

第4条

1. 国の政策・方針決定過程への女性の参画

(1) 男女共同参画社会基本法における規定

男女共同参画基本法では、男女共同参画の形成についての基本理念の一つとして、「政策等の立案及び決定への共同参画」を掲げている。さらに、「男女共同参画社会基本法」に定める責務として、国は、基本理念を踏まえた施策の総合的な策定、実施の責務を負うことが規定されており、その施策の中には積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が含まれている。積極的改善措置とは、「男女共同参画社会基本法」第2条第2号において、さまざまな分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供することであると定義されている。

この積極的改善措置は、第8条において、国の責務として規定され、第9条において、国に準じた施策として地方公共団体の責務にもされている。

(2) 国の審議会等への登用

国の審議会等における女性委員の割合については、1996年5月の男女共同参画推進本部決定による「2000年度末までのできるだけ早い時期に20%を達成する」という目標に向けて取組を進め、期限より1年早い2000年3月に20.4%となり、目標を達成した。

現在、2000年8月15日に男女共同参画推進本部が決定した「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」に基づき、「2005年度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」ことを目指している。2001年9月末現在の女性委員の割合は24.7%となっており、第4回で報告した1997年9月末現在の17.4%と比較すると、大幅に増加している。

(3) 国家公務員への採用・登用

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、男女共同参画社会の形成を図っていく上でその基盤をなすものであり、2000年12月に策定した「男女共同参画基本計画」において、重点目標の1つとされている。

国が率先して女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組む必要があることから、人事院は、「男女共同参画社会基本法」及び「男女共同参画基本計画」を踏まえ、2001年

5月、「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を策定し、各府省に通知した。

同指針は、各府省が「積極的改善措置」により女性国家公務員の採用・登用の拡大を図り、男女間の格差を計画的に解消していくことを目指すもので、各府省は指針に基づき、現状を把握、分析した上で、2005年度までの目標及びその目標達成に向けての具体的取組等を定めた「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、公務における男女共同参画の実現を目指すこととしている。

この指針を受けて、男女共同参画推進本部は、政府一体となって、総合的かつ計画的に取組を推進していくため、2001年6月、「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」の決定を行った。

また、人事院は、採用試験の合格者に占める女性の割合を計画的に拡大することを目指し、2000年より、「女性公務員による女子学生のためのセミナー」等を開催し、積極的に募集活動を行っている。

2. 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画

(1) 地方の審議会等への登用

都道府県・政令指定都市では、審議会等委員について女性の登用目標や達成年を定め、女性の参画の促進に努めている。

地方公共団体の目標値の対象となっている審議会等における女性委員の割合は、2001年3月末現在、22.8%（1998年3月末現在17.3%）となっている。なお、地方自治法に基づき地方自治体に置かれる審議会等における女性委員の割合は、2001年3月末現在、16.6%（1998年3月末現在12.9%）と徐々に高まっている。

また、女性の参画を促す取組として、女性人材名簿の作成や人材育成事業及び委員の公募等を行っている。また、審議会等委員の選定に当たって、事前に男女共同参画担当部局との協議を行う制度を導入している地方公共団体もある。

(2) 地方公務員への採用・登用

地方公共団体においては、女性の管理職登用目標の設定や女性管理職を対象とした研修を行う等女性の登用の促進に努めている。

総務省においては、地方公共団体に対し、人事院が策定した「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」や同指針に基づき各府省が策定した女性職員の採用・登用拡大計画の概要を周知するとともに、女性地方公務員の登用、職域拡大等に向けた取組に関する調査及びその結果に関する情報提供等を行っている。

当該調査によると、地方公共団体において、例えば、女性職員の採用、登用等の改善に向けた計画策定等の取組を実施している又は検討中である団体が約半数であるなど一定の取組が見られるが、総務省としては、今後とも、女性地方公務員の採用、登用の拡大等に向けた要請、助言等に努めることとしている。

3. 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援

(1) 女性労働者への支援

ア) 職場におけるポジティブ・アクション

1999年4月に施行された改正男女雇用機会均等法には、固定的な男女の役割分担意識等から生じている男女労働者間の事実上の格差を解消するため、積極的取組（ポジティブ・アクション）を行う企業に対して、国の援助を行うことができる規定が設けられている。

また、「男女共同参画社会基本法」に基づき、2000年12月に「男女共同参画基本計画」において、企業のポジティブ・アクションの取組について「国民的機運の醸成」や「企業のポジティブ・アクション取組の促進」を図ることが定められた。

厚生労働省が2000年度に実施した、女性雇用管理基本調査によると、ポジティブ・アクションについて「既に取り組んでいる」とする企業割合は26.3%、「今後取り組むこととしている」企業割合は13.0%となっている。また、「既に取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほど割合が高くなっており、5,000人以上規模では67.7%となっている。

企業の具体的取組を援助するため、トップセミナー、業種別使用者会議、ポジティブ・アクション普及促進セミナーや、個別企業では実施が困難な、女性の管理職候補者及び中間管理職等を対象とした従業員研修の実施、業種別マニュアルの作成等を行っている。

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には、経営トップの理解を促進することが重要であることから、2001年度から経営者団体との連携の下に女性の活躍推進協議会を設置しており、そこで取組の基本的方針の決定を行い、傘下企業におけるポジティブ・アクションの取組を促すこととしている。

さらに、女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図るため積極的取組を推進している企業に対し、その取組を称えとともに、これを広く国民に周知し女性労働者の活用と能力発揮促進に資するため、2000年度から、「均等推進企業表彰」を実施しており、2000年度は4企業、2001年度は3企業を厚生労働大臣努力賞として表彰した。

イ) 大学教員への採用

大学における教員人事は、各大学がその責任に基づき適正に行うべきものであるが、大学審議会答申においても、女性の教員の積極的な採用に配慮していく必要がある旨指摘されている。また、全国の国立大学で構成されている国立大学協会においても、「2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引き上げることを達成目標として設定することが適切である」旨の提言を出すなどの動きもみられる。このような中、国立大学の教授等に占める女性の割合は、1998年5月には8.5%であったが、2001年5月には9.5%となっている。

(2) 女性起業家等への支援

ア) 融資に対する優遇制度

経済産業省では、女性の視点をいかした起業を促進し、我が国経済活力の向上を図る観点から、女性起業家への低利貸付制度を実施している。

イ) 女性と仕事の未来館

2000年1月に開館した「女性と仕事の未来館」においては、起業を希望する女性等を対象に、起業家支援セミナー、コンサルティング及び起業家交流会等の支援事業を行っている。また、2000年度に女性と仕事の未来館においては2,216件の相談を受け付けたが、そのうち4.4%が起業に関する相談であった。

ウ) 農業分野における措置

第14条で記述する。