
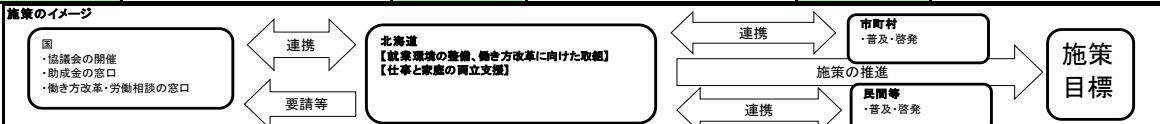


令和3年度 基本評価調書①		所管部局	経済部	所管課	雇用労政課	
施策名	仕事と家庭の両立支援			施策コード	05141	
政策体系(中項目)	子どもを産み育てることができる環境づくりの推進			政策体系コード	1(1)B	
知事公約	C0007 C0024	総合戦略	A1356 A3813	国土強靱化		事務事業数 3
SDGs				総合判定	やや遅れている	

【1 Plan】

施策目標	育児・介護休業制度等の活用促進や、一般事業主行動計画の積極的な実施など、企業における取組を支援し、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりを推進する。					
現状と課題	人口減少や少子高齢化が進行する中、仕事と家庭の両立支援、女性が活躍できる職場環境の整備が重要であり、関係法令の普及啓発をはじめ、企業、働き手双方への効果的な支援施策の推進が必要。					
主な取組	①仕事と家庭の両立支援に関する法令等の普及啓発 ②仕事と家庭を考えるシンポジウムの開催 ③両立支援ハンドブックの作成 ④働き方改革推進企業の認定による仕事と家庭の両立支援の取組や女性活躍の取組の推進 ⑤女性活躍表彰 ⑥働き方改革関連特別相談窓口の設置 など					
予算額(千円)	R 3	11,406	R 2	12,320	R 1	12,797
施策のイメージ						

<成果指標の達成状況> ⇒ 3つ以外の指標は、補助指標調書に記載

指標名①	増加	社	H30年度	R元年度	R2年度	最終目標(R6)	達成率	指標判定
北海道働き方改革推進企業認定数	目標値		470	500	550	750	120.5%	A
	実績値		487	500	663	-		
設定理由	北海道総合計画等に基づき、働き方改革の進捗状況を図る指標として設定。							
分析(主な取組と成果)								
「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」を3つの柱とした様々な働き方改革の取組を幅広く評価項目とした「北海道働き方改革推進企業認定制度」の普及啓発により、認定数は目標値を上回って増加している。								

指標名②	増加	%	H30年度	R元年度	R2年度	最終目標(R7)	達成率	指標判定
育児休業取得率	目標値		男性6.6 女性88.7	男性10 女性90.0	男性10.1 女性90.0	男性13 女性90	男性 58.4% 女性 101.8%	D
	実績値		男性3.5 女性91.3	男性4.5 女性92.1	男性5.9 女性91.6	-		
設定理由	北海道総合計画等に基づき、働き方改革の進捗状況を図る指標として設定。							
分析(主な取組と成果)								
男性の育児休業取得については、積極的に取り組んでいる企業に対して社内外にアピールできる認定制度を設けるなどして取組を行っており、順調に増加している。								

令和3年度 基本評価調書②	施策名	仕事と家庭の両立支援	施策コード	05141
---------------	-----	------------	-------	-------

【2 Do&Check】

成果指標	指標名	前々年度	前年度	評価年度	評価年度目標値	指標判定
成果指標	北海道働き方改革推進企業認定数	487	500	663	550	A
	育児休業取得率	男性3.5 女性91.3	男性4.5 女性92.1	男性5.9 女性91.6	男性10.1 女性90.0	D
目標 (指標)の 達成状況	「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」を3つの柱とした様々な働き方改革の取組を幅広く評価項目とした「北海道働き方改革推進企業認定制度」の普及啓発により、認定数は目標値を上回って増加している。				指標総合判定	B
連携 状況	働き方改革推進室において、環境生活部、保健福祉部など関係部局で構成する「働き方改革推進プロジェクトチーム会議」を構成し、人材確保につながる就業環境の改善や多様な人材の活躍、生産性の向上などを推進している。				連携判定	○
緊急性 優先性	低水準で推移している北海道の男性育児休業取得率は周知啓発等により上昇させる余地があることから、庁内横断プロジェクトを設置し、民間企業との連携のもと、道内企業における男性の育児休業取得に向けた機運醸成を図るため活動している。				緊急性 優先性 判定	○
総合判定 の根拠	「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」を3つの柱とした様々な働き方改革の取組は着実に推進されている。				総合判定 (一次評価)	やや遅れている

翌年度に 向けた 対応方針	対応方針番号	内容
	①	仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を含めた働き方改革の推進を図るため、関係法令や制度の普及啓発とともに、働き方改革に取り組む企業の認定を行うなど、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援する。
②	庁内組織横断的な「育児取得促進プロジェクト～みんなで子育て応援プロジェクト～」において、民間企業等と連携し、道全体で育児休業取得に向けた機運の醸成を図る。	
③	働き方改革やテレワークに関する地域の中小企業等の相談対応の強化を図るため、本庁及び各（総合）振興局に相談窓口を設置し、国と連携した専門家による相談・助言等を行う。	

〈二次政策評価〉

前年度 二次評価 意見	就業環境の改善に向けて、育児休業等の取得が進まない要因である労働力不足の解消を図るため、人材確保施策と本施策の有機的な連携を検討すること。	対応状況 (R3.3時点)	働き方改革に取り組む企業を認定する制度の更なる周知を図り、認定企業数を増加させるとともに、就業環境の改善に取り組む民間企業の優良事例を広く周知するなど、働き方改革の取組を推進している。
R3年度 二次政策 評価	仕事と家庭の両立支援のため、育児・介護休業制度等の活用促進や、一般事業主行動計画の積極的な実施など、企業における取組を支援することは重要であり、誰もが安心して働くことができる職場環境づくりに関する取組の一層の推進を検討すること。		

【3 Action】

二次政策 評価への 対応	企業による仕事と家庭の両立支援の取組を促すため、令和4年度から施行される改正育児・介護休業法や関係法令、制度の普及啓発とともに、関係法の改正にあわせて北海道働き方改革推進企業認定制度の評価基準を改正し、企業における取組を促進する。また、育児休業取得に向けた機運醸成の取組などを強化し、男性の育児休業取得率の向上を図る。
R4 施策の 方向性	仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備を含めた働き方改革の推進を図るため、関係法令や制度の普及啓発や相談対応とともに、働き方改革に取り組む企業の認定を行うなど、誰もが働きやすい職場環境づくりを支援する。また、庁内組織横断的な「育児取得促進プロジェクト～みんなで子育て応援プロジェクト」における、育児休業取得に向けた機運醸成を図る取組に加え、新たに子育て世代の働き方改革に向け、市町村や商工会議所などと連携して、研修への講師派遣やフォーラムを開催するなど、男女が共に仕事と子育てを両立できる環境整備を促進する。