

# 両立支援に関する雇用管理改善事業 （新規）

平成22年8月

雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(塚崎裕子課長) [主担当]

## 1. 施策体系上の位置づけ

評価対象事業は下図の網掛け部分に位置付けられる。

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												
施策大目標 分野	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
業環境の整備	雇用環境及び就業環境の整備	社会の実現	子どもの健全な育ちを支援する	活の安定	子育て家庭の生活の安定	児童虐待等への支援体制整備	策の充実	母子保健衛生対策	庭等の自立	総合的な母子家庭等の自立		

### 施策中目標

- 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

### 施策小目標

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 男女雇用機会均等の確保に係る法令の履行を確保し、男女が能力を発揮するための就業環境を整備すること  |
| 2 | 育児・介護を行う労働者が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境を整備すること               |
| 3 | パートタイム労働者と正社員との均衡待遇を確保する等多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること |

その他、以下の事業と関連がある。

特になし。

## 2. 関連施策の経緯と現状 ー問題点と解決の方向性

平成 21 年 6 月には、男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方の実現を目指し、育児・介護休業法が改正され、一部の規模企業を除き、平成 22 年 6 月 30 日に施行された。これにより、法制度は整備されたところである。

一方で、第 1 子出産前後の女性の継続就業率は 38%にとどまっており【指標 1】、女性の育児休業取得率については 85.6%（平成 21 年度）と高水準であるが、男性の育児休業取得率については、0.50%（平成 17 年度）から 1.72%（平成 21 年度）と上昇したものの依然として低い水準にとどまっている【指標 2】。

このため、仕事と家庭の両立を実現するためには、法制度の整備のみならず、その内容が企業において規定化され、育児休業・短時間勤務制度などの両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されることが必要である。

なお、「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）において「施策の具体的内容」の一つとして「両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備」が挙げられている。

さらに、「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）では、2020（平成 32）年までの目標として、「第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%」「男性の育児休業取得率 13%」を設定し、「少なくとも、2017 年には、出産・育児後に働くことを希望するすべての人が仕事に復帰することができるようにする」としている。

また、成長戦略実行計画（工程表）において、2011 年度に実施すべき事項として「仕事と家庭の両立を実現するための企業等に対する支援（ベストプラクティスの普及等）の実施」を挙げている。

（子ども・子育てビジョン、新成長戦略の内容については「7. 参考」参照）

### （関連指標の動き）

		H17	H18	H19	H20	H21
1	第 1 子出産前後の女性の継続就業率（%）	38	—	—	—	—
2	男性の育児休業取得率（%）	0.50	0.57	1.56	1.23	1.72

（調査名・資料出所、備考等）

- ・指標 1 は、国立社会保障・人口問題研究所が実施した「第 13 回出生動向基本調査」（平成 17 年）による。当該数値（38%）は子どもの出生年を平成 12 年から平成 16 年とする第 1 子出産前後の継続就業率。
- ・指標 2 は、雇用均等・児童家庭局の「雇用均等基本調査」（平成 18 年度までは「女性雇用管理基本調査」）による。平成 17 年度、平成 19 年度、平成 20 年度及び平成 21 年度は 5 人以上の規模事業所調査、平成 18 年度は 30 人以上規模企業調査。

(参考統計の動き)

		H17	H18	H19	H20	H21
1	育児休業を就業規則等に規定している事業所の割合 (%)	86.1	—	—	88.8	89.4
2	育児のための短時間勤務制度を就業規則に規定している事業所の割合 (%)	50.1	—	—	55.6	66.8

(調査名・資料出所、備考等)

・雇用均等・児童家庭局の「雇用均等基本調査」(平成18年度までは「女性雇用管理基本調査」)による。平成17年度、平成20年度及び平成21年度は5人以上の規模事業所調査。参考統計は、30人以上規模事業所の割合。

### 3. 事業の内容

#### (1) 実施主体

厚生労働省、都道府県労働局、その他(受託業者)

#### (2) 概要

企業に対し、両立支援に関する情報提供を効果的・効率的に行うとともに、雇用管理の改善指導等を行う事業を実施することにより、企業における両立支援制度を利用しやすい環境整備の取組等を支援する。

- (1) 短時間勤務者や育児休業取得者等に関する処遇等(賃金・賞与の取扱い、代替要員の配置等)についての先進企業の取組などベストプラクティスを収集し雇用管理のノウハウを抽出・普及するとともに、期間雇用者の育児休業取得にかかるノウハウをまとめたマニュアルの普及や、両立支援アドバイザー(仮称)による雇用管理改善指導の実施等により、全ての労働者が両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図る。
- (2) これまで一元化されていなかった両立支援に関するウェブサイトを整理・統合し、両立支援総合サイトとして一本化する。
- (3) 「イクメンプロジェクト」を引き続き実施し、男性の育児休業の取得促進を図る(継続)

#### (3) 目的

企業における両立支援制度を利用しやすい環境整備の取組等を支援することにより、仕事と家庭の両立を実現することを目的とする。

### (3) 予算

---

会計区分：労働保険特別会計（雇用勘定）

※企業における両立支援制度を利用しやすい環境整備の取組等を支援することにより、仕事と家庭の両立を実現することを目的とし、雇用の安定を図るために必要な事業であるため、労働保険特別会計（雇用勘定）で措置することが適当である。

平成23年度予算要求（拡充に係る分）：348百万円

両立支援に関する雇用管理改善事業全体に係る予算の推移：

H19	H20	H21	H22	H23
-	-	-	-	348（概算要求額）

## 4. 評価（必要性、有効性、効率性）

---

### （1）必要性の評価

---

以下の考察を行った結果、本事業には必要性が認められる。

#### ①行政関与の必要性（民間に任せられないか）：有／無

---

育児・介護休業法第30条では、国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続を図るため、事業主等に対して、雇用管理その他の措置についての相談及び助言その他必要な援助を行うことができるとされており、当該規定に基づき、行政機関（国）が関与する必要がある。

#### ②国で行う必要性（地方自治体に任せられないか）：有／無

---

両立支援に関する雇用管理改善に関する問題は、育児・介護休業法に係る施行业務等と密接に関わり、国が行う労働行政と不可分であるため、労働行政の一環として、国が直接取り組む必要がある。

#### ③民営化・外部委託の可否：可／否

---

短時間勤務者や育児休業取得者等に関する処遇等についてのベストプラクティスの普及、両立支援総合サイトの管理・運営、「イクメンプロジェクト」の実施については、民間企業（シンクタンク等）に委託することとしている。

#### ④他の類似事業との整理

---

##### 1) 民間に類似の取組はないか

---

特になし

##### 2) 地方自治体に類似の取組はないか

---

特になし

##### 3) 他省庁に類似の取組はないか

---

特になし

### （2）有効性の評価

---

#### （政策効果が発現する仕組み）

---

- 短時間勤務者や育児休業取得者等に関する処遇等についてのベストプラクティスやノウハウの収集・普及、期間雇用者の育児休業取得に係るマニュアルの普及、両立支援アドバイザーによる雇用管理改善指導の実施、両立支援総合サイトによる情報提供
- 企業において、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりのための具体的方法等の情報を入手、活用

→企業において、両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備。

→労働者の仕事と家庭を両立を実現。

○「イクメンプロジェクト」の実施

→男性の育児参加について社会的気運の高まり

→各企業において、男性も両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備

→労働者の仕事と家庭の両立を実現

(検証)

本事業は、各企業単独では入手しにくい両立支援に関するベストプラクティスやノウハウの収集・普及を国の事業として行い、企業に対し効果的・効率的に情報提供するとともに、雇用管理の改善指導等を行うものであり、仕事と家庭の両立の実現に資するため、有効であると評価できる。

また、イクメンプロジェクトについては、個人、企業、団体、自治体等の参加を得て実施することにより、男性の育児休業取得についての社会的気運を高めるものであり、仕事と家庭の両立の実施に資するため、有効であると評価できる。

(3) 効率性の評価

本事業では、①短時間勤務者や育児休業取得者等に関する処遇等のベストプラクティスやノウハウの収集・普及や両立支援総合サイト等両立支援に関する情報提供を、シンクタンク等民間企業に委託することによりそのノウハウを活用して効果的・効率的に行い、②雇用管理に関するアドバイスを行う両立支援アドバイザー（仮称）として、都道府県労働局雇用均等室に社会保険労務士等企業の雇用管理に精通した非常勤職員を配置することにより、収集した両立支援に関するベストプラクティスやノウハウをサイト等により広く普及・周知するとともに、雇用管理の改善指導によって、個別の企業に浸透させ、また、③雇用管理改善指導の過程で得た事例等を集約して、両立支援総合サイト等で情報提供する等、各事業間で有機的に連携して、事業展開を図ることにより効率的・効果的に実施することとしている。

このため、本事業は、効率性は高いものと期待される。

(4) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

特になし。

## 5. 評価の反映

平成 23 年度予算概算要求において、所用の予算を要求することとする。

## 6. 事後の検証

### (指標)

本事業が期待した効果を発揮したかどうかについては、下記の指標を定め測定することとする。また、下記に示す達成時期を待たず、必要があればその都度改善を講ずるものとする。また、効果の分析には下記の参考統計も参照するものとする。

#### ○アウトカム指標

指標名	目標値（達成水準／達成時期）	事業と指標の関連
第 1 子出産前後の女性の継続就業率	45%以上／平成 24 年（※ 1）	仕事と家庭の両立の実現により、第 1 子出産前後の女性の継続就業率の上昇が見込まれる
	55%以上／平成 29 年（※ 1）	
	55%以上／平成 32 年（※ 2）	
男性の育児休業取得率	前年以上／毎年	仕事と家庭の両立の実現により、男性の育児休業取得率の上昇が見込まれる
	5%以上／平成 24 年（※ 1）	
	10%以上／平成 29 年（※ 1） 13%以上／平成 32 年（※ 2）	
(調査名・資料出所、備考等)		
・国立社会保障・人口問題研究所が実施した「第 13 回出生動向基本調査」（平成 17 年）、雇用均等・児童家庭局の「雇用均等基本調査」による		
・※ 1 子ども・子育てビジョン（参考指標）より		
・※ 2 新成長戦略より		

#### ○参考統計

指標名	事業と指標の関連
育児休業を就業規則等に規定している事業所の割合	育児休業制度の規定率により、企業の両立支援制度の整備状況を確認できる
育児のための短時間勤務制度を就業規則に規定している事業所の割合	育児のための短時間勤務制度の規定率により、企業の両立支援制度の整備状況を確認できる
(調査名・資料出所、備考等)	
・雇用均等・児童家庭局の「雇用均等基本調査」による	

### (評価計画)

本事業の効果を測定するために、3 年後の平成 25 年度において、事業の効果を検証することとする。

## 7. 参考

---

本評価書中で引用した閣議決定は以下のサイトで確認できる。

### 2 関係

○子ども・子育てビジョン（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）

（内閣府ホームページ）<http://www8.cao.go.jp/shoushi/vision/index.html>

○新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）

（首相官邸ホームページ）<http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/>