5　その他の分野における女性の参画拡大

施策の基本的方向	
経済団体、労働組合、職能団体、職業団体、ＮＧＯ、ＮＰＯ等の団体内部における実効性のあるポジティブ・アクションの導入や各種団体間のネットワークの形成を促進する。	
具体的な取組	担当府省
①　役員登用に自主的なクオータ制を導入するなど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、各団体において自主的かつ実効的なポジティブ・アクションが進むよう促す。	内閣府、厚生労働省、関係府省
②　各種団体における女性役員等の登用を促すため、その「見える化」を推進するとともに、表彰や補助金等のインセンティブ付与の在り方について検討を行う。	内閣府
③　上記のほか、第４分野（地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進）、第５分野(科学技術・学術における男女共同参画の推進)、第６分野（生涯を通じた女性の健康支援）、第10分野（教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進）、第11分野（男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立）、第12分野（男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献）における関連施策を着実に実施し、次の点について女性の参画拡大を推進する。	関係府省
・　ＰＴＡ、自治会・町内会等、地域における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	内閣府、総務省、文部科学省
・　農業委員会の委員、農業協同組合、森林組合、漁業協同組合等の役員等、農山漁村における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	内閣府、農林水産省
・　環境政策に関する各種会議等の構成員等、環境に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大	内閣府、環境省
・　研究機関、大学,企業等における女性研究者・技術者の採用促進等、科学技術・学術分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省
・　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拡大	内閣府、厚生労働省
・　女性の活躍状況の把握・分析、女性の登用等に関する目標の設定、これらに関する情報開示（見える化）を通じた、スポーツ関係団体等における女性の参画拡大	内閣府、文部科学省
・　教育機関や学術関係団体等、学校教育の分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大	内閣府、文部科学省
・　世論形成に大きな影響力を有する放送・新聞・出版業界等における女性の参画拡大	内閣府、総務省
・　地方防災会議、復興に関する各種有識者会議の構成員等、防災・復興に関する政策・方針決定過程への女性の参画拡大	内閣府、総務省
・　在外公館における主要ポストへの女性の登用や国際機関等における専門職への送り込み、国際的な政策・方針決定過程への女性の参画拡大	内閣府、外務省

【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３分野　雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜基本的考え方＞

就業は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。少子高齢化やグローバル化が進展する中で、働きたい人が性別に関わりなくその能力を十分に発揮できる社会づくりは、ダイバーシティの推進につながり、我が国の経済社会の持続可能な発展や企業の活性化という点からも、極めて重要な意義を持つ。しかしながら、我が国では、M字カーブ問題がいまだ解消されておらず、子育てや介護等を理由に就業を希望しながら求職していない女性は303万人（総務省「労働力調査（平成26年）」）であり、非常に大きな損失となっている。

働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方等を通じた仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や、パートナーである男性の子育て・介護等への参画等の実現が喫緊の課題となっている。

また、性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い（以下「マタニティハラスメント」という。）等の根絶、男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保が不可欠である。

さらに、ポジティブ・アクションの推進等による職場における男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も必要である。

パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的な意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用の割合が高いことが女性の貧困や男女間の格差の一因になっているとの問題もあるため、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員への転換に向けた一層の取組が必要である。

加えて、多様な生き方、働き方があることを前提に、職業生活においても各人がその選択において能力を十分に発揮することができるよう、再就職、起業、自営業等においても、女性が活躍できるよう就業環境の整備を進める必要がある。

以上を踏まえ、企業、経済団体、労働者、労働組合、国、地方公共団体等が連携し、雇用等における男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に推進する。

＜成果目標＞

項目	現状	成果目標（期限）
労働時間等の課題について労使が話合いの機会を設けている割合	52.8％（平成26年）	100％（平成32年）
週労働時間60時間以上の雇用者の割合	男性：12.9％ 女性：2.8％ （平成26年）	5.0％（平成32年）
年次有給休暇取得率	男性：44.7％ 女性：53.3％ （平成26年）	70％（平成32年）
６歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間（注３）	１日当たり67分（平成23年）	１日当たり２時間30分（平成32年）
民間企業における男性の育児休業取得率	2.3％（平成26年度）	13％（平成32年）
短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）	14.8％（平成26年）	29％（平成32年）
メンタルヘルスケア対策に取り組んでいる事業所の割合	60.7％（平成25年）	100％（平成32年）
25歳から44歳までの女性の就業率	70.8％（平成26年）	77％（平成32年）
第一子出産前後の女性の継続就業率	38％（平成22年）	55％（平成32年）