

事業評価書（事後）

平成19年8月

評価対象（事業名）	一般事業主行動計画策定等支援事業	
主管部局・課室	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課	
関係部局・課室	-	
関連する政策体系		
基本目標	VI	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	5	両立支援に取り組む事業主を支援すること

1. 現状・問題分析

事前評価実施時における現状・問題分析（平成15年度）

(1) 現状分析

少子化の背景として、仕事と子育ての両立の負担が指摘されており、少子化の流れを変えるためには、労働者が子育てしながら働き続けやすい、子どもを安心して産み育てやすい職場環境を整備することが必要不可欠である。

しかし、現状を見てみると、育児休業の取得率については、平成11年度で男性0.42（0.55）%、女性で56.4（57.9）%と低い状況にあること、また、制度の導入状況については、小学校就学までの子を対象とする勤務時間短縮等の措置については平成11年度で7.0%（9.2%）、子どもの看護休暇制度については、平成11年度で8.0%（11.2%）となっている。

このように仕事と子育てを両立しやすい環境の整備の状況については、一定程度進みつつあるものの、今後より一層仕事と子育ての両立を推進する必要がある。このため、「次世代育成支援対策に関する当面の取組方針」に掲げられた育児休業取得率等の達成に向けた取組を行うとともに、事業主が行動計画を策定するための枠組みを整備することなどを内容とする次世代育成支援対策推進法を国会に提出しているところである。

※ 数値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成11年度）による。（ ）内は30人以上規模。

(2) 問題点

仕事と子育てとを両立しやすい雇用環境をより一層整備するためには、個々の企業において主体的に取り組むという意識がさらに高まることが重要である。

(3) 問題分析

少子化の流れを変えるため、子育てしながら働きやすい環境づくりを一層進めるに当たっては、育児・介護休業法に規定されている措置のような最低基準の法定制度を導入することだけでなく、安心して子を産み育てられる職場環境づくりに向け、幅広く個々の事業主がその業種等の実情に応じた方策を講じることが必要である。

(4) 事業の必要性

今回の一般事業主行動計画の策定は、新たに事業主に義務が課されるものであり、その十分な実施を促進するにあたっては、一般事業主行動計画策定指針の周知だけでなく、本事業の実施により、具体的に当該地域及び当該業種における実情に即してどのような計画を作成すればよいかについて、事業主に対しアドバイスする等の支援を行うことが必要であると考えられる。

事後評価実施時（現在）における現状・問題分析

(1)現状分析

育児休業の取得率については、平成17年度で男性0.50(0.41)％、女性72.3(80.2)％と平成17年の改正育児・介護休業法の施行及び次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）の全面施行を受け、一定の上昇がみられる。

また、制度の導入状況についても、小学校就学までの子を対象とする勤務時間短縮等の措置については平成17年度で16.3(27.4)％と導入が進みつつあるところである。

一方、次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出は、義務となっている30人以上の労働者を雇用する事業主については、ほぼ100％の実施状況であるものの、努力義務となっている中小企業における策定・届出数は、増加しているものの、まだ未策定の中小企業も多い。

※数値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）による。（ ）内は30人以上規模。

(2)問題点

仕事と子育てとを両立しやすい雇用環境の整備をより一層促進するためには、中小企業も含めた個々の企業において主体的に取り組む意識をさらに高めることが重要である。

(3)問題分析

企業において、育児・介護休業法に規定されている措置のような最低基準に関する規定整備は一定程度進んだものの、特に、中小企業における一般事業主行動計画策定・実施に向けた取組みが進んでおらず、こうした取組みをさらに推進する方策を講じる必要がある。

(4)事業の必要性

一般事業主行動計画の策定が遅れている中小企業事業主に対し、地域や業種における実情に即してどのような計画を作成すればよいかについて、事業主に対しアドバイス等を行うことにより、一般事業主行動計画の策定・実施を支援する必要がある。

現状・問題分析に関連する指標

	H14	H15	H16	H17	H18
1 女性の育児休業取得率 (単位：％)	64.0	73.1	70.6	72.3	88.5
2 男性の育児休業取得率 (単位：％)	0.33	0.44	0.56	0.50	0.57
3 小学校就学までの子を対象とする勤務時間短縮等の措置の導入状況(単位：％)	9.6	10.2	10.5	16.3	18.0

(調査名・資料出所、備考)

・指標1、2及び3は、雇用均等・児童家庭局の「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、平成18年度は30人以上規模企業調査。

2. 事業の内容

(1)事業の実施主体

実施主体：国、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（次世代育成支援対策推進センター）

(2)事業の内容（概要）

次世代法第20条に基づき、一般事業主行動計画の策定を支援するため、厚生労働大臣が次世代育成支援対策推進センターを指定することとしている。また、主要な次世代育成支援対策推進センターに次世代育成支援対策推進員を配置すること等により、センター事業と一体となった一般事業主に対する支援を実施するとともに、特に計画策定が困難であると思われる中小企業を傘下に多く擁し、全国的に積極的な活動を行うなどの一定の要件を満たす次世代育成支援対策推進センターに対して、以下の事業を委託する。

- ① 中小企業が一般事業主行動計画の策定・実施及び認定に向けての取組を進めるための好事例の収集及び認定マニュアルの作成
 ② 一般事業主行動計画の策定・実施及び認定等次世代育成支援対策に関する地域別、業種別講習会の実施

(3) 予算

一般会計・厚生保険特会・労働保険特会					
予算額(単位:百万円)	H16	H17	H18	H19	H20
	24	25	31	34	40

※H20年欄は、予算概算要求額。

3. 事前評価実施時における目標・達成時期

事業の目標	
一般事業主行動計画の策定・実施等次世代育成支援対策に関する地域別、業種別講習会の実施回数	
政策効果が発現する時期	なし。
目標達成時期	なし。

4. 評価指標

アウトプット指標		H14	H15	H16	H17	H18
1	一般事業主行動計画の策定・実施等次世代育成支援対策に関する地域別、業種別講習会の実施回数(単位:回)	-	-	208	262	328
(調査名・資料出所、備考) ・指標1は、次世代育成支援対策推進センターが次世代育成支援センターにおいて企業を対象に行った講習会の実施回数である。						
参考指標		H14	H15	H16	H17	H18
1	一般事業主行動計画策定届届出件数(単位:企業) うち、 ①301人以上規模 ②300人以下規模	-	-	-	14,383	18,955
					12,726	13,219
					1,657	5,736
2	次世代育成支援対策推進センター数(単位:団体)	-	-	84	89	92
(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。制度の開始が平成17年度からのため、平成14～平成16欄への記載はなし。 ・参考指標2は、雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課の調べによる。制度の開始が平成16年度からのため、平成14、15欄への記載はなし。						

5. 事前評価の概要

必要性の評価
【公益性について】 本事業は、少子化対策の施策の一環として、次世代法において301人以上の労働者を雇用する事業主に義務づけられた一般事業主行動計画の策定を円滑に進めるためのものであるため、行政が関与することが不可欠である。
【国で行う必要性について】 一般事業主行動計画の策定は、次世代法により全国一律に301人以上の規模の事業主に義務が課されたものであり、策定に対する支援も全国一律に実施することが必要であるため、本事業は国において実施すべきものである。
【民営化や外部委託の可否】 本事業の実施に当たっては、地域別・業種別などの個々の企業の実態に応じ、適切な相談等の援助を行うことができるものとして一般事業主の団体等を指定する次世代育成支援対策推進センターにおいて実施することとしている。
【緊要性の有無】 少子化の急速な進行が、将来の社会経済に重大な影響を及ぼすことが懸念されている中で、働きながら子どもを産み育てやすい職場環境の整備を進めることは喫緊の課題

となっており、次世代法に定められた事業主の一般事業主行動計画策定の取組の第一歩を円滑に進めることが期待される本事業の緊要性は高いものと考えられる。

有効性の評価

【政策効果が発現する経路】

<投入>

- (1) 一般事業主行動計画の策定・実施についての好事例の収集及び好事例集の作成並びに地域別、業種別のモデル行動計画の策定
- (2) 一般事業主行動計画の策定・実施等次世代育成支援対策に関する地域別、業種別講習会の実施
- (3) 次世代育成支援対策推進員を主要なセンターに設置することによる、センター事業と一体となった一般事業主に対する支援

↓

<結果>

各企業の実情に応じた適切な一般事業主行動計画の策定・実施等次世代育成支援対策の推進

↓

<成果>

労働者が安心して子どもを産み育てられる職場づくりの実現

効率性の評価

【手段の適正性】

(a) 当該事業を行わない場合

法律により一定の事業主に義務づけられた一般事業主行動計画の策定を、具体的にどのような行ったらよいのか分からないなどの混乱が生じ、次世代法の趣旨に照らし十分な成果が現れないことなどが想定される。

(b) ほかに想定しうる手段で行った場合

例えば、単に一般事業主行動計画策定指針を周知するのみであれば、個々の企業がその業種の特性などの実情に応じた計画の策定が十分にできないことや、計画が形式的なものにとどまってしまい、策定した行動計画が十分な効果を発揮しないなどの事態が想定される。

(c) 当該事業を行った場合

当該事業の実施によって計画を策定する事業主にきめ細かな支援を行うことで、個々の事業主の実情に合った効果的な行動計画の策定につながり、ひいては子どもを産み育てやすい職場づくりの実現が図られる。

6. 事後評価の内容

(1) 有効性の評価

政策効果が発現する経路（投入→活動→結果→成果）

<投入>

- ① 一般事業主行動計画の策定・実施についての好事例の収集及び好事例集の作成並びに地域別、業種別のモデル行動計画の策定
- ② 一般事業主行動計画の策定・実施等次世代育成支援対策に関する地域別、業種別講習会の実施
- ③ 次世代育成支援対策推進員を主要なセンターに設置することによる、センター事業と一体となった一般事業主に対する支援

↓

<結果>

各企業の実情に応じた適切な一般事業主行動計画の策定・実施等次世代育成支援対策の推進

↓

<成果>

労働者が安心して子どもを産み育てられる職場づくりの実現

有効性の評価

一般事業主行動計画の策定・届出が義務となっている301人以上の労働者を雇用する企業においては、ほぼ100%の実施が達成された。

一般事業主行動計画の策定・実施等次世代育成支援対策に関する地域別、業種別講習会の実施回数は平成16年度の事業開始以降年々増加しており、また、中小企業が行動計画を策定する際の参考となる好事例・マニュアルの活用や講習会の実施等により、行動計画の策定・実施に向けた取組みを行う中小企業の数が大幅に増加した（平成17年

度1,657社→平成18年度5,736社)。
これらにより、各企業の実情に応じた適切な一般事業主行動計画の策定・実施等次世代育成支援対策が着実に推進されており、労働者が安心して子どもを産み育てられる職場づくりに向け進展していると評価できる。

事後評価において特に留意が必要な事項

なし。

(2) 効率性の評価

効率性の評価

企業の一般事業主行動計画の策定を支援する次世代育成支援対策推進センターを増やすとともに、次世代育成支援対策推進センターの活用により、行動計画を策定する事業主にきめ細かな支援を行うことで、個々の事業主の実情に合った効率的な行動計画の策定に資すると評価できる。

事後評価において特に留意が必要な事項

なし。

(3) その他(上記の他、公平性及び優先性等、評価すべき視点がある場合に記入)

急速な少子化の進行の背景に、仕事と子育ての両立が困難な状況存在しており、企業における仕事と子育ての両立への取組みが非常に重要であることから、本事業は継続的に行われるべきものとする。

(4) 政策等への反映の方向性

評価結果を踏まえ、平成20年度予算概算要求において所用の予算を要求する。

7. 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)
次世代育成支援対策推進法案及び児童福祉法の一部を改正する法律案に対する附帯決議(平成15年7月8日 参議院厚生労働委員会)
・行動計画の策定が努力義務とされている従業員が300人以下の中小事業主についても、できる限り行動計画が策定されるよう支援を行うこと。
- ②各種政府決定との関係及び遵守状況
なし。
- 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。