

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6回議事録

内閣府男女共同参画局推進課

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6回）
議事次第

日 時：平成 23 年 6 月 17 日（金）17:00～19:00

場 所：中央合同庁舎 4 号館共用 108 会議室

1. 開会
2. 中間報告の取りまとめに向けた自由討議
3. 閉会

○今野座長 それでは、皆さん、お集まりですので、時間ですので開始をしたいと思えます。今日は第6回のワーキング・グループになります。

それでは、まず、事務局から資料の説明をしていただいてから、いつものとおり議論をしたいと思えます。よろしくお願ひします。

○竹林企画官 本日、お手元に配付資料といたしまして、事務局で作成いたしました「中間報告（案）（たたき台）」を配付させていただきます。この資料は、事務局でこれまでの議論を整理し、たたき台として本日御議論いただくために作成したものでございます。

この資料のほか、参考資料1～参考資料3は、これまで配付させていただきましたポンチ絵、そして取組みの例等々でございます。一部修正したものでございますが、報告書の参考資料として位置づけられるものでございます。

それでは、配付資料の中身について簡単に説明させていただきます。

まず、表紙でございますけれども、タイトルといたしまして「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（案）（たたき台）」とさせていただきます。

全体の構成でございますけれども、まず、1番目に「ポジティブ・アクションの推進の必要性」。

2番目に「ポジティブ・アクションの位置付け」。位置付けの内容といたしましては、まず「ポジティブ・アクションの概念」。その概念の中に、女子差別撤廃委員会における規定、そして我が国の法令上の規定を紹介しております。2番目に「ポジティブ・アクションの意義」。3番目は、1つ、大きな論点としてございました「ポジティブ・アクションと能力主義との関係」。4番目に「ポジティブ・アクションの手法と推進方策」といたしまして、アで「多様な手法」、イは「国の推進方策のレベル」。5番目に「ポジティブ・アクションの実現方法」。この1と2がやや総論に当たる部分でございます。

3番目は各論といたしまして「各分野におけるポジティブ・アクションの推進方策」で、1番目に「政治分野」、2番目に「行政分野」、3番目に「雇用分野」、4番目に「科学技術・学術分野」でございます。

最後に「4 女性自身と社会の意識改革の重要性」とございますけれども、本文について、まだ中身は書いていないんですけれども、いわゆる社会的機運の醸成といったものの重要性につきまして、委員の先生方からいろいろ御意見あったものをメッセージとして今後書き加えていくことを考えております。

1枚目をおめくりいただきまして、2ページからでございますけれども、まず最初に「ポジティブ・アクションの推進の必要性」といたしまして、政府は、昭和52年の国の審議会委員から始まりまして、国家公務員の採用・登用と、徐々に、1次以前の、法定計画となる前の計画から、ずっとこれまでポジティブ・アクションを実施してきた。

こうした取組みにもかかわらず、政治情勢、雇用、科学技術・学術分野におきまして、

女性の参画の状況は緩やかに拡大はしておりますが、まだまだ全体の水準は依然として低い。このことについては、一昨年、女子差別撤廃委員会の最終見解におきましても、学会、アカデミックの分野を含めて、雇用、政治的・公的活動への女性の参画に関する分野に重点を置き、かつ、あらゆるレベルでの意思決定過程への女性の参画を拡大するための暫定的特別措置を導入するよう要請されているところでございます。

こうしたことを踏まえまして、第3次基本計画では、今後取り組むべき喫緊の課題の1つとして、第1部の基本的方針のところで、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を掲げておりまして、いわゆる「2020年30%」の目標の達成に向けて、あらゆる分野で政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するための数値目標と期限を設定したところでございます。

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、現状を見ますと「2020年30%」の目標の達成までに残された時間は、あと残り10年を切ってしまった。

諸外国では、さまざまなレベルでポジティブ・アクションが行われており、着実に女性の参画の拡大を図ってきている。これに対して我が国では、取組みが遅れており、ますます諸外国との差は広がっていくことが懸念される。

このため、実効性のあるポジティブ・アクションを推進する具体的な方策を検討することが緊要であり、そのため、本ワーキング・グループでは、これら4分野について検討したというように必要性を述べております。

続きまして「ポジティブ・アクションの位置付け」ということで、まず最初の「ポジティブ・アクションの概念」については、平成17年のポジティブ・アクション研究会報告書でもありますとおり、まず、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という概念でございます。

また、ポジティブ・アクションについて関連する条約と我が国の法律の規定を紹介しております。アは女子差別撤廃委員会、イは我が国の法令ということで、①が男女共同参画社会基本法の2条2号の「積極的改善措置」。

続きまして、4ページ目、雇用機会均等法の8条の女子のみ特例、そしてまた14条を紹介しております。

そして、下の方ですけれども、本ワーキング・グループでは、こうした規定も踏まえつつ、女性に対する実質的な機会均等の実現のために講じる措置（暫定的・一時的な措置を基本とするが、必ずしもこれに限らない。）として、ポジティブ・アクションを取り上げることとするとしております。

(2)は「ポジティブ・アクションの意義」でございますけれども、このワーキングでも御議論ございましたように、男女共同参画社会の実現はダイバーシティの推進にもつな

がるものであり、ポジティブ・アクションは男女共同参画社会の実現を図るための最も効果的な施策の1つとしてとらえている。

次のページですけれども、分野別の具体的な効果につきましては、参考資料1のポンチ絵で書かせていただきました例を参照とさせていただきます。

また、なお、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への躊躇など環境整備が不十分だったことなどによって、女性自身も指導的地位につくことを敬遠したり、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する、いわゆる「スティグマ（劣性の烙印）」があったりする。そういったことで、女性自身の意識にも留意する必要があるとっております。

3番目がいろいろ議論ございました「ポジティブ・アクションと能力主義との関係」でございます。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、国家公務員の場合は国家公務員法で成績主義が、法律上の規定がございます。しばしばポジティブ・アクションと矛盾するといった異論もあることから、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と考えます。

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、例えば、性別、学校歴—学校歴というのは、出身大学がどこかということですが—、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。

一般的に能力主義の下で採用・登用が行われる分野、政治分野以外ですけれども、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、したがって、ポジティブ・アクションは不要であると、そういう意見もある。

しかし、実際には、男女の固定的な役割分担意識が根強く残っているために、能力以外の要素も考慮され、女性に対する実質的な機会の平等が確保されていない場合があるといった指摘もある。

このような場合には、それぞれの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みなどを進めることが必要である。

また、能力の評価基準の客観性が必ずしも明快なものばかりとは限らないことや、能力の評価基準自体は客観的なものであっても、固定的性別役割分担意識が根強く残っていることなどによって、評価基準が女性と男性とで全く同じように適用されていない場合もあるといった指摘もある。

このような場合には、固定的性別役割分担意識を解消するほか、その評価の基準の見直しや、あるいはその評価の適用の仕方も含めて、評価方法について、女性に対する実質的な機会の平等が確保されるよう見直しを進めることが必要である。また、こうした見直しを行うこともポジティブ・アクションの1つであるとしております。

また、これらの取組みは直ちに効果を発揮し、または直ちに実施することができるとは限らないことから、それらの取組み以外のポジティブ・アクションによって、次のページ

ですけれども、女性に対する機会の平等を実質的に担保することも有効であると考えます。

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、下記（４）のイの「国の推進方策のレベル」について、個別の事例に即して具体的に検討することが必要であるとしております。

（４）が「ポジティブ・アクションの手法と推進方策」でございまして、最初に多様な手法があるということで、①②③でそれぞれ結果目標達成方式、つまり、女性割合を高めるといふ結果目標を達成することを目的とするポジティブ・アクション、参考資料２のポンチ絵で示しているものをここに文章で書いているのでございましてけれども、クオータ制とかプラスファクター方式。結果目標を設定することを目的とするポジティブ・アクション、典型的にはゴール・アンド・タイムテーブル方式。過程目標設定方式は、女性の割合を高めることを直接の目的としないポジティブ・アクションで、基盤整備となるようなものがあるとしております。

イが「国の推進方策のレベル」で、アがそれぞれの各機関、団体で取り組むポジティブ・アクションといたしますならば、それを推進するための国の方策としては、国の関与の程度に応じて、法律等において強制する方策、②インセンティブの付与によって政策的に誘導する方策、③特段の方策は講じず、自主的な取組みにゆだねる場合の３段階がある。

更に、政策的に誘導するインセンティブの例といたしましては、補助金、交付金等、税制上の優遇措置、公共契約における評価、認定、表彰、情報発信などが考えられるとしております。

５番目は「ポジティブ・アクションの実現方法」といたしまして、この実現方法は、詰まるところ、ポジティブ・アクションの手法と国の推進方策のレベルの組み合わせによって整理することができる。

その際、ポジティブ・アクションの目的が、実質的な機会均等を目的とすることを前提とした上で、国などの公的機関が実施する場合や、国が私的機関、団体に強制する場合などにおいては、特に憲法上の平等原則や私的自治の原則、場合によっては大学の自治とかもありますけれども、それとの関係にも留意する必要がある。

いずれにしても、ポジティブ・アクションの実現方法には複数の組み合わせが考えられることについて、広く社会における理解を促すことも必要であるとしております。

３番以降は各論でございまして。最初に「政治分野」。上の２つは政治分野におけるポジティブ・アクションの意義でございまして。多様な意思が政治や社会の政策方針決定に公平・公正に反映されないといけない。また、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。そういった重要性を述べた上で、政府としましては第３次基本計画を踏まえて、各政党に対して、さまざまなことを検討するよう要請してきたところであります。

各政党の自主的な取組みを促すに当たっての検討材料、具体的な選択肢、オプションを示すことができるように、以下のポジティブ・アクションの推進方策に取り組むことが必

要であるとしております。

最初に「女性の政治的参加に関する社会的機運の醸成」。女性の政治的参加に関する社会的機運は、女性議員の割合が高い北欧等、諸外国の法制度、政策について、これらが知られていない状況については、広く社会に周知することが必要としております。このことが各制度の自主的な取組みを促すに当たっての検討材料や選択肢を示すことになる。

イの「クオータ制の導入に関する検討」については、本ワーキング・グループでは、衆参それぞれ比例代表の名簿のクオータ制の導入の可能性について、引き続き、諸外国の制度、政策なども参考にして検討するとしております。

更に広がりまして、ウで「選挙制度の在り方に関する検討」。諸外国では、比例代表と女性議員の割合に相関関係が見られるという御発表もありました。女性を初めとする多様な民意の反映と選挙制度の在り方、これらは非常に密接に関連すると考えられる。ただ、選挙制度の在り方の議論そのものは民主主義の根幹に関わる重大な問題でありますので、女性議員の割合を高めるという観点だけではなく、多様な政治的要請を踏まえて幅広く検討することが必要であるとしております。そのため、本ワーキングにおいては、引き続き選挙制度と男女共同参画との関係について、諸外国の制度、政策なども参考にして検討するとしております。

2番目は「行政分野」ですけれども、最初は課題として、各府省の女性国家公務員の採用、管理職への登用は着実に増加していますが、特に管理職については、まだほかに比べて低い。国が率先すべき取り組むべき分野である女性国家公務員については、まず3次計画の具体的施策を着実に実施する、これが必要である。

更に、各府省で今、策定しております「女性職員の採用・登用拡大計画」を着実に実施し、その進捗状況を定期的にPDCAサイクルでもって評価していくことが不可欠である。

そのほかに以下の方策が必要としておりまして、アは「国のあらゆる施策における男女共同参画の視点の反映」。こちらは、女性職員の職域拡大を徹底。そのほかに、審議会等委員については取り組んできましたが、ほかに、例えば、復興構想会議であるとか、そういった私的懇談会等の有識者等においても、できる限り女性の参画の拡大を図ることが必要。

また、イは、現在、国家公務員制度改革が閣議決定されまして進められておりますが、その中で、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番目は「雇用分野」でございます。女性労働者を取り巻く状況を見ると、依然として管理職に占める女性の割合は低い。

こうした中で、ポジティブ・アクションに取り組む企業は確かに増加しておりますけれども、その内容は、先ほどの過程目標設定方式を中心としたものが多く、企業において、それぞれの実態やポジティブ・アクションの必要性、有効なポジティブ・アクションの取組みなどが十分に認識されていない可能性がある。

このため、次の推進方策に取り組むとしております。

最初は「具体的な目標の設定の促進」で、企業におきまして、過程目標設定方式だけではなく、結果目標設定方式、ゴール・アンド・タイムテーブルが進むよう、それぞれのプロセスにおいて、さまざまなポジティブ・アクションの手法があることを広く周知する。

また、関係府省が連携しまして、ホームページ等で広く公表しまして、ベストプラクティスを情報共有する。国においても、そういった企業を積極的に広報する。

こうした方策の下で企業の取組み状況を見ながら、なお進まないようであれば、来年度以降、必要に応じて、ゴール・アンド・タイムテーブルの取組みを更に進める方策を検討すべきであるとしております。

イは「女性リーダーの育成」です。女性リーダーの育成に取り組む企業を支援し、こうした取組みが広がるよう推進する。

次のページは公共契約でございます。現行法令上は、男女共同参画に関連する調査等の委託先を選定する場合には、総合評価落札方式である程度ポジティブ・アクションの評価項目を加点事由として盛り込むことができるとなっておりますけれども、男女共同参画に関連するものではない事業においては、契約の性質、または目的に照らして男女共同参画の取組みを評価項目とすることは困難であると言われております。

ただ、企業における男女共同参画の取組みを進めるためにも、必ずしも関連するものでもないものでも積極的に取り組む企業を評価するための方策については、引き続き本ワーキング・グループで、どのような取組みが可能かについて検討するとしております。

4番目は「科学技術・学術分野」でございます。我が国における研究者に占める女性の割合は緩やかに増加傾向にあります。やはり諸外国に比べて依然として低い。また、高等教育段階の女性の割合を見ますと、研究者に占める女性の割合が高くなる余地はある。こうした状況にもかかわらず、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。日本学術会議のアンケート等でもございました。

また、女性研究者の能力が最大限に発揮でき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た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。

このため、女性研究者のロールモデルを確立する観点からも、科学技術・学術分野におけるポジティブ・アクションを推進する方策が必要であるとしております。

最初に「具体的な目標の設定の促進」は、(3)の雇用分野と同じように、まず、それぞれのプロセスにおいてポジティブ・アクションの手法があることを広く周知する。

また、関係府省と連携しまして、ゴール・アンド・タイムテーブルのポジティブ・アクションを取り入れた研究機関をホームページ等で広く公表して、そういったことに取り組む研究機関を積極的に広報する。

そういった方策の下で、取組み状況を見ながら、なお必要な場合には、来年度以降、ゴール・アンド・タイムテーブルの取組みを更に進める方策を検討すべきであるとしております。

イは「学会における男女共同参画に関する情報提供」です。学会の会員、役員に占める女性の割合について、学会における男女共同参画に関する調査結果などを広く情報提供する。各大学、研究機関の縦の中の女性割合ではなくて、横の広がりの中での情報提供でございます。

ウが「女子学生・生徒の科学技術・学術分野への進路選択の促進」としまして、引き続き女性研究者のロールモデルの情報提供、そして科学技術の理解を増進するための事業を推進するとしております。

エが「女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり」について、継続的に実施としております。

最後に4番目、中身はまだ書いてございませんけれども、「女性自身と社会の意識改革の重要性」とあります。ポジティブ・アクションというのは、国民の皆様の理解が広がる、社会的機運の醸成が今後ますます重要になってきております。ここについては、委員の先生方からもいろいろ御意見いただいて、ある意味でメッセージという形で今後書き足し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 ありがとうございます。

今日は、この中間報告について御議論していただきたいと思うんですが、これを全部一緒にやると混乱しそうですので、少し分けて議論をさせていただければと思うんですが、お手元の資料の7ページぐらいまでが比較的総論的な話があって、7ページ以降は各分野があって、最後に11ページの「女性自身と社会の意識改革の重要性」というタイトルになっていますが、この問題がある。この3つに分けながら議論をしていきたいと思います。

それでは、まず、7ページまでのところで、何でも結構です。

○鹿嶋委員 3点あります。

1点目は、報告書の見せ方ですが、「ポジティブ・アクションの推進の必要性」から説いていいのかどうかということです。あんこになる部分はやはり「政治分野」だと思うので、この辺りがもうちょっと前に来ていないと、ここまでたどり着くのには疲れてしまうと思うんです。だから、要約版みたいなものを出した方がいいではないか。

第2点は5ページですけれども、「ポジティブ・アクションと能力主義との関係」ですが、4つ目の○で、要するに、固定的性別役割分担の場合の「指摘もある。」という表現、それが2か所続くんですね。これも「場合がある」ですから、婉曲な言い方なので、こゝでずばり言い切っていい。それから、その下の「指摘もある。」も取っていい。

もう一つは、一番大事なことなんですが、一番下の○で、いわゆる性別役割分業の取組みが「直ちに効果を発揮し、又は直ちに実施することができるとは限らない」とあるんで

すが、直ちに効果を発揮しないことは私も認識しています。だから、これはいいんですが、直ちに実施することができるとは限らないと書くことはまずいのではないか。第3次基本計画の冒頭に固定的性別役割分担意識をなくした男女平等社会を作ることが基本的な方針として掲げたわけですから、直ちに実施することができるとは限らないと言われると関係者は困ってしまうわけです。だから、ここはきちっと直していただきたい。

それから、その次ですけれども、「それらの取組以外のポジティブ・アクションによって女性に対する機会の平等」云々と書いてあります。ここも大切な指摘だと思うんですが、この辺り、どう読んでも、どういう取組みなのかがわからない。だから、これは例示してください。「それらの取組以外」のところに形容詞をつけて、例えば、何々など、それらの取組以外のポジティブ・アクションというふうにしないと、読んでいる方はよくわからない。

とりあえずは以上です。

○今野座長 何かありますか。どうぞ。

○藤澤推進課長 鹿嶋委員から御指摘を承りましたが、5ページの「直ちに実施することができるとは限らない」という部分を受けているものは、意識の解消のほかにもう一つあって、評価方法の見直しのことを受けて書いたつもりです。評価方法の見直しの方は、すぐに見直すというのは難しい部分もあるのかなと思います、このように書きました。

○鹿嶋委員 いえ、それは勿論わかります。わかるのですが、それは書かなくてもいいのではないかと思うのです。あなたの言うとおりに、現実はこのとおりに実施することができるとは限らないと思うんですが、ただ、これを出すと、基本計画とどこかで矛盾が出てしまうので、書かなくていいと思います。

あと、「指摘もある。」は2か所も要らないのではないか。その上の「ポジティブ・アクションが不要であるという意見もある。」は「意見もある。」がないと文章が成り立たないので、これはいいと思うんです。

○今野座長 よろしいですか。今日は、もしかしたら対立する意見もあるかもしれないけれども、皆さんからざっと意見をいただいて、それを踏まえて、これを直して、それでもう一度見ていただくという段取りを考えています。ですから、今日はどんどん言っていただいて、皆さん、言い切ることで、そういうふうに思っています。

では、辻村さん、どうぞ。

○辻村委員 鹿嶋委員の第1点の御指摘とほぼ同じでございますけれども、総論が7ページまで来ておりますが、ここに書いてあることはほとんど基本計画の中にも書かれていまして、基本計画を議論するときにもう議論し尽くしていることですね。ですから、7ページ以下の具体的な方策をもっと前面に出していかないと、非常にインパクトが弱いといえますか、全体として基本計画の枠内、あるいは少し後退したかもしれないような雰囲気があります。各論についてはまた後に指摘させていただきます。

たくさんありますが、まず、総論との関係では、4ページの「本ワーキング・グループ

では」というところです。これは、言いたいことはわかります。女性に対する措置が今、問題だから、そうしたいということですから、この点は異論がないのですけれども、総論として考えましても、基本法は両面性ですよ。男女いずれか一方と書いてあって、それで雇用機会均等法も男女双方を対象として行う措置、両立支援措置もあるという流れできていますから、論理的には、結局、ポジティブ・アクションとして、女性に対するものを取り上げると書くと、定義としてポジティブ・アクションが女性だけが対象という読み方になってしまう恐れがあります。以上のように、ポジティブ・アクションというのは両面的なものだけでも、ここでは主として女性に対する措置が問題になるのでそれについて検討するとか、これは書きぶりの問題ですけれども、そういうふうにしなないと法規範と論理的に矛盾してしまうのではないかという危惧を持ちました。

それと同じようなことですが、例えば、6ページの「過程目標設定方式」などでも、「女性の参画の拡大を直接の目的としないポジティブ・アクション」というのは、今の観点からすれば、女性の参画だけを見ているのだから、直接の目的としないポジティブ・アクションと書く気持ちはわかるのですけれども、この書きぶりも、もう少し上手く書く必要があるますので、さっきの説明の方がよかったですと思います。いずれにしても女性の参画の拡大の目的にはなるのですけれども、間接的な整備ということですから、基盤整備のためのポジティブ・アクション（両立支援など）というふうな書きぶりの方がいいでしょう。幾つかありますが、差し当たり7ページまでのところについては以上の指摘をさせていただきます。

○今野座長 何かありますか。

○竹林企画官 確かに基本法上も、格差がある場合に、格差の小さい方なので、女性が多いという実態はあるんですけれども、正確に書けば、おっしゃるとおりでございます。また、先ほどのところも、もう少しいろいろ御相談しながら、適切な表現を考えたいと思います。

○今野座長 今、言われた中で、後半の6ページ目のパターン分け、①②③は、初めて読んだ人は、この結果目標の結果というのでまず混乱すると思うんです。結果は最終結果でもないんです。プロセス上の結果なんです。だから、通常は、何か目標があって、目標達成の手段があって、目標を実現する、こういうプロセスです。この結果は、最終目標の場合もあるし、プロセス目標の場合もあるわけです。そのときに、①の結果目標というのは絶対実現するという目標なんでしょう。2番目は努力するという目標なんです。3番目は手段を取ることなんです。さっき言った目標を実現する行為をしますよというのが③なので、その辺をもう少しわかりやすく書いてもらいたいかなと、私もそう思います。

○辻村委員 済みません、今の点で1点忘れまして。この結果目標設定方式の②なんですけど、この説明だと、目標の設定自体を目的としてしまったら、20%か30%という目標を出したら、これ自体がポジティブ・アクションで、目標を出した段階で終わりになってしまうと誤解されるのではないかと思います。そうではないですよ。問題はやはり手段で

すから、その先にもっとちゃんとした目的があるはずなので、やはり書きぶりを改める必要があるでしょう。

○竹林企画官　そもそも目標を設定するという事自体、だれもみんな賛成しないというのが実態でございますので、目標を設定することを、例えば、企業なり大学なりに求めた場合、みんな喜んでやるかどうかただ、設定するという行為によって、ある程度の効果は見込めるという思いがあります。書きぶりはまたいろいろ相談させていただきます。

○今野座長　どうぞ。

○碓井委員　先ほど来議論になっている、1の「ポジティブ・アクションの推進の必要性」で、私は形式論として、この表題と内容との間にやや齟齬があるように感じたわけです。ここは要するに経緯が書いてあるだけのことで、先ほど、最初から重過ぎるというお話もありましたけれども、分量としてはそうかもしれないけれども、むしろ見出しをつけたら「はじめに」程度で済むことではないかという気もいたしました。

それから、次の2の(1)で「ポジティブ・アクションの概念」が出て、4ページの(2)で「ポジティブ・アクションの意義」が出てくるのですが、そこで掲げる必要があるか、ないかという議論があるかもしれない。4ページの「ポジティブ・アクションの意義」のところを、例えば「必要性」というような見出しにすることも考えられます。全く形式的なことなのではけれども。

○今野座長　お聞きしておけばよろしいですね。では、川本さん、どうぞ。

○川本委員　2ページのところでございます。上から4つ目の○の記述に関してですが、第3次基本計画では、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%程度になるように期待するとなっております、そもそも論といたしまして、強制的なポジティブ・アクションをもって推進を図ることが求められているのではないということを改めて確認しておきたいと思っております。

その上で、下から2つ目の○ですが、「諸外国との格差が広がっていることが懸念される。」とあります。前回のこの会合でも私から申し上げましたが、企業の立場としては、従業員の意欲や能力、実績を公正に評価し、そして国内外での競争力を高めて、市場で勝ち残るということを常に考えています。そのようなことから、意欲、能力のある女性の一層の活躍は、重要であると思っているわけでございます。しかしながら、ポジティブ・アクションの取組みが遅れていることをもって、法的強制力などによって取り組むということになりますと、むしろ企業の国内外での競争力が低下して、かえって企業活動にマイナスの効果、いわば別の意味で諸外国との格差を生むのではないかという見方もありますので、文章を少し工夫していただければと思っているところでございます。

以上でございます。

○今野座長　お聞きしておけばいいですか。では、岡本先生。

○岡本委員　今の川本委員の話で、女性の能力開発を積極的に進めていくことが企業の競争力を下げていくことになるというのは、私には理解ができない。前半でおっしゃったこ

とは、能力開発を推進していくことで企業の活性化というお話もされていたので、そのところはわかりません。ただ、私も、同じ諸外国のところについて、少し意見があります。

政府としては、諸外国との格差が広がっていくことに対しては、かなり意識をされていると思うんです。総理も常に GEM の低さということをおっしゃっていたので、政治の世界に向かって強調する部分ではわかるんですけども、1つ、雇用の分野とか、それ以外のところの部分で考えますと、少しこの話が遠いかなというふうには感じました。むしろ、先ほどから申し上げているように、女性の能力を発揮していくことが、社会にとって、また企業にとってプラスになっていくんだということがあって、それがポジティブ・アクションの推進の必要性なのだと思いますので、ここは少し書き直すということもお話がありましたけれども、政府に対してということで、ここは強調しておきたいということでは、理解できますので、少し書き方を工夫していただければと思います。

○今野座長 それでは、順番にどうぞ。

○加藤委員 6 ページの「国の推進方策のレベル」のところですが、参考資料 2 も拝見していますけれども、法律にもよらず、政策にもよらず、それから、指導等にもよらずに、自主的な取組みにゆだねる場合というのは、どういうところを想定していらっしゃるのか、③について教えていただけるとありがたいです。

○竹林企画官 例えば、積極的に広報するなり、事実上の行為として働きかけると、そういったことを想定しております。あくまでもゆだねると。国が何らか強制的に手段を取ったりしない。

○加藤委員 ごめんなさい、竹林さんがおっしゃったゆだねる先はどういう人たち、団体とか。

○竹林企画官 例えば、地方公共団体であるとか、企業であるとか、大学、あるいはその他の団体、国以外のすべての機関です。

○今野座長 今の御質問は、政策ではないんではないかという御質問ではないですか。つまり、ここで政府が主体的に何か政策するとしたら、③は何を言っているんだろうかと、そういう御質問でもないんですか。

○加藤委員 それもありますし、法律、政策と、こうなっているんですが、政策や法律でできない部分もあるんだろうと思うんです。だけれども、例えば、指導とかということも含めて、できない世界の話もここに込められているのか。

○竹林企画官 指導といった場合は、ゆだねる方策の中に入ります。例えば、地方公共団体との関係を言いますと、担当者会議で積極的に働きかけるとか、あるいは指導という通知も手段としてはありますが、そこはいろいろあります。

○今野座長 東村さん。

○東村委員 全体的にはよくできていると私は思いました。最初に鹿嶋委員が指摘されたところに関するんですけども、5 ページの最後の○のところの「また、これらの取組」

の「これら」がわかりにくかったので、その後の文章も修正するというご指摘だったと思いますが、この文章全体を取ってしまうということが鹿嶋委員の御指摘だったのでしょうか。もしそうでなければ、「これらの取組」という中身を明記していただきたいと私は思いました。これが1点目です。

2点目は、5ページ目の上の「(3) ポジティブ・アクションと能力主義との関係」の真上のところで、「女性自身の意識にも留意する必要がある。」という書き方があります。ここが少しわかりにくいなと私は思いました。どういう場合の女性の意識に留意する必要があるかということです。確認なんですけど、例えば、ポジティブ・アクションを導入する際には、女性自身の意識への配慮にも留意する必要があるという意味なのでしょうか。私、欠席したときがありましたので、少し補足して教えていただきたいと思います。

○竹林企画官 例えば、ポジティブ・アクションといった場合に、一方で、そういう方法ではなく、私は男性と同じように評価してほしいという考えを持っていらっしゃる女性もいらっしゃいます。辻村委員はそれを「スティグマ」と表現されております。また、今、例えば、ロールモデルがなかったり、あるいは民間分野であれば、長時間労働を前提にしているので、そういったところに入りたくないと考えていらっしゃる女性もいらっしゃいますけれども、そういった方々でも、まず、そういう中に飛び込むことによって、自分自身の道が開けるといいますか、そういった意識についてもいろいろ留意しないといけないということです。

○束村委員 逆効果になるといけないと私も思いますので、お聞きした次第です。そのようなお説明ならいいんですけども、この一文からはなかなか読み取れませんので、もし私の補足が間違っていないならば、「ポジティブ・アクションを導入する際には、女性自身の意識への配慮にも留意する必要がある」と書いた方がはっきりわかるのではないかと思います。

名古屋大学でもポジティブ・アクションを展開しておりますが、一部の方は、女性だからといって採用されたなどと思われたくないし、思いたくもないとおっしゃる方がいらっしゃいます。男性教員の一部はそういうことをおっしゃいます。私は、それを言わせる環境をつくるのが悪いと思うので、環境への配慮という意味だということが明記されていけばいいのかなと思います。つまり、ポジティブ・アクションは、同等であったときに女性を積極的に採用するもの以上のものではなく、実際に能力としては劣っていても女性が採用されるという意味ではないということを、女性にも伝えるように留意するという意味を明記していただければと思います。

以上です。

○今野座長 今回の関連ですか。どうぞ。

○鹿嶋委員 今、質問が出たので。5ページの最後の○の「これらの取組」の「これら」は多分、固定的性別役割分業の解消への取組みだと思うので、このまま残した方がいいと思うんです。私がさっき言ったのは、直ちに実施することができるとは限らない云々はお

かしいだろうと言ったんですが、ただし、藤澤課長の説明もあって、今、考えていたんですけれども、ここは評価方式のことを言っているので、あえて残すとすることもありかと。あるとすれば、直ちに実施できるものばかりではないことから、というふうになれば、基本計画の理念とは矛盾しないと考えていますが、そこは後で判断してください。

○今野座長 東村さん、どうぞ。

○東村委員 今の意見に関連しまして、私も「これら」が真上のことを言っているのか、ずっと上から言っていることなのかがはっきりしないと思いました。消極的に見える「限らない」とかいう文言が問題になると思いましたので、ここを明記していただく形で、明らかにしていただければと思います。

○藤澤推進課長 それに関連して、一番下の○の「これらの取組」というのは、1つ上の○の意識の解消の話と評価方法のことを受けているんです。その後の「これらの取組以外のポジティブ・アクション」というのは、いろいろあると思うんですけれども、例えば、評価方法の見直しは、ポジティブ・アクションの手法で言うと、この分類の仕方がどうかという議論もありましたけれども、今までの議論を前提とすると、多分、基盤整備に入らんだと思うんです。しかし、基盤整備にもいろいろなパターンがあって、ほかの基盤整備の仕方もあるでしょうし、例えば、結果目標設定方式とか、違う手法としてのポジティブ・アクションが有効に機能する場合もあるんじゃないでしょうかということを書いたつもりです。

○今野座長 いずれにしても、この文章はまたちょっと考えてみましょう。

それでは、小林委員。

○小林委員 2点あります。いろいろ苦勞してお書きいただいておりますが、6ページの「国の推進方策のレベル」で、さっきも議論になっておりましたが、③のところは、「特段の方策は講じず、自主的な取組にゆだねる」というと、それは国の推進方策なのかなという気もしますので、「特段の方策は講じず、」を取りまして、「上記によらず」は入っても入らなくてもいいのですが、「自主的な取組を要請する」としてはどうでしょうか。それぐらい言っていた方がいいかなという気もしますが、いかがでしょうか。

○今野座長 どうぞ。

○藤澤推進課長 手法についての今までの整理を見直すときにまた考えたいと思うんですけれども、参考資料2、今まで出してきた資料を見ていただけますでしょうか。推進方策を3つ、右下に書いていまして、「政策的に誘導する方策」のところの矢印が「インセンティブの例」とあるんですけれども、一番わかりやすい「補助金」とか「交付金」のほかに、一番下に「認定、表彰、情報発信」も入れていまして、我々が情報提供して、どうでしょうという選択肢を並べるのも誘導方策というふうに位置づけているので、そうすると、要請というのも、これとセット的な話になるのかなと思うので、「要請」とか「情報発信」は「自主的な取組み」というふうに分類するというのはあるのかなと思います。

○小林委員 「ゆだねる」だと、国としてのイニシアチブが薄い気がしますので、もう少

し国として積極的に推進という意味で、こちらも「ゆだねる」を「要請する」にしていた方がよいと思います。

○今野座長 情報発信は、要するにエンカレッジするという意味。だから、③はエンカレッジするというのも入っているんですね。情報発信はエンカレッジだから、情報発信をここから外してしまっただけで、認定、表彰はありがたいからインセンティブになるので、そうすればすっきりしますかね。

○小林委員 それから、もう一つあるのですが、大きな話で言いますと、私はそもそもこの会議が始まったときから、ポジティブ・アクションが何か自己目的化されているような気が強くして、これは辻村委員のお話にもつながりますけれども、その先に多様性を包摂する普遍主義があると思います。それを最終的に言わないと、ただ何%というだけで話が終わってしまう。それで本当に男女共同参画社会になるのかなと思います。ですから、ポジティブ・アクションは当たり前、その先があるということを言わないと、この問題が多くの人に共有されていかないと思うのです。私は、そのこのところは、頭の総論のところでは何か書いていただきたいという希望を持っております。

○岡島局長 4 ページの一番下のところに少しですけれども、書いてございます。もっときちんと書いた方がよいということですね。

それとの関連でいいますと、最初の経緯のみを書いてあるので「はじめに」にしてもいいという御意見をいただきました。「ポジティブ・アクションの推進の必要性」と最初に書いてあるところは、ポジティブ・アクションの推進というよりは、女性の参画の必要性とか、そういうことから、経緯も含めて述べているんですが、そこから入る必要はありますか。それとも、記載はやめて、ポジティブ・アクションの必要性のところできちんと言った方がよいですか。

○小林委員 最初から入れていただいた方がよい。

○岡島局長 ポジティブ・アクションの必要性として、女性の参画の必要性とかいうよりは、ポジティブ・アクションとして。

○小林委員 そのときに、ポジティブ・アクションがあつて男女共同参画がある、更にもう一歩行くと、多様性の包摂があるというところまでいった方が、私は、男女共同参画社会というものの実現の理解が、もっと多くの広範な人に理解されるのではないかと思います。その1つが私は男女共同参画社会であると思っています。

○今野座長 今、小林さんが言われた中で、今までの言葉で言うと、アウトカムみたいなものですね。要するに、ポジティブ・アクションをして、何でもいいですけれども、男女の数値目標が実現すると、更にこんないいことがありますよという、こっちがアウトカムになるわけです。それが「男女共同参画」という言葉でもいいんですけど、実質的には、ほかの参考資料にありますけれども、政治的な分野だと、多様な意思の反映ができるようになるんだとか、あるいは、雇用の分野で言うと、男女に関わらず人材の活用が進むんだとか、そういういいことがある。それが一種のアウトカムだとすると、そのことを4

ページ目の一番下の「ポジティブ・アクションの意義」というところの最初の○で書きたかったということだと思んですが、ここを強調したければ、この部分を前に持つてくるということになるんですね。それでポジティブ・アクションの話に入ればいいと、そういう形になればいいということですね。ですから、4ページ目の下の文章もちょっと考えて、今、私が言ったことでも、小林さんが言ったことでもいいんですけども、そういうのがもう少し前に来るように文章を変えて、一番前に持つてくるという構成にしましょうかね。

○竹林企画官 推敲させていただきます。

それと、先ほどの自主的な取組みにゆだねる方策の部分をもう少し子細に検討させていただきます。いわゆるフレーズの問題なんですけれども、例えば、大学関係だと、指導というのはないんです。大学に対して国が指導するということはありません。だから自主的な取組みにゆだねるということを言っています。ただ、初等中等教育関係で指導するとかはありまして、ゆだねるというのもさまざまなレベルがあるということで、そこはもう少しわかりやすくやります。

○小林委員 「要請する」ではまずいですか。

○竹林企画官 いえ、「要請する」はいいんですけども、指導となるとやや強くなりますので。

○小林委員 私は、「ゆだねる」を「要請する」とした方がいいと思います。

○今野座長 私は、「要請する」と、もう少しソフトなのは「エンカレッジする。」と、両方書いておけばいいと思うんです。

○辻村委員 エンカレッジ、推奨するというのでいいと思いますが、計画の中の政治分野で、政党に対して要請するということはもう書いているわけですから、それがここに当たるのだと思うのです。政党が自主的に、例えば、候補者名簿にクオータ制を入れるということ、できたらやってくださいよという形で要請する。

○竹林企画官 お任せというよりは、勿論、国としてもアクションを起こすことは当然なんですけれども、もう少しそこは丁寧に書きます。

○今野座長 いずれにしても、③は「特段の方策は講じず」なんて書いたらよくない。それは事実だよ。

○竹林企画官 国としてのアクションは起こします。

○今野座長 どうぞ。

○碓井委員 今のところに関係してなのですが、6ページの「国の推進方策レベル」の①の法律等によって強制する方策という箇所です。厳格なというか、硬い強制から、極めてソフトな、強制と呼んでいいかどうかわかりませんが、事実上の強制効果を発揮する方策もありまして、硬い方は勿論、罰則をつけるとか、違反したら金を取るとか、いろいろな方法があるでしょう。その次に、最近よくはやっているのは公表です。成績の悪いところは公表する。それから、勧告というの、行政法学で言えば一種の行政指導に当たりますけれども、勧告は限りなく強制に近い効果を発揮することもあります。要するに、強

制といっても、国民が、人々がどう受け止めるかというのは多義的なので、その辺を注意して最終的にまとめていただきたいと思います。

○竹林企画官 基本的には、恐らくここで扱うものは、国民の権利を制限するようなものになりますので、そういう意味で法律と書いていますけれども、法的効果というのはバリエーションがいろいろあると思うんですけれども、もう少しわかりやすく工夫したいと思います。

○今野座長 どうぞ。

○川本委員 7ページの(5)の2つ目の○のところでございます。先ほど岡本委員からも、私の最初の発言の意味がわかりにくかったというお話もありましたので、何を言いたかったか、ここで申し上げますと、○の2番目のところで「実質的な機会均等を目的とすることを前提にした上で」と前置きをした上で、次に「国が私的機関・団体に強制する場合などにおいては」という記述があります。私が思っているのは、これが仮にクォータ制などのような結果目標達成方式を強制するという意味であれば、これは結果の平等を求めることになりますので、機会の均等を目的とする本来の趣旨からは離れることにはなるのではないかと思います。それに対して反対の趣旨を先ほど申し上げたということでもあります。したがって、ここの文章もちょっと工夫して修正していただきたいと思います。

3ページにも「ポジティブ・アクションの概念」が最初に書いてありますけれども、ここでも、実質的な機会均等を実現することを目的としてというのがポジティブ・アクションの概念でございます。ここで言っている「自主的な」という言葉がどういうことを意味しているか、不明な部分もございますけれども、いずれにしても、ポジティブ・アクションの目的は機会の平等の実現にあると思っているところでございます。

同じ7ページの下の方の○、「いずれにせよ、」というところがございしますが、ここについても、ポジティブ・アクションの実現方法には複数の選択肢の組み合わせが考えられるということが書いてありまして、そのとおりだとは思いますが、しかしながら、ポジティブ・アクションの本来の目的が先程申し上げた機会均等の実現であるということを考えますと、結果の平等を求めることになるような法律等によって強制的にする方策の選択というのは、その趣旨からは乖離していくことになるので、これを選択することは適切ではないと思っているところでございます。意見でございます。

○今野座長 どうぞ。

○辻村委員 今、誤解があると思いましたので指摘させていただきます。私の報告で説明したつもりですが、クォータ制はすべて結果の平等に資するものだけではないのです。先ほど申しましたように、例えば、議席割当制だったら結果の平等ですけれども、候補者割当制というのは、結果は招来しないわけです。例えば、候補者名簿式などの場合。ですから、法律で候補者名簿式のクォータ制を強制したからといって、これは結果の平等を強制したことにならず、機会の平等を強制したに過ぎませんから、それは、すべてクォータ制はだめだということにはつながらない。ですから、その限りで、憲法の平等原則などに留

意する必要があるということは、憲法違反になるようなものはだめだけれども、という趣旨ですので、反論しておきます。

○川本委員 先生の今の御発言は「政治分野」のところのお話ですね。ここは、ちょうど7ページの3から上全体、すべての分野にかかっているので、申し上げたまでです。

○辻村委員 いえ、それは同じことだと思うのです。

○川本委員 そういう意味でございます。

○今野座長 今、お2人の話を聞いていても、結果の平等といったときの結果の中身が違うんですね。川本さんが言っているのは最終結果を言っていて、辻村さんが言われているのは、プロセス上のどこかの結果を言っているんですね。だから、結果目標の結果という言葉に少し注意をしないと、少し整理しながら、これは全体的にそうなんですけれども、使った方がいいかなと思います。辻村さんがおっしゃられたのは、川本さんが言われた最終結果について、ぎりぎりのクォータ制をやってしまうと、いろいろ問題がありそうだけれども、プロセス上はいいですよと言ったんですけれども、川本さんが今、言われたのは、最終目標のことをおっしゃっていたんです。だから、そこがまたいつも混乱しているので、本当は言葉を変えるといいんですね。

○辻村委員 ここで使うと、やはり誤解がある。

○小林委員 今の点なのですけれども、これは勿論、総論のところの話ですが、各論に入りかかりますけれども、政治がある意味で最も市場原理が働いているのです。選挙ですから。②を見ていただきますと、実質的な機会均等を目的とすることを前提にした上でという条件がついていますので、このままの文章で意味するところは、御懸念は要らない、このままで直さなくて大丈夫ではないかと思えます。

○今野座長 いずれにしても最終の読み手は我々ではないので、趣旨は一緒なので、第三者の読み手がわかって、誤解しないように、少し修文が必要だったらすということ。

それでは、あと1時間ですので、残りは各分野についてやっていきたいと思えます。それでは、「政治分野」から行きましょうか。「政治分野」、どうぞ。専らこっちですけれども。

○小林委員 申し上げたいことは多々ございますが、まず、7ページのAのところからいきますと、女性議員の割合が高い諸外国の法制度だけではなくて、政治制度もありますので、諸制度とするか、法制度や政治制度、書き出すと切りがないので、諸制度にするかです。政策というのは、意味がはっきりしないので、これは多分、女性議員の比率を高める政策という御趣旨だと思うのですが、これだけを見てしまいますと、実は、スウェーデンを除くと、経済的にはかなり行き詰まっている国が多くて、そういうところの経済政策を意味すると受け取られると意味が違っているので、女性議員の比率を高める工夫としての制度や政策という文言を入れていただければと思います。

それから、最後の「このことは、」のところなのですが、「促す」というのは若干弱気がするので、ここは「各政党が自主的な取組みを行うに当たっての検討材料や選択肢」、

そこまで言っても別に問題はないかと思えます。

それから、ウのところですが、「相関関係が見られ、」と書いてありますが、相関というのは非常にシンプルな統計の手法の1つで、そういうことをやっているわけではありませんので、ここは「統計的に有意な関連が見られ、」というふうに直していただければと思います。

○今野座長 統計的有意というのは、ほかに表現がないですか。難し過ぎるよね。

○小林委員 そうですか。

○今野座長 多分、この中でも研究者ぐらいの範囲内だと思います。

○小林委員 共分散構造分析という、専門的すぎますから。

○今野座長 統計的有意はもう少し。

○小林委員 それでは、「有意な関連」、あるいは「関連」でもいいですが、見られるということをお願いします。

それから、ウの○の2番目ですが、これは私はかなり計量的に明確に出したつもりなので、ここに来て「幅広く検討することが必要である。」というのは私としてはかなり不満があります。そうではなくて、比例代表であるとか、あるいは、選挙区の定数が大きいほど、多様な意見が反映されるかどうかを検討した結果を私は報告したつもりなので、もしそれに反論があるならば、是非データとして反論していただきたいのです。もし、そうでないならば、もう少し踏み込んでお書きいただけないかと思えます。

それから、もう一つ申し上げますと、先ほどのコメントと関係をすることですが、ポジティブ・アクションの先がやはり必要なので、候補者の数字というのは、政治家の当選者の数字目標ではありません。それは勿論、市場原理がある以上、できないのですが、その先に持つていくために、国会法の改正であるとか、地方自治法の改正であるとか、随分申し上げたつもりなのですが、全部抜けているので、そのところはなぜ入らないのか。話が候補者の数値で止まってしまっている気がするのです。ですから、例えば、行政とか、あるいは雇用であれば、ある種、直ちに、それが最終のところですので、理解ができるのですが、政治の場合、数値目標が候補者までですので、もっと先のことを入れる必要はないのでしょうか。ただ、諸般の事情により、それは入らないというならば引き下がりますけれども、私としては、自分の報告に照らして、もう少し書いていただけないかなという気はします。

○今野座長 何かありますか。

○竹林企画官 まず、この幅広くということでございますけれども、そもそも選挙制度がどうあるべきかという議論につきましては、我々は男女共同参画という観点で、女性議員の割合がいかに高まるかという観点ですけれども、それだけではなく、例えば、選挙区、あるいは定数、1票の格差、さまざまな、非常に根幹のことですので、ある一面だけで議論するというのはなかなか難しい。やはりいろんな政治的な要請、幅広い観点で検討することが必要であるということ述べているところです。

○小林委員 私は幅広い観点から報告したつもりなのです。つまり、クオータの話は私はしていないのです。その問題は辻村委員です。女性だけを当選させる選挙制度はないし、男性だけを当選される選挙制度もないのです。しかし、多様な意見を酌み取る選挙制度と、多様な意見を酌み取れない選挙制度というのはあるのです。ということは、私は多様な意見を酌み取るような選挙制度を入れるべきではないかと申し上げたのです。それは直ちに1票の格差をなくすことにも勿論つながるわけです。

○今野座長 その上の○はそういうことを書いてあるのではないの。「多様な民意の反映と選挙制度の在り方は密接に関連すると考えられる。」

○小林委員 「する。」でいいと思います。「考えられる。」というのはなくていいと思うんです。

○今野座長 「すると考えられる。」か「する。」なのかは、これはそれこそ政治の専門家でないとうからないので。

○小林委員 「する。」です。

○今野座長 いいですか。大丈夫ですね。では、「する。」

○竹林企画官 そうでございますが、我々の目的はそもそも第3次基本計画で衆参の国会議員の候補者について目標があり、それをいかに実現するかという、選挙制度そのものを議論する場ではないというのがまず1つで、やはりそこは女性の議員が増えるという方向で議論する必要があるんですが、選挙制度そのものの改正は、それだけではおさまらないということを2番目に述べているところでございます。

また、地方議員の関係は、そもそも今回のワーキング・グループは第3次基本計画の成果目標がベースになっております。地方議員関係では特段目標の設定はされておられません。

○今野座長 どうぞ。

○岡島局長 文章の書き方はいろいろ検討しなければいけないと思うんですが、例えば、政治的安定性と多様な民意の反映とか、いろんな論点がありますねという問題点を言った上で、一番言いたいのは次なんです。これについては、引き続き検討しましょうと、今、中間とりまとめをさせていただきますけれども、後半、この後、9月以降、この点をもっとしっかりやりたいですねということを書いたものと御理解いただきたいと思います。

○辻村委員 先ほど申し上げたことですが、第3次計画よりも後退している印象があるという言い方をしたところです。第3次計画では、政治分野、8ページですが、
「要請する。」「要請する。」「要請する。」「要請する。」とあって、最後に「啓発活動を検討する。」となっているのですけれども、今回の今年度中に実施すること、という記載では、全部「検討する。」しかないのです。「検討する。」というのは、もう基本計画に書いてあるのです。基本計画をどう具体化するかがこのワーキング・グループの使命ですから、検討すると計画で書いた上で、また検討するというようにこのワーキング・グループの報告書で書いたのでは、いつまでもたっても検討ししかないということになりますね。ですから、同じ「検討する。」でも、もう少し具体的な内容を書き込まない

と進んだことにならない。先ほど言いましたように、計画の8ページの方が「政党に対して要請する。」となっております、むしろこちらの方が強いという感じがするのです。今回のワーキング・グループの報告書案では、「取組みを促すに当たって検討する。」「検討材料を示す。」ということですから、「要請する。」よりも下がってしまっている。

○岡島局長 要請はしていますので。

○辻村委員 ただ、その要請は、一回何か言ったらいいとか、ホームページに載せればいいということではないので。

○岡島局長 これから更に選択肢を示さなければいけませんので、その中身を詰めましょうということですよ。

○辻村委員 それはわかるのですけれども、それが、後退して、非常にアバウトな「検討する。」という言葉だけで進んでしまっているのです、そこが弱まった感じがするのです。

○岡島局長 ですから、むしろ具体的に例示とか、もうちょっと言っていて、どんどん入れたいと思います。

○辻村委員 そうですね。さっき言われたように、具体的に多様な民意を反映することのできる選挙制度の在り方というものを、まさに検討するという場合でも、例えば、比例代表制の功罪というか、メリットについて明らかにする、とか、いろんな書き方があると思うのです。ですから、そういう書き方をした方がいいと思います。

○今野座長 では、その辺は考えてみてください。ただ、この書き方ですと、細かい点は別にして、最初の○があるので、これを踏まえろということだよな。

○岡島局長 そうです。

○今野座長 多様な民意の反映と選挙制度の在り方、こういうことを踏まえて選挙制度の在り方を考えるということですよ。でも、それらの要因があるかもしれませんけれども、最初の○は踏まえろというのがここでの重要なポイントなのかなと私は読んだんですけれども。

○岡島局長 補足しますと、7ページの「政治分野」の最初の2つの○で、民主主義の原則の下で、なぜ女性の参画が必要かとか、あるいは、それによって政策課題が変わるのではないかということも書いていますので、こういったことも含めての密接に関連することだというふうに御理解いただければと思います。

○小林委員 「政治分野」の冒頭の○の「多様な意思」は、「多様な民意」でいかがでしょうか。

それから、ウの「諸外国では比例代表選と女性議員」と言い切ってしまうかもしれませんが、言い切って大丈夫なのかどうか。あるいは、選挙制度と女性議員の関係というふうに、むしろここはした方がいいかなという気がします。地方議員はこの会議では触れないという理解なのではないでしょうか。

○辻村委員 いえ、触れた方がいいと思います。第3次計画には書いてありますので。

○岡島局長 結構です。

○小林委員 よろしいのであれば、地方議員のところも入れていただければと思います。ただし、地方議員については比例代表ではなく、定数の問題です。

○岡島局長 選挙区の問題。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○加藤委員 1つだけ、9ページの上の。

○今野座長 済みません、今、「政治分野」で。すぐ「行政分野」に入りますから、もうしばらくお待ちください。

○加藤委員 済みません。

○今野座長 では、何となく終わったようですから、「行政分野」に入りましょうか。では、今から「行政分野」に入りますので、どうぞ。

○加藤委員 1つだけです。9ページの上に2行ございますけれども、「私的懇談会等の有識者等についてもできる限り」と書いてありますけれども、「できる限り」は削ってもいいですね。「できる限り」を入れないといけない理由があるんですか。

○藤澤推進課長 事実関係だけ申し上げますと、第3次計画では審議会のことは当然言っていますが、私的懇談会は特に成果目標にも入れていないことなどもありますし、私的懇談会といっても、実態として、各省でいろんなやり方をしているものがあると思うので、少し慎重に書いた案にしております。

○加藤委員 それはわかるんです。藤澤さんが今おっしゃったとおりで、第3次計画ではそうでしたねという話なんです。やはり3月11日の大震災がありましたので、その前の議論とその後の議論というのは少し考えた方がいいかなと思います。さっき竹林さんの御説明の中で、例えば復興構想会議という御紹介もございましたので、ここは「できる限り」などではなくて、きちんと女性が参画をすることが大事だと言っておかないと、やはり男の方だけになってしまうわけです。だから、私は「できる限り」って、そんなに遠慮する必要はないかなと思います。

○竹林企画官 検討します。

○川本委員 今の関係のところ、いろいろ難しいですね。要するに、審議会でも、どんな審議会のイメージが頭に浮かぶか、今の復興会議が浮かぶか、頭に浮かぶものによって違うような感じもするので、これは座長にお任せします。

つけ加えて申し上げますと、ここでは女性参画の拡大について書いてございますけれども、いずれにしても、懇談会等のテーマによって、問題の本質は、見識をお持ちの方を人選するということですので、そこに御留意いただきたいと思っております。単なる数合わせはやめていただきたいと思っております。

以上です。

○今野座長 また考えましょう。でも、「できる限り」がなくても、できる限りなんですね。

○鹿嶋委員 ただ、川本さんの言っていることは、我々が過去に専門調査会を出してきた

報告書と矛盾するんです。要するに、分野によって女性が少ないから、そこは少なくていいという考え方を我々はしていません。例えば法令によって職務指定がある審議会は女性の登用率が低いのですが、そこは柔軟に読み替え等を行って女性を増やそうということにしているわけです。川本さんのように言われると、今までやってきたこととちょっと矛盾するので、そこは是非訂正していただきたい。

○今野座長 どうぞ。

○碓井委員 先ほどの地方議会議員にも関連するのですが、9ページのイに「国家公務員制度改革の推進」と書いてあって、要するに、法制度の中での運用の問題ならば、都道府県の基本計画とか、あるいはその実施ということで済む問題なのですが、国の制度に起因する何かの改革があるとすれば、やはり言及する必要があるかなと思うのです。これはそもそも、今回、私たちはどういう宿題を背負っているのかとう問題です。いろいろなことを全部、国だけに限定してやるのがいいのか、それとも引っかけりそうなところは、地方のことにも言及するのかという質問なんです。

○今野座長 これはどなたに聞けばいいですか。

○辻村委員 第3次計画にも入っています。

○今野座長 入っていますね。それはここの場の仕切りの問題なんです。最初のね。

○竹林企画官 「行政分野」に当然、地方公務員の話も入っています。

○碓井委員 書き方が難しいのですがね。自発的にやるべき分野は勿論任せておいてということでしょう。

○竹林企画官 ただ、地方公共団体については、民間企業と同じで、国以外の主体ですので、我々は当然、地方公務員法とか地方自治法という法律がありますので、制度的なところはできるところもあれば、あるいは別の機関として働きかけるという要素があります。

○碓井委員 そうそう、国の制度に依存している部分はきちんと報告したい。

○竹林企画官 当然、射程には入っています。

○今野座長 ほかにいかがですか。

ちょっといいですか。「行政分野」の最初のリード文の○が4つぐらいありますけれども、政治の分野だと、ポジティブ・アクションをすると、こんなにいいアウトカムがありますと書いてあるんです。ところが、行政は入っていない。単なる経緯しか書いていないんです。実は、ほかの分野もそうなっているので、きちっとアウトカムを書いて、経緯を書いて、アウトカムに行っていないから、今度、こういう政策をしますという構成で一貫した方がいいと思うので、ここもそれを追加しておいてください。

○竹林企画官 参考資料1に書いてあるようなアウトカムを丁寧に書いておけばよかったなと反省しております。

○今野座長 ほかに行政についてございますか。行政は意外にないですね。よろしいですか。

それでは、次に「雇用分野」に行きますか。9ページ目以降になりますので、どうぞ。

○岡本委員 「具体的な目標の設定の促進」で、上から2番目の○のこのところの意味をお聞きしたいんですけども、ホームページで社会に広く公表しますと。これは政府の、例えば、内閣府のホームページ等で公表していくということなんだと思いますが、その後、国においても取り組む企業を積極的に広報しますと書いてあるんですが、広く公表するのと、積極的に広報するというこの違いがわからないというのがまず1点です。

つけ加えて言うとならば、ここは、例えば、積極的に取り組んでいる企業を認定をするとか、表彰するとか、そういったところまでここで書き込めないものだろうかと思います。例えば、育児・介護休業支援策を積極的にやっているところのくるみんマークであったり、個人情報きちんとしているところのプライバシーマークであったりというのは、企業にとっても大変大きなインセンティブがありますので、本年度からの実施ということになりますけれども、やっていただけないかなと思います。

それから、公共契約のところは、私もポジティブ・アクションを進めていく上で大変大きなものだと思っていますので、ここを今年度中の実施ということで、是非検討を続けていきたいということも含めて申し上げておきます。

○今野座長 いかがですか。

○藤澤推進課長 最初におっしゃったのは、アの上2つの○の違いがわからないということをおっしゃったんですか。

○今野座長 いえ、ホームページで広く社会に公表するというのと、国が広報するというのは何が違うのと、それだけの話です。

○竹林企画官 広報は、要はPRで、プロパガンダなんですけれども、より積極的な意味で、要はPRなんですけれども、国が宣伝するというわけにも、適切な表現があれば、よろしく願いいたします。要はPRです。

○今野座長 そうすると、前の公表というのは。

○竹林企画官 ホームページへ載せますということです。

○今野座長 ベタで載せる。

○竹林企画官 勿論、載せ方を工夫しますが。

○今野座長 後ろは、ベストプラクティスと言っていいかですね。

○竹林企画官 更にもっと積極的なアクションとして、PRする。

○今野座長 それはわかったけれども、今の提案は、ここは広報ではなくて、何でしたか、認定するというのはどうだという話は。

○藤澤推進課長 例えば、くるみんマークは法律に基づいた認定制度で、認定のやり方も多分、いろいろなバージョンがあり得ると思います。今年度から実施ということで、少なくとも最初に書いてある○の、いろいろな取組みがありますよということは、基盤整備は割と取組みとして進んでいるけれども、必ずしも目標設定方式をやっている企業は多くないのかなという状況の中で、いろいろな方法がありますよということを言うということは、もうすぐにでもできる話ですし、今でも結果目標設定方式をやってください

る少数派の企業を PR するとか、あるいはいろいろ選択肢があることを知っていた上で、取り組んでくださるところをどんどん積極的に PR するというのが上から2つ目の○なのですが、その状況を見ながら、おっしゃったように、それでもあまり進まないようだったら、更に上から3つ目の○の、取組み状況を見ながら、また必要に応じて更に進める方策をというところで、表彰もやろうと思えば別に法律がなくてもできる話だとは思いますが、企業の取組状況を見ながら考えたらどうかなということを書いております。

○今野座長 少なくとも、わかりやすいように直すというのは最低限ですね。

○岡本委員 そうですね。その上で、認定が法律的な問題があるとすれば、先ほどおっしゃったように、少なくともそのときに国としてこの企業を表彰しますみたいなことができるのであれば、そこぐらいまでやらないと、なかなか進まないんじゃないかという気はします。

○今野座長 わかりました。どうぞ。

○小林委員 今の点なのですけれども、並べてみると「周知する。」「公表する。」「広報する。」、何か少し弱い印象を受けるのです。最後のところは「支援する。」ではまずいのでしょうか。第3次基本計画ですと、36 ページのところで「ポジティブ・アクションの取組む企業に対する支援」と書いてありますので、少なくとも「広報する。」というのは知らせるだけで、価値判断が入らないので、「支援する。」という表現に、一步強めていただけないでしょうか。

○今野座長 「支援する。」というのと、もし入れるとしても、この○ではないところに書かないと。

では、小林さんの今のお話は伺いましたので、また修正したときにもう一度、小林さん、忘れないようにチェックしてください。

ほかに。どうぞ。

○渥美委員 「雇用分野」の現状認識の部分で、上から2番目の○なのですけれども、「ポジティブ・アクションに取り組む企業は増加しているものの、その内容は過程目標設定方式を中心としたものが多く、」は別に間違いではないと思うのですが、実は、過程目標設定方式以外に結果目標達成方式をやっている企業が幾つもあります。ただ、そういう企業は実際にやっているということを隠しています。要は、女性の積極的登用は隠してやらないとうまくいかないと思っているんです。『日経ウーマン』の女性が活躍する会社ランキングトップ 20 に入っている会社でも、そういう会社が4社あります。

すごくもったいないと思っていて、そういう会社は実際に結果目標達成方式で数値も上がっているし、女性社員がヒット商品を生み出したとか、あるいはその職場でモチベーションが上がっているとか、いろんなデータがあるのですけれども、なかなかそういうのが外部に出にくい状況になっていて、そもそも企業がそういうことをやっているのに、社内の特に男性社員の反発とかを考慮して言えない状況、何でやっているのかというところの前提が言いにくいのは、国がもっと、例えば、結果目標達成方式で、知財法の行動計画

みたいなものを女性活躍の分野でも行動計画をつくらなくてはいけないからやっているんだとか、そういうのがあれば、もうちょっと隠さずにオープンにできるのではないかと考えていて、現状認識はもうちょっと国の後押しが必要だと私は思っているものですから、そこを書き込んでいただけないかなと思います。

「具体的な目標の設定の促進」の2番目なんですけれども、これは企業のベストプラクティスの周知とかだと思えるんですけれども、神奈川県は条例で、事業所レベルで、女性社員割合、女性管理職割合等々、女性活用関連のデータを出させています。そういうのをみた上で政策を展開しようということをやっていますから、自治体の取組み事例とかもきちんと集めて周知する、そういうことを条例でやって、その情報を活用して、こういう政策に結びつけているということもあった方がいいのではないかな。

あと、自治体レベルでは、女性活躍分野で認定制度、表彰制度、結構いっぱいあります。事例集とかを見ると、そういう企業の経営者が、我が社はこういうことをやって、非常に業績がプラスになっているということをいっぱいしゃべっています。ただ、そういうのを一元的に国が情報収集して、ワーク・ライフ・バランスはデータベースをつくろうということが2年前からスタートしていますけれども、一元的なデータベースはまだできていないので、男女共同参画の分野でも、是非そういう自治体のベースプランみたいなものを、あと、自治体が集めている企業のベースプランみたいなものがあつたらいいかなと思います。

あと、イの「女性リーダーの育成」の部分なんですけど、取り組む企業の支援以外に、中小企業だと、そもそもロールモデル、メンターみたいな人が社内にはいない、社外でそういう人たちとつながれるように、企業間ネットワークが既に始まっていますから、企業間ネットワークづくりの支援であったり、私はそもそも業界別の労使が協調してつくる育成システム、ノルウェーがやっているようなやり方がいいと思っているんですけれども、そういうものを支援することもプラスして書き加えていただけたらと思います。

以上です。

○今野座長 渥美さん、いっぱい言ったから、整理していてわからなくなったんですけども、まず1つ確認したいのは、現状認識のところ、結果目標達成方式をやっている企業が増えてきた。でも、それを隠しているんだと、どうやって我々は確認できるんですか。そこが問題なんですね。

○渥美委員 隠しているから、普通わからないんですけれども、企業に講演したり、あるいは企業担当者と情報交換すると、実は我が社でこういうことをやっていると聞きます。だから、例えば、国が緩やかな形でも結果目標を設定していて、企業がやらざるを得ないという立場になったら、国が決めていることなから、うちはやっているんだということで社内説明はもっと円滑に進むと思うんです。今はそういうのがなくて、何でやっているんだというところで反発が、要するに、男性社員から、自分の席が奪われるみたいにしてあると思って隠してしまっているから、そこを。

○今野座長 今回の議論で、前半と後半の問題は全く別の話で、後半はそれを後押しする政策の話なんですけれども、私が言ったのは単純で、「雇用分野」の現状認識の文章の中で、過程目標設定方式が多くなっていますよというところに対して、渥美さんは、それもそうだけれども、結果目標達成方式を取っている企業が増えているんですよということを加えろという話でしょう。

○渥美委員 おっしゃるとおりです。

○今野座長 そうすると、私は、そこはエビデンスがないと書けないので、渥美さんの個人的な経験では書けないから、何かエビデンスがないのと聞いたんです。

○渥美委員 隠しているだけではエビデンスはないということになってしまいます。

○今野座長 そうすると、あるとしても、書き方を考えないと。

○渥美委員 わかりました。先生がおっしゃるとおりだと思います。

○今野座長 それで、後半の後押しの問題は、これはア以降の文章の中にどう上手に書き込むかの話なんで、前半は無理ですか、エビデンスは。

○渥美委員 カミングアウトすれば、実は隠していましたと言えば書けるんですけれども、まだ隠し続けていると思うので、そこは無理です。

○今野座長 でも、そういう議論すると、隠していないという人が登場すると。

○渥美委員 オープンにしているところもあります。

○今野座長 いえ、1社ではしょうがないから。隠していないという人が登場してしまうと、では、エビデンス勝負という話になるから、そうすると、エビデンスがないと、ここでは書きにくいんです。

○渥美委員 わかりました。おっしゃるとおりですね。

○今野座長 何かいいデータを持ってくれば。

○渥美委員 私が知っている、実はこの企業は隠していますというのですか。それは出せないです。

○今野座長 そうすると、やはり難しい。

○渥美委員 済みません。後で内々に、この会社というのはお教えしますけれども。

○今野座長 データがあったら、それも、ここに書く以上、個別事例だとまずいので、やはりマクロのデータで増えていると書かないと。

○渥美委員 おっしゃるとおりですね。さっきの『日経ウーマン』の20社のうち4社は、私の中でのデータではあるんですけれども、ただ、その4社が言えないので、ちょっとごめんなさい。

○今野座長 あとは、政策についてはいろんなことをおっしゃられたので、事務局と一緒に整理して、もう一度、どう加えられるか考えればいかなと思ったんですけれども。

○竹林企画官 内容を検討させていただきます。

あと、4番目のタイトルをどうするかも含めてですけれども、メッセージとしての要素であれば、こういったところにも、社会的機運の醸成という趣旨で書くこともできるの

かなと思っています。

○今野座長 今、どこのことを言っていたんですか。

○竹林企画官 カミングアウトしないと書けないとかいう企業の話でも、そういったものがあって、エビデンスがないと書けない部分以外では、事例としてというのは検討はいたします。

○今野座長 それと、先ほどの繰り返しですけれども、「雇用分野」で、男女参画的な状況になったらこんなにいいことがありますよと書いてくれと。

○竹林企画官 それは同様に、最初のところで書きます。

○今野座長 黒瀬さん、どうぞ。

○黒瀬委員 先ほど渥美委員が、結果目標達成方式を取っている企業が多いとおっしゃったんですが、多分、結果目標設定方式のことではないかと思えます。結果目標達成方式を設定することは、民間企業では非常に困難だと思いますので。

○今野座長 私は、結果目標達成方式が多いのか、そうなんだと思って聞いていたんですけれども。

○渥美委員 要は、達成しなかったら、また新たに達成して、達成させるという意味で私は申し上げました。

○竹林企画官 要するに、クォータ制をやっている企業があるかどうかということでしょうか。

○渥美委員 例えば、何年までに何割、何年までに実際達成した企業と、あと、何年までに達成できなかったけれども、2年遅らせて達成したという意味ではあります。

○今野座長 でも、それだったら設定方式だよな。

○竹林企画官 それについて、厚労省のホームページでも確認することができます。

○渥美委員 クォータは、前の段階で昇進候補を必ず何割出せという意味で目標達成方式だと思っているんですけれども、それは違いますか。

○今野座長 例えば、女性管理職、課長3割、4月1日から。3月31日に20%だったら、1日で10%上げる。それが達成方式です。極端な例は。

○渥美委員 そんな極端な例はないです。要は、管理職の候補で現場から挙げてきますね。その段階で女性が入っていなかったら、何で入っていないんだ、入れろということを人事から出させる。

○今野座長 すると設定方式だよな。でも、設定方式のときに、努力の程度が大きい会社と小さい会社はあると思えます。これは企業内だから難しいけれども、企業内で考えると、結果目標達成方式でやるということは強制することになるから、ペナルティーをくっつけなければいけないから、そうすると、例えば、課長を3割出せない事業部門の事業部長はその場で降格とか、そういうふうにしなければだめです。

○渥美委員 まず、どっちに入るか、私も今のお話で迷っていますけれども、例えば、女性の部下を自分の任期の間には候補にできませんでしたといった場合、それはおまえの育成

能力が不足していたんだからといって評価を下げるということはやっています。辞めさせるとかのことでないですが、評価は下がるとしたら、育てざるを得ないという意味で。

○今野座長 でも、とにかく、ここの関連で言うと、いずれにしても、エビデンスがないから難しいので、事例があったら、先ほど事務局が言ったように入れてほしいということにさせていただいて、エビデンスを持ってきたら私も考えます。

○渥美委員 はい。

○今野座長 ほかにどうぞ。

○碓井委員 9ページの「具体的な目標の設定の促進」の2番目の○についてなんですが、先ほど渥美委員からのお話でもちょっと思ったのですが、この分野は国の施策、都道府県、市町村の施策が二重、三重に重なり合うこともあるわけです。そういうときに交通整理をしない方がいいと考えるのか、あるいは情報というのは集中して、その会議では連携を図る方向がいいのかをこの段階で出すかどうかはともかく、課題としては意識しておいた方がいいと思いました。

○今野座長 それでは、まだあるかもしれませんが、もう一つ残っているので、「科学技術・学術分野」でお願いします。

○小林委員 用語の問題で恐縮なのですが、11ページのイの「学会」というのは「学協会」にさせていただければと思います。今、連合体ができていますので今、「学会」とは言わずに「学協会」と言っておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○東村委員 全体的にわたって、各分野の書き方については、もう少し御検討いただけたらと思います。例えば、多くのところは、我が国はこうであるとか、緩やかに上昇していても、依然として低いというイントロ的な言葉が入っています。しかし、政治にはそういうことが書かれていません。多分、イントロ的な現状把握に関する文章から、次に意義についての文章があり、その次に強化すべき具体的な方策という形で展開していくというように、全体のみめを合わせていただいた方がよろしいかと思いました。

それから、もう一つ、私が一番重要だと思うことが、全体的にもっと強い表現にさせていただきたいということです。なぜならば、これは内閣府の男女共同参画局がポジティブ・アクションについて提言する文書ですので、各分野の方がそれを引用する人が多いと思います。内閣府が、こう言っているんだから、もっとポジティブ・アクションをしなければいけないんじゃないのというふうに、言い訳にでもいいですし、アリバイにでも使っていただくようなたぐいの位置づけであると私は理解しております。よって、これは実現しないかもしれないとか、これははっきり言えないとかということではなくて、理想の形をつくるに当たって利用していただく資料としての位置づけをもっと明確に皆さんが意識していただきたいと思います。すなわち、これは現状では無理だというようなことまで踏み込んで、それを解消するように積極的な表現で書いていただくことが重要だと私は思います。ですから、全体的な表現が現状に合わせて消極的に見えるところは、全体的に目指すべき社会の在り方、各分野の在り方を前提とした書き方に直していただくのがいいと思

ます。

大学において女性教員比率について議論するときも、国大協が大学の教員の女性教員比率を20%に掲げていることを根拠に、国大協もこう言っているんだから上げましょうよという言い方をするんですね。そういうたぐいの資料なので、是非その辺の姿勢を崩さないようにお願いしたいと思います。

そういう観点から行きますと「科学技術・学術分野」の10ページ目のところから入りますが、最初の○の2行目の後ろから3行目に「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は高くなる余地はある。」ではなく、積極的に高めるべきであるという言い方にさせていただきたいと思います。

2つ目、3つ目の○はいいと思いますが、最後の○について、「このため、女性研究者のロールモデルを確立する観点からも、科学技術・学術分野における女性の参画を拡大するため、以下のポジティブ・アクションを推進する方策が必要である。」とありますけれども、ここも全体的に弱いと私は思います。女性研究者をとにかく増加させること、とりわけ指導的立場にある女性研究者を増やすべきであるということをはっきり言っていただきたいと思います。

そして、「以下のポジティブ・アクションを推進する方策が必要である。」と書いてありますか、以下のポジティブ・アクションはどのぐらい積極的なポジティブ・アクションかと思うと、非常に消極的な書き方をしていると私は思います。ア、イ、ウ、エに記載された内容についても、各分野できめがまた違うところが少し気になります。

アは具体的な目標設定の促進というように「科学技術・学術分野」ではなっていますけれども、必ずしもそういう書き方をしていないのは理由があるのでしょうか。もしないならば、各分野のキメを合わせた方がいいのではないかと思います。目標の設定の仕方についてのポジティブ・アクションの方法論を御紹介することが、特に「科学技術・学術分野」の内容になっていますが、全体的に弱いと思います。と申しますのは、例えば、アの最初の○についても、このようなさまざまなポジティブ・アクションの手法があることを広く周知する。2つ目の○も、積極的に広報するとなっています。こういう方法があるということを知り徹底するという意義はわかるのですが、もっと踏み込んで、「こうあるべきである」という積極的な表現にした方がよろしいと思います。そうでなければ、この第3次男女共同参画基本計画を超えていないと思います。その方策として、例えば、女性枠を設定するであるとか、数値目標を掲げることを要請、あるいは推奨する、その数値目標に達成しない場合の方策についても、もう少し積極的な記述が必要であると思います。冒頭に申しましたように、この資料の位置づけが、各大学や研究機関がポジティブ・アクションをしたい人たちのアリバイになるような、はっきりと前向きな記述が必要であると思います。

それから、イについて、私も「学協会」がいいと思います。学会における情報提供というところも、内容を見ますと、調査結果を広く広報するとかいうのはアに含まれるべき内

容なので、特にイで学協会を上げるのではなく、アの中に具体的な目標設定を学協会の中でもつくりましょうという記述にまとめた方がいいと思います。

その代わりに、イとして、指導的立場の女性研究者を増やす方策を新たに入れていただきたいと思います。すなわち、研究者を増やすだけではなく、すべての分野に指導的立場の女性を増やすという目標がございますので、研究者の中にもそういう項目をつけていただければと思います。

長くなりまして申し訳ありません。ありがとうございました。

○今野座長 東村さんが一番のプロなので、宿題をあげて申し訳ないですけれども、今、おっしゃられたようなことを一度、ここに赤を入れていただくと、事務局と私でいろいろ相談して、具体的な対応を考えますので。抽象的に言われても事務局はわからないと思いますので、その辺をお願いできますか。

○辻村委員 その点ですけれども、今、言われたことはほとんど基本計画に書いてあります。100～101 ページに書いてありまして、今、言葉が弱いと言われたことはまさにそのとおりで、基本計画には「推奨及び支援を行う。」とか「公表する。」とか「強く働きかける。」とか「積極的に進める。」ということなのですけれども、こちらの方は、10 ページ、11 ページで「広く周知する。」「広報する。」「検討する。」ですから、やはり実行しないで周知するというか、表面的になっているという印象はどうしてもありますので、基本計画に書いてあることぐらいはもっと具体化するという形でいいと思います。

もう一点、いいですか。科学技術ではなくて、最後のところに行ってもいいですか。もう時間がないので、ちょっと言わせていただきます。4番に行ってもいいですか。

○今野座長 だめです。

科学技術はそれでいいですか。多分、事務局が欲しいのは、今、言われた最後の語尾の表現を強くするとか、しないとかということも1つありますけれども、もう一つは、具体的な例示でもいいので、こういうふうにしたらいいんじゃないかというアイデアがあった方がいいと思いますので、それも含めて赤を入れて、宿題でお願いできますか。

○東村委員 私が今、申し上げたことを反映していただいた上での方が私はいいと思います。全体の流れとして、構成もばらばらなところを直していただきたいということをお願いしましたし、全体のトーンをかなり積極的にしていただきたいということもお願いしたので、修正は科学技術分野にとどまらないと私は思います。よって、一度それを出していただけないでしょうか。それに赤を入れることは積極的にやりたいと思います。具体的な方策を述べるとここに書いてあるので、その具体的な方策としては弱いのかなという点がございましたから、例えば、女性枠を設けるとか、女性の比率が上がった学協会、大学等に何かインセンティブを与えるような方策をすとか、そういうことを入れていただければと思います。赤はその後に入れさせていただいたら助かります。

○今野座長 それでは、時間ですので、急ぐようで申し訳ないですけれども、最後の4番目の問題が残っていますので、あと10分ぐらいでその議論をしていただきたいと思いま

す。

○鹿嶋委員 その前に、何を書くかわからない。4は何を書くんですか。

○今野座長 どういう意味ですか。

○鹿嶋委員 重要性というのは、どういうことを書くのか。まず、それを説明してもらわないと。それがないと我々も質問などできない。辻村さんは質問できるのかもしれないけれども。

○辻村委員 タイトルだけ、まず。

○鹿嶋委員 中身、何を書くか、説明がないとどう議論していいかわからないでしょう。タイトルだけだったら、私もたくさん注文あるんです。女性にだけ注文出していいのかとか。だから、まずは何を書くか説明してもらわないと困る。

○今野座長 どうですか。

○竹林企画官 具体的方策というよりは、むしろメッセージという感じですけども、ポジティブ・アクション自体の理解について、広めてもらうためのメッセージ的な要素というところを想定しております。具体的にこれというものがあって提示したわけではないです。

○今野座長 そのぐらいの意図だったら、この4番は要らない。だって、全体メッセージなんだから。もう少し狙いを明確に。最初にありましたように、女性の意識に配慮するか、そういうことなのかなとも思ったんですけども、それでもないんですか。

○竹林企画官 そういうところもあります。前半に書いている部分もあるんですけども、もう少しそれを膨らませたものです。

○今野座長 この研究会のスケジュールを教えて。今日終わるとどうなるんですか。

○竹林企画官 次回7月8日で、その後に専門調査会で最終的決定ですけども、それは7月20日です。

○今野座長 鹿嶋さんが言われて、今、私もちょっとわかって、これだと、何を議論していいかわかりにくいので。

何かありますか、東村さん。

○東村委員 私も4番目は要らないと思います。もともと2ページ目の「ポジティブ・アクションの推進の必要性」というところで位置づけている今回のワーキングの位置づけだと思います。2ページ目の最後の行の「実効性のあるポジティブ・アクションを推進する具体的な方策を検討することが緊要であり、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・学術分野について検討した。」と書いてあるので、ここに特化した、きちっとした推進すべき具体的方策を述べればよろしいと私は思います。きめが違いますので、最後の4番はここで議論すべきことではないかなと私は思いました。

○辻村委員 4番を仮に挙げるとしても、「女性自身と社会の意識改革」というのはよくないと思います。これは、そのまま読むと、社会が意識を改革しろ、女性も改革しろということで、男性は改革しないでいいのかということになります。ポジティブ・アクション

を実施するために一番問題になっているのは、例えば、人事権を持った男性の意識であるとか、そこがポイントなのに、女性自らが反省しろ、みたいに読めるようなタイトルは、少なくともないほうがいいです。ですから、これを挙げるにしても「女性自身と」は切るべきだと思います。

○川本委員 私も全く辻村委員と同じ意見で、「女性自身と」と書いてあることで、そういう意図に読み取ってしまいます。やはりここは男性に対して、あるいは社会全体に対する意識改革の必要性も記述する必要があると思います。

○鹿嶋委員 私も同意見です。

○今野座長 いずれにしても、何をするかをここで明確にしないと意味がないので、今日はやめる。その前までずっと議論していた以外で重要な観点の中で、事務局は何かぼわっとしていると思うけれども、考えたと思うんだよね。そこをもう少しクリアにしてもらえれば、議論できる論点かどうかが明らかになるので、次回の後、1回しかないので、スケジュールとして非常に難しいので、進め方は相談をさせていただきたいと思います。これを切るといったら一番簡単なんだけれども、ここに込められている、もやっとした気持ちをクリアにもらって、ここに出したときには、皆さんの意見を聞く方法を何か考えましょう。そういうことで対応しましょう。

ということで、ざっと今日は全体について意見を聞きましたので、それを踏まえて修文して次に行くことになると思います。

どうぞ。

○碓井委員 全体で気になっていることなのですが、基本計画の繰り返しに過ぎないような箇所が結構目について、それで私たちはワーキング・グループの仕事をしたということで評価できるのかが気になるのです。それなら何もワーキング・グループを設ける必要はなかったのではないかと政策評価を受けるような気がするんで、念のために申し上げます。

○渥美委員 済みません、手短に。参考資料3で、政治分野のポジティブ・アクションの類型で、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する、これは雇用分野でも企業はやっていますから、管理職の登用時に男女の評価が同等だったら、女性を積極登用とやっているんで、雇用分野でも結果目標達成方式というのはあり得るのではないかと思います。それが1点です。

あと、候補名簿をつくる時に、実際にクオータ制を敷いて現場に出させるところがありますので、それも入るのではないかと思います。

あと、3つ目で、管理職が女性の部下の管理職候補がゼロになっていたらペナルティーを科す、評価を下げるということをやっている会社もあります。

ここは3つ、雇用分野の結果目標達成方式があると思いますので、類型に加えていただけたらと思うんですけども、いかがでしょうか。

○今野座長 いずれにしても、資料3は、これはあくまでも例示なので、そういうことがあったらどんどん言っていただいて、例示として整理をして書き込むということはありません。

す。

○渥美委員 ありがとうございます。

○今野座長 どうぞ。

○岡島局長 済みません、1つ補足させていただきたいんですが、このポジティブ・アクションのワーキング・グループの設置目的でございます。最初に御説明したと思うんですが、あるいはしていないのかもしれませんが。あるいは御議論の中で明確になるはずだったと思ったのかもしれませんが、1つは、ポジティブ・アクションというのはそもそも何かということについて、明確な理解がない。ポジティブ・アクションイコールクオータという理解も多いです。それから、その必要性についてもいろんな問題が、能力主義との関係とか、スティグマの問題とか、そういったことについての、きちんとした情報を提供しようというのが1つです。そこがある意味で総論部分につながってくるはずだと思っています。

それから、もう一つは、基本計画は閣議決定をして、進めることが決まっています。ですから、基本計画に書いてあるのと同じことを書くというのは余り意味がないと思っています。ただし、あの中で検討することになっている事項について、もっと検討を深める。あるいは具体的な、むしろアイデアをいただいて、こうやった方がいいよということを出していく。それから、その中でも特に難しい政治の分野は余り検討が進んでいませんので、選挙制度なども含めまして、そこは更に広範にもっと詰める部分もでてくると思っています。それが今回のポジティブ・アクションワーキング・グループの設置をして御検討いただいている、基本的な大きな目的でございますので、そういう意味での御意見もいただければと思います。

○今野座長 何か、今、そういう確認するのも妙な話なんですけれども。

○岡島局長 済みません、今ごろ。

○今野座長 それでは、時間ですので、今日はこれで終わりにさせていただきます。

事務局から何か連絡事項がありますか。

○竹林企画官 本日配付しています参考資料1～3は、内容を更に充実したいと思います。

また、次回は7月8日金曜日の15時、午後3時から、場所はこの建物の108会議室で開催いたします。

また、先ほどありました本日の議論を踏まえまして、次回のワーキングまでに委員の先生方に内容は確認させていただきます。具体的な進め方については座長と相談してからということでございます。

また、本日の議事要旨、議事録につきましては、前回同様、確認いただいた上で公表させていただきます。

○今野座長 それでは、終わりたいと思います。もういいですよ。終わります。ありがとうございました。