

令和3年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

(厚生労働省3 (Ⅳ-1-1))

* 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。

施策目標名(政策体系上の位置付け)		担当 部局名		作成責任者名	
施策目標名(政策体系上の位置付け)	男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、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:非正規雇用労働者の処遇改善、女性の活躍推進や均等待遇、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:男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援等を推進すること	担当 部局名	雇用環境・均等局 政策統括官(統計・情報政策、労使関係担当)	作成責任者名	雇用環境・均等局総務課長 源河 真規子 雇用機会均等課長 石津 克己 職業生活両立課長 古瀬 陽子 在宅労働課長 堀 泰雄 政策統括官(統計・情報政策、労使関係担当)付世帯統計官 細井 俊明
施策の概要	<p>1</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。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すること。 労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法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、大企業について令和2年6月1日より適用され、またセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについても、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を禁止するなど、ハラスメント対策が強化されたことから、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。中小企業については令和4年4月1日のパワハラ防止措置の義務化に対応するよう、改正法及び指針の内容等の周知や個別企業へのコンサルティング等の支援事業を実施する。 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案を把握した場合は、積極的に報告徴収等・是正指導等を行う。併せて、フリーダイヤルやメールによる職場のハラスメント被害者からの相談事業を実施する。 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)にポスターや啓発動画などを用いた集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を実施する。 このほか、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娠中の労働者に有給の休暇制度を設けて取得させる事業主を支援する助成を行っている。 <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301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300人以下の中小企業は努力義務)。 また、行動計画の届出を行い、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。 さらに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法律第24号。以下「女性活躍推進法等の一部改正法」という。)が令和元年5月に成立し、令和2年6月1日から、以下の取組が施行(※1)された。 <ul style="list-style-type: none"> (1)一般事業主のうち、一般事業主行動計画の策定及び届出が義務付けられる事業主の範囲について、常用労働者301人以上から101人以上の事業主に拡大 (2)女性活躍に関する情報公表の強化及びその履行確保のため、情報公表義務の対象を101人以上の事業主に拡大する。また、301人以上の事業主については、現在1項目以上の公表を求めている情報公開項目を「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」、「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に区分し、各区分から1項目以上公表。併せて、情報公表に関する勧告に従わなかった場合に企業名を公表 (3)特に女性活躍に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし) <p>※1 義務の対象拡大に伴う事項は令和4年4月1日施行。それ以外は令和2年6月1日施行。</p>				
	<p>2</p> <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。例えば、育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、「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施行規則(平成3年労働省令第25号)」等が令和元年12月に改正され、令和3年1月1日から、子の看護休暇・介護休暇について、全ての労働者が、時間単位で取得できるようになった。 また、男性の育児休業取得促進等のため、令和3年6月3日に育児・介護休業法が改正され、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業をしやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等が、令和4年4月1日から段階的に施行される。 このほか、新型コロナウイルス感染症対策として、小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別な有給休暇制度とともに、テレワーク等の学校休業等があっても継続勤務できる両立支援制度を導入し、特別な有給休暇制度を取得させた企業に対して助成金による支援を実施している。また、令和2年度に実施していた小学校休業等対応助成金・支援金について、地域での夏休み延長等の動きがあったことを踏まえ、令和3年8月からを対象として令和2年度の制度を再開する方針を公表した。 				
	<p>3</p> <p>【柔軟な働き方がしやすい環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 請負等により自宅等で働くいわゆる自営型テレワークについては、クラウドソーシングの普及に伴うトラブルなどの実態を把握した上で、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」の周知セミナーの開催など、周知徹底を図っている。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」において、自営型テレワーカーや発注者に対し、有益な情報を提供している。 				

施策実現のための背景・課題	1	<ul style="list-style-type: none"> 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。令和元年度における都道府県労働局に寄せられた労働関係のトラブルの相談状況は、職場のいじめ・嫌がらせの相談が87,570件と過去最高となり、他の相談の中でも8年連続で最も多く、セクシュアルハラスメントに関する相談も7,323件と高止まりしている状況にある。また、セクシュアルハラスメントの防止措置に取り組んでいる企業(10人以上)は80.2%にとどまっている。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4,769件とセクシュアルハラスメントに関する相談に次いで多い状況にある。 いわゆる「M字カーブ」は改善しつつあるが、就業を希望する女性の数は2020年で約198万人にのぼる。 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り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課題となっている。
	2	<p>女性の労働力率と潜在的労働力率(※3)の差は大きく、就業を希望する女性の数は2020年で約198万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。そのため、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>※3 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>
	3	育児や介護等により働く場所や時間に制約のある者にとって、在宅就業は仕事と生活の調和を図りやすい働き方である一方で、報酬面のトラブル等が見られる。

達成目標/課題との対応関係		達成目標の設定理由
目標1 (課題1)	男女雇用機会均等法の履行確保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。 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、男性による育児を促進する社会的気運の醸成を図る。	仕事と家庭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する社会的気運の醸成を図り、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家庭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)	在宅就業を良好な就業形態とするための環境整備	育児や介護等により働く場所や時間に制約のある者にとって、仕事と生活の調和を図りやすい働き方である在宅就業について、その就業環境を良好なものとする必要があるため。

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					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値					
		基準年度		目標年度		平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3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	<p>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。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て、年度内の是正割合を設定した。(平成30年度における是正指導件数16,500件)</p> <p>(参考1)平成27年度実績:98.7%、平成28年度実績:97.4%</p> <p>(参考2)令和2年度実績値99.1%は分母:前年度繰越+指導件数合計の件数(7,719件)、分子:是正の件数(7,647件)から算出したもの。</p>
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(アウトカム)	-	-	-	-	4,000社以上	6,000社以上	7,500社以上	13,000社以上	32,000社以上	<p>労働者の6割以上が一般事業主行動計画の策定が努力義務である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。</p> <p>令和3年度の目標値は、令和4年4月1日に改正女性活躍推進法の施行により、一般事業主行動計画の策定義務が101人以上の事業主に適用拡大されることから、新たに義務化される企業(約32,000社)の本年度中の100%の達成を見込んだ目標値とした。</p> <p>(参考)平成28年度実績:2,788社</p>
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	前年度(296,852件)以上	300,000件以上	<p>「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。</p> <p>目標値については、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30万件であることから、30万件に設定した。</p> <p>(参考)平成28年度実績:287,695件</p>

4	事業主向け説明会の開催件数(アウトプット) ※令和2年度まで	-	-	100回	令和2年度	-	-	-	100回	-	女性活躍推進法等の一部改正法の周知を図るため設定した。全国各所で開催することとし100回を目標とする。47都道府県で各2回以上の開催を目標とし設定した。
						-	-	-	1,078回		
4	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出に関する働きかけを行った企業数(アウトプット) ※令和3年度(以降)	-	-	12,500社	令和3年度	-	-	-	-	12,500社	・ 事業主への支援(説明会・個別支援)による取組の促進が令和4年度の女性活躍推進法の義務拡大に向けて適切であると考えられることから、指標として選定した。 ・ 令和3年度の目標値は、類似の制度である改正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届出義務が301人以上から101人以上に拡大された平成23年における届出率等を踏まえて設定した。
						-	-	-	-		
5	第1子出産前後の女性の継続就業率(アウトカム)	53.1%	平成27年	70%	令和7年度	-	-	-	55.0%	-	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。 なお、同様の指標は、「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)」においても定められており、目標値については、これらの計画で設定している水準を設定した。
						-	-	-	2022年に公表予定		
(参考指標)						平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	
6	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					6,808件	7,639件	7,323件	6,334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。
7	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					-	-	-	14,078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		令和元年度	令和2年度	令和3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3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								
(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	2.0億円	2.0億円	-	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。					2021-厚労-20-0538
		1.5億円	1.6億円								
(2)	雇用均等行政情報化推進経費 (平成11年度)	3.1億円	13.4億円	13.5億円	1	端末やグループウェア機能等を提供する「労働局共働支援システム」のサービスを利用するとともに、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)の職員が男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法等に基づく相談対応、行政指導の記録や事業場の基本情報等についてデータベース管理を行う「事業場台帳管理システム」を運用する。職場における男女差別、セクシュアルハラスメント、働く女性の母性健康管理、仕事と育児・介護の両立の問題などを中心に、雇用均等行政における行政需要が急速に増加する中で、迅速かつ正確な事務処理を行うために、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相談・指導業務の高度化を図ることに寄与する。					2021-厚労-20-0490
		2.3億円	6.6億円								
(3)	ポジティブアクション周知啓発事業 (平成19年度)	10.4億円	10.2億円	9.6億円	1.2	・法の周知徹底や企業の取組促進のために説明会の開催、「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広報を行う。 ・中小企業に対し個別訪問によるコンサルティングによって支援を行うとともに、フリーダイヤルやメールによるハラスメント被害者等からの相談事業を実施。					2021-厚労-20-0489
		4.9億円	9.2億円								
(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」	1.7億円	1.3億円	1.6億円	2	労働者の6割以上が雇用されている中小企業に対し、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。					2021-厚労-20-0544
		1.7億円	1.3億円								
(5)	女性就業支援全国展開事業 (平成23年度)	0.8億円	0.8億円	0.8億円	-	全国の女性関連施設等における女性就業促進支援事業が効果的、効率的に実施され、全国的な女性の就業促進のための支援施策の充実が図られるよう、相談対応や講師派遣など女性関連施設等に対する支援事業を実施する。 働く女性が就業意欲を失うことなく、健康を保持増進し、その能力を伸張・発揮できる環境の整備に寄与する。					2021-厚労-20-0491
		0.7億円	0.7億円								
(6)	女性就業支援全国展開事業(土地建物借料等) (平成23年度)	0.8億円	0.9億円	0.8億円	-	「女性就業支援全国展開事業」に資するための土地使用料及び建物保守経費。 働く女性が就業意欲を失うことなく、健康を保持増進し、その能力を伸張・発揮できる環境整備に寄与し、労働者が安心して働くことができる職場づくりの推進につながる。					2021-厚労-20-0492
		0.5億円	0.5億円								
(7)	両立支援等助成金(女性活躍加速化コース) (平成27年度)	2.3億円	0.5億円	1.1億円	2	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ことにより事業主の取組を促し、女性の活躍推進に寄与する。					2021-厚労-20-0546
		0.2億円	0.2億円								
(8)	中小企業のための女性活躍推進事業 (平成28年度)	2.6億円	2.3億円	3.9億円	2	委託事業者において「女性活躍推進センター」を設置し、中小企業による行動計画策定等を支援するため「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援助を実施する。中小企業に対するきめ細やかな支援を通じて中小企業の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。					2021-厚労-20-0548
		1.9億円	2.2億円								
(9)	職場におけるダイバーシティ推進事業 (令和元年度)	25百万円	15百万円	-	-	職場における性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するため、性的指向・性自認に関する企業の取り組み事例等の調査を踏まえ、性的指向・性自認に関する職場環境の在り方について周知啓発を行う。					2021-厚労-20-0554
		18百万円	0.6百万円								

(10)	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)	-	17百万円	14百万円	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、14カ国語の電話通訳に対応した「多言語コンタクトセンター」の設置及び運営を行うとともに、外国人労働者に対する簡易な案内、制度の一般的な説明等に活用するため、雇用環境・均等部(室)に多言語音声翻訳システム(アプリ)を搭載した端末を設置する。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。	2021-厚労-20-0556
(11)	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(令和2年度)	-	37.3億円	9.4億円	-	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、休業せざるを得ない妊娠中の女性労働者が、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。	2021-厚労-20-0493
(12)	両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)(令和3年度)	-	-	4.7億円	-	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むとともに、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制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成金を支給する。不妊治療のための休暇制度等の導入に取り組む企業を支援することにより、労働者のニーズに沿った多様な休暇制度等の普及を図る。	2021-厚労-新21-0029

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					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	
	基準年度	目標年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度				
8	男性の育児休業取得率(アウトカム)	-	-	30%	令和7年度	前年度(3.16%)以上	-	-	13%	-	「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)」に基づき設定。 (参考)平成27年度実績:2.65%、平成28年度実績:3.16%
9	次世代認定マーク(くるみん)取得企業数(アウトカム)	-	-	4,300社	令和7年度	-	-	-	3,000社	3,700社	「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)」に基づき設定。 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一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「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。認定を受けた企業は「くるみんマーク」を求人広告や商品に使用することができる。 (参考)平成27年度実績:2,484社、平成28年度実績:2,695社
10	第1子出産前後の女性の継続就業率(アウトカム)(再掲)	53.1%	平成27年	70%	令和7年度	-	-	-	55.0%	-	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。 なお、同様の指標は、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)においても定められており、目標値については、これらの計画で設定している水準を設定した。
達成手段2		令和元年度 予算額 執行額	令和2年度 予算額 執行額	令和3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3年度行政事業レビュー事業番号
(13)	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	0.1億円	0.2億円	8.9.10	育児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構成する検討会を設置し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。					2021-厚労-20-0541
(14)	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)	0.4億円	0.4億円	0.5億円	8.9.10	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から、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。					2021-厚労-20-0540
(15)	男性の育児休業取得促進事業(平成20年度)	0.9億円	1.0億円	1.2億円	8.9.10	表彰やセミナーの実施、参加型の公式サイトなどを通じて、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。					2021-厚労-20-0542

(16)	両立支援等助成金(事業所内保育施設コース) (平成21年度)	12.6億円	9.3億円	6.0億円	8.9,10	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) ※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。 仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、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。	2021-厚労-20-0539
(17)	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 0.8億円の内数	0.4億円 0.8億円の内数	0.4億円	-	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。	2021-厚労-20-1032
(18)	両立支援に関する雇用管理改善事業 (平成23年度)	8.4億円 8.0億円	8.6億円 8.0億円	8.4億円	8.9,10	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む事業主を支援し、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。	2021-厚労-20-0545
(19)	助成金支給等に係る経費 (平成23年度)	10.9億円 7.3億円	12.1億円 8.3億円	12.2億円	8.9,10	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、再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コース)の支給のために必要な経費であり、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む事業主の取組に寄与する。	2021-厚労-20-0537
(20)	両立支援等助成金(出生時両立支援コース) (平成28年度)	35.9億円 30.1億円	47.3億円 42.5億円	67.5億円	8.9,10	男性労働者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、育児休業等取得した男性労働者が生じた事業主に対し一定額を支給する。 <個別支援加算> 男性労働者の育児休業取得前に個別面談等育児休業の取得を後押しする取組を実施した場合に一定額を加算して支給する。 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に育児休業を利用させた事業主を支援することにより、国の目標である男性育児休業取得率の達成に寄与するとともに、仕事と家庭の両立支援に資する。 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。	2021-厚労-20-0547
(21)	両立支援等助成金(介護離職防止支援コース) (平成28年度)	3.5億円 0.7億円	2.7億円 1.6億円	2.7億円	8.9,10	「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・職場復帰に取り組む中小企業事業主、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一定額を支給する。また、新型コロナウイルス感染症への対応として、特別な有給休暇を労働者に取得させた中小企業事業主に一定額を支給する。 仕事と家庭を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援し、その取組を促進することにより、労働者が男女ともに介護休業や育児休業を取得しやすくなり、仕事と家庭の両立支援の推進に寄与する。	2021-厚労-20-0549
(22)	両立支援等助成金(育児休業等支援コース) (平成29年度)	24.4億円 24.2億円	32.2億円 27.2億円	43.0億円	8.9,10	①育児取得時、②職場復帰時 「育児復帰支援プラン」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・職場復帰に取り組む中小企業事業主に対し一定額を支給する。 <職場支援加算> 育児休業取得者の代替要員の雇用等を行わずに、以前から雇用する従業員が対象労働者の業務をカバーをした場合に一定額を加算して支給する。 ③代替要員確保時 育児休業取得者が、育児休業終了後、原則として原職等に復帰する旨の取扱を就業規則等に規定した上で育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に一定額を支給する。 <有期契約労働者加算> 育児休業取得者が有期契約労働者の場合に一定額を加算して支給する。 ④職場復帰後支援 育児休業からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者を支援するため、法を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入し、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。 ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例 新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別な有給休暇制度とともに、テレワーク等の学校休業等があっても継続勤務できる両立支援制度を導入し、特別な有給休暇制度を取得させた事業主に対し一定額を支給する。 仕事と家庭を両立しやすい環境整備に取り組む事業主を支援し、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。	2021-厚労-20-0550
(23)	両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース) (平成29年度)	91.5億円 4百万円	23百万円 5百万円	2百万円	8.9,10	妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤等を理由として退職した者が、就業が可能になったときに復職でき、退職前の勤務について評価する再雇用制度を導入し、希望する者を再雇用した事業主に一定額を支給する。 育児や介護等を理由とした退職者の再雇用支援により、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整備に取り組む事業主を支援し、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、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。	2021-厚労-20-0551

(24)	新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応事業 (令和元年度)	1,330億円	637億円	0.5億円	—	新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により、子どもの世話をを行うことが必要となった労働者等に対し、有給休暇を取得させた事業主又は個人で委託を受けて仕事を する者に対して助成金・支援金を支給する。 また、当該制度に係る相談を受け付けるコールセンターを運営するとともに、申請書の受付及び一次審査を行う受付センターを運営することにより、相談体制及び支給体制整備を図る。	2021-厚労-20-0671
		1.5億円	621億円				

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					測定指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
	基準年度	基準値	目標年度	目標年度	年度ごとの実績値					
					平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	
⑪ 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「役に立った」と回答した者の割合 (アウトカム) ※令和2年度まで	—	—	85%以上	毎年度	—	85%以上	85%以上	85%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」の周知セミナーの有効度合いを測るため。目標値については類似の事業の実績を踏まえ設定。 (参考)令和2年度実績値96.8%は分母:セミナー受講者の内アンケートに回答した人数(160人)、分子:アンケートに「役に立った」と回答した人数(155人)から算出したもの。
					—	95.5%	88.7%	96.8%		
⑪ 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3年度以降	—	—	80%以上	毎年度	—	—	—	—	80%以上	・まずは有効なセミナーとする観点から、セミナー開始当初から「セミナー満足度」に着目した目標値を設定してきたところ、近時では高水準で推移してきた実績も踏まえ、指標を、周知セミナーの本来趣旨である「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」の概要理解に係る内容としたものである。 ・令和3年度目標値については、類似の事業の実績を踏まえ、80%以上と設定した。
					—	—	—	—		
12 在宅就業者支援サイト「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5年間相当の実績を回帰分析することで算出された数値以上(ただし、新型コロナウイルス感染症による一時的な影響も考慮)	毎年度	前年度(442,536件)以上	前年度(493,028件)以上	前年度(276,709件)以上	前年度(429,334件)以上	過去5年間相当の実績を回帰分析することで算出された数値(524,167件)以上(ただし、新型コロナウイルス感染症による一時的な影響も考慮)	・在宅就業者支援サイトを通じた情報提供について、普及の度合いを測るため。 ・目標値については、令和2年度までは「毎年度:前年度以上」としていたが、新型コロナウイルス感染症の影響のように大きな社会環境の変化によって、実績値ひいては次年度目標値が影響を受けることから、令和3年度以降の目標値を「過去5年間相当の実績を回帰分析することで算出された数値以上(ただし、新型コロナウイルス感染症による一時的な影響も考慮)」と見直した。 (参考)平成27年度実績:402,724件、平成28年度実績:442,536件
					493,028件	276,709件	429,334件	556,014件		
13 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	85%以上	95%以上	・在宅就業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。 ・令和3年度の目標値については令和2年度の実績値類似の事業の実績を踏まえ設定。 ※e-ラーニング…これから自営型テレワーク(在宅就業)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。厚生労働者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2年度実績値96.5%は分母:e-ラーニングを受講した人数(202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(195人)から算出したもの。
					88.1%	93.6%	96.5%			

達成手段3		令和元年度 予算額	令和2年度 予算額	令和3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3年度行政事業レビュー事業番号
		執行額	執行額				
(25)	在宅就業者支援事業 (平成12年度)	0.2億円	0.2億円	0.2億円	12,13	在宅就業者及び在宅就業を始めようとする者並びに在宅就業の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在宅就業者及び発注者等への情報提供等を総合的に実施する。 上記により、在宅就業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。	2021-厚労-20-0543
		0.1億円	0.1億円				
(26)	柔軟な働き方(自営型テレワーク・雇用類似の働き方)に係る環境整備事業 (平成30年度)	0.5億	0.7億	0.7億円	11	自営型テレワークの良好な環境整備のためのモニタリング及びガイドライン等の周知・啓発の実施や、雇用類似の働き方の者等から、発注企業との間のトラブル等についての相談を受けるなど、紛争解決のための援助等を行う。 上記により、在宅就業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。	2021-厚労-20-0552
		0.5億	0.6億円				

施策の予算額（千円）	令和元年度	令和2年度	令和3年度	政策評価実施時期	令和3年度
	21,495,150	82,195,063	19,166,273		
施策の執行額（千円）	9,641,750	75,840,424			
施策に関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）		
		① 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」 ② 「少子化社会対策大綱」 ③ 「第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略」 ④ 「第5次男女共同参画基本計画」 ⑤ 「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ」 ⑥ 「ニッポン一億総活躍プラン」 ⑦ 「働き方改革実行計画」 ⑧ 第204回国会における菅内閣総理大臣施政方針演説 ⑨ 第204回国会 衆議院厚生労働委員会 厚生労働大臣及び働き方改革担当大臣所信表明演説	① 平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民 トップ会議決定 ② 令和2年5月29日閣議決定 ③ 令和元年12月20日閣議決定 ④ 令和2年12月25日閣議決定 ⑤ 令和2年7月17日閣議決定 ⑥ 平成28年6月2日閣議決定 ⑦ 平成29年3月28日働き方改革実現会議決定 ⑧ 令和3年1月18日 ⑨ 令和3年3月5日	① ワーク・ライフ・バランスの実現に関する各種施策が掲げられている。 ②③ 女性の就業促進に関する数値目標及び各種施策が掲げられている。また、くるみん取得企業（次世代育成支援対策推進法に 基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業）を2025年までに4,300社に増加させるという目標が掲げられている。 ④ 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に関する成果目標及び各種施策が掲げられている。 ⑤ 女性の活躍推進に係る成果目標及び各種施策が掲げられている。また男性育児休業取得率30%（2025年）が掲げられている。 ⑥ 女性の活躍推進及び非正規雇用労働者の待遇改善について掲げられている。また子育てや介護をしながら仕事を続けることが できる環境の整備について掲げられている。 ⑦ 女性の活躍推進及び非正規雇用労働者の待遇改善に係る成果目標及び各種施策が掲げられている。また男性育児休業取得率 13%（2020年）が掲げられている。 ⑧ 出産・育児の負担がこれまで女性に偏ってきた中で、男性の育児参加という「当たり前」のことに実現してまいります。 男性国家公務員には1か月以上の育休取得を求めています。全ての企業に対し、男性が育休を取得しやすい職場環境を整備するこ とを義務付けるとともに、希望に応じて1か月以上の休業を取得できるようにしていきます。（中略）女性の登用拡大や女性に対する暴 力根絶など、基本計画で掲げられた目標の達成に向けて全力で取り組みます。女性と男性が互いに尊重し合い、全ての女性が輝く 令和の社会をつくり上げてまいります。 ⑨ 昨年末に策定された第5次男女共同参画基本計画に基づき、引き続き職場における女性活躍の推進等に取り組むとともに、男性 の育児休業取得促進のため、出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みの導入等について、関連法案を今国会に提出しまし た。	