

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
I あらゆる分野における女性の参画拡大									
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大									
1 政治分野									
ア 政党、国会事務局等における取組の促進									
001	①	政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めることを要請する。その際、衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性の割合を35%以上とすることを努力目標として念頭に置く。具体的には、同法第4条の規定を踏まえた数値目標の設定や、候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の自主的な取組の実施、議員活動と家庭生活との両立支援策等の環境整備等を要請する。また、政党内役員の女性割合を高めるため、数値目標の設定や積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の自主的な取組の実施を要請する。さらに、各政党における取組状況を調査・公表する。加えて、諸外国の取組事例の提供を行う。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・第5次男女共同参画基本計画策定以降、計2回、内閣府特命担当大臣等から各政党に対して、数値目標の設定や、候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の自主的な取組の実施、議員活動と家庭生活との両立支援策等の環境整備等を要請した。 ・各政党における男女共同参画の取組状況を毎年度調査し、公表した。 ・諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組をHPに公表するとともに、機会を捉えて周知・啓発を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者に占める女性の割合は上昇傾向にあるものの、衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性の割合を35%に達しておらず、引き続き各政党における自主的な取組が一層進むよう積極的に働きかけていくことが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・要請を行うだけでなく、政党の取組状況を把握・公表するなど、各政党における自主的な取組を促進するための施策を行っていくとともに、女性の政治参画への障壁や、優良事例を継続的に把握し、積極的に情報提供を行っていく。 	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合	国会議員（衆議院及び参議院）に占める女性の割合 国務大臣等に占める女性の割合 政党役員に占める女性の割合	—
002	②	両立支援策をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境整備について、衆議院事務局及び参議院事務局に要請する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年10月に衆議院事務局及び参議院事務局に対し、政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向け、両立支援策を始めとした男女の議員が活躍しやすい環境整備等を要請した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者に占める女性の割合は上昇傾向にあるものの、衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性の割合を35%に達しておらず、引き続き衆議院及び参議院において環境整備等が一層進むよう積極的に働きかけていくことが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き衆議院事務局及び参議院事務局に対して、両立支援策を始めとした男女の議員が活躍しやすい環境整備のための取組を推進していくよう要請していくことを検討する。 	—	国会議員（衆議院及び参議院）に占める女性の割合	—
003	③	ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度に「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」を行い、その結果を令和3年3月に周知・公表した。令和6年度に2回目となる女性の政治参画への障壁等に関する調査を実施しているところである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・議員活動を行う上での課題について、左記の令和2年度調査で女性の回答が男性の回答よりも大きく上回ったものとして①議員活動と家庭生活との両立が難しいこと、②性別による差別やセクシャルハラスメントがあることが挙げられており、特にこれらへの対応が求められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度において、令和2年度より詳細な女性の政治参画への障壁に関する調査を行うことにより、女性がなぜ政治に参画しないかを明らかにした上で、今後の対応策等を検討する。 	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合	国会議員（衆議院及び参議院）に占める女性の割合 国務大臣等に占める女性の割合 政党役員に占める女性の割合	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
イ 地方議会・地方公共団体における取組の促進									
004	①	議員活動と家庭生活との両立支援策をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境整備、女性の地方公共団体の長や地方議会議員のネットワークの形成について、政党や地方六団体に要請する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 第5次男女共同参画基本計画策定以降、計2回、内閣府特命担当大臣等から各政党に対して両立支援体制等の整備をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境の整備や地方議会議員のネットワークの形成について、政党等に要請した。 令和3年1月及び令和6年9月に三議長会、令和3年3月に地方三団体に対して議員活動と家庭生活との両立支援に係る会議規則の整備や、ハラスメント防止に関する研修の実施等の促進、女性の首長や地方議会議員のネットワークの形成等を要請した。 政治分野における男女共同参画推進法の改正を受け、令和3年6月に、地方公共団体において環境の整備が努力義務から義務に引き上げられ、ハラスメント防止についても追加されたこと等を周知した。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性議員比率が5割を超える地方議会がある一方で、女性が1人もいない地方議会もあるなど、地方議会により状況が様々である。特に町村議会において、女性ゼロ議会が全体の4分の1を占めており、これらの議会への働きかけが課題となる。 標準会議規則の改正は進んだが、都道府県議会、市区町村議会のいずれにおいても両立支援に係る会議規則が整備されていない議会がある。 特に、都道府県議会においては、配偶者の出産や家族の看護について欠席事由として明文化されていない議会が半数以上であることから、令和6年9月に改めて要請を行い、現在、議長会において検討が行われているところである。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き政党や地方議会の取組状況を把握・公表するとともに、女性議員比率に伸び悩む議会が参考となるよう、各地方議会の取組の見える化や優良事例の提供等を行う。 	統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	地方議会議員に占める女性の割合 地方公共団体の長に占める女性の割合 政党役員に占める女性の割合	—
005	②	平成27年の要請により、既に明文化されていた全国都道府県議会議長会に加えて、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会の標準会議規則に出産が欠席事由として明文化され、各地方議会での会議規則の整備が飛躍的に進んできた。このことを踏まえ、全ての市区町村議会において対応が行われるよう、両議長会に要請する。また、出産に係る産前・産後期間にも配慮した会議規則の整備や、育児・介護等の欠席事由としての会議規則への明文化が促進されるよう、三議長会に対し標準会議規則の改正を要請する。	内閣府	(No004参照)	(No004参照)	(No004参照)	—	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
006	③	地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行う。その際、議会運営や住民参加の取組等におけるデジタル化への対応等も含めて検討を行う。また、候補者となりうる女性の人材育成のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行う。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> 地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について、第33次地方制度調査会において審議され、令和4年12月に答申がなされた。当該答申等を踏まえ、勤労者の地方議員への立候補のための環境整備に関する経済団体への要請（令和5年1月、3月）、育児・介護を理由とした地方議会の委員会へのオンライン出席に関する助言（同2月）、委員会へのオンライン出席の実施状況等を踏まえた留意事項の助言（同7月）、会議規則における育児・介護等の取扱いの明確化など多様な人材の参画等に向けた地方議会の取組に関する助言（同9月）を行った。また、毎年度開催している「地方議会活性化シンポジウム」において、地方議会への多様な人材の参画等について、各地方議会等での実践例の共有を行った。このほか、候補者となり得る女性の人材育成のため、総務省ウェブサイト等において、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 総務省は、女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすいよう、議会側の環境整備について、取組を進めてきた。令和5年に実施された統一地方選挙では、候補者に占める女性の割合が前回（平成31年）の統一地方選挙と比較して、都道府県議会議員選挙では、12.7%から15.6%、市議会議員選挙では17.3%から20.6%と上昇傾向にある。また、地方議会議員に占める女性の割合は、令和5年12月末時点で過去最高の17.4%であった。こうした地方議会への女性の参画の増加には、左記の各政策が寄与していると考えている。今後も、総務省として、こうした取組を進めていく。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、各地方議会における取組事例等について収集し、情報提供の充実や必要に応じて助言を行う。 	統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	地方議会議員に占める女性の割合	—
007	④	ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。地方議会において、ハラスメント防止に関する研修の実施等が促進されるよう三議長会に要請する。	内閣府	(No003、004参照)	(No003、004参照)	(No003、004参照)	統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	地方議会議員に占める女性の割合 地方公共団体の長に占める女性の割合	—
008	⑤	会議規則における出産・育児・介護に伴う欠席規定の整備状況やハラスメント防止に関する取組の実施状況等、地方公共団体・地方議会における両立支援状況をはじめとする施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進や好事例の横展開を行う。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 毎年度、「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」調査において、「地方議会における両立支援等に係る取組等」についての結果を公表している。 各地方議会の状況が比較できるよう、毎年度、「出産・育児等に関する欠席規定の有無」、「子育て支援のための施設の整備状況」「ハラスメント防止に関する取組状況」の3項目について、市区町村ごとに地図上に色分け表示し、取組内容等と合わせて可視化し、公表している。 令和3年度及び令和5年度に地方議会における優良事例集を作成し、周知・公表した。 	<ul style="list-style-type: none"> 各地方議会や取組ごとに実施状況や整備状況に差異は生じているが、「両立支援等に係る規定」については一定程度進められている。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、「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」調査を通じ、各自治体の取組状況や、進捗を計測するとともに、各年度の調査実施時において設問項目の精査改修等を実施し、必要な最新データの取得及び更新をすることで「見える化」を推進する。 	統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
ウ 政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進									
009	①	政治分野における女性の参画状況等を調査し、「見える化」を推進する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度、「国会議員の女性比率」「世界の女性議員比率」「首長の女性比率」「都道府県議会における女性議員比率」「市区町議会における女性議員の比率」「女性がゼロの市区町村議会の比率」の6項目を掲載した「女性の政治参画マップ」ポスターを作成し、公表するとともに、関係団体等に配布している。 ・毎年度、「女性の政策・方針決定参画状況調べ」において、国会議員及び地方議会議員における女性数やその割合、国会及び地方議会の役職等における女性数やその割合を調査し、公表している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も女性議員比率等の趨勢や課題の把握を継続していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き「女性の政策・方針決定参画状況調べ」等を通じ、進捗を計測するとともに、各種見える化を引き続き進めていく。 ・各年度において重要な情報を分かり易くデザインしたポスターの作成及び関係団体への配布を継続することにより、女性の参画状況の周知と推進に寄与する。 	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合 統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	—	—
010	②	地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力の依頼を行う。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査について、地方公共団体に対して協力を依頼した。 また、その結果のとりまとめを行い、政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供を推進。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の取組が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供を推進。 	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合 統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	—	—
011	③	女性の政治参画への障壁や諸外国における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組事例等を調査するとともに、女性の政治参画の重要性・意義と合わせて、広く情報提供・啓発活動を行う。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度に「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」を行い、その結果を令和3年3月に周知・公表した。令和6年度に2回目となる女性の政治参画への障壁等に関する調査を実施しているところである。 ・令和3年度及び令和5年度に地方議会における優良事例集を作成し、周知・公表した。 ・令和3年度に政府における初の取組として、「政治分野におけるハラスメント防止研修教材」を作成し、令和4年4月に公表した。 ・女性の政治参画の拡大に向けた方策について様々な観点から議論を行う「政治分野への女性の参画拡大に向けたシンポジウム」を開催し、同年4月にアーカイブ動画を公表した。 ・諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組をHPに公表するとともに、機会を捉えて周知・啓発を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・議員活動を行う上での課題について、左記の令和2年度調査で女性の回答が男性の回答よりも大きく上回ったものとして①議員活動と家庭生活との両立が難しいこと、②性別による差別やセクシャルハラスメントがあることが挙げられており、特にこれらへの対応が求められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」で明らかとなった議員活動と家庭生活との両立支援やセクハラ・マタハラ等への対策を進めていくことを促すとともに、女性の政治参画の重要性・意義と合わせて、広く情報提供・啓発活動を進めていく必要がある。 	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合 統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	国会議員（衆議院及び参議院）に占める女性の割合 国務大臣等に占める女性の割合 政党役員に占める女性の割合 地方議会議員に占める女性の割合 地方公共団体の長に占める女性の割合	—

◆ 第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
Ⅰ 人材の育成に資する取組									
012	①	政治に参画しようとする女性の育成やネットワーク構築等の場の提供を検討する。	内閣府	・令和3年3月に、政治に参画しようとする女性の人材育成のため、「女性政治リーダー育成研修」を開催した。	・政党や地方公共団体、民間団体における政治に参画しようとする女性の育成等の取組の状況を丁寧に把握する必要がある。	・政党や地方公共団体、民間団体における政治に参画しようとする女性の育成等の取組の状況を踏まえ、人材育成に関する事業の実施（研修教材の開発）や、議員間のネットワークに関する情報提供等を行うことが必要である。	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合 統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	国会議員（衆議院及び参議院）に占める女性の割合 国務大臣等に占める女性の割合 政党役員に占める女性の割合 地方議会議員に占める女性の割合 地方公共団体の長に占める女性の割合	—
013	②	政治に参画しようとする女性の人材育成に資するよう、男女が共同して政治に参画することの意義や政治分野における女性の参画状況等を含め、男女共同参画をテーマとする啓発活動を実施する。	内閣府	・令和5年3月に、政治分野におけるハラスメント防止や、議員活動と家庭生活との両立、人材育成に資する取組等の事例を紹介するとともに、女性の政治参画の拡大に向けた方策について様々な観点から議論を行う「政治分野への女性の参画拡大に向けたシンポジウム」を開催し、同年4月にアーカイブ動画を公表した。	・「女性の政治参画への障壁等に関する調査研究」においても、女性議員を増やす取組の1つとして、社会全体の固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の除去を回答する女性議員が約8割に上っており、男女共同参画をテーマとする啓発活動を今後も進めていく必要がある。	・政治に参画しようとする女性の人材育成に資するよう、男女が共同して政治に参画することの意義や政治分野における女性の参画状況等を含め、男女共同参画をテーマとする啓発活動を引き続き行うことが必要である。	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合	国会議員（衆議院及び参議院）に占める女性の割合 国務大臣等に占める女性の割合 政党役員に占める女性の割合 地方議会議員に占める女性の割合 地方公共団体の長に占める女性の割合	—
014	②	政治に参画しようとする女性の人材育成に資するよう、男女が共同して政治に参画することの意義や政治分野における女性の参画状況等を含め、男女共同参画をテーマとする啓発活動を実施する。	総務省	・主権者教育の一環として、政治への男女共同参画などをテーマとした全国各地で実施されている講演へ主権者教育アドバイザーを派遣し、各地で実施されている主権者教育の取組を推進。	・引き続き、主権者教育の取組の推進が必要。	・引き続き、主権者教育の取組を推進。	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合	—	—
015	③	各種研修や講演等の場において活用可能な男女共同参画の推進状況や女性の政治参画支援に関する情報等の資料の提供を行う。	内閣府	・毎年度、「女性の政治参画マップ」ポスターを作成し、関係団体等に配布しているほか、毎年度、地方議会における男女共同参画の推進状況等を調査し、公表している。 ・令和3年度に政府における初の取組として、「政治分野におけるハラスメント防止研修教材」を動画で作成し、地方議会等に広く提供しているほか、随時機会を捉えて内閣府における取組について情報提供を行っている。 ・令和6年6月に地方議会における優良事例集を公表し、同年8月以降、各都道府県等に対して横展開を行っている。	・左記研修教材について、今後さらに普及を図る必要がある。	・今後も各種研修や講演等の場において活用可能な男女共同参画の推進状況や女性の政治参画支援に関する情報等の資料の提供を行っていく。	衆議院議員の候補者に占める女性の割合 参議院議員の候補者に占める女性の割合 統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	国会議員（衆議院及び参議院）に占める女性の割合 国務大臣等に占める女性の割合 政党役員に占める女性の割合 地方議会議員に占める女性の割合 地方公共団体の長に占める女性の割合	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
2 司法分野									
ア 検察官									
016	①	女性検察官の積極的な登用を進めるとともに、出産・育児休業を経て子育てをしながら勤務する女性検察官や、法務省・他省庁に出向して活躍する女性検察官などのロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度の充実等）を進める。	法務省	・法曹志望者に対する各種説明会や座談会等において、育児をしながら勤務する女性検察官や法務省・他省庁に出向して活躍する女性検察官に体験談を話してもらうなど、積極的な情報発信を行っている。	・検察官については、司法試験に合格し、その後1年間の司法修習を終えた者の中から採用することとなるが、司法修習終了者の女性割合は、直近5年平均で約26.0%であるの比べ、検察官任用者の女性割合は、直近5年平均で約41.7%と、司法修習終了者の女性割合を上回る比率で採用できており、各種取組が女性検察官の着実な増加に効果をあげている。	・検察官は全国転勤が基本であることから、ワーク・ライフ・バランスの観点や、結婚、出産、育児などのライフプランとの関係で、任官後に離職する女性検察官が少なからず存在するため、そのような離職者を減らしていくことが課題である一方で、検察官に占める女性の割合は、計画策定時に比べると、各種取組によって着実に増加している。 ・引き続き、法曹養成課程において女性法曹輩出のための取組を行うことで、女性の検察官任用希望者数を増加させ、採用数を徐々に高めていくことに加え、育児と仕事を両立させやすい環境の整備などをさらに推進し、女性検察官の離職者を限りなく少なくすることで、女性検察官の割合を引き続き増加させていけるよう努める。	検察官（検事）に占める女性の割合	—	—
017	②	継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた具体的施策を着実に推進する。	法務省	・男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するため、育児に関する両立支援制度等の周知及び取得促進を行うとともに、早出・遅出勤務の活用等により、個々の事情に応じた柔軟な勤務を可能とするなどの取組を行っているほか、育児休業中の検察官に対する職務への復帰に向けた有用な情報の提供、子育て中の検察官に対する保育園の情報の提供なども実施している。 ・また、保育所の確保が必要な検察官に対しては早期内示の実施や、本人の異動希望を可能な限り斟酌するなどの人事上の配慮も併せて行っている。	・継続就業のための取組一つ一つの効果検証は難しいが、例えば、検事に占める女性割合は、計画策定時の令和元年度末（2020年3月31日）時点では25.4%だったところ、令和5年度末（2024年3月31日）時点では28.0%と、この数年で着実に高まってきており、各種取組が一定の効果をあげている。	(No.016を参照)	検察官（検事）に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
イ 裁判官									
018	①	最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年3月に最高裁判所に対し、政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の実施のほか、ロールモデルの発掘や、活躍事例の提供、相談に乗り助言するメンターの導入、継続就業のための環境整備に関する取組等の、実効性あるポジティブ・アクションの導入等に積極的に取り組んでいただくよう要請を行った。 裁判官の女性の登用状況について毎年「女性の政策・方針決定過程への参画状況調べ」において調査し、公表している。 	<ul style="list-style-type: none"> 裁判官の登用状況についてはフォローアップを実施しているが、最高裁判所における取組については要請のみの実施となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 裁判官の女性の登用に向けた取組がさらに進むよう、目標を設け、状況及び取組の透明化を図ることが必要である。 	—	裁判官に占める女性の割合	—
019	①	最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請する。	法務省	<ul style="list-style-type: none"> 裁判官の採用に当たっては、最高裁判所において、男女を問わず、裁判官としてふさわしい資質・能力を備えた者を指名し、また任命されてきているものと承知している。 	<ul style="list-style-type: none"> 司法修習終了者に占める女性割合は2割台であるのに対し、司法修習を終了して判事補に採用された者に占める女性割合は3割から4割程度で推移している。 	<ul style="list-style-type: none"> 最高裁判所においては、今後とも裁判官の採用に当たっては、男女を問わず、裁判官としてふさわしい資質・能力を備えた者を採用していくものと承知している。 	—	裁判官に占める女性の割合	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度の司法修習生終了者数：男性1004人、女性387人（女性割合27.8%） 令和5年度の新任判事補任官者数：男性47人、女性34人（女性割合42.0%）
020	②	多様なキャリアプランがあることを前提に、出産・育児休業を経て子育てをしながら勤務する女性裁判官や、様々な役割を担って各裁判所で活躍する女性裁判官などのロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度の導入等）を要請する。	内閣府	(No018参照)	(No018参照)	(No018参照)	—	—	—
021	②	多様なキャリアプランがあることを前提に、出産・育児休業を経て子育てをしながら勤務する女性裁判官や、様々な役割を担って各裁判所で活躍する女性裁判官などのロールモデルとなる女性法曹による教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度の導入等）を要請する。	法務省	<ul style="list-style-type: none"> 司法研修所で司法修習を担当している裁判官教官26人のうち10人（38.5%）が女性であるほか、法科大学院の派遣教官を務めている裁判官51人のうち18人（35.3%）が女性であり、これらの女性裁判官は、自らがロールモデルとなって、後進の育成に当たっているものと承知している。 	<ul style="list-style-type: none"> 最高裁判所において、司法研修所の教官や法科大学院の派遣教官に一定数の女性裁判官を充てており、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組を行っていることがうかがえる。 	<ul style="list-style-type: none"> 最高裁判所においては、今後とも法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組に努めていくものと承知している。 	検察官（検事）に占める女性の割合	裁判官に占める女性の割合 弁護士に占める女性の割合	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度の司法修習生終了者数：男性1004人、女性387人（女性割合27.8%） 令和5年度の新任判事補任官者数：男性47人、女性34人（女性割合42.0%）

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
022	③	継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。	内閣府	(No018参照)	(No018参照)	(No018参照)	—	—	—
023	③	継続就業のため、転勤の際に両立環境の整備に配慮するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。	法務省	<p>・最高裁判所においては、裁判官本人から任地や担当職務の希望、家族事情等を聴取するなどして具体的な事情を把握した上で異動を実施する、ポータルサイトや各種研修の機会等を通じて仕事と育児や介護等の両立支援制度の周知に努める、育児休業等を取得している裁判官に司法研修所から自己研さんに資する資料を提供するなどの取組を通じて、ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んできていたものと承知している。</p>	<p>・最高裁判所において、裁判官の異動について配慮を行ったり、両立支援制度活用を促すなどワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を進めていることがうかがえる。</p>	<p>・最高裁判所においては、今後とも仕事と生活の調和を推進し、女性の参画の促進に努めていくものと承知している。</p>	—	裁判官に占める女性の割合	<p>・令和5年度の司法修習生終了者数：男性1004人、女性387人（女性割合27.8%）</p> <p>・令和5年度の新任判事補任官者数：男性47人、女性34人（女性割合42.0%）</p>

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
ウ 弁護士									
024	①	出産・育児休業を経て子育てをしながら執務する女性弁護士や、企業、中央省庁及び地方公共団体等の組織で勤務する女性弁護士など、多様な働き方を実現している女性法曹がロールモデルとなって行う教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度等の充実等）を要請する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年3月に日本弁護士連合会に対して男女共同参画局から、政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、活躍事例の提供、相談・助言制度の導入、仕事と生活の調和の推進による継続就業のための環境整備に関する取組、クォータ制の検討など、実効性のあるポジティブ・アクションの導入等に積極的に取り組んでいただくよう要請を行った。 弁護士の女性比率や日本弁護士連合会、各弁護士会役員への女性の登用状況について毎年「女性の政策・方針決定過程への参画状況調べ」において調査し、公表している。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本弁護士連合会において平成30年度から副会長15名のうち2名を女性とすることとするクォータ制が導入（平成29年12月に会則改正）されるなど、積極的な取組が進められている。 	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士となる女性がさらに増加するよう、要請以外の促進策について検討を行う。 	—	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士に占める女性割合 日本弁護士連合会役員に占める女性の割合 各弁護士会役員に占める女性の割合 	—
025	①	出産・育児休業を経て子育てをしながら執務する女性弁護士や、企業、中央省庁及び地方公共団体等の組織で勤務する女性弁護士など、多様な働き方を実現している女性法曹がロールモデルとなって行う教育等を通じ、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組（活躍事例の提供、メンター制度等の充実等）を要請する。	法務省	<ul style="list-style-type: none"> 日本弁護士連合会において「第四次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を2023年2月に策定し、以下の取組を行っているものと承知している。 女性弁護士の活躍事例（ロールモデル）の収集、情報発信 弁護士を志望する女子学生向け進路選択支援イベント等の実施 性別による取扱業務の偏りによる障害の調査・分析・対策 女性弁護士偏在の解消のための実効性ある情報提供、積極的改善措置の検討・実施 仕事と生活の両立支援に関する情報収集・発信 日弁連における育児期間中の会費免除制度の施行状況を踏まえた検討 メンタルヘルス問題への更なる取組の推進 日弁連における女性副会長クォータ制の継続実施 日弁連における女性理事クォータ制の導入（2021年度より） 	<ul style="list-style-type: none"> 女性弁護士数等については、以下の状況が看取される。 弁護士における女性割合は増加ペースこそ落ち着きを見せているものの年々増加しており、2023年3月31日時点で約20%となっている。 2024年度にはじめて女性会長が誕生した。 日弁連における女性役員割合については、2018年度から女性副会長クォータ制、2021年度から女性理事クォータ制をそれぞれ導入し、女性役員割合増加に取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本弁護士連合会等においては、法律上認められた自治の下に、左記取組を行っているものと承知している。 当省としては、日本弁護士連合会等から要請があった際には、弁護士法を所管する立場から、必要な協力をして参りたい。 	—	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士に占める女性の割合 	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士における女性割合が18.1パーセント（2014年）から20.1パーセント（2024年）に増加
026	②	継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。	内閣府	(No024参照)	(No024参照)	(No024参照)	—	—	—
027	②	継続就業のための環境整備に配慮する取組を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めるよう要請する。	法務省	(No.025参照)	(No.025参照)	(No.025参照)	—	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士に占める女性の割合 	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士における女性割合が18.1パーセント（2014年）から20.1パーセント（2024年）に増加

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
028	③	弁護士会内部でのクォータ制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組が更に広がるよう検討を要請する。	内閣府	(No024参照)	(No024参照)	(No024参照)	—	—	—
029	③	弁護士会内部でのクォータ制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組が更に広がるよう検討を要請する。	法務省	(No.025参照)	(No.025参照)	(No.025参照)	—	弁護士に占める女性の割合	・弁護士における女性割合が18.1パーセント（2014年）から20.1パーセント（2024年）に増加

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
Ⅰ 法曹養成課程									
030	①	法科大学院の公的支援の枠組や、法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組例を各法科大学院に共有することなどを通じて各法科大学院における女性法曹輩出のための取組を促す。	文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> 法科大学院の公的支援の枠組において、取組を設定する区分の一つに女性法曹輩出のための取組を設定し、各法科大学院における女性法曹輩出のための取組設定を促すとともに、各法科大学院の女性法曹輩出のための取組等を文科省HPに掲載して共有するなど、女性法曹輩出のための取組を推進している。 	<ul style="list-style-type: none"> 各法科大学院が、自らの教育理念に基づき多様で特色のある教育を展開する中で、多様な方法で女性法曹輩出のための取組を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、法科大学院の公的支援の枠組において、女性法曹輩出のための取組を促すとともに、各法科大学院の女性法曹輩出のための取組等を共有する。 	-	-	<p>法科大学院が輩出した男女別の法曹の数値は把握していない。</p> <p>令和6年度法科大学院公的支援見直し強化・加算プログラム審査結果について https://www.mext.go.jp/content/20240322-mxt_senmon02-000034442_1-2.pdf</p> <p>令和5年6月9日 「法科大学院公的支援見直し強化・加算プログラム」の見直しについて https://www.mext.go.jp/content/20230908-mxt_senmon02-100001049_2.pdf</p>

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
3 行政分野									
ア 国の政策・方針決定過程への女性の参画拡大									
(ア) 国家公務員に関する取組									
031	①	国の各府省等は、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して、取組を積極的に推進する。その際、働き方改革や女性の採用・登用の拡大等について定めた「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき各府省等が策定した取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、各府省等において、数値目標を設定した事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。	内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> ・国の各府省等は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」を踏まえ策定した取組計画を、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画として位置づけ、当該計画に基づき、働き方改革や女性の採用・登用の拡大等について総合的かつ計画的な取組を進めている。 ・また、各府省等において、数値目標を設定した事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表していることについて、内閣人事局においてフォローアップしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、各府省等と連携して総合的かつ計画的な取組を推進するとともに、フォローアップを実施していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、各府省等が女性活躍推進法と整合性を図り策定した国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画について、フォローアップを行い、優良事例を展開するなど、取組計画に基づく取組を推進する。 	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
032	①	国の各府省等は、女性活躍推進法に基づき策定した行動計画の仕組みを活用して、取組を積極的に推進する。その際、働き方改革や女性の採用・登用の拡大等について定めた「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき各府省等が策定した取組計画の内容と整合性を図るものとする。また、各府省等において、数値目標を設定した事項の進捗状況及び取組の実施状況を経年で公表する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主が公表している情報については、毎年内閣府がフォローアップを行い、「女性活躍推進法『見える化』サイト（以下「見える化サイト」という。）」において公表している。 ・令和4年12月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令を改正し、女性の職業選択に資するため、特定事業主が必ず公表しなければならない項目として「職員の給与の男女の差異」を追加し（令和5年4月1日施行）、毎年概ね6月末までに前年度の実績について各機関のホームページ等において適切に公表することとしている。見える化サイトにおいても一覧性・検索性を確保した形で公表している。 ・各府省等の女性の採用・登用状況について、「すべての女性が輝く社会づくり本部」において報告・公表をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定事業主行動計画の策定、それに基づいた取組の展開、実施状況の公表等により、採用に占める女性職員の割合が第5次男女共同参画基本計画の成果目標の水準を超える等、一定の成果が見られた。一方、女性の登用等については、成果目標の水準には達しておらず、今後も課題である。 ・特定事業主における「職員の給与の男女の差異」について、令和4年度実績から公表を必須化したことにより、実態の把握が進んだ。差異の原因について、各機関において一層の分析が必要である。 ・内閣府による一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じて、「見える化」が進んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・残された課題である女性職員の登用や男女間給与差異の是正に向けた取組等について、集中的かつ重点的に取り組むべく、令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、延長に向けた改正法案を次期通常国会に提出することを目指す。 ・見える化サイトについて、更なる活用に資するよう、改修・改善を図る。 ・引き続き、各府省等の女性活躍に向けた取組状況のフォローアップを行い、更なる進展を図る。 	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
033	②	各府省等の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。	内閣府	(No.032参照)	(No.032参照)	(No.032参照)	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
034	③	女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。	内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> ・内閣人事局では、女子学生を含む幅広い層の学生に公務の魅力伝えるとともに、外部女性人材を含む優秀な中途採用者を確保すべく、国家公務員の中途採用の認知度向上を図るため、以下の取組を実施している。 －各府省と協力し、女子学生霞が関体験プログラムを開催 －各府省と協力し、「国家公務員WEBガイド」を開催 －各府省と協力し、少人数座談会を開催 －各府省と協力し、出身高校へのOBOG派遣を実施 －HP（国家公務員Career Guide）や各種SNSを運営し、内閣人事局主催イベント情報のほか、国家公務員魅力を発信するためのコンテンツを掲載 －ホームページによる公募情報の統一的情報提供、 －中途採用希望者向けの府省合同説明会の開催、 －HP（中途採用特設サイト）や各種SNSを運営し、内閣人事局主催イベント情報のほか、女性国家公務員の活躍事例を掲載するなどして、国家公務員魅力を発信するためのコンテンツを掲載 －民間主催の転職イベントへの出展 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年4月1日付けの国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は39.2%となり、「第5次男女共同参画基本計画」に定める政府全体の目標（毎年度35%以上）を達成している。 ・一方、令和6年4月1日付けの国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合は28.5%となっており、「第5次男女共同参画基本計画」に定める政府全体の目標（令和7年度までに30%）に未だ到達していないため、引き続き、女子学生を含めた学生に対して公務の魅力発信する取組を継続することが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、国家公務員志望者拡大に資する戦略的広報を積極的に推進し、外部女性人材を含めた女性の採用・登用に取り組む。 	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
035	③	女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。	人事院	・人事院においては、政府の取組と連携しつつ、「女性国家公務員の採用・登用の拡大等に向けて」（平成27年12月25日人事院事務総長通知）に基づき、各府省における目標達成に向けた取組を支援している。また、各府省と連携して、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動や民間人材等を採用するため、経験者採用試験の実施等の取組を行っている。	・このような状況の中、女性職員の採用については、令和6年4月現在、国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は39.2%となっており、目標（毎年度35%以上）を上回っている。女性職員の登用については、令和5年7月現在、本省係長相当職が29.2%、本省課長補佐等相当職が15.0%、本省課室長相当職が7.5%、指定職相当職が4.7%となっており、いずれの役職段階においても着実に増加しているものの、現時点では目標を下回っている。	・女性の採用については、優秀な女性を公務に誘致するために、各府省と協力して行う人材確保策を強化していくこと、女性の登用については、女性の採用拡大を女性職員の登用拡大につなげるなど、各府省におけるより一層の取組強化が今後とも必要である。 ・人事院では、各府省と連携して、女性の国家公務員志望者の拡大に向けた広報活動を行うとともに、民間人材等を係長級に採用する経験者採用試験を拡大し、女性志望者が国家公務員となるための機会を上げていく。また、管理職等へのアプローチや女性職員へのアプローチを通じて、意識改革のための研修や女性職員が働きやすい勤務環境の整備等を行っており、こうした取組を通じて、今後とも、女性職員の採用・登用の拡大に向けた各府省の具体的な取組を支援していく。	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
036	④	女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから将来のキャリアアップに必要なとされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。	内閣官房	・女性職員の登用拡大に向けて、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成26年10月17日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。令和3年1月29日一部改正）に基づき、内閣人事局では、各府省において、職域の固定化を解消するなど積極的な職域の拡大、管理職となるために必要な職務の経験について、出産・育児期等で時間制約があるような場合でも、本人の意向を考慮し、働く場所や時間の柔軟化を活用するなどして重要なポストを経験させたり、必要な研修や多様な職務機会を付与する等、積極的・計画的な育成や相談体制の整備を進め、登用につなげるよう、各府省に促している。 ・また、内閣人事局では、以下のセミナーの実施や、「女性国家公務員の活躍事例集」の公表等を通じ、女性職員の意識啓発やロールモデル展開の取組を進めているほか、各府省等における女性職員の登用拡大に向けた取組について横展開している。 —男女問わず仕事と育児の両立に向けて効率的に業務を遂行するための知識やノウハウ等の習得を目的とした「仕事と育児の両立セミナー」、「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」 —女性職員のキャリア形成を支援し、意欲向上を目的とした「若手女性職員キャリアデザインセミナー」、「中堅女性職員キャリアデザインセミナー」 —男女問わず仕事と育児を両立しながらのキャリア構築を支援する目的とした「共働き・子育て時代の両立・キャリア支援セミナー」等	・各役職段階とも、計画策定時から着実に数値が上昇しているものの、成果目標には未だ達していないため（※）、引き続き、各府省等と連携して取組を推進する必要がある。 【セミナーの参加人数】 ・「若手女性職員キャリアデザインセミナー」は、令和3年度は計92名、令和4年度は計119名、令和5年度は計130名が受講。 ・「中堅女性職員キャリアデザインセミナー」は、令和3年度は計32名、令和4年度は計78名、令和5年度は計100名が受講。 ・「仕事と育児の両立セミナー」は、令和3年度計100名が受講。 ・「育児休業取得者のための職場復帰セミナー」は、令和3年度計149名が受講。 ・「共働き・子育て時代の両立・キャリア支援セミナー」は、令和6年度第1回に28名が受講、第2回を開催予定。等 ※令和6年1月19日付け公表の「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」（内閣人事局）によると、令和5年7月時点の登用状況は、本省課室長相当職（7.5%【目標：10%】）、国の地方機関課長・本省課長補佐相当職（15.0%【目標：17%】）、係長相当職（本省）（29.2%【目標：30%】）において、女性の占める割合が最高数値であった。	・引き続き、各府省等と連携して柔軟な人事管理を進める。また、女性職員のキャリア形成支援、ロールモデル展開、女性職員の登用拡大に向けた取組の横展開等を行う。	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
037	④	女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期を迎える前又は出産・育児期を超えてから将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を進める。	人事院	<p>・人事院においては、女性職員の登用拡大に向け、女性職員を対象に女性相互啓発等による業務遂行能力の伸長、マネジメント能力開発、人的ネットワーク形成等の機会を付与することを目的とした「女性職員キャリアアップセミナー」の実施。</p> <p>【活動実績】 令和3年度～5年度 計 32回開催、参加女性職員計 944人</p> <p>・また、女性職員を含めた多様な人材が活躍するための環境整備を進めるため、本府省及び地方機関の人事管理・人材育成の責任を有する管理職員に向けて、「女性職員登用推進セミナー」（令和5年度からは「多様な人材の活躍のためのセミナー」）を実施。</p> <p>【活動実績】 令和3年度～5年度 計 26回開催、参加人数計 1356人（※）</p>	<p>・女性職員の登用については、係長相当職、地方機関課長・本省課長補佐相当職、本省課室長相当職、指定職相当いずれの役職段階においても着実に増加しているものの現時点では目標値には達していない現状である。引き続き、女性職員の登用拡大が実現されるよう、女性当事者や、その環境を作っている周囲の者に対して行う研修は継続していく必要がある。</p>	<p>・女性職員の登用拡大が各府省全体で推進されていくよう、引き続き女性職員の登用拡大に資する研修を各府省に対して提供していく。</p>	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
038	⑤	転勤が困難な場合にもキャリアアップが図られるような方策を検討する。	内閣官房	<p>・「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」及び人事管理運営方針において、キャリアパスにおける転勤の必要性についての再検討を行い、必要な転勤について、育児、介護等がキャリアパスの支障にならないよう配慮を行うよう、各府省等に呼びかけを行っている。</p>	<p>・各府省等は「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき策定する「女性活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」に沿って、転勤を伴う異動について育児等の状況に応じた配慮に努めているところ、引き続き同様の配慮を行う必要がある。</p>	<p>・各府省等に対して、転勤がキャリアパスの支障にならないよう各府省等における人事上の取組の工夫について事例を共有するとともに、転勤に関する配慮を引き続き促していく。</p>	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
039	⑥	事務次官等が職員の勤務状況を直接把握した上で、超過勤務の徹底した削減や各種休暇の取得促進を行う。また、テレワークやフレックスタイム制等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。	内閣官房	<p>・業務効率化・デジタル化、勤務時間管理の徹底、マネジメント改革等を通じた長時間労働是正を各府省等に働きかけている。また、年次休暇について、職員による年間の取得目標の設定や計画表の活用を各府省等に促すなど、各種休暇の取得促進を行っている。テレワークやフレックスタイム制等を活用した柔軟な働き方について、制度の運用上のポイントの周知や的確なマネジメントの実施の徹底等の環境整備と合わせ、積極的に推進している。</p>	<p>・職員の柔軟な働き方の定着に向け、フレックスタイム制やテレワーク推進に係る一層の周知・浸透が求められる。</p>	<p>・引き続き、働き方改革を進めるとともに、フレックスタイム制やテレワークの利用促進を行う。</p>	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆ 第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
040	⑥	事務次官等が職員の勤務状況を直接把握した上で、超過勤務の徹底した削減や各種休暇の取得促進を行う。また、テレワークやフレックスタイム制等を活用した働く時間と場所の柔軟化等の働き方改革を進める。	人事院	<p>ア 令和4年度に勤務時間調査・指導室を設置して以降、勤務時間の管理等に関する調査を実施し、超過勤務の縮減に向け、その基礎となる超過勤務時間の適正な管理やその他の指導・助言等を実施。また、同調査等の機会を通じて、各府省のトップが組織全体としての業務の削減・合理化に積極的に取り組むよう依頼。</p> <p>イ 休暇の取得促進を図るため、各府省に対して、計画的な休暇の使用を図るための計画表を作成し、職員が休暇を使用しやすい環境作りに努めることなどを要請。</p> <p>ウ 柔軟な働き方を実装するため、夏季休暇の使用可能期間及び年次休暇の使用単位の見直し(令和6年1月施行)、フレックスタイム制の見直し(令和7年4月施行)、勤務間のインターバル確保に係る各省各庁の長の努力義務規定の導入(令和6年4月施行)、テレワークガイドラインの策定(令和6年3月)を実施。</p>	<p>ア 令和5年の平均年間超過勤務時間数は、本府省では令和4年よりも減少。本府省以外を含めた全体としては増加。長時間の超過勤務は直ちに改善すべき喫緊の課題であり、引き続きの取組が必要。</p> <p>イ 年次休暇の使用実態について、令和5年の1人当たりの全体平均使用日数は16.2日であり、休暇の使用日数は、増加傾向にある。引き続き取得促進の取組が必要。(令和2年14.8日、令和3年15.5日、令和4年15.5日、令和5年16.2日)</p> <p>ウ 柔軟な働き方を実装するための制度改革等の取組は進展しているものの、フレックスタイム制や勤務間のインターバル確保に係る努力義務、テレワークなどが各職場において適切に運用され、積極的に活用されるよう、より一層の取組が必要。</p>	<p>ア 超過勤務の縮減に当たっては、各府省のトップ、管理職員の果たす役割が極めて大きいことから、あらゆるチャネルを通じて、こうした考え方を伝え、各府省における超過勤務の縮減に向けた一層の取組を依頼。 また、超過勤務時間の適正な管理等の指導を引き続き実施。</p> <p>イ 休暇の取得促進についても、引き続き様々な機会を通じて、各府省に対して休暇が取得しやすい環境の整備を求めていくとともに、各府省に対する指導等も行っていく。</p> <p>ウ 職員の制度等に対する理解を深め、意識や職場の慣習を変えていくため、民間事例を収集し制度の浸透のための効果的な働きかけ方を検討、各府省に展開。また、内閣人事局・デジタル庁と連携し勤務時間管理システムの整備を行う。さらに、各職場の実情等に応じて、勤務間のインターバル確保に係る課題解消に資する取組を推進。</p>	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
041	⑦	特に男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促すべく、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目途に育児休業等を取得できるような環境の実現に向けて、休暇・休業中の体制の準備や業務分担の見直し等を行うなど、業務面における環境整備を行う。また、男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児休業等の取得を呼びかける。	内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業について、男性の積極的な育児への参画と、仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備の推進を目的として、男性育休取得者の声や制度を掲載したハンドブックを作成し、各府省へ配布し周知を図っている。 ・「ともそだてパスポート」（2024年3月作成）（2024年3月以前は「イクメンパスポート」を作成・周知） ・国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針（令和元年12月27日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）に基づき、取得促進方針に基づく取組が確実かつ円滑に行われるよう、 <ul style="list-style-type: none"> －「男の産休・育休等」取得計画書兼フォローシート（様式例） －「男の産休・育休等」取得に伴う業務遂行計画書（様式例） －家族ミーティングシート －収入シミュレーションシート を整備し、HPで公表しており、毎年度、一部シートを更新するとともに、各府省へ活用するよう周知を図っている。 ・男性職員の家庭生活への参加を促し、もって国家公務員全体の子育てしやすい家庭環境づくりに資するよう、男性職員が、男性育休等に関する基礎知識及び男性育休取得に際して業務上留意すべき点や仕事と育児を両立していく上での心構え等を習得することを目的とした「育休等取得を考える男性向けセミナー」を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・第5次男女共同参画基本計画における成果目標（30%）は既に達成している。 ・令和6年1月19日付け公表の「国家公務員（一般職・特別職）の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（内閣人事局）によると、令和4年度における特別職も含めた男性職員の育児休業を取得率は、43.9%で最高数値を記録し、令和3年度の34.0%から約10%上昇した。 ・また、令和5年11月29日付け公表の「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」（人事院）によると、一般職の男性国家公務員の育児休業取得率は過去最高の72.5%であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたことも踏まえ、引き続き取得促進を行っていく。 	国家公務員の男性の育児休業取得率	—	<ul style="list-style-type: none"> ●令和4年度における国家公務員の育児休業取得率（一般職・特別職）（「国家公務員（一般職・特別職）の育児休業等の取得状況のフォローアップ」（内閣人事局）） 男性：43.9% 女性：102.2% ●令和4年度における国家公務員の育児休業取得率（一般職）（「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査」（人事院）） 男性：72.5% 女性：99.1%
042	⑧	女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や行動変容を促すため、管理職向けの研修を進める。	内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の活躍や全ての職員のワークライフバランスに資する取組を率先して行えるよう、管理職として求められる行動・役割について、アンコンシャスバイアス、育児休業、テレワークや休暇取得促進などの具体的な例を充実させた研修を管理職を対象として実施している。 －「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」 －「働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職員向け研修」 －「マネジメント能力等向上のための新任管理職向けeラーニング」 	<ul style="list-style-type: none"> ・「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」は、令和3年度計124名が受講 ・「働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職員向け研修」（eラーニング）は、全管理職員に向けて令和3年度は約39,000人、令和4年度及び5年度は約40,000人を対象に実施 ・「マネジメント能力等向上のための新任管理職向けeラーニング」は、令和5年度に約6,000人を対象に実施 引き続き、各府省等と連携して、管理職の理解促進や行動変容を促す研修を行うことで、計画的に取り組む必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、女性職員の活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する管理職の理解促進や行動変容を促すため、管理職向けの研修を行う。 	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
043	⑨	女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。	内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> 「人事評価において留意する事項について（依頼）」（令和3年9月10日付け閣内第612号（令和4年3月23日最終改正））において、管理又は監督の地位にある職員の能力評価における重要マネジメント項目について、「行政のスリム化・自主的な事業の改善、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革等の取組」が含まれることに留意し、評価に確実に反映させることや、業績評価において効率的な業務の遂行等に関するマネジメント目標を1つ以上設定することについて各府省等に依頼している。 多面観察の取組については、令和元年度より各府省等に対して継続的な実施を依頼している。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価については、各府省等において通知内容を踏まえた適切な評価がなされるよう、通知内容を含め、制度全体を分かりやすく説明した人事評価ガイドを作成し、各府省等への周知やホームページへの掲載を行うとともに、各府省等の全評価者を対象とした人事評価eラーニングを実施すること等を通じて、継続的に周知徹底が図られている。 多面観察の取組については、多くの府省等が継続的に実施しており、対象者を課室長級職員に限らず幹部職員や課長補佐級職員等に拡大する取組も進んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価に関しては、引き続き、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の改革等の取組の評価への反映を含めた、管理又は監督の地位にある職員の重要マネジメント項目の設定等について、各府省等において持続的に定着が図られるよう、継続的に周知徹底を図っていく。 多面観察の取組については、引き続き、各府省等に対して継続的な実施を依頼するとともに、実施状況を調査していく。 	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
044	⑨	女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職を人事評価において適切に評価することを徹底するとともに、多面観察などの取組を通じて管理職のマネジメント能力の向上を図る。	人事院	<ul style="list-style-type: none"> 人事院は、本府省及び地方機関の人事管理・人材育成の責任を有する管理職員に向けて、その意識啓発のための「女性職員登用推進セミナー」（「多様な人材の活躍のためのセミナー」）を実施するなど必要な取組を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性職員の登用拡大が実現されるよう、管理職のマネジメント能力の向上を図っていくことが課題である。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性職員の登用拡大が各府省全体で推進されていくよう、人事管理等を担当する管理職員に対する研修等を通じて、管理職のマネジメント能力の向上を図るため、引き続き各府省における取組を支援していく。 	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
045	⑩	セクシュアルハラスメント防止のための研修の強化やパワーハラスメント防止に関する人事院規則の制定など、ハラスメントの防止対策が強化されたところであり、研修やセミナー、ハラスメント防止週間の設定等の職員に対する一層の周知啓発、苦情相談体制の整備、ハラスメントが生じた場合の被害職員の救済及び行為職員に対する厳正な処分等の迅速かつ適切な措置等を実施する。	内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> 「国家公務員健康増進等基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定）において、各府省等におけるハラスメントに関する研修の受講必修化等の研修の強化、職員への啓発の推進やハラスメントに関する相談体制の整備について明記しているほか、各府省等が実施する研修の受講者以外を対象とした、セクシュアルハラスメントに関する内容を含んだハラスメント防止に関するeラーニング講習を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> 「eラーニングによる新任管理者等のためのハラスメント防止講習」は、令和3年度8,674名、令和4年度9,189名、令和5年度9,620名が受講。 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメントに関する研修の実施が困難な機関や、各府省等で実施する研修に参加できなかった職員が存在することから、引き続き、セクシュアル・ハラスメントに関する内容を含んだハラスメント防止対策強化のため、各府省等と連携し、講習等を実施する必要がある。 	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
046	⑩	セクシュアルハラスメント防止のための研修の強化やパワーハラスメント防止に関する人事院規則の制定など、ハラスメントの防止対策が強化されたところであり、研修やセミナー、ハラスメント防止週間の設定等の職員に対する一層の周知啓発、苦情相談体制の整備、ハラスメントが生じた場合の被害職員の救済及び行為職員に対する厳正な処分等の迅速かつ適切な措置等を実施する。	人事院	<ul style="list-style-type: none"> 人事院では、各府省が人事院規則等に基づき円滑かつ効果的にハラスメント防止対策を実施できるよう、全職員向けの自習用研修教材の改訂、パワー・ハラスメントに関する研修動画の作成・提供、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催、幹部・管理職員を対象としたハラスメント防止研修等や、ゼロ・ハラスメントの実現を標語としたポスターの作成・配布、ハラスメント相談員マニュアルの提供を行い、ハラスメントに係る周知啓発や苦情相談体制の整備を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 幹部・管理職員を対象とした研修（令和5年度）では、407人の職員の参加を得るとともに、講義部分についてはアーカイブ配信を行うなど着実に取組を進めている。人事院が令和5年度に受け付けた苦情相談のうち相談内容として「ハラスメント関係」が最多（全事案数の34.8%）となっており、引き続きハラスメント防止対策に取り組むことが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 各府省において、ハラスメントが起こらず、仮に起きた場合には迅速かつ適切に対処・解決できる職場づくりが進むよう、ハラスメント防止に関する制度等の理解の促進、ハラスメント防止に対する意識の高揚、幹部・管理職員の役割の重要性の理解促進、カスタマー・ハラスメントに係る情報を収集し、研究・提供する等、必要な支援・指導を行う。 	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	令和5年度における苦情相談の状況について（男女別データなし） （参考） 令和5年度における苦情相談の状況について（令和6年7月5日）相談事案1355件のうち、ハラスメント関係は472件

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
047	⑪	各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。	内閣官房	・「国家公務員健康週間」（毎年10月1日から同月7日まで）において、本府省、地方支分部局等の健康管理者等を対象に、婦人科検診の重要性を含めた、女性の健康に関する講演会を開催し、意識啓発を図った。	・「女性の健康に関する講演会」は、令和4年度224名、令和5年度449名が受講。	・引き続き、「国家公務員健康週間」において、婦人科検診の重要性を含めた、女性の健康に関する講演会を開催することにより、国家公務員の意識啓発を図る必要がある。	子宮頸がん検診、乳がん検診受診率	—	—
048	⑪	各府省が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を行う。	人事院	・「国家公務員健康週間」（毎年10月1日から同月7日まで）等において、女性職員に対する意識啓発や受診しやすい環境整備を行うよう各府省に周知している。	・令和4年度において、一般職国家公務員では約25,000人が子宮頸がん検診を、約26,000人が乳がん検診を受診している。ただし、令和3年度との比較では若干減少しており、引き続きの取組が必要である。	・引き続き、女性職員が受診しやすい環境となるよう各府省へ周知等を行うことにより取組を推進する。	子宮頸がん検診、乳がん検診受診率	—	令和4年度における一般職国家公務員全体の子宮頸がん検診受診者数24,668人・乳がん検診受診者数26,143人
049	⑫	治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。	警察庁	<ul style="list-style-type: none"> ・警察では、募集パンフレットやウェブサイト（SNSを含む。）、業務説明会等で女性職員を積極的に取り上げるほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化に努めている。 ・警察では、多彩な人材が、その置かれている生活環境等にかかわらず、能力や知見を十分に発揮することができるよう、超過勤務の縮減、休暇取得の促進のほか、男性職員の育児への参加促進といった仕事と私生活の両立支援等を図り、WLBの向上に努めるなど、働きやすい職場環境の整備を推進している。 ・幹部職員に対し、外部有識者による講演会を実施し、警察庁における女性職員の登用促進に向けた取組等への理解を促進している。 ・職員の能力・適性に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施し、育成・登用を促進している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・警察庁では、令和6年4月1日付けの国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合は37.1%となっており、政府目標である毎年度35%以上を上回っている。 ・警察庁では、各役職段階に占める女性の割合に関する政府目標の達成に向け取組を継続中である。 	・引き続き、左記「主な施策の取組状況」を推進するなどして、女性の採用・登用に努めていく。	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	警察庁における令和6年4月1日付け、採用試験からの採用者に占める女性の割合37.1%、総合職試験からの採用者に占める女性の割合30.3%、採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合30.8% 令和6年7月1日付け、各役職段階に占める女性の割合 本省課室長級2.7%、地方機関課長・本省課長補佐級4.2%、係長相当職（本省）14.1%、係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員9.7%

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
050	⑫	治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。	法務省	<ul style="list-style-type: none"> 採用に関して、女性職員の活躍をパンフレットやホームページに掲載したほか、業務説明会等において、女性職員から、男女分け隔てなくキャリアを形成していることや、育児を行う職員に対する支援等を含むワークライフバランスの推進に関する取組を説明することで、女性が働きやすく、活躍できる職場であることをアピールしている。 育成及び登用に関して、女性職員の希望や適性に応じて、上位の役職へ積極的に登用するなどのキャリア形成支援に取り組んでいるほか、職域の拡大や様々なロールモデルの提示により、ライフスタイルの変化に応じた柔軟な人事管理を実施している。 両立環境の整備に関して、両立支援制度の周知と、管理職員等への同制度に対する理解を醸成するなど職員が気兼ねなく安心して利用しやすい職場風土を構築するとともに、早出遅出勤の活用等により、柔軟な勤務を可能とするなどの取組を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 国家公務員採用試験からの女性採用は高い割合にある一方、各役職段階に占める女性割合は成果目標に達していない役職段階があることから、目標達成に向けて、仕事と家庭を両立しながら活躍できる環境整備をより一層推進し、意欲と能力のある女性を積極的に登用していく必要がある。 	引き続き、女性職員の採用・育成・登用、仕事と家庭の両立が可能となる職場環境の構築に向けた各種取組を積極的に推進していく。	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	治安、矯正、安全保障等の分野で働く法務省職員の各種女性割合 ・国家公務員採用試験（男女別試験を除く。）からの採用者に占める女性の割合 47.7%（令和6年4月1日現在） ・指定職相当に占める女性の割合 2.7%（令和5年7月1日現在） ・本省課室長相当職に占める女性の割合 10.1%（令和5年7月1日現在） ・地方機関課長・本省課長補佐相当職に占める女性の割合 13.5%（令和5年7月1日現在） ・本省係長相当職に占める女性の割合 20.5%（令和5年7月1日現在） ・係長相当職（本省）のうち新たに昇任した女性の割合 20.4%
051	⑫	治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。	国土交通省	(1) 採用及び登用の拡大 職員募集パンフレット等において女性職員を積極的に取り上げるとともに、登用拡大に向けて毎年女性配置ポストの状況を周知。 (2) 職場環境の整備 女性職員の意見を基に巡視船艇及び陸上の女性諸施設の拡張や修繕を実施したほか、マタニティ服について利用者からの意見を反映して仕様変更を実施。 (3) 能力向上 ハラスメント防止、女性職員の業務意識・キャリア意識の向上、不安の解消と活躍の推進のため各種研修を実施。性別による就労制限への理解向上や苦情相談等の仕組みの周知を図った。 (4) 心身の健康保持増進 女性専用の交流サイトや目安箱（電子メール用）による女性職員同士の情報交換の場を提供。 必要に応じてライフイベントを踏まえたキャリアプランについて人事担当者面談（キャリア面談）を実施した。	<ul style="list-style-type: none"> 海上保安庁における女性の参画は女性職員の不安解消に係る取組の継続により、結婚、出産等のライフイベントによる離職が減少しており、管区本部次長や大型巡視船船長などの高位任用者への登用も進むなど、女性職員の活躍の場及び職員数は着実に増加している。 新規採用者に占める女性職員の割合は直近（令和5年度）において一般職採用、選考採用については目標達成しているものの、全体としては19.9%にとどまっており、目標値の35%に達していないが、年々増加している傾向となっている。 	既存の取組を継続するとともに、女性参画状況について広く理解を得るために、情報発信を実施する。	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合	—	女性海上保安官の職員数及び割合 令和2年 1066名（7.4%） 令和3年 1164名（8.1%） 令和4年 1251名（8.6%） 令和5年1316名（9.0%） 令和6年1408名（9.5%）

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
052	⑫	治安、矯正、安全保障等の分野で働く国家公務員の女性の採用、育成及び登用並びに生活環境・両立環境の整備を進める。	防衛省	<p>・防衛省においては、「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画（令和3年3月25日）」に基づき、 ー 令和12年度までに全自衛官に占める女性割合を12%以上とするなど、具体的な目標を設定し、女性職員の採用・登用を積極的に拡大。 ー 性別に関わらず、職員の状況に応じた仕事と生活の両立支援に係る環境を整備し、より多様な人材の活躍を推進するため、あらゆる職員の仕事と生活の両立が進むよう取組を推進。 ー テレワークを活用した柔軟な働き方の推進、職務の特殊性等を考慮しつつ、テレワーク業務において業務が完結できるような業務プロセスの見直しを図る。</p>	<p>【女性の採用・登用について】 ・女性職員の増員状況等を踏まえ、各駐屯地や基地等における庁舎や隊舎及び女性用トイレ、浴場など女性自衛官の生活勤務環境改善のための整備（潜水艦の女性用区画の整備、生理用品の整備等）を実施。 ・SNS等を活用した情報発信の強化や広報資料等の充実を図り、実効性のある広報活動・募集活動により自衛官及び事務官等の採用・登用を行った。 ・離職防止のため、離職要因を把握・分析し、定着を図ることにより登用を促進。 【仕事と家庭の両立、職場環境の整備について】 ・育児・介護を希望する職員や、国会・予算等の業務により心身の健康管理等が必要な職員等のため、フレックス等を活用した働く時間の柔軟化を推進するなど環境づくりを行った。 ・また、管理職等に対しては、両立支援制度を利用する職員をサポートしやすい職場環境にするため、教育や研修の機会等を捉えて、当該制度に対する理解の醸成やハンドブックの配布、啓発動画の配信による意識の改善を図った。 【テレワーク環境整備について】 ・テレワークが実施可能な個人用端末の整備を図るとともに、業務メールの送受信や通話機能を通じたテレワーク中の業務の充実を図るため「公用携帯」を導入し、使用者・使用機関を拡大。 ・行政文書を電子媒体化とし、ペーパーレス化を推進させ、利用範囲（共有フォルダ等）の拡大を図るなど柔軟な働き方ができる環境整備等を行った。</p>	<p>・今後も取組計画の下、女性職員の採用・登用を積極的に行うとともに、女性職員の活躍を推進するために必要な教育・生活・勤務環境の基盤整備等に関する施策を着実に推進していく。</p>	<p>国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用試験（技術系区分）からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合</p>	<p>国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員採用総合職試験からの採用者に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合 国家公務員の各役職段階に占める女性の割合</p>	<p>防衛省における各種女性割合 【事務官】 ○国家公務員採用試験からの採用者に占める女性割合 39.3%(令和6年4月) ・採用者の総合職 21.3%(令和6年4月) ・採用者の技術系区分 14.3%(令和6年4月) ○国家公務員の各役職段階に占める女性の割合 ・係長相当職(本省) 33.2%(令和5年7月) ・地方機関課長、本省課長補佐相当職 8.2%(令和5年7月) ・本省課室長相当職 4.1%(令和5年7月) ・指定職相当 1.8%(令和5年7月) 【自衛官】 ○自衛官の採用者に占める女性割合 18.0%(令和5年度) ○佐官以上に占める女性割合 4.4%(令和5年度)</p>
053	⑬	衆議院事務局、衆議院法制局、参議院事務局、参議院法制局及び国立国会図書館並びに最高裁判所等に対し、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう要請する。	内閣府	<p>・令和3年に、男女共同参画局から各機関に対して、女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性職員の参画拡大・活躍推進に向けた積極的な取組を推進すること等を要請した。</p>	<p>・特定事業主行動計画の策定、それに基づいた取組の展開、実施状況の公表等により、採用に占める女性の割合が伸長し、改善の傾向が見られている機関もある。</p>	<p>・今後も女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。</p>	—	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
(イ) 国の審議会等委員等の女性の参画拡大									
054	①	各審議会の女性委員の人数・比率について定期的に調査・分析・公表を行うとともに、女性委員登用が進んでいない場合には、その要因等について各府省等で分析した結果を公表する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」において、女性委員の人数・比率及び女性委員登用が進んでいない場合には、その要因等について調査を行い、その結果については、年次調査の報告書を公表している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性比率は上昇継続しているものの、更なる推進が必要な状況である。 ・女性の登用が進んでいない主な要因として、専門分野における「女性の学識経験者等が少ない」等が挙げられている。 ・また、今後の具体的な方策への課題として、「学会や産業界、関係団体との連携」等が挙げられている。 ・これらの結果から、必要な情報の収集や提供、関係各所への協力や連携要請等を進めることが課題となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」を通じ、各審議会等の進捗を計測するとともに、女性比率向上に向けた対応や、女性の登用が進んでいないことの原因について、各府省庁の分析等を把握し、先行している審議会の目標達成に向けた具体的な取組等について、好事例等の横展開を行うことで推進を支援する。 ・所管省庁に対しては、各分野において中長期的な取組みを推進するよう、さらなる協力要請を行い、その重要性についても周知する。 	国の審議会等委員等に占める女性の割合	-	-
055	②	審議会等委員の選任に際しては、引き続き、性別のバランスに配慮するとともに、団体推薦による審議会等委員について、各団体等に対して、団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会等委員の選任に際しては、性別のバランスに配慮するとともに、団体推薦による審議会等委員について、各団体等に対して、団体からの委員の推薦に当たって格段の協力を要請している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会等のうち、団体推薦による審議会等委員について、委員の選任に際しては、委員の推薦に当たっての協力を要請したことで、関係団体等と連携するなど、目標達成に努めるなどの取組につながっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・審議会等委員の選任に際しては、各分野において中長期的な取組みを推進するよう、さらなる協力要請を行い、その重要性についても周知する。 	国の審議会等委員等に占める女性の割合	-	-

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
(ウ) 独立行政法人、特殊法人及び認可法人における女性の参画拡大									
056	①	独立行政法人、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度「独立行政法人等女性参画状況調査」を実施し、その調査結果について年次調査の報告書を公表している。 ・また、各法人の取組についてのフィードバックや、比較可能な集計表を公表すること等により、各機関の事業主行動計画の策定を支援している。 ・また、令和3年には各府省庁に対し、所管の独立行政法人等に対して、各機関の役員や管理職への女性の積極的な登用推進を強く要請するよう依頼を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・独法等の女性役員の割合は、未だ目標に達していないものの、上昇傾向が継続しており、法人ごとに差異はあるものの、その取組が進んでいる。 ・女性管理職の割合については、上昇傾向にあるものの、女性管理職がない法人等の割合は女性役員がない法人等の割合よりも高く、目標達成までには更なる推進が必要な状況である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一般事業主行動計画で定めているものに限らず、目標を設定している法人における目標未達の理由について「現在の役員・管理職世代が採用された時期に女性の採用者が少なかった」等が挙げられており、採用や人材育成における課題が想定される。 ・引き続き、「独立行政法人等女性参画状況調査」を通じ、各法人の進捗の計測と公表を継続するとともに、各省庁を通じ、取組の重要性について周知し、目標達成に向けた取組推進に寄与する。 	独立行政法人等の役員職員の各役職段階に占める女性の割合	—	—
057	①	独立行政法人、特殊法人及び認可法人の事業主行動計画の策定を支援するとともに、それぞれの機関の役員や管理職への女性の積極的な登用を推進するよう強く要請する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・独立行政法人や特殊法人等を含む事業主を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会を実施するとともにオンラインや個別訪問による、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティング等を実施している。 ・また、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出においては、都道府県労働局雇用環境・均等（部）室において独立行政法人や特殊法人等を含む事業主に必要な働きかけを行い、行動計画に基づく女性活躍に向けた事業主の取組を促進している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主行動計画の策定義務対象の企業における計画の届出率は98%を超えており(令和6年3月末時点)、コンサルティング等による支援は有効であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく行動計画の策定義務や、女性活躍に向けた具体的な取組について、引き続き周知啓発を行う。 	独立行政法人等の役員職員の各役職段階に占める女性の割合	—	<ul style="list-style-type: none"> ・コンサルティングの実施回数 令和3年度：1,347件 令和4年度：778件 令和5年度：1,255件

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
イ 地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大									
(ア) 地方公務員に関する取組									
058	①	女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年に、男女共同参画局から都道府県等に対して、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画について積極的な取組や数値目標を設定し、取組の着実な実施により、女性職員の活躍を推進することや、進捗状況等を経年で公表することを徹底すること等を要請した。 令和4年12月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令を改正し、女性の職業選択に資するため、特定事業主が必ず公表しなければならない項目として「職員の給与の男女の差異」を追加し（令和5年4月1日施行）、毎年概ね6月末までに前年度の実績について各機関のホームページ等において適切に公表することとしている。見える化サイトにおいても一覧性・検索性を確保した形で公表している。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性割合が第5次男女共同参画基本計画の成果目標の水準を超える等、一定の成果が見られた。一方、女性の登用等については、成果目標の水準には達しておらず、今後も課題である。 特定事業主における「職員の給与の男女の差異」について、令和4年度実績から公表を必須化したことにより、実態の把握が進んだ。差異の原因について、各機関において一層の分析が必要である。 内閣府による一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じて、「見える化」が進んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後も取組の着実な実施により、女性職員の活躍を推進するよう、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。 見える化サイトについて、更なる活用に資するよう、改修・改善を図る。 引き続き、各府省等の女性活躍に向けた取組状況のフォローアップを行い、更なる進展を図る。 	都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合 都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合 都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合 市町村職員の各役職段階に占める女性の割合	政令指定都市の地方公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	地方公共団体における通称又は旧姓使用状況 「明記した規定がある」又は「明記した規定はないが、運用上認めている」と回答した都道府県は100%、市区町村は68.2% （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」
059	①	女性職員の活躍に資する以下の取組について、各地方公共団体の実情に即し、主体的かつ積極的に取組を推進するよう要請する。また、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画や女性の活躍状況に関する情報の公表について、数値目標を設定した項目の進捗状況及び取組の実施状況が経年で公表されることを徹底するとともに、各団体の取組について、比較できる形での更なる「見える化」を行う。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> 女性職員の活躍について、地方公共団体における女性活躍に資する取組状況について調査し、先進事例や取組のポイントをまとめたガイドブック等（「女性地方公務員のワークスタイル事例集」（令和3年3月）、「地方公務員・両立支援パスポート」（令和4年6月）、「地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック」（令和5年4月））を作成し、地方公共団体に情報提供を行うとともに、これらを活用しながら女性活躍に資する具体的な取組を積極的に進めるよう、各種会議（全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議等）の機会を捉えて助言を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県職員の採用者に占める女性の割合について、令和4年には、成果目標である40%を超える成果が見られた。 都道府県・市町村職員の各役職段階に占める女性の割合は伸びてきており、成果目標の達成に向けて、引き続き地方公共団体の取組を支援していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体における女性職員の活躍や働き方改革等に係る好事例を収集・周知するとともに、各種会議や各種調査に係る通知の発出等の機会を捉えて助言を行い、地方公共団体における取組を一層後押ししていく。 	都道府県の地方公務員採用試験（全体）からの採用者に占める女性の割合 都道府県の地方公務員採用試験（大学卒業程度）からの採用者に占める女性の割合 都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合 市町村職員の各役職段階に占める女性の割合	—	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度都道府県における女性職員の採用比率：41.6% 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」
060	②	女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要な重要な職務経験を積ませ、登用につながるなどの柔軟な人事管理を促進する。また、女性人材の外部からの採用・登用を促進する。	内閣府	(No058参照)	(No058参照)	(No058参照)	都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合 市町村職員の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
061	②	女性職員の登用拡大に向けて、研修や多様な職務機会の付与等による積極的・計画的な育成や相談体制の整備、出産・育児期等を迎える前又は出産・育児期等を超えてから前後に将来のキャリアアップに必要とされる重要な職務経験を積ませ、登用につなげるなどの柔軟な人事管理を促進する。また、女性人材の外部からの採用・登用を促進する。	総務省	<p>・女性職員の活躍について、地方公共団体における女性活躍に資する取組状況について調査し、先進事例や取組のポイントをまとめたガイドブック等（「女性地方公務員のワークスタイル事例集」（令和3年3月）、「地方公務員・両立支援パスポート」（令和4年6月）、「地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック」（令和5年4月））を作成し、地方公共団体に情報提供を行うとともに、これらを活用しながら女性活躍に資する具体的な取組を積極的に進めるよう、各種会議（全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議等）の機会を捉えて助言を行っている。</p>	<p>・都道府県・市町村職員の各役職段階に占める女性の割合は伸びてきており、成果目標の達成に向けて、引き続き地方公共団体の取組を支援していく必要がある。</p>	<p>・地方公共団体における女性職員の活躍や働き方改革等に係る好事例を収集・周知するとともに、各種会議や各種調査に係る通知の発出等の機会を捉えて助言を行い、地方公共団体における取組を一層後押ししていく。</p>	都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合 市町村職員の各役職段階に占める女性の割合	—	<p>・都道府県における各役職段階に占める女性の割合 2023年4月1日現在 部局長・次長相当職 8.6% 課長相当職 14.4% 課長補佐相当職 22.6% 係長相当職 22.2% ・市区町村における各役職段階に占める女性の割合 2023年4月1日現在 部局長・次長相当職 11.9% 課長相当職 19.5% 課長補佐相当職 30.5% 係長相当職 35.9% 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>
062	③	原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。	内閣府	(No058参照)	(No058参照)	(No058参照)	—	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
063	③	原則全ての職員を対象とするフレックスタイム制度の導入・拡充の検討、テレワークの推進等による職場の働き方改革や徹底した時間外勤務の縮減、休暇の取得促進を行う。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制について、ワークライフバランス推進の観点及び多様で柔軟な働き方を可能とする勤務環境整備の観点からも、積極的な活用を検討いただきたいことを繰り返し助言してきている。(直近では令和5年12月) ・フレックスタイム制の柔軟化についても、その都度、周知してきており、直近では非常勤職員も含めた制度整備の検討について助言を行った。(令和6年3月) ・テレワークについて、先進事例を踏まえた導入の手順や活用方法を紹介する「地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き」(令和3年4月)や、比較的小規模な未導入の市町村を念頭においた「市町村におけるテレワーク導入事例集」(令和5年4月)を活用しながら、各種会議や通知の発出の機会を捉えて助言を行っている。 ・時間外勤務の縮減や休暇の取得促進など、勤務環境の整備・改善についても繰り返し助言してきている。(直近では令和5年12月) 	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制を取り入れる地方公共団体は近年増加傾向にあるが、引き続き、制度導入について地方公共団体に積極的な検討を促す必要がある。 ・テレワークについて、都道府県・指定都市では全団体が導入している一方、市町村(特に小規模団体)において導入を進めることが課題となっている。 ・時間外勤務の縮減については、直近の状況はほぼ横ばいであるが、休暇の取得状況については、確実に伸びてきており、一定の効果はあった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体における女性職員の活躍や働き方改革等に係る好事例を収集・周知するとともに、各種取組に係るフォローアップ調査の結果を踏まえ、各種会議や通知の発出等の機会を捉えて助言を行い、地方公共団体における取組を一層後押ししていく。 	都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合 市町村職員の各役職段階に占める女性の割合	—	<ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム制度導入団体【令和5年4月1日現在】5.4%【令和4年4月1日現在】…5.1% ・平均時間外勤務時間(年間)【令和4年度】149.6時間【令和3年度】148.2時間 平均年次有給休暇取得日数【令和4年度】12.6日【令和3年度】12.3日 「総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」市区町村におけるテレワーク導入団体数1,035団体(60.1%) 総務省「地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査結果」(令和5年10月1日現在)
064	④	管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職が人事評価において適切に評価されるよう促進する。	内閣府	(No058参照)	(No058参照)	(No058参照)	—	—	—
065	④	管理職の意識変革を促すとともに、女性職員の活躍及び男女のワーク・ライフ・バランスを進め、限られた時間を効率的に活かすことを重視する管理職が人事評価において適切に評価されるよう促進する。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職のマネジメント評価の充実等が盛り込まれ、国家公務員の人事評価の改善方策等について取りまとめられた「人事評価の改善に向けた有識者検討会報告書」(令和3年3月)について、各自治体に情報提供を行った。 ・管理職による人材育成・マネジメント強化につながるよう、人事評価を有効に活用することが盛り込まれた「地方公共団体における人材マネジメントの方策に関する研究会報告書」(令和4年3月)について、各自治体に情報提供を行った。 ・取得率が着実に上昇している団体の取組をまとめた「男性育休の取得促進に関する事例集」(令和6年4月)において、管理職の人事評価項目に育児休業取得促進に係る取組を取り入れた事例を掲載し、各自治体に助言を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県・市町村職員の各役職段階に占める女性の割合は伸びてきており、成果目標の達成に向けて、引き続き地方公共団体の取組を支援していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種会議等の機会を捉えて助言を行い、地方公共団体における取組を一層後押ししていく。 	都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合 市町村職員の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
066	⑤	男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を促進する。	内閣府	(No058参照)	(No058参照)	(No058参照)	—	—	—
067	⑤	男性職員の育児等に係る状況を把握し、育児に伴う休暇・休業等の取得を呼びかけるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図り、気兼ねなく育児休業等を取得できる職場環境の整備を促進する。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公務員の男性の育児休業の取得については、地方公共団体に対し、通知等によりかねてから積極的な取組を要請している。 ・具体的には、国家公務員の取組を参考に、各自治体における数値目標の設定や、管理職員による取得計画の作成などについて積極的に検討するよう助言してきた。 ・併せて、取得率が着実に上昇している団体の取組をまとめた「男性育休の取得促進に関する事例集」（令和6年4月）を活用しながら、各種会議の機会を捉えて助言を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各団体の取得促進の取組により、ここ数年大きく伸びており、第5次男女共同参画基本計画における成果目標（30%）は既に達成している。 ・令和5年12月25日付け公表の総務省「令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」によると、令和4年度における男性職員の育児休業を取得率は、全体で31.8%、一般行政部門で49.9%と過去最高となり、一般行政部門の男性職員が1週間以上取得した割合は46.4%、2週間以上取得した割合は42.2%となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）に係る男性の育児休業取得率の政府目標について、令和7年までに1週間以上の取得率を85%、令和12年までに2週間以上の取得率を85%に引き上げることとされたことも踏まえ、引き続き取得促進を行っていく。 	地方公務員の男性の育児休業取得率	—	<ul style="list-style-type: none"> ・一般行政部門の男性職員の育児休業取得（令和3年度は首長部局等） 【令和4年度】49.9% 【令和3年度】34.5% ・一般行政部門の女性職員の育児休業取得（令和3年度は首長部局等） 【令和4年度】99.9% 【令和3年度】99.7% ・男性職員全体の育児休業取得 【令和4年度】31.8% 【令和3年度】19.5% ・女性職員全体の育児休業取得 【令和4年度】100.3% 【令和3年度】100.6% <p>総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」</p>

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
068	⑥	地方公共団体における女性職員の活躍及び働き方改革の好事例を収集・周知することにより、各地方公共団体の実情に即した主体的かつ積極的な取組を促進する。	総務省	<p>・女性職員の活躍について、地方公共団体における女性活躍に資する取組状況について調査し、先進事例や取組のポイントをまとめたガイドブック等（「女性地方公務員のワークスタイル事例集」（令和3年3月）、「地方公務員・両立支援パスポート」（令和4年6月）、「地方公共団体における女性職員の活躍推進のためのガイドブック」（令和5年4月））を作成し、地方公共団体に情報提供を行うとともに、これらを活用しながら女性活躍に資する具体的な取組を積極的に進めるよう、各種会議（全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議等）の機会を捉えて助言を行っている。</p>	<p>・都道府県・市町村職員の各役職段階に占める女性の割合は伸びてきており、成果目標の達成に向けて、引き続き地方公共団体の取組を支援していく必要がある。</p>	<p>・地方公共団体における女性職員の活躍や働き方改革等に係る好事例を収集・周知するとともに、各種会議や各種調査に係る通知の発出等の機会を捉えて助言を行い、地方公共団体における取組を一層後押ししていく。</p>	都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合 市町村職員の各役職段階に占める女性の割合	—	<p>・都道府県における各役職段階に占める女性の割合 2023年4月1日現在 部局長・次長相当職 8.6% 課長相当職 14.4% 課長補佐相当職 22.6% 係長相当職 22.2% ・市区町村における各役職段階に占める女性の割合 2023年4月1日現在 部局長・次長相当職 11.9% 課長相当職 19.5% 課長補佐相当職 30.5% 係長相当職 35.9%</p> <p>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>
069	⑦	市区町村における旧姓使用に関する規定等の整備状況を令和3年度に調査・公表するとともに、職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進する。	内閣府	<p>・「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」調査において、市区町村における「職員の通称又は旧姓使用に関する規定等」の整備状況について、令和3年度より毎年調査し公表している。 ・（No058参照）</p>	<p>・市区においては、「明記した規定がある」又は、「明記した規定はないが、運用上認めている」自治体は約9割であり、整備状況が進んでいるものの、町村においては、約5割に留まっている。 ・（No058参照）</p>	<p>・今後も市区町村における「旧姓使用に関する整備状況」の調査を継続し、推進状況を把握する。 ・（No058参照）</p>	—	—	<p>地方公共団体における通称又は旧姓使用状況 「明記した規定がある」又は「明記した規定はないが、運用上認めている」と回答した都道府県は100%、市区町村は68.2% （出典）内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」</p>

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
070	⑦	市区町村における旧姓使用に関する規定等の整備状況を令和3年度に調査・公表するとともに、職員が旧姓を使用しやすい職場環境づくりを促進する。	総務省	・各種会議（全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議等）の機会を捉えて助言を行っている。	・女性職員の活躍を推進する観点からも、引き続き地方公共団体の取組を支援していく必要がある。	・各種会議等の機会を捉えて助言を行い、地方公共団体における取組を一層後押ししていく。	—	—	・職員の通称又は旧姓使用の使用について、明記した規定がある団体 【2023年4月1日現在】 都道府県46団体、指定都市19団体、市区町村844団体（指定都市除く） 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」
071	⑧	地方公共団体が実施する子宮頸がん検診・乳がん検診について、女性職員が受診しやすい環境整備を促進する。	総務省	・地方公共団体が出席する会議の機会を捉えて、女性職員が受診しやすい環境整備を促進するよう助言を実施。 ・（一財）地方公務員安全衛生推進協会が毎年実施する地方公務員健康状況等調査（※）について、総務省からも地方公共団体へ協力依頼を行い、地方公共団体における子宮頸がん検診及び乳がん検診の実施状況について実態把握に努めている。 （※ 調査対象団体数：約350団体）	・左記調査によれば、子宮頸がん検診及び乳がん検診を実施している団体は調査対象の6割を超えており、第5次男女共同参画基本計画の子宮頸がん検診、乳がん検診受診率の成果目標50%を上回る実施率となっている。	・引き続き女性職員が受診しやすい環境整備の促進を図っていくため、地方公共団体における女性職員が受診しやすい環境整備の促進に向けて、各種会議等の機会を捉えて引き続き要請を実施する。	子宮頸がん検診、乳がん検診受診率	—	令和4年度 子宮がん検査実施率 64.4% 乳がん検査実施率 62.7% （一財）地方公務員安全衛生推進協会「地方公務員健康状況等の現況」（令和5年12月）

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
072	⑨	非常勤職員を含めた全ての女性職員が、その個性と能力を十分に発揮できるよう、育児休業や介護休業等の普及・啓発の実施や、ハラスメント等の各種相談体制の整備等を促進する。あわせて、男性に比べて女性の割合が高い非常勤職員について、「会計年度任用職員」制度の趣旨を踏まえ、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、令和2年度に各地方公共団体における取組状況について調査し、必要な助言を行う。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業や介護休暇等の普及・啓発、各種ハラスメント対策への対応について通知等により助言を行うとともに、「地方公務員・両立支援パスポート」（令和4年6月）を作成し、地方公共団体に情報提供を行った。また、各種会議（全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議等）の機会を捉えて助言を行っている。 ・地方公共団体の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するための改正法（地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号））の施行（令和2年4月1日）により、各地方公共団体で導入された会計年度任用職員制度について、令和2年度以降、毎年、施行状況に関する調査を実施し、制度の適切な運用について助言を行っている。 ・令和6年度から、対象となる会計年度任用職員に勤労手当の支給が可能となったことから、適切に支給するよう助言した。また、常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与について、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処するよう助言した。 ・会計年度任用職員の休暇・休業については、国家公務員と同様の不妊治療のための休暇の新設や育児休業・介護休暇の取得要件の緩和等について職員に周知が行われ、制度の活用が図られるよう、各地方公共団体の取組を促している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性職員の育児休業取得率はほぼ横ばいだが、高い水準で推移している。 ・女性職員の介護休暇取得人数はほぼ横ばいの状況となっている。 ・相談窓口の設置等各種ハラスメント防止措置の実施について、都道府県及び指定都市では全団体が措置が講じられているが、市町村は約1割超の団体が未措置となっている。 ・地方公共団体における会計年度任用職員については、順次処遇改善の取組を行ってきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業や介護休暇等の普及・啓発、各種ハラスメント対策について、各種取組に係るフォローアップ調査の結果を踏まえ、各種会議や通知の発出等の機会を捉えて助言を行い、地方公共団体における取組を一層後押ししていく。 ・地方公共団体における会計年度任用職員については、順次処遇改善の取組を行ってきたところであり、引き続き、勤労手当の適切な支給など適正な処遇の確保・改善に取り組んでいく。 	—	—	<p>一般行政部門の女性職員の育児休業取得（令和3年度はその他首長部局等） 【令和4年度】99.9% 【令和3年度】99.7% 女性職員の介護休暇取得人数 【令和4年度】1,891人 【令和3年度】2,030人 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」</p> <p>各種ハラスメント防止対策未措置208団体（11.6%） 総務省「地方公共団体における各種ハラスメント対策の取組状況調査結果」（令和5年6月1日現在）</p> <p>期末手当を全ての部門・職種で支給する団体2,895団体（99.6%） 総務省「会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」（令和5年4月1日現在）</p>
073	⑩	治安、消防の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を促進する。	警察庁	<ul style="list-style-type: none"> ・警察では、募集パンフレットやウェブサイト（SNSを含む。）、業務説明会等で女性職員を積極的に取り上げるほか、女性対象の業務説明会を開催するなどして、女性を対象とした募集活動の強化に努めている。 ・警察では、多彩な人材が、その置かれている生活環境等にかかわらず、能力や知見を十分に発揮することができるよう、超過勤務の縮減、休暇取得の促進のほか、男性職員の育児への参加促進といった仕事と私生活の両立支援等を図り、WLBの向上に努めるなど、働きやすい職場環境の整備を推進している。 ・職員の能力・適性に応じた柔軟な人事管理を行うとともに、各役職や勤務年数に応じた研修を実施し、育成・登用を促進している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・警察では、令和8年度当初までに地方警察官に占める女性の割合を全国平均で12%程度とすることを目標として、各都道府県警察においてそれぞれが策定している計画等を踏まえて女性警察官の採用の拡大に向けた取組を推進しており、令和6年4月1日現在で、その割合は11.7%となっている。 ・女性警察官の幹部への登用も進んでおり、都道府県警察で採用され警部以上の階級にある女性警察官は、令和6年4月1日現在861人で、警察署長や警察本部の課長等にも登用されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、左記「主な施策の取組状況」を推進するなどして、女性の採用・登用に努めていく。 	地方警察官に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
074	⑩	治安、消防の分野で働く女性の採用、育成、両立環境の整備及び登用を促進する。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> ・総務省消防庁では、女性の採用試験受験者数の増加に向け、ポスター、パンフレット、動画等の広報物の作成や職業体験イベントの開催、女性消防吏員の割合が少ない本部へ女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣、女性専用施設等への特別交付税措置等を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全消防吏員数に占める女性消防吏員の割合については、計画策定時から毎年度0.1%～0.2%増加している。 ・また、女性消防吏員のいない消防本部数については、計画策定時の約3分の1まで減少しており、着実に取組の成果が表れている。 ・一方、2023年4月1日時点の女性消防吏員の割合は3.5%に留まっていることから、引き続き、各種取組を推進していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性消防吏員の割合は毎年度0.1%～0.2%の微増に留まっている。 ・女性消防吏員の認知度向上や採用試験受験者数の増加に向け、引き続き効果的な広報活動に取り組むとともに、女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣、女性専用施設等の整備、管理職員等を対象とした研修会の開催等、ソフト・ハード両面から働き続けやすい職場環境を整備することが必要である。 	地方警察官に占める女性の割合 消防吏員に占める女性の割合	—	<ul style="list-style-type: none"> ・女性消防吏員数：5,829人（2023年4月1日時点） ・女性消防吏員のいない消防本部数：94本部（2023年4月1日時点）

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
(イ) 地方公共団体の審議会等委員への女性の参画拡大									
075	①	各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し取りまとめて提供し、審議会等委員への女性の参画を促進する。	内閣府	・毎年度「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」調査において、各都道府県・政令指定都市が設定している審議会等委員への女性の参画に関する数値目標や、これを達成するための様々な取組、女性比率の現状、女性が1人も登用されていない審議会等の状況等を調査し、その結果を取りまとめて公表している。	・都道府県において、目標との乖離がある30%未満の自治体が一部あるが、年々減少傾向にある。	・引き続き、「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」調査を通じ、各自治体の取組み状況や、進捗を計測するとともに、各年度の調査実施時において設問項目や内容を精査し、必要な最新データを得られるようにし、審議会等委員への女性の参画の促進を支援していく。	地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
4 経済分野									
ア 企業における女性の参画拡大									
076	①	女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。	内閣府	・令和3年に、男女共同参画局から各種関係団体等に対して、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性職員の参画拡大・活躍推進に向けた積極的な取組を推進すること等を要請した。	・特定事業主行動計画の策定、それに基づいた取組の展開、実施状況の公表等により、民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合について改善の傾向が見られているものの、第5次男女共同参画基本計画の成果目標の水準には達しておらず、今後も課題である。	・今後も女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	経済団体役員に占める女性の割合	—
077	①	女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。	厚生労働省	・中小企業を中心とした事業主を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会を実施するとともに、個別企業の雇用管理状況に応じた、オンラインや個別訪問によるコンサルティング等を実施している。 ・なお、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や情報公表については、義務企業において令和元年改正部分も含め一定の履行確保がなされてきていると判断したため、令和6年度は説明会の実施予定はない。	・個別のコンサルティングを受けた企業の満足度は高い傾向にあり、引き続き、政策を推進する上で、企業への個別コンサルティング事業を行うことが有効である。	・企業の実態を捉えた行動計画の策定と行動計画に基づいた効果的な取組の推進のため、個別コンサルティング等の実施を通して、事業主をきめ細かに支援していく。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	・コンサルティングの実施回数 令和3年度：1,347件 令和4年度：778件 令和5年度：1,255件 ・説明会の実施回数 令和2年度：22回 令和3年度：— 令和4年度：87回（オンライン開催） 令和5年度：20回（オンライン開催）
078	②	女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。	厚生労働省	・令和2年度に開始した両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）は、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大されたことを受け、令和4年3月31日をもって廃止された（令和4年3月31日までに行動計画の策定・届出を行った中小事業主は引き続き申請可能）。 ・予算額 令和2年度：199,825千円 令和3年度：105,225千円 令和4年度：39,720千円 令和5年度：15,160千円 令和6年度：19,400千円	・令和6年度について執行率は18.8%と高くないが、助成制度そのものは令和4年3月末をもってすでに廃止され、現在は経過措置（令和4年3月末までに行動計画を策定等した上で取組目標を実施したことにより、数値目標を達成した常用労働者数300人以下事業主に支給する）を残すのみとなっている。申請に至らない事業主が多かった等の要因により、当初見込みを下回り、執行率が低くなったものと考えられる。	・本事業は経過措置として引き続き所要額の予算を確保する。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
079	③	公共調達において、女性活躍推進法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加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 「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）及び「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実施要領」（平成28年3月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）（以下「実施要領」という。）に基づき、毎年度、内閣府において、国及び独立行政法人等による取組実績を調査し、公表している。 令和4年3月には、認定を受けたワーク・ライフ・バランス等推進企業の受注機会の増大に向けて実施要領を改正し、調査項目の拡充を行ったほか、「ブラチナくるみん」認定等に係る制度変更を踏まえ、企業の認定取得のインセンティブをより高める観点から加点評価の配点の引上げ等を行った。 取組実施が努力義務である地方公共団体においても取組が進むよう研修等を実施して働きかけを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 国の機関における物品役務等に関する調達については、金額ベースでの実施割合が約98%となっている。一方、公共工事等では、多くの府省等で改善がみられるものの、全体としては20%にとどまっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 公共工事等における各府省等の加点の取組を促すため、必要に応じて取組が進まない背景等を把握した上で、実施割合の底上げを図る必要がある。 地方公共団体に対しても国に準じた取組が進むよう引き続き働きかけを継続していく。 実施要領に基づき、各府省の補助金等についても、補助目的に鑑みつつ、女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業に対して加点するといった優遇措置が拡大・促進されるよう取り組む。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	公共調達でインセンティブを付与している都道府県数	—
080	③	公共調達において、女性活躍推進法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加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 企業訪問・各種説明会・ホームページ等にて制度を周知し、認定申請を促進した。 えるぼし認定企業数（総数） 令和2年度：1,301件 令和3年度：1,712件 令和4年度：2,176件 令和5年度：2,716件 ブラチナえるぼし認定企業数 令和2年度：13件 令和3年度：25件 令和4年度：37件 令和5年度：56件 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業数、および取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のブラチナえるぼし認定企業数はいずれも増加している。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続きえるぼし認定の周知に取り組んでいく。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を受けた企業数	公共調達でインセンティブを付与している都道府県数	—
081	④	企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。	金融庁	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度～2023年度にかけて提出された有価証券報告書について、それぞれの年度において「記述情報の開示の好事例集」を公表し、その中で女性活躍関連の開示内容に関して、好事例と考えられる企業を探り上げた。あわせて、企業等に対して「記述情報の開示の好事例集」を用いたセミナー等を実施した。 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告（2022年6月公表）を踏まえて内閣府令の改正を行い（2023年1月公布）、女性活躍推進法に基づいて女性管理職比率の公表を行う企業は、有価証券報告書においても開示が求められることとした（2023年3月期有価証券報告書から適用）。 	<ul style="list-style-type: none"> 内閣府令の改正により、2023年3月期以降、有価証券報告書において女性管理職比率の開示を求めることで、情報の一覧性を確保するとともに、投資家の投資判断に有効な企業情報が提供される環境の整備を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、女性活躍関連の開示内容にかかる事例も含めた、サステナビリティ開示の好事例の取りまとめを行い、公表する。あわせて、企業等に対して「記述情報の開示の好事例集」を用いたセミナー等を実施する。 人的資本・多様性に関する開示に関して、投資家を含む社会の関心が高まっていることを踏まえ、企業における女性活躍関連の記載を含むサステナビリティ開示の内容について、継続的な充実を図る必要がある。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
082	⑤	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の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、有価証券報告書の情報をもとに上場企業における女性役員比率や、プライム市場上場企業における女性役員がいない企業数をホームページ（「女性役員情報サイト」）で公表し、女性役員の登用状況の「見える化」を行っている。 ・女性役員登用促進に関する調査研究（令和3年度：女性の役員への登用に関する課題と取組事例、令和4年度：ジェンダー投資、令和5年度：女性の登用拡大と企業における経済的メリット等）を実施し、結果を取りまとめ、公表した。 ・令和4年度以降、東証プライム市場上場企業を対象とする「執行役員又はそれに準じる役職者」における女性割合に関する調査を行い、結果を公表した。 ・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」に東証プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定（2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを旨とする）等について取引所の規則に規定を設けるための取組を進めることを盛り込んだ。これを受け、令和5年10月に東京証券取引所において、上場制度の整備が行われた。 ・第5次男女共同参画基本計画において中間年フォローアップの際に市場再編後の目標を設定することとされていた、東証一部上場企業役員に占める女性の割合に係る成果目標について、令和7年までの新しい成果目標として「東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合を19%とする」等を閣議決定した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性比率は増加しており、取組について一定の評価はできるものの、特に上位の役職における比率が低いことから、一層の取組が必要である。 ・全上場企業及びプライム市場上場企業における女性役員比率は増加しており、取組については一定の評価はできるものの、諸外国と比較すると低い水準であることから、一層の取組が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・取組を通じて、女性活躍の機運は着実に高まっているところであるが、女性の登用が進んでいる企業とそうでない企業があり、進捗には差異が見られる。 ・女性登用の加速化に向けては、企業において、管理職、更には将来の役員候補となる女性人材のパイプライン構築が重要との認識のもと、今後、ロールモデルとなる女性役員等の事例集の作成等、啓発コンテンツの作成や情報提供等を行っていく。 ・また、企業における女性の参画拡大は多様性の向上を通じてイノベーションを喚起するとともに事業変革を促し、企業価値を高めることに繋がるという意識を社会全体で浸透させることが重要であることから、令和5年度の調査研究において取りまとめた企業の好事例や女性活躍による企業価値向上の国内外でのデータ等を広く周知していく。 ・加えて、上場企業における女性役員比率等について、引き続きホームページでの「見える化」を行う。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	上場企業役員に占める女性の割合	—
083	⑥	国連グローバルコンパクトとUN Womenが推進する民間企業のための「女性のエンパワメント原則」（Women's Empowerment Principles: WEPEs）の普及を行う。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度に作成したリーフレット（「女性活躍情報がESG投資にますます活用されています～すべての女性が輝く令和の社会へ～（令和2年度）」）に、女性のエンパワメント原則について掲載し、ホームページで公表するとともに、全上場企業へ送付し、広く周知した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・リーフレットへの掲載等を通じ、一定周知は図られたものの、「女性のエンパワメント原則」については、継続的な周知が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性のエンパワメント原則について、引き続き、ホームページ等で公表・周知する。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	上場企業役員に占める女性の割合	—

◆ 第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
084	⑦	女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させるダイバーシティ経営について、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」や企業事例の普及等を通じ、企業における取組を促進する。	経済産業省	・女性をはじめ多様な人材の能力を最大限発揮させる「ダイバーシティ経営」の推進に向け、企業の取組の見える化のための「ダイバーシティ経営診断ツール」を作成し、普及に努めた。また、リーフレットの作成等を通じた企業の取組事例の周知や、企業のダイバーシティ担当者等を対象にした研修の実施等により、取組を促している。	・「ダイバーシティ経営診断ツール」や企業事例の普及啓発等を通じて、企業における女性活躍の取組を促進し、成果目標である企業における女性の登用に一定程度貢献した。	・「ダイバーシティ経営」の推進に向け、引き続き、「ダイバーシティ経営診断ツール」や企業事例の普及啓発等を通じて、企業における取組を促進する。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
イ 女性の能力の開発・発揮のための支援									
085	①	長期的な視野から女性リーダーを養成していくため、学校等における女性リーダーの養成プログラムの開講を促す。	文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> ・国立女性教育会館において、教育長、教育委員、教育委員会や教育センターの職員、学校の管理職等が、学校における男女共同参画に関わる現状・課題を把握し、女性の管理職登用促進や教職員のキャリア形成支援等の意義・必要性について理解を深め、地域の実情に合わせた課題解決の方策を検討することを目的とし、「学校における男女共同参画研修」を実施した。 ・また、令和4年度～6年度は文部科学省においても、学校教育分野における女性の意思決定過程への参加促進のための「全国フォーラム」を開催している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育長、教育委員、教育委員会や教育センターの職員、学校の管理職等が、学校における男女共同参画に関わる現状・課題を把握し、女性の管理職登用促進や教職員のキャリア形成支援等の意義・必要性について理解を深め、地域の実情に合わせた課題解決の方策を検討し続けられるように、引き続き研修を実施する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育長、教育委員、教育委員会や教育センターの職員、学校の管理職等が、学校における男女共同参画に関わる現状・課題を把握し、女性の管理職登用促進や教職員のキャリア形成支援等の意義・必要性について理解を深め、地域の実情に合わせた課題解決の方策を検討することができるよう、引き続き研修を実施する。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	—	—
086	②	役員候補者となり得る女性人材のデータベース「女性リーダー人材バンク」の利用者増加に向けた取組の検討を行う。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・利用状況等の把握を行うため、令和4年度に登録者（452名）及び全上場企業（3,860社）を対象としたアンケートを実施し、「女性リーダー人材バンク」の利用状況と改善点の把握に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・登録者286名（回答率：63.3%）及び上場企業459社（回答率12.4%）から得られたアンケート結果を踏まえ、改善に向けた取組を検討していくことが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性リーダー人材バンクの利用者増加に向けては、認知度やサイトの利便性の向上が課題であると認識のもと、機能向上や効果的な周知方法について具体的な検討をすすめる。 	東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	上場企業役員に占める女性の割合	—
087	③	男性の経営者や地方公共団体の長に対し「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同を促し、それぞれの組織における女性人材の発掘、能力開発、登用、そのための意識変革・働き方改革などの取組を促進する。特に、地方の企業や中小・小規模事業の経営者の賛同を増やす。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」参加者が集うリーダーミーティングを開催し、企業・団体内での女性活躍に係る取組について情報交換を行い、さらなる取組の促進を図った（R3～5年度：各年1回）。また、R3年度より地方や中小企業における女性活躍促進を目指し、都道府県との共催のもと、地域シンポジウムを開催し、参加者の拡大を図っている（R3～5年度：各年3回）。さらに、会を紹介するリーフレットと参加者の取組を紹介する冊子を作成し、自治体、男女共同参画センター、商工会議所など地域で活動する経済団体等に送付している（リーフレットR3年度1,200部、R4,5年度1,500部、冊子R3年度4,500部、R4,5年度1,500部）。なお、参加者向けにメールマガジンを発行し、各社・団体の取組紹介を行うなどグッドプラクティスの横展開を図っている（R6年7月までに53号を発行）。執行額（千円）R3年度：6,312、R4年度：7,461、R5年度：6,694 予算額（千円）R6年度：12,524 	<ul style="list-style-type: none"> ・計画策定時（R2年12月時点）には235人であった参加者数がR6年8月末現在323人となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続きリーダーミーティング及び地方シンポジウムを開催するとともに、冊子やリーフレットによる広報活動を展開し、参加者の拡大に努める。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
088	④	女性活躍推進法に基づき、地域における女性の活躍を迅速かつ重点的に推進するため、地域の経済団体、金融機関、教育機関、NPOなどの多様な主体による連携体制の下、女性活躍推進法の一部改正に伴い、一般事業主行動計画の策定について新たに義務対象となる中小企業等の取組を、地域の実情に応じて支援を行う地方公共団体を支援する。	内閣府	<p>・地方公共団体が多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を地域女性活躍推進交付金によって支援しているところ。</p> <p>本交付金の「活躍推進型」においては、女性の管理職への登用を促進する取組などを支援しており、その実績は以下のとおり。</p> <p>【「活躍推進型」の執行実績（2024年9月時点）】</p> <p>令和6年度交付決定額：309,077千円 令和5年度実績額：292,451千円 令和4年度実績額：306,936千円 令和3年度実績額：246,983千円</p> <p>・また、これらの取組事例をホームページにおいて、公開するなど横展開を図った。</p>	<p>・地域女性活躍推進交付金により、地方公共団体が実施する中小企業における女性活躍を推進する取組などを支援し、また取組事例を横展開しており、その執行額も増加傾向にある。</p>	<p>・地方公共団体において、中小企業等が求める支援のニーズを適切に把握し、より一層地域の実情に応じた取組を検討・実施していく必要がある。</p>	-	-	-

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
ウ 女性起業家に対する支援等									
089	①	女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。	経済産業省	・女性起業家に対し、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による低利での資金繰り支援を実施している。	・女性起業家に対し、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による低利での資金繰り支援を実施している。 ・日本政策金融公庫における女性起業家（創業前及び創業後1年以内）の融資先数は増加傾向である。 2017年6,174先に対し、2023年6,631先。	・女性の起業を後押しするため、引き続き、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。	起業家に占める女性の割合	—	—
090	②	女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。	内閣府	・地方公共団体が多様な主体による連携体制の構築の下で地域の実情に応じて行う取組を地域女性活躍推進交付金によって支援しているところ。 起業家の育成を重点的に行うため、地方公共団体の経済部局や商工会議所等と連携・協働しつつ真に効果の高い事業を可能とする「デジタル人材・起業家育成支援型」を令和4年度第二次補正予算及び令和5年度当初予算において新設、令和5年度から事業を実施している。 【「デジタル人材・起業家育成支援型」の予算及び実績（2024年9月時点）】 令和6年度交付決定額：262,957千円（87自治体） 令和5年度実績額：162,396千円（48自治体） ・平成15年4月の男女共同参画会議決定をうけ、平成16年度より「女性のチャレンジ賞」として起業などにチャレンジしている女性個人、女性団体・グループを顕彰している。令和3年度は3名、令和4年度は3名、令和5年度は1名、令和6年度は2名の起業家を表彰している。 令和3年度執行額：456千円 令和4年度執行額：493千円 令和5年度執行額：905千円 令和6年度予算額：649千円 ・令和4年12月から令和5年5月にかけて開催された「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会」の提言を踏まえ、令和5年6月に政府決定された「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」等に女性起業家の育成・支援に資する具体的な施策を盛り込んだ。	・地方公共団体による地域女性活躍推進交付金の「デジタル人材・起業家育成支援型」の活用が増加しており、取組が進んでいる。	・地域女性活躍推進交付金を活用した起業家育成支援の取組事例を共有することで、地方公共団体による同交付金の活用を促していく。 ・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」に盛り込まれた女性起業家の育成・支援を促進するための具体的施策を関係府省と連携しながら着実に実行していく。	起業家に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
091	②	女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。	経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> ・女性起業家に特化した支援ノウハウの共有や支援機関同士の情報共有のため、女性起業家支援機関の全国ネットワークである「わたしの起業応援団」を設立した。支援機関を探す女性起業家向けに、応援団に所属する支援機関の支援内容等の一覧を公開することで、女性起業家が相談しやすい環境整備を行っている。 ・また、スタートアップの起業家に占める女性の割合は少なく、また女性起業家特有の課題（女性起業家は起業家ネットワークへのアクセスが限定的、資金調達、顧客・販路開拓、財務・税務・法務の各方面で苦勞、女性ベンチャーキャピタリストが少ない）も存在することから、女性起業家支援を総合的に推進するため、令和5年5月に女性起業家支援パッケージを公表した。その一環として、全国各地で女性起業家支援ネットワークを構築し、事業計画に対する助言を行うとともに、支援者とのマッチングに向けた支援プログラムを実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「わたしの起業応援団」ネットワークの更なる活性化に向けて、支援機関同士の支援事例の紹介や情報交換等を行う連絡会議を実施し、各支援機関のスキル向上や支援機関同士の連携強化につながった。女性が起業しやすい環境づくりを行うことで、女性の起業家の割合を増やすことに寄与した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性起業家支援ネットワークを活用し、支援機関同士の情報交換や支援ノウハウの共有を行うとともに、女性起業家が支援を受けやすい環境づくりに努め、ロールモデルとなるような成長志向の女性起業家の数を増加させていく。 	起業家に占める女性の割合	—	—
092	③	女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。	経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> ・女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。 ・地方を含めた後継者の活躍を後押しするピッチイベントを開催し、事業承継がビジネスチャンスという気運醸成を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度から引き続き、補助金や税制などの総合的な支援策を講じ、女性を含めた後継者の事業承継の推進を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、女性を含めた後継者の事業承継を後押しするため、予算・税制をはじめとする総合的な支援策を推進していく。また、活用事例の展開等を通じて、施策の周知広報を図る。 	起業家に占める女性の割合	—	—

◆第5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

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
5 専門・技術職、各種団体等									
093	①	役員登用に自主的なクォータ制を導入するなど女性登用を促進する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を実施している職能団体等を参考に、各団体において自主的かつ実効的な積極的改善措置（ポジティブ・アクション）が進むよう促す。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年3月に、職能団体等に対して、政策方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の実施その他の実効性あるポジティブ・アクションの導入等の積極的な取組を要請した。 ・各種団体における役員の女性の登用状況等を毎年調査し、公表している。 ・各職能団体等における役員の女性の登用状況等を毎年調査し、公表している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性登用の進捗は各団体によって差が生じている。 ・団体によっては、役員にクォータ制を設ける等積極的なポジティブ・アクションの導入が進められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・進んでいる団体と遅れている団体の差異を分析し効果的な施策を検討するなど、各団体の実状に合わせた効果的な取組の支援・促進を引き続き検討する必要がある。 ・引き続き、各職能団体等における役員の女性の登用状況等を調査し、公表することが必要である。 	—	<ul style="list-style-type: none"> 日本弁護士連合会役員に占める女性の割合 各弁護士会役員に占める女性の割合 日本公認会計士協会役員に占める女性の割合 日本公認会計士協会地域会役員に占める女性の割合 日本獣医師会役員に占める女性の割合 地方獣医師会役員に占める女性の割合 	—
094	②	各分野における関連施策を着実に実施し、女性の参画拡大を推進する。	内閣府	(No093参照)	(No093参照)	(No093参照)	—	—	—