

令和6年度実施施策に係る政策評価の事前分析表(案)

* 厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策目標を設定して、政策を実施しています。

(厚生労働省6(Ⅳ-1-1))

施策目標名(政策体系上の位置付け)	女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、ハラスメント対策、仕事と家庭の両立支援等を推進すること(施策目標Ⅳ-1-1) 基本目標Ⅳ:女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、非正規雇用労働者の待遇改善、ワーク・ライフ・バランスの実現等働き方改革を推進すること 施策大目標1:女性の活躍推進や男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、ハラスメント対策、仕事と家庭の両立支援等を推進すること	担当 部署名	雇用環境・均等局 政策統括官(統計・情報システム管理、労使関係担当)	作成責任者名	雇用環境・均等局総務課長 牛島 聡 雇用機会均等課長 安藤 英樹 職業生活両立課長 平岡 宏一 在宅労働課長 原田 浩一 政策統括官(統計・情報システム管理、労使関係担当)付世帯統計官 藤井 義弘
<p>施策の概要</p>	<p>【男女労働者の均等な機会と待遇の確保やハラスメント対策の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。に沿った男女均等取扱いがされるよう周知徹底するとともに、法違反が認められる企業に対しては、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)において、迅速かつ厳正な指導を行っている。 これにより、男女雇用機会均等の確保に係る法令の履行を確保し、男女が能力を発揮するための就業環境を整備している。 労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等が改正され事業主のパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が、令和4年4月1日より全面施行されたことや、全ての企業において労働者が事業主にセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱い禁止などの内容について、事業主向けの説明会の開催を始めとする様々な機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、指針において望ましい取組とされているカスタマーハラスメントや就活ハラスメントへの対応についても企業の取組を促すため、研修等を実施するとともに、企業の対応事例を収集し周知を図る。さらに、メール、SNSによるカスタマーハラスメント、就活ハラスメントの被害者からの相談事業を実施する。 職場におけるハラスメントに関する相談については労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度を活用し、迅速・丁寧な対応を行い、法令違反が疑われる事業を把握した場合は、積極的に報告請求・是正指導等を行う。 さらに職場におけるハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として「職場のハラスメント撲滅月間」(12月)にポスター掲示やシンポジウム開催等による集中的な広報を実施する。 <hr/> <p>【女性の活躍推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)に基づき、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2)(1)を踏まえた行動計画の策定・社内周知・公表、(3)行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出、(4)自社の女性の活躍に関する情報の公表等が義務付けられている常用労働者数101人以上の一般事業主(国及び地方公共団体以外の事業主をいう。)に対し、必要な助言を行うこと等により、女性活躍推進法に基づく取組の実効性確保を図っている(常時雇用する労働者数が100人以下の企業は努力義務)。 また、行動計画を策定した旨の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定(「えるぼし」認定、「プラチナえるぼし」認定)を受けることができる。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品等に付することができ、認定のメリットも含め広く周知し、認定申請に向けた取組促進を図る。 女性活躍推進法に基づく情報公表事項を掲載できる「女性の活躍推進企業データベース」を整備している。「えるぼし」認定及び「プラチナえるぼし」認定を受けるには同データベースに実績を毎年少なくとも1回公表する必要がある。 令和4年7月8日に義務付けられた、常用労働者数301人以上の事業主に対する「男女の賃金の差異」の状況把握・情報公表について周知・徹底を図る。 				
	<p>【仕事と家庭の両立支援等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護を行う労働者が仕事と家庭を両立しやすい就業環境を整備すること。特に、男性の育児休業取得促進等のため、令和3年6月に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」(令和3年法律第58号)が成立し、令和5年4月に完全施行となったことから、着実な履行確保及び周知徹底を図っている。 次世代育成支援対策推進法により、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主に労働者の仕事と子育ての両立を図るための一般事業主行動計画の策定等を義務付けており、履行確保を図っている。 				
	<p>【柔軟な働き方がしやすい環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して、主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労」である自営型テレワークについては、平成30年2月に改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を周知するため、自営型テレワーカーや発注者等向けオンラインセミナーの開催及びガイドラインの周知資料の作成を行う。併せて、自営型テレワークに関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」を運営し、自営型テレワーカー及び発注者等に対し、有益な情報提供を行う。 関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等とのトラブルについて、弁護士にワンストップで相談できる窓口「フリーランス・トラブル110番」を設置し(令和2年11月～)、丁寧な相談対応を行う。 				

	<p>【ハラスメントの相談件数の推移およびハラスメント対策の推進】 直近3年間のセクシュアルハラスメントに係る相談件数は、6,337件(令和2年度)、7,070件(令和3年度)、6,849件(令和4年度)であり、妊娠・出産等に関するハラスメント(マタニティハラスメント)に係る相談件数は、2,041件(令和2年度)、2,174件(令和3年度)、1,926件(令和4年度)である。また、直近3年間のパワーハラスメントに係る相談件数は、18,363件(令和2年度)、23,366件(令和3年度)、50,840件(令和4年度)であり、増加が顕著である。これは、令和4年4月の労働施策総合推進法の全面施行に伴い、これまで「民事上の個別労働相談(のいじめ・嫌がらせ)」として計上されてきた相談のうち、労働施策総合推進法に規定する職場におけるパワーハラスメントに関する相談については、同法に基づき計上されることになったことが要因と考えられる。中小企業におけるパワーハラスメント防止措置が義務化されたことに加えて、カスタマーハラスメント等望ましい取組として規定されているハラスメント対策についても引き続き実施する必要があることから、ハラスメント対策に係る周知啓発を積極的に行っている。</p> <p>男女雇用機会均等法に基づく令和4年度の報告徴収件数は3,109事業所(前年度4,902事業所より1,793事業所減)、是正指導件数は5,217件(前年度9,037件より3,820件減)である。指導事項の内容は、「妊娠・出産等に関するハラスメント措置義務」に関する指導が最も多く1,439件(27.6%)、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務」1,243件(23.8%)、「母性健康管理」944件(18.1%)となっている。セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等職場におけるハラスメントの未然防止を図るため、行政指導等の実施や企業の取組に対する支援等をさらに積極的に行う必要がある。</p> <p>【25歳～44歳の女性就業率の推移】 女性の就業率は25歳から29歳をピーク(令和4年度84.8%)に低下し、30代(35～39歳 令和4年度77.0%)をボトムに40歳(令和4年度79.7%)で上昇するいわゆるM字カーブとなっている。25歳～44歳の就業率はこの20年で約18%と大きく上昇(平成14年度62.0%→令和4年度79.8%)しているがM字カーブは存在している。就業率の上昇により就業を希望する女性の数は、令和2年度198万(うち25～44歳は89万)→令和3年度171万(うち25歳～44歳は74万)→令和4年度161万(内25歳～44歳は67万)と就業率と潜在的労働力率の差は少しずつだが減少傾向にある。しかし依然としてM字カーブや就業率と潜在的労働力率との差は存在し、就業を希望する女性の数は161万人にのぼることから、働きたい女性が継続就業し女性の活躍が推進されるよう取り組む必要がある。</p> <p>【管理職に占める女性割合】 管理職に占める女性の割合は、部長級8.2%、課長級13.9%(いずれも令和4年)で長期的には上昇傾向にある。</p> <p>【女性活躍推進の状況】 令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表義務の対象が、常用労働者数301人以上の事業主から101人以上を対象拡大された。令和5年3月末時点における、常用労働者101人以上の事業主の女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出率は97.8%(48,872社/49,994社)であり、概ねすべての101人以上の事業主で策定等がなされている状態である。引き続き、より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支援等により事業主をきめ細やかに支援していく必要がある。また、えるほし認定については、1,301社(令和3年3月末)、1,712社(令和4年3月末)、2,176社(令和5年3月末)と精進に認定企業が増加している。また、プラチナえるほし認定についても、13社(令和3年3月末)、25社(令和4年3月末)、37社(令和5年3月末)と順調に推移している。また加えて、令和4年7月8日より、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が施行・適用された。これにより、情報公表の項目に新たに「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者数が301人以上の事業主については、「男女の賃金の差異の状況把握及び情報公表が義務化されている。男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、差異の要因分析の重要性の理解促進を図る必要がある。その他、企業が女性活躍推進法に基づき情報公表を行う「女性の活躍推進企業データベース」の機能強化を図り、男女の賃金の差異の公表促進を図る必要がある。</p> <p>【男性の育児取得率の推移】 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向(令和2年度:12.65%、令和3年度:13.97%、令和4年度:17.13%)にある。「男性正社員・職員」に育児休業の利用状況をたずねると、「利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」と回答した割合が29.1%(令和4年度調査)となっている。</p> <p>【仕事と生活の両立をめぐる現状】 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している(最新値:69.5%)、となっている。妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(45.8%)、「家事・育児に専念するため」(26.8%)(令和4年度調査)となっている。</p> <p>【自営型テレワーク実施者数の推移】 自営型テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であることから、子育て、介護と仕事の両立手段となりうるとともに、多様な人材の能力発揮が可能となる。自営型テレワーク実施者に関して、自営型就業者のうちテレワーカーであったのは、令和3年度は27.3%であり、令和4年度は26.6%であった。(国土交通省「令和4年度テレワーク人口実態調査」、P8)。</p> <p>【フリーランスの現状】 フリーランスは我が国でも462万人(本業:214万人/副業:248万人)(※令和2年、内閣官房試算)おり、営業、講師・インストラクター、建設・現場作業、デザイン・コンテンツ制作、配送・配達など多様な業種でフリーランスとして就業する者がいる(2021年、内閣官房)。フリーランスの取引形態を見ると、取引相手と単発1回限りの案件で取引を行うフリーランスは23.2%に留まり、多くのフリーランスが取引相手と複数回、または長期・定期的な取引を行っている(令和3年、内閣官房)。</p>
<p>施策を取り巻く現状</p>	<p>・ 近年、職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントは社会問題として顕在化している。令和4年度における都道府県労働局に寄せられたパワーハラスメントに関する相談は50,840件と増加しており、セクシュアルハラスメントに関する相談も6,849件と高止まりしている状況にある。このほか、婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する相談も4,717件と多い状況にある。</p> <p>・ いわゆる「M字カーブ」は改善しつつあるが依然として存在しており、就業を希望する女性の数は令和4年で約161万人にのぼる。</p> <p>・ 女性管理職割合は上昇傾向にあるが、国際的に見れば低い水準である。</p> <p>・ そのため、労働者が性別により差別されることなく、ハラスメント防止対策等に取組むことにより男女がともにその能力を十分発揮することができる職場環境を整備するとともに、女性の活躍を一層促進するため、各企業における女性活躍推進法に基づく取組の実効性を高めていくことが必要である課題となっている。</p> <p>2</p> <p>・ 女性の労働力率と潜在的労働力率(※)の差は大きく、就業を希望する女性の数は令和4年で約161万人にのぼることから、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮できるようにすることが必要である。</p> <p>・ また、制度はあっても男性が育児を利用しづらい職場環境が存在している。</p> <p>・ そのため、男性の育児休業取得促進を含め、働きながら育児・介護を行う労働者が、仕事と家庭を両立しやすい就業環境の整備が課題となっている。</p> <p>※ 潜在的労働力率=就業者数+失業者数+就業希望数/人口(15歳以上)</p> <p>3</p> <p>・ 自営型テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であることから、子育て、介護と仕事の両立手段となり得るとともに、ワーク・ライフ・バランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる。一方、口頭による契約のための報酬額、納期等基本的な内容が不明確であったり、契約が一方的に打ち切られたりするなど、契約をめぐるトラブルの発生も少なくない状況にある。</p> <p>・ 内閣官房の調査によると、事業者から業務の委託を受けているフリーランスのうち、約4割が報酬の支払い遅延や一方的な仕事内容の変更といった取引先とのトラブルを経験している。(内閣官房日本経済再生総合事務局(令和2年)「フリーランス実態調査結果」)</p>
<p>施策実現のための課題</p>	

		達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由	
各課題に対応した達成目標	目標1 (課題1)	男女雇用機会均等法の履行確保等により労働者が性別により差別されることなく、また働く女性が母性を尊重され、併せてハラスメントのない職場を整備することによりその能力を十分に発揮できる職場づくりを目指すとともに、女性の活躍推進を図る。		<ul style="list-style-type: none"> 性別を理由とする差別的取扱いや職場におけるハラスメントは、働く人の個人としての尊厳や人格を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに職場環境の悪化にもつながることから、働く人が能力を十分に発揮することができるよう、これを防止していくことが重要であるため。 女性の活躍を推進するためには、男女雇用機会均等法に定められた性差別の禁止をはじめとする規定の確実な履行確保を図るとともに、各企業における女性活躍推進法に基づく取組の実効性を高めていく必要があるため。 	
	目標2 (課題2)	仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境を整備する企業の取組を推進するとともに、男性による育児を促進する。		<ul style="list-style-type: none"> 仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境の整備により、出産・育児を経た女性の継続就業を支援するとともに、男性の育児参画を促進し、男性による育児が当たり前の世の中をつくることで、男女がともに仕事と育児・介護の両立を可能とする社会づくりを推進する必要があるため。 	
	目標3 (課題3)	自営型テレワークを良好な就業形態とするための環境整備を行うと共に、フリーランスとして安心して働ける環境を整備をする。		<ul style="list-style-type: none"> 自営型テレワークについて、良好な就業形態に向けた課題に対応することにより、多様で柔軟な働き方が選択できる社会を実現するため。 フリーランスとして安心して働ける環境を整備することにより、多様で柔軟な働き方が選択できる社会を実現するため。 	

達成目標1について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
						年度ごとの実績値								
						令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度				
①	男女雇用機会均等法に基づき、事業主に対し都道府県労働局が実施した行政指導の是正割合(年度内)(アウトカム)	-	-	90%以上	毎年度	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	男女雇用機会均等法の履行確保の徹底のため、法違反に対する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)の行政指導を受けて、事業主が是正を行うことにより、男女労働者の均等な機会と待遇の確保が可能となることから、指標として選定した。 (参考)令和4年度実績値99.2%は母母:前年度繰越+行政指導件数(5,266件)、分子:是正件数(5,226件)から算出したもの。 (出典)厚生労働省雇用環境・均等局調べ	目標値については、是正までに要する一定程度の期間を踏まえると100%を達成することは困難である一方、毎年度高い水準を維持することが重要であるため、年度内の是正割合として90%を設定した。		
						99.1%	99.5%	99.2%						
2	常用労働者数300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届届出件数(アウトプット)	-	-	43,000社以上	毎年度	13,000社以上	32,000社以上	32,000社以上	39,000社以上	43,000社以上	労働者の6割以上が300人以下の事業主(中小企業)において雇用されているため、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等がなされることは、企業の女性活躍推進に向けた雇用管理改善に寄与することから指標として選定した。 (出典)厚生労働省雇用環境・均等局調べ	目標値については、令和5年3月から9月(半年)における増加件数(実績)が1,268社であり、その件数を4倍(令和5年度上・下、令和6年度上・下の4期分)すると5,072社であることから、令和4年度実績値に5,000社を加えた43,000社以上を設定した。		
						8,876社	21,771社	38,199社						
3	「女性の活躍推進企業データベース」への年間アクセス件数(アウトプット)	237,938件	平成29年度	過去3年間の平均件数以上	毎年度	250,000件以上	300,000件以上	300,000件以上	400,000件以上	450,000件以上	「女性の活躍推進企業データベース」については、企業の女性活躍の状況に関する情報や行動計画を公表できる場として提供しており、それにより、学生や求職者等が効率的に企業情報を収集し、企業選択に資することも目的としている。「女性の活躍推進企業データベース」が適切に運用され、多くの企業や求職者が閲覧し、活用されていることの効果を検証するため、アクセス件数を指標として選定した。 (出典)委託事業者より提供数値	目標値については、過去のトレンドも踏まえながら着実に実績を伸ばすことが重要であることから、過去3年間の平均件数以上としている。令和6年度は、過去3年間のパソコン版及びスマートフォン版のアクセス件数の平均が概ね43万件であることから、45万件に設定した。		
						390,064件	322,888件	456,588件						
4	25歳～44歳の女性就業率(アウトカム)	77.7%	令和元年	82%	令和7年度	77.0%	79.1%	79.9%	80.6%	81.3%	女性の就業率は25歳から29歳をピークに低下し、30代をボトムに40歳から44歳で上昇する、いわゆるM字カーブとなっていることから、働きたい女性が育児等で退職することなく継続就業し、女性の活躍が推進されるよう、指標として設定した。 (出典)総務省「労働力調査」	令和3年度から令和6年度までの年度ごとの目標値については、第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)で定めている、令和7年度の目標水準(82%)と令和元年度の基準値(77.7%)との差分を6等分することにより設定した。 ただし、令和2年度の目標値については、当該年度の途中で当該計画が策定されているため、第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)に定める成果目標(77%)としている。		
						77.4%	78.6%	79.8%						
5	民間企業の課長相当職に占める女性の割合(アウトカム)	11.4%	令和元年	18%	令和7年度	15.0%	13.6%	14.7%	15.8%	16.9%	女性就業者数が増加する等、女性活躍は前進しているが、諸外国と比較すると管理職への登用は遅れているため、指標として設定した。 (出典)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」	令和3年度から令和6年度までの年度ごとの目標値については第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)で定めている、令和7年度の目標水準(18%)と令和元年度の基準値(11.4%)との差分を6等分することにより設定した。 ただし、令和2年度の目標値については、当該年度の途中で当該計画が策定されているため、第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)に定める成果目標(15%)としている。		
						11.5%	12.4%	13.9%						

(参考指標)		令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	選定理由	
6	第1子出産前後の女性の継続就業率	-	69.5%	-	-	-	女性の出産後のキャリアの継続を可能にし、働きたい女性が仕事と子育ての二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮できることに資するため、指標として設定した。(出典)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)」少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)や第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)、内閣府成長戦略フォローアップ工程表のKPIとして設定されている目標水準においても定められている。 ※出生動向基本調査は5～6年周期であり、令和7年までに新しい実績値は測定されない予定であることから、参考指標としている。	
7	都道府県労働局におけるセクシュアルハラスメントの相談件数	6,337件	7,070件	6,849件			セクシュアルハラスメントの相談件数自体は目標値を定める性質ではないものの、相談件数の推移を見ることは現状把握に資するため、参考指標として設定している。	
8	都道府県労働局におけるパワーハラスメントの相談件数	18,363件	23,366件	50,840件			パワーハラスメントの相談件数自体は目標値を定める性質ではないものの、相談件数の推移を見ることは現状把握に資するため、参考指標として設定している。	
達成手段1		令和4年度 予算額 執行額	令和5年度 予算額 執行額	令和6年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等		令和6年度行政事業レビュー事業番号
(1)	男女労働者の均等な雇用環境等の整備に必要な経費(昭和48年度)	1.8億円 1.6億円	1.8億円		-	男女労働者が性別により差別されることなく能力を十分に発揮できる雇用環境の整備や、育児や家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図る等の目的のため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、育児・介護休業制度の定着促進、労働者の仕事と育児・介護の両立支援等の諸施策を推進するために必要な事務的経費である。		
(2)	雇用均等行政情報化推進経費(平成11年度)	11.1億円 10.4億円	15.3億円		1	都道府県労働局雇用環境・均等部(室)で行う、職場における男女差別、仕事と育児・介護の両立、パートタイム労働者と正社員の均衡待遇確保、女性の活躍促進等に関する、労働者からの相談対応、事業場に対する行政指導や労使の個別紛争解決援助等の法施行業務について、迅速かつ正確な事務処理を行うために、「雇用環境・均等行政情報システム」の運用により、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における各種業務処理の効率化及び高度化を図る。		
(3)	ポジティブアクション周知啓発事業(平成19年度)	7.5億円 6.6億円	7.2億円		1.2	・法の履行確保、「職場のハラスメント撲滅月間」(12月)の実施やポータルサイト等を利用した周知・広報を行う。 ・研修等によって企業の支援を行うとともに、全国の労働局にて、職場におけるハラスメントに関する相談を受け付ける。		
(4)	女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業(平成22年度) ※平成27年度以前は「ポジティブ・アクション推進戦略等事業」	1.3億円 1.0億円	1.8億円		2	企業の女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約し情報提供を行うことで、女性の活躍推進の取組を加速化させることに寄与する。 女性も活躍できる企業ほど「選ばれる」社会環境を作りだし、企業における女性活躍推進の取組を加速化させることによって、性別にかかわらず男女ともが活躍できる職場環境の整備に寄与する。		
(5)	両立支援等助成金(平成23年度)	123億円 79.7億円	112億円		2.9.11.12	両立支援等助成金(女性活躍加速化コース、不妊治療両立支援コース)の支給のために必要な給付金、広報、審査・支給事務に係る経費であり、両立支援等助成金を支給することにより、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備等に取り組み事業主の取組に寄与する。 ①女性活躍加速化コース(平成27年度) 女性の活躍推進に関する自社の状況把握を行い、取組目標及び数値目標を定めて公表した上で、取組を行い各目標を達成した中小企業事業主に助成金を支給する(令和4年度予算額:15百万円、令和4年度執行額:9百万円、令和5年度予算額15百万円) ②不妊治療両立支援コース(令和3年度) 不妊治療と仕事の両立に資する職場環境の整備に取り組みとともに、不妊治療両立支援プランの策定及び同プランに基づく措置を実施し、不妊治療のために利用可能な休暇等不妊治療と仕事での両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させた中小企業事業主に助成金を支給する。(令和3年度予算額 4.7億円、令和3年度執行額0.3億円、令和4年度予算額:1.2億円、令和4年度執行額0.5億円、令和5年度予算額1.2億円) ①については、女性労働者が出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境づくりを促し、女性の活躍推進に寄与する。 ②については不妊治療についての職場における知識を深め、不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい職場環境づくりを促し、不妊治療による離職防止を図る。		
(6)	民間企業における女性活躍促進事業(令和4年度)	1.7億円 1.3億円	2.3億円		2	委託事業者において「女性活躍推進センター」を設置し、事業主の行動計画策定・課題解決等を支援するため「女性活躍推進アドバイザー」による説明会開催や個別企業訪問等による相談支援を実施する。中小企業を含むすべての事業主に対するきめ細かな支援を通じて女性活躍推進の取組の加速化を図ることにより、女性の活躍推進に寄与する。		
(7)	雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーにおける多言語化の推進(令和2年度)	11百万円 4百万	4百万		1	都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーにおいて、13か国語の電話通訳サービスを設置する。これにより、雇用環境・均等部(室)及び総合労働相談コーナーにおいて多言語コンタクトセンター等を活用し、外国人労働者に対して労働問題に関する相談、関係法令の情報提供を円滑に行うことで、職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルの予防及び迅速な解決に寄与する。		
(8)	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度(令和2年度)	7.1億円 6.1億円	8.6億円		-	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により医師等の指導を受けて休業する妊婦中の女性労働者が、離職することなく、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図るとともに、妊娠中の女性労働者への感染拡大を防止するため、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金を支給する。 ※令和5年9月限りで終了。		
(9)	個々の女性労働者のキャリア形成支援事業(令和5年度)	-	16百万円		5	個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっている無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を解消するため、女性労働者、管理職、人事労務担当者、経営トップ層等を対象に、Webセミナーを実施し、また女性活躍を推進している企業等を対象に、メンター制度やロールモデル等に係る調査を実施し、マニュアル・好事例集の作成・配布を行うことで女性活躍の更なる促進を図る。 ※令和5年度限りで終了。		
(10)	職場におけるダイバーシティ推進事業(令和6年度)(P)	-	-		-	性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する職場環境の整備を進める観点から、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する職場環境の在り方について調査するとともに、周知啓発を図る。		

達成目標2について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
		基準年度	目標年度			年度ごとの実績値						
				令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度				
9	男性の育児休業取得率 (アウトカム)	-	-	50%	令和7年度	13%	16%	18%	28%	39%	少子高齢化が急速に進展する中で、出産・育児等による労働者の離職を防止、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。男性の育児休業取得率は近年上昇しているものの、未だ低い水準にとどまっており、男性の育児休業取得を促進することで、育児休業の取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望をかなえるとともに、男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の実現に資することから指標として設定した。 (出典)厚生労働省「雇用均等基本調査」	「こども未来戦略」(令和5年12月22日閣議決定)で令和7年度の目標値が50%に設定されており、その目標達成に向け按分して各年の目標値を設定した。
10	イクメンプロジェクト公式サイトへのアクセス件数(アウトプット)	-	-	過去3年間の平均件数以上	毎年度	460,000PV	470,000PV	800,000PV	1,060,000PV	1,152,403PV	イクメンプロジェクト公式サイトを活用により社会的機運の醸成を図ることで男性の育児休業取得率の向上を推進することから指標として設定した。 (出典)厚生労働省「男性の育児休業取得促進事業」実績報告	目標値については、過去のトレンドも踏まえながら着実に実績を伸ばすことが重要であることから、過去3年間の平均件数以上としている。 ※ 令和6年度目標は、令和5年度実績が令和4年度実績と同数であると仮定して算出している。
(参考指標)						令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	選定理由	
11	次世代認定マーク(くるみん)取得企業数					3,548社	3,801社	4,131社			次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定・届出した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、男性の育児休業取得率などに関して一定の基準を満たした企業は、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けられる。当該認定企業の増加は、仕事と家庭を両立しやすい職場環境を整備する企業の取組を推進するとともに、男性の育児参画促進に資することから指標として設定していたが、政府目標(4,300社)を令和5年度に達成したため、参考指標としている。 (出典)厚生労働省「都道府県別一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況」	
12	第1子出産前後の女性の継続就業率(再掲)					-	69.5%	-			女性の出産後のキャリアの継続を可能にし、働きたい女性が仕事と子育ての二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮できることに資するため、指標として設定した。(出典)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)」 少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)や第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)、内閣府成長戦略フォローアップ工程表のKPIとして設定されている目標水準においても定められている。 ※出生動向基本調査は5~6年周期であり、令和7年までに新しい実績値は測定されない予定であることから、参考指標としている。	

達成手段2		令和4年度	令和5年度	令和6年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等	令和6年度行政事業レビュー事業番号
		予算額 執行額	予算額 執行額				
(11)	安心して働き続けられる職場環境調査研究事業 (平成6年度)	0.1億円	0.1億		9.11.12	育児休業や介護休業制度の実態等仕事と家庭の両立に係る各種制度の実態把握、問題点の分析のための調査を民間団体に委託して行う。受託した民間団体は、調査にあたって有識者等からヒアリングを行い調査項目等を検討した上で、調査研究を実施し、調査研究報告書を作成する。 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関する調査研究を行い、調査結果を施策に反映させること等で、労働者が男女ともに育児休業等取得しやすくなることによる育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	
		0.1億円					
(12)	安心して働き続けられる職場環境整備推進事業 (平成19年度)	0.5億円	0.4億		9.11.12	育児休業、介護休業制度の実態等、仕事と家庭の両立に係る各種制度の実態の把握、問題点の分析・検討を行うとともに、法律に基づく制度の普及・定着及び適正な運用を図るための相談・指導等を行う。 育児・介護休業法に基づく指導等を実施することにより、企業の雇用管理改善が図られることから、労働者が男女ともに育児休業等取得しやすくなること、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	
		0.2億円					
(13)	男性の育児休業取得促進事業 (平成20年度)	1.2億円	1.3億		9.11.12	セミナーの開催、企業版両親学級の取組促進、公式サイト発信などを通じて、企業及び個人に対し仕事と育児の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図る。 男性の育児休業取得を促進することにより、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	
		0.4億円					
(14)	縦断調査費(出生児縦断調査コーホートB) (平成22年度)	0.4億円	0.5億円		-	平成22年に出生した子の実態及び経年変化の状況を継続的に観察することにより、少子化対策等の厚生労働行政施策の企画立案、実施等のための基礎資料を得ることを目的とする。	
		0.7億円の内 数					
(15)	両立支援に関する雇用管理改善事業 (平成23年度)	9.5億円	9.4億		9.11.12	両立支援制度を利用しやすい職場環境を整備するため、両立支援制度等に関する雇用管理改善に係る相談、支援等を行う。また、労働者の仕事と介護の両立支援等により継続就業を促進する。 仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組み事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が男女ともに育児休業等取得しやすくなること、育児休業取得率の施策目標達成に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	
		8.4億円					
(16)	両立支援等助成金 (平成23年度)	123億円	112億円		9.11.12	両立支援等助成金(事業所内保育施設コース、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、選べる働き方制度支援コース)の支給のために必要な給付金、広報、審査・支給事務に係る経費であり、両立支援等助成金を支給することにより、仕事と家庭が両立できる職場環境の整備等に取り組み事業主の取組に寄与する。 ①事業所内保育施設コース(平成21年度) 労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営、増築を行う事業主・事業主団体であって、一定の要件を満たしたのに対して、その費用の一部を助成するものである。 【設置費】大企業・・・1/3、中小企業・・・2/3 【増築費】大企業・・・1/3、中小企業・・・1/2 【運営費】10年間支給 大企業・・・現員1人当たり34万円(年額) 中小企業・・・現員1人当たり45万円(年額) (令和3年度予算額:4.1億円、令和3年度執行額:4.6億円、令和4年度予算額:4.1億円、令和4年度執行額:2.9億円、令和5年度予算額:3.0億円、令和6年度予算額:2.3億円) ※企業主導型保育事業の開始に伴い、平成28年度から新規受付を停止している。 ②出生時両立支援コース(平成28年度) 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備等に取り組み、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主や男性の育児休業取得率を上昇させた中小企業事業主に対し一定額を支給する。 (令和3年度予算額:47.6億円、令和3年度執行額:50.2億円、令和4年度予算額:61.1億円、令和4年度執行額:31.0億円、令和5年度予算額:55.4億円、令和6年度予算額:41.5億円) ③介護離職防止支援コース(平成28年度) 「介護支援プラン」を策定し、プランに沿って対象労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み中小企業事業主、または介護両立支援制度の利用者が生じた中小企業事業主に対し一定額を支給する。 (令和3年度予算額:2.0億円、令和3年度執行額:2.1億円、令和4年度予算額:2.2億円、令和4年度執行額:2.9億円、令和5年度予算額:2.9億円、令和6年度予算額:5.1億円) ④育児休業等支援コース(平成29年度) (i)育休取得時、(ii)職場復帰時 「育休復帰支援プラン」を策定し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み中小企業事業主に対し一定額を支給する。 (令和3年度予算額:30.7億円、令和3年度執行額:32.5億円、令和4年度予算額:38.2億円、令和4年度執行額:33.1億円、令和5年度予算額:38.7億円、令和6年度予算額:40.2億円) ⑤育休中等業務代替支援コース(令和5年度) 育児休業や育休短時間勤務期間中の業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、育児休業を取得する労働者の代替要員の新規雇用を実施した中小企業事業主に、代替期間や支給した手当額に応じた額を支給する。 (令和5年度予算額:なし(制度要求)、令和6年度予算額:87.8億円) ⑥選べる働き方制度支援コース(令和6年度) こどもが小学校就学までの間において柔軟な働き方が可能となる制度・措置を複数導入した上で、労働者向け支援プランの策定等を行い、労働者が制度を利用した中小企業事業主に一定額を支給する。 (令和6年度予算額:3.7億円) 仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組み事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が男女ともに育児休業や介護休業等取得しやすくなること、育児休業取得率の施策目標達成や仕事と家庭の両立支援の推進に寄与する。 また、仕事と家庭を両立しやすい職場環境が整備されることで、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の実施が促されることから、認定企業数の増加にも寄与する。	
		79.7億円					

達成目標3について												
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値						
						令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度		
○13	自営型テレワークガイドライン周知セミナー受講者のうち「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の概要について「理解できた」と回答した者の割合(アウトカム) ※令和4年度以降	99.00%	令和4年度	90%以上	毎年度	-	-	80%以上	90%以上	90%以上	「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を周知するため、自営型テレワーカーや発注者等向けオンラインセミナーを開催することは有効であると考えられる。その中で、セミナー受講者が自営型テレワークガイドラインの概要について理解できたことをアウトカムとして設定。 (参考)自営型テレワークガイドライン周知セミナーの受講者のうち「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の概要について「理解できた」と回答した者の割合 令和2年度実績:80.6%(129人/160人)、令和3年度実績:74.6%(135人/181人)、令和4年度実績:99.0%(96人/97人)	令和4年度における「よく理解できた」、「理解できた」、「やや理解できた」と回答した者の割合が99.0%だったことを踏まえ、「よく理解できた」、「理解できた」、「やや理解できた」と回答した者の割合を90%と設定した。
						-	-	99.0%				
14	自営型テレワークに関する総合支援サイト「Home Worker's Web」のアクセス件数(アウトプット)	442,536件	平成28年度	過去3年間の平均件数以上	毎年度	前年度(429,334件)以上	前年度(556,014件)以上	604,440件以上	210,443件以上	215,000件以上	自営型テレワークに関する総合支援サイトを通じた情報提供について、サイトの普及の度合いを測るため。 ・自営型テレワークに関する総合支援サイトを通過した情報提供について、サイトの普及の度合いを測るため。	令和4年度以前の活動実績は、アクセス数の集計のためのタグの設定に誤りがあることが発覚した。 修正後の活動実績は、推定値で189,044(令和2年度)、197,798(令和3年度)、202,905(令和4年度)。 伸び率等の傾向は、修正前後で概ね同様である。 この修正後の数値を基に、過去3年間の平均件数以上とし、過去3年間のアクセス件数の平均が概ね20万件であることから、21万5000件に設定した。
						556,014件	581,761件	596,781件				
15	自営型テレワークに関する総合支援サイト「Home Worker's Web」のコンテンツであるe-ラーニングについて、e-ラーニングの受講が「再就職に向けて役に立った」と回答した者の割合(アウトカム)	-	-	95%以上	毎年度	85%以上	85%以上	95%以上	95%以上	95%以上	自営型テレワークに必要なノウハウを学ぶことができるe-ラーニング(※)が、再就職に資するものであったかの度合いを測るため。 ※e-ラーニング…これから自営型テレワークを始めたいと考えている未経験者や経験の浅い自営型テレワーカーを対象に、自営型テレワークを始めるに当たっての心構えや契約に当たっての注意事項などを学ぶことができる教材。厚生労働省が委託事業において作成し、ポータルサイト(ホームワーカーズウェブ)に掲載。 (参考)令和4年度実績値97.8%は分母:e-ラーニングを受講した人数(92人)、分子:e-ラーニング受講者向けのアンケートにて「再就職の役に立った」と回答した人数(90人)から算出したもの。	目標値は、昨年度の実績水準を維持することを目標に95%と設定する。
						96.5%	96.1%	97.8%				
16	フリーランス・トラブル110番相談窓口について、相談者が「とても満足」、「満足」と回答したものの割合(アウトカム)	-	-	80%以上	毎年度	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	本事業の最終目的は、発注者等との取引上のトラブルなど、問題を抱えているフリーランスからの相談を受け、その問題が解決するように働き、引き続き安心してフリーランスとして働くことができるようにしていくことであるため、本事業の相談窓口で相談したことに対する満足度すなわち相談窓口の有効性をアウトカムとして設定した。 (参考)令和4年度実績値80.1%は分母:フリーランス・トラブル110番相談窓口相談者向けのアンケート回答者数人数(4,507人)、分子:アンケートにて「とても満足」、「満足」と回答した人数(3,610人)から算出したもの。	目標値は、昨年度の実績水準を維持することを目標に80%と設定する。
						89.2%	77.6%	80.1%				
達成手段3		令和4年度 予算額	令和5年度 予算額	令和6年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要、施策目標達成への寄与の内容等					令和6年度行政事業レビュー事業番号	
(17)	自営型テレワークに係る就業環境の整備事業(平成12年度)	0.2億円	0.2億		13,14,15	「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を周知するため、自営型テレワーカーや発注者等向けオンラインセミナーの開催及びガイドラインの周知資料の作成を行う。また、自営型テレワーカー及び自営型テレワークを始めようとする者並びに仲介事業者や発注者を対象に、インターネット等を活用した自営型テレワーカー及び発注者等への情報提供等を実施する。 上記により、自営型テレワークを良好な就業形態として確立するための環境整備に寄与する。	13,14,15					
		0.2億円										
(18)	フリーランスに係る相談支援等の環境整備事業(令和2年度)	0.6億円	0.7億		16	フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)における相談対応を実施する。 上記により、フリーランスとして安心して働ける環境の整備に寄与する。	16					
		0.6億円										
施策の予算額(千円)		令和4年度			令和5年度			令和6年度			政策評価実施予定時期	令和7年度
		26,360,810			16,749,141							
施策の執行額(千円)		58,688,961										
施策に関係する内閣の重要施策(施政方針演説等のうち主なもの)		施政方針演説等の名称					年月日			関係部分(概要・記載箇所)		
		第208回通常国会 衆議院厚生労働委員会厚生労働大臣所信表明					令和4年2月25日			職場における女性活躍の推進については、改正女性活躍推進法の円滑な施行等に取り組むとともに、男女間賃金格差そのものの開示を充実する制度の見直しについて、具体的に検討し、速やかに着手してまいります。		