

第 3 次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について
(第 1 分野) (総括表)

(分野名)第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大			
施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>(1)政治分野における女性の参画の拡大</p> <p>ア 国の政治における女性の参画の拡大</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、各政党や地方議会における男女共同参画の推進状況について毎年調査し、公表を行った。 ・平成23年2月、平成24年4月、平成25年4月の3回にわたり、政務より政党に対し女性候補者の割合などが高まるよう、男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書や国連開発計画(UNDP)の「女性の政治参加促進のためのガイドブック」に掲載された諸外国の取組も参考に紹介するなどして、ポジティブ・アクション導入等についての働きかけを行った。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期的には増加傾向にあるものの、国会議員に占める女性の割合及び候補者に占める女性の割合は依然として低い傾向にあるが、選挙において候補者の一定割合を女性とするクォータ制を導入することを決定した政党(※)があるなど政党における自主的な取組も進んできている。 	<p>・引き続き政治分野における女性の参画状況について調査、啓発活動を行っていく。</p>
<p>イ 地方の政治における女性の参画の拡大</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年「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」調査を行い、地方議会における男女共同参画の推進状況について調査し、公表を行った。 ・平成23年1月には、各都道府県知事、政令指定都市市長、地方6団体の長に対し、「2020年30%」に向けて地方公共団体の長のネットワーク形成などに積極的に取り組んでいただくよう要請を行った。 ・平成24年3月には、女性の参画状況の「見える化」として、地方議会の女性議員割合について地方公務員に占める女性割合等とともに「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成し公表した。 ・平成23年2月、平成24年4月、平成25年4月の3回にわたり、政務より政党に対し女性候補者の割合などが高まるよう、男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書や国連開発計画(UNDP)の「女性の政治参加促進のためのガイドブック」に掲載された諸外国の取組も参考に紹介するなどして、ポジティブ・アクション導入等についての働きかけを行った。 	<p>・地方議会(都道府県、市議会、町村議会)に占める女性議員の割合は依然として1割程度にとどまっていることから、引き続き地方議会における男女共同参画の推進状況について毎年調査し、公表を行っていく。</p>

※当該方針を決定した政党は平成26年11月28日付で解党した。

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成23年4月執行の選挙で都道府県議会において女性議員がいない都道府県はなくなったものの、平成25年12月現在、4割近い町村議会ではいまだに女性議員が0となっている。 ・平成25年12月現在で、女性議員の割合が最も高い特別区議会では25.9%、政令指定都市の市議会では16.5%、市議会全体は13.1%、都道府県議会は8.8%、町村議会は8.7%となっており、都市部で高く郡部で低い傾向にある。 ・地方選挙において、候補者の一定割合を女性とするクォータ制を導入することを決定した政党があるなど政党における自主的な取組も進んできている。 	
<p>ウ 政治分野における男女共同参画の推進方策</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政党内でのポジティブ・アクション導入の参考となるよう、平成24年2月、基本問題～調査会において、諸外国の選挙制度へのポジティブ・アクションの導入状況及び事例を整理するとともに、多様なポジティブ・アクションの手法について検討し、報告を行った。 ・平成23年2月、平成24年4月、平成25年4月の3回にわたり、政務より政党に対し女性候補者の割合などが高まるよう、男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書や国連開発計画(UNDP)の「女性の政治参加促進のためのガイドブック」に掲載された諸外国の取組も参考に紹介するなどして、政治分野におけるポジティブ・アクション導入等についての働きかけを行っている。 ・毎年、国の政治分野の女性の参画状況については、「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、各政党や地方議会における男女共同参画の推進状況について調査し、公表を行った。 ・毎年、地方の政治分野の女性の参画状況については、「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」調査を行い、地方議会における男女共同参画の推進状況について調査し、公表を行った。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期的には増加傾向にあるものの、国会議員及び候補者に占める女性の割合、地方議会における女性議員の割合とともに、依然として低い状況にある。一方で、選挙において候補者の一定割合を女性とするクォータ制を導入することを決定した政党があるなど政党における自主的な取組も進んできている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き政治分野における女性の参画状況についてクォータ制を含む様々なポジティブ・アクションの方法について調査検討を行うとともに、啓発活動を行っている。

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>(2)司法分野における女性の参画の拡大 ア 検察官における女性の参画の拡大</p>	<p>法務省</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・検事の採用に当たっては、男女別に基準を設けることなく、検事志望者の中から、検事としての必要な能力、適性、意欲等を総合的に判断した上、公正に選考を行っているところ、近年の検事採用者に占める女性の割合は、3割を超えている。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年の検事採用者に占める女性の割合は、3割を超えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き検事の採用に当たっては、男女別に基準を設けることなく、検事志望者の中から、検事としての必要な能力、適性、意欲等を総合的に判断した上、公正に選考を行っていく。
<p>イ 裁判官における女性の参画の拡大</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、裁判官における男女共同参画の推進状況について調査し、公表を行った。 ・平成23年1月、最高裁判所事務総長に対し、裁判官における女性の参画の拡大に向けて、実効性のあるポジティブ・アクションの推進、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を行った。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・裁判官に占める女性の割合は、女性の新任判事補採用者数の増加に伴い着実に増加(判事補に占める女性の割合は平成22年以降3割程度となっている)しており、平成25年では18.2%となっている。なお、平成26年4月1日現在、女性3人が最高裁判所の裁判官に任命されている。 また、司法試験合格者に占める女性割合は、年によって差があり、平成25年度の司法試験については23.3%。法科大学院における女子学生の割合は27.6%と約3割を占めていることから今後の司法分野での女性の参画拡大が期待される。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、裁判官に占める女性の割合について調査し公表していく。

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	法務省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最高裁判所においては、これまでも男女別に基準を設けることはせずに、裁判官としてふさわしい資質・能力を備えた者を採用してきているものと承知している。 当省としては、裁判官の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、「裁判官の配偶者同行休業に関する法律案」を第185回国会に提出した。同法案は、平成25年11月に成立し、平成26年2月21日から施行されている。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・裁判官における女性割合は年々増加している ・司法修習生からの判事補採用者数に占める女性割合は、30%を超えて推移していることが看取されるところ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・最高裁判所においては、今後とも裁判官の採用に当たっては、男女別に基準を設けることはせずに、裁判官としてふさわしい資質・能力を備えた者を採用していくものと承知している。 当省としても、最高裁判所から要請があった際には、必要な協力をしてまいりたい。
ウ 弁護士における女性の参画の拡大	内閣府(男女共同参画局)	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、弁護士における男女共同参画の推進状況について毎年調査し、公表を行った。 ・平成23年1月、日本弁護士連合会及び日本女性法律家協会に対し、弁護士会における女性の参画の拡大に向けて、実効性のあるポジティブ・アクションの推進、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を行った。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・弁護士に占める女性の割合は平成25年現在17.7%となっており着実に増加傾向にある。また、司法試験合格者に占める女性割合は、年によって差があり、平成25年度の司法試験については23.3%。法科大学院における女子学生の割合は27.6%と約3割を占めていることから今後の司法分野での女性の参画拡大が期待される。 ・平成26年10月には、第二東京弁護士会において、副会長の選任に際して、候補者のうち女性候補者が2名以下の場合には女性候補者は選挙を経ずに当選する制度(クォータ制度)が導入されるなど、弁護士会等における自主的な取組が進んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、弁護士に占める女性の割合について調査し公表していく。

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	法務省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本弁護士連合会において、「第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を策定し、 <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの活用等、女性弁護士偏在解消のための実効性のある情報提供 ・法科大学院・司法修習生に対する情報提供 ・法曹養成制度に女性法曹養成の視点を入れるための関係諸機関との意見交換の実施 ・ロールモデルの発掘、女性活躍事例の収集 ・女性修習生・女子学生向けの広報サイト開設の検討 ・日弁連における育児期間中の会費免除規程の策定 ・仕事と家庭の両立支援の成功例及び工夫等に関する情報収集 ・事務所及び会員に対する情報提供方法の検討 <p>といった取組を行っているものと承知している。</p> <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・弁護士における女性割合は年々増加している ・女性弁護士の割合が5パーセント未満である都道府県がゼロに減少し、10パーセント未満である地域も減少していることが看取されるところ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日本弁護士連合会等においては、法律上認められた自治の下に、各取組を行っているものと承知している。 当省としては、日本弁護士連合会等から要請があった際には、弁護士法を所管する立場から、必要な協力をしてまいりたい。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>(3)行政分野における女性の参画の拡大 ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</p>	<p>内閣人事局</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <p>①女性国家公務員の採用・登用の促進 ・ 国家公務員法の改正を踏まえ、採用昇任等基本方針(平成26年6月24日閣議決定)の改定の主要なポイントとして、女性職員の採用・登用の拡大等について記載を充実し、推進することとした。 ・ 女性国家公務員の採用・登用状況等について、人事院と連名で毎年度フォローアップ調査を実施・公表。</p> <p>②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等 ・ 女性国家公務員の採用・登用を一層促進するため、女性国家公務員の活躍ぶりをロールモデルとして紹介する「女性国家公務員の活躍事例集」の作成・公表。</p> <p>③ 仕事と生活の調和の推進 ・ 国家公務員法の改正を踏まえ、採用昇任等基本方針(平成26年6月24日閣議決定)の改定の主要なポイントとして、「仕事と生活の調和の推進」について記載を充実し、テレワークなどの柔軟な働き方を推進、両立支援制度を利用しやすい環境を整備する旨明記。 ・ 平成26年2月に、公務において活躍することが期待される有為な国家公務員が外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするため、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことができる配偶者同行休業制度を導入。 ・ 超過勤務縮減キャンペーン週間を毎年度実施(啓発講演会の開催、リーフレット等の作成・配布)。 ・ 男性職員の育児休業等の取得を促進するための啓発活動を毎年度実施(啓発講演会の開催、ハンドブック等の作成・配布)。</p>	<p>・ 女性職員の採用・登用の拡大及び職員の仕事と生活の調和の推進について、平成26年6月24日に閣議決定された「採用昇任等基本方針」を踏まえ、全府省の事務次官級で構成される「女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会」を設置(初会合は6月27日)。同協議会において、具体的な施策を盛り込んだ政府全体の取組指針を10月17日に取りまとめた。概要は別添のとおり。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <p>①女性国家公務員の採用・登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性国家公務員の採用については、第3次男女共同参画基本計画において、平成27年度末までに、国家公務員試験からの採用者に占める女性の割合を政府全体として30%程度とすること、また、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%程度とすることが目標とされている。 これに対し、平成26年4月現在、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合が26.7%、総合職試験の事務系区分の採用者に占める女性の割合が27.5%となっており、目標は下回っているものの、採用者に占める女性の割合は徐々に上昇している。 登用については、第3次男女共同参画基本計画において、平成27年度末までに、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、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%程度とすることが目標とされている。 これに対し、平成25年1月現在で地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合は5.3%、平成25年10月現在で本省課室長相当職以上に占める女性割合が3.0%、平成26年9月現在で指定職相当に占める女性割合が2.8%となっている。 <p>②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成23年から毎年度、本省・地方問わず様々な分野で活躍する女性職員について活躍事例集として取りまとめ、各府省等の女性職員に対して、ロールモデルとして紹介。また、大学等の協力も得ながら、女子学生への募集・啓発活動にも活用。しかし、依然として、ロールモデルとなる先輩女性職員が少ないとの理由から、女性職員の意欲が低下し、管理職への登用を望まない場合があると指摘されていることから、更にロールモデルとなる人材の育成等に努める必要がある。 <p>③ 仕事と生活の調和の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 超過勤務の縮減については、超過勤務縮減キャンペーン週間を実施し、講演会の開催やリーフレット等の作成・配布により、職員への意識啓発を行った。これらの取組を通じて、各府省の人事担当課や管理職員等の超過勤務縮減に対する意識も高まり、業務の効率化に向けた様々な取組や管理職による勤務時間管理の徹底等が図られてきた。今後も超過勤務時間の着実な縮減が図られていくよう、一層の取組を進める必要がある。 男性職員の育児休業等の取得の促進については、講演会の開催やハンドブック等の作成・配布により、職員への意識啓発を行った。一方、平成24年度の男性国家公務員の育児休業取得率は、政府全体で2.0%にとどまっているため、今後も引き続き取組を進める必要がある。 	

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	<p>人事院</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進 ・人事院において、第3次男女共同参画基本計画が閣議決定されたことを踏まえ、平成23年1月に「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に関する指針」を改定し、各府省は、当該指針に基づき平成27年度までの目標を定めた「女性職員の採用・登用拡大計画」を策定するなど、女性国家公務員の採用・登用に係る取組を実施している。</p> <p>② 研修の機会の充実及び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ため、従前から実施している「女性職員研修」に加え、平成25年度から「行政研修(課長補佐級)女性管理職養成コース」、平成26年度から「女性職員キャリアアップ研修」を新たに実施している。また、メンター予定者を対象とした「メンター養成研修」を実施している。 ・管理職員の意識啓発を図るため、平成26年度から「女性職員登用推進セミナー」を新たに実施している。</p> <p>③ 仕事と生活の調和の促進 ・平成23年11月に、1か月以下の育児休業を取得した場合の期末手当については、在職期間から除算されないよう措置した。 ・平成26年2月に、公務において活躍することが期待される有為な国家公務員が外国で勤務等をする配偶者と外国において生活を共にするため、職員としての身分を保有しつつ、職務に従事しないことができる配偶者同行休業制度を導入した。 ・平成23年3月に、「育児・介護を行う職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」を改正し、各府省に通知するとともに、「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」を毎年開催している。 ・平成26年2月に、男性の育児参加をテーマとした「仕事と育児等の両立支援に関する講演会」を開し、管理職員及び人事担当職員の意識啓発を図った。 ・仕事と育児・介護の両立を支援する制度を紹介する両立支援ハンドブック及びリーフレット(新パパとママの行動計画)を作成・配付し、人事院ホームページにおいても掲載している。 ・超過勤務の縮減については、超過時間の上限の目安時間等を示した超過勤務縮減に関する指針に基づいて、特に、本府省については、超過勤務が非常に多い実態にあることから、府省ごとに正規の勤務時間終了後の在庁状況を把握し、その結果に基づき必要な指導を行うなどの取組を実施している。</p>	<p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進 ・女性の採用・登用の拡大については、各府省における具体的取組が前進するよう、支援を行うことが重要である。 女性の採用の拡大に向けた取組として、より多くの優秀な女性が試験を受験するよう、誘致活動を強化し、あわせて、総合職試験の試験内容等の見直しについて検討を進める。 また、女性の登用に向けた人材育成方策として、女性職員の登用に向けた研修を充実させるべく取り組んでいく。</p> <p>② 研修の機会の充実及びロールモデルの発掘等 ・地方機関に勤務する女性職員を対象とする研修や、管理職員の意識啓発を図るための研修の更なる拡充などに取り組んでいく。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用については、第3次男女共同参画基本計画において、平成27年度末までに、国家公務員試験からの採用者に占める女性の割合を政府全体として30%程度とすること、また、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%程度とすることが目標とされている。 これに対し、平成26年4月現在、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合が26.7%、総合職試験の事務系区分の採用者に占める女性の割合が27.5%となっており、目標は下回っているものの、採用者に占める女性の割合は徐々に上昇している。 登用については、第3次男女共同参画基本計画において、平成27年度末までに、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、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%程度とすることが目標とされている。 これに対し、平成25年10月現在で本省課室長相当職以上に占める女性割合が3.0%、指定職相当に占める女性割合が2.2%、平成25年1月現在で地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性割合は5.3%となっており、目標を下回っている。 <p>② 研修の機会の充実及びロールモデルの発掘等</p> <p>「女性職員研修」、「メンター養成研修」については、実施回数・参加人数は拡大傾向にある。</p> <p>(女性職員研修：H22年度7回250人→H25年度9回336人、メンター養成研修：H22年度：13回729人→H25年度15回752人)</p> <p>③ 仕事と生活の調和の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員のニーズに合わせた両立支援制度の導入を行った。 両立支援制度について、両立支援ハンドブックやリーフレットを作成し、各府省を通じて職員へ周知を図る取組を行った。また、各府省の人事担当者を対象とする「仕事と育児・介護の両立支援に関する連絡協議会」や講演会を開催し、「育児・介護を行う職員の仕事と育児・介護の両立支援制度の活用に関する指針」を改正するなど、各府省に対して両立支援制度が活用されるよう要請した。 超過勤務の縮減については、超過勤務の時間数は、ここ数年横ばいで推移しているところである。 	<p>③ 仕事と生活の調和の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員のニーズに合わせて両立支援制度が活用されるよう、今後も両立支援制度の周知を徹底し、各府省に対しては両立支援制度を活用しやすい環境の整備を一層推進するよう要請する。 恒常的な超過勤務は、職員の健康保持のみならず、ワーク・ライフ・バランス、人材の確保等に影響を及ぼすものであり、できる限り超過勤務を行わない働き方に転換していくことは、女性の活躍推進に向けた環境整備を図る上でも極めて重要である。このため、民間企業における取組状況についての調査や、超過勤務についての職員の意識調査等を幅広く行い、関係機関とも協力しつつ、より実効性のある超過勤務の縮減策について検討を進めていく必要がある。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	内閣府(男女共同参画局)	<p>【施策の取組状況】</p> <p>①女性国家公務員の採用・登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成25年2月、同年10月及び26年1月の3回にわたって、各府省大臣に対し女性の国家公務員の採用登用等の促進について要請するとともに、府省別のランキング形式にした女性の国家公務員の採用・登用の状況等を示しながら、通知を発出した。 ・内閣府特命担当大臣(男女共同参画)から、女性職員の離職の要因の一つとなっている配偶者の転勤に伴う離職への対応として、休業制度など制度面も含め、必要な対応を検討するよう、人事院総裁に要請を実施(平成25年6月)した。 <p>④国の審議会等委員における女性の参画の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成24年には、第3次基本計画の目標の達成に向けて、委員の改選時等の機会を捉えて、女性委員の登用を再度徹底するよう関係府省に依頼した。 ・毎年「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」を行い、国の審議会等委員に占める女性の参画状況について分析し公表した。また、平成25年2月、同年10月及び26年1月の3回にわたって、各府省大臣に対し審議会委員における女性登用状況を府省別のランキング形式にして状況を示しながら、通知を発出した。 ・各府省が国の審議会等の女性委員の人材情報を収集する際の参考とするため、女性人材データベースの運用を行った。 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府では、平成25年6月に各独立行政法人等の長に、男女共同参画局長名で女性の活躍促進に向けた取組の推進を要請した。また、内閣総務官室と連携の上、平成26年3月には、独法等における役員、管理職の女性登用の全体における目標を設定した上で、各府省を通じて独法等における女性登用の目標設定を要請し、同年10月には、各法人ごとの目標設定状況等を取りまとめて内閣府HPで公表を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員については、管理職に占める女性の登用は増加傾向にあるものの、依然として低調であることから引き続き女性の参画状況を調査するとともに、見える化の強化を検討していく。 ・国の審議会等委員に占める女性の割合については引き続き参画状況を調査し公表していく。 ・独法等における女性の参画拡大については、各法人において設定された目標が確実に達成されさらなる女性の参画拡大が進むよう各府省とともにフォローアップを進めていく。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員については、登用については管理職に占める成果目標5%に対し3.0%（平成25年10月現在）、指定職に占める成果目標3%に対し2.8%（平成26年9月現在）と目標値に対する実績は以前低調にとどまっているものの、平成25年1月以降は、従来の3倍のペースで女性管理職の登用が進んでいる。採用については、26.7%と成果目標の30%に近づいてきている。 ・国の審議会等委員における女性委員の割合は、平成25年9月30日現在、34.1%と調査開始以来最高値となった。 ・独立行政法人等における女性の採用者数は平成25年4月1日現在で53.6%、役員等に占める女性の割合は平成26年4月1日現在5.4%に対し、各法人における27年度末までの各法人における目標設定の結果、11.3%。管理職に占める女性の割合は13.8%になる見通し。 	
	警察庁	<p>【施策の取組状況】</p> <p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性に特化した説明会の開催や女子学生を対象とした資料の作成・ホームページへの掲載等、女性職員の採用募集活動を強化した。 ・女性職員がこれまで就いたことのない国際捜査管理官や警察行政運営企画室長、犯罪被害者支援室長、犯罪抑止対策室長等に女性職員を登用した。また、初めて都道府県警察本部長に登用した。 ・平成23年5月に「警察庁における女性職員採用・登用拡大計画」を見直し、以後1年に1度フォローアップを実施、公表した。 ・平成25年1月に「警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する検討会」を設置して、5月まで検討を行った。同月には「警察における女性の視点を一層反映した対策の推進に関する報告書」（以下「報告書」という。）が提出され、以後報告書に基づく諸施策を実施した。 <p>② 研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・警察学校において行われる専門的な研修は、その職に必要な知識・技能を涵養することを目的としており、男女問わず、研修の必要な職員が研修を受けられるようにしている。 ・人事院が行う行政研修や庁内で実施する研修に可能な限り女性職員を参加させている。 ・平成22年8月にメンター制度を導入したほか、平成26年6月から女性職員が悩みを相談できる相手やロールモデルを探す場として「より糸の会」を実施している。 ・平成22年9月に改定した「仕事と育児・介護の両立の手引」、平成26年4月に初版を発行した「Work Life Balance Book」等においてロールモデルの活躍事例を提供している。 	<p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員試験の女性受験者を増加させるため、警察業務の魅力を知するための説明会等を積極的に開催するほか、各種機会を捉えて合格者数増加について人事院に働きかける。 ・能力・実績に応じた積極的登用、女性職員が出産・育児を経ても働きやすい勤務環境づくり、全職員の意識改革に引き続き努める。 <p>② 研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後も継続して、男女の別なく職員が必要とする研修を受けられるようにする。 ・メンターとメンティーの交流を深め、相談しやすい環境づくりに配慮し、メンター制度の効果的な運用に努める。 ・今後も警察学校及び警察署等の職場において、男女共同参画推進の意識向上に向けた研修等を実施していく。

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 新たに採用された警察職員や各階級に昇任する警察職員に対し、警察学校での研修において、男女共同参画に関する講義を盛り込んでいる。また、警察署等の職場においては、執務資料「人権に配慮した警察活動のための手引き」を活用するなどし、男女共同参画推進に関する教育を実施している。 ③ 仕事と生活の調和の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業取得促進のため、警察庁特定事業主行動計画において取得率向上を明記しているほか、報告書において男性の育児参加の必要性が明記されたことから、部内の広報誌である「カンガルー通信」において男性の育児休業取得者の体験談を繰り返し記載した。 ・ 両立支援や柔軟な働き方の促進のため、育児や介護に関して利用可能な各種制度を詳細に説明した「仕事と育児・介護の両立の手引」及び女性職員や育児責任を負う職員向けに各種制度を簡易に紹介した「Work Life Balance Book」を作成し、イントラネットに掲載するとともに、妊娠した職員やその家族等に配布している。 ・ 育児休業を取得する職員については、原則として、産前休暇取得前に後任を配置している。 ・ 超過勤務縮減のため毎年通達等を発出して意識付けをしているほか、毎週水曜日の定時退庁を励行しており、これを更に徹底するため、人事課担当官等による庁内巡視を行っている。 ・ 平成22年度、24年度にサテライトオフィス型テレワークを試行した。 ④ 国の審議会等委員における女性の参画の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・ 警察庁には、国家行政組織法第8条が定める審議会等は存在しない。 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 独立行政法人、特殊法人及び認可法人のうち、警察庁関係のものは存在しない。 	<ul style="list-style-type: none"> ③ 仕事と生活の調和の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 警察庁特定事業主行動計画の改定に当たり、仕事と生活の調和により効果的な推進方法等について検討する。 ・ 男性の育児休業取得を促進するため、取得しやすい環境づくりに努める。 ・ 超過勤務縮減の効果的方策を模索する。

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員試験からの採用者に占める女性の割合は、ここ5年間増減を繰り返しているが(平均19.3%)、目標(平成27年度末までに30%程度)の達成は困難。総合職試験事務区分からの採用者に占める女性の割合は、平成22年度17.6%から平成26年度27.8%と増加し、目標(平成27年度末までに30%程度)を達成できる見込みである。 ・ 平成25年1月15日現在、国の本省課室長相当職以上(地方警務官を除く。)に占める女性の割合は2.1%であり、平成22年度1.2%から増加。当庁においては、平成27年度末までに平成22年度から倍増することを目標としており、達成に向けて更なる努力が必要である。 <p>② 研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性職員もあらゆる研修を受けることができ、職域の拡大につながっている。 ・ メンター制度の活用は活発ではないが、「より糸の会」は一定の頻度で開催されており、女性のロールモデルの発掘はあらゆる職種においてなされている。 ・ あらゆる研修の機会を通じて男女共同参画推進に関する意識が向上している。 <p>③ 仕事と生活の調和の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性育児休業取得率は、平成22年度1.9%から平成25年度2.1%と微増しているが、警察庁特定事業主行動計画において定めている目標(10%以上)の達成は、困難である。 ・ 育児休業を取得する職員への後任等の配置、復職した職員への両立支援は積極的に行われており問題ないが、超過勤務の縮減には引き続き取り組む必要がある。 	

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	総務省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>○採用 ・大学等で行う業務説明会への女性職員の積極的な派遣や女性を対象とした業務説明会を実施した。 ・パンフレット等において女性職員を積極的に取り上げた。 ・平成27年度採用にあたっては、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、30%程度とする政府目標を踏まえ、総合職、一般職とも目標を達成すべく努めている。</p> <p>○登用 ・省内外の各種研修に女性職員を積極的に参加させるよう努めている。 ・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ている。</p> <p>③仕事と生活の調和の推進 ・両立支援に関する制度の周知徹底、超過勤務の縮減への具体的な取組、さらにH18.10から本格実施しているテレワークのさらなる利便性向上に向けた取組などを通じて、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を図る。具体的な取組例は以下のとおり。 ・早出・遅出勤務や育児時間などの両立支援制度について、制度を活用しうる職員に対しての個別説明の実施、研修時や超過勤務縮減キャンペーンを通じての制度周知を推進(随時)。 ・超過勤務が必要となる場合は、業務内容、所要時間など超過勤務の実施について、上司部下の認識を共有する制度を運用(平成24年2月)。 ・大臣官房長をヘッドにした「家庭・子育て・仕事の両立推進委員会」を設置(平成26年3月)。 ・育休等関連資料をセットにした「育休セット」、育児休業中職員の職場復帰支援関連資料をセットにした「職場復帰セット」を取りまとめ、個別に配布及びイントラネットに掲載(平成26年度)。 ・テレワークのさらなる利便性の向上、利用の推進を図るため、対象職員を全職員5,000人に拡大することとし、実施要領を大幅に改正(平成26年8月)。</p> <p>④国の審議会等委員における女性の参画の拡大 ・情報通信審議会においては、「第3次男女共同参画基本計画」の策定前から、2年ごとに行われる委員の改選期において段階的に女性委員の増員を図ってきており、現在、委員30名中12名が女性である。 ・臨時委員及び専門委員(以下「専門委員等」)については、任免が行われるごとに女性割合を検証しており、現在、232名中70名が女性である。</p>	<p>○採用 引き続き、平成27年度採用者に占める女性割合について、政府目標の達成に努めるとともに、採用時の配置について、男女で偏りがないよう努める。</p> <p>○登用 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・活用を図ることにより、女性職員の役職者への登用の拡大を図っていく。</p> <p>③仕事と生活の調和の推進 ・両立推進委員会において、各種取組を実施する予定。代表的なものは以下のとおり。 ・職員毎のワークライフバランスシートの作成(26年度中) ・男性職員が子供と1年間向き合う率100%の推進(26年度中) ・超過勤務縮減についての目標設定(26年度中) など</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>・電波監理審議会委員は、公共の福祉に関し公正な判断をすることができ、広い経験と知識を有する者のうちから、両議院の同意を得て、総務大臣が任命することとされている(電波法第99条の3第1項。)。現在、委員定数5名のうち消費者関係及び法曹関係からの計2名が女性委員である状況。</p> <p>・現在、法曹関係からの委員選任に当たっては、適任者の推薦を日弁連に依頼しており、その際には女性の登用に係る格段の協力を併せて要請している。</p> <p>・電気通信紛争処理委員会の委員については、電気通信事業、電波の利用又は放送の業務に関して優れた識見を有する者のうちから、両議院の同意を得て、総務大臣が任命することとされている(電気通信事業法第147条第1項)。平成26年9月1日現在、委員5名中、女性委員は2名(女性比率40%)である。</p> <p>・特別委員については、電気通信事業、電波の利用又は放送の業務に関して優れた識見を有する者のうちから、総務大臣が任命することとされている(電気通信紛争処理委員会令第1条第2項)。平成26年9月1日現在、特別委員8名中、女性委員は4名(女性比率50%)である。</p> <p>・法曹関係からの委員、特別委員の選任に当たっては、適任者の推薦を日弁連に依頼しており、その際には女性の登用に係る格段の協力を併せて要請している。</p> <p>・情報通信行政・郵政行政審議会においては、「第3次男女共同参画基本計画」の策定前から、2年ごとに行われる委員の改選期において、『指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度になるように』女性委員を任命しており、現在17名中7名が女性である。</p> <p>・専門委員についても任免が行われる毎に女性割合を検証しており、現在13名中5名が女性である。</p> <p>【施策の評価】</p> <p>○採用 平成27年度採用の内々定者に占める女性の割合について、総務省全体で33.7%(総合職29.8%(うち事務系区分については30.8%)、一般職38.1%)(9月22日現在)であり、政府目標を達成している。 今後、内々定の辞退者が出た場合など、今後の状況によっては目標の達成が困難な場合がある。</p> <p>○登用 女性職員の登用については、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っているが、目標の達成までにはなお時間を要する点が考えられる。</p>	<p>④国の審議会等委員における女性の参画の拡大</p> <p>【情報通信審議会】</p> <p>・委員の改選に当たっては、引き続き成果目標を下回らないよう女性の登用を進める。</p> <p>・専門委員等については、情報通信分野において、より専門性の高い学識経験を持つ者を任命することが必要であるが、平成26年版男女共同参画白書においても指摘されているとおり、特に工学系の女性研究者の女性割合が低いことからかなり困難な状況である。しかしながら、引き続き成果目標を下回らないよう女性の登用を進める。</p> <p>【電波監理審議会】</p> <p>・委員の改選に当たっては、今後も女性の参画に取り組むべく、日弁連への推薦依頼の際に引き続き格段の協力を要請するとともに、上記左記消費者関係及び法曹関係のほかに学界(技術・法制)及び経済界からの委員選任についても女性の参画に配慮する。</p> <p>【電気通信紛争処理委員会】</p> <p>・電気通信紛争処理委員会では、委員及び特別委員の改選に際しては、第3次男女共同参画基本計画の成果目標を下回らないよう女性の登用に配慮するとともに、日弁連への推薦依頼の際に引き続き協力を要請する。</p> <p>【情報通信行政・郵政行政審議会】</p> <p>・委員及び専門委員の改選に当たっては、引き続き成果目標を下回らないよう女性の登用を進める。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>③仕事と生活の調和の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総務省特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況では、妻が出産する場合の特別休暇及び育児参加のための特別休暇の取得状況は、平成23年度45.0%→25年度60.2%と上昇しているものの、目標を達成できなかった。また、男性職員の育児休業取得状況は、23年度3.7%→25年度2.7%と低下している。目標達成の阻害要因は、制度の周知徹底が不足している点も否めないが、休暇等を取得してWLBを実現するといった雰囲気醸成が職場において不足している点も考えられる。 ・テレワークの利用実績(人日)は、24年260人日→25年度203人日と低下しているところ、利用実績(人日)は低調だが、利用登録職員数は増加。対象職員の拡大に伴い、26年度以降は利用実績の向上が見込まれる。 <p>④国の審議会等委員における女性の参画の拡大</p> <p>【情報通信審議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、情報通信審議会において、委員及び専門委員等のいずれも、「第3次男女共同参画基本計画」の成果目標を達成している。 ・委員については、成果目標40%以上60%以下に対して、40%(委員30名中12名が女性)を達成。 ・専門委員等については、成果目標30%に対して、30.2%(専門委員等232名中70名が女性)を達成。 <p>【電波監理審議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第3次男女共同参画基本計画では、国の審議会等委員に占める女性の割合については40%以上60%以下となることを目指す、とされており、電波監理審議会では目標を達成している(現在の当審議会に係る当該割合は40%)。 ・平成20年以降、日弁連からは委員の適任者として当省からの要請どおり女性を推薦いただいている。 <p>【電気通信紛争処理委員会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第3次男女共同参画基本計画(H22.12.17閣議決定)では、平成32年までに国の審議会等委員に占める女性の割合については40%以上60%以下、臨時委員、特別委員及び専門委員に占める女性の割合については30%となることを目標としており、電気通信紛争処理委員会ではいずれも目標を達成している(電気通信紛争処理委員会委員のうち女性の占める割合は40%、特別委員のうち女性の占める割合は50%)。 ・日弁連からは委員、特別委員の適任者として当省からの要請どおり女性を推薦いただいている。 <p>【情報通信行政・郵政行政審議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、情報通信行政・郵政行政審議会において、委員及び専門委員のいずれも「第3次男女共同参画基本計画」の成果目標を達成している。 ・委員については、成果目標40%以上60%以下に対して、41.2%(委員17名中7名が女性)を達成。 ・専門委員については、成果目標30%に対して、38.5%(専門委員13名中5名が女性)を達成。 	

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	法務省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進 ・意欲と能力のある女性職員の採用・登用の拡大に資する施策を積極的に推進していくため、平成23年11月に「法務省における女性職員の採用・登用拡大計画」を策定し、採用及び登用について、省内各組織単位で平成27年度までの数値目標を設定して、各種施策に取り組んでいる。 ・上記計画については、毎年度フォローアップ調査を実施しており、その結果について「女性職員の採用・登用拡大推進会議」を開催し、分析及び評価を行っている。</p> <p>② 研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等 ・「法務省における女性職員の採用・登用拡大計画」において、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、女性職員の登用拡大を推進している。 ・メンター制度は、上記計画においても女性の登用拡大のための一つの方策として位置付けているところであり、平成23年度から本省において制度として導入し、同年以降、毎年度実施している。</p> <p>【施策の評価】</p> <p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進 ・採用については、平成25年度において、人事院が実施する国家公務員採用試験(男女別に実施する試験及び民間企業等経験者を対象とした試験を除く。)からの採用者総数に占める女性の割合は、36.6%となり、目標を達成した。 ・登用については、平成25年度において、本省課室長相当職以上及び地方機関課長・本省課長補佐相当職以上に占める女性の割合について全ての組織で目標を達成した。</p> <p>② 研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等 ・平成25年度において、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は、一部の組織で未達成であったが、未達成の組織においても目標値に近い値であり、おおむね達成したと言える。 ・メンター制度は、平成23年度から平成26年度までの実績として、のべ134組の組合せが実現したところであり、制度として定着してきたものと考えている。</p>	<p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進 ・「法務省における女性職員の採用・登用拡大計画」は、平成27年度までの目標設定であることから、引き続き目標が達成できるよう各種施策に取り組む。</p> <p>② 研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等 ・研修及びメンター制度について、今後も女性の積極的な参加を推進しながら取組を継続していくこととしている。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	環境省	<p>【施策の取組状況】</p> <p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進 平成23年7月1日付の環境省女性職員の採用・登用拡大計画に基づき、本省課室長相当職以上(行(一)7級以上)、地方機関課長・本省課長補佐相当職(行(一)5級以上)、係長以上級以上(行(一)3級以上)の女性の割合をそれぞれ下記のとおり目標としている。</p> <p>本省課室長相当職以上(行(一)7級以上) :5% 地方機関課長・本省課長補佐相当職(行(一)5級以上) :8% 係長以上級以上(行(一)3級以上) :25%</p> <p>② 研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等に関して ・環境省及び人事院等が実施する各種研修に、職員が積極的に参加できるよう、努めている。 ・環境調査研修所及び秘書課が行う各種研修において、男性職員と区別なく、意識・意欲の啓発・増進及び自主的な判断能力・行動能力の向上につながるよう配慮している。 ・総合職事務系において、今後のキャリア相談とロールモデルとなることを考慮して、入省1年目の女性職員に対するメンター2名のうち、1名は女性職員を配置するよう努めている。</p> <p>③ 仕事と生活の調和の推進に関して ・超過勤務縮減については、期間を定めてキャンペーンを行うなど、意識改革への取組を行っている。 ・セクシュアル・ハラスメント相談員については、各部局に男女各1名以上を配置するよう努めている。 ・人事院が実施するセクシュアル・ハラスメント関連の研修について、対象職員の参加を促進している。 ・育児休業等の両立支援制度について、各府省が作成したポスター・リーフレット等の資料を随時配布している。 ・育児休業の取得を促進し、また、育児短時間勤務・時間外勤務等の各種制度の情報を提供するため、省内で開催される各種定例会議において職場の理解を促進するよう指示するとともに、個別配置先・連携課室の管理職の理解・意識の向上を促している。 ・育児休業中の職員の円滑な職場復帰を促進するため、育児休業中の者で希望者には、環境省における主要施策の報道発表や勉強会(育児休業中の職員が参加可能なもの)等の各種情報を提供している。</p>	<p>今後の方向性、検討課題</p> <p>① 女性国家公務員の採用・登用の促進 ・省として、優秀な人材を確保し、適切に育成していくことが必要であり、多様化する行政ニーズに的確に応える政策を生み出していくためには、女性職員を含め、優秀な人材が魅力を感じ、その力を十分に発揮できるような業務環境を整備する必要がある。</p> <p>② 研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等に関して ・研修については、今後とも機会に応じて職員が積極的に参加できるよう努める。 ・メンター制度は一部のみの導入としていることから、今後の制度発展について検討する必要がある。</p> <p>③ 仕事と生活の調和の推進に関して ・業務の割り振りについて、一人で作業するのではなく、共有できるようにし、年次休暇等が取得しやすい職場環境とするよう努める。 ・震災以降、除染、中間貯蔵施設、災害廃棄物処理、指定廃棄物処理等、業務量が飛躍的に増大し、慢性的な人不足が続いている。環境省のように行政ニーズが飛躍的に増大している省については、業務量増以上に、定員及び実員を増加させ、職務の分担、年次休暇や育児休業の取得等を可能とする前提としての環境を整備することが必須であると考えている。 ・環境省及び関係府省が主催する研修について、育児や介護中の職員が参加しやすい環境の整備の促進について、検討が必要。 ・省内のセクシュアル・ハラスメント研修については、今後、定期的実施する予定。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>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に関して</p> <p>【国立環境研究所】 ・平成27年度末までに、役員の20%、管理職の11%が女性となるよう「女性の登用率目標値」を設定した。</p> <p>【環境再生保全機構】 ・平成27年度末までに、役員6名のうち女性役員1名を登用、5%以上の女性管理職を登用するよう「女性の登用率目標値」を設定した。</p> <p>【日本環境安全事業株式会社】 ・平成29年6月の株主総会までに1名の女性役員を登用、平成28年4月1日までに1名の女性管理職を登用するよう「女性の登用率目標値」を設定した。</p> <p>【施策の評価】</p> <p>①女性国家公務員の採用・登用の促進 平成26年9月現在では本省課室長相当職以上の女性の割合が目標の5%以上に、地方機関課長・本省課長補佐相当職の女性の割合が8%以上となり目標を達成している。今後もこの割合を維持・向上させていくとともに、まだ達成できていない係長以上級の女性の割合も達成できるよう努める。</p> <p>②研修の機会の充実及び女性のロールモデルの発掘等に関して ・環境省が実施する研修のうち、平成23年度から平成25年度の職員研修(係員級)・語学研修等においては、女性職員の参加率が30%を超えている。 ・人事院の実施する研修については、性別関係なく周知を行っているが、募集人数が少数に制限されている研修もあり、女性職員の参加率の上昇にはつながっていない。</p> <p>③仕事と生活の調和の推進に関して ・本省の平均在庁時間(サンプル調査)は、平成23年度は15.0時間であったが、平成24年度は13.7時間に減少している。 ・男性の育児休業取得率は、平成24年度は10%を下回ったものの、平成23年度と平成25年度は第3次男女共同参画基本計画における平成32年までの成果目標である13%を上回っている。</p> <p>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に関して</p> <p>【国立環境研究所】 ・目標設定から間もないことから、まだ評価をする段階に至っていないが、引き続き目標達成に向けて努力を行う。</p> <p>【環境再生保全機構】 ・目標設定から間もないことから、まだ評価をする段階に至っていないが、引き続き目標達成に向けて努力を行う。</p> <p>【日本環境安全事業株式会社】 ・目標設定から間もないことから、まだ評価をする段階に至っていないが、引き続き目標達成に向けて努力を行う。</p>	<p>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に関して</p> <p>【国立環境研究所】 ・今後も役員・管理職への女性の登用状況について、フォローアップを行うとともに、継続的な要請の実施等を行っていく。</p> <p>【環境再生保全機構】 ・今後も役員・管理職への女性の登用状況について、フォローアップを行うとともに、継続的な要請の実施等を行っていく。</p> <p>【日本環境安全事業株式会社】 ・今後も役員・管理職への女性の登用状況について、フォローアップを行うとともに、継続的な要請の実施等を行っていく。</p>

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>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</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年「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」に関する調査を行い、調査結果を公表した。 ・平成24年5月、平成25年5月及同26年6月に、地方公共団体に対して、女性地方公務員の採用・登用の促進等、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取組の推進について要請を行った。 ・平成24年3月、女性の参画状況の「見える化」(可視化)を進めるための取組の一つとして、地方公共団体の管理職に占める女性の割合等について「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成し公表した。 ・平成25年5月及同26年6月に、地方公共団体に対して、地方公務員の男性職員の育児休業取得率の向上等、仕事と生活の調和の推進について、積極的に取り組むよう要請を行った。 ・地方公共団体に対して、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、女性割合の現状等を調査し取りまとめて提供するとともに、有識者等の人材に関する情報提供を行った。また、平成24年5月には、審議会等委員への女性の参画拡大について要請を行った。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方公務員の管理職(本庁課長相当職以上)に占める女性の割合は、平成25年4月現在で、都道府県は成果目標10%に対し6.8%と目標達成にはなお時間を要する。また、政令指定都市11.3%、市区町村12.2%であり、増加傾向にあるものの依然として低い。 ・「都道府県・市区町村の審議会等委員に占める女性の割合」は第3次男女共同参画基本計画の成果目標(都道府県、市区町村とも30%)となっている。都道府県については、平成25年度現在29.5%とわずかに目標を下回ったものの目標をおおむね達成したのに対し、市区町村については、平成25年度現在24.2%と目標を達成できなかった。目標達成を阻害した要因としては、過去に法令等による委員の資格又は委員の構成に関する規定(いわゆる「職務規定」)が参画拡大を阻害する課題となっていたこともあり、法令改正やその後の柔軟な対応(委員数拡大等)が進み女性委員数は着実に増加しているが、目標の達成までにはなお多少の時間を要する点が考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も、継続的に地方公共団体における審議会等委員への女性の登用状況について、調査を行うとともに、継続的な要請の実施や、好事例の紹介等により、更なる取組の支援を行っていく ・内閣府では、引き続き地方公共団体における女性の参画状況について調査を行うとともに、女性の参画状況の「見える化」(可視化)を進めるための取組の一つとして、地方公共団体の管理職に占める女性の割合等について「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成しているところ、引き続き見える化の強化を検討していく。 ・市区町村における審議会等委員の女性割合は都道府県と比べると低いため、今後、都道府県が市区町村に支援と助言を行うよう、協力を要請する予定。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	総務省	<p>【施策の取組状況】</p> <p><第3次男女共同参画基本計画の具体的施策></p> <p>①女性地方公務員の採用・登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。等(①～③の総務省関連部分) <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総務省においては、地方公共団体の女性職員の採用、登用等の拡大に向けた取組が積極的に進められるよう下記のような取組を実施。 <div style="border: 1px dotted black; padding: 5px;"> <p>女性地方公務員の登用等に係る取組の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性職員の登用の拡大を求める通知の発出(平成23年1月) ○会議等の場を通じた要請(平成25年度9回) ○具体的な情報提供(地方公務員月報によるもの) <ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体の女性活躍促進の取組を紹介(北九州市等 平成25年11月号 等) ・男性職員の育児参加(長野県など 平成23年6月号～平成25年5月号) ○自治大学校による女性向け幹部登用研修の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・女性が参加しやすい研修コース(宿泊研修の期間が短い)の拡大(受講予 </div> <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度の都道府県の大学卒業程度の採用試験(上級試験)採用者に占める女性の割合は、24.3%で、年々増加してきているところであり、女性の採用は着実に進んできている。 ・都道府県における管理職に占める女性の割合は、平成25年4月1日現在で、6.8%であり、女性の登用は着実に進んできている。 ・平成24年度の地方公共団体における男性職員の育児休業取得率は、1.3%で、徐々にではあるが増加してきている。 <p>※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」及び総務省「勤務条件等調査」より</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、女性職員の採用、登用等の拡大に向けて、女性職員のキャリア形成支援、子育てと仕事の両立支援などの観点から、今後とも必要な助言を行う。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>ウ 行政分野における男女共同参画の推進方策</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体への助言、情報収集・提供等 毎年「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」において、都道府県・市区町村における男女共同参画に関する計画の策定状況、条例の制定状況、推進体制等に関する調査を行い、調査結果を公表した。平成24年3月、女性の参画状況の「見える化」(可視化)を進めるための取組の一つとして、地方公共団体の管理職に占める女性の割合等について「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成し公表した。 平成25年5月及同26年6月には、地方公共団体に対して、女性地方公務員の採用・登用の促進等、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向けた取組の推進、地方公務員の男性職員の育児休業取得率の向上等、仕事と生活の調和の推進について、国における取組の例を示しつつ要請を行った。 また、平成24年5月には、審議会等委員への女性の参画拡大について要請を行った。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方公務員の管理職(本庁課長相当職以上)に占める女性の割合は、平成25年4月現在で、都道府県は成果目標10%に対し6.8%と目標達成にはなお時間を要する。また、政令指定都市11.3%、市区町村12.2%であり、増加傾向にあるものの依然として低い。 ・「都道府県・市区町村の審議会等委員に占める女性の割合」は第3次男女共同参画基本計画の成果目標(都道府県、市区町村とも30%)となっている。都道府県については、平成25年度現在29.5%とわずかに目標を下回ったものの目標をおおむね達成したのに対し、市区町村については、平成25年度現在24.2%と目標を達成できなかった。目標達成を阻害した要因としては、過去に法令等による委員の資格又は委員の構成に関する規定(いわゆる「職務規定」)が参画拡大を阻害する課題となっていたこともあり、法令改正やその後の柔軟な対応(委員数拡大等)が進み女性委員数は着実に増加しているが、目標の達成までにはなお多少の時間を要する点が考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も、継続的に地方公共団体における審議会等委員への女性の登用状況について、調査を行うとともに、継続的な要請の実施や、好事例の紹介等により、更なる取組の支援を行っていく ・内閣府では、引き続き地方公共団体における女性の参画状況について調査を行うとともに、女性の参画状況の「見える化」(可視化)を進めるための取組の一つとして、地方公共団体の管理職に占める女性の割合等について「都道府県別全国女性の参画マップ」を作成しているところ、引き続き見える化の強化を検討していく。 ・市区町村における審議会等委員の女性割合は都道府県と比べると低いため、今後、都道府県が市区町村に支援と助言を行うよう、協力を要請する予定。
	<p>警察庁</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各級警察学校において行われる各種研修では、宿泊施設の収容能力に応じて、男女問わず受け入れている。 ・都道府県警察の所属長に登用するために受講する研修について、適格性のある女性を計画的に受講させるなど、各種研修について女性の参加を奨励している。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の職域拡大に応じて、必要な教養を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も、機会を捉えて女性職員に対する研修参加の奨励に努める。 ・宿泊施設の女性の収容数を増やし、より多くの女性に研修の機会が与えられるようにする。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	総務省	<p>【施策の取組状況】</p> <p><第3次男女共同参画基本計画の具体的施策></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総務省においては、地方公共団体の女性職員の採用、登用等の拡大に向けた取組が積極的に進められるよう下記のような取組を実施。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>女性地方公務員の登用等に係る取組の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性職員の登用の拡大を求める通知の発出(平成23年1月) ○会議等の場を通じた要請(平成25年度9回) ○具体的な情報提供(地方公務員月報によるもの) <ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体の女性活躍促進の取組を紹介(北九州市等 平成25年11月号 等) ・男性職員の育児参加(長野県など 平成23年6月号～平成25年5月号) ○自治大学校による女性向け幹部登用研修の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・女性が参加しやすい研修コース(宿泊研修の期間が短い)の拡大(受講予定者 平成25年120人→平成26年240人) 等 </div> <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成24年度の都道府県の大学卒業程度の採用試験(上級試験)採用者に占める女性の割合は、24.3%で、年々増加してきているところであり、女性の採用は着実に進んできている。 ・都道府県における管理職に占める女性の割合は、平成25年4月1日現在で6.8%であり、女性の登用は着実に進んできている。 ・平成24年度の地方公共団体における男性職員の育児休業取得率は、1.3%で、徐々にではあるが増加してきている。 <p>※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」及び総務省「勤務条件等調査」より</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、女性職員の採用、登用等の拡大に向けて、女性職員のキャリア形成支援、子育てと仕事の両立支援などの観点から、今後とも必要な助言を行う。

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>(4)雇用分野における女性の参画の拡大 ア 企業における女性の参画の拡大</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ (総理から経済界への要請) 平成25年4月、内閣総理大臣から経済界に対し、「『2020年30%』の政府目標の達成に向けて、全上場企業において積極的に役員・管理職に女性を登用する。まずは役員に一人は女性を登用する。」「子どもが3歳になるまで育児休業や短時間勤務を取得したい男女が取得しやすいように職場環境を整備する。」の2点を要請した。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 総理要請及び日本再興戦略による施策展開の結果、民間企業(従業員100人以上)における課長相当職以上の女性比率は6.9%(平成24年6月)から7.5%(平成25年6月)[※1]に、役員的女性比率は1.6%(平成24年)から2.1%(平成26年)[※2]に増加し、25歳から44歳の女性の労働力率も、68%(平成24年)から69.5%(平成25年)[※3]に上昇した。また、経済界においては、女性の役員・管理職登用に関する目標・自主行動計画の公表[※4]など意欲的な取組が進むほか、地域レベルでも、女性登用に向けた取組[※5]が広がりにつつあるなど、女性の活躍推進に向けた機運が高まりつつある。 <p>※1 厚生労働省「平成25年 賃金構造基本統計調査」 ※2 東洋経済新報社「役員四季報 2015年版」 ※3 総務省「平成25年 労働力調査」 ※4 日本経済団体連合会「女性活躍アクション・プラン(平成26年4月策定)」 ※5 福岡県では賛同する管内企業が登用目標の設定・公表に取り組んでおり、同様の取組が佐賀県等に広がっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ しかしながら、政府目標「2020年30%」に対しては、女性登用の現状は低水準であり、中間目標である「課長相当職以上の女性比率を平成27年度までに10%程度」にも達していない。また、第一子出産を機に約6割の女性が離職し、女性の労働力率が子育て期の30歳代で低下する「M字カーブ」を描いている現状は変わっておらず、とりわけ、25歳から49歳までの女性を中心に就業希望者が315万人にのぼるなど、非常に大きな潜在力となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業による「女性の登用促進」や「仕事と家庭の両立支援」に向けた取組の成果が現れるまでには、一定の時間を要するため、中長期的な視点から企業の主体的な取組を政策的に後押ししていく必要がある。さらに、「2020年30%」の達成に向けては、経済界等における取組を一過性のものでせず、一層加速し実効性を高めていくため、従来よりも踏み込んだ施策展開が求められている。 <p>(当面の施策例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業等による、女性の活躍に向けた現状把握、目標設定、行動計画の策定、情報開示などの取組を促進するための措置を盛り込んだ新たな法案を、秋の臨時国会に提出 ・ 女性の登用促進、ワーク・ライフ・バランスの実現、非正規雇用で働く女性の処遇改善、再就職や起業の支援など、様々な状況にある女性を応援する施策を「すべての女性が輝く政策パッケージ」として取りまとめ ・ 「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)を踏まえた、企業における女性の登用状況等に関する情報開示の促進、公共調達や補助金を活用した企業へのインセンティブの付与などの施策を一層強化

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>イ 企業における男女共同参画の推進方策</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」の開設) 女性の活躍推進に向けた企業の取組を、投資家・就業希望者・消費者等から「見える」ようにし、当該企業が市場で評価されることを通じて、企業の主体的な取組が他の企業にも波及していくような好循環を実現するため、企業における女性の活躍状況の「見える化(可視化)」を推進している。 具体的には、平成26年1月に内閣府ホームページ「女性の活躍『見える化』サイト」を開設し、了解を得た上場企業等について、役員・管理職の女性比率や女性登用に関する目標のほか、男女別の勤続年数、新卒者の定着率、育休の取得者数・復職率、残業時間、年休取得率等13項目のデータ[※1]を、業種別[※2]に整理して開示している。 <p>※1 開示データ</p> <p>① 従業員の女性比率等、 ② 管理職の女性比率等、 ③ 役員の女性比率等 ④ 女性登用の目標、 ⑤ 平均年齢(男女別)、 ⑥ 勤続年数(男女別) ⑦ 新卒者の定着率(男女別)、 ⑧ 産休取得者数、 ⑨ 育休取得者数(男性内数) ⑩ 育児休業復職率、 ⑪ 平均年間給与、 ⑫ 月平均残業時間 ⑬ 年休取得率</p> <p>※2 東証33分類</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(「女性が輝く先進企業表彰(総理表彰)」の創設) 役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において、顕著な功績があった企業を対象とした表彰制度(内閣総理大臣表彰)を、平成26年度に創設した。 <p>(有価証券報告書等における情報開示)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～(平成24年6月22日 女性の活躍により経済活性化を推進する関係閣僚会議)及び日本再興戦略(平成24年7月21日閣議決定)に基づき、「女性の活躍状況の資本市場における「見える化」に関する検討会」が開催され、同年12月に報告が取りまとめられた。 ・上記報告を受け、25年4月に金融商品取引所において、女性の活躍状況の開示に係る「コーポレート・ガバナンス報告書(CG報告書)」記載要領の改訂がなされた。 ・25年4月19日には、安倍総理が経済界に対し、全上場企業における積極的な役員・管理職への女性登用(まずは役員に1人は女性を登用)を要請し、同4月26日の男女共同参画会議において、政府へ求める取組として、個別企業における女性の活躍状況等の公表及び資本市場における女性の活躍状況等の開示状況の把握・分析等が決定された。 ・また、「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)において、「有価証券報告書における役員の女性比率の記載を義務付けるとともに、コーポレート・ガバナンスに関する報告書において、企業における役員、管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取組を記載するよう各金融商品取引所に要請する。」とされた。 ・平成26年10月23日、有価証券報告書等に女性の役員比率等の記載を義務付ける「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」が公布された。 	<p>今後の方向性、検討課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コーポレート・ガバナンス報告書、有価証券報告書など、企業側から情報発信できる多様な媒体が存在しており、これらを通じた「見える化」の促進施策を強化すること、また、秋の臨時国会に提出する新法において、企業等による目標設定、行動計画の策定、情報開示等が盛り込まれたことから、今後、企業における女性の活躍推進に向けた「見える化」の動きが一層進むものと考えられる。 こうした中で「女性の活躍『見える化』サイト」は、女性の活躍状況に関するデータを業種別に一覧でき、誰もがアクセスしやすい媒体として役割を担っており、引き続き、開示率の向上や開示情報の充実に取り組む必要がある。 ・具体的には、「女性が輝く先進企業表彰(総理表彰)」をはじめとするインセンティブ付与等を通じて、開示率の向上や開示情報の充実を図る。平成27年度は、本サイト(女性の活躍状況に関するデータを掲載)と、厚生労働省の「ポジティブ・アクションポータルサイト(企業による取組の内容を掲載)」等の統合により、企業情報の総合データベース化を図り、利用者の利便性向上に取り組む。 ・コーポレート・ガバナンスに関する報告書においては、企業における役員、管理職への女性の登用状況や登用促進に向けた取組を記載するよう、各金融商品取引所へ要請する。

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>・（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（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）の策定）女性の活躍推進に向けた企業の取組に対するインセンティブ付与として、平成26年8月5日、「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〔※〕」を策定した。取組指針では、企業における女性の活躍推進に向けて、各府省が公共調達や補助金を積極的に活用できるよう、公正性や経済性を確保しつつ、現行法の中で可能な取組の内容・範囲を明らかにした。</p> <p>・ 具体的には、公共調達については、従来から「男女共同参画等に関連する調査・広報・研究」の公共調達に当たって総合評価方式で入札を行う場合、「企業の男女共同参画等の取組」を評価項目に設定するよう推進したところであるが、取組指針においては、対象を「女性が重要な対象者である広報等」にも広げた。補助金については、一定要件の下で、女性の活躍推進や両立環境の整備を目的とした補助金を設置できること、女性の活躍推進とは別目的の補助金において、女性の活躍を推進する企業等に対する優遇措置等を講じることができることなど、考え方を新たに示した。</p> <p>さらに、各府省における公共調達及び補助金の活用状況を毎年度公表することで、各府省の取組を一層促進することとしている。</p> <p>・ 平成26年6月、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」が発足し、「行動宣言」がとりまとめられた。「行動宣言」では、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」の3つの視点から、さまざまな女性の意欲を高め、その持てる力を最大限発揮できるよう経営者（男性リーダー）が率先して取り組んでいくことを宣言している。「行動宣言」策定メンバーには、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる経営者（男性リーダー）が参加し、それぞれに「行動宣言」の賛同者を募っている。</p>	<p>・ 今年度は、「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」を策定したところであるため、各府省の理解を促すとともに、専用ホームページの開設や経済団体等を通じた広報を通じて、企業に対する周知に取り組む。来年度以降は、運用実績を重ねていく中で、現段階では取組指針に掲げていない公共調達及び補助金の活用方法についても、財務省を含む関係府省と調整の上、適当と認められるケースについては、積極的に取り組むことも考えられる。憲法の平等原則や公正性・経済性の確保に配慮しつつ、企業における女性の活躍推進に向けて、実効性ある制度に育てていく。</p> <p>・ 従来から、独立行政法人等や地方公共団体に対して、女性の活躍推進に向けた公共調達の活用に関する働きかけを行ってきたが、取組指針の策定を契機として、働きかけを一層強化する。</p> <p>・ 男性リーダー「行動宣言」では引き続き、「行動宣言」賛同者の拡大や、「行動宣言」に基づいた、さまざまな女性の意欲を高め、その持てる力を最大限発揮できるような具体的な取組が行われることが期待される。内閣府としても、男女共同参画局のホームページにて「行動宣言」の賛同者を募るとともに、取組の好事例を広報誌、ホームページ、facebook、ブログ等にて情報発信していく。</p>

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性の活躍『見える化』サイト」では、上場企業1,229社（平成26年10月6日時点。このほか未上場企業11社がデータを公表）がデータを開示しているが、全上場企業3,552社（平成25年4月1日時点）における開示率は34.6%にとどまっている。ただし、日経平均株価構成銘柄企業における開示率は8割に達しており、いわゆる大手企業を中心に情報開示が進みつつある。なお、本サイトでデータを開示している上場企業のうち、「女性登用の目標」を開示している企業は、160社（13%）にとどまっている【※】。 政府の取組に呼応し、平成26年7月から、経済団体連合会が、女性の役員・管理職登用に関する目標・自主行動計画の公表に着手するなど、経済界における「見える化」の機運が高まりつつある。 ※ 本サイトにおけるデータ開示は、全13項目を網羅している必要はなく、可能な項目のみ開示することができる。 ・有価証券報告書やCG報告書等において女性役員比率の記載が進むことにより、女性の登用状況の開示促進が図られていると考えられる。 ・（「女性が輝く先進企業表彰」については、現在、経済団体や自治体に推薦を依頼中（平成26年10月9日現在）。表彰時期は年末を予定（調整中）） ・今年度、「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」を策定したところであるため、各府省の公共調達及び補助金の活用状況は、翌年度当初に取りまとめることになるが、取組指針の策定以前から、公共調達については、日本再興戦略 -JAPAN is BACK-（平成25年6月14日閣議決定）、日本再興戦略 改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に位置付けていたこともあり、各府省の取組が増加傾向にあった【※】。 このたび取組指針において、公共調達及び補助金の活用方法が明らかにされたことから、各府省における取組が一層進み、ひいては、企業における女性の活躍推進に向けた取組が加速されることが期待できる。 ・男性リーダー「行動宣言」では経営者（男性リーダー）自らが周辺に賛同の輪を広げ、「行動宣言」の趣旨を情報発信する等の取組を行い、すでに数団体から賛同の意思が表明されている。 また、賛同した男性リーダーの団体内部では、「行動宣言」を具体化する活動が展開されている。 	

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
	厚生労働省	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業訪問による取組・情報開示の促進 企業トップや経営者団体に対し、ポジティブ・アクションの取組促進や企業の情報開示促進について直接働きかけを行っている。 ・均等・両立推進企業表彰 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するほか、こうした企業の取組を積極的に普及する団体等を表彰している。 ・女性の活躍促進に向けたフォーラムの開催 左記団体表彰を実施するほか、女性活躍促進や情報開示促進に関するフォーラムを開催する ・ポジティブ・アクション情報ポータルサイト（総合的情報提供事業） 「ポジティブ・アクション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 「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」のポジティブ・アクション応援サイト(個別企業のポジティブ・アクションの取組内容を閲覧・検索できるコンテンツ)や女性の活躍推進宣言コーナー(女性活躍推進についてメッセージを宣言できるコンテンツ)で女性活躍状況の開示を促進 ・企業の男女の均等度合いの把握の促進（ポジティブ・アクション「見える化」事業） ポジティブ・アクションの具体的取組につなげるためのシステムづくり(均等の見える化)に向けて、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図るための業種別支援ツールの普及 ・メンター制度等の導入支援等（ポジティブ・アクション展開事業）<拡充> メンター、ロールモデル(※)の確保が難しい中小企業に勤務する女性労働者等がネットワークを作り、女性の相互研鑽、研修を行う仕組みづくりを実施（※メンター：女性社員の相談・サポートをする社員、ロールモデル：キャリア形成での目標となる社員） ・ポジティブ・アクション能力アップ助成金 <新規> 女性がスキルアップを図りつつ活躍できるため、ポジティブ・アクションに取り組むとともに、一定の研修プログラム(ポジティブ・アクションプログラム)を作成・実施する事業主に対する新たな助成金制度を創設 ・両立支援等助成金の支給額上乘せ制度(ポジティブ・アクション加算) ポジティブ・アクション加算(企業が、ポジティブ・アクションとして女性の採用拡大、職域拡大、管理職登用等の数値目標を「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」の女性の活躍推進宣言コーナーで宣言し、その目標を達成した場合に中小企業両立支援助成金の支給額を上乘せする制度)を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・今国会に提出されている「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立した際には、同法の履行確保に取り組む。 ・「202030」(指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする)の達成に向け、地域における企業現場の取組を強力に支援・推進する枠組みを構築する。 ・女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベース化を図り、女性の活躍推進に積極的な企業に対する求職が増えるよう環境整備を図る。 ・女性が能力を高めつつ働き続けられる職場環境となるよう、女性の活躍推進策に取り組む企業に対し、助成金を支給することにより、企業の取組を加速化させる。

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
		<p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業の課長相当職以上に占める女性の割合：計画策定時6.5% 最新値7.5% ・ポジティブ・アクション取組企業数の割合：計画策定時30.2% 最新値20.8% <p>管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低いことから、ポジティブ・アクションの促進のために更なる取組を図る必要がある。また、ポジティブ・アクションについて十分な理解が得られるよう更なる周知徹底を図る必要がある。</p>	

様式2

施策名	担当府省	主な施策の取組状況及び評価	今後の方向性、検討課題
<p>(5)その他の分野における女性の参画の拡大</p> <p>ア その他の分野における女性の参画の拡大</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年「女性の政策・方針決定参画状況調べ」を行い、各種団体等における女性の参画状況を調査し公表を行った。 ・平成23年1月、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等の各種機関・団体・組織に対して、女性の登用状況に応じたポジティブ・アクションの導入と仕事と生活の調和の推進について要請を行った。 ・平成25年12月、全国の公益社団法人及び公益財団法人に対し、女性理事・監事の登用を促進するなど、女性の参画の拡大に向けて積極的に取り組んでいただけるよう要請を行った。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師、薬剤師等の専門的職業分野及び教育・研究機関における女性の参画状況はおおむね増加傾向がみられるが、職能団体の役員等、経済団体の役員等における女性の参画状況は各団体によってバラつきがみられるものの1割に満たない団体が多く、押しなべて依然として低い状況のままである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種機関・団体・組織に対して「2020年30%」の目標の達成に向けて、目標を設定して取組を進めるよう働きかける。 ・引き続き「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、各種団体における女性の割合について調査し公表していく。
<p>イ その他の分野における男女共同参画の推進方策</p>	<p>内閣府(男女共同参画局)</p>	<p>【施策の取組状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年「女性の政策・方針決定参画状況調べ」を行い、各種団体等における女性の参画状況を調査し公表を行った。 <p>【施策の評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師、薬剤師等の専門的職業分野及び教育・研究機関における女性の参画状況はおおむね増加傾向がみられるが、職能団体、経済団体における女性の参画状況は各団体によってバラつきがみられるものの1割に満たない団体が多く、押しなべて依然として低い状況のままである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種機関・団体・組織に対して「2020年30%」の目標の達成に向けて、目標を設定して取組を進めるよう働きかける。 ・引き続き「女性の政策・方針決定参画状況調べ」の中で、各種団体等における女性の割合について調査し公表していく。