具　体　的　な　取　組	担当府省
①　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、女性の活躍状況に関する情報開示（見える化）等、非正規雇用労働者を含めた全ての女性を対象とする女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性活躍の推進に向けて国や地方公共団体・企業等が行う取組を促進する。さらに、固定的性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、女性活躍推進法の施行後３年の見直しを積極的に検討する。	内閣府、総務省、厚生労働省
②　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、国連女性のエンパワーメント原則（ＷＥＰｓ）の周知を行い、また、「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）を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業のインセンティブを強化する。さらに、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。	内閣府、厚生労働省、経済産業省、関係府省
③　企業における女性の活躍状況等について、政府の情報公開サイトの一元化・充実等、企業自らによる自社の現状の公表等に資する支援を行うとともに、有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示（見える化）等の取組を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう努める。	内閣府、金融庁、厚生労働省、経済産業省
④　女性の役員・管理職の育成や女性の就業継続に向けた、企業による研修の実施等を支援する。	厚生労働省

5　女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し

施　策　の　基　本　的　方　向
ライフスタイルが多様化する中、あらゆる分野において女性の活躍を推進するには、特定の活動の選択に対し中立的でない社会制度が存在する場合、その見直しを図っていく必要がある。特に、個々人の就業等に大きな影響を与え得る税制や社会保障制度については、それぞれの目的や経緯があって形成されたものであるが、共働き世帯の増加等、社会経済情勢の変化に十分対応できていないことから、見直しを進める。

具　体　的　な　取　組	担当府省
①　女性の就業調整等につながる可能性のある税制や社会保障制度等について、働きたい人が働きやすい中立的なものとなるよう、下記のとおり具体化・検討を進め、計画期間中のできるだけ早期に見直しを行う。	
・　税制における個人所得課税の諸控除の在り方について、平成27年11月に政府税制調査会が取りまとめた論点整理等を踏まえ、国民的議論を進めつつ見直しを行う。	内閣府、総務省、財務省
・　社会保障制度について、平成28年10月からの短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大を着実に実施するとともに、更なる被用者保険の適用拡大を進めていく中で第３号被保険者を縮小していく方向で検討を進める。	内閣府、厚生労働省
・　いわゆる配偶者手当については、結果的に女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があることに鑑み、官の見直しの検討と併せて、労使に対しその在り方の検討を促すことが重要であり、そのための環境を整備する。	内閣官房、内閣府、厚生労働省、関係府省、（人事院）

なお、上記１～５の取組のほか、第２分野以降に掲げられた関連施策を併せて実施し、男性中心型労働慣行等の変革を総合的に進める。（関係府省）

【担当府省欄の（人事院）とは、人事院に対して検討を要請するものである。】

第２分野　政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜基本的考え方＞

女性は我が国の人口の半分、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。女性の活躍が進むことは、女性だけでなく、男女が共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とどまっている。

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、地方公共団体の本庁課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、いずれも高まり、女性の就業率も上昇するなど社会全体で女性の活躍の動きが拡大し、我が国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の活躍に関する機運の高まりをチャンスと捉え、女性の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付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の採用・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、女性の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。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。

特に、政治分野における女性の参画拡大は重要である。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ず、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ためには、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。

＜目標(※)＞

項　目	現　状	目　標（期限）
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	16.6％（平成26年）	30％（平成32年）
参議院議員の候補者に占める女性の割合	24.2％（平成25年）	30％（平成32年）

（※）　政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。