

◆ 第七章 意思決定の場への女性の参画 ◆

2020年までに指導的地位に女性の占める割合を30%に

国では、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を少なくとも30%程度とする目標を掲げています(平成15年6月男女共同参画推進本部決定)。

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の拡大は重要事項として、第3次男女共同参画基本計画においても重点分野に位置づけられています。この目標の達成に向けて、「中間目標の設定や多様なポジティブ・アクションの推進」、「政治、司法、経済分野」などこれまで取り上げてこなかった分野や必ずしも積極的ではなかった分野についても国は積極的に働きかけを行う、とされています。

例)「国会議員の女性候補者割合向上のため政党へ働きかけ」、「クオータ制も含めた多様なポジティブ・アクションの検討」、「ロールモデルの発掘やメンター制度導入の働きかけ」、「仕事と生活の調和の推進(ワーク・ライフ・バランス)」、「女性管理職のネットワーク支援」等

(参考:「ポジティブ・アクションのための提言～意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり～」厚生労働省・女性の活躍推進協議会)

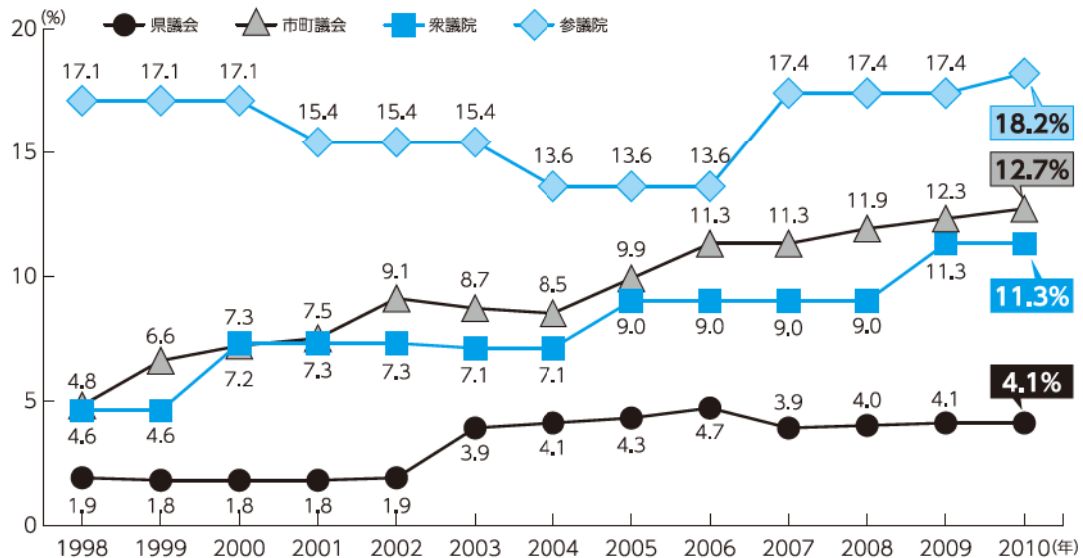
キーワード「クオータ制度」

積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。クオータ制は法律で定められるものだけでなく、政党が党規約において議員候補者のうち一定数を女性にすることを定める場合のように、自発的に行われるものもあります。諸外国では、政治、行政、経済等の分野でクオータ制が導入されています。

キーワード「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」

指導的地位に就く女性などの数値に関して、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手法です。

④0衆議院、参議院、三重県議会、県内市町議会議員の女性割合の推移 県議会議員のうち、女性の割合は4.1%、市町議員では12.7%である



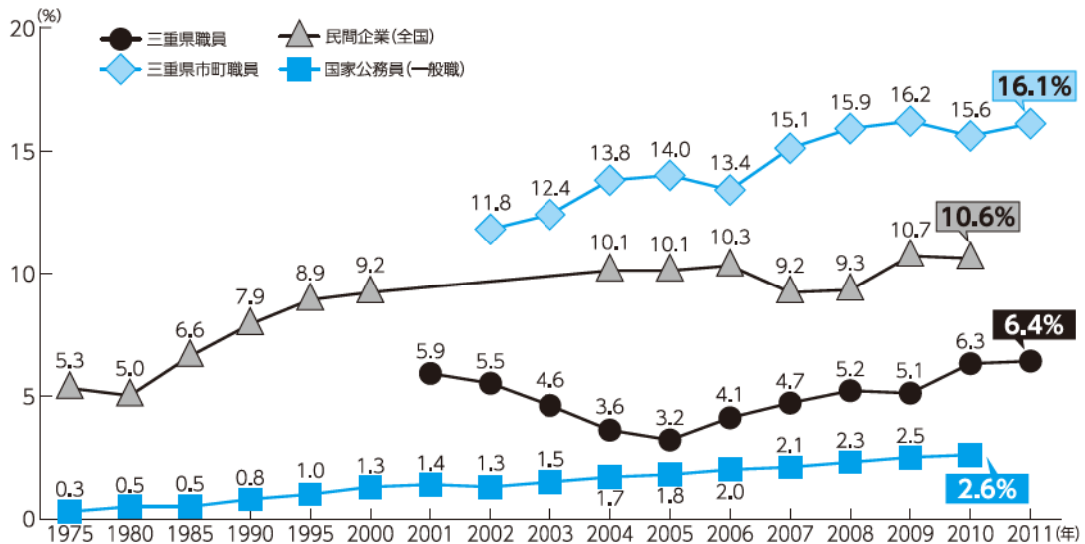
④1 司法分野での女性割合の推移(全国)

(単位:人・%)

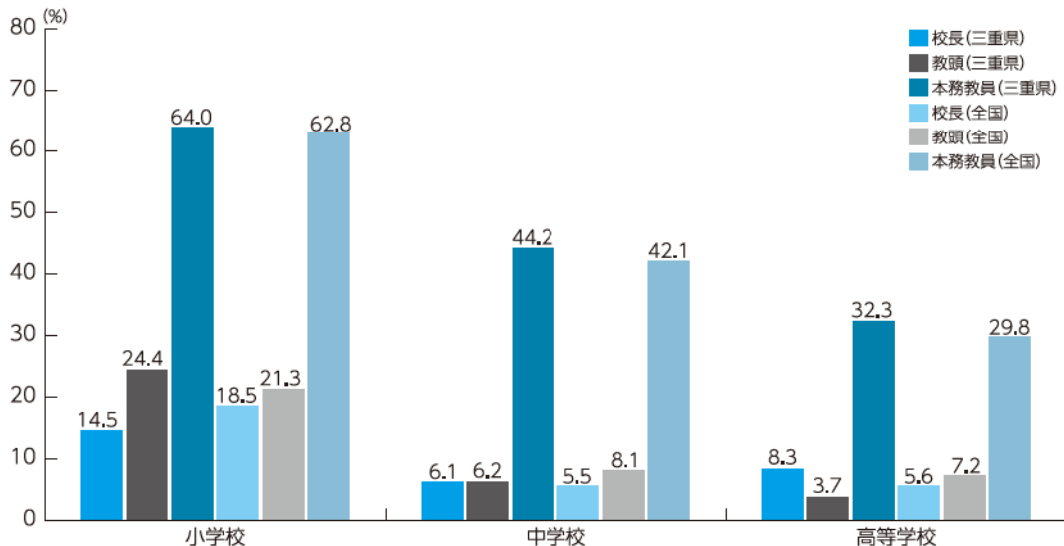
	指定職相当以上の 検事			検事総長・次長検事・ 検事長			指定職相当以上の 判事			最高裁判所判事・ 高等裁判所長官		
	総数	女性	女性 割合	総数	女性	女性 割合	総数	女性	女性 割合	総数	女性	女性 割合
2008	10	0	0.0	901	91	10.1	1,677	232	13.8	23	1	4.3
2009	10	0	0.0	932	106	11.4	1,717	249	14.5	23	1	4.3
2010	10	0	0.0	945	108	11.4	1,782	264	14.8	23	2	8.7
2011	10	0	0.0	964	110	11.4	1,827	287	15.7	23	3	13.0

④2 管理職における女性割合の推移(三重県・全国)

管理職における女性の割合は、民間・行政ともに増加傾向にはあるが20%に満たない状況にある

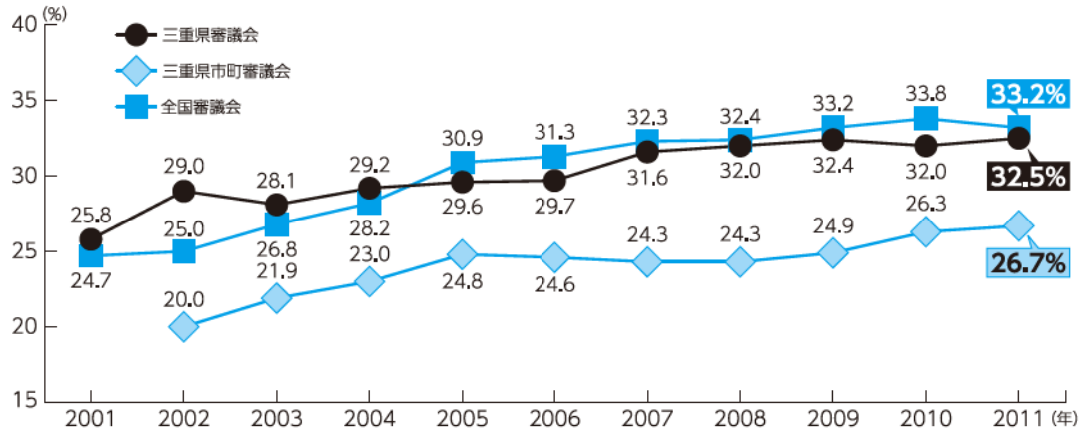


④3 初等・中等教育における本務教員・校長・教頭の女性割合(三重県・全国、2011年度)



④ 審議会における女性割合の推移(三重県・全国)

審議会における女性の割合は、県では32.5%、市町では26.7%である(2011年)

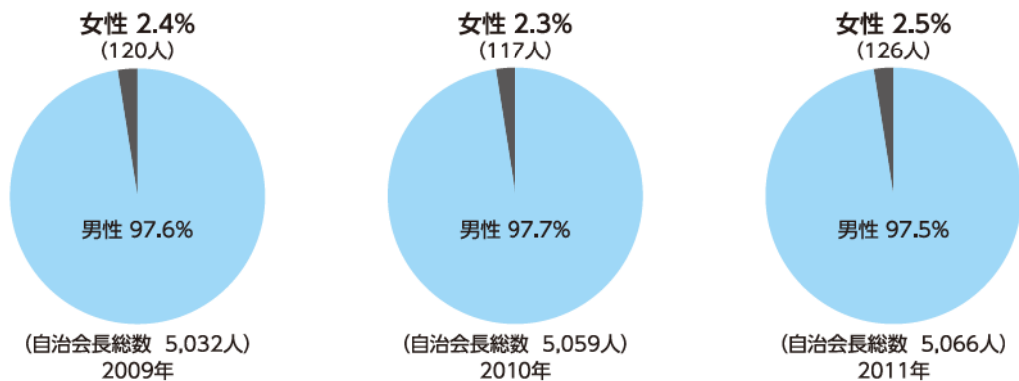


審議会とは?

法律又は制令に定められ、重要な事項について意見を述べる合議制の機関。学識経験者や、公募による市民の参画等様々な分野から意見を採り入れる審議会もあります。

⑤ 自治会長における女性割合の推移(三重県)

女性の自治会長の割合は、低い状況にある



キーワード「ポジティブ・アクション」

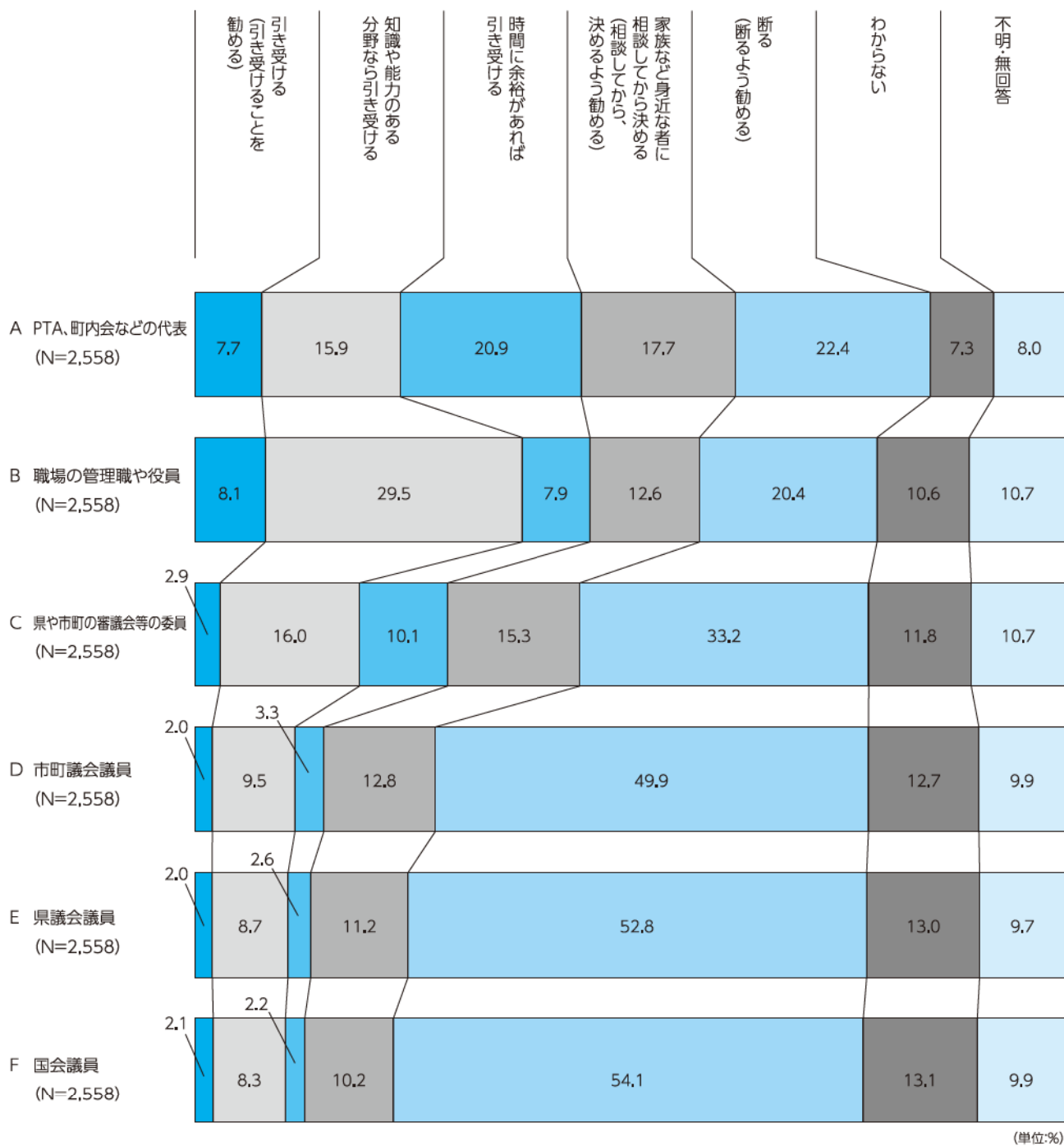
ポジティブ・アクションとは、教育や雇用や政治などの分野で、過去の経緯から生じている人種的マイノリティ、女性、障がい者などのグループと他のグループとの事実上の格差を解消するための積極的な措置を意味します。詳しく定義すると、「固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようとする自主的かつ積極的な取組」のことです。

ポジティブ・アクションは単に女性だからという理由だけで、女性を「優遇」するためのものではありません。これまでの慣行や固定的な性別役割分担意識などが原因で女性は男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれてきました。こうした状況を「是正」するための取組なのです。

企業の経営者には消費者のニーズに応えるために「女性の感性」は重要な戦力であるという認識をもつ方もいます。しかし、「女性は感性、男性は理性」といった、性別によってパターン化された認識は、ポジティブ・アクションの理念に矛盾することになるのです。ポジティブ・アクションの最終的な目標は、働く人々の評価を性別によって一律に考えるのではなく、あくまでも個としての評価を行っていくということなのです。

(参考:「ポジティブ・アクションのための提言～意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり～」厚生労働省・女性の活躍推進協議会)

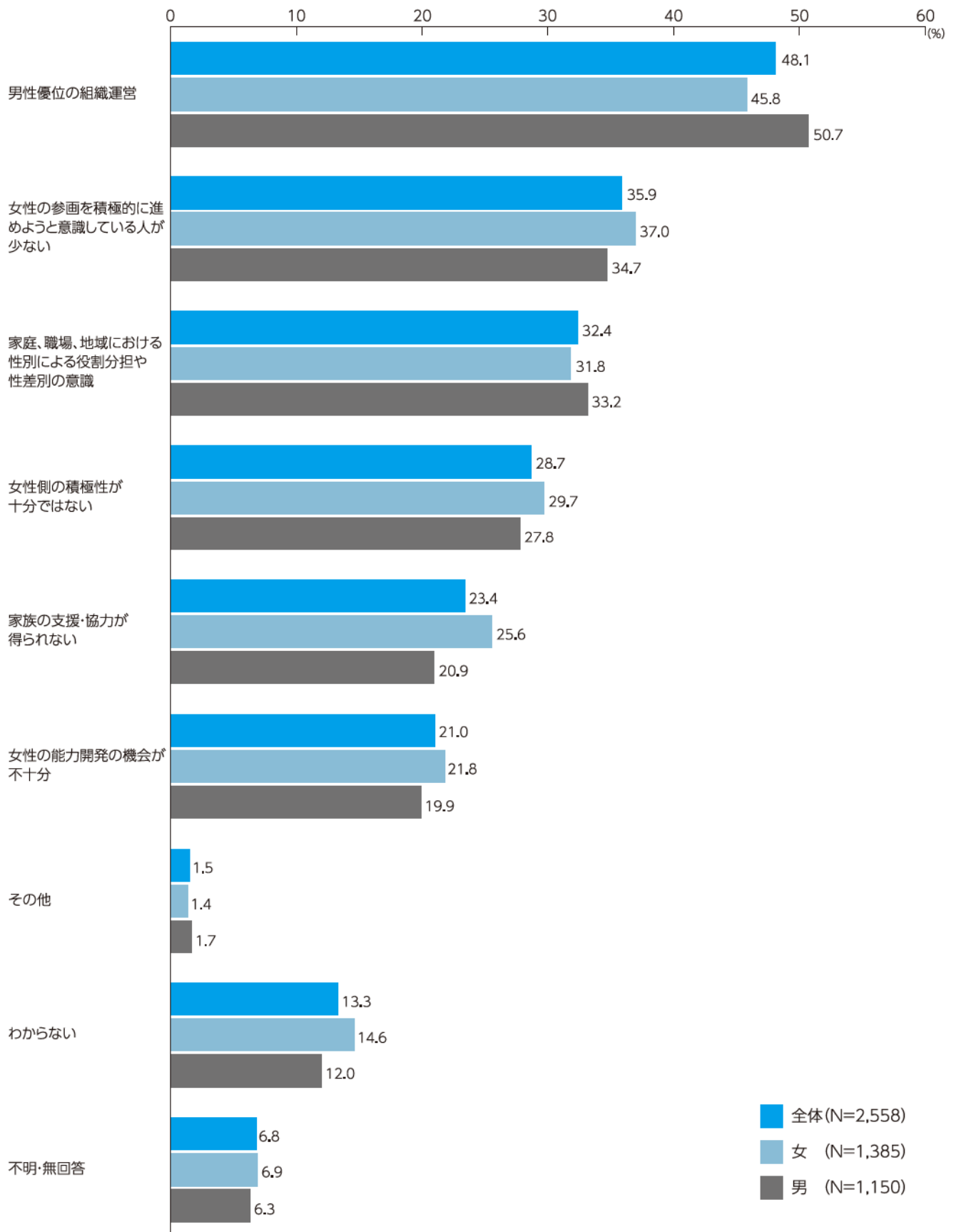
④6 女性が役職に立候補することを依頼された場合の対応(三重県、2009年)



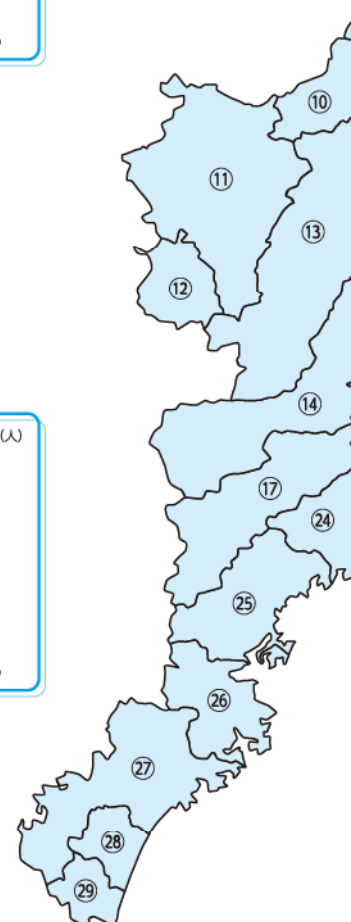
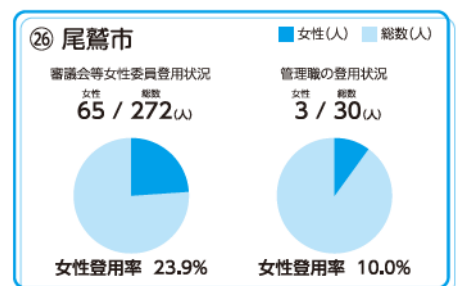
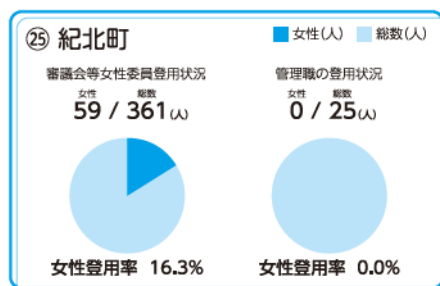
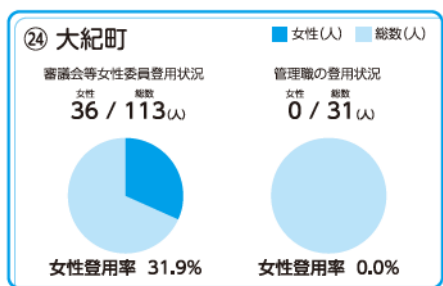
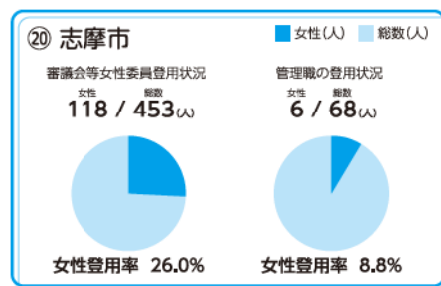
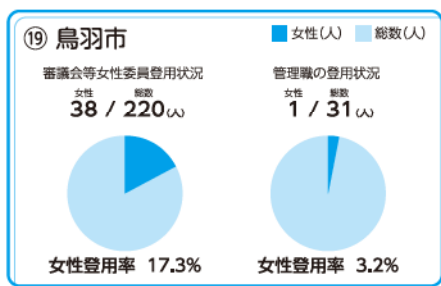
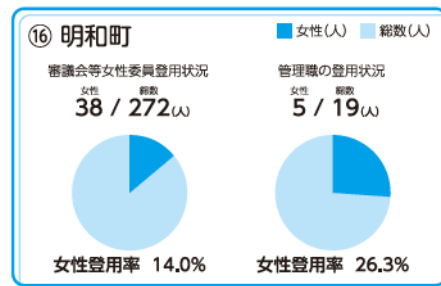
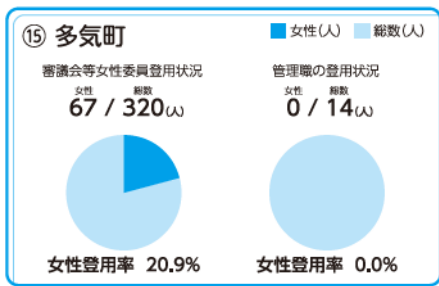
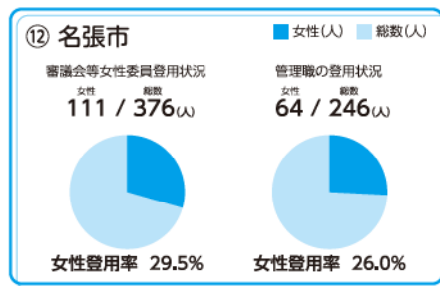
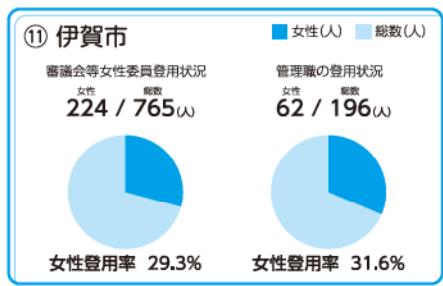
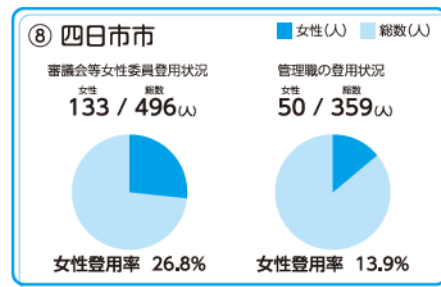
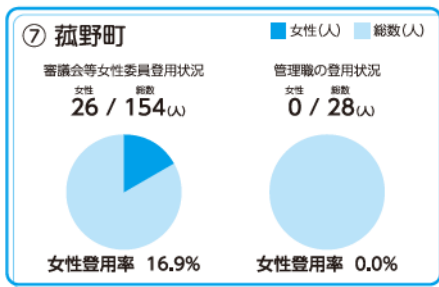
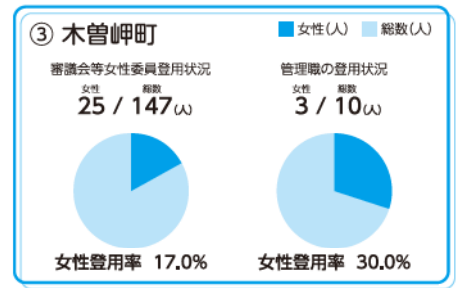
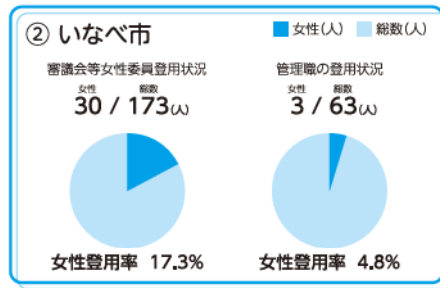
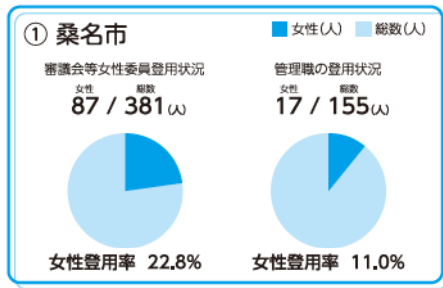
A~Fの役職を比較すると、『引き受ける』と答えた人の割合は「B 職場の管理職や役員」が45.5%と最も高くなっています。次いで、「A PTA、町内会などの代表」(44.5%)、「C 県や市町の審議会等の委員」(29.0%)の順で高くなっています。また、「断る(断るよう勧める)」と答えた人の割合は、「F 国会議員」が54.1%と最も高くなっています。

※『引き受ける』は、本来の選択肢の『引き受ける(引き受けることを勧める)』と『知識や能力のある分野なら引き受ける』、『時間に余裕があれば引き受ける』の割合を合計したものです。

④7 女性の参画が少ない理由についての考え方(三重県、2009年)



④⑧ 県内市町における女性の意思決定の場への参画状況(2011年4月1日現在)



注 複数の自治体を含む広域圏で設置している審議会等は含んでいません。
注 管理職とは本庁の課長及びこれに相当する職以上の職をいう。

