

政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 （「2020年30%」の目標について）

○ 2020年30%の目標

「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」

「女性のチャレンジ支援策の推進」（平成15年6月男女共同参画推進本部決定）
男女共同参画基本計画（第2次）（平成17年12月閣議決定）

⇒ 「女性の参画加速プログラム」を策定

男女共同参画推進本部決定（平成20年4月）

①各界トップ層への働きかけや女性のエンパワーメントを促進するネットワークの構築支援等の基盤整備の充実と、②活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野（医師、研究者、公務員）に焦点を当てた戦略的な取組を行う。

・ 国の審議会等委員における女性委員の割合

平成22（西暦2010）年度まで → **少なくとも33.3%**

平成32（西暦2020）年まで → **男女いずれかが10分の4未満と
ならない状態**

男女共同参画推進本部決定（平成18年4月）

・ 女性国家公務員の採用割合（国家公務員I種試験事務系区分試験）

平成22（西暦2010）年度頃まで → **30%程度**

各省庁人事担当課長会議申合せ（平成16年4月）

・ 女性国家公務員管理職の割合（一般職の行政職俸給表（一）等）

平成22年（西暦2010）度末まで → **少なくとも5%程度**

女性の参画加速プログラム（男女共同参画推進本部決定（平成20年4月））

(参 考)

○ 男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 48 号）抜粋

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、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を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

○ 男女共同参画基本計画（第 2 次）（平成 17 年 12 月 27 日閣議決定）抜粋

第 2 部

1. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

（1）国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

平成 15 年の「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。そのため、政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する」との男女共同参画推進本部決定に従い、国の政策・方針決定過程への女性の参画を進める。

○ 「国の審議会等における女性委員の登用の促進について」（平成 18 年 4 月 4 日男女共同参画推進本部決定）抜粋

審議会等の委員については、平成 3 2（西暦 2 0 2 0）年までに、政府全体として、男女のいずれか一方の委員の数が、委員の総数の 1 0 分の 4 未満としない状態を達成するよう努めるものとする。また、計画的に取組を進めるため、当面の目標として、平成 2 2（西暦 2 0 1 0）年度末までに、女性委員の数が少なくとも委員の総数の 3 3. 3 %となるよう努めるものとする。

○ 「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」（平成 16 年 4 月 28 日各省庁人事担当課長会議申合せ）抜粋

1 採用の拡大

女性の採用の拡大のための取組を進めるに当たっては、当面（平成 22 年度（2010 年度）頃まで）の政府全体としての採用者に占める女性の割合の目安として、国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験（行政、法律、経済）については 30%程度、その他の試験については、I 種試験の事務系の区分試験の目標を踏まえつつ、試験毎の女性の採用に係る状況等も勘案して、できる限りその割合を高めること、を目標とする。

○ 「女性の参画加速プログラム」（平成 20 年 4 月 8 日男女共同参画推進本部決定）抜粋

2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

（3）公務員（国、地方公共団体）

（女性職員の登用の推進）

政府全体として、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を、平成 22 年度末に少なくとも 5 %程度とすることを目指して、女性職員の登用を積極的に進める。

女性の参画加速プログラム

(平成20年4月8日男女共同参画推進本部決定)

現
状

女性の社会的参画、特に意思決定過程への参画は遅れており、国際的にみても低水準。

- 指導的地位に立つ女性の割合 衆議院議員:9.4% 参議院議員:17.8% 都道府県議会議員:7.3% 民間企業課長相当職:3.6%
国家公務員管理職:1.7% 地方公務員管理職(都道府県):5.1% 医師:17.2% 研究者:12.4%
- ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)54位(93ヶ国中)(国連開発計画)、ジェンダー・ギャップ指数(GGI)91位(131ヶ国中)(世界経済フォーラム)

意識の改革

各界トップ、組織の管理職、女性自身それぞれの意識改革

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「行動指針」等に基づく取組の推進

連携して
推進

女性の能力開発・能力発揮に対する支援

女性の能力発揮のための積極的改善措置の推進、女性のキャリア形成支援、女性の新しい分野での活躍支援、育児等で離職した女性に対する再就職支援等

平成22年度末
までに実行

(1)あらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備

- 各界トップ層への戦略的な働きかけ
大臣による経済団体等のトップ訪問 等
- 女性の人材育成、能力開発・発揮
地域・様々な分野におけるネットワークの形成支援、まちづくり等実践的活動を通じた人材育成の推進、企業等におけるメンター育成支援 等
- 積極的な取組に対する評価・好事例提供
表彰制度の充実、好事例の提供
- 男女の社会における活動の選択に中立的な社会制度(税制・社会保障制度等)の検討
- 実態把握及びフォローアップの充実

(2)活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

→他分野へ成果を波及

【女性医師】

勤務体制の見直し、継続就業支援、復帰支援、意思決定の場への女性の登用促進、医療専門職全体への支援 等

【女性研究者】

モデルとなる先進的な取組の普及・定着等、出産・育児を考慮した研究費等の制度の拡充・弾力化、理工系分野への進路選択支援の充実 等

【女性公務員】

柔軟な勤務体制の推進、働き方の見直し、女性職員の登用の促進(政府全体として本省課室長相当職以上に占める女性職員を少なくとも5%程度に)、行動計画の充実・見直し、モデル的取組の実施 等

医師不足の解消による安心安全な医療体制の確立

国際競争力の維持・強化
研究活動の活性化

多様な行政ニーズへの対応

豊かな社会
職場・地域に活力
新たな成長を生み出す力

「2020年までに30%」の目標の実現

—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—
(男女共同参画基本計画(第2次))

多様性に富んだ活力ある社会に向けて!