

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画及び認定制度に係る効果検証研究会

報告書案

1. はじめに

(1) 次世代育成支援対策推進法と我が国の仕事と家庭の両立支援を巡る状況

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）は、制定当時、深刻な少子化の進展が予測されていたことから、社会保障をはじめ我が国の社会経済にとって取り返しのつかない結果を招来することがないように、平成 17 年度から平成 26 年度までの 10 年間に集中的かつ計画的に対策を実施するための時限法として制定され、同法に基づき仕事と子育ての両立を図るための環境整備等に取り組んできたところである。

しかしながら、平成 24 年の合計特殊出生率は 1.41 であり、過去最低を記録した平成 17 年の 1.26 からは微増傾向にあるが¹、なお樂觀できない状況にあり、将来推計人口によれば、年少人口（14 歳以下）は平成 22 年の 1,684 万人から 50 年後（2060 年）には 791 万人になると推計され、その割合は平成 22 年の 13.1%から 50 年後には 9.1%に低下すると推計されている²。このように少子化は引き続き進行しており、今後も少子高齢化の進展とそれに伴う人口減少が見込まれている。

また、少子化対策の課題の一つとして、男女ともに仕事と生活の調和のとれない状況が女性の出産後の継続就業を困難にしていることが挙げられ、引き続き企業への取組を促進する必要がある。

例えば、女性の育児休業取得率は 83.6%（平成 24 年度）と着実に定着しつつある一方で、第一子出産後も継続就業をしている女性は約 4 割にとどまり、仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず仕事を辞めた女性も少なくない³。

¹ 厚生労働省「人口動態統計」

² 実績値（2010 年）は総務省「国勢調査」、推計値（2060 年）は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 24 年 1 月推計）」

³ 育児休業取得率については、厚生労働省「雇用均等基本調査」による。なお、平成 23 年度調査においては、平成 21 年 10 月 1 日から平成 22 年 9 月 30 日までの 1 年間としており、平成 23 年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果である。以下同じ。第一子出産後の継続就業率については、厚生労働省「第 9 回 21 世紀成年者縦断調査」による。

また、夫の家事・育児時間が長いほど、第二子以降の出生割合が高くなっており、男性の約3割が育児休業を取得したいと考えているが⁴、実際の取得率は1.89%（平成24年度）にとどまり、男性の子育てや家事に費やす時間も先進国中最低である⁵。

こうした中、平成24年に成立した子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号）の附則第2条において、「政府は、平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法の延長について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされた。

さらに、自民党雇用問題調査会の提言（平成25年4月19日）、公明党厚生労働部会労働政策委員会の提言（平成25年4月22日）、政府の若者・女性活躍推進フォーラムの提言（平成25年5月19日）等を踏まえ、日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）等に、同法の延長・強化の検討が盛り込まれ、社会保障制度改革国民会議報告書（平成25年8月6日閣議決定）においても「2014（平成26）年度までの時限立法であり、企業における仕事と子育ての両立支援を推進するための強力なツールの1つである次世代育成支援対策推進法について、今後の10年間を更なる取組期間として位置づけ、その延長・見直しを積極的に検討すべきである」とされているところである。

このような動きを踏まえ、次世代法の延長・強化について検討する必要があるが、そのためには、まず、これまでの次世代法に基づく取組に効果があったかどうかについて検証する必要がある。このため、特に同法の中心的な位置づけである一般事業主行動計画及び認定制度について検証を行うため、「次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度に係る効果検証研究会」（以下、「研究会」という。）を開催することとした。

（2）検証の視点

職業生活と家庭生活の両立に係る取組については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育介法」という。）や育児休業給付の改正経緯、そのときどきの情勢など複合的な要素が絡み、次世代法の政策効果のみを切り出して評価を行うことは難しい。

この点に関し、次世代法施行前後の代表的指標を概観した上で、企業の人事担当者

⁴ ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（平成20年）

⁵ 育児休業取得率については、厚生労働省「雇用均等基本調査」による。家事・育児関連時間については、Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004）、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary”（2006）、総務省「社会生活基本調査」（平成23年）による。

及び一般従業員を対象とした行動計画及びくるみん認定制度に係る調査結果を基に、それらの効果分析を行い、帰納的に次世代法の効果を検証することとした。

行動計画及びくるみん認定制度については、「平成 24 年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成 25 年 3 月三菱UFJリサーチ&コンサルティング)、「平成 22 年度児童関連サービス調査研究等事業報告書 企業の次世代育成支援に関する調査報告書」(平成 23 年 3 月財団法人子ども未来財団)、「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(平成 25 年 3 月独立行政法人労働政策研究・研修機構)等の調査研究がなされており、これらにおけるデータ分析、企業に対するヒアリング結果等を元に検証した。

2. 次世代法の概要と実施状況

(1) 次世代法の概要

次世代法は、我が国における急速な少子化の進展並びに地域及び家庭を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体並びに事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う児童が健やかに生まれ、かつ、育成される地域社会の形成に資することを目的としたものである。(次世代法第1条)

この中で、事業主の責務(第4条)を定め、「事業主は、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない」とするとともに、第11条において、国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)のうち、一定の従業員数を有するものについては、次世代育成支援対策に関する計画を定めた一般事業主行動計画(以下単に「行動計画」という。)を策定し、厚生労働大臣に届け出なければならないこととされている。(次世代法第11条第1項)

行動計画には、①計画期間、②次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、③実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を定めるものとされ、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むこととされている。(次世代法第12条第1項) その具体的な内容は、行動計画策定指針(平成21年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号)において定められており、行動計画に定めた目標を達成するなど、9つの認定基準を満たした場合、次世代法に基づく「子育てサポート企業」として認定を受けることができ、認定を取得した企業は子育て応援企業の認定マークである「くるみん」を表示することができる。(次世代法第13条)

<くるみん認定基準>

- ①雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと、
- ②行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること



子育て応援企業認定マーク「くるみん」

- ③策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
- ④平成 21 年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること
- ⑤計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること⁶
- ⑥計画期間において女性従業員の育児休業等取得率が 70%以上であること⁷
- ⑦3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定外労働時間の短縮措置または始業時刻変更等に準ずる制度」を講じていること
- ⑧所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置、その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置のいずれかを実施していること
- ⑨法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

行動計画は、平成 15 年の制定当初、従業員数 301 人以上の企業に策定が義務づけられていたが、平成 20 年の次世代法改正によって、従業員数 101 人以上の企業にまで策定の義務づけ範囲が拡大された⁸。(従業員数 100 人以下の企業は努力義務)

また、認定を取得した企業は、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の 32%の割増償却を可能とする税制優遇制度が平成 23 年 6 月 30 日に創設された。(平成 23 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの措置)

行動計画については、平成 25 年 7 月末時点で、67,502 社（従業員数 101 人以上の企業の 96.0%）が策定しており、また、平成 25 年 7 月末時点で行動計画終了企業の 3.8%に当たる 1,619 社の企業が認定を取得している⁹。

⁶ 従業員数が 300 人以下の企業の特例として、計画期間内に男性の育児休業取得者がいなかった場合でも、①計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、②計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること、③計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいることのいずれかに該当すれば基準を満たすこととされている。

⁷ 従業員数が 300 人以下の企業の特例として、計画期間内の女性の育児休業等取得率が 70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が 70%以上であれば基準を満たすこととされている。

⁸ 平成 20 年 12 月に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」（平成 20 年法律第 85 号）による次世代法の一部改正により、①行動計画の策定義務を従業員数 101 人以上の企業まで拡大（平成 23 年 4 月施行）、②行動計画の公表、従業員への周知を義務づけ（従業員数 301 人以上の企業については平成 21 年 4 月施行、101 人以上 300 人以下の企業については平成 23 年 4 月施行）の改正を行うとともに、③特定事業主における取組の促進のため、特定事業主行動計画についても、職員への周知を義務づけるとともに、行動計画に基づく措置の実施状況を公表しなければならないものとされた。

⁹ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課調べ。平成 25 年 7 月末時点の認定取得企業の総数を、平成 24 年度末時点で 1 回でも行動計画期間が終了している企業の総数で除して算出している。

(2) 次世代法をとりまく背景

次世代法の効果検証を行う上で、留意すべきことは、次世代法の効果と考えられる事項については、同法の施行時以降の育介法に基づく育児休業制度等の制度、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく育児休業給付制度の動向や、経済・雇用情勢等社会の動向の影響も受け、それらは厳密には分けられないということである。あわせて、政府全体の動きについても留意する必要がある。

① 育児休業制度の動向

育介法は、平成 3 年に成立し、平成 4 年 4 月から施行された¹⁰。

平成 14 年には、育児期間中の時間外労働の制限、看護休暇制度の導入等が行われ、平成 16 年に①育児休業・介護休業の対象労働者の拡大、②育児休業期間の延長、③子の看護休暇の創設等を内容とする改正が行われた。具体的には、①育児休業の対象者に、期間を定めて雇用される者のうち一定の要件を満たす者を加える¹¹、②子が 1 歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合にあっては、子が 1 歳 6 か月に達するまでの休業を可能とするよう育児休業期間を延長する¹²、③小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、労働者 1 人につき年 5 日まで、病気やけがをした子の世話をするための子の看護休暇を取得できること等とされた。

また、平成 21 年 6 月には、①子育て期間中の働き方の見直し、②父親も子育てができる働き方の実現等を内容とする改正が行われた。具体的には、① 3 歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1 日 6 時間）を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化するとともに、子の看護休暇制度を拡充する、②父母がともに育児休業を取得する場合、1 歳 2 か月までの間に、1 年間育児休業を取得可能とする（「パパ・ママ育休プラス」の創設）、父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得可能とするなどの改正が行われた。

¹⁰ 制度創設当初は「育児休業等に関する法律」であったが、平成 7 年に「育児休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が成立し、この際に介護休業制度が努力義務として盛り込まれた。

¹¹ 同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上あること、子が 1 歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれること（子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）のいずれにも該当する者について育児休業の対象労働者に加えられる。

¹² ①当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の 1 歳到達日において育児休業をしている場合であり、かつ、②保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、当該子が 1 歳に到達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合、常態として申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子が 1 歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが、死亡したとき、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により申出に係る子を養育することが困難となったとき等の場合について、1 歳 6 か月まで育児休業を延長できることとされた。

このような中で、育児休業の取得率は、平成8年度の女性49.1%、男性0.12%から、平成24年度には女性83.6%、男性1.89%に大幅に上昇している¹³。

② 育児休業給付制度の動向

育児休業給付制度は、平成6年の雇用保険法改正により創設され、平成7年4月から支給が開始された。

当初は25%の給付率であったが、平成12年の雇用保険法改正により40%に引き上げられ（平成13年1月より）、平成16年の育児休業法改正による育児休業の対象労働者の拡大にあわせ、支給範囲も拡大された¹⁴。

また、平成19年10月1日からは、少子化対策及び雇用の安定に資するとして、平成21年度末までの暫定措置として給付率が40%から50%に引き上げられた。

さらに、平成22年4月には、①暫定措置の期限を「当分の間」に延長、②休業中と復帰後6か月に分けて支給していた給付を統合し、全額（50%）を休業中に支給することとされた。また、同年6月には、「パパ・ママ育休プラス」の創設にあわせた改正が行われた。

このような中で、育児休業給付の初回受給者数は平成7年度の5万9,720人から平成24年度には23万7,383人へと大幅に増加している。また、初回受給者の職場復帰率は平成11年度の82.1%から平成22年度には85.1%に上昇している¹⁵。

③ 社会の動向と政府全体の動き

社会全体の動きを見ると、平成14年1月から続いていた戦後最長の景気拡大期が平成20年2月を景気の山として後退し始め、同年9月には世界的な金融危機（リーマン・ショック）が発生、日本経済の大幅な景気後退に繋がった。「派遣切り」

「育休切り」が話題となるなど、非正規労働者の雇止めをはじめとする雇用調整の動きが急速に広がり、雇用情勢は悪化するとともに厳しさを増した¹⁶。

¹³ 厚生労働省「雇用均等基本調査」。育児休業取得率については、「出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数」を「調査前年度1年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数」で除して算出している。

¹⁴ 養育する子が1歳に達するまでとされていたものを、一定の場合には1歳6か月まで給付期間を延長

¹⁵ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（第89回）資料より。各年度に育児休業を開始し、育児休業給付を初回受給した者について、平成24年9月末現在の状況を特別に調査したもの。職場復帰率は、各年度の職場復帰者数を初回受給者数で除して算出している。平成11～21年度の職場復帰者は、職場復帰給付金を受給した者である。22年度の職場復帰者数は、育児休業給付金を支給終了（離職を除く。）した者のうち、支給終了後6か月未満で離職した者を除いた数である。22年度においては、受給中の者が未だ存在する。

¹⁶ このため、育児休業に関しては、中小企業における制度の定着という視点から、中小企業子育て支援助成金の拡充により育児休業又は短時間勤務制度の利用者がいる中小企業事業主に対する支援を強化し、「経済危機対策」（平成21年4月10日「経済危機対策」に関する政府・与党会議、経済対策閣僚会議合同会議）

また、平成 23 年 3 月には東日本大震災が発生し、直後は一時的に求人・求職とも大幅な減少となるなど雇用情勢は悪化した¹⁷。

このような社会背景の中で、政府としては、少子化に対応するため、「少子化対策大綱」（平成16年 6 月 4 日閣議決定）において、①若者の自立とたくましい子どもの育ち、②仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し、③生命の大切さ、家庭の役割等についての理解、④子育ての新たな支え合いと連帯の 4 つの重点課題を設定し、これらに沿って、平成21年度までの 5 年間に講ずる具体的な施策内容と目標を「子ども・子育て応援プラン」（「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」（平成16年12月24日少子化社会対策会議決定））として策定し、実施してきた¹⁸。

その後平成19年12月には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」¹⁹（ともにワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定）が策定されるとともに、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」（平成19年12月27日少子化社会対策会議決定）が策定され、「仕事と生活の調和の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を車の両輪として取り組むこととされた。

平成22年1月には少子化対策大綱の見直しにより「子ども・子育てビジョン」（平成22年 1 月 29 日閣議決定）が策定され、平成22年度から平成26年度までの 5 年間で目指すべき施策内容と具体的な数値目標を掲げ、保育サービスの充実やワーク・ライフ・バランスの推進など、子どもの育ちを社会全体で支え合う環境づくりに取り組むこととされた²⁰。

に育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに対する適切な対応を盛り込むなど各種対応を講じた。

¹⁷ 厚生労働省「雇用均等基本調査」。平成 24 年度の女性の育児休業取得率は 83.6%（平成 23 年度 87.8%（岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果））、男性の育児休業取得率は 1.89%（同 2.63%）である。計算式については、脚注 13 参照。

¹⁸ この中で、仕事と家庭の両立支援と働き方の見直しに関しては、「職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようにする」ため、（1）企業等におけるもう一段の取組の推進として、一般事業主行動計画の策定・実施の支援、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進が、（2）育児休業制度等についての取組の推進として、育児休業制度の定着、育児休業の取得促進、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進等が、（3）男性の子育て参加の促進として、男性の子育て参加促進に向けた取組の推進が、（4）仕事と生活の調和のとれた働き方の実現として、個々人の生活等に配慮した労働時間の設定改善に向けた労使の自主的取組の推進等が盛り込まれた。

¹⁹ 指針においては、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合や、年次有給休暇取得率、第一子出産前後の女性の継続就業率、男女の育児休業取得率、6 歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間等について具体的な数値目標も設定された。

²⁰ 具体的には、「男性の育児参加の促進」のため、①週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を現状（策定当時。以下同じ。）10%から平成 29 年度には半減させること、②男性の育児休業取得率を現状の 1.23%から平成 29 年度には 10%にすること、③ 6 歳未満の子どもをもつ男性の 1 日あたりの育児・家事関連時間を現状 60 分から平成 29 年度には 2 時間 30 分にすること、「子育てしやすい働き方と企業の取組」のため、①第一子出産前後の女性の継続就業率を現状 38%から平成 29 年度には 55%にすること、②次世代認定マーク（くるみん）取得企業数を現状 652 企業から平成 26 年度には 2000 企業にすること等が盛り込まれて

また、「社会保障・税一体改革成案」（平成23年6月30日政府・与党社会保障改革検討本部決定）においても、出産・子育てを含めた生き方や働き方に中立的で選択できる社会等を目指し、女性の就業率のM字カーブの解消等が盛り込まれた。

これらを踏まえ、平成24年6月には子ども・子育て支援法が成立し、同法の附則第2条において、次世代法の延長について検討を加え、必要な措置を講ずるものとする旨規定されたところである。

加えて、1（1）において述べたとおり、各種決定にも次世代法の延長・強化の検討が盛り込まれるなど、職業生活と家庭生活の両立は政府をあげて取り組む課題として位置づけられている。

3. 次世代法に基づく一般事業主行動計画及びくるみん認定の効果

(1) 効果検証にあたっての留意点

次世代法に基づく行動計画及びくるみん認定の効果検証にあたっては、以下の点に留意する必要がある。

第一に、行動計画は、行動計画策定指針に即して①計画期間、②目標、③目標達成のための対策及びその実施時期を定めることとされており、行動計画の内容は各企業の実情を踏まえたものであればよいものとされている。また、平成 15 年の次世代法制定当初、行動計画の策定は従業員数 301 人以上の企業のみ義務づけられており、従業員数 300 人以下の企業については、行動計画の策定は努力義務としての位置づけであった。現行の従業員数 101 人以上の企業に行動計画の策定が義務づけられたのは平成 23 年度からであり、これらの企業については制度上、そもそもの取組期間が短い点に留意が必要である²¹。

第二に、次世代法に基づく認定基準について、男性従業員の育児休業取得者数と女性従業員の育児休業取得率については数値が明確に定められた絶対基準として設定されているが、その他の基準については絶対的な数値基準のない相対基準として設定されている点に留意が必要である。

第三に、平成 16 年の育介法改正により育児休業対象労働者の拡大、育児休業期間の延長が行われ、平成 21 年の同法改正においては「パパ・ママ育休プラス」が創設され、育児休業給付もこれらにあわせて改正されるなど、育児休業の取得を推進するような制度改正が行われている。また、平成 16 年の育介法改正では子の看護休暇が創設され、平成 21 年には短時間勤務制度が義務化されるなど、両立支援制度の規定整備に向けた制度改正が行われていたことに留意が必要である。

(2) マクロ的にみた状況

— 代表的な関連指標を比較すると、次世代法施行前後で全体的に改善

次世代法が施行された平成 17 年度前後とその後の状況について、代表的関連指標で比較すると、合計特殊出生率は、平成 17 年に過去最低の 1.26 を記録してから、やや持ち直し傾向にあり、平成 24 年は 16 年ぶりに 1.41 まで回復した²²。(図表 1-1)

25～44 歳の女性の就業率は、いわゆる M 字カーブが改善する形で、平均 62.1% (平

²¹ なお、本報告書において引用している調査研究事業において、計画の策定が義務づけられた企業規模と異なり、従業員数 300 人以上・299 人以下の区分で調査を実施しているものがあるが、データ上大きな影響は想定されないことから、同区分のまま引用することとしている。

²² 厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成 23 年 10 月 1 日現在推計人口」

成 14 年) から平均 67.7% (平成 24 年) に上昇している²³。(図表 1-2) 育児休業取得率は、女性では 72.3% (平成 17 年度) から 83.6% (平成 24 年度) に、男性では 0.50% (平成 17 年度) から 1.89% (平成 24 年度) に大幅に上昇し、特に、平成 17 年度から 19 年度にかけて上方シフトのような形で上昇している²⁴。ただし、男性については依然として極めて低い水準で推移している。(図表 1-3)

さらに、第一子出産前後の女性の就業状況をみると (図表 1-4)、第 14 回出生動向基本調査 (夫婦調査) では 39.7% (平成 12~16 年) から 38.0% (平成 17~21 年) とほぼ横ばいである²⁵。その内訳をみると、正規社員については育児休業の利用による継続就業が進んでいるものの、継続就業者のうち育児休業を利用している割合が平成 12 年~16 年の 37.0% から平成 17 年~21 年の 43.1% に 6.1%ポイント上昇している一方、全体の継続就業率については 51.6% から 52.9% に 1.3%ポイント上昇しているにとどまる。また、パート・派遣については微増しているものの、平成 17 年~21 年で 18.0% と 20% を下回っている²⁶。(図表 1-5) また、第 1 回 21 世紀出生児縦断調査 (平成 22 年出生児) では 32.2% (平成 13 年) から 45.8% (平成 22 年) に上昇している²⁷。両調査の調査方法が異なることから一概に評価することは難しいが、正規社員については改善がみられる面もある。(図表 1-4)

加えて、制度の規定状況をみると、育児のための勤務時間短縮等の措置²⁸の制度がある企業の割合は、次世代法施行前の平成 15 年度は 45.3% であったところ、次世代法施行後の平成 18 年度には 51.7% に上昇している。また、制度のある企業を 100 とした場合、最長で子が「小学校就学の始期に達するまで」以上の期間利用できる制度のある企業割合をみると、平成 15 年度の 22.5% から平成 18 年度には 34.8% に上昇している²⁹。

(3) 次世代法における状況

(2) でみたような次世代法施行前後でのマクロの指標に影響を及ぼしている次世

²³ 総務省「労働力調査」

²⁴ 厚生労働省「雇用均等基本調査」。この時期には、次世代法の施行 (平成 17 年 4 月)、改正育児・介護休業法の施行 (平成 17 年 4 月)、育児休業給付の給付率の引き上げ (40% から 50% に引き上げ。平成 19 年 3 月末) などの制度改正が行われている。

²⁵ 第 14 回出生動向基本調査 (夫婦調査) においては、妻の年齢が 50 歳未満の夫婦を対象とした全国標本調査であり、妻を回答者とし、平成 22 年 6 月 1 日現在の事実について調べたもの。数値は出産前有職者を 100 として、出産後の継続就業者の割合を算出している。

²⁶ 国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査 (夫婦調査)」(2010 年)

²⁷ 第 1 回 21 世紀出生児縦断調査は同一客体を長年にわたって追跡する縦断調査であり、数値は出産前有職者を 100 として、出産後の継続就業者 (出産半年後有職 (育児休業中等の休業含む)) の割合を算出したもの。なお、出産前有職は「出産半年後無職 (学生を含む)」と「出産半年後有職 (育児休業中等の休業含む)」を合算したものとし、出産 1 年前無職 (学生含む) を除いている。

²⁸ ①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④所定外労働の免除、⑤事業所内託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、⑥育児休業に準ずる措置を含む。

²⁹ 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成 18 年度)

代法の効果を探るため、1（2）で示した調査研究事業における調査結果及び企業にヒアリングを行った内容を元に、行動計画策定に係る取組、策定後の実施による効果、くるみん認定取得に係る取組、くるみん認定取得後の効果を段階別に検証した。

前述のとおり、次世代法のみを効果と切り出すことが難しく、また、次世代法に先行して両立支援策を実施している企業もあり、次世代法の制定に伴って企業の両立支援策が推進されたのか、元々の企業の活動が顕在化したに過ぎないのか判断することが難しい中で、何をもちいて効果とするかについては研究会においても議論になったところである。

そのため、客観的な数値として評価できるもののほか、実際に企業内で働く企業の人事担当者又は一般従業員による評価を主な効果として捉え、検証することとする。

① 行動計画策定

イ 行動計画策定に係る取組

一 制度面では育児休業制度、短時間勤務制度、子どもの看護休暇を行動計画に盛り込んでいる割合が高い

行動計画に盛り込んだ制度として、行動計画策定期間の1期目、2期目、3期目ともに「育児休業制度」（1期目：61.6%、2期目：52.2%、3期目：40.9%）、「短時間勤務制度」（同：34.0%、同：31.4%、同：23.0%）、「子どもの看護休暇制度」（同：28.2%、同：27.1%、同：17.9%）など、両立支援制度を行動計画に盛り込んでいる企業の割合が高く、特に1期目の行動計画策定時に盛り込んでいる割合が高い。（図表 2-1-1）

一 環境整備としては、「所定外労働³⁰の削減の取組」や「年次有給休暇の取得促進」、「両立支援の周知」を行動計画に盛り込んでいる割合が高い

行動計画に盛り込んだ次世代育成に関わる環境整備等の取組としては、1期目、2期目、3期目とも「所定外労働削減の取組」（1期目：49.3%、2期目：47.5%、3期目：46.4%）を行動計画に盛り込んでいる企業の割合が高く、次いで「年次有給休暇の取得促進」（同：45.1%、同：45.2%、同：43.3%）、「両立支援制度の周知」（同：33.1%、同：36.1%、同：37.6%）の割合が高い。（図表 2-1-2）

一 計画策定にあたり、「従業員の制度利用状況の調査」や「従業員へのアンケート調査」、「従業員へのインタビュー」等に取り組んでいる割合が低い

³⁰ 以下、調査研究事業における調査項目上の表記にかかわらず、「残業」「時間外労働」等については、「所定外労働」と統一して表記する。

一方、行動計画に盛り込んだ環境整備等の取組の中では、「両立支援に関する従業員のニーズ把握」（1期目：9.6%、2期目：9.7%、3期目：10.9%）や「労使間の話合いの機会の整備」（同：7.5%、同：7.2%、同：6.4%）を行動計画に盛り込んでいる割合は低い。（図表 2-1-2）

「計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと」をみても、「従業員の制度利用状況の調査」（24.0%）や「従業員へのアンケート調査」（17.1%）、「従業員へのインタビュー」（14.9%）、「管理職へのインタビュー」（8.1%）に取り組んでいる企業の割合が低く、従業員のニーズ把握についての取組はあまり進んでいない。（図表 2-1-3）

ロ 行動計画策定に伴う効果³¹

一 行動計画が義務づけられていない企業においても、自主的に行動計画を策定しており、企業における取組の底上げに寄与した

従業員数 101 人以上 300 人以下の企業に対して行動計画の策定が義務づけられる平成 23 年度以前においても、従業員数 300 人以下の企業の 24,276 社（平成 22 年 6 月末）が自主的に行動計画を策定し、130 社が認定を取得している。

加えて、従業員数 100 人以下の企業については、現在も努力義務の状況ではあるが、平成 25 年 7 月末時点で 21,901 社が届け出ている。（図表 2-2-1）

ヒアリングにおいても、自主的に行動計画を策定し認定を取得している中小企業から、社内の取組を進めるにあたって進めやすい仕組みだったとの意見もあるなど、企業の取組の底上げに寄与したといえる。

一 継続的に取組を進めている企業において、より効果が認識されている

次世代法制定当初から行動計画の策定が義務づけられていた従業員数 301 人以上の企業は、特に平成 23 年以降に第 1 期行動計画を策定し取組を始めた取組期間の短い従業員数 101 人以上 300 人以下の企業に比べ、各種効果を認識している割合が高く、継続的に取り組むことで、より効果があらわれていると考えられる。

例えば、「計画を策定・推進したことによる効果」をみると、全体的に従業員数 101 人以上 300 人以下の企業に比べ、従業員数 301 人以上の企業において効果を認識している割合が高く、特に平成 23 年に第 1 期の行動計画を策定した企業

³¹ 従業員数 101 人以上の企業については、次世代法により行動計画策定義務が課せられているところであるが、行動計画未策定企業についても、調査時期等によっては行動計画策定義務のない事業主も含まれることから、行動計画未策定であることをもって法違反企業とは限らないため、今回比較対象としている。なお、行動計画策定義務違反については罰則はないが、法違反が認められた場合には、都道府県労働局雇用均等室が策定の指導を行っている。

との差が大きくなっている³²。(図表 2-2-2)

また、従業員数 300 人以上の企業においては、複数回行動計画を提出している企業が多く、継続的に取り組まれている一方(企業全体の 69.5%は 2 回以上行動計画を提出)、平成 23 年度から策定が義務づけられた従業員数 100 人以上 300 人以下の企業においては大半の企業(全体の 79.0%)が未だ 1 回の提出にとどまり、取組期間が短いことがうかがえる。(図表 2-2-3)

さらに、両立支援制度の導入状況を見ても、行動計画を策定している従業員数 300 人以上の企業の方が、行動計画を策定している従業員数 100 人以上 299 人以下の企業に比べ各種両立支援制度の導入割合が高く、特に「子の看護休暇制度」(300 人以上企業 91.0%、100 以上 299 人以下企業 80.0%)や「所定外労働(残業)を免除する制度」(同 81.1%、同 70.2%)などにおいて、その差が大きくなっており、継続的に取り組むことにより制度整備が進むといえる。(図表 2-2-4)

加えて、「現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取組」や、「計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと」をみても、制定当時から取り組んでいる企業の方が、各種取組に取り組んでいる割合が相対的に高い。(図表 2-2-5、図表 2-2-6)

一 行動計画を策定している企業においては、女性正社員の平均勤続年数が 10 年未満の企業の割合が 5 割を下回っている

行動計画を策定している企業においては、平均勤続年数が 10 年未満の企業の割合が 5 割を下回っており、「行動計画は策定したが、認定は受けていない」企業においては 5 年以下が 13.1%、10 年未満では 43.7%、「行動計画を策定し、認定を受けた」企業にいたっては 5 年以下は 8.6%にすぎず、10 年未満でも 35.1%となっている。(図表 2-2-7)

一 行動計画の策定が、制度整備を後押しすることとなった

行動計画の策定をきっかけに、育児休業制度や短時間勤務制度などを新設又は拡充した企業は、従業員の規模にかかわらず、概ね全体の 3 割を超えており、行動計画の策定が企業における両立支援策の導入・拡充に一定の役割を果たしている。(図 2-2-8)

また、ヒアリングでは、行動計画の策定が社内ニーズの把握も含め、それまでの取組のあり方について考えるきっかけになったという意見があった。

さらに、行動計画という形で公表することによって、一過性の取組にはならず、

³² 一方、平成 23 年以降に第 1 期の行動計画を策定した企業においては、「特にない」の割合が高く、13.5%となっている。(行動計画を平成 23 年以前から策定している従業員数 101 人以上 300 人以下の企業においては「特にない」は 6.5%、従業員数 301 人以上の企業においては 4.8%)

また、方向性を社員に対して示せるので、取組を進めやすい仕組みであるとの意見があった。

一 人事担当者においても一般従業員(女性・子どもあり)においても、「出産・育児を理由とした退職者の減少」や「女性従業員の制度利用促進」、「労働時間や時間制約に対する意識の向上」、「従業員の制度認知度の向上」を評価

行動計画を策定・推進したことの効果として、策定前と比較して「出産・育児を理由とした退職者の減少」(38.8%)、「女性従業員の制度利用促進」(33.2%)、「労働時間や時間制約に対する意識の向上」(27.9%)、「年次有給休暇の取得率の向上」(27.7%)、「従業員の制度認知度の向上」(27.0%)をあげる企業人事担当者の割合が高い。(図表 2-2-9)

一般従業員(女性・子どもあり)³³に関してみても、全体的に育児休業制度、短時間勤務制度を新設・拡充した企業の方が、肯定的な評価をしている傾向にあるが、「特になし」の企業においても、一定の評価をしており、行動計画策定に伴う効果がうかがえる。特に、「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う」の割合が企業規模にかかわらず高く、また、従業員数 300 人以上の企業では「育児休業がとりやすい環境にあると思う」と評価する割合も高い。(図表 2-2-10)

また、従業員数 301 人以上の企業についてみると、行動計画策定回数を重ねることで、人事担当者が、経営トップ、管理職、一般社員それぞれの「仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」(計画策定回数 3 回の「経営トップ」33%、「管理職」45%、「一般社員」47%)、女性・男性の「育児休業取得者が増えた」(計画策定回数 3 回の「女性」46%、「男性」39%)を認識している割合が高い。特に、管理職及び一般社員の「仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」並びに「女性の育児休業取得者が増えた」については、行動計画策定回数 3 回の企業の 45%を超える企業の人事担当者が、効果があったとしている。(図 2-2-11)

一 行動計画策定回数を重ねることで「両立支援制度の利用促進策」等に取り組む企業の割合が上昇、制度の整備のみならず利用促進に取り組む比重が高まっている

行動計画に盛り込んだ次世代育成に関わる環境整備等の取組について、行動計画策定回数を重ねることで、特に「両立支援制度の利用促進策」(1 期目:15.0%、2 期目:24.0%、3 期目:26.1%)の伸びが顕著であり、このほか、「両立支援

³³ ただし、子どものいる女性一般従業員のすべてが、出産時あるいは子育て期に、現在の勤務先企業に勤務していたとは限らないこと、また、一般従業員が次世代法の効果とそれ以外のものによる効果とを切り分けられるとは限らないことに留意が必要。以下同じ。

制度の周知」(同：33.1%、同：36.1%、同：37.6%)、「仕事の進め方の見直し・業務の効率化の推進」(同：17.8%、同：20.0%、同：21.5%)、「管理職のマネジメントスキルの向上や意識啓発を目的とした研修」(同：8.3%、同：11.9%、同：13.9%) などについても、策定回数を重ねることにより取り組む企業の割合が上昇しており、制度の整備のみならず利用促進に取り組む比重が高まっている。(図表 2-1-2)

―「所定外労働の削減が進んだ」等については、人事担当者の認識として、行動計画策定回数に伴う変化はあまり認められない

一方、「所定外労働の削減が進んだ」(計画策定回数 1 回：20%、2 回：21%、3 回：24%)、「有給休暇取得率・日数が増加した」(同：22%、同：22%、同：26%) については、人事担当者の認識として、行動計画策定回数に伴う変化はあまり認められない。(図 2-2-11)

② くるみん認定

イ くるみん認定取得に係る取組

―認定を取得するため、男性の育児休業取得の推進に取り組む企業の割合が高い

認定を取得するために行った取組や工夫点としては、「行動計画の目標達成のための取組計画の策定」(70.7%)の割合が高く、次いで「男性の育児休業取得を推進するため、人事・総務等の担当から職場への働きかけ」(52.6%)、「従業員への情報提供、相談対応」(51.1%)、「行動計画を推進するための体制整備」(50.0%)が続いている。(図表 3-1-1)

また、従業員数 300 人以上の認定を取得している企業においては、「両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策」として、「男性の育児休業取得の推進」に取り組んでいる企業の割合が 72.9%にのぼり、認定を取得していない企業の 38.6%と比べてもその差が大きい。(図表 3-1-2)

―認定を取得している企業の方が各種取組に取り組んでいる企業の割合が高く、特に「従業員に対する情報提供」や「全社的な所定外労働の削減の取組」、「年次有給休暇の取得促進」の割合が高い

「次世代育成支援を推進するために取り組んでいること」としては、認定を取得している企業の方が、取得していない企業に比べ、いずれの取組の割合も高く、特に「従業員に対する情報提供」(67.4%。未認定企業 36.9%)の割合が高い。

(図表 3-1-3)

また、「現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取組」としては、認定を取得している企業の方が、取得していない企業に比べ、いずれの割合も高く、特に「全社的な所定外労働の削減」(83.3%。未認定企業 66.2%)と「年次有給休暇の取得促進」(80.4%。同 54.7%)の割合が高い。(図表 3-1-4)

ロ くるみん認定取得に伴う効果

一 男性の育児休業の取得推進を後押ししている

認定の取得を予定して行動計画を実行した企業の人事担当者の方が、計画を策定したが取得を予定していなかった企業に比べ、各種効果を認識している割合が高く、特に「男性の育児休業取得者が増えた」(予定有 37.8%、予定無 9.1%)、「育児休業以外の諸制度の利用が進んだ」(同 35.3%、同 16.0%)において、効果を認識している割合に大きな差がみられる。(図表 3-2-1)

また、認定を取得している企業については、認定基準に男性の育児休業取得者 1人以上という絶対基準が位置づけられていることから、男性の育児休業取得者がいるのは当然のこととして、複数の男性が育児休業を取得している割合が高い。(図表 3-2-2)

さらに、従業員数 300人以上の企業で、認定を取得しており、行動計画提出回数を重ねている企業においては、一般従業員(女性・子どもあり)が「男性の育児休業取得に積極的であると思う」と評価している割合が相対的に高い³⁴。(図表 3-2-3)

一 認定を取得している企業の方が両立支援制度の利用が促進されており、人事担当者においても一般従業員(女性・子どもあり)においても、「出産・育児を理由とした退職者の減少」または「女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にある」と評価している割合が高い

従業員数 300人以上の企業においては、認定を取得している企業の一般従業員(女性・子どもあり)の方が取得していない企業に比べ、各種制度を利用したことがあると答えている割合が高い。特に「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(認定企業 18.6%、未認定企業 9.6%)、「所定外労働(残業)を免除する制度」(同 13.6%、同 7.0%)などで、両者の差が大きい。(図表 3-2-4)

また、認定を取得している企業の一般従業員(女性・子どもあり)の方が取得

³⁴ 認定を取得していない企業においては「そう思う」「ややそう思う」の割合の合計から、「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合の合計を差し引いた数値が、マイナス 50 を超えている一方、認定を取得している行動計画提出回数 3 回又は 4 回の企業においては、マイナス 16.6 に止まる。

していない企業よりも「育児休業がとりやすい環境にあると思う」（認定企業 84.7%、未認定企業 76.6%）、「短時間勤務が取りやすい環境にあると思う」（同 59.3%、同 49.3%）と評価している割合も高い。（図表 3-2-5）

さらに、認定の取得を予定して行動計画を実行した企業の方が、計画を策定したが取得を予定していなかった企業に比べ、「育児休業以外の諸制度の利用が進んだ」（予定有 35.3%、予定無 16.0%）と認識している企業の人事担当者の割合が高く（図表 3-2-1）、企業規模を問わず、認定を取得している企業の人事担当者の方が取得していない企業に比べ「従業員の制度認知度の向上」（認定企業 51.0%、未認定企業 20.1%）、「女性従業員の制度利用促進」（同 56.3%、同 37.0%）、「男性従業員の制度利用促進」（同 49.5%、同 11.9%）の効果があったと認識している割合が高い。（図表 3-2-6）

あわせて、企業規模を問わず、認定を取得している企業の人事担当者の方が取得していない企業に比べ「出産・育児を理由とした退職者の減少」（301人以上の認定企業 58.3%、未認定企業 42.5%、300人以下の認定企業 48.7%、未認定企業 30.1%）の効果があったと認識しており（図表 3-2-6）、従業員数 300人以上の企業においては、認定を取得している企業の一般従業員（女性・子どもあり）の方が取得していない企業に比べ、「女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う」（認定企業 85.6%、未認定企業 79.0%）と評価している割合が大きい。（図表 3-2-5）

なお、認定を取得している企業の人事担当者の方が、学生、顧客、社会全般に対するイメージアップの効果を認識している割合が高い（301人以上の認定企業 44.3%、未認定企業 10.5%）。（図表 3-2-6）ヒアリングでは、くるみん認定の取得により知名度があがり、社員の志気が上がったり、学生の応募者が増えたという意見があった。

一「所定外労働の削減」等については、認定を取得している企業と取得していない企業の間で、人事担当者が効果を認識している割合にあまり差がない

一方、「所定外労働の削減」や「週労働時間 60 時間以上の従業員の割合の減少」「年次有給休暇の取得率の向上」については、認定を取得している企業と取得していない企業の間で、人事担当者が効果を認識している割合にあまり差はない。（図 3-2-6）

一認定を受けた企業は、認定を受けていない企業と比較して女性の離職率が 2.7%ポイント低下するという推計結果がある

次世代法施行前である平成 15 年度と次世代法施行後である平成 22 年度の「CSR 企業総覧」（東洋経済新報社）のデータにより、従業員数が 301 人以上の企

業における男性の離職率・女性の離職率について、行動計画を積極的に実行し、その結果としてくるみん認定を受けた企業と受けていない企業を比較したところ、認定を受けた企業は、認定を受けていない企業と比較して女性の離職率が2.7%ポイント低下するという推計結果がある。(図表 3-2-7)

(4) 次世代法における状況から見えてくる課題

一 男性の育児休業取得に課題

男性の育児休業取得については、くるみん認定基準の絶対基準とされていることから、認定を取得している企業における取組はある程度進んできているものの、従業員数 300 人以上の企業においても、認定を取得していない企業のうち男性の育児休業取得の推進に取り組んでいる企業は4割に満たない。(図表 3-1-2) また、認定を取得していない企業の7割を超える企業においては、男性の育児休業取得者がいない状況である。(図表 3-2-2)

一方、ヒアリングでは、男性の育児休業取得について、収入が減るため希望者がほとんどいない、また、取組の可能性のある社員がいない企業もあるので、認定基準としてどうなのかという意見があった。

また、男性の育児休業に関する取組も当初から進めてきたが、今後の課題としては、育児休業取得に限らず、男性の育児参加をどう意識づけていくかについて、継続的に取り組んでいく時期に入っているという意見があった。

一 「所定外労働の削減率または削減時間数」等については、絶対基準とされている項目に比べ、行動計画に数値目標が盛り込まれている割合が低い

行動計画策定回数による変化があまり認められない、「所定外労働の削減率または削減時間数」(行動計画初回：12.8%、2回目：12.4%、3回目 15.2%)や「有給休暇の取得率又は取得日数」(同：20.9%、同：20.4%、同：18.2%)については、認定基準においても相対基準とされていることから、認定基準における絶対基準とされている「女性の育児休業取得率または人数」(同：28.2%、同：26.6%、同：20.2%)、「男性の育児休業取得率または人数」(同：30.3%、同：31.4%、同：27.3%)に比べ、行動計画に数値目標が盛り込まれている割合が低い。(図表 4-1)

一 従業員数 301 人以上の大企業等の人事担当者においては、「既に法定以上の制度を整備、これ以上の整備が難しい」割合が高く、従業員数 101 人以上 300 人以下の企業では「目標の設定が難しい」割合が高い

「計画を策定・推進する過程での課題や苦勞」をみると、従業員数 301 人以上

の企業や、行動計画の策定が義務づけられる平成 23 年度以前から行動計画を策定し両立支援に取り組んでいる従業員数 300 人以下の企業においては、「既に法定以上の制度を整備、これ以上の整備が難しい」（301 人以上：26.1%、101 人から 301 人かつ一期目策定年 2010 年以前：18.9%）の割合が高く、従業員数 101 人から 300 人の企業全体でみると、「目標の設定が難しい」（27.7%）、「計画策定のための体制を整備することが難しい」（20.8%）、「認定基準に対応した行動計画を策定することが難しい」（19.0%）の割合が高い。（図表 4-2）

また、ヒアリングでは、高い意識を持ってきちんと取り組んでいる企業に対しては、手続の負担も考慮して、次世代法の取組のプロセスから卒業させることも考えても良いのではないかと、一方、取組が進んでいない企業に広げていく底上げに力を入れるのが良いのではないかと意見があった。

一 先行して両立支援に取り組んでいる企業からは、後から取り組んでいるような企業との差別化を図れる仕組みが求められており、また先行している企業の中には女性職員のキャリアアップなどを新たな課題として取り組んでいる企業がある

ヒアリングでは、先行して両立支援に取り組んでいる企業においては、表彰制度の対象となるなど取組が進み、成果があらわれているにもかかわらず、後から取り組んでいるような他の企業と全く同じマークでしかなく、差別化が図れないため、段階的に評価する仕組みがあっても良いのではないかと意見があった。また、大企業等においては、くるみん認定を取得している企業が多く、認定を取得していることが学生の募集にあたって特に差別化にならない状況との意見もあった。

さらに、先行して両立支援に取り組んでいる企業の中には、女性の制度利用促進、出産・育児を理由とした離職の防止から、2 人目、3 人目をもってもキャリアにマイナスにならず活躍できるよう育児休業から復帰した女性職員のキャリアアップ、活躍推進などを新たな課題として取り組んでいる企業がある、との意見があった。

一 くるみんマークの認知度が十分でなく、また、認定を受けたことがない理由として「自社で取り組むメリットを感じない」の割合が高い。認定取得に係る手続に負担感もある

ヒアリングでは、くるみんマークの認知度が十分でなく、認知度を上げていくための取組が必要との意見があった。特に中小企業においては、くるみんマークの認知度がそこまで高くなく、自治体が独自に設定している認定マークの方が、入札等に絡めて設定していること等により、認知度が高い場合があるとの意見が

あった。

また、「くるみんの認定を受けたことがない理由」としては、企業全体で「自社で取り組むメリットを感じない」（全企業平均：30.0%）、「書類準備等の実務的負担が大きい」（同：22.9%）の割合が大きく、特に平成23年以降に第1期行動計画を策定した従業員数101人以上300人以下の企業においては、「自社で取り組むメリットを感じない」（34.5%）の割合が高い。（図表4-3）

さらに、ヒアリングでは、認定を申請する際の添付書類等が多すぎ、揃えるのに日数がかかる、予め認定申請のための必要書類を認識していない場合、必要書類を提出できず、申請をし直さなければならないなど、認定取得に係る手続に人員を割く余裕のある企業しか認定申請できないのではないかとの意見があった。

－「計画策定や認定の具体的なメリットを増やしてほしい」との要望が多く、現行の税制優遇制度の利用割合は5%未満にとどまる

同様に、「計画策定や認定に関わる課題、要望」としては、企業全体で「計画策定や認定の具体的なメリットを増やしてほしい」（全企業平均：42.0%）が最も多く、「計画策定の手続きの負担軽減を図って欲しい」（同29.8%）、「認定手続の負担軽減を図って欲しい」（同24.8%）が続いており、特に従業員数301人以上の企業においては、半数を超える企業が「計画策定や認定の具体的なメリットを増やしてほしい」（50.1%）と回答している。（図表4-4）

現行の税制優遇制度の利用割合は5%未満にとどまっており（図表4-5）、税制を利用しなかった理由としては、「対象となる建物等を有さない」（46.6%）が最も多く、「制度を知らなかった」（16.9%）が続いている。（図表4-6）

もともと、くるみん認定については、今後もくるみん認定の制度があれば、取得を継続したいと思うかどうか尋ねたところ、「継続したいと思う」が61.1%、「まあ継続したいと思う」が24.8%であり、これらを合計すると85.9%が継続したいという考えを持っていた（図表4-7）。また、最初の認定後、現在まで認定取得を継続している企業は89.3%に上る（図表4-8）。くるみん認定については認定取得を継続又はさらなる認定取得を希望する企業も存在する。

4. まとめ

(1) 次世代法の効果

① マクロ的にみた状況

まず、次世代法施行前後で代表的関連指標（合計特殊出生率、女性の就業率、男女の育児休業取得率、第一子出産後の継続就業状況（正規社員）、制度の規定状況）を比較すると、全体的に改善がみられる。

② 一般事業主行動計画策定の効果

行動計画策定にあたっては、特に育児休業制度、短時間勤務制度等の両立支援制度の導入とともに、所定外労働の削減・年次有給休暇の取得促進の取組が行われているところ、行動計画策定企業は女性正社員の勤続年数が長く、各種両立支援制度を導入している割合が高い。

また、行動計画策定により、策定前と比較して、出産・育児を理由とした退職者の減少、女性従業員の制度利用促進、労働時間や時間制約に対する意識の向上、従業員の制度認知度の向上の効果があつたと評価する割合が高い。

加えて、行動計画の策定回数が増えると両立支援制度の利用促進策に取り組む企業の割合が上昇しており、制度の整備のみならず、利用促進に取り組む比重が高まっている。また、従業員数 101 人以上 300 人以下の企業において、行動計画の策定が義務づけられる平成 23 年度以前においても、従業員数 300 人以下の企業の 24, 276 社（平成 22 年 6 月末時点）が自主的に行動計画を策定し、130 社が認定を取得しており、企業における取組の底上げに寄与した。

このように、次世代法に基づく行動計画の策定は、これを契機とした制度整備の促進や従業員の制度認知度の向上等、社会全体の取組に対する意識の向上という点で効果があつたと考えられる。

なお、所定外労働の削減の取組・年次有給休暇の取得促進については、行動計画策定回数に伴う変化はあまり認められない。

③ くるみん認定取得の効果

くるみん認定の取得にあたっては、認定基準を踏まえ、特に男性の育児休業取得の推進、全社的な所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進の取組が行われているところ、認定取得企業の方が未認定企業に比べ、男性の育児休業取得の推進、出

産・育児を理由とした退職者の減少、女性の勤続年数の伸び、男性・女性従業員の制度利用促進、学生・顧客・社会全般に対するイメージアップに効果があったと評価する割合が高い。

一方、所定外労働の削減、週労働時間 60 時間以上の従業員の割合の減少、年次有給休暇の取得率の向上については、認定の有無による差は顕著にはみられない。

また、認定を受けた企業は、認定を受けていない企業と比較して女性の離職率が 2.7%ポイント低下するという推計結果がある。なお、くるみん認定については、今後もくるみん認定の制度があれば、取得を継続したいと思うかどうか尋ねたところ、85.9%が継続したいという考えを持っていた。

このように、次世代法による行動計画の策定、くるみん認定の取得の取組と育児休業制度や育児休業給付等関連制度の充実が相まって、各種規定の整備や制度の利用が進み、企業の人事担当者や従業員から積極的な評価を得られていると考えられる。

(2) 次世代法の課題

① マクロ的にみた状況

(1) でみたとおり、一定の効果がみられる一方、マクロ的にみても、企業により効果や取組に差があり、制定当時から継続的に取組を進めてきた企業の方が平成 23 年度から策定が義務づけられた企業に比べ、各種効果を認識している割合が高くなっている。特に、平成 23 年度から行動計画の策定が義務づけられた従業員数 101 人以上 300 人以下の企業においては、行動計画策定回数が 1 回の企業がほとんどであり、取組期間が短いことが影響しているとみられる。

また、行動計画・くるみん認定の効果として、女性の勤続年数が伸びたという評価や、くるみん認定企業の方が女性の離職率が低下しているという分析結果もあわせると、女性正社員の継続就業率の向上に寄与したと考えられる一方、非正規労働者の継続就業率は若干改善したものの、なお正規労働者よりも低い状況にある。

さらに、男性の育児休業取得については、くるみん認定基準の絶対基準とされていることから、認定を取得している企業における取組はある程度進んできているものの、男性の育児休業取得率は未だに低い状況にある。

加えて、働き方全般にかかわる項目である所定外労働の削減や年次有給休暇取得率の向上については、多くの企業が行動計画に盛り込んでいるにもかかわらず、先行企業も含めデータ上あまり変化は認められず、男女ともに必要なワーク・ライフ・バランスの実現についてはあまり成果がみられない。

マクロ的にみても依然としてこれらの課題が存在し、引き続きこうした課題の解消に向けた取組を行っていく必要がある。

② 次世代法に係る状況等

次に、次世代法の制度面からみた課題について整理する。

イ 共通事項

複数回くるみん認定の取得を目指す場合には、それまでに策定した行動計画の内容を上回る行動計画の策定が必要となっているため、継続的に取組を進めてきた企業では新たな取組として何を行動計画に盛り込むべきか苦慮しているような場合もある一方、平成 23 年度から行動計画の策定が義務づけられた中小企業等において各種効果が認識されている割合が低いなど、継続的に取り組んでいる企業と取組を始めてからの期間が短い企業との間に、効果や取組の差が生じている。

また、企業における非正規社員についての取組内容が行動計画上明らかでない。

所定外労働の削減や年次有給休暇取得率の向上については、くるみん認定基準においても相対基準とされていることから、絶対基準に比べ、数値目標を盛り込んでいる割合が低く、効果にあまり結びついていない可能性がある。

また、くるみん認定について、学生や顧客・社会全般に対するイメージアップにつながったと、効果を認識している企業がある一方で、認定の認知度が十分でなく、採用活動等の企業PRに活かすことができないという企業もある。また、自治体独自の認定の方が入札制度に絡めていること等により、認知度が高い場合があり、国の制度について取得のインセンティブを高めてほしいという要望がある。

さらに、現行制度は、企業が継続的に行動計画を策定し、くるみん認定を取得するためのインセンティブの仕組みが弱く、段階的に評価する仕組みや、税制優遇などの具体的なメリットを求める声もある。

このほか、行動計画の策定及び認定取得の手續に負担感がある、認定取得に向けた必要書類を予め認識しておらず、申請に手間取る場合がある、また、求められるデータが通常では取っていないものであるため、手間がかかるとの指摘もある。

ロ 継続的に取組を進めてきた企業からの問題意識

次世代育成支援の取組や実態は様々であるところ、企業間の取組、実施状況の差が大きいことを踏まえる必要があると考えられる。

先行して取組を実施している企業においては、新たな取組として何を行動計画に

盛り込むべきか苦慮している場合があり、これに伴う負担感を感じている企業もある。

また、次世代育成支援の取組や実態は様々であり、くるみん取得企業の間を取組・実施状況の差が大きいにもかかわらず、表彰制度の対象となるなど取組が進み、成果が現れている企業でも、それ以外の企業と全く同じ表示でしかなく、段階的に評価する仕組みが必要との意見がみられている。

さらに、両立支援に先行して取り組んでいる企業の中には、制度の拡充、制度利用促進、出産・育児を理由とした離職の防止から、2人目、3人目の子どもをもってもキャリアにマイナスにならず活躍できる職場環境が重要として、女性のキャリアアップ・活躍促進などを新たな課題として取り組んでいる企業がある。

ハ その他の企業からの問題意識

一方、行動計画の策定が義務づけられてからの期間が短い中小企業等については、取組を始めてからの期間が短いことから、取組に伴う効果の認識度合いに差が生じているところもある。また、中小企業等においては、労働者数が少ないため、そもそも育児休業制度の対象となる男性がおらず、くるみん認定取得のネックになっている場合もあるという指摘もあることに留意が必要である。

このほか、地域貢献活動、インターン受け入れ等の社会貢献活動や、若年者雇用のための雇用環境の整備等、両立支援制度の対象世代がない企業が次世代法に取り組むことの意義が十分に位置づけられていないという指摘もあった。また、行動計画策定にあたり、自社の現状や従業員のニーズ把握に取り組んでいる企業の割合が低く、社内状況を把握している企業はそれほど多くないのではないかと指摘もあった。

(3) 今後について

これまでみてきたとおり、次世代法並びに次世代法に基づく行動計画及びくるみん認定については、社会レベルでも、個々の企業レベルでも一定の効果があったと言える一方、新たな課題が見られる。本報告書で整理した効果と課題について、次世代法の今後のあり方を検討する際の検討材料とすることを期待する。