

## 第2部 施策の基本的方向と具体的施策

### 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

#### <基本的考え方>

女性は人口の半分、労働力人口の4割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っている。しかし、これらの分野における政策・方針決定過程への女性の参画は極めて低調であり、男女共同参画社会基本法の制定から10年余りを経過した現在もなお大きな課題となっている。

特に、政治分野における女性の参画の拡大は重要である。民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。また、本格的な少子高齢社会を迎え人口構成の激変を目前にして新たな制度の構築や制度の抜本的な見直しが行われる中、女性の関心事項を始めとして、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させることも重要である。

また、経済分野においても、将来にわたって持続可能で多様性に富んだ繁栄を続けるためには、多様な人材の能力の活用等の観点から、経済の牽引者としての女性の役割を認識し、女性の経済活動の機会を創造し拡大する必要がある。しかし、我が国の女性の経済活動への参画は他の先進諸国と比較して低い水準にあるのみならず、その進捗も遅い。

政府は、これまで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）に基づき、「2020年30%」の目標の達成に向けて、女性の国家公務員や国の審議会等の女性委員など政府が直接取り組むことができる分野については、具体的な数値目標を設定して取組を進めてきた。これに対して、政府から政党や民間企業などに具体的な取組を働きかけることについては、積極的ではなかった。

しかし、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は、我が国の社会にとって喫緊の課題であり、特に、政治や経済の分野におけるその緊要性は高い。「2020年30%」の目標を社会全体で共有するとともに、その達成のために官民を挙げて真剣に取り組んでいかなければならない。

政府においては、それぞれの分野や実施機関・団体等の特性に応じて具体的な数値目標と期限を設定することによって実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進するなど取組を強化して加速するとともに、政治分野や経済分野に関しても、理解を求めつつ、積極的な取組を促すなど働きかけを行う。

<目標>

項目	現状	目標 (期限)
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	16.7% (平成 21 年)	30% (平成 32 年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	22.9% (平成 22 年)	30% (平成 32 年)

※ 「目標」は、政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。

<成果目標>

項目	現状	成果目標 (期限)
検察官（検事）に占める女性の割合	18.2% (平成 21 年)	23% (平成 27 年度末)
国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	26.1% (平成 22 年度)	30%程度 (平成 27 年度末)
国家公務員採用 I 種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合	25.7% (平成 22 年度)	30%程度
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合	5.1% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在	10%程度 (平成 27 年度末)
国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合	2.2% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在	5%程度 (平成 27 年度末)
国の指定職相当に占める女性の割合	1.7% (平成 20 年度) ※平成 21 年 1 月現在	3%程度 (平成 27 年度末)
国家公務員の男性の育児休業取得率	0.7% (平成 20 年度)	13% (平成 32 年)

項目	現状	成果目標 (期限)
国の審議会等委員に占める女性の割合	33.2% (平成 21 年)	40%以上 60%以下 (平成 32 年)
国の審議会等専門委員等に占める女性の割合	16.5% (平成 21 年)	30% (平成 32 年)
都道府県の地方公務員採用試験（上級試験）からの採用者に占める女性の割合	21.3% (平成 20 年)	30%程度 (平成 27 年度末)
都道府県の本庁課長相当職以上に占める女性の割合	5.7% (平成 21 年)	10%程度 (平成 27 年度末)
地方公務員の男性の育児休業取得率	0.6% (平成 20 年度)	13% (平成 32 年)
都道府県の審議会等委員に占める女性の割合	28.4% (平成 21 年)	30% (平成 27 年)
市区町村の審議会等委員に占める女性の割合	23.3% (平成 21 年)	30% (平成 27 年)
民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合	6.5% (平成 21 年)	10%程度 (平成 27 年)

## 施策の基本的方向

男女共同参画社会の実現に向けて、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大は極めて重要であり、「2020年30%」の目標の達成までに残された時間は少ない。このため、平成27年（2015年）までの政府全体の間目標を設定することも必要である。平成32年（2020年）までの目標の達成に向けて、多様な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の検討・実施、固定的性別役割分担意識の解消、ロールモデルの提示や教育等による女性自身の意識や行動の改革、仕事と生活の調和の推進など、政府全体であらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するための措置を講じる。

特に、女性国家公務員の採用及び管理職への登用については、国家公務員法に定める平等取扱と成績主義の原則に基づきながら、国が率先して政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する観点から、政府は、人事院の策定する指針を踏まえて、目標の達成に向けて積極的に取り組む。

また、政治分野や経済分野に関しても、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進について理解を求めつつ、積極的な取組を促すなど働きかけを行う。

### （1）政治分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
<p><b>ア 国の政治における女性の参画の拡大</b></p> <p><b>①国会議員における女性の参画の拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者の割合を高めるため、各政党に対して、インセンティブの付与、具体的な数値目標の設定、候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制の導入などを検討するよう要請する。</li> </ul> <p><b>②政党における女性の参画の拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>政党別の男女共同参画の推進状況について調査し、その結果を公表するとともに、各政党に対して、女性党員、女性役員、衆議院議員及び参議院議員の選挙における女性候補者の割合が高まるよう要請する。</li> </ul>	<p>内閣府</p> <p>内閣府</p>
<p><b>イ 地方の政治における女性の参画の拡大</b></p> <p><b>①地方公共団体の議会の議員における女性の参画の拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地方公共団体の議会の議員候補者における女性の割合が高まるよう、仕事と生活の調和の推進体制の整備も含めて、政党や地方六団体に要請する。</li> </ul> <p><b>②女性の地方公共団体の長のネットワークの形成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>女性の地方公共団体の長のネットワークの形成について、政党や地方六団体に要請する。</li> </ul>	<p>内閣府</p> <p>内閣府</p>
<p><b>ウ 政治分野における男女共同参画の推進方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>政治分野における男女共同参画が極めて重要であることを踏まえ、女性議員の比率が高い国等諸外国の法制度、政策の調査を行い、その結果を広く一般に公表するとともに、政治分野における女性の参画の拡大の重要性について積極的に啓発活動を行う。</li> <li>衆議院比例代表選出議員候補者名簿及び参議院比例代表選出議員候補者名簿の一定割合を女性に割り当てるクォータ制も含めた多様な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）について、諸外国の制度、政策なども参考にして検討する。</li> </ul>	<p>内閣府</p> <p>内閣府</p>

(2) 司法分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
<p><b>ア 検察官における女性の参画の拡大</b></p> <p>①検察官における女性の参画の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 検察官における女性の採用について、「2020年30%」の目標の達成に向けて積極的に取り組む。また、検事に占める女性の割合について、平成27年(2015年)度末までに23%とすることを目標とする。</li> </ul> <p>②女性のロールモデルの発掘等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を促進する。</li> </ul> <p>③仕事と生活の調和の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 検察官における仕事と生活の調和の推進については、行政分野における女性の参画の拡大における具体的施策を着実に推進する。</li> </ul>	<p>法務省</p> <p>法務省</p> <p>法務省</p>
<p><b>イ 裁判官における女性の参画の拡大</b></p> <p>①裁判官における女性の採用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 裁判官における女性の採用について、「2020年30%」の目標の達成に向けて具体的な中間目標を設定して積極的に取り組むよう要請する。</li> </ul> <p>②女性のロールモデルの発掘等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を要請する。</li> </ul> <p>③仕事と生活の調和の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議策定。平成22年6月29日改定。以下「仕事と生活の調和憲章・行動指針」という。)に基づき、仕事と生活の調和に積極的に取り組むよう要請する。</li> </ul>	<p>内閣府、法務省</p> <p>内閣府、法務省</p> <p>内閣府、法務省</p>
<p><b>ウ 弁護士における女性の参画の拡大</b></p> <p>①弁護士における女性の参画の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 弁護士における女性の参画について、「2020年30%」の目標の達成に向けて具体的な中間目標を設定して取り組むよう、日本弁護士連合会及び弁護士会に要請する。</li> <li>・ 弁護士の過疎問題に関する取組の中で、日本弁護士連合会及び弁護士会に対して、女性弁護士がゼロである地域を減らすための取組について検討するよう要請する。</li> </ul> <p>②女性のロールモデルの発掘等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を要請する。</li> </ul> <p>③仕事と生活の調和の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に積極的に取り組むよう要請する。</li> </ul>	<p>内閣府、法務省</p> <p>法務省</p> <p>法務省</p> <p>内閣府、法務省</p>

### (3) 行政分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
<b>ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b>	
<b>①女性国家公務員の採用・登用の促進</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員試験からの採用者に占める女性の割合について、試験の種類や区分ごとの女性の採用に係る状況等も考慮しつつ、平成27年(2015年)度末までに、政府全体として30%程度とすることを目標とする。なお、新たな試験制度が導入されるまでは、これに加えて、国家公務員採用I種試験の事務系の区分試験の採用者に占める女性の割合を政府全体で30%程度とすることも併せて目標とする。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>「2020年30%」の目標の達成に向けた政府全体の間目標として、平成27年(2015年)度末までに、国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合について政府全体として5%程度とすることを目指すことを基本とし、さらに、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合について政府全体として10%程度、国の指定職相当に占める女性の割合について政府全体として3%程度とするよう努め、女性職員の登用を積極的に進める。その際、各府省において、女性職員の人数、割合等の現状やこれまでの採用及び人材育成の取組の進捗等を考慮して、できる限りそれぞれの割合が高まるよう取り組む。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員の成績主義の原則を前提としつつ、従来の人事慣行を見直し、女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援するとともに、中途採用、人事交流等を通じて女性の管理職への登用を強力に推進する。</li> </ul>	全府省、【人事院】
<ul style="list-style-type: none"> <li>各府省において、人事院が策定する女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針や政府全体の目標等を踏まえて、「女性職員の採用・登用拡大計画」の見直しを図り、総合的かつ計画的に取組を推進する。各府省で定める「女性職員の採用・登用拡大計画」においては、女性国家公務員の採用及び管理職への登用について具体的な中間目標を設定し、目標達成のための工程表を作成する。中間目標の設定に当たっては、例えば、府省全体及び部局等の適切な区分ごとに設定したり、役職段階別(本省課室長相当職以上、地方機関課長・本省課長補佐相当職以上、係長級以上)に設定したりするなど、実効性のあるものとする。</li> </ul>	全府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>女性国家公務員の採用及び登用、各府省における取組状況等について、定期的に調査し、その結果を公表するなどのフォローアップを行う。</li> </ul>	総務省
<ul style="list-style-type: none"> <li>国家公務員制度改革において、男女共同参画社会の形成に資する観点から女性の採用及び管理職への登用が進むよう積極的に取り組むとともに、必要に応じて新たな目標を設定する。</li> </ul>	全府省、【人事院】
<ul style="list-style-type: none"> <li>女性国家公務員の採用・登用の一層の拡大を図る上で必要な制度面及び運用面の整備・改善事項について検討する。</li> </ul>	全府省、【人事院】
<b>②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>女性職員に対する研修の機会の充実を図るとともに、様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを発掘し、活躍事例を提供するほか、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を促進する。</li> </ul>	全府省、【人事院】
<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職を含めた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。</li> </ul>	全府省、【人事院】

<p><b>③仕事と生活の調和の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に積極的に取り組む。</li> <li>・育児休業について、「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）における「2020 年までの目標」を踏まえて、各府省において男性職員の育児休業取得促進を率先して実施し、平成 32 年（2020 年）までに、政府全体として 13%となることを目指す。</li> <li>・勤務時間を短縮することができる育児短時間勤務・育児時間や始業時刻を弾力的に変更できる早出・遅出勤務の活用促進といった柔軟な働き方を推進するなど、男性職員、女性職員ともに育児休業以外の仕事と育児・介護の両立支援制度についても広く活用促進に努める。</li> <li>・育児休業、介護休暇等の取得促進を図るため、代替要員の確保に努めるとともに、育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進する。</li> <li>・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って超過勤務の更なる縮減に取り組む。</li> <li>・仕事と生活の調和を図る観点から、テレワーク（情報通信技術を活用した場所と時間にとらわれない柔軟な働き方）の導入に努める。</li> </ul>	<p>全府省 全府省 全府省 全府省 全府省 全府省</p>
<p><b>④国の審議会等委員における女性の参画の拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国の審議会等委員について、引き続き、専門的知識・技術を有する女性の発掘・育成、幅広い専門分野からの女性の登用、受益者・消費者という立場からの女性の登用、公募における女性の積極的な選考などによって、女性委員の割合を高めるよう取組を推進する。</li> <li>・国の審議会等委員について、平成 32 年（2020 年）までに、政府全体として、男女のいずれか一方の委員が委員の総数の 40%未満とならない状態（女性委員の割合が 40%以上 60%以下）を目指す。</li> <li>・臨時委員、特別委員及び専門委員については、平成 32 年（2020 年）までのできる限り早い時期に、政府全体として、女性委員の割合が 30%となることを目指す。</li> <li>・団体推薦による審議会等委員について、引き続き、団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請する。</li> <li>・各審議会の女性委員の人数・比率等を定期的に調査・分析・公表しつつ、計画的に取組を進める。</li> <li>・国の審議会等の女性委員等の人材に関して、個人情報の保護に配慮しつつ、引き続き情報提供を行う。</li> </ul>	<p>全府省 全府省 全府省 全府省 内閣府 内閣府</p>
<p><b>⑤独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画の拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・独立行政法人、特殊法人及び認可法人に対して、それぞれの機関の役員において女性を積極的に登用するとともに、女性の政策・方針決定過程への参画を拡大するための計画を策定するなど積極的な取組を促進するよう強く要請する。</li> </ul>	<p>関係府省</p>
<p><b>イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</b></p>	
<p><b>①女性地方公務員の採用・登用の促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方公務員採用試験（上級試験）からの採用者について、各地方公共団体及び地方六団体に対して、女性を積極的に採用するよう協力を要請する。</li> </ul>	<p>内閣府、総務省</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>各地方公共団体における採用及び管理職への登用について、具体的な中間目標を設定するなど女性職員の登用が積極的に進むよう協力を要請する。</li> </ul>	内閣府、総務省
<ul style="list-style-type: none"> <li>地方公務員の成績主義の原則を前提としつつ、これまでの慣行などにとられることなく、女性職員の職域拡大を図るなど職務経験を通じた積極的なキャリア形成を支援するとともに、中途採用、人事交流等を通じて女性の管理職への登用を強力に推進するよう要請する。</li> </ul>	内閣府、総務省
<p><b>②女性のロールモデルの発掘等</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルを発掘し、活躍事例を提供するほか、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を促す。</li> </ul>	内閣府、総務省
<p><b>③仕事と生活の調和の推進</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に積極的に取り組むよう要請する。</li> </ul>	内閣府、関係府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業について、「新成長戦略」における「2020年までの目標」を踏まえて、国家公務員に準じて男性職員の育児休業取得促進を実施するよう要請する。</li> </ul>	内閣府、総務省
<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務時間を短縮することができる育児短時間勤務・部分休業や始業時刻を弾力的に変更できる早出・遅出勤務の活用を促進するといった柔軟な働き方を推進するなど、男性職員、女性職員ともに育児休業以外の仕事と育児・介護の両立支援制度についても広く活用促進に努めるよう要請する。</li> </ul>	内閣府、総務省
<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業、介護休暇等の取得促進を図るため、代替要員の確保に努めるとともに、育児休業、介護休暇等の取得を想定した人事配置など仕事と生活の調和を実現しやすい環境整備を推進するよう要請する。</li> </ul>	内閣府、総務省
<ul style="list-style-type: none"> <li>地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）に基づく任期付短時間勤務職員の活用による代替要員の確保等により、地方公務員の育児休業、育児のための部分休業、介護休暇（時間単位のものも含む。）等の取得促進に向けた職場環境の整備を図るとともに、各制度についての職員に対する情報提供に引き続き努めるよう要請する。</li> </ul>	総務省
<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の効率化を図るとともに、超過勤務の更なる縮減に取り組むよう要請する。</li> </ul>	内閣府、総務省
<p><b>④地方公共団体の審議会等委員への女性の参画の拡大</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>各都道府県・政令指定都市等における審議会等委員への女性の参画の一層の推進を要請する。</li> </ul>	内閣府
<ul style="list-style-type: none"> <li>職務指定委員に係る法令上の規定について、検討して必要な見直しを行うとともに、地方公共団体に対し柔軟な対応を働きかける。</li> </ul>	内閣府、関係府省
<ul style="list-style-type: none"> <li>各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状等を調査し取りまとめて提供するとともに、女性の人材に関する情報を提供する。</li> </ul>	内閣府
<p><b>⑤市町村における取組の促進</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村における取組を促進するため、都道府県が市町村に支援と助言を行うよう協力を要請する。また、都道府県と市町村が女性の人材情報を共有することができるよう双方に要請する。</li> </ul>	内閣府
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画宣言都市等に対して、特に積極的に取り組むよう奨励する。</li> </ul>	内閣府



<p><b>ウ 行政分野における男女共同参画の推進方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国が地方公共団体の職員に対して研修を行う場合には、女性職員の参加を奨励するなど、男女を問わず能力開発の機会を積極的に提供する。</li> <li>・地方公共団体の主体的な取組が進むよう適切な助言、情報の収集・提供を行うとともに、各地方公共団体の取組状況の把握に努め、必要な支援等について検討を行う。</li> <li>・積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進について、実施状況やその効果について調査研究を行うとともに、実効性ある具体的な措置について情報提供を行い、普及に努める。</li> </ul>	<p>全府省 内閣府、総務省 内閣府</p>
--	--------------------------------

**(4) 雇用分野における女性の参画の拡大**

<p>具体的施策</p>	<p>担当府省</p>
<p><b>ア 企業における女性の参画の拡大</b></p> <p><b>①企業の管理職等における女性の登用の促進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業における女性の採用や管理職・役員における女性の登用について、経済団体、業種別全国団体等を通じて現状を的確に把握した上で具体的な目標を設定するなど実効性のある取組を行うよう要請する。</li> </ul> <p><b>②女性のロールモデルの発掘等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・男女を問わず家庭責任を有する労働者が公平に評価され、意欲を持って働き続けられるような雇用処遇体系の検討を促す。また、企業において誰もが目指すことのできるような身近なロールモデルの発掘や、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を促す。</li> </ul> <p><b>③仕事と生活の調和の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事と生活の調和憲章・行動指針に基づき、仕事と生活の調和に積極的に取り組むよう要請する。</li> </ul>	<p>内閣府、関係府省 内閣府、関係府省 内閣府、関係府省</p>
<p><b>イ 企業における男女共同参画の推進方策</b></p> <p><b>①男女共同参画の取組に対する表彰等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業における女性の参画の拡大に向けた取組を促進するため、情報提供、表彰などを積極的に行う。</li> </ul> <p><b>②公共調達等における企業の評価等</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業の自主的な取組を促進するため、公共調達において、男女共同参画に関連する調査の委託先を選定する際に、男女共同参画に積極的に取り組む企業を評価するとともに、更なる取組を検討する。また、男女共同参画に積極的に取り組む企業に対する支援の在り方（税制等を含む。）を検討する。</li> <li>・国や地方公共団体が実施する事業について、先進的な事例としての男女共同参画を要件とする「クロスコンプライアンス」（補助金等の採択に当たって男女共同参画等の別の施策によって設けられた要件の達成を求める手法）の活用について検討する。</li> <li>・公共調達において、適正な労働条件の確保に資する取組、男女共同参画への積極的な取組等を受託企業の条件とすることについて、法整備も含めて検討する。</li> </ul>	<p>内閣府、関係府省 内閣府、厚生労働省、関係府省 内閣府、関係府省 内閣府、厚生労働省、関係府省</p>

<p><b>③企業における女性の管理職のネットワークの支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業で管理職として活躍する女性のネットワーク作りを支援するとともに、ネットワークの構成員の人脈を通じて新たな人材を発掘して育成する。</li> </ul>	内閣府
<p><b>④企業における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の検討</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業の役員について一定の女性比率を義務付けるなど、諸外国における先進的な取組も踏まえて、企業の特性等に応じた実効性のある具体的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を検討する。</li> <li>積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進について、実施状況やその成果について調査研究を行うとともに、実効性のある具体的な措置について情報提供を行い、普及に努める。</li> </ul>	内閣府、関係府省 内閣府、厚生労働省
<p><b>⑤ベンチマーク等の作成・提供</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業における女性の活躍の推進状況を測ることができる物差しとなる値（ベンチマーク）や指針の作成・提供を行う。</li> </ul>	厚生労働省
<p><b>⑥その他の取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>上記のほか、第4分野（雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保）及び第5分野（男女の仕事と生活の調和）における関連施策の着実な推進を図る。</li> </ul>	関係府省

**（5）その他の分野における女性の参画の拡大**

具体的施策	担当府省
<p><b>ア その他の分野における女性の参画の拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経済団体、労働組合、協同組合、教育・研究機関、医師等の専門的職業及び職能団体、業種別全国団体、PTA、スポーツ団体、自治会、市民活動団体等の各種機関・団体・組織に対して、女性の能力発揮がそれぞれの団体・組織・業界や地域の活性化に不可欠という認識の醸成を図るとともに、「2020年30%」の目標の達成に向けて、平成27年（2015年）までの目標や、現状において女性がゼロである場合に「最低1名・女性1割運動」の展開などの目標を設定するよう要請する。</li> <li>上記のほか、第6分野（活力ある農山漁村の実現に向けた男女共同参画の推進）、第10分野（生涯を通じた女性の健康支援）、第11分野（男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実）、第12分野（科学技術・学術分野における男女共同参画）、第13分野（メディアにおける男女共同参画の推進）及び第14分野（地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進）における関連施策の着実な推進を図る。</li> </ul>	内閣府、関係府省 関係府省
<p><b>イ その他の分野における男女共同参画の推進方策</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>様々な分野における女性の政策・方針決定過程への参画状況について定期的に調査して情報提供する。</li> <li>地方公共団体やNGOが行う女性リーダーの育成について支援を行う。</li> <li>各団体における女性の活躍の推進状況を測ることができる物差しとなる値（ベンチマーク）や指針の作成・提供を検討する。</li> </ul>	内閣府 内閣府、関係府省

（注1）「担当府省」欄の【人事院】とは、人事院に対して検討を要請するものである。