

実績評価書

(厚生労働省2(IV-1-1))

<p>施策目標名</p>	<p>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</p>	
<p>施策の概要</p>	<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の整備すること。 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、大企業について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制度を創設している。
<p>施策実現のための背景・課題</p>	<p>2</p>	<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)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、令和元年5月には、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。)が成立し、今後、以下のような取組を実施することとしている※1。 (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する (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項目以上公表することとする。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公表ができることとする (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)の創設 <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>3</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伴う保護者の休暇取得支援(小学校休業等対応助成金等)を行っている。
	<p>1</p>	<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。平成30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82,797件と過去最高となり、他の相談の中でも7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7,639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64.3%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4,507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2019年で約231万人にのぼる。 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組むことにより男女がともにその能力を十分に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。
	<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2019年で約231万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>※ 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>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。</p>

各課題に対応した達成目標	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。

施策の予算額・執行額等	区分	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	
	予算の状況(千円)	当初予算(a)	14,393,466	27,371,862	27,605,118	17,902,894	19,166,273
		補正予算(b)	0	0	0	180,901,799	0
		繰越し等(c)	0	0	-6,109,968	-116,609,630	
		合計(a+b+c)	14,393,466	27,371,862	21,495,150	82,195,063	
	執行額(千円、d)	7,793,142	8,072,152	9,641,750	75,840,424		
執行率(%、d/(a+b+c))	54.1%	29.5%	44.9%	92.3%			

施策に関する内閣の重要政策(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」(2020改訂版) 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」	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2年12月21日閣議決定 ④令和2年12月25日閣議決定 ⑤令和3年6月18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	①ワーク・ライフ・バランスの実現に関する各種施策及び数値目標が掲げられている。 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。

達成目標1について		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						
指標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)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							
	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。(令和元年度における是正指導件数15,822件)							
	(参考)平成27年度実績:98.7%							
	基準値	実績値					目標値	主要な指標
-	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	毎年度	○	○
-	97.4%	99.2%	99.2%	99.6%	99.1%	90%以上		
年度ごとの目標値		90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上		
指標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)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							
	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。							
	令和2年度以降の目標値は、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、直近の実績を踏まえつつ、本年度中に新たに義務化される企業(約32,000社)の3割程度の達成を見込んだ目標値とした。							
	基準値	実績値					目標値	主要な指標
-	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	-		×
-	2,788社	4,568社	6,041社	6,842社	8,876社	-		
年度ごとの目標値		2,000社以上	4,000社以上	6,000社以上	7,500社以上	13,000社以上		

測定指標	指標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)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成
		「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。目標値については、これまでのアクセス件数の実績から設定した。								
		基準値	実績値					目標値		
		平成29年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	毎年度		
	237,938件	287,695件	237,938件	262,964件	296,852件	390,064件	年間 250,000件	○		
	年度ごとの目標値						前年度 (296,852件)以上			
	指標4 事業主向け説明会の開催件数(アウトプット)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成
		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。								
		基準値	実績値					目標値		
		-	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和2年度		
	-	-	-	-	-	1,078回	100回	○		
	年度ごとの目標値						100回			
	指標5 第1子出産前後の女性の継続就業率(アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠							主要な指標	達成
		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、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)や成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ(令和2年7月17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。								
		基準値	実績値					目標値		
		平成27年	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和2年度		
53.1%	-	-	-	-	集計中 (R4年度公表予定)	55.0%	-			
年度ごとの目標値						55.0%				
【参考】指標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	実績値							主要な指標	達成	
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度				
【参考】指標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	実績値							主要な指標	達成	
		平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度				
		-	-	-	-	14,078件				

達成目標2について		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								
測定指標	指標8 男性の育児休業取得率 (アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
		「仕事と生活の調和推進のための行動指針(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)」、「少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)」、「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ(令和2年7月17日閣議決定)」に基づき設定。 (参考)平成27年度実績:2.65%								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		—	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和2年度		
	—	3.16%	5.14%	6.16%	7.48%	12.65%	13%		△	
	年度ごとの目標値	前年度 (2.65%)以上	前年度 (3.16%)以上	—	—	13%				
	指標9 次世代認定マーク(くるみん) 取得企業数 (アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
		「第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略(令和元年12月20日閣議決定)」、「少子化社会対策大綱(令和2年5月29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								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		—	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和2年度		
—	2,695社	2,878社	3,085社	3,312社	3,548社	3,000社	○	○		
年度ごとの目標値	2,700社	—	—	—	3,000社					
指標10 第1子出産前後の女性の継続就業率(再掲) (アウトカム)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠									
	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、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)や成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ(令和2年7月17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。									
	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	
	平成27年	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和2年度			
53.1%	—	—	—	—	集計中 (R4年度公表予定)	55.0%		—		
年度ごとの目標値	—	—	—	—	55.0%					

達成目標3について		在宅就業を良好な就業形態とするための環境整備								
測定指標	指標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)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
		「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性を測るため。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。								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		—	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	毎年度		
	—	—	—	95.5%	88.7%	96.8%	85%以上	○	○	
	年度ごとの目標値	—	—	85%以上	85%以上	85%以上				
	指標12 在宅就業支援サイト「Home Worker's Web」のアクセス件数 (アウトプット)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠								
		在宅就業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。目標値については直近の実績を踏まえ設定。 (参考)平成27年度実績:402,724件								
		基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成
		平成28年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	毎年度		
442,536件	442,536件	493,028件	276,709件	429,334件	556,014件	前年度以上		○		
年度ごとの目標値	前年度 (402,724件)以上	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					
指標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)	指標の選定理由及び目標値(水準・目標年度)の設定の根拠									
	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。 ※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した、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。									
	基準値	実績値					目標値	主要な指標	達成	
	—	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	毎年度			
—	—	—	88.1%	93.6%	96.5%	85%以上		○		
年度ごとの目標値	—	—	85%以上	85%以上	85%以上					

※ 平成24年度から平成28年度は第3期基本計画期間である。

	<p>目標達成度合いの測定結果 (各行政機関共通区分)③【相当程度進展あり】</p>
<p>総合判定</p>	<p>(判定結果) B【目標達成に向けて進展あり】</p> <p>(判定理由)</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1・3・4・9・11・12・13については全て目標値を上回っている。 指標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)については、令和2年度に13,000社以上とする目標を設定していたが、新型コロナウイルスの影響により個別事業主への支援が十分に実施ができなかったことから、目標を達成することができなかった。 指標5(令和2年度における第1子出産前後の女性の就業率)の令和2年度実績値は集計中であり、調査周期の関係から、評価対象期間である平成28年度から令和2年度までの実績値が存在しないことから、判定不能。(指標10についても同様) 指標8(男性の育児休業取得率)は取得率は上昇しているが、目標にわずかながら到達しなかった。 以上より、主要な指標以外の一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な指標である1、9、11については令和2年度実績値が目標値を上回っており、判定結果は③に区分されるものとしてB(目標達成に向けて進展あり)とした。
	<p>(有効性の評価)</p> <p>【達成目標1: 男女雇用機会均等法等の履行確保により労働者が性別により差別されることがなく、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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1については、令和2年度の目標を達成していることから、都道府県労働局の指導業務が有効に機能していると評価できる。 指標2については、事業主が行動計画を策定届出するためには一定の期間が必要であるが、新型コロナウイルスの影響により、年度前半に事業主向け説明会の実施等ができなかったことから、策定届出までに十分な時間がなかったため、届出件数が伸びなかったと考えられる。 指標3については、令和2年度の目標を達成していることから、データベースの改修や事業主の活用促進等、データベースの運用が有効に機能していると評価できる。 指標4については、令和2年度の目標を大幅に上回り達成したが、これはオンラインを活用した説明会が広く行われたことによるものと考えられ、都道府県労働局が積極的に周知を図ったと評価できる。 指標5の令和2年度実績値は集計中であり有効性の評価は困難だが、女性の継続的な活躍を促進するための情報公表の強化等を盛り込んだ改正女性活躍推進法の着実な施行等を進めることにより、女性の継続就業の増加に引き続き取り組んでいく。(指標10についても同様) <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標8については、取得率は上昇している。男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合や職場の雰囲気といったものが挙げられており、業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度、育児休業を申しやすい職場環境等の整備といった取組が必要であるため、第204回国会に育児・介護休業法改正案を提出し、6月に成立した。目標にはわずかながら到達しなかったが、施策は有効に機能していると評価できる。 指標9については、目標を達成している。認定を受けることで、男女共に育児休業等が積極的に取得されている企業・組織であることのPRにもつながる効果があり、子育てサポート企業として認定を受けた「くるみん認定企業」は年々増加傾向にあることは、仕事と家庭の両立がしやすい環境整備に資するため、くるみん認定は有効に機能していると評価できる。 <p>【達成目標3: 在宅就業を良好な就業形態とするための環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標11については、目標を達成していることから、契約条件の文書明示や適正化等に必要な事項を示した、自営型テレワークガイドライン周知セミナーの実施は有効に機能していると評価できる。 指標12については、目標を達成している。特に令和2年度は、9月にメディアで「自営型テレワーク」が紹介されたという外的要因もあったが、リスティング広告等のインターネット広告を適宜活用しアクセス数が増えていることから在宅就業者支援サイト「Home Worker's Web」の運営は有効に機能していると評価できる。 指標13については、目標を達成していることから、e-ラーニングは有効に機能していると評価できる。 <p>(効率性の評価)</p> <p>【達成目標1: 男女雇用機会均等法等の履行確保により労働者が性別により差別されることがなく、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】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1については、例年100%に近い成果をあげており、限られた予算・人員で効率的な取組が行われていると評価できる。 指標2については、令和元年度及び令和2年度と2年度連続で目標値を達成できず、直近年度はコロナウイルスの影響があったとはいえ、低水準であり、効率性に課題がある。 指標3については、例年同程度の予算の中で前年度から10万件を上乗せした実績をあげている。これはデータベースの改修や事業主等への活用促進等、データベースの運用が有効に機能したことによるものであり、効率的な取組が行われていると評価できる。 指標4については、100件を目標としていたところ、10倍の実績をあげている。これはオンラインを活用した説明会が行われたこと等の効果によるものであり、限られた予算・人員の中で効率的な取組が行われていると評価できる。 指標5については、令和2年度実績値は集計中であり効率性の評価は困難。(指標10についても同様)

<p>評価結果と 今後の方向性</p>	<p>施策の分析</p>	<p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標8については、目標にわずかながら到達しなかったものの、取得率が上昇していることから、一定の効率的な取組が行われていると評価できるが、男性の育児休業取得促進には引き続き取り組んでいく。 ・ 指標9については、限られた予算・人員で目標を達成していることから効率的な取組が行われていると評価できる。
		<p>【達成目標3: 在宅就業を良好な就業形態とするための環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標11については、令和2年度はセミナー開催方法をオンラインに変更したが、必要に応じてセミナー内容の見直しを行っており、効率的に事業が実施されていると評価できる。 ・ 指標12については、平成25年度以降執行額がほぼ一定(※1)であるにも関わらず、実績は順調に上昇していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ※1 平成28年度執行額: 23,567千円、平成29年度執行額: 31,147千円、平成30年度執行額: 28,913千円、令和元年度執行額: 12,124千円、令和2年度執行額: 11,840千円 ・ 指標13については、e-ラーニングの満足度を測定指標とした平成30年度以降執行額がほぼ一定(※2)であるにも関わらず、実績が順調に上昇していることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 ※2 平成30年度執行額: 28,913千円、令和元年度執行額: 12,124千円、令和2年度執行額: 11,840千円
		<p>(現状分析)</p>
		<p>【達成目標1: 男女雇用機会均等法等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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標1については、毎年度目標を達成しているところ、男女雇用機会均等法の着実な履行確保が図られるよう、引き続き現行の取組を推進していく。 ・ 指標2について、その目標達成に向けて、今後はオンラインも活用したアドバイザーによる個別事業主への支援の実施により、引き続き届出件数の増加に向けた施策を進めていくことが必要である。 ・ 指標3について、令和2年度の実績値は390,064件であり、前年度以上(296,852件)という目標を既に達成している。学生や求職者等が効率的に企業情報を収集し、企業選択に資するよう、引き続き、「女性の活躍推進企業データベース」を適切に運営していく。 ・ 指標4について、令和2年度の実績値は1,078回であり、100回という目標を既に達成している。引き続き、女性活躍推進法等の一部改正法の周知を図っていく。 ・ 指標5については、令和2年度の実績値は集計中であるが、直近の実績値が判明している平成27年度において女性の出産前後の就業継続率は53.1%と前回調査時(40.4%)に比べ上昇している。特に、正規職員について、育児休業の利用が増加し、継続就業率も上昇している(前回調査56.5%→平成27年度69.1%)。一方で、仕事と育児の両立の困難さを理由に退職する女性が未だに一定数存在しており、その要因として、依然として育児負担が女性に偏っている現状がある。そのため、育児に関わる男性の増加、男性の育児への関わり方の改善、女性のキャリア形成のための対策を進めることで、男女がともに育児をする社会を実現し、女性の継続就業の増加に取り組むことが必要。(指標10についても同様)
		<p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標8については、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や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした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を内容とする、改正育児・介護休業法が令和3年6月に成立したところであり、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携した周知に取り組む必要がある。 ・ 指標9については、令和2年度の実績値は3,548社であり、平成30年度にすでに3,000社という目標を達成している。今後は取組の更なる進展に向け、目標値を引き上げることとする。
		<p>【達成目標3: 在宅就業を良好な就業形態とするための環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標11については、自営型テレワークガイドラインの周知セミナーの満足度目標は継続的に達成している。今後は、より多くの方にセミナーに参加していただき、自営型テレワークガイドラインを周知するために、リスティング広告やSNSを活用して集客を図る。 ・ 指標12については、令和2年度の実績値は556,014件であり、令和2年度に前年実績429,334件の目標を既に達成している。ただ、令和2年度には自営型テレワークがメディアで取り上げられたという外的要因があったため、広告に力を入れて件数を落とさないように施策を進めていくことが必要である。 ・ 指標13については、令和2年度の実績値は96.5%であり、継続して85%という目標を達成している。ただ、e-ラーニングを掲載しているwebサイトへのアクセス数と比較して、e-ラーニング受講件数が少ないため、e-ラーニング紹介動画を作成し、周知を図る必要がある。

	<p>次期目標等への反映の方向性</p>	<p>(施策及び測定指標の見直しについて)</p> <p>【達成目標1: 男女雇用機会均等法等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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標1については、毎年度目標を達成しており、さらに高い水準を目指すことが適切であるため、目標値を95%に設定する。 ・ 指標2については、目標年度における目標値の達成に向け、今後はアドバイザーによる個別事業主への支援の実施により、より一層の目標達成のための取組みを実施していく。 ・ 指標3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、目標値を30万件に設定する。 ・ 指標4については、昨年度からの目標であり、実績は1年度分のみであること、都道府県労働局ごとに2回以上とする目標値は低いとまではいえないことから、目標値を維持する。 ・ 指標5については、少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)において、令和7年に70%まで引き上げることが目標とされていることから、正規雇用・非正規雇用にかかわらず、女性が妊娠・出産後も継続して就業できるよう、育児・介護休業法に基づく仕事と子育ての両立のための制度について周知を図るとともに、企業の制度として定着するよう、指導を徹底する。また、女性の継続的な活躍を促進するための情報公表の強化等を盛り込んだ、改正女性活躍推進法の着実な施行を図る。(指標10についても同様) <p>【達成目標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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標8については、改正育児・介護休業法の円滑な施行に向け、企業の人事労務担当者や経営者などを対象に、企業や団体がどう取り組むべきかを解説するオンラインセミナーを開催するなど、改正内容の周知を図っていく。また、「パパ・ママ育休プラス」、「パパ休暇」等の男性の育児休業に資する現行制度や「イクメンプロジェクト」において企業の好事例などの周知を図る。こうした取組により、少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)で設定された、令和7年に男性の育児休業取得率30%を目指す。 ・ 指標9については、くみんマーク取得(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)企業は着実に増加しており、目標値を早期に達成したことから、目標水準の引き上げを図る。なお、少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)において、令和7年までに4,300社とする目標が設定されたことから、認定基準について周知を図るとともに、企業に対する認定取得の働きかけを行う。 <p>【達成目標3: 在宅就業を良好な就業形態とするための環境整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標11については、実績値がほぼ上限に張り付いているため、「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」を測定指標とし、目標値を80%とする。 ・ 指標12については、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」のアクセス数と変更する。 ・ 指標13については、令和2年度実績が96.5%であることから、令和3年度目標値は「95%」と見直すこととする。
--	----------------------	--

<p>学識経験を有する者の知見の活用</p>	<p>第10回政策評価に関する有識者会議労働・子育てワーキング(令和3年7月21日開催)で議論いただいたところ、以下の9点について意見があり、これを踏まえ、以下に示すような評価書の修正等を行った。</p> <p>【達成目標1について】</p> <p>① 指標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)について、都道府県別の実施状況を見る化するとともに、先進事例を他自治体に横展開する必要がある。 ⇒ 都道府県別の実施状況の見える化は重要であると認識しており、300人以下企業の都道府県別の届出状況は厚生労働省HPIにおいて公表している。指摘を踏まえて、引き続き検討を行ってまいりたい。</p> <p>② 指標3(「女性の活躍推進企業データベース」へのアクセス件数)の今後の目標値を30万件に設定すると記載があるが、令和2年度実績値を踏まえると上方修正が必要である。また、単にアクセス件数を測定指標とするのではなく、当該データベースが女性の企業選択にどの程度寄与したかをアウトカム指標とすることも検討の余地がある。 ⇒ 昨年度アクセス件数が伸びたことは令和2年度が改正法の施行の年ということも要因の一つと考えられ、翌年度は減少が見込まれる(過去にも、女活法施行年度の翌年度の平成29年度はアクセス件数が減少した。)。このため、今年度は過去3年間の平均アクセス件数を維持させていたが、データベースに関するアウトカム指標については、どのような指標が適切か今後検討していく。</p> <p>③ 指標4(事業主向け説明会の開催件数)については、令和2年度はオンラインの活用により目標値の大きく超過する実績値となったことを踏まえ、令和3年度の説明会の開催件数、参加企業数等が指標として考えられるが、令和2年度実績値との乖離が大きすぎるため、令和3年度目標値は再考すべき。 ⇒ 指摘を踏まえ、目標を再検討したところ、令和3年度目標値については、説明会だけではなく事業主への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、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とする方向で検討する。</p> <p>④ 参考指標6及び参考指標7ではハラスメント関係の指標が設定されているが、事業主のパワーハラスメント防止の雇用管理上の措置義務(※1)が現場で適切に履行されるよう具体策の検討が必要。 ※1 中小企業は令和4年4月1日施行予定 ⇒ 指摘については、重要であると認識しており、来年4月から義務が拡大される中小企業に対して周知啓発・個別企業訪問による支援などを行うとともに、引き続き、法律の履行確保に万全を期してまいりたい。</p> <p>【達成目標2について】</p> <p>⑤ 指標8(男性の育児休業休暇取得率)について、達成区分が判定不能となっているが、平成28年度から令和元年度までの実績値の推移からは令和2年度に13%という目標達成は難しいように見受けられる。一方で、育介法が改正され、令和7年には30%まで引き上げるといった新たな目標もあるが見解如何。 ⇒ 令和2年度実績値は12.65%となり、目標にわずかながら到達しなかったものの上昇しているが、女性の取得率と比較すると未だ低い水準であり、今回の法改正も踏まえ、男性の育児休業取得を促す施策を強力に進めていく。</p> <p>⑥ 指標8(男性の育児休業休暇取得率)は、企業によっては全国の事業所の状況を本社のある東京で一括して報告するケースもあるため、都道府県別の実際の状況が見えるようにすべき。 ⇒ 調査の方法については、企業規模による分析が重要であり、こちらを優先する必要があるため当面は現在の方法とするが、ご指摘も踏まえ、企業の負担も考慮しながら今後検討する。</p>
------------------------	--

	<p>【達成目標3について】</p> <p>⑦ 指標11及び指標13はセミナー受講者又はe-ラーニング受講者のアンケートの結果だが、いずれも目標値は「毎年度：85%」となっている。一方で、令和2年度実績値は95%以上であることから、目標値は令和2年度実績値を踏まえて再考すべき。目標値を維持する場合には、「次期目標等への反映の方向性」欄にその理由が記載されているが、現在記載されている理由の他にも理由を記載すべき。 ⇒ 指摘を踏まえ、指標11については、「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」を測定指標とし、目標値を80%とする。指標13については、令和3年度目標値を「95%以上」と見直す予定とする。</p> <p>⑧ 指標12(在宅就業者支援サイトのアクセス件数)のように、目標値が「毎年度：前年度以上」となっている指標については、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。指標12については、令和3年度の目標値は、「過去3年間の平均値以上」とするようだが、過去数年の平均値とした場合でも、社会環境変化により一時的に実績値が大きく変動した年度の影響を引きずることになるため、工夫が必要。 ⇒ 指摘を踏まえ、指標12については、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)」と見直す予定とする。</p> <p>【その他】</p> <p>⑨ 平成29年度から令和元年度にかけて、施策の予算の執行額及び執行率が低下しているが、その理由や原因等をどのように分析しているか。 ⇒ 同期間において、特に執行額及び執行率が低かったものとして両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)が該当し、当該コースの執行額及び執行率が低くなった理由、原因等としては、育児や介護・妊娠等で一度退職した労働者への再雇用の理解や助成金の内容についての周知に努めたものの、助成金の対象となるケースが少なかったことなどにより、支給決定件数が見込みを下回ったため。 なお、当該コースについては、前年度の実績を踏まえた予算額の適切な水準への見直しや支給要件の緩和、申請の簡素化等を実施し、執行額及び執行率の向上に努めてきたが、制度のニーズを勘案し令和2年度に終了することとなった。</p>
--	--

参考・関連資料等	<p>女性活躍推進法(平成二十七年法律第六十四号) URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=427AC0000000064_20200601_501AC0000000024&keyword=%E5%A5%B3%E6%80%A7%E6%B4%BB%E8%BA%8D</p> <p>男女雇用機会均等法(昭和四十七年法律第百十三号) URL: https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=347AC0000000113_20200601_501AC0000000024&keyword=%E7%94%B7%E5%A5%B3%E9%9B%87%E7%94%A8</p> <p>次世代育成支援対策推進法 URL: https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=82aa5128&dataType=0&pageNo=1</p> <p>育児介護休業法 URL: https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73084100&dataType=0&pageNo=1</p> <p>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) URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/index.html</p> <p>成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ(令和2年7月17日閣議決定) URL: http://www.kantei.go.jp/jp/headline/seicho_senryaku2013.html</p> <p>第15回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)(指標5) URL: http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/doukou15_gaiyo.asp</p> <p>雇用均等基本調査 URL: https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r01.html</p> <p>女性の活躍推進企業データベース URL: http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/</p> <p>くみん認定企業一覧 URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html</p> <p>関連事業の行政事業レビューシート URL: https://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/gyousei_review_sheet/2020/2019_4-1-1_saisyu.htm</p> <p>平成29年3月28日働き方改革実現会議決定 URL: http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/</p>
-----------------	--

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 雇用環境・均等局雇用機会均等課長 石津 克己 雇用環境・均等局職業生活両立課長 古瀬 陽子 雇用環境・均等局在宅労働課長 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	政策評価実施時期	令和3年8月
--------------	-----------------------------------	---------------	---	-----------------	--------