野におけるポジティブ・アクションの推進に向け、各分野・団体への働きかけや個人・団体に対する表彰等を行っている。

(各分野におけるポジティブ・アクション導入の推進)

平成17年12月27日に閣議決定した男女共同参画基本計画（第2次）を踏まえ、平成18年9月、都道府県、政令指定都市、独立行政法人、特殊法人、認可法人及び各種機関・団体等の長宛に、政策・方針決定過程への女性の参画拡大について要請を行った。

その後、平成20年4月に、あらゆる分野における女性の参画を加速するため、「女性の参画加速プログラム」を策定し、平成22年度末までの具体的な取組内容としてあらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備や、活躍が期待されながら女性の

参画が進んでいない分野（医師、研究者、公務員）の重点的取組が定められた。同年には内閣府特命担当大臣（男女共同参画）を筆頭に、経営者団体、労働者団体、地方自治体等の関係団体のトップ等に対して女性が活躍できる環境の整備等の働きかけも行われた。

さらに、平成23年2月には、第3次基本計画において「2020年30%」の目標の達成に向けて今後取り組むべき喫緊の課題として実効性のあるポジティブ・アクションの推進を掲げていることを踏まえ、都道府県、政令指定都市、地方六団体、各種機関・団体等にポジティブ・アクションの導入に向けた要請文を発出した。

また、第3次基本計画では、政治分野における女性の参画拡大が盛り込まれたことから、各政党の役員等に占める女性の割合や、衆議院議員及び参議院議員の選挙、地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう、内閣府副大臣による政党の幹事長への要請文の手交等の協力要請を実施した（左下写真参照）。

このように、政治における女性の参画拡大に向けた要請を行ったことから、ここで直近の衆議院議員総選挙及び参議院議員通常選挙の候補者・当選者に占める女性割合や、地方公共団体の議会・首長の女性の参画状況を概観する。

平成21年8月30日に執行された衆議院議員総選挙では、候補者に占める女性割合は16.7%、当選者に占める女性割合は11.3%であり、当選者に占める女性割合は候補者に占める女性割合よりも低くなっている。

党派別の候補者に占める女性割合については、30%以上が3団体、20%以上30%未満が2団体、10%以上20%未満が2団体、10%未満が5団体（うち2団体は女性候補者なし）となっている（第1-特-12表）。

また、平成22年7月11日に執行された参議院議員通常選挙では、候補者に占める女性割合は22.9%、当選者に占める女性割合は14.0%であり、参議院も衆議院と同様に当選者に占める女性割合は候補者に占める女性割合よりも低くなっている。党派別の候補者に占める女性割合は、30%以上が2団体、20%以上30%未満が5団体、10%以上20%未満が4団体、10%未満が1団体となっている（第1-特-13表）。

次に、地方議会における女性の参画状況（平成22



内閣府副大臣による政党訪問

第1-特-12表 平成21年8月30日執行・衆議院議員総選挙の党派別・候補者と当選者に占める女性割合一覧

党派別男女別候補者数

	女	男	計	女性割合
民主党	46	284	330	13.9%
自由民主党	27	299	326	8.3%
公明党	4	47	51	7.8%
日本共産党	52	119	171	30.4%
社会民主党	12	25	37	32.4%
みんなの党	3	12	15	20.0%
国民新党	1	17	18	5.6%
新党日本	0	8	8	0.0%
新党大地	1	3	4	25.0%
幸福実現党	9	40	49	18.4%
改革クラブ	0	1	1	0.0%
新党本質	1	1	2	50.0%
その他(政党等所属)	64	228	292	21.9%
その他(無所属)	9	61	70	12.9%
合計	229	1,145	1,374	16.7%

- (備考) 1. 総務省「平成21年8月30日執行 衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。
 2. 候補者数は選挙当日における数である。
 3. 「候補者数計」欄の数字は小選挙区選挙の候補者数及び比例代表選挙の候補者数を加えた数から重複立候補者数を差し引いた数である。

党派別男女別当選者数

	女	男	計	女性割合
民主党	40	268	308	13.0%
自由民主党	8	111	119	6.7%
公明党	3	18	21	14.3%
日本共産党	1	8	9	11.1%
社会民主党	2	5	7	28.6%
みんなの党	0	5	5	0.0%
国民新党	0	3	3	0.0%
新党日本	0	1	1	0.0%
新党大地	0	1	1	0.0%
幸福実現党	0	0	0	—
改革クラブ	0	0	0	—
新党本質	0	0	0	—
その他(政党等所属)	0	0	0	—
その他(無所属)	0	6	6	0.0%
合計	54	426	480	11.3%

- (備考) 総務省「平成21年8月30日執行 衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」より作成。

第1-特-13表 平成22年7月11日執行・参議院議員通常選挙の党派別・候補者と当選者に占める女性割合一覧

党派別男女別候補者数

	女	男	計	女性割合
民主党	27	79	106	25.5%
自由民主党	14	70	84	16.7%
公明党	4	16	20	20.0%
日本共産党	18	46	64	28.1%
社会民主党	5	9	14	35.7%
国民新党	1	8	9	11.1%
みんなの党	8	36	44	18.2%
新党改革	1	11	12	8.3%
たちあがれ日本	3	10	13	23.1%
幸福実現党	5	19	24	20.8%
女性党	10	0	10	100.0%
日本創新党	1	9	10	10.0%
諸派	0	6	6	0.0%
無所属	3	18	21	14.3%
合計	100	337	437	22.9%

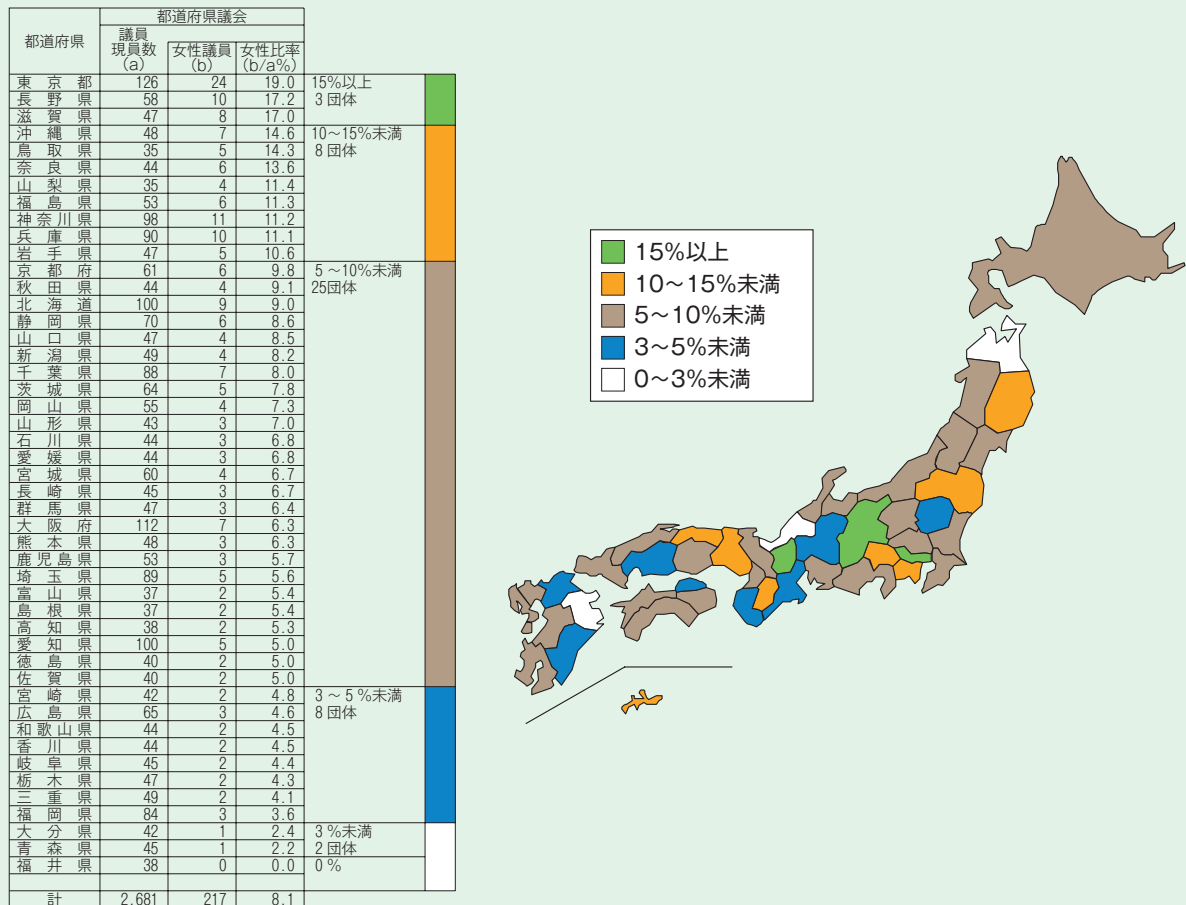
- (備考) 1. 総務省「平成22年7月11日執行 参議院議員通常選挙結果調」より作成。
 2. 候補者数は選挙当日における数である。

党派別男女別当選者数

	女	男	計	女性割合
民主党	6	38	44	13.6%
自由民主党	8	43	51	15.7%
公明党	1	8	9	11.1%
日本共産党	1	2	3	33.3%
社会民主党	1	1	2	50.0%
国民新党	0	0	0	—
みんなの党	0	10	10	0.0%
新党改革	0	1	1	0.0%
たちあがれ日本	0	1	1	0.0%
幸福実現党	0	0	0	—
女性党	0	0	0	—
日本創新党	0	0	0	—
諸派	0	0	0	—
無所属	0	0	0	—
合計	17	104	121	14.0%

- (備考) 総務省「平成22年7月11日執行 参議院議員通常選挙結果調」より作成。

第1-特-14図 地方議会議員に占める女性の割合（都道府県議会）



(備考) 1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」（平成22年12月31日現在）より作成。
2. データの表記の都合上、局の省略等を行っているものがある。

年12月31日現在)を見ていく。

都道府県議会議員に占める女性の割合は全体で8.1%であるが、女性議員の割合が10%未満の団体が全体の約4分の3にあたる36団体と大半を占めている。また、女性議員割合が5%未満の団体も11団体ある⁷(第1-特-14図)。

一方、市区議会及び町村議会については、女性議員がいない議会がまだまだ数多く存在している。

全国の809市区議会のうち、全体の7%にあたる57議会では女性議員がおらず、47都道府県のうち33団体では女性議員がいない議会が存在している。

町村議会では、市区議会よりも更に女性議員がいない議会の割合が高くなっている。全国941町村議会のうち、全体の38%にあたる358議会では女性議員がおらず、全ての町村議会に少なくとも1名は女性議員がいるのは3団体のみであり、47都道府県の9

割以上にあたる44団体では女性議員がいない町村議会が存在している。また、そのうち9団体では女性議員がいない議会の割合が50%を超えている(第1-特-15表)。

また、都道府県及び市区町村の長に占める女性割合(平成22年12月31日現在)について見ると、全国の都道府県知事47名のうち女性は3名(北海道、山形県、滋賀県)であり、全体に占める割合は6.4%である。市区長に占める女性の割合について見ると、全国の市区長808名(欠員1名除く)のうち女性は18名であり、全体に占める割合は2.2%である。47都道府県中34団体では女性の市区長がおらず、女性市区長が存在する13団体についても、複数の市区長がいるのは3団体のみである(第1-特-16図)。

さらに、町村長に占める女性の割合について見ると、全国の町村長940名(欠員1名除く)のうち女性

7 なお、平成23年4月に執行された統一地方選挙の結果、都道府県議会では女性議員がいない議会はなくなった。

第1-特-15表 都道府県別の市区議会及び町村議会における女性議員がゼロである議会の状況

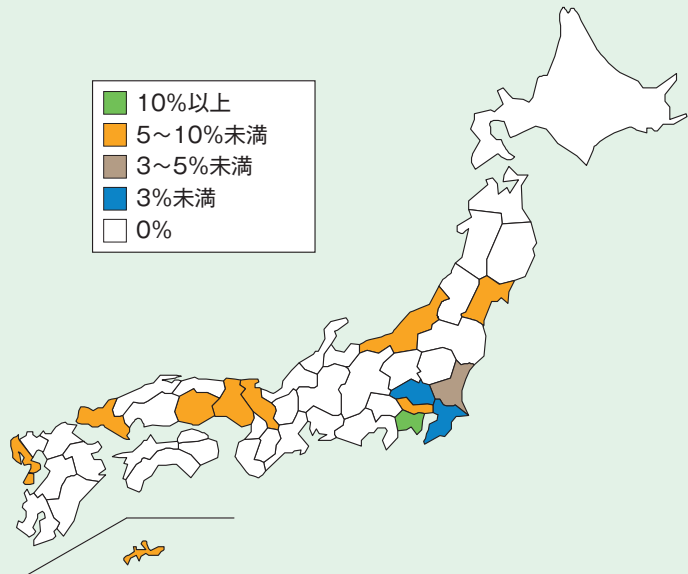
都道府県	市(区)議会 総数	女性がない 議会数	女性がない 議会割合
徳島県	8	3	37.5%
長崎県	13	4	30.8%
石川県	10	3	30.0%
岩手県	13	3	23.1%
和歌山県	9	2	22.2%
兵庫県	29	6	20.7%
佐賀県	10	2	20.0%
愛媛県	11	2	18.2%
山梨県	13	2	15.4%
広島県	14	2	14.3%
熊本県	14	2	14.3%
岡山県	15	2	13.3%
島根県	8	1	12.5%
香川県	8	1	12.5%
宮崎県	9	1	11.1%
鹿児島県	19	2	10.5%
青森県	10	1	10.0%
新潟県	20	2	10.0%
富山県	10	1	10.0%
高知県	11	1	9.1%
沖縄県	11	1	9.1%
奈良県	12	1	8.3%
秋田県	13	1	7.7%
福島県	13	1	7.7%
滋賀県	13	1	7.7%
大分県	14	1	7.1%
京都府	15	1	6.7%
茨城県	32	2	6.3%
静岡県	23	1	4.3%
福岡県	28	1	3.6%
千葉県	36	1	2.8%
愛知県	37	1	2.7%
埼玉県	40	1	2.5%
北海道	35	0	0.0%
宮城県	13	0	0.0%
山形県	13	0	0.0%
栃木県	14	0	0.0%
群馬県	12	0	0.0%
東京都	49	0	0.0%
神奈川県	19	0	0.0%
福井県	9	0	0.0%
長野県	19	0	0.0%
岐阜県	21	0	0.0%
三重県	14	0	0.0%
大阪府	33	0	0.0%
鳥取県	4	0	0.0%
山口県	13	0	0.0%
全 国	809	57	7.0%

都道府県	町村議会 総数	女性がない 議会数	女性がない 議会割合
沖縄県	30	21	70.0%
鹿児島県	24	16	66.7%
青森県	30	18	60.0%
熊本県	31	18	58.1%
奈良県	27	15	55.6%
福島県	46	24	52.2%
山形県	22	11	50.0%
岡山県	12	6	50.0%
大分県	4	2	50.0%
岐阜県	21	10	47.6%
島根県	13	6	46.2%
広島県	9	4	44.4%
高知県	23	10	43.5%
和歌山県	21	9	42.9%
秋田県	12	5	41.7%
北海道	144	59	41.0%
宮城県	22	9	40.9%
佐賀県	10	4	40.0%
東京都	13	5	38.5%
長崎県	8	3	37.5%
長野県	58	21	36.2%
山梨県	14	5	35.7%
宮崎県	17	6	35.3%
群馬県	23	8	34.8%
石川県	9	3	33.3%
静岡県	12	4	33.3%
滋賀県	6	2	33.3%
兵庫県	12	4	33.3%
愛媛県	9	3	33.3%
徳島県	16	5	31.3%
岩手県	21	6	28.6%
福岡県	32	9	28.1%
千葉県	18	5	27.8%
福井県	8	2	25.0%
香川県	9	2	22.2%
新潟県	10	2	20.0%
大阪府	10	2	20.0%
京都府	11	2	18.2%
茨城県	12	2	16.7%
栃木県	13	2	15.4%
愛知県	20	3	15.0%
三重県	15	2	13.3%
埼玉県	24	2	8.3%
神奈川県	14	1	7.1%
富山県	5	0	0.0%
鳥取県	15	0	0.0%
山口県	6	0	0.0%
全 国	941	358	38.0%

(備考) 1. 総務省資料より作成。平成22年12月31日現在。
2. 市区町村には政令指定都市を含む。

第1-特-16図 市区長に占める女性の割合（都道府県別）

都道府県	市区長数	うち女性	女性比率(%)	
神奈川県	19	3	15.8	10%以上
沖縄県	11	1	9.1	5~10%未満 9団体
宮城県	13	1	7.7	
山口県	13	1	7.7	
長崎県	13	1	7.7	
兵庫県	29	2	6.9	
京都府	15	1	6.7	
岡山県	15	1	6.7	
東京都	49	3	6.1	
新潟県	20	1	5.0	
茨城県	32	1	3.1	3~5%未満
千葉県	36	1	2.8	3%未満 2団体 0% 34団体
埼玉県	40	1	2.5	
北海道	35	0	0.0	
青森県	10	0	0.0	
岩手県	13	0	0.0	
秋田県	13	0	0.0	
山形県	13	0	0.0	
福島県	13	0	0.0	
栃木県	14	0	0.0	
群馬県	12	0	0.0	
富山県	10	0	0.0	
石川県	10	0	0.0	
福井県	9	0	0.0	
山梨県	13	0	0.0	
長野県	19	0	0.0	
岐阜県	21	0	0.0	
静岡県	23	0	0.0	
愛知県	37	0	0.0	
三重県	14	0	0.0	
滋賀県	13	0	0.0	
大阪府	33	0	0.0	
奈良県	12	0	0.0	
和歌山県	9	0	0.0	
鳥取県	4	0	0.0	
島根県	8	0	0.0	
広島県	14	0	0.0	
徳島県	8	0	0.0	
香川県	8	0	0.0	
愛媛県	11	0	0.0	
高知県	11	0	0.0	
福岡県	28	0	0.0	
佐賀県	10	0	0.0	
熊本県	14	0	0.0	
大分県	14	0	0.0	
宮崎県	9	0	0.0	
鹿児島県	18	0	0.0	
計	808	18	2.2	



(備考) 1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」（平成22年12月31日現在）より作成。
 2. 区は特別区。
 3. 市区長数は、欠員（鹿児島阿久根市長）を除いた数。
 4. データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

は6名であり、全体に占める割合はわずか0.6%である。女性の町村長がいる団体は47都道府県中6団体のみであり、そのうち複数の女性町村長がいる団体はゼロである（第1-特-17図）。

以上のとおり、地方公共団体の首長については、女性は少数にとどまっている。内閣府では、平成21年12月19日、全国の地方公共団体の29名（開催当時）の女性首長のうち22名の参加を得て「女性首長大集合！」を開催した。同会議では、各首長から男女共同参画や子育て支援等に関する取組紹介があり、「女性の活躍で、社会を変えよう!」、「意思決定の場にもっと女性を!」等の宣言がまとめられた。

（男女共同参画会議の有識者議員におけるクオーター制）

内閣府には、重要政策に関する会議の一つとして、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項の調査審議等を行う男女共同参画会議が設置されている。

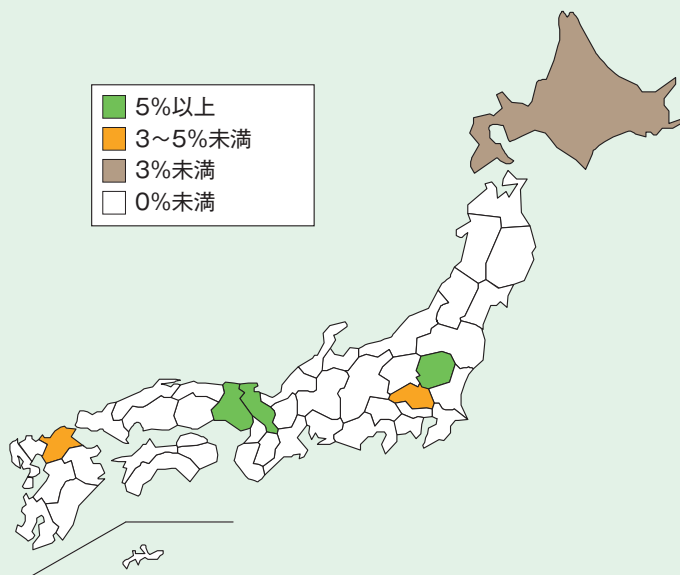
男女共同参画会議は議長（内閣官房長官）及び議員24名以内をもって組織すると定められており、議員には内閣官房長官以外の国務大臣のうちから内閣総理大臣が指定する者と有識者が充てられる（基本法第23条、第24条第1項、第25条第1項第1号及び第2号）。

基本法第25条第3項は男女共同参画会議の有識者議員について「第一項第二号の議員⁸のうち男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の

8 有識者議員。

第1-特-17図 町村長に占める女性の割合（都道府県別）

都道府県	町村長数	うち女性	女性比率 (%)	
京都府	11	1	9.1	5%以上 3団体
兵庫県	12	1	8.3	
栃木県	13	1	7.7	
埼玉県	24	1	4.2	
福岡県	32	1	3.1	3~5%未満 2団体
北海道	144	1	0.7	
青森県	30	0	0.0	0%未満 41団体
岩手県	21	0	0.0	
宮城県	22	0	0.0	
秋田県	12	0	0.0	
山形県	22	0	0.0	
福島県	46	0	0.0	
茨城県	12	0	0.0	
群馬県	23	0	0.0	
千葉県	18	0	0.0	
東京都	13	0	0.0	
神奈川県	14	0	0.0	
新潟県	10	0	0.0	
富山県	5	0	0.0	
石川県	9	0	0.0	
福井県	8	0	0.0	
山梨県	14	0	0.0	
長野県	58	0	0.0	
岐阜県	21	0	0.0	
静岡県	12	0	0.0	
愛知県	20	0	0.0	
三重県	15	0	0.0	
滋賀県	6	0	0.0	
大阪府	10	0	0.0	
奈良県	27	0	0.0	
和歌山県	21	0	0.0	
鳥取県	15	0	0.0	
島根県	12	0	0.0	
岡山県	12	0	0.0	
広島県	9	0	0.0	
山口県	6	0	0.0	
徳島県	16	0	0.0	
香川県	9	0	0.0	
愛媛県	9	0	0.0	
高知県	23	0	0.0	
佐賀県	10	0	0.0	
長崎県	8	0	0.0	
熊本県	31	0	0.0	
大分県	4	0	0.0	
宮崎県	17	0	0.0	
鹿児島県	24	0	0.0	
沖縄県	30	0	0.0	
計	940	6	0.6	



(備考) 1. 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調査」（平成22年12月31日現在）より作成。
 2. 町村長数は、欠員（島根県東出雲町長）を除いた数。
 3. データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

総数の10分の4未満であってはならない」としており、クォータ制を定めている。

(女性のチャレンジ賞)

平成15年4月に男女共同参画会議において決定された「女性のチャレンジ支援策」において、身近なチャレンジの事例を提示するために、活躍する女性を顕彰する制度創設の検討が提言された。

これを受けて、内閣府では、平成16年度より起業、特定非営利活動法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている女性個人、女性団体・グループ及びそのようなチャレンジを支援する団体・グループに対し、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）による「女性のチャレンジ賞」の顕彰を行っている。チャレンジの身近なモデル等を示すことによ

り男女共同参画社会の実現のための機運を高めることを目的とする。

また、平成17年度からは年度ごとに異なるテーマで特別部門賞を設けている。これまでの特別部門賞のテーマは、地域づくり（平成17年度）、再チャレンジで活躍する個人及び団体と再チャレンジする女性の採用・登用に取り組む企業（平成18年度）、地域の魅力の発信（平成19年度）、環境（平成20年度）、安心して暮らせる地域づくり（平成21年度）、新しい公共（平成22年度）となっている。

イ 文部科学省

文部科学省では、女性研究者の参画拡大に向けた取組が行われており、総合科学技術会議⁹の方針に従って同省が運用する科学技術振興調整費の公募プ

9 内閣府設置法に基づき、内閣府に設置されている重要政策に関する会議の一つ。科学技術政策の推進のための司令塔として、我が国全体の科学技術を俯瞰し、総合的かつ基本的な政策の企画立案及び総合調整を行う。内閣総理大臣が議長を務め、関係閣僚を含む14名の議員から構成される。

プログラムの中には、女性研究者の研究継続や養成を目的としたものが設けられている。

（女性研究者支援モデル育成）

「女性研究者支援モデル育成」は、女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援するものであり、平成18年度から実施されている。採択機関では、育児期間中の研究補助員の配置、育児のための時短勤務制度、病児保育、メンター制度の導入、カウンセラーの配置、ロールモデルの収集と提示、情報交換会やシンポジウム開催等の取組が行われている。

平成18年度から平成22年度までの間に合計55件が採択されている。

（女性研究者養成システム改革加速）

「女性研究者養成システム改革加速」は、多様な人材の養成・確保及び男女共同参画の推進の観点から、特に女性研究者の採用割合等が低い理学系・工学系・農学系における女性研究者の養成を加速することを目的としており、平成21年度から実施されている。

採択機関では、女性研究者の採用に関する数値目標の設定、女性に限定した研究者の公募、女性研究者を採用した部局に対する人件費・研究費の補助、複数メンター制の実施等の取組が行われている。

平成21年度及び平成22年度で合わせて12件が採択されている。

ウ 厚生労働省

厚生労働省では、企業におけるポジティブ・アクションの推進に向け、以下のような取組が行われている。

（女性の活躍推進協議会の開催）

企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして、行政と経営者団体の連携の下、平成13年から「女性の活躍推進協議会」（以下「協議会」という。）を開催しており、平成14年に

は「ポジティブ・アクションのための提言」を取りまとめた。さらに、「ポジティブ・アクション取組事例集」等参考資料を作成するとともに、平成17年度からは協議会委員自ら発信し、行動することに力点を置き、シンポジウムを開催する等、様々な場面でポジティブ・アクションの普及促進を行っている。

平成22年には、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマークを公募し、愛称を「きらら」に決定した。さらに、同年7月に開催された協議会では、協議会所属企業の委員から「ポジティブ・アクション宣言」として、女性の活躍推進に関する企業としてのビジョン・方針や取組内容、企業トップのメッセージ等を発表するとともに、厚生労働省ホームページ上のサイトで公表することにより、事業主を始め社会一般にもポジティブ・アクションについての理解を深め、より多くの企業が具体的なアクションを起こすことを促している。

（均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門））¹⁰

平成11年度から、ポジティブ・アクションについて、他の模範となる取組を推進している企業に対する表彰を行っている。表彰によりその取組を広く周知し、男女ともに職業生活の全期間を通じて、持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進することを目的としており、これまでに、厚生労働大臣最優良賞2企業、均等推進企業部門厚生労働大臣賞43企業、都道府県労働局長賞371企業が受賞した。

（ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供）

事業主がポジティブ・アクションの実施状況を開示する場合の国の援助として、平成19年、ポジティブ・アクションを積極的に進めている企業の取組の閲覧・検索及び自社の取組を掲載できる「ポジティブ・アクション応援サイト」を開設した。さらに、平成22年には、「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を開設し、自社のポジティブ・アクション推進状況の位置付けを自己診断することができる「女性活躍推進状況診断」を掲載する他、具体的なポジティブ・アクションの取組等についてアドバイザーが相談に対応する等、ポジティブ・アクション

¹⁰ 平成11年度から平成18年度までは「均等推進企業表彰」、平成19年度からは「ファミリー・フレンドリー企業表彰」と統合し、「均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）」として実施。

についての総合的な情報提供を行っている。

（ポジティブ・アクション実践研修の実施）

平成11年度からポジティブ・アクションの普及促進のためのセミナー等を実施しており、平成22年度には、ポジティブ・アクションに関する具体的なノウハウを提供するため、人事労務担当者等を対象に全国で研修及び相談会を実施し、先進企業による事例発表や、参加者のグループディスカッションによる事例検討を行った。

（中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援）

大企業に比べ取組の遅れている中小企業に対して、平成22年度からポジティブ・アクションを導入するための支援を行っている。これまでに、中小企業にコンサルタントを派遣し、その支援の下、ポジティブ・アクションに関する取組を行い、中小企業での取組の効果的な方法や問題点について検討・分析を行った。また、ポジティブ・アクションの取組成果が上がっている企業にヒアリングを行い、取組内容についての好事例集を作成・配布した。

エ 農林水産省の取組

農林水産省では、農山漁村における女性の参画促進に向け、以下のような取組が行われている。

（女性の参画促進に向けたクロスコンプライアンスの活用）

農林水産省では、ある施策による補助金の支給等について、別の施策によって設けられた要件の達成を求めるクロスコンプライアンスという手法を導入している。

例えば、産地競争力の強化等を目的とし、地域における農畜産物の生産・農業経営から流通・消費までの総合的な対策を推進するために交付される「強い農業づくり交付金」では、クロスコンプライアンスの導入により、平成18年度から、男女共同参画社会の形成に向けた施策の推進に配慮することを採択に当たっての要件としている。

具体的には、事業実施に当たって、交付金を受けようとする都道府県等において女性選出枠の設定等女性の参画に関する数値目標を設定していること等に留意するよう定めている。

（農業委員会等における女性の参画促進に向けた働きかけ）

農林水産省では、農業協同組合及び農業委員会における女性の役員又は委員の登用を進めるための働きかけを行っている。

平成20年7月の農業委員全国統一選挙に合わせ、同年3月、農業委員会の委員に女性が占める割合を30%とする目標に向け、農業委員会への女性の参画目標を設定するとともに、その目標の達成に向けて積極的に取り組むよう、市町村及び農業委員会に対する周知、指導の徹底を都道府県知事及び全国農業会議所宛に依頼した。

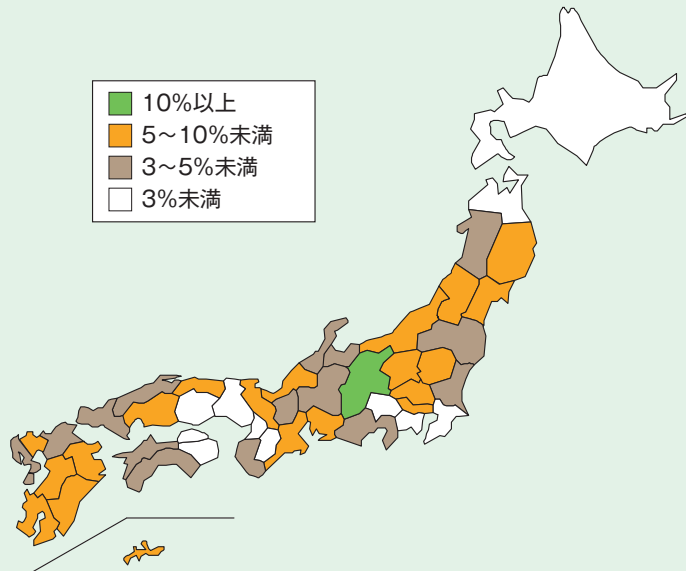
この統一選挙の結果、全体に占める女性農業委員の割合は0.5%増加し、4.6%となったが、農業委員の定数の減少等の影響もあり女性農業委員の人数自体は減少した。そこで、平成21年7月以降に行われる農業委員会の委員の改選において女性の割合が着実に増加し、農協役員、指導農業士等も含め女性の参画が加速されるよう、市町村、農業委員会及び関係機関に対する一層の周知、指導の徹底を都道府県知事及び全国農業会議所会長宛に依頼した。

また、平成22年8月には、「食料・農業・農村基本計画」（平成22年3月30日閣議決定）において「農業協同組合の女性役員や女性農業委員等の登用増等の目標を設定し、その実現のための普及・啓発等を実施する」とされたことを踏まえ、農林水産省として、(ア)次回改選時までに役員又は委員に女性がゼロの農業協同組合及び農業委員会を解消すること、(イ)平成27年3月までに各組織における2名以上の女性役員等の登用を確実に達成することを具体的な目標に設定し、都道府県知事並びに全国農業協同組合中央会会長及び全国農業会議所会長宛に、農協の非常勤の女性役員枠の設置や、農業委員会による女性が1人もいない組織に対する重点的な働きかけを促すよう協力要請した。

なお、平成21年10月現在、農業委員全体に占める女性農業委員の割合は4.9%である。都道府県別の女性農業委員の割合について見ると、10%を超えているのは1団体のみであり、以下、5～10%未満が20団体、3～5%未満が15団体、3%未満が11団体となっている（第1-特-18図）。

第1-特-18図 農業委員に占める女性の割合（都道府県別）

都道府県	農業委員の総数	うち女性	女性割合(%)
長野県	1,448	163	11.3
栃木県	732	71	9.7
岩手県	778	75	9.6
宮崎県	541	43	7.9
群馬県	848	65	7.7
沖縄県	475	34	7.2
熊本県	1,035	73	7.1
鳥取県	401	28	7.0
三重県	754	51	6.8
大分県	503	34	6.8
鹿児島県	913	60	6.6
福井県	381	25	6.6
京都府	602	36	6.0
埼玉県	1,379	80	5.8
東京都	639	37	5.8
愛知県	1,298	73	5.6
宮城県	717	38	5.3
広島県	583	31	5.3
佐賀県	457	24	5.3
山形県	647	34	5.3
新潟県	954	49	5.1
高知県	620	30	4.8
愛媛県	623	29	4.7
滋賀県	635	30	4.7
長崎県	593	28	4.7
福島県	1,186	56	4.7
和歌山県	635	30	4.7
山口県	545	25	4.6
秋田県	649	30	4.6
福岡県	1,297	55	4.2
静岡県	880	36	4.1
島根県	504	20	4.0
富山県	340	12	3.5
岐阜県	911	31	3.4
石川県	409	13	3.2
茨城県	1,069	32	3.0
神奈川県	600	17	2.8
香川県	487	12	2.5
北海道	2,457	60	2.4
山梨県	632	15	2.4
兵庫県	985	24	2.4
大阪府	882	20	2.3
奈良県	688	15	2.2
徳島県	571	12	2.1
青森県	769	12	1.6
千葉県	1,173	19	1.6
岡山県	681	4	0.6
合計	36,906	1,791	4.9



(備考) 1. 農林水産省経営局調べ（数値については、平成21年10月1日現在。）より作成。
2. データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

オ 経済産業省の取組

経済産業省では、株式会社日本政策金融公庫を通じて、女性の起業に対する支援を行っている。

株式会社日本政策金融公庫では、国民生活事業及び中小企業事業の融資制度として女性、若者／シニア起業家支援資金（制度創設：平成11年4月）を実施している。これは、女性又は30歳未満か55歳以上であって新たに事業を始める者や事業開始後おおむね5年以内の者に対して、設備資金等の融資につき通常の借入者に適用される基準金利よりも低い優遇金利が適用される制度であり、技術・ノウハウ等に新規性が見られる場合には、更に低い優遇金利が適用される。貸付限度額は、国民一般向け業務を行う国民生活事業では7,200万円（うち運転資金4,800万円以内）、中小企業者向け業務を行う中小企業事業では7億2,000万円（うち運転資金は2億5,000万円以内）である。平成11年4月から平成23年3月末までの間の女性の利用実績は、国民生活事業では計5

万20件（金額合計2,442億円）、中小企業事業では計93件（金額合計53億円）である。

(2) 女性公務員の採用・登用に向けた取組

第3次基本計画は女性国家公務員の採用及び登用につき政府全体の目標を設定している（平成27年度末までに、採用について国家公務員採用試験からの採用者30%程度、登用について指定職相当3%程度、本省課室長相当職以上5%程度、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上10%程度等）。

また、各府省では、人事院が第3次基本計画を踏まえ改定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」に基づき、平成27年度までの目標及び具体的取組を設定した5年間の計画である「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定することとしている。

その他、女性公務員の採用・登用に向けた取組として、各省庁は独自に様々な取組を行っている。

ア 外務省「女性職員の勤務環境改善のためのタスクフォース」からの提言

外務省では、「外務省を女性が働きやすい職場に」をテーマに、女性の勤務環境改善を外務省内チームが検討し提言をまとめた。

平成22年3月25日、外務大臣のイニシアティブにより、外務省の「女性職員の勤務環境改善のためのタスクフォース」を設置した。タスクフォースは、国会答弁作成作業を含む長時間勤務に加え、頻繁な海外出張、突発的な事件への対応、複数回に渡る長期の海外勤務等の同省特有の事情が職員の勤務環境に与える影響を認識し、女性職員（特に、育児中の女性職員）の負担の軽減が、男性職員の負担を増やすことにならないよう、全職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を改善する方向で解決策を見出すよう取り組んだ。その過程においては、幹部を除く全職員を対象とするアンケートを実施し、勤務継続への不安の理由、希望する改善策等を聴取し、一方で、民間企業、独立行政法人、国際機関、他国外務省に対してヒアリングを行い、先進的な取組について聴取した。同年6月4日、勤務環境改善に向けた提言を取りまとめ、改善策をリスト化し、外務大臣に提出している。同タスクフォースが特に優先順位の高い改善策として、選定している10項目は以下のとおりである（第1-特-19表）。

イ 財務省「財務省が変わるための50の提言」

財務省では、平成22年4月19日、財務大臣の指示により、財務省改革の一環として、省内プロジェクトチームが「財務省の新たなビジネスモデルの構築」のための提言をまとめた報告書を作成した。

報告書では、長年の間に無意識に形作られた「職種・年次・男女」などの組織における「壁」を乗り越えて財務省がオープンかつ専門性の高い組織となるためには、職員一人一人の意識改革とともに組織を挙げた対応が必要であると述べている。女性職員の登用については、過去の女性の採用数の少なさと女性職員の計画的な育成に対する認識の薄さ、家事負担等が女性に偏りがちな中、「無定量・無制限」な業務が家庭生活との両立を一層困難にさせてきたことなどが登用が十分に進んでいない要因ではないかとし、財務省全体が組織内の多様性を確保しつつ、政策立案能力をより一層高めていくためには、女性職員について、採用から登用までを意識した育成を着実に推進することが不可欠であるとしている。女性の採用・登用やワーク・ライフ・バランスについての提言は以下のとおりである（第1-特-20表）。

ウ 警察庁「女性警察官の採用・登用の拡大」

男女共同参画社会の実現は政府一体となって取り組むべき最重要課題であるとされており、他方、少子化社会が進展する中、警察官の質を確保していくためには、優秀な女性の積極的な採用が必要不可欠

第1-特-19表 タスクフォースが選定した特に優先順位の高い改善策（10項目）

◆タスクフォースが選定した特に優先順位の高い改善策（10項目）

業務合理化：

- 1) 国会質問通告時間厳守のための国会への働きかけを行う。
- 2) 十分な人員体制を確保する。
- 3) フレックスタイム制の適用を拡充する。
- 4) 疲労蓄積防止のための遅出制度を拡充し、早出制度を導入する。

育児・介護との両立：

- 5) 育児のための早出遅出勤務制度を拡充する。
- 6) 介護関連制度を拡充し柔軟な運用を行う。

在外勤務の円滑化：

- 7) 家事補助者雇用に係る支援を行う。
- 8) 配偶者に同伴するための休業制度を導入する。
- 9) 可能な限り1回は夫婦で同一又は近隣の勤務地となるよう配慮する。

キャリアステップ：

- 10) メンター制度を導入する。

（備考）外務省「『女性職員の勤務環境改善のためのタスクフォース』からの提言」より作成。

第1-特-20表 財務省が変わるための50の提言（目次）

◆財務省が変わるための50の提言（目次より一部抜粋）

1. 今後の「財務省」の「役人」の在り方
2. オープンかつ専門性の高い組織の構築を目指した人事制度や体制の見直し
 - (2) 人事等（職種・年次・男女を超えた適材適所）
 - 提言9 ワーク・ライフ・バランスの組織文化を根付かせる中、組織的なサポート体制を整備し、男性による育児休業取得を推進する。
 - 提言10 女性の採用担当官による採用活動を着実に推進する。
 - 提言11 女性のキャリアブレイク対策として、女性の育児中の在宅勤務、スタッフ職の活用を実現する。
 - 提言12 官民を通じて利用可能な保育施設の創設を検討する。
 - 提言13 女性職員の幹部職への登用促進に向け環境を整備する。
3. 業務の効率性向上（QC）を目指した業務改善の推進
4. 誇りと安心を持って公務に精励できる環境整備（国家公務員制度改革を踏まえた対応）

（備考）財務省改革プロジェクトチーム「財務省が変わるための50の提言～Motivation, Open, Flexible～」より作成。

である。また、女性警察官の十分な能力の発揮、組織の活性化には、能力や実績を有する女性警察官の積極的な登用が重要であることから、警察庁では、平成23年2月、各都道府県警察の長に対し、女性警察官の採用・登用の拡大に向けた各都道府県警察の計画を策定するよう求める通達を発出した。通達では、女性警察官の採用目標、採用・登用の拡大、執行力の確保、女性警察官が働きやすい職場環境づくり、推進体制などの骨子を示すとともに、計画の策定に当たっての留意点として、女性警察官に係る現状や問題点等を把握すること、女性警察官からの意見聴取を行うこと、男女共同参画基本計画の変更等の機運をとらえた働きかけを行うこと、計画期間を10年程度とし、最終的な目標を各都道府県警察の警察官に占める女性警察官の割合で示すこと等を求めている。

(3) 公共調達におけるポジティブ・アクション

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を国として積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進するため、平成22年度から、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する調査等の事業の委託先の選定を一般競争入札の総合評価落札方式によって行う際、男女共同参画等に積極的に取り組む企業に対し加点する取組が行われている。

男女共同参画等の取組の評価のために用いられた評価項目としては、女性雇用率、女性管理職比率、労働時間縮減のための取組の実施、一般事業主行動計画に基づく認定（くるみんマーク）の取得等がある。

平成22年度には、内閣府5事業、文部科学省1事業、厚生労働省4事業の計10事業について公共調達におけるポジティブ・アクションが実施された。

2 地方公共団体の取組

(1) 女性公務員の採用・登用に向けた地方公共団体の取組

女性公務員の採用・登用のため都道府県において行われている措置としては、採用目標の設定、管理職登用目標の設定、採用・登用に関する計画の策定、採用・登用担当者の設置、庁内意見交換の実施等がある。

しかし、これらの措置を行う都道府県は多くはなく、平成22年度においては、採用目標の設定は7団体、管理職登用目標の設定は14団体、計画の策定は12団体、採用・登用担当者の設置は1団体、庁内意見交換の実施は5団体が実施しているのみである。また、これらの措置の全てに取り組んでいるのは福島県のみである（第1-特-21表）。

都道府県の課長相当職以上の職員に占める女性割合は、全体では6.0%（平成22年）である。しかし、10%以上の都道府県が2団体ある一方で、全体の約半数にあたる22団体では5%未満であり、そのうち4団体では3%未満となっている。課長相当職以上の職員に占める女性割合については、都道府県による格差が大きい（第1-特-22図）。

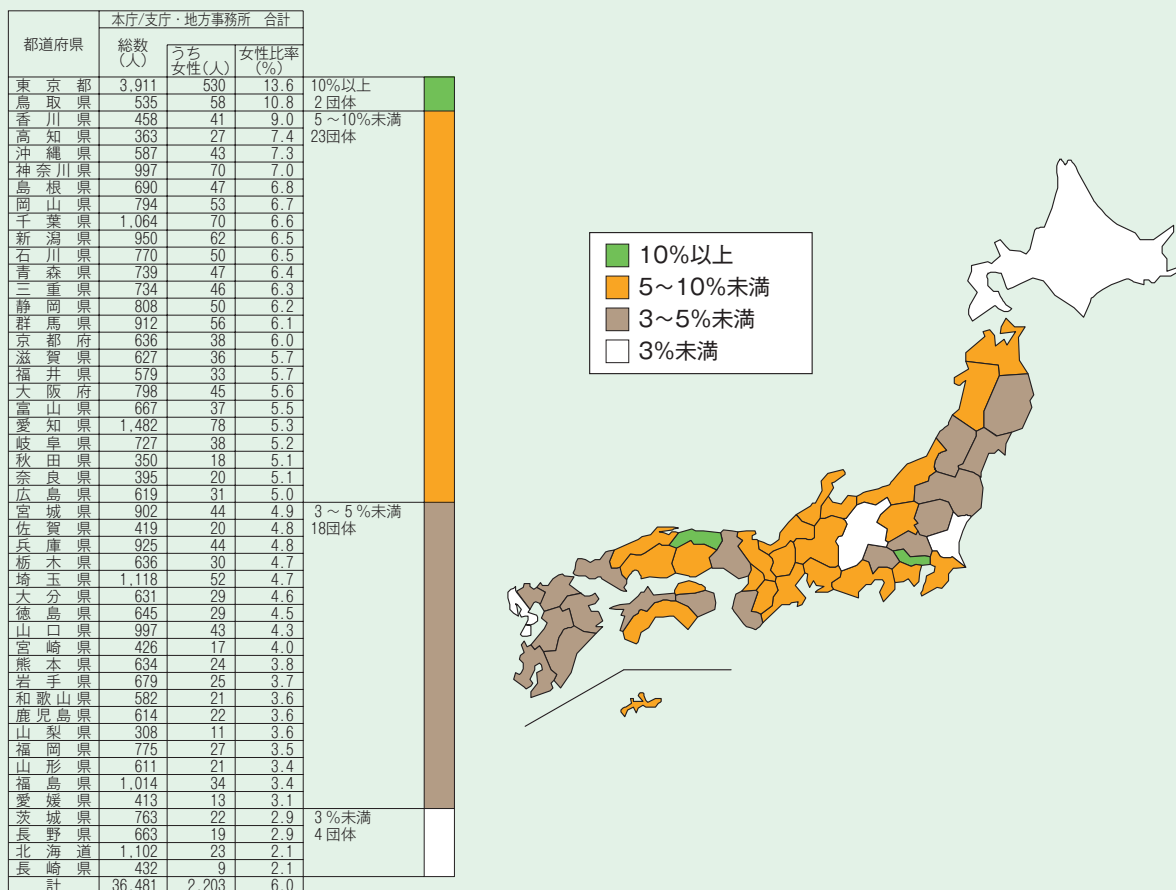
なお、市区町村の課長相当職以上に占める女性割合は、全体では9.8%であり都道府県の課長相当職以上に占める女性割合の合計に比べて高くなっている。しかし、47都道府県のうち全ての市区町村に女

第1-特-21表 女性の採用・登用のための措置を実施している都道府県

採用目標の設定	7団体	青森県○、福島県、福井県○、滋賀県○、島根県○、広島県○、山口県○
管理職登用目標の設定	14団体	秋田県、福島県、神奈川県、長野県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県、島根県、岡山県、大分県
計画の策定	12団体	宮城県○、福島県、群馬県、福井県、長野県、愛知県、京都府、奈良県、岡山県、広島県（教育委員会を除く）、徳島県、宮崎県
採用・登用担当者の設置	1団体	福島県
庁内意見交換を実施	5団体	福島県、神奈川県、京都府、奈良県、宮崎県

(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成22年度)より作成。
2. 「○」は警察本部のみ実施。

第1-特-22図 地方公務員の管理職に占める女性の割合(都道府県別)



(備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成22年度)より作成。
2. 管理職は課長以上である。
3. 調査時点は原則として平成22年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。
4. データの表記の都合上、島の省略等を行っているものがある。

性管理職がいるのはわずか5団体であり、全体では、女性管理職がゼロの市区町村の割合は24.7%にも上る。女性管理職の割合については、都道府県以上に市

区町村による格差が大きくなっている(第1-特-23表)。

第1-特-23表 都道府県別の市区町村における女性管理職がゼロである地方公共団体の状況

都道府県	市区町村数	課長以上の女性 がいない市区町村	
		数	割合
鹿児島県	43	25	58.1%
長野県	77	42	54.5%
熊本県	45	21	46.7%
福島県	59	27	45.8%
山形県	35	16	45.7%
群馬県	35	16	45.7%
宮崎県	26	10	38.5%
岩手県	34	12	35.3%
香川県	17	6	35.3%
千葉県	54	19	35.2%
奈良県	39	13	33.3%
栃木県	27	8	29.6%
沖縄県	41	12	29.3%
青森県	40	11	27.5%
愛媛県	20	5	25.0%
秋田県	25	6	24.0%
岐阜県	42	10	23.8%
高知県	34	8	23.5%
新潟県	30	7	23.3%
福岡県	60	14	23.3%
静岡県	35	8	22.9%
茨城県	44	10	22.7%
北海道	179	40	22.3%
山梨県	27	6	22.2%
大分県	18	4	22.2%
石川県	19	4	21.1%
宮城県	35	7	20.0%
埼玉県	64	12	18.8%
岡山県	27	5	18.5%
福井県	17	3	17.6%
三重県	29	5	17.2%
和歌山県	30	5	16.7%
山口県	19	3	15.8%
神奈川県	33	5	15.2%
佐賀県	20	3	15.0%
東京都	62	9	14.5%
富山県	15	2	13.3%
愛知県	57	6	10.5%
長崎県	21	2	9.5%
兵庫県	41	3	7.3%
鳥取県	19	1	5.3%
島根県	21	1	4.8%
滋賀県	19	0	0.0%
京都府	26	0	0.0%
大阪府	43	0	0.0%
広島県	23	0	0.0%
徳島県	24	0	0.0%
全 国	1,750	432	24.7%

- (備考) 1. 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(平成22年度)より作成。
 2. 市区町村の中に政令指定都市を含む。
 3. 調査時点は原則として平成22年4月1日現在であるが、各地方自治体の事情により異なる場合がある。

(2) 公共調達におけるポジティブ・アクション

都道府県及び市区町村の中には、公共調達に係る入札につき男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等の取組を評価項目の一つとするなどの措置を導入している自治体がある。

公共調達におけるポジティブ・アクションを導入している自治体の数は、都道府県27、政令指定都市3、市町村14である（平成19年8月時点。内閣府調べ）。

3 政府・地方公共団体以外による取組

(1) 政治分野における女性の参画拡大に向けた政党の取組

諸外国では、政治分野（国政）においてクオータ制を始めとする様々なポジティブ・アクションの導入がなされており、政党による自発的な取組も多く行われている（第2節「1 政治分野におけるポジティブ・アクション」参照）。

我が国の政党においても、政治分野における女性の参画拡大に向けて次のような取組が行われている（コラム4、5）。

コラム4

A党：女性候補者支援のための基金

A党では、男女共同参画社会の実現を目指す党の基本理念に基づき、女性の政治参画を促進するため、女性候補者を支援する目的で平成11年に党内に基金を創設した。

党の理念・政策に賛同し男女共同参画社会づくりを進めること、当選後には基金の一員として活動に具体的に参画すること等の条件を満たす女性の新人候補者に支援金を支給している。

支援額は選挙の種類ごとに定められており、国政選挙は200万円、都道府県議会議員選挙は30万円、政令市議会議員選挙は20万円、市区町村議会議員選挙は10万円となっている。

平成11年の基金創設以来、平成23年5月までに計484名の女性が基金による支援を受け、うち289名が当選している。

コラム5

B党：党則におけるクオータ制の原則

B党では、クオータ制の原則を定めた党則に基づき、女性の政治参画を進めるために次のような取組の実施に努めている。

- 1 党の全国連合役員の三役（党首、副党首、幹事長）、各都道府県連合役員の三役（代表、副代表、幹事長）のうち少なくとも1名は女性とする。
- 2 党の全国大会（基本理念や党則の改正、役員の任免等を決定する党の最高決議機関）の構成に女性代議員枠を設けてある。各都道府県連合において代議員を選出する際、女性が少なくとも1名以上は含まれるようにする。また、大会議長（若干名）のうち1名は女性代議員の中から選出する。
- 3 全国大会に次ぐ党の決議機関である全国代表者会議の構成に女性代表枠を設けており、全国11の各ブロックにつき1名の女性代表を選出する。

B党党則 第3条（クオータ制の原則）

本党は、女性及び社会的に弱い立場の人たちの政治参画を推進するため、各議会の候補者、全国大会代議員、全国代表者会議代表委員及び各機関の役員に女性や社会的に弱い立場の人たちの一定比率を保障するよう努めなければならない。

(2) 司法分野における女性の参画拡大に向けた取組
裁判官、検察官、弁護士に占める女性割合は、着実に増加している（第1部第1章 第1-1-12図参照）。

全国の弁護士等によって構成される団体では、団体内部における政策・方針決定過程への女性の参画に取り組んでいる（コラム6）。

(3) 民間企業における女性の参画拡大に向けた取組
我が国の民間企業における女性管理職の割合は上昇傾向にあるものの、上位の役職ほど女性の割合は低くなっている（第1部第2章 第1-2-13図参照）。また、管理職だけでなく、役員・経営者に占める女性の割合も低い（コラム7、8）。

コラム6

弁護士の職能団体の男女共同参画推進基本計画

全国52の弁護士会と個々の弁護士等からなる団体Cでは、平成20年3月に男女共同参画推進基本計画（以下「基本計画」という。）を策定し、男女共同参画の推進に取り組んでいる。

基本計画では、平成24年度までの5年間に目指すべき12の重点項目が定められているが、その中には、女性弁護士の団体Cの政策・方針決定過程への参画や、地方（特に支部所在地）での女性弁護士不足の解消、仕事と家庭への両立支援などが掲げられている。平成19年12月時点で、全国の弁護士に占める女性の割合は14.4%であったが、団体Cの運営に関する重要事項等を審議する理事会や、会務を担う委員会の委員長、副委員長に占める女性割合は弁護士全体の女性割合に比べて低い数値にとどまっていた。

このような現状を踏まえ、政策・方針決定過程への参画については、基本計画では、平成24年度までの5年間に目指すべき目標として、(1)女性会員がいない委員会を2年以内にゼロにする、(2)各委員会の正副委員長に占める女性委員の割合を5年間で10%を目標に増やす、(3)理事会を構成する会長・副会長・理事に占める女性会員の割合が5年間で10%程度に増えるよう期待し、そのための条件整備等の取組を推進する等の目標が設定されるとともに、「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実施」の検討が挙げられている。

以上の目標を達成するための取組として、団体Cにおける男女共同参画の状況の把握や、女性が少ない委員会について女性が少ない原因の調査・検討の実施、委員会等における女性会員の積極的登用の働きかけ等が基本計画に定められている。

コラム7

中小企業の経営者に占める女性割合

団体Dは、中小企業の経営者が各都道府県ごとに作る任意団体であり、会員である中小企業の経営者による企業経営に関する事例報告や経験交流、中小企業を取り巻く経営環境の改善等の活動を行っている。そして、各都道府県の団体Dで構成される協議体Eの会員数は平成23年4月現在、4万1,993名である。このうち女性会員は全体の9%にあたる3,779名である。

Eの会員数が5,000名を超える業種について見ると、「卸売・小売業」7.8%（7,629名中女性は598名）、「製造業」6.0%（7,034名中女性は425名）、「建設業」4.2%（6,111名中女性は255名）、「サービス業」12.6%（5,085名中女性は642名）であり、サービス業以外ではEの会員全体に占める女性割合を下回る。

また、経営する企業の規模別に女性会員の割合を見ると、社員数（正規社員数+パート社員数）10名未満では10.1%、10名以上20名未満では8.5%、20名以上50名未満では7.2%、50名以上100名未満では6.5%、100名以上では5.9%となっており、経営する企業の規模が大きいくほど、女性会員の割合が少なくなる傾向が見られる。

上場企業の役員等に占める女性割合

第2節で見たように、諸外国では、上場企業や一定以上の従業員規模を持つ会社等について取締役会におけるクオータ制を法律で導入する例も見られる。

そこで、我が国の上場企業3,608社の役員、社外役員、監査役、顧問・相談役など（以下「役員等」という。）に占める女性割合の現状について分析する（第1-特-24表）。

上場企業3,608社の役員等計41,973名のうち女性は515名であり、その割合は1.2%である。役職別に見ると、女性の割合が最も高いのは社外役員の2.4%であり、最も低いのは顧問・相談役の0.7%である。

また、業種別に見ると、サービス業（2.6%）、不動産（2.2%）で役員等全体に占める女性割合が高い一方、製造業、建設、金融・保険、運輸では役員等に占める女性割合は1%を下回る。

なお、金融・保険、電気・ガスでは役員等に占める女性割合はそれぞれ0.2%、0.8%と低いが、社外役員に占める女性割合についてはそれぞれ4.3%、5.7%と社外役員全体に占める女性割合の2.4%と比較して高い数値となっている。

第1-特-24表 上場企業の役員等に占める女性割合

〔製造業〕

	社数	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計			
		女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	
食品	134	11 (1.1%)	930 (93.3%)	56 (5.6%)	9 (7.4%)	94 (77.7%)	18 (14.9%)	8 (1.6%)	448 (89.2%)	46 (9.2%)	1 (1.3%)	78 (97.5%)	1 (1.3%)	1700	29 (1.7%)	1550 (91.2%)	121 (7.1%)
繊維	51	0 (0.0%)	338 (96.3%)	13 (3.7%)	2 (5.4%)	29 (78.4%)	6 (16.2%)	3 (1.6%)	173 (94.0%)	8 (4.3%)	0 (0.0%)	31 (100.0%)	0 (0.0%)	603	5 (0.8%)	571 (94.7%)	27 (4.5%)
パルプ・紙	23	1 (0.5%)	176 (94.1%)	10 (5.3%)	0 (0.0%)	9 (100.0%)	0 (0.0%)	2 (2.4%)	79 (94.0%)	3 (3.6%)	0 (0.0%)	10 (100.0%)	0 (0.0%)	290	3 (1.0%)	274 (94.5%)	13 (4.5%)
化学工業	201	12 (0.8%)	1429 (93.6%)	86 (5.6%)	3 (2.4%)	108 (87.8%)	12 (9.8%)	11 (1.5%)	690 (92.5%)	45 (6.0%)	1 (1.2%)	84 (97.7%)	1 (1.2%)	2482	27 (1.1%)	2311 (93.1%)	144 (5.8%)
医薬品	53	5 (1.4%)	348 (94.1%)	17 (4.6%)	1 (1.6%)	54 (85.7%)	8 (12.7%)	5 (2.6%)	177 (93.7%)	7 (3.7%)	0 (0.0%)	27 (100.0%)	0 (0.0%)	649	11 (1.7%)	606 (93.4%)	32 (4.9%)
石油	11	0 (0.0%)	79 (90.8%)	8 (9.2%)	0 (0.0%)	15 (83.3%)	3 (16.7%)	1 (2.3%)	38 (88.4%)	4 (9.3%)	0 (0.0%)	6 (100.0%)	0 (0.0%)	154	1 (0.6%)	138 (89.6%)	15 (9.7%)
ゴム	22	0 (0.0%)	148 (96.1%)	6 (3.9%)	1 (6.3%)	11 (68.8%)	4 (25.0%)	2 (2.4%)	75 (91.5%)	5 (6.1%)	1 (4.2%)	23 (95.8%)	0 (0.0%)	276	4 (1.4%)	257 (93.1%)	15 (5.4%)
窯業	63	2 (0.5%)	410 (97.2%)	10 (2.4%)	0 (0.0%)	37 (94.9%)	2 (5.1%)	2 (0.9%)	217 (96.0%)	7 (3.1%)	0 (0.0%)	34 (100.0%)	0 (0.0%)	721	4 (0.6%)	698 (96.8%)	19 (2.6%)
鉄鋼業	54	0 (0.0%)	381 (93.6%)	26 (6.4%)	2 (5.0%)	33 (82.5%)	5 (12.5%)	1 (0.5%)	174 (89.2%)	20 (10.3%)	0 (0.0%)	23 (95.8%)	1 (4.2%)	666	3 (0.5%)	611 (91.7%)	52 (7.8%)
非鉄金属・金属製品	132	0 (0.0%)	870 (95.5%)	41 (4.5%)	0 (0.0%)	73 (93.6%)	5 (6.4%)	3 (0.7%)	427 (92.8%)	30 (6.5%)	1 (2.4%)	40 (97.6%)	0 (0.0%)	1490	4 (0.3%)	1410 (94.6%)	76 (5.1%)
機械	240	7 (0.4%)	1621 (94.4%)	89 (5.2%)	5 (3.5%)	117 (83.0%)	19 (13.5%)	6 (0.7%)	818 (95.1%)	36 (4.2%)	0 (0.0%)	74 (100.0%)	0 (0.0%)	2792	18 (0.6%)	2630 (94.2%)	144 (5.2%)
電気機器	293	13 (0.6%)	1873 (89.3%)	211 (10.1%)	2 (0.8%)	210 (79.5%)	52 (19.7%)	5 (0.5%)	948 (92.7%)	70 (6.8%)	1 (0.8%)	126 (94.7%)	6 (4.5%)	3517	21 (0.6%)	3157 (89.8%)	339 (9.6%)
造船	6	0 (0.0%)	53 (94.6%)	3 (5.4%)	0 (0.0%)	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	22 (91.7%)	2 (8.3%)	2 (0.0%)	6 (85.7%)	1 (14.3%)	89	0 (0.0%)	83 (93.3%)	6 (6.7%)
自動車・自動車用部品	81	1 (0.1%)	708 (95.5%)	32 (4.3%)	3 (9.1%)	28 (84.8%)	2 (6.1%)	1 (0.3%)	298 (93.4%)	20 (6.3%)	0 (0.0%)	78 (100.0%)	0 (0.0%)	1171	5 (0.4%)	1112 (95.0%)	54 (4.6%)
その他輸送用機器	13	1 (0.9%)	98 (90.7%)	9 (8.3%)	0 (0.0%)	11 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	46 (88.5%)	5 (9.6%)	0 (0.0%)	30 (96.8%)	1 (3.2%)	202	2 (1.0%)	185 (91.8%)	15 (7.4%)
精密機器	50	1 (0.3%)	356 (97.3%)	9 (2.5%)	1 (2.0%)	44 (89.8%)	4 (8.2%)	3 (1.8%)	153 (92.7%)	9 (5.5%)	0 (0.0%)	13 (100.0%)	0 (0.0%)	593	5 (0.8%)	566 (95.4%)	22 (3.7%)
その他製造業	119	6 (0.7%)	836 (96.3%)	26 (3.0%)	0 (0.0%)	70 (89.7%)	8 (10.3%)	8 (1.9%)	399 (95.0%)	13 (3.1%)	0 (0.0%)	58 (100.0%)	0 (0.0%)	1424	14 (1.0%)	1363 (95.7%)	47 (3.3%)
製造業 合計	1546	60 (0.5%)	10654 (93.7%)	652 (5.7%)	29 (2.6%)	945 (84.2%)	148 (13.2%)	62 (1.1%)	5182 (93.0%)	330 (5.9%)	5 (0.7%)	741 (97.9%)	11 (1.5%)	18819	156 (0.8%)	17522 (93.1%)	1141 (6.1%)

〔農林・水産〕

	社数	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計			
		女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	
農林・水産	10	1 (98.7%)	77 (98.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (3.2%)	29 (93.5%)	1 (3.2%)	0	0	0	115	2 (1.7%)	112 (97.4%)	1 (0.9%)

第1-特-24表 上場企業の役員等に占める女性割合（続き）

〔鉱業〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計	女性	男性	未回答	
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性					未回答
鉱業	9	0 (0.0%)	42 (85.6%)	22 (34.4%)	0 (0.0%)	6 (54.5%)	5 (45.5%)	0 (0.0%)	22 (64.7%)	12 (35.3%)	0 (0.0%)	3 (75.0%)	1 (25.0%)	113	0 (0.0%)	73 (64.6%)	40 (35.4%)

〔建設〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計	女性	男性	未回答	
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性					未回答
建設	178	3 (0.2%)	1260 (94.5%)	71 (5.3%)	0 (0.0%)	94 (94.9%)	5 (5.1%)	1 (0.1%)	631 (94.2%)	38 (5.7%)	0 (0.0%)	158 (95.8%)	7 (4.2%)	2268	4 (0.2%)	2143 (94.5%)	121 (5.3%)

〔卸売・小売〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計	女性	男性	未回答	
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性					未回答
商社	377	20 (0.8%)	2321 (93.1%)	153 (6.1%)	3 (1.3%)	198 (86.8%)	27 (11.8%)	10 (0.8%)	1200 (92.4%)	89 (6.9%)	0 (0.0%)	139 (93.9%)	9 (6.1%)	4169	33 (0.8%)	3858 (92.5%)	278 (6.7%)
小売業	270	30 (1.8%)	1625 (95.0%)	56 (3.3%)	13 (5.2%)	215 (86.7%)	20 (8.1%)	19 (2.0%)	893 (94.9%)	29 (3.1%)	1 (3.0%)	32 (97.0%)	0 (0.0%)	2933	63 (2.1%)	2765 (94.3%)	105 (3.6%)
卸売・小売 合計	647	50 (1.2%)	3946 (93.8%)	209 (5.0%)	16 (3.4%)	413 (86.8%)	47 (9.9%)	29 (1.3%)	2093 (93.4%)	118 (5.3%)	1 (0.6%)	171 (94.5%)	9 (5.0%)	7102	96 (1.4%)	6623 (93.3%)	383 (5.4%)

〔金融・保険〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計	女性	男性	未回答	
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性					未回答
銀行	92	0 (0.0%)	772 (88.9%)	96 (11.1%)	3 (3.8%)	69 (87.3%)	7 (8.9%)	3 (0.8%)	358 (91.1%)	32 (8.1%)	0 (0.0%)	30 (100.0%)	0 (0.0%)	1370	6 (0.4%)	1229 (89.7%)	135 (9.9%)
証券	22	1 (0.7%)	116 (86.6%)	17 (12.7%)	2 (5.9%)	22 (64.7%)	10 (29.4%)	1 (1.4%)	62 (87.3%)	8 (11.3%)	0 (0.0%)	11 (100.0%)	0 (0.0%)	250	4 (1.6%)	211 (84.4%)	35 (14.0%)
保険	8	1 (1.6%)	55 (88.7%)	6 (9.7%)	1 (3.8%)	19 (73.1%)	6 (23.1%)	1 (3.0%)	27 (81.8%)	5 (15.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	121	3 (2.5%)	101 (83.5%)	17 (14.0%)
その他金融業	59	1 (0.3%)	325 (94.8%)	17 (5.0%)	3 (4.2%)	65 (91.5%)	3 (4.2%)	2 (1.0%)	199 (94.8%)	9 (4.3%)	0 (0.0%)	9 (81.8%)	2 (18.2%)	635	6 (0.9%)	598 (94.2%)	31 (4.9%)
金融・保険 合計	181	3 (0.2%)	1268 (90.1%)	136 (9.7%)	9 (4.3%)	175 (83.3%)	26 (12.4%)	7 (1.0%)	646 (91.4%)	54 (7.6%)	0 (0.0%)	50 (96.2%)	2 (3.8%)	2376	19 (0.8%)	2139 (90.0%)	218 (9.2%)

〔不動産〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計	女性	男性	未回答	
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性					未回答
不動産	116	13 (2.0%)	591 (92.2%)	37 (5.8%)	1 (1.1%)	81 (88.0%)	10 (10.9%)	10 (2.6%)	359 (94.2%)	12 (3.1%)	1 (4.8%)	20 (95.2%)	0 (0.0%)	1135	25 (2.2%)	1051 (92.6%)	59 (5.2%)

〔運輸〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計	女性	男性	未回答	
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性					未回答
鉄道・バス	28	0 (0.0%)	292 (92.7%)	23 (7.3%)	0 (0.0%)	42 (82.4%)	9 (17.6%)	0 (0.0%)	109 (89.3%)	13 (10.7%)	0 (0.0%)	14 (100.0%)	0 (0.0%)	502	0 (0.0%)	457 (91.0%)	45 (9.0%)
陸運	35	4 (1.3%)	284 (91.3%)	23 (7.4%)	0 (0.0%)	18 (90.0%)	2 (10.0%)	1 (0.8%)	119 (95.2%)	5 (4.0%)	0 (0.0%)	6 (100.0%)	0 (0.0%)	462	5 (1.1%)	427 (92.4%)	30 (6.5%)
海運	16	0 (0.0%)	115 (95.0%)	6 (5.0%)	1 (5.6%)	14 (77.8%)	3 (16.7%)	0 (0.0%)	58 (95.1%)	3 (4.9%)	0 (0.0%)	3 (75.0%)	1 (25.0%)	204	1 (0.5%)	190 (93.1%)	13 (6.4%)
空運	5	1 (2.2%)	43 (95.6%)	1 (2.2%)	0 (0.0%)	4 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	19 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	68	1 (1.5%)	66 (97.1%)	1 (1.5%)
倉庫・運輸関 連	44	1 (0.3%)	325 (93.7%)	21 (6.1%)	0 (0.0%)	38 (95.0%)	2 (5.0%)	0 (0.0%)	153 (93.3%)	11 (6.7%)	0 (0.0%)	11 (100.0%)	0 (0.0%)	562	1 (0.2%)	527 (93.8%)	34 (6.0%)
運輸 合計	128	6 (0.5%)	1059 (93.0%)	74 (6.5%)	1 (0.8%)	116 (87.2%)	16 (12.0%)	1 (0.2%)	458 (93.3%)	32 (6.5%)	0 (0.0%)	34 (97.1%)	1 (2.9%)	1798	8 (0.4%)	1667 (92.7%)	123 (6.8%)

〔通信〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計	女性	男性	未回答	
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性					未回答
通信	34	5 (2.2%)	176 (78.9%)	42 (18.8%)	2 (2.1%)	72 (74.2%)	23 (23.7%)	2 (1.5%)	104 (78.8%)	26 (19.7%)	0 (0.0%)	11 (100.0%)	0 (0.0%)	463	9 (1.9%)	363 (78.4%)	91 (19.7%)

第1-特-24表 上場企業の役員等に占める女性割合（続き）

〔電気・ガス〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計				
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	
電力	11	0 (0.0%)	118 (75.2%)	39 (24.8%)	1 (9.1%)	7 (63.6%)	3 (27.3%)	2 (3.2%)	43 (69.4%)	17 (27.4%)	0 (0.0%)	13 (100.0%)	0 (0.0%)	243	3 (1.2%)	181 (74.5%)	59 (24.3%)
ガス	13	2 (2.0%)	95 (95.0%)	3 (3.0%)	1 (4.2%)	23 (95.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	51 (98.1%)	1 (1.9%)	0 (0.0%)	12 (100.0%)	0 (0.0%)	188	3 (1.6%)	181 (96.3%)	4 (2.1%)
電気・ガス 合計	24	2 (0.8%)	213 (82.9%)	42 (16.3%)	2 (5.7%)	30 (85.7%)	3 (8.6%)	2 (1.8%)	94 (82.5%)	18 (15.8%)	0 (0.0%)	25 (100.0%)	0 (0.0%)	431	6 (1.4%)	362 (84.0%)	63 (14.6%)

〔サービス業〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計				
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	
サービス業	735	115 (2.8%)	3815 (93.0%)	174 (4.2%)	10 (1.5%)	580 (87.5%)	73 (11.0%)	62 (2.5%)	2250 (91.6%)	143 (6.8%)	3 (2.3%)	127 (96.9%)	1 (0.8%)	7353	190 (2.6%)	6772 (92.1%)	391 (5.3%)

〔合計〕

	役員			社外役員 (社外取締役など)			監査役			顧問・相談役など			合計				
	社数	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	女性	男性	未回答	
業種 合計	3608	258 (1.0%)	23101 (93.1%)	1459 (5.9%)	70 (2.4%)	2518 (85.5%)	356 (12.1%)	177 (1.4%)	11868 (92.5%)	784 (6.1%)	10 (0.7%)	1340 (97.0%)	32 (2.3%)	41973	515 (1.2%)	38827 (92.5%)	2631 (6.3%)

〔備考〕 1. 平成23年5月6日現在、「日経WHO'S WHO」(日本経済新聞デジタルメディアが収集した人事データファイル)に収録されている上場企業の役員級の現職者に関するデータより作成。
 2. 役員には取締役、執行役などが含まれる。ただし執行役員は含まない。
 3. 同じ人物が別の会社で役員に就いている場合には、別カウントしている。
 4. 業種分類は、日経業種分類及び日本標準産業分類(平成19年11月改定)に基づき内閣府で整理。

以上のように、全体として見ると民間企業における女性の参画状況は十分とは言えないが、自社における女性の活躍状況を分析の上、仕事と生活の調和の推進や子育て支援等とともに女性管理職等の数・割合について目標を設定し、その達成に向けて取り組む企業も見られる(コラム9、10)。

女性が活躍できる社内環境は、女性を含む多様な

人材の活躍を可能とする制度設計や男女双方の働き方の見直し等を通じて作られる。こうした取組により、女性が活躍できる企業風土を醸成していくことは、仕事の効率性の向上や、多様な人々の能力・発想を生かすことによる新たなアイデア・付加価値の創出等につながると考えられ、企業業績にも良い影響を与えることが期待される。

コラム9

女性管理職増加に向けた企業の取組 ～Fグループの取組例～

Fグループは繊維、フィルム、樹脂等の素材事業や医薬医療等のサービス事業を主要業務とする企業グループである。Fグループでは、1990年代、欧米企業との合併事業や取引の際に欧米において女性役員・管理職が急増していることを実感したCEO・役員層が、グローバル企業に成長するには女性の活躍が不可欠との認識を持ったことをきっかけに、女性の活躍推進に全社的に取り組むようになった。現在は、ダイバーシティ・マネジメントの一環として推進している。

まず、上位職ほど女性が少ないことを踏まえ、総合職新卒採用の女性比率を30%以上とするという目標が平成13年に設定された。さらに、女性管理職を増やすため、平成17年度末までに管理職の女性数を平成14年度の20人から3倍の60人に増やすという目標が設定された(女性管理職3倍増計画)。

また、この女性管理職3倍増計画の一環として、社内の管理職候補の女性を育成するため女性幹部育成強化プログラムが実施された。このプログラムでは、管理職候補として選抜された女性のうち管理職となる意欲のある者が受講者となり、幹部を目指すとの意識を醸成するための研修や、受講者自身によるキャリアプランの作成が行われた。プログラム終了後もキャリアプランのフォローアップは継続されている。

女性管理職3倍増計画の期限として設定されていた平成17年度末時点では女性管理職数は46人であり目標の60人には届かなかったが、その後も女性管理職数は着実に増加し、平成22年度には71人となっている。

女性管理職増加に向けた企業の取組 ～Gグループの取組例～

銀行、信託銀行、証券会社、情報サービス会社等で構成されるGグループは、社員の4割以上を女性が占めている。

Gグループでは、女性社員が高い意欲を持って、その能力を存分に発揮できる職場づくりを目指し、女性の活躍のための基本方針「4つのR」(「Recruit」, 「Raise」, 「Retain」, 「Relate」)を制定している。

このうち、「Raise」では女性の管理職比率を平成23年度末までに10%以上という数値目標を設定するとともに、従来以上に公平公正な評価の徹底や、指導育成、研修等の拡充による必要なスキル・ノウハウ習得の支援に取り組んでいる。

また、「Recruit」では必要な人材の積極的活用と基幹職新卒採用の女性比率30%以上という数値目標の設定、「Retain」では仕事と家庭の両立のサポート等の環境整備、「Relate」ではトップメッセージの発信や管理職を対象とした研修の開催等による組織全体としての意識改革の推進に取り組んでいる。

(4) 科学技術・学術分野における女性の参画拡大に向けた取組

我が国の研究者に占める女性割合は、諸外国と比較して低いものとなっている(第1部第8章 第1-8-7図参照)。

大学や企業の中には、女性研究者の増加や女性研究者の研究継続を目的として、女性枠を設けた教員の公募や、女性研究者に対する財政的支援を行うところも見られる(コラム11,12)。

また、分野によって女性教員の割合には格差が見られる(コラム13)。

(5) その他の分野における女性の参画拡大に向けた取組

「2020年30%」の目標に向けては、上記(1)～(4)以外の分野における各種機関・団体・組織においても、女性の参画拡大に向けた中間目標や、現状において女性がゼロである場合における「最低1名・女性1割運動」の展開などの目標を設定していくことが必要である。

労働組合における男女平等参画を推進するための計画を策定し、その中で労働組合の女性役員の増加に関する取組について定めている中央労働団体もある(コラム14)。

女性研究者専用ポストの設置 ～国立大学法人Hの取組～

国立大学法人Hでは、平成22年度の文部科学省科学技術振興調整費『女性研究者養成システム改革加速』事業に採択されたプログラムに基づき、理・工・農学分野における常勤女性教員を増加させるため、総長管理定員により、教授・准教授(Principal Investigator, 以下「PI」という。)採用のための女性枠を設定し、優秀な女性研究者の応募促進・採用加速に取り組んでいる。

また、各部局の女性研究者採用へのインセンティブを高めるため、女性研究者を多く採用・昇進させた部局に対する女性特任助教採用のための人件費補助、『女性研究者養成システム改革加速』プログラム実施期間中に採用された女性研究者への3年間の研究費の支給(3年間の合計支給額:助教 350万円, 教授・准教授 1,550万円)を行っている。

このプログラムの実施により、女性のPIが増加する結果、大学の意思決定・人事選考における女性の関与が高まり更なる女性研究者の採用加速につながることを期待されている。

女性研究者に対する企業の支援

○ 育児中の女性研究者に対する助成金

生命保険業を主要業務とするI社では、育児のため研究の継続が困難となっている女性研究者及び育児を行いながら研究を続けている女性研究者を対象とした助成金の支給を行っている。

助成の要件は、原則として応募時点で未就学児を育てていること、人文・社会科学分野の領域で有意義な研究テーマを持っていること、現在、大学・研究所等に在籍しているか、その意向があること等であり、助成対象者は、助成金として1年間に100万円を上限として2年間まで支給を受けることができる。

また、助成対象者の決定は、過去の実績や研究内容のみではなく、子育てをしながらの研究者としての成長を支援したいとの視点に基づき行われる。

平成22年度には、152名の応募があり10名が助成対象に選ばれている。

○ 若手女性研究者に対する奨学金

世界各地で事業を展開するフランスの大手化粧品会社Jグループでは、1998年に、ユネスコと共同で世界の女性科学者の地位向上という理念の下、女性科学者の支援プロジェクトを創設し、これまでに全世界で1,000名以上の女性科学者に対する支援を行ってきた。これまでに3名の日本人女性が受賞している。

Jグループの日本法人であるK社では、2005年、日本ユネスコ国内委員会とともに日本の若手女性科学者が国内の教育・研究機関で研究活動を継続できるように奨励することを目的とした奨学金制度を創設した。

これは、生命科学・物質科学分野の博士後期課程に在籍または博士後期課程に進学予定の女性を対象とする制度で、受賞者には奨学金100万円が支給される。創設以来、2010年までに20名の若手女性科学者が受賞している。また、2010年には、科学の分野への夢と希望を多くの人々に与えるとともに、科学分野を志す若い女性へのロールモデルとなる個人または団体を表彰する特別賞が新たに設けられた。

保健分野の教授に占める女性割合

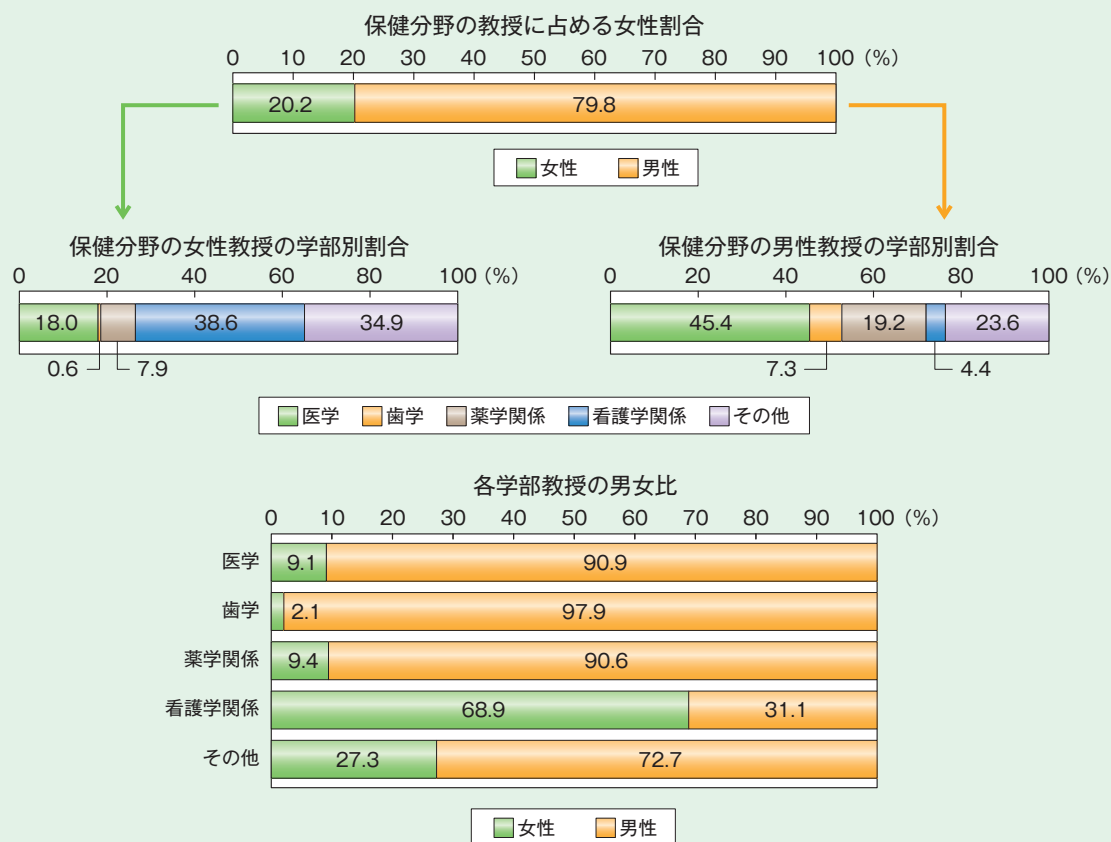
大学教員における分野別女性割合を見ると、保健分野の教授に占める女性割合は20.2%であり、その他の理系分野（理学（4.1%）、工学（2.7%）、農学（2.7%））と比較すると高くなっている（第1部第8章 第1-8-11図参照）。

しかし、保健分野に含まれる学部（医学、歯学、薬学関係、看護学関係、その他）ごとに見ると、学部によって教授に占める女性割合に差が見られる（第1-特-25図）。

医学、歯学、薬学関係の教授に占める女性割合は、それぞれ9.1%、2.1%、9.4%と10%を下回る一方、看護学関係の教授に占める女性割合は68.9%と約7割に達する。

また、保健分野の男性教授及び女性教授それぞれについて学部ごとの割合を見ると、男性では最も割合が高いのは医学部（45.4%）であるのに対し、女性では看護学関係（38.6%）となっているなど、その構成には違いが見られる（第1-特-25図）。

第1-特-25図 保健分野の教授に占める女性割合



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」(平成22年)より作成。
2. データラベルは、各学部、性別の占める割合(%)。

ラム14

中央労働団体における男女平等参画推進計画

日本の労働組合のナショナル・センター(中央労働団体)である団体Lは、同じ産業に属する個々の企業別組合(単位組合)が加盟する54の産業別組織(構成組織)により構成されており、全国47の地方連合会とともに活動を行っている。

団体Lでは、平成3年に、最初の男女平等参画推進のための計画を決定して以来、計画的に取組を進めている。

現在の第3次男女平等参画推進計画(計画期間:平成18年11月~平成24年10月)では、労働組合における男女平等参画が目指すものは、仕事における男女平等参画推進と、仕事と生活の調和の実現であり、それらを一体として実現することが不可欠であるとしている。

また、団体L本部・構成組織・単位組合・地方連合会のそれぞれが全体として取り組む統一目標として、(1)運動方針への男女平等参画の明記、(2)女性組合員比率と同じ比率の女性役員の配置、(3)女性役員がゼロの組織をなくすという3つを定めている。

さらに、目標達成に向けた取組として、構成組織、単位組合、地方連合会がそれぞれの計画作成と進捗の点検を行っている。

第4節 おわりに

我が国では、これまでも政策・方針決定過程における女性の参画拡大に向けて、政府、地方公共団体、企業、大学等において数値目標の設定や、男女共同参画のための計画の策定、女性を対象とした財政的支援、研修の実施等の様々なポジティブ・アクションが行われてきた。しかし、各分野における女性の参画は徐々に進んでいるものの、2020年まで残り10年を切ったことを踏まえると、その速度や現状の数値は「2020年30%」の実現に向けて十分である

とは言えない。

第2節で見たように、諸外国では、政治分野、経済分野等において我が国では実施されていない手法も含めたポジティブ・アクションが取り入れられている。また、第3節で見たように国内においても積極的な取組を進めている団体・組織もある。

「2020年30%」の実現に向けて女性の参画を加速していくためには、国内外の取組例を参考にしつつ、各分野・主体に対する働きかけの強化や、ポジティブ・アクションの推進のための方策について更なる検討が必要である。