

## 実績評価書

平成21年8月

評価の対象となる施策目標	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
--------------	--

## 1. 政策体系上の位置付け等

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 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
		(評価対象事務事業) ・制度是正指導強化事業 ・ポジティブ・アクション普及啓発事業
個別目標 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
		※重点評価課題10（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）
		(評価対象事務事業) ・中小企業子育て支援助成金 ・両立支援レベルアップ助成金
個別目標 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
		(評価対象事務事業) ・短時間労働者均衡待遇啓発事業 ・短時間労働者均衡待遇推進等助成金
施策の概要（目的・根拠法令等）		
1 目的等 男女労働者が性別により差別されることなく、能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、育児や家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図ること等の目的のために、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、育児・介護休業制度の定着促進、労働者が仕事と育児・介護とを両立できるようにするための支援などの諸施策を推進する。		
2 根拠法令等 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号） 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）（平成3年法律第76号）		

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）  
 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）（平成5年法律第76号）

主管部局・課室	雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課
関係部局・課室	

## 2. 現状分析（施策の必要性）

- 1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保については、昭和61年に男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）が施行され、2度の改正を経て、努力義務規定から禁止規定への強化、男女双方に対する差別や間接差別の禁止など性差別の範囲の拡大をはじめ、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、ポジティブ・アクション（実質的な男女均等な職場環境整備のため、男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指し、企業が進める自主的かつ積極的な取組）、セクシュアルハラスメントに関する規定が設けられる等、法制度の整備は大きく進展したものの、依然として以下のような現状がみられるため、実質的な均等確保に向けて、引き続き取組が必要である。
  - (1) 女性労働者の就業実態をみると、女性雇用者については平成20年には2,312万人、雇用者総数に占める割合は41.9%と毎年増加傾向にある。  
勤続年数は長期的には伸長しているものの、平成20年の一般労働者の平均勤続年数をみると、男性13.1年に対し、女性8.6年と、男性に比べいまだ短い。  
また、管理職に占める女性の割合は年々上昇しており、平成20年は8.5%となったが、先進諸国と比較すると、依然低い割合である。
  - (2) 企業規模5,000人以上企業におけるポジティブ・アクションの取組状況を見ると、平成15年度の取組企業割合は74.0%であったが、平成18年度には66.5%となり、その動きに鈍化がみられる。また、全体としてみても、中小企業への広がりが十分でないことなどにより、平成15年度の取組企業割合29.5%から、平成18年度20.7%と低下している。
  - (3) 都道府県労働局雇用均等室に寄せられる均等法に関する相談は増加傾向にあり、平成20年度で25,478件である。内容をみると、最も多いのはセクシュアルハラスメントに関するもので、13,529件と全体の半数以上を占めている。次いで、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い、母性健康管理に関するものがそれぞれ約1割強を占め、個別事案の解決に向けて、紛争解決援助制度を利用するケースも増加している。
  - (4) 都道府県労働局長による均等法に基づく是正指導については、近年事案が複雑・困難化しており、外見上、直ちには差別か否かの判断が難しいケースが見られる。
- 2 さらに、子育てや介護等をしながら安心して働き続けることができるためには、育児休業制度や介護休業制度、短時間勤務制度などが企業においてしっかりと整備されていることが重要であり、例えば、育児休業制度の規定率は平成17年度86.1%が平成20年度には88.8%と、介護休業制度の規定率は平成17年度81.4%が平成20年度には85.5%と、「小学校就学の始期に達するまで」以上の勤務時間短縮等の措置が規定されている事業所の割合も平成17年度の16.3%が平成20年度には25.3%と、両立支援制度が規定整備されている企業の割合は着実に増加しているところである。  
育児休業取得率については、女性が平成16年度に70.6%が平成20年度には90.6%と高水準になったところであるが、一方で、第一子出産前後の継続就業率は38%にとどまっていることから、平成19年12月に政労使で取りまとめられた「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、女性の継続就業率が社会全体の目標（平成24年：45%、平成29年：55%）として設定されたことも踏まえ、本評価書においても当該指標を目標として掲げている。

また、男性の育児休業取得率については、平成20年度は19年度と比較して若干低下したものの平成16年度0.56%が平成20年度には1.23%と増加している。しかしながら、依然として低い水準にとどまっており、こうした状況を踏まえ、男性のワーク・ライフ・バランスを実現するとともに女性の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、その継続就業や円滑な職場復帰を図るため、男性の育児休業の取得促進策が必要となっている。

急速な少子高齢化による労働力人口の減少に対応するためにも、働き方の見直しを含めた対策が求められている。

企業が従業員のために、働き方の見直しを含めた次世代育成支援対策を行うことを促進するため、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定・実施を進めていくことが重要である。

- 3 近年、パートタイム労働者は増加し、平成20年には1,407万人と、雇用者総数の約26.1%にも達しており、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している。一方で、パートタイム労働者の待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もあり、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

このような中で、正社員との均衡待遇の確保、正社員転換の推進等を内容とする改正パートタイム労働法が平成20年4月1日より施行されているところであり、事業主への指導や支援等を通じ、同法の実効性を確保していく必要がある。

## 3. 施策目標に関する評価

施策目標に係る指標 (達成水準/達成時期) ※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)						
		H16	H17	H18	H19	H20
1	役職者に占める女性の割合 (単位:%) (前年以上/毎年)	6.7 【109.8%】	6.7 【100.0%】	7.3 【109.0%】	8.2 【112.3%】	8.5 【103.7%】
2	育児休業取得率 (単位:%) (男性:前年以上/毎年、5%以上/平成24年、10%/平成29年 女性:80%以上/平成24年、80%以上/平成29年)	男性 0.56 【169.7%】 女性 70.6 【-】	男性 0.50 【89.2%】 女性 72.3 【-】	男性 0.57 【129.5%】 女性 88.5 【-】	男性 1.56 【312.0%】 女性 89.7 【-】	男性 1.23 【78.8%】 女性 90.6 【-】
3	第1子出産前後の女性の継続就業率(単位:%) (45%以上/平成24年、55%以上/平成29年)	-	38% 【-】	-	-	-
		【 %】	【 %】	【 %】	【 %】	【 %】
<p>(調査名・資料出所、備考)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指標1は賃金構造基本統計調査(厚生労働省)による。</li> <li>指標2は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の「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16年度、平成17年度、平成19年度及び平成20年度は5人以上の規模事業所調査、平成15年度及び平成18年度は30人以上規模調査。 目標達成率については、比較可能な年度と比較した数値であり、平成16年度は平成14年度と、平成17年度は平成16年度と、平成18年度は平成15年度と、平成19年度は平成17年度と、平成20年度は平成19年度と比較した数値である。 【参考】厚生労働省ホームページ (URL) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-19.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-19.html</a></li> <li>指標3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。</li> </ul>						
参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	女性雇用者数 (単位:上段は万人、下段は%)	2,203 (41.1)	2,229 (41.3)	2,277 (41.6)	2,297 (41.6)	2,312 (41.9)
2	出産した後も就業継続の意欲がある女性の割合(単位:%)		54.3%			
3	出産した後も就業継続の意欲がある女性のうち、同一就業継続割合(単位:%)		80.7%			
4	出産した後も就業継続の意欲がある女性(非正規)の割合(単位:%)		21.1%			
5	出産した後も就業継続の意欲がある女性(非正規)のうち、同一就業継続割合(単位:%)		62.5%			
<ul style="list-style-type: none"> <li>参考統計1は、労働力調査(総務省)による。</li> <li>参考統計2~5は、厚生労働省大臣官房統計情報部が実施した「第5回21世紀成年者縦断調査」(平成17年)の「妻の第4回の出産後の就業継続意欲別にみた就業継続の有無」による。 【参考】厚生労働省ホームページ (URL) <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen08/kekka1-2.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen08/kekka1-2.html</a></li> </ul>						

## 施策目標の評価

### 【有効性の観点】

- 1 男女が能力を發揮できる職場環境の整備に向けて、均等法の履行確保とともに、ポジティブアクション（男女労働者間に生じている事実上の格差を解消するための企業の積極的な取組）を推進しているところであり、これによりテンポは緩やかであるものの、役職者に占める女性の割合が毎年上昇しており、取組は有効であったと評価できる。
- 2 育児・介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備に向けて、労使に対する相談対応や育児・介護休業法の徹底のための行政指導を行うとともに、助成金の支給等の事業主支援のための事業や社会の気運を醸成するための事業等を実施しているところであり、これらの施策を実施したことにより、特に、育児休業取得率については、女性が平成16年度に70.6%が平成20年度には90.6%となり目標の80%が達成された。男性は、平成20年度は19年度と比較して若干低下したものの平成16年度0.56%が平成20年度には1.23%と全体的にみて増加している等の効果が見られ、取組は有効であったと評価できる。
- 3 平成20年度において都道府県労働局雇用均等室が実施したパートタイム労働法に基づく助言・指導による是正率は、93.2%と目標値の80%を上回り、パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けて着実に前進していると評価できる。

### 【効率性の観点】

- 1 男女が能力を發揮できる職場環境の整備に向けて、均等法の履行確保のため、都道府県労働局では、法違反の蓋然性の高い業種、地域に重点を置いて事業場を選定するなど、計画的な事業所訪問を行っている。また、ポジティブ・アクションの普及のため、広く企業への周知啓発を行うだけでなく、各企業において選任された機会均等推進責任者に対する情報提供やセミナーの開催等、取組意欲のある企業への集中的な周知啓発を行い、効率的に事業を実施している。
- 2 育児・介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備に向けて、都道府県労働局では行政指導や助成金の支給等の事業を実施しているところであり、特に、事業所訪問の際には、あらかじめ訪問計画を立て計画的に事業所訪問を行うとともに、あわせて、助成金の説明を行うことで両立支援に取組む事業主にインセンティブを与えるなど、効率的な行政運営に努めている。さらに、男性に対する意識啓発等、社会の気運を醸成するための事業等は委託事業として民間企業のノウハウを活用することにより、効率的な事業展開を図ることができた。この結果、ここ数年間は育児休業取得率が増加するなど施策の効果を上げていることから、取組は効率的であると評価できる。
- 3 パートタイム労働者の均衡待遇の確保等を効果的かつ効率的に推進するため、事業主への助言・指導等に加え、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の改善に積極的に取り組むことができるよう、事業主への経済的支援や具体的事例に則したアドバイス等を併せて行っているところである。

### 【総合的な評価】

- 以上のことから、施策目標の達成に有効かつ効率的であったと評価できる。
- 1 今後とも、雇用情勢を踏まえ、法違反が疑われる事業主に対する迅速かつ的確な行政指導を行い、均等法の履行確保を徹底するとともに、企業の実態に応じた取組支援により、ポジティブ・アクションの一層の推進を図ることが必要である。
  - 2 経済情勢が悪化する中で、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境を整備することは引き続き重要な課題であり、引き続きこうした取組みを推進していく必要がある。
  - 3 経済情勢が悪化する中で、非正規労働者、とりわけその約7割を占めるパートタイム労働者の公正な処遇を確保することはますます重要な課題となっており、引き続きこうした取組を推進していく必要がある。

## 4. 個別目標に関する評価

個別目標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						
個別目標に係る指標						
アウトカム指標 (達成水準/達成時期)						
※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)						
		H16	H17	H18	H19	H20
1	役職者に占める女性の割合 (単位:%) (前年以上/毎年) ※施策目標に係る指標1と同じ	6.7 【109.8%】	6.7 【100.0%】	7.3 【109.0%】	8.2 【112.3%】	8.5 【103.7%】
2	機会均等推進責任者を選任している事業所のうちポジティブ・アクションに取り組む事業所の割合 (単位:%) (85%以上/毎年度)			97.2 【-】	94.3 【-】	93.4 【109.9%】
3	労働局雇用均等室が実施した男女雇用機会均等法に基づく指導の是正割合(単位:%) (80%以上/毎年度)	92.5 【-】	93.4 【-】	97.5 【-】	92.5 【-】	93.4 【116.8%】
(調査名・資料出所、備考)						
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指標2は、雇用均等児童家庭局雇用均等政策課の調べによる。</li> <li>・指標3は、男女雇用機会均等関係業務報告(都道府県労働局雇用均等室)による</li> </ul>						
個別目標1に関する評価(個別目標を達成するための事務事業(評価対象事務事業)の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から)						
<p>労働者が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができる環境を整備するため、均等法の周知徹底を図るとともに、法に基づく報告徴収を行うため事業所訪問等を行い、法違反企業に対する是正指導を実施した結果、平成20年度では93.4%が是正され、80%以上とする目標を達成しており、均等法の履行確保の手段として、効果的であると評価できる。</p> <p>事業所訪問にあたっては、労働者の相談等を基に、法違反の蓋然性の高い業種、地域に重点を置いて事業所を選定するなど、計画的かつ効率的に実施している。</p> <p>しかしながら、現下の厳しい雇用情勢の下、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談は増加傾向にあることから、今後とも、法違反の迅速かつ的確な是正に取り組むことが必要である。</p> <p>また、企業における自主的かつ積極的取組であるポジティブ・アクションを推進するため、ポジティブ・アクション実践研修や、中小企業女性の活躍推進状況診断事業等を実施した結果、機会均等推進責任者を選任する事業所の93.4%がポジティブ・アクションに取り組み、85%以上とする目標を達成したことから、男女が能力を発揮するための就業環境の整備を促進する手段として、効果的であると評価できる。</p> <p>事業の実施にあたっては、広く一般企業を対象とした周知を行うだけでなく、個々の企業における均等法の趣旨に沿った雇用管理の具体的実現、定着を図るため、各企業の人事労務担当者を機会均等推進責任者として選任しており、平成20年度では68,969人が選任されている。機会均等推進責任者に対する情報提供やセミナーの開催等、ポジティブ・アクションの取組意欲のある企業への集中的な周知啓発を行っており、効果的に実施している。</p> <p>しかしながら、大企業においては相当程度の企業において取組が見られるもののその動きには鈍化が見られ、中小企業への広がりも十分でないといった課題が残ることから、事業主団体や経営トップ層への働きかけのほか、中小企業に対しては、具体的取組方法を周知する等、企業の実態に応じた取組を推進することが必要である。</p>						
参考統計		H16	H17	H18	H19	H20
1	労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談件数(単位:件)	19,668	19,724	26,684	29,100	25,478
2	労働局雇用均等室における是正指導の実施件数(単位:件)	5,122	5,042	5,393	15,069	13,578

3	都道府県労働局による紛争解決援助の申立受理件数（単位：件）	149	141	166	546	676
(調査名・資料出所、備考) ・参考統計1、2及び3は、男女雇用機会均等関係業務報告（都道府県労働局雇用均等室）による。						
個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価						
事務事業名	制度是正指導強化事業					
平成20年度 予算額等	36百万円（補助割合：[国 / ][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）					
平成20年度 決算額	百万円					
実施主体	[本省] 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（ ）					
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）						
<p>企業において均等法に沿った雇用管理が実現されるよう、法令等の周知徹底を図るとともに、均等法に基づく報告徴収（法の目的を達成するための行政機関固有の権限として、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が法の施行に関し、必要があると認めるとき、事業主に対して報告を求めること）を実施し、均等法違反のあった事業場を対象に、是正指導を行っている。これは行政機関固有の権限として法の目的を達成するため事業主に対し行うものである。</p>						
政府決定・重要施策との関連性						
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20	
予算推移（補正後） （百万円）	56	51	35	39	36	
予算上事業数等 ・報告徴収実施予定企業数（単位：事業場）	5,538	5,408	5,326	5,477	4,956	
事業実績数等 ・報告徴収実施企業数（単位：事業場）	5,408	5,326	5,477	4,956	4,973	
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）						
<p>都道府県労働局雇用均等室においては、均等法に基づく報告徴収を行うため、計画的に事業場訪問を行い、法違反を把握した場合には、迅速かつ的確に是正指導を行っている。</p> <p>平成20年度においては、4,973事業場に対して報告徴収を行い、法違反について13,578件の是正指導を実施し、年度内に93.4%の法違反が是正されており、均等法の履行確保を確実にした。</p> <p>しかしながら、現下の厳しい雇用情勢の下、妊娠・出産等を理由とした解雇等不利益取扱いに関する労働者からの相談は増加傾向にあることから、今後とも、労働者からの相談への丁寧な対応、法違反の疑いのある事業主への迅速かつ厳正な指導、及び法違反を未然に防止するため、事業主に対する均等法の周知徹底等の取組を一層徹底していくことが必要である。</p>						
事務事業名	ポジティブ・アクション普及啓発事業					
平成20年度 予算額等	297百万円（補助割合：[国 / ][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）					
平成20年度 決算額	百万円					
実施主体	[本省] 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（民間団体）					
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）						
<p>企業におけるポジティブ・アクション（男女労働者間に生じている事実上の格差を解消するための企業の積極的な取組）をさらに普及させていくため、女性の活躍推進協議</p>						

会の開催や男女雇用機会均等月間の実施、均等・両立推進企業表彰等を行っている。  
また、ポジティブ・アクションを実施しようとする企業にノウハウを提供するための研修や、同業他社と比較した自社の女性の活躍状況の診断を受けられる中小企業女性の活躍推進状況診断等の事業を委託して実施している。

#### 政府決定・重要施策との関連性

「子ども・子育て応援プラン（平成16年2月24日少子化社会対策会議決定）」において、「ポジティブ・アクションに取り組む企業の割合が21年度までに40%」、また「新雇用戦略（平成20年4月23日経済財政諮問会議）」において「ポジティブ・アクションに取り組む企業割合が2010年までに40%超」と政府目標が設定されている。

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (百万円)	400	358	345	309	297
予算上事業数等 ・ポジティブ・アクション実践研修予定回数(単位:回)	40	40	104	104	104
事業実績数等 ・ポジティブ・アクション実践研修実施回数(単位:回)	101	104	109	103	104

#### 実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

平成20年度の委託事業において、ポジティブ・アクション実践研修を104回実施し、研修参加者からの「役に立った」旨の評価割合は96.0%となっている。また、中小企業女性の活躍推進状況診断事業に参加した企業のうち、診断後、ポジティブ・アクションに取り組んだ企業の割合は87.9%となっており、男女が能力を発揮するための就業環境整備の促進が図られたと評価できる。

しかしながら、大企業においては相当程度の企業において取組が見られるもののその動きには鈍化が見られ、中小企業への広がりも十分でないという課題が残る。そのため、ポジティブ・アクションの促進に当たっては、大企業については、女性を有利に取り扱う取組のみを言うものではなく、男女双方を対象とした取組も含まれるといった、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解が促進されるよう、事業主団体や経営トップ層への働きかけを行うとともに、中小企業については、持てる人材の有効活用につながり、生産性向上といったプラスの効果があることを強調し、具体的な取組方法を周知するといった方法により、企業の自主的な取組を一層推進することが必要である。

#### 個別目標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

#### 個別目標に係る指標

アウトカム指標

(達成水準/達成時期)

※【 】内は、目標達成率(実績値/達成水準)

		H16	H17	H18	H19	H20
1	育児休業取得率 (単位:%) (男性:前年以上/毎年、5%以上/平成24年、10%/平成29年 女性:80%以上/平成24年、80%以上/平成29年) ※施策目標に係る指標2と同じ	男性	男性	男性	男性	男性
		0.56 【169.7%】	0.50 【89.2%】	0.57 【129.5%】	1.56 【312.0%】	1.23 【78.8%】
		女性	女性	女性	女性	女性
		70.6 【-】	72.3 【-】	88.5 【-】	89.7 【-】	90.6 【-】
2	育児休業を就業規則等に規定している事業所の割合(単位:%) (100%/平成21年度)	-	86.1 【-】	-	-	88.8 【-】
3	一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む企業の割合(単位:%) (大企業:100%/平成21年度、中小企業:25%/平成21	大企業	大企業	大企業	大企業	大企業
		-	99.1% 【-】	99.8% 【-】	99.4% 【-】	99.1% 【-】
		中小企業	中小企業	中小企業	中小企業	中小企業
		(300以下)	(300以下)	(300以下)	(300以下)	(300以下)

	年度)	-	0.11% 【-】	0.38% 【-】	0.76% 【-】	1.21% 【-】
		中小企業 (101~300以下)	中小企業 (101~300以下)	中小企業 (101~300以下)	中小企業 (101~300以下)	中小企業 (101~300以下)
		-	-	-	7.2% 【-】	9.1% 【-】
4	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間（単位：時間） （1時間45分以上／平成24年、2時間30分以上／平成29年）	-	-	1.0 【-】	-	-
5	再就職希望者支援事業の登録後1年以内に具体的な求職活動を開始する人の割合（単位：%） （70%／平成20年度）	-	-	91.5 【-】	90.8 【-】	81.5 【116.4%】

（調査名・資料出所、備考）

・指標1は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の「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16年度、平成17年度、平成19年度及び平成20年度は5人以上の規模事業所調査、平成15年度及び平成18年度は30人以上規模調査。

・目標達成率については、比較可能な年度と比較した数値であり、平成16年度は平成14年度と、平成17年度は平成16年度と、平成18年度は平成15年度と、平成19年度は平成17年度と、平成20年度は平成19年度と比較した数値である。

【参考】厚生労働省ホームページ

（URL）<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-19.html>

・指標2は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課の「雇用均等基本調査」（平成18年までは「女性雇用管理基本調査」）による。30人以上規模事業所。

・指標3は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告及び総務省統計局「事業所・企業統計調査」（平成18年）による。

・指標4は、総務省「社会生活基本調査」（平成18年）による。

・指標5は、(財)21世紀職業財団が実施した、当該事業の登録者に対するアンケート調査による。当該実績の把握は平成18年度からである。

個別目標2に関する評価（個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業））の評価、特に「今後の課題」を踏まえ主に有効性及び効率性の観点から）

1 上記「施策目標の評価」のとおり、育児休業取得率は年々上昇しており、育児・介護休業指導員を活用しながら事業主を訪問、指導することは、事業主に対し、制度を適切に導入することについて直接強かに働きかけることができ、これらの制度の適切な普及を促進するものとして取組は有効であると評価できる。また、事業所訪問の際には、あらかじめ訪問計画を立て、計画的に事業所訪問を行っており効率的であると評価できる。

しかしながら、一方で女性の第一子出産前後の継続就業率は38%にとどまっていることから、平成19年12月に政労使で取りまとめられた「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における女性の継続就業率が社会全体の目標（平成24年：45%、平成29年：55%）として設定されたことも踏まえ、本評価書においても当該指標を目標として掲げ、その向上に取り組む必要がある。

また、男性の育児休業取得率については、依然として低い水準にとどまっている。こうした状況を踏まえ、男性のワーク・ライフ・バランスを実現するとともに女性の仕事と子育ての両立の負担を軽減し、その継続就業や円滑な職場復帰を図るため、男性の育児休業の取得促進策が必要である。

なお、重要対象分野で指摘のあった、「継続就業を希望している女性数全体の把握とその充足状況を測る新たな指標の設定」及び「期間雇用者のうちどの程度の者が継続就業を希望しているのかを把握」のため、21世紀成年者縦断調査等の活用を検討する。また、期間雇用者の育児休業取得を阻害している要因について、21年度に実施を予定している「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業」により検証を行うこととする。また、男性の育児休業において、配偶者が専業主婦の場合に適用される育児休業取得除外規定の撤廃等男性の育児休業の取得促進策については、労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止等を内容とする育児・介護休業法の改

正を平成21年7月に行ったところである。法改正の効果を見極めつつ、男性の育児休業の取得状況とその原因等の分析を行っていくこととしている。

- 2 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出件数は、平成20年度には前年度より6,824社増加しており、子育てしやすい環境整備に向けた取組を行う企業数は着実に増加しているといえる。一般事業主行動計画策定等支援事業は、こうした取組を行う企業を広く社会に普及する手段として有効であり、また、企業に自主的な取組を促す点において効率的な手段であると評価できる。

なお、平成20年12月に次世代育成支援対策推進法の改正を行い、平成21年4月（中小企業については平成23年4月）から行動計画の公表を義務づけたところであるため、法施行後、制度が定着した時期に状況をみた上で、新たに企業の労働条件（労働時間や育児休業の取得状況を含む）の実績を公表する仕組みを導入する有効性について検討する。

- 3 再就職希望者支援事業については、登録後1年以内に具体的な求職活動を始める人の割合が目標を上回った。

再就職希望者支援事業は、登録制による定期的な情報提供や個々人の希望に応じた再就職プランの策定支援の実施等を行っており、こうした個々人の希望に応じた支援が有効かつ効率的に成果を上げたと評価できる。

- 4 以上により、上記取組は個別目標の達成にとって有効、効率的であったと評価できるが、女性の継続就業率や男性の育児休業取得率を高めていくために、更なる取組が必要であることから、短時間勤務の義務化、男性の育児休業取得促進策を内容とする育児・介護休業法の改正を平成21年7月に行ったところであり、円滑な施行が図られるよう、事業主に対する指導等きめ細やかな支援を行っていくものとする。

参考統計	H16	H17	H18	H19	H20
1 一般事業主行動計画策定届出件数 (単位：社)	-	14,383	18,955	24,775	29,624

(調査名・資料出所、備考)

・指標1は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。制度の開始は平成17年度からである。

個別目標を達成するための事務事業（評価対象事務事業）の評価	
事務事業名	中小企業子育て支援助成金
平成20年度 予算額等	1,235 百万円(補助割合：[国 / ][ / ][ / ]) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )
平成20年度 決算額	2,648 百万円
実施主体	本省、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( )
事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)	
概要：子育て支援を行う中小企業に対する支援の充実のため、育児休業取得者、短時間勤務制度の利用者が初めて出た中小企業事業主(従業員100人以下)に対して支給する中小企業子育て支援助成金の支給を通じ、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援する。	
必要性：育児や家族の介護を行う労働者が働きやすい雇用環境を整備するためには、企業にインセンティブを与えるような助成金制度が必要である。	
政府決定・重要施策との関連性	
「社会保障国民会議 最終報告」(平成20年11月4日社会保障国民会議)において、「(略)その際、企業経営者の意識改革とともに、企業内保育施設設置に対する支援も含め、企業にインセンティブを与えるような仕組みも重要」と記載されている。	
事業(予算)実績等	H16 H17 H18 H19 H20
予算推移(補正後)	

(百万円)	-	-	1,181	2,970	1,235
・ 予算上支給件数 (単位：件)	-	-	1,476	3,432	1,260
支給決定件数 (単位：件)	-	-	8	1,148	2,740
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
平成20年度における助成金の支給実績については、当初予定を上回る2,740件となっており、本助成金を活用することにより育児を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備が図られたと評価できる。また、平成20年度補正予算において、中小企業子育て支援助成金の支給対象範囲を2人目までから5人目までに拡大するとともに、2人目以降の支給金額を増額したところである。経済情勢が悪化する中で、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境を整備することは引き続き重要な課題であり、引き続きこれらの取組を推進していく必要がある。					
事務事業名	両立支援レベルアップ助成金				
平成20年度 予算額等	6,183 百万円（補助割合：[国 / ][ / ][ / ]） 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他（ ）				
平成20年度 決算額	3,732 百万円				
実施主体	本省、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、 <u>公益法人</u> その他（ ）				
事業の概要・必要性（事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等）					
概要：育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主を支援するため、代替要員確保コース、休業中能力アップコース、子育て期の短時間勤務支援コース、事業所内託児施設設置・運営コース、ベビーシッター費用等補助コース、職場風土改革コース、男性労働者育児参加促進コースといったコース別の助成金を設け、各コース別に規定されている支給要件を満たした事業主・事業主団体に対して助成金を支給する。 必要性：育児や家族の介護を行う労働者が働きやすい雇用環境を整備するためには、企業にインセンティブを与えるような助成金制度が必要である。					
政府決定・重要施策との関連性					
「社会保障国民会議 最終報告」（平成20年11月4日社会保障国民会議）において、「（略）その際、企業経営者の意識改革とともに、企業内保育施設設置に対する支援も含め、企業にインセンティブを与えるような仕組みも重要」と記載されている。					
事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移（補正後） (百万円)	2,640	2,402	2,287	3,717	6,183
・ 予算上支給件数 (単位：件)	9,256	9,164	7,846	7,076	7,773
・ 助成金支給件数 (単位：件)	6,257	5,563	5,671	6,007	6,403
実施状況の評価と今後の課題（改善点については期限を示す。）					
平成20年度における助成金の支給実績については、3,732百万円であり、本助成金を活用することにより育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備が図られたと評価できる。また、平成20年度補正予算において、労働者が利用した育児サービス費用を負担する中小企業事業主に対する助成金について助成率及び助成限度額を引き上げたところである。21年度補正予算において、子育てのための短時間勤務制度を設けた企業に対する助成金について、助成対象となる利用者、短時間勤務の要件を拡充したところである。経済情勢が悪化する中で、育児や家族の介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境を整備することは引き続き重要な課題であり、引き続きこれらの取組を推進していく必要がある。 なお、平成20年度における助成金の不用額2,451百万円のうち約85%は、事業所内託児施設設置・運営コースであるが、経済状況の変化等から企業における設置計画の延期、中止等により執行見込額が大幅減となったものである。今後の予算作成に当たっては、この実績等を踏まえて適正な予算額としていくこととする。					
個別目標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				



ている。

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移(補正後) (単位:百万円)	-	-	-	14	153
予算上事業数等 ・均等待遇・正社員 化推進プランナー 配置数 (単位:人)	-	-	-	-	141
事業実績数等 ・均等待遇・正社員 化推進プランナー 配置数 (単位:人)	-	-	-	-	139

実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

均等待遇・正社員化推進プランナーについては、平成20年度において全国で139名の配置を行い、2万件超の事業主へのアドバイス等を行うなど、パートタイム労働者の雇用管理の改善に寄与したと評価できる。経済情勢が悪化する中で、非正規労働者、とりわけその約7割を占めるパートタイム労働者の公正な処遇を確保することはますます重要な課題となっており、引き続きこれらの取組を推進していく必要がある。

事務事業名	短時間労働者均等待遇推進等助成金
平成20年度 予算額等	662百万円(補助割合:〔国 / 〕〔 / 〕〔 / 〕) 一般会計、年金特会、労働保険特会、その他( )
平成20年度 決算額	697百万円
実施主体	本省、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( )

事業の概要・必要性(事業の目的、対象、事業内容、事業の必要性等)

短時間労働者の待遇について、それぞれの労働者の職務や働き方に応じ、正社員との均衡を考慮したものとなるような取組を強力に推進していく必要があるため、パートタイム労働者と正社員との均衡を考慮した評価・資格制度等を導入する企業に対して助成金を支給する。

政府決定・重要施策との関連性

「経済財政改革の基本方針2008」の別紙「成長戦略実行プログラム」において、「新雇用戦略を推進する」とこととされており、「新雇用戦略」(平成20年4月23日経済財政諮問会議外添臨時議員提出資料)に「改正パートタイム労働法に基づく正社員との均等待遇の確保と正社員転換の推進」が盛り込まれている。

事業(予算)実績等	H16	H17	H18	H19	H20
予算推移 (単位:百万円)	-	-	-	512	662
予算上事業数等 ・助成金支給件数 (件)	-	-	-	2,287	2,310
事業実績数等 ・助成金支給件数 (件)	-	-	-	434	2,753

実施状況の評価と今後の課題(改善点については期限を示す。)

平成20年度における助成金の支給実績については上記のとおりであり、一定数の事業所において、本助成金を活用することにより、パートタイム労働者の雇用管理の改善が図られたと評価できる。また、「安心実現のための緊急総合対策」として、平成20年度補正予算において、当該助成金の支給額を中小企業について拡充したところである。経済情勢が悪化する中で、非正規労働者、とりわけその約7割を占めるパートタイム労働者の公正な処遇を確保することはますます重要な課題となっており、引き続きこれらの取組を推進していく必要がある。

## 5. 評価結果の分類

1 施策目標に係る指標の目標達成率	
指標1	目標達成率 103.7% (役職者に占める女性の割合 (平成20年))
指標2	目標達成率 113.3% (女性の育児休業取得率は達成時期 (平成24年) 前に目標達成済)
指標3	目標達成率 78.8% (男性の育児休業取得率 (平成20年))
	-%
-----	
(目標達成率を算定できない場合、その理由)	
指標3の目標達成時期は24年及び平成29年である。	
2 評価結果の政策への反映の方向性	
i 施策目標の終了・廃止を検討 (該当する場合に○)	
ii 施策目標を継続 (該当する場合に次のいずれか1つに○)	
(イ) 施策全体として予算規模の縮小等の見直しを検討	
(□) 見直しを行わず引き続き実施	
(ハ) 施策全体として予算の新規要求、拡充要求等の見直しを検討	
-----	
iii 機構・定員要求を検討 (該当する場合に○)	
(理由)	
女性の継続就業率や男性の育児休業取得率を高めていく等のため、今後、仕事と子育てや介護の両立を進めるための制度的対応や助成金、広報・周知等の施策の拡充要求を行っていく必要がある。	
3 施策目標等に係る指標の見直し (該当するものすべてに○)	
(施策目標に係る指標)	
i 指標の変更を検討	
ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討	
(個別目標に係る指標)	
i 指標の変更を検討	
ii 達成水準又は達成時期の見直しを検討	
-----	
(理由)	
「平成19年度の政策評価の重点対象分野の評価結果等について (答申)」(平成20年11月26日政策評価・独立行政法人評価委員会)において、「継続就業を希望している女性数全体の把握とその充足状況を測る新たな指標の設定」が求められているため。	

## 6. 特記事項

①国会による決議等 (総理答弁及び附帯決議等含む。) の該当
(1) (有)・無
(2) 具体的記載
「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成16年11月17日衆議院厚生労働委員会)
1 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について検討を行うこと。
2 看護休暇が子の看護休暇のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び疾病が緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
3 男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加することができる有効な方策の検討を進めること。
「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等

の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成16年11月30日参議院厚生労働委員会)

- 1 育児休業・介護休業制度の有期契約労働者への適用については、休業の申出及び取得を理由とした雇止め等不利益な取扱いが行われないよう、本法改正の趣旨の周知徹底を図るとともに、法施行後の有期契約労働者の休業取得状況等を勘案し、その在り方について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。
- 2 看護休暇が子の看護のための休暇である趣旨から、取得に当たっては、子どもの負傷及び緊急かつ不測であることにかんがみ、取得手続きに十分な配慮を行うとともに、子の人数に配慮した制度とすることについて検討を行うこと。
- 3 男性の育児休業取得をより一層推進するため、数値目標達成に向けて事業主に対する指導、援助を進めるとともに、男性が子育てに参加することができる有効な方策の検討を進めること。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成21年6月12日衆議院厚生労働委員会)

②骨太の方針・各種計画等政府決定等の該当  
(※安心プラン・新雇用戦略等当省重要政策含む。)

(1)有・無

(2)具体的内容

「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)  
・仕事の進め方の再構築や代替要員の活用など、特に中小企業における子育て支援の充実を図る。積極的取組を行っている企業に対する社会的な評価の促進を図る。これらの施策により、育児休業の取得を促進し、特に男性の育児休業制度の利用促進を図る。子育て期の短時間勤務制度の強化や在宅勤務の推進など、育児介護休業法の改正を検討する。あわせて、育児休業中の経済的支援のあり方を検討する。

「規制改革・民間開放の推進に関する第3次答申」(平成18年12月25日規制改革・民間開放推進会議)

・(略)このような民間企業等の独自の取組状況を踏まえ、一層の育児休業の取得、短時間勤務等の活用が促進されるよう、民間企業や育児休業や短時間勤務等の取得者をサポートする仕組みについて、育児・介護休業法等の改正も含め、早期に検討すべきである。

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定)

・育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。  
・男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。

「経済財政改革の基本方針2008」(平成20年8月閣議決定)

・(成長戦略実行プログラム(別紙))(略)育児・介護休業の取得促進策の充実など仕事と育児等を両立できる環境整備、マザーズハローワーク事業の充実及びポジティブアクションの促進等に取り組む。女性のライフサイクル全般にわたる能力開発や就業促進の在り方を検討する。

「仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項」(平成20年7月仕事と生活の調和連携推進・評価部会 仕事と生活の調和関係省庁連絡推進会議)

・出産・子育て期にある女性が就労と結婚・子育ての二者択一を迫られており、また、長時間労働を背景に男性の家事・育児時間が先進諸国と比べて短い状況にある。子育て期の男女労働者がともに子育てをしながら働き続けら

れるよう、厚生労働省において、育児期の柔軟な働き方の実現や男性の育児参加促進のための第一歩となる男性の育児休業取得の促進などを、パパ・クオータ制度の検討など制度的な手当も含めて進めていくべきである。(略) これらにより男性の子育て参加を促進する。

「社会保障の機能強化のための緊急対策(5つの安心プラン)」(平成20年7月29日政府取りまとめ)

- ・育児期の短時間勤務制度の強化、男性の育児休業取得の促進等について、育児・介護休業法の見直しの検討

「社会保障国民会議 最終報告」(平成20年11月4日社会保障国民会議)

- ・育児休業制度については、短時間勤務制度など柔軟な働き方を支援することが重要。あわせて、男性(父親)の長時間労働の是正や育児休業の取得促進などの働き方の見直しが必要。

③ 審議会の指摘

(1)  有・無

(2) 具体的内容

労働政策審議会建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」(平成20年12月25日)

- ・男性の子育て参加の最初の重要な契機とするため、男性の育児休業の取得促進策を講じるべきである。

④ 研究会の有無

(1)  有・無

(2) 研究会において具体的に指摘された主な内容

「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」

⑤ 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

(1)  有・無

(2) 具体的状況

「平成19年度の政策評価の重要対象分野の評価結果等について(答申)」(平成20年11月26日政策評価・独立行政法人評価委員会)において、以下の項目が平成19年度重要対象分野として選定されている。

- ・女性の育児休業について、答申では「継続就業を希望している女性数全体の把握とその充足状況を測る新たな指標の設定が求められる。」と記載されている。また、期間雇用者の育児休業について、答申では「今後、期間雇用者のうちの程度の者が継続就業を希望しているのかを把握するとともに、期間雇用者の育児休業の取得を阻害している要因を検証することが求められる。」と記載されている。

これらについては「個別目標2に関する評価」に記載したとおり、「継続就業を希望している女性数全体の把握とその充足状況を測る新たな指標の設定」及び「期間雇用者のうちの程度の者が継続就業を希望しているのか把握」のため、21世紀成年者縦断調査等の活用を検討する。また、期間雇用者の育児休業取得を阻害している要因については、21年度に実施を予定している「期間雇用者が育児休業等を取得しやすい職場づくり事業」により検証を行う。

→本評価書9ページ(波線部分)

- ・一般事業主行動計画について、答申では「新たに企業の労働条件の実績を公表する仕組みを導入する有効性について検証することが求められる。」と記載されているが、「個別目標2に関する評価」に記載したとおり、平成20年12月に次世代育成支援対策推進法の改正を行い、平成21年4月(中小企業については平成23年4月)から行動計画の公表を義務づけたところであるため、法施行後、制度が定着した時期に状況をみたと検証することとする。

→本評価書10ページ(波線部分)

- ・事業主への助成金による支援について、答申では「別途、効果が広範に及び意欲の低い企業にもインセンティブが働くような政策手段を検討し、効果の

比較検証を行うことが求められる。」と記載されており、具体的政策の例として「労働時間や育児休業の取得状況の実績を公表する仕組み」が挙げられているが、これについては上記の次世代育成支援対策推進法の見直しの検討の中であわせて検討する。

- ・男性の育児休業について、答申では「今後は、改善策としてあげられている、配偶者が専業主婦の場合に適用される育児休業取得除外規定の撤廃等の男性の育児休業の取得促進策について早急に取り組むとともに、その効果も含め、男性の育児休業の取得が増えない原因の掘り下げた分析とそれを踏まえた必要な見直し・改善が求められる。」と記載されているが、「個別目標2に関する評価」に記載したとおり、労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止等を内容とする育児・介護休業法の改正を平成21年7月に行ったところである。法改正の効果を見極めつつ、男性の育児休業の取得状況とその原因等の分析を行っていくこととしている。

→本評価書9ページ（波線部分）

⑥会計検査院による指摘

(1) 有・~~無~~

(2) 具体的内容

⑦その他

7. 本評価書に関連する他の実績評価書

なし。