

# 育児・介護雇用安定等助成金 （両立支援レベルアップ助成金）

平成22年8月

雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(塚崎裕子課長) [主担当]

## 1. 施策体系上の位置づけ

評価対象事業は下図の網掛け部分に位置付けられる。

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																				
施策大目標分野	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12								
業環境の整備	雇用環境及び就業環境の整備	社会の実現	育ちを支援する	子どもの健全な	活の安定	子育て家庭の生	支援体制整備	児童虐待等への	策の充実	母子保健衛生対	庭等の自立	総合的な母子家								

### 施策中目標

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
---	--

### 施策小目標

1	男女雇用機会均等の確保に係る法令の履行を確保し、男女が能力を発揮するための就業環境を整備すること
2	育児・介護を行う労働者が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境を整備すること
3	パートタイム労働者と正社員との均衡待遇を確保する等多様な就業ニーズに対応した就業環境を整備すること

その他、以下の事業と関連がある。

特になし。

## 2. 現状・問題分析

---

### (1) 事前評価実施時における現状・問題分析（平成18年度）

---

#### ①現状分析

---

人口減少社会を迎える中、労働者が意欲と能力を発揮して働き続けることができる社会の実現のため、仕事と家庭を両立しながら安心して働き続けられる環境整備を進めることは、重要な課題である。しかし、特に、女性の育児休業取得率は企業規模が大きいほど高く、従業員300人以上では80%であるのに対し、300人未満では60%台となっており企業規模によりかなりの格差がみられる。〔厚生労働省女性雇用管理基本調査（平成15年度）より〕

また、育児休業取得可能な男女労働者について、育児休業を利用できたのに取得しなかった理由を見ると「職場への迷惑がかかるため」、「職場が育児休業を取得しにくい雰囲気であったため」といった理由が多くなっており、多くの労働者が育児休業を取得しようとする際に、職場環境の影響を受けている実態がみられる。〔ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書（平成15年）より〕

#### ②問題点

---

企業において育児休業をはじめとした両立支援制度が整備されていても、主に職場環境の要因から、実際には制度の利用が進んでおらず、希望するもの全てが仕事と家庭を両立しながら安心して働き続けられる環境が整っていない。

#### ③問題分析

---

特に中小企業において、従業員が両立支援制度を利用しやすい職場風土に改善するべく、企業トップのイニシアティブのもとに、管理職の意識改革等に計画的に取り組むことを促していく必要がある。

#### ④事業の必要性

---

両立支援制度を利用しやすい職場風土改善への取組に対して、助成金を支給することにより、中小企業におけるこれらの取組が促進され、希望するもの全てが仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場環境整備が図られることとなる。

### (2) 事後評価実施時（現状）における現状・問題分析

---

#### ①現状分析

---

女性の育児休業取得率は、事業所規模が500人以上で91.3%、100人以上500人未満で90.9%、30人以上100人未満で91.4%であり、中小企業においても着実な定着が図られつつある。

一方で、育児のための短時間勤務制度の導入状況を見ると、事業所規模が500人以上で83.6%であるのに対し、100人以上500人未満で75.5%、30人以上100人未満で64.6%と、事業所規模による格差がみられる。〔厚生労働省雇用均等基本調査（平成21年度）より〕

また、第1子出産後も継続就業をしている女性は約38%（平成17年度）にとどまっている。  
〔国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」より〕

妊娠・出産前後で女性が仕事を辞める理由としては、約35%が「仕事と育児の両立が難しかった」又は「解雇・退職勧奨された」ことを挙げている。〔三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（平成20年）より〕

一方、男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているが、実際の取得率は1.72%にとどまっている。〔ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成20年）、厚生労働省雇用均等基本調査（平成21年度）より〕 男性が休暇・休業を取得しなかった理由としては「職場に迷惑がかかる」が最も多い。〔三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」（平成20年）より〕

## ②問題点

育児休業をはじめとした両立支援制度が整備された企業の割合は着実に増加しているものの、企業における取組状況はさまざまであり、中小企業においては取り組みが遅れているというような状況がある。

## ③問題分析

前述のとおり、両立支援の取組状況は、企業によってさまざまであることから、企業の実情に即した実効性ある支援を効率的に行う必要がある。

## ④事業の必要性

助成金は、各企業の取り組み促進に大きなインセンティブとして有効であるため、引き続き、助成金制度を実施する必要がある。

（現状・問題分析に関連する指標）

		H17	H18	H19	H20	H21
1	妊娠・出産前後に女性正社員が仕事を辞めた理由「仕事と育児の両立が難しかった」				26.1%	
2	妊娠・出産前後に女性正社員が仕事を辞めた理由「解雇・退職勧奨された」				9.0%	
（調査名・資料出所、備考等） 指標1，2とも、三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」より。						

### 3. 事業の内容

#### (1) 実施主体

厚生労働大臣が指定する者（（財）21世紀職業財団）

#### (2) 概要

働き続けながら育児又は家族介護を行う労働者の雇用の継続を図るための仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対して、助成金を支給する。

#### (3) 目標

働き続けながら育児又は家族介護を行う労働者の雇用の継続を図るための仕事と家庭の両立支援の取組を促進する。

#### (4) 予算

会計区分：労働保険特別会計雇用勘定

※働き続けながら育児又は家族介護を行う労働者の雇用の継続を図るための仕事と家庭の両立支援の取組を促進することを目的とし、雇用の安定を図るために必要な事業であるため、労働保険特別会計（雇用勘定）で措置することが適当である。

平成23年度予算要求（拡充に係る分）：0百万円

育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金）全体に係る予算の推移：

H19	H20	H21	H22	H23
3,716,825 千円	6,182,619 千円	2,869,163 千円	1,501,503 千円	571,794 千円

（注）平成23年度は、昨年 of 行政刷新会議における事業仕分けの評価結果を踏まえ、財団法人21世紀職業財団の活用を廃止し、内容を見直した上で、都道府県労働局で実施予定。

### 4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

#### (1) 必要性の評価

##### ○行政関与の必要性の有無

企業においては、希望する者すべてが安心して育児休業等両立支援制度を利用できる職場環境となるよう取り組む必要がある。しかし、民間に任せたままでは、なかなか職場風土の改善まで取組が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

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であり、また、全国的に必要であることから、本事業は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

本事業は、育児・介護休業法に基づき、子を養育する労働者の雇用の継続等を図るための給付金の支給業務を行うこととされている(財)21世紀職業財団に実施させることとしている。

### ○緊要性の有無

人口減少社会を迎える中、少子化対策としても、また、労働力人口減少への対応としても、労働者がその意欲と能力を十分に発揮しながら働くことができる環境を整備するため、仕事と家庭の両立支援策の推進や働き方の見直しが非常に重要な課題となっている。

特に、中小企業を中心として、両立支援制度の利用を阻害する職場風土を改善することは、仕事と家庭の両立支援施策を進める上で、緊急を要する課題であり、本事業の緊要性は極めて高いものと考えられる。

## (2) 有効性の評価

---

中小企業において、育児休業等の両立支援制度の利用が促進され、労働者の職業生活と家庭生活の両立がしやすい職場環境が整備されることが見込まれる。

## (3) 効率性の評価

---

### ○手段の適正性

当該事業を行わない場合、企業において、育児休業等の両立支援制度を利用しにくい職場風土の改善に向けたインセンティブが働かず、仕事と家庭を両立しやすい職場環境整備がなかなか進まないことが想定される。したがって、新たな助成制度を創設することにより、企業における職場風土改善の取組への誘因となり、仕事と家庭を両立しながら働き続けられる職場環境の実現が期待できるため、手段として適正である。

### ○費用と効果の関係に関する評価

本事業の経費は、育児休業制度等の両立支援制度を利用しにくい職場風土の改善を図るための必要経費であり、この費用の一部を国が負担することにより、仕事と家庭を両立しながら安心して働き続けられる職場環境の整備が促進され、少子化や労働力人口減少への対応において重要な課題である、労働者がその意欲と能力を十分に発揮しながら働くことができる社会の実現という大きな効果が得られるものである。

## 5. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性）

---

### (1) 有効性の評価

---

#### ①政策効果が発現する仕組み（投入→活動→結果→成果）

---

〈投入〉 従業員300人以下の中小企業における職場風土改善の取組に対して助成金を支給。

↓

〈活動〉 事業主が、労働者が気兼ねなく両立支援制度を利用することができるような職場環境整備を実施。

↓

〈結果〉 職場風土の改善により、育児休業等の両立支援制度の利用が進む。

↓

〈成果〉仕事と家庭を両立しながら安心して働き続けられる職場環境を実現。

育児休業等の取得しやすい環境を実現することにより、少子化対策にも寄与する。

## ②有効性の評価

---

育児休業取得率について、女性は、平成 17 年度 72.3%が平成 21 年度には 85.6%となり、平成 24 年に「80%以上」という目標は既に達成された。なお、平成 21 年度は前年度より低下しているが、景気の低迷を背景にして、育児休業を取らずに復帰した女性労働者が増えたことが一因ではないかと考えられる。一方、男性は、平成 17 年度 0.50%が平成 21 年度には 1.72%に上昇する等の効果が見られ、取組は有効であったと評価できる。しかし、依然として低い水準にとどまっており、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である。

また、中小企業についても、女性の育児休業取得率が、平成 15 年度は企業規模 300 人未満で 60%台であったが平成 21 年度には事業所規模 30 人以上 100 人未満で 91.4%となる等着実に改善がみられる。一方で、育児のための短時間勤務制度の導入状況をみると、事業所規模が 500 人以上で 83.6%であるのに対し、30 人以上 100 人未満で 64.6%と、事業所規模による格差が見られ、更なる改善が必要である。

## ③事後評価において特に留意が必要な事項

---

特になし

## (2) 効率性の評価

---

### ①効率性の評価

---

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、財団法人 21 世紀職業財団では労働者の雇用管理等に関する技術的事項について、事業主その他の関係者に対し相談等の援助を実施しているところであり、あわせて助成金の説明を行うことで両立支援に取り組む事業主にインセンティブを与えるなど、効率的な運営に努めている。

これらの結果、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。

### ②事後評価において特に留意が必要な事項

---

昨年の行政刷新会議における事業仕分けの評価結果を踏まえ、助成金業務や相談・援助業務等の実施において、財団法人 21 世紀職業財団の活用を廃止し、内容を見直した上で、都道府県労働局で実施予定。

## (3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

---

特になし

#### (4) 政策等への反映の方向性

---

「新成長戦略」において、「女性のM字カーブ解消」について2020年までの具体的目標を設定することや、「出産・子育ての後、働くことを希望するすべての人が仕事に復帰」が2017年までの目標とされるなど、女性の労働力の活用は大きな政策の柱の一つとなっている。

このような目標を達成するためには、法制度のみならず、その内容が企業において規定化され、育児休業・短時間勤務制度などの両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されることが必要である。

両立支援の取組状況は、企業によってさまざまであることから、企業の実情に即した実効性ある支援を効率的に行うことが引き続き必要であり、本助成金については、昨年の行政刷新会議における事業仕分けの評価結果を踏まえ、財団法人21世紀職業財団の活用を廃止し、取組の遅れている中小企業の底上げを図る助成金にさらに特化する等の再編を行い、都道府県労働局で実施予定。

## 6. 評価指標等

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	育児休業取得率（男性）（％） （前年以上／毎年、5％以上／平成24年、10％以上／平成29年）	0.50	0.57	1.56	1.23	1.72
達成率		89.2%	129.5%	312.0%	78.8%	139.8%
2	育児休業取得率（女性）（％） （80％以上／平成24年、80％以上／平成29年）	72.3	88.5	89.7	90.6	85.6
達成率		-	-	-	-	-
3	第1子出産前後の女性の継続就業率（％）（45％以上／平成24年、55％以上／平成29年）	38	-	-	-	-
達成率		-	-	-	-	-
【調査名・資料出所、備考等】						
<ul style="list-style-type: none"> <li>指標1、2は、雇用均等・児童家庭局の「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、平成20年度及び平成21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人以上規模企業調査。</li> <li>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、平成21年度は平成20年度と比較した数値である。</li> <li>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。</li> </ul>						
アウトプット指標						
		H17	H18	H19	H20	H21
4	職場風土改革コースの支給件数	-	-	289	566	571
達成率		-	-	-	-	-
5	職場風土改革コースの支給額（百万円）	-	-	145	373	378
達成率		-	-	-	-	-
【調査名・資料出所、備考等】						
雇用均等・児童家庭局調べによる。						

## 7. 特記事項

---

(1) 国会による決議等（総理答弁及び附帯決議等含む）の該当

---

① 有・無

---

② 具体的記載

---

(2) 各種計画等政府決定等の該当

---

① 有・無

---

② 具体的記載

---

※「両立支援レベルアップ助成金」について

子ども・子育てビジョン（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）

第 4 目指すべき社会への政策 4 本柱と 12 の主要施策

4 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）

(12) 仕事と家庭が両立できる職場環境の実現を

両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備

- ・両立支援制度を利用しやすい職場環境を整えるとともに、法に定める最低基準を上回る制度の導入を促進するため、事業主に対する助言や助成等の支援を進めます。

(3) 審議会の指摘

---

① 有・無

---

② 具体的内容

---

(4) 研究会の有無

---

① 有・無

---

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

---

(5) 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

---

① 有・無

---

② 具体的状況

---

※「両立支援レベルアップ助成金」について

助成金支出に関する業務を財団法人が実施しているものについては、助成金支出に付随する運営費の実態を明らかにするとともに、運営費、事業費及び管理費が助成金支出に比して過大となっているものは、その実態を踏まえ、予算を縮減する等の措置を講じること、との指摘を受けた。

これを受けて、財団法人 21 世紀職業財団が支給している両立支援レベルアップ助成金については、事業費及び管理費を見直し、22 年度予算において前年度比 36.0% 減の 29 億円に縮減した。

## (6) 会計検査院による指摘

---

① 有・無

---

② 具体的内容

---

## (7) その他

---

平成 21 年、行政刷新会議による「事業仕分け」により、

両立支援レベルアップ助成金について、財団法人 21 世紀職業財団の活用を廃止する等の指摘を受けた。これを受けて、平成 23 年 10 月から財団法人 21 世紀職業財団の活用を廃止し、以降は都道府県労働局で支給する予定である。