

## 第2部

政治分野、行政分野、雇用分野及び科学  
技術・学術分野におけるポジティブ・  
アクションの推進方策

## 1 ポジティブ・アクションの必要性

- 我が国では、社会のあらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画は全体として緩やかに拡大しているものの、女性が占める割合は依然として低い。
- 女子差別撤廃委員会の最終見解（平成 21 年 8 月 7 日）も踏まえて、第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月 17 日閣議決定。以下「第 3 次基本計画」という。）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。）の達成に向けて、国会議員の候補者、公務員の採用・登用、民間企業の管理職の登用、大学の教授等の登用、研究者の採用などに関する成果目標を設定したところである。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画は極めて重要であるにもかかわらず、「2020 年 30%」の目標の達成までに残された時間は少ない。
- このため、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野の四分野に重点を置いて、ポジティブ・アクションを推進する具体的な方策を検討した。

### （1）高い緊要度

- 我が国においても、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における指導的地位に就く女性は徐々に増加しており、このままの推移で十分であるという見方もある。
- 平成 12 年（2000 年）以降、これらの分野における女性の割合について、例えば、政治分野においては女性衆議院議員が 7.3%から 10.9%（平成 22 年 12 月現在）に、科学技術・学術の分野においては女性研究者が 10.6%から 13.8%（平成 23 年 3 月 31 日現在）にそれぞれ増加している。
- しかし、これらはもとより先進諸国の中で低い水準であり、諸外国が更に女性の参画を拡大している中でこの 10 年余りの間に格差は拡大している。
- 固定的性別役割分担意識なども根強い我が国において、社会の趨勢にまかせるだけでは、女性の参画が大きく拡大することを期待することは困難である。
- 一方、高齢者人口が 4 割に達する超高齢社会を目前に控えて女性の活力

を経済社会に生かしていくことは喫緊の課題である。

- 我が国においても、この現状について危機感を社会全体で共有しつつ、これまでの延長線上の取組を超えた効果的な対策として、暫定的に、必要な範囲において、女性に積極的に機会を提供するポジティブ・アクションを進めていく必要がある。

## (2) 実質的な機会の平等の確保

- 世論調査の結果などを見ても、我が国は、固定的性別役割分担意識や女性の能力に関する偏見が根強いことがうかがえる。また、過去からの経緯などによって、現状では男女の置かれた社会的状況において個人の能力・努力によらない格差があることは否めない。
- このような中で実質的な機会の平等を担保するためには、初等中等教育段階から男女平等を推進する教育・学習の充実などによって固定的性別役割分担意識の解消を図ることが必要であるほか、単に形式的な機会の平等を与えるだけでは困難である。

## (3) 多様性の確保

- 女性を始めとする多様な人々が参画する機会を確保することは、社会のルールや資源配分を意思決定し、これらを実施する場である政治・行政分野において、多様な構成員が意思を公平・公正に反映させ、共に責任を担うとともに均等に利益を享受することができる社会の実現という民主主義の要請であり、バランスのとれた質の高い行政サービスの実現にもつながるものである。
- また、民間企業の経済活動や研究機関の研究活動においても、女性を始めとする多様な人材の発想や能力を活用することは、組織・運営の活性化や競争力の強化等に寄与する。

## 2 ポジティブ・アクションの考え方

### (1) ポジティブ・アクションの概念

- ポジティブ・アクションについては、一義的に定義することは困難であるが、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などによって、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のことをいう。
- ポジティブ・アクションに関連する条約と我が国の法律の規定として、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項の「暫定的特別措置」、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第2条第2号の「積極的改善措置」並びに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）第8条の女性労働者に係る措置に関する特例及び第14条の企業のポジティブ・アクションの具体的取組に対する国の援助などがある（参考資料1参照）。

### (2) ポジティブ・アクションの手法と推進方策

#### ア 多様なポジティブ・アクションの手法

- ポジティブ・アクションには多様な手法が考えられる。分類にも様々な方法が考えられ、例えば、次のように分類することもできる。①一定の人数や割合を割り当てることによって実現するクォータ制、能力が同等である場合に一方を優先的に取り扱うことによって実現するプラス・ファクター方式など、指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定することによってその実現を確保する方式、②指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき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ゴール・アンド・タイムテーブル方式、③研修の機会の充実、仕事と生活の調和など基盤整備を推進する方式などである（参考資料2参照）。
- 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における女性の参画の拡大は、それぞれの制度や仕組みの下で様々なプロセスを経て実現する（参考資料3参照）。
- 各機関・団体において、これらの多様なポジティブ・アクションの手法の中から、各機関・団体の特性に応じて最も効果的なものを選択する

ことが重要である（参考資料4参照）。

## イ 国の推進方策

- 各機関・団体が取り組むポジティブ・アクションを推進するための国の方策には、強制力の程度に応じて、例えば、①各機関・団体に取組を義務付ける方策、②インセンティブの付与によって各機関・団体の自主的な取組を政策的に誘導する方策、③各機関・団体に自主的な取組を要請する方策などがある。
- 政策的に誘導するインセンティブとして、例えば、①補助金、交付金等、②税制上の優遇措置、③公共契約における評価、④認定、表彰などが考えられる。
- ポジティブ・アクションの実現方法は、ポジティブ・アクションの手法と国の推進方策の組み合わせによって整理することができる。
- 国などの公的機関がポジティブ・アクションを実施することや、国が私的機関・団体に義務付けることについては、特に憲法上の平等原則、大学の自治の原則、私的自治の原則等との関係にも留意する必要がある。

## (3) ポジティブ・アクションと能力主義との関係

- 企業、大学などにおける採用・登用は、いわゆる「能力主義」の下で行われるのが一般的であるとされており、しばしばポジティブ・アクションと矛盾するといった意見もあることから、本調査会では、ポジティブ・アクションと能力主義との関係を整理することが必要である。
- 能力主義は、採用・登用に当たって、本人の能力に基づく評価を徹底し、性別、信条などの要素を考慮することを排除するという考え方である。
- 一方、意見として、一般的に能力主義の下で採用・登用が行われる分野においては、女性も男性と同一の基準で評価されるので、女性に不利に働くことはなく、ポジティブ・アクションは不要というものもある。
- しかし、実際には、能力の評価基準が必ずしも客観的であるとは限らない。また、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどによって能力以外の要素も考慮されることや、能力の評価基準は客観的であっても、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどから評価基準が女性と男性とで同じように適用されない場合がある。
- また、長時間労働を前提とした評価基準では時間制約のある人は評価されないため、時間単位の生産性で評価すべきといった指摘もあった。

- このような場合には、採用・登用を決めるプロセスの中で固定的性別役割分担意識を解消する取組を進めるとともに、女性に対する実質的な機会の平等が確保されるよう評価方法の見直しの取組を進めることが必要である。
- また、こうした取組は、直ちに効果を発揮し、又は直ちに実施することができるものばかりではないことから、その他にも女性に対する機会の平等を実質的に担保するポジティブ・アクションを検討することも有効である。
- なお、能力主義の下でポジティブ・アクションを実施するに当たっては、上記（２）で示したポジティブ・アクションの実現方法について、個別の事例に即して具体的に検討する必要がある。

#### （４）ポジティブ・アクションに関する理解の浸透

- ロールモデルの不足による孤立・不安や長時間労働を前提とした勤務に対する躊躇などから、女性自身も指導的地位に就くことを敬遠する場合がある。
- 特に、上記（２）ア①及び②のポジティブ・アクションによって採用・登用されることに対していわゆる「スティグマ」（女性が劣った存在であることを前提とした「劣性の烙印」）の意識を持つ女性もいる場合がある。このため、これらのポジティブ・アクションを導入するに当たっては、こうした女性自身の意識に対する配慮にも留意する必要がある。
- ポジティブ・アクションによって女性が指導的地位に就くことは、当該の女性本人にとってメリットがあるだけでなく、固定的性別役割分担意識の解消が進むなど社会全体にとってもメリットがあることをアピールする必要がある。
- ポジティブ・アクションは、男女の実質的な機会の平等を実現することを目的とするものであり、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会である男女共同参画社会を実現する最も効果的な施策の一つである。
- このように、ポジティブ・アクションの意義についての理解を浸透させることが必要である。

### 3 各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策

#### (1) 政治分野

- 政治分野における女性の参画の拡大は、政治に多様な民意を反映するという民主主義の要請からも、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させるためにも極めて重要である。
- 我が国において、政治分野における女性の参画は徐々に進展しているものの、衆議院議員に占める女性の割合（10.9%、平成22年12月現在）は、列国議会同盟（IPU）の調査によると187か国中122位（平成23年10月末現在）と低く、特に先進諸外国との格差は大きい。しかもこの格差は拡大する傾向にあり、その背景には、諸外国が積極的にクォータ制などのポジティブ・アクションを実施してきたことがある。
- また、昭和58年に参議院議員選挙の定数の一部に比例代表制が採用されてから、参議院議員に占める女性の割合（18.6%、平成23年11月現在）はおおむね増加傾向にあるものの、平成元年以降、女性の割合は必ずしも増加しているわけではない。
- 地方議会における女性議員の割合を見ると、女性議員の割合が最も高い特別区議会では24.6%、政令指定都市の市議会では17.6%、市議会全体は12.7%、都道府県議会は8.1%、町村議会は8.1%となっている（平成22年12月現在）。平成23年4月の統一地方選挙では、改選が行われた41都道府県議会、293市議会（政令指定都市を除く。）の選挙の当選者に占める女性割合が、速報値で7.7%、14.6%とそれぞれ過去最高となっているが、女性議員の割合は低い状況である。
- 前述のとおり、ポジティブ・アクションには様々な手法があり、その一つであるクォータ制は政治分野（国政レベル）において、世界で既に87か国で導入されている（平成23年3月末現在）。
- また、クォータ制について、①憲法又は法律による議席割当制、②憲法又は法律による候補者クォータ制、③政党の規則等による候補者クォータ制の三つに分類した場合、②及び③に適合的な比例代表制は、女性国会議員の割合が高い上位15か国のうち14か国で導入されている（平成23年3月末現在）。まず、これらのことが我が国において広く認識されるべきである。
- さらに、関係者の間でポジティブ・アクションについて具体的な議論を喚起するため、各国の事例について分かりやすく提示する必要がある。

- また、現行の選挙制度自体に内在する女性の参画に影響を及ぼす諸要因について指摘する必要がある。この諸要因は今後、選挙制度の見直しが行われる際には、重要な論点として考慮されなければならない。
- このため、政治分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。

#### ア 女性の政治参画に関する社会的気運の醸成及び政党への働きかけ

- 先進諸外国に比較して我が国の女性の政治参画は異例と言えるほど低いことや、諸外国においてポジティブ・アクションが有効な手段として広く実施され成果を挙げていることなどについて、国民の間ではいまだ余り知られていないと言ってよい。
- これらの現状に加えて、政府が各政党に対して働きかけたことや各政党の女性の参画状況や取組等について、平成 23 年版男女共同参画白書の特集等を活用して、様々な機会をとらえて広く各界・各層に周知する必要がある。
- また、政府においては、政治分野における女性の参画は民主主義や男女共同参画の在り方と密接にかかわるという認識を広めて議論を喚起するとともに、政党における女性の参画の拡大に向けた取組状況等を見ながら、必要に応じてポジティブ・アクションの取組を更に進めるべきである。
- 特に、政党に対して、女性候補者を増加させることの必要性や意義に関して理解を求めるとともに、政治分野におけるポジティブ・アクションの導入を検討するよう本調査会で整理した諸外国の事例を提示しつつ引き続き働きかけていくことが重要である。  
その際、各党各会派における選挙制度の検討において、政治分野における女性の参画の拡大も論点の一つとして考慮することも重要である。

#### イ ポジティブ・アクションの検討に資する具体的事例の提示

- 国会議員選挙において世界 87 か国で導入されているクォータ制については、①憲法又は法律のいずれかによって議席のうち女性枠を設けている国が 17 か国、②議員の候補者名簿の一定割合を女性が占めるように憲法又は法律のいずれかで定めている国が 34 か国、③政党が党の規則等で議員候補者の一定割合を女性とすることとしている国が 52 か国（重複があるため合計は 87 か国を超える。）となっている。

- 比例代表制の下で導入されているクォータ制には、候補者名簿を男女交互とすることなどによって候補者名簿上の割当てを法令で義務付ける方法（韓国、ベルギーなど）、政党が自主的に取り組む方法（スウェーデン、ドイツなど）がある。国会議員選挙の定数の一部に比例代表制を採用している韓国では、候補者クォータ制を採用してから女性議員の割合が上昇した。
- 小選挙区制においても、諸外国では、法令で議席に女性枠を設ける制度を採用する国があるほか、法令で候補者に占める女性の割合について努力義務として課し、遵守した政党に政治資金助成金を追加する（韓国）などの例がある。
- また、小選挙区制の下で政党が規約等によって自主的に取り組んでいる例として、引退議席の半数と自党が有利な選挙区の半数に女性だけを候補者として名簿に掲載する女性単独名簿を導入している例、隣接する二つの選挙区を対にして一方の選挙区に女性候補者を、もう一方の選挙区に男性候補者を擁立する例などが興味深い。
- これらの方法以外にも、候補者に占める女性の割合等の目標値とその実現の期限を設定して努力を促すゴール・アンド・タイムテーブル方式や、我が国の主要な政党の一つで行われている女性候補者に対する選挙資金の貸付け、国会が院内保育所を附置するなどの基盤整備の方法もある。  
 なお、韓国などで導入されている政党への助成金については、女性候補者を増やすためのインセンティブを与える手法として、我が国においても有効ではないかという意見もあった。
- 我が国において、政党関係者の中で具体的な議論が喚起されるよう、我が国にとって参考となる各国の事例等について、本調査会において整理を行った（参考資料5参照）。

## ウ 選挙制度と女性の政治参画

- 我が国の国会議員選挙や地方議会議員選挙において、一般に死票が多くなる小選挙区制より中選挙区制・大選挙区制や比例代表制の下の方が多様な民意が反映されやすく、女性議員の割合が高くなる傾向が見られる。
- 我が国では、昭和58年に参議院議員選挙の定数の一部に比例代表制が採用され、平成8年に衆議院議員選挙に小選挙区比例代表並立制が採用

されてから、国会議員に占める女性の割合が上昇している。

- 都道府県議会では、平成 23 年 4 月の統一地方選挙において女性議員ゼロの議会はなくなったものの、町村議会においては女性議員ゼロの議会が 4 割近くもある。男女共同参画社会基本法の制定から既に 10 年余りが経過した現在、住民生活に身近な政治を行う地方議会がこのような状況であることは憂慮される。なお、都道府県議会議員選挙の選挙区定数と女性議員の割合について、平成 23 年 3 月末時点で各都道府県議会のホームページに掲載された情報に基づく、一人区では女性議員の割合が 3% 台にとどまっているのに対して、四人区では 11% 台、六人区では 22% 台となっている。
- 都道府県議会議員の選挙制度については、郡市の区域によるとしているために、平成の大合併の影響によって一人区となる選挙区が増えていることが、女性議員の選出を更に困難にしており、市区町村の区域による選挙区割りに規定を改正すべきであるという指摘もある。
- また、地方公共団体の長は一人区と同様に女性の選出が比較的困難であることを考えると、首長と議会が二元代表制の車の両輪として機能することが、女性の意思を地方政治に一層反映することにつながるという意見もある。
- 選挙など政治にかかわる制度の在り方の見直しが行われる場合は、政治の安定性、健全な政権交代、さらに、一票の重み（投票価値）の平等など様々な観点から議論されるべきことは当然である。
- 政治分野における女性の参画の拡大は、民主主義の在り方や今後の経済社会の活性化に不可欠な男女共同参画の在り方に密接にかかわる問題であり、選挙制度の在り方の検討において重要な論点として考慮されなければならないことを強調しておきたい。

## （2）行政分野

- 多様な行政ニーズや経済社会の課題に的確、柔軟に対応し、バランスのとれた質の高い行政の実現を図るためには、政策決定過程における男女共同参画を通じて、新たな発想や多様な価値観を行政に組み込むことが不可欠である。
- また、意欲と能力に基づく女性を含めた多様な人材の確保・育成・活用は、組織の活力を向上させ、ひいては公務の能率的運営の実現につながる。
- しかし、女性国家公務員の採用・登用については、各府省の採用者や管

理職に占める女性の割合は着実に増加しているものの不十分な現状にあり、とりわけ職務段階が上がるにつれて女性職員の在職割合は低い水準にとどまっている。

- 行政分野におけるポジティブ・アクションは、国が率先して取り組むべき分野であり、第3次基本計画の具体的施策を含めた以下の取組を進めるべきである。

#### **ア 女性国家公務員の採用・登用の促進**

- 各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」を着実に実施し、男女共同参画推進本部や男女共同参画会議などによる監視機能を活用しつつ、女性職員の採用・登用の進捗状況を定期的に評価した上で改善につなげていくことが不可欠である。
- 特に、第3次基本計画で定めた国家公務員の管理職に占める女性の割合に関する成果目標の水準は、他の分野の成果目標の水準と比べても低い水準であり、行政分野における男女共同参画の重要性や政府がまず自らポジティブ・アクションの取組に範を示す必要性を考えると、成果目標を確実に達成する必要がある。また、第3次基本計画の成果目標を達成した後、更に高い目標を設定すべきである。

#### **イ 国のあらゆる施策における男女共同参画の視点の反映**

- 国のあらゆる施策において男女共同参画の視点を反映する観点からも、女性職員の職域拡大を徹底するほか、審議会等委員だけでなく私的懇談会等の有識者等においても女性の参画の拡大を図ることが必要である。

#### **ウ 国家公務員制度改革の推進**

- 国家公務員制度改革の推進に当たっては、改革の基本理念の一つである男女共同参画社会の形成に資するよう、採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革において、女性管理職の登用を推進するためにも、官民人材交流や職員の公募などを一層進めることが必要である。

### **(3) 雇用分野**

- 雇用の場における男女共同参画の実現は、働く意欲と能力のある人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮することができる社会を作り、多様な人材の活用等による企業の競争力の強化や経済社会の活性化等にも

貢献するものである。

- しかし、女性労働者を取り巻く状況を見ると、依然として就業継続が困難であることなどによって、管理職に占める女性の割合は低い水準にとどまっている。
- こうした中で、ポジティブ・アクションに取り組む企業は増加しており、その内容は基盤整備推進方式のポジティブ・アクションを中心としたものが多い。また、自社の男女共同参画の現状、ポジティブ・アクションの必要性、有効なポジティブ・アクションの方法などについて十分に認識していない企業も多いと考えられる。
- 条例によって、一定規模以上の事業者に対して、毎年、当該事業所における従業員、管理職等の男女別数等を届け出るよう求め、その届出に基づく事業所における男女共同参画の推進の状況を業種別に公表している地方公共団体もある。
- このため、こうした取組なども踏まえつつ、雇用分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。

#### ア 具体的な目標の設定の促進等

- 政府は、第3次基本計画を踏まえて、経済団体等を通じて、「2020年30%」の目標の達成に向けて企業において実効性のあるポジティブ・アクションの導入に積極的に取り組むよう引き続き働きかけることが求められる。その際、基盤整備推進方式のポジティブ・アクションに加え、男女別の状況を把握し、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などのポジティブ・アクションの取組も企業において進むよう様々な手法があることを広く周知する（参考資料4参照）。
- また、企業におけるポジティブ・アクションを推進するため、具体的な取組に関する情報を収集し、同業他社で比較することができるようホームページ等で業種別に提供している地方公共団体の取組などを広く周知する。
- 企業が男女の労働者の採用、配置・異動、育成、評価・登用の状況を評価した上で改善につなげていくことが重要であることから、男女労働者間の格差の現状を把握し、女性の活躍を促進するポジティブ・アクションにつなげるための仕組みについて、女性を含めた労使双方で検討し、企業の活用を促す。
- 関係府省が連携して、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジ

ティブ・アクションを取り入れた企業を登録し、ホームページ等で社会に広く公表し、取組の具体例や成功例について情報共有する。

- また、表彰や公共契約等においてゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションに取り組む企業を積極的に評価するとともに、地方公共団体においても同様の取組が進むよう働きかけることが必要である。
- なお、以上のような方策の下での企業の取組状況を見ながら、関係府省において、来年度以降、必要に応じて、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを更に進める方策を検討すべきである。

## イ 公共契約を通じた推進方策

- 本調査会では、公共契約を通じた男女共同参画の推進方策の検討を行った（参考資料6参照）。

### (7) 公共工事の競争参加資格審査における検討

- 公共工事の競争参加資格審査において、一部の地方公共団体においては発注者別評価点の社会性を評価する項目として、建設業者の男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（以下イにおいて「男女共同参画等」という。）の取組に関する項目を設定し、男女共同参画等の取組を推進している例もある。

さらにこのような取組を進めるため、内閣府から地方公共団体に対し、発注者別評価点のうち社会性を評価する項目を設定する際は、地域の実情等に応じて、男女共同参画等を推進するための項目設定の検討を依頼すべきである。その際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。

加えて、内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。

また、国においては地方公共団体のような取組が行われていないことから、上記取組状況等を調査した上で、今後どのような取組が可能かについて検討すべきである。

### (4) 公共工事の総合評価落札方式の評価項目における検討

- 「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（平成 17 年法律第 18 号）では、公共工事の品質を確保するため、経済性に配慮しつつ価格以外の多様な要素をも考慮し、価格と品質が総合的に優れた内容の契

約を行うこととされていることから、評価項目に男女共同参画等を加点することについては品質確保の観点から合理的に説明できるかについて慎重な判断が必要である。

#### (ウ) 物品の購入等の競争参加資格審査における検討

- 物品の製造、物品の販売、役務の提供、物品の買受け（以下イにおいて「物品の購入等」という。）の競争参加資格審査において、一部の地方公共団体では男女共同参画等の取組に関する項目を設定し、男女共同参画等の取組を推進している例もある。一方、国においては平成 13 年度から物品の購入等に係る資格設定は全省庁統一資格となっており、審査項目は年間平均生産高ほか経営の規模及び経営状況に関する数項目に限定されている。

さらに地方公共団体におけるこのような取組を進めるため、内閣府から地方公共団体に対し、審査項目を設定する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等を推進するための項目設定の検討を依頼すべきである。その際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。

加えて、内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。

なお、国においては、既に総合評価落札方式が適用されている調査事業、広報事業、研究開発事業（以下イにおいて「調査事業等」という。）における同方式の評価項目の中で取組を強化すべきである（以下(エ)参照）。

#### (イ) 物品の購入等の総合評価落札方式の評価項目における検討

- 現在、国においては、調査事業等のうち、特に技術的要素等の評価を行うことが重要である事業については、総合評価落札方式が適用されている。この結果、男女共同参画等に関連する調査事業等の委託先を選定するに当たって、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際に、当該調査の品質確保の観点から、男女共同参画を促進するためのポジティブ・アクションの実施の有無などの項目を加点事由として評価項目に盛り込むことによって、男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業を評価している。

さらにこうした取組を進めるため、内閣府から各府省に対して男女共同参画等に関連する調査事業等を実施する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等に関する評価項目の設定を行うよう依頼すべき

である。また、内閣府で男女共同参画等に関する評価項目が設定可能と思われる事業を調査し、当該事業の実施府省に対し、個別に検討依頼を行うとともに、各府省における取組状況を調査し、そのフォローアップを図ることにより取組を強化すべきである。

加えて、地方公共団体においても、調査事業、広報事業、研究開発事業等において総合評価落札方式を適用する場合で男女共同参画等に関連する事業を実施する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等に関する項目設定の検討を依頼すべきである。

#### (オ) 公共契約の特別措置における考察

- 現在、優先的に受注機会の確保を図る仕組みとして特別措置で法制化（国会で継続審査中のものも含む。）されている対象は、①優先的に受注の機会を確保する対象として明確に定義できる「中小企業者」、「障害者就労施設」、②優先的に選択する対象として客観的に数値基準も含めて定義できる「環境物品等」、「温室効果ガス等」である。<sup>(※)</sup>

一方、優先的に受注機会の確保を図る対象として、「男女共同参画に積極的に取り組む企業」を検討する場合、その概念には広い幅・レベルがあり、例えば雇用者に占める女性割合が高い場合でもその業種による特性により、男女共同参画に積極的に取り組んだ結果とはいえない場合もあることから、公共契約一般において適用するに当たって社会的なコンセンサスを得られるような定義の設定は困難であるが、引き続きコンセンサスに向けての議論を喚起していくことが必要である。

※①「中小企業者」の定義：「中小企業基本法」（昭和 38 年法律第 154 号）第 2 条第 1 項、②「障害者就労施設」の定義：国等による障害者就労施設からの物品等の調達等の推進等に関する法律案（継続審査中）第 2 条第 2 項、③「環境物品等」の定義：国等による環境物品等の調達等の推進等に関する法律（平成 12 年法律第 100 号）第 2 条第 1 項、④「温室効果ガス等」の定義：国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律（平成 19 年法律第 56 号）第 2 条第 1 項

#### ウ 補助金等における推進方策の積極的な活用

- 国や地方公共団体が実施する事業について、先進的な事例としての男女共同参画を要件とする「クロスコンプライアンス」（補助金等の採択

に当たって男女共同参画等の別の施策によって設けられた要件の達成を求める手法)の積極的な活用を検討・推進することも必要である。

- 「我が国の食と農林漁業の再生のための基本方針・行動計画」(平成23年10月25日食と農林漁業の再生推進本部決定)では、女性の能力の積極的な活用という観点から、「農林水産施策における女性優先枠の設定、計画づくりに際して女性の参画を求めるなどの措置を講ずる。」という方針が示されている。これを受けて、農林水産省では平成24年度から補助事業等の実施に当たって、地域農業のあり方を定めるプランづくり等に一定割合の女性の参画を要件化するとともに、女性農業者等が応募した場合に優先的に採択される枠の設定やポイントを加算することにより採択されやすくする等の配慮を行うこととされており、今後、他の分野においても同様の取組が広がることを期待する。

#### (4) 科学技術・学術分野

- 女性研究者の能力が最大限に発揮されるよう環境を整備し、その活躍を促進することによって、科学技術・学術分野における国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化することが必要である。また、科学技術・学術の振興によって多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進に資するものである。
- しかし、我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかな増加傾向にあるものの13.8%(平成23年3月31日現在)にとどまっており、他の先進諸外国の多くが3割を超えている中で依然として低い水準である。
- また、高等教育段階の女性の割合を見ると、研究者に占める女性の割合が高くなる余地はあるにもかかわらず、ポジティブ・アクションに取り組んでいる大学は極めて少ない。
- こうした状況にかんがみて、研究機関において女性研究者枠の設置を含めたポジティブ・アクションの導入を積極的に推進すべきであるといった意見もあった。特に、教育機関でもある大学等は、男女共同参画の理解の深化を図るといった社会的な使命があるという観点から積極的にポジティブ・アクションの導入を進める必要がある。
- これまで、女性研究者の研究と出産・育児等の両立や研究活動を推進するための研究環境の整備や意識改革など、優れた仕組みを構築する大学等を支援することによって、女性研究者が増加するなどの成果が見られたと

という意見があった。

- また、教授、准教授において女性リーダー専用ポストを設置して加速的に増加させることによって大学の意思決定に女性の参画を拡大するとともに、ロールモデルを提示し、同時に若手女性研究者の採用の加速を図る取組によって、理学・工学・農学系の女性教員の過去5年間における平均増加率を今後5年間で4倍に拡大するという効果を予測している大学などもある。
- さらに、研究者のネットワークである学術団体における女性の参画状況について、男女共同参画学協会が実施した男女共同参画に関する大規模調査研究の結果などを見ると、科学技術系の学協会において学生会員に占める女性の割合と比べて一般会員に占める女性の割合が低くなっている。
- このため、科学技術・学術分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。
- なお、女性研究者の増加を図るため、まず教育の場において女子学生・生徒の科学技術・学術分野に対する関心を一層高めていくような工夫も必要である。

#### ア 具体的な目標の設定の促進

- 政府は、第3次基本計画を踏まえて、関係団体を通じて、「2020年30%」の目標の達成に向けて研究機関において実効性のあるポジティブ・アクションに積極的に取り組むよう引き続き働きかけることが求められる。その際、ロールモデルとなるリーダー的な女性研究者と若手女性研究者の双方を加速的に増加させるため、研究機関において、基盤整備推進方式のポジティブ・アクションにとどまらず、ゴール・アンド・タイムテーブル方式やプラス・ファクター方式など様々なポジティブ・アクションの手法があることを広く周知する（参考資料4参照）。
- 関係府省が連携して、ゴール・アンド・タイムテーブル方式やプラス・ファクター方式等のポジティブ・アクションを取り入れた研究機関を登録し、ホームページ等で社会に広く公表するなど、研究機関の取組の具体例や成功例について情報共有する。
- なお、以上のような方策の下での研究機関の取組状況を見ながら、関係府省において、来年度以降、必要に応じて、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを更に進める方策を検討すべきである。

## イ 女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり

- コーディネーター、カウンセラーの配置、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験補助者等の雇用の支援など女性研究者を支援するための環境整備を行う取組を支援する。
- 研究機関が、短時間勤務や在宅勤務などの柔軟な雇用形態の確立、育児休業取得による中断後の研究再開のための支援措置、託児施設の整備など、研究と出産・育児・介護等の両立支援策に取り組むよう働きかける。
- 出産・育児によって研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰することができるよう、研究奨励金の支給等の制度を拡充する。
- 研究費の申請等に際しての出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等の弾力化などによって、女性研究者が研究を続けやすい環境整備を一層充実・促進する。
- 第 88 回総合科学技術会議（平成 22 年 2 月 3 日）において創設が決定された「最先端・次世代研究開発支援プログラム」では、将来、世界の科学技術をリードすることが期待される若手・女性・地域の研究者への研究支援等を目的とし、そのなかで採択件数に占める「女性研究者の割合を 30%」という目標が設定されているところであり、今後、このような取組が広がることを期待する。
- 日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策についての検討を要請する。

# ポジティブ・アクションに関連する 条約と我が国の法律の規定

参考資料 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（女子差別撤廃条約）

### 第四条

1. 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になってはならず、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ときに廃止されなければならない。
2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

## 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

### （定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会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、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

### （国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

### （地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、実施する責務を有する。

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）

（女性労働者に係る措置に関する特例）

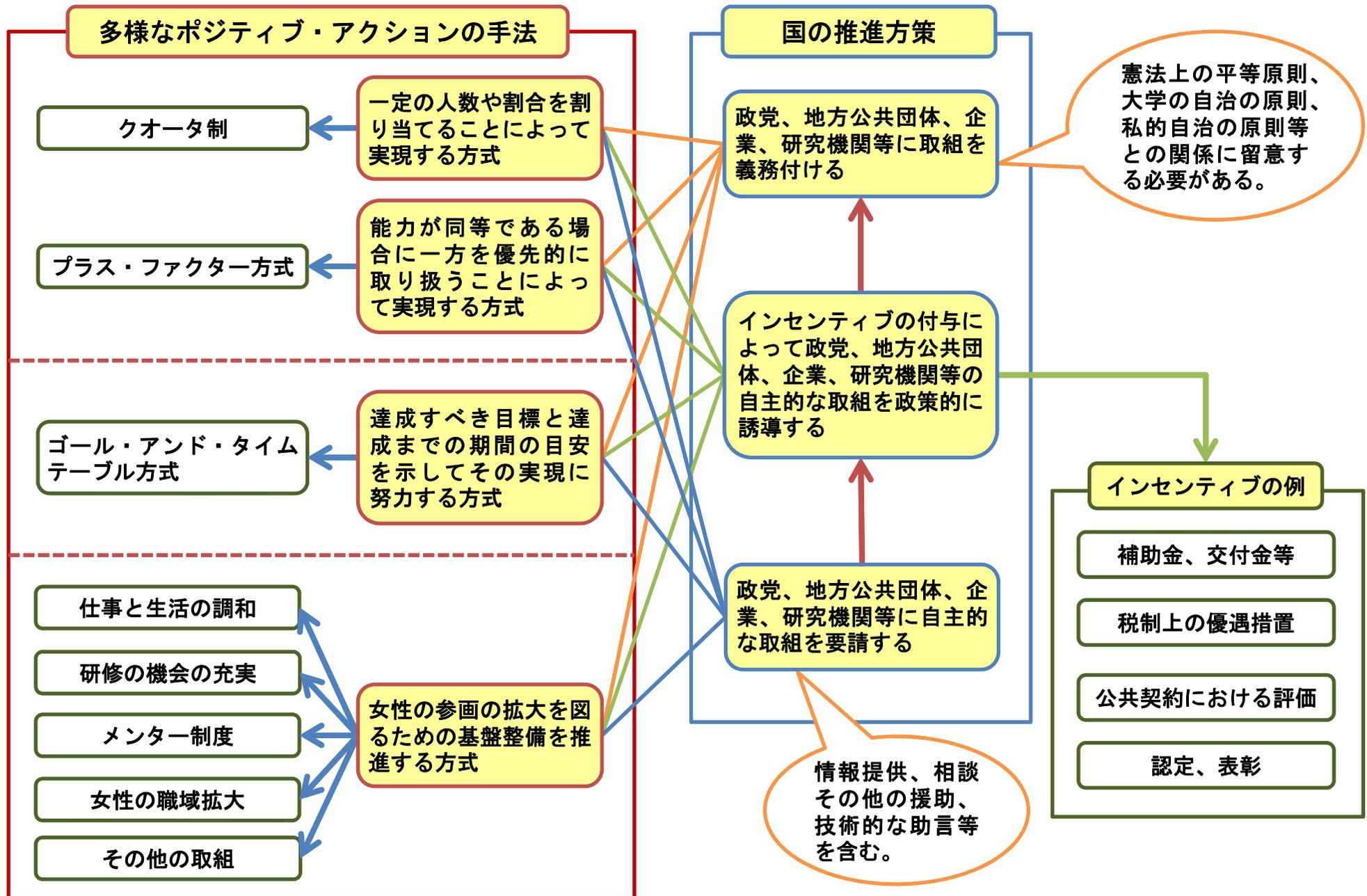
第八条 前三条の規定（性別を理由とする差別の禁止、性別以外の事由を要件とする措置）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、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る事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき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る事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

# ポジティブ・アクションの実現方法

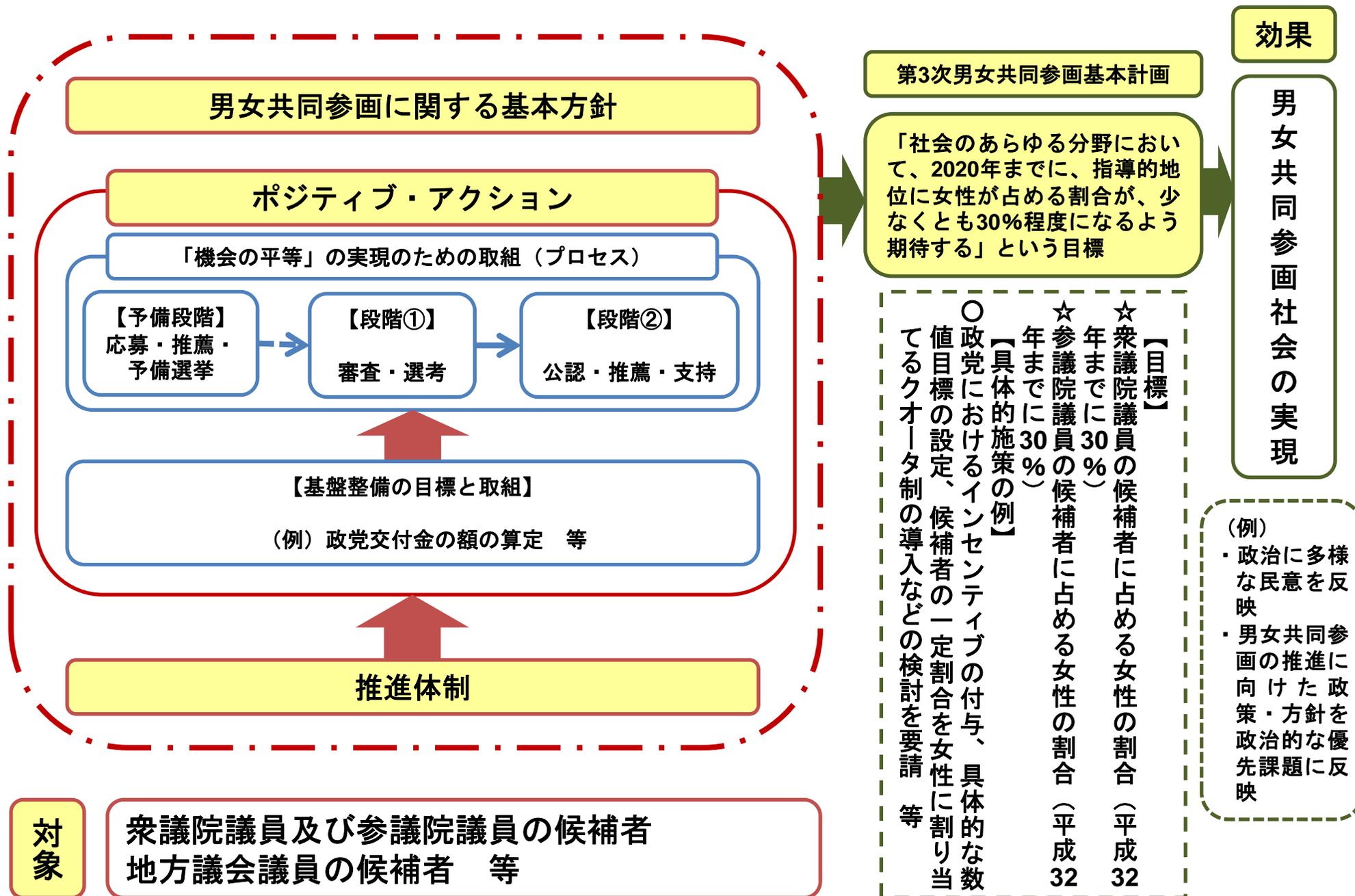
参考資料 2



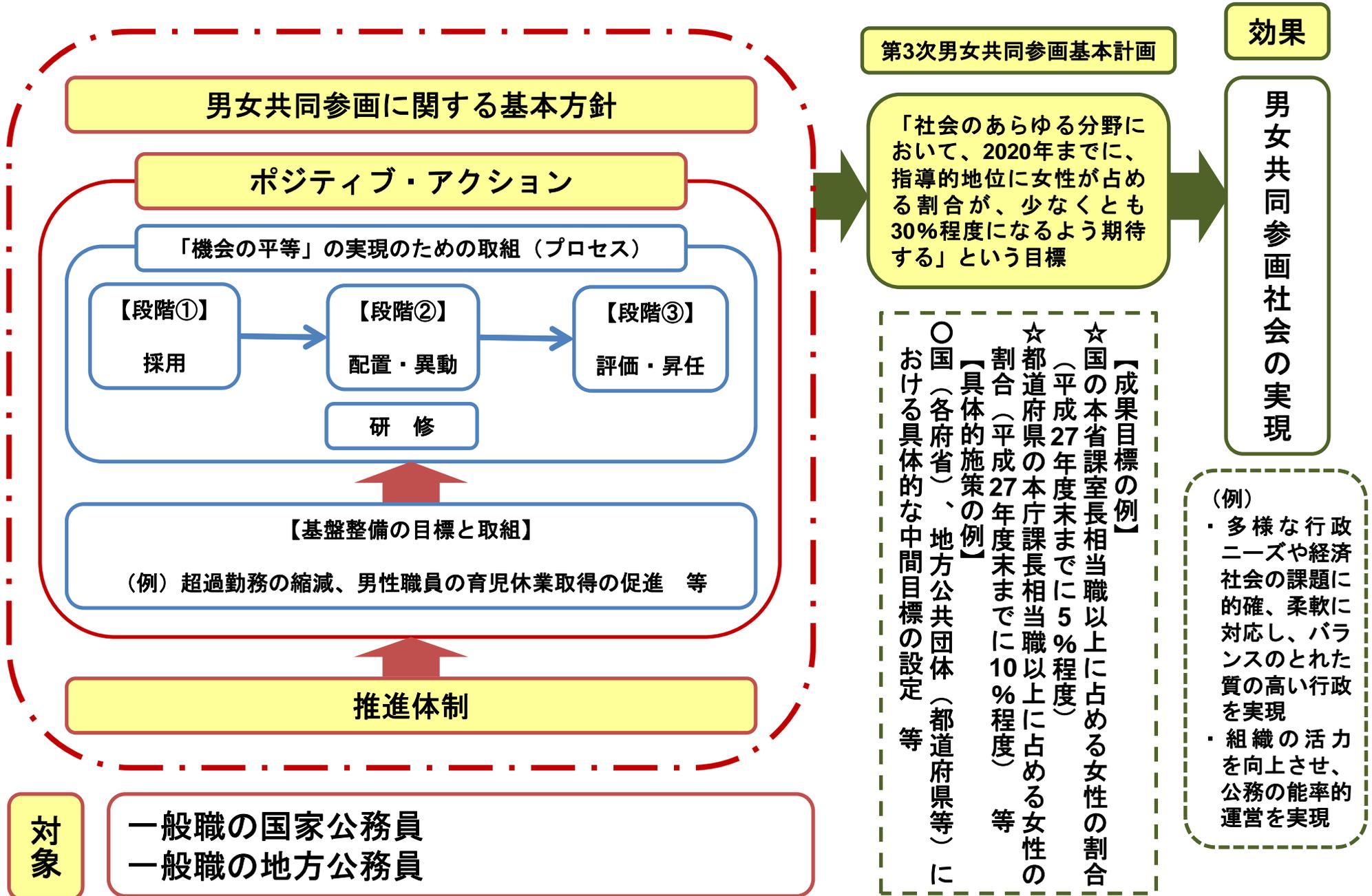
## 各分野におけるポジティブ・アクションの政策体系

- 政治分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 行政分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 雇用分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの政策体系

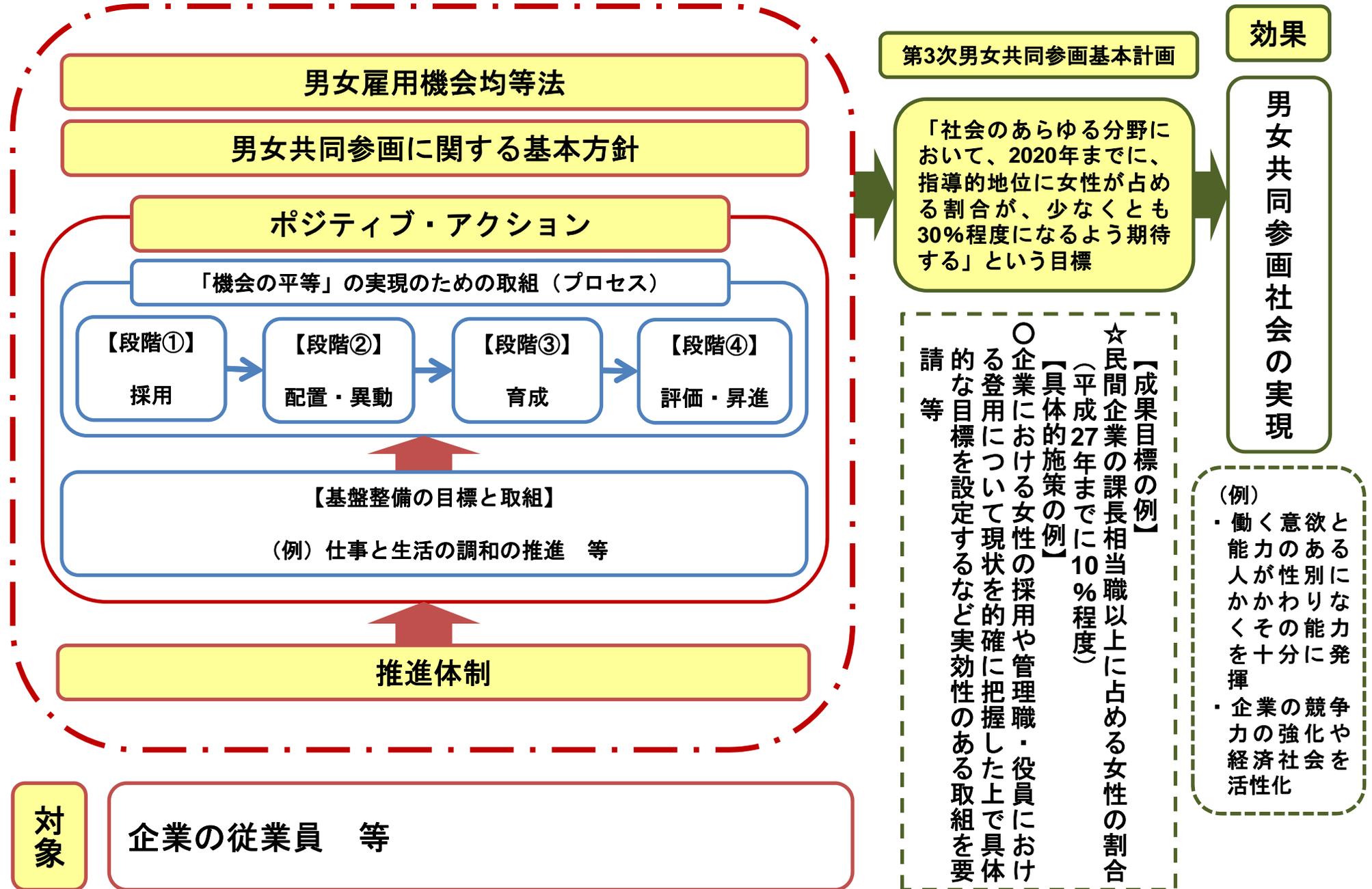
# 政治分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



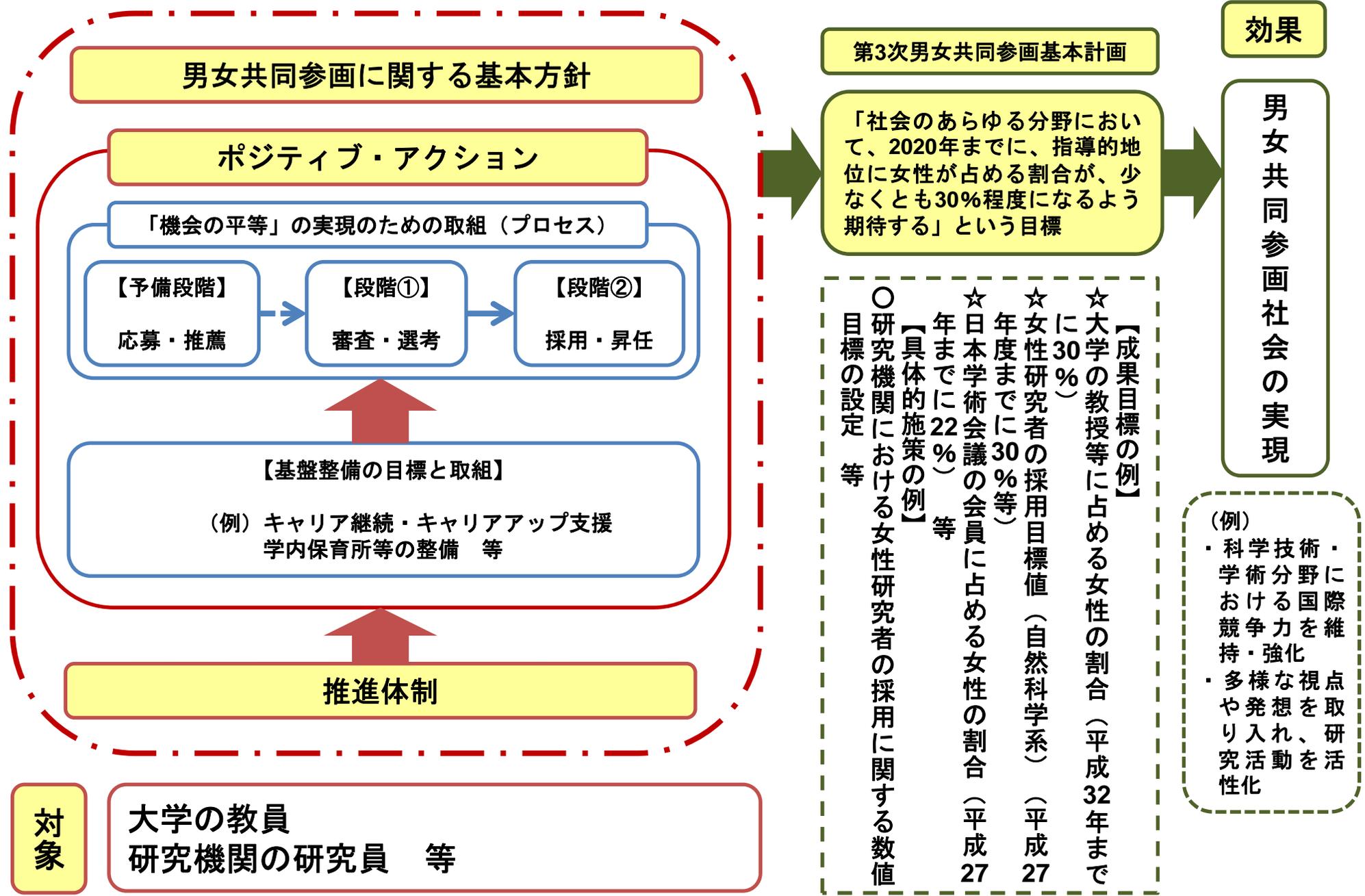
# 行政分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



# 雇用分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



# 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



## 各分野におけるポジティブ・アクションの取組

- 政治分野におけるポジティブ・アクションの取組（政党における取組として考えられる例）
- 行政分野におけるポジティブ・アクションの取組（第3次男女共同参画基本計画に基づく各府省の取組の例）
- 雇用分野におけるポジティブ・アクションの取組（企業における取組として考えられる例）
- 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの取組（研究機関における取組として考えられる例）

政治分野におけるポジティブ・アクションの取組（政党における取組として考えられる例）

		クォータ制／ツイン方式	プラス・ファクター方式	ゴール・アンド・タイムテーブル方式	基盤整備推進方式
プロセス段階	【予備段階】 応募 推薦 予備選挙				<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な人材を候補者として公募・推薦する方針を提示</li> <li>・女性候補者を支援するための候補者助成基金を創設</li> <li>・女性候補者を育成するための研修制度を確立</li> </ul>
	【段階①】 審査 選考		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の候補者の評価が同等である場合に女性の候補者を優先して公認・推薦・支持する方針を決定</li> </ul>		
	【段階②】 公認 推薦 支持	<ul style="list-style-type: none"> <li>・比例代表制において候補者名簿を作成する際にクォータ制を採用</li> <li>・小選挙区制において男女の候補者のツイン方式を採用</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者に関する数値目標を設定</li> <li>・地方公共団体の議会の議員候補者における女性候補者に関する数値目標を設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政党における女性役員の増加</li> </ul>
環境整備					<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と生活の調和の推進体制の整備</li> <li>・女性の地方公共団体の長のネットワークの形成</li> <li>・政党交付金の額の算定 等</li> </ul>

行政分野におけるポジティブ・アクションの取組（第3次男女共同参画基本計画に基づく各府省の取組の例）

		ゴール・アンド・タイムテーブル方式	基盤整備推進方式
プロセス段階	【段階①】 採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「2020年30%」の目標の達成に向けて、政府全体としての中間目標を設定</li> <li>・各府省が策定する「女性職員の採用・登用拡大計画」において、平成27年度末までの中間目標を設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女子学生のための説明会の開催</li> <li>・採用担当者、面接官等に女性職員を配置</li> </ul>
	【段階②】 配置 異動 研修		<ul style="list-style-type: none"> <li>・従来の人事慣行の見直し</li> <li>・女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援</li> <li>・女性職員に対する研修の機会を充実（出産・育児等のために研修の受講が困難な者に対する機会の拡大）</li> <li>・様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを発掘し、活躍事例を提供</li> <li>・メンター制度の導入を促進</li> <li>・補助的・定型的業務に長期間継続して配置しないよう配慮</li> </ul>
	【段階③】 評価 昇任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「2020年30%」の目標の達成に向けて、政府全体としての中間目標を設定</li> <li>・各府省が策定する「女性職員の採用・登用拡大計画」において、役職段階別(本省課室長相当職以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上、係長級以上)に平成27年度末までの中間目標を設定</li> <li>・管理職の登用条件となる研修受講者の女性の割合について目標を設定</li> </ul>	
環境整備		<ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員の男性の育児休業取得率に関する成果目標を設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各府省において男性職員の育児休業取得促進を率先して実施</li> <li>・育児短時間勤務・育児時間、早出・遅出勤務の活用促進など柔軟な働き方を推進</li> <li>・代替要員の確保や育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進</li> <li>・業務の効率化、超過勤務の更なる縮減</li> <li>・テレワークの導入 等</li> </ul>

雇用分野におけるポジティブ・アクションの取組（企業における取組として考えられる例）

		クォータ制	プラス・ファクター方式	ゴール・アンド・タイムテーブル方式	基盤整備推進方式
プロセス段階	【段階①】 採用		・男女の候補者の評価が同等である場合に女性を優先する方針の採用	・新卒採用者に占める女性の割合に関する数値目標を設定（採用対象学部等の学生の比率に準じる。） ・中途採用者（特に管理職等）の性別の比率に関する目標を設定	
	【段階②】 配置異動			・女性の少ない職域（外勤営業・設備保全・製造ライン等）における性別配置数の目標を設定	・女性の職域拡大（女性が配置されていない職域のリストラップ、配置の促進）
	【段階③】 育成	・女性管理職・リーダー育成研修、幹部育成研修の受講者における女性枠を確保			・メンター制度 ・管理職を対象とするポジティブ・アクション研修を実施 ・キャリアデザイン研修（対象：管理職、従業員） ・管理職に対して女性の部下育成を奨励する仕組み
	【段階④】 評価昇進		・男女の候補者の評価が同等である場合に女性を優先する方針の採用		・昇進において育児・介護休業取得が不利にならない制度を設計（休業前の評価保障等） ・管理者に対する多面観察評価制度等の人事監査
環境整備					・時間外労働抑制の仕組み（全社消灯日の設定、会議ルール設定による時間短縮等） ・配偶者帯同転勤の仕組み、育児中に転勤させないルールの策定 ・育児・介護の休業、勤務時間の配慮（短時間勤務、フレックス勤務、時差出勤、時間外免除等）、在宅勤務制度、男性の育児休業取得の促進、社有保育所の設置、ベビーシッター費用の補助 ・社内・社外の女性ネットワークの形成 等

科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの取組（研究機関における取組として考えられる例）

		クォータ制	プラス・ファクター方式	基盤整備推進方式
プロセス段階	【予備段階】 応募 推薦	・公募において女性枠を設置		・公募において女性を積極的に採用する方針を提示
	【段階①】 審査 選考		・業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む。）に関する評価において同等と認められた場合に女性を積極的に採用する方針を提示	・審査・選考過程において女性が参画 ・審査・選考において育児休業期間等を考慮
	【段階②】 採用 昇任			・ポジティブ・アクションによって若手女性研究者を積極的に採用する方針を提示
環境整備				・メンター制度 ・キャリア継続・キャリアアップ支援 ・研究・実験補助者等の配置 ・学内保育所等の整備 ・病児保育の支援 ・短時間勤務制度 ・在宅勤務制度 等

## 政治分野におけるポジティブ・アクション

### 1. 政治分野におけるポジティブ・アクションの種類

政治分野におけるポジティブ・アクションは、女性議員を増やすことを目的としたもの、政党の内部における女性の参画拡大を目的としたものなどに分類することができる。

また、ポジティブ・アクションの手法にはゴール・アンド・タイムテーブル方式や政党助成金によるインセンティブの付与、クォータ制（割当制）など、様々なものがある。

### 2. 諸外国の政治分野におけるポジティブ・アクションの例

#### (1) 女性議員の増加を目的としたもの

##### ア クォータ制

政治分野においてしばしば用いられるポジティブ・アクションの手法として、クォータ制がある。世界で国政レベル（一院もしくは下院）に以下のクォータ制のいずれか（または複数）の導入が判明している国は87か国（2011年3月現在）である。

（平成23年版男女共同参画白書7-8頁参照。ほかに、台湾などの地域でも採用されており、また、地方議会にのみ採用されているインドなど数か国がある）。

#### <クォータ制の種類>

A 憲法又は法律のいずれかによる議席割当制（もしくは議席リザーヴ制、議席留保制）（Reserved seats、以下「議席割当制」という。）

⇒ 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。

B 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。）

⇒ 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。

C 政党による自発的クオータ制 (Voluntary Political Party Quotas)

⇒ 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。

<世界地域別・クオータ制の種類別 国政レベルにおけるクオータ制の導入国数>

地域 (地域内国数)	議席割当制	候補者クオータ制	政党による自発的クオータ制 ※	合計国数	クオータ制を導入する国の割合
アフリカ (53 各国)	12	4	8	24	45%
アメリカ大陸 (35 各国)	0	13	5	18	51%
大洋州 (15 各国)	0	1	1	2	13%
アジア (41 各国)	5	5	3	13	32%
欧州 (48 各国)	0	11	19	30	63%
合計 (192 各国)	17	34	36	87	45%

※ ここでは政党による自発的クオータ制のみを導入している国をカウント。

候補者クオータ制と政党による自発的クオータ制をともに導入している国（上記の表では候補者クオータ制を導入する国としてカウント）が 16 各国あることから、政党による自発的クオータ制のみを導入している 36 各国と合計すると、政党による自発的クオータ制を導入している国の数は 52 各国となる。

（いずれも、2011 年 3 月末現在の International IDEA[quotaproject] のウェブサイト (<http://www.quotaproject.org/index.cfm>) による。その後、導入国数は変動している。）

## (ア) 議席割当制

### ● ルワンダ

国会議員に占める女性割合第1位（2011年7月31日現在）のルワンダでは、憲法であらゆる意思決定機関の構成員の少なくとも30%を女性とすることが定められている。

国会議員については、下院議員80名のうち24名を女性とすること、この24名の女性は国内の各州及び首都キガリからそれぞれ2名ずつ選出することが憲法で定められている。そのほか、53の議席が比例代表制で選挙され、3議席が青年や障害者代表に割り当てられているため、2008年9月総選挙では、女性が45人当選して、女性比率が56.3%となった。

## (イ) 候補者クォータ制

### ● フランス

1999年の憲法改正によって、議員職への男女平等参画の奨励が明示された後、2000年に選挙の候補者を男女同数とすることをめざして、選挙制度に応じて以下のような種々の制度を定めた法律（パリテ法）が成立した。

パリテ法により、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では、クォータ制は採用されていないが、政党の候補者を男女同数に近付けるため、男女の候補者の比率の差が2%を超えた政党に対しては、制裁として助成金が減額される（2007年の法改正により、次回選挙以降助成金の減額率は最大75%になる）。

（参考）

フランスでは、1982年の憲法院による違憲判決後、クォータ制の用語は用いられておらず、上記上院議員選挙もクォータ制ではなく、「パリテ」という用語で説明されている。

### ● 韓国

韓国では国会は一院制で、選挙制度は小選挙区比例代表並立制がとられている。

2004年の政党法改正、その後2005年の公職選挙法改正によっ

て、比例代表部分につき候補者に占める女性割合を50%とすること、かつ、奇数順位を女性とすることとされている。なお、割当比率は2000年には30%であったが2004年に50%に引き上げられた。同じく50%割当制を採用している地方議会選挙では、法律で定められた割当に違反する候補者名簿は無効として受理されないことが定められる。

なお、小選挙区の候補者については、各政党に対し30%を女性とする努力義務が課されている。また、女性の候補者の比率に応じて補助金が支給される。

(詳細については別紙1「韓国・小選挙区における女性候補者比率に応じた補助金支給」参照)

#### (ウ) 政党による自発的クオータ制

政党による自発的クオータ制には、女性議員を増やすことを目的としたものと政党内部における女性の参画拡大を目的としたものの2種類がある。

このうち女性議員を増やすことを目的としたクオータ制については、その内容により3つのパターン(別紙2「候補者名簿におけるクオータ制のイメージ図」参照)に大別することができる。

#### ● スウェーデン

スウェーデンの選挙制度は、拘束名簿式比例代表制がとられている。

各政党で行われている候補者名簿におけるクオータ制の内容は以下の通りである。

なお、クオータ制を導入していない政党においても近年候補者のほぼ40%は女性となっている。

##### ◆ 社会民主党

候補者名簿を男女が交互となるようにする。〈パターン2〉

##### ◆ 左党

候補者名簿のうち女性を50%以上とする。〈パターン1〉

##### ◆ 環境緑党

候補者名簿のうち男女の数がそれぞれ50%±1名以内になるようにする。

〈パターン1〉

● ノルウェー

ノルウェーの選挙制度は、拘束名簿式比例代表制がとられている。

各政党で行われている候補者名簿におけるクォータ制の内容は以下の通りである。

◆ 労働党

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。

＜パターン 1 と 2 の混合＞

◆ 中央党・左派社会党・キリスト教民主党

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。

＜パターン 1＞

● ドイツ

ドイツの選挙制度は、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各政党で行われているクォータ制の内容は以下の通りである。

◆ キリスト教民主同盟

候補者名簿の 3 分の 1 を女性とする。

＜パターン 1＞

◆ 緑の党

候補者名簿を男女交互かつ奇数順位を女性とする。

＜パターン 3＞

◆ 社会民主党

1990 年に候補者名簿に占める女性割合を 25%以上とするクォータ制を導入し、1994 年には 3 分の 1、1998 年には 40%と段階的に割当比率を高めていった。

＜パターン 1＞

◆ 自由民主党

女性議員を増やすことを目的として経験のある女性議員が政治経験のない若手を育成するメンタリング・プログラムに受け入れる実習生のうち 3 分の 2 を女性とすることを定めている。

## ● 英国

英国の選挙制度は、小選挙区制度がとられている。

1999年には、イギリスの二大政党（労働党、保守党）のうち、労働党が隣接する2つの選挙区を一括りとみなし、一方の選挙区で女性候補者、もう一方の選挙区で男性候補者を立てるツイン方式を導入した。

また、労働党では、女性単独候補者制（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、候補者を女性のみとする）を1992年に導入した。この制度は、性差別禁止法に照らして違法との判断が1996年に裁判所によりなされたが、その後、2002年の性差別禁止法の改正により適法に実施することが可能になった。

なお、自由民主党では、2001年と2005年選挙において、一定の選挙区における女性候補者の目標比率を40%に設定したことが知られている。

## イ クォータ制以外のもの

### ● 米国

米国では、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。このうち、民主党の女性候補者の支援を行っているエミリーズ・リストというPACの支援を受けて当選した女性議員は1985年の団体設立以来、上院議員15名、下院議員86名にのぼる (2011年10月現在のエミリーズ・リストのウェブサイト (<http://emilyslist.org/>) による)。

PACの中には、女性の州議会委員を対象に、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。

### ● 英国

1993年、労働党が、国会議員や地方議会の議員の候補者になろうとする女性に対し補助金を交付するという制度を導入した。補助金の交付を受けた女性の中から、国会や地方議会の議員候補者になり、さらには議員になった者が出ている。

また、同党では 2000 年に現職の国会議員が議員候補者に対して教育的指導や経済的援助をする労働党女性国会議員メンター制を立ち上げた。

## ● ドイツ

各政党では、女性政治家の養成のためのメンタリング・プログラムが実施されている。具体的には、以下の通りである。

緑の党は、1999 年にヨーロッパで最初に政党内部でのメンタリング・プログラムを始めた政党である。2008 年には連邦党組織が全地方組織に対し、メンタリング・プログラムの指針を提示した上で取組の実施を呼びかけた。

キリスト教民主同盟では、高いポストにある政治家との懇談、受講者の能力開発のための研修等の内容を持つメンタリング・プログラムを実施している。このプログラムは、女性であれば党員に限らず誰でも応募することが可能である。

その他、自由民主党、社会民主党、左翼党でも女性を対象としたメンタリング・プログラムへの取組実績がある。

## ● オランダ

労働党、緑の党では、議員候補者を探して勧誘するスカウト制度を実施しており、オランダ全土から政治家としての素質を持つ者から女性もスカウトしている。両党では、スカウト制により議員候補者となった者を対象に政治家になるためのトレーニングも実施している。

## ● シンガポール

与党である人民行動党では、党の女性部（国会議員と女性党員で構成され、政策立案への女性の参画、教育や雇用を通じた女性の経済的自立を目標に活動を行っている）と専門職の女性グループや若い女性のグループが対話を行う機会を設けることを通して、女性の政治意識の向上を図っている。

### (2) 政党内部における女性の参画拡大を目的としたもの

政党内部における女性の参画拡大を目的として党執行部の男女比率を一定以上にすることを党規約等で定める手法がある（政党内部におけるクォータ制）。

諸外国の例を見ると、政党内部におけるクォータ制は議員候補者名簿に

におけるクオータ制に先立ち導入される傾向がある。

例えば、スウェーデンの各政党が候補者名簿におけるクオータ制を導入したのは1990年代であったが、政党内部におけるクオータ制はそれに先立ち1970年代から1980年代にかけて政党内部に導入された。

ドイツでは、社会民主党が1988年に党役職におけるクオータ制（3分の1を女性とする）を導入した後、1990年に候補者名簿におけるクオータ制を導入した。また、政党内部におけるクオータ制を段階的に導入していった政党もある。キリスト教民主同盟は、まず、1988年に具体的な拘束力のないガイドラインにおいて女性黨員比率に応じた女性候補者が名簿に登載されることを定めた。その後、1994年に候補者名簿及び党役職の3分の1を女性とするクオータ制の導入を決定し、1996年に党役職選挙の結果において女性が3分の1に達しなければ選挙をやり直すことを党規約において定めた。

### 3. 日本の政党における女性の参画拡大に向けた取組

日本の政党でも、政治分野における女性の参画拡大に向けた様々な取組が行われている。

- 女性の新人候補者を対象とした支援金の支給

⇒ <例1>

- 党の意思決定を行う機関に女性を必ず1名は入れる。

⇒ <例2>のように党則でクオータ制の原則を明記して実施している例、事実上そのような運用をしている例がある。

- 女性の国会議員、地方議会議員、立候補予定者等を対象とした政策等の勉強会の実施

⇒ 複数の政党で行われている。

<例 1 >

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。

<例 2 >

B 党では、クォ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（クォータ制の原則）

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。

※ 例 1 及び例 2 は、平成 23 年版男女共同参画白書 31 頁で紹介した事例。

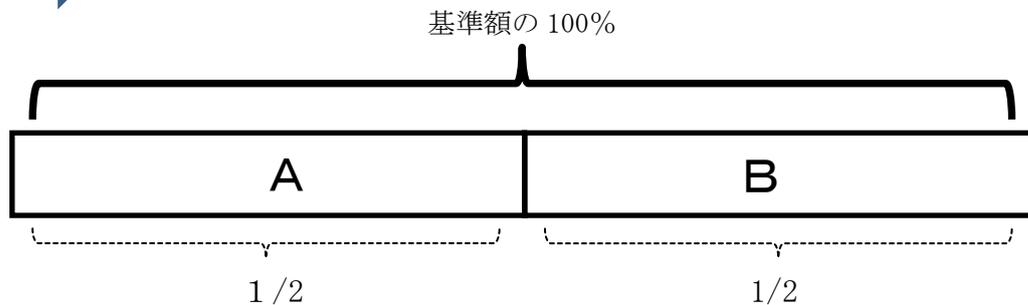
**韓国・小選挙区における女性候補者比率に応じた補助金支給**

直近の国会議員選挙における有権者総数に 100 ウォン※を乗じた額が補助金の基準額となり、そのうち 50%を国会議員選挙、50%を地方議会・広域自治体選挙の補助金とする。補助金の各政党に対する配分方法は以下の通り。

※ 100 ウォン≒7 円 (2011 年 10 月現在)

- 女性候補者比率が 30%以上の政党がある場合

➡ 女性候補者比率 30%以上の政党に対し以下のように配分 (30%未満の政党には配分しない)

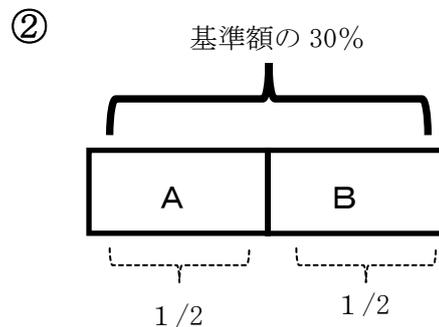
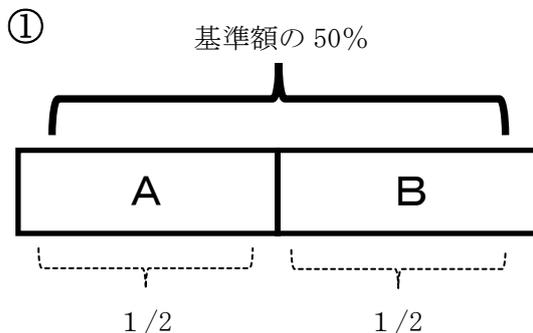


- 女性候補者比率が 30%以上の政党がなく、15~30%未満の政党がある場合

➡ 女性候補者比率 15~30%未満の政党に①のように配分

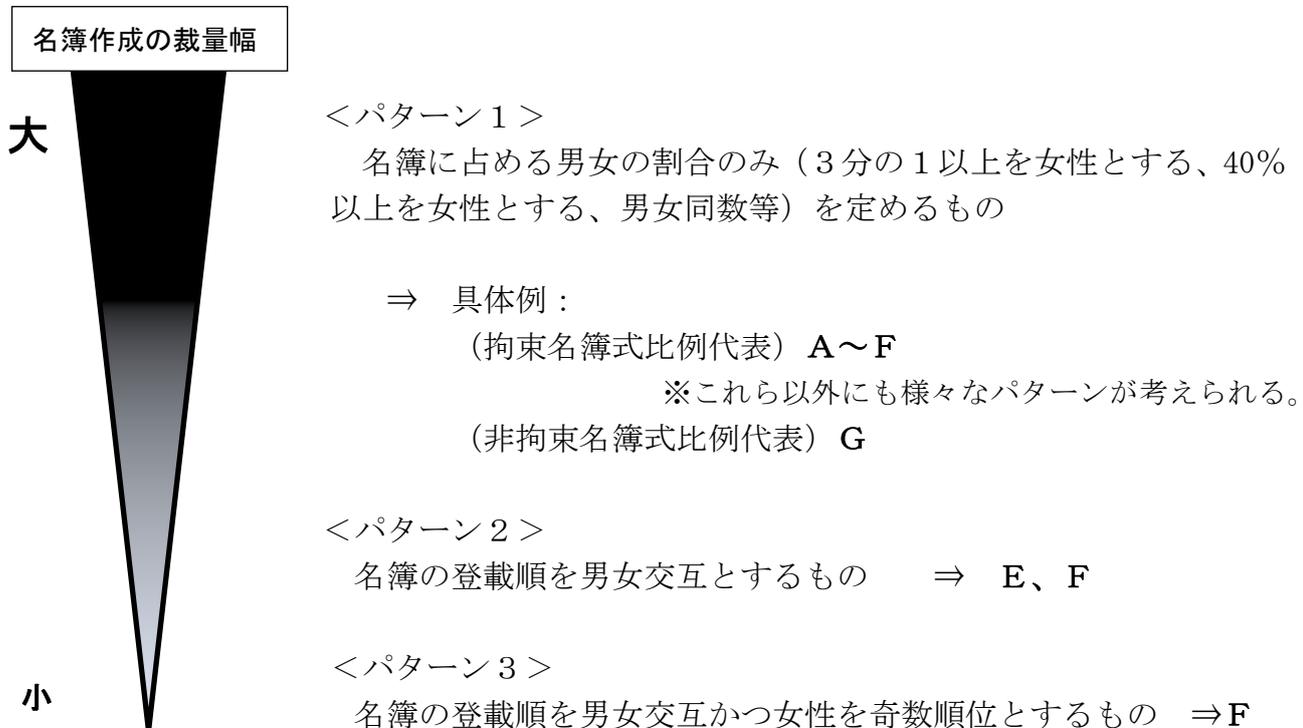
- 女性候補者比率が 15%以上の政党がなく、5~15%未満の政党がある場合

➡ 女性候補者比率 5~15%未満の政党に②のように配分



A . . . 各党の議席率にしたがって配分  
 B . . . 各党の得票率にしたがって配分

## 候補者名簿におけるクオータ制のイメージ図



## ◆ 拘束名簿式比例代表

有権者は政党に投票し、各政党の議席数は得票数に応じて配分される。各政党はあらかじめ順位をつけた候補者名簿を作成し、名簿の上位から順番に当選者となる。

⇒ パターン 1～3を導入しうる。

## ◆ 非拘束名簿式比例代表

有権者は政党名か政党が作成した名簿に掲載されている候補者に投票し、各政党の議席数は政党名と個人名の得票数の合計に応じて配分される。得票数上位の候補者から順番に当選者となる。

⇒ 候補者名簿において順位付けはなされないことから、パターン 1のみ導入可能。

【拘束名簿式比例代表の場合・具体例】

A

候補者名簿	
1:	男
2:	男男
3:	男男
4:	女
5:	女
6:	男男
7:	男男
8:	女
9:	女
10:	女

B

候補者名簿	
1:	男
2:	男男
3:	男男
4:	男男
5:	男男
6:	女
7:	女
8:	女
9:	女
10:	女

C

候補者名簿	
1:	女
2:	女
3:	女
4:	女
5:	女
6:	男
7:	男
8:	男
9:	男
10:	男

D

候補者名簿	
1:	女
2:	女
3:	男
4:	男
5:	男
6:	女
7:	男
8:	女
9:	男
10:	女

E

候補者名簿	
1:	男
2:	女
3:	男
4:	女
5:	男
6:	女
7:	男
8:	女
9:	男
10:	女

F

候補者名簿	
1:	女
2:	男
3:	女
4:	男
5:	女
6:	男
7:	女
8:	男
9:	女
10:	男

【非拘束名簿式比例代表の場合・具体例（男女同数名簿の場合）】

G

候補者名簿	
男性	女性
A 10票	あ 10票
B 15票	い 40票
<u>C 30票</u>	う 15票
D 20票	え 10票
E 10票	<u>お 25票</u>

⇒ 上記の政党に3議席が割り振られた場合、個人の得票数上位3名(い〈女性〉、C〈男性〉、お〈女性〉)が当選者となる。

公共契約における男女共同参画の推進方策の検討

○ 目的：男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画は極めて重要であるにもかかわらず、「2020年30%」の目標<sup>(※)</sup>までに残された時間は少ない。

→ この政策的な課題を達成するため、公共契約を通じた雇用分野の女性の参画拡大の更なる推進方策を検討

(※)「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）

1 国における主な契約方式

国の契約は一般競争契約の最低価格落札方式によることが原則であるが、民間事業者等の持つ優れた技術力や創意工夫等を活かしながら、低価格高品質の調達を実現するための手法として、総合評価落札方式によることも認められている。なお、会計法の適用を受ける国の機関が総合評価落札方式を実施する場合は、財務大臣協議の範囲内で行わなければならない（会計法第29条の6第2項、予算決算及び会計令第91条第2項）。

契約方式	内容
一般競争契約（最低価格落札方式） 【原則】（会計法第29条の3第1項）	国が入札に関する公告を行い、競争に参加した事業者等のうち、予定価格の制限の範囲内で最低の価格をもって申込みをした者が落札者となる契約方式
一般競争契約（総合評価落札方式） （会計法第29条の6第2項）	国が入札に関する公告を行い、競争に参加した事業者等のうち、 <u>価格と価格以外の要素との総合評価で最も優れた者が落札者となる契約方式</u>
指名競争契約 （会計法第29条の3第3項）	国が指名する特定数の者で競争入札を行い、国にとって最も有利な条件により申込みをした者を選定する契約方式
随意契約 （会計法第29条の3第4項）	契約の性質又は目的が競争を許さない場合、緊急の必要により競争に付することができない場合等において、競争を実施せず、随意に契約を行う契約方式

【参考：関係条文】  
○会計法第29条の6  
2 国の所有に属する財産と国以外の者の所有する財産との交換に関する契約その他その性質又は目的から前項の規定により難い契約については、同項の規定にかかわらず、政令の定めるところにより、価格及びその他の条件が国にとって最も有利なもの（同項ただし書の場合にあつては、次に有利なもの）をもって申込みをした者を契約の相手方とすることができる。  
○予算決算及び会計令第91条  
2 契約担当官等は、会計法第29条の6第2項の規定により、その性質又は目的から同条第1項の規定により難い契約で前項に規定するもの以外のものについては、各省各庁の長が財務大臣に協議して定めるところにより、価格その他の条件が国にとって最も有利なものをもって申込みをした者を落札者とすることができる。

※ 現在、国において総合評価落札方式の適用対象事業の主なものは、①公共工事、②調査事業、広報事業、研究開発事業、③情報システム、自動車の調達等の事業である。

※ 地方公共団体についても、地方自治法の規定により、一般競争入札を原則としつつ、一定の場合には指名競争入札、随意契約による契約を締結することが認められている。

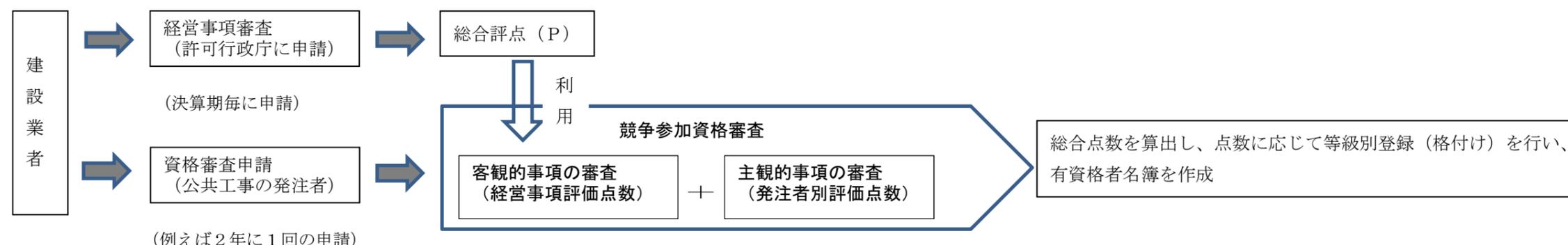
2 公共工事

(1) 競争参加資格設定における加点の検討

○ 公共工事（公共工事の調査及び設計も含む）の競争入札に参加しようとする者は、国や地方公共団体など公共工事の発注者による、競争参加資格の審査を受けなければならない。

公共工事の発注機関は、公共工事の入札に参加しようとする建設業者について、客観的事項（各発注機関で共通した項目）と主観的事項（各発注者の状況に応じた審査項目）の審査結果を点数化し、順位付けや格付けを行う。このうち、客観的事項の審査が「経営事項審査」といわれ、経営規模、経営状況、技術力等、企業の総合力を客観的な基準によって審査するもの。

○ 競争参加資格審査の流れ



## ア 経営事項審査について

○ 経営事項審査とは、建設業法に基づき、公共工事を発注者から直接請け負おうとする建設業者が必ず受けなければならない審査である。各発注機関で共通した事項について、建設業の許可行政庁が統一的に一定基準により審査を行う。経営事項審査の項目及び基準は、中央建設業審議会の意見を聴いて国土交通大臣が定める。

この審査は以下のとおり、国土交通大臣又は各都道府県知事が行う「経営規模等」の評価（X, Z, W）と国土交通大臣の登録を受けた各登録経営状況分析機関が行う「経営状況（Y）」分析とを併せて総合評定値（P）を算出する。

項目区分		ウエイト	審査項目	
経営規模	X1	工事種別別年間平均完成工事高の評点	0.25	工事種別別年間平均完成工事高
	X2	自己資本額及び利益額の評点	0.15	自己資本額、利払前税引前償却前利益
経営状況	Y	経営状況の評点	0.20	純支払利息利益、負債回転期間、売上高経常利益率、総資本売上総利益率、自己資本対固定資産比率、自己資本比率、営業キャッシュフローの額、利益剰余金の額
技術力	Z	技術力の評点	0.25	工事種別別技術職員数、工事種別別元請完成工事高
その他の審査項目 （社会性等）	W	その他の審査項目（社会性等）の評点	0.15	労働福祉の状況、建設業の営業継続の状況、防災活動への貢献の状況（H18追加）、法令遵守の状況、建設業の経理に関する状況、研究開発の状況（H20追加）、建設機械の保有状況、国際標準化機構が定めた規格（ISO9001（品質管理）、ISO14001（環境管理））に関する登録の状況（H23追加）
総合評定値	P		1	$0.25X1 + 0.15X2 + 0.2Y + 0.25Z + 0.15W$

### 【参考：「その他の審査項目」の追加についての考え方（中央建設業審議会資料より）】

（H19.9.21資料）企業の社会的な責任（CSR）に対する関心が高まる中、建設業においても社会的責任を適切に果たしている企業を高く評価することが必要である。このため、社会的責任の果たし方によって差がつくような評価体系とする。

（H22.6.24資料）（審査項目の更なる充実に対する）多様な要望があるが、評価項目の有用性、客観性等を踏まえながら検討を行うことが必要ではないか。また、その他の審査項目点のウエイトが過大とならないように全体のウエイトバランスを考慮する必要がある。

（H22.7.26資料）経営事項審査の審査基準の改正について 3 今後の検討課題

③「その他の審査項目」の各発注者ごとの弾力的な利用：経営事項審査と発注者別評価点の役割分担を含めて、その他の審査項目の評価のあり方について課題を整理する。

#### ○ 今後の検討方向

経営事項審査項目では、その他の審査項目の中で企業の社会性等を評価する仕組みがあるが、

- ・全体のウエイトバランスを考慮し、その他の審査項目点のウエイトが過大とならないように留意する必要があること、
- ・また、例えば今年度から評価項目として追加された、国際標準化機構が定めた規格 ISO9001（品質管理）や ISO14001（環境管理）については、過去に多くの都道府県等で発注者別評価点として評価されており、経営事項審査の評価対象に追加することにより、受発注者双方の事務の重複・負担の軽減を図るという観点から追加されている。

→男女共同参画やワーク・ライフ・バランス（以下「男女共同参画等」という。）の推進を図るための項目については、まずは地方公共団体等において発注者別評価における取組を進めることが必要。

イ 競争参加資格審査について

共通	地方公共団体の状況	国の状況	今後の検討方向
<p><b>【資格設定の方法】</b>  <b>①経営事項評価点数（経営力）＋②発注者別評価点数（技術力）＝総合点数（企業の格付）</b></p> <p><b>①経営事項評価点数</b>          ・公共工事を受注しようとする建設業者を共通の基準により評価（国も地方も同じ基準）。          ・一般的に経営事項審査の総合評価値を利用。</p> <p><b>②発注者別評価点数</b>          資格審査の要件は公共工事発注機関（各府省、各地方公共団体）毎に定めている。</p> <p><b>【関係条文】</b>  <b>○国：予算決算及び会計令</b>          （各省各庁の長が定める一般競争参加者の資格）          第72条 <u>各省各庁の長又はその委任を受けた職員は、必要があるときは、工事、製造、物件の買入れその他についての契約の種類ごとに、その金額に応じ、工事、製造又は販売等の実績、従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び経営の状況に関する事項について一般競争に参加する者に必要な資格を定めることができる。</u></p> <p>（競争参加者の資格等を定めようとする場合の財務大臣への協議）          第102条の3 <u>各省各庁の長は、第72条第1項の一般競争に参加する者に必要な資格、第85条の基準若しくは第95条第1項の指名競争に参加する者に必要な資格を定めようとするとき、又は同条第4項の規定による定めをしようとするときは、あらかじめ、財務大臣に協議しなければならない。</u>この場合において、その定めようとする事項が競争に参加する者に必要な資格であるときは、当該協議は、その資格の基本となるべき事項についてあれば足りる。</p> <p><b>○地方公共団体：地方自治法施行令</b>          第167条の5第1項 <u>普通地方公共団体の長は、前条に定めるもののほか、必要があるときは、一般競争入札に参加する者に必要な資格として、あらかじめ、契約の種類及び金額に応じ、工事、製造又は販売等の実績、従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び状況を要件とする資格を定めることができる。</u></p> <p>第167条の5の2 普通地方公共団体の長は、一般競争入札により契約を締結しようとする場合において、契約の性質又は目的により、当該入札を適正かつ合理的に行うため特に必要があると認めるときは、前条第一項の資格を有する者につき、更に、当該入札に参加する者の事業所の所在地又はその者の当該契約に係る工事等についての経験若しくは技術的適性の有無等に関する必要な資格を定め、当該資格を有する者により当該入札を行わせることができる。</p>	<p>○実績          ①のみ：30.8% (553 団体)、①＋②：41.7% (749 団体)          (H22.9.1 現在、入札契約適正化法に基づく実施状況調査結果)</p> <p>○公共工事の発注における企業評価は、地域の実情も踏まえて、発注者ごとに審査する要素も含めて行うことが望ましい姿である。しかし、特に市区町村を中心とする小規模団体においては発注者としての体制が不十分といった課題等から発注者別評価点の導入が進んでいないのが実情。          (H19.9 中央建設業審議会の指摘)</p> <p>○国土交通省において、地方公共団体向けに「<u>発注者別評価点の活用による資格審査マニュアル</u>」を作成 (H20.6)          マニュアルでは、「<u>社会性を評価する項目としては、企業連携、新分野進出等の建設産業政策に関係のある項目を中心とすべきであるが、付随的なものであれば、雇用等公共の福祉に資する政策目的を実現するための評価項目を設定することは可能。発注者別評価点の導入目的を踏まえ、これらの項目については過度な配点を行わないよう留意する必要がある。</u>」とされている。</p> <p><b>（発注者別評価点の区分）</b>          ・工事内容に関係のある項目（工事成績、表彰歴等技術力、安全対策等）、          ・<b>社会性を評価する項目（地域貢献、不正行為、建設産業政策等）</b>          ＊男女共同参画等の項目は社会性を評価する項目の中で整理</p> <p><b>【男女共同参画等の評価項目の設定状況】</b>(H20.4、内閣府調べ)          ○38 団体が設定。          ○<u>次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主計画</u>(*)の策定・届出状況の評価項目としている自治体          ：17 団体／38 団体          ＊企業が従業員の仕事と両立を図るための雇用環境や子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うため実施する計画</p>	<p>○実績          ①のみ：12 機関(63.2%)、          ①＋②：4 機関(21.1%)          （内閣府、農水省、国交省、防衛省）          (H22.9.1 現在、入札契約適正化法に基づく実施状況調査結果)          ※②は、工事内容に関係のある項目（過去数年間の工事成績、専門技術者）を設定</p> <p>○地方公共団体では、地元企業を適正に評価する方法として、発注者別評価点に地域貢献度等を社会性を評価する項目として加え評価している。          国の場合は、国全体の競争参加資格であり、地元企業を評価する項目を設定するのはなじまないため、施工実績に関係のある項目で評価している。</p> <p>○「今後、品質確保の観点から合理的に説明できる場合には、防災活動、品質管理・環境マネジメントシステム、技術者継続教育、障害者雇用の取組等の「建設業者の社会的責任に係る評価項目」についても審査項目とすることが考えられる。(国交省直轄工事における品質確保促進ガイドライン(H17.9))」とされている。</p> <p>→国の契約において、現行会計法の下で適正な契約の履行の確保に直接寄与しない社会性を評価する資格要件を設定することは困難（財務省見解）。</p>	<p>○内閣府から地方公共団体に対し、発注者別評価点のうち社会性を評価する項目を設定する際は、「2020年30%」の目標達成に向け、地域の実情等に応じて、男女共同参画等の推進を図るための項目設定の検討を依頼する。          ○内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。          ○国においては地方公共団体のような取組が行われていないことから、上記取組状況等を調査した上で、今後どのような取組が可能かについて検討を行う。</p> <p><b>（留意点）</b>          依頼する際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。          （例）          ・次世代育成支援対策推進法に基づく取組          （次世代法第13条の認定を受けている場合（くるみんマークの取得）、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届け出ている場合）          ・女性雇用率（雇用者全体の比率（非正規従業員は除く）、管理職比率、役員比率）          ・男女共同参画に関する方針の明文化・従業員への周知の有無          ・ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無          ・法定以上の育児休業、介護休業制度等の就業規則での規定          ・国・地方公共団体等における男女共同参画関連表彰の受賞          ・地方公共団体との男女共同参画に関する協定の締結、地方公共団体による認証          ・女性の登用促進の専門部署等の有無          ・ポジティブ・アクションに関する計画の内閣府への登録（ゴール・アンド・タイムテーブル方式等による計画目標の設定）  <b>【今後内閣府で登録制度を創設、内閣府HPで公開予定】</b>          ・「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づき育児休業制度及び介護休業制度を実施し、同法第24条(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)若しくは第27条(再雇用特別措置等)に規定する措置又はこれに準ずる措置を講じている場合 等</p>

**(2) 総合評価落札方式の評価項目による加点の検討**

○「公共工事の品質確保の促進に関する法律」(品確法)により、「公共工事の品質は経済性に配慮しつつ価格以外の多様な要素をも考慮し、価格及び品質が総合的に優れた内容の契約がなされることにより、確保されなければならない」とされており、総合評価落札方式の採用を原則としている。(平成17年4月1日施行)

○総合評価落札方式では、「価格」のほかに「価格以外の要素(技術力)」を評価の対象に加えて、品質や施工方法等を総合的に評価し、技術と価格の両面からみて最も優れた案を提示した者を落札者とすることができる。

○総合評価落札方式の適用により、公共工事の施工に必要な技術的能力を有する者が施工することとなり、工事品質の確保や向上が図られ、工事目的物の性能の向上、長寿命化・維持修繕費の縮減・施工不良の未然防止等による総合的なコストの縮減、交通渋滞対策・環境対策、事業効果の早期発現等が効率的かつ適切に図られることにより、国民に利益がもたらされる。

共通	地方公共団体の状況	国の状況	今後の検討方向
<p><b>(1) 評価項目の基本的な考え方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・評価項目の設定に当たっては、価格が上位であっても入札時に提示される性能等に基づく工事の実施により、その影響を受ける周辺住民や整備されるインフラの利用者等にとって<u>価格以外の要素(工期、機能、安全性など)でメリットのある技術的な項目を選定することとされている。</u></li> <li>(公共工事における総合評価落札方式の手引き・事例集：国土交通省(H15.7))</li> <li>・価格以外の評価項目は、公共工事の品質向上・確保に対する重要性や評価項目に係るデータの入手の容易さ等に基づき、適切に設定することを基本とする。</li> <li>○企業の技術力：発注者が示す仕様に基づき、適切かつ確実に工事を遂行する能力を評価するもの</li> <li>○企業の信頼性・社会性：工事を円滑に実施する能力を評価するもの</li> <li>○企業の高度な技術力：発注者が示す標準的な仕様に対して企業自らの技術提案により改善し、工事の品質向上を図る能力を評価するもの</li> <li>(「国土交通省直轄工事における総合評価落札方式の運用ガイドライン」(案)(H23.3))</li> </ul> <p><b>(2) 標準型・簡易型の技術評価の評価項目</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・技術提案(標準型)</li> <li>・簡易な施工計画(簡易型)</li> <li>・施工能力等(標準型、簡易型共通)</li> <li>・<u>地域精通度・貢献度</u>(標準型、簡易型共通)</li> <li>災害活動の実態(活動実績及び災害協定締結に関する評価)を必須とし、必要に応じて近隣地域</li> </ul>	<p>○地方公共団体については、従前は「総合評価落札方式」を認める規定がなかったことから、同方式を地方公共団体が発注する公共工事にも導入するため、平成11年2月に地方自治法施行令が改正され、所要の規定が整備された。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>【関係条文】</b>  <b>○地方自治法施行令第167条の10の2</b>          普通地方公共団体の長は、一般競争入札により当該普通地方公共団体の支出の原因となる契約を締結しようとする場合において、当該契約がその性質又は目的から地方自治法第234条第3項本文又は前条の規定により難いものであるときは、これらの規定にかかわらず、予定価格の制限の範囲内の価格をもつて申込みをした者のうち、<u>価格その他の条件が当該普通地方公共団体にとって最も有利なものをもつて申込みをした者を落札者とすることができる。</u></p> </div> <p>○地方公共団体で総合評価落札方式の評価項目の選定や評価方法等を定める場合、公正性・客観性を担保するため、地方自治法施行令に基づき、学識経験を有する者2名以上の意見を聴いて定めることとなっている。</p> <p>したがって、評価項目が妥当と判断されれば、国の包括協議及び標準ガイドラインで定められていない項目を評価項目とすることは可能。</p> <p><b>【男女共同参画等の評価項目の設定状況】</b></p> <p>○6団体が設定。(H20.4、内閣府調べ)</p> <p><b>【参考：総合評価落札方式導入状況】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県、指定都市：全ての団体に導入済(66団体)</li> <li>・市町村：61.7%(1,068団体)</li> </ul> <p>(H22.9.1現在、入札契約適正化法に基づく実施状況調査結果)</p>	<p>○国の機関については、総合評価落札方式を実施する場合は財務大臣と行った協議の範囲内で行わなければならない。</p> <p>○平成12年3月に公共工事関係大臣と旧大蔵大臣との間で、適用工事の範囲や落札方式、評価方式等を定めた包括協議が整っている。</p> <p><u>包括協議で限定列挙されている事項に該当しない事項を評価項目として設定する場合は、別途協議が必要となる。</u></p> <p><b>【包括協議における限定列挙事項】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①工事に関連して生ずる補償費等の支出額及び収入の減額相当額並びに維持更新費を含めたライフサイクルコストを加えた総合的なコスト</li> <li>②工事目的物の初期性能の持続性、強度、安定性などの性能・機能</li> <li>③環境の維持、交通の確保、特別な安全対策、省資源対策又はリサイクル対策</li> </ol> <p>※「工事に関する入札に係る総合評価落札方式の標準ガイドライン」(平成12年9月)では、対象事項の内容を例示して示している。</p>	<p>○品確法では、公共工事の品質を確保するため、経済性に配慮しつつ価格以外の多様な要素をも考慮し、価格と品質が総合的に優れた内容の契約を行うこととされている。</p> <p>○評価項目の基本的な考え方として、価格以外の要素(工期、機能、安全性など)でインフラの利用者等にとってメリットのある技術的な項目を選定することとされている。</p> <p>また、公共工事の評価項目の一つである「地域精通度・貢献度」の評価項目を設定する際は、工事の品質に関係のある項目について適宜設定する。</p> <p>→男女共同参画等の評価項目に関しては、品質確保の観点から合理的に説明できるかについて慎重な判断が必要。</p>

<p>での施工実績等の<u>工事の品質</u>に関係のある項目について適宜設定する。</p> <p>なお、当該工事と直接関係はなくとも、社会資本整備・管理に関係のある評価項目の設定も可能とするが、当該設定項目に該当する評価は、工事の品質と直接関係のある項目の方を優位に評価することとする。</p> <p>(簡易型の例：地域精通度・貢献度、地理的条件、ボランティア活動による地域貢献の実績)</p> <p>※工事場所の現地の環境条件を熟知している社員が日常生活において地域のためにボランティア活動を行っている、災害時の迅速な対応に努めている等、地域に精通し地域社会に貢献している企業が工事を施工することは工事が円滑に進むとともに、万一、自然災害が発生した場合にも地域の特徴を熟知して避難活動等で貢献できる等、地域住民が安心感を持つという利益を生み出すことも期待できる。</p> <p>(「国土交通省直轄工事における総合評価落札方式の運用ガイドライン(案)」(H23.3))</p> <p><b>(参考) 総合評価落札方式の類型</b></p> <p><b>○高度技術提案型</b></p> <p>特定の技術的課題等に対し企業から提案される構造上の工夫や特殊な施工方法等を評価することにより、公共工事の品質向上を期待する方式</p> <p><b>○標準型</b></p> <p>施工上の特定の技術的課題等に関して、企業から提案される施工上の工夫等を評価することにより、工事の品質向上を期待する方法</p> <p><b>○簡易型</b></p> <p>簡易な施工計画や企業の施工実績、工事の施工に直接係る配置予定技術者の能力を評価することにより、企業が発注者の示す仕様に基づき適切で確実な施工を行う能力を有しているかを確認するとともに、その地域で工事を円滑に有する能力を有しているかを評価することにより、当該工事を確実に施工できる企業を選定することを目的とする方式</p> <p>(「国土交通省直轄工事における総合評価落札方式の運用ガイドライン(案)」(H23.3))</p>	<p><b>【参考：公共工事における総合評価落札方式適用までの経緯】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公共工事についても、他の公共調達と同様に、国に関しては会計法で、また地方公共団体においては地方自治法で、それぞれ価格競争に基づき、最低価格で応札した者を落札者とするのが原則。</li> <li>しかし、特例として、会計法及び地方自治法ともに、価格に加え、技術・性能等価格以外の条件も含めて入札させ、価格以外の条件と価格を総合して評価し、落札者を決定する「総合評価落札方式」を認めている。</li> <li>○ ただし、国の場合、会計法でこの方式を適用するには個別の工事毎に事前に財務大臣と協議をする必要があったこと等の制約から、公共工事ではほとんど活用されなかった。</li> <li>○ このような中、中央建設業審議会（平成10年2月4日）において、工期、安全性等を重視すべき工事については、価格と価格以外の要素を総合的に評価する方式を導入すべきとの指摘を受け、平成11年度に国土交通省の直轄工事で試行実施されたのが最初である。</li> <li>○ これらの実績を踏まえ、今後の総合評価落札方式の適用拡大を図るため、平成12年3月に公共工事関係大臣と旧大蔵大臣との間で、適用工事の範囲や落札方式、評価方式等を定めた包括協議が整った。その結果、この包括協議で示されている範囲で実施する限り、個別工事毎の財務大臣との協議なく本方式を実施することが可能となった。</li> <li>○ また、平成12年9月には、運用上の具体的な手続きを定めた「<u>工事に関する入札に係る総合評価落札方式の標準ガイドライン</u>」（公共工事発注省庁申合せ）が定められ、同方式の活用に向けての環境整備が行われた。</li> <li>なお、包括協議では対象事項を限定列挙しており、標準ガイドラインでは対象事項の内容を例示して示している。ここに示していない事項についての総合評価の実施は包括協議の枠外であり、あらためて財務大臣との協議が必要となる。</li> <li>○ その後、公共工事の減少に伴い価格競争が激化し、公共工事に係るダンピング受注が横行する中で、品質を抜きにした安ければよいという風潮が高まり、公共工事の品質を巡る状況が深刻さを増してきたことから、平成17年3月に「<u>公共工事の品質確保の促進に関する法律</u>」が議員立法で成立し、公共工事の品質は価格と品質が総合的に優れた内容の契約がなされることにより確保されなければならないことや公共工事については「総合評価落札方式」の採用を原則とすることを明定した。（平成17年4月1日施行）</li> </ul>	
---	---	--

### 3 公共工事以外（物品の購入等）

#### （1）競争参加資格設定における加点の検討

共通	地方公共団体の状況	国の状況	今後の検討方向
<p>○国：予算決算及び会計令 （各省各庁の長が定める一般競争参加者の資格） 第72条 <u>各省各庁の長又はその委任を受けた職員は、必要があるときは、工事、製造、物件の買入れその他についての契約の種類ごとに、その金額に応じ、工事、製造又は販売等の実績、従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び経営の状況に関する事項について一般競争に参加する者に必要な資格を定めることができる。</u></p> <p>（競争参加者の資格等を定めようとする場合の財務大臣への協議） 第102条の3 <u>各省各庁の長は、第72条第1項の一般競争に参加する者に必要な資格、第85条の基準若しくは第95条第1項の指名競争に参加する者に必要な資格を定めようとするとき、又は同条第4項の規定による定めをしようとするときは、あらかじめ、財務大臣に協議しなければならない。</u>この場合において、その定めようとする事項が競争に参加する者に必要な資格であるときは、当該協議は、その資格の基本となるべき事項についてあれば足りる。</p> <p>○地方公共団体：地方自治法施行令 第167条の5第1項 <u>普通地方公共団体の長は、前条に定めるもののほか、必要があるときは、一般競争入札に参加する者に必要な資格として、あらかじめ、契約の種類及び金額に応じ、工事、製造又は販売等の実績、従業員の数、資本の額その他の経営の規模及び状況を要件とする資格を定めることができる。</u></p> <p>第167条の5の2 普通地方公共団体の長は、一般競争入札により契約を締結しようとする場合において、契約の性質又は目的により、当該入札を適正かつ合理的に行うため特に必要があると認めるときは、前条第一項の資格を有する者につき、更に、当該入札に参加する者の事業所の所在地又はその者の当該契約に係る工事等についての経験若しくは技術的適性の有無等に関する必要な資格を定め、当該資格を有する者により当該入札を行わせることができる。</p>	<p>○法令上は公共工事と同様、「普通地方公共団体の長」が競争参加資格を定めることとされている。</p> <p>【男女共同参画等の評価項目の設定状況】(H20.4、内閣府調べ)</p> <p>○11団体が設定。</p> <p>○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主計画の策定・届出状況を加点要件としている自治体 ：7団体／11団体</p>	<p>○法令上は公共工事と同様、「各省各庁の長又はその委任を受けた職員」が競争参加資格を定めるとされているが、平成13年度から<u>物品の購入等に係る資格設定は全省庁統一資格</u><sup>(※)</sup>となっており、いずれかの省庁に申請書を提出すれば全省庁において有効な統一資格となる。</p> <p>(※) 資格審査事務の統一的実施に係る具体的運用についての申合せ (H11.12.3、全府省申合せ)</p> <p>(1) 対象：物品の製造、物品の販売、役務の提供、物品の買受け</p> <p>(2) 審査項目： ①物品の製造 ・年間平均生産高（直前2カ年間の年間平均実績額） ・自己資本額（直前年度） ・流動比率（直前年度） ・営業年数 ・生産設備の額（直前年度の有形固定資産） ②物品の製造以外 ・年間平均生産高（直前2カ年間の年間平均実績額） ・自己資本額（直前年度） ・流動比率（直前年度） ・営業年数</p> <p>○国の契約において、現行会計法の下で適正な契約の履行の確保に直接寄与しない社会性を評価する資格要件を設定することは困難（財務省見解）。</p>	<p>○内閣府から地方公共団体に対し、審査項目を設定する際は、「2020年30%」の目標達成に向け、契約の内容等に応じて、男女共同参画等の推進するための項目設定の検討を依頼する。</p> <p>（留意点） 依頼する際は、男女共同参画等に関する項目についても例示する必要がある。</p> <p>○内閣府において、地方公共団体における取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信していく必要がある。</p> <p>○国においては、審査項目が全省庁統一で、年間平均生産高ほか数項目に限定しており、社会性を評価する項目が設定されていない状況。 既に総合評価落札方式導入に係る財務大臣との協議が整っている「<u>調査事業、広報事業、研究開発事業</u>」における総合評価落札方式の評価項目の中で取組を強化。</p>

**(2) 総合評価落札方式の評価項目における検討【国の場合：調査事業、広報事業、研究開発事業】**

- これらの事業については、専門的な技術やノウハウ等の技術的要素を評価することが重要であるため、価格のみによる競争にはなじまないものとして、企画競争型の随意契約による調達を主としてきた。しかし、随意契約に関する問題が大きく取り上げられ、公共調達の透明性・公正性をより一層高めるため、政府全体で随意契約の見直しを行ったところ。
- これらの事業については、平成18年に経済産業省が財務省と協議を実施し、「調査事業、広報事業、研究開発事業の中でも、特に、予定価格の範囲内で最大限の事業成果を得るために、事業者の提案する技術力、創意工夫等が必要不可欠であり、また、それらの提案内容によって、事業の成果に相当程度差が生じると認められる事業」、すなわち調査事業、広報事業、研究開発事業の技術的要素等の評価を行うことが重要であるものについては、総合評価落札方式が適用されており、各府省においてもその協議内容に沿って同方式を適用することが可能となっている。
- 評価項目については、各府省で策定している「調査、広報及び研究開発に関する入札に係る総合評価落札方式の標準ガイドライン」で決めており、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する事業を行う場合においては、「知見、専門性等の有無」又は「調査内容に関する専門的知識、ノウハウ」の評価項目の中で設定可能となっている。

**(参考：「調査、広報及び研究開発に関する入札に係る総合評価落札方式の標準ガイドライン」における評価項目)**

- 1 事業内容及び実施方法に関する事項
    - ・事業実施の基本方針の適格性 ・事業実施方針の整合性、現実性、独創性 ・作業計画・年間計画の妥当性 ・事業の目的、趣旨との整合性 ・事業内容の妥当性、独創性 ・実施方法の妥当性、独創性
    - ・研究開発の目標設定の妥当性 ・技術の実現性
  - 2 事業の効果に関する事項
    - ・波及効果の有無 ・事後評価手法の具体性 ・事業遂行の効率性 ・技術的、社会的な波及効果
  - 3 事業実施主体の適格性に関する事項
    - ・類似調査業務の経験 ・組織としての調査実施能力 ・調査業務に当たっての管理・バックアップ体制 ・実施体制の適格性 ・研究設備 ・共同研究、再委託等の体制 ・研究遂行のための経営基盤
    - ・知見、専門性等の有無 ・調査内容に関する専門的知識、ノウハウ（←男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの項目） ・実績の有無 ・業務歴、資格、学歴等 ・経理処理能力の適格性
- 実績（男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を積極的に評価する項目を設けた事業(22年度)）
- 10事業：内閣府（5）、厚生労働省（4）、文科省（1）
- 内閣府におけるこれまでの取組
- 各府省に対して、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する事業の実施に当たり、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を積極的に評価する仕組みの検討を依頼（H22.2.18 第33回男女共同参画会議において内閣府特命担当大臣より依頼）

**○ 今後の検討方向**

**【国】**

- ・内閣府から各府省に対して、男女共同参画等に関連する調査事業、広報事業、研究開発事業を実施する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等に関する評価項目の設定を行うよう依頼する。
- ・内閣府で男女共同参画等に関する評価項目が設定可能と思われる事業を調査し、当該事業の実施府省に対し、個別に検討依頼を行う。
- ・内閣府で毎年、各府省における取組状況を調査し、フォローアップを図る。

**【地方公共団体】**

地方公共団体においても、調査事業、広報事業、研究開発事業等において総合評価落札方式を適用する場合で男女共同参画等に関連する事業を実施する際は、契約の内容等に応じて、男女共同参画等に関する評価項目の設定を行うよう依頼する。

#### 4 公共契約における特別措置の検討

##### (1) 現在、措置されている法律（継続審査中のものも含む）

中小企業	環境(1)
<p>○中小企業基本法（昭和 38 年 7 月 20 日公布、施行・閣法）            中小企業の振興・支援について、基本的な理念や方針を定めており、この中で、官公需施策は「中小企業の経営基盤強化策」の一つとして位置づけられ、受注機会の増大を図るよう定めている。</p> <p>（国等からの受注機会の増大）            第 21 条 国は中小企業が供給する物品、役務等に対する需要の増進に資するため、国等の物品、役務等の調達に関し、中小企業者の受注の機会の増大その他の必要な施策を講じるものとする。</p> <p>○官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（昭和 41 年 6 月 30 日公布、施行・閣法）            （受注機会の増大の努力）            第 3 条 国等は、国等を当事者の一方とする契約で国等以外の者のする工事の完成若しくは作業その他の役務の給付又は物件の納入に対し国等が対価の支払をすべきもの（以下「国等の契約」）を締結するに当たっては、<u>予算の適正な使用に留意しつつ、中小企業者の受注の機会の増大を図るよう努めなければならない。</u>この場合においては、組合を国等の契約の相手方として活用するように配慮しなければならない。            （中小企業者に関する国等の契約の方針の作成等）            第 4 条 国は、毎年度、国等の契約に関し、国等の当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、<u>中小企業者の受注の機会の増大を図るための方針を作成するものとする。</u>            2 <u>経済産業大臣は、あらかじめ各省各庁の長等（国においては財政法（昭和 22 年法律第 34 号）第 20 条第 2 項に規定する各省各庁の長、公庫等については当該公庫等を所管する大臣をいう。以下同じ。）と協議して前項の方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。</u>            3 経済産業大臣は、前項の規定による閣議の決定があつたときは、遅滞なく、第一項の方針の要旨を公表しなければならない。            （各省各庁の長等に対する要請）            第 6 条 経済産業大臣及び中小企業者の行う事業を所管する大臣は、当該事業を行う者を相手方とする国等の契約に関し、<u>各省各庁の長等に対し、中小企業者の受注の機会の増大を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</u></p> <p>○平成 23 年度中小企業者に関する国等の契約の方針（平成 23 年 6 月 28 日閣議決定）            経済産業省（中小企業庁）では、毎年度、中小企業者向けの契約目標額や受注機会増大のための方策などを「国等の契約の方針」として取りまとめ、これを閣議決定し、公表している。</p> <p>(1) 中小企業者の受注機会の増大のための主な措置            ・東日本大震災の被災地域等の中小企業者に対する配慮 ・調達・契約方法の多様化における配慮            ・ダンピング対策の充実 ・特殊会社に対する要請の拡大</p> <p>(2) 中小企業者向け契約目標：平成 23 年度における国等の中小企業者向け契約目標金額：約 3 兆 7,915 億円            （官公需総予算額に占める割合：56.2%）</p>	<p>○国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（平成 12 年 5 月 31 日公布、平成 13 年 1 月 6 日施行・議員立法(衆法)）[グリーン購入法]            国等による環境物品等の調達の推進、情報の提供その他の環境物品等への需要の転換を促進するために必要な事項を定め、環境への負荷の少ない持続的発展が可能な社会の構築を図るよう定めている。            （国及び独立行政法人等の責務）            第 3 条 国及び独立行政法人等は、物品及び役務（以下「物品等」という。）の調達に当たっては、環境物品等への需要の転換を促進するため、<u>予算の適正な使用に留意しつつ、環境物品等を選択するよう努めなければならない。</u>            2 （略）            （環境物品等の調達の基本方針）            第 6 条 国は、国及び独立行政法人等における環境物品等の調達を総合的かつ計画的に推進するため、環境物品等の調達の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。            2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。            一 国及び独立行政法人等による環境物品等の調達の推進に関する基本的方向            二 国及び独立行政法人等が重点的に調達を推進すべき環境物品等の種類（以下「特定調達品目」という。）及びその判断の基準並びに当該基準を満たす物品等（以下「特定調達物品等」という。）の調達の推進に関する基本的事項            三 その他環境物品等の調達の推進に関する重要事項            3 <u>環境大臣は、あらかじめ各省各庁の長等（国にあっては各省各庁の長、独立行政法人等にあってはその事務大臣をいう。以下同じ。）と協議して基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。</u>            4 前項の規定による各省各庁の長等との協議に当たっては、特定調達品目の判断の基準については、当該特定調達品目に該当する物品等の製造等に関する技術及び需給の動向等を勘案する必要があることにかんがみ、環境大臣が当該物品等の製造、輸入、販売等の事業を所管する大臣と共同して作成する案に基づいて、これを行うものとする。            5～6 （略）            （環境物品等の調達方針）            第 7 条 <u>各省各庁の長及び独立行政法人等の長（当該独立行政法人等が特殊法人である場合にあっては、その代表者。以下同じ。）は、毎年度、基本方針に即して、物品等の調達に関し、当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、環境物品等の調達の推進を図るための方針を作成しなければならない。</u>            2 前項の方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。            一 特定調達物品等の当該年度における調達の目標            二 特定調達物品等以外の当該年度に調達を推進する環境物品等及びその調達の目標            三 その他環境物品等の調達の推進に関する事項            3～4 （略）            （環境大臣の要請）            第 9 条 環境大臣は、各省各庁の長等に対し、環境物品等の調達の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</p> <p>○環境物品等の調達の推進に関する基本方針（平成 23 年 2 月 4 日変更閣議決定）</p>

環境(2)	障害者
<p>○国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律  (平成19年5月23日公布、11月22日施行・議員立法(参法)) [環境配慮契約法]  国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関し、国等の責務を明らかにするとともに、基本方針の策定、その他必要な事項を定めることにより、国等が排出する温室効果ガス等の削減を図るよう定めている。</p> <p>(国及び独立行政法人等の責務)</p> <p>第3条 国及び独立行政法人等は、その温室効果ガス等の排出の削減を図るため、エネルギーの合理的かつ適切な使用等に努めるとともに、<u>経済性に留意しつつ価格以外の多様な要素をも考慮して、国及び当該独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に努めなければならない。</u>  (基本方針)</p> <p>第5条 国は、国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。</p> <p>2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。</p> <p>一 温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本的方向</p> <p>二 温室効果ガス等の排出の削減に重点的に配慮すべき次に掲げる契約における温室効果ガス等の排出の削減に関する基本的事項</p> <p>イ 電気の供給を受ける契約</p> <p>ロ 使用に伴い温室効果ガス等を排出する物品の購入に係る契約</p> <p>三 省エネルギー改修事業(事業者が、省エネルギーを目的として、庁舎の供用に伴う電気、燃料等に係る費用について当該庁舎の構造、設備等の改修に係る設計、施工、維持保全等(以下この号において「設計等」という。)に要する費用の額以上の額の削減を保証して、当該設計等を包括的に行う事業をいう。第7条において同じ。)に係る契約に関する基本的事項</p> <p>四 建築物に関する契約その他国及び独立行政法人等の契約であって、前二号に掲げる契約以外のものにおける温室効果ガス等の排出の削減に関する基本的事項</p> <p>五 その他温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する重要事項</p> <p>3 基本方針を定めるに当たっては、地球温暖化対策の推進に関する法律(平成10年法律第117号)第20条の2第1項に規定する政府実行計画の実施の効果的な推進に資するようになるとともに、エネルギーの安定的な供給に配慮するものとする。</p> <p>4 <u>環境大臣は、あらかじめ各省各庁の長等(国にあつては各省各庁の長、独立行政法人等にあつてはその主務大臣をいう。以下同じ。)と協議して基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。</u></p> <p>5～7 (略)</p> <p>(基本方針に基づく温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進)</p> <p>第6条 <u>各省各庁の長及び独立行政法人等の長(当該独立行政法人等が特殊法人である場合にあつては、その代表者。以下同じ。)は、基本方針に定めるところに従い、温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</u>  (環境大臣の要請)</p> <p>第9条 環境大臣は、各省各庁の長等に対し、温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</p> <p>○国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針  (平成22年2月5日変更閣議決定)</p>	<p>○国等による障害者就労施設からの物品等の調達の推進等に関する法律案  (第173回国会において法案提出(H21.11.26)・議員立法(衆法)、継続審査)</p> <p>障害者就労施設の受注の機会を確保するために必要な事項を定めることにより、障害者就労施設が供給する需要の増進を図り、障害者就労施設で就労する障害者の自立の促進に資する。</p> <p>(国及び独立行政法人等の責務)</p> <p>第3条 国及び独立行政法人等は、物品及び役務(以下「物品等」という。)の調達に当たっては、障害者就労施設の受注の機会の増大を図るため、<u>予算の適正な使用に留意しつつ、優先的に障害者就労施設から物品等を調達するよう努めなければならない。</u>  (障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する基本方針)</p> <p>第5条 国は、国及び独立行政法人等における障害者就労施設からの物品等の調達を総合的かつ計画的に推進するため、障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する基本方針(以下「基本方針」という。)を定めなければならない。</p> <p>2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。</p> <p>一 国及び独立行政法人等による障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する基本的方向</p> <p>二 優先的に障害者就労施設から調達すべき物品等の種類その他の障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する基本的事項</p> <p>三 障害者就労施設に対する国及び独立行政法人等による物品等の調達に関する情報の提供に関する基本的事項</p> <p>四 その他障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する重要事項</p> <p>3 <u>厚生労働大臣は、あらかじめ各省各庁の長等(国にあつては各省各庁の長、独立行政法人等にあつてはその主務大臣をいう。以下同じ。)と協議して基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。</u></p> <p>4～5 (略)</p> <p>(障害者就労施設が供給する物品等の調達方針)</p> <p>第6条 <u>各省各庁の長及び独立行政法人等の長(当該独立行政法人等が特殊法人である場合にあつては、その代表者。以下同じ。)は、毎年度、基本方針に即して、物品等の調達に関し、当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、障害者就労施設からの物品等の調達の推進を図るための方針を作成しなければならない。</u></p> <p>2 前項の方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。</p> <p>一 当該年度における障害者就労施設からの物品等の調達の目標</p> <p>二 その他障害者就労施設からの物品等の調達の推進に関する事項</p> <p>3～4 (略)</p> <p>(厚生労働大臣及び内閣総理大臣の要請)</p> <p>第8条 厚生労働大臣は、各省各庁の長等に対し、障害者就労施設からの物品等の調達の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</p> <p>2 内閣総理大臣は、厚生労働大臣の申出により、各省各庁の長等に対し、障害者就労施設からの物品等の調達の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。</p>

## (2) 特別措置における考察

○現在、法制化（継続審査中のものも含む）されている対象は、①優先的に受注の機会を確保する対象としては明確に定義できる「中小企業者」、「障害者就労施設」、②優先的に選択する対象として客観的に数値基準も含めて定義できる「環境物品等」、「温室効果ガス等」である。

○仮に、男女共同参画の推進方策として検討する場合には、法律に「予算の適正な使用に配慮しつつ、男女共同参画に積極的に取り組む企業から、優先的に物品調達や役務提供を受けるよう努めなければならない。」と規定するイメージ。

一方、優先的に受注機会の確保を図る対象としての「男女共同参画に積極的に取り組む企業」はその概念に広い幅・レベルがあり、例えば、雇用者に占める女性割合が高い場合でもその業種による特性により、男女共同参画に積極的に取り組んだ結果とはいえない場合もあることから、公共契約一般において適用するに当たって社会的なコンセンサスを得られるような定義の設定は困難であるが、引き続きコンセンサスに向けての議論を喚起していくことが必要。なお、現在、特別措置されている法律は中小企業者の法律を除き、全て議員立法で措置されている。

<p><b>【参考：特別法における定義】</b></p> <p><b>○「中小企業者」の定義</b>（中小企業基本法）</p> <p>第2条 この法律に基づいて講ずる国の施策の対象とする中小企業者は、おおむね次の各号に掲げるものとし、その範囲は、これらの施策が次条の基本理念の実現を図るため効率的に実施されるように施策ごとに定めるものとする。</p> <p>一 資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人であって、製造業、建設業、運輸業その他の業種（次号から第四号までに掲げる業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの</p> <p>二 資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人であって、卸売業に属する事業を主たる事業として営むもの</p> <p>三 資本金の額又は出資の総額が5,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人であって、サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの</p> <p>四 資本金の額又は出資の総額が5,000万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人であって、小売業に属する事業を主たる事業として営むもの</p> <p><b>○「環境物品等」の定義</b>（国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律）</p> <p>第2条 この法律において「環境物品等」とは、次の各号のいずれかに該当する物品又は役務をいう。</p> <p>一 再生資源その他の環境への負荷（環境基本法（平成5年法律第91号）第2条第1項に規定する環境への負荷をいう。以下同じ。）の低減に資する原材料又は部品</p> <p>二 環境への負荷の低減に資する原材料又は部品を利用していること、使用に伴い排出される温室効果ガス等による環境への負荷が少ないこと、使用後にその全部又は一部の再使用又は再生利用がしやすいことにより廃棄物の発生を抑制することができることその他の事由により、環境への負荷の低減に資する製品</p> <p>三 環境への負荷の低減に資する製品を用いて提供される等環境への負荷の低減に資する役務</p> <p><b>○「温室効果ガス等」の定義</b>（国等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律）</p> <p>第2条 この法律において「温室効果ガス等」とは、温室効果ガスその他環境への負荷（環境基本法（平成5年法律第91号）第2条第1項に規定する環境への負荷をいう。以下同じ。）の原因となる物質をいう。とは、温室効果ガスその他環境への負荷（環境基本法（平成5年法律第91号）第2条第1項に規定する環境への負荷をいう。以下同じ。）の原因となる物質をいう。</p> <p><b>○「障害者就労施設」の定義</b>（国等による障害者就労施設からの物品等の調達の推進等に関する法律案）</p> <p>第2条 この法律において「障害者」とは、障害者基本法（昭和45年法律第84号）第2条に規定する障害者をいう。</p> <p>2 この法律において「障害者就労施設」とは、次に掲げる施設をいう。</p> <p>一 障害者自立支援法（平成17年法律第123号）第5条第12項に規定する障害者支援施設、同条第21項に規定する地域活動支援センター又は同条第1項に規定する障害福祉サービス事業（同条第6項に規定する生活介護、同条第14項に規定する就労移行支援又は同条第15項に規定する就労継続支援を行う事業に限る。）を行う施設</p> <p>二 障害者の地域における作業活動の場として障害者基本法第15条第3項の規定により必要な費用の助成を受けている施設</p> <p>三 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第2条第3号に規定する重度身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者又は同法第72条の2に規定する精神障害者であって同法第43条第1項に規定する労働者であるものを多数雇用する事業所として政令で定めるもの</p>
--

**【参考】現行法の下で随意契約が可能な契約として、男女共同参画に積極的に取り組む企業との契約を追加する方法**

→政令（予算決算及び会計令）の改正が必要となる。

○会計法第 29 条の 3 第 4 項により、随意契約が認められる場合（①契約の性質又は目的が競争を許さない場合、②緊急の必要により競争に付することができない場合、③競争に付することが不利と認められる場合）に該当するとの説明は困難。

○上記のほか、予算決算及び会計令第 99 条により、随意契約が認められているケースでは、相手方が事業協同組合や商工組合のような保護育成の対象という観点で規定されており、この並びで規定することは困難。

**【参考：関係条文】**

**○会計法第 29 条の 3** 契約担当官及び支出負担行為担当官（以下「契約担当官等」という。）は、売買、貸借、請負その他の契約を締結する場合においては、第 3 項及び第 4 項に規定する場合を除き、公告して申込みをさせることにより競争に付さなければならない。

2 前項の競争に加わろうとする者に必要な資格及び同項の公告の方法その他同項の競争について必要な事項は、政令でこれを定める。

3 契約の性質又は目的により競争に加わるべき者が少数で第一項の競争に付する必要がある場合及び同項の競争に付することが不利と認められる場合においては、政令の定めるところにより、指名競争に付するものとする。

**4 契約の性質又は目的が競争を許さない場合、緊急の必要により競争に付することができない場合及び競争に付することが不利と認められる場合においては、政令の定めるところにより、随意契約によるものとする。**

**5 契約に係る予定価格が少額である場合その他政令で定める場合においては、第 1 項及び第 3 項の規定にかかわらず、政令の定めるところにより、指名競争に付し又は随意契約によることができる。**

**○予算決算及び会計令**

（随意契約によることのできる場合）

**第 99 条** 会計法第 29 条の 3 第 5 項の規定により随意契約によることのできる場合は、次に掲げる場合とする。

1 国の行為を秘密にする必要があるとき。

2 予定価格が 250 万円を超えない工事又は製造をさせるとき。

3 予定価格が 160 万円を超えない財産を買い入れるとき。

4 予定賃借料の年額又は総額が 80 万円を超えない物件を借り入れるとき。

5 予定価格が 50 万円を超えない財産を売り払うとき。

6 予定賃貸料の年額又は総額が 30 万円を超えない物件を貸し付けるとき。

7 工事又は製造の請負、財産の売買及び物件の貸借以外の契約でその予定価格が 100 万円を超えないものをするとき。

8 運送又は保管をさせるとき。

9 沖縄振興開発金融公庫その他特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人のうち財務大臣の指定するものとの間で契約をするとき。

10 農場、工場、学校、試験所、刑務所その他これらに準ずるものの生産に係る物品を売り払うとき。

11 国の需要する物品の製造、修理、加工又は納入に使用させるため必要な物品を売り払うとき。

12 法律の規定により財産の譲与又は無償貸付けをすることができる者にその財産を売り払い又は有償で貸し付けるとき。

13 非常災害による罹災者に国の生産に係る建築材料を売り払うとき。

14 罹災者又はその救護を行なう者に災害の救助に必要な物件を売り払い又は貸し付けるとき。

15 外国で契約をするとき。

16 都道府県及び市町村その他の公法人、公益法人、農業協同組合、農業協同組合連合会又は慈善のため設立した救済施設から直接に物件を買い入れ又は借り入れるとき。

17 開拓地域内における土木工事をその入植者の共同請負に付するとき。

18 事業協同組合、事業協同小組合若しくは協同組合連合会又は商工組合若しくは商工組合連合会の保護育成のためこれらの者から直接に物件を買い入れるとき。

19 学術又は技芸の保護奨励のため必要な物件を売り払い又は貸し付けるとき。

20 産業又は開拓事業の保護奨励のため、必要な物件を売り払い若しくは貸し付け、又は生産者から直接にその生産に係る物品を買い入れるとき。

21 公共用、公用又は公益事業の用に供するため必要な物件を直接に公共団体又は事業者へ売り払い、貸し付け又は信託するとき。

22 土地、建物又は林野若しくはその産物を特別の縁故がある者に売り払い又は貸し付けるとき。

23 事業経営上の特別の必要に基づき、物品を買い入れ若しくは製造させ、造林をさせ又は土地若しくは建物を借り入れるとき。

24 法律又は政令の規定により問屋業者に販売を委託し又は販売させるとき。

25 国が国以外の者に委託した試験研究の成果に係る特許権及び実用新案権の一部を当該試験研究を受託した者に売り払うとき。

**第 99 条の 2** 契約担当官等は、競争に付しても入札者がいないとき、又は再度の入札をしても落札者がいないときは、随意契約によることができる。この場合においては、契約保証金及び履行期限を除くほか、最初競争に付するときに定めた予定価格その他の条件を変更することができない。

**第 99 条の 3** 契約担当官等は、落札者が契約を結ばないときは、その落札金額の制限内で随意契約によることができる。この場合においては、履行期限を除くほか、最初競争に付するときに定めた条件を変更することができない。

○予算決算及び会計令

(指名競争に付し又は随意契約によろうとする場合の財務大臣への協議)

第102条の4 各省各庁の長は、契約担当官等が指名競争に付し又は随意契約によろうとする場合においては、あらかじめ、財務大臣に協議しなければならない。ただし、次に掲げる場合は、この限りでない。

- 1 契約の性質又は目的により競争に加わるべき者が少数で一般競争に付する必要がある場合において、指名競争に付そうとするとき。
- 2 一般競争に付することを不利と認めて指名競争に付そうとする場合において、その不利と認める理由が次のイからハまでの一に該当するとき。
  - イ 関係業者が通謀して一般競争の公正な執行を妨げることとなるおそれがあること。
  - ロ 特殊の構造の建築物等の工事若しくは製造又は特殊の品質の物件等の買入れであつて検査が著しく困難であること。
  - ハ 契約上の義務違反があるときは国の事業に著しく支障をきたすおそれがあること。
- 3 契約の性質若しくは目的が競争を許さない場合又は緊急の必要により競争に付することができない場合において、随意契約によろうとするとき。
- 4 競争に付することを不利と認めて随意契約によろうとする場合において、その不利と認める理由が次のイからニまでの一に該当するとき。
  - イ 現に契約履行中の工事、製造又は物品の買入れに直接関連する契約を現に履行中の契約者以外の者に履行させることが不利であること。
  - ロ 随意契約によるときは、時価に比べて著しく有利な価格をもつて契約をすることができる見込みがあること。
  - ハ 買入れを必要とする物品が多量であつて、分割して買入れなければ売惜しみその他の理由により価格を騰貴させるおそれがあること。
  - ニ 急速に契約をしなければ、契約をする機会を失い、又は著しく不利な価格をもつて契約をしなければならないこととなるおそれがあること。
- 5 第94条第1項各号に掲げる場合において、指名競争に付そうとするとき。
- 6 第94条第2項の規定により、随意契約によることができる場合において、指名競争に付そうとするとき。
- 7 第99条第1号から第18号まで、第99条の2又は第99条の3の規定により随意契約によろうとするとき。

【参考：アメリカにおける取組】(アメリカ大統領府ウェブサイトより)

- 民主党のクリントン政権下、2000年の「大統領令13157 女性が所有する小規模事業の拡大令」により、政府調達契約において、女性が所有する企業の割合を5%に引き上げるという目標を示した。
- しかし、共和党のブッシュ政権下では3.4%にとどまり、より実効的に進めるために、2010年の民主党のオバマ政権下で「女性契約促進規則」が制定された。これは女性が経営する零細企業との契約金額が最も低い83業種に焦点を当てたもの。
- 2011年2月に「女性優先調達プログラム」が実施された、連邦政府の契約のうち5%に相当する、3,000億円を女性が経営する小規模ビジネスに発注するプログラム。女性が経営する企業とは、一人又はそれ以上の女性が経営権の少なくとも51%を持っていることが条件。

## おわりに

女性の経済社会での活躍を進めるための取組を進めることは、働き方や生き方の選択肢を増やし、働く意欲のある人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会の実現につながるものであり、女性を始めとした多様な人材の活用促進等を通じて、企業の競争力の強化や経済社会の活性化等にも貢献するものである。

また、これらの取組は、結婚や出産等、家族形成等に関わる希望を実現しやすくする等を通じて、我が国経済社会の持続可能性を高めるとともに、現在、様々な困難や制約に直面する人々に将来への希望をもたらすことにもつながるものである。

特に、ポジティブ・アクションは男女の実質的な機会の平等を実現することを目的とするものであり、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会を実現する効果的な施策の一つであることから、今後関係府省においては、各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策として掲げた課題について、できる限り速やかに実施することを求める。また、政党、企業、研究機関等においては、最終報告で提示したポジティブ・アクションを参考にして、各機関・団体の特性に応じて、ポジティブ・アクションの具体的な取組を実践していくことを期待する。あわせて、各機関・団体における取組が進むよう、関係府省、経済団体、大学関係団体等の様々な機関・団体が相互に連携を強化することを要望する。

さらに、本報告書においては、女性が活躍できる経済社会の構築に向けて、新たな分野や働き方における女性の活躍、制度・慣行・意識の課題、多様な選択を可能にする教育やキャリア形成支援、生活困難に直面するリスクの低減について、その現状と課題を把握するとともに、今後の施策の方向性を示した。これらの課題は相互に深く結びついており、網羅的に取組を進めていかなければならない。

女性の活躍促進、男女共同参画の促進は、「全員参加型社会」に向けて大きな鍵となる。関係府省、様々な関係者及び国民各位の更なるご尽力を重ねてお願いしたい。

## 基本問題・影響調査専門調査会等の開催状況

### 基本問題・影響調査専門調査会

- |     |               |                      |
|-----|---------------|----------------------|
| 第1回 | 平成23年3月28日(月) | 専門調査会における議論の進め方等について |
| 第2回 | 7月20日(水)      | 中間報告(案)について          |
| 第3回 | 平成24年2月3日(金)  | 最終報告(案)について          |

### 女性と経済 ワーキング・グループ

- |     |               |                                   |
|-----|---------------|-----------------------------------|
| 第1回 | 平成23年3月28日(月) | 今後の進め方                            |
| 第2回 | 4月15日(金)      | 各委員からの発表                          |
| 第3回 | 4月27日(水)      | 各委員からの発表                          |
| 第4回 | 5月20日(金)      | これまでの議論の取りまとめに向けた検討               |
| 第5回 | 6月17日(金)      | 中間報告の取りまとめに向けた検討                  |
| 第6回 | 9月27日(火)      | 今後の進め方等についての検討                    |
| 第7回 | 11月25日(金)     | データ分析、事例収集の進捗等の報告                 |
| 第8回 | 12月20日(火)     | データ分析、事例収集の進捗等報告、最終報告の取りまとめに向けた検討 |
| 第9回 | 平成24年1月31日(火) | 最終報告の取りまとめに向けた検討                  |

### ポジティブ・アクション ワーキング・グループ

- |     |               |                  |
|-----|---------------|------------------|
| 第1回 | 平成23年3月28日(月) | 今後の進め方           |
| 第2回 | 4月15日(金)      | 委員からの発表          |
| 第3回 | 4月20日(水)      | 委員からの発表          |
| 第4回 | 5月11日(水)      | 委員からの発表、自由討議     |
| 第5回 | 6月3日(金)       | 論点整理に向けた議論       |
| 第6回 | 6月17日(金)      | 中間報告の取りまとめに向けた検討 |
| 第7回 | 7月8日(金)       | 中間報告の取りまとめに向けた検討 |
| 第8回 | 10月28日(金)     | 最終報告の取りまとめに向けた検討 |
| 第9回 | 12月9日(金)      | 最終報告の取りまとめに向けた検討 |

## 基本問題・影響調査専門調査会 委員名簿

平成24年2月現在  
(50音順、敬称略)

- |          |                                   |
|----------|-----------------------------------|
| ●渥美 由喜   | 株式会社東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 |
| □阿部 彩    | 国立社会保障・人口問題研究所社会保障応用分析研究部長        |
| □安部 由起子  | 北海道大学大学院教授                        |
| □石井クンツ昌子 | お茶の水女子大学大学院教授                     |
| □石川 治江   | 特定非営利活動法人ケア・センターやわらぎ代表理事          |
| ●今野 浩一郎  | 学習院大学教授                           |
| ●碓井 光明   | 明治大学大学院教授                         |
| ●岡本 直美   | 日本労働組合総連合会会長代行                    |
| □岡山 慶子   | 株式会社朝日エル取締役                       |
| ☆●鹿嶋 敬   | 実践女子大学教授                          |
| □勝間 和代   | 経済評論家                             |
| ●加藤 さゆり  | 長野県副知事、前全国地域婦人団体連絡協議会事務局長         |
| ●川本 裕康   | 社団法人日本経済団体連合会常務理事                 |
| □木下 玲子   | SBIキャピタルソリューションズ株式会社代表取締役         |
| ●黒瀬 友佳子  | 帝人クリエイティブスタッフ株式会社人財部ダイバーシティ推進室長   |
| ●小林 良彰   | 慶應義塾大学教授                          |
| □神野 直彦   | 東京大学名誉教授、地方財政審議会会長                |
| ●東村 博子   | 名古屋大学大学院准教授                       |
| ●辻村 みよ子  | 東北大学大学院教授                         |
| □原田 泰    | 株式会社大和総研顧問                        |
| □降矢 セツ子  | 有限会社降矢農園取締役                       |
| □藻谷 浩介   | 株式会社日本総合研究所調査部主席研究員               |
| ◎□山田 昌弘  | 中央大学教授                            |

〔 ◎印:会長、☆印:会長代理  
□印:女性と経済WG委員、●印:ポジティブ・アクションWG委員 〕

### \* 委員任期期間中の異動

- ・平成23年5月13日まで 横山久雅子 前白井市長
- ・平成23年6月21日まで 玄田有史 東京大学教授
- ・平成23年8月29日より 藻谷浩介 株式会社日本総合研究所調査部主席研究員