

第 1 分野

政策・方針決定過程への女性の参画拡大

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1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
衆議院議員に占める女性の割合	17.8% (2017年)	17.7% (2021年)	35% (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>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。</p>	<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。 	<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、衆議院議員の候補者に占める女性の割合を35%とする目標は達成できておらず、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重要。 	<ul style="list-style-type: none"> 要請を行うだけでなく、引き続き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う。

<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年10月に、男女共同参画局から衆議院事務局及び参議院事務局に対して、政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、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等の取組の推進を要請した。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度に行った「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、議員活動と家庭生活との両立が難しいことが女性の政治参画を阻む要因の1つであると挙げられている。 	<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、両立支援策をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境整備のため、国会事務局における取組がさらに進むよう、節目節目で要請を行うこと等を検討するとともに、必要な情報提供を充実させる。
<p>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。</p>	<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（執行額約8,371千円）。 政党における男女共同参画の取組状況の見える化や要請、ハラスメント防止に関する動画研修教材の作成・公表等を行った（執行額約5,043千円（取組事例集を含む））。 	<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"> 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がより一層進むよう、優良事例等の情報提供を充実させること等を検討するとともに、各種見える化を引き続き進めていく。
<p>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。</p>	<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」「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、関係団体等に配布している。 毎年度、「女性の政策決定参画状況調べ」において、国会議員における女性数やその割合、国会における役職等を調査し、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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年度、各政党に調査の上、「各政党における男女共同参画の取組状況と課題」を公表している。 		
<p>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。</p>	<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（執行額約8,371千円）。 ・令和3年度に「地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた取組事例集」を作成し、地方議会における優良事例を令和4年5月に周知・公表した（執行額約5,043千円（ハラスメント防止研修教材を含む））。 ・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、令和4年4月に男女共同参画局公式YouTubeにおいて公表した（執行額約5,043千円（取組事例集を含む））。 ・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」を内閣府主催、総務省及び地方三議長会共催でオンライン開催し、同年4月に男女共同参画局公式YouTubeにおいて当日生配信し 	<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。

	<p>た映像をアーカイブ動画として公表した（執行額約2,106千円）。</p>		
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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」をオンライン形式で開催した（執行額約694千円）。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、必要な対応等を検討。
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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」を内閣府主催、総務省及び地方三議長会共催でオンライン開催し、同年4月に男女共同参画局公式YouTubeにおいて当日生配信した映像をアーカイブ動画として公表した（執行額約2,106千円）。 	<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」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進めていく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後も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行っていく。
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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（執行額約5,043千円（取組事例集を含む））。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 幅広く資料が活用されるよう、資料の認知度を高める等の努力を行う。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
衆議院議員に占める女性の割合	17.8% (2017年)	17.7% (2021年)	35% (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
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。	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。	-	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。
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。	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、主権者教育の取組を推進。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	16.0% (2019年)	19.2% (2023年)	35% (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
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。	<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月に三議長会、同年3月に地方三団体に対して男女の議員が活躍しやすい環境の整備や女性の首長や地方議会議員のネットワークの形成等のポジティブ・アクションの導入等を要請した。 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。 	<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。 令和5年度には女性議員が増えた地方議会の事例について、調査研究を行うことを予定しており、その結果について、地方六団体に周知を行いたい。
平成27年の要請により、既に明文化されていた全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席が欠席事由として明文化され、各地方議会での会議	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年1月に三議長会に対して、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 	<ul style="list-style-type: none"> 標準会議規則の改正は進んだが、全都道府県議会、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 全ての議会において、両立支援に係る会議規則が整備されるよう、調査や見える化を進めるとともに、男女の議員が活躍しやすい環境整備のため、議会における取組がさらに進む

<p>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。</p>	<p>う、標準会議規則の改正や、ハラスメント防止に関する研修の実施等の促進等を要請した。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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となっている。 	<p>よう、情報提供を充実させること等を検討。</p>
<p>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。</p>	<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（執行額約8,371千円）。 ・令和3年1月に三議長会に対して出産に係る産前・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、標準会議規則の改正や、ハラスメント防止に関する研修の実施等の促進等を要請した。 ・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"> ・議員活動を行う上での課題について、左記の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。 ・各地方議会において、ハラスメント防止条例の制定やハラスメント防止研修、相談窓口などの取組が進められており、その数は増加傾向にあるものの、一部の地方議会に留まっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各地方議会におけるハラスメント防止対策の調査・見える化を進めるとともに、ハラスメント防止対策が遅れている議会に対する効果的な情報提供等を引き続き検討。
<p>会議規則における出産・育児・介護等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。</p>	<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に係る取組等」についての結果を公表している（執行額4,435千円（市区町村マップを含む））。 ・各地方議会の状況が比較できるよ 	<ul style="list-style-type: none"> ・各地方議会等において、環境整備や両立支援が進められているものの、「ハラスメント防止に関する取組」及び「子育て支援のための施設の整備状況」については、その水準が低い状態が継続している。特に「子育て支援のための施設の整備状況」については、「議員の利用できる施設等の設置又は提供が無い」議会が多い 	<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。

	<p>う、毎年度、「出産・育児・介護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ている（執行額4,435千円（推進状況調査を含む））。</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和3年度に「地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた取組事例集」を作成し、地方議会における優良事例を令和4年5月に周知・公表した（執行額約5,043千円（ハラスメント防止研修教材を含む））。 	<p>状況となっている。</p>	
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 毎年度、総務省の調査結果を基にした「市区町村議会議員に占める女性の割合」及び、「推進状況」調査結果を基にした「首長」について、地図やランキング形式で可視化している（執行額4,435千円（「女性の政治参画マップ」ポスターを含む））。 毎年度、「国会議員の女性比率」「世界の女性議員比率」「首長」「都道府県議会における女性議員比率」「市区町村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、関係団体等に配布している。 毎年度、「女性の政策決定参画状況調べ」において、地方議会におけ 	<ul style="list-style-type: none"> 今後も女性議員比率の趨勢や課題の把握を継続していく必要がある。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、総務省調査結果を基にした地図やランキングの更新及び、「推進状況」調査を通じた各自治体の進捗を計測するとともに、最新データを公表し、各自治体の「気づき」につなげ、調査結果の深掘りや好事例の横展開等により、女性の参画が進んでいない地方議会等に対して働きかけを行う。 また、各年度において重要な情報を分かり易くデザインし、各地方公共団体の状況を視覚的に比較できる、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。

	<p>る女性数やその割合、地方議会における役職等を調査し、公表している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年度、各政党に調査の上、「各政党における男女共同参画の取組状況と課題」を公表している。 		
<p>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。</p>	<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（執行額約8,371千円）。 ・令和3年度に「地方議会・地方公共団体における政治分野に係る男女共同参画の推進に向けた取組事例集」を作成し、地方議会における優良事例を令和4年5月に周知・公表した（執行額約5,043千円（ハラスメント防止研修教材を含む））。 ・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、令和4年4月に男女共同参画局公式YouTubeにおいて公表した（執行額約5,043千円（取組事例集を含む））。 ・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」を内閣府主催、総務省及び地 	<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。

	方三議長会共催でオンライン開催し、同年4月に男女共同参画局公式YouTubeにおいて当日生配信した映像をアーカイブ動画として公表した（執行額約2,106千円）。		
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。	・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」をオンライン形式で開催した（執行額約694千円）。	・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、必要な対応等を検討。
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。	・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」を内閣府主催、総務省及び地方三議長会共催でオンライン開催し、同年4月に男女共同参画局公式YouTubeにおいて当日生配信した映像をアーカイブ動画として公表した（執行額約2,106千円）。	・「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進めていく必要がある。	・今後も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行っていく。
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。	・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（執行額約5,043千円（取組事例集を含む））。	・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。 ・幅広く資料が活用されるよう、資料の認知度を高める等の努力を行う。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	16.0% (2019年)	19.2% (2023年)	35% (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>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。</p>	<p>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。</p> <p>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や意見交換を行った。</p> <p>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。</p>	<p>地方議会への多様な人材の参画等の実現には各議会における取組が重要であり、実際に各議会の取組につなげていく必要がある。</p>	<p>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。</p>

<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>-</p>	<p>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。</p>
--	--	----------	---

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
検察官（検事）に占める女性の割合	25.4% (2020年3月31日)	27.2% (2023年3月31日)	30% (2025年度末)

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。	<p>①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ところ、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24.6%であるのに比べ、検察官任官者の女性割合は、直近5年平均で約39.7%と、司法修習終了者の女性割合を上回る比率で採用している。</p> <p>②育児に関する各種休暇制度を周知し、それらの取得を促進するととも</p>	引き続き、女性の採用を積極的に行っていくことに加え、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。	<p>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。</p> <p>法曹養成課程において、女性法曹輩出のための取組を引き続き行い、女性の検察官任官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、育児と仕事の両立し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、女性の割合を引き続き増加させていけるよう努める。</p>

<p>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。</p>	<p>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、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組を積極的に推進している。</p> <p>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。</p>		
---	--	--	--

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
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	35.4% (2020年4月1日)	35.9% (2023年4月1日)	35%以上 (毎年度)

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>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。</p>	<p>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こと、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。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>

<p>女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。</p>	<p>内閣人事局では、新卒採用及び中途採用において、女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を実施している。新卒採用については、2015年度から「女子学生霞が関体験プログラム」を実施しており、2023年度は451人の女子学生が参加した。 令和4年度予算においては、1,800万円、令和5年度予算においては、2,210万円を「女性国家公務員の採用拡大のための広報の実施経費」として計上した。</p> <p>2023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38.7%と、第5次男女共同参画基本計画に定める目標である毎年度35%以上を維持するとともに、総合職試験からの採用者に占める割合は35.9%と、いずれも調査開始以降、最高数値となり、女性の採用の拡大は着実に進展している。</p>	<p>国家公務員総合職採用試験からの採用者に占める女性の割合は、毎年度成果目標に近い水準を維持し、今年度においては成果目標を達成しているものの、毎年度確実に目標を達成し続けられるように、引き続き採用広報等に取り組む必要がある。</p> <p>また、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、中途採用の一層の活用を含め、各府省等と連携して取組を推進する必要がある。</p>	<p>女性の採用については、多様な女子学生等に国家公務員を進路として選んでもらうことが必要であり、そのためには、国家公務員として働くことに魅力を感じ、実際に受験してもらうことが重要である。このため、働き方改革の取組、女性職員の活躍状況、ワークライフバランスの実践例、職業生活への多様な支援制度等に関して具体的で分かりやすい情報提供を行い、公務の魅力アピールするなど、戦略的広報の強化を図る。</p> <p>さらに、女性の登用拡大が図られるよう、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職員が働きやすい勤務環境の整備等を行い、女性を含めた職員の能力及び実績に基づく適材適所の人材配置を推進していく。</p>
---	--	---	---

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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	35.4% (2020年4月1日)	35.9% (2023年4月1日)	35%以上 (毎年度)

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>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。</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（地方公共団体の掲載数を含む。） ・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（以下このシートにおいて「内閣府令」という。）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月末までに各機関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。 	<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。 ・引き続き「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、国の各府省等の採用・登用の進捗状況の報告を行う。 ・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。

	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特定事業主が情報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、見える化サイト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（地方公共団体の掲載数を含む。） 令和4年12月に内閣府令を改正し、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月末までに各機関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。 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。 引き続き「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、国の各府省等の採用・登用の進捗状況の報告を行う。 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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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	35.4% (2020年4月1日)	35.9% (2023年4月1日)	35%以上 (毎年度)

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5年4月現在、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は35.9%となっており、目標（毎年度35%以上）を上回っている。	引き続き達成し続けられるよう、広報活動等に取組む必要がある。	女性の採用については、多様な女子学生等に公務員を進路として選んでもらうことが必要であり、そのためには、国家公務員として働くことに魅力を感じ、実際に受験してもらうことが重要であると認識している。このため、働き方改革の取組、女性職員の活躍状況、ワークライフバランスの実践例、職業生活への多様な支援等に関して具体的で分かりやすい情報提供を行い、公務の魅力のアピールするなど、人材確保活動を強化するための取組を進めていく。 試験制度についても令和6年度から総合職試験に人文系コースを設けるなど、多様で優秀な人材の確保に資するための試験制度改革を着実に実施し、その積極的な広報を行っていく。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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	-	27.2% (2022年4月1日)	30% (2025年度)

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>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。</p>	<p>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こと、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。</p>	<p>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、全体として、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。</p>	<p>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。</p>
<p>女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。</p>	<p>内閣人事局では、就職に向けて具体的な行動を起こしていない理系女子学生を対象として、「RIKEJO CAFE サイト」に国家公務員に関するイベント情報を発信、特設記事を制作、少人数のオンライン座談会（20人の理系女子学生が参加）を開催した。また、2015年度から「女子学生霞が関体験プログラム」を実施しており、理系学生が参加しやすい技術系のグループも設けている。2023年度は全参加者451人のうち、105人が技術系のグループに参加した。令和4年度予算においては、1,800万円、令和5年度予算においては、</p>	<p>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については、令和4年度24.1%から令和5年度27.2%に増加したが、成果目標達成に向けては、より多くの女性に志望してもらうことが重要な課題であると考えられる。</p> <p>また、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、中途採用の一層の活用を含め、各府省等と連携して取組を推進する必要がある。</p>	<p>女性の採用については、多様な女子学生等に国家公務員を進路として選んでもらうことが必要であり、そのためには、国家公務員として働くことに魅力を感じ、実際に受験してもらうことが重要である。このため、働き方改革の取組、女性職員の活躍状況、ワークライフバランスの実践例、職業生活への多様な支援制度等に関して具体的で分かりやすい情報提供を行い、公務の魅力をアピールするなど、戦略的広報の強化を図る。</p> <p>さらに、女性の登用拡大が図られるよう、管理職等へのアプローチや女性職</p>

	<p>2,210万円を「女性国家公務員の採用拡大のための広報の実施経費」として計上した。</p> <p>技術系区分の採用試験からの採用者に占める女性割合については、第5次男女共同参画基本計画から新たに設けられた目標であり、令和7年度までに30%を目指すこととしている。2023年4月1日付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27.2%と、過去最高となり、技術系区分における女性の採用の拡大は着実に進展している。</p>		<p>員へのアプローチを通じて、意識改革のための研修や職員が働きやすい勤務環境の整備等を行い、女性を含めた職員の能力及び実績に基づく適材適所の人材配置を推進していく。</p>
--	--	--	---

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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	-	27.2% (2022年4月1日)	30% (2025年度)

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>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。</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（地方公共団体の掲載数を含む。） ・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（以下このシートにおいて「内閣府令」という。）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月末までに各機関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。 	<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。 ・引き続き「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、国の各府省等の採用・登用の進捗状況の報告を行う。 ・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。

	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特定事業主が情報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、見える化サイト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（地方公共団体の掲載数を含む。） 令和4年12月に内閣府令を改正し、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月末までに各機関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。 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。 引き続き「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、国の各府省等の採用・登用の進捗状況の報告を行う。 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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
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	-	27.2% (2022年4月1日)	30% (2025年度)

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を行っている。 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については、令和4年度24.1%から令和5年度27.2%に増加したものの、現時点では目標を下回っている。	国家公務員採用総合職試験、一般職試験(大卒程度試験)のいずれにおいても、技術系区分の申込者に占める女性の割合はこれまで30%を超えておらず、より多くの女性に志望してもらうことが目標達成に向けた重要な課題であると考えられる。	女性の採用については、多様な女子学生等に公務員を進路として選んでもらうことが必要であり、そのためには、国家公務員として働くことに魅力を感じ、実際に受験してもらうことが重要であると認識している。このため、働き方改革の取組、女性職員の活躍状況、ワークライフバランスの実践例、職業生活への多様な支援等に関して具体的で分かりやすい情報提供を行い、公務の魅力のアピールするなど、人材確保活動を強化するための取組を進めていく。 また、技術系区分の女性割合向上のためには、より多くの理系の女性に志望してもらうことが重要であり、理系人材に特化したイベントの実施やあらゆる機会を捉えて上記のような情報提供を行うなど取組を強化していく。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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）	26.5% (2020年7月)	28.3% (2022年7月)	30% (2025年度末)
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	22.8% (2019年7月)	26.3% (2022年7月)	35% (2025年度末)
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12.3% (2020年7月)	14.1% (2022年7月)	17% (2025年度末)
本省課室長相当職	5.9% (2020年7月)	6.9% (2022年7月)	10% (2025年度末)
指定職相当	4.4% (2020年7月)	5.0% (2022年7月)	8% (2025年度末)

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>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。</p>	<p>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こと、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。</p> <p>2022年7月現在の国家公務員の各役職段階に占める女性の割合については、いずれの各役職段階においても、調査開始以降、最高数値となっている。</p>	<p>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。</p>	<p>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、マネジメント改革等の「働き方改革」や、女性向けの採用広報や計画的育成を行うなどの女性の採用・登用拡大の取組を推進するとともに、取組計画に基づく取組を推進する。</p>

<p>女性の国家公務員志望者の拡大に資する戦略的広報を積極的に実施する。また、管理職以上の官職も含めた外部女性人材の採用・登用に取り組む。</p>	<p>内閣人事局では、女性を含む外部人材の採用を拡大させるため、経験者採用試験の合同業務説明会を開催しており、2023年度は100人の女性から参加申込があった。</p> <p>また、女性を含め、外部人材の採用を促進するため、各府省における公募情報を内閣人事局HPにおいて一元的に掲載し、情報提供を行っている。</p> <p>令和4年度予算においては、1,800万円、令和5年度予算においては、2,210万円を「女性国家公務員の採用拡大のための広報の実施経費」として計上した。</p> <p>2023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38.7%と、第5次男女共同参画基本計画に定める目標である35%以上を維持するとともに、総合職試験からの採用者に占める割合は35.9%と、いずれも調査開始以降、最高数値となり、女性の採用の拡大は着実に進展している。</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は最新の数値でも38.7%（2023年4月1日）と毎年度成果目標を上回っており、採用された女性職員がその能力及び実績に応じ適切に各役職段階に登用される必要がある。また、女性を含めた中途採用の一層の活用を図る必要がある。</p>	<p>女性の採用については、多様な女子学生等に国家公務員を進路として選んでもらうことが必要であり、そのためには、国家公務員として働くことに魅力を感じ、実際に受験してもらうことが重要である。このため、働き方改革の取組、女性職員の活躍状況、ワークライフバランスの実践例、職業生活への多様な支援制度等に関して具体的で分かりやすい情報提供を行い、公務の魅力アピールするなど、戦略的広報の強化を図る。</p> <p>さらに、女性の登用拡大が図られるよう、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職員が働きやすい勤務環境の整備等を行うとともに、女性を含めた職員の能力及び実績に基づく適材適所の人材配置を推進していく。</p>
---	---	--	---

<p>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。</p>	<p>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、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・育児期等の前後又は育児期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、各府省に対して促している。また、内閣人事局では、「若手女性職員キャリアデザインセミナー」及び「中堅女性職員キャリアデザインセミナー」の実施、「女性国家公務員の活躍事例集」のHP公表等を通じて、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。</p>	<p>引き続き、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、各府省において職域拡大、多様な業務経験の付与、研修の実施等、登用につながる取組がより一層行われるよう、各府省等と連携して計画的に進めていく必要がある。</p>	<p>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</p>
--	---	---	--

<p>転勤が困難な場合にもキャリアアップが図られるような方策を検討する。</p>	<p>「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>「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」にしたがい、転勤を伴う異動については育児等の状況に応じた配慮に努めているところ、各府省に対して引き続き同様の配慮を促していく必要がある。</p>	<p>引き続き各府省等に対して、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促していく。</p>
<p>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。</p>	<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、的確なマネジメントの実施等の環境整備と合わせ、積極的に推進している。</p>	<p>アフターコロナにおける職員の柔軟な働き方の定着に向け、令和5年度4月の制度改正（フレックスタイム制の柔軟化）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、令和5年4月から柔軟化されたフレックスタイム制の利用促進を行う。また、テレワーク指針の策定・周知を行い、テレワークの定着を図る。</p>

<p>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。</p>	<p>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、全管理職向けの研修を毎年度実施している。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
--	---	---	--

<p>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。</p>	<p>「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日付け閣人第612号（令和4年3月23日閣人第152号改正））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。</p> <p>多面観察の取組については、令和元年度より、例年各府省等に対して、多面観察の継続的な実施を依頼している。</p>	<p>各府省等において制度趣旨を踏まえた適切な評価がなされるよう、研修の実施や資料の提供を通じて、人事評価制度の適正な運用を確保していく必要がある。</p> <p>多面観察の取組については、職務の特殊性や組織構造により観察者数（部下職員数）が少なく、匿名性担保が困難である等の理由により、多面観察の導入が困難な機関が存在する。</p>	<p>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の各府省における定着を図っていく。</p> <p>多面観察の取組については、引き続き、各府省等に対して、多面観察の継続的な実施を依頼する。</p>
<p>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。</p>	<p>「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。</p>	<p>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、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。</p>	<p>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に関するeラーニング講習や講演会を実施する。</p>

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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）	26.5% （2020年7月）	28.3% （2022年7月）	30% （2025年度末）
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	22.8% （2019年7月）	26.3% （2022年7月）	35% （2025年度末）
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12.3% （2020年7月）	14.1% （2022年7月）	17% （2025年度末）
本省課室長相当職	5.9% （2020年7月）	6.9% （2022年7月）	10% （2025年度末）
指定職相当	4.4% （2020年7月）	5.0% （2022年7月）	8% （2025年度末）

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>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。</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（地方公共団体の掲載数を含む。） 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（以下このシート 	<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。 引き続き「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、国の各府省等の採用・登用の進捗状況の報告を行う。 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>において「内閣府令」という。)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月末までに各機関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> <ul style="list-style-type: none"> 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。 		
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特定事業主が情報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、見える化サイト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(地方公共団体の掲載数を含む。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和4年12月に内閣府令を改正し、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月末までに各機関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。 	<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。 引き続き「すべての女性が輝く社会づくり本部」において、国の各府省等の採用・登用の進捗状況の報告を行う。 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>・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。</p>		
--	---	--	--

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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）	26.5% （2020年7月）	28.3% （2022年7月）	30% （2025年度末）
係長相当職（本省）のうち新たに昇任した職員	22.8% （2019年7月）	26.3% （2022年7月）	35% （2025年度末）
地方機関課長・本省課長補佐相当職	12.3% （2020年7月）	14.1% （2022年7月）	17% （2025年度末）
本省課室長相当職	5.9% （2020年7月）	6.9% （2022年7月）	10% （2025年度末）
指定職相当	4.4% （2020年7月）	5.0% （2022年7月）	8% （2025年度末）

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、外部人材を採用するため、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、女性職員の登用については、令和4年7月現在、本省係長相当職が28.3%、本省課長補佐等相当職が14.1%、本省課室長相当職が6.9%、指定職相当職が5.0%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。	女性職員の登用については、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おり、引き続き取組を進めていくことが重要と考えられる。	女性の登用拡大が図られるよう、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職員が働きやすい勤務環境の整備等を行い、女性職員の登用の拡大に向けた各府省の取組を支援していく。

<p>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。</p>	<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。 【活動実績】 令和2年度～4年度 計31回開催、参加女性職員計921人</p> <p>・合わせて、本務省及び地方機関の人事本務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も、その意識啓発のための「女性職員登用推進セミナー」を実施。 【活動実績】 令和2年度～4年度 計27回開催、参加人数計879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、本省課室庁相当職、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、研修等を効果的に実施していくことが重要である。</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>
<p>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。</p>	<p>ア 令和4年4月に新設した勤務時間調査・指導室において、勤務時間の管理に関する調査を実施し、客観的な記録(在庁時間)を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を実施。その際、各府省のトップが組織全体としての業務の削減・合理化に取り組むことについて助言。 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。 ウ 令和5年3月に取りまとめられた、「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会」(研究会)の最</p>	<p>ア 各府省において、業務の削減・合理化、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等の取組を進めていく必要。 イ 休暇の取得促進に係る取組などにより、休暇が使用しやすい環境作りを進めていくことも必要。 ウ 人事院が勧告・報告した措置を実現するためには、勤務時間法や人事院規則などの関連法令の改正等を行うとともに、制度を利用しやすい環境作りを進めていくことも必要。</p>	<p>ア 超過勤務の縮減に向けて、様々な機会を捉えて各府省に対して、組織全体としての業務の削減・合理化等に取り組むよう求めていく。 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するとともに、今後調査・指導を更に充実させていく。 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。 ウ 「取組の進捗・評価」欄で記載した、人事院が勧告・報告した措置について適切に実施する。</p>

	<p>終報告を踏まえ、柔軟な働き方を実装するための制度改革の推進等として、フレックスタイム制の見直し、勤務間のインターバル確保、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、テレワークガイドラインの策定等の措置について、同年8月に勧告・報告した。</p>		
<p>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。</p>	<p>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」を実施するなど必要な取組を行ってきている。</p>	<p>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。</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、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。</p>
<p>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。</p>	<p>ハラスメント防止対策については、人事院規則に基づき、研修の実施、苦情相談体制の整備等について、以下の対策を講じている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 各府省においてハラスメント防止対策を担当する職員を対象としたハラスメント防止対策担当者会議を人事院の本院及び地方事務局（所）で開催。 各府省においてハラスメントに関する苦情相談を受ける相談員を対象としたセミナーを人事院の本院及び地方事務局（所）で開催。 毎年12月4日から10日までハラスメント防止週間を実施し、全職員向けの自習用研修教材を各府省に提供。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度に人事院が受け付けた苦情相談のうち相談内容として最も多いのが「ハラスメント関係」で、全体の事案数の34.8%となっている。このため、引き続き、地方機関を含めた全ての職場においてハラスメント防止対策を徹底することが必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 防止対策においては、幹部・管理職員の役割が極めて重要であることから、「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を令和5年度から実施する。 ハラスメント事案の迅速・適切な解決に向けては、各府省においてハラスメントに関する相談に対応する担当者の専門性の向上や担当者が適切に対応できる体制整備が必要であることから、必要な対応を検討していく。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
国家公務員の男性の育児休業取得率	12.4% (2018年度)	34.0% (2021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
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。	令和3年度に新たに育児休業を取得した男性職員は4,376人で取得率34.0%であり、男性職員の取得率について第5次男女共同参画基本計画に定める成果目標（令和7年までに30%）を達成した。	左記のとおり、既に成果目標（30%）を達成している。	令和5年6月13日に閣議決定された「こども未来戦略方針」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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
国の審議会等委員等に占める女性の割合			
審議会等委員	40.7% (2020年)	43.0% (2022年)	40%以上、60%以下 (2025年)
審議会等専門委員等	30.3% (2020年)	33.8% (2022年)	40%以上、60%以下 (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
各審議会の女性の人数・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は、その要因等について各府省庁で分析した結果を公表する。	<ul style="list-style-type: none"> 「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」調査結果については男女共同参画局 HP「調査研究等」サイト上に年次調査の報告書を公表。 	<ul style="list-style-type: none"> 女性比率は上昇継続しているものの、第4次計画目標(30%)から引き上げられていることもあり、更なる推進が必要な状況となっている。 審議会等131のうち、専門委員等を置いている審議会等は77あり、そのうち「女性の割合が40%未満」の審議会等は56(72.7%)を占め、大多数が該当している。 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」、「該当する女性候補者が少ない・いない」ことや、「相応の調整が必要」、「改選に向けて推進中」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、「女性人材データベースの活用」、「学会や産業界、関係団体との連携」「女性候補者の確保」「女性人材についての情報収集」「積極的に女性登用を計るため、早めの調整」等が挙げられている。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、「国の審議会等調査」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要因に加え、改選時に女性比率を高めるために行った取組や、女性比率が下がった要因についても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。

		<ul style="list-style-type: none">・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。	
--	--	---	--

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	22.6% (2020年)	22.4% (2022年)	30% (2025年度末)
本庁課長補佐相当職	20.4% (2020年)	22.3% (2022年)	25% (2025年度末)
本庁課長相当職	12.2% (2020年)	13.9% (2022年)	16% (2025年度末)
本庁部局長・次長相当職	7.0% (2020年)	8.1% (2022年)	10% (2025年度末)

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>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年2月に都道府県に対して、都道府県男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するとともに、政令指定都市を除く管内市町村に対して市町村男女共同参画計画の策定を働きかけるよう要請した。 全都道府県・全市区町村における女性の登用状況や男女共同参画に関する施策の推進状況について、毎年調査を実施し、市区町村別の詳細な状況等を公表した。 市区町村別の女性の登用状況や男性公務員の育児休業取得率等をマップ形式で「見える化」し、地方公共団体の施策の促進を図った。 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 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県においては男女共同参画計画が策定されているものの、市町村においては未だ策定されていない団体がある。 特定事業主における「職員の給与の男女の差異」について、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>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> <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月末までに各自治体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>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み、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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年2月に都道府県に対して、都道府県男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するとともに、政令指定都市を除く管内市町村に対して市町村男女共同参画計画の策定を働きかけるよう要請した。 ・男女共同参画等に関する職員研修の実績・女性職員の研修受講への配慮等について毎年調査し、比較・参照できるよう一覧化したものを公表するなど、データの蓄積や分かりやすい形での公表を進めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県においては男女共同参画計画が策定されているものの、市町村においては未だ策定されていない団体がある。 ・2022年度に女性職員を対象とした能力開発や管理職登用のための研修の実施した都道府県は約8割に上っているものの、すべての都道府県において毎年実施されている状況ではない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。

<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年2月に都道府県に対して、都道府県男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するとともに、政令指定都市を除く管内市町村に対して市町村男女共同参画計画を策定するよう働きかけるよう要請した。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県においては男女共同参画計画が策定されているものの、市町村においては未だ策定されていない団体がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年2月に都道府県に対して、都道府県男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するとともに、政令指定都市を除く管内市町村に対して市町村男女共同参画計画の策定を働きかけるよう要請した。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県においては男女共同参画計画が策定されているものの、市町村においては未だ策定されていない団体がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
都道府県職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	22.6% (2020年)	22.4% (2022年)	30% (2025年度末)
本庁課長補佐相当職	20.4% (2020年)	22.3% (2022年)	25% (2025年度末)
本庁課長相当職	12.2% (2020年)	13.9% (2022年)	16% (2025年度末)
本庁部局長・次長相当職	7.0% (2020年)	8.1% (2022年)	10% (2025年度末)

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。	女性職員の活躍については、以下のようなガイドブック等を作成し、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取組を積極的に進めるよう、以下のような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っている。	都道府県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。	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。
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み、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。	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		

	<p>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>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。</p>	<p>地方公共団体における働き方改革等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(「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)、「地方公共団体における時間外勤務縮減に向けた要因の整理・分析・検証等に関する事例集」(令和4年12月)、「市町村におけるテレワーク導入事例集」(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働き方改革等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)や各種調査に係る通知(「地方公共団体におけるテレワークの推進について」(令和4年12月26日)等)の発出等の機会を捉えて助言を行っている。</p>		
<p>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。</p>	<p>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</p>		

	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。		
--	--	--	--

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	市町村 35.0% (2020年)	市町村 35.7% (2022年)	40% (2025年度末)
	政令指定都市 26.5% (2020年)	政令指定都市 28.2% (2022年)	
本庁課長補佐相当職	市町村 29.2% (2020年)	市町村 29.6% (2022年)	33% (2025年度末)
	政令指定都市 22.6% (2020年)	政令指定都市 23.7% (2022年)	
本庁課長相当職	市町村 17.8% (2020年)	市町村 19.0% (2022年)	22% (2025年度末)
	政令指定都市 16.9% (2020年)	政令指定都市 18.2% (2022年)	
本庁部局長・次長相当職	市町村 10.1% (2020年)	市町村 11.5% (2022年)	14% (2025年度末)
	政令指定都市 10.8% (2020年)	政令指定都市 12.8% (2022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。	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年2月に都道府県に対して、都道府県男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するとともに、政令指定都市を除く管内市町村に対して市町村男女共同参画計画の策定を働きかけるよう要請し、政令指定都市に対しても、市町村男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するよう要請した。 全都道府県・全市区町村における 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県においては男女共同参画計画が策定されているものの、市町村においては未だ策定されていない団体がある。 特定事業主における「職員の給与の男女の差異」について、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 	<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>女性の登用状況や男女共同参画に関する施策の推進状況について毎年調査を実施し、市区町村別の詳細な状況等を公表した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市区町村別の女性の参画状況や男性公務員の育児休業取得率等をマップ形式で「見える化」し、地方公共団体の施策を促進した。 ・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。）」で公表している。 <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月末までに各自治体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>なる「見える化」を図る必要がある。</p>	
--	--	--------------------------	--

<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年2月に都道府県に対して、都道府県男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するとともに、政令指定都市を除く管内市町村に対して市町村男女共同参画計画の策定を働きかけるよう要請し、政令指定都市に対しても、市町村男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するよう要請した。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県においては男女共同参画計画が策定されているものの、市町村においては未だ策定されていない団体がある。 女性職員を対象とした能力開発や管理職登用のための研修の実施などが進められている団体がある一方、何も取り組んでいない団体があるなど、団体によって温度差が生じている。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年2月に都道府県に対して、都道府県男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するとともに、政令指定都市を除く管内市町村に対して市町村男女共同参画計画の策定を働きかけるよう要請し、政令指定都市に対しても、市町村男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するよう要請した。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県においては男女共同参画計画が策定されているものの、市町村においては未だ策定されていない団体がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。
<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年2月に都道府県に対して、都道府県男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するとともに、政令指定都市を除く管内市町村に対して市町村男女共同参画計画の策定を働きかけるよう要請し、政令指定都市に対しても、市町村男女共同参画計画を策定し、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体的な取組を推進するよう要請した。 	<ul style="list-style-type: none"> 都道府県においては男女共同参画計画が策定されているものの、市町村においては未だ策定されていない団体がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
市町村職員の各役職段階に占める女性の割合			
本庁係長相当職	市町村 35.0% (2020年)	市町村 35.7% (2022年)	40% (2025年度末)
	政令指定都市 26.5% (2020年)	政令指定都市 28.2% (2022年)	
本庁課長補佐相当職	市町村 29.2% (2020年)	市町村 29.6% (2022年)	33% (2025年度末)
	政令指定都市 22.6% (2020年)	政令指定都市 23.7% (2022年)	
本庁課長相当職	市町村 17.8% (2020年)	市町村 19.0% (2022年)	22% (2025年度末)
	政令指定都市 16.9% (2020年)	政令指定都市 18.2% (2022年)	
本庁部局長・次長相当職	市町村 10.1% (2020年)	市町村 11.5% (2022年)	14% (2025年度末)
	政令指定都市 10.8% (2020年)	政令指定都市 12.8% (2022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。	女性職員の活躍については、以下のようなガイドブック等を作成し、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取組を積極的に進めるよう、以下のような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っている。	都道府県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。	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。
女性職員の登用拡大に向けて、研修や多	地方公共団体における女性活躍に資		

<p>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み、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。</p>	<p>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>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。</p>	<p>地方公共団体における働き方改革等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（「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）、「地方公共団体における時間外勤務縮減に向けた要因の整理・分析・検証等に関する事例集」（令和4年12月）、「市町村におけるテレワーク導入事例集」（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働き方改革等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）や各種調査に係る通知（「地方公共団体におけるテレワークの推進について」（令和4年12月26日）等）の発出等の機会を捉えて助言を行っている。</p>		
<p>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</p>	<p>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</p>		

<p>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。</p>	<p>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>		
---	---	--	--

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標(期限)
消防吏員に占める女性の割合	2.9% (2019年度)	3.4% (2022年)	5% (2026年度当初)

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
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。 ※消防分野のみ	<p>女性消防吏員の割合は、計画策定時から毎年度0.1%~0.2%微増している。</p> <p>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。</p>	<p>女性消防吏員の採用状況については、定年や自己都合等を理由とした退職者数が同数程度いることから、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。</p> <p>引き続き、採用試験受験者数の増加に向けた効果的な広報活動に取り組むとともに、自己都合による退職者数を減少させる職場環境を整備することが課題となる。</p>	<p>採用試験受験者数の増加に向け、現行の取組に加え、女性消防吏員の更なる認知度向上のため、SNS 広告等の新たな広報活動を展開していく。</p> <p>また、働き続けやすい職場環境整備を推進するため、引き続き、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・ハード両面から取り組んでいく。</p>

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
地方公務員の男性の育児休業取得率	8.0% (2019年度)	19.5% (2021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
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。	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年2月に地方公共団体に対して、第5次男女共同参画基本計画に掲げる具体策について、施策の推進を要請した。 	<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業取得率は近年増加傾向にあり、第5次男女共同参画基本計画に定める目標値までの中間点（19%）に達しており、これまでと同程度以上に増加を継続させる必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
地方公務員の男性の育児休業取得率	8.0% (2019年度)	19.5% (2021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>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。</p>	<p>各団体の取得促進の取組により、従来と比較すると大きく伸びてきている。</p> <p>(参考) 2019年度：8.0% 2020年度：13.2% 2021年度：19.5%</p> <p>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、取得率が大きく上昇した団体の取組事例を情報提供してきた。</p>	<p>取得率は伸びてきており、現行の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>なお、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において新たな目標が示されたところであり、各自治体における一層の取得促進に向けた取組が必要である。</p>	<p>取得率が大きく上昇した団体の先進的な取組事例を情報提供するなど、地方公共団体における取得促進に向けた取組を後押ししていく。</p>

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
地方公共団体の審議会委員に占める女性の割合			
都道府県の審議会等委員	33.3% (2020年)	34.0% (2022年)	40%以上、60%以下 (2025年)
市町村の審議会等委員	27.1% (2020年)	28.0% (2022年)	40%以上、60%以下 (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
各都道府県・政令都市が設定している審議会等委員への女性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。	<ul style="list-style-type: none"> ・「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」調査を基に、男女共同参画局 HP「調査研究等」サイト上に報告書を公表。審議会委員への女性の登用についての「目標値」及び「目標期限」、「登用方策」、「登用状況」等、各自治体の取組詳細を比較一覧可能にしている。 ・また、結果データをマップ化し、「女性の活躍状況の『見える化』」サイト上に掲示。「都道府県別全国女性の参画マップ」地図上に色分け表示し、数値詳細等の順位と合わせ比較ができるようにしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県において、目標との乖離が大きい30%未満は7県となっているが、年々減少傾向にある。 ・市区町村の審議会委員に占める女性の割合30%未満を都道府県別に算出すると、39都道府県の大多数が該当することから、市区町村の審議会における女性登用について、より課題があると言える。 ・審議会等の内容により、女性登用の状況に差異があることから、専門性の高い審議会等についての登用方策等が課題になる。 	<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や内容を精査し、必要な最新データを得られるようにする。 ・「国の審議会」や「独立行政法人等」の取組状況や好事例も参考に、専門性の高い審議会における女性登用の方策について、課題対応を推進する支援を検討する。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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			
部長相当職及び課長相当職	15.4% (2020年)	16.1% (2022年)	18% (2025年度末)
役員	14.4% (2020年)	16.5% (2022年)	20% (2025年度末)

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
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。	<ul style="list-style-type: none"> 「独立行政法人等女性参画状況調査」結果については男女共同参画局HP「調査研究等」サイト上に年次調査の報告書を公表。 「女性活躍状況の『見える化』」サイト上においては集計表を公表。各法人の取組状況の詳細について、比較可能となっている。 女性活躍推進法の改正に合わせ、2021年度版では、情報の公表を強化された2項目「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「職業生活と家庭生活との両立」を設問に追加し公表。 	<ul style="list-style-type: none"> 全独法等の女性役員は206人、その割合は前年度1.8ポイントと大きく上昇。この上昇率が継続すれば目標を達成する見込み。 管理職については前回比で微増に留まっている。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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、法改正や世相に合わせたタイムリーな設問の設定及び効果的な公表方法のあり方等を探求する。 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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
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			
部長相当職及び課長相当職	15.4% (2020年)	16.1% (2022年)	18% (2025年度末)
役員	14.4% (2020年)	16.5% (2022年)	20% (2025年度末)

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
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。	<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>	-	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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<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>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"> 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。

	<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>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 	<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>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センティブをより高める観点から加点点評価の配点の引上げ等を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、研修等を実施して働きかけを行っている。 <p>【評価】</p> <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。 		
<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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和3年度には、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年度には、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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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の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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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、その結果を広く発信する。 ・ 「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。

開催し、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。

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。^(※)

- ・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。

^(※) 企業行動規範の「望まれる事項」に規定され、10月10日施行。

【評価】

- ・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。

<p>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: WEPs) の普及を行う。</p>	<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。(執行額:759千円) 	<p>女性のエンパワメント原則について、継続的な周知が必要である。</p>	<p>女性のエンパワメント原則について、引き続き、ホームページで公表する。</p>
<p>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。</p>	<p>○取組の進捗 「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年度、R4年度に1回ずつ開催。R5年度は1回開催予定)。 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年度、R4年度に3回ずつ開催。R5年度は3回開催予定)。 さらに毎年度、会を紹介するリーフレットと会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年度1,500部、冊子R3年度4,500部、R4年度1,500部)。 加えて、会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(R5年度8月までに47号を発行)。</p>	<p>地方の地方自治体の長の参加は拡大しているが、企業経営者の参加は引き続き都市部、大企業に偏っている。地方の中小企業経営者の参加拡大が課題である。</p>	<p>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、関係省庁、地域に根差した大学、中小企業の多い業界団体等とも協力を図る。</p>

	<p>○評価 計画策定時（R2年12月時点）には235人であった参加者数がR5年9月現在315人となっている。</p> <p>R3年度執行額：6,312千円 R4年度執行額：7,461千円、 R5年度予算額：12,524千円</p>		
--	--	--	--

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<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1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<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
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。	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年度より文部科学省主催で、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。	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。	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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜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。	<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>(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>説明会の実施回数 R2年度：22回 R3年度：－</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>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>

	R4年度：87回（オンライン開催）		
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>	-	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人以上の企業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。
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 R4年度：37件</p>	-	えるぼし認定の周知に取り組んでいく。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<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。	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、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。	なし	「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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	—	11.4% (2022年7月末) ※プライム市場上場企業の「取締役、監査役、執行役」における女性の割合を記載	12% (2022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
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>【取組の進捗】</p> <ul style="list-style-type: none"> 有価証券報告書の情報をもとに全上場企業及びプライム市場上場企業における業種別の女性役員比率ランキングや、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」を行った。 令和3年度には、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年度には、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) 	<ul style="list-style-type: none"> 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の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。 5次計画における令和7年までのプライム市場上場企業の役員に占める女性割合に関する成果目標を策定し、企業における女性役員登用に向けた取組を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> 全上場企業及びプライム市場上場企業における業種別の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。 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、その結果を広く発信する。 「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。 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状況を踏まえ、令和5年中にプライム市場上場企業の役員に占める女性割合に関する成果目標を策定する。

・ 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。

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。^(※)

・ 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。

(※) 企業行動規範の「望まれる事項」に規定され、10月10日施行。

・ 令和4年度に初めてプライム市場上場企業を対象に「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」を実施した。

(調査回答率65.5%(1,171/1,788社)、
「執行役員又はそれに準じる役職者」
における女性割合4.3%)

なお、令和5年度も引き続き調査を実施中。

(執行額：1,074千円)

	<p>【評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全上場企業及び東証一部上場企業（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。 		
<p>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「女性のエンパワーメント原則」(Women's Empowerment Principles: WEPs) の普及を行う。</p>	<p>【取組の進捗・評価】</p> <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、女性のエンパワー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。 (執行額：759 千円) 	<p>女性のエンパワーメント原則について、継続的な周知が必要である。</p>	<p>女性のエンパワーメント原則について引き続き、ホームページで公表する。</p>
<p>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。</p>	<p>【取組の進捗・評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和4年度に、利用状況等の把握を行うための登録者(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」(以下、バンクと言う。)の利用状況と改善点の把握に努めた。 (アンケート回答率 登録者 63.3%(286人)、上場企業 12.4%(459社)) (執行額：395 千円) 	<p>バンクの利用者増加に向けては、バンクの認知度やサイトの利便性の向上が課題である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> バンクの機能向上や効果的な周知方法について具体的な検討を開始する。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	—	11.4% (2022年7月末) ※プライム市場上場企業の「取締役、監査役、執行役」における女性の割合を記載	12% (2022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
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)。 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。	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。	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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜成果目標＞

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	—	11.4% (2022年7月末) ※プライム市場上場企業の「取締役、監査役、執行役」における女性の割合を記載	12% (2022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
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。	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年度より文部科学省主催で、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。	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。	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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<成果目標>

項目	計画策定時の数値	最新値	成果目標（期限）
東証一部上場企業役員に占める女性の割合	—	11.4% (2022年7月末) ※プライム市場上場企業の「取締役、監査役、執行役」における女性の割合を記載	12% (2022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。	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、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。	なし	「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。

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

＜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
<p>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>	<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。</p> <p>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）】</p> <p>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>・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1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

<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。

<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>なし</p>	<p>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。</p>
--	--	-----------	--