第2部　重点分野

第1分野 「政策･方針決定過程への女性の参画の拡大」

Ⅰ　これまでの施策の効果と、「政策･方針決定過程への女性の参画の拡大」が十分に進まなかった理由

1　「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位[9]に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度」との目標（以下、「2020 年 30%」という。）の設定及び「女性の参画加速プログラム」（平成 20 年4月男女共同参画推進本部決定）の策定により、「指導的地位」に女性が占める割合は各分野において徐々に増加してきているが、上記目標の達成には、相当の推進力が必要な状況にある。

男女共同参画の国際的な指標の一つであるGEM[10]から見ても、改善が進んでおらず、政策･方針決定過程への女性の参画状況は不十分である。

2　政策･方針決定過程への女性の参画の拡大が十分に進まなかった理由は以下のとおりである。

（1）政策･方針決定過程への女性の参画の拡大を強力に推進する強力なリーダーシップが不足していた。

（2）国の審議会等の女性委員や国家公務員の管理職など、国が直接取り組むことができる分野については、「2020 年 30%」の達成に向けて、具体的数値目標を設定して取組を進めてきたのに対し、政党や民間企業などへの行政からの働きかけが自制的であった。

（3）政党、企業、大学などあらゆる分野で意思決定権者や中間管理職の男女共同参画への理解、取組が不足していた。

（4）男女共同参画に向け、女性を積極的に採用し始めたものの、男性の旧来の働き方を前提とした人事慣行、キャリア形成の機会の男女間格差、就業の中断などにより「指導的地位」に立つ女性候補者が少なかった。

---

9 指導的地位は、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（ＧＥＭ）の算出方法等を踏まえ、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者」と定めている。

10 ジェンダー・エンパワーメント指数のこと。国連開発計画（ＵＮＤＰ）が毎年「人間開発報告書」において公表。女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。具体的には、国会議員に占める女性割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合及び男女の推定所得を用いて算出している。

（5）固定的性別役割分担意識[11]の下に、男性を中心とした基幹的労働者は長時間労働が可能であることなどを前提に評価され、同様の働き方が可能な女性の参画のみが進み、男女の新たな働き方を創出できなかった。

（6）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等により、女性自身も「指導的地位」に立つことを敬遠する傾向も見られた。

Ⅱ　今後の目標

1　将来にわたり持続可能で、多様性に富んだ活力ある経済社会を構築するためには、多様な人材の能力の活用、多様な視点の導入、新たな発想の取入れ等の観点から、女性の参画をあらゆる分野において進めていくことが必要である。

また、民主主義社会においては、構成員の意思を公正に反映できる参画の制度と運用が必要であり、女性が社会の構成員の半分を占める中、政策や方針の決定に関わる立場の女性を増やしていくことが必要であることから、「2020 年 30%」をあらゆる分野においてできるだけ早期に実現する。

2　このため、意思決定権者を始めとして、女性の参画促進の重要性・必要性についての理解の促進と固定的性別役割分担意識の解消を図り、仕事と生活の調和や公共調達における評価などの条件整備等を推進することにより、あらゆる分野における取組を促進する。

また、基本法に規定されているポジティブ・アクションを積極的に推進する。ポジティブ・アクションには、クオータ制、インセンティブ付与、ゴール・アンド・タイムテーブル方式などの手法があり、また、実施主体に対する拘束度合についても、例えば数値の設定水準のほか、実施主体に対する義務づけ、努力目標などの点で様々なものが存在する。こうした多種多様なポジティブ・アクションについて、女性の能力に対する誤解などを生まないよう、それぞれの分野や実施主体の特性に応じ、実効性のある手法を検討すべきである。

特に、女子差別撤廃委員会の最終見解で、数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう指摘のあった分野（政治分野、公的分野、学術分野、雇用分野等）においては、早急な対応が必要である。

なお、意思決定の各段階において女性の参画が拡大されるよう配慮すべきである。

3　さらに、「2020 年 30%」の達成に向けた中間目標として、第3次基本計画における具体的施策の最終年度を念頭に、「2015 年 20%」、「2015 年までに 10 ポイントアップ」といった目標を個々の分野等ごとに現状を踏まえつつ設定し、取組を強化する。

---

[11] 男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」 等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。

Ⅲ　施策の基本的方向と具体的な取組

1　施策の基本的方向

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の目標「2020 年 30%」を達成するため、固定的性別役割分担意識や女性に対する男性の差別意識の解消、ロールモデルの提示や教育等による女性自身の意識や行動の改革、雇用分野における均等確保、長時間労働の抑制などによる仕事と生活の調和の推進等の条件整備を推進するほか、あらゆる分野における女性の参画促進のための措置を講じる。

具体的には、

① 女性の参画状況についての調査・公表を行うほか、好事例を発信する。
② 実施主体への働きかけを行う。
③ 目標とスケジュールを設定し、その達成状況を確認する。
④ 表彰や、公共調達等において男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するなどのインセンティブを付与する。
⑤ クオータ制も含め、多種多様なポジティブ・アクションを検討する。

2　分野別の具体的な取組

（1）政治

国は、政治分野についても女性の参画拡大に向けて積極的に働きかけを行う。
具体的には、

① 政党別の男女共同参画の推進状況(女性党員、女性役員、女性候補者等の比率など)についての調査の実施、公表を行うほか、女性の割合を増加させるよう働きかける。
② 女性候補者増加のためのインセンティブの付与、具体的な数値目標の設定、女性候補者比率のクオータ制の導入等制度的な対応についての検討を働きかける。
③ 地方自治体の女性首長のネットワークの形成、地方議会も含めた両立支援体制の整備等について働きかける。

（2）司法

① 検察官について、「2020 年 30%」に向けた具体的な中間目標の設定などに取り組む。
② 裁判官、弁護士についても、「2020 年 30%」に向けた具体的な中間目標の設定などの取組を行うよう裁判所、弁護士会等に働きかける。また、弁護士過疎問題に関する取組の中で、女性弁護士がゼロである地域を減らすための取組についても検討することを弁護士会等に働きかける。
③ 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘や、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。

（3） 行政（国、地方公共団体、審議会、政府関係機関等）

① 府省ごとに、採用及び管理職の登用について、「2020 年 30%」に向けた具体的な中間目標を設定するほか、特に、公務員制度改革に際し、女性の登用が進むよう積極的に取り組む（例えば各府省において中間目標達成のための工程表を作成するなど）。

② 公務員の成績主義の原則を前提としつつ、これまでの慣行などにとらわれることなく女性の職域拡大を図るほか、中途採用、人事交流等を通じて、女性の管理職への登用を強力に推進する。

③ 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、活躍事例を提供するほか、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。

④ 男性の育児休業取得促進を率先して実施する、始業時刻を弾力的に変更できる早出・遅出勤務の活用を促進するなど柔軟な働き方を推進し、育児休業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する。

⑤ 国の審議会等委員については、女性比率がまだ低い専門委員等に重点をおいて参画拡大に取り組む。

⑥ 日本学術会議においては、女性の会員比率（平成 17 年 10 月以降 20%）及び連携会員比率の向上を図るなど、女性科学者の登用に努める。

⑦ 地方公共団体及び政府関係機関等も含め、行政全体として積極的に女性の参画拡大を推進するよう、上記の取組を強く働きかけるとともに、情報提供を行う。

また、地方公共団体における審議会等委員についての国の法令に基づく職務指定について検討し、必要な見直しを行うとともに、地方公共団体に対し柔軟な対応を働きかける。

⑧ 国や地方公共団体が実施する事業について、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」（補助金等の採択に当たり、男女共同参画等、別の施策によって設けられた要件の達成を求める手法）を活用することに関して検討を行う。

（4） 経済活動を行っている団体（企業、経済団体、労働組合、協同組合等）

① 「2020 年 30%」に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標（例えば 2015 年の目標）を設定するなど実効性のある取組を行うよう強く働きかける。

② 女性の参画拡大に向けた取組を促進するため、情報提供、表彰などを積極的に行う。

③ 公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、さらなる取組を検討する。また、男女共同参画に取り組む企業に対する支援の在り方（税制等を含む）を検討する。

④　公共調達において、労働関係等各種法令の遵守のみならず、賃金も含めた適正な労働条件の確保、男女共同参画への積極的な取組等を受託企業の条件とすることについて、法整備を検討する。

⑤　企業の役員について一定の女性比率を義務付けるなどの諸外国における先進的な取組も踏まえ、実施主体の特性等に応じた実効性のある具体的なポジティブ・アクションを検討する。

⑥　男女を問わず家庭責任を有する労働者が公平に評価され、意欲を持って働き続けられるような雇用処遇体系の検討を促す。また、誰もが目指すことのできるような身近なロールモデルの発掘や、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。

⑦　それぞれの団体における女性の活躍推進状況を測ることができる物差しとなる値（ベンチマーク）や指針の作成・提供を検討する。

（5）上記以外の分野（教育・研究機関、医師等の専門的職業及び職能団体、ＰＴＡ、スポーツ団体、自治会、市民活動団体等）

①　女性の能力発揮が、それぞれの団体・組織・業界や地域の活性化に不可欠という認識の醸成を図る。

②　それぞれの団体・組織が「2020 年 30％」に向けた具体的な目標（例えば 2015 年の目標や、現状において女性がゼロである場合に「最低 1 名・女性 1 割運動」の展開など）を設定するよう働きかける。