

ワーク・ライフ・バランスの推進に関する

政策評価書

(要 旨)

平成25年6月

総 務 省

目 次

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	2
	(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	3
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	3
第2	政策効果の把握の結果	4
1	ワーク・ライフ・バランスの推進に関する政策の現状	4
	(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	4
	(2) 国におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等	5
	(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	9
2	指標及び国の施策・事業の有効性等	11
	(1) 就業率及びフリーターの数	11
	(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	12
	(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	12
	(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	15
	(5) 在宅型テレワーカーの数	19
	(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）	21
	(7) 自己啓発を行っている労働者の割合	22
	(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	23

(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))	25
(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))	27
(10)	6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	28
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	29
(1)	職員のワーク・ライフ・バランスへの取組状況	29
(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	30
第3	評価の結果及び勧告	32
1	評価の結果	32
2	勧告	40

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。

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

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。

(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	—

(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、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から意見等を得た。

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

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、国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2-2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「仕事と生活の調和」実現度指標（以下「実現度指標」という。）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。

(2) 国におけるワーク・ライフ・バランスの推進体制等

- 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

での進捗状況を把握・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。

(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

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。

2 指標及び国の施策・事業の有効性等

(1) 就業率及びフリーターの数

(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。

(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 (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。

(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 (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（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・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。

(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

(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。

（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った。

- 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・啓発を行っているが、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ものは、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

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。

(5) 在宅型テレワーカーの数

(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。

(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。

(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）

(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割合は、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

(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。

(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

(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。）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の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。

(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))

(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。

(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

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度合いは、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」の確保ができなためとされていた。

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。

(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））

（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当たって、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当たって、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。

(10) 6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間

(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。

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

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。

(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

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」とこととされている。

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。

第3 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見ると、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2-2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った。

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。

(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

(ア) 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、相当程度の有効性が認められる。

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

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)