

補助金評価シート

| | | | | | | | |
|-----------------------|--|------|--------------------|----------------|-----------|----|-----------|
| 区分 | 重点・重点以外 | 補助根拠 | 法令補助・ <u>その他補助</u> | 開始時期 | 平成29年4月1日 | 終期 | 令和2年3月31日 |
| 補助事業名 [下段に制度概要を記載] | 男性の育児休業取得奨励金 男性の育児参加を促進し、仕事と家庭生活のよりよいバランスをとるとともに、育児を通して職場や家庭における固定的な性別役割分担意識の解消を図るため、新潟市内の中小企業に勤務する男性労働者が育児休業を取得した場合、その事業主と本人に奨励金を支給する。事業主：30万円（1回限り） 男性労働者：10万円 | | | | | | |
| 款・項・目 | 総務費 総務監理費 男女共同参画費 | | | | | | |
| 所属等 | 市民生活部 男女共同参画課 | | | 電話025-226-1061 | | | |

| 年 度 | | 平成29年度（1年目） | 平成30年度（2年目） | 令和元年度（3年目） |
|---------------|--|---|----------------------------|----------------------------|
| 予算額等の推移 | 予算(千円) | 4,000 | 5,300 | 3,400 |
| | 決算(千円) | 3,734 | 5,300 | 3,400 (見込) |
| 補 助 率 | | 1/1 | 1/1 | 1/1 |
| 目 標 | | ・育児休業を取得した男性労働者 14人 ・対象労働者を雇用する事業主 7人 <目標が数値でない場合の評価方法> | | |
| 目標に対する達成度（指標） | 達成率100%以上 | 121.4% 男性労働者：17人 事業主：6人 | 185.7% 男性労働者：26人 事業主：9人 | 100.0% 男性労働者：14人 事業主：7人 |
| | 達成率 80%以上 | | | |
| | 達成率 50%以上 | | | |
| | 達成率 50%未満 | | | |
| | 目標が非数値化 ※取扱基準に記載した評価手法に基づく達成度について記入してください | | | |
| 補助事業者による情報の公表 | | マスメディア（新聞、テレビ等）への取材協力 | | |

| | | | | | |
|-----|--|---|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| 評価欄 | チェック | a. 補助対象経費は事業の直接経費となっているか | <input type="radio"/> | e. 指標の推移が維持・向上しているか | <input type="radio"/> |
| | | b. 補助率は1/2以内か | <input checked="" type="radio"/> | f. 補助事業者による情報の公表は適正に行われているか | <input type="radio"/> |
| | | c. 補助額が5万円以上になっているか | <input type="radio"/> | g. 目標は数値化されているか | <input type="radio"/> |
| | | d. 収入が過剰になっていないか(繰越金が生じていないか) | <input type="radio"/> | h. 目標は補助金の成果を検証しやすい設定か | <input type="radio"/> |
| | ×になった項目に対する今後の取組 | 補助対象経費については特定の経費を対象とするものではなく、男性の育児休業取得自体を補助対象としており、男性の育児休業の前例をつくった実績や、引き続き働きやすい職場環境の整備を促進してもらうことを奨励するために他自治体の制度を参考に算定している。 <g～hにおける取組> | | | |
| | 目標未達成の原因分析 | <期間（3年）を通して目標達成率80%未満の場合、なぜ達成できなかったか> | | | |
| | ① 拡充・改善（補助率、補助額、補助対象経費、その他） <input checked="" type="radio"/> ② 継続 ③ 廃止 ①～③の評価理由 ※目標未達成の原因分析に該当の場合はその要因を踏まえて今後どうするのかを記載すること 今年度から支給要件に「次世代育成支援対策推進法一般事業主行動計画を策定し都道府県労働局へ届け出ていること」を追加。 今後も引き続き男性の育児休業を取得したことがない企業を中心に制度の周知に努め、男性が子育てに積極的に関われる職場づくりを支援したい。 | | | | |