

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5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5回）
議事次第

日 時：平成 23 年 6 月 3 日（金）17:00～19:00

場 所：中央合同庁舎 4 号館共用 1 0 8 会議室

1. 開 会

2. 論点整理に向けた自由討議

3. 閉 会

○今野座長 それでは、第5回目になりますが、「ワーキング・グループ」を開催いたします。

本日は、加藤委員が御欠席でございます。

まず、本日の配付の資料を事務局から説明していただきまして、議論をしていただきたいと思いますと考えております。それでは、説明をお願いできますか。

○竹林企画官 本日お配りしています資料は、議事次第にございますとおり、資料1から資料5までの5種類でございます。

まず、資料1につきましては、前回配付いたしました「論点整理に向けた検討課題について」の資料でございます。特に③の「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）と能力主義と固定的性別役割分担意識の関係についてどのように考えるか」につきましては、更に論点をもう少しブレイクダウンした形で、別紙のとおりつけております。また、2以下は、各分野においてそれぞれ議論すべき主な点は何かという点で、前回の資料と同じでございます。

1 ページおめくりいただいて、(別紙)の方につきましては、更に具体的な論点、ブレイクダウンした形で、①に「能力主義とは何か」。若干補足的に、能力主義については、国家公務員及び地方公務員のほか、企業の従業員、大学の教員などに対しても広く当てはまるものであるか。

②「能力主義における『能力』とは何か」。「能力」によって評価・判断することとはどのような意味か。

③「能力主義において、『能力』以外の要素が考慮される場合があるか」。「能力」以外の要素で評価・判断することとはどのような意味か。

④「我が国における女性の参画の状況は能力主義に基づく結果であるということについてどのように考えるか」。

⑤「『能力』はどのような基準で評価されるか」。1つ目の※印では、「能力」によって評価・判断されているのであれば、本来、性別による格差はないのではないかと。2つ目、評価者等の固定的性別役割分担意識等によって、実際には女性の能力が男性の能力と同じ基準で評価されていない場合があるのではないかと。3つ目、女性の能力向上のプロセス・仕組みが、男性と比べて不利になっている場合があるのではないかと。4つ目、能力主義と積極的改善措置（ポジティブ・アクション）は両立し得るのではないかと。

⑥「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）と『スティグマ』（劣性の烙印）との関係についてどのように考えるか。例えば、『ポストが人を育てる』といったことなどについてどのように考えるか」。

こういう形で若干ブレイクダウンして論点を挙げさせていただいております。

続きまして資料2でございます。資料2は、「ポジティブ・アクションの実現方法」について整理したものでございます。まず、左側の赤で囲んでいる部分は、「政党、行政機関、企業、大学において具体的に取り組むポジティブ・アクションの類型」を整理したもので

ございます。それぞれ3つに分類しておりまして、1つ目の結果目標達成方式、この場合の結果といいますのは、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大、要するに女性の比率を上げるといったことを結果として設定しております。そうした結果目標、その達成を目的とするポジティブ・アクションといたしまして、あくまで例として、例えばクォータ制、ツイン方式、プラスファクター方式と、まさに結果そのものを達成することを目的としたポジティブ・アクション。

その下が結果目標設定方式。結果目標を設定することを目的とするポジティブ・アクションとして、いわゆるゴール・アンド・タイムテーブル方式。目標とスケジュールを設定する。結果の達成につきましては、勿論、その達成に向けての努力する義務は生じますけれども、設定することそのものを目的としたポジティブ・アクションの1パターンでございます。

もう一つは、プロセス目標設定方式。これは女性の参画の拡大を直接の目的とするものではないポジティブ・アクションで、例えば、いわゆるワーク・ライフ・バランスの推進、メンター制度、あるいは政治分野で言えば選挙制度そのものの改革といった基盤整備的なものなどがここに、これはこの3つという趣旨ではなく、あくまで例でございます。

更に、その右側の青い部分、こちらは、各それぞれの機関、団体が取り組むポジティブ・アクションについて、国として推進するために、国として検討する方策のパターンでございます。国といたしまして推進する方策として一番強いものは、勿論、法律等によって強制する。更に、強制するわけではありませんけれども、いわゆるインセンティブを与えまして政策的に誘導するというパターン。そして、各団体の全く自主的な取り組みに委ねるといった3つの類型をここで例としてお示ししております。

更に、政策的に誘導する方策、いわゆるインセンティブの例といたしましては、いろいろございますけれども、直接財政上の措置を講じる補助金、交付金等。また、直接ではないですけれども、例えば税制上の優遇措置、あるいは公共契約におけるプラス評価といった方策もあれば、もう少しソフトな面といたしましては、何らかの認定をする、あるいは表彰する、あるいは好事例を集めてPRする、情報発信といったことなどがインセンティブの例として例示させていただいております。

続きまして、資料3と資料4でございますが、こちらの方は、前回の御議論の中で、今野座長から御提案のありました資料でございます。資料3は、ポジティブ・アクションの政策体系をマッピングするという趣旨でございます。各分野におけるポジティブ・アクションの類型について、非常に単純化しているところはございますけれども、マッピングしたものの例でございます。

1枚目おめぐりいただきまして、まず、国家公務員等の行政分野でございますけれども、男女共同参画に関する基本方針。具体的には、行政の分野ですと男女共同参画基本計画でありますけれども、その中でポジティブ・アクション。その中で、機会平等の実現のためのプロセスといたしまして、行政の場合ですと、最初に採用の段階がありまして、その後、

配置・異動、また、その配置・異動を通じて職員のスキルアップ、経験を積むということもありますし、また、その中の各役職段階で研修が行われているということもございます。その上で、いわゆる評価、そして昇任。それぞれの行政機関によっていろんなプロセスはあると思いますが、これは非常に単純化したものと御理解いただければと思います。

また、基盤整備といたしましては、超過勤務の縮減、あるいは男性職員の育休取得。これも例でございまして、更にそれを推進するための体制、国の場合ですと男女共同参画推進本部といったものがございます。

こういった取り組みを通じまして、最終的な効果といいますか、目標といたしまして、男女共同参画社会の実現。特に行政分野におきましては、その行政の施策において多様な意思を反映させていく、バランスのとれた質の高い行政を実現するといったことなどが男女共同参画社会の実現の中の一つの効果。

それを実現するために、具体的には、第3次計画におきまして、いわゆる2020年30%の目標を設定しております。その2020年30%の目標を更にブレイクダウンした形で、今回、第3次計画では、例えば国家公務員でありますと課長相当職以上の女性割合、あるいは地方公務員についても、都道府県の本庁課長相当職以上といった成果目標、2015年までの中間目標を基本計画の中に設定しております。

更に、こういった取り組みをするための具体的な施策として、例えば国であれば各府省、地方公共団体であれば都道府県等において具体的な中間目標の設定。国であれば、勿論、自分たちがするのですが、都道府県等においてはそういったことを国が働きかけるといったことが具体的な施策で盛り込まれております。

2枚目は、今野座長から一番最初に御提案のありました雇用分野でございます。こちらは、業界、各企業によってプロセスというのはもう少し異なると思いますが、あくまで単純化した例でございます。一般的に、第1段階で採用がありまして、配置・異動、その育成、そして評価・昇進というプロセス。そして、それを支えるための基盤整備といった取り組みを推進するための体制。

その結果、効果としては、男女共同参画社会の雇用分野におきましては、例えば、こちらは黒瀬委員からもこれまで御発表ありましたところをちょっと引用させていただいておりますけれども、例えば社員の働く意識の向上、採用力の向上、社会的評価で見る企業イメージの向上といった効果があるとしております。

続きまして、科学技術・学術分野でございますけれども、こちら、前回の会議では、似たようなプロセスがあるのではないかとということもありましたが、これは特に大学を想定してのプロセスですけれども、大学では若干違うところもあるのではないかと。勿論、個々の大学によってこのプロセスは異なっているとは思いますが、ごく単純化して言いますと、まず、教員の採用に当たって、公募という形であれば応募する、公募でない形のものであれば推薦するという予備段階がありまして、大学等であれば、教授会等で審査、そして選考される。その結果、採用ないしは昇任といった2段階に分けております。

これらを支えるための基盤整備、そして推進体制。こういった取り組みを通じまして、例えば科学技術分野では、基本計画でも指摘しておりますけれども、多様な視点や発想を取り入れることによって、研究活動の活性化、あるいは多様で独創的な最先端の「知」の資産の創出といったその効果として、男女共同社会参画実現の例として挙げております。また、それに向けまして、第3次計画におきましても、2020年30%の目標、その中の具体的な科学技術・学術分野といたしまして、大学の教授等、女性研究者の採用目標値といった成果目標を設定しております。

次のページは政治分野でございます。政治分野も、委員の先生方にいろいろ御相談しながら、ごく単純な形で書いておりますけれども、例えば政党などにおきまして、候補者が立候補するという場合、まず予備段階として、例えば立候補者を公募するというのであれば、応募の段階、そうでない場合には推薦という形がありまして、それで政党内で公募者として審査ないしは選考する。その上で、候補者として、公認、あるいは政党の推薦、政党の支持という形で候補者が立候補する。そういったプロセスを支える基盤整備といたしまして、例でございますけれども、例えば多様な民意を反映する選挙制度、あるいは政党交付金の額の算定といったものを例として挙げております。

これを踏まえまして、最終的な効果としては、男女共同参画社会の実現、政治分野につきましては、多様な民意を反映した政治の確立といった効果を上げております。そうした効果をもたらすための、第3次計画では、それぞれ衆議院の候補者、参議院の候補者につきまして目標を設定しております。また、具体的施策として、インセンティブの付与、数値目標の設定、いわゆるクォータ制の導入の検討について働きかけるというようなことを盛り込んでおります。

前回の議論の中でもこういったプロセスを明らかにいたしまして、あるいはそれぞれの分野でこういった部分が例えばネックになるのかといった部分を踏まえながら御議論いただければと考えております。

更に、資料4でございますけれども、このポンチ絵で更にいろんな取組の、ある行政分野の、こちらは第3次計画で盛り込んでおります具体的施策を挙げております。あくまで考えられる例として挙げております。そして、ポジティブ・アクションの類型としては、その右側の取り組みはどのような方式なのか。結果目標設定というのは、資料2であります左側の分類でございます。それを、今、数値でやっているのか、数値でないけれども定性的な目標となっているのかというのをここに書いております。また、雇用分野も、こちらは企業の取り組みとして考えられる例として挙げております。

次のページは、大学における取り組みとして考えられる例として挙げております。

次の政治分野も、これもあくまで政党における取り組みとして、実際にやっているものもあれば、考えられる例として挙げているものでございます。

資料3と資料4も、併せて御参考にしていただければと思います。

以上、特に政治、科学技術につきまして、御専門の先生のお知恵をかりて作成いたしま

した。本日の議論の参考になるように頭の整理用として作成したものでございます。

最後の資料5は、これまでのワーキング・グループにおける意見の概要、前回お配りしましたが、渥美先生のプレゼンテーションの内容と、それに対する意見を入れたものでございます。こちらも御参考にしていただければと思います。

資料については以上でございます。

○今野座長 それでは、資料の説明をしていただきましたので、今日は、最初に能力主義について少し議論していただいて、その後に、まとめに少しずつ入らなければいけませんので、各分野について議論していただいて、皆さんの意見とアイデアをいただいて、更にバージョンアップしていきたいと思っております。

それでは、まず能力主義についてですが、先ほど説明ありました資料1でございます。特に別紙で事務局として具体的な論点を提示していただきましたので、こういうのを見ながら少し自由に議論をしていただければと思います。いかがでしょうか。あるいは、この質問わからないぞというのがあれば、まずそれからでも結構ですし。

○辻村委員 どういう順番で。

○今野座長 これ全体として。ここにありますけれども、論点を一つずつというよりか、全体を見て御意見をいただければと思っております。

○小林委員 印象で申し訳ないのですけれども、2ページ目を見ますと、全体的に能力主義という言葉が何回も出てくるのですけれども、ここで言う能力というのが何か1次元上の話をしているかのようなイメージがやや浮かんでくるのですけれども、私としては、やはり多様性という視点がやや抜けているような印象を感じます。

能力というふうには、例えばの話ですけれども、政治分野で言いますと、個々の政治家が代弁している民意というのは実はかなり違うわけです。これは別に性別だけの問題ではなくて、その人の職業とか地域とか、いろんな形で違うわけですね。これは候補者も同じです。どちらの能力が上か下かではなくて、母集団が多様であるならば、その多様なものを当然ながら代弁すべきであると、多様に反映していかなければいけないというところが一番大事なので、多様性も含めた能力という意味であれば構わないのですが、何かゼロから100のような1次元上の能力という意味では、男女共同参画社会という最終目標とは少し違うのかなという印象を持ちます。

○辻村委員 このポジティブ・アクションと能力主義の関係について問題提起をさせていただいたのは私でございます。そこでは、結局、国家公務員法と地方公務員法に、例えば国家公務員法の33条では、「職員の任用は受験成績、人事評価、またはその他の能力の実証に基づいて行わなければならない」という文言があるわけですね。これをもって、行政分野の採用においては能力主義、メリットシステムがあるのだということが言われて、そしてそれがポジティブ・アクションを阻んできたという構造です。

ですから、ここで言うメリットとは何かという議論をする必要があります。法律では、受験成績、人事評価、またはその他の能力となっておりますけれども、ここでは単純な受

験成績、点数だけではなくて、その属性でありますとか、男女共同参画という政策に対する貢献度でありますとかそういった、「多様な」要素を広くとらえることで、私の類型でいうプラスファクター方式によって、一定の属性を加味してポジティブ・アクションを導入するという事は可能であると考えております。ですから、能力主義ということが必ずしもポジティブ・アクションの制約要素となるだけではない。この点をまず克服する必要がある、かつ、これについての誤解を解いて、一般的な理解を深めていく必要があるだろうと考えております。差し当たり以上です。

○今野座長 ちょっと質問ですけれども、今おっしゃられたプラスというのは、男女共同参画が前に進むとプラスと、そういう意味ですか。

○辻村委員 いいえ。プラスファクター方式。例えば、ある部署に構成員の著しい格差があり、女性が著しく不足しているといった場合に、点数が同じだった場合には、女性という属性をプラスの要素として加味することで合計点が上がるという意味です。ですから、その際に、女性という性別だけを問題にするのか、あるいは同点だったときに、男女共同参画に非常に関心の高い男性と、男女共同参画にまさにアンチの女性があらわれてきた場合にどちらを採るかという選択肢がまた残っています。これは数の問題だけではなくて、恐らくは質の問題も出てくる。ですけれども、いずれにしても、そういう面接の機会などを設けますと、そういったことも判断できますので、自動的に点数だけで採用するのではないということになり、ポジティブ・アクションが可能になるという趣旨です。

○今野座長 ほかにいかがですか。

○碓井委員 ポジティブ・アクションと言うと、今のようなのが思い浮かびますが、それ以前の問題として、現在の能力を評価する要素ですね。要素において女性の進出を阻んでいることがあるかもしれないとか、それも、この議題に入るのかどうか知りませんが、考えてみた方がいいのではないかと思います。

例えば私たち研究者の場合、採用のときも昇進のときも、ほとんどの場合に研究業績で評価しますが、果たしてそれだけで、大学の教員、あるいは研究者としての評価になっているのだろうかということをいつも思うものですから、では、ほかの要素は何がと。とりあえずは教育能力が問われるかもしれませんがね。ですから、ひょっとして分野によって違うかもしれませんが、そういう評価要素、広がりというのを広げることによって今までの低い比率が高まるかもしれないという気はするのですけれども、抽象的で申し訳ないです。

○川本委員 碓井委員のご説明に対する御質問ですけれども、今、研究者の世界では研究業績のみで評価していると言われましたけれども、要するに、研究成果のアウトプットだけでやっていて、それだけで評価ということですが、それ以外の要素、例えばどんなものがある、見てないものがあるのですか。

○碓井委員 お答えしにくいのですが、これは大学によって違いまして、人事の秘密に属するかもしれませんので。大学によっては、勿論、学内でどういう行政的な実績を持って

いるかということの評価しているところもあるかもしれませんが、えてして、どういう著書、論文があって、その内容がどうであるかという、そこにウエートが置かれ過ぎているというのが私の受けとめ方でございます。全くやってないという意味ではありません。

○川本委員 今、この能力主義について、政治の、あるいは公務員のお話と、学校の教員のお話があったかと思いますが、私は、企業側ですので、企業のお話をしますと、企業ということで雇用分野というところに区分けをされてございますけれども、企業は、国内外で競争力を高めて、そして成長して行って市場で勝ち残っていくということを常に労使で考えているわけでございます。したがって、そのためには、男女にかかわらず、意欲と能力のある者を必要とするということで、意欲と能力と実績というものに応じて適切に評価して処遇をしていくという制度を一生懸命構築してきているということだろうと思っております。

企業は、そういう国内外の競争の中で評価をされて、それが企業の業績になって現われてくるものであります。その中で、事業について、能力主義と一言でよく言われますが、つまり、先程、申し上げた意欲と能力と実績を公正に評価していくというのは当然で、そうでなければ、要は競争力がついていかないという考えのもとでやっています。多分、先程、申し上げた研究結果みたいな、業績ということは、我々が言っている実績の部分なのでしょうけれども、それだけではなく、いわゆる人間関係や人事管理などといった、いろんな要素が雇用分野には幅広く入っています。

人事考課表といっても、多極的に見ておりますし、企業によっては、上司が評価するだけでなく、ほかの部署からも評価させたり、得意先からも評価させたりという多面評価をやっている会社さんも多々あるわけで、そういう中で公正ということを考えているということやってきているのだと思います。企業も、これで決まりというのではなくて、常に見直しをしながら、より公正で、従業員が向上していく、やる気を持っていけるようなことを考えているのだろうと思っております。

このポジティブ・アクションの関係で言いますと、今、申し上げた能力主義というものを阻害するような何か性別の役割分担意識がもしもその会社の中にあるのだったらば、それを払拭するためにポジティブ・アクションというのを各社で取り込んできているというのが、実態だろうと思っております。

ですから、企業においては、ポジティブ・アクションは機会の平等を担保するという観点でやっていて、結果の平等を追求するものではないという考えで取り組みをさせていただいているということです。要は、企業は業績を上げ、かつ、そこにいる従業員たちが頑張れなかったら企業の業績が上がっていきませんので、それに向けてきちっとした評価、それを幅広にいろいろな能力とか実績を見ながらやるようにして行っているということだと思います。

この前も企業事例の発表などもいろいろありましたけれども、企業の人事考課1つとっても、よく見直しをしながら、こういう面を見落としていたらまずいのではないかと、

ここのウェート高めたらいいのではないかと、いろんなことをやりながら、歴史の中で刻々と人事制度も変えてきて、評価制度も変えてきているということだろうと思っております。以上です。

○渥美委員 今の川本委員の御説明に関して、私も、企業の現場を回ってきた人間ですので幾つか気づいたことを申し上げたいのですが、意欲と能力と実績で評価というのは本当におっしゃるとおりだと思います。意欲ですけれども、私が例えば自治体だったり企業だったり、男女別に、管理職になりたい意欲というか、昇進・昇格に関する意識調査を見ると、女性の方が低い企業ってあります。それを、女性はそもそもなりたくないみたいな解釈をする企業がよくあるのです。けれども、私はそれは間違っていると思っていて、つまり、何らかの制約要因が環境にあるからなりたくないだけであって、そこを取り除かないとそもそも公正でないという解釈をとっています。

それはそもそも、その当事者たちの評価の高い方が多いですね。男女で見ると、要するに、いろんな軸で周囲の評価は高いのだけれども、まずセルフイメージが低い。自分は管理職に満たないのではないかと、セルフイメージが低いのが女性に傾向としてあるのと、それは、つまり、時間制約、場所制約なしに働かないと管理職として活躍できないという、自分の上司や先輩たちの様子を見てしり込みしているという状況があるので、それはやはり積極的に是正していかないとこの状況は改善できないと。実績に関して、時間をとにかく無尽蔵に使ってアウトプットを出すという評価軸だと、時間制約ある人は勝負にならないので、そこを、時間単位の生産性とよく言われますけれども、そういう軸できちんと実績評価していかないと、そもそも機会の平等さえ担保されていない。

だから、私は、結果と機会とよく2つに分けるのですが、余りそう思ってなくて、結果の平等をある程度是正、メルクマールとすると機会の平等も担保されるという関係もあると思っているのです。つまり、今の、企業の現場で女性活躍をトップダウンで進めようとしていても、現場でなかなか変わっていかない理由の一つとしては、そもそも機会平等が担保されていると言いながら、実際にそれを阻んでいる環境が余りにも多くて、それを浮き彫りにするためにも、まず結果の平等からアプローチしていくと、例えば評価軸に実際こんな事例があったのですけれども、あいつは妻が専業主婦で、家計の主なる担い手だから、やはりそこは気の毒だろうと。だから管理職に上げてやろうという評価軸を勝手に持っている評価者がいたり、あるいは、クライアント評価も確かに入れているのですけれども、女性担当者は、対応はすごく丁寧だし迅速にしてくれるのだけれども、とにかく週末とか 24 時間 365 日間対応してくれるわけではないから男性の方がありがたいとか、そんな変な軸が入ってきていると、やはり結果としてそこがおかしなことになっているので、そういうものを浮き彫りにするためにも、数字、どうして結果の平等がなされていないのかという方からいった方が実態が浮き彫りになる面もあるのではないかと思うのですけれども。以上です。

○黒瀬委員 今、渥美委員がおっしゃったこととほとんど重複しています。能力のはかり

方にも、今まで男性中心であった企業社会では、男性の働き方を基準とした評価の仕方、物差しができています。例えば、秋田営業所の所長ポジションが空いた。後任として誰に行ってもらおうか、という場合を考えますと、家族をもつ女性の管理職候補の人が、短期間で家族を説得してそこに行くということは、一般的に考えて難しいです。すぐに赴任できるのは男性の管理職候補者だ、ということは、多いにあり得ることだと思います。このような場合、公正な能力評価の結果、男性が選ばれることが多い現実と、機会の平等とが、どのように関係しているのかという意味で、能力評価が本当にジェンダー・バイアスに左右されていないのかどうかと、細かく見ていく必要があると思っています。

今、外面的に見ると、明らかに性差別をしている会社はないでしょうが、こういった評価のプロセスを細かく見ていく必要があると私は思っております。

○岡本委員 ちょっと雇用分野が続いてしまいますけれども、能力・業績主義という言い方が多分雇用分野では使われていると思うのですが、言われ始めたのは、90年代前半ぐらいからだと思います。富士通で導入され、当時、かなり大きな衝撃を与えられました。私、能力主義って何だろうかというのが本当にわからないのですね。川本さんがおっしゃったようなことで、制度上は勿論、そういう考え方を持って、考課項目もかなり細かいものが多くの企業ではあるのだとは思いますが、実際にはやはりどこか評価にバイアスがかかっているのではないかということは、女性だと大体多くの人たちは感じています。

先ほど渥美委員もおっしゃっていた、同じ能力だとすれば、片働きの男性の方を先に昇進させようというのは、これはよく聞く話でして、能力・業績主義で、まさに公平公正できちんと見ているのだということでありながらも、多分、そういったことはいまだに多く起こっているのですね。

あともう一つは、職務によって随分とその考課が変わってしまうということが同じ企業の中でもあるだろうと。その職務の与え方が男性と女性で違うということは企業経営者も感じているところで、実際にそういう統計もありましたけれども、そのことによって、ある職務につけばわりと中枢として昇進していけるけれども、補完的な業務につけば、そうではない。補完的な職務には、比較的女性が多いという事実があります。まさに同一価値労働ということを経験評価としてどう見るのかということが大事なのではないかなと思います。

もう一つは、その考課の透明性というものが、多面考課というのもやられていますけれども、それほど透明性があるとはまだまだ思えない企業が多いのではないかと思います。

○今野座長 今、雇用で4人お話しになったけれども、ほとんど同じことをしゃべっているというのが私の印象です。結局、皆さんおっしゃっているのは、能力主義、この定義も難しいですが、能力主義を皆さん別に否定しているわけではないので、そこに男女が参加するときに、実質、機会平等になってないのが問題だというお話になっている。一般論で言うと、真空状態で能力主義なんてあり得ない。みんな機能的組織なので、機能目標に対して能力というのはいつもあるので、そういう点では、小林委員が話されたことは

物すごくよくわかる。多様性が例えば必要だからというのが価値の基準で能力主義を考えると。企業の場合は、利益を出すというところから能力主義がでてくる。ですから、出口を決めてから能力主義を定義するので、その点では、雇用分野ではほとんど同じことをおっしゃられたなとは思いますが、そのときにも、行政は最終の目標は何なのか。それに対して能力主義ですね。ですから、最終目標をつくったときに、男女共同参画がこういうことでいいことがあるからプラス、このようになるともう少しすっきりするのですけれども、その辺はいかがですかね。

考えていただいて、質問を遮りましたので、どうぞ。

○鹿嶋委員 男女共同参画社会の形成の中でのポジティブ・アクションの議論は、固定的性別役割分担を加味していかないと、従来からやってきたものとあまり変わらないようなものしかできないと思っています。ポジティブ・アクション、能力主義、今、座長が言ったように、基本的には同じだというのは、多分、固定的性別役割分担の意識がどのように絡んでいくのかという議論がまだ十分になされていないからだと思いますし、これを絡ませるよという事で、だいぶ前に事務局に言って、ここの別紙の方にも、「固定的性別役割分担の意識と関係について」と書いてもらったのですけれども、そのあたりがどうなっているのか。

川本委員の経団連の話もよくわかるつもりではいます。しかし性別ではなく、意欲と能力を中心にして処遇していると言うのですが、実態を見ていますと、企業によるフィメールトラックが依然として根強く存在することで、それから、雇用管理区分ですね。雇用管理区分の中のいわゆる総合職、一般職なんていう区分けは、極端なことを言えば、男女別を隠蔽しているような色彩があるわけですね。女性総合職は全体のまだ6%ですよ。あと94%はというのは、依然、男性ですからね。

そうなってくると、その背景にあるのはやはり固定的な性別役割分担意識だろうと思うのです。男と女が同じ土俵に立って、ヨーイドンで競争しようとしたときには、この問題抜きには多分解決がつかないだろうし、どうしても経営者、あるいは企業の間管理職や人事担当者というのは、この点において、女性をやはり性別役割分担を前提にした処遇に誘導していく。その誘導の仕方というのは、例えば総合職ではなくて一般職の方が家庭との両立がしやすいのではないですか、というように。そこを変えていかない限りは、そして一般論としてのポジティブ・アクションとか能力主義に関する議論をいくらやっても、我々が出すレポートの中身は従来のものと余り変化ないようなものになりかねない。せっかくレポート出したけれども結局変わらないではないかということになりかねないのではないか。そのあたりは十分に意識した議論をすべきだと思っています。

○今野座長 今の鹿嶋委員の意見は、能力主義の議論はもうこの辺でやめておけという御意見ですか。

○鹿嶋委員 やめておけとまでは言いませんが、そう考えるのであれば、それでも結構です。言いたいのは、もっと性別役割分業の方を加味しながらやったらどうかということ

す。

○辻村委員 では、やめる前に、先ほどの座長の御質問について一言。行政分野については何を目標にすべきか、ということですが、私の感じでは、やはり多様な行政課題に対応できる多様性を確保するということがかなりな説得力を持った答えになるような気がいたします。これに対して、先ほどの碓井委員と川本委員の能力主義の理解の違いといたしましょうか、企業における業績主義というのと学術分野における研究業績というかなり狭いものとの違いがはっきりしたと思います。

ですから、学術分野においても、学内行政であるとか、学会の行政、役員であるとか、あるいは学会会議のようなところ、そういう行政面においては全く同じように、意欲だとか実績。ですけれども、狭義の研究においては、どうしても研究業績偏重主義というのが入ってくる。それは認めた上で、実際、大学に存在する研究業績偏重主義の背後にもジェンダー・バイアスがあることを明らかにする必要があります。例えば女性は、夜、実験ができないなど、役割分業観が入ってくるとか、あるいは、女は数学が弱いなど、固定観念というものが入ってきているので、それを明らかにすることによって、これまで能力主義と言われたものが真の能力主義ではなかったのではないかという批判的な理論の構築はできるかなと思っています。

○今野座長 今おっしゃられたことも、結局、実質的に機会平等に持っていきましょうというお話なので。それで、もう一つ、先ほどの研究分野でもそうですけれども、先ほど私が言ったことですけれども、大学だって、どうやって教授とか助教授を評価するかというのは、極端なことをいえば大学のポリシーで幾らでも変わる。おっしゃられたように、教育が重要だと思えば教育で評価するわけです。研究が重要だと思えば研究で評価する。特に、ここにいらっしゃるの、私も含めて大手の大学だから余りそんな意識ないですけれども、小さいところに行けば、研究はほとんど見ない。教育で評価する。ですから、そういう点で、先ほど言ったように、真空状態の能力主義なんてあり得ないと私は思っているのですね。

○辻村委員 研究業績主義は前提にはならない、ということでしょうか。

○今野座長 いや、ですから、これは極端ですけれども、各組織が決めればいい。そのかわり、そのターゲットに対して、この人には能力主義やっているけれどもこの人にはやってないというのは問題ですよということだと思いますけれども、ただ、ここは全体のことを考えなければいけないのでそのようにはならないと思いますが、いずれにしても、能力主義と言ったときも、大学の分野だって、すぐ研究業績一本というのは、もともと狭いのではないのと。だから、理工系と文系の違いですかね、それは。

○辻村委員 研究業績主義を見直せという議論ですか。

○今野座長 いや、見直せというよりか。でも、それは少し最後の落ちどころを考えなければいけないですけれども、研究だけが重要だという大学があってはいけないと言われると困りますね。でも、教育だけという大学もいけないと言われるら困りますね。だから、

それはちょっと考えなければいけないなと思いますが、どうぞ。

○東村委員 大学が話題になっておりますので、私の考え方も御披露したいと思います。

資料4に準備いただいた「科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの類型及び取組の例」というページがございます。この中に、右側のポジティブ・アクションの取組の例というところの上から3つ目のカラムで、業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む。）とあります。評価において、業績と言ったときに、こういう幾つかの見方があると思うのです。ただし、碓井委員もおっしゃったように、現代、大学での人事においては研究業績を重視する風潮が強いのも事実です。

それはなぜかと申しますと、一つの原因は研究費の獲得という点があると思います。国立大学法人におきましても、大型の研究費を別途獲得していなければ自分の研究を進めることができないとか、学生の面倒を見ることもできないということが起こります。そうなりますと、研究業績の方が教育業績よりも高く評価され、研究費を獲得する機会が増えるということがございますので、どうしてもそこに重点を置かれるのではないかと思います。

とりわけ、理系ですと経費が非常にかかる場合がありますので、そういう研究費獲得のための研究業績という点も大きなバックグラウンドとしてはあるような気がします。

それから能力主義ということが議論になっていたのですけれども、能力というのは、やはり評価する人がいて、評価基準があつてこそですね。先ほど来いろんな御議論されていとおりでと思いますが、その評価の基準をどこに持っていくかというのは、個々の大学とか個々の人事でそれぞれ一緒ではないと思います。ただ、評価基準は、先ほど言った研究業績の方が、教育機関であるにもかかわらず強く前面に出される場合が多いのが現在の大学だと思います。

その中で女性が不利になる場面があるとすれば、現時点の能力ということの研究業績で評価するならば、例えば子育て期間を経た女性は、中堅どころという年代になったときに、子育てにより研究に同年代の男性よりも時間を割くことができないというような場合もございます。それは、そのときの評価を、育児休業を取得した期間や、もしくは育児中の研究であることを配慮すべきだと思います。つまり、積算すれば、積分的には、一見劣るように見える業績も、年間当たりすなわち微分的な業績にすれば非常にすぐれているという場合もございますし、それは評価する側がそのような基準を設ければ対応できるのではないかなと思います。

それから科学技術分野・学術分野におけるポジティブ・アクションの意義を考えた方がよろしいと思うのです。先ほど小林委員が、政治の世界で多様性ということが重要であるとおっしゃいましたが、同じく科学技術・学術分野でも多様性が非常に大事だと思います。つまり、科学技術分野で研究されている事象、あるいは問題意識を持たれている事柄が、偏重すると非常に危険だと思うのです。例えばそれは遺伝子の多様性と同じで、平和なときには何も役立つと考えられなかった技術が、とりまく状況の大きな変化によって急にクローズアップされることがあります。何らかの遺伝子が、それまで役に立たなかったもの

が急に役に立つということがあるのと似ています。例えばH I Vウイルスが突然降って来たように出てきたときに、ある種のDNAを持った人がそれに感染しても死なないと同じように、天変地異等が起こったときに、何か突然、ここにこれがあるよかったという科学技術なり、その芽生えというものが重要だと思います。その場合、今回の震災のように、エネルギー危機になったときに、どこかで、今までコストもかかるし役に立たなかった研究だと思われたものが急にクローズアップされることもございますので、学問でも多様性が非常に大事です。

では、多様性を学問にもたらすのは何かについて考えると、一つの要素として女性を増やすことが多様性をもたらす鍵になると思います。今は1割しかいない女性研究者を3割4割と増やすことにより、学術分野にも多様性がますます期待されます。女性を多数活用したときに、何らかの形ですぐれた面を発揮できると私は考えておりますので、そういう意味で、たくさんの女性研究者を登用することにより、学問にも多様性、科学技術分野にも多様性をもたらすことができるということが期待されます。そのためにも、男女共同参画推進、そしてポジティブ・アクションの必要性だと思っています。男女の能力がどこまで違うかはときどき議論になります。人間の場合、個人差の方が大きいとおもいますが、もしも集団で見た場合には、女性に特化してすぐれた能力がある可能性があります。そのことを科学的に証明することは困難ですが、男女の脳が全く同じではないという研究はございますので、まったく根拠のないことではありません。

そして、もう一点、長くなって申し訳ないですが、特に理系分野では固定的役割分担意識というのが強く、理系の先生は男性という考え方が非常に強いと思います。それはいい悪いではなくて、例えば腕のいい外科医と言うとすぐ男性を思い浮かべる、看護師と言うと女性を思い浮かべると同じです。同様に、非常にすぐれた数学の先生と言ったときに、ぱっと浮かぶのが男性である。いい悪いではなく、そういう固定的性別役割分担意識というのは、職業にもあるということ意識しなければならないと考えます。ですから、まずはポジティブ・アクションの姿勢を表明し、優れた人材が複数いた場合、業績が同等ならば女性を採ろうという意識を持つことが重要です。その意識を持つことにより初めて、いい候補者が女性の中にいないかなと見つけようとする行動につながるという意味で、ポジティブ・アクションが必要であると私は考えております。

以上です。ありがとうございました。

○今野座長 皆さんの議論を聞くと、ここの資料、能力主義プロパーの問題からいつもずれるんですね。ですから、次の議題にいったほうがよさそうですね。

では、能力主義については一応一通りお話を聞いたので、個々の分野についてもそういう問題が関連してきますので、今日は4分野ですか、資料を出していただいたので、順番に、少し時間を区切らせていただきながら議論していただければと思います。

最初は、もう既に大分議論が出たのですけれども、行政・雇用分野で何か、資料でいくと資料3と4に行政と雇用分野がありますので、そんなのをごらんになりながら御意見を

いただければと思います。

○岡本委員 ちょっと質問ですけれども、辻村先生がお詳しいのかもしれませんが、数週間前に、九州大学の採用というか、学生の試験の・・・。

○辻村委員 大学受験の女性枠の問題ですか。

○岡本委員 撤回があったのですけれども、あれはどういう状況でそのような判断があったのか。または、どのように私たちはそれを考えたらいいかというのを教えていただければと思います。

○辻村委員 あれは、学術分野というよりは、教育分野のポジティブ・アクションの問題です。

○岡本委員 いいですか。ちょっとそこ、最初に伺って。

○今野座長 最初、学術からやりますか。順番は別にこれは決まっているわけではないので。では、科学技術・学術分野からお願いします。

○辻村委員 これまで学術分野については、女性教員、あるいは女性研究者を増やすことについてずっと議論してきましたので、今、問題に挙げていただきました入学枠という問題は、これまでは全くこの場では扱われてきませんでした。私の報告では、アメリカのバッキー判決とかグラッター判決の中で御紹介したのですけれども、九州大学の場合は、理学部の数学科で、男女共同参画推進のために女子学生を増やさなければいけないという目的のために、9人の合格枠のうち5人を女性枠にして、一般枠と女性枠とで入試科目を変えました。一般枠の方は数学のみで、女性枠の方は数学プラス英語にしたというものです。このシステムは、ほかにも金沢工業大学で2008年に女性枠という形で実施されたらしいのですけれども、ほとんど応募者が集まってこなかったために失敗だったようです。九大の場合には、もともと法律家と相談しないで決定されたようで、いろいろ批判が出てから弁護士に相談したら、法の下での平等に違反するため憲法違反の疑いが強い、ということ言われて、あわてて撤回したというのが概要であろうと思います。

勿論、入学について性別の要素を課すという点は、そもそも日本では国立女子大学や公立高校の男女別学制などの問題があります。国立女子大学では男子学生が受験したいと思ってもだめなわけですから、それが憲法違反かどうかという議論があります。したがって、この九州大学の事例だけをもって論じることはできず、もっとたくさんの事例を議論する必要があります。しかしながら、今回の場合は、私も一見して、この制度はやはり適切ではないと思いました。どこが問題かというところ、定員5人の女性枠を作っても、そこに応募してくる受験生に優秀な人がおらず、結果的に女性枠の合格者の最低点が、数学について例えば40点になってしまい、一般枠の方は80点になったとします。そうすると、女性枠のほうは、能力で数学について明らかに差がついてしまい、数学科なのに数学のできない女子が、女子だというだけで入学してしまうということになるわけですね。そうすると、勿論、当人にとってもスティグマの問題があり、あの数学科の女子学生は能力がないと言われてしまうわけですね。さらに男子学生にとっても、例えば60点とったのに一

般枠で不合格になったとすると、女性枠の方だと合格ですから、これは入学機会が失われたということで、逆差別だということになりますね。

ですから、私は、この制度は、もう少しいろいろ条件をつけて工夫をする必要があったと思います。例えば、スティグマを防ぐためには、数学の点数については足切り点を設けて、両方とも 60 点以上でない場合には合格者なしとしておく。すなわち 5 人を無理して合格させる必要はなく、基準に達しない受験生ばかりのときは欠員にするということにしておけば、両方の枠は基本的に同じ能力を要求しているということができます。また、数学科なのに女子のみに英語を課すというのは、何か非常にジェンダー・バイアスが強く、女子は数学ができないと言っているようなものですね。ですから、そこでは男女で分けるのではなくて、最近は A O 入試なども導入されているように、多様な入試コースをつくっておいて、実際に英語があるコースに女子の優秀な受験者がたくさん集まるようになれば、結果的に女子学生が増えるという成果を期待することができます。あるいは、面接を課して、面接のところで、同点だったら女性というファクターを加味できるようにするか、あるいは裁量の余地がある補欠の枠で女性を増やすとか、いろんな考え方があったはずなのに、それをしないで 5 人を女性枠として必要な条件を付けなかったことには、検討不足があったようです。さまざまな個別の判断や検討が必要であったのにそれをしないで制度を公表して、批判があったら撤退するという経緯は、今後のポジティブ・アクション政策にとってもマイナスになってしまうという意味で、非常に残念だと考えています。

○岡本委員 ありがとうございます。

○今野座長 それでは、そのほかの点も含めて御意見いただければと思います。

もう大分先ほどお話しになったかな。いいですよ、どなたでも。学術分野で。

○小林委員 先ほど東村委員が言ったことの補足になりますけれども、学術分野で研究の多様性という意味では非常に重要だと思うのですが、私は、それだけではなくて、教育における多様性が非常に重要だと思っています。たまたま私が教えている学部が男女の学生の比率がほぼ半々ということもあります。

まず研究の面で言いますと、勿論、男性と女性の能力は一緒ではありますが、その研究者の方も多様に考えることが必要だと思います。同時に、半々の男女の学生を抱えている上では、教員の仕事というのは、研究だけではないわけで、当然ながら、学生の相談を受けることもあれば、大学の中で委員会とかそういうものもありますし、そういうものが男性の教員だけでやっていていいはずもないわけで、そういう意味では、教育的な効果も含めて偏りがあってはいけないと思います。そういう意味において、研究業績、教育、社会が同等なら私はやはり多様な採用というものが必要であると思っています。

これは多分、どのレベルを採用するかで違うのですけれども、教授職を採るのか、それとも助教を採るのかで、これは実績ととっても、教授職の場合は実績のウエート高いですし、助教を採るのであれば、まず実績というだけよりも、むしろ意欲とか、川本委員おっしゃったような能力を重視することになると思うし、場合によっては学長を、小さな大学だと

外から連れてくる場合というのは、研究よりも行政職ということになるでしょうし、それは多分どの大学でも多様だと思いますが、同じポストであっても、私は、やはり多様な採用が必要だろうと思っています。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

結局、先ほどのお話も含めて、多様にした方が教育のクオリティも上がるし研究のクオリティも上がるということをおっしゃられているわけですね。一生懸命ね。

○辻村委員 その点で、ここでは科学技術・学術分野となっておりますが、教育というのをやはり入れた方がいいのではないですか。今度、第3次計画では教育と学術と、分野を2つに分けたのですけれども、どんなものでしょうか。

○今野座長 教育と言うと、小学校とか中学校とか、そっちまで全部入ってしまいますしね。

○辻村委員 本来は、小学校や中学校の先生などについても、女性を増やすための議論もポジティブ・アクションに入ってきますね。あとはどうでしょう。

○東村委員 高等教育というのは。

○辻村委員 我々の所掌事項ですけれども、このポジティブ・アクション・ワーキング・グループとして、科学技術・学術に限るのか、それとも教育も含めるのでしょうか。

○東村委員 限るかどうかですけれども。

○今野座長 その辺はここの仕切りの問題ですね。

○東村委員 これには、大学は入るでしょう。

○竹林企画官 特に第3次基本計画におきまして、あらゆる分野で数値目標を設定したと。それをどう実施していくかで、もともと全分野が対象になっていますが、全分野ですと、時間も限られていますが、特によく言われていますのは、政治分野で女性の参画が少ない、女性研究者が非常に少ないという、特に大きな問題になっている部分をまず最初にやっていただく。特に8月にCEDAWのこともありましたので、特にこの分野に限っているわけではありません。

○東村委員 小・中学校はもともと女性教員が多いですから。

○岡島局長 ここで、例えば資料3の4ページに書いてあるところにも、「大学、研究機関における女性研究者」とありますけれども、大学もカバーしていますから、科学技術・学術分野とは言っても、高等教育である大学は入るという考え方で。そういう意味で、その点では研究分野も入るということで整理していただいたらいかがなものかと思えますけれども、いかがでしょうか。

○今野座長 先ほどから言われている多様性という問題が、片方で理解できて、私は片方で理解できない。例えば、今、小林さんが言われた、学生は男女が多いのだから、つまり、教育対象者が多様なのだから教員は多様な方がいいと、こういうことですね。そうすると、男ばかりの学生のところに女性教諭は要らないよねという問題と、もう一つは男女が違うということを出す議論になるので、それはそれでいいのかなという問題が1つある

のですね。

○小林委員 まず1番目の方から言いますと、研究における多様性を無視されるならばそういう疑問は出るだろうと思います。しかし、教育と同時に研究の多様性も当然ながらあります。

2番目の御質問ですが、男性と女性が違うということを何か一言でも言うといろんな御批判が出てくるような感じがするのですが、例えば民法の中で、物権、債権、家族法とあって、ではどれを選びますかと言ったときに、男子学生と女子学生で、結果として違いがあってはいけなんでしょうか。

○今野座長 いやいや、そんなこと言ってないですよ。私の言いたいのは、民法で、女子学生が多いから教員は女子の。

○小林委員 それは1番目の御質問ですね。1番目の御質問については、教育、研究における多様性を考慮しないのであればそういう御質問は出ると思うのですが、一人の教員を雇うというのは、教育と同時に研究をやっているわけですから、教育の多様性ととも研究の多様性もあるわけです。

それから、私が言っているのは、男子学生には男性教諭、女子学生には女性教諭と言っているわけではなくて、男性教員と女性教員で同じ科目を教えるのでも、教えるアプローチとか、あるいは教え方に多様性があるというのは、どちらが上とか下とか言っているわけではありません。そうすると、男子学生にとっても男子教員だけで学ぶ必要が私は別にあるとは思わないし、むしろ男子学生にとっても多様な、これは何も性別に限らずですが、場合によっては、国籍も含めて多様な国籍の人間が教えることで学び得ることは多いと思っています。だから、単純に、男子学生だから男性教諭、女子学生だから女性教諭が必要だと申し上げているわけではないわけです。

○今野座長 私の言いたかったことは、多様性という問題が、政治の分野だったら私は理解しやすい。つまり、大学で言うと、男性の教授と女性の教授が例えば対学生に対してサービスする内容とか質とかやり方が違うということが前提なのですね。

○小林委員 そこが多様だということを、私、最初の回から申し上げているのです。例えば私の専門というのは、有権者がどういうことを望んでいるかということですが、意識をはかるといときに、男性の研究者がクエスチョネアをつくるときと、女性の研究者がクエスチョネアをつくるときで、やはり違う内容になります。それはまず文体が違ってきます。男性の研究者がつくった質問に対して、女性の回答者は、DK、NAが高いです。ところが、女性の研究者がつくったものに対して見ると、男女におけるDKの比率はほとんど統計的に有意ではありません。そのことをもって、かつては、男性研究者が多かった時代ですけれども、女性は政治意識が男性よりも低いということがいわゆる通説的に論じられておりました。

そうではなくて、それは回答者が、男女平等であるのかにかかわらず、質問肢が男性の言葉でずっとつくっていたわけです。面接調査ならともかく、例えば電話調査というときに、

男性だけいると気づかないのですけれども、知らず知らずの男性研究者バイアスがあるわけです。そのところが実は問題で、女性の大学院生比率とか研究者比率が増えてくる中でそういう問題がだんだん改善されてきているわけです。

○今野座長 だんだん私も頭が混乱してきたのでやめますけれども、よく企業でこういう話があるのですよ。やはり女性増やした方がいいよと。それは女性は女性らしい商品をつくるのにいいから。これが本当にいいのかどうかというのは基本的に議論があって、それをちょっと思い出していたものですから。この辺でやめますね。学術でほかに。

○黒瀬委員 男性、女性の特性の問題は非常に議論を呼ぶところで、生まれつき男性と女性の資質が違うかどうかというのは、今のところ、多分答えはないと思っています。傾向としては、今、先生がおっしゃったような、男性はこういう傾向、女性はこういう傾向というのはあると思いますが、それを生まれつき違うという前提で物事を組み立てると差別を助長する結果になりかねないと思います。個性が一人ひとりあって、その個性がどのように生まれたかは、今こういう社会状況だから、現在の法律で多分に、家族の中で女性がいろんな意味で不利なことがあって、だから、家族法に関心を持つ女性が多いという環境因子論と成り立ちますので、ここでその話に深入りすると非常にややこしいことになるかと思っています。

○小林委員 ちょっとよろしいですか。男女の生まれつきや生物学的な話を誰もしてないのです。男性と女性の多様性話をすると、話をそこに結びつけるのはおかしいと思います。多様性話が生まれつきの話をしていないのが明らかなことは、生まれたときから男性言葉をしゃべる男の赤ちゃんがいるのでしょうか。生まれたときから女性の言葉でしゃべる赤ちゃんがいるのでしょうか。いたら教えてください。いないということは生まれつきの差ではないということです。これは育てられ方の環境が違うわけです。例えば、それは学校なのか、幼稚園なのか、家庭なのか、わかりません。男の子だったら、そういう言葉を使うのはやめなさいと言われるかもしれない。女の子なのにそんな言葉を使うのはおかしいと言われるかもしれない。そういう中で、結果として、男は何となく男っぽい言葉を使うようになり、女性はまた違う言葉を使うようになる。それがそのまま研究者になってきて、さあ質問票つくろうというときに、当然結果として違いが出てくる。これは資質の差を言っているわけでは全くないです。

だから、別の話をしているのに、いつも話をそこと結びつけるのであれば、もう多様性の議論は一切ここではできないということになります。それは全く違うことを申し上げているということは理解していただきたいと思います。

○今野座長 どうぞ。

○東村委員 生物学的に性によって違うということはあるのですけれども、今はそういう話には持っていかない方がいいと思います。少なくとも大脳皮質が発達している人間においては、男女差よりも個人差の方が大きく、この課題は、ほかに議論するところがあるのでやめた方がいいのではないかなと思います。

そして、多様性ということの一つの切り口が男女ということだと思います。実は、単に「男女」と言うと、トランスジェンダーの方なんかは傷つけられるわけですね。「性」にかかわることが原因となって、もし社会的な立場が違ってきたりすることがあれば、それはいけないことだと思います。例えば大学において、理系でも女性の若手研究者が3～4割いるということは私のプレゼンテーションでもお話ししたと思うのですが、それが正規の職員になったときに3分の1程度に減ってしまうということが問題です。そして、その格差をもたらすものは何なのかということが問題です。もし、たとえ研究者として、あるいは教育者として同等な能力があったとしても、その同等な能力を持った女性が正規の職につかないということがあれば、それは人材を適材適所で活用していないことになり、人材の損失に繋がります。この格差を縮めるためにも、ポジティブ・アクションにより改善していこうというのがこの会の意義の一つだと思いますので、男と女がどう違うかということはまた別の機会にさせていただければと思います。

○今野座長 学術分野で少しお聞きしたいなと思っているのは、専らおっしゃられているのは理工系の話を念頭にさせていて、例えば実験なんかで、夜中までやらなければいけないとかそういうことで、女性が参加しにくいというお話ですが、文系は余り実験で夜中までやるということはないので、そういう分野もあるので、少し広目で、最後の政策を考えるときに考えていただいた方がいいかなとちょっと思っているのですが。

○辻村委員 その場合には多様性の意味が少し違ってきます。例えばゼミで10人全員が男性であったとすると先生も男性でいいのかという先ほどの話ではなくて、ゼミの中で1人しか女性がいなかったとして、ある政策課題について例えば女性だけが反対意見を述べたとすると、それは女性だからそう言ったのか、その人の個性からそう言ったのかがわからないわけですね。もし、女性が半分いたら、女性にもいろんな意見があるということがわかります。そのために多様性が必要なのです。学問、教育における多様性の確保というのはそういう意味だと思います。

もし人種的マイノリティが1人しかいない教育現場で、その1人が例えば妊娠中絶を認める法律制度に反対だったら、それは人種のゆえだと考えられてしまいます。1人だったらそういう誤解を生むので、複数いることが重要です。複数いれば、個性が異なることがわかって、教育効果が上がる。これはアメリカの判例などでも言われていますので、学問や教育現場において多様性を確保するというのはそういう意味だと考えています。文科系でも同じです。文科系の学問課題を論じるときに、女性が論じた、男性が論じたということが「特性論」に結びつかないためにも、複数いた方がいいという議論です。

○今野座長 ちょっと事実確認ですが、例えば大学教授の女性割合が30%といったときに、もし文系と理系で状況が全く違っていたとすると、もしですよ。少しその辺を意識して政策を考えなければいけないかなあとちょっと思ったものですから。ですから、理系ばかり全部書いてしまうと、文系からすると、ちょっとなという話になってしまうといけなないので、その辺はどうでしょうかね。

○辻村委員 それは、第3次計画をつくり出すときも議論されましたが、文系も理系も一律に30%ということではないと思います。博士課程の女性大学院生の比率がすでに30%ぐらいになっているのに、大学教員になると突然10%くらいになる。そこでバイアスがあって就職できない。だから、研究者や大学教員を目指している博士課程の学生が、中断しないで、そのまま研究職のポストに就けるような比率ということだと思います。したがって、文科系ではそれが30%ではなくて60%あれば目標も60%。例えば理科系で、女性大学院生の比率が2%しかないのに目標を30%にするというのはそもそも無理な話です。ただ現在では、理科系でも大学院の博士課程は結構パーセンテージが上がっているために、その比率が当面目標になるという意味ですから、すべての分野で30%であればいいというのは、余り合理的根拠はないと思います。

○今野座長 いやいや、私が言っているのはそういうことではなくて、最終目標の水準は別に近くてもいいですが、そこに持っていくときのプロセスを見たときに、状況が違えば施策が違ってくるのではないかと、そういう意味なのです。

○辻村委員 それは違うと思います。

○今野座長 そうすると、理系ばかりイメージされて施策をつくられると、ちょっと全体のバランスが悪いかかと、それだけなのです。

○東村委員 確かにそうだと思います。ですから、さまざまな分野で状況が違えば、それを個々に分析する必要はあると思います。賛成いたします。

ただ、1点、文系であっても、理系であっても、同じく女子学生、あるいは博士課程学生の女性比率に比べて、どの分野でも女性教員の比率が少ないというのは事実としてございます。例えば教育分野や文学部の分野は、7割、8割が女子学生で占められています。ところが、教員になると20%ぐらいになる。つまり、減り方はいつも3分の1程度になってしまい、その格差が問題だと思います。

それから、相手が男子学生、女子学生という話がありましたけれども、例えば奈良女子大の理系ですら、先生の女性比率は多分20%にも満たないと思います。学生は全て女性ですから、つまり、文系であれ理系であれ、ロールモデルとして女性教員や研究者を見る機会が少ないということは、残念なことです。ロールモデルの少なさは、女性教員がどの分野であれ少なくなる一つの原因だと思います。おそらく理系・文系問わず、どの分野にも問題があると思います。文系の女性が理系女性よりも大変な思いはしてないということは絶対ないと思いますし、逆に、学生に女性が多いからこそ起こる何かのバイアスがあるのではないかとということも考えた方がいいかと思います。

○渥美委員 たしか去年、海外の研究だったと思うのですがけれども、研究機関のメンバーの属性に多様性と、その研究機関の論文の引用回数を調べた研究があったと思って、多様な研究機関ほど引用回数が多かった。だから、研究成果を上げるためには多様なメンバーが必要だという研究があったと思います。同じようなことをバックデータとして、例えば先ほど小林委員おっしゃったように、そもそも多様を是として、そこから議論できるので

はないかと思えますけれども、いかがでしょうか。

○今野座長 まだあると思うのですけれども、まだ雇用と行政も、行政は政治もやらなければいけないものですから、一応ここで、渥美さん、済みませんね、ちょっと切っている感じで。それでは次に行政と雇用分野について。雇用分野の方は、先ほどそれぞれ皆さん方おっしゃっているのですけれども、繰り返してもいいですよ。行政、雇用分野について御意見をいただければと思います。

○碓井委員 的を射た発言になるのかわからないですが、先ほど、雇用というか、企業では、例えば企業の収益というか、企業利益を最大にするのにどうしたらいいかということと人事評価をしていくのだと。非常にすっきりして。それに対して行政分野、先ほど辻村委員が、多様な行政課題に対応するとおっしゃって、抽象的に言えばそのとおりなのですが、局長以下いらっしゃる場所で発言しにくいのですが、例えば国家公務員の場合に、それぞれの省庁でどういうことを一番能力として評価しているかということが問題であると思えます。

私が単なる報道的なことから感じ取っているところでは、省庁は省益を追求してきたのではないかと。省益って何だろうかという、いろいろな省益があるのですが、わかりやすいのは、予算をどうやったら獲得するかが重要で、予算を獲得するのにどういう手が必要かという、他省庁、例えば財務省との折衝にたけている人。あるいは政治家も説得できる人、地方公共団体の場合、例えば校長先生でさえも、やはり予算をたくさんとってくれる能力が評価される。

ここでの議題にはふさわしくないかもしれませんが、そういうゆがんだ評価の仕方というのはやはり改めることによって、男女の比率というのも少しは改まっていくのではないかと思います。しかも、そういうゆがんだ評価の仕方がなされているものですから、夜遅くまで働ける人でなければ高い評価を受けられないわけですね。そうすると、家庭を持って、お子さんを抱えている女子公務員の人が力を発揮できるかという、事実上発揮できないですね。だから、そういうところまでさかのぼって議論していいのかどうかわかりませんが、局長以下いらっしゃるので大変失礼ですが、私はそんな印象を抱いています。

○今野座長 どうぞ。

○小林委員 1つは質問ですが、行政の一番右下のボックスの中で、「行政施策における多様な意思の反映」というのは、誰の意思なのでしょう。国民、住民の意思ということですか、それとも職員の意思でしょうか。どちらの意味でしょうか。

○竹林企画官 行政分野でございますので、行政サービスを提供する対象、いわゆるクライアントは、国家公務員なら国民ということになりますし、地方公共団体であれば住民ということになります。

○小林委員 多分そういう意味ではないかと思ってあえて伺ったのですが、それをここに書いておいて大丈夫なのですか。どこまでこの書類がいくかわかりませんが、例えば政治家から見れば、それは立法の仕事であると。それを行政がやるのですかということ

で、立法の方は非常にこういうところは神経質になると思いますけれども。

○今野座長 これは例示だから、問題あったらバツテンですよ。それだけで済むのだけれども、どうですか。

○竹林企画官 大変おこがましいのですけれども、我々は国家公務員、地方公務員は国民全体の奉仕者として、常に国民の皆様のニーズを吸い取るというのも大変重要な仕事だと思って日々努力しております。

○小林委員 一番彼らがひっかかるかもしれないのは、「多様な意思の反映」のところですね。「多様な行政サービスの提供」なら、私は問題ないと思います。

それから、先ほど辻村委員の方から、科学技術・学術の分野で、結局、母集団がちゃんと反映しなさいということだと思っております。大学院生の比率が何割だったら、当然それに合わせて教員もと。今の大学院生は、多分、男性が、わかりません。まず、国家公務員の方で言いますと、一種で女性の割合が22%ぐらいでしょうか。これはもっと増えるべきですが、そういう意味では、22%が母集団だとしたら、なぜ5%なのでしょう。

○今野座長 課長ですね。

○小林委員 ええ。つまり、大学院生の比率に応じて教授の比率も決まるべきだ。これは必ずしも性別というだけでないと思いますけれども、当然ながらいろんな、国籍とか、もっといろんな多様性も含めてということであると思いますけれども、でも、もし同じロジックでいくならば、ここはなぜ22%の母集団に対して5%なのでしょう。

○辻村委員 これは課長になるまでに何年かかると。

○小林委員 だから、それは途中で消えていくというか、なれない、そこに何かハードルが隠されているのではないのでしょうか。

○今野座長 これもさっきの図と一緒に、途中の、もし阻害条件があったら外していきましょう。外すときの政策って何があるのだろうかということを考えてみましょう。そういう話ですね、ここは。

○小林委員 印象で申し訳ないですが、随分、ここだけはやけに低いなと思うのですけれども。数値が。

○今野座長 そういう意味ね。そうか。

○竹林企画官 率直に申し上げて、現状がまず2.2%と低いという状況でございます。これは正直申し上げまして、そもそも採用から課長職になるまで確かに20年ぐらいの期間がかかるというのもあります。今、現に課長になられている方は、要は20年以上前に採用された方で、我々、国としては、こういった女性の採用について数値目標を立てて採用していく取り組みを始めたのはここ10年でございます。まだその当時は女性の採用が少なかった時代の方なのですが、また、タイムスケジュールも5年というように設定しております。例えば課長になるためには、今、企画官クラスの方が候補になるのですが、その方もまだ数としては少ないというのが現状でございます。

○小林委員 でも、平成元年のI種の採用者の女性比率は9.6%ですね。そうしたら、9.6%

ではいけないのですか。何でその半分でいいのですか。

○今野座長 小林さん、これは第3次基本計画の数字ですね。だから、おれに質問されても困るのだよね。

○辻村委員 第3次計画の目標値が非常に低いということはやはり大変憂えるべきことです。この数値をどのように計算したかといいますと、実現可能性を考えたのだと思います。数値目標であるけれども、余り高い値はつけられないという、非常に保守的といいますか、安全パイでこの数字を出してきた。だけれども、その方法自体が、30%にできないことを自ら告白しているようなものだというのを先日も申し上げたのですけれども、やはりそういう既存の路線の上で実現可能な数字を出してくるというやり方だと改まらないのではないか。例えば採用が低くても、例えば中途採用といいますか、人事交流で外国から呼び戻してくるとか、大学教授を引き抜いて突然課長に据えるとか、いろんな交流ができてくると、採用比率だけではない値が出てくると思うのですが、そういう発想というのはあったのでしょうか。

○岡島局長 5%目標というのが非常に低いというのは、私どもも本当にそう感じているところがございます。ただ、公務員の中だけで進めていって実現可能な数値というのは、実はこれよりも相当低いのです。

○辻村委員 もっと低い。

○岡島局長 はい。それもやはり中途採用とかいろんな形を、外からの方とか、そういうことを含めて、本当に相当頑張って、かつ、ちょっと無理かもしれないということも含めての5%です。まず数字としてはそうです。

なぜそうなっているかというのと、先ほども申しましたように、要するに年功序列の体系が残っているので、どうしても課長になるまでに二十数年、25～26年かかるとか、室長で20数年、課長になるには更にもうちょっと、30年近くかかるという体系が残っていて、それは公務員制度改革の中で徐々に変えていこうという方向にはなっていますが、まだそうなっているということがまず一番大きな話です。

更に言えば、それさえもかなり難しいというのはなぜかといえば、先ほど碓井先生からお話がありましたように、夜遅い業務も多く、就業継続が非常に難しいというところに一番大きなネックがあるかと思っています。そういう意味で、これを達成するための手段としては、働き方のワーク・ライフ・バランスをとった仕事の仕方なり就業条件の整備、そして、いろんな形で各省の調整業務もできるだけ合理化しようとか、いろんなルールづくりをしながら進めているというのが現状でございます。

○鹿嶋委員 もう一つ、人事院と話したことがあるのですが、それは国家公務員、指導的地位の女性を3割にするということですが、国家公務員の場合の指導的地位の女性は一応民間企業も含めて課長以上となっているのですけれども、国家公務員の課長以上が民間企業の課長と同レベルかというのと、どうも違うのですね。ここでは、民間の課長以上は多分課長補佐クラスだろうということで、課長補佐を出す必要はあるということをお話したので

すが、そういうこともあって課長補佐を目標値 10%ということを出ているのですね。

5%すらかなりきつい目標だということだし、かつまた、公務員の場合は、どこかからスカウトしてきてポジションに据えるということ自体なじまないような風習、風土もあるような気もしまして、なかなか難しいという議論はした記憶があります。

○小林委員 そこにこだわっている理由は、まず最終的に、政治分野も議論したときに、彼らが見て、ほかの 10%とか 5%で、何で自分のところだけ 30%に持ってくるのだと。ですから、22年前の採用時点が 9.6%採用されているわけだから、それを母集団と考えれば、この目標は 9.6%でもいいのではないのでしょうか。最終的に政治家が本当に納得するだろうかあと、ちょっとそういう心配を先にしているだけのことです。

私は、達成できるできないでなくて、母集団が 9.6%だから、9.6%というのを言うと、9.6%にはならないけれども、5%は達成できると思うのですね。しかし、はじめから 5%と言ってしまうと、5%もいくのかなあとという気はするのですけれども、どうでしょう。

○渥美委員 資料 4 の 2 ページ、段階②の配置・異動で、右側のポジティブ・アクションの取組の例の 2 番目のポツで、「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」、これは全然異論ないのですけれども、地方自治体とかですと、先ほどの、そもそもワーク・ライフ・アンバランスな就労環境があるということと関連しているのですが、妊娠・出産・育児で、育児になった女性職員を、本庁ではなくて、地域の出先機関に出してあげることによって、職育近接でワーク・ライフ・バランス実現しやすいみたいなことを配慮としてやっているがゆえに、結果として、本庁での職務経験が薄くなって、その後のキャリア形成に支障が生じるという事情がありますから、単に職域拡大だけでなく、ライフステージに応じて職域拡大を図る。要するに、子育てしていても本当に忙しい部署に配属されて、その女性職員のワーク・ライフ・バランス実現のためにその職場が努力すべきことで、単なる職域拡大、あるいは単なるワーク・ライフ・バランスだと、そこは何か変なふうに解釈して、結果としてキャリア形成を阻害しているという実情がありますから、そこは何とか書きぶりを変えられないものかなと思うのですけれども、いかがでしょうか。

○竹林企画官 第 3 次基本計画の中身は、これはそういう趣旨ではなくて、今まで女性がついてないようなポストであっても、そこに女性を登用していくというような意味で、今までは、ある意味で慣行的に、こういうのは女性に向かないのではないかと思われていたところでも女性を登用していく、例えば官房の総務課長とか、そういったところを念頭に。

○渥美委員 おっしゃるとおり、それは私も理解しているのです。ただ、結果として、例えば土木に配属された女性職員が、すごく天変地異とかで、職務上、ワーク・ライフ・アンバランスにならざるを得ないようなところってあるではないですか。これは民間でもよくあることですが、子育て中はそういうところから外して、その職員のためを思って、ワーク・ライフ・バランス実現しやすいふうにしてしまうと、結果的に、一番働き盛りで、キャリア形成上重要な時期に忙しい部署から女性職員が外されてしまう状

況って、地方自治体にありますから、そこを何とかもうちょっと、ライフステージ別にきちんと職域拡大、ライフステージによってワーク・ライフ・バランスが必要な時期に職域拡大が必要ではないかと思えますけれども。今はすごくそこが配慮という名のもとにおかしなことがなされて、結果的にキャリア形成阻害していると私は思っているのですが。

○今野座長 いずれにしても、そういう意見が、これは今のところ例示で書いてありますから、言ってみると、我々の研究者の言葉で言うと、マミートラックつくるなよという話でしょう。

○渥美委員 おっしゃるとおりです。

○今野座長 ですから、そうならないような対策が必要ですよというのはあってもいいのではないですかね。

○竹林企画官 結局、今回の第3次基本計画でも、その上のポツもあるのですけれども、従来の人事慣行の見直しといったところは、第2次基本計画では、「これまでの慣行にとらわれない人事」だったのですけれども、そこは国家公務員につきましては、そういった、ある意味で女性に不利なような慣行があるのであれば、そこは見直していくということは政府全体で閣議決定しております。確かに個々のケースを見ますと非常にそこは難しいですし、逆に、それをしないのが本当にその職員にとっていいのかどうか、いろんな問題があると思いますが、ただ政府全体としては、ある意味で慣行としてやっていたのであればそこはもう見直していくというのが全体で取り組むこととございます。

○今野座長 それでは、時間にもなったので、小林さん、今度は政治ですよ。よろしいでしょうか。政治の分野で御意見いただければと思います。

○小林委員 パワーポイントの5ページのところ、政治分野になりますけれども、何点か気になる点を申し上げたいと思います。

まず第1点ですが、第3次男女共同参画基本計画の下の、「政党におけるインセンティブの付与」等の四角の中の文言は、私の考えとしては、ここではなくて、「基盤整備の目標と取組」の中に入るべきものなのではないかと思えます。

逆に、そのかわりに何がここに入ってくるべきものとしてあるかといえば、国会法とか地方自治法の改正が入ってくると思えます。それがなければ、私が発表したことは何だったのだろうなと思ってしまいます。こちらのバインダーの方で言いますと、具体的には、例えば13ページとか14ページとかいうのを見ていただきますと、それがなぜ必要であるかというのは多分御理解いただけると思えます。

それからクォータが入ることに私は別に反対ではないのですが、ただ、6ページを見ていただきますと、これは女性の議員比率の上位15か国ですが、一番右の欄がクォータ、もっと下まで、百十か国まで見ても、クォータを法律で定めるか、政党でやるか、あるいはクォータがないかというのは、実は統計的には女性国会議員比率とは必ずしも有意ではありません。それ以上に重要なのが選挙制度であって、例えば上位15で言えば、多数代表制は1か国しかなくて、あとは全部比例代表でやっているわけですね。だから、例え

ば韓国もクォータが入っている国ですが、それを生かす比例代表が定数がほんのわずかしなくて、あとはほとんどクォータが関係がない選挙制度でやっていたら、実は有意には効いてこないことになります。

それから、性別というのは多様なことの要因の一つにしかすぎなくて、60代と30代の候補者も違うだろうし、都市部と中央でも候補者が違うわけですが、ただ、違うということは、事実として申し上げますと、この資料で言いますと、例えば18ページとか、あるいは21ページとか見ていただきますと、その候補者の一つのジェンダーによって、やはり訴える主張というのは当然違ってきます。これは生まれつき違うのではなくて、生まれたときから憲法改正に興味ある赤ちゃんはいないし、生まれたときから外交問題に興味ある赤ちゃんもいないのですから、それはやはり環境要因なのです。

ですから、違えば、当然ながら、そこで持っている候補者のプリファレンスの置き方も違ってきます。それに多様性があるならば、それは当然、国会なり地方議会などへも反映しなければいけないと、全く学術と同じことを申し上げているつもりですが、そういうことになります。

それから対象のところ、都道府県に限る必要はなくて、地方議会でいいのではないのでしょうか。というのは、勿論、定数が8人くらいしかいない村議会選挙ではなかなか難しいと思いますけれども、例えば世田谷区議会は定数が50もありまし、あるいは政令市でもかなり定数がありますので、そういうところは、多様性のバランスをとるということは十分に可能だろうと思います。選挙制度というのは、必ずしも国会議員の選挙だけではなくて、地方議会の選挙も同時に申し上げているわけでありまして、地方議会の定数によってどれくらい違いが出るかというのは、お手元の資料の17ページのところをごらんいただければおわかりいただけるのではないかと思います。

これに伴いまして、実は資料2と書いてある全体図のところも、多少私はできれば変更をお願いしたいと思っております。現行、選挙制度というのが過程目標設定方式のところに入っていますが、ここではなくて、クォータ、ツイン方式、むしろこれとプラス要素方式の間ぐらいで私はいいいのではないかと考えております。

そのかわりに、ここに国会法の改正、改革であるとか、あるいは地方議会制度の改革であるとか、これは要するに、前に申し上げたとおり、首長と議会では定数が違いますので、当然ながら、そこにおける男女比が違ってくるので、せっかく議会で選ばれても、なかなか現行の制度ではそれが生かされないということになりますので、生かすためにはここにに入れていただければと思っております。以上です。

○今野座長 最後の点ですが、多分事務局としては、これをつくった考え方は、選挙制度で選挙が行われるというのは、女性の議員が増えるか増えないかのプロセスの段階の問題なので過程目標設定方式に入れていると、そういう考え方だと思うのです。結果目標のこの結果というのは、3割、こういう数字のことを言っていると思うので、事務局の考え方ですと、この選挙制度を結果目標達成方式に持っていくのはちょっと違和感がありま

すね。だから、左側の3つのつくり方を変えれば別ですけれども。

○小林委員 いずれにしても、政治分野における役割機能としては、選挙制度とクォータ、ツインいうのも、ある種広い、広義な意味の選挙制度の一つになりますので、ここはセットというか、この2つがなぜ別のところに入っているのだろうと私は思います。

○竹林企画官 もっと具体的に書けばあれですが、もう少し幅広くというイメージだったのですが、クォータというのは、まさに女性の議員の割合を増やすという、そのダイレクトなもの、それから、今の現行の選挙制度、比例代表に例えばする、あるいは地方議会の制度を変えるというのは、必ずしもこれは、女性の議員の割合を増やすために変えるというような論法にはならない。もっと幅広いいろんな意味でと。

ただ、それが結果的には、小林先生からのプレゼンにもありましたように、女性議員が非常に増えていくというその効果は見込めますが、この整理の仕方は、まず女性割合を増やすという目的にダイレクトに、直接それを目的とするものか、あるいはそうでないか。そうでないものも含めて、これまでの議論でもポジティブ・アクションというように広くくくっておりましたので、それを、いろいろ例はあるので、余りワーク・ライフ・バランスとか雇用分野だけ挙げるとあれなので政治分野もちょっと挙げたのですけれども、表現が不適切であれば、またそれはいろいろ修正いたします。

○小林委員 私、多様な民意を反映するために選挙制度を変えればいいなと思っているのです。女性の比率を上げるために選挙制度を変えろというロジックは、多分、国会の中にいる人にはなかなか通じない話だと思うのですが、多様な民意を反映するためにと言うと、当然ながら、一つの選挙区の定数を増やすということになると思うのです。ただ、それだけでは問題解決しなくて、そこにクォータがつながって初めて問題が解決していくわけです。逆に、クォータだけの問題解決ではなくて、全部小選挙区でやっていてクォータと言っても、要するに、現在、現役の人たちもいるわけで、その人を全部やめさせたかわりに入れるかと、それはほとんど不可能な話になりますから、当然ながら、選挙制度も変わらなければいけない。そうすると、この2つは男性が、女性がと議論しているわけではなくて、多様な民意の反映の問題になります。その中には、勿論、重要な要素として男女も含まれる。しかし、多様な民意を反映するためには、国会というのは、多様な民意を反映すべき組織であるから、当然、選挙制度を変えなければいけない。そういう論理になると思うのですけれども。

○今野座長 多様な民意を達成するために、一つの側面として、女性比率がこのくらいであった方がいいよなということで、例えば3割なら3割があって、それを実現するためにはいろんなプロセスがある中に選挙制度があると私は思っているのだけれども。そうすると、選挙制度というのは一つのメカニズムで、アウトプットが3割と考えますと、そのメカニズムは過程かな、その方がわかりやすいかなとは思っています。そうすると、ほかの分野との整合性もつくかなと思うのですけれども。

○小林委員 常にそこは、何ですべて30%でなければ、それも座長に聞くことでないと言

われればそれまでですが、私は、これは母集団を反映すべきだと。だから、22年前、一種で採用された人が9.6%なら9.6%であるべきだし、ここは有権者の半分が、平均寿命が違いますから女性の有権者が50%より多いのですが、とにかく女性議員比率が半分でも全然私はおかしくないと思います。

○今野座長 いや、その数字はここで言う結果目標の数字ですね。現在はそこまでいけないわけですね。そこをどうにかするためには、プロセスの方も改善しましょうと。そうすると、その中に選挙制度がもしあるとすると、これは分類の問題なので余り議論しても仕方がないですけれども、この過程目標にあった方がわかりやすいという。勿論、因果関係はいろいろあるのですよ。相互には関係がありますけれども、まあ悪くはないかなと私は思っていたのですけれども。

○辻村委員 確かに、この図をどう書くかということに余り時間かけても生産的な議論ではないと思います。ただ、小林委員が御発表されたときに、私も質問しましたけれども、ポジティブ・アクションにとっては選挙制度が必ず改正されなければいけないものかどうか、法改正が必須のものであるかというところは意見が分かれます。要するに、クォータ制も政党による自発的クォータ制であれば、今、比例代表制があるわけですから、選挙制度を改正しなくても、現行の制度の中でできる改革もあり得ます。クォータ制もありますから、そういう意味では。

○小林委員 変わらないと。

○辻村委員 そこはまた評価の問題ですが、論理の問題としては、選挙制度イコールクォータ制ではないですね。選挙制度改革ではないです。選挙制度を改めないクォータ制の導入の仕方もあり得ると考えます。

○小林委員 これは世界を議論すればいいのですけれども、日本を議論するのであれば、選挙制度を変えないでクォータだけ入れても、結果は変わらないです。というのは、現職の国会議員の方がいらっしゃるのですから。この方を全部おろしてしまっただけからやるのであれば、男女半々、それはあり得るかもしれませんが、実際にはそれぞれの政党で持っているオープンシートというのは少ないわけです。このため、オープンシートのところだけ半々でやりましょう、あるいは3割でやりましょう、これは全体的な比率で言えば、この間の統一地方選でも、政令市議選における第一党の現職の当選確率が96%でした。すると、残り4%だけ、仮に女性で3割入れても、トータルしてみたらほとんど変わらないです。なぜかという、それは結局ほとんどが小選挙区制でやっているというところに起因するわけです。

○今野座長 その辺については、最後の報告書のときの書き方の問題もあるのですけれども、プロのお二人の意見が違うから、少し例示で書いておくというものもあるかもしれない。

○小林委員 法学と政治学の違いです。

○辻村委員 こちらは制度、形式論理の問題で、あちらは実態の問題、ということでしょう。

○川本委員 資料3とか4で議論してきた中で、資料2の方は今触れられたので、これに絡めて私の方の考えをちょっと申し述べておきますと、まず、この目標、左側、結果ということで、女性比率上げていくことについての目標の考え方が書いてございますけれども、私どもとしては、いわゆる結果目標の達成を求めるというものについては選ぶべきではないと考えているところでございます。また、右に推進方法もございしますが、法律で強制すべきものでもないなど思っているところであります。

それで、今、政治の話が特に出ましたけれども、政治の分野と言うと、結局、選挙権、被選挙権については男女平等にあるわけですので、その上で、このポジティブ・アクションというのをどうしていくかというのは非常に難しい話で、今の議論を聞いてもそう思ったのですが、今、座長からとりまとめの話がありましたけれども、どちらかと言うと、こういう方向性があるべしというよりは、こういうやり方があるという選択肢みたいなのを並べてあげて、まさしくそれは立法府である政治の人たちが決める世界なので、材料提供の方がいいのではないかと思います。今の議論を聞いていて、私は政治の分野は余り詳しくないものですから、そのように感じたということをおし上げておきます。

それからもう一つ、雇用分野についても、先ほど申し上げたのでしつこく申し上げませんが、私が言いたかったのは、要は、企業分野というのは市場経済によって競争原理が働いています。組織そのものに対して。そういう中で、結局、競争に勝ち残って成長していく方に自然に、時間はかかっても変わっていくという大前提があり得る分野なので、また事情は個々の企業で随分違うので、個々の企業の労使で自主的に取り組んでやっていく、いわゆる穏健的なポジティブ・アクションというのがいいのではないかと思います。

それから一方で、お話が出ていた学術分野、私は余り内情を存じ上げませんが、組織同士としては競争原理が働きにくい分野なのだろうなと思いました。したがって、ここは、それぞれ関係者の方、特に理系と文系で大分違うようでもございしますので、議論した中で、この推進方策についても、政策的に何か誘導する方策を考えていかれたらいいのではないかなと今日感じた次第でございします。

ただ、もう一つ、行政分野については、これもまた市場原理が、組織同士という競争の中では働きにくい分野であって、かつ、かなり特性がございしますので、これはまさしく事務局の皆さんそのものが行政分野でございしますので、何かこのポジティブ・アクションのやり方については少しまた御検討賜ればいいのかというような感じがいたしました。

いずれにしても、大きくは市場原理が働くところと働かないところ、それから、それぞれの中でもまたかなり特徴が違うのかなという気がいたして今日聞いていたところでございます。以上です。

○黒瀬委員 今の川本委員の発言に対してですが、雇用分野では市場原理が確かに働きます。しかし、もしこのまま市場原理が働くのを待っていたとしたら、500年、1000年かかるかもしれません。それだけかかってもよいのであれば、今のまま置いておいてもよいと思います。現在も市場原理が働いていますが余りうまくいってないのですから、ある程度

の強化をしないと、ポジティブ・アクションは、効果的には進まないと思いますので、それを1点だけ補足させていただきます。

○今野座長 ほかにいかがですか。

○鹿嶋委員 小林委員の、政治分野の多様な民意の反映ということで、その中には性別以外に、年齢とかたくさんあるということですが、それは企業も同じで、企業活動も多様な消費者ニーズの反映をしなければ取り残されるわけです。消費者ニーズと言った場合、その中には女性、男性という性別の他、年齢とか嗜好とか、さらには国際社会になれば国籍とか、たくさんあると思うので、そこは政治分野と根っこは同じではないかというのがまず第1点。

それから、政治分野へのクォータ制の導入は候補者が対象ですから、これは結果目標ではなくて、過程目標ではないかと思います。

政治分野の候補者にあえて匹敵するものとすれば、企業の場合は採用数ですね。これは3割を目標にしているのですね。だから、政治も企業もそんなに違和感がないのではないかというのが私の考え方なのです。

○小林委員 私は、3割どころか5割でいいと思っています。ですが、実際問題として、これが最終的にどこへ届くのかわかりませんが、比例代表だと毎回リストが変わってきますからできます。ところが、小選挙区というのは、くどいようですけれども、現職の方がいらっしゃるのです。3割ということは、極端な話、オープンシートが数%あるとしても、現職の国会議員に、やめなさいと、次は立候補したらだめですよという話になってくるのです。そうすると、ほかの分野はどうなのですかと。随分ほかの分野は甘いですねと。この分野だけ厳しいですねと。だからこの分野を甘くしろと言っているのではなくて、随分ほかの分野とは、ぱっと見たときに違いは大きいという印象は否めないという気がすると思います。

○今野座長 最終的に政治が厳しいかどうかは、報告書が出なければわからないから、ですから、そこを。余計なことを言った感じだな。失礼しました。

それでは、今日は大分いろんな方から意見をいただいたので、それでもう一度資料をつくり直していただいて、更にバージョンアップの議論をしていければと思います。

今日は、時間ですのでこれで終わりにいたしますが、事務連絡か何かありますね。

○竹林企画官 次回は6月17日に、今回と同じ会場で開催させていただきます。また、議事要旨につきましては、前回同様、座長に確認していただいた上で速やかに公表いたします。議事録については、本日御出席の先生方に確認していただいた後、公表させていただきます。以上です。

○今野座長 それでは、今日は終わります。ありがとうございました。