

平成21年度実績評価書要旨

評価実施時期:平成21年8月

担当部局名: 雇用均等・児童家庭局 雇用均等政策課、
職業家庭両立課、短時間・在宅労働課

<p>施策名</p>	<p>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 (VI-1-1)</p>	<p style="text-align: center;">政策体系上の位置付け</p> <p>基本目標 VI 男女がともに能力を発揮し、安心して子どもを生育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</p> <p>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</p>
<p>施策の概要</p>	<p>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。</p>	
<p>施策に関する評価結果のすべき目標等</p>	<p>【評価結果の概要】</p> <p>【現状分析（施策の必要性）】</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(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みると、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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	

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。

【有効性の観点】

- 1 男女が能力を発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 男女が能力を発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。

【評価結果の分類】

- 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
 - (ロ) 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。

【達成すべき目標、測定指標、目標期間、測定結果 等】

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% 【-】	-	-	-
	【%】	【%】	【%】	【%】	【%】
(調査名・資料出所、備考) ・指標1は賃金構造基本統計調査(厚生労働省)による。 ・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) http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-19.html ・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。					

関係する施政方針演説等閣の重要政策 (主なもの)	施政方針演説等	年月日	記載事項(抜粋)
	新しい少子化対策について	平成18年6月20日	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	(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	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	(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	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・クォ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	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	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。