

平成22年度 実績評価書（平成21年度の実績の評価）

「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」について

平成22年8月

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課(吉本 明子課長) [施策小目標1]、職業家庭両立課(塚崎 裕子課長) [施策小目標2]、短時間・在宅労働課(吉永 和生課長) [施策小目標3]

1. 政策体系上の位置付け

厚生労働省では、基本目標>施策大目標>施策中目標>施策小目標を設定して政策を実施しています。本施策は施策中目標に当たり、政策の体系上の位置付けは次のとおりです。

【政策体系（図）】

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					
	備 就業環境の整備	現 する社会の実	子 どもの健全	生 活の安定	子 育て家庭の	備 の支援体制整備	対 策の充実	母 子保健衛生	家 庭等の自立	総 合的な母子	

施策中目標

- 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

【政策体系（文章）】

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

(関連施策)

特になし

(予算書との関係)

本施策は、予算書の以下の項目に対応しています。

- (項) 男女均等雇用対策費：男女労働者の均等な雇用環境等の整備に必要な経費
- 労働安全衛生対策費：労働安全衛生対策に必要な経費

2. 施策の概要

本施策は、次の施策小目標を柱に実施しています。主な事務事業等や設定している指標・目標値は別図（政策体系）を参照下さい。また、本施策の実現のために投入している資源は次のとおりです。

(施策小目標)

- (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
- (施策小目標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
- (施策小目標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

(予算)

	H18	H19	H20	H21※評価対象年度	H22
予算額	8,840	12,905	13,435	15,430	14,013
(決算額)(百万円)	(-)	(-)	(-)	(-)	

3. 施策を取り巻く環境 — 評価の前提

(1) 施策の枠組み（根拠法令、政府決定、関連計画等）

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）（昭和47年法律第113号）に基づき、労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行っています。
- 「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）において「平成26年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合40%超」の目標が定められています。
- 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（育児・介護休業法）（平成3年法律第76号）により、国は、育児休業制度や子育て期間中の短時間勤務制度等、制度の普及・定着に向けた指導を行い、男女ともに子育て等をしながら働き続けることができる雇用環境の整備を進めています。
- 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）により、事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画（一般事業主行動計画）の策定、届出及び公表が義務づけられており、国は事業主に対する助言、指導により、法の履行確保を図っています。
- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「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日仕事と生活の調査推進官民トップ会議決定）及び「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）等により、国は、数値目標を設定し、育児休業制度その他の両立支援制度の普及・定着及び継続就業の支援を図っています。
- 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」といいます。）により、パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、「パートタイム労働者の納得性の向上」「正社員との均衡のとれた待遇の確保」「正社員への転換の推進」等を図ることとされています。
- 「新成長戦略（基本方針）」（平成21年12月30日閣議決定）及び「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）において、「『同一価値労働同一賃金』に向けた均等・均衡待遇を推進」することとされています。

加えて、「子ども・子育てビジョン」においては、「意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できるようにするとともに、就業形態にかかわらず、公正な処遇や能力開発の機会が確保されるようになるなど、非正規雇用対策を推進」することとされています。
- 事業主への相談・支援や行政指導等を実施するとともに、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に取り組む事業主に対して助成金を支給する等により、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員転換の実現のための取組を推進しています。

(2) 現状分析（施策の必要性）

- 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」といいます。）が施行され、2度の改正を経て、法制度の整備は大きく進展しています。しかし、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す。〔施策小目標1 関係〕
 - (1) 女性労働者の就業実態（賃金構造基本調査、労働力調査）
 - ・ 管理職に占める女性の割合は年々上昇していますが、先進諸国と比較すると、依然低い割合となっています。
 - ・ 女性労働者の勤続年数は長期的には伸長しているものの、一般労働者の平均勤続年数は男性に比べいまだ短くなっています。
 - (2) ポジティブ・アクションの取組状況（雇用均等基本調査）
 - ・ 企業規模 5,000 人以上企業におけるポジティブ・アクションの取組企業割合は、平成 18 年度は 66.5%、平成 21 年度は 76.2%と、その割合は高くなっています。しかし全体としては、中小企業への広がりが十分でないことなどにより、30.2%（平成 18 年度 20.7%）に留まっています。
 - (3) 雇用均等室における均等法に関する相談等
 - ・ 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平成21年度で23,301件となっており、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ます。
 - ・ 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、特に、性別を理由とした差別的取扱いについては外見上、直ちには法違反か否かの判断が難しいケースが見られます。
- 子育てや介護等をしながら安心して働き続けられ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す。

例えば、育児休業制度の規定率は平成 17 年度 86.1%が平成 21 年度には 89.4%、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%、法定以上の措置である「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 21 年度には 31.1%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ます。〔施策小目標 2 関係〕
- 育児休業取得率については、女性が平成 17 年度に 72.3%が平成 21 年度には 85.6%と高水準になったところですが、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目標（平成 24 年：45%、平成 29 年：55%）として設定され、平成 22 年 1 月に閣議決定された「子ども・子育てビジョン」にも参考指標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ます。〔施策小目標 2 関係〕

- 男性の育児休業取得率については、平成17年度0.50%が平成21年度には1.72%に上昇しています。しかしながら、依然として低い水準にとどまっております。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おります。
〔施策小目標2関係〕
- 平成21年6月に、3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化や男性の育児休業の取得促進等を内容とする改正育児・介護休業法が成立し、一部を除き平成22年6月30日に施行されました。改正法の円滑な施行のため、周知・指導を徹底する必要があります。
〔施策小目標2関係〕
- 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ます。
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・実施を着実に進める必要があります。
〔施策小目標2関係〕
- 「労働力調査」（総務省）によると、近年、パートタイム労働者は増加し、平成21年には1,431万人と、雇用者総数の約26.9%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ます。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状況も見受けられ、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おります。
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、同法に基づく行政指導等の実施や専門家による事業主への相談・支援、さらに雇用管理の改善等に取り組む事業主に対して助成金を支給する等の支援を通じ、同法の実効性を確保していく必要があります。

（3）施策実施上の留意事項（総務省、会計検査院等による指摘）

- 平成21年、総務省による行政評価・監視により、
 - ・ ポジティブ・アクション実践支援事業委託費とポジティブ・アクション普及啓発事業費について、事業内容が類似するものについては、整理・統合を推進することとの指摘を受けました。→ 平成22年4月時点で改善しています。
 - ・ 女性と仕事総合支援事業について、管理費・人権費の縮減及び今後のあり方について検討することとの指摘を受けました。
→ 管理費・人件費については、平成22年4月時点で改善しています。
また、当該事業は平成22年度限りで廃止することとし、今後は事業目的・手法を見直すこととしています。

- ・「働き続けやすい企業普及事業」について、他の事業の事業内容と類似するものについて統合の余地が認められるとの指摘を受けました。
 - 当該事業は平成 21 年度限りで廃止しました。
 - ・「再就職希望者支援事業」について、他の事業の事業内容と類似するものについて統合の余地が認められるとの指摘を受けました。
 - 当該事業は一部を除き平成 21 年度限りで廃止しました。
 - ・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ずること
 - ・事業を創設する際には、その必要性を十分検討すること。特に、廃止した事業と類似する事業の創設に当たっては、創設の必要性のほか、廃止した事業や類似事業との相違点が明確かどうか十分検討すること
- との指摘を受けました。
- 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及び短時間労働者均衡待遇推進等助成金について、（財）21 世紀職業財団の活用を廃止する等の指摘を受けました。
 - これを受けて、平成 23 年 10 月から（財）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実施する予定です。

4. 評価と今後の方向性

指標・目標値の動き等をもとに、本施策を評価し、今後の方向性をまとめました。施策小目標ごとの詳細な評価は、5. を参照下さい。

(指標・目標値)

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	役職者に占める女性の割合 （単位：％）（前年以上／毎年）	6.7	7.3	8.2	8.5	9.2
達成率		100.0%	109.0%	112.3%	103.7%	108.2%
2	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"> ・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、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。 ・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。 						
参考統計						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	女性雇用者数 （単位：上段は万人、下段は％）	2,229 (41.3)	2,277 (41.6)	2,297 (41.6)	2,312 (41.9)	2,311 (42.3)
2	出産した後も就業継続の意欲 がある女性の割合（％）		54.3		52.6	

3	出産した後も就業継続の意欲がある女性のうち、同一就業継続割合（％）		80.7		81.9	
4	出産した後も就業継続の意欲がある女性（非正規）の割合（％）		21.1		26.9	
5	出産した後も就業継続の意欲がある女性（非正規）のうち、同一就業継続割合（％）		62.5		68.0	
<p>【調査名・資料出所、備考等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指標1は、労働力調査（総務省）による ・指標2～5は、厚生労働省大臣官房統計情報部が実施した「第5回21世紀成年者縦断調査」 						

（指標の分析：有効性の評価）

- 指標1は、テンポは緩やかであるものの、毎年上昇していることから、本施策は有効と考えられます。
- 指標2について、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17年度に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ました。なお、平成21年度は前年度より低下していますが、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ます。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ます。

（効率性の評価）

- 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について
 - ・ 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ます。
 - ・ ポジティブ・アクションの普及促進のため、広く社会一般に対し周知啓発を行うだけでなく、各事業所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、ポジティブ・アクションに取り組む意欲のある企業への集中的な周知啓発を行っています。

この結果、役職者に占める女性の割合がここ数年間増加しており、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ます。

- 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り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ます。

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民間企業に委託し、そ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ました。

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ます。

（今後の方向性）

- 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について
 - ・ 現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、均等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します
 - ・ また、「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日 閣議決定）で定める目標「平成26年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合 40%超」の達成に向け、取組の遅れている中小企業に対し更なる取組の支援を行います。
- 厳しい経済状況の中で、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、新成長戦略に掲げられた2020年までの目標「第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%」に向けて引き続きこうした取組を推進していく必要があります。

5. 評価と今後の方向性（施策小目標ごと）

施策小目標ごとの評価と今後の方向性は次のとおりです。指標・目標値の動きは別図を参照下さい。また、個別の事業ごとの評価は別表を参照下さい。指標の出典等は9. 参考を参照下さい。

（1）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、男女が能力を發揮するための就業環境を整備すること」関係

(指標・目標値) 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	労働局雇用均等室が実施した男女雇用機会均等法に基づく指導の是正割合(年度内)(90%以上/毎年度)	93.4	97.2	92.5	93.4	94.3
達成率		103.8%	108.0%	102.8%	103.8%	104.8%
2	機会均等推進責任者を選任している事業所のうちポジティブ・アクションに取り組む事業所の割合(90%以上/毎年度)	—	97.2	94.3	93.4	90.6
達成率		—%	108.0%	104.8%	103.8%	100.7%
【調査名・資料出所、備考等】						
指標 1 は、男女雇用機会均等関係業務報告(労働局雇用均等室)による						
指標 2 は、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課調べによる						
参考統計						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	労働局雇用均等室に寄せられた均等法に関する相談件数(単位:件)	19,724	26,684	29,110	25,478	23,301
2	労働局雇用均等室における是正指導の実施件数(単位:件)	5,042	5,393	15,069	13,578	13,300
3	労働局による紛争解決援助の申立受理件数(単位:件)	141	166	546	676	599
【調査名・資料出所、備考等】						
参考統計 1～3 は、男女雇用機会均等関係業務報告(労働局雇用均等室)による						

（事務事業等の概要）

均等法の履行を確保し、男女労働者が能力を発揮するための就業環境を整備することができるようにするため、以下の事業等を実施しました。

- ・ 均等法に基づく厳正的確な指導を行う制度是正指導強化事業
- ・ 均等法に基づく労働者と事業主間の紛争解決の援助を行う紛争解決援助事業
- ・ 男女労働者間に生じている格差解消のために企業が自主的かつ積極的に行う具体的取組を援助するために行うポジティブ・アクション周知啓発・推進戦略事業
- ・ 女性が能力を発揮し、就労継続が可能となる能力発揮事業等を行う女性と仕事総合支援事業
- ・ 女性に対する起業支援として、メンター紹介や学習支援を行う女性の起業支援事業
なお、女性の起業支援事業については、平成21年度限りで廃止

（評価と今後の方向性）

- 制度是正指導強化事業（別表1-1参照）
 - ・ 労働者が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができる環境を整備するため、均等法の周知徹底を図るとともに、法に基づく報告徴収を行うため事業所訪問等を行い、法違反企業に対する是正指導を実施しました。
 - 是正指導を実施した結果、平成21年度では94.3%が是正されており、事業の効果が認められます。
 - ・ 現下の厳しい雇用情勢の下、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談やセクシュアルハラスメントに関する相談が依然として多く寄せられています。
 - 今後とも、同事業の実施により均等法の履行確保を図っていくことが必要です。
- ポジティブ・アクション周知啓発・推進戦略事業（別表1-2参照）
 - ・ ポジティブ・アクション実践研修や中小企業女性の活躍状況診断事業等を実施しました。
 - 広く一般企業を対象にした周知を行うだけでなく、ポジティブ・アクションの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ました。
 - 指標2の達成に繋がり、事業の効果が認められます。
 - ・ 総務省による行政評価・監視により、ポジティブ・アクション実践支援事業委託費とポジティブ・アクション普及啓発事業費について、事業内容が類似するものについては、整理・統合を推進することとの指摘を受けました。
 - 平成22年度より重複を排除した事業を実施することとしました。
 - ・ ポジティブ・アクションに取り組む企業割合は、前回調査より高いものの30.2%に留まっており（平成21年度雇用均等基本調査）、中小企業への広がりも十分でないといった課題が残っています。
 - 事業を継続し、事業主団体や経営トップ層への働きかけのほか、中小企業に対しては、具体的取組方法の周知や更なる支援を行う等、企業の実態に応じた取組を推進することが必要です。

(2) 施策小目標 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」 関係

(指標・目標値)

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
3	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） ※施策中目標の指標 2 と同じ	0.50	0.57	1.56	1.23	1.72
達成率		89.2%	129.5%	312.0%	78.8%	139.8%
	育児休業取得率（女性）（％） （80％以上／平成 24 年、80％以上／平成 29 年） ※施策中目標の指標 2 と同じ	72.3	88.5	89.7	90.6	85.6
達成率		-	-	-	-	-
4	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） ※施策中目標の指標 2 と同じ	38	-	-	-	-
達成率		-	-	-	-	-
5	育児休業を就業規則等に規定している事業所の割合（％） （100％／平成 21 年度）	86.1	-	-	88.8	89.4
達成率		-	-	-	-	89.4%
6	一般事業主行動計画を策定し、次世代育成支援に取り組む企業の割合（％） ・大企業（100％／平成 21 年度）	99.1	99.8	99.4	99.1	94.7
達成率		-	-	-	-	94.7%
	・中小企業（従業員 300 人以下） （25％／平成 21 年度）	0.11	0.38	0.76	1.21	1.55
達成率		-	-	-	-	6.2%
	・中小企業（従業員 101 以上 300 人以下）（％）（25％／平成 21 年度）	-	-	7.2	9.1	10.7
達成率		-	-	-	-	42.8%

7	6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間（時間） （1時間45分以上／平成24年、2時間30分以上／平成29年）	-	1.0	-	-	-
達成率		-	-	-	-	-
【調査名・資料出所、備考等】						
<ul style="list-style-type: none"> 指標3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、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。 指標4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。 指標5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。30人以上規模事業所。 指標6は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告及び総務省統計局「事業所・企業統計調査」（平成18年）による。 指標7は、総務省「社会生活基本調査」（平成18年）による。 						
参考統計						
		H17	H18	H19	H20	H21
1	一般事業主行動計画策定届出件数（社）	14,383	18,955	24,775	29,624	36,434
【調査名・資料出所、備考等】						
<ul style="list-style-type: none"> 指標1は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。 						

（事務事業等の概要）

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ため、以下の事務事業等を実施しました。

- ・ 中小企業子育て支援助成金（育児休業取得者又は短時間勤務利用者が初めて出た労働者数100人以下の中小企業事業主に対して、平成18年から23年までの6年間に限り助成を行う）
- ・ 両立支援レベルアップ助成金（仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主に対して、①育児・介護費用等補助コース②代替要員確保コース③子育て期の短時間勤務支援コース④職場風土改革コース⑤休業中能力アップコースにより、助成金の支給を行う）
- ・ 事業所内保育施設設置・運営等助成金（労働者のための保育施設を事業所内に設置、運営及び増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成。）
- ・ 育児・介護休業法対策推進費（育児・介護休業法の円滑な施行を図るため、法の周知徹底を図るとともに、事業主の啓発、指導等を実施する）
- ・ 安心して働き続けられる職場環境整備推進事業（育児休業制度の実態等仕事と家庭の両立にかかる各種制度の実態の把握、問題点の分析・検討や、法に基づく制度の普及・定着に向けた導入指導等により、安心して働き続けられる職場環境の整備促進を図る）

- ・ 一般事業主行動計画策定等支援事業（改正次世代育成支援対策推進法の施行により、平成23年4月1日から、一般事業主行動計画の届出等が従業員数101人以上企業に義務化されることから、「2か年集中プラン」として、新たに行動計画が義務化される101人以上300人以下の企業を中心に巡回相談等を実施し、一般事業主行動計画の策定支援を行う）

なお、平成21年、総務省による行政評価・監視の指摘を受けて

- ・ 働き続けやすい企業普及事業（経営トップ、人事担当、現場管理職の各層を対象として研修等を総合的に行うことにより、働き続けやすい企業の普及を図る）は、平成21年度限りで廃止
- ・ 再就職希望者支援事業（再就職希望者に対し、本格的な求職活動を開始する前の準備段階から、職業意識の向上、職業能力の開発などに役立つ支援を行う）は、一部を除き平成21年度限りで廃止

（評価と今後の方向性）

- 中小企業子育て支援助成金（別表2-1参照）
 - ・ 平成21年度における助成金の支給件数は3,784件となっており、一定数の事業所において、本助成金を活用することにより、中小企業において仕事と子育ての両立支援の取組を促進することができたと評価できます。
 - ・ さらに、女性の育児休業取得率が高水準で推移している（指標3）という実績にかんがみれば、当該事業は有効かつ効率的であると評価できます。
 - ・ しかし、30%台にとどまる女性の継続就業率（指標4）や、低水準にとどまる男性の育児休業取得率（指標3）の向上等が課題であり、これらの課題に対応した助成金制度が引き続き必要です。
- 両立支援レベルアップ助成金（別表2-2参照）
 - ・ 平成21年度における助成金の支給件数及び対象者数は、代替要員確保コースでは対象者数1,531人、子育て期の短時間勤務支援コースでは支給件数280件、休業中能力アップコースでは対象者数4,007人等となっており、一定数の事業所において、本助成金を活用することにより、中小企業等において仕事と子育ての両立支援の取組を促進することができたと評価できます。
 - ・ さらに、女性の育児休業取得率が高水準で推移している（指標3）という実績にかんがみれば、当該事業は有効かつ効率的であると評価できます。
 - ・ しかし、30%台にとどまる女性の継続就業率（指標4）や、低水準にとどまる男性の育児休業取得率（指標3）の向上等が課題であり、これらの課題に対応した助成金制度が引き続き必要です。
- 育児休業取得率については、女性が平成17年度に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ています。なお、平成21年度は前年度より低下していますが、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ます。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ます。しかし、依然として低い水準にとどまっています。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です。（指標3、7）

- 女性の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」における女性の継続就業率が社会全体の目標（平成24年：45%、平成29年：55%）として設定され、平成22年1月に閣議決定された「子ども・子育てビジョン」にも参考指標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、その向上に取り組む必要があります。（指標4）
- 育児休業を就業規則等に規定している事業所の割合は増加傾向にあり、育児・介護休業指導員を活用しながら事業主を訪問、指導することは、事業主に対し、制度を適切に導入することについて直接強力で働きかけることができ、これらの制度の適切な普及を促進するものとして取組は有効であると評価できます。また、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っており効率的であると評価できます。（指標5）
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・届出件数は、平成21年度には前年度より6,810社増加しており、子育てしやすい環境整備に向けた取組を行う企業数は着実に増加しています。しかしながら、次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、平成23年4月1日から策定・届出が義務化される101人以上300人以下企業の届出率をみると、依然として低い水準にとどまっていることから、引き続き策定・届出を促す必要があります。（指標6）
- 以上により、上記取組は個別目標の達成にとって有効、効率的であったと評価できますが、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ために、更なる取組が必要であることから、短時間勤務の義務化、男性の育児休業取得促進策等を内容とする育児・介護休業法の改正を平成21年7月に行ったところであり、一部を除き平成22年6月30日に施行されたことから、今後は同法の円滑な施行が図られるよう、法の周知、啓発や事業主に対する指導等を行うとともに、仕事と家庭の両立を実現するための企業等に対する支援を行っていきます。
- なお、具体的な事務事業の評価については、別表をご参照ください。

(3) 施策小目標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」関係

(指標・目標値)

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
8	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（90%以上／毎年度）	—	—	—	93.2	96.5
達成率		—%	—%	—%	116.5% (*)	107.2%
9	短時間勤務を選択できる事業所の割合（10%以上／平成24年）	—	—	—	—	—
達成率		—%	—%	—%	—%	—%
【調査名・資料出所、備考等】						
<ul style="list-style-type: none"> ・指標8は、都道府県労働局雇用均等室の業務報告による。 ・(*)平成20年度においては、達成水準を80%としていた。 						
参考統計		H17	H18	H19	H20	H21
1	パートタイム労働者数（万人）	1,266	1,205	1,346	1,407	1,431
【調査名・資料出所、備考等】						
「労働力調査」（総務省）						

(事務事業等の概要)

パートタイム労働者と正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進といった、パートタイム労働者の雇用管理の改善等を図るため、以下の事務事業等を実施しました。

・短時間労働者均衡待遇啓発事業

事業主等からの相談に適切に対応するとともに、個別に事業主を訪問し、パートタイム労働者の雇用管理の改善に当たり人事労務管理上発生する問題点等について専門的なアドバイスを行う「均衡待遇・正社員化推進プランナー」を都道府県労働局雇用均等室に配置する。

また、職務評価の手法に関する先進事例等を踏まえ、事業主が職務評価を具体的にイメージできる試行ツールを開発し、制度の周知に役立てるとともに、具体的な取組手順が分かるマニュアルを作成する。

- ・短時間正社員制度導入支援事業
短時間正社員制度の導入モデル例を開発するとともに、シンポジウムの開催等を通じ、同制度の導入促進・定着を図る。
- ・短時間労働者均衡待遇推進等助成金
パートタイム労働者の均衡待遇の推進を図るための事業を実施する中小企業事業主団体及びパートタイム労働者の均衡待遇を進めるための制度導入・運用を行う事業主に対して助成金を支給する。

（評価と今後の方向性）

- 「短時間労働者均衡待遇啓発事業」（別表3-1参照）
 - ・ 指標8のとおり、パートタイム労働法に基づく助言・指導による是正率が平成20年度には93.2%、平成21年度には96.5%となっており、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ものと評価できます。
 - ・ 「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）及び「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）において、「『同一価値労働同一賃金』に向けた均等・均衡待遇を推進」することとされていることを踏まえ、さらに支援を強化する必要があります。
- 短時間正社員制度導入支援事業
 - ・ 指標9にあるとおり、短時間勤務を選択できる事業所の割合を平成24年に10%以上とするため、正社員と同等の待遇が確保されている短時間正社員制度の導入・定着を図る取組を推進する必要があります。
- 短時間労働者均衡待遇推進等助成金
 - ・ 平成21年度における助成金の支給件数は2,680件となっており、一定数の事業所において、本助成金を活用することにより、パートタイム労働者の雇用管理の改善が図られたと評価できます。
 - ・ 平成22年4月には、短時間正社員制度の導入に係る助成金を拡充したところであり、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、引き続きこれらの取組を推進していく必要があります。

6. 施策の随時の見直し—現状把握の取組

厚生労働省では、施策の随時の見直しや将来の企画立案に活かすべく、現状把握の取組を行っており、そのうち主なものは以下のとおりです。

月	件名	内容	その後の対応
4月 ※	男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行に係る業務報告	都道府県労働局雇用均等室における男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に係る相談、指導件数等の把握	施策の見直しや新規立案に当たっての基礎資料として活用する
8月 ※	次世代関係業務報告	次世代育成支援対策推進法に基づき都道府県労働局雇用均等室への一般事業主行動計画策定届出、認定企業の状況等を把握することを目的とする業務報告	法の施行業務に活かす
8月	雇用均等基本調査	男女の雇用均等問題に係る雇用管理、育児休業制度等の実態把握を行う調査。	数値目標の設定や評価等を行う 施策の見直しや企画立案に活かす
12月	臨時全国雇用均等室長会議	改正育児・介護休業法の説明と意見交換	改正法の円滑な施行を図る
2月	全国雇用均等室長会議	雇用均等行政に関する説明および事例発表	雇用均等業務の円滑な施行を図る
10・11月 3月	労働政策審議会雇用均等分科会	・育児・介護休業法の改正を踏まえた省令、指針の改正 ・助成金制度の改正について公労使委員が審議	・省令、指針を改正した ・助成金制度の見直しを行った
3月	働く女性の実情	働く女性の実態とその特徴をとりまとめ、毎年記者発表し、HPに掲載している。	
随時	厚生労働省に寄せられた「国民の皆様の声」の分析	対応状況を、毎週記者発表し、HPに掲載している。 http://www.mhlw.go.jp/iken/bosyu_voice.html	

※平成22年度からは毎月報告

7. 評価結果の政策への反映の方向性

(1) 予算について

以下の□で囲んだ方向で検討します。

- ・ 廃止
- ・ 見直しの上（増額／現状維持／減額）
- ・ 見直しをせず、現状維持

(2) 税制改正要望について

特になし

(3) 機構・定員について

特になし

(4) 指標の見直しについて

特になし

8. 有識者の知見の活用について

原案を東京大学社会科学研究所の佐藤博樹教授にご覧いただき、その際にいただいたご指摘等を踏まえて作成しています。

9. 参考

本評価書中で引用した閣議決定、審議会の指摘、総務省による行政評価・監視に基づく勧告、会計検査院による指摘等や各種のデータは以下のサイトで確認できます。

サイト名について特に記載のないものは、厚生労働省ホームページです。

3 (1) 関係

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律113号)
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/20000401-29.pdf>
- 子ども・子育てビジョン(内閣府ホームページ)
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/vision/index.html>
- 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(平成3年法律第76号)
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1q.pdf>
- 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/jisedaihou.html>
- 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章
仕事と生活の調和推進のための行動指針(内閣府ホームページ)
<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/index.html>
- 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-1c.pdf>
- 「新成長戦略(基本方針)」(平成21年12月30日閣議決定)(首相官邸ホームページ)
<http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2009/1230sinseichousenryaku.pdf>
- 「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)(首相官邸ホームページ)
<http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/sinseichou01.pdf>

3 (2) 関係

- 賃金構造基本調査
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/52-21.html>
- 労働力調査(総務省ホームページ)
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>
- 雇用均等基本調査
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-20.html>

3 (3) 関係

- 総務省による行政評価・監視に基づく勧告(雇用保険二事業関係)
勧告文(総務省ホームページ)
http://www.soumu.go.jp/main_content/000050540.pdf

- 行政刷新会議による「事業仕分け」
WGの評価結果（内閣府ホームページ）
<http://www.cao.go.jp/sasshin/oshirase/h-kekka/pdf/nov13kekka/2-16.pdf>
厚生労働省の対応方針について
<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/kaigi/2009/12/dl/k1203-1a.pdf>

4 関係

- 雇用均等基本調査（厚生労働省雇用均等・児童家庭局） 上記3（2）参照

5 関係

- 雇用均等基本調査（厚生労働省雇用均等・児童家庭局） 上記3（2）参照
- 労働力調査（総務省ホームページ）
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.htm>

6 関係

- 都道府県労働局雇用均等室における法施行状況
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/jokyo.html>
- 厚生労働省に寄せられた意見・苦情の分析（毎週記者発表）
http://www.mhlw.go.jp/iken/bosyu_voice.html

10. 添付資料等一覧

本評価書の添付資料は以下のとおりです。また、本評価書中で言及した新しい事業や税制改正要望について、事前評価を実施しているものについては掲載先のURLをあわせて示しています。

別図 政策体系（VI-1-1）

別表1-1	「制度是正指導強化事業」（事業評価シート）
別表1-2	「ポジティブ・アクション周知啓発・推進戦略事業」（事業評価シート）
別表2-1	「中小企業子育て支援助成金」（事業評価シート）
別表2-2	「両立支援レベルアップ助成金」（事業評価シート）
別表3-1	「短時間労働者均衡待遇啓発事業」（事業評価シート）