

視点1 様々な分野（政治、行政、企業、教育、研究、メディア等）でどの程度、政策・方針決定過程への男女共同参画が進むのか？

2020年までに、指導的立場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（平成15年6月20日、男女共同参画推進本部決定）

視点2 2020年頃までに「政策・方針決定過程への男女同参画」が進んだ、進まなかった場合、どのような変化が生じるのか？



国・地方公共団体の施策の対象の半分は女性で男性と同様に影響を受けるので、男女の共同参画は民主主義の当然の要請。また、政策・方針決定過程に女性を登用することは自然で当然。

（今までより人権を尊重する社会になるという効果を期待）

（これ以外にも効果等があるのではないか？）

価値観の多様性が政策・方針に反映されることで決定内容に変化が生じるのではないか。

- ・男性、女性によって生活経験等が異なる現状では、男女の視点に立った政策・方針の立案がなされることが期待され、変化が生じる。

（多様性(ダイバーシティ)の効果)



男性、女性の視点という立場の強調は、男女の固定化につながる懸念はないか？



男女で違いがある現状では、男女のダイバーシティは重要ではないか？

人材が有効に活用されることにより、より適切な政策・方針が決定される可能性が高まるのではないか。

男女共同参画を進める上での効果があるのではないか？

- ・我が国全体を含め、その組織等が男女の区別なく個人の能力を発揮できる組織かどうかの指標としての役割がある。また、そのような組織は活力を生み、優秀な人材が集まり、イメージがあがるという効果がある。
- ・政策・方針決定過程に男女が共同して参加することで、組織内の男女共同参画を阻害する要因も顕在化し、男女共同参画の実現に向けて変化が進んでいく効果がある。
- ・参画する人材を育てるための対応を通じ、制度の変化と相まって、潜在的な人材の顕在化等も含めた人材が増える効果がある。
- ・将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にするモデル（ロールモデル）の役割がある。



ポジティブアクション（PA）で機会を確保された者がロールモデルとなり得るようなPAの手法が必要ではないか？

