

# 事業評価調書

## ◎基本情報

年度	令和3年	会計コード	10	一般	事業コード	37778	
事業名	育児休業等取得助成費						
評価担当課	所属名	子)子ども育成 子ども企画課					
	課長名	月宮 広二	担当者名	武藤 申明	電話番号	011-211-2982	
施策名	主	誰もが活躍できる社会の実現					
	副						
アクションプラン	● 対象 ○ 対象外		戦略ビジョン	● 対象 ○ 対象外			
事業の性質	○ 経常経費 ● 臨時的経費						
	○ 内部管理 ○ 法定経費 ○ 指定管理						
事業内容	実施形態	○ 直営 ○ 一部委託 ○ 全部委託 ● 補助助成 ○ その他					
	目的	短期	企業において、従業員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに取り組む契機とする。				
		長期	仕事と子育てを両立しやすい環境づくりに取り組む企業が増やし、働きながら安心して子どもを育てることができる社会の実現を目指す。				
	取組内容	一定の条件を満たすワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業に対し、従業員の育児休業等の取得に対する助成を行う。 ①育児休業取得助成金:企業として初めての育児休業取得者が出た等の一定条件を満たす企業に対して助成を行う。 ②育児休業代替要員雇用助成金:企業として初めて育児休業の代替要員を雇用した等の一定条件を満たす企業に対して助成を行う。 ③女性の育児休業取得助成金:雇用している男性従業員が初めて育児休業を取得した等の一定条件を満たす企業一定の要件を満たした企業に対して、育児休業等取得助成金を支給した。					
実施結果	①育児休業取得助成金(18件、3,600千円) ②育児休業代替要員雇用助成金(13件、6,710千円) ③男性の育児休業取得助成金(46件、9,200千円) ④子の看護休暇有給制度創設助成金(3件、300千円)						
事業実施における工夫点	男女共同参画課と連携し、経済観光局及び札幌商工会議所の広報誌への記事掲載やセミナーでの事業周知を行った。 広報さっぽろ10月号に「変える働き方のカタチ」の特集ページを掲載し、関係部局と一体的に広報した。						
対象者	子育て世帯、市内中小企業			開始	平成20年度	終了	0年度
関連法令・条例・要綱等	育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法 札幌市ワーク・ライフ・バランスplus推進企業助成金交付要綱						
他都市の状況	新潟市 男性の育児休業取得奨励金:男性労働者へ1か月以上の育児休業取得で200千円を支給 千葉市 男性の育児休業取得促進奨励金:男性労働者へ10日以上育児休業取得で50千円、事業主へ200千円を支給						

## ◎事業費

(単位:千円)

	令和2年度決算	令和3年度予算	令和3年度決算	令和4年度予算	
事業費	8,986	16,000	19,810	16,000	
うち特定財源	0	0	0	0	
人工	0.4	0.4	0.4	0.4	
人件費	2,880	2,880	2,880	2,880	
計(事業費+人件費)	11,866	18,880	22,690	18,880	
事業費の内訳	令和3年度決算	①育児休業等取得助成金(18件:3,600千円) ②育児休業代替要員雇用助成金(13件:6,710千円) ③男性の育児休業取得助成金(47件:9,200千円) ④子の看護休暇有給制度創設助成金(3件:300千円)			
	令和4年度予算	①育児休業等取得助成金(10件:2,000千円) ②育児休業代替要員雇用助成金(7件:4,000千円) ③男性の育児休業取得助成金(30件:9,000千円) ④子の看護休暇有給制度創設助成金(10件:1,000千円)			

◎検証(振り返り)

活動指標1	指標名	仕事と生活の調和がとれていると思う人の割合			
	令和2年度実績	令和3年度予定	令和3年度実績	令和4年度予定	
	41.60%	58.70%	38.60%	70%	
	指標名				
活動指標2	令和2年度実績	令和3年度予定	令和3年度実績	令和4年度予定	
	指標名	助成金交付件数(累計)			
	令和2年度実績	令和3年度目標	令和3年度実績	令和4年度目標	
成果指標1	233件	282件	314件	422件	
	指標名				
	令和2年度実績	令和3年度目標	令和3年度実績	令和4年度目標	
成果指標2	令和2年度実績	令和3年度目標	令和3年度実績	令和4年度目標	
	項目	判定	理由		
	事業の成果 (目的をどの程度達成できたか)	B	各助成金について、計81件、19,810千円の助成を行い、育児休業取得助成金・育児休業代替要員雇用助成金、男性の育児休業取得助成金については、設定していた枠を上回る件数の助成を行った。 一方で、子の看護休暇有給制度創設助成金については、10件の枠の内、3件の助成にとどまった。		
事業規模 (事業ボリュームは適切か)	A	子の看護休暇有給制度創設助成金については、10件の枠の内、3件の助成にとどまったものの、その他の助成金は、設定していた枠を大幅に上回る件数の申請があったため、事業全体としては助成件数は令和2年度と比べて伸びている。			
事業の実手法 (事業の効率性、実施主体は適切か)	A	育児休業取得者等が生じた際の助成については、他の自治体や同様の企業補助を実施する庁内他局の事業と同様の手法であり、事業の実手法としては適切と考える。			
対象者の満足度 (対象者のニーズに込えているか)	A	過去の助成金交付対象企業に対して、平成30年度に行った後追い調査では、「助成金交付後に育休を取得した従業員はいたか」の質問に対して「いた」と答えた企業が46.2%あり、一定程度、当助成金が企業における育休取得の契機となったものとする。 また、助成金の申請件数が大幅に増えていることを考えると、企業ニーズを的確にとらえた事業となっていると考える。			
市民参加の実施	<input type="checkbox"/> 企画 <input type="checkbox"/> 実施 <input checked="" type="checkbox"/> 評価 <input type="checkbox"/> 対象外		市民参加結果への対応	<input type="checkbox"/> 回答 <input checked="" type="checkbox"/> 反映	
今後の改善点	育児・介護休業法が改正され、産後パパ育休の創設や育児休業の分割取得が可能になること等、国の政策や時勢に即した制度見直しを進める。				
前回の評価	● A    ○ B    ○ C    ○ 評価省略対象事業・前年度実施なし				
今年度取り組んだ見直し内容	育児介護休業法の改正を踏まえ、男性の育児休業取得助成金の支給要件を見直しを行った。		見直し効果額 (前年度)	0 千円	
今回の評価	● A    ○ B    ○ C    ○ 評価省略対象事業・前年度実施なし				
評価の理由	女性の就労が大幅に増加している中で、男性の育児休業取得率は圧倒的に少ない現状から、男性の育児休業取得を後押しする契機となった。				
次年度の取組の方向性・改善内容	事業内容	● 改善    ○ 現状維持    ○ 休止・廃止 男性の育児休業取得助成金への申請件数が大きく伸びており、男性の育児休業取得の社会的な機運は高まっているものと考えら、その流れをさらに加速させるような見直しを行う。また、女性が職場復帰後も前向きに働き続けることができる職場環境のさらなる整備を支援するための見直しも行う。			
	予算	● 拡充    ○ 現状維持    ○ 縮小    ○ その他 ・育児休業代替要員雇用助成金の金額算定期間を、育児休業復帰後の時短勤務期間(最大12か月)も含めることで、最大22か月の代替要員の賃金助成を行う。 ・男性の育児休業取得助成金の件数を増やす。		見直し効果額 0 千円	