

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

第3回議事録

内閣府男女共同参画局推進課

第3回 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・グループ議事次第

日 時：平成23年4月20日（水）10:00～12:11

場 所：永田町合同庁舎 共用第1会議室

1 開 会

2 議 事

各委員からのプレゼンテーション

- (1) 横山 久雅子委員
- (2) 岡本 直美委員
- (3) 川本 裕康委員
- (4) 黒瀬 友佳子委員

3 閉 会

○今野座長 それでは、始めたいと思います。今日は、東村委員、鹿嶋委員がお休みでございます。

今日は、4名の方にプレゼンテーションをしていただければと思っております。その前に、前回、碓井委員からお話をいただいたのですが、それについて若干補足をされたいということですので、最初にお話しいただければと思います。どうぞ。

○碓井委員 大変恐縮です。御出席の皆様はそんなに誤解を招くことはないと思いますが、議事録だけを読まれた世間の人々が誤解されると困りますので、少し発言させていただきたいのですが。

総合評価方式で、価格、その他の条件という方式を採用して、その結果、入札金額自体について最低の入札金額との差額が出ますが、その分は補助金に当たるのではないかという座長さんの問題提起があつて、それにかなり議論をいたしました。誤解を招かないように申し上げますと、契約の性質または目的から、法令の考え方は、それだけ、例えば価格は高くてもサービスの質がいいという、そういう基本的な考え方に立っているということを一応確認で申し上げます。

この点は、例えば随意契約が法令によって特に許されていて、障害者福祉施設の産品を随意契約で購入できるという場合には、競争入札に付した場合には、もっと安い、全く同一の品質等のものが安く手に入るかもしれないけれども、それはあえて高いものでも購入します。これは純粋な質の変化のない、変わりのないものでも高く買いますということで、その間には違いがあります。

○今野座長 それでは、早速始めたいと思います。最初は、横山委員からプレゼンテーションをお願いいたします。

○横山委員 皆さん、おはようございます。白井市から参りました前白井市長の横山でございます。よろしくをお願いいたします。今日は、「白井市におけるポジティブ・アクション」ということで、白井市の取組や市の周辺の農協などによる取組についてお話をさせていただきます。

まず、白井市について少し御紹介をしたいと思います。

千葉県白井市は、ここ永田町から電車で約1時間の距離にある人口約6万人の住む基礎自治体でございます。千葉ニュータウンの一角を占め、住居地域と農村地域が混在する白井市には、東京都あるいは近郊の船橋市に通勤する人が多く住んでいます。白井市を代表する農産物は、果物の梨です。千葉県一の生産高を誇り、市場においても高い評価を受けるブランド作物となっております。そして、白井市は人口6万人でございますが、昨年行われた国勢調査の中でも、その5年前の国調と比べて、人口の伸び率が大変高い自治体として、新聞等にも記載がございました。土地区画整理事業などが千葉ニュータウン事業の後に行われておりまして、若い世代、30代、40代の子育て世代がたくさん入居されているという実態がございます。5年間で7,000人以上の人口が増えたというようなまちでございます。

さて、白井市では、この4月に「白井市男女平等推進行動計画」を策定し、発表をいたしました。平成13年度からスタートした10年計画「白井市男女平等推進行動計画」の理念を引き継いだ計画でありまして、国の男女共同参画社会基本法第14条3項に規定される23年度から27年度までの5か年計画となっています。計画の策定に当たりまして、白井市では、男女平等に関する基礎調査を行いました。そうしましたところ、10年前に比べて、高齢化、核家族化、地域コミュニティの変化、格差の広がりが進んでいる実態がありましたし、男女平等について見ますと、学校などでは平等が進んでいるというアンケート結果が得られましたが、家族、家庭の中においては、むしろ不平等感が強くなったような実情も見受けられました。そのような地域の課題を見すえ、白井市の総合計画、子どもプラン、高齢者福祉計画、介護保険事業計画などの関連するほかの個別計画と整合性を図りつつ、市民との協働に努める計画として、今回の男女平等推進行動計画を策定したわけでございます。この計画で定めた数値目標など、白井市におけるポジティブ・アクションの取組について、今日は御紹介をしていきたいと思っております。

まず、おさらいのような形でございますが、男女平等参画社会を目指す是正措置として、ポジティブ・アクションには3つのタイプがあることを学んでまいりました。1つ目は、一定の女性枠を法律等で設けるクォータ制を例とする厳格なポジティブ・アクション。2つ目は、女性の登用に関する努力目標及び達成までの期間を示して、その実現に努力するゴール・アンド・タイム・テーブル方式を例とする中庸なポジティブ・アクション。3つ目は、女性の応募の奨励、女性の能力向上のための研修、ワーク・ライフ・バランスを例とする穏健なポジティブ・アクションとして整理をされています。

それでは、白井市の状況について説明をいたします。

まず、市の職員でございますが、表のとおり、女性の数が多いということになっておりますが、管理職について、これは課長クラス以上の管理職でカウントしておりますが、女性の割合はたった5.7%、大変低いこととなります。

次に、自治会長についても、年度ごとに表になっておりますけれども、女性比率は大変低い値を示しています。

これが政治分野になりますと、市議会議員においては、女性の進出が過去から進んでおりまして、市議会議員に占める女性の割合は、常に30%前後となっております。

しかし、白井市は農村地帯と住宅地帯で、市の中でかなり大きな違いがございますが、農村地域を含め、いわゆる在来地区からの女性議員はおりませんで、また、政党の中では、公明党は3人中2名が女性となっておりますけれども、民主党や共産党では女性はゼロというような偏りもございます。

次に、農業分野への指導的ポジションに対して見てみますと、女性の進出は大変少なく、農業委員では、15人中1名、それから、白井市が属する西印旛農協。これは、隣の印西市や栄町という2市1町の農協の組合でございますけれども、その役員では、女性は皆無となっております。

小中学校の校長先生、そして、保育園の園長先生についても見てみますと、校長では、14人中1名が女性と少なく、他方で、公立保育園の園長はすべて女性となります。参考までに、市内の私立保育園の場合についても調べてみましたところ、逆に、女性の園長が少ない実態があります。これは、保育園について見れば、保育士がすべて女性であること、私立保育園の男性園長の場合は、経営者としての役割を持っていることが男女比に影響を与えていると考えられます。

次に、先ほど紹介をしました「白井市男女平等推進行動計画」で掲げる基本理念についてでございます。理念として「人権と多様な個性が尊重される 生き生きとした男女平等社会の実現」となっています。10年前の計画の理念が「人権が尊重される真の男女平等社会の実現」でしたので、その理念を引き継ぎ、そして、そこにいわゆるダイバーシティの考え方、尊重を加えていることがこれで明らかになっております。そして、一人ひとりの個性を生かした社会の実現を目標にしているわけでございます。

さて、ポジティブ・アクションの取組について申し上げます。私が市長に就任をして、女性の市長であるということで、市長就任が12月でございましたが、翌年の4月からの組織改変に取り組みました。男女共同参画室の設置、そして、女性室長の配置を行いました。これについては議会の承認が必要となりますので、議員の方々の意見も踏まえて、この取組ができたわけでございます。その室の所掌事務としては、人権、男女共同参画、国際交流・国際理解、平和の事務を取り扱うことになりました。これらの事務については、それまでは幾つかの課に分かれて取り組まれていたわけでございますけれども、私としては、大きくとらえて、人権の擁護にくくられるのではないかとということで、この4つを男女共同参画室の事務分掌といたしました。

次に、審議会の委員についてのポジティブ・アクションでございます。計画の中で目標が設定された審議会委員の女性比率でございますが、現状26.8%から、27年度の目標値として、30%に引き上げるという目標設定でございます。これをつくった担当職員の言葉を使えば、30%がクォータ制に近い強い目標であるとなっております。計画策定に携わった男女共同参画推進懇談会では、40%とすべきというような意見も聞かれておりました。あるいは、目標値よりも、むしろ人材育成を進めるべきではないかというような意見も出された経緯もございますが、40%という数値を掲げても、単なる努力目標でしかないということで、この計画づくりを担当した者としては、それほど高くない30%という目標設定にはするけれども、これは絶対に達成をするんだということで、この数値目標を掲げております。

次に、女性管理職の登用についての目標設定で、これは計画の中で、ポジティブ・アクションという言葉を使っての目標設定ではございません。数値としての努力目標というような形になっておりますけれども、市役所の女性課長の割合を、5.7%から7.5%に引き上げるということを掲げております。市長が人事権を持っておりますので、やろうと思えば、これはすぐにでもできることではございますが、白井市の中では、地方公務員の人事として

は、1つは年功序列という考え方がございます。それから、今は評価制度を持っておりますので、この一定の評価を得られた職員の昇給・昇格が定められております。人事権を持っている中で、課長の割合を増やすことの大変さを少し申し上げたいと思いますけれども、実は、課長の1つ下の副主幹クラスがあるのですが、そのクラスの女性職員が大変少ない。現在、たった1人でございます。男性職員はあふれるほどいます。つまり、女性の職員は、仕事を持ちながら、やはりどうしても家事をこなす、子育てをこなす、あるいは介護をこなすというようなこともあり、なかなか昇格を望まないというような意識があります。どこの社会でも同じかと思いますが、人材登用の中では、男女平等が比較的やりやすい市役所の中でも、こういう実態がございまして、まず、職員の意識改革を進める必要があると思っています。優秀な職員、副主幹クラスになったような職員でも、辞職をしてしまうというようなことありまして、意識改革のためのリーダー養成研修がどうしても必要であると強く考えているところでございます。

そして、もう一つ評価制度でございまして、実は、少々差を設けております。ポジティブ・アクションと言ってもいいのですが、この評価制度の差については、男性職員の士気が下がることを考えまして、公表されていないという実態がございまして。

計画の中が定められたその他の目標設定について御説明をいたします。まず、先ほどの農業委員でございまして、1人から2人にとということで、このことについては、次回の選挙のときに、できれば、議会選出枠がございまして、その中で1人の増員を考えているといいますが、私がやるわけではありませんけれども、そういうことについて取組がされていくであろうと思っております。それから、白井市は、農業経営あるいは自営業が多いところでございまして、その中で家族経営協定の締結数を42件から50件に増やしていこう、保育園の待機児童については、数十人の単位でおりますけれども、0人にしていこう。それから、家庭的保育事業が今取り組まれてございまして、保育ママの登録者数を0人から5人に増やして、年少児で0、1、2歳ぐらいの子供の受け入れ枠を増やしていこう。それから、学童保育の年間利用人数を、340人から540人に増やしていこう。これらの枠を広げるといってございまして。女性生き生き相談の件数は、1年87件から、わずかな伸びでございまして90件を目安にしていこう。それから、市役所内の男性育児休暇取得率0%でございまして、5%の目標設定をしていこうというような取組がございまして。

最後になりますけれども、白井市でのポジティブ・アクションへの考え方についてまとめてみました。白井市が例外ではないと思っておりますが、いまだに共働き世帯あるいは片働き世帯ともに、家事労働時間は女性に圧倒的に傾いている実態がございまして。また、年齢が高い世代は、女性が家を守る者という意識が高くなってございまして、このことは、むしろこの世代の男性が家事から阻害されたり、退職後に地域に溶け込めないなどの課題も生じているところでございまして。10年前に初めてつくった男女平等推進行動計画では、男女平等あるいは男女共同参画につきまして、まず、格差や不平等への気づくこと、それから、意識を育むこと、環境を整えることを目標といたしました。この10年間で意識を変える、

あるいは相談体制を整える、環境整備をすることについては、進歩していることはございます。

今、白井市では、地域コミュニティを強固にしようとしたしまして、あるいは団塊世代の方々を地域活動に誘うというような取組を行っております。退職年齢の方々を対象にした市民大学講座などを開きまして、男性の方々がこぞってそこに参加をしている実態がございます。小さな自治体でございますが、地域を豊かにする、私たちの生活を豊かにするということを大きく目標として掲げて、地域の資源として、それら退職年齢の方々を人材として育成していこう。地域の問題を、その方々の地域で、コミュニティ・ビジネスなどを比較していただきながら解決を図っていこうとするものでございます。そういう中で、まだまだ男女共同参画社会の実現にはほど遠い傾向が実態としては浮かび上がっているわけでございますが、意識改革やワーク・ライフ・バランスといった穏健なポジティブ・アクションから、次の中庸なポジティブ・アクション、厳格なポジティブ・アクションに移行できない、抜け出せない状況が、基礎自治体を取り巻く環境にはあることがございます。

クオータ制的な厳格なポジティブ・アクションは、これは自治体で取り組めるかということ、なかなか自治体で取り組むようなものではございません。こういうことにつきましては、労働、社会保障、税など、関連する制度改正を国レベルで取り組んでもらわなければ、これを進めることはできない、あるいは大変抵抗があるというのが地方の実態でございます。しかし、自治体は人々の暮らしに密着をしております。その中で、大きな意味での男女共同参画社会を実現するというところで、例えば子育ての支援策を進める、介護のさらなる社会化を進める、あるいは、市役所内での労働環境の改善を進めるなどの本当に地道な取組を通しまして、男女平等社会、そして、多様性を認める社会をつくっていかねばいけないということを強く考えているということでございます。

以上でございます。どうもありがとうございました。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、御質問・御意見をお願いいたします。

○小林委員 ありがとうございます。何点かお尋ねをしたいのですが、結局、問題の原因がどこにあるかということですが、白井市の例えば職員数、これは常勤の職員だけでしょうか。

○横山委員 はい、そうでございます。

○小林委員 そうすると、例えば年代別に見て、今、男女比がどうなっているのか、あるいは、最近はそれが増えているのか、そうでないのか。先ほど、副主幹クラスでは少ないという話であったが、そもそも採用の時点でどうなのか、あるいは志望時点でどうなのか。

それから、管理職は全部で35名いらっしゃいますけれども、女性がいないことによってどういう問題が起きているのか。つまり、少ないことで今どのような問題が起きていて、それが、白井市の中でどういうふうにその問題が共有されているのかを教えてください。

市議会議員の方で言えば、そもそも候補者の比率がどうであるのか。少ないんだったらば、そこを変えなければいけないわけだし、候補者は多いけれども当選しないのであれば、また、それは何が問題となっているのか。結果としては、いろいろな数字を御紹介いただいてわかるのですけれども、どこに問題があるというふうに認識していらっしゃるのかを教えてくださいたいと思います。

○横山委員 では、まず、庁内の職員数のことですが、ここで挙げているのは、常勤の職員の数でございます。非常勤をたくさん雇用しておりますけれども、非常勤の方々について言えば、ほとんどが女性というようなことが言えるのではないかと思います。いわゆる103万円の枠の中で働いている方がかなりたくさんいらっしゃるというふうの実態としては、そのように感じております。

採用はどうかということですが、採用については、男性・女性の差をつけておりません。ただ、女性がここで割合として多い。これはなぜかと私も考えてみたのですけれども、女性の場合、例えば保育士が女性ばかり。昨年まで男性が1人いましたけれども、辞めてしまったということがあって、保育士とか、図書館司書とか、保健師、栄養士、看護師などの専門職でございますが、ほとんどが女性ということになっております。そのために、この職員数で言えば、男性よりも女性の方が多いという実態があるというふうにとらえています。

そして、今、女性の管理職2人の方は、1人は児童家庭課の課長、1人は男女共同参画室の室長ということで、女性が管理職として就きやすい職場と言えれば職場かもしれません。しかし、管理職は当然異動がございまして、考え方としては、どんな職種に就いても、私は男女の差をつけることは余り好ましくないのではないかと。女性がこれに就くといいとかというのではなくて、女性が就くことでの見方の違いがあらわれるかどうかというのとはちょっとわかりませんが、例えば環境課長なんかになった場合には、男性がごみを出さないということではないですけれども、例えばごみの分別とか何かについて、より生活に密着した視点などもとることができるようになるとか、これは男性が担うべきとかということでもないのではないかと。すべての視点を男女ともにとることで、市役所の業務も変わってくるのではないかとというような考え方を持っています。

それから、議員でございますけれども、候補者と当選者についてですが、候補者に女性がどうのこうのということはありませんが、今まで女性が立候補しても、落ちることもあるし、当選することもあるし、少ない場合には、女性であることの利点はあるような気がいたしますが、この白井市の場合、30%程度の女性議員がおりますので、いまや、女性だから、男性だから当選しやすい、しにくいということはないように感じております。以上でございます。

○川本委員 ポジティブ・アクションでの女性管理職登用という中で、評価制度にポジティブ・アクションを入れると、男性職員の士気が下がるというようなお話がございましたが、私からの質問は、評価のところでポジティブ・アクションを行った場合に、そもそも

非常に能力が高くて、評価も高くて、昇進されていた女性職員の方の士気に逆の影響があったのかどうかということをお聞きしたいと思います。

以上でございます。

○横山委員 ポジティブ・アクションについては、職員には公表しておりません。職員の評価について、23年度から評価の公表ということを行う予定にしております。今までは、評価については公表しておりませんので、その中でのお話でございまして。本当にわずかでございますけれども、副主幹クラスをつくりたい、是非ここに女性を上げたいというところで、ほんのわずかだけれども、男性と少しだけ評価を変えたという実態があったということでございます。

○辻村委員 すみません。短く、2点お願いします。

川本委員がおっしゃったことと関連しますが、評価制度にポジティブ・アクションを入れると男性職員の士気が下がるというところで止まってしまいますと、その先に進めません。ポジティブ・アクションの中の「中庸なポジティブ・アクション」のところで、私は前回、プラス・ファクター方式について申し上げました。同じ水準だと、その属性なども考慮する、あるいは、そこに女性が少ないという現実あるいはポジティブ・アクションの必要性を考慮するということがあるのですが、評価制度の中に、そういったプラス・ファクター方式を入れていけば、ある程度クリアできるのではないかなと思うことが1点です。それは前回申し上げた行政機構における能力主義とは何か、ということにかかわるのですけれども、そういうプラス・ファクターが入らないか、ということですか。

それから、もう一点は、参画局の課長にお伺いした方がいいかもしれないのですが、自治会長の比率をお挙げくださったのは、これまでの専門調査会でたしか初めてで、これまであまり議論してこなかったのですね。選挙による議会の議員の比率等は検討したのですけれども、自治会長というのは初めて出てきました。これは、現在、震災の復興などの取組を見ていまして、東北などでは、地区長というのがすごく前面に出ていて、これが自治会長に当たるのかどうかは定かではないのですけれども、意外と実際には、自治会長とか、地区長とか、そういうレベルの男女共同参画が影響しているのではないかなと思いました。統計的に、自治会長比率マップみたいな資料が出てきますでしょうか。

○藤澤推進課長 それは都道府県別とかそういうことですか。

○辻村委員 はい。

○藤澤推進課長 都道府県別か何かで、ホームページで公表してあります。

○辻村委員 自治会長についての資料がありますか。

○藤澤推進課長 はい、あります。

○辻村委員 それを今度は見せてください。

○藤澤推進課長 はい。

○今野座長 今日こそ、時間どおり終わりたいと思っていますので。

最後、小林委員が前回からずっと言われていることですが、それは細かいことでなく

て、物のとらえ方なんです。1つは、例えば女性比率を上げるとか、共同参画の状況にもっていくというゴールがあったときに、そのゴールが実現するためには、いろいろなプロセスをとってくるわけですね。私の分野でいくと、女性を昇進させるというゴールを考えてみると、採用して、配置をして、仕事をしてもらって、評価をして、それで昇進というプロセスをとるのですね。そうすると、ゴールを実現するためのソフトな政策をとろうとすると、このステップの中でどういうことが起きているかという因果関連をちゃんと頭に入れてないと政策は出ない。ですから、先ほどから小林委員が「原因は何ですか」と言われる質問はそういうことだと思います。この点は政治の分野でも、行政の分野でも、労働の分野でも、多分そういう考え方をしないといけないというのが1つです。もう一つは、それで女性比率が高いか低いというアウトプットは何を生むのですかということをお林委員はいつも言っていて、アウトプットが低いとどういう問題が起こるのですかという見方でもいいし、高いとどんな良いことがあるのですかという見方でもいいのですが。

ですから、今、私が言った2つの観点はいつも重要ということをお、今の議論を聞いていて感じました。ですから、ここで個別の分野の検討が終わってから全体をどうするかという議論をしなければいけないのですが、今私が言ったこのことでもいいかわかりませんが、そのような一つの共通的な整理の枠組みを持っていないと何か深みのある政策にはならないかなと思います。感想ということで、終わりにさせていただきます。

どうもありがとうございました。

それでは、その次は、岡本委員をお願いをいたします。

○岡本委員 まず、お手元の資料を見ていただいて、発表をしたいと思います。

私の方からは、労働組合の立場で、民間の企業には、なぜ女性の管理職が少ないのか、その原因と、どういうふうにしていけばいいのかということ。それから、労働組合における女性役員の状況と連合の取組についてお話をさせていただきたいと思います。

第1点の民間企業において女性の管理職が少ないという課題についてですが、労働組合が女性の管理職を増やせというような要求をしているというところはそう多くはないと思います。これは一つには、昇進・昇格などの人事権は経営の専決事項であるということですから、多くの場合は、管理職になれば組合員ではなくなりますので、その管理職になった次のステップについてフォローをすることはなかなかできないということがあります。しかし、女性組合員からは、賃金の格差や仕事を教えていた後輩から追い抜かれるなど、不安が寄せられていることは当然ありますし、人事の内示があるとき、または、発令のときには休んでしまうというようなことも聞くことがございます。ただ、こうした女性たちの思いに、多くの場合、男性組合員は気がつかないのではないかなと思います。これは私の体験からも、そのように感じています。

さて、女性管理職を増やせと直接要求はできないわけですがけれども、差別については取組の重要課題になります。均等法が施行されて25年たちますけれども、いまだに男女間の賃金格差は、男性を100とした場合、女性は72でしかありません。原因は幾つかあると思

いますけれども、やはり昇進・昇格の差が、賃金格差の大きな原因だと思います。

本題に入りますけれども、では、なぜ女性の管理職の登用が進まないのだろうかということですが、一番大きな原因は、終身雇用が基本である日本の雇用形態の中で、女性は退職をしてしまい、その後、なかなか中途採用という形がとりにくいということがあるかと思っています。したがって、退職の可能性がある女性に対して、計画的な人材育成がしにくいということがあるのではないかと思います。事実、これはよく知られていることですが、第1子出産時、または、出産後に女性の62%が辞めてしまうという、よく言われるM字型カーブ、このことが非常に大きな課題になっていると思います。多くの男性は「子供ができました」と言うと、「じゃ、より一層仕事に励んでくださいね」と言われますけれども、女性の場合は「仕事はどうするの」と聞かれてしまうわけです。結婚退職については、今は非常に減っていますけれども、やはり子育てとなると一気にその役割が女性にのしかかってきます。育児休業制度、短時間勤務制度など、法改正は進んできていると思いますけれども、取得しにくい職場環境、それから、待機児童、こうした問題などが、女性が当たり前前に結婚して家庭を持ち、そして、妊娠・出産して、夫婦で子育てをしながら働き続けることがまだまだ困難な社会にあると思います。M字型カーブの問題で言えば、子育てが一段落して、また働き続けようとしても、多くの場合は非正規で働かざるを得ないことになり、高学歴の女性ほど再就職しないという実態も今起きているわけです。少しずつ変わってきてはいますが、転職が海外に比べて少ない日本では、中途採用というコースが整備されていないことに一つの問題があるのではないのでしょうか。

もう一つは、女性が退職してしまう理由に、仕事の働き甲斐とかやりがいを持っていないことがあるのではないかと思います。なぜなのかということなのですが、それは(2)に書いてありますけれども、このように、配置とか教育の問題があるのではないかと思います。特に、コース別雇用で、一般職採用をされた場合は、その傾向は顕著なのではないかと思っています。私は、一部のエリート女性だけが管理職になればよいとは思っていません。一般職の女性を含めて、すそ野を広げていくことが大事だと思いますし、入社したてはだれもが大きな希望と意欲を持っているはずで、この芽を摘まないメッセージを企業は発信し続けてほしいと思います。

次のページをめくってください。最近の超少子高齢化のもとで労働力不足が課題となっています。このため、女性労働力への期待が今非常に大きくなっていると思います。例えば、最近では、自動車の購入においても、女性がその決定権を持つようになってきているということで、自動車会社は、女性の視点をかなり意識するようになったことが、少し前にニュースでも取り上げられていましたし、それから、高齢化に対応した商品も、やはり女性目線のものが増えてきました。購買能力も女性の方がはるかに旺盛ですし、例えば組織のしがらみから外れた女性の方が、企画力とか発信力でも能力を発揮することに気づき始めた経営者は多くなっているのではないかと思います。

では、なぜ、そうは言っても、なかなか女性の能力を発揮させるというところまでにい

かないのかということ言えば、私は、男女の役割分担意識が根強いのは中間管理職層なのではないかなと思っています。この層が一般職の人材育成や人事を基本的には担っていますので、その意味では、企業として、長期的な人材育成計画とか研修体制をきちんとシステムとしてつくっていく、整備をしていくことは重要だと思います。また、女性が職域の拡大をするときに、女性が孤立しないようにサポートをすることも大事だと思います。仕事をする上で、企業内外の人間をどれだけ知っているかということは、働く上で非常に大事なわけですが、女性の場合、あまり異動をしないというようなことがあります。そうした人的ネットワークの広がりを持たせません。人的ネットワークをいかにきちんとつくっていくのかということも、これは女性自身にも与えられた課題だろうと思いますし、配置・異動を計画的につくり上げる中で、きちんとしたネットワークづくりをしていくことも、企業として考えていただきたいところです。

それから、そういう仕事上のネットワーク以外にも、女性の場合、育児・介護等々で悩んでしまう。一人で悩んでしまうということもありますので、そうした生活面も含めて、女性のネットワークづくりができていくことが望ましいと思いますし、ここに書いてありますメンター制度。これは大企業では、今、かなり導入をしているところがございます。今、私も鹿嶋先生と一緒に委員をやっております日本生産性本部のプロジェクトでも、このメンター制度についていろいろ研究をし、それから、取り組んでいる企業の表彰などもやっております。大企業中心になっていますので、こういったことも、もっと中小も含めてやっていくことができたなら、女性にとっても非常に心強いのではないかなと思います。

その下の4ページ目です。女性が働き続けることができ、指導的地位に女性が就くようになるためには、育児・介護にかかわる社会的な支援体制の充実、それから、ワーク・ライフ・バランスの実現、女性の職域拡大、採用数の増、管理職層の意識改革、こうしたことを女性を巻き込んだ形できちんとやっていくことが必要だと思いますし、それから、公正な評価も必要だと思います。

クオータ制についてはいろいろな意見があると思いますが、厳格なものでないにしても、ある一定の目標を立てること。そのためにどういった施策がその企業では必要なのかということを考えていく。何が足りないのかということを検討して、解決をしていく。そうしたプロセスが重要だと思います。これまでも、同じ能力であれば、どちらかというとな家族を持っている男性を昇進させようという意識が働いていたのではないかと私は思いますけれども、これからは、プラス・ファクターと、辻村先生がよくおっしゃいますけれども、同じ能力であれば、女性を管理職に積極的に登用をしていくことが求められていくのではないかなと私は思っております。

民間企業の女性管理職がなぜ少ないのかという問題については、これまでもずっといろいろな形で議論をしておりますので、新しいことはございませんけれども、早いうちにきちんと育成をしていくことをやっていくことが、私は一番大事ではないかなと、経験上か

らも思っております。

次に、II番目のテーマ、労働組合ですけれども、労働組合も残念ながら女性役員が少ない、いわゆる男社会とよく言われます。女性の雇用労働者は2,770万人と言われてはいますが、そのうち労働組合に加盟している労働者は約300万人でしかありません。その中で連合加盟は205万人いらっしゃいます。これは53%以上が既に非正規労働者であるというところも原因の1つではないかと思えます。連合では、パートの人たちを中心に組織化も取り組んでいるところですが、今65万人のパートの方が連合に加盟をされていますけれども、少しずつ増えてきたというような状況です。

労働組合に女性の役員が少ない原因の1つは、その選出方法にあります。このページ2にありますように、職場単位に、いろいろな言い方がありますが、ここでは分会と書いてありますが、分会というところがあって、幾つかの分会を地域とか職種でまとめた支部があって、そして、そのまとめた企業別の組合があります。そして、その同じような産業が集まって、いわゆる産業別組合（産別）があります。例えば電気の産業が集まっている電気労連とか、自動車の産業が集まっている自動車総連、そういったところがあって、それらの産別が加盟しているのが連合という組織です。いわゆるピラミッドのような組織になっているわけですが、それぞれのトップが上の役員をやる、または、上の役員を兼務するという形で選出をしていますので、どうしても上に行くほどトップから選ばれていくというような形になっています。選出は選挙で選ばれるわけですが、大体対立候補が出ない場合は、信任投票で決まります。また、すべてとは言いませんけれども、例えば私の組合の場合で言えば、自分の後任は、職種のバランスをとりながら、ある人に白羽の矢を立てて、その人を口説いていくというような形をとりますので、そのときに女性を口説こうという意識がなければ、どうしても男性がずっと続いてしまうという、そうしたようなことになっています。最近では、副委員長とか執行委員のある一定数を女性とするということもやっているところは出てきてはいますが、なかなか多くはございません。

2つ目の理由は、固定的性別役割分業意識が相当根強いということにあると思えます。今、私は産別のトップの方たちを訪問しているところですが、女性を増やせということで訪問しているのですが、トップの方の意識は比較的高いのですが、産別ではなくて、単組とか支部とかそういったところに行きますと、この役割分業意識が根強い人が多いです。昔ながらの労組のイメージがあるからなのかわかりませんが、「女性がやるのはかわいそうだ」と言われますし、女性の場合も「仕事に加えて家庭生活もあるのに、その上、組合の活動なんてとてもできません」と言う人も多くいます。

企業を退職して、組合の専従役員になる人はいいのですが、そうでない方、多くの組合役員は、仕事と組合の両方をやらなくてはなりません。ましてや、それがボランティアのようなものですから、仕事が終わってからやる、または、土日いろいろなイベントがあるということから、なかなか問題意識をよほど持っている人でない限りは、組合役員をやろうと手を挙げる人が多くないということだと思います。ただ、私は、女性

が組合に入ってほしいなと思っておりますのは、組合員の声を聞いて、要求を立てて、交渉をして、制度として実現したり、それから、職場環境が変わったときには、とても達成感がありますし、やりがいを感じます。それから、いろいろな意見を言う人たちをまとめていく、この力は結果的には仕事にも反映されていくと思っておりますので、本当に男性だけではなくて、女性でもしっかりとやりがいを感じてやっていただきたいなと思っております。ただ、残念ながら、女性役員が選出された場合でも、多くの場合、担当している分野が限定的になっていまして、労使交渉をすとか、政策を考えると、そういったところになかなか就かずに、女性問題とか、総務とか、広報、こういった限定した活動になりがちです。これは企業と同じですけれども、幅広い経験をしなければ、書記長とか委員長にはなかなかできません。

それから、もう一つの課題は、これも企業と同じですけれども、妊娠・出産・子育て期の課題です。そろそろ組合をやってもらいたいと思う年齢層の人たちがそういうところの時期になっている人が多いということと、それから、転勤の問題があります。分会とか支部では、職場に近いところでやっておりますけれども、単組の本部とか、または産別になりますと、東京がほとんど本部事務所ですので、地方で適任者がいた場合、東京に来てもらうことになります。男性は勿論そういった形で来ているわけですが、女性の場合に、単身赴任ということになると躊躇をしてしまう。このことがネックではないかと思えます。

次のページですけれども、連合は、今、第3次男女平等参画推進計画に取り組んでいます。仕事における男女平等参画の実現とワーク・ライフ・バランスの実現、これらのことを実現するためには、女性みずから積極的に労働組合に参画して、役員として役割を果たすべきだということをやっております。残るところ、あと2年になりました。

次の下のところですけれども、あと2年の中で、統一目標としては、運動方針に男女平等参画を明記する、女性組合員比率に応じた女性役員を配置する、女性役員ゼロ組織をなくす、という目標を立てているのですけれども、この表にありますように、構成組織では、女性の役員がゼロだという組織が44.4%もあります。また、女性組合員比率と同じ役員比率は、連合本部の幹部でもまだ達成をしていません。実は数年にわたって達成をしているのは、自慢ではないのですが、私の組合だけ唯一達成をしているというところになります。

こうした実態から、連合本部ではポジティブ・アクションを実施してきました。次のページですが、連合本部の副会長や中央執行委員は、加盟産別のトップがなります。委員の皆さんにはお配りしましたが、連合のパンフレットがあります。この4ページ以降を見ていただければわかるのですけれども、男の人ばかりトップの顔が載ってしまっていて、女性は2人しかトップにいません。私もそのうちの1人ですけれども、いずれも組織人数が小さな組合ですから、規約上、連合の役員、中央執行委員にはなれません。そうなりますと、全く男性だけになってしまいますので、特別枠を設けて女性が登録されています。ここにありますように、女性中執とか副会長、事務局長などが選出されてきて、2009年からは会長代行が今まで1名だったものを2名にして、1名を女性にし、私が会長代行になっ

ている状況にあります。このポジティブ・アクションをしなければ、連合は男性ばかりということになってしまいます。

下は、国際組織の実態ですが、国際組織は既にクオータ制を規約上設けて、このように、大会では代議員は半分にしますとか、執行委員は40%か30%にしますとか、こういったことを実現しています。残念ながら、連合では、ここまでの規約改正は今はまだできてないというような状況にあります。

次のページは、今回、構成組織のトップの方たちの訪問を行っている中で、今このように取り組んでいますよというところの幾つかの事例を書かせていただきました。少しずつですが、取組としては増えている状況にあるのではないかと思います。ただ、ポジティブ・アクションで女性が役員になった場合、何の経験もしないでいきなり組合活動をやることになりますと、組合用語から知らないというようなことがありますので、そういったことをなくしていくために、それから、人前で話すこととか、文章を書くことが結構多いのですけれども、そういったこと、それから、交渉をするというようなことも全く知らないでポコッと入ったら、本当に1日もいたくないという状況になってしまいますので、そういった意味では連合や各構成組織が学習会とかセミナーを行って、そういった方たちの研修を積極的に今取り組んでいるところです。また、まだまだ少ない女性たちですので、それぞれの産別を超えてネットワークをつくって、いろいろな悩みなどを共有しながら、どうやって男性の意識を変えていくのかということに取り組んでいます。それから、若手の組合リーダーを対象にした研修も行っていますが、これは一番効果がありまして、若い人から意識を変えていくことが、結果的にはその後につながっていくのではないかと思います。最後になりますけれども、労働組合もワーク・ライフ・バランスを企業に求めながら、なかなか実践ができていません。子育て期の労働者とか、親などの介護を抱える労働者が一番多く悩みを抱えているわけですが、こうした当事者が無理なく組合活動をできるようにしていくことを労働組合も考えていかなければいけないと思います。男性片働きを基本とした諸制度を、労働組合も一緒になってつくってきたと思います。今後は、こうした慣例を改善していくためにも、労働組合活動における女性の参画、活動の多様化は急務ではないかと考えておりまして、微力ながらそのために取り組んでいる最中でございます。以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、御質問・御意見をお願いします。よろしいですか。

もしよければ、時間の問題もあるので、今日は全体的に雇用関係だから、もうお二人いらっしゃるから、もうお二人まとめてお聴きをして、残った時間に集中的に議論をするということで川本委員と黒瀬委員いいですかね。

○辻村委員 一言だけ、よろしいでしょうか。

○今野座長 はい、どうぞ。

○辻村委員 民間企業の管理職や国会議員や地方議会議員については、女性を増やしても、

女性の代表になるわけではないですね。ところが私は、労働組合と、民間企業や政治家とは違うものがあるのではないかなという印象を持っています。労働組合自体が、ある意味で労働者のための利益団体ですから、そうすると、労働組合の中に、女性労働者の利益を守るポストをつくっていくことは、その趣旨からして全く矛盾するものではないような気がするのです。代表を必ず1人にすれば男性になってしまうかもしれないのですけれども、別途、女性労働者の利益を守るポストもあっていいし、まさにツイニングの方式で、女性の部局といいますか、そういうものをペアにしてつくっていくという改革案もあるかなと思います。組合については特別な理解でいいのではないかなと感じておりますので、また御検討をお願いいたします。

○岡本委員 連合本部ではそのような形でやっているのですけれども、単組などでプラスして増やすことになるとう人件費などのお金も余計にかかるというようなこともあります。勿論、やっているところもございます。ありがとうございます。

○今野座長 では、さっき私が提案した方法でよろしいですかね。川本委員にやっていただいて、黒瀬委員にやっていただいて、残った時間で議論をいただきたいと思います。では、川本委員から。

○川本委員 私の方から、お配りしております資料をもとにさせていただきたいと思えます。

簡単な資料で申しわけございませんが、趣旨をお話ししてまいりたいと思えます。まず、私どもは企業側でございますので、ポジティブ・アクションの今後の進め方につきまして、企業の実態を踏まえて御説明をしてまいりたいと思えます。

まず、総論でございますけれども、今後、労働力人口が減少するわが国におきましては、中長期的な経済成長の基盤を確保するという意味から言いまして、働く意欲と能力を持つすべての人が労働市場に参画する全員参画型社会の実現に向けた取組が非常に重要であると思っております。この全員参加型社会の実現には、女性のみならず、若年者、高齢者といった多様な人材の力を生かしていくことが必要でございます。性や年齢にとらわれることなく、だれもが能力と意欲を発揮して労働市場に参画することによって、企業の活力あるいは国の全体の成長力強化につながっていくものと、まず考えているところでございます。

では、実際に企業において、多様な人材の活用、特に女性の活躍に向けてどのような取組をしているのかにつきまして御説明申し上げます。男女雇用機会均等法が1986年に施行になってから、およそ四半世紀が経過をいたしまして、この間、育児介護休業法も整備されていく中で、企業では、これらの法律の趣旨を踏まえながら、女性の採用、それから、性別にかかわらず活躍できる環境づくりに積極的に取り組んでまいりました。

お配りしたものの裏側に、いろいろ私どもがやっております調査結果等、簡単なものをまとめてございますけれども、このグラフを見ていただきたいと思えます。経団連が昨年実施した調査では、「女性の正規従業員の活躍促進のために実施している施策」について、

まず、採用の拡大を挙げている企業が約45%という数字でございます。また、5年前と比較して、女性の正規従業員が増加したという企業が6割を超しているというようになってございます。また、女性の活躍を推進していく上では、従業員の性別を問わず、仕事と家庭生活のバランスを保つことができる環境を整備することが必要となりますので、そういった取組を進めていると回答している企業は53%ということで半数以上になってきております。実際、厚生労働省の雇用均等基本調査がございますが、これを見ますと、育児休業の期間1歳6か月を超える期間としている事業所が4.3%増えておりますし、育児のための短時間勤務等の措置の導入も進んでいることがわかっているところでございます。個別の企業では、休業からのスムーズな復帰を支援することのために、イントラネットを活用して、育児休業中でも能力開発を継続できるようにしたり、あるいは、会社情報を閲覧できるようにするなどの取組も行われてきているところでございます。また、事業所内の保育施設の設置・運営をする企業も増えてきておりますし、育児や介護のサービスを利用する際の補助の充実を行っている企業も見られてきているところでございます。このような施策の充実を図る企業では、対象となる従業員を始め、管理職向けのセミナーや研修を開催して、それぞれの従業員に浸透されることで、職場の意識改革も進めているということでございます。女性の育児休業取得率が85%を超える高い率で推移していることなどからも、こうした企業における諸制度の整備、それから、職場の意識改革への取組は一定の効果を上げてきていると考えているところでございます。

ただし、企業に限った話ではないのですが、社会全体においては、性別役割分担意識が完全になくなったとは言えないわけでありまして、このため、既に賃金や雇用管理の制度設計において、性別の要素が入ることはなくなっておるのですが、制度の運用において、個別的な性別役割分担意識が影響を与えていないかどうかを確認して、必要に応じて改善に努めるという企業もあらわれてきているところでございます。具体的には、人員の配置や昇進、それから、教育・訓練の機会や仕事の配分、職務上の権限の付与などが、性別にかかわらず適切に運用されているかどうかを確認して、男女の均等な機会の提供を実現することに取り組んでいる例が挙げられると思っております。

このような取組については、キャリアを築いていくための研修、それから、ロールモデルの提供、さらには、ポストへの応募の奨励などがセットになっていると思っております。また、先ほどの別添のグラフに戻っていただきまして、「女性正規従業員の活躍促進のために実施している施策」でございますが、幅広い仕事上の経験を与えるなどの職域の拡大を挙げている企業が48%、それから、管理職登用の拡大を挙げている企業が約43%となっております。

以上、企業におけるポジティブ・アクションの状況を、簡単に資料を使って御説明しましたが、各企業におけるこのような取組は、女性の活躍という視点にとどまらず、冒頭申し上げました全員参加型社会の実現を念頭に行われているところでございます。その際には、ワーク・ライフ・バランスの推進、従業員の適材適所への配置なども十分に勘案しな

がら、持てる才能を最大限に発揮できる環境をつくり上げていくという視点も当然取り入れながら進められていると思っているところでございます。ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、既に、各企業において、定時退社日とか、ノー残業デーの設定、テレワークの導入など、各企業の実態に即した取組を積極的にそれぞれが実施しているということでありまして、名実ともに浸透が図られてきていると、一步一步前進していると思っているところでございます。経団連でも、各種の刊行物や講演会などを通じて、ワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針の浸透、あるいは、各社の好事例などを紹介して、ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進やその重要性について広く周知をしてきたということでございます。今後も、仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪という考え方に基きまして、周知、啓蒙に努めていきたいと思っております。その際、憲章にもありますように、企業と働く者が、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせて、働き方の改革に自主的に取り組むことが、ワーク・ライフ・バランスの推進の前提であると強調しておきたいと思えます。

グラフをまたごらんいただきますと、3ページでございますが、「ワーク・ライフ・バランスに関する諸施策が社内で広く導入・活用されていく上での阻害要因」を掲げてございます。その中には、一人ひとりの働き方に対する意識の不足を挙げた企業が47%もあるわけでございます。ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっても、意識改革の難しさが浮き彫りになっているところでございます。職場や従業員の意識改革への課題は企業によって様々でございますので、改善するための手法から、現場の労使が考えて実施していかなければ効果が上がらないと思っております。今後のポジティブ・アクションのあり方についての考え方も同様であると思っているところでございます。適材適所を阻害する要因があるのか、あるとすれば、その改善方法を企業労使で考えて実現していくことが非常に重要でございます。こういった地道な取組を進めることで、職場改善の意識が共有化されて、従業員が新しい仕事の領域にチャレンジすることが増えていくのではないかなと思っております。

このような企業ごとの自主的な取組が進むことで、女性の管理職の増加などに結果としてつながっていくものと思えます。企業規模や業態、それから、地域の違いなどによって人員構成が多種多様な状況でございまして、その中で女性の活躍を推進していくためには、こうした企業ごとの穏健なポジティブ・アクションの成功体験を一つの企業にとどめるのではなくて、積み上げていくことが物すごく大切だと思っております。私どもといたしましても、普及・啓蒙に努めてまいりますので、政府にもベストプラクティスの収集、その周知活動を引き続きお願いをしたいと思っているところでございます。

ポジティブ・アクションの推進の手段として、いわば厳格な手法でございませくオータ制を導入すべきという御議論もあるわけでございますが、多種多様な企業に対して、例えば管理職の比率など、結果ありきで一律に割り当てることには無理があると考えておるところでございます。無理に数値目標を達成しようとしたしましても、職場内でのモチベー

ションの低下などの不具合が生じてしまい、かえってマイナスの効果を生むのではないかと危惧をいたします。このようなことから、クオータ制を始め数値目標を一律に企業に対して義務化することには反対であることを申し述べておきたいと思っております。数値目標につきましては、各企業の実態は様々であることから、あくまでも社会全体で達成すべき目標として位置づけるものということで、個々の企業に課されるべきものではないと思っております。

最後になりますが、女性の活躍の場を広げるためには、育児や介護など、家庭における役割の一部を専門家に担っていただくことが不可欠であって、その意味で安心して子供を預けられる保育所、学童保育といった社会基盤の整備を進めることもポジティブ・アクションを実りあるものとするための最低条件になると考えております。こうしたインフラ面の整備などによります支援も進めながら、国全体としての意識改革、社会的な機運の醸成を図っていくことによって性別にとらわれることなく活躍できる環境が整っていくと考えているところでございます。

ちなみに、私どもとして啓蒙しているということですが、いろいろなものを出しております。事例集をまとめている本は結構売れていて、3版刷り直しております。あるいは、春の労使交渉協議のためのデータ編の資料集を出しておりますが、この中でも必ず女性のポジティブ・アクション等の考え方と企業事例を毎年入れているということですが、そのような取組を今後も続けながら、啓蒙活動を進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○今野座長 次は、黒瀬さんお願いします。

○黒瀬委員 今、川本委員の方からは、企業全般の状況についてお話しいただきましたが、私は、一企業の現場最前線の立場から、帝人グループの事例に関してお話しします。

帝人グループは化学メーカーでございまして、女性向け製品や消費者のお手元にすぐ届く最終製品はつくっておりません。したがって、女性が考えた方がよく売れるのではないかといった商品もなく、女性がした方がいいのではないかという仕事もほとんどない会社でございます。

また、帝人は国内で約1万人が働いている企業グループで、持株会社とさまざまな事業会社とに分かれています。私の所属する帝人クリエイティブスタッフという会社は、グループ全体のスタッフを集めた会社で、また人財部はグループ全体の人事の大まかな仕組み作りを担当しており、私はその中でダイバーシティを担当しております。

帝人グループの企業理念では、「クオリティ・オブ・ライフの向上」を最上位に置いております。その中で、「社会とともに成長します」、「社員とともに成長します」という、2つの大きな方針があり、「社員とともに」の中の3つ目の項目として「ダイバーシティ」をうたっています。「多様な個性に彩られた、魅力ある人間集団をめざす」という部分です。企業理念に基づいて、帝人グループの人事基本方針がございまして、これに基づいて各社

が人事制度をつくり、社員の皆さんに力を発揮してもらい、いわば背骨のような考え方でございます。その中の方針の一つに、「ダイバーシティの尊重」をうたっています。企業理念に基づいてダイバーシティを推進しているということ、まず最初に申し上げたいと思います。

次に、ダイバーシティとは何か、なぜダイバーシティを進めるといいかという点ですが、人にはいろいろな人がいますよね。これは説明しなくてもよいと思います。ところが、帝人のみならず、日本の会社では、どんな人が意思決定して、どんな人が会社の空気をつくっているのかと申しますと、社長や役員は、多くは専業主婦の奥さんがいらっしやって、仕事に専念できる健全な男性です。そういった人が圧倒的に多い中に、例えば女性や、障害を持った人が入っていきこうとすると非常に心細いと思います。心細い思いをしていると、ここで力を発揮しようと思っても、その心細さが阻害要因になります。帝人グループでなぜダイバーシティを進めるかという、疎外感を持ちながら働く人をなくしたいからです。疎外感があると力を発揮することができません。私の職場はここだ、ここで力を発揮するんだと、すべての社員が思えるような職場をつくるのがダイバーシティの一番のねらいです。

これは例え話ですが、会社や組織をサラダに見立てます。レタスだけでつくったサラダではなくて、何十種類もの野菜がそれぞれの持ち味を生かして、より高い価値をもった一皿のサラダをつくらうではないか、ということです。それぞれの野菜がばらばらな味を出すと、サラダとは呼べません。企業理念や組織の目的に基づいて、いい持ち味をそれぞれが出して、お互いを生かし合うことでおいしいサラダになる、これがダイバーシティの理念であるというふうに説明をしております。

帝人グループでこのような活動を始めたきっかけは、経営者の意識の変化です。90年代に欧米企業との合弁事業や海外取引が急増した時期が帝人グループにはございました。海外の会社と会議を持つ際、欧米企業では女性の役員や部長クラスの人たちがどんどん増えておりました。私ども帝人の役員層は男性ばかりで会議に出ていきながら、このままではまずいと思っていたのです。世界でこれからビジネスをしていくには、こんなにモノカルチャーな、男ばかりの会社ではもう相手にされなくなるのではないかと、そういった意識が強くそのころに芽生えました。

その後、99年の雇用機会均等法改正のとき、人事部門内で、法律にお尻を叩かれるように準備をしていたのですが、当時の社長が、「法律に追いつけられないようなことではだめだ、法律よりも前へ行くために、女性が活躍できる土壌をつくらうではないか」と言いまして、女性活躍推進活動を始めました。以来、10年と少しにわたって、帝人では、女性活躍推進活動、その後転じて、ダイバーシティ推進活動を続けております。

ポジティブ・アクションの定義ですが、少数派であること、あるいは、「あなたは女性だから」と今までひとくくりされてきたことで、過去に機会を逸しているのではないかと。そういった機会を回復するための取組みであって、女性の特性を生かそうという考え方で

は全くございません。

帝人グループでは、数値目標は持ちますが、数合わせはしません。採用・登用の基準は甘くしない、という原則を守りながら続けております。ダイバーシティ全体では、4つの分野に分けていろいろな施策を展開しておりますが、本日はポジティブ・アクションに絞って、Aの部分、人数規模・職域拡大と多面観察制度に関してご紹介します。

まず、人数規模・職域拡大ですが、まず採用を増やさないと話にならないということで、新卒総合職採用の女性比率目標を30%と決めています。このグラフをごらんください。2001年にこの目標を設定しましたが、それ以前は、女性の採用は10%程度でした。2001年から2011年までは30%を大体守ってきました今年採用数が減ったこともあり20%を切ってしまいまして、経営層が危機感を持ちましたので、来年の採用では、女性比率を40%にして、2年の合計で30%にしようという計画で、今、採用計画を立てているところです。

なぜ30%なのかという理由ですが、いくつかございます。まず、弊社で採用する学部や修士コースの学生は、化学系、工学系などが多いので、男女比率が大体7割・3割程度です。また、当時の採用担当者が本当に採用したい順番に採用できるとしたら、男女比率はどうかとディスカッションしたところ、7：3程度で意見が一致したことです。それから、アメリカのハーバード・ビジネススクールのカンター教授がおっしゃっている「黄金の3割」、少数派が30%以下のときは、多数派から心理的な圧力がかかって、持ち味が生かせず、意思決定に影響力を及ぼせないということ。そういったことから、大体30%がキーになる数字ではないかということで決めました。もし、不具合があったら変えましょうということで始めたのですが、ほぼ問題なく推移しております。その結果、今、総合職社員での女性の割合は、16%程度、管理職ではお示しするのが恥ずかしいですが、3.1%、現在70人程度となっています。

管理職についても、過去に数値目標をつくらうということで、「3年3倍増計画」を実施しました。2003年から2005年までの3年間で、当時20人であった管理職を60人に増やす計画を立てました。

3倍増計画についてご説明しますと、この数値には根拠はほとんどございませんで、トップの一声です。新卒を3割採用するのだから、3年で3倍にしようという、ただそれだけの意味です。どうやって3倍に増やすのかについては、人事部門内でいろいろディスカッションをしました。当時、社内にいる人材の育成だけではとても足りない、社内外両方からアプローチしようということで、足りない分は外から採用する方針を立てました。

次に基本的な考え方です。数値目標を達成するための数合わせはしない。帝人のポジティブ・アクションとは、経験を積ませ、丁寧に育成をすることであって、採用や登用の基準を甘くすることではないという原則を確認し、また、組織全体を巻き込んで、経営層から社員層まで一体となって努力すること。意思決定を担う女性が増えていくと、彼女らがロールモデルになって好循環を生んでいくといったことを基本的な考えとして置きました。

次に、なぜ数値目標をつくってまで意思決定層を増やすかという理由をご説明しますと、

会社全体に「ジェンダーバイアス」がございます。今までロールモデルが少ないため、女性は幹部になれるのか、女性が執行役員になれるのかという、想像がつかないので、「そんなの無理だろう」と、現在の役員層も女性たちも思ってしまう。こういった意識をそのまま放っておいて自然消滅することは、絶対にありません。意識的に解消していかなければならないのです。

キャリア採用については、社内人材では15人程度、候補者が足りないということで、採用できそうなポジションを15ほど特定し、採用スペックを明確化して、採用エージェントに募集をかけましたが、当時は、中途採用マーケットが小さく、適切な候補者も少なく、数人しか採用できず、10程度のポジションは諦めざるを得ませんでした。

社内での育成については、女性幹部育成強化プログラム(WIND)を組み立てました。このプログラムの目的をご説明しますと、まず第一に、ジェンダーバイアスを廃することです。先ほど申しました「女性には無理でしょう」といったその意識を変えることです。そして、その「無理でしょう」の裏側には、女性は出産もするし、育児もあるし、いろいろ大変じゃないかという事情もありますが、出産・育児があっても、なお、幹部になれるような会社にしなくてはいけないと考えています。したがって、長期ワーク・ライフ・バランスを本人たちにも意識させながら、幹部層の意識改革も目指しました。2番目に、「会社があなたたちをきっちり育成しますよ」という姿勢を明示して、幹部も巻き込みながら、幹部候補の女性の能力を開発していくこと。3番目に、育成するプロセスで、彼女らがコア人材として育成するにふさわしい人たちかどうかを同時に評価すること。以上、3つが目的です。

WINDというプログラムは、受講者の選抜からスタートします。各部門長名で毎年15人程度を推薦してもらいます。なぜわざわざこういうことをするかというと、私も過去に経験があるのですが、自分の未来の可能性が女性たちには、よくわからないのです。比較対象になる先輩がいないので、私はどこまで行けるのだろうと考えても、全くわかりません。自信も持ちづらいです。そういう中で「あなたは将来昇進したいですか」と訊かれると「昇進なんか考えていません」と言いたくなるのです。私も過去はそうのように言っていました。そんな発言をしているうちに、周囲も本人もそれを信じるようになりチャンスがめぐってなくなります。このような状況から脱して、「あなたたちは期待されているし、幹部になってほしいと会社は思っている」とまずはっきり伝えます。推薦を受けた女性たちに、「もし幹部になりたくないは今はっきり思っているのだったら辞退してください。でも、将来の選択肢の1つとして、幹部になってもいいかなと思えるのだったら受講してください」と伝え、このプログラムの目的を理解してもらいました。受講者が確定すると、育成責任者として部長、メンターとして執行役員を付けました。

1回目の集合研修は、ダイバーシティ概論とワークショップ、そしてキャリアプランの重要性を考えることが主な内容です。ワークショップとは、このときはたまたまエニアグラムというプログラムを利用しましたが、いろいろな人がいるが、リーダーに向かない人

はいない、性別もリーダーシップには全く関係がない、どんな人も、どんな性格の人も、それぞれに適したリーダーシップがあることを体験するものです。

また、キャリア形成においては、ロールモデルが非常に大事とされていますが、当時、帝人グループ内には、女性幹部のロールモデルが非常に少なかったので、他社の部長以上の女性に依頼して、キャリアストーリーを受講生に聞かせていただきました。受講生数人ずつで、それぞれの方のお話を聴いて、それを持ち寄ってシェアしながら、幹部になるには私たちには何が足りないだろうとディスカッションしました。結果として、キャリアビジョン、つまり将来を見通すことが大事、それから、昇進に対して尻込みするのではなく、もう少し野心的になっていいんじゃないかということ、また、自然体で成長していくことが大事だということがわかりました。

それから、プログラムの一環として、社長と受講生が少人数で話し合うラウンドテーブルもやりました。

これらの集合研修は1年間で終わりますが、その後、キャリアプランのフォローはずっと続けております。ワーク・ライフ・バランスを強く意識したキャリアプランをつくってもらって、受講生になにか課題が生じたら、個別相談に応じて、キャリア形成がつづけられるよう努めています。

このプログラムの副次的効果としては、ネットワークの力が大きかったと思います。一人で幹部になれば、と言われたら心細いものですが、同じ環境に数十人いると、みんなと一緒にだったらできるかなと思うことができます。極端な話ですが、3期合計で43人が受講しました。帝人の役員会議は、最大規模では60人ぐらいです。「もし43人全員が役員になったら、あそこを乗っ取れるよね」という、そういう冗談まで出てきました。そういうメリットはございます。

そのほかにもいろいろな施策をやっていますが、管理職の成長を促す仕組みとして、多面観察評価があり、この中でジェンダーバイアスを廃する工夫をしております。帝人グループでは、管理職全員が、3年に1回、360度評価を受けることになっております。評価内容は、その人の行動を周囲から見てどうかということです。上・斜め上・横・下の合計10人から評価されます。評価項目はご覧の項目に分かれておりまして、4段階で評価します。その中に、「先入観を排し、部下を男女の分け隔てなく公平に評価し、チャレンジの機会を与えているか」という設問を加えています。評価結果は本人にもフィードバックしますし、今後の人材アセスメント資料としても利用します。この施策を通して、ジェンダーバイアスを持っている人は帝人では評価されませんよ、と社内に知らせる効果もねらっています。

そのほかには、ワーク・ライフ・バランス策などもたくさんやっています。現在、育休を取る人、時短勤務する人が非常に増えていまして、これはこれで人材マネジメント上ちょっと難しいなということになっています。

ダイバーシティを推進するメリットは、大きく分けて3つだと考えております。1つ目

は、社員が満足してくれて、モチベーションが高まること。2つ目は、社外からの評価が高まること。3つ目は、優秀人材が確保できることです。参考資料として、こんなに不況で、普通だったらモチベーションが下がっても不思議ではないのですが、そんなに下がってないというデータがあります。また、社外からの評価で、いろいろな賞をいただいて、新聞や雑誌に載せていただいたこと。それから、「ファミリー・フレンドリー」などのSRIファンドが最近増えていまして、こういったところに組み入れていただくことは、帝人の株価上昇に資しているのではないかと考えられます。優秀人材の確保ということでは、人気企業ランキング、これは上がりたくてもどうしたら上がれるかわからないのですが、2008年に3桁台から悲願の2桁台に上がることができて、帝人グループ一同非常に喜んでおりますが、これはダイバーシティ推進活動も大きく資しているのではないかなと思っています。

最後に、お配りしてない資料ですが、帝人グループでダイバーシティ推進に10年取り組んだ、現状をお示ししたいと思います。この10年間に新卒採用した約350人の女性と、約800人の男性を分析したものです。退職状況については、入社後5年以内の退職者が多く、6年目以降は、男性も女性も横ばいで、退職者はぐんと減ります。退職比率は、男性が10%強、女性が30%弱で、やはり女性の方が退職比率は高い状況です。次に、女性で在籍している人の結婚・出産状況です。7～8年目で6割が結婚し、4割が出産しているという状況です。大量採用を始めてから10年目でこのような状況になっていますので、このまま大量採用をつづけていくと、育児中の女性総合職が非常に増えてきて、今後、人材マネジメント上、大きな課題であると認識しています。次は転勤の状況です。転勤を経験した男性は40%、女性が30%なので、やはり女性の方が転勤している人は少ない状況です。

これは管理職への昇進状況です。これに限っては、10年前に入社した人がまだ管理職になってないので、もっと以前に採用した男女の比率です。最短で管理職になるのは14年ですが、初年度に管理職に昇進するのは男性の方が多いです。女性が男性の比率に追いつくのに大体2年かかっています、19年目でほぼ同じ比率になっています。この2年の差がどこから来るのかは、まだ完全に分析できていないのですが、1つは、育児休職の期間かと考えられます。またこれはかなり以前に採用した人たちのデータなので、ポジティブ・アクションを実施する前の状況が残っています。これが男女ともに同じカーブになることを目指してポジティブ・アクションをやっています。現在の若手の男女の総合職の評価を見ると、ほぼ同じ分布状況ですので、今後は目指している方向へ進んでいこうとも考えています。現状ではこのような状況ということで、以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、残された15分ぐらいでございますので、3人の方のプレゼンテーションに対してまとめて御質問をしていただければと思います。

○加藤委員 横山委員と岡本委員にお尋ねしたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

横山委員に、資料の6ページに目標を設定されておりますけれども、複数ございますけれども、この中で2つだけ、どういう戦略でこういう目標を達成しようと思いいらっしゃるのか、可能な範囲でお答えいただければと思います。1つは、家族経営協定の締結数を42から50件にというふうに設定されております。それから、男性の育児休暇取得率を0%から5%にと掲げていらっしゃいますけれども、これはどういうふうに取り組むとお考えになっていらっしゃるのかというのが1つです。

岡本委員には、連合の大組織の中で、岡本さんのような大幹部、女性がどんどん増えていっていただきたいと思うのですけれども、私の問題意識とすれば、組合の中で、御紹介がございましたように、分会とか支部とか単組とか、そういう組織の中で女性の役員が育っていく、増えていくというのがとても大事だと私は思っているのです。それはほかの組織でも、同じように私はとらえているのですけれども、こういう分会とか支部とかそういう組織で女性比率を上げていらっしゃるような、いわゆる好事例がもしあれば御紹介いただけたら有り難いなと思います。以上です。

○横山委員 まず、家族経営協定でございますけれども、これは10年前の計画から取り組んだものでございまして。自営業とか農家の中では、常に男性が代表者であって、女性は実際、仕事はしているけれども、陰に隠れているという状況がありましたので、そこから家族経営協定をそれぞれの例えば農家などに示して、こういう形で家族の中で、例えば日曜日は休むとか、それから、働いた分給与を得るとか、そういう形でメリットを示してきたという経緯があります。そのことを、さらに、今回はより多くの方々に理解をしてもらう。そういうことによって家族の中での役割分担に対する評価みたいなものが、働いていることに対する評価とかそういうことが得られることを示していこうということで、これは達成できると考えています。

それから、育児休暇については、0%であることを問題視していくというところで、共働きの職員もたくさんいますので、その中に育児に対してきちんと取り組んでもらう。それから、女性の働くことについて理解をってもらうということで、これは意識改革に取り組まなくてはいけないということで、目標設定を掲げて、これをやっていくということで、一応の数値目標でございます。

○今野座長 それでは、岡本委員どうぞ。

○岡本委員 職場レベルの分会では、女性の採用が増えているところでは、比較的役員も増えています。特に総合職で採用されている方たちは、例えばユニオンショップであれば組合員になるわけですが、比較的組合活動をやることに抵抗がないこともありまして、そういったところでは増えています。例えば、全くの男社会と言われている鉄鋼業などでも、本社勤務の分会等では女性たちが入っておりますので、そこで役をやられることはあるのですが、もうちょっと上の段階に行きますと、現場のことを知らない単組の役員になれないというようなことになると、現場にはまだなかなか女性が入っていませんので、なっていないというふうな状況です。若干でも、増えていることは確かだと思います。

が。

○辻村委員 川本委員と黒瀬委員にお尋ねしたいと思います。

川本委員の結論部分が、企業は多種多様なので、強いポジティブ・アクションは無理ということだったと思うのですけれども、その壁を一つ越えるためにどうしたらいいかと考えておりました。例えば2ページでお示しくださった調査の結果などで、もう少し厳密に、会社の規模とか、業種による区別とか、そういった細かな調査はなさっているのでしょうか。

○川本委員 細かな調査は分析していませんので、持ち帰ってみて。

○辻村委員 それが次の課題ではないかと思うのですね。大企業と中小企業も違うでしょうし、また、業種によっても、恐らくポジティブ・アクションを使えるところもたくさんあると思いますから、業種別の調査などもしていったらどうかと思いました。

それから、黒瀬委員には、ポジティブ・アクションをやった結果のアウトプットについてご質問します。差別されていた女性などが満足することは非常に多くあって、社員満足度の維持・向上というのですか、それがポジティブ・アクションで改善されたこと、あるいは、社外評価が高まったという成果もわかるのですけれども、それをさらに超えて、会社として経営効率が上がったとか、経済効果があったとか、そういう数値は出ているのでしょうか。

これは、今、厚生労働省がお出しになっている2004年の「ポジティブ・アクションの取組事例集」の中で、産業別、規模別に統計をとっていて、女性の能力発揮による経営の効率化という成果を上げたところが非常に多いという表を見ているのですけれども、そういったものとの関係で何か目立ったものがありますでしょうか。

以上です。

○黒瀬委員 企業単体では、それは非常に難しいと思っております。特に帝人のような業態ではそういった計算は難しく、今のところは、無理だと考えております。

○辻村委員 ありがとうございます。

○今野座長 最後の点は、信じることですかね。つまり、論理的にあり得るのだから、それはそうだということを知るかどうかですかね。つまり、厳密に計算しようとする、女性を活用ことと経常利益の間にある媒介変数は無限に存在するので、なかなか難しい。

それと、もう一つだけ。辻村委員の先ほどの川本委員への質問に関連して、私がちょっとお聞きしたいのは、企業の事情が多様なので、クォータ制の多様化が必要ではないかということをおっしゃりたかったのですか。

○辻村委員 いいえ、そうではないです。もう少し厳密に調べることで、例えば大企業ではできるかもしれないけれども、中小企業の場合には、経営効率が下がるとか、そういった事情によってポジティブ・アクションがなかなか使いにくいとか、そういった様々な格差のようなものがあらわれてくるとすれば、それを厳密にチェックする必要があるのではないかという意識です。

さらに、もっと言えば、正規職員だけではなくて、女性の場合には非正規が非常に多いですから、それをターゲットにして男女共同参画を加速化するためのポジティブ・アクションを考えることができるのか、できないのか。もう始めから無理だというふうにしてしまうことへの疑問でございます。

○今野座長 ほかにいかがですか。

○小林委員 川本委員にお尋ねをしたいのです。今日いただいたワーク・ライフ・バランスの視点や適材適所の視野を取り入れながら取組を推進されてきたのは、アウトプットです。しかし、政策評価においては、アウトプットはあれをしましたこれをしましたに過ぎません。問題なのはアウトカムです。その結果どうであったのかということが問題で、そうすると、女性の就業者比率が40%を超えているのに、管理職の比率が1桁です。まして、課長クラスだと5.6%、部長クラスだと1桁の前半、しかも、20年前に比べて余り伸びていないです。指数的に伸びていけば、3倍になったから、20年後は3倍で20%が期待できるのですけれども、一次関数でしか伸びていませんから、あと20年たっても10%、しかも、もっと心配なのは、先ほどの黒瀬委員の図表でもあったのですが、リーマンショックの後やはり減っています。これから日本経済がどういう状況になるかを見ると、本当に今までのように伸びてくるのかどうか。

そうすると、実は、話が意識改革の問題に帰結されてしまうと、何も変わらないと思います。結局、意識改革だけでは問題は解決しないので制度的な要因で変えていかないとはいけません。ですから、一つひとつの会社は、それぞれのロジックでいろいろ動いているとしても、日本経団連として、今の女性の管理職がこれしかないという状況を適正だと思っていらっしゃるのかどうか。もし適正だと思っていらっしゃらないのだとしたら、どこに原因があるとお感じになっているのか。意識というのは、だれの意識なのか。男性の管理職の意識なのか他の人の意識なのか。要するに、そのことによってその原因をどのように今改善しようという試みをされていらっしゃるのか。具体的に言うと、例えば民間企業に対してどういうようにそれを取り入れてもらおうとされているのか。実はお聞きしたいのは、そういうことです。憲章があっても、実態はほとんど変わってないという状況を今どのように変えようとしていらっしゃるのか。それを是非お尋ねできたらと思います。

○川本委員 先ほど申し上げましたけれども、意識改革が必要であると。また、同時に、先行事例でやっているところをよく知ってもらって、それを真似していくという企業が増えていることもすごく重要だと。参考にしていくということでしょうけれども。そういう私どもとしては、啓蒙や事例紹介に努めているというのが1つ。

それから、もう一つは、そもそものこの進めていくという考え方について、これはまた別の委員会報告等を出しておりますが、そういうものを会員企業さんに考え方を訴えているということでございます。

今、それはアウトプットでしょうというお話でございましたが、そういう中で、実際問題として、例えば役職別女性管理職も、厚生労働省の調査ではございますが、例えば90年

ころには、係長級で5%程度でございましたが、今は11%とかですね。あるいは、部長級ですと1%だったのが、2009年で3%ぐらいですか。だんだんそういう効果はあらわれてきている。別に私どもが何かを出したからすぐこうなっているとかということではなくて、これは社会全体としての取組の中ではございますけれども、そういうものも進んできている。

また、あわせて、企業事例を紹介していると申し上げましたが、そういう取組が行われてきた企業は、どんどん増えてきているのも事実でございます。したがって、私どももいろいろな企業さんから、その事例をチョイスしながら啓蒙活動をさせていただいているということでございます。以上でございます。

○渥美委員 岡本委員にお尋ねします。

昨年1週間ノルウェーのポジティブ・アクションについて調査に行ったときに、LO（労働組合）にヒアリングに行ったんですね。10人くらいお目にかかって、8割女性でした。この状況は、5年前にスウェーデンのLOにヒアリングに行ったときも大体一緒でした。よく言われることですがけれども、向こうの女性施策が進んでいるのは、労働組合が女性関連施策の推進に熱心で、左派政権がずっと政権に就いていた時代が長いから、その時期に一気に進んでいることをよく聞いていて、当時、民主党政権に日本がかわったというのも当然彼らも知っていて、日本も進むのではないかとということで期待しているということをおっしゃったわけですね。

一方で、私は進んだ面もあるけれども、政権交代してからちょっと逆行している面もあると思っています。例えば事業仕分けで、最初にヌエックがやり玉に上がって、その後、女性と仕事の未来館も縮小となったわけです。かなり残念に思っているわけですがけれども、連合として、女性関連施策について、今例に挙げたようなことをどういうふうに見ておられるのか教えていただけますか。

○岡本委員 ヌエックも未来館も、両方とも私どももかかわって、特に未来館は設立にかかわってきた経緯がございますので、当然、民主党に対しても、なぜそういうところをなくしていくのかということで、再三再四申し入れをして、反対表明をしてきましたけれども、残念ながら、今のよう状況になってしまっているということです。事業仕分け全体が、労働組合の立場からも、ハローワークのことも含めておかしいのではないかとこのころは幾つもございますので、女性にかかわらず、連合としては、その部分についてはいろいろな形で意見を言っているということがございます。

○渥美委員 ありがとうございます。

○碓井委員 質問ではなくて、感想と、それから、事務局にお願いがあります。

今日、貴重な御意見を伺いまして、先ほど小林委員からも意識という言葉が出たのですがけれども、最終的には人々の意識がどういうふうになっていくかというのが一番重要なことだと思うのです。そういう点、私たち日本国憲法ができて、男女平等は当然のことだと学校で教えられます。しかしながら、先ほど横山委員もおっしゃったとおり、学校では平

等だと教わるけれども、ほかではどうかということが問題になる。家庭でも必ずしも徹底していないし、また、職場等においてもそうではないという状況にあるのだろうと思います。そういうときに、それを改めていくときにどうするか。非常に長期的なこととなりますけれども、小中学校の児童生徒が学ぶ場で、そこで働く先生方がどういうふうになっているかというのは、大変大きなインパクトを与えると思うのですね。先ほどの白井市の例について横山委員の資料によりますと、校長先生はごくわずかだということです。これは県の教育委員会の人事で動いているのですから、白井市の教育委員会でどうこうできる問題ではないことではありますが、私の感覚では、先生方の職についてそんなに男女差が出るのは不思議で仕方がないわけですね。そういうことからいきますと、教育委員の人数の割合も問題なのかもしれません。それはともかくとして、その辺から、つまりだれもがその人の能力に応じて平等に発揮できるのだということを小中学生のときに、自然に受けとめられる社会ができなければ、最終的な男女平等参画社会は実現できないと思うのですね。

ということで、大変長期的な感想なのですが、そのために、現在、全国のそういう小中学校の校長先生がどういう比率になっているとか、あわせて、教育委員会の委員の構成がどうなっているとか、そういう資料がもし見つかりましたらいただけたらと思います。

○今野座長 その点については、事務局からよろしいですか。

○竹林企画官 学校の教員のことで、一般的に小中高で女性の先生は6：4：3で、それに対して校長先生は大体小学校で20%、中学校で14%で低いというのがありまして、その辺りは基本計画でも、成果目標として、小中高等学校の校長に限らず教頭以上の管理職は、全体的に見ますと、14.7%を30%にするという目標も立てております。詳細なデータは、「男女共同参画白書」にも掲載しております。

○碓井委員 現状も出ているのですか。

○竹林企画官 小中高等学校別に現状も出ています。こちらの机上の青いファイルの中の「女性の参画状況調べ」にそのデータを載せております。その53ページ以降に教育研究等がありまして、都道府県と指定都市の教育委員の女性の比率がございます。そして、54ページ以降は、学校の管理職で小中高等学校それぞれ女性の比率のデータがございます。

○今野座長 そろそろ時間ですので、もう一つぐらいもし御質問があればお受けできればと思うのですが。

○岡本委員 黒瀬さんに、女性の幹部の研修ですけれども、これは入社何年の方たちを対象にやっというのかということと。数的には15人ということですから、それほど多くないとは思いますが、これに該当しなかった人たちの人材育成はどうなのでしょう。幹部になっていく方向があるのかどうかということも含めてですけれども。

○黒瀬委員 受講生として対象にしたのは、帝人グループでは係長という職位はないのですが、いわゆる係長級で32～33歳ぐらいが一番若くて、上は40代半ばぐらいの担当課長クラスで、まだ課長ポジションには就いてない人たちです。これに入らなかったから幹部になれないということではなく、このような象徴的なプログラムを実施することで、経営層

や幹部候補女性の意識改革を特にやりたかっただけで、外れた人たちでも、その後幹部になった人はたくさんおります。

○辻村委員 私からは、資料についてのお願いですが、前は例えば名古屋大学で、本日は帝人について、非常に優れた取組を御紹介いただいたのですね。しかしながら、全体としてどうなのか。そういう優れた取組をしているところが何%ぐらい、例えばどういう職種にあるのか。大企業にあるのかとか、そういう全体像を知りたいという欲求があります。公契約についての取組事例は、2008年（平成20）に内閣府男女共同参画局がまとめた事例集をお出しになっているのですね。企業全般については、さきほど申しました厚生労働省のサイトを見ますと、平成16年に1つ取組事例集が出ていて、そこで全体的な統計表のようなものがあるのですが、そういうものが更新されておりますでしょうか。新しい業種別・規模別の統計、どういう取組が、全体として何%ぐらいされているのかという、そういう状況を知りたいと思います。それから、学術分野については、実はこういう事例集がまだ出ていないのですね。ただ、日本学術会議がアンケートをとっておりまして、大学の800校のうち何校ぐらいがポジティブ・アクションをどのように取り組んでいるかについて回答が得られているはずですが、さらに、文科省は、たしか3月に生涯学習局でアンケートをとられていますので、その結果がそろそろ出るのかなと思っているのですが、そういったトータルな、一望できるような、全体が見渡せるような資料も、このワーキンググループで次回以降、全体的な討論になる際に、資料として出していただくことはできますか。

○竹林企画官 文部科学省、厚生労働省の関係府省にも照会いたしまして、次回の会議までに用意できれば、させていただきます。

○辻村委員 よろしく願いいたします。

○今野座長 それでは、今日は、この辺で終わりにさせていただきます。

事務局から、次回の連絡事項がありますので、お願いします。

○竹林企画官 次回でございますけれども、今回は5月11日（水）午前10時から、今回と同じ会議室で開催を予定しております。今回は、渥美先生からプレゼンテーションがございます。その後、先ほどのこれまでの委員の先生方からのプレゼンテーションを踏まえまして、ポジティブ・アクションの推進方策について、また、先ほど辻村委員から御依頼のあった資料等も用意できればと思っております。それらをもとに議論をお願いしたいと考えております。

また、本日の議事要旨につきましては、前回同様、今野座長に御確認いただいた後、速やかに公表をいたします。議事録につきましては、本日御出席の各委員の皆様にも御確認いただいた後、公表させていただきます。御協力をよろしくお願いいたします。

○今野座長 それでは終わります。ありがとうございました。