

実績評価書

(厚生労働省6(Ⅳ－1－1))

施策目標名	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	
施策の概要	1	【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】 - 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。 - 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。 - 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(以下「労働施策総合推進法」という。)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、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。 - 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。 - 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。 - 加えて、カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策を事業主の雇用管理上の措置義務とすること等を内容とする改正労働施策総合推進法等が第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。
	2	【女性の活躍推進】 - 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。 - 加えて、女性活躍推進法の期限の延長や、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。
	3	【仕事と家庭の両立支援等】 - 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により、育児休業制度や、介護休業制度、短時間勤務制度等、制度の普及・定着に向けた指導を行い、男女ともに子育てや介護をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を進めている。 - 次世代育成支援対策推進法により、事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画(一般事業主行動計画)の策定、届出、周知及び公表が義務づけられており、事業主に対する助言、指導により、法の履行確保を図っている。 (制度改正) - 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、「子の看護休暇」の見直しや所定外労働の制限の対象拡大等については、令和7年4月に施行されたことから、その履行確保に取り組む。また、柔軟な働き方を実現するための措置等が同年10月より施行予定であることから、その周知徹底に努める。 - 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いるところ、上述の改正法の成立により法律の有効期限が延長され、また、令和7年4月から当該計画の策定又は変更時に育児休業等の取得状況や労働時間の状況の把握・数値目標の設定が義務付けられたことから、引き続きその履行確保に取り組む。
		【柔軟な働き方がしやすい環境整備】 「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。 - 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。 - 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。

施策を取り巻く現状	【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（マタニティハラスメント）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。 男女雇用機会均等法に基づく令和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5,087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。 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。
	【25歳～44歳の女性就業率の推移】 25歳～44歳の女性の就業率はこの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。就業率の上昇により、就業を希望するものの就業していない女性の数は、令和3年度173万（うち25歳～44歳は76万）→令和4年度161万（内25歳～44歳は67万）→令和5年度156万人（うち25～44歳は65万人）→令和6年度149万人（うち25～44歳は56万人）と減少傾向にある。 他方、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。 就業を希望するものの就業していない女性の更なる減少やM字カーブの解消に向けて、引き続き取り組む必要がある。
	【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。
	【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、える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、プラチナえる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。
	【男性の育休取得率の推移】 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。
	【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年度）：69.5%）。 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。
	【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%、令和5年度は28.7%、令和6年度は27.9%であった。（国土交通省「令和6年度テレワーク人口実態調査」、P20）。 【フリーランスの現状】 フリーランスは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」、「運輸、輸送、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（令和3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）。

施策実現のための課題	1	・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ 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必要である。					
	2	・ 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。 ・ また、制度はあっても男性が育休を利用しづらい職場環境が存在している。 ・ 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。 ※ 潜在的労働力率＝(就業者数＋完全失業者数＋就業希望数)／人口(15歳以上)					
	3	・ 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。 ・ 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)					
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	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。		
	(課題1)						
	目標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。		
	(課題2)						
	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する。			・ 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。		
(課題3)							
施策の予算額・執行額等	区分		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
	予算の状況 (千円)	当初予算(a)	17,622,562	14,170,368	14,577,146	22,612,888	40,712,737
		補正予算(b)	3,480,750	351,220	0	0	0
		繰越し等(c)	3,603,162	481,501	461,820	28,962	
		合計(a＋b＋c)	24,706,474	15,003,089	15,038,966	22,641,850	
	執行額(千円、d)		15,124,117	10,730,713	9,201,321	9,891,482	
	執行率(％、d/(a＋b＋c))		61.2	71.5	61.2	43.7	
施策に関係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)		
	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。		

達成目標1について		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									
測定指標	指標1 25歳～44歳の女性就業率 (アウトカム)	指標の選定理由	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」								
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			年度ごとの実績値								
		令和元年	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	令和7年度			
		77.7%	77.0%	79.1%	79.9%	80.6%	81.3%	82%			
			77.4%	78.6%	79.8%	80.8%	81.9%				
	指標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)	指標の選定理由	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」								
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			年度ごとの実績値								
		令和元年	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	令和7年度			
		11.4%	15.0%	13.6%	14.7%	15.8%	16.9%	18%			
			11.5%	12.4%	13.9%	13.2%	15.9%				
	指標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)	指標の選定理由	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(水準・目標年度)の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			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	毎年度			
		-	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上			
			99.1%	99.5%	99.3%	98.2%	97.9%				
	指標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)	指標の選定理由	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(水準・目標年度)の設定の根拠	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社≒12,200社								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			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	令和7年度			
		-	13,000社以上(常用労働者数300人以下事業主)	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)			
			8,876社(常用労働者数300人以下事業主)	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)				

指標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)	指標の選定理由	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(水準・目標年度)の設定の根拠	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社÷4,000社							
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値							
	令和元年	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	令和7年度	○	
	1,056社	1,200社以上	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		
		1,301社	1,712社	2,176社	2,716社	3,458社			
【参考】指標6 第1子出産前後の女性の継続就業率	実績値						(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)」 ※上記調査は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。		
		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			
		-	69.5%	-	-	-			
【参考】指標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	実績値						(出典)厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における雇用均等関係法令の施行状況について」		
		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			
		6,337件	7,070件	6,849件	7,414件	7,727件			
【参考】指標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	実績値						(出典)厚生労働省「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における雇用均等関係法令の施行状況について」		
		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			
		18,363件	23,366件	50,840件	62,863件	72,789件			

達成目標2について		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、男性による育児を促進する										
測定指標	指標9 男性の育児休業取得率 (アウトカム)	指標の選定理由	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」									
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	「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。									
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成		
			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	令和7年度	○	○		
		-	13%	16%	18%	28%	39%	50%				
			12.65%	13.97%	17.13%	30.1%	40.5%					
	指標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)	指標の選定理由	イクメンプロジェクト公式サイトの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に資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(水準・目標年度)の設定の根拠	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。									
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成		
			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	毎年度	過去3年間の平均件数以上	×		
		-	460,000PV	470,000PV	800,000PV	1,060,000PV	1,060,000PV					
			854,152PV	1,167,930PV	1,144,639PV	851,895PV	683,096PV					
	【参考】指標11 次世代認定マーク(くるみん)取得企業数	実績値							(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」			
			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					
	【参考】指標12 第1子出産前後の女性の継続就業率 〈再掲〉	実績値							(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)」 ※上記調査は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。			
		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						

	【参考】指標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）	実績値						(出典)総務省「労働力調査」
			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	
			9.0%	8.8%	8.9%	8.4%	8.0%	
	【参考】指標14 家族の介護・看護を理由とする離職者数	実績値						(参考)平成29年度実績値:9.9万人 (出典)総務省「就業構造基本調査」※上記調査は5年に1回の調査
			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	
			-	-	10.6万人	-	-	

達成目標3について		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する									
測定指標	指標15 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	指標の選定理由	「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5年度実績:97.3%(179人/184人)、令和6年度実績:97.6%(207人/212人)								
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			年度ごとの実績値								
		令和4年度	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	毎年度	○	○	
		99.0%	-	-	80%以上	90%以上	90%以上	90%以上			
			-	-	99.0%	97.3%	97.6%				
	指標16 自営型テレワークに関する総合支援サイト「Home Worker's Web」のアクセス件数（アウトプット）	指標の選定理由	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。								
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	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件(令和2年度)、197,798件(令和3年度)、202,905件(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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			年度ごとの実績値								
		平成28年度	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	毎年度	○		
		442,536件	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	過去3年間の平均件数以上			
			556,014件	581,761件	596,781件	220,166件	238,637件				
	指標17 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）	指標の選定理由	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(水準・目標年度)の設定の根拠	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。								
		基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成	
			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	毎年度	○		
		-	85%以上	85%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上			
			96.5%	96.1%	97.8%	86.3%	98.9%				

指標18 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）	指標の選定理由	本事業の最終目的は、発注者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、弁護士がその問題が解決するように導き、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用度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(5,830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(水準・目標年度)の設定の根拠	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。							
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		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	毎年度	△	
	—	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上	80%以上		
		89.2%	77.6%	80.1%	77.7%	74.8%			
	【参考】指標19 フリーランス・トラブル110番相談窓口における相談件数	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				
	1,332件 ※11月から	4,072件	6,884件	8,986件	12,323件				

※ 令和4年度から令和8年度は第5期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知見の活用	第18回政策評価に関する有識者会議労働ワーキンググループ(令和7年7月16日開催)で議論いただいたところ、以下のご意見があり、これを踏まえ、以下に示すような対応を行った。
	【達成目標1の指標1について】 ①M字カーブが解消してきており、今後はL字カーブも検討したいという話もあったが、是非、その方向で検討いただきたい。参考指標6(第1子出産前後の女性の継続就業率)のところでベースとなる調査自体が、5、6年ごとにしか行われないということもあるので、L字カーブに着目し、それを定点観測するなど、次回に参考指標に盛り込んでいただきたい。 指標1については、L字カーブに変更していくことが必要ではないか。労働力調査での25歳から44歳の女性の正規雇用比率なども指標として考えられるのではないか。 ⇒指標1については、「目標値の設定の根拠」欄にも記載のとおり、第5次男女共同参画基本計画において目標値として定められているものである。現在、第6次男女共同参画基本計画の策定に向けた議論が行われており、その動向も注視して参りたい。
	【達成目標2の指標9について】 ②経団連も男性の育児休業について様々な機会に呼び掛けているところ、率だけではなく、期間を見ることも必要との認識に立って議論してる。先般、次世代法の指針の中に男性の育児休業取得期間について目標を設定することが望ましいということが盛り込まれたと承知しており、例えば、男性の育児休業取得期間に関する目標を設定している企業の割合なども参考の指標に入れ込むことも、検討の課題としていただきたい。 育児休業の取得期間は大変重要。取得期間について、目標を設定している企業の割合といったことも意見としてあったが、もう少しダイレクトに男性の育児休業取得期間を設定するということもあり得るのではないか。令和5年度は、男性で育休から職場復帰した方のうち、58.1%が1か月未満の取得ということから、1か月以上取得した男性の割合ということも、考えられるのではないか。 ⇒育児休業の取得促進に係る政府目標としては、現状、男性の育休取得率として2025年までに50%、2030年までに85%という目標を設定しているところ、まずはこの達成を目指して取組を進めていきたいと考えているが、ご指摘も踏まえ、雇用均等基本調査において、「取得期間別育児休業からの復帰者割合」を調査しているところ、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(現状41.9%(令和5年度))を参考指標として設定する。
	【達成目標1の指標2及び達成目標2の指標9について】 ③来年の目標はこうだといって目標値を定め、なかなか急に変わらないというのは、理解するが、本来は例えば測定指標2(民間企業の課長相当職に占める女性割合)で到達すべきところは男女同じ割合なのではないか。測定指標9(男性の育児休業取得率)であれば、ほぼ男女で変わらないというのが長期的には向かうべきところなのではないかと思う。そうすると、本当はそこが長期的な目標だが、現時点では、これを目標にするというような、そういうところがにじみ出るように書いていただけないか。 ここの問題が、平等権とか何か、人権と社会構造に関わる問題なので、本来50であるべきところを今15や20が目標というのは、なかなか届きにくい、まずはここから始め、最後はここに向かおうとしているというところが出ないといけない。つまり、すぐ変えていくというよりも、そういう長期的に本来いくべき目標というのを何か記載できないか。 ⇒達成目標については、施策目標(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)の実現に向けて分野ごとに抽出された課題に対応し、当該課題を解決するために達成すべき状態を定性的に設定し、記載している。 その上で、測定指標における目標値は、各達成目標の達成度合いを数値で測定するために、現状を踏まえつつ一定の期間を区切って設定し、当該期間内の各年度の目標値に反映している。 この点、現状、男女でギャップがあることを問題意識として十分に持ちつつ、当面の重点的な取組課題に対応した目標値として、例えば、測定指標9については、長期的な達成目標として「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、男性による育児を促進する」という目標を掲げた上で、令和7年までという期間を区切って、足下の取得率を踏まえて男性の育休取得率50%とすることを測定指標上の目標値として設定し、年度ごとの目標値に反映しているものである。
	【達成目標2の指標10について】 ④イクメンプロジェクトについては「共育(トモイク)プロジェクト」に引き継がれるということだが、「共育プロジェクト」の趣旨に鑑みても、同じようにアクセス件数というもので目標値を設定することが妥当だと考えているのか。「共育」の趣旨として、ワンオペをなくし共に育てることが要点ならば、例えば男性の家事・育児時間の伸長を目標とすることも、検討の余地があるのではないか。 ⇒本事業が広報・普及啓発事業であることも踏まえつつ、年単位で把握、通年比較ができ、かつ、「共育」の推進を測る上で妥当な指標について、改めて検討する。 ⑤イクメンプロジェクトに関して、「施策の分析」の有効性の評価において、「実際に男性の育児休業取得率向上という結果につながるなど一定の効果も上げている」とあるが、サイトへのアクセス件数と取得率向上の因果関係を示すようなものがあるのか。 ⇒育休取得率の向上は、複合的な要因によるものであり、事業サイトアクセス数と育休取得率の相関関係を示すことは難しいが、累次の育児・介護休業法の改正事項をサイト上で周知したり、先進企業の事例紹介、及び男性の育児休業取得促進に向けたセミナーや研修教材をサイト上で提供すること等により男性の育児休業取得率向上に一定寄与したと考えている。 本事業が広報・普及啓発事業であることも踏まえつつ、年単位で把握、通年比較ができ、かつ、「共育」の推進を測る上で妥当な指標について、改めて検討する。

	【達成目標3について】 ⑥フリーランス法に関する指標18として「フリーランス・トラブル110番の満足度」があるが、それ以外に、法施行に併せて全国の労基署で設置した労働者性の相談窓口における相談件数なども含めて、少し指標を追加していくことも必要ではないか。 ⇒令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の施行状況を用いて分析評価できるよう、通年での実態等がわかる令和8年度以降において、都道府県労働局における法施行状況といった適切な指標の設定を検討してまいりたい。
	【達成目標3の指標18について】 ⑦フリーランス・トラブル110番についてフリーランス法が施行されたのは去年だが、フリーランス・トラブル110番の相談窓口における相談件数はずっと右肩上がりに上がっている。この相談内容は、いわゆる報酬のカットや未払い、変更などといったものもあれば、本政策目標の対象となっている家庭生活、育児との関わりなど、いろいろなものがあり得ると思うが、ここでの相談件数の数と、その指標18で相談者が「とても満足」、「満足」と回答したものの割合というのは、これは全部含んでの相談件数ということか。 ⇒参考指標19「フリーランス・トラブル110番相談窓口における相談件数」及び指標18の「とても満足」「満足」と回答したものの割合の中には、報酬の支払いに関する内容などの本政策目標対象外の相談も含めている。 ⑧政策目標の設定をどうするかにも関わると思うが、フリーランス法が下請法との関連での報酬の支払等に関すること、ハラスメント防止に対する配慮や育児や家庭生活との両立など幾つかの種類がある。その中で、本政策目標との関わりに絞り、ある程度切り分けた上で、具体的に、家庭生活の両立についてフリーランス法との関わりで、どういう対応をしたかというような、ある程度性質を絞った分析と評価、それから取組というものも今後は必要になると考えられるので、そういった点について今後は検討いただきたい。 事業主がフリーランスに対して、どういう配慮をしたらいいのかというのは、相談の中から何が問題になって、どういう配慮が事業主に可能なのかということ、これから練り上げていく必要があるかと思うので、指針になるようなものが政策目標との関わりで出てくれば、とてもいいことだと思う。 ⇒都道府県労働局における法施行状況といった適切な指標の設定を検討してまいりたい。
	【全体(指標の集計)について】 ⑨均等法関係の施行状況について集計が間に合っていないことについて、なぜそうなるのかというところが気になり、省力化も必要と提案。他の厚生労働省関係でも同じような相談関係の数字について精査しているところがあり、統計調査関係でいろいろな事例もあったため、きっちりやらなくてはいけないことは理解するものも、割り切る部分も必要なのではないか。 集計を間違いなくというのはすばらしいと思うが、まだ手作業に依存しているところで間違いが起こるかもしれないということがあり時間が掛かっているという方法の問題もあり、もう少しタイムリーに集計できるためには、手作業が必要な部分は残しつつ業務的なDXなどを使って効率化をお願いしたい。 ⇒均等関係法令の施行状況については、労働局から提出される業務報告を本省でとりまとめることにより集計しているところであるが、今後は、システムにおいて均等関係法令の施行状況を把握するなど、効率化を図ってまいりたい。

	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】
	(判定結果) B【目標達成に向けて進展あり】
	(判定理由) 【達成目標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】 - 指標1の労働力調査における25歳～44歳の女性就業率については、令和6年度の目標値である81.3%を上回る81.9%となり、目標を達成した。 - 指標2の民間企業の課長相当職に占める女性の割合については、令和6年度の目標である16.9%は上回らなかったが、令和2年度の目標値15.0%に対する11.5%(達成率76.7%)から、令和6年度の目標値16.9%に対する15.9%(達成率94.1%)に上昇しており、概ね達成したと言える。 - 指標3の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については、令和6年度の数値は目標値である90%を上回る97.9%となり、目標を達成した。 - 指標4の常用労働者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については、令和6年度の目標値である9,900社を上回る10,478社となり、目標を達成した。 - 指標5の女性活躍推進法に基づく認定(えるぼし認定)を受けた企業数については、令和6年度の目標値である3,000社を上回る3,458社となり、目標を達成した。
	【達成目標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、男性による育児を促進する】 - 指標9については、目標値である39%を上回る40.5%となり、目標を達成した。 - 指標10については、未達成となったが、令和5年度内においてアクセス解析ツールの仕様が変更(UA→GA4)となったこと(ページの再読み込み等が1アクセスと計上されなくなるなど、従前よりアクセス数が少なく計上される仕様となっている。)による影響もあることにも留意が必要。また、男性の育児休業取得率が上昇したこと等を踏まえ、令和7年度からは「共育(トモイク)プロジェクト」として共育を推進するプロジェクトへ移行する等の見直しを行っている。
	【達成目標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する】 - 指標15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を行い、受講者におけるガイドラインの理解度について目標値である90%以上を達成した。 - 指標16については、ポータルサイトの活用を促すための取組(SNS等での周知)を行うことで、目標値であるアクセス件数215,000件以上を達成した。 - 指標17については、ポータルサイト上でe-ラーニングを設け、自営型テレワーカーとして働いている人・働きたい人にとって有用な情報を提供することで、目標値である95%以上を達成した。 - 指標18については、目標(80%以上)には届かなかったものの、相談窓口で弁護士が丁寧な相談対応を行った結果、「とても満足」「満足」と回答した割合は74.8%となり、目標を概ね達成した。
	【総括】 以上より、主要な測定指標以外の指標の一部の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」であり、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要さずに目標達成が可能であると考えられることから、判定結果は③【相当程度進展あり】に区分されるものとして、B(達成に向けて進展あり)と判定した。

評価結果と 今後の方向性	施策の分析	(有効性の評価)
		【達成目標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】 ・ 指標1・2については、目標を(概ね)達成できていることから、男女雇用機会均等法等の履行確保等の施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標3については、目標を達成できていることから、ハラスメントのない職場を整備するための施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標4・5については、目標を達成できていることから、女性活躍推進法に基づく各種取組が、企業の女性活躍推進に向けた雇用管理改善に寄与していると評価できる。
		【達成目標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、男性による育児を促進する】 ・ 指標9については、令和6年度実績値(直近実績)は目標値である39%を上回る40.5%となり、目標を達成したところであり、令和3年改正法(男性の育児休業取得促進等に係る改正。令和4年10月1日施行)及び両立支援等助成金の支給による中小企業への支援等が有効に機能したものと考えられる。 ・ 指標10については、目標未達(×)となったが、その要因としては、令和5年度内においてアクセス解析ツールの仕様が変更(UA→GA4)となったこと(ページの再読み込み等が1アクセスと計上されなくなるなど、従前よりアクセス数が少なく計上される仕様となっている。)による影響のほか、男性の育児休業取得率自体は上昇が見られる中で「イクメン」という用語自体に違和感を感じる層も出てきていることが考えられる。なお、本サイトにおいては、若者向けの動画コンテンツを公開した時期に大きくアクセス数が増加しているなど、普及啓発を狙ったターゲット層への効果も上げており、実際に男性の育児休業取得率向上という結果につながるなど一定の効果も上げているところである。
		【達成目標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する】 ・ 指標15～17については、目標値を上回っていることから、自営型テレワーカーの就業環境整備に係る施策が有効に機能していると評価できる。 ・ 指標18については、概ね達成した。満足度の水準低下については、参考指標19で読み取れるように、事業開始から一定期間が経過する中で事業の知名度が向上し、相談件数が顕著に増加する中で、相談対応に対する相談者の期待が従前よりも高まっていることが要因と考える。しかしながら、満足度75%程度を維持しており、「フリーランスと発注者との間の取引上のトラブル」という極めて広範な法的領域にわたる相談対応を行う事業遂行の困難さを踏まえると、依然として有効な取組が実施されていると評価することができる。
		(効率性の評価)
		【達成目標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】 ・ 相談件数等が増えている中、限られた予算・人員で、指標1～5について、全ての目標で概ね目標を達成できており、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を防止し、男女雇用機会均等法等の確実な履行確保をなされていると考えられるため、効率的な取組が行われていると評価できる。
		【達成目標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、男性による育児を促進する】 ・ 指標9については、関連予算額は令和6年度は令和5年度と比べほぼ同様である中、指標の令和6年度実績値は令和45年度から大きく伸び、目標を達成したところであり、効率的な取組が行われていると評価できる。 ・ 指標10については、上述の動画コンテンツの公表に合わせて実施した動画広告についても、一日当たりの再生回数が多く、CPM(再生回数1000回当たりの費用)を低廉に抑えることができているなど、効率的な実施と評価できる。
		【達成目標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する】 ・ 指標15～17については、近年予算額が横ばいの中、目標を達成でき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。 ・ 指標18に関し、令和6年度は令和4年度と比較して概ね2倍程度の相談対応が可能となるよう体制を拡充したところであるが、令和6年度の相談実績は令和4年度と比べて概ね2倍程度となり、また、一定程度の満足度も維持していることから、効率的な取組が実施されていると評価できる。
		(現状分析)
		【達成目標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】 ・ 指標1～5については、着実に取組が進んでいると考えられる。
		【達成目標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、男性による育児を促進する】 ・ 指標9については、毎年順調に上昇し、令和3年の改正法(令和4年10月1日施行)の効果も確実に出ているところであり、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標10については、「イクメン」の事業名称等の見直しに伴い、サイトについてよりリニューアルを検討中のため、新事業サイトにおいて、効果的・効率的な取組の推進を図っていく。
		【達成目標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する】 ・ 指標15～17については、着実に取組が進んでいると考えられる。 ・ 指標18については、相談件数が急増している中で、概ね目標を達成しているところであり、目標達成に向けて進展していると評価している。

	次期目標等への 反映の方向性	(施策及び測定指標の見直しについて)
		【達成目標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】 ・ 指標1～5については、引き続き、目標達成に向け、着実に取組を進めていく。
		【達成目標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、男性による育児を促進する】 ・ 指標9については、引き続き、目標達成に向け、令和6年改正育児・介護休業法の周知・啓発を始めとした取組を、着実に進めていく。 ・ 指標10については、「イクメン」の事業名称等の見直しに伴い、新事業サイトの立ち上げを検討中のため、新事業サイトにおいて、効果的・効率的な取組の推進を図っていく。
		【達成目標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する】 ・ 指標15については、令和7年度において、セミナーを行う予定はないため廃止する。 ・ 指標16～18については、引き続き、目標達成に向け、着実に取組を進めていく。

参考・関連資料等	・ 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)、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)、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(平成3年法律第76号)、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)、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)（右記検索サイトから検索できます） URL: https://laws.e-gov.go.jp/ ・ 労働力調査(総務省) URL: https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html ・ 男女共同参画基本計画(内閣府) URL: https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/index.html ・ 賃金構造基本統計調査(厚生労働省) URL: https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html ・ 出生動向基本調査(国立社会保障・人口問題研究所) URL: https://www.ipss.go.jp/site-ad/index_japanese/shussho-index.html ・ 「都道府県労働局雇用環境・均等部(室)における雇用均等関係法令の施行状況について」(厚生労働省) URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html ・ 女性の活躍推進企業データベース URL: https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/ ・ 雇用均等基本調査(厚生労働省) URL: https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23.html ・ 「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」(厚生労働省) URL: https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/sekoujiyoukyou.html ・ 令和4年就業構造基本調査(総務省) URL: https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index2.html ・ ホームワーカーズウェブ URL: https://homeworkers.mhlw.go.jp/ ・ フリーランス・トラブル110番 URL: https://freelance110.mhlw.go.jp/ ・ 「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方へ」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html
----------	---

担当部局名	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)) 世帯統計官 笹木 義勝	政策評価実施時期	令和7年7月
-------	---------------------------------------	--------	--	----------	--------