

男女共同参画

「2020年30%」の目標 の実現に向けて

内閣府・男女共同参画推進連携会議

「2020年30%」の目標とは？

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

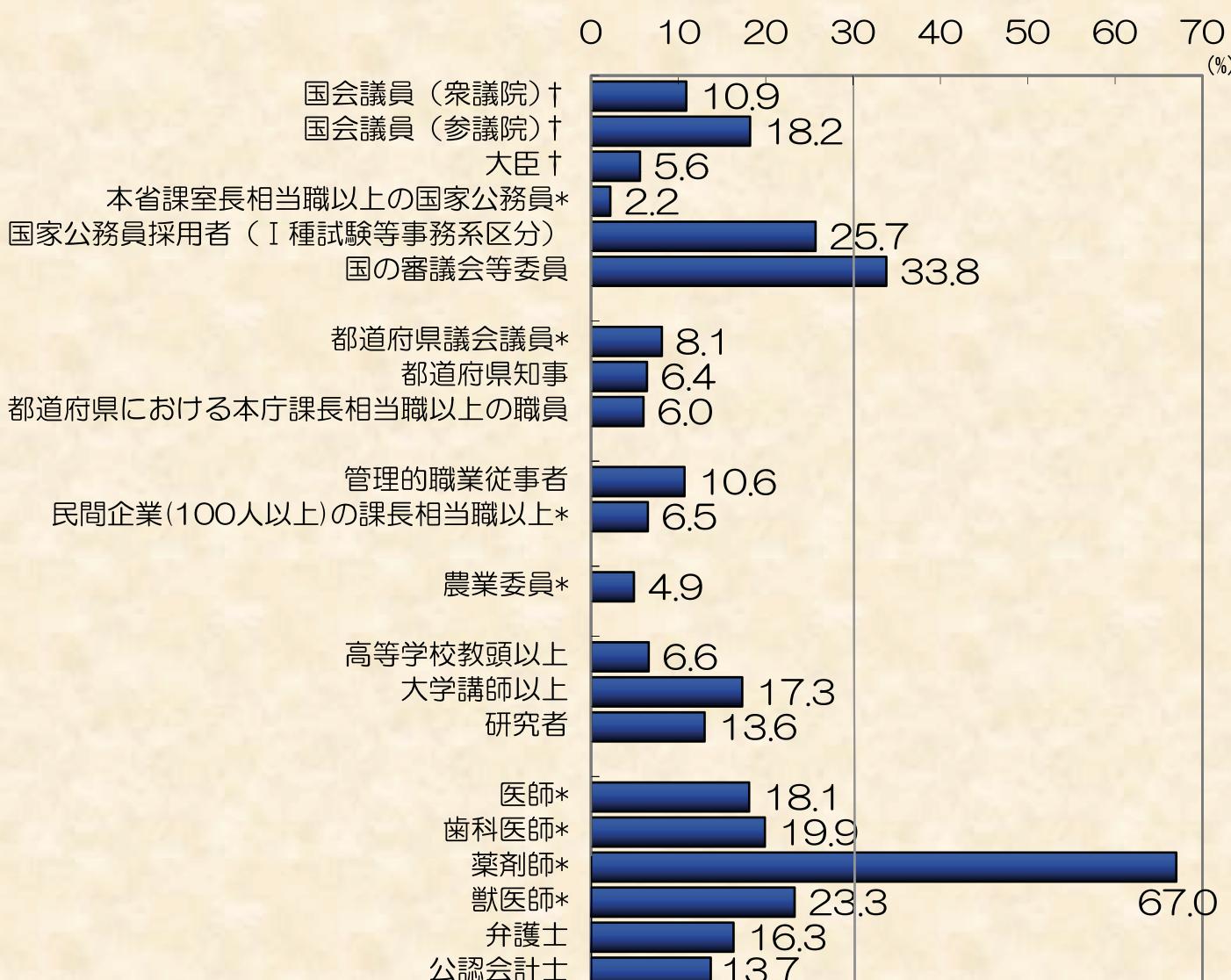
(平成15年6月男女共同参画推進本部決定、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定))

※「指導的地位」の定義：

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するのが適当(平成19年男女共同参画会議決定)

各分野における「指導的地位」に占める女性の割合

<「2020年30%」の目標に対して、現状値は未だ低い>



(備考)「女性の政策・方針決定参画状況調べ」より、一部情報を更新。
原則2010年。ただし、*は2009年、†は2011年のデータ。

ポジティブ・アクションとは

積極的改善措置(ポジティブ・アクション) :

自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること（男女共同参画社会基本法第2条）

＜ポジティブ・アクションは法律上定められたものであり、憲法上の平等原則に反しない＞

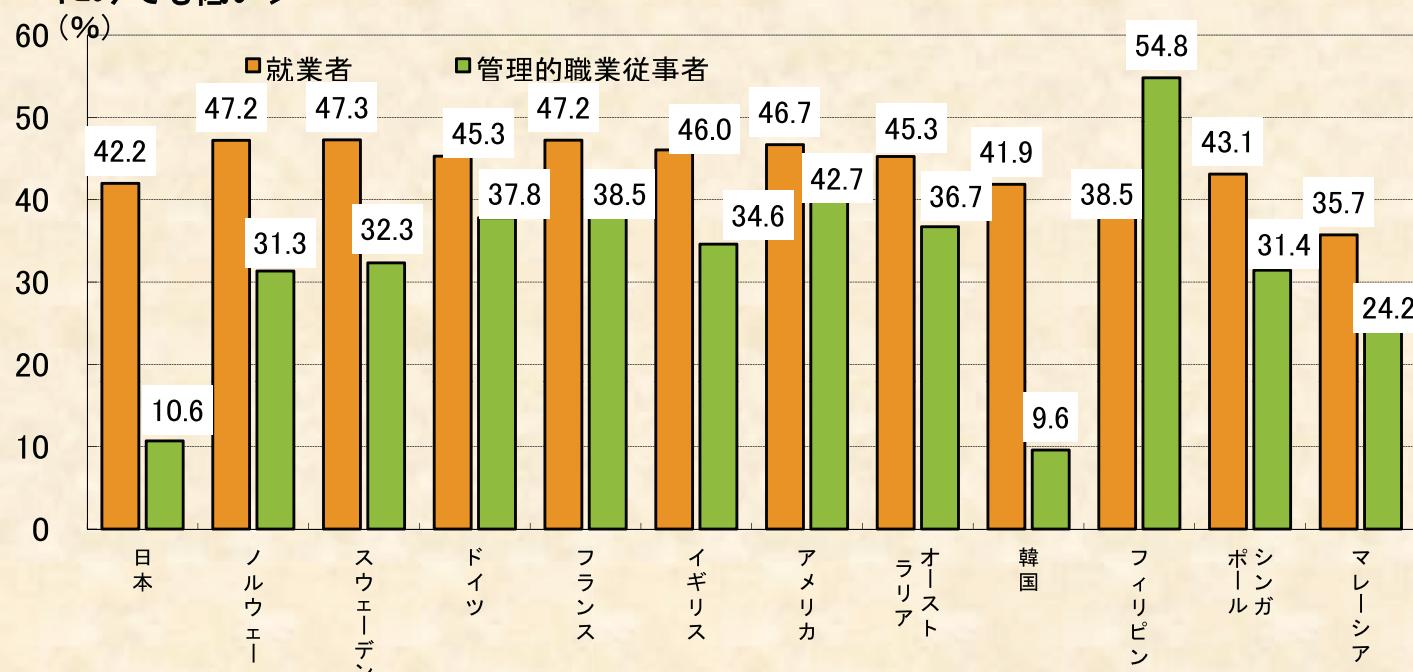
ポジティブ・アクションの意義

男女の役割についての固定的性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差を解消し、実質的な機会の平等を担保するためには、単に法律等で男女差別を禁止するだけでは困難であり、より積極的な取組であるポジティブ・アクションによることが必要である。

なお、ポジティブ・アクションは、あくまで活動に参画する機会についての男女間の格差が解消されるまでの、暫定的な措置である。

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合(国際比較)

＜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、国際的にみても低い＞



諸外国の企業におけるポジティブ・アクションの例

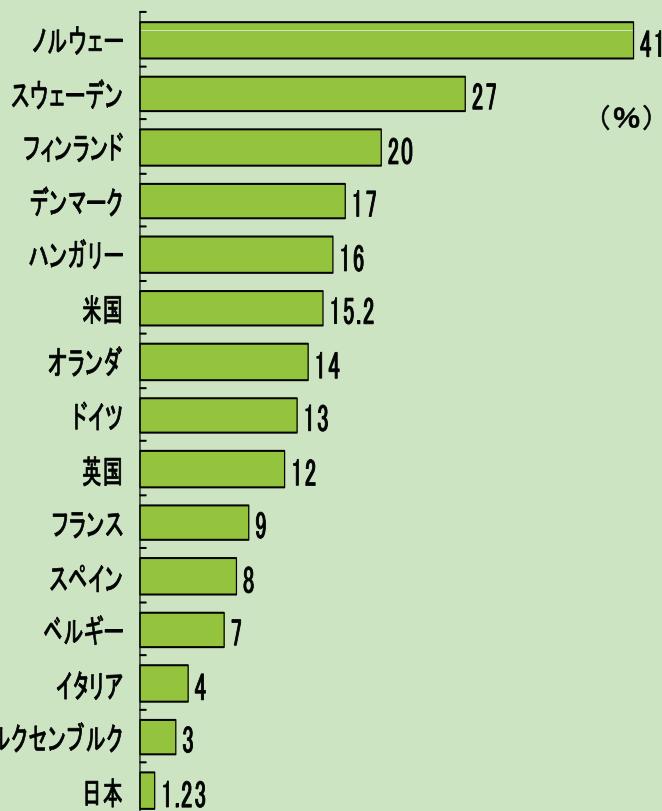
ノルウェー … 国営企業・民間の上場企業の取締役会における男女構成比をそれぞれ40%以上(違反した場合は解散もありうる)

ポジティブ・アクションの推進方策の例

- 組織のトップ層・管理職による意識の改革と積極的な取組
- 女性の能力発揮に対する支援(女性の登用目標設定、メンター制導入等)
- ワーク・ライフ・バランスの実現(短時間勤務制度等柔軟な働き方の確保等)

企業などの役員会の女性比率(国際比較)

<企業の役員会における女性の比率はノルウェーで41%、欧州平均は11%。日本は1.23%と歐州諸国に比較して大きく遅れている>



資料: 欧州諸国はMcKinsey&Company Paris office, "Women Matter3" (2009)より、2008年の各国とも最大トップ50社の数値。米国はフォーチュン500社を対象としたCatalyst調査。日本は2009年7月末の全上場企業を対象とした東洋経済新報社調査。

2001~2004年のフォーチュン500掲載企業について、役員会における女性比率の高い順に第1~第4四分位グループに分け、各社の業績の平均値を分析したところ、

●自己資本利益率(ROE)

●売上高利益率

●投下資本利益率

について、

役員会の女性比率が最も高い
第1四分位グループの値



役員会の女性比率が最も低い
第4四分位グループの値

となっている

⇒女性役員比率の高い企業は、高い業績を上げている

(カタリスト, The Bottom Line, 2007)

第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月閣議決定)における新たな目標例

項目	現状	目標(期限)
民間企業		
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	6.5% (平成21年)	10%程度 (平成27年)
ポジティブ・アクション取組企業数の割合	30.2% (平成21年)	40%超 (平成26年)
教育・研究		
初等中等教育機関の管理職(教頭以上)に占める女性の割合	14.7% (平成21年)	30% (平成32年)
大学の教授等(講師以上)に占める女性の割合	16.7% (平成21年)	30% (平成32年)