

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）

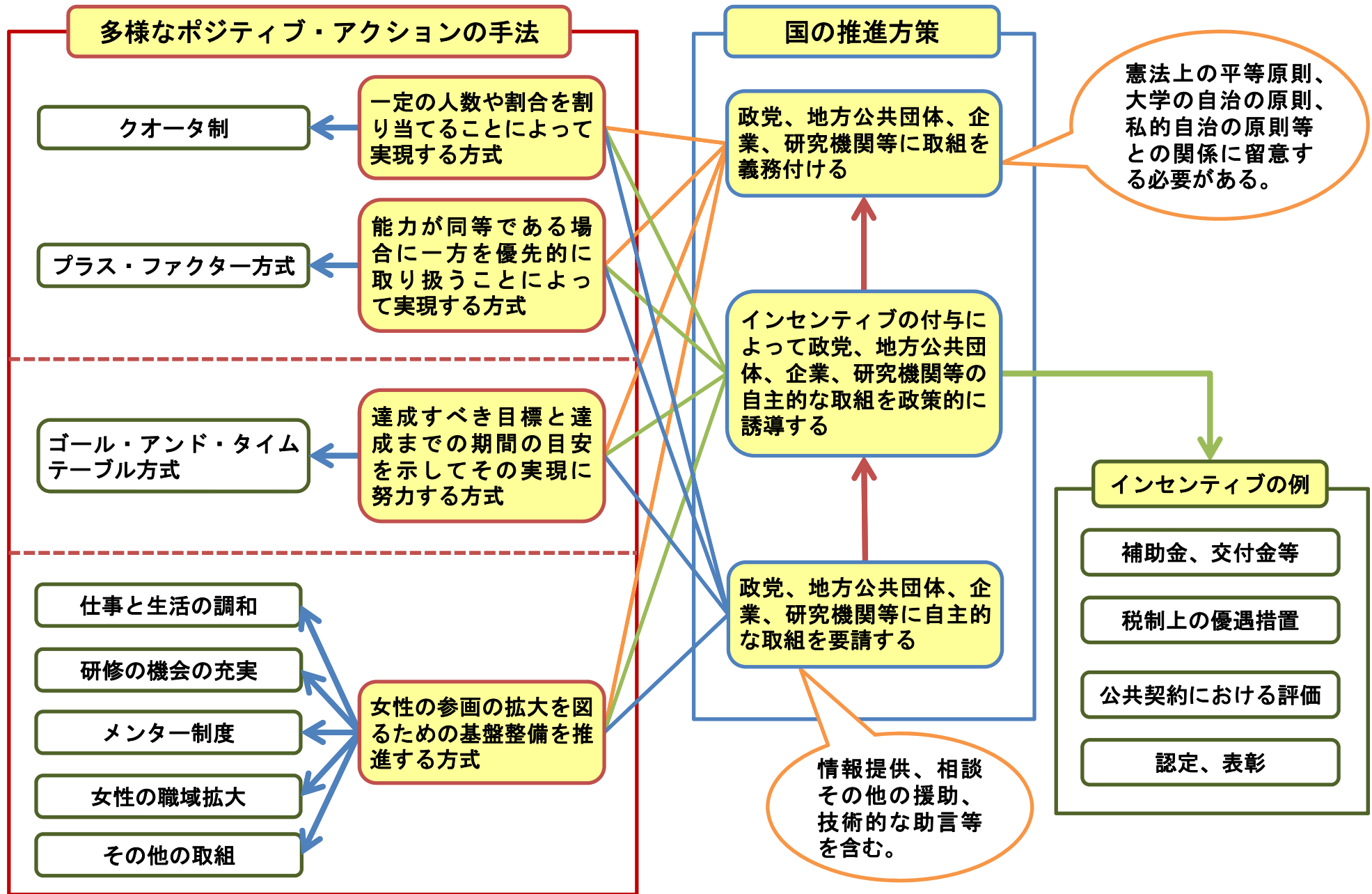
（女性労働者に係る措置に関する特例）

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

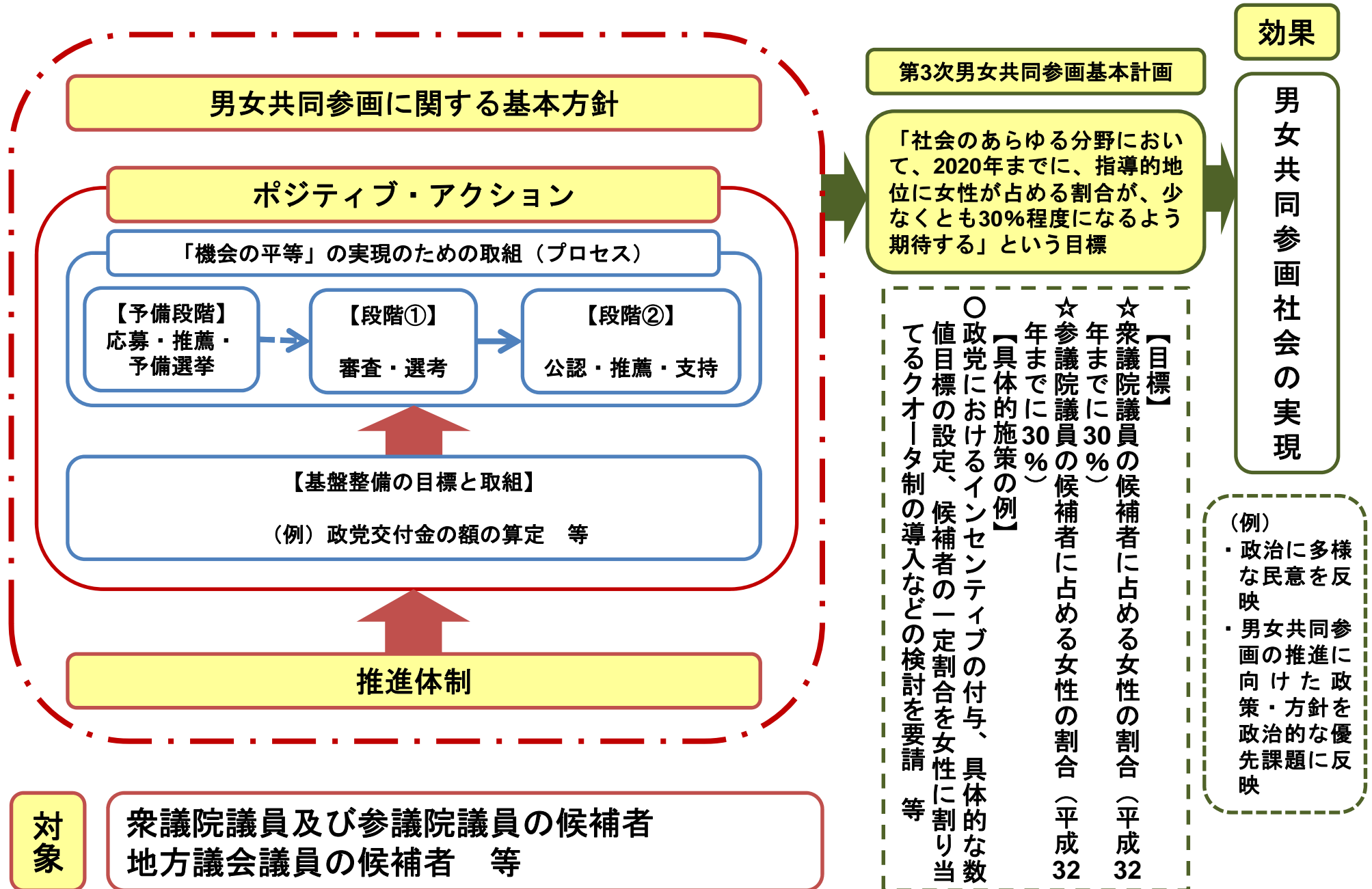
ポジティブ・アクションの実現方法



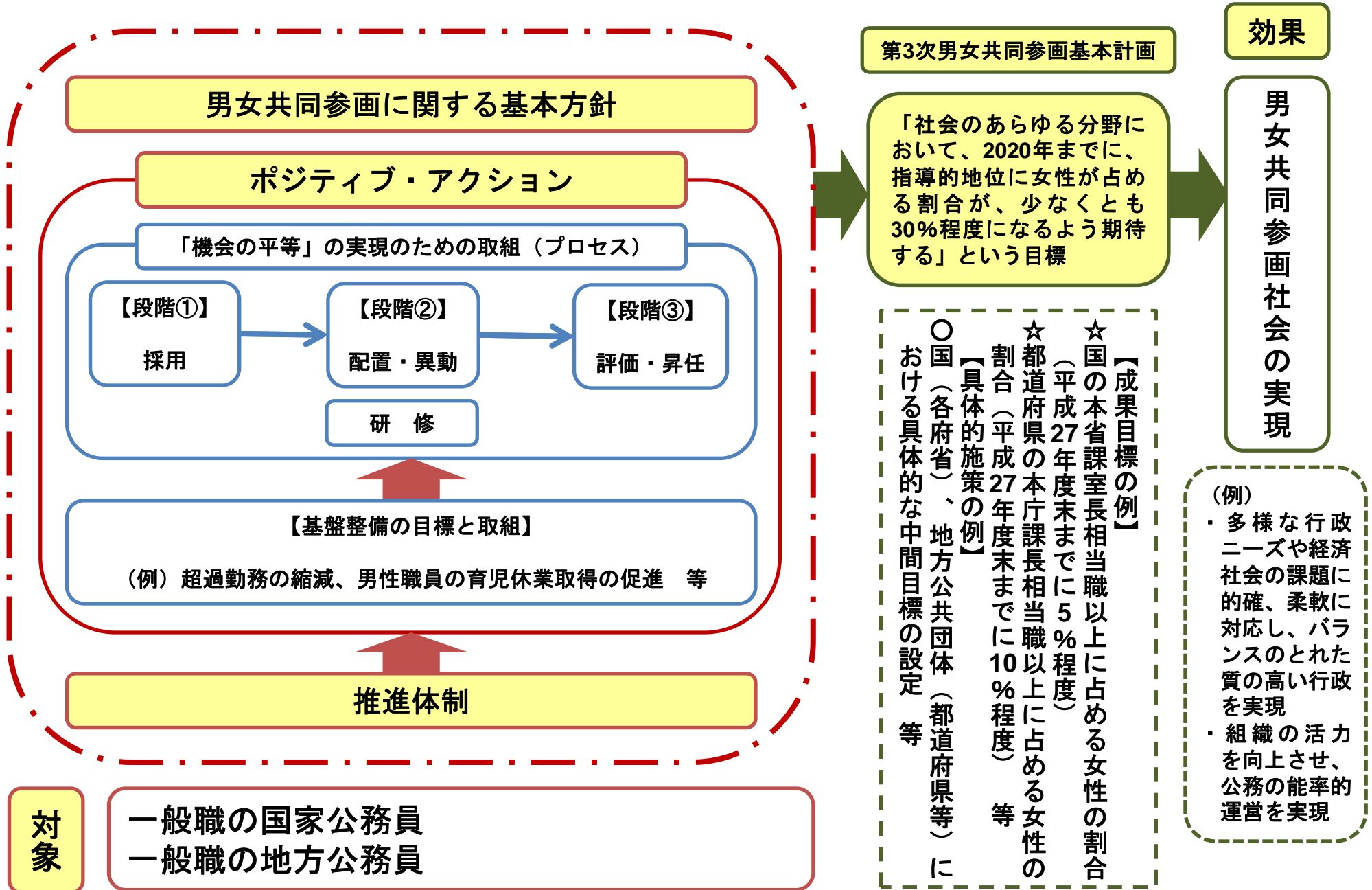
各分野におけるポジティブ・アクションの政策体系

- 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

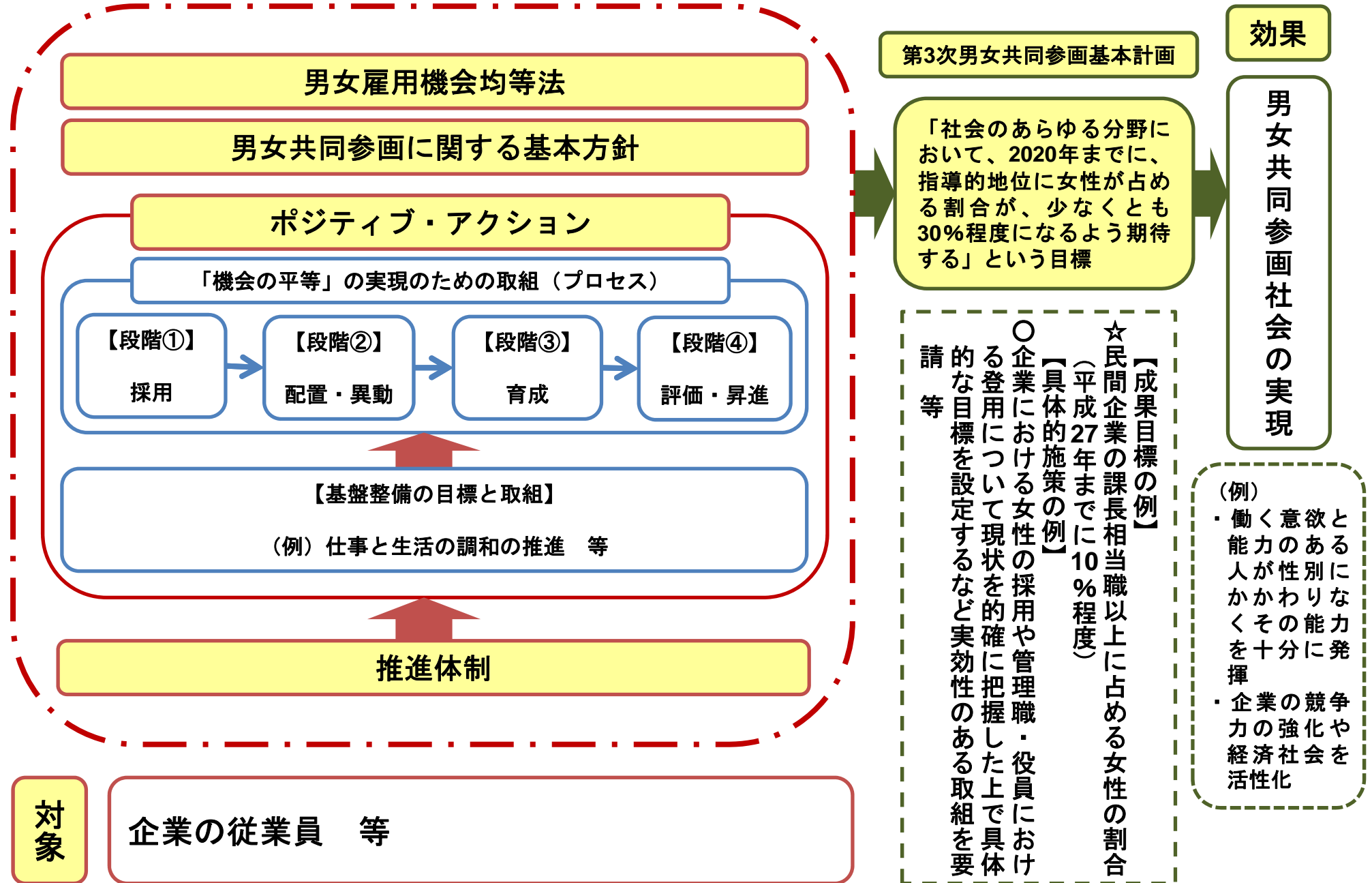
政治分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



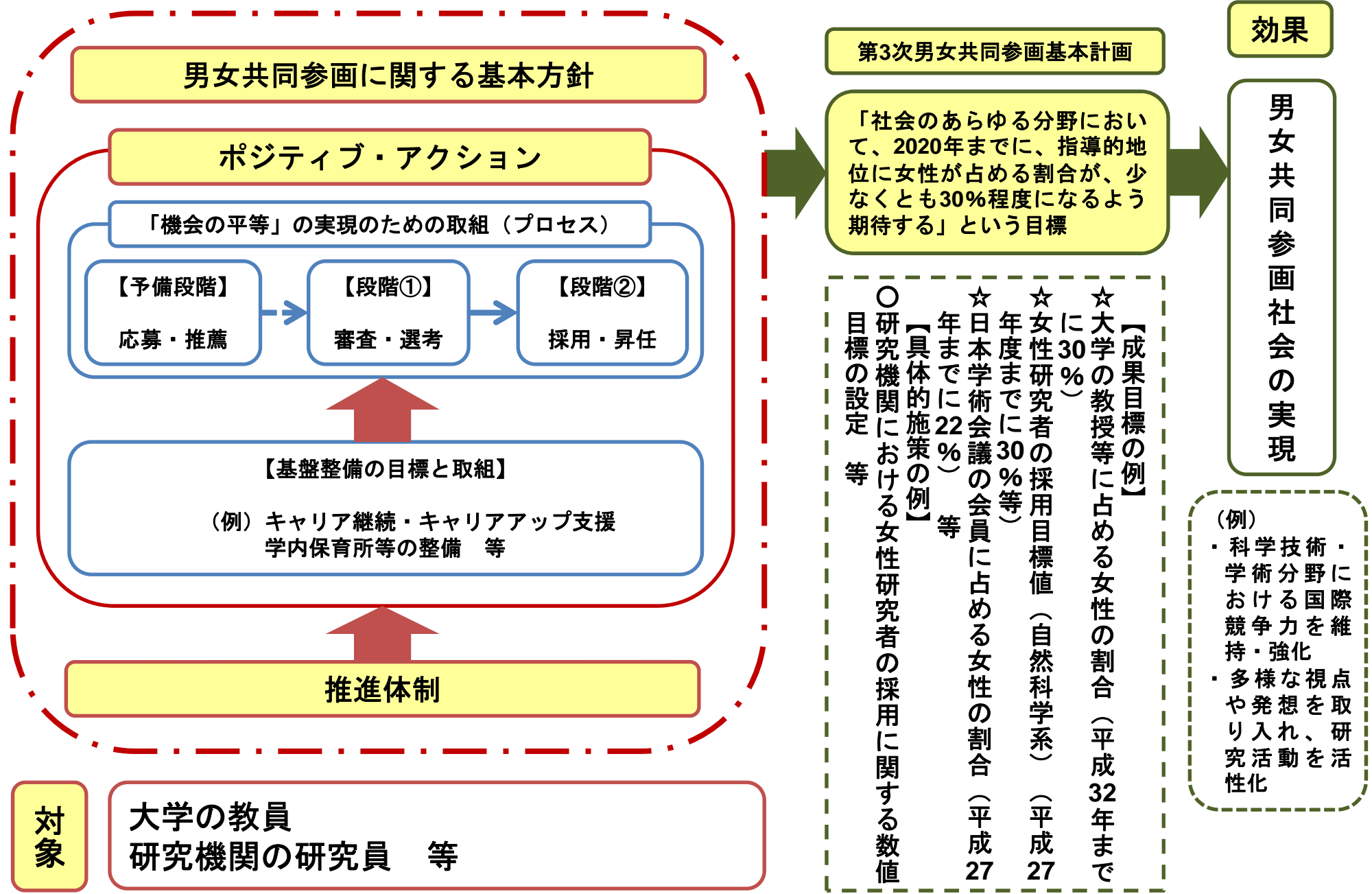
行政分野におけるポジティブ・アクションの政策体系



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】 応募 推薦 予備選挙				<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材を候補者として公募・推薦する方針を提示 ・女性候補者を支援するための候補者助成基金を創設 ・女性候補者を育成するための研修制度を確立
	【段階①】 審査 選考		<ul style="list-style-type: none"> ・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 		
	【段階②】 公認 推薦 支持	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・小選挙区制において男女の候補者のツイン方式を採用 		<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 	
環境整備				<ul style="list-style-type: none"> ・政党における女性役員の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和の推進体制の整備 ・女性の地方公共団体の長のネットワークの形成 ・政党交付金の額の算定 等

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】 採用	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・女子学生のための説明会の開催 ・採用担当者、面接官等に女性職員を配置
	【段階②】 配置 異動 研修		<ul style="list-style-type: none"> ・従来の人事慣行の見直し ・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 ・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） ・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 ・メンター制度の導入を促進 ・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
	【段階③】 評価 昇任	<ul style="list-style-type: none"> ・「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 ・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 ・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 	
環境整備		<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 ・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 ・業務の効率化、超過勤務の更なる縮減 ・テレワークの導入 等

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】 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。） ・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】 配置異動			・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ラップ、配置の促進）
	【段階③】 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 ・管理職を対象とするポジティブ・アクション研修を実施 ・キャリアデザイン研修（対象：管理職、従業員） ・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】 評価昇進		・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） ・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） ・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 ・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 ・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】 応募 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】 審査 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 ・審査・選考において育児休業期間等を考慮
	【段階②】 採用 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 ・キャリア継続・キャリアアップ支援 ・研究・実験補助者等の配置 ・学内保育所等の整備 ・病児保育の支援 ・短時間勤務制度 ・在宅勤務制度 等