

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
第2分野 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									
1 ワーク・ライフ・バランス等の実現									
ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等									
095	①	法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のための監督指導体制の充実強化を行う。	厚生労働省	・法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のため、労働基準監督署の労働基準監督官を増員する等により監督指導体制の整備を行った。	・2023年実績では目標値である5.0%を達成しており、引き続き、法定労働条件の履行確保及び長時間労働是正のため、監督指導体制を整備していく必要がある。	・引き続き、必要な監督指導体制の整備を図っていく。	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	—	—
096	②	年次有給休暇の取得促進のため、連続した休暇を取得しやすい時季を捉えた集中的な広報の実施等により機運の醸成を図る。	厚生労働省	・年次有給休暇の取得の促進を図る環境整備のため、休暇を取得しやすい夏季、年末年始、ゴールデンウィークの他、年次有給休暇取得促進期間（10月）に、ポスター・リーフレットの作成・周知やインターネット広告の実施等、時季を捉えた集中的な広報を実施。	・2022年の年次有給休暇取得率は、62.1%と過去最高となったが、依然として政府目標である70%とは乖離があるため、継続的な取組が必要である。	・引き続き、集中的な広報の実施等により年次有給休暇取得促進に向けた機運の醸成を図っていく。	週労働時間60時間以上の雇用者の割合 年次有給休暇取得率	—	—
097	③	勤務間インターバル制度について職種・業種等の特性を踏まえつつ、導入マニュアルや好事例の周知等により企業への導入促進を図る。	厚生労働省	・勤務間インターバル制度の導入を促進するため、業種別導入マニュアルの作成・配布、社会保険労務士等の専門家によるコンサルティングの実施、産業医等に向けた研修への講師派遣、制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知及びインターネット広告の実施、シンポジウムの開催等の取組を実施。	・2023年の勤務間インターバル制度の導入企業割合は6.0%、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合は19.2%と、政府目標とは大きな乖離があることから、一層の取組を推進する必要がある。	・引き続き、勤務間インターバル制度導入促進に向けた効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	勤務間インターバル制度を導入している企業割合、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合	—
098	④	労働時間等の設定に関する特別措置法の周知を図り、労使の自主的な働き方の見直しを促進する。	厚生労働省	・労働時間等設定改善法に基づく「労働時間等見直しガイドライン」についてわかりやすく解説したパンフレットの作成・配布や、労使の話合いの機会の整備を働き方改革推進支援助成金の支給要件とすること等により、労使の話合いの機会の整備の促進を図っているところ。	・2023年の労使が話し合いの機会を設けている割合は65.4%と、政府目標である全ての企業とは乖離があることから、一層の取組を推進する必要がある。	・引き続き、関係パンフレットの作成・配布など効果的な周知に努めてまいりたい。	週労働時間60時間以上の雇用者の割合 年次有給休暇取得率 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
099	⑤	「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を踏まえた取組を着実に推進するとともに、メンタルヘルスの確保等、職場における健康確保対策を推進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健の専門人材がいない小規模事業場を含めた事業場に対して、全国47都道府県に設置している産業保健総合支援センターにおいて、メンタルヘルスの専門家を配置し、セミナーや専門的相談対応、事業場を訪問してのメンタルヘルス対策の導入支援等を行っている。 また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、小規模事業場の取組事例を含めた職場のメンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 未だ小規模事業場における取組は低調となっており、引き続き、小規模事業場等における健康確保対策への支援を推進していく必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策の導入支援や、「こころの耳」における小規模事業場の取組事例やセルフチェックツールを充実させること等により、小規模事業場を含めた事業場におけるメンタルヘルス対策の更なる推進を図っていく。 	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合	【メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合】2018年（計画策定時）：59.2%、2023年：63.8%
100	⑥	改正された女性活躍推進法等に基づき、①職業生活に関する機会の提供と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の両面からの目標設定や、情報公表を促進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法を推進し、行動計画に基づく女性活躍に向けた事業主の取組を促進している。 中小企業を中心とした事業主を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会を実施するとともに、個別企業の雇用管理状況に応じた、オンラインや個別訪問によるコンサルティング等を実施している。 加えて、厚労省の運営サイト「女性の活躍推進企業データベース」において女性の活躍状況の情報公表を促進している。 	<ul style="list-style-type: none"> 個別のコンサルティングを受けた企業の満足度は高い傾向にあり、引き続き、政策を推進する上で、企業への個別コンサルティング事業を行うことが有効である。また、義務企業のうち50.8%が「女性の活躍推進企業データベース」を活用しており、一定の効果があった。 	<ul style="list-style-type: none"> 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等の実施を通して、事業主を決め細かに支援していく。また、「女性活躍推進企業データベース」における情報公表を引き続き促進する。 	25歳から44歳までの女性の就業率	—	<ul style="list-style-type: none"> コンサルティングの実施回数 令和3年度：1,347件 令和4年度：778件 令和5年度：1,255件
101	⑦	生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の推進に取り組む中小企業を支援するため、働き方改革推進支援助成金では、時間外労働時間数の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う中小企業事業主を支援する。 令和5年度の予算額約68億円に対し、約50億円を執行した。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度の働き方改革推進支援助成金では約7割を執行し、生産性を高めながら時間外労働の削減等に取り組む企業のインセンティブ強化を図ることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省 HP 等を活用した周知広報、使用者団体を通じた周知、働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティング等の際の利用動向などにより、助成金の一層の利用促進を図る。 	週労働時間60時間以上の雇用者の割合 年次有給休暇取得率	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
イ 多様で柔軟な働き方の実現									
102	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・労働者が育児休業や介護休業等を取得して、継続就業できるよう育児・介護休業法の履行確保を図る。また、夫婦での子育てを促進するため、出生直後の休業の取得を促進する新たな枠組みを導入するとともに、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置や、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について事業主に義務づけること、男性の育児休業取得率の公表を促進することを検討し、令和3年（2021年）の通常国会に必要な法案の提出を図る。	厚生労働省	①以下の事項を内容とする育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日以降、順次施行した。 ・本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした個別の労働者に対する休業制度の周知の措置、研修・相談窓口の設置等の職場環境の整備等について事業主に義務づけ（令和4年4月1日施行） ・出生時育児休業（産後パパ育休）の創設（令和4年10月1日施行） ・従業員数1,000人超の事業主を対象に、男性の育児休業取得率等の公表を義務づけ（令和5年4月1日施行） ②雇用保険制度においては、労働者の職業生活の円滑な継続を援助、促進するため、労働者が原則1歳未満の子を養育するための育児休業を行う場合に、育児休業給付金を支給している。 また、「出生時育児休業（産後パパ育休）」に対応した「出生時育児休業給付金」を創設する雇用保険法の改正を令和3年に行い、令和4年10月1日に施行した。	・育児・介護休業法及び雇用保険法を改正し、特に男性の育児休業の取得の促進を図るとともに、男女問わず仕事と育児等を両立できる職場環境の整備の促進を行った。	①男性の育児休業等取得率の公表が義務となる事業主が、従業員数1,000人超の事業主から従業員数300人超の事業主に拡大することや、3歳から就学までの子を養育する労働者が利用できる柔軟な働き方を実現するための措置の創設などを内容とする改正育児・介護休業法が今後施行されるため、同改正法の円滑な施行を含め、引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図る。 ②令和6年の雇用保険法の改正により、夫婦ともに育児休業を行っている場合の給付や育児期間に時短勤務をしている場合の給付を令和7年度から創設することとしており、改正法の円滑な施行を含め、引き続き制度の適切な運営を図る。	民間企業における男性の育児休業取得率 第一子出産前後の女性の継続就業率	—	・育児休業給付金初回受給者数（出生時育児休業給付金を含む）男性：109,422人（2022年度） 157,993人（2023年度） ・出生時育児休業給付金受給者数：14,157人（2022年度（10月以降）） 65,349人（2023年度）
103	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・中小企業事業主に対して、「育休復帰支援プラン」モデル及び「介護支援プラン」モデルの普及促進を図るとともに、プランの策定を支援する。	厚生労働省	・中小企業における労働者の円滑な育児休業の取得及び職場復帰等を図るため、「育休復帰支援プラン」や介護離職を防止するための「介護支援プラン」の策定支援を行っている 令和5年度支援実績：1,762件	・労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の課題に応じた「育休復帰支援プラン」「介護支援プラン」の策定支援等を通じて、育児や介護を行う労働者が働きやすい雇用環境整備を行った。	・引き続き個々の中小企業・労働者の課題に応じた「育休復帰支援プラン」「介護支援プラン」の策定支援等を行う。 ・子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等を内容とする改正育児・介護休業法が今後施行されるため、各企業の課題等を踏まえた導入に係る効果的な手法の提案等行っていく。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
104	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に助成金を支給する。	厚生労働省	・働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に支援するため、両立支援等助成金において、令和6年1月に育児休業取得者の周囲の労働者に手当を支給した際に助成する「育休中等業務代替支援コース」を新設するとともに、令和6年4月に育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した際に助成する「柔軟な働き方選択制度等支援コース」を新設した。	・働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対し、きめ細かい支援をしている。	・引き続き助成金の周知に努めるとともに、必要に応じて支給要件等を見直すこととしている。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
105	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・時間単位の年次有給休暇制度について、周知リーフレットの配布、働き方・休み方改善ポータルサイトでの導入事例の掲載等により企業への導入促進を図る。	厚生労働省	・時間単位の年次有給休暇制度の導入促進のため、年次有給休暇の取得促進を目的としたポスター・リーフレット等に同制度のメリット等を記載するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトでの周知を行う。	・時間単位の年次有給休暇制度の導入促進は、年次有給休暇の取得促進のための取組の1つであるが、2022年の年次有給休暇取得率は、62.1%と過去最高となったものの、依然として政府目標である70%とは乖離があるため、継続的な取組が必要である。	・引き続き、休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月の年次有給休暇取得促進月間に集中的な広報において、時間単位の年次有給休暇制度のメリット等を発信するほか、同制度を導入している企業の好事例を周知することにより、導入促進を図る。	年次有給休暇取得率	—	—
106	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・労働者一人一人のライフステージに応じ、勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度を導入する上での留意事項や企業の取組事例を周知する。	厚生労働省	・セミナー等による導入企業の好事例の周知や、社会保険労務士などの支援員による企業への導入支援等により、「多様な正社員」制度の普及・定着を図っている。 ・この際、「雇用管理上の留意事項」を示し、多様な正社員といゆる正社員の双方に不公平感を与えず、モチベーションを維持するため、多様な正社員といゆる正社員の間の処遇の均衡を図ることが望ましいこと等、留意事項を周知している。	【2023年度（令和5年度実績）】 ・「多様な正社員」制度導入支援等事業 0.54億円 活動実績： ・セミナーの参加人数 626人 ・導入支援件数 50件	・引き続き、勤務地・職務・労働時間を限定した「多様な正社員」制度の普及促進に取り組んで行く。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
107	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。	総務省	・令和3年度まで行っていた総務省のテレワーク関連事業と、厚生労働省のテレワーク関連事業を令和4年度から一体的に運用し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、ワンストップでの総合的な支援を実施した。 ・地域の中小企業支援の担い手となる団体（自治体、商工会議所等）と連携し、地域窓口を設置し、テレワークに関する一次的な相談・問合せ対応やセミナー・相談会を実施した。	・コロナ禍における出勤抑制の手段としてテレワークの導入支援を行い、都市部を中心に導入が進んだが、令和5年のコロナ5類移行後は出社回帰の傾向が見られていることから、テレワークの定着に向けた支援も必要である。 ・都市部で導入が進んだ一方で、地方部の導入率は低い水準に留まっており、地域間での格差が生じていることから、地方部での導入促進を一層行う必要がある。	・都市部企業に対しては、コロナ対策以外でのテレワークのメリットを周知啓発することでテレワークの定着を図る。 ・都市部と比べてテレワーク導入企業の割合が低い地方部に対しては、専門家による個別相談支援やICTツールの有効活用事例の周知等をより一層行う。	テレワーク導入企業の割合 テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
108	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。	厚生労働省	・テレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の支給や専門家による無料相談対応やセミナーの実施、事例集の作成と配布、Webサイト運営による情報提供等を行った。	【2023年度（令和5年度実績）】 ・テレワーク普及促進対策事業 1.4億円 活動実績： ・テレワークセミナーの参加人数 1,049人 ・テレワーク相談センターへの相談、テレワーク総合ポータルサイトからの資料ダウンロード数 14,090件 ・人材確保等支援助成金（テレワークコース）2.3億円 ・人材確保等支援助成金（テレワークコース）の支給決定件数 51件	・引き続き適正な労務管理下におけるテレワークの普及促進に取り組んで行く。	テレワーク導入企業の割合 テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
109	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。	経済産業省	・IoT・ビッグデータ・AI等の先進技術を活用して効率的かつ効果的に地域課題の解決を図るとともに、地方の経済発展を推進する取組を支援するべく設立した「地域版DX推進ラボ・地方版IoT推進ラボ」のテレワーク取組事例含む情報発信を実施。	・IoT・ビッグデータ・AI等の先進技術を活用して効率的かつ効果的に地域課題の解決を図るとともに、地方の経済発展を推進する取組を支援するべく設立した「地域版DX推進ラボ・地方版IoT推進ラボ」のテレワーク取組事例含む情報発信を実施した。	・引き続きテレワーク取組事例含む「地域版DX推進ラボ・地方版IoT推進ラボ」の情報発信を実施する。	テレワーク導入企業の割合 テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
110	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・時間を有効に活用でき、場所の制約を受けない勤務形態であるテレワークについて、適正な労務管理下における普及促進や、中小企業への導入促進に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応など各種支援策を推進する。	国土交通省	・テレワークの実施状況、課題等の把握のため、テレワーク従事者の実態把握を行った。また、関係各省と連携し、テレワークの一層の普及・拡大に向け、普及啓発に努めた。	・コロナ禍によるデジタル化の進展を踏まえた調査内容となっており、成果物の活用が見込まれる。	・今後も継続して、テレワークの実施状況、課題等の把握のため、テレワーク従事者の実態把握を行う。また、関係各省と連携し、テレワークの一層の普及・拡大に向け、普及啓発に努める	テレワーク導入企業の割合 テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
111	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・効率的・自律的に働ける制度であるフレックスタイム制度の導入時における適切な労務管理の徹底を図る。	厚生労働省	・フレックスタイム制の導入時における適切な労務管理を徹底するため、導入の手引きパンフレットを厚生労働省HPに掲載するとともに、都道府県労働局や労働基準監督署が実施する事業者向けの説明会等の各種機会において説明するなどにより周知を図っている。	・フレックスタイム制を採用している企業の割合（就労条件総合調査）について、平成31年1月の調査結果は5.0%であったが、平成31年4月に労働基準法が改正され令和5年1月は6.8%に増加している。	・引き続き、HPへのパンフレットの掲載や説明会等の機会を通じて、適切な労務管理を図っていく。	—	—	—
112	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・転勤に関する企業のニーズや動向を捉え、企業の転勤に関する雇用管理のポイントを整理した「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知を通じて、労働者の仕事と家庭生活の両立の推進を図る。	厚生労働省	・「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を厚生労働省ホームページに掲載するとともに、都道府県労働局を通じて継続的に周知を図っている。	・「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」の周知に取り組むことにより、労働者の仕事と家庭生活の両立を推進する取組を推進した。	・引き続き当該資料を周知し、労働者の仕事と家庭生活の両立を推進する。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
113	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・勤務地を指定した働き方を選択し、正社員としてのキャリアを継続できる「勤務地限定正社員」を導入する企業に対し、勤務地（転勤の有無を含む。）等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に個々の労働者と事業者との間で書面による確認が確実に行われるよう、勤務地変更（転勤）の有無や転勤の場合の条件が明示されるような方策について検討する。	厚生労働省	・令和4年12月にとりまとめた労働政策審議会の報告書に基づき、紛争の未然防止や解決促進のため、労働基準法第15条第1項による労働条件明示の対象に、就業の場所・従事する業務の変更の範囲を追加する等の改正を行い、令和6年4月から施行された。 ・改正にあたり、各都道府県労働局に改正内容の周知を依頼するとともに、関係府省及び関係団体に対しても周知を行った。	・施行されて間もないため制度の評価にはさらに一定の期間を要するが、予見可能性の向上と紛争の未然防止に資するものと考えている。	・改正内容の適切な施行のため、さらなる周知徹底を行っていく。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
114	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入に向けたマニュアルの周知等を通じ、その導入に取り組む事業主を支援し不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を行う。	厚生労働省	・企業における不妊治療と仕事との両立支援のための環境整備を推進するため、研修会の実施、取組を支援するマニュアルの作成・配付、取り組む企業のインセンティブのためのくみんプラス認定の創設、中小企業に対する助成金の支給を行うとともに、労働者への理解を促すためのハンドブックや両立支援のための情報を提供するガイドブックの作成・配付、女性誌への広告掲載を行った。	・マニュアル等の作成・配付、助成金の支給などは企業の不妊治療と仕事との両立に係る取組に資するものであった。	・引き続き不妊治療と仕事との両立について周知啓発、企業への支援を行っていく。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
115	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を推進するとともに、中小企業と無業の女性を含む女性人材とのマッチングに向けた取組を推進する。	厚生労働省	・両立支援等助成金において、育休中等業務代替支援コースを令和6年1月に新設し、育児休業中の代替要員を新規雇用で確保した中小企業事業主、育児休業中又は育児短時間勤務利用中の労働者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した中小企業事業主に対して支給することとした。	・令和6年1月に設置したコースであり、周知啓発を重点的に取り組む必要がある。	・引き続き助成金の周知に努めるとともに、必要に応じて支給要件等を見直すこととしている。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
116	①	多様で柔軟な働き方の実現に向けた企業の取組を促進する。 ・中小企業における女性の活躍推進を図るため、育児休業中の代替要員を確保しやすくするための取組を推進するとともに、中小企業と無業の女性を含む女性人材とのマッチングに向けた取組を推進する。	経済産業省	・中小企業・小規模事業者が抱える経営課題の解決に向け、女性を含む多様な人材の確保・育成・定着を図るため、セミナーやマッチング等を実施。	・セミナーやマッチング等を通じて、中小企業・小規模事業者が抱える経営課題の解決に向けた人材の確保・育成・定着を支援することにより、女性を含む多様な人材の活躍推進に寄与。	・引き続き、中小企業・小規模事業者に対して、女性を含む多様な人材の確保・育成・定着を支援していく。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
117	②	企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた経営者のコミットメントを促す。	内閣府	・毎年、経団連と共催するダイバーシティ・マネジメントセミナーを通して、経営層及び管理職者層に向けて女性をはじめとする多様な人材の活躍を推進するため、意識改革を促している。	・より多くの企業・団体に対し、女性の活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が波及するよう、広範囲に発信していく必要がある。	・引き続き経団連と連携を深め、ダイバーシティ・マネジメントセミナーを実施するとともに、より周知されるよう、取引所や日本商工会議所等とも連携し、企業の参加を一層促進する。	—	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
118	③	「少子化対策地域評価ツール」の活用促進等により、地域コミュニティによる支え合い、職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方など、各地方公共団体における女性活躍に資する具体的な取組を推進する。	内閣官房	・「少子化対策地域評価ツール」を活用した地域アプローチによる少子化対策の取組を促進することにより、各地域における職住育近接のまちづくり、男女にとって魅力的な働き方等に係る取組を推進している。	・「少子化対策地域評価ツール」は令和元年度に策定後、令和4年度まで改訂を行い、内容の充実を図ってきた。	・引き続き、「少子化対策地域評価ツール」の活用促進を含め、女性活躍に資する具体的な取組を推進する。	25歳から44歳までの女性の就業率 第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
119	④	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する調査研究及び好事例の情報提供を行う。	内閣府	・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進に関する調査研究を毎年度実施し、先進的な取組を行っている企業の事例等をまとめ、「報告書」及び「取組事例集」等を公表している。 ・好事例については、企業及び団体の取組等の紹介や有識者によるコラムを男女共同参画局「仕事と生活の調和」推進サイト上「カエル！ジャパン通信」において掲載及び配信している。	・好事例の広範囲な展開のためには、「カエル！ジャパン通信」の認知度及び購読者数のさらなる拡大が課題となる。	・引き続き調査研究を実施するとともに、「カエル！ジャパン通信」にて情報提供を実施。より周知されるよう、内閣府男女共同参画局のSNS（Facebook、X）ツールを活用した情報発信を強化していく。	週労働時間60時間以上の雇用者の割合 年次有給休暇取得率 テレワーク導入企業の割合 テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 民間企業における男性の育児休業取得率 25歳から44歳までの女性の就業率 第一子出産前後の女性の継続就業率	勤務間インターバル制度を導入している企業割合 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合 6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間 男性の配偶者の出産直後の休暇取得率 妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業の取得等を理由とする解雇 その他不利益取扱い等に関する相談件数	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進									
120	①	育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産の申出をしたこと、出生時育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止を追加する育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日から施行した。 また、育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置を講じていない事業主への是正指導を、引き続き実施している。 ・育児・介護休業法により、事業主に義務付けられた育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置等の徹底について、周知及び指導を行うとともに、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合には、円滑かつ迅速な解決を図られるよう援助を行っている。 ・是正指導件数 令和5年度：4,815件 	<ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休業法を改正し、妊娠・出産の申出をしたこと、出生時育児休業の申出・取得等を理由とする不利益取扱いを防止するための対策等を講じたとともに、事業主への是正指導を実施した。 ・育児・介護休業法の周知徹底や履行確保を図るため、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による企業訪問や是正指導を行ったことで、一定の効果があつたと考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年の育児・介護休業法の改正により、妊娠・出産の申出をしたことに加え、当該申出をした労働者から聴取する職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件に係る意向の内容を理由とする不利益取扱いの禁止が追加されるため、改正事項を含め引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図るとともに、労働者等からの不利益取扱いの相談に適切に対応していく。 ・引き続き育児・介護休業法の周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して是正指導を行い、法律の履行確保を図っていく。 	民間企業における男性の育児休業取得率	—	—
121	②	企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。	金融庁	<ul style="list-style-type: none"> ・金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告（2022年6月公表）を踏まえて内閣府令の改正を行い（2023年1月公布）、育児・介護休業法に基づいて男性の育児休業等取得率等の公表を行う企業は、有価証券報告書においても開示が求められることとした（2023年3月期有価証券報告書から適用）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・内閣府令の改正により、2023年3月期以降、有価証券報告書において男性の育児休業等取得率等の開示を求めることで、情報の一貫性を確保するとともに、投資家の投資判断に有効な企業情報が提供される環境の整備を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人的資本・多様性に関する開示に関して、投資家を含む社会の関心が高まっていることを踏まえ、企業における男性の育児休業取得率の記載を含むサステナビリティ開示の内容について、継続的な充実を図る必要がある。 	民間企業における男性の育児休業取得率 次世代認定マーク（くるみん）取得企業の数	—	—
122	②	企業における男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・次世代認定マーク（くるみん）の認定基準について、男性の育児休業等取得率等に係る基準を引き上げ、男女の育児休業等取得率等の公表を基準に加える次世代育成支援対策推進法施行規則等の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日から施行した。 また、従業員1,000人超の事業主を対象に、男性の育児休業取得率等の公表を義務づける育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和5年4月1日から施行した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示を推進した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年の育児・介護休業法の改正により、男性の育児休業取得率等の公表が義務となる事業主が、従業員数1,000人超の事業主から従業員数300人超の事業主に拡大されるため、改正事項を含め引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図る。また、男性の育児休業の取得を促進するため、次世代認定マーク（くるみん）の認定基準の男性の育児休業等取得率を引き上げることとしており、引き続きこれらの周知等をしていく。 	民間企業における男性の育児休業取得率 次世代認定マーク（くるみん）取得企業の数	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
123	③	啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・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、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。	内閣府	・「男女共同参画週間」などの啓発活動や、子どもたちを産み育てやすいデザインで、男女共同参画担当大臣賞を選定・表彰している特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が実施しているキッズデザイン賞などの表彰の実施を通じて、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画等に関する社会的な機運の醸成を図った。	・育児休業取得率は改善しているものの、目標達成には至っていないため、継続した取組が必要である。 ※民間企業における男性の育児休業取得率令和5年度30.1%（令和4年度17.13%）	・引き続き、「男女共同参画週間」などの啓発活動や、キッズデザイン賞などの表彰の実施を通じて、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画等に関する社会的な機運の醸成を図っていく。	民間企業における男性の育児休業取得率	-	-
124	③	啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・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、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。	こども家庭庁	・配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る「さんきゅうパパプロジェクト」による広報啓発を実施し、社会的機運の醸成を図った。	・目標値である民間企業における男性の育児休業取得率「30%」に対し、令和5年度雇用均等基本調査（令和6年7月31日公表）によると当該取得率は「30.1%」であり、目標を達成したと言える。	・設定した目標値は達成したものの、男性の育児休業取得率の更なる向上に向けて、引き続き、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。	民間企業における男性の育児休業取得率	-	-
125	③	啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・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、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な機運の醸成を図る。	厚生労働省	・男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）において、参加型の公式サイトやリーフレットの配布等を行うとともに、企業・個人向けセミナーの開催等により好事例の普及・啓発により、男性の仕事と育児の両立の促進を図っている。	・男性の育休取得に積極的な企業の事例紹介や、企業・個人向けセミナーの開催等により、男性の育児参画への周知啓発等により、令和5年度男性の育児休業取得率が30.1%まで上昇した。 ・引き続き、政府目標である令和7年における男性の育休取得率50%の達成に向けた、社会的機運の醸成、男性の仕事と育児の両立の促進を図る必要がある。	・企業・個人向けに男性の育児休業取得、仕事と育児の両立に関する好事例の普及・啓発を行うことにより、男性の育児休業取得、男性の家事育児への参画を推進していく。	民間企業における男性の育児休業取得率	-	-
126	④	公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進することにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。	国土交通省	【公共交通機関】 公共交通機関等にて掲出するポスターを作成するとともにSNSを活用して子供連れの乗客等への配慮等を求める、ベビーカーキャンペーンを実施している。 【都市公園】 都市公園において、男性トイレを含めたベビーベッド付トイレ等の整備を推進するなど、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行っている。 【建築物】 「高齢者、障害者等の円滑な移動等に配慮した建築設計標準」において、乳幼児対応の便房を標準整備と定めた。	【公共交通機関】 子供連れの乗客等への配慮を示すベビーマークがあり、公共交通機関等と連携したポスター掲示とともにSNSを活用したベビーカーキャンペーンを実施することで、着実にベビーマークの認知度が向上している。 【都市公園】 都市公園において、男性トイレを含めたベビーベッド付トイレ等の整備されるなど、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備が行われた。 【建築物】 「高齢者、障害者等の円滑な移動等に配慮した建築設計標準」において、乳幼児対応の便房を標準整備と定め、同内容の周知を行い子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進した。	【公共交通機関】 引き続きベビーカーキャンペーンについて推進していく。 【都市公園】 都市公園において、引き続き男性トイレを含めたベビーベッド付トイレ等の整備を推進するなど、男性が子育てに参画しやすくなるための施策の推進を継続する。 【建築物】 引き続き、乳幼児対応の便房を標準整備としている旨の周知を行い、子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進する。	-	-	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
127	⑤	男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠前から側面支援する。	こども家庭庁	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年3月に父親に対する相談支援及び両親学級の参加促進をするため、自治体宛てに父親支援に関する自治体の取組事例や活用可能な国庫補助を示した。 また、令和4年度より「母子保健対策強化事業」において、市町村が両親学級等のオンライン実施といった支援体制等の強化を行った場合に補助を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> 母子保健対策強化事業を実施し、両親学級等の充実等のための支援体制等の強化を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、「母子保健対策強化事業」を通じて、両親学級等の充実等のための支援体制等の強化を図る。 	—	—	—
128	⑥	関係省庁、民間企業・経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。	こども家庭庁	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る「さんきゅうパロプロジェクト」の一環として、理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパロゴマークを利用した広報啓発を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 目標値である民間企業における男性の育児休業取得率「30%」に対し、令和5年度雇用均等基本調査（令和6年7月31日公表）によると当該取得率は「30.1%」であり、目標を達成したと言える。 	<ul style="list-style-type: none"> 設定した目標値は達成したものの、男性の育児休業取得率の更なる向上に向けて、引き続き、さんきゅうパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。 	民間企業における男性の育児休業取得率	—	—
129	⑦	介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と介護が両立できる職場環境が整備されるよう、育児・介護休業法の履行確保を図る。また、介護支援専門員（ケアマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修カリキュラムを策定するなど、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組む。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 介護支援専門員（ケアマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための「仕事と介護の両立支援カリキュラム」を策定し厚生労働省ウェブサイトへの掲載により周知を図るほか、介護支援専門員（ケアマネジャー）等を対象としてカリキュラムを使用した研修を実施した。 また、令和6年通常国会で、介護離職防止のための雇用環境整備の事業主への義務付け等をないようとする育児・介護休業法の改正を行ったところであり、令和7年度から施行することとしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者及び事業主双方に対して、介護休業制度等の制度目的を含めた理解促進を図るため、引き続き働きかける必要がある。 「仕事と介護の両立支援カリキュラム」の策定展開により、介護支援専門員（ケアマネジャー）等に対する仕事と介護の両立に関する知識の付与に寄与したと考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護離職防止のための雇用環境整備の事業主への義務付け等を内容とする改正育児・介護休業法が今後施行されるため、同改正法の円滑な施行を含め、引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図るとともに、労働者等に向けた法制度の周知啓発を実施する。 また、現在厚生労働省ウェブサイトに掲載中の「仕事と介護の両立支援カリキュラム」について、引き続き展開を実施する。 	—	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
Ⅰ 女性の就業継続に向けた人材育成									
130	①	企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。	厚生労働省	・社会保険労務士、中小企業診断士、キャリアコンサルタント等を対象とした中小企業における女性活躍推進に関するスキルアップ研修、および外部機関が開催する説明会等への講師派遣を行った。	・令和3年度で本項目の研修事業は一定成果を上げたこと及び、事業主に対する女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出支援、企業ごとの女性活躍推進に係る課題分析、取組推進を目的とした個別企業へのコンサルティングに注力することとしたため、本事業は終了した。	・事業主に対する女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出支援、企業ごとの女性活躍推進に係る課題分析、取組推進を目的とした個別のコンサルティングを実施する。	25歳から44歳までの女性の就業率 第一子出産前後の女性の継続就業率	—	・女性の就業促進支援に関する講師派遣の回数 令和2年度：23回 令和3年度：35回 令和4年度：— 令和5年度：—
131	②	労働者の主体的な職業能力の開発及び向上を促進し、再就職時の職業能力に基づいた評価にも資するよう、業界共通の職業能力評価の物差しとなる技能検定をはじめ、企業・労働者双方に活用される職業能力評価制度の整備を推進する。	厚生労働省	・対人サービス分野等を対象とした技能検定制度の整備として、新たに令和3年度以降、「眼鏡作製」、「シーケンス制御」及び「林業」の3職種を追加した。	・技能検定職種を新たに追加し、職業能力評価制度の整備を図った。	・引き続き、企業・労働者の双方に活用される職業能力評価制度の整備に努める。	25歳から44歳までの女性の就業率	—	—
132	③	ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行う。	厚生労働省	・ジョブ・カードの活用促進のため、積極的な周知を実施しており、また、職業訓練受講者を対象にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を実施。加えて、令和4年度よりジョブ・カードをオンライン上で登録できる「マイジョブ・カード」の稼働を開始。	・職業訓練受講者を対象にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を実施しており、活用が進んでいる。	・ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援を行うにあたり、ジョブ・カードそのものの周知・広報が必要であるところ、マイジョブ・カードにおいて情報発信を行い引き続き制度の普及促進を行うとともに、相談支援体制の充実を図り、労働者の主体的なキャリア形成をバックアップしていく。	25歳から44歳までの女性の就業率	—	・ジョブ・カード取得者数（累計）：251万人（2019年度末）→361万人（2023年度末）（男女別の数値は把握していない。） ・ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援の予算額：2,519,192千円の内数（2023年度）

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
2 雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保及び各種ハラスメントの防止									
ア 男女雇用機会均等の更なる推進									
133	①	法違反があった場合には是正指導を行うなど、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（以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保に取り組み、事業主が報告の求めに応じない場合や、勧告をされたにもかかわらず違反を是正しない場合には、過料、企業名の公表等により同法の実効性を確保する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 企業における男女均等取扱い等を確保するため、男女雇用機会均等法について労使を含め関係機関に対し、周知・啓発を実施している。 企業訪問等により、雇用管理の実態を把握するとともに、男女雇用機会均等法に違反する雇用管理の実態を把握した場合は、企業に対して是正指導を行っている。 － 是正指導件数 令和5年度：6,214件 	<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法の周知徹底や履行確保を図るため、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による企業訪問や是正指導を行ったことで、男女雇用機会均等の更なる推進に一定の効果があつたと考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き男女雇用機会均等法の周知・啓発を行うとともに、同法違反の事業主に対して是正指導を行い、法律の履行確保を図っていく。 	－	－	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援の予算額：2,519,192千円の内数（2023年度）
134	②	コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないようコース別雇用管理についての指針や間接差別の範囲を定めた省令の周知徹底を図る。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対して、実質的な男女別雇用管理とならないよう、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」や間接差別の範囲を見直した「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施行規則の一部を改正する省令」の周知徹底を図るとともに、男女雇用機会均等法に違反する企業に対し是正指導を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法の周知徹底や履行確保を図るため、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による企業訪問や是正指導を行ったことで、男女雇用機会均等の更なる推進に一定の効果があつたと考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続きコース別雇用管理についての指針や間接差別の範囲を定めた省令についての周知・啓発を行うとともに、男女雇用機会均等法に違反する事業主に対して是正指導を行い、法律の履行確保を図っていく。 	－	都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数	－
135	③	男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女の平等や相互の協力、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。	文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度に、初等中等教育の学校現場における男女共同参画について、教員自身の「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への気付きを促し、男女共同参画の基本理念や意義を整理するとともに、日常の教育活動や学校運営などを男女共同参画の視点から捉え直し、自身の指導のヒントにつながる教員向けの研修プログラムの開発を行い、研修モデルについて周知を行っている。 令和3年度に小・中学生を対象に、男女の尊重や自分を大事にすることの理解、固定的な性別役割分担意識解消の理解を深める教材及び指導の手引き等を作成し、周知を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念の打破を図るため、作成した教材や研修プログラムの周知に引き続き取り組む必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消、固定観念の打破を図るため、作成した教材や研修プログラムの周知に引き続き取り組む。 	－	－	－

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
136	③	男女雇用機会均等法等の関係法令や、制度について、労使をはじめ社会一般を対象として幅広く効果的に周知するとともに、学校等の教育機関においても、男女の平等や相互の協力、男女が共同して社会に参画することの重要性等についての指導を通じて、その制度等の趣旨の普及に努める。	厚生労働省	・企業における男女均等取扱い等を確保するため、男女雇用機会均等法について労使を含め関係機関に対し、周知・啓発を実施している。 また、男女雇用機会均等法に違反する事業主に対して是正指導を行っている。 令和6年度においては、大学等のキャリアセンターからの要望があった場合に、学生を対象にキャリア開発に関する有識者を派遣し出前講座を実施する計画である。	・男女雇用機会均等法の周知徹底や履行確保を図るため、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による企業訪問や是正指導を行ったことで、男女雇用機会均等の更なる推進に一定の効果があつたと考えられる。	・引き続き男女雇用機会均等法等の履行確保を図るため、法律の周知・啓発を図る。	—	都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数	—
137	④	男女雇用機会均等に関する労使紛争については、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決の援助制度及び調停を活用し、円滑な紛争解決を図る。	厚生労働省	・男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度が十分に活用されるよう、パンフレットを作成し、労働者に積極的に周知するとともに、円滑な紛争解決の実施に取り組んでいる。 —労働局長による紛争解決援助の申立受理件数 令和5年度：216件 —調停申請受理件数 令和5年度：94件	・男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度の積極的な周知を行うことにより紛争解決援助制度が活用されたことは、労使紛争の円滑な解決を図る上で一定の効果があつたと考えられる。	・引き続き、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度が十分に活用されるよう、労働者等への周知を行うとともに、労働者や企業からの相談に適切に対応していく。	—	—	—
138	⑤	固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討する。	内閣府	・女性活躍推進法の施行後5年の見直しの検討について、公務部門における施行状況や職業生活における女性の活躍状況の変化等を踏まえ、更なる女性活躍の推進に向けた課題の洗い出しを行い、見直しの方向性を取りまとめるため、「公務部門における女性活躍推進法に関する関係府省連絡会議」を令和6年3月以降開催し、検討を重ねている。	・女性活躍推進法の施行後5年の見直しについて、着実に検討を行っている。	・令和7年度末に期限を迎える女性活躍推進法について、施行後5年の見直しも含めて検討し、延長に向けた改正法案を次期通常国会に提出することを目指す。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	—
139	⑤	固定的な性別役割分担意識が払拭され、女性が活躍しやすい環境となるよう、改正された女性活躍推進法の施行後5年の見直しを積極的に検討する。	厚生労働省	・令和4年7月の省令改正により301人以上の企業に男女間賃金差異の情報公表を義務付けた。 また、令和6年2月から「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」を開催し、雇用の分野における女性活躍の更なる推進等のあり方を議論し、関連制度等の方向性について同年8月に報告書を取りまとめ、公表した。	・「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」報告書において、雇用の分野における女性活躍の更なる推進等に関する今後の方向性が示されるなど、制度見直しに向けた議論を着実に進めている。	・「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」の報告書の内容等を踏まえ、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で更に議論を深める。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
イ 男女間の賃金格差の解消									
140	①	労働基準法第4条や男女雇用機会均等法の履行確保を図るほか、男女間の賃金格差の要因の解消に向け、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得促進等の取組を推進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 労働基準監督署の立入調査において、労働基準法第4条に係る法違反等が認められた場合には、その是正を指導している。 性別を理由とした差別的取扱いを行う事業主に対して是正指導を行い、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図っている。 女性の活躍推進に関する自社の課題への取組・手順等について、説明会を実施したほか、個別企業の状況に応じたコンサルティング等を実施している。また、えるぼし認定の周知に取り組み、男女の賃金差異に関する情報公表を行う企業の好事例を紹介している。また、えるぼし認定の周知に取り組みほか、男女の賃金差異に関する情報公表を行なう企業の好事例を紹介している。 加えて、令和4年7月には女性活躍推進法の関係省令の改正により301人以上の企業に男女間賃金差異の情報公表を義務付けた上で、履行確保に取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 性別を理由とした差別的取扱いを行う事業主への是正指導を行い、改善が図られた。 また、えるぼし認定企業数や行動計画策定届出企業数が増加しており、取組の効果があつたと考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、的確な立入調査の実施により、労働基準法第4条の履行確保に努める。 引き続き男女雇用機会均等法の周知・啓発を行うとともに、性別を理由とした差別的取扱いを行う事業主に対して是正指導を行い、法律の履行確保を図っていく。 加えて、えるぼし認定および男女間賃金差異の情報公表について周知に取り組んでいくとともに、コンサルティング等の実施に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を継続する。また、男女間賃金差異の要因分析ツールを開発していく。 	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	男女間賃金格差	<ul style="list-style-type: none"> コンサルティングの実施回数 令和3年度：1,347件 令和4年度：778件 令和5年度：1,255件
141	②	女性が多い職種における賃金の実態等について、調査分析を行う。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 産業別の男女間賃金格差等について、「賃金構造基本統計調査」を基に分析を行い、その分析結果を内閣府男女共同参画局のホームページに公表した。 また、分析結果については、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」の策定に向けた議論のため、令和3年11月25日、令和4年1月25日開催の「計画実行・監視専門調査会」にて報告した。 	<ul style="list-style-type: none"> 産業別・従業員規模別で、男女間賃金格差の実態について調査分析を行った。 また、その実態を踏まえ、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」において、女性デジタル人材の育成やリスキリングに係る施策を盛り込んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> 成長産業への女性の労働移動を支援するため、関係府省と連携しながら女性デジタル人材育成やリスキリングを推進していく。 	—	男女間賃金格差	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
ウ 職場や就職活動における各種ハラスメントの防止等									
142	①	企業におけるハラスメント防止措置の推進を図るため、説明会の開催やパンフレット等の作成・配布等により、改正された男女雇用機会均等法等の周知・啓発を図るほか、12月を「ハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報・啓発を行う。	厚生労働省	・職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメント対策を事業主が一元的に行えるよう、総合的なハラスメントの対策を促す啓発用のパンフレットやポスター等の作成・配布等により、周知・啓発を図るほか、12月の「ハラスメント撲滅月間」にシンポジウムを開催し、集中的な周知広報を行っている。	・中小企業においてもハラスメント防止措置を講じることが義務付けられたことを踏まえ、パンフレットの作成・配布等により、効果的な周知・啓発を行った。	・職場におけるハラスメント対策を事業主が一元的に行えるよう、広報等を通して、引き続き周知・啓発を行っていく。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
143	②	職場における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及びパワーハラスメントの防止措置を定めた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、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及びそれらの指針の履行確保に取り組む。	厚生労働省	・職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置について事業主に対し、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による是正指導を行い、法の確実な履行確保を図っている。 各項目にかかる是正指導件数（令和5年度）は以下のとおりであった。 －セクシュアルハラスメント 2,161件 －妊娠・出産等に関するハラスメント 2,288件 －育児休業等に関するハラスメント 2,106件 －パワーハラスメント 2,251件	・男女雇用機会均等法等の周知徹底や履行確保を図るため、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）による企業訪問や是正指導を行ったことで、職場におけるハラスメント対策の更なる推進に一定の効果があつたと考えられる。	・引き続き男女雇用機会均等法等の周知・啓発を行うとともに、同法等違反の事業主に対して是正指導を行い、法律の履行確保を図っていく。	第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—
144	③	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対応事業を実施する。	厚生労働省	・ハラスメント被害者等に対する相談対応事業において、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）と就活ハラスメントの被害者等からの相談をメール・SNSで受け付けている。当該相談事業の利用促進のリーフレットを関係各所に配布し、周知を図っている。 ・なお、職場におけるパワーハラスメント、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の相談は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）や総合労働相談コーナーにおいて電話（※フリーダイヤルではない）及び対面で無料相談対応している。	・相談者への迅速な対応は働雇用管理改善の推進及び労働災害の防止を図る上で一定の効果があると評価ができる。	・引き続き、相談者へ適切な情報提供を行い、ハラスメントのない職場環境整備を周知啓発していく。	—	都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
145	④	就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。 また、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。	内閣府	・毎年、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において、就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメントの実態についても調査を実施しており、例年11月頃に調査結果をまとめた報告書を公表している。	・就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメントについて実態把握を行っている。	・今年度も12月を目途に調査結果をまとめた報告書を公表する予定であり、今後も、就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメントの防止に向けた実態把握に努めていく。	-	-	-
146	④	就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。 また、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。	内閣官房	・毎年、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において、就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメントの実態についても調査を実施しており、例年11月頃に調査結果をまとめた報告書を公表している。	・就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメントについて実態把握を行っている。	・今年度も12月を目途に調査結果をまとめた報告書を公表する予定であり、今後も、就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメントの防止に向けた実態把握に努めていく。	-	-	-
147	④	就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。 また、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。	文部科学省	・大学等及び企業を対象にした「就職・採用活動に関する調査」において、就職活動におけるハラスメントの実態を把握するとともに、学生支援担当者が集まる会議等において就職活動中のセクシャルハラスメントに対する対応方針について周知・啓発を実施している。	・就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメント防止のため、実態把握のための調査を実施するとともに、大学等に対し、セクシャルハラスメントに対する対応方針について周知・啓発を行う必要がある。	・実態を適切に把握するために、必要に応じて設問項目の変更等についても検討しながら引き続き調査を実施するとともに、大学等に対し、セクシャルハラスメントに対する対応方針について周知・啓発を行う。	-	-	学生の就職・採用活動に関する調査 https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1295499.htm (男女別のデータはなし)
148	④	就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。 また、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。	厚生労働省	・就活ハラスメント防止対策企業事例集の周知を行うほか、ハラスメント実態調査で把握している就活ハラスメントの現状や防止対策を講じる上での必要な情報を掲載した学生・大学職員・企業採用担当者向けリーフレットを大学・短期大学等関係各所に配布した。	・企業・学生・大学への周知・啓発を行っており、一定の効果があつた。	・引き続き都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談できることの周知・啓発を行うとともに、相談に対し適切な対応を行う。	-	都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
149	④	就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントの防止のため、学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査において実態を把握するとともに、改正された男女雇用機会均等法に基づく指針で示した望ましい取組の周知啓発や、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーで相談を受け付ける等関係省庁が連携し適切に対応する。 また、大学等の対応事例について学生支援担当者が集まる会議等を通じて周知啓発を行う。	経済産業省	・内閣官房・文部科学省・厚生労働省・経済産業省が連名で、経済団体・業界団体等に対して、「就職・採用活動に関する要請」を行っており、その中で、セクシュアルハラスメントの防止のための対応を徹底するよう要請している。	・経済団体・業界団体等に対する要請を行っており、一定の効果があった。	・引き続き、関係府省と連携し、セクシュアルハラスメントの防止のための対応を進めていく。	-	-	-
150	⑤	性的指向・性自認（性同一性）に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認（性同一性）についての理解を促進する。	厚生労働省	・性的指向・性自認（性同一性）への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが発生しないよう、ハラスメント防止に関するパンフレット等で周知・啓発を行っている。また、企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認についての理解を促進している。	・性的指向・性自認についての理解促進に一定の効果があった。	・引き続き性的指向・性自認に関するハラスメント防止に取り組むとともに、性的マイノリティに関する企業の取組事例の周知等を通じて、企業や労働者の性的指向・性自認についての理解を促進するため周知を図る。	-	-	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
3 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による女性の参画拡大・男女間格差の是正									
151	①	女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。（再掲）	内閣官房	・女性版骨太の方針2022（令和4年6月3日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、民間企業と同様に、国及び地方公共団体の機関においても、男女間の給与の差異を公表する方針が打ち出されたことを踏まえ、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、以下、女性活躍推進法）を所管する内閣府男女共同参画局が主体となり、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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）及び事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）を令和4年12月に改正。同日付けで、主管である内閣府との連名で通知を发出し、女性の職業選択に資する情報公表の必須項目として職員の男女間の給与の差異の算出及び公表について周知した。	・特定事業主における「職員の給与の男女の差異」について、令和4年度実績から公表を必須化したことにより、実態の把握が進んだ。 引き続き、主管である内閣府と連携しながら、各府省等に適切な公表を促していく必要がある。	引き続き、主管である内閣府と連携しながら、各府省等に適切な公表を促していく。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 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	—	—
152	①	女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。（再掲）	内閣府	・令和3年に、男女共同参画局から各種関係団体等に対して、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定等の仕組みを活用し、女性職員の参画拡大・活躍推進に向けた積極的な取組を推進すること等を要請した。 ・令和4年12月に女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令を改正し、女性の職業選択に資するため、特定事業主が必ず公表しなければならない項目として「職員の給与の男女の差異」を追加し（令和5年4月1日施行）、毎年概ね6月末までに前年度の実績について各機関のホームページ等において適切に公表することとしている。見える化サイトにおいても一覧性・検索性を確保した形で公表している。	・特定事業主行動計画の策定、それに基づいた取組の展開、実施状況の公表等により、民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合について改善の傾向が見られているものの、第5次男女共同参画基本計画の成果目標の水準には達しておらず、今後も課題である。	・今後も女性の参画拡大・女性の活躍推進に向けた積極的な取組を推進するよう、必要なタイミングで要請を行うことを検討する。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 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	経済団体役員に占める女性の割合	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
153	①	女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。（再掲）	総務省	・女性版骨太の方針2022（令和4年6月3日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）において、民間企業と同様に、国及び地方公共団体の機関においても、男女間の給与の差異を公表する方針が打ち出されたことを踏まえ、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）を所管する内閣府男女共同参画局が主体となり、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特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）及び事業主行動計画策定指針（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）を令和4年12月に改正。同日付で、主管である内閣府との連名で通知を発送し、女性の職業選択に資する情報公表の必須項目として職員の男女間の給与の差異の算出及び公表について周知した。	・特定事業主における「職員の給与の男女の差異」について、令和4年度実績から公表を必須化したことにより、実態の把握が進んだ。 ・引き続き、主管である内閣府と連携しながら、各地方公共団体に適切な公表を促していく必要がある。	・引き続き、主管である内閣府と連携しながら、各地方公共団体に適切な公表を促していく。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 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	—	—
154	①	女性の活躍状況の把握・分析、その結果を踏まえた目標設定、目標達成に向けた取組を内容とする事業主行動計画の策定、女性の活躍状況に関する情報公表等、女性活躍推進に向けて企業等が行う積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の取組を促進する。また、改正された女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知し、円滑な施行及び実効性の確保を図るとともに、企業向けの相談会・説明会の実施や個別企業訪問により女性活躍の取組を行う中小企業を支援する。（再掲）	厚生労働省	・中小企業を中心とした事業主を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会を実施するとともに、個別企業の雇用管理状況に応じた、オンラインや個別訪問によるコンサルティング等を実施している。なお、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画や情報公表においては、義務企業において令和元年改正部分も含め一定の履行がなされてきていると判断したため、令和6年度は説明会の実施予定はない。	・個別のコンサルティングを受けた企業の満足度は高い傾向にあり、引き続き、政策を推進する上で、企業への個別コンサルティング事業を行うことが有効である。	・男女の賃金の差異に着目した課題解決支援等、事業主に対するきめ細かな支援を行う。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 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	—	・コンサルティングの実施回数 令和3年度：1,347件 令和4年度：778件 令和5年度：1,255件
155	②	女性活躍推進法に基づき、女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、課題解決にふさわしい取組目標及び数値目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表して取組を行った結果、数値目標を達成した中小事業主に対して助成金を支給する。（再掲）	厚生労働省	・令和2年度に開始した両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）は、一般事業主行動計画の策定義務の対象が拡大されたことを受け、令和4年3月31日をもって廃止された（令和4年3月31日までに行動計画の策定・届出を行った中小事業主は引き続き申請可能）。	・令和6年度について執行率は18.8%と高くないが、助成制度そのものは令和4年3月末をもってすでに廃止され、現在は経過措置（令和4年3月末までに行動計画を策定等した上で取組目標を実施したことにより、数値目標を達成した常用労働者数300人以下事業主に支給する）を残すのみとなっている。申請に至らない事業主が多かった等の要因により、当初見込みを下回り、執行率が低くなったものと考えられる。	・本事業は経過措置として引き続き所要額の予算を確保する。	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
156	③	公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。(再掲)	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」(平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定)及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」(平成28年3月22日内閣府特命担当大臣(男女共同参画)決定)に基づき、毎年度、内閣府において、国及び独立行政法人等による取組実績を調査し、公表している。 令和4年3月には、認定を受けたワーク・ライフ・バランス等推進企業の受注機会の増大に向けて実施要領を改正し、調査項目の拡充を行ったほか、「プラチナくるみん」認定等に係る制度変更を踏まえ、企業の認定取得のインセンティブをより高める観点から加点評価の配点の引上げ等を行った。 取組実施が努力義務である地方公共団体においても取組が進むよう研修等を実施して働きかけを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 国の機関における物品役務等に関する調達については、金額ベースでの実施割合が約98%となっている。一方、公共工事等では、多くの府省等で改善がみられるものの、全体としては20%にとどまっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 公共工事等における各府省等の加点の取組を促すため、必要に応じて取組が進まない背景等を把握した上で、実施割合の底上げを図る必要がある。 地方公共団体に対しても国に準じた取組が進むよう引き続き働きかけを継続していく。 実施要領に基づき、各府省の補助金等についても、補助目的に鑑みつつ、女性活躍や子育て支援に積極的に取り組む企業に対して加点するといった優遇措置が拡大・促進されるよう取り組む。 	次世代認定マーク(くるみん)取得企業の数 民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 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	公共調達でインセンティブを付与している都道府県数	—
157	③	公共調達において、女性活躍推進法に基づく認定等を取得したワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価することにより、これらの企業の受注機会の増大を図る。(再掲)	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 企業訪問・各種説明会・ホームページ等にて制度を周知し、認定申請を促進した。 えるぼし認定企業数(総数) 令和2年度:1,301件 令和3年度:1,712件 令和4年度:2,176件 令和5年度:2,716件 プラチナえるぼし認定企業数 令和2年度:13件 令和3年度:25件 令和4年度:37件 令和5年度:56件 	<ul style="list-style-type: none"> 女性の活躍状況が優良なえるぼし認定企業数、および取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合のプラチナえるぼし認定企業数いずれも増加している。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続きえるぼし認定の周知に取り組んでいく。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 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	公共調達でインセンティブを付与している都道府県数	—
158	④	企業における女性の活躍に関し、投資判断に有効な企業情報の開示を促進するため、有価証券報告書等において企業の判断で行う情報開示の好事例を収集し、周知する。また、企業のガバナンスにおけるジェンダー平等の確保の重要性に鑑み、有価証券報告書等における開示の在り方を含め、コーポレートガバナンスの改善に向けてジェンダーの視点も踏まえた検討を行う。(再掲)	金融庁	<ul style="list-style-type: none"> 2020年度～2023年度にかけて提出された有価証券報告書について、それぞれの年度において「記述情報の開示の好事例集」を公表し、その中で女性活躍関連の開示内容に関して、好事例と考えられる企業を採り上げた。あわせて、企業等に対して「記述情報の開示の好事例集」を用いたセミナー等を実施した。 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえて内閣府令の改正を行い(2023年1月公布)、女性活躍推進法に基づいて女性管理職比率の公表を行う企業は、有価証券報告書においても開示が求められることとした(2023年3月期有価証券報告書から適用)。 	<ul style="list-style-type: none"> 内閣府令の改正により、2023年3月期以降、有価証券報告書において女性管理職比率の開示を求めることで、情報の一覧性を確保するとともに、投資家の投資判断に有効な企業情報が提供される環境の整備を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、女性活躍関連の開示内容にかかる事例も含めた、サステナビリティ開示の好事例の取りまとめを行い、公表する。あわせて、企業等に対して「記述情報の開示の好事例集」を用いたセミナー等を実施する。 人的資本・多様性に関する開示に関して、投資家を含む社会の関心が高まっていることを踏まえ、企業における女性活躍関連の記載を含むサステナビリティ開示の内容について、継続的な充実を図る必要がある。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
159	⑤	有価証券報告書に掲載された女性役員に係る情報の集計及び開示の取組や女性役員の登用が進んでいない要因の調査等を通じ、女性の活躍に積極的に取り組む企業が評価されることや、企業における女性役員登用・育成の課題の克服につながるよう努める。(再掲)	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、有価証券報告書の情報をもとに上場企業における女性役員比率や、プライム市場上場企業における女性役員がない企業数をホームページ（「女性役員情報サイト」）で公表し、女性役員の登用状況の「見える化」を行っている。 ・女性役員登用促進に関する調査研究（令和3年度：女性の役員への登用に関する課題と取組事例、令和4年度：ジェンダー投資、令和5年度：女性の登用拡大と企業における経済的メリット等）を実施し、結果を取りまとめ、公表した。 ・令和4年度以降、東証プライム市場上場企業を対象とする「執行役員又はそれに準じる役職者」における女性割合に関する調査を行い、結果を公表した。 ・「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」に東証プライム市場上場企業を対象とした女性役員比率に係る数値目標の設定（2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを旨とする）等について取引所の規則に規定を設けるための取組を進めることを盛り込んだ。これを受け、令和5年10月に東京証券取引所において、上場制度の整備が行われた。 ・第5次男女共同参画基本計画において中間年フォローアップの際に市場再編後の目標を設定することとされていた、東証一部上場企業役員に占める女性の割合に係る成果目標について、令和7年までの新しい成果目標として「東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合を19%とする」等を閣議決定した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性比率は増加しており、取組について一定の評価はできるものの、特に上位の役職における比率が低いことから、一層の取組が必要である。 ・全上場企業及びプライム市場上場企業における女性役員比率は増加しており、取組については一定の評価はできるものの、諸外国と比較すると低い水準であることから、一層の取組が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・取組を通じて、女性活躍の機運は着実に高まっているところであるが、女性の登用が進んでいる企業とそうでない企業があり、進捗には差異が見られる。 ・女性登用の加速化に向けては、企業において、管理職、更には将来の役員候補となる女性人材のパイプライン構築が重要との認識のもと、今後、ロールモデルとなる女性役員等の事例集の作成等、啓発コンテンツの作成や情報提供等を行っていく。 ・また、企業における女性の参画拡大は多様性の向上を通じてイノベーションを喚起するとともに事業変革を促し、企業価値を高めることに繋がると意識を社会全体で浸透させることが重要であることから、令和5年度の調査研究において取りまとめた企業の好事例や女性活躍による企業価値向上の国内外でのデータ等を広く周知していく。 ・加えて、上場企業における女性役員比率等について、引き続きホームページでの「見える化」を行う。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業役員に占める女性の割合 東証プライム市場上場企業のうち、女性の役員が登用されていない企業の割合	上場企業役員に占める女性の割合	—
160	⑥	企業による女性の就業継続に向けた研修の実施等を支援する。(再掲)	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の就業促進支援に関する講師派遣の回数 令和2年度：23回 令和3年度：35回 令和4年度：— 令和5年度：— 	<ul style="list-style-type: none"> ・当初予定通り、令和3年度で本項目の研修事業は一定成果を上げたため終了した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主に対する個別コンサルティングに注力する。 	25歳から44歳までの女性の就業率 第一子出産前後の女性の継続就業率	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
161	⑦	ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングやスポンサリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。	内閣府	<ul style="list-style-type: none"> 平成28年度に策定した「女性役員候補者の効果的な育成のためのモデルプログラム」に基づき、「女性役員育成研修」を平成29年度から各地域で実施するとともに、令和3年に、モデルプログラム及びこれまでの研修で得られた知見等をとりまとめ、各組織の研修担当者に企画・実施等の参考となる「地域で伸ばす！女性リーダー育成ハンドブック 行政・経済団体・大学・企業が連携してつくる『学びとネットワークの場』」を作成し、ホームページで公表している。 毎年、経団連と共催するダイバーシティ・マネジメントセミナーを通して、経営層及び管理職者層に向けて女性をはじめとする多様な人材の活躍を推進するため、意識改革を促している。特に令和3年度には、将来の管理職や役員の候補となり得る20～30代を対象に初期キャリア形成についてセミナーを実施し、女性管理職の育成を支援した。 	<ul style="list-style-type: none"> セミナーの開催等を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成を一定程度後押ししてきたと認識。今後はこうした場で得られた知見等を活かし、取組を進めていくことが重要である。 	<ul style="list-style-type: none"> 目標達成に向けては、経営層及び管理職層の更なる意識改革が必要であることから、引き続き、関係団体と連携を深め、民間企業へのアプローチとして、有効なセミナーの構成内容を検討する。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	—
162	⑦	ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、メンタリングやスポンサリングを含むキャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワークの構築等の取組を通じ、企業による女性の役員・管理職の育成に向けた取組を支援する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 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）に向き合い対応するための啓発に関する研修動画及び、メンター制・ロールモデル等に関するマニュアル・好事例集の作成を実施。 ※令和5年度は単年度事業として実施、令和6年度はアンコンシャス・バイアスに関する取組を従来から継続する他の事業の一部として実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修動画やマニュアル・好事例集を厚生労働省ホームページ等で公開したことで、企業による女性役員・管理職育成に向けた取組に寄与している。 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっているアンコンシャス・バイアスに向き合い対応するための啓発等の強化のため、人事労務担当者、事業主を対象としたセミナーを開催する。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	—
163	⑧	学校等における女子学生等を対象とした次代を担う人材育成プログラムの開発・実施を促進する。	文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> 多様な年代の女性の社会参画を支援するため、大学等における、女性のチャレンジを総合的に支援するモデルの開発や、普及啓発を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な年代の女性の社会参画を支援するため、大学等における、女性のチャレンジを総合的に支援するモデルの開発や、普及啓発を、引き続き推進する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き多様な年代の女性の社会参画を支援するための取組を推進する。 	民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性の割合	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
164	⑨	建設産業、海運業、自動車運送事業等（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士）女性の参画が十分でない業種・職種において、ICTの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め、女性の就業及び定着を促進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・建設産業、海運業、自動車運送事業等を含む事業主を対象として、女性の活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、定められた目標の達成に向けた手順等について、説明会を実施するとともに、個別企業の雇用管理状況に応じた、オンラインや個別訪問によるコンサルティング等を実施している。 ・建設業においては、雇用管理改善や職業能力開発、雇用の安定に取り組む建設事業主等を助成金によって支援している。 <p>令和5年度においては、一部助成コースの制度内容についての見直しのほか、助成金制度についてリーフレットを作成し、ハローワークでの配架や関係機関を通じての周知を行った。</p> <p>また、令和5年度は59.8億円の支給がなされた。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個別コンサルティング等の実施を通して、企業の実態を捉えた行動計画の策定や行動計画に基づいた効果的な取組の推進に一定の効果があつた。 ・建設事業主等に対する助成金については、昨年度と比較し執行額が増加した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングによる課題解決支援等、事業主に対するきめ細かな支援を行う。 ・建設事業主等に対する助成金については、支給申請の事務負担が課題となっているため、より効果的に活用されるよう、申請手続きの簡素化等を検討していく。 	25歳から44歳までの女性の就業率	—	<ul style="list-style-type: none"> ①・コンサルティングの実施回数 令和3年度：1,347件 令和4年度：778件 令和5年度：1,255件 ・説明会の実施回数 令和2年度：22回 令和3年度：— 令和4年度：87件（オンライン開催） 令和5年度：20回（オンライン開催） ②助成金支給実績：59.8億円（男女別数値の把握なし） 助成金利用者から、助成金が契機となり取組を実施したと評価を受けた割合：96.8%（男女別数値の把握なし） 助成金の支給を受けた中小建設事業主の事業所における労働者の定着率：96.0%（男女別数値の把握なし）

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
165	⑨	建設産業、海運業、自動車運送事業等（トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者、自動車整備士）女性の参画が十分でない業種・職種において、ICTの活用による生産性の向上、多様な人材が働きやすい環境の整備、人材確保に向けた情報発信・普及啓発等を図ることも含め、女性の就業及び定着を促進する。	国土交通省	<p>【建設産業】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和2年1月に策定された「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」に基づき、キャリアパス・ロールモデル集の作成、セミナーの開催等の取組を実施。 <p>【海運業】</p> <ul style="list-style-type: none"> （船員の確保・育成） ・新人船員の確保・育成に係る経費を補助する「船員計画雇用促進事業（R6予算：90百万円の内数）」において、女性船員を育成した場合は助成額の割増を実施している。 ・船員という職業を魅力ある職業へ変えていくため、所要の法改正を行い「船員の働き方改革」を推進している。 ・海運産業（海運業含む）で働く女性の活躍や企業の先進的な取組事例の情報発信として、2018年より「海運産業における女性活躍推進の取組事例集」を発行するなどのPR活動を実施している。 （造船業における人材の確保・育成） 地方協議会等を37回開催（令和3年度～令和5年度）しており、女性の就業を含む人材の受入のための環境整備について情報発信している。 <p>【自動車運送事業等】</p> <ul style="list-style-type: none"> （トラック運転者） ・中小トラック運送事業者を対象として、女性が働きやすいよう、テールゲートリフター等の荷役作業の負担軽減等に資する機器の導入の支援、大型免許の取得費用やフォークリフト運転技能講習の受講費用等に対する支援を実施 （バス・タクシー運転者） ・令和4年度補正予算から新たに、バス事業者が行うCMなどの広報費用や人材確保セミナーへの出席費用、二種免許取得に要する費用など事業者による人材確保・育成の取組を支援する制度を設けた。 ・令和5年度補正予算において、交通DX・GXによる経営改善支援として、キャッシュレスや日報の自動作成等のデジタル化による業務の効率化、省力化などの取組について支援した。 ・女性が働きやすい環境を整備する等、職場環境改善に向けた事業者の取組を評価・認証する「働きやすい職場認証制度」により、事業者の労働条件や労働環境の「見える化」を推進することで、バス業界のイメージ刷新を図り、運転者への就職を促進することで、事業者の人材確保の取組を後押しした。また、当該認証を受けた事業者に対して、二種免許取得費用等の人材確保・育成に係る補助金における優遇措置を行った。 ・タクシーについては、上記取組に加えて女性ドライバーの新規就労・定着に取組む事業者を「女性ドライバー応援企業」として認定しPRした。 （自動車整備士） 女性に向けた自動車整備士のPRポスターの作成や高等学校への訪問活動を実施するとともに、令和6年3月には、女性を含む整備人材の確保対策を策定した。 <p>【ICT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ICTの活用による生産性の向上については、建設現場の生産性向上の取組であるi-Constructionの取組を深化させたi-Construction2.0において推進。 	<p>【建設産業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取組により、建設業への女性の入職・定着の促進が行われた。 <p>【海運業】</p> <ul style="list-style-type: none"> （船員） これまでの取組により、海運業における女性船員数は増加傾向にある。 （造船業） 地方協議会等について、令和3年度7回、令和4年度9回、令和5年度21回開催し、女性の就業を含む人材受入のための環境整備を図った。 <p>【自動車運送事業等】</p> <ul style="list-style-type: none"> （トラック運転者） 左記令和4年度事業及び令和3年度事業の実施により、荷役作業の効率化や荷待ち時間の削減等による生産性の向上に寄与した（令和5年度事業は実施中）。 （バス・タクシー運転者） 左記のとおり、生産性の向上や人材確保に資する取組支援を行っているところであるが、更なる女性の就業及び定着の促進に向け、官民で取組を一層推進する必要がある。 （自動車整備士） 更なる女性の就業及び定着の促進に向け、取組を継続する必要がある。 <p>【ICT】</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産性の向上の取組一つとして進めるICT土工について、その実施率（直轄）は年々増加しており、2016年度の36%から、2023年度は87%まで増加していることを確認。 	<p>【建設産業】</p> <ul style="list-style-type: none"> 引き続き、取組みを継続する。 <p>【海運業】</p> <ul style="list-style-type: none"> （船員） ・検討課題：船員は長期間の連続乗船や重い資機材の使用など身体的負担が大きい業務が多いというイメージが一般的だが、その中でも活躍している女性が多数いること。また、女性を受け入れるために創意工夫しながら取り組んでいる事業者がいることが、広く認知されていないことが課題。 ・今後の方向性：引き続き、海運業で働く女性の活躍等の情報発信等に取り組む。 （造船業） 引き続き、地方運輸局を主体として地域の造船企業、地元教育機関等ステークホルダー間の会合等を開催することにより、各地域のニーズに即した造船に関する教育の充実及び造船人材の確保・育成を図る。 <p>【自動車運送事業等】</p> <ul style="list-style-type: none"> （トラック運転者） 今後も引き続き、長時間労働の是正等に向けて、労働環境改善や労働生産向上を図るために、荷役作業の効率化や負担軽減に資する機器などの導入に対する中小事業者への支援を行っている。 （バス・タクシー運転者） 引き続き、財政支援や取組内容の周知を通じて、更なる女性の就業及び定着を促進していく。 （自動車整備士） 引き続き、女性を含む整備人材の確保対策を推進する。 <p>【ICT】</p> <ul style="list-style-type: none"> i-Construction2.0の取組を中核に、デジタル技術を活用したインフラDXの取組を通じて、業務変革、風土・働き方の変革を推進していく。 	25歳から44歳までの女性の就業率	-	-
166	⑩	観光分野における女性活躍推進に向けて、業界及び地域において、女性活躍推進の重要性についての理解促進や就業先としての認知度向上のための普及・啓発活動を行う。また、観光産業における人材の確保と定着に向けて、特に人手不足が深刻な地域に対するモデル事業を実施し、地域の観光産業の経営力強化・生産性向上を目指す。	国土交通省	<ul style="list-style-type: none"> ・女性を含む、多様な人材が働きやすい環境づくり等に関する取組を行うべく、全国各地でモデル事業（令和3年度4地域、令和4年度4地域）を実施し、観光人材の確保・育成強化に向けた取組を支援した。また、採択地域の取組から得られた知見を全国に展開することを目的に、成果報告会を実施した。令和5年度は観光人材育成のための指針として観光庁が作成したガイドラインを基に、ガイドラインで明示した知識・技能を効果的に修得するための教育プログラムの開発等を支援（6機関を採択）した。（R3予算119百万円内数、R4予算115百万円内数、R5予算150百万円内数） 	<ul style="list-style-type: none"> ・観光産業における人材の確保と定着、経営力強化・生産性向上を図るためには、経営戦略や組織マネジメント等の知識・技能を備えた、観光地・観光産業を牽引する人材の育成が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記の人材育成のための指針として、令和5年3月に「ポストコロナ時代における観光人材育成ガイドライン」を策定し、ガイドラインに準拠した教育プログラムの充実・普及に取り組む。 	25歳から44歳までの女性の就業率	-	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
4 非正規雇用労働者の待遇改善、正規雇用労働者への転換の支援									
ア 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組の推進									
167	①	令和2（2020）年4月に施行された短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び改正された労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）の円滑な施行に取り組み、同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図る。	厚生労働省	<p>・パートタイム・有期雇用労働法の履行確保の徹底のため、都道府県労働局が報告徴収を行い、法違反があれば事業主に助言・指導等を行うほか、事業主が法に基づく対応を実施するための取組手順書や待遇差の点検・検討マニュアル等を作成し、法の周知を行うとともに自主的な取組を支援している。</p> <p>・また、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）に基づき、令和4年12月以降、都道府県労働局において、新たに労働基準監督署と連携して同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消（いわゆる「同一労働同一賃金」）の遵守の徹底の取組を行っている。</p> <p>・加えて、企業における非正規雇用労働者の待遇改善等を支援するため、全都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、労務管理等の専門家による個別相談支援等を実施している。</p>	<p>（待遇改善の状況）</p> <p>・改正パートタイム・有期雇用労働法について、中小企業においては、基本給や有給の休暇制度を見直した企業の割合が、大企業では、その他の手当や有給の休暇制度、その他の待遇等を見直した企業の割合が多くなっており、待遇改善の効果が見られるところである。</p> <p>・改正労働者派遣法について、施行後は施行前と比べて、約半数の事業所で派遣労働者の手取り賃金総額が増加しているほか、通勤手当、賞与等の各種手当の適用割合が大きく伸びるなど、待遇改善の効果が見られるところである。</p> <p>（取組の成果）</p> <p>・令和5年度においては、労働基準監督署との連携が図られたこともあり、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の件数は11,173件、是正指導の件数は20,515件、是正指導の結果是正された割合は96.8%であり、一定の成果が上がっている。</p> <p>・令和5年度においては、「働き方改革推進支援センター」によるコンサルティングの件数は37,046件（同一労働同一賃金以外の相談内容に関するコンサルティングの件数を含む）、相談支援やコンサルティングを行った事業主に対して実施した「満足度調査」において、相談支援等について「有益であった」「概ね有益であった」と回答した者の割合は98.9%であり、一定の成果が上がっている。</p>	<p>・非正規雇用労働者は、正社員と比べて、賃金が低い、各種手当の支給が不十分、能力開発機会が乏しい等の課題があることから、引き続き、事業主に対して、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく是正指導や相談支援等を行い、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を図っていく。</p>	-	非正規・正規賃金格差	<p>・報告徴収件数11,173件（令和5年度）</p> <p>・助言・指導件数20,515件（令和5年度）</p> <p>（出典）令和5年度の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</p>

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
168	②	日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金について、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金について、令和5年度に全国加重平均1,004円となり、「全国加重平均1000円となることを目指す」という目標を達成した。 賃上げしやすい環境整備のため、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業・小規模事業者とその設備投資等に要した費用の一部を助成する業務改善助成金について、円滑な実施を図り、累次の要件緩和・拡充を行うとともに、リーフレットの配付等、制度に関する制度の周知広報を行った。併せて、賃上げしやすい環境整備に資する支援施策について、関係府省の施策を一覧できるチラシ・リーフレットを作成し、周知広報を行った。 業務改善助成金の執行額 令和3年度：28.9億円 令和4年度：45.8億円 令和5年度：151.6億円 	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金に係る政府目標を達成した。 賃上げしやすい環境整備については、関係府省と連携した周知広報により環境が整備されてきた。業務改善助成金の執行額は増加傾向にあり、周知広報には一定の効果があったと考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> 経済財政運営と改革の基本方針2024（令和6年6月21日閣議決定）等において「2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指す」ことを目標としている。 また、この目標がより早期に達成できるよう、労働生産性の引き上げに向けて環境整備に取り組むこととしている。 	-	-	-
169	②	日本経済全体の生産性の底上げや、取引関係の適正化など、賃上げしやすい環境整備に不断に取り組みつつ、最低賃金について、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持する。	経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> 省力化投資等の生産性向上への支援、労務費を含む価格転嫁の徹底、賃上げ促進税制の活用促進などに取り組んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 連合が2024年7月に発表した春季労使交渉の最終集計結果によれば、全体の賃上げ率は33年ぶりに5.10%であり、2年連続で約30年ぶりの高水準となるなど、力強い賃上げの流れができておりと認識している。こうした流れには、賃上げ促進税制等も一定程度寄与しているものと考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、賃上げしやすい環境整備に取り組んでいく。 	-	-	-
170	③	キャリアアップ助成金の活用促進等により非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換を推進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換を推進するため、有期雇用労働者等を正社員転換した場合に、キャリアアップ助成金（正社員化コース）による助成を行っている。令和3年度以降、支給要件の緩和や助成額の拡充等、更なる取組促進に向け見直しを実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度においては、キャリアアップ助成金（正社員化コース）を活用して非正規雇用労働者から正規雇用労働者等に転換した労働者の数が87,000人を超えるなど、一定の成果があがっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 不本意非正規雇用労働者の割合は減少しているものの、引き続き、希望する非正規雇用労働者の正社員転換を推進する必要があることから、事業主に対し、HPやSNS等も活用しながら助成金の周知啓発を行い、更なる活用促進を図っていく。 	-	非正規から正規への移動率	-

◆ 第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
171	④	非正規雇用労働者の能力開発を図り、企業内でのキャリアアップ、企業の枠を超えたキャリアアップを推進する。また、キャリア形成サポートセンター事業等を通じてキャリアコンサルティング機会の充実に取り組む。さらに、公的職業訓練について、地域における産業の動向やニーズを踏まえて訓練の内容を見直し、必要な訓練を実施する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成・リスキリング推進事業において、「キャリア形成・リスキリング支援センター」及び「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、ジョブ・カードを活用した労働者のキャリアプラン再設計や企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入などを支援している。 公的職業訓練について、地域における産業の動向やニーズを踏まえて訓練の内容を見直し、必要な訓練を実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティングが有益であったと回答した者の割合は令和5年度において97.3%と高い評価を得ている。 地域職業能力開発促進協議会での協議内容や分析等を踏まえ、職業訓練に地域ニーズを適切に反映させること等により、効果的な人材育成に繋がった。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や身につけるべき知識・能力・スキルを確認する機会を整備する。 さらに、公的職業訓練について、地域における産業の動向やニーズを踏まえて訓練の内容を見直し、必要な訓練を実施する。 	-	-	<p>キャリア形成・リスキリング推進事業におけるキャリアコンサルティングが有益であったと回答した者の割合（令和5年度：97.3%）</p> <p>公的職業訓練（離職者の方向け）における訓練受講者数（令和2年度126,882人から令和5年度：140,322人（速報値））</p>
172	⑤	正規雇用労働者と短時間労働者・有期雇用労働者の均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進を図る。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> 専門家による訪問コンサルティングによる導入支援や、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の周知、また「多様な働き方実現応援サイト」による取組事例の提供等を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 訪問コンサルティング件数や、「多様な働き方実現応援サイト」のアクセス数は増加傾向にあり、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に寄与していると考ええる。 	<ul style="list-style-type: none"> 周知用コンテンツの作成や取組事例の収集を行い、左記取組を通じて、更なる周知や支援を実施していく。 	-	非正規・正規賃金格差	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
イ 公正な処遇が図られた多様な働き方の普及・推進									
173	①	有期契約労働者について、労働契約法に規定されている無期労働契約への転換（無期転換ルール）等の更なる周知徹底を図る。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県労働局に「無期転換ルール特別相談窓口」を設置 ・ポータルサイトによる情報発信（無期転換ルールの概要、先進的に取り組んでいる企業事例、厚労省の支援策、Q & A などについて情報発信） ・無期転換ルール及び令和6年4月施行の法令改正の内容を紹介する動画を作成し、ポータルサイト等へ掲載 ・無期転換ハンドブック、Q A を作成し、都道府県労働局や関係団体に配布 ・全国で労働契約等解説セミナーを開催（無期転換ルールをはじめとする労働契約法について解説） ・無期転換ルールへの対応を検討している企業に対するコンサルティングの実施 ・各種広報誌への掲載（「厚生労働」ほか、各種広報誌に多数掲載） ・リーフレットの作成・配布（労働局、労働基準監督署、ハローワーク等） ・SNS等（X、note）を活用した周知 ・インターネット広告（ヤフー、グーグル、フェイスブック、X 等）、インターネット記事等による周知広報 	<p>・実態調査において、無期転換ルールに関して「内容について知っていることがある」と回答した企業の割合は77.6%であり、一定の成果はみられるものの、「内容について知っていることがある」と回答した有期契約労働者の割合は38.5%にとどまっており、引き続き有期契約労働者への周知徹底を図る必要がある。</p>	<p>・令和6年4月に施行された労働条件明示事項に係る法令改正により、今後、労使の無期転換ルールに係る認知度は上がっていくことが想定されるが、有期契約労働者の無期転換ルールの認知度が未だ低いことを踏まえつつ、引き続き無期転換ルール及び令和6年4月施行の法令改正の内容について周知徹底を図っていく。</p>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> ・「多様化する労働契約の在り方に関する調査（企業調査）」（令和3年1月1日調査時点 独立行政法人労働政策研究・研修機構）無期転換ルールの「内容について知っていることがある」企業の割合77.6% ・「有期労働契約に関する実態調査（個人）」（令和3年1月1日調査時点 厚生労働省）有期契約労働者の「無期転換ルールの内容について知っていることがある」割合38.5%
174	②	派遣労働者について、労働者派遣法に基づき、派遣先に雇用される通常の労働者との不合理な待遇差の解消を図るとともに、正規雇用労働者化を含むキャリアアップの支援や派遣労働者に対する雇用安定措置等を通じた一層の雇用の安定と保護等を図る。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・「不合理な待遇差を解消するための規定の整備」等を規定した労働者派遣法の改正を含む「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が令和2年4月1日に施行された。 ・また、キャリアアップ助成金等を活用して、派遣労働者の正社員化等についても引き続き取り組んでいる。さらに、雇用安定措置により、派遣先の直接雇用を依頼した者のうち、約2.6万人が実際に雇用された（令和4年度労働者派遣事業報告）。 	<p>・改正労働者派遣法について、施行後は施行前と比べて、約半数の事業所で派遣労働者の手取り賃金総額が増加しているほか、通勤手当、賞与等の各種手当の適用割合が大きく伸びるなど、待遇改善の効果が見られるところである。</p> <p>・また、雇用安定措置により、派遣先の直接雇用を依頼した者のうち、約2.6万人が実際に雇用されたことなどから、一定程度雇用の安定につながっているものと考えている。</p>	<p>・法附則として規定されている「法律の施行後5年を目処」とした検討に向けて、施行の状況等を勘案しつつ検討を進める。</p> <p>・引き続き、派遣元事業主及び派遣先に法の内容が認知されるように周知を行うとともに、派遣労働者が能力を発揮し、公正な待遇を得て働ける環境の整備を図る。</p>	-	-	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
175	③	非正規雇用労働者の産前産後休業、育児休業及び介護休業の法制度の内容について、非正規雇用労働者及び事業主に対する周知・徹底を行うとともに、利用環境を改善する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・女性労働者が安心して妊娠・出産できるよう、母性健康管理措置等の周知徹底を図るとともに、事業主等向け研修会の実施、事業主等、労働者向け各種資料の作成・配付、女性誌への広告、「働く女性の心とからだの応援サイト」における情報提供、相談を行っている。 ・また、都道府県労働局雇用環境均等部(室)に女性労働者等からの相談が寄せられた事案で、法に抵触する場合は行政指導を行い、法の履行確保を図っている。 ・有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件を緩和する育児・介護休業法の改正を令和3年に行い、令和4年4月1日から施行した。 ・上記改正の周知徹底に取り組むとともに、中小企業において非正規雇用を含む労働者の円滑な育児休業及び介護休業の取得及び職場復帰等を支援するため、専門家の派遣により「育休復帰支援プラン」や「介護支援プラン」の策定支援を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用労働者を含めた労働者、事業主等に妊娠・出産等に係る制度を周知徹底することにより、非正規雇用労働者も含め、労働者の制度利用に資するものとなった。 ・令和5年度雇用均等基本調査によれば、有期契約労働者の育児休業取得率は、女性75.7%、男性26.9%と前年度等と比較して上昇した。しかし、全体の平均とはまだ差があることから、引き続き、改正法の周知徹底を図るとともに、「育休復帰支援プラン」等の策定支援により、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き母性健康管理措置等の周知徹底、企業の取組支援、母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進など労働者への周知、「働く女性の心とからだの応援サイト」での各種情報提供を行っていく。 引き続き育児・介護休業法の着実な履行確保を図るとともに、労働者等に向けた法制度の周知啓発、事業主への個別周知・支援を行う。 	民間企業における男性の育児休業取得率 第一子出産前後の女性の継続就業率	-	-
176	④	短時間労働者への被用者保険の適用を拡大するなど、セーフティネットを強化する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年年金改正法に基づき、 ・令和4年10月に従業員100人超の企業の短時間労働者の被用者保険の適用拡大 ・令和6年10月に従業員50人超の企業の短時間労働者の被用者保険の適用拡大等を行うこととした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年年金改正法の施行もあり、短時間労働者の被保険者数は増加した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会 議論の取りまとめ(令和6年7月3日)において、 ・経過措置として設けられた企業規模要件については、他の要件に優先して、撤廃の方向で検討を進めるべきである。 等とされたことを踏まえ、次期年金制度改正に向けては、社会保障審議会年金部会において議論を行い、年末頃に取りまとめを行う予定。 	-	-	短時間被保険者数 令和4年9月 597,271人 (うち女性： 447,369人) 令和6年5月 946,286人 (うち女性： 721,238人) (厚生年金保険、国民年金事業状況(事業月報))

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
177	⑤	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等を促進するため、正規雇用労働者転換・待遇改善に関する計画を策定するとともに、助成等により企業の取組を支援する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組を推進するため、令和6年3月に、正社員転換・待遇改善実現プラン（平成28年1月28日厚生労働省正社員転換・待遇改善実現本部決定）における取組内容のフォローアップを行った。 ・また、非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等の共通化、賞与・退職金の制度新設等といった処遇の改善に資する取組を実施した事業主に対しキャリアアップ助成金による助成を行っている。令和3年度以降、支給要件の緩和や助成額の拡充等、更なる取組支援に向け見直しを実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度においては、キャリアアップ助成金を活用して非正規雇用労働者から正規雇用労働者等に転換した労働者数が87,000人を超えるなど、一定の成果があがっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・不本意非正規雇用労働者の割合は減少しているものの、引き続き、希望する非正規雇用労働者の正社員転換を推進する必要があることから、事業主に対し、HPやSNS等も活用しながら助成金の周知啓発を行い、更なる活用促進を図っていく。 	-	非正規・正規賃金格差 非正規から正規への移動率	-
178	⑥	行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。	内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> ・従前から育児休業等の周知・普及に向け冊子を作製していたところ、令和6年3月に「ともそだてパスポート」を作製・配布するとともに、HPで育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図っているところ。 ・令和5年3月には、申し合わせを改定し、国家公務員の非常勤職員の給与の遡及改定に関して、人事院及び内閣人事局から改めて各府省庁等へ周知を図った。 ・その他国家公務員の非常勤職員に関する処遇の改善については、随時各府省庁等への周知等を行っているところ。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤職員の育児休業新規取得者数や介護休暇の使用者数は増えており、周知・普及はなされていると考える。 ・国家公務員の非常勤職員の月例給についてはおおむね遡及改定がなされており、成果を得ていると考える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、国家公務員の非常勤職員の処遇改善、育児休業等の周知等を検討していく。 	-	令和4年度 育児休業新規取得者数（非常勤職員）303人 令和4年度 介護休暇の使用者数（非常勤職員）101人	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
179	⑥	行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。	総務省	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公共団体の臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件を確保するための改正法（地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号））の施行（令和2年4月1日）により、各地方公共団体で導入された会計年度任用職員制度について、令和2年度以降、毎年4月1日時点の施行状況に関する調査を実施し、その結果を踏まえ、制度の適切な運用について助言を行っている。 ・令和6年度から、対象となる会計年度任用職員に、勤勉手当を支給できるようになったことから、適切に支給するよう助言した。 ・常勤職員の給与が改定された場合における会計年度任用職員の給与については、改定の実施時期を含め、常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定することを基本とし、適切に対処するよう助言した。 ・会計年度任用職員の休暇・休業については、国家公務員と同様の不妊治療のための休暇の新設や育児休業・介護休暇の取得要件の緩和等について職員に周知が行われ、制度の活用が図られるよう、各地方公共団体の取組を促している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤職員の育児休業・介護休暇の取得者数は増えてきており、一定の効果はあった。 ・地方公共団体における会計年度任用職員については、順次処遇改善の取組を行ってきた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非常勤職員の育児休業や介護休暇等の制度について、引き続き、地方公共団体の取組を支援していく。 ・地方公共団体における会計年度任用職員については、順次処遇改善の取組を行ってきたところであり、引き続き、勤勉手当の適切な支給など適正な処遇の確保・改善に取り組んでいく。 	-	-	会計年度任用職員の育児休業・介護休暇の状況 【R4年度】 育児休業5,168人 介護休暇 871人 【R3年度】 育児休業4,218人 介護休暇 637人 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
180	⑥	行政機関で働く非常勤職員について、育児休業や介護休暇等の制度の周知・普及を図るとともに、非常勤職員の制度の趣旨、勤務の内容に応じた処遇が確保されるよう、引き続き配慮や助言を行う。	人事院	<ul style="list-style-type: none"> ・人事院では、各府省が非常勤職員に対して両立支援制度の周知・利用促進が図られるよう、非常勤職員向けリーフレットの作成・配布、制度説明資料やハンドブックの改定・配布等を行っている。また、「妊娠・出産・育児・介護と仕事の両立支援制度の活用に関する指針」（令和5年職員福祉局長通知）を発出し、非常勤職員は、その採用時期や任期が区々であることから、人事担当部局は、時期、頻度等に配慮して制度周知及び研修を実施することを求めている。 ・令和4年1月には不妊治療のための「出生サポート休暇」、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇をいずれも有給で新設するとともに、産前・産後休暇を有給化し、同年4月からは育児休業・介護休暇等の取得要件を緩和する措置を行った。 ・非常勤職員の給与に関する指針（平成20年8月発出）について、令和3年7月改正により、任期が相当長期にわたる非常勤職員のうち、常勤職員と職務、勤務形態等が類似する非常勤職員については、常勤職員に支給する期末手当及び勤勉手当に係る支給月数を基礎として、勤務期間、勤務実績等を考慮の上支給するよう努めることとした。また、令和5年4月改正により、常勤職員の給与が改定された場合における非常勤職員の給与については、当該常勤職員の給与の改定に係る取扱いに準じて改定するよう努めることとした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度に令和4年度以前に生まれた子について最初の育児休業を取得した非常勤の一般職国家公務員は303人（男性20人、女性283人）で取得率は、男性87.0%、女性100.0%となっている。また、同年度に介護休暇を使用した非常勤の一般職国家公務員は101人（男性8人、女性93人）となっている。引き続き非常勤職員の両立支援制度の周知・普及等が図られるような取組が必要である。 ・令和3年7月改正及び令和5年4月改正後の非常勤職員の給与に関する指針に基づく各府省の取組は、概ね適切に実施されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各府省において、非常勤職員の両立支援制度の周知・利用促進が図られるよう、必要な支援・指導を行う。また、非常勤職員については、業務の必要に応じてその都度任期や勤務時間が設定されて任用されるという非常勤職員の性格を考慮しつつ、民間の状況等を考慮し、必要な措置を行っているところであり、今後も必要に応じて検討していく。 ・非常勤職員の給与については、非常勤職員の給与に関する指針に基づく各府省の取組が進んでいる。今後とも、当該指針に基づく各府省の取組の支援を含め常勤職員の給与との権衡を確保する観点からの取組を推進していく。 	-	-	人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査（令和4年度）」 ・育児休業取得率（非常勤職員） 男性20人（87.0%） 女性283人（100.0%） ・介護休暇使用者数（非常勤職員） 男性8人 女性93人

◆ 第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
5 再就職、起業、雇用によらない働き方等における支援									
ア 再就職等に向けた支援									
181	①	職業訓練や職業紹介等を実施し、子育て・介護等との両立や仕事から一定期間離れた者に配慮した多様な再就職等の支援を推進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・マザーズハローワーク等において、子育て中の女性等を対象に、多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及びきめ細かな就職支援を実施する。 ・公的職業訓練において、育児等により決まった日時に訓練を受講することが困難な者等を対象としたeラーニングコースや子育て中の女性が受講しやすい託児サービス付きの訓練コースを実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・マザーズハローワーク等において、子育て中の女性等の多様なニーズに応じたきめ細かな就職支援を推進することにより、53,636人の就職を実現した（令和5年度）。 ・育児や介護など家庭の事情により受講時間に制約がある方に対する職業能力開発機会の提供に繋がった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き多様な求職者のニーズに応じた職業訓練及びきめ細かな就職支援を実施する。 ・引き続き、公的職業訓練において、育児等により決まった日時に訓練を受講することが困難な者等を対象としたeラーニングコース、子育て中の女性が受講しやすい託児サービス付きの訓練コース等の設定を実施する。 	25歳から44歳までの女性の就業率	マザーズハローワーク事業の実績	令和4年度において、eラーニングコースについて200コースを設定した。託児サービス付きの訓練コースについては439人が託児サービスを利用した。
182	②	再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。	文部科学省	<ul style="list-style-type: none"> ・再就職希望者を含む社会人等に対して、社会のニーズにあった大学等におけるリカレント教育プログラムの開発・提供を行っている。 ・大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的専門的なプログラムについて、「職業実践力育成プログラム（BP）」として文部科学大臣が認定する制度を実施している。 ・社会人の学びを応援するポータルサイト「マナパス」において、大学等の社会人向けのプログラムに関する情報や、他省庁の施策を含む社会人の学びを支援する各種制度に関する情報、女性のための学び直しをはじめとする特集を効果的に発信することに加え、学習歴の可視化・キャリアアップへの活用に関する取組等を通じて、社会人が効率的に情報収集できる環境の創出・普及を図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・R2～R4補正予算において、大学等におけるリカレント教育プログラムの開発・提供を行う事業を実施し、大学等が良質な教育プログラムを提供できることを確認したものの、受講する社会人の広がり期待できず、安定的な運営に苦戦していることから、より地域や産業界等社会のニーズに即したプログラムを開発する必要がある。 ・「職業実践力育成プログラム（BP）」は、令和6年5月時点で397課程を認定した。 ・社会人がリカレント教育に関する情報を効率的に収集できる環境の創出・普及に向けて、引き続き、社会人の学びを応援するサイト「マナパス」を運用するとともに、機能強化・コンテンツ拡充等に取り組む必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・大学等に対し、地域や産業界と連携・協働して、経営者を含む地域や産業界の人材育成ニーズを踏まえたリカレント教育プログラムの開発、体制構築に向けた支援をすることで、持続的なリカレント教育エコシステムの構築に向けた取組を推進する。 ・「職業実践力育成プログラム（BP）」の制度の周知を引き続き行い、認定課程数の充実を通じて、社会人の学び直しを推進する。 ・引き続き、社会人の学びを応援するサイト「マナパス」の機能強化・コンテンツ拡充に向けた取組を行い、社会人の学びに役立つ情報発信及びリカレント教育の推進を図る。 	25歳から44歳までの女性の就業率	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
183	②	再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> ・リカレント教育の推進のため、関係府省とも連携しつつ、 ①公的職業訓練において民間の教育訓練機関等による離職者向けの職業訓練の提供、 ②教育訓練給付による、労働者が主体的に学び・学び直しに取り組み、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合の受講費用の一部の給付、 ③人材開発支援助成金による、企業が雇用する労働者に対して訓練等を実施した場合の訓練経費等の助成、等の施策に取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> ①公的職業訓練における離職者向けの職業訓練の受講者数は、125,275人（2019年度）から142,449人（2022年度）へ増加、 ②教育訓練給付の受給者数は、114,153人（2019年度）から117,188人（2022年度）へ増加、 ③人材開発支援助成金の支給件数は、33,905件（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コース、教育訓練休暇付与コースの合計）（2019年度）から38,188件（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースの経過措置分を含む人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスク支援コースの合計）（2023年度）へ増加、等、各種施策を推進した。 <p>参考指標についても、労働者の自己啓発実施割合は29.8%（2019年）から34.4%（2023年）と上昇している。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、関係府省とも連携し、各種施策の利用促進を図る。 ・また、職場における学び・学び直しの促進に向けて、周知啓発等に取り組み、リカレント教育の推進に資する機運の醸成を図っていく。 	25歳から44歳までの女性の就業率	自己啓発を行っている労働者の割合	<p>【参考データ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①公的職業訓練における離職者向けの職業訓練の受講者数 142,449人（2022年度）、 ②教育訓練給付の受給者数 117,188人（2022年度）、 ③人材開発支援助成金の支給件数（経過措置分を含む全数） 57,019件（2019年度）、38,190件（2023年度） <p>【参考URL】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①令和5年度第2回中央職業能力開発促進協議会資料 (https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001198976.pdf) ②「雇用保険事業年報」 (https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken02/all.html)
184	②	再就職希望者を含む社会人等の就労、スキルアップ、キャリア転換に必要な実践的な知識・技術・技能を身に付けるためのリカレント教育を推進し、学び直し等の充実を図る。	経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業を通じて、女性を含めた在職者に対して、キャリア相談、リスクリング、転職までを一体的に支援し、キャリアアップの後押しを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業については、2024年8月末までに140件を超える事業の採択を行い、支援開始人数は約4万人に至っており、一定の進捗があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業を着実に実施していく。 	25歳から44歳までの女性の就業率	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
イ 起業に向けた支援等									
185	①	女性の起業を後押しするため、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。(再掲)	経済産業省	・女性起業家に対し、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による低利での資金繰り支援を実施している。	・女性起業家に対し、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による低利での資金繰り支援を実施している。 ・日本政策金融公庫における女性起業家(創業前及び創業後1年以内)の融資先数は増加傾向である。 2017年6,174先に対し、2023年6,631先。	・女性の起業を後押しするため、引き続き、「女性、若者／シニア起業家支援資金」等による資金繰り支援を実施する。	起業家に占める女性の割合	—	—
186	②	女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。(再掲)	内閣府	・地方公共団体が多様な主体による連携体制の構築の下で地域の实情に応じて行う取組を地域女性活躍推進交付金によって支援しているところ。 起業家の育成を重点的に行うため、地方公共団体の経済部局や商工会議所等と連携・協働しつつ真に効果の高い事業を可能とする「デジタル人材・起業家育成支援型」を令和4年度第二次補正予算及び令和5年度当初予算において新設、令和5年度から事業を実施している。 【「デジタル人材・起業家育成支援型」の予算及び実績(2024年9月時点)】 令和6年度交付決定額：262,957千円(87自治体) 令和5年度実績額：162,396千円(48自治体) ・平成15年4月の男女共同参画会議決定をうけ、平成16年度より「女性のチャレンジ賞」として起業などにチャレンジしている女性個人、女性団体・グループを顕彰している。令和3年度は3名、令和4年度は3名、令和5年度は1名、令和6年度は2名の起業家を表彰している。 令和3年度執行額：456千円 令和4年度執行額：493千円 令和5年度執行額：905千円 令和6年度予算額：649千円 ・令和4年12月から令和5年5月にかけて開催された「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会」の提言を踏まえ、令和5年6月に政府決定された「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」等に女性起業家の育成・支援に資する具体的な施策を盛り込んだ。	・地方公共団体による地域女性活躍推進交付金の「デジタル人材・起業家育成支援型」の活用が増加しており、取組が進んでいる。	・地域女性活躍推進交付金を活用した起業家育成支援の取組事例を共有することで、地方公共団体による同交付金の活用を促していく。 ・「女性活躍・男女共同参画の重点方針2024」に盛り込まれた女性起業家の育成・支援を促進するための具体的施策を関係府省と連携しながら着実に実行していく。	起業家に占める女性の割合	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
187	②	女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進するため、多様なロールモデルの可視化や女性に寄り添った支援事例等のノウハウについて、支援者や支援機関、男女共同参画センター等に普及を図る。(再掲)	経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> ・女性起業家に特化した支援ノウハウの共有や支援機関同士の情報共有のため、女性起業家支援機関の全国ネットワークである「わたしの起業応援団」を設立した。支援機関を探す女性起業家向けに、応援団に所属する支援機関の支援内容等の一覧を公開することで、女性起業家が相談しやすい環境整備を行っている。 ・また、スタートアップの起業家に占める女性の割合は少なく、また女性起業家特有の課題(女性起業家は起業家ネットワークへのアクセスが限定的、資金調達、顧客・販路開拓、財務・税務・法務の各面で苦勞、女性ベンチャーキャピタリストが少ない)も存在することから、女性起業家支援を総合的に推進するため、令和5年5月に女性起業家支援パッケージを公表した。その一環として、全国各地で女性起業家支援ネットワークを構築し、事業計画に対する助言を行うとともに、支援者とのマッチングに向けた支援プログラムを実施している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「わたしの起業応援団」ネットワークの更なる活性化に向けて、支援機関同士の支援事例の紹介や情報交換等を行う連絡会議を実施し、各支援機関のスキル向上や支援機関同士の連携強化につながった。女性が起業しやすい環境づくりを行うことで、女性の起業家の割合を増やすことに寄与した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性起業家支援ネットワークを活用し、支援機関同士の情報交換や支援ノウハウの共有を行うとともに、女性起業家が支援を受けやすい環境づくりに努め、ロールモデルとなるような成長志向の女性起業家の数を増加させていく。 	起業家に占める女性の割合	-	-
188	③	女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。(再掲)	経済産業省	<ul style="list-style-type: none"> ・女性も含めた後継者の事業承継を後押しし、中小企業・小規模事業者の事業統合・再編を促すため、予算・税制等を含めた総合的な支援策を推進する。また、その活用事例を展開していく。 ・地方を含めた後継者の活躍を後押しするピッチイベントを開催し、事業承継がビジネスチャンスという気運醸成を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度から引き続き、補助金や税制などの総合的な支援策を講じ、女性を含めた後継者の事業承継の推進を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、女性を含めた後継者の事業承継を後押しするため、予算・税制をはじめとする総合的な支援策を推進していく。また、活用事例の展開等を通じて、施策の周知広報を図る。 	起業家に占める女性の割合	-	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
ウ 雇用によらない働き方等における就業環境の整備									
189	①	商工業等の自営業も含む小規模事業者の実態の把握及び課題抽出に努める。	経済産業省	・2023年度に小規模事業者における女性の就労に関する調査を行い、2024年度に小規模企業白書に調査結果を掲載。	・調査結果によれば、小規模事業者は、女性に特に柔軟な働き方を提供している。	・全国的に人手不足が一層深刻となる中で、柔軟な働き方や自己実現の場を提供している小規模事業者の役割は重要であり、今後も注視していく。	—	—	2024年版小規模企業白書 第2部 第2章
190	②	女性が家族従業者として果たしている役割に鑑み、事業所得等の適切な申告に向けた取組を進めながら、税制等の各種制度の在り方を検討する。	財務省	・青色申告を行う個人事業主については、所得税法第56条に基づき、適正な記帳・帳簿等保存により、事業と家計が明確に分離されていると考えられることから、その親族に支払う給与等の対価について事前に税務署に届け出た場合には、労務の対価として相当と認められる範囲内で必要経費への算入が認められているもの。	・女性の社会進出の観点においても、所得税法第56条は性別を問わず適用されるものであり、それ自体が女性の経済的自立を損なうものではないと考えている。	・所得税法第56条の見直しについては、適正な記帳・帳簿等保存により事業と家計が分離されているかどうか等、個人事業者の所得に対する課税のあり方の基本に関わるものであることから、慎重に検討する必要がある。	—	—	—
191	③	家内労働手帳の普及、工賃支払の確保、最低工賃の決定及び周知、労災保険特別加入の促進等により家内労働者の労働条件の改善を図る。	厚生労働省	・委託者・家内労働者を対象にセミナー、個別訪問による周知啓発、指導を行い、労働条件の確保改善や安全衛生対策の向上に向けた周知啓発等を行った。また、家内労働に関するリーフレットの作成配布、Webサイト運営による情報提供等を行った。	・セミナー、個別訪問等により家内労働に関する周知啓発が図られているが、家内労働の委託者は小規模で家内労働に関する委託条件や環境整備等に関する知識等に乏しい者も多く、また、一定数の方が家内労働に従事されていることから、引き続き、周知啓発等に組み込んでいく必要がある。	・Webサイト運営等により広く情報提供を行うとともに、個別訪問により実情に即した労働条件改善に向けた助言等を行っていく。	—	—	—

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
192	④	<p>フリーランスについて、多様な働き方の拡大、高齢者雇用の拡大などの観点からも、これを安心して選択できる環境を整えるため、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」という。）や下請代金支払遅延等防止法を適用することを明確化する一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で令和2年内を目途に案を作成し、意見公募手続を開始する。</p> <p>その上で、発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行体制を充実する。</p> <p>さらに、労働者災害補償保険の活用を図るための特別加入制度について、令和2年内を目途に対象の拡大を行う。</p>	内閣官房	<ul style="list-style-type: none"> ・フリーランスについて、多様な働き方の拡大、高齢者雇用の拡大などの観点からも、これを安心して選択できる環境を整えるため、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、令和3年3月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定し、周知・活用を図っている。 ・個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が令和5年に公布され、令和6年11月に施行される予定。 ・フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルなどについて、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）を令和2年11月に設置し、相談対応や紛争解決の援助を行っている。 ・労働者災害補償保険法の特別加入制度については、近年、アニメーション制作従事者、自転車配達員、ITフリーランスなどを特別加入の対象として追加し、対象範囲を拡大してきた。 ・また、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の制定に伴い、同法に規定する特定受託事業者が行う事業を新たに特別加入の対象として追加する改正省令を令和6年1月に公布したところであり、同法の施行の日から施行予定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の令和6年11月の円滑な施行に向け、周知・広報に取り組む必要。 ・また、労働者災害補償保険に関する改正省令についても円滑な施行に向け、周知・広報に取り組む必要。 	<p>【今後の方向性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律の周知・広報を徹底するとともに、当該法律に基づき適切に執行していく。 ・また、労働者災害補償保険に関する改正省令についても周知・広報を徹底する。 	-	-	-
193	④	<p>フリーランスについて、多様な働き方の拡大、高齢者雇用の拡大などの観点からも、これを安心して選択できる環境を整えるため、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」という。）や下請代金支払遅延等防止法を適用することを明確化する一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で令和2年内を目途に案を作成し、意見公募手続を開始する。</p> <p>その上で、発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行体制を充実する。</p> <p>さらに、労働者災害補償保険の活用を図るための特別加入制度について、令和2年内を目途に対象の拡大を行う。</p>	公正取引委員会	(NO.192参照)	(NO.192参照)	(NO.192参照)	-	-	-

◆第5次男女共同参画基本計画に関する施策の評価等について

No	施策番号	施策内容	担当府省	主な施策の取組状況	取組に対する評価	今後の方向性、検討課題等	関連する5次計画の成果目標	関連する5次計画の参考指標	参考データ、関連政策評価等
194	④	<p>フリーランスについて、多様な働き方の拡大、高齢者雇用の拡大などの観点からも、これを安心して選択できる環境を整えるため、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」という。）や下請代金支払遅延等防止法を適用することを明確化する一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で令和2年内を目途に案を作成し、意見公募手続を開始する。</p> <p>その上で、発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行体制を充実する。</p> <p>さらに、労働者災害補償保険の活用を図るための特別加入制度について、令和2年内を目途に対象の拡大を行う。</p>	厚生労働省	(NO.192参照)	(NO.192参照)	(NO.192参照)	-	-	-
195	④	<p>フリーランスについて、多様な働き方の拡大、高齢者雇用の拡大などの観点からも、これを安心して選択できる環境を整えるため、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（以下「独占禁止法」という。）や下請代金支払遅延等防止法を適用することを明確化する一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で令和2年内を目途に案を作成し、意見公募手続を開始する。</p> <p>その上で、発注事業者とフリーランスとの取引におけるトラブルに迅速に対応できるよう、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法に基づく執行体制を充実する。</p> <p>さらに、労働者災害補償保険の活用を図るための特別加入制度について、令和2年内を目途に対象の拡大を行う。</p>	経済産業省	(NO.192参照)	(NO.192参照)	(NO.192参照)	-	-	-