

# 両立支援に関する雇用管理改善事業

平成26年8月

雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課(蒔苗浩司課長) [主担当]

## 1. 政策体系上の位置づけ

評価対象事業は以下の政策体系に位置付けられる。

### 【政策体系】

基本目標：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：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：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（VI-1-1）

## 2. 事業の内容

### （1）実施主体

厚生労働省、都道府県労働局、その他（受託業者）

### （2）概要

企業に対し、両立支援に関する情報提供を効果的・効率的に行うとともに、雇用管理の改善指導等を行う事業を実施することにより、企業における両立支援制度を利用しやすい環境整備の取組等を支援する。

（1）育児休業取得者等に関する処遇等（賃金・賞与の取扱い、代替要員の配置等）についての先進企業の取組などベストプラクティスを収集し雇用管理のノウハウを抽出・普及するとともに、期間雇用者の育児休業取得にかかるノウハウをまとめたマニュアルの普及や、両立支援アドバイザー等（平成23年度まで）又は雇用均等指導員（両立担当）（平成24年度以降）による雇用管理改善指導の実施等により、全ての労働者が両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図る。

（2）両立支援総合サイト内の両立診断等の活用により、仕事と家庭の両立に向けた企業の自主的な取組の推進を図る。

(3) 「イクメンプロジェクト」を実施し、男性の育児休業の取得促進を図る。

### (3) 目標

企業における両立支援制度を利用しやすい職場環境の取組等を支援することにより、仕事と家庭の両立を実現することを目的とする。

### (4) 予算

会計区分：労働保険特別会計（雇用勘定）

平成 27 年度予算概算要求額：712 百万円

両立支援に関する雇用管理改善事業全体に係る予算の推移： (単位：百万円)

23 年度	24 年度	25 年度	26 年度
230	485	521	712

## 3. 事前評価実施時における状況・問題分析（平成 22 年度）

### (1) 状況分析

平成 21 年 6 月には、男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し、育児・介護休業法が改正され、一部の規模企業を除き、平成 22 年 6 月 30 日に施行された。これにより、法制度は整備されたところである。

### (2) 問題点

第 1 子出産前後の女性の継続就業率は 38%にとどまっており、女性の育児休業取得率については 85.6%（平成 21 年度）と高水準であるが、男性の育児休業取得率については 0.50%（平成 17 年度）から 1.72%（平成 21 年度）と上昇したものの依然として低い水準にとどまっている。

### (3) 問題分析

仕事と家庭の両立を実現するため、法制度の整備のみならず、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。

### (4) 事業の必要性

企業における両立支援制度を利用しやすい職場環境の取組等を支援する必要がある。

## 4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

### (1) 必要性の評価

育児・介護休業法第 30 条では、国は、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続を図るため、事業主等に対して、雇用管理その他の措置についての相談及び助言その他必要な援助を行うことができるとされており、当該規定に基づき、行政機関（国）が関与する必要がある。

また、両立支援に関する雇用管理改善に関する問題は、育児・介護休業法に係る施行業務等と密接に関わり、国が行う労働行政と不可分であるため、労働行政の一環として、国が直接取り組む必要がある。

## (2) 有効性の評価

---

本事業は、各企業単独では入手しにくい両立支援に関するベストプラクティスやノウハウの収集・普及を国の事業として行い、企業に対し効果的・効率的に情報提供するとともに、雇用管理の改善指導等を行うものであり、仕事と家庭の両立の実現に資するため、有効であると評価できる。

## (3) 効率性の評価

---

本事業では、①短時間勤務者や育児休業取得者等に関する処遇等のベストプラクティスやノウハウの収集・普及や両立支援総合サイト等両立支援に関する情報提供を、シンクタンク等民間企業に委託することによりそのノウハウを活用して効果的・効率的に行い、②雇用管理に関するアドバイスを行う両立支援アドバイザーとして、都道府県労働局雇用均等室に社会保険労務士等企業の雇用管理に精通した非常勤職員を配置することにより、収集した両立支援に関するベストプラクティスやノウハウをサイト等により広く普及・周知するとともに、雇用管理の改善指導によって、個別の企業に浸透させ、また、③雇用管理改善指導の過程で得た事例等を集約して、両立支援総合サイト等で情報提供する等、各事業間で有機的に連携して、事業展開を図ることにより効率的・効果的に実施することとしている。

このため、本事業は、効率性は高いものと期待される。

## 5. 事後評価実施時における現状・問題分析

---

### (1) 現状分析

---

企業における両立支援制度の規定整備は一定の進展があるが、男性の育児休業取得率については上昇傾向にあるものの、目標の達成には至っていない。

### (2) 問題点

---

男性の育児休業取得率は長期的には上昇傾向にあるものの、2.03%（平成25年度）と依然として低い。また、育児休業を就業規則等に規定している事業所の割合は68.3%（平成22年度）から72.4%（平成24年度）に増加しているが、育児のための短時間勤務制度を就業規則に規定している事業所の割合は、54.3%（平成22年度）から57.7%（平成25年度）にかけて増減しており、規程整備が順調に進んでいるとは言えない状況である。

### (3) 問題分析

---

育児休業に関する規程整備について、事業所規模別では、30人以上規模では8割を超える措置率となっているものの、5～29人規模では52.8%（平成25年度）となっており、規模の小さい事業所での規定整備が遅れている状況が見られる。

育児休業の規定が整備されており、制度を利用しやすい雰囲気のある事業所ほど、女性の継続就業率も高いという調査結果（厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査」）もあることか

ら、中小企業における規定整備の推進とともに、制度をより利用しやすい職場環境整備の取組が必要となっている。

#### (4) 事業の必要性

以上の点から、両立支援制度を利用しやすい職場環境を整備するため、積極的かつ継続的に、両立支援制度等に関する雇用管理改善に係る相談・支援等を行うとともに、中小企業における円滑な育児休業取得・復帰の支援等を行う必要がある。

(現状・問題分析に関連する指標)

		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
1	第1子出産前後の女性の継続就業率	-	38.0%	-	-	-
2	男性の育児休業取得率	1.72%	1.38%	2.63%	1.89%	2.03%
(調査名・資料出所、備考等)						
1 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」						
2 厚生労働省「雇用均等基本調査」						

(参考統計の動き)

		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
1	育児休業を就業規則等に規定している事業所の割合	68.0%	68.3%	-	72.4%	-
2	育児のための短時間勤務制度を就業規則に規定している事業所の割合	47.6%	54.3%	58.5%	58.4%	57.7%
(調査名・資料出所、備考等)						
厚生労働省「雇用均等基本調査」						

## 6. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性等）

### (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）

- 短時間勤務者や育児休業取得者等に関する処遇等についてのベストプラクティスやノウハウの収集・普及、期間雇用者の育児休業取得に係るマニュアルの普及、両立支援アドバイザー（平成24年度以降は雇用均等指導員（両立担当））による雇用管理改善指導の実施、両立支援総合サイトによる情報提供
- 企業において、両立支援制度を利用しやすい職場環境づくりのための具体的方法等の情報を入手、活用

→企業において、両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備。

→労働者の仕事と家庭を両立を実現。

#### ○「イクメンプロジェクト」の実施

→男性の育児参加について社会的気運の高まり

→各企業において、男性も両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備

→労働者の仕事と家庭の両立を実現

### ②有効性の評価

---

平成 25 年度の雇用均等指導員（両立担当）の訪問企業のうち、現状よりも両立支援制度を利用しやすい環境づくりに取り組む意向を示した事業所数は 99.9%、また男性の育児休業取得率も、1.38%（平成 22 年度）から 2.03%（平成 25 年度）まで増減しつつも上昇傾向にあり、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備が有効的に実施されていると評価できる。

### 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

---

雇用均等指導員（両立担当）が企業を訪問して、雇用管理改善に係る相談、支援等を行うことにより、各企業の規模等に即したきめ細やかな指導が可能となっており、規定整備等両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を図る上で効率性は高いものと期待される。

### ②事後評価において特に留意が必要な事項

---

特になし

## （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）評価の総括（必要性の評価）

---

当該事業を実施することにより、企業において、育児休業や短時間勤務等法制度の内容が規定化されるだけでなく、制度を利用しやすい職場環境の整備に寄与していると評価でき、引き続き当該事業を実施していく必要がある。なお、今後は中小企業における円滑な育児休業取得及び復職支援が、当事業の有効性を高める上で重要と考えられる。

## 7. 事後評価結果の政策への反映の方向性

平成 27 年度概算要求においては、特に課題が大きい中小企業で働く労働者に対するきめ細かな支援を進めていくこと、また男性の仕事と育児の両立に向けた環境整備の更なる働きかけが必要であると考え、所要の予算を要求する。

## 8. 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		21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度
1	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 55%以上／平成 32 年	-	38.0%	-	-	-
達成率		-	-	-	-	-
2	男性の育児休業取得率 5%以上／平成 24 年 10%以上／平成 29 年 13%以上／平成 32 年	1.72%	1.38%	2.63%	1.89%	2.03%
達成率		-	-	-	37.8%	-
【調査名・資料出所、備考等】						
1 国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」 （指標の設定理由）仕事と家庭の両立の実現により、第 1 子出産前後の女性の継続就業率の上昇が見込まれるため。						
2 厚生労働省「雇用均等基本調査」 （指標の設定理由）仕事と家庭の両立の実現により、男性の育児休業取得率の上昇が見込まれるため。						
アウトプット指標		21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度
3	両立支援総合サイト（「両立支援のひろば」）へのアクセス数 90,000／平成 24 年度 100,000／平成 25 年度	-	-	-	154,635	121,637
達成率		-	-	-	171.8%	121.6%
【調査名・資料出所、備考等】						
3 委託事業受託者からの事業報告により把握						
参考統計		21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	25 年度
1	育児休業を就業規則等に規定している事業所の割合	68.0%	68.3%	-	72.4%	-
2	育児のための短時間勤務制度	47.6%	54.3%	58.5%	58.4%	57.7%

	を就業規則に規定している事業所の割合				
【調査名・資料出所、備考等】 厚生労働省「雇用均等基本調査」					

## 9. 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

- 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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 21 年 6 月 12 日衆議院厚生労働委員会）（抄）
  - 7 仕事と生活の調和の実現に向け、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に掲げられた男性の育児休業取得率を 2017 年までに 10%にするという政府目標を踏まえつつ、男性の育児休業について本法により新たに措置される事項を周知徹底するほか、引き続き長時間労働の抑制や男性の育児休業取得促進に向けた社会全体の気運醸成に取り組むこと。
  - 8 出産を機に退職する女性が約七割に達するという状況が改善されていないことを踏まえ、女性労働者の継続就業の実態を正確に把握し、継続就業率を実質的に上昇させるよう努めること。
- 次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 26 年 3 月 26 日衆議院厚生労働委員会）（抄）
  - 2 男性の育児休業取得率を上げるため、数値目標の達成に向けた取組を促進するなど、事業主に対し相談・指導・支援に努めること。また、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に有効な措置を講ずること。
- 次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成 26 年 4 月 15 日参議院厚生労働委員会）（抄）
  - 3、男性の育児休業取得率を上げるため、数値目標の達成に向けた取組を促進するなど、事業主に対する相談・指導・支援に努めること。また、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に有効な措置を講ずること。

### (2) 各種計画等政府決定等の該当

①  有・無

② 具体的記載

- 子ども・子育てビジョン（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）  
（内閣府ホームページ）<http://www8.cao.go.jp/shoushi/vision/index.html>
- 「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）  
（首相官邸ホームページ）  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>

### (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

---

(6) 会計検査院による指摘

---

① 有・無

---

② 具体的内容

---

(7) その他

---

特になし。