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。	内閣府
・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オ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

⑵　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。	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。	内閣府、法務省
・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。	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

⑶　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。	全府省
・「2020年30%」の目標の達成に向けた政府全体の中間目標として、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。	全府省
・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。	全府省、【人事院】
・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。	全府省
・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。	総務省
・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。	全府省、【人事院】
・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。	全府省、【人事院】
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。	全府省、【人事院】
・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、【人事院】