

平成22年度 実績評価書（平成21年度の実績の評価）要旨

「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

【政策体系】

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

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。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 (決算額)(百万円)	8,840 (-)	12,905 (-)	13,435 (-)	15,430 (-)	14,013

3. 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。

(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	
【調査名・資料出所、備考等】						
<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。

4. 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