

4次計画成果目標の達成度評価について

本別添資料は、第5次男女共同参画基本計画の策定に向けて、2020年11月に開催された男女共同参画会議で検討された資料である。

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大						
【政治分野】						
1 衆議院議員の候補者に占める女性の割合 ※ 政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。	30% (2020年)	16.6% (2014年)	17.8% (2017年)	総務省 「衆議院総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」	C	【これまでの取組】 「政治分野における男女共同参画推進法」に基づき、内閣府においては、 ・ポジティブアクション等の自主的な取組の実施等に関する政党へ要請 ・女性の参画状況の「見える化」 ・諸外国における取組事例の調査、情報提供等を行ってきた。 【目標未達の理由等】 政治分野における女性の参画が遅れている理由としては、 ・立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難なこと ・人材育成の機会の不足 ・候補者や政治家に対するハラスメントがあること等が考えられる。 (出典:「政治分野における男女共同参画の推進に向けた地方議会議員に関する調査研究報告書」(2018年3月内閣府男女共同参画局))
2 参議院議員の候補者に占める女性の割合 ※ 政府が政党に働きかける際に、政府として達成を目指す努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。	30% (2020年)	24.2% (2013年)	28.1% (2019年)	総務省「参議院議員通常選挙結果調」	C	同上

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
【司法分野】						
3 検察官(検事)に占める女性の割合	30% (2020年度末)	22.4% (2015年)	25.4% (2020年3月31日)	内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」	C	<p>【これまでの取組】 継続就業のための環境整備に配慮する取組等を進めている。</p> <p>【目標未達の理由等】 検事の離職者に占める女性の割合は、女性検事の割合を下回る水準を維持しているが、個人の職業選択として、弁護士等に転職する女性検事が一定数おり、離職を減少させることには限界もある。</p> <p>そこで、女性検事をより多く採用するため、各種説明会等で継続就業のための環境整備の取組を発信する等の取組を行っている。その効果もあり、司法修習終了者の女性割合が20%台前半であるのに対し、検事採用者に占める女性割合は30%以上を維持(令和元年度は43.1%)しており、女性検事は着実に増加している。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価		
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	
【行政分野】							
4	国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合	30%以上 (毎年度)	31.5% (2015年4月1日)	36.8% (2020年4月1日)	内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」	A	—
5	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	30%以上 (毎年度)	34.3% (2015年4月1日)	35.4% (2020年4月1日)	内閣人事局「女性国家公務員の採用状況のフォローアップ」	A	—
6	国家公務員の係長相当職(本省)	30% (2020年度末)	22.2% (2015年7月)	26.5% (2020年7月)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	C	<p>【これまでの取組】 女性国家公務員の登用状況については、昨年7月時点で、いずれの役職段階においても、女性職員の占める割合が、平成17年度の調査開始以降で最高数値となるなど、女性の登用が着実に進んでいる。 女性の採用を積極的に進めるとともに、採用した女性職員一人一人の能力を最大限に引き出せるよう、 ・男女全ての職員にとって働きやすい職場環境の整備と、それに向けた管理職の意識改革 ・育児・介護等と両立して活躍できるための取組の推進 ・女性職員のキャリア形成支援と計画的な育成等を行ってきた。</p> <p>【目標未達の理由等】 長時間労働是正、仕事と家庭の両立、管理職の意識改革、キャリア形成支援などにより女性職員の計画的な育成を図る等の息の長い取組が必要。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
7 国家公務員の地方機関課長・本省課長補佐相当職	12% (2020年度末)	8.6% (2015年7月)	12.3% (2020年7月)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	A	—
8 国家公務員の本省課室長相当職	7% (2020年度末)	3.5% (2015年7月)	5.9% (2020年7月)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	C	同上
9 国家公務員の指定職相当	5% (2020年度末)	3.0% (2015年11月)	4.4% (2020年7月)	内閣人事局「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」	C	同上

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
10 国家公務員の男性の育児休業 取得率	13% (2020年度)	3.1% (2014年度)	12.4% (2018年)	内閣人事局「女性 国家公務員の登用 状況及び国家公務 員の育児休業等の 取得状況のフォ ローアップ」	C	<p>【これまでの取組】 2020年度から開始した、子供が生まれた全ての男性職員 が1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する取 組に先立ち、2018年度からは管理職によるプッシュ型の取得 促進を行っている。</p> <p>【目標未達の理由等】 2020年度までに13%を目標としているところ、2018年度実 績で12.4%となっているが、毎年、過去最高値を更新。2019 年度実績(今年度公表)での達成も視野。</p>
11 国の審議会等委員	40%以上、 60%以下 (2020年)	36.7% (2015年)	40.7% (2020年)	内閣府「国の審議 会等における女性 委員の参画状況調 べ」	A	—
12 国の審議会等専門委員等	30% (2020年)	24.8% (2015年)	30.3% (2020年)	内閣府「国の審議 会等における女性 委員の参画状況調 べ」	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
13 都道府県の地方公務員採用試験(全体)からの採用者に占める女性の割合	40% (2020年度)	31.9% (2014年度)	36.6% (2019年度)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女子学生を対象とした積極的な周知・広報 ・採用面談者の育成 <p>等の地方公共団体における取組内容や取組事例の情報提供を行った。</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>地方公共団体における採用の課題として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全受験者に占める女性割合が低い ・事務職以外(技術職等)の受験者・採用者に占める女性割合が低い <p>等が挙げられる。</p> <p>こうした課題を踏まえ、取組を行った結果、採用者に占める女性割合については着実に増加傾向にはあるが、成果目標の達成にはなお一層の努力が必要な状況であり、女性の採用拡大に向けた取組を更に推進していく必要がある。</p>
14 都道府県の地方公務員採用試験(大学卒業程度)からの採用者に占める女性の割合	40% (2020年度)	26.7% (2014年度)	33.6% (2019年度)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
15 都道府県職員の本庁係長相当職	30% (2020年度末)	20.5% (2015年)	22.6% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍や働き方改革に係る先進的な取組事例の紹介 ・団体間のネットワーク形成や意見交換の促進 ・女性活躍・働き方改革の実践的取組手法についての調査研究 ・自治大学校における女性向け幹部登用研修や各種研修課程における「女性活躍・働き方改革」に関する講義の実施等に取り組み、各地方公共団体の取組を支援してきた。 <p>【目標未達の理由等】</p> <p>地方公共団体における女性活躍や登用の課題として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自ら管理職を希望する女性職員が少ない ・男性職員の休暇・休業取得や育児参加が進まない ・時間制約により職務経験が不足している女性が多い等が挙げられる。 <p>こうした課題を踏まえ、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が子育てを行いつつ管理職として活躍できる新しい人事管理・昇進モデルの形成 ・男性が育児等の家庭責任を果たすことができるような働き方の改革 <p>の双方からの取組が必要である。</p> <p>これまでの取組の結果、役職段階別の女性割合は着実に増加傾向にはあるが、各役職段階への女性の登用のためには、引き続き、中長期的な視点に立った取組が必要であり、各地方公共団体における積極的な取組を推進していく必要がある。</p>
16 都道府県職員の本庁課長補佐相当職	25% (2020年度末)	16.4% (2015年)	20.4% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
17 都道府県職員の本庁課長相当職	15% (2020年度末)	8.5% (2015年)	12.2% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上
18 都道府県職員の本庁部局長・次長相当職	10%程度 (2020年度末)	4.9% (2015年)	7.0% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上
19 市町村職員の本庁係長相当職	35% (2020年度末)	市町村 31.6% [政令指定都市 23.5%] (2015年)	市町村 35.0% [政令指定都市 26.5%] (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	A	—
20 市町村職員の本庁課長補佐相当職	30% (2020年度末)	市町村 26.2% [政令指定都市 19.4%] (2015年)	市町村 29.2% [政令指定都市 22.6%] (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上
21 市町村職員の本庁課長相当職	20% (2020年度末)	市町村 14.5% [政令指定都市 13.4%] (2015年)	市町村 17.8% [政令指定都市 16.9%] (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	同上

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
22 市町村職員の本庁部局長・次長 相当職	10%程度 (2020年度末)	市町村 6.9% [政令指定 都市7.9%] (2015年)	市町村 10.1% [政令指定都市 10.8%] (2020年)	内閣府「地方公共 団体における男女 共同参画社会の形 成または女性に関 する施策の推進状 況」	A	—
23 地方警察官に占める女性の割合	10%程度 (2023年)	8.1% (2015年 度)	10.2% (2020年4月)	内閣府「女性の政 策・方針決定参画 状況調べ」	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
24 消防吏員に占める女性の割合	5% (2021年度当 初)	2.4% (2015年 度)	2.9% (2019年度)	内閣府「女性の政 策・方針決定参画 状況調べ」	C	<p>【これまでの取組】</p> <p>消防庁では、女性の採用・登用の拡大への取組や女性消防吏員の比率が高まるよう、主に以下の取組を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性を対象とした説明会(ワンデイ・インターンシップ)の実施 ・女性消防吏員の活躍の情報を総合的に提供するポータルサイトの運営等の更新 ・女性活躍推進に関する取組事業の支援 ・女性活躍推進アドバイザーによる講演 ・女性専用施設(浴室、仮眠室等)の整備を特別交付税にて措置 <p>・消防大学校における「女性活躍推進コース」等の実施</p> <p>・女性活躍ガイドブックの作成による周知</p> <p>これらの取組により、2015年度から31年度までの間に、女性のいない消防本部が110本部減少して178本部となり、全国の女性消防吏員が886名増加するなど、取組が進んでいる。</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>圧倒的に男性職員が多い組織においては、男性中心の組織文化が形成され、女性消防吏員が様々な分野で活躍できにくい状況を生み出していると考えられる。成果目標には現時点で達成に至っておらず、引き続き取組を推進する必要がある。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
25 地方公務員の男性の育児休業 取得率	13% (2020年)	1.5% (2013年度)	5.6% (2018年)	総務省「地方公共 団体の勤務条件等 に関する調査結果」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国の都道府県知事及び市区町村長に対し、総務大臣書簡を発出し、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりをトップの力で率先して進めていただくよう要請 ・取得率が高い団体の好事例や国家公務員の取組の情報提供 ・各種会議における呼びかけやヒアリングを通じた取組状況の聴取及び助言等の取組を行った。 <p>また、部門別(首長部局等、警察部門、消防部門、教育委員会)の取得率に差があることから、部門別等で取得率の把握・公表を行い、関係省庁が連携した働きかけを行った。</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>男性職員が育児休業を取得しない要因として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務や職場のメンバーへの影響が大きいこと ・休業期間中の収入減少への懸念 ・キャリア形成への影響の懸念 <p>が挙げられる。徐々に増加傾向にはあるが、成果目標の達成にはなお一層の努力が必要な状況であり、育児休業を取得しやすい職場風土づくりを更に推進していく必要がある。</p>
26 都道府県の審議会等委員	33.3%(早期)、 更に40%以上 を目指す (2020年)	30.6% (2015年)	33.3% (2020年)	内閣府「地方公共 団体における男女 共同参画社会の形 成または女性に関 する施策の推進状 況」	B	<p>【これまでの取組】</p> <p>各都道府県の審議会等委員に占める女性の割合を「見える化」し、HPで公表している。また、各都道府県に対し、審議会等委員への女性の参画拡大を進めるよう要請を行った。</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>審議会等の中でも、特に、防災会議、交通安全対策会議、国民保護協議会等の女性割合が低い。</p> <p>なお、法律・政令により地方公共団体に置かなければならない審議会等のうち、委員に占める女性割合が33.3%を下回っているのは、48のうち19(全体の39.6%)となっている。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
27 市町村の審議会等委員	30%以上 (2020年)	25.6% (2015年)	27.1% (2020年)	内閣府「地方公共 団体における男女 共同参画社会の形 成または女性に関 する施策の推進状 況」	C	<p>【これまでの取組】 各市町村の審議会等委員に占める女性の割合及び女性 委員がゼロの審議会等の割合を「見える化」し、HPで公表し ている。また、各市町村に対し、審議会等委員への女性の参 画拡大を進めるよう要請を行った。</p> <p>【目標未達の理由等】 審議会等の中でも、防災会議の女性割合が8.7%と低い。 市区・町村別に見ると、市区では28.5%、町村では22.2%と なっており、町村では女性がいない審議会等も存在してい る。</p>
28 独立行政法人等の部長相当職 及び課長相当職	15% (2020年度末)	13.5% (2015年)	15.4% (2020年)	内閣府「独立行政 法人等女性参画状 況調査」	A	—
29 独立行政法人等の役員	13% (2020年度末)	10.5% (2015年)	14.4% (2020年)	内閣府「独立行政 法人等女性参画状 況調査」	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
【経済分野】						
30 民間企業の係長相当職	25% (2020年)	16.2% (2014年)	18.9% (2019年)	厚生労働省「賃金 構造基本統計調 査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法の着実な施行、女性の活躍状況に関する情報等の「見える化」の推進等を実施した。(厚生労働省) ・女性活躍推進に優れた上場企業を投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」を選定・発表している。選定にあたり企業に回答を求めている「女性活躍度調査」において、女性の人数やその開示等について設問化している。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標にはまだ達成していないが、着実に進捗はしており、引き続き施策を進めていく必要がある。 ・今後も、女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。
31 民間企業の課長相当職	15% (2020年)	9.2% (2014年)	11.4% (2019年)	厚生労働省「賃金 構造基本統計調 査」	C	同上
32 民間企業の部長相当職	10%程度 (2020年)	6.0% (2014年)	6.9% (2019年)	厚生労働省「賃金 構造基本統計調 査」	C	同上

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価																									
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因																								
33 上場企業役員に占める女性の割合	5%(早期)、更に10%を目指す (2020年)	2.8% (2015年)	6.2% (2020年)	東洋経済新報社 「役員四季報」	B	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2013年4月に経済団体に対して、上場企業は役員に1人は女性を登用していただくよう要請して以降、取組が加速し、女性役員比率は、要請前の2012年の1.6%から、2020年には6.2%となり、女性役員数は約4.0倍に増加した。 ・2018年6月にコーポレートガバナンス・コードの改定を行い、取締役会のジェンダーや国際性の面を含む多様性の確保を重要な要素とした。 ・女性活躍推進に優れた上場企業を投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」を選定・発表。 <p>2018年度より「女性取締役が1名以上いること」を選定要件とし、2019年度より「女性取締役が複数名おり、かつ、女性取締役比率が10%以上」の企業について、さらに加点を実施した。</p> <p>また、「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を実践する企業を「100選プライム」として表彰する制度を設け、「女性取締役が1名以上いること」を応募要件とした。</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性役員の登用が進まない要因としては、企業における女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上であることが考えられる。 ・2021年に予定しているコーポレートガバナンス・コードの改訂に向けて、ジェンダーの多様性の視点も踏まえた検討を行う。 ・女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。 <p>(参考)各市場区分における女性役員登用人数ごとの企業数</p> <table border="1" data-bbox="1464 1177 2074 1369"> <thead> <tr> <th>上場区分</th> <th>東証1部</th> <th>東証2部・名証</th> <th>その他(地単・JASDAQ等)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>女性役員数</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0人</td> <td>918社(42.3%)</td> <td>562社(63.9%)</td> <td>504社(68.9%)</td> </tr> <tr> <td>1人</td> <td>826社(38.1%)</td> <td>234社(26.6%)</td> <td>177社(24.2%)</td> </tr> <tr> <td>2人以上</td> <td>426社(19.6%)</td> <td>83社(9.4%)</td> <td>50社(6.8%)</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>2,170社</td> <td>879社</td> <td>731社</td> </tr> </tbody> </table> <p>出典：東洋経済新報社「役員四季報」(2020年7月時点)</p>	上場区分	東証1部	東証2部・名証	その他(地単・JASDAQ等)	女性役員数				0人	918社(42.3%)	562社(63.9%)	504社(68.9%)	1人	826社(38.1%)	234社(26.6%)	177社(24.2%)	2人以上	426社(19.6%)	83社(9.4%)	50社(6.8%)	合計	2,170社	879社	731社
上場区分	東証1部	東証2部・名証	その他(地単・JASDAQ等)																											
女性役員数																														
0人	918社(42.3%)	562社(63.9%)	504社(68.9%)																											
1人	826社(38.1%)	234社(26.6%)	177社(24.2%)																											
2人以上	426社(19.6%)	83社(9.4%)	50社(6.8%)																											
合計	2,170社	879社	731社																											

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
34 起業家に占める女性の割合	30%以上を維持 (2020年)	30.3% (2012年)	34.2% (2017年)	総務省 「就業構造基本調査」を中小企業庁に おいて再編加工	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
2 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						
【ワーク・ライフ・バランス等の実現】						
35	週労働時間60時間以上の雇 用者の割合	5.0% (2020年)	男女計: 8.5% 男性: 12.9% 女性: 2.8% (2014年)	男女計:6.4% 男性:9.8% 女性:2.3% (2019年)	総務省 「労働力調査」	C 【これまでの取組】 ・罰則付きの時間外労働の上限規制(大企業は平成31年4月1日施行、中小企業は令和2年4月1日施行)等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立(平成30年7月6日公布)した。 ・中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図り、個別訪問支援や出張相談、セミナー等を実施している。 ・時間外労働等改善助成金(令和2年度からは働き方改革推進支援助成金)により生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化を図っている。 ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱(平成30年7月24日閣議決定)」を踏まえた取組を着実に推進している。 【目標未達の理由等】 目標未達の要因としては、働き方改革関連法による労働基準法の改正前までは、告示による上限の定めはあるものの、臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限なく時間外労働が可能となっていたことが、長時間労働の一因となっていたことが考えられる。
36	年次有給休暇取得率	70% (2020年)	男女計: 47.6% 男性: 44.7% 女性: 53.3% (2014年、 又は2013 年会計年 度)	男女計:56.3% 男性:53.7% 女性:60.7% (2019年、又は2018年 会計年度)	厚生労働省 「就労条件総合調 査」	C 【これまでの取組】 ・年5日間の年次有給休暇の時季指定を企業に義務付けること(平成31年4月1日施行)等を内容とする労働基準法の改正を含む働き方改革関連法が成立(平成30年7月6日公布)した。 ・年次有給休暇の取得促進のために、先進的な事例の収集やサイトによる情報発信、企業トップへの働きかけ、取得しやすい夏季等の時季に集中的な広報を実施するなどの取組を行っている。 ・働き方改革推進支援助成金(令和元年度までは時間外労働等改善助成金)により生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化を図っている。 【目標未達の理由等】 年次有給休暇を取得しやすい職場の環境づくりが課題。

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
37 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	100% (2020年)	52.8% (2014年)	64.0% (2019年)	厚生労働省『『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査』	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間等設定改善法及び労働時間等設定改善指針を改正(平成31年4月1日から適用)し、周知を図っている。 ・時間外労働等改善助成金(令和2年度からは働き方改革推進支援助成金)により、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む企業のインセンティブ強化を図っている。 <p>【目標未達の理由等】</p> <p>労使の自主的な取組が促進されるよう、周知や企業に対するインセンティブ付与を図る施策を一層進める必要がある。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
38 メンタルヘルスクエア対策に取り組んでいる事業所の割合	100% (2020年)	60.7% (2013年)	59.2% (2018年)	厚生労働省 「労働安全衛生調査(実態調査)」	D	<p>【これまでの取組】 ストレスチェック制度の着実な履行の確保や事業場におけるメンタルヘルス対策等に関する助言・指導、個別訪問支援等の実施により、事業場におけるメンタルヘルス対策の推進に努めてきた。</p> <p>【目標未達の理由等】 労働者数50人以上の事業場では90.7%が取り組んでいたが、労働者数50人未満の小規模事業場では低調であった(30～49人:63.5%、10～29人:51.6%)ため。</p>
39 短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)	29% (2020年)	14.8% (2014年)	16.7% (2019年)	厚生労働省 「雇用均等基本調査」	C	<p>【これまでの取組】短時間正社員制度の普及については、シンポジウムやホームページでの周知、導入支援コンサルティングの実施、制度導入・運用支援マニュアルの作成・配布等により、事業場における制度の導入・定着を推進してきた。</p> <p>【目標未達の理由等】成果目標を達成できなかった要因としては、短時間正社員制度導入におけるメリットや具体的なノウハウについて、理解が進んでいないこと等が考えられる。短時間正社員制度が労働者が一人ひとりのライフスタイル、ライフステージに応じて活躍できる制度であり、優秀な人材の確保・定着の実現に有効な制度であることについて、引き続き、企業の理解を促していく。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
40 民間企業における男性の育児休業取得率	13% (2020年)	2.3% (2014年度)	7.48% (2019年度)	厚生労働省 「雇用均等基本調査」	C	<p>【これまでの取組】 男性の育児休業取得を進めるため、育児休業制度等の個別周知や育児目的休暇の努力義務新設などの制度改正を行うとともに、男性労働者の育児参画に積極的な企業や管理職の表彰、企業向けのセミナーの開催、サイト運営等により、男性の育児参画についての周知啓発や情報発信を実施した。</p> <p>【目標未達の理由等】 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」等の要因が挙げられる。</p>
41 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率(※) (※)配偶者出産後2か月以内に半日又は1日以上休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合	80% (2020年)	—	58.7% (2019年)	内閣府子ども・子育て本部作成	C ※2016年調査時(55.9%)より進捗	<p>【これまでの取組】 ・配偶者の出産直後の休暇を希望する者が休暇を取得できるよう、ハンドブックの作成・配布等を行い、企業・団体等の意識改革や機運を醸成している。 ・育児目的休暇の導入を事業主の努力義務とすること等を内容とする育児・介護休業法を改正(平成29年3月31日公布、同年10月1日施行)した。</p> <p>【目標未達の理由等】 令和元年度の内閣府委託調査(※)では、「配偶者出産休暇制度」、「男性の育児取得を促進する勤務先の取組」、「上司の理解」の3条件がそろった職場に勤務する男性の休暇取得率は88.6%となっており、職場の条件を整えることが、休暇取得を促進することが判明した。 これらを踏まえ、引き続き父親の休暇取得と休暇中の家事・育児参画を推進していく。 (※)内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」(株式会社インテージリサーチ)(令和元年9月)</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
42 次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数	3,000社 (2020年)	2,326社 (2015年)	3,312社 (2020年3月)	厚生労働省作成	A	—
43 6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 2時間30分 (2020年)	1日当たり 67分 (2011年)	1日当たり83分 (2016年)	総務省「社会生活 基本調査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、男性の育児休業取得に向けた様々な情報を更新したハンドブックの配布、企業・労働者向けの動画を公開している。 ・「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討を行い、2018年3月に報告書を取りまとめ公表した。 ・子育て世代の男性の家事への参画促進を目的とし、2017年6月から、「”おとう飯” 始めよう」キャンペーンを開始。HPやSNSでのレシピ等の提案、民間等と連携したイベントの実施、自治体への料理教室の実施の働きかけ等を行った。 ・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所得の促進を図る企業の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している。 <p>【目標未達の理由等】</p> <p>最新値は2016年のデータとなっており、進捗を評価することは困難である。なお、上記の施策に加え、地方自治体及び民間団体等においても男性の家事育児参画に関する各種取組が充実してきており、次回(2021年)の調査結果においては進捗が期待される。</p>
44 25歳から44歳までの女性の就業率	77% (2020年)	70.8% (2014年)	女性:77.7% (2019年)	総務省「労働力調査(基本集計:長期時系列表)」	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
45 第一子出産前後の女性の継続 就業率	55% (2020年)	40.3% (2010年)	53.1% (2015年)	国立社会保障・人口 問題研究所「出生 動向基本調査 (夫婦調査)」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法の周知や、育休復帰支援プランの策定支援や助成金の支給など、育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う企業への支援を行った。 ・女性活躍推進法の着実な施行、女性の活躍状況に関する情報等の「見える化」の推進等を実施した。 ・中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児を行う労働者が安心して育児休業を取得し職場に復帰できるよう、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を強化するとともに、中小企業と主婦等を含む女性人材とのマッチングに向けた取組や、中小企業側の女性人材受け入れのための体制整備に対する支援を推進した。 <p>【目標未達の理由等】</p> <p>目標近くの水準まで進捗しており、引き続き施策を進めていく必要がある。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価		
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	
【女性の登用】							
46	民間企業の係長相当職 (再掲)	25% (2020年)	16.2% (2014年)	18.9% (2019年)	厚生労働省「賃金 構造基本統計調 査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法の着実な施行、女性の活躍状況に関する情報等の「見える化」の推進等を実施した。(厚生労働省) ・女性活躍推進に優れた上場企業を投資家にとって魅力ある銘柄として紹介する「なでしこ銘柄」を選定・発表している。選定にあたり企業に回答を求めている「女性活躍度調査」において、女性の人数やその開示等について設問化している。 <p>【目標未達の理由等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標にはまだ達成していないが、着実に進捗はしており、引き続き施策を進めていく必要がある。(厚生労働省) ・今後も、女性活躍に積極的に取り組む企業が評価されるよう「なでしこ銘柄」の基準の見直し等を行っていく。
47	民間企業の課長相当職 (再掲)	15% (2020年)	9.2% (2014年)	11.4% (2019年)	厚生労働省「賃金 構造基本統計調 査」	C	同上
48	民間企業の部長相当職 (再掲)	10%程度 (2020年)	6.0% (2014年)	6.9% (2019年)	厚生労働省「賃金 構造基本統計調 査」	C	同上

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価		
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	
【女性起業家】							
49	起業家に占める女性の割合 (再掲)	30%以上を維持 (2020年)	30.3% (2012年)	34.2% (2017年)	総務省 「就業構造基本調査」を中小企業庁において再編加工	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価		
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	
3 地域・農山漁村、環境分野における男女共同参画の推進							
50	自治会長に占める女性の割合	10% (2020年度)	4.9% (2015年 度)	6.1% (2020年度)	内閣府「地方公共 団体における男女 共同参画社会の形 成または女性に関 する施策の推進状 況」	C	<p>【これまでの取組】 全国の自治会における女性の参画の実態を把握するため調査を行った。 自治会関係者等を対象としたワークショップ開催、男女共同参画の視点から自治会運営を行うためのガイドラインを作成した。 全国の女性自治会長を集めて情報交換会、事例集の作成を行った。</p> <p>【目標未達の理由等】 女性自治会長の割合は、年々少しずつであるが上昇しているものの、固定的な性別役割分担意識は根強く残っていることなどにより未達成となったものである。引き続き、地方公共団体等を通じた情報提供・啓発活動を行うとともに、好事例の横展開等を図る。</p>
51	女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率	都道府県: 100% 市区:100% 町村:70% (2020年)	-	都道府県:100% 市区:82.5% 町村:37.7% (2019年度)	内閣府男女局調べ	A C C	<p>【これまでの取組】 地方公共団体向けに、推進計画の策定に関して想定される質問と回答をまとめた資料をHP上に公開し、地方公共団体に周知した。</p> <p>【目標未達等の理由】 市区町村における策定が進まない要因として、女性活躍推進法に基づく推進計画は、男女共同参画計画と一体として策定しても良いこととされており、多くの地方公共団体(政令指定都市では8割)において、一体で策定されている。今後、男女計画改定のタイミングで推進計画の策定を検討している地方公共団体があると考えられる。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
52 家族経営協定の締結数	70,000件 (2020年度)	54,190件 (2013年 度)	58,799件 (2019年度)	農林水産省「家族 経営協定に関する 実態調査」	C	<p>【これまでの取組】 都道府県、市町村における普及体制の強化や、締結後のフォローアップを目的とした協定農家間の情報交換等を促進した。</p> <p>【目標未達の理由等】 新規件数の伸び悩みとしては、締結によるメリットが実感されていないこと、普及推進のためのリソースが足りないことが考えられる。 また、家族の理解が得られないことや、生活面で役割分担等を書面に記載することへの躊躇が課題でもあると考えられる。</p>
53 農業委員に占める女性の割合	<ul style="list-style-type: none"> ・女性委員が登用されていない組織数:0 (2020年度) ・農業委員に占める女性の割合:10%(早期)、更に30%を目指す (2020年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性委員が登用されていない組織数:644 (2013年度) ・農業委員に占める女性の割合:6.3% (2013年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性委員が登用されていない組織数:273 (2019年度) ・農業委員に占める女性の割合:12.1% (2019年度) 	農林水産省「農業委員への女性の参画状況」	B	<p>【これまでの取組】 2016年4月に施行された改正農業委員会法において、農業委員について年齢や性別等に著しい偏りが生じないように配慮しなければならない旨の規定を設ける等により、女性の農業委員の割合は年々増加している。</p> <p>【目標未達の理由等】 女性が農業委員としてどのように活動すべきかの知見や、女性の活動に対する地域の理解不足等の理由により、女性委員の応募につながらず、現場での登用が十分進んでいない。</p>
54 農業協同組合の役員に占める女性の割合	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員が登用されていない組織数:0 (2020年度) ・役員に占める女性の割合:10%(早期)、更に15%を目指す (2020年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員が登用されていない組織数:213 (2013年度) ・役員に占める女性の割合:8.1% (2013年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員が登用されていない組織数:100 (2019年7月) ・役員に占める女性の割合:8.4% (2019年7月) 	農林水産省「総合農協統計表」 全国農業協同組合中央会調べ	C	<p>【これまでの取組】 2016年4月の改正農協法において、農協理事について年齢や性別に著しい偏りが生じないように配慮しなければならない旨の規定を設ける等により、女性の農協理事等の割合は年々増加している。</p> <p>【目標未達の理由等】 JA運営への参画にあたり、農業者から農協理事等に直接就任することは稀であり、その前段として組合員や総代に就任する等のステップを経ることが一般的である。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
	す (2020年度)	割合:0.1% (2013年 度)				地域における女性の農協理事等への参画の理解が十分浸透していないためと考えられる。

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
4 科学技術・学術における男女共同参画の推進						
55 研究者の採用に占める女性の割合(自然科学系)	自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30% ※科学技術基本計画について(答申)を踏まえた第5期科学技術基本計画(2016年度から2020年度まで)における値	自然科学系:25.4% 理学系:11.2% 工学系:8.0% 農学系:13.8% 医歯薬学系:24.3%(2012年)	自然科学系:28.5% 理学系:17.2% 工学系:11.0% 農学系:18.9% 医歯薬学系:25.3%(2018年)	文部科学省調べ「大学における教育内容等の改革状況について」他	C	【これまでの取組】 大学や国立研究開発法人等において女性研究者の登用や活躍支援の取組を実施、一定程度進展した。 【目標未達の理由等】 各主体が目標達成に向け取組を一層積極的に推進するための動機付けが必ずしも十分でなかったことが要因として考えられる。 子育て中の研究者のニーズに対応すべく、大学内の保育施設等を充実促進する。
56 日本学術会議の会員に占める女性の割合	30% (2020年)	23.3% (2014年10月)	37.7% (2020年10月)	日本学術会議調べ	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
57 日本学術会議の連携会員に占める女性の割合	30% (2020年)	22.3% (2014年10月)	31.5% (2020年10月)	日本学術会議調べ	A	—
58 大学(学部)の理工系の学生に占める女性の割合	前年度以上 (毎年度)	理学部: 26.4% 工学部: 12.9% (2014年)	理学部:27.9% 工学部:15.4% (2019年)	文部科学省「学校基本調査」	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
5 女性に対するあらゆる暴力の根絶						
59 配偶者からの被害を相談した者の割合(男女別)	男性:30% 女性:70% (2020年)	男性: 16.6% 女性: 50.3% (2014年)	男性:26.9% 女性:57.6% (2017年)	内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」	C	<p>【これまでの取組】 平成13年度より、「女性に対する暴力をなくす運動」(毎年11月12日~25日)を実施し、ポスターやリーフレットの作成・配布、インターネットテレビやラジオ番組等の各種媒体を使用した広報啓発を実施している。また、若年層に対して教育・啓発の機会を多く持つ者等を対象とする女性に対する暴力の予防啓発に関する研修を実施している。</p> <p>【目標未達の理由等】 数値の原典である統計が、過去の被害全般を調査するもの(あなたはこれまでに、配偶者から受けたそのような行為(身体的暴行、心理的攻撃、経済的圧迫、性的強要)について、だれかに打ち明けたり、相談したりしましたか。)であることから、直近の施策の影響が反映されにくい面があるため。なお、目標年である令和2年(平成32年)のデータは、令和3年3月に公表予定。</p>
60 配偶者からの暴力の相談窓口の周知度(男女別)	男女とも70% (2020年)	男性: 30.4% 女性: 34.3% (2014年)	男性:69.2% 女性:73.7% (2017年)	内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」	A	—
		88か所				<p>【これまでの取組】 配偶者暴力相談支援センターの設置検討や相談の質の向上を目指している市町村へのアドバイザー派遣を通して、地方公共団体の配偶者暴力相談支援センターにおける相談対応の質の向上及び被害者支援における関係機関の更なる連携促進を図っている。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
61 市町村における配偶者暴力相談 支援センターの数	150か所 (2020年)	(2015年11 月)	119か所 (2020年4月)	定期調査	C	【目標未達の理由等】 ①DV防止法上、市町村に関しては、設置が努力義務である こと、②都道府県によっては、都道府県設置のセンターが複 数ある場合には、市町村が主体となるセンターを新たに設置 することの必要性が必ずしも理解されていないこと、などが 考えられる。
62 行政が関与する性犯罪・性暴力 被害者のためのワンストップ支援 センター設置数	各都道府県に 最低1か所 (2020年)	25か所 (2015年11 月)	47か所 (47都道府県) (2018年10月)	定期調査	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
6 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備						
63 健康寿命(男女別)	健康寿命を1 歳以上延伸 男性70.42歳→ 71.42歳 女性73.62歳→ 74.62歳 (平成22年→ 2020年)	男性:71.19 歳 女性:74.21 歳 (平成25 年)	男性:72.14歳 女性:74.79歳 (平成28年)	健康寿命延伸プラン(第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部資料)／第11回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
64 ハローワークによるひとり親家庭 の親の正社員就職者の数	前年度以上 (毎年度)	38,771件 (2014年 度)	男女計:28,814件 男性:1,526件 女性:27,288件 (2019年度)	厚生労働省職業安 定局調べ	D	<p>【これまでの取組】 「母子家庭等就業・自立支援事業」を通じて、就業相談から就業支援講習会、就業情報の提供等まで一貫した就業支援サービスを行ったほか、「ひとり親家庭高等学校卒業程度認定試験合格支援事業」を通じて、高等学校を卒業していないひとり親家庭の親が高等学校卒業程度認定試験合格のための講座を受講する場合にその費用の一部を支給するなどの取組を行った。また、ハローワークにおいて、ひとり親家庭の親へのきめ細かな職業相談、職業紹介を行った。</p> <p>【目標未達の理由等】 全体的な新規求職者数及び一般就職件数が、対2014年度比で、一般就職件数(2019年度):122,808件(▲26.2%)(2014年度:166,428件)、新規求職者数(2019年度):392,780件(▲21.2%)(2014年度:498,643件)となっており、いずれも減少傾向にあることから、ひとり親就職件数についても、同様に減少傾向(ひとり親就職件数(2019年度):28,814件(▲25.7%)(2014年度:38,771件))であり、成果目標を達成できていない要因と考える。 なお、減少幅については、一般就職件数と比較すると0.5ポイント小さく、4次計画における具体的な取り組みが、一定程度寄与しているものとする。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
65 弁護士によるひとり親の養育費相談の実施	全都道府県・政令市・中核市 (2019年度)	77都道府 県市 (2016年度) ※計画策定 以降に調査	94都道府県市 (全体:101自治体) (2018年度)	厚生労働省子ども 家庭局家庭福祉課 調べ	C ※2016年度の 数値から比較	<p>【これまでの取組】 離婚時の養育費の取決めを促進するため、子どもの養育に関するパンフレットを作成し、自治体等に配布した。 また、2019年の民事執行法の改正により、債務名義を有する債権者等が強制執行の申立てをする準備として債務者の財産に関する情報を得やすくするため、財産開示手続の申立権者の範囲が拡大され、債務者の不出頭等に対する罰則が強化されるとともに、債務者の有する不動産、給与債権、預貯金債権等に関する情報を債務者以外の第三者から取得する手続が新設された(2020年4月1日施行)。この改正は、養育費の履行確保に資するものといえる。</p> <p>【目標未達の理由等】 成果目標を達成できなかった要因としては、実施主体である地方自治体において、 ・予算確保がされなかった ・国の補助事業を活用せずに、独自に支援を行っている ・養育費相談は行っているが、弁護士による法的相談については、予算等の問題から弁護士による他の相談窓口を活用している 等の理由が考えられる。</p>
66 20歳から34歳までの就業率	男女計:79% (2020年)	男女計: 76.1% 男性: 82.0% 女性: 69.9% (2014年)	男女計:81.1% 男性:84.9% 女性:76.9% (2019年)	総務省「労働力調査(基本集計)」	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
67 フリーター数	男女計:124万人 (2020年)	男女計: 179万人 男性:80万人 女性:99万人 (2014年)	男女計:138万人 男性:66万人 女性:72万人 (2019年)	総務省「労働力調査(詳細集計)」	C	【これまでの取組】 わかものハローワーク等を中心に、フリーターからの正社員就職等を進めてきた。 【目標未達の理由等】 2014年までは180万人前後で推移していたフリーター数については、雇用情勢の改善等もあり、2015年以降の5年間で約40万人減少している。 本年(2020年)が目標達成期限となっていることから、引き続き支援に努めていく。
68 60歳から64歳までの就業率	男女計:67% (2020年)	男女計: 60.7% 男性: 74.3% 女性: 47.6% (2014年)	男女計:70.3% 男性:82.3% 女性:58.6% (2019年)	総務省「労働力調査(基本集計)」	A	—
69 障害者の実雇用率(民間企業)	2.0% (2020年)	1.88% (2015年6月)	2.11% (2019年6月)	厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価		
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因	
7 生涯を通じた女性の健康支援							
70	健康寿命(男女別) (再掲)	健康寿命を1 歳以上延伸 男性70.42歳→ 71.42歳 女性73.62歳→ 74.62歳 (平成22年→ 2020年)	男性:71.19 歳 女性:74.21 歳 (平成25 年)	男性:72.14歳 女性:74.79歳 (平成28年)	健康寿命延伸プラン(第2回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部資料)／第11回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料	A	—
71	子宮頸がん検診、乳がん検診受診	子宮頸がん: 50% 乳がん: 50% (平成28年度ま でに)	過去1年間の 受診率 子宮頸がん: 32.7% 乳がん: 34.2% 過去2年間の 受診率 子宮頸がん: 42.1% 乳がん: 43.4%	過去2年間の受診率 子宮頸がん:43.7% 乳 がん:47.4% (2019年)	がん検診受診率 「国民生活基礎調 査」	C	【これまでの取組】 受診率向上施策として科学的根拠が示されている、個別の受診勧奨(コール)・個別受診再勧奨(リコール)の実施やナッジ理論等を活用した効果的な受診勧奨等の取り組みを行っている。 【目標未達の理由】 個別受診勧奨を実施している市町村は約8割、個別受診再勧奨を未受診者の全員又は一部に実施している市町村は約5割となっている。受診率向上に向けて、着実な取り組みを促していく。なお、割合とは、個別受診勧奨及び個別受診再勧奨を実施している全自治体のうちの割合である。
72	自殺死亡率(人口10万人当たりの自殺者数)	平成17年に比 べ 20%以上減少 (2016年まで に)	現状:19.5 男性:27.6 女性:11.7 (2014年)	現状:15.7 男性:22.7 女性:9.1 (2019年)	2019年中における 自殺の状況 (厚生労働省自殺 対策推進室／警察 庁生活安全局生活 安全企画課) 厚生労働省「人口 動態統計」 警察庁自殺統計原 票データ、総務省 「国勢調査」及び 「人口推計」より厚 生労働省作成	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
73 マタニティマークの認知度	男女計50% (2018年)	男女計: 45.6% 男性: 31.2% 女性: 57.6% (2014年)	男女計:58.1% 男性:46.6% 女性:69.8% (2018年)	2019年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「健やか親子21」国民運動促進に向けた情報共有のための仕組みの整備に関する調査研究 事業報告書	A	—
74 妊娠中の喫煙率・飲酒率	なくす (2018年)	喫煙率: 3.8% 飲酒率: 4.3% (2013年 度)	喫煙率:2.7% 飲酒率:1.2% (2017年度)	2019年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「健やか親子21」国民運動促進に向けた情報共有のための仕組みの整備に関する調査研究 事業報告書	C	【これまでの取組】 喫煙率・飲酒率ともに減少傾向ではあるものの、目標値は達成できておらず、母子手帳や健やか親子21を通して啓発をしているところである。 【目標未達の理由等】 妊娠中の喫煙率・飲酒率については、年々減少しているところである。母子健康手帳において、喫煙及び飲酒による胎児や乳児への影響について普及啓発を行っており、引き続き妊娠中の喫煙率0%を目指して取り組んでいく。
75 不妊専門相談センターの数	全都道府県・指定都市・中核市 で実施(2020 年度)	63都道府 県市(2015 年度)	81都道府県市(2020 年度)	厚生労働省 全国の不妊専門 相談センター一覧	C	【これまでの取組】 不妊専門相談センターは、全ての都道府県に設置されているが、指定都市・中核市の単位では設置が進んでいない状況にある。全国の不妊専門相談センターの実施状況を調査し、未設置自治体の状況などを把握することで、都道府県と市との間での共同設置等を進めるなど未設置自治体への設置を促している。 【目標未達の理由等】 中核市などでは、市内のニーズが少ないことなどが考えられる。 都道府県が設置しているセンターで、十分に対応できている。このため、都道府県と市との間での共同設置等を進めることにより、引き続き、設置を促していく。

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
76 25歳から44歳までの就業医師に 占める女性の割合	31% (2020年)	30.1% (2014年)	31.8% (2018年)	女性の政策・方針 決定参画状況調べ (2019年度) 厚生労働省「医師・ 歯科医師・薬剤師 統計」	A	—
77 運動習慣のあるもの 20～64歳(男女別)	男性:33% 女性:30% (2020年)	男性: 20.9% 女性: 17.5% (2014年)	男性:21.6% 女性:16.6% (2018年)	厚生労働省「2018 年 国民健康・栄養 調査」	D	【これまでの取組】 スマート・ライフ・プロジェクトにおいて具体的な運動量の増加 を促す「プラス・テン」の周知・啓発を行っている。また、健康 増進施設認定制度に基づく運動型健康増進施設の認定・普 及を行っている。 【目標未達の理由等】 運動習慣の獲得を推進するためには、運動型健康増進施設 の活用促進等、地域において適切に運動ができる環境の整 備を一層進めていく必要がある。 スマート・ライフ・プロジェクト等を通して日常生活の中におけ る身体活動量の維持・増加の啓発に努める必要がある。
78 運動習慣のあるもの 65歳以上(男女別)	男性:56% 女性:46% (2020年)	男性: 42.4% 女 性:35.7% (2014年)	男性:42.9% 女性:36.5% (2018年)	厚生労働省「2018 年 国民健康・栄養 調査」	C	【これまでの取組】 スマート・ライフ・プロジェクトにおいて具体的な運動量の増加 を促す「プラス・テン」の周知・啓発を行っている。また、健康 増進施設認定制度に基づく運動型健康増進施設の認定・普 及を行っている。 【目標未達の理由等】 運動習慣の獲得を推進するためには、運動型健康増進施設 の活用促進等、地域において適切に運動ができる環境の整 備を一層進めていく必要がある。 スマート・ライフ・プロジェクト等を通して日常生活の中におけ る身体活動量の維持・増加の啓発に努める必要がある。
79 運動習慣のあるもの 1週間の総運動時間が60分以上 の児童生徒の割合(男女別)	中学校女子: 80% 中学校男子: 95% 小学校女子: 90% 小学校男子: 95% (2020年)	中学校女 子:79.0% 中学校男 子:92.9% 小学校女 子:87.0% 小学校男 子:93.4% (2015年)	中学校女子:80.3% 中学校男子:92.5% 小学校女子:87.0% 小学校男子:92.4% (2019年)	スポーツ庁「全国体 力・運動能力、運動 習慣等調査」	C	【これまでの取組】 具体的取組については、全世代(特に成人)を対象としてお り、児童・生徒に限定された施策は特にない。 【目標未達の理由等】 上記理由より、目標未達の理由等は特に分析していないた め。

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
8 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立						
80 都道府県防災会議の委員に占める女性の割合	30% (2020年)	13.2% (2015年)	16.1% (2020年)	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】 毎年、都道府県及び政令市向けに実施している男女共同参画主管課長会議及び初任者研修において、女性委員の割合が高い事例を情報提供している。 地方防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性などの参画を拡大し、男女共同参画その他の多様な視点を取り入れた防災体制を確立する必要がある旨防災基本計画に盛り込み、災害対策基本法第34条第2項の規定に基づき、各都道府県宛て6回通知した。 災害対策基本法第15条第5項に新たに加えられた第8号「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」とは女性等の代表者を想定している旨通知し、防災に関する政策・方針決定過程における女性の参画の拡大を促した。 地方防災会議への女性の参画拡大について、平成25年に作成した「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」に盛り込み、地方公共団体に周知した。また、同取組指針を改定して、令和2年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を作成し、引き続き、周知・浸透に取り組んでいる。</p> <p>【目標未達の理由等】 地方防災会議における女性委員比率については、成果目標に届かないものの、増加傾向にあり、都道府県、市町村共に推進されている状況にある。しかしながら、都道府県ごと、市町村ごとの推進状況をみると、40%を超える地方公共団体がある一方、市町村では女性委員がいない防災会議も多く残っており、取組状況の差が生じている。また、防災分野の対応は男性が中心であるという固定的な性別役割分担意識が存在することも、要因の一つだと考えられる。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
81 市町村防災会議の委員に占める 女性の割合	<ul style="list-style-type: none"> ・女性役員が登用されていない組織数:0 (2020年) ・委員に占める女性の割合:10%(早期)、更に30%を目指す (2020年) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性委員が登用されていない組織数:515 (2014年) ・委員に占める女性の割合:7.7% (2015年) 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性委員が登用されていない組織数:348 (2020年) ・委員に占める女性の割合:8.8% (2020年) 	内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況」	C	<p>【これまでの取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年、都道府県及び政令市向けに実施している男女共同参画主管課長会議及び初任者研修において、女性委員の割合が高い事例を情報提供している。 ・地方防災会議の委員への任命など、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性などの参画を拡大し、男女共同参画その他の多様な視点を取り入れた防災体制を確立する必要がある旨防災基本計画に盛り込み、災害対策基本法第34条第2項の規定に基づき、各都道府県宛て6回通知した。 ・災害対策基本法第15条第5項に新たに加えられた第8号「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」とは女性等の代表者を想定している旨通知し、防災に関する政策・方針決定過程における女性の参画の拡大を促した。 ・地方防災会議への女性の参画拡大について、平成25年月に作成した「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」に盛り込み、地方公共団体に周知した。また、同取組指針を改定して、令和2年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を作成し、引き続き、周知・浸透に取り組んでいる。 <p>【目標未達の理由等】</p> <p>地方防災会議における女性委員比率については、成果目標に届かないものの、増加傾向にあり、都道府県、市町村共に推進されている状況にある。しかしながら、都道府県ごと、市町村ごとの推進状況をみると、40%を超える地方公共団体がある一方、市町村では女性委員がいない防災会議も多く残っており、取組状況の差が生じている。また、防災分野の対応は男性が中心であるという固定的な性別役割分担意識が存在することも、要因の一つだと考えられる。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
82 消防吏員に占める女性の割合 (再掲)	5% (2026年度当 初)	2.4% (2015年 度)	2.9% (2019年度)	消防庁「消防防災・ 震災対策現況調 査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <p>消防庁では、女性の採用・登用の拡大への取組や女性消防吏員の比率が高まるよう、主に以下の取組を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性を対象とした説明会(ワンデイ・インターンシップ)の実施 ・女性消防吏員の活躍の情報を総合的に提供するポータルサイトの運営等の更新 ・女性活躍推進に関する取組事業の支援 ・女性活躍推進アドバイザーによる講演 ・女性専用施設(浴室、仮眠室等)の整備を特別交付税にて措置 ・消防大学校における「女性活躍推進コース」等の実施 ・女性活躍ガイドブックの作成による周知 <p>これらの取組により、2015年度から31年度までの間に、女性のいない消防本部が110本部減少して178本部となり、全国の女性消防吏員が886名増加するなど、取組が進んでいる。</p> <p>【目標未達の理由等】</p> <p>圧倒的に男性職員が多い組織においては、男性中心の組織文化が形成され、女性消防吏員が様々な分野で活躍できにくい状況を生み出していると考えられる。上記の取組を進めてきたが、成果目標には現時点で達成に至っておらず、引き続き取組を推進する必要がある。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
83 消防団員に占める女性の割合	10%を目標とし つつ、当面5% (2026年度)	2.5% (2014年 度)	3.2% (2019年度)	消防庁「消防防災・ 震災対策現況調 査」	C	<p>【これまでの取組】</p> <p>消防庁では、女性の入団促進に向け、主に以下の取組を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総務大臣から全ての都道府県知事及び市町村長に対して書簡を送付し、女性の加入促進に向けた積極的な取組を依頼 ・消防庁長官から都道府県知事等に対して通知を発送し、女性の加入促進を促すとともに、消防団員に占める女性の割合等について全国的な目標を設定することにより地方公共団体における取組を促進 ・女性団員数が相当数増加した消防団に対する総務大臣感謝状の授与 ・地方公共団体が企業や大学等と連携して実施する女性・若者等の加入促進事業への支援及び当該取組をまとめた事例集の作成・配布 ・女性の加入促進を図るためのポータルサイトの開設 ・女性向けの団員募集リーフレットの作成・配布 ・「全国女性消防操法大会」の開催 ・「全国女性消防団員活性化大会」の開催 <p>【目標未達の理由等】</p> <p>消防団活動において、女性団員が担うことが多い、火災予防の啓発活動、住宅防火対策の普及、応急手当の普及等の活動の必要性の浸透が十分でないことが要因と考えられる。上記の取組により、2015年度から2019年度までの間に、女性団員が約4千人、女性のいる消防団が180団増加するなどの成果は出ているものの、現時点で成果目標の達成には至っておらず、引き続き取組を推進する必要がある。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
9 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備						
84 保育所等待機児童数	解消をめざす (2017年度末)	23,167人 (2015年4 月)	12,439人 (2020年4月)	厚生労働省「保育 所等関連状況取り まとめ」	C	<p>【これまでの取組】 待機児童解消加速化プランにより、2013年度から2017年度末までの5年間で約53.5万人分(※)の保育の受け皿を拡大(政府目標50万人分を達成)。 ※市区町村による受け皿拡大量:約47.6万人分 企業主導型保育事業による受け皿拡大量:約6万人分</p> <p>【目標未達の理由等】 待機児童解消加速化プランにより、平成24年度から平成29年度末までの5年間で53万人の保育の受け皿拡大を達成したが、25歳から44歳の女性の就業率や1・2歳児の保育利用率の上昇、保育の申込者数の伸びが同プラン策定時よりも高い伸び率となってしまったもの。 →○女性就業率 加速化プラン前と比べて2.1倍の伸び率 +0.6ポイント/年(H21-24)→ +1.25ポイント/年(H24-28) ○申込者数 加速化プラン前と比べて1.9倍の伸び率 +4.8万人/年(H22-25) → +9.0万人/年(H25-28) ○1・2歳児の保育利用率 加速化プラン前と比べて1.9倍の伸び率 +1.5ポイント/年(H22-25) → +2.9ポイント/年(H25-28)</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
85 放課後児童クラブの利用を希望 するが利用できない児童数	解消をめざす (2019年度末)	9,945人 (2014年5 月)	18,261人 (2019年5月)	厚生労働省「放課 後児童健全育成事 業(放課後児童クラ ブ)の実施状況につ いて」	D	<p>【これまでの取組】 平成26年7月に策定した「放課後子ども総合プラン」に基づき、放課後児童クラブの約30万人分の追加的な受け皿を整備し、約122万人分の受け皿を確保する目標に対し、令和元年5月1日時点で登録児童数が約130万人となり、受け皿整備の目標は達成。</p> <p>【目標未達の理由等】 平成27年4月以降、対象児童が6年生までであることを法令上明確化したことにより、利用申込件数が増加したことや、保育サービスの提供拡大や子育て世代の女性の就業率の上昇などに応じて、放課後児童クラブの利用割合も高まっていることなどが考えられる。 令和元年5月1日時点において、放課後児童クラブの登録児童数約130万人、放課後児童クラブ数25,881か所となり、いずれも過去最高を更新しているが、上記理由等により待機児童数は増加している。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
86 地域子育て支援拠点事業	8,000か所 (2019年度)	6,538か所 (2016年 度)	7,578か所 (2019年度)	厚生労働省調べ	C	<p>【これまでの取組】 「地域子育て支援拠点事業」を通じて、子育て親子の交流の場の提供と交流の促進、子育て等に関する相談、援助の実施、地域の子育て関連情報の提供、子育て及び子育て支援に関する講習等の実施を行った。</p> <p>【目標未達の理由等】 市町村によっては、人員・場所等の確保が予定よりも進まなかったこと等が成果目標を達成できなかった要因として考えられる。</p>
87 高齢者施設、障害者施設、子育て支援施設等を併設する公的賃貸住宅団地(100戸以上)の割合	25% (2020年度)	19% (2013年 度)	29.1% (2019年度)	国土交通省調べ	A	—

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
10 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進						
88 大学学部段階修了者の男女割合	男女の修了者 割合の差を5ポ イント縮める (2020年)	男性54.9% 女性45.1% 9.8ポイント 差 (2013年)	男性:53.8% 女性:46.2% 7.6ポイント差 (2018年)	OECD Education at a Glance	C	<p>【これまでの取組】 高校生が主体的に将来を選択する能力・態度を身に付けるため、キャリア形成に係る教材の作成や、教員研修プログラム開発のための調査研究を実施。 大学や高等専門学校等における女子生徒を対象としたシンポジウム、出前講座、キャリア相談会を開催した。</p> <p>【目標未達の理由】 大学学部段階修了者における男女差は年々縮小しているが、専攻分野別に見ると理学・工学系分野に女性比率が少ない等偏りがあり、引き続き男女割合の差を縮めていく取組が必要である。</p>
89 都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数	0 (2020年)	121	64 (2019年)	文部科学省「教育 行政調査」	C	<p>【これまでの取組】 都道府県教育委員会等を通じて域内市町村教育委員会等に対して、女性活躍の推進及び計画の趣旨を周知した。</p> <p>【目標未達の理由】 都道府県及び市町村の教育委員会のうち、女性の教育委員のいない教育委員会の数は半減はしたものの、まだ十分に全国の教育委員会に計画の趣旨が浸透していない可能性がある。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
90 初等中等教育機関の教頭以上 に占める女性の割合	20%以上 (2020年)	15.0%	18.6% (2019年)	文部科学省「公立 学校教職員の人事 行政状況調査」	C	<p>【これまでの取組】 教職員を対象とした「学校における男女共同参画研修」を実施し、女性教員の活躍推進についての事例報告やディスカッション等を実施。 人事行政状況調査において、管理職に占める女性の比率や教職員の育児休業等の取得状況について調査し、都道府県・政令市ごとに公表。 女性管理職増加への取組や働きながら出産や育児、介護がしやすい環境の整備を図ることについて、周知を行うとともに、女性管理職の割合が高い県市の取組のうち好事例と思われるものについて、文部科学省が行っている各都道府県等の人事担当者を集めた研修会において周知した。</p> <p>【目標不達の理由】 初等中等教育機関の教頭以上に占める女性の割合については、上昇傾向にあるものの、女性教員が管理職を志向する割合が低い要因として、 ・仕事と家庭生活における役割との両立が困難 ・自分では管理職になるには力量不足と感じている ・女性への家事・育児の負担が大きい ・育児や介護を担うと管理職からも、管理職になるための機会を提供されにくい傾向 ・管理職の入り口のモデルとなる副校長・教頭の長時間労働等の課題がある。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
91 大学の教員に占める女性の割合 うち准教授	25%(早期)、更 に30%を目指 す (2020年)	22.6% (2014年)	25.1% (2019年)	文部科学省「学校 基本調査」	B	<p>【これまでの取組】 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進する大学の取組を支援。</p> <p>【目標不達の理由】 我が国の女性教員数は増加傾向にあるが、その割合は、主要国と比較して、なお低い水準。 教員が研究教育活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。 教員の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。 結果として、女性教員の上位職への登用が進んでいないため、引き続き支援に関する取組を充実していく必要がある。</p>
92 大学の教員に占める女性の割合 うち教授等 (学長、副学長及び教授)	17%(早期)、更 に20%を目指 す (2020年)	14.4% (2014年)	17.2% (2019年)	文部科学省「学校 基本調査」	B	<p>【これまでの取組み】 研究と出産・育児等のライフイベントとの両立や女性研究者の研究力向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進する大学の取組を支援した。</p> <p>【目標不達の理由】 我が国の女性教員数は増加傾向にあるが、その割合は、主要国と比較して、なお低い水準。 教員が研究教育活動を継続する上で、出産・育児・介護等との両立が困難。 教員の業績評価に当たって、育児・介護に対する配慮が不足しているとの指摘。 結果として、女性教員の上位職への登用が進んでいないため、引き続き支援に関する取組を充実していく必要がある。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B～D)の場合の要因
93 「男女共同参画社会」という用語 の周知度	男女とも100% (2020年)	男性: 66.3% 女性: 61.3% (平成24年)	男性: 67.4% 女性: 61.5% (2019年)	内閣府「男女共同 参画社会に関する 世論調査」	C	<p>【これまでの取組】 男女共同参画に関する施策の広報啓発を通じて、用語の周知を図ってきた。</p> <p>【目標未達の理由】 この用語の周知度は全体で60%を超えており、十分に高い水準であると考えられる。 (参考: 18～29歳では約80%、30～49歳では約70%)</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
11 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献						
94 「女子差別撤廃条約」という用語の周知度	50%以上 (2020年)	34.8% (2012年)	34.7% (2019年)	内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」	D	<p>【これまでの取組】 内閣府男女共同参画局ホームページに、政府報告や女子差別撤廃委員会の総括所見、総括所見に対する政府コメントなどを掲載しているほか、男女共同参画会議や重点方針専門調査会において議題として取り上げることなどにより、周知を図っている。</p> <p>【目標未達の理由等】 「女子差別撤廃条約の用語の周知度」は、令和元年度の世論調査で、全体で34.7%だったものの、年代別に見ると、29歳以下の若い世代の認知度は、この10年間概ね4~5割となっており、30歳代の認知度は10年前の32.3%から2019年は39.8%に上昇している。</p>
95 国連関係機関の日本人職員数(専門職以上)	1,000人以上 (2025年)	766人 (2015年)	912人 (2020年)	外務省調べ	C	<p>【これまでの取組】 国連をはじめとする国際機関への就職を目指す日本人に対し、JPO派遣制度(若手人材を国際機関に派遣する制度)実施、空席ポスト情報の提供、就職セミナーの開催等、各種支援を実施。</p>
96 在外公館の公使、参事官以上に占める女性の割合	10% (2020年)	5.4% (2015年)	7.4% 男女計:543人 男:503人 女:40人 (2020年7月)	外務省調べ	C	<p>【これまでの取組】 ベビーシッター利用補助、単身子連れでの在外赴任の際の住居手当支給(配偶者帯同時と同等に)、在外公館におけるフレックスタイム制度導入等、在外勤務におけるワークライフバランスの推進を実施。</p> <p>【目標未達の理由等】 在外公館の公使、参事官以上になる年次の職員に占める女性職員の数が少ないことが目標未達の要因として考えられる。他方、在外公館の主要ポストにおける女性の割合は、年々増加してきており、引き続き、適材適所の考えに基づき、優秀な人材から登用していく方針。</p>

4次計画における 成果目標	目標値 (期限)	計画策定時 の数値 (時点)	最新値 (時点)	出典	達成度評価	
					評価 A 成果目標を達成 B 早期目標を達成 C 策定時より進捗 D 策定時から進捗 していない	成果目標を達成できていない(B~D)の場合の要因
12 推進体制の整備・強化						
97 男女計画の策定率(市町村)	市区:100% 町村:70% (2020年)	市区:97.0% 町村:52.6% (2015年)	市区:98.3% 町村:69.5% (2020年)	内閣府「地方公共 団体における男女 共同参画社会の形 成または女性に関 する施策の推進状 況」	C C	<p>【これまでの取組】 地方公共団体に対する計画策定に向けた情報提供やアドバイザー派遣等の実施により、市町村男女共同参画計画の策定が進むよう取組を進めてきた。</p> <p>【目標未達等の理由】 策定市区町村数は増加しており、さらに、80の市区町村が策定を検討中であることから、引き続き施策を進めていく必要がある。</p>
98 女性活躍推進法に基づく推進計画の策定率(再掲)	都道府県: 100% 市区:100% 町村:70% (2020年)	-	都道府県:100% 市区:82.5% 町村:37.7% (2019年度)	内閣府男女局調べ	A C C	<p>【これまでの取組】 地方公共団体向けに、推進計画の策定に関して想定される質問と回答をまとめた資料をHP上に公開し、地方公共団体に周知した。</p> <p>【目標未達等の理由】 市区町村における策定が進まない要因として、女性活躍推進法に基づく推進計画は、男女共同参画計画と一体として策定しても良いこととされており、多くの地方公共団体(政令指定都市では8割)において、一体で策定されている。今後、男女計画改定のタイミングで推進計画の策定を検討している地方公共団体があると考えられる。</p>