

実績評価書

平成19年8月

評価の対象となる施策目標	男女労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
--------------	--

1. 政策体系上の位置付け等

基本目標	VI	男女がともに能力を発揮し、安心して子供を産み育てることなどを可能にする社会づくりを推進すること
施策目標	1	男女労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
施策目標	1-1	男女労働者が多様な個性や能力を発揮でき、かつ仕事と家庭の両立ができる雇用環境及び多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
個別目標 1	男女雇用機会均等確保に係る法令の履行を確保すること	
	(主な事務事業) ・制度是正指導強化事業 ・紛争解決援助事業	
個別目標 2	実質的に男女均等な職場環境を整備すること	
	(主な事務事業) ・ポジティブ・アクション普及啓発事業 ・セクシュアルハラスメント対策普及啓発事業	
個別目標 3	女性の能力発揮を支援すること	
	(主な事務事業) ・女性と仕事総合支援事業 ・メンター紹介サービス事業 ・女性の起業支援専用サイト事業 ・子育て女性起業支援助成金	
個別目標 4	育児・介護休業制度を定着させること	
	※重点評価課題(育児・介護休業制度の定着促進及び仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主の支援の充実)	
	(主な事務事業) ・育児・介護休業制度普及・定着促進事業	
個別目標 5	両立支援に取り組む事業主を支援すること	
	※重点評価課題(育児・介護休業制度の定着促進及び仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主の支援の充実)	
	(主な事務事業) ・一般事業主行動計画策定・実施促進事業 ・育児・介護雇用安定等助成金 ・ファミリー・フレンドリー企業普及・定着促進事業	
個別目標 6	育児・介護を行う労働者を支援すること	
	(主な事務事業)	

	<ul style="list-style-type: none"> ・緊急サポートネットワーク事業 ・再就職希望者支援事業
	<p>個別目標7 パートタイム労働者と正社員との均衡待遇を確保すること</p> <p>※重点評価課題(パートタイム労働者と正社員との均衡待遇の確保)</p> <p>(主な事務事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短時間労働者雇用管理改善等助成金
	<p>個別目標8 短時間正社員制度の導入を促進すること</p> <p>(主な事務事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公正かつ多様な働き方導入推進事業
	<p>個別目標9 在宅就業者の就業環境を整備すること</p> <p>(主な事務事業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅就業者支援事業
<p>施策の概要(目的・根拠法令等)</p> <p>1 目的等</p> <p>男女労働者が性別により差別されることなく、能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、育児や家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図ること等の目的のために、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、育児・介護休業制度の定着促進、労働者が仕事と育児・介護とを両立できるようにするための支援などの諸施策を推進する。</p> <p>2 根拠法令等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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(男女雇用機会均等法)(昭和47年法律第113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(育児・介護休業法)(平成3年法律第76号) ○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム労働法)(平成5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) 	
<p>主管部局・課室</p>	<p>雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課、職業家庭両立課、短時間・在宅労働課</p>
<p>関係部局・課室</p>	<p>—</p>

2. 現状分析

<p>1 昭和61年に男女雇用機会均等法(以下「均等法」という。)が施行され、社会一般及び企業の雇用管理においても、男女の機会均等についての認識が広く浸透・定着してきた。</p> <p>また、これまでに行われてきた同法の改正により、女性に対する差別禁止の範囲の拡大をはじめ、ポジティブ・アクション(実質的な男女均等な職場環境整備のため、男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指し、企業が進める自主的かつ積極的な取組)、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置に関する規定が設けられる等、実質的な男女機会均等の実現に向けた幅広い企業の取組を促してきたところである。</p> <p>(1) 女性労働者の就業実態をみると、女性雇用者については平成18年には2,277万人、雇用者総数に占める割合は41.6%と毎年増加傾向にあり、勤続年数も伸長している。</p> <p>また、管理職に占める女性の割合は平成17年の6.7%から平成18年の7.3%と上昇が続いているが、上昇テンポは緩やかである。</p> <p>一方で、コース別雇用管理制度を導入している企業については、管理職に占める女性の割合が相対的に少ない状況にあり、中には均等法の趣旨に沿った運用がなされていない企業もみられる。</p> <p>(2) 企業におけるポジティブ・アクションの取組状況をみると、企業規模5,000人以上の大企業においては、平成12年度の67.7%から平成15年度の74.0%と取り組む企業割合は上昇しているが、全体としてみると、平成12年度の26.3%から平成17年度の29.5%と大きな広がりを持った動きには至っていない。</p> <p>(3) 都道府県労働局雇用均等室に寄せられる女性労働者等からの相談については、</p>

妊娠・出産等を理由とした解雇や不利益な配置転換、パートタイムへの契約内容の変更の強要、雇止め等があり、紛争の解決援助を求める例が増加している。中でも、セクシュアルハラスメントについては、企業において対策が進展しているものの、毎年女性労働者等からの均等法関係の相談件数の約半数（平成18年度では、全相談件数15,845件のうち7,790件）を占めているところである。

- (4) 都道府県労働局長による均等法に基づく制度是正指導については、近年事案が複雑・困難化しており、外見上、直ちには差別か否かの判断が難しいケースが見られる。
- (5) 育児等で一度就業を中断した後の女性の再就業の一形態として、起業の意義が高まっているが、総務省「就業構造基本調査」（平成14年）によると、起業希望者に対する新規開業者の比率は、男性13.0%、女性26.8%と、女性の方が高いものの、就業経験不足や人的ネットワーク形成の機会の少なさ等から、女性の廃業率は22.9%と、男性（11.8%）の約2倍と高くなっている。

2 子育てや介護等をしながら安心して働き続けることができるためには、育児休業制度や介護休業制度、短時間勤務制度などが企業においてしっかりと整備されていることが重要であり、例えば育児休業制度の規定率は平成14年度81.1%が平成17年度には86.1%と、介護休業制度の規定率は平成14年度73.2%が平成17年度には81.4%と、両立支援制度が規定整備されている企業の割合は着実に増加しているところである。

しかし、育児休業制度や短時間勤務制度などが整備されていても、職場への迷惑がかかるため制度が利用しにくいと感じている労働者が多く、今後、こうした制度を利用しやすい職場風土づくりが重要となっている。

3 急速な少子高齢化による労働力人口の減少に対応するためにも、働き方の見直しを含めた対策が求められている。

- (1) 近年、就業意識や価値観の変化により、個人の希望に応じた働き方を選択したいという労働者が増加しており、平成15年度に厚生労働省が実施した調査（「多様就業型ワークシェアリング制度導入意識調査・制度導入状況実態調査」）によると、男性では22.0%、女性では52.4%が短時間正社員という働き方を希望している。
- (2) 企業が従業員のために、働き方の見直しを含めた次世代育成支援対策を行うことを促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定・実施を進めていくことが重要である。

4 近年、パートタイム労働者は増加し、2006（平成18）年には1,205万人と雇用者総数の約22.5%にも達している。また、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加しており、パートタイム労働者は我が国の経済社会に欠くことのできない存在となっている。しかしながら、パートタイム労働者の待遇がその働きに見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

5 情報通信機器を活用して在宅で就業する就業形態は、育児期の女性を中心として関心が高い働き方であるが、発注者との間で仕事の納期・質・報酬等についてのトラブルに巻き込まれる者や納期を守るための長時間就業などから健康管理に不安を訴える者もいる。

このような状況をふまえ、在宅就業を安心して行うことができるよう、平成12年に「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し普及に努めている。

3. 施策目標に関する評価

施策目標に係る指標 (達成水準/達成時期)					
	H14	H15	H16	H17	H18
1 役職者に占める女性の割合 (単位:%) (前年以上/毎年)	6.0	6.1	6.7	6.7	7.3
2 育児休業取得率 (単位:%) (前年以上/毎年)	男性	男性	男性	男性	集計中
	0.33	0.44	0.56	0.50	
	女性	女性	女性	女性	
	64.0	73.1	70.6	72.3	
3 小学校就学の始期までの勤務時間	9.6	10.2	10.5	16.3	集計中

	短縮等の措置を規定している事業所の割合 (単位：%) (前年以上/毎年)					
4	緊急サポートネットワーク事業の事業利用者の継続就業率 (単位：%) (85%以上/平成18年度)	-	-	-	-	95
5	再就職希望者支援事業の登録後1年以内に具体的な求職活動を始め人の割合 (単位：%) (70%以上/平成18年度)	-	-	-	-	91.5
6	短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給を受けた事業所のうち、支給1年後において支給対象となった制度が継続して運用され、かつ適用される者がいる割合 (単位：%) (80%以上/平成18年度)	-	-	-	-	集計中
7	公正かつ多様な働き方導入推進事業の委託事業実施団体の傘下企業のうち、本事業への参加をきっかけにして、公正な処遇が確保された短時間正社員制度導入の検討を開始したものの割合 (単位：%) (80%以上/平成18年度)	-	-	-	-	51.3
8	能力開発システム修了後最終診断を受けた者のうち、再就業(登録を含む)・再就職をした者の割合 (単位：%) (80%以上/平成18年度)	-	-	-	-	81.7
(調査名・資料出所、備考)						
<ul style="list-style-type: none"> ・指標1は、大臣官房統計情報部賃金福祉統計課の「賃金構造基本統計調査」による。 ・指標2及び3は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の「女性雇用管理基本調査」による。平成14年度、平成16年度及び平成17年度は5人以上規模事業所調査、平成15年度は30人以上規模企業調査。平成18年度の数値は、現在集計中である。 ・指標4は、雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課が事業終了後に実施した、緊急サポートネットワーク事業の利用者に対する調査により把握する。平成17年度より開始した事業であるが、平成18年度に新たに設定した指標であるため、平成14～平成17の欄への記載はなし。 ・指標5は、(財)21世紀職業財団が平成18年に実施した、再就職希望者支援事業の登録者に対するアンケート調査により把握する。平成18年度から当該実績を把握しているため、平成14～平成17の欄への記載はなし。 ・指標6は、助成金支給1年後に事業所に対して、指定法人である短時間労働援助センターが実施する調査により把握する。平成18年の数値は、平成20年4月に確定値を公表予定である。 ・指標7は、公正かつ多様な働き方導入推進事業終了後、傘下企業に対して実施した成果調査による。 ・指標8は、在宅就業者支援事業が終了して2か月後に当該事業参加者に対して(社)社会経済生産性本部が実施するアンケート調査により把握する。 ・指標6～8は、各事業が平成18年度に新たに開始したため、平成14～平成17の欄への記載はなし。 						
参考指標		H14	H15	H16	H17	H18
1	女性雇用者数 (単位：上段は万人、下段は%)	2,161 (40.5)	2,177 (40.8)	2,203 (41.1)	2,229 (41.3)	2,277 (41.6)
(調査名・資料出所、備考)						
・参考指標1は、総務省統計局の「労働力調査」による。()は、雇用者総数に占める女性の割合である。						
施策目標の評価						
1	女性雇用者数は増加傾向にあり、近年、役職者に占める女性の割合はテンポは緩やかであるものの上昇し、平成18年度においては、役職者に占める女性の割合を					

前年以上とする指標を達成していることから、女性労働者がその能力を発揮できる環境が整備されつつある。

- 2 育児休業取得率について平成16年度と平成17年度を比較すると、男性は横ばいであるが、女性は平成16年度が70.6%、平成17年度が72.3%と前年より増加している。
- 3 就業規則に小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置を規定している事業所の割合は、平成16年度は10.5%、平成17年度は16.3%と前年より増加している。
- 4 緊急サポートネットワーク事業の事業利用者の継続就業率は、平成18年度は95%と目標を上回った。
- 5 再就職希望者支援事業の登録後1年以内に具体的な求職活動を始める人の割合は18年度は91.5%と目標を上回った。
- 6 短時間正社員制度導入の「検討を開始」した傘下企業の割合は51.3%にとどまった。これは、(社)情報サービス産業協会の調査結果が91.4%であったのに対し、川越商工会議所が33.5%であったことが原因であるが、川越商工会議所は事業実施期間が短かったため、事業終了時点では、制度導入の「検討開始」の段階まで至らなかったものと推察される。
- 7 能力開発システム修了後最終診断を受けた者のうち、再就業(登録を含む)・再就職をした者の割合は81.7%であり、目標を上回った。本事業は、在宅就業者の能力評価、スキルアップ支援を行っており、個々人の適正に応じた支援が有効かつ効率的に成果を上げたと評価できる。
- 8 以上により、施策目標の達成に向けて進展していると評価できる。

4. 個別目標に関する評価

個別目標1 男女雇用機会均等確保に係る法令の履行を確保すること						
個別目標に係る指標						
アウトカム指標 (達成水準/達成時期)						
1	役職者に占める女性の割合 (単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標1と同じ。	H14 6.0	H15 6.1	H16 6.7	H17 6.7	H18 7.3
(調査名・資料出所、備考) ・指標1は、大臣官房統計情報部賃金福祉統計課の「賃金構造基本統計調査」による。						
参考指標						
1	労働局雇用均等室における是正指導の実施件数 (単位:件)	5,448	5,624	5,122	5,042	5,393
2	労働局個別紛争解決の援助の実施件数 (単位:件)	122	157	149	141	166
(調査名・資料出所、備考) ・参考指標1及び2は、都道府県労働局雇用均等室の「男女雇用機会均等関係業務報告」による。						
個別目標1に関する評価 (主に有効性及び効率性の観点から)						
1 役職者に占める女性の割合の推移を見ると、ほぼ毎年上昇しており、平成18年は、平成17年の6.7%から、0.6ポイント上昇し、7.3%となった。						
2 事業所に対する是正指導の実施件数は、平成18年は5,393件であり、毎年5,000件以上の事業所に対して、報告徴収を行っており、男女雇用機会均等確保に係る法令の履行確保が図られている。是正指導を行うに当たっては、事業所に対して、均等法の施行状況について事業主に対して報告を求めることができるとする同法第25条に基づく報告徴収を実施しているが、労働者からの相談に基づく他、毎年重点業種等を設定して、計画的に事業所訪問しており、同法の履行確保を確実にすることで女性が長く働き続けやすく、かつ公正な評価を受けられる雇用環境が整備され、将来的に役職者の増加につながるという点から、有効・効率的な手段であると評価できる。						
3 労働局長による個別紛争解決援助の実施件数は、平成18年は166件と年々上昇傾向にある。個別紛争解決援助は、法に抵触するか否かの判定より、損害の回復等によって、労働者と事業主間の個別紛争を迅速かつ現実的に解決することを基本として実施しており、上記2と相まって、均等法の履行確保を図る手段として機能している。紛争解決援助により退職等就業の中断が回避される等、女性が長く働き続け、かつ公正な評価を受けられることで、将来的に役職者の増加につながるという点から、有効・効率的な手段であると評価できる。						
4 以上により、上記取組みは個別目標の達成にとって有効・効率的であったと評価できる。						
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要						
事務事業名 制度是正指導強化事業						
平成18年度 32百万円 (補助割合:[国 /][/][/])						
予 算 額 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他 ()						
実施主体 本省、厚生局、労働局 (監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他 ()						
概要: 均等法に沿った雇用管理が実現されるよう、法令等の周知徹底を図るとともに、均等法に基づく報告徴収 (法の目的を達成するための行政機関固有の権限として、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が法の施行に関し、必要があると認めるとき、事業主に対して報告を求めること) を実施し、均等法違反のあった事業場を対象に、是正指導を行っている。これは行政機関固有の権限として法の目的を達成するため事業主に対し行うものである。						
事務事業名 紛争解決援助事業						
平成18年度 6百万円 (補助割合:[国 /][/][/])						
予 算 額 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他 ()						
実施主体 本省、厚生局、労働局 (監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他 ()						

概要：

均等法に基づき、男女均等取扱いに関する紛争について、都道府県労働局長による助言、指導、勧告等により、私法上（民事上）の紛争の解決援助を図っている。これは、都道府県労働局長が、公平な第三者という立場で行政サービスとして行うものである。

個別目標 2 実質的に男女均等な職場環境を整備すること						
個別目標に係る指標						
アウトカム指標						
(達成水準/達成時期)						
1	役職者に占める女性の割合 (単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標 1 と同じ。	H 1 4 6.0	H 1 5 6.1	H 1 6 6.7	H 1 7 6.7	H 1 8 7.3
(調査名・資料出所、備考)						
・指標 1 は、大臣官房統計情報部賃金福祉統計課の「賃金構造基本統計調査」による。						
参考指標						
1	労働局雇用均等室における女性等からの相談件数 (単位:件)	13,037 (5,924)	13,230 (5,924)	13,767 (6,291)	13,927 (6,505)	15,845 (7,790)
2	労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法第 21 条是正指導の実施件数 (単位:件)	4,975	5,190	4,628	4,587	4,926
3	ポジティブ・アクション普及促進セミナー参加者数 (単位:人)	2,340	9,342	8,558	8,996	9,089
4	セクシュアルハラスメント防止実践講習参加者数 (単位:人)	14,566	10,106	7,915	5,771	5,429
(調査名・資料出所、備考)						
・参考指標 1 及び 2 は、都道府県労働局雇用均等室の「男女雇用機会均等業務報告」による。						
・参考指標 1 の () の数値は、全相談件数のうちセクシュアルハラスメントに関わる相談件数である。						
・参考指標 3 及び 4 は、(財) 21 世紀職業財団の実施事業報告による。						
個別目標 2 に関する評価 (主に有効性及び効率性の観点から)						
1 役職者に占める女性の割合の推移を見ると、ほぼ毎年上昇しており、平成 18 年は、平成 17 年の 6.7% から、0.6 ポイント上昇し、7.3% となった。						
2 ポジティブ・アクション普及促進事業として、ポジティブ・アクションのノウハウを提供するセミナー、中間管理職や女性労働者に対する研修やポジティブ・アクションを普及する方法として、業種別に企業を集めて互いに情報・意見交換を行う業種別使用者会議等を実施したところである。これらは、ポジティブ・アクションに対する認識が深まる手法やノウハウが提供できる、業種をとらえてポジティブ・アクションの取組が広まる等の効果があり、管理職への女性の登用などといった実質的な男女均等な職場環境を達成するための目標を掲げたポジティブ・アクションを実施する企業も増えており、有効・効率的な手段であると評価できる。						
3 個別指導、集団指導により、直接事業主に、セクシュアルハラスメント防止対策を講じるよう働きかけることができ、平成 18 年度の是正指導件数は、4,926 件に上るとともに、セクシュアルハラスメント防止実践講習により防止対策のノウハウを提供しており、これらが相まって、実質的な男女均等な職場環境の整備に不可欠なセクシュアルハラスメントのない職場の実現に有効・効率的な手段になっており、女性が長く働き続け、役職者へ登用される環境の整備に資していると評価できる。						
4 以上により、上記取組みは個別目標の達成にとって有効・効率的であったと評価できる。						
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要						
事務事業名 : ポジティブ・アクション普及啓発事業						
平成 18 年度 : 469 百万円 (補助割合: [国 /] [/] [/])						
予 算 額 : 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他 ()						
実 施 主 体 : 本省、厚生局、労働局 (監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他 ()						
概要: ポジティブ・アクションの取組をさらに普及させていくため、ポジティブ・アクション推進協議会や男女雇用機会均等月間等の事業やポジティブ・アクションに係る各種情報収集及び提供・研修の開催、企業に対する助言等の事業を行うものである。						
事務事業名 : セクシュアルハラスメント対策普及啓発事業						
平成 18 年度 : 124 百万円 (補助割合: [国 /] [/] [/])						

予 算 額	一般会計、厚生保険特会、 <u>労働保険特会</u> 、その他（ ）
実施主体	<u>本省</u> 、厚生局、 <u>労働局</u> （ <u>監督署</u> 、 <u>安定所</u> 、 <u>均等室</u> ）、 <u>検疫所</u> 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、 <u>公益法人</u> その他（ ）
概要：	事業主がセクシュアルハラスメント対策を講じられるよう、企業に対する啓発指導を行ったり、セクシュアルハラスメント相談に適切に対応するための事業やセクシュアルハラスメント対策を適切に実施するための実践的なノウハウを提供するためのセミナーを実施するものである。

個別目標3 女性の能力発揮を支援すること					
個別目標に係る指標					
アウトカム指標 (達成水準/達成時期)					
	H14	H15	H16	H17	H18
1 役職者に占める女性の割合 (単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標1と同じ。	6.0	6.1	6.7	6.7	7.3
2 子育て女性起業支援助成金の支給を受けた事業主が、法人等を設立し雇用保険適用事業所となった日から1年経過後に雇用している労働者数及び事業継続割合 (単位:%) (平均2人以上、90%/平成19年度)	-	-	-	-	-
(調査名・資料出所、備考) ・指標1は、大臣官房統計情報部賃金福祉統計課の「賃金構造基本統計調査」による。 ・指標2は、職業安定局の調べによる。なお、本事業のアウトカム指標については、支給を受けた事業主の法人等の設立から1年経過後の状況を把握する必要があるが、本事業は平成18年度から新たに開始した制度であるため、現時点では法人等の設立から1年経過をした支給を受けた事業主が存在しない。よって、平成14～平成18の欄への記載はなし。					
参考指標					
	H14	H15	H16	H17	H18
1 女性と仕事総合支援事業費 来館者数(単位:人)	110,502	126,034	149,417	159,927	173,953
2 メンター紹介サービス事業 メンター利用件数(単位:件)	-	-	-	-	659
3 女性の起業支援専用サイト事業 アクセス件数(単位:件)	-	-	-	-	-
(調査名・資料出所、備考) ・参考指標1は、委託事業受諾団体の「女性と仕事の未来館」事業年報による。 ・参考指標2は、委託事業受諾団体の委託事業実施結果報告書による。なお、本事業は平成18年度に新たに開始したため、平成14～平成17の欄への記載はなし。 ・参考指標3は、委託事業受諾団体の委託事業実施結果報告書による。なお、本サイトは、平成19年度から運用を開始する予定のため、未記載。					
個別目標3に関する評価(主に有効性及び効率性の観点から)					
1 女性と仕事総合支援事業においては、働く女性、働きたい女性を総合的に支援するための唯一の事業拠点である女性と仕事の未来館において、女性のキャリアアップに資するセミナーや、キャリアカウンセリング、働くことに関する情報提供等、女性労働者の能力発揮を支援するための各種事業を総合的かつ集中的に展開しているため、女性が仕事において能力を発揮し、キャリアを高めることを促進する効果を有するものである。また、働く上での問題や悩みを有する女性の多様なニーズにワンストップで応じ、各事業を有機的に関連させて展開することにより、より効率的かつ有効な手段となっていると評価できる。					
2 起業は女性が自ら事業主となり、能力発揮できる働き方として注目されているが、女性は男性に比べて起業や、事業の継続により困難を抱えているケースが多いことから、メンター紹介サービス事業により、同様の経験、問題を乗り越えてきた先人として有効なアドバイスを与えるメンターを紹介することにより、多数の女性起業家が問題を乗り越えることが可能になるとともに、事業の継続に当たって重要となる女性起業家同士の人的ネットワーク形成も促進されることから、女性の事業主や会社役員の増加に有効かつ効率的な手段となっていると評価できる。					
3 女性の起業支援専用サイト事業は、平成19年度から運用を開始する予定のため、平成20年度に実施する実績評価において評価することとする。					
4 子育て女性起業支援助成金は、平成18年度から新たに開始した制度であり、アウトカム指標としては支給を受けた事業主の法人等の設立から1年経過後の状況を把握する必要があるが、現時点では法人等の設立から1年経過をし支給を受けた事業主が存在しないため、平成20年度に実施する実績評価において評価することとする。					

施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要	
事務事業名	女性と仕事総合支援事業費
平成18年度 予 算 額	408百万円（補助割合：[国 /] [/] [/]） 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他（ ）
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）
概要：	働く上で男性に比べて困難な状況に直面することが少なくない女性が、健康でかつ、その能力を十分に発揮できるようにするための各種事業を「女性と仕事の未来館」において実施する。
事務事業名	メンター紹介サービス事業
平成18年度 予 算 額	9百万円（補助割合：[国 /] [/] [/]） 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他（ ）
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（民間団体）
概要：	経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター（相手のことを理解して、経験に基づいた助言を与える者）を経験の浅い女性起業家に紹介する事業を行う。
事務事業名	女性の起業支援専用サイト事業
平成18年度 予 算 額	12百万円（補助割合：[国 /] [/] [/]） 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他（ ）
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）
概要：	女性の起業支援専用サイトを開発し、女性起業家事例の紹介、起業講座（e-ラーニング）の実施など、女性の起業支援のための総合的情報提供を行う。（運用は平成19年度から）
事務事業名	子育て女性起業支援助成金
平成18年度 予 算 額	600百万円（補助割合：[国 /] [/] [/]） 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他（ ）
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）
概要：	子育て期にある女性の起業を促すため、末子が12歳以下の子育て期にあり、かつ、有効求人倍率が全国平均を下回る道府県に住所を有している女性が起業し、起業後1年以内に継続して雇用する労働者を雇い入れ、雇用保険の適用事業主となった場合、起業に要した費用の一部を助成する。

個別目標4 育児・介護休業制度を定着させること					
個別目標に係る指標					
アウトカム指標 (達成水準/達成時期)					
	H14	H15	H16	H17	H18
1 育児休業取得率 (単位：%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標2と同じ。	男性 0.33 女性 64.0	男性 0.44 女性 73.1	男性 0.56 女性 70.6	男性 0.50 女性 72.3	集計中
2 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置を規定している事業所の割合 (単位：%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標3と同じ。	9.6	10.2	10.5	16.3	集計中
(調査名・資料出所、備考) ・指標1及び2は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の「女性雇用管理基本調査」による。平成14年度、平成16年度及び平成17年度は5人以上規模事業所調査、平成15年度は30人以上規模企業調査。 ・平成18年度の数値は、現在集計中である。					
参考指標					
	H14	H15	H16	H17	H18
1 育児・介護休業指導員が対応した相談件数 (単位：件)	-	-	-	31,789	33,486
(調査名・資料出所、備考) ・参考指標1は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。なお、育児・介護休業指導員の相談件数の集計は平成17年度より開始したため、平成14～平成16の欄への記載はなし。					
個別目標4に関する評価 (主に有効性及び効率性の観点から)					
1 育児休業取得率は、平成16年度と平成17年度を比較すると、男性については横ばい、女性は1.7ポイント上昇した。					
2 小学校就学の始期に達するまでの勤務時間短縮等の措置を規定している事業所割合は、平成17年度は平成16年度を上回っている。 育児・介護休業指導員を活用しながら、事業主を訪問、指導することは、事業主に対し、制度を適切に導入することについて直接強力に働きかけることができ、これらの制度の適切な普及を促進するものとして、有効であると評価できる。また、事業所訪問の際にはあらかじめ訪問計画を立て、計画的に事業所訪問を行っており、効率的であると評価できる。					
3 以上により、上記取組は個別目標の達成にとって有効・効率的であったと評価できる。 (※太字部分は、重点評価課題該当部分)					
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要					
事務事業名	育児・介護休業制度普及・定着促進事業				
平成18年度 予算額	353百万円 (補助割合：[国 /] [/] [/])				
実施主体	一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他 ()				
	本省、厚生局、労働局 (監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他 ()				
概要： 育児休業制度の実態等仕事と家庭の両立にかかる各種制度の実態の把握、問題点の分析・検討や、法に基づく制度の普及・定着に向けた導入指導等により、安心して働き続けられる職場環境の整備促進を図る。					

個別目標5 両立支援に取り組む事業主を支援すること					
個別目標に係る指標					
アウトカム指標 (達成水準/達成時期)					
	H14	H15	H16	H17	H18
1	男性 0.33 女性 64.0	男性 0.44 女性 73.1	男性 0.56 女性 70.6	男性 0.50 女性 72.3	集計中
育児休業取得率 (単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標2と同じ。					
2	9.6	10.2	10.5	16.3	集計中
小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置を規定している事業所の割合 (単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標3と同じ。					
(調査名・資料出所、備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 指標1及び2は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の「女性雇用管理基本調査」による。平成14年度、平成16年度及び平成17年度は5人以上規模事業所調査、平成15年度は30人以上規模企業調査。 平成18年の数値は、現在集計中である。 					
参考指標					
	H14	H15	H16	H17	H18
1	-	-	-	14,383	18,955
一般事業主行動計画策定届出件数(単位:企業)					
2	2,843	3,381	2,194	2,027	2,620
育児・介護雇用安定等助成金支給金額(単位:百万円)					
3	9,567	10,235	17,526	10,834	9,660
職業家庭両立推進者及び企業の現場管理職に対する研修への参加者数(単位:人)					
(調査名・資料出所、備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 参考指標1は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。制度の開始が平成17年度からのため、平成14～平成16の欄への記載はなし。 参考指標2は、都道府県労働局雇用均等室及び指定法人(財)21世紀職業財団の業務報告による。 参考指標3は、指定法人(財)21世紀職業財団の業務報告による。 					
個別目標5に関する評価(主に有効性及び効率性の観点から)					
<p>1 育児休業取得率は、平成16年度と平成17年度を比較すると、男性については横ばい、女性は1.7ポイント上昇した。また、小学校就学の始期に達するまでの勤務時間短縮等の措置を規定している事業所の割合については、平成17年度は平成16年度を上回っている。</p> <p>2 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出件数は、平成18年度には前年度より4,572社増加しており、子育てしやすい環境整備に向けた取組を行う企業の数は着実に増加しているといえる。一般事業主行動計画策定・実施促進事業は、こうした取組を行う企業を広く社会に普及する手段として有効であり、また、企業に自主的な取組を促す点において効率的な手段であると評価できる。</p> <p>3 助成金を通じた事業主への支援は、企業の両立支援の取組に対する経済的な負担感を軽減し、企業が自主的により望ましい両立支援策に取り組むことを促進するなどの効果を有するものであるが、事業主に対する個別の相談、援助などと組み合わせて実施することにより、より有効かつ効率的な手段となっていると評価できる。</p> <p>4 広報・啓発や表彰等によるファミリー・フレンドリー企業の普及、定着促進は、仕事と家庭を両立しやすい社会的気運が醸成される、労使の理解が深まる、事業主の意識を醸成する、先進的な事例が広まるなどの効果があり、有効な手段であり、また、事業主に自主的な取組を促す点において効率的な手段であると評価できる。</p> <p>5 以上により、上記取組は個別目標の達成にとって有効・効率的であったと評価できる。 (※太字部分は、重点評価課題該当部分)</p>					
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要					
事務事業名 : 一般事業主行動計画策定・実施促進事業					
平成18年度 : 38百万円(補助割合:[国 /][/][/])					
予 算 額 : 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他()					

実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）
概要	次世代育成支援対策推進法に基づき、企業等において、仕事と子育ての両立を図るための必要な雇用環境の整備等に関する「一般事業主行動計画」の策定・実施が適切に行われるよう、周知啓発、指導を行う。
事務事業名	育児・介護雇用安定等助成金
平成18年度 予算額	2,287百万円（補助割合：[国 /][/][/]] 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他（ ）
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）
概要	中小企業子育て支援助成金、両立支援レベルアップ助成金の支給を通じ、育児や家族の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を支援する。
事務事業名	ファミリー・フレンドリー企業普及・定着促進事業
平成18年度 予算額	134百万円（補助割合：[国 /][/][/]] 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他（ ）
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他（ ）
概要	ポスター、リーフレットの作成やシンポジウムの開催等、積極的な広報・啓発、企業の「職業家庭両立推進者」に対する研修、仕事と家庭の両立に関して他の模範となる企業の表彰などを通じ、ファミリー・フレンドリー企業の普及・定着を促進する。

個別目標6 育児・介護を行う労働者を支援すること						
個別目標に係る指標						
アウトカム指標						
(達成水準/達成時期)						
	H14	H15	H16	H17	H18	
1	緊急サポートネットワーク事業の事業利用者の継続就業率 (単位: %) (85%以上/平成18年度) ※施策目標に係る指標4と同じ。	-	-	-	-	95
2	再就職希望者支援事業の登録後1年以内に具体的な求職活動を開始する人の割合 (単位: %) (70%以上/平成18年度) ※施策目標に係る指標5と同じ。	-	-	-	-	91.5
(調査名・資料出所、備考)						
<ul style="list-style-type: none"> 指標1は、雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課が事業終了後に実施した、緊急サポートネットワーク事業の利用者に対する調査によるものである。平成17年度より開始した事業であるが、平成18年度に新たに設定した指標であるため、平成14～平成17の欄への記載はなし。 指標2は、(財)21世紀職業財団が平成18年に実施した、再就職希望者支援事業の登録者に対するアンケート調査によるものである。平成18年度から当該実績を把握しているため、平成14～平成17の欄への記載はなし。 						
参考指標						
	H14	H15	H16	H17	H18	
1	緊急サポートネットワーク事業実施か所数 (単位: か所)	-	-	-	26	37
2	再就職希望者支援事業における再就職準備セミナーの参加者数 (単位: 人)	7,486	8,714	8,519	9,470	9,697
(調査名・資料出所、備考)						
<ul style="list-style-type: none"> 参考指標1は、雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課調べによる。平成17年度に新たに開始した事業であるため、平成14～平成16の欄への記載はなし。 参考指標2は、指定法人(財)21世紀職業財団の業務報告による。 						
個別目標6に関する評価(主に有効性及び効率性の観点から)						
<p>1 緊急サポートネットワーク事業の事業利用者の継続就業率は、平成18年度においては95%であり、目標を10%上回った。 緊急サポートネットワーク事業を展開することにより、労働者の育児等に係る緊急のニーズに対応することが可能になった。これにより、育児を行う労働者が仕事と育児を両立させ、子どもの急な発熱などの突発的な事情によって仕事を休むことなく、働き続けることが可能となり、労働者の継続就業を促る上で有効であると評価できる。また、事業の実施団体を、都道府県単位で活動を行う団体に委託しており、同一都道府県内で広域的な事業を展開したことにより、効率的な事業運営であると評価できる。</p> <p>2 再就職支援事業については、登録後1年以内に具体的な求職活動を開始する人の割合が目標を21.5%上回った。 再就職希望者支援事業は、登録制による定期的な情報提供や個々人の希望に応じた再就職プランの策定支援の実施等を行っており、こうした個々人の希望に応じた支援が有効かつ効率的に成果を上げたと評価できる。</p> <p>3 以上により、上記取組は個別目標の達成にとって有効・効率的であったと評価できる。</p>						
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要						
事務事業名: 緊急サポートネットワーク事業						
平成18年度 780百万円(補助割合: [国 /] [/] [/])						
予 算 額: 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他()						
実施主体: 本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他(特定非営利活動法人)						

概要：	子どもの突発的な病気、急な出張等による子育て中の労働者の育児等に係る緊急のニーズに対応し、専門技能を有するスタッフを登録、あつ旋することにより、仕事と家庭の両立を支援する事業を展開する。
事務事業名	再就職希望者支援事業
平成18年度 予 算 額	414百万円（補助割合：[国 /][/][/]） 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他（ ）
実施主体	本省、厚生局、労働局（監督署、安定所、均等室）、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、 公益法人 その他（ ）
概要：	育児などにより離職し、再び職業に就くことを希望する者は、育児などの時間的制約から再就職に向けた取組を集中的に行うこと等が難しいことから、再就職希望者に対し、本格的な求職活動を開始する前の準備段階から、職業意識の向上、職業能力の開発などに役立つ支援を行う。

個別目標7 パートタイム労働者と正社員との均衡待遇を確保すること						
個別目標に係る指標						
アウトカム指標						
(達成水準/達成水準)						
	H14	H15	H16	H17	H18	
1	短時間労働者雇用管理改善等助成金の支給を受けた事業所のうち、支給1年後において支給対象となった制度が継続して運用され、かつ適用される者がいる割合 (単位：%) (80%以上/平成18年度) ※施策目標に係る指標6と同じ。	-	-	-	-	集計中
(調査名・資料出所、備考)						
<ul style="list-style-type: none"> 指標1は、助成金支給1年後に事業所に対して、指定法人である短時間労働援助センターが実施する調査により把握する。 平成18年の数値は、平成20年4月に確定値を公表予定である。 なお、本指標は、本助成金が平成18年度に新たに創設されたため、平成14～平成17の欄への記載はなし。 						
参考指標						
	H14	H15	H16	H17	H18	
1	短時間雇用管理者の選任数 (単位：人)	39,771	43,517	45,946	46,871	48,465
2	パートタイム労働法の周知のための説明会等開催件数及び参加者数 (単位：上段は件、下段は人)	584 30,395	777 61,540	532 30,331	493 25,325	350 19,974
<ul style="list-style-type: none"> 参考指標1は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。各年度3月31日現在の数値である。 参考指標2は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。上段の数値は、都道府県労働局雇用均等室及び他の機関・団体が実施した説明会等であって都道府県労働局雇用均等室がパートタイム労働法の説明をしたものの件数であり、下段の数値はその延べ参加者数である。 						
個別目標7に関する評価(主に有効性及び効率性の観点から)						
<p>パートタイム労働法に基づく短時間雇用管理者の選任勧奨及びパートタイム労働法の周知等を実施した結果、短時間雇用管理者の選任数は平成18年度末で48,465人となり、前年同期より増加している。</p> <p>また、パートタイム労働法の周知のための説明会等の開催件数及び参加者数については、前年度に比して減少しているものの、パートタイム労働法及び指針の浸透・定着を図るため、引き続き積極的に開催している。</p> <p>さらに、すべてのパートタイム労働者を対象として、働き方の実態に応じた正社員との均衡ある待遇の確保等を図る改正パートタイム労働法が第166回国会で成立、平成20年4月から施行される。</p> <p>なお、アウトカム指標の数値については、平成20年4月に公表予定であるため、平成20年度に実施する実績評価により評価することにする。</p> <p>(※太字部分は、重点評価課題該当部分)</p>						
施策目標・個別目標を達成するための主な事務事業の概要						
事務事業名：短時間労働者雇用管理改善等助成金						
平成18年度 446百万円(補助割合：[国 /][/][/])						
予 算 額：一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他()						
実施主体：本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他()						
概要：パートタイム労働者と正社員との均衡を考慮した処遇(均衡処遇)に向けた取組を行う事業主を支援するため、以下の支援を行う。						
(1)パートタイム労働者の評価・資格制度を設けて適正な評価を受けたパートタイム労働者が1名出た場合、30万円を助成する。						
(2)パートタイム労働者と正社員と共通の評価・資格制度等を設けて適正な評価を受けたパートタイム労働者が1名出た場合、50万円を助成する。						
(3)パートタイム労働者から正社員への転換制度を設けて転換者が1名出た場合、30万円を助成する。						
(4)短時間正社員制度を設けて対象者が1名出た場合、30万円を助成する。						
(5)通常の労働者との均衡を考慮して教育訓練等をパートタイム労働者について						

- 延べ30名以上実施した場合、30万円を助成する。
- (6) (1)から(5)を実施した事業主であって、パートタイム労働者について、通常の労働者との均衡を考慮して、健康診断、人間ドック、通勤に関する便宜供与等の制度を設け、かつ利用者が1名出た場合、30万円を助成する。

個別目標 9 在宅就業者の就業環境を整備すること						
個別目標に係る指標						
アウトカム指標						
(達成水準/達成時期)						
	H14	H15	H16	H17	H18	
1	能力開発システム修了後最終診断を受けた者のうち、再就業(登録を含む)・再就職をした者の割合(単位:%) (80%以上/平成18年度) ※施策目標に係る指標8と同じ。	-	-	-	-	81.7
(調査名・資料出所、備考)						
<ul style="list-style-type: none"> 指標1は、在宅就業者支援事業が終了して2か月後に当該事業参加者に対して(財)社会経済生産性本部が実施したアンケート調査により把握した。 なお、本指標は、本事業が平成18年度に新たに開始したため、平成14～平成17の欄への記載はなし。 						
参考指標						
	H14	H15	H16	H17	H18	
1	ウェブサイトへのアクセス件数(単位:件)	61,887	151,690	64,087	731,499	1,206,976
2	セミナー受講者数(単位:人)	394	256	492	937	533
3	相談件数(単位:件)	845	1,298	1,104	1,232	1,581
(調査名・資料出所、備考)						
<ul style="list-style-type: none"> 参考指標1～3は、(財)社会経済生産性本部の平成18年度委託事業実績報告書による。 						
個別目標9に関する評価(主に有効性及び効率性の観点から)						
<p>アウトカム指標である就業支援については、平成18年度においては81.7%であり、目標を上回った。本事業は在宅就業者の能力評価、スキルアップ支援を行っており、個々人の適正に応じた支援が有効かつ効率的に成果を上げたと評価できる。</p> <p>なお、在宅就業者に対するガイドラインの周知啓発及びインターネット上のウェブサイトでの情報提供、セミナー等能力開発への支援、相談窓口の設置を行ったところ、アクセス件数、相談件数においては前年度を上回る実績があり、セミナー受講者数についても開催したセミナーの定員を満たす受講者数を確保できたため、事業は有効に活用されたと評価できる。</p> <p>以上により、個別目標の達成にとって有効・効率的であったと評価できる。</p>						
事務事業名 : 在宅就業者支援事業						
平成18年度 54百万円 (補助割合: [国 /][/][/])						
予 算 額 : 一般会計、厚生保険特会、労働保険特会、その他()						
実施主体 : 本省、厚生局、労働局(監督署、安定所、均等室)、検疫所 都道府県、市区町村、独立行政法人、社会福祉法人、公益法人 その他()						
概要:						
<ol style="list-style-type: none"> ①「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知・啓発 ②在宅就業者のための情報サイト「Home Worker's Web」におけるe-learning等スキルアップシステム及び在宅就業支援情報の提供 ③再就職セミナーの実施 ④相談対応の実施 						

5. 評価結果の分類

評価結果は、施策目標の達成状況を原則として、個別目標の達成状況を踏まえつつ、総合的に判断して分類

- 1 施策目標を達成した
- ② 施策目標の達成に向けて進展しており、現在の取組を続ける
- 3 施策目標の達成に向けた見直しを検討する
 - i 組織体制の見直しの検討
 - ii 予算の見直しの検討
 - iii 事務事業の新設の検討
 - iv その他 ()
- 4 施策目標・個別目標の達成水準の見直しを検討する

6. 特記事項

①国会による決議等の状況（警告決議、附帯決議等）
 「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等の一部を改正する法律案に対する付帯決議」（平成16年11月17日衆議院厚生労働委員会、衆議院16年11月30参議院厚生労働委員会）において、政府は「育児休業、介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について検討を行うこと」「看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び疾病が緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと」「男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加できる有効な方策の検討を進めること」とされている。

・衆議院厚生労働委員会

「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及び労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（抄）（平成18年6月14日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

10 パートタイム労働者が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に関する法制化を進めること。

・参議院厚生労働委員会

「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及び労働基準法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（抄）（平成18年4月28日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

4 パートタイム労働者等が意欲を持ってその有する能力を十分発揮できるようにするため、正社員との均衡処遇に取り組む事業主への支援や新たな枠組み作りの検討を含め、総合的な対策強化を図ること。

②各種政府決定との関係及び遵守状況

「少子化社会対策大綱」（平成16年6月閣議決定）において、男性10%、女性80%という育児休業取得率の目標値等が設定され、その達成に向けて社会全体で取り組むこととされた。

「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（抄）（平成18年7月7日）

第4章 安全・安心の確保と柔軟で多様な社会の実現

2. 再チャレンジ支援

(1) 人生の複線化による柔軟で多様な社会の仕組みの構築
 (働き方の複線化)

(中略)

・有期労働契約を巡るルールの明確化、パート労働者への社会保険の適用拡大や均衡処遇の推進等の問題に対処するための法的整備等や均衡ある能力開発等の取組を進め、正規・非正規労働者間の均衡処遇を目指す。

「パートタイム労働法の改正により、仕事に応じて正社員と均衡のとれた待遇が得られるようにするとともに、正規雇用への転換も促進します。」(第166回国会における安倍内閣総理大臣施政方針演説)

③総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の状況

なし。

④会計検査院による指摘

なし。

⑤学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

なし。

7. 本評価書に関連する他の実績評価書

Ⅲ-4-1 労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策を推進すること