

クオータ制とは 簡単まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

クオータ制（Quota制）とは、政治・経済・企業などの社会的な集団において、性別や民族などの属性ごとに一定の割合を割り当てる制度です。

特に、女性やマイノリティの社会進出を促し、あらかじめ枠を設けて参加人数を割り当てることで、公平性を高めることを目的としています。例えば、障害者の法定雇用率を定めた障害者法定雇用率制度も、このクオータ制の一種と言えるでしょう。

クオータ制は、1973年にノルウェーで始まり、政治分野においては132か国で導入が進んでいます。企業においても、役員や管理職における女性比率向上のために導入する動きが広がっています。

主要な導入事例

- ・ **ノルウェー:** 2008年までに上場企業の取締役会で女性比率40%を達成。
- ・ **ドイツ:** 2015年以降、監査役会の女性比率30%以上を義務化。
- ・ **ルワンダ:** 国会における女性割合は48.8%（2003年選挙時）。
- ・ **台湾:** 2020年国政選挙で女性比率41.6%。

クオータ制のメリット

- ・ **女性・マイノリティの社会進出を促進:** 一人ひとりが活躍できる社会の実現が図れる。
- ・ **人材の多様化:** さまざまなアイデアが生まれ、組織の競争力向上につながる。

クオータ制のデメリット

- ・ **逆差別の懸念:** 一方の機会を奪うことにつながるという意見も。
- ・ **運用コスト:** 管理・監視システムや人員の確保が必要となり、コストがかかる懸念。

日本では法制化されておらず、企業や政党の自主的な取り組みにとどまっている状況です。根強く残る「男性中心の働き方」の意識も、導入の障壁とされています。

企業がクオータ制を導入する際の手順

1. **現状把握と目標設定:** 従業員や役員の構成を分析し、多様性の目標レベルを定める。
2. **具体的な計画立案:** 対象となる集団、達成すべき比率や人数、期間、実施手段を明確にする。
3. **実施:** 必要な予算、人材、制度やシステムを整え、計画を実行に移す。
4. **評価:** 進捗状況や成果を測定し、課題の洗い出しと改善策の検討を行う。
5. **公表:** 取り組み内容と結果を社内外に公開し、透明性と信頼性を確保する。

クォータ制で活用できる助成金（両立支援等助成金）

- **出生時両立支援コース**

男性従業員が育児休業を取得しやすい環境を整備し、実際に取得者が出た場合及びその結果男性の育休取得率が向上した場合に支給。育休の取得促進を目的とした制度。

- **介護離職防止支援コース**

介護支援プランに基づいて柔軟な働き方を整備し、介護休業や介護両立支援制度の利用者が出た場合に支給。

- **育児休業等支援コース**

育休取得から職場復帰までを支援するプランを策定・実行し、該当従業員が出た場合に支給。