

4. 結び

早い国は 1970 年代から、そもそも男女は平等であるという憲法等の理念を実現していくため、まず公的な分野である政治分野と行政分野を対象に、クオータ制の議論や政党による自律的な導入が見受けられた。

クオータ制の実施にあたっては、社会の構成を議会に反映するため、比例代表選挙では比例代表名簿を男女同数としたり、小選挙区制度では女性立候補者を立てるためのインセンティブ（政党助成金の支出又は削減等）が設定されたりしていた。

経済分野では、EU が女性の就業率 60% を長期目標（リスボン戦略。2010 年までの長期目標。）としたこともあって、調査対象国の中では、1990 年代後半から、ワーク・ライフ・バランス関連施策の導入が見られた。国によっては、スウェーデンのように 1970 年代から社会保障制度の拡充に取り組んでいたりと、オランダのように 1980 年代前半から、政府・企業・労働団体が合意して働き方を多様化したりしていた。

ただ、経済分野は、男女間の賃金格差等に見られるように、そもそも男女平等の理念の実現が遅れているとの批判があったり、政府・企業・労働団体の合意のひとつであった女性の昇進等の均等待遇が改善されなかったりしたことが、女性取締役のクオータ制の導入につながった背景のひとつである。

女性取締役のクオータ制が法的に実施されて日が浅く（オランダ 2011 年、フランス 2011 年、ドイツ 2015 年）、その企業経営や企業収益への効果等は、詳細な調査研究等が必要であるが、女性取締役のいる企業の収益率は、いない企業の収益率よりも高いという示唆がある¹⁵⁷。

また、男女平等（ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）¹⁵⁸と生産性（時間当たり GDP）の相関が示唆されている¹⁵⁹ことから、我が国がクオータ制も手段のひとつに、男女共同参画社会に近づくことで、生産性が高まっていくことも考えられる。

女性の参画を増やし、男性も、女性も、1 時間あたりどの程度の成果を出したのかという視点で測っていくとするならば、まず女性が働けるように短時間勤務を認める人事評価体制（例：オランダの短時間労働者に係る取組）や、女性に対して管理職としての教育研修機会の向上（例：メンター制度など）や、男性も育児に関わりやすくする制度の拡充と意識啓発（例：ドイツやスウェーデンの両親手当）など、女性を職場へ、男性を家庭へ促す取組を組み合わせていくことがのぞまれる。その結果、我が国にて、男性と女性が、職場と家庭にて責任を共有する、生産性の高い豊かな国につながっていく。

¹⁵⁷ カタリスト「最終結論：企業の業績と女性役員の比率」

（http://www.catalyst.org/system/files/bottom_line_2_japanese.pdf）アクセス日（2015 年 3 月 6 日）。フォーチュン誌 500 社において、女性役員の存在（WBD: Women Board Directors）は優れた財政業績に結びついているとの因果関係を暗示したもの。

¹⁵⁸ 国連開発計画（UNDP）が算出し、2009 年まで人間開発報告書で発表していた指数。ただし、2010 年より、ジェンダー・エンパワーメント指数に代わって、ジェンダー不平等指数が算定されている。

¹⁵⁹ 山口一男「労働生産性と男女共同参画 なぜ日本企業はダメなのか、女性人材活用をするために企業は何をすべきか、国は何をすべきか」RIETI Discussion Paper Series 11-J-069, 表 1, p.31 参照。