

＜＜CEDAW 最終見解パラ 28 関係（暫定的特別措置）＞＞

2009 年 8 月 7 日

女子差別撤廃委員会の最終見解（仮訳）（抜粋）

28. 委員会は、本条約第 4 条 1 及び委員会の一般勧告第 25 号に従って、学界の女性を含め、女性の雇用及び政治的・公的活動への女性の参画に関する分野に重点を置き、かつあらゆるレベルでの意思決定過程への女性の参画を拡大するための数値目標とスケジュールを設定した暫定的特別措置を導入するよう締約国に要請する。

2010 年 12 月 17 日

第 3 次男女共同参画基本計画（抜粋）

第 1 部 基本的な方針

4 第 3 次基本計画の構成（抄）

さらに、本計画を実効性のあるアクション・プランとするため、各重点分野において「成果目標」を示している。「成果目標」とは、それぞれの重点分野において掲げる具体的施策を総合的に実施することによって、政府全体で達成を目指す水準である。また、当該成果目標に係る項目に直接取り組む機関・団体等が、地方公共団体や民間団体など政府以外の場合には、政府がこれらの機関・団体等に働きかける際に、政府として達成を目指す水準として位置付けられるものである。

内閣府配付資料

第3次男女共同参画基本計画の数値目標

「2020年30%」の目標の達成に向けて、2015年までの中間目標又は2020年までの数値目標を設定

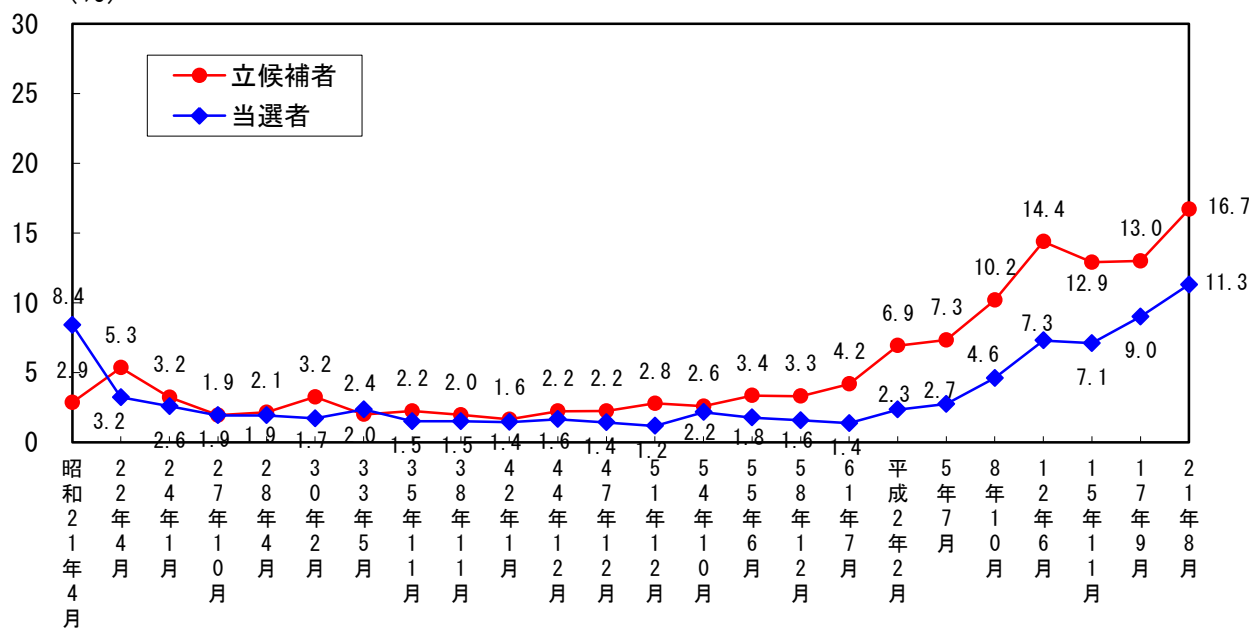
政治分野

(第1分野)

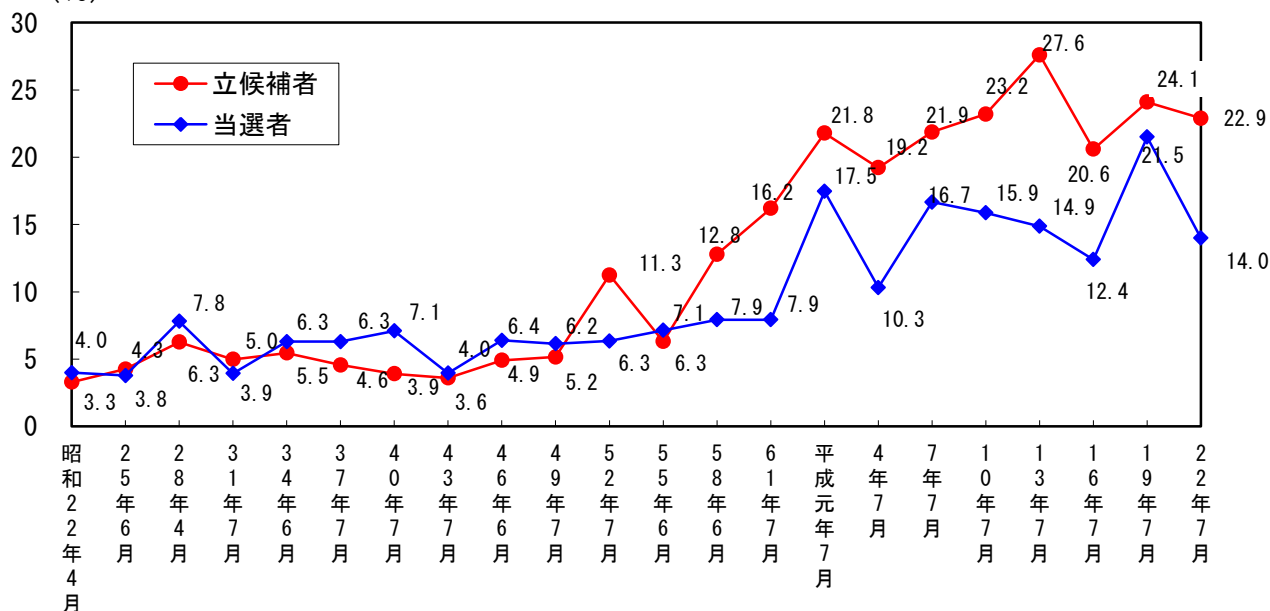
項目	現状	目標 (期限)
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	16.7% (平成21年)	30% (平成32年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	22.9% (平成22年)	30% (平成32年)

※ 「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。

(%) 図1 衆議院議員総選挙立候補者、当選者に占める女性の割合の推移

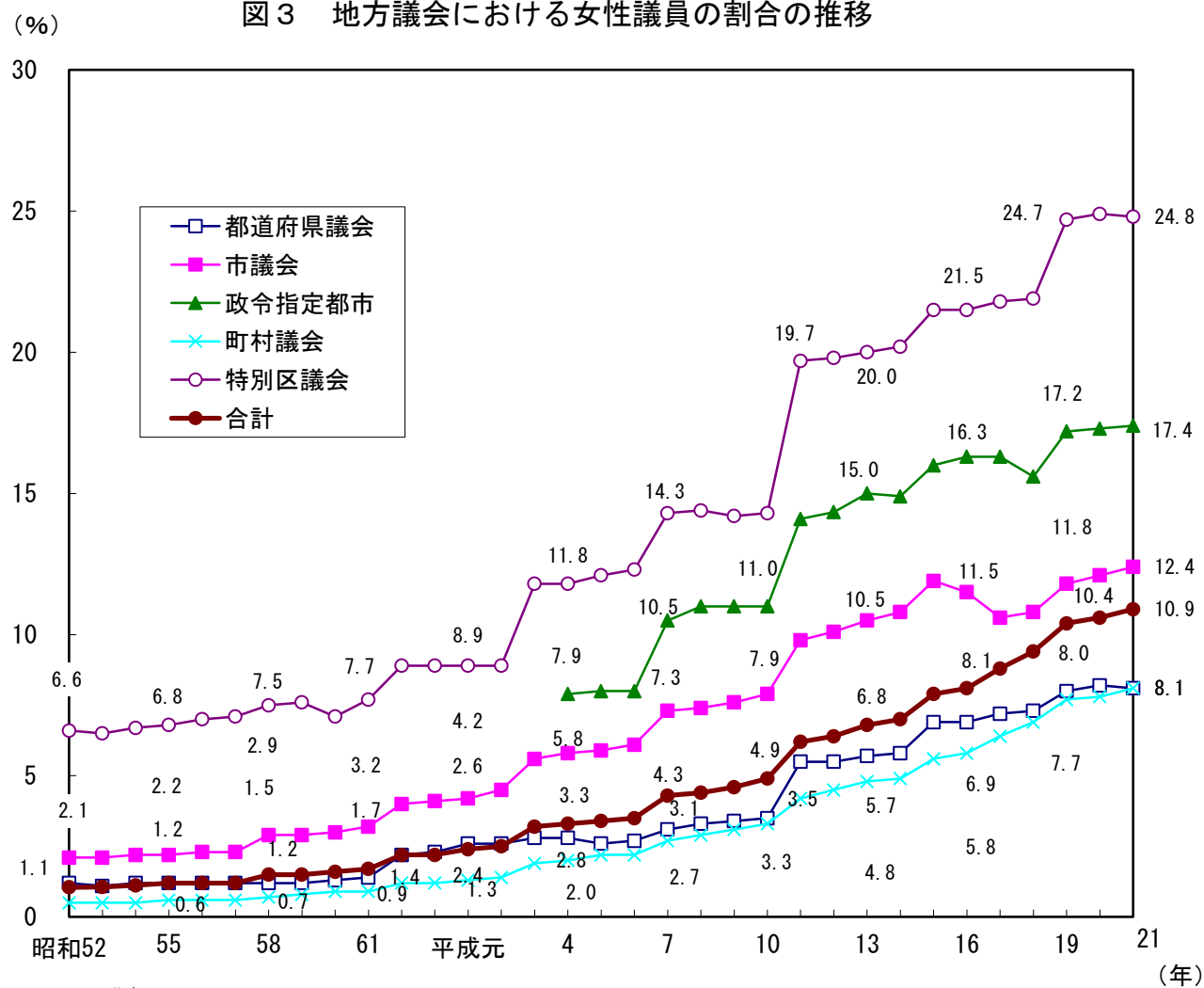


(%) 図2 参議院議員通常選挙立候補者、当選者に占める女性の割合の推移

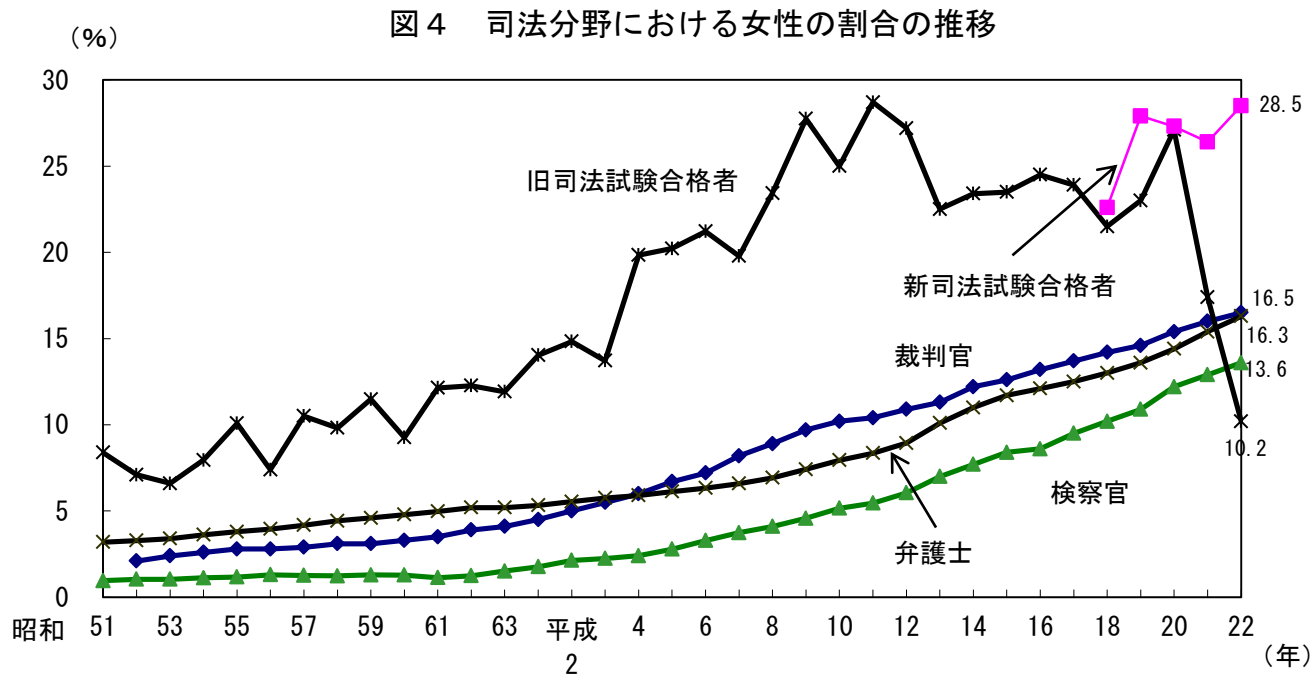


(備考) 総務省資料より作成

図3 地方議会における女性議員の割合の推移

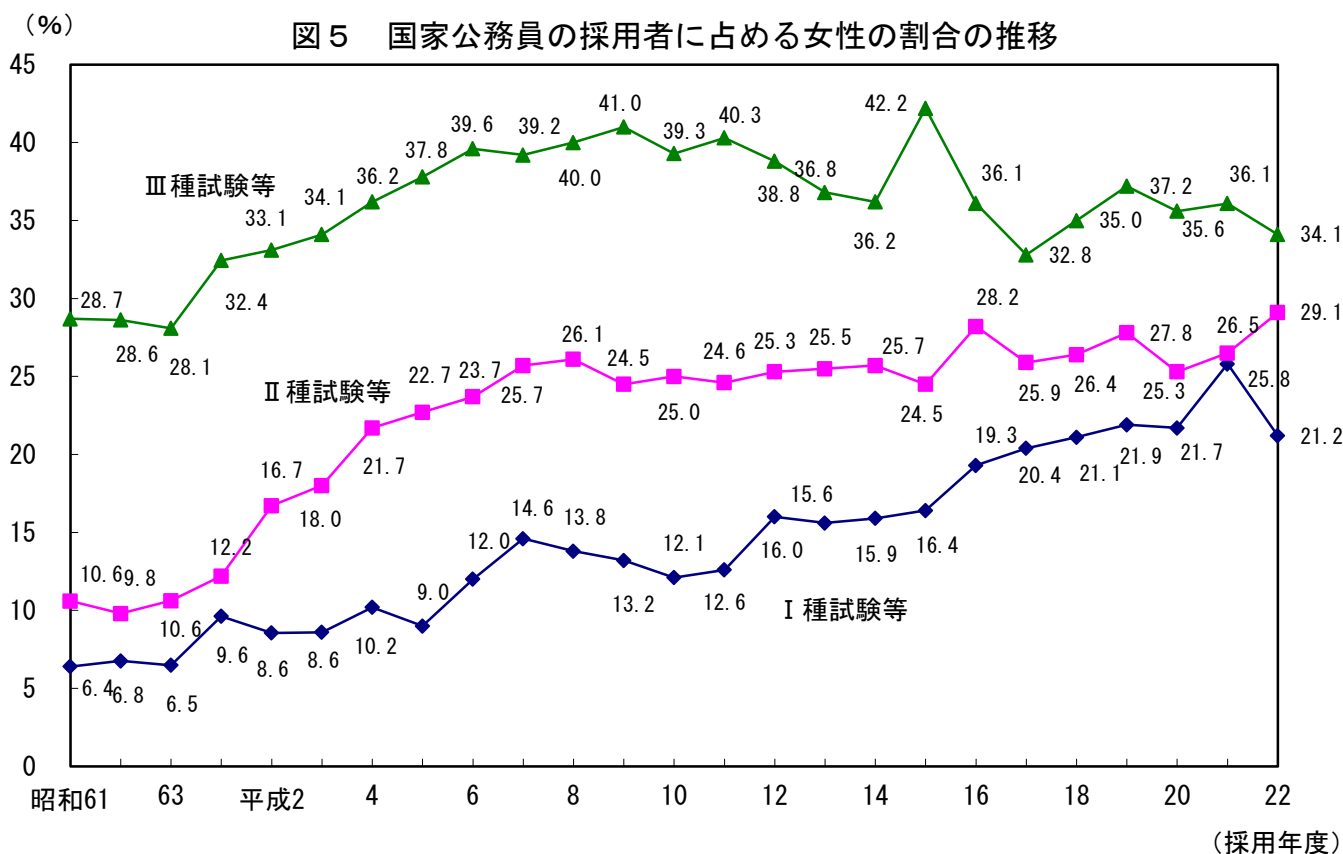


項目	現状	成果目標 (期限)
検察官（検事）に占める女性の割合	18.2% (平成21年)	23% (平成27年度末)



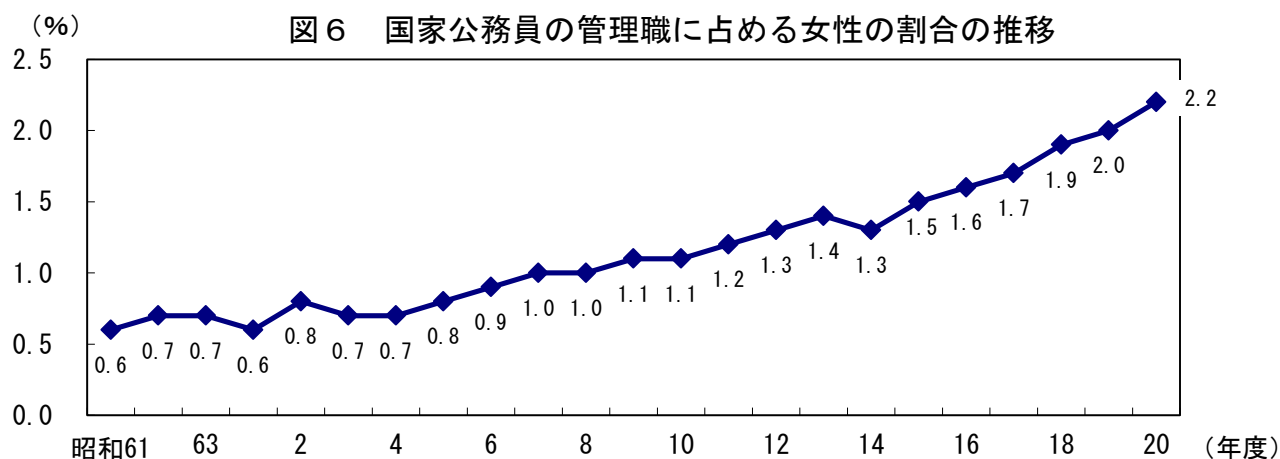
- (備考)
1. 弁護士については日本弁護士連合会事務局資料より作成
 2. 裁判官については最高裁判所資料より作成
 3. 検察官、司法試験合格者については法務省資料より作成
 4. 司法試験合格者は各年度のデータ

	各項目に占める女性の割合	現状	成果目標 (期限)
国	国家公務員採用試験からの採用者	26.1% (平成22年度)	30%程度 (平成27年度)
	国家公務員採用Ⅰ種試験の事務系の区分試験の採用者	25.7% (平成22年度)	30%程度
	地方機関課長・本省課長補佐相当職以上	5.1% (平成20年度) ※平成21年1月現在	10%程度 (平成27年度末)
	本省課室長相当職以上	2.2% (平成20年度) ※平成21年1月現在	5%程度 (平成27年度末)
	指定職相当	1.7% (平成20年度) ※平成21年1月現在	3%程度 (平成27年度末)
	審議会等委員	33.2% (平成21年)	40%以上60%以下 (平成32年)
	審議会等専門委員等	16.5% (平成21年)	30% (平成32年)
地方公共団体	都道府県の地方公務員採用試験 (上級試験)からの採用者	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	5.7% (平成22年)	10%程度 (平成27年度末)
	都道府県の審議会等委員	28.4% (平成21年)	30% (平成27年)
	市区町村の審議会等委員	23.3% (平成21年)	30% (平成27年)



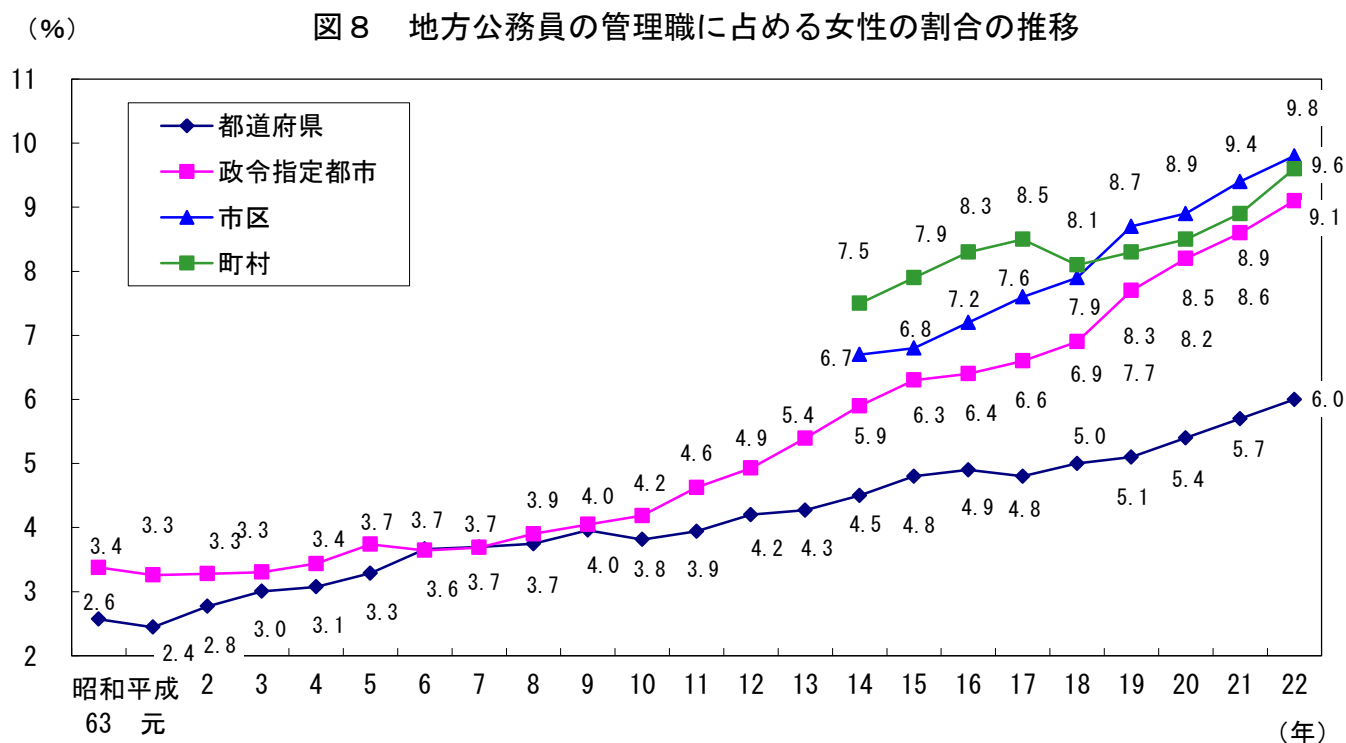
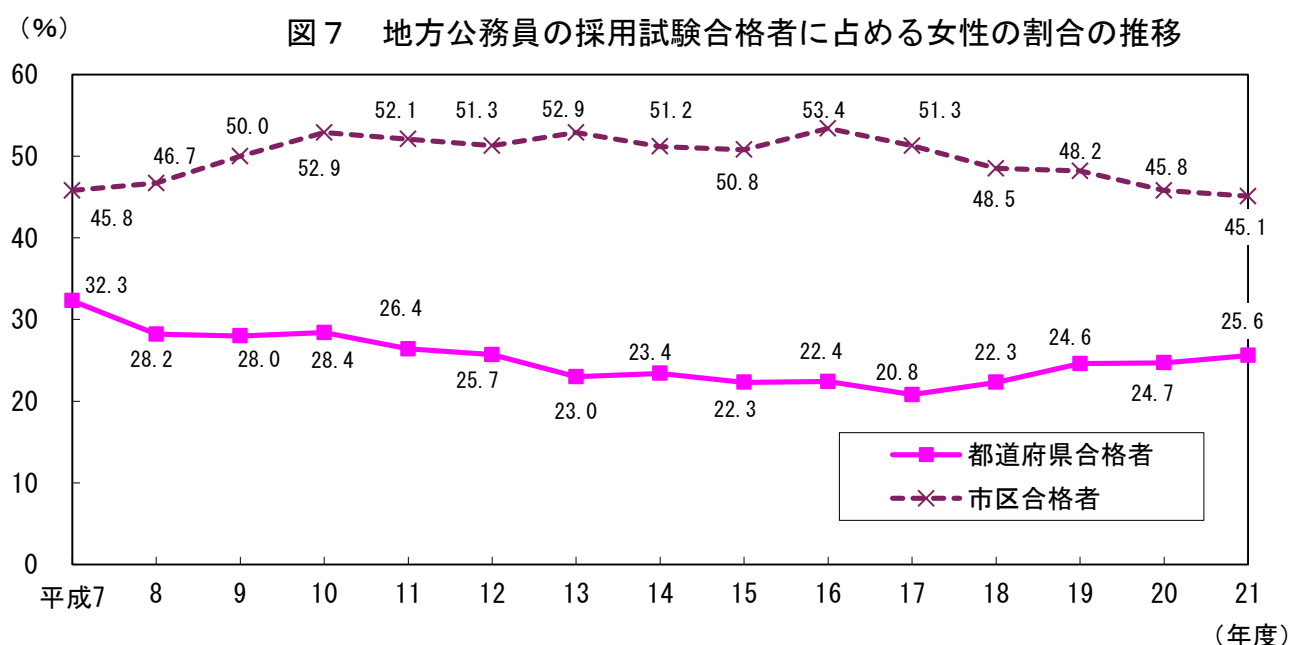
(備考)

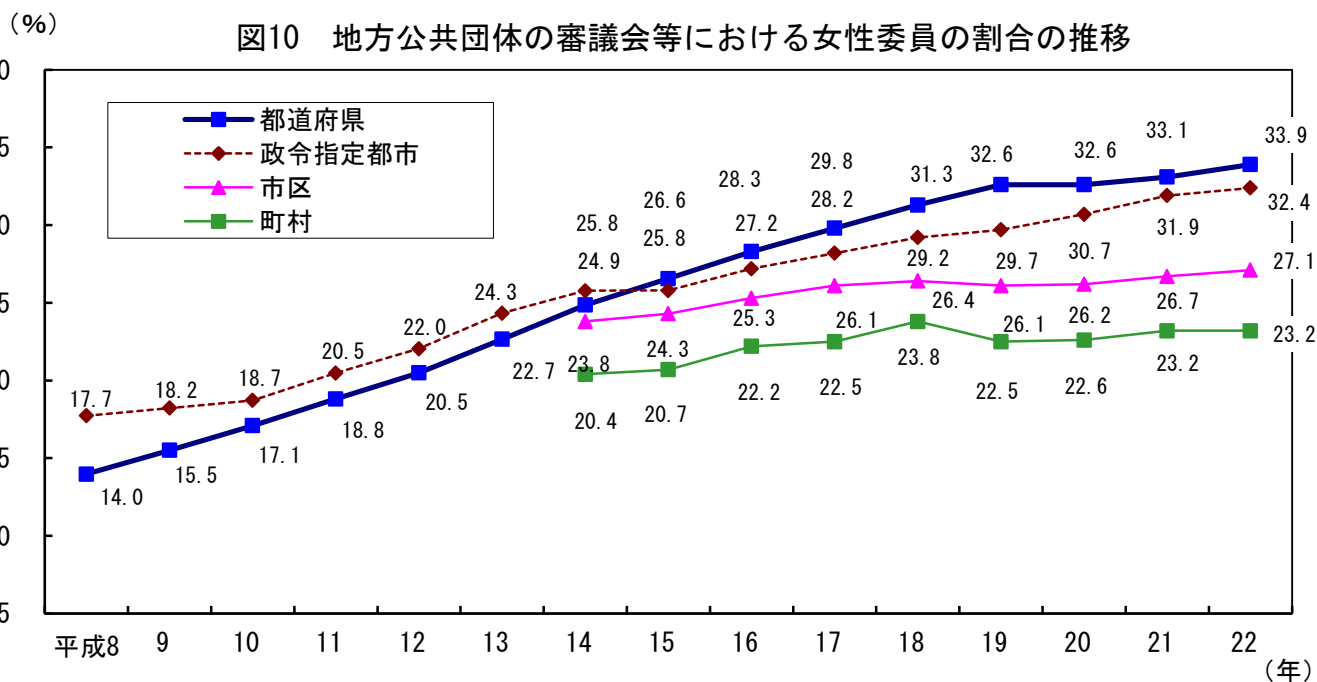
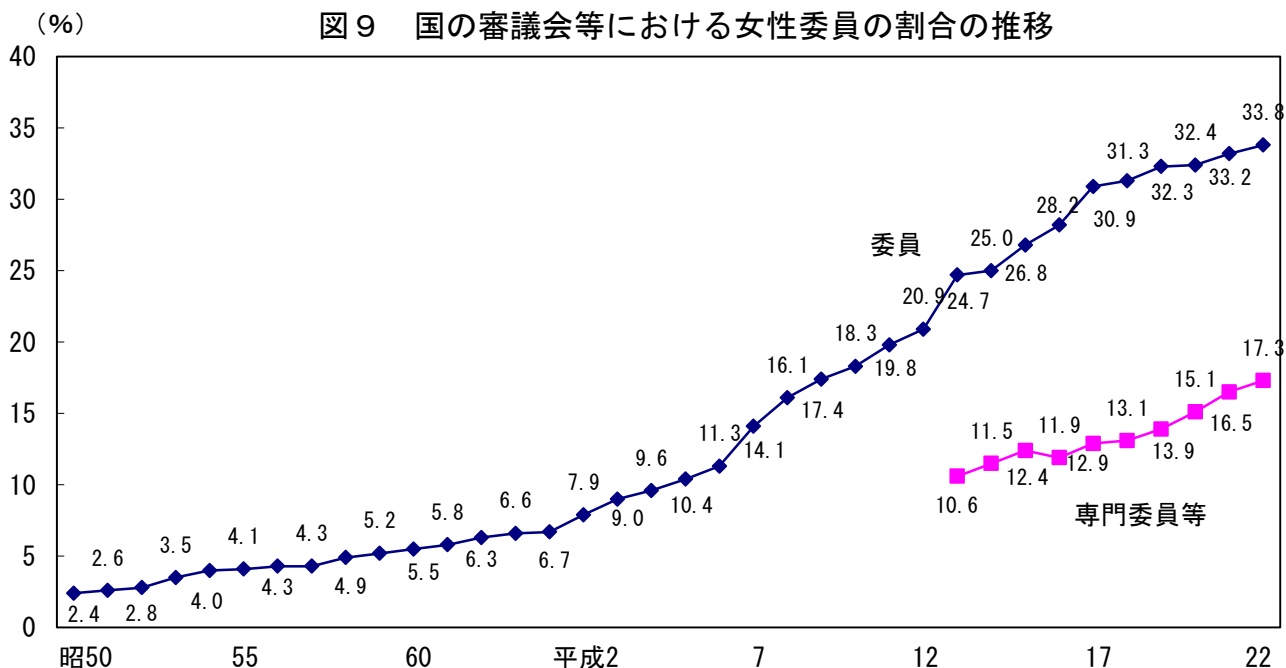
1. 人事院資料、総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」より作成
2. 平成15年度以前における採用の割合は、国家公務員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験に合格して採用された者（独立行政法人に採用された者も含む。）のうち、防衛省、国会職員に採用された者を除いた数
3. 平成16年度以降における採用の割合は、国家公務員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験に合格して採用された者（独立行政法人又は国会職員に採用された者を除く。）に、防衛省職員採用Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ種試験及びその他準ずる試験並びに平成20年度以降については中途採用者選考試験（ただし、皇宮護衛官、刑務官、入国警備官を除く。）に合格して採用された者を加えた数
4. 平成22年度の採用割合は、平成22年4月30日現在の割合



(備考)

1. 平成15年度以前は人事院「一般職の国家公務員の任用状況調査報告」、平成16年度以降は総務省・人事院「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」より作成
2. 調査対象は、平成15年度以前は一般職給与法の行政職俸給表（一）及び指定職俸給表適用者であり、平成16年度以降はそれらに防衛省職員（行政職俸給表（一）及び指定職俸給表に定める額の俸給を支給されている者。平成17年度までは防衛参事官等俸給表適用者を含む。）が加わっている。

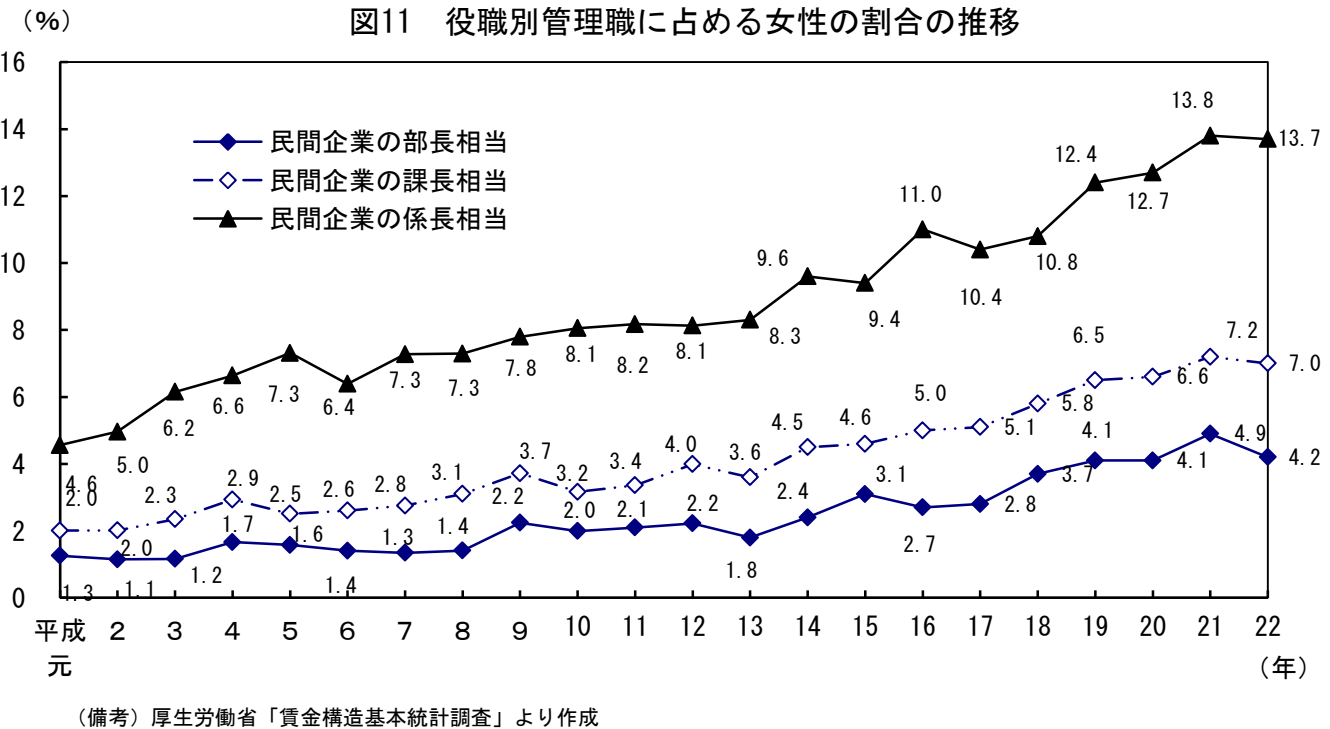




1. 内閣府資料より作成。平成15年までは各年3月31日現在。平成16年以降は4月1日現在
2. 平成19年以前の各都道府県及び各政令指定都市のデータは、それぞれの女性比率を単純平均
3. 市区には、政令指定都市を含む。

雇用分野 (第1分野、第4分野)

項目	現状	成果目標 (期限)
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)

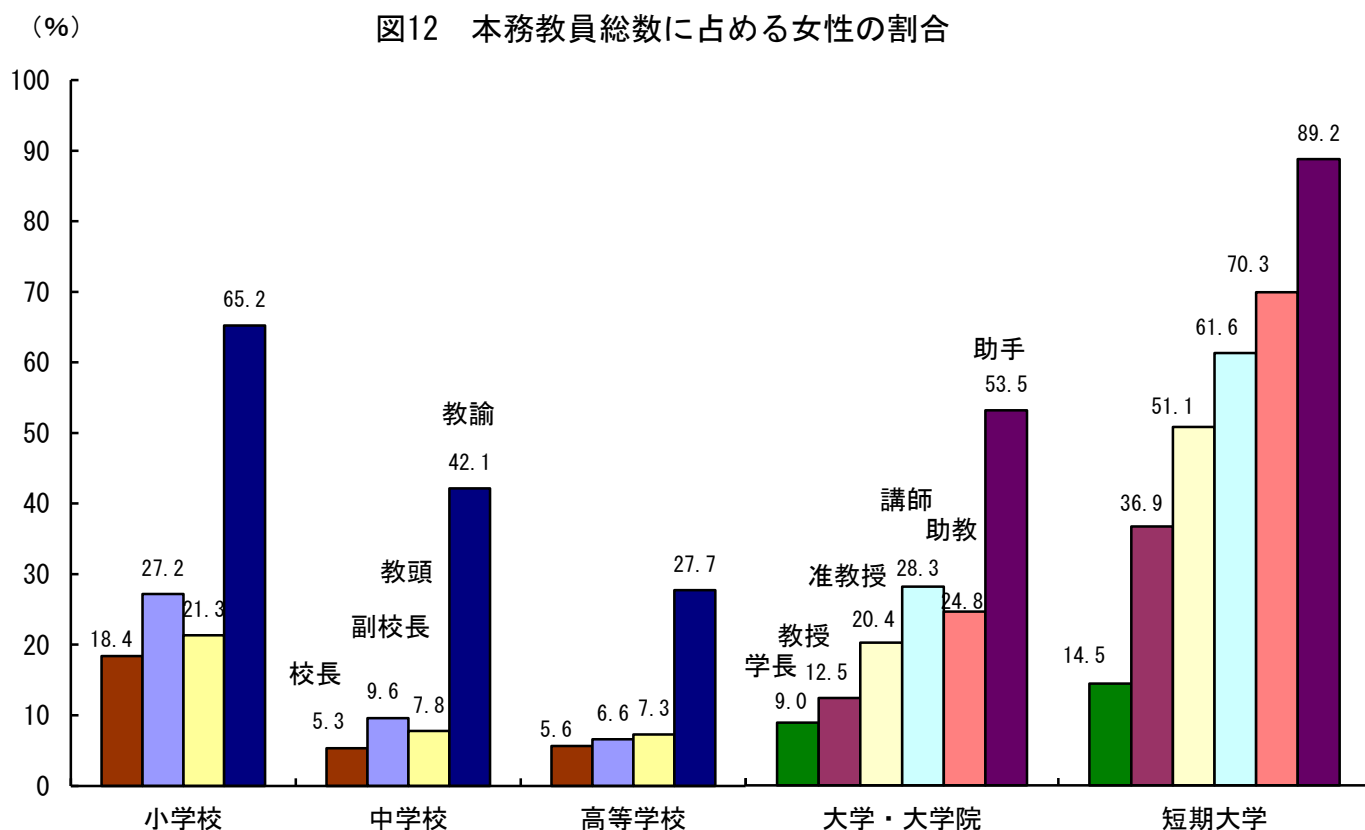


農林水産分野 (第6分野)

項目	現状	成果目標 (期限)
農業委員会、農業協同組合における女性が登用されていない組織数※	農業委員会：890 (平成20年度) 農業協同組合：535 (平成19年度)	農業委員会、農業協同組合とも0 (平成25年度)

※農業委員、農業協同組合役員を対象

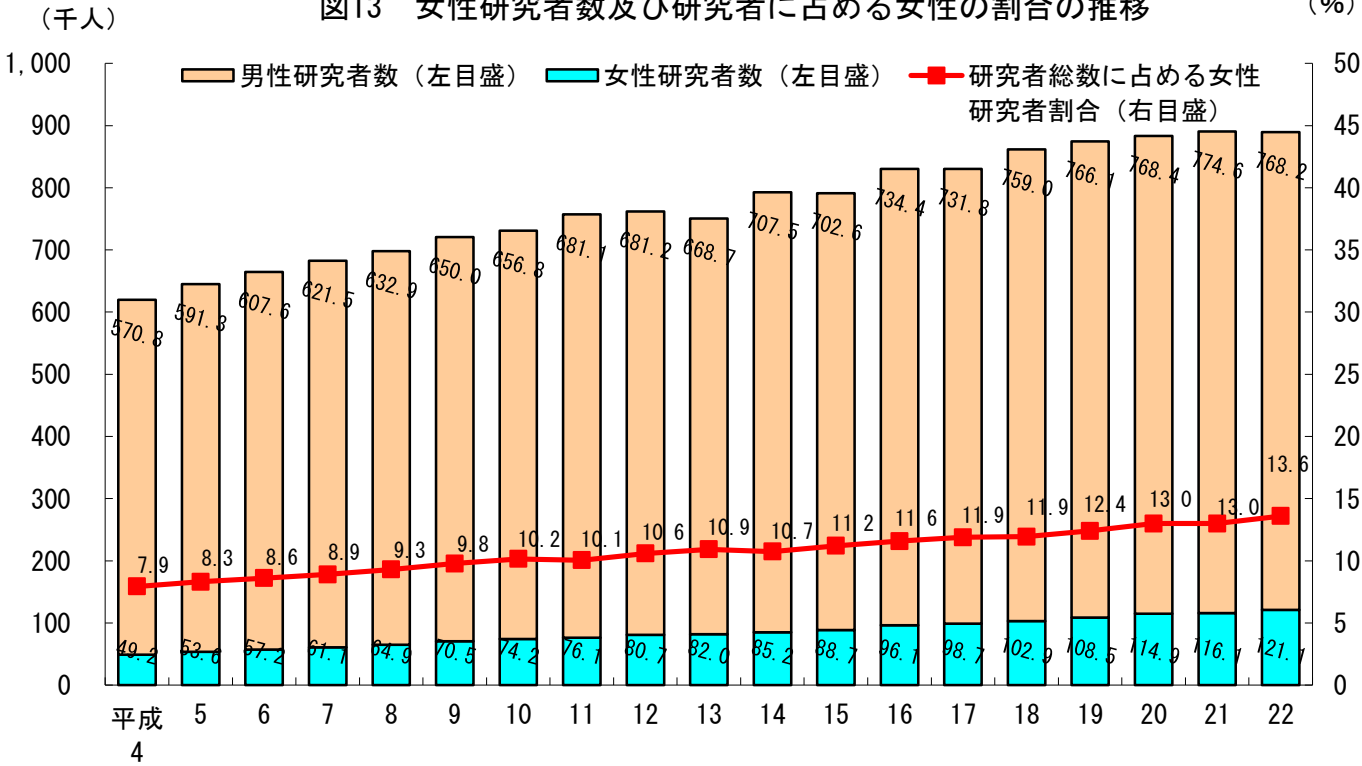
項目	現状	成果目標 (期限)
都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員を1人以上含む教育委員会の割合	93.2% (平成21年)	100% (平成27年)
初等中等教育機関の管理職（教頭以上）に占める女性の割合	14.7% (平成21年)	30% (平成32年)
大学の教授等（講師以上）に占める女性の割合	16.7% (平成21年)	30% (平成32年)



(備考) 文部科学省「学校基本調査」(平成22年度)より作成

項目	現状	成果目標 (期限)
女性研究者の採用目標値（自然科学系）	自然科学系 23.1% (平成20年)	「自然科学系25%（早期）、更に30%を目指す。特に理学系20%、工学系15%、農学系30%の早期達成及び医学・歯学・薬学系あわせて30%の達成を目指す。」（総合科学技術会議基本政策専門調査会報告）との目標を踏まえた第4期科学技術基本計画（平成23年度から27年度まで）における値
日本学術会議の会員に占める女性の割合	20.5% (平成20年)	22% (平成27年)
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	12.5% (平成20年)	14% (平成27年)

図13 女性研究者数及び研究者に占める女性の割合の推移



(備考) 総務省「科学技術研究調査報告」より作成

項目	現状	成果目標 (期限)
自治会長に占める女性の割合	4.1% (平成22年)	10% (平成27年)
女性委員のいない都道府県防災会議の数	13 (平成21年)	0 (平成27年)

第3次男女共同参画基本計画の具体的施策

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

(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
ア 国の政治における女性の参画の拡大 ①国会議員における女性の参画の拡大 ・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。 ②政党における女性の参画の拡大 ・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。	内閣府
イ 地方の政治における女性の参画の拡大 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 ・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。 ②女性の地方公共団体の長のネットワークの形成 ・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。	内閣府
ウ 政治分野における男女共同参画の推進方策 ・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。 ・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。	内閣府

(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
ア 検察官における女性の参画の拡大 ①検察官における女性の参画の拡大 ・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。 ②女性のロールモデルの発掘等	法務省

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。	法務省
③仕事と生活の調和の推進 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。	法務省
イ 裁判官における女性の参画の拡大	
①裁判官における女性の採用の促進 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。	内閣府、法務省
②女性のロールモデルの発掘等 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。	内閣府、法務省
③仕事と生活の調和の推進 「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。	内閣府、法務省
ウ 弁護士における女性の参画の拡大	
①弁護士における女性の参画の拡大 - 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。 - 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。	内閣府、法務省
②女性のロールモデルの発掘等 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。	法務省
③仕事と生活の調和の推進 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。	内閣府、法務省

（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
ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	
①女性国家公務員の採用・登用の促進 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	全府省

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。 ・「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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ・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。 ②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等 ・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。 ・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。	全府省 全府省、【人事院】 全府省 総務省 全府省、【人事院】 全府省、【人事院】 全府省、【人事院】 全府省、【人事院】
--	---

③仕事と生活の調和の推進	全府省
・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。 ・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。	全府省
・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。	全府省
・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。	全府省
・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。	全府省
・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。	全府省
④国の審議会等委員における女性の参画の拡大	全府省
・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。	全府省
・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。	全府省
・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。	全府省
・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。	全府省
・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。	内閣府
・国の審議会等の女性委員等の人材に関して、個人情報保護に配慮しつつ、引き続き情報提供を行う。	内閣府
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	関係府省
・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。	関係府省
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	
①女性地方公務員の採用・登用の促進	
・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。	内閣府、総務省

・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。	内閣府、総務省
・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。	内閣府、総務省
②女性のロールモデルの発掘等	
・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。	内閣府、総務省
③仕事と生活の調和の推進	
・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。	内閣府、関係府省
・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。	内閣府、総務省
・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。	内閣府、総務省
・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。	内閣府、総務省
・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。	総務省
・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。	内閣府、総務省
④地方公共団体の審議会等委員への女性の参画の拡大	
・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。	内閣府
・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。	内閣府、関係府省
・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。	内閣府
⑤市町村における取組の促進	
・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。	内閣府
・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。	内閣府

ウ 行政分野における男女共同参画の推進方策 ・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。 ・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。 ・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。	全府省 内閣府、総務省 内閣府
--	--------------------------------------

（４）雇用分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
ア 企業における女性の参画の拡大 ①企業の管理職等における女性の登用の促進 ・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。 ②女性のロールモデルの発掘等 ・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。 ③仕事と生活の調和の推進 ・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。 イ 企業における男女共同参画の推進方策 ①男女共同参画の取組に対する表彰等 ・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。 ②公共調達等における企業の評価等 ・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。 ・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。 ・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。 ③企業における女性の管理職のネットワークの支援	内閣府、関係府省 内閣府、関係府省 内閣府、関係府省 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

・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。	内閣府
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 ・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、企業の特長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。 ・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。	内閣府、関係府省
⑤ベンチマーク等の作成・提供 ・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。	厚生労働省
⑥その他の取組 ・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。	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
ア その他の分野における女性の参画の拡大 ・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。 ・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。	内閣府、関係府省
イ その他の分野における男女共同参画の推進方策 ・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。 ・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。 ・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。	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。

第4分野 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保

3 ポジティブ・アクションの推進

具体的施策	担当府省
①企業における女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの促進 ・「2020 年 30%」の目標の達成に向けて、女性の採用や管理職・役員における女性の登用についての具体的な目標（例えば、平成 27 年（2015 年）の目標など）を設定するなど、実効性のある推進計画を策定するよう働きかける。 ・CSR（企業の社会的責任）の視点からも、ポジティブ・アクションを推奨するとともに、企業において積極的にポジティブ・アクションを導入することができるよう、具体的な方法について好事例の収集を図りながら、地域ごとのセミナーの開催等によって取組のためのノウハウ等に関する情報提供、表彰などを積極的に行う。その際、労使団体等との連携を図るとともに、自主的に企業におけるポジティブ・アクションの推進のための取組を行う労使団体等に対しても支援を行う。 ②ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する支援 ・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。 ・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。	内閣府、厚生労働省 内閣府、厚生労働省、関係府省 内閣府、厚生労働省、関係府省 内閣府、厚生労働省、関係府省

1 意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

19

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

3 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の拡大

具体的施策	担当府省
・ 初等中等教育機関の校長・教頭などにおける女性の登用について、都道府県教育委員会等に対して、「2020年30%」の目標の達成に向けた具体的な目標（例えば、平成27年（2015年）の目標など）を設定するよう働きかける。	文部科学省
・ 高等教育機関の教授等における女性の登用については、男女共同参画の理念を踏まえた各大学における自主的な取組を促進する。また、国立大学協会が策定した「2010年までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という達成目標も踏まえつつ、男女共同参画の推進に向け、国立大学法人評価等を通じて各国立大学法人が積極的な取組を行うよう促す。公私立大学等についても自主的な取組が行われるよう促す。	文部科学省
・ 国立大学協会の男女共同参画に関するワーキング・グループからの国立大学における男女共同参画を推進するための提言等も踏まえて、学術・研究の分野における女性の参画の促進に努める。	文部科学省

第12分野 科学技術・学術分野における男女共同参画

1 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
ア 科学技術・学術分野における女性の参画の拡大	
・ 「2020年30%」の目標を踏まえて科学技術基本計画に掲げる女性研究者の採用割合についての目標を受けた各研究機関の取組が推進されるよう、研究機関に対して、女性参画のための自主的な取組の奨励及び支援を行う。その際、科学技術基本計画における数値目標を踏まえて研究機関は女性研究者の採用に関する数値目標の設定と公表及び達成度の評価・公開等を行うとともに、部局ごとに女性研究者の職階別の在籍割合を公表するなど研究機関における女性研究者の採用・登用及びその活躍を促進するよう働きかける。また、研究機関における取組状況や職階別の女性割合等を把握し、公表する。	内閣府、文部科学省、関係府省
・ 男女共同参画会議と総合科学技術会議及び日本学術会議の連携を強化するとともに、科学技術基本計画等に目標を設定するなど、男女共同参画の視点を明確に位置付けるよう強く働きかける。	内閣府、関係府省
・ 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等によって国及び地方公共団体における科学技術・学術に係る政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。	内閣府、関係府省
・ 国が関与する提案公募型研究事業等の審査員への女性の登用を積極的に進める。	文部科学省、関係府省
・ 日本学術会議において、女性の会員比率及び連携会員比率の向上に努めるとともに、学術分野における男女共同参画を推進するため積極的な調査や提言を行う。	内閣府

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

2 地域の活動における男女共同参画の推進

具体的施策	担当府省
ア 地域における方針決定過程への女性の参画拡大 ・PTA、自治会、消防団、商工会、社会福祉協議会、まちづくり推進協議会など地域における多様な政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図る。	内閣府、関係府省

4 防災における男女共同参画の推進

具体的施策	担当府省
ア 防災分野における女性の参画の拡大 ・地域防災計画等に男女共同参画の視点や高齢者・外国人等の視点が反映されるよう、地方公共団体に対して要請するなど、その推進を図る。 ・防災分野での固定的な性別役割分担意識を見直すとともに、防災分野における政策・方針決定過程への女性の参画を拡大する。	内閣府、総務省 内閣府、関係府省

参考資料

- I 各団体への内閣府特命担当大臣からの要請について
- II 政党別の男女共同参画の推進状況の調査・公表について
- III 公共調達における男女共同参画の推進について
- IV 男女共同参画推進連携会議ポジティブ・アクション小委員会の設置について
- V 男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会ポジティブ・アクション ワーキンググループについて

各団体への内閣府特命担当大臣からの要請について**○ 政治分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する要請**

平成 22 年 12 月に閣議決定した第 3 次男女共同参画基本計画においては、政治分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大についての取組を盛り込んだ。

これを受け、平成 23 年 2 月 22 日、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）より、民主党、自由民主党、公明党、日本共産党、社会民主党、みんなの党、国民新党、たちあがれ日本、新党改革、新党日本の各党幹事長に宛てて、各政党の役員等に占める女性の割合や、衆議院議員及び参議院議員の選挙、地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう協力を要請する文書を発出。

内閣府副大臣から政党幹事長に要請文を手交し、女性候補者を増やして政治分野における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう協力を要請。

○ 第 3 次男女共同参画基本計画及び政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する要請

第 3 次男女共同参画基本計画の推進及び政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を図るため、平成 23 年 1 月 31 日、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）より、地方公共団体、各種機関・団体等に対する協力要請を行った。

要請文では、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の種類として、

- ・「2020 年 30%」の目標の達成に向けた具体的な中間目標の設定や推進計画の策定
- ・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について相談・助言をするメンター制度の導入

など、様々なものがあることを紹介し、女性の登用状況等に応じた実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入のほか、仕事と生活の調和の推進に向けて積極的に取り組んでいただくよう要請。

[内閣府ホーム](#) > [大臣・副大臣・大臣政務官](#) > [末松副大臣](#) [写真で見る政策](#) > 政治分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する要請

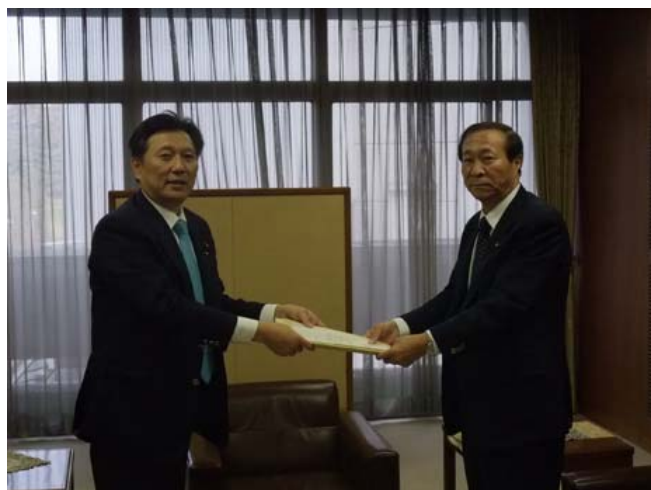
政治分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する要請



民主党の藤村修幹事長代理に要請を行う末松副大臣



国民新党の下地幹郎幹事長に要請を行う末松副大臣



社会民主党の重野安正幹事長に要請を行う末松副大臣



公明党の井上義久幹事長、古屋範子女性委員長に要請を行う末松副大臣

平成22年12月に閣議決定した第3次男女共同参画基本計画においては、政治分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大についての取組を盛り込みました。

これを受け、平成23年2月22日、内閣府特命担当大臣（男女共同参画）より、民主党、自由民主党、公明党、日本共産党、社会民主党、みんなの党、国民新党、たちあがれ日本、新党改革、新党日本の各党幹事長に宛てて、各政党の役員等に占める女性の割合や、衆議院議員及び参議院議員の選挙、地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう協力を要請する文書を発出しました。

末松副大臣から要請文を手渡し、女性候補者を増やして政治分野における政策・方針決定過程への女性の参画が進むよう協力を求めました。

[このページの先頭へ](#)

[このホームページについて](#) [アクセシビリティ指針](#) [リンク](#) [所在地情報](#)

内閣府 Cabinet Office, Government of Japan 〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 電話番号 03-5253-2111(大代表)

Copyright©2011 Cabinet Office, Government Of Japan. All Rights Reserved.

(写)

(各政党幹事長) 殿

政治分野における政策・方針決定過程への
女性の参画の拡大について

政府は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、昨年12月17日に第3次男女共同参画基本計画を閣議決定しました。同基本計画では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「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%程度になるよう期待する」という目標の達成に向けて、今後取り組むべき喫緊の課題として、実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を掲げています。

つきましては、貴党におかれても、党员・役員に占める女性割合や、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、地方公共団体の議会の選挙における女性候補者の割合が高まるよう御尽力をお願い申し上げます。

平成23年2月22日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

(写)

(各都道府県知事、各政令指定都市市長) 殿

第3次男女共同参画基本計画及び
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について

政府は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、昨年12月17日に第3次男女共同参画基本計画を閣議決定しました。

貴都道府県及び政令指定都市におかれては、同基本計画を御周知いただくとともに、貴都道府県及び政令指定都市を始め各市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本計画の策定、推進等についてもよろしくお願い申し上げます。

同基本計画では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「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%程度になるよう期待する」という目標（以下「『2020年30%』の目標」という。）の達成に向けて、今後取り組むべき喫緊の課題として実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を掲げています。

つきましては、貴都道府県及び政令指定都市におかれても、「2020年30%」の目標の達成に向けて、女性地方公務員の採用・登用の促進、仕事と生活の調和の推進などに積極的に取り組んでいただくようお願い申し上げます。

また、関係団体等や、各都道府県におかれては、管内市区町村等に対して、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を図るなど政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について要請していただくようお願い申し上げます。

平成23年1月31日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

(写)

(最高裁判所事務総長) 殿

第3次男女共同参画基本計画及び
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について

政府は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、昨年12月17日に第3次男女共同参画基本計画を閣議決定しました。

同基本計画では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「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%程度になるよう期待する」という目標（以下「『2020年30%』の目標」という。）の達成に向けて、今後取り組むべき喫緊の課題として実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を掲げています。

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）には、「2020年30%」の目標の達成に向けた具体的な中間目標の設定や推進計画の策定のほか、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について相談・助言をするメンター制度の導入など様々な種類があります。

つきましては、同基本計画につき御理解を賜るとともに、女性の割合や女性の登用状況等に応じた実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入や、仕事と生活の調和の推進に向けて積極的に取り組んでいただくようお願い申し上げます。

また、各機関に対しても、同基本計画についての御周知をお願い申し上げますとともに、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入等についての協力を要請していただくようお願い申し上げます。

平成23年1月31日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

(写)

(地方六団体のうち議長会長) 殿

第3次男女共同参画基本計画及び
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について

政府は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、昨年12月17日に第3次男女共同参画基本計画を閣議決定しました。

同基本計画では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「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%程度になるよう期待する」という目標の達成に向けて、今後取り組むべき喫緊の課題として実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を掲げています。

つきましては、同基本計画の内容につきまして、御理解を賜りますようお願い申し上げます。貴会におかれても、地方公共団体の議会の議員候補者における女性の割合を高めるため、仕事と生活の調和の推進体制の整備や、女性の地方公共団体の議員のネットワークの形成をはじめとする積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入について取り組んでいただくようお願い申し上げます。

平成23年1月31日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

(写)

(専門的職業の団体の長) 殿

第3次男女共同参画基本計画及び
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について

政府は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づき、昨年12月17日に第3次男女共同参画基本計画を閣議決定しました。

同基本計画では、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「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%程度になるよう期待する」という目標（以下「『2020年30%』の目標」という。）の達成に向けて、今後取り組むべき喫緊の課題として実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進を掲げています。

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）には、「2020年30%」の目標の達成に向けた具体的な中間目標の設定や推進計画の策定のほか、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について相談・助言をするメンター制度の導入など様々な種類があります。

つきましては、同基本計画につき御理解を賜るとともに、貴組織におかれても、女性の割合や女性の登用状況等に応じた実効性のある積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入や、仕事と生活の調和の推進に向けて積極的に取り組んでいただくようお願い申し上げます。

また、関係団体・機関に対しても、同基本計画についての御周知をお願い申し上げるとともに、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入等について協力を要請していただくようお願い申し上げます。

平成23年1月31日

内閣府特命担当大臣（男女共同参画）

女性の政策・方針決定参画状況調べ（平成23年1月）（抜粋）

Ⅱ 各分野における参画状況

1 国・地方公共団体

(1) 国の立法・司法・行政

オ．政党

○ 党員及び党役員

人，（％）

政 党 名	党 員 数			党 役 員 数		
	総 数	女性（割合）	男性（割合）	総 数	女性（割合）	男性（割合）
民 主 党	350,508 (H22. 8. 2現在)	113,297 (32.3)	237,211 (67.7)	31 (H22. 10. 13現在)	1 (3.2)	30 (96.8)
自由民主党	1,056,263 (H21. 3. 6現在)	388,663 (36.8)	667,600 (63.2)	198 (H22. 10. 6現在)	23 (11.6)	175 (88.4)
公 明 党	400,000 (H22. 4現在)	210,000 (52.5)	190,000 (47.5)	38 (H22. 10現在)	4 (10.5)	34 (89.5)
みんなの党	—	— (21.9)	— (78.0)	8 (H22. 10現在)	0 (0.0)	8 (100.0)
日本共産党	406,000 (H22. 1. 1現在)	187,600 (46.2)	218,400 (53.8)	198 (H22. 10. 1現在)	40 (20.2)	158 (79.8)
社会民主党	31,100 (H21. 1. 1現在)	4,400 (14.1)	26,700 (85.9)	12 (H22. 9. 1現在)	2 (16.7)	10 (83.3)
国民新党	—	—	—	6 (H22. 12現在)	1 (16.7)	5 (83.3)
たちあがれ日本	2,033 (H22. 9現在)	570 (28.0)	1,463 (72.0)	6 (H22. 9現在)	1 (16.7)	5 (83.3)
新党改革	—	—	—	—	—	—
新党日本	—	—	—	—	—	—

(注) 1 () 内は、総数に対する割合である。

各政党事務局調べ

2 「—」については、非公表とされているものである。

Ⅱ 各分野における参画状況

1 国・地方公共団体

(1) 国の立法・司法・行政

ア. 立法

③ 会派別国会議員

衆 議 院

会派名	所属議員数 (平成22年12月14日現在)				
	総数	女性	男性	女性割合	男性割合
	人	人	人	%	%
民主党・無所属クラブ	307	39	268	12.7	87.3
自由民主党・無所属の会	116	8	108	6.9	93.1
公明党	21	3	18	14.3	85.7
日本共産党	9	1	8	11.1	88.9
社会民主党・市民連合	6	1	5	16.7	83.3
みんなの党	5	0	5	0.0	100.0
国民新党・新党日本	4	0	4	0.0	100.0
たちあがれ日本	3	0	3	0.0	100.0
国益と国民の生活を守る会	2	0	2	0.0	100.0
無所属	6	0	6	0.0	100.0
合計	479	52	427	10.9	89.1
欠員	1	－	－	－	－
定数	480	－	－	－	－

参 議 院

会派名	所属議員数 (平成22年12月16日現在)				
	総数	女性	男性	女性割合	男性割合
	人	人	人	%	%
民主党・新緑風会	106	20	86	18.9	81.1
自由民主党	83	15	68	18.1	81.9
公明党	19	3	16	15.8	84.2
みんなの党	11	0	11	0.0	100.0
日本共産党	6	2	4	33.3	66.7
たちあがれ日本・新党改革	5	1	4	20.0	80.0
社会民主党・護憲連合	4	1	3	25.0	75.0
国民新党	3	1	2	33.3	66.7
各派に属しない議員	5	1	4	20.0	80.0
合計	242	44	198	18.2	81.8
欠員	0	－	－	－	－
定数	242	－	－	－	－

衆議院、参議院ホームページより内閣府において作成。

公共調達における男女共同参画の推進について

Ⅰ. 趣旨

男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を国として積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進する。

※ 地方公共団体においては、27 都道府県、3 政令指定都市、14 市町村で公契約におけるポジティブ・アクションを実施。(平成19年時点)

Ⅱ. 内閣府での取組

○ 男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する調査の委託先の選定に当たり、一般競争入札総合評価落札方式により入札を行う際に、当該調査の品質確保の観点から、男女共同参画等に積極的に取り組む企業を評価する予定。

○ 具体的には、平成22年度の調査業務において、例えば以下のような項目を加点事由として評価項目に盛り込むことを検討中。

- ・ 女性雇用率
- ・ 男女共同参画の推進に関する方針の明文化・従業員への周知の有無
- ・ 男女共同参画を促進するためのポジティブ・アクションの実施の有無
- ・ くるみんマークの取得や一般事業主行動計画の策定の有無
- ・ ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無

(注) 具体的な評価項目は事業毎に異なるものであり、今後の検討において変更がありうる。

Ⅲ. 更なる取組の検討

上記Ⅱの取組の効果・影響を十分に検証した上で、調査以外の広報等の一般競争入札案件への適用の可能性について内閣府において検討する。

Ⅳ. 協力の要請

上記Ⅱの取組について、各府省においても男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関連する事業の実施に当たり、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業を積極的に評価する仕組みの検討をお願いしたい。

第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）

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（抜粋）

（4）雇用分野における女性の参画の拡大

具体的施策	担当府省
②公共調達等における企業の評価等 ・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。	内閣府、厚生労働省、関係府省

～公共調達における男女共同参画の推進について～

平成 23 年5月内閣府

○ 男女共同参画に関する内閣府の平成22年度の下記の調査等

について、総合評価落札方式による一般競争入札を実施。

- 「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査
- 男女共同参画関係者の資質向上に関する研修プログラム作成等に係る調査・研究
- 配偶者暴力等被害者支援緊急対策事業に係る広報の制作・実施業務
- 北欧調査における立法過程や予算策定過程等への男女共同参画視点の導入状況等に関する調査

○ 入札を行う際には、当該調査等業務の品質確保の観点から、

男女共同参画等に積極的に取り組む企業を評価

(参考) 具体的な評価基準の例

【男女共同参画に関する指標】

- | | |
|---|-----------------|
| ➤ 女性雇用率（直接雇用者に占める割合。通算雇用期間 1 年未満の臨時雇用者等を除く） | 10 点満点
4 点満点 |
| ➤ 女性管理職の割合 | 3 点満点 |
| ➤ 次世代育成支援対策法に基づく取組 | 3 点満点 |

○ これは、公共調達において、男女共同参画に積極的に取り組む

企業を評価するシステムを導入することで、インセンティブとするこ

とを目的としたもの。

男女共同参画推進連携会議ポジティブ・アクション小委員会の設置について

男女共同参画推進連携会議

男女共同参画社会づくりに関し、広く各界各層との情報・意見交換その他必要な連携を図り、国民的な取組を推進するため、平成8年9月3日発足。

男女共同参画会議・男女共同参画推進本部とともに、我が国の男女共同参画社会の形成促進のための推進体制の一つの柱。

女性団体、メディア、経済界、教育界、地方公共団体、有識者等の議員で構成され、政府の施策や国際的な動きについての情報提供を行う等、男女共同参画社会の実現な取組を積極的に推進。

【構成】

- ・有識者議員17名、団体推薦議員89名（平成23年5月13日現在）
- ・団体推薦議員はその団体により推薦された役職員

【主な活動】

- ・全体会議：年2回程度開催
- ・企画委員会：年4回程度開催
- ・「聞く会」：年2～3回適宜開催
- ・小委員会（下記）

男女共同参画推進連携会議 小委員会

平成23年2月14日の男女共同参画推進連携会議第28回全体会議において、男女共同参画推進の課題である「女性の経済活動」、「ポジティブ・アクション」、「女性に対する暴力をなくすための啓発」に関して、3つの小委員会を設置し、実践的な活動を行っていくことを決定。

【女性の経済活動小委員会】

1. 2010 WLNの提言内容の推進
2. WLN 国内委員会との連携

【ポジティブ・アクション小委員会】

1. 「2020年30%」に向けての推進施策の周知
2. 各団体の取組の奨励と実績報告等

【女性に対する暴力をなくすための啓発小委員会】

1. 「女性に対する暴力をなくす運動」（11月12日～25日）への協力
2. 予防啓発の実施・協力

ポジティブ・アクション小委員会の活動について

- 活動期間：2011年3月～1年程度
- 活動頻度：4半期に1回程度＋適宜情報交換
- メンバー：企画委員と連携会議構成団体議員（添付参照）
委員長・副委員長は企画委員より選出。内閣府が事務局
- 活動内容：
 - ① 「2020年30%」に向けての推進施策の周知
＜具体例＞
 - パンフレット（「2020年30%」の目標の実現に向けて）の各種シンポジウム等イベントにおける配布、周知
 - 連携会議加盟各団体を含む関係団体に対して、パンフレットの配布・周知の働きかけ
 - ② 各団体の取組の奨励と実績報告等
＜具体例＞
 - 団体役員への女性の積極的登用、傘下・加盟企業における女性の積極的登用の働きかけ
 - ・ 各団体又はその傘下・加盟企業や組織の活動計画へ「女性の積極的登用」等の項目を盛り込む。
 - ・ 団体における中間目標の設定や「最低1名・女性1割運動」の展開等を行う
 - ・ 団体において、傘下・加盟企業や組織の女性の積極的な登用の状況について、定期的に報告を受ける
 - 上記内容の取組について、連携会議加盟各団体を含む関係団体に対して働きかけ
 - 次回小委員会において、連携会議加盟各団体の取組を取りまとめて、報告

第3次男女共同参画基本計画における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に関する男女共同参画推進連携会議構成団体における取組について

〔平成23年1月24日〕
男女共同参画推進連携会議企画委員会決定

昨年12月、第3次男女共同参画基本計画が閣議決定され、この中で「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」という目標が改めて明記されるとともに、各分野の女性の積極的登用についての成果目標が掲げられたところである。

これを受け、男女共同参画推進連携会議構成団体において、以下の通り、ポジティブ・アクションに関する取組を進めていただくようお願いする。

一、団体役員への女性の積極的登用を図ること。

二、傘下・加盟企業や組織において女性の積極的登用を図るよう働きかけること。

(参考)

具体的な取組例

○平成23年度の各団体又はその傘下・加盟企業や組織の活動計画へ「女性の積極的登用」等の項目を盛り込む。

○団体における中間目標の設定や「最低1名・女性1割運動」の展開等を行う。

○団体において、傘下・加盟企業や組織の女性の積極的な登用の状況について、定期的に報告を受ける。

**男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会
ポジティブ・アクション ワーキング・グループの設置について**

男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会

第3次男女共同参画基本計画について、実効性をもって早急に具体的取組を進めていくため、また、男女共同参画会議の調査審議の充実を図るため、①女性と経済、②ポジティブ・アクション、③女性に対する暴力、④監視機能の強化などの重要課題等について、専門調査会において専門的な知見を集めた調査を行うため、平成23年2月、男女共同参画会議は、基本問題・影響調査専門調査会、女性に対する暴力に関する専門調査会、監視専門調査会を設置することを決定。

基本問題・影響調査専門調査会ポジティブ・アクション ワーキング・グループ

基本問題・影響調査専門調査会において、「女性の活躍による経済社会の活性化」や「ポジティブ・アクションの推進方策」をテーマとして議論を行い、一定のとりまとめを行った上で、本年夏までに男女共同参画会議に報告するため、平成23年3月、女性と経済 ワーキング・グループ、ポジティブ・アクション ワーキング・グループを設置。

ワーキング・グループにおいて取り組む内容

主に政治（政党）、行政（国及び地方公共団体）、民間企業、研究機関、地域の団体等において、ポジティブ・アクションを推進するための方策を検討する。

当面の調査の具体的内容

- （1）様々な分野におけるポジティブ・アクションに知見を有する専門調査会委員からのプレゼンテーション（ヒアリング）を実施する。
- （2）プレゼンテーション（ヒアリング）結果も踏まえながら、本年6月を目途にポジティブ・アクションの現状、課題や推進方策を取りまとめる。

当面の調査スケジュール

第1回	3月28日（月）	座長代理の指名 今後の進め方 これまでのポジティブ・アクションの取組等 自由討議
第2回	4月15日（金）	各委員からの発表
第3回	4月20日（水）	碓井委員、小林委員、東村委員、辻村委員
第4回	5月11日（水）	岡本委員、川本委員、黒瀬委員、横山委員
第5回	5月11日（水）	渥美委員、自由討議
第5回～	5月～ 6月	中間取りまとめに向けた議論 中間取りまとめ（予定）

人事院配付資料

「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」(概要)
(平成23年1月14日 人企一14事務総長通知)

1 基本的な考え方

- ・ 政策・方針決定過程への男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものであり、国は女性国家公務員の採用・登用の拡大に率先して取り組む必要。
- ・ 本指針は、各府省が、「積極的改善措置」により女性国家公務員の採用・登用の拡大を図り、男女間の格差を計画的に解消していくことを目指して策定。

2 計画の策定

- ・ 各府省は、平成27年度(2015年度)までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定するとともに、職員への周知に努める。
- ・ 各府省は現状の把握・分析を行い、府省全体及び部局等の適切な区分について、目標、目標達成に向けての具体的取組等を定める。

3 採用の拡大

- ・ 各府省は、女性の採用の拡大について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。目標の設定に当たっては、採用試験の種類や区分ごとの合格者に占める女性の割合にも留意するとともに、できる限り具体的なものとするよう努力。選考採用者においても、女性の採用に努力。
- ・ 人事院及び各府省は、有為の女性を公務に誘致するための多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進。
- ・ 各府省は、採用時の配置について、男女で偏りがないよう配慮。

4 登用の拡大

- ・ 各府省は、登用の拡大について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。目標の設定に当たっては、職務段階、部局等適切な区分を念頭に置いて目標設定を行うこととし、目標毎に達成のための方法を検討。
- ・ 各府省は、人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置の徹底など人材の育成・活用を図る。
- ・ 各府省は、登用基準や運用について、登用を阻害する要因がないか見直しを図るとともに、転勤自体の必要性の見直し・縮減の可能性、キャリア・パスの多様化等についても検討。
- ・ 各府省は、業務研修、登用に資する研修等へ意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させるとともに、女性職員の意識の啓発、能力向上のための研修の実施に努める。
- ・ 各府省は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職務経験の付与に当たっては適切な指導・育成を、付与後においては必要な支援を行い、男女で偏りがないよう配慮。
- ・ 各府省は、女性職員に助言、指導するメンターの導入やキャリア相談に応じる相談担当者を置くなど、登用に資する取組を推進するよう努める。

5 勤務環境の整備等

- ・ 各府省は、男女共同参画の実現に向けての、性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発に努力。
- ・ 人事院は、仕事と生活の調和のための必要な支援策等の推進に努め、各府省も一層の環境の整備に努めるとともに、仕事と育児・介護の両立支援制度について、広く活用促進に努力。
- ・ 各府省は、育児休業中の職員の円滑な職務復帰、復帰後のキャリア形成に配慮。
- ・ 各府省は、官署を異にする異動を命ずる場合において、子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる職員がいるときは、その状況に配慮。

6 計画の策定及び推進体制

- ・ 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大担当者」を官房人事担当部局及び部局等の適切な区分ごとに設置。
- ・ 人事院は、女性職員の採用・登用に関し、差別的取扱い等に関する苦情相談に応ずる。
- ・ 女性職員の採用・登用の状況、計画の進捗状況に関する情報交換等の場として、各府省人事担当課長からなる推進会議を定期的に開催。
- ・ 人事院は、計画、計画の進捗状況等について、定期的に把握し、公表。
- ・ 本指針は、各府省における進捗状況等を踏まえ、必要な見直しを行う。

女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針

1 基本的な考え方

- (1) 男女共同参画社会の実現は、男女を問わずその能力を最大限活用することにつながり、21世紀の我が国社会が、少子高齢化、社会経済の成熟化などの変化に対応し、豊かで活力ある社会を目指していく上での最重要課題の一つである。とりわけ、政策・方針決定過程への男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の実現の基盤をなすものであり、国は女性国家公務員の採用・登用の拡大に率先して取り組む必要がある。

本人の意欲と能力に基づく「実質的な男女平等」の実現は、多様な人材の確保・育成・活用という公務員人事管理の改革を促進するものであるとともに、勤務環境の整備等を図りつつ、取組を推進していくことは、全ての職員が働きやすく、持てる能力を最大限に発揮できる活力ある職場づくりにつながるものである。

- (2) このような考え方に基づき、人事院は、国家公務員法に定める平等取扱の原則及び成績主義の原則の枠組みを前提としつつ、各府省が、「積極的改善措置」により女性国家公務員の採用・登用の拡大を図り、男女間の格差を計画的に解消していくことを目指して平成13年に初めて「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」を策定した。この10年で女性の採用については一定の拡大は図られたが、採用拡大に比べ登用拡大が進んでいないことに留意し、取組を強化していく必要があり、今般、男女共同参画基本計画が見直されたことを契機に、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」（以下「指針」という。）を策定するものである。

- (3) 人事院は、各府省が本指針に基づく施策を実施していくに当たって、仕事と生活の調和のための必要な支援策等の施策の推進に努めるとともに、各府省の実施状況の把握に努めることとしている。各府省は、改めて現状を分析し、勤務環境の整備等を図りつつ、性別にかかわらず、職員の能力、実績に基づいて任用し、女性国家公務員の採用・登用の拡大に取り組む必要がある。

また、職員自身も、男女共同参画の実現に向けての意識と意欲を持つことが求められている。

2 計画の策定

各府省は、平成27年度（2015年度）までの目標を設定した「女性職員の採用・登用拡大計画」（以下「計画」という。）を策定するとともに、職員への周知に努める。計画は、女性職員の採用・登用状況を把握し、現状分析を行い、採用拡大に比べて登用拡大については一層の努力が必要であることを踏まえつつ、府省全体及び部局等の適切な区分について、目標、目標達成に向けての具体的取組等を定める。

3 採用の拡大

- (1) 各府省は、女性の採用の拡大について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。その際、目標の設定に当たっては、採用試験の種類や区分ごとの合格者に占める女性の割合にも留意するとともに、できる限り具体的なものとするよう努める。

各府省は、試験採用者に加え、選考採用者（任期付採用者、民間企業からの交流採用者を含む。）においても、女性（中途退職した有為の者を含む。）の積極的な採用に努める。その際、専門的な知識経験や管理的又は監督的能力を有すると認められる女性の採用に努める。

- (2) 各府省は、採用時の配置について、男女で偏りが無いよう配慮するものとする。
- (3) 人事院及び各府省は、協力しつつ、有為の女性を公務に誘致するための多様で実効性のある募集、啓発活動を積極的に推進する。その際、計画の内容や女性職員の活躍状況を示すなどして、各府省が女性の採用・登用拡大に積極的に取り組んでいることの紹介にも努める。

4 登用の拡大

- (1) 各府省は、女性職員の登用の拡大について、目標を設定し、目標達成に向けての具体的取組を定める。その際、目標の設定に当たっては、職務段階、部局等適切な区分を念頭に置いて目標設定を行うこととし、目標ごとに達成のための方法を検討する。特に、昇任・昇格前の在職者に占める女性職員の割合にも留意するとともに、できる限り具体的なものとするよう努める。各府省は、意欲と能力のある女性職員の積極的な昇任・昇格に努める。また、職員自身についても目的意識を持って積極的な行動をとることが望まれる。
- (2) 各府省は、意欲と能力のある女性職員の登用促進に向けて、人事評価制度の活用等による能力・実績主義による適材適所の人事配置の徹底など人材の育成・活用を図る。また、これまでの登用基準や運用について、改めて登用を阻害する要因がないか見直しを図るとともに、転勤自体の必要性の見直し・縮減の可能性、キャリア・パスの多様化等についても検討を行う。
- (3) 各府省は、人事院及び各府省の実施する業務研修、登用に資することを目的とした研修等へ意欲と能力のある女性職員を積極的に参加させる。その際、研修の対象となり得る職員に占める女性職員の割合にも留意することとする。特に、Ⅱ種・Ⅲ種等採用女性職員の登用推進に向けて、各府省の計画的育成者等を対象とした行政研修特別課程に女性職員を積極的に参加させるものとする。
- (4) 各府省は、女性職員の意識・意欲の啓発・増進及び能力向上のための研修の実施に努めるとともに、人事院の実施する女性職員の意識・意欲の啓発・増進又は能力向上のための研修への参加機会の確保に努める。
- (5) 各府省は、職員の意欲と能力の把握に努めつつ、職員への職務経験の付与に当たっては適切な指導・育成を、付与後においては必要な支援を行い、男女で偏りが無いよう配慮するものとする。
- (6) 各府省は、女性職員に助言、指導するメンターの導入やキャリア相談に応じる相談担当者を置くなど、女性職員の登用に資する取組を推進するよう努める。人事院は、メンターの導入の手引を示し、メンター養成研修を実施するなど、必要な支援を行うものとする。

5 勤務環境の整備等

- (1) 各府省は、女性職員の採用・登用の拡大を図るため、仕事の進め方の見直し及び意識の改革を推進し、女性職員、男性職員共に働きやすい勤務環境の整備に努める。
- (2) 各府省は、管理職員をはじめ全職員を対象に、男女共同参画の実現に向けて性別役割分担意識の改革を含めた意識啓発に努める。また、そのための研修等の実施に努める。
- (3) 各府省は、人事院の実施する男女共同参画の実現に向けての意識啓発を推進する研修等への職員の参加機会の確保に努める。
- (4) 人事院は、仕事と生活の調和のための必要な支援策等の推進に努める。
各府省は、仕事と生活の調和のため一層の環境整備に努め、育児休業をはじめ、仕事と育児・介護の両立支援制度について、広く活用促進に努める。
- (5) 各府省は、育児休業中の職員の円滑な職務復帰に資するため、これら職員に対して知識・技能等の維持・向上のための研修・説明会等への参加、情報提供、復帰後のキャリア形成などについて配慮するものとする。
- (6) 各府省は、官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる職員がいるときは、その状況に配慮するものとする。

6 推進体制

- (1) 各府省は、「女性職員の採用・登用拡大担当者」（以下「担当者」という。）を官房人事担当部局及び部局等の適切な区分ごとに設置する。担当者は、人事担当責任者又はそれに準ずる者とし、計画の策定及び実施並びに計画の点検・評価に実質的に関与する。その際、官房人事担当部局の担当者は、部局等の各担当者と緊密な連携を図ることとする。
- (2) 人事院は、女性職員の採用・登用に関し、女性であることを理由とした差別的取扱い等に関する苦情相談に応ずる。
- (3) 女性職員の採用・登用の状況、計画の進捗状況に関する情報交換等の場として、各府省人事担当課長からなる「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を定期的開催する。
- (4) 各府省は、本指針に基づく施策の実施、計画の点検・評価に努めるものとし、その状況について、人事院は定期的に把握する。
計画、計画の進捗状況、女性職員の採用・登用拡大の事例等について、人事院は定期的に公表する。
- (5) 本指針は、各府省における女性職員の採用・登用の拡大の進捗状況、我が国の雇用状況・雇用環境の変化等を踏まえ、必要な見直しを行うものとする。

総務省配付資料

女子差別撤廃委員会の最終見解に対する取組状況

(暫定的特別措置の実施について)

総務省

○ 国家公務員への女性の参画拡大に関する取組

人事管理運営方針において、各府省において策定した「女性職員の採用・登用拡大計画」に基づき、及び「採用昇任等基本方針」に沿って、女性職員の採用・登用の一層の拡大を図ることを定め、能力と意欲を持った女性職員の採用・登用の推進を徹底したほか、人事管理官会議幹事会において、各府省に対して、女性国家公務員の採用・登用の拡大に向けたより一層の取組を行うよう要請した。

また、女性国家公務員の採用・登用、各府省における取組状況等に関するフォローアップ調査を行い、各府省の採用・登用の女性割合を含め、その結果を平成 22 年 7 月 13 日に公表した。

(参考資料・・・資料 1)

○ 地方公務員への女性の参画拡大に関する取組

各地方公共団体に対し、第 3 次男女共同参画基本計画の閣議決定について情報提供をするとともに、女性職員の採用、登用等の拡大に向けた取組の更なる推進を要請する通知(平成 23 年 1 月 7 日付け総行公第 1 号)を発出した。

各地方公共団体の人事担当者等が出席する総務省主催の各種会議の場(直近は全国都道府県財政担当者連絡会議(平成 23 年 4 月 26 日開催))において、女性職員の柔軟な勤務体制の推進やキャリア形成の支援等、女性職員の登用の拡大に向けた取組の積極的推進を要請した。

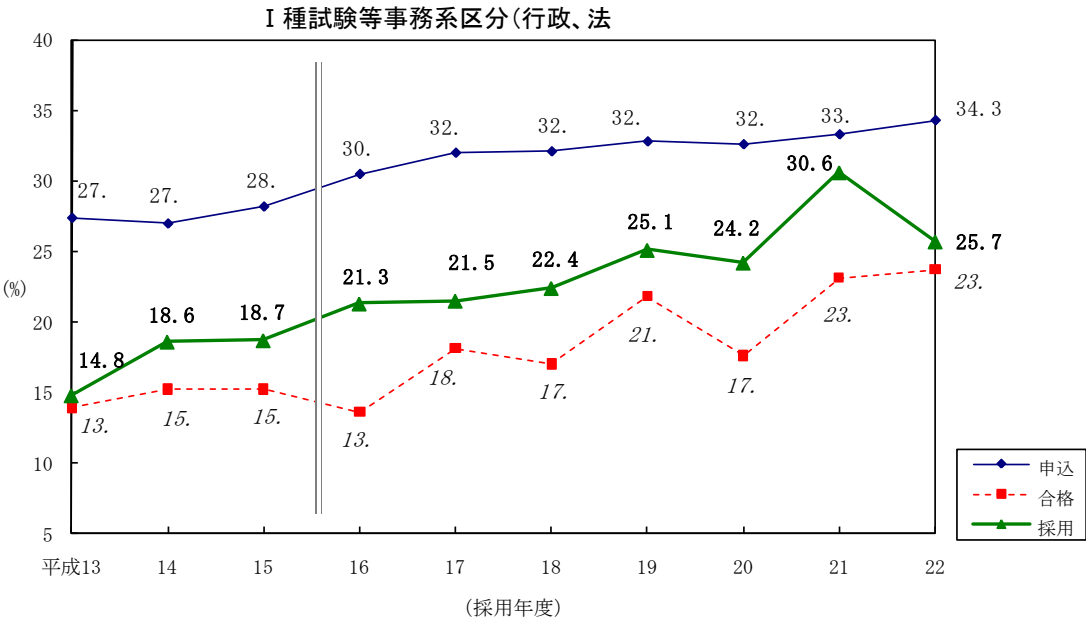
(参考資料・・・資料 2 及び資料 3)

女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果
(平成22年7月13日総務省、人事院公表資料より抜粋)

1 女性国家公務員の採用状況

(国家公務員採用Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ種試験等における新規採用者に占める女性の採用者数(割合)(当該年度の4月30日現在))

試験区分	平成22年度			平成21年度			女性採用者の増減(▲はマイナス)	
	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	人数 (人)	ポイント
国家Ⅰ種試験等	647	137	21.2	660	170	25.8	▲33	▲4.6
うち事務系区分	315	81	25.7	304	93	30.6	▲12	▲4.9
国家Ⅱ種試験等	2,051	597	29.1	2,176	576	26.5	21	2.6
うち行政区分	1,445	474	32.8	1,564	468	29.9	6	2.9
国家Ⅲ種試験等	1,159	395	34.1	1,552	560	36.1	▲165	▲2.0

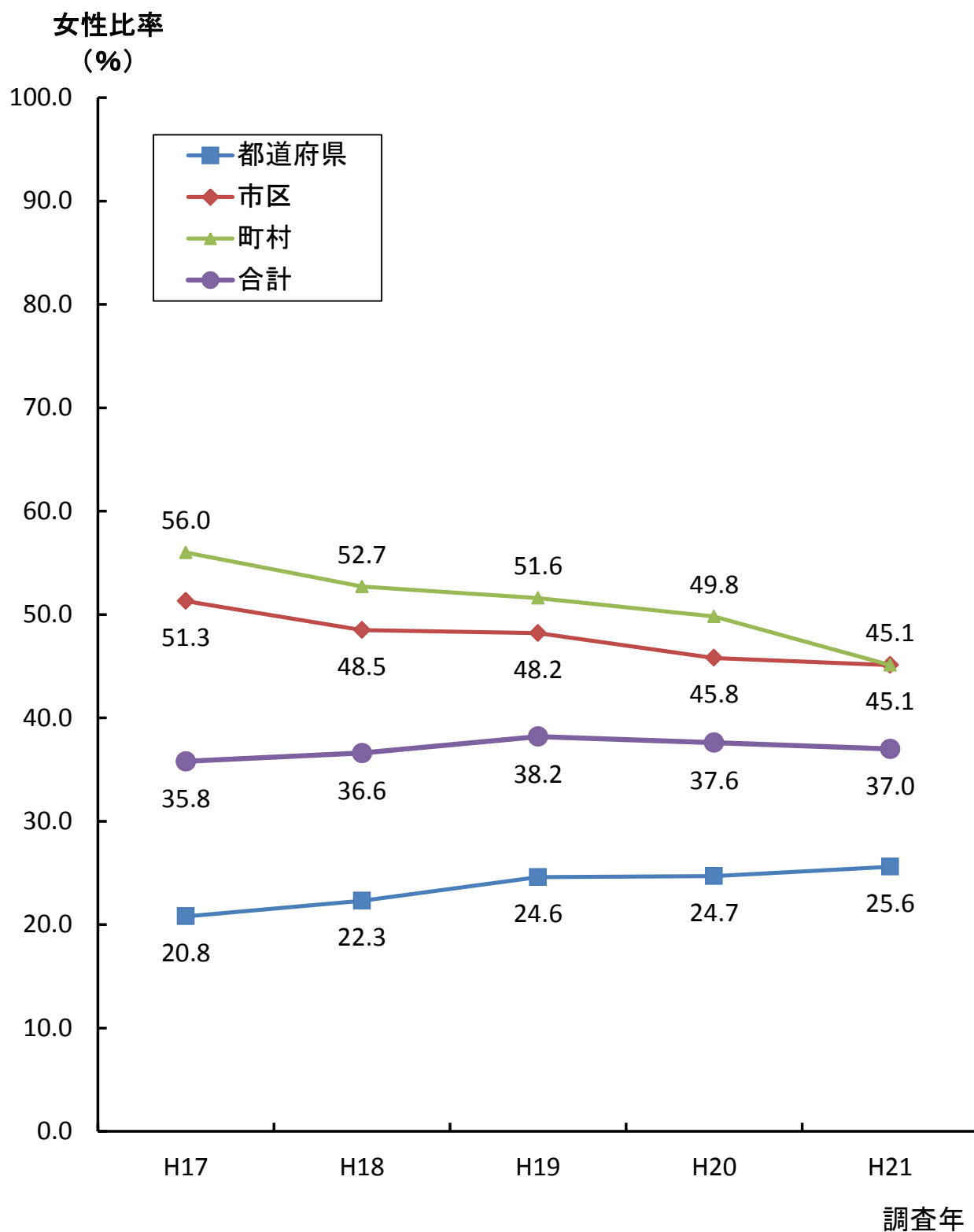


2 女性国家公務員の登用状況(行政職俸給表(一)及び指定職俸給表適用者)

	総 数 (人)	うち女性 (人)	割 合 (%)	うち本省課室長相当職以上					
				総 数 (人)	うち女性 (人)	割 合 (%)	うち指定職相当		
							総 数 (人)	うち女性 (人)	割 合 (%)
平成21年1月現在 (平成20年1月現在)	182,890 (188,527)	31,664 (32,545)	17.3 (17.3)	9,297 (9,211)	207 (180)	2.2 (2.0)	955 (956)	16 (11)	1.7 (1.2)

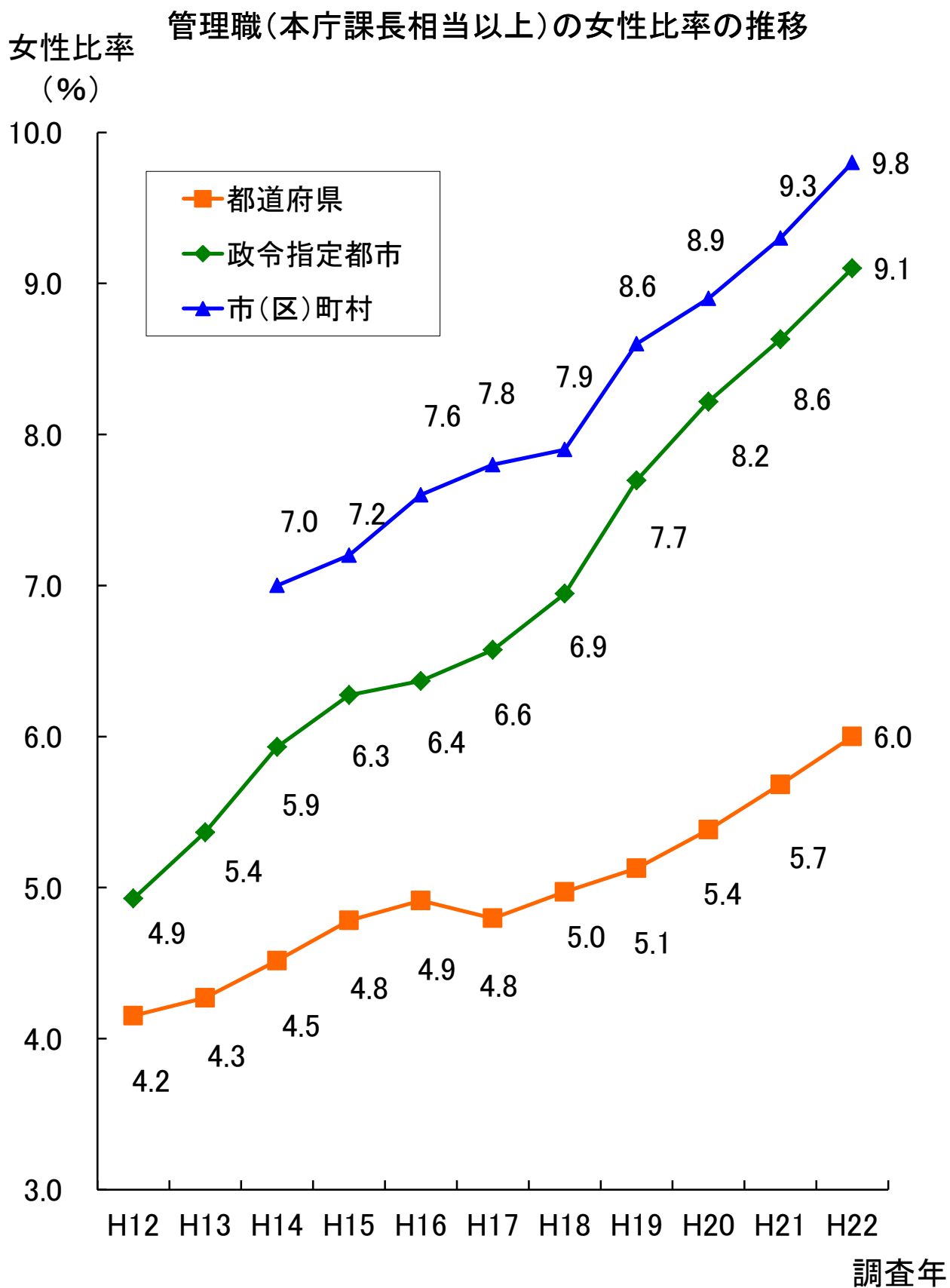
	本省係長相当職			本省課長補佐相当職		
	総 数 (人)	うち女性 (人)	割 合 (%)	総 数 (人)	うち女性 (人)	割 合 (%)
平成21年1月現在 (平成20年1月現在)	93,680 (94,713)	16,657 (16,454)	17.8 (17.4)	39,768 (40,165)	2,317 (2,279)	5.8 (5.7)

競争試験合格者に占める女性の割合の推移



※1 総務省「平成21年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より

※2 競争試験は、人事委員会又は任命権者が実施したものを対象



※ 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(平成22年度)」より

厚生労働省配付資料

ポジティブ・アクションについて

ポジティブ・アクションとは

男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者の間に事実上生じている差の解消を目指した個々の企業が進める自主的かつ積極的な取組

- *なお、その具体的な取組においては、「女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組」と「男女双方を対象とする取組」がある。
- *男女雇用機会均等法では、労働者に対し性別を理由として差別的取扱いをすることを原則禁止しているが、第8条において、ポジティブ・アクションの取組（女性労働者に係る措置に関する特例）は法に違反しない旨が明記されている。
- また、第14条において、ポジティブ・アクションを講じる事業主に対して、国は相談その他の援助を行うことができるとしている。

ポジティブ・アクションの具体例

- ◆ 勤続年数も長く、仕事に対する能力や意欲も高い女性労働者がいるのにもかかわらず、従来の性差別的な雇用管理により、管理職になっている女性が少ない場合に、
＜女性のみを対象とする又は女性を有利に扱う取組＞
 - ・昇進試験の受験を女性に奨励する
 - ・昇進試験の合格者の中から、女性を優先して昇進させる
- ＜男女双方を対象とする取組＞
 - ・男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を行う
- ◆ 妊娠・出産や育児などを理由として退職する女性労働者が多い場合に、
＜男女双方を対象とする取組＞
 - ・法を上回る育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務時間制度を導入する
 - ・休業後の職場復帰をしやすくするための講習を行う

子ども・子育てビジョン
(平成22年1月29日閣議決定)

第3次男女共同参画基本計画
(平成22年12月17日閣議決定)

ポジティブ・アクション取組企業の割合 (平成26年度までの目標) 40%超

ポジティブ・アクションの推進のために実施する主な施策（平成23年度）

1. ポジティブ・アクション周知啓発事業

①経営者団体との連携によるポジティブ・アクションの普及促進

- ◆企業が自主的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す仕組みとして行政と経営者団体が連携し、「女性の活躍推進協議会」を開催
- ◆協議会が募集・決定したポジティブ・アクションの普及促進のためのシンボルマーク（右図）の活用促進等を通じてポジティブ・アクションの必要性や効果等を周知し、取組のさらなる普及促進を図る。

②均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）の実施

- ◆ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を表彰

③企業内におけるポジティブ・アクション実施体制の整備

- ◆企業においてポジティブ・アクションを推進するために、事業所ごとに選任された機会均等推進責任者あてにポジティブ・アクション等に関する情報提供を行い、その活動を促進



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

2. ポジティブ・アクション推進戦略事業（委託事業）

①企業の男女間格差の「見える化」の推進

- ◆「見える化」支援ツールについて使用者団体・業界団体、労働組合とタイアップし、企業の業態に見合うよう改良・活用することによりその業界特有の男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るとともに、必要度チェックを構築し、格差解消に向けて必要な取組を具体的に促進

②ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供

- ◆ポジティブ・アクションに取り組むための情報ポータルサイトにおいて各企業のポジティブ・アクションの取組等各種情報を幅広く提供
- ◆企業が自社の女性の活躍推進の状況を自己診断できるシステムの本格稼働

③中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援

- ◆実践的導入マニュアルの作成・普及を通じ、ポジティブ・アクションの取組を促進

④ポジティブ・アクション実践研修の実施

- ◆企業の人事労務担当者等を対象に、ポジティブ・アクションの推進のための方策についてノウハウ等を提供するため、全国で研修及び相談会を実施

農林水産省配付資料

農山漁村における 男女共同参画の推進について

平成23年5月

農林水産省 経営局

人材育成課 女性・高齢者活動推進室

農山漁村における男女共同参画の現状と推進方向

- 女性農業者は、農業就業人口の過半を占めるなど、農村において重要な役割を果たしているものの、農業経営や地域社会における評価は十分ではなく、その参画を一層推進していくことが重要。

現 状

- 農業の担い手として女性は重要就業人口に対する女性の割合
- | | |
|----------|-------|
| 農業（H22年） | 49.9% |
|----------|-------|
- 農業経営への積極的参画を希望女性農業者の4割弱が「経営者や共同経営者として農業経営全体を取り仕切りたい」「共同経営者として特定部門の経営を取り仕切りたい」と考えている。（H20年）

一方で

〈社会参画の状況〉

農業団体等における女性の占める割合

	H12年	H17年	H21年
農業委員	1.8%	4.1%	4.9%

	H12年度	H17年度	H20年度
農協役員	0.6%	1.9%	3.0%

注：農業委員会は、各市町村ごとに原則として設置が義務付けされており、その委員は選挙の他、市町村議会や農協等の推薦により選任。

〈経営参画の状況〉

認定農業者に占める女性の割合（H21年）	3.6%
----------------------	------

女性の起業活動における年間販売金額300万円未満の経営体の割合（H21年）	54.5%
---------------------------------------	-------

〈女性の働き方に関する状況〉

農林漁業者の女性の1日平均の労働時間（家事・育児・介護を含む）（H15年）	男性の1.10倍
---------------------------------------	----------

男女共同参画社会基本法

食料・農業・農村基本法 （第26条：女性の参画の促進）

農山漁村における男女共同参画の実現に向けた施策の推進

農業委員など政策・方針決定過程への女性の参画の促進

- 農業委員等農業者団体では女性役員等の登用目標を設定し、その達成に向け取り組むとともに、地域の理解・気運の醸成に向けた啓発活動を実施

農業経営や起業活動への女性の参画の促進 （女性の経済的地位向上）

- 女性認定農業者の拡大等を通じた経営における女性の位置付けの明確化
○ 女性の起業活動の高度化・安定化に向けた取組への支援

家族経営協定の推進 （女性が働きやすい環境づくり）

- 農村における仕事と生活のバランスに配慮した働き方の推進

農山漁村における男女共同参画社会の実現

農山漁村における男女共同参画の推進に関する施策の体系

- 男女共同参画社会基本法及び食料・農業・農村基本法に基づき、農山漁村における男女共同参画を推進。
- 「ゼロ組織の解消」等農協、農業委員会における具体的な女性登用目標を設定し、その達成に向けた取組を推進。

男女共同参画社会基本法（H11. 6）

男女共同参画基本計画（H22. 12）

「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」

第2部 施策の基本的方向と具体的施策

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

- 1 意識改革と政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 2 女性の経済的地位の向上と就業条件・環境の整備
- 3 女性が住みやすく活動しやすい環境づくり

成果目標

項目	現状	成果目標 (期限)
農業委員会、農業協同組合における女性が登用されていない組織数 (注)	農業委員会：890 (平成20年度) 農業協同組合：535 (平成19年度)	農業委員会、 農業協同組合とも 0 (平成25年度)
家族経営協定の締結数	40,000件 (平成19年度)	70,000件 (平成32年度)

(注) 農業委員、農業協同組合役員を対象

食料・農業・農村基本法（H11. 7）

第二章 基本的施策

第三節 農業の持続的な発展に関する施策

（女性の参画の促進）

第二十六条 国は、男女が社会の対等な構成員としてあらゆる活動に参画する機会を確保することが重要であることにかんがみ、女性の農業経営における役割を適正に評価するとともに、女性が自らの意思によって農業経営及びこれに関連する活動に参画する機会を確保するための環境整備を推進するものとする。

食料・農業・農村基本計画（H22. 3閣議決定）

第3 食料、農業及び農村に関し総合的かつ計画的に講ずべき施策

2. 農業の持続的な発展に関する施策

（3）意欲ある多様な農業者による農業経営の推進

④ 人材の育成・確保等

イ 農村を支える女性への支援と高齢農業者の活動の促進

農業人口の過半を占め、農業や地域の活性化で重要な役割を果たしている農村女性の農業経営への参画や、地域資源を活用した加工や販売等に進出する女性の起業活動を促進する。また、女性の地域社会への一層の参画を図るため、家族経営協定の締結の促進等を通じ、農村における仕事と生活のバランスに配慮した働き方を推進するとともに、政府の男女共同参画に関する目標の達成に向け、農業協同組合の女性役員や女性農業委員等の登用増等の目標を設定し、その実現のための普及啓発等を実施する。

農業委員など政策・方針決定過程への女性の参画の促進

- 農業委員あるいは農業協同組合の役員に占める女性の比率についてみると、増加傾向にあるものの、依然として低い水準。
- このため、農業委員等農業者団体では女性役員等の登用目標を設定し、その達成に向け取り組むとともに、地域の理解・気運の醸成に向けた啓発活動を実施。

農業者団体の役員等に占める女性の割合の推移

単位：人、％

	H12年	H17年	H20年	H21年
農業委員数	59,254	45,379	37,456	36,906
うち女性	1,081	1,869	1,739	1,791
割合	1.8%	4.1%	4.6%	4.9%
農業委員のうち選任委員		11,062	9,321	9,176
うち女性		1,398	1,363	1,410
割合		12.6%	14.6%	15.4%
選任委員のうち学識経験者		5,924	4,722	4,617
うち女性		1,369	1,321	1,361
割合		23.1%	28.0%	29.5%

	H12年度	H17年度	H19年度	H20年度
農協個人正組合員数	5,240,785	4,997,797	4,877,364	4,816,570
うち女性	746,719	804,583	853,238	872,402
割合	14.2%	16.1%	17.5%	18.1%
農協役員数	32,003	22,799	21,331	20,074
うち女性	187	438	525	605
割合	0.6%	1.9%	2.5%	3.0%

資料：農林水産省「農業委員会及び都道府県農業会議実態調査」
農林水産省「総合農協統計表」

注1：各年の値は、農業委員が10月1日現在、農協が事業年度末現在。

注2：「農業委員のうち選任委員」とは市町村の議会や農協、農業共済組合及び土地改良区の推薦で選任された委員

男女共同参画確立に向けた理解・機運の醸成



<農山漁村女性の日>

農山漁村における男女共同参画社会の形成に向けた社会的機運の醸成を図るため、3月10日を「農山漁村女性の日」に定め、優良な活動に対する表彰やシンポジウム等を内容とする啓発行事を実施。

農業委員及び農協の女性役員等の登用目標

新たな食料・農業・農村基本計画を踏まえた女性の登用促進のための普及・啓発について（H22. 8. 3 付け経営局長通知）

食料・農業・農村基本計画を踏まえ、農林水産省では、各農業協同組合及び農業委員会において

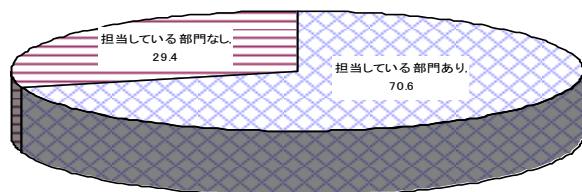
- ① 役員等に女性が一人も登用されていない組織を次回の役員等の改選時において解消すること
- ② 平成27年3月までに、各組織において2名以上の女性役員等の登用を確実に達成すること

を具体的な目標として設定し、その達成に向けて取り組むこととし、都道府県及び関係団体に対し目標達成に向けた協力を要請。

農業経営や起業活動への女性の参画の促進

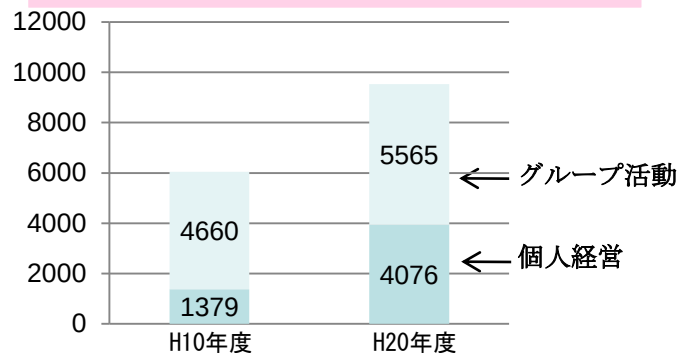
- 女性農業者の7割が農業経営において担当している部門を持っており、経営への参画は進展。女性の認定農業者についても年々増加しており、認定農業者に女性になることによって、経営における女性の位置づけを明確化。
- 地域農産物を活用した特産加工品づくりや直売所での販売など農村女性の起業活動への取組は毎年増加。しかしながら、年間売上金額が300万円未満の零細な経営体が全体の過半を占めており、経営の高度化・安定化に向けた取組が重要。

女性就業者が責任をもって担当している部門の有無



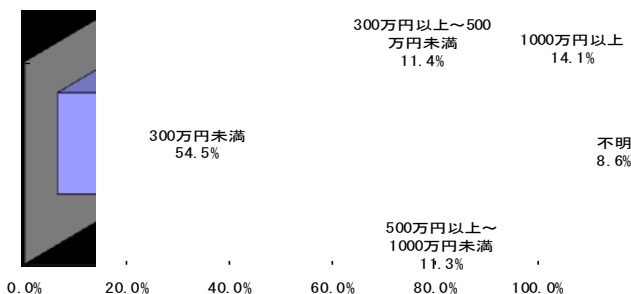
資料：農林水産省「農業構造動態調査－女性の就業構造・経営参画状況調査－」
(平成15年7月現在)

起業活動の推移



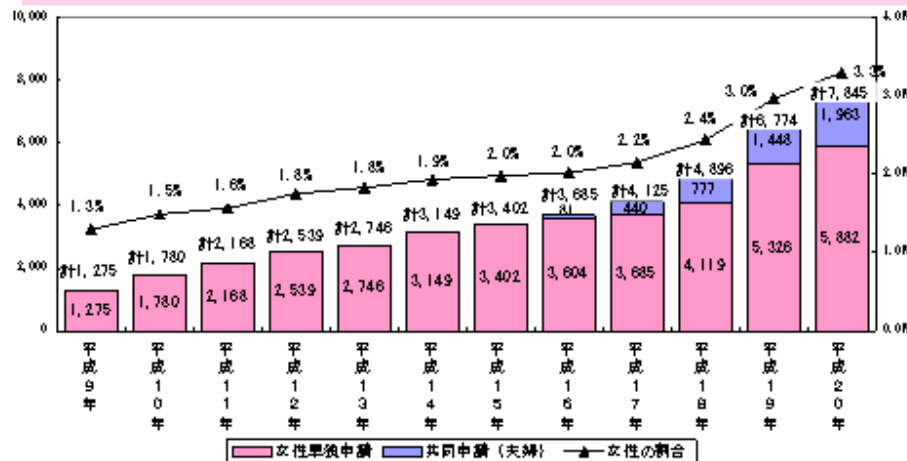
資料：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」

起業活動の売上金額（過去1年間）



資料：農林水産省「農村女性による起業活動実態調査」
(平成21年3月31日現在)

女性の認定農業者数の推移



資料：農林水産省「農業経営改善計画の営農類型別認定状況」

起業活動の取組事例

高知県の苺農家の女性グループでは従来から、規格外の生苺を原材料に使用したイチゴケーキなどを製造・販売し、喫茶店も経営。苺の生産量が少なくなる7月～11月は商品数が乏しく、来客数・売上げが減少することが課題であった。

このため、農村女性起業活性化モデル事業を活用し、地元で採れた野菜・果物を使用した新商品（シャーベット）の開発に取り組み、夏場の商品数を増やし、年間を通じた経営の安定化を図った。

（売上約8千7百万円（平成20年度）） s



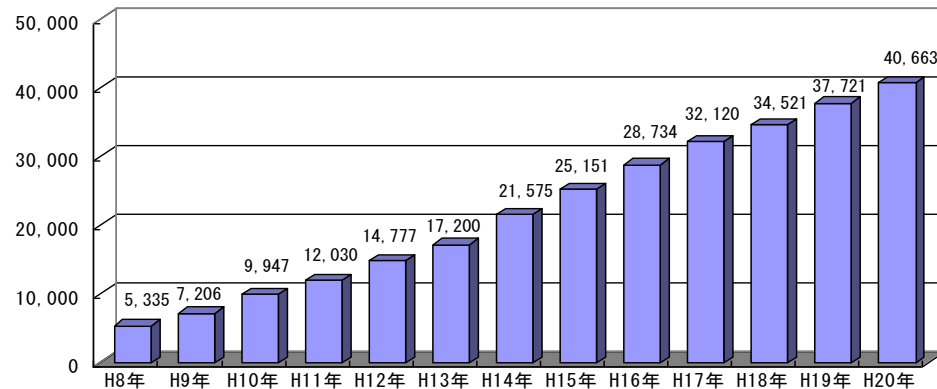
家族経営協定の推進

- 家族経営協定締結農家数は毎年増加しているものの、農家数の1割程度と依然低い水準。
- 農業経営の方針決定、労働時間・休日、農業面の役割分担、労働報酬などに関して取り決める家族経営協定の締結を通じて、仕事と生活のバランスに配慮した働き方の推進。

家族経営協定とは、近代的な家族農業経営の実現を目指し、経営の方針や家族一人ひとりの役割、就業条件・就業環境などについて家族みんなで話し合いながら取り決めるもの。

家族経営協定締結農家数の推移

単位：戸



資料：農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」

注1：平成13年までは8月1日現在、平成14年以降は3月31日現在。

協定締結農家数の割合

農家数（千戸）	365
家族経営協定の締結農家数（戸）	40,663
農家に占める締結農家の割合（％）	11.1％

資料：農業構造動態調査

注：農家数は主業農家数。なお、主業農家とは農業収入が農外収入より多く、かつ65歳未満の農業従事60日以上の方がいる農家

取り決めている協定の内容

取り決め内容	割合
農業経営の方針決定	90.4％
労働時間・休日	88.4％
農業面の役割分担（作業分担、簿記記帳等）	79.3％
労働報酬（日給、月給）	72.7％
収益の配分（日給、月給以外の利益配分）	46.7％

（注） 複数回答である。

資料：農林水産省「家族経営協定に関する実態調査」（平成20年）

制度上のメリット

○認定農業者制度

実質的に共同経営を行っている場合、収益の配分と経営方針決定への参画が明確にされている家族経営協定が結ばれていること等を要件に、夫婦等による認定農業者の認定の申請が認められる。

○農業者年金

青色申請をしている認定農業者等と家族経営協定を締結して、経営に参画している配偶者、後継者に対しては、基本となる保険料（20,000円）のうち一定割合の国庫助成が行われる。

文部科学省配付資料

女子差別撤廃委員会最終見解フォローアップ (パラ 28 (暫定的特別措置) に係る文部科学省の取組について)

平成 23 年 5 月 23 日
文部科学省

○学術分野における女性の参画の拡大

・女性研究者の採用について、自然科学系全体としては **25%** (理学系 **20%**、工学系 **15%**、農学系 **30%**、保健系 **30%**) という期待される数値目標を設定している。

文部科学省においては、女性研究者がその能力を最大限発揮し活躍できるよう、女性研究者が働きやすい環境の整備を支援している。また、女子中高生の理系分野への進路選択を支援するための施策を講じている。

○あらゆるレベルでの女性の参画の拡大

・地方公共団体や関係団体が取り組む分野については、それぞれの団体・組織において自主的に行われるものであり、各種の機会を通じて周知し、各団体・組織の自主的な取組を推進している。

(例) 大学・短大における女性教員の割合については、数値目標の設定を含め、男女共同参画の理念を踏まえた各大学における様々な取組を促進している。