

# 日本の男女共同参画とポジティブ・アクション

—より高い実効性の確保に向けて—

佐藤 渚

# 目次

はじめに

1. 日本の男女共同参画の変遷と現状
  1. 1 日本における男女共同参画関連法制・政策の変遷
  1. 2 日本における意思決定層の構成
  
2. 諸外国の現状とポジティブ・アクションの手法
  2. 1 労働分野
  2. 2 政治分野
  
3. 日本のポジティブ・アクションと発展可能性
  3. 1 日本におけるポジティブ・アクションとその課題
  3. 2 より実効性の高いポジティブ・アクションを進めるために

おわりに

参考・引用文献

## はじめに

今、日本においては、男女共同参画政策の一環として「女性の活躍」が大きく期待されている。「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が、少なくとも30%程度になるよう期待する」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）という目標のもと、2015年8月には女性活躍推進法が成立するなど、政府による取り組みが進められている。しかし、依然として企業等における意思決定層の女性比率は低い。意思決定の場に女性がいないことは、企業に対する女性の要望や意見の反映が困難になることを意味する。こうしたことが結果的に女性にとって働きづらい環境を生み出し、女性の活躍の障壁となっていると考えられる。女性が働きやすい環境を作るためには、そうした環境を作る意思決定の場に女性が参画する必要がある。さらにこうしたことは労働分野に限定せず、政治分野にも広げて考えるべきである。労働分野も含め、社会における諸政策の決定は政治の場で行われるものであり、政治の場は日本社会全体における意思決定の場といえるからだ。だとすれば、政治的な意思決定の場に女性が積極的に参画できるようにすることは男女共同参画社会の実現に向けた重要な課題といえるだろう。「女性の活躍」を進めるためには、国会議員から民間企業の管理職まであらゆる意思決定層に女性がしっかり参画し、男女双方の意思が反映される社会を作ることが必要だと考える。そして、そうした社会こそが本当に目指すべき男女共同参画社会であると私は考える。

そこで、あらゆる意思決定の場へ女性の参画を進めるための手段として、ポジティブ・アクションに着目したい。ポジティブ・アクションとは、構造的な差別によって不利益を被っている者に対し、一定の範囲で特別の機会を提供することで実質的な機会均等を実現することを目的とした一時的な措置のことである。ポジティブ・アクションを進める上で問題となるのは、その手法である。一口にポジティブ・アクションといってもその手法は積極的・厳格なものから穏健なものまで様々である。厳格なもの例としてはクォータ制が、穏健なもの例としてはワーク・ライフ・バランスの推進などが挙げられる。これについては、実際にポジティブ・アクションを導入し効果があったとみられる外国を参考に進め方を検討したい。

改めて、本論文の目的は、日本の男女共同参画政策およびポジティブ・アクションについて再確認し、諸外国の事例を踏まえながら、本当の意味で男女共同参画社会を実現するために今後必要な手法を考察することにある。

研究の方法としては、ポジティブ・アクションに関する文献等を購読し、先行研究を参照しながら行う。また同時に、内閣府男女共同参画局のホームページで公開されている調査研究等を参照し、現行の制度に関する最新データ等を分析することで進める。

章立てについて、第1章では、日本における男女共同参画関連法制と政策の変遷について振り返る。また、そうした諸政策の結果としての意思決定層における女性比率の現状を確認する。第2章では、労働と政治の二分野においてポジティブ・アクションを実際に取り入れている外国の事例を取り上げ、その手法と効果を分析する。第3章では、日本で進められてきたポジティブ・アクションの手法とその実効性について確認し、今後必要とされる手法について考察する。

# 1. 日本の男女共同参画の変遷と現状

## 1. 1 日本における男女共同参画関連法制・政策の変遷

日本における男女共同参画関連法令・政策の変遷について。本論文では主に労働と政治の二つの分野に焦点を当てる。

論文を書くにあたり労働と政治を取り上げる理由を述べておく。一つ目には、労働が人の一生に大きく関わるものだということが挙げられる。人生の大部分を占める労働のなかで性別に基づく不当な差別や待遇を受けることがあってはならない。だからこそ、労働分野における男女共同参画を進めることが必要なのである。二つ目には、労働分野も含む日本社会全体の意思決定を担うのは政治の場であるということが挙げられる。政治が日本社会のシステムを作る場であるならば、そこにおいて男女の意思が平等に反映される必要がある。そのような社会こそが男女共同参画社会といえるのではないかと考える。以上の理由より、本節においても戦後の男女共同参画関連法制・政策のなかから労働・政治と関係の深いものをピックアップして取り上げていくこととする。

以下、関連法制・政策の変遷を『女性をめぐる法と政策』『資料集 男女共同参画社会』『男女共同参画統計データブックー日本の女性と男性ー2015』を参考に追っていく。

戦後日本における男女共同参画政策は、戦後すぐの1945年12月の改正選挙法公布に伴う婦人参政権の確立に端を発する。そして、1947年に平等原則を規定した日本国憲法が施行され、何人も性別に基づく差別をされないことの法源となる。その後、1948年には第3回国連総会において世界人権宣言が採択され、あらゆる尊厳や権利の平等への意識をさらに高めることとなる。

1975年には、国際女性年世界会議の第1回がメキシコシティで開催され、「世界行動計画」が採択される。同年9月には総理府に婦人問題企画推進本部が設置され、11月には総理府婦人問題担当室が設けられる。また、「世界行動計画」の採択を受け1977年1月に「国内行動計画」が発表される。その後は世界会議の都度、そこで採択された世界行動計画に沿った形で国内行動計画を発表することとなる。

1985年には男女雇用機会均等法が制定され、翌年施行されることとなる。この法律は「①雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を図る措置の推進、②女性労働者の就業に関して妊娠中および出産後の健康の確保を図る等の措置の推進」(高橋 2008:254)を基本的理念とするもので、雇用において性別を理由とした差別の禁止が規定された。また同年7月には国連女性の10年ナイロビ会議(第3回世界女性会議)が開催される。ここで「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略(ナイロビ将来戦略)」が採択され、日本においてもこの将来戦略に沿った国内行動計画を策定し、取り組みを進めることとなる。

1994年6月、総理府に「男女共同参画審議会」「男女共同参画室」が設置され、同年7月には「男女共同参画推進本部」が設けられる。この審議会等設置の2年後、1996年7月には男女共同参画審議会答申として「男女共同参画ビジョンー21世紀の新たな価値の創造」が提示されることとなる。このビジョンは、男女共同参画を実現することの必要性、

それに向けた施策・取り組み及び施策・取り組みのための推進体制の整備などが3部にわたって述べられている。またこのビジョンでは「積極的参画推進措置（ポジティブ・アクション）」の検討という形でポジティブ・アクションの名前が登場し、新しい手法の導入や企業の自主的な取り組みへの支援などが施策として挙げられている。また同年12月には「男女共同参画2000プラン」が提示される。このプランは先ほどのビジョンに基づいて策定された行動計画であり、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議を踏まえたものとなっている。

1997年には「男女雇用機会均等法」が改正され、ポジティブ・アクション、セクシュアル・ハラスメントに対する事業主の配慮義務、均等法違反に対する企業名の公表などが新たに規定されることとなる。

1998年11月には、男女共同参画審議会答申として「男女共同参画社会基本法—男女共同参画社会形成への基礎的条件づくり—」が提示され、この答申の下に翌1999年6月には「男女共同参画社会基本法」が公布され、施行される運びとなる。以降はこの法律を軸として男女共同参画が進めることとなる。この法律は「男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進すること」<sup>1</sup>を目的としており、その達成のために、①基本理念を定める、②国、地方公共団体および国民の責務を明らかにする、③男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めるとしている。（高橋2008:348）また基本理念として、男女の人権の尊重、社会における制度または慣行についての配慮、政策等の立案および決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立、国際的協調が挙げられている。また第八条では、国は積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を策定し、実施する責務があるとされ、ポジティブ・アクションを進める根拠となっている。（高橋2008:350）

また2000年9月には、男女共同参画審議会答申として「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的考え方」が提示され、同年12月に「（第1次）男女共同参画基本計画」が閣議決定される。この基本計画は、男女共同参画に関する初の法定計画であり、施策の基本的方向と具体的施策を提示している。そこでは、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を基本的方向とし、具体的施策として、国及び地方公共団体の審議会等委員への女性の参画や女性国家公務員・地方公務員の採用・登用等の促進が掲げられている。このことから、第1次基本計画の時点で、意思決定の場への女性の更なる参画が目指されていたということがわかる。また、調査の実施及び情報・資料の収集、提供を基本的方向とし、その具体的施策として「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体化」<sup>2</sup>とあり、諸外国の事例を参考にしつつ導入を検討することとされている。このことから、政府がポジティブ・アクションに注目し、その有効性を実際に探ろうという姿勢であることがう

<sup>1</sup> 内閣府「男女共同参画社会基本法（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）」  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html#anc\\_top](http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html#anc_top)  
(2016.12.05)

<sup>2</sup> 内閣府「男女共同参画基本計画について 1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/1st/2-1h.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/2-1h.html) (2016.12.05)

かがえる。さらに、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇を基本的方向とした、その具体的施策の一つにも「企業における女性の能力発揮のための積極的取り組み（ポジティブ・アクション）の推進」<sup>3</sup>とあり、ここでもポジティブ・アクションが取り上げられている。推進のための具体策としては、ポジティブ・アクションの重要性に関する社会的合意の形成、企業がポジティブ・アクションに取り組むための具体的方法を指南するセミナーを開催し普及を図るなどであり、この時点では、ポジティブ・アクションを実際に導入するというより、その前段階のポジティブ・アクションという概念の普及が目的であったと考えられる。なお、第1次基本計画には、同年8月に男女共同参画推進本部によって打ち出された国の審議会等の女性委員の参画を2005年末までのできるだけ早い時期に30%を達成するという具体的な数値目標も組み込まれている。

2001年1月に、中央省庁等改革によって新設された内閣府に男女共同参画会議および男女共同参画局が設置され、男女共同参画の実現に向けた施策を中心となって担う機関となる。

2005年12月には「第2次男女共同参画基本計画」が閣議決定される。基本的には第1次基本計画の内容を引き継いでいるが、第1次基本計画で掲げられた国の審議会等の女性委員の参画を30%にという目標が達成されたことを踏まえ、新たに2003年に男女共同参画推進本部によって決定された「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になるように」<sup>4</sup>という目標を打ち出している。国においてはその割合を高めることを目標とし、地方公務員においては目標に向け積極的に女性の採用・登用・職域の拡大について積極的に取り組むよう要請し、企業においてはポジティブ・アクションに自主的に取り組むことを奨励するとされた。第2次基本計画において、ポジティブ・アクションは実行段階に移っているといえる。

そして2006年6月には、第2次男女共同参画基本計画に基づき、「男女雇用機会均等法」が再び改正され、男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、セクシュアル・ハラスメント防止のための事業主の雇用管理樹夫の措置義務、過料制裁などが新たに規定された。（高橋 2008:254）

また2008年4月、男女共同参画推進本部において「女性の参画加速プログラム」が決定され、「意識改革」「仕事と生活の調和の実現」「女性の能力開発・能力発揮に対する支援」<sup>5</sup>の推進を掲げた。

2010年12月には、「第3次男女共同参画基本計画」が閣議決定される。このとき、第1分野「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大」において、政治、司法を含めたあらゆる分野で「2020年30%」を達成するための取り組みとして、女性の活躍状況の見える化が挙げられている。また、国会議員（衆議院）の女性比率など、複数項目について具体的な数値目標を掲げ、期限内の達成を目指すとされている。

---

<sup>3</sup> 内閣府「男女共同参画基本計画について 3 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/1st/2-3h.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/1st/2-3h.html) (2016.12.05)

<sup>4</sup> 内閣府「男女共同参画基本計画（第2次） 第2部 施策の基本的方向と具体的政策」[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/basic\\_plans/2nd/pdf/2-01.pdf](http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/2nd/pdf/2-01.pdf) (2016.12.05)

<sup>5</sup> 内閣府「女性の参画加速プログラム」

<http://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/pdf/080416.pdf> (2016.12.05)

2015年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」とする）が成立する。この法律は、「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性は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」<sup>6</sup>を目的とした時限立法である。内容としては、国及び地方公共団体に対し、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定することを求めると同時に、国及び地方公共団体に加えて民間事業主に対しても行動計画の策定を求めるものである。行動計画とは、女性採用比率や女性管理職比率等女性の活躍に関する現状と改善点に基づき、それが改善されるような目標・取り組みを内容とするものである。同年12月には、第3次基本計画を引き継ぐ形で「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定される。

そして2016年4月に「女性活躍推進法」が施行となり、現在に至る。

第1章1節では、労働・政治における男女共同参画に関連する法律・政策をみてきた。戦後以降、少しずつではあるが男女共同参画社会の実現のための法整備は進められてきたということがわかる。そして、ポジティブ・アクションという言葉が用いられ始めたのは、比較的近年のことといえる。最新の関連法律である女性活躍推進法では行動計画の策定とその提出を義務として民間企業に求めるようになったことから、男女共同参画のための意識形成を社会全体に積極的に進めていこうとしている姿勢が伺える。

## 1. 2 日本における意思決定層の構成

日本の意思決定層の構成について述べる前に、「意思決定層」という言葉について説明をしておく。「意思決定層」とは、国会議員や地方議会議員あるいは民間企業の役員や管理職など、あらゆる意思決定の場に参加できる可能性の高い地位にある人々を指すものである。意味としては、内閣府男女共同参画局が発行する『男女共同参画白書』などで使用されている「指導的地位」とほぼ同義と考えてもらってよい。「指導的地位」とは、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を指すものである。<sup>7</sup>あえて「意思決定層」という言葉を用いる理由としては、私の問題意識が「あらゆる場面で決定された意思は果たして男女の意思が平等に反映されたものか」という点にあるためである。以下、これについて労働分野と政治分野に分けて考える。

### 労働分野

まず、労働分野における意思決定層の現状についてみていく。内閣府男女共同参画局の調査研究である「女性の政策・方針決定過程への参画状況の推移」より最新値である2015年のデータを用いる。（2015年のデータが無く2014年のデータを参照した場合、あるい

---

<sup>6</sup> 内閣府「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）全文」  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/law/pdf/brilliant\\_women02.pdf](http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/pdf/brilliant_women02.pdf)(2016.12.05)

<sup>7</sup> 内閣府「ポジティブ・アクション 『指導的地位』の定義」  
[http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/index.html](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html) (2016.12.05)

は2016年のデータが最新値として出ている場合は括弧内に各年数を記載している。）

まず、管理的職業従事者（公務及び学校教育を除く）における女性比率は12.3%、上場企業役員は2.8%、民間企業（100名以上）における課長相当職以上は8.7%、民間企業（100名以上）における部長相当職は6.2%、民間企業（100名以上）における課長相当職は9.8%、民間企業（100名以上）における係長相当職は17.0%となっている。

団体役員については、経済同友会は9.0%、日本商工会議所は0.0%、全国商工会連合会は2.0%、都道府県商工会連合会は5.9%、全国中小企業団体中央会は1.6%、都道府県中央会は1.3%、労働組合（連合）は25.9%、連合傘下の組合における中央執行委員は9.7%となっている。また職能団体役員については、日本医師会は5.9%、都道府県医師会（2014年）5.1%、日本歯科医師会は3.8%、都道府県歯科医師会は3.9%、日本薬剤師会は10.0%、都道府県薬剤師会は17.8%となっている。

民間企業における役員・管理職の女性比率は数値としては低い傾向にあるといえるだろう。民間企業においては役職が高くなるにつれて女性比率が低くなっていることがわかる。また、上場企業役員や団体役員など役員の女性比率は非常に低く、女性の参画が進んでいないことを示しているといえる。

民間企業において、このような現状があるなか、あらゆる意思決定の場面で女性の意思が反映された決定ができていくといえるかは疑問と言わざるを得ないだろう。

## 政治分野

政治分野における意思決定層の現状について、ここでも引き続き「女性の政策・方針決定過程への参画状況の推移」のデータを参照する。

まず国の立法機関についてみると、国会議員（衆議院）における女性比率は9.5%、国会議員（参議院）は15.7%となっている。続いて、国の行政機関についてみると、内閣総理大臣・国務大臣の女性比率は2015年の時点で15.0%、内閣官房副長官・副大臣は3.6%、大臣政務官は14.8%、本省課室長相当職以上の国家公務員は3.5%、係長相当職（本省）は22.2%となっている。また国の審議会等委員は36.7%、国の審議会等専門委員等は24.8%となっている。

国の各機関について、全体として数値は低いといえる。特に内閣官房副長官・副大臣、本省課室長相当職以上の国家公務員の女性比率が際立って低く、男女比に著しい偏りがあることがわかる。一方で係長相当職（本省）は比較的数値が高いことから、役職が低くなるほど女性の参画のハードルが低くなることが読み取れる。また立法機関においては、国会議員（衆議院）の数値が国会議員（参議院）より低く、下院優位の制度を考えると、衆議院の議員の女性比率が低いことは、女性の意思がより反映されにくいことを意味すると考えていだろう。反対に、審議会等委員、審議会等専門委員等の女性比率は高く、女性の参画が進んでいるといえる。

続いて地方公共団体についてみると、議会について、都道府県議会議員は9.8%、市区議会議員（2014年）は13.8%、町村議会議員（2014年）は8.9%という結果となっている。また、地方公共団体の行政機関については、都道府県知事（2016年）は4.3%、都道府県副知事は6.5%、市区長は2.1%、副市区町村長は0.8%、町村長は0.5%、都道府県の本庁課長相当職以上の職員は7.7%、都道府県の本庁部局長・次長相当職の職員は4.9%、都道

府県の本庁課長相当職の職員は 8.5%、都道府県の本庁課長補佐相当職の職員は 16.4%、都道府県の本庁係長相当職の職員は 20.5%となっている。続いて、市区町村の本庁課長相当職以上の職員は 12.6%、市区町村の本庁部局長・次長相当職の職員は 6.9%、市区町村の本庁課長相当職の職員は 14.5%、市区町村の本庁課長補佐相当職の職員は 26.2%、市区町村の本庁係長相当職の職員は 31.6%となっている。また、都道府県審議会委員は 30.6%、市区町村審議会委員は 25.6%となっている。

国と同様、こちらも役職が下がるごとに女性比率が高くなっているが、市町村は都道府県と比べて、本庁係長相当職の職員の女性比率が 30%を超えている点からも比較的数値は高めだといえる。また市区と町村を比べた際に、長や議会の比率からわかるように、都市部は女性参画の度合いが高く、地方部は低いことを示している。さらに審議会委員については国と同様に比較的高い数値となっていることがわかる。このことから審議会という場における女性の参画は着々と進んでいるといえるだろう。

また、政党役員についてみると、自由民主党が 10.5%、民主党（2015 年当時）が 19.1%、公明党が 16.2%、日本共産党が 21.2%、次世代の党（2015 年当時）が 20.0%、社会民主党が 10.0%、生活の党と山本太郎となかまたち（2015 年当時）が 14.3%、日本を元気にする会が 20.0%という結果となっている。現政権をとる自由民主党は、他政党と比べ女性比率が低いことがわかる。このことは、政権が打ち出す政策へ女性の意思の反映がされにくいことを示しているといえる。

司法機関についてみると、裁判官は 20.0%、最高裁判所判事・高等裁判所長官は 17.4%、検察官は 16.6%、検察官（検事）は 22.4%、検事総長・次長検事・検事長は 0.0%となっている。裁判官の数値は比較的高いものの、最高裁判所長官・高等裁判所長官、検事総長・次長検事・検事長に比率は低く、検事総長・次長検事・検事長の比率は 0.0%となっており、この分野において女性の参画が進んでいない、または進みづらいことを示している。

さらに、経済協力開発機構（Organisation for Economic Co-operation and Development 以下、「OECD」とする）が公開している統計データである「Women Political Voice Political representation, Percentage, 2014」を参照する。これは女性の政治的表明がどれだけ反映されているかを示すデータであり、OECD によるとこのデータは、国の議会に占める女性比率、国及び国に準ずるレベルでの女性の政治参加を進めるための法的な割り当てが存在するかどうかに基づいて算出されている。

日本はこのデータにおいて、8%という数値をとっており、国際的にも非常に低い水準となっている。アメリカ 18%、イギリス 23%、ドイツ 37%、フランス 27%など主要な先進国とざっと比べても日本の 8%という数値が極めて低いということがわかるだろう。

ここまで見てきたように、日本の政治及びそれを担う行政における女性比率は、数値としてかなり低いということがおわかりいただけたらだろうか。特に日本全体に関わることを決定する国の各機関において女性比率が低いことは、それだけ国政に女性の意思の反映がされにくいことを示す。本当の意味で男女共同参画を進めていくためには、国の方針を決める意思決定の場で男女が平等に意見しその意思を反映できるようにしなければならないだろう。

以上、データを踏まえた検討として、労働と政治いずれの分野においても女性比率は低

い傾向にあり、現状としてあらゆる意思決定の場に女性が十分に参画できているとは言い難い。第1章1節でも紹介した2005年の「第2次男女共同参画基本計画」における「指導的地位に占める女性比率を30%に」という数値目標は、約10年経った今でもまだまだ達成されていないことがわかる。政府が掲げているようにあらゆる場面での女性の活躍を推進するシステムを構築するためには、当の女性がシステム構築へ参画することが必須だろう。しかし、そうした体制はまだまだ整っていないといえる。

## 2. 諸外国の現状とポジティブ・アクションの手法

### 2. 1 労働分野

本節では、労働分野における諸外国の取り組みについて、『ジェンダー平等の国際的潮流—国際女性年（1975）以降の動きを通して—』と『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』を参考にみていく。

#### ノルウェー

ノルウェーの管理的職業従事者に占める女性比率は2012年の時点で32.2%<sup>8</sup>であり、3割を超えている。また、民間上場企業の取締役会における女性比率は2007年の時点で25%となっており、非常に高い。こうした高い数値の背景には、2003年の「会社法」改正がある。改正の翌2004年1月には国営企業の取締役会の男女構成比がそれぞれ40%以上であることが義務付けられたのである。民間企業については、2005年内に自主的に望ましい男女比を達成した場合、こうした措置は実施しないことが政府・企業間で合意されていた。しかし、大部分の企業において達成されなかったため、2006年1月から民間企業の取締役会についても、男女構成比をそれぞれ40%以上とすることが義務付けられることとなった。（取締役が10人未満の場合は人数に応じた男女比率が設定されている。例えば取締役2～3名の場合は男女とも1名以上、取締役9名の場合は男女とも4人以上となる。）また、これを遵守できない場合、企業名の公示のほか、企業解散等の制裁措置も設けられている。

#### フランス

フランスの管理的職業従事者に占める女性比率は2012年の時点で39.4%<sup>9</sup>と、約4割となっている。この数値は非常に高い水準である。フランスでは、2017年までの時限立法として2011年に「取締役会および監査役の構成に関する法律」が制定された。この法律に

---

<sup>8</sup> 厚生労働省「参考資料—女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について(報告)」

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/sankoushiryou.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/sankoushiryou.pdf) (2016.12.07)

<sup>9</sup> 同上

は上場企業および最近3年間の年商が5000万ユーロ超かつ従業員500名以上の非上場企業に対し、役員クォータ制を導入することが規定されている。クォータ制の中身としては、男女それぞれ40%以上を割り当てるというものだ。また、これらを達成する期間も設定されており、上場企業は3年以内に20%以上、6年以内に40%以上、非上場企業は9年以内に40%以上となっている。さらに、一方の性のみで取締役会が構成される企業は、2012年度までにもう一方の性を少なくとも1名登用することが求められている。

## オランダ

オランダの管理的職業従事者に占める女性比率は2012年の時点で29.1%<sup>10</sup>となっている。オランダでは、2008年5月に「女性幹部数を増やすための憲章」が政府・雇用主・労働組合による取り組みとしてスタートした。この憲章に署名する企業は、女性幹部の増加に向けた目標値を設定し、3～5年の間に女性幹部数を増やす取り組みを行い、その結果を報告する義務を負うこととなっている。（ただし、女性幹部数を増やす方策は企業側の自主性に委ねられている。）また、2009年には「専務・常務取締役におけるジェンダー・クォータ法」が制定されることとなる。この法律によって、国営企業および従業員250名以上の有限会社は、2015年までに取締役における男女の割合をそれぞれ30%以上とすることが定められたのである。

## 韓国

韓国の女性管理職の比率は2013年の時点で17.0%<sup>11</sup>であり、目立って高い数値を実現しているわけではない。しかし、日本の女性活躍推進法が韓国の制度を参考にしているため、その制度について少しみていく。韓国では、2006年より、大企業に対し「積極的雇用改善措置制度」を導入している。その詳細は、常時雇用する労働者数が500名以上の民間企業・政府系機関を対象に、年に1度、職種・職階別の女性労働者の現状の提出を義務付けるというものである。さらに女性労働者比率・女性管理職比率が業界平均の60%に満たない場合、実施計画書を提出、またこれを提出した1年後に実績報告書を提出することも併せて義務付けられている。この制度の導入以前の2006年の韓国における女性管理職比率は10.2%であったが、制度導入以降数値の改善がみられ、2013年には17.0%となった。

以上の事例から言えることは、比率の改善を企業の自主性に求めるには限界があり、立法措置によってより高い実効性が担保されるのではないかということである。ノルウェーやフランスにおいては立法のもとクォータ制を実施することで管理職における高い女性比率を実現しているといえるだろう。さらにノルウェーの場合、制裁措置を設けていることで、民間企業に対して、より積極的なポジティブ・アクションを求めているといえる。ノルウェーの役員比率25%、管理的職業従事者32.2%というデータをみても、しっかりと数

<sup>10</sup> 厚生労働省「参考資料—女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について(報告)」

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/sankoushiryou.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/sankoushiryou.pdf) (2016.12.07)

<sup>11</sup> 同上

値としての効果が表れていることがわかるだろう。

またオランダや韓国における、目標値の設定や目標達成のための取り組みを企業に求める方策は、日本の女性活躍推進法と通ずるものがある。クオータ制ほどの即効性、また拘束力はないが、こうした制度も数値の改善を助長するものであるといえる。オランダや韓国は、取り組みの結果を報告することまでが義務となっており、企業に対して目標達成に向けた努力をより強力に求めているといえる。日本の女性活躍推進法は韓国の制度をモデルに数値の改善を図ろうとするものであるが、結果の報告までを義務付ける規定はない。

## 2. 2 政治分野

続いて、政治分野における諸外国の取り組みについて、第2章1節と同様の文献を用いてみていく。

### スウェーデン

スウェーデンの国の議会で占める女性比率について、OECDによるデータ「Gender, Institutions and Development (Edition 2014)」<sup>12</sup>を使って確認する。このデータのうち、「Political representation(=国の議会で占める女性比率)」の項目をみると、45%とあり、非常に高い数値となっている。(日本は8%)しかし、スウェーデンにおいては、国家レベルの法律によるポジティブ・アクションは採用されていない。それにも関わらずこのような高い数値が出ているのは、政党による自発的な取り組みによる部分が多い。信田(2015)によると、スウェーデンでは多くの政党において議会におけるジェンダー平等を目標に掲げ、女性候補者を多く擁立する方針がある。また、国政選挙では政党名簿式比例代表制がとられ、90年代以降には、候補者名簿におけるクオータ制の導入が進んでいった。1972年には、自由党が党執行部において男女ともに40%以上とする割当制を導入し、1990年には左翼党が組織の代表および任命職の50%以上を女性とする割当制を党の規定とした。1993年には社会民主党が党内役員における割当制を導入し、90年代を通して国政選挙におけるジッパー制(男女交互候補者名簿)が導入された。1994年には閣僚の女性比率も50%となり、史上初めて男女同数の内閣が誕生している。そして2009年、穏健党は候補者名簿の上位4名を男女各2名とするクオータ制を導入している。

### ノルウェー

先述のデータによると、ノルウェーの国の議会で占める女性比率は40%となっており、先のスウェーデン同様高い数値となっている。こうした数値の背景としては、1978年に制定された「男女平等法」がある。この法律によって、男女平等の遵守が監視され、また公的な理事会・審議会等の女性比率に40%の枠が割り当てられることとなった。また、立法的措置のほか国政選挙における政党名簿式比例代表制の導入、政党によるクオータ制の導入なども要因として挙げられる。政党の動きとして、左派社会党は1975年に候補者名簿

---

<sup>12</sup> OECD「Gender, Institutions and Development (Edition 2014)」  
[http://www.oecd-ilibrary.org/development/data/oecd-international-development-statistics/gender-institutions-and-development-2014\\_data-00728-en](http://www.oecd-ilibrary.org/development/data/oecd-international-development-statistics/gender-institutions-and-development-2014_data-00728-en) (2016.12.07)

における男女比率を各 50%とし、上位 2 名は男女双方が含まれるとするクオータ制を導入している。1989 年には中央党が候補者名簿における男女比率を各 40%とするクオータ制を導入した。1993 年にはキリスト教民主党でも同様の措置がとられた。信田（2015）によると、特に左派社会党や労働党が任意のクオータ制により女性の当選を押し進めたことが国会女性議員の高率につながったとされる。また、地方議会においても、女性議員の比率は 30~40%を維持している。

## ドイツ

ドイツの国の議会に占める女性比率は 37%となっており、先の北欧諸国より若干低いものの国際的に高い数値となっている。ドイツでは、連邦レベルにおける政治分野の男女共同参画に向けた制度はないものの、政党レベルで独自に候補者名簿や役職について女性を優遇するクオータ制が導入されている。1986 年、緑の党が候補者名簿を男女交互にすることや、奇数順位を女性とする内容のクオータ制を導入した。その後、それに追随する形で他の政党も候補者名簿におけるクオータ制を導入した結果、女性議員の比率が上昇したのである。その後、女性の割当比率は引き上げられ、1998 年以降は 40%となっている。1996 年には、キリスト教民主連盟が候補者の 3 分の 1 を女性とするクオータ制を導入し、左派党では候補者名簿の上位 2 名を女性、それ以下は男女交互とするクオータ制を導入している。2009 年には、連邦首相アンゲラ・メルケルをはじめ 16 閣僚のうち 6 名が女性となった。

## フランス

フランスの国の議会に占める女性比率は 27%となっている。フランスはヨーロッパ諸国に比べ女性議員の比率が低かったため、90 年代後半から公職上の男女同数を目的とするパリテ（＝「男女同数制」（糖塚 2004:117））の要求運動が高まりをみせた。1999 年、憲法改正により、「選挙によって選出される議員職と公職への男女の平等なアクセスを促進する」（信田 2015:131）ことが新たに規定された。この改正を受け、「公職における男女平等参画促進法」（以下、「パリテ法」とする）が制定される。この法律では選挙の候補者を男女同数と定めており、これによって法律による候補者の 50%クオータ制が導入されたのである。また、パリテ法の制定にあたって合憲性を確保するために、男女両性の政治参画平等を促進するという条文を憲法に追加する憲法改正が行われた。パリテ法では、上院議員等の比例代表選挙では候補者名簿の登載順を男女交互とすることのほか、下院議員等の小選挙区選挙では政党の候補者を男女同数とすることが規定された。また、下院議員選挙に限ってだが、候補者の男女の比率の差が 2%を超えた政党はその助成金がカットされる。パリテ法制定の 2000 年以降、フランスの国会における女性議員の比率は大きく増加したのである。

## 韓国

韓国の国の議会に占める女性比率は 16%となっている。韓国では、1995 年に制定された「女性発展基本法」やクオータ制の導入によって、女性の権利が拡大し、男女平等意識が普及した。「女性発展基本法」（第 6 条）によると、「国と自治体は女性の参画が著しく

不振な分野に対し、実質的な男女平等が実現できるよう、積極的措置をとることができる」（信田 2015:132）としている。また、2000年の「政党法」の改正に伴い、国会議員の比例代表候補に30%の女性クオータ制が導入された。その後2004年の同法改正によってこの数値はさらに50%へと引き上げられることとなる。2002年には途方議会選挙の候補者名簿にも50%のクオータ制が導入された。そして政党に対しては、女性候補者の比率に応じたインセンティブの付与（補助金）が存在する。こうしたクオータ制の導入のほか、2004年の「政治資金法」により、各党は政党助成金の10%を女性政治家の育成に充てなければならないこととなっている。また2005年には候補者名簿の奇数順位に女性を割り当てることが定められた。これに違反すると名簿は無効となる。

以上の事例から、政治分野への女性参画を進めるために重要なことがみえてくる。一つには政党の取り組みがある。スウェーデンでは、立法によることなく政党の自発的な取り組みによって政治分野における男女共同参画を進めてきた歴史がある。国の議会に占める女性比率が45%という高い数値をみても、各党内で導入されている割当制が強力に働いていることがわかる。ノルウェーにおいては、「男女平等法」などの立法措置がとられ、法源を確立していることのほか、政党によっても任意の取り組みが進められたことによって、40%という高い数値を実現している。スウェーデンの例から引き続き、やはりクオータ制の効果は高いようである。また、ドイツの事例からも、政党におけるクオータ制の導入が国政への女性参画の推進につながる事がわかる。現実にはドイツでは女性首相が誕生していることから、連邦における全体的な立法措置がなくとも政党レベルでの取り組みがしっかりなされることで実効性が確保されることがわかるだろう。

もう一つは、立法措置である。ノルウェーの「男女平等法」フランスの「パリテ法」など、クオータ制をはじめとするポジティブ・アクションを行う根拠となる法源を確立する作業が必要である。ただ法律をつくってお終いではなく、今後の実効性を考慮しなければならないだろう。その方法としては、フランスのように助成金カットという形で圧力をかける、または韓国のようにインセンティブの付与によって実行を促すやり方がある。助成金カットは、ポジティブ・アクションの実行に強制力を持たせる効果的なやり方だろう。インセンティブの付与も実行を促すものではあるが、すでに政治資金の基盤を確保できている政党には放棄される可能性がある。一方で、新興政党など支援団体が少なく資金の基盤がまだ弱い政党は進んで実行する可能性があり、効果があると考えられる。うまく二つの制度を組み合わせる導入するのが良いだろう。

### 3. 日本のポジティブ・アクションと発展可能性

#### 3. 1 日本におけるポジティブ・アクションとその課題

日本の男女共同参画の現状については第1章で述べた通りであるが、改めてその問題点を整理する。最も大きな問題は、あらゆる意思決定層における女性比率が低く、そのために女性の意思が社会に反映されづらいことにある。この問題を解決するために、ポジティブ

ヴ・アクションを確実に実行していくことが必要になるだろう。第2章で諸外国の事例をいくつか提示したが、これを踏まえて本章では日本のポジティブ・アクションについて掘り下げていく。まず、日本においてポジティブ・アクションとはどのような取り組みを指すのかについてみていく。

ポジティブ・アクションについて、内閣府は「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などにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置」<sup>13</sup>と定義している。つまり、ポジティブ・アクションとは機会均等が実現されるまでの一時的な措置であるとしている。不利益を受けている者としてはもっぱら女性が設定されているが、今後男女共同参画社会が実現すれば、この対象は移り変わっていくことだろう。

また、内閣府はポジティブ・アクションの手法を、①指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式、②ゴール・アンド・タイムテーブル方式、③基盤整備を推進する方式<sup>14</sup>、の3つに分けている。①の指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定する方式とは、先ほど諸外国の事例で挙げたクォータ制などを指す。②のゴール・アンド・タイムテーブル方式とは、目標と達成するまでの目安の期間を定め、目標達成に向けて努力することを指す。韓国の積極的雇用改善措置制度や日本の女性活躍推進法などがその例である。③の基盤整備を推進する方式とは、ワーク・ライフ・バランスを実現する政策や取り組み、キャリア形成における研修機会の充実などを進めることを指す。つまり、①はポジティブ・アクションのなかでも強制力を伴った最も厳格な手法、③は最も穏健な手法、そして②はその中間だと考えてもらえれば良いだろう。

ポジティブ・アクションの定義を踏まえたところで、日本の政策のなかでポジティブ・アクションがどのように扱われていったのかをみていく。日本の政策においてポジティブ・アクションが登場するのは、「男女共同参画ビジョンー21世紀の新たな価値の創造」においてである。このときは、手法の導入や企業の自主的な取り組みへの支援などが施策として挙げられるにとどまった。その後1999年に制定された男女共同参画社会基本法において、国は積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を策定し、実施する責務があるとされ、ポジティブ・アクションを進める根拠が確立されたのである。その後は改正均等法や男女共同参画基本計画においてポジティブ・アクションが登場し、その取り組みを各界に要請している。2003年に男女共同参画推進本部によって決定された「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になるように」という目標を踏まえた「第2次男女共同参画基本計画」以降は、国においてはその割合を高めることを目標とし、地方公務員においては目標に向け女性の採用・登用・職域の拡大について積極的に取り組むよう要請し、企業においてはポジティブ・アクションに自主的に取り組むことを奨励するとされた。

ここまでの流れからわかるように、ポジティブ・アクションという言葉自体は、1994年から政策に登場し、政府としてもその有効性に注目していることがわかる。しかし、国

---

<sup>13</sup> 内閣府「ポジティブ・アクション」

[http://www.gender.go.jp/policy/positive\\_act/index.html](http://www.gender.go.jp/policy/positive_act/index.html) (2016.12.15)

<sup>14</sup> 同上

がどのように実行していくか、また民間企業に対しどのような実行を求めるかということにはこれまで特に触れられてこなかった。特に民間企業においては、その自主的な導入を求めるにとどまり、効果的にポジティブ・アクションが進められた形跡はあまりないといえるだろう。

このような現状を脱却するべく、2015年に女性活躍推進法が制定され、日本においてもゴール・アンド・タイムテーブル方式のポジティブ・アクションが具体的に進められることとなった。国・地方公共団体さらに民間事業主に対して、女性採用比率や女性管理職比率等女性の活躍に関する現状把握と改善のための行動計画の策定・提出を義務付けたのである。行動計画の策定・提出を義務付けるという点で、この法律はそれまで単なる推奨に留まっていたポジティブ・アクションを一步先へと進めたといえるだろう。しかし、行動計画の達成については特に触れられておらず、計画に基づいた行動が実際になされるかは疑問が残る。行動計画の提出を義務付けた今、これから必要になるのは、その行動計画をしっかりと実行させていくことである。行動計画を提出してお終いといった状態にならないためにも、計画の実行に関する何らかの規定が必要だろう。例えば、計画の実行によって数値の改善がみられた企業には助成金を出す制度や、反対に計画が実行されず数値が改善しなかった企業には罰則を課すなど、実行を促す規定を設けるなどが挙げられる。新立法ということもあり、今後の関連制度に注目したいところである。

また、ポジティブ・アクションの直接の実行ではないが、ポジティブ・アクションの拡大を促すため、厚生労働省は「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を開設し、事例やノウハウの提要の窓口を設けている。そのほかに内閣府「女性の活躍『見える化』サイト」を統合した厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」が新設され、女性活躍推進法で企業が公開する情報について集約されることとなった。インターネットが発達した現代において、簡単にポジティブ・アクションの情報にアクセスできることは重要なことである。

日本におけるポジティブ・アクションは少しずつであるが、前に進んではいる。しかし、効果を伴った取り組みはまだまだ少ない。意思決定層における女性比率が現在まで低迷を続けている点からも、実効性が高いとは言い難いだろう。この実効性という観点からポジティブ・アクションの進め方について検討する必要がある。

### 3. 2 より実効性の高いポジティブ・アクションを進めるために

日本において、今後どのようにポジティブ・アクションを進めていくべきか。まず、先に述べた女性活躍推進法の今後について。これはゴール・アンド・タイムテーブル方式のポジティブ・アクションであり、国や地方公共団体だけに限らず民間企業にも義務を負わせるものである。今後その実効性を高めるためには、行動計画の達成・未達成について助成金カットや補助金の付与の制度を設け、計画の実行を促すための措置が必要となるだろう。

そのほかに、私は時限立法のもとにクォータ制を導入することについて検討するべきだと考える。第1章からわかる通り、現行の男女共同参画政策では意思決定層の女性比率を上げることはできなかったといえる。女性の参画に関し日本が国際的に大きな後れを取っ

ていることから、自然に数値が改善するのを待つのではなく、外国にならってクオータ制を導入する道を探るべきではないだろうか。

なぜ、クオータ制か。第2章で示したように、クオータ制の導入が女性の参画を強力に進める効果を持つことは否定できない。日本のあらゆる意思決定層の女性比率が現在も低迷を続けている点からわかる通り、意思決定の過程において女性の意思は反映されづらい状況にある。この現状を打破するために、半ば強制的な手段を用いて女性を意思決定層に取り込んでいく姿勢が必要ではないだろうか。そして、クオータ制は特に政治分野にこそ必要だと考えられる。なぜ政治分野において特に必要なのか。それは、政治が（労働分野も含む）社会のシステムを作る場であるからだ。第1章2節で取り上げたように、意思決定の場すなわち社会のシステムを作る場における性比は非常にアンバランスである。これでは女性の持つニーズなどを政策や法律に反映することは難しく、さらには男女共同参画を含む現行の政策は当の女性の意思が反映されないままに進められているともいえる。まずは男女共同参画を進める場（政治の場）から男女共同参画を進めるべきだろう。つまり「社会のシステムを作る側にもっと女性を」ということである。そのためにクオータ制を導入し、政治という社会のシステム作りの場に女性を増やすことが必要であると私は考える。

さらに、時限立法とする理由についても述べておく。そもそもクオータ制を含むポジティブ・アクションが、現在生じている機会不均等を是正する「一時的な」措置であるからだ。では、いつまでこの措置をとるのか。それは「必要がなくなるまで」である。つまり、あらゆる意思決定の場に女性が参画し、女性の意思や視点が男性のそれと平等に尊重されることが当たり前になるまでである。

日本では、現在に至るまでクオータ制が導入されてこなかった。その背景として、「能力主義において逆差別にあたるのではないか」という批判がある。しかし、現状としてこれだけ性比のアンバランスがあるなかで、そもそも能力というものが男女平等に評価されているのかという疑問がある。例えば、政治の場の性比が男性に偏ることで「政治は男がするもの」といったバイアスがかけられ、結果的に男性候補者に票が集まる（評価される）ことがある。このようにある分野の性比が著しく偏ることは、偏った役割意識にもとづく評価につながるおそれがある。だからこそクオータ制が必要なのである。能力主義という考え方の是非については本論文では言及しないが、少なくとも男女が平等に評価される社会が作られてから目指されるべきものである。

クオータ制の具体的な導入方法としては、まず労働分野については、ノルウェーのように取締役会といった最終決定の場における男女構成比をそれぞれ30%以上（30%という数値は、現在の日本における「2020年30%」の目標に基づいて設定）とすることを法律で規定するなどがある。政治分野については、政党に対して政党執行部に30%クオータ制を、候補者名簿にジッパー制（男女交互候補者名簿）を導入することを規定するなどがある。また、これについても達成・未達成に応じて助成金カットや補助金の付与の制度を設けることで、その実効性を高めることができるだろう。

とはいえ、あらゆる意思決定の場に女性が参画していくために、クオータ制という制度のみに頼るのでは限界がある。各国の事例からわかるように、政治の場に女性が参画していった背景には法整備のほかには政党の自主性という面もある。スウェーデンにおいては立

法措置をとらずとも政党の自主性のみで女性の参画が進んでいったということを考えると、政党の取り組みがカギを握っていることは明らかである。政治における女性参画を進めていくためには、立法という（政党にとって）外的な要因のほかに、政党内部での取り組みという（政党にとって）内的な要因も不可欠である。そして、この内的な要因を生み出すために、私たち国民が男女共同参画ひいては社会について関心を持ち、有権者として行動を起こすことが必要なのである。

ポジティブ・アクションによって女性役員・女性管理職・女性議員を増やすことは、社会のシステムを作る側に女性の意思を反映させる第一歩にすぎない。本当の意味で男女共同参画社会を実現するためには、政治に関わるような女性議員・男性議員だけでなく社会全体がそれに向けて考え、行動する必要がある。

## おわりに

本当の意味で男女共同参画社会を実現するためには、男女それぞれの意思が社会のシステム作り（すなわち政治の場）に反映されなければならない。本論文は、その社会のシステムを作る側に性比のアンバランスがあることを指摘し、これを改善するためにクオータ制の導入を提案するものである。

残された課題としては、実際にクオータ制を導入する際、現行制度にどのような変更点が生じるのかを検証していくことである。また、クオータ制の導入について性比のアンバランスという現状も含めた周知、それから社会的合意の形成も必要となってくるだろう。この点については、今後自分が働くなかで周囲に問いかけ、考えていきたいと思う。

本論文はポジティブ・アクションをテーマに女性の参画を取り上げたが、女性の意思だけが反映されれば良いということではない。これからの時代、ダイバーシティを念頭に置いた政治運営が求められるなかで、マイノリティなどあらゆる人の意思を反映することは重要な課題となる。私の最終的に目指すところは、あらゆる人の意思が意思決定の場に届く社会である。社会にはどのようなことで困っている人がいて、どのようなニーズがあるのか。最終的にはニーズのなかから喫緊に必要なものをピックアップして取り掛かることとなるだろう。それでも声が届く、意思が届くということは少なくとも民主主義において必要なことであると私は考える。

## 参考・引用文献

- 関哲夫, 2001, 『資料集 男女共同参画社会』 ミネルヴァ書房
- 高橋保, 2008, 『女性をめぐる法と政策 [改訂版]』 ミネルヴァ書房
- 田村哲樹・金井篤子編著, 2007, 『ポジティブ・アクションの可能性 男女共同参画社会の制度デザインのために』
- 男女共同参画統計研究会, 2015, 『男女共同参画統計データブックー日本の女性と男性ー2015』 ぎょうせい
- 辻村みよ子, 2011, 『ポジティブ・アクションー「法による平等」の技法』 岩波新書
- 辻村みよ子編, 2008, 『世界のジェンダー平等ー理論と政策の架橋をめざして』 東北大学出版会
- 辻村みよ子ほか編著, 2004, 『世界のポジティブ・アクションと男女共同参画』 東北大学出版会
- 信田理奈, 2015, 『ジェンダー平等の国際的潮流ー国際女性年（1975）以降の動きを通してー』 三恵社
- 三浦まり・衛藤幹子編著, 2014, 『ジェンダー・クォーター世界の女性議員はなぜ増えたのか』 明石書店

内閣府男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/>

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>

OECD Data <https://data.oecd.org/>

