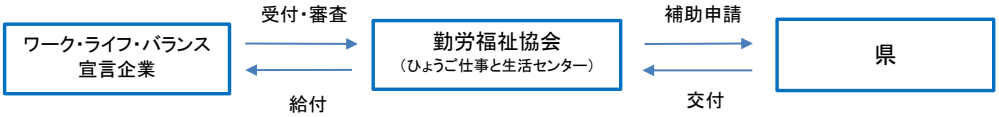
レビューシート（令和５年度レビュー対象事業：フォローアップ型）

様式３

レビュー項目（事業名）	男性育休の取得に向けた制度の利用促進 （中小企業育児・介護代替要員確保支援事業）	部（局）	産業労働部
		所管課	労政福祉課
		担当班	勤労者福祉班
		連絡先	078-362-3362

開始年度	平成22年度	終了年度	未定	関連計画等	
事業区分	□ 国補助事業　☑ 県単独事業				
実施方法	□ 直執行　□ 委託　☑ 補助　□ その他（　　）			実施主体等	（公財）兵庫県勤労者福祉協会

事業目的	中小企業の育児・介護休業の取得及び育児・介護短時間勤務制度の利用を促進し、育児・介護による離職の防止、多様な働き方の推進を図る。
事業概要	【多様な働き方推進支援事業】 （１）育児・介護代替要員確保助成コース （２）働き方改革コース（環境整備助成） ○育児・介護代替要員確保助成コース 育児・介護者の休業及び短時間勤務に係る代替要員の雇用に要する賃金の一部を助成する。 （休業コース）代替要員賃金の１／２補助［上限 月額100千円、総額1,000千円］ （短時間勤務コース）短縮時間分の代替要員賃金の１／２補助 上限 （育児理由）月額25千円、養育する子が小学３年生修了まで （介護理由）月額100千円、総額1,000千円 ※対象 ・常時雇用労働者が300人以下の事業主 ・常時雇用労働者が100人（会社法第2条で定義する会社等以外については20人）以下の県内事業所 ・ひょうご仕事と生活センターのＷＬＢ宣言企業（R6　3,995社）
業務フロー	
R5レビュー時の外部委員会意見	・男性の育休取得が進んだ企業では、対象者と上司向けの研修が効果的であったため研修を実施すべき ・トップの意識を変えることも重要であるため、トップセミナー等でのPRも実施すべき ・３ヶ月以上の育休取得は男性にとってハードルが高い可能性があるため要件緩和を検討してみてはどうか。 ・事業のパンフレットや申請手続の簡素化、動画等で申請手続をレクチャーするなどを検討してみてはどうか ・個々の企業が社員へどのくらい制度周知しているかをアウトカム指標としてもいいのでないか ・国の制度と本事業の違いの明確化、国の制度の利用をサポートする事業の実施も検討してみてはどうか
改善結果 （改善状況 取組過程）	・ひょうご仕事と生活センターにおいて、ワーク・ライフ・バランス、多様な働き方の推進に係る相談対応、社労士等専門家の派遣や社内研修を行い、男性育休も利用促進を図っている。 ・R6年度から「中小企業育児・介護代替要員確保支援事業」を含む助成金3事業を「多様な働き方推進支援事業」に統合 ・制度内容、申請方法について、ＨＰで対外的に分かりやすいガイドライン動画を掲載している。 ・制度内容について対外的な分かりやすさを念頭に助成金案内リーフレットを年度ごとに刷新している。 ・育児・介護休業法の改正時期等に、県助成金制度について労働局と改めて情報共有し、法改正と合わせて助成金の周知を図るなど、制度の普及啓発に努めている。

事業に要するコスト

区分		５年度決算額	６年度決算額	７年度当初予算額	８年度当初予算額
事業費①		81,499 千円	115,114 千円	150,000 千円	150,000 千円
経費内訳	報酬・賃金				
	委託料				
	補助金・交付金	81,499 千円	115,114 千円	150,000 千円	150,000 千円
	貸付金				
	その他				
（財源内訳）	（国庫）				
	（特定）	（81,499千円）	（115,114千円）	（150,000千円）	（150,000千円）
	（起債）				
	（一般財源）				
予算額② ※精算補正前の予算を記載		100,000 千円	150,000 千円	150,000 千円	150,000 千円
執行率（(①/②)×100）		81.5%	76.7%	100.0%	100.0%
人件費③（a＋b＋c）		従事人員 0.2人 1,650 千円	従事人員 0.2人 1,724 千円	従事人員 0.2人 1,800 千円	従事人員 0.2人 1,888 千円
	職員給与費 a	1,431 千円	1,478 千円	1,581 千円	1,642 千円
	賞与引当金繰入額 b	119 千円	125 千円	119 千円	125 千円
	退職手当引当金繰入額 c	100 千円	121 千円	100 千円	121 千円
総コスト（①＋③）		83,149 千円	116,838 千円	151,800 千円	151,888 千円

レビューシート（令和５年度レビュー対象事業：フォローアップ型）

様式３

	指標名	区　分	５年度 実績	６年度 実績	７年度 見込	８年度 目標	最終目標 【年度】
評価指標	成果指標（アウトカム指標①） 助成金支給件数【うち、男性支給件数】 ※R6～多様な働き方支援事業に統合 （目標100→150）	目　標	100	150	150	150	150
		実 績（見 込）	106 【4】	133 【7】	(150)	(150)	【R12年度】
		(単位当たりコスト)	(784 千円)	(878 千円)	(1,012 千円)	(1,013 千円)	
		達 成 率（見 込）	106.0%	88.7%	(100.0%)	(100.0%)	
	成果指標（アウトカム指標②） 育児中の女性の有業率 ※R4数値を記入 （総務省就業構造基本調査/5年単位）	目　標	68.6	68.6	68.6	68.6	
		実 績（見 込）					【年度】
		(単位当たりコスト)	--	--	--	--	
		達 成 率（見 込）	0.0%	0.0%	(0.0%)	(0.0%)	
	成果指標（アウトカム指標③）	目　標					
		実 績（見 込）					【年度】
		(単位当たりコスト)	--	--	--	--	
		達 成 率（見 込）	--	--	--	--	
	活動指標（アウトプット指標①） ﾜｰｸ･ﾗｲﾌ･ﾊﾞﾗﾝｽ専門家等の企業派遣	目　標	2,000	2,000	2,000	2,000	
		実 績（見 込）	2,235	2,145			
		(単位当たりコスト)	(37 千円)	(54 千円)	--	--	
		達 成 率（見 込）	111.8%	107.3%	(0.0%)	(0.0%)	
	活動指標（アウトプット指標②）	目　標					
		実 績（見 込）					【年度】
		(単位当たりコスト)	--	--	--	--	
		達 成 率（見 込）	--	--	--	--	
	活動指標（アウトプット指標③）	目　標					
		実 績（見 込）					【年度】
		(単位当たりコスト)	--	--	--	--	
		達 成 率（見 込）	--	--	--	--	
標	終期設定	有（　　）・（無）					
	改善基準	―					

自己評価	評価の視点	評価	目標に対する達成状況（総合的評価）
	○有効性（評価指標に対する実績） ・県民ニーズを的確に踏まえた事業か ・民間での事業実施は見込めない事業か ・指標・目標設定は適切か ・活動実績は十分か ・想定された成果を達成しているか　など	・誰もが意欲と能力に応じて仕事を継続することができるよう、育児・介護休業制度及び時短勤務制度の利用を促進し、育児・介護による離職を阻止することが必要	B：ほぼ満足のいく実施状況 ・助成金支給件数は、全体で年々増加（R2 83件　→R6 133件）し、うち、男性育休については、R2の1件のみの状況から、R5 4件、R6 7件と実績が向上 ※参考：R2　1件 R3　0件 R4　0件 R5　4件 R6　7件
	○効率性（最小のコストで最大の効果） ・業務改革に取り組んでいるか ・コスト削減の工夫を行っているか ・ICTや民間活力は活用しているか ・受益者負担は適正か ・財源確保の工夫は行っているか　など	・R6年度より多様な働き方推進支援事業として統合	

課題・今後の方向性

☑ 改善　□ 他事業と統合　□ その他

説明：引き続き、各種団体へ情報提供や、宣言企業への個別訪問等を通じて制度周知・利用促進に努めていく。特に利用が低調な男性育休に対する支援の更なる促進が必要なため周知を徹底する。

外部委員会意見

・外部委員会意見を踏まえ、専門家派遣や社内研修の実施、申請手続のガイドライン動画の作成、助成事業の統合による制度の分かりやすさ向上など、改善への取組は着実に進んでいる。助成金支給件数もR5年度106件、R6年度133件と増加しており、制度利用の促進効果が認められる。
・一方で、男性育休に係る支援実績はR6年度で7件にとどまり、事業名に掲げる「男性育休の取得促進」の成果は依然として限定的である。成果指標についても「育児中の女性の有業率」が設定されており、事業目的との整合性に課題がある。
【今後求められる具体的な取組】
・成果指標に「男性への支給件数」や「WLB宣言企業における男性育休取得率」等を設定し、毎年度検証可能な指標体系への見直し
・短期・分割取得に対応した支給要件の緩和や、代替要員の雇用に加えて業務を代替する周囲の社員へ応援手当を支給する企業への助成など、中小企業の実態に即したメニューの追加検討（国の両立支援等助成金との役割分担・上乗せ関係を明確にした上で）
・取得が進まない要因は制度以上に職場風土・管理職の意識にあるため、経営者・管理職層への働きかけ（県民生活部の「女性活躍推進事業のトップセミナー」等との部局連携）や取得好事例の横展開
・改正育児・介護休業法の施行による男性の取得状況公表義務の対象拡大等を契機に、労働局と連携した集中的な周知