

女性のチャレンジ支援策について

平成 15年 4月

男女共同参画会議基本問題専門調査会

レッツ チャレンジ! 2003 アピール

「レッツ チャレンジ！ 2003 アピール」

日本の女性は人口の半分を占め、世界最長寿の健康にめぐまれ、世界有数の高い教育を受けています。しかし、女性の能力は、今、社会で十分に活かされているとは言えません。

21世紀の日本はあらゆる分野で新しい夢と希望を、新しいアイデアを、新しいエネルギーを必要としています。

女性のチャレンジは社会に活気を与え、ひいては、男性も元気にします。

私たちは、あらゆる世代の人々に、「今こそ、レッツチャレンジ！」と呼びかけます。

男女共同参画会議基本問題専門調査会としては、「女性のチャレンジ支援策」の推進のために、より多くのチャレンジの機会（選択肢）を提供するため、提言の中でも特に重点的な取組として3つの方策をお示します。皆様のご理解を得ながら、以下のことを進めていきたいと思っております。

1 女性が活躍できるようなポジティブ・アクションを推進

国連ナイロビ将来戦略勧告で示された30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に占める女性の割合が、少なくとも30%となることを目指して、各種取組を進めるよう提案します。このため、女性が活躍できるようなポジティブ・アクションを積極的に推進することが重要です。

2 身近なチャレンジモデルの提示

様々な分野において、希望をもって未来にチャレンジできるよう、身近なチャレンジモデルを提示し、一人一人が具体的に自分に合ったチャレンジをイメージし、選択できるようにします。

3 いつでも、どこでも、誰でもチャレンジ

いつでも、どこでも、誰でもチャレンジしたいときに、チャレンジできる環境をつくります。「働く」、「起業」、「NPO」、「農業」、「まちづくり」、「国際」等の分野でチャレンジしたいとき、気軽に相談できるような総合的な窓口をつくり、一箇所で必要な情報が得られるようにします。

これにより、チャレンジの多様な機会（選択肢）が広がります。

はじめに

平成14年1月の第5回男女共同参画会議において、小泉内閣総理大臣から暮らしの構造改革の一環として、様々な分野における女性のチャレンジを促進することについて検討するよう指示があり、男女共同参画会議は男女共同参画社会基本法(平成11年法律第78号)第22条3号に基づき、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項として調査審議することとした。

男女共同参画会議基本専門調査会では、男女がともに個性と能力を十分に発揮できる活力ある社会の構築に向け、女性の多様な能力を活かせるよう、様々な分野へのチャレンジ支援策について提言を取りまとめた。

最終報告においては、雇用、起業、NPQ、農林水産、研究、各種団体、地域、行政等及び国際分野における現状分析及び阻害要因の検討を通じ、全体の共通的事項及び個別分野ごとに必要とされる支援策の方向をまとめている。チャレンジを可能とするためには、行政だけでなく、企業、各種団体等、国民がそれぞれの立場に応じてその実現に向けて努力する必要がある。この提言を踏まえて、それぞれの立場での理解が進むとともに、関係支援策の一層の推進が図られるよう期待する。

目 次

なぜ今、女性のチャレンジ支援が必要なのか

- 1. 女性のチャレンジ支援策の必要性・緊急性……………1
 - (1)構造改革に女性のチャレンジは不可欠
 - (2)世界の中でも低い日本女性の活躍状況
 - (3)組織活性化の鍵は女性のチャレンジ

- 2. 基本的な考え方……………4
 - (1)男女共同参画社会の実現
 - (2)どのようなチャレンジか
 - (3)生涯を通じた女性のチャレンジ支援
 - (4)ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの構築
 - (5)仕事と子育ての両立支援の重要性

どのような支援を行っていくのか

- 1. 共通事項
 - (1)現状と阻害要因……………7
 - ア．政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上」へのチャレンジの現状
 - イ．新たな活躍の場を広げる「横」へのチャレンジの現状
 - ウ．再チャレンジの現状
 - エ．チャレンジ支援の手法
 - オ．男女の意識の差
 - カ．女性のキャリア形成と人生設計
 - キ．女子学生・女子生徒の大学等の専攻の選択と仕事
 - ク．女性支援の関係機関における事業等の連携

 - (2)支援策の方向……………15
 - ア．積極的改善措置（ポジティブ・アクション）
 - (ア) 数値目標の設定
 - (イ) 様々な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）
 - イ．身近なチャレンジ事例の提示
 - ウ．チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性
 - エ．女子学生・女子生徒へのチャレンジ支援
 - オ．支援策を進めるための調査研究、情報の収集・整備・提供の一層の充実
 - カ．支援の着実な実施及びそのための評価
 - キ．ITリテラシーの向上

2. 個別分野における支援策の方向 22

(1) 雇用の分野におけるチャレンジ支援策

ア. 企業におけるポジティブ・アクションの積極的推進

イ. 公契約と補助金

ウ. 多様な働き方への支援

エ. 再チャレンジ支援

(2) 起業におけるチャレンジ支援策

(3) NPO法人におけるチャレンジ支援策

(4) 農林水産分野におけるチャレンジ支援策

(5) 研究分野におけるチャレンジ支援策

(6) 各種団体におけるチャレンジ支援策

(7) 地域におけるチャレンジ支援策

(8) 行政等におけるチャレンジ支援策

(9) 国際分野におけるチャレンジ支援策

. 女性のチャレンジ支援策について 概要 } 41

. 参考資料

1. 各分野における現状分析 49

2. データ等資料 79

女性のチャレンジ支援策について - 女性のチャレンジは、男性の元気、社会の活気 -

なぜ今、女性のチャレンジ支援が必要なのか

1. 女性のチャレンジ支援策の必要性・緊急性

(1) 構造改革に女性のチャレンジは不可欠

少子高齢化、グローバル化、高度情報化等我が国の社会経済情勢が急速に進展する中、女性を取り巻く環境は今後更に急激に変わると予想される。長期的には、生産年齢人口（15歳から64歳）が今後一層減少すると推計されており、また、高齢化の進展により、女性の高齢期は長くなり、一人暮らしの女性の割合は高くなる¹。短期的には、雇用情勢の悪化に見られるように経済の停滞が続き、不透明な将来に対する不安が広がっている。このような状況の下で、女性が十分には活躍できていない現状を踏まえると、男女が共に生きがいをもって充実した暮らしができるようにするため、意欲と能力のある女性が社会で活躍し、男性もゆとりのある生き方を目指す、暮らしの構造改革の実現が必要不可欠である。また、男性も女性も安心して将来を設計することができる社会を目指すことや男性の働き方の見直しを含めた女性のチャレンジを阻む社会制度・慣行の見直しなど社会経済の構造改革も必要不可欠である。

このような改革が進み、将来の見通しが変わることを国民が実感することによって、様々なチャレンジへの意欲も高まり、夢や希望をもって一人一人が自らの将来の姿を描き、人生設計やキャリア設計を行うことができる。

この際、重要なことは、行政だけでなく、企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等、国民一人一人が、創造性を発揮し、果敢に我が国の構造改革を進めていくことである。中でも、男女、とりわけ女性のチャレンジは、改革実現の前提でもあり同時に改革を通して実現できるものである。

¹資料2 「一人暮らし」の高齢者の動向

(2)世界の中でも低い日本女性の活躍状況

2002年に国連開発計画 (UNDP)が発表した「人間開発報告書」によると、我が国は、国の基本的な人間の能力の平均がどこまで伸びたかを測る人間開発指数 (HDI)が測定可能な173か国中9位、ジェンダー開発指数 (GDI)が146か国中11位と世界的に見ても上位にあるのに対し、女性が積極的に経済界や政治活動に参加し、意思決定に参加しているかどうかを表すジェンダー・エンパワーメント指数 (GEM⁴)は、66か国中中程度の32位とHDI・GDIと比べ大きく落ち込んでおり、途上国と比べても低い⁵。また、世界の経営者等が参画するダボス会議を主催する世界経済フォーラムが報告した「国際競争力報告2001-2002年」⁶では、日本の女性の経済活動状況が75か国中69位と報告されている。これらの国際的指標を見ると、日本の女性は潜在的に大きな能力をもっているにもかかわらず、経済活動や政治活動における能力発揮の度合いが極めて低いと国際的にも受けとめられているといえる。このようなことから、この面での男女共同参画の推進は、先進国として諸外国から信頼され、国際社会に貢献したいと願う我が国にとって緊要な課題と考える。

(3)組織活性化の鍵は女性のチャレンジ

意欲と能力がある女性が活躍できるように、企業や研究機関等の多様な人材を活かすための改革を進めることは、組織が新たな価値・発想を取り入れることとなるため、多様化する市場に迅速かつ柔軟に対応し、競争力を発揮するという観点から重要な戦略である。日本経営者団体連盟は、「ダイバーシティ・

² HDI 人間開発指数 (Human Development Index) 基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測るもので、基礎となる「長寿を全うできる健康的な生活」、「知識」及び「人並みの生活水準」の3つの側面の達成度の複合指数である。具体的には、平均寿命、教育水準 (成人識字率と就学率)、調整済み一人当たり国民所得を用いて算出している。

³ GDジェンダー開発指数 (Gender-Related Development Index) HDIと同じく基本的能力の達成度を測定するものであるが、その際、女性と男性の間でみられる達成度の不平等に注目したものである。HDIと同様に平均寿命、教育水準、国民所得を用いつつ、これらにおける男女間格差ペナルティーを割り引くことにより算出しており、「ジェンダーの不平等を調整したHDI」と位置付けることができる。なお、「ジェンダー」とは社会的・文化的に形成された性別である。

⁴ GEM ジェンダー・エンパワーメント指数 (Gender Empowerment Measure) 女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。HDIが人間の能力の拡大に焦点を当てているのに対して、GEMは、そのような能力を活用し、人生のあらゆる機会を活用できるかどうかに焦点を当てている。具体的には、女性の所得、専門職・技術職に占める女性割合、行政職・管理職に占める女性の割合、国会議員に占める女性割合を用いて算出している。

⁵ 資料3 国連開発計画 (UNDP)「人間開発報告書」

⁶ 資料4 世界経済フォーラム 国際競争力報告 2001-2002年」

ワーク・ルール研究会』の報告⁷において、このような戦略を「ダイバーシティ」(多様な人材を活かす戦略)として提唱している。

なお、このような戦略を推進するに当たっては、多様な働き方を認め、個人の個性や能力が十分に活かされ、個人の充実した人生につながるものが前提となる。

ダイバーシティ戦略に取り組む企業

A社(電気機械器具製造業)の取組

世界的企業であるA社の本社の業績が80年代に落ち込んだ時、多様な市場環境に対応するため、2つの理由からDiversity(ダイバーシティ:多様性)を「ビジネス上の緊急課題」の一つとした。

ダイバーシティを戦略として実行している企業は多様化する市場でも競争上優位(Marketplaceとの関連)

市場競争に勝つには会社が優秀な社員に魅力的であることが必須(Workplaceとの関連)

ダイバーシティの対象は外国人、障害者、女性等多岐にわたるが、女性に焦点を絞ってダイバーシティを進めることとし、企業内に女性の活用のための委員会を設置し、女性も働きやすい環境を作るため次のような仕組みや制度づくりを行っている。

1. 女性社員比率向上(採用比率を上げるため、採用促進のための女子学生セミナー等を企画・開催)、管理職比率を男性の管理職比率と同等レベルにする。
2. ワーク・ライフ・バランス〔ホーム・オフィス制度(eワーク制度(在宅勤務))〕の制定支援等柔軟な勤務体系、出産・育児・介護等の相談・情報提供(ワークライフ・セミナー開催等)。
3. メンタリング・プログラム/部門長支援(人事部門からフォーマル・メンタリング制度への拡充等)。
4. 女性フォーラム開催、女子中高生の理系離れの対策として理系の楽しさを体験させるエキサイト・キャンプを実施。
5. 社内外のPR活動、経営者層への理解促進(ライン管理研修の1テーマに)。

⁷ 資料5 日本経営者団体連盟「ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」報告書概要
資料6 2003年版「日本経団連経営労働政策委員会報告」概要の抜粋

2.基本的な考え方

(1)男女共同参画社会の実現

少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化、高度情報化社会の進展等、我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いに人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、極めて重要である。

また、男女共同参画社会は、家族を構成する男女が相互に協力するとともに、社会の支援を受けながら家族の一員としての役割を果たし、家庭生活と働くこと、学ぶこと、地域活動へ参加することなどとの両立を図ることができるような社会を目指している。すなわち、男女があらゆる分野で活躍できる社会である。このような社会の実現は、国民一人一人の家庭生活とその他の活動を充実させるとともに、ひいては社会全体の発展に大きな利益をもたらすものである。

(2)どのようなチャレンジか

男女、とりわけ女性が個性と能力を十分に発揮しえない現状を踏まえ、女性の新しい発想や多様な能力を活かせるよう再チャレンジを含む様々な分野へのチャレンジを支援することが重要である。このため、

- ・ 政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上」へのチャレンジ
- ・ 起業家、研究者・技術者等、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横」へのチャレンジ

の両方向へ支援を行うことが必要である。

検討の前提として、女性に対する「上」や「横」へのチャレンジを個別に支援するのではなく、女性の「横」へのチャレンジが実現すれば、様々な分野に人材の層が厚くなり、結果として「上」へのチャレンジが効果的に進むという相互関係があるため、これらを総合的に支援していくことが重要である。

また、我が国においては、特に、子育てや介護等でいったん就業を中断する女性が多いことから、再びチャレンジをしたい女性が「再チャレンジ」をしやすくするよう環境整備を進める必要がある。このため、出産後も仕事を継続、再開することを希望する女性が安心して出産、育児を選択することを可

能にする女性の再チャレンジ支援は、特に重要である。

(3) 生涯を通じた女性のチャレンジ支援

社会へ積極的にチャレンジする意識の形成、技能の涵養、仕事と子育てや介護との両立支援などは、年齢を問わず、女性の生涯を通じて必要である。特に高齢化、高度情報化社会においては、チャレンジの可能性が広がり、各種の支援が促進されることにより、生涯を通じた多様なチャレンジの選択肢が増える。このため、一度の選択でその後の全てが決まってしまうのではなく、女性一人一人が、生涯にわたって主体的に多様な選択を行いながら、人生を設計していけるような環境整備を図ることが重要である。例えば、子育てをしながら仕事を継続できるようにするための柔軟な雇用形態の導入などの職場環境の見直しや、いったん仕事を辞めても、中断後の再教育・再訓練等が評価され、再び仕事に戻ることができるような社会環境づくりが重要である。

結婚、出産、離婚、配偶者との死別等により、様々な家族形態となることも考えられるが、いかなる家族形態となっても、自立に向けてチャレンジできるような環境整備も重要である。

このようなチャレンジを可能にする環境整備を進めることは、我が国が直面している社会経済の構造的変化の下で、男性にとっても選択の幅を広げるものとなり、豊かな人生を設計できる環境が整備されることにつながるものである。

(4) ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの構築

男女の固定的役割分担の実態を反映した税制、社会保障制度、雇用システム（長期雇用・年功賃金等）のもとでは、例えば、配偶者控除・配偶者特別控除（配偶者特別控除の上乗せ部分については、所得税は16年度分から、個人住民税は17年度分から廃止）や短時間労働者に対する厚生年金の適用基準や国民年金の第3号被保険者制度などが就業に関する選択等に中立的に機能していない面もあるとの指摘がある。

このような社会制度・慣行を見直すため、平成14年12月に男女共同参画会議影響調査専門調査会から報告された「ライフスタイルの選択と税制・社会

保障制度・雇用システム』に関する報告⁸においては、特に就業に関する制度・慣行のライフスタイルの選択への中立性をできる限り確保することは、個人の選択の機会の拡大とともに、家族、企業、国、各レベルでの豊かさにつながる鍵であると指摘している。ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度の構築は、女性のチャレンジを容易にし、社会にとって必要不可欠であるという認識の下に、引き続き、雇用システムに力点を置いて、ライフスタイル選択への中立性の観点から検討が進められることとなっている。

(5) 仕事と子育ての両立支援の重要性

働く女性が増加している中、働きながら安心して子どもを育てることができる環境整備が急務となっている。女性の就業を支援すると、それが少子化を促進するという見方もあるが、国際的に見ると、出産・育児期にある女性の就業率が高い国の方がむしろ出生率が高いという傾向が見られる⁹。このことから、出産・育児期にある女性の就業率も低く出生率も低い我が国においては、育児と仕事の両立が難しい等の状況が、子どもを産むことを躊躇させる要因の一つとなっていると考えられる。その意味で就業継続や再就職を望む女性に対して、仕事と子育ての両立支援に関する施策を充実させることは、結果として少子化を抑制することにつながるものと期待できる。

また、企業や研究機関等が人材の確保や組織の活性化のために取り組んできた前述のダイバーシティには、結果として少子化を抑制することにつながる施策も多い。その施策としては、多様な人材を活かすため、女性の採用拡大・職域拡大・管理職への登用、仕事と子育てが両立しやすい短時間勤務、在宅勤務等多様な働き方の推進、組織における男性を含めた働き方についての意識改革の推進、保育施設の設置などが含まれる。

したがって、女性のみならず男性も、生涯にわたり仕事と個人の生活時間のバランスをとった選択が可能となり、働きながら安心して子育てができるような環境づくりを進めることは、少子化への対応策としても意義がある。

⁸ 資料8 「ライフスタイルの選択に中立的な税制・社会保障制度・雇用システムの構築」に関する報告概要（平成14年12月）男女共同参画会議

⁹ 資料9 就業率と出生率との相関（6歳未満の子どものいる女性）、資料10 就業率と出生率の相関（30-34歳）

どのような支援を行っていくのか

雇用、起業、NPQ、農業、研究、各種団体、地域、行政等、国際分野における女性のチャレンジ支援策について検討を行い、全分野にわたって共通する現状及び阻害要因及び支援策の方向、並びに個別分野におけるそれぞれの支援策の方向を提言としてまとめた。なお、個別分野における現状に関するデータ、好事例等については、参考資料を参照されたい。

1 共通事項

(1)現状と阻害要因

ア．政策・方針決定過程に参画し、活躍することを目指す「上」へのチャレンジの現状

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、政策・方針決定過程にかかわる役職として「国会議員、都道府県議会議員、市(区)町村議会議員」、企業の管理職、国家公務員・地方公務員の管理職、都道府県・市(区)町村の首長、裁判官・検察官・弁護士」において女性が増えて欲しいと思う者が多い¹⁰。しかし、現状はこれらのいずれの分野においても女性の参画の割合は極めて低く、国会議員では衆議院7.3%、参議院15.5%(平成14年)、都道府県議会議員5.7%(平成13年)、市議会議員10.5%・町村議会議員4.8%(平成13年)、企業の管理的職業従事者10.9%(平成12年)、国家公務員管理職1.4%(平成13年)、地方公務員管理職本庁2.7%・支庁及び地方事務所5.9%(平成14年)、都道府県・市(区)町村の首長6.8%(平成13年)、裁判官・検察官・弁護士10.7%(平成12年)となっている。

また、世界的にみると、女性の進学率¹¹は向上しているが、前述のどの分野においても、我が国の状況は立ち遅れており、女性の活躍の低さが際立っている¹²。

¹⁰ 資料11 政策・方針の決定にかかわる役職で女性が增える方がよいと思うもの

¹¹ 資料12 各国の進学率

¹² 資料13 大臣、副大臣クラス、上院、下院における女性の参画状況、資料14 世界女性国会議員比率ランキング等、

我が国においては、政策・方針決定過程への女性の参画拡大を目指し、国の審議会等における女性委員の登用について数値目標を設定し、計画的に取り組を進めてきた。これまで、男女共同参画推進本部が平成12年8月15日に決定した「平成17年(西暦2005年)度末までのできるだけ早い時期に」、「30%を達成する」という目標に向けて取り組を進め、平成14年9月末現在では、国の審議会等における女性委員の割合は25.0%となっている¹³。

この取組は、1990年(平成2年)、国連経済社会理事会で採択されたナイロビ将来戦略勧告¹⁴を踏まえ、意思決定レベルの地位における女性の割合を少なくとも30%にまで増やすということを目指している。これまでに段階的に数回にわたって目標を設定、フォローアップを行う「ゴール・アンド・タイムテーブル」方式で進められてきた。このような成果を踏まえ、政策・方針決定過程への女性の参画促進に当たっては、現状や改善すべき点について定期的に把握・分析しながら計画的な取組を進めることが重要である。

イ. 新たな活躍の場を広げる「横」へのチャレンジの現状

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、「今後もっと様々な職業分野で女性が増える方がよいか」と聞いたところ、肯定する者が男女とも8割近くを占めている¹⁵。しかし、現実には総務省「国勢調査」(平成12年)により様々な職業における女性割合をみると、看護師、栄養士、保育士、幼稚園教諭など90%以上を越す職業がある一方、研究者14.7%、機械・航空機・造船技術者1.9%、建築技術者4.7%、公認会計士・税理士10.2%、警察官・海上保安官5.5%と極めて低く、女性が活躍できていない分野は多い¹⁶。

一方で、様々な分野において女性の活躍が徐々に広がりつつある¹⁷。日本

資料15 管理的職業従事者に占める女性の割合、資料16 都道府県知事女性割合、

資料17 女性国家公務員の採用・在職状況

¹³ 資料18 国の審議会等における女性委員の登用状況の推移

¹⁴ 資料19 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の実施に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論(抜粋)

¹⁵ 資料20 様々な職業分野で女性が増える方がよいか

¹⁶ 資料21 職業小分類専門的・技術的、管理的職業従事者数の女性の割合

¹⁷ 資料22 活躍する女性

学士院賞を受賞し、世界的に高く評価されている女性研究者、女性が少ないと思われる建設業で建築士兼インテリアコーディネーターとして活躍する女性、世界女性起業家賞を受賞した女性、NPO法人を設立・運営する女性、町おこし・村おこしで活躍する女性など、様々な障害を乗り越えてチャレンジし、成功を収めている女性もいる。国際的な分野では、我が国の女性の活躍は目覚しく国際連合、国連児童基金（ユニセフ）、国連教育科学文化機関（ユネスコ）等の日本人職員のうち、女性が6割を超える国際機関もあり、日本のイメージアップに貢献している¹⁸。

職業選択において、一般的に女性に向いていると言われる職業だけでなく、新たな分野にチャレンジしようとする女性や、従来女性が少なかった社会科学系や理工系を大学の専攻分野に選択する女性も増えてきている。また、自分の希望する仕事への就職や転職、キャリアアップを目指して、資格取得、各種講座・研修の受講、大学等への社会人入学、留学などをしようとする女性のチャレンジ意欲は高まってきている。

また、雇用拡大余地の大きいサービス部門¹⁹での女性の就業者も伸びている。サービス部門の中でも、女性従業者の割合が高く、その数も過去5年で飛躍的に伸びた分野は、老人福祉事業や看護業、介護老人保健施設等、生活関連サービス業であった²⁰。社会経済情勢が厳しい中でも、新たに成長する分野では女性の活躍が予想される。長期雇用等従来の日本的雇用慣行といわれる働き方等にとらわれず、多くの女性が夢と志をもって様々な新しい分野へチャレンジし、それとともに社会の活力となるための支援が求められているということである。

ウ.再チャレンジの現状

女性が仕事を続けようとしても、育児や介護等と仕事との両立ができるような環境整備が十分ではないことや、両立することに対する家族、職場の理解

¹⁸ 資料 23 国際機関等への日本の女性の参画状況

¹⁹ 資料 24 経済財政諮問会議「サービス部門における雇用拡大を戦略とする経済の活性化に関する専門調査会 緊急報告」(2001年5月)サービス産業雇用創出の例示

²⁰ 資料 25 女性従業者の割合が高い業種、資料 26 女性従業者の割合が拡大した業種

不足、社会風潮などが障害になり、継続が困難な状況にある。また、末子出産以前に就業しており、出産後も同一企業で就業している女性は3割に満たない。

入職者に占めるパートタイム労働者の割合が40代では7割以上となっており²¹、再チャレンジをしようとしてもパート労働者等非正規社員としての選択をせざるを得ないという状況もある。また、リストラによる世帯主の失業者が増える一方、新たに仕事を探す女性も増えており、その結果、女性の完全失業者率も過去最高の水準となっている。現状としては、女性がいったん仕事を辞めた後、再び就業を目指し、再教育や再訓練により技術をみがいても、適切な評価を受けにくく、次のチャレンジにつながりにくい。

再チャレンジについては、我が国の長期雇用慣行やこれに由来する年功処遇の下では、いったん退職してしまうと、同じ処遇・労働条件の仕事に戻れないという就業に関する制度・慣行といった課題が多い。また、年齢制限も仕事につけない大きな理由となっている。このような状況は、経済分野のみならず、他の分野においても見られる。

近年の離婚件数の増加に伴い、母子世帯が急増している。現実の母子世帯のおかれている生活状況を見ると、子育てと生計の担い手という二重の役割をひとりで担うこととなった直後から、その生活は大きく変化し、住居、収入、子どもの養育などの面で様々な困難に直面している。

母子世帯の場合、結婚、出産等により就業が中断することに加え、就業経験が少なかったり、事業主側の母子家庭に対する理解不足、求人の際の年齢制限の問題などが重なり、その就職・再就職には困難が伴うことが多い。また、就業のための、子どもの保育サービスの確保には困難が伴い、就業しても低賃金や不安定な雇用条件等の下に置かれることが多い。こうしたことから、その85%が就業しているにもかかわらず、平均年収は229万円と低い水準にとどまっているなど、その生活の現状は不安定な状況にある。

再チャレンジの中でも、母子世帯については、子育てをしながら母親が収入面・雇用条件面などでより良い就業に就くこと等により、経済的に自立でき

²¹ 資料 27 性・年齢階級別入職者に占めるパートタイム労働者の割合

るように支援していく必要性が高まっている。

エ．チャレンジ支援の手法

女性のチャレンジ支援策として、固定的役割分担の解消のための啓発や女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実が挙げられる。また、法律や制度の見直しや、あらゆる分野において明らかに男女間の格差が認められる場合には、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「積極的改善措置」(以下、「ポジティブ・アクション」という)も重要な役割を担っている。

そのようなポジティブ・アクションは男女共同参画社会基本法第2条第2号において、定義され、同基本法においては、国や地方公共団体は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的に策定し、実施する責務を有するが、その施策には積極的改善措置が含まれるとしている。我が国においては、雇用の分野をはじめ、農業、研究、各種団体等において、これを自主的に行う好事例もみられる²²。

諸外国では、より積極的な様々な事例があるが、我が国においては、ポジティブ・アクションの理解が社会的に十分でないこと²³、様々な分野における男女間の明らかな格差がある場合に、どのような手法でどのような範囲まで行うのが課題である。

オ．男女の意識の差

社会全体に男女の役割分担意識は、依然として根強く、また、男性と女性の間ではその意識の差が大きいことが企業内における男女の意識の差にも大きく影響している。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方を肯定する者は減少してきているものの、女性43.3%に対し、男性51.3%と男

²² 資料28 様々な分野におけるポジティブ・アクションの推進

²³ 資料29 女性に関する用語の周知度、資料30 女性進出のための積極的改善措置について

性の方では役割分担意識が比較的強く残っている²⁴。また、「男は仕事、女は家庭」という考え方について、否定する者の世代間の違いは大きく、60歳以上の60%に対し、20、30歳代の若い世代では、それぞれ85%、84%という調査結果²⁵もある。さらに、男女の地位の平等感について、社会全体、政治、職場において男性が優遇されていると思う者が依然として多い²⁶。また、決断力、責任感などリーダーとしての資質を持つ女性は少ないという意識も残っている。このような男女の意識の差は、あらゆる分野において女性のチャレンジの障害となっている。

カ.女性のキャリア形成と人生設計

キャリア形成と併せ、人生設計についても課題がある。

子どもができて職業を続ける方がよいとする継続就業型を望む女性が増えてきているが²⁷、現状としては、女性のロールモデルが少ないために、女性自身がキャリア目標を持つことを困難な状況にしている。また、女性が家庭責任をより負っている現状では、仕事等と家庭の両立は困難な環境であり、生活や職業生活上の障害を乗り越えるためのアドバイスを得るメンタリング²⁸やネットワークなどの支援も得がたい。このように、職場等における必要な情報、ロールモデル²⁹やメンタリングの不足が、女性のキャリア形成や生涯にわたる人生設計を阻害していると考えられる。

社会生活を営む上で必要となる基礎的・基本的な資質や能力を身に付け、将来の職業意識を確立する学校教育段階から生涯にわたるキャリア形成や人生設計は、女性の様々な分野におけるチャレンジにとって重要である。

²⁴ 資料 31 「男は仕事」、「女は家庭」という考え方について

²⁵ 資料 32 読売新聞 全国世論調査(平成15年2月)

²⁶ 資料 33 職場や社会全体における男女の地位の平等感、資料 34 政治の場における男女の平等感、
資料 35 社会通念・慣習・しきたりなどにおける男女の地位の平等感

²⁷ 資料 36 女性が職業をもつことについて

²⁸ メンタリングとは、メンター(良き指導者)が若年者や未熟練者(メンティー)と、継続的、定期的交流し、信頼関係をつくりながらメンティーの仕事や諸活動の支援と、精神的、人間的な成長を支援することをいう。

²⁹ ロールモデルとは、将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルをいう。

キ・女子学生・女子生徒の大学等の専攻の選択と仕事

女性の大学学部への進学率は近年上昇傾向にあり、平成14年度で女性33.8%、男性47.0%と差が見られるが、女性の短期大学(本科)進学率(14.7%)、女性の高等専門学校進学率(0.3%)と男性の短期大学(本科)への進学率(1.8%)、高等専門学校進学率(0.4%)を合わせると、進学率はそれぞれ、女性48.8%、男性49.2%となる。また、女性の大学院進学率は6.4%と過去最高となっている。男性と比べた女性の在籍割合を見ると、修士課程は28.1%、博士課程は27.9%となっており、女性の高学歴化が進んでいる。一方で短期大学への進学率は平成6年の24.9%をピークに近年激減している³⁰。

大学学部における学生の専攻分野を見ると、女子学生は依然として人文科学を専攻する割合が高いが、昭和50年と比較すると、大学学部で人文科学の割合が下がる一方で、社会科学や工学の割合が増加するなど専攻分野は広がってきている³¹。こうした人材が活躍できないことは我が国の損失である。

社会経済環境が変化する中、長期雇用慣行が変化し、従来企業内で行ってきた研修等、人材育成を行う傾向が弱まり、個人自らに職業能力向上のための努力を求める傾向が強くなると思われる。このような厳しい状況の中、若年層については、学校教育の段階から、社会生活を営む上で必要となる基礎的・基本的な能力や態度を身に付けるとともに、将来の職業に対する明確な意識を確立することがますます重要となると考えられる。

学校教育段階においては、インターンシップや職場見学など、将来の進路に関わる体験活動の機会は増加傾向にあるが、職業観・職業意識の醸成がますます促進されるよう、インターンシップの単位認定などにより、その活動の成果を適切に評価していくことが重要である³²。

従来女性の進出が少なかった職業にも、徐々に女性の活躍が見られるようになってきている。この流れを更に促進するためには、女子学生・女子生徒自らが、それぞれの能力を高めながら、主体的に職業選択をしていくことが必要であり

³⁰ 資料 37 学校種類別進学率の推移

³¹ 資料 38 専攻分野別にみた学生数(大学学部)の推移

³² 資料 42 インターンシップ実施状況

教職員の側も、それに応える職業指導、進路指導を学校教育の全課程を通して充実していくことが期待される。

ク.女性支援の関係機関における事業等の連携

「上」へのチャレンジ、「横」へのチャレンジ、「再チャレンジ」のため、就業、起業、NPO法人設立、キャリアアップを希望する女性にとって必要な情報提供や相談を行うための支援機関は増えており、また、その支援内容も充実してきている。就職支援を行う学生職業センター、職業相談・職業紹介等を行うハローワークのほか、II講習や就業支援セミナー等を開催する女性センター等の女性関連施設、起業家支援を行う国民生活金融公庫、中小企業大学校、商工会議所等に加え、仕事と家庭を両立するための支援を行う21世紀職業財団、ファミリー・サポート・センター等、地域において活動しようとする女性を支援する様々な関係機関が、それぞれで多様なサービスを提供している。しかし、現状では、複数の支援機関から提供される支援策に関する情報が体系的に整理されておらず、必ずしも女性のニーズに応じた情報がゆきわたっているとは言えない。女性がチャレンジしたい時に、容易に必要な支援策の情報が得られるよう、支援機関等の資源が総合的かつ有効に活用され、利用者の立場に立った支援策が提供されることが重要である³³。

³³ 資料 43 くまもと県民交流館「パレオ」について

(2)支援策の方向

ア.積極的改善措置 (ポジティブ・アクション)

(ア)数値目標の設定

前述 - 1.(2)で述べたように、国際的指標であるジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)や政策・方針決定過程における参画状況をみると、日本女性の活躍度は極めて低い。このため、我が国においては、国連ナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、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。そのため、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。

(イ)様々な積極的改善措置 (ポジティブ・アクション)

米国のアフーマティブ・アクション³⁴や欧州のポジティブ・アクションをみると、政府調達の際の機会をとらえたもの、政治参画におけるクォータ制(割り当て制)や数値など目標を明らかにする「ゴール・アンド・タイムテーブル」方式などがある。

我が国においては、前述のとおり、国の審議会等委員について、ポジティブ・アクションを採っている。女性国家公務員の採用・登用については、各府省において2005年度末までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を平成13年度に策定し、取組を進めている。また、研究の分野では、日本学術会議が、平成12年の声明で、今後10年間で女性委員を10%に増やすことを、国立大学協会が、平成12年の提言で、今後10年間で女性教官を20%に増やすことを掲げている。

雇用の分野においては、「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」(以下、「男女雇用機会均等法」という。)第9条においてポジティブ・アクションを認め、第20条に基づき企業の自主的なポジティブ・アクションを国が援助できることとなっている。農業の分野においては、農

³⁴ 資料44 米国のアフーマティブ・アクション

業協同組合（以下、「JA」といふ。）の役員や農業委員への女性の登用などにおいて様々な取組が行われており、その他研究機関、各種団体においても自主的なポジティブ・アクションを行っている好事例も見られる。

男女共同参画基本計画においては、企業、教育、研究機関、その他各種機関・団体等が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを奨励することとなっており、さらにポジティブ・アクションについて、実効性のある措置の具体化について、諸外国の実態を参考にしつつ、総合的に検討することとなっている。

今後、女性の参画を拡大していくために、雇用以外の分野も含めたポジティブ・アクションの具体的措置の導入について検討するため、平成15年度から内閣府において、実効性のある措置の具体化について総合的に調査・研究を行い、平成16年度中に取りまとめを行う。

イ.身近なチャレンジ事例の提示

暮らしの構造改革が進む社会では、誰もが自らの能力と意欲によって自分の未来を切り開いていくこと、夢や志を実現することが可能であると信じられるような、柔軟で活力ある社会にしていくことが大切である。

しかし、女性も男性も、変化に応じ、様々な分野でチャレンジし、豊かさを感じられる生活を送るために、多様な選択肢がある中から、自分にとって適切な選択を行うための具体的イメージを描くことは難しい。

このため、起業、NPO法人での活動、地域活動等にチャレンジすることで輝いている姿を説得力のある形で紹介することによって、女性だけでなく男性を含めた国民の多くに個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を身近に感じてもらい、チャレンジしてみようという意識を持ち、自らの選択でチャレンジすることができるような環境整備を行うべきである。

その際に、女性が活躍している現場を直接又は間接に体験したり、そこで活躍している女性の生身の人間としての姿に触れたりできる機会を広く提供することが極めて有効である。このため、活躍する女性を顕彰する「女性のチャレンジ大賞（仮称）」制度の創設を検討する。

また、多様な媒体による具体的なチャレンジ事例の紹介、職場等の活動

の場に訪問できる機会の拡大、講演会等へのロールモデルの派遣など様々な主体による取組が広がっていくことが期待される。

ウ . チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性

再就職したい女性、キャリアアップしたい女性、起業したい女性、NPO法人を設立したい女性等を支援するためには、女性が新たにチャレンジする際に必要となる職業紹介、職業訓練、再就職支援、生涯学習、ボランティア活動、NPO活動、仕事と家庭の両立支援等の情報を総合的かつ効率的に提供すべきである。

このため、地域の実情に応じて、「チャレンジ支援拠点」の機能を果たす関係機関の中心となる拠点を形成し、関係機関³⁵が提供している支援策の情報を「女性のチャレンジ支援策」関連情報として提供できるよう情報のワンストップ化、ネットワーク化を図ることとし、以下のような具体的な取組を進めることとする。その際、地域においては、行政、女性センター、生涯学習センター、公民館、ハローワーク、条例で規定された苦情処理機関、NPO支援センター、ボランティア支援センター、NPO法人等が連携・協力し、支援策の情報を総合的かつ効率的に提供していくことが重要となる。

(ア) 国による女性のチャレンジ支援関係施策の情報を総合的に提供するため、関連府省が連携・協力し、情報提供システムを構築する。具体的には、関係府省と産業界、大学、研究機関、NPO法人等によって構成される「チャレンジ支援ネットワーク検討会(仮称)」を設置し、平成15年度中に各府省が提供している女性のチャレンジ支援策の情報の体系化を図る。

(イ) 地域においては、これらの情報を基に、地域の実情に応じた女性支援のための拠点を中心に、ネットワークの構築のため、必ず複数の関係支援機関が垣根を越えて積極的に参画できるよう「チャレンジ支援地域連絡協議会(仮称)」を設置し、協議会の検討を踏まえて、チャレンジのため必要と

³⁵ 資料 45 主な関係支援機関一覧

なる情報を効率的に提供していくことが期待される。例えば、地域におけるチャレンジ支援に関連する団体の窓口のリストを作成し、各人がニーズに合ったものを選ぶようにすることが考えられる。

(ウ) 「チャレンジ支援ネットワーク検討会(仮称)」において、チャレンジ支援ネットワーク形成のための調査検討を行い、地域におけるネットワーク構築の在り方³⁶について広く情報提供するとともに、平成15年度は、チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性の趣旨を広く周知するため、内閣府等において、「チャレンジ キャンペーン(仮称)」を行う。

(エ) 女性のチャレンジを支援する関係団体として、NPO法人、民間企業が数多く存在する。女性のチャレンジ支援ネットワークを形成する際、行政だけではなく、NPO法人等とも連携・協力が図られることが有効である。また、女性のチャレンジ支援の在り方を、具体的で分かりやすいものとするため、女性の活躍度を示すデータ等や様々な分野で活躍する「チャレンジする女性たち」を紹介する。

(オ) 様々な女性支援を行う独立行政法人国立女性教育会館(又エック)や「女性と仕事の未来館」等のそれぞれの機関の特性を活かして、研修事業等関連事業における緊密な連携・協力を行う

エ. 女子学生・女子生徒へのチャレンジ支援

女性の将来のキャリア形成や人生設計にとって、特に重要な時期にある女子学生・女子生徒のチャレンジ支援のため、文部科学省、厚生労働省をはじめ各府省は、インターンシップなどの実践的な職業体験の機会の充実に努めるとともに、学校での進路指導においては、激動する実社会に関する情報を十分に把握し、女子学生・女子生徒の能力・適性、興味・関心、将来の進路希望に基づいて職業指導、進路指導を適切に指導するなど、一層の

³⁶ 資料 46 身近に感じられるチャレンジ支援の推進(女性のチャレンジ支援のためのネットワーク環境整備(イメージ図))

充実に努める。この際、女子学生・女子生徒ができるだけ具体的かつ明確な職業イメージを持つことができるよう、ロールモデルとして様々な職業分野で活躍している先輩たちが、「チャレンジ支援キャラバン(仮称)」などとして学校を訪問し、女子学生・女子生徒に様々な職業へのチャレンジに、夢を持てるような話をする機会を設けることが考えられる。また、高校生が大学の講義を受講したり、職場見学を積極的に行うことや、大学や企業が高等学校での出張講義等を行うなどの取組を進めることにより、将来のチャレンジへ夢が持てるような機会を設けることが必要である。また、「私のしごと館」³⁷等体験的学習が可能な施設の活用を推進することなどが期待される。

さらに、女子学生・女子生徒への就職支援を行うNPO法人、女性センター等、高等学校、大学等、都道府県労働局雇用均等室が連携して、女子学生・女子生徒の採用に際して差別的取扱いがなかったかどうかについての情報把握を一層強化し、差別的取扱いがあった場合に必要な対応を進める運用上の工夫が求められる。若年層の無業者等に対しては、適職選択支援として、就職までの一貫した支援体制の整備、若年トライアル雇用等の支援を推進する。

オ. 支援策を進めるための調査研究、情報の収集・整備・提供の一層の充実

いずれの分野においても、関連する継続的な男女別の統計調査、意識調査等を活用することにより実態を把握し、チャレンジの支援策の実効性を高める必要がある。起業等個別の分野で指摘がなされた、男女共同参画の観点から既に行政が行っている統計調査を見直すとともに、新たに必要な調査等も含め、引き続き情報の収集・整備・提供のための検討を行う。

カ. 支援の着実な実施及びそのための評価

前述(2)ア.のとおり、ポジティブ・アクションとして、組織的に男女共同参画に関する目標を設定し、計画的に取組を進める様々な好事例が見られた。例えば、大学等研究機関や各種団体においては、自主的に男女共同参画推

³⁷ 資料 47 「私のしごと館」パンフレット抜粋

進のための組織を整備し、実態の把握・分析のための調査研究、目標の設定、具体的計画の設定、継続的なフォローアップ等を組織的に実施している。また、地方公共団体においては、男女共同参画計画に基づき、実情に応じた目標を掲げ具体的取組を策定し、可能な範囲での定量的及び定性的な評価を行っている事例が見られた。

このような好事例のように、様々な支援を進めるためには、その目標達成に向けて、実施機関及びその関係機関が女性のチャレンジの現状、課題について常時把握し、支援策へ反映すべきである。

様々な分野において、ポジティブ・アクションが着実に実施されるよう、現状分析、取組の定量的及び定性的な評価並びに結果の施策への反映を行うことが期待される。

キ．IT³⁸リテラシーの向上

インターネット利用率を男女別に日米で比較してみると、米国では、男女間に格差が見られないが、我が国では、利用者は少なく、また、男女間の格差が大きい³⁹。情報格差（デジタル・デバイド）については、世代間格差などが考えられるが、インターネットの利用者率をみると、職場については、男性は20歳代後半からおおむね40%代で推移し、50歳代後半でも20%である。一方女性は30歳代以降20%以下で推移している⁴⁰。このような状況から、職場を離れ、再就職しようとする女性にとって、情報を収集、判断、創造、発信するITリテラシーをしっかりと身につけておくことが必要である。即ち、女性がキャリアアップするためには、基本的に必要な手段として、ITリテラシーを高めるための支援が重要である。高度情報化社会が急速に進む中、ITリテラシーはどのようなチャレンジにも必要な手段となるであろう。

特に仕事を辞めて新たにチャレンジしようとする女性にとっては情報へのアクセスの機会が少ないと思われるが、今後はこのような状況を踏まえ、

³⁸ ICTとは、Information and Communication Technologyの略

³⁹ 資料48 情報リテラシー 性別の格差の推移

⁴⁰ 資料49 年齢階級、利用の場所別「インターネット」の「情報交換」での利用者率

様々な支援機関における各種 IT講座等の活用により、技術革新に対応できるような ICT リテラシーを身につけるための機会をより身近な場で提供していくべきである。このため、前述「ウ・チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性」(ア)において指摘した情報提供システムの構築において、各支援機関における講座等の情報を総合的かつ効率的に提供するように検討を行う。

2 個別分野における支援策の方向

(1) 雇用の分野におけるチャレンジ支援策

ア. 企業におけるポジティブ・アクションの積極的推進

雇用の分野におけるポジティブ・アクションについては、男女共同参画基本計画の具体的施策において、女性が能力を発揮し、安心して働くことができるよう、「企業のポジティブ・アクション取組の促進」が挙げられており、男女雇用機会均等法第20条に基づいて、企業の自主的なポジティブ・アクション⁴¹を国が援助している。

平成14年4月、厚生労働省の「女性の活躍推進協議会」⁴²（以下、「協議会」という）は、企業がポジティブ・アクションに主体的に取り組むことを促すための提言をまとめた。この中では、意欲と能力がある女性が活躍できる職場にするため、各企業において、具体的な目標、可能なものについては数値化された目標を定めることが重要であるとされている。

現在、ポジティブ・アクションに取り組む企業は全企業の26.3%となっているが、未だポジティブ・アクションの重要性が十分に認識されているとは言えない状況である⁴³。このような状況を改善し、企業におけるポジティブ・アクション⁴⁴を一層進めるため、以下のような取組を推進することが求められる。

(ア) 諸外国においては、企業におけるポジティブ・アクションを促すために、企業に対して、雇用状況の報告書の提出やポジティブ・アクションの計画の策定を求める等様々な制度を設けている例がある⁴⁵。我が国においても、これらの制度を参考にしつつ、厚生労働省において、ポジティブ・アクションを積極的かつ効果的なものとするための立法措置を視野に入れた検討を行う。

⁴¹ 資料50 ポジティブ・アクションについて

⁴² 資料51 女性の活躍推進協議会提言（概要）

⁴³ 資料52 ポジティブ・アクションの推進状況について

⁴⁴ 資料53 ポジティブ・アクションに取り組む企業の事例

⁴⁵ 資料54 諸外国におけるポジティブ・アクション法制の概要

(イ)女性管理職が少ない理由として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」ということが挙げられている⁴⁶。企業が女性に活躍の機会を与え、自社内での人材養成に努力が求められる。同時に、今後も、広く社外にも目を向けて人材を確保することも考慮されるべきである。社外取締役などを含む企業の役員に女性の活用を進めるため、経済団体や各企業が自主的な取組を進めることを期待する。また、米国のNPO法人カタリスト⁴⁷の活動にみられるように、我が国においても、民間において、女性役員確保のための人材データベースの構築、調査研究、コンサルティング等が実施されることを期待する。

(ウ)各企業が女性の能力発揮の環境づくりに積極的に取り組んでいくことを促進するために、こうした努力が企業の業績の向上に関連があることが示されれば効果的である。例えば、消費者の半分を占める女性の視点が経営に反映されること、男女共同参画に熱心であることは、変化する社会への対応に敏感であることの現れであり、企業イメージを上げている。今後、このような企業における女性の活躍の度合いと業績の関係について、調査研究を行うべきである。

(エ)厚生労働省は、都道府県労働局において開催する「協議会」等を通じ、経営者団体とも協力しながら、協議会が取りまとめた提言の地域レベルでの普及を図る他、業種別使用者会議、人事労務担当者や女性の管理職候補者に対するセミナーの実施等を行っているが、その成果が期待される。また、協議会と厚生労働省は、企業における公正な業績評価の徹底の推奨、各社が目標を立てる際にベンチマーク(自社の状況を測ることのできる物差しとなる値)として活用できるような、業種や規模ごとの女性の活躍状況等の各種データやロールモデル等の好事例など目に見える形で情報の収集及び提供、女性のチャレンジを支援する取組を行う企業の

⁴⁶ 資料 55 女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合,資料 56 女性の活用問題別企業割合

⁴⁷ 資料 57 NPO 法人カタリスト概要

表彰及びその基準の策定などの施策を行っており、引き続きこれらを着実に実施する必要がある。

ポジティブ・アクションに取り組む企業例

B社（運送用機器製造業）の取組

男女隔てなく優秀な人材を集めるという観点から女性が能力を発揮できる環境を作ることが重要とし、女性プロジェクトによる提言を取りまとめ、同提言の下、次のような様々な女性活用策を進めてきた。

1. 新人事システム(1997年) 挑戦的な仕事ができる活力ある企業風土と環境作りを進めるために能力主義を軸とした新人事システムを導入。入社10年で幹部社員、40代前半で役員登用も可能であるような人材の早期育成を行うとともに、職種別採用や社内公募制、女性の活用も積極的に推進。
2. 女性相談室を設置(1998年) 社内で相談員を育成。
3. 女性社員の活用と処遇の改善策(1999年) 一般職採用の女性について格付けをやり直し、女性社員の約半分に相当する約500名が昇格。
4. スーパーフレックスタイム導入(コアタイムのないフレックスタイム)(2000年)
5. 半日有給制度導入(半日単位で有休を取得できる制度)(2001年)
6. 社内託児所の設置(2002年)

C社(電気機械器具製造業)の取組

経営人を含めた全社的な推進体制を置き、重要な経営施策として展開。

ビジョン「多様性～異なる価値観・個性を認め合う」21世紀に求められる働き方

1. 風土改革：均等雇用担当部長ポストの設置、管理者向けの研修の実施やパンフレット発行、社内報での特集、ホームページへの掲載。
2. 均等推進：「イーコール・パートナーシップ・アクションプログラム」の策定。意欲ある女性の積極的登用や女性幹部社員の計画的な育成。
3. 両立支援：本社及び各事業所に相談窓口の設置。「ワーク&ライフサポート・プログラム」策定(情報提供、半日・隔日・コアタイム勤務や在宅勤務といったフレキシブルな勤務制度の新設)により、女性が継続して就業しやすくなった。

イ. 公契約と補助金

事業者等における男女共同参画推進の取組を促すという観点から、入札や補助金交付の際に、当該事業者の男女共同参画推進状況について報告を求めたり、交付決定の判断の一要素とすることなどが効果的な新たな方策として考えられる。

「公契約」については、我が国の会計法の契約制度の原則である「公正性、経済性」を踏まえると、現行法上では、男女共同参画の推進状況を入札の参加登録の審査項目とすることについては、慎重な対応が必要と解釈されている。また、入札や補助金交付において必要となる男女共同参画の推進状況の評価の手法が確立されておらず、公正な競争の確保のため、実施が困難な状況でもある。しかし、地方公共団体では既に独自の取組を行ったり又は、検討している例もある。

内閣府においては、前述の会計法の趣旨を踏まえつつ、男女共同参画推進の立場から地方公共団体の好事例、諸外国の類似の制度の情報を収集し、提供を行う

地方公共団体において、男女共同参画の推進状況を入札の参加登録の審査項目とするには、客観的かつ透明性の高い評価手法の確立と、入札参加登録における事業者による申請・報告の虚偽等の防止のための措置が必要であり、かつ、契約制度の原則である「公正性、経済性」にも留意する必要がある。一部の地方公共団体においては、建設工事の入札参加登録にかかる審査項目の主観的事項として、ISO シリーズの認証取得状況や障害者雇用比率を加点し、格付けを行っている事例もあり、これらと同様に、ポジティブ・アクション計画の策定の有無、均等推進企業表彰実績、ファミリー・フレンドリー企業表彰実績⁴⁸、育児・介護休業法の基準を上回る制度の導入の有無、男女雇用機会均等法の違反に係る企業名公表の有無等を、新しい審査項目として加えることが考えられる。

また、補助金交付については、補助金の内容に応じ、補助金の交付の対

⁴⁸ 資料 58 ファミリー・フレンドリー企業表彰について

象となる団体を決定する際に、男女共同参画社会に貢献するような内容を判断の一要素とすることが考えられる。ただし、補助金の使途の目的を踏まえ、補助金の交付の要件の中で過大な負担とならないよう配慮が必要である。

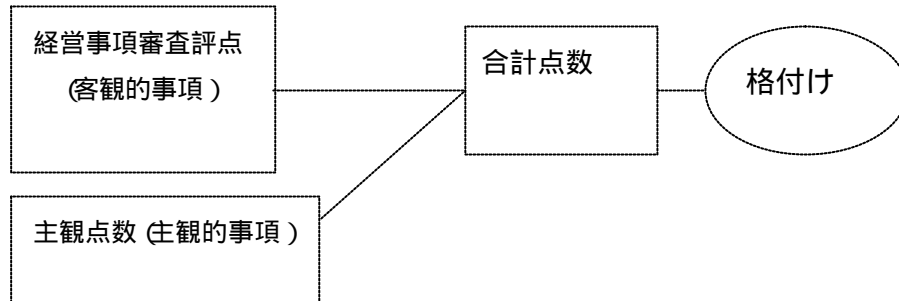
地方公共団体における好事例

東京都千代田区：平成 15 年度からの建設工事等競争入札参加資格の審査の際に、主観的事項として、「ISO 認証取得」、「男女共同参画社会の実現への貢献」等に関する状況を提出することとなっている。報告事項としては、「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に規定する育児・介護制度の基準を上回る制度を独自に制度化している場合に報告書を提出し、総合数値に加算される。

広島県広島市：広島市男女共同参画推進条例第 17 条に「補助金交付における男女共同参画の推進に関する措置」を規定。これは市が補助金を交付している団体に対し男女共同参画の推進に関する措置について行政指導を行う根拠となる。具体的な行政指導の内容と方法については、団体の性格等に応じた内容にしていきたいと考えており、基準作りに向けた作業を行っているところ。本規定制定の経緯として、地域活動等を行っている団体のうち、市から補助金が交付されている団体に対しては女性が方針決定過程に参画できるよう、例えば女性の役員の割合を設定するなど規定してはどうかという意見が、条例作りに取り組んでいる市民グループや市民から、出されたことがきっかけ。

(参考)

宮城県 県の建設工事入札参加資格において、経営事項審査の評価点数(客観的事項)と主観的事項を併せた評価を行い、格付けを実施している。



主観的事項の審査項目、配分は以下のとおり。

優良工事表彰状況 最高20点、優良現場代理人表彰状況 最高20点

建設業法違反の状況 減点対象項目(指示処分:1件?5点。営業停止:停止日数×-1点)

ISO9000・14000シリーズの取得状況 最高20点の加点

障害者雇用の状況 最高30点の加点.....『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づく

雇用が義務付けられている事業者の法定雇用義務達成事業者.....10点

義務付けされていない事業者.....10点~30点

ウ.多様な働き方への支援

女性の能力や意欲が活かされ様々な分野で活躍できるようにするため、ライフステージに応じて多様で柔軟な働き方を行き来できる仕組みを構築し、それぞれの働き方に応じた適正な処遇・労働条件が確保されるように努めることが必要である。

現在、労働者が主体的に多様な働き方を選択できる可能性を拡大するとともに、働き方に応じた適正な労働条件の確保が図られるよう 有期労働契約や裁量労働制の見直しが行われているところであるが、引き続き、男女が多様な価値観やライフスタイル等に応じ、多様かつ柔軟な働き方を選択でき、それぞれの働き方に応じ処遇・労働条件が確保されるよう様々な見直しがな

される必要がある⁴⁹。

また、再チャレンジの中でも特に多い就業形態であるパートタイム労働者については、多様な働き方が「望ましい」形で広がっていくことが、少子高齢化の下での社会の支え手を確保することとなる。同時に、子育て後の魅力ある再就職の道を開くことが、男女が共に暮らし、子どもを産み育てることに夢を持てる社会の実現へつながるという点を考慮する必要がある。再チャレンジを希望する女性の継続就業を可能にするなど生涯生活のビジョンやライフスタイルに合わせた働き方を自由に選べるよう、短時間正社員制度などの働き方の幅を広げる取組を進める。

このため、正社員とパートタイム労働者との間の均衡を考慮した処遇の考え方を具体的に示し、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていく必要がある⁵⁰。

エ．再チャレンジ支援

(ア)再チャレンジのよいモデルを示す

キャリアアップルートの構築、多様就業型ワークシェアリング、短時間正社員制度などの多様なライフスタイルのニーズに見合った就業形態の選択を可能とする制度の導入により、子育て後の魅力ある再チャレンジの道を開くことは、結果として少子化の抑制にもつながると考えられる。このため、育児や介護等で就業を中断した女性で、再チャレンジを望む女性を勇気付けられるようなものとして、パートなどで得た能力などをNPOや企業の経営、起業に活かしたという好事例を収集し、提示する。さらに、厚生労働省のRe・Be事業(再就職希望登録者支援事業)⁵¹等を活用し、その成果について広く紹介を行う。

⁴⁹ 資料 59 厚生労働省雇用政策研究会「雇用政策の課題と当面の展開」(要旨)「多様選択可能型社会」の実現に向け 個人の新たな挑戦を支援する政策展開 (平成14年7月)

⁵⁰ 資料 60 厚生労働省研究会「パート労働の課題と対応の方向性-パートタイム労働研究会最終報告のポイント」(平成14年7月)

⁵¹ 資料 61 再就職希望登録者支援事業の概要

再チャレンジ好事例

D社の取組 :正社員と非正社員を同じ基準で評価。同じ条件で同じ時間働けば、非正社員の給与を正社員と同水準にしている。資格制度を設け、厚生年金などの社会保険も月に120時間以上働いていれば、正社員と同様、原則加入へ。

E社の取組 :正社員とパート、年齢、性別を問わず、従来の雇用体系を見直し、意欲と能力のある社員を積極的に登用し、組織の活性化を図る。勤務時間や転勤の可否などによって4つの契約パターンを設けた。従業員はそれらの間を原則自由に行き来できる。パート社員も希望によって契約を切り替え、店長などの管理職に就ける道を開いた。柔軟な人材登用で、社内を活性化する。対象は1万1,000人の正社員と5万5,000人のパート社員。フルタイム働けて転勤可能なA型、フルタイム働けるが転勤は不可能なB型、パートタイム労働で転勤が不可能なC型の三種の契約に切り替える。パート採用の人でも、フルタイム働ければB型に移行、店舗の課長まで昇進できる。さらに転勤も可能とすれば、従来の正社員に当たるA型となり、店長や本部の幹部への道も開ける。登用人事は公募や推薦で行う。

(イ)再教育・再訓練の充実

大学院の社会人受入割合は増加傾向にあり、また、全学生数に占める女性の割合も増加の一途にある。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成14年)によると、男女共同参画社会の形成に当たっての行政に対する要望として、「従来女性が就労していなかった分野などへの女性の進出を促進するための職業教育や職業訓練の充実」への要望は高い⁵²。

育児や介護等でいったん就業を中断し、再チャレンジを希望する女性を支援するためには、就業につながるような職業訓練・再教育を受ける様々な機会を増やすことは重要である。このため、意欲と能力のある者が教育を受けられるような奨学金、教育ローン等の一層の充実を図る。また、厚生労働省において、キャリア・コンサルティングと人生設計に関する相談を組み合わせ、総合的なコンサルティング等を実施する。さらに、様々な職業分野の特性に

⁵² 資料 62 男女があらゆる分野で平等になるために重要なこと

応じた柔軟で実践的な教育を行うなど、社会人の再教育等の機会を増やすため、大学、専修学校等における社会人の再教育等に柔軟に応える機能（いわゆるコミュニティ・カレッジ）の強化や、高度で専門的な職業能力を有する人材を養成する専門職大学院制度の活用が期待される⁵³。

(ウ) 年齢にかかわらず働ける社会の実現

現在、退職管理を労働者の年齢を一律の基準として行う定年制はルールとして定着しているが、退職過程の在り方については、労働者の就業意識、賃金における能力・業績主義の重視傾向などを踏まえ、年齢に偏りすぎた雇用システムを見直すなど、年齢や性別にかかわらず意欲と能力を持つ労働者が活躍できるような環境を整備することが必要である。

厚生労働省において、意欲と能力に応じて年齢にかかわらず労働者が活躍できるよう、短期的には、平成13年9月に策定した改正雇用対策法に基づく「労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」（以下、「年齢指針」という。）に基づく指導⁵⁴の徹底を図り、ハローワークにおける年齢不問求人割合を平成17年度に30%とする目標の達成に向け積極的な取組を行いつつ⁵⁵、適宜年齢指針において年齢上限の設定を認めている例外規定の妥当性についても検討する。中長期的には、法律によって、例えば、募集・採用における年齢上限の設定を行う企業に対してその理由を説明する義務を課すこと、あるいは年齢制限そのものを禁止することについても、その可能性を検討する。

事業者においては、労働者が年齢にかかわらず能力を有効に発揮できるよう、年齢指針に基づき、募集・採用の際に適切に対応する。

⁵³ 資料 63 「大学院における高度専門職業人養成について」中央教育審議会

⁵⁴ 資料 64 年齢制限緩和の努力義務のあらまし

⁵⁵ 資料 65 求人年齢制限緩和に関する取組みの充実について

(エ)母子世帯に対するチャレンジ支援

母子世帯において、就業意欲が高く現に就業しているにもかかわらず、平均年収が低くなっている背景には、就労経験が少ないこと、パートタイム労働等非正規労働という就労形態が大きく影響していると考えられる。また、子育てと生計の担い手という二重の役割をひとりで担うこととなっていることから、生活面での不安を抱えている。

こうした状況に対応するため、平成14年11月に母子及び寡婦福祉法等を改正し、母子家庭が十分な収入を得ることができ、自立した生活をするができるよう、就業相談、職業能力向上のための訓練、効果的な職業あっせん、就業機会の創出等を実施するなど、就業面での支援体制の整備を促進するとともに、保育所への優先入所も法定化され、具体的な就業支援策⁵⁶を一層推進する。

(2)起業におけるチャレンジ支援策

雇用・就業形態の多様化が進む中で、新たなチャレンジとして女性の起業への関心が高まっており、女性の起業支援を行うとする動きが活発になっている。行政、起業支援関係のNPO法人、民間企業などが様々な観点から女性の起業支援を進めている。

しかし、女性が自発性や創造性を発揮し、起業やSOHO・テレワークにチャレンジするには、さらなる支援策の充実が必要である。このため、次のような取組を進める。

ア．創業塾、起業家支援セミナー等による能力開発支援、SOHO・テレワーク支援や女性起業家に対する低利貸付制度の実施等、厚生労働省、経済産業省、文部科学省等関係省庁の起業家支援に関する取組を一層推進するとともに、地方公共団体においてもそのような取組の推進が期待される。

⁵⁶ 資料 66 母子家庭等に対する福祉サービス等の総合的な展開

イ. 情報を求める女性に対し、起業支援策関連の情報提供を効率的に行うため、関係省庁の連携・協力を図り、総合的な情報提供を行う

例えば、「女性と仕事の未来館」等支援機関におけるセミナーや相談機能の充実、国、地方公共団体、女性センターなどが実施している起業支援策の総合的な情報提供、女性経営者の協力ネットワークの構築等の起業支援を一層充実するとともに、今後はセミナー受講者等の成功例、失敗例も含めてフォローアップを行い、情報提供を行うことが期待される。

また、女性起業家に関する統計が乏しいため、分析等が困難な現状を踏まえ、政府等の経営実態調査において女性起業家支援に資するような項目を含めた調査の見直しについての検討を行う

さらに、内閣府において、米国、韓国をはじめ他国での起業家支援の情報を提供する。

起業家支援については、行政だけではなく、民間団体等においてもセミナーの開催、ネットワークの構築等様々な支援策が講じられている。このような活動にも期待したい。

(3)NPO法人におけるチャレンジ支援策

NPO法人等市民活動団体の中には、育児や介護等で長時間勤務が困難な者にも働きやすいよう、個人の状況に合わせた新たな就業形態を採っているところもある。このような働き方は、多様な働き方の一つとして注目され、女性の新たなチャレンジの選択肢として期待される。また、保健・医療、福祉等の分野をはじめ、NPO法人の活動は、将来の就業機会の拡大を促進させる側面も期待される。平成15年度においては、NPO法人の活動促進のため、税制が改正されることとなった。NPO法人が活動しやすくなるようにその他の制度的支援の充実が図られることを期待したい。

さらに、NPO法人等の活動に男女共に参加でき、また、その中で意欲や能力をいかせるような環境整備を進めるため、新しい活動の在り方を支援する。このため、NPO法人におけるチャレンジとしての好事例や支援事業等の情報収集及びホームページ等における情報提供を行う

NPO法人好事例（NPO法人 たすけあい ゆい）

- 「個人のニーズに応じた新しい働き方」を目指して -

男女を問わず、利用者もスタッフもその人の個々の生活、個性を尊重した関わり方をすることが基本理念であり、個々人が抱えている生活事情、望む働き方を考慮して、労働者の事情に合わせた働き方を提供している。非営利事業として、育児・介護事業を中心に行っている。NPOを設立した先駆者としての経験をいかし、介護関連産業での起業方法についての指導も職業訓練校を通じて行っている。

(4)農林水産分野におけるチャレンジ支援策

ア．政策・方針決定の場や経営への参画

女性の政策・方針決定の場への参画や、農業経営への参画を推進するため、地域レベルでの男女共同参画推進目標の策定及びその達成に向けた意識啓発を行うとともに、ロールモデルとなる女性リーダーの活躍の場の拡大や世代を越えたネットワーク化の推進、次世代リーダーの育成、生産技術や経営能力向上のための支援、育児等と仕事の両立支援など、女性のライフステージに応じた支援を充実させる⁵⁷。

また、女性の経営における役割が適正に評価されるようにするため、家族経営協定の活用を図る。さらに、農業分野における男女共同参画を促す近代的な経営を導入するためにも、法人化の促進を行う。

イ．活動の多面的展開

新たな活動として起業に挑戦する女性に対して、必要な技術・資金面での支援を図るとともに、企業的経営感覚を身につけたリーダーの育成やIT化の推進を通じて、女性による起業活動の高度化を支援する。また、農山漁村女性と消費者等との生産から消費までを通じた交流の場づくり等を推進する。

⁵⁷ 資料 67 農業・農村男女共同参画チャレンジ支援事業

(5)研究分野におけるチャレンジ支援策

ア．日本学術会議、国立大学協会等における提言や過去の様々な答申等⁵⁸を踏まえ、意欲と能力がある女性研究者が活躍できるような支援策について、人材育成の観点からも、科学技術・学術審議会等国の審議会等においてより具体的かつ実効性のある支援策が提言されることが期待される。また、科学技術基本計画等を踏まえ、総合科学技術会議においても、科学技術システム改革の一環として、女性研究者の環境改善に向けて、検討を進めることが期待される。

イ．国公立だけでなく、民間も含めた研究機関においては、組織全体として男女共同参画に関する総合的な目標及び具体的計画を自主的に策定し、その推進状況をフォローアップするとともに、その結果を公表するように努めることを奨励する。

なお、目標及び具体的計画の策定の際には以下のような取組を積極的に行うよう努めることとする。

(ア)男女共同参画を進めるため、各機関における委員会等意思決定機関の女性委員比率の拡大や男女共同参画推進担当機関を設ける。

(イ)女性研究者が意欲や能力を十分に発揮できるようにするためには、人事選考を行うにあたっての透明かつ公正な評価システムの確立、流動性を高めるための任期制の促進及び透明性の高い公募制度の導入・定着を図るなど人事制度の仕組みの改善を徹底することが重要である。また、これらの取組によって、女性研究者の採用・登用等がどのくらい進んだかを評価、分析する。

⁵⁸ 資料 68 研究分野における男女共同参画に関する過去の提言等
資料 69 国立大学協会における取組
資料 70 学会における取組

(ウ)女性研究者のロールモデルを提供、女性研究者のネットワークを形成するなどの支援を積極的に行う

(エ)女性研究者の割合が低い分野においては、その要因を分析し、改善策を検討する。特に、理工系分野においては、学校と大学等研究機関との連携事業(説明会、出前講座、オープンキャンパス等)⁵⁹に積極的に取り組む。

(オ)女性研究者が研究を継続できる環境づくりを推進する。例えば、保育サービスの充実、出産・育児休業中の研究者に対して研究補助等のための代替要員の確保等研究補助体制の整備、研究費やフェローシップの受給者が一時的に研究を中断した場合の研究活動再開に対する支援、柔軟な就労形態の導入、女子学生、女性研究者増に伴う施設整備の見直し等を組織的に取り組む。

ウ.国においては、これらの取組の支援として、好事例⁶⁰を紹介するとともに、必要な統計調査に協力する。

エ.方針決定過程への女性研究者の参画として、競争的資金等の審査や学術論文の審査において、女性研究者が審査委員として積極的に登用されることが期待される。

(6)各種団体におけるチャレンジ支援策

ア.労働組合、経営者団体、協同組合、職業団体等各種団体において、男女共同参画に向けて様々な取組を積極的に推進するため、以下のような協力要請を行う

⁵⁹ 資料 71 21世紀の新たな人材育成を目指して

⁶⁰ 資料 72 東北大学における男女共同参画推進に関する取組、資料 73 名古屋大学における男女共同参画推進に関する取組

(ア)自主的な各種団体における女性役員の登用等のポジティブ・アクションや男女共同参画に関する政策提言や意識啓発等を推進する。内閣府においては、男女共同参画推進連携会議(えがりてネットワーク)などを通じ、情報及び資料を提供し、各種団体に対する自主的な取組の協力要請を継続的に行う。その際、他の団体等における好事例の紹介を行うとともに、男女共同参画に関する積極的な意見交換などに継続的に取り組むよう協力要請を行う。

(イ)様々な分野におけるチャレンジ支援のため、特に女性の割合が少ない職業団体等に対して、女子学生・女子生徒に対し、ロールモデルを提示するような機会を積極的につくるよう協力要請を行う。例えば、職業団体として、学校から依頼があればロールモデルの役割を果たせるような人材を派遣できるよう協力体制を整備すること、女子学生・女子生徒向けに広報啓発活動を実施することなどが考えられる。

イ.地方公共団体においては、各種団体における取組に資するような男女共同参画全般に関する統計調査・情報提供を積極的に行うよう期待される。

(7)地域におけるチャレンジ支援策

女性がリーダーとなって活躍し、地域づくりに貢献している好事例が注目される。例えば、福祉、子育て、防災・交通安全等に関する安全・安心のまちづくり、リサイクル等環境問題等に関して、地域コミュニティが主体的に取組を進めたり、住民参加型で行政と連携しながらの取組が進められている⁶¹。また、これらの活動の中から起業やNPO法人設立へと転化する事例が増えてきた。地方分権、広域行政化が進む中、住民が自主的に取り組む自治会等地域コミュニティの活動がより重要となるだろう。今後は、このような国民一人一人の生活に身近な地域活動への参加の機会が増えることが期待され、男女ともに

⁶¹ 資料 74 地域における取組事例
資料 75 滋賀県での自治会等における男女共同参画に関する取組

地域活動へ参画する姿勢が極めて重要となる。

また、政治分野では特に議会における女性の参画が極めて低い状況が見られるが、地域活動における様々な女性の経験や実績、アイデアが生かされることが地方分権時代における地域活性化を促す鍵である。政治分野における男女共同参画に向けて、女性の政治へのチャレンジとともに、チャレンジを可能にする環境づくりについて、政党や関係団体、地域住民の積極的な取組が期待される。

ア. 地域づくりにおける男女共同参画の視点の重要性を踏まえ、男女共に参画する地域づくり活動に資するような調査研究、好事例等情報提供等の充実を図る。このため、前述 1.(2)ウ.「チャレンジ支援のためのネットワーク形成の重要性」(ア)において指摘した情報提供システムの構築において、地域における活動の好事例や支援事業等紹介などの検討を行う

イ. 男女が共に国、地方公共団体における政治、選挙制度、行政、社会の諸課題に主体的に関心を持ち、その解決にかかわっていけるような学習や情報を得る機会の一層の充実に努める。例えば、政治的、社会的課題を学ぶための講座等の課題設定の際に、行政、企業、学校、生涯学習センター、公民館等などの協力を得て、財政問題、環境問題、福祉等の課題を幅広く取り上げることとする。また、このような事業の好事例等や支援事業の情報収集及びホームページ等における情報提供を行う

(8)行政等におけるチャレンジ支援策

ア. 女性国家公務員の採用・登用の拡大については、男女共同参画会議において、平成13年度に重点的に実施状況を監視する施策として採り上げ、調査審議を行い、平成14年7月に内閣総理大臣及び関係各大臣に対する意見を決定した⁶²。本意見では、

⁶² 資料76 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況及び今後の取組に向けての意見(平成13年度)平成14年7月 男女共同参画会議
資料77 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針

- ・ 全府省が一体となって現状把握及び分析を行い、課題を認識した上で目標を掲げ、初めての具体的な取組が開始されたことは評価できるが、各府省における取組状況は様々であり、女性国家公務員の採用・登用が進んでいないところは一層の努力が求められる
 - ・ 目標年次における数値目標を掲げ、計画的な取組を進めていく「ゴール・アンド・タイムテーブル」方式など分かりやすい具体性のある内容を掲げることが、実効ある取組を進めていく上で重要である
- としている。国としては、今後とも、民間に先行して、同会議で決定された意見に添った一層の取組を平成17年度まで進める。さらに、その取組を評価したうえで、諸外国における取組⁶³を参考にしつつ、必要に応じて立法措置も視野に入れた検討を行う

イ. 女性地方公務員⁶⁴の採用、登用、職域拡大及び能力開発については、各府省が進めている取組に関する情報提供等をあらゆる機会において積極的に行い、より一層積極的な取組を進めるよう要請する。

ウ. 独立行政法人、特殊法人及び認可法人に対しては、国における取組等の情報提供等を行い、実情に応じた男女共同参画に係る計画を自主的に策定するよう協力要請を行う

(9) 国際分野におけるチャレンジ支援策

国際的な分野における我が国の女性の活躍は目覚しく、国際連合、国連児童基金（ユニセフ）、国連教育科学文化機関（ユネスコ）等の日本人職員のうち女性が6割を超える国際機関がかなりある。

国際分野におけるチャレンジの支援としては、国際公務員については、平

資料 78 各府省の「女性職員の採用・登用拡大計画」の取組状況について（人事院：平成14年12月）

⁶³ 資料 79 「欧米主要国等における女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けての取組～ポジティブ・アクションの展開～」人事院 平成12年度年次報告書(抜粋)

⁶⁴ 資料 80 女性公務員の登用状況について（都道府県・政令指定都市）
資料 81 女性管理職の登用状況について（市区町村）

成 9年に外務省「邦人国際公務員の増強のための懇談会」⁶⁵から政府のバックアップと人材送込みの強化や広報・情報提供の拡充などの具体的提言がなされている。この提言等に基づき、外務省国際機関人事センターはホームページを新設し、国内外の邦人希望者に対する情報の提供と国際機関への応募促進・支援を拡充させている⁶⁶。

また、地域における国際交流活動に参加する女性の活躍も多い。国際化が進む中、身近な国際交流から世界的な活躍まで、様々なチャレンジへの選択肢としての可能性は大きく、また、活躍の場も多い。このような国際分野におけるチャレンジ支援策として、国、地方公共団体、NGO、NPO法人などそれぞれのレベルでの支援の充実を図る必要がある。

ア. 外務省国際機関人事センターが行うホームページやメール配信による国際機関への就職に関する情報提供の一層の充実を図る。

イ. 前述のチャレンジ支援のためのネットワーク等環境整備において指摘された、情報提供システムの構築において、外務省国際機関人事センターによる国際公務員に関する情報提供や地域における国際交流活動に関するネットワーク、支援事業等の紹介等を行う。

⁶⁵ 資料 82 平成 9 年 邦人国際公務員の増強のための懇談会「報告書（抜粋）」

⁶⁶ 資料 83 国際機関の邦人職員増強について