

政策評価体系上の位置付、通し番号		VI-1-1-(1)						
事業評価シート								
予算事業名	育児休業取得促進等助成金	事業開始年度	平成19年度					
担当部局・課室名 作成責任者	職業安定局雇用開発課（雇用開発課長 水野 知親）							
根拠法令（具体的な条文（〇条〇項など）も記載）	雇用保険法第62条第1項第5号、雇用保険法施行規則第117条第2項							
関係する通知、計画等								
予算体系	(項)男女雇用均等雇用対策費 (大事項)仕事と家庭両立支援等に必要な経費 (目)雇用安定等給付金							
実施方法	■直接実施							
	□業務委託等（委託先等： ）							
	□補助金〔直接・間接〕 （補助先： 実施主体： ）							
	□貸付（貸付先： ） □その他（ ）							
支出先が 独法、公益法人等 の場合	役員総数 (官庁OB/役員数)	/	常勤役員数	/	非常勤役員数	/	監事等	/
	職員総数		内、官庁OB		役員報酬総額		官庁OB役員 報酬総額	
	積立金等の額		内訳		今後の 活用計画			
事業/ 制度概要	目的 (何のために)	我が国の少子化が進行する中、育児休業及び短時間勤務制度の利用を促進し、育児を行う労働者の雇用管理の改善を進めることにより、労働者の雇用の維持、安定を図る。						
	対象 (誰/何を対象に)	雇用保険の適用事業主						
	事業/制度内容 (手段、手法など)	育児休業あるいは育児のための勤務時間短縮制度を定め、同制度を利用する雇用保険被保険者に対し、連続して3ヶ月以上の経済的支援を行った事業主に対し、その経済的支援額の2/3（中小企業事業主は3/4）を助成する。 【受給手続き】 ・助成金の支給は、経済的支援を開始した日から6ヶ月ごとに区切った期間（以下、「支給対象期」という。）ごとに、経済的支援を行った期間に応じ最大6回まで支給する。 ・各支給対象期ごとに、各支給対象期の末日の翌日から起算して2ヶ月を経過する日の属する月の末日までに、支給申請を行う。						
コスト	平成22年度予算額		人件費					
	事業費	616 百万円	}	職員構成	概算人件費 (平均給与×従事 職員数)	従事職員数		
	人件費	0 百万円		担当正職員	千円		人	
総計	616 百万円	臨時職員他		千円		人		
予算額推移等 (財源内訳/ 単位百万円)	年度	総額	地方公共団体の裏負担がある場合、概算の総額					
	H19(決算額)	141						
	H19(決算上の不用額)	3,144						
	H20(決算額)	488						
	H20(決算上の不用額)	1,766						
	H21(予算(補正込))	1,008						
	H21(決算見込)	695						
H22予算	616							
平成22年度 予算 (補助金の場合は負担 割合等も)	育児休業取得促進措置 561百万円 短時間勤務促進措置 56百万円							

政策評価体系上の位置付、通し番号		VI-1-1-(1)			
事業評価シート					
予算事業名	育児休業取得促進等助成金	事業開始年度	平成19年度		
担当部局・課室名 作成責任者	職業安定局雇用開発課（雇用開発課長 水野 知親）				
事業/制度の 必要性	育児休業の取得の促進は、少子化対策として有効な施策であると同時に、妊娠、出産、育児に伴う離職率を低下させ、労働者の雇用の維持、安定に資する雇用対策上も極めて重要な施策であるため、今後ともその取組を推進していく必要がある。				
他省庁、自治体、民間 等における類似事業	当該事業と同種の事業を行う他省庁、自治体、民間等は把握していない。				
他省庁、自治体、民間 等との連携・役割分担					
アウトプット	【指標】	単位	H19年度実績	H20年度実績	H21年度実績
	①育児休業取得促進措置	人	529	1,981	2,712
	②短時間勤務促進措置	人	26	164	330
	予算執行率	%	4.3	21.6	68.9 (見込み)
アウトカム	【指標】（達成水準／達成時期）	単位	H19年度実績 【達成率】	H20年度実績 【達成率】	H21年度実績 【達成率】
	育児休業取得促進等助成金を利用した労働者の継続就業率 90%以上	%	100	97	96.4
	達成目標 (指標、達成水準/ 達成時期)、 実績				
事業/制度の 自己評価 (アウトカム指標の分析。 適宜アウトプット 指標に言及)	育児休業取得促進等助成金を利用した労働者の継続就業率90%以上の目標は達成しており、本助成金は、育児休業の取得促進及び労働者の雇用の維持、安定に有効な役割を果たしたと考えられる。				
今後の 方向性	見直しの方向性 (より効率的・効果的な 事業とする観点から) (担当部局案)	雇用保険財源に限られる中で、育児休業期間中や短時間勤務期間中に経済的支援を行うことができる企業に対する支援を行うよりも、育児休業制度等が利用しにくく両立支援の取組みが遅れている企業に対する支援を行うことが重要であることを踏まえ、政策目的が同一である「両立支援レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）」及び「中小企業子育て支援助成金」と共に、本助成金の在り方の検討を行う。 また、本助成金の目標設定にあたっては、本助成金の活用によって何人が育児休業・短時間勤務制度を利用できるようになったかという評価の視点をビルトインして事業の効果を把握し、制度の効率的な運営を図ることとする。			
	平成23年度予算の 方針(担当部局案)	(見直しの上) (見直しをせず)	廃止 増額 現状維持	現状維持	減額
比較参考値 (諸外国での類似事業 の例など)					
特記事項 (事業/制度の沿革、こ れまでの予算の削減に 向けた取組み、目標達 成のための関連事業等)					

* アウトプット指標・アウトカム指標は、該当する施策小目標で設定している指標を中心に記載