

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	3	働きながら子どもを産み育てることなどを容易にする雇用環境を整備すること
		育児・介護休業を取りやすく、職場復帰をしやすい環境を整備すること
担当部局・課	主管課	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課
	関係課	

1. 施策目標に関する実績の状況

実績目標 1	育児・介護休業を取りたい人が全て休業を取得できるようにすること (取得率を上げること)					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
平成13年度に行われた法改正において、育児・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止が明示されたところであるが、説明会などあらゆる機会をとらえて当該改正を踏まえた育児・介護休業法の内容の周知指導や職場の理解を深めるための啓発を行うとともに、育児・介護休業の取得を理由とする解雇等労働者からの相談に適切に対応。また、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ育児休業取得者を現職復帰させた事業主に対して支給する育児休業代替要員確保等助成金及び育児・介護休業取得者が職業能力等を低下させることなく円滑に職場復帰できるような措置を計画的に実施する事業主等に対して支給する育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金といった助成措置を実施。						
(評価指標)		H 8	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2
男女の育児休業取得率		男性 0.16% 女性 44.5%	-	-	男性 0.55% 女性 57.9%	-
(備考)						
評価指標は、「女性雇用管理基本調査」(平成8年度、平成11年度)による。平成9・10・12・13年度は数値なし。 なお、平成8年度は育児休業制度の規定がある事業所における割合、平成11年度は全事業所における割合である(30人以上規模)。						
実績目標 2	育児・介護休業制度を定着させること					
(実績目標を達成するための手段の概要)						
説明会などあらゆる機会をとらえて育児・介護休業法の内容の周知指導を行うとと						

もに、育児・介護休業制度の定着を目的とし、制度規定状況を把握した上で行う計画的な事業所訪問による報告徴収及び行政指導を実施。					
(評価指標)	H 8	H 9	H 1 0	H 1 1	H 1 2
育児・介護休業制度を規定している事業所の割合	育児 60.8% 介護 18.3%	-	-	育児 77.0% 介護 62.7%	-
(備考) 評価指標は「女性雇用管理基本調査」(平成8年度、平成11年度)による(30人以上規模)。平成9・10・12・13年度は数値なし。					

2. 評価

(1) 実績目標の達成状況の評価

実績目標 1	育児・介護休業を取りたい人が全て休業を取得できるようにすること (取得率を上げること)
有効性	<p>指標によると、平成8年度から平成11年度にかけて、例えば、育児休業取得率は男女とも上昇しており、この間に講じた育児・介護休業法の内容の周知指導や相談への対応等の施策は有効であったと考えられるが、平成13年度においてもこれらの取組をより一層進めてきたところであり、その施策は育児・介護休業を取りたい人が全て休業を取得できるようにすることにとって有効なものと考えられる。</p> <p>また、職場の理解を深めるための啓発については、育児休業を取得しなかった理由として「職場の雰囲気から育児休業が取りづらかった」を挙げる者が43.0%と最も多いという現状(平成12年「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」(財)女性労働協会)にかんがみると、職場における理解を深め休業取得率を上げるためにも有効な手段である。</p> <p>さらに、育児休業代替要員確保等助成金や育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金といった助成措置は、企業の自主的取組を側面から支持するものであり、全くの自主性にゆだねる場合に比べ、育児・介護休業を取得したい人が安心して取得することができる雇用環境の整備ひいては育児・介護休業取得率の上昇に効果的に結びつくものである。</p>
効率性	<p>労働者が育児・介護休業を安心して取得できるようにするためには、労使に対する育児・介護休業法の内容の周知指導が必要不可欠であるが、とりわけ事業主に対する説明会の実施は一度に多くの対象者に働きかけることができる効率的な手法である。また、相談を端緒とした報告徴収及び行政指導は、行政側が無作為に同数の事業所に当たることに比べ、育児・介護休業を取得したい人が安心して取得することができる雇用環境の整備ひいては育児・介護休業取得率の上昇に効率的に結びつくものである。</p>
実績目標 2	育児・介護休業制度を定着させること
有効性	

指標によると、平成 8 年度から平成 11 年度にかけて、事業所における育児・介護休業制度導入率は上昇しており、この間に講じた育児・介護休業法の内容の周知指導、行政指導等の施策は有効であったと考えられるが、平成 13 年度においても同様の取組を進めてきたところであり、その施策は育児・介護休業制度を定着させることにとって有効なものと考えられる。

効率性

育児・介護休業制度の定着のためには、育児・介護休業法の内容の周知指導が必要不可欠であり、とりわけ事業主に対して行う説明会の実施は一度に多くの対象者に働きかけることができる効率的な手法である。また、制度規定状況を把握した上で行う計画的な事業所訪問などによる報告徴収及び行政指導は、行政側が無作為に同数の事業所に当たることに比べ、育児休業制度の定着に効率的に結びつくものである。

(2) 施策目標の達成状況と総合的な評価

現状分析

事業所における規定率の上昇にみられるように育児・介護休業制度は徐々に定着してきており、また、育児休業の取得率も上昇しているなど、育児・介護休業の取得がしやすい環境の整備が着実に進んでいる。

ただし、育児休業取得率は男女ともに必ずしも高いとはいえず、育児休業を取りたい人がすべて取得できている状況にはないと考えられる。

施策手段の適正性の評価

育児・介護休業法の内容の周知指導や職場の理解を深めるための啓発、相談や事業所訪問を端緒とする事業所に対する行政指導は、それぞれ育児・介護休業の取得についての理解や、着実な規定整備に結びつき、育児・介護休業の取得をしやすくするに当たり効果的な施策である。

総合的な評価

当該施策目標に向けて講じた施策は、育児・介護休業を取得しやすい環境の整備のために有効であったと考えられるが、男女ともに育児休業取得率が必ずしも高くない現状を踏まえると、育児休業の取得率向上のためさらなる施策を講ずることが重要である。

3. 政策への反映方針

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、育児休業取得を理由とする不利益取扱いや嫌がらせの防止等について経営

者や職場の一層の意識改革を推進すること等について盛り込むとともに、子育てと仕事の両立支援をより一層推進するため、男女の育児休業の取得促進率についての目標値を設定した。

また、これに関連し、平成15年度予算概算要求に、育児休業取得促進奨励金（仮称）の創設や子どもを安心して産み育てられる職場づくり推進事業を盛り込んでいる。

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

「少子化対策プラスワン」（平成14年9月20日総理報告）

「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（平成13年7月6日閣議決定）において、「育児休業制度等の十分な活用を求めること。」とされている。

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、附帯決議等）

育児・介護休業法の改正法に対する附帯決議（平成13年10月31日衆議院厚生労働委員会、平成13年11月8日参議院厚生労働委員会）において、政府は「法の実効性を確保するため、本法に基づく諸制度や指針の周知徹底を図るとともに、的確な助言・指導・勧告を実施すること」とされている。

会計検査院による指摘

なし