

# 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 報告書概要

## 第1部 女性が活躍できる経済社会の構築に向けて

○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) ⇒「女性の活躍による経済社会の活性化」を「改めて強調している視点」として位置付け

女性の活躍促進の意義

### 個々人の希望の実現

⇒ 男女の結婚や子育てをしやすくし、複線的キャリア形成の可能性を広げる

### 経済社会の活性化

⇒ 成長分野を女性がけん引するとともに、女性が既存分野や地域を活性化させる  
⇒ 社会保障制度の安定性と持続可能性の確保につながる

### 人々が生活困難に陥るリスクを低減

⇒ 成長の恩恵がより広い範囲の人に及ぶ  
⇒ 世帯収入を増加させ、生活困難に陥るリスクを低める

影響の大きさ

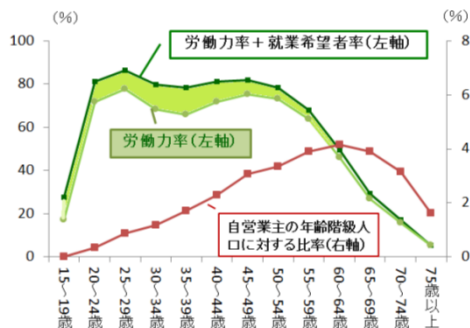
### 女性の就業希望者の就業によって

⇒ 労働力人口が5%増加

⇒ 単純試算でGDPが1.5%程度増加

女性の就業希望者は342万人、全労働力人口の5%。  
女性自営業主の比率にはM字カーブは見られない。

女性の労働力率及び女性の各年齢階級人口に対する自営業主の比率



資料：総務省「労働力調査(詳細集計)」(2010年)より作成。  
注) 年齢階級ごとの15歳以上人口に占める労働力人口及び自営業主の割合。自営業主には家族従業員、内職者は含まない。

## 1. 新たな分野や働き方における女性の活躍

### □ ポジティブ・アクションの更なる推進 (★)

□ 女性の起業等に対する使いやすい資金の提供やノウハウ面のサポート支援

□ 事業予算における女性の参画の要件化や女性優先枠の設定など、各府省の施策における女性の活躍推進への配慮の推進 (参考：農山漁村の6次産業化)

## 2. 制度・慣行の見直し、意識の改革

□ 「未来への投資」として「子ども・子育て支援」を強化するため、「子ども・子育て新システム」を創設

□ 生き方や働き方の選択に中立となるよう配偶者控除、第3号被保険者制度の見直し

## 3. 多様な選択を可能にする教育・キャリア形成支援

□ 女性で特に教育が生涯に大きな影響を及ぼすことについての情報発信

□ 仕事の中での技能獲得や動機付けの重要性の訴求や、ロールモデルの提示

□ 経済状況に関わりなく進学や修学継続を可能とする奨学金等の充実

## ★ ポジティブ・アクションの更なる推進

【※報告書第2部(ポジティブ・アクション推進方策)参照】

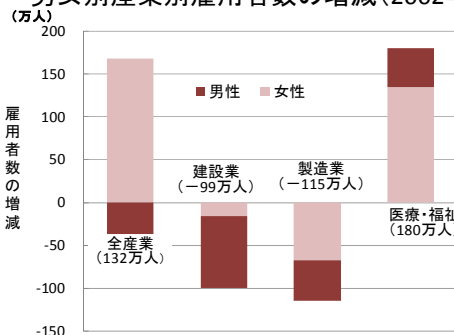
□ 公共契約における女性活躍推進に関する配慮の推進 等

□ 男女労働者間の格差の現状を把握し(「見える化」)、ポジティブ・アクションにつなげるための仕組みについて労使双方で検討し、取組を促進

取り組むべき課題

女性雇用者は産業のサービス化などにより8年間で約168万人増加。

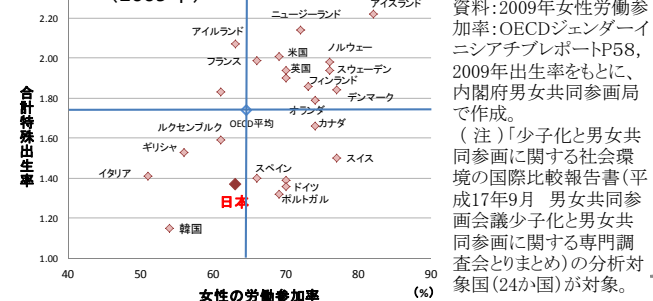
男女別産業別雇用者数の増減(2002年→2010年)



資料：総務省「労働力調査」より作成。  
注) ( )内は2002年から2010年の当該産業の雇用者数の増減(男女計)。

女性労働力率と出生率の間には正の相関があるとの指摘もある。

OECD加盟24か国における女性労働力率と合計特殊出生率(2009年)



資料：2009年女性労働参加率：OECDジェンダーイニシアチブレポートP58、2009年出生率をもとに、内閣府男女共同参画局で作成。  
(注)「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書(平成17年9月 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会とりまとめ)の分析対象国(24か国)を対象。

# 1. 新たな分野や働き方における女性の活躍

基本的考え方

## 女性の起業支援

社会的企業による地域活性化、女性雇用の創出、新たなニーズの掘り起し、などの観点から重要

## 複線型キャリア構築

仕事を一度辞めても、また戻ることのできるいわば「複線型」の活躍の支援が重要

## 復興

復興プロセスで強く求められる女性の潜在力の発揮

## ★女性の起業等に対する使いやすい資金の提供、ノウハウ面のサポート支援

➢ 起業等に対し、事業としての成長が期待できる事業を始めようとする女性への低利融資制度等による資金提供やノウハウ面でのサポート支援

➢ 地域の活性化と雇用創出に資する復興支援型地域社会雇用創造事業の推進等による被災地域を中心とする女性の活躍推進

## ★事業予算における女性の参画の要件化や女性優先枠の設定など女性活躍推進への配慮

➢ 事業予算における女性の参画の要件化や女性優先枠の設定など、各府省の施策における女性の活躍推進への配慮の推進(参考:農山漁村の6次産業化)

取り組むべき課題

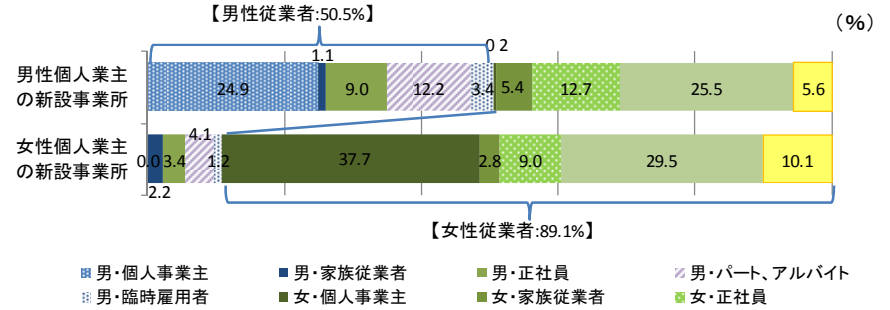
新設事業所は雇用創出力が大きい。2006年～2009年の3年間では、8.1%の新設事業所が、37.7%の新規雇用を創出。

	事業所数 (万事業所)	雇用創出 (万人)	うち女 (万人)	うち男 (万人)
①新設事業所の雇用創出	41	374	180	193
②存続事業所の雇用創出	468	619	287	330
③雇用創出計 (①+②)	509	992	467	523
④新設事業所の比率 (①/③)	8.1%	37.7%	38.5%	36.9%

資料：2006年～2009年にかけての雇用創出（雇用喪失相殺前）。経済センサス-基礎調査（平成21年、総務省）、事業所・企業統計調査（平成18年、総務省）を男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループで特別集計。

なお、新設事業所については、2009年時点の従業者数を、存続事業所については、平成18年事業所・企業統計調査と接続が可能な事業所の雇用変動分を用いて算出している。存続事業所は、事業所・企業統計調査における調査範囲に限定されるため、存続事業所による雇用増加が過小に算出されている可能性がある。

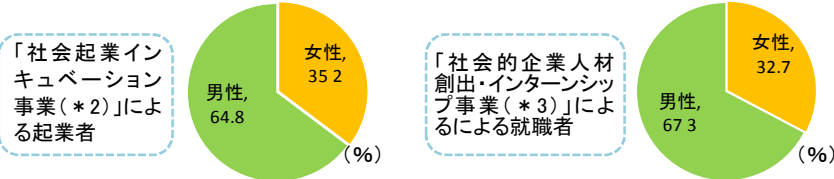
女性が個人事業主の新設事業所は、個人業主本人を含め、その事業所の従業者の約9割が女性であり、女性雇用の創出に寄与。



資料：経済センサス-基礎調査（平成21年、総務省）、事業所・企業統計調査（平成18年、総務省）を男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループで特別集計。

## 地域社会雇用創造事業による「(社会的企業の)起業家」「(社会的企業等への)就業者」とも、女性が約3割を占める。

「地域社会雇用創造事業（\*1）」による男女別起業家数及び就職者



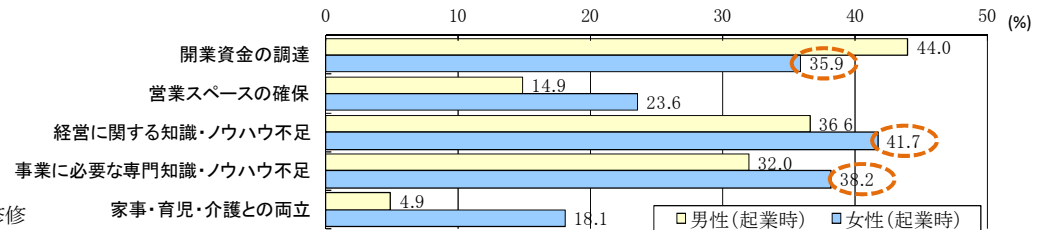
資料：「地域社会雇用創造事業 第五回選定・評価委員会」（資料3「平成22年度の起業支援対象者、研修修了生の起業・就職数と属性」）より作成。

\*1. NPO、社会起業家等の「社会的企業」における人材育成、雇用促進に対し資金援助を行い、地域社会における様々な生活関連サービスの事業と雇用を加速的に創造することを目的に平成21年～23年の3カ年で実施。選定・評価委員会が選定した12の事業主体を通じて基金を造成。

\*2. 一人300万円を上限に、社会起業家のスタートアップ支援のための「起業支援金」を提供する。

\*3. 地域のNPO等へのインターンシップなどを含めた研修を実施する（一定の条件により「活動支援金」提供）。

## 女性が起業する際の主な課題として、「知識・ノウハウ不足」や「開業資金の調達」等が挙げられる。



資料：経済産業省「平成22年度女性起業家実態調査」図表57より作成。

注)：1. 「起業する時の課題は何ですか」との問に対する複数回答。2. 20歳以上で、起業して10年未満の者を対象としたインターネット調査。3. 男性309人、女性309人、計618名が回答。4. 調査実施は2011年3月。

## 2. 制度・慣行の見直し、意識の改革

基本的考え方

### 子育て支援の強化

子育てしながらキャリア構築が可能な環境づくり

### 税制・社会保障制度

生き方や働き方の選択に中立となるよう配偶者控除、第3号被保険者制度を見直す

### 生活困難に直面するリスクの低減

正規・非正規など「2極化」した働き方や待遇、セーフティネット等の見直し

★ 「未来への投資」として「子ども・子育て支援」の強化（保育等の量的拡充、幼保一体化等）

➢ 「子ども・子育て新システム」の創設

★ 生き方や働き方の選択に中立となるよう「配偶者控除」「第3号被保険者制度」の見直し

➢ ライフコースの選択に対し中立的な制度とするとともに、所得再分配機能を強化する

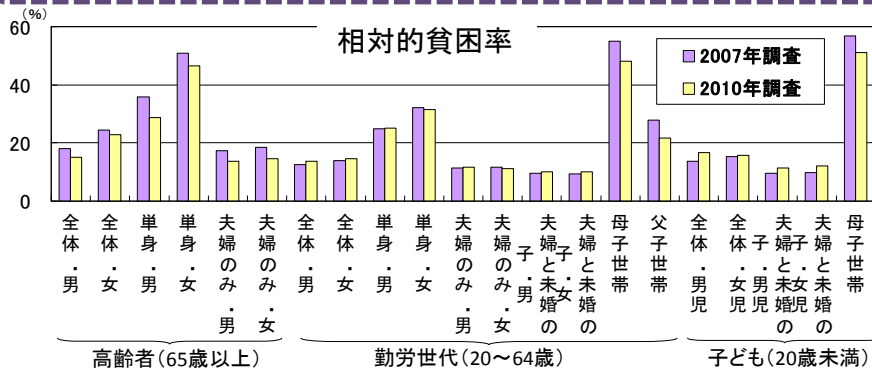
★ 生活困難に直面するリスクの低減

➢ 求職者支援制度の着実な実施など、社会経済の実態に即したセーフティネット機能の強化

➢ 「(特に高齢期の)女性の貧困」を低減するとの観点からも、安定した就業の場の提供と男女間賃金格差の縮小、非正規雇用の均衡ある待遇の改善、子育ての就業の継続支援などが必要

取り組むべき課題

貧困率は勤労世代や子どもで上昇(2010年)。高齢者では、貧困率の男女間の格差が拡大。



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ(阿部彩委員)による特別集計。

※「相対的貧困率」は可処分所得が中央値の50%未満の人の比率。

注) 2007年調査の調査対象年は2006年、2010年調査の調査対象年は2009年。

配偶者控除の適用率は、収入が高い層で高い。

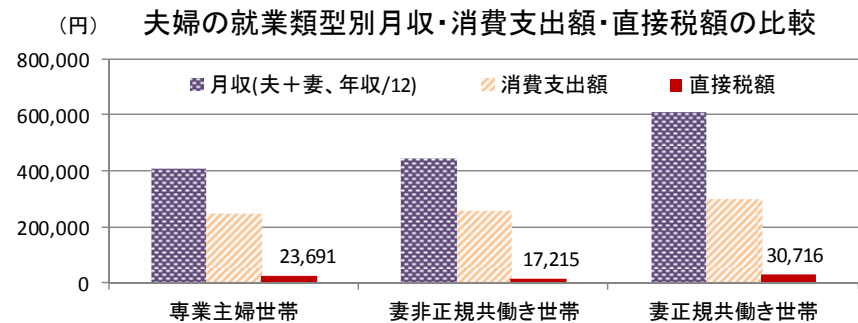
年収	100万円以下	200万円以下	300万円以下	400万円以下	500万円以下	600万円以下	700万円以下	800万円以下	900万円以下	1000万円以下	1500万円以下	2000万円以下
配偶者控除の適用割合 (%)	0.0	2.9	9.8	17.1	27.1	34.2	42.9	48.9	55.0	58.1	61.2	59.6

資料：国税庁「税務統計から見た民間給与の実態(平成20年分)」より。

注)：「年末調整を行った1年を通じて勤務した給与所得者」の総数に対する配偶者控除の適用者の割合。

出典) 政府税制調査会 第8回 専門家委員会(平成22年10月19日)提出資料より。

妻が正規の共働き世帯の消費支出額や税額は、専業主婦世帯や妻非正規共働き世帯よりも高い。



※1. 平成21年全国消費実態調査(総務省)。

山田昌弘中央大学教授、苫米地伸東京学芸大学准教授による特別集計。

※2. 夫40歳未満の世帯でかつ子どもが2人いる世帯を対象にした分析。

妻が第3号被保険者である率は、夫の収入が高い世帯で多い。

夫の稼働所得(年収)	300万円以下 (%)	300万円超~500万円以下 (%)	500万円超~700万円以下 (%)	700万円超~900万円以下 (%)	900万円超 (%)	全体 (%)
加妻入の状況						
第1号被保険者	35.6	12.0	7.4	6.5	9.8	15.4
第2号被保険者	30.3	33.4	27.9	27.3	17.2	29.1
第3号被保険者	31.7	53.0	64.0	65.8	72.9	54.2
加入していない・不詳	2.4	1.6	0.8	0.4	0.1	1.3

資料：厚生労働省「国民生活基礎調査(平成22年)」より。男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ(安部由起子委員)による特別集計。

注)：夫婦をデータから確認できた場合を集計。妻の年齢は20~54歳。「全体」には夫の稼働所得が不明の場合を含む。



### 3. 多様な選択を可能にする教育・キャリア形成支援

基本的考え方

#### 女性の活躍推進の必要性に関する多様な情報発信が必要

- 女性の生涯に影響を与える教育の重要性
- 複線型の活躍のロールモデル、家庭内の役割分担のロールモデルの提供
- 産み育て働く環境全てに関する学び

#### ★ 教育が生涯に及ぼす影響等についての情報提供、ロールモデル等の提供

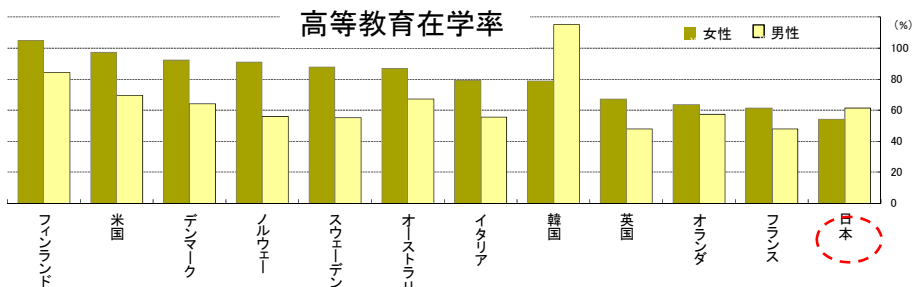
- 教育が将来に大きな影響を及ぼすことについて情報発信
- 租税や社会保障、勤労の権利と義務等、生活し働く上で必要な知識などを身に付ける学習
- 仕事の中での技能の獲得や動機付け、女性が活躍するロールモデルの提示が重要

#### ★ 経済状況にかかわらず意志と能力ある若者の進学や修学継続の支援

- 低所得世帯を対象とした授業料等減免、奨学金等の充実

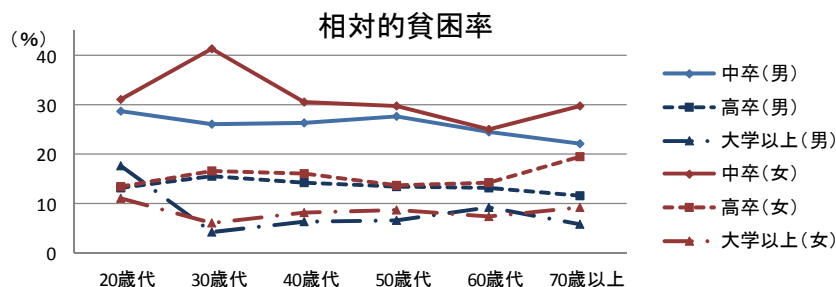
取り組むべき課題

日本の女性の高等教育在学率は、他の先進国と比較して低い。また諸外国では、男性より女性の在学率が高いが、日本では逆。



資料：UNESCO Institute for Statistics (2008年)より作成。  
注) 1. 就学年齢人口に対する在学者数の割合。ただし、高等教育は就学年齢以外の在学者数も含むため、在学率が100%を超える場合がある。2. 「高等教育機関 (Tertiary Education, ISCED5及び6)」とは中等教育修了又は同等の資格を入学条件とする、大学及び専門学校等における教育プログラム。

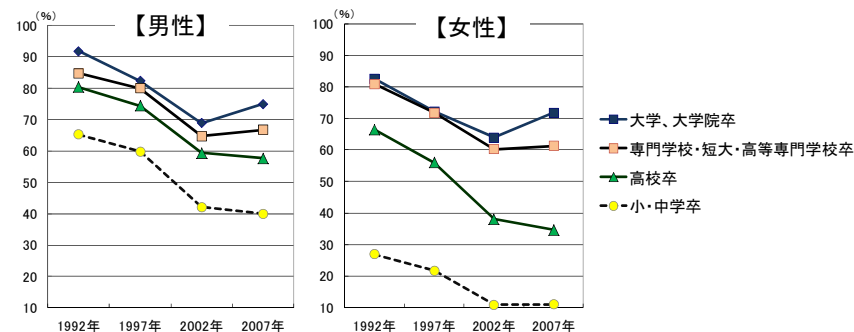
#### 中学卒女性で特に高い貧困率



資料：厚生労働省「国民生活基礎調査」(平成22年)。男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループ(阿部彩委員)による特別集計。  
※「相対的貧困率」は可処分所得が中央値の50%未満の人の比率。

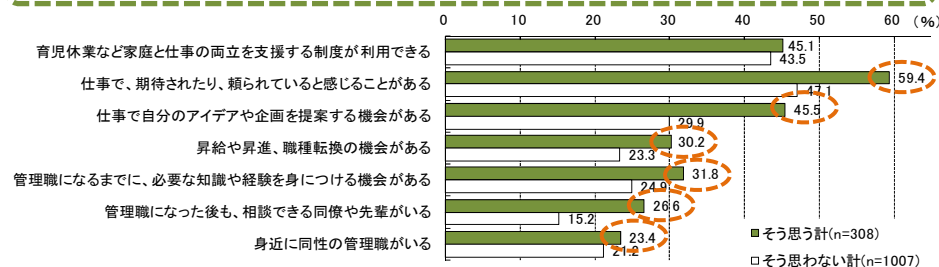
#### 女性で特に学歴により大きく異なる正規雇用者比率。

20~24歳層(在学者を除く)人口に占める正規雇用者の比率



資料：「就業構造基本調査」(総務省、平成4年、平成9年、平成14年、平成19年)より作成。

#### 管理職志向のある人は、現在の勤め先の状況について、仕事での期待や能力発揮の機会があると感じている人の割合が高い



資料：「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」内閣府男女共同参画局(平成21年3月)より作成。  
注)：現職の勤め先の状況についてははまるもの(複数回答)について、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と答えた人、「そう思わない計(「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」と答えた人)」別に集計した結果。

## 第2部 政治分野、行政分野、雇用分野及び科学技術・学術分野における ポジティブ・アクションの推進方策

### 1. 経緯

#### ○平成22年12月17日 第3次男女共同参画基本計画(閣議決定)

⇒政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について、「2020年30%」の目標の達成に向けて、政治、司法、行政、雇用、農林水産、教育、科学技術・学術、地域・防災の分野における成果目標(24項目)等を設定

#### ○平成23年2月 男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会を設置

ポジティブ・アクションの推進方策をテーマの一つとする

#### ○平成23年3月 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・グループを設置

政治、行政、雇用、科学技術・学術分野に重点を置いて、実効性のあるポジティブ・アクションを推進する具体的な方策を検討

#### ○平成23年7月 中間報告の取りまとめ

最終報告に向けた検討事項：①政治分野におけるクオータ制等の検討に資する具体的事例等の提示、②公共契約を通じた雇用分野の女性の参画拡大の更なる推進方策の検討

#### ○平成23年12月 ポジティブ・アクションワーキング・グループ 最終報告の取りまとめ

### 2. 第3次男女共同参画基本計画における数値目標(抜粋)

(平成24年1月27日現在)

#### 【政治分野】

項目	計画策定時数値	最新値	目標(期限)
衆議院議員の候補者	16.7% (H21年)	—	30% (H32年)
参議院議員の候補者	22.9% (H22年)	—	30% (H32年)

#### 【行政分野】

項目	計画策定時数値	最新値	目標(期限)
国家公務員採用試験からの採用者	26.1% (H22年度)	26.6% (H23年度)	30%程度 (H27年度末)
国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上	5.1% (H20年度)	4.8% (H21年度)	10%程度 (H27年度末)
国の本省課室長相当職以上	2.2% (H20年度)	2.4% (H21年度)	5%程度 (H27年度末)
国の指定職相当	1.7% (H20年度)	2.0% (H21年度)	3%程度 (H27年度末)
国の審議会等委員	33.2% (H21年)	33.2% (H23年)	40%以上60%以下 (H32年)
国の審議会等専門委員等	16.5% (H21年)	18.4% (H23年)	30% (H32年)

#### 【雇用分野】

項目	計画策定時数値	最新値	目標(期限)
民間企業の課長相当職以上	6.5% (H21年度)	6.2% (H22年度)	10%程度 (H27年)

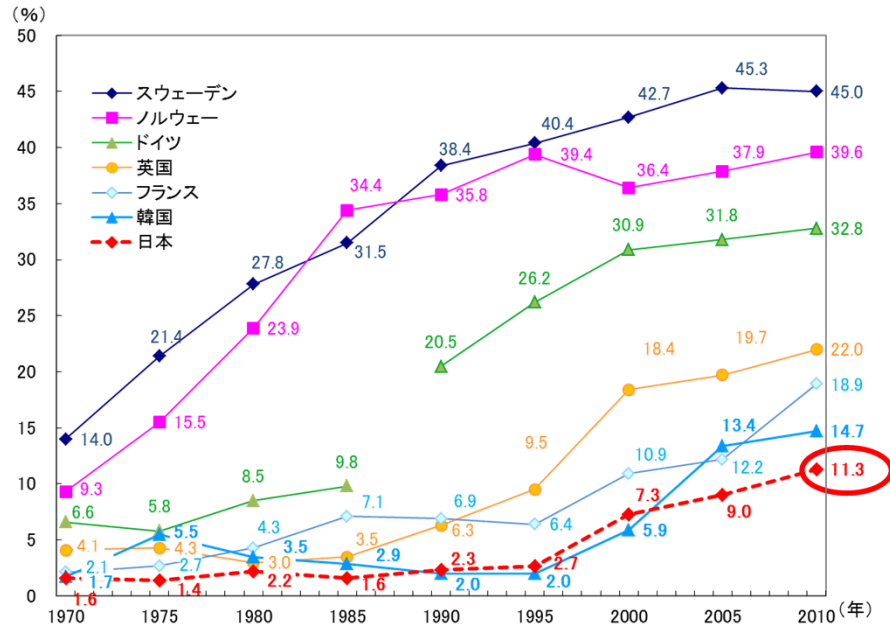
#### 【科学技術・学術分野】

項目	計画策定時数値	最新値	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% (H20年)	自然科学系 24.2% (H21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。」(総合科学技術会議答申)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
大学の教授等に占める女性の割合	16.7% (H21年)	17.8% (H23年)	30% (H32年)
日本学術会議の会員に占める女性の割合	20.5% (H20年)	23.3% (H23年)	22% (H27年)
日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	12.5% (H20年)	16.5% (H23年)	14% (H27年)

### 3. 我が国及び諸外国における女性の参画状況等

#### 【政治分野】

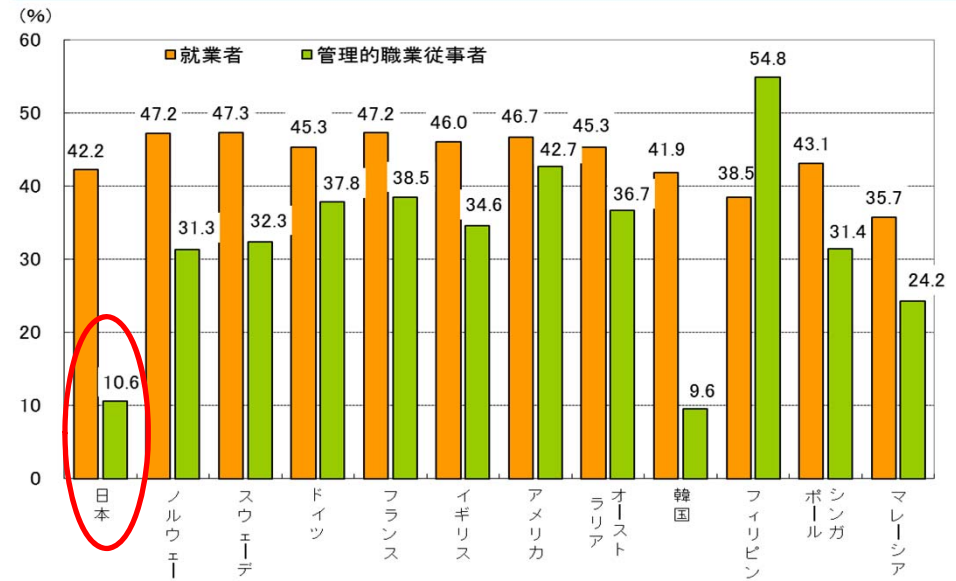
国会議員に占める女性割合は、**187か国中122位**（2011年10月末現在）。87か国でクォータ制を採用。



(備考) 1. IPU資料より作成。 2. 一院制又は下院における女性議員割合。 3. ドイツは1985年までは、西ドイツの数字。

#### 【雇用分野】

就業者に占める女性割合に比べ、管理的職業従事者に占める女性割合は国際的に見ても低い。

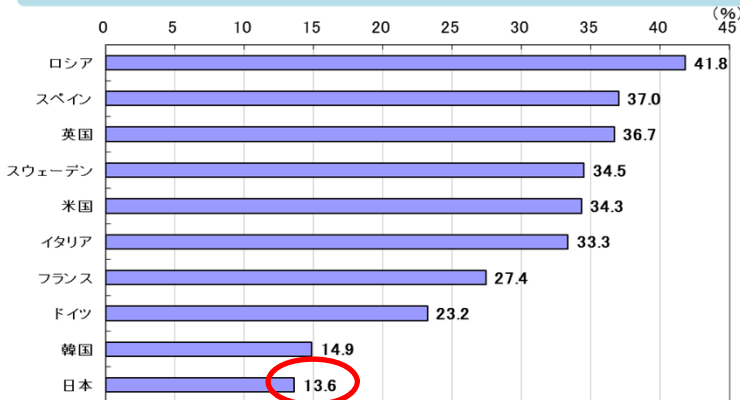


(備考) 1. 日本は総務省「労働力調査」(平成22年)、その他の国はILO「LABORSTA」より作成。 2. 日本は2010年、その他の国は2008年のデータ。 3. 管理的職業従事者の定義は国によって異なる。

諸外国において、取締役クォータ制など、女性の参画促進に向けた取組を新たに導入する動きが見られる。

#### 【科学技術・学術分野】

研究者に占める女性の割合は、他の先進諸国と比べても低い。



(備考) 1. EU諸国等の値は、EU「Eurostat」より作成。推定値、暫定値を含む。 2. 日本の数値は、総務省「平成22年科学技術研究調査報告」に基づく(2010(平成22)年3月31日現在)。 3. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく。

国名	根拠法(制定年)	対象	割当の内容
ノルウェー	会社法(2003年)	・国営企業 ・複数州で活動する企業	男女それぞれ40%以上。
	会社法(2005年)	株式会社	取締役の人数に応じて異なる割合を設定。 取締役2~3名:男女双方 同4~5名:男女とも2名以上 同6~8名:男女とも3名以上 同9名:男女とも4名以上 同10名以上:男女とも40%以上
フランス	取締役および監査役の構成に関する法律(2011年)※2017年までの時限立法	・上場企業 ・非上場企業うち最近3年間の年商が5000万欧元以上かつ従業員を少なくとも500名雇用している企業	・2011年から上場企業は6年以内、非上場企業は9年以内に男女それぞれ40%以上。ただし、上場企業は3年以内に20%以上とする。 ・一方の性のみで取締役会が構成される企業は2012年度までにもう一方の性を少なくとも1名登用。

(備考) 内閣府「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査」(平成21年)、各国資料、EU資料等より作成。上記の他、スペイン、オランダ、アイスランドなどでも導入されている。

## 4. ポジティブ・アクションの必要性

### (1) 高い緊要度

我が国における女性の参画は徐々に増加しているものの、先進国の中で低い水準であり、しかも差は拡大。これまでの延長線上の取組を超えた効果的な対策として、暫定的に必要な範囲において、ポジティブ・アクションを進めていくことが必要。

### (2) 実質的な機会の平等の確保

固定的性別役割分担意識や女性の能力に関する偏見が根強く、過去からの経緯などにより、現状では男女の置かれた社会的状況において個人の能力・努力によらない格差があるのが現状。子どもの頃から固定的性別役割分担意識の解消を図ることが必要。また、形式的な機会の平等の付与だけでは困難。

### (3) 多様性の確保

多様性の確保は、政治分野においては民主主義の要請であり、行政分野においては、バランスのとれた質の高い行政サービスの実現にもつながる。民間企業の経済活動や研究機関の研究活動においても、多様な人材の発想や能力の活用は、組織・運営の活性化や競争力の強化等に寄与。

## 5. ポジティブ・アクションの考え方

### (1) 概念

一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどによって、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置。

### (2) 手法と推進方策

ポジティブ・アクションには、多様な手法や国の方策があり、各機関・団体の特性に応じて最も効果的なものを選択することが重要。

- ◆多様な手法(例:①クォータ制、プラス・ファクター方式など、枠などを設定することによって、その実現を確保する方式、② 達成すべき目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力するゴール・アンド・タイムテーブル方式、③研修の機会の充実、仕事と生活の調和など基盤整備を推進する方式)
- ◆国の方策(例:①各機関・団体に取組を義務付け、②インセンティブの付与によって各機関・団体の自主的な取組を政策的に誘導、③各機関・団体に自主的な取組を要請)

### (3) 能力主義との関係

企業、大学などにおける採用・登用はいわゆる「能力主義」の下で行われるのが一般的であるが、能力の評価基準が必ずしも客観的とは限らないことや、評価基準が男女で同じように適用されない場合などもある。

このような場合には、

- ・採用・登用のプロセスの中で固定的性別役割分担意識を解消する取組の推進や、女性に対する実質的な機会の平等が確保されるよう、評価方法の見直しが必要。
- ・その他、女性に対する機会の平等を実質的に担保するポジティブ・アクションの検討も有効。

### (4) 理解の浸透

- ・ポジティブ・アクションによって登用されることに「スティグマ(劣性の烙印)」の意識を持つ女性がいることに対する配慮が必要。
- ・ポジティブ・アクションは、女性本人だけでなく、社会全体にとってもメリットがあり、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会である男女共同参画社会を実現する最も効果的な施策の一つであることをアピールすることが必要。



## 6. 各分野における推進方策

### 1 政治分野

#### ・女性の政治参画に関する社会的気運の醸成及び政党への働きかけ

- ・我が国と世界の状況を平成23年版白書の特集等を活用し、広く周知
- ・本調査会で整理した諸外国の事例を提示しつつ、政党に対し女性候補者の増加とポジティブ・アクションの導入の検討を更に働きかけ
- ・その際、各党各会派における選挙制度の検討において、政治分野における女性の参画の拡大も論点の一つとして考慮することも重要

#### ・ポジティブ・アクションの検討に資する具体的事例の提示

- ・政党関係者の間で具体的な議論が喚起されるよう、87か国で導入されているクォータ制の取組等の中から、我が国の参考になりうる事例等を整理

#### ・選挙制度と女性の政治参画

- ・小・中・大選挙区制、比例代表制、更には定員・区割りといった選挙制度は女性議員の選出されやすさに大きく影響。選挙制度等の在り方の検討の際には重要な論点として考慮が必要

### 3 雇用分野

#### ・具体的な目標の設定の促進等

- ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式等を取り入れた企業の具体例・成功例の公表、情報共有
- ・ポジティブ・アクションに取り組む企業を表彰等により積極的に評価

#### ・公共契約を通じた推進方策

- ・内閣府から地方公共団体に対し、①競争参加資格設定において社会性等を評価する審査項目を設定する場合、②調査、広報、研究開発事業等において総合評価落札方式を適用する場合で男女共同参画等に関連する事業を実施する際は、男女共同参画等に関する項目設定の検討を依頼
- ・内閣府において、地方公共団体における上記取組状況や事例を調査し、その成果を広く情報発信
- ・現在、国において総合評価落札方式が適用されている、調査、広報、研究開発事業のうち、男女共同参画等に関連する事業を実施する際は、内閣府から各府省に対し、男女共同参画等に関する評価項目の設定を依頼するとともに、その取組状況を調査

#### ・補助金等における推進方策の積極的な活用

- ・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の積極的な活用の検討・推進

### 2 行政分野

#### ・女性国家公務員の採用・登用の促進

- ・各府省における「女性職員の採用・登用拡大計画」の着実な実施
- ・第3次男女共同参画基本計画の成果目標の確実な達成

#### ・国のあらゆる施策における男女共同参画の視点の反映

- ・私的懇談会等における女性の参画の拡大

#### ・国家公務員制度改革の推進

- ・採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革において、女性登用のためにも官民人材交流、職員公募の一層の推進

### 4 科学技術・学術分野

#### ・具体的な目標の設定の促進

- ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式やプラス・ファクター方式等に取り組む研究機関等の具体例・成功例の公表、情報共有

#### ・女性研究者の参画の拡大に向けた環境づくり

- ・コーディネーターの配置、出産・子育て期間中の研究活動を支える研究・実験補助者等の雇用の支援など、環境整備の取組の支援
- ・研究費の申請等に際し、出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等の弾力化などの研究を続けやすい環境整備の充実・促進
- ・日本学術会議に対して、科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策についての検討を要請