

第 2 分野

雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

第5次男女共同参画基本計画 中間年フォローアップについて

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

○「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」

(令和2年12月25日閣議決定)(抄)

- ・5次計画の成果目標の達成状況について、EBPMの観点を踏まえ、中間年にフォローアップ及び点検・評価を実施する。その結果も参照しながら、必要に応じ内閣総理大臣及び関係各大臣に対して意見を述べるなど、更なる取組を促す。

○「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023 (女性版骨太の方針 2023)」

(令和5年6月13日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定)(抄)

- ・令和5年が5次計画の中間年に当たる。計画に定める成果目標の着実な達成に向け、全ての成果目標につき現在の進捗状況を把握した上で、残る計画期間内に取り組むべき事項について検討を行う。

2. 中間年フォローアップの考え方

○成果目標の達成状況については、計画策定時の数値から目標値との差の1/2以上に達しているかを基本とする。

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

○上記を基本とし基準に未達である成果目標について次頁以降のフォローアップシートを作成するとともに、目標値が「〇以上(毎年度)」となっている成果目標についても、目標に未達の年度がある場合フォローアップシートを作成している。また、成果目標が策定されていない、又は5次計画期間中に改定の可能性がある成果目標についても、関連施策の進捗状況を確認するため、フォローアップシートを作成している。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	男女計：6.4% 男性：9.8% 女性：2.3% (2019年)	男女計：5.1% 男性：7.7% 女性：2.0% (2022年)	5.0% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に 向けた課題	今後の 対応方針
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。	<p>・令和4年度調査研究「多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組」において「総労働時間の減少」に寄与している好事例を調査。先進的な取組を行っている10社事例詳細をまとめ、報告書を男女共同参画局HP「仕事と生活の調和」推進サイト上に公表。</p> <p>令和4年度実績 予算額：900千円 調査対象：10社</p> <p>・男女共同参画局HP「仕事と生活の調和」推進サイト上「カエル！ジャパン通信」において企業及び団体の労働時間削減に関する取組等の紹介や有識者によるコラムを掲載し、今後の課題考察等につなげている。加えて、各府省庁及び自治体の労働時間削減に関する取組の最新情報を掲載し、周知に寄与している。</p> <p>令和3年度実績 予算額：730千円 実施回数：21回配信 令和4年度実績</p>	<p>・各企業や団体の取組内容だけではなく、「取組をはじめたきっかけ」や「導入に際しての苦労や考慮した点」、「取組による効果」等、事例詳細までを提示することで、取組を行っていない企業や団体の取組を後押しする必要がある。</p> <p>・好事例の広範囲な展開のためには、「カエル！ジャパン」通信の認知度及び購読者数のさらなる拡大が課題となる。</p> <p>(購読企業、個人数) 令和3年度：4,686 令和4年度：4,719</p> <p>※男女共同参画白書より ・週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は徐々に減少傾向にあり、目標達成まであと一歩である。 特に男性は、女性と比べて割合が高く、子育て期の30代・40代男性では約9～10%にのぼることから、男性のワーク・ライフ・バランスに関する意識改革、家事・育児への参画意欲の醸成が求められる。</p>	<p>・令和5年度調査研究で仕事時間に関する調査を実施し、好事例を展開することで企業の長時間労働の是正に関する取組を支援。</p> <p>・引き続き「カエル！ジャパン通信」にて情報提供を実施。特に、男性の家事・育児参画による企業側のメリットを訴求したり、男性社員の声を多用する等、より一層男性読者を意識した内容を盛り込むよう心掛ける。</p> <p>・情報発信の新たな仕組みや方法、対象等を検討し、好事例の展開拡大を目指す。</p>

	予算額：1,089 千円 実施回数：20 回配信 令和5年度実績 予算額：1,645 千円 実施回数：21 回配信予定		
--	---	--	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合	男女計：6.4% 男性：9.8% 女性：2.3% (2019年)	男女計：5.1% 男性：7.7% 女性：2.0% (2022年)	5.0% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に 向けた課題	今後の 対応方針
法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のための監督指導体制の充実強化を行う。	法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のため、労働基準監督署の労働基準監督官を増員する等により監督指導体制の整備を行った。	2021年実績では目標値の5.0%を達成していたところ、最新値では目標不達成になったことから、引き続き、監督指導体制を整備していく必要がある。	引き続き、必要な監督指導体制の整備を図っていく。
年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施等により機運の醸成を図る。	<p>①年次有給休暇の取得の促進を図る環境整備のため、休暇を取得しやすい夏季、年末年始、ゴールデンウィークの他、年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施した。具体的には年次有給休暇取得促進ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告等、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催（参加者数487人）、働き方・休み方改善ポータルサイトでの周知（アクセス件数1,805,091件）、パンフレットの作成・配布（44,000部）を行った。</p> <p>②働き方改革の推進に取り組む中小企業を支援するため、労働時間の設定改善に向けて、時間外労働時間数の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主を支援する。2022年度の予算額は約62</p>	<p>①2021年実績では目標値の5.0%を達成していたところ、最新値では目標不達成になったことから、継続的な取組が必要である。</p> <p>② —</p>	<p>①年次有給休暇の取得促進については、休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月の年次有給休暇取得促進月間に集中的な広報を引き続き実施する。 また、厚生労働省HPの「働き方・休み方改善ポータルサイト」に、企業の取組の好事例を掲載し、年次有給休暇の取得促進のための情報発信を行っており、引き続き、これらの好事例を周知することにより、取得率向上に努めてまいりたい。</p> <p>②厚生労働省HP等を活用した周知広報、使用者団体を通じた周知、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング等の際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。</p>

	億円、支給件数は 5,789 件。		
勤務間インターバル制度について職種・業種等の特性を踏まえつつ、導入マニュアルや好事例の周知等により企業への導入促進を図る。	勤務間インターバル制度の導入を促進するため、制度導入の効果やメリットをわかりやすく発信した。 具体的には、業種別導入マニュアルの作成・配布(48,000部)、制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知及びインターネット広告、制度の導入促進シンポジウム(セミナー)の開催等(参加者 578人)を行った。	2021年実績では目標値の5.0%を達成していたところ、最新値では目標不達成になったことから、継続的な取組が必要である。	引き続き、業種別導入マニュアルの作成・配布、シンポジウム(セミナー)の実施や動画コンテンツの充実など効果的な周知に努めてまいりたい。
労働時間等の設定に関する特別措置法の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進する。	労働時間等の設定に関する特別措置法の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進するため、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催(参加者数487人)、働き方・休み方改善ポータルサイトでの周知(アクセス件数1,805,091件)パンフレットの作成・配布(44,000部)を行った。	2021年実績では目標値の5.0%を達成していたところ、最新値では目標不達成になったことから、継続的な周知が必要である。	引き続き、関係パンフレットの配布、シンポジウムの実施やポータルサイトのコンテンツの充実など効果的な周知に努めてまいりたい。
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。	「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)において、メンタルヘルス対策が掲げられている。 メンタルヘルス対策の推進のため、①「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発。ストレスチェック制度の実施徹底を通じたメンタルヘルス対策の普及 ②働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」による総合的な情報提供(アクセス数:約893万件(令和4年度))、相談の実施(電話相談:27,177件・メール相談:4,234件・SNS相談:7,808件(令和4年度)) ③産業保健総合支援センターにおけ	特に労働者数50人未満の小規模事業場を中心に、メンタルヘルス対策の取組が進んでいない。 (メンタルヘルス対策実施割合:50人以上91.1%、30~49人73.1%、10~29人55.7%(令和4年))	特に取組が進んでいない小規模事業場への支援を中心に、左記の①~③の取組を推進していく。

	<p>る、事業場の人事労務担当者等への研修等の実施(事業場の人事労務担当者等へのメンタルヘルスに係る専門的研修：970回(令和4年度)) これらの取組を踏まえ、事業場におけるメンタルヘルス対策の実施割合は63.4%(令和4年)となっている。</p>		
<p>生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。</p>	<p>働き方改革の推進に取り組む中小企業を支援するため、労働時間の設定改善に向けて、時間外労働時間数の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主を支援する。2022年度の予算額は約62億円、支給件数は5,789件。</p>	<p>—</p>	<p>厚生労働省HP等を活用した周知広報、使用者団体を通じた周知、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング等の際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
年次有給休暇取得率	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：58.3% 男性：56.5% 女性：62.1% (2021年又は2020年会計年度)	70% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に 向けた課題	今後の 対応方針
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度調査研究「多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組」において「休日/休暇制度の柔軟化」に関する好事例を調査。先進的な取組を行っている10社事例詳細をまとめ、報告書を男女共同参画局HP「仕事と生活の調和」推進サイト上に公表。 予算：900千円 調査対象：10社 <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画局HP「仕事と生活の調和」推進サイト上「カエル！ジャパン通信」において企業及び団体の多様な休暇制度等の取組等の紹介や有識者によるコラムを掲載し、今後の課題考察等につなげている。加えて、各府省庁及び自治体の休暇取得促進に向けた取組の最新情報を掲載し、周知に寄与している。 令和3年度実績 予算額：730千円 実施回数：21回配信	<ul style="list-style-type: none"> ・各企業や団体の取組内容だけでなく、「取組をはじめたきっかけ」や「導入に際しての苦労や考慮した点」、「取組による効果」等、事例詳細までを提示することで、取組を行っていない企業や団体の取組を後押しする必要がある。 ・好事例の広範囲な展開のためには、「カエル！ジャパン」通信の認知度及び購読者数のさらなる拡大が課題となる。 (購読企業、個人数) 令和3年度：4,686 令和4年度：4,719 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き「カエル！ジャパン通信」にて情報提供を実施。 ・情報発信の新たな仕組みや方法、対象等を検討し、好事例の展開拡大を目指す。

	令和4年度実績 予算額：1,089千円 実施回数：20回配信 令和5年度実績 予算額：1,645千円 実施回数：21回配信予定		
--	--	--	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
年次有給休暇取得率	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：58.3% 男性：56.5% 女性：62.1% (2021年又は2020年会計年度)	70% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施等により機運の醸成を図る。	<p>①年次有給休暇の取得の促進を図る環境整備のため、休暇を取得しやすい夏季、年末年始、ゴールデンウィークの他、年次有給休暇取得促進期間（10月）の時季を捉えた集中的な広報を実施した。具体的には年次有給休暇取得促進ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告等、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催（参加者数487人）、働き方・休み方改善ポータルサイトでの周知（アクセス件数1,805,091件）、パンフレットの作成・配布（44,000部）を行った。</p> <p>②働き方改革の推進に取り組む中小企業を支援するため、労働時間の設定改善に向けて、時間外労働時間数の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主を支援する。2022年度の予算額は約62億円、支給件数は5,789件。</p>	<p>①目標値に達しておらず、相対的に中小企業において導入が進んでいない結果となっている。</p> <p>② —</p>	<p>①年次有給休暇の取得促進については、休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月の年次有給休暇取得促進月間に集中的な広報を引き続き実施する。 また、厚生労働省HPの「働き方・休み方改善ポータルサイト」に、企業の取組の好事例を掲載し、年次有給休暇の取得促進のための情報発信を行っており、引き続き、これらの好事例を周知することにより、取得率向上に努めてまいりたい。</p> <p>②厚生労働省HP等を活用した周知広報、使用者団体を通じた周知、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング等の際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。</p>

<p>労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進する。</p>	<p>労働時間等の設定の改善を図り年次有給休暇の取得促進の環境整備のため、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催(参加者数 487 人)、働き方・休み方改善ポータルサイトでの周知(アクセス件数 1,805,091 件)を実施した。</p>	<p>目標値に達しておらず、相対的に中小企業において導入が進んでいない結果となっている。</p>	<p>年次有給休暇の取得促進については、休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月の年次有給休暇取得促進月間に集中的な広報を行っている。 また、厚生労働省HPの「働き方・休み方改善ポータルサイト」に、企業の取組の好事例を掲載し、年次有給休暇の取得促進のための情報発信を行っており、引き続き、これらの好事例を周知することにより、取得率向上に努めてまいりたい。</p>
<p>生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。</p>	<p>働き方改革の推進に取り組む中小企業を支援するため、労働時間の設定改善に向けて、時間外労働時間数の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主を支援する。2022年度の予算額は約62億円、支給件数は5,789件。</p>	<p>—</p>	<p>厚生労働省HP等を活用した周知広報、使用者団体を通じた周知、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング等の際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。</p>
<p>時間単位の年次有給休暇制度について、周知リーフレットの配布、働き方・休み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。</p>	<p>①年次有給休暇の取得の促進を図る環境整備のため、時間単位の年次有給休暇制度についても、年次有給休暇取得促進ポスター・リーフレット等に記載するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトでの周知(アクセス件数 1,805,091 件)、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催(参加者数 487 人)を実施した。 ②働き方改革の推進に取り組む中小企業を支援するため、労働時間の設定改善に向けて、時間外労働時間数の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主を支援する。2022年度の予算額は約62億円、支給件数は5,789件。</p>	<p>①目標値に達しておらず、相対的に中小企業において導入が進んでいない結果となっている。 ② —</p>	<p>①年次有給休暇の取得促進については、休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月の年次有給休暇取得促進月間に集中的な広報を行っている。 また、厚生労働省HPの「働き方・休み方改善ポータルサイト」に、企業の取組の好事例を掲載し、年次有給休暇の取得促進のための情報発信を行っており、引き続き、これらの好事例を周知することにより、取得率向上に努めてまいりたい。 ②厚生労働省HP等を活用した周知広報、使用者団体を通じた周知、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング等の際の利用勧奨などにより、助成金の一層の利用促進を図る。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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	64.0% (2019年)	62.8% (2022年)	全ての企業 (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の 対応方針
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進する。	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進するため、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催（参加者数487人）、働き方・休み方改善ポータルサイト（アクセス件数1,805,091件）での周知、パンフレットの作成・配布（44,000部）を実施した。	目標値に達しておらず、相対的に中小企業において導入が進んでいない結果となっている。	政府目標達成のため、労働時間等設定改善法に基づく「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）において、事業主は労使間の話し合いの機会を整備することとされていることから、法及び同ガイドラインについてわかりやすく解説したパンフレットの配布や、労使の話し合いの機会の整備を働き方改革推進支援助成金の支給要件とすること等により、労使の話し合いの機会の整備の促進を図っているところ。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
テレワーク			

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に 向けた課題	今後の 対応方針
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度調査研究「多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組」において「場所にとらわれない働き方」に関する好事例を調査。先進的な取組を行っている10社事例詳細をまとめ、報告書を男女共同参画局HP「仕事と生活の調和」推進サイト上に公表。 <p>令和4年度実績 予算：900千円 調査対象：10社</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画局HP「仕事と生活の調和」推進サイト上「カエル！ジャパン通信」において企業及び団体のリモートワークの取組等の紹介や有識者によるコラムを掲載し、今後の課題考察等につなげている。加えて、各府省庁及び自治体のテレワークに関する取組の最新情報を掲載し、周知に寄与している。 <p>令和3年度実績 予算額：730千円 実施回数：21回配信 令和4年度実績 予算額：1,089千円</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各企業や団体の取組内容だけではなく、「取組をはじめたきっかけ」や「導入に際しての苦労や考慮した点」、「取組による効果」等、事例詳細までを提示することで、取組を行っていない企業や団体の取組を後押しする必要がある。 コロナ禍を経て、広く浸透したテレワークに関する様々な仕組について、今後の社会情勢の変化を踏まえ、どのようなニーズや役割があるか想定をした上で、先進的な好事例の収集を行う必要がある。 好事例の広範囲な展開のためには、「カエル！ジャパン」通信の認知度及び購読者数のさらなる拡大が課題となる。 (購読企業、個人数) 令和3年度：4,686 令和4年度：4,719 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き「カエル！ジャパン通信」にて情報提供を実施。 情報発信の新たな仕組や方法、対象等を検討し、好事例の展開拡大を目指す。

	実施回数：20 回配信 令和5年度実績 予算額：1,645 千円 実施回数：21 回配信予定		
--	---	--	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
テレワーク			

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。	<p>令和3年度まで行っていた総務省のテレワーク関連事業と、厚生労働省のテレワーク関連事業を令和4年度から一体的に運用し、テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な支援を実施。また、地域の中小企業支援の担い手となる団体（自治体、商工会議所等）と連携し、地域窓口を設置し、テレワークに関する一次的な相談・問合せ対応やセミナー・相談会を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度予算：258百万円 ・令和4年度予算：261百万円 ・令和5年度予算：255百万円 ・地域窓口数：235カ所（令和5年8月末時点） ・地域窓口相談件数 令和4年度：月平均151件 令和5年度：月平均109件 ・専門家派遣件数 令和3年度：212件 ・地域セミナー 令和3年度：2,591名参加 	<p>テレワークは、令和2年以降、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、出勤抑制の手段としての導入が進んだこともあり、都市部を中心に普及が図られたが、一方で地方部の普及率は低い水準に留まっており、地域間での格差が生じている。また、都市部においては、感染拡大防止の対応が終了すれば、出社勤務に戻す企業も出てきている。</p>	<p>導入が進んでいない地方部・中小企業への重点的な普及に向け、コロナ対策以外でのテレワークのメリットを周知啓発するとともに、都市部において出社勤務に戻すか検討している企業に対しては、専門家による個別相談支援やICTツールの有効活用事例の周知により、テレワーク時のコミュニケーション面等のデメリットの解消を図る。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
テレワーク			

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。	<p>【2020年度（R2年度実績）】 テレワーク普及促進対策事業 6.5億円 活動実績： ○テレワークセミナーの参加者数 761人 ○テレワーク相談センターへの相談、テレワーク相談センターのウェブサイトからの資料のダウンロード数 8,717件</p> <p>働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）34.1億円 活動実績： ○働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）の支給決定件数 9,902件</p> <p>【2021年度（R3年度実績）】 テレワーク普及促進対策事業 2.3億円 活動実績： ○テレワークセミナーの参加者数 1,025人 ○テレワーク相談センターへの相談、テレワーク相談センターのウェブサイトからの資料のダウンロード数 7,694件</p>	—	引き続き適正な労務管理下におけるテレワークの普及促進に取り組んでいく。

	<p>人材確保等支援助成金（テレワークコース） 22.7 億円 活動実績： ○人材確保等支援助成金（テレワークコース）の支給決定件数 29 件</p> <p>【2022 年度（R4 年度実績）】 テレワーク普及促進対策事業 1.4 億円 活動実績： ○テレワークセミナーの参加者数 728 人 ○テレワーク相談センターへの相談、テレワーク総合ポータルサイトからの資料のダウンロード数 21,110 件</p> <p>人材確保等支援助成金（テレワークコース） 16 億円 活動実績： ○人材確保等支援助成金（テレワークコース）の支給決定件数 70 件</p>		
--	--	--	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
テレワーク			

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
<p>時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・関係府省庁と連携し、テレワーク月間ポスター、リーフレットの配布、公共機関での電子広告掲載、所管団体へのメール周知などにより、約1,900の政府機関、団体・企業等に対して普及呼びかけを実施。 ・IT導入補助金やIT活用促進資金等を通じて、中小企業・小規模事業者等へのITツールの導入支援や、中小企業・小規模事業者等が抱えるテレワーク導入を含めた様々な経営課題に対応するための専門家の派遣支援を実施。 	<p>新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、出勤抑制の手段として都市部企業を中心にテレワーク導入が浸透してきたが、地方での導入率は低い水準であり、地域格差が生じている。</p>	<p>引き続き、関係省庁と連携しつつ、テレワークに必要なITシステム導入支援、専門家による相談体制や地域でのサポート体制の整備により、テレワークの更なる普及に向け、産業界の取組を後押しする。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
テレワーク			

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。	テレワークの実施状況、課題等の把握のため、テレワーク従事者の実態把握を行った。また、関係各省と連携し、テレワークの一層の普及・拡大に向け、普及啓発に努めた。	具体的かつ効果的な形で普及が進むようにすること。	今後も継続して、テレワークの実施状況、課題等の把握のため、テレワーク従事者の実態把握を行う。また、関係各省と連携し、テレワークの一層の普及・拡大に向け、普及啓発に努める。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	17.13% (2022年度)	30% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。	<p>・令和3年度の調査研究で、「仕事と子育ての両立を阻害する慣行等調査」を実施。6つの場面における子育ての困りごとについて、今後の必要な方策を検討する基礎資料として調査分析。報告書を男女共同参画局 HP「仕事と生活の調和」推進サイト上に公表。</p> <p>令和3年度実績 予算額：5,750千円 調査対象： 個人オンライン調査2,166名 意見募集5,640名</p> <p>・男女共同参画局 HP「仕事と生活の調和」推進サイト上「カエル！ジャパン通信」において企業及び団体の男性の育児休業取得の取組等の紹介や有識者によるコラムを掲載し、今後の課題考察等につなげている。加えて、各府省庁及び自治体の男性の育児休業取得に関する取組の最新情報を掲載し、周知に寄与している。</p> <p>令和3年度実績 予算額：730千円 実施回数：21回配信 令和4年度実績 予算額：1,089千円</p>	<p>・各企業や団体の取組内容だけではなく、「取組をはじめたきっかけ」や「導入に際しての苦労や考慮した点」、「取組による効果」等、事例詳細までを提示することで、取組を行っていない企業や団体の取組を後押しする必要がある。</p> <p>・日本の育児休業に関する制度は世界的に見ても整備されているが、男性が育児休業を取得し、家事・育児に参画することへの職場における上司や周囲の理解が不十分であることが調査結果から読み取れる。また、男性本人の意識改革も必要。</p> <p>・好事例の広範囲な展開のためには、「カエル！ジャパン」通信の認知度及び購読者数のさらなる拡大が課題となる。 (購読企業、個人数) 令和3年度：4,686 令和4年度：4,719</p>	<p>・引き続き「カエル！ジャパン通信」にて情報提供を実施。特に、男性の家事・育児参画による企業側のメリットを訴求したり、男性社員の声を記事にする等、より一層男性読者を意識した内容を盛り込むよう心掛ける。</p> <p>・情報発信の新たな仕組みや方法、対象等を検討し、好事例の展開拡大を目指す。</p>

	<p>実施回数：20 回配信 令和5年度実績 予算額：1,645 千円 実施回数：21 回配信予定</p>		
<p>啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。</p>	<p>○「男女共同参画週間」などの啓発活動や、子どもたちを産み育てやすいデザインで、男女共同参画担当大臣賞を選定・表彰している特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が実施しているキッズデザイン賞などの表彰の実施を通じて、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画等に関する社会的な機運の醸成を図った。</p>	<p>○育児休業取得率は改善しているものの、目標達成には至っていない。</p>	<p>○引き続き、「男女共同参画週間」などの啓発活動や、キッズデザイン賞などの表彰の実施を通じて、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画等に関する社会的な機運の醸成を図っていく。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	17.13% (2022年度)	30% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
<p>企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示(「見える化」)を推進する。</p>	<p>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)、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づいて男性の育児休業等取得率等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)。</p> <p>また、2020年度～2022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、男性の育児休業取得率を含む、多様性に係る開示内容に関して、好事例と考えられる企業を採り上げた。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。</p>	<p>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、企業における男性の育児休業取得率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。</p>	<p>引き続き、男性の育児休業取得率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。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	17.13% (2022年度)	30% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。	配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る「さんきゅうパパプロジェクト」による広報啓発を実施し、社会的機運の醸成を図った。	育児休業取得率は改善しているものの、目標達成には至っていない。	引き続き、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。
関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。	配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る「さんきゅうパパプロジェクト」の一環として、理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発を実施した。	育児休業取得率は改善しているものの、目標達成には至っていない。	引き続き、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年度)	17.13% (2022年度)	30% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
<p>労働者が育児休業や介護休業等を取得して、継続就業できるよう育児・介護休業法の履行確保を図る。また、夫婦での子育てを促進するため、出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みを導入するとともに、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置や、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について事業主に義務づけること、男性の育児休業取得率の公表を促進することを検討し、令和3年（2021年）の通常国会に必要な法案の提出を図る。</p>	<p>①以下の事項を内容とする育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日以降、順次施行した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について事業主に義務づけ（令和4年4月1日施行） ・出生時育児休業（産後パパ育休）の創設（令和4年10月1日施行） ・従業員1,000人超の事業主を対象に、男性の育児休業取得率等の公表を義務づけ（令和5年4月1日施行） <p>②雇用保険制度においては、労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が原則1歳未満の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付金を支給している。また、「産後パパ育休」に対応した「出生時育児休業給付金」を創設し、2022年10月から施行している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業給付金初回受給者数（出生時育児休業給付金を含む）男性：109,422人（2022年度） ・出生時育児休業給付金受給者数：14,157人（2022年度（10月以降）） 	<p>①男性の育児休業取得が進まない理由としては、「職場の雰囲気」等の要因がいまだ挙げられることから、労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備のため、更に取組を進める必要がある。</p> <p>②男性の育児休業取得率向上に合わせた育児休業給付（育児休業給付金及び出生時育児休業給付金）の適切な運用を図ること。</p>	<p>①改正事項を含め引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図るとともに、育児・介護休業法に基づく男性の育児休業取得率等の公表について、対象企業の拡大を検討する。</p> <p>②育児休業給付の適切な運営を図る。</p>

<p>育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。</p>	<p>①妊娠・出産の申出をしたこと、出生時育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止を追加する育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日から施行した。</p> <p>また、育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置を講じていない事業主への是正指導を、引き続き実施している。</p> <p>②以下の事項を内容とする育児・介護休業法の改正を令和元年に行い、令和2年6月1日に施行した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業等に関するハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化 ・労働者が事業主に育児休業等に関するハラスメントの相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止 <p>妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合 令和3年度 69.1% 令和4年度 81.5%</p> <p>(予算額) R2年度：1,182,803千円の内数 R3年度：939,217千円の内数 R4年度：684,380千円の内数 R5年度：636,102千円の内数</p>	<p>①男性の育児休業取得を促進するためには、労働者が育児休業を取得しやすい職場環境である必要があることから、引き続き対策等を推進する必要がある。</p> <p>②特に労働者数30人未満の小規模事業場を中心に、ハラスメントを防止するための対策に係る取組が進んでいない。 (妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合：30人以上90.6%、10～29人76.3%(令和4年度))</p>	<p>①改正事項を含め引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図るとともに、労働者等からの不利益取扱いの相談に適切に対応していく。</p> <p>②引き続きハラスメント防止のため、労働者からの相談に対応するとともに、特に取組が進んでいない小規模事業場への支援により、引き続き法の履行確保を図る。</p>
<p>企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示(「見える化」)を推進する。</p>	<p>次世代認定マーク(くるみん)の認定基準について、男性の育児休業等取得率等に係る基準を引き上げ、男女の育児休業等取得率等の公表を基</p>	<p>令和3年改正後の育児・介護休業法により男性の育児休業取得率等の公表が義務づけられていない事業主に対しても取組が促進するよう働きかける必要</p>	<p>改正事項を含め引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図り、認定制度の周知・啓発を行うとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事</p>

	<p>準に加える次世代育成支援対策推進法施行規則等の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日から施行した。</p> <p>また、従業員1,000人超の事業主を対象に、男性の育児休業取得率等の公表を義務づける育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和5年4月1日から施行した。</p>	<p>がある。</p>	<p>業主行動計画について、事業主の取組を促進するための措置を講ずる。</p>
<p>啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。</p>	<p>育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の仕事と育児の両立を推進する「イクメンプロジェクト」において、参加型の公式サイトやリーフレットの配布等を行うとともに、男性の仕事と育児の両立に向けて取り組む企業の好事例の展開や、セミナーの開催等により普及啓発を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当初予算額 1.3億円（2023年度） ・イクメンプロジェクト公式サイトへのアクセス数 約110万件（2022年度） 	<p>令和4年度雇用均等基本調査では男性の育児休業取得率は17.13%と、過去最高となった。しかし、女性と比べると依然として低く、目標達成のためには、引き続き、男性が希望どおり育児休業を取得できる環境整備を強力に進めていく必要がある。</p>	<p>引き続き、男性の育児休業に関する啓発資料や企業における好事例の周知広報を行うことで、男性の育児休業取得率向上を図る。</p>
<p>非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の法制度の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。</p>	<p>①有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件を緩和する育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日から施行した。</p> <p>上記改正事項を含む法制度の内容について、育児・介護に直面する前の正しい知識付与のため、労働者等に向けた周知事業を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当初予算額0.4億円（2023年度） <p>また、中小企業において非正規雇用を含む労働者の円滑な育児休業及び介護休業の取得及び職場復帰等を支</p>	<p>①非正規雇用であっても労働者が法に基づいて適切に育児休業及び介護休業を取得できるよう、労働者、事業主双方に引き続き働きかける必要がある。</p> <p>②妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加している中で、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を整備することは、社会にとって重要な課題であり、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置及び労働基準法に基づく母性保護については、非正規労働者を含む女性労働者に対して適切</p>	<p>①改正事項を含め引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図るとともに、労働者等に向けた法制度の周知啓発、事業主への個別周知・支援を引き続き行う。</p> <p>②非正規雇用を含む女性労働者が妊娠又は出産後も働きながら安心して子どもを産むことができるよう、母性健康管理措置等の利用を促進するため、事業主等に対して法制度の周知徹底を行うとともに、妊産婦を含む女性向けの雑誌などを活用し同制度等の周知啓発を行う。</p>

	<p>援するため、専門家の派遣により「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」の策定支援を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当初予算額 2.6 億円 (2023 年度) ・個別支援件数 1,610 件 (2022 年度) <p>②働く女性の健康に係るサイトを運営し、非正規雇用労働者を含む女性労働者等に対して、母性健康管理や健康課題に係る情報提供を行っている。</p> <p>また、母性健康管理に関するメール相談を実施し、母性健康管理に関する必要な情報提供、周知・啓発等を実施している。</p> <p>(予算額)</p> <p>R2 年度 : 35,322 千円の内数 R3 年度 : 45,301 千円の内数 R4 年度 : 55,597 千円の内数 R5 年度 : 54,921 千円の内数</p>	<p>に講じられる必要があることについて、事業主及び労働者に対して、継続的な周知が必要である。</p>	
--	--	---	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	79.8% (2022年)	82% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
「少子化対策地域評価ツール」の活用促進等により、地域コミュニティによる支え合い、職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方など、各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・「少子化対策地域評価ツール」を活用した地域アプローチによる少子化対策の取組を促進することにより、各地域における職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方等に係る取組を推進している。 （「地域アプローチ」による少子化対策に取り組む地方公共団体数：22都道府県+88市区町村） ・デジタル田園都市国家構想交付金を活用し、地域の実情に応じた女性活躍に資する取組を行っている地方公共団体の事例集（3都道府県・9市区町村）を作成し、横展開を行っている。 	「少子化対策地域評価ツール」を活用した地域アプローチによる少子化対策に取組団体数の増加を図る等、女性活躍に資する取組を一層推進していく必要がある。	引き続き、「少子化対策地域評価ツール」の活用促進を含め、女性活躍に資する具体的な取組を推進する。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	79.8% (2022年)	82% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。	<p>・令和3年度の調査研究「仕事と子育ての両立を阻害する慣行等調査」を実施。6つの場面における子育ての困りごとについて、今後の必要な方策を検討する基礎資料として調査分析。報告書を男女共同参画局HP「仕事と生活の調和」推進サイト上に公表。</p> <p>令和3年度実績 予算額：5,750千円 調査対象： 個人オンライン調査2,166名 意見募集5,640名</p> <p>・令和4年度調査研究「多様で柔軟な働き方促進に向けた企業の取組に関する調査」を実施。「転勤制度の廃止/縮小等」「退職者の就業継続支援」「場所にとらわれない働き方」「休日/休暇制度の柔軟化」等に関する好事例を調査。先進的な取組を行っている10社事例詳細をまとめ、報告書を男女共同参画局HP「仕事と生活の調和」推進サイト上に公表。</p> <p>令和4年度実績 予算：900千円 調査対象：10社</p>	<p>・各企業や団体の取組内容だけではなく、「取組をはじめたきっかけ」や「導入に際しての苦労や考慮した点」、「取組による効果」等、事例詳細までを提示することで、取組を行っていない企業や団体の取組を後押しする必要がある。</p> <p>・好事例の広範囲な展開のためには、「カエル！ジャパン」通信の認知度及び購読者数のさらなる拡大が課題となる。 (購読企業、個人数) 令和3年度：4,686 令和4年度：4,719</p> <p>・就業を継続するために障壁となりうる課題について、乗り越えるための工夫やロールモデルの情報提供が必要。</p>	<p>・引き続き「カエル！ジャパン通信」にて情報提供を実施。</p> <p>・情報発信の新たな仕組みや方法、対象等を検討し、好事例の展開拡大を目指す。</p>

	<p>・男女共同参画局 HP「仕事と生活の調和」推進サイト上「カエル！ジャパン通信」において、ライフイベントとキャリア形成を両立する上での課題や、キャリアの継続を諦めない働き方、育児関連の支援等について紹介。加えて、各府省庁及び自治体の取組の最新情報を掲載し、周知に寄与している。</p> <p>令和3年度実績 予算額：730 千円 実施回数：21 回配信</p> <p>令和4年度実績 予算額：1,089 千円 実施回数：20 回配信</p> <p>令和5年度実績 予算額：1,645 千円 実施回数：21 回配信予定</p>		
--	--	--	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	79.8% (2022年)	82% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。	多様な年代の女性の社会参画を支援するため、大学等における、女性のチャレンジを総合的に支援するモデルの開発や、普及啓発を行っている。	多様な年代の女性の社会参画を支援するため、大学等における、女性のチャレンジを総合的に支援するモデルの開発や、普及啓発を、引き続き推進する必要がある。	令和6年度は、女性教育関係団体、大学及び研究者、企業等が連携し、女性が指導的立場に就く際に必要となる体系的な学習の提供等、女性の多様なチャレンジを総合的に支援するモデルを構築し、引き続き多様な年代の女性の社会参画を支援するための取組を推進する。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	79.8% (2022年)	82% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
改正された女性活躍推進法等に基づき、 ①職業生活に関する機会の提供と②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の両面からの目標設定や、情報公表を促進する。	<p>中小企業を中心とした企業を対象として、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、説明会や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。</p> <p>行動計画に基づく女性活躍に向けた事業主の取組が促進するよう女性活躍推進法を推進している</p> <p>(予算額) R2年度：464,363千円の内数 R3年度：546,469千円の内数 R4年度：302,890千円の内数 R5年度：403,035千円の内数</p> <p>コンサルティングの実施回数 R3年度：1347件 R4年度：778件</p>	-	行動計画の策定義務や具体的な女性活躍の取組について引き続き周知啓発を行う。
企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。	<p>当初予定通り、令和3年度で本項目の研修事業は終了。</p> <p>(予算額) R2年度：83,739千円の内数 R3年度：78,306千円の内数 R4年度：－ R5年度：－</p>	-	事業主に対する個別コンサルティングに注力する。

	<p>女性の就業促進支援に関する講師派遣の回数 R2 年度：23 回 R3 年度：35 回 R4 年度：－ R5 年度：－</p>		
<p>労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備を推進する。</p>	<p>技能検定合格者数 359,641 人 (2022 年度) 363,733 人 (2019 年度) ※ 男女別の集計は行っていない。</p> <p>予算額 1,923,602 千円 (2022 年度) 3,378,729 千円 (2019 年度)</p>	<p>新型コロナウイルス感染症の影響で実習生の入国者数が減少していたことから、2022 年度においても、受検者数が伸び悩んだ。</p> <p>また、若年者に対する技能検定受検手数料の減免措置の対象者を「35 歳未満」から「25 歳未満の在職者」に変更したことから、2022 年度は特に 3 級の受検者数が減少した。限られた予算の中ではあるが、受検者増となるよう工夫した制度の検討をしていく。</p>	<p>技能検定試験に係る試験問題の作成等について、中央職業能力開発協会を支援し、技能検定試験の実施等について、都道府県等を支援する。若年者が技能検定を受検しやすい環境を整備し、「ものづくり分野」を支える必要な人材の確保・育成を支援するために受検料の減免措置を行う。</p> <p>技能検定試験の実施主体である都道府県等を支援すること、また、技能検定をより社会的ニーズに対応したものとなるよう技能検定職種や試験問題等の見直し等を行うことで、技能検定の受検を促進する。</p> <p>若年減免措置について、若年受検者の大幅減少を踏まえ、制度の見直しを検討する。</p>

<p>ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行う。</p>	<p>ジョブ・カードの活用促進のため、積極的な周知を実施しており、また、職業訓練受講者を対象にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングや職業訓練成果の評価を実施。</p> <p>加えて、2022年度よりジョブ・カードをオンライン上で登録できる「マイジョブ・カード」の稼働を開始。</p> <p>・ジョブ・カード取得者数 332万人（2022年度末） 251万人（2019年度末）</p> <p>・ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援の予算額 2,127,358千円の内数（2022年度） 1,667,523千円の内数（2019年度）</p>	<p>ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行うにあたり、ジョブ・カードそのものの周知・広報が必要であるところ、対象が作成者となる個人など多岐にわたることから、それぞれの属性、ニーズ等に応じてアピールする内容を検討していく。</p>	<p>マイジョブ・カードの活用促進を継続して行うとともに、相談支援体制の充実を図り、労働者の主体的なキャリア形成をバックアップしていく。</p>
<p>建設産業、海運業、自動車運送事業等（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士）女性の参画が十分でない業種・職種において、ICTの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め、女性の就業及び定着を促進する。</p>	<p>①建設産業、海運業、自動車運送事業等を含む、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、説明会や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。</p> <p>（予算額） R2年度：464,363千円の内数 R3年度：546,469千円の内数 R4年度：302,890千円の内数 R5年度：403,035千円の内数</p> <p>コンサルティングの実施回数 R3年度：1347件 R4年度：778件</p>	<p>①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必要がある。</p> <p>②建設事業主等に対する助成金については、一部の助成制度において、さらなる周知が課題となっている。</p>	<p>①個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングによる課題解決支援等、事業主に対するきめ細かな支援を行う。</p> <p>②建設事業主等に対する助成金については、より効果的に活用されるよう制度内容の見直しなどを検討する。また、必要に応じてリーフレットを作成し、ハローワークでの配架を行うなど周知を強化する。</p>

	<p>説明会の実施回数 R2 年度：22 回 R3 年度：－ R4 年度：87 件（オンライン開催）</p> <p>②建設業においては、雇用管理改善や職業能力開発、雇用の安定に取り組む建設事業主等を助成金によって支援しており、令和4年度は57.6億円の支給がなされた。</p>		
<p>職業訓練や職業紹介等を実施し、子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な再就職等の支援を推進する。</p>	<p>①多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及びきめ細かな再就職支援を行うことにより、着実に当該指標は向上しており、取組の成果がみられる。 子育て中の女性等に対して再就職支援を行うマザーズハローワーク等を拡充する（令和5年度206か所）とともに、多様なニーズに応じたきめ細かな再就職支援を推進した。</p> <p>②公的職業訓練において、育児により決まった日時に訓練を受講することが困難な者等を対象としたeラーニングコースについては、令和4（2022）年度実績（速報値）では192コース設定している。さらに、子育て中の女性が受講しやすい託児サービス付きの訓練コースについて</p>	<p>①②子育て・介護等との両立が必要な者が職業訓練を受けやすくなるような訓練コースの設定や子育て・介護等との両立可能な求人の確保、また、仕事から一定期間離れた者に対する職業訓練やきめ細かな就職支援等を推進すること。 マザーズハローワーク等を各地域にきめ細かく配置できるよう体制整備を図る。</p>	<p>①②引き続き、多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及びきめ細かな再就職支援を実施する。</p>

	<p>は、令和4（2022）年度実績（速報値）では419人が託児サービスを利用した。</p>		
<p>再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。</p>	<p>リカレント教育の推進のため、関係省庁とも連携しつつ、①公的職業訓練において民間の教育訓練機関等による離職者向けの職業訓練の提供（2022年度予算額1,140億円（※公的職業訓練全体）、離職者向けの職業訓練の受講者数142,063人（2022年度速報値））、②教育訓練給付による、労働者が主体的に学び・学び直しに取り組み、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合の受講費用の一部の給付（2022年度予算額237.1億円、受給者数117,188人（2022年度））、③人材開発支援助成金による、企業が雇用する労働者に対して訓練等を実施した場合の訓練経費等の助成（2022年度予算額681億円、支給件数26,943件（2022年度））等の施策に取り組んだ。</p>	<p>女性就業率に係る目標達成に向けては、リカレント教育が十分に浸透することが重要となるが、我が国の労働者の自己啓発実施割合は34.7%（2022年度・能力開発基本調査）にとどまっている状況にある。</p> <p>こうした中で、引き続き目標達成に資するべく、リカレント教育を推進するため、関係省庁とも連携し、各種施策の利用促進や機運醸成を図る必要がある。</p>	<p>引き続き、関係省庁とも連携し、各種施策の利用促進を図る。</p> <p>また、職場における学び・学び直しの促進に向けて、周知啓発等に取り組み、リカレント教育の推進に資する機運の醸成を図っていく。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	79.8% (2022年)	82% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。	令和4年度第二次補正予算において、リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業を措置し、女性を含めた在職者に対して、キャリア相談、リスキリング、転職までを一体的に支援し、キャリアアップの後押しを行っている。	なし	引き続き、リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業を通じて、女性を含めた在職者に対して、キャリアアップの後押しを行っていく。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
25歳から44歳までの女性の就業率	77.7% (2019年)	79.8% (2022年)	82% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
建設産業、海運業、自動車運送事業等 (トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士)女性の参画が十分でない業種・職種において、ICTの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め、女性の就業及び定着を促進する。	令和2年1月に策定された「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」に基づき、キャリアパス・ロールモデル集の作成、セミナーの開催等の取組を実施。 ※予算額：令和3年度17百万円、令和4年度25百万円	更なる女性の就業及び定着の促進に向け、官民で取組を一層推進する必要がある。	令和6年度中に次期行動計画を策定し、官民で取組を一層推進する。
	建設現場の生産性向上の取組であるi-Constructionの一つとして進めるICT土工について、その実施率(直轄)は年々増加しており、2016年度の36%から、2022年度は87%まで増加していることを確認。	引き続き、建設現場の生産性向上の取組であるi-Constructionの取組・インフラDXなどを通して、業務変革、風土・働き方の変革を進めていくことが必要である。	i-Constructionの取組を中核に、デジタル技術を活用したインフラDXの取組を通じて、業務変革、風土・働き方の変革を推進していく。
	(トラック運転者) ・中小トラック運送事業者を対象として、テールゲートリフター等の荷役作業の効率化や荷待ち時間の削減等に資する機器の導入の支援を実施 ※予算額：令和4年度200百万円の内数、令和3年度140百万円の内数 ・また、女性ドライバーの更なる活躍に向け、有益な情報等を発信するトラガールサイトの運営を実施。 (バス運転者) ・「働きやすい職場認証制度」により、職場環境改善に向けたバス事業者の取組を「見える化」。求職者のイ	(トラック運転者) 他産業と比較して長時間労働・低賃金の傾向にあることに加え、非効率な荷積み・荷卸しの負担が物流事業者にとって非常に負担となっていることが課題である。 (バス運転者) 更なる女性の就業及び定着の促進に向け、官民で取組を一層推進する必要がある。 (タクシー運転者) 更なる女性の就業及び定着の促進に向け、官民で取組を一層推進する必要が	(トラック運転者) 今後も引き続き、長時間労働の是正等に向けて、労働環境改善や労働生産向上を図るために、荷役作業の効率化や荷待ち時間の削減などに資する機器などの導入に対する中小事業者への支援を行っていく。 また、女性ドライバー増加、女性ドライバーの更なる活躍に向け、周知活動においても引き続き実施していく。 (バス運転者) 引き続き、取組内容の周知や女性でも働きやすい職場環境の整備等を通じて、更なる女性の就業及び定着を促進

	<p>メージ刷新を図り、運転者への就職を促進することで、事業者の人材確保の取組を後押しした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度補正予算において新たに、バス事業者が行うCMなどの広報費用や人材確保セミナーへの出展費用、二種免許取得に要する費用など事業者による人材確保・育成の取組を支援する制度を設けた。 <p>(タクシー運転者)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「働きやすい職場認証制度」により、職場環境改善に向けたタクシー事業者の取組を「見える化」。求職者のイメージ刷新を図り、運転者への就職を促進することで、事業者の人材確保の取組を後押しした。 ・女性ドライバーの新規就労・定着に取り組む事業者を「女性ドライバー応援企業」として認定しPRした。 ・令和4年度補正予算において新たに、タクシー事業者が行うCMなどの広報費用や人材確保セミナーへの出展費用、二種免許取得に要する費用など事業者による人材確保・育成の取組を支援する制度を設けた。 <p>(自動車整備士)</p> <p>女性を対象にしたポスターの作成や高等学校への訪問活動を実施するとともに、令和5年3月には、女性を含む整備人材の確保対策を策定した。</p> <p>※予算額：令和3年度：4百万円の内数、令和4年度：4百万円の内数</p>	<p>ある。</p> <p>(自動車整備士)</p> <p>更なる女性の就業及び定着の促進に向け、取組を継続する必要がある。</p>	<p>していく。</p> <p>(タクシー運転者)</p> <p>引き続き、取組内容の周知や女性でも働きやすい職場環境の整備等を通じて、更なる女性の就業及び定着を促進していく。</p> <p>(自動車整備士)</p> <p>引き続き、整備人材の確保対策を踏まえた対策を推進する。</p>
	<p>船員の確保・育成</p> <p>【取組の進捗（活動実績等）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新人船員の確保・育成に係る経費を補助する「船員計画雇用促進事業 	<p>船員の確保・育成</p> <p>船員は長期間の連続乗船や重い資機材の使用など身体的負担が大きい業務が多いというイメージが一般的ですが、</p>	<p>船員の確保・育成</p> <p>引き続き、海運業で働く女性の活躍等の情報発信等に取り組む。</p>

	<p>(R5 予算 : 91 百万円の内数)」において、女性船員を育成した場合は助成額の割増を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・船員という職業を魅力ある職業へ変えていくため、所要の法改正を行い「船員の働き方改革」を推進。 ・海事産業（海運業含む）で働く女性の活躍や企業の先進的な取組事例の情報発信として、2018 年より「海事産業における女性活躍推進の取組事例集」を発行するなどのPR 活動を実施。 <p>【取組の評価】 これまでの取組により、海運業における女性船員数は増加傾向。</p> <p><u>造船業における人材の確保・育成</u> 【取組の目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地方協議会等を年6回以上行い、女性の就業を含む人材受入のための環境整備を図る。 <p>【取組の評価】 地方協議会の回数実績 令和3年度：7回 令和4年度：9回 上述のとおり、取組の目標を上回る地方協議会等を開催しており、女性の就業を含む人材受入のための環境整備を図られたと評価している。</p>	<p>その中でも活躍している女性が多数いること。また、女性を受け入れるために創意工夫しながら取り組んでいる事業者がいることが、広く認知されていないことが課題。</p> <p><u>造船業における人材の確保・育成</u> 後期においてもPDCA サイクルをしっかりと回すことができるよう施策を継続する。</p>	<p><u>造船業における人材の確保・育成</u> 後期においても地方協議会等を開催することにより、女性の就業を含む人材受入のための環境整備を図る。</p>
--	---	---	---

<p>観光分野における女性活躍推進に向けて、業界及び地域において、女性活躍推進の重要性についての理解促進や就業先としての認知度向上のための普及・啓発活動を行う。また、観光産業における人材の確保と定着に向けて、特に人手不足が深刻な地域に対するモデル事業を実施し、地域の観光産業の経営力強化・生産性向上を目指す。</p>	<p>女性を含む、多様な人材が働きやすい環境づくり等に関する取組を行うべく、全国各地でモデル事業（令和3年度4地域、令和4年度4地域）を実施し、観光人材の確保・育成強化に向けた取組を支援した。また、採択地域の取組から得られた知見を全国に展開することを目的に、成果報告会を実施した。 (R3 予算 119 百万円内数、R4 予算 115 百万円内数)</p>	<p>観光産業における人材の確保と定着、経営力強化・生産性向上を図るためには、経営戦略や組織マネジメント等の知識・技能を備えた、観光地・観光産業を牽引する人材の育成が必要。</p>	<p>左記の人材育成のための指針として、令和5年3月に「ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドライン」を策定し、ガイドラインに準拠した教育プログラムの開発・普及に取り組む。</p>
--	---	--	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職	18.9% (2019年)	24.1% (2022年)	30% (2025年)
課長相当職	11.4% (2019年)	13.9% (2022年)	18% (2025年)
部長相当職	6.9% (2019年)	8.2% (2022年)	12% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
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。	女性版骨太の方針 2022（令和4年6月3日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、民間企業と同様に、国及び地方公共団体の機関においても、男女間の給与の差異を公表する方針が打ち出されたことを踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号、以下、女性活躍推進法）を所管する内閣府男女共同参画局が主体となり、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）及び事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）を令和4年12月に改正。同日付けで、主管である内閣府との連名で通知を発出し、女性の職業選択に資する情報公表の必須項目として職員の男女間の給与の差異	引き続き、主管である内閣府と連携しながら、各府省等に適切な公表を促していく必要がある。	引き続き、主管である内閣府と連携しながら、各府省等に適切な公表を促していく。

	の算出及び公表について周知した。		
--	------------------	--	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職	18.9% (2019年)	24.1% (2022年)	30% (2025年)
課長相当職	11.4% (2019年)	13.9% (2022年)	18% (2025年)
部長相当職	6.9% (2019年)	8.2% (2022年)	12% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
<p>固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討する。</p>	<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（以下このシートにおいて「見える化サイト」という。）」において公表している。 ○予算額（令和4年度） 4,541千円 ○掲載団体数（令和5年9月21日時点） 2,910団体 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（2023年4月1日 	<ul style="list-style-type: none"> 特定事業主における「職員の給与の男女の差異」について、各特定事業主における公表が進んでおり、こうした取組の後押しとなるよう、より実態の把握に資する工夫を行いながら、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、更なる「見える化」を図る必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 見える化サイトにおいて、令和5年度中に特定事業主が公表した「職員の給与の男女の差異」について新たに掲載し、一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じて、更なる「見える化」を図る。 令和元年6月に改正された女性活躍推進法の5年後見直しに向けて、特定事業主の経年での公表状況及び目標達成状況等について調査・分析を行う。

	<p>施行)、令和4年度における「職員の給与の男女の差異」の実績について、概ね令和5年6月末までに各特定事業主のホームページ等において適切に公表を行うこととした。</p>		
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和3年に、男女共同参画局から、地方公共団体等の特定事業主に対して、女性活躍推進法に基づく、事業主行動計画の策定及び情報公表について、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等を要請した。 ・ 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（以下このシートにおいて「見える化サイト」という。）」において公表している。 <p>○予算額（令和4年度） 4,541千円</p> <p>○掲載団体数（令和5年9月21日時点） 2,910団体</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定事業主における「職員の給与の男女の差異」について、各特定事業主における公表が進んでおり、こうした取組の後押しとなるよう、より実態の把握に資する工夫を行いながら、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、更なる「見える化」を図る必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 見える化サイトにおいて、令和5年度中に特定事業主が公表した「職員の給与の男女の差異」について新たに掲載し、一覧性・検索性を確保したサイトの整備を通じて、更なる「見える化」を図る。 ・ 令和元年6月に改正された女性活躍推進法の5年後見直しに向けて、特定事業主の経年での公表状況及び目標達成状況等について調査・分析を行う。

	<p>項目として「職員の給与の男女の差異」を追加し（2023年4月1日施行）、令和4年度における「職員の給与の男女の差異」の実績について、概ね令和5年6月末までに各特定事業主のホームページ等において適切に公表を行うこととした。</p>		
<p>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。</p>	<p>【取組の進捗】</p> <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）第4の1. 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。）」第3の1. 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、その結果を公表している。 ・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（令和3年6月16日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部）に基づき、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（以下、WLB推進企業という。）の受注機会の増大に向けて実施要領を改正し、加点評価の実施状況、WLB推進企業の入札参加及び受注の状況等、調査項目を拡充し、更なる「見える化」を実施したほか、「プラチナくるみん」認定等についての制度変更を踏まえ、企業の認定取得のイン 	<ul style="list-style-type: none"> ・公共工事等における加点の取組の実施割合が特に低い府省等に対して、一層の取組を促すことが必要である。 	<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、取組が進まない背景等を調査した上で、個別に取組促進を求める働きかけ等を行い、実施割合の底上げを図る。 ・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。

	<p>センチ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とされている 地方公共団体においても取組が進む よう、研修等において働きかけを行 っている。 【評価】 ・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。</p>		
<p>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。</p>	<p>【取組の進捗】 ・令和3年度は、上場企業において 女性役員の登用が進んでいない原因 を調査するとともに、企業における 女性社員の育成や役員登用等に関す る取組事例を収集し、ホームページ で公表した。 (執行額：199 千円) ・令和4年度は、女性活躍の要素を 考慮したジェンダー投資の状況等 について調査し、ホームページでの公 表等、広く発信した。 (執行額：4,730 千円) ・令和4年12月から令和5年5月 にかけて「女性活躍と経済成長の好循 環実現に向けた検討会」を計6回開</p>	<p>・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の促し、企業 価値を高めることに繋がるという意識 を社会全体に浸透させることが重要で ある。 ・企業において、管理職、更には将来 の役員候補を供給するパイプライン構 築に向けた取組が強力に推進されるよ う引き続き支援を行うことが必要であ る。</p>	<p>・令和5年度に女性の登用拡大と企業 における経済的メリット等に関する調 査研究を行い、その成果を広く発信す る。 ・「輝く女性の活躍を加速する男性リ ーダーの会」等の場を活用し、企業に よる多様な人材が登用される環境づ くりを推進する。</p>

	<p>催し、当該検討会で取りまとめた提言の内容を「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針 2023）」（令和5年6月13日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）」に盛り込んだ。</p> <p>特に、企業における女性登用の加速化に向けて、プライム市場上場企業を対象に、令和5年中に、取引所の規則に以下の内容の規定を設けるための取組を進めることとし、この決定内容を踏まえ、東京証券取引所において、所要の上場制度が整備された。^(※)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める。 ・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。 ・上記の目標を達成するための行動計画の策定を推奨する。 <p>(※) 企業行動規範の「望まれる事項」に規定され、10月10日施行。</p> <p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性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、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。 		
<p>ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングやスポンサリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。</p>	<p>【取組の進捗・評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度に策定した「女性役員候補者の効果的な育成のためのモデルプログラム」に基づき、「女性役員育成研修」を平成29年度から各地域で行っており、令和2年度については、過去3年間の結果を踏まえ、モ 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性リーダーの育成を全国各地へと展開していくことや企業によって異なる女性リーダー育成の実情に応じた支援が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「地域女性活躍推進交付金」を活用して、都道府県や市町村が地域の経済団体などと連携して実施する女性リーダー育成の取組を支援する。

	<p>デルプログラムの効果・課題について、さらに詳細な検証を実施することを目的に愛媛で実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・併せて、モデルプログラム及びこれまでの研修で得られた知見等を取りまとめ、各組織の研修担当者に企画・実施等の参考となる、「地域で伸ばす！女性リーダー育成ハンドブック 行政・経済団体・大学・企業が連携してつくる『学びとネットワークの場』」を作成し、ホームページで公表した。 <p>(執行額：1,200 千円)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年、経団連と共催するダイバーシティ・マネジメントセミナーを通して、経営層及び管理職者層に向けて女性をはじめとする多様な人材の活躍を推進するため、意識改革を促している。 <p>特に令和3年度には、将来の管理職や役員の候補となり得る20～30代を対象に初期キャリア形成についてセミナーを実施し、女性管理職の育成を支援。</p> <p>令和3年度実績 予算額：1,170 千円 参加者数：約1,000名</p> <p>令和4年度実績 予算額：1,050 千円 参加者数：約1,200名</p> <p>※両年度ともオンライン開催。 参加者数は申込者数を基に記載。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・関係団体と意見交換を行うなどにより、目標達成に向けた課題認識の共有化を更に図っていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・目標達成に向けた課題認識を踏まえ、引き続き関係団体と連携を深め、セミナーを実施する。 <p>経営層及び管理職者層の更なる意識改革を促すために、民間企業へのアプローチとして有効なセミナーの構成内容を検討する。</p>
--	---	---	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職	18.9% (2019年)	24.1% (2022年)	30% (2025年)
課長相当職	11.4% (2019年)	13.9% (2022年)	18% (2025年)
部長相当職	6.9% (2019年)	8.2% (2022年)	12% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
<p>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。</p>	<p>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）、女性活躍推進法又は育児・介護休業法に基づいて女性管理職比率、男性の育児休業等取得率及び男女間賃金格差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）。</p> <p>また、2020年度～2022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採り上げた。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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職	18.9% (2019年)	24.1% (2022年)	30% (2025年)
課長相当職	11.4% (2019年)	13.9% (2022年)	18% (2025年)
部長相当職	6.9% (2019年)	8.2% (2022年)	12% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
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。	女性版骨太の方針 2022（令和4年6月3日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、民間企業と同様に、国及び地方公共団体の機関においても、男女間の給与の差異を公表する方針が打ち出されたことを踏まえ、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）を所管する内閣府男女共同参画局が主体となり、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）及び事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）を令和4年12月に改正。同日付けで、主管である内閣府との連名で通知を発出し、女性の職業選択に資する情報公表の必須項目として職員の男女間の給与の差異の算出及び公表について周知した。	引き続き、主管である内閣府と連携しながら、各地方公共団体に適切な公表を促していく必要がある。	引き続き、主管である内閣府と連携しながら、各地方公共団体に適切な公表を促していく。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職	18.9% (2019年)	24.1% (2022年)	30% (2025年)
課長相当職	11.4% (2019年)	13.9% (2022年)	18% (2025年)
部長相当職	6.9% (2019年)	8.2% (2022年)	12% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の 対応方針
学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。	多様な年代の女性の社会参画を支援するため、大学等における、女性のチャレンジを総合的に支援するモデルの開発や、普及啓発を行っている。	多様な年代の女性の社会参画を支援するため、大学等における、女性のチャレンジを総合的に支援するモデルの開発や、普及啓発を、引き続き推進する必要がある。	令和6年度は、女性教育関係団体、大学及び研究者、企業等が連携し、女性が指導的立場に就くに際して必要となる体系的な学習の提供等、女性の多様なチャレンジを総合的に支援するモデルを構築し、引き続き多様な年代の女性の社会参画を支援するための取組を推進する。

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合			
係長相当職	18.9% (2019年)	24.1% (2022年)	30% (2025年)
課長相当職	11.4% (2019年)	13.9% (2022年)	18% (2025年)
部長相当職	6.9% (2019年)	8.2% (2022年)	12% (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に向けた課題	今後の対応方針
<p>固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討する。</p>	<p>・女性活躍推進法に基づき各企業が策定した一般事業主行動計画や女性活躍等の状況を公表する場として、「女性の活躍推進企業データベース」の運営をしている。</p> <p>予算額 R2年度：169,011千円の内数 R3年度：159,317千円の内数 R4年度：134,439千円の内数 R5年度：177,747千円の内数</p> <p>掲載企業数 R2年度：13,819件 R3年度：20,502件 R4年度：24,887件</p> <p>・女性活躍推進法の改正により、令和4年4月から労働者数101人以上300人以下企業にも一般事業主行動計画の策定等を義務付け、また令和4年7月から省令改正により、301人以上企</p>	<p>一般事業主行動計画の策定義務等の対象拡大や大企業に対する男女の賃金の差異の情報公表義務化により新たに取組が義務付けられた企業等について、女性の活躍推進企業データベースの活用を促していく必要がある。また、学生等求職者への女性の活躍推進データベースの更なる認知度の向上や利用の促進を行う必要がある。</p>	<p>・企業に対して女性の活躍推進企業データベースの活用をするよう働きかけ等を行うとともに、学生等求職者が男女の賃金の差異等に着目して企業選択を行うよう説明会等を行い、周知・啓発を進める。また、女性の活躍推進企業データベースの検索機能の充実及び使いやすさを追求した改修を実施する。</p> <p>・令和元年6月に改正された女性活躍推進法の5年後見直しに向けて検討を行う。</p>

	業に男女の賃金の差異の公表を義務付けた。		
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。	<p>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、説明会や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。</p> <p>（予算額） R2 年度：464,363 千円の内数 R3 年度：546,469 千円の内数 R4 年度：302,890 千円の内数 R5 年度：403,035 千円の内数</p> <p>コンサルティングの実施回数 R3 年度：1347 件 R4 年度：778 件</p>	<p>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の実施を通して、事業主をきめ細かに支援していく必要がある。</p>	<p>男女の賃金の差異の情報公表義務化を受けて、男女の賃金の差異に着目した課題解決支援等、事業主に対するきめ細かな支援を行う。</p>
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。	<p>両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）は令和4年3月31日をもって廃止（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）。</p> <p>（予算額） R2 年度：199,825 千円 R3 年度：105,225 千円 R4 年度：39,720 千円 R5 年度：15,160 千円</p>	-	<p>女性活躍推進法の改正に伴い、令和4年4月から行動計画策定の義務の対象が常時雇用する労働者数101人以上の事業主に拡大されることとなったため、経過措置分のみを実施することとしている。</p>
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。	<p>えるぼし認定企業数（総数） R2 年度：1301 件 R3 年度：1712 件 R4 年度：2176 件</p> <p>プラチナえるぼし認定企業数 R2 年度：13 件 R3 年度：25 件</p>	-	<p>えるぼし認定の周知・取得推進に取り組んでいく。</p>

	R4 年度：37 件		
ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングやスポンサリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。	<p>個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっている無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を解消するための研修動画及び、メンター制・ロールモデル等に関するマニュアル・好事例集の作成を進めている。</p> <p>(予算額) R2 年度：－ R3 年度：－ R4 年度：－ R5 年度：16,050 千円の内数</p>	<p>企業におけるアンコンシャス・バイアスについての指摘や、企業において女性活躍が進まない要因として本人の意思やロールモデルの不足等が挙げられているところであるため、国民や社会のニーズを反映した事業内容にする必要がある。</p>	<p>個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっているアンコンシャス・バイアスを解消するため、女性労働者のほか、管理職、人事労務担当者、経営トップ層等を対象としたセミナーの実施に取り組むとともに、女性活躍を推進している事業主等を対象に、メンター制度やロールモデル等に係る調査を実施し、その結果等を踏まえて資料を作成する。</p>

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
起業家に占める女性の割合	27.7% (2017年)	27.7% (2017年)	30%以上 (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に 向けた課題	今後の 対応方針
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。	<p>○取組</p> <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。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年度から事業実施している。</p> <p>【「デジタル人材・起業家育成支援型」の予算及び実績（2023年9月時点）】 令和5年度予算額：168,000千円 令和5年度交付決定：166,513千円 (48自治体)</p> <p>・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名の起業家、令和5年度は1名の起業家を表彰している。</p> <p>令和3年度執行額：456千円 令和4年度執行額：493千円</p>	<p>・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」は令和5年度に事業実施が開始されたところであり、今後は支援事例等のノウハウの蓄積が必要。</p>	<p>・地域女性活躍推進交付金を活用した起業家育成支援の好取組を共有することで、地方公共団体による同交付金の活用を促していく。</p> <p>・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」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省庁と連携しながら着実に実行していく。</p>

	<p>令和5年度予算額：551千円</p> <p>・令和4年12月から令和5年5月にかけて6回にわたり開催された「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会」において、女性起業家の育成・支援についても検討した。 上記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」に女性起業家の育成・支援に資する具体的な施策（ロールモデルとなる女性起業家の創出、育成支援、女性起業家のためのネットワーク等の充実、女性起業家による資金調達への支援、エコシステムの整備等）を盛り込んだ。</p> <p>○評価 継続的な地域女性活躍推進交付金の活用促進や女性起業家の身近なロールモデルの可視化、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」へ盛り込んだ施策を着実に実行することなどにより、女性起業家の創出や育成・支援に資する取組を進めていく必要がある。</p>		
--	--	--	--

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
起業家に占める女性の割合	27.7% (2017年)	27.7% (2017年)	30%以上 (2025年)

5次計画における施策	取組の進捗・評価 (含. 予算・活動実績・アウトカム)	目標達成に 向けた課題	今後の 対応方針
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。	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。	なし	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。
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。	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。また、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。	なし	引き続き、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」において、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る。
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。	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。加えて、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。	なし	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。加えて、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。