

# 総合評価書

平成20年10月

評価対象課題名	少子化社会対策に関連する仕事と生活の調和の実現に向けた取組
主管部局・課室	(Ⅲ-4-1) 労働基準局勤労者生活部企画課 (Ⅵ-1-1) 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課
関係部局・課室	(Ⅵ-1-1) 政策統括官付労働政策担当参事官室

## 1. 関連する政策体系

基本目標	Ⅲ	労働者が安心して快適に働くことができる環境を整備すること
施策目標	4	勤労者生活の充実を図ること
施策目標	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
個別目標	1	労働時間等の設定改善に向けた取組を推進すること
個別目標	2	仕事と生活の調和に係る社会的気運を醸成すること
個別目標	3	多様な働き方に対応した労働環境等を整備すること
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	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	4	育児・介護休業制度を定着させること
個別目標	5	両立支援に取り組む事業主を支援すること
個別目標	6	育児・介護を行う労働者を支援すること

## 2. 評価の契機等

平成19年11月12日付け政策評価・独立行政法人評価委員会の答申を踏まえた総務大臣の意見を受け、経済財政諮問会議（平成19年11月26日）が、「少子化社会対策に関連する育児休業制度」及び「少子化社会対策に関連するワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた取組」を、政策評価の重要対象分野として提示した。

## 3. 評価の方法等

### (1) 評価の観点

平成19年12月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議にて決定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針（以下「行動指針」という。）においては仕事と生活の調和の実現した社会、すなわち、

① 就労による経済的自立が可能な社会

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

③ 多様な働き方・生き方の選択できる社会

を目指すとの観点から、国は、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに社会的基盤づくりを積極的に行うこととされている。

そこで、以下の施策について政策評価を行う。

なお、上記①に関連する施策としては、若年者雇用対策が主要課題としてあげられが、これらについては、今回別途重要対象分野の一つとされていることから、評価書を別途作成することとする。（総合評価書「若年者雇用対策」参照）

#### 1. 労働時間等の設定改善の促進等

上記②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会に向けて、国は労働時間等の設定改善の取組支援等を行うこととされていることから、以下のとおり、労働時間等の設定改善の促進等の取組を評価の対象とする。

- 労働時間等設定改善援助事業
- 労働時間等設定改善推進助成金の支給
- 労働時間設定改善コンサルタントの配置
- 仕事と生活の調和推進会議の開催
- 仕事と生活の調和シンポジウムの開催
- テレワークの普及促進対策

#### 2. 仕事と家庭の両立ができる雇用環境整備の推進

○ 上記③「多様な働き方・生き方の選択できる社会」では、子育てが必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択できることが重要であるとされていることから、以下のとおり、育児休業や男性の子育て参加の促進、企業の行動計画の取組促進・支援といった仕事と家庭の両立のための雇用環境整備を評価の対象とする。

- 育児・介護休業制度等両立支援制度の普及・定着促進
- 男性の子育て参加促進に向けた取組の推進
- 一般事業主行動計画の策定の促進
- 従業員の両立支援に取り組む事業主への助成による支援

### (2) 収集した情報・データ及び各種の評価手法を用いて行った分析・測定の方法

#### 1. 労働時間等の設定改善の促進等

##### (1) 施策全体に係る指標

- ① 週労働時間60時間以上の雇用者の割合（資料出所：「労働力調査」）

##### (2) 各施策に係る指標

- ① 労働時間等設定改善援助事業の実施中小企業団体数
- ② 労働時間等設定改善推進助成金の支給の実施中小企業団体数
- ③ 労働時間設定改善コンサルタントの相談件数
- ④ 仕事と生活の調和推進会議の開催回数
- ⑤ 仕事と生活の調和シンポジウムの開催回数
- ⑥ テレワーク相談センターの相談件数

#### 2. 仕事と家庭の両立ができる雇用環境整備の推進

平成19年9月から平成20年6月まで、「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」において、仕事と家庭の両立支援をめぐる現状を把握しつつ、仕事と家庭の両立を容易にするための更なる方策等について、有識者の委員による検討を行ってきた。

##### (1) 施策全体に係る指標

- ・女性の継続就業率（資料出所：「出生動向基本調査」）
- ・男女の育児休業取得率（資料出所：「女性雇用管理基本調査」）

##### (2) 各施策に係る指標

- ① 育児・介護休業制度等両立支援制度の普及・定着促進
  - ・男女の育児休業取得率（資料出所：「女性雇用管理基本調査」）
  - ・育児休業制度の規定整備率（資料出所：「女性雇用管理基本調査」）
  - ・育児休業給付の支給状況（資料出所：職業安定局雇用保険課調べ）
  - ・両立が難しかった理由（資料出所：「育児や介護と仕事の両立に関する調査」日

本労働研究機構 平成15年)

- ②男性の子育て参加促進に向けた取組の推進
  - ・男性の育児休業取得率（資料出所：「女性雇用管理基本調査」）
  - ・男性の家事・育児時間（資料出所：「社会生活基本調査」）
- ③一般事業主行動計画の策定の促進
  - ・一般事業主行動計画届出件数、認定件数（資料出所：雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課調べ）
- ④従業員の両立支援に取り組む事業主への助成による支援
  - ・両立支援レベルアップ助成金支給実績（資料出所：雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課調べ）
  - ・中小企業子育て支援助成金支給実績（資料出所：雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課調べ）

4. 評価結果等

(1) 評価結果（問題点及びその原因）(2) 今後の検討の方向性

1. 労働時間等の設定改善の促進等

1 分析と評価

【概要】

労働者全体の総実労働時間が長期的には減少傾向にあり、一週の実労働時間が60時間以上である者の割合も減少し、平成15年比で1割減少させるという施策目標を達成した。しかしながら、子育て世代である30代の男性についてこの割合は減少傾向にあるものの高止まりしている。

【指標】

① 週労働時間60時間以上の者

	H15年	H16年	H17年	H18年	H19年
全体	638万人 12.2%	639万人 12.2%	617万人 11.7%	580万人 10.8%	554万人 10.3%
30代男性	196万人 23.7%	200万人 23.8%	199万人 23.4%	188万人 21.7%	176万人 20.2%

② 労働時間等設定改善援助事業の実施中小企業集団数

H18年度	H19年度
407	368

③ 労働時間等設定改善推進助成金の実施中小企業団体数

H18年度	H19年度
63	69

④ 労働時間設定改善コンサルタントの相談件数

H18年度	H19年度
11,820	17,179

⑤ 仕事と生活の調和推進会議の開催回数

H18年度	H19年度
19	13

⑥ 仕事と生活の調和シンポジウム開催数

H18年度	H19年度
47	47

⑦ テレワーク相談センターの相談件数

H15年度	H16年度	H17年度	H18年度	H19年度
122	140	182	299	441

【分析と改善を要する政策課題】

本施策の指標である“週労働時間60時間以上の者の割合を平成15年比で1割減

小さくさせる”という目標（「子ども・子育て応援プラン」にも掲げられている）は達成されている。

しかしながら、子育て世代である30代男性については、週労働時間60時間以上の者が減少傾向にあるものの依然高止まりしていることや、「行動指針」において今後5年間で週労働時間60時間以上の雇用者の割合の2割減を図ることとされていることから、引き続き同様の取組を実施していくとともに、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成や、企業労使の主体的な取組をさらに促進していく必要がある。

なお、テレワーク相談センターの相談件数は前年と比較し大幅な増加を示しているが、これはテレワークに関する関心の高めることに成功したことを示したものと評価することができる。

## 2. 仕事と家庭の両立ができる雇用環境整備の推進 分析と評価

### (1) 施策全体に係る指標

【指標】女性の継続就業率

子どもの出生年	1985～89年	1990～94年	1995～99年	2000～04年
女性の継続就業率	41.2%	39.3%	36.3%	38.0%

【指標】男女の育児休業取得率

	H14	H16	H17年	H19年
女性の育児休業取得率	64.0%	70.6%	72.3%	89.7%
男性の育児休業取得率	0.33%	0.56%	0.50%	1.56%

### (2) 各施策の実施状況

#### イ 育児・介護休業制度等両立支援制度の普及・定着促進

【概要】

育児・介護休業法は、子育てや介護を行う労働者の雇用の継続と仕事と家庭の両立を図ることを目的としており、現行法上、育児休業に加え、介護休業、深夜業の制限、時間外労働の制限、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇等といった制度が規定されており、数次にわたる改正により、その内容の充実が図られてきた。

育児・介護休業法の改正による制度の充実と併せて、その実効性の確保のため、都道府県労働局雇用均等室においては、事業主や労働者等に対し、法の周知徹底を図るとともに、企業において育児休業等の規定が適切に整備され、制度として定着するよう、個別指導及び集団指導を効果的に組み合わせた計画的な指導等を実施している。

また、育児休業等の申出又は取得を理由とした不利益な取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利が侵害されている事案について労働者から相談があった場合には、的確に対応し、法違反がある場合その他必要な場合には事業主に対する適切な指導を実施している。

【指標】男女の育児休業取得率（再掲）（単位：％）

育児休業制度の規定整備率

	H14	H16	H17	H19
女性の育児休業取得率(全体)	64.0	70.6	72.3	89.7
（うち期間雇用者の育児休業取得率）	（－）	（－）	（51.5）	（－）
企業規模別取得率 500人以上	77.2	83.2	87.3	94.0
100～499人	75.9	83.0	79.0	93.3

30～99人	64.2	69.5	76.9	87.6
5～29人	55.6	60.2	58.5	65.3
男性の育児休業取得率 (うち期間雇用者の育児休業取得率)	0.33 (-)	0.56 (-)	0.50 (0.10)	1.56 (-)
企業規模別取得率 500人以上	0.13	0.11	0.13	0.66
100～499人	0.06	0.37	0.14	0.57
30～99人	0.02	0.59	0.84	2.43
5～29人	0.53	0.66	0.66	8.85
育児休業制度の規定がある事業所の割合	61.4	-	61.6	-
企業規模別規定率 500人以上	99.2	-	99.9	-
100～499人	93.6	-	95.5	-
30～99人	78.0	-	83.7	-
5～29人	57.5	-	56.5	-

※育児休業取得率＝調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）／調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数  
(期間雇用者についても同じ。)

育児休業給付の支給状況（単位：人）

	初回受給者数	性別	
		男	女
平成15年度	103,478	459	103,019
平成16年度	111,928	512	111,416
平成17年度	118,339	714	117,625
平成18年度	131,542	978	130,564
平成19年度	149,054	1,230	147,824

	初回受給者数	雇用形態	
		期間雇用者以外	期間雇用者
平成17年度	118,339	116,097	2,242
平成18年度	131,542	126,772	4,770
平成19年度	149,054	143,002	6,052

女性の育児休業の取得率は平成19年度には89.7%（期間雇用者の取得率は平成17年度で51.5%）まで、育児休業制度の規定がある事業所の割合は61.6%（平成17年度）まで上昇したが、一方で、育児休業後の働き方としての勤務時間短縮等の措置の規定率は41.6%（平成17年度）と、育児休業後の働き方が選べる状況になっていない。

なお、期間雇用者については、一定の要件を満たした者について、平成17年4月より休業取得の対象とされたところであり、施行から3年経過し、育児休業給付の受給者でも、着実に利用が進みつつある一方、就業規則等に期間雇用者の育児休業に関する規定を設けている事業所は半数に満たない。

ロ 男性の子育て参加促進に向けた取組の推進

【概要】

男性の育児参加を促進するため、平成18年に「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」を開催し、男性も育児参加できる働き方の必要性やそのメリット、そのような働き方を可能とする取組等について、企業経営の視点から経営者に取組を呼びかける提言を取りまとめ、本提言の周知・広報を行っている。

また、男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けた取組を行う事業主を指定し、事業主の取組に対し助成金を支給し、男性の育児参加を促進している。

さらに、平成17年度から、事業主に一般事業主行動計画の策定・届出を義務付けた次世代育成支援対策推進法の認定基準に、計画期間中に男性の育児休業取得者がいることを盛り込み、男性の育児休業の取得を促進している。

【指標】

① 男性の育児休業取得率（再掲）

H14年度	H16年度	H17年度	H19年度
0.33%	0.56%	0.50%	1.56

② 6歳未満児のいる男性の育児、家事関連時間（1日あたり平均）

平成13年度	平成18年度
48分	1時間

男性の育児休業取得率は平成19年度において1.56%と依然として低く、また、6歳未満児のいる男性の育児、家事関連時間は、平成13年度の1日あたり平均48分から、平成18年度は平均1時間と上昇したが、諸外国と比較して最低の水準にある。

ハ 一般事業主行動計画の策定の促進

【概要】

次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組を進めるため、仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出を促進している。さらに、行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした場合は、都道府県労働局長の認定を受けることができ、平成19年4月より認定申請の受付が始まっている。

このため、都道府県労働局雇用均等室においては、義務付け企業に止まらずより多くの企業から行動計画の策定・届出が行われるよう、効率的に啓発、指導を行うとともに、届出企業の中で、できるだけ多くの事業主が認定を目指して取組を行うよう周知、啓発を行っているところである。

【指標】 企業における次世代育成支援対策の取組状況

301人以上届出企業	12,347社（92.5%）
300人以下届出企業	12,646社
認定企業	545社

一般事業主行動計画届出状況は、平成20年6月末現在で301人以上企業は12,347社と90%を超えており、300人以下企業では12,646社となっている。

また、認定状況は平成20年6月末現在で545社となっている。

ニ 従業員の両立支援に取り組む事業主への助成による支援

【概要】

従業員の仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対し、両立支援レベルアップ助成金及び中小企業子育て支援助成金を支給することを通じ、労働者の継続就業を図っている。

・ 両立支援レベルアップ助成金

事業主が、育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職に復帰させた場合や、事業主が事業所内託児施設を設置・運営する場合などに支給する。

・ 中小企業子育て支援助成金

一定の要件を備えた育児休業、短時間勤務制度を実施する中小企業事業主（従業員100人以下）に対して、育児休業取得者、短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に助成金を支給する。

【指標】 両立支援レベルアップ助成金及び中小企業子育て支援助成金の予算及び支給実績

		平成18年度		平成19年度	
		予算	実績	予算	実績
中小企業子育て支援助成金	金額(千円)	1,180,800	6,400	2,970,200	1,115,600
両立支援レベルアップ助成金	金額(千円)	2,286,625	2,613,857	3,716,825	3,135,840

それぞれの助成金について、雇用保険二事業のPDCAサイクルによる目標管

理を行っており、評価に基づく必要な見直しを行っている。

(3) 分析・評価

(2) で述べたとおり、これまでの両立支援施策により一定の成果が見られる一方で、現行制度下での主な課題については次の点があげられる。

イ 育児休業後に仕事を続けられる見通しが立たない

【指標】女性の継続就業率（前掲）

【分析・評価】

第一子出産前に仕事をしてきた女性の約7割が出産を機に退職しており、第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は、過去20年間ほとんど変化していない。出産前後で仕事を辞めた女性の約3割が就業継続を希望しながらも両立環境が整わないことを理由に退職を余儀なくされており、女性が子育てをしながら仕事を続けることの壁はまだ厚い。

就業継続を希望しながら退職した理由をみると、「(両立をするには) 体力がもたなそう」との理由がトップとなっている。

長時間労働、長い通勤時間などから、仕事と子育てを両立するには体力を使い、厳しい生活が強いられ、子育ての時間を十分確保することができないことが女性の継続就業を困難にしていると考えられる。

ロ 男性の育児へのかかわりが不十分

【指標】男性の育児休業取得率（前掲）

【分析・評価】

男性の育児休業取得率は1.56%（平成19年度）にとどまっており、男性が子育てや家事に費やす時間についても先進国中最低の水準にある。子育て世代の男性は、子育てを仕事と同等程度に優先させたいと希望している者も多いものの、現実には仕事を優先せざるをえない現状となっている。

男性が家事や子育てにかかわっておらず、その結果、女性に家事や子育ての負荷がかかっていることも、女性の継続就業を困難にしている一因となっており、また、地域のつながりの希薄化も相まって子育てが孤立化しており、専業主婦の方が子育てへの不安感を抱えている。また、父親の育児へのかかわりが十分でないことは、第二子以降の出産意欲にも影響を及ぼし、少子化の一因ともなっている。

このように、男性の育児休業取得や育児参加が進まない理由としては、従来の世帯の姿を前提とした働き方や男女の固定的な役割分担意識の残存、法制度に関する理解不足などが原因であると考えている。

ハ 企業における次世代育成支援対策の充実が必要

【指標】企業における次世代育成支援対策の取組状況（前掲）

【分析・評価】

行動計画策定は301人以上企業では92.5%となっているものの、300人以下企業では12,646社にとどまっており、中小企業においても次世代育成支援対策の一層の取組が必要である。

また、次世代育成支援対策に関する社会の関心が高まり、国民への情報開示の要請や企業の取組の促進のため、行動計画の公表、従業員への周知が必要である。

(2) 今後の検討の方向性

1. 労働時間等の設定改善の促進等

仕事と生活の調和を実現するためには、(1) 社会全体の気運醸成を図るとともに、(2) 企業等の具体的な取組を促進していくことが必要である。(1) に関しては、基本的には社会全体での気運の醸成を図る取組が主であるが、その中でも地域の実情に応じた仕事と生活の調和の推進を図るため、全国各地で「仕事と生活の調和推進会議」を開催(地域ブロック単位)し、地域ごとの気運の醸成を促進したところである。

(2) に関しては、特に中小企業において、一般労働者に係る総実労働時間が長い傾向にあり、また取組が進みにくい状況にあることから、「労働時間等設定改善援助事業」、

「労働時間等設定改善推進助成事業」により、労働時間等の設定改善を積極的に取り組む意欲のある中小企業における取組の促進を図っているところである。さらに、この助成事業においては、子育て世代である20代、30代について積極的な取組をする中小企業に対して助成の上乗せを実施する等、特段の配慮を行っている。

このことから、平成20年度については、以下の①～④の施策を実施しているところであり、さらに今後においては、特に総労働時間が長い業種、年休取得率の低い業種等に対する施策の実施を検討していく。

(平成20年度の取組)

- ① 引き続き労働時間等の設定改善を促進する必要があるため、労働時間等見直しガイドラインの周知を図る。
- ② 社会的影響力のある我が国を代表する企業10社(モデル企業)に「仕事と生活の調和推進プロジェクト(仕事と生活の調和推進モデル事業)」に参加していただき、それらの企業による仕事と生活の調和実現に向けた取組や成果について広く周知を図ることを通じ、社会的気運の醸成を図る。
- ③ 労使における長時間労働の是正のための職場意識の改善を図るため、職場意識改善助成金の活用を促進する。
- ④ テレワーク相談センターの機能等を拡充することによりテレワークの更なる普及促進を図る。

## 2 仕事と家庭の両立ができる雇用環境整備の推進

① (1)のような課題等を踏まえ、子育てや介護等の家庭の状況から時間的制約を抱えているすべての労働者を対象とする両立支援制度を、下記の4点を基本として充実を図る必要がある。このような制度の検討に当たっては、制度全体の整合性に留意するとともに、父親や母親の一方だけに負荷がかからないよう、男性と女性がともに利用できるようにしていくことが必要である。

### イ 育児休業後も継続就業しながら子育ての時間確保ができる働き方の実現

働きながら子育てをする親と子どもの生活パターンを考えると、育児休業から復帰した後の働き方としては、父親と母親が保育所への送り迎えを余裕を持ってでき、子育ての時間確保ができるなど、「育児休業の後」が見通せるような、短時間勤務等により柔軟な働き方を主体的に選べることにすることが必要である。

### ロ 父親も子育てにかかわることができる働き方の実現

男性の子育てへのかかわりの第一歩となる男性の育児休業の取得を進めるために、諸外国での取組等を参考に、男性が育児休業を取ろうとする契機となるような制度が必要である。

具体的には、

- i 配偶者が専業主婦等の場合に、労使協定により、育児休業の取得を拒むこととすることができる規定の見直し
- ii 子の出産後8週間の父親の育児休業の取得促進
- iii 父母ともに育児休業を取得した場合における2か月程度の育児休業期間の延長などが必要と考えられる。

### ハ 労働者の子育て・介護の状況に応じた両立支援制度の整備

労働者の子育て・介護の状況はさまざまであり、

- i 育児休業を終了し一度職場に復帰した後に、子どもの長期の疾病等でやむを得ず再度育児休業を取得する必要性が生じた場合に、再度の育児休業を取得できるようにすることや、
- ii 介護休業後に、対象家族の通院の付き添いといった継続的に親の介護が必要な場合には短期の休暇が取れるようにすること
- iii 育児休業可能な期間雇用者が、より一層休業を取得しやすくするために、休業取得要件をわかりやすく示し、周知を徹底すること

など、個々の労働者の置かれた状況に応じて、育児・介護休業法に基づく両立支援制度をより利用しやすい制度とする必要がある。

### ニ 両立支援制度の実効性の確保

育児・介護休業法に基づく両立支援制度の実効性を確保する方策を一層強化するため、両立支援制度を事業主、労働者に十二分に周知し、職場の理解を徹底することが必要なこととあわせ、育児休業から復帰した後の働き方に関しても、公正な処遇を確

保して待遇等への不安を解消し、安心して仕事と家庭を両立して働き続けることができる環境を整備することが必要である。

② 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」を踏まえ、労働政策審議会雇用均等分科会において、上記のような育児・介護休業制度の見直しについて検討していくこととする。

③ 企業における次世代育成支援対策の更なる推進を図るため、次世代法に基づく一般事業主行動計画の義務付けの対象範囲を従業員301人以上から101人以上企業に拡大するとともに、行動計画の公表及び従業員への周知を計画策定義務のある企業に義務付けること等を内容とする次世代育成支援対策推進法の改正法案を国会へ提出することとしている。

※ 以下は、総合評価結果を踏まえ、労働時間等の設定改善及び育児休業制度に関する制度等の見直しがなされた時期に記入する。

5. 評価結果の反映状況

--

6. その他

(1) 評価の実施過程において明らかになった課題

--

(2) 外部有識者等の活用状況

--

(3) パブリックコメント等を行った場合はその意見

--