

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	1 長時間労働の削減等の働き方改革
	③具体的な取組(大項目)	-
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	① 中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止、年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図るとともに、法定労働条件の履行確保のための監督指導体制の充実強化を行う。また、労働時間等設定改善指針の改正の状況や労使の意見を踏まえ、必要に応じて時間外労働に係る上限規制や休息时间(勤務間インターバル)規制の導入、年次有給休暇等の連続取得等を可能とする職場環境整備等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を検討する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・罰則付きの時間外労働の上限規制等を盛り込んだ「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。)が第196回通常国会で成立し、平成30年7月に公布された。 ・働き方改革関連法により、労働基準法を改正し、使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする規定を創設した。また、同規定の施行は平成31年4月1日となっている。 ・働き方改革関連法により、労働基準法を改正し、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止した。なお、同規定の施行は平成35年4月1日としている。 ・監督指導体制については、労働基準監督署の労働基準監督官を増員する等の整備を行っている。 ・時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して、時間外労働等改善助成金による助成を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・上記のとおり、働き方改革関連法により、労働基準法を改正し、使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする規定を創設した。また、同規定の施行は平成31年4月1日となっている。 ・平成30年度の時間外労働等改善助成金の実績については、全体として3,000件を上回る交付申請があり、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化が図られている一方で、一部のコースで低調な交付申請に留まっており、助成金の一層の利用促進を図る必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・各種メディアを通じた広報を行うとともに、労働基準監督署に設置されている労働時間相談・支援コーナーや全国に設置されている働き方改革推進支援センターにおいて、改正法の内容について一層の周知を図る。 ・引き続き、必要な監督指導体制の整備を図っていく。 ・各種メディアを活用した周知広報、労働基準監督署に設置されている労働時間相談・支援コーナーや全国に設置されている働き方改革推進支援センターにおけるアウトリーチ型支援を行う際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	1 長時間労働の削減等の働き方改革
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	②長時間労働の削減等、働き方改革に向けた具体的な数値目標について、昨今の関連施策の進捗を把握し、必要に応じて見直しを行うとともに、政労使による具体的な取組の更なる推進を促す。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催 労使団体や地方公共団体の代表者、有識者等により構成される「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」を中心に取組を推進し、施策の進捗状況や点検・評価を実施した。 ・経営者・管理職向けトップセミナーの開催 企業における仕事と生活の調和の取組を推進するため、関係団体と連携して、企業経営者や管理職を対象とした経営者・管理職向けトップセミナーを実施した。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の経営者・管理者等に対し、制度等の環境整備をはじめとした先進事例を紹介することにより、ワーク・ライフ・バランスに係る意識を高めることができた」と評価する。 ・現時点において目標は未達成であるが、週60時間以上の雇用者の割合が8.5% (H26) から6.9% (H30) となり、計画策定時と比較し着実な進捗が見られている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、仕事と生活の調和の実現に向けて、社会全体での取組を、経済界、労働界、国・地方公共団体が力を合わせて推進するため、「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」に基づく取組状況の点検・評価を仕事と生活の調和連携推進・評価部会にて実施する。また、セミナーの開催等を通じて、仕事と生活の調和の理解を促進し、取組の裾野の拡大と深度化を図る。また、関係団体と連携して適切な事例を選定する等して、経営者・管理者の意識改革を進め、企業等における取組を促進する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 男性:10.6%、女性:2.4%(平成30年)</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催回数 平成20年度～平成30年度:46回 (平成27年度:5回、平成28年度:3回、平成29年度:3回、平成30年度:3回) ・セミナー人数 平成27年度～平成30年度:約1,550名 (平成27年度:約300名、平成28年度:約470名、平成29年度:約380名、平成30年度:約400名)

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	1 長時間労働の削減等の働き方改革
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	③「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)に基づき府省ごとに策定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等が各職場における超過勤務や各種休暇の取得状況等、職員の勤務状況を直接把握し、徹底した削減、取得促進を行う。併せて、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組について数値目標を設定することも含め検討する。
(2)	主な施策の取組状況	「法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画(アット・ホウムプラン)」に基づき、各職場における超過勤務の縮減及び各種休暇の取得促進に取り組んでいる。 年次休暇については、令和2年までの目標値として「年間15日以上取得」を設定している。
(3)	取組結果に対する評価	平成30年における年次休暇の取得日数は「13.1日」であり、「法務省・出入国在留管理庁・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画(アット・ホウムプラン)」策定時から毎年上昇し、一定の成果が挙げられている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	取得日数は毎年上昇しているものの、政府目標達成には至っていないため、引き続き積極的な年次休暇の取得促進を行う必要がある。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<成果目標> 令和2年までに年間15日以上取得 <参考指標> 平成30年年間取得日数 13.1日
(6)	参考データ、関連政策評価等	<年次休暇取得日数の推移(過去3年)> 平成28年 11.6日 平成29年 12.4日 平成30年 13.1日

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	1 長時間労働の削減等の働き方改革
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定)に基づき府省ごとに策定した取組計画を踏まえ、事務次官・官房長等が各職場における超過勤務や各種休暇の取得状況等、職員の勤務状況を直接把握し、徹底した削減、取得促進を行う。併せて、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組について数値目標を設定することも含め検討する。
(2)	主な施策の取組状況	<p>○働き方改革を具体化し、超過勤務縮減等の取組による早期退庁の推進や休暇の取得促進などを集中的に行う期間として、ワークライフバランス推進強化月間(7月・8月)を毎年実施した。</p> <p>○また、各府省の事務次官級で構成する女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会※を開催し、当該月間における各府省の取組状況のフォローアップを行うとともに、各府省庁等が策定した取組計画に基づき公表した項目を一覧化し各府省庁等の長時間労働削減等の取組を共有することで各府省庁等における取組を促進した。</p> <p>○さらに、超過勤務を実施する際における、理由や見込時間等の上司による把握に関して、平成29年4月から、超過勤務予定の事前確認の徹底を全府省で本格実施し、29年度以降の「ワークライフバランス推進強化月間」の実施方針に盛り込む等により、各府省の次官級に対して取組の徹底を要請した。</p> <p>※ 女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会の開催について(平成26年6月24日内閣総理大臣決定)</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>○平成27年に比べ、全府省平均の超過勤務時間数は減少、有給休暇取得日数は増加している。</p> <p>* 超過勤務の年間総時間数 全府省平均: 233時間(平成27年)→226時間(平成30年)</p> <p>* 1人当たり有給休暇平均使用日数: 13.5日(平成27年)→14.8日(平成30年) (平成28年、平成31年国家公務員給与等実態調査(人事院))</p> <p>○一方で、内閣人事局が各府省庁等の職員約6.4万人を対象に平成30年に行った「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進に関する職員アンケート」において、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」が策定された平成26年と比較して働き方改革が進んだ実感があると回答した者の割合は43.0%であった。また、同アンケートにおいて、業務の効率化や職場環境に係る改善策の議論・策定が職場で実施されていると回答した者は、管理職では43.9%であったのに対し、非管理職は18.4%であり、管理職と非管理職の認識の差が確認された。</p> <p>○今後も超過勤務時間の着実な縮減が図られていくよう、引き続き各府省庁等における一層の取組の促進が必要である。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>今後も超過勤務時間の着実な縮減が図られていくよう、一層の取組を進める必要がある。</p> <p>特に、効率的な業務運営に係る取組について、上記(3)に示した職員アンケートにおいて管理職と非管理職の認識の差が大きいことから、管理職の主導の下、現場における業務改善が更に必要である。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における経営者及び管理職等の意識啓発
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 男性社員の育児休業取得促進に向けた企業の取組を促すべく、経営者等の意識改革や男性社員の育児休業の取得状況の情報開示(見える化)を推進する。 ② 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進するとともに、不利益な取扱いを行った場合には、是正指導を行う。
(2)	主な施策の取組状況	厚生労働省では、職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を積極的に行っている。 特に父親の子育てについては、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、参加型の公式サイトやハンドブックの配布等を行うとともに、男性の仕事と育児の両立を積極的に促進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」及び部下の仕事と育児の両立に配慮する管理職を表彰する「イクボスアワード」等の表彰や、企業向けセミナーの開催等により好事例の普及を図っている。また、女性活躍推進法に基づく情報公表項目に「男女別の育児休業取得率」を位置づけており、「女性の活躍推進企業データベース」における情報公表が進むよう、企業に取組を促している。 さらに、育児・介護休業法により、事業主に義務付けられた育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止措置等の徹底について、周知及び指導を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には、円滑かつ迅速な解決を図られるよう援助を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	男性従業員の育児参画等に積極的な企業や管理職の表彰、企業向けセミナーの開催、公式サイト等の運営等により、男性の育児参画について周知や情報公表が進んだ。男性の育児休業取得率(民間企業)を令和2年までに13%とする目標は、未達成であるが、平成30年は6.16%となり、平成26年値2.3%から約4ポイント上昇するなど、前進している。 企業の情報を集積した「女性の活躍推進企業データベース」について、登録企業等の数を増加させ、掲載情報を充実させるべく、企業等に対する働きかけを行った。育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置を講じていない事業主への是正指導を行い(10,168件(平成30年度))、改善が図られた。
(4)	今後の方向性、検討課題等	男性の育児休業に関する啓発資料や育児休業体験談の周知広報を引き続き行うことで、男性の育児休業取得率向上を図る。 「女性の活躍推進企業データベース」において、より多くの求職者等が知りたい情報を効率的に閲覧できるように、表示方法の改善等必要な改修を行い利便性の向上を図るとともに、より多くの企業情報の掲載と内容の充実が進むよう働きかけを行う。 育児・介護休業法の周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止措置を講じていない企業に対して是正指導を行い、法律の履行確保を図っていく。

(5)	関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値	<p><成果目標> 男性の育児休業取得率(民間企業) 6.16%(平成30年)</p>
(6)	参考データ、関連 政策評価等	<p>イクメンプロジェクト公式サイトへのアクセス件数 平成30年度 467,955件</p>

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備
	③具体的な取組(大項目)	ア 企業における経営者及び管理職等の意識啓発
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	② 育児休業等を理由とする男性に対する不利益取扱いをなくすため、企業におけるハラスメント防止対策等を推進するとともに、不利益な取扱いを行った場合には、是正指導を行う。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主に義務付ける男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正を行い平成29年1月から施行した。 ・改正法の周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止措置を講じていない企業に対しては是正指導を行っている。 ・全国各地で事業主向けの説明会を実施するとともに、中小企業向けセミナーの開催、個別訪問による支援等を行い、ハラスメント防止対策の取組を推進している。 ・専門知識を有する雇用均等指導員を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に配置し、労働者及び企業等からの相談に適切に対応している。 ・不利益取扱いに関する相談については、相談者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助制度の活用も含めた迅速・丁寧な対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行った。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置を講じていない事業主への是正指導を、平成29年度11,467件、平成30年度10,168件実施した。 ・不利益取扱いに関する相談対応、事業主への是正指導を行うことにより、一定の効果があつた。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き法律の周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止措置を講じていない企業に対して是正指導を行い、法律の履行確保を図っていく。 ・中小企業においては、ハラスメント防止対策の実施が大企業より遅れているため、中小企業への支援を含めた働きかけを行っていく必要がある。 ・労働者等からの不利益取扱いの相談には適切に対応していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備
	③具体的な取組 (大項目)	イ 地域等における環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備(ベビーベッド付男性トイレの整備、交通機関での子供連れの乗客への配慮等)を推進する。
(2)	主な施策の取組状況	<p>公共交通機関のバリアフリー整備ガイドラインを平成30年7月に改訂し、トイレにはおむつ交換台を設置することを「標準的な整備内容」とし、公共交通事業者等に周知している。</p> <p>また、公共交通機関や公共施設等におけるベビーカーの使用がしやすい環境づくりに向け、ベビーカー利用に関する統一的なマーク(ベビーカーマーク)の掲出、ベビーカー使用にあたっての「お願い」の周知や、普及・啓発を図るキャンペーン等を実施した。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>バリアフリー整備ガイドラインにおいては、平成28年及び平成29年度に有識者や障害者団体、事業者等が参画した基準等検討会にて改訂案を検討し、そのとりまとめに基づき、平成30年7月に改訂し、トイレにはおむつ交換台を設置することを「標準的な整備内容」とし、公共交通事業者等に周知している。</p> <p>また、公共交通機関等におけるベビーカー使用者の利便性・安全性を向上させる観点から、ベビーカーの安全な使用やベビーカー利用への理解・配慮を求めるポスターやチラシを活用した普及啓発、またベビーカーマークを作成し、JIS登録を行いマークの認知度の向上を図る取組を行った。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	ベビーカーの使用等、子育てしやすい環境作りに向けた取組を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	・関連する成果目標及び参考指標なし

(6)	参考データ、関連 政策評価等	・関連する成果目標及び参考指標なし
-----	-------------------	-------------------

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(1)	①分野	1	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	2	家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備
	③具体的な取組 (大項目)	イ	地域等における環境整備
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		② 子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育の受入れ枠を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図る
(2)	主な施策の取組状況		子ども・子育て支援新制度においては、保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進している。 具体的には、新制度の実施主体である市町村が、子ども・子育て支援事業計画を策定し、地域の実情に応じて ・認定こども園、幼稚園、保育所を通じた共通の給付(「施設型給付」)及び小規模保育等への給付(「地域型保育給付」) ・地域の実情に応じた子ども・子育て支援(利用者支援、地域子育て支援拠点、放課後児童クラブなどの「地域子ども・子育て支援事業」) を計画的に実施している。
(3)	取組結果に対する評価		平成27年4月の子ども・子育て支援新制度の施行以来、消費税財源から確保する0.7兆円程度を含め、財源を確保しつつ、子ども・子育て支援の量的拡充と質の向上を進めてきた。
(4)	今後の方向性、検討課題等		子ども・子育て支援の更なる「質の向上」を図るため、消費税分以外も含め、適切に財源を確保していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		(厚労省から)
(6)	参考データ、関連政策評価等		(厚労省から)

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	2 家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備
	③具体的な取組 (大項目)	イ 地域等における環境整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	子ども・子育て支援新制度により、市町村が潜在的なニーズも含めた需要を把握し、それに対応した必要な保育の受入れ枠を確保するなど、地域のニーズに応じた子育て支援の一層の充実を図るとともに、「 <u>地域包括ケアシステム</u> 」の実現等による家族の介護負担の軽減を進めるなど、男女が共に子育て・介護をしながら働き続けることができる環境を整備する。
(2)	主な施策の取組状況	第7期介護保険事業(支援)計画を策定し、計画の下で自立支援、介護予防等の取組を推進。
(3)	取組結果に対する評価	平成29年度「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律」が成立し、高齢者の自立支援に向けた保険者機能の強化等の取組を推進。
(4)	今後の方向性、検討課題等	地域包括ケアシステム構築のために重点的に取り組むこと等を盛り込んで、介護保険事業(支援)計画を策定し、当該計画の下で施策を推進。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	3 男女共同参画に関する男性の理解の促進
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	①諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児への男性の参画、介護休業・休暇の取得を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が家事・育児・介護に参画等するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和推進に関する調査研究の実施 先進企業の好事例等の情報の収集や、企業と働く個人の意識等を把握し、施策の示唆を得ることを目的に、仕事と生活の調和に関する調査研究を実施した。作成した好事例集はホームページに掲載し広く公開するとともに、トップセミナーにおいても配布した。 ・「仕事と生活の調和」推進サイトの運営 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について、社会全体での取組を推進するため、「仕事と生活の調和」推進サイトにおいて、国の施策、調査・研究、各主体の取組を掲載するとともに、「カエル！ジャパン」通信において、仕事と生活の調和に関する様々な情報を毎月2回発信している。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和推進に関する調査研究や「仕事と生活の調和」推進サイトといった各種取組を通じ、育児・介護休業の両立支援制度の周知啓発等を行ったことで、男女共同参画に関する意識を深める活動を行っている」と評価する。 ・現時点において目標は未達成であるが、週60時間以上の雇用者の割合が8.5%(H26)から6.9%(H30)となり、計画策定時と比較し着実な進捗が見られている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の数値目標を達成するために、調査研究において実態を把握するとともに、企業等が具体的な取組を実践できるよう好事例集を作成する。 また、「仕事と生活の調和」推進サイトにおいて企業等の取組事例の紹介や仕事と生活の調和推進に関する情報の充実を図り、機運の醸成に取り組んでいく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 男性:10.6%、女性:2.4%(平成30年)</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>調査研究テーマ 平成27年度:仕事と生活の調和推進のための職場マネジメントのあり方に関する調査研究 平成28年度:主に男性の家事・育児等への参画に向けた仕事と生活の調和推進のための社内制度・マネジメントのあり方に関する調査研究 平成29年度:仕事と生活の調和推進のための時間等に制約のある社員に対するキャリア形成支援の在り方に関する調査研究 平成30年度:企業等における仕事と生活の調和に関する調査研究</p> <p>「カエル！ジャパン」通信登録件数:約4,600件(令和元年9月現在)</p>

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	3 男女共同参画に関する男性の理解の促進
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>② 男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、食育の推進、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。</p> <p>③ 男性が家事や育児に参画することや、介護休業・休暇を取得することに対する周囲(女性、両親等の年配者、子供、地域、職場等)の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画等できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>平成27年に父親になった男性のうち、55.9%が配偶者の出産直後の休暇を取得しており、29.1%が休暇取得の意向を持ちながら取得していない。</p> <p>この29.1%に該当する方々が休暇を取得できるよう、平成28年度以降、毎年、ハンドブックの作成・配布等を行い、企業・団体等の意識改革や機運醸成を図っている。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>令和2年(2020年)に配偶者の出産直後の休暇取得者を80%以上にすべく施策を実施してきているが、その成果について本年度に調査を実施しており、現在は調査結果の取りまとめを行っているところである。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>調査結果を踏まえた上で、80%以上となっている場合には次のステップを検討するが、80%以上となっていない場合についてはこれまでの取組を見直し、足りない部分を充足させる、別方面からのアプローチを検討する等、80%以上となるよう施策を実施していく。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> 配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上のお休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合を80%(令和2年)。 <p><参考指標></p> <ul style="list-style-type: none"> 「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究」(平成27年:55.9%)
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(1)	①分野	1	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	3	男女共同参画に関する男性の理解の促進
	③具体的な取組 (大項目)		-
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児への男性の参画、介護休業・休暇の取得を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が家事・育児・介護に参画等するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。</p> <p>② 男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、食育の推進、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。</p> <p>③ 男性が家事や育児に参画することや、介護休業・休暇を取得することに対する周囲(女性、両親等の年配者、子供、地域、職場等)の理解を深め、男性がそれらの活動に前向きに参画等できるよう、必要な広報・啓発活動等を行う。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>1. 男性が家事・育児等を行うことの意義の理解促進に関する世論形成 男性の家事・育児等への参画を自らのことと捉える取組の推進 ・家庭内における夫婦のコミュニケーション促進施策の実施(家事・育児等の分担を可視化して夫婦間の話し合いを促すためのワークシートの活用等) ・様々な媒体を活用した広報の展開(広報誌の活用、新聞、HP、Facebook、メルマガ等)</p> <p>2. 男性の家事・育児等への参画機会の創出 地域における男性の家事・育児等参画機会の創出に向けた取組推進 ・国や地方公共団体が実施する行事やイベントを、男性の家事・育児等への参画の契機として活用("おとう飯"始めようキャンペーンの実施)</p>	
(3)	取組結果に対する評価	<p>「男性の暮らし方・意識の変革に関する専門調査会」を設置し、男性の家事・育児等への参画について調査検討を行い、平成29年3月に「男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策～未来を拓く男性の家事・育児等への参画～」として、</p> <p>① 男性が家事・育児等を行うことの意義の理解促進に関する世論形成するために政府、NPO、企業等で個々に実施されてきた各々の取組を連携させ相乗効果を発揮できるよう政府として主導することの重要性、</p> <p>② 男性の家事・育児等への参画機会の創出として、結婚や子の出生など、個人のライフスタイルが変化する機会を男性が家事・育児等に取り組む契機と捉えた取組の充実を図り、必要に応じて期間を限定する、男性のみに対象を絞る、といった取組の検討の必要性、</p> <p>③ 家事・育児等を軽減する取組の推進するために男女問わず仕事と家庭の両立を図るため、家事・育児等を軽減する取組や男女問わず仕事と家庭の両立を図るため、家事・育児等を軽減する取組の必要性</p> <p>について報告を受け、各種施策等を取組み、「6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間」の成果目標は67分(平成23年)から83分(平成28年)へ増加したところではあるが、政府KPIの達成には至っていない。今後は、男性中心型労働慣行を見直すことに加えて、男女の働き方・暮らし方・意識を変革し、互いに責任を分かちあいながら家事・育児・介護等への参画し、男女が共に暮らしやすい社会の実現するための取組みを更に推進する必要があると考える。</p>	

(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>1. 男性の家事・育児等への参画の意義の社会的浸透させるためには、若年世代の意識に沿った暮らし方を実現するための政策や、親の世代等の意識に対する働きかけや、男性の家事・育児等への参画がポジティブに捉えられるよう広く発信していく取組が重要。</p> <p>2. 男性の家事・育児等への参画に重要な職場環境においては、職場における上司や同僚等の意識が重要。</p> <p>3. 家事や育児等に対する知識等の不足と男女間のギャップについて、家事や育児等に対する知識やスキルが女性に比べて不足していることへの不安解消が重要。</p> <p>4. 家事・育児等の軽減については、家事・育児等に関わる新たな商品、サービスによって、利便性を向上するとともに楽しさが感じられるものとしていくことが重要。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p>6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事の関連時間 1日当たり150分(成果目標) ← 1日当たり83分(指標の最新値)</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p><成果目標> Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey” (2016) <指標の最新値> 平成28年社会基本生活調査</p>

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(1)	①分野	1	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	3	男女共同参画に関する男性の理解の促進
	③具体的な取組 (大項目)		-
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 諸外国に比べ低水準にとどまっている家事・育児への男性の参画、介護休業・休暇の取得を一層促進するため、育児・介護休業等の両立支援制度の周知啓発、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備等、男性が家事・育児・介護に参画等するための環境整備や情報の提供等の支援を行う。</p> <p>② 男性が家事・育児等を自らのことと捉え、主体的に参画する動きを広めるため、男性を対象とした啓発手法の開発・実施、食育の推進、男性のロールモデルによる活躍事例の発信、キャンペーンや顕彰を通じ、国民全体の気運の醸成を図る。</p> <p>⑤ 世帯類型別(共働き世帯・専業主婦世帯等)の男性の育児休業取得状況や配偶者出産休暇等の利用状況に関する調査を実施し、男性の育児休業取得率を高めるための実効性の高い方策について検討を進めるなどにより、専業主婦世帯の夫も含めた育児休業や子育て目的の休暇の取得促進等、男性が育児を行うことを促進する。</p>
(2)	主な施策の取組状況		<p>厚生労働省では、職業生活と家庭生活の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を積極的に行っている。</p> <p>特に父親の子育てについては、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、参加型の公式サイト運営やハンドブックの配布等を行うとともに、男性の仕事と育児の両立を積極的に促進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」及び部下の仕事と育児の両立に配慮する管理職を表彰する「イクボスアワード」等の表彰や、企業向けセミナーの開催等により好事例の普及を図っている。</p> <p>また、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するため、両立支援等助成金の支給を行った。</p> <p>平成29年に男性の育児休業の取得状況等に関する調査を実施するとともに、「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討を行った。平成30年3月に、報告書を取りまとめ公表した。</p> <p>育児目的休暇の導入を事業主の努力義務とすること等を内容とする育児・介護休業法の改正を行った。</p>
(3)	取組結果に対する評価		<p>男性従業員の育児参画等に積極的な企業や管理職の表彰、企業向けセミナーの開催、公式サイト運営等により、男性の育児参画について周知啓発を実施した。</p> <p>両立支援等助成金の支給により、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援した。</p> <p>男性の育児休業の取得状況等に関する調査の実施、方策の検討や報告書の公表、制度改正を行い、男性の育児参画・休業取得促進の取組は進んでいる。</p> <p>男性の育児休業取得率(民間企業)を令和2年までに13%とする目標は、未達成であるが、平成30年は6.16%となり、平成26年値2.3%から約4ポイント上昇するなど、前進している。</p> <p>男性の育児休業取得が進まない理由としては、「職場の雰囲気」等の要因がまだまだ挙げられることから、さらに取組を進める必要がある。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等		<p>男性の育児休業取得率について、上昇に向けて更なる取組が必要であることから、企業等に向けた周知啓発事業を引き続き実施していくとともに、男性の育児休業取得を一層強力に促進するため、制度的な改善策を含めて検討を行っていく。</p> <p>両立支援等助成金の活用促進を図る。</p>

(5)	関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値	<成果目標> 男性の育児休業取得率(民間企業) 6.16%(平成30年)
(6)	参考データ、関連 政策評価等	イクメンプロジェクト公式サイトへのアクセス件数 平成30年度 467,955件 両立支援等助成金(出生時両立支援コース)支給件数:5,202件(H30年度) 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)支給件数:56件(H30年度)

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	3 男女共同参画に関する男性の理解の促進
	③具体的な取組（大項目）	-
	④具体的な取組（小項目）	-
	⑤具体的な取組（内容）	④男性経営者等の理解の促進及びネットワークの構築支援等を通じ、男性経営者等が女性の活躍を応援する動きを拡大させる。
(2)	主な施策の取組状況	「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言賛同者の拡大。
(3)	取組結果に対する評価	<p>企業の経営トップ等が策定・公表した「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者による、組織内外での取組の紹介や情報交換等を目的としたミーティングを開催。更に行動宣言の賛同者を募るとともに、賛同者による取組の好事例を事例集、広報誌、メールマガジン、facebook等で情報発信を行っている。</p> <p>なお、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者については、設立当初の平成26（2014）年の9名から、平成27（2015）年12月末の136名、そして現在の234名（令和元年（2019）10月1日時点）と拡大をしているまた、地域において男性リーダーがネットワークを形成し、地域の女性活躍推進に積極的に取り組む地域版の男性リーダーの会も5地域で設立されている。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の広報・周知、賛同者人数の拡大や好事例の共有、地域版の男性リーダーの会の周知・拡大などの取組を進めていく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・施行3年を経て、 <ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画は、国・都道府県・市町村の全てで策定済みであり、 ・特定事業主が情報公表している項目も毎年増加している(各特定事業主の公表情報は、毎年フォローアップし、「女性活躍推進法『見える化』サイト」に集約して発信。) ・施行後3年の見直しについては、国・地方公共団体へのヒアリング、アンケート調査を実施し、「女性活躍推進法公務部門に関する施行後3年の見直しの方向性」(平成31年1月 女性活躍推進法公務部門に関する検討会)を取りまとめ、検討を行った。 ・第198回通常国会において、情報公表の強化等を内容とする女性活躍推進法等一部改正法が成立。併せて、基本方針や関係府省令、策定指針等を整備する。
(3)	取組結果に対する評価	特定事業主行動計画策定が国・都道府県・市町村の全てで策定がされている。情報公表についても一定程度進んできている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法の法改正や関係法令の改正内容・改正趣旨等の周知を行うことで、より実効性の高い行動計画の策定を促進する必要がある。 ・また、総理を本部長とし、全閣僚がメンバーの「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、府省別の情報公表の状況や取組の進捗状況の報告を引き続き行うとともに、特定事業主によって公表された情報について、「女性活躍推進法『見える化』サイト」において引き続き発信していく。 ・この法律の施行後5年を経過した場合においては、改正後の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずる。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	

(6)

参考データ、関連
政策評価等

- ・特定事業主行動計画の策定状況 : 国・都道府県・市町村の全てで策定済み。
- ・各府省等が特定事業主として情報公表している項目
 - ・全府省が公表した項目数は、平成30年度は5項目(各府省の公表状況は、例年、すべての女性が輝く社会づくり本部において報告・公表)

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(1)	①分野	1	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	3	男女共同参画に関する男性の理解の促進
	③具体的な取組 (大項目)	-	
	④具体的な取組 (小項目)	-	
	⑤具体的な取組 (内容)		⑥学校教育及び社会教育において、男女共同参画の意識を高め、固定的な性別役割分担に捉われない意識が醸成されるよう、必要な取組を推進する。
(2)	主な施策の取組状況		<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育においては、学習指導要領に基づき、児童生徒の発達の段階に応じ、学校教育全体を通じて、男女が共同して社会に参画することや男女が協力して家庭を築くことの重要性について指導することとしている。 ・令和元年度より「次世代のライフプランニング教育推進事業」において、高校生・大学生が各人の能力や適性、学びや職業、ライフイベント(結婚、出産、育児等)を総合的に考え、主体的に将来を選択する能力・態度を身に付ける教育機会を充実するため、学校現場等において活用できる教育プログラムの開発・試行を行っている。 ・国立女性教育会館において、「地域における男女共同参画推進リーダー研修」(毎年)や「学校における男女共同参画研修」(毎年)等、地域や学校等において男女共同参画を推進する人材の養成を行っている。
(3)	取組結果に対する評価		<ul style="list-style-type: none"> ・全国の都道府県教育委員会の指導主事等を対象とする会議において、学習指導要領の趣旨の徹底を図ってきたところであり、各学校では学習指導要領に基づき男女共同参画に関する指導が行われてきたものとする。 ・男女共同参画の意識の醸成と固定的性別役割分担意識の是正を推進する人材の養成及び教育プログラムの開発を進めた。
(4)	今後の方向性、検討課題等		引き続き、学校教育において男女共同参画に関する指導が行われるよう、関係する教科等の学習指導要領の趣旨の徹底を図る。また人材の養成及びプログラムの開発等の取組を進める予定である。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		—
(6)	参考データ、関連政策評価等		<ul style="list-style-type: none"> ○「次世代のライフプランニング教育推進事業」による教育プログラムの実施状況 委託先3件(広島県教育委員会、信州大学、神奈川大学)※令和元年10月現在追加公募中。 ○国立女性教育会館における研修実績 <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度「地域における男女共同参画推進リーダー研修」 参加者164名。受講者満足度96.9%、フォローアップ調査有用度100.0%。 「仕事や活動に直接的に活用できる」との評価が全体の66.7%であり、「仕事や活動に応用」21.4%、「自分自身の参考になる」11.9%と、回答者すべてから、その後の研修成果を何らかの形で活用しているとの回答を得た。 ・平成30年度「学校における男女共同参画研修」 参加者41名。受講者満足度100.0%。※フォローアップ調査実施なし。

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	<p>総務省においては、地方公共団体における女性職員の活躍推進に向けた取組が積極的に進められるよう、以下の取組を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するため、平成29年5月に地方公務員法及び地方自治法を改正し、一般職の「会計年度任用職員」制度を創設した(令和2年4月1日施行)。 ・ 地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法等を検討する「女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会」を設置し、意見交換を行った。 また、同協議会での検討と並行して、女性職員活躍・働き方改革の推進方策に関する調査研究を行い、両者の成果を基に「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を平成29年度に作成、平成30年度に改訂を行った。 ・ 女性地方公務員の人材育成を支援するため、自治大学校における「地方公務員女性幹部養成支援プログラム」において講義を実施したほか、男性を含めた地方公務員の意識啓発を進めるべく、各研修課程において「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施した。 ・ 女性活躍促進の取組、テレワークの活用、男性職員の育児休業等の取得促進等、地方公共団体における先進的な取組事例について地方公務員月報等による情報提供を充実させた。 また、地方公共団体で活躍する女性職員を紹介する「女性地方公務員のワークスタイル事例集」を平成30年度に作成し、情報提供を行った。 ・ 通知や各種会議等の場を通じて、以下の取組を要請した。 時間外勤務命令の上限設定等を踏まえたワークライフバランスやゆう活の推進 ハラスメント対策の措置義務の履行 男性職員の育児休業等取得促進 「テレワーク・デイズ」を通じたテレワークの普及促進
(3)	取組結果に対する評価	都道府県、市町村の採用者に占める女性割合や各役職段階別の女性割合については、年々増加傾向にあり、女性の採用・登用は着実に進んできている。 また、地方公務員の男性の育児休業取得率についても、徐々に増加傾向にはあるが、成果目標の達成にはなお一層の努力が必要な状況であり、育児休業を取得しやすい職場風土作りを更に推進していく必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、地方公共団体における女性職員活躍に向けて、必要な助言や情報提供を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	・ 地方公務員の男性の育児休業取得率 4.4%(平成29年度) (出典) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組(大項目)	-
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法を着実に施行し、常時雇用する労働者数が301人以上の義務企業のみならず300人以下の努力義務企業に対しても、広く一般事業主行動計画の策定や情報公表等の取組を促進した。 ・平成28年2月から、企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に一元的に集約し提供している。 ・女性活躍推進法の施行後3年の見直しについて、労働政策審議会雇用環境・均等分科会における議論の結果を踏まえ、一般事業主行動計画の策定等の義務を101人以上の企業に拡大することなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度に女性活躍推進法が全面施行されて以降、一般事業主行動計画の策定が義務付けられている事業主については、ほぼ全ての事業主において計画策定及び届出が行われており、301人以上の事業主の策定・届出率は令和元年9月末時点で98.6%となっている。 ・企業の情報を集積した「女性の活躍推進企業データベース」について、登録企業等の数を増加させ、掲載情報を充実させるべく、企業等に対する働きかけを行った。 ・一般事業主行動計画の策定等の義務を101人以上の企業に拡大することなどを盛り込んだ女性活躍推進法等一部改正法が第198回通常国会で成立、公布された。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・令和元年度の女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定等の義務対象拡大や情報公表の強化が図られることを踏まえ、その円滑な施行に向けて、中小企業を始めとする全国の企業が着実に女性活躍推進の取組を行うよう、改正内容の周知徹底や、企業向け相談窓口の整備、一般事業主行動計画の効率的な策定・公表方法の検討を行う。 ・「女性の活躍推進企業データベース」において、より多くの求職者等が知りたい情報を効率的に閲覧できるように、表示方法の改善等必要な改修を行い利便性の向上を図るとともに、より多くの企業情報の掲載と内容の充実が進むよう働きかけを行う。 また、「女性の活躍推進企業データベース」が広く国民に認知され利用されるよう、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるため広報活動を実施する。 ・女性活躍推進法等一部改正法の施行に向け、関係省令等の見直しの検討を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	行動計画策定・届出が義務となっている常時雇用する労働者数が301人以上の企業の策定・届出率98.6%(令和元年9月末日時点)。

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組（大項目）	-
	④具体的な取組（小項目）	-
	⑤具体的な取組（内容）	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。
(2)	主な施策の取組状況	・男女共同参画推進連携会議にチーム会において、平成29年8月までは「女性のエンパワーメント促進」チーム、同年10月以降は「経済分野における女性の活躍推進」チームにおいて、「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」について、国内の企業・団体等に周知・普及させることによって女性活躍促進を図る活動を行うなど、UN Womenの取組との連携・協力を図っている。
(3)	取組結果に対する評価	・国連女性のエンパワーメント原則（WEPs）について、男女共同参画推進連携会議内の平成27（2015）年半ばから平成29（2017）年半ばまでは「女性エンパワーメント促進チーム」、平成29（2017）年半ばから令和元年（2019）年半ばまでは「経済分野における女性の活躍推進チーム」の活動において、WEPsに関する基本的な知識の共有・普及のためパンフレットを作成・活用し国内企業へのWEPsの普及に努めた。 ・成果 国内における署名企業数 平成25年2月末 186社 → 平成30年11月末 241社
(4)	今後の方向性、検討課題等	・WEPsの公共調達に関する取組については女性活躍推進法が成立しており、WEPsの普及・啓発についてはUN Women日本事務所や民間団体において周知活動が進められる。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	—
(6)	参考データ、関連政策評価等	—

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)	—
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	第4次男女共同参画基本計画策定以降、女性の役員・管理職への登用及び情報開示等において顕著な功績があった企業を表彰する「女性が輝く先進企業表彰」を計3回実施(令和元年10月現在)した。表彰企業や表彰式については、HPIにて公表。
(3)	取組結果に対する評価	累計で21の企業を表彰した(内閣総理大臣表彰6、内閣府特命担当大臣表彰15)。表彰式は総理大臣官邸において実施し、総理及び特命担当大臣から直接賞状を交付することで、政府の女性活躍に対する積極的な姿勢及び女性活躍の環境整備の重要さをアピールしている。結果、表彰を受けた企業はシンポジウムを開催する等地域への波及効果が期待される活動を行ったり、表彰候補として推薦される企業の水準(女性役員数や女性管理職比率等)が高くなっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	当表彰は、令和2年度に終了する予定。 その後については、表彰制度について検討を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<成果目標> ・民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 課長相当職:10.9%、部長相当職:6.3%(平成29年) ・上場企業役員に占める女性の割合:4.1%(平成30年) (出典)内閣府「平成30年度 女性の政策・方針決定参画状況調べ」
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

(1)	①分野	1	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4	ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)		-
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		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。
(2)	主な施策の取組状況		<ul style="list-style-type: none"> ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)第20条等に基づき、国及び独立行政法人等は、女性活躍推進法等に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を、価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式又は企画競争方式)において加点評価する取組を実施している。 ・「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28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)等に基づき、平成29年度における取組状況について、平成30年12月に国機関及び独立行政法人等の全体値を公表。さらに、令和元年6月に、国機関における機関別の取組状況を公表した。 ・地方公共団体に対し、国に準じた取組を進めるよう働きかけを行っている。
(3)	取組結果に対する評価		<p>国の全26機関のうち、平成29年度末までに、物品役務等の調達については20機関が、公共工事等の調達については18機関が全面導入済みである。</p> <p>一方、全面導入に至っていない国機関もある。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等		<ul style="list-style-type: none"> ・取組状況について、全体の実績とともに、国機関別の取組実績を公表することを通じて、各機関の取組状況の「見える化」を図り、全面導入に至っていない国機関に対して取組の推進を促していく。 ・女性活躍推進法の改正(プラチナえるぼし(仮称)制度の創設等)を反映する形で、制度の見直しを行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		<p><参考指標> 公共調達でインセンティブを付与している都道府県数 45都道府県(平成30年度) (出典)内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等		<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度実績(カッコ内は取組対象調達全体に占める割合) 国…金額:9,400億円(25.3%)、件数:約8,800件(25.1%) 独立行政法人等…金額:3,900億円(34.3%)、件数:約4,800件(48.3%) (出典)内閣府「女性活躍推進法第20条に基づく公共調達に関する取組状況のフォローアップ結果について(平成29年度)」

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
①分野	1	男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
②施策	4	ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
③具体的な取組 (大項目)		-
④具体的な取組 (小項目)		-
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定)の周知や、「女性の活躍・両立支援総合サイト」における、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組の参考となる指標や好事例等の周知を行うとともに、仕事と育児・介護等との両立支援のための取組を積極的に行い、かつ、その成果が上がっている企業に対し、公募により「均等・両立推進企業表彰」を実施し、広くその取組の周知を行った(表彰の実施は平成30年度までの取組)。
(3)	取組結果に対する評価	次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定)を行い、また、「均等・両立推進企業表彰」を実施し、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した。 男性の育児休業取得率(民間企業)を令和2年までに13%とする目標は、未達成であるが、平成30年は6.16%となり、平成26年値2.3%から約4ポイント上昇するなど、前進している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度(「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定)の周知を行うとともに、「女性の活躍・両立支援総合サイト」において、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組の参考となる指標や好事例等を周知する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<成果目標> 男性の育児休業取得率(民間企業) 6.16%(平成30年)
(6)	参考データ、関連政策評価等	くるみん認定企業数3,153社、うちプラチナくるみん認定企業数303社(令和元年6月末時点) 平成30年度均等・両立推進企業表彰数:厚生労働大臣優良賞(ファミリー・フレンドリー企業部門)4社

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組(大項目)	-
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	・女性活躍推進の取組の実施状況が優良な企業を認定するえるぼし認定の周知・取得促進を図った。 ・「均等・両立推進企業表彰」を実施し、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組をしている企業を表彰した(平成30年度までの取組)。
(3)	取組結果に対する評価	・令和元年9月末時点で女性活躍推進法に基づくえるぼし認定企業は計920社となり、確実に認定企業は増加している。 ・ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組をしている企業を表彰することで、企業における女性の活躍を促進した。
(4)	今後の方向性、検討課題等	令和元年度の女性活躍推進法の改正により創設された特例認定制度(プラチナえるぼし認定(仮称))について、真に女性が活躍している職場が評価される認定基準となるよう検討を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組(大項目)	-
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	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、 <u>企業のインセンティブを強化する。</u> 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。
(2)	主な施策の取組状況	・時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して、時間外労働等改善助成金による助成を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	・平成30年度の時間外労働等改善助成金の実績については、全体として3,000件を上回る交付申請があり、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化が図られている一方で、一部のコースで低調な交付申請に留まっており、助成金の一層の利用促進を図る必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・各種メディアを活用した周知広報、労働基準監督署に設置されている労働時間相談・支援コーナーや全国に設置されている働き方改革推進支援センターにおけるアウトリーチ型支援を行う際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)	—
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	「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、平成28年7月以降に行う価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式、企画競争)において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定している。
(3)	取組結果に対する評価	「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、平成28年7月以降に行う価格以外の要素を評価する調達(総合評価落札方式、企画競争)において、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定している。 また、同指針に基づき行われる毎年度の取組状況の取りまとめを通して、当省における取組状況の把握を行っているところ。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「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、引き続き本取組を実施する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	—
(6)	参考データ、関連政策評価等	男女別の数値を把握していない

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	第4次男女共同参画基本計画策定以降、計3回(令和元年10月現在)、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。 また、女性をはじめ多様な人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を「新・ダイバーシティ経営企業100選(以下、新100選とする)」として表彰するとともに、平成29年度以降は、過去の100選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「100選プライム」として選定。
(3)	取組結果に対する評価	○なでしこ銘柄 東証全上場企業約3,600社から、毎年、業種毎にベスト・インクラスを「なでしこ銘柄」として選定。女性活躍推進に関する具体的な取組とその開示状況について評価を行っている。 平成30年度「なでしこ銘柄」の選定では、「コーポレートガバナンス・コード」の改訂等を踏まえ、社内・社外を問わず、女性取締役が1名以上いることをスクリーニング要件として追加し、各社に女性取締役の更なる登用を促した。このように、毎年度、選定基準を見直し、更新することで、企業における女性活躍推進の更なるドライブとして機能している。 ○新・ダイバーシティ経営企業100選 4次計策定以降、3か年で大企業及び中小企業76社を新100選として表彰。各社の具体的な取組について、ベストプラクティス集をまとめ普及広報をすることで、女性をはじめとする多様な人材を活用したダイバーシティ経営の意義についての理解促進や取組の裾野拡大が図られている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「なでしこ銘柄」選定基準の見直し等により、企業の取組を促進する。 「新100選」「100選プライム」についても、引き続き選定を行うとともに、ダイバーシティ経営への理解を深めるための普及啓発を実施していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<成果目標> ・上場企業役員に占める女性の割合:5.2%(令和元年)

(6)	参考データ、関連 政策評価等	<p>○なでしこ銘柄 選定実績 28FY:「なでしこ銘柄」47社、「準なでしこ」25社 29FY:「なでしこ銘柄」48社 30FY:「なでしこ銘柄」42社、「準なでしこ」22社</p> <p>○新100選 選定実績 28FY:「新100選」31社 29FY:「新100選」21社、「100選プライム」2社 30FY:「新100選」24社、「100選プライム」2社</p>
-----	-------------------	---

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・有価証券報告書の情報をもとに業種別に全上場企業の女性役員数及び比率をウェブサイト(現在の「女性役員情報サイト」)で「見える化」している。また、上場企業のうち女性役員比率が10%を達成している企業を一覧化するとともに、企業における女性活躍の意義をリーフレット形式でまとめ、全上場企業(約3,700社)に配布している。 ・企業における女性活躍情報の開示や自主的な女性活躍取組を促すために、ESG投資における機関投資家の女性活躍情報の利用状況を調査(平成30年度事業)し、その結果をシンポジウム開催等を通じて企業に周知している。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の女性活躍に関する情報開示が充実化したことに伴い、指数ベンダーが女性活躍インデックスを開発する等、女性活躍に積極的に取り組む企業が、資本市場において評価されつつある。 ・女性役員割合は、4次計画策定時の2.7%(平成27年)と比較すると5.2%(令和元年)と改善が見られ、目標である「早期に5%」を達成した。一方で、2020年までに10%という目標には達成しておらず、一層の取組が必要である。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・全上場企業における女性役員の登用状況については、引き続きリーフレットやHPを活用し「見える化」を実施することで、企業の取組を促す。 ・資本市場(ESG投資、ジェンダー投資等)において女性活躍情報が投資判断において活用されていることについて企業に周知することで、女性活躍取組の推進、情報開示の充実化を図っていく。さらに、充実化した開示情報を基に、企業の女性活躍状況を考慮した投資が増加することによる好循環を生み出すことを目指す。なお、令和2年度については、海外で活発化するジェンダー投資について調査研究を行い、国内機関投資家等に周知することで、我が国におけるジェンダー投資を推進する予定。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標(期限)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・上場企業役員に占める女性の割合 5%(早期)、更に10%を目指す(令和2年) <p><参考指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・上場企業役員に占める女性の割合 5.2%(令和元年7月末現在) <p>(出典)「役員四季報」 東洋経済新報社</p>

(6)	参考データ、関連政策評価等	・約7割近くの機関投資家が、女性活躍情報を活用する理由として「企業の業績に長期的に影響がある情報と考えるため」と回答 ・約3割の機関投資家は、ESG投資残高が1兆円を超えている (出典)ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究
-----	---------------	---

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	女性役員情報の開示については、有価証券報告書等に役員の男女別人数及び役員の女性比率の記載を義務化する内閣府令の改正を行い(平成26年10月公布、平成27年4月適用)、平成27年4月以降、毎事業年度提出される有価証券報告書等に当該項目が記載されることとなった。
(3)	取組結果に対する評価	上記(2)の改正により平成27年4月以降、継続的に上場企業等における女性役員数の集計が可能となり、我が国における上場企業等の女性活躍に対する進捗状況の把握が可能となった。 また、有価証券報告書等において当該情報を毎事業年度継続的に開示することにより、女性活躍に積極的に取り組む企業を投資判断材料として投資家が利用できる環境が整備された。 上場企業役員に占める女性の割合は、計画策定時(平成27年)の2.8%から5.2%(令和元年)と2.4%上昇し、取組みは前進しているものと考えられる。これは、5%からさらに10%を目指すとした目標(平成32年)には及ばないが、早期目標である5%を達成している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、上場企業等に対し女性役員に関する情報の開示を求め、上場企業等の女性活躍への取組が評価される仕組みを浸透させる。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組(大項目)	-
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	平成28年2月から、企業が公表している女性の活躍状況に関する情報を「女性の活躍推進企業データベース」に一元的に集約し提供している。
(3)	取組結果に対する評価	企業の情報を集積した「女性の活躍推進企業データベース」について、登録企業等の数を増加させ、掲載情報を充実させるべく、企業等に対する働きかけを行った。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「女性の活躍推進企業データベース」において、より多くの求職者等が知りたい情報を効率的に閲覧できるように、表示方法の改善等必要な改修を行い利便性の向上を図るとともに、より多くの企業情報の掲載と内容の充実が進むよう働きかけを行う。 また、「女性の活躍推進企業データベース」が広く国民に認知され利用されるよう、特に学生や求職者等への訴求効果を高めるため広報活動を実施する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	「女性の活躍推進企業データベース」への行動計画公表企業数13,786社、情報公表企業数11,107社(令和元年9月末日時点)。

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	4 ポジティブ・アクションの推進等による男女間格差の是正
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	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。
(2)	主な施策の取組状況	第4次男女共同参画基本計画策定以降、計3回(令和元年10月現在)、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定。 「なでしこ銘柄」は、東証全上場企業約3,600社から、女性活躍推進に関する具体的な取組とその開示状況について評価を行い、毎年、業種毎にベスト・インクラスを選定するもの。 平成30年度には、「なでしこ銘柄」の選定に係る女性活躍度調査の結果を基に、企業の取組と開示状況を一覧化して、女性活躍に積極的に取り組んでいることをアピールできる仕組みとして、「なでしこチャレンジ企業」リストを作成した。
(3)	取組結果に対する評価	まず、「なでしこ銘柄」の選定に際し、厚生労働省「女性活躍推進データベース」で女性管理職比率を開示していることをスクリーニング要件として求めており、企業に開示を促している。 女性活躍に係る“取組”だけでなく、その“開示”状況を評価対象とし、さらには、開示先の媒体(中期経営計画、アニュアルレポート等)によってスコア配点を変える等の工夫をすることで、より経営に近い媒体で女性活躍に関する情報開示をすることを企業に求めている。 平成30年度に「なでしこチャレンジ企業」として、リスト掲載を希望した企業は308社で、自社の取組等について公表を行った。 上記の通り、「なでしこ銘柄」は、その選定過程や新たな仕組み作り等で、企業自らによる自社の現状の公表に資する支援を行っている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	今後も、女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	○なでしこ銘柄 選定実績 28FY:「なでしこ銘柄」47社、「準なでしこ」25社 29FY:「なでしこ銘柄」48社 30FY:「なでしこ銘柄」42社、「準なでしこ」22社 30FY:なでしこチャレンジ企業リスト 掲載企業数 308社

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。
(2)	主な施策の取組状況	<p>・ 税制については、平成29年度税制改正において、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる仕組みを構築する観点から、配偶者控除等について、配偶者の収入制限を103万円から150万円に引き上げるなどの見直しを行い、平成30年分の所得税から適用されている。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>・ 税制における上記の配偶者控除見直しは、社会保障における取組みや配偶者手当の見直しと相まって、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境づくりに寄与しているものと考えている。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し
	③具体的な取組(大項目)	-
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	<p>①</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年10月からの大企業で働く短時間労働者を対象とする被用者保険の適用拡大に加え、平成29年4月から、中小企業等で働く短時間労働者についても、労使合意を前提に企業単位で適用拡大の途を開いた。 ・民間企業における配偶者手当については、税制や社会保障制度等の動きも踏まえ、平成30年1月に改訂されたモデル就業規則も活用しながら「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」について引き続き広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促している。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・被用者保険の適用拡大には、被用者にふさわしい保障の実現、働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築に資する等の意義があるところ、平成28年10月の適用拡大施行以降、約44万人(令和元年4月末時点)の短時間労働者が被用者保険の被保険者となっており、適用拡大が着実に進展していると評価できる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・更なる被用者保険の適用拡大については、関連分野の有識者や労働者・使用者団体からなる懇談会(働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会)の議論の成果も踏まえつつ、具体的な制度改正の内容について、関係審議会等において検討を行い、必要な措置を講ずる。 ・民間企業における配偶者手当については、引き続き広く周知を図り、労使に対しその在り方の検討を促していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し
	③具体的な取組 (大項目)	-
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、平成28年11月に一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)が改正され、平成29年4月から、段階的に配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額するなどの見直しが行われている。
(3)	取組結果に対する評価	-
(4)	今後の方向性、検討課題等	-
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-

第4次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について		
(1)	①分野	1 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍
	②施策	5 女性の活躍に影響を与える社会制度・慣行の見直し
	③具体的な取組 (大項目)	—
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 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。 ・ 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。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家公務員の配偶者に係る扶養手当については、平成28年11月に一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)が改正され、平成29年4月から、段階的に配偶者に係る手当額を他の扶養親族と同額まで減額するなどの見直しが行われている。
(3)	取組結果に対する評価	—
(4)	今後の方向性、検討課題等	—
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	—
(6)	参考データ、関連政策評価等	—