

第1分野 「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」

I これまでの施策の効果と、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」が十分に進まなかった理由

1 「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」との目標(以下「2020年30%」という。)の設定及び「女性の参画加速プログラム」の策定により、「指導的地位」に女性が占める割合は各分野において徐々に増加してきているが、上記目標の達成には、相当の推進力が必要な状況にある。

男女共同参画の国際的な指標の一つであるGEMから見ても、改善が進んでおらず、政策・方針決定過程への女性の参画状況は不十分である。

2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が十分に進まなかった理由は以下のとおりである。

- (1) 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を強力に推進する強力なリーダーシップが不足していた。
- (2) 国の審議会等の女性委員や国家公務員の管理職など、国が直接取り組むことができる分野については、「2020年30%」の達成に向けて、具体的数値目標を設定して取組を進めてきたのに対し、政党や民間企業などへの行政からの働きかけが自制的であった。
- (3) 政党、企業、大学などで意思決定権者や中間管理職の男女共同参画への理解、取組が不足していた。
- (4) 男女共同参画に向け、女性を積極的に採用し始めたものの、年功序列的な人事慣行、離職率の高さなどにより「指導的地位」に立つ女性候補者が少なかった。
- (5) 固定的性別役割分担意識の下に、男性を中心とした基幹的労働者は長時間労働など男性の旧来からの働き方が可能であることを前提に評価され、同様の働き方が可能な女性の参画のみが進み、男女の新たな働き方を創出できなかった。
- (6) 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への躊躇など、環境整備が不十分だったこと等により、女性自身も「指導的地位」に立つことを敬遠する傾向も見られた。

II 今後の目標

1 将来にわたり持続可能な経済社会を創造し、多様性に富んだ活力ある経済社会を構築するためには、多様な人材の能力の活用、多様な視点を導入し、新たな発想を取り入れていく観点から、女性の参画をあらゆる分野において進めていくことが必要である。

また、民主主義社会においては、構成員の意思を公正に反映できる参画の制度と運用が必要であり、女性が社会の構成員の半分を占める中、政策や方針の決定に関わる

立場の女性を増やしていくことが必要であることから、「2020年30%」をあらゆる分野においてできるだけ早期に実現する。

- 2 このため、女性の参画促進の重要性・必要性についての理解の促進と固定的性別役割分担意識の解消を図り、仕事と生活の調和や公共調達における評価などの条件整備等を推進することにより、あらゆる分野における取組を促進する。

また、男女共同参画社会基本法に規定されているポジティブ・アクション(積極的改善措置)を積極的に推進する。ポジティブ・アクションには、クォータ制(法的根拠のある強制型割当制・自発的割当制など)、インセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などの手法があり、また、実施主体に対する拘束度合についても、例えば数値の設定水準のほか、実施主体に対する義務づけ、努力目標などの点でさまざまなバリエーションが存在する。こうした多種多様なポジティブ・アクションについて、女性の能力に対する誤解などを生まないように、それぞれの分野や実施主体等の特性に応じ、実効性のある手法を検討すべきである。

特に、女子差別撤廃委員会の最終見解で、数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう指摘のあった分野(政治分野、公的分野、教育分野、雇用分野等)においては、早急な対応が必要である。

- 3 さらに、「2020年30%」の達成に向けた中間目標として、第3次計画における具体的施策の最終年度を念頭に、「2015年20%」、「2015年までに10ポイントアップ」といった目標を個々の分野等ごとに現状を踏まえつつ設定し、取組を強化する。

Ⅲ 施策の基本的方向と具体的な取組

1 施策の基本的方向

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の目標「2020年30%」を達成するため、固定的性別役割分担意識や女性に対する男性の差別意識の解消を図るほか、ロールモデルの提示や教育等により女性自身の意識や行動の改革、雇用分野における均等確保、長時間労働の抑制、仕事と生活の調和の推進等の条件整備を推進するとともに、あらゆる分野における女性の参画促進のための措置を講じる。

具体的には、

- (1) 女性の参画状況についての調査・公表、好事例の発信
- (2) 実施主体への働きかけ
- (3) 目標の設定とその達成状況の確認
- (4) 表彰や、公共調達、税制等において男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するなどのインセンティブの付与
- (5) クォータ制や規制等の検討

2 分野別の具体的な取組

(1) 政治

国は、政治分野についても女性の参画拡大に向けて積極的に働きかけを行う。

具体的には、

- ① 政党別の男女共同参画の推進状況(女性党员、女性役員、女性候補者等の比率など)についての調査の実施、実態の公表も含め、女性の割合を増加させるよう働きかける。
- ② 女性候補者増加のためのインセンティブの付与や、具体的な数値目標の設定、女性候補者比率のクォータ制の導入など制度的な対応についての検討を働きかける。
- ③ 地方自治体の女性首長のネットワークの形成や、地方議会も含めた両立支援体制の整備等について働きかける。

(2) 司法

裁判官、検察官など司法分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向け、「2020年30%」に向けた具体的な中間目標の設定など具体的な取組を推進する。

(3) 行政(国、地方公共団体、審議会、政府関係機関等)

- ① 各省庁ごとに、採用及び管理職の登用について、「2020年30%」に向けた具体的な中間目標を設定するほか、特に、公務員制度改革に際し、女性の登用が進むよう積極的に取り組む(例えば各省庁において中間目標達成のための工程表を作成するなど)。
- ② これまでの慣行などにとらわれることなく女性の職域拡大を図るほか、中途採用、人事交流等を通じて、女性の管理職への登用を強力的に推進する。
- ③ 男性の育児休業取得促進を率先して実施するなど、仕事と生活の調和を実現しやすい柔軟な働き方を推進する。
- ④ 国の審議会等委員については、女性比率がまだ低い専門委員等に重点をおいて参画拡大に取り組む。
- ⑤ 地方公共団体や政府関係機関等においても、上記の国の取組に準じて積極的に女性の参画拡大を推進するよう、国は情報提供を行う。

(4) 経済活動を行っている団体(企業、経済団体、労働組合、協同組合等)

- ① 「2020年30%」に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標(例えば2015年の目標)を設定するなど実効性ある取組を行うよう強く働きかける。
- ② 女性の参画拡大に向けた取組を促進するため、情報提供、表彰などを積極的に行う。
- ③ 公共調達において、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む企業を評価するとともに、さらなる取組を検討

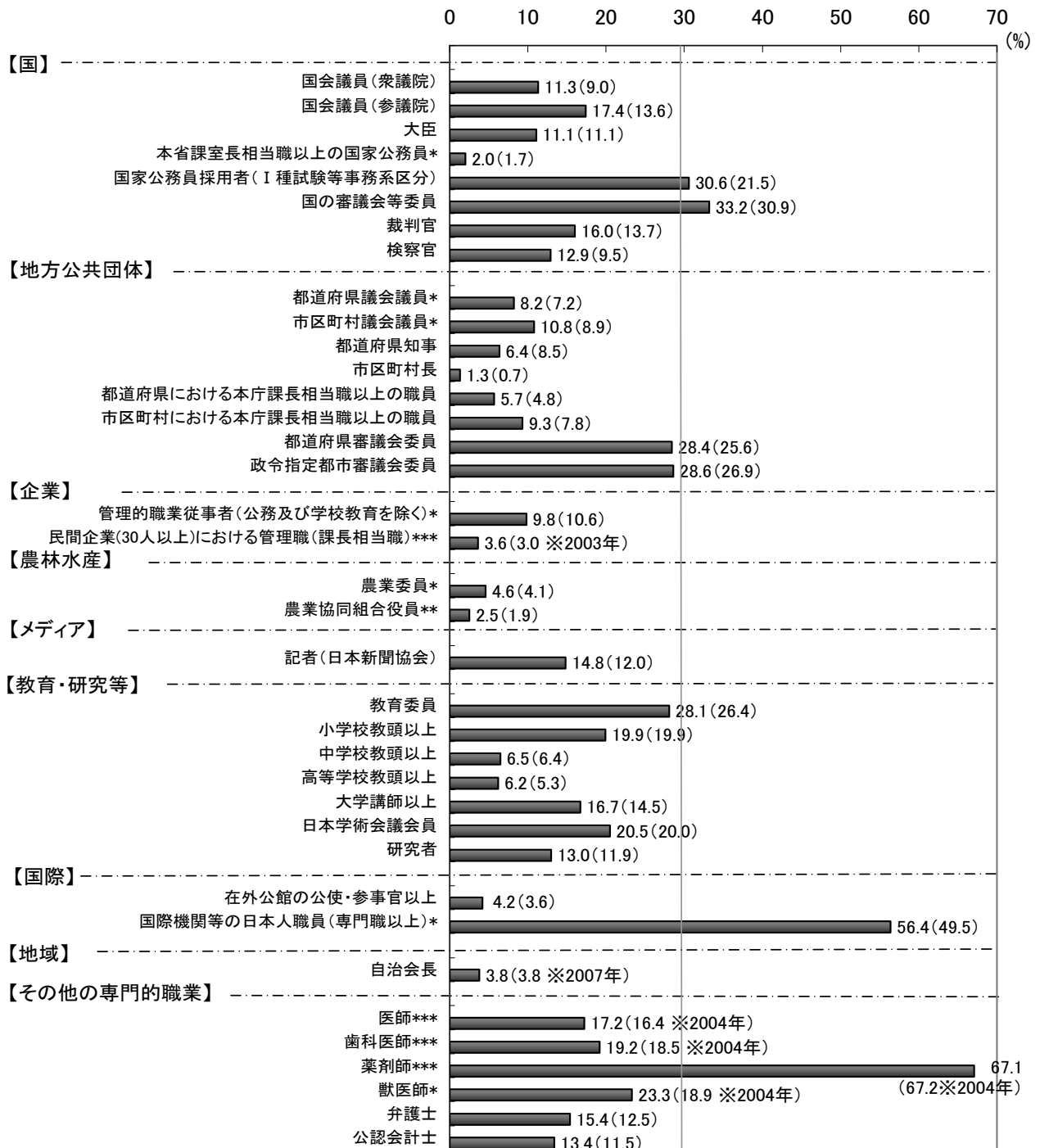
する。また、税制においても、男女共同参画に取り組む企業に対する優遇措置を検討する。

- ④ 企業の役員について一定の女性比率を義務づけるなどの諸外国における先進的な取組も踏まえ、実施主体の特性等に応じた実効性ある具体的なポジティブ・アクションを検討する。
- ⑤ 家庭責任を有する労働者も公平に評価され、意欲を持って働き続けられるような人事雇用体系の検討を促すほか、誰もが目指すことのできるような身近なロールモデルを発掘し、活躍事例を提供する。女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談にのり、助言するメンター制度の導入を促す。
- ⑥ それぞれの団体における女性の活躍推進状況を測ることができる物差しとなる値(ベンチマーク)やガイドラインの作成・提供を検討する。

(5) 上記以外の分野(教育・研究機関、PTA、スポーツ団体、自治会、市民活動団体等)

- ① 女性の能力発揮が、それぞれの団体・組織や地域の活性化に不可欠という認識の醸成を図る。
- ② それぞれの団体・組織が「2020年30%」に向けた具体的な目標(例えば2015年の目標や、現状において女性がゼロである場合に「最低1名・女性1割運動」の展開など)を設定するよう働きかける。

図表 1 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



備考:原則 2009 年、ただし、*は 2008 年、**は 2007 年、***は 2006 年のデータ。()内は原則として 2005 年のデータだが、該当するデータがない場合は 2005 年に直近のデータを掲載。
資料出所:内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」

図表2 男性国家公務員の育児休業の新規取得状況

年度	17年	18年	19年
割合(%)	0.6	0.7	0.7

資料出所:総務省・人事院 女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果

図表3 男性地方公務員の育児休業取得率

年度	17年	18年	19年	20年
割合(%)	0.6	0.7	0.8	0.6

資料出所:総務省 地方公共団体の勤務条件等に関する調査

図表4 国立大学法人における女性教員割合

年度	17年	18年	19年	20年	21年
割合(%)	9.3	9.6	11.5	11.8	12.2

資料出所:文部科学省 学校基本調査

図表5 ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)における我が国の順位の推移

年度	17年	18年	19年	20年	21年
位/か国中	43/80	42/75	54/93	58/108	57/109

資料出所:国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」