

ポジティブ・アクション新段階

青島 祐子

はじめに

ポジティブ・アクション (Positive Action) とは、教育・雇用・政治などの分野で、女性やマイノリティーなど、社会的弱者に対する構造的差別を是正し、実質的な機会均等などの実現を目的とした特別措置・施策の総称である。国際社会の中では、欧米を中心として1960年代から80年代にかけて、女性やマイノリティーなどをとりまく差別的構造の是正を目的としたポジティブ・アクションが次々と実施されたが、我が国においては、一部の外資系企業で導入されているにすぎなかった。

日本社会の中で、ポジティブ・アクションという概念及び具体的施策についての認識が広がる契機となったのは、改正男女雇用機会均等法（1997年6月成立・1999年4月施行）の中に、ポジティブ・アクションが盛り込まれたことである。ただし、改正男女雇用機会均等法における規定（第20条）は、ポジティブ・アクションという用語そのものが使用されていないばかりか、強制力をもたないきわめてゆるやかな内容にとどまっている。すなわち、ポジティブ・アクション措置を講じようとする企業に対して、国が援助できることを規定しているにすぎない。ポジティブ・アクションの導入は企業の自発性に委ねられており、強制力を持ってポジティブ・アクションをおこなわせるというしくみは含まれてはいないため、実効性に乏しいものであった⁽¹⁾。

この一方で、1999年6月、男女共同参画社会基本法が成立した。男女共同参画社会基本法には、社会のあらゆる場における男女間の格差是正を視野に入れたポジティブ・アクションの規定が盛り込まれた。これは、雇用の場に限定したポジティブ・アクションから、政治・行政・地域社会など、社会のあらゆる場を対象としたポジティブ・アクションへの拡大を意味している。

さらに、2003年4月、男女共同参画社会の形成に向けた方針や政策を調査・審議する男女共同参画会議の最終報告として、意欲と能力のある女性が社会で活躍できるような社会経済の構造改革が必要であるとして、「女性のチャレンジ支援策」が発表された。「女性のチャレンジ支援策」の中核となるのは、2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に就く女性の割合を30%にまで引き上げるという、期限と数値目標を示したポジティブ・アクションに他ならない。こうした目標

値を実現させるために、今後、均等法の強化や、国家公務員法の改正などの立法措置を含めた施策が進められていく見通しである。

このように、我が国におけるポジティブ・アクションをめぐる状況は急展開をみせており、実効性の確保に向けた第二段階に入りつつある。本稿では、ポジティブ・アクションをめぐる近年の動向を整理し、男女共同参画社会の形成にむけて、ポジティブ・アクションの可能性を考察する。

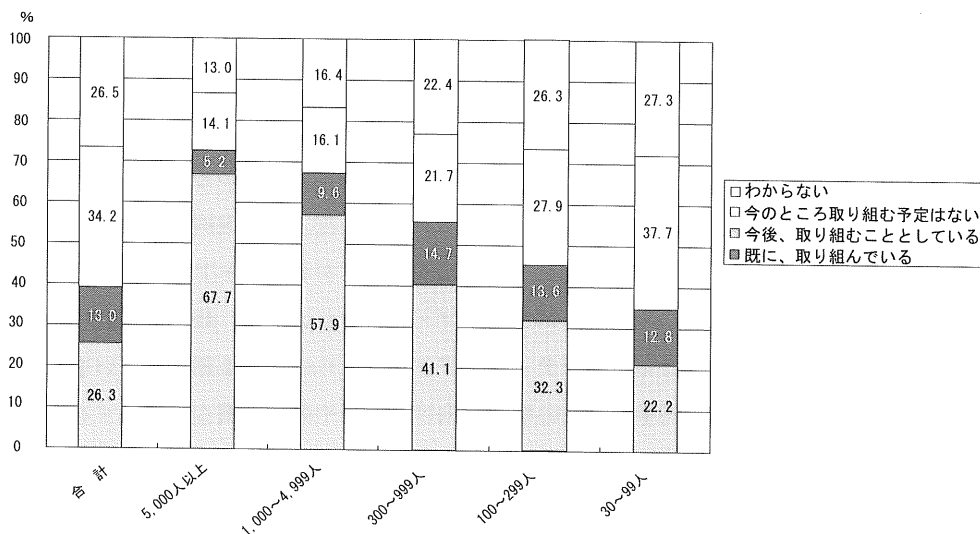
1 企業におけるポジティブ・アクションの推進

(1) ポジティブ・アクションの推進状況

改正男女雇用機会均等法に盛り込まれたポジティブ・アクションの規定は、実効性の点から大きな課題があったにもかかわらず、雇用の場において女性の活躍を支援する契機となった。同法が施行されてほぼ1年後の調査によれば、ポジティブ・アクションへの取組みは、一定の前進をみている⁽²⁾。

女性の能力発揮促進のための積極的取組み（ポジティブ・アクション）について、「既に取り組んでいる」とする企業割合は26.3%にのぼり、「今後取り組むこととしている」企業は13.0%となっている（図-1参照）。約3分の1以上の企業で、ポジティブ・アクションが既に導入されているか、導入予定であることが明らかになった。

図-1 規模別ポジティブ・アクションの推進状況

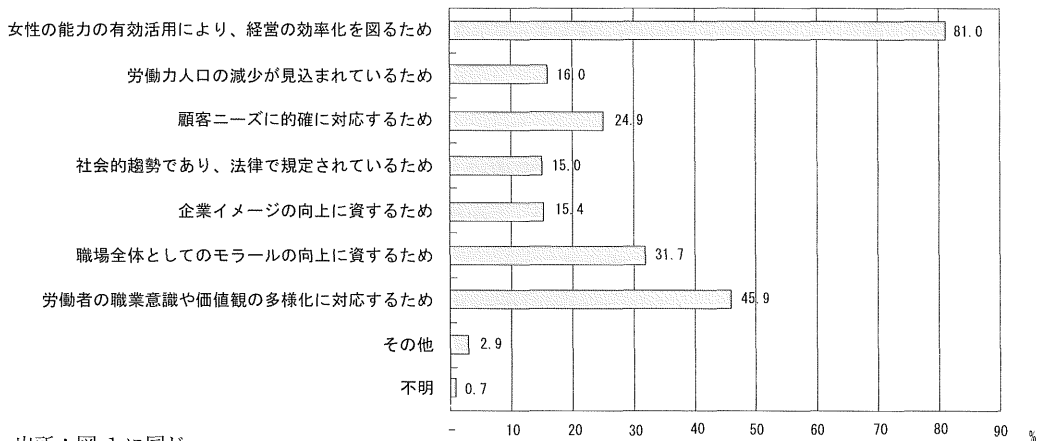


出所：平成12年度女性雇用管理基本調査

ポジティブ・アクションへの取り組みは、従業員数が1,000人以上5,000人未満の企業では57.9%、5,000人以上の企業では67.7%となっており、企業規模が大きいほど導入割合は高くなっている。一般に、大企業では女性労働者の数も多く、また、有能な女性の活躍に対する期待度も高いのに対して、中小企業では、「日常の業務が忙しいため対応する余裕がない」⁽³⁾という事情も、ポジティブ・アクションの浸透を遅らせている要因とみられる。

ポジティブ・アクションに既に取り組んでいる、あるいは今後取り組むこととしている企業に対して、ポジティブ・アクションを推進する理由をきいた結果は図-2のとおりである。「女性の能力の有効活用により、経営の効率化を図るため」と答えた企業は81.0%を占め、ついで「労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため」(45.9%)となっている。

図-2 ポジティブ・アクションを推進する理由



出所：図-1 に同じ

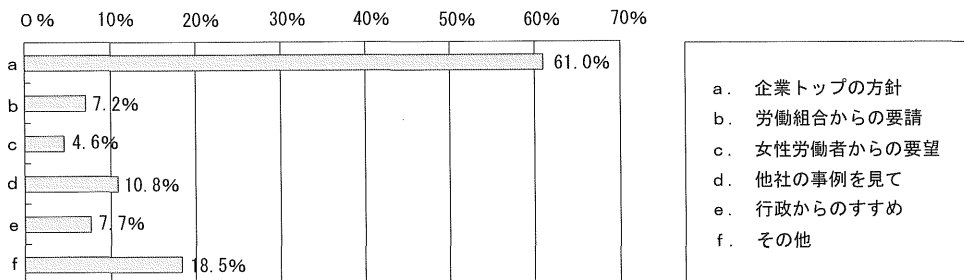
企業の経営環境の厳しさと連動して、ようやく女性の活用が経営戦略とリンクするようになったことがうかがえる。また、成果主義や能力給の導入が進むなかで⁽⁴⁾、男性労働者という単一モデルを想定した人事管理の限界が顕在化した結果、職業能力は性差よりも個人差によるものであるとの認識が、企業の現場ではかなり実感をとまなうものとなっているとみられる。

ポジティブ・アクションに取り組んでいる、または今後取り組む予定の企業に対して、取り組みのきっかけはどのようなことかを聞いた結果では、「企業トップの方針」が61.0%を占めている(図-3)。企業がポジティブ・アクションを導入するかどうかを決定づける要因は、何よりも経営者の判断によるといえる。

すでにポジティブ・アクションを導入し、成果をあげている企業に対する調査結果によれば、トップの決断・方針がその原動力になっていて、いわゆるトップダウン型の推進パターンが効果をあげている場合が多い⁽⁵⁾。雇用の場における女性への差別や男女間の格差を解消するためには、

職場の固定的性別役割分担意識や男性優位の企業風土の見直し、性別にとられない公平な評価の導入、女性だけでなく男性も含めて、仕事と家庭の両立を可能とする職場風土の形成などが不可欠である。こうした企業の構造改革は、トップの決断なくして推進することはできない。

図-3 ポジティブ・アクション取り組みのきっかけ



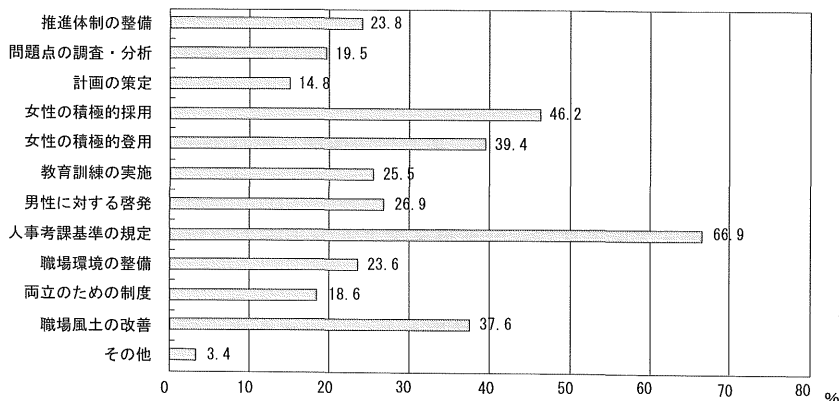
出所：厚生労働省・女性の活躍推進協議会「ポジティブ・アクションのための提言」

(2) 具体的な取組み事項

具体的なポジティブ・アクションの取組み事項は、図-4のとおりである。「人事考課基準の規定」(66.9%)、「女性の積極的採用」(46.2%)、「女性の積極的登用」(39.4%)、「職場風土の改善」(37.6%)などが上位にあげられている。

最も上位にあげられている、人事考課基準の明確化は、意欲と能力のある女性を公平に評価し、適切なチャンスを与え伸ばしていくためには、きわめて重要である。ところが、従来の人事考課は、直属の上司の判断に委ねられる部分が多いため、女性に不利な状況が広くみられる。たとえば、部下の人事考課を行う上司は、“家計の担い手”である男性を優遇する傾向がある。また、女性は妊娠・出産というリスクを抱える労働者とみなされがちで、この結果、責任ある仕事を与

図-4 ポジティブ・アクションの取組み事項



出所：図-1 に同じ

えられず、それが低い評価につながってしまう⁽⁶⁾。

この他にも、女性管理職を育てるための教育訓練を実施するなど、従来からの教育機会の男女間格差を取り除くことも必要である。また、妊娠・出産・育児などの影響を受けることが多い女性社員に対しては、男性中心の雇用管理の下では、対応しきれない部分がある。ワーク・ライフ・バランスを基本においた、柔軟な雇用管理の導入も、女性だけではなく、男性社員にとっても働きやすい職場環境の整備につながるはずである⁽⁷⁾。

(3) 企業の経営業績との関係

「ポジティブ・アクションのための提言」(厚生労働省・女性の活躍推進協議会、2002年)では、ポジティブ・アクションの必要性とその効果として、次の4点を指摘している。

- ① 労働意欲、生産性の向上一性にとらわれない公正な評価により活力を創出—
- ② 多様な人材による新しい価値の創造—多様な個性による新たな発想—
- ③ 労働力の確保—労働者に選ばれる企業へ—
- ④ 外部評価(企業イメージ)の向上—人を大切にするというイメージの獲得—

ポジティブ・アクションの効果を裏付けるような調査結果がある。「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(21世紀職業財団・2003年)によれば、ポジティブ・アクションへの取組みや女性社員の管理職への登用が進んでいる企業ほど、企業経営の業績や売上は良好であることが明らかになった(表-1参照)。

ポジティブ・アクションが「進んでいる」「ある程度進んでいる」企業群と、「あまり進んでいない」「進んでいない」企業群とを比較すると、前者は経営業績が「良い」「やや良い」と評価する割合をあわせると、3割を超えるのに対して、後者の企業群では、2割前後に低下する。

女性管理職の登用についても、5年前に比較し、女性管理職が「大幅に増えた」企業は自営業

表-1 女性社員の活用と経営業績との関係

女性の活用状況		経営業績		競争相手の企業と比較した自社の業績に関する評価(%)					5年前と比較した売上指数(注)
		良い	やや良い	ほぼ同じ	やや悪い	悪い			
女性の能力発揮促進の取組に関する自己評価	進んでいる	11.5	19.2	38.5	15.4	3.8	111.5		
	ある程度進んでいる	12.0	19.4	33.1	19.4	12.0	112.9		
	あまり進んでいない	4.6	15.8	36.7	27.0	13.3	106.8		
	進んでいない	2.9	17.6	20.6	20.6	32.4	97.8		
5年前と比較した女性管理職比率の変化	大幅に増えた	25.0	14.3	39.3	7.1	7.1	173.7		
	やや増えた	12.4	15.5	31.8	25.6	10.1	110.9		
	現状維持	3.8	18.7	35.7	22.1	16.2	102.6		
	やや減った	—	20.0	40.0	25.0	15.0	93.1		
	大幅に減った	—	16.7	—	50.0	33.3	83.5		

出所:「企業の女性活用と経営業績との関係に関する調査」(2003年)

績の評価も「良い」「やや良い」が併せて4割近い。さらに、5年前と比較した売上指数においても、同様の結果が示された。

こうした結果は、ポジティブ・アクションが、単なる女性優遇策や女性活用手段にとどまらず、会社を活性化させ、生産性の向上や市場競争力を高めるための重要な戦略となることを示唆している。

2 男女共同参画社会の形成とポジティブ・アクション

(1) 男女共同参画社会基本法の制定

1999年6月に成立・施行された男女共同参画社会基本法には、男性と女性が性別にとらわれずに能力を發揮し、責任も共に担っていく社会の形成のためには、社会のあらゆる意思決定過程に女性が参画することが不可欠であるとして、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の規定が盛り込まれている。

同法第2条は、「男女が、社会の対等な構成員として、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をいう」と規定している。

男女共同参画社会基本法に盛り込まれたポジティブ・アクションが目指しているのは、これまで女性が排除されてきた意思決定過程の中核などに女性を積極的に進出させることである。例えば、国会議員に占める女性議員の割合を増やしていくことや、審議会などの委員の男女比率の是正、行政の場や企業などで働く女性を積極的に管理職に登用すること、各種団体や地域活動の場でも、女性の進出を促すことなど、ポジティブ・アクションの対象は広範囲にわたる。

改正均等法に盛り込まれたポジティブ・アクションは、雇用の場に限定されていたが、男女共同参画社会基本法では、労働の場だけでなく、政治・行政・地域活動などの場もポジティブ・アクションの対象としている点に、大きな意義がある。なぜなら、雇用の場に限定したポジティブ・アクションのみでは、職場におけるジェンダー・バイアスの解消には限界があるからである。多くの女性労働者は家庭役割を担いながら働いている現実がある。職場における固定的な性別分業観の払拭や、女性だけではなく男性労働者も対象としたワーク・ライフ・バランスを支援する職場環境の整備なども視野にいれる必要がある。

(2) 地方自治体における男女共同参画推進条例の制定

男女共同参画社会基本法第9条では、地方公共団体は、「男女共同参画の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し実施する責務を有する」とされ、地方公共団体においても積極的改善措置の施策を実施する責務があると定めて

いる。さらに、第14条では、地方公共団体は、男女共同参画のための基本計画の策定を求めている（都道府県・政令指定都市は義務・市町村は努力義務）。

折からの地方分権化の中で、地方自治法の改正により、地方自治体は独自の条例を制定することが可能となった⁽⁸⁾。男女共同参画社会基本法は、あくまでも基本であって、具体的な内容については一切規定されていないため、各自治体は、男女共同参画施策を全庁的に推進していくための根拠として、地方公共団体の最高法規である条例を策定する必要が出てきた。

埼玉県男女共同参画推進条例・東京都男女平等参画基本条例（共に2000年4月1日施行）を皮切にして、男女共同参画推進のための条例策定が、全国の地方自治体で相次いでいる。平成15年6月末現在、42都道府県、133市町村で、男女共同参画参画推進条例が策定されている⁽⁹⁾。

すでに制定された条例の中には、「事業者の責務」として、雇用の平等問題への取り組みが盛り込まれていたり、審議会委員などの男女比について数値目標を掲げているものや、自治体における女性職員の積極的登用などを掲げているものが多い。今後、全国各地の条例に盛り込まれたポジティブ・アクションの威力が、男女共同参画社会の形成に向けてどこまで効果をあげることができるのかが注目される。

3 女性のチャレンジ支援策

(1) 女性のチャレンジ支援策の概要

2003年4月、男女共同参画会議⁽¹⁰⁾の最終報告書「女性のチャレンジ支援策について—女性のチャレンジは、男性の元気、社会の活気—」が発表された。

この報告書では、まず女性のチャレンジ支援策の必要性・緊急性が述べられている。第一は、豊かで活力ある社会を実現し、男女が共に生きがいをもって充実した暮しができるためには、意欲と能力のある女性が社会で活躍できるような社会経済の構造改革が必要である。第二は、世界各国と比較すると、日本女性の活躍状況が極めて低調であり、世界的にみて、女性の能力が活かされていないことである⁽¹¹⁾。そして、第三には、企業をはじめとした各種の組織を活性化する鍵は、意欲と能力のある女性を活かすための改革が不可欠であるとしている。

報告書の中核となるのは、2020年までに、あらゆる分野で指導的地位に就く女性の割合を30%まで引き上げるという数値目標の設定である。この場合の「指導的地位」として、国会議員・自治体の首長・官庁や企業の管理職・裁判官・弁護士などが例示されている。政府が女性の活用で、このような数値目標と期限を明確に掲げたのははじめてのことである。目標値として掲げられた30%という数字は、1990年の国連ナイロビ将来戦略勧告における国際合意に沿ったものである。女性のチャレンジ支援策の発表を踏まえて、今後、男女雇用機会均等法の強化や国家公務員法の改正なども視野に入れ、目標達成に向けた施策を2004年度中にとりまとめることになっている。

(2) 支援の方向性

支援すべき女性のチャレンジとして、三つの方向が示されている。第一は、政策・方針決定過程に参画し、活躍することをめざす「上への（垂直型）チャレンジ」、第二は、起業家、研究者・技術者など、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横への（水平型）」チャレンジ、そして第三は、子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の「再チャレンジ」である。

また、支援すべき分野として、雇用分野を含めた、次の9つの分野において、女性の進出を支援する環境を整え、それぞれに30%の目標達成を目指している。

- 1 雇用の分野
- 2 起業
- 3 NPO（特定非営利活動法人）
- 4 農林水産分野
- 6 各種団体等
- 7 地域における活動
- 8 行政分野
- 9 国際分野

「女性のチャレンジ支援策」に盛り込まれた目標値を、現在の女性の地位と比較すると、両者の間にはきわめて大きな差が存在している（表-2参照）。この格差を期限までに埋めて目標を達成するためには、社会のあらゆる領域においてポジティブ・アクションの必要性についてのコンセンサスを形成し、早急に具体策を策定し、それを積極的に推進していかなければ到底不可能である。

報告書には、均等法の改正などを求める文言があるが、目標達成のためには、各分野の自主的な努力に委ねるだけでは限界がある。今後、労働法規の強化や国家公務員法の改正など、報告書に対応した政府の具体策がどこまで出せるかにかかっている。

表-2 意思決定過程における女性の参画状況

国会議員に占める女性割合	衆議院	7.1%
	参議員	15.4%
企業における女性管理職割合		8.9%
上級行政職に占める女性割合		1.4%
弁護士の女性割合		11.6%
国家公務員上級職に占める女性割合		1.4%
地方公務員（都道府県）管理職に占める女性割合		4.5%

出所：女性のチャレンジ支援策（各分野における現状分析）より作成

おわりに

ポジティブ・アクション導入の先陣を切った雇用分野においては、優秀な人材を確保するためには性別にこだわってはいられないという見方が強まっており、企業における女性の登用は確実に進んでいる。

係長・課長クラスの女性管理職を対象に、将来の経営幹部候補を認定する人事制度を導入し、女性社員の働く意欲向上につなげようとの試み⁽¹²⁾や、女性管理職比率の目標値を設定し、女性の積極雇用や管理職への登用、在宅勤務など柔軟な勤務制度の新設などを含む総合的な女性活用策を導入した企業もみられる。営業職や技術職など、これまで女性の進出が遅れている職種に、優秀な女性社員を多く採用することを目指して、女性の中途採用者を増やす企業もある⁽¹³⁾。

こうした先進的な取り組みをする企業の成功事例は、女性の活躍は企業にとってメリットがあることを示すだけにとどまらず、政治・行政・地域社会など、社会のあらゆる場において、ポジティブ・アクションの有効性を実証する契機となるであろう。

今後は、企業をはじめとした各領域における自主的な取り組みに期待するだけでなく、社会全体の底上げを図る規制的な措置をとることが必要である。男女共同参画社会の実現に向けて、日本社会の中に広くポジティブ・アクションを根づかせなければならない段階にきている。

【注】

- (1) 青島祐子「ポジティブ・アクションの動向について—改正男女雇用機会均等法との関連から—」
城西大学女子短期大学部紀要第17巻第1号、2000年3月
- (2) 厚生労働省「平成12年度女性雇用管理基本調査」
- (3) (2)に同じ。
- (4) 日本経済新聞、2003年6月23日（夕刊）
- (5) 青島祐子「ポジティブ・アクションによる女性リーダーの育成について—日本テキサス・インスツルメンツ社の事例から—」日本産業教育学会『産業教育研究』第30巻第2号、2000年7月）
- (6) 「ポジティブ・アクションのための提言」（厚生労働省・女性の活躍推進協議会・平成14年）には、企業の男性管理職の言葉として、次のような調査事例が示されている。

- ① 部下の昇格評価の際に男性か女性か、既婚か独身かどうかを気にしてしまう。「実力が同じくらいなら、家庭のある男性を先に昇進させないと」と、考える所はどうしてもまだあります。
- ② 女性で元気なキャラクターの持ち主だと、わざと大袈裟にほめたり、目立つ仕事を与えたりして、「ほら、女性でさえこんなにやっているのだからお前らもがんばれよ！」と男性の尻たたき用にしてしまいます。
- ③ 社員が妊娠すると、半年後くらいにはいなくなるのだからと、あまり仕事を任せない状態になることがある。前例もないし、無理もさせられないので、すぐ引き継ぎをさせてしまう。結局、重要な仕事を任せられないから、その年の評価も低くつけざるをえない。

- (7) 青島祐子「仕事と家庭の両立についての一考察」城西大学女子短期大学部紀要第18巻第1号，2002年3月
- (8) 地方自治法は1999年に改正され，2000年より施行された。これにより，地方自治体は，独自の条例をつくることが可能となった。
- (9) 白井雅子「地方自治体の条例策定」日本婦人団体連合会編『女性白書2003』2003年
- (10) 経済財政諮問会議などと並ぶ政府の四大諮問会議の一つ。主な役割は，男女共同参画基本計画作成にあたり首相に意見を提出することや，男女共同参画社会形成に向けた方針や政策を調査・審議することである。
- (11) 2002年に国連開発計画（UNDP）が発表した「人間開発報告書」によれば，諸外国と比べて日本は，「人間開発指数」（基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測るもの）は173か国中9位にあるのに対して，女性が積極的に経済界や政治生活に参加し，意思決定に参加できるかどうかを測る「ジェンダー・エンパワーメント指数」は，66か国中32位と大きく落ちこんでいる。「ジェンダー・エンパワーメント指数」は，女性の所得，専門職・技術職に占める女性割合，上級行政職・管理職に占める女性割合，国会議員に占める女性割合を用いて算出される。
- (12) 日本経済新聞，2003年4月14日付
- (13) 日本経済新聞，2003年6月17日付（夕刊）