

女性の参画加速プログラム

資料1

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
1. 女性の参画促進のための基盤整備	<p>(1) 各界トップ層等への戦略的な働きかけ</p> <p>①【大臣によるトップ訪問等】男女共同参画担当大臣等が中心となり、各分野のトップ層等との懇談、様々な機会を捉えた各種会議への出席や、個別組織への訪問等を行うことにより、継続して働きやすい環境の整備や管理職への女性の積極的な登用等について働きかけ、それぞれの分野における女性の参画促進の必要性や取組の方策等につき意識の共有を図るとともに、それぞれの分野について女性の参画を妨げる課題の抽出を行う。</p> <p>②【機会を捉えた協力要請】経済団体、農林水産団体、職能団体等、各種団体の役員や委員会の委員等に積極的に女性を擁立・登用するため、各分野のトップ層等に対し、機会を捉えて積極的に協力要請を行い、協働して課題解決を行う。</p>	<p>内閣府、関係府省</p> <p>内閣府、関係府省</p>	<p>○ 男女共同参画担当大臣が各界トップ層を訪問し、継続して働きやすい環境の整備や管理職への女性登用等について積極的に働きかけを実施(大臣キャラバン)(内閣府)(平成20年3月～5月) 【実績】電機・電子・情報通信産業経営者連盟、全国知事会男女共同参画特別委員会、全国漁業協同組合連合会、全国森林組合連合会、(社)日本医師会、(社)日本薬剤師会、全国町村会、(社)経済同友会</p> <p>企業トップとの懇談会 【実績】清水建設(株)、JFEホールディングス(株)、(株)損害保険ジャパン等</p> <p>○ 企業トップとの懇談会を実施(内閣府)(平成20年3月～5月) 【実績】(社)日本経済団体連合会、日本東京商工会議所、(社)中部経済連合会、中国経済連合会等</p> <p>○ 平成20年度に実施された第20回農業委員統一選挙に際し、市町村農業委員会事務局長等に対し女性の農業委員会への参画促進について協力要請するとともに(平成20年度)、同統一選挙の実施を踏まえ、都道府県及び全国農業会議所に対し、より一層の女性の農業委員会への参画促進について文書要請(農林水産省 平成21年度)。</p> <p>(参考)農業委員に占める女性委員の割合(各年度10月1日現在)</p> <p>第19回統一選挙(平成17年実施)後 4.1% 第20回統一選挙(平成20年実施)後 4.6%</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>③【既存のネットワークの活用】 各種団体、企業のトップ層が構成員となっている男女共同参画推進連携会議や女性の活躍推進協議会等の会議体を通じた働きかけや協力依頼を行う。</p>	<p>内閣府、関係府省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 全国農業協同組合中央会と連携し、女性の参画割合の低い都道府県農業協同組合中央会役員等との意見交換を実施し、女性理事枠の設定等、女性役員の登用の推進について協力要請。(農林水産省 平成20年度～) ○ 森林組合関係ブロック説明会(平成20年6月20日実施)において、女性理事の登用目標を定めていない都道府県森林組合連合会に対し、目標数値を定めるよう働きかけを実施。(農林水産省) ○ 「漁協の指導監督等に当たっての留意事項」(平成20年12月制定)において、女性役員の登用目標の設定等について定め、漁業協同組合における女性の役員への就任が促進されるよう都道府県及び関係団体に周知。(農林水産省) ○ 男女共同参画社会づくりに関し広く各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図るための「男女共同参画推進連携会議」において、女性の参画拡大に向けた施策や、企業における事例等に関する情報の共有を行っている。(内閣府 平成8年度～) ○ 上記の活動の一つとして、地域版男女共同参画推進連携会議とのネットワークをもとに、連携会議構成団体や地域版連携会議との共催でセミナー等を開催するなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進している。 ○ 企業が自ら主体的にポジティブ・アクションに取り組むことを促すため、経営者団体と連携し、女性の活躍推進協議会を開催(厚生労働省 平成13年度～)(1(3)①に前掲) <ul style="list-style-type: none"> 【ポジティブ・アクション取組状況】 ・ポジティブ・アクション取組企業割合 平成18年度 20.7%(「女性雇用管理基本調査」より) ・機会均等推進責任者を選任している事業所のうちポジティブ・アクションに取り組む事業所割合 平成20年度 93.4% 平成19年度 94.3% 平成18年度 97.2%(厚労省の調べによる) ※「機会均等推進責任者」選任数 68、969人(平成20年度) 機会均等推進責任者は、事業所で男女雇用機会均等法等の遵守のために必要な措置の検討・実施や、ポジティブ・アクションの推進の方策の検討等を行う 【役職者に占める女性の割合】 平成20年 8.5% 平成19年 8.2% 平成18年 7.3%(「賃金構造基本統計調査」より)

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>(2) 女性の人材育成、能力開発・発揮(エンパワーメント)</p> <p>①【地域におけるネットワークの形成支援】 地域において関係民間団体、地方公共団体等とも連携・協力した異業種間ネットワークの構築の促進や人材データの提供等地域ネットワーク形成を推進するとともに、企業内メンターの育成の支援を行う。</p> <p>②【実践的活動を通じた人材育成の推進】 男女共同参画センター等を拠点として、まちづくり、環境、防災・防犯等、身近な地域の課題を解決するような実践的活動を通じた女性の能力開発・発揮(エンパワーメント)を推進する。</p> <p>③【様々な分野におけるネットワークの形成】 企業等で働く技術者等、女性の参画が遅れており、かつ女性のネットワークが有効であると考えられる分野について、ネットワークの構築・充実を推進する。</p>	<p>内閣府</p> <p>内閣府</p> <p>内閣府</p>	<p>○ 地域における課題解決に向けた主体的な取組を支援するため、地方公共団体、地域団体、女性関連団体等に応じ、課題解決のための活動の充実、新たなネットワークの構築支援等に際し、適切な指導・助言ができるアドバイザーを派遣。(内閣府 平成21年度～)</p> <p>○ 男女共同参画推進連携会議と地域版の男女共同参画推進連携会議とのネットワーク構築を行うとともに、両者の共催で、6府県において、全9回のシンポジウムを開催。(内閣府 平成20年度～)</p> <p>○ 企業内メンター育成事業の実施(厚生労働省 平成20年度～) 【企業内メンター育成研修】 ・平成20年度 8回開催 参加者549名</p> <p>○ 平成20年10月に、男女共同参画会議基本問題専門調査会において、知識習得や意識啓発を中心とした取組から、地域の課題解決のための実践的活動中心の取組(第2ステージ)への移行を打ち出した「地域における男女共同参画の推進の今後のあり方」をとりまとめた。地域における課題解決に向けた実践的活動の先進的事例の収集・分析、提供及び地域における男女共同参画促進を支援するためのアドバイザーの派遣等の支援。(内閣府)(平成21年度～)</p> <p>○ 男女共同参画社会づくりに関し広く各界各層との情報・意見交換その他の必要な連携を図るための「男女共同参画推進連携会議」において、女性の参画拡大に向けた施策や、企業における事例等に関する情報の共有を行っている。(内閣府 平成8年度～)</p> <p>○ 上記の活動の一つとして、地域版男女共同参画推進連携会議とのネットワークをもとに、連携会議構成団体や地域版連携会議との共催でセミナー等を開催するなど、男女共同参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進している。</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>④【アジア太平洋経済協力(APEC)女性指導者ネットワーク会合の日本開催に向けた取組】 2010年に日本において開催予定のアジア太平洋経済協力(APEC)女性指導者ネットワーク会合に向け、様々な分野と連携して、国際的なネットワークの受皿となり得る国内でのネットワークの構築を目指す。</p> <p>(3) 積極的な取組に対する評価・好事例の提供等</p> <p>①【表彰制度の充実】 均等・両立推進企業表彰等の既存の表彰制度の一層の活用や、チャレンジ表彰の見直し等、民間団体等とも連携しながら、女性の活躍やその支援に対する表彰制度の充実に努める。特に、女性の活躍支援の取組を行う各種団体、地方公共団体等に対する表彰制度について検討を行う。</p>	<p>内閣府</p> <p>内閣府、厚生労働省</p>	<p>○ 我が国における女性リーダーズネットワーク(WLN)会合の開催のあり方について検討を行った。その際、WLN関連分野である女性、中小企業、起業、農業関連の団体等が出席する研究会を開催。(内閣府 平成20年度)</p> <p>○ 男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰及び女性のチャレンジ賞表彰を実施。(内閣府)</p> <p>○ 均等・両立推進企業表彰の実施。(厚生労働省 平成11年度～ ※平成19年度～ 均等推進企業表彰とファミリー・フレンドリー企業表彰を統合)</p> <p>【受賞企業数】</p> <p>平成20年度 厚生労働大臣最優良賞1社(均等・両立推進企業表彰)</p> <p>●均等推進企業部門</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度 都道府県労働局長賞 16社 ・平成19年度 都道府県労働局長賞 18社 ・平成18年度 厚生労働大臣優良賞 1社 都道府県労働局長賞 40社 <p>●ファミリー・フレンドリー企業部門</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度 厚生労働大臣優良賞 3社 都道府県労働局長賞 9社 ・平成19年度 厚生労働大臣優良賞 1社 都道府県労働局長賞 5社 ・平成18年度 厚生労働大臣優良賞 2社 厚生労働大臣努力賞 1社 都道府県労働局長賞 31社 <p>○ 理事等への女性の登用に積極的に取り組んでいる農業協同組合に対し、その優良な活動に対する「JA男女共同参画良表彰」を新設。(農林水産省 平成20年度～)</p> <p>○ 農山漁村男女共同参画活動いきいきフォトコンクール(平成17年～)について、応募要件を拡大。(農林水産省 平成20年度～)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>②【好事例の提供】 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための支援等具体的な取組を含む好事例を収集し、あらゆる機会を捉えてパンフレットや事例集の配布等を行うことにより、その普及を図る。</p> <p>(4)中立的な社会制度の検討</p> <p>①【監視・影響調査機能の強化】 あらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施する観点から、体系的・実質的に各施策を評価できるよう監視・影響調査機能を強化する。</p>	<p>内閣府</p> <p>内閣府</p>	<p>○ 「女性情報ポータル“Winet”」による情報提供 独立行政法人国立女性教育会館で、男女共同参画及び女性・家庭・家族に関する分野の資料を収集、整理し、「女性情報ポータル“Winet”」において、インターネット上のリソース集「女性情報ナビゲーション」や、各種データベースを提供（文部科学省） ・「女性情報ナビゲーション」 約900サイトとのリンク集を提供 ・「文献情報データベース」（収集資料数）（21年3月現在） 図書、地方行政資料 約 113、300冊 和雑誌記事 約 56、300件 新聞切り抜き 約 262、000件</p> <p>○ 企業におけるポジティブ・アクション取組状況等を紹介するサイト（「ポジティブ・アクション応援サイト」）の設置（厚生労働省平成19年度～）（1（3）②に前掲） 【掲載企業数】 474社（平成21年6月25日現在） ・平成20年度 454社 ・平成19年度 278社</p> <p>○ 公契約におけるポジティブ・アクションに関する事例集を作成し、HPに掲載するとともに都道府県・市区町村に配布。（内閣府 平成20年度）</p> <p>○ 男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会において、 ・平成19年3月に「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」を取りまとめ。（平成19年5月男女共同参画会議意見決定） ・平成20年6月に「高齢者の自立した生活に対する支援施策に関する監視・影響調査報告書」を取りまとめ。（平成20年6月男女共同参画会議意見決定） ・平成21年3月に「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」とりまとめに向けた論点整理を公表。（内閣府）</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p data-bbox="271 248 654 424">②【様々な場における制度の検討】 税制、社会保障制度等の検討においては、男女の社会における活動に対する中立性の確保等の観点からも併せて検討を行う。</p> <div data-bbox="398 571 495 667" style="text-align: center;"> </div> <p data-bbox="271 687 654 802">「2分野：男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革」のフォローアップの中で対応</p>	<p data-bbox="654 248 768 371">内閣府、総務省、法務省、財務省、厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="768 225 2141 424">○ 男女共同参画会議監視・影響調査専門調査会において、 <ul style="list-style-type: none"> ・平成19年3月に「多様な選択を可能にする能力開発・生涯学習施策に関する監視・影響調査報告書」を取りまとめ。（平成19年5月男女共同参画会議意見決定） ・平成20年6月に「高齢者の自立した生活に対する支援施策に関する監視・影響調査報告書」を取りまとめ。（平成20年6月男女共同参画会議意見決定） ・平成21年3月に「新たな経済社会の潮流の中で生活困難を抱える男女について」とりまとめに向けた論点整理を公表。（内閣府） <li data-bbox="768 555 2141 643">○ 平成15年度税制改正において、現状では共働き世帯数が専業主婦世帯数を上回るようになってきているということ、女性の就業に関する選択等に中立的でないといった指摘もあること等を踏まえ、配偶者特別控除のうち配偶者控除に上乘せして適用される部分について廃止。（財務省 平成15年度） <li data-bbox="768 671 2141 1018">○ 平成19年11月の「抜本的な税制改革に向けた基本的考え方」(政府税制調査会) <ul style="list-style-type: none"> 配偶者控除等(配偶者控除・配偶者特別控除)については、以下のような観点から見直しを図るべきとする意見が多く見られた。 <ul style="list-style-type: none"> イ 男女共同参画が進んでおり、また、配偶者の家事・労働には納税者本人にとっての経済的価値等がある ロ 現行制度は配偶者の就労の中立性を阻害している ハ 納税者本人は配偶者控除等の適用を受け、配偶者が基礎控除の適用を受けることで、二重に控除を享受する場がある ニ 配偶者控除等を見直し、その財源を子育て支援に充ててはどうか 他方で、夫婦は生活の基本的単位であり、現行制度を維持すべきとする意見もあった。 配偶者控除等のあり方については、上記のような様々な意見を踏まえて見直しを図ることも考えられる。その際、配偶者控除等の見直しにより税負担が急激に増えることは避けるべきであり、他の控除の見直し等も踏まえる必要がある。（財務省） <li data-bbox="768 1086 2141 1174">○ 被用者としての年金保障を充実させる観点などから、「正社員に近い」パート労働者に社会保険の適用範囲を拡大することを含む「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」を第166回通常国会に提出し、継続審議とされていたが、平成21年7月、衆議院の解散に伴って廃案となったところである。（厚生労働省）

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
<p>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</p>	<p>(5) 実態把握及びフォローアップの充実</p> <p>①【実態把握及びフォローアップの充実】 メディア、地域等女性の参画状況の把握が十分でない分野について、関係団体等とも連携しながら実態把握に努める。また、定期的なきめ細かなフォローアップを行う。</p>	<p>内閣府</p>	<p>○ 内閣府において「メディアにおける女性の参画に関する実態調査」を実施予定。(内閣府)(平成21年度)</p>
	<p>(1) 医師</p> <p>①【勤務体制の見直し等】 正規雇用短時間勤務医制度の普及や交代勤務制等の導入の推進を促進する等、各医療機関における勤務体制の見直しを推進し、仕事と生活の両立支援に関する取組を促進する。また、開業医との役割分担・連携強化や医療クラーク(医療事務補助員)の導入促進等を通じ、医師の過剰な業務負担を軽減する。特に、医師不足の深刻な産科に関しては、院内助産所・助産師外来の活用を積極的に推進する等の取組を進める。</p>	<p>文部科学省、厚生労働省</p>	<p>○ 「大学病院業務改善推進事業」(平成21年度補正予算額 30億円)において、大学病院において質の高い医療を安全・安心に提供するため、医療補助者等を補充することにより、関係職種間の役割分担の推進をおこなうための経費を全大学病院(本院:79大学病院)を対象に措置する。(文部科学省 平成21年度)</p> <p>○ 「周産期医療環境整備事業」(平成21年度予算額 17億円の内数)において、院内助産所等を活用した助産師養成環境の整備を行う。(文部科学省 平成21年度)</p> <p>○ 医師の過酷な勤務環境を改善するために、短時間正規雇用や交替勤務制等を導入する病院に対する支援、事務作業を行う医師事務作業補助者を設置する病院に対する支援等を実施している。(厚生労働省 平成20年度～)</p> <p>○ 勤務医の負担が軽減されるよう、地域の救急医療における管制塔機能を担う病院や小児初期救急センターにおいて開業医が応援診療を行う場合の補助事業を実施している。(厚生労働省 平成21年度～)</p> <p>○ 院内助産所・助産師外来開設のための医療機関管理者及び助産師の研修事業の拡充等を実施している。(厚生労働省 平成20年度～)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等												
			<p>○ 両立支援レベルアップ助成金(子育て期の短時間勤務支援コース)の支給(厚生労働省 平成14年度～) 勤務時間短縮等の措置等、小学校就学前の子を養育する労働者が育児のために必要な時間を確保しやすい柔軟な働き方ができる制度を設け、労働者がこれらの制度を利用した場合に、事業主に対して助成金を支給。 平成21年度より、短時間勤務制度について、その導入と定着を図るため、助成措置を拡充した。 【現行】6か月以上継続雇用されている者が、一定の短時間勤務制度を、6か月以上利用したこと(10人目まで)。 【拡充】新たに雇い入れた利用者も助成対象に追加。 ・助成対象となる短時間勤務制度を拡大。 ・期間を定めて雇用されている者にも利用させた場合助成額を増額。</p> <p>※子育て期の短時間勤務支援コースの支給状況</p> <table border="1" data-bbox="936 612 1518 694"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数</td> <td>79</td> <td>107</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>金額(千円)</td> <td>31,050</td> <td>45,900</td> <td>41,800</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 短時間労働者均衡待遇推進等助成金(短時間正社員制度の導入)の支給(厚生労働省 平成19年7月～) 短時間正社員制度を導入し、制度の利用者が出た場合に、事業主に対して助成金を支給。 平成21年度より、短時間正社員制度について、その導入と定着を図るため、助成措置を拡充した。 【現行】短時間正社員制度を設けた上で、最初の制度利用者が出た場合に、助成金を支給。 【拡充】短時間正社員制度を設けた上で、実際に制度利用者が出た場合に、制度利用者の10人目まで助成金を支給。</p> <p>○ 短時間正社員制度について、業界ごとの導入モデルの開発、普及等により、その導入促進・定着を図る。(厚生労働省 平成21年度)</p>		18年度	19年度	20年度	件数	79	107	98	金額(千円)	31,050	45,900	41,800
	18年度	19年度	20年度												
件数	79	107	98												
金額(千円)	31,050	45,900	41,800												

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等												
	<p>②【多様な保育ニーズに応える保育所の整備等継続的な就業の支援】</p> <p>医療機関においては、医師の勤務形態に応じ、保育ニーズも多様であるため、病院内保育所運営事業、事業所内託児施設への助成制度等の活用を通じ、育児中の医師のニーズにきめ細かく対応する病院内保育所の更なる拡充等を推進する。</p> <p>また、女性医師の継続的な就業についての優れた取組事例の普及、先輩の女性医師がメンターとして継続就業について悩む若い女性医師の相談に応じることができるよう、病院内の体制の整備を支援するとともに、学生時代からのキャリア教育の充実等を通じ、継続的な就業の支援を行う。</p>	<p>文部科学省、厚生労働省</p>	<p>○ 「地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム(平成19年度13億円の内数、20年度9億円の内数)」のテーマの一つとして、女性の医師や看護師の就労環境の改善や医療提供体制の確保等を図る観点から、9大学における女性医師・看護師に対する臨床現場定着や出産・育児等による離・退職後の復帰支援のための人材育成上の取組を支援。(文部科学省 平成19年度～平成20年度)</p> <p>○ 「周産期医療環境整備事業」(平成21年度予算額 17億円の内数)において、周産期医療分野における女性医師の勤務継続支援・復帰支援等の教育指導体制の充実を行う。(文部科学省 平成21年度～)</p> <p>○ 医療現場における女性医師の就労環境の整備のため、病院内保育所の運営を支援する事業、退職した女性医師に対する復職のための研修を支援する事業や「女性医師バンク」の拡充等を実施している。(厚生労働省 平成18年度～)</p> <p>○ 病院内の就労環境改善等について効果的な総合対策を行う医療機関への支援を実施している。(厚生労働省 平成20年度～)</p> <p>○ 事業所内保育施設設置・運営等助成金(厚生労働省 平成5年度～) 労働者のための保育施設を、事業所内に設置、運営及び増築等を行う事業主・事業団体にその一部を助成。 また、保育遊具等購入費用の一部についても助成。 平成21年度より、事業内保育施設の中長期的な運営の安定化を図り、職業生活と家庭生活の両立を容易にするための環境整備を促進するため、運営費の助成金支給期間を5年間から10年間に延長し、事業主等からの希望の強い地域開放を可能とする要件の緩和を行った。</p> <p>※事業所内保育施設設置・運営コースの支給状況</p> <table border="1" data-bbox="913 1023 1626 1118"> <thead> <tr> <th></th> <th>18年度</th> <th>19年度</th> <th>20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数</td> <td>234</td> <td>299</td> <td>381</td> </tr> <tr> <td>金額(千円)</td> <td>1,252,685</td> <td>1,591,819</td> <td>1,938,657</td> </tr> </tbody> </table>		18年度	19年度	20年度	件数	234	299	381	金額(千円)	1,252,685	1,591,819	1,938,657
	18年度	19年度	20年度												
件数	234	299	381												
金額(千円)	1,252,685	1,591,819	1,938,657												

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>③【出産・育児、介護等による離職後の復帰支援】 出産・育児、介護等により離職せざるを得なかった女性医師の再就業の際の不安を軽減するため、それぞれの復帰後の勤務形態や状況に応じた、きめ細やかな研修の実施等、女性医師の復帰支援を推進する。また、女性医師バンクの体制強化により相談体制を充実強化するとともに、女性医師の復帰支援についての優れた取組事例の普及等により、女性医師の就労を支援し、医師の人材確保に努める。</p> <p>④【意思決定の場への女性の登用促進】 医療現場に多様な視点を導入し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図りやすい勤務環境を実現するため、各医療機関や医師会等関係団体に対し、意思決定過程の場への女性の積極的な登用を呼びかける。</p> <p>⑤【実態把握の実施】 今後の施策に資するため、関係団体の協力の下、女性医師の勤務形態、出産・育児、介護等を理由とする退職等女性医師を取り巻く状況につき、全国的にきめ細かな調査・分析を行い、実態把握に努める。</p>	<p>厚生労働省</p> <p>内閣府、厚生労働省</p> <p>内閣府、厚生労働省</p>	<p>○ 医療現場における女性医師の就労環境の整備のため、病院内保育所の運営を支援する事業、退職した女性医師に対する復職のための研修を支援する事業や「女性医師バンク」の拡充等を実施している。(厚生労働省 平成18年度～)(2②に前掲)</p> <p>○ 病院内の就労環境改善等について効果的な総合対策を行う医療機関への支援を実施している。(厚生労働省 平成21年度～)(2②に前掲)</p> <p>○ 男女共同参画担当大臣が、日本医師会理事会に出席し、医療現場において「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現」「男女共同参画」等について取り組むことを要請するとともに、会長宛要請文書を手交。(内閣府 平成20年)</p> <p>○ 日本医師会男女共同参画委員会において、平成21年3月に「女性医師の勤務環境の現況に関する調査報告書」がとりまとめられたところである。(厚生労働省)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>⑥【医療専門職全体の総合的な支援】 医師の勤務環境の整備や復帰支援等を行うに際しては、関連する医療専門職との有機的な連携が不可欠である。看護師、助産師等についても、職場環境の整備や復帰支援が重要な課題であることから、これら医療専門職全体に対して一層の両立・復帰支援を行う。また、産科においては、医師と助産師の連携を推進することにより、互いの負担を軽減するとともに、安全・安心なお産ができるような体制整備に努める。</p> <p>⑦【女性の健康問題への取組についての気運の醸成】 女性は、妊娠や出産を含めライフサイクルを通じて健康上の問題に直面し、リスクを負う場合がある。こうしたリスクに対する認識が十分に浸透していないことが一因となっており、産科においては、一度も妊婦健診を受診せず、分娩時に初めて医療機関を受診し、出産するいわゆる飛び込み出産などの現象がみられる。このような現象が医療現場の勤務環境の厳しさにさらに拍車をかけている面がある。こうしたリスクに対する認識が、広く社会全般において高まるよう、地方公共団体等とも連携しながら周知徹底を図る。</p>	<p>内閣府、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「諸外国における専門職への女性の参画に関する調査」において、医師を始めとする医療関係者に関する取組・施策を調査予定(内閣府)(平成21年度) ○ 潜在看護職員の職場復帰のために、求人・求職情報の提供など潜在看護職員の再就業の促進を図る事業を進めることとしている。(厚生労働省 平成4年度～)また、看護職員の多様な勤務形態を導入している医療機関の事例収集、人事・労務担当者への研修事業等を進めることとしている。(厚生労働省 平成19年度～) ○ 子どもを持つ看護職員、女性医師をはじめとする医療従事者の離職防止及び再就業を促進するため、医療機関に勤務する職員の乳幼児の保育を行う事業に対し、その運営費の一部(保育士等の人件費等)や、開設に当たっての施設整備について補助事業を進めている。平成21年度からは、補助基準額を引き上げたところである。(厚生労働省 昭和49年度～) ○ 院内助産所・院内助産師外来の開設を促進するため、医療機関管理者及び助産師への研修事業を進めることとしている。(厚生労働省 平成20年度～)(2①に前掲) ○ 女性の健康支援対策事業(厚生労働省 平成21年度～) 一人ひとりの女性が自らの健康に目を向け、主体的な健康づくりを実践することができるように支援し、その効果を実証及び評価することで、女性の健康づくりを一層推進するための効果的な事業展開手法について検証。 平成21年度予算額(補正後) 11.5億円 ○ 健康増進法に基づく健康増進事業において、女性の健康づくりに係る内容、項目を追加。(厚生労働省 平成21年度～) ・健康手帳:地域の実情に応じて、女性の健康づくりに関する事項など必要な事項に係るページを設けることができるようにした。 ・健康相談:重点課題として「女性の健康」を追加 ○ 女性の健康づくり対策の一環として、毎年3月1日から8日までを「女性の健康週間」と定め、女性の健康課題に関する普及啓発を重点的に実施。(厚生労働省 平成19年度～) ・地方自治体や民間会社がイベントを実施するとともに、平成19年度、20年度ともに厚生労働省主催による「女性の健康週間」イベントを実施した。 ○ 民間有識者らによる「女性の健康づくり推進懇談会」において、女性の健康支援の充実について検討。(厚生労働省 平成19年度～) 平成19年度 懇談会2回開催 平成20年度 懇談会2回開催

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>(2) 研究者</p> <p>①【モデルとなる先進的な取組の普及・定着等】 女性研究者の支援体制の整備のための取組をより広範に進めるために、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムを引き続き推進する。 さらに、支援体制を構築し先進的な取組を行う研究機関において、女性研究者の能力を最大限に活かすことにより女性研究者の高度なロールモデルを確立させるとともに、女性研究者に十分な活躍の場を与えるために必要な取組について、重点的に支援する。また、当該研究機関が行う先進的な取組を全国に定着・普及させるとともに、大学や研究機関等において取組を継続的に進めていくための枠組みについての検討を行う。</p>	<p>内閣府、文部科学省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 妊婦健診の受診を勧奨するため、健診の重要性の理解を促進するためのリーフレットの作成、ホームページへの掲載などを通じて、広く国民に受診の必要性について涵養するとともに、各自治体に対しても当該リーフレットを活用し、普及啓発に取り組んでいただくよう促しているところ。なお、平成20年度第2次補正予算において、妊婦の健康管理の充実と経済的負担の軽減を図るため、必要な回数(14回程度)の妊婦健診を受けられるよう、公費負担を拡充。(厚生労働省) ○ 「革新的技術戦略」(平成20年5月19日)の中で、「国際競争力を維持・強化し、また、多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化するため、女性研究者や若手研究者の活躍拡大に向けた支援を充実」を明記。(内閣府) ○ 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、「女性研究者支援モデル育成(科学技術振興調整費)」により、大学等において研究環境の整備など研究と出産・育児を両立しつつ研究活動を行える仕組みを構築するモデルとなる取組を支援。(平成18年度～ 文部科学省) ○ 「女性研究者養成システム改革加速(科学技術振興調整費)」により、特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速する取組を支援。(平成21年度～ 文部科学省) ○ 独立行政法人国立女性教育会館「女性のキャリア形成支援サイト」において、研究者・技術者など多様な女性のロールモデル事例等を提供。(文部科学省 17年度～) ○ 戦略的創造研究推進事業においては、同事業に参画する研究者が出産・育児・介護等のライフイベントを行う際に、男女共同参画促進費を、当該研究者の所属する研究チームに支給することとしている。(文部科学省)

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>②【推進体制の強化】 男女共同参画推進のための内部組織の設置や男女共同参画推進のための取組の中期目標・計画への位置付け等、国立大学法人、独立行政法人における自主的・組織的な取組を推進する。また、国立大学法人、独立行政法人を評価するに当たっては、このような取組を積極的に評価するなど、各法人の取組を支援する。</p> <p>③【研究費等の制度の拡充・弾力化】 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、研究奨励金の支給等の制度を拡充する。研究費申請等に際しての出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等、各種制度の弾力化等により、女性研究者が研究を続けやすい環境整備を一層充実・促進する。</p>	<p>内閣府、文部科学省</p> <p>文部科学省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「独立行政法人、国立大学法人等の科学技術関係活動に関する調査結果(平成19事業年度)」(平成20年10月31日)の中で、女性の活躍促進のための自主的・組織的な取組を把握し公表。(内閣府) ○ 平成20年度に実施した平成16年度から19年度までの4年間の業務の実績に関する評価及び平成19年度の業務の実績に関する評価において、男女共同参画の推進に向けた取組を注目事項として積極的に取り上げた。(文部科学省) ○ 「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の各年度終了時の評価に係る実施要領(平成16年10月25日国立大学法人評価委員会決定、平成21年1月28日一部改正)」及び「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の第1期中期目標期間の業務実績評価に係る実施要領(平成19年4月6日国立大学法人評価委員会決定、平成21年6月24日一部改正)」に、法人が取り組む必要のある最小限の共通事項に関する観点として「男女共同参画の推進に向けた取組が行われているか。」を新たに追加し、国立大学法人評価において積極的に評価することを明確にした。(文部科学省) ○ 優れた男女の研究者が、出産・育児による研究中断後に、円滑に研究現場に復帰することを支援するために、日本学術振興会の「特別研究員事業」に復帰支援枠を設け、支援を実施。(平成18年～ 文部科学省) ○ 科学研究費補助金においては、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おり、その周知を着実に図るとともに、平成18年度より、通常と応募時期の異なる研究種目を設け、産前産後の休暇又は育児休業を取得していたため、通常の時期に応募(例年11月締め切り)ができなかった女性研究者等への便宜を図っている。また、平成21年度より、応募に際しての出産・育児等を考慮して、「若手研究(A)・(B)」の年齢制限を37歳以下から39歳以下へ緩和している。(文部科学省)

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>④【意思決定過程への女性の登用促進】 各機関の管理職や各種委員会委員等における女性の登用について取組を加速し、このような女性の登用の取組等に対する積極的な評価を行う等、各機関の取組を支援する。また、科学技術政策に係る政策方針決定過程への女性の参画を拡大する。</p> <p>⑤【理工系分野への進路選択支援の充実】 科学技術分野の女性研究者の登用を進めるためには、女子中高生、女子大学生の進路選択を支援することが必要であることから、女性研究者のロールモデル事例等の提供等の取組を一層推進する。 また、企業等で働く女性技術者等についても、企業等と連携・協力しながらネットワーク形成の支援や情報提供等の取組を推進する。</p>	<p>内閣府、文部科学省</p> <p>内閣府、文部科学省</p>	<p>○ 平成20年度に実施した平成16年度から19年度までの4年間の業務の実績に関する評価及び平成19年度の業務の実績に関する評価において、男女共同参画の推進に向けた取組を注目事項として積極的に取り上げた。(文部科学省 平成20年度)</p> <p>○ 「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の各年度終了時の評価に係る実施要領(平成16年10月25日国立大学法人評価委員会決定、平成21年1月28日一部改正)」及び「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の第1期中期目標期間の業務実績評価に係る実施要領(平成19年4月6日国立大学法人評価委員会決定、平成21年6月24日一部改正)」に、法人が取り組む必要のある最小限の共通事項に関する観点として「男女共同参画の推進に向けた取組が行われているか。」を新たに追加し、国立大学法人評価において積極的に評価することを明確にした。(文部科学省)</p> <p>○ 女性高校生等の理工系分野の進路選択を支援するため、WEBサイト、パンフレット及び地域との連携による事業等による情報提供・意識啓発キャンペーンを実施。(内閣府 平成17年度～平成20年度、WEBサイトについては、平成21年度以降も継続)</p> <p>○ 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の機会の提供等、女子中高生の理系進路選択支援を行うため、「女子中高生の理系進路選択支援事業」を実施。(文部科学省 平成18年度～)</p> <p>○ 「女性のキャリア形成支援プラン」において、科学技術分野への進路選択支援に関する先進事例の調査・提供等を行い、社会教育関係者などに向けた取組のモデルプログラム事例集を作成することなどにより、女性の多様なキャリア形成支援の取組の充実。(文部科学省 平成18年度)</p> <p>○ 独立行政法人国立女性教育会館「女性のキャリア形成支援サイト」において、研究者・技術者など多様な女性のロールモデル事例等を提供。(文部科学省 17年度～)</p>

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>(3) 公務員(国、地方公共団体)</p> <p>①【柔軟な勤務体制の推進】 各府省において、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務、テレワーク等の活用を通じ、男女ともに仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現しやすい柔軟な働き方を推奨・推進する。</p>	<p>全府省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児のための短時間勤務制度を導入した。(人事院・平成19年度) ○ 育児を行う職員への早出遅出勤務の対象を拡大し、放課後児童クラブの出迎えについても適用することとした。(人事院・平成18年度) ○ 仕事と育児・介護の両立を支援する制度を紹介するリーフレットを作成・配付し、人事院ホームページにおいても掲載。(人事院・平成16年度～) ○ 「育児を行う職員の仕事と育児の両立支援制度の活用に関する指針」を平成21年3月に改正するとともに、「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を毎年開催。(人事院) ○ 「国家公務員のテレワークに資する勤務時間の在り方に関する研究会」報告書を平成20年7月にとりまとめた。(人事院) ○ 内閣府本府職員を対象に、テレワークを実施。(内閣府 平成19～20年度試行、平成21年度～は本格実施を検討中) ○ 育児休業制度等の各制度について独自の啓発パンフレットを活用するなどして職員に周知し、理解を促進。(警察庁) ○ 育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務等の制度及びその手続について分かりやすく解説した「コンパクト勤務時間・休暇等」を作成し、省内LANに掲示。(文部科学省) ○ 子育て等を行う職員を主な対象とし、テレワークを実施。(文部科学省 平成18～20年度試行、平成21年度～は本格実施) ○ 転勤を命ずる場合は、家族構成等、特殊事情について、事前に聴取しており、可能な限り配慮する。(文部科学省) ○ 次世代育成支援対策推進法に基づく「文部科学省特定事業主行動計画」に則り、年次休暇の取得の促進等を実施。(文部科学省) ○ 育児に親しむ職員プログラム」を策定し、育児短時間勤務、育児参加のための休暇等の制度の周知、取得促進に努めるほか、育児(19時)に帰ろうマイホームキャンペーンの実施等、超過勤務縮減に向けて、引き続き取組を実施。また、テレワークを積極的に活用するなど、今後とも仕事と生活の調和を更に推進する。(厚生労働省) ○ 平成18年8月以降、早出遅出勤務制度を省内全組織において導入。(防衛省) ○ 平成19年8月以降、自衛官以外の職員について育児短時間勤務制度を導入。(防衛省)

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>②【働き方の見直し】 政府全体として、業務の効率化を図るとともに、勤務状況の的確な把握など勤務時間管理を徹底することにより、超過勤務の縮減に努める。</p> <p>③【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。</p>	<p>全府省</p> <p>全府省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「超過勤務の縮減に関する指針」を改訂し、超過勤務の上限の目安がなかった他律的な業務の比重の高い部署について、新たに「1年につき720時間」をその当面の目安として設けること等を定めた。(人事院・平成20年度) ○ 平成18年度より内閣府独自の定時退庁日(金曜日)を設定しているほか、平成20年度からは各部署ごとの完全定時退庁日を設定しており、全省庁一斉定時退庁日(水曜日)とともにメール、玄関ロビーにおける掲示などにより職員に周知徹底をはかり、超過勤務の更なる縮減を進めている。 また、「国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間」などの機会に、各職員・部署の超過勤務縮減についての意識向上等に努めており、内閣府掲示板トップページにおける呼びかけ、玄関ロビーにおける掲示、期間中の管理職の退庁時間の調査を行うなどの取組を行っている。(内閣府) ○ 超過勤務縮減に向け、全省庁一斉定時退庁日を実施するとともに、独自の定時退庁日を設定して職員に周知するなど、取組を推進。(警察庁) ○ 独自の超過勤務縮減キャンペーンの実施、計画表を活用した年次休暇の計画的取得促進、遅出勤務の活用等について、官房長通達の発出、各種会議における指示等により推進。(警察庁) ○ 毎週金曜日を「文部科学省リフレッシュ早期退庁日」として定め、業務に支障のない範囲で、早期退庁(午後7時)の実施。(文部科学省) ○ 「育児に親しむ職員プログラム」を策定し、育児短時間勤務、育児参加のための休暇等の制度の周知、取得促進に努めるほか、育児(19時)に帰ろうマイホームキャンペーンの実施等、超過勤務縮減に向けて、引き続き取組を実施。また、テレワークを積極的に活用するなど、今後とも仕事と生活の調和を更に推進する。(厚生労働省) ○ 各府省において「女性職員の採用・登用拡大計画」等の改定を実施し、女性職員の採用・登用の拡大を推進。(全府省)(2)(3)④参照)

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等																																																			
	<p>④【行動計画の充実・見直しとその着実な実施】 各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」等に、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加するという数値目標を設定し、きめ細かく具体的な行動計画とすべく充実・見直しを行う。また、男女共同参画や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進のための各府省の推進体制の整備・強化、取組状況の定期的な把握と評価、不規則な勤務に従事する必要がある場合のための保育ニーズへの支援について検討する等モデル的取組の実施等を通じ、計画の着実な実施に努める。さらに、管理職を含め、様々な階層の職員向けの男女共同参画推進に関する研修の実施等に努める。加えて、中途採用や民間との人事交流についても積極的に検討を行う。</p>	<p>全府省</p>	<p>○ 各府省において「女性職員の採用・登用拡大計画」等の改定を実施。(全府省)</p> <p style="text-align: center;">各府省における女性職員の採用・登用拡大計画等の改定状況</p> <table border="1" data-bbox="904 300 1883 1331"> <thead> <tr> <th>府省名</th> <th>制定年月</th> <th>目標値及びその対象範囲</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人事院</td> <td>H20年10月</td> <td>準課長級以上の幹部級職員に占める女性の割合を、平成20年4月現在の割合(3.7%)より、3%程度増加させることを目標とする。</td> </tr> <tr> <td>内閣官房</td> <td>H20年8月</td> <td>本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度まで増加させる。</td> </tr> <tr> <td>内閣府</td> <td>H20年7月</td> <td>本府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、平成18年1月現在の割合(4.0%)より3%程度増加させることを目標とする。</td> </tr> <tr> <td>警察庁</td> <td>H21年3月</td> <td>課室長相当職以上に占める女性の割合が3%程度になるよう努める旨の目標を設定するとともに、同計画に基づき、女性職員の管理職への登用を推進。</td> </tr> <tr> <td>金融庁</td> <td>H20年10月</td> <td>「女性の参画加速プログラム」にある「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。</td> </tr> <tr> <td>総務省</td> <td>H20年9月</td> <td>本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加させることを目標とし、計画的、段階的に女性職員の登用拡大を進めることとする。</td> </tr> <tr> <td>法務省</td> <td>H20年12月</td> <td>幹部職員への登用条件である研修受講者数に占める女性の割合の目標値を省内各組織単位で設定し(民事25%、検察15%、矯正15%、保護20%、入国管理25%)、女性職員の登用拡大を促進している(目標値は、平成22年度までに達成することとしている。)</td> </tr> <tr> <td>外務省</td> <td>H21年2月</td> <td>本省課室長相当職以上に占める女性の割合について、平成22年度末に5%程度となることを目標に、今後とも管理職として占める女性の割合に留意する。</td> </tr> <tr> <td>財務省</td> <td>H20年12月</td> <td>「女性の参画加速プログラム」における「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」との取組内容等を踏まえ、更に拡大するよう努める</td> </tr> <tr> <td>文部科学省</td> <td>H20年12月</td> <td>本省課室長相当職以上に占める女性の割合を平成18年1月現在の割合より3%程度増加させることを目標とする。</td> </tr> <tr> <td>厚生労働省</td> <td>H20年12月</td> <td>平成21年度中に本省課室長相当職以上に占める女性割合が「6%程度」に達するよう努め、最終的には「8.3%程度」まで増やすよう努める。</td> </tr> <tr> <td>農林水産省</td> <td>H20年12月</td> <td>「女性の参画加速プログラム」における「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。</td> </tr> <tr> <td>経済産業省</td> <td>H21年6月</td> <td>本省課室長相当職に占める女性の割合を、将来的に平成18年1月現在の割合(1.3%)より、3%程度増加させる。</td> </tr> <tr> <td>国土交通省</td> <td>未定</td> <td>未定</td> </tr> <tr> <td>環境省</td> <td>H20年10月</td> <td>本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加させる。</td> </tr> <tr> <td>防衛省</td> <td>H20年9月</td> <td>「女性の参画加速プログラム」にある「本省課室長以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。</td> </tr> </tbody> </table>	府省名	制定年月	目標値及びその対象範囲	人事院	H20年10月	準課長級以上の幹部級職員に占める女性の割合を、平成20年4月現在の割合(3.7%)より、3%程度増加させることを目標とする。	内閣官房	H20年8月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度まで増加させる。	内閣府	H20年7月	本府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、平成18年1月現在の割合(4.0%)より3%程度増加させることを目標とする。	警察庁	H21年3月	課室長相当職以上に占める女性の割合が3%程度になるよう努める旨の目標を設定するとともに、同計画に基づき、女性職員の管理職への登用を推進。	金融庁	H20年10月	「女性の参画加速プログラム」にある「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。	総務省	H20年9月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加させることを目標とし、計画的、段階的に女性職員の登用拡大を進めることとする。	法務省	H20年12月	幹部職員への登用条件である研修受講者数に占める女性の割合の目標値を省内各組織単位で設定し(民事25%、検察15%、矯正15%、保護20%、入国管理25%)、女性職員の登用拡大を促進している(目標値は、平成22年度までに達成することとしている。)	外務省	H21年2月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合について、平成22年度末に5%程度となることを目標に、今後とも管理職として占める女性の割合に留意する。	財務省	H20年12月	「女性の参画加速プログラム」における「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」との取組内容等を踏まえ、更に拡大するよう努める	文部科学省	H20年12月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を平成18年1月現在の割合より3%程度増加させることを目標とする。	厚生労働省	H20年12月	平成21年度中に本省課室長相当職以上に占める女性割合が「6%程度」に達するよう努め、最終的には「8.3%程度」まで増やすよう努める。	農林水産省	H20年12月	「女性の参画加速プログラム」における「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。	経済産業省	H21年6月	本省課室長相当職に占める女性の割合を、将来的に平成18年1月現在の割合(1.3%)より、3%程度増加させる。	国土交通省	未定	未定	環境省	H20年10月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加させる。	防衛省	H20年9月	「女性の参画加速プログラム」にある「本省課室長以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。
府省名	制定年月	目標値及びその対象範囲																																																				
人事院	H20年10月	準課長級以上の幹部級職員に占める女性の割合を、平成20年4月現在の割合(3.7%)より、3%程度増加させることを目標とする。																																																				
内閣官房	H20年8月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を5%程度まで増加させる。																																																				
内閣府	H20年7月	本府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、平成18年1月現在の割合(4.0%)より3%程度増加させることを目標とする。																																																				
警察庁	H21年3月	課室長相当職以上に占める女性の割合が3%程度になるよう努める旨の目標を設定するとともに、同計画に基づき、女性職員の管理職への登用を推進。																																																				
金融庁	H20年10月	「女性の参画加速プログラム」にある「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。																																																				
総務省	H20年9月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加させることを目標とし、計画的、段階的に女性職員の登用拡大を進めることとする。																																																				
法務省	H20年12月	幹部職員への登用条件である研修受講者数に占める女性の割合の目標値を省内各組織単位で設定し(民事25%、検察15%、矯正15%、保護20%、入国管理25%)、女性職員の登用拡大を促進している(目標値は、平成22年度までに達成することとしている。)																																																				
外務省	H21年2月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合について、平成22年度末に5%程度となることを目標に、今後とも管理職として占める女性の割合に留意する。																																																				
財務省	H20年12月	「女性の参画加速プログラム」における「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」との取組内容等を踏まえ、更に拡大するよう努める																																																				
文部科学省	H20年12月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を平成18年1月現在の割合より3%程度増加させることを目標とする。																																																				
厚生労働省	H20年12月	平成21年度中に本省課室長相当職以上に占める女性割合が「6%程度」に達するよう努め、最終的には「8.3%程度」まで増やすよう努める。																																																				
農林水産省	H20年12月	「女性の参画加速プログラム」における「本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。																																																				
経済産業省	H21年6月	本省課室長相当職に占める女性の割合を、将来的に平成18年1月現在の割合(1.3%)より、3%程度増加させる。																																																				
国土交通省	未定	未定																																																				
環境省	H20年10月	本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より3%程度増加させる。																																																				
防衛省	H20年9月	「女性の参画加速プログラム」にある「本省課室長以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加する」を踏まえ、更に拡大するよう努める。																																																				

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
			<ul style="list-style-type: none"> ○ 2010年度に向けて、課室長クラスについて、昇任候補者層における女性職員の人数・割合、交流人事の状況等の不確定要素を踏まえつつ、意欲と能力のある女性職員の役職者への登用の拡大を図る。また、女性職員の研修受講の促進や男女で偏りのない職務経験の付与等に配慮する。(総務省) ○ 報告等名「文部科学省女性職員の採用・登用拡大計画」平成18年3月(平成20年12月一部改正)(文部科学省) <ul style="list-style-type: none"> ■「女性職員の採用・登用拡大計画」等の策定・充実及び点検・評価 必要に応じて、本計画の内容及び進捗状況に関する点検・評価を行うため、文部科学省内において、各局筆頭課長等から構成される推進会議を開催する。(文部科学省、平成18年度～) ■採用・登用目標として具体的な数値を役職別等きめ細かく設定 平成22年度までに、平成17年度と比較して係長級以上に占める女性の割合を、30%程度以上増加させることを目標とする。さらには、平成22年度までに、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を平成18年1月現在の割合より3%程度増加させることを目標とし、政府全体の目標である5%程度の割合の達成に資するよう努める。(文部科学省、平成18年度～) ■女性職員の採用・登用拡大担当者や組織毎の推進担当者の設置 計画の着実な推進を図るため、大臣官房人事課長を「女性職員の採用・登用拡大担当者」とし、計画の実行に際しては、各部署等と協力しつつ積極的な取組を推進する。(文部科学省、平成18年度～) ■女性のライフサイクルに配慮した柔軟な登用 職員の希望等を把握しつつ、育児休業取得職員の代替要員の確保に努める等、職場と家庭の両立支援のための制度を利用しやすくするよう努めるとともに、円滑な復職等が可能となるよう、育児休業の取得期間中の職員に対して、必要に応じて所属部署の業務についての情報提供を行うとともに、事務分担の見直しを行う等、働きやすい勤務環境の整備に努める。(文部科学省、平成18年度～) ■女性職員の人事部門への登用 意欲と能力のある女性職員を積極的に配置することにより、男性職員と同等の職務経験が積めるように配慮する。(文部科学省、平成18年度～) ○ 勤務環境整備の充実を図るため、計画推進の観点から、下記の取組を実施。(経済産業省) <ul style="list-style-type: none"> (1) 女性の抱える不安の解消: アドバイザー機能の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・情報交換窓口「ただいま育児奮闘中」を省内イントラ上に設置。 ・育児休業後、職務に復帰した女性職員を対象としたメンター制度の導入。 (2) 能力開発: 研修への参加機会の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業中の通信教育研修(英語・財務)の受講促進。 (3) 育児と仕事の両立支援: 勤務環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・育児短時間勤務、早出遅出勤務、育児時間等の制度に関する情報提供及び活用の促進。 ・業務の効率化及び超過勤務改善対策の促進。 (「1人1日30分早く帰ろう運動」、重点課に対する非常勤職員の配備等) ・共済組合が実施する外部委託保健事業(ベビーシッターや託児所の利用補助)の周知、利用促進。

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等												
	<p>⑤【女性の意欲向上と能力開発・発揮(エンパワーメント)のための取組】</p> <p>各府省において、女性職員が安心して業務に取り組み、仕事に対する意欲を向上させることができるよう、女性職員を従来配置されなかった部署に配置するなど、職務経験を通じた積極的なキャリア形成の支援を行う。また、女性職員に対する研修の機会の充実やメンター制度の普及・充実等による相談・助言を受けやすい環境の整備を図る。</p>	<p>全府省、 【人事院】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンター養成研修の実施(人事院)(1(1)ア⑦)に前掲) ○ 従来男性職員が占めていたポストに女性職員を配置するなど、職務経験の付与に配慮している。(内閣府) ○ 業務上研修が必要・有意義と考えられる職員を対象に、性別にとらわれることなく受講させている。特に女性職員を対象とする研修については女性職員が積極的に受講できるよう努めている。また、各種研修の年間スケジュールを周知するなど、各種研修への職員の参加機会の確保に努めている。(内閣府) ○ これまで女性職員が配置されたことのない部局にも女性職員を配置するよう努めるなど、女性職員に対する支援を推進。研修については、男女共同参画に関するプログラムを盛り込んだ研修を実施するなど、男女共同参画に関する職員の意識啓発に努めているところ。特に、女性職員が心身ともに健康で安心できる職場環境を整備するため、職員に対し、セクシャル・ハラスメント等の防止に資する研修の充実にも努めているところ。また、人事院の支援を受けつつ、女性職員に助言、指導するメンターを導入するなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努めている。(総務省) ○ 報告等名「文部科学省女性職員の採用・登用拡大計画」(文部科学省 平成18年3月(平成20年12月一部改正)) ■「文部科学省女性職員の採用・登用拡大計画」(文部科学省 平成18年3月(平成20年12月一部改正))に基づき、従来は女性の配置が少なかったポスト等に意欲と能力のある女性職員を積極的に配置することにより、男性職員と同等の職務経験が積めるように配慮する。(文部科学省、平成18年度～) ○ 「文部科学省職員メンター制度」を実施。男女を問わず新規採用職員など文部科学省における勤務経験の少ない職員が、職場環境に円滑に適応し、その能力を十分に発揮できるよう、先輩職員(メンター)が「聞き役」として声かけを行ったり、相談相手になるなどしている。(文部科学省 平成19年度～) ○ 平成18年7月に「防衛省における男女共同参画にかかる基本計画」を策定し、女性事務官等に係る取組「イ 女性事務官等の登用」中「(イ) 従来、女性事務官等の補職がされていない官職に積極的に登用を図る。また、人材育成等を目的として部局間交流を推進し、内部部局、各幕僚監部等中央機関の係長職への積極的な登用を引き続き図る。」と規定するとともに、「ウ 研修参加の促進」として「女性事務官等の研修(課程教育を含む。)参加は、専門的な知識の付与や職域の拡大を図ることができる。また、能力の向上や意識改革のためにも効果があるため、特に陸・海・空各自衛隊で行う専門的な研修への積極的な参加を促進する。なお、内部部局及び陸・海・空自衛隊における統一研修(準ずる研修を含む。)において積極的な登用を図る。」と規定。(防衛省) ○ 年1回、女性係員研修(女性係員クラス対象の研修)及び女性係長研修(女性係長クラス対象の研修)を実施し、女性職員の職能及び意欲の向上を図る。(防衛省) <table border="1" data-bbox="1025 1217 1615 1318"> <thead> <tr> <th>内容</th> <th>H18年度</th> <th>H19年度</th> <th>H20年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性係員研修(1回/年)</td> <td>68</td> <td>68</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>女性係長研修(1回/年)</td> <td>59</td> <td>59</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table>	内容	H18年度	H19年度	H20年度	女性係員研修(1回/年)	68	68	56	女性係長研修(1回/年)	59	59	40
内容	H18年度	H19年度	H20年度												
女性係員研修(1回/年)	68	68	56												
女性係長研修(1回/年)	59	59	40												

施策の基本的方向	具体的施策	担当府省	施策の実施状況及び関連統計等
	<p>⑥【地方公共団体との相互情報提供、働きかけ】 地方公共団体に対し、女性職員の登用促進に向けた取組を推進するよう要請する。 また、国において実施している上記の取組、地方公共団体において行っている類似の取組の中から好事例を収集・整理し、地方公共団体へ積極的に情報提供を行うとともに、地方公共団体における好事例を国としての取組に反映させる。</p>	<p>内閣府、総務省</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画宣言都市等宣言都市奨励事業の採択の際に、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、積極的に取り組むよう、要請。(内閣府) ○ 地方公務員における女性の採用・登用等に関する事例集を作成(内閣府 平成21年度) ○ 「女性の参画加速プログラム」において、特に女性の参画が進んでいない分野の一つとして「公務員」が掲げられたことを受け、通知を発出し、地方公共団体に対し本プログラムを送付するとともに、プログラムの中で国家公務員について取り組むこととされている措置などを参考に、女性職員の登用の拡大に向けた取組を積極的に進めるよう要請。(総務省 平成20年)