

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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	1	政治分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア	国の政治における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 女性活躍推進法に基づき民間企業等が行う取組内容を踏まえ、政党に対し、女性の活躍に関する現状の把握・分析、女性候補者等における数値目標の設定や人材育成等の取組を含めた行動計画の策定・情報開示等に向けた自主的な取組の実施を要請する。</p> <p>② 候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等ポジティブ・アクション導入について、各政党において検討が進められるよう、調査研究を行い、参考となる情報等も活用しつつ、各政党に対し、自主的な導入に向けた検討を要請する。</p> <p>③ 両立支援体制の整備等を始めとした女性議員が活躍しやすい環境の整備について、政党等に要請する。</p>
(2)	主な施策の取組状況		<p>・第4次男女共同参画基本計画策定以降、計3回(令和元年9月現在)、男女共同参画担当大臣等から各政党に対して数値目標の設定やポジティブ・アクション導入等の取組を要請した。</p> <p>・ポジティブ・アクション導入について、各政党において検討が進められるよう、IPU(列国議会同盟)が作成する諸外国の女性議員の参画状況等をまとめたレポートを毎年和訳・公表するとともに、平成30年度・令和元年度には諸外国における政治への女性の参画拡大に向けた取組状況に関する調査研究を行っている。また、平成29年度には女性地方議員に対してアンケートを実施し、政治への女性の参画を阻む要因等について調査研究を行った。</p>
(3)	取組結果に対する評価		<p>各政党に対して第4次男女共同参画基本計画の記載内容を踏まえ要請を実施した。これまで繰り返しの要請を行ってきたところ、政治分野における男女共同参画の重要性が認識され、平成30年5月に議員立法によって「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が全会一致で成立するとともに、複数の政党が、女性候補者の擁立について数値目標の設定を行うなど取組が進んだ。</p> <p>衆議院議員・参議院議員の候補者に占める女性の割合を30%とする目標は、いずれも達成できていないが、同法成立後に行われた参議院選挙においては、候補者に占める女性の割合が28.1%(目標:30%(平成32年))となり、平成25年値(24.2%)から約4%ポイント上昇するなど、前進している。</p> <p>同法の成立以降間もないうちの選挙であり、目標達成に至るほどに大きく女性候補者比率が伸びなかったが、法律の成立による一時的な取組とならないように各主体の取組を引き続き促進する必要がある。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等		<p>平成30年に法律が成立したことによって加速した各政党における取組が、法律の成立直後の一時的な取組で終わらないよう引き続き要請を進めることが重要。また、単に要請をするだけではなく、政党の取組状況を把握・公表するなど、取組を促進するため施策を行うとともに、政党等における取組が更に進むよう情報提供を充実させる。</p>

(5)	<p>関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値</p>	<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院議員の候補者 男性:82.3%、女性:17.7%(平成29年) ・参議院議員の候補者 男性:71.9%、女性:28.1%(令和元年) <p>(出典)総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」、「参議院議員通常選挙結果調」</p> <p><参考指標></p> <p>○国会議員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院議員 男性:90.1%、女性:9.9%(令和元年10月1日現在) ・参議院議員 男性:77.0%、女性:23.0%(令和元年10月9日現在) <p>○国務大臣等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣総理大臣・国務大臣 男性:90.0%、女性:10.0%(令和元年9月11日現在) ・内閣官房副長官・副大臣 男性:92.9%、女性:7.1%(令和元年9月11日現在) ・大臣政務官 男性:77.8%、女性:22.2%(令和元年9月11日現在) <p>○政党役員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自由民主党 男性:85.9%、女性:14.1%(平成30年11月6日現在) ・立憲民主党 男性:66.7%、女性:33.3%(平成30年11月6日現在) ・国民民主党 男性:83.8%、女性:16.2%(平成30年11月7日現在) ・公明党 男性:75.8%、女性:24.2%(平成30年10月1日現在) ・日本共産党 男性:77.6%、女性:22.4%(平成30年10月1日現在) ・日本維新の会 男性:95.7%、女性:4.3%(平成30年10月1日現在) ・自由党 男性:66.7%、女性:33.3%(平成30年10月1日現在) ・希望の党 男性:60.0%、女性:40.0%(平成30年10月1日現在) ・社会民主党 男性:87.5%、女性:12.5%(平成30年10月1日現在) <p>(出典)内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」(平成30年度)より一部更新</p>
(6)	<p>参考データ、関連 政策評価等</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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	1	政治分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ	地方の政治における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 平成27年に地方議会議員の出産に伴う欠席規定の明確化を要請したことを踏まえ、地方議会における議員の両立支援体制等の状況等を把握する。また、地方議会において、候補者における女性の割合が高まるよう、両立支援体制の整備等も含めた環境整備について、政党や地方六団体に要請する。</p> <p>② 女性の地方公共団体の長や議会議長のネットワークの形成について、政党や地方六団体に要請する。</p>
(2)	主な施策の取組状況		<p>・平成27年度以降「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」において、毎年度地方議会における出産・育児等に伴う議会の欠席規定の整備状況を調査するとともに、平成30年度以降は、託児所や授乳室の整備状況等、地方議会における議員の両立支援体制等の状況把握を実施した。</p> <p>・第4次男女共同参画基本計画策定以降、計3回(令和元年9月現在)、男女共同参画担当大臣等から各政党に対して両立支援体制等の整備をはじめとした女性議員が活躍しやすい環境の整備について、政党等に要請した。また、平成28年4月に地方6団体に対して女性議員が活躍しやすい環境の整備や女性の地方議会議員のネットワークの形成等のポジティブ・アクションの導入等を要請した。</p> <p>・平成30年5月に、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(以下、「法」という。)の施行を受け、地方公共団体において環境の整備が努力義務として課せられていること等を周知した。</p>
(3)	取組結果に対する評価		<p>各政党・地方6団体に対して第4次男女共同参画基本計画の記載内容を踏まえ要請を実施するとともに、地方議会における両立支援体制等の状況把握項目を拡充や出産等に伴う議会の欠席規定の整備状況を市区町村別に見える化するなど地方議会における取組を促進してきた結果、特に出産に伴う議会の欠席規定については、平成27年度以降新たに1143市区町村議会で、新たに明文規定が設けられる等着実に取組が進んでいる。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等		<p>・議会の欠席規定の整備については、着実に進んでいるが、託児所や授乳室の整備等を実施している地方議会は少なく、法において地方公共団体に対して環境整備等が努力義務として課せられていることを踏まえ、好事例の収集・展開など、女性が活躍しやすい環境の整備のため、さらなる取組の促進を行う必要がある。</p> <p>・女性候補者や議員に対するハラスメント対策、女性だけではなく男性議員も含めた議員活動と家庭生活の両立など新たな課題に対する対応が必要である。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		<p><参考指標></p> <p>○地方議会議員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県議会議員 男性:90.0%、女性:10.0%(平成30年12月末) ・市区議会議員 男性:84.7%、女性:15.3%(平成30年12月末) ・町村議会議員 男性:89.9%、女性:10.1%(平成30年12月末) <p>(出典)総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」</p> <p>○地方公共団体の長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県知事 男性:93.6%、女性:6.4%(平成30年4月1日現在) ・市区町 男性:97.4%、女性:2.6%(平成30年4月1日現在) ・町村長 男性:99.4%、女性:0.6%(平成30年4月1日現在) <p>(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	<p>○地方議会における両立支援状況(平成30年4月1日現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方議会における出産に伴う欠席規定は、全都道府県、1,384の市町村において明文化。 ・議員の利用できる保育施設等は2県、3市町村において設置等されており、保育場所は2県、19市区町村において提供。 <p>授乳室等は、9県、110市区町村において設置又は提供されている。 (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>
-----	---------------	--

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	1 政治分野
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 政治分野における女性の参画状況の「見える化」の推進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 女性の政治参画の必要性・意義について、広く情報提供を行う。また、国や地方の政治分野における女性の参画状況(女性党员、女性役員、女性候補者等の比率等)等について調査し、国民に分かりやすい形で提示するなど、政治分野における女性の参画状況の「見える化」を推進する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度に政治分野における男女共同参画に関する情報を集約したページを男女共同参画局WEBサイトに開設した。 ・第4次男女共同参画基本計画策定以前から作成していた地方議会における女性の参画状況等についてマップ形式でまとめた「女性の政治参画マップ」を引き続き作成するとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律(以下、「法」という。)の施行を踏まえ、平成30年度には、同マップの内容や法律の内容をまとめたリーフレットを作成し、全地方議会等に配布するなど広く周知した。また、令和元年度に作成したマップでは、新たに女性ゼロ議会の状況や政治への女性の参画を阻む要因等を掲載するなど内容を拡充した。 ・従前より作成してきた都道府県別の全国女性の参画マップに加え、平成29年3月に「市町村女性参画状況見える化マップ」を男女共同参画局WEBサイトに開設し、市町村議会議員に占める女性の割合や、市町村長・副市町村長の女性の有無及び市町村議会における出産に伴う欠席規定の有無をマップ形式で「見える化」した。 ・平成27年度より、政党の女性党员・女性役員・女性国会議員の比率について調査・公表するとともに、平成30年度には、政治分野における男女共同参画の推進のための政党の取組を調査・公表した。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・単に政治分野における男女共同参画の状況を調査し「見える化」するだけでなく、政党や地方議会における取組の状況も調査し分かりやすくまとめて公表するなど、より各種主体の取組促進に資するような情報公表を行った。 ・政治への女性の参画状況や、女性の政治参画の必要性・意義、法の趣旨・内容等について周知を行ってきたが、政治は男性のものという固定的な意識が女性の政治参画を阻む課題となっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・政治への女性の参画状況だけでなく、各種主体の取組状況についても「見える化」を引き続き推進する。 ・政治は男性のものという固定的な意識を払拭するため、国民への啓発活動を強化する。

<p>(5) 関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値</p>	<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院議員の候補者 男性:82.3%、女性:17.7%(平成29年) ・参議院議員の候補者 男性:71.9%、女性:28.1%(令和元年) <p>(出典)総務省「衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」、「参議院議員通常選挙結果調」</p> <p><参考指標></p> <p>○国会議員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衆議院議員 男性:90.1%、女性:9.9%(令和元年10月1日現在) ・参議院議員 男性:77.0%、女性:23.0%(令和元年10月9日現在) <p>○地方議会議員</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県議会議員 男性:90.0%、女性:10.0%(平成30年12月末) ・市区議会議員 男性:84.7%、女性:15.3%(平成30年12月末) ・町村議会議員 男性:89.9%、女性:10.1%(平成30年12月末) <p>(出典)総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」</p> <p>○地方公共団体の長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県知事 男性:93.6%、女性:6.4%(平成30年4月1日現在) ・市区町 男性:97.4%、女性:2.6%(平成30年4月1日現在) ・町村長 男性:99.4%、女性:0.6%(平成30年4月1日現在) <p>(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>
<p>(6) 参考データ、関連 政策評価等</p>	<p>○地方議会における両立支援状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方議会における出産に伴う欠席規定は、全都道府県、1,384の市町村において明文化。 ・議員の利用できる保育施設等は2県、3市町村において設置等されており、保育場所は2県、19市区町村において提供。 授乳室等は、9県、110市区町村において設置又は提供されている。 <p>(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>

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	2 司法分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 検察官
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を進める。 ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、行政分野におけるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた具体的施策を着実に推進する。
(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、「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」に基づき、検察官について、全国的な会同において、幹部職員に対するワークライフバランス推進に向けた意識啓発を図るほか、女性の職業生活における活躍推進のため、各種研修への参加機会の積極的な提供、女性検察官のキャリアパス・活躍事例の提供や、育児休業中の職員の不安解消のため、職務に関する情報の提供等を実施した。また、第4次男女共同参画基本計画の成果目標達成に向けて、転勤先において保育所の確保が必要な場合、転居を伴う異動先における保育所の申込期限に間に合うようにするため、育児の状況等を勘案し、他の職員よりも可能な限り早期に内示を行うなどの配慮を行うほか、勤務時間の柔軟化に係る取組等を実施した。
(3)	取組結果に対する評価	検察官(検事)に占める女性の割合を30%とする目標は達成できていないが、第4次男女共同参画基本計画策定時以降、検察官(検事)に占める女性の割合は一貫して増加しており、前進している。上記各取組等については、適切に行われているものと評価することができる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、同様の施策を実行していく。
(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〉 検察官(検事)に占める女性の割合 30%(平成32年度末) 〈最新値〉 検察官(検事)に占める女性の割合 25.0%(平成31年3月31日現在)

(6)	参考データ、関連 政策評価等	<p>〈検察官(検事)の男女比〉</p> <ul style="list-style-type: none">・平成27年3月31日現在 男性 77.6%, 女性22.4%・平成28年3月31日現在 男性 77.1%, 女性22.9%・平成29年3月31日現在 男性 76.5%, 女性23.5%・平成30年3月31日現在 男性 75.4%, 女性24.6%・平成31年3月31日現在 男性 75.0%, 女性25.0%
-----	-------------------	--

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	2 司法分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ 裁判官
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を要請する。</p> <p>② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。</p> <p>③ 女性活躍推進法に基づき策定される、裁判官を対象に含む特定事業主行動計画の着実な実施を促す。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>①について</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成28年4月に最高裁判所に対して男女共同参画局から、貴組織におかれても、政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の実施のほか、ロールモデルの発掘や、活躍事例の提供、相談に乗り助言するメンターの導入、継続就業のための環境整備に関する取組等の、実効性あるポジティブ・アクションの導入等に積極的に取り組んでいただくよう要請を行った。 <p>②について</p> <ul style="list-style-type: none"> 裁判官の女性の登用状況について毎年「女性の政策・方針決定過程への参画状況調べ」において調査し、公表している。 <p>③について</p> <ul style="list-style-type: none"> 内閣府令及び事業主行動計画策定指針を最高裁判所に通知をし、行動計画の策定を促した。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> 裁判官の登用状況についてはフォローアップを実施しているが、最高裁判所における取組については要請のみの実施となっている。 最高裁判所は裁判官を含む行動計画を策定し、女性活躍推進法に基づく情報公表を実施していることを、毎年内閣府が実施していることを、毎年フォローアップ調査で確認している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> 裁判官の女性の登用にに向けた取組がさらに進むよう、要請以外の促進策について検討することが考えられる。 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。 特定事業主によって公表された情報について、引き続き、「女性活躍推進法『見える化』サイト」において発信していく。 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	<参考指標> ・裁判官 男性:78.3%、女性:21.7%(平成29年12月末) (出典)内閣府「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	<裁判官の女性の登用状況> ・指定職相当以上の判事 男性:77.3%、女性:22.7%(平成29年12月末) ・最高裁判所判事・高等裁判所長官 男性:87.0%、女性:13.0%(平成29年12月末) (出典)内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	2 司法分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ 裁判官
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を要請する。 ② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。 ③ 女性活躍推進法に基づき策定される、裁判官を対象に含む特定事業主行動計画の着実な実施を促す。
(2)	主な施策の取組状況	最高裁判所においては、以下のとおり取組を実施しているものと承知している。 裁判官の採用に当たっては、これまでも男女別に基準を設けることはせずに、裁判官としてふさわしい資質・能力を備えた者を指名し、また任命されてきている。 また、裁判官について、仕事と生活の調和を推進するとともに、女性参画の促進に努めている。具体的には、各庁の実情に応じて、担当事務の分担の仕方の工夫をするなどの配慮を行っているほか、育児休業等を取得する場合には、異動や配置替え等の措置を講じて後任者を配置するなどして、できる限り育児休業等を取得しやすい環境の整備に努めている。また、裁判官の場合は、全国に均質な司法サービスを提供するため、全国的な異動を避けられないという点に特徴があることから、異動に伴う負担をできる限り軽減することができるよう、本人から任地や担当職務についての希望を聴取するなどして事情を正確に把握した上で、その事情についてできる限り配慮している。また、このような事情等を踏まえて、所長等から、仕事と生活の調和や自律的なキャリアプランを立てることにに向けた助言をするなどの取組を進めている。 さらに、特定事業主行動計画において設定した男性裁判官の育児休業取得率の数値目標に関しても、面談等を通じて育児等に係る事情を把握するとともに、育児休業を取得しやすい環境の整備に努めている。
(3)	取組結果に対する評価	施策の基本的方向として女性法曹を30%とする目標が掲げられているところ、司法修習終了者に占める女性割合は20%程度であるのに対し、司法修習を終了して判事補に採用された者に占める女性割合は、平均して30%を超えている。 最高裁判所において、裁判官の配置・異動について配慮を行い、継続就業のための環境整備に関する取組を進めていることがうかがえる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	最高裁判所においては、今後とも裁判官の採用に当たっては、男女別に基準を設けることはせずに、裁判官としてふさわしい資質・能力を備えた者を採用するとともに、仕事と生活の調和を推進し、女性の参画の促進に努めていくものと承知している。 当省としても、司法分野における女性の参画拡大に向けて、必要な協力をしてまいりたい。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<参考指標> 司法分野に占める女性の割合(裁判官) 女性:22.2%(令和元年)
(6)	参考データ、関連政策評価等	別添のとおり (司法修習)終了者の進路別人数(平成26年～平成30年) 司法修習生からの裁判官採用数(平成26年度～平成30年度)

終了者の進路別人数

期別 (終了年度)	終了者数	裁判官	検察官	弁護士	その他
第67期 (平成26年)	1,973 (443)	101 (29)	74 (29)	1,248 (269)	550 (116)
第68期 (平成27年)	1,766 (418)	91 (38)	76 (25)	1,131 (239)	468 (116)
第69期 (平成28年)	1,762 (371)	78 (30)	70 (26)	1,198 (228)	416 (87)
第70期 (平成29年)	1,563 (359)	65 (18)	67 (24)	1,075 (248)	356 (69)
第71期 (平成30年)	1,517 (319)	82 (21)	69 (21)	1,032 (226)	334 (51)

(注)

括弧内は女性で内数である。
修習終了直後の数による。

司法修習生からの裁判官採用数

採用年度	採用数	女性割合
平成26年度	101 (29)	28.7%
平成27年度	91 (38)	41.8%
平成28年度	78 (30)	38.5%
平成29年度	65 (18)	27.7%
平成30年度	82 (21)	25.6%

(注) 括弧内は女性で内数である。

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	2 司法分野
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 弁護士
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を要請する。</p> <p>② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。</p> <p>③ 女性が弁護士会の内部での意思決定過程に参画できるよう、クォータ制を含めたポジティブ・アクションを検討するよう要請する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>・平成28年4月に日本弁護士連合会に対して男女共同参画局から、政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、活躍事例の提供、相談・助言制度の導入、仕事と生活の調和の推進による継続就業のための環境整備に関する取組、クォータ制の検討など、実効性のあるポジティブ・アクションの導入等に積極的に取り組んでいただくよう要請を行った。</p> <p>・弁護士の女性比率や日本弁護士連合会、各弁護士会役員への女性の登用状況について毎年「女性の政策・方針決定過程への参画状況調べ」において調査し、公表している。</p>
(3)	取組結果に対する評価	日本弁護士連合会において平成30年度から副会長15名のうち2名を女性とすることとするクォータ制が導入(平成29年12月に会則改正)されるなど、要請以降積極的な取組が進められている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	弁護士となる女性がさらに増加するよう、要請以外の促進策について検討することが考えられる。また、日本弁護士連合会において行われている取組を他の士業団体に拡大するための情報提供や要請等が考えられる。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><参考指標></p> <p>・弁護士 男性:81.3%、女性18.7%(平成30年9月末現在)</p> <p>(出典)内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」</p>

(6)	参考データ、関連 政策評価等	<p>○弁護士会における女性の登用状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本弁護士会連合会の役員 男性:83.7%(77名)、女性16.3%(15名)(平成30年10月現在) ・各弁護士会(52会)の役員 男性87.3%(392名)、女性12.7%(57名)(平成30年10月現在) <p>(出典)内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	2 司法分野
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 弁護士
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 様々な働き方やキャリア形成に応じたロールモデルの発掘、活躍事例の提供、女性が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンター制度の導入を要請する。</p> <p>② 継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。</p> <p>③ 女性が弁護士会の内部での意思決定過程に参画できるよう、クォータ制を含めたポジティブ・アクションを検討するよう要請する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>日本弁護士連合会において「第三次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を2018年1月に策定し、以下の取組を行っているものと承知している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性弁護士のロールモデルの発掘、活躍事例の収集、情報発信 ・弁護士を志望する女子学生向け進路選択支援イベント等の実施、法科大学院・司法修習生等への参加呼びかけ・情報提供 ・女性弁護士の取扱業務分野や働き方の拡充 ・女性弁護士偏在の解消のための実効性ある情報提供 ・仕事と生活の両立支援に関する情報収集・発信 ・日弁連における育児期間中の会費免除制度の見直し・内容周知 ・業務継続、会務活動・研修等参加のための支援策の策定 ・メンタルヘルス問題への更なる取組の推進 ・日弁連における女性副会長クォータ制(2018年度に導入済み)及び女性理事クォータ制の導入検討
(3)	取組結果に対する評価	<p>女性弁護士数等については、以下の状況が看取されるところ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性弁護士数は2008年～2018年の10年間で約2.07倍に増加している。弁護士における女性割合は増加ペースこそ落ち着きを見せているものの年々増加している。 ・2018年度末現在、女性弁護士の割合が9%未満である都道府県は無く、10パーセント未満である地域は2県となっている。 ・日弁連においては、2003年度にはじめて女性副会長が誕生して以降、女性副会長クォータ制を導入した2018年度には副会長における女性割合が20%に達している。 ・弁護士会においては、1992年以降、ごく数年を除き継続的に女性が弁護士会会長に就任している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>日本弁護士連合会等においては、法律上認められた自治の下に、上記取組を行っているものと承知している。</p> <p>当省としては、日本弁護士連合会等から要請があった際には、弁護士法を所管する立場から、必要な協力をして参りたい。</p>

(5)	<p>関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値</p>	<p>(成果目標) 日本弁護士連合会において「第三次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を2018年1月に策定している。その中で、2018年度から2022年度までの5か年計画として、「政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大」について、同基本計画策定当時の弁護士における女性割合が『18.3%』であったところ、以下の数値目標を設定しているものと承知している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2022年度までに、全ての委員会の委員に占める女性割合を20%以上とする。 ・2022年度までに、女性正副委員長がいない委員会をゼロにする。 ・2022年度までに、副会長及び理事の女性割合を20%以上とする。 <p>(参考指標の最新値) 女性弁護士数等については、以下の状況が看取されるところ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性弁護士数は2008年～2018年の10年間で約2.07倍に増加している。弁護士における女性割合は増加ペースこそ落ち着きを見せているものの年々増加している。 ・2018年度末現在、女性弁護士の割合が9%未満である都道府県は無く、10パーセント未満である地域は2県となっている。 ・日弁連においては、2003年度にはじめて女性副会長が誕生して以降、女性副会長クォータ制を導入した2018年度には副会長における女性割合が20%に達している。 ・弁護士会においては、1992年以降、ごく数年を除き継続的に女性が弁護士会会長に就任している。
(6)	<p>参考データ、関連 政策評価等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・弁護士における女性割合が14.38パーセント(2008年)から18.64パーセント(2018年)に増加 ・女性弁護士の割合が5パーセント未満である都道府県が15県(2007年)から0県(2014年以降)に減少し、10パーセント未満である地域も21(2007年)から2(2018年)に減少

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	2 司法分野
	③具体的な取組 (大項目)	エ 法曹養成課程
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 法曹となり得る人材のプールを拡大すべく、法科大学院の公的支援の取組の枠組みや、ロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を促進する。
(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9月現在)法科大学院の公的支援の枠組みである「法科大学院公的支援見直し強化・加算プログラム」において優れた先導的な取組として評価された女性法曹輩出のための取組(ロールモデルとなる女性法曹との交流会等を含む)について、メリハリある予算配分を行った。また、当該取組を文部科学省ホームページ等を通じて公表するとともに、各法科大学院に対して周知した。
(3)	取組結果に対する評価	メリハリある予算配分を通じ、法科大学院における女性法曹輩出のための取組(ロールモデルとなる女性法曹との交流会等を含む)を含め、優れた先導的な取組に対し支援を行った。その結果、女性法曹輩出のための取組が継続性を持って実施されるとともに、引き続き、計画的に実施されることが見込まれている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、公的支援の枠組みを通じ、女性法曹輩出のための取組に対し支援を行う。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 国家公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 働く場面で女性がより活躍できるよう、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、特定事業主行動計画を策定・公表し、着実に推進する。その際、「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)に基づく取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、適切な形で「見える化」を行う。</p> <p>さらに、下記の取組の実施状況について、定期的に把握し、公表するなどフォローアップを行うことにより、更なる改善につなげる。</p>
(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。 ・国の各府省等の女性活躍推進法の情報公表の状況や進捗状況を、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」において報告・公表をしている。
(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)	<p>関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値</p>	
(6)	<p>参考データ、関連 政策評価等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画の策定状況：国の全てで策定済み。 ・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分野	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	3	行政分野
③具体的な取組 (大項目)	ア	国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
④具体的な取組 (小項目)	(ア)	国家公務員に関する取組
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 働く場面で女性がより活躍できるよう、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、特定事業主行動計画を策定・公表し、着実に推進する。その際、「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)に基づく取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、適切な形で「見える化」を行う。</p> <p>さらに、下記の取組の実施状況について、定期的に把握し、公表するなどフォローアップを行うことにより、更なる改善につなげる。</p> <p>③ 将来指導的地位へ成長していく人材プールの確保に向けて、女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めるための研修や多様な職務機会の付与により、積極的に育成する。</p> <p>④ 女性職員の登用の拡大に向けて、管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・育児期を迎える前又は出産・育児期を越えてから、重要なポストを経験させる、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行うとともに、女性職員の計画的な育成に取り組む。なお、その際、メンター制度等の活用により、女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制を整備する。</p> <p>⑤ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇任・昇格に不利益とならないよう徹底する。</p> <p>⑥ 育児期に昇任を希望しなかったなどの理由により、結果として昇任が遅れている職員についても、優れた潜在的な能力を持つ女性職員に対しては、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的にに行い、意欲、スキル等を高め、昇任スピードを加速する。</p> <p>⑦ 転勤が育児期等のキャリア形成に与える影響を把握・分析した上で、転勤が困難な場合にもキャリアアップが図られるような方策を検討する。</p> <p>⑨ 各府省の人事部門は、職員特に男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を促すべく、育児休業等の取得を行おうとする職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、周囲のサポート体制や代替要員の確保について計画的に人事運営を行う。また、男性職員の家庭生活への主体的参画に向けた雰囲気醸成するため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。</p> <p>⑩ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>平成27年4月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画となる「厚生労働省における女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」を策定・公表するとともに、全府省で最も多い11項目の公表を行っている。</p> <p>また、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価するため、取組計画においては、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革など、時代に即した合理的かつ効率的な行政を実現するための取組に向けてとられた行動等を適切に人事評価に反映することを規定している。</p> <p>さらに、部局の一部においてはメンター制度を導入し、女性職員を含めた新規採用者を支援する体制を構築しているほか、地方支分部局の管理職員を経験した職員による講話、グループ討議を通じて、管理職員となることを考えるきっかけとなるよう「女性職員キャリアアップ研修」の開催や、女性活躍のロールモデルとして地方管理者として活躍する職員等による相談窓口を設置し、キャリア形成上の不安等に対処するとともに、意欲向上にも積極的に努めている。</p>

(3)	取組結果に対する評価	厚生労働省における令和元年7月現在の女性の登用割合は、指定職及び本省課長補佐相当職で政府全体の目標を達成しているものの、本省課室長相当職及び本省係長相当職で目標に達しておらず、更なる努力が求められている。また、厚生労働省の現状を見ると、業務多忙であることにより働き方の負荷が高い点が大きな課題であり、この点の様々な取組を引き続き進める必要がある。また、男性のさらなる育児参画の推進も引き続き課題である。
(4)	今後の方向性、検討課題等	目標未達成となっている項目については、目標達成に向け取組を促進するための施策を行うとともに、現時点で目標を達成している項目についても継続して目標を達成するための取組を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> (厚労省単独値)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指定職相当 女性: 14.9% (令和元年7月31日現在) ・本省課室長相当職 女性: 6.9% (令和元年7月1日現在) ・地方機関課長 (令和元年7月1日現在) ・本省課長補佐相当職 女性: 12.9% (令和元年7月1日現在) ・係長相当職 (本省) 女性: 26.0% (令和元年7月1日現在) <p>(出典) 指定職: 任免協議資料 (平成30年7月31日現在)、指定職以外: 人事統計報告 (平成30年7月1日現在)</p>
(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分野	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	3	行政分野
③具体的な取組 (大項目)	ア	国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
④具体的な取組 (小項目)	(ア)	国家公務員に関する取組
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<ul style="list-style-type: none"> ・働く場面で女性がより活躍できるよう、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、特定事業主行動計画を策定・公表し、着実に推進する。その際、「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)に基づく取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、適切な形で「見える化」を行う。 ・女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。 ・育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇任・昇格に不利益とならないよう徹底する。 ・男女全ての職員のワークライフバランスを実現するため、「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」、フレックスタイム制度拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。 ・男性職員の家庭生活への主体的参画に向けた雰囲気醸成するため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画を策定・公表し、右に基づく取組を実施。同計画や女性の活躍状況に関する情報を外務省HPにおいて公表して「見える化」。 ・女性の国家公務員志望者拡大のため、採用イベント等で、男女差なく出産後も長く働き続けられる職場である旨ワークライフバランスの取組を広報。また、採用パンフレット等に子を持つ女性職員によるメッセージや、仕事と家庭生活の両立支援の取組を掲載。 ・育児休業中の職員に対し、研修や保育所等の情報提供を行うとともに、円滑に職場復帰できるよう説明会を実施。 ・全ての職員のワークライフバランス実現のため、フレックスタイム、テレワーク等の制度を充実化。超過勤務の縮減のため、管理職自らが超過勤務削減に取り組むよう、次官メッセージ等で改めて周知するとともに、定時退庁日の励行、超勤の多い職員に医師面談を実施。その他、月一休暇の取得や2週間程度の夏季休暇の取得、業務合理化等を推進。 ・男性職員の育児参加を促すため、外部有識者によるセミナーの開催、出生届けのあった男性職員及びその上司に対し「男の産休」取得を促すメールを人事課長より発出する等の取組を実施。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の採用者数(割合)は、特定事業主行動計画策定時に比べて増加(2015年43.3%→2019年50.0%)。 ・ワークライフバランスに係る取組を通じ、フレックスタイム制度及びテレワークの利用者数が年々増加するとともに、超過削減に向けての職員の意識が向上した。 ・男性の育児休業取得率及び「男の産休」の取得率は、特定事業主行動計画策定時に比べて上昇(育児休業2015年度2.7%→2018年度9.4%、「男の産休」2014年度23.5%→2018年度32.6%)。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の採用は着実に増加し、特定事業主行動計画に定めた目標値(30%以上)を超えているところ、引き続き戦略的な広報を通じ積極的な採用を図る。 ・フレックスタイム制度、テレワーク等のワークライフバランスに係る取組は、更なる利用者拡大に向け、制度の利便性を広く周知するとともに、実施しやすい体制・環境を構築する。 ・男性の育児休業及び「男の産休」の取得率は、増加しているものの目標値よりは低い水準のため、更なる利用者の拡大に向けた施策を検討する必要あり。

(5)	<p>関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 成果目標: 30%以上(毎年度), 最新値: 35.4%(平成31年4月1日) ・国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 成果目標: 30%以上(毎年度), 最新値: 34.5%(平成31年4月1日) ・男性の育児休業取得率(国家公務員) 成果目標: 13%(平成32年), 最新値12.4%(平成30年度) ・男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 成果目標: 80%(平成32年), 最新値55.9%(平成27年度)
(6)	<p>参考データ、関連 政策評価等</p>	

(2)	<p>主な施策の取組状況</p>	<p>①～⑪(すべて)各府省庁等の取組指針に基づく取組の進捗を確認した上で、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、一覧化した各府省庁等の取組や優良事例を共有することにより、各府省庁等における取組を促進した。</p> <p>②内閣官房において、平成27年度から女子学生を対象としたインターンシップを開催。平成28年度からは女子学生が女性国家公務員と交流するイベントを開催。また、中途採用については、女性転職者向けの民間イベント等に出席し、民間企業の経験等を有する者を対象とした経験者採用試験に関する広報を実施。</p> <p>③内閣官房が各府省等の職員を対象として、キャリア形成支援等のためのセミナーやe-ラーニングを主催。若手女性職員のキャリア形成支援のための「若手女性職員キャリアセミナー」は平成27年度から12回開催。</p> <p>④女性職員の昇任意欲促進のため、女性中堅職員を対象とした「中堅女性職員キャリアセミナー」を平成28年度から今年度までに6回開催。また、女性職員が抱える悩みや心配事の相談を受けられる立場である管理職を対象とした「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」を平成27年度から42回開催(令和元年10月1日時点)するとともに、全管理職員を対象とした女性活躍及びワークライフバランス理解促進のためのe-ラーニングを平成29年度から毎年実施(受講対象者:約3.2万～約3.7万人)。さらに、各府省等の未就学児の子を持つ職員を対象とし円滑な職務復帰とキャリア形成支援を目的とした「育休セミナー」、「仕事と育児の両立セミナー」を平成28年度から8回開催。</p> <p>⑤育児休業中の職員を含めた未就学児の子を持つ職員を対象として、円滑な職務復帰とキャリア形成支援を目的とした「育休セミナー」、「仕事と育児の両立セミナー」を平成28年度から8回開催。</p> <p>⑥係長として一定の能力があり昇任が見込まれる女性中堅職員を対象とした「中堅女性職員キャリアセミナー」を平成28年度から今年度までに6回開催。</p> <p>⑦平成23年度から毎年発行する「女性国家公務員のワークスタイル事例集」や内閣人事局が主催するセミナー等でのヒアリング等において各府省等職員の転勤経験・意向を蓄積し、転勤によるキャリア形成への影響を引き続き分析している。平成29年に開催した女性職員活躍・ワークライフバランス推進担当官会議において、各府省等の転勤に関する人事上の工夫を一覧化し共有した。また、本年11月から実施する「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、職員への転勤の要望や転勤経験者の意識を調査する。</p> <p>⑧第1分野第1施策に記載の取組に加え、国家公務員の働き方改革によるワークライフバランスを推進するため、業務効率化や職場環境の改善について、創意工夫を生かした優れた活動に取り組んだ部署に対し、毎年大臣表彰等を行った(これまでに46件表彰)。</p> <p>また、フレックスタイム制の普及促進のため、職員の活用事例の周知や申告に係る自動計算フォーマットを各府省へ配布した。</p> <p>また、「ワークライフバランス推進強化月間」に合わせて「ゆう活」(17時15分までに退庁予定とし、原則定時退庁)を毎年実施するとともに、各府省等の中堅・若手職員で構成する「霞が関働き方改革推進チーム」を運営し、府省横断的な課題の議論・提言や各府省等における取組を共有する。</p> <p>⑨「女性活躍加速のための重点方針2018」を踏まえ、平成30年6月に各府省等の人事当局に対し、男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得を促進するための標準的な取組手順及び人事評価の実施について通知。また、男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得を促進するためのハンドブック(イクメンパスポート)を3.1万部発行し、約1.5万枚発行のポスターとともに全国860か所に配布し内閣人事局HPにて公表。さらに、各府省等の未就学児の子を持つ職員を対象とし円滑な職務復帰とキャリア形成支援を目的とした「育休セミナー」、「仕事と育児の両立セミナー」を平成28年度から8回開催。このほか内閣人事局が実施するセミナー等において、育児休業・「男の産休」や男性職員の家庭生活への関わりの推進に関する内容を盛り込むことにより、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施。</p> <p>⑩新たに各府省等の若手女性のキャリア形成支援や管理職のマネジメントスキル向上を目的とした研修を実施し、全管理職員を対象とした女性活躍及びワークライフバランス理解促進のためのe-ラーニングを実施。「若手女性職員キャリアセミナー」は平成27年度から12回開催。管理職員向け「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」を平成27年度から42回開催(令和元年10月1日時点)。全管理職員を対象とした女性活躍及びワークライフバランス理解促進のためのe-ラーニングを平成29年度から毎年実施(受講対象者:約3.2万～約3.7万人)。</p> <p>⑪「ワークライフバランスに資する効率的な業務運営、良好な職場環境づくり等に向けた管理職の取組・実績を人事評価に反映する取組の再徹底について(依頼)」(平成28年9月7日付け内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知)により、ワークライフバランスに資する効率的な業務運営、良好な職場環境づくり等に向けた管理職の取組・実績について本府省等課室長相当職以上の職員の人事評価に適切に反映されるよう、職員への周知や面談を通じた指導等を再徹底するよう通知。併せて、管理職の業績目標設定事例や各府省等の独自の取組例を紹介。また、「管理職のマネジメント能力の向上に向けた取組について(依頼)」(平成29年4月28日付け内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知)、「管理職のマネジメント能力の向上に向けた取組の再周知について」(平成30年5月31日付け内閣官房内閣人事局人事政策統括官通知)により、管理職に求められるマネジメント能力を整理し、これを周知するとともに、職員の人事評価に適切に反映するよう各府省等に通知</p>
(3)	<p>取組結果に対する評価</p>	<p>○女性職員の採用割合については、平成27年度以降毎年成果目標(30%以上)を達成しており、志望者拡大に向けた戦略的広報等の取組の成果が出ているものと考え。また、女性の登用割合については、平成27年度から毎年上昇しており、女性職員のキャリア形成の支援、計画的な育成等の効果が出ているものと考えが、なお成果目標には達しておらず、取組の継続と拡充の検討が必要と考える。</p> <p>○男性職員の育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得については、管理職も含めた制度の周知・意識啓発、「プッシュ型」による取得促進の仕組みの導入等により、計画策定時に比べて大幅に取得率が増加しているが、目指す姿の実現のためには、なお一層の努力が必要と考えている。</p> <p>○内閣人事局が各府省庁等の職員を対象に平成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、「女性が能力を発揮して働ける実感がある」とした職員が7割を超えている一方、「働き方改革が進んだ実感がある」とした職員は4割強、「育児や介護等と両立して生き生きと働ける実感がある」とした職員は6割弱にとどまっている。また、キャリア形成支援について、同アンケートにおいて「個人のキャリアパスに応じた成長機会が提供されている」と回答した者は、男性管理職では21.9%であったのに対し、女性非管理職では8.9%であり、管理職と非管理職の認識の差が確認された。引き続き課題の十分な把握に努めつつ、効果的な施策に取り組んでいく必要があると考える。</p>
(4)	<p>今後の方向性、検討課題等</p>	<p>「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、今後も女性のみならず全ての職員にとって活躍しやすい職場環境の整備に向けて取り組む。</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 国家公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	② 女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。
(2)	主な施策の取組状況	人事院は、各府省と連携し、女子学生等を対象に女性国家公務員との意見交換会を主とした「女性のための国家公務員セミナー」や女性行政官が重要な政策課題、公務の魅力や勤務の実態を講演する「女性のための霞が関特別講演」を開催する等、積極的に募集・啓発活動を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	平成31年度国家公務員採用試験の申込者に占める女性の割合については、総合職試験(法務・教養区分を除く。)で37.9%、一般職試験(大卒程度)で37.9%と、いずれも平成24年度の試験見直し以降最高値となった。採用については、平成30年度の総合職試験の採用者に占める女性の割合は34.6%となっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	今後とも、優秀な女子学生等を公務に誘致するために、各府省と協力して行う人材確保策を強化していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合30%以上 平成31年4月1日付けの国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合35.4%(内閣人事局) 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合30%以上 平成30年度の総合職試験の採用者に占める女性の割合 34.6%(人事院)
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 国家公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	将来指導的地位へ成長していく人材プールの確保に向けて、女性職員が若いうちから将来のキャリアをイメージしつつ仕事への意欲を高めるための研修や多様な職務機会の付与により、積極的に育成する。
(2)	主な施策の取組状況	人事院は、公務における女性職員の登用拡大を促進するため、各府省職員間の相互啓発等による能力伸長と、マネジメント能力開発や人的ネットワーク形成の機会の付与を目的として、府省横断研修を実施している。
(3)	取組結果に対する評価	平成30年度は、女性職員を対象としたキャリアアップ研修を本院及び各地方事務局とで合計11回実施し、受講者数は381名となった。 また、行政研修(課長補佐級)女性管理職養成コースを実施し、受講者数は32名となった。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、公務における女性職員の登用拡大を促進するため、女性職員を対象とした研修を着実に実施していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(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分野	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	3	行政分野
③具体的な取組 (大項目)	ア	国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
④具体的な取組 (小項目)	(ア)	国家公務員に関する取組
(1)		<p>① 働く場面で女性がより活躍できるよう、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、特定事業主行動計画を策定・公表し、着実に推進する。その際、「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)に基づく取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、適切な形で「見える化」を行う。</p> <p>さらに、下記の取組の実施状況について、定期的に把握し、公表するなどフォローアップを行うことにより、更なる改善につなげる。</p> <p>② 女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。</p> <p>④ 女性職員の登用の拡大に向けて、管理職となるために必要な職務の経験については、例えば、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を越えてから、重要なポストを経験させる、必要な研修の機会を付与するなど、柔軟な人事管理を行うとともに、女性職員の計画的な育成に取り組む。なお、その際、メンター制度等の活用により、女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制を整備する。</p> <p>⑨ 各府省の人事部門は、職員特に男性職員の育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇の取得を促すべく、育児休業等の取得を行おうとする職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、周囲のサポート体制や代替要員の確保について計画的に人事運営を行う。また、男性職員の家庭生活への主体的参画に向けた雰囲気醸成するため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。</p> <p>⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の参画拡大を進める。</p>
		⑤具体的な取組 (内容)

(2)	<p>主な施策の取組状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画の策定及び公表 第4次男女共同参画基本計画に掲げられた政府目標等を盛り込んだ「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・ホームプラン)」を策定し、長時間勤務の是正等による働き方改革を進めており、毎年7月から9月までの間に、前年の達成状況等についてホームページ上で数値を公表している。 ・女性志望者の拡大に資する広報 首都圏・各地域・大学等における業務説明会、施設見学、インターンシップ、ホームページによる情報発信等、本省・地方機関において、試験区分に応じたきめ細やかで積極的な広報活動の実施や、女性志望者向けの採用パンフレット(刑務官)の作成、女性志望者向けの業務説明会や女性職員との意見交換会を実施し、女性志望者の業務・勤務内容に関する不安を解消している。 ・女性職員の登用拡大、メンター制度 女性職員の登用については、政府目標と同じ数値目標を設定し、女性割合を意識した異動を組むなどしている。 メンター制度については、人事院作成資料に基づきメンターに対する研修を実施するなどして、メンターを養成することにより、職員の悩み解消を図っている。 ・男性職員の育児休業、男の産休 育児シートの導入により、管理職員や人事担当部局がきめ細かく男性職員の状況を把握するとともに、面談等を実施して本人の意向を踏まえ、各種制度を利用しやすい環境を整えている。 また、情報発信誌等により、各種制度の周知を行っている。 ・女性刑務官の増配置や採用広報活動等 平成27年度以降向こう3年間で、女性刑務官の離職率を半減させることを目標とし、女性刑務官の増配置や採用広報活動の体系的・効果的な実施等に取り組んできたものの、期間内に離職率半減には至らなかったことから、期間を令和2年3月31日まで延長し、女性刑務官のみの初等科集合研修の実施、令和元年度以降向こう6年間で、女性刑務官を始めとした女性職員の350名増配置等、新たな取組も実施している。
(3)	<p>取組結果に対する評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画の策定及び公表 第4次男女共同参画基本計画に掲げられた政府目標等を盛り込んだ「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・ホームプラン)」の策定により、長時間勤務の是正等による働き方改革が進み、一定の成果が挙げられている。 ・女性志望者の拡大に資する広報 国家公務員採用試験及び国家公務員採用総合職試験の採用者に占める女性割合については例年高い数値を維持しており、政府目標を達成している。 ・女性職員の登用拡大、メンター制度 指定職相当及び本省課室長相当職に占める女性割合は政府目標を達成している。地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合についても例年上昇しているものの、本省係長相当職に占める女性割合は数値が伸び悩んでいる状況にある。 メンター制度については、省内で定着しており、職員のキャリア形成等の悩みを解消する一因となっている。 ・男性職員の育児休業、男の産休 育児シートの導入等により、育児休業、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率は毎年上昇しており、一定の成果が挙げられている。 ・女性刑務官の増配置や採用広報活動等 平成27年度以降向こう3年間で、女性刑務官の200名増配置を達成する等、個々の取組については目標を達成しているものの、女性刑務官の離職率半減には至っていない。

(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画の策定及び公表 特定事業主行動計画により、各政府目標の数値は上昇しているものの、未達成の項目が複数あることから、目標達成に向けてさらなる推進を図る。 ・女性志望者の拡大に資する広報 政府目標を達成していることから、引き続き数値を維持する。 ・女性職員の登用拡大 指定職相当及び本省課室長相当職については政府目標を達成していることから、引き続き数値を維持する。地方機関課長・本省課長補佐相当職及び本省係長相当職については、各局部課等の管理職員に対してさらなる登用拡大を指示し、政府目標を達成する必要がある。 ・男性職員の育児休業、男の産休 育児休業や配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率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、引き続き積極的な取得促進を行う必要がある。 ・女性刑務官の増配置や採用広報活動等 女性刑務官の離職率を半減させるための各取組については、今後も発展・拡大させる。離職の原因は、職員構成が若年者に偏っていることによる業務ノウハウの不足や、高齢や摂食障害等の処遇上特別な配慮を要する女子受刑者を少なからず収容していることによる大きな業務負担等が考えられ、今後も多角的に取組を実施していく。 																		
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標></p> <p>令和2年度までに</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員採用試験(男女別試験除く。)からの採用者に占める女性割合30%以上(毎年度) ・国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性割合30%以上(毎年度) <p>令和2年度末までに</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指定職相当に占める女性割合6%(政府目標5%) ・本省課室長相当職に占める女性割合8%(政府目標7%) ・地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合12% ・本省係長相当職に占める女性割合30% <p>令和2年度までに</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員の育児休業取得率13% ・配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率100% <p><参考指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員採用試験(男女別試験除く。)からの採用者に占める女性割合40.6% ・国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性割合44.7% ・指定職相当に占める女性割合7.7% ・本省課室長相当職に占める女性割合8.3% ・地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合10.7% ・本省係長相当職に占める女性割合18.7% ・男性職員の育児休業取得率10.8% ・配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率91.5% <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">採用年度</th> <th style="text-align: center;">離職率(女性刑務官)</th> <th style="text-align: center;">(男性刑務官)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成21年度から23年度</td> <td style="text-align: center;">35.9パーセント</td> <td style="text-align: center;">14.8パーセント</td> </tr> <tr> <td>平成22年度から24年度</td> <td style="text-align: center;">37.7パーセント</td> <td style="text-align: center;">15.1パーセント</td> </tr> <tr> <td>平成23年度から25年度</td> <td style="text-align: center;">43.2パーセント</td> <td style="text-align: center;">16.5パーセント</td> </tr> <tr> <td>平成24年度から26年度</td> <td style="text-align: center;">39.5パーセント</td> <td style="text-align: center;">18.4パーセント</td> </tr> <tr> <td>平成25年度から27年度</td> <td style="text-align: center;">37.0パーセント</td> <td style="text-align: center;">18.3パーセント</td> </tr> </tbody> </table>	採用年度	離職率(女性刑務官)	(男性刑務官)	平成21年度から23年度	35.9パーセント	14.8パーセント	平成22年度から24年度	37.7パーセント	15.1パーセント	平成23年度から25年度	43.2パーセント	16.5パーセント	平成24年度から26年度	39.5パーセント	18.4パーセント	平成25年度から27年度	37.0パーセント	18.3パーセント
採用年度	離職率(女性刑務官)	(男性刑務官)																		
平成21年度から23年度	35.9パーセント	14.8パーセント																		
平成22年度から24年度	37.7パーセント	15.1パーセント																		
平成23年度から25年度	43.2パーセント	16.5パーセント																		
平成24年度から26年度	39.5パーセント	18.4パーセント																		
平成25年度から27年度	37.0パーセント	18.3パーセント																		

(6)	参考データ、関連政策 評価等	<p><各項目の推移(過去3年)></p> <p>(国家公務員採用試験の採用者に占める女性割合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 40.7% ・平成29年度 40.7% ・平成30年度 40.6% <p>(国家公務員採用総合職試験の採用者に占める女性割合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 42.9% ・平成29年度 45.0% ・平成30年度 44.7% <p>(指定職相当に占める女性割合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 5.7% ・平成29年度 5.3% ・平成30年度 7.7% <p>(本省課室長相当職に占める女性割合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 6.0% ・平成29年度 7.7% ・平成30年度 8.3% <p>(地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 9.0% ・平成29年度 10.0% ・平成30年度 10.7% <p>(本省係長相当職に占める女性割合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 19.6% ・平成29年度 18.7% ・平成30年度 18.7% <p>(男性職員の育児休業取得率)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 7.2% ・平成29年度 9.1% ・平成30年度 10.8% <p>(配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 51.5% ・平成29年度 79.8% ・平成30年度 91.5%

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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3	行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア	国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア)	国家公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)		⑧「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」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。 また、男女全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」、フレックスタイム制度拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。
(2)	主な施策の取組状況		フレックスタイム制については、平成28年4月に原則として全ての職員に対象が拡充されたところである。 平成31(2019)年2月に人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)を改正し、超過勤務命令の上限を原則1月45時間・1年360時間(他律的業務の比重が高い部署においては1月100時間未満・1年720時間等)と設定する(同年4月施行)とともに、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について」(平成30年12月7日人事院職員福祉局長通知)を発出し、年次休暇の使用を促進するため、各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が10日以上、職員が年次休暇を5日以上確実に使用することができるよう配慮することとした(平成31(2019)年1月施行)。
(3)	取組結果に対する評価		育児や介護を行う職員を始めとして、職員がフレックスタイム制を活用し、自らの事情に応じて柔軟で効率的な働き方をすることは、ワーク・ライフ・バランスの推進にも資するものである。
(4)	今後の方向性、検討課題等		フレックスタイム制の活用、超過勤務の縮減及び休暇の取得促進については、引き続き制度の周知を図り、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、引き続き取組を進める。
(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		

(5)	<p>関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値</p>	<p>【成果目標】 国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合(30%以上) 35.4%(平成31年4月1日) 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合(30%以上) 34.5%(平成31年4月1日) 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合(令和元年7月。見込み) 係長相当職(本省) (30%) 25.6% 地方機関課長・本省課長補佐相当職 (12%) 11.6% 本省課室長相当職 (7%) 5.3% 指定職相当 (5%) 4.2% 男性の育児休業取得率(国家公務員) (13%)12.4%(平成30年度見込み) 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 (80%)84.6%(平成30年度見込み)(配偶者出産休暇のみ) 74.5%(平成30年度見込み) (男性の育児参加のための休暇のみ)</p>
(6)	<p>参考データ、関連 政策評価等</p>	<p>○平成30年「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」(内閣人事局実施) 「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:43.0% ・育児・介護等と両立して活躍できるための改革 育児や介護等と両立して生き生きと働ける実感があると回答した者の割合:58.7% ・女性の活躍促進のための改革 女性が十分に能力を発揮して働ける実感があると回答した者の割合:74.8%</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 国家公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の参画拡大を進める。
(2)	主な施策の取組状況	採用に関しては、募集パンフレットやウェブサイト等に女性職員を積極的に取り上げるとともに、大学等で実施する業務説明会に女性職員を積極的に派遣したほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化を図った。登用に関しては、ロールモデルとなり得る職員の経験談を紹介するなど、女性職員に対して適切なキャリアパスを提示し、キャリア形成の支援に努めるとともに、人事担当者等が、必要に応じて女性職員との面談を実施し、現状や将来のキャリアに対する希望等の聴取やキャリア形成に関する助言等を行った。 また、民間会社と連携し、育児中の職員が急な業務に従事する必要がある場合であっても、シッターサービスを利用できる制度等女性職員が働きやすい環境の整備に努めている。
(3)	取組結果に対する評価	採用に関しては、警察庁で設定した目標数値((6)参照)を概ね毎年度上回っているなど、順調に推移している。 また、登用に関しては、本庁課長補佐相当職に占める割合が増加傾向にあるなどしており、目標数値の達成に向け、引き続き取組を推進していく。
(4)	今後の方向性、検討課題等	女性の採用・登用について、目標達成に向け、引き続き必要な取組を推進していく。
(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

項目		目標数値	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
採用した職員に占める女性の割合	警察庁内部部局及び科学警察研究所	毎年度30%以上	35.4%	40.8%	32.7%
	附属機関(科学警察研究所を除く)及び地方機関	毎年度20%以上	18%	19.4%	25.3%
	総合職試験の合格者	毎年度30%以上	31.4%	34.8%	25.9%
項目		目標数値	H28.7	H29.7	H30.7
女性の登用目標に向けた計画的育成	指定職に占める女性の割合	2.5%程度 (令和2年度末)	0%	0%	1.5%
	本庁課室長相当職に占める女性の割合	2.5%程度 (令和2年度末)	1.5%	1.0%	1.2%
	本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	3%程度 (令和2年度末)	2.8%	2.6%	3.2%
	係長相当職(内部部局のみ)に占める女性の割合	14%程度 (令和2年度末)	13%	12.2%	13.2%

※目標数値は「警察庁におけるワークライフバランス等の推進のための取組計画」(平成31年4月)による

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 国家公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の参画拡大を進める。
(2)	主な施策の取組状況	<p>(1)採用拡大 ・女性の採用拡大のため、職員募集パンフレット等において女性職員を積極的に取り上げた。</p> <p>(2)登用拡大 ・女性の職域拡大のため、毎年女性配置のポストの状況を周知し、女性職員配置を見る化した。</p> <p>(3)職場環境の整備 ・職員に対するセクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に係る研修等を定期的実施するとともに、若手女性職員の増加を踏まえ、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント苦情相談等の仕組みについても機会あるごとに周知を図った。また、被服について、女性の意見を取り入れたマタニティ服を新たに導入した。</p> <p>(4)能力向上 ・女性職員の業務意識・キャリア意識の向上、不安の解消と活躍の推進のため、毎年本庁及び各管区にて女性職員を対象とした研修を実施した。 ・職員に男女共同参画の意識を醸成するため、海上保安大学校(年1回)、海上保安学校(年2回)学生に対し、男女共同参画に関する研修を実施した。</p> <p>(5)心身の健康保持増進 ・女性職員が抱える悩みや心配事の相談ができる体制を作るため、メンター制度の充実に努めた。また、女性専用の交流サイトや目安箱(電子メール用)を設置し、女性職員同士の情報交換の場を提供するとともに女性職員から職場環境改善等に関する意見・要望を広く収集した。 ・結婚や出産等により働き方が変わる転換点にある女性職員や子育て中の女性職員が、自身のライフイベントを踏まえ、辞職を選択せず、仕事と家庭を両立させ、働き続けられるキャリアプランについて人事担当者と情報共有するため、必要に応じて人事担当者により面談(キャリア面談)を実施した。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>海上保安庁における女性の参画については、女性職員の不安解消にかかるこれまでの取組等により、ライフイベントを経た離職が減少し、女性職員の高位任用者(管区本部部長、船長その他の管理職員)や女性職員数の増加など、着実に進展している。海上保安庁の採用者の大半を占める海上保安大学校及び海上保安学校の合格者に占める女性の割合は、直近のもの(平成31年4月採用)において16.1%と国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合の目標値(30%以上)と比較して低い状況である。</p> <p>海上保安庁における女性の参画状況について広く理解を得る必要がある。</p>

(4)	今後の方向性、検討課題等	今後、既存の取組を継続するとともに、海上保安庁における女性の参画状況について広く理解を得るため、新たな手法による情報発信を検討する。
(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></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合(H31.4.1現在) 16.1% ・国家公務員の各役職段階に占める女性の割合(R1.7.1現在) 係長相当職(本省) 8.4%、地方機関課長・本省補佐級相当職 1.5% 本省課室長級相当職 1.0%、指定職相当 0%
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>女性海上保安官の職員数及び割合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年 882人(6.5%) ・平成29年 917人(6.7%) ・平成30年 982人(7.0%) ・平成31/令和元年 1059人(7.5%) <p>※育児休業、病気休職の女性職員を含む</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 国家公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	⑫ 治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の参画拡大を進める。
(2)	主な施策の取組状況	<p>防衛省においては、「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」に基づき、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2027年度までに全自衛官に占める女性割合を9%以上とすることなどを目標に、女性職員の採用・登用の積極的な拡大 ・自衛隊の任務の特殊性を踏まえた庁内託児施設の整備や災害派遣の緊急登庁時における子どもの一時預かりのための態勢整備 ・職員のワークライフバランス推進、意識啓発のための講演会や研修の実施等の取組を推進している
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の採用・登用について 各駐屯地や基地等における庁舎や隊舎及び女性用トイレ、浴場等を整備することにより、女性隊員の生活・勤務環境を整備するとともに、女性自衛官の配置制限の全面的な解除などにより、自衛官及び事務官等の採用・登用に係る目標について早期達成を実現した(別添参考資料のとおり) ・庁内託児施設の整備について 庁内託児施設については8箇所、緊急登庁時における子どもの一時預かりについては188箇所に整備し、子育てををする隊員が任務に専念するための取組を推進した ・職員のワークライフバランス推進、意識啓発のための講演会や研修について 毎年、本省及び各駐屯地、基地等において、部外講師を招いて啓発講演会を開催し、育児・介護等と両立して働ける雰囲気醸成した
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、自衛隊の精強性を確保しつつ、あらゆる隊員が持てる能力を十分に発揮できる環境を整備するため、女性活躍とワークライフバランスの推進に係る施策を推進する

(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></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 35.4%以上(平成31年7月) ・国家公務員の各役職段階に占める女性の割合 係長相当職(本省) 25.0%(平成30年7月) 地方機関課長・本省課長補佐相当職 10.8%(平成30年7月) 本省課室長相当職 4.9%(平成30年7月)
(6)	参考データ、関連 政策評価等	<p><女性自衛官の在職者推移></p> <p>平成31年(2019年)3月末現在女性自衛官は15,734名(全自衛官現員の約6.9%)</p> <p> (人数) 17,000 16,000 15,000 14,000 13,000 12,000 11,000 10,000 9,000 8,000 7,000 6,000 5,000 4,000 3,000 2,000 1,000 0 </p> <p> 29 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 元 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 (年度) </p> <p> H31. 3. 31現在 8.0% 7.0% 6.0% 5.0% 4.0% 3.0% 2.0% 1.0% 0.0% </p> <p> ■ 女性自衛官(陸) ■ 女性自衛官(海) ■ 女性自衛官(空) ■ 女性自衛官/自衛官総数 </p>

	目標策定時	現状	目標(※)
事務官の採用関係			
事務官等の採用者に占める女性割合	21.7% (平成27年4月1日付け採用者)	37.3% (平成31年4月1日付け採用者)	30%以上 (平成28年度以降)
自衛官の採用関係			
自衛官の採用者に占める女性割合	9.4% (平成26年度)	15.7% (平成30年度)	10%以上 (平成29年度以降)
事務官等における登用関係			
本省課長相当職に占める女性割合	1.0% (平成27年7月)	2.2% (令和元年7月)	2% (平成32年度まで)
地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性割合	3.5% (平成27年7月)	6.0% (令和元年7月)	5% (平成32年度まで)
係長相当職(本省)に占める女性割合	14.5% (平成27年7月)	28.2% (令和元年7月)	27% (平成32年度まで)
自衛官における登用関係			
佐官以上に占める女性割合	3.1% (平成26年度末)	3.9% (平成30年度末)	現状の3.1%超 (平成32年度末まで)

(※)「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」(平成27年1月28日防衛省女性職員活躍・ワークライフバランス推進本部決定)

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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	3	行政分野
③具体的な取組 (大項目)	ア	国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
④具体的な取組 (小項目)	(イ)	国の審議会等委員等における女性の参画拡大
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 審議会等委員に占める女性の委員の参画拡大に向けて、いまだ女性の参画が進んでいない分野に重点をおいて、女性委員登用が進まない要因を分析し、その解決方を広く示す。また、各審議会の女性委員の人数・比率等について定期的に調査・分析・公表を行う。</p> <p>② 団体推薦による審議会等委員について、引き続き、各団体等に対して、団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請する。</p> <p>③ 国の審議会等の女性委員等の人材に関して、個人情報の保護に配慮しつつ、引き続き情報提供を行う。</p>
(2)	主な施策の取組状況	委員の選定・任命に当たり、成果目標を達成すべく、女性候補者を積極的に選定し、任命要請した。
(3)	取組結果に対する評価	検察官・公証人特別任用等審査会の委員について、女性候補者を積極的に選定し、任命要請しているところ、国の審議会等委員に占める女性の割合を40%以上とする第4次男女共同参画基本計画の成果目標は達成できていないが、同審査会委員に占める女性の割合は、令和元年度では36.4%(目標40%以上)となり、平成28年度値(18.2%)から20%弱上昇するなど、前進している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き委員の選定・任命に当たり、成果目標を達成すべく、女性候補者を積極的に選定し、任命要請していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の審議会等委員等に占める女性の割合 ・審議会等委員 40%以上, 60%以下(令和2年)
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(イ) 国の審議会等委員等における女性の参画拡大
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 審議会等委員に占める女性の委員の参画拡大に向けて、いまだ女性の参画が進んでいない分野に重点をおいて、女性委員登用が進まない要因を分析し、その解決方策を広く示す。また、各審議会の女性委員の人数・比率等について定期的に調査・分析・公表を行う。</p> <p>③ 国の審議会等の女性委員等の人材に関して、個人情報保護に配慮しつつ、引き続き情報提供を行う。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・国の審議会等委員に占める女性の参画状況について、女性委員の登用が進まない要因を分析するため、職務指定や団体推薦の状況、委員の公募状況も含めて毎年調査を行い、調査結果を公表している。また、平成30年度には、各府省の取組を促進するため、国の審議会等における女性委員の参画状況を、府省別に女性の割合が高い順にまとめて公表している。 ・国の審議会等委員等に登用されている女性の情報を個人情報保護に配慮しつつ、各府省等に対して情報提供を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会等委員等に占める女性の割合は上昇傾向にあるが、平成30年9月30日現在において、第4次男女共同参画基本計画に定める目標値(40%)には届いていない。 ・職務指定・団体推薦の委員を除くと、平成30年9月30日現在の審議会等女性委員等の割合は40.2%と、40%を超過している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・職務指定・団体推薦で登用される女性委員が少ない現状を解決するため、各団体へのより一層の協力要請などの検討が考えられる。 ・各府省等に情報提供している女性委員等の状況について、積極的に周知するなど、活用を促進する。
(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></p> <ul style="list-style-type: none"> ・国の審議会等委員 男性:62.4%、女性:37.6%(平成30年9月30日現在) ・国の審議会等専門委員等 男性:73.4%、女性:26.6%(平成30年9月30日現在) <p>(出典)内閣府「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」</p>

(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>○国の審議会等委員の種類別の女性委員の参画状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務指定の委員 女性割合:6.8%(平成30年9月30日現在) ・団体推薦の委員 女性割合:23.1%(平成30年9月30日現在) ・職務指定、団体推薦以外の委員 女性割合:40.2%(平成30年9月30日現在) <p>(出典)国の審議会等における女性委員の参画状況調べ</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ウ) 独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大
	⑤具体的な取組 (内容)	① 独立行政法人、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年4月に、男女共同参画局から各府省に対して、役員及び管理職の女性登用に関する数値目標の設定、女性の活躍状況等の一層の見える化などの積極的な取組が進むよう、独立行政法人、特殊法人及び認可法人(以下、「独立行政法人等」という)に対する要請を依頼した。 ・独立行政法人等に対して女性の登用状況のほか、男性の育児休業等の取得状況や女性登用のための自主的な取組状況、女性活躍推進法に基づく取組状況を調査し、報告書を公表するとともに、個別の独立行政法人等の状況を見える化し、取組を促進した。
(3)	取組結果に対する評価	要請に際しては、第4次男女共同参画基本計画における成果目標を達成するために各独立行政法人等がどの程度女性の登用を必要とするかを具体的に示すとともに、毎年各独立行政法人等の状況を見える化するなど、成果目標達成に向けた促進策を講じた結果、独立行政法人等の役員に占める女性の割合については、成果目標を達成し、部長相当職及び課長相当職に占める女性の割合も上昇している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・独立行政法人等全体としては女性の登用が着実に進んでいるが、法人ごとに差があり、管理職に女性が一人もいない独立行政法人等も存在しており、より効果的な見える化の手法の検討等が考えられる。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人等の部長相当職及び課長相当職 男性:85.4%、女性:14.6%(平成30年4月1日現在) ・独立行政法人等の役員 男性:86.3%、女性:13.7%(平成30年4月1日現在) <p>(出典)内閣府「独立行政法人等女性参画状況調査」</p>

(6)	参考データ、関連 政策評価等	○独立行政法人等の管理職に占める女性の割合の分布 20%以上:25法人、15%以上20%未満:10法人、10%以上15%未満:17法人 5%以上10%未満:39法人、5%未満(0%を除く):35法人、0%:10法人
-----	-------------------	---

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 地方公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的に数値目標を設定するなど積極的に取組を推進するよう要請する。併せて、地方公共団体における特定事業主行動計画の策定・公表とその着実な推進を支援する。また、関係機関と連携しつつ、自治大学校における女性向け幹部登用研修等の人材育成を推進するとともに、女性職員の登用・職場環境の整備に当たっての課題を把握し、その改善に向けて、国家公務員の取組や先進的な地方公共団体の事例紹介等を行う。 さらに、各地方公共団体における女性活躍推進に向けた取組や女性職員の採用・登用等の状況について、引き続き分かりやすい形で広く情報提供を行う。 (後略)
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年2月に地方公共団体に対して、第4次男女共同参画基本計画に掲げる具体策について、施策の推進を要請した。 ・地方公共団体の女性の登用状況や男女共同参画に関する施策の推進状況を全都道府県・全市区町村に対して毎年調査し、市区町村別の詳細な状況も含めて公表している。 ・市区町村別の女性の参画状況や男性公務員の育児休業取得率等をマップ形式で「見える化」し、地方公共団体の施策を促進した。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・市区町村別の状況を詳細に公表するとともに、マップ形式での提供を進めるなど、データの蓄積・分かりやすい形での公表が進んでいる。 ・地方公共団体における女性参画は進んでいるものの、第4次男女共同参画基本計画に定める目標値にとどいておらず、より効果的な取組が求められる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	進んでいる団体と遅れている団体の差異を分析し効果的な施策を検討するなど、地方公共団体の実情に合わせた効果的な取組の支援・促進を引き続き検討・実施する必要がある。

(5)	<p>関連する4次計の 成果目標及び参考 指標の最新値</p>	<p><成果目標>(平成30年4月1日現在)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者 男性:64.9%、女性:35.1% ・都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者 男性:68.3%、女性:31.7% ・都道府県の本庁係長相当職の職員 男性:77.4%、女性:22.6% ・都道府県の本庁課長補佐相当職の職員 男性:81.0%、女性:19.0% ・都道府県の本庁課長相当職の職員 男性:89.5%、女性:10.5% ・都道府県の本庁部局長・次長相当職 男性:93.6%、女性:6.4% ・市町村の本庁係長相当職の職員 男性:66.0%、女性:34.0% ・市町村の本庁課長補佐相当職 男性:71.5%、女性:28.5% ・市町村の本庁課長相当職 男性:83.3%、女性:16.7% ・市町村の本庁部局長・次長相当職 男性:91.2%、女性:8.8% <p><参考指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・政令指定都市の地方公務員採用試験からの採用者 男性:54.3%、女性:45.7% <p>(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)	<p>参考データ、関連 政策評価等</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分野	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	3	行政分野
③具体的な取組 (大項目)	イ	地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
④具体的な取組 (小項目)	(ア)	地方公務員に関する取組
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 女性職員の管理職への積極的な登用を図るとともに、将来指導的地位を担うことが期待される人材プールを確保する。このため、女性職員が若手の段階から将来のキャリアをイメージすることで仕事への意欲を高める研修等、必要な研修の機会を付与するとともに、例えば、出産・育児期を迎える前又は出産・育児期を越えてから、重要なポストを経験させるなど、柔軟な人事管理を行い、女性職員のライフステージに応じた計画的な育成に取り組む。また、必要に応じ、国家公務員における取組を踏まえつつ、外部女性人材の採用・登用に取り組む。</p> <p>② 育児期に昇任を希望しなかったなどの理由により結果として昇任が遅れている女性職員についても、多様な職務機会の付与や研修等の必要な支援を積極的に行い、昇進に必要な意欲と能力の向上を図る。</p> <p>③ 女性職員が出産・子育てをしながらキャリアを形成していくイメージ・意欲を持てるよう、出産・育児等を乗り越えて活躍するロールモデルとなる人材の育成とその紹介を進めるとともに、メンター制度の導入等により女性職員が抱える悩みやキャリアプラン等の相談に丁寧に応じる体制を構築する。</p> <p>④ 育児休業中の職員の支援の充実を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務等の両立支援制度を利用したことのみにより、昇格・昇任に不利益とならないよう取り組む。</p> <p>⑤ 男女にかかわらず、全ての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、各地方公共団体の実情に即し、「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」、原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した超過勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。併せて、国家公務員における取組を参考としつつ、職員の勤務状況の改善に向けた具体的な取組を進める。</p> <p>⑥ 女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスに関する管理職の意識変革を促す取組に更に力点を置くよう啓発を強化する。このため、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的にいかすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底する。また、職場ごとに、効率的な業務運営等のワーク・ライフ・バランスに資する取組を行い、更なる改善につなげる。</p> <p>⑦ 男性職員の育児休業、育児のための部分休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇、介護休暇(時間単位のものも含む。)等の自主的な取得を促すため、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を図る。</p> <p>⑧ 臨時・非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休暇等の普及・啓発を図るとともに、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を進める。併せて、臨時・非常勤職員について、制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇を確保する。</p>
(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採用・登用等の拡大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	<p>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。</p>

(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、女性職員の採用・登用の拡大に向けて、必要な助言や取組事例の情報提供を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p>〈成果指標〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合 35.1%(平成29年度) ・都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性の割合 31.7%(平成29年度) ・都道府県職員の本庁係長相当職に占める女性の割合 22.6%(平成30年) ・都道府県職員の本庁課長補佐相当職に占める女性の割合 19.0%(平成30年) ・都道府県職員の本庁課長相当職に占める女性の割合 10.5%(平成30年) ・都道府県職員の本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合 6.4%(平成30年) <ul style="list-style-type: none"> ・市町村職員の本庁係長相当職に占める女性の割合 34.0%[政令指定都市 25.8%](平成30年) ・市町村職員の本庁課長補佐相当職に占める女性の割合 28.5%[政令指定都市 21.8%](平成30年) ・市町村職員の本庁課長相当職に占める女性の割合 16.7%[政令指定都市 15.8%](平成30年) ・市町村職員の本庁部局長・次長相当職に占める女性の割合 8.8%[政令指定都市 9.5%](平成30年) <p>(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	

女性地方公務員の活躍に係る成果目標等

女性地方公務員の採用・登用の現状

	採用者に占める女性の割合	本庁課長相当職に占める女性の割合	男性の育児休業取得率
都道府県	35.1% (H29年度末現在)	10.5%(H30.4現在)	4.4%(H29年度末現在)
市町村 (指定都市)	- (45.7% (H29年度末現在))	16.7% (H30.4現在) (15.8%(H30.4現在))	
(参考) 国家公務員	34.0% (H30.4現在)	4.9%(H30.7現在)	10.0%(H29年度末現在)



成果目標 (H32年度末、第4次男女基本計画)

051	採用者に占める女性の割合	本庁課長相当職に占める女性の割合	本庁課長補佐相当職に占める女性の割合	本庁係長相当職に占める女性の割合	男性の育児休業取得率
都道府県	40%	15%	25%	30%	13%
市町村	-	20%	30%	35%	

➤ ①人事管理面での変革、②男性職員を含めた働き方改革を車の両輪とした取組が必要

- ① 女性が子育てを行いつつ管理職として活躍できる新しい人事管理・昇進モデルの形成
- ② 男性が育児等の家庭責任を果たすことができるような働き方の改革
 - ・ 時間外勤務の縮減・年休取得の促進
 - ・ 柔軟な働き方の推進 (フレックスタイム制、テレワーク等)
 - ・ 男性の育児休業取得促進 など

➤ 総務省としての取組

- 戦略的な広報・情報発信の充実
- ・ 先進的な取組事例の紹介
- ・ 地方公共団体間のネットワークづくりや意見交換の促進
- 女性活躍・働き方改革推進のための実践的取組手法について調査研究 (専門的知見を持つ事業者への委託事業)
- 女性地方公務員の人材育成を推進
- ・ 自治大学校における女性向け幹部登用研修の実施
- ・ 各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 地方公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的に数値目標を設定するなど積極的に取組を推進するよう要請する。併せて、地方公共団体における特定事業主行動計画の策定・公表とその着実な推進を支援する。また、関係機関と連携しつつ、自治大学校における女性向け幹部登用研修等の人材育成を推進するとともに、女性職員の登用・職場環境の整備に当たっての課題を把握し、その改善に向けて、国家公務員の取組や先進的な地方公共団体の事例紹介等を行う。 さらに、各地方公共団体における女性活躍推進に向けた取組や女性職員の採用・登用等の状況について、引き続き分かりやすい形で広く情報提供を行う。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・施行3年を経て、 ・特定事業主行動計画は、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。 ・特定事業主によって公表された情報について、引き続き、「女性活躍推進法『見える化』サイト」において発信していく。 ・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：都道府県・市町村の全てで策定済み。

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3 行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 地方公務員に関する取組
	⑤具体的な取組 (内容)	⑨ 治安、消防の分野で働く女性職員の参画拡大を進める。
(2)	主な施策の取組状況	各都道府県警察において、取組計画をそれぞれ策定し、女性警察官の採用・登用拡大に向けた取組を推進している。
(3)	取組結果に対する評価	採用に関して、各都道府県警察において、女性職員の積極的な採用を推進しており、平成30年度には、1,833人(新規採用者に占める比率19.0%)の女性警察官が採用された(参考:平成26年度1663人)。 登用に関しても、女性警察官の職域拡大に取り組んでいるほか、警察署長や警察本部における部長職をはじめとする幹部への登用も進んでいる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	地方警察官に占める女性の割合について、令和5年までに10%程度にするとの成果目標に向けて順調に推移しているところ、引き続き、目標達成に向けた取組を推進していく。
(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> 地方警察官に占める女性の割合 9.8%(平成31年4月1日現在)

(6) 参考データ、関連 政策評価等	項目		H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
	地方警察官に占める 女性警察官の割合	地方警察官数	259,972人	261,124人	262,130人	262,245人	261,782人
		女性警察官数	20,947人	22,119人	23,410人	24,587人	25,540人
		割合	8.1%	8.5%	8.9%	9.4%	9.8%
	項目		H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
	都道府県警察に採用された 女性警察官のうち警部以上の人数		349人	392人	447人	498人	553人

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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	3	行政分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ	地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(イ)	地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大
(1)	⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 審議会等委員に占める女性の委員の参画拡大に向けて、いまだ女性の参画が進んでいない分野を重点において、女性委員の登用が進まない要因を分析し、その解決方を広く示す。</p> <p>② 各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状等を調査し取りまとめ提供する。また、女性の人材に関する情報を提供する。</p>
(2)	主な施策の取組状況		<p>・平成28年2月に地方公共団体に対して、審議会等委員や懇談会等行政運営上の会合への女性の参画拡大を進めることを要請するとともに、国の審議会等の委員等に関する情報をデータベース化した情報を広く公表していることを周知した。</p> <p>・地方公共団体における審議会等への女性の登用の目標設定の状況や個別の審議会等の女性比率、女性がいない審議会等の状況等を毎年調査し、公表するとともに、都道府県別・市区町村別に審議会等における女性の登用状況をマップ形式で「見える化」し、女性の登用を促進した。</p>
(3)	取組結果に対する評価		<p>・都道府県別・市区町村の状況を詳細に公表を進めるとともに、市区町村別の状況をマップ形式で公表するなど、データの蓄積・分かりやすい形での公表が進んでいる。</p> <p>・例えば、審議会等委員に占める女性の割合が40%を超える都道府県も複数ある一方、20%台の地方公共団体も10以上あるなど、差が生じている状況。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等		<p>・進んでいる団体と遅れている団体の差異を分析し効果的な施策を検討するなど、地方公共団体の実情に合わせた効果的な取組の支援・促進を引き続き検討・実施する必要がある。</p> <p>・職務指定や団体推薦の在り方、状況について改めて調査・検討を進めることが考えられる。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		<p><成果目標></p> <p>・都道府県の審議会等委員 男性:67.4%、女性:32.6%(平成30年4月1日現在)</p> <p>・市区町村の審議会等委員 男性:73.4%、女性:26.6%(平成30年4月1日現在)</p> <p>(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	
-----	-------------------	--

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組(大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組(小項目)	(ア) 推進基盤の構築
	⑤具体的な取組(内容)	① 女性活躍推進法に基づき、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を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報開示(見える化)を促進する。また、同法に基づく事業主行動計画の策定が努力義務となっている中小企業への支援を行うとともに、業界横断的な女性登用目標の設定等の各種業界団体の自主的な取組を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	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おける一般事業主行動計画の策定や情報公表等の取組を促進するとともに、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。また、中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援等を実施した。
(3)	取組結果に対する評価	常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務である中小企業における行動計画の策定・届出は令和元年9月末日時点で6,308社となっており、中小企業に対する取組の強化が必要である。
(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、一般事業主行動計画の策定等の義務対象が常時雇用する労働者数が301人以上の企業から101人以上の企業に拡大されることから、改正法の円滑な施行に向け、中小企業に対する取組強化が必要となる。このため、一般事業主行動計画策定等に係る説明会の開催や、電話・メール相談、女性活躍推進アドバイザーによる個別企業訪問等のきめ細やかな支援により、中小企業の女性活躍推進の取組の加速化を図る。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組(大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組(小項目)	(ア) 推進基盤の構築
	⑤具体的な取組(内容)	② 各企業における女性の活躍状況や男女間の格差を測る物差しとなる「見える化」支援ツールを提供するなど、企業自らによる自社の現状の把握や分析を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	女性活躍推進法に基づく状況把握・課題分析、それらを踏まえて目標等を設定する行動計画の策定に企業が自ら取り組めるよう、「行動計画策定支援ツール」を作成し提供することにより支援を実施した。また、中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援を実施した。
(3)	取組結果に対する評価	「行動計画策定支援ツール」の作成・提供や、中小企業の行動計画策定の各種支援を実施することにより、自らが自社の状況把握や課題分析に取り組む環境の整備を図った。
(4)	今後の方向性、検討課題等	事業主による状況把握・課題分析、それらをふまえて目標等を設定する行動計画の策定がより一層進むよう、入力を簡易にする等行動計画策定支援ツールの改善等を行うとともに、中小企業に対する取組の強化を図る。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 推進基盤の構築
	⑤具体的な取組 (内容)	③ 地域における女性の活躍推進に向けた地方公共団体の取組を支援し、地域の経済団体、金融機関、教育機関、NPO、女性センター・男女共同参画センター等(以下「男女共同参画センター」という。)地域の多様な主体による連携体制の構築や女性の活躍推進に向けたワンストップ支援体制の構築等、地域の実情に応じた取組を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地方公共団体が行う多様な主体の連携体制の構築等による地域の実情に応じた取組に対し、地域女性活躍推進交付金による財政的な支援を行う。
(3)	取組結果に対する評価	地方公共団体への「地域女性活躍推進交付金」の交付により、多様な主体による連携体制の構築や地域の実情に応じた女性の活躍推進の取組が実施され、地域における女性活躍を推進する動きは促進されている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	最終目標年度(32年度)までの達成に向けて、事業成果については、広く情報発信を行っていくとともに、引き続き、事業を推進していく必要がある。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく市区・町村の推進計画の策定率 100%・70% 平成30年度 75.1%・29.1% 注)都道府県の推進計画の策定率 100% 平成30年度 100%
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ア) 推進基盤の構築
	⑤具体的な取組 (内容)	諸外国における女性の活躍推進に向けた様々な取組の内容や影響等について、詳細を把握・分析し、我が国の取組への示唆を得る。
(2)	主な施策の取組状況	平成28年度に海外の先進的な取組を調査研究し、女性役員候補者を対象とした「女性リーダー育成のためのモデルプログラム」を策定。平成29年度より毎年度、モデルプログラムを基にした女性リーダー育成事業を複数地域にて試行実施。
(3)	取組結果に対する評価	3年間で計302名が研修を受講(平成29年度は3か所67名、平成30年度は4か所136名、令和元年度は3か所99名)。令和元年7月時点で3名の修了者が取締役役に就任。また、共催した9団体のうち2つの地方自治体において、モデルプログラムを踏まえた事業を実施。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、地方自治体と共同での試行実施を行うとともに、実施済み地域での継続的開催を促進する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4	経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア	企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(イ)	「見える化」の推進
	⑤具体的な取組 (内容)		有価証券報告書等への女性の役員比率等の記載の義務付けや、「女性の活躍『見える化』サイト」と「女性の活躍・両立支援総合サイト」の企業情報の総合データベース化、「なでしこ銘柄」の選定等により、資本市場等において、女性の活躍に取り組む企業の評価を高める仕組みを普及させる。
(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。 ・情報開示に関して、海外事例を参考にしつつ、機関投資家が企業の長期的な企業価値を判断する上で必要な女性活躍情報については、より効果的な情報開示について検討してはどうか。
(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		<ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>(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</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(イ)「見える化」の推進
	⑤具体的な取組 (内容)	有価証券報告書等への女性の役員比率等の記載の義務付けや、「女性の活躍『見える化』サイト」と「女性の活躍・両立支援総合サイト」の企業情報の総合データベース化、「なでしこ銘柄」の選定等により、資本市場等において、女性の活躍に取り組む企業の評価を高める仕組みを普及させる。
(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数別人数及び役員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。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組(大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組(小項目)	(イ) 「見える化」の推進
	⑤具体的な取組(内容)	① 有価証券報告書等への女性の役員比率等の記載の義務付けや、「女性の活躍『見える化』サイト」と「女性の活躍・両立支援総合サイト」の企業情報の総合データベース化、「なでしこ銘柄」の選定等により、資本市場等において、女性の活躍に取り組む企業の評価を高める仕組みを普及させる。
(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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4	経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア	企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(イ)	「見える化」の推進
	⑤具体的な取組 (内容)		① 有価証券報告書等への女性の役員比率等の記載の義務付けや、「女性の活躍『見える化』サイト」と「女性の活躍・両立支援総合サイト」の企業情報の総合データベース化、「なでしこ銘柄」の選定等により、資本市場等において、女性の活躍に取り組む企業の評価を高める仕組みを普及させる。
(2)	主な施策の取組状況		「なでしこ銘柄」は東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促し、各社の取組を加速化していくことを狙いとして実施。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)、「なでしこ銘柄」を選定・発表している。 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。 また、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、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、308社がリスト掲載を希望し、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、見える化を進めるとともに、資本市場等において女性活躍に取り組む企業の評価を高めることに寄与している。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ウ) インセンティブ付与
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>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、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。</p> <p>さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、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。</p>
(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%) <p>(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)」</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組(大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組(小項目)	(ウ) インセンティブ付与
	⑤具体的な取組(内容)	<p>① 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、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。</p> <p>さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、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。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進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。 ・一般事業主行動計画に定める取組目標、数値目標を達成した事業主に対して両立支援等助成金女性活躍加速化コースを支給した。(平成30年度の実績として135件(39,895千円))
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・令和元年6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。 ・助成金の支給により、中小企業事業主の女性活躍推進の取組及び女性の活躍推進の見える化を促した。
(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。 ・事務負担等を理由に計画策定自体を躊躇する中小企業の取組を支援し、中小企業における女性の活躍を一層推進していくこととする。
(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	女性活躍推進法に基づくえるぼし認定企業の数 1段階目6社、2段階目324社、3段階目590社、計920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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ウ) インセンティブ付与
	⑤具体的な取組 (内容)	① 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、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。
(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分野	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	4	経済分野
③具体的な取組 (大項目)	ア	企業における女性の参画拡大
④具体的な取組 (小項目)	(ウ)	インセンティブ付与
(1)		<p>(ウ) インセンティブ付与</p> <p>① 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、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。</p> <p>さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、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。</p>
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ウ) インセンティブ付与
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 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、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。</p> <p>さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、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。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>(なでしこ銘柄、新100選は、平成24年度より実施。今年度も事業を継続中。)</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>○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。</p> <p>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。</p> <p>○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や取組の裾野が広がっている。また、受賞企業(平成24～29年度)に対するアンケート調査では、8割超の企業が、受賞により「企業イメージが向上した」と回答しており、本表彰が各社の取組に対するインセンティブとして寄与している。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>「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。</p> <p>「新100選」「100選プライム」の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する。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標></p> <p>・上場企業役員に占める女性の割合:5.2%(令和元年)</p>

(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ウ) インセンティブ付与
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>①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、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。</p> <p>さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、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。</p> <p>④「女性が輝く先進企業表彰(総理表彰)」、「均等・両立推進企業表彰」「ダイバーシティ経営企業100選」等の表彰制度を活用し、企業における女性の活躍を促進する。</p>
(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、HP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性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	<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>(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」</p>
(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分野	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	4	経済分野
③具体的な取組(大項目)	ア	企業における女性の参画拡大
④具体的な取組(小項目)	(ウ)	インセンティブ付与
(1)	⑤具体的な取組(内容)	<p>① 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、「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、企業における取組を一層促進する。</p> <p>さらに、女性の活躍推進には、労働生産性の向上等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現が重要であることから、企業の取組を促すインセンティブとして、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。</p> <p>④ 「女性が輝く先進企業表彰(総理表彰)」、「均等・両立推進企業表彰」「ダイバーシティ経営企業100選」等の表彰制度を活用し、企業における女性の活躍を促進する。</p>
(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。
(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	—
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組(大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組(小項目)	(ウ) インセンティブ付与
	⑤具体的な取組(内容)	② 女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく認定制度を活用し、女性の活躍推進に取り組む企業を評価する仕組みを構築する。
(2)	主な施策の取組状況	女性活躍推進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。また、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度の周知し、認定の取得促進を図った。
(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。また、令和元年6月末時点で次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は3,153社、うち特例認定企業は303社に増えた。
(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。また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び特例認定制度については、仕事と子育ての両立に向けた企業の取組を促進させるよう、引き続き、認定制度の周知を行う。
(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	女性活躍推進法に基づくえるぼし認定企業の数 1段階目6社、2段階目324社、3段階目559社、計590社(令和元年6月末日時点) 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業数3,153社、うち特例認定企業数303社(令和元年6月末時点)

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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4	経済分野
	③具体的な取組(大項目)	ア	企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組(小項目)	(ウ)	インセンティブ付与
	⑤具体的な取組(内容)		③ 女性活躍加速化助成金等の支援制度を活用し、企業における女性の活躍を促進する。
(2)	主な施策の取組状況		一般事業主行動計画に定める取組目標、数値目標を達成した事業主に対して両立支援等助成金女性活躍加速化コースを支給した。(平成30年度の実績として135件(39,895千円))
(3)	取組結果に対する評価		中小企業事業主の女性活躍推進の取組及び女性の活躍推進の見える化を促した。
(4)	今後の方向性、検討課題等		事務負担等を理由に計画策定自体を躊躇する中小企業の取組を支援し、中小企業における女性の活躍を一層推進していく。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組 (小項目)	(ウ) インセンティブ付与
	⑤具体的な取組 (内容)	④ 「女性が輝く先進企業表彰(総理表彰)」、「均等・両立推進企業表彰」「ダイバーシティ経営企業100選」等の表彰制度を活用し、企業における女性の活躍を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	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年度からは、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。 (平成24年度より実施。今年度も事業を継続中。)
(3)	取組結果に対する評価	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や取組の裾野が広がっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「新100選」「100選プライム」の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	○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

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組（大項目）	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組（小項目）	(エ) 企業の理解促進
	⑤具体的な取組（内容）	①平成26年6月に策定・公表された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者や、業界単位のネットワーク等と連携し、女性の活躍の重要性に関する経営者・管理職等の理解の促進、いわゆる「イクメン」「イクボス」への支援に取り組む企業への情報提供、管理職候補者となる女性職員の養成等の取組を促進する。
(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」の行動宣言賛同者を拡大すると共に、各リーダーの取組み情報について提供する場を設ける。
(3)	取組結果に対する評価	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。 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。
(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	<成果目標>（令和2年） 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 係長相当職：25% 課長相当職：15% 部長相当職：10%程度 <最新値>（平成30年） 係長相当職：18.3% 課長相当職：11.2% 部長相当職：6.6%
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組(大項目)	ア 企業における女性の参画拡大
	④具体的な取組(小項目)	(エ) 企業の理解促進
	⑤具体的な取組(内容)	(エ) 企業の理解促進 ① 平成26年6月に策定・公表された「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者や、業界単位のネットワーク等と連携し、女性の活躍の重要性に関する経営者・管理職等の理解の促進、いわゆる「イクメン」「イクボス」への支援に取り組む企業への情報提供、管理職候補者となる女性職員の養成等の取組を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	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。
(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、公式サイト運営等により、男性の育児参画について周知啓発や情報公表が進んだ。
(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。
(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	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

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ 女性の能力の開発・発揮のための支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	将来役員や管理職に就くことが期待される女性社員の育成を促す。また、社外役員制度を利用した女性の登用を促進するため、「社外役員等に関するガイドライン」等を活用し、女性役員の登用を促進する方策を検討する。実施に際しては、役員候補者となり得る女性人材のデータベース「はばたく女性人材バンク」を活用する。
(2)	主な施策の取組状況	<p><全般> 女性役員登用に向けては、平成30年6月に、コーポレートガバナンス・コード(東京証券取引所)が改訂され、取締役会における「ジェンダーや国際性の面を含む多様性」の確保が重要な要素として明記された。</p> <p><女性リーダー育成事業> 平成28年度に海外の先進的な取組を調査研究し、女性役員候補者を対象とした「女性リーダー育成のためのモデルプログラム」を策定。平成29年度より毎年度、モデルプログラムを基にした女性リーダー育成事業を複数地域にて試行実施。</p> <p><はばたく女性人材バンク> 企業と女性社外取締役候補者のマッチングの土台となる「はばたく女性人材バンク」については、例年30名程度を新規掲載する等して、運営を行っている。今年度は掲載範囲の拡大、掲載情報の見直しを含むリニューアルを通じて、利便性の向上を図る予定。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p><全般> 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。</p> <p><女性リーダー育成事業> 3年間で計302名が研修を受講(平成29年度は3か所67名、平成30年度は4か所136名、令和元年度は3か所99名)。令和元年7月時点で3名の修了者が取締役に就任。また、共催した9団体のうち2つの地方自治体において、モデルプログラムを踏まえた事業を実施。</p> <p><はばたく女性人材バンク> はばたく人材バンクは、設立以降約10名程度の女性が役員に登用されたが、登用者を増やしていくためにも、より一層の取組が必要。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p><女性リーダー育成事業> 引き続き、地方自治体と共同での試行実施を行うとともに、実施済み地域での継続的開催を促進する。</p> <p><はばたく女性人材バンク> ・人材情報の提供のみならず、企業経営者とバンク掲載者の交流会の企画等、両者の接点を生む取組の実施検討を行ってはどうか。バンクの認知度を向上させるため、企業や人材コンサルへのバンクの広報・PRを行う。</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(期限)> ・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> <p><参考指標> ・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) (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	<p>・上場企業の代表権を持つ女性割合 1.0%(令和元年7月末現在) (出典)「役員四季報」 東洋経済新報社</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	イ 女性の能力の開発・発揮のための支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 将来役員や管理職に就くことが期待される女性社員の育成を促す。また、社外役員制度を利用した女性の登用を促進するため、「社外役員等に関するガイドライン」等を活用し、女性役員の登用を促進する方策を検討する。実施に際しては、役員候補者となり得る女性人材のデータベース「はばたく女性人材バンク」を活用する。</p> <p>③ 長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促すなど、生徒期からのキャリア形成やライフプランニングの仕組みを構築する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>①国立女性教育会館において、「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」や「女性教員の活躍推進に関する調査研究」を実施し、生涯を見据えた早期からのキャリア形成支援、女性教員の管理職登用にに向けた課題分析及び教員を対象とする男女共同参画・女性活躍の視点を踏まえた研修プログラム開発に資する取組を進めている。</p> <p>③</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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・大学生の若者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。 ・大学における教育内容は、各大学の自主的・自律的な判断のもとで決定されるものであるが、平成23年度よりキャリア教育の実施のための体制の整備を各大学に義務付けている。また、女子大等含め各大学の教務担当者が集まる会議等において、一般的なキャリア教育の推進について資料配布・説明により促進している。
(3)	取組結果に対する評価	<p>①「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」ではパネル調査により男女のキャリア意識等の変化を分析し、管理職志向を低下させる要因等に係る新たな知見が得られた。また「女性教員の活躍推進に関する調査研究」では管理職を希望する割合や希望しない理由の分析等により、管理職登用促進に向けた課題に係る知見を得た。いずれの調査結果も各省庁、関係機関に広く配布し、メディア等でも多く掲載され全国的に普及・活用された。</p> <p>③</p> <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」を実施し、生徒期からのキャリア形成やライフプランニングの仕組みの構築を目指す計画の要請を踏まえた取組を進めた。 ・また、第4次男女共同参画基本計画の記載内容を踏まえ、各大学に対してキャリア教育の推進について促進してきたところであり、大学(学部段階)において、女性の多様なキャリアを意識したもの等、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を教育課程内で行っている大学数が、平成24年度には147校(19.8%)であったところ、平成28年度には244校(33.2%)に増加するなど、前進している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>①令和元年度はパネル調査の最終回となる第五回調査を実施し、調査結果を踏まえて報告書を作成する。さらに第一回～第五回調査データを分析し、初期キャリア期男女の意識の変化と変化の要因について検証する。「女性教員の活躍推進に関する調査研究」では、教育委員会等で活用できる研修資料の作成等や、研究成果の研修プログラムへのより効果的な反映に取り組む予定である。</p> <p>③</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、「次世代のライフプランニング教育推進事業」において教育プログラム開発の取組を進める予定である。 ・各種会議で周知を図るなど、各大学における自主的な取組を促していく。

(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	<p>①関連 ○国立女性教育会館における調査結果を活用した研修実績 ・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」における情報提供「NWECCの 事業展開について②調査研究報告」において、調査結果の一部を紹介した。本情報提供に対する参加者の有用度96.7%。 ・平成30年度「学校における男女共同参画研修」において、研修資料を活用した講義・事例報告・ディスカッションの有用度100.0%。</p> <p>③関連 ○「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。(再掲) ○大学(学部段階)において、女性の多様なキャリアを意識したもの等、男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育を教育課程内で行っている大学数(文部科学省調べ): 平成24年度:147校(19.8%) 平成28年度:244校(33.2%)</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組(大項目)	イ 女性の能力の開発・発揮のための支援
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	② 女性活躍加速化助成金等の支援制度等により、中小企業を含め企業における管理職候補者となる女性職員の養成、身近なロールモデルの発掘、女性が働き続ける上での悩みについて助言するメンター制度の導入、女性管理職等のネットワーク構築等の取組を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画に定める取組目標、数値目標を達成した事業主に対して両立支援等助成金女性活躍加速化コースを支給した。(平成30年度の実績として135件(39,895千円)) ・中小企業に対する説明会の開催、個別企業訪問やメール相談等による支援等を実施した。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業事業主の女性活躍推進の取組及び女性の活躍推進の見える化を促した。 ・説明会の開催や、電話・メール相談、女性活躍推進アドバイザーによる個別企業訪問等のきめ細やかな支援を通じて、中小企業の女性活躍推進の取組の加速化を図る必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	事務負担等を理由に計画策定自体を躊躇する中小企業の取組を支援し、中小企業における女性の活躍を一層推進していく。
(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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4	経済分野
	③具体的な取組（大項目）	ウ	女性起業家に対する支援
	④具体的な取組（小項目）	-	
	⑤具体的な取組（内容）		①起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンターによる支援等、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。
(2)	主な施策の取組状況	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「女性の起業支援チーム」、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」における一つの議題として、女性起業家に関するロールモデルや都道府県の支援体制について、情報共有及び情報発信を行った。また、国・男女共同参画推進連携会議構成団体共催して女性起業家と企業のマッチングを行うイベントを開催した。	
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・女性起業家支援に向けた各地方自治体等での取組一覧とりまとめ、内閣府男女局のウェブサイトに掲載した。 ・国・男女共同参画推進連携会議構成団体共催して女性起業家と企業のマッチングを行うイベントを開催し、平成28年度以降のプレゼン通過率※はおよそ35%となっているほか、実際に企業とのコラボレーションに結びついた事例も4件（29年度実績）。※女性起業家による企業へのプレゼンテーションを聞き、「もっと話が聞きたい」と企業が評価した割合などの成果があった。 	
(4)	今後の方向性、検討課題等	男女共同参画推進連携会議第11期においても経済分野における女性の活躍促進をテーマとするチーム会の中で、女性の働き方の一つとして扱っていく。	
(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	—
-----	---------------	---

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	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	4	経済分野
③具体的な取組 (大項目)	ウ	女性起業家に対する支援
④具体的な取組 (小項目)		-
(1) ⑤具体的な取組 (内容)		<p>ウ 女性起業家に対する支援</p> <p>① 起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンターによる支援等、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。</p> <p>② 女性起業家が利用できる低利融資や補助等の女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図るとともに、情報発信を進める。</p> <p>③ 「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、女性の起業家を支援する。</p>
(2) 主な施策の取組状況		<p>創業補助金にて女性起業家の資金面の補助を行った(平成30年度までの取組)。創業スクールの認定等を行い、創業時の基本的な知識の取得からビジネスプランの作成までを一貫した支援を行った(創業スクールの認定等は平成30年度までの取組)。</p> <p>女性、若者／シニア起業家支援資金では女性起業家にて低利での融資を行った。再挑戦支援資金では廃業歴等がある、再起を図る上で困難な状況に直面している者を支援した。</p> <p>中小企業経営力強化資金では、認定支援機関の経営支援を受け創業又は新たな事業活動への挑戦を行う者を支援した。</p>
(3) 取組結果に対する評価		<p>起業に係る女性特有の課題を踏まえ、融資制度・補助金にて資金面の支援、創業スクールにて基本的な知識とビジネスプランの作成支援を行い、女性の創業者増加に取組んでいる。</p>
(4) 今後の方向性、検討課題等		<p>起業に係る女性特有の課題を踏まえ、女性、若者／シニア起業家支援資金等にて資金面の支援を行っていく。</p>
(5) 関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		

(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組（大項目）	ウ 女性起業家に対する支援
	④具体的な取組（小項目）	-
	⑤具体的な取組（内容）	②女性起業家が利用できる低利融資や補助等の女性起業家に対する資金面・事業活動面での支援の充実を図るとともに、情報発信を進める。
(2)	主な施策の取組状況	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「女性の起業支援チーム」、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」における一つの議題として、女性起業家に関するロールモデルや都道府県の支援体制について、情報共有及び情報発信を行った。また、国・男女共同参画推進連携会議構成団体共催して女性起業家と企業のマッチングを行うイベントを開催した。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・女性起業家支援に向けた各地方自治体等での取組一覧とりまとめ、内閣府男女局のウェブサイトに掲載した。 ・国・男女共同参画推進連携会議構成団体共催して女性起業家と企業のマッチングを行うイベントを開催し、平成28年度以降のプレゼン通過率※はおよそ35%となっているほか、実際に企業とのコラボレーションに結びついた事例も4件（29年度実績）。※女性起業家による企業へのプレゼンテーションを聞き、「もっと話が聞きたい」と企業が評価した割合などの成果があった。
(4)	今後の方向性、検討課題等	男女共同参画推進連携会議第11期においても経済分野における女性の活躍促進をテーマとするチーム会の中で、女性の働き方の一つとして扱っていく。
(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	—
-----	---------------	---

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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 女性起業家に対する支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	①起業に係る女性特有の課題を踏まえ、事業の立上げから運営までをワンストップで支援する仕組みのほか、事業活動の高度化に向けて、例えば、保証や担保等に必要以上に依存しない信用付与、経営面や事業面におけるメンターによる支援等、民間金融機関や民間企業による多面的な支援の在り方を検討する。
(2)	主な施策の取組状況	平成28年度から地域の金融機関や産業・創業支援機関、女性に対するキャリア相談を行う民間事業者・NPO等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」を通じ、起業ニーズの引き出し・整理、女性起業家のロールモデルの提示、金融機関等への橋渡しなどを実施。
(3)	取組結果に対する評価	全国10箇所に、女性固有の起業課題に対応できる地域横断的な連携支援体制を構築し、女性起業家支援の充実を図った。
(4)	今後の方向性、検討課題等	令和元年度は補助事業として実施し、事業終了後もネットワークが各地域に維持・定着するよう創業支援機関や金融機関の巻き込みを図る。今後はノウハウ普及等に努め、令和2年度以降の各地域ネットワークの自立化に向けた検討を進める。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 女性起業家に対する支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、女性の起業家を支援する。
(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%) <p>(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)」</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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 女性起業家に対する支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	③「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、女性の起業家を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	女性起業家等支援ネットワーク構築補助金として、女性起業家支援を行う事業者に対し補助金を設けた。
(3)	取組結果に対する評価	女性固有の起業課題に対応できる地域横断的な連携支援体制を構築し、女性起業家支援の充実を図った。起業家にしめる女性の割合についても32.4%と目標を達成できていると評価に値する。
(4)	今後の方向性、検討課題等	令和元年度は補助事業として実施し、事業終了後もネットワークが各地域に維持・定着するよう創業支援機関や金融機関の巻き込みを図る。今後はノウハウ普及等に努め、令和2年度以降の各地域ネットワークの自立化に向けた検討を進める。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	4 経済分野
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 女性起業家に対する支援
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	「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」を踏まえた措置や各種の助成制度を活用し、女性の起業家を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	グローバルで成長するスタートアップを創出するとともに、ロールモデルの創出により、自ら企業を立ち上げてチャレンジをするという起業家マインドを社会全体で醸成し、日本のスタートアップエコシステムの更なる強化を図ることを目的とし、「J-Startup」プログラムを実施している。
(3)	取組結果に対する評価	「J-Startup」プログラムの中で、女性起業家が創業したスタートアップを「J-Startup企業」として認定し、集中的に支援を行っている。特に、認定企業の問い合わせに対し各種の助成制度など政府が実施している施策の紹介を行っている。よってこれらの取組結果は高い評価に値するものであるといえる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「J-Startup」プログラムをはじめとする起業家支援を継続して実施していく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	—
(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分野	2	政策・方針決定過程への女性の参画拡大
②施策	5	その他の分野における女性の参画拡大
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)	<p>① 役員登用に自主的なクォ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。</p> <p>② (略)</p> <p>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。(後略)</p>
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年4月に、職能団体等に対して、政策方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の実施その他の実効性あるポジティブ・アクションの導入等の積極的な取組を要請した。 ・各種団体における役員の女性の登用状況等を毎年調査し、公表している。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・女性登用の進捗は各団体によって差が生じている。 ・団体によっては、役員にクォータ制を設ける等積極的なポジティブ・アクションの導入が進められている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・進んでいる団体と遅れている団体の差異を分析し効果的な施策を検討するなど、各団体の実状に合わせた効果的な取組の支援・促進を引き続き検討・実施する必要がある。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><参考指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本弁護士会連合会役員 男性:83.7%、女性:16.3%(平成30年10月現在) ・各弁護士会役員 男性:87.3%、女性:12.7%(平成30年10月現在) ・日本公認会計士協会役員 男性:88.8%、女性:11.2%(平成30年10月現在) ・日本公認会計士協会地域会役員 男性:87.0%、女性:13.0%(平成30年10月現在) ・日本獣医師会役員 男性:95.8%、女性:4.2%(平成30年9月現在) ・地方獣医師会役員 男性:94.1%、女性:5.9%(平成30年9月現在) <p>(出典)内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」</p>

(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	5 その他の分野における女性の参画拡大
	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。
(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	<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	5 その他の分野における女性の参画拡大
	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)	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
(2)	主な施策の取組状況	委員の選定に際し、専門知識を有する女性への優先的な委嘱依頼。
(3)	取組結果に対する評価	委員については約37%と目標を概ね達成しているが、臨時委員・専門委員については、専門的な知識を有する人材が不足しており、女性の参画拡大は限定的。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き人材の搜索・依頼に努める。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	P13「国の審議会等委員等に占める女性の割合」 審議会等委員 現状 : 36.7% (平成27年) 成果目標: 40%以上、60%以下 (平成32年) 審議会等専門委員等 現状 : 24.8% (平成27年) 成果目標: 30% (平成32年)
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	5 その他の分野における女性の参画拡大
	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 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。 ・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
(2)	主な施策の取組状況	平成28年2月5日付「第4次男女共同参画基本計画を踏まえた取組の推進について（依頼）」において、地方公共団体に対し、男女局長より関係者へ第4次男女共同参画基本計画において設定された成果目標を踏まえ教育委員会委員や教育機関における女性の参画拡大に向けて、一層積極的に取り組むことや、男女共同参画に関する男性の理解の促進を図るために必要な広報・啓発活動等を展開することを要請した。
(3)	取組結果に対する評価	初等中等教育機関の教頭以上の役職に占める女性の割合が15.7%（H27年値）から17.5%（H30年値）に、大学教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合が15.0%から16.7%（同）上昇し、着実に女性割合が上昇している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、積極的な取組を要請する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	初等中等教育機関の教頭以上の役職に占める女性の割合 17.5%（H30年値） 大学教授等（学長、副学長及び教授）に占める女性の割合 16.7%（同）
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	5 その他の分野における女性の参画拡大
	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
(2)	主な施策の取組状況	厚生労働省の「医師の働き方改革に関する検討会」において、医師の勤務環境改善策について具体的に議論を行い、令和元年3月に検討会がとりまとめた報告書においても、勤務時間に制約のある医師もチームの一員として重要な役割を担うこと等によって、女性医師等が働きやすい環境の整備の推進を促しているところ。また、就職を希望する女性医師に対して医療機関や再研修先の紹介等を行う女性医師バンク事業の実施、都道府県における女性医師の復職に関する相談窓口の設置や、復職研修等に対する財政支援、医療機関において、院内保育の整備や復職支援から継続した勤務まで、パッケージとして女性医師支援を行うためのモデル事業などを継続して行ってきたところである。
(3)	取組結果に対する評価	上記取組みを行ってきたところ、専門的職業等に占める女性の割合として、日本医師会役員は5.9%(平成27年)から6.3%(平成30年)に、都道府県医師会役員は5.1%(平成26年)から5.9%(平成29年)に、いずれも前進している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	このような取組を引き続き実施していくことで、女性医師等が働きやすい環境の整備に努めたい。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<参考指標> 専門的職業等に占める女性の割合 日本医師会役員 6.3%(平成30年) 都道府県医師会役員 5.9%(平成29年)
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	5 その他の分野における女性の参画拡大
	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・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
(2)	主な施策の取組状況	2018年10月17日に男女共同参画推進連携会議企画委員会主催の「議会における女性活躍及びメディアにおける男女共同参画について聞く会」を開催し、各界各層との情報及び意見の交換を行った。
(3)	取組結果に対する評価	男女共同参画を推進する団体、放送関係者、教育関係者、外国大使、国会議員など66名参加し、活発な情報共有が行われた。
(4)	今後の方向性、検討課題等	管理職・専門職の女性割合等他の分野と比較して女性の政策・方針決定過程への参画が遅れている点を踏まえ、メディアにおける政策・方針決定過程への女性の参画拡大のための取組を促進する。また、メディアにおける女性の参画を含むダイバーシティに関する取組を促し、また、仕事と生活の調和に関する理解を深めるため、好事例の広報や周知に努める。
(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	2 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
	②施策	5 その他の分野における女性の参画拡大
	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)	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
(2)	主な施策の取組状況	・放送分野については、特にNHK令和元年度予算に付した総務大臣意見において、役員・管理職への女性登用の積極的な拡大とともに女性の活躍に向けた取組を加速させることを求めた。
(3)	取組結果に対する評価	・上記の取組等を通じ、放送分野における女性の参画拡大に寄与。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・放送業界においても、女性が活躍できる環境の整備に向け、長時間労働の是正を始めとした働き方改革等への取組に期待。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	平成30年 ・日本放送協会における管理職の女性の割合:8.4% ・日本民間放送連盟加盟各社における管理職の女性の割合:14.7%
(6)	参考データ、関連政策評価等	