

## 第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

大沢真理 (東京大学社会科学研究所)・永井よし子 (日本女性差別撤廃条約NGO ネットワーク)・三浦まり (上智大学)

日本政府が男女共同参画社会の実現を最重要課題と位置づけ、第4次基本計画においても国際的な動きと軌を一にする基本姿勢を掲げることを評価する。

おりしも2015年は、日本が女性差別撤廃条約を批准して30年、北京行動綱領採択から20年にあたり、この分野についても条約の(特に第1部全条項、第2部7条、第6部24条の)精神に立ち、行動綱領に立ち返ってこの間の日本政府の施策を検証すべきであると考えます。

第4次計画(案)においても、第3次計画と同様、<基本的な考え方>で「民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、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、均等に利益を享受することができなければならない」ことが示されている。男女が政治的意思決定に共同で参画し、共に責任を担うことが、民主主義社会の原則であることが表明されていることを高く評価する。

その評価をしつつ、理念の実効ある進展を願い意見を述べたい。

第3次基本計画では、「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」(第1分野)には2つの目標と15の成果目標が設定されたが、17の目標は1つしか達成されなかった。第4次基本計画策定にあたっては、達成できなかった要因を分析し、分析結果に基づき目標値達成のための実効性ある措置を取ることが必要である。

第4次基本計画の「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」(第2分野)の<目標>において、30%目標を達成するために、女性活躍推進法に基づき、踏み込んだポジティブ・アクションを盛り込むべきである。

### 1. 政治分野における女性の参画の拡大

#### (1) 施策の基本的方向

「政治分野が率先垂範してあるべき姿を示す」とあるが、その手段としてポジティブ・アクションのみを挙げている。女性の政治参画をはばむ要因を多角的に分析し、解消することが必要である。

#### (2) 具体的な取り組み

##### ア 国における女性の参画拡大

「衆議院議員の候補者に占める女性の割合」および「参議院議員の候補者に占める女性の割合」はそれぞれ平成32年(2020年)までに30%とすることが定められている。現時点では目標期限に至っていないが、過去の実績を見る限り、30%の達成は厳しい状況にある。

政府は各政党に対してクオータ制の導入を検討するよう要請しているが、政党の動きは鈍い。政府として政党の自律的行動を制約することはできない以上、この手法には限界がある。法的クオータを施行することの合憲性について、研究会を発足させ、専門家による検討を開始すべきである。

また、世界的にはクオータからパリティへの動きが出てきており、意思決定に男女が50:50で参

画することは民主主義の原則であり、ポジティブ・アクションのような措置ではないとの捉え方が広がっている。こうした潮流を踏まえながら、日本におけるパリティの可能性を検討するべきである。

さらに、啓発活動を一層活発化させ、各国の事例を紹介する等、国民のあいだでクォータやパリティの理解を広げることが必要である。政党ごとの女性の参画状況の調査を継続し、その結果を公表することで、さらなる意識啓発に取り組むべきである。

政党内部の意思決定における女性比率の向上も重要課題であり、公認決定における女性の参加も課題である。これらについても政党ごとの取り組みを可視化し、数値目標を提示させるよう取り組みを促す必要がある。

加えて、女性閣僚比率についても目標値を設定するべきだ。現在の4人の女性閣僚は率としては22%である。30%を超えるには6人の任命が必要だ。女性閣比率の世界動向を調査し、さらなる取り組みを促すべきである。

なお、男女が共に責任を分かち合うことが基本的考え方である以上、女性にだけ焦点を当て、女性の政治参画を促すという発想自体に問題がある。「候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制」を改め、「候補者の一定割合を男女に割り当てるクォータ制」と性に中立的な制度とすべきである。女性側に問題があるのではなく、男性が既得権益を話そうとしない問題点を可視化すべきである。

#### イ 地方における女性の参画拡大

女性ゼロ議会撲滅および女性議員増加のための実効性ある取り組みが必要である。地方制度調査委において地方議会および地方議会選挙のあり方について検討し、選挙制度改革（制限連記制など）を含めた抜本的対策を講じる必要がある。

地方議会においては無所属の候補も多いことから、国政とは異なり政党に対してクォータを求めることはできない。この状況に鑑み、定数2の選挙区におけるペア立候補制や議席割当制に関する検討に着手すべきである。

標準議会規則を男女共同参画の視点から見直し、ジェンダーに配慮したものとなるよう改めるべきである。

多様な人びとが議員となることを促進するために、議員休職制度の検討を開始すべきである。

#### ウ 女性の参画状況の「見える化」

女性の参画状況を「見える化」することを歓迎する。

日本の現状を調査するだけでなく、女性の政治参画を阻害している要因についても調査・研究すべきである。とりわけ現行の選挙制度がどのように女性の政治参加を阻害しているのかに関する調査を行うべきである。また、諸外国のクォータ制やその他の積極的改善措置に関する調査・啓発も継続するべきである。

「権力及び意思決定における女性」は北京行動綱領の重要課題の1つであり、「女性の地位向上のための制度的な仕組み」の項を含め、実現された内容も多く、また、結果の平等に向けての歩みを着々と進めている点もある。しかし、先住民への配慮、政治参加のための環境整備等についてはほとんど着手されていない。投票年齢の引き下げを機会に、政治参加のための政治教育の充実化が必要である。

## 2. 司法分野

### (1) 施策の基本的方向

女性法曹の養成に向けた取り組みも重要であるが、男女を問わず、法曹養成過程において男女共同参画の視点をしっかりと理解するようジェンダー法教育が不可欠である。

### (2) 具体的な取組

司法分野においては着実に女性の参画が進展している。平成 25 年（2013 年）には検事採用者の女性比率は 37.8%、裁判官採用者の女性比率は 39.6%にのぼっている。新規採用者が働き続けられるためには、従来の仕事と生活の調和の推進や女性ロールモデルの発掘に加えて、昇進ルールにジェンダー・バイアスが潜みこんでいないかの精査が必要である。

弁護士に関しては第二東京弁護士会がクオータ制を導入したことは高く評価できる。日本弁護士会に対し、引き続き実効性のあるポジティブ・アクションに取り組むよう要請すべきであろう。

## 3. 行政分野

### (1) 施策の基本的方向

第 4 次計画における数値目標を定める前に、第 3 次計画における数値目標の達成度を精査し、実効性ある取組がなされる必要がある。

女性比率は省庁ごとにばらつきが見られ、取り分け女性採用比率が平均を下回る防衛省（24.1%）、宮内庁（23.8%）、国土交通省（18.6%）、国家公安委員会（警察庁）（17.9%）、内閣官房（0%）は一層の努力が必要である（平成 24 年 4 月現在）。さらに、女性比率が少ない農林水産省（13.0%、新規採用は 32.7%）、環境省（12.6%、新規採用 30.5%）も新規採用においてなお一層の努力が必要である。

幹部における女性比率で改善が見られるのは指定職相当だけである。省庁ごとに全体の女性比率、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上の女性比率、本省課室長相当職以上の女性比率を比べると、落差が大きいのは総務省（17.7%、4.4%、1.6%）、防衛省（23.6%、2.2%、1.4%）、会計検査院（20.7%、4.3%、0.5%）である（平成 25 年 1 月時点）。これらの省庁においては仕事と家庭の調和、昇進ルール、女性人材育成等に問題はないか、精査が必要である。

### (2) 具体的な取組

全般的に新規採用において女性比率が確実に向上するなか、新規採用者が働き続けられるために、従来の仕事と生活の調和の推進や女性ロールモデルの発掘に加えて、昇進ルールにジェンダー・バイアスが潜みこんでいないかを精査する必要がある。

採用に伴う人事運用に関して「外部女性人材の採用・登用」に言及されているが、新たな非正規職員、臨時職員の拡大につながることはないよう配慮が必要である。

国家公務員の男性の育児休業取得率は横ばい傾向にあり、目標値達成は困難である。取得率が政府目標を上回った人事院、環境省、厚生労働省等の取り組みを全省庁に紹介し、育休が取りやすい土壌を全省庁的に作る必要がある。また、地方公共団体の男性の育児休業取得率は 1.3% であり、国の 2% よりも低いことから、どこに障壁があるのかを調査し、障壁を解消する具体的な

手立てを講じるべきである。

徹底した超過勤務の削減にむけて、数値目標と達成期限を設定することを検討するだけでなく、確実に実施すべきである。

国の審議会等委員・専門委員に占める女性割合は35.4%（平成26年9月）と過去最高値となったが、引き続き目標値に向けて努力が必要である。また、委員任命に際して職務指定・団体推薦が求められる場合、それが女性比率を引き下げることにならないよう特段の措置が必要である。

都道府県の審議会等委員に占める女性割合はすでに30%の目標値を達したことから、第4次計画では目標値を国並みの40%以上、60%以下に引き上げるべきである。また、委員任命に際して職務指定・団体推薦が求められる場合、それが女性比率を引き下げることにならないよう特段の措置が必要である。

#### 4. 経済分野

##### (1) 施策の基本的方向性

管理職における女性割合の引き上げも重要であるが、「将来指導的地位に成長し得る女性の人材プールを厚くするための取り組みを大胆に進め」ることが目標である以上は、女性労働者の半分以上が非正規雇用である点について、改善のための具体的措置を合わせて講じなければならない。また、女性が就労継続できない問題への取り組みも弱い。第一子の出産前後の女性の継続就業率が38%で変化がないのはなぜであるのか、どうしたら就業継続が実現するのかに関する調査・分析を行い、まずは就業継続する女性の母数を増やす必要がある。

##### (2) 具体的取組

###### ア 企業における女性の参画の拡大

###### (推進基盤の構築)

女性活躍推進法は企業の自主的取り組みを促す点で重要な第一歩であるが、調査項目に男女賃金格差および非正規労働者の待遇も含めるべきである。また、更に踏み込んだポジティブ・アクションが実行されるよう企業に促していく必要がある。事業主行動計画策定の確実な導入を図るとともに、その義務を負わない企業における女性の参画の拡大について道を示すべきである。

民間企業の係長相当は16.2%、課長相当は9.2%、部長相当は6.0%（平成26年）になることから、数値目標としてそれぞれ30%、20%、10%を掲げるべきである。この目標を設定しなければ2030目標が達成できないからである。

管理職・役員のポジティブ・アクション適用も有効であるため、諸外国の取り組みと成果を広く紹介するとともに、企業に見える化をさらに促進し、どのようなポジティブ・アクションを導入し、どの程度の成果を挙げているかに関する情報を公開するべきである。

なおポジティブ・アクションの取組企業数の割合について数値目標を設定することは必要であるが、これを有効な政策手段とするためにはポジティブ・アクションの定義をきちんと確立・共有する必要がある。『雇用均等基本調査』の質問項目において、ポジティブ・アクションの浸透具合が正確に測れるよう改善が必要である。

###### (見える化の推進)

見える化は重要かつ有効な施策であるので、分かりやすいサイトとなるよう引き続き努力が必

要である。

(インセンティブ付与)

認定制度や顕彰制度を導入する際には、時限を設け自動的な更新としないこと、また取り消しの仕組みを盛り込むことが必要である。

女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針(平成26年8月5日)が策定され、公共調達や補助金等において女性の活躍推進に取り組む企業が積極的に評価されるようになったことから、取り組み状況を客観的に把握できる指標が必要である。

(企業の理解促進)

「イクボス」を普及させ、男性の意識改革を促す取り組みが必要である。

イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

女性リーダー養成プログラム、ロールモデルの発掘・紹介、メンター制度についても、普及率や件数に関する数値目標を掲げ、推進していく必要がある。

ウ 女性起業家に対する支援

女性の企業に関する数値目標はぜひとも設定するべきである。

5. その他の分野における女性の参画の拡大

(1) 施策の基本的方向

女性の活躍の観点からは、経済団体および労働団体においては、団体内部において実効性のあるポジティブ・アクションが設定されるべきであり、取り組みを促すよう要請すべしである。

(2) 具体的な取組

「見える化」を強化し、「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の結果を「女性の活躍見える化サイト」に統合し、一層の取り組みを促すべきである。

PTA、スポーツ団体、自治会、市民活動等において、役員の男女比を公開する仕組みを作ること、各団体が見えない差別に敏感になることを促す必要がある。