平成１７年度　第１３回官業民営化等ＷＧ　追加資料要求項目（厚生労働省）

○　２１世紀職業財団

◆　２１世紀職業財団に厚生労働省ＯＢが役職員として就職する場合において、
（１）厚生労働省ＯＢが厚生労働省を退職する際の最終役職はなにか、過去の実績すべてについて網羅的にご教示願いたい。
（２）役員・職員別の２１世紀職業財団における平均在籍期間をご教示願いたい。
（３）厚生労働省ＯＢが役員となる場合の当該ＯＢの年収をご教示願いたい。

◆　２１世紀職業財団全体の収支予算における（１）補助金（２）人件費、（３）外部講師等を招聘する際の招聘費用について、金額及び予算総額における構成比をお示し願いたい。

◆　２１世紀職業財団の役職員の専門性について、貴省が必要と考えている専門性とは何か、網羅的にご説明願いたい。

◆　２１世紀職業財団の役職員における（１）事業関連資格取得者の有無、取得者数、取得内容、（２）事業に関連する学位取得者の有無、取得者数、取得学位、研究論文の本数及び概要、（３）事業に関連するノウハウを有するとされる役職員のノウハウの裏づけ（例えば、民間企業における人事労務担当年数など）及びノウハウ毎の構成人数について、網羅的にご教示願いたい。

◆　２１世紀職業財団の事業の定量的効果について、国の政策目標に即してどのような定量的効果があったか、事業単位でお示し願いたい（単なる感想を羅列ないし集約することには意味がないので、実際にこの財団の個別の事業が、その事業目的たる男女雇用機会均等、時短などの個別政策目的の達成を、他の条件を一定としたときに、固有にどの程度成し遂げたのかを実証的データで示されたい）。

◆　２１世紀職業財団が行う助成金事業とその他の事業の相乗効果が現れたとする具体的な事例を３０例程度ご教示願いたい。

◆　２１世紀職業財団が独占的に全国一本で行わなければならない理由について、貴省の他の事業（例えばハローワーク事業）との関係を踏まえてご説明願いたい。

以　上

【(財) ２１世紀職業財団】

◆　２１世紀職業財団に厚生労働省ＯＢが役職員として就職する場合において、
（１）厚生労働省ＯＢが厚生労働省を退職する際の最終役職はなにか、過去の実績すべてについて網羅的にご教示願いたい。

〔回答〕

○　年度当初に在籍していた役職員（常勤）のうち厚生労働省ＯＢの最終官職に関する内訳は次のとおり。

最終官職	14年10月現在在籍者	15年10月現在在籍者	16年10月現在在籍者	17年10月現在在籍者
本省局長等	1	1	1	1
都道府県労働基準局長	2	1	2	2
都道府県労働局長	―	1	1	2
都道府県労働局雇用均等室長	17	18	14	12
公共職業安定所長	16	19	24	26
労働基準監督署長	1	1	3	2
その他	24	21	15	14
計	61	62	60	59

（２）役員・職員別の２１世紀職業財団における平均在籍期間をご教示願いたい。

〔回答〕

○　平成１４年度から１７年度の上半期までの間に当該財団を退職した厚生労働省ＯＢ役員・職員の退職時の平均勤続期間は以下のとおり。

	平均在籍期間
役員（常勤）	４年６か月
役員を除く職員	２年７か月

（３）厚生労働省ＯＢが役員となる場合の当該ＯＢの年収をご教示願いたい。

〔回答〕

○　平成１４年度から１７年度の間における厚生労働省ＯＢ役員の年収は以下のとおり。

（単位：千円）

役職	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度（見込み）
理事長	16,820	15,719	15,765	4,983
常務理事	14,430	—	—	—
専務理事	—	—	—	10,015
理事（非常勤）	無報酬	無報酬	—	—
理事（非常勤）	—	—	—	無報酬

（注）平成17年度の理事長の年収については４月～６月分までの実績、専務理事の年収については７月分からの見込みである。

◆　２１世紀職業財団全体の収支予算における（１）補助金（２）人件費、（３）外部講師等を招聘する際の招聘費用について、金額及び予算総額における構成比をお示し願いたい。

〔回答〕

○　平成１７年度予算において、それぞれ次のとおり。

	予算額（千円）	当期収入に占める割合
補助金（交付金・委託費）	6,419,916	96.3%

	予算額（千円）	当期支出に占める割合
人件費	1,153,169	17.3%
外部講師等を招聘する際の招聘費用	107,556	1.6%

◆ 21 世紀職業財団の役職員の専門性について、貴省が必要と考えている専門性とは何か、網羅的にご説明願いたい。

財団の役職員に必要と考えている専門性は、以下のとおり。

1　関係法令に精通していること。

財団の事業においては、個別企業の人事評価制度、労働時間制度等の雇用管理、賃金制度、労働者個人の将来の生活設計等企業戦略や個人情報にまでかかわる支援を行うことから、それぞれの事業の実施に当たっては、法の趣旨に則って適切に行うことが必要である。このため、財団の役職員には、女性能力発揮促進事業においては男女雇用機会均等法及び関係法令、育児休業労働者等福祉関係業務においては育児・介護休業法及び関係法令、短時間労働者福祉事業においては短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律及び関係法令に関し、通達や法解釈にまで至る詳細な法律知識が必要不可欠であるとともに、すべての事業の実施において労働関係法令、社会保険関係法令などの知識も必要である。

(注)労働関係法令として代表的なものは、労働基準法、労働者派遣法、雇用保険法等。

2　女性、雇用管理等を取り巻く実情に関する知識を有すること。

財団の事業は、主として女性が雇用の場において更に活躍できるためのものであることから、財団の役職員には、女性問題、女性労働問題、働く女性・働きたい女性の問題意識、非正規労働者問題など雇用・労働市場の動向、女性の雇用管理の動向・特性（業種別、規模別)、女性を雇用する事業主・中間管理職の問題意識などに係る最新の実情に係る知識が必要である。

3　雇用管理に関する実務的な知識、ノウハウを有すること。

財団の事業は、実際に企業における雇用管理の改善に取り組ませることが目的であることから、財団の役職員には、それぞれの事業の目的・内容に即して民間企業における実際の人事制度、雇用管理制度に関する知識・経験、最新の人事・雇用管理に関する具体的な問題点や、一般事業主の取組の参考となるような先駆的な取組例に関する広範かつ最新の情報・知識が必要であるとともに、具体的な失敗例及びその克服例を把握し、具体的に企業にアドバイスできるノウハウが必要である。

4　事業の実施に必要な人的・組織的ネットワークを有すること。

財団の事業の実施に当たっては、地方労働局、地方自治体、労使団体、地元民間企業との連携を図ることが必要不可欠であることから、財団の役職員には、これらの団体や企業との多様かつ密接な人的・組織的ネットワークを有していることが必要である。また、最新の知識を継続的に入手できることとする上での雇用管理の改善の方法、実務に精通した研究者・専門家、企業の人事労務担当者等との緊密な人的ネットワークを有していることも必要である。

５　国の施策及びその必要性に関する正確な理解を有すること。

財団の事業については、国の施策の推進と一体的な事業運営が求められていることから、財団の役職員には、国の推進する施策（ポジティブ・アクションの推進、両立支援、パート対策）の意義、内容、方向性、必要性及び国の施策全体の中での財団の事業の位置づけに関する正確な理解が必要である。

６　また、上記の専門性に加え、

財団の事業は、企業におけるポジティブ・アクションの普及促進、両立支援のための環境整備、パートタイム労働者の均衡処遇のための雇用管理の改善を促すものであり、個別企業の人事評価制度、労働時間制度等の雇用管理、賃金制度、労働者個人の将来の生活設計等企業戦略や個人情報にまでかかわる支援を行うものである。このため、各種取組の必要性や財団の公共的かつ中立的な立場について企業から十分に信頼、理解され、また、労働者側から使用者寄りの人事制度の変更になるのではないかとの不信感を持たれないことが事業の実施に必要不可欠であることから、財団の役職員の資質として、労使双方からの信頼と、企業の協力が得られることが事業の円滑かつ効果的な実施の上で必要不可欠である。

７　なお、財団の事業の実施に必要と考えている上記の専門性は、特定の資格、学位等と結びつくものではないと考えていることを申し添える。

◆　２１世紀職業財団の役職員における（１）事業関連資格取得者の有無、取得者数、取得内容、（２）事業に関連する学位取得者の有無、所得者数、取得学位、研究論文の本数及び概要、（３）事業に関連するノウハウを有するとされる役職員のノウハウの裏づけ（例えば、民間企業における人事労務担当年数など）及びノウハウ毎の構成人数について、網羅的にご教示願いたい。

〔回答〕

○（１）「事業関連資格取得者」について

平成１７年１０月現在、以下の資格を有する役職員（常勤）が在籍している。

・社会保険労務士　　６名
・キャリアコンサルタント　３名
・キャリアカウンセラー　　１名
・産業カウンセラー　　３名

○（２）「事業関連学位取得者」について

平成１７年１０月現在、修士以上の学位を有する役職員（常勤）は在籍していない。

なお、当該財団の事業の実施に必要な役職員の専門性は、特定の資格、学位等と結びつくものではないと考えていることを申し添える。

○（3）「事業に関連するノウハウを有するとされる役職員のノウハウの裏づけ及びノウハウ毎の構成人数」について

（具体的な専門性・ノウハウ）　　（専門性・ノウハウの裏付け）

○雇用管理に関する実務的な知識、ノウハウを有すること。

○女性、雇用管理等を取り巻く実情に関する知識を有すること。
○事業の実施に必要な人的・組織的ネットワークを有すること。

○関係法令について精通していること。
○国の施策及びその必要性に関する正確な理解を有すること。

・民間企業における人事労務担当経験者…12人
（その平均担当年数8.3年）
・婦人少年室特別協助員等出身者…17人
・能力開発関係実務経験者…15人

・厚生労働省出身者（在籍25年以上）…59人
・その他省庁出身者（在籍25年以上）…3人
・都道府県市出身者（在籍25年以上）…14人

（人数は平成１７年１０月１日現在の役職員（常勤））

上記については、２１世紀職業財団の事業に関連して求められる具体的な専門性・ノウハウの各項目について、それらを特に有すると考えられる役職員のみを抽出し、その属性別に分類したものである。

◆　２１世紀職業財団の事業の定量的効果について、国の政策目標に即してどのような定量的効果があったか、事業単位でお示し願いたい（単なる感想を羅列ないし集約することには意味がないので、実際にこの財団の個別の事業が、その事業目的たる男女雇用機会均等、時短などの個別政策目的の達成を、他の条件を一定としたときに、固有にどの程度成し遂げたのかを実証的データで示されたい）。

○女性能力発揮促進事業

女性能力発揮促進事業は、雇用の分野における男女間の事実上の格差を解消し男女の均等確保を図るという国の政策目標に即し、企業において女性が活躍するための雇用管理改善を目的として実施している事業である。この政策目標に即した本事業の効果については、例えば、ポジティブ・アクションの普及・啓発のための業種別会議については、平成16年度には1,399社が参加しており、参加企業に対し追跡調査した結果、72%が当該会議参加後はそれまで取り組んでいなかったポジティブ・アクションの取組計画を策定している。また、女性が企業で能力を発揮するための診断事業については、4,368 社に診断結果を返却し女性が活躍するための雇用管理の改善を促すとともに、そのうちの特に2,441社に具体的なアドバイスを行い取組の強化を進めたところである（平成16年度）。

○育児休業労働者等福祉事業

育児休業労働者等福祉関係事業は、育児休業制度の普及・定着、労働者の職業生活と家庭生活との両立を総合的に支援するための事業である。

国の政策目標に即した本事業の効果としては、育児・介護をしながら働き続けやすい環境を整備することという政策目標があるが、これを達成するため、例えば、事業所内託児施設助成金については、当該助成金が利用されて120件の託児施設の運営が補助された結果、2,127人の労働者の継続就業が支援された（平成16年度）。

また、育児休業代替要員確保等助成金については、当該助成金が利用されて育児休業中の代替要員が確保された結果、558人が現職に復帰した（平成16年度）。

さらに、育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金については、当該助成金が利用された結果、4,408人が円滑に職場復帰した（平成16年度）。

また、育児・介護費用助成金については、606 社が、この助成金を利用し、労

働者の育児等のサービス利用に対して補助する制度を導入するとともに、実際に4,683 人の労働者が補助の対象となったことにより、仕事と育児等の両立が促進された（平成16年度）。

○短時間労働者福祉事業

短時間労働者福祉事業は、「パートタイム労働を魅力ある就業形態とすること」という国の政策目標に沿って短時間労働者の雇用管理改善を目指すものである。この政策目標に即した本事業の効果については、例えば、事業主団体助成金の効果を見ると、助成金支給団体の傘下事業主において助成期間の前後で比べると、「労働条件の明示」では65.8%から79.1%へと13.3ポイント、「就業規則の整備」では61.3%から72.1%へと10.8ポイント、「定期健康診断の実施」では54.3%から62.1%へと7.8ポイントと、実施率の改善がそれぞれ見られたところである（いずれも平成16年度）。

また、事業主助成金については、本助成金の支給により343事業主において短時間労働者に係る雇用管理改善措置が就業規則等に規定されるとともに、具体的な形で実施されて短時間労働者の雇用管理改善に結びついたところである（平成16年度）。

◆　２１世紀職業財団が行う助成金事業とその他の事業の相乗効果が現れたとする具体的な事例を３０例程度ご教示願いたい。

〔回答〕

○育児休業労働者等福祉事業の中で相乗効果が図られている事例

１．研修事業等＋助成金（＋育児・介護を行う労働者のための相談援助事業）

研修事業において、参加企業に対して、ファミリー・フレンドリー企業として両立支援に積極的に取組んでいる企業の事例を紹介するとともに、２１世紀職業財団（以下単に「財団」という。）で実施している各種事業について説明し、両立支援制度の実施についての取組を促している。

これにより、両立支援の取組について必要性を認識してはいても、実際の取組を躊躇していた企業に対して、まず、助成金を活用することにより、経済的負担を軽減しながら、可能な範囲で両立支援に取り組むことが可能であることを理解させ、実際の取組の着手に導く効果をあげている。

○事例１

製造業Ａ社は、職業家庭両立推進者研修に参加し、その際、他社の両立支援に対する積極的な取組に啓発を受け、自社においても幅広く両立支援の取組を進めることを決定した。具体的な取組内容について、財団に雇用管理相談を行い、アドバイスを受け、その後社内で検討した結果、まず、育児・介護費用助成金を活用して、従業員に対する子育てサービスの費用の援助を実施することとした。その他の取組についても、鋭意検討中である。

○事例２

製造業Ｂ社は、事業主を対象とした会議に出席し、両立支援に関する他社の先進事例の紹介を受けた。その結果、Ｂ社は、育児休業中の体制整備を行っていないために、育児休業等の利用率が低く、出産を契機に退職する女性が多い等の問題を抱えていることに気づき、両立支援の取組の必要性を痛感した。その後、Ｂ社は、育児休業代替要員確保等助成金を活用しながら、育児休業中の代替要員の確保を制度化した。その結果、育児休業者が安心して休めるようになった。

○事例３

小売業Ｃ社は、職業家庭両立推進者研修に出席し、財団から両立支援のために各種の助成金がある旨の説明を詳しく受けた。同社では、育児休業予定者がいるが、休業中の業務処理体制の目処がたっていなかったところ、研修出席により育児休業代替要員確保助成金制度を活用できることが分かったので、早速代替要員を雇用することとした。

○事例４

サービス業Ｄ社は、法定どおりの短時間勤務制度を導入し、これ以上の手厚い対応は無理だと考えていたが、職業家庭両立推進者研修に出席し、他社の事例を聞いたところ、３歳以上の子を持つ労働者について所定外労働をさせない制度、フレックスタイム制度等の対応も考えられることや、これらについて育児両立支援奨励金制度を活用できることが分かった。その結果、同奨励金の支給を受け、所定外労働をさせない制度を導入した。

○事例５

製造業Ｅ社は、従来から社内の両立支援策をどのように進めるかを検討していたところであるが、職業家庭両立推進者研修に参加し、財団から助成金制度、情報提供事業について説明を受け、さらに両立支援に関する雇用管理について相談を行った。その結果、事業所内託児施設助成金の活用により、事業所内託児施設を設置するとともに、育児・介護等を行う労働者のための相談援助事業の活用を従業員に周知し、その活用を促進することとし、職場における両立支援環境が整備され女性労働者の離職率が低下した。

２．助成金＋雇用管理相談＋育児・介護等を行う労働者のための相談援助事業

両立支援助成金を支給する過程において、雇用管理相談を実施し、両立支援対策推進上の課題の明確化を図っているが、その中で、企業における環境整備と併せて、労働者自身の育児環境や家事等の環境整備も課題となってくる場合も多い。そのため、当該企業に対し、当該企業の従業員へ財団が併せて行っている育児・介護を行う労働者のための相談援助事業の周知、活用を勧めることにより、当該企業がさらに従業員が働きやすい環境整備を行うことが可能となっている。

○事例６

情報産業Ｆ社は、事業所内託児施設助成金を利用しながら、企業内に託児施設を設置することとした。その際、Ｆ社は、両立支援方策全般について雇用管

理相談を行ったが、その中には託児施設を設置したものの病気の子供は預かれないこと、また、二重保育が必要な従業員がおり、その者の経済的負担が大きいなど、託児施設の設置だけでは解決できない問題が含まれていた。財団では、育児・介護等を行う労働者のための相談援助事業で病児保育も含めた育児情報を提供できること、また、育児・介護費用助成金を活用すれば、二重保育を行う従業員の負担が軽減できることを説明した。

Ｆ社は、従業員に育児・介護等を行う労働者のための相談援助事業の利用を勧めるとともに、育児・介護費用助成金を活用することにより従業員の負担軽減を図ることとした。Ｆ社では、引き続き両立支援環境の整備に努めているところである。

○事例７

製造業Ｇ社は、育児・介護費用助成金を活用し、従業員が育児サービスを利用した際の費用補助を行っているが、利用実績が少ないので、どうしたらよいか財団に相談した。財団は、対象従業員に対して、ニーズ調査を行うよう勧め、これを受けてＧ社がニーズ調査を実施したところ、育児サービスの提供機関の情報がないことから育児サービスの利用が少ないということがわかった。そこで、財団は、育児・介護等を行う労働者のための相談援助事業の利用を勧め、Ｇ社は同事業の内容について従業員に周知し、育児サービス利用の促進を図ったことにより女性労働者の職場定着が進んだ。

○事例８

サービス業Ｈ社は、育児両立支援助成金を活用しながら、３歳以降の短時間勤務制度を導入することとした。Ｈ社は、制度導入に当たって、３歳以上の子を養育する労働者の就労上の問題点についても財団に相談したところ、企業内の環境整備だけではなく、労働者自身の育児環境や家事等の環境整備も必要であるとの課題が明らかになったため、財団は、育児・介護等を行う労働者のための相談援助事業の周知・活用を勧めた。Ｈ社は、この制度を従業員に積極的に活用させることにより、さらに従業員が働きやすい環境整備を図っている。

３．雇用管理相談＋助成金（＋研修事業等）

育児休業取得率を高めるとともに職場復帰率も高める方策、育児休業者の休業中の業務処理体制、男性の育児休業を出すための方策等両立支援を推進するための方策について、具体的かつ多様な相談が寄せられているところである。それぞ

れの相談については、各企業の実態等を詳しく聞き、どのような方策がその企業に一番適切であるかをアドバイスしており、その際には、両立支援助成金、研修事業、育児・介護を行う労働者のための相談援助事業等様々な事業を併せて利用することを勧めることにより、多面的な問題解決を図っている。

○事例９

製造業Ｉ社は、ベテラン従業員に長期の海外出張を命じようとしたが、当該従業員には、母親の介護の問題があり、出張ができない状況であった。Ｉ社は、当該従業員と出張ができる方策を話し合い、あわせて財団に相談を行った。

財団は、当該従業員は、育児・介護等を行う労働者のための相談援助事業を利用することにより介護を行う家政婦の情報を得ることができること、家政婦を利用する際の費用を事業主が負担する場合は、育児・介護費用助成金により、一定割合が助成されることを説明した。その結果、当該従業員の母親の介護の問題はＩ社の費用負担で家政婦を利用することにより解決し、当該従業員の長期の海外出張が可能になった。

○事例１０

小売業Ｊ社は、財団に、男性従業員の育児参加促進のための取組方策について、どのような両立支援策を実施すれば良いかを相談した。

財団は、まずＪ社の実態把握のために、両立指標の活用を勧め、さらに他社の好事例を情報提供し、両立支援策の方策をアドバイスした。

この結果、Ｊ社は、自社で社員アンケートを実施の上、必要な取組を検討し、男性労働者育児参加促進給付金を活用して、男性が育児休業をはじめとする育児参加をしやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいる。

○事例１１

Ｋ病院では、年間多数生じる育児休業者の業務をどのように処理していくか、業務処理体制の整備が課題となっていた。そこで、財団に、他社の事例や代替要員確保の方法等について相談をした。

財団は、他社の取り組み事例を情報提供するとともに、職業家庭両立推進者研修への参加を勧め、育児休業代替要員確保等助成金を利用して代替要員を確保するようアドバイスをした。

その結果、Ｋ病院では、研修等で把握した他社の取り組み事例を参考に仕事の業務分担を見直しつつ、育児休業代替要員確保等助成金を活用して代替要員

を確保し、育児休業者の生じた職場の業務処理体制を整備した。

○事例１２

保険業Ｌ社は、事業主を対象とした会議において、財団から、女性の活用を推進するために、両立支援制度の整備の必要性について、アドバイスを受けた。

その結果、Ｌ社は育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金を活用して育児休業者の円滑な職場復帰を図るとともに、育児・介護等を行う労働者のための相談援助事業で提供する育児サービス情報を活用して、職場復帰後の保育サポート体制を整備した。

４．助成金＋雇用管理相談

従業員が子育てをしながら安心して働き続けることができる環境の整備を図るため、両立支援に関する助成金を支給し、当該企業の両立支援の取組を推進している。

助成金の支給過程において、雇用管理相談を実施し、両立支援策の実施についての具体的なアドバイスを行うことにより、当該企業は、さらなる両立支援への取組の必要性や取組方策について認識を深め、積極的に取組を進めることとなる場合が多く、助成金の支給を契機とした両立支援策の定着、充実を促進する効果をもたらしている。

○事例１３

小売業M社では、同業他社にならって、看護休暇制度を導入し、看護休暇奨励金の支給申請を行った。その際、子育て中の社員の土曜・日曜や夕方６時以降の営業時間に対応した人員配置が難しいことから、どのような雇用管理を行えばよいか相談したところ、育児両立支援奨励金を活用して、複数のパターンの短時間勤務制度の導入やフレックスタイムの活用がよいのではないか等のアドバイスを受けた。現在、具体的方策について、従業員へのアンケートや労働組合との協議をしつつ検討しているところである。

○事例１４

製造業Ｎ社は、育児休業者が安心して休めるように、育児休業代替要員等確保助成金を活用しながら代替要員を確保した。その後、育児休業者が職場復帰に大きな不安を抱えていることいることを知り、財団に効果的な方策について相談をした。その結果、財団からは、育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金の活用による職場前復帰前後の講習の実施や休業者への情報提供等

による円滑な職場復帰の方策についてアドバイスされた。N社はこれまでの職場復帰経験者のヒアリングをし、どのような措置が有効かを把握した結果、同奨励金の活用による職場復帰前講習、職場復帰直後講習及び休業者への定期的な情報提供を実施することにより、育児休業者が安心して、円滑な職場復帰を果たすことができるような環境を整備した。

○事例１５

Ｏ病院は、育児休業者が円滑に職場復帰できる環境の整備を図るため、育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金を活用しながら、育児休業から復帰する際の講習制度を導入しようとしたが、従業員からは、復職した後の仕事と育児の両立が大変だとの声が上がった。そこで、財団にどのような両立支援制度を導入すれば良いかについて相談を行い、他の病院の好事例等の紹介等をしつつ、事業所内託児施設助成金等の活用についてアドバイスを受けた。これを受けて、Ｏ病院は、託児施設の設置等の両立支援策を計画的に導入しながら、環境整備に努めていくこととした。

○事例１６

製造業Ｐ社は、男性従業員の育児参加を進めるため、男性労働者育児参加促進給付金を活用することとした。Ｐ社は、男性労働者の育児休業取得が、定着することを目指したいと考えるも、初めての取組なので、何から着手したら良いかわからず、財団に具体的取組方法について相談を行った。財団は他社の取組も含め、同産業、同規模の具体例をその手順とともに提示しつつ、取組が進むようアドバイスを行った。その結果、Ｐ社は、第一段階として、Ｐ社の取組方針を社内外に広く周知し、育児休業取得の可能性のある従業員のいる部署の上司に対し、個別に当該取組方針を説明し、育児休業の申出がしやすい両立支援の環境整備への企業風土作りを行うこととした。

５．助成金＋研修事業

両立支援助成金を受給し、両立支援対策を進めている企業は、地域でも両立支援に対する意識が高く、他の企業のモデルとなる企業である場合が多い。研修事業を実施する際に、助成金受給企業が事例発表を行うことは、他の比較的取組の遅れている参加企業にとって、両立支援の取組を始める良い契機となっている。

助成金受給企業のモデル例を研修事業において広く情報提供することにより、取組の遅れている企業においても、助成金の活用により、できる範囲から両立支

援のための環境整備を進める等の波及効果が生じている。

○事例１７

運輸業Ｑ社は、初めての育児休業取得者が出た際にその代替要員を確保したので、育児休業代替要員確保等助成金の支給を申請した。その際、Ｑ社は、女性の勤続年数が短いこと、なかなか育児休業取得者が出ないこと等について相談を行った。そこで、財団は、職業家庭両立推進者研修へ参加し、他社との交流により置かれた状況が似ている企業の取組例を参考にすること等を勧めた。

Ｑ社は、同研修に参加した結果、同業他社の事例等を参考にしながら、両立支援のための方策を検討し、まずは固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発や諸制度の周知から取組を始めることとし、従業員が長期勤続しやすい職場環境整備を進めているところである。

○事例１８

小売業Ｒ社は、男性従業員の育児参加を進めるために、男性労働者育児参加促進給付金を活用して、両立支援制度の拡充を図ることとした。しかし、具体的にどのような取組方法があるか、他社の例を参考にしたいと思い、財団に相談したところ、いくつかの取組事例の紹介を受ける両立推進者研修への参加を勧められた。Ｒ社においては、研修において出された他社の好事例や失敗例等を参考に自社の両立支援制度について、労使で話し合いを進めているところである。

○事例１９

製造業Ｓ社は、法定通りの休業制度に加え、看護休暇導入奨励金を活用し、看護休暇制度の導入を行い、これで両立支援制度の整備は十分ではないかと思っていた。その後、財団の勧めで両立推進者研修に参加したところ、他社においては、法を上回る制度や円滑な職場復帰のための取組等多様な両立支援制度を導入・検討していることを知り、まだまだ取り組むべきことが多くあることを認識した。その後Ｓ社は、従業員の要望等を把握し、今後どのような両立支援制度を導入していくのが良いかを労使で話し合い、長期計画を立て、両立支援に取り組んで行くこととした。

６．仕事と家庭の両立に関する意識啓発推進事業＋雇用管理相談＋助成金

ファミリー・フレンドリー・サイトを活用して両立指標による企業診断を行うことにより、自社と同業他社等との両立支援の取組状況を比較し、その結果、自

社の取組が遅れていることに気づき、今後の両立支援の具体的取組方法について相談に来る企業が多い。

その際、両立指標による診断結果があることにより、当該企業の詳細な実態の把握が可能となるとともに、当該企業の問題点が明確になりやすくなり、これにより、具体的な雇用管理のアドバイスや、情報提供等を効果的に行うことができる。さらに、経済的な負担感を有する場合には、両立支援助成金の活用を勧める等により、企業に対する総合的なサービスが可能となり、両立環境整備に効果をあげている。

○事例２０

製造業Ｔ社は、次世代育成支援対策に基づく一般事業主行動計画を策定するためにファミリー・フレンドリー・サイトの両立指標を活用して、目標を設定することにした。その結果、特に男性の育児休業の利用状況に問題があったため、この改善方策について財団に相談を行った。財団は、社内の意識啓発の進め方や育児休業取得者に対する処遇の明確化等についてアドバイスするとともに、男性労働者育児参加促進給付金の活用を勧めたところ、Ｔ社は同給付金を活用し、男性の育児参加を可能とするような職場作りに向けた取組を行う方針を明確に示し、全社的に取り組みを進めることとした。

○事例２１

Ｕ病院は、ファミリー・フレンドリー・サイトで企業診断を実施したところ、同業他社に比べて両立支援に関する取組が遅れていることがわかった。そこで、財団に、両立支援に関する取組とそれを実施する場合に受けることができる助成制度について照会するとともに、自社に取り入れられる制度はないか等の相談を行った。財団は相談の中でＵ病院から子育て中の乳幼児のいる者であっても優秀な人材であれば採用したいという意向を聞き、事業所内託児施設助成金を活用した事業所内託児施設の設置を勧めたところ、Ｕ病院は、同施設を設置することとし、その結果、優秀な人材を確保することができた。

○事例２２

金融業Ｖ社は、事業主に対するセミナーに併せて実施された個別相談において、育児休業を取得した従業員については、休業が長期にわたることから、社内環境の変化が大きく、復職した際に本人も受け入れる側も苦労が多いことなど、日頃問題に思っていることについて相談した。財団は、職場復帰が円滑に行われている企業の情報等を提供し、雇用管理上の細かなアドバイスを行うと

ともに、育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金の活用を勧めた。V 社は、同奨励金を活用し、職場復帰直後に講習を行うこととしたところ、従業員が自信をもって復職できるようになり、育児休業制度取得後の復帰率及びその後の従業員の定着に効果を発揮している。

○短時間労働者福祉事業の中で相乗効果が図られている事例

１．研修事業（雇用管理改善セミナー）＋モデル事業主助成金

財団で実施している研修事業（雇用管理改善セミナー）は、参加することにより何らかの資格が得られるといった形で事業主にとっての利益になるものでは必ずしもなく、むしろ事業主に対して短時間労働者の雇用管理改善のための取組の必要性及び具体的方法に関する指導を行うことにより、事業主の取組を促す趣旨のものである。

雇用管理改善セミナーに参加した中小企業事業主の中には、研修の結果、短時間労働者の雇用管理改善の取組の意義や必要性については理解するものの、費用負担等の面から独力では取組が難しいものが存在する。そのような事業主に対しては、雇用管理改善のための費用の一部を助成するための「モデル事業主助成金」を支給することにより、それぞれの事業所の実情に応じた形で雇用管理改善のための取組を実際に進めさせることが可能な仕組みになっている。

○事例２３

売場の生産性を上げることが課題であった小売業Ａ社は、雇用管理改善セミナーに参加したことにより、短時間労働者にも職場教育を行いその技能を高めていくことの必要性はよく理解したが、小規模の小売業であり費用の面から実際の取組が難しかった。しかし、雇用管理改善セミナーにおいて財団地方事務所から紹介された「モデル事業主助成金」を利用することにより、短時間労働者が職務上必要な知識を習得するための講習を実施してその技能や商品知識を高めるという雇用管理改善を行うとともに、売場の生産性を上げることにも成功した。

○事例２４

食品を取り巻く人々の見方が厳しくなっている中、実際にラインで作業に携わる短時間労働者の健康管理が課題であった食品加工業Ｂ社は、雇用管理改善セミナーに参加したことにより、職場の衛生環境を維持するためにも短時間労働者にも定期的に健康診断を実施することの重要性はよく理解したが、法律上の義務を超えた取組でもあり、なかなか実施に踏み切れなかった。しかし、相談を受けた財団地方事務所が「モデル事業主助成金」の利用を勧めたことから、Ｂ社は本助成金を利用して短時間労働者にも定期健康診断の実施という雇用管理改善を行うとともに、短時間労働者の健康状態を管理し、職場の衛生環境の

維持・向上につなげることもできた。

２．研修事業（雇用管理改善セミナー）＋団体助成金

研修事業（雇用管理改善セミナー）を実施する上では、短時間労働者の雇用管理改善が大企業に比べて遅れているとされる中小企業事業主の参加を多く得ることが重要であることから、財団では中小企業が多く加盟する地域・業種別事業主団体の協力を得て、中小企業事業主の多数の参加を確保する場合が多い。

事業主団体からの要請により雇用管理改善セミナーに参加した中小企業事業主の中には、セミナーにおいて雇用管理改善に向けた取組の必要性を十分に理解し、逆に団体自身に対しても傘下事業主と一体となって短時間労働者の雇用管理改善のための取組を進めることを求めるものもある。これを契機として、団体として「団体助成金」を活用して傘下企業全体における短時間労働者の雇用管理改善のための取組につなげている事例は多い。

○事例２５

地域の商店会である事業主団体Ｃからの求めにより雇用管理改善セミナーに参加したＤ商店は、短時間労働者を雇用した後に労働条件に関するトラブルを事前に防ぐためには雇入時の労働条件の明示や就業規則の整備が極めて重要であることがよく分かった。しかし、Ｃ商店会に所属する事業所の取組状況を見ると認識不足で、まだまだ取組が不十分なため、短時間労働者とのトラブルを抱える事業所が少なくなかった。それに気が付いたＤ商店は団体Ｃに対して他の所属事業所の取組を促すために団体としての積極的な活動を強く求めた結果、Ｃ商店会は「団体助成金」を活用して具体的な取組方法を検討するための会員事業主による研究会の開催やモデル就業規則の作成・配布等の各種事業を行うこととなり、雇入通知書交付率向上など傘下事業所における短時間労働者の雇用管理改善につながった。

○事例２６

Ｅ商工会議所のメンバーである飲食業Ｆ社は雇用管理改善セミナーに参加し、基幹化が進んだ短時間労働者の意欲・能力をさらに高めるためには短時間労働者であっても正社員と同様に教育訓練をしっかりと行うことが重要であるということがよく分かった。Ｅ商工会議所に所属する他の飲食業の事業主も同じような悩みを抱えていることに気が付いたＦ社がＥ商工会議所に働きかけたことにより、Ｅ商工会議所では「団体助成金」を活用して、職業訓練の制度化のた

めの傘下の短時間労働者を雇用する飲食業者に対する講習会の実施や、OJT の実施マニュアルの作成、Off-JT の共同実施等の事業を行うこととなった。その結果、職業訓練の実施率の上昇による短時間労働者の能力向上、さらには時給アップといった雇用管理改善につなげることができた。

３．業種別使用者会議＋モデル事業主助成金

財団で実施している業種別使用者会議では、雇用管理の改善に関する取組について取組事業所の事例発表や事業所に派遣された均衡処遇実務コンサルタントの助言を中心に、参加した事業主の間で短時間労働者の雇用管理に関する情報交換を行っている。短時間労働者の雇用管理改善に向けた取組に関しては、事業主によって段階の差があるのが通例であるが、取組の遅れている事業主に取組の進んだ事業主の事例を触れさせて、企業の横並び意識に訴えることにより、雇用管理改善の必要性を強く実感させることができる。

業種別使用者会議に参加した事業所の多くは、コンサルタントの派遣を受け入れて雇用管理改善に向けた取組を進めた他社の取組の成果や問題意識に関する事例発表を聞くことにより、自らの取組状況が地域・同業の業界内で見るといかに遅れているかを実感し、取組を早急に進める必要性を理解することになる。そのような事業主に対しては、同財団地方事務所から「モデル事業主助成金」を紹介し、これを活用させることで具体的な取組につなげるような仕組みになっている。

○事例２７

業種別使用者会議に参加した小売業Ｇ社は、均衡処遇実務コンサルタントの派遣を受け入れて短時間労働者と正社員共通の人事制度を整えることにより、短時間労働者の就業意欲を高めることに成功した総合スーパーマーケットＨ社の事例発表を聞き、厳しい競争を勝ち残っていくためには自分も積極的に短時間労働者の人事制度の改革を進めていかなければならないと痛感し、その旨を会議で発言した。それを聞いた財団の職員が、その場で「モデル事業主助成金」の利用を勧めたことから、Ｇ社では人事制度改革の一環として助成金の支給を受けて短時間労働者から正社員に転換する仕組みを整備することを決定し、取組を進めた結果、意欲・能力のある短時間労働者の就業意欲を大きく高めただけでなく、求人に対してそれまで以上に多くの人材が集まるようになり、優秀な人材確保にもつながった。

○事例２８

業種別使用者会議に参加した旅館業Ｈ社は、計画的な OJT と Off-JT を組み合わせて短時間労働者の能力を段階的に上げていく仕組みを整備することで、意欲・能力のある短時間労働者の職業能力開発を支援しているＩホテルの事例発表を聞き、短時間労働者に若年層が増えている現状においては短時間労働者に対する教育訓練の仕組みを整えることが社会的にも経営上も不可欠であることを実感した。具体的な取組方法について財団に相談したところ、「モデル事業主助成金」の利用を勧められたことから、Ｈ社は助成金を活用して、若年層が多い短時間労働者が職務上必要な知識を習得するための講習の実施という雇用管理改善を行い、その職業能力を高めることができた。

４．団体助成金＋均衡処遇推進事業

「団体助成金」を受給して傘下企業における短時間労働者の雇用管理改善を進めた事業主団体は、基礎的な取組については相当程度まで進んでおり、さらに進んだ段階の取組が必要な段階にある。財団では、このような事業主団体のから適当な団体に対して、傘下事業所において均衡処遇実務コンサルタントの派遣を受け入れて、均衡処遇に向けた取組をモデル的に実施することを勧めている。

その結果、コンサルタントの派遣を受け入れた傘下事業所において均衡処遇に向けた短時間労働者の人事制度改革に向けた取組が進められ、さらに当該団体が業種別使用者会議を共催することで、その成果を地域・業界で共有することになる。このような流れにより、「均衡処遇」という先進的な取組を地域・業界の実情に応じた形で進める体制をスムーズにつくれるに仕組みになっている。

○事例２９

Ｊ経営者協会では「団体助成金」の支給を受け、就業規則の整備や定期健康診断の実施など、傘下事業所における短時間労働者の雇用管理改善のための取組を進めてきたが、支給期間が終了した段階では、短時間労働者の就業意欲を高めるためにはさらに進んだ取組を行う必要性を感じていた。そこに財団からの勧めがあったことから、傘下事業所Ｋ社（製造業）を推薦した上で均衡処遇実務コンサルタントの派遣を受け入れてもらい、均衡処遇に向けた取組を、その成果が他の傘下事業所も共有できるような形でモデル的に進めることにした。

Ｋ社ではコンサルタントの助言に基づき、短時間労働者の職務基準の明確化、評価基準の作成、正社員の賃金に連動した賃金制度の導入などの取組を行った

後、Ｊ経営者協会が共催する業種別使用者会議において取組への意欲、経緯、得られた教訓など成果について発表した。その結果、Ｋ社の取組に刺激を受けた地域的・業種的にＫ社と同一性が高い他の傘下事業所も、同様の取組を行う方向で検討を開始することとなり、均衡処遇に向けた取組の必要性に関する共通理解をつくることができた。

５．『自主点検表』＋モデル事業主助成金

均衡処遇推進事業の一環として財団が実施している『自主点検表』事業は、事業主自らがその短時間労働者に関する雇用管理の状況が法令に則ったものになっているか（就業規則の作成、雇入時の労働条件の明示、最低賃金の適用、雇用保険の適用といった関係法令を遵守しているか等）、さらに、正社員との均衡を考慮したもの（均衡処遇）になっているかどうかをチェックするために、広く事業主一般に対して『自主点検表』を配布するものであるが、これは、単に現在の取組状況をチェックさせるためだけではなく、短時間労働者の雇用管理改善の必要性を、個々の事業主に改めて気付かせることも目的としている。

その結果、具体的な取組方法等について『自主点検表』を配布した同財団に相談してくる例も多く、これに対しては「モデル事業主助成金」を利用し、具体的な取組を進めることをアドバイスするなどして対応しているが、この結果『自主点検表』の配布が助成金の支給を真に必要とする事業主に対して重点的に配分するための重要なルートとなっている。

<u>○事例３０</u>

小売業Ｌ社では財団から送付されてきた『自主点検表』により、自らの賃金制度、教育訓練、評価制度などが短時間労働者の就業意欲を高めるものになっておらず、短時間労働者の雇用管理改善に向けて積極的に取り組む必要があることに初めて気が付いた。そこで、Ｌ社では同財団地方事務所に具体的取組方法について相談した結果、「モデル事業主助成金」の利用を勧められ、これを活用することにより、短時間労働者が職務上必要な知識を習得するための講習の実施や正社員への転換の仕組みを整えるといった短時間労働者の人事処遇制度の改善を進めることができた。

◆　21 世紀職業財団が独占的に全国一本で行わなければならない理由について、貴省の他の事業（例えばハローワーク事業）との関係を踏まえてご説明願いたい。

1　国においては、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保、育児等を行う労働者及び短時間労働者の福祉の増進等という政策目標の達成のため、厚生労働本省及び各都道府県雇用均等室のそれぞれが業務分担をしつつ一体的かつ効率的に行政運営を進めているが、一層の効率的な運営のため、民間団体による運営が効率的と考えられるものについては、一部、国ではなく、民間団体である 21 世紀職業財団において実施することとしている。

2　21 世紀職業財団においては、助成金の支給業務、育児・介護を行う労働者や短時間労働者の雇用管理改善業務、育児等離職者に対する再就職援助業務を育児・介護休業法やパート労働法に基づき実施するとともに、女性能力発揮促進事業を実施している。これらの業務は、助成金支給業務に代表されるように、公益性、国の行政施策との整合性、確実かつ適正な業務の実施等を確保することはもちろんのこと、効果的に行われることが必要である。

3　助成金の支給業務については、多額の公金を扱い、厳正かつ確実な業務の執行が求められることから、厳格な監督措置等を講じる必要がある。また、支給業務は全国一律の基準で、確実、適正、公平に行われることが必要であるため、実施主体は全国で一に限ることが必要であり、かつ、効果的である。支給基準を定めれば複数の実施主体による支給を行うことも可能であるとの指摘もあるが、実際の支給業務においては、当初想定していなかった新たな事例も生じ得るが、これについても受給者間の公平性の観点から、統一的な対応をとることが必要である。仮に、支給業務の実施主体が複数ある場合、国と実施主体との間の業務の依頼、連絡調整、業務報告の徴収、業務概要の集計等について、実施主体数が増加するほどこのような間接業務が増加することとなり、業務量及びコストの観点から非効率となる。また、実施主体間で相互に情報を共有することが必要となるが、コスト及びタイムラグの観点から効率性が阻害される。さらに、これらの支給団体に対する監督上も非効率的となるもので、全国一の実施主体に限ることが適当と考える。

4　助成金以外の業務についても、事業を通じて把握し分析した結果等について、財団から国にフィードバックし、国の政策の検討の材料とするなど、事実上、国の政策の企画立案プロセスの一部となっている。個別の事業について、さらに細かなパーツごとに別の団体が実施することは、政策目的に沿って、総合的な観点から事業を実施し、的確に把握し、分析できるという効果を損ない、ひいては政策目標の実現を損なうものである。事業をバラバラの団体に委託し、

敢えて、縦割り的な実施を行うことについての積極的な意義を見いだすことはできず、したがって、一の実施主体において、総合的、統一的に実施することが必要である。

5　なお、ハローワーク事業の一部が市場化テスト・モデル事業とされたことは、もともと国が直接実施していた業務の一部を国以外の実施主体で行うとしたものである。２１世紀職業財団の事業については、もともと国が実施すべき事業の一部について、既に国以外の実施主体で行っているという性格のものである。当方の主張は、その実施主体が効率性等の観点から一であるべきとのものであり、ハローワーク事業の一部が市場化テスト・モデル事業とされたことと当方の主張に何ら齟齬がないことを申し添える。