

2 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

<目標>

女性は人口の半分、労働力人口の4割余りを占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っている。女性活躍が進むことは、女性だけでなく、男女がともに暮らしやすい社会の実現につながるものである。

政府は、12年前の平成15（2003）年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標を掲げ、取組を進めてきた。この目標は必ずしも国民運動と呼べるほどまでは社会全体で十分共有されなかったこともあり、我が国における女性の参画は、諸外国と比べ低い水準に留まっている。

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

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

社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行うのは当然である。その上で、女性参画が遅れている分野においては、まずは将来指導的地位に成長していく女性の人材プールを厚くするため、継続就業やワーク・ライフ・バランス等の環境整備はもちろん、研修・育成を含めた幅広い支援等の取組を大胆に進め、将来の30%に着実に結び付けていくことが重要である。4次計画で定める具体的目標については、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定めるべきである。

特に、政治分野における女性の参画の拡大は重要である。民主主義社会では、男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な意思が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。新たな制度の構築や制度の抜本的な見直しが行われる中で、女性の関心事項を含め、男女共同参画の推進に向けた政策・方針を政治的な優先課題に反映させることも重要である。また、経済分野においても、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するには、多様な人材の能力の活用等の観点から重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 政治分野

(1) 施策の基本的方向

政治分野における女性の参画の拡大は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要である。これを踏まえ、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政党等における実効性のあるポジティブ・アクションの導入に向けた取組を進める。国は、政治分野について女性の参画拡大に向け積極的な働きかけを更に深化させる。

(2) 具体的な取組

ア 国における女性の参画拡大

- ① 男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり女性の職業生活における活躍を規定した女性活躍推進法に基づき民間企業等が行う取組内容を踏まえ、政党に対し、女性の活躍に関する現状の把握・分析、女性候補者等における数値目標の設定や人材育成等の取組を含めた行動計画の策定・情報開示等に向けた自主的な取組の実施を要請する。
- ② 候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制などポジティブ・アクション導入について各政党において検討が進められるよう、調査研究を行い、参考となる情報等も活用しつつ、各政党に対し、自主的な導入に向けた検討を働きかける。
- ③ 両立支援体制の整備等を始めとした女性議員が活躍しやすい環境の整備について、政党等に対し、働きかけを行う。

イ 地方における女性の参画拡大

- ① 平成 27 年に地方議会議員の出産に伴う欠席規定の明確化を要請したことを踏まえ、地方議会における議員の両立支援体制等の状況等を把握する。また、地方議会において、候補者における女性の割合が高まるよう、両立支援体制の整備等も含めた環境整備について、政党や地方六団体に対し、働きかけを行う。
- ② 女性の地方公共団体の長や議会議員長のネットワークの形成について、政党や地方六団体に対し、働きかけを行う。

ウ 女性の参画状況の「見える化」

- ① 女性の政治参画の必要性・意義について、広く情報提供を行う。また、国や地方の政治分野における女性の参画状況（女性党员、女性役員、女性候補者等の比率など）等について調査し、国民に分かりやすい形で提示するなど、政治分野における女性の参画状況の「見える化」を推進する。

2 司法分野

(1) 施策の基本的方向

司法分野について、法曹三者それぞれにおいて 30%目標に向けた取組を加速していくため、4次計画においては、法曹となり得る人材プールを拡大すべく、法曹養成課程において女性法曹の養成に向けた取組を進める。検察官については継続就業に配慮する取組を進め、裁判官・弁護士についても継続就業に配慮する取組を進めるよう要請する。

(2) 具体的な取組

ア 検察官

- ① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。
- ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、行政分野におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた具体的施策を着実に推進する。

イ 裁判官

- ① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。
- ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請を行う。

ウ 弁護士

- ① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り、助言するメンター制度の導入を促す。
- ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請を行う。
- ③ 弁護士会の内部での意思決定過程に参画できるよう、女性の登用を推進するためのクォータ制を含めたポジティブ・アクションを検討するよう働きかける。

エ 法曹養成課程

法曹となり得る人材のプールを拡大すべく、法科大学院の公的支援の取組の枠組みや、ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を促進する。

3 行政分野

(1) 施策の基本的方向

行政分野について、30%目標に向けた取組を加速していくため、4次計画においては、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定めることで、取組を強化する。

さらに、国は「まず隗より始めよ」の観点から女性職員の採用・登用の拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスを実現する。これらを通じ、多様な人材を活かすダイバーシティ・マネジメントを進め、国民のニーズをきめ細かく把握し、新しい発想による対応を可能とし、政策の質と行政サービスの向上を図るべきである。

したがって、具体的な施策として、「働き方改革」、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」及び「女性の活躍促進のための改革」を進め、女性のみならず全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の実現のためのあらゆる施策を講ずる。

(2) 具体的な取組

- ① 働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法に基づき、国及び地方公共団体の機関は事業主行動計画を策定・公表し、着実に推進する。また、国の機関は、次の②から⑬までの取組や仕組み等を積極的に活用し、実効性あるものとする。

地方公共団体や独立行政法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう協力を要請する。

- ② 女性の国家公務員志望者拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。
- ③ 管理職等へのキャリア形成等に関する女性自身の意識改革や能力育成に向けた取組を総合的に展開する。
- ④ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業等を取得したことにより、女性の登用・昇進が実質的に不利にならないよう徹底した取組を進める。
- ⑤ 転勤が育児期等のキャリア形成に与える影響を把握・分析した上で、転勤が困難な場合にもキャリアアップが図れるような方策を検討する。
- ⑥ 管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・子育て期等を迎える前又は出産・子育て期等を越えてから、重要なポストを経験させる、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行うとともに、女性職員の計画的な育成に取り組む。

また、育児期に昇任を希望しなかった等の理由により結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。

- ⑦ 採用年次や採用試験の種類等にとらわれない人事運用を行うとともに、女性職員の管理職員等への登用拡大に向け、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を踏まえ、外部女性人材の採用・登用に取り組む。

- ⑧ 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき府省ごとに設定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等による直接把握などにより、各職場における長時間勤務の実態を正確に把握し、その結果を分析し改善を図る。特に超過勤務が常態化している本府省においては、超過勤務削減に向けた取組を強化する。併せて、国家公務員の超過勤務の削減に関する数値目標と達成期限を設定することも含め検討する。
- また、「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」、フレックスタイム制度導入の検討及びテレワークの推進等により、職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。
- ⑨ 幹部職員・管理職員の女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに関する意識の変革を促す取組をさらに強化し、効率的な業務運営などワーク・ライフ・バランスに資する取組について人事評価への適切な反映を徹底する。また、職場ごとに、効率的な業務運営などワーク・ライフ・バランスに資する取組の評価を行い、更なる改善につなげる取組を実施する。
- ⑩ 各府省の人事部門は、職員特に男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を促すべく、育児休業等の取得を行おうとする職員が気兼ねなく育児休業等を本人の望むだけの期間取得できるような環境の実現に向けて、周囲のサポート体制や代替要員の確保について計画的に人事運営を行うとともに、男性職員の家庭生活への主体的参画に向けた雰囲気醸成するため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。
- ⑪ 治安、消防、矯正、安全保障等の分野で働く公務員の女性の参画の拡大を進める。
- ⑫ 審議会等委員に占める女性の委員の参画拡大に向けて、いまだ女性の参画が進んでいない分野を重点において、女性委員登用が進まない要因を分析し、その解決方を広く示めていく。
- ⑬ 日本学術会議においては、女性会員比率の30%達成に向けて、女性の会員比率（平成26年10月現在23.3%）及び連携会員比率の向上を図るなど、女性科学者の登用に努める。
- ⑭ 地方公共団体及び政府機関等も含め、行政全体として女性の参画拡大及びワーク・ライフ・バランスを推進するため、上記を踏まえた取組を積極的に推進するよう協力を要請する。
- ⑮ 各地方公共団体における女性活躍推進に向けた取組や各分野における女性の参画状況について、引き続きわかりやすい形で広く情報提供するとともに、各地方公共団体において導入可能な具体的なポジティブ・アクションの類型を示しつつ、地方公共団体において積極的に女性の参画拡大を推進するよう協力を要請する。
- ⑯ 各地方公共団体の実情に即した自主的な取組を支援する観点から、関係機関と連携しつつ、自治大学校における女性向け幹部登用研修など女性地方公務員の人材育成を推進するとともに、女性地方公務員の登用に当たっての課題を把握し、その改善に向けて国家公務員の取組や先進的に取り組んでいる地方公共団体の事例の紹介等を通じて、必要な情報提供を行う。

4 経済分野

(1) 施策の基本的方向

女性の活躍推進は、我が国の持続的成長のために不可欠であり、女性が、企業の責任ある地位で活躍することは、企業の競争力強化にもつながる。これを踏まえ、経済分野においても、30%目標に向けた取組を加速していくため、4次計画においては、あらゆる努力を行えば達成し得る高い水準の目標を設定するとともに、それに加えて将来指導的地位へ成長していく人材プールに関する目標を定めることで、取組を強化する。

加えて、働く場面で女性がより活躍できるよう、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を義務づける女性活躍推進法が制定され、施行された。同法に基づき、企業の取組を促進するとともに、公共調達、補助金、認定制度等を活用したインセンティブ付与、資本市場等に対する女性の活躍状況に関する情報開示、各界の男性リーダーや教育機関による女性の活躍の重要性に関する理解の促進や人材の育成など、取組に必要な環境整備などのあらゆる取組を行う。

(2) 具体的な取組

ア 企業における女性の参画の拡大

(推進基盤の構築)

- ① 4次計画における成果目標について、企業における管理職に占める女性の割合を引き続き設定するとともに、役員に占める女性の割合を追加し、計画的な施策の推進を図る。
- ② 女性活躍推進法に基づき、女性の活躍状況の把握・分析、女性の採用・登用や勤続年数の男女差・長時間労働の削減等に関する目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行う等、着実な施行に努めるとともに、業界横断的な女性登用目標の設定など各種業界団体の自主的な取組を促進する。
- ③ 各企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測る物差しとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握や分析に資する支援を行う。
- ④ 地域における女性の活躍の推進に向けた地方公共団体の取組を支援し、地域経済の活性化につなげるため、地域の経済団体、金融機関、教育機関、NPO、女性センター・男女共同参画センター等（以下「男女共同参画センター」という。）など地域の多様な主体による連携体制の構築や女性の活躍に向けた推進のためのワンストップ支援体制の構築など、地域の実情に応じた取組を支援する。

併せて、地方公共団体及び地方経済団体のトップに対して、地域をあげた女性の活躍推進に向けた取組を働きかける。

- ⑤ 諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。

(見える化の推進)

- ① 有価証券報告書等への女性の役員比率等の記載の義務付けや、「女性の活躍『見える化』サイト」と「女性の活躍・両立支援総合サイト」の企業情報の総合データベース化、「なでしこ銘柄」の選定等により、資本市場等において、女性の活躍に取り組む企業の評価を高める仕組みを普及する。

(インセンティブ付与)

- ① 各種の認定制度、表彰制度等を活用し、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けて積極的に取り組む企業を評価するとともに、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。

さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、公共調達において、生産性、持続可能性等の高いワーク・ライフ・バランス等を推進する企業について、不正な手段を使った企業の受注を防止することを前提に、より幅広く評価する枠組みの導入による受注機会の増大を図る。

- ② 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度を活用し、女性の活躍推進に取り組む企業を評価する仕組みを構築する。
- ③ ポジティブ・アクション加速化助成金等の助成金を活用し、企業における女性の活躍を促進する。
- ④ 「女性が輝く先進企業表彰（総理表彰）」、「均等・両立推進企業表彰」等の顕彰制度を活用し、企業における女性の活躍を促進する。

(企業の理解促進)

- ① 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者や、業界単位のネットワーク等と連携し、女性の活躍の重要性に関する理解の促進、いわゆる「イクメン」「イクボス」への支援に取り組む企業への情報提供、管理職候補者となる女性職員の養成等の取組を促進する。

イ 女性の能力の開発・発揮のための支援

- ① 将来役員や管理職に就くことが期待される女性社員の育成を促すとともに、社外役員制度を利用した女性の登用を促進するため、「社外役員等に関するガイドライン」等を活用し、女性役員の登用を促進する方策を検討する。実施に際しては、役員候補者となりうる女性人材のデータベース「はばたく女性人材バンク」を活用する。
- ② ポジティブ・アクション加速化助成金等により、中小企業を含め企業における管理職候補者となる女性職員の養成、身近なロールモデルの発掘、女性が働き続ける上での悩みについて助言するメンター制度の導入、女性管理職等のネットワーク構築等の取組を促進する。

- ③ 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促すなど、生徒期からのキャリア形成やライフプランニングの仕組みを構築する。

ウ 女性起業家に対する支援

- ① 女性による起業の促進を図るため、4次計画において、女性の起業に関する適切な数値目標を検討する。
- ② 起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立ち上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンター制度など、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。
- ③ 女性起業家が利用できる低利融資や補助など女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図るとともに、情報発信を進める。
- ④ 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、女性の起業家を支援する。

5 その他の分野における女性の参画拡大

(1) 施策の基本的方向

あらゆる分野において女性の参画拡大を実現するためには、経済団体、労働組合、各種職能団体、職業団体、N G O、N P Oなどの団体内部における実効性のあるポジティブ・アクションの導入が重要であるとともに、各種団体間のネットワークの形成を促すことが重要である。

(2) 具体的な取組

ア 役員登用に自主的なクォータ制を導入するなどして、女性登用を促進するポジティブ・アクションを実施している職能団体等を参考に、各団体の自主的かつ実効的なポジティブ・アクションを進めるよう促す。

イ 各種団体における女性役員等の登用を促すべく、見える化の推進を図るとともに、表彰や補助金などのインセンティブ付与の在り方について検討を行う。

ウ このほか、分野別の取組は次のとおりである。

- ① P T A、自治会・町内会など、地域における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ② 農業委員会、農業協同組合等における女性の登用促進、その他農山漁村の女性リーダー育成
- ③ 研究機関、大学、企業等における女性研究者・技術者の採用促進や、研究機関、大学、関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ④ 女性医師の仕事と生活の両立や、離職・休職した女性医師の復職を通じた、医

療機関、学術団体、職能団体等の関係団体における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

- ⑤ 世論形成に大きな影響力を有する放送・新聞・出版業界などにおける女性の参画の拡大
- ⑥ 防災・復興のために必要な対策・対応に男女共同参画の視点を取り入れるため、防災会議、消防団等への女性の参画のさらなる拡大
- ⑦ 国際的な政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、在外公館における主要ポストへの女性の登用及び国際機関等の専門職への登用が進むよう、国際機関等で働く意欲と能力ある人材の発掘・育成や国際機関への就職の支援策の強化を行う。