

I 制度概要

【憲章・行動指針】

- 仕事と生活が調和した社会の実現に向け官民が一体となって取り組むため、政労使の合意により、「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 月改定。以下「憲章」）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（同。以下「行動指針」）を策定

【政策の目的】

- 憲章及び行動指針において、「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、具体的には次の三つの社会を目指すべきとされ、このための各主体（企業や働く者、国民、国、地方公共団体）の役割や取組を規定
 - 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」

【指標（数値目標）】

- 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右記の 14 項目（指標）について、数値目標を設定

【「仕事と生活の調和」実現度指標】

- 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ため、「仕事と生活の調和」実現度指標（注）を設定

【指標（数値目標）】

（就労による経済的自立が可能な社会）

- ① 就業率(↑)
 - ・ 20 歳～64 歳
 - ・ 15 歳以上
 - ・ 20 歳～34 歳
 - ・ 25 歳～44 歳（女性）
 - ・ 60 歳～64 歳
- ② 時間当たり労働生産性の伸び率(↑)
- ③ フリーターの数(↓)

（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(↑)
- ⑤ 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合(↓)
- ⑥ 年次有給休暇取得率(↑)
- 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(↑)

（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(↑)
- ⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合(↑)
- ⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合(↑)
- ⑪ 第 1 子出産前後の女性の継続就業率(↑)
- 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）
 - ・ 放課後児童クラブ（小学 1 年～3 年）
- ⑬ 男性の育児休業取得率(↑)
- ⑭ 6 歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間(↑)

（注）「仕事と生活の調和」実現度指標は、行動指針において、①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、②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、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、③個人の実現度指標は、「仕事・働き方」、「家庭生活」、「地域・社会活動」、「学習や趣味・娯楽等」及び「健康・休養」の 5 分野を設定、④憲章で定める三つの社会の姿の実現状況も把握可能と規定

II 評価の観点及び手法

【評価の観点】

- **指標（数値目標）の有効性**
指標（数値目標）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」）
- **施策・事業の有効性、効率性**
各指標（数値目標）に関連する国の施策・事業はその数値目標の達成に向けた施策・事業として有効性又は効率性を有しているか（以下「施策・事業の有効性」又は「効率性」）

【評価手法】

- **ロジック・モデルの作成**
本評価に当たっては、各指標（数値目標）とこ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外部要因との関係を把握・分析するため、本省において、各指標（数値目標）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（注）。これを基に、統計分析又は事例分析で調査対象とする国の施策・事業を必要に応じ選定
 （注）ロジック・モデルの作成に当たっては、各指標に関連する国の施策・事業が必ずしも明確となっていない現状がみられた。このため、本省において、内閣府が取りまとめている「仕事と生活の調和関連予算調査票」に掲載された国の施策・事業のうち、関係府省が各数値目標に影響を与えるとする施策・事業の中から、次の方法により、各指標に関連する施策・事業を選定
 - ① 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
 - ② 14 指標の数値目標の多くに影響を与えるとされた施策・事業については、主に影響を与えると考えられる数値目標に対し、当該施策・事業を選定
 - ③ 平成 23 年度において実施している施策・事業を選定
- **統計分析**
事業所アンケート調査又は就業者アンケート調査結果を基に回帰分析等を行うことにより、指標（数値目標）と、調査対象とした国の施策・事業との相関関係（影響）等を把握・分析
- **事例分析**
実地調査により、指標（数値目標）と、調査対象とした国の施策・事業との因果関係等を把握・分析

III 政策効果の発現状況

把握内容	調査結果	評価（効果）
<ul style="list-style-type: none"> ○ 政策効果の発現状況 社会全体の目標として設定されている指標（数値目標）の動向 <p>（参考） 「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・バランスの言葉の認知度」の動向及び「仕事と生活の調和」実現度指標の動向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 指標（数値目標）に対しては、ロジック・モデルの作成及び下記 V に示す施策・事業の有効性の評価の結果、国の施策・事業の実施によって一定の効果があるものとみられることから、政策全体によっても一定の効果があるものと推察 ○ このため、政策全体の効果として、14 指標（数値目標）の動向を把握・分析 <p>【指標（数値目標）の動向】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 14 指標（数値目標）のうち、行動指針策定時以降の動向が比較可能なもの：13 指標 <ul style="list-style-type: none"> ○ 行動指針策定時以降、数値が多少とも改善しているもの：11 指標 <ul style="list-style-type: none"> i) 就業率 <ul style="list-style-type: none"> ・ 20 歳～64 歳（平成 22 年：74.7%→23 年：74.8%） ・ 20 歳～34 歳（平成 22 年：73.7%→23 年：74.2%） ・ 25 歳～44 歳（女性）（平成 18 年：64.9%→23 年：66.8%） ・ 60 歳～64 歳（平成 18 年：52.6%→23 年：57.1%） ii) フリーターの数（平成 18 年：187 万人→22 年：183 万人） iii) 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（平成 22 年：40.5%→23 年：46.3%） iv) 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合（平成 18 年：10.8%→22 年：9.4%） v) 年次有給休暇取得率（平成 19 年：46.7%→22 年：48.1%） vi) 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（平成 19 年：33.6%→23 年：43.6%） 	<p>【効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 行動指針策定時以降の動向が比較可能なもの 13 指標（数値目標）のうち、多少とも改善しているものが 11 指標みられることから、政策全体による一定の効果が反映されたものと推察

--

<ul style="list-style-type: none"> vii) 在宅型テレワーカーの数 (平成 22 年 : 320 万人→23 年 : 490 万人) <ul style="list-style-type: none"> ※ ただし、本指標の算定方法に疑義あり (後述参照) viii) 短時間勤務を選択できる事業所の割合 (平成 22 年 : 13.8%→23 年 : 20.5%) ix) 保育等の子育てサービスを提供している割合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育サービス (3 歳未満児) (平成 19 年 : 20.3%→23 年 : 24.0%) ・ 放課後児童クラブ (小学 1 年～3 年) (平成 19 年 : 19.0%→22 年 : 21.2%) x) 男性の育児休業取得率 (平成 17 年 : 0.50%→22 年 : 1.38%) xi) 6 歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間 (平成 18 年 : 60 分→23 年 : 67 分) <p>○ 行動指針策定時以降、数値が悪化しているもの : 2 指標</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 時間当たり労働生産性の伸び率 (平成 8 年～17 年度の平均 : 1.6%→14 年～23 年の平均 : 1.3%) ii) 自己啓発を行っている労働者の割合 (平成 17 年 : 正社員 46.2%、非正社員 23.4%→22 年 : 正社員 43.8%、非正社員 19.3%) <p>② 最新値が更新されていないことにより、行動指針策定時以降の動向が比較困難なもの : 1 指標 (第 1 子出産前後の女性の継続就業率)</p> <p><参考></p> <ul style="list-style-type: none"> ① 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度の動向 : 増加傾向 (平成 20 年 : 11.3%→23 年 : 20.8%) ② 「仕事と生活の調和」実現度指標の動向 <ul style="list-style-type: none"> i) 個人の実現度指標 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事と働き方」分野 : 改善傾向 ・ 「家庭生活」分野 : 上昇傾向 ・ 「健康・休養」分野 : 改善傾向 ・ 「学習や趣味・娯楽等」分野 : おおむね横ばい ・ 「地域・社会活動」分野 : 低下傾向 ii) 三つの社会の実現度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」 : 上昇傾向 ・ 「多様な働き方・生き方が選択できる社会」 : 上昇傾向 ・ 「就労による経済的自立が可能な社会」 : おおむね横ばい iii) 環境整備指標 : 上昇傾向

--

IV 政策効果の把握・検証等の状況

制度の概要等
<p>○ 内閣府における総合調整の実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 内閣府は、「仕事と生活の調和推進室」を設置 (平成 20 年 1 月 7 日内閣府訓令第 1 号) し、仕事と生活の調和の実現のために必要となる企画及び立案並びに総合調整に関する事務を実施
<p>○ 仕事と生活の調和連携推進・評価部会等の運営状況</p> <p>【仕事と生活の調和連携推進・評価部会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 20 年 4 月、憲章及び行動指針に基づき、その点検・評価を行う等のため、学識経験者、労使の代表で構成される「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」(以下「評価部会」)を開催 (仕事と生活の調和推進官民トップ会議決定) <p>【仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関係府省 (内閣府、総務省、文部科学省、厚生労働省、経済産業省) は、関係施策の推進について、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」(以下「連携推進会議」)を設置 (平成 20 年 4 月 11 日関係省庁申合せ)

調査結果
<p>○ 内閣府は、指標 (数値目標) を達成するための手段としての施策・事業の位置付けを明確にしていないなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する施策・事業の体系が不明確</p> <p>○ 評価部会・連携推進会議の開催状況をみると、指標の動向の把握、数値目標等の見直しを行っているものの、国の取組に関する効果の把握・検証及び政策への反映が不十分</p>

評価 (課題)
<p>【課題】</p> <p>○ ワーク・ライフ・バランスの推進に関する施策・事業の体系化</p> <p>【課題】</p> <p>○ 評価部会・連携推進会議の運営に関し改善すべき事項あり</p>

V 指標 (数値目標) 及び国の施策・事業の有効性等

以下、14 指標 (数値目標) のうち、指標の有効性、施策・事業の有効性又は効率性の観点から課題が見出されたものを記載
 なお、指標「時間当たり労働生産性の伸び率」については、数値目標に影響を与える国の施策・事業がみられず、評価が困難であることから、評価対象から除外

制度の概要等
<p>○ 就業率及びフリーターの数</p> <p>「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 (数値目標) として、就業率及びフリーターの数を設定</p>

調査結果
<p>【指標の有効性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 平成 14 年以降、15 歳以上の就業率は約 57% で推移。一方、非正規の職員・従業員の割合は増加傾向 (平成 22 年 : 34.3%) ② 15 歳から 34 歳人口に占めるフリーターの数割合は平成 20 年以降増加傾向 (平成 22 年 : 6.4%) (以上、労働力調査) ③ 不本意非正規の現状 <ul style="list-style-type: none"> i) 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、その就業形態を「変えたい」等とする者が多いとの結果 (「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)) ii) 「若者雇用戦略」(平成 24 年 6 月雇用戦略対話合意) において、平成 32 年にフリーターを半減する目標を確実に達成するため、特に不本意非正規 (非正規労働者のうち、正規労働者になりたい者をいう。) を減らすことができるよう重点的に取り組むとの方針 iii) 非正規労働者に占める不本意非正規の割合は、男性では約 5 割、女性では約 3 割などの状況 (就業者アンケート調査結果)

評価 (効果、課題)
<p>【課題】</p> <p>○ 「就労による経済的自立が可能な社会」の実現に向けた非正規雇用に関する現状や政策効果の把握・検証に資するための指標 (数値目標) の設定</p>

制度の概要等	調査結果	評価（効果、課題）
<p>○ 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</p> <p>【施策・事業名】 労働時間等設定改善推進助成金（厚生労働省）</p> <p>【施策・事業の概要】 労働時間等設定改善推進助成金は、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ため、傘下事業場への巡回指導等を行う団体に対し、その経費を助成</p> <p>【施策・事業の選定理由】 本施策・事業は、①施策・事業の成果目標（アウトカム）として、本数値目標と同じ目標を掲げていること、②大企業と比べ所定外労働時間や年休取得率が低調な中小企業を対象としているため</p>	<p>【施策・事業の有効性】 （労働時間等設定改善推進助成金）</p> <p>① ロジック・モデルの作成結果 本施策・事業は、本指標に対し影響あり</p> <p>② 事例分析結果 調査した都道府県労働局（以下「労働局」）管内において、労働時間等設定改善推進助成金の事業終了時に、 i) 所定外労働時間が削減した団体：87.9% ii) 年次有給休暇取得率が増加した団体：89.4% iii) 労働時間等は全国平均を上回って改善 （なお、助成金支給実績は平成 23 年度に 14 団体（793 事業場））</p> <p>【その他の事例等】</p> <p>○ 労働時間等設定改善推進助成金事業を活用する団体は毎年減少。より効果的な事業とするための余地あり</p>	<p>【効果】</p> <p>○ 本数値目標の達成に向けて、本施策・事業の実施によって所定外労働時間の削減や年次有給休暇取得率の向上には一定の効果ありと推察（なお、本施策・事業の寄与の度合いは限定的と推察）</p> <p>【課題】</p> <p>○ 本施策・事業について改善すべき事項あり</p>
<p>○ 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</p> <p>「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（数値目標）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を設定</p> <p>【施策・事業名】 メンタルヘルス対策支援センター事業（厚生労働省）（以下「センター事業」）</p> <p>【施策・事業の概要】 職場のメンタルヘルス対策の促進を図るため、各都道府県にメンタルヘルス対策支援センター（以下「センター」）を設置し、事業者、産業医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 センターは、労働局から連絡された個別事業場に訪問支援する等、労働局と連携して事業を実施</p> <p>【施策・事業の選定理由】 本施策・事業は、メンタルヘルス対策の専門家による相談対応、個別事業場に対する訪問支援を実施し、職場のメンタルヘルス対策の促進を図ることを目的としているため</p>	<p>【指標の有効性】</p> <p>① 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は増加。しかし、例えば、仕事のストレスによる精神障害と労災認定された件数は、毎年増加（平成 23 年度脳・心疾患と精神障害の労災補償状況）</p> <p>② 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を把握（平成 19 年度労働者健康状況調査）しているものあり</p> <p>【施策・事業の有効性】</p> <p>① ロジック・モデルの作成結果 本施策・事業は、本指標に対し影響あり</p> <p>② 統計分析結果 メンタルヘルスケアに関する措置の有無に対し、センター事業利用の有無は有意な正の影響あり（事業所アンケート調査結果の回帰分析）</p> <p>③ 事例分析結果 メンタルヘルスケアに関する措置を行っている事業所において、センターの説明会等に参加したことが当該措置を行った契機の一つとなっている例あり （なお、個別事業場への訪問支援は平成 23 年度に 25,715 件）</p> <p>【その他の事例等】</p> <p>○ 労働局とセンターの連携等が図られていない例あり</p> <p>○ 中小企業におけるセンター事業の認知度が低い。</p>	<p>【課題】</p> <p>○ 本指標に加え、アウトカムに着目した指標の設定</p> <p>【効果】</p> <p>○ 本数値目標の達成に向けて、本施策・事業の実施によってメンタルヘルスケアに関する措置を受けられる事業場の増加には一定の効果ありと推察（なお、本施策・事業の寄与の度合いは限定的と推察）</p> <p>【課題】</p> <p>○ 本施策・事業について改善すべき事項あり</p>
<p>○ 在宅型テレワーカーの数</p> <p>「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（数値目標）として、在宅型テレワーカーの数を設定</p> <p>【施策・事業名】 テレワーク普及促進対策（厚生労働省） テレワークの普及推進（国土交通省）</p> <p>【施策・事業の概要】 両省はテレワークの普及啓発のため、セミナー等を実施</p> <p>【施策・事業の選定理由】 本施策・事業は、テレワークに関連する施策・事業のうち、直接、企業等に対し、普及啓発を実施するものとなっており、在宅型テレワーカーの数の増加に関連するものであると考えられるため</p>	<p>【指標の有効性】</p> <p>○ 本指標の算定方法（注）には、持ち帰り残業を行っている人など「時間と場所を自由に使った柔軟な働き方」以外の働き方をしている人も在宅型テレワーカーに含まれる可能性あり （注）在宅型テレワーカーは、電子メールなどの IT などを使用し、週 8 時間以上自分の部署以外で業務を行い、かつ自宅で週 1 分以上業務を実施している者とされている。</p> <p>【施策・事業の有効性・効率性】</p> <p>① ロジック・モデルの作成結果 本施策・事業は、本指標に対し影響あり</p> <p>② 事例分析結果 厚生労働省及び国土交通省では、テレワークを推進するため、セミナー等を開催しているが、いずれも企業等を対象とし、同じ地域でも開催</p>	<p>【課題】</p> <p>○ 在宅型テレワーカーの数を把握するための算定方法</p> <p>【課題】</p> <p>○ 本施策・事業の効率性について改善すべき事項あり</p>
<p>○ 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）</p> <p>【施策・事業名】 均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）（以下「奨励金」）（平成 23 年 10 月までは、短時間労働者均衡待遇推進等短時間正社員助成金。以下「助成金」）（厚生労働省）</p> <p>【施策・事業の概要】 パートタイム労働者の均衡待遇・正社員転換の推進のため、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に、企業に対し、奨励金を支給</p> <p>【施策・事業の選定理由】 本施策・事業は、制度を導入し、利用者が出た際に事業主に奨励金が支払われるもので、制度の導入と直接結びつく事業であるため</p>	<p>【施策・事業の有効性】</p> <p>① ロジック・モデルの作成結果 本施策・事業は、本指標に対し影響あり</p> <p>② 事例分析結果 調査した労働局管内で助成金を受給して新たに短時間正社員制度を導入した事業者は、平成 20 年度 43 事業者、21 年度 61 事業者、22 年度 87 事業者。23 年度は、助成金及び奨励金を受給して短時間正社員制度を導入した事業者 54 事業者（なお、助成金及び奨励金の全国の支給実績は平成 23 年度に 188 件）</p> <p>【その他の事例等】</p> <p>○ 短時間正社員制度を利用したいとする事業者は多いが、制度を導入している事業所は僅か。</p> <p>○ 事業は実施率が低く、認知度も低い。</p>	<p>【効果】</p> <p>○ 本数値目標の達成に向けて、本施策・事業の実施によって短時間正社員制度の導入には一定の効果ありと推察（なお、本施策・事業の寄与の度合いは限定的と推察）</p> <p>【課題】</p> <p>○ 本施策・事業について改善すべき事項あり</p>

制度の概要等	調査結果	評価（効果、課題）
<p>○ 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</p> <p>【施策・事業名】 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、両立支援に関する雇用管理改善事業（以上、厚生労働省）</p> <p>【施策・事業の概要】 事業者に対し、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（注）及び育児・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）等に関する周知・啓発、指導等の取組を実施</p> <p>（注）次世代育成支援対策推進法において、国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）は、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」の策定、公表及び従業員への周知の措置並びに労働局への届出を行うことが規定 これらの措置について、i）常時雇用する労働者数101人以上の一般事業主は義務付け、ii）常時雇用する労働者数100人以下の一般事業主は努力義務</p> <p>【施策・事業の選定理由】 本施策・事業は、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必要な基盤となる、仕事と子育て等の両立を支援するための雇用環境の整備等に関する制度の普及、適正な運用等を図るものであるため</p>	<p>【施策・事業の有効性】</p> <p>① ロジック・モデルの作成結果 本施策・事業は、本指標に対し影響あり</p> <p>② 統計分析結果 事業所における出産した女性の継続就業率に対し、 i）事業所で育児休業制度の規定があること ii）労働局から支援（制度の周知等）を受けたことがあることは有意な正の影響あり（事業所アンケート調査結果の回帰分析）</p> <p>③ 事例分析結果 i）調査した労働局管内の取組状況 ・ 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の義務付け企業のうち、策定等を行っている企業の割合はほぼ100% ・ 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指導等の実施件数に対し、是正・改善件数の割合は約96% （なお、育児・介護休業法に関する事業所訪問件数は平成23年度に4,138件（24労働局管内）） ii）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状況 ・ 取組の内容 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、有給化等）の導入など ・ 取組の背景・要因等 一般事業主行動計画の策定（目標設定）等国の施策が事業者の取組の契機となっている例あり ・ 取組の効果 女性の育児休業取得率の100%達成 離職率の低下等従業員の定着化 男性の育児休業取得者の増加など</p> <p>【その他の事例等】</p> <p>○ 中小事業者等において、一般事業主行動計画の策定等や育児休業制度の規定整備が進んでいない状況あり</p>	<p>【効果】</p> <p>○ 本数値目標の達成に向けて、本施策・事業の実施によって女性の継続就業及び男性の育児休業取得の向上には一定の効果ありと推察（なお、本施策・事業の寄与の度合いは限定的と推察）</p> <p>【課題】</p> <p>○ 本施策・事業について改善すべき事項あり</p>
<p>○ 保育等の子育てサービスを提供している割合</p> <p>○ 保育サービス（3歳未満児） 「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（数値目標）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））を設定</p> <p>【施策・事業名】 家庭的保育事業費（厚生労働省）</p> <p>【施策・事業の概要】 保育サービスの提供手段の多様化の一つとして、家庭的保育（保育士又は研修により市町村が認めた家庭的保育者が、保育所等と連携しながら自身の居宅等において3人以下の就学前児童を保育）事業を実施する市区町村に対し、必要な経費を補助</p> <p>【施策・事業の選定理由】 本施策・事業は、①3歳未満児を主な対象として実施していること、②「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」」等でも今後拡充が求められているため</p>	<p>【指標の有効性】</p> <p>○ 保育サービスとは、認可保育所、家庭的保育及び事業所内保育施設等の子どもの保育に関するサービス全般であるが、本指標の算定方法は、保育サービスの提供を受けているものとして、認可保育所の利用児童数のみを計上</p> <p>【施策・事業の有効性】</p> <p>① ロジック・モデルの作成結果 本施策・事業は、本指標に対し影響あり</p> <p>② 事例分析結果 家庭的保育事業の利用児童数は増加 しかし、絶対数は僅少（なお、家庭的保育事業の利用児童数は平成23年度に2,687人）</p> <p>【その他の事例等】</p> <p>○ 家庭的保育事業の拡大に当たっては、家庭的保育者の「なり手」の確保が困難</p>	<p>【課題】</p> <p>○ 保育サービスの提供割合を把握するための算定方法</p> <p>【効果】</p> <p>○ 本数値目標の達成に向けて、本施策・事業の実施によって保育サービスの利用児童数の向上には一定の効果ありと推察（なお、本施策・事業の寄与の度合いは限定的と推察）</p> <p>【課題】</p> <p>○ 本施策・事業について改善すべき事項あり</p>
<p>○ 放課後児童クラブ（小学1年～3年）</p> <p>【施策・事業名】 放課後児童健全育成事業等（厚生労働省）</p> <p>【施策・事業の概要】 児童福祉法に基づき、保護者が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、授業の終了後に適切な遊び及び生活の場を提供する放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）に対し、補助</p> <p>【施策・事業の選定理由】 本施策・事業は、①施策・事業の成果目標（アウトカム）として、本数値目標と同じ目標を掲げていること、②放課後児童クラブの整備等に関連するものであるため</p>	<p>【施策・事業の有効性】</p> <p>① ロジック・モデルの作成結果 本施策・事業は、本指標に対し影響あり</p> <p>② 事例分析結果 全国の放課後児童クラブの利用児童数うち、「放課後児童健全育成事業等」を活用しているものは約9割</p> <p>【その他の事例等】</p> <p>○ 放課後児童クラブの拡充に当たって、実施場所及び指導員の確保等が困難</p>	<p>【効果】</p> <p>○ 本数値目標の達成に向けて、本施策・事業の実施によって放課後児童クラブの利用児童数の向上にも一定の効果ありと推察（なお、本施策・事業は放課後児童クラブの運営に相当程度寄与するものと推察）</p> <p>【課題】</p> <p>○ 本施策・事業について改善すべき事項あり</p>