

令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

\* 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7(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 山田 敏充 雇用機会均等課長 岡野 智晃 職業生活両立課長 上田真由美 在宅労働課長 千葉 裕子 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 笹木 義勝
施策の概要	<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"> <li>労働者が性別により差別されことなく、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。</li> <li>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。</li> <li>業主にのカスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置を義務付けるため、労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法などが改正されたことや、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、改正法等の周知徹底を図る。さらに、ハラスメント事案が生じた企業等の事業主や人事労務担当者からの相談に応じ、解決するための対応策を助言するとともに事例集を周知する事業を実施する。</li> <li>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、積極的に報告請求・是正指導等を行う。</li> <li>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。</li> </ul>				
	<p>【女性の活躍推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>加えて、男女間賃金差異の情報公表義務の対象企業拡大、女性管理職比率の情報公表の義務化(令和8年4月1日施行)等を内容とする改正女性活躍推進法が第217回通常国会において成立したところであり、改正法の周知を図る。</li> </ul>				
	<p>【仕事と家庭の両立支援等】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにし、「共働き・子育て」の実現を目指すため、令和6年5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次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」(令和6年法律第42号)が成立し、令和7年4月から段階的に施行していることから、引き続き、周知徹底に努める。</li> <li>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。</li> </ul>				
	<p>【柔軟な働き方がしやすい環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、令和6年8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、ガイドラインの周知資料および周知動画の作成を行う。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。</li> <li>関係省庁(公正取引委員会・中小企業庁等)と連携し、フリーランスと発注者との間の取引上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っている。</li> <li>令和6年11月に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(令和5年法律第25号)が施行された。同法第2章の取引適正化部分は公正取引委員会・中小企業庁が、第3章の就業環境整備部分については厚生労働省がそれぞれ所管している。就業環境整備部分について、特定受託事業者(フリーランス)から申出があった場合等には、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)において調査等適切な対応を行い、法の履行確保を図っている。</li> </ul>				

<p><b>施策を取り巻く現状</b></p>	<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、6,849件(令和4年度)、7,414件(令和5年度)、7,727件(令和6年度)であり、妊娠・出産等に関するハラスメントに係る相談件数は、1,926件(令和4年度)、1,756件(令和5年度)、1,580件(令和6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、50,840件(令和4年度)、62,863件(令和5年度)、72,789件(令和6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されて2年が経ち、パワーハラスメントに関する認知が広がっていることが要因と考えられる。 令和6年度の報告徴収件数は5,074事業所(前年度4,350事業所より724事業所増)、是正指導件数は5,0876,244件(前年度6,251件より1,164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1,364件(26.8%)、次いで「セクシュアルハラスメント措置義務」1,302件(25.6%)、「男女雇用機会均等推進者」1,033件(20.3%)となっている。 職場における、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントに加え、カスタマーハラスメント、求職者等へのセクシュアル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や労働者や事業主への周知啓発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6年度85.4%)に低下し、30代(35～39歳 令和6年度79.6%)をボトムに40歳から44歳(令和6年度81.4%)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16年度63.5%→令和6年度81.9%)しているが依然M字カーブは存在している。 就業率の上昇により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149万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。 ※潜在的労働力率=(就業者数+完全失業者数+就業希望者数)÷人口(15歳以上)</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9.8%、課長級15.9%(いずれも令和6年)で長期的には上昇傾向にある。</p>												
<p><b>施策を取り巻く現状</b></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人以上に対象拡大された。令和7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98.1%(50,483社/51,480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、えらぼし認定については、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)、2,716社(令和6年3月末)、3,458社(令和7年3月末)と着実に認定企業が増加している。また、プラチナえらぼし認定についても、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)、56社(令和6年3月末)、81社(令和7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4年度:17.13%、令和5年度:30.1%、令和6年度40.5%)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(令和3年):69.5%)。 離職前正社員・職員だった女性の妊娠・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><b>施策実現のための課題</b></p>	<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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6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72,789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7,727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5,064件と多い状況にある。</li> <li>・ 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6年で約149万人にのぼる。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。</li> </ul>												
	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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6年で約149万人にのぼることから、働きたい女性が仕事と子育て・介護等の両立のしづらさを感じ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。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 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、男女ともに希望に応じて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。</li> </ul> <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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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。(令和2年、内閣官房)</li> </ul>												
<p><b>各課題に対応した達成目標</b></p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">達成目標/課題との対応関係</th> <th>達成目標の設定理由</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標1 (課題1)</td> <td>男女雇用機会均等法等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。</td> <td>・ 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的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。</td> </tr> <tr> <td>目標2 (課題2)</td> <td>男女ともに仕事と育児・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、男性による育児への参画を促進する。</td> <td>・ 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、男女がともに子育てすることが当たり前の世の中をつくることで、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ため。</td> </tr> <tr> <td>目標3</td> <td>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</td> <td>・ 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。</td> </tr> </tbody> </table>	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等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。	・ 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的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)	男女ともに仕事と育児・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、男性による育児への参画を促進する。	・ 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、男女がともに子育てすることが当たり前の世の中をつくることで、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ため。	目標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	・ 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。
	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等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。	・ 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的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)	男女ともに仕事と育児・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、男性による育児への参画を促進する。	・ 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、男女がともに子育てすることが当たり前の世の中をつくることで、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ため。										
目標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	・ 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。											

(課題3) する。

・ 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	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の測定理由	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3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度		
1	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	79.1%	79.9%	80.6%	81.3%	82.0%	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。令和7年度目標値は第5次男女共同参画基本計画で定めている目標水準を設定している。
						78.6%	79.8%	80.8%	81.9%			
2	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	13.6%	14.7%	15.8%	16.9%	18.0%	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。令和7年度目標値は第5次男女共同参画基本計画で定めている目標水準を設定している。
						12.4%	13.9%	13.2%	15.9%			
③	ハラスメント防止対策を措置するよう行政指導された事業所のうち、措置を講じた事業所割合(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	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、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等職場のハラスメントの未然防止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、年度内のは是正割合として90%を設定した。
4	(常用労働者100人(令和3年度までは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))	-	-	12,200社以上(常用労働者数100人以下事業主)	毎年度	32,000社以上(常用労働者数300人以下事業主)	6,500社以上(常用労働者数100人以下事業主)	8,000社以上(常用労働者数100人以下事業主)	9,900社以上(常用労働者数100人以下事業主)	12,200社以上(常用労働者数100人以下事業主)	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、常用労働者数100人以下の努力義務企業(但し、令和3年度までは法改正以前であるため常用労働者数300人以下)において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6年度の実績(10,478社)及び令和5年度以降の平均届出増加数を踏まえて設定。 $10,478 + (1,487 + 2,046 / 2 = 1,766.5) = 12,244.5 \text{社} \approx 12,200 \text{社}$
						21,771社(常用労働者数300人以下事業主)	6,945社(常用労働者数100人以下事業主)	8,432社(常用労働者数100人以下事業主)	10,478社(常用労働者数100人以下事業主)			
5	女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数(アウトプット)	1,056社	令和元年	4,000社以上	令和7年度	1,550社以上	1,950社以上	2,300社以上	3,000社以上	4,000社以上	女性活躍推進法に基づく認定は女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業が受けられるものであり、企業における女性活躍推進に関する取組の結果指標とな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6年度の実績値(3,458社)及び令和4年度以降の認定企業増加数を踏まえて設定。 $3,458 + (464 + 540 + 742 / 3 = 582) = 4,040.3 \text{社} \approx 4,000 \text{社}$
						1,712社	2,176社	2,716社	3,458社			
<b>(参考指標)</b>						<b>令和3年度</b>	<b>令和4年度</b>	<b>令和5年度</b>	<b>令和6年度</b>	<b>令和7年度</b>	<b>測定理由</b>	
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					7,070件	6,849件	7,414件	7,727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					23,366件	50,840件	62,863件	72,789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5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等	行政事業レビューシート予算事業ID
		予算額	予算額				
		執行額	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46年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002248
(2)	雇用均等行政情報化推進経費 (平成11年度)	※ ※	※ ※	※	3	※	002434
(3)	ポジティブアクション周知啓発事業 (平成19年度)	※ ※	※ ※	※	3.4	※	002433
(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」	※ ※	※ ※	※	4	※	002486
(5)	両立支援等助成金 (平成23年度)	※ ※	※ ※	※	4.9.11.12	※	002488(女性活躍加速化コース) 003035(不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース)※令和6年度以前は「不妊治療両立支援コース」
(6)	民間企業における女性活躍促進事業 (令和4年度)	※ ※	※ ※	※	4	※	002490
(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)	※ ※	※ ※	※	3	※	002498
(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)	※ ※	※ ※	※	-	※	002437
(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)	※ ※	※ ※	※	-	※	005564
(10)	職場におけるダイバーシティ推進事業 (令和6年度)	※ ※	※ ※	※	-	※	002496

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	
					年度ごとの実績値							
					目標年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度			令和7年度
9	男性の育児休業取得率 (アウトカム)	-	-	50%	令和7年度	16%	18%	28%	39%	50%	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ぎ、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。
						13.97%	17.13%	30.1%	40.5%			
10	共育(トモイク)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)	-	-	昨年度(旧事業サイト含む)のアクセス件数以上	毎年度	470,000PV	800,000PV	1,060,000PV	1,060,000PV	700,000PV	イクメンプロジェクトについては、直近の男性育児取得率の上昇を踏まえ、育児取得促進に加えて「共育」を推進する共育(トモイク)プロジェクトに移行。本事業は広報・普及啓発事業であり、公式サイトを活用により社会的機運の醸成を図ることが共育での推進に資することから、新事業サイトのアクセス件数を引き続き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」実績報告及び「共働き・共育で推進事業」実績報告	令和7年度における新事業サイトの開設期間が1年に満たないこと(約6~7月)を踏まえ、昨年度実績(旧事業サイト)を下回る可能性も考えられるものの、新事業の立ち上げに伴い積極的なPRを行う観点等から、昨年度の旧事業サイトの実績を基準にそれを上回る形で目標値を設定した。
					1,167,930	1,144,639	851,895	683,096				
<b>(参考指標)</b>						<b>令和3年度</b>	<b>令和4年度</b>	<b>令和5年度</b>	<b>令和6年度</b>	<b>令和7年度</b>	<b>選定理由</b>	
11	次世代認定マーク(くるみん)取得企業数					3,801社	4,131社	4,481社	5,019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關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。	
13	週所定労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合(アウトカム)					8.8%	8.9%	8.4%	8.0%		男女ともに希望に応じて職場で能力を発揮し、キャリア形成を図っていくためには、仕事と育児・介護の両立支援のための環境を整備することに加え、職場全体の長時間労働の是正を行うことが重要であることから、参考指標とした。 (出典)総務省「労働力調査」	
14	家族の介護・看護を理由とする離職者数					-	10.6万人	-	-		仕事と介護の両立を可能とし、望まぬ離職を防ぐ必要がある。については、家族の介護・看護を理由とする離職について、全体数を把握する観点で参考指標とした。 (出典)総務省「就業構造基本調査」 ※当該調査は5年に1回の調査であることから、参考指標としている。	
15	育児休業から復職した男性労働者のうち、1ヶ月以上取得した割合					35.1%	-	41.9%	-		男性の育児休業については、取得率の向上に加え、労働者が希望する期間取得できるようにすることが重要であるところ、男性の育児休業の約4割が2週間未満と依然として女性に比べて短期間の取得が多い現状を踏まえ、参考指標として設定した。 (出典)厚生労働省「雇用均等基本調査」	

達成手段2		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等	行政事業レビューシート予算事業ID
		予算額	予算額				
		執行額	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)	※	※	※	9,11,12	※	002483
		※	※				
(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)	※	※	※	9,11,12	※	002482
		※	※				
(13)	男性の育児休業取得促進事業 (平成20年度)	※	※	※	9,11,12	※	002484
		※	※				
(14)	縦断調査費(出生児縦断調査コーホートB) (平成22年度)	※	※	※	-	※	002985
		※	※				
(15)	両立支援に関する雇用管理改善事業 (平成23年度)	※	※	※	9,11,12	※	002487
		※	※				
(16)	両立支援等助成金 (平成23年度)	※	※	※	9,11,12	※	002481(事業所内保育施設コース) 002489(出生時両立支援コース) 002491(介護離職防止支援コース) 002492(育児休業等支援コース) 007021(育児中等業務代替支援コース) 007020(柔軟な働き方選択制度等支援コース)
		※	※				

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	
	基準年度	基準年度	目標年度	目標年度	年度ごとの実績値							
					令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度			
14	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、自営型テレワーク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5年度実績:97.3%(179人/184人)、令和6年度実績:97.6%(207人/212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。	
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(558,014件)以上	604,440件以上	210,443件以上	215,000件以上	238,637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。	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。 これまでの実績を踏まえ、令和7年度の目標については前年度実績以上としている。
16	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	95%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クを対象に、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6年度実績値98.9%は分母:eラーニングを受講した人数(120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(118人)から算出したもの。	目標値は、前年度の実績水準を維持することを目標に95%と設定する。
17	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、弁護士がその問題を解決するよう導き、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弁護士に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6年度実績値74.8%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(6,830人)、分子:アンケートにて「とても満足」、「満足」と回答した人数(4,363人)から算出したもの。	目標値は、直近4年度分の実績値の平均を踏まえて目標に80%と設定する。
(参考指標)						令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	選定理由	
18	フリーランス・トラブル110番相談窓口における相談件数					4,072件	6,884件	8,986件	12,323件		フリーランス・トラブル110番相談窓口について、相談件数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た。	
達成手段3		令和5年度 予算額	令和6年度 予算額	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等					行政事業レビューシート予算事業ID	
(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)	※	※	※	14,15,16	※					002485	
(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)	※	※	※	17,18	※					019969	
施策の予算額(千円)		令和5年度			令和6年度			令和7年度			政策評価実施予定時期	令和7年度
施策の執行額(千円)		16,749,141			24,427,175			40,712,737				
施策に関する内閣の重要施策(施政方針演説等のうち主要なもの)		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みとともに、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。			

(※) 「達成手段」の事業のうち、行政事業レビューの対象事業(「行政事業レビューシート予算事業ID」欄に記載があるもの)の「予算額」、「執行額」及び「達成手段の概要等」については、「行政事業レビュー見える化サイト」(<https://rssystem.go.jp/top>)の行政事業レビューシートを参照。