

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現								
1	週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合  ※第5次計画：週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5%以下 (2028年)	成果目標を達成したものの、第5次計画の成果目標はパートタイム労働者も対象となることから、第5次計画における目標値の水準を維持した上で、法定労働時間(週40時間)で就業する労働者のみを対象とする目標を設定。 ※「過労死大綱」(令和6年8月2日閣議決定)において、目標値を設定済。	5.0% (2025年)	男女計：6.4% 男性：9.8% 女性：2.3% (2019年)	男女計：4.6% 男性：6.9% 女性：1.7% (2024年)	【評価】 成果目標を達成	厚生労働省
2	年次有給休暇取得率	70% (2028年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。 ※「過労死大綱」(令和6年8月2日閣議決定)において、目標値を設定済。	70% (2025年)	男女計：56.3% 男性：53.7% 女性：60.7% (2019年又は2018年会計年度)	男女計：65.3% 男性：62.4% 女性：70.5% (2023年又は2022年会計年度)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 夏季、年末年始、ゴールデンウィーク、年次有給休暇取得促進期間(10月)の時期を捉えた集中的な広報として、ポスター・リーフレットの作成、駅貼広告、新聞広告、インターネット広告等を実施している。  【目標未達の理由等】 令和6年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査において、年次有給休暇の取得を控える理由として、「急な用事のために残しておく必要があるから」「病気や怪我に備えて残しておきたいから」といった回答が多く見られ、年次有給休暇を使い切ってしまうことに対する抵抗感が根強く残っているものと考えられる。	厚生労働省
3	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	全ての企業 (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	全ての企業 (2025年)	64.0% (2019年)	61.1% (2024年)	【評価】 策定時より進捗なし  【これまでの取組】 労働時間等の設定の改善はそれぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ企業内における労使の自主的な話し合いに基づいて行われるべきものであることを示した、労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)を周知している。  【目標未達の理由等】 令和6年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査において、労使の話し合いの機会を設けておらず、かつ、その機会を設ける予定がない企業からは、「問題が発生した場合は現場で個人的に解決しており、労使の話し合いが必要だとは思わないから」、「労使間で話し合うべき問題・課題がないから」、「労働時間などの問題・課題については、会社が決めるべき事項だから」といった回答がなされており、企業における労使の自主的な話し合いの重要性について十分に浸透していないためと考えられる。	厚生労働省
4	テレワーク導入企業の割合	前年度以上 (毎年度)	コロナ以降、導入企業の割合が減少傾向にあることを踏まえ、現在の数値を維持する目標値を設定。	南関東・近畿・東海を除く地域：45.4% 南関東・近畿・東海：60.2% 全国：55.2% (2025年度)	南関東・近畿・東海を除く地域：40.5% 南関東・近畿・東海：57.6% 全国：51.7% (2022年度)	南関東・近畿・東海を除く地域：37.4% 南関東・近畿・東海：52.5% 全国：47.3% (2024年度)	【評価】 策定時より進捗なし  【これまでの取組】 テレワークを導入しようとする企業等に対し専門家によるコンサルティングの実施、月間や事例表彰の実施による周知啓発、中小企業向けの導入補助の支援等を推進。(総務省)  【目標未達の理由等】 新型コロナウイルス感染症の拡大により社会全体が働き方の変革を迫られ、テレワークは急速に広がったものの、実際にテレワークを経験し、効果とともに課題も認識したことから、企業や労働者が働き方を選択するようになったためと理解。(総務省)	内閣府(男女) 関係府省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
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(注1)	廃止	原典の「テレワーク人口実態調査」が今後実施されなくなり、数値を把握することが困難になるため。	25.0% (2025年度)	22.7% (2022年度)	20.9% (2024年度)	【評価】 策定時より進捗なし  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	総務省
6	民間企業における男性の育児休業取得率	85% (2030年)	「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)において、目標値設定済。	30% (2025年)	7.48% (2019年度)	40.5% (2024年度)	【評価】 成果目標を達成	厚生労働省
7	次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数(注2)	参考指標へ移行	成果目標を達成したことから、参考指標とする。	4,300社 (2025年)	3,448社 (2020年9月末)	5,357社 (2025年9月末)	【評価】 成果目標を達成	厚生労働省
8	第一子出産前後の女性の継続就業率	80% (2030年)	直近の実績の増加状況を踏まえつつ、仕事と育児の両立の困難さにより出産後退職していた者が継続就業できるようになることを想定し、設定する。	70% (2025年)	53.1% (2015年)	69.5% (2021年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 育児・介護休業法に基づく仕事と育児の両立支援制度の拡充と履行確保を図るとともに、育休復帰支援プランの策定支援や助成金の支給など、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企業への支援を行った。 また、女性活躍推進法に基づき、事業主に自社の女性の活躍に関して、状況把握や課題分析、行動計画の策定、情報公表を義務付けており、同法を着実に施行することにより、事業主の取組を促進した。  【目標未達の理由等】 目標近くの水準まで進捗しており、引き続き施策を進めていく必要がある。	厚生労働省
第2分野 あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大								
9	衆議院議員の候補者に占める女性の割合	35% (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。 ※政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。	35% (2025年)	17.7% (2017年)	23.4% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 「政治分野における男女共同参画推進法」に基づき、 ・ポジティブアクション等の自主的な取組の実施等に関する政党へ要請 ・政党の男女共同参画の取組状況の「見える化」 ・女性の政治参画に関する調査研究・取組事例の収集、情報提供 ・ハラスメント教材の作成、提供等を行ってきた。  【目標未達の理由等】 政治分野における女性の参画が遅れている理由としては、 ・政治活動や議員活動と家庭生活や職業生活との両立が困難なこと ・候補者や政治家に対するハラスメントがあること ・固定的な性別役割分担意識があること 等が考えられる。	内閣府(男女)
10	参議院議員の候補者に占める女性の割合	35% (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。 ※政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。	35% (2025年)	28.1% (2019年)	29.1% (2025年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	内閣府(男女)

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
11	統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	35% (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。 ※政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。	35% (2025年)	16.0% (2019年)	19.2% (2023年)	<p>【評価】 策定時より進捗 ※現状値は、2023年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。</p> <p>【これまでの取組】 ○「政治分野における男女共同参画推進法」に基づき、 ・ポジティブアクション等の自主的な取組の実施等に関する政党へ要請 ・政党の男女共同参画の取組状況の「見える化」 ・女性の政治参画に関する調査研究・取組事例の収集、情報提供 ・ハラスメント教材の作成、提供等を行ってきた。(内閣府(男女))</p> <p>○地方公共団体の議会の議員及び長の男女別員数の調査について、地方公共団体に対する協力依頼及びその結果を取りまとめている。また、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会へ主権者教育アドバイザーを派遣している。(総務省)</p> <p>【目標未達の理由等】 政治分野における女性の参画が遅れている理由としては、 ・政治活動や議員活動と家庭生活や職業生活との両立が困難なこと ・候補者や政治家に対するハラスメントがあること ・固定的な性別役割分担意識があること等が考えられる。</p>	内閣府(男女) 総務省
12	ハラスメント研修を実施している地方議会の割合 (直近4年間で研修を実施した割合)	都道府県:100% 市区町村:80% (2030年度末)	都道府県及び市区町村の実施状況を踏まえつつ、可能な限り議員が任期中に1度はハラスメント研修を受講できるよう目標を設定。	—	—	—	—	内閣府(男女) 総務省
13	検察官(検事)に占める女性の割合	30% (2030年度末)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	30% (2025年度末)	25.4% (2020年3月31日)	28.3% (2025年3月31日)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 ○女性の検察官志望者を増やすための取組 ・女性検察官の活躍をホームページやパンフレットに積極的に掲載 ・各種説明会における育児をしながら勤務する女性検察官や法務省・他省庁に出身して活躍する女性検察官の体験談等の情報の発信 ・法科大学院及び司法研修所への女性検察官の派遣</p> <p>○継続就業のための取組 ・育児休業中の検察官に対する職務復帰に向けた有用な情報の提供 ・育児休業により研修を受講できなかった者に対する復帰後の研修機会の付与 ・勤務先周辺の保育所等に関する情報の提供 ・保育所の確保が必要な検察官に対する早期内示の実施、異動希望を可能な限り斟酌するなどの人事上の配慮</p> <p>【目標未達の理由等】 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もいることも要因の一つとして考えられる。 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着実に増加していることから、引き続き、女性の任官希望者を増加させて採用数を徐々に高めていくことや、女性検察官の離職者を可能な限り少なくしていくことによって次期成果目標を達成できるよう努めていきたい。</p>	法務省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
14	裁判官(判事・判事補)に占める女性の割合	30% (2030年度末)	「第6次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」において、「引き続き、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となることを目指し、取組を強化させる」との基本的な考え方が示された。これを踏まえ、指導的地位を占める裁判官についても、政府及び関係機関における取組を通じて、その女性割合の向上を図っていく必要があることから、目標値を設定。 ※簡易裁判所判事は含まない。	—	—	29.7% (2024年12月1日)	—	内閣府(男女) 法務省
15	新規登録弁護士に占める女性の割合	30% (2030年度)	第四次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画における目標を踏まえ、目標値を設定。 ※政府が弁護士会等に要請する際に念頭に置く努力目標であり、弁護士会等の自律的行動を制約するものではなく、また、各弁護士会等が自ら達成を目指す目標ではない。	—	—	28.0% (2024年度)	—	内閣府(男女) 法務省
16	司法試験の受験者に占める女性の割合	40% (2030年度)	受験申込者数に占める女性割合の最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	—	—	33.0% (2024年度)	—	法務省 文部科学省
17	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	40%以上 (毎年度)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	35%以上 (毎年度)	36.8% (2020年4月1日)	40.4% (2025年4月1日)	【評価】 成果目標を達成	内閣人事局
18	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	40% (2030年度までの可能な限り早期に)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	35%以上 (毎年度)	35.4% (2020年4月1日)	36.8% (2025年4月1日)	【評価】 成果目標を達成	内閣人事局
19	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	30% (2030年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	30% (2025年度)	25.2% (2021年4月1日)	26.6% (2025年4月1日)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 仕事と生活の両立を支援するとともに、働きやすい職場環境の整備を着実に進めつつ、技術系区分をはじめとした女性向けの積極的な採用広報を行ってきた。  【目標未達の理由等】 技術系区分の「試験の受験者に占める女性の割合」が低いことなどが影響。	内閣人事局

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
	国家公務員の各役職段階に占める女性の割合							
20	係長相当職(本省)	35% (2030年度末)	2030年度末に当該役職になり得る職員層における女性割合等を踏まえて算出。	30% (2025年度末)	26.5% (2020年7月)	30.8% (2025年7月)	【評価】 成果目標を達成	内閣人事局
21	係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員	廃止	「係長相当職(本省)のうち新たに昇任した職員」は、「係長相当職(本省)」の進捗状況を把握するための指標として設定したものであるところ、今般、「係長相当職(本省)」の所期の目標を達成したことを踏まえ、今後は、「係長相当職(本省)」について、状況を確認していくこととする。	35% (2025年度末)	22.8% (2019年7月)	29.0% (2025年7月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ① 必要な職務経験の付与等による計画的な育成、② 固定的な性別役割分担意識や「アンコンシャスバイアス」の解消を推進するとともに、③ 男性の育児休業の取得促進、柔軟な働き方の推進など、男女問わず仕事と生活の両立ができる「共育で」の推進等により、女性職員の登用の拡大に取り組んできた。  【目標未達の理由等】 女性国家公務員の登用状況について、本年7月時点で、全ての役職段階において、女性職員の占める割合が、平成17年度の調査開始以降で最高数値となるなど、女性の登用が着実に進展している。 一方、女性職員の登用拡大のためには、女性職員の着実なキャリア形成に向けて、息の長い取組が必要。	内閣人事局
22	地方機関課長・本省課長補佐相当職	23% (2030年度末)	2030年度末に当該役職になり得る職員層における女性割合等を踏まえて算出。	17% (2025年度末)	12.3% (2020年7月)	16.7% (2025年7月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	内閣人事局
23	本省課室長相当職	17% (2030年度末)	2030年度末に当該役職になり得る職員層における女性割合等を踏まえて算出。	10% (2025年度末)	5.9% (2020年7月)	8.9% (2025年7月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	内閣人事局
24	指定職相当	8% (2030年度末)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	8% (2025年度末)	4.4% (2020年7月)	5.6% (2025年7月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	内閣人事局
25	国家公務員の男性の育児休業取得率	85%(2週間以上) (一般職) (2030年度)	「こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)」において、目標値を設定済。	30% (一般職・特別職) (2025年)	12.4% (一般職・特別職) (2018年度)	57.8% (一般職・特別職) (2024年度)	【評価】 成果目標を達成	内閣人事局
26	国家公務員の男性の育児のための休暇・休業取得率	全員を目標としつつ、概ね10割 (子の出生後1年以上に1か月以上) (2030年度)	最新値も踏まえつつ、本人が希望しない場合を除き、全ての男性職員が1か月以上の休暇・休業を取得できるようにすべく、目標値を設定。	—	—	76.6% (2023年度)	—	内閣人事局
27	国家公務員のセクシュアル・ハラスメント防止のための研修の受講割合(各府省等の本省課長相当職以上の職員の受講割合)	100% (毎年度末)	現状値を踏まえ、毎年度対象者全員がセクシュアル・ハラスメント防止のための研修を受講することを念頭に、目標値を設定。	—	—	100% (2025年3月)	—	内閣人事局

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
	国の審議会等委員等に占める女性の割合							
28	審議会等委員	40%以上、60%以下 (毎年度)	既に40%以上、60%以下の目標値を設定しているため。	40%以上、60%以下 (2025年)	40.7% (2020年)	42.0% (2024年)	【評価】 成果目標を達成	内閣府(男女)
29	審議会等専門委員等	40%以上、60%以下 (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	40%以上、60%以下 (2025年)	30.3% (2020年)	37.6% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 各審議会等専門委員等に占める女性割合について、毎年調査を実施し、分析・公表している。また、委員に占める女性の割合が40%未満の全ての審議会等専門委員等については、その要因と目標達成に向けた今後の方策について所管府省に回答を求め、その内容を公表することで更なる取組・進捗を促している。 また、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、団体推薦による委員について、各団体等に対して、団体からの推薦に当たって格段の協力を要請している。  【目標未達の理由等】 未達の理由としては、各審議会等専門委員等の性質等から、大学教授、企業役員、国会議員、首長等から選任しているものもあり、選出元となる団体等に女性が少ないことや、女性の学識経験者や有資格者が少ないこと等が挙げられる。	内閣府(男女)
30	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	40%以上 (毎年度)	最新値を踏まえ、目標を上方修正。	40% (2025年度)	36.6% (2019年度)	40.9% (2023年度)	【評価】 成果目標を達成	総務省
31	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	40%以上 (毎年度)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	40% (2025年度)	33.6% (2019年度)	38.5% (2023年度)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 採用に関する課題に対応するため、 ・女性職員による働き方ガイダンス ・採用ホームページの積極的な活用 等の地方公共団体における取組内容や取組事例の情報提供を行っているほか、女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣や女性地方公務員の人材登用・確保や人材育成に係る研修を実施している。 この結果、成果目標近くの水準まで進捗しており、引き続き施策を進めていく必要がある。2025年度までに40%を目標としているところ、2023年度実績で38.5%となっており、2024 年度実績(今年度公表)での達成も視野。  【目標未達の理由等】 地方公共団体における採用の課題として、警察職員等の採用者に占める女性割合が低いことが挙げられる。	総務省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合								
32	本庁係長相当職	30% (2030年度末)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	30% (2025年度末)	22.6% (2020年)	23.3% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ・男性育休取得促進の事例集、 ・女性の積極的な採用や管理職登用、仕事と家庭の両立支援の先進的な取組をまとめたガイドブック、 ・両立支援制度への理解を深めるための冊子、 ・ロールモデル職員を紹介する事例集 をとりまとめて自治体に情報提供しているほか、 女性活躍・働き方改革に関する専門家の派遣や女性地方公務員の人材登用・確保や人材育成に係る研修を実施している。 これまでの取組の結果、着実に増加傾向にはあるが、引き続き、中長期的な視点に立った取組が必要であり、各地方公共団体における積極的な取組を推進していく必要がある。  【目標未達の理由等】 地方公共団体における女性活躍や登用の課題として、都道府県及び指定都市にヒアリングを実施したところ、例えば以下のような課題があった。 ・近年は、女性職員の採用が増えているものの、まだ、役職段階に就ける女性候補者が少ないこと。 ・女性職員の「家事・育児・介護」と「仕事」のバランスにおいて、業務負担に繋がる昇任を忌避する傾向にあること。 ・中枢部署や人事交流などの勤務経験、業務上の成功体験の差などから管理職になる自信が持てないこと。	総務省
33	本庁課長補佐相当職	28% (2030年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	25% (2025年度末)	20.4% (2020年)	23.4% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	総務省
34	本庁課長相当職	20% (2030年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	16% (2025年度末)	12.2% (2020年)	15.4% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	総務省
35	本庁部局長・次長相当職	13% (2030年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	10% (2025年度末)	7.0% (2020年)	9.4% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	総務省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
	市町村職員の各役職段階に占める女性の割合							
36	本庁係長相当職	40% (2030年度末)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	40% (2025年度末)	市町村 35.0% 〔政令指定都市 26.5%〕 (2020年)	市町村 36.0% 〔政令指定都市 29.7%〕 (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	総務省
37	本庁課長補佐相当職	34% (2030年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	33% (2025年度末)	市町村 29.2% 〔政令指定都市 22.6%〕 (2020年)	市町村 30.5% 〔政令指定都市 23.2%〕 (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	総務省
38	本庁課長相当職	24% (2030年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	22% (2025年度末)	市町村 17.8% 〔政令指定都市 16.9%〕 (2020年)	市町村 20.4% 〔政令指定都市 19.9%〕 (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	総務省
39	本庁部局長・次長相当職	16% (2030年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	14% (2025年度末)	市町村 10.1% 〔政令指定都市 10.8%〕 (2020年)	市町村 12.6% 〔政令指定都市 14.5%〕 (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	総務省
40	地方警察官に占める女性の割合	14% (2031年度当初)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	12%程度 (2026年度当初)	10.2% (2020年4月)	12.0% (2025年4月)	【評価】 成果目標を達成	警察庁
41	消防吏員に占める女性の割合(注3)	廃止	将来的に消防吏員に占める女性の割合を10%にすることを目指し、まずは、採用者に占める女性の割合を可能な限り早期に引き上げる必要があることから、新たに「消防本部の採用者に占める女性の割合」を設定するため。	5% (2026年度当初)	2.9% (2019年度)	3.7% (2024年度)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 女性消防吏員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、女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣、女性専用施設等の整備についての支援等を実施した。  【目標未達の理由等】 女性消防吏員の割合は着実に増加しているものの、就職期の女子学生において、いまだ女性消防吏員の認知度が低い状況や消防業務に対し高いハードルを感じている傾向にあり、目標達成に至っていないものと思われる。	総務省
42	消防本部の採用者に占める女性の割合	10% (2031年度)	近年の消防本部における採用者に占める女性の割合の状況や国内の他機関における採用の状況を踏まえて設定。	—	—	7.1% (2023年度)	—	総務省
43	地方公務員の男性の育児休業取得率	85%(2週間以上) (一般行政部門) (2030年度)	「こども未来戦略(令和5年12月22日閣議決定)」において、目標値を設定済。	30% (全体) (2025年)	8.0% (全体) (2019年度)	47.6% (全体) (2023年度)	【評価】 成果目標を達成	総務省



No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
44	地方公務員の男性の育児に伴う休暇・休業の取得促進に取り組む地方公共団体の割合	100% (男性職員が子の出生後1年以内に育児に伴う休暇・休業を1か月以上取得できるよう職員に対して周知した地方公共団体の割合) (毎年度)	全ての男性職員が1か月以上の休暇・休業を取得できるようにすべく、目標値を設定。	—	—	—	—	総務省
地方公共団体の審議会等委員に占める女性の割合								
45	都道府県の審議会等委員	40%以上、60%以下 (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	40%以上、60%以下 (2025年)	33.3% (2020年)	34.9% (2024年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 各都道府県の審議会等委員に占める女性の割合について「見える化」し、HPで公表している。また、各自治体の審議会等委員への女性の登用方策について調査・公表することで、各自治体の積極的な取組を促している。</p> <p>【目標未達の理由等】 未達の理由としては、女性の学識経験者や有資格者が少ないこと等が挙げられる。</p>	内閣府(男女)
46	市町村の審議会等委員	40%以上、60%以下 (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	40%以上、60%以下 (2025年)	27.1% (2020年)	29.0% (2024年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 各市町村の審議会等委員に占める女性の割合及び、女性がゼロの審議会等の割合について「見える化」し、HPで公表している。</p> <p>【目標未達の理由等】 未達の理由としては、女性の学識経験者や有資格者が少ないこと等が挙げられる。</p>	内閣府(男女)
独立行政法人等の役職員の各役職段階に占める女性の割合								
47	部長相当職及び課長相当職	20% (2030年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	18% (2025年度末)	15.4% (2020年)	17.0% (2024年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 毎年度調査を実施し、調査結果の公表・フィードバックにより、各独立行政法人等の積極的な取組を促している。 また、令和3(2021)年には、各府省が所管の独立行政法人に対し、女性の積極的な登用を推進することを強く要請した。</p> <p>【目標未達の理由等】 目標未達の理由としては、現在の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ことや、管理職世代の女性を中途採用することの難しさなどから、管理職として登用できる女性候補者が少なかったこと等が挙げられる。 その他、仕事と育児・介護等との両立が難しくなる懸念などから女性職員が管理職候補となることを避ける傾向があることや、積極的に女性職員を採用しているが、新規採用した女性職員が管理職になるには年数を要すること等も要因として挙げられる。</p>	内閣府(男女) 関係府省
48	役員	30% (2030年度末)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	20% (2025年度末)	14.4% (2020年)	20.9% (2024年)	<p>【評価】 成果目標を達成</p>	内閣府(男女) 関係府省

No	項目		第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等			主担当府省	
			目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値		達成度評価
	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合(注4)								
49		係長相当職	33% (2030年)	直近3年間のトレンドに基づいて算出した2030年の値を上回る数値目標を定めたもの。	30% (2025年)	18.9% (2019年)	24.4% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ・女性活躍推進法に基づき、事業主に自社の女性の活躍に関して、状況把握や課題分析、行動計画の策定、情報公表を義務付けており、同法を着実に施行することにより、事業主の取組を促進した。  【目標未達の理由等】 ・目標には達していないが、着実に進捗はしており、改正女性活躍推進法に基づき令和8年4月1日より常用労働者数101人以上の一般事業主に対して女性管理職比率の情報公表を義務付けることを踏まえ、引き続き施策を進めていく必要がある。	厚生労働省
50		課長相当職	24% (2030年)	直近3年間のトレンドに基づいて算出した2030年の値を上回る数値目標を定めたもの。	18% (2025年)	11.4% (2019年)	15.9% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	厚生労働省
51		部長相当職	15% (2030年)	直近3年間のトレンドに基づいて算出した2030年の値を上回る数値目標を定めたもの。	12% (2025年)	6.9% (2019年)	9.8% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	厚生労働省
52		東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合(注5)	30% (2030年)	「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」において、プライム市場上場企業を対象として「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを目指す」としていることを踏まえ、設定。	19% (2025年)	—	17.7% (2025年)	【評価】 —  【これまでの取組】 ・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公表し、女性役員の登用状況の「見える化」を行った。 ・女性役員登用促進に関する調査研究を実施し、結果を取りまとめ、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%以上とすることを目指す。)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み、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。 ・「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た。  【目標未達の理由等】 ・女性登用の加速化に向けては、役員候補となる女性人材のパイプライン構築が重要。	内閣府(男女)
53		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(注5)	廃止	概ね目標が達成されたため。	0% (2025年)	—	2.5% (2025年)	【評価】 —  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	内閣府(男女)
54		上場企業役員に占める女性の割合(注5)	20% (2030年)	最新値をもとに、近年の伸びや取組効果等を踏まえ設定。	—	—	14.0% (2025年)	—	内閣府(男女)
55		女性役員登用目標を設定し、その目標達成に向けた行動計画を策定している上場企業の割合	30% (2030年)	役員候補となる女性人材のパイプライン構築を推進する観点から、最新値を踏まえ目標を設定。	—	—	5.9% (2025年)	—	内閣府(男女)
56		起業家に占める女性の割合(注6)	廃止	第5次計画における目標はすでに達成しており、欧米等の諸外国での女性起業家割合(30%程度)との関係でも、これ以上高い目標を設定することは不要であるため。	30%以上 (2025年)	27.7% (2017年)	32.3% (2022年)	【評価】 成果目標を達成	経済産業省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
57	大学の研究者の採用に占める女性の割合	理学系:20% 工学系:15% 農学系:30% 医歯薬学系:30% 人文科学系:45% 社会科学系:30% (2030年)	—	理学系:20% 工学系:15% 農学系:30% 医歯薬学系:30% 人文科学系:45% 社会科学系:30% (2025年)	理学系:17.2% 工学系:11.0% 農学系:18.9% 医歯薬学系:25.3% 人文科学系:37.7% 社会科学系:25.8% (2018年)	理学系:17.5% 工学系:17.6% 農学系:27.0% 医歯薬学系:26.8% 人文科学系:42.0% 社会科学系:29.1% (2023年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 競争的研究費について、「男女共同参画や人材育成の視点に立った競争的研究費制度の整備に係る共通指針」(関係府省連絡会申合せ)を策定し、競争的研究費の各制度において男女共同参画や人材育成等の視点に配慮した取組の推進を促している。(内閣府(科技))</p> <p>・国立大学における女性研究者等多様な人材による教員組織の整備状況を評価し、運営費交付金の配分を行った。 ・私立大学等経常費補助金においては、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者のための環境整備を促進するため、保育支援体制の整備やライフサイクルに対応した研究環境の整備を進める大学への支援を実施した。 ・大学等に対し、各種会議等において、男女共同参画に関する周知を行い、女性の活躍推進に向け、積極的な対応を促した。 ・教授や大学執行部も含めた意識啓発のため、各大学で男女共同参画の研修・セミナーを行うよう通知等で働きかけた。 ・研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援した。(文部科学省)</p> <p>【目標未達の理由等】 大学の研究者の採用に占める女性の割合をさらに増加させていくためには、出産・育児等のライフイベントと研究を両立するための研究環境の整備構築に向けた取組が必要である。競争的研究費制度について、若手研究者向け支援事業の公募要領における年齢制限等においてライフイベントに配慮する取組、男女共同参画や男女の研究者が共に働き続けやすい研究環境整備の推進に向けた取組を2023年度から順次実施していることから、今後研究者の採用に占める女性の割合はさらに増加していくことが期待される。(内閣府(科技))</p> <p>ライフイベントの影響により、フルタイムで働きづらいことや研究実績が積み上げにくいことが考えられる。(文部科学省)</p>	内閣府(科技) 文部科学省
初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合								
58	副校長・教頭	31% (2030年)	最新値をもとに、近年の伸びを踏まえ算出。	25% (2025年)	20.5% (2019年)	26.2% (2024年)	<p>【評価】 成果目標を達成 ※なお学校段階ごとにみると、中学校、高校(全日・定時制)については、教員全体に占める女性教員の割合が低いことから、26.2%を下回るものとなっている。 各学校段階ごとの最新値は以下の通り。 小学校:32.9% 中学校:20.3% 高校(全日・定時制):14.8% 特別支援学校:37.7%</p>	文部科学省
59	校長	27% (2030年)	最新値をもとに、近年の伸びを踏まえ算出。	20% (2025年)	15.4% (2019年)	21.6% (2024年)	<p>【評価】 成果目標を達成 ※なお学校段階ごとにみると、中学校、高校(全日・定時制)については、教員全体に占める女性教員の割合が低いことから、21.6%を下回るものとなっている。 各学校段階ごとの最新値は以下の通り。 小学校:28.2% 中学校:12.2% 高校(全日・定時制):11.5% 特別支援学校:31.9%</p>	文部科学省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
	大学の教員に占める女性の割合							
60	准教授	30% (2030年)	早期目標を達成したため、第5次計画の更なる目標値を継続。	27.5%(早期)、 更に30%を目指す (2025年)	25.1% (2019年)	27.5% (2024年)	【評価】 早期目標を達成  【これまでの取組】 ・国立大学における女性研究者等多様な人材による教員組織の整備状況の評価し、運営費交付金の配分を行った。 ・私立大学等経常費補助金においては、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者のための環境整備を促進するため、保育支援体制の整備やライフサイクルに対応した研究環境の整備を進める大学への支援を実施した。 ・運営費交付金及び私立大学等経常費補助金といった基盤的経費の配分において、学長、副学長及び教授の女性比率を評価項目の一つとした。 ・大学等に対し、各種会議等において、男女共同参画に関する周知を行い、女性の活躍推進に向け、積極的な対応を促した。 ・教授や大学執行部も含めた意識啓発のため、各大学で男女共同参画の研修・セミナーを行うよう通知等で働きかけた。 ・研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援した。  【目標未達の理由等】 ・ライフイベントの影響により、フルタイムで働きづらいことや研究実績が積み上げにくいことが考えられる。	文部科学省
61	教授等(学長、副学長及び教授)	23% (2030年)	目標未達のため、第5次計画の更なる目標値を継続。	20%(早期)、 更に23%を目指す (2025年)	17.2% (2019年)	19.6% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	文部科学省
62	都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	0 (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	0 (2025年)	62/1,856 (2019年)	50/1,852 (2023年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ・女性教育委員がいない市町村に対して、早期の女性教育委員の選任に向けた速やかな対応を要請した。  【目標未達の理由等】 教育委員の選任時期との関係で、次の選任時には女性教育委員を選任する予定があるものの、調査回答時には女性教育委員がいないという場合がある。また、特に小規模自治体においては、教育に関し識見のある適切な人材が不足しているということが想定される。	文部科学省
63	スポーツ団体における女性理事の割合	40% (2020年代の可能な限り早期に)	「スポーツ団体ガバナンスコード＜中央競技団体向け＞」において、目標値を設定済。	40% (2020年代の可能な限り早期に)	15.7% (2019年3月)	32.7% (2024年10月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ・スポーツ団体における女性役員をはじめとする多様な人材のマッチング支援や、女性役員等の登用の機運が醸成されるようスポーツ団体に対する研修会を実施した。  【目標未達の理由等】 ガバナンスコードの理解促進により、スポーツ団体における女性理事の割合は向上しているが、女性競技者の比率が少ないという特性を持つ競技団体もあり、そのような団体においては内部に適切な人材が不足している。	文部科学省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
第3分野 女性の所得向上の実現と経済的自立に向けた環境整備								
64	25歳から44歳までの女性の就業率	86% (2030年)	労働政策研究・研修機構「2023年度版労働力需給の推計」(経済成長と労働参加が進むケース)等により推計された、25～44歳の女性の人口数値と就業者数を基に、目標値を設定。	82% (2025年)	77.7% (2019年)	81.9% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ・女性活躍推進法に基づき、事業主に自社の女性の活躍に関して、状況把握や課題分析、行動計画の策定、情報公表を義務付けており、同法を着実に施行することにより、事業主の取組を促進した。  【目標未達の理由等】 ・目標近くの水準まで進捗しており、引き続き施策を進めていく必要がある。	厚生労働省
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合(再掲)								
65	係長相当職	33% (2030年)	直近3年間のトレンドに基づいて算出した2030年の値を上回る数値目標を定めたもの。	30% (2025年)	18.9% (2019年)	24.4% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ・女性活躍推進法に基づき、事業主に自社の女性の活躍に関して、状況把握や課題分析、行動計画の策定、情報公表を義務付けており、同法を着実に施行することにより、事業主の取組を促進した。  【目標未達の理由等】 ・目標には達していないが、着実に進捗はしており、改正女性活躍推進法に基づき令和8年4月1日より常用労働者数101人以上の一般事業主に対して女性管理職比率の情報公表を義務付けることを踏まえ、引き続き施策を進めていく必要がある。	厚生労働省
66	課長相当職	24% (2030年)	直近3年間のトレンドに基づいて算出した2030年の値を上回る数値目標を定めたもの。	18% (2025年)	11.4% (2019年)	15.9% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	厚生労働省
67	部長相当職	15% (2030年)	直近3年間のトレンドに基づいて算出した2030年の値を上回る数値目標を定めたもの。	12% (2025年)	6.9% (2019年)	9.8% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	厚生労働省
68	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(注7)	6,000社 (2030年)	えるぼし認定制度の創設(2016年度)からの実績に基づき設定。	2,500社 (2025年)	1,134社 (2020年9月末)	3,858社 (2025年9月末)	【評価】 成果目標を達成	厚生労働省
第4分野 生涯を通じた男女の健康への支援								
69	子宮頸がん検診、乳がん検診受診率(注8)	子宮頸がん:60% 乳がん:60% (2028年度)	「第4期がん対策推進基本計画」(令和5年3月28日閣議決定)において、目標値を設定済。	子宮頸がん:50% 乳がん:50% (2022年度までに)	過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.7% 乳がん:47.4% (2019年)	過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.6% 乳がん:47.4% (2022年)	【評価】 策定時より進捗なし  【これまでの取組】 郵送や電話等による個別の受診勧奨・再勧奨に取り組むとともに、初年度の受診対象者に対してがん検診のクーポン券等を配付。  【目標未達の理由等】 受診率は近年上昇傾向(※)にあるが、新型コロナウイルス感染症の影響により受診者数の減少がみられたため未達となっている。 (※)2016年における「子宮頸がん検診受診率」は42.4%、「乳がん検診受診率」は44.9%。	厚生労働省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
70	自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	13.0以下 (2026年)	「自殺総合対策大綱」(令和4年10月14日閣議決定)において、目標値を設定済。	2015年に比べ 30%以上減少 (2026年までに)	男女計:15.7 男性:22.7 女性:9.1 (2019年)	男女計:16.3 男性:22.8 女性:10.1 (2024年)	<p>【評価】 策定時より進捗なし</p> <p>【これまでの取組】 自殺対策基本法や自殺総合対策大綱に基づき、国、地方公共団体、医療機関、民間団体等が連携した総合的な自殺総合対策を実施。</p> <p>【目標未達の理由等】 2024年時点において目標未達であるが、自殺統計に基づく2024年の自殺者数は統計開始以降2番目に少ない数値となっており、引き続き誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指し、総合的な対策を推進していく。</p>	厚生労働省
71	不妊専門相談を実施している性と健康の相談センター	全都道府県・指定都市・中核市で実施 (2030年度)	「プレコンセプションケア推進5か年計画」において、目標設定済。	全都道府県・指定都市・中核市で実施 (2025年度)	81都道府県市 (2020年度)	96都道府県市 (2024年度)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 令和3(2021)年度より「性と健康の相談センター事業」において、「不妊症・不育症等ネットワーク支援加算」を設け、都道府県・指定都市・中核市による不妊症患者等への専門的な相談支援を実施してきたところ。</p> <p>【目標未達の理由等】 自治体の体制整備が追い付かなかったため。</p>	こども家庭庁
72	骨粗しょう症検診受診率	15% (2032年度)	「二十一世紀における第三次国民健康づくり運動(健康日本 21(第三次))」において、目標値を設定済。	—	—	5.7% (2023年)	—	厚生労働省
73	健康経営優良法人認定数	大規模法人部門: 5,000法人 中小規模法人部門: 37,000法人 (2030年度)	健康経営優良法人の申請数の伸び率及び認定割合を踏まえ、設定。	—	—	大規模法人部門: 3,400法人 中小規模法人部門: 19,796法人 (2025年度)	—	経済産業省
74	25歳から44歳までの就業医師に占める女性の割合	33.9% (2030年)	2030年における過去20年間(2030年次における25歳～44歳相当)の国家試験女性合格者割合の推定平均値を目標値として設定。	33.6% (20年代の可能な限り早期に)	31.8% (2018年)	32.5% (2022年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 女性医師の更なる活躍に向けて、医師の働き方改革を推進するとともに、復職支援や勤務体制の柔軟化等、女性医師が活躍するための取組を実施・普及している。</p> <p>【目標未達の理由等】 2022年時点では目標未達であるが、2018年から増加傾向にあり、更に医学部入学者に占める女性の割合も増加傾向であるため、引き続き、医療機関における勤務環境の改善や子育て世代の医師への支援を行う。</p>	厚生労働省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
第5分野 テクノロジーの進展・利活用の広がりを踏まえた男女共同参画の推進								
75	大学の理工系の教員(講師以上)に占める女性の割合	理学系:12.0% 工学系:9.0% (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	理学系:12.0% 工学系:9.0% (2025年)	理学系:8.0% 工学系:4.9% (2016年)	理学系:9.3% 工学系:6.7% (2022年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ・国立大学における女性研究者等多様な人材による教員組織の整備状況を評価し、運営費交付金の配分を行った。 ・私立大学等経常費補助金においては、女性研究者をはじめ子育て世代の研究者のための環境整備を促進するため、保育支援体制の整備やライフサイクルに対応した研究環境の整備を進める大学への支援を実施した。 ・大学等に対し、各種会議等において、男女共同参画に関する周知を行い、女性の活躍推進に向け、積極的な対応を促した。 ・教授や大学執行部も含めた意識啓発のため、各大学で男女共同参画の研修・セミナーを行うよう通知等で働きかけた。 ・研究と出産・育児・介護等との両立や研究力向上を通じた女性リーダーの育成など、研究環境のダイバーシティ実現に向けた大学、研究機関等の優れた取組を支援した。  【目標未達の理由等】 ライフイベントの影響により、フルタイムで働きづらいことや研究実績が積み上げにくいことが考えられる。	文部科学省
76	大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上 (毎年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	前年度以上 (毎年度)	理学部:27.9% 工学部:15.4% (2019年)	理学部:28.3% 工学部:16.7% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ・卓越した取組を行う実績ある指定校をはじめスーパーサイエンスハイスクール(SSH)指定校への支援を実施するための予算を着実に確保するとともに、指定校と地域の学校等との連携の円滑化を図るコーディネーター配置を支援し、SSHの取組の充実を図った。 ・高校段階におけるデジタル等成長分野を支える人材育成の抜本的強化として、情報、数学等の教育を重視するカリキュラムを実施するとともに、ICTを活用した文理横断的・探究的な学びを強化する学校などに対して、そのために必要な環境整備の経費を支援している。 ・国立大学における女子生徒の理工系学部への進学を促進する取組等を評価し、運営費交付金の配分を行った。 ・全国各地に女子中高生の理系進路選択を支援する拠点づくりを推進することによって、女子中高生が理工系分野の学びや体験を通して興味・関心を高めるとともに、ロールモデルとの交流などにより主体的に理系進路選択を考える機会を提供した。 ・教員自身の「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」への気づきを促し、男女共同参画の基本理念や意義を整理するとともに、日常的教育活動や学校運営などを男女共同参画の視点から捉え直し、自身の指導のヒントにつながる教員向けの研修プログラムの開発を行い、研修モデルについて周知を行っている。  【目標未達の理由等】 初年度においてわずかに達成目標に到達しない部分があったが、女子中高生の理系進路選択支援に関しては、取組を実施してからその効果が発揮されるまでに時間がかかること、また個々人の進路選択においては多様な要因・背景が関係することが要因として考えられる。 なお、2019年から2024年を通してみれば、大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合は増加傾向にあり、目標については概ね達成しているものとする。	文部科学省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
第6分野 ジェンダーに基づくあらゆる暴力を容認しない社会基盤の形成と被害者支援の充実								
77	行政が関与する性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター、支援拠点等の設置件数	参考指標へ移行	成果目標を達成したことから、参考指標とする。	60か所 (2025年)	47か所 (2020年4月)	66か所 (2024年12月)	【評価】 成果目標を達成	内閣府(男女)
78	性犯罪・性暴力事案に対してワンストップ支援センター等で365日緊急対応ができる都道府県数	廃止	成果目標を達成したため。	47都道府県 (2025年)	20都道府県 (2020年4月)	47都道府県 (2025年4月)	【評価】 成果目標を達成	内閣府(男女)
79	性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターにおける関係機関との連携体制構築の基盤整備をしている都道府県数	47都道府県 (2030年4月)	全都道府県での実施を目標値として設定。	—	—	30都道府県 (2025年4月)	—	内閣府(男女)
80	性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターにおけるこども・若者・男性等の多様な被害者への支援のための取組を行っている都道府県数	47都道府県 (2030年4月)	全都道府県での実施を目標値として設定。	—	—	23都府県 (2025年4月)	—	内閣府(男女)
81	市町村における配偶者暴力相談支援センターの数	参考指標へ移行	成果目標を達成したことから、参考指標とする。	150か所 (2025年)	119か所 (2020年4月)	150か所 (2025年4月)	【評価】 成果目標を達成	内閣府(男女)
82	配偶者暴力加害者プログラムの実施に取り組んでいる都道府県数	47都道府県 (2030年4月)	全都道府県での実施を目標値として設定。	—	—	—	—	内閣府(男女)
83	民間シェルター等の民間団体に財政的支援を行っている都道府県・政令市	67自治体 (2030年4月)	全都道府県・政令市での実施を目標値として設定。	—	—	45自治体 (2025年11月)	—	内閣府(男女)
84	要保護児童対策地域協議会に参画している配偶者暴力相談支援センター数	廃止	「困難な課題を抱える女性への支援に関する法律」の施行に伴い、配偶者暴力相談支援センターの機能を女性相談支援センターに統合した自治体があること、また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律」の施行に伴い、DV対策協議会に児童虐待対応部門が参加することで情報共有や協議が進められていることから、指標として適切でないため。	323か所 (2025年)	190か所 (2018年4月)	162か所 (2024年10月)	【評価】 策定時より進捗なし  【これまでの取組】 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する協議会(DV対策協議会)と要保護児童対策地域協議会等を活用した配偶者暴力相談支援センター、児童相談所、市町村との連携強化などの通知により、関係機関の連携による虐待防止対策について周知を行ってきたところ。  【目標未達の理由等】 「困難な課題を抱える女性への支援に関する法律」(令和4年法律第52号)が令和6年4月に施行され、配偶者暴力相談支援センターの機能を兼ねる女性相談支援センター(法第3条)を要保護児童対策地域協議会に位置づける自治体が増えたこと、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部を改正する法律」(令和5年法律第30号)が令和6年4月に施行され、DV対策協議会において児童虐待対応部門との連携を図る自治体が増えたことが目標未達の要因として考えらえる。	こども家庭庁
85	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に基づく協議会を設置している都道府県数	47都道府県 (2030年4月)	全都道府県での設置を目標値として設定	—	—	29都道府県 (2025年1月)	—	内閣府(男女)



No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
第7分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備								
86	弁護士によるひとり親の養育費相談の実施	廃止	成果目標の「弁護士によるひとり親の養育費相談」は、令和7年度より「離婚前後家庭支援事業」に統合されたため。	全都道府県・政令市・中核市 (2024年度)	94都道府県市 (全体:101自治体) (2018年度)	105都道府県市 (2023年度)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ひとり親家庭の養育費の確保のため、ひとり親家庭等就業・自立センター等に養育費の取決めや支払の履行、強制執行の手続に関する相談や情報提供を行う弁護士を配置する費用を支援してきたところ。  【目標未達の理由等】 弁護士の確保が困難であること等により、各自治体における体制整備が追いつかなかったため。	法務省 こども家庭庁
87	離婚前後家庭支援事業の実施	前年度以上 (毎年度)	本事業を全国の自治体で活用し、身近な地域で相談支援が受けられるようにするため、引き続き、未実施自治体に事業の活用を促し、実施自治体数を前年度よりも増加させていくことを目標値として設定。	—	—	249自治体 (2023年度)	—	こども家庭庁
88	離婚届における「養育費分担取決めあり」のチェック割合	70% (2030年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	70% (2022年度)	64.3% (2019年度)	55.4% (2024年度)	【評価】 策定時より進捗なし  【これまでの取組】 養育費及び親子交流の取決めが行われるよう、養育費及び親子交流に関する法的な知識を説明したパンフレット「こどもの養育に関する合意書作成の手引きとQ&A」を作成し、法務省ウェブサイトに掲載するほか、市区町村に対して、戸籍窓口への備付けに加えて、離婚届書の交付時にパンフレットも併せて交付するよう依頼するなどして、離婚前の父母への情報提供を図った。  【目標未達の理由等】 ①養育費の分担について、「取決めをしている」、「まだ決めていない」のいずれにもチェックが付されていない離婚届の割合が増加傾向にある。②離婚する父母に上記情報が十分に届いていないことや、取決めを行うことの必要性・重要性が十分に理解されていないことなどが考えられる。	法務省
89	フリーター数	廃止	若者の就業意識等の変化に伴い、本数値を本計画における成果目標として設定する意義が乏しいため。	男女計:114万人 (2025年)	男女計:138万人 男性:66万人 女性:72万人 (2019年)	男女計:136万人 男性:65万人 女性:71万人 (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 わかものハローワーク等を中心に、フリーターからの正社員就職等を進めてきた。  【目標未達の理由等】 新規学卒者の労働市場が、人材不足により売り手市場である一方で、「自分の都合のよい時間に働きたいから」等の理由により自ら非正規雇用を選ぶ方もいるなど、多様な働き方が進んでいる結果、フリーター数については約2万人減に留まったものと考えられる。	厚生労働省
90	65歳から69歳までの就業率	57.0% (2029年)	「高齢社会対策大綱」(令和6年9月13日閣議決定)において、目標値を設定済。	男女計:51.6% (2025年)	—	男女計:53.6% (2024年)	【評価】 成果目標を達成	厚生労働省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
91	障害者の実雇用率(民間企業)	2.7% (2027年)	「障害者の雇用の促進等に関する法律」第43条に規定されている障害者雇用率を基に設定。	2.3% (2022年)	2.11% (2019年6月)	2.41% (2024年6月)	【評価】 成果目標を達成	厚生労働省
第8分野 防災・復興における男女共同参画の推進								
92	都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	30% (2025年)	16.1% (2020年)	23.3% (2024年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 ・防災基本計画に「地方防災会議の委員に占める女性の割合を高めるよう取り組む」こと(令和3年5月)に関する記載を追記したことを踏まえ、自治体向けに内閣府男女共同参画局長と内閣政策統括官(防災担当)の連名で女性委員の登用促進に関する通知を2回発出した(令和3年6月、令和5年4月)。令和7年7月には同計画に「1号委員に占める女性の割合を高めるよう、関係省庁に周知する」ことを追記し、関係省庁向けに連名通知を発出した。 ・令和3年から継続的に実施している『『男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン』に基づく地方公共団体の取組状況調査』において、地方防災会議の女性委員の割合及び登用増加に向けた取組の進捗についての調査、結果を公表。同調査結果を踏まえ、女性委員の登用に取り組む自治体の事例等、防災分野における女性の参画促進のための「好事例集」(令和4年)を作成し、これらの事例集をあらゆる機会を通じて積極的に展開した。 ・令和6年、地方防災会議委員の登用に決定権を持つ自治体の首長や管理職を対象としたオンラインシンポジウムを開催し、防災分野における女性の参画拡大に向けた取組を促した。その他、毎年実施される内閣府(防災担当)主催の自治体の防災担当職員や指導的立場にある者を対象とした研修等において、ガイドラインの内容の周知・活用を進めるとともに、地方防災会議への女性委員の積極的な登用に向けて取り組んでいる。</p> <p>【目標未達の理由等】 地方防災会議における女性委員比率については、未だ成果目標を達成しないものの、都道府県、市町村共に増加傾向にある。これまで自治体では、8号委員(自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者)に女性を多く登用する等により、委員に占める女性の割合を高めるための工夫をしてきている。一方で、委員の約3割を占める、「指定地方行政機関の長又はその指名する職員」と規定される1号委員に占める女性の割合が少ないことが、女性割合を低める要因の一つと考えられる。</p>	内閣府(男女、防災) 総務省
市町村防災会議の委員に占める女性の割合								
93	女性が登用されていない組織数	0 (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	0 (2025年)	348/1,741 (2020年)	265/1,741 (2024年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上</p>	内閣府(男女、防災) 総務省
94	委員に占める女性の割合	15%(早期)、 更に30%を目指す (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	15%(早期)、 更に30%を目指す (2025年)	8.8% (2020年)	11.3% (2024年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上</p>	内閣府(男女、防災) 総務省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
95	消防吏員に占める女性の割合 (注3)(再掲)	廃止	将来的に消防吏員に占める女性の割合を10%にすることを目指し、まずは、採用者に占める女性の割合を可能な限り早期に引き上げる必要があることから、新たに「消防本部の採用者に占める女性の割合」を設定するため。	5% (2026年度当初)	2.9% (2019年度)	3.7% (2024年度)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 女性消防吏員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、女性消防吏員活躍推進アドバイザーの派遣、女性専用施設等の整備についての支援等を実施した。</p> <p>【目標未達の理由等】 女性消防吏員の割合は着実に増加しているものの、就職期的女子学生において、いまだ女性消防吏員の認知度が低い状況や消防業務に対し高いハードルを感じている傾向にあり、目標達成に至っていないものと思われる。</p>	総務省
96	消防本部の採用者に占める女性の割合 (再掲)	10% (2031年度)	近年の消防本部における採用者に占める女性の割合の状況や国内の他機関における採用の状況を踏まえて設定。	—	—	7.1% (2023年度)	—	総務省
97	消防団員に占める女性の割合(注9)	10%を目標としつつ、 当面5% (2030年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	10%を目標としつつ、 当面5% (2026年度)	3.2% (2019年度)	4.0% (2025年度)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 消防団への女性の積極的な入団促進のため、「消防団の力向上モデル事業」により、女性を対象とした女性団員による説明会・ワークショップ、交流会や各種訓練等の取組を支援。また全国女性消防団員活性化大会を通じた支援を実施した。</p> <p>【目標未達の理由等】 目標達成には至っていないものの、重点的に取り組んできた女性団員の入団促進に関しては、女性消防団員数は着実に増加しており、女性消防団員がいる消防団数の割合も8割を超えた。引き続き、目標達成に向けて取り組んでいく。</p>	総務省
98	災害対策本部の構成員に占める女性の割合(都道府県)	13.0% (2030年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	—	—	—	—	内閣府(男女、防災) 総務省
99	災害対策本部の構成員に占める女性の割合(市区町村)	16.0% (2030年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	—	—	—	—	内閣府(男女、防災) 総務省
100	復興計画策定委員会及び推進委員会の委員に占める女性の割合(岩手県、宮城県及び福島県)	30%以上 (毎年度)	都道府県及び市町村地方防災会議の目標値や、「復興と男女共同参画等に関する調査」の結果を踏まえ設定。	—	—	35.3% (2020年)	—	復興庁
101	復興計画策定委員会及び推進委員会の委員に占める女性の割合(岩手県、宮城県及び福島県の市町村)	15%(早期)、 更に30%を目指す (2030年)	都道府県及び市町村地方防災会議の目標値や、「復興と男女共同参画等に関する調査」の結果を踏まえ設定。	—	—	13.8% (2020年)	—	復興庁

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等			主担当府省	
		目標値案 （期限）	目標値の算出根拠 （廃止等の理由）	目標値 （期限）	計画策定時の数値	最新値		達成度評価
第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進								
102	地域における10代～20代女性の人口に対する転出超過数の割合	参考指標へ移行	他律的な要因により左右される数値であり、男女共同参画の取組のみによって、改善する指標ではないため、参考指標とする。	0.80% (2025年)	1.33% (2019年)	1.32% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 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を行った。  【目標未達の理由等】 地方公共団体が行う取組を支援してきたところであるが、地域に魅力的な職場がなかったことや固定的性別役割分担意識等に対し、有効にアプローチできなかったことなどが考えられる。 しかしながら、本成果目標が、他律的な要因に左右される数値であり、男女共同参画の取組のみによって、改善するものではないことに留意する必要がある。	内閣府（男女）
	農業委員に占める女性の割合							
103	女性委員が登用されていない組織数	0 (2030年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	0 (2025年度)	273/1,703 (2019年度)	178/1,696 (2024年10月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 登用の増加に向けて各種取組を継続実施中。例えば、国から各自治体や農業委員会に対し、農業委員に占める女性割合の目標や女性委員の登用のための具体的取組を定めるよう促すとともに、女性委員がいない農業委員会や特に登用が進んでいない地域等に対しては、国が直接意見交換等を通じた登用の働きかけを行っている。また、各市町村の目標、具体的取組の策定状況及び女性委員の登用実績については、毎年全国調査を行い、公表している。加えて、登用の阻害となっている地域の性別による一方的な役割分担の課題や解決策を紹介した啓発動画も作成し、公開しているところ。更に、令和6年度からは農業委員会に対する経済的インセンティブとして、農業委員等の基礎報酬等を支援する農業委員会交付金について、女性農業委員等の登用状況を考慮し配分。今後とも登用促進に向けた取組を実施。  【目標未達の理由等】 女性の農業委員の割合は年々着実に増加している。一方で、人口減少・高齢化により、性別に関係なく農業委員自体のなり手を見つけることが困難な地域が多い。また、女性の認定農業者数が限られているため、登用が進まない事例が見られる。さらに、女性に農業経営等の知見や経験が少ないことから、経験等の多い男性が選ばれる傾向がある。また、女性側も、経験不足により自ら手を挙げにくいことや、地域において既にその他の役職を担っていたり、家事等への対応のため更なる役割を担う状況ではないこと、地域での慣習や性別による役割分担意識等により、女性が役職に就きにくい環境も存在。	農林水産省
104	農業委員に占める女性の割合	20%（早期）、更に30%を目指す （2030年度）	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。 ※「食料・農業・農村基本計画」（令和7年4月11日閣議決定）において、目標値を設定済。	20%（早期）、更に30%を目指す （2025年度）	12.1% （2019年度）	14.4% （2024年10月）	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	農林水産省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
	農業協同組合の役員に占める女性の割合							
105	女性役員が登用されていない組織数	0 (2030年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	0 (2025年度)	107/639 (2018年度)	78/537 (2023年度)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 登用の増加に向けて各種取組を継続実施中。例えば、国から農協組織に対し、農協役員に占める女性割合の目標や女性役員の登用のための具体的取組を定めるよう促すとともに、女性役員がいない農協等に対しては意見交換等を通じた登用の働きかけを行っている。県中央会とのヒアリングの場でも必ず女性の登用の取組状況について確認し、状況に合った登用に向けた働きかけを実施している。また、農協の目標、具体的取組の策定状況及び女性委員の登用実績については、毎年全国調査を行い、設定数について公表している。更に、令和6年度は、女性役員登用を進めた農協やその役員等を取組背景や内容についてインタビューをした動画を作成・公開、分かりやすく事例紹介した啓発動画を通じて女性登用促進の取組を進めている。今後とも登用促進に向けた取組を実施。  【目標未達の理由等】 女性の農協役員の割合は年々着実と増加している。一方で、人口減少・高齢化により、性別に関係なく農協役員の柔軟な登用が困難な地域が存在。また、男性と比較すると、女性に農業経営等の知見や経験が少ないことから、経験等の多い男性が選ばれる傾向がある。また、女性候補者を輩出してきた農協内の女性組織(女性部)が解散する等、会員が減少しているため登用が進まない事例も存在する。加えて、女性側も、経験不足等により自ら手を挙げにくいことや、地域において既にその他の役職を担っていたり、家事等への対応のため更なる役割を担う状況ではないこと、地域での慣習や性別による役割分担意識等により、女性が役職に就きにくい環境も存在。	農林水産省
106	役員に占める女性の割合	15%(早期)、 更に20%を目指す (2030年度)	「食料・農業・農村基本計画」(令和7年4月11日閣議決定)において、目標値を設定済。	10%(早期)、 更に15%を目指す (2025年度)	8.0% (2018年度)	10.7% (2023年度)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	農林水産省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
	土地改良区(土地改良区連合を含む。)の理事に占める女性の割合							
107	女性理事が登用されていない組織数	0 (2030年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	0 (2025年度)	3,737/3,900 (2016年度)	3,308/4,118 (2024年度)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 土地改良区における女性理事の登用にに向けた条件整備を行うため ①土地改良法改正を行い理事に係る配慮規定を追加 ②女性理事登用にに向けた目標設定と行動方針を策定 ③女性理事登用に関する手引書等を作成・配布 ④土地改良区の運営に関する知識向上に向けた研修会の開催や女性理事間のネットワーク構築など女性が参画しやすい環境の整備 の取組を行うとともに、女性登用の後押しをするため、理事改選が控えている土地改良区を中心に国等の職員が直接的な働きかけを行うなどの取組を進めている。  【目標未達の理由等】 土地改良区に女性組合員が少なく候補者のなり手の発掘に時間を要していることに加え、本人が辞退するケースも多く、現時点では成果目標の達成には至っていない。しかしながら、これまでの取組により、年々女性理事の登用の割合が増加するなど、土地改良区において女性が参画しやすい条件整備が進んでおり、今後、着実に登用が進んでいくものと考えている。	農林水産省
108	理事に占める女性の割合	10% (2030年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。 ※「食料・農業・農村基本計画」(令和7年4月11日閣議決定)、「土地改良長期計画」(令和7年9月12日閣議決定)において、目標値を設定済。	10% (2025年度)	0.6% (2016年度)	2.6% (2024年度)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	農林水産省
109	認定農業者数に占める女性の割合	6.0% (2030年度)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	5.5% (2025年度)	4.8% (2019年3月)	5.4% (2024年3月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 農業経営改善計画を認定する市町村等に対して、夫婦による共同申請の推進に関する通知文書の発出をしたほか、共同申請の概要及びメリットを記載したビラを地方農政局等を通じて市町村等へ配布するなど、共同申請が可能となることや共同申請のメリットの説明に取り組んだ。  【目標未達の理由等】 農業者に対する共同申請のメリット等を十分に周知できなかったことから、SNSを活用するなど更なる周知に取り組む。	農林水産省
110	主業経営体に対する家族経営協定の締結割合  ※第5次計画:家族経営協定の締結数	50% (2030年度)	第5次計画期間中の締結数及び主業経営体数の減少等を踏まえ、直近年における家族経営協定の締結数(70,000件)を比率換算したものから、より意欲的かつ到達すべき目標値を設定。 ※「主業経営体に対する家族経営協定の締結割合」の最新値は33.6%(令和6年3月31日現在)	70,000件 (2025年度)	58,799件 (2019年度)	59,587件 (2024年3月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 ①締結のきっかけや経営改善等の効果を事例集としてとりまとめ公表 ②都道府県が実施する家族経営協定の締結に向けた相談会の開催に対する支援 ③女性農業者の活躍が経営発展につながった事例を紹介し、男性農業者の女性活躍への理解と、家族間の役割分担等の話し合いを促す取組等を進めている。  【目標未達の理由等】 人口減少・高齢化により、性別に関係なく農業者が減少しており、家族経営協定を締結する主な対象となる個人経営体も、離農等もあり年々減少。家族経営協定の取り消しが増加し、2023年に初めて締結数の減少に至ったところ。今後も、個人経営体数の減少により、締結数は大きく影響を受けることが見込まれる。	農林水産省

No	項目	第6次計画 成果目標案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
111	自治会長に占める女性の割合	10% (2030年度)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続。	10% (2025年度)	6.1% (2020年度)	7.3% (2024年度)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 ・令和3年度に、女性防災士や自治会・自主防災組織等の地域組織に所属する全国各地の女性防災リーダー等を対象としたワークショップを実施し、女性が地域で防災活動を行うに当たった課題を抽出した。また、地域の防災に取り組む主体となる地方公共団体、自主防災組織、町内会等に対し、防災活動に女性が参画するための取組についてヒアリングを実施し、好事例の収集を行い、女性の防災リーダーが地域で活躍するためのノウハウ・活動事例集を作成した。 ・地域女性活躍推進交付金により、女性自治会長等を育成する、地方公共団体が地域の実情に応じて行う取組を支援した。</p> <p>【目標未達の理由等】 ・他の女性にとつてのロールモデルの不足や地域に根強く残る固定的性別役割分担意識の解消、また、多くの自治会等において、加入率の低下や担い手不足等が要因の一つであると考えられる。</p>	内閣府(男女)
112	男女共同参画計画の策定率(市町村)	市区:100% 町村:95% (2030年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	市区:100% 町村:85% (2025年)	市区:98.3% 町村:69.4% (2020年)	市区:99.0% 町村:81.6% (2024年)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 地方公共団体における計画策定の状況の「見える化」を進めるとともに、アドバイザー派遣事業の紹介により、市町村計画の策定を促進している。</p> <p>【目標未達の理由等】 策定市区町村数は増加しており、さらに、56の市区町村が策定を検討中であることから、引き続き施策を進めていく必要がある。</p>	内閣府(男女)
第10分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備								
113	保育所等待機児童数50名以上の自治体数 ※第5次計画:保育所等待機児童数	0 (令和8年度)	待機児童問題の早期解消に向け、「保育政策の新たな方向性」(令和6年12月20日公表)を踏まえ、目標値を設定。	「新子育て安心プラン」を踏まえ設定	12,439人 (2020年4月)	2,254人 (2025年4月)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 新子育て安心プラン等により、保育の受け皿整備等の待機児童対策を行ったところ。</p> <p>【目標未達の理由等】 保育の受け皿整備等を進めているが、待機児童が生じる要因は様々であるため、より待機児童を減少させるために自治体及び国において地域の現状や課題を丁寧に分析し対応していくことが重要である。</p>	こども家庭庁
114	放課後児童クラブの受け皿整備 ※第5次計画:放課後児童クラブの登録児童数	第3期市町村子ども・子育て支援事業計画で計上されている受け皿の確保	今後取りまとめることとしている「第3期市町村子ども・子育て支援事業計画」の調査結果において、本計画期間において必要となると見込まれる放課後児童クラブの受け皿の整備量が明らかになる予定。	152万人 (2023年度末)	約130万人 (2019年5月)	約151.9万人 (2024年5月)	<p>【評価】 策定時より進捗</p> <p>【これまでの取組】 放課後児童クラブの受け皿整備については、放課後児童対策パッケージ等の累次の対策により、「場の確保」「人材の確保」「適切な利用調整(マッチング)」の観点から、各種補助事業等を通じて集中的に取り組んできた。</p> <p>【目標未達の理由等】 自治体の整備が追い付かなかったため。</p>	こども家庭庁
115	高齢者施設、障害者施設、子育て支援施設等を併設する公営賃貸住宅団地(100戸以上)の割合	廃止	第5次計画における成果目標を高い水準で達成済のため。	建替え等が行われる団地のおおむね9割 (2025年度)	29.1% (2019年度)	94.5% (2024年度)	<p>【評価】 成果目標を達成</p>	国土交通省

No	項目	第6次計画 成果目標等案		第5次計画 成果目標等				主担当府省
		目標値案 (期限)	目標値の算出根拠 (廃止等の理由)	目標値 (期限)	計画策定時の数値	最新値	達成度評価	
第11分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進								
116	「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた者の割合	50% (2030年)	ほぼすべての人が平等と感じる社会を目指し、2030年の当面の目標を引き続き50%と設定。	ほぼ全てを目標としつつ、当面50% (2025年)	21.2% (2019年)	男女計:16.7% 男性:21.9% 女性:12.2% (2024年)	【評価】 策定時より進捗なし  【これまでの取組】 男女共同参画を推進する様々な取組全般。  【目標未達の理由等】 男女共同参画を推進する様々な取組が進められており、法制度の整備も進んできたものの、依然として、男女共同参画社会が実現したとは言い難い状況にあることを反映しているため。	内閣府(男女)
第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献								
	在外公館の各役職段階に占める女性の割合							
117	公使、参事官以上	13% (2030年)	最新値をもとに、女性職員割合の伸び率や想定される昇級の状況等を踏まえて算出。	10% (2025年)	7.4% (2020年7月)	9.4% (男性504名 女性52名) (2025年7月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 女性省員の採用拡大、能力向上につながる適材適所な人材配置、省内公募の活用、管理職や管理職候補への中途採用や民間登用の推進等により、女性登用を着実に進めてきた。また、人材の着実な育成や昇任意欲の向上につながる取組を一層進める等、管理職登用を直接行うだけでなく、中長期的な観点からもその候補者を増やす取組を推し進めている。  【目標未達の理由等】 公使、参事官以上になる年次の女性職員数が少ないことが目標未達成の理由と考えられる。	外務省
118	特命全権大使、総領事	8% (2030年)	目標未達のため、第5次計画の目標値を継続	8% (2025年)	5.3% (2020年7月)	5.7% (男性217名 女性13名) (2025年7月)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組・目標未達の理由等】 同上	外務省
男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化								
119	男女共同参画計画の策定率(市町村)(再掲)	市区:100% 町村:95% (2030年)	最新値をもとに、近年の伸び等を踏まえ算出。	市区:100% 町村:85% (2025年)	市区:98.3% 町村:69.4% (2020年)	市区:99.0% 町村:81.6% (2024年)	【評価】 策定時より進捗  【これまでの取組】 地方公共団体における計画策定の状況の「見える化」を進めるとともに、アドバイザー派遣事業の紹介により、市町村計画の策定を促進している。  【目標未達の理由等】 策定市区町村数は増加しており、さらに、56の市区町村が策定を検討中であることから、引き続き施策を進めていく必要がある。	内閣府(男女)

(注1)雇用型就業者のうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている(制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む)上で、テレワークを実施している人の割合。

(注2)次世代認定マーク(くるみん)取得企業とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業。

(注3)消防吏員とは、消防本部及び消防署に置かれる職員のうち、階級及び服制を有し、消防事務に従事する者。

(注4)民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合の算出根拠である「賃金構造基本統計調査」は、2020年より推計方法を変更している。

(注5)役員には、取締役、監査役、執行役に加えて、各企業が女性役員登用目標の前提とした執行役員又はそれに準じる役職者(会社法上の「支配人その他の重要な使用人の選任及び解任」として、取締役会の決議による選任・解任がされている役職者を基本とし、業務において重要な権限を委任されている役職者等)も含む。

(注6)起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。

(注7)女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数とは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業として認定を受けた企業。

(注8)子宮頸がん検診は20～69歳、乳がん検診は40～69歳を対象に受診率を算出。

(注9)消防団員とは、他に本業を持ちながらも、「自らの地域は自らで守る」という郷土愛護の精神に基づき、消防防災活動を行う市町村の消防機関である消防団の構成員。