

事業評価書 (事前) ・ 事後)

平成 16 年 8 月

評価対象 (事業名)	男性が育児参加しやすい職場環境整備の取組への支援	
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. 事業の内容

(1) 関連する政策体系の施策目標

	番号	
基本目標	6	男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを産み育てられ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られることなどを容易にする雇用環境を整備すること
		育児・介護をしながら働き続けやすい環境を整備すること

(2) 事業の概要

事業内容 (新規) ・ 一部新規)
<p>男性の育児休業取得を促進するため、それぞれの地域において波及的効果が期待できる企業を対象に、男性の育児休業取得をはじめとする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モデル的な取組を行わせるとともに、それらの企業の取組及び成果についての調査分析を行い、幅広く周知広報することにより、男性の育児休業の取得に向けた事業主の一層の取組を促す。</p> <p>(1) 父親の育児参加促進給付金 (仮称) 事業</p> <p>次の要件を満たす全国の 200 企業をモデル事業主として指定し、1 企業あたり 2 年間にわたり、以下に掲げる取組のすべてを網羅する男性の育児休業取得等促進事業を実施させる。</p> <p>取組に要する費用の一部として、父親の育児参加促進給付金を支給する。</p> <p>【モデル事業主指定の要件】</p> <p>(イ) 今後 2 年間にわたり、男性の育児休業の取得をはじめとする男性の育児参加しやすい職場づくりに取り組む企業であること。</p> <p>(ロ) 指定を受ける前に、育児休業を取得した男性労働者がいないこと</p> <p>(ハ) 次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画の策定、届出を行っていること</p> <p>(ニ) 職業家庭両立推進者を選任していること</p> <p>【男性の育児休業取得等促進事業の内容】</p> <p>企業トップによる、女性はもとより男性の育児休業の取得促進をはじめと</p>

する男性の育児参加促進に取り組む企業であることについての企業内外に対する公表（「お父さんも育児！サポーター企業」宣言（仮称））

経営首脳、男女労働者の代表をメンバーに含めた育児休業取得促進等についての社内検討委員会の設置

両立指標の活用による企業内の両立支援制度の課題の把握及び問題点解消のための検討

下記の取組を含む育児休業取得促進等実施計画の策定及び同計画に基づく活動の実施

育児休業取得促進等実施計画の周知

企業内の両立支援制度の周知活動及び男性の育児参加の重要性に関する啓発活動の実施

仕事と子育ての両立に関する管理職及び従業員に対する研修の実施

妻が妊娠中の男性従業員及び小学校就学前までの子を養育する男性従業員のための『男性の育児参加プログラム』の実施

育児休業取得者が出た場合の雇用管理ルールの明確化

【支給額】1事業主あたり 1年度50万円（2年間）

（2）普及促進事業

（1）の事業主の取組内容等をもとに、調査研究を行い、男性の育児休業の取得を促進するためのポイント等を抽出すること等により、事業主向け取組マニュアルや男性労働者向け啓発資料を作成するなど、男性の育児休業の取得について広く一般企業の取組を促す。

予算概算要求額					(単位：百万円)
H13	H14	H15	H16	H17	
-	-	-	-	164	

(3) 問題分析

現状分析

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、少子化の流れを変えるための一層の対策を進めていくことが喫緊の課題となっている。特に、男性を含めたすべての人が、仕事時間と生活時間のバランスがとれる多様な働き方ができるよう、働き方の見直しを行うとともに、子育てと仕事の両立支援をより一層推進する必要がある。

中でも、男性の育児休業の取得率については、政府として目標値（10％）を定め、取得の促進を図っているところであるが、男女別の育児休業の取得率の推移をみると、女性においては上昇傾向にあるが（平成11年度56.4％ 平成14年度64.0％）、男性においては低い水準で推移していることから（平成11年度0.42％ 平成14年度0.33％）、男性の育児休業の取得をより一層促進することが必要となっている。

数値は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」による。

問題点

男性の育児休業の取得が進まない要因としては、男性労働者自身や職場など男性労働者を取り巻く環境において、育児休業制度自体が十分理解されておらず、また、男

性の育児参加の重要性があまり認識されていないという問題が指摘されている。このようにことから、企業における、男性の育児休業の取得促進のための取組もほとんど行われていない。

問題分析

上記の問題点の原因としては、多くの企業においては男性の育児休業者が1人も生じていないことから、男性の育児休業取得への心理的なハードルが高いとともに、男性の育児休業取得の必要性について理解がなく、また、具体的な取組方法も理解されていないことが考えられる。

事業の必要性

本事業は、地域において波及的効果の見込まれる企業において、男性の育児休業者を生じさせるために、企業トップが率先して総合的な取組を行わせ、その成果の波及を図るとともに、その成果について調査分析し、男性の育児休業取得を促進するための有効な取組方法をより幅広く一般企業に示すものであり、上記問題点を解決し、男性の育児休業取得を促進する上で効果的である。

(4) 事業の目標

目標達成年度						
政策効果が発現する時期		実施以降随時効果の発現が見込まれる				
アウトカム指標	H17	H18	H19	H20	H21	目標値/基準値
男性の育児休業取得率						10%
(説明) 厚生労働省調査		(モニタリングの方法) 女性雇用管理基本調査				
アウトプット指標	H17	H18	H19	H20	H21	目標値/基準値
父親の育児参加促進給付金(仮称)の支給企業数						200企業
(説明)		(モニタリングの方法)				
参考指標(過去数年度の推移を含む)		H11	H12	H13	H14	H15
男性の育児休業取得率		0.42%	-	-	0.33%	-
(説明) 厚生労働省調査		(モニタリングの方法) 女性雇用管理基本調査				

2. 評価

(1) 必要性

公益性の有無(主に官民の役割分担の観点から)	<input checked="" type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> その他
(理由) 男性の育児休業については、政府として取得率の目標値を定め、この達成に向け取り組む必要があるものであるが、本事業はこの達成に向けた事業主の取組を促進するものであり、また、育児・介護休業法第30条に定められた労働者の仕事と家			

庭の両立支援施策の一環として、行政が関与する必要がある。	
国で行う必要性の有無（主に国と地方の役割分担の観点から）	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> その他
（理由）男性の育児休業については、職業生活と家庭生活との両立支援行政と一体的に行う必要があることから、本事業は国が指定する指定法人において実施することが適当である。	
民営化や外部委託の可否	<input checked="" type="checkbox"/> 可 <input type="checkbox"/> 否
（理由）本事業の実施に当たっては、仕事と育児の両立支援事業にノウハウを持ち、全都道府県に地方事務所を展開する（財）21世紀職業財団において実施することとしている。	
緊要性の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
（理由）少子化の急速な進行が将来の社会経済に重大な影響を及ぼすことが懸念されている中で、男性の育児休業取得率等育児参加を促進することは喫緊の課題であり、本事業の緊要性は極めて高いものと考えられる。	

(2) 有効性

政策効果が発現する経路
<p>< 投入 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 地域において波及効果が見込まれる企業における、育児休業取得をはじめとする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モデル的な取組の実施 取組に対する給付金の支給 企業における男性の育児休業取得者が生じる 男性の育児休業取得等育児参加促進のために効果的な取組策の研究及び普及 <p>< 結果 ></p> <ul style="list-style-type: none"> モデル企業以外の企業における男性の育児休業取得等育児参加促進のための取組が促進される <p>< 成果 ></p> <ul style="list-style-type: none"> 男女労働者が安心して子どもを産み育てられる雇用環境の実現
これまで達成された効果、今後見込まれる効果
<p>男性の育児参加が促進されることにより、男女とも職業生活と家庭生活の両立が容易に図ることができる職場環境が整備されることにつながり、少子化の流れを変える施策の一つとしての効果の発現が見込まれる。</p>
政策の有効性の評価に特に留意が必要な事項

(3) 効率性

手段の適正性
<p>(a) 当該事業を行わない場合</p> <p>企業においては、男性の育児休業等育児参加の促進の必要性が理解されず、特に取組を実施することがない等により、成果が現れないことが想定される。</p>

(b) ほかに想定しうる手段で行った場合

男性の育児休業等育児参加の促進のための取組を実施するよう企業に働きかけるとしても、個々の企業においては具体的にどのような取組をしたらよいかかわからない等により、取組が進まず十分な成果が現れないことが想定される。

(c) 当該事業を行った場合

男性の育児休業等育児参加の促進のための具体的な取組をモデル企業において実施させ、得られた成果について調査研究を行い、男性の育児休業の取得を促進するためのポイント等を一般企業に対して普及することで、より多くの企業における取組が効果的に推進され、成果が現れると見込まれるものである。

費用と効果の関係に関する評価

本事業の経費は、モデル企業の取組の実施に係る経費や男性の育児休業者が生じた場合の事業主が要する経費の一部に相当する奨励金及び取組ノウハウについて研究し普及するための最小限の必要経費である。この支出により、モデル企業において積極的な取組が図られ、またその波及的效果が見込まれるとともに、得られた成果について調査研究を行い、男性の育児休業の取得を促進するためのポイント等を一般企業に対して普及することでより多くの企業における取組を推進するための大きな効果が得られるものである。

他の類似事業（他省庁分を含む）がある場合の重複の有無

有 無

（有の場合の整理の考え方）

(4) その他

本事業は、我が国の喫緊の課題となっている少子化対策の取組の一つとして、労働者が安心して子どもを産み育てられる職場づくりの実現に向けて必要な事業であり、その優先度は非常に高いものと考えられる。

3. 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

各種政府決定との関係及び遵守状況

平成15年3月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」及び平成16年6月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」において、男性の育児休業取得率の目標値（10%）が定められている。

総務省による行政評価・監視等の状況

国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）

会計検査院による指摘