

実績評価書

平成14年9月

政策体系	番号	
基本目標	6	男女がともに能力を發揮し、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	2	多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
		パートタイム労働を魅力ある就業形態とすること
担当部局・課	主管課	雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課
	関係課	

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標1	パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
短時間労働者福祉事業交付金による、パートタイム労働者、事業主及び事業主団体に対する情報提供・相談援助、事業主等に対する雇用管理に関するセミナー、業種別使用者会議、短時間雇用管理者研修、短時間労働者雇用改善等助成金(団体助成金及びモデル助成金)の支給等の事業の実施。					
(評価指標)	H9	H10	H11	H12	H13
情報提供・相談援助の実施件数	10,292	16,565	19,757	16,514	17,774
(備考)					
(評価指標)	H9	H10	H11	H12	H13
・短時間雇用管理セミナー開催件数	133	132	117	184	239
・短時間雇用管理者研修の開催件数	104	96	101	101	92
・業種別使用者会議の開催件数	117	75	79	86	87
(備考)					
(評価指標)	H9	H10	H11	H12	H13
短時間労働者雇用管理改善等助成金					
・事業主団体助成金	179	124	101	90	85
・モデル事業主助成金	19,994	22,586	17,321	11,000	9,012
(備考) モデル事業主助成金はH9～H11は(旧)助成金の経過措置分含む。					

2. 評価

(1) 実績目標の達成状況の評価

実績目標 1	パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進すること
有効性	平成13年度における短時間労働者福祉事業交付金の実績内容については、助成金の支給件数は、団体助成金85団体及びモデル事業主助成金9,012件であり、情報提供・相談援助の実施件数は17,774件、短時間雇用管理セミナーは239件、業種別使用者会議の開催件数87件、短時間雇用管理者研修の開催件数92件などとなっている。当該事業については、助成金の支給による経済的支援や専門的知識、好事例及び情報交換の場等の提供を行う等の支援を行うことから、パートタイム労働者の雇用管理の改善に対する事業主及び事業主団体等への取組を促進することにおいて効果的である。
効率性	パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るためには、事業主及び事業主団体の積極的な取組が必要であり、それに対しては、当該事業のように経済的支援と雇用管理の改善等のための情報提供・相談援助による技術的支援を関連づけて行うことは効率的である。また、(財)21世紀職業財団は、パートタイム労働法に基づく指定法人であり、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関するノウハウを持ち合わせていることから実施主体として適格であり、効率的に事業の実施を行うことができる。

(2) 施策目標の達成状況と総合的な評価

現状分析	当該事業は平成6年から実施されており、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組の促進について、その役割を十分に果たしてきたところである。
施策手段の適正性の評価	パートタイム労働者、事業主及び事業主団体に対する情報提供・相談援助、事業主等に対する雇用管理に関するセミナー、業種別使用者会議、短時間雇用管理者研修、短時間労働者雇用改善等助成金(団体助成金及びモデル助成金)の支給等の事業を行うことは、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るにあたり、技術的及び経済的支援として有効である。
総合的な評価	パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進するための事業としては、一定の評価をすることはできるが、パートタイム労働者を取り巻く環境は変化しているなど、パートタイム労働のあり方についての検討と併せた、新たな援助、支援等を行うための検討が必要であると考えられる。

3. 政策への反映方針

パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進するための当該事

業における支援について、その方策の見直し、具体的には、助成金のメニューの見直し、事業主等やパートタイム労働者に対するより効果的な情報提供や相談援助を行うための手法等を検討することにより、施策への反映を行う必要があると考えられる。

4. 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

（「地方分権推進計画」「国の行政組織等の減量、効率化等に関する基本計画」「第10次定員削減計画」「行政改革大綱」等）

なし

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

実績評価書

平成14年9月

政策体系	番号	
基本目標	6	男女がともに能力を發揮し、安心して子ども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	2	多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること
		パートタイム労働を魅力ある就業形態とすること
担当部局・課	主管課	雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課
	関係課	

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標	パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進すること				
(実績目標を達成するための手段の概要)					
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)に基づく短時間雇用管理者の選任、パートタイム労働法の周知徹底等。					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
短時間雇用管理者の選任数	27,046	27,428	29,563	33,369	37,347
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 短時間雇用管理者は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者として、事業主が選任する。 各年度3月31日現在の数値である。 					
(評価指標)	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2	H 1 3
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	963	881	777	431	466
	-	-	-	16,709	21,498
(備考)					
<ul style="list-style-type: none"> 上段の数値は、都道府県労働局雇用均等室の説明会等、他の機関、団体の説明会等で都道府県労働局雇用均等室が説明をしたものの開催件数である。 下段の数値は、延べ参加者数であり、平成12年度から集計している。 					

2. 評価

(1) 実績目標の達成状況の評価

実績目標	パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進すること				
有効性					

短時間雇用管理者の選任数による評価

短時間雇用管理者は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者として、例えば、事業主の指示に基づき必要な措置を検討し、実施する等の業務を担当することとされている。短時間雇用管理者の選任数は、平成 13 年度まで増加しており、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組むための体制の整備が進められてきたと考えられる。

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による評価

パートタイム労働法の周知のための説明会等は、平成 13 年度まで相当数開催されており、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善に取り組む上で基礎となる事項が周知されてきたと考えられる。

(2) 施策目標の達成状況と総合的な評価

現状分析

短時間雇用管理者の選任数は平成 13 年度で 37,347 人、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は平成 9 年度から平成 13 年度までで 3,518 件（参加者数は、平成 12 年度及び平成 13 年度で 38,207 人）であり、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の取組を促進している。一方、近年、パートタイム労働者は増加し（平成 3 年で 802 万人、平成 13 年で 1,205 万人。週間就業時間 35 時間未満の非農林業の雇用者で、休業者を除く。総務省「労働力調査」）、パートタイム労働者と正社員（一般労働者）の賃金格差は拡大している（一般労働者に対するパートタイム労働者の 1 時間あたり所定内給与額は、女性は平成 5 年で 70.1 %、平成 13 年で 66.4 %、男性は平成 5 年で 54.9 %、平成 13 年で 50.7 %。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。なお、パートタイム労働者と一般労働者では、職種、勤続年数等に違いがあり、単純には比較できない。）

施策手段の適正性の評価

短時間雇用管理者の選任、パートタイム労働法の周知徹底は、各年度着実に実績を上げており、パートタイム労働者の雇用管理の改善に一定の役割を果たしているものと考えられる。一方、パートタイム労働者と正社員の賃金格差はパートタイム労働法の制定（平成 5 年）後も拡大している等の現状があり、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための施策手段が十分なものであるか、検討する必要があると考えられる。

総合的な評価

パートタイム労働者の雇用管理の改善については、短時間雇用管理者の選任、パートタイム労働法の周知徹底等により、事業主の取組を促進しており、これらの施策手段はパートタイム労働者の雇用管理の改善に一定の役割を果たしているものと考えられる。一方、近年、パートタイム労働者が増加し、パートタイム労働を良好な就業形態としていくことが一層重要となる中で、パートタイム労働者と正社員の賃金格差はパートタイム労働法の制定（平成 5 年）後も拡大している等の現状があり、パートタイム労働者の雇用管理の改善のための施策手段が十分なものであるか等、今後のパートタイム労働対策の在り方について検討する必要があると考えられる。

3. 政策への反映方針

パートタイム労働者の雇用管理の現状を踏まえ、今後のパートタイム労働対策の在り方について検討する。

平成 14 年 9 月 20 日に総理報告された「少子化対策プラスワン」において、少子化の背景にある「家庭よりも仕事を優先する」というこれまでの働き方を見直し、男性を含めた全ての人が、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方を選択できるよう、短時間勤務や隔日勤務など、働き方の選択肢を広げるため、「多様就業型ワークシェアリング」に社会全体で取り組むことも盛り込まれた。

また、これを実現するため、平成 15 年度予算概算要求に、多様就業型ワークシェアリング導入モデル開発事業を盛り込んだ。

4. 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

厚生労働省「パートタイム労働研究会」の最終報告（平成 14 年 7 月）では、今後のパートタイム労働対策に関して、

- ・ パートタイム労働者、正社員にかかわらず、働きに見合った処遇にすることへの労使の取組が重要である
- ・ 我が国の実情に合った、パートタイム労働者の正社員との均衡処遇ルールの検討が必要である

等と提言された。

各種政府決定との関係及び遵守状況

- ・ 「ワークシェアリングに関する政労使合意」（平成 14 年 3 月）（抄）
、 3. 政府の取り組み、（1）

多様就業型ワークシェアリングの環境整備を社会全体で進めるため、短時間労働者等の働き方に見合った公正・均衡処遇のあり方及びその推進方策について、引き続き検討を行う。

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