

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) 概要

1. 経緯

○平成22年12月17日 第3次男女共同参画基本計画(閣議決定)

⇒政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「2020年30%」の目標の達成に向けて、政治、司法、行政、雇用、農林水産、教育、科学技術・学術、地域・防災の分野における成果目標(24項目)等を設定



○平成23年2月 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会を設置

ポジティブ・アクションの推進方策をテーマの一つとする

○平成23年3月 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・グループを設置

政治、行政、雇用、科学技術・学術分野に重点を置いて、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

○平成23年7月 中間報告の取りまとめ

2. 第3次男女共同参画基本計画における数値目標(抜粋)

(平成23年6月30日現在)

【政治分野】

各項目に占める女性の割合	現状	目標(期限)
衆議院議員の候補者	16.7% (H21年)	30% (H32年)
参議院議員の候補者	22.9% (H22年)	30% (H32年)

【行政分野】

各項目に占める女性の割合	現状	目標(期限)
国家公務員採用試験からの採用者	26.1% (H22年度)	30%程度 (H27年度末)
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上	5.1% (H20年度)	10%程度 (H27年度末)
国の本省課室長相当職以上	2.2% (H20年度)	5%程度 (H27年度末)
国の指定職相当	1.7% (H20年度)	3%程度 (H27年度末)
国の審議会等委員	33.8% (H22年)	40%以上60%以下 (H32年)
国の審議会等専門委員等	17.3% (H22年)	30% (H32年)

【雇用分野】

各項目に占める女性の割合	現状	目標(期限)
民間企業の課長相当職以上	6.2% (H22年)	10%程度 (H27年)

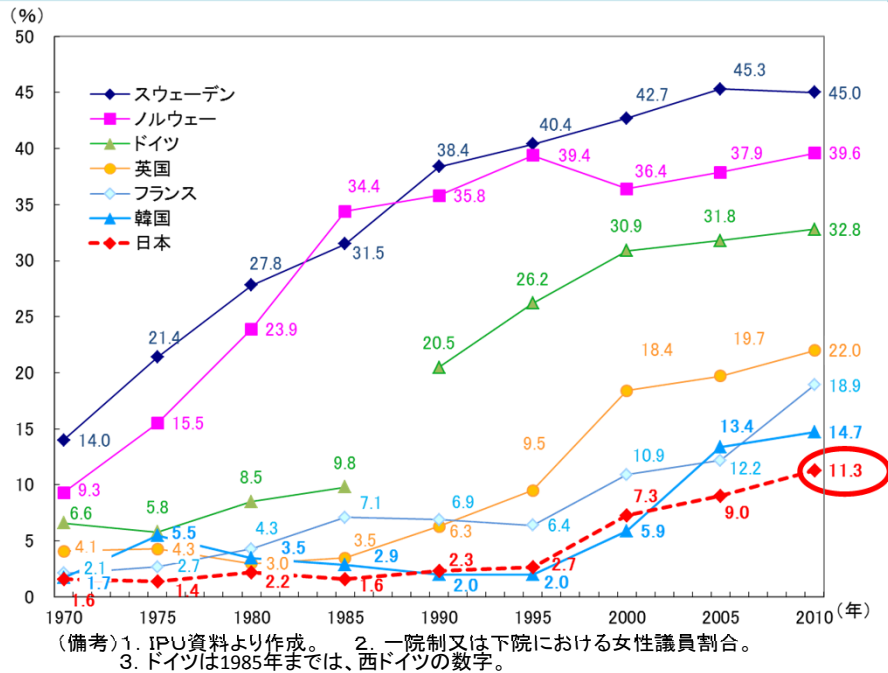
【科学技術・学術分野】

項目	現状	目標(期限)
女性研究者の採用目標値(自然科学系)	自然科学系 23.1% (H20年)	「自然科学系25%(早期)、更に30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系あわせて30%の達成を目指す。」(総合科学技術会議答申)との目標を踏まえた第4期科学技術基本計画(平成23年度から27年度まで)における値
大学の教授等に占める女性の割合	17.3% (H22年)	30% (H32年)
日本学術会議の会員に占める女性の割合	20.5% (H20年)	22% (H27年)
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	12.5% (H20年)	14% (H27年)

3. 我が国及び諸外国における女性の参画状況等

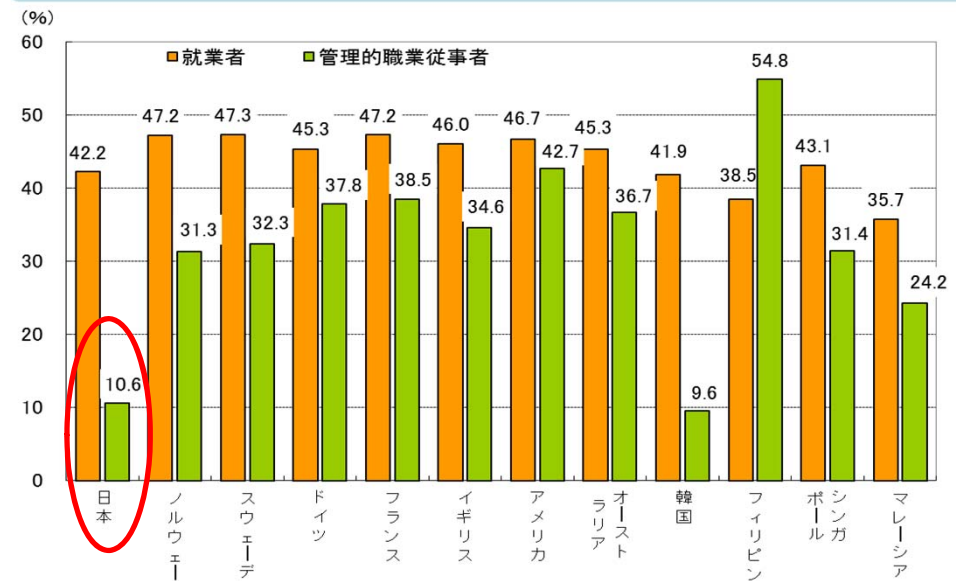
【政治分野】

国会議員に占める女性割合は、**186か国中121位**(2011年3月現在)。87か国でクォータ制を採用。



【雇用分野】

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的に見ても低い。



(備考) 1. 日本は総務省「労働力調査」(平成22年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。 2. 日本は2010年、その他の国は2008年のデータ。 3. 管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

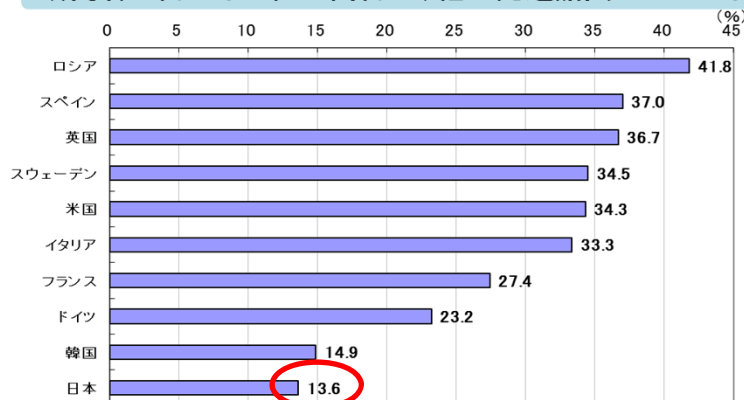
諸外国において、取締役クォータ制など、女性の参画促進に向けた取組を新たに導入する動きが見られる。

国名	根拠法(制定年)	対象	割当の内容
ノルウェー	会社法(2003年)	・国営企業 ・複数州で活動する企業	男女それぞれ40%以上。
	会社法(2005年)	株式会社	取締役の人数に応じて異なる割合を設定。 取締役2~3名: 男女双方 同4~5名: 男女とも2名以上 同6~8名: 男女とも3名以上 同9名: 男女とも4名以上 同10名以上: 男女とも40%以上 ※遵守できない場合、企業名の公示、企業の解散等の制裁あり
フランス	取締役および監査役の構成に関する法律(2011年)※2017年までの時限立法	・上場企業 ・非上場企業うち最近3年間の年商が5000万ユーロ以上かつ従業員を少なくとも500名雇用している企業	・2011年から上場企業は6年以内、非上場企業は9年以内に男女それぞれ40%以上。ただし、上場企業は3年以内に20%以上とする。 ・一方の性のみで取締役会が構成される企業は2012年度までにもう一方の性を少なくとも1名登用。

(備考) 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成21年)、各国資料、EU資料等より作成。上記の他、スペイン、オランダ、アイスランドなどでも導入されている。

【科学技術・学術分野】

研究者に占める女性の割合は、他の先進諸国と比べても低い。



(備考) 1. EU諸国等の値は、EU「Eurostat」より作成。推定値、暫定値を含む。 2. 日本の数値は、総務省「平成22年科学技術研究調査報告」に基づく(2010(平成22)年3月31日現在)。 3. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく。

4. ポジティブ・アクションの必要性

(1) 高い緊要度

我が国における女性の参画は徐々に増加しているものの、先進国の中で低い水準であり、しかも差は拡大。これまでの延長線上の取組を超えた効果的な対策として、暫定的に必要な範囲において、ポジティブ・アクションを進めていくことが必要。

(2) 実質的な機会の平等の確保

固定的性別役割分担意識や女性の能力に関する偏見が根強く、過去からの経緯などにより、現状では男女の置かれた社会的状況において個人の能力・努力によらない格差があるのが現状。子どもの頃から固定的性別役割分担意識の解消を図ることが必要。また、形式的な機会の平等の付与だけでは困難。

(3) 多様性の確保

多様性の確保は、政治分野においては民主主義の要請であり、行政分野においては、バランスのとれた質の高い行政サービスの実現にもつながる。民間企業の経済活動や研究機関の研究活動においても、多様な人材の発想や能力の活用は、組織・運営の活性化や競争力の強化等に寄与。

5. ポジティブ・アクションの考え方

(1) 概念

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。

(2) 手法と推進方策

ポジティブ・アクションには、多様な手法や国の方策があり、各機関・団体の特性に応じて最も効果的なものを選択することが重要。

- ◆ 多様な手法 (例: ①クォータ制、プラス・ファクター方式など、枠などを設定することによって、その実現を確保する方式、② 達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力するゴール・アンド・タイムテーブル方式、③ 研修の機会の充実、仕事と生活の調和など基盤整備を推進する方式)
- ◆ 国の方策 (例: ①各機関・団体に取組を義務付け、②インセンティブの付与によって各機関・団体の自主的な取組を政策的に誘導、③各機関・団体に自主的な取組を要請)

(3) 能力主義との関係

企業、大学などにおける採用・登用はいわゆる「能力主義」の下で行われるのが一般的であるが、能力の評価基準が必ずしも客観的とは限らないことや、評価基準が男女で同じように適用されない場合などもある。

このような場合には、

- ・採用・登用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の推進や、女性に対する実質的な機会の平等が確保されるよう、評価方法の見直しが必要。
- ・その他、女性に対する機会の平等を実質的に担保するポジティブ・アクションの検討も有効。

(4) 理解の浸透

- ・ポジティブ・アクションによって登用されることに「スティグマ(劣性の烙印)」の意識を持つ女性がいることに対する配慮が必要。
- ・ポジティブ・アクションは、女性本人だけでなく、社会全体にとってもメリットがあり、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会である男女共同参画社会を実現する最も効果的な施策の一つであることをアピールすることが必要。

6. 各分野における推進方策

1 政治分野

・女性の政治参画に関する社会的気運の醸成

- ・我が国と世界の状況を本年度白書の特集等を活用し、広く周知
- ・政党に対し女性候補者の増加とポジティブ・アクションの導入の検討を更に働きかけ

・クォータ制等の検討に資する具体的事例の提示

- ・政党関係者の間で具体的な議論が喚起されるよう、87か国で導入されているクォータ制の取組等の中から、我が国の参考になりうる事例等を更に検討・分かりやすく提示

・選挙制度と女性の政治参画

- ・小・中・大選挙区制比例代表制、更には定員・区割りといった選挙制度は女性議員の選出されやすさに大きく影響。選挙制度等の在り方の検討の際には重要な論点として考慮が必要

3 雇用分野

・具体的な目標の設定の促進等

- ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式等を取り入れた企業の具体例・成功例の公表、情報共有
- ・ポジティブ・アクションに取り組む企業を表彰等により積極的に評価

・公共契約を通じた推進方策の検討

- ・男女共同参画に関連する調査等について、男女共同参画等に積極的な企業を評価
- ・上記以外の事業においても、男女共同参画に積極的な企業を評価するための具体的方策の検討

・補助金等における推進方策の積極的な活用

- ・先進的な事例としての男女共同参画を要件とするクロスコンプライアンスの積極的な活用の検討・推進

2 行政分野

・女性国家公務員の採用・登用の促進

- ・各府省における「女性職員の採用・登用拡大計画」の着実な実施
- ・第3次男女共同参画基本計画の成果目標の確実な達成

・国のあらゆる施策における男女共同参画の視点の反映

- ・私的懇談会等における女性の参画の拡大

・国家公務員制度改革の推進

- ・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、女性登用のためにも官民人材交流、職員公募の一層の推進

4 科学技術・学術分野

・具体的な目標の設定の促進

- ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式やプラス・ファクター方式等に取り組む研究機関等の具体例・成功例の公表、情報共有

・女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり

- ・コーディネーターの配置、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験補助者等の雇用の支援など、環境整備の取組の支援
- ・研究費の申請等に際し、出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等の弾力化などの研究を続けやすい環境整備の充実・促進
- ・日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策についての検討を要請

7. 今後の議論の方向性

ワーキング・グループにおいて、引き続き、

- ① 政治分野：クォータ制等の検討に資する具体的事例等について、検討を深めて提示
- ② 雇用分野：公共契約を通じた推進方策の検討に資するよう議論を深める