

## 実績評価書

平成15年8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	主管部局・課	雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課
	関係部局・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年に改正された育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、さらに、平成14年9月に「少子化対策プラスワン」が取りまとめられ、平成15年3月にはこれを踏まえた「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が少子化対策推進関係閣僚会議において決定されたことを受け、育児休業をとりやすい雇用環境の整備を図るよう事業主に対して集団指導を行うとともに、各都道府県労働局管内のトップ企業に対する個別訪問指導及び主要経済団体の代表者や幹部に対する労働局幹部による直接要請を実施。					
さらに、労働者からの個別相談については、問題解決のための的確な助言に努めるとともに、事業主に対し、適切な行政指導を行う。					
また、育児休業代替要員確保等助成金、育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金等の助成措置を実施。					
(評価指標)	H10	H11	H12	H13	H14
男女の育児休業取得率	-	男性 0.42 % (0.55%) 女性 56.4 % (57.9%)	-	-	男性 0.33% (0.05%) 女性 64.0% (71.2%)
(備考)					
評価指標は、「女性雇用管理基本調査」(平成14年度)による。( )内の数値は30人以上規模。平成10・12・13年度は数値なし。					
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)	H10	H11	H12	H13	H14
育児・介護休業制度を規定している事業所の割合	-	育児 53.5% (77.0%) 介護 40.2% (62.7%)	-	-	育児 61.4% (81.1%) 介護 55.3% (73.2%)

(備考)

評価指標は「女性雇用管理基本調査」(平成11年度、平成14年度)による。( )内の数値は30人以上規模。平成10・12・13年度は数値なし。

実績目標3 | 仕事と家庭の両立に関する意識啓発を図ること

(実績目標を達成するための手段の概要)

仕事と家庭の両立に関して、あらゆる機会をとらえて広報啓発を実施するとともに、「仕事と家庭を考える月間(10月)」中にシンポジウムなどを開催し、意識啓発を実施。

また、ファミリー・フレンドリー企業の普及を促進するため、ファミリー・フレンドリー企業表彰を実施するとともに、企業自らが仕事と家庭の両立のしやすさを点検・評価できる「両立指標」を開発。

(評価指標)	H10	H11	H12	H13	H14
男女の育児休業取得率	-	男性 0.42% (0.55%) 女性 56.4% (57.9%)	-	-	男性 0.33% (0.05%) 女性 64.0% (71.2%)

(備考)

評価指標は、「女性雇用管理基本調査」(平成11年度、平成14年度)による。( )内の数値は30人以上規模。平成10・12・13年度は数値なし。

## 2. 評価

### (1) 現状分析

#### 現状分析

育児休業取得率については、男性については平成11年度に0.42(0.55)%であった。また、女性については平成11年度に56.4(57.9)%であった。

育児・介護休業制度の普及率については、平成11年度には育児休業制度が53.5(77.0)%、介護休業制度が40.2(62.7)%の事業所において導入されていた。

## (2) 評価結果

政策手段の有効性の評価		
指標によると、平成 11 年度から平成 14 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。		
政策手段の効率性の評価		
仕事と家庭を考える月間を中心として集中的に実施するファミリー・フレンドリー企業の普及促進やシンポジウムの開催、集団指導等の施策は、仕事と家庭の両立の重要性について一度に多くの労働者や事業主に対して働きかけることができるものであり、効率的な手段である。		
総合的な評価		
育児・介護休業法の内容の周知徹底及び行政指導、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進やシンポジウムの開催、集団指導等の結果、事業所における育児・介護休業制度導入率、女性の育児休業取得率等は上昇したと考えられ、目標の達成に進展があったといえる。しかしながら、依然として男性の育児休業取得率が低い現状を鑑みると、いまだに職場優先の企業風土が根強く残っていることが考えられるため、育児休業を取得しやすく、仕事と家庭を両立させやすい職場づくりのためには、事業主・労働者等へ職業生活と家庭生活の両立の重要性等について、より一層広報啓発を図ること等の施策を進めることが重要である。		
	評価結果分類	分析分類

## 3. 政策への反映方針

「少子化対策プラスワン」及び「次世代育成支援に関する当面の取組方針」において掲げられた育児休業取得率等の目標値の達成に向けた集中的な取組は、平成 16 年度の重点施策に盛り込むこととしているところである。	
また、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進についても、平成 16 年度の重点施策に盛り込むこととしており、企業の自主的な取組を進めるため、企業自らが自社の仕事と家庭の両立のしやすさを点検・評価するための尺度となる両立指標の活用等を促進することとしている。	
	反映分類

## 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 平成 14 年 9 月に厚生労働省においてとりまとめた「少子化対策プラスワン」及

び平成15年3月14日に少子化対策推進関係閣僚会議において決定された「次世代育成支援に関する当面の取組方針」において、男性10%、女性80%という育児休業取得率の目標値等が設定され、その達成に向けて社会全体で取り組むこととされた。

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、付帯決議等）

「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の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（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・勧告を指導すること」「男女労働者がともに職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、職場における固定的な役割分担意識や職場優先の企業風土の是正に向けた労使の努力を促すよう努めること」とされている。

会計検査院による指摘

なし