

実績評価書

(厚生労働省24(VI-1-1))

<p>施策目標名</p>	<p>男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策、仕事と家庭の両立支援、パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇等を推進すること (施策目標VI-1-1)</p>																																																					
<p>施策の概要</p>	<p>本施策は、次の施策目標を柱に実施しています。 ・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 ・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 ・パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進すること</p>																																																					
<p>施策の背景・枠組み (根拠法令、政府決定、関連計画等)</p>	<p>○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ながら、その能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を進めています。 ○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(平成3年法律第76号)により、国は、育児休業制度、介護休業制度、短時間勤務制度等の普及・定着に向けて事業主を指導し、男女ともに子育てや介護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、周知及び公表が義務づけられており、その履行を確保するため、事業主に対する助言、指導を行っています。 ○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」という。)に基づき、事業主への相談・支援・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奨励金を支給するなど、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の実現のための取組を推進しています。 ○「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)では、2020年までに25～44歳までの女性の就業率を73%、第1子出産前後の女性の継続就業率を55%、男性の育児休業取得率を13%にするという数値目標を掲げるとともに、「『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」ことにしています。 ○「第3次男女共同参画基本計画」(平成22年12月17日閣議決定)では、雇用の分野での男女の均等な機会と待遇の確保や男女の仕事と生活の調和に関する成果目標及び各種施策が掲げられています。 ○「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22年6月29日仕事と生活の調和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)では、ワーク・ライフ・バランスの実現に関する各種施策及び数値目標を掲げています。</p>																																																					
<p>予算書との関係 ・関連税制</p>	<p>本施策は、予算書の以下の項に対応しています。 一般会計(組織)厚生労働本省(項)男女均等雇用対策費(全部) [平成24年度予算額103,855千円] 一般会計(組織)都道府県労働局(項)男女均等雇用対策費(全部) [平成24年度予算額:106,616千円] 労働保険特別会計労災勘定(項)労働安全衛生対策費(一部) [平成24年度予算額:421,324千円] 労働保険特別会計雇用勘定(項)男女均等雇用対策費(全部) [平成24年度予算額:12,143,771千円] 本施策に関連し、平成23年度から25年度までの間、「次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けた企業に対する割増償却の制度」を行っています。</p>																																																					
<p>施策の予算額・執行額等 ※「執行額」欄には、独法の運営費交付金は含まない。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>20年度</th> <th>21年度</th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> <th>24年度</th> <th>25年度要求額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">予算の状況 (千円)</td> <td>当初予算(a)</td> <td>15,803,860</td> <td>16,359,106</td> <td>14,677,410</td> <td>14,175,131</td> <td>12,775,566</td> <td>10,585,451</td> </tr> <tr> <td>補正予算(b)</td> <td>48,274</td> <td>201,700</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>繰越し等(c)</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>合計(a+b+c)</td> <td>15,852,134</td> <td>16,560,806</td> <td>14,677,410</td> <td>14,175,131</td> <td>12,775,566</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">執行額(千円、d)</td> <td>—</td> <td>14,220,236</td> <td>13,710,776</td> <td>11,216,912</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">執行率(%、d/(a+b+c))</td> <td>—</td> <td>85.9%</td> <td>93.1%</td> <td>77.7%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	区分	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度要求額	予算の状況 (千円)	当初予算(a)	15,803,860	16,359,106	14,677,410	14,175,131	12,775,566	10,585,451	補正予算(b)	48,274	201,700	0	0	0		繰越し等(c)	0	0	0	0	0		合計(a+b+c)	15,852,134	16,560,806	14,677,410	14,175,131	12,775,566		執行額(千円、d)		—	14,220,236	13,710,776	11,216,912			執行率(%、d/(a+b+c))		—	85.9%	93.1%	77.7%			
区分	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度要求額																																																
予算の状況 (千円)	当初予算(a)	15,803,860	16,359,106	14,677,410	14,175,131	12,775,566	10,585,451																																															
	補正予算(b)	48,274	201,700	0	0	0																																																
	繰越し等(c)	0	0	0	0	0																																																
	合計(a+b+c)	15,852,134	16,560,806	14,677,410	14,175,131	12,775,566																																																
執行額(千円、d)		—	14,220,236	13,710,776	11,216,912																																																	
執行率(%、d/(a+b+c))		—	85.9%	93.1%	77.7%																																																	

施策に関する内閣の重要政策(施政方針演説等のうち主なもの)	施政方針演説等の名称	年月日	関係部分(概要・記載箇所)
	①新成長戦略 ②施政方針演説(野田総理) ③社会保障・税一体改革大綱	①平成22年6月18日 ②平成24年1月24日 ③平成24年2月17日	①雇用・人材戦略において、以下の数値目標を設定。 2020年までに25から44歳までの女性の就業率73%、第1子出産前後の女性の継続就業率55%、男性育児休業取得率13% また、同戦略において「『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」と明記。 ②「社会のあらゆる場面に女性が参加し、その能力を発揮していただくことは、社会全体の多様性を高め、元気な日本を取り戻す重要な鍵」であることを表明。(二) ③「『分厚い中間層』が支える大きな格差のない社会」(第1部第1章)、「非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善などを図る。」(第2章V)、「『全員参加型社会』や『ディセント・ワーク』の実現、重層的なセーフティネットの構築により、社会保障制度を支える基盤を強化し、『分厚い中間層』を復活させるため、喫緊の課題である高年齢者雇用対策、有期労働契約、パートタイム労働対策、雇用保険制度について、見直しを行う。」(第3章5(1))と明記。

測定指標	指標1 都道府県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)	基準値	実績値					目標値
			-	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
		-	-	-	94.8%	95.5%		90%
	年度ごとの目標値		-	-	-	90%		
指標2 ポジティブ・アクション取組企業割合	基準値	実績値					目標値	
		-	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	26年度
		-	-	-	28.1%	31.7%		40.00%
	年度ごとの目標値		-	-	-	34%		
指標3 男性の育児休業取得率	基準値	実績値					目標値	
		-	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	32年度
		-	1.23%	1.72%	1.38%	2.63%		13%
	年度ごとの目標値		前年度以上	前年度以上	前年度以上	前年度以上		
指標4 次世代認定マーク(くるみん)取得企業数	基準値	実績値					目標値	
		-	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	26年度
		-	652	845	1,015	1,219		2,000社
	年度ごとの目標値		-	-	-	-		
指標5 パートタイム労働法に基づき、事業主に対し都道府県労働局が実施した助言・指導の是正割合	基準値	実績値					目標値	
		-	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	毎年度
		-	93.2%	96.5%	96.9%	98.3%		90%以上
	年度ごとの目標値		80%以上	80%以上	90%以上	90%以上		
指標6 短時間勤務を選択できる事業所の割合	基準値	実績値					目標値	
		17年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	32年度
		-	-	-	13.4%	20.5%		29%以上
	年度ごとの目標値		-	-	-	-		

	有効性の評価	<p>指標1については、実績値が目標値を上回り、男女雇用機会均等法の履行確保の徹底のため、都道府県労働局が法違反に対して是正を求める行政指導を適切に実施したことが有効であったと評価できます。</p> <p>指標2については、目標値には2.3%達しておりません。この要因として、当該目標を今後取り組む予定としている企業の割合を踏まえ設定したものの、未だ取組が進んでいない企業があるものと考えられます。これには企業のノウハウ不足で具体的な取組につながっていない状況が考えられます。</p> <p>指標3については、実績値が前年度を上回り、調査開始以来初の2%台になり、男性が育児休業を取得しやすい環境整備に向けた取組が有効であったと評価できます。</p> <p>指標4については、実績値が前年度を上回り、次世代育成支援のための企業の取組の促進が有効であったと評価できます。</p> <p>指標5については、実績値が目標値を上回り、パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を確保し、正社員への転換を推進するため、事業主等からの相談への対応や、パートタイム労働法に基づく助言、指導を適切に行うとともに、均衡待遇・正社員化推進プランナーが事業主を個別に訪問し、専門的なアドバイスを行う等の取組が有効であったと評価できます。</p> <p>指標6については、実績値が前年度を上回り、人事担当者等に対するセミナーの開催や、ホームページでの短時間正社員制度の導入のノウハウ等に関する情報提供等の取組が有効であったと評価できます。</p>
評価結果と今後の方向性	効率性の評価	<p>施策目標「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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ポジティブ・アクション取組状況については、企業規模や産業によって取組状況が異なることから、取組が遅れている中小企業や産業を重点的に働きかけを行うなど効率的に実施しています。 ・ポジティブ・アクション推進費は平成22年度は265,084千円のところ、ポジティブ・アクションの取組企業割合は28.1%、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの年間アクセス件数は122,860件でしたが、平成23年度は215,354千円のところ、ポジティブ・アクションの取組企業割合は31.7%、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトへの年間アクセス件数は130,398件であったことから、平成23年度は効率的に実施できたと評価できます。 <p>施策目標「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」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護を行う労働者が働き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、効率的な行政運営を行っています。 ・さらに、男性に対する意識啓発等、夫婦で協力して子育てをする社会の機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っています。 ・上記を実施するに当たり、平成22年度の予算額は約114億円で、「都道府県労働局が行った指導の結果、改善または改善の意向を示した事業所数」は99.9%、「男性の育児休業取得率」は1.38%でしたが、平成23年度の予算額は約107億円で、「都道府県労働局が行った指導の結果、改善または改善の意向を示した事業所数」は99.9%、「男性の育児休業取得率」は2.63%であったことから、平成23年度は効率的に実施できたと評価できます。 ・平成24年度の行政事業レビュー公開プロセスにおいて、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金に対し、抜本的改善が必要とされました。 <p>施策目標「パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進すること」について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者の雇用管理の改善を図るため、都道府県労働局では、事業所訪問の際にあらかじめ訪問計画を立て、労務管理の専門家による支援が有効と考えられる中小企業に重点を置いて事業所を選定するとともに、訪問の際に奨励金の説明を行うことで、パートタイム労働者等の均等・均衡待遇の確保、正社員転換についての事業主の取組を促進するなど効率的に事業を実施しています。 平成22年度は、141人の均衡待遇・正社員化推進プランナーで対応し、支援した事業所数は10,840件でしたが、平成23年度は、116人の均衡待遇・正社員化推進プランナーで対応し、支援した事業所数は9,696件であったことから、平成23年度は効率的に実施できたと評価できます。 ・短時間正社員制度の導入促進・定着については、事業を民間企業に委託し、そのノウハウを活用することにより、効率的に事業を実施しています。 委託事業のシンポジウムに参加した企業のうち、制度導入について検討しようと考えた事業所の割合を8割以上とすることを目標としているところ、平成22年度は、49百万円の委託額で、制度導入を検討しようと考えた企業の割合が87.2%でしたが、平成23年度は、39百万円の委託額で、制度導入を検討しようと考えた企業の割合が96.3%であったことから、平成23年度は効率的に実施できたと評価できます。

	<p>評価の総括 (現状分析(施策の必要性の評価)と今後の方向性)</p>	<p>【現状分析】 ○男女が能力を発揮するための就業環境を整備するため、ポジティブ・アクションの取組を促進する必要があります。しかし、今後取り組む予定としている企業においても、未だ企業のノウハウ不足等で具体的な取組につながっていない現状が見られます。 ○女性の育児休業取得率は87.8%と高い水準であり、女性の年齢階級別労働力率(M字カーブ)も10年前と比べると多くの年齢階級で労働力率は上昇しています。一方で、3割以上の男性が育児休業の取得を希望していますが、実際の取得率は2.63%となっています。 ○仕事と介護の両立については、企業の中核を担う労働者が介護を行うケースが今後急増すると見込まれていること等からも、対応の重要性を認識の上、介護休業制度、介護のための勤務時間の短縮等の措置、介護休暇制度等について、周知・徹底に努めているところです。なお、常用労働者に占める介護休業取得者の割合は低いものの、労働者の望む支援については、休業のみならず、入社・退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み等を求める割合が大きくなっています。 ○パートタイム労働者がその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、パートタイム労働法に基づく是正指導や相談・支援のほか、奨励金の支給等により、正社員との均等・均衡待遇の確保や、正社員への転換の実現のための取組を推進しています。</p> <p>【今後の方向性】 ○このため、中小企業を重点的に支援するなど、企業での具体的な取組のための必要な助言を行うとともに、ポジティブ・アクションの必要性やノウハウ、好事例等の積極的情報提供、各企業の男女間格差の「見える化」の推進等に取り組んでいきます。 ○新成長戦略に掲げられた2020年までに「男性の育児休業取得率を13%」にするという数値目標の達成に向けて、引き続き、都道府県労働局での行政指導による育児・介護休業法の履行確保や仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対するや助成金の活用、男性の育児休業取得促進のための事業(イクメンプロジェクト)等の実施のほか、両立支援に先進的に取り組む企業の事例を紹介したベストプラクティスの普及等を効果的、効率的に行うことで、育児や介護を行う労働者が働き続けやすい雇用環境の整備を推進していきます。 ○仕事と介護の両立については、引き続き、制度を周知するほか、①労働者の家族介護等を理由とする離転職や仕事と介護の両立の状況、②企業の現状や必要な支援等について、実態を把握するための調査等を実施することとしています。 ○パートタイム労働に関する施策については、実績値が目標値や前年度の実績値を上回っていることから、引き続き効果的、効率的に実施していきます。</p>
--	---	---

評価結果の政策への反映の方向性	予算について	以下の方向で検討します。 見直しの上(増額/現状維持/減額) ・男女労働者の均等な機会と待遇の確保対策関係。企業におけるポジティブ・アクション推進強化のため。 ・男性の育児休業取得促進関係及び仕事と介護の両立支援関係。今後の方向性で記載した内容を推進していくため。 ・パートタイム労働者と正社員間の均等・均衡待遇推進関係。パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員転換の推進や短時間正社員制度の導入・定着の促進を行っていくため。
	税制改正要望について	パートタイム労働者の雇用管理の改善につながる一定の取組(職務評価の導入、正社員又は短時間正社員転換等)を実施した事業主に対し、税制上の所要の措置を講ずることを要望しています。要望の詳細は、別途作成する租税特別措置に関する政策評価書を参照してください。
	機構・定員について	-

学識経験を有する者の知見の活用	<p>第1回政策評価に関する有識者会議労働・子育てWG(平成24年7月13日)で以下のご指摘を頂きました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指標2の目標について、女性が活躍できていない現状を改善するために40%より高く設定することを検討できないか。 →まずは、平成23年度の取組企業割合31.7%という状況を踏まえて、現行の目標(平成26年度に40%)を達成するよう取組んでいきます。 ・指標2について、「ノウハウ不足で具体的な取組につながっていない状況が考えられる」とあるが、企業と国のどちらのノウハウ不足なのか、それを踏まえて施策はどうすべきかを書くべき。 →有効性の評価、評価の総括の欄に追加しました。 ・今後の方向性の欄は、「見える化」以外はぼんやり書かれているので、どのような取組をするのか具体的に書くべき。 →今後の方向性の欄に追加しました。 ・ポジティブ・アクションは公表したがない企業も多いので、好事例のウェブサイトは、匿名化すればもっと面白い情報を載せられるのではないかと。 →6月22日に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議で決定した「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画(働く「なでしこ」大作戦)では、企業の女性活躍状況の「見える化」を推進することとしています。これは、匿名ではなく公表し評価されることにより取組促進につながるという認識に基づき実施するものです。 ・仕事と介護の両立支援についての指標や評価基準を検討するべきではないか。 →評価の総括欄に追記しました。 ・「第1子出生後の女性の継続就業率」を指標に追加すべきではないか。 →データが5年に1度しか取れないため、対応が困難と史料します。 ・男性の育休取得率については、期間の長短や年休での対応等様々な現状を踏まえ、様々な観点から評価すべきではないか。 →現在の指標を継続するものの、様々な調査結果も参考にして施策を実施していきます。
-----------------	--

参考・関連資料等	<p>関連法令：(右記検索サイトから検索できます) URL: http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi 仕事と生活の調和憲章、仕事と生活の調和推進のための行動指針 URL: http://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html 雇用均等基本調査 URL: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-23.html 新成長政略 URL: http://www.kantei.go.jp/jp/sinseichousenryaku/ 第3次男女共同参画白書 URL: http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/3rd/ 子ども・子育てビジョン URL: http://www8.cao.go.jp/shoushi/vision/index.html 労働力調査 URL: http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm 関連事業の行政事業レビューシート URL: http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0719.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0892.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0893.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h23_gyousei_review_sheet/pdf/0034.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0717.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0721.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0718.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h23_gyousei_review_sheet/pdf/0058.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0722.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0723.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0724.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h23_gyousei_review_sheet/pdf/0062.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0826.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h22_gyousei_review_sheet/pdf/0827.pdf http://www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/h23_gyousei_review_sheet/pdf/0061.pdf</p>
----------	--

担当部局名	雇用均等・児童家庭局	作成責任者名	雇用均等政策課 吉本 明子 職業家庭両立課 成田 裕紀 短時間・在宅労働課 吉永 和生	政策評価実施時期	平成24年9月
-------	------------	--------	--	----------	---------

(注)男女雇用機会均等確保対策については、雇用均等政策課長 吉本 明子
仕事と家庭を両立しやすい雇用環境の整備については、職業家庭両立課長 成田 裕紀
パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の推進については、短時間・在宅労働課長 吉永 和生