

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【基本認識】

- 女性は我が国の人口の半分を占めている。政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中で、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。
- 政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」（平成2（1990）年）で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、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¹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」²との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されなかった。こうしたことから、4次計画においては、特に、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなど、30%という水準の実現に向けた道筋をつけることに取り組んできており、近年、指導的地位への女性の登用が着実に進んでいる³。さらに、平成27（2015）年に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）を令和元（2019）年に改正し、取組を強化することとした。また、政治分野においては、基本原則として議会議員の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すと掲げた、政治分野における男女共同参画推進法が平成30（2018）年に議員立法で成立し、同法に基づき各主体における取組が始まった。
- 一方、国際社会においては、平成27（2015）年に国連で決定された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標（SDGs）において、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられているほか、近年、G

¹ 「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）において、「我が国が将来にわたり活力ある経済・社会を創造していくためには、政策・方針決定過程へ多様な視点を導入し、幅広い議論を行い、新たな発想を取り入れていく必要がある」等のことを踏まえ、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている。

² 「女性のチャレンジ支援策の推進について」（平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定）。

³ 上場企業の女性役員数は平成27（2015）年度1,142人、令和元（2019）年度2,124人（東洋経済新報社（2019）『役員四季報』）。

7、G20をはじめ、様々な国際会議や多国間協議においても意思決定への女性の参画拡大が重要課題として取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされており、諸外国において女性の参画拡大が急速に進められている。

- 我が国でも女性の参画拡大が進んできたとはいえ、諸外国における進展がより速く、我が国の指導的地位への女性の参画は、衆議院の女性議員比率が世界 193 か国中 166 位（令和 2（2020）年 6 月現在）⁴であり、また、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合が、主な先進国ではおおむね 30%以上⁵となっている一方、我が国では 14.8%（令和元（2019）年）⁶であるなど、国際的に見て非常に遅れたものとなっている。現時点において、女性の参画が進んでいる分野⁷もある一方で、政治分野や経済分野など進捗が遅れている分野もあり、全体として「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」とした水準に到達しそうとは言えないものの、それに向けた道筋をつけてきた。政治分野では、国会議員の候補者⁸に占める女性の割合が上昇している等、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取組が進んできているとともに、経済分野では、女性就業者数⁹や上場企業の女性役員数¹⁰が増加し、民間企業の各役職段階¹¹等に占める女性の割合が着実に上昇しているなど、指導的地位に就く女性が増える土壌が醸成されてきている。女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組み、各分野において女性の参画拡大を更に進め、キャリア継続や積極的な育成・登用を促進するなど、この道筋を一層強化しなければならない。
- 指導的地位への女性の参画を拡大することは、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

⁴ Inter-Parliamentary Union（列国議会同盟）、‘Percentage of Women in National Parliaments’、<https://data.ipu.org/women-ranking?month=6&year=2020>（令和 2（2020）年 7 月 28 日閲覧）。

⁵ 米国 40.7%、スウェーデン 40.2%、英国 36.8%、ノルウェー 34.5%、フランス 34.6%、ドイツ 29.4%（ILO ‘ILOSTAT’、<https://ilostat.ilo.org/>（令和 2（2020）年 7 月 28 日閲覧））。いずれの国も令和元（2019）年の値。「いわゆる管理職（管理的職業従事者）」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

⁶ 総務省「労働力調査（基本集計）」。

⁷ 国・地方公共団体の一部（国の審議会等委員に占める女性の割合 39.6%、都道府県審議会委員に占める女性の割合 33.0%等）、教育・研究分野の一部（教育委員に占める女性の割合 43.6%、短大教授に占める女性の割合 41.4%、日本学術会議会員に占める女性割合 32.9%等）、国際分野の一部（国際機関等の日本人幹部職員に占める女性の割合 47.1%等）等。日本学術会議会員に占める女性割合は平成 29（2017）年の値、それ以外は令和元（2019）年の値（内閣府男女共同参画局「令和元年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」）。

⁸ 衆議院議員の候補者に占める女性の割合は平成 26（2014）年 16.6%、平成 29（2017）年 17.8%、参議院議員の候補者に占める女性の割合は平成 28（2016）年 24.7%、令和元（2019）年 28.1%（前掲注 7）。

⁹ 平成 26（2015）年 2,764 万人、令和元（2019）年 2,992 万人（前掲注 6）。

¹⁰ 前掲注 3。

¹¹ 部長相当職は平成 27（2015）年 6.2%、令和元（2019）年 6.9%、課長相当職は平成 27（2015）年 9.8%、令和元（2019）年 11.4%、係長相当職は平成 27（2015）年 17.0%、令和元（2019）年 18.9%（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。

めて重要である。社会制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況や、固定的な性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差の解消に取り組まなければならない。国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることも踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。そのため、本計画期間内に成果目標を着実に達成するとともに、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実させるなど、取組を強化する。

さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進め、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。

- 各分野の中でも、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、多様な国民の意見が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正かつ的確に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。我が国は、例えば、衆議院議員に占める女性の割合は9.9%（令和2（2020）年6月現在）であるなど、議会に女性が少ない過少代表の状況であるが、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示す必要がある。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。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 政治分野

（1）施策の基本的方向

- 政治分野における男女共同参画の推進は、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。我が国における政治への女性の参画は徐々に進められているが、国会議員（衆議院議員）に占める女性の割合は9.9%で世界193か国中166位（令和2（2020）年6月現在）であり、クオータ制を含めた積極的な取組を行う諸外国と比べて大きく遅れている。また、地方議会議員に占める女性の割合は特別区議会では29.9%である一方、都道府県議会では11.4%、市議会では15.9%、町村議会では11.1%¹²であり、女性が1人もいない地方議会¹³も存在する状況である。

¹² 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」。

¹³ 都道府県議会0.0%（47議会中0議会）、市議会3.9%（792議会中31議会）、特別区議会0.0%（23議会中0議会）、町村議会30.2%（926議会中280議会）（前掲注12）。

- こうした中、平成 30（2018）年に議員立法により政治分野における男女共同参画推進法が成立した。同法の成立を契機として、これまで国際的に後塵を拝していた我が国の女性の政治参画の転換期とするためにも、国及び地方公共団体が同法に定められた施策を着実に進める。
- 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、政治分野においても女性の割合 30%程度を目指し、さらに、その水準を通過点として政治への女性の参画を拡大していくためには、候補者に占める女性の割合を最低限 30%以上としていくことが求められる。そのため、政党等における実効性のあるポジティブ・アクション（男女共同参画社会基本法第 2 条第 2 号に定める積極的改善措置）の導入を促すことが肝要である。
- 諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやすい環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である。また、候補者や政治家に対するハラスメントが政治への女性の参画にとって障壁の一つとなっていることから、ハラスメント防止のための取組を進めることが重要である。
- 政府としては、法律に定められた実態の調査及び情報収集等、啓発活動、環境整備並びに人材の育成等を着実にを行うとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の女性の政治参画に関係する様々な主体と連携を強化し、政治分野における男女共同参画を積極的に推進する。

（2）具体的な取組

ア 政党、国会事務局等における取組の促進

- ① 政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めるとともに政党内女性役員の女性比率を高めるため、同法第 4 条の規定を踏まえた数値目標の設定や候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等のポジティブ・アクション等の自主的な取組の実施、両立支援策等の環境整備を要請するとともに、諸外国の取組事例の提供を行う。また、各政党における取組状況を調査・公表する。
- ② 両立支援策をはじめとした女性議員が活躍しやすい環境整備について、衆議院事務局及び参議院事務局に要請する。
- ③ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。

イ 地方公共団体・地方議会における取組の促進

- ① 両立支援策をはじめとした女性議員が活躍しやすい環境整備、女性の地方公共団

体の長や地方議会議員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。

- ② 地方公共団体・地方議会における施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進や好事例の横展開を行う。
- ③ 地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行う。また、候補者となりうる女性の人材育成のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行う。
- ④ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。

ウ 政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進

- ① 政治分野における女性の参画状況等を調査し、「見える化」を推進する。
- ② 地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人員並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力を依頼する。
- ③ 女性の政治参画への障壁や諸外国におけるポジティブ・アクションの取組事例等を調査するとともに、女性の政治参画の重要性・意義と合わせて、広く情報提供・啓発活動を行う。

エ 人材の育成に資する取組

- ① 政治に参画しようとする女性の育成やネットワーク構築等の場の提供を検討する。
- ② 各種研修や講演等の場において活用可能な男共同参画の推進状況や女性の政治参画支援に関する情報等の資料の提供を行う。

2 司法分野

(1) 施策の基本的方向

- 司法分野においては、法曹三者の女性の割合は着実に上昇している。
- さらに法曹三者それぞれにおいて女性の登用・活躍を加速していくため、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る。
- 裁判官・弁護士男女共同参画については、関係機関との連携を強化し、各団体における取組を促進する。

(2) 具体的な取組

ア 検察官

- ① 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（活躍事例の提供、メンター制度の充実等）を進める。

- ② 継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、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。

イ 裁判官

- ① 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（活躍事例の提供、メンター制度の導入等）を要請する。
- ② 継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、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。

ウ 弁護士

- ① 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（活躍事例の提供、メンター制度等の充実等）を要請する。
- 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。
- ③ 弁護士会内部でのクォータ制を含めたポジティブ・アクションの取組が更に広がるよう検討を要請する。

エ 法曹養成課程

- ① 法科大学院の公的支援の枠組や、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組例を各法科大学院に共有することなどを通じて各法科大学院における女性法曹輩出のための取組を促す。

3 行政分野

(1) 施策の基本的方向

- 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ため、取組を進めてきた。この結果、採用者の女性比率は3割を超え、各役職段階に占める女性の割合も着実に上昇してきた。
- 女性のみならず、男性についても育児に伴う休暇・休業を取得する職員も大きく増加してきた。今後、男性職員の育児参画の促進も含めた男女問わず働きやすい環境整備と、女性職員の採用・登用拡大に向けた取組を推進する。
- その中で、将来指導的地位へ成長していく人材の確保に向けた女性職員の育成、女性職員の職域の拡大や外部からの女性の中途採用（育児等を理由に一旦退職した女性の採用を含む。）の取組を加速する。
- 地方公共団体は、子育て・教育、介護・医療、まちづくりなど、住民生活に密着した行政を担っており、少子高齢化による人口減少や過疎化が深刻化する中で、持続可能な社会の実現のためにも、地方公共団体の政策・方針決定過程において女性が参画する意義は大きい。

- 既に多くの女性の採用・育成が進んでおり、女性職員の活躍は、地方公共団体の経営戦略上、今後、更に重要性を増していくとともに、地方公共団体には、地域で率先垂範する役割も求められている。一方、地方公共団体によって取組や女性の登用に差が生じている状況にある。また、地方公共団体では、依然として女性が一人もいない審議会等も存在している。
- こうした状況を踏まえ、それぞれの実状に即した、地方公共団体における主体的かつ積極的な取組を促進する。
- また、国・地方公共団体問わず、女性が1人もいない審議会等をなくすよう、取組を進める。
- 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するため、あらゆる施策を講じ、多様な人材を活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り、持続可能な発展に貢献する行政組織を構築する。

(2) 具体的な取組

ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

(ア) 国家公務員に関する取組

- ① 国の各府省等は、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して、各府省等の取組を積極的に推進する。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、各府省等において、数値目標を設定した事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。
- ② 各府省等の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- ③ 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。
- ④ 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。
- ⑤ 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。
- ⑥ 事務次官等が職員の勤務状況を直接把握した上で、超過勤務の徹底した削減や各種休暇の取得促進を行う。また、テレワークやフレックスタイム制等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。
- ⑦ 特に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、子供を持つ職員全員が育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、休暇・休業中の体制の準備や業務

分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行う。また、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。

- ⑧ 女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や行動変容を促すため、管理職向けの研修を進める。
- ⑨ 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活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とともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。
- ⑩ ハラスメントの防止等のため、研修やセミナー、ハラスメント防止週間の設定等の職員に対する周知啓発、苦情相談体制の整備、ハラスメントが生じた場合の迅速かつ適切な措置等を引き続き実施する。
- ⑪ 各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。
- 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採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。
- ⑬ 衆議院事務局、衆議院法制局、参議院事務局、参議院法制局及び国立国会図書館並びに最高裁判所等に対し、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう要請する。

(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大

- ① 各審議会の女性委員の人数・比率について定期的に調査・分析・公表を行うとともに、女性委員登用が進んでいない場合には、その要因等について各府省等で分析した結果を公表する。
- ② 審議会等委員の選任に際しては、引き続き、性別のバランスに配慮するとともに、団体推薦による審議会等委員について、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。

(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

- 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。

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

(ア) 地方公務員に関する取組

- ① 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、主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく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、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。
- ② 女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画

的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。また、外部女性人材の採用・登用に取り組む。

- ③ 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時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。
- ④ 管理職の意識変革を促すとともに、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活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。
- ⑤ 男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・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。
- ⑥ 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。あわせて、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。
- ⑦ 治安、消防の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を進める。

(イ) 地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大

- ① 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、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進する。

4 経済分野

(1) 施策の基本的方向

- 女性の活躍推進は、少子高齢化に伴う人口減少が深刻化する我が国において、多様な視点によってイノベーションを促進し、我が国の経済社会に活力をもたらすものであり、持続的成長のために不可欠なものである。さらに、昨今の資本市場においては企業の女性活躍状況が投資判断に考慮されるようになっており、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルな競争が激化する中で、企業の持続的な成長にもつながるものである。
- 女性就業者数や上場企業における女性役員数が増加し、女性活躍は着実に前進しているが、女性役員は社外役員が多い¹⁴など、男性役員とはキャリアが異なる。ま

¹⁴ 女性役員のうち社外取締役の割合 52.4%、社外監査役の割合 21.4%、男性役員のうち社外取締役の割合 21.1%、社外監査役の割合 15.4%（前掲注3）。

た増加の速度は遅く、国際的に見ても管理職等の意思決定層への女性の登用はいまだ遅れている。

- さらに、女性活躍の裾野を広げるため、令和元（2019）年には女性活躍推進法が改正され、令和4（2022）年からは一般事業主行動計画の策定等の義務の対象が拡大される。
- 経済分野において、男女共同参画を推進するためには、企業が主体的かつ積極的に女性の活躍や従業員の仕事と家庭生活の両立を推進するとともに、女性起業家や女性労働者の能力開発・発揮の支援が重要である。
- 政府としては、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、人材の育成等必要なあらゆる取組を進める。

（2）具体的な取組

ア 企業における女性の参画拡大

- ① 女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、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公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行うポジティブ・アクション等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図る。
- ② 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。
- ③ 公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。
- ④ 企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。
- ⑤ 有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。
- ⑥ 国連グローバルコンパクトと UN Women が推進する民間企業のための「女性のエンパワーメント原則」（Women's Empowerment Principles: WEPs）の普及を行う。

- ⑦ 女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させるダイバーシティ経営について、「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」や企業事例の普及等を通じ、企業における取組を促進する。

イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

- ① 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。
- ② 役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」の利用者増加に向けた取組の検討を行う。
- ③ 男性の経営者や地方公共団体の長に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促し、それぞれの組織における女性人材の発掘、能力開発、登用、そのための意識変革・働き方改革などの取組を促進する。特に、地方の企業や中小・小規模事業の経営者へ賛同者の輪を拡大する。
- ④ 女性活躍推進法に基づき、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地域の経済団体・金融機関、教育機関、NPO 等などの多様な主体による連携体制の下、女性活躍推進法の一部改正に伴い、一般事業主行動計画の策定について新たに義務対象となる中小企業等の取組を、地域の実情に応じて支援を行う地方公共団体を支援する。

ウ 女性起業家に対する支援等

- ① 女性の起業を後押しするため、女性、若者／シニア起業家支援資金等による女性の視点を活かした事業に対する資金繰り支援を実施する。
- ② 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。
- ③ 女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。

5 専門・技術職、各種団体等

(1) 施策の基本的方向

- 特に専門性の高い専門的・技術的な職業に従事する女性の割合を高める。
- 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役員などの意思決定過程へ女性の参画を促進するため、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し、各団体の実状に応じて主体的かつ積極的に取組が進められるよう促す。

(2) 具体的な取組

- 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。
- ② 各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進する。