

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する

政 策 評 価 書

平成 25 年 6 月

総 務 省

前 書 き

少子高齢化、人口減少、グローバル化を始めとする時代の大きな変化の中で、これまでの働き方のままでは、個人の活動だけでなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなるおそれがあり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は極めて重要な課題となっている。

こうした背景等から、仕事と生活の調和の実現に向けて官民が一体となって取り組んでいくため、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者及び関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、平成 19 年 12 月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）が策定された。

憲章において、仕事と生活の調和が実現した社会を実現するためには、具体的に、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すべきであるとされ、同時に、同会議において、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）が策定され、これにより企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針が定められた。

その後、政労使のトップの交代、また、経済情勢等の変化や、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、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）の改正等の施策の進展を踏まえ、平成 22 年 6 月、同会議において、憲章及び行動指針が改定された。

改定された行動指針において、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目（指標）についても見直され、取組が進んだ場合に達成される水準として、新たに平成 32 年等の数値目標が設定されている。

この政策評価は、憲章及び行動指針に基づくワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策について、総体としてどの程度効果を上げているかなどの総合的な観点から評価を行い、関係行政の今後の在り方の検討に資するために実施したものである。

目 次

	頁
第1 評価の対象とした政策等	1
1 評価の対象とした政策	1
2 評価を担当した部局及びこれを実施した時期	1
3 評価の観点	1
4 政策効果の把握の手法	1
(1) ロジック・モデルの作成	1
(2) 統計分析の実施	1
(3) 事例分析の実施	2
5 学識経験を有する者の知見の活用に関する事項	2
6 政策の評価を行う過程において使用した資料その他の情報に関する事項	2
第2 政策の概要	4
1 政策の背景事情等	4
2 政策の体系等	5
(1) 政策の体系と評価の対象	5
(2) 政策目標	6
第3 政策効果の把握の結果	9
1 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の現状	9
(1) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況	9
(2) 国におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等	16
(3) 地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等	30
2 指標及び国の施策・事業の有効性等	35
(1) 就業率及びフリーターの数	36
(2) 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	43
(3) 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合及び年次有給休暇取得率	49
(4) メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	66
(5) 在宅型テレワーカーの数	82
(6) 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）	89
(7) 自己啓発を行っている労働者の割合	95
(8) 第1子出産前後の女性の継続就業率及び男性の育児休業取得率	100
(9)-1 保育等の子育てサービスを提供している割合 （保育サービス（3歳未満児））	116

(9)-2 保育等の子育てサービスを提供している割合 (放課後児童クラブ (小学1年～3年))	124
(10) 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	133
3 事業主としての国のワーク・ライフ・バランスへの取組状況	141
(1) 職員のワーク・ライフ・バランスへの取組状況	141
(2) 公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の取組状況	149
第4 評価の結果及び勧告	153
1 評価の結果	153
2 勧告	159

〔関係資料〕

	頁
資料1 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月18日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定。平成22年6月29日改定）	163
資料2 「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日仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定。平成22年6月29日改定）	166
資料3 本評価に係る実地調査担当部局、調査対象機関等	174
資料4 ロジック・モデルの例	175
資料5 政策評価・独立行政法人評価委員会 政策評価分科会委員名簿	192

〔参考資料〕

	頁
参考資料1 ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査の概要	193
参考資料2 ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査 (事業所調査票)	194
参考資料3 ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査 (就業者調査票)	200
参考資料4 ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査結果 統計表	206

第1 評価の対象とした政策等

1 評価の対象とした政策

本政策評価の対象とした政策は、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者及び関係閣僚により構成される「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」（以下「官民トップ会議」という。）により策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成19年12月18日策定、22年6月29日改定。以下「憲章」という。）及び「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日策定、22年6月29日改定。以下「行動指針」という。）に基づくワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策である。

[資料1、2参照]

2 評価を担当した部局及びこれを実施した時期

総務省行政評価局 評価監視官（復興、総務、国土交通担当）
平成23年12月から25年6月まで

[資料3参照]

3 評価の観点

本政策評価は、憲章及び行動指針に基づくワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策について、関係行政機関等の各種施策が総体としてどの程度効果を上げているかなどの総合的な観点から評価を行い、関係行政の今後の在り方の検討に資するために実施したものである。

4 政策効果の把握の手法

(1) ロジック・モデルの作成

行動指針に設定された指標と、その数値目標の達成に向けた政策手段の一つである国の施策・事業との因果関係及び各指標の動向に影響を及ぼす国の施策・事業以外の要因（外部要因）との関係を把握・分析するため、各指標の数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができると考えられる国の施策・事業を選定し、ロジック・モデルの例を作成した。

[資料4参照]

(2) 統計分析の実施

ロジック・モデルの作成結果を基に、各指標は政策効果を把握・検証するために有効なものとなっているか、各指標に関連する国の施策・事業は各指標にどのような影響を及ぼしているかを把握・分析するため、統計分析を行った。

具体的には、既存の統計資料及びアンケート調査結果で得られたデータを基に、ロジスティック回帰分析（注）、クロス集計などを取り入れて評価・分析した。

なお、統計分析に必要なデータの収集やワーク・ライフ・バランスに関する意識等の把握のため、事業所を対象としたアンケート調査（以下「事業所アンケート調査」という。）及び就業者を対象としたアンケート調査（以下「就業者アンケート調査」という。）の2種類を実施した。その概要は、図表1のとおりである。

（注）回帰分析とは、目的変数と説明変数の間に式を当てはめ、目的変数が説明変数によってどれくらい説明できるのかを定量的に分析することであり、ロジスティック回帰分析とは、目的変数が二つのカテゴリー（有・無）等のデータの場合に用いられる回帰分析である。

図表1 ワーク・ライフ・バランスの推進に関するアンケート調査の概要

（単位：事業所、人、％）

区分	調査対象	調査方法	調査対象数	回答数	回収率
事業所アンケート調査	事業所	郵送調査	5,000	1,859	37.2
就業者アンケート調査	就業者	インターネット調査	—	12,000	—

[参考資料1参照]

(3) 事例分析の実施

国及び地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等が有効なものとなっているかを実地調査により把握・分析した。

また、ロジック・モデルの作成結果を基に、各指標に関連する国の施策・事業を選定し、これらの施策・事業が各指標の数値目標の達成・向上に寄与しているか、効果的又は効率的なものとなっているかを、実地調査により把握・分析した。

5 学識経験を有する者の知見の活用に関する事項

本政策評価の企画立案及び取りまとめに当たって、次のとおり、政策評価・独立行政法人評価委員会の下に置かれる政策評価分科会の審議に付し、本政策評価全般に係る意見等を得た。

- ① 平成23年11月18日：政策評価計画
- ② 平成24年11月28日：調査の状況（政策評価の方向性等）

なお、上記分科会の議事要旨及び議事録については、総務省ホームページに公開している。（http://soumu.go.jp/hyouka/dokuritu_n/hyoukaiinkai.html）

[資料5参照]

6 政策の評価を行う過程において使用した資料その他の情報に関する事項

当省が実施したアンケート調査及び実地調査の結果のほか、主として次の資料を使用した。

- ① 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2011」(平成23年12月仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議)及び「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2012」(平成24年12

月仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議)

- ② 仕事と生活の調和推進（ワーク・ライフ・バランス）ホームページ（内閣府）
- ③ 労働力調査（総務省）
- ④ 就労条件総合調査（厚生労働省）
- ⑤ 雇用均等基本調査（厚生労働省）

第2 政策の概要

1 政策の背景事情等

少子高齢化、人口減少、グローバル化を始めとする時代の大きな変化の中で、これまでの働き方のままでは、個人の活動だけでなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなるおそれがあり、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進は極めて重要な課題となっている。

このような状況を踏まえ、経済財政諮問会議は、「労働市場改革専門調査会第1次報告」（平成19年4月6日）において、労働市場の課題及び目指すべき10年後の労働市場の姿を明らかにした上で、①若年者、女性及び高齢者の就業率を向上させるために、それぞれに明確な数値目標を掲げて取り組むこと、②フルタイム労働者の年間実労働時間を短縮するため、完全週休二日制の100%実施、年次有給休暇の100%取得及び残業時間の半減に取り組むこと、③ワーク・ライフ・バランス憲章を策定することなどの提言を行っている。

また、男女共同参画会議は、「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向中間報告」（平成19年5月24日）において、ワーク・ライフ・バランスとは、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態であり、ワーク・ライフ・バランスの実現は、仕事の充実と仕事以外の生活の充実の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要であるとしている。

さらに、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議（平成19年2月6日設置）は、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について（中間報告）」（平成19年6月1日）において、少子化の流れを変えること並びに若者、女性及び高齢者の就業参加の促進を図ることの二つの戦略的な対応を並行して直ちに実施するためには、女性が安心して結婚、出産し、男女ともに仕事も家庭も大事にしながら働き続けることができるシステムへと変革していくこと、すなわちワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革が最優先の課題であるとしている。

これらの提言等を踏まえ、政府は、「経済財政改革の基本方針2007～「美しい国」へのシナリオ～」（平成19年6月19日閣議決定）において、仕事と家庭・地域生活の両立が可能なワーク・ライフ・バランスの実現に向け、平成19年内を目途に「ワーク・ライフ・バランス憲章」（仮称）及び「働き方を変える、日本を変える行動指針」（仮称）を策定することとした。

これを受け、政府は、平成19年7月13日、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者及び関係閣僚を構成員とした官民トップ会議を設置した。官民トップ会議は、平成19年12月18日、ワーク・ライフ・バランスを推進するための憲章及び行動指針を策定し、企業、働く者、国民、国及び地方公共団体はこれに基づき、官民が一体となってワーク・ライフ・バランスの実現に向けて取り組むこととされた。

なお、その後、政労使のトップの交代を機に、また、リーマン・ショック後の経済情勢等の変化や労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）及び育児休業、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。以下「育児・介護休業法」という。）の改正等の施策の進展を受け、平成 22 年 6 月 29 日に開催された官民トップ会議において、憲章及び行動指針が改定された。

2 政策の体系等

(1) 政策の体系と評価の対象

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策については、官民トップ会議が策定した憲章及び行動指針に基づき、企業と働く者、国民、国及び地方公共団体が一体となって取組を推進することとされている。

憲章において、本政策の最終目的は、「仕事と生活の調和が実現した社会」の実現とされ、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。

仕事と生活の調和が実現した社会を実現するため、憲章において、具体的に、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会の三つの社会を目指すべきであるとされている。また、これらの社会を実現するため、各主体（企業、働く者、国民、国及び地方公共団体）が果たすべき役割が示され、この中で、国は、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組むこととされ、地方公共団体は、自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図ることとされている（図表 2 参照）。

行動指針において、各主体の具体的な取組事項が定められており、この中で、国の取組事項については、総論及び目指すべき三つの社会に対応した計 28 事項が定められている。また、目指すべき三つの社会には、これに対応する社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる 14 の指標について、平成 32 年等に達成すべき数値目標が設定されている。

以上を踏まえ、本政策評価では、14 指標の数値目標を政策目標として、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況等について評価した。

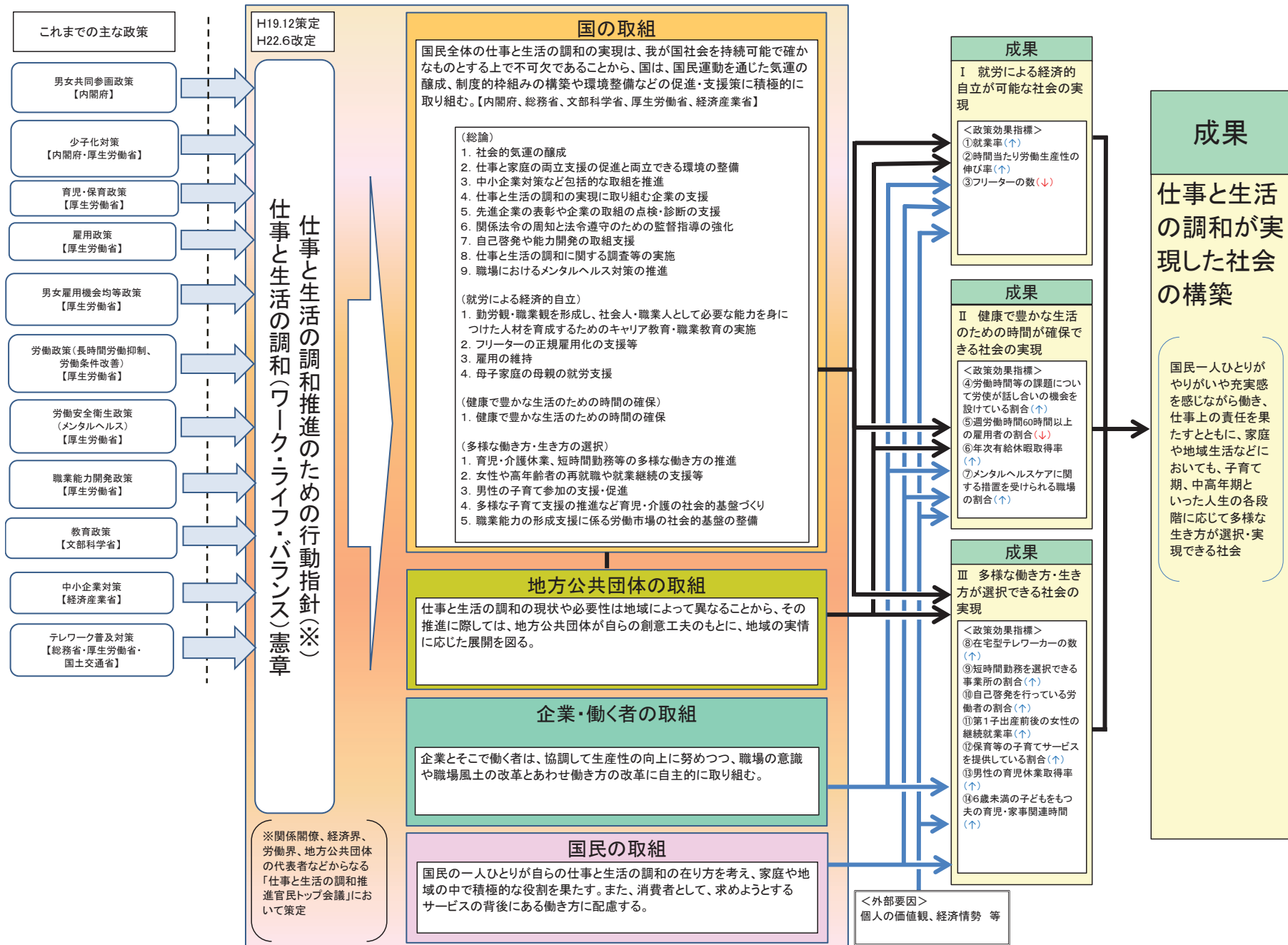
なお、行動指針において、我が国の社会全体でみた、①個人の暮らし全般にわたる仕事と生活の調和の実現状況、②それを促進するための環境の整備状況を数量的に把握し、目標としてではなく、その進展度合いを測定するものとして、「仕事と生活の調和」実現度指標（以下「実現度指標」という。）が設定されている。

(2) 政策目標

政策目標として評価した 14 指標の数値目標は、目指すべき三つの社会と対応しており、具体的には、①就労による経済的自立が可能な社会の実現に関するものとして、i) 就業率、ii) 時間当たり労働生産性の伸び率、iii) フリーターの数、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関するものとして、i) 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合、ii) 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合、iii) 年次有給休暇取得率、iv) メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合、③多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関するものとして、i) 在宅型テレワーカーの数、ii) 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）、iii) 自己啓発を行っている労働者の割合、iv) 第 1 子出産前後の女性の継続就業率、v) 保育等の子育てサービスを提供している割合、vi) 男性の育児休業取得率、vii) 6 歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間の数値目標が設定されている（図表 3 参照）。

なお、これら 14 指標の数値目標は、「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）、「2020 年までの目標」（平成 22 年 6 月 3 日雇用戦略対話）、「新たな情報通信技術戦略工程表」（平成 22 年 6 月 22 日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）及び「子ども・子育てビジョン」（平成 22 年 1 月 29 日閣議決定）に掲げられている数値目標と整合性が取られている。

図表2 「ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策」の脈絡図



図表3 14 指標の数値目標

指標	目標値 (平成32年)
I 就労による経済的自立が可能な社会	
①就業率（Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	
20～64歳	80%
15歳以上	57%
20～34歳	77%
25～44歳女性	73%
60～64歳	63%
②時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	実質GDP成長率に関する目標 （2%を上回る水準）より高い水準（※）
③フリーターの数	124万人 （ピーク時比で約半減）
II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	
④労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	全ての企業で実施
⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合	(10.0%(平成20年)から)5割減
⑥年次有給休暇取得率	70%
⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	100%
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会	
⑧在宅型テレワーカーの数	700万人(平成27年)
⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）	29%
⑩自己啓発を行っている労働者の割合	
正社員	70%
非正社員	50%
⑪第1子出産前後の女性の継続就業率	55%
⑫保育等の子育てサービスを提供している割合	
保育サービス（3歳未満児）	44%(平成29年度)
放課後児童クラブ（小学1～3年）	40%(平成29年度)
⑬男性の育児休業取得率	13%
⑭6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	2時間30分

(注) 1 行動指針に基づき当省が作成した。

2 数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性が取られている。

- ・ ①～③、⑤～⑦、⑩～⑬：「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）
- ・ ①、③、⑤～⑦、⑩、⑪、⑬：「2020年までの目標」（平成22年6月3日雇用戦略対話）
- ・ ⑧：「新たな情報通信技術戦略 工程表」（平成22年6月22日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）
- ・ ⑫：「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）

3 「※」は、「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」ことを踏まえたものとされている。

第3 政策効果の把握の結果

1 ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の現状

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況

(要旨)

憲章において、仕事と生活の調和が実現した社会を実現するため、官民が一体となって取り組んでいくこととされており、行動指針において、このような社会の実現に向けた各主体（企業、働く者、国民、国及び地方公共団体）の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる14指標について、平成32年等の数値目標が設定されている。

憲章及び行動指針に基づくワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況として、14指標の数値目標への到達状況をみると、現時点において数値目標の水準に達したものは1指標となっている。

また、行動指針策定時又は改定時（以下「行動指針策定時等」という。）以降の14指標の動向をみると、①把握できる期間が限られること、②景気・経済の動向等政策以外の外部要因の影響を受けるものであることから、現時点において、これにより本政策の効果の発現状況の十分な評価は行えないものの、①14指標の中には、行動指針策定時等以降、数値が多少とも改善しているものが11指標みられること、②後述第3-2のとおり、指標の数値目標の達成に向けた国の施策・事業において一定の有効性が認められるものがみられることなどから、本政策による一定の効果もあったものと考えられる。

なお、今後の本政策による効果の把握に当たっては、憲章において国が果たすべき役割は環境整備の促進・支援策等とされている中で、例えば、「保育等の子育てサービスを提供している割合」の指標である「保育サービス（3歳未満児）」及び「放課後児童クラブ（小学1年～3年）」については、平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法（注）に基づく新制度において、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進することとされており、こうした取組や、それによる「保育等の子育てサービスを提供している割合」の動向について注視していく必要がある。

また、参考として、仕事と生活の調和が実現した社会へ向けた進捗状況について、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉の認知度及び実現度指標の動向をみると、次のような状況となっていた。

- ① 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」により、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉の認知度の推移をみると、「言葉は聞いたことがある」とするものは、平成20年には43.7%であったものが24年には50.0%と増加傾向となっている。
- ② 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」により、実現度指標の推移をみると、i）個人の実現度指標（5指標）のうち3指標が改善傾向、ii）憲

章に定める目指すべき三つの社会の姿の実現度（3指標）のうち2指標が上昇傾向、
iii) 環境整備指標（1指標）が上昇傾向となっている。

(注) 子ども・子育て関連3法とは、子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第66号）及び子ども・子育て支援法及び就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成24年法律第67号）をいう。以下同じ。

ア 制度の概要

憲章において、仕事と生活の調和が実現した社会を実現するため、官民が一体となって取り組んでいくこととされており、行動指針において、このような社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる14指標について、平成32年等に達成すべき数値目標が設定されている。

また、行動指針において、目標としてではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものとして、実現度指標（注）が定められている。

(注) 実現度指標は、我が国の社会全体でみた、①個人の暮らし全般にわたる仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、②それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものとされている。

個人の実現度指標については、「Ⅰ 仕事・働き方」、「Ⅱ 家庭生活」、「Ⅲ 地域・社会活動」、「Ⅳ 学習や趣味・娯楽等」及び「Ⅴ 健康・休養」の5分野ごとに中項目、小項目を設け、環境整備指標については分野を設けず一つの指標とするとされている。

また、実現度指標は、行動指針において数値目標とされた指標のほか、仕事と生活に関連する統計（構成要素）を合成して作成するとされており、憲章で定める「就労による経済的自立が可能な社会」、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」及び「多様な働き方・生き方が選択できる社会」の三つの社会の姿の実現状況もこれにより把握することができる。とされている。

イ 把握する内容及び手法

本細目では、憲章及び行動指針に基づくワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況として、社会全体の目標として設定されている14指標の動向を把握・分析した。

なお、参考として、仕事と生活の調和が実現した社会に向けた進捗状況について、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉の認知度及び実現度指標の動向により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 指標の動向

憲章及び行動指針に基づくワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況として、14指標の数値目標への到達状況をみると、現時点にお

いて数値目標の水準に達したものは、「在宅型テレワーカーの数」の1指標となっている。

また、行動指針策定時等以降の14指標の動向をみると、①把握できる期間が限られること、②景気・経済の動向等政策以外の外部要因の影響を受けるものであることから、現時点において、これにより本政策の効果の発現状況として十分な評価は行えないものの、図表1-(1)-①のとおり、

- ① 数値が多少とも改善しているものが11指標（就業率（20歳から64歳、20歳から34歳、25歳から44歳（女性）、60歳から64歳）、フリーターの数、労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合、在宅型テレワーカーの数、短時間勤務を選択できる事業所の割合、保育等の子育てサービスを提供している割合（保育サービス（3歳未満児）、放課後児童クラブ（小学1～3年））、男性の育児休業取得率、6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間）
 - ② 横ばいのものが1指標（第1子出産前後の女性の継続就業率）
 - ③ 悪化しているものが2指標（時間当たり労働生産性の伸び率、自己啓発を行っている労働者の割合）
- となっている。

このように、①14指標の中には、行動指針策定時等以降、数値が多少とも改善しているものが11指標みられること、②後述第3-2のとおり、指標の数値目標の達成に向けた国の施策・事業において一定の有効性が認められるものがみられることなどから、本政策による一定の効果もあったものと考えられる。

なお、今後の本政策による効果の把握に当たっては、憲章において国が果たすべき役割は環境整備の促進・支援策等とされている中で、例えば、「保育等の子育てサービスを提供している割合」の指標である「保育サービス（3歳未満児）」及び「放課後児童クラブ（小学1年～3年）」については、平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法に基づく新制度において、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進することとされており、こうした取組や、それによる「保育等の子育てサービスを提供している割合」の動向について注視していく必要がある。

図表 1-(1)-① 指標の動向

指標	行動指針策定時等	最新値等	目標値 (平成 32 年)
I 就労による経済的自立が可能な社会			
①就業率			
20～64 歳	74.7%(22 年)	<74.8>%(23 年)	80%
15 歳以上	56.6%(22 年)	<56.6>%(23 年)	57%
20～34 歳	73.7%(22 年)	<74.2>%(23 年)	77%
25～44 歳女性	64.9%(18 年)	<66.8>%(23 年)	73%
60～64 歳	52.6%(18 年)	<57.1>%(23 年)	63%
②時間当たり労働生産性の伸び率	1.6% (8 年度～17 年度の 10 年間平均)	1.3% (14 年度～23 年度 の 10 年間 平均) 【注 5】	実質 GDP 成長率に 関する目標 (2%を上 回る水準) より高い水 準
③フリーターの数	187 万人(18 年)	183 万人(22 年)	124 万人 (ピーク時比で約半減)
II 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会			
④労働時間等の課題について労 使が話し合いの機会を設けている 割合	40.5%(22 年)	46.3%(23 年)	全ての企業で実施
⑤週労働時間 60 時間以上の雇用 者の割合	10.8%(18 年)	9.1%(24 年)	(10.0%(20 年) か ら) 5 割減
⑥年次有給休暇取得率	48.1%(22 年)	49.3%(23 年) 【注 6】	70%
⑦メンタルヘルスケアに関する 措置を受けられる職場の割合	33.6%(19 年)	43.6%(23 年)	100%
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会			
⑧在宅型テレワーカーの数	320 万人(22 年)	930 万人(24 年)	700 万人(27 年)
⑨短時間勤務を選択できる事業 所の割合 (短時間正社員制度等)	[13.8]%(22 年)	[20.5]%(23 年)	29%
⑩自己啓発を行っている労働者の割合			
正社員	46.2%(17 年)	43.8%(22 年)	70%
非正社員	23.4%(17 年)	19.3%(22 年)	50%
⑪第 1 子出産前後の女性の継続 就業率	38.0% (12 年～16 年) 【注 7】	38.0% (17 年～21 年) 【注 8】	55%
⑫保育等の子育てサービスを提供している割合			
保育サービス (3 歳未満児)	20.3%(19 年度)	25.3%(24 年度)	44%(29 年度)
放課後児童クラブ (小学 1～ 3 年)	19.0%(19 年度)	22.9%(24 年度)	40%(29 年度)
⑬男性の育児休業取得率	0.50%(17 年度)	[2.63]%(23 年度)	13%
⑭6 歳未満の子どもを持つ夫の 育児・家事関連時間	1 日当たり 60 分 (18 年)	67 分(23 年)	2 時間 30 分

- (注) 1 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート」(仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議) に基づき当省が作成した。
- 2 「行動指針策定時等」欄及び「最新値等」欄の数値は、次の方法により使用している。
- ① 「行動指針策定時等」欄の数値は、基本的には、行動指針策定時 (平成 19 年頃) 又は行動指針改定時に追加された指標は改定時 (22 年) の数値を使用している。
- ② 「最新値等」欄の数値は、「行動指針策定時等」欄の数値と比較可能な最新の数値を使用している。
- 3 [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県 (被災 3 県) を除く全国の結果である。
- 4 < > 内の割合は、被災 3 県を含めて総務省統計局が補完的に推計した値である。
- 5 時間当たり労働生産性の推計に必要な「国民経済計算」(内閣府)、「労働力調査」(総務省)、「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)のうち、「毎月勤労統計調査」は、被災 3 県を中心に、平

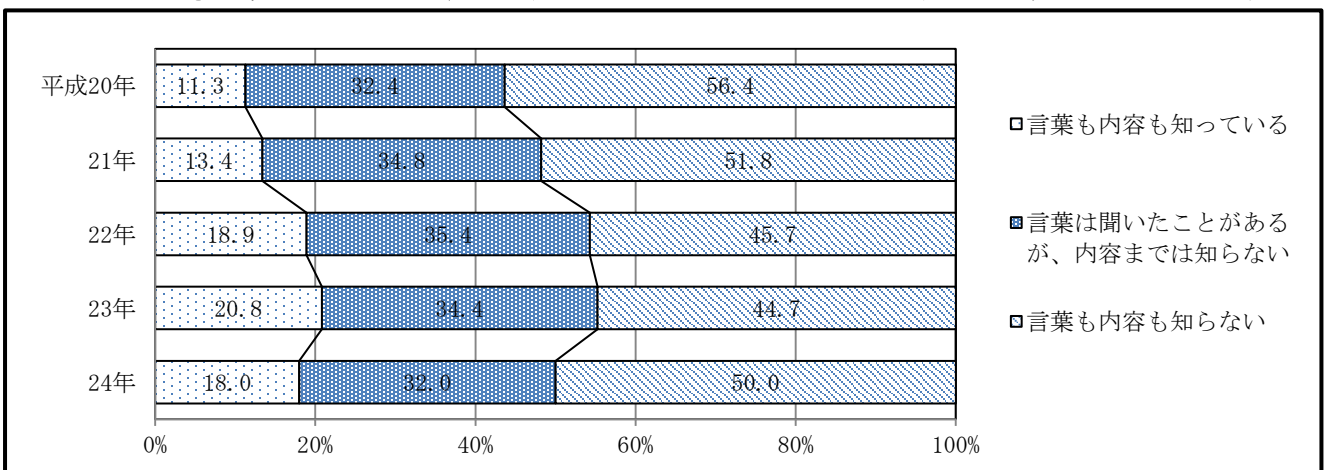
成23年2月から5月値について東日本大震災による影響が出ている可能性がある。

- 6 平成23年における「就労条件総合調査」（厚生労働省）では、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替（調査対象）としている。
- 7 「第13回出生動向基本調査（夫婦調査）」（国立社会保障・人口問題研究所）に基づき、第12回～第13回調査の当該第1子が1歳以上の子を持つ初婚同士夫婦について集計したものである。
- 8 「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（国立社会保障・人口問題研究所）に基づき、第12回～第14回調査の当該第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計したものである。

(イ) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の言葉の認知度の推移

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」により、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉の認知度の推移をみると、図表1-(1)-②のとおり、「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」とするものを合わせた割合（すなわち「言葉は聞いたことがある」とするもの）は、平成20年には43.7%であったものが24年には50.0%と増加傾向となっている。

図表1-(1)-② 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の言葉の認知度の推移

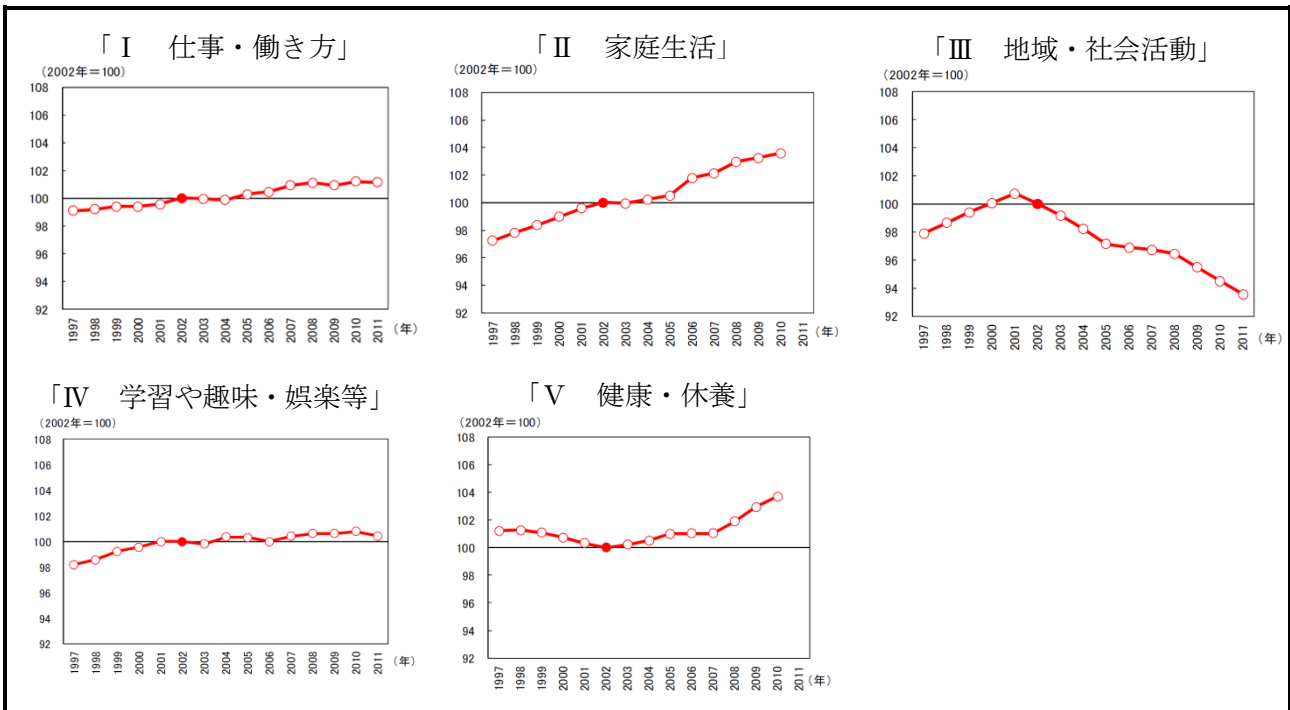


(注) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011」（平成23年12月仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議）及び「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」（平成24年12月仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議）に基づき当省が作成した。

(ウ) 実現度指標の推移

- ① 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」により、個人の実現度指標の推移をみると、図表1-(1)-③のとおり、i) 「仕事・働き方」分野は若干の改善傾向、ii) 「家庭生活」分野は上昇傾向、iii) 「地域・社会活動」分野は低下傾向、iv) 「学習や趣味・娯楽等」分野はおおむね横ばい、v) 「健康・休養」分野は直近では上昇傾向となっている。

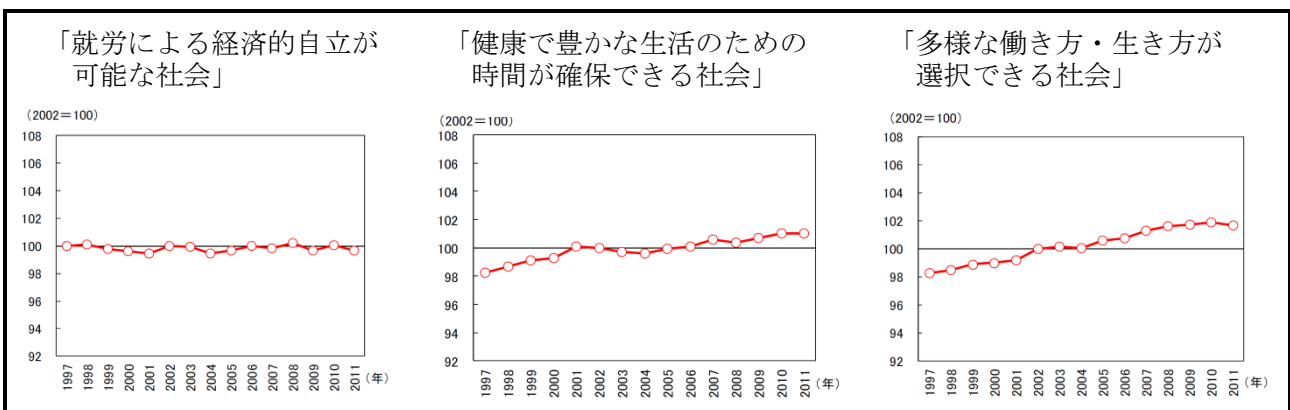
図表 1-(1)-③ 個人の実現度指標の推移



(注) 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2012」(平成 24 年 12 月仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議) から抜粋した。

② 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2012」により、憲章に定める目指すべき三つの社会の姿の実現度の推移をみると、図表 1-(1)-④のとおり、就労による経済的自立が可能な社会はおおむね横ばい、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会及び多様な働き方・生き方が選択できる社会は上昇傾向となっている。

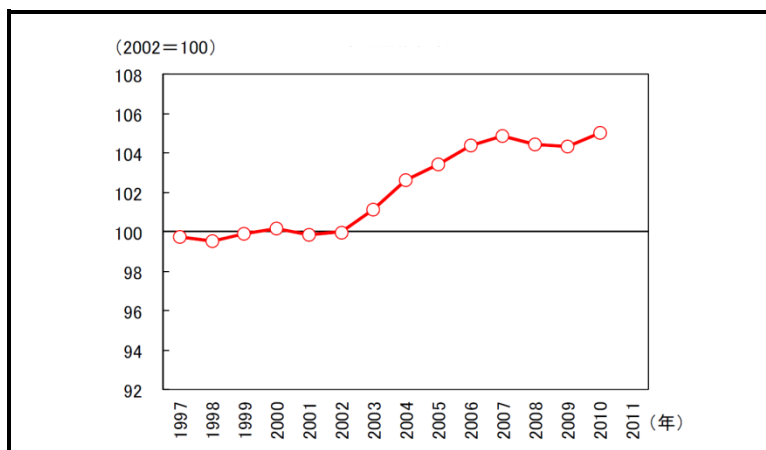
図表 1-(1)-④ 三つの社会の姿の実現度の推移



(注) 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) レポート 2012」(平成 24 年 12 月仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議) から抜粋した。

- ③ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2012」により、環境整備指標の推移をみると、図表 1-(1)-⑤のとおり、2002 年（平成 14 年）以降は上昇傾向となっている。

図表 1-(1)-⑤ 環境整備指標の推移



(注) 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート 2012」（平成 24 年 12 月仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議）から抜粋した。

(2) 国におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等

(要旨)

① 国は、憲章において、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組むこととされている。

また、行動指針において、国の具体的な取組が定められ、i) 総論的取組事項、ii) 就労による経済的自立のための取組事項、iii) 健康で豊かな生活のための時間の確保のための取組事項、iv) 多様な働き方の選択のための取組事項について、計 28 事項が定められている。

② 内閣府は、憲章及び行動指針に基づく仕事と生活の調和を推進するため、平成 20 年 1 月、仕事と生活の調和推進室（以下「推進室」という。）を設置した。推進室では、i) 官民トップ会議、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」（以下「評価部会」という。）及び「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議」（以下「連携推進会議」という。）の庶務、ii) 憲章及び行動指針に係る見直し案の評価部会への提案、iii) 憲章及び行動指針に基づく関係府省及び地方公共団体の取組の推進などの事務を担っている。

今回、内閣府（推進室）におけるワーク・ライフ・バランスの推進に関する連携・調整状況、ワーク・ライフ・バランスの推進体制等を調査した結果、次のとおりであった。

i) 内閣府では、行動指針に基づく国の取組事項ごとに各府省が実施する施策・事業を把握し、毎年、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」として取りまとめている。

また、行動指針に基づく国の取組事項における予算措置状況を把握するため、平成 21 年度から、毎年、各府省のワーク・ライフ・バランスの推進に関連する予算措置された施策・事業の概要及び予算額を「仕事と生活の調和関連予算調査票」（以下「予算調査票」という。）により把握し、取りまとめている。

ii) 各府省がワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業として位置付けているものの多くは、憲章及び行動指針が策定される以前からそれぞれの目的のために実施されているものであるが、憲章及び行動指針が策定されたことから、ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業としての位置付けが加えられたものとなっている。

ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する国の施策・事業の実施に当たっては、設定された数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる施策・事業を政策手段として位置付けることが本来必要であると考えられる。しかし、内閣府では、行動指針に基づく国の取組事項ごとに各府省が実施している施策・事業の取りまとめを行っているものの、設定された数値目標に対応する国の施策・事業の位置付けを行っていない。

このため、数値目標が設定された各指標と国の施策・事業との関連性が明確になっ

ておらず、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業について、その達成に向けた効果の把握・分析等を行うことは、困難なものとなっている。

iii) 前述 ii) に関し、例えば、平成 23 年度の予算調査票に掲載された施策・事業のうち、最も予算規模が大きい「待機児童解消策の推進など保育サービスの充実」についてみると、当該施策・事業には 20 年度に各都道府県に造成された安心こども基金を活用した保育所緊急整備事業（認可保育所の施設整備費）や放課後児童クラブ設置促進事業等の個別事業が含まれている。これらの個別事業は、「保育等の子育てサービスを提供している割合（保育サービス（3歳未満児）」や、「保育等の子育てサービスを提供している割合（放課後児童クラブ（小学1年～3年）」の数値目標の達成に向けた政策手段の一つとなっているが、予算調査票には一括して掲載されている。

また、基金を活用した事業は、予算措置後、複数年度にわたって実施されるため、毎年度、予算措置されない場合もあり得ることから、予算調査票には掲載されない場合もあり得る。

さらに、行動指針に基づく国の取組事項の中には、「公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する」など、予算措置を伴わず、予算調査票には掲載されない取組もみられた。

こうした状況を踏まえ、数値目標の達成に向けた施策・事業の効果の把握・分析等に当たっては、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる複数の個別事業が含まれる施策・事業や毎年度の予算措置を必要としない施策・事業を含め、数値目標に対応する施策・事業を明確に位置付ける必要がある。

③ 行動指針において、仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価については、数値目標の設定や実現度指標の活用により、全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図ること、また、憲章及び行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者及び労使の代表で構成される検討の場を設け、数値目標や実現度指標について必要に応じて見直すこととされている。

これを踏まえ、官民トップ会議は、平成 20 年 4 月、「仕事と生活の調和連携推進・評価部会の開催について」（平成 20 年 4 月 7 日官民トップ会議決定。以下「評価部会開催要綱」という。）を定め、これに基づき、評価部会を開催し、評価部会は、行動指針に基づき、その点検・評価を行うとともに、仕事と生活の調和の実現のための連携推進を図ることとされている。

評価部会の主な活動内容をみると、毎年度行われている各主体（企業、働く者、国民、国及び地方公共団体）における取組状況等の報告や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」の作成のほか、平成 21 年 4 月には実現度指標の改訂、22 年 6 月には憲章及び行動指針の改定案の取りまとめなどが行われている。

憲章及び行動指針が改定された平成 22 年 6 月以降における評価部会の点検・評価の

実施状況をみると、数値目標が設定された指標の動向や各主体の取組状況等を把握し、この結果を踏まえて今後の課題及び当面重点的に取り組むべき事項が整理されており、これらの内容が同レポートに記載されている。

しかし、点検・評価は、主として同レポート作成過程の中で行われていることもあり、i) 数値目標の達成が困難とみられる指標等の全てについては、動向の原因分析が十分行われていない、ii) 指標の全てについては、数値目標の達成に向けた国の施策・事業を含めた各主体の取組状況及びその効果の分析が行われていないなど、十分なものとなっていない。また、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業について、点検・評価結果に基づき、個別事業を見直すなどの政策への反映が十分図られていない。

なお、行動指針の規定に照らしても、評価部会の点検・評価は、国の施策・事業の見直しを含む政策への反映を主たる目的とすべきものであるが、評価部会開催要綱にはその旨の規定はされていない。

- ④ 憲章及び行動指針に基づき、関係施策の推進について、関係省庁の密接な連携を確保するため、「仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議の開催について」（平成 20 年 4 月 11 日関係省庁申合せ、22 年 8 月 24 日一部改定。以下「連携推進会議開催要綱」という。）に基づき、関係府省を構成員とした連携推進会議が開催されている。

内閣府では、連携推進会議の議論を踏まえ、関係府省が施策・事業を推進するとともに、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」の作成等に当たって、関係府省間の必要な連携が図られているとしている。

しかし、同一の数値目標に対応する施策・事業について関係府省間での重複の排除、連携した実施など、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業を効率的かつ効果的に推進するための連携推進会議を活用した連携は行われていない。

また、評価部会の点検・評価結果を踏まえた国の施策・事業の見直しを行うためには、連携推進会議における関係府省間の連携・調整機能の発揮が求められるが、連携推進会議開催要綱には、その旨の規定はされていない。

ア 制度の概要

(7) 国におけるワーク・ライフ・バランス推進のための取組

国は、憲章において、国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組むこととされている。

また、行動指針において、次のとおり、国の具体的な取組（計 28 事項）が定められている。

① 総論的取組事項

- i) 全国や地方での国民の理解や政労使の合意形成を促進する

ii) 生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した支援を進める

など12事項

② 就労による経済的自立のための取組事項

勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身に付けた人材を育成するため、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育を体系的に充実させる。また、キャリア教育を進めるに当たっては、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和の重要性など、キャリアを積み上げる上で必要な知識の理解についても促進を図る

など5事項

③ 健康で豊かな生活のための時間の確保のための取組事項

i) 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する

ii) 労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号。平成22年4月1日施行）に基づく割増賃金率への引上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」（平成20年厚生労働省告示第108号。以下「労働時間等見直しガイドライン」という。）の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る

の2事項

④ 多様な働き方の選択のための取組事項

i) 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する

ii) 女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援する

など9事項

(イ) 内閣府におけるワーク・ライフ・バランスの推進に関する連携・調整

内閣府は、憲章及び行動指針に基づく仕事と生活の調和の実現を推進するため、平成20年1月、推進室を設置し、推進室では、①官民トップ会議の庶務、②評価部会の庶務、③連携推進会議の庶務、④憲章及び行動指針に係る見直し案の評価部会への提案、⑤憲章及び行動指針に基づく関係府省の取組の推進、

⑥憲章及び行動指針に基づく地方公共団体の取組の推進などの事務を担っている。

(ウ) 評価部会

行動指針において、仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価については、数値目標の設定や実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図ること、また、憲章及び行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者及び労使の代表で構成される検討の場を設け、数値目標や実現度指標について必要に応じて見直すこととされている。

これを踏まえ、官民トップ会議は、平成20年4月、評価部会開催要綱を定め、これに基づき、評価部会を開催し、評価部会は、行動指針に基づき、その点検・評価を行うとともに、仕事と生活の調和の実現のための連携推進を図ることとされている。

(エ) 連携推進会議

憲章及び行動指針に基づき、関係施策の推進について、関係省庁の密接な連携を確保するため、内閣府は、連携推進会議開催要綱に基づき、内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省を構成員とした連携推進会議を開催している。

なお、連携推進会議は、評価部会の議論を関係府省における施策展開に有機的に反映させるため、原則として、評価部会と合同で開催することとされている。

イ 把握する内容及び手法

内閣府におけるワーク・ライフ・バランスの推進に関する連携・調整の実施状況及びワーク・ライフ・バランスの推進体制について、実地調査により把握した。

ウ 把握結果

(ア) 内閣府におけるワーク・ライフ・バランスの推進に関する連携・調整の実施状況

① 内閣府では、行動指針に基づく国の取組事項ごとに各府省が実施する施策・事業を把握し、毎年、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」として取りまとめている。

また、行動指針に基づく国の取組事項における予算措置状況を把握するため、平成21年度から、毎年、行動指針に基づく国の取組事項ごとに、各府省のワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業の概要及び予算額を予算調査票（注）により把握し、取りまとめている。

予算調査票に掲載された各府省におけるワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業は、図表1-(2)-①のとおりであり、平成23年度は各府省において67施策・事業が掲載されている。

(注) 内閣府では、毎年度、予算の概算要求時及び決定時に、行動指針に定められた国の取組に係る予算措置状況を把握するため、各府省のワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業の予算額を照会し、回答を取りまとめた予算調査票を作成している。

図表1-(2)-① 予算調査票に掲載された各府省におけるワーク・ライフ・バランスの推進
に関連する施策・事業数 (単位：事業)

区分	平成21年度	22年度	23年度
内閣府	8	7	6
総務省	1	2	6
文部科学省	13	11	13
厚生労働省	26	34	29
農林水産省	7	0	0
経済産業省	10	9	7
国土交通省	1	2	2
防衛省	1	1	0
人事院	7	5	4
文部科学省及び厚生労働省	1	0	0
計	75	71	67

- (注) 1 内閣府の資料に基づき当省が作成した。
 2 複数の国の取組事項に該当する施策・事業は1事業として計上した。
 3 平成21年度の文部科学省及び厚生労働省の欄1件は「認定こども園の設置促進等」を連携して実施。

行動指針における国の取組として、平成23年度の予算調査票に掲載された各府省の施策・事業は、図表1-(2)-②のとおりとなっている。

図表 1-(2)-② 行動指針における国の取組事項、予算調査票に掲載された各府省の施策・事業等

	行動指針における国の取組事項	ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業	各府省等
総論	全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。	仕事と生活の調和推進企業ネットワーク構築	内閣府
		地域における男女共同参画促進総合支援	内閣府
		「家族の日・家族の週間」連携推進	内閣府
	自営業者など雇用者以外の人も含めた仕事と生活の調和の重要性についての理解促進を図る。	—	—
	生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した支援を進める。	中小企業における次世代育成支援対策の推進	厚生労働省
	働き方に中立な税・社会保障制度の在り方を検討する。	—	—
	経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業対策（新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請け取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する。	中小企業対策	経済産業省
	先進企業の好事例等の情報収集・提供・助言、業務効率化のノウハウ提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。	労働時間等設定改善に向けた取組の推進	厚生労働省
	労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令順守のための監督及び指導を強化する。	長時間労働抑制のための重点的な監督指導等の実施	厚生労働省
		パートタイム労働法に基づく均衡待遇の確保	厚生労働省
		国家公務員の勤務条件等調査	人事院
	顕彰制度や企業の取組診断・点検を支援すること、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）の周知等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。	均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）	厚生労働省
		中小企業における次世代育成支援対策の推進	厚生労働省
	公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する。	—	—
	働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。	訓練情報提供等によるキャリアコンサルティング及び訓練修了者に対する就職支援（平成 22 年度はハローワークにおける職業訓練受講者に対する就職支援体制の強化）	厚生労働省
		職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの整備	厚生労働省
		若年者等に対する職業キャリアの支援	厚生労働省
	労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するためにメンタルヘルス対策を推進する。	国家公務員のメンタルヘルス対策	総務省
国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」		総務省	
職場におけるメンタルヘルス対策促進		厚生労働省	

	行動指針における国の取組事項	ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業	各府省等
		地域産業保健事業	厚生労働省
		外部専門機関の整備・育成等事業	厚生労働省
		心の健康づくり対策の推進	人事院
	行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用等の促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む。	国家公務員の労働時間短縮の取組	総務省
		国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進	総務省
		仕事と育児、介護等の両立支援策の推進	人事院
就労による経済的自立	勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身に付けた人材を育成するため、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育を体系的に充実させる。また、キャリア教育を進めるに当たっては、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和の重要性など、キャリアを積み上げる上で必要な知識の理解についても促進を図る。	大学生の就業力育成支援事業	文部科学省
		目指せスペシャリスト	文部科学省
	現在のジョブ・カード制度等を発展させ、非正規労働者を含めた、社会全体に通じる職業能力開発・評価制度を構築する。また、職場や地域での活動に必要な能力向上の機会を拡充するため、社会人の学習目的に応じた教育プログラムの提供や学習成果が適切に評価されるような枠組みの構築等により、社会人の大学や専修学校、公民館等における学習を促進する。	成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進	文部科学省
	非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討を行い、トランポリン型の第2のセーフティネットを確立する。	—	—
	フリーターの常用雇用化を支援する。	「フリーター等正規雇用化プラン」の着実な推進	厚生労働省
	若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。	マザーズハローワーク事業の拡充	厚生労働省
		非正規労働者総合支援事業	厚生労働省
	母子家庭等対策総合支援事業	厚生労働省	
健康で豊かな生活のための時間の確保	労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。	労働時間等設定改善に向けた取組の推進（再掲）	厚生労働省
		休暇取得の分散化に関する導入促進事業（平成22年度は休暇取得・分散化促進実証事業）	国土交通省
	改正労働基準法（平成22年施行）に基づく割増賃金率の引上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。	労働時間等設定改善に向けた取組の推進（再掲）	厚生労働省
		長時間労働抑制のための重点的な監督指導等の実施	厚生労働省

	行動指針における国の取組事項	ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業	関係府省等
多様な働き方の選択	育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。	テレワーク普及推進プロジェクト	総務省
		女性国家公務員の採用・登用の拡大	総務省
		テレワークの普及推進	国土交通省
		ものづくり指導者養成支援事業	経済産業省
		女性、若者／シニア起業家支援資金	経済産業省
		新創業融資制度	経済産業省
		女性医師等就労支援事業	厚生労働省
		女性医師支援センター事業	厚生労働省
		病院内保育運営事業	厚生労働省
		テレワーク普及促進対策	厚生労働省
		希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の促進	厚生労働省
		企業雇用以外の多様な働き方の促進（平成 22 年度は高齢者の多様な働き方に対する支援の充実、平成 21 年度はシルバー人材センター事業の充実）	厚生労働省
		マザーズハローワーク事業の拡充（再掲）	厚生労働省
		改正育児・介護休業法の円滑な施行	厚生労働省
		両立支援に関する雇用管理の改善	厚生労働省
		女性の職業キャリアの継続が可能となる環境整備	厚生労働省
		パートタイム労働法に基づく正社員との均衡待遇の確保と正社員転換の推進等（一部再掲）	厚生労働省
		女性研究者研究活動支援事業	文部科学省
		女性研究者養成システム改革加速事業（平成 22、21 年度は女性研究者養成システム改革加速）	文部科学省
		特別研究員事業（RPD）	文部科学省
	民間企業の勤務条件制度調査	人事院	
	仕事と育児、介護等の両立支援策の推進	人事院	
	女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援する。	女性のライフプランニング支援総合推進事業	文部科学省
	妊娠・出産を経ても働き続けたいという希望を持ちながらも離職する女性がいまだに多い現状を改善し、育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに女性の就業率の向上を図る。	—	—
	多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。	子育て支援推進経費（私立高等学校等経常費助成費補助金）	文部科学省
		学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業（放課後子ども教室推進事業）	文部科学省
		医療・介護等関連分野における規制改革・産業創出調査研究事業	経済産業省
企業活力強化貸付（地域活性化・雇用促進資金）＜社会貢献型事業関連＞		経済産業省	

行動指針における国の取組事項	ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業	各府省等
在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。 「パパ・ママ育休プラス」等も活用した男性の育児休業の取得促進や学校や地域など様々な場で、男女が協力して子育てに関わることについての学習機会を提供すること等により男性の子育てへの関わりの支援・促進を図る。 地域のスポーツ活動や自然体験活動、文化活動等への親子での参加を促すとともに、保護者や地域住民等の学校支援活動などへの参加を促進し、男性が子育てに関わるきっかけを提供する。 地方公共団体や市民・NPO等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。	放課後児童健全育成事業等	厚生労働省
	待機児童解消策の推進など保育サービスの充実（平成21年度は待機児童解消に向けた保育所の受け入れ児童の拡大）	厚生労働省
	地域新成長産業創出促進事業（うちソーシャルビジネス振興に係る取組）	経済産業省
	テレワークの普及推進	国土交通省
	良好な在宅就業環境の確保	厚生労働省
	男性の男女共同参画の推進	内閣府
	男性の育児休業の取得促進	厚生労働省
	総合型地域スポーツクラブ育成推進事業	文部科学省
	青少年の体験活動の推進	文部科学省
	学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業（家庭教育支援）	文部科学省
	子どもの生活習慣づくり支援事業	文部科学省
	学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業（放課後子ども教室推進事業）	文部科学省
職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラの整備（再掲）	厚生労働省	

- (注) 1 内閣府の資料に基づき当省が作成した。
2 「―」は、該当する施策・事業の掲載がないことを示す。

- ② 関係府省は、ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業として、男女共同参画政策、少子化対策、育児・保育政策、雇用政策、男女雇用機会均等政策、労働政策（長時間労働抑制、労働条件改善）等に係る施策・事業を位置付けているが、これらの施策・事業の多くは、憲章及び行動指針が策定される以前からそれぞれの目的のために実施されていたものであり、憲章及び行動指針が策定されたことから、ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する施策・事業としての位置付けが加えられたものとなっている。
- ③ 本来、ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する国の施策・事業の実施に当たっては、設定された数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる施策・事業を政策手段として位置付けることが必要であると考えられる。しかし、内閣府では、行動指針に基づく国の取組事項ごとに各府省が実施している施策・事業の取りまとめを行っているものの、設定された数値目標に対応する国の施策・事業の位置付けを行っていない。

このため、数値目標が設定された各指標と国の施策・事業との関連性が明確になっておらず、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業について、その達成に向けた効果の把握・分析等を行うことは、困難なものとなっている。

- ④ 前述③に関し、例えば、平成 23 年度の予算調査票に掲載された施策・事業のうち、最も予算規模が大きい「待機児童解消策の推進など保育サービスの充実」についてみると、当該施策・事業には 20 年度に各都道府県に造成された安心こども基金を活用した保育所緊急整備事業（認可保育所の施設整備費）や放課後児童クラブ設置促進事業等の個別事業が含まれている。これらの個別事業は、「保育等の子育てサービスを提供している割合（保育サービス（3歳未満児）」や、「保育等の子育てサービスを提供している割合（放課後児童クラブ（小学1年～3年）」の数値目標の達成に向けた政策手段の一つとなっているが、予算調査票には一括して掲載されている。

また、基金を活用した事業は、予算措置後、複数年度にわたって実施されるため、毎年度、予算措置されない場合もあり得ることから、予算調査票には掲載されない場合もあり得る。

さらに、行動指針に基づく国の取組事項の中には、「公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する」など、予算措置を伴わず、予算調査票には掲載されない取組もみられた。

こうした状況を踏まえ、数値目標の達成に向けた施策・事業の効果の把握・分析等に当たっては、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる複数の個別事業が含まれる施策・事業や毎年度の予算措置を必要としない施策・事業を含め、数値目標に対応する施策・事業を明確に位置付ける必要がある。

- ⑤ なお、今回、本政策評価の実施に当たって、各指標と国の施策・事業との因果関係等を把握・分析するため、当省においてロジック・モデルの例を作成した結果、平成 23 年度の予算調査票に掲載された国の施策・事業 67 事業のうち、事業の全部又はその一部が指標に主に影響を及ぼす等と考えられる施策・事業は、図表 1-(2)-③のとおり、35 施策・事業となっている。

図表 1-(2)-③ 平成 23 年度の予算調査票に掲載された施策・事業数及び数値目標が設定された指標に関連する施策・事業数 (単位：事業)

区分	予算調査票に掲載された施策・事業数	うち施策・事業の全部又は一部が指標に関連するもの
内閣府	6	0
総務省	6	3
文部科学省	13	8
厚生労働省	29	21
経済産業省	7	0
国土交通省	2	2
人事院	4	1
計	67	35

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「うち施策・事業の全部又は一部が指標に関連するもの」は、予算調査票に掲載された施策・事業のうち、当省がロジック・モデルの例を作成するに当たって、各指標に主に影響を及ぼす等と考えられる施策・事業が含まれるものの数を計上した。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの推進体制

a 評価部会の開催状況等

① 評価部会は、前述（ア-ウ）のとおり、行動指針に基づき点検・評価を行うこととされており、その開催状況及び主な議事内容をみると、図表 1-(2)-④のとおりとなっている。その主な内容をみると、毎年度行われている各主体における取組状況等の報告や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」の作成のほか、平成 21 年 4 月には実現度指標の改訂、22 年 6 月には憲章及び行動指針の改定案の取りまとめなどとなっている。

図表 1-(2)-④ 評価部会の開催状況

開催回（開催日）	主な議事内容
第 1 回 （平成 20 年 4 月 11 日）	○ 「憲章」、「行動指針」策定以降の各府省における取組状況と今後の施策展開について ○ 『「仕事と生活の調和」実現度指標』・「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」について
第 2 回 （平成 20 年 5 月 8 日）	○ 各団体における取組等について ○ 意見交換
第 3 回 （平成 20 年 5 月 28 日）	○ 当面取り組むべき事項（事務局案）について
第 4 回 （平成 20 年 6 月 18 日）	○ 国民運動の展開について ○ 当面取り組むべき事項（修正案）について
第 5 回 （平成 20 年 10 月 23 日）	○ 平成 21 年度予算概算要求について ○ 平成 20 年度の取組の中間報告 ○ 点検・評価について
第 6 回 （平成 21 年 3 月 4 日）	○ 平成 21 年度予算案について ○ 最近の政府の取組について ○ 点検・評価WGにおける検討状況について（実現度指標改訂の提案）
第 7 回 （平成 21 年 4 月 17 日）	○ 緊急宣言（案）について ○ 平成 20 年度の取組状況と今後の施策展開について ○ 点検・評価WGにおける検討結果について（実現度指標改訂案の審議）

開催回（開催日）	主な議事内容
第8回 （平成21年6月5日）	○ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009（案）について ○ 21年度版の当面取り組むべき事項について
第9回 （平成21年7月9日）	○ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009（案）について
第10回 （平成21年7月28日）	○ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2009（案）について ○ 今後の進め方について
第11回 （平成21年12月25日）	○ 平成21年度の取組の中間報告 ○ ヒアリングについて
第12回 （平成22年2月15日）	○ 平成22年度仕事と生活の調和関係予算案 ○ 各府省の仕事と生活の調和の取組 ○ 有識者ヒアリング
第13回 （平成22年4月16日）	○ 有識者ヒアリング ○ 仕事と生活の調和推進のための新たな合意について
第14回 （平成22年5月25日）	○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「行動指針」（改定案）について ○ 平成21年度の取組状況と今後の施策展開について
第15回 （平成22年6月16日）	○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「行動指針」（改定案）について ○ 平成21年度の取組状況と今後の施策展開について（各府省分） ○ 「仕事と生活の調和レポート2010」第2章、第3章1、2節について
第16回 （平成22年8月27日）	○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2010」（案）について
第17回 （平成22年12月22日）	○ 平成22年度の取組の中間報告
第18回 （平成23年6月10日）	○ 平成22年度の取組と今後の施策展開について ○ 平成23年度仕事と生活の調和関係政府予算 ○ その他（震災のワークやライフに対する影響等）
第19回 （平成23年11月4日）	○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011」（案）について
第20回 （平成23年12月14日）	○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011」（案）について
第21回 （平成24年3月28日）	○ 平成23年度の取組と今後の施策展開について ○ 平成24年度仕事と生活の調和関係政府予算案
第22回 （平成24年6月27日）	○ 仕事と介護の両立について ○ 東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査について ○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」骨子案
第23回 （平成24年10月31日）	○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012（案）」 ○ 東日本大震災後の仕事と生活の調和に関する調査結果（企業調査の速報）について
第24回 （平成24年11月28日）	○ 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2012」案について（2回目） ○ 中間年度におけるWLB実現に関する分析・評価の進め方、及び25年度評価部会年間計画

（注）内閣府の資料に基づき当省が作成した。

- ② 憲章及び行動指針が改定された平成22年6月以降における評価部会の点検・評価の実施状況をみると、数値目標が設定された指標の動向や各主体の取組状況等を把握し、この結果を踏まえて今後の課題及び当面重点的に取り

組むべき事項が整理されており、これらの内容が同レポートに記載されている。

しかし、点検・評価は、主として同レポート作成過程の中で行われていることもあり、i) 数値目標の達成が困難とみられる指標等の全てについては、動向の原因分析が十分行われていない、ii) 指標の全てについては、数値目標の達成に向けた国の施策・事業を含めた各主体の取組状況及びその効果の分析が行われていないなど、十分なものとなっていない。また、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業について、点検・評価結果に基づき、個別事業を見直すなどの政策への反映が十分図られていない。

なお、行動指針の規定に照らしても、評価部会の点検・評価は、国の施策・事業の見直しを含む政策への反映を主たる目的とすべきものであるが、評価部会開催要綱にはその旨の規定はされていない。

b 連携推進会議の開催状況等

連携推進会議の開催状況をみると、全て評価部会と合同で開催されており、その議事内容は前述（図表1-(2)-④）のとおりである。

内閣府では、連携推進会議の議論を踏まえ、関係府省が施策・事業を推進するとともに、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」の作成等に当たって、関係府省間の必要な連携が図られているとしている。

しかし、同一の数値目標に対応する施策・事業について関係府省間での重複の排除、連携した実施など、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業を効率的、効果的に推進するための連携推進会議を活用した連携は行われていない。

また、評価部会の点検・評価結果を踏まえた国の施策・事業の見直しを行うためには、連携推進会議において関係府省間の連携・調整機能の発揮が求められるが、連携推進会議開催要綱には、その旨の規定はされていない。

(3) 地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等

(要旨)

地方公共団体は、憲章において、その果たすべき役割として、ワーク・ライフ・バランスの推進に際しては、自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図ることとされ、行動指針においては、その取組として、①仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成の促進、②ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、公共調達における優遇措置など、企業における取組の支援・促進、③保育サービスの充実等多様な子育て支援の展開、④育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤の形成を行うこととされている。

今回、51 地方公共団体（26 都道府県及び 25 市）におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制の整備状況及び取組状況について調査した結果、次のような状況であった。

- ① 51 地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制の整備状況をみると、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を整備しているものは 43 団体となっており、このうち、i) ワーク・ライフ・バランス推進のための体制を整備しているものは延べ 17 団体（庁内の関係部局等が連携して整備しているものが 5 団体、庁外の関係機関等と連携して整備しているものが 12 団体）、ii) 男女共同参画、少子化対策推進のための体制（ワーク・ライフ・バランスを含む。）を整備しているものは延べ 52 団体（庁内の関係部局が連携し整備しているものが 34 団体、庁外の関係機関等と連携して整備しているものが 18 団体）となっている。

一方、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を整備していないものは 8 団体となっており、これら団体では、その理由として、ワーク・ライフ・バランスは、男女共同参画、少子化対策などの枠組みで担当部局が個別に対策を講じていることから、改めてワーク・ライフ・バランスに特化した組織・体制を整備する必要がないためなどとしている。

- ② ワーク・ライフ・バランスの推進体制を整備している 43 団体のうち、庁外の関係機関等と連携して体制を整備している 12 団体における推進組織の構成員をみると、企業の代表者、労働者の代表者、国（都道府県労働局）及び関係市町村となっているなど、官民が一体となってワーク・ライフ・バランスを推進しているものがある。また、その活動内容は、i) 関係機関等による意見交換等の実施、ii) リーフレットの作成、ポータルサイトの開設などによる啓発活動等の実施、iii) 仕事と生活の調和を推進するための行動計画等を策定し、各種事業等の計画的な実施、iv) 情報交換等の実施などとなっている。
- ③ 調査した団体では、ワーク・ライフ・バランスを推進するため官民が一体となった連携推進体制を整備することにより、i) 関係団体等との連携の推進により多様な事業の実施が可能となった、ii) 関係企業等からの意見等を聴取することにより、従来の事業

がより効果的かつ効率的なものとなったなどの効果が挙げられているものもある。

ア 制度の概要

地方公共団体は、憲章において、その果たすべき役割として、「仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る」とこととされている。

また、行動指針において、地方公共団体の取組として、

- ① 地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る、
- ② 仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する、
- ③ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する、
- ④ 地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成することとされている。

イ 把握する内容及び手法

地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制の整備状況、ワーク・ライフ・バランスへの取組状況等について、実地調査により把握した。

ウ 把握結果

- ① 調査した 51 地方公共団体（26 都道府県及び 25 市）におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制の整備状況をみると、図表 1-(3)-①のとおり、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を整備しているものが 43 団体あり、このうち、i) ワーク・ライフ・バランス推進のための体制を整備しているものが延べ 17 団体（庁内の関係部局等が連携して整備しているものが 5 団体、庁外の関係機関等と連携して整備しているものが 12 団体）、ii) 男女共同参画、少子化対策推進のための体制（ワーク・ライフ・バランスを含む。）を整備しているものが延べ 52 団体（庁内の関係部局が連携し整備しているものが 34 団体、庁外の関係機関等と連携して整備しているものが 18 団体）となっていた。

一方、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を整備していないものが 8 団体となっており、これら団体では、その理由として、ワーク・ライフ・バランスは、男女共同参画、少子化対策などの枠組みで担当部局が個別に対策を講じていることから、改めてワーク・ライフ・バランスに特化した組織・体制を整備する必要がないためなどとしていた。

図表 1-(3)-① 調査した 51 地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランス推進体制の整備状況 (単位: 団体)

区分		都道府県	市 (県庁所在地)	計
整備あり		21	22	43
ワーク・ライフ・バランス推進のための体制	庁内の関係部局等が連携	(0)	(5)	(5)
	庁外の関係機関等と連携	(9)	(3)	(12)
男女共同参画、少子化対策推進のための体制 (ワーク・ライフ・バランスを含む。)	庁内の関係部局等が連携	(18)	(16)	(34)
	庁外の関係機関等と連携	(10)	(8)	(18)
整備なし		5	3	8
計		26	25	51

(注) 1 当省の調査結果による。
 2 「整備あり」の地方公共団体の中には、複数の体制を整備しているものがあるため、() の合計は、「整備あり」の計と一致しない。

② ワーク・ライフ・バランスの推進体制を整備している 43 団体のうち、庁外の関係機関等と連携し体制を整備している 12 団体における推進組織の構成員をみると、図表 1-(3)-②のとおり、企業の代表者、労働者の代表者、国 (都道府県労働局) 及び関係市町村となっているなど、官民が一体となってワーク・ライフ・バランスを推進しているものがみられた。

図表 1-(3)-② 庁外の関係機関等と連携し体制を整備している 12 地方公共団体における推進組織の構成員 (単位: 団体)

庁外の関係機関等と連携して体制を整備している地方公共団体	都道府県	市 (県庁所在地)
推進組織の構成員	9	3
企業の代表者	8	2
労働者の代表者	7	2
国 (都道府県労働局)	8	1
都道府県	9	0
市町村	4	3
学識経験者	4	2
その他	2	2

(注) 1 当省の調査結果による。
 2 企業の代表者には企業主団体を、労働者の代表者には労働者団体を含む。

③ 官民が一体となって推進体制を整備している組織の取組内容をみると、図表 1-(3)-③のとおり、i) 住民の理解や合意形成の一層の推進、社会全体としての取組をアピールするため、企業経営者、労働者、国、県及び市町村の官民が一体となって、ワーク・ライフ・バランスを推進するための協定書を策定し、これに基

づき、関係者で構成する会議を設置し意見交換等を実施、ii) 市民向けのリーフレットの作成、ポータルサイトの開設、企業向け情報誌の作成などによる啓発活動等を実施、iii) 仕事と生活の調和を推進するための行動計画等を策定し、各種事業等を計画的に実施、iv) 情報交換等の実施などとなっていた。

図表 1-(3)-③ 庁外の関係機関等との連携による主な取組内容

主な取組内容
○ 仕事と生活両立支援推進協議会を設置し、育児休業等の取得促進、各種支援制度の周知などについて意見交換を実施
○ ワーク・ライフ・バランス推進協定を策定し、これに基づき、ワーク・ライフ・バランス推進連携会議を開催。同会議において、各団体からの報告、意見交換等を実施
○ ワーク・ライフ・バランス推進実行委員会を設置し、市民向けリーフレットの作成等により啓発活動を実施
○ 仕事と生活センター運営委員会を設置し、ポータルサイトの開設、運営、企業向け啓発のための情報誌の作成等
○ ワーク・ライフ・バランス推進戦略本部を設置し、仕事と生活の調和行動計画を策定
○ しごといきいき応援会議及び実務者会議を開催し、仕事と生活の調和推進構想を取りまとめ、構想全体の評価、フォローアップを実施

(注) 当省の調査結果による。

④ 調査した団体では、図表 1-(3)-④のとおり、ワーク・ライフ・バランスを推進するため官民が一体となった推進体制を整備することにより、i) 関係団体等との連携を推進することで、多様な事業の実施が可能となった、ii) 関係企業等からの意見等を聴取することにより、従来の事業がより効果的かつ効率的なものとなったなどの効果が挙げられているものもある。

図表 1-(3)-④ 関係機関等の連携によりワーク・ライフ・バランスの取組を効果的に実施している例

(事例 1)

県では、平成 20 年に、県独自の「ワーク・ライフ・バランス憲章」を制定したが、その理解と浸透が不十分となっていた。そこで、ワーク・ライフ・バランスに関する住民の理解や合意形成の一層の推進、社会全体としての取組をアピールするため、平成 21 年 12 月、企業経営者、労働者、国、県及び市町村による「ワーク・ライフ・バランス推進協定書」を締結し、これに基づき、23 年 7 月、「ワーク・ライフ・バランス推進連携会議」を設置した。同会議の構成員は、県経営者協会会長、日本労働組合総連合会県連合会会長、都道府県労働局長、県市長会会長、県町村会会長及び県知事となっている。同会議は、年 1 回開催し、関係者によるワーク・ライフ・バランス推進のための意見交換等を実施している。

県では、同会議を開催し、各種事業の実施に当たって関係機関等が連携することにより、多様な事業の実施が可能となったとしている。

(事例 2)

市では、平成 20 年 6 月に、ワーク・ライフ・バランスに関する施策を効果的に推進するとともに、関係機関との連携を図るため、都道府県労働局雇用均等室、県経営者協会、商工会議所、労働組合連合会支部、男女共同参画推進事業表彰受賞事業者及び市を構成員とする「ワーク・ライフ・バランス推進のための意見交換会」を設置した。平成 20 年度は 3 回、21 年度及び 23 年度は 1 回開催し、関係者によるワーク・ライフ・バランス推進のための意見交換等を実施している。

市では、関係者等との意見交換を実施することにより、事業者や勤労者の現状と課題を把握することが可能となり、ワーク・ライフ・バランスの推進の方向性や連携事業や各団体の具体的な取組

内容について検討することができるとしている。

また、平成 23 年度の意見交換会では、企業からの意見を参考に、それまでの集合形式で実施していた企業啓発セミナーを講師が企業に出張して実施する出張セミナーにした結果、企業が講話内容や実施日時を選ぶことができるなど、事業が効果的かつ効率的に実施できるようになったとしている。

(注) 当省の調査結果による。

2 指標及び国の施策・事業の有効性等 (ロジック・モデルの作成)

本項目での評価に当たっては、各指標とその数値目標の達成に向けた政策手段の一つである国の施策・事業との因果関係及び各指標の動向に影響を及ぼす国の施策・事業以外の要因（外部要因）との関係を把握・分析するため、当省において、各指標に関連する国の施策・事業を選定し、ロジック・モデルの例を作成した。（資料4参照）

なお、ロジック・モデルの作成に当たっては、各指標の数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業が必ずしも明確となっていない現状であったため、当省において、内閣府が取りまとめている予算調査票に掲載された国の施策・事業のうち、関係府省が各指標に影響を及ぼすとする施策・事業の中から、次の方法により、各指標の数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができると考えられる国の施策・事業を選定した。

- ① 指標に対し直接的に影響を及ぼすと考えられる施策・事業を選定
- ② 施策・事業が複数の個別事業から構成されるものは、原則、個別事業を選定
- ③ 14 指標の多くに影響を及ぼすとされる施策・事業については、主に影響を及ぼすと考えられる指標に対する施策・事業として選定
- ④ 平成 23 年度に実施している施策・事業を選定

(評価の観点、施策・事業の選定等)

本項目では、指標ごとに、①指標は政策効果を把握・検証するために有効なものとなっているか（以下「指標の有効性」という。）、②関連する国の施策・事業はその数値目標の達成に向けた施策・事業として有効性を有しているか（以下「施策・事業の有効性」という。）及び③関連する国の施策・事業はその数値目標の達成に向けた施策・事業として効率性を有しているか（以下「施策・事業の効率性」という。）の観点から評価を行った。

また、その評価に当たっては、作成したロジック・モデルを基に、統計分析又は事例分析の対象とする国の施策・事業を必要に応じ選定し、当該施策・事業について評価を行った。

なお、14 指標のうち、「時間当たり労働生産性の伸び率」については、本指標に影響を及ぼすとする国の施策・事業がみられず、評価が困難であることから、本項目での評価対象から除外した。

また、調査対象とする国の施策・事業が同一であるなど、把握する内容が共通する次の指標については、合わせて評価を行った。

- ① 「就業率」及び「フリーターの数」
- ② 「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」
- ③ 「第 1 子出産前後の女性の継続就業率」及び「男性の育児休業取得率」

(1) 就業率及びフリーターの数

(要旨)

(指標の有効性)

行動指針において、就労による経済的自立が可能な社会の実現に関する社会全体の目標として、「就業率」及び「フリーターの数」の各指標について数値目標が設定されている。

また、就労による経済的自立が可能な社会については、行動指針において、当該社会が実現するために必要な条件として、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こと等が挙げられている。

そこで、今回、これら指標について、就労による経済的自立が可能な社会の実現に向けた指標の有効性の観点から、非正規雇用（パート・アルバイト、契約社員・嘱託等）の雇用形態に着目し調査した結果、次のとおりであった。

- ① 労働力調査により、「フリーターの数」及び15歳から34歳の人口に占めるフリーターの割合を比較すると、平成15年から22年までに、「フリーターの数」は約34万人減少（15.7%減少）している一方、フリーターの割合は0.1%の減少にとどまっている。このように、フリーターの割合は、若年者人口の動向（減少）の要素が反映されており、「フリーターの数」に比べ、若年層に占めるフリーターの現状・動向の把握に適していると考えられる。
- ② 働き方が多様化している中において、様々な雇用形態があるべきと考えられるが、正規雇用を希望する非正規雇用の労働者（不本意非正規）については、その正規雇用化を図ることが重要である。特に、フリーターを始めとする若年層の非正規雇用の労働者では、不本意非正規の割合が高くなっており、その正規雇用化を重点的に支援することが必要と考えられる。

以上のことから、これら指標の数値目標の達成に向けた現状等のよりきめ細かな把握・検証に資するため、フリーターの割合や若年層の不本意非正規の割合といった「参考指標」（数値目標が設定された指標を補完し、数値目標を設定しない指標をいう。以下同じ。）の設定の必要があると考えられる。

ア 制度の概要

行動指針において、就労による経済的自立が可能な社会の実現に関する社会全体の目標として、「就業率」及び「フリーターの数」の各指標について数値目標が設定されている。

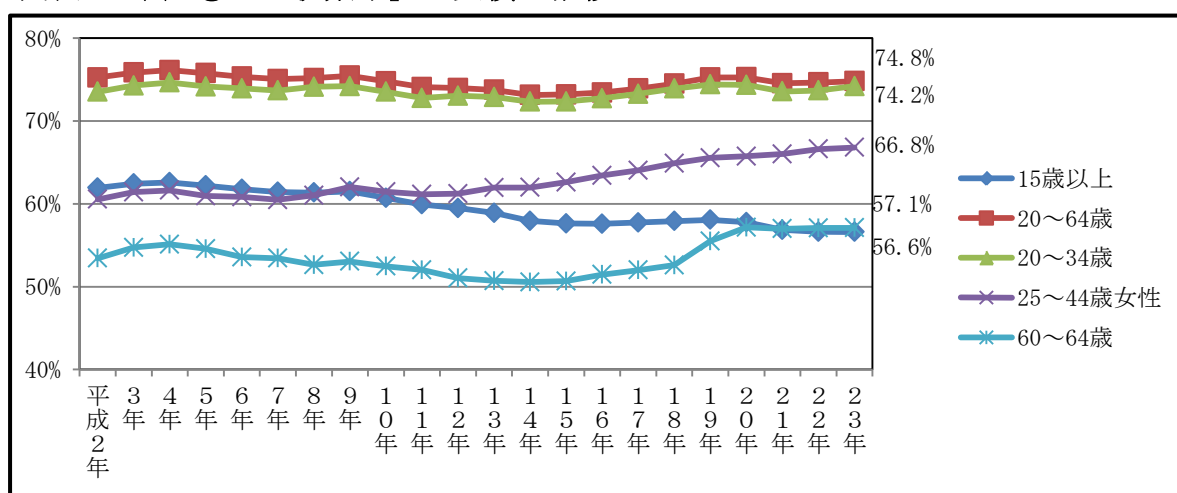
「就業率」の算定方法は、行動指針において、労働力調査による、15歳以上人口に占める就業者の割合とされている。

「就業率」の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020年までの目標」の数値目標

との整合性が取られており、年齢層ごとの区分により、平成 32 年までに、①20 歳から 64 歳が 80%、②15 歳以上が 57%、③20 歳から 34 歳が 77%、④25 歳から 44 歳の女性が 73%、⑤60 歳から 64 歳が 63%とされている。

なお、「就業率」の実績は、図表 2-(1)-①のとおり、平成 23 年をみると、①20 歳から 64 歳では 74.8%、②15 歳以上では 56.6%、③20 歳から 34 歳では 74.2%、④25 歳から 44 歳の女性では 66.8%、⑤60 歳から 64 歳では 57.1%となっている。

図表 2-(1)-① 「就業率」の実績の推移



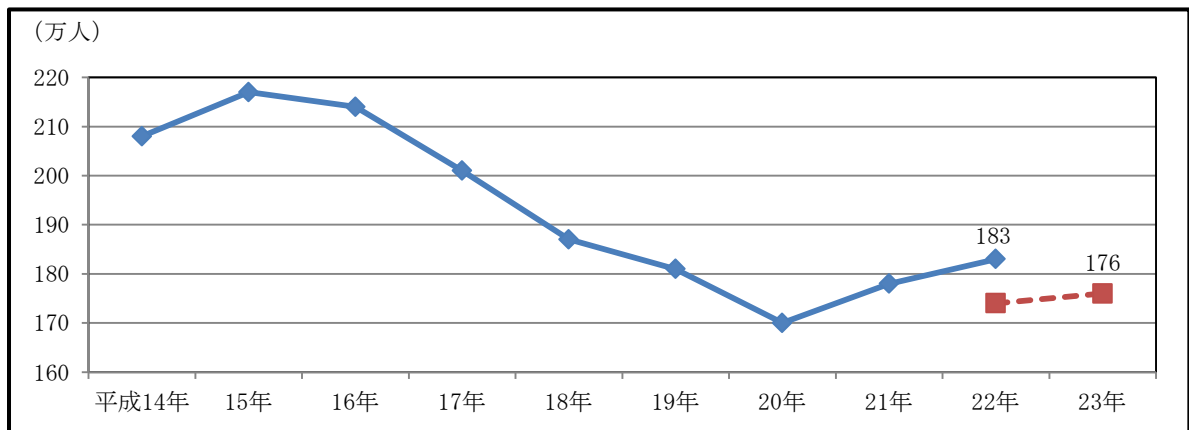
(注) 1 「労働力調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。
2 平成 23 年は、岩手県、宮城県及び福島県(被災 3 県)を含め、総務省統計局が補完的に推計した値である。

「フリーターの数」の算定方法は、行動指針において、労働力調査による、15 歳から 34 歳までで、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計とされている。

「フリーターの数」の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020 年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、平成 32 年までに、124 万人(ピーク時比で約半減)とされている。

なお、「フリーターの数」の実績は、図表 2-(1)-②のとおり、平成 16 年以降、5 年連続で減少していたが、21 年には増加に転じ、22 年には 183 万人となっている。

図表 2-(1)-② 「フリーターの数」の実績の推移



(注) 1 「労働力調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。
 2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国の結果である。

就労による経済的自立が可能な社会については、行動指針において、当該社会が実現するために必要な条件として、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こと等が挙げられている。

また、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2012」において、非正規雇用は働き方の一つの選択肢として自発的に選択される場合もあるが、やむを得ず選択している者も一定程度あるなどとし、「今後に向けた課題」として、非正規労働者等の経済的自立支援やセーフティネットの拡充等が挙げられている。

イ 把握する内容及び手法

「就業率」及び「フリーターの数」の指標について、就労による経済的自立が可能な社会の実現に向けた指標の有効性の観点から、非正規雇用(パート・アルバイト、契約社員・嘱託等)の雇用形態に着目し、その動向等を既存統計等により把握・分析した。

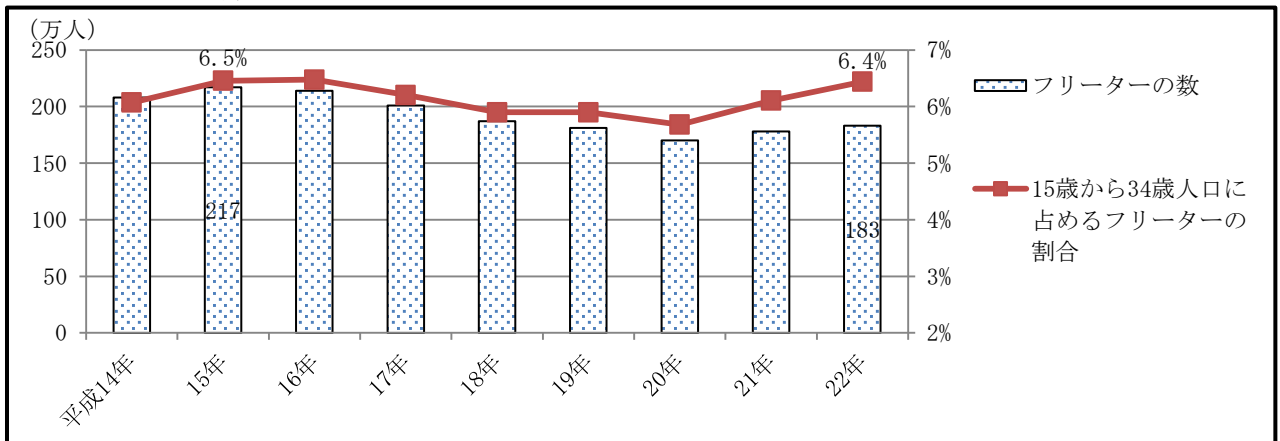
ウ 把握結果

① 労働力調査において、「フリーターの数」及び15歳から34歳の人口に占めるフリーターの割合をみると、図表2-(1)-③のとおり、フリーターの割合は平成20年以降、増加傾向となっている状況がみられる。

また、「フリーターの数」がピークとなっている平成15年と、22年のフリーターの割合を比較すると、この間に「フリーターの数」は約34万人減少(15.7%減少)しているのに対し、フリーターの割合は15歳から34歳の若年者人口も減少しているため、0.1%の減少にとどまっている。このように、フリーターの割合は、若年者人口の動向(減少)の要素が反映されており、「フリーターの数」

に比べ、若年層に占めるフリーターの現状・動向の把握に適していると考えられる。

図表 2-(1)-③ 「フリーターの数」及び15歳から34歳人口に占めるフリーターの割合



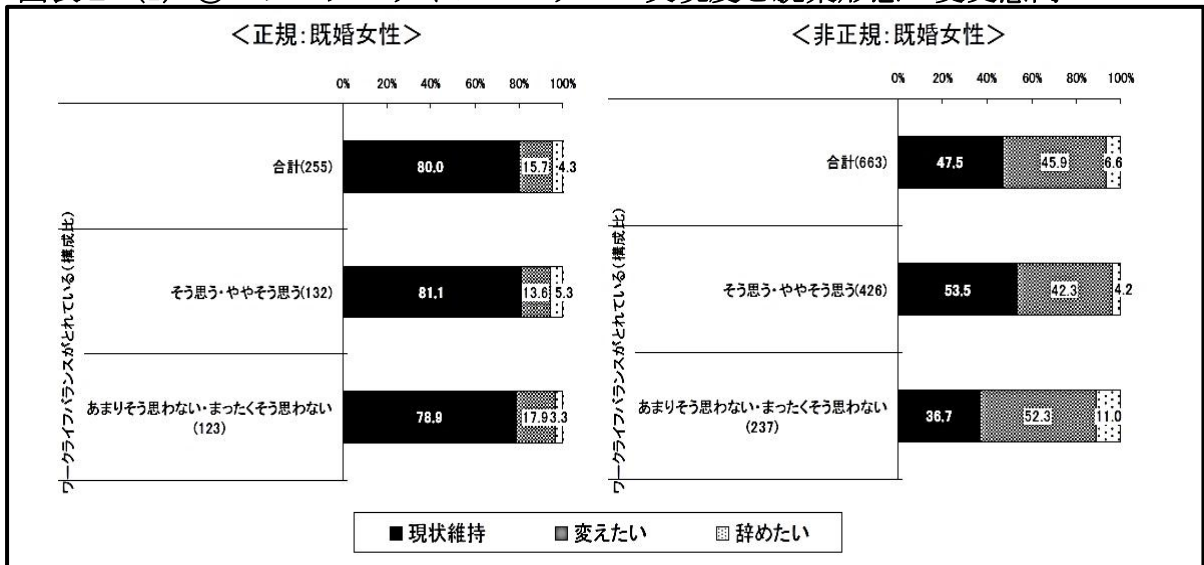
(注) 「労働力調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。

なお、当省において、「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)における人口推計(注)に基づき、数値目標の達成年とされている平成32年におけるフリーターの割合(数値目標124万人に対応する割合)を試算すると、5.1%(22年の6.4%に対し1.3ポイントの減少)となっている。

(注) 日本の将来推計人口(平成24年1月推計)のうち、人口推計(出生中位(死亡中位)推計)を参照したものであり、これによると、平成32年の15歳から34歳の人口は2,433万5,000人と推計されている。

- ② 「男女の働き方と仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する調査」(平成18年12月内閣府)によると、ワーク・ライフ・バランスの実現度と就業形態の変更意向について既婚有業の正規・非正規別の女性でみると、図表2-(1)-④のとおり、非正規女性では、ワーク・ライフ・バランスが図られていない層ほど、非正規という就業形態を「変えたい」、あるいは「辞めたい」とする人が多いという結果がみられる。

図表 2-(1)-④ ワーク・ライフ・バランス実現度と就業形態の変更意向

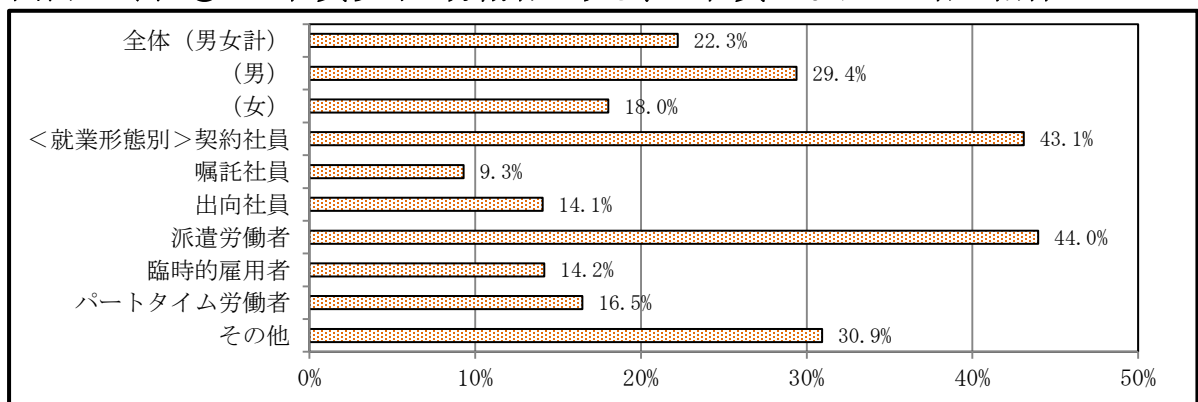


(注) 「男女の働き方と仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する調査結果概要」(平成 18 年 12 月内閣府) から抜粋した。

③ 働き方が多様化している中において、様々な雇用形態があるべきと考えられるが、正規雇用を希望する非正規雇用の労働者 (不本意非正規) については、正規雇用化を図ることが重要である。

不本意非正規の割合について、「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成 22 年厚生労働省) において、正社員以外の労働者のうち正社員になりたい者の割合をみると、図表 2-(1)-⑤のとおり、全体では 22.3%となっており、就業形態別の内訳をみると、契約社員や派遣労働者では 40%以上の者が正社員になることを望んでいる状況がみられる。

図表 2-(1)-⑤ 正社員以外の労働者のうち、正社員になりたい者の割合



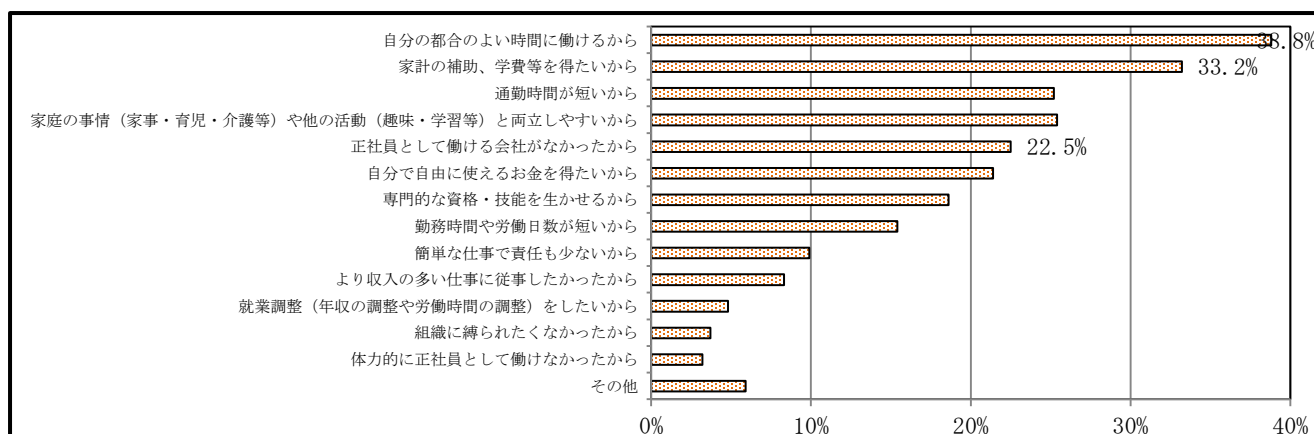
(注) 1 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成 22 年厚生労働省) に基づき当省が作成した。

2 本図表は、正社員以外の労働者のうち「現在の会社」又は「別の会社」で働きたい労働者の割合に、「他の就業形態（正社員）に変わりたい」と回答した者の割合を乗じて算出した。

特に、15歳から34歳の若年層においては、15歳から19歳では17.0%であるが、20歳から24歳では42.4%、25歳から29歳では49.0%、30歳から34歳では39.3%と、全年齢平均の22.3%と比べて高くなっており、重点的な対応が必要な状況となっている。

また、正社員以外の労働者がその就業形態を選んだ理由をみると、図表2-(1)-⑥のとおり、「自分の都合のよい時間に働けるから」とするものが38.8%、「家計の補助、学費等を得たいから」とするものが33.2%など、自ら希望して現在の就業形態を選択しているものもみられる一方で、「正社員として働ける会社がなかったから」とするものが22.5%と、不本意ながら現在の就業形態を選択しているものもみられる。

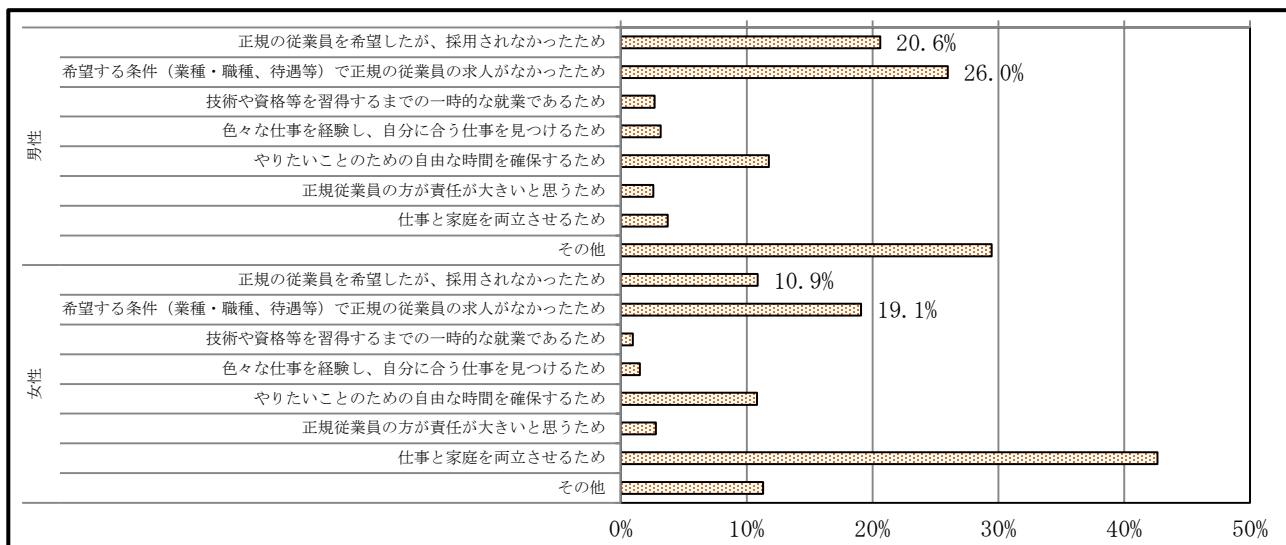
図表2-(1)-⑥ 正社員以外の労働者がその就業形態を選んだ理由（複数回答可）



（注）「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成22年厚生労働省）に基づき当省が作成した。

④ 就業者アンケート調査結果において、非正規の従業員（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託等）がその就業形態となった理由をみると、図表2-(1)-⑦のとおり、「正規の従業員を希望したが、採用されなかったため」又は「希望する条件（業種・職種、待遇等）で正規の従業員の求人がなかったため」とするものは、男性では46.6%、女性では30.0%と、不本意ながら非正規の従業員の就業形態を選択しているものもみられる。

図表 2-(1)-⑦ 非正規の職員・従業員がその就業形態を選んだ理由 (N=4, 070)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

以上のような例もみられることから、「就業率」及び「フリーターの数」の指標の数値目標の達成に向けた現状等のよりきめ細かな把握・検証に資するため、フリーターの割合や若年層の不本意非正規の割合といった参考指標の設定の必要があると考えられる。

(2) 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

(要旨)

(指標の有効性)

行動指針において、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合」(以下「指標(話し合い)」という。)について数値目標が設定されている。

今回、指標(話し合い)について、指標の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

- ① 事業所アンケート調査の結果、労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている事業所は、設けていない事業所に比べ、時間外労働の削減のための取組及び年次有給休暇の取得促進のための取組を実施している割合が高い。
- ② 事業所アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析を行った結果、労使が話し合いの機会を設けることは、i) 時間外労働の削減のための取組の実施、ii) 年次有給休暇の取得促進のための取組を実施する蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。
- ③ 調査した事業者において、労使が話し合いの機会を設けたことにより、労働時間等の設定の改善に結び付いたとする例がみられる。

以上のことから、労使が話し合いの機会を設けることは労働時間等の設定の改善につながるものと考えられ、指標(話し合い)は、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に向けた政策効果を把握するために有効なものと考えられる。

ア 制度の概要

行動指針において、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標(話し合い)について数値目標が設定されている。

指標(話し合い)の算定方法は、行動指針において、「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(厚生労働省)により、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合とされている。(注)

指標(話し合い)の数値目標は、平成32年に「全ての企業で実施」とされている。

なお、指標(話し合い)の実績は、図表2-(2)-①のとおり、増加傾向となっており、平成23年に46.3%となっている。

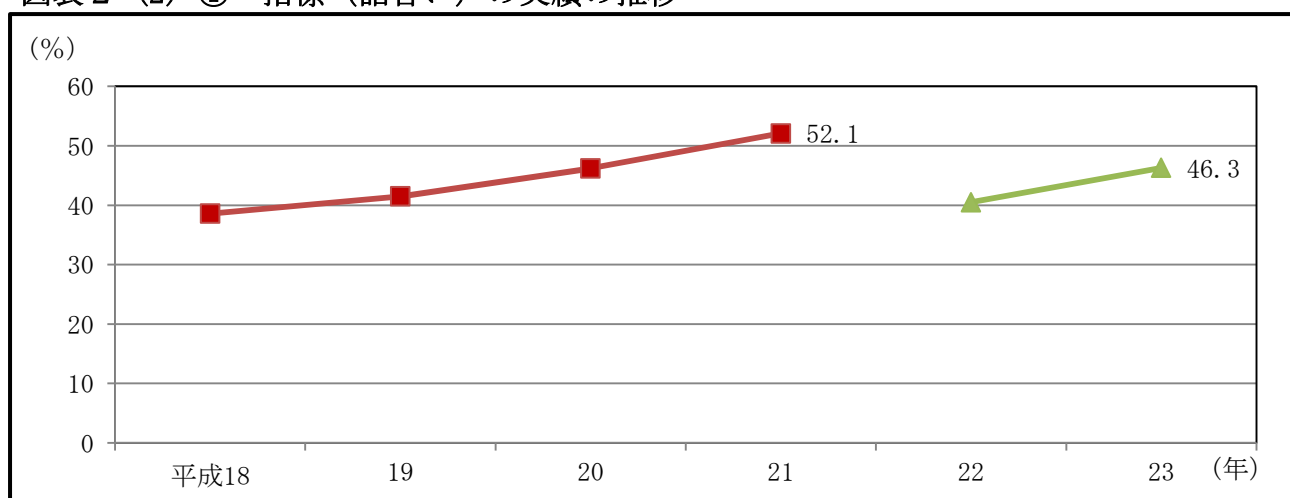
(注) 労働時間等見直しガイドラインにおいて、「労働時間等の設定の改善は、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内における労使の自主的な話し合いに基づいて行われるべきものである。また、それぞれの企業の実情に通じた労使自身の主体的な関与がなければ、適切な労働時間等の設定の改善はなしえない。したがって、労

働時間等の設定の改善に関して、企業内において労使間の十分な話し合いが行われることが必要である。」「事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、個々の労使の話し合いが十分に行われる体制の整備が重要である。」等、労働時間等の設定の改善においては、労使間の話し合い及びその体制の整備が重要とされている。

労働時間等見直しガイドラインは、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号。以下「労働時間等設定改善法」という。）第4条第1項の規定に基づき、事業主等が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定められている。事業主が講ずべき一般的な措置として、①労使の話し合いの機会の整備、②個別の要望・苦情等の処理、③年次有給休暇を取得しやすい環境の整備、④所定外労働の削減等が挙げられている。

「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対して、労働時間等をより良いものとしていくことをいう。

図表2-(2)-① 指標（話し合い）の実績の推移



- (注) 1 「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 同調査では、平成21年以前は、「農林業、医療・福祉業、教育・学習支援業、サービス業を除く従業員数30人以上の企業」が調査対象とされていたが、22年以降は、「農林業を除く従業員数30人以上の企業」が調査対象とされている。
 3 話し合いの機会には、労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する事項等を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会）での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれるとされている。

イ 把握する内容及び手法

指標（話し合い）について、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に向けた指標の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

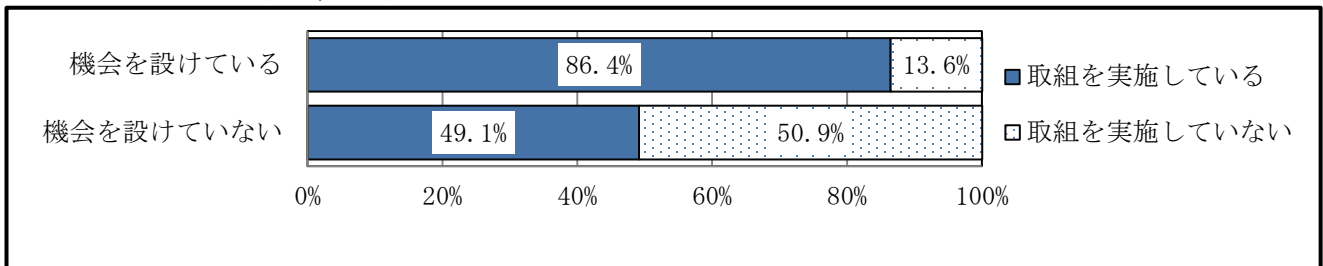
- ① 事業所における労働時間等の設定の改善に係る取組状況に対して、労使が話し合いの機会を設けていること等が影響しているかを、事業所アンケート調査結果及び事業所アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析を行うことにより把握・分析した。
- ② 事業者が労使の話し合いの機会を設けていることにより、労働時間等の設定の改善に寄与する効果について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 労働時間等の設定の改善に係る取組状況

事業所アンケート調査結果により、労使の話合いの機会の有無別に時間外労働の削減のための取組状況をみると、図表2-(2)-②のとおり、労使が話合いの機会を設けている事業所のうち、当該取組を実施しているとするものが86.4%であるのに対し、これを設けていない事業所では、当該取組を実施しているとするものは49.1%にとどまっている。

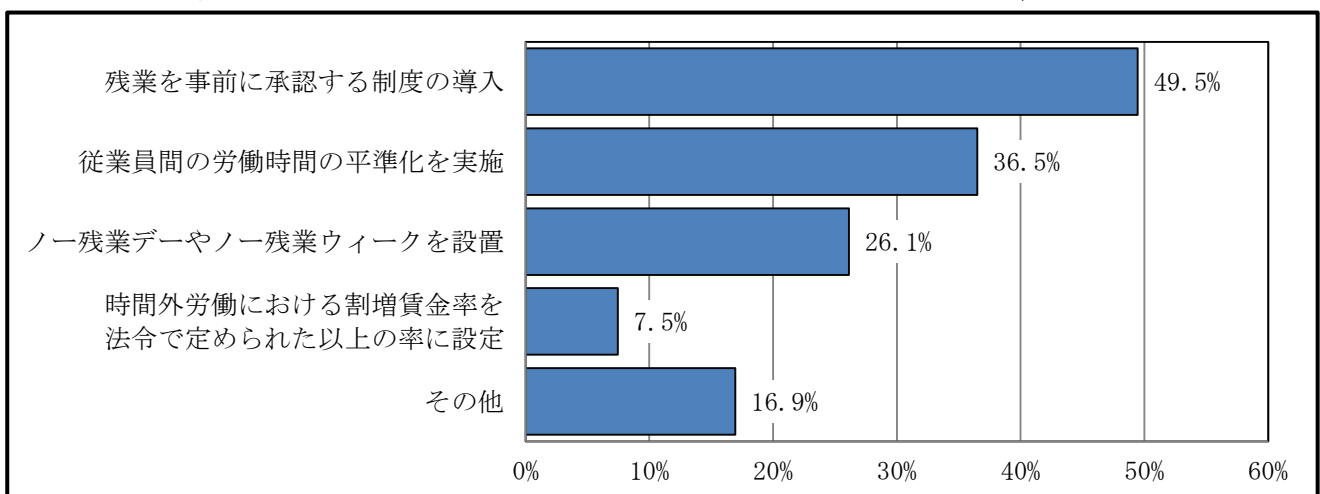
図表2-(2)-② 労使の話合いの機会の有無別の時間外労働の削減のための取組状況 (N=1,800)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

なお、時間外労働の削減のための取組を実施している事業所の取組内容をみると、図表2-(2)-③のとおり、「残業を事前に承認する制度の導入」とするものが49.5%と最も高く、次いで「従業員間の労働時間の平準化を実施」とするものが36.5%、「ノー残業デーやノー残業ウィークを設置」とするものが26.1%となっている。

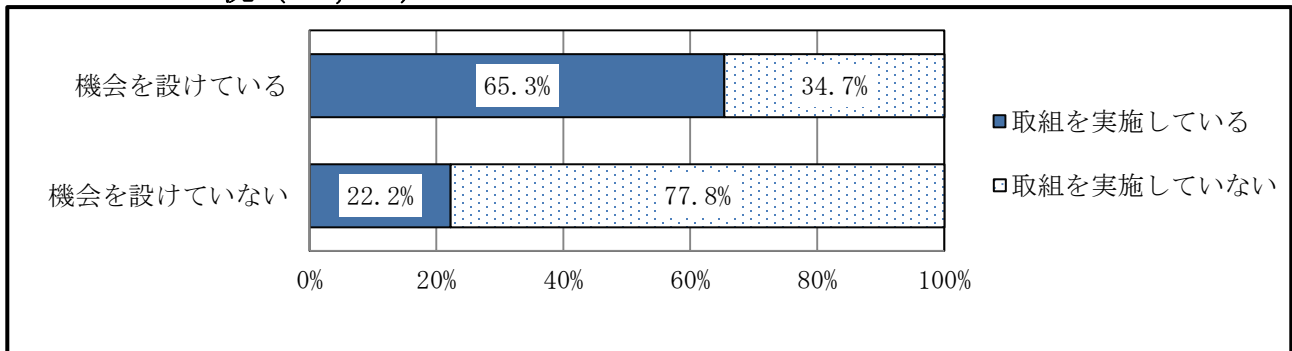
図表2-(2)-③ 時間外労働の削減のための取組内容（複数回答）(N=1,033)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

事業所アンケート調査結果により、労使の話し合いの機会の有無別に年次有給休暇の取得促進のための取組状況をみると、図表2-(2)-④のとおり、労使が話し合いの機会を設けている事業所のうち、当該取組を実施しているとするものが65.3%であるのに対し、労使が話し合いの機会を設けていない事業所では、当該取組を実施しているとするものは22.2%にとどまっている。

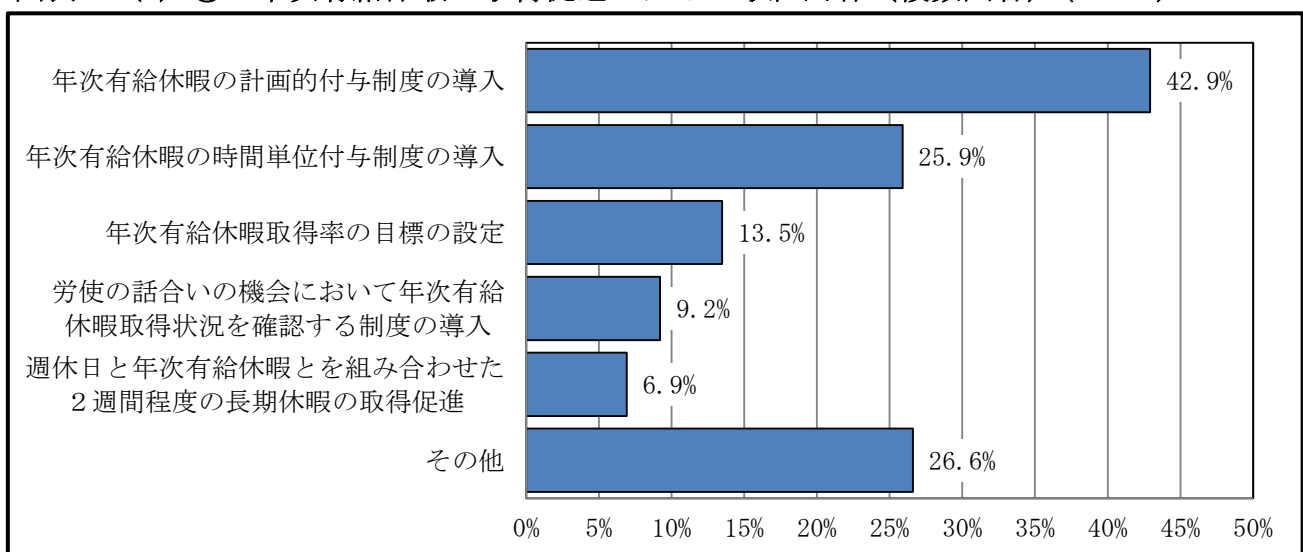
図表2-(2)-④ 労使の話し合いの機会の有無別の年次有給休暇の取得促進のための取組状況 (N=1,787)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

なお、年次有給休暇の取得促進のための取組を実施している事業所の取組内容をみると、図表2-(2)-⑤のとおり、「年次有給休暇の計画的付与制度の導入」とするものが42.9%と最も高く、次いで「年次有給休暇の時間単位付与制度の導入」とするものが25.9%、「年次有給休暇取得率の目標の設定」とするものが13.5%となっている。

図表2-(2)-⑤ 年次有給休暇の取得促進のための取組内容 (複数回答) (N=705)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

(イ) 労働時間等の設定の改善に係る取組に対する労使の話合いの機会等への影響

事業所アンケート調査結果を基に、時間外労働の削減のための取組に関してロジスティック回帰分析を行った結果、図表 2-(2)-⑥のとおり、当該取組の実施に対しては、①労使の話合いの機会を設けていること、②所定外労働時間数、③企業全体の従業員数は有意な正の影響がみられる。

この結果から、労使が話合いの機会を設けていることは、時間外労働の削減のための取組を実施する蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

図表 2-(2)-⑥ 時間外労働の削減のための取組に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1,338)

説明変数	標準回帰係数
労使の話合いの機会を設けていること	0.66208 ***
所定外労働時間数	0.15962 **
企業全体の従業員数	0.68817 ***
事業所の女性従業員数の割合	0.06364
増収	-0.06619
労働組合あり	0.06367

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
 2 目的変数は、時間外労働の削減のための取組の実施である。
 3 「所定外労働時間数」は、平成 24 年 3 月の従業員一人当たりの平均所定外労働時間数である。
 4 「企業全体の従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
 5 「事業所の女性従業員数の割合」は、事業所の全従業員数に対する女性従業員数の割合である。
 6 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 *** : 0.1%有意、** : 1%有意、* : 5%有意

事業所アンケート調査結果を基に、年次有給休暇の取得促進のための取組に関してロジスティック回帰分析を行った結果、図表 2-(2)-⑦のとおり、当該取組の実施に対しては、①労使の話合いの機会を設けていること、②年次有給休暇取得率、③企業全体の従業員数は有意な正の影響がみられる。

この結果から、労使が話合いの機会を設けていることは、年次有給休暇の取得促進のための取組を実施する蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

図表 2-(2)-⑦ 年次有給休暇の取得促進のための取組に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1,289)

説明変数	標準回帰係数
労使の話合いの機会を設けていること	0.71921 ***
年次有給休暇取得率	0.39993 ***
企業全体の従業員数	0.30528 **
事業所の女性従業員数の割合	0.12927
増収	0.00521
労働組合あり	0.02111

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
 2 目的変数は、年次有給休暇の取得促進のための取組の実施とした。
 3 「年次有給休暇取得率」は、平成 23 年度の従業員一人当たりの平均年次有給休暇取得率であ

- る。
- 4 「企業全体の従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
- 5 「事業所の女性従業員数の割合」は、事業所の全従業員数に対する女性従業員数の割合である。
- 6 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 ***：0.1%有意、**：1%有意、*：5%有意

(ウ) 事業者における労使が話し合いの機会を設けたことによる効果

調査した事業者のうち、労使が話し合いの機会を設けている事業者において、話し合いの機会を設けたことによる効果をみると、図表2-(2)-⑧のとおり、労使が話し合いの機会を設けたことにより、年次有給休暇取得率の向上、所定外労働時間の減少など、労働時間等の設定の改善に結び付いた例がみられた。

図表2-(2)-⑧ 労使が話し合いの機会を設けたことにより労働時間等の設定の改善に結び付いた例

- 年次有給休暇取得率が低調であったことから、全職員を対象に計画年休制度を導入した。同制度は、職員が月ごとに取得したい休暇日をあらかじめ各部署の責任者に報告し、責任者は部署ごとに月の勤務割を調整して休暇を取得させるものであり、これにより、1年で年次有給休暇取得率が約25ポイント上昇した。
- 各課の係長などが出席する連絡調整会議（隔月開催）を通じて、勤務時間の改善等の要望事項や職場での問題点を把握することとしている。同会議において、従業員から公休数を増やしてほしいとの要望があったことから、公休数を5日増やしている。
- 業務の効率化や年次有給休暇取得率の目標値を設定し、目標の進捗状況等について話し合うこととしている。これにより、深夜時間帯の勤務がほとんどなくなり、また、従業員も労働時間は適切に管理すべきもの、短縮することが望ましいものとの認識に変化してきた。
- 長時間労働が常態化していたことを踏まえ、労使が参加する委員会を設置し、同委員会で検討した結果、週1回の定時退社日の設定、各部署における業務の進め方の見直し（会議時間の短縮、資料を定型化することによる資料作成の合理化等）、業務の進め方の見直し例の社内イントラネットへの掲示等の措置を行っている。委員会設置後、所定外労働時間が減少している。
- 職員が複数の業務を身につけることができるように、特定の職員に業務が集中しないようにといった事項について周知を行っている。また、担当者が休暇を取得した場合でも、担当者以外でフォローできるような体制の整備に取り組んでいる。
- 所定外労働時間の削減のため、午後9時までには退社するよう社内で周知を行っており、また、部門ごとに担当者が社内を巡回して午後9時を過ぎても在社している社員に対しては早く退社するよう促している。このような取組により、ほとんどの社員は午後9時までに退社するようになっていることから、効果は挙がっていると考えている。

(注) 当省の調査結果による。

以上のことから、労使が話し合いの機会を設けることは労働時間等の設定の改善につながるものと考えられ、指標（話し合い）は、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に向けた政策効果を把握するために有効なものと考えられる。

(3) 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合及び年次有給休暇取得率

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」について数値目標が設定されている。

厚生労働省では、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることを目的として、①傘下事業場に対する現状把握や意識調査等により収集した好事例等の周知や傘下事業場への巡回指導等を行う中小企業事業主の団体又はその連合団体に対し、その経費を助成する労働時間等設定改善推進助成金（以下「推進助成金」という。）事業、及び②所定外労働時間削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置等を盛り込んだ職場意識改善に係る計画を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業事業主に対し助成金を支給する職場意識改善助成金（以下「改善助成金」という。）事業を実施している。

今回、両助成金事業について、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、次のような状況がみられた。

① 推進助成金事業

- i) 調査した 22 都道府県労働局管内における延べ 66 推進助成金受給団体のうち、事業実施前と比較して事業終了時に、傘下事業場の平均所定外労働時間が減少したものが 58 団体 (87.9%)、傘下事業場の平均年次有給休暇取得率が向上したものが 59 団体 (89.4%) となっている。
- ii) 推進助成金受給団体の傘下事業場の平均所定外労働時間等は、全国の事業所の平均所定外労働時間等を上回って改善している。
- iii) 調査した推進助成金受給団体では、推進助成金事業の実施により労働時間等の設定の改善に関する意識が高まった等の効果があったとしている。

② 改善助成金事業

- i) 調査した 25 都道府県労働局管内における 145 改善助成金受給事業所のうち、事業実施前と比較して 2 年度目の事業終了時に、平均所定外労働時間が減少したものが 123 事業所 (84.8%)、平均年次有給休暇取得率が向上したものが 111 事業所 (76.6%) となっている。
- ii) 調査した改善助成金受給事業所では、改善助成金事業の実施により平均所定外労働時間の減少につながった等の効果があったとしている。

以上のとおり、両助成金事業の受給者等において、平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率の改善の傾向はみられるが、事業場等における「週労働時間 60 時間以上の

雇用者の割合」の削減効果（事業の実施前後の測定値を比較し、これにより得られる削減方向の効果をいう。以下同じ。）は把握することとされておらず、この数値目標の達成に向け寄与する度合いは確認できなかった。

厚生労働省では、当該削減効果を把握することとされていない理由について、両助成金事業は、憲章、行動指針等を踏まえ、労働時間等の設定改善を進め、仕事と生活の調和の実現を図っていくことを目的とした「労働時間等設定改善に向けた取組の推進事業」の一部であり、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導や労働時間等見直しガイドラインの周知・啓発等を含む推進事業全体の中期的な目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の数値目標の達成を目指しているものであるためなどとしている。

一方、憲章において、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであるといった働き方の二極化が指摘されており、また、憲章及び行動指針の趣旨を踏まえた労働時間等見直しガイドラインにおいても、労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展している状況にあり、全労働者を平均しての年間総実労働時間を削減するという目標を用いることは時宜に合わなくなってきたとされている。

こうした背景等から、仕事と生活の調和の実現に向けては、平均所定外労働時間の削減に併せて、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減に向けた取組が重要なものとなっている。

しかし、推進助成金事業については、①厚生労働省において、傘下事業場における週労働時間 60 時間以上の雇用者の有無は把握しているものの、その割合等の把握など定量的な把握は十分行われていない、②事業要綱等において、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減に向けた具体的な取組が明確になっていないなどの状況がみられた。

仕事と生活の調和の実現に向け、長時間労働の抑制は重要であり、厚生労働省は、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」の数値目標の達成に向けて、両助成金事業以外にも、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導や、労働時間等見直しガイドラインの周知などを実施しているが、企業における労働時間等の設定の改善を一層促進するため、助成以外の手法も含め、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶ施策・事業の実施について幅広く検討することが望まれる。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

行動指針において、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年

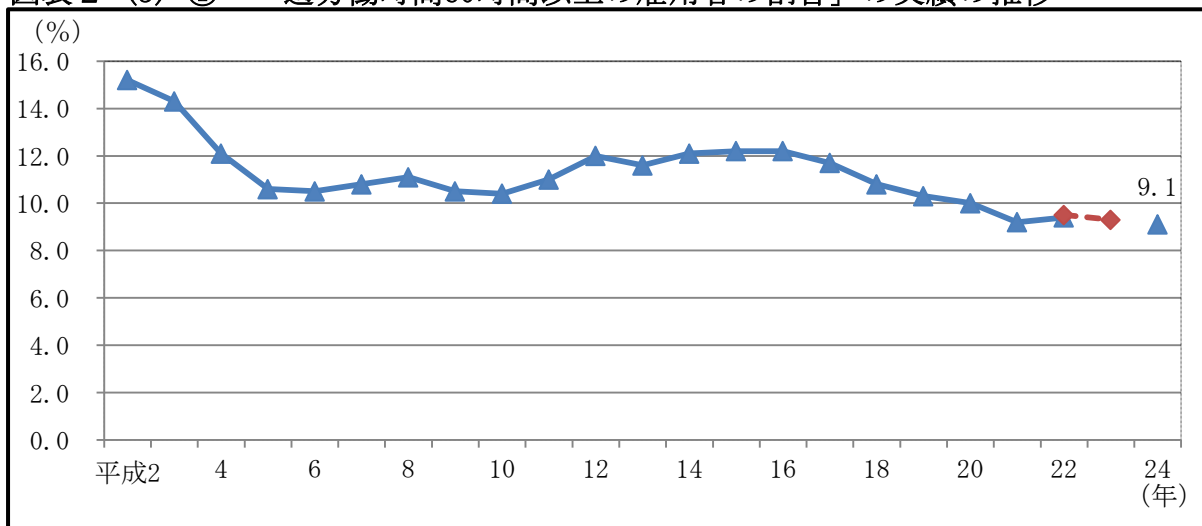
次有給休暇取得率」について数値目標が設定されている。

「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の算定方法は、行動指針において、労働力調査による、非農林業雇用者（休業者を除く。）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合とされている。

「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、平成32年に「平成20年（10%）から5割減」とされている。

なお、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の実績は、図表2-(3)-①のとおり、平成20年までは10%以上の値で推移していたが、17年以降は減少傾向となっており、21年以降は10%を下回る値で推移している。

図表2-(3)-① 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の実績の推移



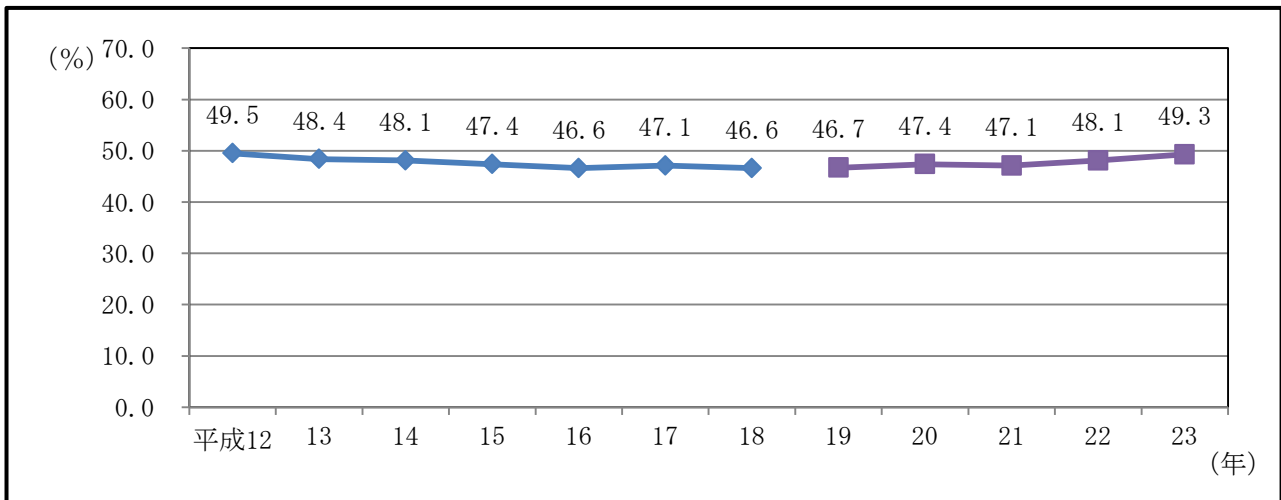
- (注) 1 「労働力調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。
2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国の割合である。

「年次有給休暇取得率」の算定方法は、行動指針において、「就労条件総合調査」(厚生労働省)により、常用労働者数が30人以上の民間企業における、年次有給休暇に係る全付与日数における全取得日数の割合とされている。なお、全付与日数には繰越日数を含まない。

「年次有給休暇取得率」の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、平成32年に70%とされている。

なお、「年次有給休暇取得率」の実績は、図表2-(3)-②のとおり、50%を下回る水準をほぼ横ばいで推移しており、平成23年は49.3%となっている。

図表 2-(3)-② 「年次有給休暇取得率」の実績の推移



- (注) 1 「就労条件総合調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 同調査は、平成18年以前は、「本社の常用雇用者が30人以上の民間企業」が調査対象とされていたが、19年以降は、「常用雇用者が30人以上の民間企業」を対象としている。
 3 平成23年は、東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替している。
 なお、被災地域とは、「津波による浸水範囲の面積(概略値)について(第5報)」(平成23年4月18日国土地理院)により津波の浸水を受けた地域並びに東京電力株式会社福島第一原子力発電所において発生した事故に関し設定された警戒区域等(市区町村単位)である。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の推進助成金事業及び改善助成金事業は、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を、平成20年の10%から半減させ、平成32年までに5%とすること」、「年次有給休暇取得率を、平成32年までに70%とすること」等に対して一定の影響を及ぼすものであると考えられることから、両助成金事業を調査対象とした。

a 推進助成金事業

国は、労働時間等設定改善法第3条第1項の規定に基づき、労働時間等の設定の改善について、事業主、労働者その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつ、その実情に応じてこれらの者に対し、必要な指導、援助等を行うこととされている。

厚生労働省は、同項の規定に基づき、平成18年度から団体を対象として、労働時間等の設定の改善のため、推進助成金事業を実施している。

本事業は、その事業内容に応じて助成金を支給するものであり、支給対象となる事業は、図表2-(3)-③のとおり、団体が自主的に行う、①方針策定等、

②好事例の収集、普及啓発、③セミナーの開催、④巡回指導等の事業等となっている。

また、他の年齢層と比較して実労働時間が長く、出産及び育児等の子育てを担う中心世代である25歳から39歳までの労働者の労働時間等の設定の改善に重点的に取り組んだ団体に対しては、追加(上乘せ)して助成金が支給される。

なお、推進助成金の支給対象期間は、4月1日から翌年3月末日までの一事業年度であり、1回に限り継続が可能となっている。

図表2-(3)-③ 推進助成金事業における主な支給対象事業

主な事業	事業内容
方針策定等	好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催、巡回指導等の事業を推進するに当たって、いずれの事項に重点を置いて推進事業を行うか等の方針を策定し、その後のフォローを実施等
好事例の収集、普及啓発	労働時間等の設定の改善に向けて、傘下事業場における現状や意識等の調査・把握、好事例の収集のためのアンケート調査、ヒアリング調査等の実施により、傘下事業場に周知するための好事例集等を作成し、傘下事業場に配布等
セミナーの開催	傘下事業場における労働時間等の設定の改善に向けた気運の醸成のためのセミナーの開催
巡回指導等	傘下事業場において労働時間等の設定の改善を行う際に生じる労務管理上の諸問題の改善を図るための指導、相談等

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

b 改善助成金事業

厚生労働省は、労働時間等設定改善法第3条第1項の規定に基づき、平成20年度から中小企業の労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、改善助成金事業を実施している。

本事業は、事業主が労働時間等の設定の改善に向けた職場意識改善に係る計画(以下「職場意識改善計画」という。)を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した事業主に対して助成金を支給するものである。

事業主は、職場意識改善計画に、①労働時間等設定改善委員会の設置等労使の話合いの機会の整備、②所定外労働時間削減のための措置、③年次有給休暇の取得促進のための措置等を盛り込むこととされ、策定後は都道府県労働局に提出し認定を受けることとされている。

なお、職場意識改善計画の実施期間は、認定日が属する年度を含めた2年間とされている。

イ 把握する内容及び手法

両助成金事業について、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」に関する施策・事業の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

- ① 推進助成金を受給した団体の傘下事業場又は改善助成金を受給した事業所における事業実施前と終了時の所定外労働時間及び年次有給休暇取得率の動向、事業の取組状況等について、実地調査により把握・分析した。
- ② 事業所における年次有給休暇取得率に対して、改善助成金受給の有無等が影響しているかを、事業所アンケート調査結果等を基にロジスティック回帰分析を行うことにより把握・分析した。
- ③ 事業所における所定外労働時間の削減や年次有給休暇取得率の向上に係る効果的な取組及びその背景・要因について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 推進助成金事業

a 推進助成金事業の実施状況

推進助成金事業の予算額、執行額等の推移をみると、図表 2-(3)-④のとおり、予算額は平成 19 年度をピークに毎年度減少しており、23 年度においては、本事業が開始された 18 年度に比べて 4 割以上減少している。

図表 2-(3)-④ 推進助成金事業の予算額、執行額等の推移 (単位：千円、%)

区分	平成 18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
予算額	200,000 <100>	430,000 <215.0>	358,800 <179.4>	333,500 <166.8>	194,750 <97.4>	110,625 <55.3>	90,000 <45.0>
執行額	61,929	229,910	241,902	186,289	129,349	83,735	
執行率	31.0	53.5	67.4	55.9	66.4	75.7	

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 〈 〉内は、平成 18 年度の予算額を 100 とした場合の指数である。
 3 「執行額」は、千円未満の端数を切り捨てている。
 4 額は前年度下半期分と当年度上半期分の合計額である (平成 18 年度は上半期分のみ)。

また、推進助成金の受給団体数及び傘下事業場数をみると、図表 2-(3)-⑤のとおり、受給団体数は、平成 19 年度をピークに毎年度減少し、平成 23 年度は 14 団体のみとなっており、受給団体の傘下事業場数も、事業が開始された 18 年度に比べて約 9 割減少するなど低調となっている。

こうしたことから、厚生労働省では、平成 25 年度から、①都道府県労働局による周知に加え、新たに厚生労働省本省から各団体の本部に対し推進助成金事業の周知活動を実施、②団体の当該年度の方針を決定する総会が 5 月に開催されることが多いことから、事業の実施を申請しやすくするよう、申請期限を

5月末日から7月末日まで延長、③所定外労働時間数が多いなど重点的な指導等が必要な事業場に対する個別指導について助成対象に追加、④年次有給休暇の取得日数、所定外労働時間の削減時間等を事業の成果目標として設け、その達成状況に応じた補助率を設定するなど、推進助成金事業の見直しを行っている。

図表 2-(3)-⑤ 推進助成金事業の事業実績の推移 (単位: 団体、事業場、千円)

区分	平成 18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
助成金受給団体数	63 <100>	69 <109.5>	49 <77.8>	35 <55.6>	29 <46.0>	14 <22.2>
傘下事業場数	12,845 <100>	11,230 <87.4>	6,018 <46.9>	4,400 <34.3>	3,169 <24.7>	793 <6.2>
支給金額	180,951	275,950	201,492	158,890	99,324	45,213

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 () 内は、平成 18 年度の値を 100 とした場合の指数である。
 3 「支給金額」は、千円未満の端数を切り捨てている。

b 推進助成金事業の効果

推進助成金受給団体の傘下事業場における推進助成金事業実施前と終了時の所定外労働時間及び年次有給休暇取得率の動向等をみると、次のとおりとなっていた。

- ① 調査した 22 都道府県労働局 (注) 管内の延べ 66 団体 (以下「調査対象 66 団体」という。) における推進助成金事業実施前と終了時の傘下事業場の平均所定外労働時間を比較したところ、図表 2-(3)-⑥のとおり、i) 終了時に平均所定外労働時間が減少したものは延べ 58 団体 (87.9%)、ii) 終了時に減少していないものは 6 団体 (9.1%)、iii) これを把握していないものは 2 団体 (3.0%) となっている。

なお、減少していない 6 団体では、その理由として、景気の影響で業務量が増大したため等としている。

- (注) 調査対象とした 26 都道府県労働局のうち、平成 20 年度から 22 年度までの間に推進助成金の支給実績があった 22 都道府県労働局を対象とした。

図表 2-(3)-⑥ 推進助成金事業実施前と終了時の平均所定外労働時間の動向 (単位: 団体、%)

団体数	平均所定外労働時間		
	減少した	減少していない	把握していない
66(100)	58(87.9)	6(9.1)	2(3.0)

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 () 内は、構成比である。

- ② 調査対象 66 団体における推進助成金事業実施前と終了時の傘下事業場の平均年次有給休暇取得率を比較したところ、図表 2-(3)-⑦のとおり、i)

終了時に平均年次有給休暇取得率が増加したものは延べ59団体(89.4%)、
 ii) 終了時に増加していないものは延べ4団体(6.1%)、iii) これを把握
 していないものは3団体(4.5%)となっている。

図表2-(3)-⑦ 推進助成金事業実施前と終了時の平均年次有給休暇取得率の動向

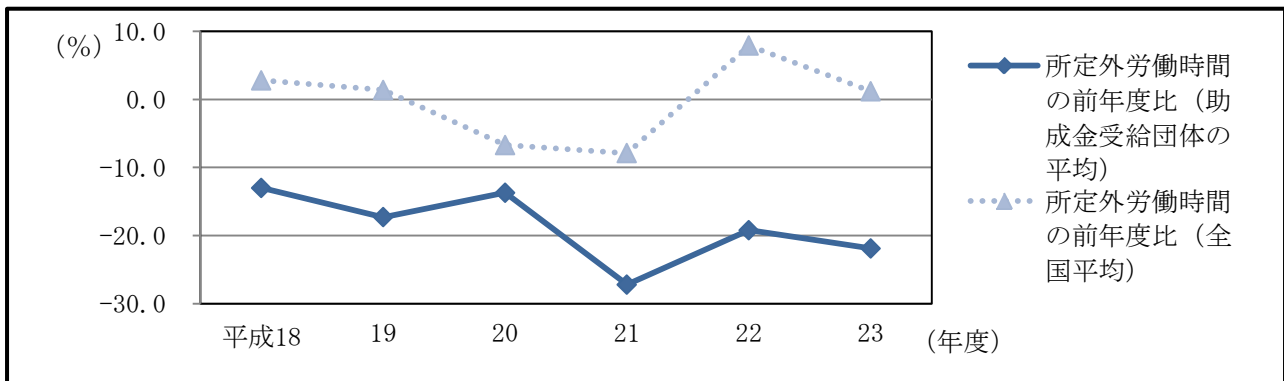
(単位：団体、%)

団体数	平均年次有給休暇取得率		
	増加した	増加していない	把握していない
		4 (6.1)	3 (4.5)

(注) 1 当省の調査結果による。
 2 ()内は、構成比である。

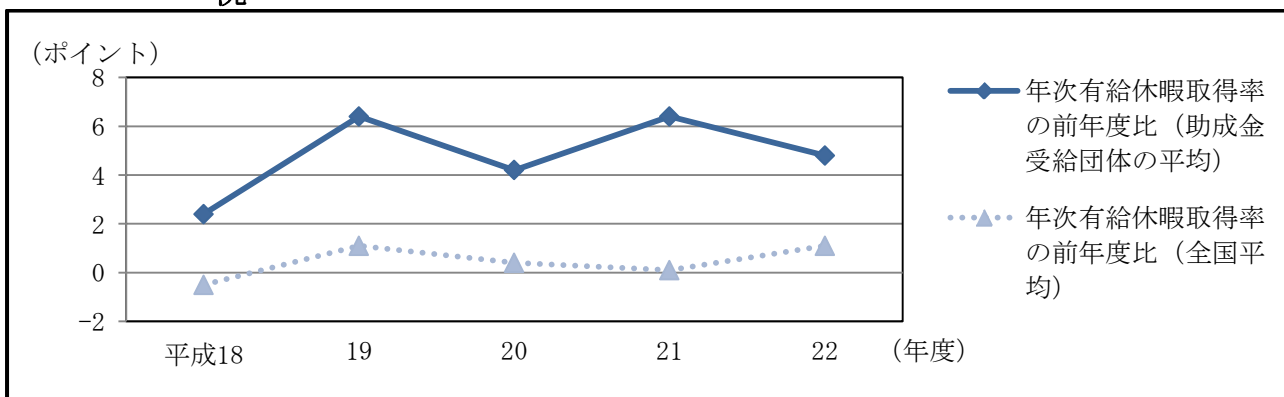
③ 推進助成金受給団体の傘下事業場における事業終了時の平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率(前年度比)を全国の事業所の平均値と比較してみると、図表2-(3)-⑧及び図表2-(3)-⑨のとおり、いずれにおいても、全国平均を上回って改善されている。

図表2-(3)-⑧ 推進助成金受給団体等の平均所定外労働時間(前年度比の割合)の状況



(注) 1 当省の調査結果及び「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 「所定外労働時間の前年度比(全国平均)」は、常用雇用者5人以上の事業所の平均である。
 3 縦軸は、当該年度の平均所定外労働時間の前年度と比較した割合を示す。

図表2-(3)-⑨ 推進助成金受給団体等の平均年次有給休暇取得率(前年度比の差分)の状況

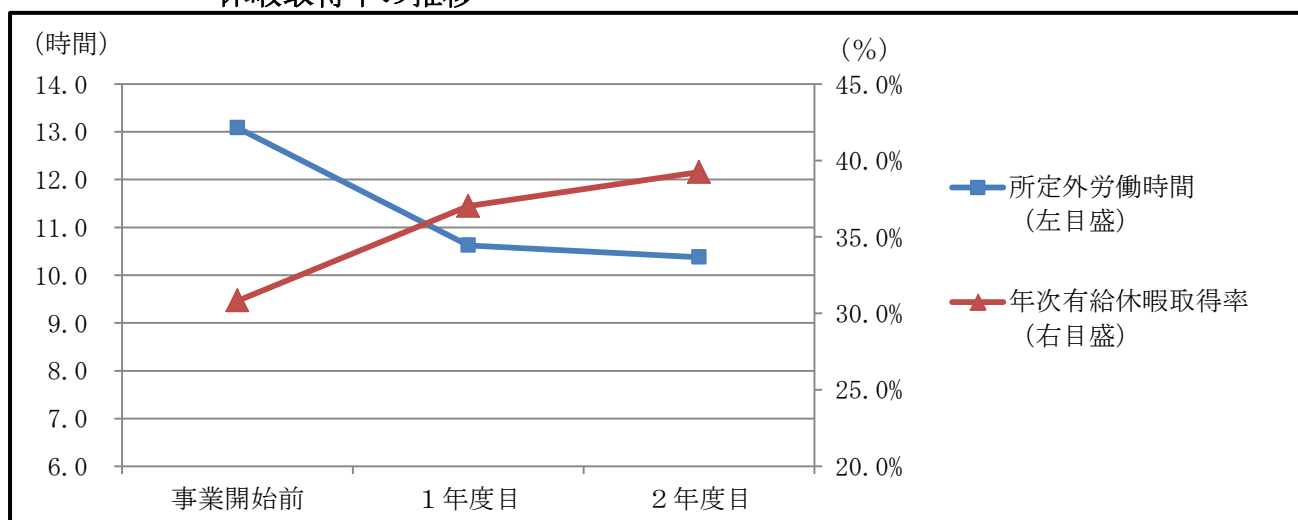


(注) 1 当省の調査結果及び「就労条件総合調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。

- 2 「年次有給休暇取得率（全国平均）」は、本社の常用雇用者が 30 人以上の民間企業の平均である。
- 3 縦軸は、当該年度の年次有給休暇取得率の前年度と比較した差分を示す。

④ 調査対象 66 団体のうち、2 年間継続して事業を実施した 15 団体の傘下事業場における 1 年度目と 2 年度目の平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率をみると、図表 2-(3)-⑩のとおり、事業を継続的に実施することにより更にこれらが改善している。

図表 2-(3)-⑩ 推進助成金受給団体における事業実施期間別所定外労働時間と年次有給休暇取得率の推移



(注) 当省の調査結果による。

- ⑤ 調査した推進助成金受給団体からは、推進助成金事業の効果について、次のような意見が聴かれた。
- i) 事業の実施により労働時間等設定の改善に係る取組を行う契機となった。また、傘下事業場及びその従業員において、労働条件の改善の必要性に対する意識を高めることができた。
 - ii) 事業の実施により、経営者及び従業員の労働時間に対する意識改善の一助になった。特に、巡回指導により指導を受けた経営者は、労働時間等の設定の改善に関する意識が高まった。
 - iii) 団体が実施したアンケート調査により、傘下事業場の労働時間等の現状が把握でき、団体として傘下事業場の労働時間等について見直す機会となった。
- ⑥ 一方、調査した推進助成金受給団体からは、推進助成金事業について、次のような意見・要望等が聴かれた。
- i) 労働時間等の実態把握のためアンケートを実施したが、特に規模の小さ

い事業場からは、仕事以外のことに時間を取られることを負担に感じる、自社の人事・労務管理情報を知られたくない等の理由により、回答があまり得られなかった。また、会議やセミナーへの傘下事業場の参加も低調となっている。

- ii) 事業の効果の継続性を確保する観点から、事業終了後も傘下事業場に対しアンケート調査を実施するなどのフォローアップが必要と認識しているが、事業終了後の取組については、その費用を団体が負担することとなるため、フォローアップは行っていない。事業終了後のフォローアップを事業メニューとし、その経費についても支給対象としてほしい。
- iii) 当団体では、事業を2年連続で実施することにより効果がみられたが、更なる労働時間の縮減等の普及・浸透には期間が必要であり、事業期間をある程度延長してほしい。
- iv) 労働時間の縮減等を効果的に実施している企業への視察等も支給対象事業としてほしい。
- v) 事業は、団体における事務的負担が大きく、事務局の体制整備や社会保険労務士など専門家の助言がなければ困難と考える。

なお、本事業については、前述 i) から v) のような意見・要望等が聴かれたが、会計検査院が、平成 24 年 10 月、厚生労働省に対し、i) 正確なアウトカム実績（事業実施前後で比較した所定外労働時間の削減割合や年次有給休暇取得率の上昇度合いの実績値）を把握するため、厚生労働省本省は体制を整備すること、ii) 推進助成金支給後の事業主の取組状況を把握するため、都道府県労働局に対して適時にフォローアップを行うよう周知徹底を図ることなど、当該意見・要望等に関する事項の一部に関連する意見表示を行っている。

以上のことから、推進助成金事業は、平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率の改善の傾向がみられるという点で、助成金受給団体の傘下事業場に対する一定の効果は認められる。

(4) 改善助成金事業

a 改善助成金事業の実施状況

改善助成金事業の予算額、執行額等の推移をみると、図表 2-(3)-①のとおり、平成 22 年度をピークに減少しており、23 年度の予算額は、2 年度目の支給が開始された 21 年度と比べて約 5 % 減少している。(注)

(注) 職場意識改善計画の実施期間は2年間とされている。事業は平成20年から開始されたため、実際に事業所に対し2年度目分の助成金が支給されたのは21年度分からとなる。

図表2-(3)-⑪ 改善助成金事業の予算額、執行額等の推移 (単位:千円、%)

区分	平成20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
予算額	210,000	729,500 <100>	850,800 <116.7>	688,000 <94.3>	591,000 <81.0>
執行額	170,000	381,500	597,000	490,500	
執行率	81.0	52.3	70.2	71.3	

(注) 1 当省の調査結果による。

2 〈〉内は、2年度目の支給が開始された平成21年度の予算額を100とした場合の指数である。

また、改善助成金の支給件数をみると、図表2-(3)-⑫のとおり、平成21年度以降700件を超えて推移しており、23年度は724事業所に対して支給している。

平成23年度の支給件数は、2年度目の支給が開始された21年度と比較すると、約2%増加している。

図表2-(3)-⑫ 改善助成金事業の支給件数の推移 (単位:件)

区分	平成20年度	21年度	22年度	23年度
支給件数	340	711 <100>	845 <118.8>	724 <101.8>

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成21年度以降は、1年度目と2年度目の支給件数の合計値である。

3 〈〉内は、2年度目の支給が開始された平成21年度の支給件数を100とした場合の指数である。

b 改善助成金事業の効果

調査した25都道府県労働局(注)管内の145改善助成金受給事業所(以下「調査対象145事業所」という。)における改善助成金事業実施前と終了時の所定外労働時間及び年次有給休暇取得率の動向等をみると、次のとおりとなっていた。

(注) 調査対象とした26都道府県労働局のうち、平成22年度に改善助成金(2年度目)の支給実績があった25都道府県労働局を対象とした。

① 調査対象145事業所における改善助成金事業実施前と終了時の平均所定外労働時間を比較したところ、図表2-(3)-⑬のとおり、事業終了時(2年度目)に平均所定外労働時間が減少したものは123事業所(84.8%)、減少していないものは22事業所(15.2%)となっている。

減少していない22事業所では、その理由として、i)事業開始後に業務が軌道に乗り業務量が増えたため、ii)育休職員(短時間含む。)が生じ、

当該職員の業務を補う必要があったため等としている。

図表 2-(3)-⑬ 改善助成金事業実施前と終了時の平均所定外労働時間の動向

(単位：事業所、%)

事業所数	平均所定外労働時間	
	減少した	減少していない
		22(15.2)

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 ()内は、構成比である。

② 調査対象 145 事業所における改善助成金事業実施前と終了時の平均年次有給休暇取得率を比較したところ、図表 2-(3)-⑭のとおり、事業終了時(2 年度目)に平均年次有給休暇取得率が増加したものは 111 事業所(76.6%)、増加していないものは 34 事業所(23.4%)となっている。

増加していない事業所では、その理由として、i) 所定外労働時間の削減を最優先にしており年次有給休暇の対応まで手が回らなかったため、ii) 事業実施期間中に週休 3 日制を導入したことにより、従業員の年次有給休暇取得のニーズが低下したため等としている。

図表 2-(3)-⑭ 改善助成金事業実施前と終了時の平均年次有給休暇取得率の動向

(単位：事業所、%)

事業所数	平均年次有給休暇取得率	
	増加した	増加していない
		34(23.4)

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 ()内は、構成比である。

③ 事業所アンケート調査結果を基に、平成 23 年度の平均年次有給休暇取得率に関してロジスティック回帰分析を行った結果、図表 2-(3)-⑮のとおり、事業所における平均年次有給休暇取得率に対しては、年次有給休暇の取得促進のための取組の実施が有意な正の影響がみられる。

この結果から、年次有給休暇の取得促進のための取組の実施は、年次有給休暇取得率を高めることにつながるものと考えられる。

なお、今回の分析では、改善助成金の受給と年次有給休暇取得率との間には有意な影響はみられなかった。

図表 2-(3)-⑮ 平均年次有給休暇取得率に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1, 355)

説明変数	標準回帰係数
改善助成金の受給	0.03029
年次有給休暇の取得促進のための取組の実施	0.25836 ***
企業全体の従業員数	-0.02348
労働組合あり	0.01550
増収	0.02879

- (注) 1 当省の実地調査結果及び事業所アンケート調査結果による。
 2 目的変数は平均年次有給休暇取得率である。
 3 「年次有給休暇の取得促進のための取組」は、i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入、ii) 年次有給休暇取得率の目標設定等を示す。
 4 「企業全体の従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
 5 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 *** : 0.1%有意、** : 1%有意、* : 5%有意

④ 調査した改善助成金受給事業所からは、改善助成金事業の効果について、次のような意見が聴かれた。

- i) 改善助成金事業を開始する前までは退職する従業員が多く、従業員の入替わりが激しかったが、事業を実施後は、退職する従業員がいなくなり、従業員の定着率が高まった。さらに、職場内の雰囲気良くなったことで、求人募集に対する応募者数も倍増した。
- ii) 従業員は、ワーク・ライフ・バランスという言葉も知らない状況であったが、ワーク・ライフ・バランスが必要とされる社会的な背景や意義について理解が進んだのではないかと。また、従業員一人一人が計画的に仕事を進めることで、作業の効率化に対する意識を高められたのではないかと考える。

⑤ 調査した改善助成金受給事業所の中には、図表 2-(3)-⑯のとおり、本事業の活用により労働時間等の設定の改善を効果的に実施している例がみられた。

図表 2-(3)-⑯ 改善助成金受給事業者における効果的な取組の例

<p>(事例 1)</p> <p>事業者（飲食サービス業）は、近年、労働問題に関する訴訟などが頻発している社会状況を踏まえ、所定外労働時間の削減など労働環境の改善を図るとともに、経営不振の状況を打開すべく労働生産性の向上に向けた職員の意識改革を行うため、改善助成金事業に取り組むこととした。</p> <p>取組後、従業員一人当たりの年間所定外労働時間の削減状況は、下表のとおり、改善助成金受給 2 年度目（平成 22 年度）で受給する前の年度（平成 20 年度）比 136 時間減（削減率 45.5%）を達成した。また、改善助成金事業終了後の平成 23 年度も、前年度比 5 時間減（削減率 3.1%）と引き続き削減を達成している。</p> <p>事業者では、所定外労働時間の削減を図るため講じた取組のうち、前述の結果に最も効果のあった取組として、以下の二つを挙げている(注)。</p> <p>① 業種柄、時期及び日によって繁忙の程度に差が生じることから、1 か月単位の変形労働時間制を採用していることをいかし、翌日の予約状況及び来客の見通しに合わせて、各部門長が従業員の出勤時間の繰り下げ、勤務時間の短縮等を実施</p>

- ② 「明日できることは今日しない」という方針の下に、不要な所定外労働の排除を徹底
 【例】 当日の対応で間に合うにもかかわらず、不測の事態による業務の遅延を懸念して、前日の所定外労働時間で行うことがあった宴会場のセッティング等
 また、事業者では、改善助成金を受給する前の年度及び受給初年度までは業績が赤字であったが、2年度目からは黒字に転じているとしている。

(注) 事業者では、所定外労働時間の削減を図るため、前述の二つの取組以外に、月1回のノー残業デーの実施、従業員間の労働時間の平準化の実施等を行ったとしている。

表 従業員1人当たりの年間所定外労働時間

区分	受給前年度 (平成20年度)	受給2年度目 (22年度)	受給終了後 (23年度)
年間所定外労働時間	299時間	163時間	158時間
前年度等との比較	—	△136時間 (△45.5%)	△5時間 (△3.1%)

(事例2)

事業者(建設業)は、平成21年度から四半期に1回の頻度で職場改善委員会を開催し、同委員会において、工事監督の実施状況、労働時間・残業時間等の確認、従業員の健康状態、休暇の取得状況等を把握するほか、従業員からの業務の改善に関する提案等を聴取している。

また、同委員会を通じて、職場意識改善計画の内容を職員に周知したことにより、年次有給休暇取得率の向上、所定外労働時間の減少につながったとしている。

さらに、所定外労働時間の削減のため、就業時間内(17時)に終業できるよう、15時頃に仕事の進捗状況を打ち合わせることにした。この結果、従業員間での仕事の分け合い、助け合いが行われ、終業時間がほぼ一定になり、所定外労働時間も減少した。また、従業員も終業時間を意識するようになっており、取組が定着しつつあるとしている。

表 従業員1人当たりの年間所定外労働時間及び年次有給休暇取得率

区分	受給前年度 (平成20年度)	受給2年度目 (22年度)	受給終了後 (23年度)
年間所定外労働時間	270時間	229時間	203時間
年次有給休暇取得率	10.7%	13.9%	17.2%

(注) 当省の調査結果による。

以上のことから、改善助成金事業は、受給事業所の平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率に改善の傾向がみられるという点で、一定の効果は認められる。

一方、調査した改善助成金受給事業所及び都道府県労働局において、次のような状況がみられた。

- i) 調査した改善助成金受給事業所において、職場意識改善計画策定以前から設定している事項である「ノー残業デーの設定」を職場意識改善計画における取組事項に含めているものがみられた。
- ii) 調査した改善助成金受給事業所において、従業員一人が家族の介護のため、

当該年度の年次有給休暇付与日数 10 日と翌年度からの前倒し付与分 12 日の合計 22 日の年次有給休暇を取得していた。しかし、取得日数（分子）には前倒し分の 12 日を加えているが、付与日数（分母）には加えていないものがみられた。

iii) 調査した改善助成金の支給実績のある 9 都道府県労働局のうち、平成 23 年度において、過去に改善助成金を受給した事業所に対し、個別訪問によるフォローアップを行っている都道府県労働局は 4 都道府県労働局にとどまっている。中小企業における労働時間等の設定の改善には、事業所における労働時間等の設定の改善に係る取組を定着させることが重要と考えられ、このため、事業終了後も労働時間等の状況を都道府県労働局へ報告させる、あるいは、都道府県労働局による指導等を行うなどのフォローアップが必要ではないかと考える。

なお、本事業については、前述 i) から iii) のような状況がみられたが、会計検査院が、平成 24 年 10 月、厚生労働省に対し、i) 正確なアウトカム実績（事業実施前後で比較した所定外労働時間の削減割合や年次有給休暇取得率の上昇度合いの実績値）を把握するため、厚生労働省本省は体制を整備すること、ii) 改善助成金支給後の事業主の取組状況を把握するため、都道府県労働局に対して適時にフォローアップを行うよう周知徹底を図ることなどについて意見表示を行っている。

また、財務省は、平成 24 年度の予算執行調査において、本事業の調査を実施し、厚生労働省に対し、改善助成金の使途を明確にし、事業所の規模に応じた公平な助成とするため、実費の助成とするなどの抜本的な見直しをすべきとの指摘を行っている。

これらの意見表示や指摘に対して厚生労働省が適切に対応することにより、上記の状況についても改善が図られることが期待される。

(ウ) まとめ

以上のとおり、両助成金事業の受給者等において、平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率の改善の傾向はみられるが、事業場等における「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減効果は把握することとされておらず、この数値目標の達成に向け寄与する度合いは確認できなかった。

厚生労働省では、当該削減効果を把握することとされていない理由について、両助成金事業は、憲章、行動指針等を踏まえ、労働時間等の設定改善を進め、仕事と生活の調和の実現を図っていくことを目的とした「労働時間等設定改善に向けた取組の推進事業」の一部であり、働き方・休み方改善コンサルタント（注）

による助言・指導や労働時間等見直しガイドラインの周知・啓発等を含む推進事業全体の中期的な目標として、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の数値目標の達成を目指しているものであるためなどとしている。

(注) 企業等における労働時間等の設定の改善等の効率的な推進に資することを目的として、都道府県労働局に当該分野の専門家である「働き方・休み方改善コンサルタント」を配置している。

なお、厚生労働省では、両助成金事業に関連した「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」に関する取組として、平成 25 年度から、推進助成金受給団体の傘下事業場や改善助成金受給事業主に対しアンケート調査を実施し、週労働時間 60 時間以上の雇用者の有無を把握し、該当者がいる場合は、働き方・休み方改善コンサルタントが当該事業場に対し個別訪問等を行っているとしている。

一方、憲章において、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであるといった働き方の二極化が指摘されており、また、憲章及び行動指針の趣旨を踏まえた労働時間等見直しガイドラインにおいても、労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展している状況にあり、全労働者を平均しての年間総実労働時間を削減するという目標を用いることは時宜に合わなくなってきたとされている。

こうした背景等から、仕事と生活の調和の実現に向けては、平均所定外労働時間の削減に併せて、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減に向けた取組が重要なものとなっている。

しかし、推進助成金事業については、①厚生労働省において、傘下事業場における週労働時間 60 時間以上の雇用者の有無は把握しているものの、その割合等の把握など定量的な把握は行われていない、②事業要綱等において、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の削減に向けた具体的な取組が明確になっていないなどの状況がみられた。

なお、改善助成金事業においては、前述のとおり、予算執行調査において抜本的な見直しをすべきとの検討の方向性が示されているところである。

仕事と生活の調和の実現に向け、長時間労働の抑制は重要であり、厚生労働省は、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」の数値目標の達成に向けて、両助成金事業以外にも、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導や、労働時間等見直しガイドラインの周知などを実施しているが、企業における労働時間等の設定の改善を一層促進するため、助成以外の

手法も含め、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶ施策・事業の実施について幅広く検討することが望まれる。

(4) メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合

(要旨)

(指標の有効性)

行動指針において、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合」(以下「指標 (メンタルヘルス)」という。)について数値目標が設定されている。

今回、指標 (メンタルヘルス) について、指標の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

① 指標 (メンタルヘルス) の実績をみると、平成 19 年から 23 年までの 4 年間に 10 ポイント増加しているが、同期間において、過去 1 年間にメンタルヘルス上の理由により連続 1 か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は増加しており、また、同期間において、仕事のストレスによる精神障害と労災認定された件数も増加傾向となっている。

また、事業所アンケート調査結果を基に、メンタルヘルスケアに関する措置を行っている事業所とこれを行っていない事業所の別に、メンタルヘルス上の理由により 1 か月以上休業した従業員数及び退職した従業員数の全従業員数に対する割合を比較したところ、メンタルヘルスケアに関する措置を行っている事業所の方が休業者率及び退職者率が低くなっている状況はみられなかった。

こうした状況について、厚生労働省では、これまでにメンタルヘルスケアに関する措置を行っていなかった事業所がメンタルヘルス不調者の早期発見等の対策を進めたことによる効果が現れたものと考えられ、メンタルヘルス不調者が顕在化している段階であるとしている。

② 指標 (メンタルヘルス) については、本来、業務に関連したメンタルヘルス上の理由により長期休業等をした労働者の割合等、より最終アウトカムに近い指標についても把握する必要があると考えられる。これについて、厚生労働省では、メンタルヘルス不調者が顕在化し増加傾向となっている現時点においては、指標 (メンタルヘルス) に加え、当該労働者の割合等を指標に設定することは困難であるとした上で、メンタルヘルスケアに関する措置を行っていない中小規模等の事業所については当該措置の実施を推進するとともに、当該措置を行っている大規模等の事業所については措置の内容が充実されるよう促進していくとしている。

以上のことから、指標 (メンタルヘルス) の数値目標の達成に向けた現状等のよりきめ細かな把握・検証に資するため、現時点においては、メンタルヘルスケアに関する措置内容別の事業所の割合といった参考指標の設定の必要があると考えられる。

ア 制度の概要

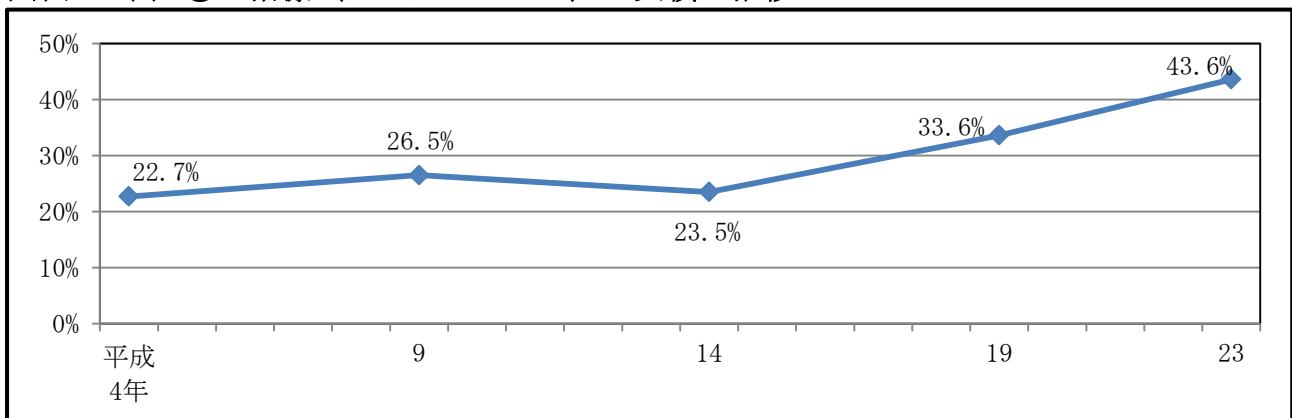
行動指針において、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（メンタルヘルス）について数値目標が設定されている。

指標（メンタルヘルス）の算定方法は、行動指針において、「平成 19 年度労働者健康状況調査」（厚生労働省）による、「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業場の割合とされており、「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「職場環境等の評価及び改善」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者への教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」なども含まれるとされている。

指標（メンタルヘルス）の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020 年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、平成 32 年までに 100%とされている。

なお、指標（メンタルヘルス）の実績は、図表 2-(4)-①のとおり、平成 14 年が 23.5%、19 年が 33.6%、23 年が 43.6%となっており、19 年から 23 年までの 4 年間で 10 ポイント増加している。

図表 2-(4)-① 指標（メンタルヘルス）の実績の推移



- (注) 1 「労働者健康状況調査」（厚生労働省）及び「平成 23 年労働災害防止対策等重点調査」（厚生労働省）に基づき当省が作成した。
2 平成 23 年の値は、「平成 23 年労働災害防止対策等重点調査」結果において、メンタルヘルスケア（事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置）に取り組んでいるとした事業所の割合である。
3 平成 23 年の値は、岩手県、宮城県及び福島県（被災 3 県）を除く値である。

イ 把握する内容及び手法

指標（メンタルヘルス）について、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に向けた指標の有効性の観点から、次のとおり、把握・分析した。

- ① メンタルヘルス上の理由により長期休業又は退職した労働者の動向及び労働災害保険の精神障害による認定数を既存統計により把握・分析した。
- ② 事業所におけるメンタルヘルスケアに関する措置の有無が、メンタルヘルス上

の理由による長期休業又は退職した労働者数にどのような影響を与えているかについて、事業所アンケート調査結果により把握・分析した。

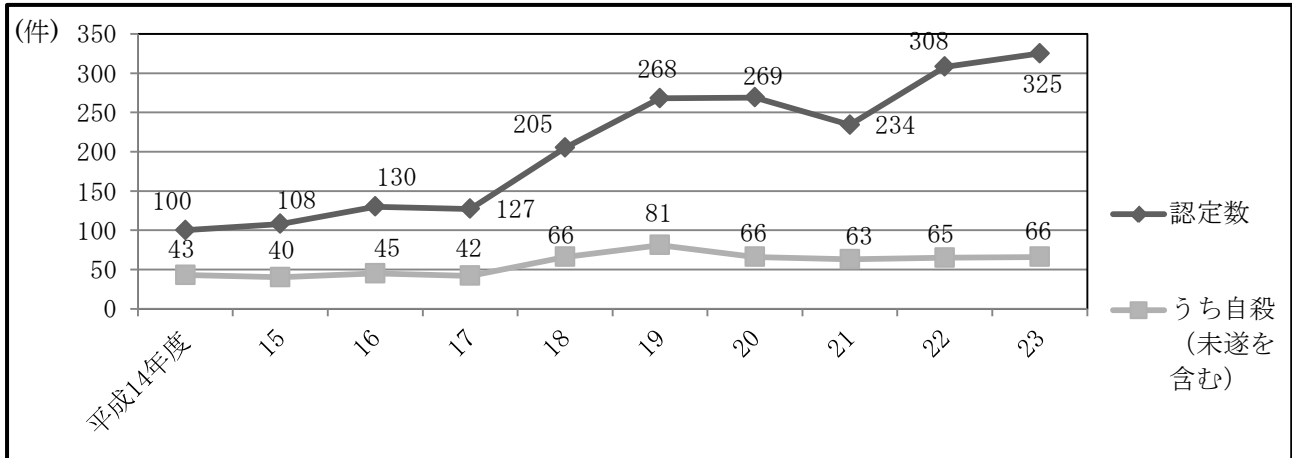
ウ 把握結果

- ① 指標（メンタルヘルス）は、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に向けた数値目標として設定されており、その実績をみると、前述アのとおり、平成19年から23年までの4年間で10ポイント増加している。

一方、「平成19年労働者健康状況調査」（厚生労働省）及び「平成23年度労働災害防止対策等重点調査」（厚生労働省）によると、過去1年間にメンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は、平成19年は7.6%であったものが、23年は9.0%と1.4ポイント増加している。

また、「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償の状況」（厚生労働省）によると、労働災害保険の精神障害による認定数（仕事上のストレスによる精神障害と認定された数）は、図表2-(4)-②のとおり、平成21年度には減少しているものの、全体では年々増加傾向にあり、19年度は268件であったものが、23年度は325件となり、約20%増加している。

図表2-(4)-② 労働災害保険の精神障害による認定数の推移



(注) 「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償の状況」（厚生労働省）に基づき当省が作成した。

- ② 事業所アンケート調査結果を基に、メンタルヘルスカケアに関する措置を行っている事業所とこれを行っていない事業所別に、メンタルヘルス上の理由により1か月以上休業及び退職した従業員の割合を比較したところ、図表2-(4)-③のとおり、休業者率は、措置を行っている事業所の平均が0.59%、これを行っていない事業所の平均が0.16%、退職者率は、措置を行っている事業所の平均が0.16%、これを行っていない事業所の平均が0.13%となり、措置を行っている事業

所の方が休業者率及び退職者率が低くなっている状況はみられなかった。

なお、措置を行っている事業者では、メンタルヘルス不調者が生じたことを契機にメンタルヘルスケアに関する措置を行ったとするもの、措置を行っていない事業者では、メンタルヘルス不調者がいないためメンタルヘルスケアに関する措置を行っていないとするものがみられた。

図表 2-(4)-③ メンタルヘルスケアに関する措置の有無別の休業者率、退職者率（休業者率 N=1,793、退職者率 N=1,708）
(単位：%)

区分	休業者率	退職者率
措置を行っている事業所	0.59	0.16
措置を行っていない事業所	0.16	0.13

(注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。

2 休業者率は、区分ごとに事業所の従業員の総数に占める過去1年間にメンタルヘルス上の理由で1か月以上休業した従業員の合計の割合であり、退職者数は、区分ごとに事業所の従業員の総数に占める過去1年間にメンタルヘルス上の理由で退職した従業員の合計の割合である。

こうした状況について、厚生労働省では、これまでにメンタルヘルスケアに関する措置を行っていなかった事業所がメンタルヘルス不調者の早期発見等の対策を進めたことによる効果が現れたものと考えられ、メンタルヘルス不調者が顕在化している段階であるとしている。

指標（メンタルヘルス）については、本来、業務に関連してメンタルヘルス上の理由により長期休業等をした労働者の割合等、より最終アウトカムに近い指標についても把握する必要があると考えられる。これについて、厚生労働省では、メンタルヘルス不調者が顕在化し増加傾向となっている現時点においては、指標（メンタルヘルス）に加え、当該労働者の割合等を指標に設定することは困難であるとした上で、メンタルヘルスケアに関する措置を行っていない中小規模等の事業所については当該措置の実施を推進するとともに、当該措置を行っている大規模等の事業所については措置の内容が充実されるよう促進していくとしている。

(注)

以上のことから、指標（メンタルヘルス）の数値目標の達成に向けた現状等のよりきめ細かな把握・検証に資するため、現時点においては、メンタルヘルスケアに関する措置内容別の事業所の割合といった参考指標の設定の必要があると考えられる。

(注) 平成23年労働災害防止対策等重点調査において、23年における事業所規模別のメンタルヘルスケアに取り組んでいる職場の割合は、事業所規模が10人から29人では37.9%、30人から49人では45.1%、50人から99人では60.4%、100人から299人では79.5%、300人から499人では93.1%、500人から999人では95.1%、1,000人から4,999人では98.7%、5,000人以上では100%となっている。

(要旨)

(施策・事業の有効性)

厚生労働省では、職場におけるメンタルヘルス対策を促進するため、委託事業として、各都道府県にメンタルヘルス対策支援センター（以下「支援センター」という。）を設置し、事業主、産業医、衛生管理者等の産業保健スタッフ等からの相談への対応、専門家による個別事業場への訪問支援等を実施するメンタルヘルス対策支援センター事業（以下「支援センター事業」という。）を実施している。

今回、支援センター事業について、指標（メンタルヘルス）に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

- ① 事業所アンケート調査結果を基に、ロジスティック回帰分析を行った結果から、事業所が支援センター事業を利用することは、メンタルヘルスカケアに関する措置を行う蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。
- ② 調査した事業者の中には、支援センターの説明会等に参加したことを契機として、メンタルヘルスカケアに関する措置を行っているものもある。

以上のことから、支援センター事業は、指標（メンタルヘルス）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、支援センター事業が指標（メンタルヘルス）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、支援センター事業の実績件数（事業場数）からみて限定的であると考えられる。

また、支援センター事業について、以下のような課題がみられた。

- ① 支援センター事業の受託者における個別事業場に対する訪問支援の実施状況をみると、厚生労働省との委託契約書（仕様書）に定める訪問支援を実施すべき事業場数（以下「最低実施事業場数」という。）を下回っているものがあつた。

また、一部の受託者では、最低実施事業場数を参考として支援センターごとに目標事業場数を設定しており、平成 23 年度における目標達成状況をみると、事業実績が目標事業場数を下回っている支援センターがあつた。これらの支援センターでは、その理由として、i) メンタルヘルスに関する専門家の確保が困難であるため、ii) 訪問支援の対象事業場の確保が困難であるためなどとしている。

一方、支援センターの中には、訪問支援を実施する事業場の選定を担当職員任せにせず、支援センターが訪問支援を実施する職員の担当地域ごとの対象事業場リストを作成するなど、独自の工夫により目標事業場数以上の実績を上げている例もあつた。

- ② 都道府県労働局及び労働基準監督署（以下「労働局署」という。）並びに各支援センターでは、職場のメンタルヘルス対策に関する説明会等の開催、支援センター事業に関するパンフレット等の配布などによる支援センター事業の周知・啓発を行って

るが、事業所アンケート調査結果によると、支援センター事業を知っている事業所は16.9%にとどまっており、特に企業規模が小さい事業所ほど、その認知度が低くなっている状況であった。

また、事業所アンケート調査結果によると、メンタルヘルスケアに関する措置を行っていない事業所では、その理由として、i) 取組の必要性を感じていないとするものが47.1%、ii) 取組内容や方法が分からないとするものが38.2%みられた。さらに、取組内容や方法が分からないとする事業所のうち、支援センター事業を知っているとすることは、4.5%のみとなっている。

③ 支援センター事業は、労働局署と支援センターが連携して取り組むこととされているが、今回、労働局署と支援センターの連携状況を調査した結果、次のような状況がみられた。

i) 調査した21都道府県労働局のうち、17都道府県労働局では、個別指導した事業場のみならず、集団指導した事業場や自主点検結果を提出した事業場等についても対象事業場として支援センターに連絡している一方、3都道府県労働局では、連絡した事業場の内訳（個別指導した事業場、集団指導した事業場等の別）を区別せず支援センターに連絡している。

ii) 調査した21都道府県労働局における支援センターへの対象事業場に関する連絡の実施状況をみると、a) 支援センターが独自に作成した連絡のための様式に必要な事項を記載する欄がないなど連絡内容が不十分となっているものが2都道府県労働局、b) 定められた連絡のための標準様式を活用せず、随時、電話で対象事業場に関する連絡を行っていることから、都道府県労働局と支援センターにおいて、連絡した対象事業場の把握件数が相違しているなど連絡方法が不適切なものが1都道府県労働局ある。

iii) 調査した21支援センターにおける労働局署への訪問支援の実施結果の報告状況をみると、a) 労働局署へ結果報告を行っていないものが2支援センター、b) 結果報告は行っているものの、訪問支援を行った事業場件数のみで、個別事業場への支援内容を報告していないものが2支援センターある。

iv) 支援センターは、労働局署から連絡を受けた事業場に対し訪問支援を行い、支援実施後、当該事業場の取組状況を聴取し、労働局署に報告することとされているが、調査した21支援センターのうち20支援センターでは当該報告を行っていない。

エ 制度の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標（メンタルヘルス）に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の支援センター事業は、職場

におけるメンタルヘルス不調の予防、メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応、休業者の職場復帰に至るまでの活動に対する支援など、職場のメンタルヘルス対策を促進する事業であることから、支援センター事業を調査対象とした。

支援センター事業の概要は次のとおりである。

- ① 厚生労働省は、職場のメンタルヘルス対策の促進等を図り、労働者の健康障害を防止するため、平成 20 年度から委託事業として、各都道府県に支援センターを設置し、事業主、産業医、衛生管理者等の産業保健スタッフ等からのメンタルヘルスに関する相談の受付、個別事業場に対する訪問支援、メンタルヘルス交流会の開催、相談機関の周知・紹介、職場のメンタルヘルス対策に関する説明会・講習会の開催などを行う支援センター事業を実施している。

なお、同省では、支援センター事業の委託に当たって、その対象地区を、平成 20 年度から 22 年度までは全国としていたが、23 年度からは、全国を北海道地区、東北地区、関東地区、中部地区、西日本地区及び九州・沖縄地区の 6 地区に区分し、地区ごとに企画競争入札によって選定した事業者と委託契約を締結（注）している。

（注）平成 20 年度から 22 年度までは、独立行政法人労働者健康福祉機構が全国の支援センターを一括して受託している。また、平成 23 年度は、社団法人日本産業カウンセラー協会が北海道地区を、独立行政法人労働者健康福祉機構が東北地区、関東地区、中部地区、西日本地区及び九州・沖縄地区の計 5 地区を受託している。

委託契約書において、受託者は、i) 委託者が定めた仕様書等に基づき、支援センター事業を実施しなければならない、ii) 都道府県ごとに支援センターを設置し、支援センターごとにメンタルヘルスに関する専門家を配置して業務を行うこととされている。

支援センターの業務内容は、委託契約書の仕様書において定められており、図表 2-(4)-④のとおり、相談の受付、個別事業場に対する訪問支援、メンタルヘルス交流会の開催、相談機関の周知・紹介、職場のメンタルヘルス対策に関する説明会・講習会の開催などとなっている。このうち、個別事業場に対する訪問支援（メンタルヘルス対策総合支援、管理監督者に対する教育及び職場復帰プログラムの作成支援）については、仕様書において、それぞれ最低実施事業場数が定められている。

なお、委託費の額は、委託契約書において上限が決められており、受託者は、事業実施結果等に応じて、上限の範囲内で委託費の支払いを受けることとされている。

図表 2-(4)-④ 支援センター事業の概要

業務の種類		業務内容
相談の受付		事業主、産業医、衛生管理者等の産業保健スタッフ等から電話、電子メール等による相談を受け、適切かつ迅速に回答すること。
個別事業場に対する訪問支援	メンタルヘルス対策総合支援	労働者の心の健康の保持増進に取り組もうとする事業場を訪問し、具体的な取組方法等に関する助言等
	管理監督者に対する教育	管理監督者の役割や管理監督者の取組事項などに関する教育
	職場復帰プログラムの作成支援	精神医療、労務管理等の専門家で構成されるチーム等により、職場復帰プログラムの作成等、職場復帰に関する総合的な支援
メンタルヘルス交流会の開催		地域の事業場、産業保健スタッフ、相談機関等とのネットワークを構築し、関係機関が連携して取組を行うことを目的として、事業者、産業医、衛生管理者等の産業保健スタッフ等を集め、メンタルヘルスに関する事例の検討等、関係者間の交流を行う会合を開催
相談機関の周知・紹介		厚生労働省が策定した登録基準に基づく相談機関の登録に関して周知。また、登録された相談機関の周知を行うとともに、事業者等の求めに応じて相談機関の紹介
職場のメンタルヘルス対策に関する説明会・講習会		職場のメンタルヘルス対策に関する説明会・講習会等を共催するなど、労働局署と連携した取組
産業保健スタッフに対するメンタルヘルスに関する最新情報、説明会の案内情報の提供		事業者、産業医、衛生管理者等の産業保健スタッフに対し、事業内容、メンタルヘルスに関する最新の情報、説明会の案内等の情報を提供

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 個別事業場に対する訪問支援のうち、「管理監督者に対する教育」は平成 22 年度から、「職場復帰プログラムの作成支援」は 23 年度から実施されている。

3 各地区の仕様書はおおむね同じ内容であるが、関東地区の仕様書には、上記の業務に加えて、①支援センター業務を紹介するホームページを設置すること、②広報用リーフレットを作成して全国の支援センターに配布すること、③事業に関連する資料を作成し全国の支援センターなどに配布すること、④全国の支援センター事業の実績を取りまとめることなどが定められている。

② 厚生労働省では、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合の向上のため、より一層の取組が必要であるとして、各都道府県労働局に対し、「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」（平成 21 年 3 月 26 日付け基発第 0326002 号厚生労働省労働基準局長通知）等を発出し、労働局署では、これに基づき、事業場におけるメンタルヘルス対策を推進している。

「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」等において、支援センターは、今後、i) 事業場に対するメンタルヘルス対策の周知や情報提供、ii) 事業場からのメンタルヘルス対策・職場復帰支援に関する相談対応、iii) 事業場のメンタルヘルス対策への取組に対する支援などを行い、地域におけるメンタルヘルス対策を支援するための中核的役割を担うこととされており、また、労働局署は、i) 文書要請、説明会の開催等メンタルヘルス対策の周知に当たっては、支援センターと連携を図ること、ii) 事業場がメンタルヘルス対策・職場復帰支援に取り組むに当たっての相談先として、支援センターの周知等を行うこと、iii) 事業場に対する指導等に当たっては、支援センターによる事業場への支援を受けるよう勧奨等を行うこととされている。

また、労働局署は、個別指導等を行った事業場に支援センターの活用について勧奨すること、個別指導により把握した支援の対象事業場について支援センターに連絡を行うこと等とされている。

さらに、支援センターは、労働局署から連絡を受けた対象事業場について、i)メンタルヘルス対策の取組に関する支援を行う、ii) 支援実施後の取組状況を聴取する、iii) 事業場ごとの取組状況を労働局署に報告することとされている。

- ③ 仕様書において、労働局署と支援センターとの連携内容が定められており、図表2-(4)-⑤のとおり、支援センターは、i) 労働局署から個別事業場の支援要請（連絡）があった場合には、これに応じて訪問支援を実施し、その結果を労働局署に報告すること、ii) 職場のメンタルヘルス対策に関する説明会等を共催するなど、労働局署と連携した取組を行うことなどとされている。

なお、仕様書では、労働局署から連絡を受けた対象事業場について、i) 訪問支援実施後の取組状況を聴取すること、ii) 事業場ごとに、聴取した取組状況について、労働局署に報告することについては、記載されていない。

図表2-(4)-⑤ 支援センター事業における労働局署と支援センターとの連携内容

区分	平成 21 年度	22 年度	23 年度
個別事業場への訪問支援	労働局署との連携を図り、これらの機関から連絡を受けた事業場、相談対応等による事業場に対するメンタルヘルス対策の取組を個別事業場への訪問等により支援すること。	労働局署から、支援センターによる支援を希望する事業場名の紹介があった場合には、支援センターにおいて訪問支援を行い、その結果を当該労働局署に報告すること。	労働局署からの個別事業場の支援要請があった場合には、これに応じて訪問支援を実施し、その結果を当該労働局署に報告すること。
説明会等	労働局署との連携による説明会等を開催することにより、事業場への支援等を推進すること。	職場のメンタルヘルス対策に関する説明会、講習会等を共催するなど、労働局署と連携した取組を行う。	職場のメンタルヘルス対策に関する説明会、講習会等を共催するなど、労働局署と連携した取組を行う。
その他	—	支援センター事業の実施に当たり、都道府県労働局と相談・協議を行い、連携を図ること。	支援センター事務所の具体的な設置場所等については、都道府県労働局と相談・協議を行うこと。

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 「—」は該当なしを示す。

オ 把握する内容及び手法

支援センター事業について、指標（メンタルヘルス）に関する施策・事業の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

- ① 事業所における支援センターの利用の有無がメンタルヘルスケアに関する措置

を行うことに影響しているかを、事業所アンケート調査結果を基に、ロジスティック回帰分析を行うことにより把握・分析した。

- ② 事業所における支援センター事業の認知度等について、事業所アンケート調査結果により把握・分析した。
- ③ 支援センター事業の実施状況について、実地調査により把握・分析した。
- ④ 事業者における支援センター事業の利用状況及びメンタルヘルスケアに関する措置状況について、実地調査により把握・分析した。

カ 把握結果

(7) 支援センター事業の効果

- ① 事業所アンケート調査結果を基に、事業所におけるメンタルヘルスケアに関する措置について、ロジスティック回帰分析を行った結果、図表2-(4)-⑥のとおり、事業所においてメンタルヘルスケアに関する措置を行っていることは、i) 支援センター事業を利用したこと、ii) 企業全体の従業員数、iii) 労働組合組織率、iv) メンタルヘルス上の理由による休業者の割合との間に有意な正の影響がみられた。

この結果から、支援センター事業を利用することは、事業所がメンタルヘルスケアに関する措置を行う蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

図表2-(4)-⑥ メンタルヘルスケアに関する措置に関するロジスティック回帰分析結果 (N=1, 555)

説明変数	標準回帰係数
支援センター事業を利用したこと	0.30708 **
ポータルサイト「こころの耳」を利用したこと	1.27148
企業全体の従業員数	3.62480 ***
所定外労働時間数	0.04933
労働組合組織率	0.16254 **
メンタルヘルス上の理由による休業者の割合	0.21720 *

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
 2 目的変数は、メンタルヘルスケアに関する措置の実施である。
 3 ポータルサイト「こころの耳」は、厚生労働省が心の健康確保と自殺や過労死などの予防を目的に委託事業により開設しているサイトである。
 4 「企業全体の従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
 5 「所定外労働時間数」は、事業所における従業員一人当たりの平成24年3月の平均所定外労働時間数である。
 6 「メンタルヘルス上の理由による休業者の割合」は、メンタルヘルス上の理由により過去1年間に1か月以上休業した従業員数の当該事業所の常用雇用者数に対する割合である。
 7 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 ***：0.1%有意、**：1%有意、*：5%有意

- ② 調査した事業者のうち、メンタルヘルスケアに関する措置を行っている事業者について、その措置を行った理由をもみると、支援センターが開催したメン

タルヘルス対策に関する説明会等に参加したためとしているものもあった。

以上のことから、支援センター事業は、指標（メンタルヘルス）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、支援センター事業が指標（メンタルヘルス）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、後述の支援センター事業の実績件数(事業場数)からみて限定的であると考えられる。

(イ) 支援センター事業の実績及び認知度

- ① 支援センター事業の受託者における平成 21 年度から 23 年度までの個別事業場に対する訪問支援の実施状況をみると、図表 2-(4)-⑦のとおり、21 年度には、メンタルヘルス対策総合支援の実績が最低実施事業場数を下回っていた。また、平成 23 年度には、メンタルヘルス対策総合支援について 6 地区のうち 3 地区で、管理監督者に対する教育について 6 地区のうち 2 地区で、職場復帰プログラムの作成支援について 6 地区のうち 1 地区で、その実績が最低実施事業場数を下回っていた。

図表 2-(4)-⑦ 個別事業場に対する訪問支援の実施状況

(単位：事業場)

区分		平成 21 年度	22 年度	23 年度						
		全国	全国	北海道	東北	関東	中部	西日本	九州・沖縄	計
メンタルヘルス対策総合支援	仕様書	10,000	7,500	700	2,200	5,000	4,400	6,700	2,600	21,600
	実績	<u>8,440</u>	10,881	<u>563</u>	2,300	<u>3,184</u>	5,101	<u>6,202</u>	2,897	20,247
管理監督者に対する教育	仕様書		2,000	150	470	1,080	950	1,450	560	4,660
	実績		2,095	184	584	<u>754</u>	1,274	<u>1,275</u>	788	4,859
職場復帰プログラムの作成支援	仕様書			10	40	100	90	140	50	430
	実績			30	166	<u>84</u>	123	167	103	673

(注) 1 当省の調査結果による。

2 「仕様書」欄は、当該区分の最低実施事業場数を示す。

3 「実績」欄は、当該区分の実績値を示す。

4 下線は、実績が最低実施事業場数を下回っていることを示す。

- ② 厚生労働省は、仕様書において、当該地区の訪問支援の最低実施事業場数を定めているが、支援センター別の訪問支援の実施事業場数は定めておらず、受託者において、最低実施事業場数を参考として、契約の対象地区における支援センター別の目標事業場数を設定している。

全国の 47 支援センターのうち、目標事業場数を設定している 46 支援センター（注）における、平成 23 年度の目標達成状況をみると、目標事業場数を達成したものは、図表 2-(4)-⑧のとおり、i) メンタルヘルス対策総合支援については 26 支援センター、ii) 管理監督者に対する教育については 21 支援センター、iii) 職場復帰プログラムの作成支援については 27 支援センターとなっている。

（注）北海道地区の受託者である社団法人日本産業カウンセラー協会は、1 支援センターのみであるため、目標事業場数を設定していない。

図表 2-(4)-⑧ 各支援センターにおける平成 23 年度の目標達成状況（単位：センター、%）

地区	北海道	東北	関東	中部	西日本	九州・沖縄	計
支援センター数	—	6 (100)	7 (100)	9 (100)	16 (100)	8 (100)	46 (100)
メンタルヘルス対策 総合支援	—	5 (83.3)	2 (28.6)	7 (77.8)	6 (37.5)	6 (75.0)	26 (56.5)
管理監督者に対する 教育	—	3 (50.0)	2 (28.6)	6 (66.7)	4 (25.0)	6 (75.0)	21 (45.7)
職場復帰プログラムの 作成支援	—	5 (83.3)	3 (42.9)	5 (55.6)	8 (50.0)	6 (75.0)	27 (58.7)

- （注） 1 当省の調査結果による。
 2 （ ）内は、構成比である。
 3 「—」は該当なしを示す。

個別事業場に対する訪問支援の実施件数が目標事業場数を達成していない支援センターでは、その理由として、i) 個別事業場への訪問支援はメンタルヘルス対策に関する専門家が実施することとされているが、十分な人材の確保が困難であるため、ii) 訪問支援の対象事業場の確保が困難であるため、iii) 受託者の本部から示された目標事業場数が前年実績の 3 倍に設定され、この目標が過大であったためなどとしている。

一方、個別事業場に対する訪問支援の目標事業場数を上回る実績を上げた支援センターがあり、これらの支援センターでは、i) 訪問支援を実施する事業場の選定を担当する職員個人の判断に任せず、支援センターが担当職員別に対象となる事業場のリストを作成する、ii) 管理監督者に対する教育の申込みがあった事業場に対し、関連企業も一緒に教育を受けるよう声掛けを依頼する、iii) メンタルヘルスケアに関する措置の必要性及び訪問支援の受入れの可能性が高いと考えられる従業員数 50 人から 299 人の事業場を対象に支援センター事業のパフレット等を送付するなどの取組を行っていた。

なお、委託契約書において、支援センター事業の最低実施事業場数と委託費の上限が定められていることから、受託者がより多くの事業場の訪問支援を実

施するインセンティブが働かず、実績が最低実施事業場数を下回る原因の一つになっていると考えられる。

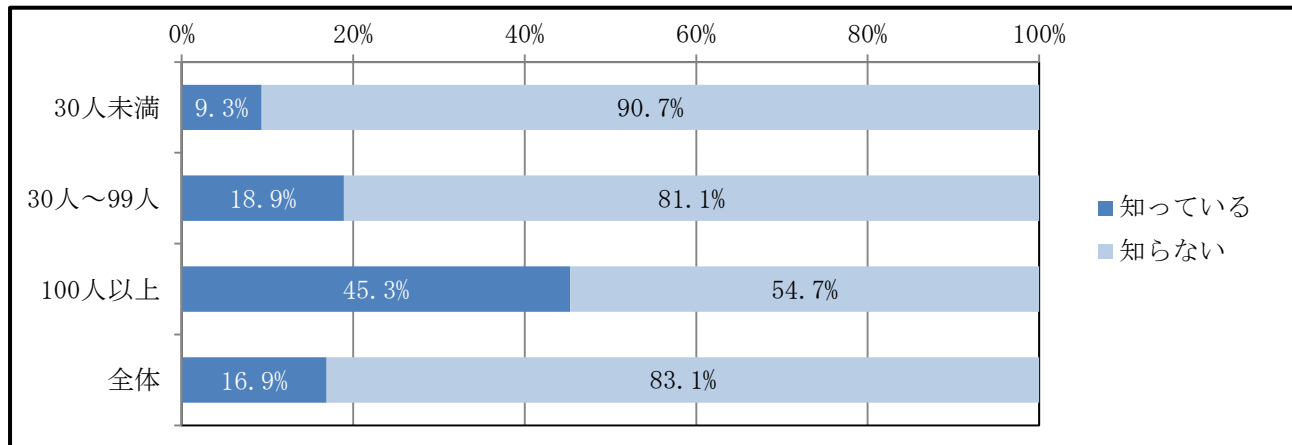
- ③ 各支援センターでは、支援センター事業を周知するため、リーフレットやパンフレットを作成・配布しており、平成 23 年度の実績をみると、各支援センターが作成・配布したパンフレットは、計約 52 万部となっている。

また、都道府県労働局では、主催する会議における支援センター事業の紹介、窓口における支援センター事業のパンフレット配布などにより、支援センター事業の周知を行っている。

しかし、事業所アンケート調査の結果をみると、図表 2-(4)-⑨のとおり、支援センター事業を知っているとする事業所は全体で 16.9%のみとなっていた。

また、これを企業規模別にみると、企業全体の従業員数 100 人以上の事業所では 45.3%となっているが、30 人から 99 人の事業所では 18.9%、30 人未満の事業所では 9.3%となっており、企業規模が小さい事業所ほど支援センター事業の認知度が低い状況となっていた。

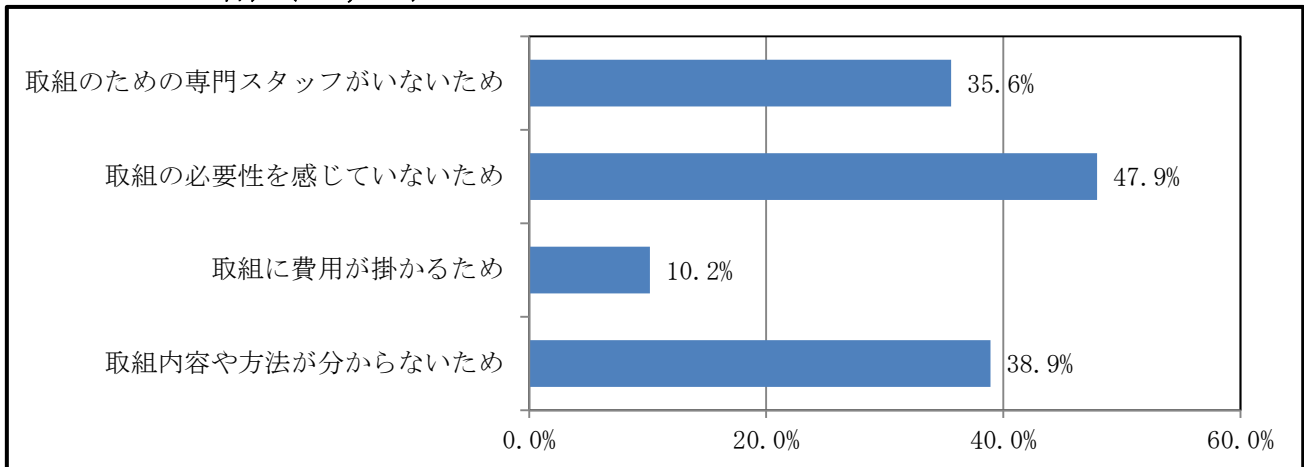
図表 2-(4)-⑨ 事業所における支援センター事業の認知度 (N=1,844)



(注) 当省の事業所アンケート調査結果による。

なお、事業所アンケート調査の結果をみると、メンタルヘルスケアに関する措置を行っていない事業所では、その理由として、図表 2-(4)-⑩のとおり、i) 取組の必要性を感じていないためとするものが 47.9%、ii) 取組内容や方法が分からないためとするものが 38.9%、iii) 取組のための専門スタッフがいなかったためとするものが 35.6%となっていた。

図表 2-(4)-⑩ 事業所がメンタルヘルスケアに関する措置を行っていない理由（複数回答）（N=1,266）



（注）当省の事業所アンケート調査結果による。

また、取組内容や方法が分からないためとする事業所のうち、支援センター事業を知っているとするものは4.5%のみとなっている。

以上(ア)・(イ)の結果から、厚生労働省は、事業場に対する周知の効果的な実施や訪問支援の確実な実施が確保されるよう、支援センター事業の実施方法を検討し、今後の委託契約の内容等を見直すとともに、都道府県労働局に対し、支援センター事業の一層の周知を図るよう指導する必要があると考えられる。

(ウ) 労働局署と支援センターの連携

① 調査した 21 都道府県労働局（注）のうち、支援センターに連絡した訪問支援の対象事業場の内訳を把握しているものが 18 都道府県労働局あり、このうち 17 都道府県労働局では、個別指導した事業場のみならず、集団指導した事業場、メンタルヘルス対策の推進に関する自主点検結果を提出した事業場などについても個別支援の対象事業場として支援センターに連絡している状況がみられた。

一方、3 都道府県労働局では、事業場の内訳（個別指導した事業場、集団指導した事業場等の別）を区別せず対象事業場として支援センターに連絡している状況がみられた。

労働局署が支援センターに対し、訪問支援の対象事業場として連絡した事業場の内訳をみると、図表 2-(4)-⑩のとおり、平成 23 年度は、個別指導した事業場が 32.4%であるのに対し、自主点検結果を提出した事業場が 55.5%となっているなど、個別指導した事業場以外の事業場が半数以上を占めていた。

（注）調査対象とした 24 都道府県労働局のうち、支援体制が一定規模以上の支援センターが所在する 21 都道府県労働局を対象とした。

図表 2-(4)-⑪ 労働局署が支援センターに対し、訪問支援の対象事業場として連絡した事業場の内訳 (単位：件、%)

区分	平成 21 年度	22 年度	23 年度
個別指導した事業場	264 (19.6)	442 (22.3)	642 (32.4)
集団指導した事業場	95 (7.1)	85 (4.3)	53 (2.7)
自主点検結果を提出した事業場	894 (66.4)	903 (45.6)	1,100 (55.5)
その他	93 (6.9)	550 (27.8)	187 (9.4)
計	1,346 (100)	1,980 (100)	1,982 (100)

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 調査した 21 都道府県労働局のうち、対象事業場として支援センターに連絡した事業場の内訳を把握している 18 支援センターを対象とした。
 3 () 内は、構成比である。

調査した 21 支援センターの平成 21 年度から 23 年度までにおける訪問支援の実施状況をみると、労働局署から連絡があった訪問支援の対象事業場のうち、一部の事業場への訪問支援を当該年度に実施していないものが 15 支援センターあった。これらの支援センターでは、その理由として、i) 対象事業場との日程調整ができなかったため、ii) 労働局署から、年度末にまとめて対象事業場の連絡があり、回りきれなかったため、iii) 労働局署から、対象事業場として連絡があった事業場が訪問支援を希望しなかったためなどとしている。

- ② 調査した 21 都道府県労働局における支援センターへの訪問支援の対象事業場に関する連絡の実施状況をみると、i) 支援センターが独自に作成した連絡のための様式に、必要な事項を記載する欄がないなど連絡内容が不十分となっているものが 2 都道府県労働局、ii) 定められた連絡のための標準様式を活用せず、随時、電話で対象事業場に関する連絡を行っていることから都道府県労働局と支援センターにおける対象事業場の把握件数が相違しているなど連絡方法が不適切なものが 1 都道府県労働局あった。
- ③ 調査した 21 支援センターにおける労働局署への訪問支援の実施結果の報告状況をみると、i) 労働局署に訪問支援の実施結果を報告していないものが 2 支援センター、ii) 労働局署へ同報告を行っているものの、訪問支援を行った事業場件数のみで、事業場への支援内容を報告していないものが 2 支援センターあった。
- ④ 調査した 21 都道府県労働局のうち、労働局署が連絡した訪問支援の対象事業場について、訪問支援実施後、当該事業場に取り組状況を聴取することを支援センターに要請しているものは、1 都道府県労働局のみとなっていた。

また、仕様書には、支援センターが訪問支援後に当該事業場から取組状況について聴取することが記載されていないことから、調査した 21 支援センターのうち、20 支援センターでは、訪問支援を実施した事業場から支援実施後の取組状況を聴取していなかった。

このように、労働局署から対象事業場の連絡を受けた支援センターにおいて、①対象事業場の一部に対する訪問支援を実施していない、②訪問支援の結果について事業場ごとに報告していない、③訪問支援実施後の取組状況を聴取していないなどの状況がみられた。

以上のことから、①労働局署は、支援センター事業の活用を希望する事業場について、個別指導により把握した支援対象事業場の連絡とは区別して支援センターへ情報提供すること、②労働局署は、個別指導により把握した訪問支援の対象事業場について、適切かつ速やかに支援センターに連絡すること、③支援センターは、労働局署から連絡された対象事業場への訪問支援の実施、訪問支援実施後の取組状況の聴取及び労働局署への訪問支援結果の報告を確実に行うことなど、労働局署と支援センターの連携を適切に実施する必要があると考えられる。

(5) 在宅型テレワーカーの数

(要旨)

(指標の有効性)

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「在宅型テレワーカーの数」について平成 27 年に 700 万人とする数値目標が設定されている。在宅型テレワーカーの数の実績をみると、平成 23 年には約 490 万人であったものが 24 年には約 930 万人となっており、目標年より 3 年早く数値目標の水準を超えている。

今回、「在宅型テレワーカーの数」について、指標の有効性の観点から調査した結果、次のような状況がみられた。

行動指針において、数値目標は、「新たな情報通信技術戦略工程表」（平成 22 年 6 月 22 日高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部。以下「工程表」という。）の数値目標との整合性が取られている。工程表に基づき実施されている「テレワーク人口実態調査」（国土交通省）は、テレワークに関する意識・実態等を継続的に把握するものであり、在宅型テレワーカーの数は、勤務先におけるテレワークに係る制度の有無にかかわらず、実際に ICT（情報通信技術）を利用して自宅で仕事を行っている者の数が把握されている。

一方、行動指針においては、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けて、国の取組として、テレワークなど多様な働き方を推進すること、企業、働く者の取組として、テレワークなど個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備等を進めることとされている。

このため、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する指標としては、子育て期等の各段階に応じた多様で柔軟な働き方を可能とする等のため、勤務先におけるテレワークに係る制度に基づき自宅で仕事を行っている者の数等について把握する必要があると考えられる。

以上のことから、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けて、現状についてよりきめ細かな把握・検証に資するため、勤務先における制度に基づく在宅型テレワーカーの数等を参考指標に設定するとともに、平成 27 年以降の政策効果を的確に把握・検証するため指標の見直しを行う必要があると考えられる。

ア 制度の概要

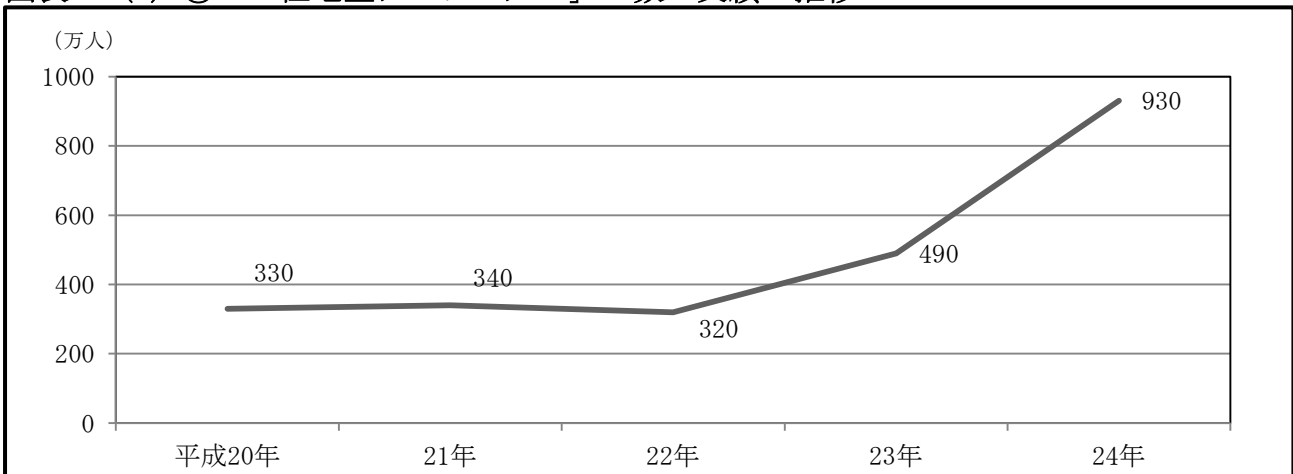
行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「在宅型テレワーカーの数」の数値目標が設定されている。

在宅型テレワーカーの数の数値目標は、工程表の数値目標と整合性が取られており、平成 27 年に 700 万人とされている。

このため、行動指針における「在宅型テレワーカーの数」は、工程表に基づき実施しているテレワーク人口実態調査で把握した在宅型テレワーカー数が用いられている。

在宅型テレワーカーの数の実績は、図表 2-(5)-①のとおり、平成 23 年は約 490 万人であったものが 24 年には約 930 万人となっており、目標年より 3 年早く数値目標の水準に達している。

図表 2-(5)-① 「在宅型テレワーカー」の数の実績の推移



(注)「テレワーク人口実態調査」(国土交通省)に基づき当省が作成した。

イ 把握する内容及び手法

指標である「在宅型テレワーカーの数」について、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けた指標の有効性の観点から、当該指標が在宅型テレワーカーの数を把握・検証するための的確なものとなっているかについて把握・分析した。

ウ 把握結果

- ① テレワーク人口実態調査は、工程表に基づき、テレワークに関する意識・実態等を継続的に把握するものであり、在宅型テレワーカーの数は、勤務先におけるテレワークに係る制度の有無にかかわらず、実際に I C Tを利用して自宅で仕事を行っている者の数が把握されている。具体的には、i) ふだん収入を伴う仕事を行っている、ii) 仕事で電子メールなどの I C Tを使用している、iii) I C Tを利用する仕事場所が複数ある、又は 1 か所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である、iv) 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が 1 週間当たり 8 時間以上である、v) 自宅で 1 分以上 I C Tを利用して仕事をしているという要件を全て満たす者が在宅型テレワーカーとされている。
- ② 一方、行動指針においては、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けて、国の取組として、テレワークなど多様な働き方を推進すること、企業、

働く者の取組として、テレワークなど個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度の整備等を進めることとされている。

このため、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する指標としては、子育て期等の各段階に応じた多様で柔軟な働き方を可能とする等のため、勤務先におけるテレワークに係る制度に基づき自宅で仕事を行っている者の数等について把握する必要があると考えられる。

以上のことから、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けて、現状についてよりきめ細かな把握・検証に資するため勤務先における制度に基づく在宅型テレワーカーの数等を参考指標に設定するとともに、平成27年以降の政策効果を的確に把握・検証するため指標の見直しを行う必要があると考えられる。

(要旨)

(施策・事業の効率性)

厚生労働省のテレワーク普及促進対策事業及び国土交通省のテレワークの普及推進事業において、テレワークを推進するため、企業等を対象としたセミナー等を開催し、普及啓発等の取組を行っている。

今回、両省のセミナー等の開催状況等について、指標である「在宅型テレワーカーの数」に関する施策・事業の効率性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

- ① テレワークの推進に当たって、i) 厚生労働省は、適正な労働条件下でのテレワークの推進の観点から、ii) 国土交通省は、都市部への人口・機能の集中による弊害の解消及び地域活性化の観点から、それぞれセミナー等を開催している。
- ② しかし、両省のセミナー等の開催状況をみると、i) 同じ地域で開催されているものもあること、ii) これらのセミナー等を共催とした場合、セミナー等の参加者は、それぞれの政策目的に基づいた講演内容（「テレワーク実施時の労務管理上の留意点」、「ワークスタイルの変化と働く場の多様化」）の聴取が可能となり、参加者にとって、より効果的なものになると考えられる。

以上のことから、両省が開催しているセミナー等を共催とするなど、より効率的な実施方法等を検討する余地があったと考えられるが、調査対象とした国土交通省のテレワークの普及推進事業のうち、セミナー等の開催については、平成25年度から廃止されることとなった。

エ 制度の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標である「在宅型テレワーカーの数」に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省のテレワーク普及促進対策事業及び国土交通省のテレワークの普及推進事業は、企業等を対象にテレワークの推進に関するセミナー等を開催しており、在宅型テレワーカーの数の増加に寄与するものであると考えられることから、これらの事業を調査対象とした。

(7) テレワーク普及促進対策事業

厚生労働省は、高齢者や障がい者などの社会参加の促進、子育てや介護のために休職を余儀なくされている女性など様々な働き方を希望する者の就業機会の創出及び地域活性化等に資するテレワークの一層の普及拡大に向け、環境整備、普及啓発等を推進することを目的として、平成20年度から、テレワーク普及促進対策事業を実施している。その事業内容は、テレワーク実施時の労務管理上の留意点について周知を図ることや、テレワーク導入事業場による成功事例の紹介等を行うセミナー等の開催となっている。

(イ) テレワークの普及推進事業

国土交通省は、大都市圏の通勤混雑や一極集中などの課題について、国として広域的な視点で取り組むとともに、政府が推進するワーク・ライフ・バランス、男女共同参画型社会、高齢者・障がい者の社会参画等を着実に推進することを目的として、平成 18 年度から、テレワークの普及推進事業を実施している。その事業内容は、大都市圏におけるテレワークの普及・推進を図るため、テレワークの普及啓発活動の一環として、シンポジウム、出前セミナー等を開催することなどとなっている。

オ 把握する内容及び手法

テレワーク普及促進対策事業及びテレワークの普及推進事業の両事業について、指標である「在宅型テレワーカーの数」に関する施策・事業の効率性の観点から、セミナー等の開催状況等について、実地調査により把握・分析した。

カ 把握結果

厚生労働省及び国土交通省における、テレワーク推進のためのセミナー等の開催状況についてみたところ、次のとおりとなっていた。

① 厚生労働省は、平成 20 年度から、図表 2-(5)-②のとおり、全国 7 か所（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島及び福岡）において、主に企業や労働者等を対象としたセミナーを開催しており、平成 23 年度の参加者は計 632 人となっている。当該セミナーの主な内容は、図表 2-(5)-③のとおり、テレワークを導入する際の労務管理や健康管理上の留意点、企業における労務管理の具体的な実践事例の紹介等についての講演となっている。

なお、セミナーの開催に当たっての他府省との連携状況をみると、セミナーの周知に際して、経済産業省が企業向けに配信しているメールマガジンなどを活用している。

② 国土交通省は、平成 18 年度からシンポジウム等を開催しており、平成 23 年度は図表 2-(5)-②のとおり、全国 4 か所（東京、横浜、川崎及び奈良）において、主に企業等を対象としたシンポジウム、出前セミナー等を延べ 14 回開催し、計 311 人が参加している。シンポジウムの主な内容は、図表 2-(5)-③のとおり、都市部への人口・機能の集中による弊害の解消と地域活性化といった観点から、テレワークの効果、課題などについて、講演及びパネルディスカッションを実施している。

また、出前セミナーは、企業、団体等からの要請に基づき、各企業等のニーズに合わせてテーマを設定した上で、テレワークの専門家を派遣するもので、その内容は、i) テレワークの効果・効用、ii) テレワーク導入のプロセス、iii) テレワー

クの現状と今後などとなっている。

なお、シンポジウム等の開催に当たって、他府省との連携状況をみると、平成22年度には総務省と共催でシンポジウムを開催している。

図表2-(5)-② 厚生労働省及び国土交通省におけるテレワークの推進に関するセミナー等の開催状況

区分	厚生労働省		国土交通省	
	回数(参加者数)	開催場所	回数(参加者数)	開催場所
平成20年度	セミナー：7回 (562人)	札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡	シンポジウム：1回 (109人)	東京
21年度	セミナー：7回 (502人)	札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡	シンポジウム：2回 (260人)	東京、大阪
			出前セミナー：10回 (390人)	東京、佐賀、埼玉、名古屋 (東京7回、他1回)
22年度	セミナー：7回 (584人)	札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡	シンポジウム：2回 (184人)	東京、大阪
			出前セミナー：10回 (210人)	東京、千葉、名古屋、大阪、埼玉、広島、愛媛(東京4回、他1回)
23年度	セミナー：7回 (632人)	札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡	シンポジウム：1回 (100人)	東京
			セミナー：7回 (91人)	東京
			出前セミナー：6回 (120人)	東京、奈良、横浜、川崎(東京2回、横浜2回、他1回)

(注) 1 当省の調査結果による。

2 出前セミナーの開催場所は、対象とした企業等の所在する都道府県名等を記載した。

図表2-(5)-③ 厚生労働省及び国土交通省におけるテレワークの推進に関するセミナー等の概要

省庁名	種類	概要(講演内容等)
厚生労働省	セミナー	講演：「ワーク・ライフ・バランスとテレワークの必要性」、「震災後、なぜテレワークは注目されているのか～テレワーク(在宅勤務)導入の最新情報」、「テレワーク実施時の労務管理上の留意点」、「日本アイ・ビー・エムにおけるテレワーク」
国土交通省	シンポジウム	講演：「知的生産性向上のためのテレワークの取り組み」、「中小企業によるテレワークの実践」等
	セミナー	講演：「ワークスタイルの変化と働く場の多様化」、「事業継続とテレワーク」、「企業テレワークの動向」等
	出前セミナー	企業及び団体等からの要請に基づき、各企業等のニーズに合わせてテーマを設定し、その内容について説明。例えば、①テレワークの普及が進む背景、②テレワークとは、③テレワークの効果・効用、④テレワーク導入のプロセス、⑤テレワーク導入とセキュリティ対策、⑥テレワークの現状、⑦テレワークの今後など。

(注) 1 当省の調査結果による。

2 講演内容は、平成23年度に実施されたものの例である。

両省のセミナー等の開催状況をみると、i) 同じ地域で開催しているものもあること、ii) 両セミナーを共催とした場合、セミナー等の参加者は、それぞれの政策目的

に基づいた講演内容（「テレワーク実施時の労務管理上の留意点」、「ワークスタイルの変化と働く場の多様化」）の聴取が可能となり、参加者にとって、より効果的なものになると考えられることから、両省が開催しているセミナー等を共催とするなど、より効率的な実施方法等を検討する余地があったと考えられるが、調査対象とした国土交通省のテレワークの普及推進事業のうち、セミナー等の開催については、平成25年度から廃止されることとなった。

(6) 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）」（以下「指標（短時間正社員制度）」という。）について数値目標が設定されている。

厚生労働省では、短時間労働者の雇用の安定等を目的として、企業が短時間正社員制度を導入し、制度の利用者が出た場合（最大10人目まで）に、事業主に対し、①平成19年度から22年度までは短時間労働者均衡待遇推進等助成金（短時間正社員制度導入促進等助成金）を、②23年度からは均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）（以下「短時間正社員奨励金」という。）を支給する事業を実施している。

今回、両事業について、指標（短時間正社員制度）に関する施策・事業の有効性の観点から調査を行った結果、次のような状況がみられた。

調査した24都道府県労働局管内における短時間正社員奨励金等の支給状況をみると、新たに短時間正社員制度を導入し制度を利用する1人目の労働者が出たとして事業主が短時間正社員奨励金等を受給した企業は、平成19年度から23年度までに計256企業となっている。

以上の結果から、短時間正社員奨励金等については、企業において短時間正社員制度が導入されるなど効果はみられるものの、指標（短時間正社員制度）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、事業の規模（支給件数）等に鑑みて限定的である。

また、短時間正社員奨励金は、認知度が低く、事業実績が低調となっていることから、数値目標の達成に向けてより効果的な事業になるよう見直しを行う必要がある。

なお、厚生労働省は、短時間正社員奨励金について、平成24年度末をもって廃止し、25年度から企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度に整理・統合を行った。

新たな助成制度においては、本評価結果を踏まえ、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶよう改善を図るとともに、同様の観点から、助成以外の手法を用いた施策・事業についても幅広く検討する必要がある。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

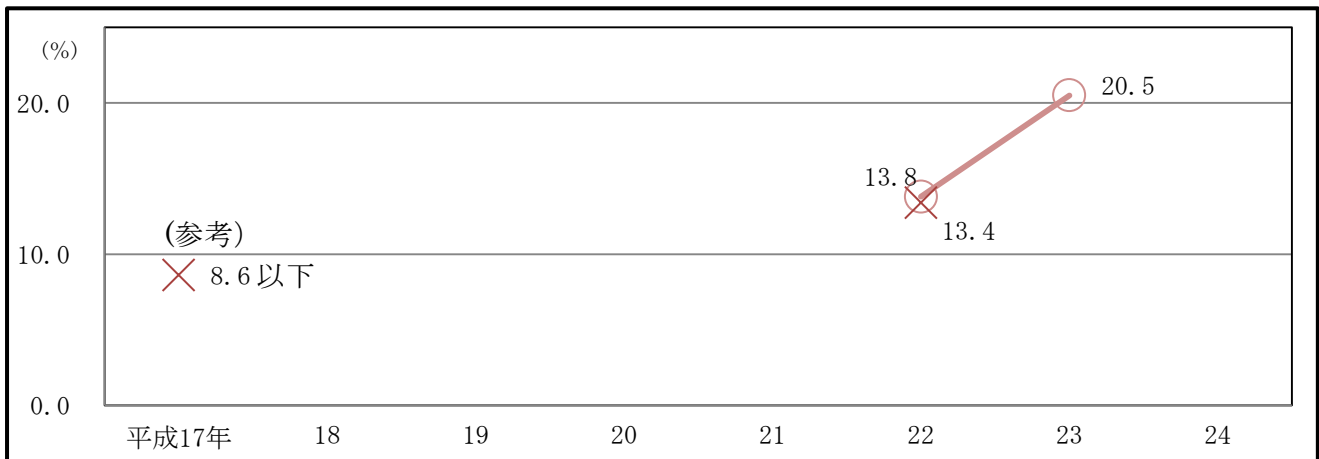
行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（短時間正社員制度）について数値目標が設定されている。

指標（短時間正社員制度）の算定方法は、行動指針において、フルタイム正社

員より一週間の所定労働時間が短い正社員として勤務することができる短時間正社員制度(育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。)がある事業所の割合とされており、指標(短時間正社員制度)の数値目標は、平成32年までに29%とされている。

なお、指標(短時間正社員制度)の実績は、図表2-(6)-①のとおり、平成22年度の13.8%から23年度は20.5%と増加している。

図表2-(6)-① 指標(短時間正社員制度)の実績の推移



- (注) 1 「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」(人事院)、平成22年度及び23年度の「雇用均等基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
- 2 ×は全国値を、○は岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除いた値を表す。
- 3 平成22年度及び23年度の値は、雇用均等基本調査(事業所調査)における、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度(育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。)の有無の調査で「有」(就業規則等に明文化されている場合に限らず、実態としてある場合も含める。)と回答した事業所の割合である。
- 4 平成17年の値は、「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査」(人事院)により、短時間勤務制の事由(複数回答)のうち、「自己啓発」、「地域活動」、「高齢者の退職準備」、「その他事由」、「事由を問わず認める」について集計した参考値である。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標(短時間正社員制度)に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の短時間正社員奨励金等の事業は、企業が短時間正社員制度を導入し、利用する労働者が出た場合に、奨励金等を当該企業の事業主に支給するものであり、事業の実施が直接、数値目標の向上に寄与すると考えられることから、当該事業を調査対象とした。

厚生労働省は、平成19年度から22年度まで、パートタイム労働者と正社員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を目的として短時間労働者均衡待遇推進等助成金の支給事業を実施し、その一部と

して短時間正社員制度導入促進等助成金（以下「短時間正社員助成金」という。）の支給事業を実施していた(注)。

(注) 短時間正社員助成金の支給事務は、財団法人 21 世紀職業財団が行っていたが、平成 21 年 11 月に行われた行政刷新会議の事業仕分けにおいて「事業見直し(21 世紀職業財団の活用を廃止)」とされ、23 年 10 月から同財団の活用は廃止された。

厚生労働省は、平成 23 年度から、短時間労働者・有期契約労働者の雇用管理の改善のために正社員との均衡を考慮した雇用管理制度や正社員への転換制度を導入し、同制度を導入した事業主に対し奨励金を支給する、均衡待遇・正社員化推進奨励金事業を実施しており、短時間正社員奨励金の支給事業はその一環として実施されている。

短時間正社員奨励金は、短時間正社員助成金を継承するため創設された事業であり、両事業の概要は、図表 2-(6)-②のとおりとなっている。

図表 2-(6)-② 短時間正社員奨励金等の概要

区分	短時間正社員奨励金	短時間正社員助成金
実施年度	平成 23 年度から (申請可能時期：23 年 10 月から)	平成 19 年度～22 年度まで (申請可能時期：23 年 9 月まで)
支給対象	短時間正社員制度を導入して 5 年以内に実際に利用者がした場合、最大 10 人目までの利用者について、事業主に対して支給	同左
支給対象となる制度	① 次のいずれかに該当する制度であること。 i) 1 日の所定労働時間を短縮する制度 ii) 週又は月の所定労働時間を短縮する制度 iii) 週又は月の所定労働日数を短縮する制度 ② 正社員が制度を利用する場合、育児・介護以外の事由で利用できる制度であり、利用期間経過後に原職又は原職相当職に復帰させるものであること。	同左
支給額、支給回数	① 制度導入(対象労働者 1 人目)：中小規模事業主 40 万円、大規模事業主 30 万円 ② 定着促進(対象労働者 2～10 人目)：1 人につき、中小規模事業主 20 万円、大規模事業主 15 万円(ただし、対象労働者が母子家庭の母等の場合は、中小規模事業主 30 万円、大規模事業主 25 万円)	制度導入(対象労働者 1 人目制度利用開始時)：中小規模事業主 20 万円、大規模事業主 15 万円 制度導入(対象労働者 1 人目 6 か月経過後)：中小規模事業主 20 万円、大規模事業主 15 万円 定着促進(対象労働者 2～10 人目)：1 人につき、中小規模事業主 20 万円、大規模事業主 15 万円

(注) 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

イ 把握する内容及び手法

短時間正社員奨励金等について、指標（短時間正社員制度）に関する施策・事業の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

- ① 短時間正社員奨励金等の支給状況について、実地調査により把握・分析した。
- ② 短時間正社員奨励金等の周知状況等について、事業所アンケート調査により把握

握・分析した。

- ③ 短時間正社員制度の利用状況等について、就業者アンケート調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

- ① 短時間正社員奨励金等は、新たに短時間正社員制度を導入した企業において、利用者が出た時(制度導入から5年以内。最大10人目まで)に、当該企業の事業主に対して支給されるものである。

調査した24都道府県労働局における短時間正社員奨励金等の支給状況をみると、図表2-(6)-③のとおり、新たに短時間正社員制度を導入し、制度を利用する1人目の労働者が出たとして短時間正社員奨励金等を支給されたものが、平成19年度に11企業、20年度に43企業、21年度に61企業、22年度に87企業、23年度は9月までに31企業、23年10月から24年3月までに23企業となっていた。

図表2-(6)-③ 24都道府県労働局における短時間正社員奨励金等の支給状況

(単位：件、企業)

区分	短時間正社員助成金					短時間正社員奨励金
	平成19年度	20	21	22	23	23
支給件数	14	71	129	219	97	35
制度を利用する1人目の労働者が出た企業数	11	43	61	87	31	23

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成23年度の短時間正社員助成金は23年9月までの、短時間正社員奨励金は23年10月以降の実績である。

また、全国の短時間正社員奨励金等の支給状況をみると、図表2-(6)-④のとおり、平成23年度10月から24年3月までの短時間正社員奨励金の予定件数165件に対し、支給件数は44件となっており、支給率は26.7%と低調となっている。

図表2-(6)-④ 全国の短時間正社員奨励金等の支給状況

(単位：件、%)

事業名	短時間正社員助成金					短時間正社員奨励金
	平成19年度	20	21	22	23	23
①予定件数	158	122	576	517	275	165
②支給件数	16	103	182	292	144	44
③支給率(②/①)	10.1	84.4	31.6	56.5	52.4	26.7

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 平成23年度の短時間正社員助成金は23年9月までの、短時間正社員奨励金は23年10月以降の実績である。

- ② 調査した24都道府県労働局における短時間正社員奨励金の周知状況をみると、全ての都道府県労働局において、窓口等でのパンフレットの配布、ホームペー

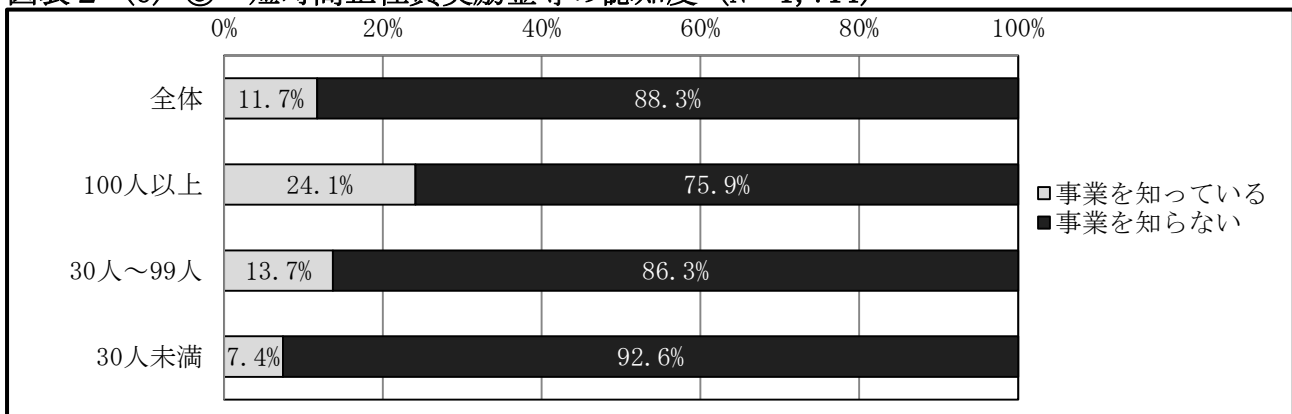
ジ・広報紙への掲載などにより同事業を周知している。

このうち、13 都道府県労働局では、都道府県労働局主催の会合において短時間正社員奨励金の説明を実施、また、6 都道府県労働局では、他の機関が主催する会合に参加し、短時間正社員奨励金の説明を実施している。

しかし、事業所アンケート調査において、短時間正社員奨励金等の認知状況を調査したところ、短時間正社員奨励金等を知っているものは、図表 2-(6)-⑤のとおり、全体で 11.7%にとどまっている。

これを、企業規模別にみると、企業全体の従業員数 100 人以上の事業所では 24.1%、30 人から 99 人の事業所では 13.7%、30 人未満の事業所では 7.4%となっており、企業規模の小さい事業所ほど認知度が低い状況となっている。

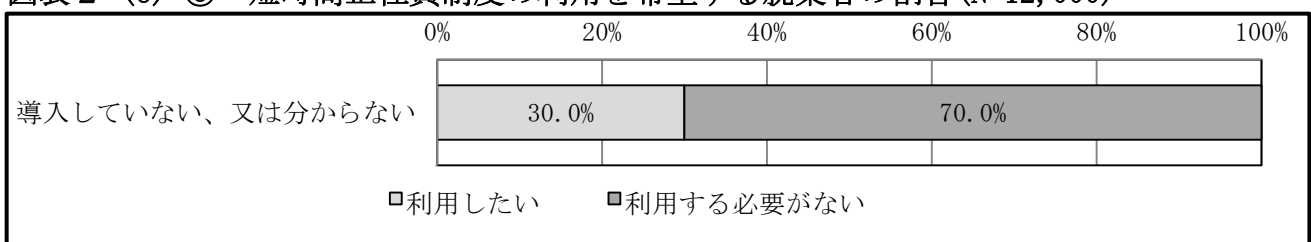
図表 2-(6)-⑤ 短時間正社員奨励金等の認知度 (N=1,714)



(注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
2 本社及び単独事業場に該当する事業所のみを対象とした。

③ 就業者アンケート調査において、勤務先における短時間正社員制度(育児・介護を理由とする利用を含む。)の導入状況、就業者における同制度の利用に関する意識等を調査したところ、図表 2-(6)-⑥のとおり、勤務先が同制度を導入していない、又は分からないとする者のうち、同制度が導入されれば利用したいとする者が 30.0%であった。

図表 2-(6)-⑥ 短時間正社員制度の利用を希望する就業者の割合 (N=12,000)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

短時間正社員制度が導入されれば利用したいとする者に、その理由を尋ねたところ、i) 育児・介護のみのためとするものが19.2%、ii) 育児・介護のみ以外（自己啓発、地域活動、病気療養及びこれらと育児・介護）のためとするものが80.8%となっていた。なお、育児・介護のみ以外の理由で短時間正社員を利用したいとする者は、勤務先が制度を導入していない、又は制度を導入しているかどうか分からないとする者のうち24.2%みられた。

以上の結果から、短時間正社員奨励金等については、企業において短時間正社員制度が導入されるなど効果はみられるものの、指標（短時間正社員制度）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、事業の規模（支給件数）等に鑑みて限定的である。

また、短時間正社員奨励金は、認知度が低く、事業実績が低調となっていることから、数値目標の達成に向けてより効果的な事業になるよう見直しを行う必要がある。

なお、厚生労働省は、短時間正社員奨励金について、平成24年度末をもって廃止し、25年度から企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度に整理・統合を行った。

新たな助成制度においては、本評価結果を踏まえ、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶよう改善を図るとともに、同様の観点から、助成以外の手法を用いた施策・事業についても幅広く検討する必要がある。

(7) 自己啓発を行っている労働者の割合

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「自己啓発を行っている労働者の割合」（以下「指標（自己啓発）」という。）について数値目標が設定されている。

厚生労働省は、キャリア・コンサルタントの資質の向上を図るとともに、キャリア・コンサルティングの有用性を広め、個人がいつでも安心してキャリア・コンサルティングを受けられる機会を増大させるため、平成14年度からキャリア・コンサルタントに関する調査・研究、キャリア・コンサルタントの指導者の養成等のキャリア・コンサルティングの環境整備事業を実施している。

今回、本事業について、指標（自己啓発）に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

① 就業者アンケート調査の結果、自己啓発を行っている者は23.9%となっており、この内訳をみると、正社員が26.6%、非正社員が18.7%となっている。自己啓発を行っていない者のうち、「今後、行いたい」とする者は、正社員で49%、非正社員で48.2%となっている。

なお、自己啓発を行っていない理由をみると、「自分の目指すキャリアに見合った自己啓発の方法が分からないため」とする者が、正社員では19.2%、非正社員では20.6%となっている。

② 就業者アンケート調査結果を基に、ロジスティック回帰分析を行った結果から、キャリア・コンサルティングを受けることは、自己啓発を行う蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

以上のことから、キャリア・コンサルティングを受ける者を増やすことは、指標（自己啓発）の数値目標の達成に向けて、一定の有効性が認められる。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（自己啓発）について数値目標が設定されている。

指標（自己啓発）の算定方法は、行動指針において、「能力開発基本調査」（厚生労働省）により、「常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発(注)を行った」と回答した者の割合」とされている。

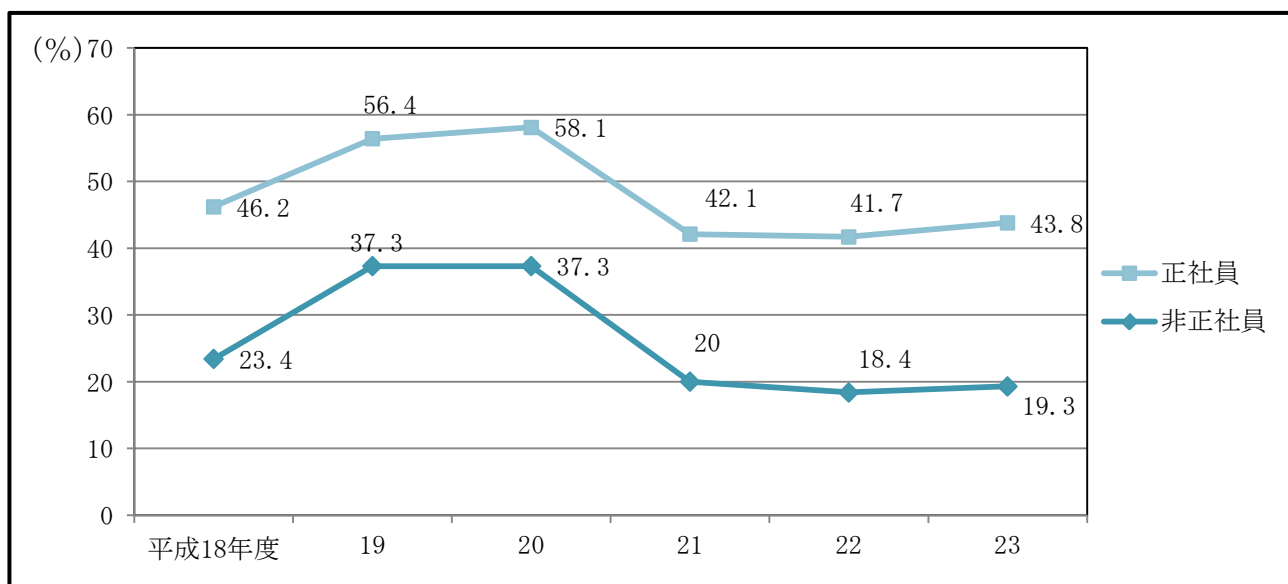
(注) 自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的

に開発し、向上させるための活動をいい、職業に関係ない趣味、娯楽、健康増進のためのスポーツ等は含まない。

指標（自己啓発）の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、平成32年度までに正社員は70%、非正社員は50%とされている。

なお、指標（自己啓発）の実績は、図表2-(7)-①のとおり、平成20年度から21年度に正社員が58.1%から42.1%に、非正社員が37.3%から20%にそれぞれ低下し、22年度以降は、ほぼ横ばいで推移しており、23年度には、正社員では43.8%、非正社員では19.3%となっている。

図表2-(7)-① 指標（自己啓発）の実績の推移



(注) 「能力開発基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標（自己啓発）に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の「職業能力の形成支援に係る労働市場のインフラ整備(キャリア・コンサルティング環境整備)」(以下「キャリア・コンサルティング環境整備」という。)は、個人がいつでも安心してキャリア・コンサルティングを受けられる機会を増大させることを通じて、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができる環境を整備するものであることから、本事業を調査対象とした。

厚生労働省では、平成14年度からキャリア・コンサルティング環境整備として、①キャリア・コンサルティングの普及方法やキャリア・コンサルタントの能

力要件等についての検討、民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験について専門調査を行う等内容をとするキャリア・コンサルティングに関する調査・研究、②キャリア・コンサルタントの資質を確保するための指導者の養成及び企業の人事部、教育機関の就職支援部の担当者等に対し、キャリア・コンサルタントの配置やキャリア・コンサルティング実施体制の整備等についての相談などを行うシンポジウムの開催、③キャリア・コンサルタントを対象に、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング手法等に関する知識・技能を習得させる講習を実施している。

(注) 「キャリア・コンサルティング」とは、個人が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援のことをいい、「キャリア・コンサルタント」とは、これを担う人材をいう。キャリア・コンサルタントは、業務独占資格ではなく、キャリア・コンサルタントの資格がなくてもキャリア・コンサルティング業務を行うことを妨げるものではない。

なお、全国のキャリア・コンサルタント数は平成23年3月末で約7万人となっている。

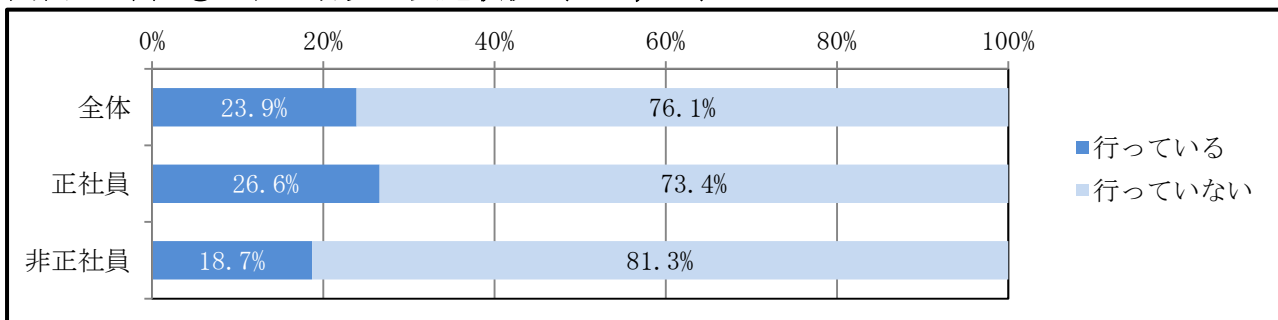
イ 把握する内容及び手法

ロジック・モデルを作成した結果から、本事業の実施により指標（自己啓発）に対して影響を及ぼす過程（アウトカムの発現経路）にあると考えられる「キャリア・コンサルティングを受ける労働者の増加」に着目し、指標（自己啓発）に関する施策・事業の有効性の観点から、キャリア・コンサルティングを受ける者を増やすことが、自己啓発を実施する労働者を増やすことに及ぼす影響について、就業者アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析等により把握・分析した。

ウ 把握結果

- ① 就業者アンケート調査の結果、図表2-(7)-②のとおり、自己啓発を行っている者は23.9%みられ、この内訳をみると、正社員が26.6%、非正社員が18.7%となっている。

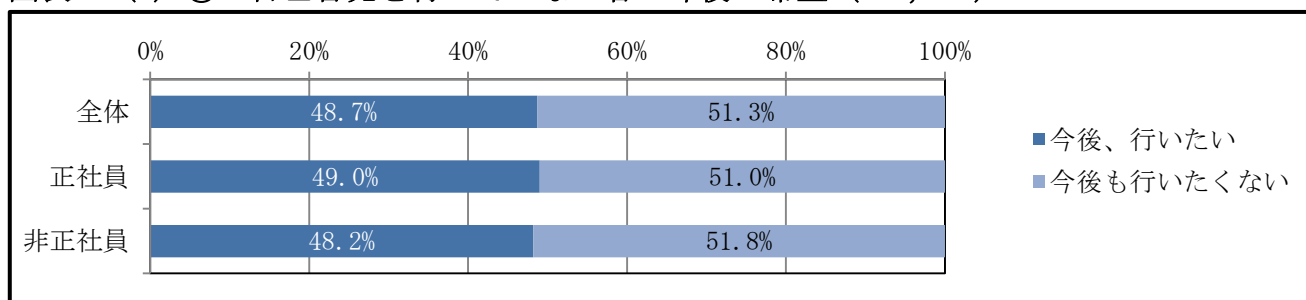
図表2-(7)-② 自己啓発の実施状況 (N=12,000)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

② 自己啓発を行っていない者に、今後の希望を尋ねたところ、自己啓発を「今後、行いたい」とする者は、図表2-(7)-③のとおり、正社員では49.0%、非正社員では48.2%となっており、約半数が、今後、自己啓発を行いたいとしている。

図表2-(7)-③ 自己啓発を行っていない者の今後の希望 (N=9,127)

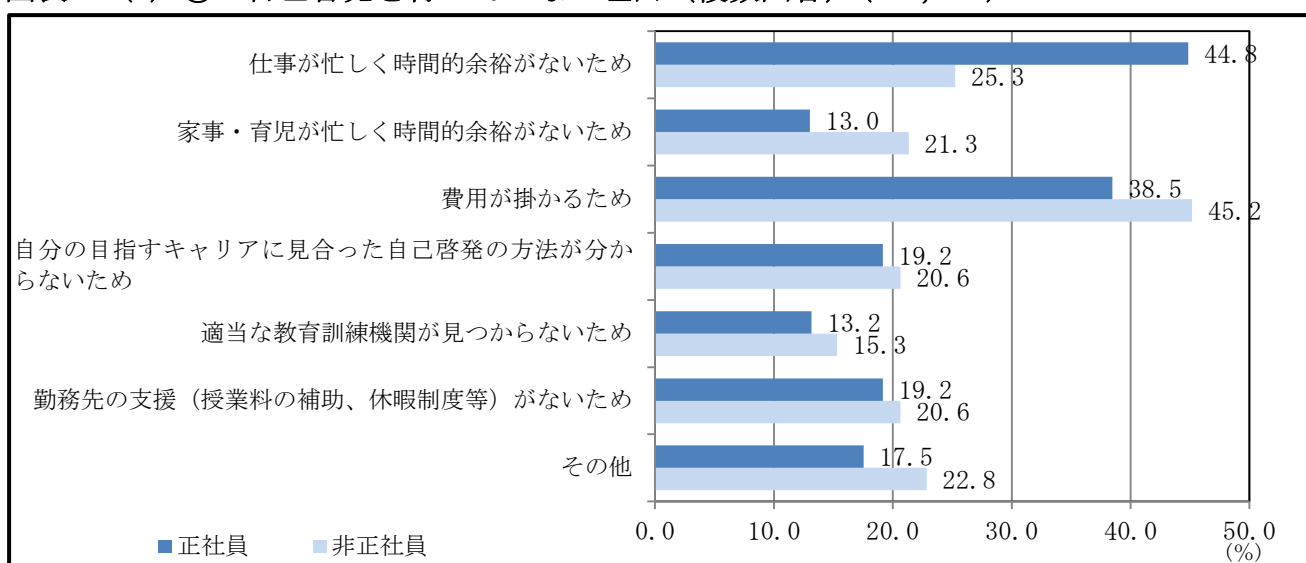


(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

自己啓発を行っていない者に、その理由を尋ねたところ、図表2-(7)-④のとおり、正社員では、「仕事が忙しくて時間的余裕がないため」が44.8%と最も多く、次に「費用が掛かるため」が38.5%となっている。また、非正社員では、「費用が掛かるため」が45.2%と最も多く、次に「仕事が忙しくて時間的余裕がないため」が25.3%となっている。

また、「自分の目指すキャリアに見合った自己啓発の方法が分からないため」とする者が、正社員では19.2%、非正社員では20.6%となっている。

図表2-(7)-④ 自己啓発を行っていない理由 (複数回答) (N=9,127)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

③ 就業者アンケート調査結果を基に、自己啓発を行うことについて、ロジスティック回帰分析を行った結果、図表2-(7)-⑤のとおり、自己啓発を行うことに対して、i) キャリア・コンサルティングを受けたことがあること、ii) 男性であること、iii) 年収、iv) 正社員であること、v) 勤務先に自己啓発休暇又は自己啓発の授業料補助制度があることは、有意な正の影響がみられた。

この結果から、キャリア・コンサルティングを受けることは、自己啓発を行う蓋然性を高めることにつながるものと考えられる。

図表2-(7)-⑤ 自己啓発に関するロジスティック回帰分析結果 (N=12,000)

説明変数	標準回帰係数
キャリア・コンサルティングを受けたことがある	0.23663 ***
年齢	0.03892
男性	0.05144 *
年収	0.05330 *
正社員	0.08013 **
1か月当たりの所定外労働時間数	0.03568
東京都23区又は政令指定都市に住んでいること	-0.01770
勤務先に自己啓発休暇又は自己啓発の授業料補助制度がある	0.42709 ***

- (注) 1 当省の就業者アンケート調査結果による。
 2 目的変数は、自己啓発を行っていることである。
 3 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 ***: 0.1%有意、**: 1%有意、*: 5%有意

以上の結果から、キャリア・コンサルティングを受ける者を増やすことは、指標(自己啓発)の数値目標の達成に向けて、一定の有効性が認められる。

(8) 第1子出産前後の女性の継続就業率及び男性の育児休業取得率

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「第1子出産前後の女性の継続就業率」(以下「指標(第1子)」という。)及び「男性の育児休業取得率」(以下「指標(男性育休)」という。)の各指標について数値目標が設定されている。

厚生労働省では、都道府県労働局において、事業者に対し、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく一般事業主行動計画の策定等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度(育児休業制度等)に関する周知・啓発、指導等の取組を行っている。

今回、本取組について、指標(第1子)及び指標(男性育休)に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

- ① 事業所アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析を行った結果から、事業所における育児休業制度の規定整備や都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援(制度の周知や相談等)は、出産した女性従業員の継続就業率を高めることにもつながるものと考えられる。
- ② 調査した24都道府県労働局管内において、i)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の策定・届出の義務のある企業のうち、策定・届出のあったものの割合は年々増加し、平成23年度末現在ほぼ100%に達し、ii)育児・介護休業法に基づく育児休業制度の規定の不備等の事案に関する助言、指導及び勧告の実施件数に占める是正・改善件数の割合は、平成19年度から23年度までの間で約96%と高くなっており、取組の効果がみられる。
- ③ 調査した事業者の中には、一般事業主行動計画の策定(目標設定)や子育てサポート企業の認定等国の施策が事業者の取組の契機となって、法定を上回る育児のための制度(育児休業制度等の対象期間の延長、有給化)の導入等が図られている例がみられ、また、こうした取組により、女性の育児休業取得率の100%達成、離職率の低下、男性の育児休業取得者の増加などの効果を挙げているものもある。

以上の結果から、本取組は、指標(第1子)及び指標(男性育休)の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本取組が指標(第1子)及び指標(男性育休)の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、都道府県労働局における事業所訪問件数等や企業の取組、個人の意識等の国の施策・事業以外の要因(外部要因)の影響に鑑みて限定的であると考えられる。

また、本取組について、次のような課題がみられた。

- ① 調査した 24 都道府県労働局管内において、一般事業主行動計画の策定・届出の努力義務のある企業における同計画の策定・届出や子育てサポート企業の認定取得の状況が低調となっている。
- ② 調査した 24 都道府県労働局管内において、育児・介護休業法に関する事業所訪問件数は、i) 平成 19 年度と比較して、21 年度から 23 年度までの各年度において約 1 割から約 3 割減少しており、また、ii) 計画件数よりも少なかったものがみられる。
- ③ 「雇用均等基本調査」(厚生労働省)において、事業所規模が小さくなるほど育児休業制度の規定がある事業所の割合が低くなっているが、事業所アンケート調査の結果、育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度について都道府県労働局から支援を受けたことがあるとするものは、企業規模 100 人以上の事業所に比べ同 100 人未満の事業所の方が相対的に低くなっている。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（第 1 子）及び指標（男性育休）について数値目標が設定されている。

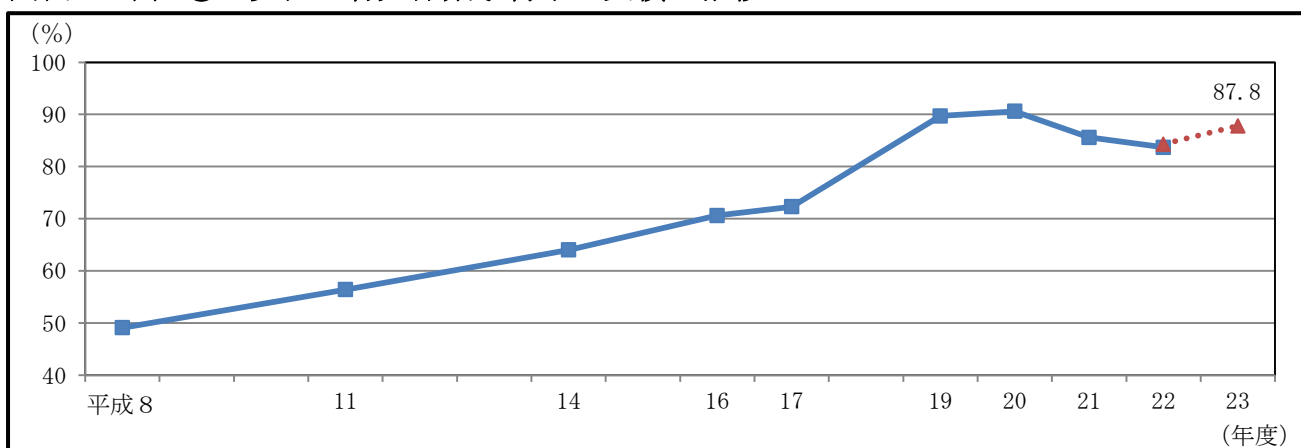
指標（第 1 子）の算定方法は、行動指針において、「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）による、第 1 子を出産した女性について、第 1 子妊娠前に就業していた者に占める第 1 子 1 歳時にも就業していた者の割合とされている。

指標（第 1 子）の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020 年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、第 1 子出産を機に退職した女性のうち、両立環境が整わないため退職した者の割合を踏まえ、平成 32 年に 55%とされている。

なお、指標（第 1 子）の実績は、図表 2-(8)-①のとおり、第 1 子の出生年が平成 17 年から 21 年までの間で 38.0%となっており、昭和 60 年から平成元年までの間から 17 年から 21 年までの間にわたって、ほぼ横ばいで推移している。

2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県（被災3県）を除く全国値である。

図表2-(8)-③ 女性の育児休業取得率の実績の推移



(注) 1 「雇用均等基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県(被災3県)を除く全国値である。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標(第1子)及び指標(男性育休)に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省における「次世代育成支援対策に必要な経費」、「育児・介護休業法対策推進費」、「安心して働き続けられる職場環境整備推進事業」及び「両立支援に関する雇用管理改善事業」は、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の策定等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組を行うものであり、第1子出産前後の女性の継続就業や男性の育児休業の取得促進を図るためにも必要なものであることから、これら取組を調査対象とした。

a 次世代育成支援対策推進法に関する周知・啓発、指導等

次世代育成支援対策推進法(注)に関する周知・啓発、指導等については、「次世代育成支援対策推進法の施行に伴う業務の推進について」(平成21年3月23日付け基発第0323003号、職発第0323002号、雇発第0323001号厚生労働省労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長通知)に基づき、都道府県労働局において、①法令等の内容の周知徹底を図るため一般事業主に対する効率的、効果的な周知・啓発に努めること、②同法に基づき義務付けられている一般事業主行動計画の策定・届出、公表及び労働者への周知を行わない一般事業主に対して速やかに指導すること等とされている。

(注) 次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、

育成される社会の形成に資することを目的として、国、地方公共団体、事業主及び国民が一体となって行う取組を進めるため、平成 17 年 4 月に施行されている。

同法において、国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）は、行動計画策定指針に即して、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等に関する「一般事業主行動計画」を策定することとされている。常時雇用する労働者数 301 人以上（平成 23 年 4 月以降は 101 人以上）の一般事業主は、この一般事業主行動計画の策定、公表及び従業員への周知の措置並びに都道府県労働局への届出が義務付けられており、常時雇用する労働者数が 300 人以下（平成 23 年 4 月以降は 100 人以下）の一般事業主は、同計画の策定、公表及び従業員への周知の措置並びに届出は努力義務とされている。

また、企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、認定制度が定められており、一般事業主行動計画を達成するなど、一定の要件（認定基準）（注）を満たした事業主は、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができることとされている。認定を受けた企業は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等に表示することができることとされている。

さらに、国は、一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、公表若しくは労働者への周知又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとされている。

（注）子育てサポート企業の認定基準には、計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が 70%以上であること、計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが 1 人以上いることなどがある。

b 育児・介護休業法に関する周知・啓発、指導等

育児・介護休業法（注）に関する周知・啓発、指導等については、「育児・介護休業関係業務取扱要領」（平成 22 年 6 月厚生労働省雇用均等・児童家庭局）に基づき、都道府県労働局において、①法令等の内容の周知徹底及び規定の整備への取組の促進を図るため効率的、効果的な工夫により周知・啓発を実施すること、②育児・介護休業法の目的を達成するため育児・介護休業法第 56 条の規定に基づく報告徴収並びに助言、指導及び勧告を行うこと、③これらの措置を講ずる際の端緒ともなる相談の対応を行うこと等とされている。

これらのうち、周知・啓発については、育児・介護休業関係業務取扱要領において、都道府県労働局、地方公共団体、関係機関等の会合等における説明の実施、広報資料の配布等あらゆる機会を活用して幅広く周知徹底を図ること等とされている。

また、報告徴収については、育児・介護休業関係業務取扱要領において、育児・介護休業法の施行に関し必要な事項につき事業主から報告を求めることとされており、年間を通じて計画的な事業所訪問による報告徴収を行うこと等とされている。

育児・介護休業法第 56 条の規定に基づく助言、指導及び勧告については、育児・介護休業関係業務取扱要領において、①助言は、口頭により行うものとし、原則として、報告徴収の際に併せて行うこと、②指導は、助言によっても是正・改善がなされない場合、育児・介護休業法違反事案等について指

導書の交付により行うこと、③勧告は、指導によっても是正されない法違反事案について勧告書の交付により行うこと等とされている。

(注) 育児・介護休業法では、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図る等とされている。また、育児・介護休業法は、仕事と家庭の両立支援策を充実するため改正され、改正法は平成 22 年 6 月 30 日から施行されている（ただし、一部の規定は 24 年 7 月 1 日から施行）。改正内容のうち、育児休業制度等の育児のための両立支援制度の主なものは、下表のとおりである。

なお、育児・介護休業法において、事業主は、労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（職業家庭両立推進者）を選任するように努めなければならないとされている。

また、育児・介護休業法において、国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者等の雇用の継続等を図るため、事業主等に対し、雇用管理その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができることとされている。

さらに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされている。

表 育児・介護休業法に基づく主な育児のための両立支援制度の概要

区分	概要	対象となる従業員
育児休業制度（育児・介護休業法第 5 条～第 9 条の 2）	従業員は、事業主に申し出ることにより、子の 1 歳の誕生日の前日まで、原則 1 回に限り、育児休業をすることができる。 ① 育児休業の特例（パパ・ママ育休プラス） 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則 1 歳までから 1 歳 2 か月までに延長可能（ただし、育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は 1 年間で限度） ② 1 歳 6 か月までの育児休業の延長 子が 1 歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が 1 歳 6 か月に達するまでの間、育児休業を延長可能	○ 原則として 1 歳未満の子を養育する全ての男女従業員（日々雇用者を除く。） ○ 期間雇用者の場合、申出時点において、以下のいずれにも該当する従業員が対象 ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること。 ② 子の 1 歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の 2 歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。
短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）（育児・介護休業法第 23 条）	事業主は、3 歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。 ○ 短時間勤務制度は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間（5 時間 45 分から 6 時間まで）とする措置を含む必要	以下のいずれにも該当する男女労働者 ① 3 歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。 ② 日々雇用される従業員でないこと。 ③ 1 日の所定労働時間が 6 時間以下でないこと。 ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。
所定外労働の免除（育児・介護休業法第 16 条の 8）	3 歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させてはならない。	原則として 3 歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）。

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 平成 22 年 6 月 30 日の時点で常時 100 人以下の労働者を雇用する中小事業主について

は、24年6月30日まで、短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化は猶予されていた。なお、それまでの間は、勤務時間短縮等の措置について実施することとされており、具体的には、事業主は、1歳未満の子を養育する従業員について、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④所定外労働時間の免除措置、⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置を、1歳から3歳未満の子を養育する従業員について、育児休業の制度又は①から⑤のいずれかの措置を講じなければならないとされていた。

イ 把握する内容及び手法

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の策定等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組について、指標（第1子）及び指標（男性育休）に関する施策・事業の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

- ① 事業所における出産した女性従業員の継続就業率に対して、育児・介護休業法に基づく育児休業制度の就業規則等への規定の有無や都道府県労働局からの支援の有無等が影響しているかを、事業所アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析を行うことにより把握・分析した。
- ② 都道府県労働局における本取組の実施状況について、実地調査により把握・分析した。
- ③ 事業者における仕事と育児のための両立支援に関する取組、その背景・要因等について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 出産した女性従業員の継続就業率に対する育児休業制度の規定等の影響

事業所アンケート調査結果を基に、出産した女性従業員の継続就業率に関してロジスティック回帰分析を行った結果、図表2-(8)-④のとおり、事業所における出産した女性従業員の継続就業率に対しては、①事業所において育児休業制度の規定があること、②都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援（制度の周知や相談等）を受けたことがあることは有意な正の影響が、事業所の非正規女性従業員数の割合は有意な負の影響がみられた。

この結果から、事業所における育児休業制度の規定整備や都道府県労働局からの支援は、出産した女性従業員の継続就業率を高めることにもつながるものと考えられる。

図表 2-(8)-④ 事業所における出産した女性従業員の継続就業率に関するロジスティック回帰分析結果 (N=367)

説明変数	標準回帰係数
育児休業制度の規定がある	0.386570 ***
都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援（制度の周知や相談等）を受けたことがある	0.531411 **
企業全体の従業員数	0.095241
事業所の非正規女性従業員数の割合	-0.299554 *
事業所の女性管理職員数の割合	-0.009496

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
 2 目的変数は、出産した女性従業員の継続就業率 (p) である。なお、出産した女性従業員の継続就業率 (p) は、次式のとおりである。
 ・ 出産した女性従業員の継続就業率 (p) = a/(a+b)
 a:平成 23 年度に出産し、24 年 3 月 31 日現在で勤務を継続している女性従業員（産後休暇中、育児休業中で復職予定の者を含む。）
 b:平成 23 年度に妊娠・出産を理由に退職した女性従業員
 3 「企業全体の従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
 4 「事業所の非正規女性従業員数の割合」は、事業所の全従業員数に対する非正規女性従業員数の割合である。
 5 「事業所の女性管理職員数の割合」は、事業所の管理職員数に対する女性の管理職員数の割合である。
 6 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 ***: 0.1%有意、** : 1%有意、* : 5%有意

(イ) 育児休業制度と第 1 子出産前後の女性の継続就業との関係

「平成23年版 働く女性の実情」（厚生労働省）により、妻の就業形態別（正規・非正規別）・育児休業制度の有無別に第 1 子出産前後における就業継続の状況をみると、図表 2-(8)-⑤のとおり、正規で「同一就業継続」の者は「制度あり」が76.4%、「制度なし」が28.6%、非正規で「同一就業継続」の者は「制度あり」が35.3%、「制度なし」が16.1%となっており、正規及び非正規ともに、育児休業制度がない場合に比べ同制度がある場合に「同一就業継続」の割合が高くなっている。

図表 2-(8)-⑤ 妻の就業形態別・育児休業制度の有無別の就業継続等の状況 (単位：%)

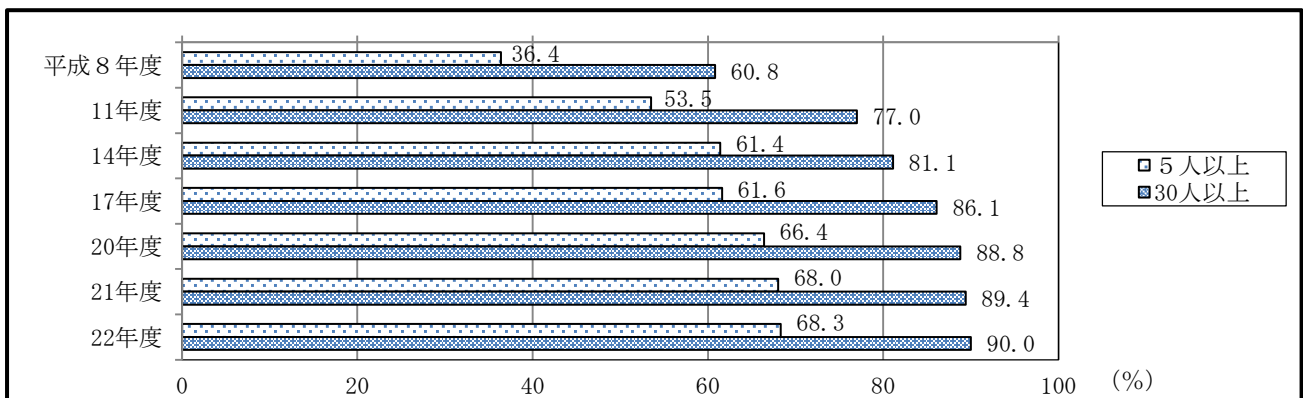
区分	同一就業継続	転職	離職	不詳
正規かつ第 1 子出生	69.7	2.2	25.8	2.2
制度あり	76.4	2.8	20.8	—
制度なし	28.6	—	57.1	14.3
制度があるかないかわからない	50.0	—	40.0	10.0
非正規かつ第 1 子出生	20.0	2.1	75.8	2.1
制度あり	35.3	—	64.7	—
制度なし	16.1	3.6	76.8	3.6
制度があるかないかわからない	12.5	—	87.5	—

(注) 「平成23年版 働く女性の実情」（平成23年厚生労働省雇用均等・児童家庭局）中の「第 9 回21世紀成年者縦断調査」（22年厚生労働省）に基づき当省が作成した。

(ウ) 育児休業制度の規定状況

雇用均等基本調査によると、育児休業制度の規定がある事業所の割合は、図表2-(8)-⑥のとおり、年々増加しており、平成22年度には事業所規模5人以上では68.3%、事業所規模30人以上では90.0%となっている。

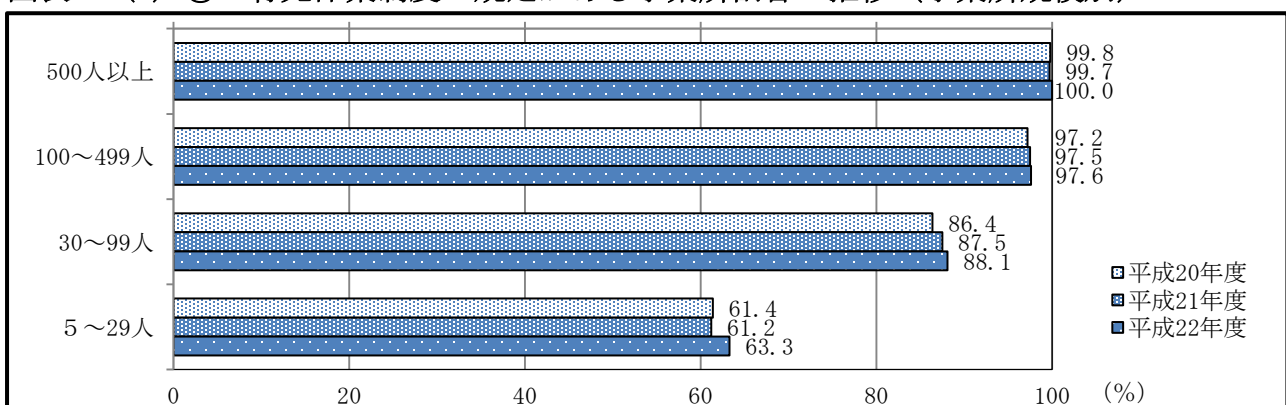
図表2-(8)-⑥ 育児休業制度の規定がある事業所割合の推移



(注)「雇用均等基本調査」(平成22年度厚生労働省)に基づき当省が作成した。

さらに、事業所規模別の詳細をみると、図表2-(8)-⑦のとおり、平成22年度現在、事業所規模500人以上では100%、100人から499人では97.6%、30人から99人では88.1%、5人から29人では63.3%となっており、事業所規模が小さくなるほど育児休業制度の規定がある事業所の割合は低くなっている。

図表2-(8)-⑦ 育児休業制度の規定がある事業所割合の推移(事業所規模別)



(注)「雇用均等基本調査」(平成22年度厚生労働省)に基づき当省が作成した。

(イ) 都道府県労働局における次世代育成支援対策推進法に関する取組

- ① 調査した24都道府県労働局管内における、一般事業主行動計画の策定・届出状況をみると、図表2-(8)-⑧のとおり、一般事業主行動計画の策定・届出の義務のある常時雇用労働者数301人以上の企業及び同101人以上300

人以下の企業（平成 23 年 4 月 1 日から義務付け）のうち、策定・届出のあったものの割合は年々増加し、23 年度末現在ではそれぞれ 98.7%、98.5% とほぼ 100%に達している。

なお、調査した 24 都道府県労働局管内の一般事業主行動計画の策定・届出の努力義務のある常時雇用労働者数 100 人以下の企業のうち、平成 24 年 3 月末現在、策定・届出のあったもの（1 万 6,443 企業）は、同管内の常用雇用者 100 人未満の企業数（注）の 1.3%であり、低調となっている。

調査した 24 都道府県労働局では、今後、努力義務のある常時雇用労働者数 100 人以下の企業に対し、同計画の策定・届出の勧奨を行っていく必要があるとしているものが多くみられた。

なお、一般事業主行動計画の策定・届出のあった全国の企業数は、平成 24 年 3 月末現在、常時雇用労働者数 301 人以上の企業では 1 万 4,969 企業（全体の 98.9%）、常時雇用労働者数 101 人以上 300 人以下の企業では 3 万 876 企業（同 96.9%）、常時雇用労働者数 100 人以下の企業では 2 万 4,390 企業となっている。

（注）「平成 21 年経済センサス基礎調査」（総務省統計局）では、128 万 3,820 企業（公務を除く。）である。

- ② 調査した 24 都道府県労働局管内における、一般事業主行動計画を達成するなど一定の要件を満たした企業が申請により認定を受けることができる子育てサポート企業の認定状況をみると、図表 2-(8)-⑧のとおり、常時雇用労働者数 301 人以上の企業及び同 101 人以上 300 人以下の企業のうち、子育てサポート企業の認定を受けた企業の割合は、年々微増しているものの、平成 23 年度末現在、それぞれ 6.8%及び 0.5%であり、低調となっている。

調査した 24 都道府県労働局では、子育てサポート企業の認定を受けた企業の割合が低い理由として、認定を受ける企業が増えるためには認定の取得要件の一つである男性の育児休業取得者がいる企業を増やす必要があるが、男性の育児休業は短期間の場合が多いことから、育児休業を取得せずとも有給休暇の取得で対応でき、無給の育児休業を取得する必要性が生じていない場合が多いのではないかなどとしている。

また、調査した 24 都道府県労働局では、今後、子育てサポート企業の認定取得の促進のための取組として、i) 広く認定申請のニーズを掘り起こすため、報道発表等による認定制度や認定によるメリット等の一層の周知、ii) 企業等に対し、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施等を計画目標とするよう勧奨を行っていく必要があるなどとしているものがみられた。

図表 2-(8)-⑧ 調査した24都道府県労働局管内における一般事業主行動計画の策定・届出及び子育てサポート企業の認定の状況 (単位：企業、%)

区分		平成 21 年度	22 年度	23 年度
常時雇用労働者数 301 人以上の企業	企業数	11,140 (100)	11,376 (100)	12,173 (100)
	一般事業主行動計画の策定・届出のあった企業数	10,450 (93.8)	10,794 (94.9)	12,015 (98.7)
	子育てサポート企業の認定を受けた企業数	638 (5.7)	733 (6.4)	827 (6.8)
同 101 人以上 300 人以下の企業	企業数	27,013 (100)	25,634 (100)	23,491 (100)
	一般事業主行動計画の策定・届出のあった企業数	9,542 (35.3)	17,734 (69.2)	23,128 (98.5)
	子育てサポート企業の認定を受けた企業数	66 (0.2)	81 (0.3)	113 (0.5)
同 100 人以下の企業	企業数	—	—	—
	一般事業主行動計画の策定・届出のあった企業数	13,487	16,555	16,443
	子育てサポート企業の認定を受けた企業数	24	35	50

(注) 1 当省の調査結果による。

2 () 内は、構成比である。

3 「—」は、都道府県労働局において、一般事業主行動計画の策定・届出の努力義務のある常時雇用労働者数 100 人以下の企業の数把握することとされていないことを示す。

なお、「子ども・子育てビジョン」(平成 22 年 1 月 29 日閣議決定)においては、子育てサポート企業の認定を受けた企業数の数値目標として、全国の「次世代認定マーク(くるみん)取得企業数」を平成 26 年度に 2,000 企業とする数値目標が定められており、24 年 3 月末現在の実績は 1,219 企業となっている。

(オ) 都道府県労働局における育児・介護休業法に関する取組

- ① 調査した 24 都道府県労働局管内において、事業者に対する育児・介護休業法に関する説明会等の実施件数及び育児関係の相談対応件数の推移をみると、図表 2-(8)-⑨のとおり、i) 説明会等実施件数は、育児・介護休業法の改正内容の周知等を図るため、平成 21 年度及び 22 年度に多くなっている、ii) 育児関係の相談対応件数は、19 年度から改正育児・介護休業法(注)が施行された 22 年度まで増加し、22 年度には 19 年度比で約 2.7 倍となっている、iii) 相談対応件数のうち、育児休業等の取得を理由とした不利益取扱いに関する件数は、年々増加し、23 年度には 19 年度比で約 2 倍となっているという状況がみられる。

調査した 24 都道府県労働局では、相談対応件数が増加傾向であることについて、特に労働者からの育児休業に係る不利益取扱い等の相談が増加して

いるためであるとし、労働者の権利意識の高まりが最大の理由と考えられるとともに、都道府県労働局、地方公共団体及び関係団体による育児・介護休業法の周知の取組も権利意識の向上に一定の役割を果たしていると考えられるなどとしている。

(注) 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（平成 21 年法律第 65 号）をいう。以下同じ。

図表 2-(8)-⑨ 調査した 24 都道府県労働局における育児・介護休業法に関する説明会等実施状況 (単位：件)

区分		平成 19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
説明会等実施件数		377 〈100〉	297 〈78.8〉	576 〈152.8〉	515 〈136.6〉	340 〈90.2〉
相談対応件数	育児関係	25,791 〈100〉	27,957 〈108.4〉	40,326 〈156.4〉	69,913 〈271.1〉	39,205 〈152.0〉
	育児休業等の取得を理由とした不利益取扱い	1,173 〈100〉	1,524 〈129.9〉	1,923 〈163.9〉	2,150 〈183.3〉	2,305 〈196.5〉

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 平成 24 年 3 月末日現在である。
 3 〈 〉内は、平成 19 年度の値を 100 とした場合の指数である。
 4 「育児休業等の取得を理由とした不利益取扱い」には、育児関係のものに加え、一部介護関係のものが含まれる。

② 調査した 24 都道府県労働局管内において、育児・介護休業法に関する事業所訪問件数の推移をみると、図表 2-(8)-⑩のとおり、平成 19 年度と比較して、21 年度から 23 年度の各年度において約 1 割から約 3 割減少している。

また、24 都道府県労働局の中には、事業所訪問件数が計画件数よりも少なかったものが平成 23 年度に 14 都道府県労働局みられた。

これら 14 都道府県労働局では、その理由として、i) 育児・介護休業法の改正内容の周知や受動業務である相談対応に係る業務量が増加したため、ii) 事業所訪問を担当する非常勤職員（指導員）の任期途中での退職等による欠員が発生したため、iii) 新規採用職員等の育成に時間を要したためなどとしている。

図表 2-(8)-⑩ 調査した 24 都道府県労働局における育児・介護休業法に関する事業所訪問の実施状況 (単位：件)

区分	平成 19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
事業所訪問件数	4,670 〈100〉	4,885 〈104.6〉	3,607 〈77.2〉	3,202 〈68.6〉	4,138 〈88.6〉

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 平成 24 年 3 月末日現在である。
 3 〈 〉内は、平成 19 年度の値を 100 とした場合の指数である。

なお、平成 19 年度から 23 年度までの間で最も件数の多かった 20 年度の事業所訪問件数（4,885 件）は、24 都道府県労働局管内の全企業数（「平成 21 年経済センサス基礎調査」では 131 万 7,393 企業（公務を除く。））の 0.3%となっている。

- ③ 調査した 24 都道府県労働局管内において、事業者に対する育児・介護休業法に関する助言、指導及び勧告（育児関係）の実施件数をみると、図表 2-(8)-⑪のとおり、育児休業制度の規定の不備等の事案に関する助言、指導及び勧告の実施件数（合計）に占める是正・改善件数の割合は、平成 19 年度から 23 年度までの間の累計で 95.5%と高くなっている。

図表 2-(8)-⑪ 調査した 24 都道府県労働局における育児・介護休業法に関する助言、指導及び勧告（育児関係）の実施状況 (単位：件、%)

区分		平成 19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	累計
指導等実施件数 (育児関係)	助言	14,422	14,090	8,458	10,050	11,349	58,369
	指導	761	515	415	439	475	2,605
	勧告	0	11	5	1	0	17
	合計	15,183 (100)	14,616 (100)	8,878 (100)	10,490 (100)	11,824 (100)	60,991 (100)
	是正・改善	14,286 (94.1)	14,175 (97.0)	8,774 (98.8)	9,013 (85.9)	12,019 (101.6)	58,267 (95.5)

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 平成 24 年 3 月末日現在である。
3 () 内は、構成比である。なお、是正・改善件数は、前年度から繰り越された事案に対するものが含まれるため、平成 23 年度は 100%を超えている。

- ④ 事業所アンケート調査において、「育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度について、都道府県労働局からの支援（制度の周知や相談等）を受けたことがあるか」と尋ねたところ、図表 2-(8)-⑫のとおり、「受けたことがある」とするものが 7.4%、「受けたことがない」とするものが 92.6%となっている。

また、「受けたことがある」とするものを企業規模別にみると、企業全体の従業員数 100 人以上の事業所では 23.7%、同 100 人未満の事業所では 4.7%と、企業規模 100 人未満の事業所の方が相対的に低くなっている。

図表 2-(8)-⑫ 育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する都道府県労働局からの支援の有無 (N=1,775) (単位：事業所、%)

区分	事業所数	受けたことがある	受けたことがない
従業員数 100 人以上	253(100)	60(23.7)	193(76.3)
従業員数 100 人未満	1,522(100)	72(4.7)	1,450(95.3)
合計	1,775(100)	132(7.4)	1,643(92.6)

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
2 「従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
3 () 内は、構成比である。

調査した 24 都道府県労働局では、平成 24 年 7 月から改正育児・介護休業法の全面施行により適用対象とされた、労働者数 100 人以下の事業者に対し、今後、改正育児・介護休業法の周知及び規定整備の徹底を図っていく必要があるなどとしているものが多くみられた。

(カ) 事業者における仕事と育児のための両立支援に関する取組

- ① 調査した事業者において、仕事と育児のための両立支援に関する取組の内容をみると、図表 2-(8)-⑬のとおり、i) 事業所内保育施設の設置、ii) 法定を上回る育児のための制度（育児休業制度等の対象期間の延長、有給化）の導入を行っている例がみられた。

こうした取組の背景・要因等をみると、図表 2-(8)-⑬のとおり、i) 経営者の理念・方針によるもの、ii) 資格者（看護師、介護福祉士等）等の人材の確保や育成した従業員の退職防止を図るためなどのほか、iii) 一般事業主行動計画の策定（目標設定）、子育てサポート企業の認定や国の助成金の受給を契機としたものなど、国の施策が事業者の取組の契機となっている例があった。

調査した事業者では、こうした取組の効果として、i) 女性の育児休業取得率の 100%達成、ii) 離職率の低下等従業員の定着化、iii) 継続就業による従業員の質の向上などを挙げている。

図表 2-(8)-⑬ 調査した事業者における仕事と育児のための両立支援に関する取組の主な内容及び背景・要因等

主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所内保育施設の設置 ○ 法定を上回る育児のための制度（育児休業制度等の対象期間の延長、有給化）の導入 ○ 従業員への育児のための制度の周知（制度概要等の資料の作成・配布等） ○ 育児休業取得者への復職支援（休業中の情報提供（会社の状況、社内規定等）、面談の実施等）
主な背景・要因等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営者の理念・方針 ○ 資格者（看護師、介護福祉士等）等の人材の確保 ○ 育成した従業員の退職防止（継続就業の確保） ○ 優秀な従業員の支援 ○ 従業員からの要望 ○ 労使交渉 ○ 一般事業主行動計画の策定（目標設定） ○ 子育てサポート企業の認定 ○ 国の助成金（両立支援レベルアップ助成金等）の受給

(注) 当省の調査結果による。

- ② 調査した事業者のうち、男性の育児休業取得者がいる事業者について、その背景・要因等をみると、特に一般事業主行動計画の策定（目標設定）や子

育てサポート企業の認定を受けることを契機としている例が多かった。

また、男性の育児休業取得を促進するための主な取組として、就業規則等で無給とされている育児休業に一定の有給の期間を設ける制度を設定し、この制度の利用により、男性の育児休業取得者が出た、又は増えているとしている例が多くみられた。

- ③ これらの事業者の中には、図表2-(8)-⑭のとおり、一般事業主行動計画の策定・届出の努力義務のある常時雇用労働者数100人以下の事業者において、同計画を策定し、これを契機として男性の育児休業取得者を出しており、この取組の中で、職業家庭両立推進者の働きかけ等が有効に機能しているとみられる例があった。

図表2-(8)-⑭ 常時雇用労働者数100人以下の事業者において職業家庭両立推進者等による働きかけ等が有効とみられる例

(事例1)

調査した事業者（製造業）では、常時雇用労働者数が100人以下であることから、法令上の義務付けはないものの、法人の経営方針として、平成19年5月から22年4月までの3年間、第1期一般事業主行動計画に取り組むこととし、この中の目標の一つに、「育児休業しやすく、また、同時に復帰しやすい職場環境の整備」を掲げた。

事業者では、まず、従業員へのアンケート調査や育児休業取得者へのヒアリング調査を実施し、仕事と家庭の両立支援等について社員のニーズを把握した上で、これを反映する形で、一般事業主行動計画における具体的な取組を、平成21年12月から開始することとした。

このうち、男性の育児休業の取得につながる取組内容は、次のとおり、①短期育児休業制度の導入及び②男性の子育て参加計画書の作成である。

① 短期育児休業制度の導入

事業者では、男性社員から育児休業は無給で減収となることから利用しにくいとの声を受け、育児休業期間のうち、3日間を有給扱いとする「短期育児休業制度」を整備する就業規則の見直しを行った。この措置により、男性社員は、従前から整備されていた「配偶者出産の特別有給休暇（2日）」と土曜日及び日曜日とを合わせれば、配偶者出産後に都合一週間の休暇を取ることが可能となった。

② 男性の子育て参加計画書の作成

事業者では、男性に特化した取組として、配偶者の妊娠（産前）から子どもが小学校に入学するまでの各段階において、夫である自分が子育てに参加するために、i) 会社の制度をどのように利用するか、ii) 働き方の見直しをいかに図るかの計画を記載する「男性の子育て参加計画書」のひな形を作成し、対象となる男性社員に計画書を作成させることとした。

この取組の狙いについて、事業者では、「配偶者が妊娠した男性社員には、どの時期にどのような子育て参加をすればよいのかイメージしてもらい、そのために利用できる会社の子育て関係の制度としては、どのようなものがあるのかも本計画書で認識してもらって、どのように制度を活用して子育てに参加するのか考えてもらう契機となる」と説明している。

また、実際の作成に当たっては、職業家庭両立推進者が、該当する男性社員に対し、この「男性の子育て参加計画書」を持って行き、個人面談をしながら、会社の子育て関係の制度を案内しつつ、作成を促している。

こうした取組の結果、事業者では、平成22年度に初めて男性育児休業取得者1人が出た。

事業者では、こうした取組の成果として、男性の育児休業取得に対する職場の風土が変わってきているとしている。

(事例2)

調査した事業者（総合建設業）では、年次有給休暇を取得しづらい職場風土があった。平成17年当

時の年次有給休暇取得率は全社平均で 30%にも満たない状況であった。こうした状況を改善するには、管理職の意識改革が不可欠と思われたものの、「従業員の年次有給休暇取得の促進を図ると建設業は成り立たない」と幹部の反対意見も強かった。

このような状況の中で、次世代育成支援対策推進法が施行され、事業者は義務付けの対象外であったが、当時の人事担当者が職場風土の改革を経営トップに進言したところ、一般事業主行動計画を策定し、職場風土の改革に取り組むことになった。

しかし、平成 17 年 4 月から 20 年 3 月までの間の第 1 期計画において年次有給休暇取得率 70%を目標にしたものの、達成できなかった。

その後、平成 20 年 4 月から 22 年 3 月までの間の第 2 期計画の活動において、財団法人 21 世紀職業財団の「職場風土改革促進事業」の実施事業主の指定を受け、同財団からの指導の下で、一般事業主行動計画の目標達成に向け積極的に取り組んだところ、第 2 期計画に盛り込んだ全ての目標を達成し、平成 22 年 5 月に子育てサポート企業の認定を受けた。

事業者では、この取組の中で、①社内報等により両立支援に関する各種制度について周知を行い、②管理職を対象に従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について研修を実施し、③妻の出産時の特別休暇の増加などを実施したことに伴い、社員の意識、特に管理職の意識が、以前に比べて年次有給休暇を取得しやすい雰囲気になっていったとしている。

また、事業者では、就業規則とは別に育児休業規定を定め、社内研修会や社内報などで周知を図ったものの育児休業を取得する従業員が出なかったため、子育て中の従業員全員を対象として職場風土に関するアンケートを実施した。この結果、男女ともに「休みたいが無給扱いとなるため生活が苦しくなる」との意見が多かったことから、幹部会で検討を重ねた結果、平成 20 年 5 月に育児休業規定を改正し、育児休業期間のうち休業開始日より 10 日間は有給扱いとすることとした。この改正以降、男性従業員の育児休業取得者は、平成 24 年 6 月末までに 4 人となっている。

(注) 当省の調査結果による。

以上のことから、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の策定等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組は、指標（第 1 子）及び指標（男性育休）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本取組が指標（第 1 子）及び指標（男性育休）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、都道府県労働局における事業所訪問件数等や企業の取組及び個人の意識等国の施策・事業以外の要因（外部要因）の影響に鑑みて限定的であるとみられる。

(9)-1 保育等の子育てサービスを提供している割合（保育サービス（3歳未満児））

（要旨）

（指標の有効性）

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「保育等の子育てサービスを提供している割合（保育サービス（3歳未満児））」（以下「指標（保育サービス）」という。）について数値目標が設定されている。

今回、指標（保育サービス）について、指標の有効性の観点から調査した結果、次のような状況がみられた。

指標（保育サービス）の数値目標は、平成29年度における3歳未満児の潜在的な保育需要を満たすことを目指し44%に設定されたものであり、この数値目標を達成するための保育サービスは、認可保育所及び家庭的保育事業とされている。また、指標（保育サービス）の算定方法は、3歳未満児人口に対する保育所利用児童数の割合とされており、認可保育所の利用児童数のみが計上されている。

一方、平成24年8月に子ども・子育て関連3法が成立し、これに基づく新制度においては、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進することとされ、この中で、地域型保育事業（小規模保育、事業所内保育等）について新たに認可事業とされるなど、保育サービスの充実に向けた取組が行われることとされている。

以上のことから、現在の指標（保育サービス）については、新制度の本格施行（早ければ平成27年4月を予定）を見据え、算定方法の見直しを行う必要性が生じると考えられる。

ア 制度の概要

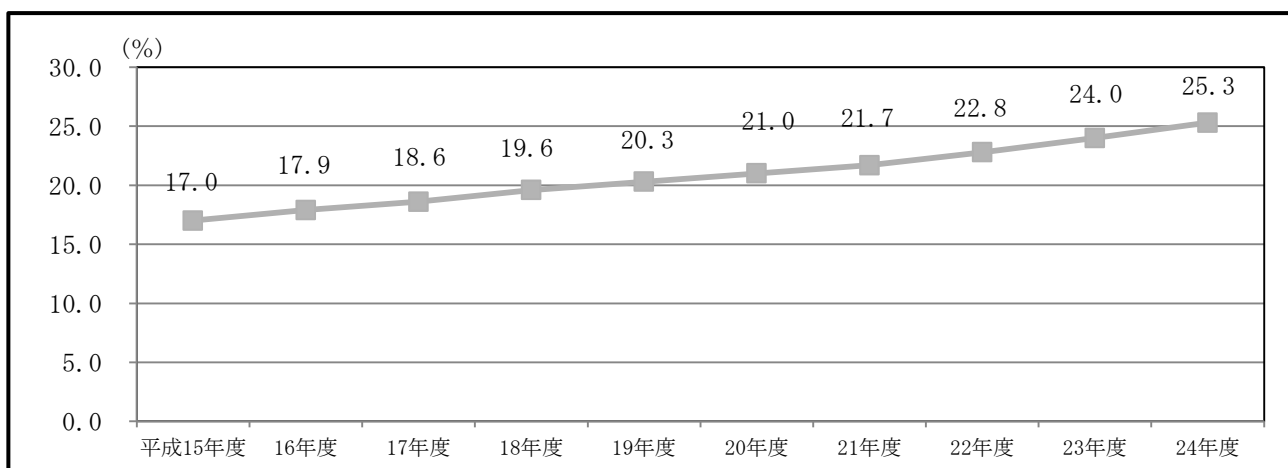
行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（保育サービス）について数値目標が設定されている。

指標（保育サービス）の算定方法は、行動指針において、「日本の将来人口推計」（国立社会保障・人口問題研究所）による、3歳未満人口に占める「保育所関連状況取りまとめ」（厚生労働省）により把握された保育所利用児童数の割合とされている。

指標（保育サービス）の数値目標は、「子ども・子育てビジョン」の数値目標と整合性が取られており、平成29年度に44%とされている。

また、指標（保育サービス）の実績は、図表2-(9)-1-①のとおりとなっている。

図表 2-(9)-1-① 指標（保育サービス）の実績の推移



- (注) 1 3歳未満人口に占める保育所利用児童数の割合を示す。
 2 3歳未満人口は「人口推計」(総務省統計局)及び「国勢調査」(総務省統計局)に基づき、また、保育所利用児童数は「福祉行政報告例」(厚生労働省)、「保育所関連状況取りまとめ」(厚生労働省)等に基づき当省が作成した。
 3 3歳未満人口は、前年10月1日現在、保育所利用児童数は当年4月1日現在の数値である。
 4 保育所利用児童数の平成23年度の数値については、東日本大震災の影響によって調査を実施できなかった8市町村を除外した。

イ 把握する内容及び手法

指標（保育サービス）について、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に向けた指標の有効性の観点から、保育サービスの提供割合を把握・検証するための的確なものとなっているかについて把握・分析した。

ウ 把握結果

指標（保育サービス）の数値目標は、平成29年度における3歳未満児の潜在的な保育需要を満たすことを目指し44%に設定されたものであり、この数値目標を達成するための保育サービスは、認可保育所及び家庭的保育事業とされている。

しかし、指標（保育サービス）の算定方法は、3歳未満児人口に対する保育所利用児童数の割合とされ、認可保育所の利用児童数のみが計上されており、家庭的保育事業の利用児童数については、計上されていない。

一方、平成24年8月に子ども・子育て関連3法が成立し、これに基づく新制度においては、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進することとされ、この中で地域型保育事業（注）について新たに認可事業とされるなど、保育サービスの充実に向けた取組が行われることとされている。

- (注) 教育・保育施設を対象とする施設型給付に加え、①小規模保育（利用定員6人以上19人以下）、②家庭的保育（利用定員5人以下）、③居宅訪問型保育、④事業所内保育（主として従業員のほか、地域において保育を必要とする子どもにも保育を提供）を市町村による認可

事業とした上で、地域型保育給付の対象とし、多様な施設や事業の中から利用者が選択できる仕組みとされている。

以上のことから、現在の指標（保育サービス）については、新制度の本格施行を見据え、見直しを行う必要性が生じると考えられる。

なお、平成 25 年 4 月 19 日に内閣総理大臣から発表のあった「待機児童解消加速化プラン」においては、新制度の施行を待たずに、緊急集中取組期間（25 年度及び 26 年度）において約 20 万人分の保育の受け皿を集中的に整備できるよう国として万全な支援を用意し、取組加速期間（27 年度から 29 年度まで）において更に整備を進め、合計約 40 万人分の保育の受け皿を確保することとされていることから、指標（保育サービス）の数値目標の達成に当たっては、当該取組状況について注視していく必要がある。

(要旨)

(施策・事業の有効性)

厚生労働省では、保育サービスの提供手段の多様化の一つとして、保育士等の家庭的保育者が保育所等と連携しながら、保育士等の居宅等において少数の就学前児童を保育する家庭的保育事業を実施する市区町村に対し、必要な経費の補助を行っている。

今回、本事業について、指標（保育サービス）に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、全国における家庭的保育事業の利用児童数は、平成20年度には420人であったものが、24年度には4,672人に増加していることから、本事業は、指標（保育サービス）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本事業が指標（保育サービス）の数値目標の達成に向け寄与する割合は、認可保育所（平成24年度3歳未満児の利用児童数：約80万人）に比べ限定的である。

また、本事業について、次のような課題等がみられた。

① 調査した26市区において、利用児童数等について定量的な目標を年度別に設定している13市区のうち、10市区において設定された目標が達成されていない状況がみられた。これら10市区のうち7市区では、その理由として、家庭的保育者の「なり手」の確保ができないためとしていた。

一方、一部の市区では、i) 担当者が待機児童の多い地域の小中学校のPTA等の会合に出席し、家庭的保育者の募集等の説明を実施している、ii) 待機児童が多く発生している地域に限定して家庭的保育者の募集を実施している、iii) 家庭的保育者の登録制度を創設し、公募により家庭的保育者を募集しているなど、家庭的保育者の確保について工夫している例がみられた。

② 調査した26市区からは、家庭的保育事業について、i) 他の地方公共団体における家庭的保育事業の先進的な取組事例等の情報を提供してほしい、ii) 家庭的保育事業の知名度を上げるため、一層の周知をしてほしいなどの意見等が聴かれた。

エ 制度の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標（保育サービス）に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、家庭的保育事業を実施する市区町村に対し必要な経費の補助を行う事業は、①「国と自治体が一体的に取り組む待機児童解消「先取り」プロジェクト」（平成22年11月29日待機児童ゼロ特命チーム。以下「先取りプロジェクト」という。）の中で、待機児童の8割を占める3歳未満児を対象とする保育サービスの拡充を図るため、認可保育所以外の保育サービス提供形態である家庭的保育についても拡充を図ることとされていること、②平成24年8月に制定された子

ども・子育て支援法において、地域型保育給付に家庭的保育も位置付けられ、今後、その拡充が求められていることから、本事業を調査対象とした。

○ 家庭的保育事業費

厚生労働省は、保育サービスの多様化の一つとして、保育所から技術的な支援を受けながら、保育士又は研修により市町村長が認めたもの（以下「家庭的保育者」という。）の居宅等において少人数の乳幼児の保育を実施することで、保育サービスの供給を増やし、もって待機児童の解消を図るとともに、地域の実情に応じた多様な保育サービスを提供することを目的として、平成 12 年度から家庭的保育事業を実施する市区町村に対し、必要な経費の補助を行う事業を実施している（以下、厚生労働省の補助を「家庭的保育事業費」という。）。

オ 把握する内容及び手法

指標（保育サービス）に関する施策・事業の有効性の観点から、国から家庭的保育事業費の補助を受けている市区における家庭的保育事業の実施状況について、実地調査により把握・分析した。

カ 把握結果

① 全国における家庭的保育事業の利用児童数及び家庭的保育者数をみると、図表 2-(9)-1-②のとおり、利用児童数は、平成 20 年度には 420 人であったものが 24 年度には 4,672 人に増加している。また、家庭的保育者数は、平成 20 年度には 107 人であったものが 24 年度には 1,249 人に増加している。このため、家庭的保育事業費は、保育サービスの供給を増やし、地域の実情に応じた多様な保育サービスを提供する手段として、有効なものであると認められる。

一方、3歳未満児の認可保育所利用児童数は約 80 万人（平成 24 年 4 月現在）、3歳未満児の認可外保育施設の利用児童数は約 10 万人（平成 24 年 3 月現在）となっており、これらに比べ、家庭的保育事業の利用児童数は僅少であり、その効果は限定的であるとみられる。

図表 2-(9)-1-② 全国の家庭的保育事業の利用児童数等の実績 (単位：人)

区分	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
利用児童数	420	831	1,575	3,152	4,672
家庭的保育者数	107	211	439	899	1,249

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。
2 家庭的保育事業費を活用した実績である。

- ② 調査した 26 市区における家庭的保育事業の利用児童数及び家庭的保育者数をみると、図表 2-(9)-1-③のとおり、利用児童数は、平成 20 年度には 305 人であったものが、24 年度には 1,660 人に増加しており、また、家庭的保育者数は、20 年度には 115 人であったものが、24 年度には 621 人に増加している。

図表 2-(9)-1-③ 調査した 26 市区における家庭的保育事業の利用児童数等の実績

(単位：人)

区分	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
利用児童数	305	419	590	1,069	1,660
家庭的保育者数	115	162	241	450	621

(注) 1 当省の調査結果による。

- 2 家庭的保育事業費（国庫補助事業）を活用した事業に加え、先取りプロジェクトによる小規模型グループ保育の利用児童数及び家庭的保育者数が含まれる。

調査した 26 市区のうち、利用児童数等について、年度別に定量的な目標を設定しているものが 13 市区（注）あり、これらの市区における目標の達成状況をみると、図表 2-(9)-1-④のとおり、10 市区において目標が達成されていない状況であった。

(注) 調査した 26 市区のうち、①定量的な目標を設定していない、②定量的な目標を設定しているものの、各年度別の目標を設定していないものは除外した。

図表 2-(9)-1-④ 定量的な目標を設定している 13 市区における家庭的保育事業の目標の達成状況

(単位：市区)

定量的な目標を設けているもの	目標達成		目標未達成	
	市区数	割合	市区数	割合
13	3	23%	10	77%

(注) 当省の調査結果による。

目標を達成していない 10 市区では、その理由として、図表 2-(9)-1-⑤のとおり、i) 家庭的保育者の「なり手」の確保ができないためとするものが 7 市区、ii) 目標設定時に見込んだ利用児童数等の目標値が過大であったためとするものが 2 市区みられた。

なお、市区の中には、i) 家庭的保育は密室性が高いこと、ii) 家庭的保育事業は 3 歳未満児を対象としており、利用している子どもが 3 歳になった時点で再度、保育所を探す必要があることから、保護者が家庭的保育の利用を敬遠する場合もあるとしているものがみられた。

図表 2-(9)-1-⑤ 調査した市区における目標未達成の主な理由

(単位：市区)

目標未達成の理由	市区数
家庭的保育者の「なり手」が確保できない	7
目標設定時に見込んだ利用児童数等の目標値が過大であったため	2

(注) 当省の調査結果による。

- ③ 調査した 26 市区のうち一部市区では、家庭的保育者を確保するため、市の広報誌、ホームページへの掲載、説明会等の開催などの方法により、家庭的保育者を募集しているが、家庭的保育者の応募者が少なく、また、応募者がある場合でも、i) 保育専門学校を卒業したばかりで保育経験が乏しい、ii) 応募者の自宅と連携保育所（注）までの距離が離れている、iii) 応募者の自宅近くに既に家庭的保育者がいるなどの理由から、採用に至らず、家庭的保育者のなり手の確保に苦慮しているとするものがみられた。

（注）連携保育所とは、家庭的保育者に対し育児・保育に関する技術的な支援等を行う保育所等をいう。

一方で、一部の市区では、図表 2-(9)-1-⑥のとおり、i) 市の担当者が待機児童の多い地域の小中学校の P T A 等の会合に出席し、家庭的保育者の募集等の説明を実施、ii) 待機児童が多く発生している地域に限定して家庭的保育者の募集を実施、iii) 家庭的保育者の登録制度を創設し、公募により家庭的保育者を募集するなど、家庭的保育者の確保について工夫している例がみられた。

図表 2-(9)-1-⑥ 家庭的保育者の「なり手」の確保について工夫している例

（事例 1）

市では、広報誌、ホームページなどで家庭的保育者の募集を行っているが、これらの取組以外に待機児童の多い地区にある小学校 5 校、中学校 4 校の P T A 等の会合に市の担当者が出席し、家庭的保育者の募集に関する説明を行っている。保護者からは、「子どもが大きくなったら家庭的保育者をやってみたい」などの意見も聴かれることから、今後も引き続き実施するとしている。

（事例 2）

市では、家庭的保育者を募集する際、保育需要が高い地域に限定して家庭的保育者の募集を行っており、募集を行う地域は、①保育需要が高いこと、②おおむね 2 km 以内に既設の保育所及び家庭的保育者の登録がないことを考慮し、当該区域を所管する福祉事務所長の意見、地理的条件等を勘案して決定している。

なお、募集方法は、報道発表、広報誌、ホームページへの掲載の他、ツイッターなどを利用して、募集を行い、今までに 4 人の家庭的保育者の確保につながったとしている。

（事例 3）

市では、従来から待機児童の解消を図るため、保育所整備等を実施してきたが、①市内中心部のマンションの増加などから子育て層が増加していること、②経済状況の悪化等から共働き世帯が増加していることなど保育ニーズが増大し、待機児童の解消が課題となっていることから、低年齢時の保育需要に対応するために、家庭的保育事業の利用児童数を、平成 25 年度までに 500 人とする目標を設定した。

そこで、市では、家庭的保育事業の実施に当たり、必要な家庭的保育者を確保するため、平成 24 年 4 月に家庭的保育者を登録する「保育ママバンク制度」を創設し、家庭的保育者を公募し、24 年 4 月現在、235 人の応募があったとしている。

また、家庭的保育者をバックアップするため、併せて、連携保育所についても募集、登録することとし、登録された家庭的保育者、連携保育所の情報等を各区域の保健福祉センターに提供するとともに、これらの情報と地域ごとの保育ニーズを考慮して家庭的保育事業を実施することとしている。

市では、「同一の行政区域の中でも、低年齢時の待機児童が偏在する各地域において当該事業を実

施することにより、地域の実情に合わせた柔軟な対応ができる」としている。

(注) 当省の調査結果による。

- ④ 調査した市区からは、家庭的保育事業について、i) 現状の補助率では市の負担が大きいことから、家庭的保育事業の補助率を上げてほしい、ii) 家庭的保育事業の運営の参考とするため、他の地方公共団体における家庭的保育事業の先進的な取組事例等の情報を提供してほしい、iii) 家庭的保育事業は、保育サービスの中でもまだ知名度が低く、どのような保育を実施しているのか地域住民の理解も進んでいないことから、家庭的保育事業の知名度を上げるための一層の周知をしてほしいなどの意見等が聴かれた。

(9)-2 保育等の子育てサービスを提供している割合（放課後児童クラブ（小学1年～3年））

（要旨）

（施策・事業の有効性）

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「保育等の子育てサービスを提供している割合（放課後児童クラブ（小学1年～3年））」（以下「指標（放課後児童クラブ）」という。）について数値目標が設定されている。

厚生労働省では、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の3第2項の規定に基づき、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学生に対し、授業の終了後に児童厚生施設等を利用して適切な遊び及び生活の場を提供する放課後児童クラブの運営のための経費等を補助する「放課後児童健全育成事業等」を実施している。

今回、本事業について、指標（放課後児童クラブ）に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、全国の放課後児童クラブの利用児童数のうち、放課後児童健全育成事業等を活用している放課後児童クラブを利用する児童数は約9割となっていることから、本事業は、指標（放課後児童クラブ）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、相当程度の有効性が認められる。

また、本事業について、次のような課題等がみられた。

- ① 調査した31市のうち29市では、放課後児童クラブの拡充に当たって、i) 実施場所の確保が困難、ii) 遊びを主として放課後児童の健全育成を図る者（以下「放課後児童指導員」という。）の人材確保が困難、iii) 予算の確保が困難となっているなどの状況がみられた。これらの市では、その理由として、i) 放課後児童クラブの実施場所である学校の余裕教室等の活用にあたって、学校施設の管理上の理由から、教育委員会や学校の理解が得られないため、ii) 放課後児童指導員は勤務時間が短く収入が少ないことから、「なり手」が確保できないため、iii) 予算の確保にあたって、市の財政がひっ迫しており、放課後児童クラブの整備費等が確保できないためなどとしている。
- ② 一方、調査した31市の中には、i) 実施場所を確保するため、放課後児童クラブの整備にあたって、市と教育委員会が余裕教室等の活用について協定を締結したことにより放課後児童クラブの実施場所が確保され、待機児童の減少や、整備費用の縮減に効果があった、ii) 放課後児童指導員を確保するため、平成24年度から放課後児童指導員の登録制度を創設したことにより、速やかな補充が可能となったなど、放課後児童クラブの運営にあたって、効果的に実施している例がみられた。

なお、平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法の施行に向けて、放課後児童健全育成事業に従事する者及びその員数等の基準等について検討されることとなるが、

この検討結果を踏まえ、25年度末までに当該基準等を定める省令等を制定するほか、当該省令等の制定を踏まえ、市区町村において条例を制定することとされている。放課後児童指導員の人材確保については、こうした制度改正を踏まえ、今後、必要に応じ、所要の改善方策を講ずることが求められることから、当該方策の実施状況を注視していく必要がある。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

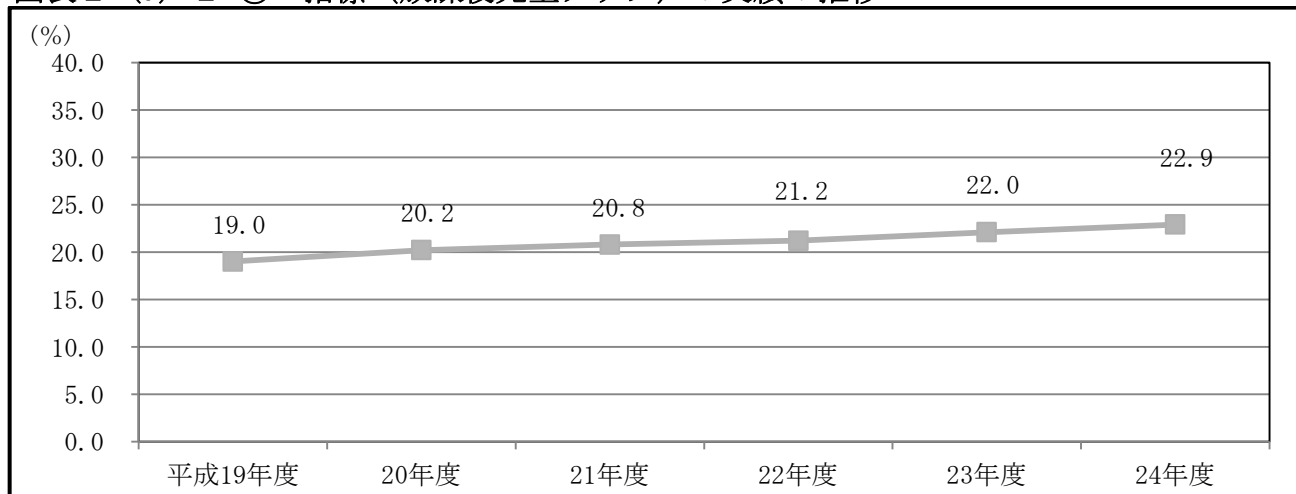
行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（放課後児童クラブ）について数値目標が設定されている。

指標（放課後児童クラブ）の算定方法は、行動指針において、「学校基本調査」（文部科学省）による小学1年から3年までの就学児童数に占める厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査による小学1年から3年までの放課後児童クラブの登録児童数の割合とされている。

指標（放課後児童クラブ）の数値目標は、「子ども・子育てビジョン」の数値目標と整合性が取られており、平成29年度に40%とされている。

指標（放課後児童クラブ）の実績は、図表2-(9)-2-①のとおり、増加傾向となっており、平成19年度には19.0%であったものが、平成24年度には22.9%となっている。

図表2-(9)-2-① 指標（放課後児童クラブ）の実績の推移



(注) 1 「放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況について」（厚生労働省）及び「学校基本調査」（文部科学省）に基づき当省が作成した。

なお、作成に当たり、平成23年度の放課後児童クラブ数については、東日本大震災の影響によって、調査を実施できなかった岩手県及び福島県の12市町村を除外した。

2 放課後児童クラブ登録児童数及び就学児童数は、各年5月1日現在の数値を用いた。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から指標（放課後児童クラブ）に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の「放課後児童健全育成事業等」は、放課後児童クラブの運営者に対し、運営のために必要な経費を補助する事業であり、指標（放課後児童クラブ）の向上に直接的に寄与すると考えられるため、本事業を調査対象とした。

a 放課後児童健全育成事業等

厚生労働省は、児童福祉法に基づき、図表 2-(9)-2-②のとおり、保護者が労働等により昼間家庭にいない小学生に対し、授業の終了後に児童厚生施設等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図ることを目的として、昭和 51 年度から放課後児童クラブの運営者に対し、必要な補助を行う放課後児童健全育成事業等を実施している。

なお、当該事業は、「放課後児童健全育成事業等実施要綱」（「放課後子どもプラン推進事業の実施について」（平成 24 年 5 月 1 日付け 24 文科生第 84 号、雇児発 0501 第 1 号、文部科学省生涯学習政策局長、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知）中の別添 2。以下「実施要綱」という。）に基づき、実施することとされている。

図表 2-(9)-2-② 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の概要

目的	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校に就学している、おおむね 10 歳未満の児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る。
実施主体	市町村（特別区を含む。）、社会福祉法人その他の者
対象児童	保護者が労働等により昼間家庭にいない小学校 1 年～3 年に就学している児童であり、その他健全育成上指導を要する児童（特別支援学校の小学部の児童及び小学校 4 年生以上の児童）も加えることができる。
実施場所	小学校の余裕教室、小学校敷地内の専用施設、児童館、保育所、団地の集会室等
職員体制	① 事業の実施に当たっては、放課後児童指導員を配置し、放課後児童を受け入れるものであること。 ② 放課後児童指導員の選任に当たっては、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和 23 年厚生省令第 63 号）第 38 条に規定する児童の遊びを指導する者の資格を有する者が望ましい。

（注）実施要綱に基づき当省が作成した。

b 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施場所等

実施要綱において、放課後児童クラブの実施場所は、小学校の余裕教室や小学校敷地内の専用施設のほか、児童館、保育所、団地の集会室などの社会資源を活用して実施することとされている。

また、厚生労働省及び文部科学省は、市町村に対し、「普通教室として使用しなくなった教室の「放課後子どもプラン」への活用について（通知）」（平成20年11月28日付け20文科施第363号、雇児発第1128002号文部科学省生涯学習政策局長、文部科学省大臣官房文教施設企画部長、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知）を発出し、この中で、「放課後子どもプラン」（「放課後子ども教室推進事業」、「放課後児童健全育成事業」のいずれかを先行して実施している場合又はこれから実施する場合を含む。）の実施に際しては、「子どもたちの多様な活動の場が確保できるよう、学校教育に支障が生じない限り、普通教室として使用しなくなった教室、体育館、図書館等の学校諸施設の有効活用が図られるようにすること。その際、過去に普通教室として使用しなくなり、現在何らかの活用を行っているものについても、「放課後子どもプラン」としての活用ニーズがある場合には、その活用を図ることができないか検討すること」、また、「教育委員会において市区町村における「放課後子どもプラン」の活用ニーズを学校に対して積極的に情報提供するとともに、学校諸施設の活用状況を可能な限りオープンにすること」、その上で、「教育委員会と首長部局が連携して検討を行い、市区町村における学校諸施設の適切な有効活用を推進すること」とされている。

c 放課後児童指導員の人材確保

実施要綱において、放課後児童クラブの実施に当たっては、放課後児童指導員を配置し、放課後児童を受け入れることとされており、放課後児童指導員の選任に当たっては、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和23年厚生労働省令第63号）第38条に規定する児童の遊びを指導する者の資格を有する者（注）が望ましいとされている。

（注）児童福祉施設の設備及び運営に関する基準第38条では、保育士、社会福祉士、教員免状等の資格を挙げている。

イ 把握する内容及び手法

指標（放課後児童クラブ）に関する施策・事業の有効性の観点から、放課後児童健全育成事業等の補助を受けている市区町村における放課後児童クラブの実施状況を現地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 放課後児童健全育成事業等の実施状況

全国の放課後児童健全育成事業等の平成 24 年度の活用状況をみると、図表 2-(9)-2-③のとおり、本事業の補助を受けているものは、全国 2 万 1,085 か所に設置されている放課後児童クラブのうち 1 万 8,758 か所となっており、全国の放課後児童クラブの約 9 割が本事業を活用している。

また、全国の放課後児童クラブの小学 1 年から 3 年の利用児童数 75 万 1,715 人のうち、本事業の補助を受けている放課後児童クラブを利用している児童数は 67 万 9,652 人となっており、放課後児童クラブ利用児童数の約 9 割が本事業の補助を受けた放課後児童クラブを利用している。

これらのことから、本事業は、指標（放課後児童クラブ）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、相当程度の有効性が認められる。

図表 2-(9)-2-③ 全国の放課後児童健全育成事業等の活用状況（平成 24 年度）

（単位：か所、人、％）

区分	設置数等	
		うち、放課後児童健全育成事業等を活用しているもの
放課後児童クラブ数	21,085(100)	18,758(89.0)
小学 1 年～3 年の放課後児童クラブ利用児童数	751,715(100)	679,652(90.4)

（注）1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 （ ）内は、構成比である。

なお、全国の放課後児童クラブ数等の動向は、図表 2-(9)-2-④のとおりとなっており、小学校 1 年から 3 年の放課後児童クラブを利用できなかった児童数は、平成 24 年 5 月 1 日現在、5,796 人となっている。

図表 2-(9)-2-④ 全国の放課後児童クラブ数等

（単位：か所、人）

区分	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
① 放課後児童クラブ数	17,583	18,479	19,946	20,561	21,085
② 小学校 1 年～3 年の放課後児童クラブ利用児童数	714,070	724,559	727,868	739,243	751,715
③ 小学校 1 年～3 年の児童数	3,527,234	3,488,029	3,433,589	3,360,173	3,278,509
④ 小学校 1 年～3 年の放課後児童クラブを利用できなかった児童数	10,560	9,344	6,713	6,017	5,796

（注）1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 ①、②及び④は、各年度 5 月 1 日現在（厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調べ）である。

3 ③は、各年度 5 月 1 日現在（学校基本調査（文部科学省））である。

(イ) 調査した 31 市における放課後児童クラブの実施状況

- ① 調査した 31 市における放課後児童クラブ数についてみると、図表 2-(9)-2-⑤のとおり、i) クラブ数は平成 20 年度に 2,078 か所であったものが、23 年度には 2,430 か所に増加、ii) 小学校 1 年から 3 年の利用児童数は 20 年度に 9 万 4,122 人であったものが、23 年度に 10 万 426 人に増加、iii) 放課後児童クラブにおける対象児童（小学校 1 年から 3 年）に対するサービス提供割合は、20 年度には 20.4%であったものが 23 年度には 22.6%に増加している。

なお、放課後児童クラブを利用できなかった児童数は、平成 23 年 5 月 1 日現在、2,038 人となっている。

図表 2-(9)-2-⑤ 調査した 31 市における放課後児童クラブの提供割合等

(単位：か所、人%)

区分	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
① 放課後児童クラブ数	2,078	2,177	2,334	2,430
② 小学校 1 年～3 年の放課後児童クラブ利用児童数	94,122	97,407	99,473	100,426
③ 小学校 1 年～3 年の児童数	461,371	459,750	453,008	445,026
④ 放課後児童クラブのサービス提供割合(②/③)	20.4	21.2	22.0	22.6
⑤ 小学校 1 年～3 年の放課後児童クラブを利用できなかった児童数	2,938	3,089	2,208	2,038

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 いずれも各年度 5 月 1 日現在である。

- ② 調査した 31 市のうち 29 市では、放課後児童クラブの拡充に当たり、課題があるとしており、その主な内容をみると、i) 実施場所の確保が困難としているものが 27 市、ii) 放課後児童指導員の人材確保が困難としているものが 22 市、iii) 予算の確保が困難としているものが 15 市となっていた。

i) 実施場所の確保が困難としている 27 市では、その理由として、a) 学校の余裕教室を活用する場合、学校施設の管理上の理由から、教育委員会及び学校の理解が得られないため、b) 児童館・児童センターを整備・活用する場合、放課後児童クラブの専用スペースの確保が難しいため、c) その他の公共施設等を活用する場合、学校との距離があることから、児童の移動中の安全が十分に確保できないためなどとしている。

また、学校の余裕教室等の活用に関しては、空き教室以外に利用頻度の低い教室等についても放課後児童クラブの実施場所としているものがある一方、利用頻度の低い教室等についても学校側の理解が得られず、放課後児童クラブに使用させてもらえない等としているものがあった。

なお、厚生労働省の調査によると、図表 2-(9)-2-⑥のとおり、放課後児童クラブ 2 万 1,085 か所のうち、学校施設を利用しているものは、1 万 864

か所（51.5%）となっている。

図表 2-(9)-2-⑥ 放課後児童クラブにおける学校施設の利用状況 (単位：か所、%)

放課後児童クラブ数	学校施設の利用	
	学校施設を利用	学校施設を利用していない
21,085 (100)	10,864 (51.5)	10,221 (48.5)

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 平成 24 年 5 月 1 日現在である。

3 ()内は、構成比である。

ii) 放課後児童指導員の人材確保が困難としている 22 市では、その理由として、放課後児童指導員は、勤務時間が短く収入が少ないことから、「なり手」が確保できないためなどとしている。

iii) 予算の確保が困難としている 15 市では、その理由として、市の財政がひっ迫しており、放課後児童クラブの整備費用が確保できないためなどとしている。

③ 一方、調査した 31 市の中には、図表 2-(9)-2-⑦のとおり、i) 放課後児童クラブの実施場所の確保に当たって、a) 既存施設を活用し、放課後児童クラブの分室としてサテライト室を設置し、待機児童の解消につなげているもの、b) 市と教育委員会が余裕教室等の活用について協定を締結し、連携することで、余裕教室等を活用した放課後児童クラブの増設が可能となり、待機児童の解消につながったとしているもの、ii) 放課後児童指導員の人材確保に当たって、従来、社会福祉協議会などの放課後児童クラブの運営主体が実施している指導員の人材確保を支援するため、市が平成 24 年度から放課後児童指導員の登録制度を創設し、これにより速やかな補充が可能となったものなど、放課後児童クラブの運営に当たって、実施場所の確保及び放課後児童指導員の人材確保を効果的に実施している例がみられた。

図表 2-(9)-2-⑦ 放課後児童クラブの運営に当たって、実施場所の確保及び放課後児童指導員の人材確保を効果的に実施している例

実施場所の確保について	<p>(事例 1)</p> <p>市では、放課後児童クラブを利用できない児童のために、既存施設等を活用したサテライト室を設置し、放課後児童クラブの待機児童の解消に努めている。サテライト室は、児童館で実施されている放課後児童クラブに設置された分室であり、平成 19 年度から随時設置され、24 年 4 月 1 日現在、19 か所設置されている。サテライト室の設置により、平成 23 年度に待機児童が発生していた 2 地区において、待機児童の解消が図られたとしている。</p>																
	<p>表 サテライト室の設置場所及び設置数 (単位：か所)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">設置場所</th> <th style="text-align: center;">設置数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小学校 (余裕教室)</td> <td style="text-align: center;">7</td> </tr> <tr> <td>児童館内</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>学校敷地内等 (プレハブ)</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>民間借家</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>町内会の集会所</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>開発事務所 (市の施設)</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">計</td> <td style="text-align: center;">19</td> </tr> </tbody> </table>	設置場所	設置数	小学校 (余裕教室)	7	児童館内	4	学校敷地内等 (プレハブ)	3	民間借家	3	町内会の集会所	1	開発事務所 (市の施設)	1	計	19
	設置場所	設置数															
	小学校 (余裕教室)	7															
	児童館内	4															
	学校敷地内等 (プレハブ)	3															
	民間借家	3															
	町内会の集会所	1															
	開発事務所 (市の施設)	1															
	計	19															
<p>(注) 当省の調査結果による。</p>																	
<p>(事例 2)</p> <p>市では、市長と教育委員会が放課後児童クラブの設置に当たって、小学校の余裕教室を活用する手続等を定めた協定書を締結したことにより、以下のとおり、活用手続が簡素化され、放課後児童クラブの整備が進み、待機児童の解消に一定の効果があったとしている。</p>																	
<p>① 協定の内容</p> <p>i) 放課後児童クラブの整備等に当たっては、学校教育に支障が生じない限り、第一に空き教室及び余裕教室の活用を基本とする。</p> <p>ii) 教育財産の取扱いについては、放課後児童クラブに使用する場合、空き教室(注 1)は財産移管、余裕教室(注 2)は目的外使用による。</p> <p style="margin-left: 40px;">(注 1) 本事例において空き教室とは、余裕教室のうち、将来計画がなく当該学校では不要となると見込まれる普通教室をいう。</p> <p style="margin-left: 40px;">(注 2) 本事例において余裕教室とは、将来とも恒久的に余裕となると見込まれる普通教室をいう。</p>																	
<p>iii) 管理区分として、校舎を学校専用エリア、放課後児童クラブ専用エリア、共用エリアに分け、教育委員会が学校専用エリア及び共用エリア、市長が放課後児童クラブエリアの維持管理を行う。</p> <p>iv) 放課後児童クラブの整備に当たっては、トイレ、洗面所等については、できる限り新設することなく、学校に既にある設備を利用する。また、放課後児童クラブの出入口については、放課後児童クラブ専用エリア又は共用エリアに設置する。</p>																	
<p>② 協定締結の経緯</p> <p>市では、以前から放課後児童クラブの整備に当たっては、小学校の余裕教室等の活用に対する要望が市の内部でもみられたが、なかなか活用に至らなかった。しかし、平成 21 年度に実施された市の事務事業の外部評価において、「放課後児童クラブの整備に当たっては、余裕教室等を効果的に活用すべき」との評価がなされ、本協定締結されたとしている。</p>																	
<p>③ 協定締結による効果</p> <p>市では、平成 21 年度から 24 年度にかけて余裕教室等による放課後児童クラブを 5 施設設置し、一定の待機児童の解消に効果があったとしている。</p> <p>なお、協定を締結する以前は、余裕教室等を活用して、放課後児童クラブを整</p>																	

	<p>備する場合、財産移管を行い、トイレも専用のものを約2,000万円かけて整備していたが、協定締結により目的外使用が可能となったため、手続が簡易となり、トイレも原則として学校と共用としたため、整備費用が大幅に縮減されたとしている。</p>
<p>放課後児童指導員の人材確保について</p>	<p>(事例) 市では、放課後児童指導員の人材確保は、従来、社会福祉協議会などの放課後児童クラブの運営主体が実施していたが、近年、①都市部において、障がいを持つ児童の入所希望が増加し、放課後児童指導員を確保する必要性が高まっていること、②過疎地域の放課後児童クラブにおいて、地理的な要因から放課後児童指導員の人材確保が難しいことなどから、放課後児童指導員の人材確保の取組を行うこととした。 市では、平成24年5月から、市の放課後児童指導員の登録制度を設けて、市のホームページ等で登録を受け付けている旨を周知した。その結果、平成24年5月から9月までの間に7人の応募があり、このうち、2人を放課後児童指導員として雇用しており、速やかな放課後児童指導員の補充が可能となったとしている。</p>

(注) 当省の調査結果による。

なお、平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法の施行に向けて、放課後児童健全育成事業に従事する者及びその員数等の基準等について検討されることとなるが、この検討結果を踏まえ、25年度末までに当該基準等を定める省令等を制定するほか、当該省令等の制定を踏まえ、市区町村において条例を制定することとされている。放課後児童指導員の人材確保については、こうした制度改正を踏まえ、今後、必要に応じ、所要の改善方策を講ずることが求められることから、当該方策の実施状況を注視していく必要がある。

(10) 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間」（以下「指標（育児家事時間）」という。）について数値目標が設定されている。

厚生労働省では、父親も子育てができる働き方を促進するため、男性の育児休業の取得促進事業において、育児を積極的にする男性（イクメン）について周知・広報等を実施している。

今回、本事業について、指標（育児家事時間）に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

- ① 就業者アンケート調査結果により、6歳未満の子どもを持つ夫における「イクメン」という言葉の認知度をみると、「言葉も意味も知っている」、「言葉は知っているが、意味は知らない」とする者が合わせて88.5%みられることから、「イクメン」という言葉は、一定程度認知されていると考えられる。
- ② 就業者アンケート調査結果において、「イクメン」の存在について「とても共感する」、「共感する」とする者が合わせて71.0%となっており、「あまり共感しない」、「全く共感しない」とする者を合わせた29.0%を上回っている。また、共感している者ほど、育児・家事関連時間が長い傾向がみられる。

以上のことから、本事業は、指標（育児家事時間）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本事業が指標（育児家事時間）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、本事業が社会的な気運の醸成を図ることを目的とした周知啓発事業であることや個人の意識等国の施策・事業以外の要因（外部要因）の影響があることに鑑みて限定的であると考えられる。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

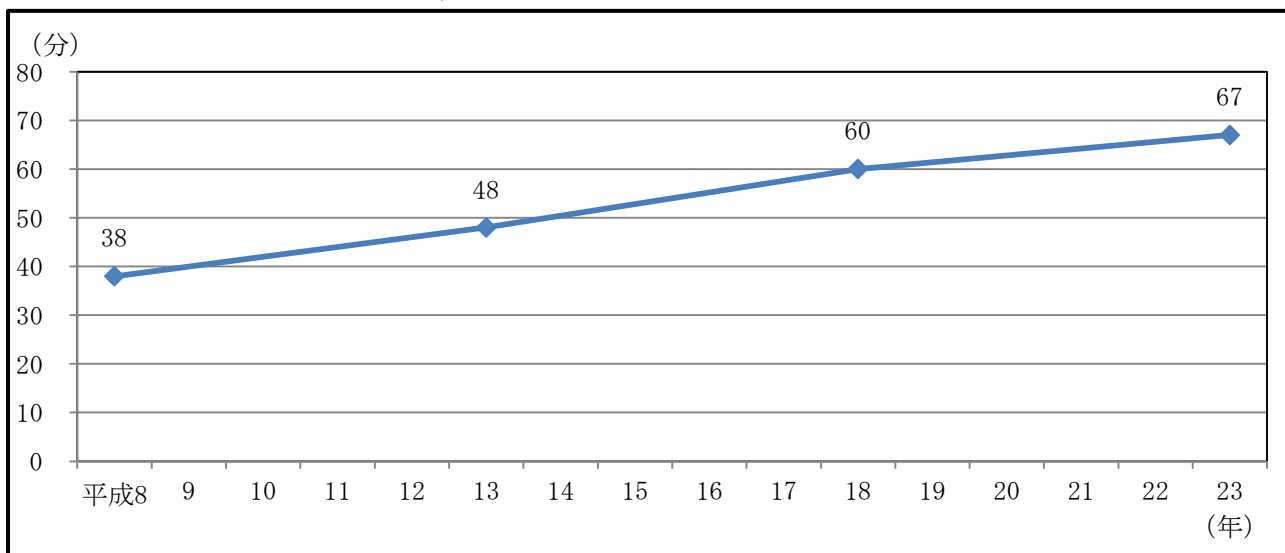
行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（育児家事時間）について数値目標が設定されている。

指標（育児家事時間）の算定方法は、行動指針において、「社会生活基本調査」（総務省）による、6歳未満の子どもを持つ夫の1日当たりの家事、介護・看護、育児及び買い物の合計の時間とされている。

指標（育児家事時間）の数値目標は、平成32年に2時間30分とされている。

指標（育児家事時間）の実績は、図表2-(10)-①のとおり、平成8年以降増加傾向となっているが、平成23年は67分となっており、依然として数値目標と比較して低水準で推移している。

図表2-(10)-① 指標（育児家事時間）の実績の推移



(注)「社会生活基本調査」(総務省統計局)に基づき当省が作成した。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標（育児家事時間）に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省の男性の育児休業の取得促進事業は、男性の育児参加・仕事と育児の両立に関する全国的な周知活動等、父親も子育てができる働き方の促進を目的とした事業であるため、本事業を調査対象とした。

○ 男性の育児休業の取得促進事業

勤労者世帯の過半数が共働き世帯になっている中で、女性だけでなく、男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことのできる環境作りが求められている。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省は、平成20年度から、男性の育児休業の取得促進事業を実施し、この中で男性の育児参加・仕事と育児の両立に関する全国的な周知活動等、父親も子育てができる働き方を促進するため、育児を積極的にする男性を応援するイクメンプロジェクトを実施している。具体的には、公式サイトでのイクメン宣言・イクメンサポーター宣言の募集、ハンドブック等広報資料を通じた情報発信等により、男性が育児を積極的に楽しみ、育

児休業を取得しやすい社会となるよう社会的気運の醸成を図ることとしている。

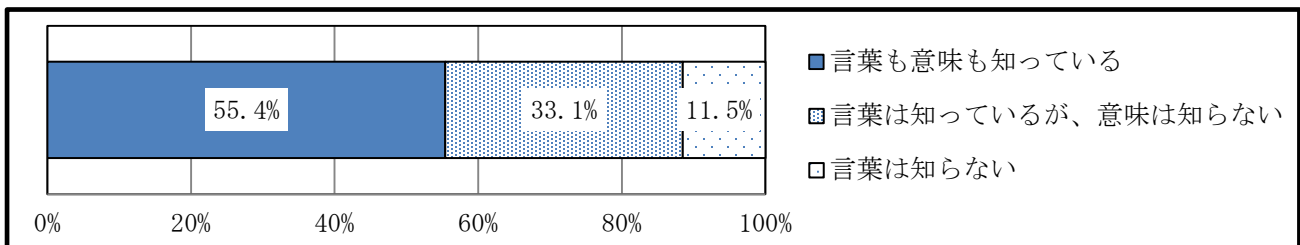
イ 把握する内容及び手法

- ① 男性の育児休業の取得促進事業について、指標（育児家事時間）に関する施策・事業の有効性の観点から、6歳未満の子どもを持つ夫の「イクメン」という言葉の認知度等について、就業者アンケート調査により把握・分析した。
- ② 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間に対して、本事業以外にどのような要素が影響を与えているかについて、就業者アンケート調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

- ① 就業者アンケート調査結果により、6歳未満の子どもを持つ夫の「イクメン」という言葉の認知度をみると、図表2-(10)-②のとおり、「言葉も意味も知っている」とする者が55.4%、「言葉は知っているが、意味は知らない」とする者が33.1%、「言葉は知らない」とする者が11.5%となっており、「イクメン」という言葉は、一定程度認知されていると考えられる。

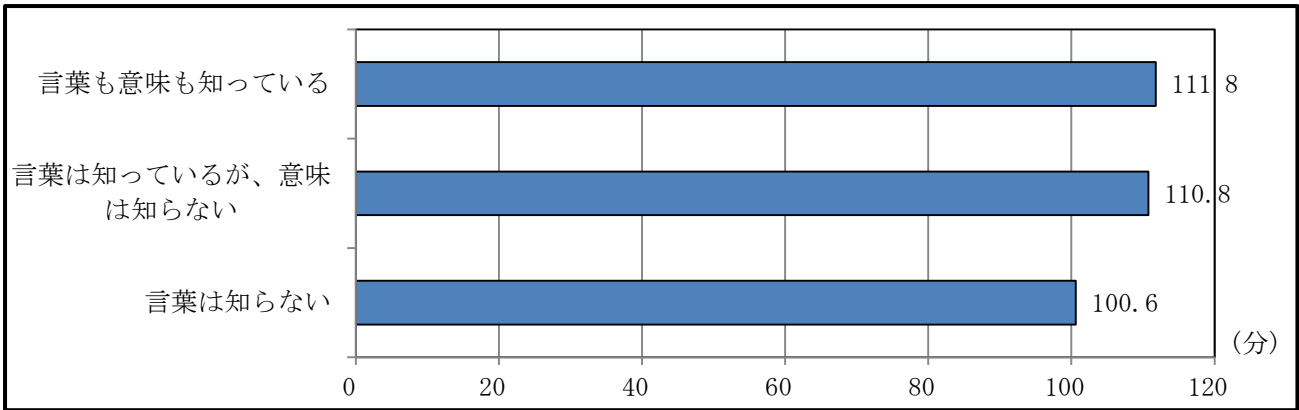
図表2-(10)-② 「イクメン」という言葉の認知度 (N=1,094)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

「イクメン」という言葉の認知度別の育児・家事関連時間をみると、図表2-(10)-③のとおり、「イクメン」という言葉の「言葉も意味も知っている」とする者の時間は111.8分、「言葉は知っているが、意味は知らない」とする者の時間は110.8分、「言葉は知らない」とする者の時間は100.6分となっており、「イクメン」という言葉を知っている者ほど、育児・家事関連時間が長い状況がみられた。

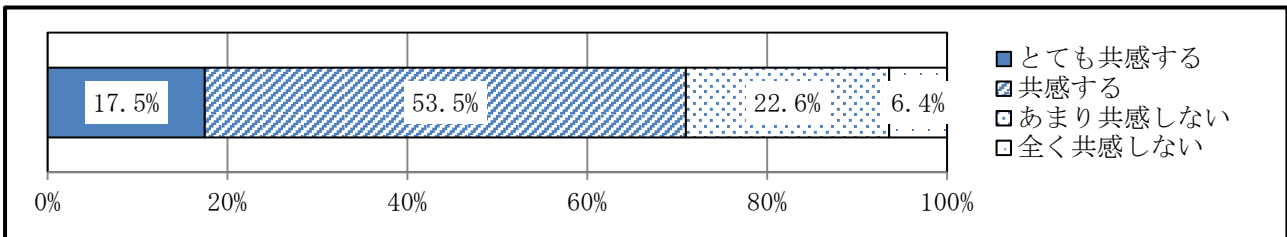
図表 2-(10)-③ 「イクメン」という言葉の認知度別の育児・家事関連時間 (N=1,057)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

また、「イクメン」という言葉も意味も知っているとする者に対し、「イクメン」の存在についてどう思うか尋ねたところ、図表 2-(10)-④のとおり、「とても共感する」、「共感する」とする者が計 71.0%となっており、「あまり共感しない」、「全く共感しない」とする者の計 29.0%を上回っている。

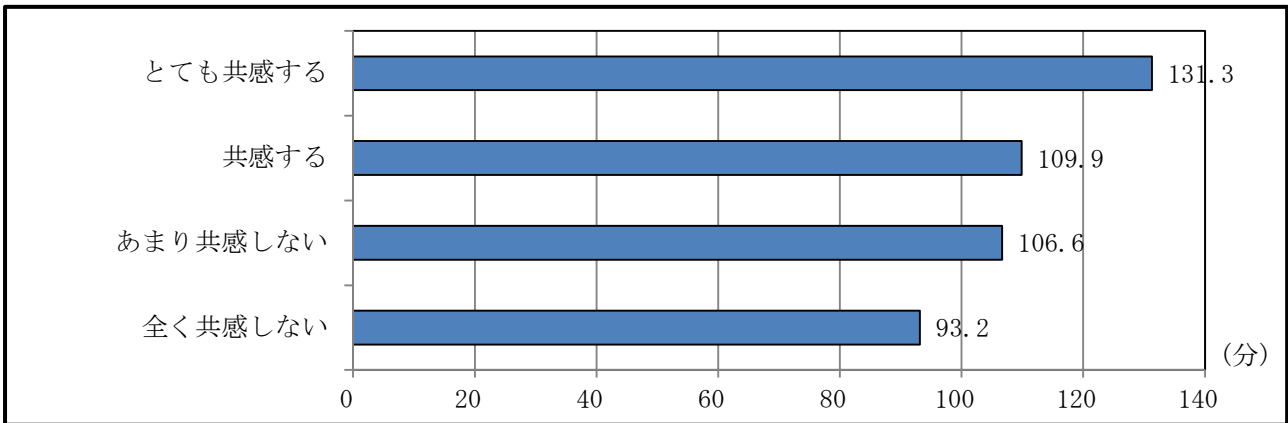
図表 2-(10)-④ 「イクメン」という在り方に対する共感度 (N=606)



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

「イクメン」という在り方に対する共感度別の育児・家事関連時間をみると、図表 2-(10)-⑤のとおり、「イクメン」という在り方に「とても共感する」とする者の時間は 131.3 分、「共感する」とする者の時間は 109.9 分、「あまり共感しない」とする者の時間は 106.6 分、「全く共感しない」とする者の時間は 93.2 分となっており、「イクメン」という在り方について共感している者ほど、育児・家事関連時間が長い傾向がみられた。

図表 2-(10)-⑤ 「イクメン」という在り方に対する共感度別の育児・家事関連時間 (N=592)



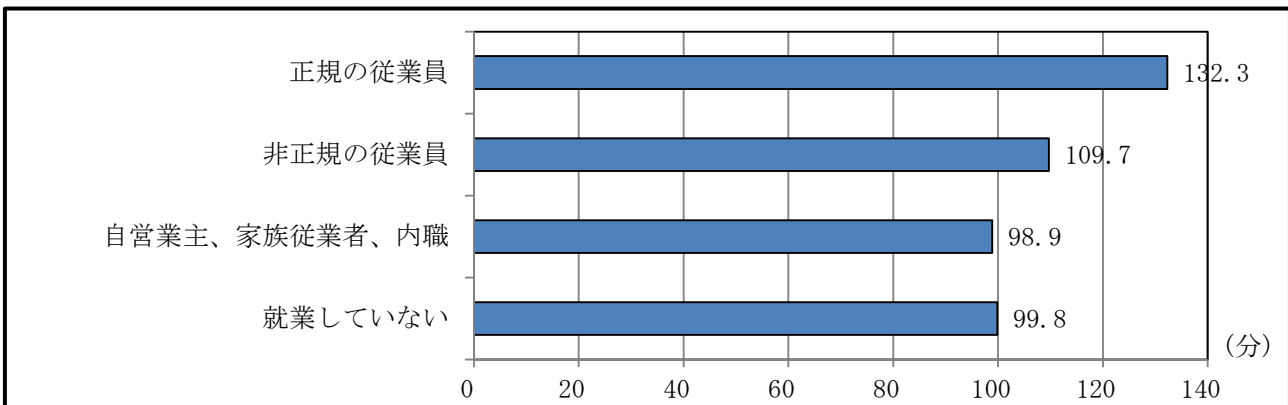
(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

② 就業者アンケート調査結果によると、男性の育児休業の取得促進事業以外で6歳未満の子供を持つ夫の育児・家事関連時間に影響を与えているものとして、次のようなものがあった。

i) 6歳未満の子どもを持つ夫の妻の就業形態をみると、妻が正規の従業員である者が26.0%、非正規の従業員である者が19.8%、自営業主、家族従業者、内職である者が3.4%、就業していないとする者が50.8%となっている。

妻の就業形態別の夫の育児・家事関連時間をみると、図表 2-(10)-⑥のとおり、妻が正規の従業員である者が132.3分となっており、それ以外の就業形態と比べ、育児・家事時間が長い傾向がみられた。

図表 2-(10)-⑥ 妻の就業形態別の夫の育児・家事関連時間 (N=1,057)

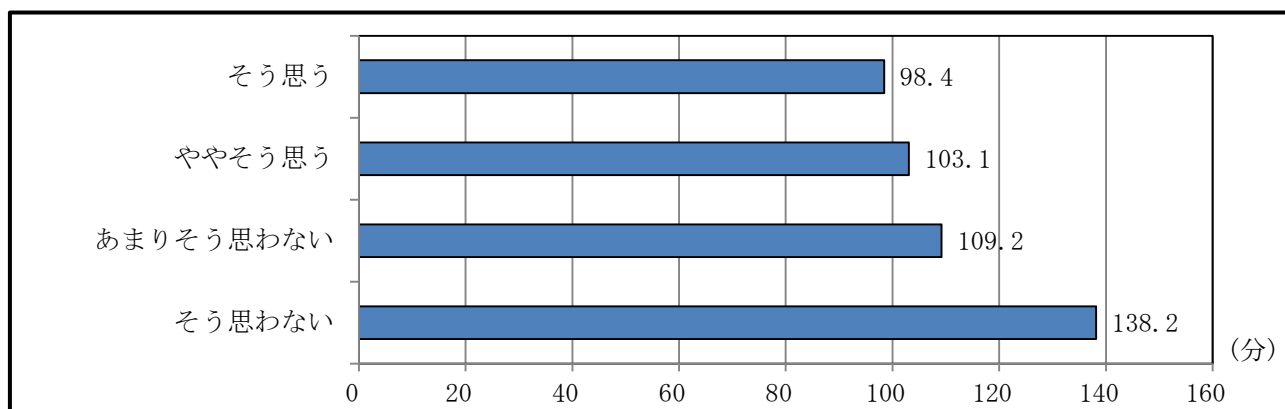


(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

ii) 6歳未満の子どもを持つ夫に対し、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という在り方についてどう思うか尋ねたところ、「そう思う」とする者が10.5%、「ややそう思う」とする者が38.3%、「あまりそう思わない」とする者が35.4%、「そう思わない」とする者が15.8%となっている。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という在り方に対する意識別の育児・家事関連時間をみると、図表2-(10)-⑦のとおり、「そう思う」とする者は98.4分、「ややそう思う」とする者は103.1分、「あまりそう思わない」とする者は109.2分、「そう思わない」とする者は138.2分となっており、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という在り方に肯定的な者ほど、育児・家事関連時間が短い傾向がみられた。

図表2-(10)-⑦ 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という在り方に対する意識別の育児・家事関連時間 (N=1,057)

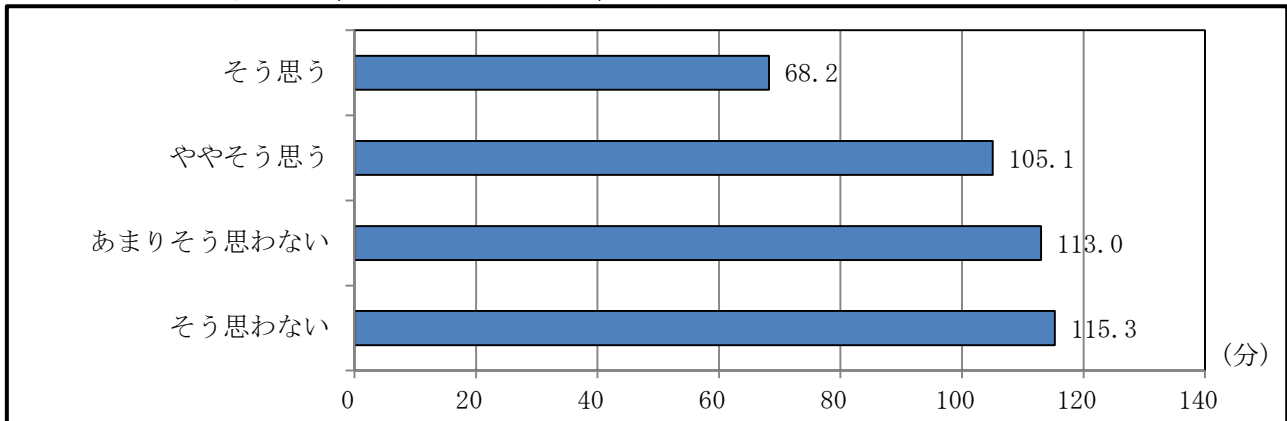


(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

iii) 6歳未満の子どもを持つ夫に対し、「家事や育児よりも仕事を優先したい」という在り方についてどう思うか尋ねたところ、「そう思う」とする者が3.0%、「ややそう思う」とする者が24.8%、「あまりそう思わない」とする者が48.0%、「そう思わない」とする者が24.2%となっている。

「家事や育児よりも仕事を優先したい」という在り方に対する意識別の育児・家事関連時間をみると、図表2-(10)-⑧のとおり、「そう思う」とする者は68.2分、「ややそう思う」とする者は105.1分、「あまりそう思わない」とする者は113.0分、「そう思わない」とする者は115.3分となっており、「家事や育児よりも仕事を優先したい」という在り方に肯定的な者ほど、育児・家事関連時間が短い傾向がみられた。

図表 2-(10)-⑧ 「家事や育児よりも仕事を優先したい」という在り方に対する意識別の育児・家事関連時間 (N=1,057)

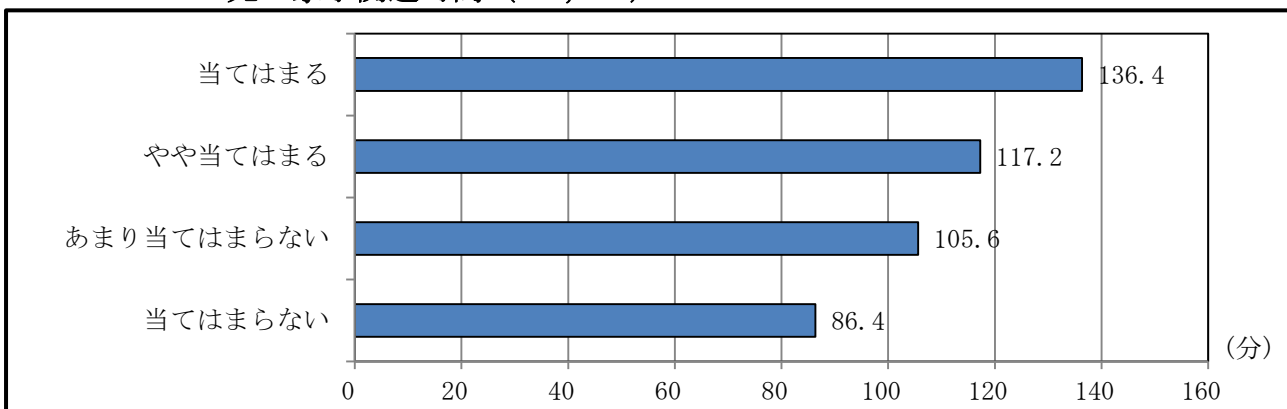


(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

iv) 6歳未満の子どもを持つ夫に対し、今の職場は子育て中ということに理解があるか尋ねたところ、「当てはまる」とする者が10.1%、「やや当てはまる」とする者が40.9%、「あまり当てはまらない」とする者が32.0%、「当てはまらない」とする者が17.1%となっている。

子育て中ということへの職場の理解度別の育児・家事関連時間をみると、図表 2-(10)-⑨のとおり、「当てはまる」とする者は136.4分、「やや当てはまる」とする者は117.2分、「あまり当てはまらない」とする者は105.6分、「当てはまらない」とする者は86.4分となっており、「今の職場は子育て中ということに理解がある」と考えている者ほど、育児・家事関連時間が長い傾向がみられた。

図表 2-(10)-⑨ 職場の理解度 (今の職場は、子育て中ということに理解がある) 別の育児・家事関連時間 (N=1,057)



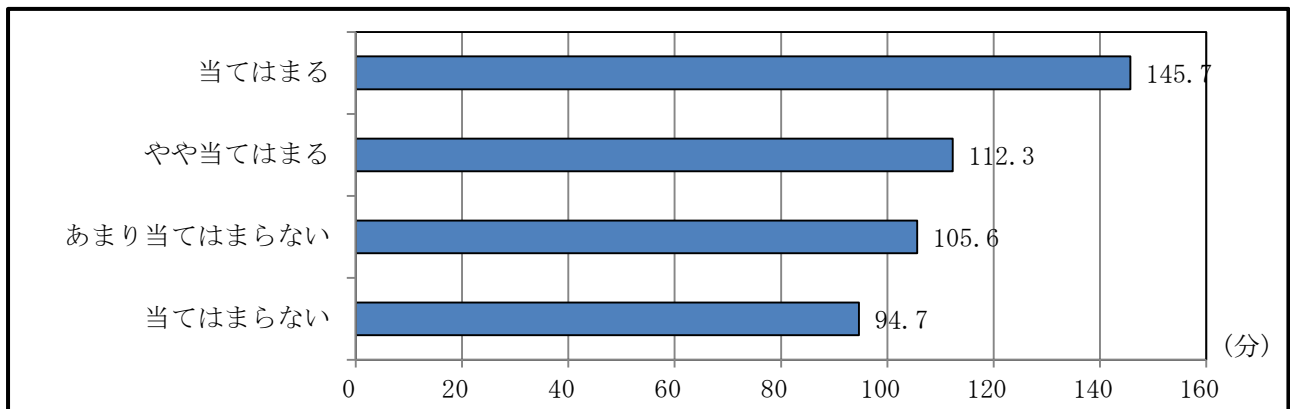
(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

v) 6歳未満の子どもを持つ夫に対し、今の職場は、自分が仕事を休んだ場合でも他の人が対応できるか尋ねたところ、「当てはまる」とする者が11.2%、「や

や当てはまる」とする者が36.7%、「あまり当てはまらない」とする者が31.4%、「当てはまらない」とする者が20.7%となっている。

自分が仕事を休んだ場合の職場での対応状況別の育児・家事関連時間をみると、図表2-(10)-⑩のとおり、「当てはまる」とする者は145.7分、「やや当てはまる」とする者は112.3分、「あまり当てはまらない」とする者は105.6分、「当てはまらない」とする者は94.7分となっており、「今の職場は、自分が仕事を休んだ場合でも他の人が対応できる」と考えている者ほど、育児・家事関連時間が長い傾向がみられた。

図表2-(10)-⑩ 職場の状況（今の職場は、自分が仕事を休んだ場合でも他の人が対応できる）別の育児・家事関連時間（N=1,057）



(注) 当省の就業者アンケート調査結果による。

以上のことから、イクメンについて周知・広報等を実施している男性の育児休業の取得促進事業は、「イクメン」という言葉が一定程度認知されており、また、イクメンという在り方について共感しているものほど、育児・家事関連時間が長い傾向にあることから、指標（育児家事時間）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本事業が指標（育児家事時間）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、本事業が社会的な気運の醸成を図ることを目的とした周知啓発事業であることや個人の意識等国の施策・事業以外の要因（外部要因）の影響があることに鑑みて限定的であると考えられる。

3 事業主としての国のワーク・ライフ・バランスへの取組状況

(1) 職員のワーク・ライフ・バランスへの取組状況

(要旨)

国は、行動指針において「行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む」こととされている。

総務省は、①国家公務員の超過勤務縮減を図るため、「国家公務員の労働時間短縮の取組」において、超過勤務縮減対策に係る啓発講演会の開催等を実施、②男性職員の育児休業取得の促進を図るため、「国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進」において、育児休業取得促進を目的とした啓発講演会等の開催等を実施、③メンタルヘルス対策の促進を図るため、i)「国家公務員のメンタルヘルス対策」において、管理監督者を対象に心の健康づくりのための理解を深めるためのセミナーを開催、ii)「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」において、業務多忙な管理監督者等を対象にメンタルヘルスに関する知識を習得させるとともに、実際の対応に理解を深めるeラーニングを実施している。

これらの事業の実績をみると、次のとおりとなっている。

- ① 年間平均超過勤務時間数は、平成20年は234時間、21年は239時間、22年は232時間、23年は235時間となっており、ほぼ横ばいで推移している。

総務省では、超過勤務時間数が縮減しない要因の一つとして、国会関係業務、国際関係業務、法令協議、予算折衝などの他律的な業務が多いことが考えられるとしている。

- ② 男性職員の育児休業取得率は、平成20年度には0.7%、21年度には0.9%、22年度には1.8%、23年度には2.0%と微増している。

しかし、「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）において目標とされている平成32年までに国家公務員の男性の育児休業取得率を「政府全体として13%となることを目指す」からは乖離したものとなっている。

総務省では、国家公務員（男性職員）が育児休業を取得しない主な要因として、配偶者が育児休業を取得して対応できたこと、業務が繁忙であり他の人の迷惑になること、育児休業中の収入が少なくなることなどが考えられるとしている。

- ③ 精神・行動の障害による長期病休者率は、平成8年には0.21%、13年度には0.46%、18年度には1.28%、20年度には1.39%、23年度には1.26%と増加傾向となっている。

総務省では、精神・行動の障害による長期病休率が増加傾向となっていることについて、その要因等は把握していないとしている。

ア 制度の概要

国は、行動指針において、「行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用を促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む」こととされている。

なお、これは、平成 22 年の行動指針改定に当たって、国家公務員がワーク・ライフ・バランスに率先して取り組み、民間企業・団体、地方公共団体等にも取組を広げる必要があるとして盛り込まれたものである。

○ 施策・事業の概要

総務省では、国家公務員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、「国家公務員の労働時間短縮の取組」、「国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進」、「国家公務員のメンタルヘルス対策」、「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」などの事業を実施している。

① 国家公務員の労働時間短縮の取組

国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間に係る啓発用ポスター・パンフレットの作成や超過勤務縮減対策に係る啓発講演会の開催等

② 国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進

男性職員の育児休業等の取得促進に係るポスター・パンフレットの作成、男性職員等を対象に育児休業取得促進を目的とした啓発講演会等の開催等

③ 国家公務員のメンタルヘルス対策

管理監督者を対象に職場環境等の改善の推進と心の健康づくりのための理解を深めることを目的としたセミナーを開催

④ 国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」

業務多忙な管理監督者や遠隔地官署勤務の管理監督者を対象にメンタルヘルスに関する知識を習得させるとともに、実際の対応について理解を深めるeラーニングを実施

イ 把握する内容及び手法

国家公務員のワーク・ライフ・バランスの向上に向けて実施されている「国家公務員の労働時間短縮の取組」、「国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進」、「国家公務員のメンタルヘルス対策」及び「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」の実施状況について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 「国家公務員の労働時間短縮の取組」の実施状況

① 総務省は、国家公務員の労働時間短縮の取組として、国家公務員の超過勤務縮減の啓発用ポスターの配布や講演会を実施している。

これらの実施状況をみると、図表 3-(1)-①のとおり、平成 23 年度は、i) 国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間に係る啓発用ポスターの配布(9,850 枚)、ii) パンフレットの電子媒体の配布を行っている。また、超過勤務縮減に係る啓発講演会を 1 回開催し、その参加者数は 87 人となっている。

図表 3-(1)-① 国家公務員の労働時間短縮への取組の実施状況 (単位：枚、回、人)

区分	ポスター等の配布部数		啓発講演会の開催	
	ポスター	パンフレット	開催回数	参加者
平成 20 年度	9,990	85,085	1	89
21 年度	9,985	85,635	1	72
22 年度	9,675	－ (注) 2	1	85
23 年度	9,850	－ (注) 2	1	87

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成 22 年度及び 23 年度はパンフレットの電子媒体を配布している。

② 各府省等 (注) は、「国家公務員の労働時間短縮対策について」(平成 4 年 12 月 9 日人事管理運営協議会決定)に基づき、個別に超過勤務縮減に向けた取組を行っており、平成 23 年度における取組状況をみると、図表 3-(1)-②のとおり、34 府省等のうち、i) 管理職員への退庁指導を実施しているものが 32 府省等、ii) 庁内の巡回を実施しているものが 24 府省等、iii) 在室状況調査を実施しているものが 22 府省等などとなっている。

また、平成 5 年度から毎年実施されている国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間(毎年 10 月 1 日から 7 日)について、平成 23 年度の取組状況をみると、図表 3-(1)-②のとおり、定時退庁を推進するため、i) 管理職員への退庁指導を実施しているものが 34 府省等、ii) 庁内の巡回指導を実施しているものが 26 府省等、iii) 在室状況調査等を実施しているものが 21 府省等などとなっている。

(注) 府省等は、本府省及び外局であり、一部の外局については、本省一括で回答しているものがある。

図表 3-(1)-② 各府省等における超過勤務時間の縮減のための取組状況

区分	主な内容
「国家公務員の労働時間短縮対策について」に基づく取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定時退庁日に人事担当課が取組を実施している 33 府省等では、①管理職員への退庁指導 (32 府省等)、②巡回 (24 府省等)、③在室状況調査 (22 府省等) などを実施 ○ 勤務時間管理の徹底等を実施している 33 府省等では、①職員の勤務状況の的確な把握 (27 府省等)、②実情に応じた縮減目標の設定 (18 府省等)、③事前登録 (13 府省等) などを実施 ○ その他、特に効果が上がっている取組として、①管理職員の定時退庁を指導 (25 府省等)、②人事担当課等による巡回 (3 府省等)、③執務室の一斉消灯 (2 府省等) などを実施
超過勤務縮減キャンペーン週間中の取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定時退庁の推進のための取組を実施した 34 府省等では、①管理職員への退庁指導 (34 府省等)、②巡回指導 (26 府省等)、③在室状況調査等 (21 府省等) などを実施 ○ 管理職員等に対する啓発・指導等の取組を実施した 34 府省等では、①幹部会議等における報告指導 (30 府省等)、②パンフレットの活用 (30 府省等)、③管理職員の退庁時間等の調査 (12 府省等) などを実施 ○ 業務改善のための取組を実施した 31 府省では、①スケジュール等の再点検 (26 府省等)、②会議の時間短縮・合理化等 (22 府省等)、③職員から業務改善提案の募集 (13 府省等) などを実施

(注) 1 「平成 23 年度国家公務員超過勤務縮減キャンペーン週間の実施状況」(総務省人事・恩給局)に基づき当省が作成した。
 2 「国家公務員の労働時間短縮対策について」に基づく取組状況は、超過勤務縮減キャンペーン週間中以外の超過勤務縮減のための取組を記載した。

③ しかし、国家公務員の年間平均超過勤務時間数みると、図表 3-(1)-③のとおり、平成 19 年は 231 時間、20 年は 234 時間、21 年は 239 時間、22 年は 232 時間、23 年は 235 時間となっており、ほぼ横ばいで推移している。

なお、本府省と本府省以外の地方出先機関等の平成 23 年の年間平均超過勤務時間数を比較すると、本府省は 374 時間、本府省以外の地方出先機関は 208 時間となっており、本府省の年間平均超過勤務時間数は本府省以外の地方出先機関の年間平均超過勤務時間数に比べ 166 時間多くなっている。

図表 3-(1)-③ 国家公務員の年間平均超過勤務時間数の推移

(単位：時間)

区分	年間平均超過勤務時間数		
		本府省	本府省以外の地方出先機関等
平成 19 年	231	357	211
20 年	234	357	213
21 年	239	359	217
22 年	232	362	208
23 年	235	374	208

(注) 「国家公務員給与等実態調査」(人事院)に基づき当省が作成した。

④ 総務省では、国家公務員の年間平均超過勤務時間がほぼ横ばいで推移していることについて、「超過勤務は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律 (平成 6 年法律第 33 号) に基づき、各省各庁の長等が公務のために

臨時又は緊急の必要がある場合に命令する勤務である。各府省では、定時退庁日を定めるなど超過勤務縮減に向けた取組を実施しているが、特に本府省においては、国会関係、国際関係、法令協議、予算折衝に従事するなど、業務量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署があり、各省各庁の長等は、定員やその時々々の行政課題に必要な業務など様々な要因を総合的に踏まえ超過勤務を命令している。このような状況から、年間平均超過勤務時間数が横ばいで推移しているのではないかとしている。

(4) 「国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進」の実施状況

- ① 総務省は、国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得を促進するため、啓発用ポスターの配布、啓発講演会の開催などを実施している。

これらの実施状況をみると、図表3-(1)-④のとおり、平成23年度においては、啓発用パンフレットの配布（3万2,890枚）を行っている。また、啓発講演会を全国4か所（東京、名古屋、大阪、福岡）で開催し、その参加者数は計303人となっている。

図表3-(1)-④ 国家公務員（男性職員）の育児休業等の取得促進の実施状況

(単位：枚、回、人)

区分	ポスター等の配布		啓発講演会の開催		備考
	ポスター	パンフレット	開催回数	参加者	
平成20年度	9,870	42,525	4	363	東京、大阪、仙台、福岡
21年度	9,893	36,300	4	347	東京、名古屋、大阪、熊本
22年度	9,675	34,390	4	271	札幌、さいたま、金沢、広島
23年度	—	32,890	4	303	東京、名古屋、大阪、福岡

(注) 1 当省の調査結果による。

2 平成23年度は、ポスターを作成していない。

- ② 国家公務員（男性職員）の育児休業の新規取得状況をみると、図表3-(1)-⑤のとおり、平成20年度は0.7%、21年度は0.9%、22年度は1.8%、23年度は2.0%と毎年度微増しているものの取得率は低調となっている。

なお、「第3次男女共同参画基本計画」において、国家公務員（男性職員）の育児休業の新規取得については、平成32年までに国家公務員の男性の育児休業取得率を「政府全体として13%となることを目指す」との目標が設定されており、これに比べると現在の取得率は目標から乖離したものとなっている。

図表 3-(1)-⑤ 国家公務員(男性職員)の育児休業の新規取得状況

(単位:人、%)

区分	新規取得者数	取得率
平成 20 年度	111	0.7
21 年度	131	0.9
22 年度	255	1.8
23 年度	286	2.0

- (注) 1 「女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業の取得状況のフォローアップ」(総務省・人事院)に基づき当省が作成した。
 2 「新規取得者数」とは、当該年度中に新たに育児休業を取得した人数である。
 3 「取得率」とは、「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「新規取得者数」の割合である。

- ③ 「男性職員に対する育児休業に関する意識調査結果」(平成 20 年 2 月人事院職員福祉局職員福祉課)をみると、図表 3-(1)-⑥のとおり、国家公務員(男性職員)が育児休業を取得しなかった家庭の事情としては、「配偶者が育児休業を取得して対応できたため」が 79.6%で、最も多く、次いで「家計が苦しくなるため」が 29.5%となっている。また、図表 3-(1)-⑦のとおり、職場の事情としては、「業務が繁忙であり、他の人の迷惑になるため」が 52.6%と最も多く、次いで「育児休業中の収入が少なくなるため」が 47.0%となっている。

総務省では、以上の結果から、国家公務員(男性職員)が育児休業を取得しない主な要因としては、配偶者が育児休業を取得して対応できたこと、業務が繁忙であり他の人の迷惑になること、育児休業中の収入が少なくなることなどが考えられるとしている。(注)

(注) ただし、調査時点においては、配偶者が育児休業を取得した場合、男性職員は育児休業を取得することができなかったが、平成 22 年 6 月からは、制度改正により当該場合において男性職員も取得することが可能となっている。

図表 3-(1)-⑥ 国家公務員(男性職員)の育児休業を取得しなかった事情(家庭)(複数回答)

(単位:%)

育児休業を取得しなかった事情	割合
配偶者が育児休業を取得して対応できたため	79.6
家計が苦しくなるため	29.5
配偶者又は他に養育する者がいるため	10.9
家族や配偶者が反対したため	1.1
その他	6.0

(注) 「男性職員に対する育児休業に関する意識調査結果」(平成 20 年 2 月人事院職員福祉局職員福祉課)に基づき当省が作成した。

図表 3-(1)-⑦ 国家公務員（男性職員）の育児休業を取得しなかった事情（職場）（複数回答）
（単位：％）

育児休業を取得しなかった事情	割合
業務が繁忙であり、他の人の迷惑になるため	52.6
育児休業中の収入が少なくなるため	47.0
責任が大きく代替職員がいないため	17.5
職場が取得しにくい雰囲気のため（上司・同僚が無理解）	15.4
昇進にひびく（人事評価に影響が生じる）ため	12.6
育児休業が取得できる対象に該当すると思わなかったため	4.2
その他	14.0

（注） 「男性職員に対する育児休業に関する意識調査結果」（平成 20 年 2 月人事院職員福祉局職員福祉課）に基づき当省が作成した。

（ウ） 「国家公務員のメンタルヘルス対策」等の実施状況

総務省では、国家公務員の職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進等に資するため、「国家公務員のメンタルヘルス対策」事業及び「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」事業を実施しており、その実施状況等は次のとおりとなっている。

- ① 国家公務員のメンタルヘルス対策として、平成 18 年度から、管理監督者を対象とした職場環境等の改善の推進と心の健康づくりのための理解を深めるため、セミナーを開催している。

その実施状況をみると、図表 3-(1)-⑧のとおり、平成 23 年度は、全国 5 か所（仙台、近畿、四国、九州、沖縄）でセミナーを開催し、受講者数は計 265 人となっている。

- ② 国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」として、平成 23 年度から、業務多忙な管理監督者や遠隔地官署勤務の管理監督者を対象にメンタルヘルスに関する知識を習得させるとともに、実際の対応について理解を深める eラーニングを実施しており、図表 3-(1)-⑧のとおり、受講者数は計 3,827 人となっている。

図表 3-(1)-⑧ 「国家公務員のメンタルヘルス対策」及び「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」の実績
（単位：回、人）

区分	「国家公務員のメンタルヘルス対策」		国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」
	セミナーの開催	セミナーの参加者	受講者
平成 20 年度	5	259	—
21 年度	5	272	—
22 年度	5	287	—
23 年度	5	265	3,827

（注） 1 当省の調査結果による。

2 「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」の受講者数は、eラーニングを受講するための ID を付与したライセンス数を計上した。

- ③ しかし、国家公務員の精神・行動の障害による長期病休者率をみると、図表 3-(1)-⑨のとおり、平成 8 年は 0.21%、13 年度は 0.46%、18 年度は 1.28%、20 年度は 1.39%、23 年度は 1.26%と増加傾向となっている。

図表 3-(1)-⑨ 国家公務員における精神・行動の障害による長期病休者数の推移

(単位：人、%)

区分	職員数	精神・行動の障害（うつ病、統合失調症等）による長期病休者数
平成 8 年	502,467	1,050 (0.21)
13 年度	486,216	2,218 (0.46)
18 年度	299,871	3,849 (1.28)
20 年度	282,546	3,922 (1.39)
23 年度	274,973	3,468 (1.26)

(注) 1 「国家公務員長期病休者実態調査」(人事院)に基づき当省が作成した。

2 平成 8 年は、「年」で集計されている。

3 長期病休者とは、調査年度又は調査年において引き続き 1 月以上の期間、負傷又は疾病のため勤務しなかった一般職の国家公務員をいう。

- ④ 総務省では、国家公務員の精神・行動の障害による長期病休者が増加していることについて、原因・理由等は把握していないとしている。

なお、今後、「国家公務員のメンタルヘルス対策のための「eラーニング」」を受講した管理者を対象に、部下に対する管理者としてのより効果的なメンタルヘルス対策を講ずることができるようにする必要があるとして、平成 25 年度から、eラーニングによる管理者のためのメンタルヘルス対策の内容を拡充し、スキルアップコースを加えたものにする予定であるとしている。

(2) 公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の取組状況

(要旨)

国は、行動指針において、「公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する」とされている。

各府省は、公共調達を通じてワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進するため、平成 22 年度から、ワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業において、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目を加点事由として評価項目に盛り込むこととしている。

しかし、全府省における、ワーク・ライフ・バランス等に関する項目を評価項目とした調査、広報及び研究開発事業についてみると、平成 22 年度は 3 府省において 10 事業、23 年度は 3 府省において 14 事業のみとなっており、その効果は限定的であると考えられる。

一方、調査した 51 地方公共団体（26 都道府県、25 市）のうち、35 団体（21 都道府県、14 市）では、企業におけるワーク・ライフ・バランス等の取組を推進するため、①企業における次世代育成支援対策推進法に基づく取組の実施の有無等について評価項目を設定し、建設工事等の競争参加資格審査や総合評価落札方式による一般競争入札を実施している、②物品購入等の少額随意契約において、次世代育成支援対策推進法に基づく取組を実施している企業を優先的に選定している状況がみられた。

これら 35 団体では、その効果として、①独自のワーク・ライフ・バランスに関する認証制度の登録企業の増加、②一般事業主行動計画の策定・届出、公表等を行う企業の増加など、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進に寄与しているとしている。

なお、政府は、平成 24 年 3 月 14 日に開催された第 40 回男女共同参画会議において、ワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業の総合評価落札方式による一般競争入札の実施に当たっては、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定に取り組むことを決定している。また、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画（平成 24 年 6 月 22 日女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議）に基づき、内閣府等は、国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等の推進方策を更に推進させるための方策を検討することとしている。

ア 制度の概要

(7) 国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策

国は、行動指針において、「公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する」とされている。

各府省では、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を国として積極的に評価・支援し、企業における自主的な取組を促進するため、平成 22 年度から、ワ

ーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業の委託先の選定に当たって、総合評価落札方式（注）による一般競争入札を実施する際には、①次世代育成支援対策推進法に基づく取組の有無、②ノー残業デーの設定など労働時間縮減に向けた取組の有無、③法定以上の育児休業、介護休業制度等の就業規則での規定の有無などの項目を加点事由として評価項目に盛り込むこととしている。

（注） 1 国の契約は、最低価格落札方式による一般競争入札が原則であるが、民間事業者等の持つ優れた技術力や創意工夫等をいかし、低価格高品質の調達を実現するための手法として、総合評価落札方式が認められている。

なお、会計法（昭和 22 年法律第 35 号）の適用を受ける国の機関が総合評価落札方式を実施する場合は、財務大臣協議の範囲内で行われなければならないとされている（会計法第 29 条の 6 第 2 項、予算決算及び会計令（昭和 22 年勅令第 165 号）第 91 条第 2 項）。

2 調査事業、広報事業、研究開発事業については、技術的要素等の評価を行うことが重要であるものについて総合評価落札方式が適用され、各府省においても、その協議内容に沿って同方式を適用することが可能となっている。

なお、評価項目については、各府省が策定している「調査、広報及び研究開発に関する入札に係る総合評価方式の標準ガイドライン」で定められており、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する事業を行う場合は、「知見、専門性等の有無」又は、「調査内容に関する専門的な知識、ノウハウ」の評価項目の中で設定可能となっている。

（イ）地方公共団体の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策

地方公共団体は、行動指針において、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進することとされている。

イ 把握する内容及び手法

国及び地方公共団体の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の実施状況について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

（ア）国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の取組

各府省がワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業の実施に当たって、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際、ワーク・ライフ・バランス等に関する項目を加点事由として評価項目に盛り込んだものとみると、図表 3-(2)-①のとおり、平成 22 年度は 3 府省において 10 事業、23 年度は 3 府省において 14 事業のみとなっている。また、加点事由とした評価項目をみると、女性雇用率や女性管理職の割合、次世代育成支援対策推進法に基づく取組状況等となっている。

図表 3-(2)-① 各府省がワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業の実施に当たって、総合落札方式による一般競争入札において評価項目を設定した事業

年度	事業数	府省別内訳	評価項目
平成 22	10 事業	内閣府 5 事業 文部科学省 1 事業 厚生労働省 4 事業	女性雇用率や女性管理職の割合、次世代育成支援対策推進法に基づく取組状況等
23	14 事業	内閣府 5 事業 厚生労働省 8 事業 経済産業省 1 事業	

(注) 当省の調査結果による。

内閣府では、取組の効果について、企業におけるワーク・ライフ・バランスの取組に対するインセンティブを与えることができることなどを挙げている。

しかし、国の公共調達における対象事業は、ワーク・ライフ・バランス等に関する調査、広報及び研究開発事業のみで、契約方式も総合評価落札方式による一般競争入札のみとなっていることから、その効果は限定的であると考えられる。

(イ) 地方公共団体の公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の取組

調査した 51 地方公共団体（26 都道府県、25 市）のうち、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に対し、公共調達における優遇措置を設けているものは、35 地方公共団体（21 都道府県、14 市）であった。

これらの 35 団体における主な優遇措置をみると、図表 3-(2)-②のとおり、①企業における次世代育成支援対策推進法に基づく取組の実施の有無等について評価項目を設定し、建設工事等の競争参加資格審査、総合評価落札方式における一般競争入札を実施している、②物品購入等の少額随意契約において、次世代育成支援対策推進法に基づく取組を実施している企業を優先的に選定しているなどであった。

図表 3-(2)-② 地方公共団体の公共調達における主な優遇措置の実施状況

区分	優遇措置の内容
建設工事等の競争参加資格審査	競争参加資格審査において、企業における次世代育成支援対策推進法に基づく取組の実施の有無等について評価項目を設定し、実施している企業に加点など
物品購入等の競争参加資格審査	
建設工事等の総合評価落札方式による一般競争入札	総合評価落札方式による一般競争入札において、企業における次世代育成支援対策推進法に基づく取組の実施の有無等について評価項目を設定し、実施している企業に加点など
物品購入等の少額随意契約	物品購入等の少額随意契約において、次世代育成支援対策推進法に基づく取組等を実施している企業を優先的に選定するなど

(注) 当省の調査結果による。

これらの35団体では、その効果として、①地方公共団体が独自に行うワーク・ライフ・バランス等に関する認証制度への登録企業の増加、②一般事業主行動計画の策定・届出、公表等を行う企業の増加など、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進に寄与しているとしている。

一方、調査した事業者の中には、図表3-(2)-③のとおり、地方公共団体が実施する公共調達における優遇措置を受けたことにより、管理職員や従業員の育児休業等への理解や認識が深まり、男性の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が出るなど、中小企業であっても事業所内に育児休業制度や短時間勤務制度などが定着しつつあるとしているものがあった。

図表3-(2)-③ 公共調達における優遇措置を契機として中小企業におけるワーク・ライフ・バランスが推進された例

(事例)

県では、子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活を支援するための雇用環境整備に取り組んでいる建設業者を評価することにより、子育て環境整備を促進することとし、平成19年4月から、建設工事入札参加資格審査の技術評価に当たって、新たに評価項目を設定し、①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を所轄都道府県労働局長に策定した旨を届出している場合、②届出をし、かつ、当該計画に対して認定を受けている場合は加点する優遇措置を設けている。

県では、この制度を設けたことにより、一般事業主行動計画の策定・届出、認定を受ける企業が増加したとしている。

一方、同措置を受けた中小事業者では、一般事業主行動計画を策定・届出、認定を受け、育児休業等を就業規則に明文化したことにより、管理職員や従業員の育児休業等への理解や認識が深まったとしている。

また、同事業者では、管理職員と従業員との相談の実施や業務の調整を図ることにより、男性の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が出るなど、従業員が少ない中小企業であっても事業所内に育児休業制度や短時間勤務制度などが定着しつつあるとしている。

(注) 当省の調査結果による。

なお、政府は、平成24年3月14日に開催した第40回男女共同参画会議において、公共調達を通じて雇用分野の男女共同参画を推進するため、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスに関する調査、広報及び研究開発事業の総合評価落札方式による一般競争入札の実施に当たっては、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定に取り組むことを決定した。

これを受けて、内閣府は、各府省に対し、今後、公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等を推進するため、「公共調達における男女共同参画等の推進について（依頼）」（平成24年3月30日付け府共第124号）を発出し、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目の設定について検討するよう依頼している。

また、内閣府及び財務省は、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、各府省における公共調達を通じた女性活躍の推進方策について、立法措置を含めて検討することとしており、内閣府は、当該検討に併せて、今後、国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等の推進方策を更に推進させるための検討を行う予定であるとしている。

第4 評価の結果及び勧告

1 評価の結果

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の現状

ア ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況

憲章及び行動指針に基づくワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の効果の発現状況として、14 指標の数値目標への到達状況をみると、現時点において数値目標の水準に達したものは1 指標となっている。

また、行動指針策定時等以降の14 指標の動向をみると、①把握できる期間が限られること、②景気・経済の動向等政策以外の外部要因の影響を受けるものであることから、現時点において、これにより本政策の効果の発現状況として十分な評価は行えないものの、①14 指標の中には、行動指針策定時等以降、数値が多少とも改善しているものが11 指標あること、②前述第3-2のとおり、指標の数値目標の達成に向けた施策・事業として一定の有効性が認められる国の施策・事業があることなどから、本政策による一定の効果もあったものと考えられる。

なお、今後の本政策による効果の把握に当たっては、憲章において国が果たすべき役割は環境整備の促進・支援策等とされている中で、例えば、「保育等の子育てサービスを提供している割合」の指標である「保育サービス（3歳未満児）」及び「放課後児童クラブ（小学1年～3年）」については、平成24年8月に成立した子ども・子育て関連3法に基づく新制度において、幼児期の学校教育・保育、地域の子ども・子育て支援を総合的に推進することとされており、こうした取組や、それによる「保育等の子育てサービスを提供している割合」の動向について注視していく必要がある。

イ 国におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等

- ① ワーク・ライフ・バランスの推進に関連する国の施策・事業の実施に当たっては、設定された数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる施策・事業を政策手段として位置付けることが本来必要であると考えられる。しかし、内閣府では、行動指針に基づく国の取組事項ごとに各府省が実施している施策・事業の取りまとめを行っているものの、数値目標が設定された各指標に対応する国の施策・事業の位置付けを行っていない。

このため、数値目標が設定された各指標と国の施策・事業との関連性が明確になっておらず、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業について、その達成に向けた効果の把握・分析等を行うことは、困難なものとなっている。

また、数値目標の達成に向けた施策・事業の効果の把握・分析等に当たっては、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる複数の個別事業が含ま

れる施策・事業や毎年度の予算措置を必要としない施策・事業を含め、数値目標に対応する施策・事業を明確に位置付ける必要がある。

- ② 評価部会における点検・評価は、主として「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート」作成過程の中で行われていることもあり、i) 数値目標の達成が困難とみられる指標等の全てについては、動向の原因分析が十分行われていない、ii) 指標の全てについては、数値目標の達成に向けた国の施策・事業を含めた各主体の取組状況及びその効果の分析が行われていないなど、十分なものとなっていない。また、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業について、点検・評価結果に基づき、個別事業を見直すなどの政策への反映が十分図られていない。

なお、行動指針の規定に照らしても、評価部会の点検・評価は、国の施策・事業の見直しを含む政策への反映を主たる目的とすべきものであるが、評価部会開催要綱にはその旨の規定はされていない。

- ③ 連携推進会議の状況をみると、同一の数値目標に対応する施策・事業について関係府省間での重複の排除及び連携した実施など、数値目標の達成に一定の影響を及ぼすことができる国の施策・事業を効率的かつ効果的に推進するための連携推進会議を活用した連携は行われていない。

また、評価部会の点検・評価結果を踏まえた国の施策・事業の見直しを行うためには、連携推進会議において関係府省間の連携・調整機能の発揮が求められるが、連携推進会議開催要綱には、その旨の規定はされていない。

ウ 地方公共団体におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等

調査した 51 地方公共団体のうち、ワーク・ライフ・バランスの推進体制を整備しているものが 43 団体あり、これらの団体のうち、庁外の関係機関等と連携し体制を整備している 12 団体における推進組織の構成員をみると、企業の代表者、労働者の代表者、国（都道府県労働局）及び関係市町村と連携しているなど、官民が一体となってワーク・ライフ・バランスを推進しているものがあつた。

調査した団体では、ワーク・ライフ・バランスを推進するため官民が一体となった連携推進体制を整備することにより、①関係団体等との連携の推進により多様な事業の実施が可能となった、②関係企業等からの意見等を聴取することにより、従来がより効果的かつ効率的なものとなったなどの効果が挙げられているものもある。

(2) 指標及び国の施策・事業の有効性等

ア 就業率及びフリーターの数

「就業率」及び「フリーターの数」の各指標について、指標の有効性の観点から評価した結果、これら指標の数値目標の達成に向けた現状等のよりきめ細かな把握・検証に資するため、フリーターの割合や若年層の不本意非正規の割合といった参考指標の設定の必要があると考えられる。

イ 指標（話合い）

指標（話合い）について、指標の有効性の観点から評価した結果、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会の実現に向けた政策効果を把握するために有効なものと考えられる。

ウ 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合及び年次有給休暇取得率

推進助成金事業及び改善助成金事業については、両事業に係る助成金の受給者等において、平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率の改善の傾向はみられるが、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」の数値目標の達成に向け寄与する度合いは確認できなかった。

推進助成金事業については、①厚生労働省において、傘下事業場における週労働時間 60 時間以上の雇用者の有無は把握しているものの、その割合等の把握など定量的な把握は行われていない、②事業要綱等において、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の削減に向けた具体的な取組が明確になっていないなどの状況がみられた。

仕事と生活の調和の実現に向け、長時間労働の抑制は重要であり、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合」及び「年次有給休暇取得率」の数値目標の達成に向けて、企業における労働時間等の設定の改善を一層促進するため、助成以外の手法も含め、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶ施策・事業の実施について幅広く検討することが望まれる。

エ 指標（メンタルヘルス）

指標（メンタルヘルス）について、指標の有効性の観点から評価した結果、その数値目標の達成に向けた現状等のよりきめ細かな把握・検証に資するため、メンタルヘルスケアに関する措置内容別の事業所の割合といった参考指標の設定の必要があると考えられる。

支援センター事業については、指標（メンタルヘルス）に関する施策・事業の有効性の観点から評価した結果、その数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本事業が指標（メンタルヘルス）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、事業規模（事業実施件数）からみて限定的であると考えられる。

支援センター事業については、①支援センターが実施した個別訪問支援の事業実績が委託契約書に定める最低実施事業場数を下回っているものがある、②支援センター及び都道府県労働局は、支援センター事業の周知啓発を行っているが、支援センター事業の認知度は低く、特に企業規模の小さい事業所において、その認知度が低い状況である、③支援センター事業の実施に当たって、都道府県労働局と支援センターとの連携が不十分となっているなどの課題がみられた。

オ 在宅型テレワーカーの数

本指標について、指標の有効性の観点から評価した結果、現状についてのよりきめ細かな把握・検証に資するため、勤務先における制度に基づく在宅型テレワーカーの数等を参考指標に設定するとともに、平成 27 年以降の政策効果を的確に把握・検証するため指標の見直しを行う必要があると考えられる。

厚生労働省のテレワーク普及促進対策事業及び国土交通省のテレワークの普及推進事業として実施しているセミナー等については、「在宅型テレワーカーの数」に関する施策・事業の効率性の観点から評価した結果、共催で開催するなど、より効率的な実施方法等について検討の余地があったと考えられるが、調査対象とした国土交通省のテレワークの普及推進事業のうち、セミナー等の開催については、平成 25 年度から廃止されることとなった。

カ 指標（短時間正社員制度）

短時間正社員奨励金等については、指標（短時間正社員制度）に関する施策・事業の有効性の観点から評価した結果、企業において短時間正社員制度が導入されるなど効果はみられるものの、指標（短時間正社員制度）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、事業の規模（支給件数）等に鑑みて限定的である。

短時間正社員奨励金は、認知度が低く、事業実績が低調となっていることから、数値目標の達成に向けてより効果的な事業になるよう見直しを行う必要がある。

なお、厚生労働省は、短時間正社員奨励金について、平成 24 年度末をもって廃止し、25 年度から企業内のキャリアアップを促進するための包括的な助成制度に整理・統合を行った。新たな助成制度においては、本評価結果を踏まえ、意欲の低い企業にもインセンティブが働き、効果が広範に及ぶよう改善を図るとともに、同様の観点から、助成以外の手法を用いた施策・事業についても幅広く検討する必要がある。

キ 指標（自己啓発）

キャリア・コンサルティングの環境整備事業については、指標（自己啓発）に関する施策・事業の有効性の観点から評価した結果、キャリア・コンサルティングを受ける者を増やすことは、その数値目標の達成に向けて、一定の有効性が認められる。

ク 指標（第1子）及び指標（男性育休）

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の策定等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組については、指標（第1子）及び指標（男性育休）に関する施策・事業の有効性の観点から評価した結果、その数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本取組が指標（第1子）及び指標（男性育休）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、都道府県労働局における事業所訪問件数等や企業の取組、個人の意識等の国の施策・事業以外の要因（外部要因）の影響に鑑みて限定的であると考えられる。

本取組については、①努力義務のある企業における一般事業主行動計画の策定・届出や子育てサポート企業の認定取得の促進、②育児・介護休業法に関する指導等を行っていく上で必要な事業所訪問の着実な実施の確保、③中小規模の事業者等への育児・介護休業法の周知及び規定整備の徹底などの課題がみられた。

ケ 保育等の子育てサービスを提供している割合

(7) 指標（保育サービス）

指標（保育サービス）について、指標の有効性の観点から評価した結果、算定方法において、認可保育所の利用児童数のみが計上されており、現在の指標（保育サービス）については、新制度の本格施行を見据え、算定方法の見直しを行う必要性が生じると考えられる。

家庭的保育者事業については、指標（保育サービス）に関する施策・事業の有効性の観点から評価した結果、その数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本事業が指標（保育サービス）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、認可保育所と比べ限定的である。

また、本事業については、市町村における家庭的保育事業の拡大に当たって、家庭的保育者の「なり手」の確保が困難となっているなどの課題がみられた。

(イ) 指標（放課後児童クラブ）

放課後児童健全育成事業等については、指標（放課後児童クラブ）に関する施策・事業の有効性の観点から評価した結果、その数値目標の達成に向けた施策・事業として、相当程度の実効性が認められる。

また、本事業については、市町村における放課後児童クラブの拡充に当たって、実施場所及び放課後児童指導員の人材確保等が困難となっているなどの課題がみられた。

なお、平成 24 年 8 月に成立した子ども・子育て関連 3 法の施行に向けて、放課後児童健全育成事業に従事する者及びその員数等の基準等について検討されることとなるが、この検討結果を踏まえ、25 年度末までに当該基準等を定める省令等を制定するほか、当該省令等の制定を踏まえ、市区町村において条例を制定することとされている。放課後児童指導員の人材確保については、こうした制度改正を踏まえ、今後、必要に応じ、所要の改善方策を講ずることが求められることから、当該方策の実施状況を注視していく必要がある。

コ 指標（育児家事時間）

男性の育児休業の取得促進事業については、指標（育児家事時間）に関する施策・事業の有効性の観点から評価した結果、その数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の実効性が認められる。

なお、本事業が指標（育児家事時間）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、本事業が社会的な気運の醸成を図ることを目的とした周知啓発事業であることや個人の意識等国の施策・事業以外の要因（外部要因）の影響があることに鑑みて限定的であると考えられる。

(3) 事業主としての国のワーク・ライフ・バランスへの取組状況

ア 職員のワーク・ライフ・バランスへの取組状況

国家公務員の年間超過勤務時間数は、横ばいで推移しているが、総務省では、その要因の一つとして、国会関係業務、国際関係業務、法令協議、予算折衝などの他律的な業務が多いことが考えられるとしている。

男性職員の育児休業取得率は、依然として低い水準で推移しているが、総務省では、男性職員が育児休業を取得しないことについて、「男性職員に対する育児休業に関する意識調査結果」から、主な要因としては、①配偶者が育児休業を取得して対応できたこと、②業務が繁忙であり他の人の迷惑になること、③育児休業中の収入が少なくなることなどが考えられるとしている。

イ 公共調達におけるワーク・ライフ・バランスの推進方策の取組状況

各府省では、ワーク・ライフ・バランス等に関連する調査事業等において、総合評価落札方式による一般競争入札を実施する際、ワーク・ライフ・バランス等に関する評価項目を加点事由として評価項目に盛り込むこととしているが、平成 23 年度は 3 府省において 14 事業のみとなっており、その効果は限定的となっている。

一方、調査した 51 地方公共団体のうち、35 団体では、①建設工事等の競争参加資格審査において評価項目を設定、②総合評価落札方式において評価項目を設定、③物品購入等の少額随意契約において優先的に選定するなどの取組を行っている。

なお、内閣府等では、「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画に基づき、今後、国の公共調達におけるワーク・ライフ・バランス等の推進方策を更に推進させるための方策を検討することとしている。

2 勧告

関係府省は、憲章及び行動指針に基づくワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策を効果的かつ効率的に推進する観点から、以下の措置を講ずる必要がある。

(1) 国の施策・事業に関する点検・評価機能等の充実

- ① 複数の個別事業が含まれる施策・事業や毎年度の予算措置を必要としない施策・事業を含め、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する主要な国の施策・事業については、ロジック・モデルを作成することなどにより、設定された数値目標に対応する施策・事業を明確に位置付けること。

(内閣府)

- ② 憲章及び行動指針の点検・評価を担う評価部会の活動をより実効あるものとするため、評価部会において、数値目標の達成に向けた各主体の取組状況の把握及びその効果の分析を行い、その結果に基づき国の施策・事業の見直しを行うこと。

また、その旨を評価部会開催要綱等に明確に記載すること。

(内閣府)

- ③ 同一の数値目標に対応する国の施策・事業について、関係府省間の重複の排除や連携の強化等により、施策・事業の有効性及び効率性を高める観点から連携推進会議の活用を図ること。

また、評価部会の点検・評価結果を踏まえた国の施策・事業の見直しを連携推進会議の機能として位置付け、その旨を連携推進会議開催要綱等に明確に記載すること。

(内閣府)

(2) 指標の設定等に関する見直しの実施

数値目標の達成に向けた現状の把握及び国の施策・事業の効果のよりきめ細かな把握・検証に資するため、フリーターの割合、若年層の不本意非正規の割合、メンタルヘルスケアに関する措置内容別の事業所の割合、勤務先における制度に基づく在宅型テレワーカーの数等について参考指標を設定するよう、見直しを行うこと。

また、在宅型テレワーカーの数については、平成 27 年以降の政策効果を的確に把握・検証するため、指標の見直しを行うこと。

さらに、保育等の子育てサービスを提供している割合(保育サービス(3歳未満児))については、子ども・子育て関連 3 法に基づく新制度における保育サービスの充実に向けた取組等を踏まえ、指標の算定方法の見直しを行うこと。

(内閣府)

(3) 国の施策・事業の効果的な取組の推進

- ① 推進助成金事業については、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の数値目標の達成に向けてより効果的な事業とするため、平均所定外労働時間の削減に加え、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の削減に向けた取組を事業内容に盛り込むよう、見直しを行うこと。

また、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得の更なる推進を図るため、助成以外の手法も含め、意欲の低い企業にもインセンティブが働き効果が広範に及ぶ施策・事業について、幅広く検討すること。

(厚生労働省)

- ② 支援センター事業については、次の措置を講ずること。

- i) 事業場に対する周知の効果的な実施や訪問支援の適切な実施が確保されるよう事業の実施方法を検討し、その結果を踏まえ、契約内容等の見直しを行うこと。
- ii) 都道府県労働局に対し、支援センターとの連携を適切に実施するとともに、同事業の一層の周知を図るよう指導すること。

(厚生労働省)

- ③ 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の策定等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組については、効率的かつ効果的な実施方策を検討の上、同計画の策定等や育児休業制度の規定整備等が進んでいない中小規模の事業者等に対し、重点的に実施すること。

(厚生労働省)

- ④ 家庭的保育事業については、家庭的保育者の確保を効果的に行っている推奨事例を収集し、市区町村等に対し情報提供を行うこと。

(厚生労働省)

- ⑤ 放課後児童クラブについては、市区町村等に対し、余裕教室等の活用に関する推奨事例を情報提供するとともに、市区町村の担当部局と教育委員会の連携が一層図られるよう要請すること。

(厚生労働省及び文部科学省)