

政治分野、行政分野、雇用分野及び科学  
技術・学術分野におけるポジティブ・  
アクションの推進方策について

中 間 報 告

平成 23 年 7 月 20 日

男 女 共 同 参 画 会 議  
基本問題・影響調査専門調査会

平成 23 年 7 月 20 日  
男女共同参画会議  
基本問題・影響調査専門調査会

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会中間報告について

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）において改めて強調されているように、少子高齢化による労働力人口の減少が進む中で、多様な人材を活用することは経済社会の活性化にとって必要不可欠であり、とりわけ女性がその能力を十分に発揮して経済社会に参画する機会を確保することは喫緊の課題である。

このため、男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会は、女性と経済ワーキング・グループ及びポジティブ・アクションワーキング・グループを設置し、①経済社会において女性の参画や能力の発揮の現状及びそれを阻む要因を幅広い観点から分析し、女性が活躍するための環境整備の在り方等を検討するとともに、②女性の参画を拡大する最も効果的な施策の一つであるポジティブ・アクションについて、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野の四分野に重点を置いてその推進方策を検討してきた。

この度、ポジティブ・アクションワーキング・グループにおいて、別添のとおり中間的な検討結果を取りまとめたところであり、これを当専門調査会の中間報告とする。

当専門調査会では、両ワーキング・グループにおける議論の関連性・補完性を踏まえつつ、引き続き検討を深めていくこととする。

# 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学 技術・学術分野におけるポジティブ・ アクションの推進方策について

## 中間報告

平成23年7月

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

## 目 次

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| はじめに                             | 1  |
| 1 ポジティブ・アクションの必要性                | 2  |
| (1) 高い緊要度                        | 2  |
| (2) 実質的な機会の平等の確保                 | 2  |
| (3) 多様性の確保                       | 3  |
| 2 ポジティブ・アクションの考え方                | 4  |
| (1) ポジティブ・アクションの概念               | 4  |
| (2) ポジティブ・アクションの手法と推進方策          | 4  |
| ア 多様なポジティブ・アクションの手法              |    |
| イ 国の推進方策                         |    |
| (3) ポジティブ・アクションと能力主義との関係         | 5  |
| (4) ポジティブ・アクションに関する理解の浸透         | 6  |
| 3 各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策        | 7  |
| (1) 政治分野                         | 7  |
| ア 女性の政治参画に関する社会的気運の醸成            |    |
| イ クオータ制等の検討に資する具体的事例の提示          |    |
| ウ 選挙制度と女性の政治参画                   |    |
| (2) 行政分野                         | 10 |
| ア 女性国家公務員の採用・登用の促進               |    |
| イ 国のあらゆる施策における男女共同参画の視点の反映       |    |
| ウ 国家公務員制度改革の推進                   |    |
| (3) 雇用分野                         | 11 |
| ア 具体的な目標の設定の促進等                  |    |
| イ 公共契約を通じた推進方策の検討                |    |
| ウ 補助金等における推進方策の積極的な活用            |    |
| (4) 科学技術・学術分野                    | 13 |
| ア 具体的な目標の設定の促進                   |    |
| イ 女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり           |    |
| おわりに                             | 16 |
| 参考資料 1 ポジティブ・アクションに関連する条約と我が国の法律 | 17 |
| 参考資料 2 ポジティブ・アクションの実現方法          | 19 |
| 参考資料 3 各分野におけるポジティブ・アクションの政策体系   | 21 |
| 参考資料 4 各分野におけるポジティブ・アクションの取組     | 27 |

## はじめに

- 我が国では、社会の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は全体として緩やかに拡大しているものの、女性が占める割合は依然として低い。
- 女子差別撤廃委員会の最終見解（平成 21 年 8 月 7 日）も踏まえて、第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月 17 日閣議決定。以下「第 3 次基本計画」という。）では、「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（平成 15 年 6 月 20 日男女共同参画推進本部決定。以下「『2020 年 30%』の目標」という。）の達成に向けて、国会議員の候補者、公務員の採用・登用、民間企業の管理職の登用、大学の教授等の登用、研究者の採用などに関する成果目標を設定したところである。
- 男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画は極めて重要であるにもかかわらず、「2020 年 30%」の目標の達成までに残された時間は少ない。
- このため、本ワーキング・グループでは、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野の四分野に重点を置いて、ポジティブ・アクションを推進する具体的な方策を検討した。

## 1 ポジティブ・アクションの必要性

### (1) 高い緊要度

- 我が国においても、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における指導的地位に就く女性は徐々に増加しており、このままの推移で十分であるという見方もある。
- 平成12年(2000年)以降、これらの分野における女性の割合について、例えば、政治分野においては女性衆議院議員が7.3%から10.9%(平成23年6月現在)に、科学技術・学術の分野においては女性研究者が10.6%から13.6%(平成22年3月31日現在)にそれぞれ増加している。
- しかし、これらはもとより先進諸国の中で低い水準であり、諸外国が更に女性の参画を拡大している中でこの10年余りの間に格差は拡大している。
- 固定的性別役割分担意識なども根強い我が国において、社会の趨勢にまかせるだけでは、女性の参画が大きく拡大することを期待することは困難である。
- 一方、高齢者人口が4割に達する超高齢社会を目前に控えて女性の活力を経済社会に生かしていくことは喫緊の課題である。
- 我が国においても、この現状について危機感を社会全体で共有しつつ、これまでの延長線上の取組を超えた効果的な対策として、暫定的に、必要な範囲において、女性に積極的に機会を提供するポジティブ・アクションを進めていく必要がある。

### (2) 実質的な機会の平等の確保

- 世論調査の結果などを見ても、我が国は、固定的性別役割分担意識や女性の能力に関する偏見が根強いことがうかがえる。また、過去からの経緯などによって、現状では男女の置かれた社会的状況において個人の能力・努力によらない格差があることは否めない。
- このような中で実質的な機会の平等を担保するためには、初等中等教育段階から男女平等を推進する教育・学習の充実などによって固定的性別役割分担意識の解消を図ることが必要であるほか、単に形式的な機会の平等を与えるだけでは困難である。

### (3) 多様性の確保

- 女性を始めとする多様な人々が参画する機会を確保することは、社会のルールや資源配分を意思決定し、これらを実施する場である政治・行政分野において、多様な構成員が意思を公平・公正に反映させ、共に責任を担うとともに均等に利益を享受することができる社会の実現という民主主義の要請であり、バランスのとれた質の高い行政サービスの実現にもつながるものである。
- また、民間企業の経済活動や研究機関の研究活動においても、女性を始めとする多様な人材の発想や能力を活用することは、組織・運営の活性化や競争力の強化等に寄与する。

## 2 ポジティブ・アクションの考え方

### (1) ポジティブ・アクションの概念

- ポジティブ・アクションについては、一義的に定義することは困難であるが、一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のことをいう。
- ポジティブ・アクションに関連する条約と我が国の法律の規定として、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約第4条1項の「暫定的特別措置」、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第2条第2号の「積極的改善措置」並びに雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第8条の女性労働者に係る措置に関する特例及び第14条の企業のポジティブ・アクションの具体的取組に対する国の援助などがある（参考資料1参照）。

### (2) ポジティブ・アクションの手法と推進方策

#### ア 多様なポジティブ・アクションの手法

- ポジティブ・アクションには多様な手法が考えられる。分類にも様々な方法が考えられ、例えば、次のように分類することもできる。①一定の人数や割合を割り当てることによって実現するクォータ制、能力が同等である場合に一方を優先的に取り扱うことによって実現するプラス・ファクター方式など、指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定することによってその実現を確保する方式、②指導的地位に就く女性等の数値に関して、達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力するゴール・アンド・タイムテーブル方式、③研修の機会の充実、仕事と生活の調和など基盤整備を推進する方式などである（参考資料2参照）。
- 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における女性の参画の拡大は、それぞれの制度や仕組みの下で様々なプロセスを経て実現する（参考資料3参照）。
- 各機関・団体において、これらの多様なポジティブ・アクションの手法の中から、各機関・団体の特性に応じて最も効果的なものを選択する

ことが重要である（参考資料4参照）。

## イ 国の推進方策

- 各機関・団体が取り組むポジティブ・アクションを推進するための国の方策には、強制力の程度に応じて、例えば、①各機関・団体に取組を義務付ける方策、②インセンティブの付与によって各機関・団体の自主的な取組を政策的に誘導する方策、③各機関・団体に自主的な取組を要請する方策などがある。
- 政策的に誘導するインセンティブとして、例えば、①補助金、交付金等、②税制上の優遇措置、③公共契約における評価、④認定、表彰などが考えられる。
- ポジティブ・アクションの実現方法は、ポジティブ・アクションの手法と国の推進方策の組み合わせによって整理することができる。
- 国などの公的機関がポジティブ・アクションを実施することや、国が私的機関・団体に義務付けることについては、特に憲法上の平等原則、大学の自治の原則、私的自治の原則等との関係にも留意する必要がある。

## （3）ポジティブ・アクションと能力主義との関係

- 企業、大学などにおける採用・登用は、いわゆる「能力主義」の下で行われるのが一般的であるとされており、しばしばポジティブ・アクションと矛盾するといった意見もあることから、本ワーキング・グループでは、ポジティブ・アクションと能力主義との関係を整理することが必要である。
- 能力主義は、採用・登用に当たって、本人の能力に基づく評価を徹底し、性別、信条などの要素を考慮することを排除するという考え方である。
- 一方、意見として、一般的に能力主義の下で採用・登用が行われる分野においては、女性も男性と同一の基準で評価されるので、女性に不利に働くことはなく、ポジティブ・アクションは不要というものもある。
- しかし、実際には、能力の評価基準が必ずしも客観的であるとは限らない。また、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどによって能力以外の要素も考慮されることや、能力の評価基準は客観的であっても、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどから評価基準が女性と男性とで同じように適用されない場合がある。
- また、長時間労働を前提とした評価基準では時間制約のある人は評価されないため、時間単位の生産性で評価すべきといった指摘もあった。

- このような場合には、採用・登用を決めるプロセスの中で固定的性別役割分担意識を解消する取組を進めるとともに、女性に対する実質的な機会の平等が確保されるよう評価方法の見直しの取組を進めることが必要である。
- また、こうした取組は、直ちに効果を発揮し、又は直ちに実施することができるものばかりではないことから、その他にも女性に対する機会の平等を実質的に担保するポジティブ・アクションを検討することも有効である。
- なお、能力主義の下でポジティブ・アクションを実施するに当たっては、上記（２）で示したポジティブ・アクションの実現方法について、個別の事例に即して具体的に検討する必要がある。

#### （４）ポジティブ・アクションに関する理解の浸透

- 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に対する躊躇などから、女性自身も指導的地位に就くことを敬遠する場合がある。
- 特に、上記（２）ア①及び②のポジティブ・アクションによって採用・登用されることに対していわゆる「スティグマ」（女性が劣った存在であることを前提とした「劣性の烙印」）の意識を持つ女性もいる場合がある。このため、これらのポジティブ・アクションを導入するに当たっては、こうした女性自身の意識に対する配慮にも留意する必要がある。
- ポジティブ・アクションによって女性が指導的地位に就くことは、当該の女性本人にとってメリットがあるだけでなく、固定的性別役割分担意識の解消が進むなど社会全体にとってもメリットがあることをアピールする必要がある。
- ポジティブ・アクションは、男女の実質的な機会の平等を実現することを目的とするものであり、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会である男女共同参画社会を実現する最も効果的な施策の一つである。
- このように、ポジティブ・アクションの意義についての理解を浸透させることが必要である。

### 3 各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策

#### (1) 政治分野

- 政治分野における女性の参画の拡大は、政治に多様な民意を反映するという民主主義の要請からも、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させるためにも極めて重要である。
- 我が国において、政治分野における女性の参画は徐々に進展しているものの、衆議院議員に占める女性の割合は、列国議会同盟（IPU）の調査によると 186 か国中 121 位（平成 23 年 3 月末現在）と低く、特に先進諸外国との格差は大きい。しかもこの格差は拡大する傾向にあり、その背景には、諸外国が積極的にクォータ制などのポジティブ・アクションを実施してきたことがある。
- また、昭和 58 年に参議院議員選挙の定数の一部に比例代表制が採用されてから、参議院議員に占める女性の割合はおおむね増加傾向にあるものの、平成元年以降、女性の割合は必ずしも増加しているわけではない。
- 前述のとおり、ポジティブ・アクションには様々な手法があり、その一つであるクォータ制は政治分野（国政レベル）において、世界で既に 87 か国で導入されている（平成 23 年 3 月末現在）。
- また、クォータ制について、①憲法又は法律による議席割当制、②憲法又は法律による候補者クォータ制、③政党の規則等による候補者クォータ制の三つに分類した場合、②及び③に適合的な比例代表制は、女性国会議員の割合が高い上位 15 か国のうち 14 か国で導入されている（平成 23 年 3 月末現在）。まず、これらのことが我が国において広く認識されるべきである。
- さらに、関係者の間でポジティブ・アクションについて具体的な議論を喚起するため、各国の事例について分かりやすく提示する必要がある。
- また、現行の選挙制度自体に内在する女性の参画に影響を及ぼす諸要因について指摘する必要がある。この諸要因は今後、選挙制度の見直しが行われる際には、重要な論点として考慮されなければならない。
- このため、政治分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。

#### ア 女性の政治参画に関する社会的気運の醸成

- 先進諸外国に比較して我が国の女性の政治参画は異例と言えるほど低

いことや、諸外国においてポジティブ・アクションが有効な手段として広く実施され成果を挙げていることなどについて、国民の間ではいまだ余り知られていないと言ってよい。

- これらの現状に加えて、政府が各政党に対して働きかけたことや各政党の女性の参画状況や取組等について、本年度の男女共同参画白書の特集等を活用して、様々な機会をとらえて広く各界・各層に周知する必要がある。
- また、政治分野における女性の参画は、民主主義や男女共同参画の在り方と密接にかかわるという認識を広めて議論を喚起しなければならない。
- 特に、政党に対して、女性候補者を増加させることの必要性や意義に関して理解を求めるとともに、政治分野におけるポジティブ・アクションの導入を検討するよう引き続き働きかけていくことが重要である。

#### イ クォータ制等の検討に資する具体的事例の提示

- 国会議員選挙において世界 87 か国で導入されているクォータ制については、①憲法又は法律のいずれかによって議席のうち女性枠を設けている国が 17 か国、②議員の候補者名簿の一定割合を女性が占めるように憲法又は法律のいずれかで定めている国が 34 か国、③政党が党の規則等で議員候補者の一定割合を女性とすることとしている国が 52 か国（重複があるため合計は 87 か国を超える。）となっている。
- 比例代表制の下で導入されているクォータ制には、候補者名簿を男女交互とすることなどによって候補者名簿上の割当てを法令で義務付ける方法（韓国、ベルギーなど）、政党が自主的に取り組む方法（スウェーデン、ドイツなど）がある。国会議員選挙の定数の一部に比例代表制を採用している韓国では、候補者クォータ制を採用してから女性議員の割合が上昇した。
- 小選挙区制においても、諸外国では、法令で議席に女性枠を設ける制度を採用する国があるほか、法令で候補者に占める女性の割合について努力義務として課し、遵守した政党に政治資金助成金を追加する（韓国）などの例がある。
- また、小選挙区制の下で政党が規約等によって自主的に取り組んでいるクォータ制として、引退議席の半数と自党が有利な選挙区の半数に女性だけを候補者として名簿に掲載する女性単独名簿を導入している例、

隣接する二つの選挙区を対にして一方の選挙区に女性候補者を、もう一方の選挙区に男性候補者を擁立する例などが興味深い。

- クォータ制以外にも、候補者に占める女性の割合等の目標値とその実現の期限を設定して努力を促すゴール・アンド・タイムテーブル方式や、我が国の主要な政党の一つで行われている女性候補者に対する選挙資金の貸付け、国会が院内保育所を附置するなどの基盤整備の方法もある。
- 我が国において、政党関係者の中で具体的な議論が喚起されるよう、我が国にとって参考になる各国の事例等について、本ワーキング・グループにおいて、更に検討を深めて分かりやすく提示することが必要である。

#### ウ 選挙制度と女性の政治参画

- 我が国の国会議員選挙や地方議会議員選挙において、一般に死票が多くなる小選挙区制より中選挙区制・大選挙区制や比例代表制の下の方が多様な民意が反映されやすく、女性議員の割合が高くなる傾向が見られる。
- 我が国では、昭和 58 年に参議院議員選挙の定数の一部に比例代表制が採用され、平成 8 年に衆議院議員選挙に小選挙区比例代表並立制が採用されてから、国会議員に占める女性の割合が上昇している。
- 都道府県議会では、先の統一地方選挙において女性議員ゼロの議会はなくなったものの、町村議会においては女性議員ゼロの議会が 4 割近くもある。男女共同参画社会基本法の制定から既に 10 年余りが経過した現在、住民生活に身近な政治を行う地方議会がこのような状況であることは憂慮される。なお、都道府県議会議員選挙の選挙区定数と女性議員の割合について、平成 23 年 3 月末時点で各都道府県議会のホームページに掲載された情報に基づくと、一人区では女性議員の割合が 3%台にとどまっているのに対して、四人区では 11%台、六人区では 22%台となっている。
- 都道府県議会議員の選挙制度については、郡市の区域によるとしているために、平成の大合併の影響によって一人区となる選挙区が増えていることが、女性議員の選出を更に困難にしており、市区町村の区域による選挙区割りに規定を改正すべきであるという指摘もある。
- また、地方公共団体の長は一人区と同様に女性の選出が比較的困難であることを考えると、首長と議会が二元代表制の車の両輪として機能す

ることが、女性の意思を地方政治に一層反映することにつながるという意見もある。

- 選挙など政治にかかわる制度の在り方の見直しが行われる場合は、政治の安定性、健全な政権交代、さらに、一票の重み（投票価値）の平等など様々な観点から議論されるべきことは当然である。
- 政治分野における女性の参画の拡大は、民主主義の在り方や今後の経済社会の活性化に不可欠な男女共同参画の在り方に密接にかかわる問題であり、選挙制度の在り方の検討において重要な論点として考慮されなければならないことを強調しておきたい。

## （２）行政分野

- 多様な行政ニーズや経済社会の課題に的確、柔軟に対応し、バランスのとれた質の高い行政の実現を図るためには、政策決定過程における男女共同参画を通じて、新たな発想や多様な価値観を行政に組み込むことが不可欠である。
- また、意欲と能力に基づく女性を含めた多様な人材の確保・育成・活用は、組織の活力を向上させ、ひいては公務の能率的運営の実現につながる。
- しかし、女性国家公務員の採用・登用については、各府省の採用者や管理職に占める女性の割合は着実に増加しているものの不十分な現状にあり、とりわけ職務段階が上がるにつれて女性職員の在職割合は低い水準にとどまっている。
- 行政分野におけるポジティブ・アクションは、国が率先して取り組むべき分野であり、第3次基本計画の具体的施策を含めた以下の取組を進めるべきである。

### ア 女性国家公務員の採用・登用の促進

- 各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」を着実に実施し、男女共同参画推進本部や男女共同参画会議などによる監視機能を活用しつつ、女性職員の採用・登用の進捗状況を定期的に評価した上で改善につなげていくことが不可欠である。
- 特に、第3次基本計画で定めた国家公務員の管理職に占める女性の割合に関する成果目標の水準は、他の分野の成果目標の水準と比べても低い水準であり、行政分野における男女共同参画の重要性や政府がまず自らポジティブ・アクションの取組に範を示す必要性を考えると、成果目

標を確実に達成する必要がある。また、第3次基本計画の成果目標を達成した後、更に高い目標を設定すべきである。

#### イ 国のあらゆる施策における男女共同参画の視点の反映

- 国のあらゆる施策において男女共同参画の視点を反映する観点からも、女性職員の職域拡大を徹底するほか、審議会等委員だけでなく私的懇談会等の有識者等においても女性の参画の拡大を図ることが必要である。

#### ウ 国家公務員制度改革の推進

- 国家公務員制度改革の推進に当たっては、改革の基本理念の一つである男女共同参画社会の形成に資するよう、採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革において、女性管理職の登用を推進するためにも、官民人材交流や職員の公募などを一層進めることが必要である。

### (3) 雇用分野

- 雇用の場における男女共同参画の実現は、働く意欲と能力のある人が性別にかかわらずその能力を十分に発揮することができる社会を作り、多様な人材の活用等による企業の競争力の強化や経済社会の活性化等にも貢献するものである。
- しかし、女性労働者を取り巻く状況を見ると、依然として就業継続が困難であることなどによって、管理職に占める女性の割合は低い水準にとどまっている。
- こうした中で、ポジティブ・アクションに取り組む企業は増加しており、その内容は基盤整備推進方式のポジティブ・アクションを中心としたものが多い。また、自社の男女共同参画の現状、ポジティブ・アクションの必要性、有効なポジティブ・アクションの方法などについて十分に認識していない企業も多いと考えられる。
- 条例によって、一定規模以上の事業者に対して、毎年、当該事業所における従業員、管理職等の男女別数等を届け出るよう求め、その届出に基づく事業所における男女共同参画の推進の状況を業種別に公表している地方公共団体もある。
- このため、こうした取組なども踏まえつつ、雇用分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。

## ア 具体的な目標の設定の促進等

- 政府は、第3次基本計画を踏まえて、経済団体等を通じて、「2020年30%」の目標の達成に向けて企業において実効性のあるポジティブ・アクションの導入に積極的に取り組むよう引き続き働きかけることが求められる。その際、基盤整備推進方式のポジティブ・アクションに加え、男女別の状況を把握し、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などのポジティブ・アクションの取組も企業において進むよう様々な手法があることを広く周知する（参考資料4参照）。
- 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、具体的な取組に関する情報を収集し、同業他社で比較することができるようホームページ等で業種別に提供している地方公共団体の取組などを広く周知する。
- 企業が男女の労働者の採用、配置・異動、育成、評価・登用の状況を評価した上で改善につなげていくことが重要であることから、男女労働者間の格差の現状を把握し、女性の活躍を促進するポジティブ・アクションにつなげるための仕組みについて、女性を含めた労使双方で検討し、企業の活用を促す。
- 関係府省が連携して、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを取り入れた企業を登録し、ホームページ等で社会に広く公表し、取組の具体例や成功例について情報共有する。
- また、表彰や公共契約等においてゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションに取り組む企業を積極的に評価するとともに、地方公共団体においても同様の取組が進むよう働きかけることが必要である。
- なお、以上のような方策の下での企業の取組状況を見ながら、関係府省において、来年度以降、必要に応じて、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを更に進める方策を検討すべきである。

## イ 公共契約を通じた推進方策の検討

- 現在、国においては、男女共同参画に関連する調査等の委託先を選定するに当たって、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際に、当該調査の品質確保の観点から、男女共同参画を促進するためのポジティブ・アクションの実施の有無などの項目を加点事由として評価項目に

盛り込むことによって、男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業を評価している。各府省においては、今後とも男女共同参画に関連する調査等について、ゴール・アンド・タイムテーブル方式に取り組むなど男女共同参画等の推進に取り組む企業を積極的に評価する。

- 企業における男女共同参画の取組を一層推進するため、調査等以外の男女共同参画に関連する事業について、当該事業の品質確保の観点から、ポジティブ・アクションを含めた男女共同参画等に積極的に取り組んでいる企業を評価するための具体的な方策を検討することが必要である。
- さらに、男女共同参画に関連するとは言えない事業についても、当該事業の品質確保に留意しつつ、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するための具体的な方策について、どのような取組が可能であるかについて検討することが必要である。
- このため、本ワーキング・グループでは、上記の検討に資するよう議論を深める。

#### ウ 補助金等における推進方策の積極的な活用

- 国や地方公共団体が実施する事業について、先進的な事例としての男女共同参画を要件とする「クロスコンプライアンス」（補助金等の採択に当たって男女共同参画等の別の施策によって設けられた要件の達成を求める手法）の積極的な活用を検討・推進することも必要である。

#### （４）科学技術・学術分野

- 女性研究者の能力が最大限に発揮されるよう環境を整備し、その活躍を促進することによって、科学技術・学術分野における国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化することが必要である。また、科学技術・学術の振興によって多様で独創的な最先端の「知」の資産を創出することは、男女共同参画社会の形成の促進に資するものである。
- しかし、我が国における研究者に占める女性の割合は、緩やかな増加傾向にあるものの13.6%（平成22年3月31日現在）にとどまっており、他の先進諸外国の多くが3割を超えている中で依然として低い水準である。
- また、高等教育段階の女性の割合を見ると、研究者に占める女性の割合が高くなる余地はあるにもかかわらず、ポジティブ・アクションに取り組んでいる大学は極めて少ない。

- こうした状況にかんがみて、研究機関において女性研究者枠の設置を含めたポジティブ・アクションの導入を積極的に推進すべきであるといった意見もあった。特に、教育機関でもある大学等は、男女共同参画の理解の深化を図るといった社会的な使命があるという観点から積極的にポジティブ・アクションの導入を進める必要がある。
- これまで、女性研究者の研究と出産・育児等の両立や研究活動を推進するための研究環境の整備や意識改革など、優れた仕組みを構築する大学等を支援することによって、女性研究者が増加するなどの成果が見られたという意見があった。
- また、教授、准教授において女性リーダー専用ポストを設置して加速的に増加させることによって大学の意思決定に女性の参画を拡大するとともに、ロールモデルを提示し、同時に若手女性研究者の採用の加速を図る取組によって、理学・工学・農学系の女性教員の過去5年間における平均増加率を今後5年間で4倍に拡大するという効果を予測している大学などもある。
- さらに、研究者のネットワークである学術団体における女性の参画状況について、男女共同参画学協会が実施した男女共同参画に関する大規模調査研究の結果などを見ると、科学技術系の学協会において学生会員に占める女性の割合と比べて一般会員に占める女性の割合が低くなっている。
- このため、科学技術・学術分野における女性の参画を拡大するために以下の方策が必要である。
- なお、女性研究者の増加を図るため、まず教育の場において女子学生・生徒の科学技術・学術分野に対する関心を一層高めていくような工夫も必要である。

#### ア 具体的な目標の設定の促進

- 政府は、第3次基本計画を踏まえて、関係団体を通じて、「2020年30%」の目標の達成に向けて研究機関において実効性のあるポジティブ・アクションに積極的に取り組むよう引き続き働きかけることが求められる。その際、ロールモデルとなるリーダー的な女性研究者と若手女性研究者の双方を加速的に増加させるため、研究機関において、基盤整備推進方式のポジティブ・アクションにとどまらず、ゴール・アンド・タイムテーブル方式やプラス・ファクター方式など様々なポジティブ・アクションの手法があることを広く周知する（参考資料4参照）。

- 関係府省が連携して、ゴール・アンド・タイムテーブル方式やプラス・ファクター方式等のポジティブ・アクションを取り入れた研究機関を登録し、ホームページ等で社会に広く公表するなど、研究機関等の取組の具体例や成功例について情報共有する。
- なお、以上のような方策の下での研究機関の取組状況を見ながら、関係府省において、来年度以降、必要に応じて、ゴール・アンド・タイムテーブル方式等のポジティブ・アクションを更に進める方策を検討すべきである。

#### イ 女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり

- コーディネーター、カウンセラーの配置、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験補助者等の雇用の支援など女性研究者を支援するための環境整備を行う取組を支援する。
- 研究機関が、短時間勤務や在宅勤務などの柔軟な雇用形態の確立、育児休業取得による中断後の研究再開のための支援措置、託児施設の整備など、研究と出産・育児・介護等の両立支援策に取り組むよう働きかける。
- 出産・育児によって研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰することができるよう、研究奨励金の支給等の制度を拡充する。
- 研究費の申請等に際しての出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等の弾力化などによって、女性研究者が研究を続けやすい環境整備を一層充実・促進する。
- 日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策についての検討を要請する。

## おわりに

- 本ワーキング・グループでは、これまで7回にわたって、政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野においてポジティブ・アクションの推進方策について検討を重ね、中間報告として一定の方向を示した。
- 今後、関係府省においては、各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策として掲げた課題について、できる限り速やかに実施することを求める。
- また、政党、企業、研究機関等においては、中間報告で提示したポジティブ・アクションを参考にして、各機関・団体の特性に応じて、ポジティブ・アクションの具体的な取組を実践していくことを期待する。あわせて、各機関・団体における取組が進むよう、関係府省、経済団体、大学関係団体等の様々な機関・団体が相互に連携を強化することを要望する。
- さらに、本ワーキング・グループでは、①政治分野においてクォータ制等の検討に資する具体的事例等について検討を深めて提示するとともに、②雇用分野において公共契約を通じた推進方策の検討に資するよう議論を深めることとする。

# ポジティブ・アクションに関連する 条約と我が国の法律の規定

参考資料 1

## 女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）

### 第四条

1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることになってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成されたときに廃止されなければならない。
2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

## 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

### （定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担う社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する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。

### （国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

### （地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、実施する責務を有する。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）

（女性労働者に係る措置に関する特例）

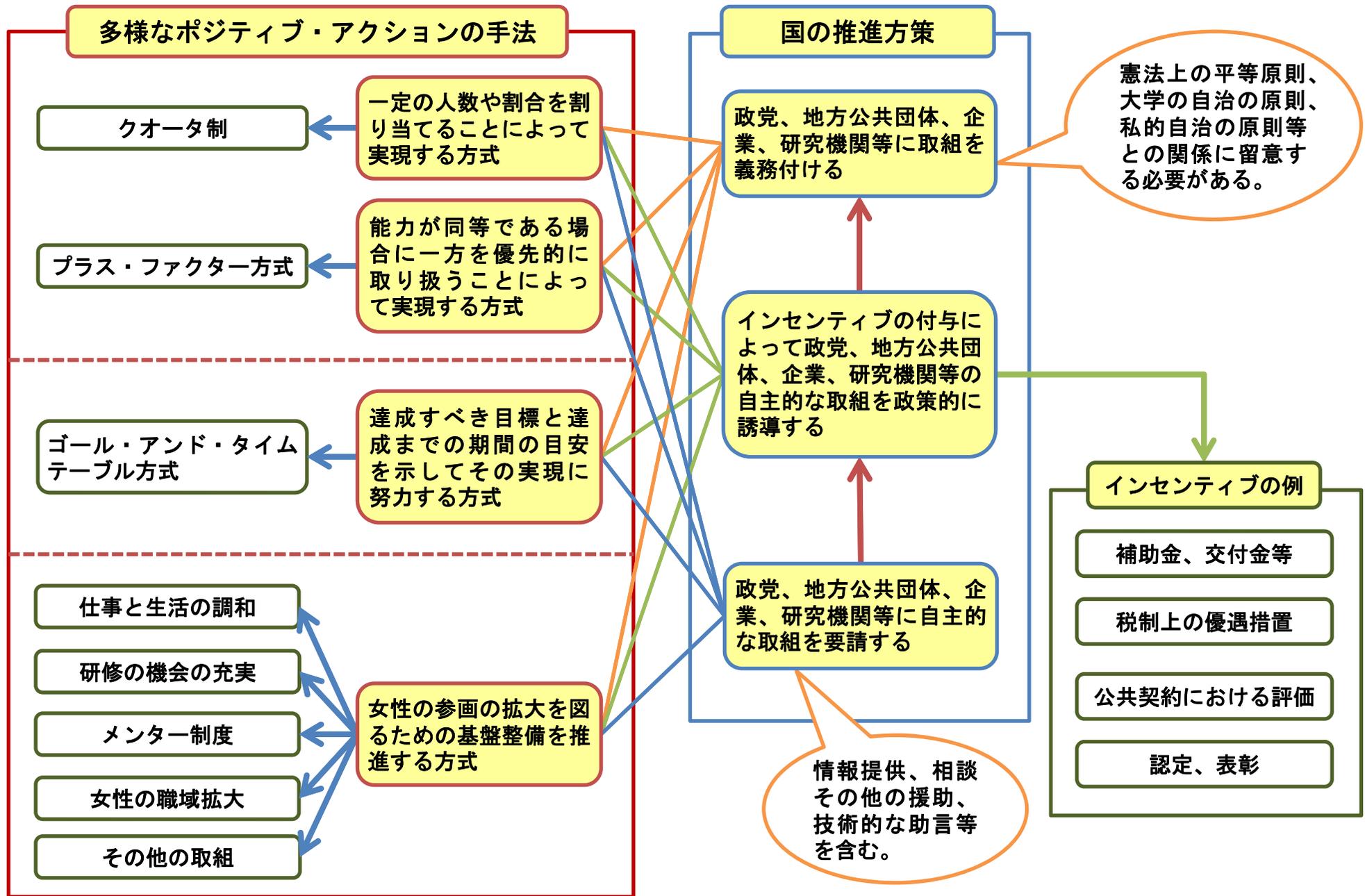
第八条 前三条の規定（性別を理由とする差別の禁止、性別以外の事由を要件とする措置）は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

第十四条 国は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するため、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善することを目的とする次に掲げる措置を講じ、又は講じようとする場合には、当該事業主に対し、相談その他の援助を行うことができる。

- 一 その雇用する労働者の配置その他雇用に関する状況の分析
- 二 前号の分析に基づき雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となつている事情を改善するに当たつて必要となる措置に関する計画の作成
- 三 前号の計画で定める措置の実施
- 四 前三号の措置を実施するために必要な体制の整備
- 五 前各号の措置の実施状況の開示

# ポジティブ・アクションの実現方法

参考資料 2

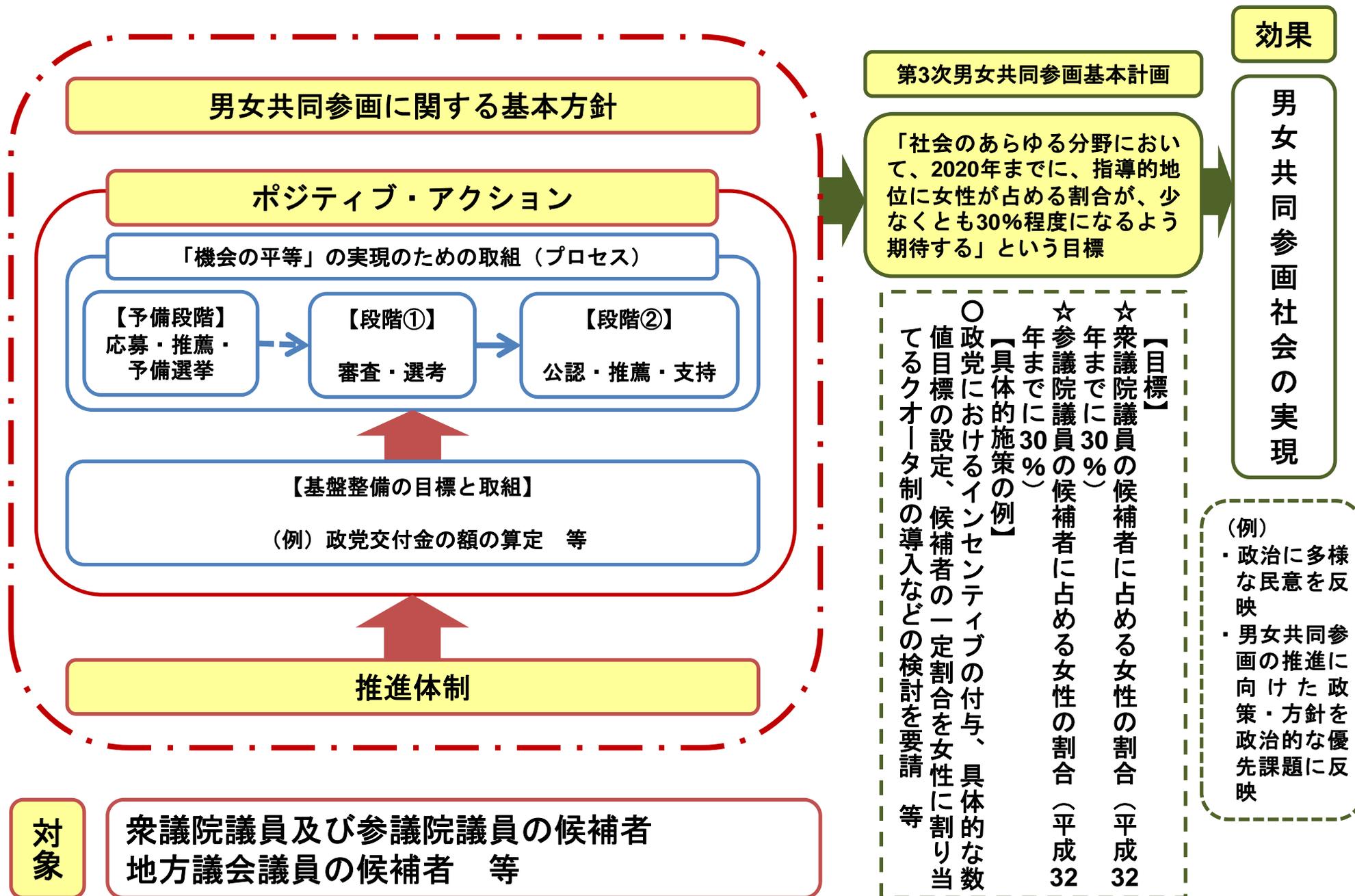




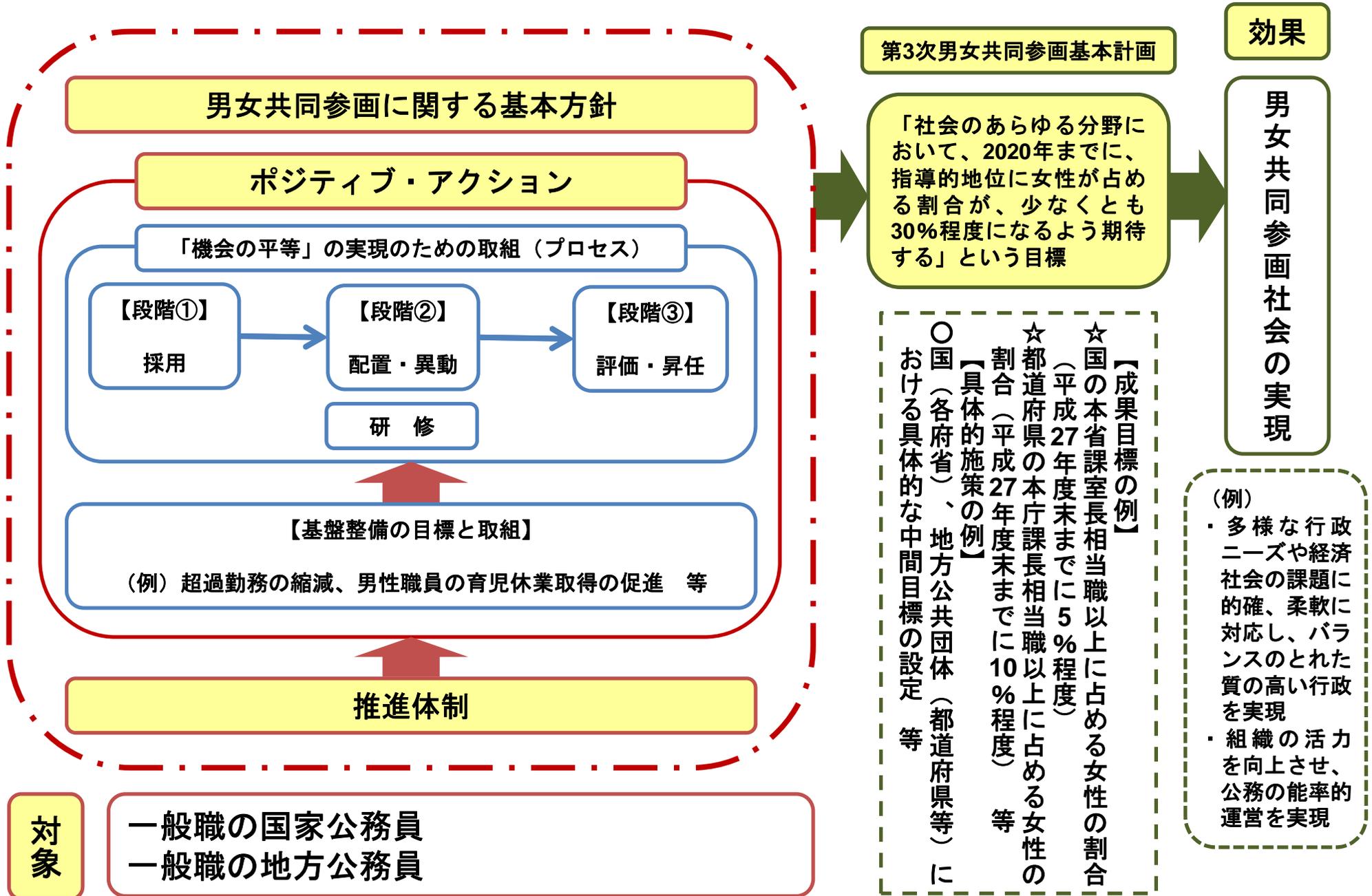
## 各分野におけるポジティブ・アクションの政策体系

- 政治分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 行政分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 雇用分野におけるポジティブ・アクションの政策体系
- 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの政策体系

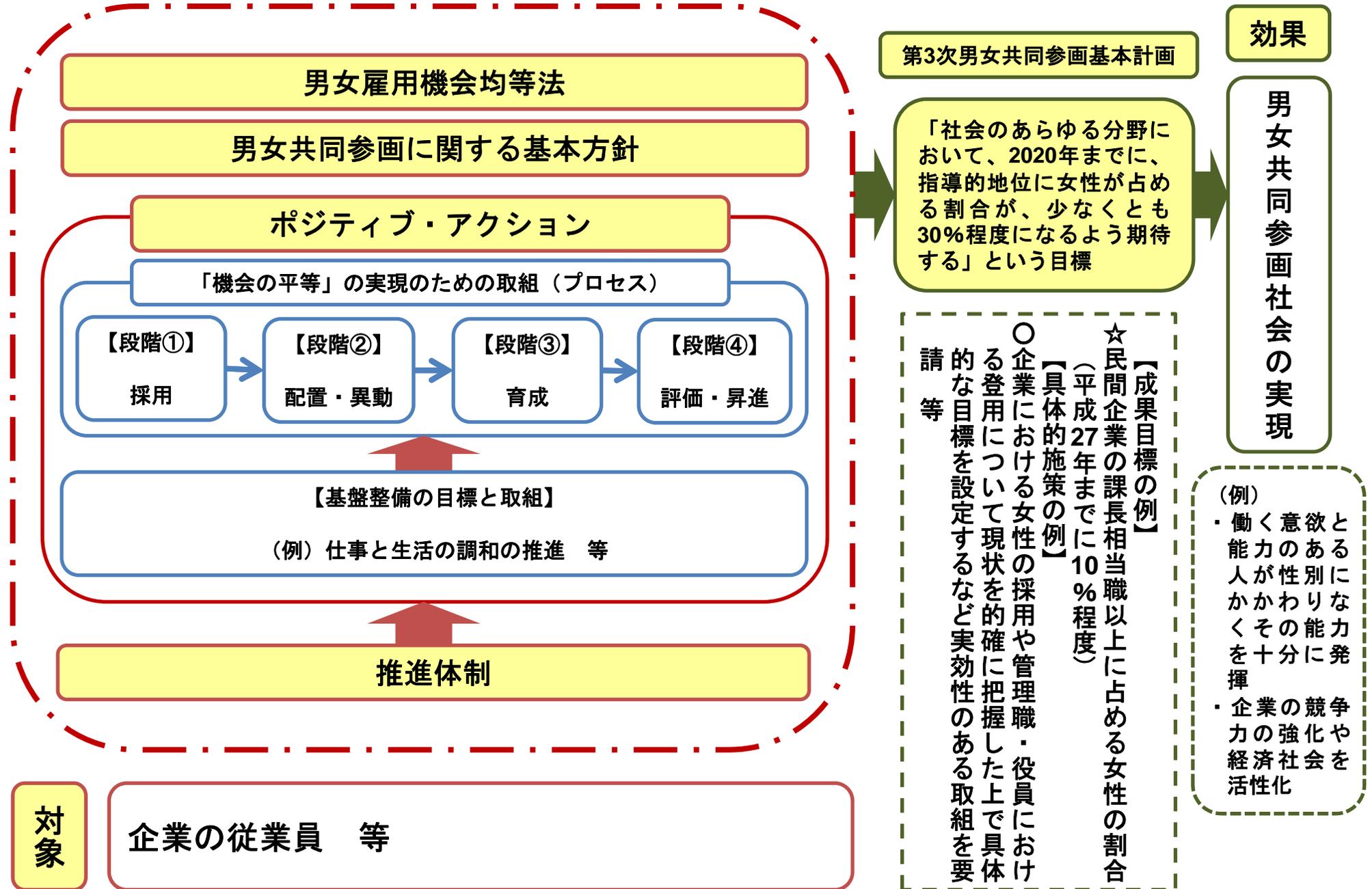
# 政治分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



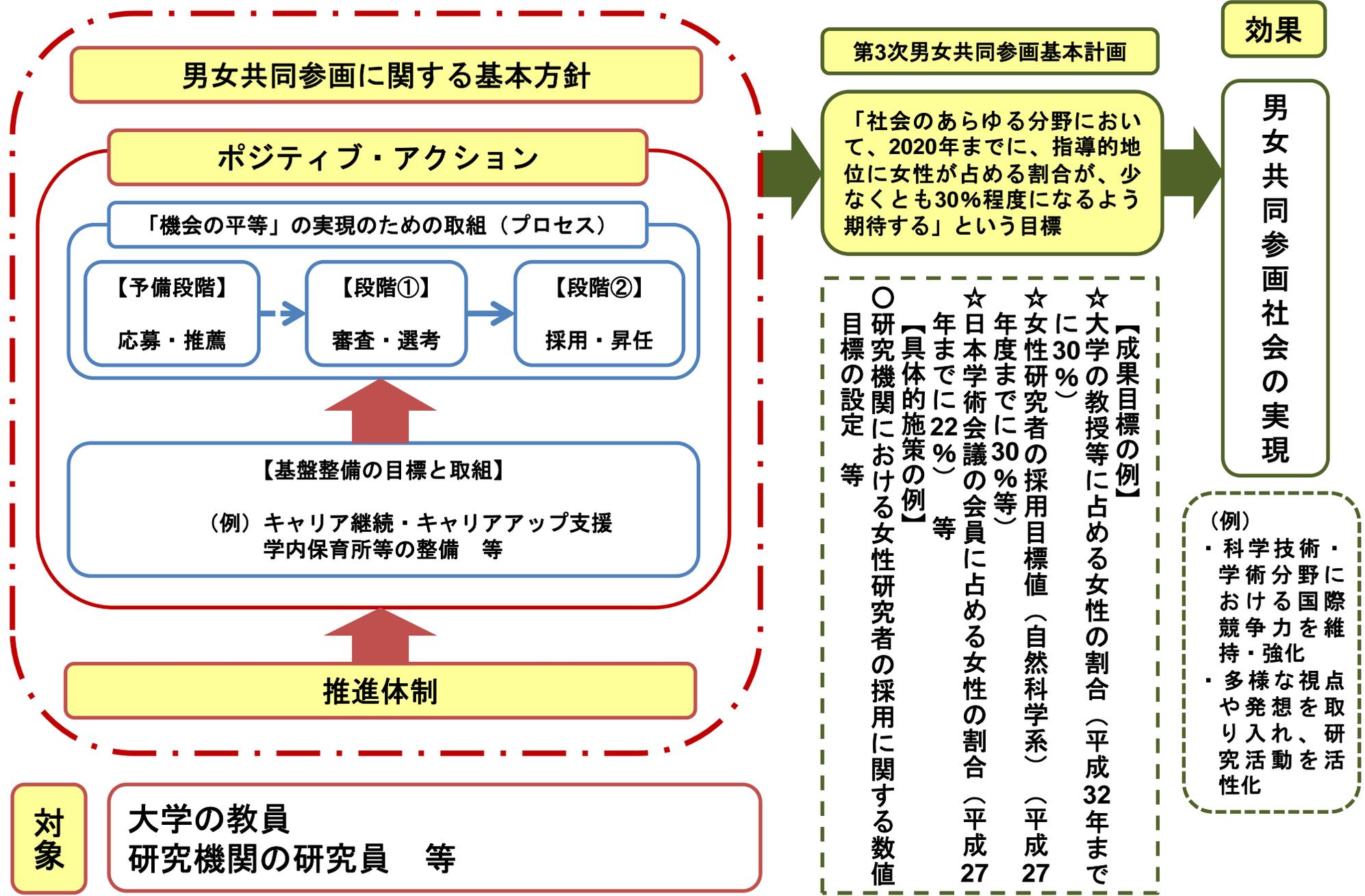
# 行政分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



# 雇用分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



# 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの政策体系





## 各分野におけるポジティブ・アクションの取組

- 政治分野におけるポジティブ・アクションの取組（政党における取組として考えられる例）
- 行政分野におけるポジティブ・アクションの取組（第3次男女共同参画基本計画に基づく各府省の取組の例）
- 雇用分野におけるポジティブ・アクションの取組（企業における取組として考えられる例）
- 科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの取組（研究機関における取組として考えられる例）

政治分野におけるポジティブ・アクションの取組（政党における取組として考えられる例）

|        |                            | クォータ制／ツイン方式   | プラス・ファクター方式   | ゴール・アンド・タイムテーブル方式  | 基盤整備推進方式   |
|--------|----------------------------|---|---|--|--|
| プロセス段階 | 【予備段階】<br>応募<br>推薦<br>予備選挙 |   |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な人材を候補者として公募・推薦する方針を提示</li> <li>・女性候補者を支援するための候補者助成基金を創設</li> <li>・女性候補者を育成するための研修制度を確立</li> </ul> |
|        | 【段階①】<br>審査<br>選考          |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女の候補者の評価が同等である場合に女性の候補者を優先して公認・推薦・支持する方針を決定</li> </ul> |  |  |
|        | 【段階②】<br>公認<br>推薦<br>支持    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・比例代表制において候補者名簿を作成する際にクォータ制を採用</li> <li>・小選挙区制において男女の候補者のツイン方式を採用</li> </ul> |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者に関する数値目標を設定</li> <li>・地方公共団体の議会の議員候補者における女性候補者に関する数値目標を設定</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・政党における女性役員の増加</li> </ul>   |
| 環境整備   |                            |   |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と生活の調和の推進体制の整備</li> <li>・女性の地方公共団体の長のネットワークの形成</li> <li>・政党交付金の額の算定 等</li> </ul>                   |

行政分野におけるポジティブ・アクションの取組（第3次男女共同参画基本計画に基づく各府省の取組の例）

|        |                         | ゴール・アンド・タイムテーブル方式   | 基盤整備推進方式   |
|--------|-------------------------|---|--|
| プロセス段階 | 【段階①】<br>採用             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「2020年30%」の目標の達成に向けて、政府全体としての中間目標を設定</li> <li>・各府省が策定する「女性職員の採用・登用拡大計画」において、平成27年度末までの中間目標を設定</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・女子学生のための説明会の開催</li> <li>・採用担当者、面接官等に女性職員を配置</li> </ul>   |
|        | 【段階②】<br>配置<br>異動<br>研修 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・従来の人事慣行の見直し</li> <li>・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</li> <li>・女性職員に対する研修の機会を充実（出産・育児等のために研修の受講が困難な者に対する機会の拡大）</li> <li>・様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを発掘し、活躍事例を提供</li> <li>・メンター制度の導入を促進</li> <li>・補助的・定型的業務に長期間継続して配置しないよう配慮</li> </ul> |
|        | 【段階③】<br>評価<br>昇任       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・「2020年30%」の目標の達成に向けて、政府全体としての中間目標を設定</li> <li>・各府省が策定する「女性職員の採用・登用拡大計画」において、役職段階別(本省課室長相当職以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上、係長級以上)に平成27年度末までの中間目標を設定</li> <li>・管理職の登用条件となる研修受講者の女性の割合について目標を設定</li> </ul> |  |
| 環境整備   |                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・国家公務員の男性の育児休業取得率に関する成果目標を設定</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・各府省において男性職員の育児休業取得促進を率先して実施</li> <li>・育児短時間勤務・育児時間、早出・遅出勤務の活用促進など柔軟な働き方を推進</li> <li>・代替要員の確保や育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進</li> <li>・業務の効率化、超過勤務の更なる縮減</li> <li>・テレワークの導入 等</li> </ul>                                  |

雇用分野におけるポジティブ・アクションの取組（企業における取組として考えられる例）

|        |                   | クォータ制                                | プラス・ファクター方式                     | ゴール・アンド・タイムテーブル方式   | 基盤整備推進方式  |
|--------|-------------------|--------------------------------------|---------------------------------|---|---|
| プロセス段階 | 【段階①】<br>採用       |                                      | ・男女の候補者の評価が同等である場合に女性を優先する方針の採用 | ・新卒採用者に占める女性の割合に関する数値目標を設定（採用対象学部等の学生の比率に準じる。）<br>・中途採用者（特に管理職等）の性別の比率に関する目標を設定 |   |
|        | 【段階②】<br>配置<br>異動 |                                      |                                 | ・女性の少ない職域（外勤営業・設備保全・製造ライン等）における性別配置数の目標を設定                                      | ・女性の職域拡大（女性が配置されていない職域のリストアップ、配置の促進）  |
|        | 【段階③】<br>育成       | ・女性管理職・リーダー育成研修、幹部育成研修の受講者における女性枠を確保 |                                 |   | ・メンター制度<br>・管理職を対象とするポジティブ・アクション研修を実施<br>・キャリアデザイン研修（対象：管理職、従業員）<br>・管理職に対して女性の部下育成を奨励する仕組み   |
|        | 【段階④】<br>評価<br>昇進 |                                      | ・男女の候補者の評価が同等である場合に女性を優先する方針の採用 |   | ・昇進において育児・介護休業取得が不利にならない制度を設計（休業前の評価保障等）<br>・管理者に対する多面観察評価制度等の人事監査  |
| 環境整備   |                   |                                      |                                 |   | ・時間外労働抑制の仕組み（全社消灯日の設定、会議ルール設定による時間短縮等）<br>・配偶者帯同転勤の仕組み、育児中に転勤させないルールの策定<br>・育児・介護の休業、勤務時間の配慮（短時間勤務、フレックス勤務、時差出勤、時間外免除等）、在宅勤務制度、男性の育児休業取得の促進、社有保育所の設置、ベビーシッター費用の補助<br>・社内・社外の女性ネットワークの形成 等 |

科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションの取組（研究機関における取組として考えられる例）

|        |                    | クォータ制         | プラス・ファクター方式  | 基盤整備推進方式   |
|--------|--------------------|---------------|--|--|
| プロセス段階 | 【予備段階】<br>応募<br>推薦 | ・公募において女性枠を設置 |  | ・公募において女性を積極的に採用する方針を提示  |
|        | 【段階①】<br>審査<br>選考  |               | ・業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む。）に関する評価において同等と認められた場合に女性を積極的に採用する方針を提示 | ・審査・選考過程において女性が参画<br>・審査・選考において育児休業期間等を考慮  |
|        | 【段階②】<br>採用<br>昇任  |               |  | ・ポジティブ・アクションによって若手女性研究者を積極的に採用する方針を提示  |
| 環境整備   |                    |               |  | ・メンター制度<br>・キャリア継続・キャリアアップ支援<br>・研究・実験補助者等の配置<br>・学内保育所等の整備<br>・病児保育の支援<br>・短時間勤務制度<br>・在宅勤務制度 等 |