

第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<基本的考え方>

女性は我が国の人口の半分、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。女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男女が共に暮らしやすい社会の実現につながるものである。

政府は、12年前の平成15(2003)年に「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%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、取組を進めてきた。この目標は必ずしも国民運動と呼べるほどまでは社会全体で十分共有されなかったこともあり、我が国における女性の参画は、諸外国と比べ低い水準にとどまっている。

こうした中で、平成24年12月に発足した第二次安倍内閣では、「女性活躍」を政府の最重要課題として主流化し、これまで成長戦略を通じ、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)等について様々な取組を進めてきた。国の本省課室長相当職以上に占める女性の割合、地方公共団体の本庁課長相当職以上に占める女性の割合や民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合の伸びは、いずれも高まり、女性の就業率も上昇するなど社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、我が国社会は大きく変わり始めており、こうした取組に対して国内のみならず海外からも注目されるようになっている。

「指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」(以下「30%目標」という。)は、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要な目標であり、30%目標を目指すことを国民の間でしっかり共有するとともに、現在の国民の間での女性の活躍に関する機運の高まりをチャンスと捉え、女性の参画拡大の動きを更に加速していく必要がある。そのため、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務付ける女性活躍推進法に基づき、適材適所の登用に留意しつつ、更に踏み込んだポジティブ・アクションの実行等を通じて積極的な女性の採用・登用を進め、国民の機運を更に高めていくべきである。

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%程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行うのは当然である。その上で、女性の参画が遅れている分野においては、まずは将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くするため、継続就業やワーク・ライフ・バランス等の環境整備はもちろん、研修・育成を含めた幅広い支援等の取組を大胆に進め、将来の30%に着実に結び付けていくことが重要である。具体的目標については、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定める。

特に、政治分野における女性の参画拡大は重要である。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ず、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で、女性の関心事項を含め、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、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するためには、多様な人材の能力の活用等の観点から重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

<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	16.6% (平成 26 年)	30% (平成 32 年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	24.2% (平成 25 年)	30% (平成 32 年)

(※) 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	22.4% (平成 27 年)	30% (平成 32 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	31.5% (平成 27 年 4 月 1 日)	30%以上 (毎年度)
国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合	34.3% (平成 27 年 4 月 1 日)	30%以上 (毎年度)
国家公務員の各役職段階に占める女性の割合		
係長相当職 (本省)	22.2% (平成 27 年 7 月)	30% (平成 32 年度末)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	8.6% (平成 27 年 7 月)	12% (平成 32 年度末)
本省課室長相当職	3.5% (平成 27 年 7 月)	7% (平成 32 年度末)
指定職相当	3.0% (平成 27 年 11 月)	5% (平成 32 年度末)
国の審議会等委員等に占める女性の割合		
審議会等委員	36.7% (平成 27 年)	40%以上、60%以下 (平成 32 年)
審議会等専門委員等	24.8% (平成 27 年)	30% (平成 32 年)
都道府県の地方公務員採用試験 (全体) からの採用者に占める女性の割合	31.9% (平成 26 年度)	40% (平成 32 年度)
都道府県の地方公務員採用試験 (大学卒業程度) からの採用者に占める女性の割合	26.7% (平成 26 年度)	40% (平成 32 年度)

項目	現 状	成果目標（期限）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	20.5% (平成 27 年)	30% (平成 32 年度末)
本庁課長補佐相当職	16.4% (平成 27 年)	25% (平成 32 年度末)
本庁課長相当職	8.5% (平成 27 年)	15% (平成 32 年度末)
本庁部局長・次長相当職	4.9% (平成 27 年)	10%程度 (平成 32 年度末)
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合		
本庁係長相当職	市町村 31.6% 〔政令指定都市 23.5%〕 (平成 27 年)	35% (平成 32 年度末)
本庁課長補佐相当職	市町村 26.2% 〔政令指定都市 19.4%〕 (平成 27 年)	30% (平成 32 年度末)
本庁課長相当職	市町村 14.5% 〔政令指定都市 13.4%〕 (平成 27 年)	20% (平成 32 年度末)
本庁部局長・次長相当職	市町村 6.9% 〔政令指定都市 7.9%〕 (平成 27 年)	10%程度 (平成 32 年度末)
地方警察官に占める女性の割合	8.1% (平成 27 年度)	10%程度 (平成 35 年)
消防吏員に占める女性の割合（注 4）	2.4% (平成 27 年度)	5% (平成 38 年度当初)
地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合		
都道府県の審議会等委員	30.6% (平成 27 年)	33.3%(早期)、更に 40%以上を目指す (平成 32 年)
市町村の審議会等委員	25.6% (平成 27 年)	30%以上 (平成 32 年)

項目	現 状	成果目標（期限）
独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合		
部長相当職及び課長相当職	13.5% (平成 27 年)	15% (平成 32 年度末)
役員	10.5% (平成 27 年)	13% (平成 32 年度末)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合		
係長相当職	16.2% (平成 26 年)	25% (平成 32 年)
課長相当職	9.2% (平成 26 年)	15% (平成 32 年)
部長相当職	6.0% (平成 26 年)	10%程度 (平成 32 年)
上場企業役員に占める女性の割合	2.8% (平成 27 年)	5%(早期)、更に 10%を目指す (平成 32 年)
起業家に占める女性の割合（注 5）	30.3% (平成 24 年)	30%以上を維持 (平成 32 年)

（注 4）消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

（注 5）起業家とは、過去 1 年間に職を変えた又は新たに職に就いた者のうち、現在は自営業主（内職者を除く）である者。

1 政治分野

施策の基本的方向	
<p>政治分野における女性の参画拡大は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要である。政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政党等における実効性のあるポジティブ・アクションの導入を促すべく、政府として、必要な調査研究や情報提供を行うとともに、政党等に対し積極的に働きかけを行う。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>ア 国の政治における女性の参画拡大</p> <p>① 女性活躍推進法に基づき民間企業等が行う取組内容を踏まえ、政党に対し、女性の活躍に関する現状の把握・分析、女性候補者等における数値目標の設定や人材育成等の取組を含めた行動計画の策定・情報開示等に向けた自主的な取組の実施を要請する。</p> <p>② 候補者の一定割合を女性に割り当てるクオータ制等ポジティブ・アクション導入について、各政党において検討が進められるよう、調査研究を行い、参考となる情報等も活用しつつ、各政党に対し、自主的な導入に向けた検討を要請する。</p> <p>③ 両立支援体制の整備等を始めとした女性議員が活躍しやすい環境の整備について、政党等に要請する。</p>	<p>内閣府</p> <p>内閣府</p> <p>内閣府</p>
<p>イ 地方の政治における女性の参画拡大</p> <p>① 平成 27 年に地方議会議員の出産に伴う欠席規定の明確化を要請したことを踏まえ、地方議会における議員の両立支援体制等の状況等を把握する。また、地方議会において、候補者における女性の割合が高まるよう、両立支援体制の整備等も含めた環境整備について、政党や地方六団体に要請する。</p> <p>② 女性の地方公共団体の長や議会議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。</p>	<p>内閣府</p> <p>内閣府</p>
<p>ウ 政治分野における女性の参画状況の「見える化」の推進</p> <p>① 女性の政治参画の必要性・意義について、広く情報提供を行う。また、国や地方の政治分野における女性の参画状況（女性党员、女性役員、女性候補者等の比率等）等について調査し、国民に分かりやすい形で提示するなど、政治分野における女性の参画状況の「見える化」を推進する。</p>	<p>内閣府</p>

2 司法分野

施策の基本的方向	
<p>司法分野について、法曹三者それぞれにおいて 30%目標に向けた取組を加速していくため、法曹となり得る人材プールを拡大すべく、法曹養成課程において女性法曹の養成に向けた取組を進める。検察官については継続就業に配慮する取組を進め、裁判官・弁護士についても継続就業に配慮する取組を進めるよう要請する。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>ア 検察官</p> <p>① 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進める。</p> <p>② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、行政分野におけるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた具体的施策を着実に推進する。</p>	<p>法務省</p> <p>法務省</p>
<p>イ 裁判官</p> <p>① 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。</p> <p>② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。</p> <p>③ 女性活躍推進法に基づき策定される、裁判官を対象に含む特定事業主行動計画の着実な実施を促す。</p>	<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>ウ 弁護士</p> <p>① 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。</p> <p>② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。</p> <p>③ 女性が弁護士会の内部での意思決定過程に参画できるよう、クォータ制を含めたポジティブ・アクションを検討するよう要請する。</p>	<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>エ 法曹養成課程</p> <p>① 法曹となり得る人材のプールを拡大すべく、法科大学院の公的支援の取組の枠組みや、ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を促進する。</p>	<p>内閣府、文部科学省</p>

3 行政分野

施策の基本的方向	
<p>行政分野について、30%目標に向けた取組を加速していくため、国は、「まず隗より始めよ」の観点から女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスを実現する。そのため、具体的な施策として、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍促進のための改革」を進め、女性のみならず全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の実現のためのあらゆる施策を講ずる。</p> <p>地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担っており、従来の定型化された仕組みに対し、女性の柔軟な発想が求められていること、また、既に多くの女性の採用が進んでいることから、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上の重要な課題となっている。加えて、地域の先頭に立って民間をリードする役割も求められている。こうした観点から、地方公共団体に対して、国と同様の取組について、それぞれの実情に即して、主体的かつ積極的に推進するよう要請する。</p> <p>これらを通じ、多様な人材をいかすダイバーシティ・マネジメントを進めることにより、国民のニーズのきめ細かな把握や、新しい発想による対応を可能とすることで、政策の質と行政サービスの向上を図る。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <p>(ア) 国家公務員に関する取組</p> <p>① 働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務付ける女性活躍推進法に基づき、特定事業主行動計画を策定・公表し、着実に推進する。その際、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)に基づく取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、適切な形で「見える化」を行う。</p> <p>さらに、下記の取組の実施状況について、定期的に把握し、公表するなどフォローアップを行うことにより、更なる改善につなげる。</p> <p>② 女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。</p> <p>③ 将来指導的地位へ成長していく人材プールの確保に向けて、女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めるための研修や多様な職務機会の付与により、積極的に育成する。</p> <p>④ 女性職員の登用の拡大に向けて、管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を越えてから、重要なポストを経験させる、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行うとともに、女性職員の計画的な育成に取</p>	<p>内閣官房、内閣府、全府省</p> <p>内閣官房、全府省、(人事院)</p> <p>内閣官房、全府省、(人事院)</p> <p>内閣官房、全府省、(人事院)</p>

<p>り組む。なお、その際、メンター制度等の活用により、女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制を整備する。</p>	
<p>⑤ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇任・昇格に不利益とならないよう徹底する。</p>	<p>内閣官房、全府省</p>
<p>⑥ 育児期に昇任を希望しなかったなどの理由により、結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。</p>	<p>内閣官房、全府省、(人事院)</p>
<p>⑦ 転勤が育児期等のキャリア形成に与える影響を把握・分析した上で、転勤が困難な場合にもキャリアアップが図られるような方策を検討する。</p>	<p>内閣官房、全府省</p>
<p>⑧ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき府省ごとに策定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等が各職場における超過勤務や各種休暇の取得状況等、職員の勤務状況を直接把握し、徹底した削減、取得促進を行う。併せて、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組について数値目標を設定することも含め検討する。</p>	<p>内閣官房、全府省、(人事院)</p>
<p>また、男女全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」、フレックスタイム制度拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。</p>	
<p>⑨ 各府省の人事部門は、職員特に男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を促すべく、育児休業等の取得を行おうとする職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、周囲のサポート体制や代替要員の確保について計画的に人事運営を行う。また、男性職員の家庭生活への主体的参画に向けた雰囲気醸成するため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。</p>	<p>内閣官房、全府省</p>
<p>⑩ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに資する取組を行う管理職を増やすため、新たな研修を実施するとともに、管理職全員が受講するeラーニングを開発する。</p>	<p>内閣官房</p>
<p>⑪ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底する。</p>	<p>内閣官房、全府省、(人事院)</p>
<p>⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の参画拡大を進める。</p>	<p>内閣府、警察庁、法務省、国土交通省、防衛省</p>
<p>(イ) 国の審議会等委員等における女性の参画拡大</p>	
<p>① 審議会等委員に占める女性の委員の参画拡大に向けて、いまだ女性の参画が進んでいない分野に重点をおいて、女性委員登用が進まない要因</p>	<p>内閣府、関係府省</p>

<p>を分析し、その解決方策を広く示す。また、各審議会の女性委員の人数・比率等について定期的に調査・分析・公表を行う。</p>	
<p>② 団体推薦による審議会等委員について、引き続き、各団体等に対して、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。</p>	<p>全府省</p>
<p>③ 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。</p>	<p>内閣府</p>
<p>(ウ) 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拡大</p>	
<p>① 独立行政法人、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。</p>	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p>
<p>イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p>	
<p>(ア) 地方公務員に関する取組</p>	
<p>女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的に数値目標を設定するなど積極的に取組を推進するよう要請する。併せて、地方公共団体における特定事業主行動計画の策定・公表とその着実な推進を支援する。また、関係機関と連携しつつ、自治大学校における女性向け幹部登用研修等の人材育成を推進するとともに、女性職員の登用・職場環境の整備に当たっての課題を把握し、その改善に向けて、国家公務員の取組や先進的な地方公共団体の事例紹介等を行う。</p>	
<p>さらに、各地方公共団体における女性活躍推進に向けた取組や女性職員の採用・登用等の状況について、引き続き分かりやすい形で広く情報提供を行う。</p>	
<p>① 女性職員の管理職への積極的な登用を図るとともに、将来指導的地位を担うことが期待される人材プールを確保する。このため、女性職員が若手の段階から将来のキャリアをイメージすることで仕事への意欲を高める研修等、必要な研修の機会を付与するとともに、例えば、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を越えてから、重要なポストを経験させるなど、柔軟な人事管理を行い、女性職員のライフステージに応じた計画的な育成に取り組む。また、必要に応じ、国家公務員における取組を踏まえつつ、外部女性人材の採用・登用に取り組む。</p>	<p>内閣府、総務省</p>
<p>② 育児期に昇任を希望しなかったなどの理由により結果として昇任が遅れている女性職員についても、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、昇進に必要な意欲と能力の向上を図る。</p>	<p>内閣府、総務省</p>
<p>③ 女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲を持てるよう、出産・育児等を乗り越えて活躍するロールモデルとなる人材の育成とその紹介を進めるとともに、メンター制度の導入等により女性職員が抱える悩みやキャリアプラン等の相談に丁寧に応じる体制を構築する。</p>	<p>内閣府、総務省</p>
<p>④ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時</p>	<p>内閣府、総務省</p>

<p>間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇格・昇任に不利益とならないよう取り組む。</p>	
<p>⑤ 男女にかかわらず、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、各地方公共団体の実情に即し、「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」、原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。併せて、国家公務員における取組を参考としつつ、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組を進める。</p>	内閣府、総務省
<p>⑥ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに関する管理職の意識変革を促す取組に更に力点を置くよう啓発を強化する。このため、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底する。また、職場ごとに、効率的な業務運営等のワーク・ライフ・バランスに資する取組を行い、更なる改善につなげる。</p>	内閣府、総務省
<p>⑦ 男性職員の育児休業、育児のための部分休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇（時間単位のものも含む。）等の自主的な取得を促すため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図る。</p>	内閣府、総務省
<p>⑧ 臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発を図るとともに、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を進める。併せて、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇を確保する。</p>	総務省
<p>⑨ 治安、消防の分野で働く女性職員の参画拡大を進める。</p>	内閣府、警察庁、総務省
<p>（イ）地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大</p>	
<p>① 審議会等委員に占める女性の委員の参画拡大に向けて、いまだ女性の参画が進んでいない分野を重点において、女性委員の登用が進まない要因を分析し、その解決策を広く示す。</p>	内閣府、関係府省
<p>② 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。また、女性の人材に関する情報を提供する。</p>	内閣府

4 経済分野

施策の基本的方向	
<p>女性の活躍推進は、我が国の持続的成長のために不可欠であり、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、企業の競争力強化にもつながる。働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務付ける女性活躍推進法を制定し、施行した。経済分野において、30%目標に向けた取組を加速していくため、女性活躍推進法に基づき企業の取組を促進する。</p> <p>加えて、公共調達、補助金、認定制度等を活用したインセンティブ付与、資本市場等に対する女性の活躍状況に関する情報の開示、女性の活躍の重要性に関する各界の男性リーダーの理解の促進、教育機関による人材の育成等について、環境整備を含めた必要なあらゆる取組を行う。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>ア 企業における女性の参画拡大</p> <p>(ア) 推進基盤の構築</p> <p>① 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行うとともに、業界横断的な女性登用目標の設定等の各種業界団体の自主的な取組を促進する。</p> <p>② 各企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測る物差しとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握や分析を支援する。</p> <p>③ 地域における女性の活躍推進に向けた地方公共団体の取組を支援し、地域の経済団体、金融機関、教育機関、NPO、女性センター・男女共同参画センター等（以下「男女共同参画センター」という。）地域の多様な主体による連携体制の構築や女性の活躍推進に向けたワンストップ支援体制の構築等、地域の実情に応じた取組を支援する。</p> <p>併せて、地方公共団体及び地方経済団体のトップに対して、地域を挙げた女性の活躍推進に向けた取組を要請する。</p> <p>④ 諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。</p>	<p>内閣府、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>内閣府、厚生労働省</p> <p>内閣府</p>
<p>(イ) 「見える化」の推進</p> <p>① 有価証券報告書等への女性の役員比率等の記載の義務付けや、「女性の活躍『見える化』サイト」と「女性の活躍・両立支援総合サイト」の企業情報の総合データベース化、「なでしこ銘柄」の選定等により、資本市場等において、女性の活躍に取り組む企業の評価を高める仕組みを普及させる。</p>	<p>内閣府、金融庁、厚生労働省、経済産業省</p>

<p>(ウ) インセンティブ付与</p> <p>① 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。</p> <p>さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。</p> <p>② 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく認定制度を活用し、女性の活躍推進に取り組む企業を評価する仕組みを構築する。</p> <p>③ 女性活躍加速化助成金等の支援制度を活用し、企業における女性の活躍を促進する。</p> <p>④ 「女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）」、「均等・両立推進企業表彰」「ダイバーシティ経営企業 100 選」等の表彰制度を活用し、企業における女性の活躍を促進する。</p>	<p>内閣府、厚生労働省、経済産業省、関係府省</p> <p>内閣府、厚生労働省</p> <p>厚生労働省</p> <p>内閣府、厚生労働省、経済産業省</p>
<p>(エ) 企業の理解促進</p> <p>① 平成 26 年 6 月に策定・公表された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者や、業界単位のネットワーク等と連携し、女性の活躍の重要性に関する経営者・管理職等の理解の促進、いわゆる「イクメン」「イクボス」への支援に取り組む企業への情報提供、管理職候補者となる女性職員の養成等の取組を促進する。</p>	<p>内閣府、厚生労働省</p>
<p>イ 女性の能力の開発・発揮のための支援</p> <p>① 将来役員や管理職に就くことが期待される女性社員の育成を促す。また、社外役員制度を利用した女性の登用を促進するため、「社外役員等に関するガイドライン」等を活用し、女性役員の登用を促進する方策を検討する。実施に際しては、役員候補者となり得る女性人材のデータベース「はばたく女性人材バンク」を活用する。</p> <p>② 女性活躍加速化助成金等の支援制度等により、中小企業を含め企業における管理職候補者となる女性職員の養成、身近なロールモデルの発掘、女性が働き続ける上での悩みについて助言するメンター制度の導入、女性管理職等のネットワーク構築等の取組を促進する。</p> <p>③ 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促すなど、生徒期からのキャリア形成やライフプランニングの仕組みを構築する。</p>	<p>内閣府、文部科学省</p> <p>厚生労働省</p> <p>文部科学省</p>

<p>ウ 女性起業家に対する支援</p> <p>① 起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンターによる支援等、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。</p> <p>② 女性起業家が利用できる低利融資や補助等の女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図るとともに、情報発信を進める。</p> <p>③ 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、女性の起業家を支援する。</p>	<p>内閣府、経済産業省、関係府省</p> <p>内閣府、経済産業省、関係府省</p> <p>内閣府、経済産業省、関係府省</p>
---	---

5 その他の分野における女性の参画拡大

施策の基本的方向	
<p>経済団体、労働組合、職能団体、職業団体、NGO、NPO等の団体内部における実効性のあるポジティブ・アクションの導入や各種団体間のネットワークの形成を促進する。</p>	
具体的な取組	担当府省
<p>① 役員登用に自主的なクォータ制を導入するなど女性登用を促進するポジティブ・アクションを実施している職能団体等を参考に、各団体において自主的かつ実効的なポジティブ・アクションが進むよう促す。</p> <p>② 各種団体における女性役員等の登用を促すため、その「見える化」を推進するとともに、表彰や補助金等のインセンティブ付与の在り方について検討を行う。</p> <p>③ 上記のほか、第4分野（地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進）、第5分野（科学技術・学術における男女共同参画の推進）、第6分野（生涯を通じた女性の健康支援）、第10分野（教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進）、第11分野（男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立）、第12分野（男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献）における関連施策を着実に実施し、次の点について女性の参画拡大を推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ PTA、自治会・町内会等、地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 農業委員会の委員、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等の役員等、農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 環境政策に関する各種会議等の構成員等、環境に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 研究機関、大学、企業等における女性研究者・技術者の採用促進等、科学技術・学術分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 女性医師の仕事と生活の両立や、離職・休職した女性医師の復職を 	<p>内閣府、厚生労働省、関係府省</p> <p>内閣府</p> <p>関係府省</p> <p>内閣府、総務省、文部科学省</p> <p>内閣府、農林水産省</p> <p>内閣府、環境省</p> <p>内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省</p> <p>内閣府、厚生労働省</p>

<p>通じた、医療機関、学術団体、職能団体等の関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の活躍状況の把握・分析、女性の登用等に関する目標の設定、これらに関する情報開示（見える化）を通じた、スポーツ関係団体等における女性の参画拡大 ・ 教育機関や学術関係団体等、学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 世論形成に大きな影響力を有する放送・新聞・出版業界等における女性の参画拡大 ・ 地方防災会議、復興に関する各種有識者会議の構成員等、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大 ・ 在外公館における主要ポストへの女性の登用や国際機関等における専門職への送り込み、国際的な政策・方針決定過程への女性の参画拡大 	<p>働省</p> <p>内閣府、文部科学省</p> <p>内閣府、文部科学省</p> <p>内閣府、総務省</p> <p>内閣府、総務省</p> <p>内閣府、外務省</p>
--	--

【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。】