

事業評価書（事前・事後）

平成14年12月

評価対象(事務事業名)	育児休業取得促進奨励金（仮称）の創設		
担当部局・課	主管課	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	
	関係課		

## 1. 事務事業の内容

## (1) 関連する政策体系の施策目標

	番号	
基本目標	6	男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てることなどを可能とする社会づくりを推進すること
施策目標	3	働きながら子どもを産み育てることを容易にする雇用環境を整備すること
		育児・介護休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境を整備すること。

## (2) 事務事業の概要

事業内容（ <u>新規</u> ・一部新規）				
<p>男性も含めた育児休業の取得促進へ向けて、育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組む事業主に対し、育児休業取得促進奨励金（仮称）を支給する。</p> <p>・次のすべてを満たす事業主に対して、1事業主70万円を支給する。</p> <p>ア 職業家庭両立推進者を選任していること</p> <p>イ 以下に掲げる取組のすべてを網羅する取得促進事業を実施していること</p> <p style="padding-left: 20px;">管理職、男女労働者の代表をメンバーに含めた育児休業取得促進についての社内検討委員会の設置</p> <p style="padding-left: 20px;">育児休業に関する社内意識調査の実施</p> <p style="padding-left: 20px;">企業内育児休業取得促進基本方針の策定及び社員全員に対する周知</p> <p style="padding-left: 20px;">仕事と子育ての両立に関する管理職に対する研修の実施</p> <p style="padding-left: 20px;">父親・母親になる社員を対象とする事前講習の実施</p> <p style="padding-left: 20px;">育児休業の取得に関するパンフレットの作成</p> <p>ウ イの事業の着手後、男性、女性双方に育児休業の取得者が生じたこと</p>				
予算額				（単位：百万円）
H11	H12	H13	H14	H15
-	-	-	-	185

## (3) 問題分析

### 現状分析

育児休業取得率は、平成8年度に、男性0.16%、女性44.5%であったが、平成11年度には、男性0.55%、女性57.9%と、男女とも上昇しているが、ともに必ずしも高いとは言えず、特に、男性については、子育て層の男性のうち、「機会があれば育児休業を取得する」と考えている者の割合が7.4%（（財）こども未来財団「子育てに関する意識調査」（平成13年））であることなどを踏まえると、育児休業を取得したいと考えている労働者のうち実際に取得している労働者の割合は相当低い状況にあると考えられる。

（育児休業取得率については、「女性雇用管理基本調査」労働省（平成8年度、平成11年度））

### 原因分析

育児休業を取得しなかった理由として「職場の雰囲気から育児休業が取りづらかった」を挙げる者が43.0%、「収入減となり、経済的に苦しくなる」が40.2%、「保育所等に預けることができた」が27.1%、となっている（複数回答）。（平成12年「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査（財）女性労働協会）

### 問題点

育児休業を取得しなかった理由のうち、最も多くの者が挙げた「職場の雰囲気」は、労働者本人の選択の結果として育児休業を取得しなかったものでなく、取得したかったのに取得できなかった要因と考えられ、特に、重大な阻害要因となっていると考えられる。

### 事務事業の必要性

「職場の雰囲気」を理由に育児休業の取得を断念する労働者がなくなるよう、育児休業を取得しやすい環境づくりに向けた事業主の取組みを支援し、事業主の育児休業を取りやすい環境づくりを促進する必要がある。

## (4) 事務事業の目標

目標達成年度（又は政策効果発現時期）						
アウトカム指標	H15	H16	H17	H18	H19	目標値/基準値
・配偶者が出産した男性に占める育児休業取得者の割合 ・出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合						現状値 （平成11年度） 男性0.55%、 女性57.9% （平成11年度 「女性雇用管理 基本調査」労働 省） 目標値は検討 中

<p>(説明)</p> <p>本事業により、育児休業を取得しやすい環境づくりが進めば、職場の雰囲気等を理由に育児休業の取得を断念していた労働者が育児休業を取得するようになり、育児休業の取得率は向上する。</p>		<p>(モニタリングの方法)</p> <p>女性雇用管理基本調査により、事業所調査を実施する。</p>				
アウトプット指標	H15	H16	H17	H18	H19	目標値/基準値
・支給件数						平成15年度概算要求における件数240件
<p>(説明)</p> <p>本事業を活用し、育児休業を取得しやすい環境づくりを進め、効果が発生した事業主数を表すものである。</p>		<p>(モニタリングの方法)</p> <p>本奨励金の支給件数を把握する。</p>				

## 2. 評価

### (1) 必要性

公益性の有無(主に官民の役割分担の観点から)	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> その他
<p>(理由)</p> <p>企業における子育てしながら働き続けやすい環境づくりが十分には進んでいないことを背景に、男女の育児休業取得率は必ずしも高い数字とは言えない状況となっている。本事業は、こうした状況に対し、男性も含めた育児休業の取得促進へ向けて、育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組む事業主を支援することにより、労働者が仕事と子育てを両立させ、子どもを産み育てやすい環境を整備することを目的とするものであり、公益性が高いものである</p>	
国で行う必要性の有無(主に国と地方の役割分担の観点から)	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> その他
<p>(理由)</p> <p>育児・介護休業法第33条は、国は、子育てを行う労働者の雇用の継続を図るため、事業主等に対して給付金の支給その他必要な援助を行うことができるとしており、同条に基づき、本奨励金の支給は、本来、国が行うこととされている事務である。なお、本奨励金の支給は、育児・介護休業法第39条に基づき、同法第36条に規定する指定法人である(財)21世紀職業財団に行わせることとする。</p>	
民営化や外部委託の可否	可 <input checked="" type="checkbox"/> 否
<p>(理由)</p> <p>本奨励金の支給は、育児・介護休業法第33条に基づき、本来国が行うこととされている事業主に対する援助であり、民営化や外部委託はできない。なお、本奨励金の支給は、育児・介護休業法第39条に基づき、同法第36条に規定する指定法人であ</p>	

る（財）21世紀職業財団に行わせることとする。

緊要性の有無

有

無

（理由）

一層進展する少子化の背景として、仕事と子育ての両立の負担感が重いことが強く指摘されており、この少子化の流れを変えるために、子どもを安心して育てられる職場づくりが喫緊の課題となっている。

## (2) 有効性

政策効果が発現する経路

育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組む事業主に対する支援を実施

奨励金を活用した事業主による取組みの推進

他の事業主への波及効果

育児休業を取得しやすい環境の整備（育児休業取得率の向上）

安心して子どもを産み育てられる職場づくりの実現

これまで達成された効果、今後見込まれる効果

安心して子どもを産み育てられる職場づくりが進むことにより、少子化の背景として強く指摘されている仕事と子育ての両立の負担感の軽減につながることとなり、少子化対策としての効果が見込まれる。

政策の有効性の評価に特に留意が必要な事項

育児休業を取得しやすい環境づくりが進んだことを示す指標としての育児休業取得率は、労働者の働き方に対する基本的な考え方そのものにも大きく影響を受けることに留意することが必要である。

## (3) 効率性

手段の適正性

（a）本事業を行わない場合

メリット：なし

デメリット：本事業を行わない場合、企業における育児休業を取得しやすい環境の整備が十分ではない現状に大きな変化を与えることができず、少子化の流れを変えるという我が国の喫緊の課題に対して、子どもを安心して産み育てられる職場づくりが実現しない。

（b）ほかに想定しうる手段で行った場合

メリット：なし

デメリット：ほかの手段として、例えば、従来から実施している意識啓発や育児休

業規定の整備などの事業主に対する援助を拡大したとした場合は、その効果はあるものの、それだけでは企業における育児休業を取得しやすい環境の整備が十分ではない現状に大きな変化を与えることができず、少子化の流れを変えるという我が国の喫緊の課題に対して、子どもを安心して産み育てられる職場づくりが実現しない。

(c) 本事業を行った場合

メリット：本事業を行った場合、育児休業を取得しやすい環境の整備が進み、少子化の流れを変えるという我が国の喫緊の課題に対して、子どもを安心して産み育てられる職場づくりが実現する。

また、昨今の厳しい経営環境の中、仕事と家庭の両立に関する取組に当たって、行政に求める支援策として「助成金・奨励金の支給」をあげる企業は 44.3%（平成 13 年「ファミリー・フレンドリー企業の普及促進に関する調査研究」厚生労働省）と約半数にのぼっているように、事業主からのニーズも高く、事業主の取組みを促進する手段として適正なものといえる。

デメリット：なし

#### 効果と費用との関係に関する分析

本事業の一件当たりの費用は、育児休業を取得しやすい環境づくりへ向けた取組みに係る経費の一部として支給する支給単価（70万円）である。

一方、この奨励金を活用した企業において育児休業を取得しやすく安心して子どもを育てられる環境づくりが進むことにより、当該企業の子育て世代の労働者全員の福祉の向上が実現するという第一次的な効果が発生する。

また、安心して子どもを育てられる環境づくりが進めば、子育てを理由に退職する人が減り、当該企業における優秀な労働力の確保につながり、将来的な生産性の向上につながるという第二次的な効果が発生し、さらに、第三次的な効果として、奨励金を受給した企業のみならず、周辺企業へ職場づくりへ向けた取組みの広がり（波及効果）が期待され、これらの期待される効果は費用に比較して大きいものである。

他の類似施策（他省庁分を含む）がある場合の重複の有無

有  無

（有の場合の整理の考え方）

#### (4) その他

本事業は、より一層進展が見込まれる少子化の流れを変えるという我が国の喫緊の課題に対して、育児休業を取得しやすい環境づくりを促進することにより、子どもを安心して産み育てられる職場づくりを実現することを目的とするものであり、優先度が高い。

### 3. 特記事項

学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

なし

各種政府決定との関係及び遵守状況

平成 14 年 5 月 21 日に、総理大臣より「育児休業の取得や看護休暇制度の普及などについて具体的目標を定め、子どもを安心して産み育てられるような環境づくりに努力すること」という指示があった。

総務省による行政評価・監視等の状況

なし

国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

なし

会計検査院による指摘

なし