

地方公共団体の男女平等政策に向けた動きと課題

Movement and Problem for Gender-equal Policies of Local Public Organizations

彼 谷 環

KAYA Tamaki

2015年は、日本政府が女性差別撤廃条約を批准するとともに、男女雇用機会均等法が成立して30年の節目となる。労働法制や雇用環境が大きく変化するなかで、市民に最も身近な政府である地方公共団体は、どのような男女平等施策に取り組み、いかなるポジティブ・アクションを導入してきただろうか。昨年実施した47都道府県と20政令指定都市対象のアンケート調査を基に、男女平等の実現に向けた地方の動きと課題について考察する。

キーワード：男女共同参画社会、地方公共団体、ポジティブ・アクション（PA）、ワーク・ライフ・バランス（WLB）

1. はじめに——女性をめぐる近年の政治状況から

内閣府男女共同参画局は、毎年、「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」（以下、「推進状況」）を発表している。2001（平成13）年8月の第1回調査では、47都道府県における女性議員の比率の合計は、都道府県議会158人（5.5%）、市・区議会2,074人（10.7%）、町村議会1,795人（4.5%）であったがⁱ、12年後の2013（平成25）年には、都道府県議会233人（8.8%）、市・区議会2,705人（13.6%）、町村議会994人（8.7%）とわずかながら増加している。

しかし、世界全体を眺めると、日本における政治的意思形成過程への女性参加の状況は、依然停滞したままだと言えよう。列国議会同盟（IPU）の2015年1月1日現在の調査によれば、下院（日本では衆議院）における女性議員は45人で全議員の9.5%（190か国中153位）で、先進7ヶ国中最下位であるⁱⁱ。また、地方議会における女性議員についても、平均は1割強にとどまり、日本全国で「女性議員ゼロ」が379議会と全体の2割を占めるⁱⁱⁱ。こうした現状を打破する方策の一つとして、女性に一定議席を割り当てるクォータ制があり、2015年2月、同制度の法制化を目指す超党派の議員連盟が誕生した^{iv}。

クオータ制は、「結果の平等を求めるものではなく、機会の平等の実質的保障を求める暫定的特別措置」(辻村みよ子)^vを意味するポジティブ・アクション(積極的差別是正措置。以下、PA)の一形態である。多義的概念であるPAについて、男女共同参画局の解説では、「一般的に、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等により、実質的な機会等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」(下線部は筆者)とある^{vi}。これを労働領域に特化して具体化したのが、厚生労働省が2002(平成14)年4月19日に発表した「ポジティブ・アクションのための提言」^{vii}であろう。そこでは、「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、企業が行う自主的かつ積極的な取組のこと」を指すとしたうえで、「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なく、これまでの慣行や固定的な性別の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いる場合に、こうした状況を『是正』するための取組」(下線部は筆者)を指すとし、事業所が導入する際の方向付けを与えている^{viii}。

ところで、男女共同参画局による上記「推進状況」の調査項目をみると、男女共同参画に関する「計画」や「条例」の策定状況、推進体制、審議会・委員会等への女性の登用のほか、女性公務員の採用や職員研修、女性関係予算、公共調達における男女共同及びワーク・ライフ・バランス項目の設定状況など多岐にわたる^{ix}。だが、調査を受けた自治体自体は、どのような施策がPA政策に該当すると認識し、これを導入しているのだろうか。また、当該自治体で実施された施策は、実際どのような効果を上げているのだろうか。「推進状況」が示すところの自治体の取組状況に関する数字からは、女性政策に対する自治体の意識、今後の課題に向けた自治体の姿勢等が不明確であると考え、この点について調査の必要性を感じた。

そこで、2014年11月、47都道府県と20政令指定都市の男女共同参画担当課を対象としたアンケート調査(「地方公共団体における女性政策(ポジティブ・アクション政策)に関する調査」)を行い、2014年12月現在の各自治体の女性政策の実情と課題について考察することとした。

2. ポジティブ・アクション政策に関する自治体アンケート調査

(1) 調査の目的

上述した問題関心から、とりわけ「政治」と「雇用」の二つの領域に注目し、2014年12月現在、地方公共団体が実施中である、もしくは構想中である女性政策の実情を把握し、今後の課題と施策の可能性を考察するためにアンケート調査を実施した(地方公共団体の担当課に依頼したアンケート調査依頼文と調査項目は、本稿末尾に【参考資料】として掲載)。

調査の対象は、47都道府県と20政令指定都市の計67地方公共団体である。

調査の方法は、男女共同参画担当課へ質問用紙を郵送するとともに、①文書による回答、②メールによる回答のいずれかを選択してもらい、協力を募った。その後、担当課からの電話やメールによる調査項目に対する質問にも対応した。

(2) 調査結果

調査を依頼した全67団体のうち、郵送もしくはメールを通じて回答があったのは、33都道府

県と 15 政令指定都市の計 48 団体であった（回答率 71.6%）。

以下、各質問項目に対して有効回答をとりまとめる。ここではとくに、判断可能な特定の傾向や、特徴的・独創的施策について列挙する。ただし、今回の調査結果については、その公表に対して了承を得られていない自治体もある。そこで、全自治体の回答結果を基にした一覧表の作成は行わず、概数ならびに個別回答のみを報告する。

○問 1 自治体における女性管理職（課長以上）の登用状況について

1-1 女性管理職（課長以上）について数値目標を設定していますか。

設定している	設定していない	設定率
23 団体	25 団体	47.9%

数値目標を「設定していない」理由としては、回答の多い順から、対象にした階級が異なる（副主幹、主査、係長級以上等を数値目標に設定、6 県・市）、全職員に対して女性職員が少なく目標を設定しにくい（3 県・市）、本人の意欲や能力・適性等を踏まえ適材適所の登用を行っている、積極的に多様な人事配置・職務分担を工夫している（3 県・市）、等であった。

なかには、目標は設定していないが、「女性が持つ能力を最大限発揮できるよう、平成 27 年度までに『係長以上の女性役付職員数』を『300 人』とする目標を掲げ、2 年前倒しで達成したため、目標を 50 人上積みし『350 人』とした。なお、県の審議会に占める女性委員の割合は、6 年連続で全国 1 位であり、課長級以上の管理職に占める女性の割合等の新たな数値目標の設定については、女性活躍推進法案の動向を注視しつつ、設定していく」との回答もみられた。

1-2 上記の目標はどの程度達成されましたか。

すべて達成できた	ある程度達成できた	ほとんど達成できなかった	その他	計画期間中で回答保留
4 団体	9 団体	2 団体	1 団体	6 団体

1-1 で数値目標を「設定している」と回答した自治体でも、設定目標は「40%～7%」と幅広い。ただし、低い数値目標を置く部署は、ほとんど庁内部局を対象としており、40%前後を目標とするのは審議会委員に対しての場合が多かった。

また、質問時期が計画期間途中であったという理由で、6 自治体が回答を保留した。

1-3 数値目標に届かなかった部局について

有効回答のうち、「部局単位での目標設定及び数値管理はしていない」とする回答がほとんどであった。

また、「目標に届かなかった理由、傾向」を訊ねたところ、「管理職になる年代の女性職員が少ないため」、「係長昇任選考の受講者のうち、女性の占める割合は増加（平成 25 年度：20.3%）しているが、全体の受験者数自体が伸びていないことが一つの要因」とする回答もみられた。

○問 2 自治体の施策における女性に対する「ポジティブ・アクション政策」について

2-1 現在実施している施策のなかで、「ポジティブ・アクション政策」として位置づけられるものをお教えてください。

この質問の意図は、当該自治体がとくに代表的施策だと考える3事業を挙げてもらい、その名称、内容、施策の効果を紹介してもらうことである。なかには、「3事業以上回答しても良いか」と確認する自治体が複数あり、担当課の積極的意識を窺いことができたケースもある。

回答があったのは、27都道府県と14政令指定都市である。なお、以下に記載する事業名は代表的なものであり、自治体により異なる（事業名の後に付した数字は導入自治体数（都道府県のみ）。なお、都道府県名は匿名とする）。

<庁内・自治体職員対象の施策>

- ① 審議会への女性登用の促進（5県）：「H32まで女性委員の割合を50%に目標を置く」ものや、『女性委員登用推進要領』に基づき、年次登用計画を作成し進行管理を図る。職指定委員を除く女性委員比率は50%を超えている」とする団体があった。
- ② 自治体管理職の女性割合（3県）：女性幹部職の職域拡大や数値目標を設定するものがほとんどであった。
- ③ 庁内における昇任試験の見直し（1県）：WLBに配慮した人材育成のため試験科目を減らし研修を重視【効果：女性職員の受験率上昇】
- ④ 自治体の施策改善（1県）：「男女共同参画促進プラットフォーム」【効果】産学官協働で働く場における男女共同参画を促進し、共通課題の解決のためノウハウを開発する。
- ⑤ 「働く女性応援ネットワーク会議」【効果】有識者の参画でWLBや女性のキャリアアップ支援、多様な働き方を議論し施策に反映できる。
- ⑥ 農業農村指導士の女性割合を高める（2県）：女性農業経営者の主体的活動を促進する事業を導入したり、農業委員会や農業協同組合への女性委員を増やすため関係団体に要請する団体もあった。

<事業所に対する施策>

- ⑦ 女性の活躍応援事業（1都22県）：事業名は多様だが、多くの自治体で次のような特色ある施策が講じられていた。
 - 1) 女性の現状・課題の「見える化」を図ること
 - 2) 事業所の取組を紹介・検討するためのガイドブック作成
 - 3) フォーラムや講演会の開催：経営者向け、女性管理職向け
 - 4) 女性管理職養成セミナーの開催：男女共同参画の視点を持ち審議会等の政策・方針決定過程へ参画する意欲ある女性が、講義・グループワークを通して必要な知識・スキルを身につける。【効果】11年間で241人修了、うち119名（49.4%）が県・市町の政策・方針決定過程へ参画が出来たとする県があった。他に、初任・中堅者研修を実施する自治体もある。
 - 5) 事業所への普及啓発：労働局との合同事業所訪問。県内300社を訪問し「働きやすい職場環境づくり」を促進を企図。
 - 6) 働きやすい職場づくり促進研修：育児休暇からの円滑な職場復帰を目指したり、個々の

キャリアプランを考えリーダーとなるためやWLBのスキルを修得。

7) 女性のネットワークづくり（：業種間の交流・研鑽を深めるネットづくりの推進など。

8) モデル事業所への経費助成：年間1000万円を予算化する自治体や、女性の再就職希望者に対し正規雇用した事業主に一時金を支給する自治体があった。【効果】企業へのインセンティブが高まる。

9) 「女性のキャリア形成支援アドバイザー」派遣制度：女性のキャリアアップを目的とする社内研修を行う企業にテーマに応じて講師を無料派遣する。【効果】企業が現状を見直すきっかけとなり、女性の能力開発・能力活用について考えるようになった。

10) WEBサイトの充実による女性の登用・再就職の促進

11) 女性防災リーダー育成講座・フォローアップ研修

⑧ 企業認定制度・表彰（9県）：仕事と子育て支援に積極的な企業の認定や表彰、先進的な取組事例の発表や広報による紹介などが多い（大阪府の「男女いきいき・元気宣言」登録、徳島県の「はぐくみ支援企業」など）。これらの活動を他企業へ周知することで、男女共同参画やWLBの普及促進・意識醸成が期待できると考えられている。

⑨ 女性従業員の定着率向上（2県）：女性従業員の正社員化・定着率向上の支援のため、支援対象事業所の課題把握・問題解決までを支援する。ほかに、中小事業所に社内ワーキングチームを組織し業務スキルの向上を図るなど。

<市民対象の施策>

⑩ 女性人材バンク整備事業（4県）：女性人材情報の収集（データベース化）と情報提供、就職斡旋、産休・育休代替職員の紹介、キャリアコンサルティングなどきめ細かい就労支援等が導入されていた。

⑪ 法令の普及啓発事業（3県）：男女雇用機会均等法やPAについて、HPやパンフレットで普及啓発が行われている。また、事業者向けに「男女雇用平等セミナー」を開催し雇用管理や労働問題の基礎的知識を学ぶものや、「働く女性応援ハンドブックの配布」などの取組みもある。

上記以外に、都道府県レベルでは、政治・行政・経済等の分野で指導的地位にある女性が会し、女性の活躍促進に関する諸問題とその解決策等について情報交換又は議論を行うといった会議の開催が準備されたり（例、静岡県「ふじのくになでしこサミット（仮称）」）、地域経済団体と連携し、企業・団体の取組目標の自主宣言を促し「見える化」を図るもの（三重県2014年度開始事業「女性の活躍推進三重県会議」）などがある。

一方、政令指定都市レベルでは、より機動的且つ独創的な施策が目立つ。以下、代表的な事例を列举する（自治体名は割愛）。

・「審議会等委員選任に係る事前協議制度」：政策・方針決定の場への女性の参画を拡大するため、「審議会等委員への女性の参加促進要領」等を制定。審議会委員を選任する際、所管局長と事前協議を行う。2014年度末時点での都道府県レベルにおける女性比率最高目標値は40%。

・「メンター制度」の実施：女性職員が直接の上司でない職員にキャリア形成等に関する事項について相談し、助言指導を受けることで女性職員の育成を図る。メンター（先輩職員）が、メンテ

イー（後輩職員）の成長を側面から支援する体制をつくり、メンティーのキャリア形成の意欲や意識改革を促すことで、女性職員の育成を図るとともに女性管理職登用の促進に資すると考えられている。

・「女性のキャリアブランク解消支援事業」：再就職を目指す女性を対象に、座学研修と企業での短期間のインターンシップ研修を通じ、キャリアブランクの解消を支援する。

・女性向け「ワーキングスペース」の設置：起業を目指す女性、起業して間もない女性の交流の場を男女共同参画センター内に設置する。コーディネーターが常駐し、交流促進や創業への意欲創出を図る。

・「女性活躍加速化事業」：自治体内における企業の女性活躍実態調査、活躍女性の事例集・HP作成、女子学生へのキャリアデザインセミナー、企業の女性リーダー養成講座等をパッケージとして実施。」女性管理職予備層の人材育成や活躍する女性・企業の「見える化」が実現できたとされる。

2-2 今後新たに導入を計画している施策はありますか。

この質問について、今後の計画が「ある」と回答した自治体は、1都3県と2政令市であった。

具体的には、「男女共同参画プラン」の見直しを計画するものが1県、「女性職員能力開発研修」の実施（WLB・リーダーへの不安や悩みを解消し、リーダーを担うことのやりがいや心構えを学び、自信を持って業務に携わる職員育成）を挙げるものが1県であった。

○問3 地方議会で女性が少ない現状について

3-1 自治体の議会議員に占める女性割合は、どの程度ですか。

「はじめに」でも記したように、都道府県議会、市町村議会等における女性議員数と割合は、男女共同参画局のデータから既に窺える^{xi}。しかし、自治体に、この質問を投げかけたうえで次問（状況改善策）に向き合ってもらうことで、政治的意思形成過程への女性参画に対する各自治体の姿勢が明確になるのではないかと考えた。

ちなみに、都道府県議会議員に占める女性割合は、19.7%から2.4%までと幅広く、47都道府県の平均は8.8%である（総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調等」平成25年12月31日現在）。このうち、5~10%未満が26団体と最も多い。

3-2 女性議員が少ない状況を解消するために、自治体で取り組んでいることはありますか。

この質問に対して、自治体での取組の回答があったのは、3県と1政令市であった。

県レベルでは、「男女共同参画サポーター養成講座」において「議員から直接話を聞き政治への女性参画について考える機会を設けている」としている県のほか、「県議会常任委員会において、『男女が共に輝く“〇〇”づくりについて』〔〇〇は県名〕をテーマに設定し、調査・審議を行った」とする県もあった。後者の県ではさらに、「県議会常任委員会で、男女共同参画の現状説明から県内外の現地調査等を通して提言を行った。この取組は、行政への提言を通して、県議会内部への男女共同参画の理解促進にもつながった」と自己評価している。

なお、議員の欠席事由に「出産」を導入したことについてアピールする自治体もあったが、全

国都道府県議会議長会の標準都道府県議会会議規則 2 条によれば、「議員は、公務、疾病、出産その他の事故のため出席できないときは、その理由を付け、当日の会議時刻までに議長に届け出なければならない」ある^{xii}。この改正を受けて、全国の多くの都道府県議会会議規則で同様の規定が置かれている。

○問 4 ワーク・ライフ・バランスについて

4-1 現在、「ワーク・ライフ・バランス (WLB) 憲章」や「ワーク・ライフ・バランス (WLB) 推進指針」等の名称で「生活と仕事の調和」が目指されていますが、自治体での取組状況をお聞かせください。

WLB 憲章を策定した	WLB 憲章に準じたものを策定した	未定	回答率
1 団体	18 団体	27 団体	95.8% (46/48)

ほとんどの団体から回答があったなか、「ワーク・ライフ・バランス (WLB) 憲章」という名称で策定されたものは 1 団体だけであった。このことが、WLB についての概念が全国にまだ浸透していないと考えるのが相当かは言明を避けるが、名称を問わずこれに「準じたもの」が 18 団体で策定されている点には注目したい。

「WLB 憲章に準じたもの」を策定した団体では、たとえば、「仕事と生活の調和を推進するための提言」、「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 推進構想」、「仕事と生活の調和の実現に向けた共同アピール」等の名称が用いられている。これに対し、自治体が策定する男女共同参画計画のなかで、WLB を重点項目や基本方針の一つに設定していることを根拠とする団体も 18 団体のうち半数を占めた。

問 4-2 上記によりどのような施策が具体的に実施されたか

何らかの形で WLB の実現を目指す自治体においては、多くの自治体から具体的取組に関する紹介が寄せられた。とりわけ担当課の姿勢の違いが感じられたのがこの質問であり、自治体の施策を積極的にアピールしようとする担当課からは長文のコメントが寄せられた。また、総じて、政令指定都市において挑戦的で機動的なアイデアが出されており、追跡調査の必要性を強く感じるものが複数みられた。以下、他の自治体に先がけて注目すべき施策を導入している自治体の事例を紹介する。

「①ワーク・ライフ・バランスの推進全般 (ワーク・ライフ・バランス推進委員会の設置等)、②業務改善 (スタートミーティングの実施、働き方見直し研修の実施等)、③総労働時間の短縮 (時間外勤務縮減宣言の実施、ノー残業デーの徹底、実績評価面談時における休暇取得の予定・実績の提出、フリーバカンス制度の導入等)、④多様な働き方・生き方の支援 (子育てのための休暇取得プログラムの作成・面談の徹底等)」(埼玉県)

「毎週水、金曜日を全庁的な定時退庁日として設定するほか、各部局ごとに月 1 日の定時退庁日を設定することとした。部下を持つ職員の業績評価において、時間外勤務の縮減や職員間の業務量の偏り解消に向けた取組みを評価することとした。」(富山県)

「中小企業労働施策アドバイザー設置事業、やまなし企業子宝率調査事業、『山梨県子育て応援・男女いきいき宣言』企業等の登録、ワーク・ライフ・バランス推進事業、ライフデザイン研修講師派遣事業、特別保育事業、放課後児童健全育成事業費補助金等」(山梨県) xiii。

『子育てパパ応援プロジェクト』と題して、各区にある単独型子育て支援センター10か所で、土曜日を中心に父親向けイベントや講座を実施している。また、父親が子育てに関する知識やスキルを学べる場や父親同士の交流の場を提供する『さいたまパパ・スクール』を市民活動団体と協力して実施している。」(さいたま市)

「ガイドブックや庁内ホームページ等による出産や育児等のかかわる各種制度の周知、業務管理者と全職員を対象とした『仕事と生活の調和』の啓発等を目的とした研修の実施、育児休業中の職員に対するインターネットを利用した育児休業者職場復帰支援プログラムの活用、子育て中の職員が積極的に係長昇任選考を受験できるよう第1次選考の際に託児所を設置、毎週水曜日と金曜日の「ノー残業デー」における早期退庁の徹底、年2回の『ワーク・ライフ・バランスデー』における定時退庁の徹底」(川崎市)

「公労使一体で取り組む京都ワーク・ライフ・バランスセンターの設置、ワーク・ライフ・バランス企業応援チーム等による制度の普及、「マザーズジョブズカフェ」において就業相談・職業紹介と保育所・子育て支援サービス情報の提供などを実施することにより、就業までの一連のプロセスを総合的に支援、中小企業に対して社会保険労務士等からなる『働き方の見直しアドバイザー』を派遣」(京都府) xiv。

「パパママさわやか子育てレポート・さわやか子育てプラン(平成26年4月～実施):父親・母親になる職員が、子の出生前にレポートやプランを提出し所属長と面談を行うことにより、職員の出産・育児に係る休暇休業の取得を支援する。」(堺市)

(3) アンケート調査のまとめと課題

今回、初めて全国都道府県と政令指定都市の男女共同参画担当課に一斉調査を行うことで、政府によるデータ比較や当該自治体のHP上の紹介だけでは知ることが出来ない、男女平等政策に向けた取組と実情について把握することができたと同時に、担当課の熱意にも触れることができた。

なお、今後継続して取り組むべき課題として、以下の諸点を挙げておく。

第一に、調査方法についてである。アンケートは郵送で行い、約1ヶ月後に締切を設定した。自治体によっては、質問項目に対する回答が複数の部署にまたがったことから、期限内の回答が難しいと予め連絡があった自治体も存在した。しかし、他方、回答がなかった19自治体に対して、改めて調査協力を依頼することは出来なかった。この点、今後同種の調査を行う際、自治体間における施策の比較検討が有効なものとなるよう留意せねばならないだろう。

第二に、追跡調査の必要性である。今回の一斉アンケート調査をつうじて、現在各自治体で取り組んでいるPA政策の種類や内容にある傾向が読み取れるか、また、自治体独自の注目すべき施策が講じられているかについて、現時点での状況を把握することができたと考える。ただし、後者については、今後個別のインタビュー調査を行うことで、政治や雇用の領域において、どこまで自治体が量的・質的に独創的な施策を講じることが可能かを検証することができるのではな

かろうか。

さらに、当該施策の果たした「効果」については、自治体からの回答がいわゆる「自己申告」であるため、実際、当該施策を利用した個人のニーズにマッチしていたか、その後のキャリアアップにどのように影響したかまで検証することはできない。こうした施策の「効果」は、当該自治体における男女の働きかた（就業率、再就職率、女性の管理職比率、育児休暇・介護休暇取得率等）を継続的に調査していくなかで判明するものであろう。複数の自治体が既に実施していたように、まず、労働者自身が「働く者」として、自己が保有する権利を認識することが必要であろう。同時に、現行の労働法制が、男性労働者と女性労働者の格差を是正する内容であるか、また、女性労働者の中でも指導者層と非正規労働者との格差を一層助長する役割とならないか、厳しく考察する必要がある。

3. おわりに

最後に、労働領域に関する最近の動向を付け加えておきたい。2015年2月20日の閣議において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が決定された。これは、国や地方公共団体（都道府県、市町村）は、①女性採用比率、②勤続年数男女比、③労働時間の状況、④女性管理職比率等の状況を把握し、改善すべき事情について分析を行うと同時に、民間事業主に対しては、女性登用の数値目標や取組内容などを含む「事業主行動計画」の策定・公表を義務づける、というものである^{xv}。2014年の臨時国会で審議入りしたものの衆議院解散に伴い廃案となったが、第189回通常国会に再提出された。

同法案は、「アベノミクス」の「第三の矢」成長戦略における一環として打ち出されたが、これは、「全員参加型社会」を構築するには「女性の活躍」が鍵だとする考え方に基づく。ただし、条文上からは、次のような問題点が指摘される^{xvi}。まず、第1条「目的」は、「急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化などに対応していくために」、女性が、「その個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること」と定める。すなわち、「個性と能力」を活かす女性の活躍が期待されるのは、日本の経済発展に特化されている。次に、第8条3項によれば、国及び地方公共団体以外の「一般事業主」は、女性の活躍に関する「取組みの実施により達成しようとする目標」や、その「取組の内容」等を含む「一般事業主行動計画」を策定しなければならない。具体的には、採用労働者に占める女性割合、男女の継続勤続年数の差異、管理職に占める女性比率、労働時間等の状況を把握・分析し、女性の登用を促進する取組みを「行動計画」として公表することになる。だが、そこで示された数値目標の設定が妥当かどうか何を基準に判断するのか。また、目標達成のための実効性をいかに担保するのか。これらの点はもちろん、1999年以降、35歳以上のすべての年齢層で50%を超える女性の非正規雇用比率をどう改善していくか^{xvii}、等々指摘される問題は依然山積している。

なお、本稿で分析したアンケート調査のとりまとめについて、大矢彩香さん（富山国際大学子ども育成学部4年）の協力を得た。記して感謝したい。

※本稿は、学術研究助成基金助成（基盤研究（C）課題番号23530044）「日本とドイツにおけるポジティブ・アクション政策の比較憲法的考察」の成果である。

【参考資料】

地方公共団体における女性政策に関する調査

先般も世界経済フォーラムが男女平等度についてのランキングを公表しましたが、日本は世界142ヶ国中104位と相変わらず女性の地位が伸び悩んでいることを示しました。なかでも、女性管理職の割合112位、女性国会議員の割合126位と、政治・雇用の領域における女性の地位向上が大きく立ち後れています。

そこで、本研究では、日本の都道府県と政令指定都市において、男女共同参画を実現する視点から、政治・雇用の各領域においてどのような具体的施策を講じ、実施していらっしゃるか、調査を行わせて頂きたいようお願い申し上げます。この調査を通じて、地方行政レベルでの女性のポジティブ・アクション政策の今日的傾向が明らかになるとともに、海外（ドイツ）との具体的比較も可能になることが期待されます。

1. 貴課におきまして、次ページから始まるアンケートにお答えください。
2. 調査の成果は、憲法系学会で公表する予定です。その際には、自治体や部署が特定されないことがないよう十分配慮致します。また、研究成果はご報告致します。
3. アンケートは、同封の返信用封筒で返却されるか、メールで回答頂くか、いずれか選択してください。メールでの回答の場合、下記アドレス宛てに、タイトルを「メール回答希望」とご入力ください。すぐに、添付ファイル（Word版）を送信させていただきます。

【メール回答ご希望の場合】

E-mail : kayatama@tuins.ac.jp

タイトルに「メール回答希望」とご入力ください。

本研究の趣旨をご理解頂き、ご協力を頂きたいお願い致しますとともに、研究に関するご質問やご意見、ご要望等がございましたら、下記連絡先までご連絡ください。

<連絡先>

研究代表者 准教授 彼谷 環

富山国際大学 子ども育成学部

〒930-0193 富山県富山市願海寺水口 444

TEL: 076-436-2570 (代表)

FAX: 076-436-1530

E-mail: kayatama@tuins.ac.jp

調査用紙

●はじめに、本調査のご回答者についてご記入ください。

組織（部局）名等： _____

職名： _____

性別： 男 女

問1 貴自治体における女性管理職（課長以上）の登用状況についてお聞きします。

1-1 女性管理職（課長以上）について数値目標を設定していますか。

設定している → _____%

設定していない → 理由（ _____ ）

1-2 上記の目標はどの程度達成されましたか。

すべて達成できた

ある程度達成できた

ほとんど達成できなかった

1-3 数値目標に届かなかった部局について

該当する部局はいくつありますか。 → _____

目標に届かなかった理由として、どのようなことが考えられますか。

問2 貴自治体の施策のうち、女性に対する「ポジティブ・アクション政策」についてお聞きします。

2-1 現在実施されている施策のなかで、「ポジティブ・アクション政策」として位置づけられるものをお教えてください。

① 名称： _____

内容： (_____)

施策の効果： (_____)

② 名称： _____

内容： (_____)

施策の効果： (_____)

③ 名称： _____

内容： (_____)

施策の効果： (_____)

2-2 今後、新たに導入を計画されている施策はありますか。

ある

内容：

未定

問3：地方議会で女性議員が少ない現状についてお聞きします。

3-1 貴自治体の議会議員に占める女性割合は、どの程度ですか。

_____人（_____％）

3-2 女性議員が少ない状況を解消するために、貴自治体で取り組まれていることは

ある

内容：

特にない

問4：ワーク・ライフ・バランス（WLB）についてお聞きします。

4-1 現在、「ワーク・ライフ・バランス（WLB）憲章」や「ワーク・ライフ・バランス（WLB）推進指針」等の名称で「生活と仕事の調和」が目指されていますが、貴自治体での取り組みはどのような状況ですか。

WLB 憲章を策定した

上記に準じたものを策定した

→名称：_____

これから策定予定である

未定

4-2 上記の動きによって、どのような施策が具体的に実施されていますか。

問5：【任意項目】

インタビュー調査へのご協力をお願いできる場合は、ご連絡先をお教えてください。

ご担当者：_____

ご連絡先：(E-mail) _____

(お電話) _____

質問は以上です。ご協力頂きまして、まことにありがとうございました。

註

- i 2001 (平成 13) 年 3 月 31 日現在のデータは、
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2001/pdf/shuukei/s6-1.pdf> 参照。
 また、2013 (平成 25) 年 12 月 31 日現在のデータは、
<http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2014/pdf/rep/s1.pdf> 参照。
- ii Women in national parliaments の HP 参照。 <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
- iii 中日新聞 2015 年 2 月 27 日付社説。
<http://www.chunichi.co.jp/article/column/editorial/CK2015022702000115.html>
- iv <http://mainichi.jp/select/news/20150206k0000m010163000c.html> ほかに、2 月 19 日、東京新聞が東京都内市区町村の全女性議員を対象としたアンケート調査によれば、地方議員選挙にクオータ制を導入することについて、回答があった 223 人中、「賛成」39.4%、「反対」26.9%、「どちらでもない」33.6%という結果となり、約 4 割が導入に肯定的な見解を示した。
<http://www.tokyo-np.co.jp/article/column/editorial/CK2015022702000159.html>
- v 辻村みよ子編『壁を超える——政治と行政のジェンダー主流化』(岩波書店、2011 年) 26 頁。
- vi http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/#positive_act
- vii <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0419-3.html>
- viii 「ポジティブ・アクション応戦サイト」(厚生労働省委託事業) に登録する事業所は、2015 年 3 月 2 日現在 1285 件とされている。 <http://www.positiveaction.jp/pa/>
- ix たとえば、 <http://www.gender.go.jp/research/kenkyu/suishinjokyo/2014/pdf/rep/mokuji.pdf>
- x 参照、静岡県議会便り第 87 号 (平成 26 年 11 月 16 日発効)
http://www.pref.shizuoka.jp/gikai/dayori/dayori2611/2611_04.html
- xi 内閣府男女共同参画局「全国女性の参画マップ」平成 27 年 1 月作成
http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/pdf/map_all.pdf
- xii 標準都道府県議会会議規則 (最終改正平成 24 年 10 月 11 日)
http://www.gichokai.gr.jp/kaigi_kisoku/kaigikisoku.pdf
- xiii 「平成 26 年度山梨県男女共同参画年次報告書」51～53 頁参照。なお、ここに挙げたものは「第 3 次山梨県男女共同参画計画」に基づく事業ではあるが、必ずしも同計画によりはじめて実施された事業ではない。
- xiv 参照、「京都ワーク・ライフ・バランス推進サイト」の HP
<http://www.pref.kyoto.jp/wlbsuisin/effort.html>
- xv 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要」
http://www.cas.go.jp/jp/houan/141007_4/siryoul.pdf
- xvi 参照、上田裕子「賃金・雇用差別の実態と安部『女性の活用』批判」経済 234 号 (2015 年) 62～63 頁。
- xvii 同上、56 頁。