

令和5年12月14日（木）
第30回計画実行・監視専門調査会
内閣府配付資料

第5次男女共同参画基本計画中間年フォローアップの結果について

令和5年12月14日
内閣府男女共同参画局

1. 5次計画及び女性版骨太の方針2023における中間年フォローアップの位置づけ

- 「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」
(令和2年12月25日 閣議決定) (抄)
 - ・5次計画の成果目標の達成状況について、EBPMの観点を踏まえ、中間年にフォローアップ及び点検・評価を実施する。その結果も参照しながら、必要に応じ内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べるなど、更なる取組を促す。
- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」
(令和5年6月13日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定)
(抄)
 - ・令和5年が5次計画の中間年に当たる。計画に定める成果目標の着実な達成に向け、全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組みべき事項について検討を行う。

2. 成果目標の進捗状況の把握

- 全ての成果目標について令和5年8月末時点の最新値を把握した上で、計画策定時の数値から目標値との差の1/2以上に達しているかを基本に（下記参照）、基準に未達である成果目標等について、目標達成に向けた課題や今後の対応方針等に係るフォローアップシートを作成した。（第28回及び第29回計画実行・監視専門調査会の資料として提出。）

A：5次計画の成果目標値、B：計画策定時の数値、C：最新値とし、
計画策定時の数値～目標値との差の半分（5年分の2.5/5進捗した場合の値）※ $\leq C$
の場合を基本とする。
※ $B + (A - B) \times 1/2$

3. 省庁別ヒアリング等の実施

○第 27 回～第 29 回専門調査会において、省庁別ヒアリング等を実施した。具体的には、以下の分野等の基準に未達である成果目標のうち、特に進捗状況が芳しくないもの及び、男女共同参画推進の観点から特に重要と考えられるものについて省庁別ヒアリングを行い、進捗状況と残された課題に係る分析及び今後の対応方針について聴取した。

第 27 回 計画実行・監視専門調査会（令和 5 年 10 月 13 日）

- ・今後の検討課題及び第 5 次男女共同参画基本計画中間年フォローアップについて

第 28 回 計画実行・監視専門調査会（令和 5 年 11 月 7 日）

- ・「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」、「生涯を通じた健康支援」について（厚生労働省）
- ・「科学技術・学術における男女共同参画の推進」について（文部科学省、内閣府）

第 29 回 計画実行・監視専門調査会（令和 5 年 11 月 27 日）

- ・「地域における男女共同参画の推進」、「防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進」について（農林水産省、内閣府）
- ・企業における女性登用の加速化について（経済産業省、金融庁、内閣府）

4. 専門調査会における主な意見

○中間年フォローアップにおける、基準に未達である成果目標等についての専門調査会における主な意見は以下のとおり。これを踏まえ、残る計画期間内に取り組むべき事項について関係省庁において必要な検討を進める。

企業における女性登用の加速化

- ・女性役員への企業内部からの登用を加速化するための施策の強化
- ・地方や中小企業における役員を含めた女性の登用を推進する施策
その際、地域のリーディングカンパニーとして、各地域の金融機関の女性活躍に係る取組の実態把握や支援の推進
- ・女性役員育成のための研修の充実
- ・女性役員登用を含めた女性活躍推進に取り組む企業に対する経済的インセンティブ付与

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

- ・男女の賃金差異の情報開示の義務化は国際社会においても高く評価されているところ、この賃金差異について、各企業における実態把握・分析、それらを踏まえた女性登用推進の取組への支援施策の実施
- ・男女の賃金差異等のデータベースについて、より多くの求職者や学生等による活用につながる工夫や改善
- ・企業が、育成の早い段階から、女性に対しても研修の実施や経験機会の提供を行い、内部登用を推進していくための環境整備
- ・中間管理職層の残業時間等を把握すること等による、男女ともに活躍できる働き方の見直し

地域における男女共同参画の推進

- ・地方の若年女性の流出の背景にあると考えられる雇用や慣習を中心とした女性を取り巻く状況の改善に向けた取組
- ・地方公共団体の長等の地域のリーダー層や意思決定層に対する意識啓発や研修の充実
- ・地方や中小企業における役員を含めた女性の登用を推進する施策
その際、地域のリーディングカンパニーとして、各地域の金融機関の女性活躍に係る取組の実態把握や支援の推進（再掲）
- ・地域の実情に応じた取組を後押しするための基礎自治体ごとの男女別データの整理
- ・農業分野における地域のリーダー層や意思決定層に対する意識啓発や研修の充実
- ・女性活躍推進に取り組む農協、農業法人等に対する経済的インセンティブ付与や表彰等

科学技術・学術における男女共同参画の推進

- ・理系分野への進路選択の支援となる、職業における将来の具体的な活躍イメージを持つことができる取組の推進
- ・初等中等教育段階からの児童・生徒、保護者、教員を含めた意識啓発
- ・各地の教育委員会や男女共同参画センターと連携した取組の推進
- ・各取組に関する調査研究や評価の継続による長期的な効果の把握

生涯を通じた健康支援

- ・女性特有の疾患等の女性の健康課題について各世代が必要な知識を得ることのできる機会の充実
- ・性差医療に取り組む体制の確保を含めたナショナルセンター機能の構築

防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

- ・防災分野における地域のリーダー層や意思決定層に対する意識啓発や研修の充実
- ・地方公共団体の防災分野における女性参画の取組状況や男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの活用状況を可視化するデータについて、意思決定層や若者に対するより効果的な活用方策
- ・女性活躍推進に取り組む地方公共団体等に対する経済的インセンティブ付与や表彰等
- ・地域ごとの人口規模を踏まえた防災分野における女性登用のための施策