

ポジティブ・アクションの推進に向けて

男女共同参画推進連携会議
ポジティブ・アクション小委員会

ポジティブ・アクション小委員会は、昨年2月の男女共同参画推進連携会議において設置され、これまで各団体等におけるポジティブ・アクションの取組状況や課題、対策などについて報告を行い、意見交換を行ってきた。

この度、ポジティブ・アクション小委員会として、各団体等の取組状況のなかで特に成果のあがっている事例を基にポジティブ・アクションの推進方策について整理を行った。

今後、以下の推進方策や事例を参考に各主体において具体的な取組を進めていただくことにより、社会のあらゆる分野において女性の参画の拡大が進むことを期待する。

1 ポジティブ・アクションの推進方策

< >は主な意見、【 】は団体等の取組事例（詳細は4頁以降を参照）

(1) ポジティブ・アクションの必要性

- 多様な人材が意見を出し合い活躍する企業風土への転換は、生産性の向上につながり企業の競争力を高めることが期待できる。<キリンググループ>
 - 企業等の組織における不祥事の発生等を防止するなどのコンプライアンスの観点からも、女性の参画は重要である。<ファザーリング・ジャパン>
 - 教育の分野においても、女性の進学率は大学院を含めて上昇しており、大学等の教員や研究者として女性の能力を発揮できる環境の一層の整備に取り組むことは、我が国の発展と成長にも大きく資する。<国立大学協会>
 - 特に大学は、教育機関として、次世代を担う学生に対して、男女共同参画モデル提示していく必要がある。<国立大学協会>
- さらに、近年自然災害が頻発している危機の時代であり、あらゆる場面で女性の視点と力を活用することで被害の拡大を防ぐことができる。
- <ファザーリング・ジャパン>
- 震災発生時に女性の視点と力を活用するためには、日々の暮らしの現場である地域の意思決定の場において、日頃から女性が参画し、活躍することが重要である。<兵庫県>

(2) ポジティブ・アクションの推進に向けた各主体における具体的取組

〔女性リーダーの育成〕

- リーダーとなる女性若手職員や管理者となる候補者の人材育成が必要である。

女性リーダーを育成するためには、家庭との両立を支援するほか、例えば大学の研究者においては積極的に公募に応募してキャリアアップを目指すなど、女性側の役割意識を変えていくことが必要である。また、リーダー育成に成功している事例について情報共有を行うことも必要である。

＜男女共同参画学協会連絡会＞

- 女性がリーダーとしての視点を身に付けるためには、組織運営に積極的に携わることが効果的である。＜日本ヒープ協議会＞
- 自分に合ったロールモデルを身に付けるためには、活躍している他社の女性リーダーと交流することが効果的である。＜日本ヒープ協議会＞
- 企業内部においては、女性社員自身が意識を変えるボトムアップの活動と女性の活躍を阻害する制度や風土を変えるトップダウンの活動の両方からのアプローチが重要である。【キリンググループ】

〔男女共同参画の視点に立った意識改革〕

- 社員の意識改革は、社内研修よりも大学等の教育機関を活用し、ダイバーシティ等について論理的に学習を行う方が効果的である。

【㈱クロスカンパニー】

- 若手男性リーダーを対象に「男女平等講座」を開催。【日本労働組合総連合会】
- 父親の育児・家事参加の促進は女性の社会進出を促し、社会を変える第一歩である。＜ファザーリング・ジャパン＞
- 異業種間による情報交換や様々なロールモデルと接する機会を提供することは、意識を変えるために有効である。【日本ヒープ協議会】
- 活躍する女性が、国や地方公共団体などから表彰を受けることは、当該女性の所属企業や上司・同僚などに認められることにつながるため、有効である。＜日本ヒープ協議会＞

〔政策・方針決定過程への女性の登用〕

- 女性の管理職登用割合について目標を設定した上で、人事セクションとは別の社内横断的な組織を設け、人事セクションはその横断的組織の意見を踏まえて女性候補者を管理職に登用。その結果、バランスのとれた昇格が行われていると認識しているが、今後は、女性管理職登用の効果（生産性の変化等）を見ながらやり方を検討する。【㈱クロスカンパニー】
- 女性組合員比率に応じた女性役員を配置する、女性役員ゼロ組織をなくすなどの目標を設定する。【日本労働組合総連合会】
- 女性役員の登用割合について目標を設定した上で、役員の一定割合を女性に割当。例えば、複数の副会長、副事務局長のうち1名について女性を選出。【日本労働組合総連合会】

〔環境整備〕

- 4時間勤務正社員制度を導入。就業調整を行っているといわれる主婦層の応募が多く、そのような層も責任ある仕事へのニーズが高いことが明らかになった。【㈱クロスカンパニー】
- 短時間勤務制度や妊娠休業・育児休業の拡大など、社員の仕事と家庭の両立の支援を実施。【㈱クロスカンパニー】
- 特に大学では補助金に頼らない、学内保育所の安定した運営が必要である。
＜男女共同参画学協会連絡会＞
- 現行のポスドク等任期付研究職員制度は幅広い研究活動が厳しく制限されているため、キャリアパスを拓くのが困難である。また、育児休業も取得しにくい環境であり、生涯設計も立てにくくポスドク後のポジションが少ないために、男女とも研究職への不安が大きい。このため、常勤職を拡充するとともにポスドクのキャリアパスに多様性を持たせることが重要である。
＜男女共同参画学協会連絡会＞

2 事例紹介

【事例1】NPO法人ファザーリング・ジャパン

※NPO法人ファザーリング・ジャパンは、「fathering=父親であることを楽しもう」という考えを持つ若い世代の父親を支援するために2006年11月に設立。

■課題

- 働き方の見直しや企業の意識改革、地域社会の再生など父親育児の環境づくり
- 父親の子育ての悩み・課題の解消
 - ・仕事が忙しくて育児時間が取れない。 ・子どもとどう向き合っているかわからない。
 - ・子どもが生まれてから、夫婦関係が悪化した。

■対策

- セミナー、ワークショップ、フォーラムの開催
 - ファザーリング・スクール（父親学校）の開講
 - 個人、企業の意識（実態）調査、子育てパパ力検定の主催
 - 父親コミュニティ、ネットワーク形成、父子キャンプの開催
 - 若年層（次世代パパ）への啓発授業
 - 父親が育児に関わるメリットの普及
 - ・母親の育児ストレスが軽減される。 ・夫婦関係が強まる。
 - ・子どものよきモデルとなる。 ・地域に友達も増え、定年後、老後も安心
 - ・仕事で有効な能力も身につく。 ・父親自身の世界が広がり、人生が楽しくなる。
- ☞ 父親が変われば、家庭が変わる→地域が変わる→企業が変わる→そして社会が変わる

【事例2：キリンアンドコミュニケーションズ株式会社】（キリングループの事例）

■課題

多様な人材が意見を出し合い活躍する企業風土へと転換することが企業の競争力を高める。その観点から社員、特にまずは女性社員が自主性・創造性を発揮して、いきいきと働く環境を整えることが課題

■対策

➢ 女性社員の継続就業を図り、活躍の場を拡大し、将来の経営職候補者数を増加させるため、5年程度の中期目標を設定する。

➢ 女性社員自身が意識を変えるボトムアップの活動と女性の活躍を阻害する制度や風土を変えるトップダウンの活動の両方からのアプローチが重要である。

（トップダウンの施策）

- ・ トップのメッセージ発信
- ・ 各種制度の実現に向けた役員への提言
- ・ グループ女性経営職フォーラム
- ・ リーダー向け多様性推進研修

（ボトムアップの施策）

- ・ 地域別・職種別女性社員フォーラム
- ・ メンタリングプログラム

【事例3：全国都道府県教育委員会連合会】

■課題

教職員における指導的地位への女性の参画の拡大

■対策

- 管理職候補者の育成
- リーダーとなる女性若手教職員の育成
- 女性管理職の任用に係る地域の実情に応じた年次計画、数値目標の設定
- 男女共同参画の視点に立った研修の強化

【事例4：男女共同参画学協会連絡会】

※男女共同参画学協会連絡会は、自然科学系分野の男女共同参画を進めるため、2002年10月に理工系12学協会の下、発足。現在の参加学協会数は69。

■課題

「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」（平成20年7月）によると、

- 学生会員の女性比率は高いのに対し、研究者である一般会員の女性比率が低い。
- 同じ役職であっても、部下の数や研究開発費の点で女性の方が男性より少なく、役職が高いほど男女差が大きい。
- 年齢があがるとともに男女の役職の差が開き、特に40代後半からその差が広がる。（この調査では学位取得率は40代後半以上では女性の方が高い。）
- 女性科学技術者の約3分の2は子どもなし。女性科学技術者の持つ子どもの平均人数は1.3人で頭打ち。
- ポスドク等任期付研究職員制度は生涯設計を立てにくいことやポスドク後のポジションが少ないことで男女とも職への不安が大きく、育児休業も取得しにくい環境にある。加えて、育児休業やそれに伴う任期延長の可否を知らない例が多い。
- ライフサイエンス系（特に医薬）学会では、学生や職員が非常に多いが、男女共同参画委員会を設置している学会は少なく、女性の学会理事も少ない。

■対策

- 女性リーダーを育成するためには、家庭との両立支援のほか、女性側の役割意識を変えていく支援を行う。
- 特に大学では補助金に頼らない、学内保育所の安定した運営が必要である。
- 現行のポスドク等任期付研究職員制度の問題点を踏まえ、常勤の研究者を拡充するとともに、多様なキャリアパスへの道を拓く。
- ライフサイエンス系学会における意思決定過程への女性の参画の拡大を図るため、男女共同参画学協会連絡会への参加を促す。

【事例5：日本ヒーブ協議会】

※日本ヒーブ協議会は、生活者と企業のパイプ役として企業の消費者関連部門で働く女性の団体として、1978年に設立。

■課題

「働く女性と暮らしの調査」（以下参照）によると、働く女性の不満は、「自分の会社内での将来性が見込めない」、「職位・地位が上がっていかない」となっている。生活者と企業のパイプ役として働く女性の能力・資質の向上が課題である。

（参考） 第8回「働く女性と暮らしの調査」（2010年発行）によると、

➢働く理由は、「生計を維持する」が増加の傾向にあり、第7回（2006年）に初めて回答者の半数を超えた。一方、「仕事を通じて自分を成長させたい」は減少傾向ではあるが、依然として4割強が選択している。「経済的に自立したい」については微増の傾向が見られた。

➢仕事への不満として最も高かったのは「自分の会社内での将来性が見込めない（35.5%）」で、次いで「職位・地位が上がっていかない（23.1%）」となっている。年代別では、30歳代前半で「自分の会社内での将来性が見込めない（44.7%）」が最も高く、50歳代前半では「職位・地位が上がっていかない（39.2%）」、「自分の能力が十分発揮できない（21.6%）」が高い傾向となっている。

■対策

- 様々なロールモデルと接する機会を増やし、意識改革を図る。
- 月例研究会・キャリアアップセミナーの企画・開催する。
- 会員活動を通じて、異業種・異職種間による情報交換の機会を推進する。
- 会員一人ひとりが自らの能力・資質の向上に一層努める。

【事例6：日本労働組合総連合会】

■課題

労働組合において女性役員が少ない要因は、

- 根強い固定的性別役割分担意識と行動、
- 結婚、妊娠・出産、子育て期の問題（仕事が充実する頃と妊娠・出産時期が重なる）、
- 労働組合活動のあり方・運営の問題（時間帯を問わない会議設定）である。

■対策

- 労働組合役員の一定割合（数）を女性にするなど、ポジティブ・アクションの導入
 - ・ 女性組合員比率に応じた女性役員を配置する、女性役員ゼロ組織をなくすなどの目標の設定
 - ・ 女性役員の登用割合について目標を設定した上で、役員の一定割合を女性に割当。例えば、複数の副会長、副事務局長のうち1名について女性を選出。
- 女性役員の研修・教育訓練と支える体制の整備
- 労働組合における女性労働者（パート労働者も含む）の組織化の推進
- 根強い固定的性別役割分担意識や行動の変革、男女平等参画の重要性の実践的学習（若手男性組合リーダーを対象に「男女平等講座」を毎年開催）
- 結婚、妊娠・出産、子育ての支援体制の整備
- 労働組合活動・運営のあり方改革（労働組合活動におけるワーク・ライフ・バランスの実現）

【事例7：株式会社 クロスカンパニー】

(事業概要) アパレル衣料品の企画・製造・小売販売

(設立) 1995年2月

(本社) 岡山市

(従業員数) 2,044名、うち女性は95% (2011年12月末現在)

■課題

- 女性社員における仕事と家庭の両立の難しさ
- 女性が評価されない人事システム→女性管理職の低下

■対策

➢ 女性社員の支援制度

- ・短時間勤務制度
→正社員雇用継続で6時間・4時間勤務可能
結婚・妊娠・育児・介護で利用可能
- ・キッズ・プラン10 (子供が10歳までの支援策)
→育児手当 (最大3万円/月)、子供行事特別休暇 (3日/年)

(参考：現在、検討中の新制度)

- ・妊娠4ヶ月までの妊娠休暇制度 ・週休3日制度
- ・育児休業の最大19ヶ月までの延長

➢ 4時間勤務正社員制度の導入

社内では制度導入前、給与が扶養控除を超えることから需要がないという意見もあったが、応募者数は主婦層を中心に約1,000名と一般応募を上回る規模

就業調整を行っているといわれる主婦層の応募が多く、そのような層も責任ある仕事へのニーズが高いことが判明

➢ 女性管理職の登用に向けた取組

- ・社内横断組織の「女性人事委員会」(女性5名で構成)の設置
- ・基本的に女性人事委員会からの意見は尊重し、推薦者を管理職に登用
- ・女性管理職構成率40%以上を目標に設定
(32.6% (2011.2.1) →40.0% (2012.2.1))

➢ 社員の意識改革

社員の意識改革は、社内研修よりも大学等の教育機関を活用し、ダイバーシティ等について論理的に学習を行う方が効果的

【事例8：一般社団法人 国立大学協会】

■課題

大学における女性教員の拡大

■対策

- 2000年に「2010年までに会員大学の女性教員比率20%を目指す」という数値目標を設定
- 教員・研究委員会の下に男女共同参画小委員会を設置
- 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査」を毎年実施
 - ・2001年：第1回→2011年：第8回実施
 - ・2010年5月1日現在の女性教員比率は12.7%であり、目標値を未達成
- 2011年2月に教育・研究委員会において「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」の策定
 - 「引き続き国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも2015年度までに17%以上(各大学において1年ごとに1%以上)に引き上げることを内容とする現実的な数値目標を設定

○大学が取り組むべき事項（「アクションプラン」より）

【提言1】男女共同参画の推進体制の整備

- ・男女共同参画推進の基本方針、宣言等の作成、提示 等

【提言2】女性教員・研究者の拡大

- ・採用時におけるポジティブ・アクションの実施
(部局や分野毎の女性教員比率の年次計画や最終目標の設定等)
- ・昇進・給与・研修等の男女機会均等の推進
- ・大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大
- ・女子学生や若手女性研究者、女子中高生など次世代研究者へのロールモデルの提供
- ・女性に多い非常勤講師の待遇の改善の促進等

【提言3】就業環境の整備・充実

- ・育児・介護等との両立を支援するための就労支援制度の整備・充実
- ・育児・介護等との両立を支援するための研究継続支援制度の整備・充実
- ・育児休業等からの復帰を容易にすることを含めた施設整備の設置・充実
- ・女性研究者が不安や悩みを相談できるメンタル的なサポート体制の整備・充実

【提言4】意識啓発の推進

- ・男女の固定的性別分担意識の解消や職場慣行の見直しと改善 等

【事例9：全国女性農業委員ネットワーク】

※女性農業委員の資質向上と女性の農業委員への更なる登用・選出に向けた取組を進めるため、2011年に全国33府県の女性農業委員を会員とし、発足。

■課題

女性の農業委員の登用の拡大

■対策

- 女性の農業委員への登用については、「一農業委員会あたり複数の選出」を目標。（全国農業委員会会長大会における決議（2010年12月））
- 市町村議会選任枠があるため、市町村長、市町村議会議長へ要請。

（参考）農業委員の状況（2011年8月1日時点（沖縄県は10月1日時点））

- ・農業委員36,080人のうち女性は2,059人（5.7%）。前回の改選後より1.1ポイント増加。
- ・女性農業委員が1人以上いる農業委員会数は1,003（58.5%）。前回改選後に比べ98（10.8%）増加し、全農業委員会に占める割合も8.1ポイント増加。
- ・女性農業委員が複数いる農業委員会数は663（38.7%）。前回改選後に比べ102（18.2%）増加し、全農業委員会に占める割合も7.4ポイント増加。

ポジティブ・アクション小委員会 委員名簿

(有識者議員)

NPO法人ファザーリング・ジャパン代表理事	安藤 哲也
株式会社クロスカンパニー代表取締役社長	石川 康晴
東京大学大学院総合文化研究科教授	黒田 玲子
キリンホールディングス株式会社コーポレートコミュニケーション部 グループWebコミュニケーション推進担当主幹 兼 グループアーカイブ室長	河野 真矢子
弁護士	千代田 有子
立教大学社会学部、大学院21世紀社会デザイン研究科教授	萩原 なつ子
お茶の水女子大学学長	羽入 佐和子

(団体推薦議員)

社団法人国際女性教育振興会前会長	鍵山 祐子
一般社団法人国立大学協会 (千葉大学大学院専門法務研究科教授)	後藤 弘子
全国女性農業委員ネットワーク事務局長	柚木 茂夫
全国都道府県教育委員会連合会事務局長	黒田 浩利
全国林業研究グループ連絡協議会副会長・女性会議代表	福田 珠子
社団法人大学女性協会会長	青木 怜子
男女共同参画学協会連絡会第10期会長	関野 祐子
日本女性科学者の会会長	大倉 多美子
社団法人日本PTA全国協議会常務理事	伊藤 一義
一般社団法人日本ヒープ協議会代表理事	高野 逸子
日本婦人有権者同盟共同代表	片岡 貴美子
婦人国際平和自由連盟日本支部(WILPF)会長	金子 堯子