

男女共同参画会議

基本問題・影響調査専門調査会

ポジティブ・アクション ワーキング・グループ

第1回議事録

内閣府男女共同参画局推進課

男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会  
ポジティブ・アクション ワーキング・グループ（第1回）  
議事次第

日 時：平成23年3月28日（月）15:00～17:02

場 所：中央合同庁舎4号館共用108会議室

1. 開会
2. 座長代理の指名について
3. ワーキング・グループにおける議論の進め方について
4. 自由討議
5. 閉会

○今野座長 それでは、ただいまから第1回「ポジティブ・アクション ワーキング・グループ」を開催いたします。改めまして、私は先ほど指名いただきました、座長をいたします今野です。よろしくお願いいたします。

それでは、お手元の資料の一番上に議事次第がございますので、それに沿って進めていきたいと思っております。

まず座長代理の指名でございますが、鹿嶋委員にお願いをしたいと思っておりますので、よろしゅうございますか。

(「異議なし」と声あり)

○今野座長 では、よろしくお願いいたします。

続きまして、ワーキング・グループの今後の進め方について御相談をしたいと思っております。事務局から説明をお願いできますか。

○竹林企画官 お手元の資料2をご覧ください。「ワーキング・グループの今後の進め方について(案)」という資料でございます。このワーキング・グループにおきましては主に政治(政党)、行政(国及び地方公共団体)、民間企業、研究機関、地域の団体等において、ポジティブ・アクションを推進するための方策を検討するというのが、このワーキング・グループで取り組む内容とさせていただきます。

当面の調査の具体的内容といたしましては、それぞれ専門調査会の委員の先生方からプレゼンテーションをしていただきまして、その結果を踏まえながら今年6月を目途にポジティブ・アクションの現状、課題、推進方策をとりまとめることを予定させていただいております。

当面のスケジュールでございますが、本日3月28日のこの会議では座長代理の指名のほか、今後の進め方についてお諮りした上で自由討議。次回以降に各先生方からの御発表を賜ればと思っております。次回の4月15日は碓井先生、小林先生、東村先生、辻村先生。まず辻村先生からポジティブ・アクションについて全般的な御説明をいただきまして、主に政治、学術分野のポジティブ・アクションのプレゼンテーションを考えております。

次々回は渥美先生、岡本先生、川本先生、黒瀬先生より雇用分野のポジティブ・アクションに関するプレゼンテーションを予定しております。

4回目は本日御欠席ですが、横山先生で地方行政の関係のポジティブ・アクションを予定しております、自由討議を行いたいと思っております。

5月以降はとりまとめに向けた議論をいたしまして、6月を目途にとりまとめということ今後の進め方として提案させていただきます。

以上です。

○今野座長 今の説明で御質問はございますか。6月までですから、とんでもないスケジュールで我々はやらなければいけないものです。しかも皆さんには宿題があるというスケジュール案ですが、よろしゅうございますか。

そうすると、この宿題もOKである、6月いっぱいまでどうにかするぞということで御

同意いただいたと思いますので、この資料2に従って今後進めていきたいと思います。

それでは、その次の議題に入ります。お手元では自由討議となっているんですが、まず事務局の方から、これまでの国の取組について簡単に説明をしていただいてから議論をしたいと思いますので、よろしくをお願いします。

○竹林企画官 それでは、事務局からポジティブ・アクションにつきまして簡単に説明をさせていただきます。

先ほど進め方についてスケジュールの点でもタイトなところがございますけれども、今後議論を円滑に行うために、まず事務局の方からポジティブ・アクションについて一般的な説明をさせていただきます。

資料3でございますが、まずそもそもこのワーキング・グループの名称にもなっておりますポジティブ・アクションでございますけれども、このポジティブ・アクションといいますのは男女共同参画社会の形成のための非常に重要な概念でございます。この言葉自体は国際機関あるいはヨーロッパ辺りで使っておりまして、アメリカではアフーマティブ・アクションという言葉が使われております。格差がある場合に少数の側に積極的な措置を講ずることによって、形式的な平等ではなく実質的な機会の平等を実現するという概念でございます。この概念は実際に女子差別撤廃条約の中でもしっかりと取り込まれておりまして、女子差別撤廃条約ではお手元にありますように男女の事実上の平等を目的とする暫定的な特別措置。そして、こういう暫定的な特別措置は差別にはならないんだということが女子差別撤廃条約にも書かれていまして、当然これは我が国も批准しているものでございます。

こういう国際的な条約だけではなく、我が国の法律の中でもポジティブ・アクションという考え方はしっかり入っておりまして、男女共同参画社会基本法の第2条でポジティブ・アクションの内容を定義しております。ただ、法律に書くということで片仮名をそのまま書くわけにはいかないということで、積極的改善措置となっておりますけれども、これがポジティブ・アクションです。

その内容といたしまして、前号に規定する機会というのは上に書いてありますように、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です。この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と定義されております。なお、この第2条第2号では女性側だけではなくて、男性側にも必要によっては行うという両面的な意味がございます。

この定義に基づきまして、同じ男女共同参画社会基本法では第8条で、国の責務として男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するのは国の責務だと書いてありまして、その中に積極的改善措置を含むと書かれております。

第9条は、地方公共団体は国の施策に準じた施策をすることが責務となっておりますけれども、これは国の施策に準じた施策ということで当然その中には積極的改善措置、ポジ

ティブ・アクションも含むということになっております。このような形で取り組まれております。

次のページでございますが、男女共同参画社会基本法は平成 11 年 6 月に公布施行されましたけれども、その 2 年前の平成 9 年に男女雇用機会均等法が改正されまして、平成 9 年の改正の中で第 8 条が新しく盛り込まれました。第 8 条はいわゆる女子のみ特例とされているもので、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。雇用の分野で、そういうものを目的とする場合には女性労働者に対して行う措置をとることは、男女の雇用機会均等法の趣旨に反しないんだということが明記されております。この第 8 条は女性労働者一方のみの措置でございます、片面的な性格を持っております。

また、男女雇用機会均等法第 14 条に企業がポジティブ・アクションをする場合には国が相談その他を援助することができるとなっております。第 14 条の場合は必ずしも女性だけではなくて、女性も男性も両方に対するということで、こちらは両面性を持っております。

以上が国際的な条約、我が国の法律でも取り組まれているポジティブ・アクションでございますけれども、具体的な取組として政府全体と内閣府でこれまで行ってきた主な取組について、紹介させていただきます。

ポジティブ・アクションですけれども、古くは昭和 52 年、その当時は婦人問題企画推進本部と言っておりますが、まず国の審議会の委員に女性を積極的に登用するということから始めまして、審議会で女性の委員を 10% 程度にすることを目標として掲げることから始まりました。

この 10% の目標は 15%、20% と段階的に引き上げられまして、平成 8 年、このときには既に男女共同参画推進本部となっておりますけれども、その段階では国際的な指標、相場観である 30% を 10 年間に達成する。平成 8 年から平成 12 年に向けて、できるだけ早い時期に 20% という目標を達成するように設定しております。その 3 年後の平成 11 年に男女共同参画社会基本法が制定されたわけでございますが、先ほど御案内しましたように基本法ではポジティブ・アクションの内容を定義し、国及び地方公共団体に対してポジティブ・アクションを含んだ施策を総合的に策定し、実施する責務を課したということでございます。

この男女共同参画社会基本法の翌年でございますけれども、国の審議会における女性委員の登用につきましては徐々に高まってまいりまして、平成 17 年度末までには 30% という目標に設定しております。

同じ年の 12 月ですけれども、平成 11 年の男女共同参画社会基本法、ここでは国は男女共同参画基本計画をつくることになっておりまして、基本法が制定されて初めての男女共同参画基本計画を平成 12 年 12 月に閣議決定いたしました。ここの基本計画の中では勿論審議会の委員のみならず、今度は国家公務員の採用・登用につきましても、各省庁でそれぞれ女性職員の採用・登用拡大計画を策定すべしといったことを政府で閣議決定いたしま

して、これに基づきまして各省で計画的な女性職員の採用・登用を進めていくことになりました。

次のページでございますけれども、こうしたポジティブ・アクションの取組も平成 15 年には 1 つの転機が来ました。タイトルは女性のチャレンジ支援策の取組についてという男女共同参画推進本部決定でございますが、ここで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を設定しました。略して「2020 年 30%」あるいは「202030」と言っておりますけれども、ここで今後このワーキング・グループにおきましても、たびたび出てくる言葉であります、「2020 年 30%」の目標を設定しました。

なお、指導的地位とここで言っておりますのは国会議員、地方議会の議員を含めた議会の議員、そして企業、団体における課長相当職以上、専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業という範囲にしております。

「2020 年 30%」の目標を設定した翌年の男女共同参画推進本部決定ですけれども、女性国家公務員の採用・登用の拡大について、政府全体としての数値目標を設定するということを決定いたしました。この本部決定を受けまして、翌日の各省の人事担当課長会議で国家公務員の採用につきまして、行政、法律、経済の I 種試験の事務系について 30% と数値で目標を設定した。これ以外についてはできるだけ割合を高める。初めて採用について数値目標を設定いたしました。これで審議会の委員に加えて、国家公務員の採用について数値目標を設定しました。

翌年の平成 17 年は下にもありますように、男女共同参画社会基本法を受けて最初につくった基本計画が平成 12 年で、これは 5 年後に更新するという時期になっておりまして、2 次計画を平成 17 年に閣議決定しておりますが、2 次計画の前にポジティブ・アクション研究会報告書を内閣府の方で立ち上げまして、ポジティブ・アクションの概念、手法、意義、憲法上の平等原則との関係を整理し、政治、行政、教育・研究、公契約・補助金、雇用分野におけるポジティブ・アクションの具体的措置の導入について、検討した結果をとりまとめました。この研究会の報告書のとりまとめに当たっては、本日御欠席でございますけれども、辻村先生にも御参加いただき、また、碓井先生にもいろいろと御協力をいただきました。

第 2 次の男女共同参画基本計画でございますけれども、こちらで「2020 年 30%」の目標に向けまして、行政と研究の 2 つの分野について 6 項目の数値目標を設定しております。

次のページ、今度は国の審議会についてでございますけれども、国の審議会委員における女性委員は徐々に高まってまいりまして 30% を突破し、3 分の 1 の 33.4% を突破し、いよいよ平成 18 年にはある意味究極的な目的といえますか、審議会の委員について 2020 年までに、全体として男女のいずれか一方の委員の数が委員の総数の 10 分の 4 未満とまらない状態、要するに 40% 以上 60% 以下、要はちょうど半々になるように、文字どおり男女共同参画になるような目標を設定いたしました。また、委員のみならず、臨時委員、

特別委員、専門委員についても30%という数値目標を設定しております。

その2年後でございますけれども、平成20年4月に女性の参画加速プログラムを男女共同参画推進本部で決定いたしました。これは女性の参画加速のための基盤整備を行うとともに、社会の中で活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野、特に医師であるとか研究者、国、地方を合わせた公務員について、重点的な取組を推進することを決定いたしました。

この女性の参画加速プログラムの中で国家公務員につきまして、これまで採用についてはI種については30%の目標を立てておったんですが、管理職についても数値目標を設定いたしました。いわゆる本省の課長、室長相当職以上に占める女性の割合について、平成20年から平成22年度末までにおよそ約3年間で5%程度にする。当時は現状として1.7%だったんですが、それを3年かけて5%程度にするという目標を設定いたしました。

こうしたこれまでのポジティブ・アクションの取組を踏まえまして、昨年12月に第3次男女共同参画基本計画を閣議決定いたしました。特に第3次基本計画におきましてはもともと基本的な考え方を答申いただいた際にも、まず実効性のある計画にするということが当時の専門調査会の先生方からも指摘され、また、ポジティブ・アクションを推進するという観点から、この3次計画では政策方針決定過程の女性の参画の拡大につきまして、2020年30%の目標の達成に向けて政治、司法、行政、雇用、農林水産、教育、科学技術・学術、地域・防災といった幅広い分野におきまして成果目標等、項目数にして24項目と幅広く数値目標を設定いたしました。

こうした取組から今後のある意味でターゲットになるんですけれども、実は今年の夏、大体8月ごろなんですけど、女子差別撤廃委員会に報告しなければいけない。何を報告しないといけないかといいますと、政治、行政、雇用、学術の4分野におけるポジティブ・アクションについて、日本政府がどのように取り組んだのかということ今年夏、8月までに女子差別撤廃委員会に報告することが求められている状況になっております。

次のページは、先ほど御紹介しました平成17年にとりまとめましたポジティブ・アクション研究会の報告書でございますけれども、こちらで書かれている内容は今後このワーキング・グループの議論のベースになるものと思われまますので、そのポイントについて簡単に紹介させていただきます。

ポジティブ・アクション研究会の報告書の中でポイントとなるのは、1つはポジティブ・アクションの意義といたしまして、もともと男女の役割についていわゆる固定的性別役割分担意識がある。偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差を解消するためには、現行法でも法律では男女差別は禁止されておりますが、そうしたことだけでは困難で、より積極的な取組であるポジティブ・アクションによる必要がある。

なお、このポジティブ・アクションはあくまでも暫定的な措置であるということを意義として言っております。

こうした意義を踏まえまして、ポジティブ・アクションは一言でポジティブ・アクションと言いましても、実はいろいろな種類がある。どれだけ強く拘束するかによって3つのポジティブ・アクションに分類されております。

まず1つは厳格なポジティブ・アクション。あらかじめ一定の女性枠を法律等で設ける非常に拘束力が強い厳格な手法です。典型的にはクオータ制。例えば比例代表選挙制における男女交互名簿方式あるいは割当て。スウェーデン、ヨーロッパ、イギリスなどでもあるような方式で、法律により候補者名簿の割当制で、韓国などであるようなクオータ制といったものが厳格なポジティブ・アクションでございます。

2番目の中庸なポジティブ・アクションといいますのは、それほど強く拘束力はないのですが、女性の登用に関する努力目標を掲げる。努力目標ですのであくまで努力するという義務はかかるんですけども、ただ、それを達成するかどうかについては義務まではかからない。典型的な例としてゴールド・アンド・タイムテーブル方式、いわゆる達成すべき目標と達成までの期間を目安として示して、その実現に努力する方式です。

3番目に穏健なポジティブ・アクションで、これは緩やかな支援策で必ずしも女性だけではなく、男性も女性も両性を同時に対象とする措置も含まれる広義のポジティブ・アクションで、例えば女性の応募を奨励するとか、女性の能力向上のための研修をする。もっと言いますと仕事と家庭の両立支援、ワーク・ライフ・バランスを含めた措置も穏健なポジティブ・アクションでございます。

ポジティブ・アクションをこれら3つに分類いたしますと、よくポジティブ・アクションを議論する際に言われるのは、今でも日本国憲法上あるいはその他の法律上、男女の平等というのはきちんと保障されているのではないかと。逆にこういったポジティブ・アクションは逆差別ではないかという議論が起こるんですけども、この報告書の中でもはっきりそれは指摘されておまして、ポジティブ・アクションの中でも憲法の平等原則との関係が問題になるのは、いわゆる厳格なポジティブ・アクションを検討する場合。中庸なポジティブ・アクション、穏健なポジティブ・アクションはそもそも平等原則とは全く反しない。全く関係がないことをはっきり言っております。

ただ、厳格なポジティブ・アクションを検討する際には、憲法上の平等原則の関係をかなり厳密に検討する必要があるのですが、そうであったとしても、この報告書にも書いてありますけれども、社会構造的な男女格差や過去の差別の影響により、もともとの出発点に格差がある場合、その格差が解消されるまでポジティブ・アクションを実施し、暫定的・一時的に男女を別異に取り扱うことは、平等原則に反するとは言えないと指摘されております。恒久的になった場合にはそれは平等原則の関係で問題になりますが、あくまで暫定的・一時的なものであれば必ずしも反するとは言えない。女子差別撤廃委員会でも暫定的措置とあくまで言っております。むしろポジティブ・アクションは機会の平等を実質的に保障するものであって、かえって日本国憲法の平等原則に沿うものではないかとの報告書では指摘しております。



最後に女子差別撤廃委員会の最終見解を紹介いたします。先ほど6月までにこのワーキングでも一定の結論を出すという根拠でございますけれども、2年前の8月に女子差別撤廃委員会から勧告が出されまして、暫定的特別措置、ポジティブ・アクションについて28パラにあるんですが、学界の女性を含め、女性の雇用及び政治的・公的活動への女性の参画についての意思決定過程への女性の参画について、数値目標とスケジュールを設定したポジティブ・アクションを導入するよう締約国に要請する。締約国というのは日本ですけれども、日本に要請する。そして、59パラにポジティブ・アクションについて実施に関する書面での詳細な情報を2年以内、平成23年8月までに提出するよう日本に要請するとありました。この報告自体は基本的には日本政府の責任でもって作成すべきものですが、このワーキング・グループでいろいろ御示唆いただいた成果については、反映させていただきたいと思っています。

資料3は以上でございます。

続きまして資料4でございますけれども、こちらは昨年12月に閣議決定いたしました基本計画の数値目標の部分です。数値目標自体は80項目以上ございますが、そのうちポジティブ・アクションに関連する部分の抜粋でございます。

ポジティブ・アクションに関連する数値目標につきましては、「2020年30%」の目標の達成に向けまして、この基本計画では2015年までの中間目標を設定したり、2020年までの数値目標を設定しております。分野については政治分野から幅広い分野に設定しておりまして、例えば政治分野では目標といたしまして衆議院議員の候補者に占める女性の割合、参議院議員の候補者に占める女性の割合、それぞれを2020年までに30%の目標を設定しております。

本来であれば衆議院議員、参議院議員そのものを何らかの形で目標を立てるべきところでございますが、国会議員は投票の結果で左右されます。投票につきましては選挙権という日本国憲法上の問題もあるのですが、そちらの方は政策によって影響を及ぼし得ることがなかなかできないのですが、ただ、国会議員を増やすためには当然国会議員の候補者も増えなければいけない。候補者についてはそれぞれの政党で女性の候補者を増やすことは取組として可能なので、この候補者について目標を設定しております。

下の図で戦後の衆議院と参議院の候補者と当選者に占める女性で、上が衆議院、下が参議院でございますけれども、着実に増えてはございますが、「2020年30%」の目標にはまだまだ及ばないところでございます。

次のページは地方議会における女性の委員の割合の推移でございます。東京都の特別区の議会は比較的高いのですが、県議や特に町村議会といったところはかなり低い水準になっております。

3ページは司法分野ですが、司法分野については検察官、検事に占める女性の割合を平成27年度末、2015年度末までの中間目標として23%を設定しております。下の表は司法分野における女性の割合で、裁判官、検察官、弁護士それぞれの女性の割合の推移で、全

体的には着実に増えております。

4 ページは行政分野でございます。行政分野は国、地方公共団体で、国についてはこれまでの取組を踏まえまして、もともと国家公務員採用 I 種試験は数値目標を設定しておりましたが、引き続き 30% の目標を設定するとともに、I 種以外の全般的な国家公務員採用試験の採用者についても 30% の目標を立てております。

また、平成 20 年の女性の参画加速プログラムで本省課室長相当職以上を設定いたしました。が、実際平成 20 年度、21 年 1 月現在で 2.2% という現状でございます。この目標を引き続き 5 年間延長するという事で 5% 程度。課長・室長で女性を増やすためには予備群である補佐クラスの部分についても、当然女性の参画といいますか、登用を促進しなければいけないということで、本省の課長補佐以上についても数値目標を設定しております。指定職は事務次官、局長、審議官といった国の幹部ですけれども、ある意味で国の幹部についても現状 1.7% ですが、3% の目標を設定しております。これで国家公務員については採用から国の幹部まで、入口から出口までそれぞれ節々にしかるべき段階で数値目標を設定しております。

審議会委員については引き続き 40~60%、そのほかの専門委員等については 30% の目標を立てております。

地方公共団体については都道府県の地方公務員の採用試験について、国家公務員と同様に 30% の目標、そして都道府県の本庁の課長相当職については現状 5.7% ですので、10% の目標を立てております。審議会委員についても都道府県、市町村それぞれ 30% の目標を設定しております。

5 ページは国家公務員の採用者に占める女性の割合の推移でございます。一番下の I 種試験につきましては目標を設定してから着実に増えてきておまして、20% 以上は超えるようになってきている。図 6 は管理職、左の表で言いますと本省課室長相当職以上ですけれども、増えてはきているんですが、なかなか伸び率は高くないという状況でございます。

6 ページは地方公務員の採用者で、下の方は地方公務員の管理職。都道府県の本庁課長相当職以上、それぞれ県、指定都市、市町村別のデータでございます。

7 ページは審議会の委員、ピンク色が専門委員、図 10 が地方公共団体の審議会委員の割合の推移でございます。

8 ページは雇用分野です。雇用分野については民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合、これは従業員 100 人程度の規模の民間企業でございますが、その課長、部長相当職に占める女性の割合を合わせたものでございます。現状では 6.5% ですが、目標としては 10% としております。

下の表はそれぞれの役職段階別で部長、課長。参考までに係長相当の推移も入れております。これも全体的には増加傾向にはあるのですが、まだまだ伸び率としては非常に低いという状況でございます。

農林水産分野につきましては市町村に設置されています農業委員会、農協において女性

が登用されていない組織について、それぞれ現状で農業委員会では 890、農協では 535 ございますけれども、農業委員会、農協それぞれこういった女性が登用されていない組織を 25 年度までにゼロにするという目標を設定しております。

9 ページは教育分野ですが、教育分野につきましては都道府県、市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員を 1 人以上含む教育委員会の割合。都道府県の教育委員会は大体どこも女性の教育委員は必ず大体 1 人いらっしゃいますけれども、市町村だとなかなかないところもあり、全体的にはほぼ 93% ぐらいあるのですが、100% を目標にしております。

初等中等教育機関、つまり、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校等の管理職（教頭以上）です。教職員については下のグラフにもありますけれども、教諭については小学校で 6 割、中学校で 4 割、高等学校で 3 割でございますが、管理職になると小学校でも校長だけ見ると 2 割、中学校、高等学校だと非常に低いというのが現状でございます、それを 2020 年までに全体で 30% にするという目標を立てております。

高等教育機関である大学ですけれども、大学の教授等（講師以上）、主に大学における意思決定過程である教授会のメンバーになる教授等に占める女性の割合についても、2020 年までに 30% の目標を設定しております。

最後に科学技術分野と学術分野。研究分野におきましては北欧、ヨーロッパ諸国では大体 30~40% というのが相場なんですけれども、我が国では全体として 10% 程度で、女性の割合が非常に低いというのが現状でございます。それで女性研究者の採用目標値（自然科学系）で 30%、こちらは科学技術基本計画でもそのような趣旨が今後盛り込まれると伺っております。また、日本学術会議、学術分野の政策方針決定過程である国の機関ですけれども、こちらの会員についても徐々に女性の会員を高めるように、それぞれ会員連携会議で目標を設定しております。

最後に地域・防災ですけれども、自治会長に占める女性の割合。自治会では女性の方がたくさん活躍されておりますけれども、なぜか会長になると男性ばかりというのが実態でございます。会長が男性でなければならない合理的な理由はあるわけではないんですが、にもかかわらず、現状としては非常に低い。こうした低い現状にある意味で疑問といえますか、問題提起をするために、この成果目標という形で政府全体として現状 4.1% を 10% ぐらいにする目標を設定しております。地域における男女共同参画は先ほどの専門調査会でも非常に重要だという指摘もございましたし、特に農山村地域でありますこういった自治会で活躍されている方が、農業委員会あるいは農協で活躍されている場でもありますし、それぞれ女性がこういった自治会である意味で地域のことを考えるようになれば、あらゆる意味で女性が参画することにつながるということで成果目標として設定しております。

都道府県に置かれた防災会議でも、女性委員のいないところが 13 あるのをなくしていくことも成果目標にしております。

最後に資料 5 でございますけれども、資料 4 は 3 次計画の数値目標ですが、この数値目

標を達成するための具体的施策の抜粋でございます。さまざまな分野で、例えば政治分野でも国会議員における女性の参画を拡大するために、それぞれ政党にいろいろな働きかけを行と。例えば政党に対する働きかけにつきましては、男女共同参画担当大臣の名前で各政党の幹事長に女性の候補者を増やしていただく、クォータ制等の検討をしていただく旨の要請をいたしまして、幾つかの政党には先ほどあいさつさせていただきました末松副大臣から、直接各政党の幹事長等にお持ちいただいたという取組をしております。政治分野では幾つか検討といった事項も盛り込まれています。

(2)からは司法分野で、(3)は行政分野で国家公務員と地方公務員です。女性国家公務員の採用・登用の促進については政府全体の数値目標を設定するとともに、各府省でもそれぞれ計画を立てていただいて、それぞれ目標を設定していただいて、女性職員の採用・登用の拡大を図る取組を進めております。

4 ページ目の下の方からは主に地方公共団体。国と同様にそれぞれ地方公共団体でも女性職員の採用・登用を促進するよう要請することを盛り込んでおります。

6 ページは雇用分野でございますけれども、雇用分野ではもちろん企業に対する働きかけを行っております。今月は男女共同参画連携会議を開催いたしまして、その連携会議のメンバーを通じて、さまざまな経済関係の団体に女性の管理職を含めた登用の促進について、内閣府の方から協力の要請をしております。

下の方「イ 企業における男女共同参画の推進方策」といたしまして、②の国の公共調達で男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業を評価する取組を幾つか既に内閣府でもしていますし、国あるいは自治体の実施する事業についてのクロスコンプライアンスの活用についても、検討することとしております。

公共調達におきまして適正な労働条件の確保に関する取組、そのほか男女共同参画への積極的な取組を受託企業の条件にすることについての検討も、今後、計画の期間中に検討するとなっております。

7 ページ④企業におけるポジティブ・アクション。企業の役員について一定の女性比率を義務づける。諸外国における先進的な取組を踏まえて、ノルウェーでは国営企業や上場企業でこういった企業の役員についてのクォータ制を設けているという例もございますけれども、こういった点も踏まえて企業におけるポジティブ・アクションの検討も1つの検討課題とされております。

8 ページは第4分野、9 ページは第6分野のそれぞれの取組を今、内閣府、厚労省、農林水産省といった関係府省でそれぞれ取り組むこととしております。

10 ページの11分野は学校教育、12分野は科学技術・学術分野で、それぞれ文部科学省、内閣府、日本学術会議あるいは総合科学技術会議といったところでも取り組むこととしております。

11 ページの14分野では地域、防災においてそれぞれ関係省庁で女性の参画拡大を図る

ということが計画に盛り込まれておりまして、それぞれ今これから取り組むこととしております。

事務局からは以上でございます。

○今野座長 では、今の資料の説明について御質問がございましたらどうぞ。

○碓井委員 資料というわけではないのですが、ポジティブ・アクションという言葉の意味なのですが、法律に出てくる積極的云々というのもそうですし、そうでない場面でも、何となく説明ではダイレクトなポジティブ・アクションというイメージがあるのですが、私の専門の分野から考えると、むしろインセンティブを与えるような施策の方がやりやすいのですが、それは一体私たちの与えられている課題との関係ではどうなっているのでしょうか。ポジティブ・アクションという言葉を使うと、積極的に、例えば女性を優遇するというイメージを与えてしまうのですが、どうなのでしょう。

○竹林企画官 御指摘のインセンティブでございますけれども、資料5でございますが、第3次基本計画におきましてポジティブ・アクションはダイレクトな方法もあれば、例えば先ほど6ページで御案内しましたように、公共調達で男女共同参画に取り組んでいる企業を積極的に評価するのはある意味インセンティブで、そのための取組として例えば税制なども含めたいろんな措置を検討することは計画に盛り込まれておりまして、そういったインセンティブを付与するといったものも、ある意味ではポジティブ・アクションの中の1つの取組と考えております。

○今野座長 ほかにいかがですか。

○岡本委員 ポジティブ・アクションのワーキング・グループができたことは大変良い事だと思っております、非常に重要なことだと思います。質問は先ほどの公共調達のところの関係もそうなんです、何点か法改正についての検討というのが第3次の基本計画にあります。この法改正の検討をここのポジティブ・アクションのワーキングでどれだけ提言できるものなのか。つまり厚生労働省が担当であったりとか、ほかの省庁が担当することが多いと思うんですけれども、その辺りの関係というのをどう受け止めたらいいいのかというのを伺いたいと思います。

前回、ワーク・ライフ・バランスのワーキングができたときには、これは割と内閣府が主導で、さまざまな省庁も関わりましたが、どちらかというと内閣府主導でワーク・ライフ・バランスのさまざまな検討ができたと思うんですが、今回ここで提起しているものについては、どういうふうに関わればいいのでしょうか。

○竹林企画官 今回の計画でも法整備を含めて検討するとありまして、法制度ありきということかどうかというのは、まず1つあると思います。

1つは公共調達ですので、例えば少なくとも男女共同参画に積極的に取り組んでいる企業を受託企業とすることについては、法改正によらずとも可能な範囲でできることもあろうかと思っております。ただ、ある意味でどこまでのことを実現したいのかということによって、それであれば法改正が本当に必要なのかということも含めて、いろいろ議論になるのかな

と考えております。

ただ、どちらが主導かとなると、ここでは一応担当府省は内閣府、厚労省その他関係府省となっておりますが、男女共同参画を前面に出せばどちらかと言うと内閣府なのかなと。あるいはここにありますような適正な労働条件ということが強調されると、どちらかと言えば厚生労働省となる。ただ、それは何をどのような形で実現したいのかという具体的な中身がある意味できちんと定まらないと、どちらでやるかということなるかと思えます。

○今野座長 今のお話は余り最初からそうやって制約条件で入らなくて結構です。自由にやってください。必要な政策をとるときに、法律化するようだったらそこで考えればいいし、最初から法律が必要な、どうかなとって議論の幅を狭める必要はないと思えます。

○岡本委員 法改正そのものでなくても、議論として何でも自由にやってくださいというのであれば、それはそれで受け止めたいと思えます。私はずっと均等分科会の審議会の委員をやってきました、二度ほど法改正に関わってきました。その中でも公共調達の議論はしてきました。しかし、なかなかそこについて十分書き込むことはできませんでした。今回均等法もそろそろ改正の議論が始まるのではないかとされていますし、そこでの議論もポイントになってくるんだろうと思うので、きちんと連携がとれたり、多少こういうことを議論していますよということを入れていったらいいと思ったものですから、質問させていただきました。

○鹿嶋委員 公共調達はきちんとやるとすれば、会計法の改正までいかなければならないんだと思えますが、ただ、これまでの基本計画の答申の議論の過程では、そういうものは必要だとは考えていますけれども、そこまで深い議論はしなかった。

税制の優遇についても税制の優遇と書き込んだんですが、では具体的にどうするんだという議論までしていないというので、それはだから例えばインセンティブ付与にしても必要だと思うんです。インセンティブは非常に大事な議論なので、具体的に我々が6月に集結する提言の中で、そういうところまで踏み込んで書いていくようにすればいいのではないかという感じはするんです。

○今野座長 ほかにいかがですか。言いたいことを言って、まとめるのはあちらだから頑張れと言って、ですからここは混乱するほど議論しておけばいいので、少なくとも前半戦はまとめることを最初から余り考えなくていいのではないかと思っています。

○渥美委員 今野先生から大変心強い、拡散させていいというお話でしたので、私自身がずっとダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業を海外で100社、国内で600社、この間ヒアリングを終えて、ポジティブ・アクションに関する情報提供で幾つか申し上げたいんですけれども、まず去年8月に私はノルウェーに招待してもらって、1週間会いたい人に合わせてくれるという、大使館がそういうふうなセティングしてくださったものですから喜んで行ってまいりました。

先ほど御報告があったノルウェーのクオータ制、4割ルールを3年前から、それをもし企業が外部理事を含めた執行役員、ボードメンバー4割を女性にしなければいけないとい

うことを守らなかつたら、上場廃止という非常にドラスティックなやり方をやってきた。当然、財界、産業界は反対して、国際競争力を損なうとか、そういう議論があった中で、実際に3年経ってどういうふうに財界、産業界は受け止めているかというのが私の一番の関心事だったんです。日本の経団連に当たるNHQにヒアリングをしたり、企業の実際の執行役員たちにヒアリングをして、結論を申し上げますとやってよかったとほとんどの人たちが言っています。

幾つかおもしろかったんですけれども、まず1つ目が、クォータ制を入れるまではボードメンバーの女性の割合が6%だったんです。それが4割を超えていて、3分の1は入れ替わったんですが、その入れ替わった男性たちがいなくなっても全然問題なかった、役立たずだった。これが1つおもしろかったです。

2つ目は女性を加えることによって、男性だけのボードメンバーのときよりもよくなりました。それは基本的には視野が広がった、多様な意見が活かされるようになったということなんですが、男性が多い方がいい時期と、女性が増えた方がいい時期とあるという意見もありました。企業の立ち上げ時期は馬車馬のようにやることも必要で、男性たちが多いメリットもあるけれども、ある程度軌道に乗ったらリスクというのを男性は考えない。女性の方がそういうリスクテイクがうまい。また、組織が大きくなっていくと人事は非常に重要な分野で、人事に関していろんな人たちと接するというセッションは、絶対に女性の方がいいという意見がありました。

3つ目に、これとは別にスウェーデン企業を6年ぐらい前にヒアリングしたときに、その企業が男性活躍推進室というのをつくっていたんです。以前、数十年前に女性活躍推進室というのをつくっていたのを3割超えたときにやめて、今度女性が6割を超えてしまったものですから男性がちょっとぼつとしない。それを何とかしたいということで男性活躍推進室をつくった企業があつて、その担当室長さんが言っていておもしろかったのは、男性の方が手がかかる。女性はある程度数が増えてきて、ネットワークづくりの中で教え合うことがあるけれども、男性はマイノリティになってしまうとなかなか積極的に動かなくて、ほめて役割を与えて、すごく手がかかると言っていたスウェーデンの担当者がいて、この3つのことから私なりにいろいろポジティブ・アクションについて考えていることを申し上げたいんですけれども、まず私自身は厳格なポジティブ・アクション、クォータなどを入れた方がいいのではないかという論者です。ただ、そういう厳格なポジティブ・アクションに関しては企業からはかなり抵抗があるのは当然で、皆さん専門家ですから御存じかと思います。

よくある反論としては、1つ目に女性自身が反対する。要はそもそも実力があつて、そんなものがなくても私たちは上がっていける。でも、そういうポジティブ・アクションをつくられることによって、まるであたかも下駄を履かされたかのように男性たちから言われるのが悔しいと言って、女性たちから反発がある。これは実際に私も女性たちからそういう言葉を聞いていますし、あるだろうと思います。

もう一つは女性自身がなりたがらない。これはノルウェーでもよく言われたことらしいですけれども、この2つに関して私は、まず1つ目は明確な評価軸がないと単なるポジティブ・アクションだと、数値目標で実力が足りないのに数値達成のために引き上げられるというイメージができてしまうのは、よくないことかなと思いますので、評価軸を明確にすることが重要かなと思います。ただ、評価軸というのは実際先ほどのノルウェーみたいに、やってみないとわからないということがあると思うんです。入れ替えてみて、いなくても役立たずだったんだとか、入れたことによってそういう多様な視点というのがこういう形で、企業にとって新しくプラスになっているということは、やってみて初めてわかるということなので、そういう意味ではやってみて考えるということがあればかなと思っています。

2つ目に、女性がなりたがらないんです。これは実際私も数字データでいろいろ企業であったり地方自治体で、管理職になりたいかなりたくないか。基本的に管理職は非常に大変になってきているので、なりたがらない人が増えています。特に女性でなりたがらない人は実際男性よりも多いんです。このギャップというのは確かにあって、これは多分恐らくメンタルモデルがいなくて不安になったり、ワーク・ライフ・バランスが実現できないだろう、管理職になってしまったら子どもを持たない。子どもに対して十分に関与できない。そういうことで単に管理職になりたいかなりたくないかではなくて、いろんな外部要因があってあきらめている人がいるから、そこは人材育成の仕組みとワーク・ライフ・バランスです。

私が3つ申し上げたいと思っているのは、1つは繰り返しになるんですけども、きちんと単なるポジティブ・アクションではなくて、評価軸を明確にするということです。時間当たりの生産性が高い人が上がっていくというふうにすれば、かなり実質的にはポジティブ・アクションが進むと思います。要は24時間365日働かなければとなると、なかなか管理職になれない人たちもいる。

2つ目に、男女別大学も勿論男女の問題があるんですが、単に性差だけだと思考停止してしまう部分もあるかなと思うんです。先ほどのノルウェーの女性の方がいいという言い方です。私は基本的には聞いたとおりで受け取れないので、本当に女性だからリスクテイクがうまいのか、あるいは人との接し方、コミュニケーション能力が高いのかということを考え、勿論そういう面は絶対あるんですけども、ただ、私自身はライフ体験、自分自身がライフ体験が多い人ほど、例えばリスクのかたまりをどうやって顕在化させずに大きくさせるか。これはリスクテイクなのだろうし、コミュニケーション能力も接している中でいろいろ磨かれる面がありますし、そういうライフ体験が1つ重要な要素かなと思っています。

単にポジティブ・アクションが来てしまっただけで、企業は実際に今、ダイバーシティを進めていて、男性だけでなく女性も、あるいは第三の性あるいは障害者もいろんな人たちが属性だけではなくて、本当にその人が持っているスキルを開花して組織に貢献できるような



環境をつくる方がいいのではないか。こういうダイバーシティと、先ほど来申し上げているワーク・ライフ・バランスの両輪を進めることでポジティブ・アクションを実現できるし、結果的に厳格なポジティブ・アクションをとったとしても、それで反対派の人たちが懸念しているような事態にはならない。だからダイバーシティとポジティブ・アクションを両輪で進める。

ノルウェーのクオータの成功は、単にかなり厳格なポジティブ・アクションをやっていることだけではなく、産業界、経済界が人材育成プログラムをやっていることだと思っています。NHOがフィーメール・フューチャー・プログラムというのをやって、かなり長期にわたって企業から送り込まれた女性たちが、ネットワークの中で訓練を受けているんですけども、こういうプログラムは別にフィーメール・フューチャーだけではなくて、各業界同士が協調して、金融界だったら金融界に合った人材育成プログラムをつくって、そこで女性たちに教育訓練の機会をつくっています。そういうふうに人材育成プログラムと一緒に考えていかないと、ポジティブ・アクションだけだと抜け落ちてしまうのではないかと思います。すみません、長くなりましたが、以上です。

○今野座長 私が持っているシナリオは、質問が終わったら皆さんに先ほどの全体の会議で1分間で短い時間で不満だろうから、本当はゆっくり自己紹介も兼ねてこのテーマについて考えていることをお話いただきたいというシナリオだったんですけども、もう渥美さんはそのシナリオに入ってしまったので、ではもうそうになりましたので、碓井さんから順番に思っいらっしゃることを、今日は第1回目ですので、余り言うてしまうと今度は自分のプレゼンテーションで言うことがなくなってしまうと思いますので、その辺は適宜上手にやっていただきたいと思います。

○碓井委員 私は今まで研究の上で考えてきたのは先ほど申し上げた、この言葉で言えば公共調達とか、あるいは補助金の交付を通じた男女共同参画社会の実現ということであったわけですが、それは後でまた報告の機会できせていただいて、先ほども少し触れたことですけども、大学の教員の構成比率における男性、女性の問題というのは先ほど申し上げたとおり、評価を受ける側にとっては頭の痛い問題です。

これは後で東村委員辺りから御紹介いただければいいのですが、例えばある科目の担当者を決めようというときにどうするか。これはいろいろ公募制をとっている大学も多いですし、そうではない方法もあるんですけども、内部的にはなるべく高めたいという欲望がある。そういうときに同じような水準の候補者がいるという場合には、バランスを回復するためにそちらをとる決断をしたことも勿論あるのですが、現在のところでは、残念ながら候補者としてアンバランスがある。最後は先ほど言ったように水準の判定においてどうしてもということがあって、なかなか進んでいないわけです。

非常に間接的になってしまうのですが、大学という職場を考えてみたときに、やはりいろいろ女性に不利なようにできていると思うのです。それが何であるかというのは自分でもよくわかってはいないのです。私は今、法科大学院に勤めていますけれども、そこで具

体的にある人から伺ったことは、その方は結婚して在学中にお子さんができたというわけです。それで1年間は休学して次に復帰を目指す。あなたはお子さんを預けることができましたかと言うと、今の制度がそうなっているのかどうかわかりませんが、保育に欠ける児童には当てはまりそうなのだけども、どうも法科大学院で学ぶというのは優先順位を低くしているのか、だめだというわけです。そうすると、勉学を続けて、これから司法試験を目指して合格して次へ進むというステップを、大変優秀な方なのですが、くじかれるおそれがあります。

最終的には今、大学の研究者の方を申し上げましたけれども、裁判官や検事とか、そういうところも含めて、前の段階のところ、いろいろなつまづきとか、減殺要因があるのではないかということで、ポジティブ・アクションというのは一番出口の方の議論をしているような感じなので、ちょっとそのギャップを今、感じているところです。

○岡本委員 今、先生がおっしゃったことはそのとおりだなと思ひまして、実は雇用の分野でも、入口のところ、差別がまだまだある。それは今回の第4分野のところでも指摘をしていますけれども、間接差別と言われている分野は今、限定列挙になっていますが、このところの見直しがないと、特に今の女子大生の厳しい就職状況などを見ますと、ここから入っていかないと、ここをどうやって変えていくかということがないと、次の指導的立場の女性たちをつくっていくということには、なかなかならないのかなと思っています。

一方で経営者の皆さんは、そろそろ均等法以降の人たちがそういう年代になってきているので、これからですよということをよくおっしゃるんです。ただ、均等法ができて大分経っていると思うんですけども、これからですよということに一方で期待をしつつ、特にもう一つのワーキングでやりますが、今、女性経済（ウーマノミクス）という言葉が出始めて、まさに女性の能力を発揮すると物が売れることにつながっているわけですから、そのところで言えば経営者の方がむしろ労働組合より意識が高くなりつつあるなと思ひまして、私自身は労働組合出身として、どういうふうに意識を改善していけばいいのかなと実は悩んでいます。

その1つの解決の施策と言うんでしょうか、期待をしているのは今回の第3次計画の非常に大きな目玉だと私は思ひますが、政治の分野での男女共同参画。今回は第2次に比べて大変多く書き込みがありましたし、積極的な提言をしています。辻村先生、小林先生も先ほど政治が専門分野とおっしゃっていましたので、私はそこでのいわゆる憲法に抵触しない中での在り方というものを是非お伺ひしたいし、そういったものが提起できるようなものになっていくと嬉しいなと思ひます。

というのは、労働組合も立候補権ということをよく言われまして、役員に立候補するのは当然権利なんだということです。なかなかそこでクォータ制みたいなものの議論が止まってしまっている状況があるものですから、政治の世界と労働の分野は大分違いますけれども、ある意味その部分で参考にしたいなと思ひます。

○加藤委員 中座いたしまして申し訳ございませんでした。ポジティブ・アクションを6

月にとりまとめということを目頭に御説明いただきましたけれども、6月のとりまとめは間に合わないかなと思っていることが2つほどございますので、発言をさせていただきたいと思います。

1つは先ほど企画官から数値目標のところ、第14分野の御説明がございました。その関係で、1つは女性のPTA会長の比率。私は男女共同参画を面として広がりを持たせ、かつ、強固に今後進めていく上では、法律や条例や計画をきちんとつくっていくことと並行して、きめ細やかな取組、うまく推進できるようにするための仕掛けというものをしていかないと、どんな政策も男女共同参画を含めて進んでいかないとかねがね考えている人間でございます。

1つは今、申し上げました女性のPTA会長の比率でございますけれども、これはPTA活動というのは皆さん御案内のとおり、母親が中心になって行われているにもかかわらず、女性の会長比率というのは10%にも満たず、非常に少ない数値が示されているところでございます。これは活動するのは女性だけれども、トップは男性という慣行が高い可能性がございます。そういう慣行があるんだろうと思います。これはどうして問題かと申しましたらば、やはり子どもたちに男性が女性より上になるという印象を、PTAという学校教育の一環で与えてしまうということを問題だと考えております。

教育委員会やPTAの団体に単に第3次の基本計画ができましたと言って、この基本計画の該当部分を送って、よろしくお願ひしますと言うだけでは具体的なアクションにはつながらないと考えてございます。具体的に教育委員会を通じて各学校に対して、以下のようなことを徹底させていただきたいと考えております。

会長、副会長などのPTAの役員は、男性が会長になるなど性別に固定する慣行があれば、それは教育上好ましくないの見直し、男女を問わず、だれが最も活動に熱心か、だれが最もふさわしいのかという観点から選ぶことが望ましいということを、徹底させていただきたいと考えております。

PTAの役員人事そのものは自主的なものであって、介入すべきではないと文科省を始めとしてお考えの方がいらっしゃるということは当然だと思っておりますし、だれも反対できないと私も考えております。また、学校側や教育委員会と交渉するのに男性の方がやりやすいという理由もあるかもしれませんが、もしそうであるならば、学校側や教育委員会が女性でもきちんと対応するという説明をするべきだとも考えております。4月から5月にかけて、皆様御案内のとおりでございますけれども、新年度の役員選挙が行われますので、調査会の報告がまとまるのが6月で、それを待つてからというのではとても遅いと思いますので、以上、申し上げましたことにつきましては、文科省として速やかに御対応をお願いしたいと考えております。

もう一点は学校運営協議会での女性比率でございます。地域の声を学校教育に反映させる仕組みとして、学校運営協議会という制度がございます。まだそもそも全国すべての学

校にできているのではないかと思いますので、基本計画に盛り込まれていませんが、住民の半分が女性であり、生徒の半分が女性ということを考えますと、この学校運営協議会のメンバーも半数が女性とすべきだと私はかねがね考えてまいりました。すぐに半数が無理であるならば、他の任命物と同様に3割とすべきだと考えております。

これは自主的に役員を選ぶPTAと異なりまして、教育行政として文科省から教育委員会を通じて指導を徹底させるべきだと考えております。女性比率だけの観点からではなくて、地域で男女共同参画の活動を行う団体の代表も、必ずその学校運営協議会にお入りいただくようにすれば、学校教育における男女共同参画教育を進めるという基本計画の内容も進められると考えております。

以上の点につきましても、6月のとりまとめを待ってからということでは遅くなってしまいますので、新年度すぐに以上の協議会のメンバー等につきましても決める可能性が高いわけですので、是非速やかに御対応をいただきたいと考えております。

以上、2点でございます。

○今野座長 ちょっと質問していいですか。対応をしなさいというのは、このワーキング・グループがしろということですか、それとも行政がしろということですか。つまり、ワーキング・グループでしろということになると、それまでに報告書をつくらなければいけなくなるんです。今の話は行政に言っていると考えていいですか。

○加藤委員 内閣府として文科省に。

○今野座長 そうしないと私は司会者ですから、スケジュールを変えなければいけませんので。わかりました。

○黒瀬委員 私は企業の中でポジティブ・アクションを担当している立場として、幾つか、今感じていることを申し上げたいと思います。先ほど渥美委員がポジティブ・アクションを進めるためには明確な評価軸、女性に下駄を履かせるのではなく、明確に評価して登用している、という明確な評価軸が必要とおっしゃいました。けれども、ここの部分が日本的な企業では、非常に難しいな、と日頃から感じています。

日本的な会社の中で登用されていく、昇進していく力というのはなかなか明確には定義することができない。先生方も笑っていらっしゃいますが、調整力とか、人の空気を読んで腹芸をすとか、そういったことを明確な評価軸に落すことができれば、非常にいいだろうと思うんですが、大変難しいところです。もし、これができれば一般企業のポジティブ・アクションはかなりの部分進むと私は思っています。1つはそれが課題だと思っています。

それと関連して、企業の中で総合職と一般職という職務区分が長年あって、厚生労働省からの指導では、そういう区分をポジティブ・アクションのためになくしましょう、という方向でした。帝人グループでは思惑があって、この区分をなくさずに残しているんですが、指示の下になくした企業さんがたくさんありまして、我々ダイバーシティ担当者は世界が狭いものですから、よく情報交換をするんです。区分をなくされた会社さんの悩みを

聞くと、実はなくしたはいけれども、職務区分の名前が変わっただけで、元一般職の女性たちの多くはやはり雑用をやっている。現実にはそういう雑用を担当している女性たちが登用されることは非常に難しく、単に仕事を与えるだけではなくて、雑用をしなくていいと切り離すことと、彼女らにもっと大きな仕事をさせたり、判断業務をさせたり、ということを彼女らの指導者、管理職に教えないといけない。そこの意識改革が非常に難しいと聞いています。よくこの区分をなくした企業のダイバーシティ担当者の方から、「女の人是一般職も総合職も同じような仕事をしているでしょう」という前提で質問を受けますので、「その前提がまず間違っていますね」と突っ込むんですが、このような指摘をただけでは解決にならないこともよくわかっています。先ほど渥美委員がおっしゃっていた明確な評価軸に基づく職務設計が、ぜひとも必要だと思っています。

もう一つ、一般職をなくした会社には、別の観点からの問題点があります。仮に雑用をしなくていいということにすると、今度はその雑用はだれがするのか、という問題が出てきます。現実には、その雑用は多くの場合、派遣社員の方にやってもらっているようです。しかし、それは労働者派遣法の趣旨から言うと、違う方向に行っているのではないかと思います。派遣労働は、本来、労働力を一時的に入手したい場合のための形態であって、定型的であってなくても、その業務が長期間にわたって存在する場合、派遣社員にそれを永遠に担当してもらうことは、法の趣旨に反しています。ポジティブ・アクションそのものには該当しないかもしれませんが、雇用の世界での均等待遇という意味では、それは間違っているのではないかと私は思っています。ということで、一般職を廃止することが、広い意味では女性たちの処遇を下げることに繋がっているのではないかと危惧しているというのが、2つ目に申し上げたい点です。

3つ目の点ですが、帝人グループでは女性活躍推進室を10年前につくって、ポジティブ・アクションを続けています。その一環として、総合職の女性採用比率30%以上という目標を10年間守っておりまして、合計で大体400人くらいの女性総合職を採用してきました。それで、現在どういうことが起こっているかということ、入社後7、8年目くらいで、60%が結婚をし、40%が出産を経験しています。22歳なり24歳なりで入社し、大体30歳前後の適齢期で4割もの人が出産をして、産休・育休をとり、1人子どもを産む際に大体1年半休みます。30歳前後というと、そろそろ中堅社員でまとまった仕事を任そうかなと思うところで、出産は、個人の人生にとっては祝福すべきことですが、彼女らのこれからのキャリアパスを考え、管理職に育てていく上で非常に難しい問題でもあります。日本的な企業には、30歳ぐらいの人にはこんな仕事をしてほしい、35歳ぐらいにはそろそろ管理職になる準備をしてほしいという非常に根深い雇用慣行がありまして、これとは違うモデルを今後つくっていかなければいけないのはわかっているんですが、現実問題としては非常に難しい転機にかかってきたかなと思っています。

また、日本的雇用慣行の中では、管理職になり昇進していくためには転勤して、多様な経験を積むことも必要だと言われています。必要のない転勤はさせなくていいと思います

が、職務経験を積むために転勤が必要なこともある、と考えられています。そのため、先ほど申し上げた昇進のための評価基準の1つに、転勤を伴う多様な職務経験の有無が、明確かどうかは別にして入っています。年功と経験を明確に評価していく基準を、きちんと考えていくことが雇用分野でのポジティブ・アクションに必要なことではないかと思っています。長くなりましてすみません。

○小林委員 私は政治が担当のようになっていると思いますけれども、同時に大学の方にも勤めていますので、男性の方が劣るというわけではないと思いますが、女性が一定比率いる必要があると思った経験を最近しましたので、幾つか紹介します。1つは学術会議の政治学委員会でクラスター爆弾の禁止を推進しましたときに、これは党派性を交える話です。話が進まなかったのですが、実は女性議員が党派を超えてネットワークを持っています、かなり動いていただいたということがありました。

もう一つは、日本政治学会の理事長を最近までしていたのですが、日本政治学会の何千人かいる会員のうちの女性の比率は8%ですが、理事会における女性の理事を20%にしました。その結果、懸案の幾つかの問題が2年間で解決したということがありました。

さて、私が一番気になるのは出口をどこに置くのかです。座長はそういうことは気にせず、混乱させるほど議論せよということなのですが、やはり出口を正直言って知りたいと思っています。

いろいろな3次の基本計画を見て大変勉強になるのですが、一番達成していないのがマスメディアということがよくわかりました。メディアの役員はほとんどゼロですね。その次が国家公務員の本省課長以上だということもよくわかりましたけれども、クオータには多分3つぐらいのカテゴリーがあると思います。第一に、いわゆる純粋に客観的な基準で選ばれるポジション、例えば選挙はその1つです。女性の候補者が男性の候補者よりも1万票多くして計算するといった下駄を履かせて当選されることはできないと思います。また、新司法試験などもそれに類するかもしれません。

第二に、客観的なものプラス主観的に選ばれるようなもの。これは公務員がそのカテゴリーに属すると思いますし、大学の研究者も、最近はややインパクトファクターとインパクトファクターで点数をつけてしまっていますが、それだけではなく主観的な要素も加味して選考していると思います。

第三に、主観的な面をかなり重視して選ぶものがあります。例えば資料4の一番最後のページに出ている日本学術会議の数値目標がこれに類しますが、一定の高い研究業績をあげた方の中から、学術の振興のために誰ならば貢献してくれるのかという主観的な評価を重視して会員や連携会員を選考しているのではないかと推察しています。

これを見ていただくと、会員と連携会員で随分差があるとおわかりだと思いますが、どちらかと言うと連携会員の方が若手、中堅の方が多いです。実はここが一番ポイントですが、若手の女性の研究者が置かれている環境がとても悪いのです。

昔みたいに大学院を出て助手になる。そして、助教授をやって教授になるという時代は

よかったのです。これは実は助手、助教授、教授は比較的自分の時間が自由になるのですが、今はそうではなくて、博士課程の大学院生やポスドクが増えたために一旦、助教になり、その上で准教授から教授になっていくのです。助教の場合、どこかのプロジェクトで雇用する場合がありますが、自分の時間を自由に決められるわけではなく、プロジェクトに関わって仕事をしますから時間を拘束されます。ここでお子さんがいる女性の助教が大変な目に遭っていて、一番のボトルネックになっていると思います。

さて、出口論でお尋ねをしたい点が何かといいますと、例えば政治家について、先ほど前の会議で申し上げたのは、公選法が時代に合っていない部分が多く、郡はすでに行政組織を持たないのにもかかわらず、都道府県議会の区割りには市郡単位でしかないのです。郡を町村にするだけでもかなり影響があると思います。

例えば、鹿児島県議会の場合、鹿児島市の定数 19 で、それ以外の選挙区は定数 1 のところが多いです。1 人を選ぶところでは、これまでの現職の再選確率が高いので新人が当選しにくく、このため現職が少ない女性が当選することができない結果になっています。したがって、公選法の改正を提言で書かざるを得ないのですが、このように他の省庁が関わる法改正を最終的な出口として提言で書けるのか書けないのか。それをまずお尋ねしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○藤澤推進課長 内閣府という立場からすると、それは内閣府固有のものでなくても、先ほどいろいろお尋ねがありましたし、ここで扱うのは本当にさまざまな分野ですので、当然ほかの省庁に関わる部分が出てきて当然でございます。また、とりまとめに当たっても我々もそれぞれの省庁と御相談する場面もあるかと事務局としても思いますし、そこはほかの省庁だからと言って排除していただくと、どんどん範囲が狭まりますので大丈夫です。

○小林委員 大変心強くなりました。ありがとうございます。もし、だめですと諸外国の例を紹介して終わってしまうことになるので、書き方は事務局にお任せいたしますが、ある程度そこまで踏み込んで議論ができるということなので、大変に楽しみにしております。

以上です。

○今野座長 今のお話でそうかと思ったんですけれども、今の小林委員の分け方だと客観分野、客観プラス主観分野、主観分野と 3 つに分けられて、主観分野の問題に対応するにはクオータ制でいけ。客観分野は仕掛け自信を変えないとだめだという整理の仕方をしたのかなと思ったんです。だから客観分野のところでは一生懸命クオータを言っても余り意味がない。そこは仕掛け自身を変えないと。

○小林委員 客観的なカテゴリーではクオータを設定するだけでなく、それを実現するために、男女差をもたらしている制度を変える必要があるのです。そのためには、時には法改正を伴う場合もあるのです。

○今野座長 ついでにもう 1 つ感じたのは、助教の問題は多分企業と一緒にですね。助教で今、困っている問題は企業が困っている問題だと思います。

○東村委員 ほとんど最後になりましたので、言いたいことがたくさん出てきてしまいま

した。まず1つ、私は大学の教員として女性の教員比率が低い原因はたくさんあると思います。人材がないわけではないことは明らかだと思います。つまり本日お配りいただいた資料4の後ろ1枚開いた教員総数に占める女性の割合というところを見ましても、上位職は女性が非常に低いんですが、女性が占める割合は若手が占める職になるほど多い。ここに出てきていないものとしてポスドクとか助教予備軍における女性比率は、ほとんど大学院、博士課程の学生の女子比率と同じで、3割5分ほどです。ポスドクでは、博士課程の女性比率と同じぐらいです。すなわち、正規雇用の助教になると、その3分の1に減ることが問題であり、そのギャップが多分一番大きいことが問題であるような気がします。

大学は女性にとって不利かという議論があったのですが、今のままでは理系にとっては不利かもしれないと思います。少なくとも実験系の理系におきましては、フィールドや実験にかける時間が長く、絶対量が必要になることがあります。今でも、特に理系の大学教授等を見ますと、夜の10~12時ぐらいまで大学にとどまっているような教員も多く、どれだけ時間をかけられるかで評価される場合もあり、現在の社会では家庭を持つ女性に不利に働く場合があると思います。数年前に学生を対象としてアンケートをとったことがあるんですけども、将来像として、男の学生も女の学生も両方大学教授にはあまりなりたがっていないという結果がでたことがあります。この原因として、やはりそれはワーク・ライフ・バランスということで問題に思っている人が多いためと思われる。仕事も頑張りたいけれども、家庭も大事にしたいというアンケート結果を、女子、男子両性の学生が回答していたことが印象に残りました。

つまり今の社会の在り方、すなわち夜中まで働くことを良しとする従来の男性社会の在り方が問題だと思います。恐らく女の人にとっては特に自分は結婚もし、子どもを持ちたいという普通の思いがあり、仕事を続けることを足踏みさせているような気がしています。女性は先ほど黒瀬委員からも発言があったんですけども、子育てと仕事の両立という二者択一は問題だと思います。当然のように仕事と育児を両立できるような社会にしていくのが当たり前だと思います。子どもをつくるためには女親だけではできなくて、男親が必ずいるんですが、男性の二者択一は聞いたことがない。その辺りの問題であると思います。

名古屋大学では、女性、男性関わらず教職員の育児支援を目的として学内に保育園や学童保育をつくりまして非常に喜ばれています。興味深い話としては、保育園の定員を倍に増やすことを決定しましたら、お母さんたちがみんな第2子を妊娠しました。女性たちは働きながら子育てできるという安心できる環境が整えば、どんどん子どもを産むんだなということを実感しました。少子化対策には、男女問わず、働きながら子どもを育てるということを当たり前にするようにすることが大事であるということは、大変実感しました。

学術分野、大学、特に理系において女性教員を増やすためには、ポジティブ・アクションをとることがすごく大事だと思います。一方で、それは逆差別だと言われることもあります。もしくは渥美委員もおっしゃったように女性自身になりたがらないという場面があります。しかし、それは例えばポジティブ・アクションを展開して採用された女性が置か



れている場によって全然違う反応になると思います。それは、あなたはポジティブ・アクションで採用されたいのか、あなたは積極的改善措置で採用されたんだという雰囲気醸し出す社会、場が問題だとも思います。実際には、あなたが優秀だから来ていただいたんだという場にする事が重要であると思います。理系の中でも、特に工学系は確かに女性がまだ少ないです。学生が10%程度なので、その中で教員を増やせというのは無理だとかという理由が聞かれるのですけれども、これはニワトリが先か卵が先かの問題です。教員にロールモデルがなければ女性も学生も増えないし、上位の博士課程にもなかなかいないという問題があるので、ここはポジティブ・アクションが重要であると思います。特に理系分野は非常に優秀な女性であるにもかかわらず、それに見合った処遇を得ていない方が本当にたくさんいらっしゃるの、積極的に教員として採用し、若手の人たちのロールモデルになるべきだと私は思っています。

加藤委員がPTAのことをおっしゃっていました。日本は多分、政策や法律的には、女性を登用しようという方向づけは徐々にできていると思います。けれども、もう一つ無視できない足かせというか問題点は意識の問題だと思うんです。先ほどPTAで実動が女性なのに会長が男性が多いという例を上げていただきました。私も地域の役員などをしたときに、私は女性だけど会長になったのでみたいな言い訳をする方がいらっしゃるのを聞いたことがあります。女の人が実動しているならその人が会長になるのは当たり前だと思うのですが。このように、当たり前のことが当たり前にならない点があり、その根底にある意識改革が非常に難しく、また重要であると思います。「男は外で仕事、女は家庭を守る」ということに賛成かどうかを問うアンケート調査でも、各国に比べて日本はなかなか意識改革が進まない。その原因は全然私にはよくわからないんですけれども、どのような原因を考え、原因がわかれば対応策ができるので、もしお考えがある方がいらっしゃったら是非教えていただきたいと思います。

男と女の脳は違うか違わないかという問題については、私は性差よりも個体差の方が絶対的に大きいと思っています。ただし、皆さんは何人かの方がおっしゃったように、女性はネットワークをつくるのがうまいとかという指摘は、ある程度当たっていると思います。ひょっとしたらこれは言い過ぎだと思ったら是非垂範していただきたいんですが、人間は脳皮質が発達していて生物の中でも知的な活動が高いので、その点は男女の違いはないと思いますが、それ以外の例えばホルモン環境などの生理的な問題については、ほかの動物とある程度共通点があるとしましょう。男性では、男性ホルモン、すなわちテストステロンの血中濃度が女性より高いです。その男性ホルモンは、動物の場合、攻撃行動であるとか交尾行動を起こすのに非常に重要な働きをします。ネズミの例で雌同士は絶対にけんかしないですけれども、ある種のネズミは雄同士入れておくとけんかをして殺し合いをする場合があります。それは言い過ぎかもしれませんが、大学の男性教員の言葉を借りると、やはり男性同士はライバル意識が強いみたいで、なかなか本音で語り合わないところがあると言われることがあります。一方、女性が入ると会議の雰囲気が変わるねと

いわれたこともあります。

これは言い過ぎな部分があるかもしれない、私の持論では性別よりも個性の方の違いの方が大きいとは思いますが、もし1人の人間ではなく100名の男性と100名の女性を連れてきたときに、平均値をとるとひょっとしたらコミュニケーション能力とかコミュニケーションにたける社会をつくれるのは、女性の方かもしれないという気がします。ひょっとしたら女性の方がある種の技能に対して社会に役立つことができるとすれば、そこを活用していない現代の社会は、大きな人材の損失であると考えておりますので、ちょっと一部言い過ぎな点はあったかと思いますが、生物学的に見てもある程度参考になる点はあるかなと思います、お話しさせていただきました。

あと幾つか言いたいことがあります、また今後にしたいと思います。ありがとうございました。

○鹿嶋委員 ポジティブ・アクションについて一言申し上げます。私は今、日本生産性本部でワーキングウーマン・パワーアップ会議という組織を、国民運動の1つですが、動かしています。連合の岡本さんにもメンバーになっていただいておりますが、年に1回大会がございます、3月11日に実は九段会館でその大会をやっております。結局、地震で中止にしたんですが、この会議は言ってみればポジティブ・アクションを積極的に推進するための組織です。

メンター制度を導入して一定の成果を上げている組織、これは企業だけではなく自治体、大学等も含まれますが、そうしたところを表彰しているのですが、毎年その大会をする前に調査をしています。企業の人事担当者にいわゆるポジティブ・アクションについての成果、目的といったものを調査しております。去年も今年もそうなんですけれども、大変おもしろいと思ったのは、女性社員の活躍を推進する上で一番の課題は何かということ、「女性社員の意識だ」という答えがダントツで高いわけです。今年は8割強の支持率でした。「管理職の理解・関心が薄い」という回答も上位に来ますが、支持率は5割台です。この結果は、いろいろなことを考えさせます。ポジティブ・アクションを推進しようと言う掛け声だけは以前からあったわけですが、つまり時間的な経過は長いんですけれども、余り成果が出ていない。例えば女性管理職比率で言うと、課長、課長相当職の女性はまだ6.5%にとどまっているという現実があるわけです。その背景には、企業が考えるポジティブ・アクションというのは、ひょっとしたら女性の管理職を増やすというより、その前段階、意識を変えるところに重点があるからではないかと思うんです。

ポジティブ・アクションの本来の目的は期間と成果目標を決めて、とにかく女性の管理職を増やそうということ、すなわち女性の採用、登用を積極的に行おうということなのですが、実際はまず女性は仕事意識が希薄だという前提に立った上での妙なポジティブ・アクションが企業で行われているのではないかと。そうだとすれば成果など出るはずもない。ということで、企業のポジティブ・アクションをどう推進するか、このワーキング・グループで議論していかなければならないのですが、今申し上げたような実態を認識しておか

ないと、相変わらず掛け声だけ、ということになりかねない。となってくると、やはり経営者に相当なアピールをしていく必要があるのではないかという感じがいたします。

先ほど黒瀬さんもおっしゃっていましたが、仕事の割振りが定型的な作業は、いわゆるテンポラリーであるとは言え、非正規の方に割り振られていく現実があるわけです。となると、これは私の前からの持論なんですが、ポジティブ・アクションは実は非正規も含めてやっていく必要があるだろうと思っています。

ポジティブ・アクションは正規だけのものではない。これはワーク・ライフ・バランスについても同じようなことが言えるんです。ワーク・ライフ・バランスは正社員のためのものではないという意味で。ポジについてもこれは非正規も含めた上でポジの推進をする必要がある。そうしないと、なかなか働く人たち全体の底上げは図れないと思っています。

もう一つは事務局へのお願いなんですが、クオータ制については多分6月までのワーキング・グループでは私はなかなか結果はでないと思っているんです。クオータ制についてのワーキング・グループでも研究会でもいいんですが、もう少し継続的なものでクオータ制についてやってもらえないかと思っています。

なぜかと言いますと、これは第3次基本計画の目玉商品だからです。私たちは答申で女性国会議員の候補者比率を割り当てるということを提言して、政府もそれを認めて閣議決定してもらったわけです。これができたのは第3次基本計画が初めてで、日本が大きく変わるとすれば、これが1つの突破口になるんだろうと思っています。

先ほどの渥美委員の話を聞きますと、民間企業も基本的にそちらの方に持っていく必要があるのではないかという意見でした。私は最初からそれはあきらめているというか、答申ではクオータ制の対象には民間企業を入れずに、政治の分野だけに絞って議論してきたんですけれども、そういうこともありますので、これについては少し研究し、成果を出し、政党に提言していてもいいのではないかと思っています。韓国の例、北欧の例、それぞれ専門家あるいは現地の人たちに来ていただいて、どういように試みたかを研究していくことが必要ではないかと思っています。

○東村委員 1つだけ言い忘れたことがあるんですけれども、だめですか。

○今野座長 短くお願いします。

○東村委員 すみません、1つだけ。ここの範囲に入っているかどうかかわからないですけれども、選択的夫婦別姓制の問題についても是非取り上げていただきたいというか、考えていただきたいという点だけを、次回にまた考えていただきたいと思います。

○竹林企画官 それはこのワーキング・グループのミッションではございません。

○東村委員 でも言うのは何でもいいんですね。

○竹林企画官 少なくともこのワーキング・グループのミッションではございません。

○東村委員 了解しました。

○今野座長 まだきちんと考えていないんですけれども、先ほど小林委員が言われた出口との関連で、今まで例えばこういう分野だったら30%、こういう分野だったら20%とい

う数値目標でやっていました。数値目標をハードにするとクォータ制になるわけですが、小林委員の言い方は主観的な分野についてはハードでいけばクォータ制、ソフトでいけば数値目標となると思うんです。

もう一つは客観的な分野は極端なことを言うと、そんなことを言ったって意味がない。仕組み制度改革を目標にしなければいけないという御趣旨だと思うんです。ですから、もしかしたら最終的な出口の目標の表現の仕方がうまくいくかどうかわかりませんが、分野によって変わってもいいかなという示唆が与えられたかなと思います。

私の専門は人事ですので、人事関係の話を少し話させていただきたいんですけども、人事は非常に単純というか非常に簡単で、能力と仕事と報酬を合わせなさい。これしかないんです。更にもう少し言うと、より高い能力にして、より難しい仕事を与えて、よりいっぱい払う。これだけなんです。これを実現するためにいろんな仕組みをつくっているわけなんですけど、ただ、現実には日本の場合には実は欧米もそうなんですけれども、一国二制度でやっているわけです。もう少し具体的に言うとより高い能力を与えて、より難しい仕事を配分して、よりいっぱい払う社員とそうでない部分を明確に分けるんです。分けて違うマネジメントをするというのが基本なんです。アメリカで言うとイグゼンプションとノンイグゼンプションに分ける、要するに上下で分けてしまうんです。上は先ほど言ったようなより高い能力を与えて、より難しい仕事を与えて、いっぱい払う社員分、下は違うという分け方をしているんですけど、日本の場合には御存じのように総合職、一般職でやっていたわけです。

そうすると一国二制度で日本はいわゆる正社員の中では男女でやっていたわけです。そのときにだんだん競争が激しくなってくると、日本の企業は人材活用力を上げないと国際競争力に勝てなくなるときに、今までそういう意味で先ほど言った余り期待しない女性群をそのままにしていくと、人材の活用力が全体として落ちるんです。したがって、企業は今いわゆる正社員を一国二制度のもとで活躍する人、しない人に分類することをやめて、一国一制度にしよう、つまり人材活用力を上げて、男女に変わらず優秀な人には難しい仕事を配分すればいいのではないかという思考に変えていこうとしていますけれども、問題は一国二制度の時代で期待されてきた人たちにどういうことが起こるかということになると、いろんなことが起こります。

そうすると社会制度はなかなかそう簡単に動かなくて、なかなか難しく、現実の敵がすごく手ごわいと思っていて、こういう問題を解決するために、ここで既にポジティブ・アクションについてもいろんなものを提案なされていることを前提にすると、もう少しアイデアを絞り出さないと実はこの強い強敵を突破するのは非常に難しいと思っております。私はまだちゃんとしたアイデアがあるわけではないので、一番最初に言いましたように皆さんからいろんな発言をいただければ、そこからいいアイデアが生まれるのではないかと期待しています。

ただ、1つだけ、具体的な政策のアイデアではないんですけど、こういう視点が必要だ

ということだけ。既に皆さんの意見の中にもあったんですけれども、例えば管理職を女性10%にします、20%にします。これは出口なんです。実はそこに行くまでに採用の入口から先ほど言った仕事の配分というのはその中のプロセスの問題ですけれども、入口、プロセス、出口というのがあって、出口だけやっていると絶対にこの問題は解決しないので、入口、プロセスを考えないと解決しないので、入口、プロセス、最後の出口という視点が必要なと思っています。

ということで私の意見は言わせていただいて、そろそろ時間ですので終わりたいなと思うんですが、渥美さんがどうしてもしゃべりたそうな顔をしているので、短くしゃべってください。

○渥美委員 1つデータの取扱いとワーディングに関してなんですが、私は企業の中の間で、黒瀬さんともども多分企業の中の意見を代弁しなければいけない役割だと思っています。

J-W i n (Japan Women's Innovative Network) という組織は御存じかと思います。日本の中でも優良企業の中で活躍している女性たち、あるいは管理職手前の人たちのネットワークです。私はその分科会で国、社会、地域への提言分科会とワーク・ライフ・バランス分科会の2つの場でやっているんですけれども、国の施策の動きをときどきレクチャーしたときに、20年の女性参画加速プログラムが出たと言ったときに、J-W i nの中で怒った人たちがいたんです。

要は社会の中で活躍が期待されない女性の参画が進んでいない分野、医師、研究者、公務員、その3分野を重点的に取り込まれることによって、自分たちが抜け落ちてしまうのではないか。私たちだって社会で活躍されるのが期待されているはずなのに。ちょっとワーディングの部分です。私も別に一緒になって国の施策が誤解されるようなことがあってはいけないと思って一生懸命弁護というか、例えばこのデータで国家公務員2%は低いではないかとか。

まず国家公務員の管理職で課長職は民間企業だと部長職に相当します。そんなのは結構周知の事実だから、この割合は低くできるようにそもそも設計されているので、そこを低いと言ってしまおうと違う。でも実際に民間企業で言うと、課長相当職の部署に変えたところで多分国家公務員は低いはず。だからそこはすぐに修正した方がいいということと、地方公務員は高い。これは多分小学校、中学校、高校もそうなんですけれども、もう少しデータをきめ細かく分析してちゃんと書かないと誤解を招くかと思っているんですが、中学校が女性教員の割合が小学校よりも3分の2なのに管理職が3分の1というのは、これは多分中学校の先生の方が時間外が多くて、金八先生みたいにいろいろ生徒に関わらなければいけないということで私は低いのではないかと思っています。要するに小学校や高校よりも比較的アンバランスな職種ということではないかと推測しているんですけれども、データはデータだけで出してしまうと、そこら辺がちゃんと見えてこなくて、企業でそうやって誤解されかねない状況をどうやったら変えられるかということでは、医師なんかは

典型だと思いますけれども、仕事と生活の調和が難しいことにより女性の活躍が進んでいない分野みたいにすると、先ほどのマスコミ側の企業だったらしくい、やりにくいとか、あるいは国では外務省とか、そういう分野別にもう少し絞ってサブ展開できることもあるのかなと思います。

もう一つは、そもそも女性の管理職割合が平均を下回っている業種は、平均並みにキャッチアップすることを義務づける。これはかなり強制力をつけてやると、結果的にメジャーにしてもそういうものがなかなか難しい業種で進むということがあるので、同じ効果が期待できるのかなと思います。要は企業で頑張っている女性たちが知り合いに多いので、そういう女性たちを励ますようなことが、ポジティブ・アクションの中にも議論されたい。

ダイバーシティに関しては1つ、最近グローバル人材一色で女性活用が完全にトーンがダイバーシティの中にも劣にあるんです。ただ、実際にグローバル人材を進めている企業でどういうことが起きているかということ、外国人の活用が女性活躍にも多分難しいです。ベースとなる価値観とか文化的背景が違う。結果的に言葉はすごく女性に対して失礼な言い方になってしまうんですけども、企業の中で言われているのは、外国人の権利ばかり主張する人たちに比べたら、女性の方がよほどましだ。同じ価値観、同じ文化的背景がある。結果的に女性活用が進むという動きも、グローバル人材が進んでいる企業では起きているので、ダイバーシティは結果的にもう少し前面に出して進めることに、結果的にはポジティブ・アクションの方にも影響があるのかなと思います。

以上です。

○今野座長 それでは、時間になりましたので、今日は最初ですから自由に議論をしていただきましたが、次回以降はプレゼンテーションをしていただいて、それをめぐって議論をさせていただきたいと思います。もう渥美さんはしゃべることはないのではないかと思います。

それでは、今日はこれで終わります。事務局から何かありますが。

○竹林企画官 1点よろしいでしょうか。御議論があったポジティブ・アクションは第3次基本計画でも多様なポジティブ・アクションとありまして、恐らく出てくる解は幾つもあると思います。このすべての分野に同じというよりは、この分野にはこういうものにはこういうポジティブ・アクション。そういう多様性があるものかなと思っております。

2点目は実は今野座長からお話があったように、出口のところ、数値目標は3次計画にほぼいろんな分野で書いています。やはりどういう入口とプロセスでどうするかというのが、今後ワーキングでの議論になるのかなと思っております。

3つ目に渥美先生がおっしゃいましたが、実は公務員の数値目標で、公務員の側から言うのはあれなんですけれども、本省課長補佐相当職は国の出先機関ですとイコール課長相当職になります。実際に出先機関でも部下の学歴と数を見ると結構民間企業と比較しても、出先機関の課長であればまさに民間企業の管理職と同じような仕事をしているのではない

かというのもありまして、そういう観点で民間と同じ10%となっておりますし、都道府県の方は本庁課長職は全般的に国と比べたら高いというところはあるんですけども、10%と設定しております。

今回のワーキング・グループでございますけれども、先ほど御案内させていただきましたが、委員の先生方から15～20分程度プレゼンテーションをしていただきまして、議論を進めさせていただきたいと思っております。

今回は4月15日の17時からの開催でございます。御発表いただきます先生は碓井先生、小林先生、東村先生、辻村先生を予定しております。よろしくお願いいたします。場所については追って御案内させていただきます。

また、本日の議事要旨につきましては今野座長に御確認いただいた後、速やかに公表させていただきます。議事録につきましては本日御出席の先生方の御確認をいただいた後に公表させていただきますので、御協力よろしくお願いいたします。

○今野座長 それでは、終わります。ありがとうございました。