

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【基本認識】

男女共同参画社会基本法第1条には、男女が「均等に」参画する理想が語られています。30%はあくまでも通過点であり、今掲げる目標としては低すぎます。「2020年までに30%」が達成されず、達成の見通しもない中、女性の登用が「着実に」進んでいるという認識には違和感を禁じえません。

目標を掲げても達成できない背景には、法制度の不備、ポジティブアクションの欠落が明らかです。「政治分野が率先垂範」と書かれていることは支持しますが、2018年に成立した「政治分野における男女共同参画推進法」のように政党の努力に任せては何十年かかっても「均等」は達成されません。202030目標が達成されなかった原因を分析・開示すると共に、どの分野においても、「周知徹底」等の掛け声ではなく、具体的なポジティブアクション、インセンティブを導入することが不可欠です。これはまた、国連女性差別撤廃委員会から繰り返し指摘されていることでもあります。(女性差別撤廃委員会による日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解のパラグラフ31(a))

＜施策の基本的方向と具体的取組＞

1. 政治分野

何においても、議員選出におけるポジティブアクションの導入が喫緊です。p.14の1(2)ア①では「各政党における取組状況を調査・公表」とありますが、達成度を政党交付金とリンクするようなシステム作りも必要と考えます。勿論、いずれの性も候補者の40%を下回らないことの完全義務化が一番望ましいのは言うまでもありません。

女性差別撤廃委員会による日本の第7回及び第8回合同定期報告に関する最終見解のパラグラフ31(c)では、「障がいを持つ女性、アイヌ、同和地区、在日韓国・朝鮮人女性といった民族およびその他のマイノリティ女性が、意思決定をする地位に占める割合を増やすため、暫定的特別措置を含めた具体的方策を採ること。」とされています。こういったマイノリティ女性に加え、声を聴かれる機会の少ない若い女性の政治参画についても、意識的な取り組みを期待します。

女性議員、女性候補者(立候補した時点からの)へのハラスメント対策を具体的に書かれること、また相談窓口の設置も求めます。

2. 司法分野

書かれている方向性を支持しますが、達成のための具体策を求めます。

3. 行政分野

国家公務員男性の育休取得に関して、1日でも取得した男性の人数でなく、内容も重視すべきです。育休取得期間についても男女均等を目指すべく、行政機関が範を垂れることを望みます。

審議会委員のジェンダーバランスについては、まずは国の審議会をすべて、いずれの性も40%を下回らないようにして模範を示すことが最も重要です。「適任者がいない」と認識される場合は、女性の数に合わせて全体人数を減らす覚悟を持つ必要があります。「審議会に入る」という経験もキャリアでありエンパワメントの一つと考えると、審議会を構成するたびに男女の経験差が広がり、不公正が助長されていることは看過できません。

あらゆる場面の女性登用、ジェンダーバランスに「配慮」を「要請」するのではなく、厳しい規定を作らないと変わらないことを強く訴えます。

地方公共団体職員の働き方や女性登用についても、「見える化」するだけでなく、インセンティブをつけつつ、実現可能な環境を整えることが不可欠です。

4. 経済分野

「周知徹底」「意識改革」が随所に述べられていますが、明確な具体策が必要です。

公共事業における受注と女性参画拡大をリンクさせた加点評価等のインセンティブを積極的に制度化するなど、考え得る限りのあらゆるインセンティブを制度化する必要があります。「意識喚起」だけでは改善の速度が遅すぎることを肝に銘じていただきたいです。

国連グローバルコンパクトと UN Women が推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles: WEPs)の普及は大いに支持します。実現のための具体的施策を迅速に進めることを望みます。