

平成 20 年 4 月 8 日
男女共同参画推進本部決定

「女性の参画加速プログラム」
- 多様性に富んだ活力ある社会に向けて -

趣旨

1. 女性の参画の拡大に関するこれまでの取組

我が国が将来にわたり活力ある経済・社会を創造していくためには、多様な人材の能力を活用するとともに、多様な視点を導入し、新たな発想を取り入れていくことが重要である。こうした観点から、女性の参画をあらゆる分野において進めることは極めて重要な意義を持っている。

特に、男女共同参画社会の実現に向けては、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が極めて重要であり、政府においても、「2020 年までに、あらゆる分野で指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30% 程度」という目標達成を目指して取り組んできた。

当該目標については、国連ナイロビ将来戦略勧告で示された国際的な目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成 15 年 6 月に男女共同参画推進本部において決定し、さらに、平成 17 年 12 月に閣議決定した「男女共同参画基本計画(第 2 次)」においても明記したところである。

その後、平成 19 年 2 月の男女共同参画会議意見決定により、「指導的地位」の範囲を 議会議員、 法人・団体等における管理職相当職以上の者及び 専門的・技術的職業のうち特に専門性の高い職業に従事する者と定めた。また、この意見決定に基づき、平成 19 年 9 月、各指標項目の女性の参画割合につき、第 1 回のフォローアップを実施したところである。

2. 女性の参画の現状

女性の参画の現状をみると、国の審議会委員に占める女性の割合が 32.3% (平成 19 年)、国家公務員新規採用者における女性の割合が 25.1% (平成 19 年度種試験等事務系区分採用者)となっているなど、目標を設定して取り組んでいるものや「入口」段階の女性割合については比較的高くなってきているものの、実際に意思決定において指導的地位に立つ管理的職業従事者における女性の割合は低く、他の先進国と比較しても女性の参画は遅れている。

特に、民間企業における課長相当職における女性の割合は 3.6% (平成 18 年度)、国家公務員の管理職(本省課室長相当職以上)に占める女性の割合は 1.7% (平成 17 年度)と低く、また、各種団体の役員に占める女性の割合等も、依然として非常に低い水準にある。

また、医師、研究者等の専門職についても、それぞれ女性の割合は 17.2% (平成 18 年)、12.4% (平成 19 年)と比較的高くなってきているものの、仕事と生活の両立が困難な勤務環境である等、課題を抱えている。

国際的にみても、国連開発計画 (UNDP)「人間開発報告書」(2007 年版)によると、女性が政治及び経済活動、意思決定にどの程度参画できているかを測るジェンダー・エンパワメント指数 (GEM) は、93 か国中 54 位と低い水準にとどまっている。

3. 本プログラム策定の趣旨

こうした状況を打開するためには、女性の参画拡大を推進するための戦略的な取組が必要である。このため、本プログラムを策定し、女性の参画加速のための基盤整備を行うとともに、社会の中で活躍が期待されいながら女性の参画が進んでいない分野に焦点を当て、女性の参画を阻む課題に対し、民間団体、地方公共団体等と連携した重点的な取組を推進する。本プログラムでは、 において、施策の基本的方向を示し、 において、平成 22 年度までに実施すべき具体的な取組内容について記述した。

施策の基本的方向

女性の参画を促進するためには、様々な分野の女性割合を直接高めることのみ重点を置くのではなく、その背景にある課題を総合的に解決していくことが重要である。このため、以下の 1. から 3. の取組を一体的に進めることが不可欠である。

1. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

女性の参画を加速するためには、その前提として育児、介護等と両立して継続して働き続けることのできる環境が必要である。そのためには、短時間勤務制度や短時間正社員制度、テレワーク等の柔軟な働き方の確保や子育て支援等を通じ、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することが不可欠である。

2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実

上記 1. に加え、女性の参画を妨げる様々な要因を解消し、女性はその能力を十分に発揮できる環境を整備することが必要である。このためには、 登用目標の設定等積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進、 メンターの育成等女性が意欲を持って働き続けることへの積極的な支援、 女性に対する能力開発の機会の付与、 育児等でいったん離職した女性に対する支援、 女性の新しい分野での活躍支援等が不可欠である。

3. 意識の改革

女性の参画は、企業等の組織や地域に活力を与え、男女ともに仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進することを通じて家庭にも好影響をもたらすなど、

社会全体にとって有意義である。女性の参画拡大を推進するためには、各界トップ層や組織の管理職、あるいは女性自身が、女性の参画についての社会的な意義を認識して、精力的な取組を進めることが不可欠である。

具体的な取組内容

女性の参画を推進するため、具体的な取組内容としては、第一に、あらゆる分野における女性の参画を加速するための基盤整備の充実、第二に、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野の重点的な取組を進める。

1. 女性の参画促進のための基盤整備

(1) 各界トップ層等への戦略的な働きかけ

女性の登用には、各組織のトップ層の意識や取組姿勢が大きな鍵となる。また、女性の参画が進んでいない経済団体等各種団体の役員等については、女性登用のための計画の策定や目標の設定等、積極的な取組が求められることから、各界トップ層への戦略的な働きかけが重要である。

具体的には以下のような取組を行う。

(大臣によるトップ訪問等)

男女共同参画担当大臣等が中心となり、各分野のトップ層等との懇談、様々な機会を捉えた各種会議への出席や、個別組織への訪問等を行うことにより、継続して働きやすい環境の整備や管理職への女性の積極的な登用等について働きかけ、それぞれの分野における女性の参画促進の必要性や取組の方策等につき意識の共有を図るとともに、それぞれの分野について女性の参画を妨げる課題の抽出を行う。

(機会を捉えた協力要請)

経済団体、農林水産団体、職能団体等、各種団体の役員や委員会の委員等に積極的に女性を擁立・登用するため、各分野のトップ層等に対し、機会を捉えて積極的に協力要請を行い、協働して課題解決を行う。

(既存のネットワークの活用)

各種団体、企業のトップ層が構成員となっている男女共同参画推進連携会議や女性の活躍推進協議会等の会議体を通じた働きかけや協力依頼を行う。

(2) 女性の人材育成、能力開発・発揮(エンパワーメント)

女性が各分野で活躍するためには、女性の人材育成や能力開発・発揮(エンパワーメント)が重要であり、そのためには、境遇の似た女性同士の情報交換や研鑽の場の構築を支援することが有用である。特に、地域によっては、身近なロールモデルが不足していたり、身につけた能力を活かせる活躍の場が少ない場合があることから、こうした地域の状況に対応した取組を推進することが重要である。

具体的には以下のような取組を行う。

(地域におけるネットワークの形成支援)

地域において関係民間団体、地方公共団体等とも連携・協力した異業種間ネットワークの構築の促進や人材データの提供等地域ネットワーク形成を推進するとともに、企業内メンターの育成の支援を行う。

(実践的活動を通じた人材育成の推進)

男女共同参画センター等を拠点として、まちづくり、環境、防災・防犯等、身近な地域の課題を解決するような実践的活動を通じた女性の能力開発・発揮(エンパワーメント)を推進する。

(様々な分野におけるネットワークの形成)

企業等で働く技術者等、女性の参画が遅れており、かつ女性のネットワークが有効であると考えられる分野について、ネットワークの構築・充実を推進する。

(アジア太平洋経済協力(APEC)女性指導者ネットワーク会合の日本開催に向けた取組)

2010年に日本において開催予定のアジア太平洋経済協力(APEC)女性指導者ネットワーク会合に向け、様々な分野と連携して、国際的なネットワークの受皿となり得る国内でのネットワークの構築を目指す。

(3) 積極的な取組に対する評価・好事例の提供等

様々な分野での女性の活躍やそれを支援する企業、各種団体、地方公共団体等の取組に対し光を当てて評価し、効果的な方法で好事例を普及することは、同分野を志す女性の意欲の向上や各組織における取組につながることから重要である。

具体的には以下のような取組を行う。

(表彰制度の充実)

均等・両立推進企業表彰等の既存の表彰制度の一層の活用や、チャレンジ表彰の見直し等、民間団体等とも連携しながら、女性の活躍やその支援に対する表彰制度の充実に努める。特に、女性の活躍支援の取組を行う各種団体、地方公共団体等に対する表彰制度について検討を行う。

(好事例の提供)

積極的改善措置(ポジティブ・アクション)、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のための支援等具体的な取組を含む好事例を収集し、あらゆる機会を捉えてパンフレットや事例集の配布等を行うことにより、その普及を図る。

(4) 中立的な社会制度の検討

女性の社会参画を促進し、男女共同参画社会を形成するためには、社会制度が、実質的に男女にどのような影響を与えるのか、男女の社会における活動に対する中立性が確保されているかを常に検証し、制度の在り方についてこのような観点から総合的に検討することが必要である。

具体的には、以下のような取組を行う。

(監視・影響調査機能の強化)

あらゆる分野において男女共同参画の視点に立って関連施策を立案・実施する観点から、体系的・実質的に各施策を評価できるよう監視・影響調査機能を強化する。

(様々な場における制度の検討)

税制、社会保障制度等の検討においては、男女の社会における活動に対する中立性の確保等の観点からも併せて検討を行う。

(5) 実態把握及びフォローアップの充実

女性の参画に関する取組を進めていく上で必要な各分野の女性の参画状況を始め基礎となるデータや実態が必ずしも明らかになっていないことから、正確な現状把握が必要である。

(実態把握及びフォローアップの充実)

メディア、地域等女性の参画状況の把握が十分でない分野について、関係団体等とも連携しながら実態把握に努める。また、定期的なきめ細かなフォローアップを行う。

2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

1. の全体的な取組に加え、社会の中で活躍が期待されているが、女性の参画が進んでいない分野であり、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進が特に求められる医師、研究者、公務員の分野における女性の活躍促進について、重点的に取り組み、得られた成果を他分野に波及させていくこととする。

(1) 医師

医師について女性の参画の現状をみると、いわゆる入口段階である医師国家試験合格者のうち女性の割合は33.4%(平成19年)、医師全体でも17.2%(平成18年)である。

一方、医師をとりまく状況をみると、多くの女性医師は、慢性的な長時間労働、夜勤や当直等不規則な勤務形態により育児、介護等と仕事との両立が難しく、長期休業や、勤務形態等を限定的なものにとどめるなどの変更を迫られている。また、育児等が一段落しても、第一線に戻って活躍するためには、その間の医療技術の進歩へのキャッチアップ等、多くの課題を乗り越える必要がある。この状況は、特に、当直・夜勤回数が多く勤務環境が厳しい医療機関で顕著である。医師不足が社会問題となっている中で、特に、産婦人科医、小児科医については、女性医師の割合が、新規に医師になる者の多い20代でそれぞれ73.1%、50.1%(平成18年)となっていることを鑑みれば、こうした状況を放置すると一層深刻な問題となるおそれがある。このため、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進や女性が能力を発揮しやすい環境の整備を積極的に進める必要がある。

また、これらの課題を解決するためには、当事者である女性が、医療の現場のみならず、医師会、病院団体及び学会等の関係団体の意思決定過程に参画することが重要であるが、これら関係団体の意思決定過程への女性の参画は非常に低い水準にとどまっている。

こうした課題を解決するため、以下のような取組を行う。

(勤務体制の見直し等)

正規雇用短時間勤務医制度の普及や交代勤務制等の導入の推進を促進する等、各医療機関における勤務体制の見直しを推進し、仕事と生活の両立支援に関する取組を促進する。また、開業医との役割分担・連携強化や医療クレーク(医療事務補助員)の導入促進等を通じ、医師の過剰な業務負担を軽減する。特に、医師不足の深刻な産科に関しては、院内助産所・助産師外来の活用を積極的に推進する等の取組を進める。

(多様な保育ニーズに応える保育所の整備等継続的な就業の支援)

医療機関においては、医師の勤務形態に応じ、保育ニーズも多様であるため、病院内保育所運営事業、事業所内託児施設への助成制度等の活用を通じ、育児中の医師のニーズにきめ細かく対応する病院内保育所の更なる拡充等を推進する。

また、女性医師の継続的な就業についての優れた取組事例の普及、先輩の女性医師がメンターとして継続就業について悩む若い女性医師の相談に応じることができるよう、病院内の体制の整備を支援するとともに、学生時代からのキャリア教育の充実等を通じ、継続的な就業の支援を行う。

(出産・育児、介護等による離職後の復帰支援)

出産・育児、介護等により離職せざるを得なかった女性医師の再就業の際の不安を軽減するため、それぞれの復帰後の勤務形態や状況に応じた、きめ細やかな研修の実施等、女性医師の復帰支援を推進する。また、女性医師バンクの体制強化により相談体制を充実強化するとともに、女性医師の復帰支援についての優れた取組事例の普及等により、女性医師の就労を支援し、医師の人材確保に努める。

(意思決定の場への女性の登用促進)

医療現場に多様な視点を導入し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図りやすい勤務環境を実現するため、各医療機関や医師会等関係団体に対し、意思決定過程の場への女性の積極的な登用を呼びかける。

(実態把握の実施)

今後の施策に資するため、関係団体の協力の下、女性医師の勤務形態、出産・育児、介護等を理由とする退職等女性医師を取り巻く状況につき、全国的にきめ細かな調査・分析を行い、実態把握に努める。

(医療専門職全体の総合的な支援)

医師の勤務環境の整備や復帰支援等を行うに際しては、関連する医療専門職

との有機的な連携が不可欠である。看護師、助産師等についても、職場環境の整備や復帰支援が重要な課題であることから、これら医療専門職全体に対して一層の両立・復帰支援を行う。また、産科においては、医師と助産師の連携を推進することにより、互いの負担を軽減するとともに、安全・安心なお産ができるような体制整備に努める。

(女性の健康問題への取組についての気運の醸成)

女性は、妊娠や出産を含めライフサイクルを通じて健康上の問題に直面し、リスクを負う場合がある。こうしたリスクに対する認識が十分に浸透していないことが一因となって、産科においては、一度も妊婦健診を受診せず、分娩時に初めて医療機関を受診し、出産するいわゆる飛び込み出産などの現象がみられる。このような現象が医療現場の勤務環境の厳しさにさらに拍車をかけている面がある。こうしたリスクに対する認識が、広く社会全般において高まるよう、地方公共団体等とも連携しながら周知徹底を図る。

(2) 研究者

女性研究者の活躍は、今後、我が国が科学技術の分野において国際競争力を維持・強化する上でも、また、多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化させる上でも重要である。しかし、我が国の研究者に占める女性の割合は、12.4% (平成 19 年) と他の先進国と比べて2分の1から3分の1の水準となっている。専攻別にみると、理工系分野における女性研究者の割合が特に低くなっている。現状として、女性研究者は、出産・育児、介護等との両立が難しく、その間に研究業績が十分に上げられない等、キャリア形成の支障となったり、研究現場を離れざるを得ないことが多い。また、いったん研究現場を離れると、次の研究ポストを得ることが難しく、研究現場に復帰しにくい状況となっている。

こうした状況を改善し、女性研究者の活躍の促進を図るため、「男女共同参画基本計画(第2次)」及び「第3期科学技術基本計画」において、採用の目標値(自然科学系全体として 25%)が明記され、研究と出産・育児等との両立等の環境整備の必要性が指摘された。また、総合科学技術会議において、女性研究者が育児をしながら十分な研究活動ができ、また、出産・育児に伴う中断が研究者としてのキャリアにマイナスとならないための制度面からの改革について提言が行われた。

これらの計画を受けて、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムや、出産・育児等による研究中断からの復帰支援等の取組が一部の大学・研究機関等において始まっている。

しかし、こうした取組は、まだ緒に就いたばかりであり、わずかな事例にとどまっている。今後はこのような先導的な取組の成果を抽出し定着させていくとともに、これまでに得られた成果を広く全国に普及していくことが重要である。

上記のような現状を踏まえ、具体的には以下のような取組を行う。

(モデルとなる先進的な取組の普及・定着等)

女性研究者の支援体制の整備のための取組をより広範に進めるために、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムを引き続き推進する。

さらに、支援体制を構築し先進的な取組を行う研究機関において、女性研究者の能力を最大限に活かすことにより女性研究者の高度なロールモデルを確立させるとともに、女性研究者に十分な活躍の場を与えるために必要な取組について、重点的に支援する。また、当該研究機関が行う先進的な取組を全国に定着・普及させるとともに、大学や研究機関等において取組を継続的に進めていくための枠組みについての検討を行う。

(推進体制の強化)

男女共同参画推進のための内部組織の設置や男女共同参画推進のための取組の中期目標・計画への位置付け等、国立大学法人、独立行政法人における自主的・組織的な取組を推進する。また、国立大学法人、独立行政法人を評価するに当たっては、このような取組を積極的に評価するなど、各法人の取組を支援する。

(研究費等の制度の拡充・弾力化)

出産・育児により研究活動を中断した優れた研究者が円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金の支給等の制度を拡充する。

研究費申請等に際しての出産・育児を考慮した年齢制限の緩和や業績評価、任期等、各種制度の弾力化等により、女性研究者が研究を続けやすい環境整備を一層充実・促進する。

(意思決定過程への女性の登用促進)

各機関の管理職や各種委員会委員等における女性の登用について取組を加速し、このような女性の登用の取組等に対する積極的な評価を行う等、各機関の取組を支援する。また、科学技術政策に係る政策方針決定過程への女性の参画を拡大する。

(理工系分野への進路選択支援の充実)

科学技術分野の女性研究者の登用を進めるためには、女子中高生、女子大学生の進路選択を支援することが必要であることから、女性研究者のロールモデル事例等の提供等の取組を一層推進する。

また、企業等で働く女性技術者等についても、企業等と連携・協力しながらネットワーク形成の支援や情報提供等の取組を推進する。

(3) 公務員(国、地方公共団体)

国民本位の行政を実現し、かつ多様で複雑化する行政ニーズに対応するためには、政策に国民の目線で多様な視点や新しい発想を導入することが求められている。このような観点からも、公務部門における女性の活躍は、極めて重要であ

る。また、「2020年30%」という目標を踏まえ、まず公務部門として率先して取組を行うべきである。しかし、かつて採用者に占める女性の割合が少なかったこともあり、公務員の管理職に占める女性の割合が国家公務員については1.7%（平成17年度）、地方公務員については都道府県5.1%、政令市7.7%、市区町村8.6%（平成19年）と低くなっている。

公務員は、頻繁な転勤に加えて、本省・本庁勤務の職員は、慢性的に長時間勤務となっていることが多く、必ずしも仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現しやすい職場環境とはいえない状況になっている。

このような課題を解決するため、以下のような取組を行う。

（柔軟な勤務体制の推進）

各府省において、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務、テレワーク等の活用を通じ、男女ともに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現しやすい柔軟な働き方を推奨・推進する。

（働き方の見直し）

政府全体として、業務の効率化を図るとともに、勤務状況の的確な把握など勤務時間管理を徹底することにより、超過勤務の縮減に努める。

（女性職員の登用の推進）

政府全体として、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を、平成22年度末に少なくとも5%程度とすることを目指して、女性職員の登用を積極的に進める。

（行動計画の充実・見直しとその着実な実施）

各府省において、「女性職員の採用・登用拡大計画」等に、本省課室長相当職以上に占める女性の割合を現在の割合より少なくとも3%程度を基本として増加するという数値目標を設定し、きめ細かで具体的な行動計画とすべく充実・見直しを行う。また、男女共同参画や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進のための各府省の推進体制の整備・強化、取組状況の定期的な把握と評価、不規則な勤務に従事する必要性が生じた場合のための保育ニーズへの支援について検討する等モデル的取組の実施等を通じ、計画の着実な実施に努める。さらに、管理職を含め、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。加えて、中途採用や民間との人事交流についても積極的に検討を行う。

（女性の意欲向上と能力開発・発揮（エンパワーメント）のための取組）

各府省において、女性職員が安心して業務に取り組み、仕事に対する意欲を向上させることができるよう、女性職員を従来配置されなかった部署に配置するなど、職務経験を通じた積極的なキャリア形成の支援を行う。また、女性職員に対する研修の機会の充実やメンター制度の普及・充実等による相談・助言を受けやすい環境の整備を図る。

（地方公共団体との相互情報提供、働きかけ）

地方公共団体に対し、女性職員の登用促進に向けた取組を推進するよう要請する。

また、国において実施している上記の取組、地方公共団体において行っている類似の取組の中から好事例を収集・整理し、地方公共団体へ積極的に情報提供を行うとともに、地方公共団体における好事例を国としての取組に反映させる。

女性の参画加速プログラム

平成20年4月 男女共同参画局

現
状

女性の社会的参画、特に意思決定過程への参画は遅れており、国際的にみても低水準。

指導的地位に立つ女性の割合 衆議院議員:9.4% 参議院議員:17.8% 都道府県議会議員:7.3% 民間企業課長相当職:3.6%
国家公務員管理職:1.7% 地方公務員管理職(都道府県):5.1% 医師:17.2% 研究者:12.4%
ジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)54位(93ヶ国中)(国連開発計画)、ジェンダー・ギャップ指数(GGI)91位(131ヶ国中)(世界経済フォーラム)

意識の改革

各界トップ、組織の管理職、女性自身それぞれの意識改革

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現
「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「行動指針」等に基づく取組の推進

連携して
推進

女性の能力開発・能力発揮に対する支援

女性の能力発揮のための積極的改善措置の推進、
女性のキャリア形成支援、女性の新しい分野での活躍支援、
育児等で離職した女性に対する再就職支援等

(1)女性の参画加速のための基盤整備

各界トップ層への戦略的な働きかけ
大臣による経済団体等のトップ訪問 等
女性の人材育成、能力開発・発揮
地域・様々な分野におけるネットワークの形成支援、
まちづくり等実践的活動を通じた人材育成の推進、
企業等におけるメンター育成支援 等
積極的な取組に対する評価・好事例提供
表彰制度の充実、好事例の提供
男女の社会における活動の選択に中立的な
社会制度(税制・社会保障制度等)の検討
実態把握及びフォローアップの充実

(2)活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

他分野へ効果を波及

【女性医師】

勤務体制の見直し、継続就業支援、復帰支援、
意思決定の場への女性の登用促進、
医療専門職全体への支援 等

【女性研究者】

モデルとなる先進的な取組の普及・定着等、
出産・育児を考慮した研究費等の制度の拡充・弾力化、
理工系分野への進路選択支援の充実 等

【女性公務員】

柔軟な勤務体制の推進、働き方を見直し、女性職員
の登用の促進(政府全体として本省課室長相当職以上
に占める女性職員を少なくとも5%程度に)、
行動計画の充実・見直し、モデル的取組の実施 等

医師不足の解消による
安心安全な医療体制の確立

研究活動の活性化

多様な行政ニーズへの対応

豊かな社会
職場・地域に
活力
新たな成長を
生み出す力

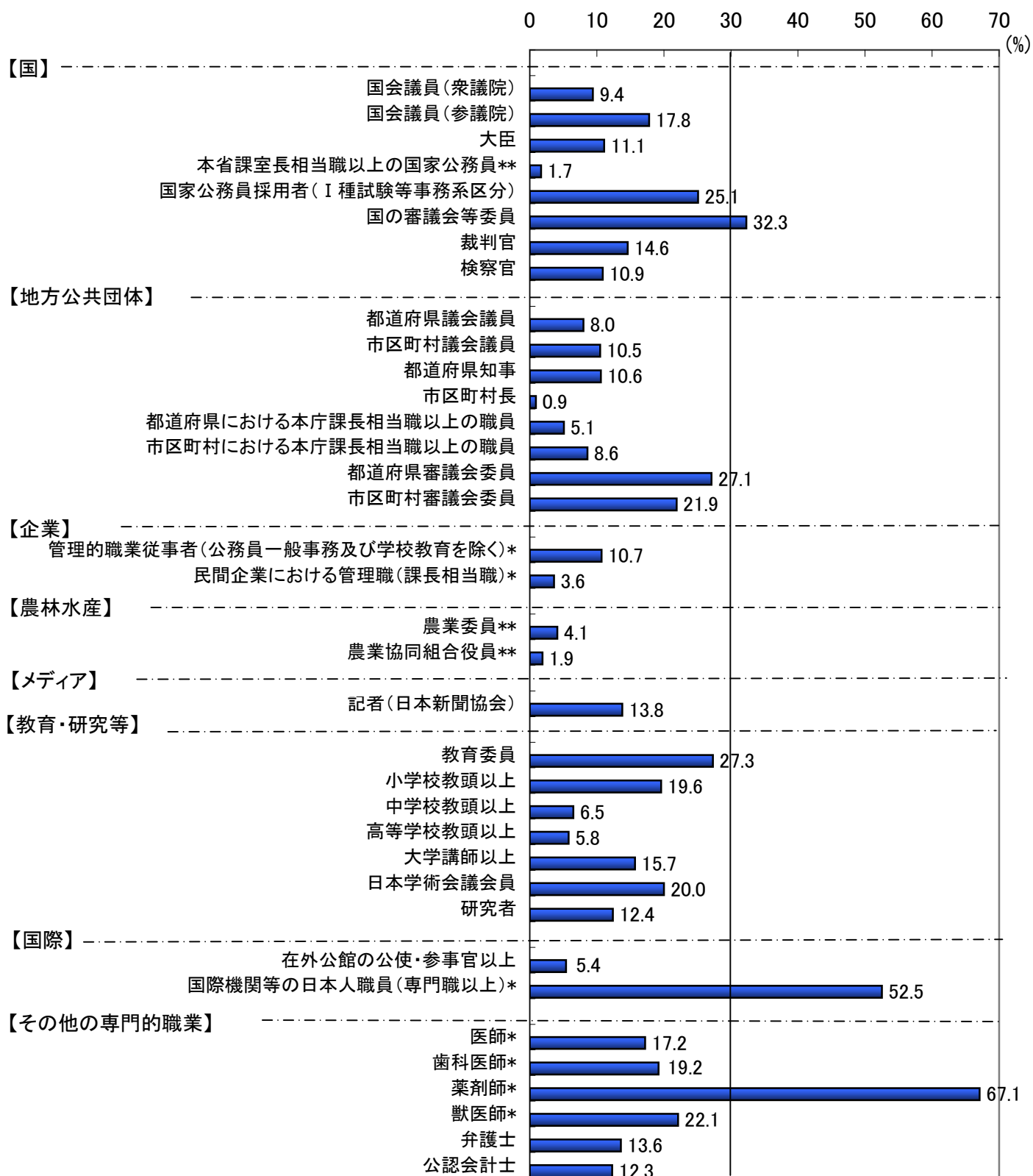
「2020年までに30%」の目標の実現

- 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%に -
(男女共同参画基本計画(第2次))

多様性に富んだ活力ある社会に向けて!

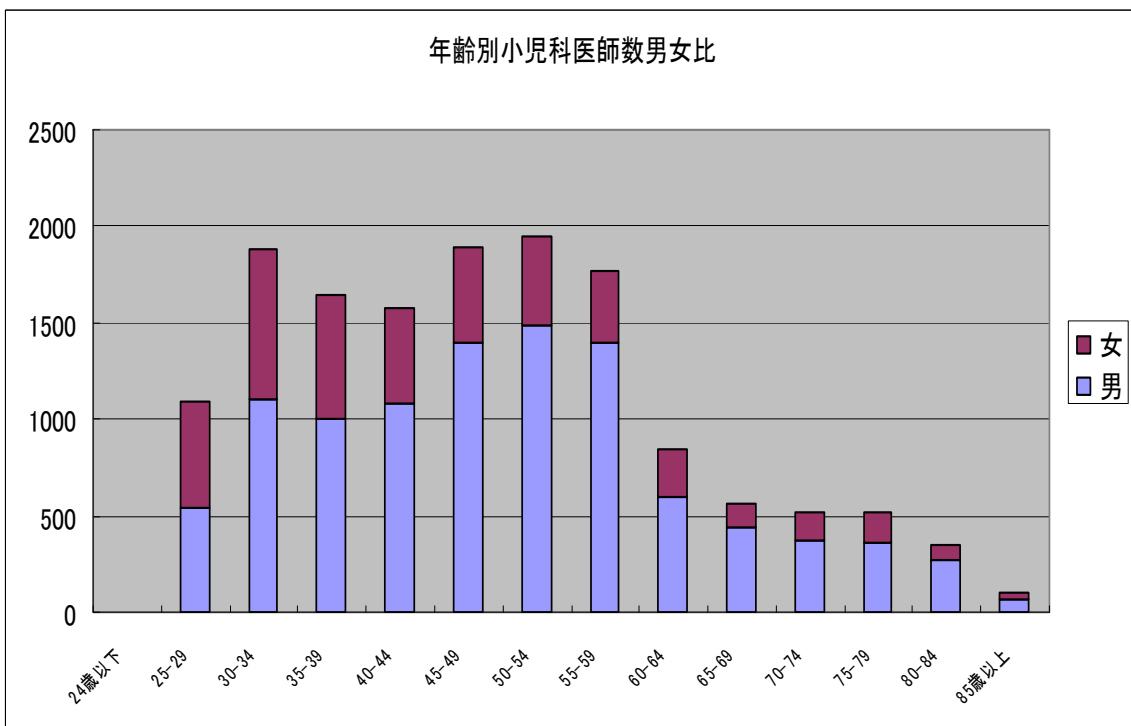
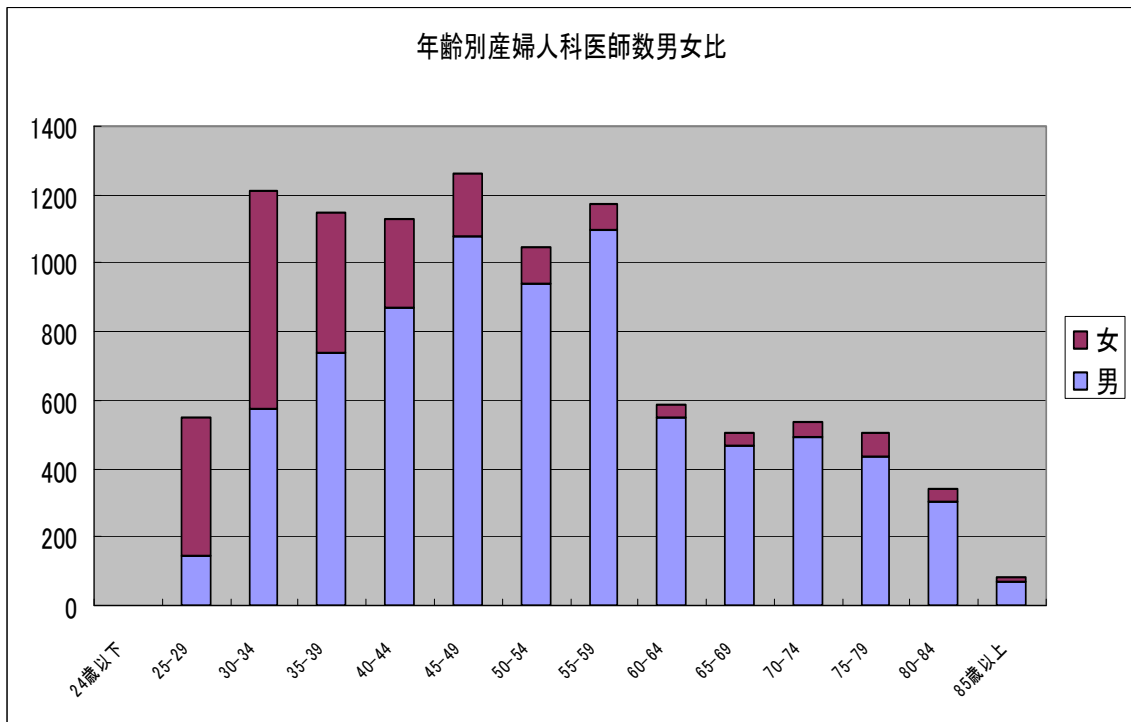
各分野における「指導的地位」に女性が占める割合

「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」



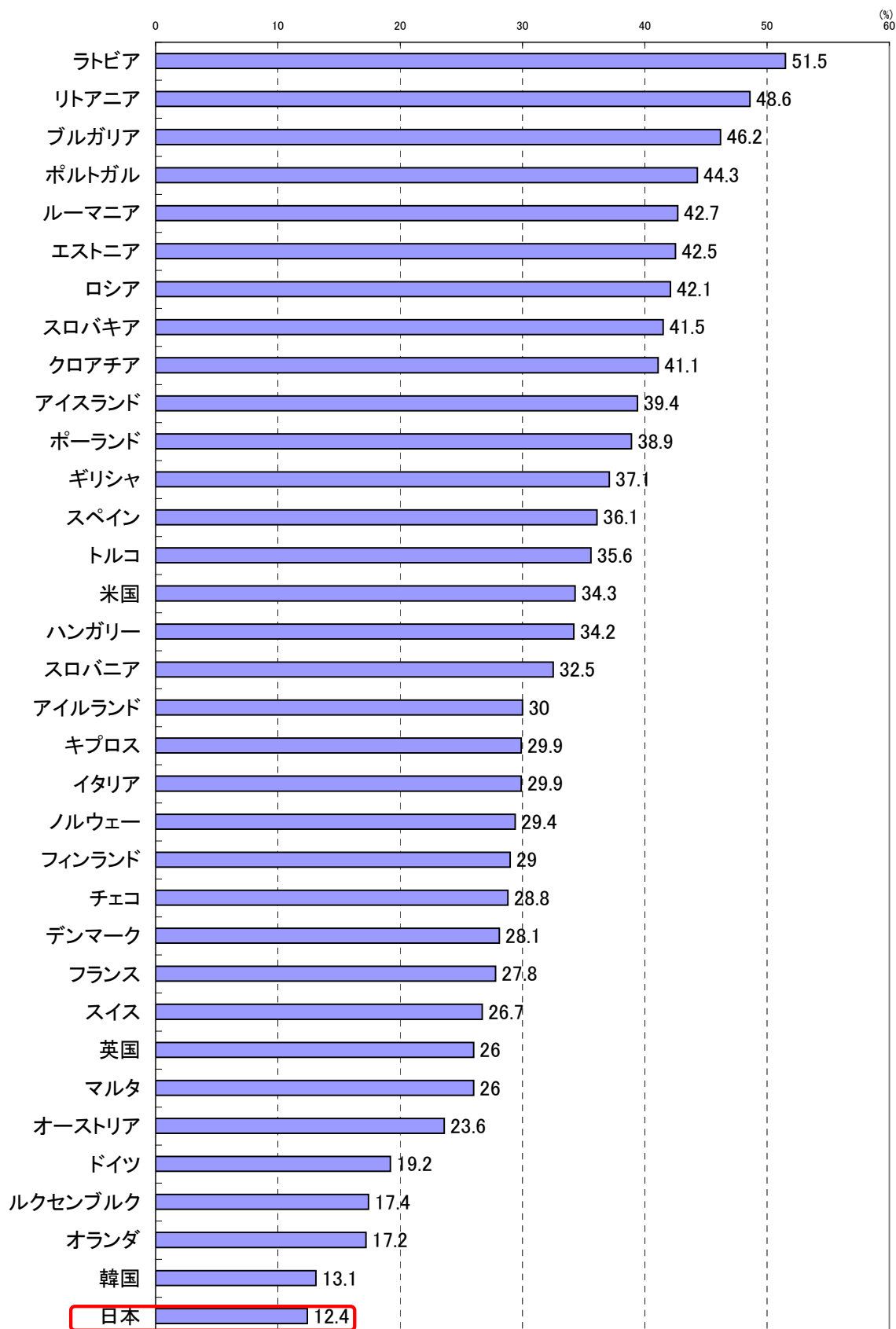
(備考) 「「2020年30%」の目標のフォローアップのための指標」より。
原則2007年、ただし、*は2006年、**は2005年のデータ。

年齢別小児科医、産婦人科医数男女比



(備考)平成18年厚生労働省医師・歯科医師・薬剤師調査より作成。

研究者に占める女性の割合の国際比較



- (備考) 1. EU諸国の値は、英国以外は、Eurostat2007/01に基づく。推定値、暫定値を含む。ラトビア、リトアニア、スロバキア、ハンガリー、チェコ、マルタは平成17年(2005年)、ポルトガル、アイスランド、ギリシャ、アイルランド、ノルウェー、デンマーク、ドイツ、ルクセンブルク、オランダは平成15年(2003年)、トルコは平成14年(2002年)、その他の国は平成16年(2004年)時点。英国の値は、European Commission "Key Figures 2002"に基づく(平成12年(2000年時点))。
2. 韓国及びロシアの数値は、OECD "Main Science and Technology Indicators 2007/2"に基づく(2006年時点)。
3. 日本の数値は、総務省「平成19年科学技術研究調査報告」に基づく(平成19年(2007年)3月時点)。
4. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2006」に基づく雇用されている科学者(scientists)における女性割合(人文科学の一部及び社会科学を含む)。平成15年(2003年)時点の数値。技術者(engineers)を含んだ場合、全体に占める女性科学者・技術者割合は27.0%。

女性国家公務員の登用状況

(平成18年1月現在)

	全 体								
	総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	うち本府省課長、準課長相当職以上					
				総数 (人)	うち女性 (人)	割合 (%)	うち指定職以上		
			総数 (人)				うち女性 (人)	割合 (%)	
内閣官房	555	43	7.7%	102	0	0.0%	18	0	0.0%
内閣法制局	65	11	16.9%	28	0	0.0%	5	0	0.0%
人事院	662	148	22.4%	109	5	4.6%	20	1	5.0%
内閣府	2,219	345	15.5%	278	11	4.0%	53	1	1.9%
宮内庁	710	76	10.7%	45	0	0.0%	8	0	0.0%
公正取引委員会	658	108	16.4%	59	2	3.4%	12	1	8.3%
国家公安委員会 (警察庁)	4,632	430	9.3%	234	0	0.0%	65	0	0.0%
金融庁	1,162	125	10.8%	125	1	0.8%	14	0	0.0%
総務省	5,108	855	16.7%	563	1	0.2%	66	0	0.0%
法務省	16,377	3,973	24.3%	404	12	3.0%	26	0	0.0%
外務省	5,158	1,150	22.3%	691	22	3.2%	64	0	0.0%
財務省	15,439	2,441	15.8%	870	3	0.3%	80	0	0.0%
文部科学省	2,031	328	16.1%	349	16	4.6%	34	1	2.9%
厚生労働省	45,280	11,057	24.4%	880	46	5.2%	102	5	4.9%
農林水産省	23,160	2,638	11.4%	791	12	1.5%	61	0	0.0%
経済産業省	6,486	1,203	18.5%	628	8	1.3%	73	1	1.4%
国土交通省	47,145	4,099	8.7%	1,980	11	0.6%	149	1	0.7%
環境省	1,105	118	10.7%	129	4	3.1%	17	0	0.0%
防衛省	14,968	3,466	23.2%	529	1	0.2%	51	0	0.0%
会計検査院	1,235	227	18.4%	182	0	0.0%	20	0	0.0%
合計	194,155	32,841	16.9%	8,976	155	1.7%	938	11	1.2%

(備考) 1. 「女性国家公務員の採用・登用の拡大状況等のフォローアップの実施結果」(平成19年10月総務省、人事院調べ)より抜粋。

2. 対象は、一般職給与法の行政職俸給表(一)、指定職俸給表適用者並びに防衛庁職員(行政職俸給表(一)、指定職俸給表及び防衛参事官等俸給表適用者)。

3. 「本府省課長、準課長相当職以上」とは、本省及び外局の内部部局又は地方支分部局において、一般職給与法の行政職俸給表(一)9級(防衛省においては平成18年1月31日現在、その他については平成18年1月15日現在)相当職以上の職員をいう。

4. 「指定職以上」とは、一般職給与法の指定職俸給表の適用がある職員に相当する職員をいう。