

1 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																				
<p>(1) 国の政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</p>	<p>ア 国の審議会等委員への女性の参画の促進</p> <p>女性委員の参画状況の定期的な把握等による目標の早期達成 男女共同参画推進本部が平成12年8月に決定した「平成17年(西暦2005年)度末までのできるだけ早い時期に」「30%を達成する」という目標に向けて、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。また、引き続き女性委員のいない審議会等の解消を目指す。なお、審議会等における臨時委員、特別委員、専門委員等についても、女性の積極的な登用に努める。</p> <p>団体推薦及び職務指定に係る委員への女性の参画の促進 団体推薦による女性委員が少なく、全体の女性比率を押し下げていることから、審議会等に委員を推薦している団体等に対し協力を要請し、特に、推薦委員数が多い団体等については、国の目標値に見合った女性割合が確保されるよう、格段の協力を依頼する。 <u>職務指定についても、法令においては一定の裁量を与えられているにもかかわらず、運用上、特定の職務にある者や団体の長の登用が慣例化していることが少なくないことから、これらの必然性につき検討を行い、</u></p>	<p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「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%程度となるよう期待する。そのため、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。」ことを意見として決定(15年4月)</p> <p>・上記について、男女共同参画推進本部の「女性のチャレンジ支援策の推進について」において「政府は、民間に先行して積極的に女性の登用等に取り組むとともに、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを奨励する。」ことを決定(15年6月)</p> <p>・男女共同参画推進本部の「国の審議会等における女性委員の活用の促進について」において「国の審議会等における女性委員の割合について平成17年度末(2005年度末)までのできるだけ早い時期に30%を達成するよう鋭意努める」と決定(12年8月)</p> <p>・男女共同参画会議の「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視について」(以下、この欄で「実施状況の監視について」という。)において、国の審議会等委員への女性の参画促進については、短期的対応、中長期的対応の両面を視野に入れた取組が必要であること、団体推薦委員については格段の協力要請が必要、職務指定委員については可能なものについては柔軟な対応が必要であること等を意見として決定(14年7月)</p>	<p>女性委員の参画状況の定期的な把握等による目標の早期達成</p> <p>・「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」を毎年実施、公表(内閣府)</p> <p>国の審議会等の女性委員の割合(各年9月末現在)</p> <table border="1" data-bbox="1041 726 1836 821"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>比率(%)</td> <td>20.9</td> <td>24.7</td> <td>25.0</td> <td>26.8</td> </tr> </tbody> </table> <p>女性がいらない審議会数 15年9月末現在 102審議会中2審議会(その後16年度中に皆無になった)</p> <p>専門委員等についても調査を実施</p> <table border="1" data-bbox="1041 949 1836 1013"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>比率(%)</td> <td>-</td> <td>10.6</td> <td>11.5</td> <td>12.4</td> </tr> </tbody> </table> <p>団体推薦及び職務指定に係る委員への女性の参画の促進</p> <p>団体推薦委員の見直し(13年2月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・廃止： 7審議会等(厚生科学審議会、農林漁業保険審査会、中小企業政策審議会、水産政策審議会、林政審議会、薬事・食品衛生審議会) ・人数の縮減： 9審議会等(法制審議会、大学設置・学校法人審議会、獣医師林政審議会、宗教法人審議会、水産政策審議会、中央建設審議会、計量行政審議会、日本工業標準調査会、公認会計士審査会) <p>職務指定委員の見直し(13年1月～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・廃止： 13審議会等(恩給審査会、統計審議会、公証人審査会、関税等不服審査会、中央社会保険医療協議会、放射線審議会、社会保障審議会、厚生科学審議会、援護審査会、農林漁業保険審査会、工業所有権審議会、中小企業政策審議会、自動車賠償責任保険審議会) ・人数の縮減： 7審議会等(検察官特別任用審査会、検察官適格審査会、国土審議会、地方制度調査会、奄美群島振興開発審議会、国土開発幹線自動車道建設会議、小笠原諸島振興開発審議会)(一部廃止を含む) <p>委員の種類別女性委員割合(委員総数)</p>		12年度	13年度	14年度	15年度	比率(%)	20.9	24.7	25.0	26.8		12年度	13年度	14年度	15年度	比率(%)	-	10.6	11.5	12.4
	12年度	13年度	14年度	15年度																			
比率(%)	20.9	24.7	25.0	26.8																			
	12年度	13年度	14年度	15年度																			
比率(%)	-	10.6	11.5	12.4																			

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																																																																																									
	<p>可能なものについては柔軟な対応を検討する。</p> <p>その他の委員等への女性の参画を促進するための取組 法律に基づいて任命・委嘱される委員、国が委嘱する各種のモニター等についても、女性の参画を促進する。</p> <p>日本学術会議においては、平成12年6月に定めた「女性会員比率を今後10年間で10%まで高める」という目標に向け女性会員の増加を図る等、女性科学者の登用に努める。</p> <p>イ 女性国家公務員の採用・登用等の促進 女性国家公務員の採用・登用、職域拡大及び能力開発を一層推進する。</p> <p>その際、人事院において検討が進められている、女性の採用・登用の拡大に向けた施策を各府省が計画的に着実に推進するための指針の策定について、人事院に対して、早期に検討を進め、策定することを求める。また、各府省において、同指針を踏まえ、女性の採用・登用等の促進に向けた施策に関する計画を策定するなど、総合的かつ計画的に取組を推進する。</p> <p>さらに、女性国家公務員の現状、各府省における取組状況等に関して、定期的に調査し公表</p>	<p>・人権擁護推進審議会の「人権擁護委員制度の改革について（諮問第2号に対する追加答申）」において、人権擁護委員の半数が女性であることが望ましく、女性の選任を一層進めるべきであると提言（法務省 13年12月）</p> <p>・男女共同参画会議の「実施状況の監視について」において、国が委嘱するモニター等については、総体として女性の割合が高く評価できるが、女性の割合が極端に高いものについては、男性比率の向上を図るよう工夫すべきと提言（14年7月）</p> <p>・男女共同参画推進本部の「女性国家公務員の採用・登用等の促進について」において決定（13年6月）人事院策定の指針（13年5月）を踏まえ、各府省において、総合的かつ計画的に取組を推進することと決定（13年6月）</p> <p>・閣議決定された公務員制度改革大綱において、女性の採用・登用の拡大を進めることとされた（13年12月）</p> <p>・男女共同参画会議の「実施状況の監視について」において、女性国家公務員の採用・登用については</p>	<table border="1" data-bbox="1039 86 1839 236"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計</td> <td>20.9%(3,985人)</td> <td>24.7%(1,717人)</td> <td>25%(1,715人)</td> <td>26.8%(1,734人)</td> </tr> <tr> <td>職務指定</td> <td>5.2%(368人)</td> <td>1.8%(55人)</td> <td>4%(75人)</td> <td>4.5%(66人)</td> </tr> <tr> <td>団体推薦</td> <td>12.0%(676人)</td> <td>14.4%(132人)</td> <td>14.8%(108人)</td> <td>15.8%(101人)</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>24.9%(2,941人)</td> <td>26.4%(1,530人)</td> <td>26.8%(1,532人)</td> <td>28.5%(1,567人)</td> </tr> </tbody> </table> <p>その他の委員等への女性の参画を促進するための取組</p> <ul style="list-style-type: none"> 行政相談委員について、委嘱替え等に際し、女性委員の委嘱割合を増加させるように努力（総務省） <p>行政相談委員に占める女性委員の割合</p> <table border="1" data-bbox="1039 360 1664 421"> <thead> <tr> <th></th> <th>5年6月</th> <th>15年4月</th> <th>16年4月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>構成比</td> <td>25.9%</td> <td>31.6%</td> <td>31.7%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 人権擁護委員について委嘱替えの際に市町村に女性候補者の推薦を依頼（法務省） <p>人権擁護委員に占める女性委員の割合</p> <table border="1" data-bbox="1039 512 1664 572"> <thead> <tr> <th>時期</th> <th>14年</th> <th>15年</th> <th>16年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>比率（%）</td> <td>33.0</td> <td>34.4</td> <td>36.1</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 民生委員、児童委員について女性の選任について特段の配慮を地方公共団体に依頼（厚生労働省） 日本学術会議「女性会員比率を今後10年間で10%まで高める」と目標設定（総務省） <table border="1" data-bbox="1039 663 1664 754"> <thead> <tr> <th></th> <th>9年～12年</th> <th>12年～15年</th> <th>15年～18年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人数</td> <td>2名</td> <td>7名</td> <td>13名</td> </tr> <tr> <td>比率（%）</td> <td>1.0%</td> <td>3.3%</td> <td>6.2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>女性国家公務員の採用・登用等の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する意識調査実施（人事院 13年2月） 防衛庁女性職員（事務官等）の採用・登用の拡大に関する意識調査実施（防衛庁 13年8月） 女性自衛官の採用・登用の拡大に関する意識調査実施（防衛庁 14年2月） 「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針」策定（人事院 13年5月） 女性職員の採用・登用拡大計画の策定（各府省等は2005年度までの目標設定 13年末） <p>国家公務員採用者（種・種・種）に占める女性割合（%）</p> <table border="1" data-bbox="1039 1150 1839 1275"> <thead> <tr> <th>試験年度</th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>種</td> <td>15.6</td> <td>15.9</td> <td>16.4</td> <td>19.6</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>25.5</td> <td>25.7</td> <td>24.5</td> <td>27.8</td> </tr> <tr> <td>種</td> <td>36.8</td> <td>36.2</td> <td>42.2</td> <td>34.8</td> </tr> </tbody> </table> <p>役職段階別女性割合（行政職（一）、指定職）（%）</p> <table border="1" data-bbox="1039 1334 1664 1453"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>係長級</td> <td>14.9</td> <td>15.3</td> <td>15.8</td> </tr> <tr> <td>補佐級</td> <td>5.2</td> <td>5.3</td> <td>5.3</td> </tr> <tr> <td>課長相当以上</td> <td>1.3</td> <td>1.4</td> <td>1.3</td> </tr> </tbody> </table>		12年度	13年度	14年度	15年度	計	20.9%(3,985人)	24.7%(1,717人)	25%(1,715人)	26.8%(1,734人)	職務指定	5.2%(368人)	1.8%(55人)	4%(75人)	4.5%(66人)	団体推薦	12.0%(676人)	14.4%(132人)	14.8%(108人)	15.8%(101人)	その他	24.9%(2,941人)	26.4%(1,530人)	26.8%(1,532人)	28.5%(1,567人)		5年6月	15年4月	16年4月	構成比	25.9%	31.6%	31.7%	時期	14年	15年	16年	比率（%）	33.0	34.4	36.1		9年～12年	12年～15年	15年～18年	人数	2名	7名	13名	比率（%）	1.0%	3.3%	6.2%	試験年度	12年度	13年度	14年度	15年度	種	15.6	15.9	16.4	19.6	種	25.5	25.7	24.5	27.8	種	36.8	36.2	42.2	34.8		12年度	13年度	14年度	係長級	14.9	15.3	15.8	補佐級	5.2	5.3	5.3	課長相当以上	1.3	1.4	1.3
	12年度	13年度	14年度	15年度																																																																																								
計	20.9%(3,985人)	24.7%(1,717人)	25%(1,715人)	26.8%(1,734人)																																																																																								
職務指定	5.2%(368人)	1.8%(55人)	4%(75人)	4.5%(66人)																																																																																								
団体推薦	12.0%(676人)	14.4%(132人)	14.8%(108人)	15.8%(101人)																																																																																								
その他	24.9%(2,941人)	26.4%(1,530人)	26.8%(1,532人)	28.5%(1,567人)																																																																																								
	5年6月	15年4月	16年4月																																																																																									
構成比	25.9%	31.6%	31.7%																																																																																									
時期	14年	15年	16年																																																																																									
比率（%）	33.0	34.4	36.1																																																																																									
	9年～12年	12年～15年	15年～18年																																																																																									
人数	2名	7名	13名																																																																																									
比率（%）	1.0%	3.3%	6.2%																																																																																									
試験年度	12年度	13年度	14年度	15年度																																																																																								
種	15.6	15.9	16.4	19.6																																																																																								
種	25.5	25.7	24.5	27.8																																																																																								
種	36.8	36.2	42.2	34.8																																																																																								
	12年度	13年度	14年度																																																																																									
係長級	14.9	15.3	15.8																																																																																									
補佐級	5.2	5.3	5.3																																																																																									
課長相当以上	1.3	1.4	1.3																																																																																									

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																																										
<p>(2) 地方公共団体等における取組の支援、協力要請</p>	<p>するなどのフォローアップについて検討する。</p>	<p>採用・登用については、フル・アンド・タイムテーブル方式を採ることが重要であること、特に登用については能力開発等具体的なプログラムを検討していくことが重要であること、各府省の取組状況について毎年把握する必要があること等を意見として決定(14年7・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「国としては、今後とも、民間に先行して、同会議で決定された意見に添った一層の取組を平成17年度までに進める。さらに、その取組を評価したうえで、諸外国における取組を参考にしつつ、必要に応じて立法措置も視野に入れた検討を行う。」ことを意見として決定(15年5月)</p> <p>・男女共同参画推進本部の「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について」において「政府全体で目標を設定し、目標達成に向けた具体的な取組を定めるなどして、総合的かつ計画的な取組みを推進する」とした(16年4月)</p>	<p>注：係長級は、行(一)4～6級、補佐級は、同7、8級 課長相当以上は9級～11級及び指定職</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用・登用拡大計画の取組状況についての調査の実施(14年度～毎年実施)及び公表(人事院) 採用・登用拡大計画の取組状況についての調査の実施(防衛庁 14年10月及び15年10月) 「女性職員の採用・登用拡大推進会議」開催(人事院 各府省人事課長等で構成) 女子学生対象の募集活動の実施、強化(人事院) 各府省でも個別に推進 女性職員対象の研修の実施(人事院) 各府省でも個別に参加促進 <table border="1" data-bbox="1041 327 1668 422"> <thead> <tr> <th></th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施回数</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>参加人数</td> <td>346</td> <td>389</td> <td>335</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 府省内男女共同参画推進会議の開催(15年5月現在 13府省) 「女性幹部職員を育成・登用するための研究会」を設置(人事院 16年7月) 本省庁及び地方機関における女性職員意見交換会の実施と結果の周知(法務省 15年度は本省庁1回、地方機関71回開催) 女性自衛官の人員拡充について、「平成17年度末の一般職域における現員の目標を1万人とする」と目標設定(防衛庁 14年7月) 施設整備に当たっては、防衛施設の特異性にも留意しつつ、施設の整備状況を踏まえ、女性用トイレや更衣室等を設置(防衛庁) 海上自衛隊の新造艦につき、引き続き女性用居住区を考慮して設計(防衛庁) (15年度末現在、女性用居住区を有する艦艇は16隻。16年度末に1隻増(新造1隻、改造1隻、除籍1隻)。) 防衛庁共済組合における福利厚生アウトソーシング(外部委託)によるベビーシッター利用割引等保育支援サービスの提供を実施中。(防衛庁 14年～) 育児に困窮している隊員に対し、保育を志願する近隣隊員の家族を紹介し、その居宅において当該児童を預かり保育を行う「保育ママ」制度の導入(防衛庁) 各省庁人事担当課長会議において、平等取扱・成績主義の原則及び女性合格者割合が増加することを前提としつつ、平成22年度頃までの政府全体の女性採用割合の目安として、I種試験事務区分については30%程度、その他についてもできる限り割合を高めることを目標とする。女性の登用の拡大のため、計画的な育成、職域の拡大に努める、超過勤務の縮減、育児休業、介護休暇等の取得促進を図ること等を申し合わせ。 <p>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登用に関する支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 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の実施(内閣府) <table border="1" data-bbox="1041 1197 1982 1284"> <thead> <tr> <th colspan="6">都道府県・政令指定都市における登用目標の対象である審議会等への女性登用比率</th> </tr> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> <th>16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性比率(%)</td> <td>20.5</td> <td>22.8</td> <td>24.9</td> <td>26.2</td> <td>28.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」より</p> <ul style="list-style-type: none"> 都道府県知事、政令市長あてに政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について要請(内閣府 13年8月) <table border="1" data-bbox="1041 1364 1668 1436"> <thead> <tr> <th colspan="4">市区町村における法律、政令及び条例により設置された審議会等への女性登用比率</th> </tr> <tr> <th></th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> <th>16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性比率(%)</td> <td>18.4</td> <td>18.8</td> <td>19.8</td> </tr> </tbody> </table> <p>「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」より</p>		13年度	14年度	15年度	実施回数	10	11	10	参加人数	346	389	335	都道府県・政令指定都市における登用目標の対象である審議会等への女性登用比率							12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	女性比率(%)	20.5	22.8	24.9	26.2	28.1	市区町村における法律、政令及び条例により設置された審議会等への女性登用比率					14年度	15年度	16年度	女性比率(%)	18.4	18.8	19.8
		13年度	14年度	15年度																																									
実施回数	10	11	10																																										
参加人数	346	389	335																																										
都道府県・政令指定都市における登用目標の対象である審議会等への女性登用比率																																													
	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度																																								
女性比率(%)	20.5	22.8	24.9	26.2	28.1																																								
市区町村における法律、政令及び条例により設置された審議会等への女性登用比率																																													
	14年度	15年度	16年度																																										
女性比率(%)	18.4	18.8	19.8																																										
	<p>ア 審議会等委員への女性の参画に関する取組の支援</p> <p>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登用に関する支援</p> <p>各都道府県・政令指定都市・中核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目標値や、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。</p>																																												

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																		
	<p>市町村への取組の普及 市町村における同様の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できるよう双方に協力を要請する。 男女共同参画宣言都市等に対しては、こうした取組を特に積極的に行うよう奨励する。</p> <p>イ 女性地方公務員の採用・登用等に関する要請等 女性地方公務員の採用・登用等に関する要請 <u>女性地方公務員の採用、登用、職域拡大及び能力開発について積極的に取り組むよう要請する。</u> その取組において、地方公共団体が職員に対して研修を行う場合には、女性職員の受講に配慮することも要請する。</p> <p>地方公共団体への情報提供等 <u>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。</u></p> <p>国が地方公共団体の職員に対して行う研修における配慮 <u>国が地方公共団体の職員に対して研修を行う場合には、必要に応じ女性職員の参加を奨励するなど、適切な配慮を行う。</u></p>	<p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「女性地方公務員の採用、登用、職域拡大及び能力開発については、各府省が進めている取組に関する情報提供等をあらゆる機会において積極的に行い、より一層積極的な取組を進めるよう要請する。」ことを意見として決定（15年4月）</p>	<p>市町村への取組の普及</p> <p>女性地方公務員の採用・登用等に関する要請 ・地方公共団体に対し、女性地方公務員の採用、登用、職域拡大等を要請（総務省 13年8月）</p> <p>都道府県・政令指定都市における女性公務員の採用・管理職登用比率</p> <table border="1" data-bbox="1039 580 1980 675"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> <th>16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>採用（％）</td> <td>-</td> <td>37.4</td> <td>37.0</td> <td>38.5</td> <td>31.0</td> </tr> <tr> <td>管理職全体（％）</td> <td>4.2（本庁のみ）</td> <td>4.5</td> <td>4.9</td> <td>5.2</td> <td>5.3</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」より 15年度までは一部都道府県の県警本部が含まれていなかったが、16年度は全都道府県の県警本部が含まれている。</small></p> <p>・全国都道府県総務部長会議、全国人事委員会事務局長会議及び全国都道府県財政課長・地方課長合同会議等において、女性地方公務員の採用、登用、職域拡大等を要請（総務省 13年～）</p> <p>地方公共団体への情報提供等 ・地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況調査の実施（内閣府）（1（2）ア に前掲） ・地方公共団体に対し、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等について（各省庁人事担当課長会議申合せ）」、「各府省の女性職員の採用・登用拡大計画の概要（人事院策定）」及び「女性国家公務員の採用・登用の拡大に関する指針（人事院策定）」を情報提供（総務省 16年4月、14年1月及び13年5月） ・「女性地方公務員の登用・職域拡大等に向けた取組に関する調査」を実施、公表（総務省 13年9月）</p> <p>国が地方公共団体の職員に対して行う研修における配慮 ・都道府県警察の幹部職員を対象として、警察大学校及び各管区警察学校における昇任時教育において、男女共同参画に関する施策についての教育を実施（警察庁）</p>		12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	採用（％）	-	37.4	37.0	38.5	31.0	管理職全体（％）	4.2（本庁のみ）	4.5	4.9	5.2	5.3
	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度																
採用（％）	-	37.4	37.0	38.5	31.0																
管理職全体（％）	4.2（本庁のみ）	4.5	4.9	5.2	5.3																

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等
(3) 企業、教育・研究機関、その他各種機関・団体等の取組の支援	<p>社会的気運の醸成 あらゆる機会を通じて、女性の登用等について企業、労働組合、経営者団体、教育・研究機関、PTA、政党、協同組合等各種機関・団体等に協力要請を行うとともに、社会的気運の醸成を図る。その際、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に関する情報の提供等により、可能な範囲で、そうした実効ある方策が取り入れられるよう協力を要請する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」の「多様なキャリアが社会を変える」第2次報告（女性の多様なキャリアと生涯学習の関わりから）において、学習や活動に関する情報・相談の総合的、一元的な提供、次の活動への橋渡しをするコーディネーターの育成や、活動に繋がる知識や技術を獲得するための「生涯学習型プログラム」の充実等を提言（15年10月） ・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、以下を意見として決定。 「今後、女性の参画を拡大していくために、雇用以外の分野も含めたポジティブ・アクションの具体的措置の導入について検討するため、平成15年度から、内閣府において、実効性のある措置の具体化について総合的に調査・研究を行い、平成16年度中に取りまと」 ・労働組合、経営者団体、共同組合、職業団体等各種団体において、男女共同参画に向けて様々な取組を積極的に推進するため、以下のような協力要請を行う。 ・自主的な各種団体における女性役員の登用等のポジティブ・アクションや男女共同参画に関する政策提言や意識啓発等を推進する。 ・内閣府においては、男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）などを通じ、情報及び資料を提供し、各種団体に対する自主的な取組の協力要請を継続的に行う。その際、他の団体等における好事例の紹介を行うとともに、男女共同参画に関する積極的な意見交換などに継続的に取り組むよう協力要請を行う。 	<p>社会的気運の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進連携会議の開催（年5～6回）（内閣府 8年～） ・「女性の多様なキャリアを支援するための懇談会」を設置し、「多様なキャリアが社会を変える」第一次報告（女性研究者への支援）、第二次報告（女性のキャリアと生涯学習の関わりから）を公表（文部科学省 15年3月及び15年10月） ・「女性のキャリア形成支援プラン」において、キャリア形成支援事業の委託等を行うことにより、女性が社会で十分能力を発揮し、多様なキャリアを形成するための支援策について調査研究を行い、その成果の普及を図る（文部科学省 16年度～） ・ポジティブ・アクション研究会において具体的手法等を研究（内閣府 15年度） ・裁判所、国会に対し、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大を要請（内閣府 13年8月） ・経済団体（経済同友会、全国中小企業団体中央会、日本経済団体連合会、日本商工会議所・全国商工会議所女性会連合会）と意見交換を行い、女性のチャレンジ支援策の推進について協力を要請（内閣府 15年12月） ・独立行政法人国立女性教育会館において、「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」を実施し、生涯学習を通じた社会的気運の醸成に貢献（文部科学省 15年度～）

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等																																
	<p>独立行政法人、特殊法人及び認可法人に対する協力要請 独立行政法人、特殊法人及び認可法人に対して、女性の参画に係る計画を策定する等の積極的な取組を促進するよう協力要請する。</p> <p>大学等への協力要請 学術・研究の分野における女性の参画を促進するため、国公立の大学等の教育機関、国公立及び民間の研究機関、学会等その他の関連機関において、女性の参画を促進するよう協力要請する。</p>	<p>・様々な分野におけるチャレンジ支援のため、特に女性の割合が少ない職業団体等に対して、女子学生・女子生徒に対し、ロールモデルを提示するような機会を積極的につくるよう協力要請を行う。 (15年4月)</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「国における取組等の情報提供等を行い、実情に応じた男女共同参画に係る計画を自主的に策定するよう協力要請を行う。」ことを意見として決定(15年4月)。</p> <p>・女性の多様なキャリアを支援するための懇談会の「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告(女性研究者への支援)において、大学・研究所等で女性が活躍できる環境作りを提言(15年2月)</p> <p>・科学技術・学術審議会人材委員会の第2次提言において、研究者の養成・確保という観点から、女性研究者の参画促進と能力発揮について提言(文部科学省 15年6月)</p> <p>・科学技術・学術審議会人材委員会の第3次提言において、多様な研究者が活躍できる環境整備という観点から、各大学・研究機関において、女性研究者の参画促進のための体制整備や行動計画の策定等について提言(文部科学省 16年7月)</p> <p>・男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、以下を意見として決定。</p>	<p>独立行政法人、特殊法人及び認可法人に対する協力要請</p> <p>・各府省に対し、所管法人における女性の参画を促進するよう協力要請(内閣府 13年8月)</p> <p>大学等への協力要請</p> <p>・大学における男女共同参画の視点に立った教員採用促進を要請(文部科学省)</p> <p>大学における女性教員の占める割合</p> <table border="1" data-bbox="920 655 2179 791"> <thead> <tr> <th></th> <th>助手</th> <th>講師</th> <th>助教授</th> <th>教授</th> <th>副学長</th> <th>学長</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成15年度</td> <td>22.6</td> <td>21.8</td> <td>15.2</td> <td>9.2</td> <td>4.7</td> <td>8.3</td> <td>15.3</td> </tr> <tr> <td>平成10年度</td> <td>18.7</td> <td>16.7</td> <td>11.9</td> <td>7.0</td> <td>2.8</td> <td>6.2</td> <td>12.3</td> </tr> <tr> <td>平成5年度</td> <td>15.3</td> <td>13.2</td> <td>9.1</td> <td>5.5</td> <td>1.7</td> <td>4.0</td> <td>9.9</td> </tr> </tbody> </table> <p>・科学技術・学術審議会人材委員会第2次提言を各大学・公的研究機関等に周知(文部科学省 15年7月)</p> <p>・科学技術・学術審議会人材委員会第3次提言を各大学・公的研究機関等に周知(文部科学省 16年8月)</p>		助手	講師	助教授	教授	副学長	学長	合計	平成15年度	22.6	21.8	15.2	9.2	4.7	8.3	15.3	平成10年度	18.7	16.7	11.9	7.0	2.8	6.2	12.3	平成5年度	15.3	13.2	9.1	5.5	1.7	4.0	9.9
	助手	講師	助教授	教授	副学長	学長	合計																												
平成15年度	22.6	21.8	15.2	9.2	4.7	8.3	15.3																												
平成10年度	18.7	16.7	11.9	7.0	2.8	6.2	12.3																												
平成5年度	15.3	13.2	9.1	5.5	1.7	4.0	9.9																												

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等
		<p>ア 「科学技術・学術審議会等国の審議会等においてより具体的かつ実効性のある支援策が提言されることが期待される。また、・・・総合科学技術会議においても、科学技術システム改革の一環として、女性研究者の環境改善に向けて、検討を進めることがイ 「国立だけでなく、民間も含めた研究機関においては、組織全体として男女共同参画に関する総合的な目標及び具体的計画を自主的に策定し、その推進状況をフォローアップするとともに、その結果を公表するように努めることを奨励する。なお、目標及び具体的計画の策定の際には以下のような取組を積極的に行うこととする。</p> <p>(ア) 男女共同参画を進めるため、各機関における委員会等意思決定機関の女性委員比率の拡大や男女共同参画推進担当機関を設ける。</p> <p>(イ) 女性研究者が・・・人事選考・・・の透明かつ公正な評価システムの確立、流動性を高めるための任期制の促進及び透明性の高い公募制度の導入・定着を図る・・・これらの取組によって、女性研究者の採用・登用等がどのくらい進んだかを評価、分析する。</p> <p>(ウ) 女性研究者のロールモデルを提供、女性研究者のネットワークを形成するなどの支援を積極的に行う。</p> <p>(エ) 女性研究者の割合が低い分野においては、その要因を分析し、改善策を検討する。特に、理工系分野においては、学校と大学等研究機関との連携事業（説明会、出前講座、オープンキャンパス等）に積極的に取り組む。</p>	

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等
		<p>(オ) 女性研究者が研究を継続できる環境づくりを推進する。例えば、保育サービスの充実、出産・育児休業中の研究者に対して研究補助等のための代替要員の確保等研究補助体制の整備、研究費やフェローシップの受給者が一時的に研究を中断した場合の研究活動再開に対する支援、柔軟な就労形態の導入、女子学生、女性研究者増に伴う施設整備の見直し等を組織的</p> <p>ウ 「国においては、これらの取組の支援として、好事例を紹介するとともに、必要な統計調査に協力する。」</p> <p>エ 「方針決定過程への女性研究者の参画として、競争的資金等の審査や学術論文の審査において、女性研究者が審査委員として積極的に登用されることが期待される。」</p> <p>(15年4月)</p> <p>・総合科学技術会議の「科学技術関係人材の育成と活用について」において、「優れた人材の活用を進めるための改革の方向と方策」の一つとして以下を総理大臣及び関係各大臣に対し</p> <p>「多様な人材の優れた能力を活かすため、女性研究者、高年齢研究者の能力を高め、引き出す体制や環境を整備する」</p> <p>女子の生徒・学生が自然科学系の分野に進む意欲を掻き立てるように、進路指導の充実を図るとともに、身近なロールモデルを整備することが期待される。併せて、大学等において、進路選択や修学途中での様々な悩みに関する相談体制を整備することを奨励する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「多様なキャリアが女性を変える」第1次報告（女性研究者への支援）において、女性研究者が働きやすい環境の整備について報告（文部科学省 15年3月） ・科学研究費補助金において、育児休業に伴い研究を中断する女性研究者を支援するため、1年間中断の後に研究の再開を可能とする研究費の運用の改正（文部科学省 15年7月） ・日本学術振興会の特別研究員事業において、出産・育児による採用の一時中断及び再開を可能とする運用の改正（文部科学省 15年7月） ・科学技術・学術審議会人材委員会第3次提言において、多様な研究者が活躍できる環境整備について言及する中で、競争的資金等において、出産・育児に配慮した取組を行うなど、女性研究者が研究を継続できる取り組みを推進することの重要性について言及（文部科学省 16年7月） ・独立行政法人国立女性教育会館において、女性研究者のネットワーク形成を支援するための調査研究により、主要学会誌における女性執筆者割合、学会の男女共同参画に関する取組を調査（文部科学省 15年度～）

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等
<p>(4) 調査の実施及び情報・資料の収集、提供</p>	<p>ア 政策・方針決定参画に関する調査・研究の実施</p> <p>積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体化</p> <p>我が国における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体的措置の導入について、諸外国の実態を参考にしつつ、実効性を担保する仕組み等につき総合的に検討する。</p> <p>また、女性の参画が政策・方針決定へ与える影響や女性が政策・方針決定に参画しやすい環境づくり等に関し調査・研究する。</p>	<p>女性の研究者の活動と出産・育児等との両立を支援するための方策（託児施設、職務を補助する者の配置など）を、各大学・研究機関等が積極的に講ずるよう強く奨励する。</p> <p>平成17年4月からは、次世代育成支援対策推進法に基づき、国及び地方公共団体の機関及び事業主は、職員・従業員の仕事と家庭の両立等に関して、目標及びその達成のために講じる措置等を盛り込んだ行動計画を策定し、実施することとされている。</p> <p>この法律に基づく取組はもとよりとして、各大学・研究機関等が優れた人材を確保し、研究開発や教育の質を高めるための基本的方策として、研究開発等の活動と出産・育児等との両立を支援するための措置を進んで講じてゆくよう強く期待する。同時に、大学・公的研究機関・企業において、性別・年齢・国籍等にかかわらず公正・透明な評価を確立することが根本的に重要であり、そのことが、大学や研究機関等に対して行われる評価において評価の視点として位置付けられることを期待する。学協会としても、他の参考となる取組について情報を収集・提供し、提言を行うなど、学界や産業界等における取組の進展に主体的に関与し、男女共同参画会議の「女性のチャレンジ支援策について」において、「今後、女性の参画を拡大していくために、雇用以外の分野も含めたポジティブ・アクションの具体的措置の導入について検討するため、平成15年度から、内閣府において、実効性のある措置の具体化について総合的に調査・研究を行い、平成16年度中に取りまとめを行う。」ことを意見として決定（15年4月）</p>	<p>積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の具体化</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画諸外国制度等調査研究により各国のポジティブ・アクション等を研究（内閣府 13～14年度） ポジティブ・アクション研究会の実施（内閣府 15年度）（1(3) に掲げ） 男女共同参画社会の将来像検討会報告書の取りまとめ（内閣府 16年6月） 男女共同参画会議影響調査専門調査会「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」取りまとめ（内閣府 平成16年7月）

施策の基本的方向	具体的施策	関連提言等	施策の実施状況及び関連統計等												
	<p>女性の政策・方針決定過程への参画状況に関する定期的な調査の実施 <u>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き定期的に調査を行い、情報を提供する。</u></p> <p>イ 女性の人材に関する情報の収集・整備・提供 女性の人材に関するデータベースの充実及びネットワーク化の検討 <u>女性の人材に関する幅広い情報の収集・整備・提供を行うため、データベース等の一層の充実を図る。</u> また、地方公共団体における同様の取組を積極的に支援し、こうした情報が相互に利用できるようなネットワーク化についても引き続き検討を行う。</p> <p>女性リーダーの養成 <u>地方公共団体やNGOが行う女性リーダーの養成事業について支援を行う。</u></p> <p>ウ 政策・方針決定過程の透明性の確保 政策・方針決定過程の透明性の確保 <u>高度情報通信社会における行政情報へのアクセスの拡大を図るため、情報公開法制及び政策評価制度等の的確な施行を確保するとともに、広く国民等に対する募集するパブリック・コメント手続が一層活用されるよう努める。</u> また、国民一人一人が政治や選挙に関心を持つとともに、投票への参加が推進されるよう、啓発に努める。</p>	<p>・男女共同参画会議の「実施状況の監視について」において、女性人材データベースについては、登録件数・登録内容を充実させること、分野・分類を細分化させること、データ更新を頻繁にすること、個人情報の保護に十分配慮しつつ、閲覧を容易にすること等の方向で改善が必要であることを意見として決定(14年7月)</p>	<p>女性の政策・方針決定過程への参画状況に関する定期的な調査の実施 ・「女性の政策・方針決定参画状況調べ」を毎年取りまとめ公表（内閣府）</p> <p>女性の人材に関するデータベースの充実及びネットワーク化の検討 ・女性人材データベースの充実（内閣府 11年度～）</p> <table border="1" data-bbox="1039 437 1980 499"> <thead> <tr> <th></th> <th>12年度</th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> <th>16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>登録件数</td> <td>1,005件</td> <td>1,886件</td> <td>1,886件</td> <td>2,058件</td> <td>2,058件</td> </tr> </tbody> </table> <p>・独立行政法人国立女性教育会館において、昭和62年度以降の会館主催事業の講師等を中心とした人材のデータ（726件）を蓄積 同会館で作成・公開している「女性学・ジェンダー論関連科目データベース」「女性関連施設データベース」の講師情報、「新聞記事データベース」の人物情報も、人材のデータベースとして活用されている。（文部科学省）</p> <p>女性リーダーの養成 ・ヤングリーダー会議の開催(内閣府 10年度～) ・独立行政法人国立女性教育会館において、行政担当者やNPO等リーダーを対象に、「女性のエンパワーメント支援セミナー」を開催（文部科学省 13年度～）</p> <p>政策・方針決定過程の透明性の確保 ・「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」（平成11年）の運用 ・「独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律」（平成13年）の運用 ・「行政機関が行う政策の評価に関する法律」（平成14年4月施行）の運用</p>		12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	登録件数	1,005件	1,886件	1,886件	2,058件	2,058件
	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度										
登録件数	1,005件	1,886件	1,886件	2,058件	2,058件										