

## 事業評価書 (事前・事後)

平成18年8月

評価対象 (事業名)	育児・介護雇用安定等助成金の拡充 (育児休業取得の促進に係る支援の創設)	
担当部局・課	主管部局・課	職業安定局雇用開発課
	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を容易にする雇用環境を整備すること
	I	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

## (2) 事業の概要

事業内容 (新規・一部新規)				
<p>全国の都道府県労働局において、労働者の育児休業取得期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行った場合に、その取組を助成する。</p> <p>(1) 支給対象事業主 以下のいずれにも該当する事業主</p> <p>① 育児休業について、労働協約又は就業規則に定め、実施している事業主</p> <p>② 雇用保険の被保険者として雇用する者が当該育児休業休暇を取得する期間中において、3か月以上当該労働者に対し経済的支援を行う事業主</p> <p>(2) 助成内容 事業主が行う経済的支援額に以下の助成率を乗じた額を支給</p> <p>① 大企業 1/2</p> <p>② 中小企業 2/3</p> <p>上記の助成額が日額で休業開始時賃金日額の30%又は4,245円(育児休業基本手当金の上限額)を超えるときは、その額を限度とする。</p>				
予算概算要求額				(単位:百万円)
H15	H16	H17	H18	H19
—	—	—	—	1,170

## (3) 問題分析

## ①現状分析

合計特殊出生率が1.25と過去最低を記録する中、少子化対策は我が国の最重要課題であるが、こうした少子化に歯止めをかけるとともに、妊娠、出産、育児に伴う離職率を低下させ、労働者の雇用の安定を図るためには、育児休業の取得を積極的に推進していくことがこれまで以上に重要となっている。

こうした中で、育児休業取得率、女性は72.3%（前年度70.6%）、男性（配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業者）は、0.5%（前年度0.56%）となっており、取得している場合でも男性においては、その期間は未だ1か月未満が全体の約1/3（31.7%）を占めている。[厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度）]。

また、育児休業を利用しなかった理由としては「育児休業取得に伴う収入減」（40.2%）といった経済的な理由とともに、「職場の雰囲気」（43.0%）といった職場環境を理由とする割合が高くなっており、特に男性においては、「職場の雰囲気」を理由とする者の割合が女性に比べて約2倍となっている。

## ②問題点

我が国の育児休業取得の実態は、特に男性を中心に十分に促進されているとは言い難い状況であり、企業において育児休業制度が整備されていても、利用しにくい「職場の雰囲気」や「収入減」の問題があるなど、希望する全ての労働者が育児休業を取得できる環境が整備されていない。

## ③問題分析

育児休業を取得しようとする際に、多くの労働者が職場の雰囲気に影響を受け、また育児休業期間中の収入減がその阻害要因となっていることから、これらの阻害要因の改善を事業主自らが主体的に取り組み、育児休業を取得しやすい職場風土の改善や経済的な支援を積極的に行っていくことが不可欠である。

## ④事業の必要性

①から③までを踏まえれば、育児休業の取得を積極的に促進するためには、事業主の意識の向上や主体的かつ継続的な取組の推進につながる形での育児休業期間中の所得保障の拡充が最も効果的であり、こうした事業主の取組を支援する事業が必要である。

## (4) 事業の目標

目標達成年度						
政策効果が発現する時期						
アウトカム指標	H19	H20	H21	H22	H23	目標値/基準値
(説明)			(モニタリングの方法)			
アウトプット指標	H19	H20	H21	H22	H23	目標値/基準値

助成金支給件数					
(説明)	(モニタリングの方法) 各都道府県労働局からの報告による。				
アウトプット指標	H13	H14	H15	H16	H17
助成金支給額					
(説明)	(モニタリングの方法) 各都道府県労働局からの報告による。				

## 2. 評価

### (1) 必要性

行政関与の必要性の有無（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) 企業においては、希望する者全てが安心して育児休業制度を利用できるように取り組む必要があるが、民間に任せたままであった従来において、職場の雰囲気や育児休業の取得に伴う収入減といった問題が改善されておらず、労働者の育児休業の取得が十分に進んでいないことから、企業における取組を促すため、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) 本事業は、国において行うべき重要施策である仕事と家庭の両立支援施策及び労働者の雇用の安定に資する施策であり、全国的に必要であることから、国が実施することが適当である。			
民営化や外部委託の可否	<input type="checkbox"/> 可	<input checked="" type="checkbox"/> 否	
(理由) 本助成金は、国が行う仕事と家庭の両立支援施策や労働者の雇用の安定に資する諸施策と一体的に運用されることが効果的であるとともに、助成金の支給業務においては、雇用の実態や支給対象か否かを国が統一的に判断する必要があることから、民営化や外部委託には適さない。			
緊要性の有無	<input checked="" type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無	
(理由) 人口減少社会が到来し、合計特殊出生率が1.25と過去最低を記録する中、少子化対策は我が国の最重要課題であり、育児休業の取得の促進は、こうした少子化対策の一端を担う緊要性の高い施策である。			

### (2) 有効性

政策効果が発現する経路
<投入> 労働者の育児休業取得期間中に、事業主が独自に一定期間以上の経済的支援を行った場合に、その一部に対して助成金を支給。 ↓

## &lt;結果&gt;

事業主の育児休業制度に係る意識の向上や主体的かつ継続的な取組が推進されることから、職場内において育児休業を取得しやすい雰囲気が醸成されるとともに、労働者の育児休業取得に伴う収入減の問題が解消される。



## &lt;成果&gt;

労働者の育児休業の取得が促進される。

これまで達成された効果、今後見込まれる効果

事業主の育児休業制度に係る意識の向上や主体的かつ継続的な取組の推進により、職場内における育児休業を所得しやすい雰囲気の醸成及び労働者の育児休業取得に伴う収入減の問題の解消を通じて労働者の育児休業の取得が促進されることにより、我が国の少子化に歯止めをかける効果及び妊娠、出産、育児に伴う離職率を低下させ、労働者の雇用を安定させる効果が見込まれる。

政策の有効性の評価に特に留意が必要な事項

なし。

## (3) 効率性

## 手段の適正性

本事業により、企業が労働者の育児休業取得期間中に独自の経済的支援を行うインセンティブが働き、労働者の育児休業の取得が促進されることは、有効な少子化対策となるのみならず、妊娠、出産、育児に伴う離職率を低下させ、労働者の雇用の安定にも資することから、本事業の手段は適正である。

## 費用と効果の関係に関する評価

本助成金は、労働者の育児休業の取得が十分に進んでいない主要な理由である「職場の雰囲気」及び「育児休業取得に伴う収入減」の問題の改善につながる、事業主の主体的かつ継続的な取組に対して誘因を付与するものであることから、効率的に育児休業の取得を促進することが可能である。また、このような育児休業の取得の促進により、少子化に歯止めをかける効果はもとより、妊娠、出産、育児に伴う離職率の低下による労働者の雇用の安定という雇用対策上の効果も期待される。

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

なし。

## (5) 反映の方向性

評価結果を踏まえ、平成19年度予算概算要求において所要の予算を要求する。

## 3. 特記事項

①学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

- ②各種政府決定との関係及び遵守状況
- ③総務省による行政評価・監視等の状況
- ④国会による決議等の状況（警告決議、付帯決議等）
- ⑤会計検査院による指摘