

Innovation Nippon

女性が 21 世紀のイノベーションをリードする

WING

Women & Innovation Networking

調査報告書

2014 年 5 月 2 日 初版発行

2017 年 1 月 26 日 第 2 版発行

国際大学 GLOCOM

《目次》

1. はじめにー情報社会のイノベーション	4
2. 女性の活躍促進に関する一般的な政策と議論	7
1 日本における女性の社会進出の現状	7
1-1 全般的な女性の就業状況	7
2 政府による戦略・政策等の決定事項	8
2-1 男女共同参画政策の歴史的変遷	8
2-2 内閣府における活躍促進・活用に関する政策	10
2-3 「働く『なでしこ』大作戦」にみる各省庁の取組み	14
2-4 論点	15
3 各政党の主張と論点	16
3-1 各政党の決定事項	16
3-2 論点	20
3. 科学技術&イノベーション分野における女性政策	21
1 科学技術&イノベーション分野における女性の状況	21
1-1 科学的・技術的職業における女性の就業状況	21
1-2 理系教育における女性の状況	21
2 科学技術・学術分野における男女共同参画政策	22
2-1 内閣府	24
2-2 独立行政法人科学技術振興機構	25
2-3 日本学術振興会	26
2-4 独立行政法人国立女性教育会館	26
2-5 産業技術総合研究所	26
2-6 文部科学省	27
2-7 総務省	27
2-8 農林水産省	27
4. 女性の社会進出を促す政策の国際比較	28
1 既存調査による各国比較	28
2 人間開発指数による各国比較	30
3 主要先進国における女性の社会進出を促す政策	35
3-1 スウェーデン	35
3-2 デンマーク	36
3-3 オランダ	36
3-4 アメリカ	37

3-5 中国	38
3-6 韓国	38
4 国際的な動向と日本の政策における今後の課題	39
5. 女性の活躍を支援する NPO、民間団体.....	41
1 主な NPO・民間団体	41
2 学識経験者.....	45
<引用・参考文献>	48
<参考資料> ポジションペーパー.....	54
1 安岡美佳 IT University of Copenhagen	54
2. 工藤郁子 MIAU 発起人	64

1. はじめに—情報社会のイノベーション

少子高齢化が進み、人口が減少していく日本で、女性の社会進出は重要な課題となっている。政府の成長戦略においても「女性が輝く日本へ」とうたわれている。女性の活躍が期待される背景として、単に労働人口の確保という量的側面だけではなく、むしろ知識経済下におけるイノベーション促進という質的側面においてこそ要求されているのではないかと考えられる。というのは、21 世紀は、工業社会（ものづくり経済）から情報社会（知識経済）への転換にともなって、イノベーション原理が「オープン」「ユーザー主導」「デザイン思考」へと根本的に変化しつつあるためである。

イノベーションの経済学を専門とするカルロッタ・ペレスは、18 世紀後半から始まった産業革命から現在までを 5 つの時代に分類し、各時代における中核技術が経済社会のインフラや諸制度と密接な関係を持つことを示した。そして、「技術・経済パラダイム」という概念を提唱し、中核技術の変化が長期的なパラダイム転換をもたらすと主張した。ペレスによれば、「石油、自動車、大量生産の時代」（第 4 段階）から「情報通信の時代」（第 5 段階）への移行が進むにつれて、イノベーションの原理は「中央集権的・大都市集中・エネルギー集約的・大量生産」から「多様性・市場細分化・情報集約的・分権的統合」へと大きく変化するという。また、社会インフラについても、単にインターネット網が新たに整備されるだけでなく、交通網のインテリジェント化が進み、電力網はマルチソースの柔軟なものになると予測している。すでに、ペレスの指摘どおり、先進諸国ではスマート化の進展によって交通網や電力網の再構築が進みつつある。

知識経済が本格的な展開期に入った 21 世紀に、経済、イノベーション、ICT（情報通信技術）の各項目で高い国際競争力を示すようになったのが、女性の社会進出が世界で最も進んでいる北欧諸国である。とくにスウェーデン、フィンランド、デンマークは、イノベーション政策を担当する省庁をもち、情報社会に適したイノベーションのあり方について調査研究を進め、政策立案に反映させている。

たとえば、スウェーデンでは、イノベーション庁（VINNOVA）が中心となって、国のイノベーションシステムに注目した研究をはじめとしてイノベーション全般に関わる調査研究でも世界をリードしてきた。近年ではオープンイノベーションを促進させる環境すなわち「イノベーション風土」に対する関心を高めている。フィンランド政府はイノベーションの定義の見直しを行い、その範囲を拡張した。工業社会の「伝統的イノベーション」は、民間セクターが主体となり、その対象は技術、製品・サービス、生産プロセスに限られていたが、情報社会の「拡張的イノベーション」は、民間セクターだけでなく公的セクター

も主体に含まれ、対象も伝統的なものに加えて、高度な民間および公的な専門サービス、組織構造、ブランド、ビジネスモデル、デザインなども含めている。

フィンランドとデンマークは、技術主導（テクノロジードリブン）によるイノベーションではなく、ユースードリブン（利用者主導）/デマンドドリブン（社会ニーズ主導）によるイノベーションへと転換すべきだと考えている点でも共通する。ICT やデータの創造的な活用こそがビジネスや社会にイノベーションを起こすだけでなく、ICT 産業自身のイノベーションにも結びつくと考えられるようになった。それにともない、ICT ビジネスの付加価値の源泉は、性能が重視されるハードウェアから機能が重視されるソフトウェアへ、さらにソリューションが重視されるサービスへと移行している。

これらの北欧諸国に共通するのが、デザイン思考の重視である。デザイン思考はもともと米国西海岸に起源をもつが、北欧諸国はそこから学びつつ、独自に発展させてきた歴史をもつ。ICT 分野におけるイノベーションは、デザイン思考に強い米国と北欧がリードしている点も注目されよう。

以上の議論をもとに、情報社会のイノベーションについて整理したのが表 1 である。

表 1. 工業社会と情報社会の比較

情報社会のイノベーション

砂田薫作成：文献：Carlota Perez [2006]、増田米二1985]、フィンランド政府資料[2008]

	工業社会（ものづくり経済）	情報社会（知識経済）
中核技術	蒸気機関、電気、鉄道、自動車	コンピュータ、インターネット
技術の役割	技術中心：人間の肉体労働を代替。労力を機械化 ⇒機械の調子を良くすることが重要 機械の性能・機能の向上による生産性向上と効率化	人間中心：人間の知識創造を支援。知識を外部化 ⇒人間の調子を良くすることが重要 人間とICTのスマートな役割分担による社会の課題解決、満足感の向上
イノベーション	・民間中心 ・技術・プロダクト・生産プロセス・製品 & サービス ・サプライサイド中心 ・テクノロジードリブン ・ロジカル思考	・民間と公共部門の両方 ・同左+高度専門サービス・ビジネスモデル・組織構造・ブランド・デザイン ・デマンドサイド中心 ・ユースードリブン & デマンドドリブン ・デザイン思考
社会インフラ	道路・空港・港湾 アナログ通信網 電力網（全世帯と産業）	デジタル通信網・インターネット 陸・空・海の高速度物理輸送網 マルチソースの柔軟な電力網
経済構造	市場経済・生産と消費の分離	シェアエコノミー・生産と消費の近接
社会形態	国家・中央集権・大組織	グローバルとローカル・分権・小組織
社会問題	戦争・ファシズム・失業	テロ・サイバーセキュリティ・雇用創出
到達段階	高度大衆消費社会	スマート社会（？）

女性と ICT&イノベーションの関係については、研究に基づく定説があるわけではない。しかし、イノベーションを促進させる環境として多様性（ダイバーシティ）が重要であることに加え、ICT の創造的な利用を生み出す先進ユーザーとして女性の役割への期待が高まっているといえるだろう。その一環として、理系女子の増加は、ICT 分野の科学者やエンジニアの女性比率を高めるだけでなく、ICT の活用によってビジネスや社会にイノベーションを起こしていく女性を増やすことの両面で意義がある。

2. 女性の活躍促進に関する一般的な政策と議論

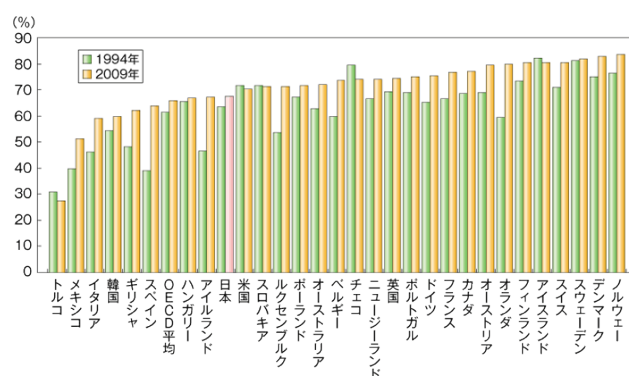
1 日本における女性の社会進出の現状

1-1 全般的な女性の就業状況

経済・教育・政治・保健の各分野のデータから男女格差に焦点を当て作成された指標に基づいた国際比較として、世界経済フォーラムが評価するジェンダーギャップ指数（Gender Gap Index: GGI）がある。これによれば、日本は2012年に0.6530¹と135カ国中101位²と先進国としても異例の低位に位置している。

図1 OECD諸国の女性就業率を見ると、30か国中22位と、日本の女性の就業率は低調である。また、図2にみるように上場企業に占める女性役員の比率は3.9%と非常に低い水準にとどまっている。なお、女性の労働力率を配偶関係別にみると、未婚の場合は一貫して労働力率が高く85%を下回ることはない。2005年国勢調査では、25～29歳で未婚の場合92.5%に対し、有配偶は48.5%、同様に30～34歳では91.2%、48.2%、35～39歳で88.8%、54.6%、40～44歳で85.5%、66.1%となっている（総務省2007）。このことから、女性の就業率が低い要因の一つとして、女性が結婚、出産をへて就業を継続することが難しく、一時的に就業を中断するライフコースが現在もなお主流であることが挙げられる（矢島2009他）。図3から、1980年代以降、出産前無職の割合は減っているものの出産退職は漸増しており、子どもを持つことが退職の契機となっている。

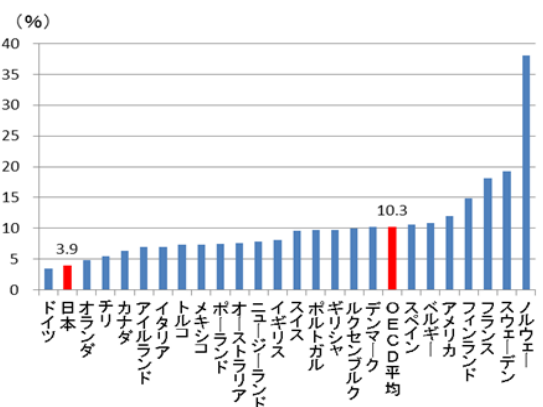
図1 OECD諸国の女性（25～54歳）の就業率（2009年）



（備考）1. OECD "Employment Outlook 2010" より作成。
2. 就業率は「就業者数/人口」で計算。

出典：内閣府男女共同参画局 2011b

図2 上場企業における女性役員比率



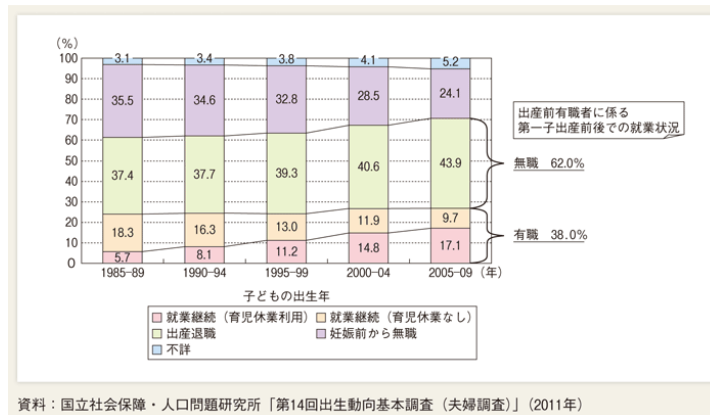
（資料）OECD Secretariat estimations based on ORBIS data

出典：池本（2013）

¹ 0が完全不平等、1が完全平等を意味する。

² 2010年は134か国中94位、2011年は135か国中98位と年を追うごとに順位が低下している（斎藤2013,46）。

図3 子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



出典：内閣府 2011a

2 政府による戦略・政策等の決定事項

2-1 男女共同参画政策の歴史的変遷

「男女共同参画社会」という言葉は、1991年の「西暦2000年に向けて男女共同参画型社会をめざす——新国内行動計画（第1次改定）」以来使われるようになったという（大沢1996）。男女共同参画社会基本法によると、「男女共同参画社会」の定義は以下のようになっている。

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参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会（男女共同参画社会基本法 1999）

日本において女性の法制上の地位が改善されたのは、1946年の日本国憲法において法制上の男女平等が明記されたことによる。1975年国連の第1回世界女性会議「国際婦人年世界会議」にて採択されたガイドラインを受けて、婦人問題企画推進本部が設置され、国内行動計画を策定した。また、1979年、第2回世界女性会議にて採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、女子差別撤廃条約という）の批准に向けて国内法等を整備し、男女雇用機会均等法の制定、全ての女性の年金権を確立した国民年金法の改正を実施、同条約を1985年に批准した。

1987年の第3回世界女性会議では世界行動計画の延長とともに、その具体的なガイドラインとなる「2000年に向けての女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択された。これを受けて、婦人問題企画推進本部を全省庁への拡大、1991年に男女ともに取得できる育児休業法を制定、1994年には、内閣総理大臣の諮問機関として男女共同参画審議会が設置された。また、1981年にILOで採択されたILO156号「家族的責任を有する男女労働者

の機会及び待遇の均等に関する条約」は、1992 年の育児休業法の法制化、1995 年の介護休業制度の導入したことにより、1995 年に批准した。

1995 年、第 4 回世界女性会議での「北京宣言及び行動綱領」に基づき、1996 年「男女共同参画 2000 年プラン」を策定、1999 年に公布・施行された男女共同参画社会基本法に基づいて、男女共同参画基本計画を策定した。吉本（2003）は、男女共同参画社会基本法にいたる当時の男女共同参画に関連する立法状況を次のように説明している。

1985 年（昭和 60 年）に「国際婦人の十年最終年世界会議」がナイロビで開催され、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択された。「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）の批准がなされた同年 6 月 25 日の一か月後である 7 月 25 日にわが国でもその効力を発効した。また、同年は男女雇用機会均等法が公布され、翌年 1986 年に施行された年である。1991 年育児休業などに関する法律が公布され、92 年に同法の施行、そして 1994 年には総理府に男女共同参画推進本部が設置され、男女共同参画室、1995 年には介護休業制度の法制化がなされて育児休業法の改正がされた。さらに 1996 年には男女共同参画 2000 年プランが策定され、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）が発足した。1999 年にやっと男女共同参画社会基本法の公布・施行がなされた。男女雇用機会均等法公布より男女共同参画社会基本法までは約 17 年の道程である。

2000 年を境に、ニューヨークで国連特別総会である「女性 2000 年会議」が開催され、「政治宣言」「成果文書」が採択され、日本でも男女共同参画基本計画が策定され、内閣府に男女共同参画局や男女共同参画会議が設置され、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」の施行が 2001 年になされた。男女雇用機会均等法は、雇用制度の大変革をもたらすべく社会期待は高かったものの、あからさな差別的募集広告等に対して法的な縛りがもたらされ、差別的雇用制度の見直しがなされたものの、根強いそして長い男尊女卑の歴史を持つわが国の差別的雇用慣行や国民の意識の変革は早晩では達成できなかった。（吉本 2003：31）

この男女参画基本法での主な理念には、男女の人権の尊重、社会における制度又は慣行についての配慮、政策等の立案及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、国際的協調の 5 点が掲げられている。同法の成立と前後して、女子保護規定を撤廃し、均等待遇の規定と母性保護を強化する男女雇用機会均等法及び労働基準法が改正された。1997 年の男女雇用機会均等法改正では、雇用管理のすべてのステージにおける女性差別が禁止されるとともに、セクシュアル・ハラスメント防止のための配慮義務、ポジティブ・アクションの規定も新設された。

2001 年、中央省庁の改革に伴って、内閣府に男女共同参画局および重要政策に関する会

議として男女共同参画会議がおかれることとなった。同会議では、従来の審議会の機能の他、男女共同参画社会に関する施策の実施状況の監視や、政府の政策が及ぼす影響についての調査、内閣総理大臣等への意見を述べるできるようになった。2003 年には、男女共同参画推進本部が、指導的地位に女性が占める割合を、2020 年までに少なくとも 30% 程度をめざすという目標が明記された。2005 年、第 2 次男女共同参画基本計画では、女性の活躍の場の拡大として、防災、地域おこし等を新たな重点分野に取り上げた。特に、科学技術分野については、女性研究者の採用割合の数値目標を設定し、また女子高校生・女子学生の理工系分野への選択を支援する取組等を行なう。

雇用に関する政策としては、2006 年の男女雇用機会均等法改正では、男女双方に対する差別や間接差別、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止した。また、同年に改訂された「女性の再チャレンジ支援プラン」（男女共同参画推進本部）では、女性の再就職・起業等を支援している。また 2007 年には短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の改正によって、正社員との均衡待遇の確保や正社員への転換等を促進している。

仕事と子育ての両立支援政策としては、2001 年に「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（内閣府男女共同参画局）が決定され、育児休業法の改正、短時間勤務の対象者の拡大などが実施された。しかし、これらは依然として子どもをもつ女性を対象とした「仕事と家庭の両立」の取組みであった。

その後、2002 年の「少子化対策プラスワン」（厚生労働省 2003）ではじめて男性を含めた働き方の見直しが打ち出された。これ以降、ファミリー・フレンドリー政策からワーク・ライフ・バランス政策へと転換することとなった（鹿嶋 2008）。2003 年の次世代育成支援対策推進法では、父親の出産休暇（5 日間）取得や、男性の育休取得率の目標を 10%にするなど、男性も含めた働き方の見直しが盛り込まれた。

2007 年には、両立の対象を、男女また育児等のケアにとどまらないあらゆる活動をする労働者へと拡大した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定した。2010 年には、政労使トップの交代を機に、新たな合意が結ばれた（仕事と生活の調和推進官民トップ会議 2010）。これによれば、関係者の果たすべき役割として、雇用における両立支援とともに、社会と家庭双方における男女共同参画を進める。また、企業は男性の育児休業等取得促進に向けた環境整備等を、国は改正労働基準法への対応等による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進を新たに盛り込んでいる。

2-2 内閣府における活躍促進・活用に関する政策

2-2-1 女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議

少子高齢化の進展と生産年齢人口の急速な減少を危惧し、潜在的労働力であった女性が、今後不可欠な人材としてその活躍が求められるようになっている。こうした女性労働力へ

の期待から、2012 年 5 月に設置された女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議では、同年 6 月に『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画——働く『なでしこ』大作戦』（以下、「働く『なでしこ』大作戦」という）において、女性の活躍のために、社会、特に男性の意識の変革を促すとともに、機会均等を実現するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）をとることを明確にした。同行動計画のはじめには、以下のように目的が明記されている。

我が国経済社会の再生に向け、日本に秘められている潜在力の最たるものこそ「女性」であり、経済社会で女性の活躍を促進することは、減少する生産年齢人口を補うという効果にとどまらず、新しい発想によるイノベーションを促し、様々な分野で経済を活性化させる力となる。

女性の活躍のためには、社会、特に男性の意識が変わらなければならない。一方で、意思決定の場における女性の参画が進まなければ、社会も変わらない。こうした状況を打ち破り、女性の活躍が社会や男性の意識を変え、それらの意識の変化が女性の活躍をさらに促すという好循環に導くには、男性の意識改革と実質的な機会均等を実現するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を車の両輪として進めなければならない。その際、「隗より始めよ」のとおり国家公務員から率先して行動を起こすことで、民間企業・団体、地方公共団体等にも取組を広げていく必要がある。

この閣僚会議では、こうした問題意識に立って、①男性の意識改革、②思い切ったポジティブ・アクション（積極的改善措置）、③公務員から率先して取り組む、の3つを柱として、以下のとおり行動計画を取りまとめた。今後、「日本再生戦略」にこれを位置付け、可能なものからすぐに取り組むとともに、年内にはその工程表を策定し、関係閣僚が一丸となって、担当府省と時間軸を明らかにした上で取組を進めていく。その際、国のみならず地方公共団体でも取組を促していく。（女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 2013: 1）

また、具体的施策としては、以下の3点を明記している。1：男性の意識改革（社会全体の意識改革を含む）、2、思い切ったポジティブ・アクション、3：公務員から率先して取り組む。厚生労働省は、よりわかりやすく以下のように「働くなでしこ大作戦」を説明している。

「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画 ～働く「なでしこ」大作戦～
「働く『なでしこ』大作戦」とは、社会や職場の意識を変え、女性の活躍の場を広げることにより、社会経済の活力アップを目指す、国の行動計画です。

雇用の場で女性の活躍を促進することは、有用な労働力を確保でき、グローバル化の中で企業の戦力アップとなり、企業や社会の活性化につながります。

厚生労働省では、平成 24 年 6 月から、企業のポジティブ・アクションの取組みを促進するために、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施しています。

具体的には、女性の活躍促進・企業活性化推進営業チームを設置し、

(1)ポジティブ・アクションの取組み促進のための企業訪問

(2)ポジティブ・アクションの取組み促進の働きかけ

(3)企業の情報開示促進の働きかけ

を実施しています。

こうした女性支援の取り組みはおおむね肯定的に経済界からは評価されているようだ。たとえば日本総研の小島明子は、「働くなでしこ大作戦」について、以下のように高く評価をしている。(2012 年 12 月 18 日アクセス)

企業側にとって女性活躍支援策は、大きく 2 つの意義を持つと考えられる。1 つは、優秀な女性が活躍する会社だという企業イメージの改善や、男性だけでない多様な視点が入ることによる、製品・サービスにおけるイノベーションの創出等の収入関連の成果である。2 つ目は、従業員の定着率の向上や、女性のきめ細やかな気配りが可能にする行き届いたマネジメントなど、オペレーションの効率性やリスクマネジメント等のコスト関連の成果である。

.....／実際に、女性活躍支援策を企業価値向上につなげるための成功法は企業の業態によっても異なるものであり、各社が独自に試行錯誤していくことが求められる。ただし、女性の活躍支援を考えていく過程では、両立支援策や人材活用策などを再考する必要に迫られることも多く、企業にとって、女性という枠にとどまらず、男女問わず従業員との関係性を改めて見直す、格好の契機になるというメリットもある。

2-2-2 男女共同参画会議

2010 年に閣議決定された第 3 次男女共同参画基本計画では、女性の活躍による経済社会の活性化や男性、子どもにとっての男女共同参画を強調しており、新たに新設された 5 分野のなかに、科学技術・学術分野における男女共同参画が盛り込まれている。

2013 年 4 月に取りまとめた「政府に求める今後の取組事項について」では、各府省において女性国家公務員の活躍を促すとともに、公共調達において女性が活躍できる配慮を行っている企業に対し優先的に発注するといったアクションや、各種補助事業を通じて民間企業における女性の活躍を促進することを求めた。また、内閣府、厚生労働省、経済産業省に対して、企業における女性の活躍状況等を開示することで、女性の活躍状況を可視化することをめざしている。

2-2-3 我が国の若者・女性活躍推進のための提言

日本経済再生を企図した産業競争力強化と、人材補強という観点から、若者と同様女性労働力に対して大きな期待がかけられている。そこで、2013 年 2 月に若者・女性活躍推進フォーラムが設置され、女性の直面する課題に対する解決の方策が検討された。日本女性のおかれている職業状況への課題として、提言の中で特徴的なことは、女性活躍支援に取り組む企業に対する助成金制度や税制上の措置を活用したインセンティブの付与、多様な進路選択を可能にするキャリア教育の推進、男性の子育てへの参画と長時間労働の見直しに言及している点である。

2-2-4 日本経済再生本部——日本再興戦略

「日本再興戦略」の策定に先立つ 2013 年 4 月 19 日、安倍総理は「成長戦略スピーチ」（首相官邸 2013）において、企業による自主的な「3 年育休」の推進を経済団体に要請したと述べた。また学び直しプログラムは、「3 年間抱っこし放題での職場復帰支援」として、育休や就業中断によるブランクへの対応として用意されている。また、起業については、「子育てを経験した女性ならではの斬新な目線」からの起業に期待がかけられている。

その後、2013 年 6 月、デフレに対する大胆な金融政策、機動的な財政政策とともに企業経営者、国民の期待を行動へと変えていくことをめざす「攻めの経済政策」（日本経済再生本部 2013,1）を実行するため、「日本再興戦略——JAPAN is BACK」が閣議決定された。この「日本再興戦略」において、女性は、「これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力」（首相官邸日本経済再生本部 2013,4）として、今後の新たな成長分野を支えていく人材と捉えられている。

女性に求められているのは、以下 2 点に集約される。ひとつは、多様な価値観に基づいた新たなサービスや製品を生み出すという生産労働に関する側面である。もうひとつは、家計所得への貢献によって世帯における購買力を増大させ、そのことが景気の上昇に寄与するという消費行動の側面である。このように、女性労働力は、今後不足する労働力の補充という観点からのみならず、新たな経済活動の創出という点で重視されているといえる。

具体的には、24 歳から 44 歳までの女性の就業率を現状の 68%から 73%とすることが挙げられている。また、第 3 次男女共同参画基本計画(2010 年 12 月 17 日閣議決定)で各種機関・団体・組織について、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合として 30%を目標として掲げていることから、経済団体に対しても、安倍内閣総理大臣から協力要請が行われた。前節でもみたように、女性の就業率上昇の鍵は、有配偶で子どもをもつ女性の就業継続にあることから、待機児童の解消など出産を経ても就業を継続できるよう女性労働者への支援ももりこまれている。この支援には、仕事と育児の両立支援のほか、休業中・復職後の能力アップのための支援も含まれる。また、就業していない女性に対しては、学び直しプログラムを提供したり、主婦などに向けたインターンシップなどのしくみによって、子育

てをしている女性の再就職を支援することとなっており、今年度から実施される。この他、男女が共に仕事と子育て等を両立することのできる働き方として、テレワークの普及に向けた新たなモデル確立のための実証事業を実施し、多様で柔軟な働き方を推進することや、長時間労働の抑制などワーク・ライフ・バランスをさらに推進する。

こうしたことをうけて、2013 年 10 月、安倍内閣は「女性が輝く日本をつくる」ことをめざす上での重要な施策として、「待機児童の解消」「職場復帰・再就職の支援」「女性役員・管理職の増加」「子育て後の起業支援」の 4 点が掲げられている。

2-3 「働く『なでしこ』大作戦」にみる各省庁の取組み

以下では、前項で見た『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画（女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 2012）に基づいて、各省庁で実施される施策を概観する。

各府省で、2020 年までに公務員男性の育児休業取得率を 13%とするよう強力に推進する。取得率達成について、管理職の人事評価に反映する他、イクメン父親の会の設置などを実施し、民間への取組み拡大をめざす。

内閣府では、ワーク・ライフ・バランス推進の国民運動の展開、女性の活躍がもたらすメリットの数値化と発信、内閣府・外務省は国際的な取組みと連携し男性をメインとした広報の戦略的展開、内閣府・文部科学省他は産官学による連携体制の構築と男性の意識啓発を行なう。

厚生労働省では、2001 年に「女性の活躍推進協議会」を開催し、2002 年に「ポジティブ・アクションのための提言——意欲と能力のある女性が活躍できる職場づくり」を取りまとめて以降、企業における男女労働者の間に事実上生じている差を解消することを企業が自主的に取り組むよう促してきた。この流れの中で、新たに 2012 年 6 月から「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施し、企業のポジティブ・アクションの取組みを促進するとしている。具体的には、女性の活躍促進・企業活性化推進営業チームを設置し、企業を訪問しポジティブ・アクションの取組み促進、情報開示促進を働きかけている³。

この他にも、現状では、非正規雇用で働く女性が多いことから、非正規雇用から正規雇用への転換や、公正な処遇の確保などを行なう他、マザーズハローワーク等で再就職希望の女性と企業とのマッチングを推進する。女性の離職の要因のひとつに、配偶者の転勤が挙げられることから、復職事例を収集、情報発信すること、公務員で率先して対応するために休業制度などの検討を進める。

経済産業省では、2013 年に、「女性の活躍推進」に優れた上場企業を「女性のキャリア支援」と「仕事と家庭の両立支援」という点からスコアリングした上で、各業種上位 2 社か

³ ポジティブ・アクションはあくまでも企業の「自主性」に委ねられていることから、スピーディな実効性には欠けているとの指摘もある（永峰 2013）。

ら財務面でもパフォーマンスのよい 1 社を「なでしこ銘柄」と命名し、経済産業省と東京証券取引所の共同によって当該企業を選定・公表した。これは、企業における女性の活躍状況の「見える化」の一環である。なお、女性活躍に関するスコアが高い 72 社（33 業種につき上位最大 3 社）は、ほぼ一貫して TOPIX のパフォーマンスを上回っており、超過収益率の幅が拡大する傾向にあった（内閣府男女共同参画局 2013）。この他、ダイバーシティ経営企業 100 選を選出し、先進事例を広く発信することで女性活躍推進の動きを加速化させる。

また、ポジティブ・アクションとして、女性の起業・創業を促進する。経済産業省では、開業資金への補助制度「“ちいさな企業”未来補助金」として 2012 年に創設された。中小企業庁では、主婦向けインターンシップ事業を創設し、中小企業への主婦の再就職を支援する。

2-4 論点

渡邊裕子（2009）は、「女性の社会進出に関する制度と問題点」において、以下のように問題点をまとめている。1 つは、正規雇用者の長時間労働である。「女性の社会進出が難しい要因の 1 つとして男性労働者の働きすぎが挙げられる。とりわけ育児の負担が重くなる 20 歳代後半から 30 歳代の男性は長時間労働者の割合がも高い。この年代の男性が家庭責任を担えなければ、女性のパートナーの家庭内の負担を減らせず、家庭外の有償労働との両立が困難となる。1999 年制定の「男女共同参画社会基本法」では、制度・慣行が人々の選択に与える影響を中立にするよう配慮するとしているが、最も配慮されるべき制度・慣行の 1 つは長時間労働であろう」という（渡辺 2009: 175）。

また子育て支援にも問題点が多いと述べ、各国の育児支援比較についても言及を行っている。

政府による政策における大きな論点は、子どもを持つ有配偶女性の就業率はどうしたら上昇するかということである。この視点に即して、政府の推進する政策における論点は、大きくは以下の 4 つに集約できる。1 点目は、企業に対する就業継続を可能にする職場環境や制度づくりと、国による保育の拡充である。女性が出産後も就業を継続するために、中小企業等への助成も含めインセンティブを活用しつつ企業内制度（育児休業制度、短時間勤務制度）の導入を促す。2 点目に、ライフイベントによって就業を中断した女性に対する支援として、学び直しやインターンシップなどを通じて再就職につなげる。こうした女性の再就業の一つのあり方として、女性による起業・創業も議論の俎上に上がっている。3 点目に、女性が就業しやすい環境を指導的地位における女性の割合や、女性研究者割合を高めるなどのポジティブ・アクションを重視するとともに、女性の活躍状況などを「見える化」することである。4 点目に、男性の家事・育児参加を進め、長時間労働を見直すといった男性の意識改革や働き方の見直しである。おもに男性の育児休業取得率の上昇に焦点が当てられている。

3 各政党の主張と論点

3-1 各政党の決定事項

各政党が掲げた政策は次のとおりである。

3-1-1 自由民主党

自民党では、第二次安倍政権発足以降の政策において女性の活躍促進が大きく打ち出されるようになった。2013 年の「J ファイル 2013 総合政策集」（2013 年 6 月 20 日）では、「女性が輝く日本へ」と題し、女性を潜在的な労働力とみなし日本の成長戦略を成功に導く重要な鍵であると述べる。その上で、具体的には、2017 年までに第一子の出産を機に離職する女性比率を 5 割以下にすることや、2020 年までにあらゆる分野における指導的立場の女性比率を 30%にするのに加えて、女性管理職登用の年平均伸び率を現在の 5 倍に加速すること、2017 年までに女性の起業家を 2 倍にし、3 年以内に、女性の社会起業サミットを日本で開催すること、男性の家事・育児参画時間を現在の 2 倍にすることなどを目標として掲げている。

女性の就業継続を支えるために、大都市部では保育所の拡充、放課後児童クラブの量的・質的向上もめざす。男女間の格差を解消するポジティブ・アクション等に取り組む企業を支援するとしている。子育て期にも女性が就業を継続できるよう、男女ともに子育てに専念できる「3 年育休」への企業の自主的な取り組みを後押しすることや、中小企業で働く個人のニーズに応じた「育休復帰支援プラン」の策定・利用の支援、父親の育休取得、配偶者出産休暇制度の導入・取得のための環境整備（8819 運動）を挙げている。就業を中断した子育て中の母親への支援として、再就職支援制度の創設やマザーズハローワーク事業の拡充、学び直しプログラムの提供の促進をめざす。

科学・技術分野の女性の活躍支援について、女性研究者の活躍を後押しし日本初の女性ノーベル賞の受賞をめざすことや、理系女子学生（リケジョ）の入学者を 2 倍にすることが目標として挙げられている。

具体的な数値目標が示されるなど、女性の活躍促進について具体的で積極的な取り組みが目指されている一方、「社会の基本は『自助』」「家族の助け合いも評価」「多世代同居の促進」など家族を頼みとする文言も散見される。市民と政治をつなぐ P-WAN による「私たちはジェンダー平等政策を求めます」政策リストへの回答書⁴（以下、P-WAN 回答書という）（ウィメンズ・アクション・ネットワーク 2012）によれば、自由民主党の得点は 52 点満点中 11 点となっている。経済政策に関連する分野での女性の活躍には積極的だが、女性の社会的地位に対する差別への是正に対しては反対の姿勢を表明しているため、男女平等意識は著しく低いとの指摘もある（斎藤 2013.4.7）。

⁴ 上野千鶴子をはじめとする 24 団体 285 人が呼びかけ・賛同人となった『「ジェンダー平等政策」を求める会』によって行われた全政党を対象とするアンケート。アンケート内容は、経済政策分野、ジェンダー政策分野の他、原発政策や憲法改正など多岐にわたる。14 政党・政治団体のうち 10 党・政治団体が回答した（「ジェンダー平等政策」を求める会 2013）。

3-1-2 公明党

「公明党政策集 Policy2013」では、自民党と歩調を同じくする点も多いが、特徴としては、再雇用制度や女性に限らず勤務地限定、労働時間限定、テレワークなどの多元的な働き方を普及するための環境整備をすすめる点が挙げられる。企業に対しては、2014 年度末が期限となっている「次世代育成支援対策推進法」の延長、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業に対する税制優遇を含めた支援措置を設ける他、従業員 100 人未満の中小企業に対する育児休業取得者への助成についても拡充すると述べられている。

この他、正規・非正規間の格差是正について、直接女性労働に言及するわけではないが、「同一価値労働・同一賃金」への取組みの推進、均等処遇の推進のための法整備を進めるとある。また、重点政策集に女子差別撤廃条約選択議定書の批准をめざすことが明記されている。

女性や若者等の起業・創業を促進策として「今後の起業・創業の担い手として期待される女性や若者。未来を担う人びとが起業を考えめるきっかけづくりの場を提供します。先輩起業家による魅力発信や、起業準備期間の生活支援として貸与型の生活助成金（NEW ビジネスチャレンジローン（仮称））を創設するなど、きめ細やかな支援を行います。また、創業向け融資制度を抜本的に拡充し、金利の減免等をめざします。さらに、経営支援・行政手続簡素化と一体となった商業インキュベーション施設（商業関係の起業家が巣立つまでサポートする施設）の設置や地域の経営資源を活用した起業に対する支援を行います。」としている。

P-WAN 回答書では、歩調を同じくする自民党との比較ではよりジェンダー平等志向で 38 点となっているが、現状をこえて積極的に女性の環境整備を行なうことに対しては「どちらかという賛成」というゆるやかな態度であると指摘されている（「ジェンダー平等政策」を求める会 2013）。

3-1-3 民主党

民主党は「民主党綱領」（2013 年 2 月 24 日）で「大きな変革期を迎えた今、公正・公平・透明なルールのもと、生きがいを持って働き、互いに負担を分かち合う持続可能な社会を再構築しなければならない。」「我が党は、「生活者」「納税者」「消費者」「働く者」の立場に立つ」「共生社会をつくる」「私たちは、互いの人権を尊重し、正義と公正を貫き、生涯を通じて十分な学びの機会と環境を確保する。男女がその個性と能力を十分に発揮する男女共同参画を実現し、不公正な格差の是正と、将来にわたって持続可能な社会保障制度により、すべての国民が健康で文化的な生活を送ることができる社会をつくる。」とうたっている。その上で「正義と公正を貫く」という項目で男女共同参画の実現と不公正な格差を是正すると述べる。

党改革創生本部第一次報告（2013 年 2 月 24 日）では、「1998 年の結党以来目指してきた

公正・公平な社会、機会の均等を保障する社会、競争至上主義ではない共生社会を実現する、日本社会の停滞の原因である旧弊を改革する、この方向性は今も正しいと考える。」「各級議員選挙において公募制度を活用し、男女を問わず常に優秀な人材の確保に努める。特に、女性議員、女性候補者の拡充を図る」と述べた。

また、参院選マニフェスト（2013年6月25日）のなかで、「未来へ、人への投資、子どもたちの育ちと学びを支え、子育てを応援します。女性が人生の様々な場面で自分らしく生きられるよう後押しします」としたうえで、次の公約を掲げた。

- ライフスタイルや境遇にかかわらず、社会の一員として能力を発揮できる社会をつくり出す。
- チャレンジする女性を応援し、より一層の男女共同参画社会の実現をはかります。「ワークライフバランス」（仕事と生活の調和）が実現できる環境を整備します。男性の育児参加を促進し、家族で過ごす時間を増やします。
- 若者・女性の起業支援のため、キャリア教育、中核的専門人材育成、起業を支援する投資ファンドの設立、「働くなでしこ大作戦」（女性の活用促進・企業活性化推進大作戦）などを推進します。

妊娠、出産

- 結婚、出産後の就業の継続・復帰を支援します。仕事と子育てが両立でき、安心して子どもを育てられる社会をつくり出します。
- 子どもの誕生にかかわる支援を拡充します。妊婦健診の公的助成を含め、出産にかかる費用を助成し、自己負担がほぼないようにします。不妊治療に関する支援をさらに拡充します。

保育・幼児教育

- 子ども・子育て支援の予算を増額し、子育てを直接支援する新児童手当とあわせて、保育所・認定こども園・放課後児童クラブなどを通したサービス、育児と仕事の両立ができる支援を充実させます。
- 待機児童を解消し、保育・幼児教育の負担軽減について検討します。質の高い幼児教育・保育等を実現するため、保護者や地域の実情に応じて計画を立て、保育所定員の増員、放課後児童クラブなどの整備、職員の処遇や配置基準の改善等を着実に進めます。病後・病児保育など多様な保育の提供に取り組みます。

「民主党重点政策集」（2013年7月4日）では、「女性が人生の様々な場面で自分らしく生きられるよう後押し」し、不当・差別的な取り扱いをされないよう職場環境を整備すること、男性の育児参加を促進し家族で過ごす時間を増やすことがめざされている。育児と仕事の両立ができる支援として、病後・病児保育など多様な保育の提供、保育所・認定こども園・放課後児童クラブなどを通したサービスの充実、待機児童の解消のための保育所定

員の増員、放課後児童クラブの整備、職員の処遇や配置基準の改善を進めるとある。全体的に雑駁な記述で、他の党との差異化は難しい印象を受けるが、P-WAN 回答書ではジェンダー平等政策にたいするポイントは 44 点と他政党に比べて比較的高い（ウィメンズ・アクション・ネットワーク 2012）。

3-1-4 日本維新の会

「日本維新の会参議院選公約」によれば、「経済・財政を賢く強くする」という項目のなかに、「より付加価値の高い産業に労働力が円滑に移動できる労働市場を形成する。～同一労働同一条件の徹底、解雇規制の緩和を実施する一方、職業訓練支援、育児後の女性の再就職支援を重点的に強化する」と述べ、女性については育児後の再就職支援を強化としている。育児休業中の在宅勤務推進について触れられているものの、他政党と比べると、特に女性の就業継続を重視している政策を打ち出しているようにはみられない。

女性の再就職支援について触れてはいるものの、どちらかといえば伝統的な社会保障面での女性政策が中心となっている。

3-1-5 みんなの党

「みんなの政策アジェンダ 2013」では、日本が持続可能な経済成長をするために、女性のさらなる活躍・社会進出が必要不可欠として、具体的施策として、労働者派遣法を見直し女性の多様な就労の機会を確保するとともに、同一価値労働・同一待遇（賃金等）の原則の徹底、非正規を含む労働者に雇用保険の適用を挙げる。短時間労働の正規雇用制度、育休中に IT を活用した在宅ワークを推進するのに加え、介護事業に代表されるソーシャルビジネス等の担い手として女性の起業を支援する。また、仕事と子育ての両立の受け皿である保育所等の増設、保育バウチャー制の導入が挙げられている。

3-1-6 日本共産党

「参議院選挙政策 2013」では、個人の尊厳の徹底として、男女平等・均等待遇のルールを確立・充実すること、女性の力が正当に評価され、社会的支援で男女がともに仕事と家庭が両立できる条件整備を進めるとしている。また、非正規雇用への不当な差別や格差については、均等待遇をはかるために、非正規雇用者の賃上げと労働条件の改善をすすめるとしている。労働基準法の改正にも触れ、残業時間の上限を法律で規制するとしている。P-WAN 回答書では、クオータ制を除くジェンダー平等政策すべてに賛成となっており、分野を限らず積極的にジェンダー平等政策に取り組んでいる（ウィメンズ・アクション・ネットワーク 2012）。

3-1-7 生活の党

基本政策では「全員参加型社会を構築する」として、結婚・出産によって女性がキャリア形成において不利にならない社会をつくることをめざす。具体的には、待機児童解消の緊急対策、男女ともに育児休暇が取りやすい社会環境・職場環境の改善及び定着、0～3歳未満児の事業所内保育の推進という点では、他党と変わらない。ワークシェアリングの促進、労働者の待遇の均等・均衡によって仕事と生活の調和を進めると言及されており、この点は雇用の流動化を促すと考えられるが、一方で非正規労働者の正規労働者化の促進、実質終身雇用のための環境の整備など内部労働市場を重視した施策が挙げられており、雇用施策の方向性はやや矛盾しているように見受けられる。

3-1-8 社会民主党

「参議院選挙公約 2013」では、同一価値労働同一賃金原則を確立し賃金格差を是正することに対し、国が数値目標を設定して取り組むことを明記している。具体的には、格差是正のための法整備、差別改善のための相談窓口、救済機関の拡充、企業に対する指導の強化が挙げられている。有期雇用、パート労働者に対する格差是正のため、有期雇用労働者の育休における取得要件の削除や正社員転換制度の法制化といった法的措置に取り組むとある。この他、雇用における格差是正として、ILO 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）、パートタイム労働条約（175号）、使用者の発意による雇用の終了に関する条約（158号）の批准の推進を打ち出している。また女性、女性差別撤廃条約選択議定書、ILO 母性保護条約（183号）の批准の推進など、格差是正、男女差別解消の道筋として、国際的な基準に則した目標を掲げていることが大きな特徴といえる。

また、他党では市場経済に即した形で女性の起業に対する施策を挙げているが、社民党では市場経済への対抗（村上 2010）という側面を有する共同労働の共同組合法の制定をめざすことに言及している点にも特徴がある。P-WAN 回答書では、すべてのジェンダー平等政策において賛成しており、もっともジェンダーセンシティブな政党であるといえる。

3-2 論点

各政党による政策における論点は、経済分野のみならず国際的な基準からみた男女差別の是正まで幅広い。政府による政策であまりとりあげられていない論点として、1点目に非正規労働の労働条件が挙げられる。非正規労働は、全体に占める女性の割合が2012年に70.2%と非常に高い割合を示している（総務省 2013）。非正規労働の労働条件の見直しとしては、非正規雇用と正規雇用との賃金格差是正として同一価値労働・同一賃金の他、非正規雇用から正規雇用への転換が挙げられる。2点目に、国際的な基準を目標とする男女差別の解消という点がある。女性差別撤廃条約選択議定書の批准などが論点として挙げられている。

3. 科学技術&イノベーション分野における女性政策

1 科学技術&イノベーション分野における女性の状況

1-1 科学的・技術的職業における女性の就業状況

職業別従事者数の割合によれば、女性の場合、事務従事者の割合が 27%（男性 13.7%）を占め、今なおもっとも高い割合を示す。次いで、サービス職業従事者が 19.1%（同 6.9%）、専門的・技術的職業⁵ が 17.6%（同 15.0%）と高い割合を示している（内閣府男女共同参画局 2013）。しかし、生産工程従事者⁶では男性 17.8%に対し女性 9.7%となっている。また、科学技術分野での女性の活躍の現状をみると、女性研究者数の全体に占める割合は 12.4%に過ぎず、28 カ国中 27 位と非常に低いレベルにとどまっている（文部科学省 2008）。

女性研究者の所属先をみると、大学等が 62.1%（男性 30.8%）を占めており、企業所属者は 32.6%（同 64.4%）と、その割合は男女で逆転している。経済活動に直接的な影響を与えうる企業所属の研究者に占める女性の割合は男性の約半分に過ぎない。また、専攻分野別に見た女性研究者の割合においても、いわゆる女性職と言われる薬学・看護学では半数に迫るものの、理学では 13.6%、工学で 9.2%と、理系分野における女性研究者の割合はきわめて少ない状況にある（内閣府男女共同参画局 2013）。

女性研究者が少ない理由として、ここでも出産・育児・介護等によって研究の継続が難しいことが挙げられている。このことを反映して、男性研究者の 6 割以上が子どもをもつのに対して、女性研究者ではその割合は 4 割弱であるとの調査結果もある（内閣府男女共同参画局 2005）。

以上のことから、科学的・技術的職業に占める女性の割合を高めるためには、やはり出産等のライフイベントを考慮した研究生生活の継続可能性と、そうした継続可能性を担保する職場環境が重要であるといえる。

1-2 理系教育における女性の状況

大学における女性学生の主な専攻は、人文科学、教育分野の他、いわゆる理系といわれる分野では薬学・看護学分野がある。河野による大学（学部）における女子学生比率の調査⁷によれば、女子学生比率が 30%を超える学部では、その名称に「生物」「生命」「生活」を冠している。一方、「工」の文字を含む学部では女子学生比率は 10%未満がほとんどであ

⁵ 専門的・技術的職業には、研究者、技術者、医師、看護師、弁護士、公認会計士、保育士、教員、芸術家等が、保安職業には自衛官、警察官等が含まれる。

⁶ 生産工程従事者には、生産設備制御・監視従事者、機械組立設備制御・監視従事者、製品製造・加工処理従事者、機械組立従事者、機械整備・修理従事者、製品検査従事者、機械検査従事者、生産関連・生産類似作業従事者が含まれる。

⁷ 調査数は 172 大学、299 学部で、河野が当初リストアップした大学の約 75%に相当する。

り、理系内部においても、ジェンダー差があることが指摘されている（河野 2011.9）。

以上のことから、科学的・技術的職業分野における女性の割合が低いのは、結婚・出産・育児との両立が可能な職場環境がないというだけでなく、科学・技術分野への関心をもち専攻する女性の数自体が少ないことがある。

2 科学技術・学術分野における男女共同参画政策

内閣府男女共同参画局による男女共同参画白書（平成 25 年版）には、第 2 部第 13 章として、「科学技術・学術分野における男女共同参画」の章が設けられている。この章は 3 節を有するが、要点は 2 つある。1 つは、「日本学術会議では、「科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する方策」について、科学者委員会男女共同参画分科会において審議している」こと。もう 1 つが、「文部科学省及び独立行政法人日本学術振興会の科学研究費助成事業においては、産前産後の休暇や育児休業を取得する研究者のために研究中断後の研究の再開を可能とする仕組みを導入しており、平成 24 年度からは育児休業等を取得した期間に応じて翌年度以降に復帰することを可能にした」ことである。

第 13 章の 1 節は、「科学技術・学術分野における女性の参画の拡大」となっており、以下の内容が記載されている。

「第 3 期科学技術基本計画」（平成 18 年 3 月 28 日閣議決定）では、女性研究者の採用に関する数値目標（自然科学系全体で 25%）を掲げるなどして、女性研究者の活躍の促進に取り組むこととしており、女性研究者数は年々増加傾向にあるが、その割合は、諸外国と比較するとなお低い水準にある。女性研究者の登用は、多様な視点や発想を取り入れ、研究活動を活性化し、組織として創造力を発揮する上でも極めて重要であるとの認識から、「第 4 期科学技術基本計画」（平成 23 年 8 月 19 日閣議決定）では、「第 3 期科学技術基本計画」における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成し、更に 30%まで高めることを目指すことなどを盛り込んでいる。

日本学術会議では、平成 23 年 10 月に内閣府から審議を依頼された「科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する方策」について、科学者委員会男女共同参画分科会において審議しているところであり、審議材料となるアンケート調査を日本学術会議協力学術研究団体に対して実施した。

続き、第 13 章第 2 節は、「女性研究者の参画拡大に向けた環境づくり」であり、内容は 2 つある。1 つは、「1 女性研究者のネットワークの構築、勤務環境の整備等」である。

文部科学省では、女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、出産・育児・介護と研究を両立するための環境整備を行う取組を支援する「女性研究者研究活動支援

事業」を実施している。

また、独立行政法人日本学術振興会の特別研究員事業においても、平成 18 年度から、優れた研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金の支給を実施している。

文部科学省及び独立行政法人日本学術振興会の科学研究費助成事業（科研費）においては、平成 15 年度から、産前産後の休暇や育児休業を取得する研究者のために研究中断後の研究の再開を可能とする仕組みを導入しており、これまでは研究中断からの復帰を翌年度に限定したが、24 年度から育児休業等を取得した期間に応じて翌年度以降に復帰することを可能にした。また、18 年度から、産前産後の休暇や育児休業を取得していたために所定の応募時期（前年 11 月）に応募できなかった研究者を対象とする研究種目を設けている。さらに、21 年度から、応募に際しての出産・育児等を考慮して、若手研究者向けの研究種目の年齢制限を 37 歳以下から 39 歳以下へ緩和している。

独立行政法人科学技術振興機構の戦略的創造研究推進事業等においては、出産・育児等に当たって研究者が研究を中断・延長することを可能としているほか、研究に参加する研究員が出産・育児等から復帰する際に支援をする制度を設けて、女性研究者の活躍を促進している。

2 つめが、「2 研究者等の実態把握」である。

総務省では、科学技術研究調査で研究関係従業者数等を調査し、我が国における研究者に占める女性の割合等の実態の把握を行っている。

そして、第 13 章第 3 節は「第 3 節女子学生・生徒の理工系分野への進学促進」である。

独立行政法人科学技術振興機構において、科学技術に関する子どもたちの興味・関心を高めるための取組の一環として、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供や実験教室、出前授業の実施等、女子中高生の理系進路選択の支援を行う「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施した。

内閣府では、関係省と連携し、女子高校生・学生等を対象に、女性の進出が遅れている理工系分野に関する情報提供等を実施している。

以下で、過去から現在にわたって行われてきた政府各省庁および外郭団体によって実施されてきた政策についてまとめる。

2-1 内閣府

- ・ 平成 8 年 7 月 2 日閣議決定、「科学技術基本計画」、国立大学等及び国立試験研究機関において、女性の研究者及び研究支援者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を推進する。
- ・ 平成 13 年 3 月 30 日に閣議決定、「第 2 期科学技術基本計画」、女性の研究者への採用機会等の確保及び勤務環境の充実を促進する。出産後の研究開発活動への復帰を促進する方法を整備する。
- ・ 平成 18 年 3 月 28 日閣議決定、「第 3 期科学技術基本計画」、女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、研究と出産・育児等の両立に配慮した措置を拡充することや、女性研究者の割合について、各機関や専攻等の組織毎に、女性の採用の数値目標（自然科学系全体としては 25%）を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開する。
- ・ 平成 23 年 8 月 19 日閣議決定、「第 4 期科学技術基本計画」、「第 3 期科学技術基本計画」における女性研究者の採用割合に関する数値目標を早期に達成し、更に 30%まで高める
- ・ 平成 23 年 10 月に内閣府から審議を依頼、平成 24 年 1 月より審議、「科学者コミュニティにおける政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する方策」、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会において審議。
- ・ 平成 16 年 7 月総合科学技術会議決定・関係府省に意見具申、「科学技術関係人材の育成と活用について」：人材の活用に関する改革の方向として、女子の生徒・学生が自然科学系の分野に進む意欲をかき立てるように進路指導の充実を図るとともに、身近なロールモデルを整備すること、大学等において進路選択等の悩みに関する相談体制を整備することを奨励。
- ・ 平成 18 年 12 月総合科学技術会議決定・関係府省に意見具申、「科学技術の振興及び成果の社会への還元に向けた制度改革について」：育児をしながら女性も十分に研究活動ができ、出産・育児に伴う研究活動の中断を研究者としてのキャリアのマイナスとさせないため、「有期雇用者の育児休業取得条件等の緩和」や「育児期間中の勤務時間の短縮等の措置の拡充（在宅勤務制度の追加）」などの制度改革を提言した。
- ・ 平成 19 年 6 月 14 日総合科学技術会議決定、「競争的資金の拡充と制度改革の推進について」：女性研究者の活躍を拡大する環境整備のため、出産・育児期間を考慮した応募資格の年齢制限の緩和や出産・育児休業から復帰しやすくするための年複数回応募等多様な支援措置を拡充するとともに、更なる制度の弾力化を求めた。
- ・ 平成 20 年 5 月 19 日総合科学技術会議決定、「革新的技術戦略」：女性研究者の活躍拡大に向けた支援の充実などを提言した。
- ・ 総合科学技術会議が独立行政法人・国立大学法人等における女性研究者の活躍を促進するための取組等の調査結果を、平成 23 年 7 月に平成 22 事業年度、24 年 3 月に平成 23

事業年度分を取りまとめ、公表した。

- ・ 平成 17 年より、「チャレンジ・キャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～」：理工系分野に関する情報提供を実施している。なお、平成 26 年 3 月頃に、「理工チャレンジ（略称：リコチャレ）」としてホームページをリニューアルする予定

また、2013 年 6 月に閣議決定された「科学技術イノベーション総合戦略——新次元日本創造への挑戦」（内閣府 2013b）では、重点的取り組みとして、イノベーションのポテンシャルを高めるという観点からリーダーシップを発揮する人材の多様化の一環として、女性研究者の活躍を促進するための環境整備が挙げられている。具体的には、2016 年までに、自然科学系の大学及び公的研究機関における女性研究者の採用割合を全体で 30%⁸にすることがめざされている。

2-2 独立行政法人科学技術振興機構

- ・ 平成 19 年度より平成 22 年度まで採択、事業期間 3 年、「旧女性研究者支援モデル育成」：女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援。
- ・ 平成 21 年度より平成 22 年まで採択、事業期間原則 5 年（3 年目に中間評価）、科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」：女性研究者の採用割合等が低い分野（理学系・農学系・工学系）で女性研究者を採用する大学などの研究機関を支援。
- ・ 平成 23 年度より、事業期間 3 年、「女性研究者研究活動支援事業」：研究者が出産・子育て・介護と研究を両立できるよう環境整備を行う大学等に対して、支援活動を推進するコーディネータの雇用経費、研究者の出産・子育て・介護期間中の研究活動を支える研究支援者の雇用経費等を支援。平成 23 年度より支援対象を、人文社会分野を含む全学術分野に拡大するとともに、女性研究者を配偶者に持つ男性研究者についても支援対象とした。
- ・ 「戦略的創造研究推進事業」「研究成果展開事業」「国際科学技術共同研究推進事業」「ライフサイエンスデータベース統合推進事業」「復興促進プログラム」：出産・育児等に当たって研究者が研究の中断・延長をすることを可能とするほか、研究に参加する研究員がライフイベントから復帰する際に支援をする制度によって、支援を行っている。
- ・ 平成 18 年より、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」：女子生徒の科学技術分野への興味・関心を喚起するため、女性研究者との交流機会の提供や実験教室、出前授業等を行う。

⁸ 2009 年度の時点では大学 24.2%(文部科学省調べ)、2010 年度の時点で、研究開発法人 21.2%(内閣府調べ)となっている（内閣府 2013b,46）。

- ・ 平成 18 年より運用改善、「スーパーサイエンスハイスクール」：理科・数学に重点を置いた取組を大学等との密接な連携の下で行い、教育課程の研究開発を行うスーパーサイエンスハイスクールが、通常取組に加えて行う特別研究において、女性研究者等を活用する研究・取組みを支援。
- ・ 平成 18 年より運用改善、「サイエンス・パートナーシップ・プログラム」：小・中・高校と大学・科学館等が連携して実験・観察活動等を行い、理数への興味・関心・知的探究心等を育成するサイエンス・パートナーシップ・プログラムにおいて、初実施の際に女子を特に対象に行う取組みを重点支援。

2-3 日本学術振興会

- ・ 平成 15 年度より、科学研究費補助金において、育児休業に伴い研究を中断する女性研究者等を支援するため、中断の後の研究の再開を可能としている。
- ・ 平成 15 年度より、特別研究員事業において、研究者本人の希望に基づき出産・育児に伴う研究の中断及び延長を可能とした。
- ・ 平成 18 年度から、特別研究員事業において、出産・育児により研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰できるよう支援をするため研究奨励金の支給をする制度を設けた。
- ・ 平成 18 年度より、産前産後の休暇や育児休業を取得していたために所定の応募時期（前年 11 月）に応募できなかった研究者を対象とする研究種目を設けている。
- ・ 平成 21 年度より、科学研究費補助金において、応募に際しての出産・育児等を考慮して、「若手研究¥_c10004・¥_c10005」の年齢制限を 37 歳以下から 39 歳以下へ緩和している。

2-4 独立行政法人国立女性教育会館

「研究分野における女性研究者のエンパワーメント」等をテーマとして、日米の大学等研究機関より女性研究者を集めた「女性研究者のエンパワーメントと新領域創成に向けた日米シンポジウム」を開催した。

2-5 産業技術総合研究所

平成 22 年度から平成 26 年度、「第 3 期中期目標期間における男女共同参画の推進策」：エンカレッジングセミナー、女子学生向けの採用セミナーの開催などを行うとともに、勤務環境整備のための方策として、子の看護休暇制度の対象を小学生まで拡大し、介護休暇制度を創設するなど、育児・介護と仕事の両立支援策を充実させた。また、大学と研究機関から成るコンソーシアムの活動において、勤務環境改善や女性研究者のキャリア形成・意欲向上を連携して進め、対策の普及拡大を図った。

2-6 文部科学省

- ・ 平成 21 年度文部科学省では、社会教育関係者等に向けた取組みのモデルプログラム事例集を作成し、地域の男女共同参画センター等を対象とした指導者研究会を開催した。
- ・ 平成 23 年 8 月に閣議決定された「第 4 期科学技術基本計画」（文部科学省 2011）では、女性研究者の採用割合に関する数値目標を 30%まで高めることをめざす。

また文部科学省では、ライフイベントを踏まえたキャリア教育を学生に限らず、保護者への意識啓発も含めて推進する。また、理系女性大幅増プランでは、女性研究者の研究を奨励するとともに、研究とライフイベントの両立を可能とする環境整備が挙げられている。独立行政法人科学技術振興機構による戦略的創造研究推進事業等では、研究者が出産・育児等に際し研究を中断・延長することをできるよう配慮されている他、研究に参加する研究員が出産・育児等から復帰する際には、復帰を支援する制度を設け女性研究者の活躍を促進している（内閣府男女共同参画局 2013）。女性研究者研究活動支援事業では、出産・育児・介護と研究を両立できるようサポート体制の整備等を行う他、慣行を見直すなど女性研究者が働きやすい環境を醸成する（文部科学省 2013）。

性別にとらわれることなく主体的に進路選択する能力・態度の育成を積極的に推進するための女子中高生の理系進路選択支援事業では、女性研究者・技術者による子どもとの交流機会の提供や実験教室，出前授業の実施等，女子中高生の理系進路選択の支援を行うことで、モデルロールを示す他、「リケジョ」表彰などを行なう。理系女子の増加については着実に成果が上がりつつあるとの指摘もある（官庁通信社 2013）。

2-7 総務省

- ・ 平成 14 年より、科学技術研究調査で研究関係従業者数等を調査し、我が国における研究者に占める女性の割合等の実態の把握を行っている。

2-8 農林水産省

農林水産省では、6 次産業化にチャレンジする女性農業経営者を支援し、ネットワークづくりを推進する。

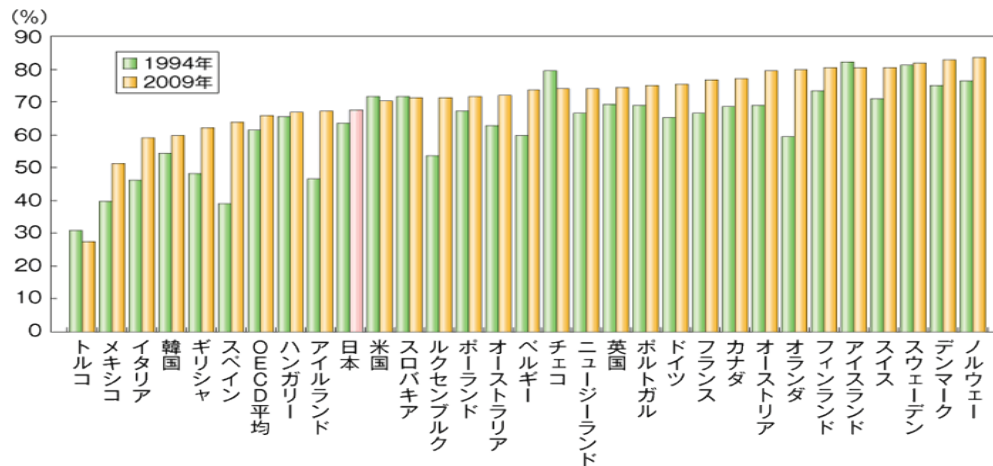
イノベーションを促す上で科学・技術分野における女性の活躍を促進し、科学者・技術者コミュニティにおける女性の参画を促すことも重視されている。女性研究者を登用することが、多様な視点や発想へとつながり、研究活動を活性化するだけでなく組織としての創造力をも発揮すると認識されているためである。

4. 女性の社会進出を促す政策の国際比較

1 既存調査による各国比較

女性の社会進出の現状に関する既存調査結果は次のとおりである。

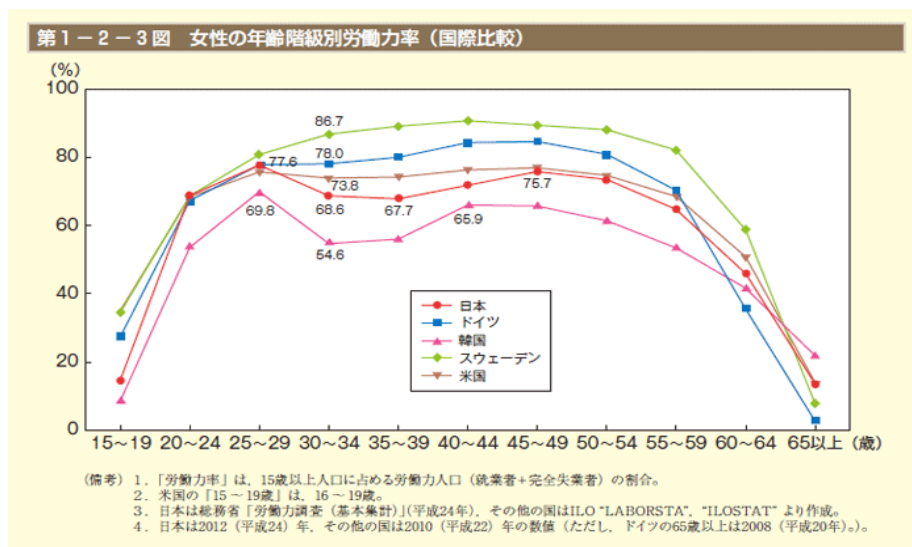
図4 OECD 諸国の女性（25～54 歳）の就業率



(備考) 1. OECD "Employment Outlook 2010" より作成。
2. 就業率は「就業者数/人口」で計算。

出典：平成 23 年版男女共同参画白書

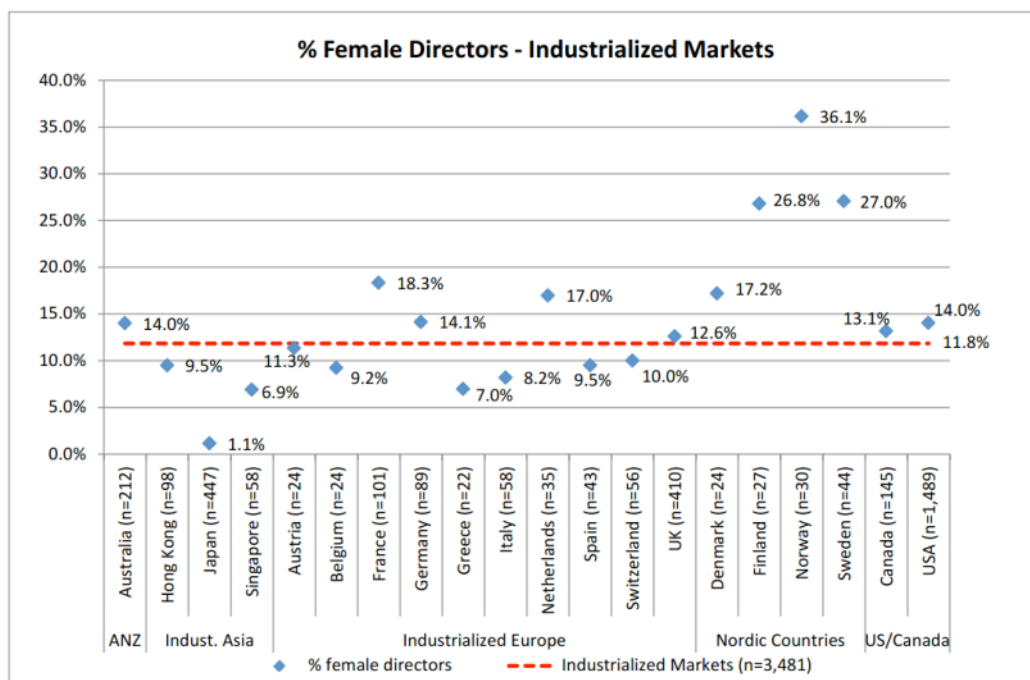
図5 女性の年齢階級別労働力率（国際比較）



(備考) 1. 「労働力率」は、15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合。
2. 米国の「15～19歳」は、16～19歳。
3. 日本は総務省「労働力調査（基本集計）」（平成24年）。その他の国はILO "LABORSTA", "ILOSTAT" より作成。
4. 日本は2012（平成24）年。その他の国は2010（平成22）年の数値（ただし、ドイツの65歳以上は2008（平成20年））。

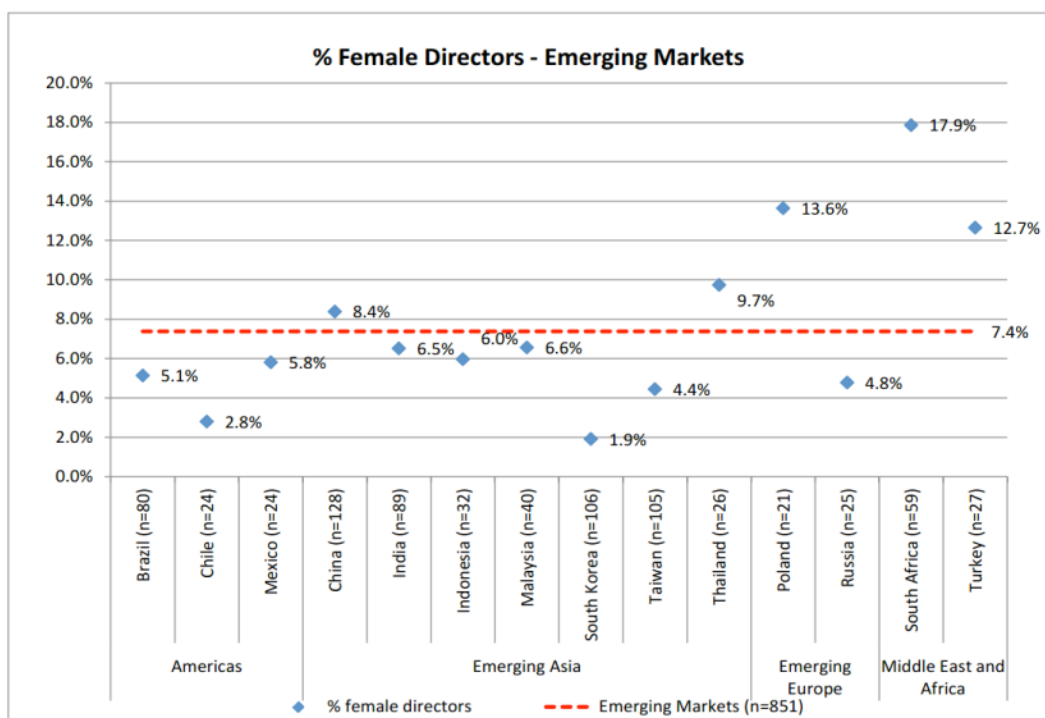
出典：平成 25 年版男女共同参画白書

図6 先進国の女性役員比率（2013年）



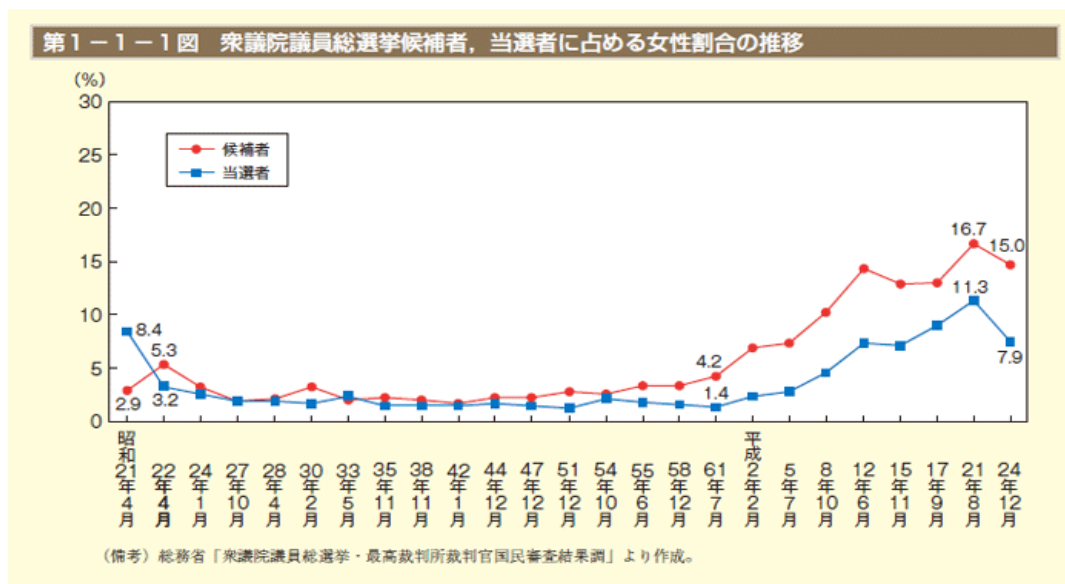
出典：GMI Ratings（世界ランキング統計局）

図7 新興国の女性役員比率（2013年）



出典：GMI Ratings（世界ランキング統計）

図 8 衆議院議員総選挙候補者、当選者に占める女性割合の推移



2 人間開発指数による各国比較

諸外国と比べる際、もっともよく使われる指標である国際連合開発計画（United Nation's Development Program: UNDP）が毎年発表している「人間開発指数」をみるのが適当だろう。

この報告書は、1990 年から毎年発行されており、187 の国と地域を対象に大きくは 3 点—長寿で健康な生活（各国の平均寿命）、教育レベル（知識へのアクセス）、一定の生活水準（実質所得）—を統合した人間開発指数（HDI）を提示するものである⁹。人間開発指数には、世界の主だった国の開発度の順位表が記載されており、先進国、開発途上国、後発開発途上国を分けるための指標としても使用される。この報告書には、男女平等度の指標も含まれている。UNDP による人間開発指数の定義は以下のとおりである。

人間開発指数（HDI）について

⁹人間開発報告書 2012 から、HDI を出すための使用データと算出方法に変更があったため、過去の報告書の HDI やランキングと単純比較することはできないことに注意が必要である。

たとえば、ジェンダーに関連するものでは、1995 年以来、ジェンダー開発指数（Gender-Related Development Index: GDI）やジェンダー・エンパワーメント測定（Gender Empowerment Measurement: GEM）が用いられてきた。大沢（22002：30）の整理によると、以下のようにそれぞれ説明される。

ジェンダー開発指数は、「人間開発指数の算出要素を男女別に見て、男女に不平等（格差）があるものについてはその分を減点して順位をつける」ものであり、ジェンダー・エンパワーメント測定とは、「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測るものである。具体的に国会議員に占める女性の比率、行政職・管理職に占める女性の比率、専門職、技術職に占める女性の比率、女性稼働所得の割合、つまり一年間に一国で就業者全員が稼いだ合計金額のうち何%くらいが女性の収入であるか、を用いて算出する」と説明される。しかし、これらは廃止され、現在は GII を用いて説明されているので注意が必要である。

人間開発指数（HDI）は 1990 年に創刊された人間開発報告書において、各国の開発を純粋に経済的に評価する従来の方法に対峙する総合指標として導入されました。人間開発報告書 2013 における HDI は 187 か国・地域を対象としています。データ上の制約により、8 か国（マーシャル諸島、モナコ、ナウル、朝鮮民主主義人民共和国、サンマリノ、ソマリア、南スーダン、ツバル）は HDI の推計から除外されました。本報告書巻末の「統計表 1」に記載された HDI とランクは、保健、教育、所得の国際比較が可能な最新データを算定に用いています。過去の HDI とランクは、新しいデータ構成と計算方法により再計算したうえで本報告書巻末の「統計表 2」に掲載しました。したがって、人間開発報告書 2013 の各国の HDI とランクを過去の報告書のそれと直接比較することはできません。（UNDP 2013）

HDI は 1.0 を最高値とし、1.0 に近いほど社会が発展している国家とされる。表 1 のとおり、日本は 0.912 ポイントで 10 位だった。アジアでは、日本に続いて 12 位に韓国 (0.909 ポイント)、13 位に香港 (0.906 ポイント)、中国は 0.699 ポイントで 101 位である。

とくに注目をしたいのは、この報告書に付されている統計表 4「GII：ジェンダー不平等指数」である。GII は 148 か国を対象にしている。UNDP (2013b: 4)に、GII についての詳細な説明があるので確認しておこう。

ジェンダー不平等指数（GII）

ジェンダー不平等指数（GII）は、リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）、エンパワーメント、経済活動の 3 側面におけるジェンダーに基づく不平等を表します。リプロダクティブ・ヘルスは妊産婦死亡率と 15-19 歳の女性 1000 人当たりの出生率、エンパワーメントは国会議員の男女比率と中等教育以上の男女履修率、経済活動は男女の労働市場参加率によって測られます。GII は以前のジェンダー関連開発指数とジェンダー・エンパワーメント指数に代わったもので、上記の 3 側面での男女不平等による人間開発の損失を表します（詳細は報告書巻末の「テクニカルノート 3」を参照）。日本の 2012 年の GII は 0.131 で、ランキングは 148 か国中 21 位でした。日本の女性国会議員の割合は 13.4%、成年女性の中等教育以上の履修率は 80%、同男性が 82.3%となっています。出生 10 万につき 5 人の女性が妊娠・出産に伴う原因で死亡しており、15-19 歳の女性 1000 人当たりの出生数は 6 人となっています。女性の労働市場参加率は 49.4%で、男性は 71.7%です。ちなみに、韓国、米国の GII ランキングは 27 位、42 位です。

表 2 は、2013 年 UNDP の Human Development Report の 168 頁の統計表 4 の Gender Inequality Index をもとに作成したものである。一番右側の数字が HDI rank であり人間開発指数の順位

で掲載されている。対象地域・国の右側の数字が GII: ジェンダー不平等指数の順位であり、その右側の数字が値である。HDI がもっとも高いグループ（47 位）までを抜粋した。

表 2 HDI 上位 47 か国の GII（ジェンダー不平等指数）

HDI rank		Gender Inequality Index	
		rank 2012	value 2012
1	norway	5	0.065
2	australia	17	0.115
3	United States	42	0.256
4	netherlands	1	0.045
5	Germany	6	0.075
6	New Zealand	31	0.164
7	Ireland	19	0.121
7	Sweden	2	0.055
9	Switzerland	3	0.057
10	Japan	21	0.131
11	Canada	18	0.119
12	Korea, Republic of	27	0.153
13	Hong Kong, China(SaR)	..	..
13	Iceland	10	0.089
15	Denmark	3	0.057
16	Israel	25	0.144
17	Belgium	12	0.098
18	austria	14	0.102
18	Singapore	13	0.101
20	France	9	0.083
21	Finland	6	0.075
21	Slovenia	8	0.08
23	Spain	15	0.103
24	liechtenstein	..	..

HDI rank		Gender Inequality Index	
		rank 2012	value2012
25	Italy	11	0.094
26	luxembourg	26	0.149
26	United Kingdom	34	0.205
28	Czech Republic	20	0.122
29	Greece	23	0.136
30	Brunei Darussalam		..
31	Cyprus	22	0.134
32	Malta	39	0.236
33	andorra	..	..
33	Estonia	29	0.158
35	Slovakia	32	0.171
36	Qatar	117	0.546
37	Hungary	42	0.256
38	Barbados	61	0.343
39	Poland	24	0.14
40	Chile	66	0.36
41	lithuania	28	0.157
41	United arab Emirates	40	0.241
43	Portugal	16	0.114
44	latvia	36	0.216
45	argentina	71	0.38
46	Seychelles	..	..
47	Croatia	33	0.179

HDI の上位 5 か国をみると、ノルウェー、オーストラリア、アメリカ合衆国、オランダ、

そしてニュージーランドの順であり、日本は 10 位に位置している。しかし、GII (表内太字) に着目すると、HDI の順位とは異なっている。GII の上位 5 か国をみると、オランダ、スウェーデン、スイスとデンマーク (同率 3 位)、そしてノルウェーとなる。日本は HDI の 10 位から大きく後退し 21 位となっている。

今回の全対象国について、さらに同様の統計表を基に各国の GI について表を作成した (表 3)。表 3 から、HDI 最高位国平均と比べて日本の特異性として以下のことが判明する。

- ・ジェンダー不平等指数は、HDI 最高位国平均 0.193 に比べて、日本は 0.131 であり低い水準にある。HDI では上位国に位置するものの、GI に限れば最高位国の平均以下である。
- ・妊産婦死亡数は、HDI 最高位国平均 15 人に対して 5 人と大変少ない数字である。これは、表 3 の今回の調査対象国のなかでもシンガポール (3 人)、スウェーデン (4 人) に次ぐ人数である。
- ・15-19 歳の女性 1000 人当たりの出生数は、HDI 最高位国平均 18.7 に比べて、6 人と低い数字である。しかし、スウェーデン (6.5 人)、デンマーク (5.1 人)、ドイツ (6.8 人)、シンガポール (6.7 人)、韓国 (5.8 人) と同様の値の国も多く、特別日本がはずれ値であるというわけではない。
- ・国会での女性の議席数 (%) は、HDI 最高位国平均 25% に比べて、約半分の 13.4% である。これは

表3 2012年における日本のジェンダー不平等指数と対象国との比較

	ジェンダー不平等指数(GII) 値	ジェンダー不平等指数 (GII) ランキング	妊産婦死亡率	15-19歳の女性1000 人当たりの出生数	国会での女性の議 席数(%)	中等教育以 上を受けた人 口(%)		就労率(%)	
						女性	男性	女性	男性
日本	0.131	21	5	6	13.4	80	82.3	49.4	71.7
米国	0.256	42	21	27.4	17	94.7	94.3	57.5	70.1
英国	0.205	34	12	29.7	22.1	99.6	99.8	55.6	68.5
スウェーデン	0.055	2	4	6.5	44.7	84.4	85.5	59.4	68.1
フィンランド	0.075	6	5	9.3	42.5	100	100	55.9	64.2
デンマーク	0.057	3	12	5.1	39.1	99.3	99.4	59.8	69.1
ドイツ	0.075	6	7	6.8	32.4	96.2	96.9	53	66.5
シンガポール	0.101	13	3	6.7	23.5	71.3	78.9	56.5	76.6
韓国	0.153	27	16	5.8	15.7	79.4	91.7	49.2	71.4
OECD	0.225	—	17	24.7	25	80.6	84.1	50.9	69.5
HDI最高位国 平均	0.193	—	15	18.7	25	84.7	87.1	52.7	68.7

今回の調査国のなかで最低の値である。国家行政のなかで、日本女性の社会進出が進んでいないことが明らかとなっている。

・中等教育以上を受けた人口は、HDI 最高位国平均（%）は女性で 84.7%、男性で 87.1%である。日本は、女性 80%、男性 82.3%であり、男女差はあまりない。ただし、HDI 最高位国平均（%）と比べると高い値ではなく、平均以下である。男女ともに、中等教育以上を受けた人口の%が、HDI 最高位国平均（%）より下であることは、多くの日本人には意外な結果かもしれない。

・就労率（%）は、HDI 最高位国平均（%）で女性で 52.7%、男性で 68.7%である。日本は、女性で 49.4%、男性で 71.7%となっており、男女差が大きく開いている（男女差は、HDI 最高位国平均（%）で 16%、日本は 22.3%である）。日本と同様の就労率の男女差を有する国として韓国がある（就労率男女差 22.23%、ついでシンガポール 20.1%）。日本は、今回の調査国のなかではもっとも男女差が開いている国となっている。

3 主要先進国における女性の社会進出を促す政策

3-1 スウェーデン

スウェーデンでは、1950 年代の高度経済成長期に労働力不足への懸念から、男女がともに家庭と仕事の両立ができる環境づくりを重要課題と位置づけ、男女平等を推進してきた。スウェーデンで特徴的なのは、こうした仕事の権利と経済的自立を手にする「女性の解放」が、積極的で公平な親としての家庭参画という「男性の解放」でもあった点である（武石編著 2012）。

労働環境の整備としては、その根本に性別、家族状況に関わらず人として尊厳ある生活ができるように、という理念が据えられており、労働時間法（所定労働時間は週 40 時間以下）や有給休暇法（年間最低 5 週間、国家公務員は 6 週間）はその遵守が徹底されている。子育て世代は、労働時間短縮制度を利用し、常用のパート労働に働き方を変更することができる。

こうした両立支援のほか、雇用政策の面からも女性の就業を促す側面がある。スウェーデンでは、連带的賃金政策（同一労働同一賃金）によって賃金の均一化が図られており、これによって競争力のない企業の淘汰と、競争力のある企業への労働力移動を促してきた（筒井 2010）。こうした施策によって男性も失業に見舞われることが想定され、女性が働くことで世帯の失業リスクを緩和するという方向に作用しやすい。また、労働時間が日本ほど長くないことから仕事と家庭の時間的コンフリクトが比較的少ないことや、男女平等政策の理念の徹底、男性の家庭への参画¹⁰などが相まって、女性が就業を継続しやすく、女性労働力率は育児期であっても就業率が落ちない台形型となっている。しかし、女性雇用の

¹⁰ 育児休暇について、取得期間についてはジェンダー差があると指摘されるものの、2007 年の取得者に占める男性の割合は 44%と約半数を占める（内閣府男女共同参画局 2011b）。

半数は公的部門で占められていることや、研究職である大学教授のポストにおける女性の割合は、2008 年でも 23%にとどまっていることも指摘されている（内閣府男女共同参画局 b2011）。

3-2 デンマーク

デンマークでは、国民の 75%が数年おきに転職することを肯定的に捉える社会規範があり、解雇規制も緩い。こうした労働市場を支えるのがフレキシキュリティ政策である。この政策の特徴は、失業した際の手厚い保険制度や職業訓練によって転職を保障するという 3 つの相互連携から成る「雇用保障」で、同一企業内ではなく、外部労働市場における切れ目のない雇用の場を確保するというものである（松淵 2007）。

男女平等に関する法律としては、1976 年に男女賃金平等法が制定されて以来、幾度かの改正・廃止を経て、1992 年に男女同一の条件の場合同一の賃金を支払わなければならないことを規定する男女平等賃金法が制定、1994 年制定の男女処遇平等法では男女の性による差別を禁止し、妊娠・出産・養子縁組に資しては、女性のみならず男性も休業する権利を持つと定めている。また、2000 年に制定された男女平等法は、一連の男女平等に関する法律の中核的なものであり、男女が人間として同等の価値を持つという理念に基づいて、あらゆる分野で両性の機会均等の促進と平等な処遇を権利として保障する（日本労働研究機構欧州事務所 2003）。

また、出産・育児休暇制度には、母親休暇（出産予定日前 4 週間から出産後 14 週間まで）、父親休暇（母親休暇の期間内に 2 週間）、両親休暇（出産後 15 週目から 32 週間）がある。父親休暇の取得率は母親休暇の約半数と高いものの、両親休暇については全体に占める母親の割合が 2004 年で 87.7%と、依然として男女の格差がある（矢持・朴木 2006,81）。しかし、残業するという労働文化がなく夕食前に帰宅できることや、フレックスタイム制を利用しながら夫婦で帰宅時間を調整することが可能なため、末子が 6 歳未満の母親の就業率は 2002 年で 74%と非常に高い（野村 2010,136）。2008 年には、女性の管理職を増やすため、政府と企業等の団体の連携による憲章を作成した（内閣府男女共同参画局 2011a）。

3-3 オランダ

オランダの最も特徴的な点は、1980 年代前半から、労働協約においてパートタイム労働者の待遇改善が進められてきた点にある。1993 年に週 12 時間未満労働者に対する最低賃金法が制定、1996 年の労働時間差別禁止法によって、フルタイムとパートタイムの間の差別が禁止された。同法によって、女性の労働力率が上昇した（内閣府男女共同参画局 2009）。

2000 年に労働時間調整法（通称パートタイム労働法）が制定され、一定の基準を満たせば、時間当たり賃金を維持したまま、労働時間を短縮・延長する権利が認められるようになった。これにより、女性労働者人口における出産後の退職者の割合は、1997 年の 25%か

ら 2005 年には 11%へと減少している（内閣府男女共同参画局 2009）。

女性の就業を支える法定家族関連休暇制度には、父親休暇、産前産後休暇（妊娠母親休暇）、育児休業などがある。育児休業制度は 1991 年に創設され、2009 年には両親がそれぞれ半年休業できるよう変更された。取得の権利が、世帯ベースではなく個人ベースで付与されていることから、2008 年育休取得率は女性 37.1%、男性 17.9%と比較的男性の取得率が高い。また女性の取得率が低いのは、パート労働のため、取得の必要性を感じないからである（武石編著 2012）。家族関連休暇制度の特色として、短期休暇の場合には従前所得の 100%が給付される一方、長期休暇は無給であることが多いことから、労働者は、休業よりむしろパートタイムで取得することが標準的となっている点である（武石編著 2012）。

3-4 アメリカ

アメリカでは、女性の就業率は 60 年代から上昇しはじめ、70 年代半ば~80 年代半ばにかけて急増した。顕著な変化は、子どもをもつ女性の労働力参加が増えたことで、M 字型はほぼ消滅した。同時に、管理職に占める女性比率も急増し男女賃金格差も縮小しているのが大きな特徴である。こうした変化の要因として、女性の高学歴化、就労経験の増加という労働供給側の要因と、男女差別の減少という需要側の要因に加えて、高スキル労働者に対する需要シフトという環境の変化が指摘されている。この需要シフトによって、高スキルを持つ女性労働者が高賃金を得られるようになったことが機会費用を高めた結果、能力の高い女性がより労働市場に参入するようになって男女賃金格差を減少させた（黒澤 2011,4）。

1978 年に妊娠差別禁止法が制定され、短期的障害給付プログラムのある企業であれば給付が受けられるものの、プログラムがない場合、有給休暇や病気休暇制度を活用するしかなく、出産時の保障は非常に限定的である。1993 年制定の家族・医療休暇法では、育児・介護等の休暇として、年間最長 12 週間の前日休暇の取得を定めるものの所得補償はない。このように政府による支援が限定的なこと、女性の就業率の高まりに伴って、育児と就業の両立困難に直面する女性が増えたことから、90 年代以降、企業によるワーク・ライフ・バランス支援が行われるようになった。

しかしながら、こうした支援は、管理職・専門職など高スキルを持つ労働者に限定されている。また近年では、労働市場における男女均等・男女共同参画が促進されたことによって、性別役割分業のメリットが減り、男性が企業のワーク・ライフ・バランス支援を活用することが増えており、育児休業制度を通じて政策的に男性の育児参加を促す北欧諸国等とは対照的な道筋をたどっている（黒澤 2011,21）。

科学・工学分野の博士号取得者の所属機関ごとの女性の占める割合をみると、非営利団体での勤務では 68%、4 年制大学では 52%と高いものの、民間セクター及び連邦政府では 34%にとどまっている。また、いずれの大学でも、エンジニアの割合は 10%台となっている（内閣府男女共同参画局 2011b）。

3-5 中国

1998 年、国務院により「女性労働者保護規定」が制定、施行された。これによって、女性の採用拒否の禁止、妊娠・出産・授乳期間中の減給および解雇の禁止など女性の就労を保障する役割を果たした（宮尾 2012）。

中国での 2007 年時点での都市部における女性の就業割合は、国有企業で 38.8%、非国有企業で 40.9%である（中村 2013）。中国の企業管理協会、ILO 共同調査報告によれば、黒龍江省、浙江省および上海の 2 省・一都市では、女性差別は解消されている¹¹と指摘されている。しかし、女性労働者が 8 割を占める現場労働者では、依然として女性の労働契約の締結率が低く、その結果、収入水準や業務の位置づけも低い（労働政策研究・研修機構 2006）。また、定年年齢も男女で異なっている¹²。

こうした状況を打開するために、2011 年、国務院は「中国婦女発展概要（2011～2020 年）」を発表した。今後 10 年間で雇用における性別による差別をなくし、女性の就業割合を 40%以上にすること、高度専門技術職における女性の割合を 35%にすることなどをめざす（中村 2013）。

また、2012 年には、女性の労働が多様化に対応することなどから、2012 年に新たに「女性労働者保護特別規定」が制定、施行された。この法律では、使用者責任がより厳格化され、規定に違反した場合の実効性を担保している。また、母性保護の強化のために、それまであいまいだった休業期間を具体的に定めている（宮尾 2012）。

中国の女性の仕事に対する意識は高く、2010 年の調査によれば、仕事で成功したいと考える女性は調査対象者の 92.5%、目指す職務として、女性企業家(会社社長、CEO など)が 29.8%、中間管理職が 24.9%、高級管理職(副社長など)が 22.2%、専門職が 20.4%となっており、いわゆる一般職員は 2.7%にすぎなかった。しかし、2012 年の調査では、仕事で成功したいと考える女性が 2 割ほど低下し、そのかわりに仕事と家庭のバランスを重視する女性が増えている（李 2013）。

3-6 韓国

2005 年「男女雇用平等および仕事・家庭の両立支援に関する法律」（男女雇用平等法）を改正し、2006 年 3 月から積極的雇用改善措置制度を導入したことが挙げられる。同法は、男女差別の解消と雇用平等を促進するための、一時的なアファーマティブ・アクションとして、従業員 500 人以上の企業を対象に男女別雇用者数、女性管理職比率の提出を義務付けて、規模別産業別にその平均値を算定し、各企業の女性割合が各部門平均値の 60%に満たない場合、改善計画の提出を求めるものである。（労働政策研究・研修機構 2013a）同法

¹¹ 賃金の場合、その決定要素は実績 86%、職務 83%、業務経験 80%、学歴 75%と、男女の性差はあまり影響していないとある（労働政策研究研修機構 2006）。

¹² 国有企業の男性労働者・職員は 60 歳、女性労働者は 50 歳、女性職員は 55 歳となっている（中村 2013）。

の施行によって、対象となる従業員 500 人以上の企業では、2012 年末には女性雇用比率は 36.04%（2010 年末は 34.87%）に、女性管理職比率は 17.02%（同 16.09%）と徐々に上昇しつつある（労働政策研究・研修機構 2013a）。なお、2013 年時点で、韓国政府はこの達成基準を 70%に引き上げ、さらに女性の雇用拡大を促す方針である。

また、2012 年には、「男女雇用平等および仕事と家庭の両立に関する法律」の改正法が施行され、育児期の短時間勤務制度が容易になった。さらに 2013 年 12 月には、雇用労働部が企業向けガイドブックとして「時間選択制雇用の導入および運用ガイド」を発表した（労働政策研究・研修機構 2013b）。時間選択制雇用とは、労働者が仕事と家庭の両立だけでなく、仕事と学習の両立など労働者の自発的な必要性に応じて、基本的な労働条件が保障されながらも柔軟に労働時間を選択できる雇用のことである。女性に限らず、全般的な就業率の上昇を達成するための切り札とされており、政府は、時間選択制雇用の導入を希望する企業に対するコンサルティング・サービスを提供するほか、法人税・所得税の減免や人件費の助成などを行うとしている。

4 国際的な動向と日本の政策における今後の課題

国際的な政策動向との比較から、日本における女性活躍・活用における政策での各国政府の政策との比較から、日本の政策における今後の課題をみていきたい。

各国の女性の活躍を促す諸政策の特徴として、多くの国で、出産・育児による就業継続を促す両立支援策に先立って、男女あるいはフルタイム・パートタイム間の賃金格差是正に積極的に取り組まれている点が挙げられる。また、競争力のある企業への労働力移動を可能にする企業の淘汰（スウェーデン）や、転職を肯定的に捉える社会規範（デンマーク）などでは、男性もまた失業する可能性が高いことを示唆しており、こうした男性の労働状況が女性の就業を規定している側面もある。ただし、こうした男性の失業可能性の高さだけが女性の高い就業率を支えているのではない。そもそも法定労働時間が遵守されていて、男女がともに子育てにかかわる時間を確実に確保できるという点がもっとも重要だろう。

こうした点を踏まえて、日本の政策を見直してみると、今後の課題として以下 4 点が挙げられる。

1 点目は、改正雇用機会均等法が内包する間接差別の是正である（山口 2013）。合理性の制限がかけられているために、間接差別の定義があいまいとなっていること、また禁止事項がネガティブ・リスト方式となっており、リスト化されていない事項については間接差別とみなされない可能性が高い。総合職と一般職というコース制などについても議論の余地が十分にある。

2 点目に、法定労働時間の遵守である（山口 2013,51-2）。男性の働き方の見直しなど言及はされているものの、現在、女性の就業継続の最大のハードルである長時間労働の是正についての具体的な施策や法的な整備などについてはほとんど盛り込まれていない。法定労働

働時間が遵守されていない状況では、女性は育休を利用して復職しても、育児と仕事との時間的なコンフリクトを感じ、結果的に就業を中断せざるを得ない状況に追い込まれる可能性は高い。

3点目に、柔軟な労働時間の選択を可能とする制度である（山口 2013、池本 2013）。男性が育児に参画し、女性と育児をシェアすることを後押しする施策として、むしろ、時間選択制雇用制度（韓国）や柔軟にパート／フルタイムの移動が可能な労働時間調整法（オランダ）など、子育て期の短時間勤務制度に限らず、幅広い労働者がニーズに応じて労働時間を柔軟に選択できるような権利を保障し、実効可能性を担保することである。

また子育てのシェアという側面から考えるなら、4点目に「男性の両立支援」（池本 2013,9）という視点の導入が必要である。池本（2013）は、こうした男性の両立支援策の「見える化」として、男性の両立支援制度の利用率の公表を提案している。また、こうした視点の導入は、男性のライフプランにおける選択肢の多様化を促すものである。河野（2011）は、大学の専攻を選択する際、男子学生が消極的な選択として理工系の学部を選ぶ傾向にあることから、「男性の専攻分野の狭さと硬直性が問題」であることを指摘している（河野 2011,4）。男子学生の専攻に多様性を持たせることが、理工系に占める女子学生の割合を相対的に高くすることにつながる可能性があることから、男子学生への多様なライフプランの提示も重要な論点だろう。

5. 女性の活躍を支援する NPO、民間団体

1 主な NPO・民間団体

【経済団体】

(1) 一般社団法人日本経済団体連合会少子化対策委員会

子どもを産み育てやすい環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの推進を行う経団連内の委員会。共同委員長は前田新造氏（資生堂会長兼社長）、伊藤一郎氏（旭化成会長）。企画部会長は高尾剛正氏（住友化学代表取締役副社長執行役員）。なお、経団連内の関連委員会として、労働法規委員会や起業創造委員会がある。

<http://www.keidanren.or.jp/profile/iinkai/committee.html>

(2) 経済同友会人財育成・活用委員会

グローバル競争力強化に向けてのダイバーシティ（外国籍人財、女性、高齢者等）促進のための制度面、法制等政策面を含む課題の検討、及び、グローバル人財市場構築に向けて、国内外の関連機関との連携、調整を通してその課題の検討を行う同友会内の委員会。

委員長は橘・フクシマ・咲江氏（G&S Global Advisors Inc. 取締役社長）。ダイバーシティ促進のための啓発、実行活動、女性の登用・活用に関する調査・提言を行っている。なお、同友会内の関連委員会として、雇用・労働市場委員会 や科学技術・イノベーション委員会がある。

www.doyukai.or.jp/about/committee.html

<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2013/131122a.html>

(3) 東京商工会議所人口政策委員会

人口政策の観点に立った少子高齢化対策及びワーク・ライフ・バランスのあり方などを調査研究する東京商工会議所内の常設委員会。

委員長は、前田新造氏（株式会社 資生堂 会長兼社長）、共同委員長は田中常雅（醍醐建設株式会社社長）。独自に検討した「人口政策に関する意見書」を内閣府の森まさこ特命担当大臣（少子化対策担当）に直接提出するなどの活動を行っている。

<http://www.tokyo-cci.or.jp/seisaku/committee/jinko/>

<http://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=26503>

(4) 全国商工会議所女性会連合会

女性の力で地域を元気にするために、各地の女性経営者により作られた団体。

411 商工会議所女性会、23,000 人以上の会員を擁する。創業期の経営革新・創意工夫に取り組む女性経営者を顕彰する「女性起業家大賞」を実施し、また、社会福祉活動などにも取り組む。

<http://joseikai.jcci.or.jp/>

<http://joseikai.jcci.or.jp/info/2013/kigyoka.html>

※ 新経済連盟 (<http://jane.or.jp/>) は、女性活用・少子化対策等について、特段の提言は行っていない様子である。

【労働・人材開発関係】

(1) 特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク

企業におけるダイバーシティマネジメントの促進・定着の支援を目的とする企業メンバー制の団体。

女性活用についてのアドバイス、コンサルティング、調査などの活動を展開する。会員企業の知名度の高さが特徴的である。

<http://www.j-win.jp/guide/index.html>

<http://www.j-win.jp/guide/introduction.html>

(2) NPO 法人 JKSK (女子教育奨励会)

日本を変えるべく、強いリーダーシップをもって行動する女性の育成と支援を行う団体。女性の社会活用には女性のリーダーシップの育成が不可欠であるとして、マニフェストを掲げるほか、「一女性の活力を社会の活力にー 私の提言コンテスト」を主催し、また、Diversity 推進先進企業のトップインタビューを行うなどの活動を展開している。事務所が東京女学館内に置かれていたことから、同校と縁が深いと見られる。

<http://www.jksk.jp/j/about/index.html>

(3) 特定非営利活動法人 女性と仕事研究所

「新しい女性の生き方をリードし、自由でいきいきとした社会の実現に貢献する」ことを使命に、アクティブで自由な市民社会と新しい企業文化の構築を目指して設立された NPO 法人。

専門集団としての NPO、事業型 NPO を目指しており、「三重県 男女が働きやすい事業所知事表彰事業 (基準策定・表彰企業選定委員会)」への参画など企業評価研究の実績がある。また、メンターの層の厚さも特徴的である。また、年刊誌「女性と仕事ジャーナル」を発行している。

<http://www.women-work.org/about/>

(4) NPO 法人 GEWEL

ダイバーシティ・インクルージョンの推進活動と、それを実践するリーダーの育成を通して、組織、社会に貢献することを目指す団体。

ダイバーシティ・インクルージョンの企業・起業家向けコンサルティング、女性リーダー向けのネットワーキング・メンタリング支援活動などを行う。海外団体との連携に強みがあると見られる。

<http://www.gewel.org/index.shtml>

<http://www.gewel.org/global.html>

(5) 日本労働組合総連合会

「職場での男女平等」と「男女双方の仕事と生活の調和」を実現するため、労働組合における男女平等参画を目指した活動を展開。ITUC（国際労働組合総連合）が提唱するスローガン「1 + 1 = 女性の力」をキャンペーン化し、ひとりの女性がもう 1 人の女性に政策実現のプロセスや意思決定の場への女性参画の重要性を伝え、女性の力で男女平等を目指している。ジェンダー監査チェックリストなども提供する。

<http://www.ituc-rengo.or.jp/gender/index.html>

【出産・育児関係】

(1) NPO 法人子育てひろば全国連絡協議会

「子育てひろば」の運営に取り組んでいる団体・個人の全国的ネットワーク。

「子育て当事者（親）や子育て支援者たちが、自分たちで地域の中に居場所を確保して、親同士が気兼ねなく交流し、お互いに支え合い、情報を交換し、学びあう場」を「子育てひろば」と定義し、その成果と可能性を検証し、子どもの育ちや家庭支援の重要性、社会みんなで子育てを支える環境づくりを提言する団体。また、「子育てひろば」に取り組む運営団体をサポートし、質の向上に貢献している。

<http://kosodatehiroba.com>

(2) 特定非営利活動法人全国小規模保育協議会

小規模保育を実施する各団体の連携組織。

「子育てと仕事が両立でき、子どもが社会全体でよりよく育てられる」社会をつくるため、また待機児童問題の解決策として小規模保育を実施している団体が手を取り、小規模保育の拡大、充実・発展をめざす。後掲の駒崎弘樹氏が理事長を務める。

<http://syokibohoiku.or.jp/syokibo/>

※ 育児関係の団体は以下のように多数にのぼるが、今回は子育て当事者支援や仕事との両立を目的とするものに限定した。

《参考 主要な育児関連団体》

- 全国国公立幼稚園長会
- 全日本私立幼稚園連合会
- 全日本私立幼稚園PTA連合会
- 全国私立保育園連盟
- 日本保育協会
- 全国保育協議会
- 特定非営利活動法人全国認定こども園協会
- 公益社団法人全国幼児教育研究協会
- 一般社団法人全国病児保育協議会
- 公益社団法人日本助産師会
- 公益社団法人全国保育サービス協会
- NPO法人家庭的保育全国連絡協議会
- 全国認定こども園連絡協議会
- 一般社団法人日本こども育成協議会

【地域関係】

(1) NPO 法人ダイバーシティコミュ

「誰もがそのひとらしく笑顔で暮らせる社会づくりを地域から」をミッションとした地域団体。

「男性に地域・女性に機会・子どもに未来」を軸に、人と地域のネットワークをひろげ、住む人の「役立ち感」と、モノ・場所など あらゆる地域資源の価値を顕在化、コーディネートし、人と地域の活性化、関係資産の構築を図るとしている。武蔵村山市を中心に、東京都西部で活動する。

<http://www.diversitycommu.jp/>

【職業関係】

(1) 日本女性科学者の会

女性科学者の友好を深め、各研究分野の知識の交換を図り、女性科学者の地位向上をめざすとともに、世界の平和に貢献すること」を目的として設立された団体。

会員は、理学・工学（数学、物理学、化学、生物学、地学等）、医学、薬学、農学、家政学等を専攻する大学、研究機関などに所属する研究者および企業の研究者・技術者である。女性研究者支援事業継続に関する要望書などを提出している。

<http://www.sjws.info/>

(2) 日本女性法律家協会

女性の弁護士、裁判官、検察官、法律学者から構成される全国組織の団体。約 900 名が所属している。

法律文化の発展と会員相互の親睦をはかることを目的とし、弁護士、裁判官、検察官、又は大学の法律学の教授もしくは助教授で弁護士となる資格を有する女性、又は、これらに準ずる職務に従事している女性が会員となっている。

<http://www.j-wba.com/>

(3) 公益社団法人 日本女医会

女性医師相互の研鑽、親睦および地位の向上、福祉の増進ならびに地域医療等の社会活動、国際交流と親善等を目的とする団体。

1543 名が所属。女性医師のキャリアアップ、女性医師の働く環境向上のための情報発信・共有を行う女性医師支援委員会、また、子育て支援委員会などもある。

<http://www.jmwa.or.jp/>

2 学識経験者

【労働・人材開発関係】

(1) 佐藤博樹

東京大学大学院情報学環教授。1953 年東京都生まれ。

人的資源管理・産業社会学・社会調査が専門である。厚生労働省仕事と生活の調和推進委員会委員長、内閣府男女共同参画会議議員、内閣府ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員、経済産業省産業構造審議会新成長政策部会委員、経済産業省ジョブカフェ評価委員会委員、経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会委員等を歴任していることからわかるとおり、有識者として政策形成過程に寄与することが多い。

<http://jwww.iss.u-tokyo.ac.jp/mystaff/hiroki.html>

(2) 二神枝保

横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授。

専門は、人的資源管理。女性のキャリア開発や雇用管理の日米欧比較についても研究する。

「女性管理者に関する一研究」『経営哲学論集 第 10 集』経営哲学学会 1994 年 8 月は、経営哲学学会研究奨励賞を受賞した。

http://er-web.jmk.ynu.ac.jp/html/FUTAGAMI_Shiho/ja.html

【出産・育児関係】

(1) 秋田喜代美

東京大学大学院教育学研究科教授。1957 年大阪府生まれ。

日本保育学会会長。国立教育政策研究所評議員、文部科学省初等中等教育分科会教育課程部会委員、ソニー教育財団評議員、文京区教育委員会教育委員、内閣府子ども・子育て会議委員。

<http://researchmap.jp/read0044849/>

(2) 大日向雅美

恵泉女学園大学大学院教授。1950 年神奈川県生まれ。

専門は発達心理学（家族・親子関係）、ジェンダー論である。「三歳までは産みの母親が養育に専念すべき」という、いわゆる三歳児神話に警鐘を鳴らしたことで有名になった。厚生労働省：社会保障審議会委員・同児童部会々長・同少子化対策特別部会会長、内閣府子ども・子育て新システム検討会議作業グループ委員、男女共同参画推進連携会議副議長などを歴任。NPO 法人あい・ぽーとステーション代表理事も務める。

<http://www5a.biglobe.ne.jp/~mohinata/>

【ジェンダー・フェミニズム関係】

(1) 上野千鶴子

東京大学名誉教授、立命館大学大学院先端総合学術研究科特別招聘教授。1948 年富山県生まれ。家族社会学、ジェンダー論、女性学が専門で、アグネス・チャンによる「子連れ出勤」の是非をめぐる論争について、働く母親一般の問題として捉え直したことで有名である。NPO 法人ウィメンズアクションネットワーク（WAN）理事長、日本社会学会理事、日本学術会議会員、ヘイトスピーチとレイシズムを乗り越える国際ネットワーク共同代表などを務める。

<http://wan.or.jp/ueno/>

(2) 大沢真理

東京大学教授・社会科学研究所教授。社会政策の比較ジェンダー分析が専門。日本の男女共同参画の政策立案における主要メンバーの一人。

<http://jww.iss.u-tokyo.ac.jp/mystaff/osawa.html>

大沢によると、「社会政策システムを『両立支援』型に組みかえることを通じて、男女共同参画社会をつくるのがカギになる」という（大沢 2002：9）。大沢は「両立支援」型を提起するが、これは「男性稼ぎ主」型への対抗策と位置付けられている。「男性稼ぎ主」型とは、「日本の社会保険などの社会的セーフティ・ネットは、男性の雇用と処遇が、安泰と

いう以上に右肩上がりであることを前提とする」ものであると位置づけられる（大沢 2002 : 10）。男性の働き方がそうした右肩上がりを望めない以上、「男性稼ぎ主」型から、「両立支援」型への以降は不可避と大沢は述べる。

大沢（2002）による、7つの改革案を列記しておきたい（大沢 2002: 203-234）

- 1 「3つの福祉政府体系」を確立し、中立的な税制とする
- 2 雇用平等の確立を
- 3 一元的な所得比例年金を
- 4 介護保障は地方分権をめざした税方式で
- 5 1人1保険証の医療保険を
- 6 ミニマム保障で雇用不安を解消
- 7 普遍的な児童手当と子育て支援を

(3) 江原由美子

首都大学東京教授。

<http://www.tmu.ac.jp/stafflist/data/a/321.html>

<引用・参考文献>

以下、該当のサイトは 2013 年 12 月 18 日～2014 年 1 月 20 日の間に取得。

- 浅倉むつ子 2006「講演 男女雇用機会均等法施行 20 周年を迎えて」日本女性法律家協会
http://www.j-wba.com/modules/activities/index.php?content_id=14 2013 年 12 月 20 日取得
- 石井クンツ昌子 2013「グローバル化するアジアの女性のキャリア形成と大学の役割」『Peace and culture』 5(1), 43-54
- 伊藤俊祐 2013「女性起業家増える『地殻変動』日本公庫の融資額、件数も増加」産経新聞社 4 月 29 日
<http://www.sankeibiz.jp/business/news/130429/bsg1304290801002-n1.htm>
- 伊藤実・小倉一哉他 2004「先進諸国の雇用戦略に関する研究」労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告』 No.3 <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/003.html>
- 伊岐典子 2012「企業における女性管理職登用の課題について——人事等担当者・女性管理職インタビュー調査から」労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー12-04
<http://www.jil.go.jp/institute/discussion/2012/12-04.htm>
- 池本美香 2013「安倍政権の女性活躍支援の評価と課題——男性の育児支援が今後の鍵」
<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/6904.pdf>
- 岩熊眞起 女性技術者が技術士資格を取得する支援の取組事例（設立順に事例紹介）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu7/011/attach/1340458.htm
- ウィメンズ・アクション・ネットワーク 2012「市民と政治をつなぐ P-WAN 活動報告——7 政党からの回答書およびコメント『私たちはジェンダー平等政策を求めます』政策リスト(回答書)」<http://p-wan.jp/site/modules/d3blog/details.php?bid=31>
- 上野千鶴子 2012「現代のことば——『女に厳しい』政権の誕生」京都新聞 12 月 27 日
- 大沢真理, 1996, 「「男女共同参画ビジョン」の特徴と意義——男女共同参画審議会メンバーの一人として」『女性と労働 21』 18 号, 6-40
- 2002, 『男女共同参画社会をつくる』日本放送出版協会。
- 大塚陽子 2012「デンマークにおけるジェンダー平等の経過と到達点」立命館大学政策科学会『政策科学』 19 (3), 225-238
- 鹿嶋敬 2008「ワーク・ライフ・バランス——欠かせない男女共同参画の視点」柏木恵子・高橋恵子編『日本の男性の心理学——もう 1 つのジェンダー問題』有斐閣
- 河野銀子 2011「理工系大学・学部における女性学生比率と大学の構造——構造的要因の把握に向けて」2008～2010 年度日本学術振興会補助金(基盤研究 C)
- 官庁通信社 2013「官庁通信——働く『なでしこ』大作戦の効果」
<http://kancho5751.blog.fc2.com/blog-entry-466.html>
- 技術同友会 2013「女性技術者活躍に向けてのポジティブ・アクションについての提言」

- 黒川清 2005「基調講演 日本の社会と女性科学者」 『学術の動向』 4月号
- 黒澤昌子 2011「米国におけるワーク・ライフ・バランス」 RIETI ディスカッション・ペーパーシリーズ 11-J-038
- 厚生労働省 2003「次世代育成支援に関する当面の取組方針——少子化対策推進関係閣僚会議決定（平成15年3月14日）」
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syousika/0314-1.html>
- 2013,「ポジティブ・アクション（女性社員の活躍推進）に取り組まれる企業の方へ」『厚生労働省』
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html
- 公明党 2013「公明党政策集 Policy2013」 <http://www.komeito.com/policy2013/>
- 国際大学グローバル・コミュニケーション・センター「フューチャー・テクノロジー・マネジメント（FTM）フォーラム イノベーションワークショップ」ウェブサイト
<http://www.glocom.ac.jp/project/ftm/workshop2/>
- 小島明子 2012「国内で進む女性活躍支援の動き」『日本総研 HP』（2014年1月20日取得,
<http://www.jri.co.jp/page.jsp?id=22406>）
- 小村智宏 2007「消費の行方——市場は「心」の領域へ」三井物産戦略研究所レポート
http://mitsui.mgssi.com/issues/report/r0704x_omura.pdf
- 女性の活躍促進による経済活性化を推進する関係閣僚会議 2012「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画——働く「なでしこ」大作戦
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002gn8s-att/2r9852000002gree.pdf> 2013年12月18日取得
- 斎藤美奈子 2013「女のニュース、男のニュース——ニッポンの男女平等が、世界的に劣化中！」『婦人公論』1月22日号, 46-47
<http://gifu.kenmin.net/akenminh/kou-2/seitou/128fpa8.pdf>
- 幸せ経済社会研究所, 2013,「幸せ経済社会研究所」（2014年1月20日取得, <http://ishes.org/>）
- 「ジェンダー平等政策」を求める会 2013「『ジェンダー平等政策を求める』キャンペーン結果のご報告とお願い」 <http://p-wan.jp/site/modules/d3blog/index.php?cid=3>
- 仕事と生活の調和推進官民トップ会議 2010「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の新合意について」 <http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/gaiyou.pdf>
- 社会民主党 2013「参議院選挙公約 2013」
<http://www5.sdp.or.jp/policy/policy/election/2013/data/commitment.pdf>
- 週刊金曜日 2012a「ジェンダー政策を問う衆院選アンケート」11月30日
http://www.kinyobi.co.jp/backnum/antenna/antenna_kiji.php?no=2694
- 2012b「ジェンダー政策を問う衆院選アンケート2」12月7日

http://www.kinyobi.co.jp/backnum/antenna/antenna_kiji.php?no=2704

自由民主党 2013 「J ファイル 2013 総合政策集」

http://jimin.ncss.nifty.com/pdf/sen_san23/j-file-2013-06-27-1.pdf

首相官邸 2013 「安倍総理『成長戦略スピーチ』」

http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html

—— 日本経済再生本部 2013 「日本再興戦略——JAPAN is BACK」

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf

女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議 2012 「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画——働く『なでしこ』大作戦」

http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_22/pdf/SA/pdf

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002gn8s-att/2r9852000002gree.pdf> 厚労省関係部分等抜粋

——2013, 「女性の活躍促進による経済活性化行動計画——働く「なでしこ」大作戦」

鈴木優美 2010 『デンマークの光と影——福祉社会とネオリベラリズム』リベルタ出版

砂田薫 「知識経済をリードする北欧のイノベーション戦略」『智場』118号、2013年、国際大学 GLOCOM <http://www.glocom.ac.jp/j/chijo/118/>

砂田薫・樋口尚文 「イノベーション原理が変化するスマート社会——雇用を創る分権的社会への転換が課題」『智場』117号、2012年、国際大学 GLOCOM

<http://www.glocom.ac.jp/j/chijo/117/>

生活の党 2013 「政策パンフレット」

http://www.seikatsu1.jp/special/political_policy/index.html

世界ランキング統計局 <http://10rank.blog.fc2.com/> 2013年12月18日取得

全国労働組合総連合 2003 「世界の労働者のたたかい——スウェーデン」

<http://www.zenroren.gr.jp/world/europe/sweden2003.html>

総務省 2007 「平成17年国勢調査 第2次基本集計結果——結果の概要」

<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/kihon2/00/mokuji.htm> 2013年12月21日取得

総務省 2013 「労働力調査の結果を見る際のポイント No. 16 非正規の約7割は女性が占める——男女・年齢階級別で著しく違う正規・非正規の割合——詳細集計 2012年平均結果から」

ダイヤモンド・オンライン編集部 2013 「育休3年は“専業主婦”を増やすだけ？安倍政権の「女性活用」政策に“欠けた視点”とは——イー・ウーマン 佐々木かをりに聞く」

<http://diamond.jp/articles/-/39332>

武石恵美子編著 2012 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える——働き方改革の実現と政策課題』ミネルヴァ書房

中小企業庁 2012 「中小企業白書 2012年版」

筒井淳也 2010「結婚市場の失敗」シノドス・ジャーナル

<http://webronza.asahi.com/synodos/2010111600002.html>

—— 2011「日本の職場の『窮屈さ』について」シノドス <http://synodos.jp/society/1790>

内閣官房・内閣府 2013「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言の概要」.

<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/teigen-gaiyou.pdf> 2013年12月18日取得

内閣府 2011a『平成23年版子ども・子育て白書』

—— 2011b「年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）——日本経済の本質的な力を高める」

<http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je11/11b00000.html>

—— 2013a「政府の経済界への要請——女性の活躍推進関係」

<http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/yosei.pdf>

—— 2013b「科学技術イノベーション総合戦略——新次元日本創造への挑戦」

<http://www8.cao.go.jp/cstp/sogosenryaku/>

内閣府 男女共同参画会議 2013「政府に求める今後の取組事項について」平成25年4月6日

http://www.gender.go.jp/kaigi/danjo_kaigi/pdf/torikumi20130426.pdf 2013年12月18日取得

内閣府男女共同参画局 2005『男女共同参画白書平成17年度版』

—— 2009「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査——オランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国」

—— 2011a『男女共同参画白書平成23年度版』

—— 2011b「諸外国における専門職への女性の参画に関する調査報告書——スウェーデン、韓国、スペイン、アメリカ合衆国」

—— 2011c「北欧諸国における立法過程や予算策定過程等への男女共同参画視点の導入状況等に関する調査」

—— 2013『男女共同参画白書平成25年度版』

内閣府 2013「政府の経済界への要請——女性の活躍推進関係」

<http://www.gendergo.jp/policy/sokushin/pdf/yosei.pdf> 2013年12月18日取得

内閣府大臣官房政府広報室 2013「働く女性&事業主の皆さんへ「働く『なでしこ』大作戦」で女性の活躍を応援」『あしたの暮らしをわかりやすく政府広報オンライン』（2014年1月20日取得、<http://www.gov-online.go.jp/tokusyu/201111/seido/nadeshiko.html>）

永峰好美 2013「Come on ギモン——社会における女性の活用が叫ばれる中、『ポジティブ・アクション』とは何ですか？」読売新聞2月7日

<http://www.yomiuri.co.jp/job/biz/qanational/20130207-OYT8T00960.htm>

中村天江 2013「中国の労働政策」リクルートワークス研究所

https://www.works-icom/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=1196&item_no=1&page_id=17&block_id=302

- 日本維新の会 2013 「日本維新の会参議院選公約」 <https://j-ishin.jp/pdf/2013manifest.pdf>
- 日本共産党 2013 「参議院選挙政策 2013」
http://www.jcp.or.jp/web_policy/html/2013sanin-seisaku.html
- 日本経済再生本部 「日本再興戦略——JAPAN is BACK」
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf 2013 年 12 月 18 日取得
- 日本労働研究機構欧州事務所 2003 「デンマークの労働事情とデンマークモデル」
<http://www.jil.go.jp/mm/kaigai/pdf/20030314.pdf>
- 日本労働組合総連合会男女平等局 2011 「政府『第3次男女共同参画基本計画』の概要について」
- 野村武夫 2010 『「生活大国」デンマークの福祉政策——ウェルビーイングが育つ条件』ミネルヴァ書房
- 平田周一 2009 「ヨーロッパにおけるワークライフバランス——労働時間に関する制度の事例」労働政策研究・研修機構 <http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2009/09-059.htm>
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2011 「平成 22 年度女性起業家実態調査報告書」
- 森川正之 2013 「どうすれば女性経営者・役員が増えるのか？」経済産業研究所コラム
http://www.rieti.go.jp/jp/columns/s14_0003.html
- 文部科学省 2008 『平成 20 年版 科学技術白書』
http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpaa200801/index.htm
- 2011 「第 4 期科学技術基本計画」
http://www.mext.go.jp/a_menu/kagaku/kihon/main5_a4.htm
- 2012 「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画——文部科学省の取組について」
http://danjogaku.mext.go.jp/library_2.html
- 2013 「女性研究者研究活動支援事業概要」
http://www.mext.go.jp/component/a_menu/science/detail/_icsFiles/afieldfile/2013/03/06/1309500_01.pdf
- 松淵厚樹 2007 「デンマークのフレキシキュリティと我が国の雇用保護緩和の議論」労働政策研究研修機構 HP <http://www.jil.go.jp/column/bn/colum072.htm>
- 宮尾恵美 2012 「【中国】女性労働者保護特別規定の制定」国立国会図書館調査及び立法考査局『外国の立法』7月号
http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_3507786_po_02520110.pdf?contentNo=1
- 宮崎由佳 「パートタイム労働の法制度 イギリス」『海外労働時報』2002 年 増刊号 No. 331
- 民主党 2013 「民主党綱領」<http://www.dpj.or.jp/about/dpj/principles>
- 2013 「民主党重点政策集」<http://www.dpj.or.jp/policies/manifesto2013>
- 村上潔 2010 『主婦によるオルタナティブな労働実践』の岐路——ワーカーズ・コレクティブはどう変わっていくのか 山本崇記・高橋慎一 編『「異なり」の力学——マイノ

- リティをめぐる研究と方法の実践的課題』 生存学研究センター報告 14, 166-190
<http://www.arsvi.com/2010/1011yt07.htm>
- 矢島洋子 2009 「わが国の女性就業の特質」 武石恵美子編著『女性の働きかた』, 44-70
- 安岡美佳 「デザイン思考—北欧の研究と実践」『智場』118 号、2013 年、国際大学 GLOCOM
<http://www.glocom.ac.jp/j/chijo/118/>
- 山口一男 2013 『女性活躍の推進と日本企業の機能不全脱却について』 RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーシリーズ 13-P-002
- 山口智美、斉藤正美、荻上チキ、2012, 『社会運動の戸惑い——フェミニズムの「失われた時代」と草の根保守運動』 勁草書房
- 矢持有希子・朴木佳緒留 2006 「デンマークにおける男性の育児関連休業取得の課題——デンマーク人男性への聞き取り調査を中心に」『神戸大学発達科学部研究紀要』14 (1), 79-88
- 吉本多栄子, 2003, 「男女共同参画社会実現へ向けての雇用や政策並びに意思決定過程側面からの考察と提言」『神戸女学院大学』49 (3): 29-50。
- 李青雅 2013 「国別労働トピック中国 働く中国の女性に変化の兆し——背景に「仕事と家庭の両立」重視」労働政策研究・研修機構
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_7/china_01.htm
- 李在興 2003 「韓国における女性雇用政策の現状と問題」労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 2006 「国別労働トピック中国 中国における女性労働の実情——企業管理協会、ILO 共同調査報告を中心に」
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2006_8/china_01.htm
- 2012 「国別労働トピック韓国 育児期の短時間勤務を容易化、介護休暇制度も導入——仕事と家族の両立法、改正へ」
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2012_8/korea_01.htm
- 2013a 「国別労働トピック韓国 女性の雇用比率、依然として足踏み——積極的雇用改善措置の導入から 6 年」http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_10/korea_03.htm
- 2013b 「国別労働トピック韓国 政府が時間選択制雇用活性化推進計画を発表」
http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_12/korea_01.htm
- 渡邊裕子, 2009, 「女性の社会進出に関する制度と問題点」『香川大学経済政策研究』第 5 号 (通巻第 5 号), 171-193
- UNDP (United Nations Development Programme), 2013a, 「プレスリリース・本文」(2014 年 1 月 20 日取得,
http://www.jp.undp.org/content/dam/tokyo/docs/Publications/HDR/2013/Main_HDR2013_release_Jrev.pdf)

UNDP (United Nations Development Programme), 2013b, 「プレスリリース・人間開発指数 (HDI) について」 (2014 年 1 月 20 日取得,
http://www.jp.undp.org/content/dam/tokyo/docs/Publications/HDR/2013/HDI-HDR2013_release_Jrev.pdf)
UNDP (United Nations Development Programme), 2013c, 「人間開発報告書」 (2014 年 1 月 20 日取得,
http://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/human_development/human_development1.html)

<参考資料> ポジションペーパー

情報社会、知識経済への転換が本格的に進む 21 世紀は、女性がイノベーションをリードする存在になるべきだという Wing プロジェクトの趣旨に呼応して、二人の女性にポジションペーパーを執筆いただいた。一人は、コペンハーゲン在住の安岡美佳氏である。北欧の参加型デザインやデザイン思考の専門家で、ICT&イノベーションに関する研究者の立場から Wing に関わっていただいている。もう一人は、一般社団法人インターネットユーザー協会 (MIAU) の設立発起人の工藤郁子氏である。ユーザーの立場で ICT&イノベーションに積極的に関わっている一人として参加いただいた。

以下、参考資料として、二氏に執筆いただいたペーパーを紹介する。

1 安岡美佳 IT University of Copenhagen

ICT 活用とイノベーションをもたらす共通項

安岡美佳, IT University of Copenhagen

mika@yasuoka.dk

+45 3114 7433

あらまし

北欧諸国は、社会における ICT 活用、イノベーションの分野で高い国際競争力を示している。その力の源泉はどこからきているのだろうか。それを女性の社会進出という視点から考察してみたい。

北欧では、女性が 6-70 年代に社会進出を進めたことで、男女ともに働きやすく、家族が暮らしやすい社会を求めてきた。男女が共に働きやすいように、男性主体のビジネスのルールに女性の知見が加えられ、改変されていった。偶然にも IT の分野に進出した女性は、その女性の知見を北欧における IT の発展に生かすことになった。そして現在、北欧におい

て、IT 分野以外で活躍する女性も、社会のインフラとなった ICT を活用し、社会のルールづくりに大きく関わり、社会の隅々にまで影響を及ぼす存在となっている。男女ともに働き、かつ家族生活も重視する ICT 社会を達成するには、包括的な社会システム全体の最適化が求められ、社会・政治・経済を巻き込んだグランド・デザインが欠かせない。そこには、男性と女性の異なる視点が求められ、右脳の視点と左脳の視点が必要であり、論理的思考とデザインの思考が不可欠になってくる。

創造性やイノベーションは、分野の境目で誕生するといわれる。異分野・異文化の知見など、多様性を活かすことの出来る参加型デザイン社会がイノベーションをもたらすことのできる社会と考えるならば、異なる視点や切り口を提供する女性を活用し、異分野・異文化の最たるものである「男女」の思考の違いを生かすことのできる参加型デザイン社会は、イノベーションの源泉となるだろう。男女を共に社会で活用している北欧諸国が、高い国際競争力を享受できているのは偶然ではない。

1.はじめに

北欧諸国は、21 世紀に入り、社会における ICT 活用、イノベーションの分野で高い国際競争力を示すようになってきた。ICT に関連する法整備、ブロードバンドの敷設、ICT 利用者の全国民に対する割合、情報社会進展度、電子政府進展度など、特に社会における ICT 利用分野での競争力が高い¹³。例えば、World Economic Forum の世界 IT ランキング調査 (Global Information Technology Report)では、142 カ国中日本は 21 位の 2013 年調査で、フィンランド 1(3)位、スウェーデン 3(1)位、ノルウェー5(7)位、デンマーク 8(4)位と北欧諸国が上位を占めている¹⁴。Global Innovation Index の 2013 年度調査では、スウェーデン 2 位、フィンランド 6 位、デンマーク 9 位、アイスランド 13 位、ノルウェー16 位、そして日本 22 位となっている。この様々な指標に顕著に見られる北欧社会における ICT 活用、イノベーションの分野での高い国際競争力の源泉はどこからきているのだろうか。本論では、それを女性の社会進出という視点から考察してみたい。

まず、女性の社会進出の歴史、それによって生じた社会の変化、政府主導の法整備など女性の社会進出支援の取組みを、デンマークの事例を中心に 2 章で示す。次に、3 章でイノベーションや創造性理論に関する知見を元に、女性進出と ICT 活用、イノベーション分野での高い国際競争力との関係を論じてみたい。最後に 4 章で、女性の社会進出の観点からの提言でまとめとしたい。

2. 女性の社会進出と社会基盤の変化

北欧がなぜ世界的にイノベーションや ICT 活用、ビジネスのしやすさで世界トップレベ

¹³ デンマーク外務省 ホームページ <http://www.investindk.com/Clusters/ICT>

¹⁴ <http://reports.weforum.org/global-information-technology-report-2013/>

ルと成りえているのか、経済を維持できているのか、理解しがたいと感じる人は多い。北欧の一つであるデンマークを見てみると、所得税は最高 59%と高額であるとはいえ、男女ともに 70%強が職を持ち、通常週 37 時間(1 日 7.5 時間労働で、週 5 日)程働き、年間 6 週間の休暇をとる。教育・医療は無料であるし、万が一失業した場合も失業手当が 2 年間支給される。平均的なデンマーク人は、夕食は家族揃って取り、日照時間の長い夏場などは家族や友人とスポーツをしたりのにびり過ごす。WHO 世界保健統計に拠ると、4 カ国とも特殊合計出生率は、1.9 で、先進国中で常に上位である。出産・育児休暇も充実し、デンマークでは 10 ヶ月、スウェーデンは男女合わせて 480 日（男性クオータ 60 日、男性が取得しない場合は、権利が消滅する）で、育児休暇中は、多くの場合給与の 8 割ほどが支払われる。

このような生活でも経済を維持可能にしている理由として、すみずみまで行き渡る効率性、合理性、柔軟性、結果主義などが挙げられる¹⁵が、このような社会は、女性の社会進出を契機に戦後形作られたものだ。いったい、どのような経緯を経てきているのだろうか。

2.1. 女性の社会進出

フィンランド 1906 年、ノルウェー 1913 年、デンマーク 1915 年、スウェーデン 1919 年に女性に選挙権が与えられ、女性の社会進出のきっかけとなった。デンマークを見てみると、60 年代に、戦後の労働力不足から、国の生き残り戦略として労働力確保のニーズが高まり、労働移民の大幅な受け入れが始まると共に、女性の就業率も上昇する。同時に、女性が自分で人生設計を行うという意識が高まり、66 年には避妊ピルの合法化、73 年には堕胎合法化など、女性の社会進出を後押しする法律の整備が進められていく。その後 80 年代には、離婚の増加、出生率の低下（1983 年史上最低 1.38）が見られるようになるが、女性の就業率は 68.1%と現在のレベルに近づき、デイケア施設の増設、育児後の女性の仕事復帰進展などの社会環境の整備が進むのもこの頃である。出生率は 1997 年には 1.75 にまで回復し、2007 年には、第一子出生年齢の高齢化（29 歳）が見られるものの、出生率は 1.85 にまで上昇している。女性の社会進出を達成させつつ、出生率も回復させた先進国のお手本ともいえる。2014 年現在、男性就業率 75.9%、女性 70%と、男女ともにほぼ同レベルの就業率となり、離婚率 45%、出生率 1.9 弱となっている。

この時代のデンマークは、社会的にも産業的にも大きな変化があったようだ。男女の社会進出がほぼ現在のレベルに達した 8-90 年代には、農業などの第一次産業からの脱却、経済進展などの影響で、労働時間の減少、生活の余裕が見られるようになり、家族との時間を楽しみ、6 週間の長期休暇が一般化するようになる。過去 50 年間の女性の社会進出に伴う変化の中で、私も最も興味深いと感じるのは、社会のあらゆる場に男性も女性も入り込

¹⁵ 竹村 真紀子、即断即決！デンマークの超「結果主義」東洋経済 Online
<http://toyokeizai.net/articles/-/15670> 2014/01/29

むようになった点だ。例えば、現在でも、男性中心・女性中心の職場などは依然みられるとはいえ、旧来より女性の職場と見られてきた保育・看護などの分野に男性が進んだり、同様に男性が多数を占める分野に進出する女性も見られるようになってきている。北欧の社会では、男の仕事も、女の仕事も区別しない。旧来の女性の仕事が「社会全体が担う仕事」となり、商取引、事務、家計、育児、介護など、あらゆる分野において、男女が共に関わる。偶然にも IT の分野に進出した女性は、その女性の知見を北欧における IT の発展に生かすようになった。現在の北欧社会を理解する鍵は、一方の性の論理で形作られていた 60 年代の環境から、男女が共生しやすく、男女両方にとって利益をもたらす新たな社会の論理で社会環境が形作られるようになっていったことではないだろうか。

たとえば、女性の出産・育児などにともなう 1 年程度の長期離職への企業の対応、乳幼児・子供のいる同僚へ配慮するビジネス文化、デイケア施設の充実につとめる政策などにこの影響がみられる。女性の社会進出がもたらした重要な変化とは、女性が既存のビジネスの舞台で活躍するようになったというよりは、社会におけるゲームのルールが変わったことだと思う。

2.2 社会の変化

では、どのようにゲームのルールに変化が見られたのか、仕事環境の変化、家庭環境の変化という視点から、さらに法律や政治的判断といった外部強制力から、現在の北欧社会を概観してみたい。

2.2.1. 仕事環境の変化

北欧女性の社会進出において、女性運動の影響が取り上げられることが多いが、その意義は確かに大きいのだろう。フェミニズム運動に象徴されるように、北欧女性は「強く」なり、現在の地位を「勝ち取った」といわれる。権利を獲得した女性たちは、その権利を積極的に行使し、それまでの男性の論理で構築されていた働き方に異議を唱え、子どもが迎えに行ける時間に会議時間を変更するように要求する強い意志を持っていた。しかしながら、女性たちの強い主張もすぐに受け入れられた訳ではない。北欧の歴史を見ると、強い意思があったとしても、その時の常識と異なることには反撥は避けられず、世代交代を経て初めて常識として社会に定着していくことも多いことがわかる。しかしながら、現在、仕事環境におけるルールは変化し、より変化に富むライフステージを折々のニーズに応じて選択できるようになっている。一定期間離職しても復帰が物理的にも精神的にも可能になる仕組みや、その時々々の家庭のニーズに合わせ時短を可能にしつつも、社会のセーフティネットから抜け落ちない仕組みが構築されているのだ。60 年代に就業した女性の多くは、子どもの施設への迎えに間に合うような職についていたが、現在の女性はその必要はない。デイケア施設は 17 時に閉まることがわかっているため、ビジネスにおける 16

時以降の会合は極力避けるといった社会のコンセンサスが生まれるようになったためだ。また母親ではなく、父親が迎えに行くこともできるし、友人同士が協力して子どもをまとめて迎えに行くこともできる。

英国の研究者グラットンによると、2050 年には、長寿社会を迎え、人の就労期間が伸び、男女ともに一定期間離職したり、ボランティアなどの活動을しながら過ごすギャップイヤーを過ごしたり、全く職種へのシフトを繰り返しながら、キャリアを積んでいくようになるという¹⁶。より変化に富むライフステージが可能になる社会は、女性ばかりでなく男性の生き方をも広げる、男女ともに生きやすい社会となるのではないだろうか。

2.2.2. 家庭環境の変化

女性が労働市場に出ることで、今までの女性が主に担ってきた家庭の仕事の一部は「社会の仕事」となり、残りの部分は男女で分担する必要がでてきた。男性と同時間働く女性が食事作り、掃除、ゴミ捨て、子どもの送り迎えなどの家事全てを一手に引き受けることは、物理的にも精神的にも無理がある。安定した収入を得て自立するようになった女性は、より意見を主張するようになり、不満を感じる結婚の解消をいとわなくなった。家事や子育て分担への不満は、近年の離婚率上昇の要因の一つとも言われる。

現在の北欧社会では、子どもを抱える男女は特に、仕事の時間が終わったら自宅に直帰する傾向が強い。これは、家で仕事分担が待っているからであり、子どもを見る必要があることが要因の一つだ。

家庭におけるルールが変わり、女性が中心になり家事をする必要も社会的プレッシャーもなくなった。現在は、家庭によって様々だが、家事を一手に引き受ける男性もいれば、平等に分担するカップルもいる。

これら仕事環境、家庭環境の変化をもたらしたのは、女性の意思のみの力ではなく、社会全体の意識の変化も大きな役割を担っている。変化には一定の時間が不可欠なようだとはいえ、現在の北欧を見ると、時代とともに人びとの認識や常識は変わって行くことが顕著に示されているといえる。

2.2.3. 政治的強制力の影響

北欧 4 カ国の現状をみると、変えようという人びとの意思は確かに重要であるものの、それぞれの国には細かな違いがあり、それらは政策や法律といった外部強制力の違いから生まれているようだということがわかる。意思の力と時間の流れ、さらに政治的・法律的な強制力が北欧の現状を構築してきたようなのだ。

デンマークでは、男性の育児休暇取得の強制力がないため取得率 7.4%(2013 年)と低迷し

¹⁶ リンダ・グラットン、ワークシフト-孤独と貧困から自由になる働き方の未来図、プレジデント社、2012。

ているが、スウェーデンでは、男性に割り当てられた育児休暇 60 日分は女性が代わりに利用することが出来ないため、男性の育児休暇取得率は 25%(同)と高くなっている。女性起業に関しても同様のことがいえる。起業はイノベーションの源泉であり、起業率が低い女性を対象とした支援が不可欠であるという認識が OECD のレポート¹⁷などで高まったことから、他国に先駆けて北欧では積極的に政府が介入し、女性起業家の育成が進められている。資金提供やセミナー提供など女性起業支援団体が構築され、1987 年から公的支援が実施されているフィンランドでは男性 6%に対し女性 4%と一定の成果が見られ、現在も支援プログラムが続けられている。スウェーデンでも、2004 年から特別女性起業プログラムが生まれ、女性起業家を全起業家人口の 40%に上げるという目標のもと、各地でセミナーや起業相談、資金提供を実施している¹⁸。ビジネス分野でも同様に法的強制力が効果を上げている。ノルウェーは、2003 年女性役員比率を上げるため取締役会の 40%を女性とするクオータ制を導入し 2008 年に達成された¹⁹。どの例においても、強制的に男女分担を割り当てているのだが、「社会的に影響をもつ」女性の絶対数が増えることは、それなりに意味がある²⁰。これは、影響力を持つ女性指導者や北欧の女性進出の歴史が証明しているだろう。批判はあるものの²¹ ²²、現在不平等が見られる分野において強制力が原動力となり、社会の常識に風穴が開けられ、30 年後の世界が大きく変わるのだろう。

3. 女性社会進出と ICT 活用、イノベーション分野での高い国際競争力との関係

2 章では、北欧では女性進出が進み、強い意思と主張、時間の経過、政治的強制力がはたらき、社会のあらゆる場に男女が共に共存することで、社会のルールが変わっていったことを示してきた。ここからは、今までの女性進出の歴史と現状を背景に、女性と ICT イノベーションの関係について、考察してみたい。

筆者は現在、女性が社会進出を遂げ活躍の場を広げていることが、北欧の突出した ICT 活用をもたらしたのではないかという仮説を持っている。統計上、デンマークの IT 産業における女性上級管理職は、5 年で倍増しているとはいえ約 8%(2013 年、2008 年は 4.3%)²³に過ぎず、全体でも 26%と大きな数字ではない。しかしながら、個人的な肌感覚では多くの

¹⁷ OECD, Beyond The Hype, 2001。

¹⁸ DAMWAD, Women Entrepreneurship – A Nordic Perspective, Norden, 2007。

¹⁹ OECD, 2009。

²⁰ シェリル・サンドバーク、リーンイン、日本経済新聞出版社、2013。

²¹ ノルウェーのクオータ制度では、無理矢理役職を新設し女性をあてたに過ぎないと批判が見られる。また、デンマークでは、逆差別の問題が指摘されることが多くなっていることから、男女平等の視点から女性のみを対象とした起業支援は実施されずに女性起業家数の伸び悩みが他北欧諸国に比べて遅々として進まないといった課題がある。

²² 安岡美佳、逆差別、女性が創る新ビジネス・市場、ジェトロセンサー、2014 年 1 月

²³ Offentlig it-kvinde i top på mandeliste, Computerworld,

<http://www.computerworld.dk/art/52119/offentlig-it-kvinde-i-top-paa-mandeliste-2014/01/29>

女性が政府から自治体レベル、民間企業において ICT をいかに活用するかという分野に関わっており、IT 産業で活躍する女性の中には社会的影響力の大きい女性管理職も目立つ。たとえば、地方自治体 5 つのうちの都市部の 1 つの県の ICT マネージャを努めるのは女性であり²⁴、大手 IT システム KMD の CEO も女性である²⁵。つまり、北欧では、あらゆる分野に女性が進出しているため、それぞれの分野で、女性の知見が ICT の活用に生かせる環境にあるといえる。次に、女性と ICT の関係、さらにイノベーションとの関係について、それぞれ見て行きたい。

3.1. 女性がいかに ICT 活用貢献しているか

国際電気通信連合(ITU) 統計によると 2013 年度 ICT 普及度は、2 位から 6 位までスウェーデン、アイスランド、デンマーク、フィンランド、ノルウェーと北欧諸国が占めており²⁶、レポートからは、北欧における ICT は社会のインフラとなっていることがわかる。つまり、北欧における情報技術は機械科学の専門家が利用するものではなく、一般の人びとが毎日の生活に利用するものである。そのため、男性のニーズばかりでなく、社会のもう半分を構成する女性のニーズもそのアプリケーションや各産業の ICT 利用に反映される必要があるが、その女性のニーズを汲み取り ICT 活用につなげる基盤、つまりサービス提供側に必ず女性がいるという状況がすでに北欧では構築されているのだ。たとえば、電子政府のアプリケーション開発の際、北欧において社会保障の一環である出産・育児、教育、医療など全ての項目がカバーされることが望ましい。たとえば、出産などに関しては、経験者がサービス開発チームにいるのといないのとでは、その質に大きな違いが出てくるだろう。事実、北欧(デンマーク)の ICT 関連の職種は、一般的なイメージとは異なり想像以上に多くの女性が活躍している。さらに重要なのは、企業規模に関わらず、今の ICT を推進するマネージャ層にも女性が多々見られることだ。彼女たちは多くの場合、大学卒業後の 20 代から IT に関わり、40 年の長期にわたって IT に関わるベテランであることも多い。男社会のイメージの大きい IT 業界にもかかわらず、6-70 年代に、なぜうら若き 20 代女性が IT 業界に飛び込んだのか。想像にしか過ぎないが、デンマーク女性が社会進出した 6-70 年代に、注目され始めた新しい分野であるがゆえに、女性が働く職場として入りやすかったのかもしれない。その状況を示すかのように、Women Entrepreneurship²⁷では、女性

²⁴ リンダ・グラットン、ワークシフト-孤独と貧困から自由になる働き方の未来図、プレジデント社、2012。

²⁵ It-koncernen KMD henter ny kvindelig topchef hos, Fyens DK, TDC

<http://www.fyens.dk/article/2442389:Digitalt--It-koncernen-KMD-henter-ny-kvindelig-topchef-hos-TDC>, 2014.1.21

²⁶ ITU, Measuring The Information Society, International Communication Union, 2013,

<http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/mis2013.aspx>

²⁷ DAMWAD, Women Entrepreneurship – A Nordic Perspective, Norden, 2007.

が最も進出している起業分野として、観光、医療、社会サービスと同時に、ICT を挙げており、女性が ICT 分野に広く進出していることが見て取れる。

男女がともに合意できる社会のデザインが ICT サービスとして実現され、社会基盤となることで、ICT を通して構築されるルールは、社会の隅々にまで影響を及ぼすことになる。男女ともに働き、かつ家族生活も重視する ICT 社会を達成するには、包括的な社会システム全体の最適化が求められ、社会・政治・経済を巻き込んだグランド・デザインが欠かせない。それを、一部の視点からのみで描けるものだろうか。

グランド・デザインには、社会を構成する男性と女性の異なる視点が求められ、異なる人生ステージに対応した視点が不可欠になってくると、筆者は考えている。

3.2. 女性がいかにイノベーションに貢献しているか

2001 年の OECD のレポート²⁸で、OECD 諸国の中で高い国際競争力を示す国に共通する 4 つの要因として、人材、起業家、イノベーション、ICT が挙げられているが、この国際競争力の鍵の一つと見なされるイノベーションはどのようにもたらされるのだろうか。従来の創造性研究において、創造性やイノベーションは、「分野、文化の分野の境目で、創造的カオスがもたらされることで誕生する」²⁹と言われてきた。フィッシャーらによる研究では、分野の細分化や情報の爆発の影響で、現代社会において 1 人が一生のうちに獲得できる知識には限界があり、複雑化する技術・社会・文化・経済の課題に取り組むには、協調作業が不可欠であることが指摘されている³⁰。これらの研究からは、現在の複雑な課題を解決できるようなイノベーションを起こすには、複数の異なる知識分野の専門家が協力する必要があることが示唆されている。しかしながら、分野や文化的背景の違う者たちが集い協調作業を行うことは、言葉、考え方、プロセス、ルール、常識の違いなどから、意思の疎通を図るのが困難で衝突は避けられない³¹。この異文化の問題に対する簡単な解決策はなく、異文化協調作業の重要性は理解されていても、実践に移されにくいという課題がある。21 世紀にはいつてから、イノベーション研究はより一層の発展をみせ、多様性は創造性の障害ではなく、問題解決に欠かせない創造性の源泉であることが、具体的な事例からも明らかにされるようになってきた^{32 33}。つまり、創造性を発火させるには、右脳の視点と左脳の視点、論理的思考とデザインの思考が不可欠になってくるといふ論だ。意図的に異なる視点を持ち、異なる知識グループに属する人たちを招集してチームを構成させるよ

²⁸ OECD, Beyond The Hype, 2001.

²⁹ C. P. Snow, The Two Cultures, Cambridge University Press, Cambridge, 1993.

³⁰ G. Fischer, Symmetry of ignorance, Socially creativity and meta-design, Knowledge-Based Systems Journal, 13(7-8), pp.427-537.

³¹ リチャード・E・ニスベット、木を見る西洋人 森を見る東洋人、ダイヤモンド社、2004.

³² K. Sawyer, Group Genius, Basic Books, 2007.

³³ S. Page, The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies, Princeton University Press, 2007.

うにするとといった人材の戦略的配置を行うことで、創造性が刺激されると考えられるのだ。困難な点が多々予想されるとはいえ、イノベーションの源泉であることが証明されている方法をあえて使わないのは、もったいなさ過ぎないだろうか。

異分野・異文化の知見など多様性を活かすことができ、多様性を持った人びとが集い課題に取り組む参加型デザイン社会がイノベーションをもたらすことのできる社会と考えるならば、異なる視点や切り口を持つ女性³⁴を活用し、異分野・異文化の最たるものである「男女」の思考の違いを生かすことのできる参加型デザイン社会は、イノベーションの源泉となるだろう。北欧の男女平等社会は、北欧社会が世代間、性別間で衝突を繰り返しながら構築してきた社会といえる。その結果、男女の異なる知見が社会で生かされるケースもみられるようになった。男女の考え方やニーズの違いという困難に立ち向かい、合意点を見つけ乗り越えてきた北欧諸国が、高い国際競争力を享受できているのは偶然ではない。

4. さいごに

折しも、本論執筆の1月末、日本のオンラインメディアで、公共交通機関での乳児の泣き声に関する議論が盛んになっている^{35 36 37 38}。今の北欧社会では、公共施設で泣いている子どもを連れていても、表立って批判されることはほぼない。子どもは泣くものというコンセンサスができてきているようなのだ。若年者は兄弟姉妹がおり、ティーンはアルバイトでベビーシッターを通じて子どもの面倒をみる機会が多く、2-40代は、子育てを自分がしているか、もしくは親近者がしている。老若男女関わらず、社会を構成する多数が、子どもは泣き止まない時は泣き止まないという経験を嫌というほどしていることが大きいと思う。私は、北欧で舌打ちや苦言を呈された経験が2度ほどあるが、どちらも老齢の男性によるものであった。

北欧の女性進出の状況を見ていて感じるのは、人の常識や認識を変えるには一世代ほどの時間が必要なようだということだ。時間は必要だが、変わろうとする意思があれば変わるということも理解できた。個人の意思と政治的判断や法律といった強制力、時間の経過のどれもが欠かせないが、社会はより良い方法に変わって行く。それを過去50年で北欧諸国が示してきたといえる。

北欧の全てを賛美するわけではないが、学べることは沢山あるとおもう。“デンマークは

³⁴ アラン・ビーズ&バーバラ・ビーズ, 話を聞かない男、地図が読めない女、主婦の友社, 2002.

³⁵ 霊長類学者の考察する「性的役割分担論」<http://togetter.com/li/622341>

³⁶ ホリエモン「泣く子どもに睡眠薬」には「可哀想な母親アピールで OK?」2014.1.7, <http://lite.blogos.com/article/77374/>

³⁷ 境 治, 赤ちゃんにきびしい国で、赤ちゃんが増えるはずがない。ハフィントンポスト, 2014.1.23, http://www.huffingtonpost.jp/osamu-sakai/baby-japan_b_4648685.html

³⁸ 境 治, 「赤ちゃんにきびしい国」のつづきとか補足とか, ハフィントンポスト, 2014.1.27. http://www.huffingtonpost.jp/osamu-sakai/12_2_b_4671548.html

2050 年までに再生可能エネルギーを 100%にすることを目指しています。正直、どうすればそうなるのかわかりません。でもその前に「そうになりたい」というビジョンがなければ、何も進みません³⁹⁾と在日デンマーク大使館のハンス・クリスチャン・カイ氏が述べている。これは、デンマークの複雑性の高い課題解決への姿勢を如実に表していると思う。日本の女性、IT、イノベーションを取り巻く環境は、非常に複雑性の高い困難な課題であるが、早急に取り組む必要がある課題だ。北欧のやり方から学べるのは、やりたい未来を描き、意志を持って実行し、政治的判断や法律で支援することではないだろうか。さらに、女性は、もっとしなやかにかつ強くなり、既存の論理(男性の論理で創られてきたもの)にそぐわないからといってあきらめず、自分なりのロジックをたて、自分の意見を主張し、今のルールを新しいルールに描き換えることを主導していくことが重要に思える。

³⁹⁾ 竹村 真紀子, 即断即決! デンマークの超「結果主義」東洋経済 Online
<http://toyokeizai.net/articles/-/15670> 2014/01/29

2. 工藤郁子 MIAU 発起人

概要

インターネットユーザーのためのアドボカシー活動及びソーシャル・アクション に携わってきた者からすると、女性の活躍によりイノベーション促進が期待されているとの基本認識に共感できる。本取組みをより実効的なものにするためには、イノベーションの発生条件に関する先行研究を参照しつつ、少子化対策との両立性という課題にも取り組むべきであり、その際、キャンペーン・プラットフォームのあり方が一定の示唆を与えよう。

1 これまでの取り組み

1-1 一般社団法人インターネットユーザー協会の設立

2007 年、津田大介・小寺信良・白田秀彰らとともに、MIAU（現在の一般社団法人インターネットユーザー協会）を設立した 1.MIAU は、インターネットユーザーの利益代表として「情報技術を応用することで、現在よりも自由で幸福な社会を作れる」と考える人々の声をまとめ、既存の法や制度に依拠する人々に対して、新たな技術による自由がもたらす利益と幸福について説明することを活動目的とする組織である。筆者は、著作権法改正や青少年ネット環境整備法などの政策形成過程に関与し、ジョナサン・ジットレインがいうところの生成性（generative）、すなわち、イノベーションを生み出しつづけられる肥沃な土壌を保つことに貢献した。

1-2 Change.org の運営

2012 年 10 月、世界 196 カ国で 5000 万人以上が利用する署名サイト Change.org（チェンジ・ドット・オーグ）の日本支部に加わり、スタートアップを支えた。Change.org は、誰でも無料で署名を集めるキャンペーンをはじめることができるソーシャル・アクション・プラットフォームである。（キャンペーンの定義について、工藤郁子「情報社会における民主主義の新しい形としての『キャンペーン』」法学セミナー708 号（2013）14 頁以下を参照）。

Change.org では、商品アイデアを提案したり、認識されていない問題を問題として認識させたりできる。マスメディアによる世論喚起型報道やターゲット化されたセグメントに対するアウトリーチではなく、一般の個人が不特定多数に呼びかけ、公的な回路に乗せることを容易にしているのである。そのため、当該サイトは政治的・商業的イノベーションの源泉となっている。筆者はサイトの運営だけでなく、それぞれの「変えたい」を形にするサポートを行った。具体的には、戦略の提案・コンサルティング、オンライン・オーガナイズのトレーニング、メディアへの広報活動支援、署名の届け先のアレンジ・交渉のサポートなどである。筆者が担当したなかで（日本において）最も有名な成功事例は、レスリング五輪競技復活キャンペーンであろう。このほか、成功事例として、待機児童の早期解

決を目黒区に求めるキャンペーン、全柔連への女性理事登用キャンペーンなどがある。また、現在も続いているものとして、こどもの城存続キャンペーンなども挙げられる。

Change.org は、”We're working for a world where no one is powerless, and where creating change is a part of everyday life”と銘打っていることもあり、日本においては女性や若年者の利益になるキャンペーンが多く存在した。

2 プロジェクト趣旨を読んだ上での私見

2-1 イノベーションと「女性の活躍」の関係

本プロジェクトの企画趣旨における「女性の活躍が期待される背景として、単に労働人口の確保という量的側面だけではなく、むしろ知識経済下におけるイノベーション促進という質的側面においてこそ要求されている」という基本的な認識・方向性に共感する。もっとも、女性の活躍を含むダイバーシティの導入がイノベーションを必然的に生むかという点、実証研究上は自明とは言い難い。ただし、業務に関連するダイバーシティが進展するほど、効果が発揮されることを示した研究結果は多いという（中嶋 幹「意思決定ボードのダイバーシティ」NFI リサーチ・レビュー2012年9月号を参照）。こうした先行研究におけるイノベーションの発生条件を参照しつつ、ICT活用、デザイン思考がどう結びつくかを考察すれば、より実証性と実現性を高めることができるだろう。

2-2 「女性の活躍」と少子化対策の関係

そもそも女性の活躍が注目を集める背景には、多元主義や質的期待というよりはむしろ労働・厚生行政上の関心が存在している。そのような経緯を踏まえると、女性の活躍と少子化対策の両立性が政策上の最大の関心事項であり、議会・政府が取り組むインセンティブが大きい課題であろう。そのため、この障壁についても検討の対象に加えるべきである。個人の権利と尊厳を図りつつ出生率を改善する現実的な解としては、婚外子差別や婚姻制度の改革を進めつつ、保育サービスの利便性を高め、政策レベルでアウェアネスの醸成・向上を図ることが挙げられる。「あくまで国民（個々人）が合理的な選択をした結果として出産した」という結果を導くアプローチを採らざるを得ないからである。

ここで留意すべきは、子供を産めない、産むことを選択しない国民の不平等感に対してどう応えて行くかである。政策による分断を緩和する処方箋として「顔の見える」普通の個人に代表させることが挙げられる。すなわち、その政策を支持する当事者が、どのような理由で支持しているかを透明化し、できれば対話可能な状態にデザインすることが望ましい。こうした観点からは、少数から多数への一方的・垂直的なPRではなく、双方向的・水平的にコミュニケーションができるキャンペーン・プラットフォームは選択肢のひとつとして有効であると考えられる。すなわち、当該政策目標を実現したい当事者（その多くは「普通の人」である）が、自らの境遇を語りつつ問題提起をして、ソーシャルメディアを

通じて賛同を集め意見を集約していく場を提供する施策は考慮に値する。

具体的には、英国のオンライン請願システム「ダイレクト・ガブ」¹²¹³ や米国政府のオンライン請願システム「ウィー・ザ・ピープル」¹⁴¹⁵ といった例、また、民間が運営するプラットフォーム（Change.org, Avaaz, Get Up!, SumOfUs, All out Care2 など）が参考になると考えられる。オープンで自由な仕組みを参照することで、「デザイン思考を取り入れる場を作っても、そこに参加できる女性は特定のセグメントに限られているのではないか」との疑問に答えることもできるだろう。

3 結びにかえて

本稿では、イノベーションと「女性の活躍」その阻害要因としての少子化対策について検討した。しかし、イノベーションが生じた後の「淘汰」の問題には踏み込んでいない。特にイノベーションの推進を政策に落とし込むのであれば、どのような条件設定で情報環境をデザインすれば、コミットメントを引き出すことができ、さらに、良いイノベーションを優先できるかについても視野に入れることが必要であるかもしれない。

以上