

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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組(大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	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。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> 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。)により、労働基準法を改正し、使用者は、10日以上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。
(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。 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、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。
(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。
(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	3	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
②施策	1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
③具体的な取組 (大項目)	ア	ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
④具体的な取組 (小項目)		-
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<p>②労働時間等設定改善指針の改正を検討し、休息时间(勤務間インターバル)の設定、一定時刻以降の就業を禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」の導入、深夜業の回数の制限等に関する労使の自主的な取組を促進する。</p> <p>③ 上記①及び②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。</p> <p>④ 企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。</p> <p>⑦ 長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」を展開する。</p> <p>⑧ 各都道府県労働局に設置した「働き方改革推進本部」において、各地のリーディングカンパニーに対して直接働きかけを行うとともに、「まち・ひと・しごと創生」の観点から、地方公共団体が各地域の実情に応じた「働き方改革」に取り組むことを支援する枠組みを構築する。</p>

(2)	<p>主な施策の取組状況</p>	<p>労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、勤務間インターバル制度の導入を事業主の努力義務とすること等を規定した。</p> <p>労働時間等設定改善指針を改正し、休息时间(勤務間インターバル)の設定、一定時刻以降の就業を禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する「朝型の働き方」の導入、深夜業の回数の制限の導入を検討すること等を規定するとともに、改正労働時間等設定改善指針の周知を図った。</p> <p>所定外労働時間の削減及び年次有給休暇の取得促進等を推進するため、都道府県労働局長が業界及び地域のリーディングカンパニーのトップに働き方改革及び夏の生活スタイル変革の推進に向けた取組の実施を働きかけるとともに、企業の先進的な取組事例を広く普及させるために「働き方・休み方改善ポータルサイト」を活用して情報発信をするなどの取組により、企業の自主的な働き方の見直しを促進した。また、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季(夏季、年末年始及びゴールデンウィーク)に集中的な広報を行うとともに、地域のお祭り等と合わせた年次有給休暇取得促進の取組を促す「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」を行い、年次有給休暇を取得しやすい環境整備に努めた。</p> <p>生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方等に関する好事例を収集し、「女性の活躍・両立支援総合サイト」に掲載して情報提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援した。</p> <p>また、育児・介護休業法の周知や雇用管理上の措置を講ずるに当たっての取組支援を行った。</p> <p>企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、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>「まち・ひと・しごと創生」の観点から、各地域の実情に応じた「地域働き方改革会議」を開催し、地方創生推進交付金を活用した働き方改革等の推進を図った。</p>
(3)	<p>取組結果に対する評価</p>	<p>労働時間等の設定の改善に関する特別措置法及び労働時間等設定改善指針を改正し、周知を進めた。</p> <p>好事例を収集し、「働き方・休み方改善ポータルサイト」や「女性の活躍・両立支援総合サイト」に掲載して情報提供を行うとともに、育児・介護休業法の周知や雇用管理上の措置を講ずるに当たっての取組支援を行うことにより、各企業の取組を推進した。</p> <p>また、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>労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合を令和2年までに100%とする目標は、未達成であるが、平成30年は52.9%であり、平成26年値の52.8%から横ばいである。</p> <p>年次有給休暇取得率を令和2年までに70%とする目標は、未達成であるが、平成30年は52.4%であり、平成25年の47.6%から約5ポイント上昇している。</p> <p>各地域の実情に応じた「地域働き方改革会議」が開催され、地方創生推進交付金を活用した働き方改革等の推進が図られた。</p>
(4)	<p>今後の方向性、検討課題等</p>	<p>引き続き労働時間等設定改善法や育児・介護休業法の周知を図り、労使の自主的な取組を促進するとともに、企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、好事例の提供や両立支援等助成金の活用促進により、企業を支援する。</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> 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 52.9%(平成30年) 年次有給休暇取得率 52.4%(平成30年) 第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年)</p>
(6)	<p>参考データ、関連政策評価等</p>	<p>両立支援等助成金(育児休業等支援コース)支給件数:6,219件(H30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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組(大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	③ 上記①及び②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憩時間(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。)が第196回通常国会で成立し、平成30年7月に公布された。 ・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"> ・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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組(大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	④ 企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	・サイトの運営や業種・規模別のマニュアルの作成、リーフレットの配布等により労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図った。
(3)	取組結果に対する評価	労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底・履行確保を行い、妊娠・出産・育児期の職場での配慮を促進した。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・サイトの運営・改善やリーフレットの配布・改定等により、労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底・履行確保を図る。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組(大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	④ 企業が主体的にワーク・ライフ・バランスを推進することができるよう、生産性の向上に向けた効率的な働き方や妊娠・出産・育児期における職場での配慮の在り方、年次有給休暇の取得促進等に関し、指針や好事例を提供するとともに、これらに積極的に取り組む企業を支援する。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組(大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	⑤ 過労死等の防止のための対策に関する大綱を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援等を実施した。 ・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発、ストレスチェック制度(H27.12創設)の実施の徹底により、事業場におけるメンタルヘルス対策の更なる普及を図った。 ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」にて、情報提供や電話相談等を実施。 ・産業保健総合支援センターにて、事業者や産業保健スタッフ等への研修等を実施するとともに地域産業保健センターにおいて、メンタルヘルス不調の労働者に対する個別訪問等を実施。 ・小規模事業場に対して、ストレスチェックの実施等に対する助成を実施。 ・働き方改革関連法に伴う労働安全衛生法及び労働安全衛生規則の改正により、事業者が産業医及び長時間労働者本人に対し労働時間等の情報を提供する仕組みを創設(H31.4施行)。
(3)	取組結果に対する評価	<p>メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合については、平成28年の56.6%から、平成30年は59.2%となっており、引き続き、下記の取組等を推進して行く必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・過労死等を防止することの重要性について国民の関心と理解を深めるため、ポスター11,400部、パンフレット188,000部、リーフレット700,000部の配布、新聞広告65紙の掲載やインターネットWEB広告を行う等、多様な媒体を活用し、広く周知・啓発を行うとともに、過労死等防止対策推進シンポジウムを47都道府県48会場(2018年度)で実施した。 ・全国の産業保健総合支援センター等において、メンタルヘルス対策に係る事業場への訪問支援を12,870件(2018年度)実施し、普及を図った。 ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」にて情報提供を実施するとともに、電話相談を6,513件(2018年度)、メール相談を8,820件(2018年度)を実施した。 ・全国の産業保健総合支援センターにて、産業保健スタッフ等への研修を9,697件(2018年度)実施するとともに、地域産業保健センターにてメンタルヘルス不調の労働者に対する個別訪問等を81,998件(2018年度)実施した。 ・小規模事業場に対して、ストレスチェックの実施等に対する助成を4,733件(2018年度)実施した。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>引き続き、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援等を実施するとともに、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知 ・ストレスチェック制度 ・「こころの耳」事業 ・産業保健支援センター及び地域窓口における取組 <p>等を実施し、職場におけるメンタルヘルス対策を推進する。また、2019年4月に施行された改正労働安全衛生法及び改正労働安全衛生規則に基づく指導や、周知・啓発についても引き続き実施していく。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	メンタルヘルスケア対策に取り組んでいる事業所の割合：100%(平成32年)
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(2018年7月24日閣議決定)におけるメンタルヘルス対策の目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ○メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする(2022年まで) ○仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで) ○ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする(2022年まで)

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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組(大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	⑥ 女性活躍推進法に基づき、企業等における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、ワーク・ライフ・バランス実現のための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や労働時間の状況を含めた女性の活躍状況に関する情報開示を促進する。
(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。
(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、また、情報公表も進んできている。 ・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。
(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義務等の対象の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。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	⑦ 長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」を展開する。
(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、「ゆう活」に関する次官級連絡会議を8回開催した。毎年、「ゆう活」期間(7・8月)前の6月末の連絡会議において、当該年度の国家公務員、民間企業、地方公共団体の取組を公表し、「ゆう活」期間後の10月下旬～11月上旬の連絡会議において、当該年度の取組結果を公表している。 ※「ゆう活」を開始した平成27年度以降の連絡会議の開催回数は計13回。
(3)	取組結果に対する評価	「ゆう活」は、令和元年度で5回目を迎えたところ。業務効率化やフレックスタイム制を活用した早期退庁・退社、休暇の取得促進など、様々な取組と連携しつつ官民において「ゆう活」の取組が拡大している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	内閣人事局、厚生労働省及び総務省と連携し、「ゆう活」の取組を継続していくことが必要。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	⑦ 長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」を展開する。
(2)	主な施策の取組状況	長時間労働を打破し、働き方改革を含めた生活スタイルを変革する国民運動を政府を挙げて展開するため、ワークライフバランス推進強化月間に合わせてゆう活を毎年実施した。また、ゆう活の実施状況についてはフォローアップを行い、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において各府省の実施状況等を共有することにより、各府省における取組を促進した。 また、ゆう活の実施方針において、ゆう活の前提として業務削減、業務効率化等働き方改革が不可欠であることを周知徹底し、超過勤務縮減を進めた。
(3)	取組結果に対する評価	各府省の職員を対象に令和元年に行ったワークライフバランス推進強化月間・ゆう活に関する職員意識調査においては、ゆう活実施者割合が約88%と高い数値になっている。また、同調査においてワークライフバランスの現状に満足している職員が約78%、職場の意識変化を感じた職員が約69%となるなど、ゆう活による早期退庁の実施や意識変革は着実に定着している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	今後も長時間労働の削減等の働き方改革を一層進めていく必要がある。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	令和元年 国家公務員における「ゆう活」実施状況 ① 「ゆう活」実施者割合 約87.5% ② 7・8月の水曜日の退庁結果 「ゆう活」実施者の17時15分までの退庁割合 平均69.4% 職員全体の20時までの退庁割合 平均85.5%

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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	⑦ 長時間労働の削減等の働き方改革に向け、夏の時期に「朝型勤務」や「フレックスタイム制」を推進し、夕方早くに職場を出るといった生活スタイルに変えていく国民運動「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」を展開する。
(2)	主な施策の取組状況	地方公共団体における「ゆう活」については、総務省から各地方公共団体に対し通知を発出しており、取組の充実や、地域の先頭に立った積極的な取組を要請した。 各団体によっては、通年実施など実施期間・対象の拡大や、「ゆう活」を実施しやすくするための弾力的運用、職員に対する定時退庁の働きかけ等の工夫・改善が行われており、これらの先進的な取組事例について地方公共団体に対し情報提供を行った。
(3)	取組結果に対する評価	平成30年度においては、全ての都道府県・指定都市においてゆう活又はゆう活の趣旨に即した取組を行っており、市区町村における取組団体も年々増加傾向にある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、ゆう活又はゆう活の趣旨に即した取組の推進に向けた情報提供を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(6)	参考データ、関連政策評価等	平成30年度ゆう活又はゆう活の趣旨に即した取組の実施団体 都道府県:47団体 政令指定都市:20団体 その他の市区町村:572団体

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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	⑧ 各都道府県労働局に設置した「働き方改革推進本部」において、各地のリーディングカンパニーに対して直接働きかけを行うとともに、「まち・ひと・しごと創生」の観点から、地方公共団体が各地域の実情に応じた「働き方改革」に取り組むことを支援する枠組みを構築する。
(2)	主な施策の取組状況	各都道府県に設置された地域働き方改革会議の求めに応じ、関係府省及び専門家からなる地域働き方改革支援チームの有識者構成員を派遣し、地域働き方改革会議を支援した。 また、自治体向けに、働き方改革アドバイザー育成のための手引き、研修コンテンツを作成した。(平成28年度)
(3)	取組結果に対する評価	地域働き方改革会議や働き方改革アドバイザーの経験交流会等に地域働き方改革支援チームの有識者構成員を派遣し、地域働き方改革会議等を支援(平成30年度までに延べ23人を派遣)。 また、11県で働き方改革アドバイザーを養成、44県で働き方改革アドバイザーを派遣している(平成30年度)。
(4)	今後の方向性、検討課題等	今後も、地域働き方改革会議の求めに応じ、地域働き方改革支援チームの有識者構成員を派遣し、地域働き方改革会議を支援する。 また、必要に応じ、働き方改革アドバイザー育成のための手引き、研修コンテンツを更新する。
(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分野	3	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
②施策	1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
③具体的な取組 (大項目)	イ	ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
④具体的な取組 (小項目)		-
(1)	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、育児・介護休業、短時間勤務制度の利用促進及び育休復帰支援プログラムの拡充等の事業主に対する支援を推進する。 ・ 高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策及び介護休業取得時の経済的負担の在り方等、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も含めて必要な対応を検討する。 ・ テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置等場所の制約を受けない勤務形態や、在宅勤務、フレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底及び子連れ出勤を可能とする職場環境の整備を促進する。 ・ 特に子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」の策定を目指す。 ・ <u>中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるように、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのマッチングに向けた取組の推進や、中小企業側の女性人材受入れのための体制整備に対する支援を推進する。</u>
(2)	主な施策の取組状況	<p>厚生労働省では、育児・介護休業法の定着を図るため、法の周知や雇用管理上の措置を講ずるに当たっての取組支援を行っている。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ている。</p> <p>併せて、中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰等を図るため、「育休復帰支援プラン」や介護離職を防止するための「介護支援プラン」の策定支援を行っている。</p> <p>介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得等を内容とする育児・介護休業法の改正及び介護休業給付の給付率の引上げ等を内容とする雇用保険法の改正を平成28年に行った。</p> <p>転勤の実態に関する調査及び「『転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)』策定に向けた研究会」の議論を踏まえ、平成29年3月に「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を策定した。</p>

(3)	取組結果に対する評価	<p>育児・介護休業法及び雇用保険法を改正し、介護休業・介護休暇の取得促進を行った。</p> <p>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、「育休復帰支援プラン」「介護支援プラン」の策定支援や両立支援等助成金の支給を行った。</p> <p>「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を策定した。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>育児休業後の円滑な職場復帰による継続就業を支援するため、育児休業、短時間勤務制度の周知徹底及び育休復帰支援プログラム等の事業主に対する支援を推進する。</p> <p>また、両立支援等助成金の活用促進を図る。</p> <p>企業に向けて「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を図る。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年)</p> <p><参考指標> 妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い等に関する相談件数 妊娠・出産等:4,507件 育児休業 :3,884件(平成30年度)</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>両立支援等助成金(育児休業等支援コース)支給件数:6,219件(H30年度)</p> <p>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)</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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	①妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いをなくすための、企業におけるマタニティハラスメント防止に向け、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。
(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"> ・妊娠・出産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5,764件、平成30年度6,008件実施した。 ・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、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は是正指導を行い、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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置等場所の制約を受けない勤務形態や、在宅勤務、フレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底及び子連れ出勤を可能とする職場環境の整備を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	適正な労務管理下における良質なテレワークの普及に向けて、総務省等の関係省庁と連携しつつ、平成30年2月に改定した労働時間管理の方法等を整理したガイドラインの周知・啓発、テレワーク導入時における労務管理上の課題等について相談に応えるテレワーク相談センターの設置や訪問によるコンサルティングの実施、事業主等を対象としたセミナーや労働者を対象とした体験型イベントの開催、テレワークに先進的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワーク導入経費に係る支援、「仕事と子育てを支援する」サテライトオフィスのモデル事業(平成29年度～令和元年度の3年間で実施)等について実施した。
(3)	取組結果に対する評価	世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画(令和元年6月14日閣議決定)で政府目標を提示しているところ、 【テレワーク導入企業の割合】令和2年までにテレワーク導入企業を平成24年度比で3倍 平成24年度 11.5%⇒平成30年 19.1% (出典:総務省「通信利用動向調査」) 【制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合】令和2年までにテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増 平成28年度 7.7%⇒平成30年度 10.8% (出典:国土交通省「テレワーク人口実態調査」)
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、良質なテレワークの普及に向けて、ガイドラインの周知・啓発を図るとともに、テレワーク相談センターの設置やテレワーク導入に係る助成、セミナー開催等による導入支援等を行う。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組（大項目）	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組（小項目）	-
	⑤具体的な取組（内容）	① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・ 労働者のライフステージに配慮し、必要な期間における勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度や職種転換の適用、元の雇用形態への円滑な復帰を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	○勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度を導入している企業の事例について、シンポジウムや「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」において広く周知した。また、短時間正社員制度の導入支援マニュアルを作成し、とりわけ人材需要の高い看護師・介護士・保育士の3職種について導入支援コンサルティングを実施した。
(3)	取組結果に対する評価	○シンポジウムは、東京、大阪等の全国主要都市にて開催し、2016年度に4回、2017年度に8回、2018年度には12回開催しており、多様な正社員制度の普及・啓発を図った。また、短時間正社員制度導入支援コンサルティングは、2016年度は10社、2017年度は15社、2018年度は13社の医療業、福祉業の法人に対し実施した。
(4)	今後の方向性、検討課題等	○多様な正社員制度をより一層普及するために、先進企業の取組を周知するとともに、職種を限定せず、短時間正社員制度等の導入を検討している企業への支援を行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<最新値> ・短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等） 11.8%（2018年） （出典）2018年度雇用均等基本調査
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>①多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブルケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策を検討する。 <p>②企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。 ・子育て・介護等に携わる社員のマネジメントやキャリアアップを目指す女性社員の育成に必要なスキルを備えた管理職やメンターの育成を支援する。 ・部下の仕事と子育て等の両立を後押しするための上司に対する人事・評価制度の見直しを促進する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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、経営者・管理職向けトップセミナーにおいても配布した。
(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。 ・第一子出産前後の女性の継続就業率の割合が40.3%(H22)から53.1%(H27)となり、目標値に向かって着実な進捗が見られている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>引き続き、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とともに、関係団体と連携して適切な事例を選定する等して、経営者管理職の意識改革を進め、企業等における取組を促進する。</p> <p>また、「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。</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> 第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年)</p>

(6)	参考データ、関連政策評価等	<p><参考指標> 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度 男性:43.4%、女性:41.2%(平成28年)</p> <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>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)</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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・ <u>育児と介護の負担が同時にかかる、いわゆる「ダブルケア」問題の実態について調査を行い、その結果等も踏まえ、必要に応じて、負担の軽減の観点からの対策を検討する。</u>
(2)	主な施策の取組状況	ダブルケアを行う者の人数や割合、就業状況、必要とする社会的支援の3点を中心に、2つの公的統計(就業構造基本調査、国民生活基礎調査)の個票による推計、及びインターネット・モニターによるアンケート調査を通じて、ダブルケアの実態把握を行うため、「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」を実施し、平成28年4月に報告書を公表した。
(3)	取組結果に対する評価	就業構造基本調査(平成24年)及び国民生活基礎調査(平成13、19、25年)の2つの公的統計の個票分析により、国内のダブルケアを行う者の人数は約25万人、世帯数は約6万～17万世帯といった概数を推計したほか、ダブルケアを行う者の平均年齢、就業状況及び就業希望形態といった状況がある程度浮き彫りになった。 加えて、インターネット・モニターを用いた調査分析により、ダブルケアを行う者の属性に関して、公的統計を補完する形で明らかにするとともに、公的統計の調査対象範囲にあたらぬ、ダブルケアを行う者の負担感、ダブルケアに直面した場合の働き方の変化やその理由、ダブルケアを行う者に対する周囲からの支援状況、ダブルケアを行う者の行政や勤め先の支援の利用状況や、今後の利用意向及び今後拡充を希望する支援策、ダブルケアに関する規範意識といった動向を大枠で捉えることができたと考えられる。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・労働者のライフステージに配慮し、必要な期間における勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度や職種転換の適用、元の雇用形態への円滑な復帰を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	○「多様な正社員及び無期転換ルールに係るモデル就業規則と解説(全業種版)」の作成・周知(平成29年度) ○中小企業へのコンサルティングを実施(平成29年度まで)
(3)	取組結果に対する評価	多様な正社員の導入を検討している企業に対して、モデル就業規則等を活用したコンサルティングを行い、当該実施企業へにアンケートにおいて99.3%から「有益だった」との回答を得た(平成29年度)
(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	アンケート調査結果

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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	テレワークの環境整備、サテライトオフィスの設置等場所の制約を受けない勤務形態や、在宅勤務、フレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底及び子連れ出勤を可能とする職場環境の整備を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であるテレワークの本格的普及を図るため、国民運動プロジェクト「テレワーク・デイズ」や「テレワーク月間」の実施、全国各ブロックでのセミナー開催や働き方改革関連イベントへの出展、企業等に対する専門家の派遣、先進事例の収集・表彰など、企業等におけるテレワークの導入を促進するための各種施策を行った。 ・地方自治体や民間企業等に対し、地方のサテライトオフィス等のテレワーク環境を整備するための費用の一部を補助(ふるさとテレワーク推進事業:平成28年度22ヶ所、平成29年度11ヶ所、平成30年度7ヶ所、令和元年度地域IoT実装総合支援施策:採択地域38ヶ所のうち4ヶ所、令和2年度要求:地域IoT実装・共同利用総合支援施策)。平成31年2月に「ふるさとテレワークセミナー」開催。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク導入企業が平成24年では11.9%だったものが、平成30年には19.1%に増加し、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合が平成28年度には7.7%だったものが、平成30年には10.8%に増加している。しかしながら、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」に記載されている政府KPIの達成には至っていないため、引き続き促進していく必要がある。 ・上記の取組を通じ、人や仕事の地方への流れを促進し、地方でも都市部と同じように働ける環境の実現に寄与。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・政府KPIの達成に向けて、都市部や大企業のみならず地方や中小企業も含めたテレワークの普及促進が必要なため、引き続き関係省庁とも連携して、テレワークの裾野拡大に努めていく。 ・「地域IoT実装推進ロードマップ」(2016年12月とりまとめ、2017年5月改定)における分野別モデルの一つである働き方(テレワーク)の普及展開を推進するため、分野別モデルの横展開に取り組む地域に対して、初期投資・連携体制の構築等にかかる経費を補助。実装を阻む「壁」を打破し、テレワークの実装を日本全国の各地域の隅々まで拡げ、地方でも都市部と同じように働ける環境の実現を目指す。
(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) 参考データ、関連政策評価等</p>	<p>世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画に記載している政府目標及び指標の最新値は以下のとおり。</p> <p>【政府目標】</p> <p>令和2年度において、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク導入企業の割合を平成24年度(11.5%)比で3倍(34.5%) ・テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度(7.7%)比で倍増(15.4%) <p>【最新値】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク導入企業 平成30年度値:19.1% <p>出典:総務省「平成30年通信利用動向調査」(令和元年5月31日公表)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 平成30年度値:10.8% <p>出典:平成30年度テレワーク人口実態調査(国土交通省、平成31年3月28日公表)</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	3	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
	②施策	1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組（大項目）	イ	ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組（小項目）	-	
	⑤具体的な取組（内容）		①多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。
(2)	主な施策の取組状況		配偶者の転勤や家族の介護等による転居に配慮したキャリア継続に関する仕組みの好事例の把握と情報提供を推進する。
(3)	取組結果に対する評価		賛同者が発起人となり、全国地方銀行協会に加盟の銀行が女性の就労支援策等で連携する「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」の取組について、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言賛同者に関する報告書やミーティングの中で広報を実施。私鉄でも同様の取組が展開された。
(4)	今後の方向性、検討課題等		転居に配慮したキャリア継続に関する仕組みについては、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言の賛同者の好事例の共有等の取組として進めていく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値		<p><成果目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・25歳から44歳までの女性の就業率 令和2年に77% ・第一子出産前後の女性の継続就業率 令和2年に55% <p><参考指標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・25歳から44歳までの女性の就業率 平成30年 76.5% <p>※総務省「労働力調査（基本集計）」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第一子出産前後の女性の継続就業率 平成18年～平成26年 53.1% <p>※国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」</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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	配偶者の転勤や家族の介護等による転居に配慮したキャリア継続に関する仕組みの好事例の把握と情報提供を推進する。
(2)	主な施策の取組状況	地域銀行の好事例として、以下の取組を把握。 ・全国地方銀行協会会員全64行の頭取参加のもと発足した「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」が、会員各行の職員が結婚・配偶者の転勤・家族の介護等を理由として転居により退職する場合に、本人の希望があれば転居先会員行へ紹介する「地銀人材バンク」を平成27年4月に創設。
(3)	取組結果に対する評価	これまでの「地銀人材バンク」の利用実績は、令和元年10月末までに189件。毎年、一定の活用がなされており、配偶者の転勤や家族の介護等により転居する者のキャリア継続につながっている。今後も継続的に状況を確認し、自主的な活用を促していく必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	地域銀行による上記制度その他の仕組みの活用状況・好事例をフォローアップし、継続的に情報提供を推進していく。
(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	—

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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	
	⑤具体的な取組 (内容)	中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのマッチングに向けた取組の推進や、中小企業側の女性人材受入れのための体制整備に対する支援を推進する。
(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、「地域中小企業人材確保支援等事業」を実施し、女性を含む多様な働き手が活躍できる職場づくり等を通じて人手不足への対応を図っている中小企業の事例集の作成及び周知を行うとともに、地域の中小企業・小規模事業者のニーズを把握し、地域内外の女性・若者・シニア等の多様な人材や、一定のキャリアを積んだミドル人材等の中から地域の事業者が必要とする人材について発掘・確保・定着の一括支援等を行った。
(3)	取組結果に対する評価	女性活躍の事例を含む事例集の作成及び周知や、中小企業とのマッチングの機会の提供等、中小企業のニーズに応じた多様な人材の確保を支援することにより、中小企業における女性人材の受け入れのための体制整備に寄与。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、地域の中小企業・小規模事業者のニーズを把握し、女性を含む多様な人材の発掘・確保・定着を支援していく。
(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	3	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
	②施策	1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組（大項目）	イ	ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組（小項目）	-	
	⑤具体的な取組（内容）		②企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等との連携を図る。
(2)	主な施策の取組状況		女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促し、経営者のリーダーシップによる取組を促進する。
(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		
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	③働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり(コンパクトシティ)の形成を推進する。
(2)	主な施策の取組状況	職住近接で子育てのしやすい環境の確保に向け、既成市街地において、快適な居住環境の創出、都市機能の更新及び住宅団地の再生等を図るため、地方公共団体における住宅や公共施設の整備等を総合的に行う取組を支援する。
(3)	取組結果に対する評価	事業を実施している地区において、良質な住宅の供給と併せて、公共施設の整備、道路・公園等の公共施設の整備が図られている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・家庭、職場、保育が近接する子育てのしやすい環境の確保、子育て世帯の生活支援施設等の整備について、地方公共団体における取組に対して引き続き支援していく。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	イ ライフイベントに対応した多様で柔軟な働き方の実現
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	③働きやすく、働きながら安心して子供を産み育てられる環境を確保する観点から、家庭、職場、保育が近接するコンパクトなまちづくり(コンパクトシティ)の形成を推進する。
(2)	主な施策の取組状況	・立地適正化計画に取り組む市町村に対するコンサルティングを行うほか、関係省庁で構成した「コンパクトシティ形成支援チーム」の枠組みを通じて、支援施策の充実やモデル都市の形成・横展開、取組成果の見える化を図るなど、市町村の取組を省庁横断的に支援。
(3)	取組結果に対する評価	・令和元年7月31日時点で、477都市が立地適正化計画について具体的な取組を行っており、このうち、272都市が計画を作成・公表。
(4)	今後の方向性、検討課題等	上記の取組を進め、コンパクト・プラス・ネットワークの取組の裾野を拡大。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 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、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。
(2)	主な施策の取組状況	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。 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。
(3)	取組結果に対する評価	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。
(4)	今後の方向性、検討課題等	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。
(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> ・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)。 <参考指標> ・「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	3	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
	②施策	1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)		男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		① 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、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。
(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	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)
(6)	参考データ、関連 政策評価等	<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

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	3	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
	②施策	1	M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	ウ	男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		<p>① 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、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>② 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、現状、低い割合にとどまっている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> <p>④ 企業における男性社員の育児休業取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示(見える化)を推進する。</p> <p>⑤ 高齢化の進展等を踏まえ、介護離職の防止に向けて、介護休業制度の従業員への周知強化、分割取得の在り方、介護期における柔軟な働き方の推進策及び介護休業取得時の経済的負担の在り方等、介護休業・休暇の取得促進に向け、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的措置も含めて必要な対応を検討する。</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の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>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> <p>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。</p> <p>介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得等を内容とする育児・介護休業法の改正及び介護休業給付の給付率の引上げ等を内容とする雇用保険法の改正を平成28年に行った。</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や情報公表を推進した。</p> <p>男性の育児休業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、まだ達成されていないが、平成30年は6.16%となり、平成25年度値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」等の要因がまだ挙げられることから、さらに取組を進める必要がある。</p> <p>次世代認定マーク(くるみん)取得企業数を令和2年までに3,000社とする目標は、すでに達成している。</p> <p>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。</p> <p>育児・介護休業法及び雇用保険法を改正し、介護休業・介護休暇の取得促進を行った。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>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。</p> <p>「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。</p> <p>介護休業・介護休暇の取得促進に向けて、育児・介護休業法における措置も含めて、中長期的な視点に立って検討する。</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>男性の育児休業取得率(民間企業) 6.16%(平成30年)</p> <p>次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数 3,153社(令和元年6月)</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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	③ 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	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。 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。
(3)	取組結果に対する評価	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。 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。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組(大項目)	ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	⑥ 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、第1分野2ア②記載の企業におけるハラスメント防止対策等を推進する。
(2)	主な施策の取組状況	<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事業主の義務とする育児・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。
(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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	エ 女性が活躍するための前提となる人材育成
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各々のライフプランニングやキャリア形成に総合的に対応した研修の実施、メンター制度の導入、相談体制の整備を促進する。 ・ <u>育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う。</u>
(2)	主な施策の取組状況	<p>育児休業の取得等を理由とする不利益取扱を禁じた育児・介護休業法の周知徹底・履行確保を行うとともに、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰等を図るための「育休復帰支援プラン」の策定支援を行った。</p> <p>育児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>企業における育児休業後のキャリア形成支援の実施状況について、調査を行った。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>育児・介護休業法の周知徹底・履行確保を行うとともに、「育休復帰支援プラン」の策定支援や両立支援等助成金の支給により、育児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>また、調査結果はと平成29年度にとりまとめ公表した。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き育児・介護休業法の周知徹底・履行確保等を行うとともに、両立支援等助成金の活用促進を図る。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年)</p> <p><参考指標> 妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い等に関する相談件数 妊娠・出産等:4,507件 育児休業等:5,785件(平成30年度)</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>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</p> <p>両立支援等助成金(育児休業等支援コース)支給件数:6,219件(H30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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	エ 女性が活躍するための前提となる人材育成
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。 ・ 育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う。
(2)	主な施策の取組状況	・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、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、経営者・管理職向け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	・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。 ・第一子出産前後の女性の継続就業率の割合が40.3%(H22)から53.1%(H27)となり、目標値に向かって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	<成果目標> 第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年)

(6)	参考データ、関連 政策評価等	<p><参考指標> 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度 男性:43.4%、女性:41.2%(平成28年)</p> <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	3 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
	②施策	1 M字カーブ問題の解消等に向けたワーク・ライフ・バランス等の実現
	③具体的な取組 (大項目)	エ 女性が活躍するための前提となる人材育成
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	② 労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定を始め、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備、ジョブ・カードを活用したスキルの可視化(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"> ・対人サービス分野等を対象とした技能検定制度の整備として、新たに平成29年度以降、「接客販売」「フィットネスクラブ・マネジメント」「ブライダルコーディネーター」「ホテル・マネジメント」の4職種を追加した。また、ものづくり分野を支える必要な人材の確保・育成を支援するため、平成29年度後期から35歳未満の方が技能検定2級又は3級を受検する際に受検料を減額する「受検料減免措置」を行っている。 ・「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードの活用促進のため、積極的な周知を実施しており、職業能力開発の場面においては、職業訓練受講者を対象にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングや職業訓練成果の評価を実施している。 また、平成30年度のジョブ・カード様式改正により更なる利便性向上を図っている。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・公的職業訓練の場でのジョブ・カードの活用が進んでいるほか、平成30年度よりジョブ・カード様式の弾力化を可能としたことにより、学校や企業における活用が進んでいる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、企業・労働者の双方に活用される職業能力評価制度の整備に努める。 ・引き続き、職業訓練の場や学校・企業におけるジョブ・カードの活用促進に努める。
(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	ジョブ・カード取得者数: 約226万人(令和元年度7月時点)

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分野	3	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
②施策	2	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
③具体的な取組(大項目)	ア	男女雇用機会均等の更なる推進
④具体的な取組(小項目)	-	
(1) ⑤具体的な取組(内容)		<p>① 男女雇用機会均等法の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。また、全国どの地域においても企業への指導や労働者の救済が等しく円滑に行われるよう、雇用均等行政と労働基準行政を始め各関係機関が連携を図るとともに、都道府県労働局雇用均等室等の体制を強化する。</p> <p>② 間接差別となり得る措置の範囲の見直し、コース別雇用管理についての指針の策定等、平成26年7月に施行した改正後の男女雇用機会均等法施行規則等の周知徹底を図る。</p> <p>③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。</p> <p>④ 男女雇用機会均等法等に基づく個別紛争解決の援助や相談体制の充実を図る。</p>
(2) 主な施策の取組状況		<ul style="list-style-type: none"> ・企業における男女均等取扱い等を確保するため、男女雇用機会均等法について労使を含め関係機関に対し、周知・啓発を実施している。 ・企業訪問等により、雇用管理の実態を把握するとともに、男女雇用機会均等法に違反する雇用管理の実態を把握した場合は、企業に対して是正指導を行っている。 ・コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないよう、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」や間接差別の範囲を見直した「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」の周知徹底を図るとともに、男女雇用機会均等法に違反する企業に対し是正指導を行っている。 ・男女雇用機会均等法に関する労働者と事業主との間の紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助や樹会均等調停会議による調停により、紛争の円滑かつ迅速な解決を図っている。また、これらの制度が十分に活用されるよう、紛争解決援助制度についてのパンフレットを作成し、労働者に積極的に周知している。 ・学校等の教育機関で進路指導を行う者向けに、労働関係法制度等を紹介したパンフレットを作成し配布をしている。
(3) 取組結果に対する評価		男女雇用機会均等法の周知徹底や普及促進、履行確保を図るため、都道府県労働局雇用環境・均等部室による企業訪問や是正指導を行ったことで、男女雇用機会均等の更なる推進に一定の効果があつたと考えられる。
(4) 今後の方向性、検討課題等		引き続き男女雇用機会均等法の履行確保を図るため、法律の周知・啓発を図るとともに、法違反の企業に対しては是正指導を行い、労働者や企業からの相談に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	3 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
	②施策	2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
	③具体的な取組(大項目)	ア 男女雇用機会均等の更なる推進
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	<p>⑤ 男女均等取扱いの一層の確保に向けて、男女差別の実態把握や要因分析のための検討を進め、間接差別となり得る措置の範囲の見直しについて検討を行う。</p> <p>⑥ 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とともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進める。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・間接差別については平成30年の労働政策審議会雇用環境・均等分科会の議論において、間接差別を拡大するとの結論には至らなかった。 ・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や、労働者がセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止することなどを盛り込んだ女性活躍推進法改正法を第198回国会に提出した。
(3)	取組結果に対する評価	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や、労働者がセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止することなどを盛り込んだ女性活躍推進法等改正法が第198回国会で成立、公布された。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・女性活躍推進法等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	

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	3 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
	②施策	2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
	③具体的な取組(大項目)	ア 男女雇用機会均等の更なる推進
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	③ 男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使を始め社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。
(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、労働に関する法令と関連させながら雇用や労働問題等について考えることや、男女が共同して社会に参画することの重要性等について指導することとしている。 ・都道府県教育委員会等に対して行っている、教員研修の実施状況調査の項目の一つとして男女共同参画の項目を入れ、その調査結果を文部科学省のホームページに掲載している。 ・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。また「企業を成長に導く女性活躍促進セミナー」(毎年)では企業におけるダイバーシティや女性の活躍促進の推進者、管理職、リーダーを対象とした学習の場を提供した。
(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。 ・調査結果によると、平成29年度の初任者研修において、小学校の校内研修での実施割合は、前年度と比べると上がっている。 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・引き続き、都道府県教育委員会等に対して行っている、教員研修の実施状況調査の項目の一つとして男女共同参画の項目を入れ、その調査結果を文部科学省のホームページに掲載する。 ・引き続き、人材の養成及び教育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	なし
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>○国立女性教育会館における研修実績</p> <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	3	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
	②施策	2	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
	③具体的な取組 (大項目)	ア	男女雇用機会均等の更なる推進
	④具体的な取組 (小項目)		-
	⑤具体的な取組 (内容)		⑥ 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とともに、男女雇用機会均等法の改正についても検討を進める。
(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		<ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・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	3 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
	②施策	2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
	③具体的な取組 (大項目)	イ 男女間の賃金格差の解消
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 女性の職業生活において、意欲をもって能力を伸長・発揮できる環境を整備するため、男女間に賃金格差が存在する現状に鑑み、公労使により賃金格差の是正に向けた検討を行う。また、「男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」を踏まえ、企業における男女間の賃金格差の状況の把握・分析と可視化(見える化)、公正・明確・客観的な賃金制度及び評価制度の設計と透明性の確保、配置・業務の与え方や教育訓練の在り方の見直し等を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	改正女性活躍推進法の施行に向けた労働政策審議会雇用環境・均等分科会の議論において、男女間の賃金の差異の改善に向けた見直しについても検討を行っている。男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン(以下「ガイドライン」という。)について、HP等で周知を行っている。
(3)	取組結果に対する評価	労働政策審議会において公労使による男女の賃金の差異の改善に向けた見通しの検討を進めている。 ガイドラインの周知により、企業における状況把握・分析等を促進している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	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、関係省令等の改正を行う。 ガイドラインの内容について、引き続き周知を行う。
(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	

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	3	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
②施策	2	雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進
③具体的な取組(大項目)	ウ	女性に対する各種ハラスメントの防止
④具体的な取組(小項目)	-	
(1) ⑤具体的な取組(内容)		<p>① 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号)に基づき、企業におけるセクシュアルハラスメント防止対策を促進するとともに、性別役割分担意識に基づく言動がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景になり得ることも考慮しつつ、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。</p> <p>② 「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平成18年厚生労働省告示第614号)を踏まえ、企業におけるマタニティハラスメント防止対策を促進するとともに、訴訟等の実例も活用した啓発を行う。また、企業が必要な対策をとらず、是正指導に応じない場合は、過料、企業名の公表等により、男女雇用機会均等法の実効性を確保する。また、労働政策審議会での検討も踏まえ、法的対応も含め、事業主の取組強化策を検討する。</p> <p>③ 労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。</p> <p>④ 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。また、男女を問わず職業生活を営む上で障害となる、あらゆるハラスメントに一元的に対応する体制の整備について、事業主の措置を促すことを検討する。</p>
(2) 主な施策の取組状況		<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を事業主の義務とす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。また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を改正し、望ましい取組として一元的な相談体制の見直しを規定した。 ・ハラスメント撲滅キャラバンの実施と併せて、改正法等の周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止対策を講じていない企業に対しては、是正指導を行い、法律の履行確保を図っている。 ・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント、パワーハラスメント対策を企業が一元的に行えるよう、総合的なハラスメント対策を促す啓発用のパンフレットを作成し、全国各地で事業主向けの説明会の実施や、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。 ・セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント防止のための啓発動画を作成し、周知を行うとともに、JILPTによる調査等により、セクシュアルハラスメントの実態を把握している。 ・労働者がセクシュアルハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、国・事業主及び労働者の責務の明確化、パワーハラスメント防止対策の強化等を盛り込んだ男女雇用機会均等法等の改正法を第198回通常国会に提出した。 ・サイトの運営や業種・規模別のマニュアルの作成、リーフレットの配布等により労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図った。
(3) 取組結果に対する評価		<ul style="list-style-type: none"> ・セクシュアル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4,458件、平成30年度4,953件実施した。 ・妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を実施するよう事業主への是正指導を、平成29年度5,764件、平成30年度6,008件実施した。 是正指導を行うことにより、ハラスメント防止措置を講じている企業は増加しており、一定の効果があった。 ・男女雇用機会均等法等の改正法が第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"> ・引き続き法律の周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止対策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。 ・改正男女雇用機会均等法等の円滑な施行に向けた改正法等の周知徹底を図る。 ・サイトの運営やリーフレットの配布等により、労働基準法及び男女雇用機会均等法に基づく女性労働者の母性保護及び母性健康管理の周知徹底を図る。
(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	3 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
	②施策	3 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、女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性の活躍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。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、例えば、業界横断的な女性登用目標の設定等、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	<ul style="list-style-type: none"> ・施行3年を経て、 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	3 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
	②施策	3 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、女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性の活躍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。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、例えば、業界横断的な女性登用目標の設定等、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	<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	<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、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	
(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	3 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
	②施策	3 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、女性活躍推進法に基づく取組を含めた、女性の活躍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。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、例えば、業界横断的な女性登用目標の設定等、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	3 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
	②施策	3 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 民間企業における女性管理職の中途採用を促進するための労働法令の解釈・運用の見直しを行う。
(2)	主な施策の取組状況	男女雇用機会均等法に基づく指針(労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針)が平成27年に改正され、総合職、一般職などそれぞれの雇用管理区分でみて、労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合に加えて、係長、課長、部長などそれぞれの役職でみて、その役職の労働者に占める女性の割合が4割を下回っている場合も、特例として、募集・採用において、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱ったりすることを認めることとした。
(3)	取組結果に対する評価	上記の対応により、企業の女性管理職比率向上を促した。
(4)	今後の方向性、検討課題等	民間企業における女性管理職の中途採用を促進するため、改正後の指針の内容について企業に周知徹底を図る。
(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	3 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
	②施策	3 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 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。 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。
(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	<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	3	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
	②施策	3	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)	①分野	3 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
	②施策	3 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 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。 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。
(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。 ・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	・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。 ・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	・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	(参考指標) 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数 920社(令和元年9月末日時点)
(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	3 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
	②施策	3 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 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分野	3	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
②施策	3	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)		<p>③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>⑥ 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う。
(2) 主な施策の取組状況		<p>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)。</p> <p>また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱を禁じた育児・介護休業法の周知徹底・履行確保を行うとともに、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰等を図るための「育休復帰支援プラン」の策定支援を行った。</p> <p>育児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>企業における育児休業後のキャリア形成支援の実施状況について、調査を行った。</p>
(3) 取組結果に対する評価		<p>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。</p> <p>次世代認定マーク(くるみん)取得企業数を令和2年までに3,000社とする目標は、すでに達成している。</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>育児・介護休業法の周知徹底・履行確保を行うとともに、「育休復帰支援プラン」の策定支援や両立支援等助成金の支給により、育児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>また、調査結果は平成29年度にとりまとめ公表した。</p>
(4) 今後の方向性、検討課題等		<p>引き続き、次世代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。また、引き続き育児・介護休業法の周知徹底・履行確保等を行うとともに、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		<p><成果目標></p> <p>男性の育児休業取得率(民間企業) 6.16%(平成30年)</p> <p>第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年)</p> <p>次世代認定マーク(くるみん)取得企業数 3,153社(令和元年6月末時点)</p> <p><参考指標></p> <p>妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い等に関する相談件数 妊娠・出産等:4,507件 育児休業等:5,785件(平成30年度)</p>
(6) 参考データ、関連政策評価等		<p>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)</p> <p>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</p> <p>両立支援等助成金(育児休業等支援コース)支給件数:6,219件(H30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	3 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
	②施策	3 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 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。 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。
(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	来年度も「なでしこ銘柄」及び「新100選」については事業を継続する予定。 「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> ・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	3 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
	②施策	3 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 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。 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。
(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	3 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
	②施策	3 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)	④ 企業における女性の活躍状況等を掲載する政府の情報公開サイトの一元化・充実を推進するとともに、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・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	3 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
	②施策	3 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)	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	3 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
	②施策	3 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)	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。
(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	3 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
	②施策	3 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)	<p>⑥ 企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児をしつつ継続就業できる男女労働者を増やすため、育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すこと、職務上の経験を積むことが可能となるような人事配置、教育訓練、昇進基準及び人事評価制度の見直しの奨励、職場マネジメントの調査研究及び好事例の提供を行う。 ⑦ ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。
(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、経営者・管理者向け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。 ・ 第一子出産前後の女性の継続就業率の割合が40.3%(H22)から53.1%(H27)となり、目標値に向かって着実な進捗が見られている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>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。</p> <p>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。</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> 第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年)</p>

(6)	参考データ、関連 政策評価等	<p><参考指標> 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」という用語の周知度 男性:43.4%、女性:41.2%(平成28年)</p> <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	3 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
	②施策	3 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)	⑧ 学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。
(2)	主な施策の取組状況	国立女性教育会館では、「女子大学生キャリア形成セミナー」を実施し、女子大学生を対象に社会的・職業的な自立に必要な視点を養う機会を提供している。大学等において女子学生のキャリア開発プログラムに関わる方を対象に、女子学生支援の必要性とポイントについて理解を深め、参加者間の情報交換を行う機会を提供している。
(3)	取組結果に対する評価	多様な分野・世代・背景を持つ先輩女性と参加学生が、それぞれの経験や考えを開示し合う参加型プログラムを提供した。平成28年から青森県ではこのプログラムの一部を活用したキャリア支援セミナーが継続開催されており、各地でのプログラム普及等も見られ始めており、次代を担う人材育成プログラムの開発・実施の促進に資する取組が進められた。
(4)	今後の方向性、検討課題等	関係機関に対する情報提供や相談等を通じて、次代を担う人材育成プログラムのさらなる普及、実施の促進に取り組む。
(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	○国立女性教育会館の研修状況 ・平成30年度「女子大学生キャリア形成セミナー」 プログラムの満足度: 学生100.0% プログラムの有用度: 学生100.0%、教職員100.0%

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	3 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
	②施策	3 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)	⑨ 建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	建設業については、平成28年度に重点業種として報告徴収を実施し、ポジティブ・アクションの取組に関する助言を行った。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となっている。
(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	3 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
	②施策	3 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)	⑨ 建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。
(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。
(3)	取組結果に対する評価	「なでしこ銘柄」では、建設業等の女性の参画が進んでいない業種においても、銘柄選定に向けて意欲を持って女性活躍推進に取り組めるよう、業種毎に選定を実施しており、業種に関わらず女性の継続就労や活躍に寄与している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「なでしこ銘柄」等を通じ、必ずしも女性の参画が進んでいない業種も含めた女性活躍を推進する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(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	3 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
	②施策	3 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)	建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・造船業については、女性を含む造船業を目指す若者の拡大を図るため、魅力ある造船工学教材や造船教員の専門的指導力の維持・向上に向けた研修プログラムの作成・普及、地域中小造船企業が連携したインターンシップの推進といった造船教育強化に向けた取組等を推進している。 ・海運業については、内航船員という職業を魅力ある職業へ変えていくため、交通政策審議会海事分科会船員部会において女性を含めた船員の働き方改革を検討している。 ・船や造船所・船用工業事業所で働く女性の活躍や企業の先進的な取組事例の情報発信として、2018年より「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を発行し、PR活動を実施している。
(3)	取組結果に対する評価	(2)に記載の取組を実施することにより、海事産業における女性の就業及び定着を目指してきたところ。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・造船業については、造船工学教材等の既存のリソースの活用など、造船教育強化に向けた取組等を引き続き行う。 ・海運業については、交通政策審議会海事分科会船員部会において、女性を含めた船員の働き方改革の方向性を2020年夏頃にとりまとめる。 ・海事産業における女性活躍推進の取組事例の周知を引き続き行う。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	該当無し
(6)	参考データ、関連政策評価等	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	3	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
	②施策	3	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)		建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。
(2)	主な施策の取組状況		経営者向け女性活躍セミナーや次世代を担う女性リーダー層に向けた研修をはじめ、講習会、ワークショップを開催、建設企業等へのコンサルティング支援を行った。また、地域ごとの女性グループをつなぐ「建設産業女性活躍推進ネットワーク」の構築、女性の入職等に資する情報発信を行っている。
(3)	取組結果に対する評価		(2)の取組により、建設業への入職を促す土台となる環境づくり及び働きやすい労働環境の整備が行われた。
(4)	今後の方向性、検討課題等		建設業界が自律的・継続的に更に女性活躍に取り組める環境を整備する。
(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	3 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
	②施策	3 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)	建設業、造船業、運輸業等の女性の参画が進んでいない業種での、女性の就業及び定着を促進するとともに、これらの業種に限らず、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援する。
(2)	主な施策の取組状況	事業者と連携したバス運転者の就業促進、女性タクシードライバーの新規就労・定着に取り組む事業者の認定、トラック事業者・メーカー等の関係者からなる検討会での議論を踏まえた女性ドライバー等が運転しやすいトラックの普及促進、女性の働きやすい環境づくりのためのガイドラインによる女性整備士の人材確保に向けたPR活動等を実施。
(3)	取組結果に対する評価	(2)の取組の実施により、運輸業への女性の就業及び定着を促す、女性でも働きやすい労働環境の整備が行われた。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、各業界への取組内容の周知や女性でも働きやすい職場環境の整備等を通じて、更なる女性の就業及び定着を促進していく。
(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分野	3	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
②施策	4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
③具体的な取組(大項目)	ア	同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進
④具体的な取組(小項目)	-	-
(1)	⑤具体的な取組(内容)	<p>① 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の推進の取組として、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。)に基づき、パートタイム労働者と通常の労働者の均等・均衡のとれた待遇を推進する。事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告にもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により、同法の実効性を確保する。さらに、パートタイム労働法改正時の附帯決議にも留意し、法施行の状況を見つつ、必要に応じて、均等・均衡待遇に向けた更なる取組を検討する。</p> <p>また、企業による能力開発機会の提供を促進するとともに、職務分析・職務評価の実施や賃金テーブルの正社員水準への一元化等、均等・均衡待遇を実現する賃金制度の導入を促進するため、ガイドラインやマニュアルの提示、助成措置等により企業の取組を支援する。さらに、ガイドライン等の利用状況等を踏まえ、必要に応じてその内容の改善について検討する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>○「働き方改革の推進に関する関係法律の整備に関する法律」(2018年6月29日成立、同年7月6日公布)により、非正規雇用労働者と正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するための規定の整備を行った。</p> <p>○現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、2020年4月に施行される改正後のパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、①働き方改革推進支援センターによるきめ細かな相談援助、②事業主が何から着手すべきかを指南する取組手順書の策定、③業界別の同一労働同一賃金導入マニュアルの策定、④職務分析・職務評価の導入支援、⑤キャリアアップ助成金による支援などの取組を通じて、企業への周知、支援に取り組んでいる。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>○2014年のパートタイム労働法の改正により、通常の労働者との差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲を拡大し、雇い入れ時の事業主による説明義務及びパートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務を新設した。このうち、雇い入れ時の説明義務については、85%の事業所において実施されるなど、一定の成果があがっている。</p> <p>※パートタイム労働者総合実態調査(2016年・厚生労働省) 採用時等においてパートへの処遇の説明を実施している事業所の割合 85.0%</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>○2020年4月に施行される改正後のパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、引き続き企業への周知、支援に取り組んでいく。</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	<p>○パートタイム・有期雇用労働法の周知・啓発の取組状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・改正内容を説明したリーフレット、パンフレットの作成・配布 ・厚生労働省ホームページ及びパート・有期労働ポータルサイトに改正内容や法律の解説動画、パンフレット等を掲載した特設ページを開設

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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組(大項目)	ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	② <u>最低賃金の引上げのための環境整備を図る。</u>
(2)	主な施策の取組状況	・最低賃金の引上げのための環境整備については、これまで、働き方改革実行計画等において「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。」とされ、厚生労働省としては、業務改善助成金などにより、中小企業・小規模事業者に対する支援を実施している。
(3)	取組結果に対する評価	・最低賃金については、第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日決定)が決定された平成28年度以降の4年間で、全国加重平均で103円引上げられた。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・経済財政運営と改革の基本方針2019(令和元年6月21日閣議決定)において、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境を整備することとあいまって、地域間格差にも配慮しながら、最低賃金が「より早期に」全国加重平均1000円となることを目指していきとされており、引き続き、環境整備に努めていく、とされており、引き続き、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に努めていく。
(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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組 (大項目)	ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	② 最低賃金の引上げのための環境整備を図る。
(2)	主な施策の取組状況	最低賃金の引上げに当たっては、中小企業・小規模事業者が、引上げに対応できるだけの経営力を確保できる環境を整備することが重要。生産性向上に向けた設備投資やIT導入の支援、下請け等中小企業の取引条件改善に向けた取組、賃上げに積極的な企業への税制支援など、中小企業が賃上げを実行しやすい事業環境の整備に取り組んでいる。
(3)	取組結果に対する評価	最低賃金については、第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日決定)が決定された平成28年度以降の4年間で、全国加重平均で103円の引上げてきた。
(4)	今後の方向性、検討課題等	経済成長率の引上げや日本経済全体の生産性の底上げを図りつつ、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に積極的に取り組む。生産性向上に意欲をもって取り組む中小企業・小規模事業者に対して、きめ細かな伴走型の支援を粘り強く行っていくことをはじめ、思い切った支援策を講じるとともに、下請中小企業振興法に基づく振興基準の更なる徹底を含め取引関係の適正化を進め、下請事業者による労務費上昇の取引対価への転嫁の円滑化を図る。
(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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組 (大項目)	ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	③ 非正規雇用労働者の正社員への転換、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを図るため、労働者の選択に応じた職業能力開発機会の確保、キャリア・コンサルティングの推進によるサポート体制を整備する。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主等がその雇用する労働者に対し計画に沿って職業訓練等を実施した場合に、人材開発支援助成金により訓練経費や訓練中の賃金の一部等を助成することで、企業内でのキャリアアップを支援している。 ・平成28年度以降、キャリアコンサルタント登録制度の適切な運用や、セルフ・キャリアドック(労働者のキャリア形成を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み)の普及促進等を行った。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルタント登録者数が令和元年8月末時点で44,719名に達するなど取組が進んだ。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き助成金を通じた企業内でのキャリアアップへの支援を実施していく。 ・キャリアコンサルティングの推進をさらに進めることが重要であり、キャリアコンサルタント登録制度の適切な運用を引き続き行うほか、セルフ・キャリアドックの普及等のための取組を充実させる。
(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	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルタント登録者数 44,719名(令和元年8月末) (出典) 国家資格キャリアコンサルタントWebサイト

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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組(大項目)	ア 同一価値労働同一賃金に向けた均等・均衡待遇の取組や正社員への転換に向けた取組の推進
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	③ 非正規雇用労働者の正社員への転換、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを図るため、労働者の選択に応じた職業能力開発機会の確保、キャリア・コンサルティングの推進によるサポート体制を整備する。
(2)	主な施策の取組状況	○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成。2016年度以降、支給要件を緩和する等、更なる取組促進に向け見直しを実施した。
(3)	取組結果に対する評価	○2018年度においては、事業目標の112,000人を上回る約135,000人の転換を実現するなど、一定の成果があがっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	○引き続き、助成内容について事業主への周知に取り組んでいく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組(大項目)	イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進
	④具体的な取組(小項目)	—
	⑤具体的な取組(内容)	① 有期契約労働者について、労働契約法(平成19年法律第128号)に規定されている無期労働契約への転換、雇止め法理(※)及び不合理な労働条件の禁止の周知徹底を図る。
(2)	主な施策の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年9月、10月に「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を行い、関係団体への要請、集中的な広報等を全国で実施 ・上記キャンペーンを契機として、都道府県労働局に「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、労使双方からの相談に対応(キャンペーン終了後も継続して設置) ・ポータルサイトによる情報発信(無期転換ルールの概要、先進的に取り組んでいる企業事例、厚労省の支援策、Q&Aなどについて情報発信) ・全国で労働契約等解説セミナーを開催(無期転換ルールをはじめとする労働契約法について解説) ・新聞広告の掲載(平成29年7月30日付け日本経済新聞ほか、キャンペーン期間を中心に地方新聞へ多数掲載) ・各種広報誌への掲載(「厚生労働」、「労働基準」、「労働基準広報」、「月間社労士」、「エルダー」、「月刊人材ビジネス」)のほか、地方広報誌等にも多数掲載) ・リーフレットの作成・配布(労働局、労働基準監督署、ハローワーク等) ・SNS(フェイスブック、ツイッター)を活用した周知 ・「厚労省人事労務マガジン」による周知(平成30年1月17日「無期転換ルール特集号」ほか) ・インターネット広告(ヤフー、グーグル、フェイスブック等)、インターネット記事等による周知広報 ・テレビ、ラジオを活用した周知広報(テレビ：平成29年8月27日BS日本(霞が関からお知らせします2017)、ラジオ：平成29年11月11日ほか全国38局(「秋元才加のWeekly Japan!!」)) ・連合に無期転換ハンドブック等を提供し、連合等が主催する会議、勉強会等で周知
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・改正労働契約法(平成25年4月施行)の内容(無期労働契約への転換、雇止め法理及び不合理な労働条件の禁止)については、「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」(平成29年5月 労働政策研究・研修機構)によると、「改正内容まで知っている」割合は49.9%であり、改正内容全般の認知度は半数程度にとどまっている。 ・そのうち、無期労働契約への転換については、「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」(令和元年9月 労働政策研究・研修機構)によると、有期契約労働者を雇用している企業等で無期転換ルールの具体的な内容を知っている割合は77.9%であり、一定の成果はみられるものの、無期転換ルールの具体的な内容を知っている有期契約労働者の割合は35.5%であり、引き続き特に有期契約労働者への周知徹底を図る必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	・有期契約労働者の無期転換ルールの認知度が低いことも踏まえつつ、引き続き改正労働契約法(平成25年4月施行)の内容(無期労働契約への転換、雇止め法理及び不合理な労働条件の禁止)の周知徹底を図っていく。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	—
(6)	参考データ、関連政策評価等	<ul style="list-style-type: none"> ・「改正労働契約法とその特例への対応状況等に関するアンケート調査」(平成29年5月 労働政策研究・研修機構) 「改正内容まで知っている」割合 49.9% ・「無期転換ルールへの対応状況等に関する調査」(令和元年9月 労働政策研究・研修機構) 有期契約労働者を雇用している企業等で無期転換ルールの具体的な内容を知っている割合 77.9% 無期転換ルールの具体的な内容を知っている有期契約労働者の割合 35.5%

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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組 (大項目)	イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	①派遣労働者について、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。)に基づき、派遣先の労働者との待遇の均衡等を図るとともに、正社員化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。
(2)	主な施策の取組状況	「不合理な待遇差を解消するための規定の整備」等を規定した労働者派遣法の改正を含む「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」が平成30年6月29日に成立した(令和2年4月1日施行予定)。 また、キャリアアップ助成金等を活用して、派遣労働者の正社員化等についても引き続き取り組んでいる。さらに、雇用安定措置により、派遣先の直接雇用を依頼した者のうち、約2万人が実際に雇用された(平成29年度労働者派遣事業報告)。
(3)	取組結果に対する評価	改正労働者派遣法については令和2年4月1日施行のため、現時点でその効果を検証することは出来ないが、円滑な施行に向けた周知が必要。 また、雇用安定措置により、派遣先の直接雇用を依頼した者のうち、約2万人が実際に雇用されたことなどから、一定程度雇用の安定につながっているものと考えている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	令和2年4月1日の施行に向けて周知を行っており、派遣元事業主及び派遣先に法の内容が認知されるよう引き続き周知を行うとともに、具体的な相談を円滑に進めていけるよう特別相談窓口等における相談を強化していく。また、法附則として規定されている「法律の施行後5年を目途」とした検討に向けて、施行の状況等を勘案しつつ検討を加える必要がある。 さらに、労働政策審議会において、雇用安定措置を含む平成27年労働者派遣法改正法の施行状況を踏まえた検討を開始している。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	なし
(6)	参考データ、関連政策評価等	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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組(大項目)	イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	② 非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の法制度の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。さらに、企業に対するインセンティブの充実等を行う期間雇用者育児休業取得促進プログラムの実施により、非正規雇用労働者の継続就業支援を行う。
(2)	主な施策の取組状況	平成28年に有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和等を内容とする育児・介護休業法の改正を行い、その周知徹底を図るとともに、指導等により、同法の着実な履行確保を図っている。併せて、労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰等を図るための「育休復帰支援プラン」等の策定支援を行った。 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。
(3)	取組結果に対する評価	育児・介護休業法の周知徹底・履行確保を図るとともに、「育休復帰支援プラン」等の策定支援や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。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き育児・介護休業法の周知徹底・履行確保等を行うとともに、両立支援等助成金の活用促進を図る。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<成果目標> 第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年) <参考指標> 妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い等に関する相談件数 妊娠・出産等:4,507件 育児休業等 :5,785件(平成30年度)
(6)	参考データ、関連政策評価等	両立支援等助成金(育児休業等支援コース)支給件数:6,219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) 両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)支給件数:20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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組 (大項目)	イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進
	④具体的な取組 (小項目)	—
	⑤具体的な取組 (内容)	③短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化するとともに、産前産後休業や育児休業における保険料免除等の経済的援助の拡大を検討する。
(2)	主な施策の取組状況	<p>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。</p> <p>平成31年4月から、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料を免除し、免除期間は満額の基礎年金を保障するよう制度を見直した。(平成31年4月施行)</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>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。</p> <p>今回の措置によって、国民年金第1号被保険者の産前産後期間の保険料が免除の対象となり、年金の保障機能を強化するものであると同時に、次世代育成支援にも資する重要な施策と評価できる。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>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。</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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	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 非正規雇用労働者も含めたセクシュアルハラスメント及びマタニティハラスメントの実態を調査し、実効性の確保に向けた対策の強化を検討する。その際、パワーハラスメントと複合している事案についても配慮する。
(2)	主な施策の取組状況	平成28年のJILPT調査によると、セクシュアルハラスメントの経験率は雇用形態計28.7%、妊娠等を理由とする不利益取扱い等の経験率は雇用形態計21.4%等となっている。こうした平成30年の労働政策審議会においてセクシュアルハラスメント等の実行性の確保に向けた対策の強化等について議論し、その結果を踏まえ、労働者がセクシュアルハラスメント等を相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止等を盛り込んだ男女雇用機会均等法等の改正法を第198回通常国会に提出した。
(3)	取組結果に対する評価	男女雇用機会均等法等の改正法が第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	改正男女雇用機会均等法等の円滑な施行に向けてその内容の周知・啓発等を図る。
(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	3	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
②施策	4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
③具体的な取組（大項目）	イ	公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進
④具体的な取組（小項目）	-	-
(1)	⑤具体的な取組（内容）	<p>⑤ 非正規雇用労働者の正社員への転換等を促進するため、正社員転換・待遇改善に関する計画を策定するとともに、助成等により企業の取組を支援する。</p> <p>⑥ 多様で柔軟な働き方を推進するため、勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度を導入する企業に対する支援、労働条件の明示やいわゆる正社員との相互転換・均衡処遇等の雇用管理上の留意点の周知及び多様な正社員モデルの普及・啓発を推進する。</p> <p>⑦ 正社員と非正規雇用労働者の待遇の均衡等の問題を検討する中で、パートタイム労働者、有期契約労働者、派遣労働者等の間で施策において合理的でない差が生じることのないよう対策を講ずる。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>⑤ 正社員を希望する方の正社員転換や非正規雇用を選択する方の待遇改善を推進するため、計画期間を令和3年3月までとする「正社員転換・待遇改善実現プラン」（平成28年1月正社員転換・待遇改善実現本部決定）を策定した。また、非正規雇用労働者の正社員への転換や賃金の増額改定、健康診断制度の導入等といった処遇の改善に資する取組を実施した事業主に対し助成。平成28年度以降、支給要件の緩和やメニューの新設等、更なる取組支援に向け見直しを実施した。</p> <p>⑥ 勤務地・職務・勤務時間を限定した多様な正社員制度を導入している企業の事例を、シンポジウムや「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」において広く周知した。また、短時間正社員制度の導入支援マニュアルを作成し、とりわけ人材需要の高い看護師・介護士・保育士の3職種について導入支援コンサルティングを実施した。</p> <p>⑦ 昨年6月に成立した「働き方改革関連法」により、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間の不合理な待遇差を解消するための規定について、統一的に整備を行ったところ。また、同一労働同一賃金ガイドラインにおいて、「各事業主が職務の内容や職務に必要な能力等の内容の明確化及びその公正な評価を実施し、それに基づく待遇の体系を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに、かつ、計画的に構築していくことが望ましい」としており、改正法に基づく、不合理と認められる待遇差の解消等の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるように取り組んでいる。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>⑤ 平成28年1月に、「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定した。同プランの着実かつ効果的な推進を図るため、同プランの進捗状況を毎年把握、公表している。また、中間年度である平成30年1月には、進捗状況を踏まえて同プランの改定を行った。平成30年度においては、処遇改善コースの事業目標の3,600件を上回る約4,000件を実現するなど、一定の成果があがっている。</p> <p>⑥ シンポジウムは、東京、大阪等の全国主要都市にて開催し、平成28年度に4回、平成29年度に8回、平成30年度には12回開催しており、多様な正社員制度の普及・啓発を図った。また、短時間正社員制度導入支援コンサルティングは、平成28年度は10社、平成29年度は15社、平成30年度は13社の医療業・福祉業の法人に対し実施した。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>⑤ 引き続き、「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進していく。また、助成内容について事業主への周知に取り組んでいく。</p> <p>⑥ 多様な正社員制度をより一層普及するために、先進企業の取組を周知するとともに、職種を限定せず、短時間正社員制度等の導入を検討している企業への支援を行う。</p> <p>⑦ 令和2年4月に施行される改正法のパートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の円滑な施行に向け、引き続き企業への周知、支援に取り組んでいく。</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>⑤<参考指標> 非正規から正規への移動率（男女別） 男性：32.0%（平成30年） 女性：18.6%（平成30年） ※総務省「労働力調査」において、過去3年間に離職した役員を除く雇用者で前職が非正規の職員・従業員である者のうち、現職が正規の職員・従業員である者の割合。</p> <p>⑥<最新値> ・短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等） 11.8%（平成30年） （出典）平成30年度雇用均等基本調査</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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組（大項目）	イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進
	④具体的な取組（小項目）	
	⑤具体的な取組（内容）	⑧ 行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。
(2)	主な施策の取組状況	平成28年に内閣人事局において国家公務員の非常勤職員に関する実態調査を実施。当該調査結果及び民間における同一労働同一賃金の実現に向けた取組を踏まえ、平成29年5月に、給与面の取扱いについて、「平成30年度以降、非常勤職員に対して期末手当や勤勉手当を支給することを目指す」等、段階的に処遇改善を図っていく旨、各府省間で申し合わせた。
(3)	取組結果に対する評価	この申合せに沿って各府省で取組を行った結果、期末手当や勤勉手当について、内閣人事局が平成28年に実施した調査では2～3割弱の支給率だったが、平成30年度においては9割超の非常勤職員に対し支給されており、着実に取組が進展している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、各府省申合せや人事院の指針に沿って、各府省が処遇改善にしっかりと取り組んでいくことが重要。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-

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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組 (大項目)	イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	⑧ 行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。
(2)	主な施策の取組状況	<p>・育児休業や介護休暇等の制度について改正が行われた際には、各地方公共団体に対して通知を发出し、適切に対応を行うよう要請を行った。</p> <p>※平成28年度以降の主な改正 育児休業…養子縁組の子を対象に追加、育児休業期間の延長 介護休暇等…分割取得、勤務時間短縮措置、時間外勤務の制限措置など</p> <p>・各種会議、ヒアリングの場で、各地方公共団体に対して、制度に係る所要の措置や制度の周知など適切に対応を行うよう要請を行った。</p>
(3)	取組結果に対する評価	各地補公共団体において、非常勤職員に係る育児休業や介護休暇等の整備、周知は順調に進んでいる。
(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非常勤職員の育児休業や介護休暇等の制度について、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	
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>勤務条件等調査(地方公共団体における非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得人数(H28年度及び29年度))</p> <p>H28年度 育児休業…1,792人 介護休暇…133人 H29年度 育児休業…1,741人 介護休暇…219人</p> <p>※男女別の数値は把握していない ※東京都において未調査のため、東京都分は含まれていない。</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	3 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
	②施策	4 非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	③具体的な取組(大項目)	イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	① 国の行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知を図る。 ② 非常勤職員の制度趣旨、勤務内容に応じた処遇が確保されるよう、配慮や助言を行う。
(2)	主な施策の取組状況	① 育児休業や介護休暇等の両立支援制度を周知するために「非常勤職員向け両立支援制度リーフレット」を作成、配布し、また、人事院ホームページに掲載した。 「両立支援制度の活用指針」において、各府省に、非常勤職員に対して制度の概要を十分に周知するとともに、利用しやすい環境整備に努めることを求めている。 ② 本年1月、民間の状況等を踏まえ、いわゆる結婚休暇を新設するとともに、忌引休暇について対象となる非常勤職員の任期等の限定を廃止し、全ての非常勤職員が使用できるように措置を行った。
(3)	取組結果に対する評価	これまで、上記のとおり、リーフレットの作成や各府省への会議等の場を通じた依頼によって、非常勤職員への制度の周知を行ってきたところであり、非常勤職員の育児休業取得率が男性68.4%、女性100%(平成30年度)となるなど、常勤職員よりも取得率が高くなっている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、育児休業等の制度について、両立支援協議会等の場を通じて、各府省に対して周知を行っていく。 また、非常勤職員については、これまで、業務の必要に応じてその都度任期や勤務時間が設定されて任用されるという非常勤職員の性格を踏まえ、民間の状況との均衡等を考慮し、必要な措置を行ってきており、引き続き民間企業等における措置状況等について、注視し、必要に応じて行っていく。
(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	非常勤職員の育児休業取得率 男性:68.4%、女性:100%(平成30年度) (出典)人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査(平成30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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	ア 再就職等に向けた支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	<p>① 子育てをしながら就業を目指す女性等の支援拠点「マザーズハローワーク」、「マザーズコーナー」等を各地域にきめ細かく配置する。</p> <p>② 子育て・介護等との両立が可能な職業訓練(公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進)や職業紹介の実施、各種助成金の活用や中小企業の人材確保のための女性(主婦等)等多様な人材と中小企業とのマッチングから定着までの一貫支援など、子育て・介護等との両立やキャリアアップに配慮した多様な再就職等の支援を推進する。</p> <p>③ 介護・看護・保育等の分野の求職者への支援、保育士・看護師等の復職支援など、専門資格等をいかした再就職の支援を推進する。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>①「マザーズハローワーク」、「マザーズコーナー」の体制整備を図った(令和元年度202か所)。</p> <p>②マザーズハローワーク等において、子育てをしながら就業を目指す女性等の就職支援を行った。</p> <p>③ハローワーク内に介護・看護・保育等の雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置した(令和元年度94か所)。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>マザーズハローワーク等の体制整備を図る(令和元年度202か所)とともに、子育てをしながら就業を目指す女性等の多様なニーズに応じたきめ細やかな再就職支援を推進することにより、68,693人の就職を実現した(平成30年度)。</p> <p>また、介護・看護・保育等の雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、人材確保支援の総合専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を新たに設置し、専門資格等をいかした再就職の支援を推進した。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続きニーズに応じたきめ細やかな再就職支援に努める。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><参考指標> マザーズハローワーク事業の実績 ・拠点数 202か所(令和元年度) (出典)厚生労働省調べ</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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	ア 再就職等に向けた支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	② 子育て・介護等との両立が可能な職業訓練(公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進)や職業紹介の実施、各種助成金の活用や中小企業の人材確保のための女性(主婦等)等多様な人材と中小企業とのマッチングから定着までの一貫支援など、子育て・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進する。
(2)	主な施策の取組状況	平成28年10月から求職者支援訓練において、短時間訓練コース、託児サービス支援付きの訓練コースを実施しており、公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進を行った。
(3)	取組結果に対する評価	公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進を行った。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進を行う。
(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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組(大項目)	ア 再就職等に向けた支援
	④具体的な取組(小項目)	-
	⑤具体的な取組(内容)	<p>② 子育て・介護等との両立が可能な職業訓練(公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進)や職業紹介の実施、各種助成金の活用や中小企業の人材確保のための女性(主婦等)等多様な人材と中小企業とのマッチングから定着までの一貫支援など、子育て・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進する。</p> <p>⑤ 子育て期のワーク・ライフ・バランス実現のため、転勤の実態について調査を行い、その結果も踏まえて、企業の経営判断に配慮しつつ、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」の策定を目指す。</p>
(2)	主な施策の取組状況	<p>「仕事と育児カムバック支援サイト」を運営し、再就職セミナーやイベントなどの情報提供を行うとともに、子育て等により退職した者の復職を支援する企業が利用できる助成金により、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を行っている。</p> <p>転勤の実態に関する調査及び「『転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)』策定に向けた研究会」の議論を踏まえ、平成29年3月に「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を策定した。</p>
(3)	取組結果に対する評価	<p>「仕事と育児カムバック支援サイト」での情報提供や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>「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を策定した。</p>
(4)	今後の方向性、検討課題等	<p>引き続き「仕事と育児カムバック支援サイト」を運営し、再就職セミナー、イベント等の情報を提供し、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を行うとともに、両立支援等助成金の活用促進を図る。</p> <p>企業に向けて「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を図る。</p>
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	<p><成果目標> 第一子出産前後の女性の継続就業率 53.1%(平成27年)</p>
(6)	参考データ、関連政策評価等	<p>両立支援等助成金(育児休業等支援コース)支給件数:6,219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) 両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)支給件数:20件(H30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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	ア 再就職等に向けた支援
	④具体的な取組 (小項目)	②
	⑤具体的な取組 (内容)	子育て・介護等との両立が可能な職業訓練(公的職業訓練における短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービス支援の推進)や職業紹介の実施、各種助成金の活用や中小企業の人材確保のための女性(主婦等)等多様な人材と中小企業とのマッチングから定着までの一貫支援など、子育て・介護等との両立やキャリアブランクに配慮した多様な再就職等の支援を推進する。
(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、「地域中小企業人材確保支援等事業」を実施し、女性を含む多様な働き手が活躍できる職場づくり等を通じて人手不足への対応を図っている中小企業の事例集の作成及び周知を行うとともに、地域の中小企業・小規模事業者のニーズを把握し、地域内外の女性・若者・シニア等の多様な人材や、一定のキャリアを積んだミドル人材等の中から地域の事業者が必要とする人材について発掘・確保・定着の一括支援等を行った。
(3)	取組結果に対する評価	女性活躍の事例を含む事例集の作成及び周知や、中小企業とのマッチングの機会の提供等、中小企業のニーズに応じた多様な人材の確保を支援することにより、多様な再就職等の支援の推進に寄与していると評価。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き、地域の中小企業・小規模事業者のニーズを把握し、女性を含む多様な人材の発掘・確保・定着を支援していく。
(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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	ア 再就職等に向けた支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	④ 大学や専修学校等と産業界が協働し、再就職希望者を含む社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるための取組を推進し、学び直し等の充実を図る。
(2)	主な施策の取組状況	社会に出た後も大学や専修学校等で学びたいと思っている者は一定数存在する一方で、多忙な社会人は学ぶ時間の確保が大きな課題となっていることから、eラーニング講座の開設手法を整理、普及することで、社会人が「いつでも」、「どこでも」学べる環境の実現を目指す。代表校となる専修学校等に委託を行い、eラーニングの積極的活用等による学び直し講座の開設等を進めている。令和元年度予算は3.1億円(の内数)、令和二年度概算要求額は4.5億円(の内数)となっており、令和元年度9月末時点で、14事業を委託している。
(3)	取組結果に対する評価	専修学校における社会人在籍者は平成28年度では190,181人、平成29年度は201,041人と増加傾向にあるため、引き続き増加を目指し、本事業の取組を推進する。
(4)	今後の方向性、検討課題等	引き続き専修学校におけるeラーニングの積極的活用等による学び直し講座の開設等を推進する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	文部科学省調べ

専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト

2020年度要求額 450百万円
(前年度予算額 315百万円)

文部科学省

私立専修学校における社会人受講者数の推移

(人)

社会人受講者数 (附帯講座含む)	H27	H28	H29
	146,708	190,181	201,041

現状

人生100年時代においては、個人が人生を再設計し、一人一人のライフスタイルに応じたキャリア選択を行い、新たなステージで求められる能力・スキルを身につける機会が提供されることが重要であり、**リカレント教育・職業教育の抜本的拡充**が求められている。また、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代に対する支援についても政府を挙げて取り組むことになっており、受けやすく即効性のあるリカレント教育が確立されることが求められている。

事業概要

以下のメニューを専修学校等に委託し、教育内容面、教育手法面、学校運営面といった多面的な視点でリカレント教育実践モデルを開発し、総合的に普及を図ることで専修学校における社会人の学びの機会の充実を図る

1 分野横断型リカレント教育プログラムの開発

専修学校と企業等が分野を越えて協同体制を構築し、人手不足や生産性向上に資する人材を育成するためのリカレント教育プログラムを開発(10か所)

995
専修学校においては、これまで同一分野内におけるリカレント教育を主に提供
一方で人生100年時代におけるマルチステージの人生での活躍を見据え、異分野の能力を培う視点が重要

995
▶ **分野融合型のリカレント教育により、異分野の知見で既存分野に新たな付加価値を創出できる人材を育成**

2 eラーニングを活用した講座開設手法の実証

14か所→11か所
● 社会に出た後も大学・専修学校等で学びたいと思っている者は一定数存在

● 一方で多忙な社会人が学ぶ際には、学ぶ時間の確保が大きな課題

▶ **eラーニング講座の開設手法を整理・普及することで、社会人がいつでも「どこでも」学べる環境を実現**

3 リカレント教育実施運営モデルの検証

1か所
既存の専修学校の運営モデルを再検証するとともに、リカレント教育の提供にかかるコストやペネフィットを比較し、持続可能なリカレント教育運営モデルを検証

● 専修学校には小規模校が多く、限りある教育リソースは新規高卒者を中心とした正規課程に優先配分
● 一方で少子化の進行や人生100年時代の到来により、教育機関としてリカレント教育への取り組みが必要

▶ **持続可能な運営モデルを整理し、各学校が積極的にリカレント教育に取り組むことを促進**

4 産学連携によるリカレントプログラムの開発・実証

専修学校と行政、企業が連携し、就職氷河期世代の非正規雇用者等のキャリアアップを目的とした学び直し合同講座を開発・実証(20か所) **【新規】**

● 非正規雇用で働く者を正規雇用につなげるためには、企業の一歩に応じた能力を養成することが必要だが、個人の能力と企業の一歩にミスマッチが生じている状況では、正規雇用化が進まない。

● 専修学校は職業において必要となる能力を養成するノウハウを有しており、ミスマッチを補完することが可能

▶ **専修学校の既存の教育課程を企業のニーズを踏まえた、受けやすく即効性のある短期リカレントプログラムにカスタマイズして提供**

〇 開発するプログラム例

(美容×介護)
高齢化時代に対応した美容師の学びプログラム
高齢化社会の進行により、自宅での散髪を求める「訪問美容」というニーズが出てきているが、自宅での施術には美容だけでなく「お客様の移動等の技術が必要になるため、美容師に対して介護知識技術を付加する講座を開講することで、新たな職業となる「訪問美容師」を養成

〇 検証の流れ

- 計画：適切なリカレント機会提供規模を検討（地域・規模別）
- 分析：既存業務の棚卸し・改善案の検討（リソースの確保）
- 設計：リカレント教育提供プロセスの整理・設計
- 実施：「設計」を踏まえて、実際にリカレント教育を提供
- 検証：実施成果を検証、改善案の洗い出し

〇 合同講座の実証方法

- 専修学校、行政、企業で連携体制を構築
- 企業のニーズを踏まえて養成すべき能力を特定
- 支援する対象科目を選定
- 既存の教育課程から対象科目をカスタマイズ
- 行政の協力の下、支援対象者に合同講座を受講させ、求められる能力を短期間で養成
- 講座受講者には、受講修了証を付与

目指す成果

- 分野横断型リカレント教育プログラム
- eラーニング講座開設ガイドライン
- リカレント教育実施運営モデル
- 出口一体型のリカレント教育プログラム

モデルを活用したリカレント教育の拡充

開発したモデルを全国の専修学校が活用し、各学校においてリカレント教育講座を開講

誰もが一人一人のキャリア選択に応じて必要となる学びを受けられる機会の充実を図る。

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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	ア 再就職等に向けた支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	④ 大学や専修学校等と産業界が協働し、再就職希望者を含む社会人等の就労、キャリアアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるための取組を推進し、学び直し等の充実を図る。
(2)	主な施策の取組状況	大学等(大学の学部、大学院、短期大学及び高等専門学校)における社会人や企業等のニーズに応じた実践的専門的なプログラムについて、「職業実践力育成プログラム」として文部科学大臣が認定する制度を平成27年度に創設し、実施している。また、専門学校における社会人の職業に必要な能力の向上によるキャリア形成を図る機会の拡大に資するプログラムについて、「キャリア形成促進プログラム」として文部科学大臣が認定する制度を平成30年度に創設し、実施している。
(3)	取組結果に対する評価	「職業実践力育成プログラム」は、令和元年5月時点で261課程を認定した。また、「キャリア形成促進プログラム」は、都道府県からの推薦に基づき平成31年1月時点で10校12課程を認定した。社会人の学び直しの推進のため、当該プログラムの認定や周知等を引き続き行う必要がある。
(4)	今後の方向性、検討課題等	「職業実践力育成プログラム」及び「キャリア形成促進プログラム」の制度の周知を引き続き行い、認定課程数の充実を通じて、社会人の学び直しを推進する。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	-
(6)	参考データ、関連政策評価等	-



平成27年3月 教育再生実行会議提言(第6次提言)

「「学び続ける」社会、全員参加型社会、地方創生を実現する教育の在り方について」

有識者会議において、認定要件等を検討

大学等における社会人や企業等のニーズに応じた**実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」(BP)として文部科学大臣が認定**

【目的】

プログラムの受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大

【認定要件】

○ 大学、大学院、短期大学及び高等専門学校**の正規課程及び履修証明プログラム**

○ **対象とする職業の種類及び修得可能な能力を具体的に明確に設定し、公表**

○ 対象とする職業に必要な実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程

○ **総授業時数の一定以上(5割以上を目安)を以下の2つ以上の教育方法による授業で占めている**

①**実務家教員や実務家による授業**

(専攻分野における概ね5年以上の実務経験) (課題発見・解決型学修、ワークショップ等)

②**双方向若しくは多方向に行われる討論**

③**実地での体験活動**

(インターシップ、留学や現地調査等) (企業等とのフィールドワーク等)

④**企業等と連携した授業**

○ 受講者の成績評価を実施 ○ 自己点検・評価を実施し、結果を公表 (修了者の就職状況や修得した能力等)

○ **教育課程の編成及び自己点検・評価において、組織的に関連分野の企業等の意見を取り入れる仕組みを構築**

○ **社会人が受講しやすい工夫の整備(週末・夜間開講、集中開講、IT活用等)**

認定により、**①社会人の学び直す選択肢の可視化、②大学等におけるプログラムの魅力向上、③企業等の理解増進を図り、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進**

※平成31年4月時点の認定課程数：242課程

令和元年10月以降の認定課程数(予定)：261課程)

キャリア形成促進プログラム認定制度について

平成29年3月「これからの専修学校教育の振興のあり方について」（報告）

- これからの専修学校教育の振興のあり方検討会議（文部科学省） -

【社会人受入れ】

④社会人学び直し促進の具体的展開

- 専門学校による社会人等向け短期プログラムについて、現在の「職業実践専門課程」のように文部科学大臣が認定する仕組みを構築することはその大きな後押しとなることとされており、働き方改革を実現する上でも、制度の創設は重要である。また、新たな仕組みにより認定された講座の専門実践教育訓練給付の対象化についても、併せて検討が求められる。

平成30年6月 第3期教育振興基本計画（閣議決定）

第2部 今後5年間の教育政策の目標と施策群

3. 生涯学び、活躍できる環境を整える

目標（12）職業に必要な知識やスキルを生涯を通じて身に付けるための社会人の学び直しの推進

- 社会人が働きながら学べる学習環境の整備
- ・ 長期履修学生制度や履修証明制度の活用促進、複数の教育機関による単位の累積による学位授与の拡大に向けた検討や、大学・大学院や専門学校における社会人等向け短期プログラムの大臣認定制度の創設を行うとともに、通信講座やeラーニングの積極的活用等による学び直し講座の開設等を促進することにより、時間的制約の多い社会人でも学びやすい環境を整備する。

※認定数 10校、12学科（平成31年1月17日現在）

認定要件等

文部科学大臣

推薦

認定

都道府県知事等

申請

専門学校

【認定要件】

- 課程の修了に必要な授業又は講習の期間が**2年未満**（専門課程又は履修証明プログラム）
- **対象とする職業の種類及び修得可能な能力**を具体的かつ明確に**設定し、公表**
- 対象とする職業に必要な**実務に関する知識、技術及び技能を修得できる教育課程**
- 企業等と連携体制を確保して、**教育課程を編成**
- **企業等と連携する授業等**（以下の4種類）が**総時間数の5割以上**

- ①企業等と協定書や講師契約を締結して実習・演習
- ②双方向型の授業等
- ③実務家教員等による授業等
- ④実地での研修

- **社会人が受講しやすい工夫**の整備（時間、時期、場所）
- 試験等による**受講者の成績評価**を実施
- 企業等と連携して、**教員に対する実務に関する研修**を組織的に実施
- 企業等と連携して、**学校関係者評価と情報公開**を実施

社会人の
学びやすい
教育環境



社会人の職業に必要な能力の向上を図るキャリア形成を図る機会の拡大

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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組（大項目）	イ 起業に向けた支援
	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	<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。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進連携会議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、女性がライフステージに柔軟に対応できる働き方の一つとして好事例等を紹介していく。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進連携会議において国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業への応募やチーム会等で女性起業家を新しい働き方のロールモデルのひとつとして好事例等を紹介していく。
(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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	イ 起業に向けた支援
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	イ 起業に向けた支援 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 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	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)。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。
(3)	取組結果に対する評価	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り組んでいる。
(4)	今後の方向性、検討課題等	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。
(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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組（大項目）	イ 起業に向けた支援
	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	<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。
(3)	取組結果に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進連携会議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、女性がライフステージに柔軟に対応できる働き方の一つとして好事例等を紹介していく。
(4)	今後の方向性、検討課題等	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進連携会議において国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業への応募やチーム会等で女性起業家を新しい働き方のロールモデルのひとつとして好事例等を紹介していく。
(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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	イ 起業に向けた支援
	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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 自営業等における就業環境の整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 商工業等の自営業における家族従業者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討するとともに、働き過ぎの防止等に向けた就業環境に関する調査を行うことを検討する。
(2)	主な施策の取組状況	青色申告を行う個人事業主については、所得税法第56条に基づき、適正な記帳・帳簿等保存により、事業と家計が明確に分離されていると考えられることから、その親族に支払う給与等の対価について事前に税務署に届け出た場合には、労務の対価として相当と認められる範囲内で必要経費への算入が認められているもの。
(3)	取組結果に対する評価	女性の社会進出の観点においても、所得税法第56条は性別を問わず適用されるものであり、それ自体が女性の経済的自立を損なうものではないと考えている。
(4)	今後の方向性、検討課題等	所得税法第56条の見直しについては、適正な記帳・帳簿等保存により事業と家計が分離されているかどうか等、個人事業者の所得に対する課税のあり方の基本に関わるものであることから、慎重に検討する必要がある。
(5)	関連する4次計の成果目標及び参考指標の最新値	
(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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 自営業等における就業環境の整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	① 商工業等の自営業における家族従業者の実態を踏まえ、女性が家族従業者として果たしている役割が適切に評価されるよう、税制等の各種制度の在り方を検討するとともに、働き過ぎの防止等に向けた就業環境に関する調査を行うことを検討する。
(2)	主な施策の取組状況	2015年度に小規模事業者における女性の就業環境に関する調査を行い、2016年度に小規模企業白書に調査結果を掲載。
(3)	取組結果に対する評価	女性活用のための取組に関する制度面の整備については中規模事業者に比べて進んでいないものの、実際の雇用状況等を全体的に見ると、様々な面において、小規模事業者が女性にとって働きやすい環境を提供している。
(4)	今後の方向性、検討課題等	小規模事業者の人手不足感が強まっている中で、小規模事業者としても就業者としての女性の活用を、さらに進めていく視点を持つことが必要であり、今後も注視していく。
(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>■2016年版小規模企業白書 第2節 小規模事業者における女性の就業環境</p> <p>https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H28/PDF/shokibo/04sHakusyo_part2_chap1_web.pdf</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	3 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
	②施策	5 再就職、起業、自営業等における支援
	③具体的な取組 (大項目)	ウ 自営業等における就業環境の整備
	④具体的な取組 (小項目)	-
	⑤具体的な取組 (内容)	家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。
(2)	主な施策の取組状況	家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るため、委託者及び家内労働者に対し、家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定・周知、安全衛生の確保等の対策を推進した。
(3)	取組結果に対する評価	家内労働安全衛生指導員による個別指導において、要改善事項があった者(委託者・家内労働者)のうち、改善の意向ありと回答した者の割合:99.0%(平成30年度)
(4)	今後の方向性、検討課題等	今後も、継続的に家内労働の工賃等の実態について調査を行うとともに、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図るための取組を行っていく。
(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	
-----	-------------------	--