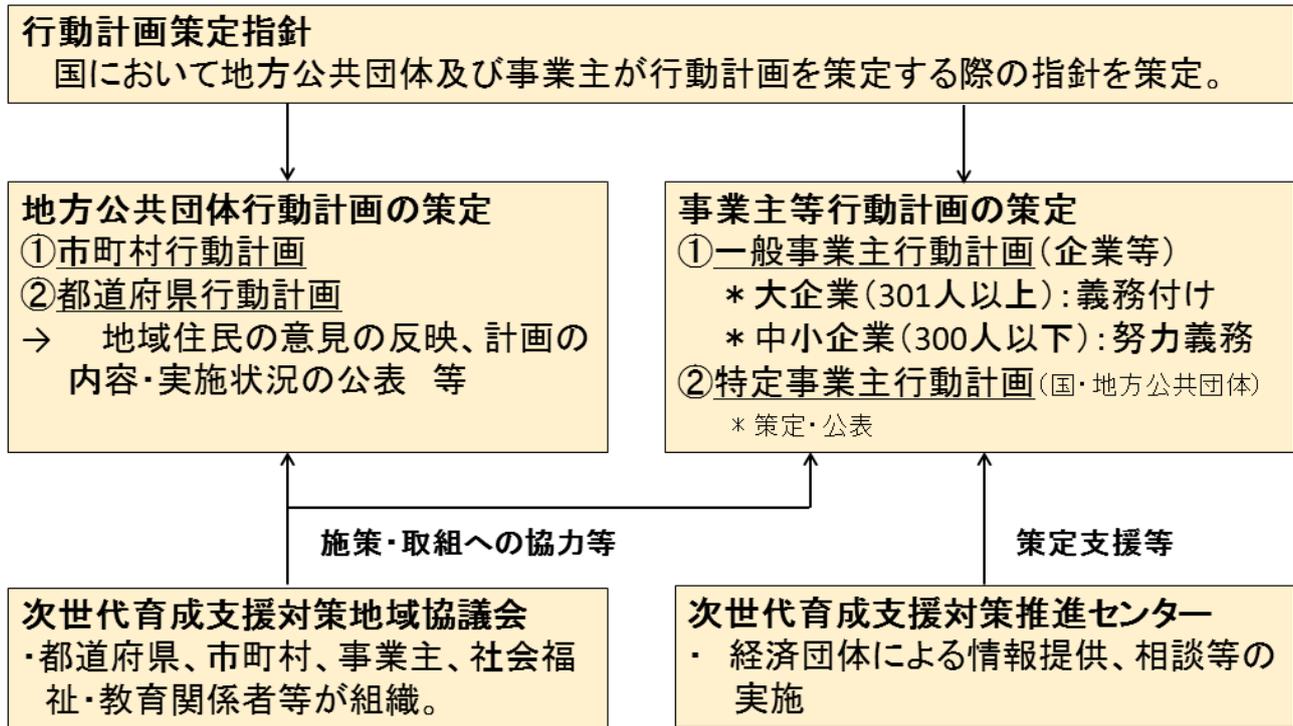


参考資料集

1 次世代育成支援対策推進法関連参考資料

- 次世代育成支援対策推進法の趣旨
- 次世代法の概要
- 一般事業主行動計画策定、実施、くるみんマーク認定の流れ
- くるみん認定基準について
- 行動計画策定指針(一般事業主行動計画部分)
- くるみん税制の概要

次世代育成支援対策推進法の趣旨 ＜平成17年度から10年間の時限立法＞



次世代法の概要①

(一般事業者行動計画の策定とくるみマークの認定)

○ 次世代法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的としており、平成17年度に施行され、平成26年度までの時限立法となっている。

○ 地方公共団体及び事業者に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ(301人以上規模企業は平成17年4月から、101人以上規模企業は平成23年4月から)。

○ 以下の一定の基準を満たす企業を厚生労働大臣が認定。(くるみマークの認定)

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置を講ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。



従業員が300人以下の一般事業者の特例

- ・計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たす。
 - 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。
- ・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。

○ 平成21年に以下の点を改正。

- ・行動計画の策定義務を101人以上規模企業まで拡大(平成23年4月施行)
- ・行動計画の公表、従業員への周知を義務づけ(平成21年4月施行)

次世代法の概要②

(平成21年一部改正内容)

1 次世代育成支援対策推進法の一部改正① (一般事業主による取組の促進)

(1) 一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象の拡大 (平成23年4月施行)

- 中小事業主のうち一定規模以上(100人超)の事業主について、行動計画を策定・届け出なければならないものとする。

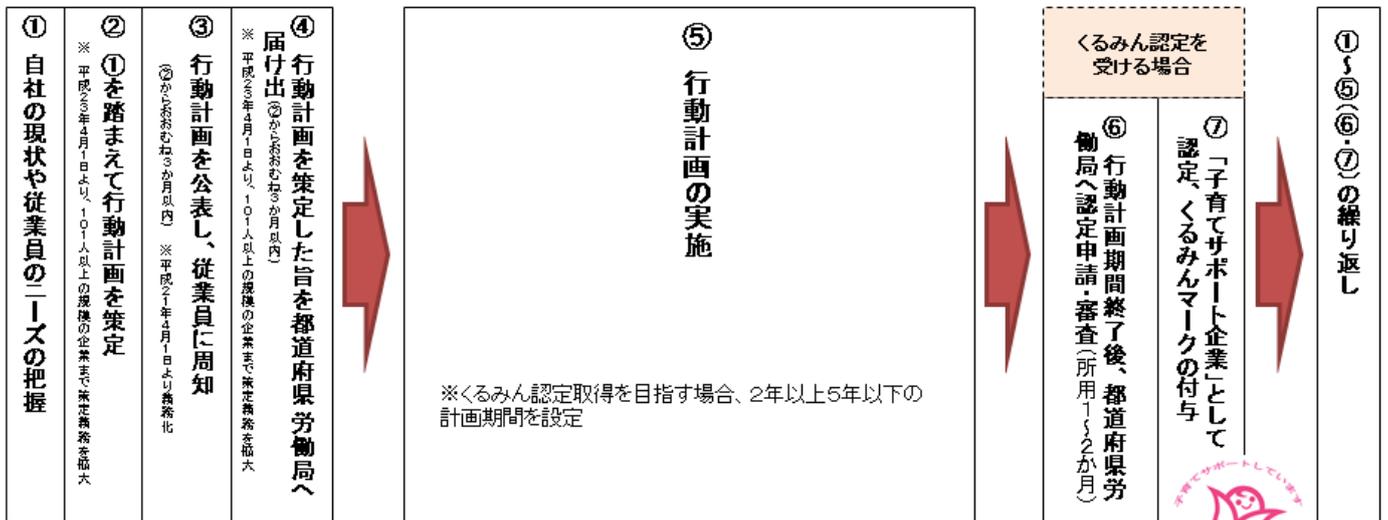
(2) 一般事業主行動計画の公表・周知 (平成21年4月施行)

- 行動計画の策定・届出義務のある事業主について、行動計画の公表及び従業員への周知を義務づけるとともに、行動計画の策定・届出が努力義務の事業主についても、同様の努力義務を設ける。

2 次世代育成支援対策推進法の一部改正② (特定事業主による取組の促進)

- 特定事業主行動計画(国、地方公共団体の長等が所属職員のために策定する次世代育成支援対策に関する計画)について、職員への周知を義務付けるとともに、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する。(平成21年4月施行)

一般事業主行動計画策定、実施、くるみんマーク認定の流れ



行動計画とは

企業が、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画。

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。
- *3. 策定した行動計画を実施し、それ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、適切に公表および労働者への周知をしたこと。
- *5. 計画期間内において、男性の育児休業取得者が1人以上いること(従業員数が300人以下の一般事業主の特例あり)。
- *6. 計画期間内において、女性の育児休業等取得率が70%以上であること(従業員数が300人以下の一般事業主の特例あり)。
- *7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置を講ずる制度」を講じていること。
- *8. 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得の促進その他の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講じていること。
- *9. 法及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。

くるみん認定基準について

- 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一般事業主行動計画を策定したこと。
- 2 行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- 3 策定した行動計画を実施し、それ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、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。
【平成21年改正により追加】

- 5 計画期間内において、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。

従業員が300人以下の一般事業主の特例

【平成17年制定当初】

当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがいれば中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがいれば足りること



【平成21年改正後(現行)】

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなくても、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- 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。

- 6 計画期間内において、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。

従業員が300人以下の一般事業主の特例

・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。

- 7 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置を講ずる措置」を講じていること。
- 8 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得の促進その他の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を講じていること。
- 9 法及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。

行動計画策定指針(一般事業主行動計画部分)

(平成21年3月23日国家公安委員会・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)

策定に関する基本的な事項

1. 計画策定に当たっての基本的な視点
①労働者の仕事と生活の調和の視点、②労働者の仕事と子育ての両立の視点、③企業全体での取組等の視点、④企業の実情を踏まえた取組の視点、⑤社会全体による支援の視点 等
2. 計画期間 おおむね2年間から5年間の範囲。
3. 達成しようとする目標 制度の利用状況や制度の導入について、企業の実情に応じて達成状況を客観的に判断できる目標を設定。
4. その他
計画策定に当たっては、推進体制の整備、労働者の意見の反映、計画の公表及び周知等が重要。また、次世代育成支援対策推進法の基準に適合する一般事業主の認定を申請することを念頭に置き、計画策定・実施を行うことが望ましい。

内容に関する事項

1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
 - 妊娠中及び出産後における配慮
 - 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
 - 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
 - 男性の育児休業取得の促進、育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
 - 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
 - 事業所内託児施設の設置及び運営
 - 子どもの看護のための休暇の措置の実施
 - 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等
2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
 - ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
 - 年次有給休暇の取得の促進
 - 短時間正社員制度の導入・定着
 - 在宅勤務等の導入
 - 職場優先の意識や固定的な役割分担意識の是正のための意識啓発 等
3. 地域における子育て支援等
 - 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
 - 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
 - 子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができ「子ども参観日」の実施
 - 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
 - インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 等

※ 上記の「内容に関する事項」を踏まえ、各企業の実情に応じた行動計画を策定。

くるみん税制 (平成23年6月30日創設)

1 税制優遇制度の概要

- ◆ 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主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**が可能。

2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- ◆ 青色申告書を提出する事業主が、**平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内**に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の**認定を受けた場合**に対象となる。
 - ※ 個人事業主の方の場合は平成24年1月1日から平成26年12月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となる。
 - ※ 過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となる。
 - ※ 当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となる。

3 適用対象

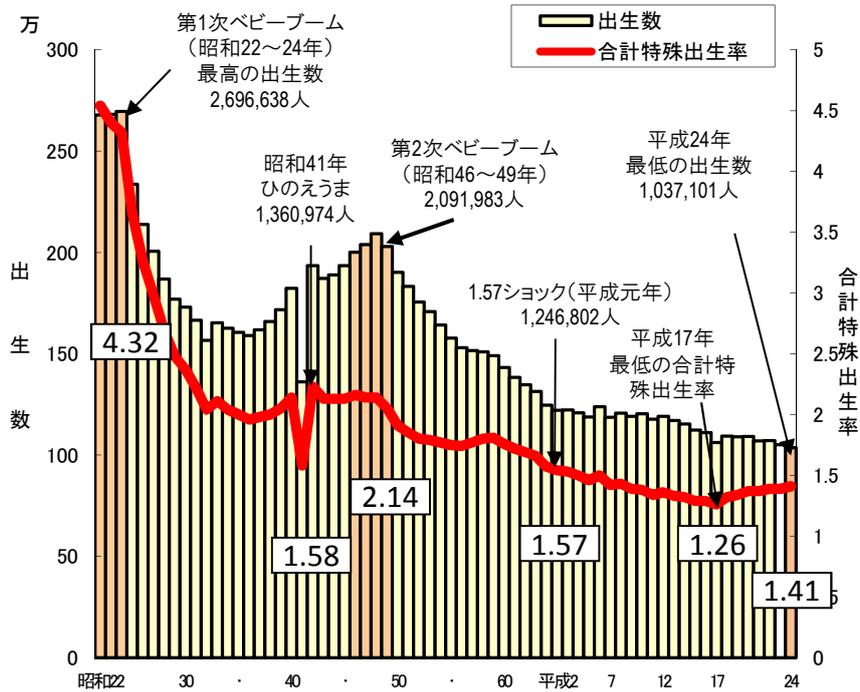
- ◆ 次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物及び付属施設（以下「建物等」）
かつ
 - ◆ 認定に係る行動計画の計画期間開始の日から、認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの間において取得をしたものでその建設の後、事業のために使用されていないもの、またはその当該期間内に新築・増改築をした建物等
 - ※ 所有権が移転しないリース取引により取得したものを除く。
 - ※ 増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限る。
 - ※ 「建物及びその付属施設」の例
 - ・事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
 - ・電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備



2 報告書関連データ

- 図表1-1 少子化の進行と人口減少社会の到来
- 図表1-2 女性の労働力率の変化
- 図表1-3 育児休業取得率の推移
- 図表1-4 女性の継続就業率
- 図表1-5 第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況(第1子出生年別・終業形態別)
- 図表2-1-1 一般事業主行動計画に盛り込んだ制度
- 図表2-1-2 一般事業主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
- 図表2-1-3 計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと
- 図表2-2-1 一般事業主行動計画の届出数と認定企業数の推移
- 図表2-2-2 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 計画を策定・推進したことによる効果(企業人事担当者)
- 図表2-2-3 一般事業主行動計画の提出回数
- 図表2-2-4 一般事業主行動計画の策定と両立支援制度の導入状況
- 図表2-2-5 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取組
- 図表2-2-6 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと
- 図表2-2-7 行動計画策定有無別の女性の勤続年数
- 図表2-2-8 一般事業主行動計画をきっかけに新設又は拡充した両立支援制度
- 図表2-2-9 行動計画を策定・推進したことによる効果(企業人事担当者)
- 図表2-2-10 行動計画策定をきっかけに新設又は拡充した両立支援策別 一般従業員(女性・子どもあり)の評価
- 図表2-2-11 従業員数301人以上の企業における、行動計画策定回数による効果(企業人事担当者)
- 図表3-1-1 認定を取得するために行った取組や工夫点
- 図表3-1-2 一般事業主行動計画の策定・くるみん認定取得と両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策
- 図表3-1-3 認定の有無別 次世代育成支援を推進するために取り組んでいること
- 図表3-1-4 認定の有無別 現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取組
- 図表3-2-1 認定取得予定有無別 一般事業主行動計画を実行したことによる評価(企業人事担当者)
- 図表3-2-2 行動計画の策定・認定の有無別 男性の育児休業取得者数
- 図表3-2-3 行動計画の策定回数・認定の有無別 一般従業員(女性・子どもあり)の評価
- 図表3-2-4 行動計画の策定・認定の有無別 一般従業員(女性・子どもあり)の両立支援制度の利用経験
- 図表3-2-5 行動計画の策定・認定の有無別 一般従業員(女性・子どもあり)の企業の両立支援の取組に対する評価
- 図表3-2-6 認定の有無別 次世代法の効果(企業人事担当者)
- 図表3-2-7 行動計画の積極的な実行とくるみん認定取得の女性の離職率への効果
- 図表4-1 行動計画別 行動計画に盛り込んだ数値目標
- 図表4-2 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 計画を策定・推進する過程での課題や苦勞
- 図表4-3 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 くるみん認定を受けたことがない理由
- 図表4-4 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 行動計画策定や認定に関わる課題、要望
- 図表4-5 税制優遇制度の利用の有無
- 図表4-6 税制優遇制度を受けていない理由
- 図表4-7 認定取得継続意向の有無
- 図表4-8 認定取得の継続の有無

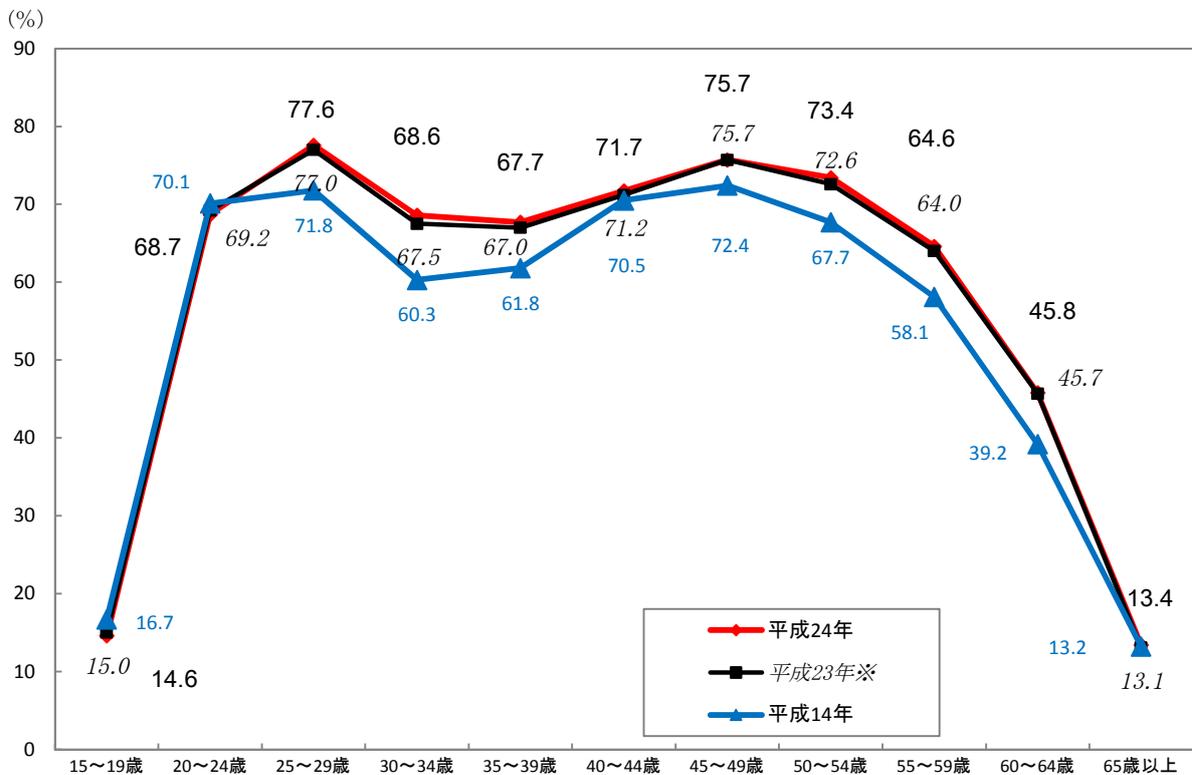
図表1-1 少子化の進行と人口減少社会の到来



注1: 出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値

資料: 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」

図表1-2 女性の労働力率の変化

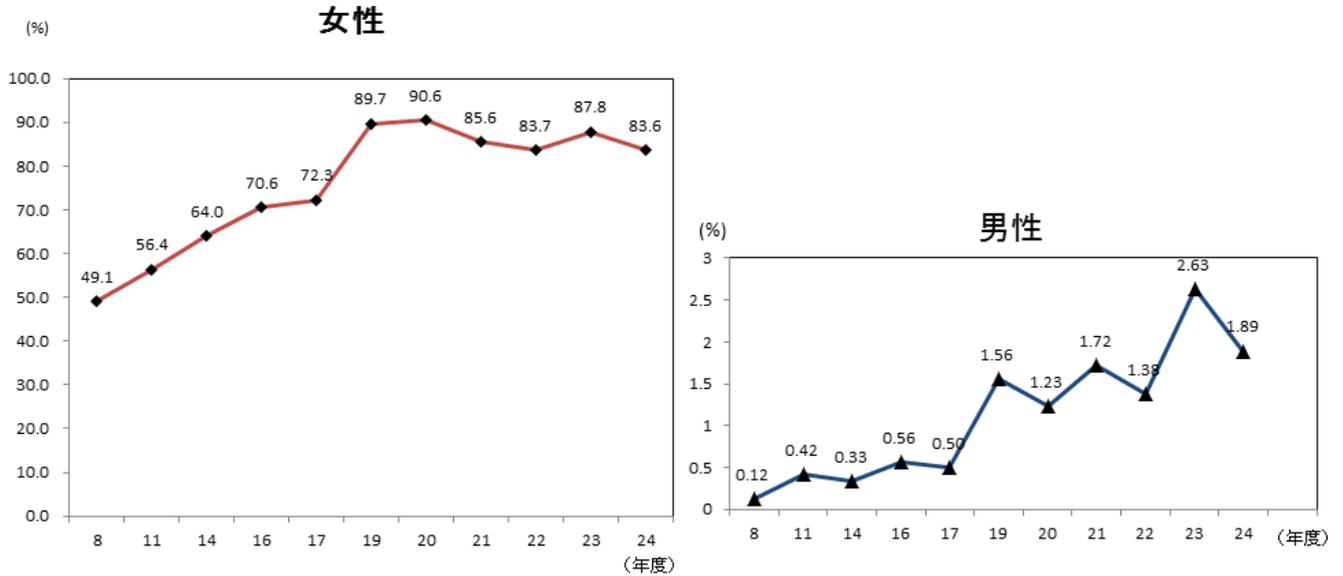


資料出所: 総務省「労働力調査」

注)平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値

図表1-3 育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は女性は8割を上回っている一方、男性は1.89%と低い水準で推移している。

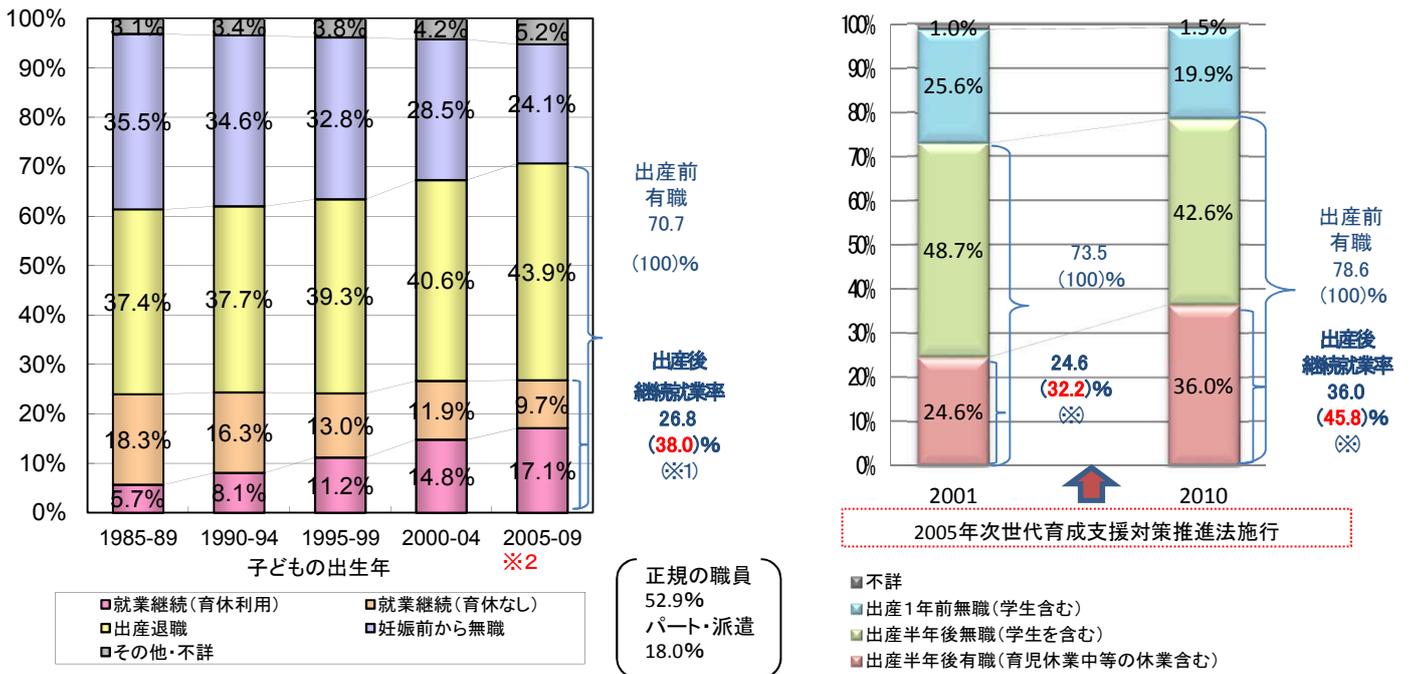


育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※) 平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。
 (注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表1-4 女性の継続就業率



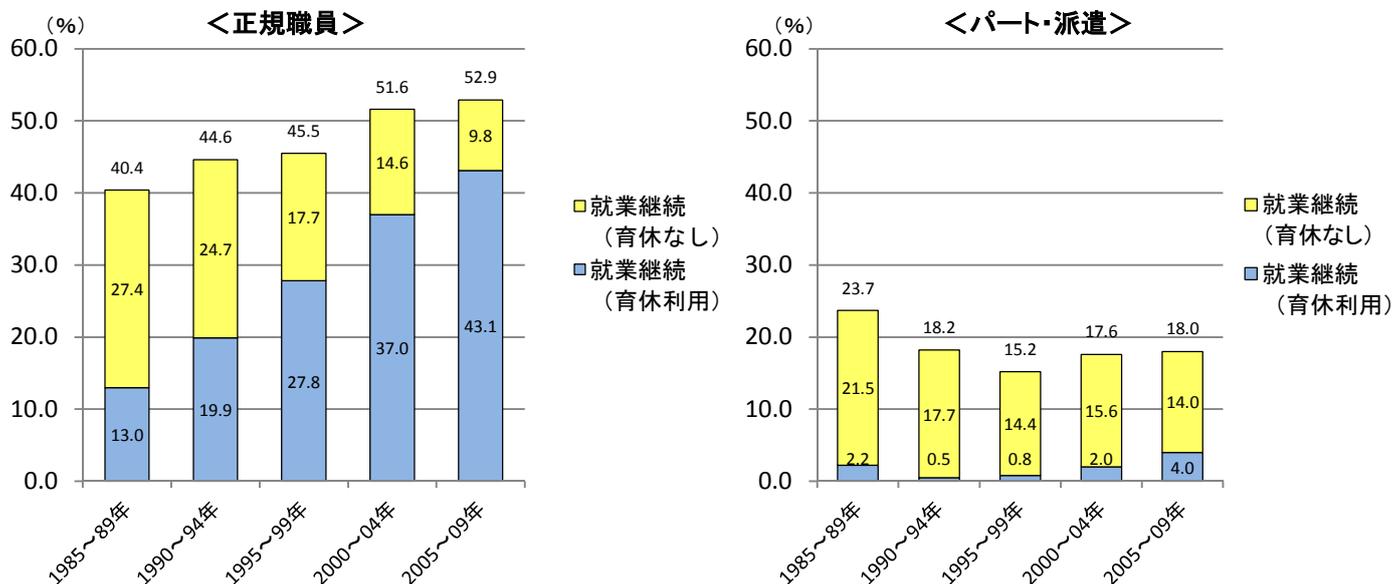
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」
 (※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(資料出所) 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

※2 2005年次世代育成支援対策推進法施行

図表1-5 第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況(第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○第一子出産前後の妻の継続就業率について、正規職員は上昇。パート・派遣は1990年代以降20%を下回っている。

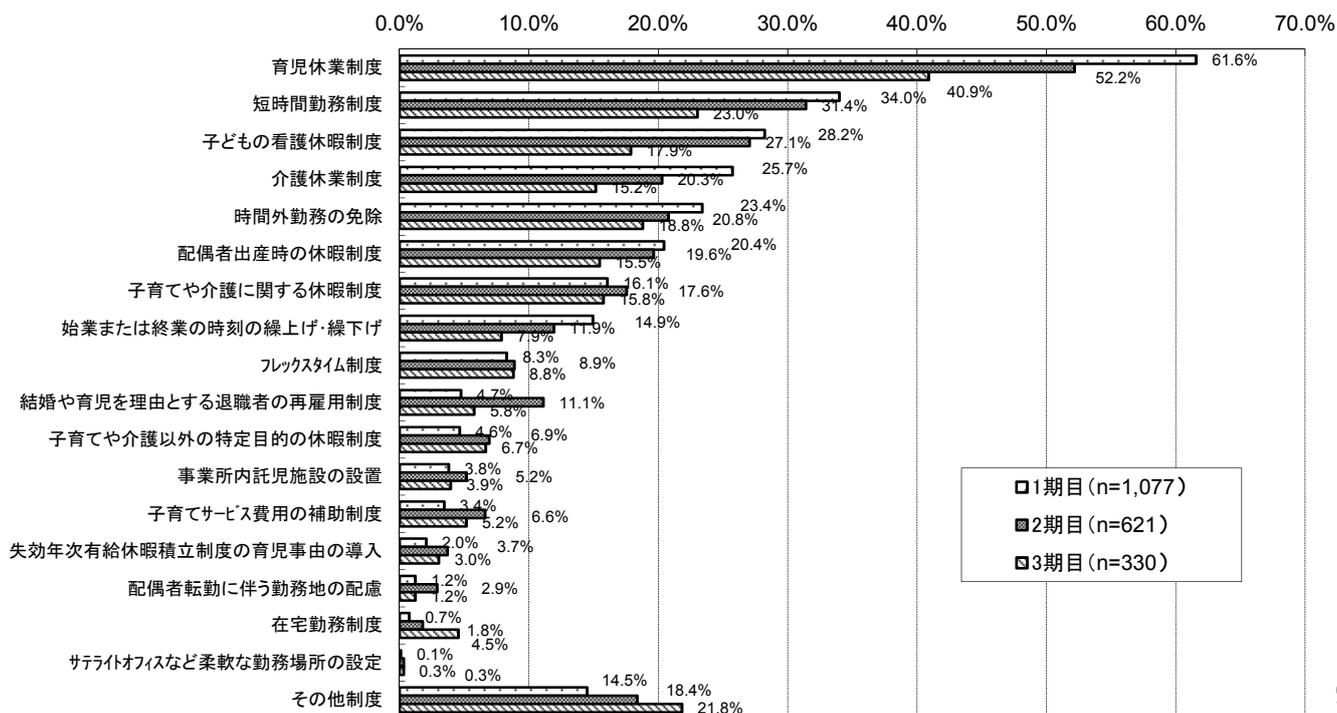


資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)
 (注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。
 2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。
 3) 出産前後の就業経歴
 就業継続(育休利用)→妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業
 就業継続(育休なし)→妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

図表2-1-1 一般事業主行動計画に盛り込んだ制度:複数回答

第1回・第2回資料

○ 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

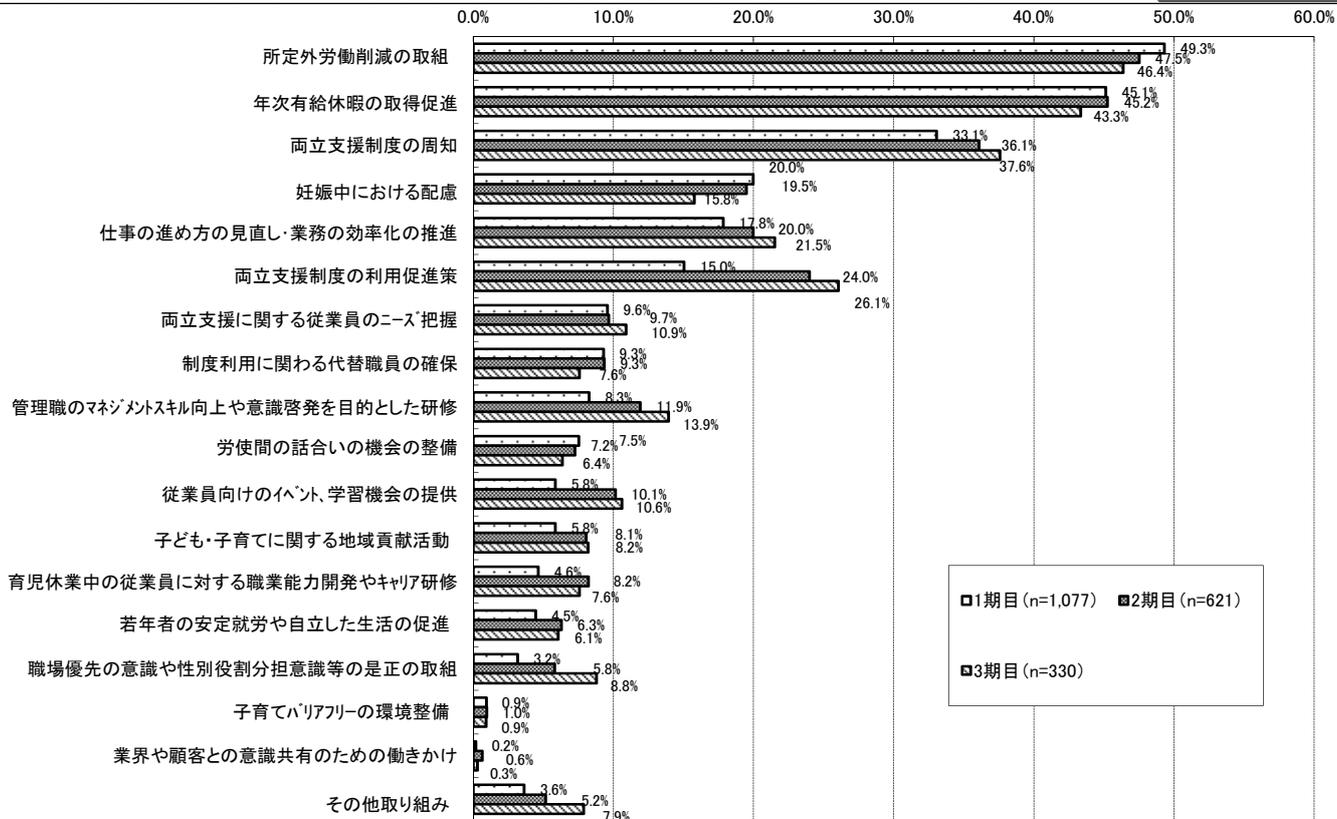


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

図表2-1-2 一般事業主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:複数回答

- 環境整備としては、「所定外労働削減の取組」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

第1回・第2回資料

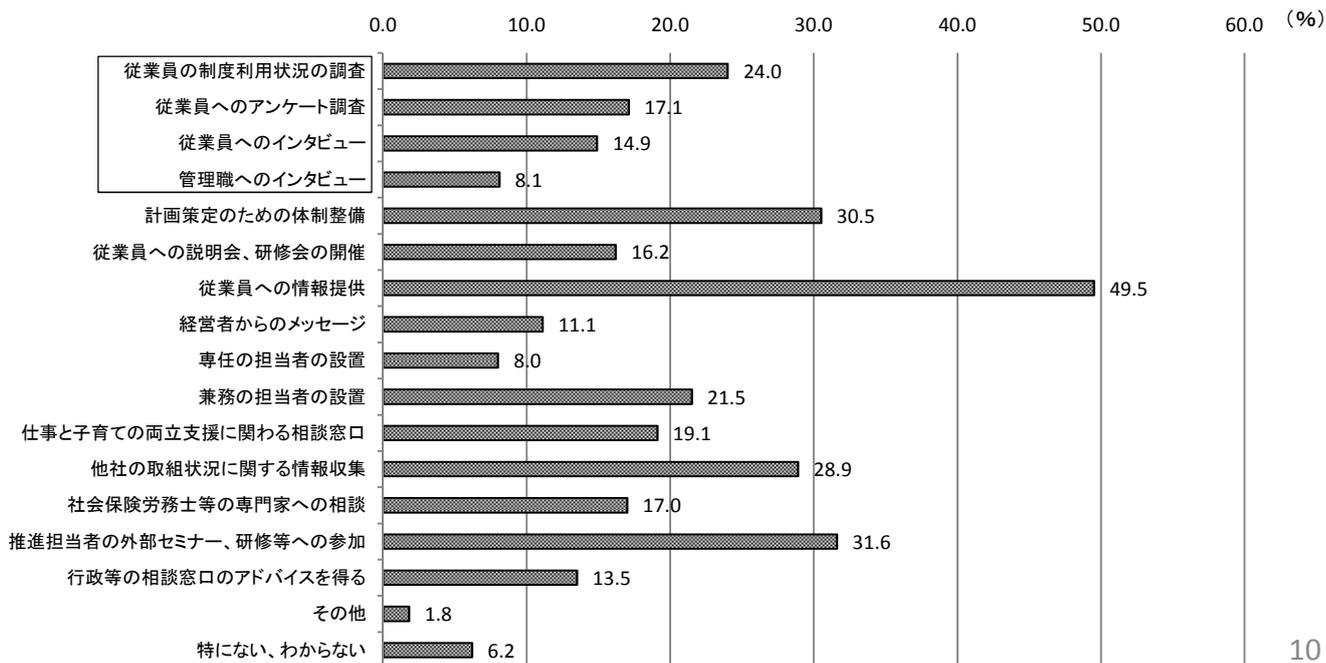


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

第1回・第2回資料

図表2-1-3 計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと:複数回答(n=1,077)

- 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

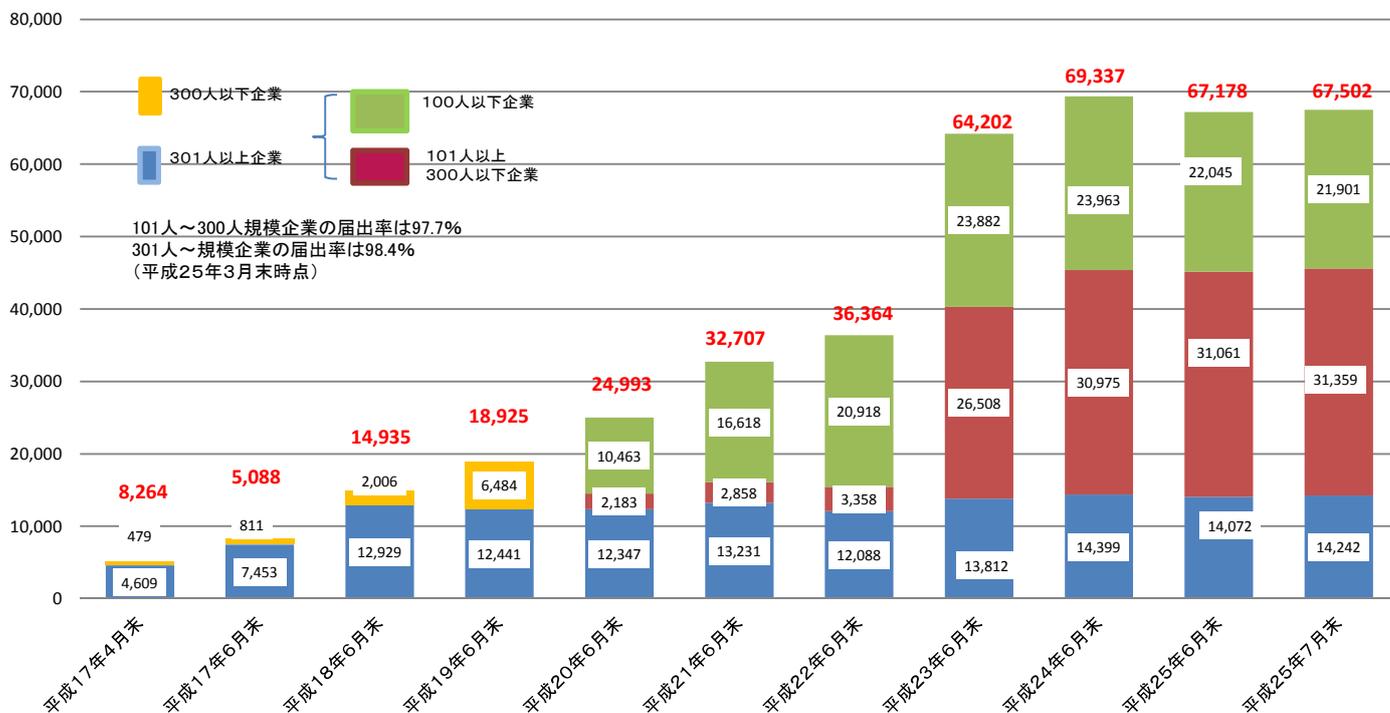


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

図表2-2-1 一般事業主行動計画の届出数と認定企業数の推移

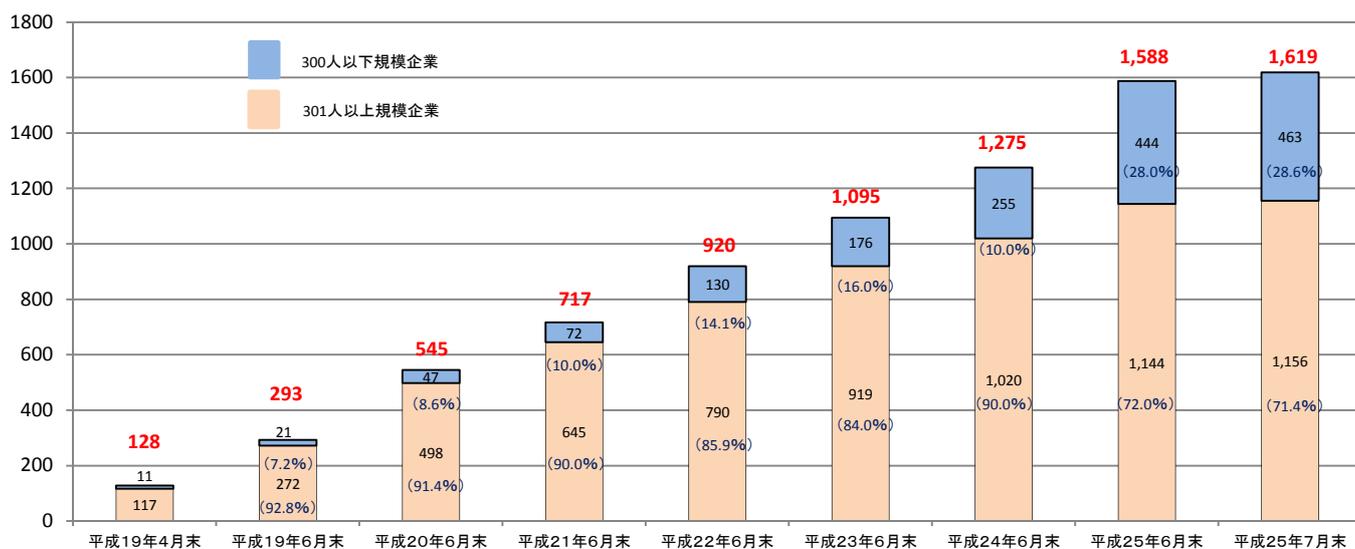
○ 行動計画が義務づけられていない企業においても、自主的に行動計画を策定している

＜一般事業主行動計画の届出数の推移＞



※ 平成23年4月1日 101人以上300人以下企業 ■ の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化

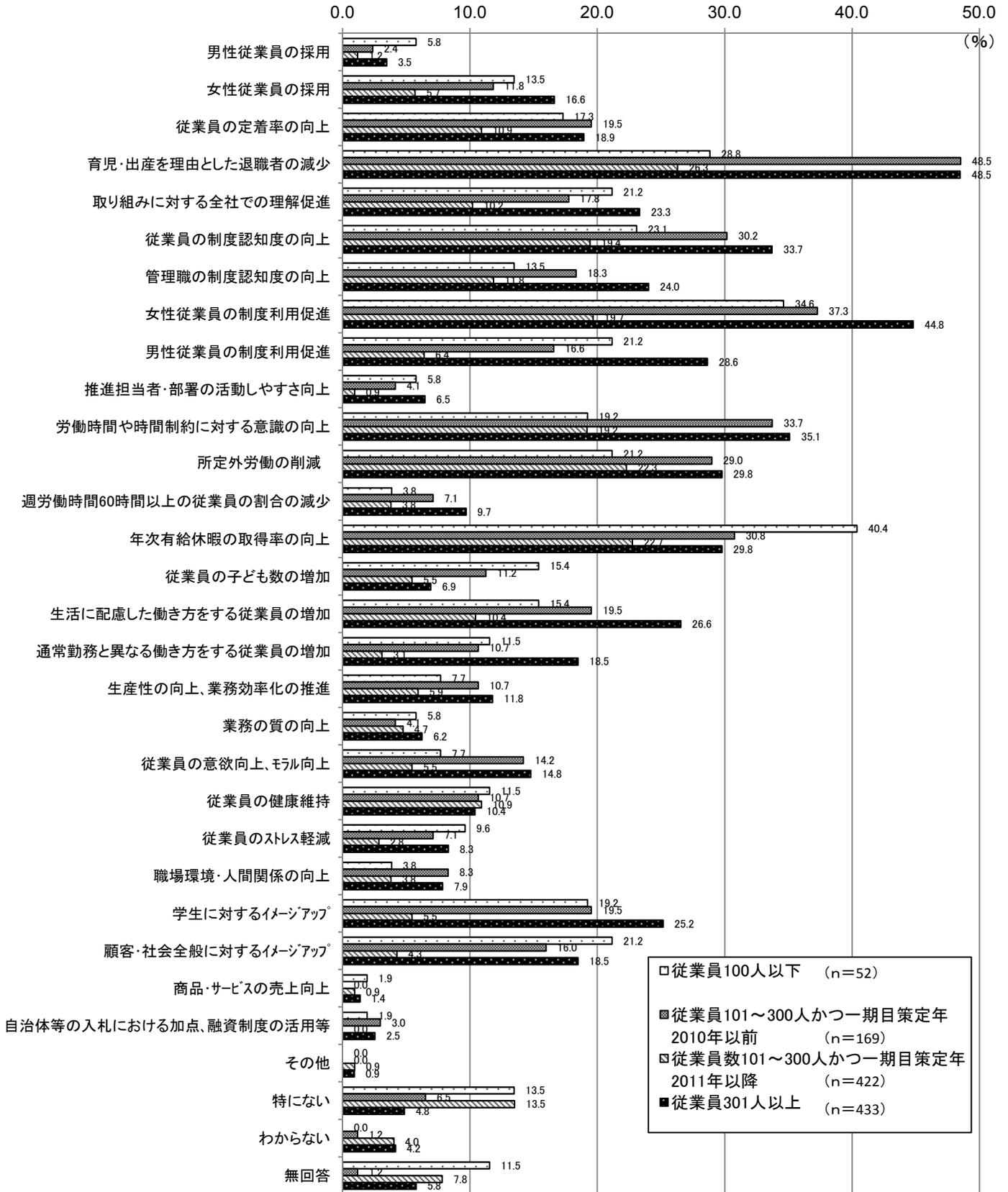
＜認定企業数の推移＞



(資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局・職業家庭両立課調べ

図表2-2-2 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画を策定・推進したことによる効果(企業人事担当者):複数回答

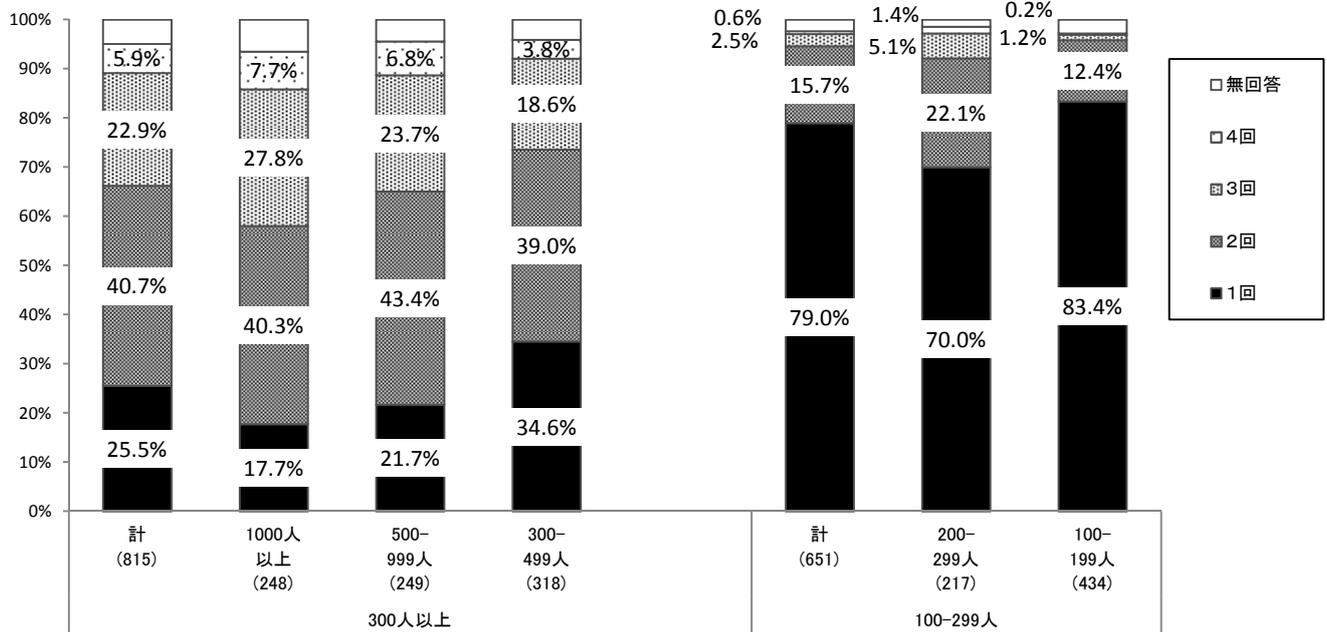
○ 継続的に取組を進めている企業において、より効果が認められる



図表2-2-3 一般事業主行動計画の提出回数

第1回資料

○ 従業員数300人以上の企業では複数回提出している企業が多い一方、従業員数100人以上299人以下の企業においては、大半の企業が1回のみ提出となっている



(資料出所)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)

図表2-2-4 一般事業主行動計画の策定と両立支援制度の導入状況:複数回答

第1回資料

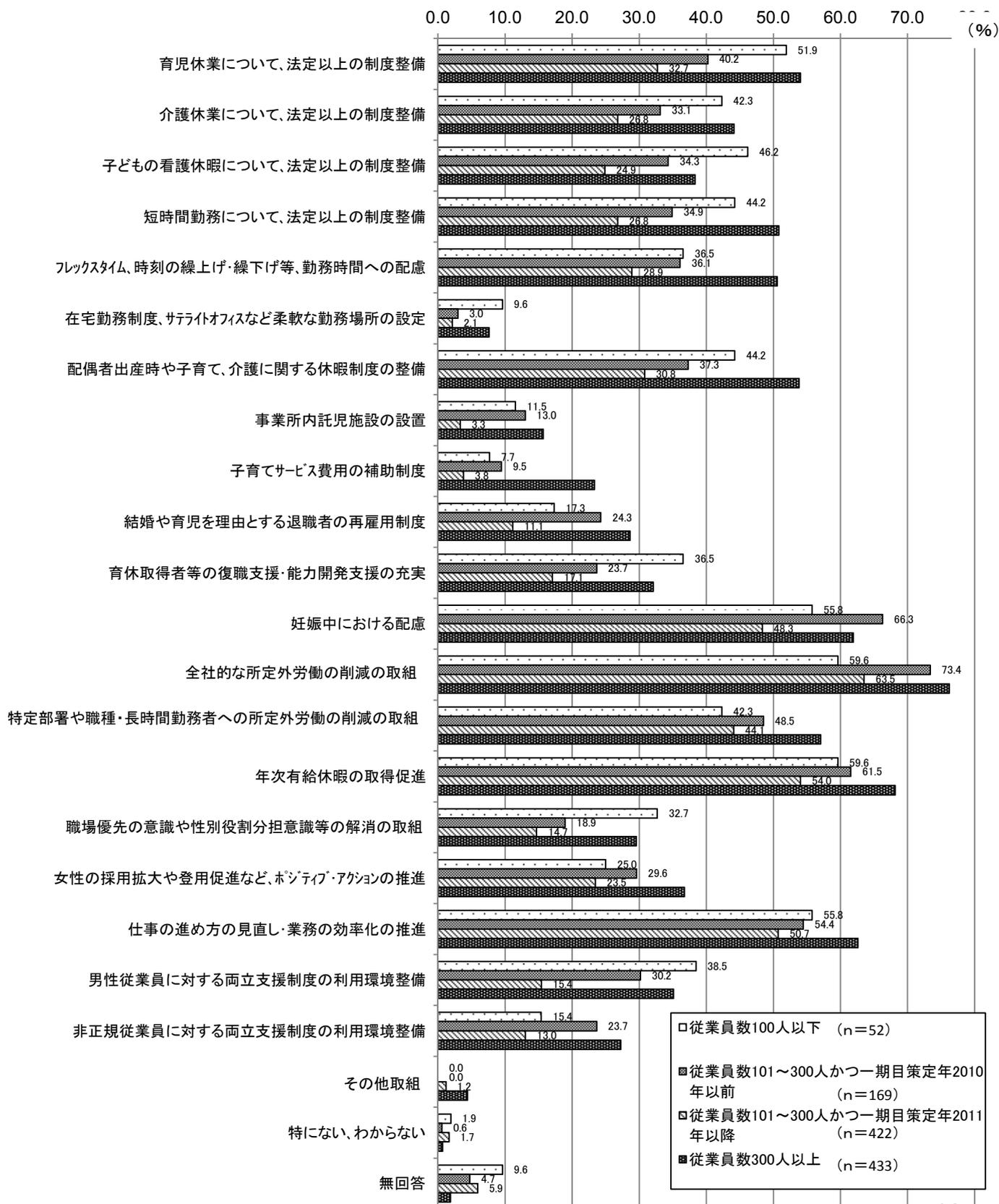
○ 行動計画を策定している企業の方が、策定していない企業に比べ両立支援制度を導入

	300人以上				100-299人	
	計	行動計画策定		行動計画未策定	行動計画策定	行動計画未策定
		くるみん認定	くるみん非認定			
育児休業制度	97.5%	98.1%	97.6%	93.7%	97.2%	91.2%
介護休業制度	97.3%	98.1%	97.4%	82.8%	92.5%	76.0%
育児のための短時間勤務制度	93.6%	97.2%	93.0%	83.3%	86.6%	71.7%
子の看護休暇制度	91.0%	96.3%	90.7%	65.2%	80.0%	51.6%
介護のための短時間勤務制度	87.0%	86.9%	87.1%	67.9%	80.6%	64.0%
所定外労働(残業)を免除する制度	81.1%	93.5%	79.3%	59.7%	70.2%	47.3%
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	77.7%	89.7%	76.0%	54.3%	69.7%	49.5%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	64.0%	68.2%	63.3%	48.9%	57.0%	40.3%
フレックスタイム制度	30.8%	39.3%	29.7%	22.2%	21.7%	23.3%
転勤免除(地域限定社員制度など)	15.1%	27.1%	13.5%	14.9%	6.5%	8.8%
職場復帰支援策	15.0%	32.7%	12.3%	7.7%	11.4%	7.4%
子育てサービス費用の援助措置など	12.4%	25.2%	10.6%	6.3%	3.1%	2.8%
事業所内託児施設の運営	6.5%	9.3%	6.2%	3.2%	1.2%	1.8%
在宅勤務制度	3.9%	12.1%	2.7%	2.7%	1.7%	4.2%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

(資料出所)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)

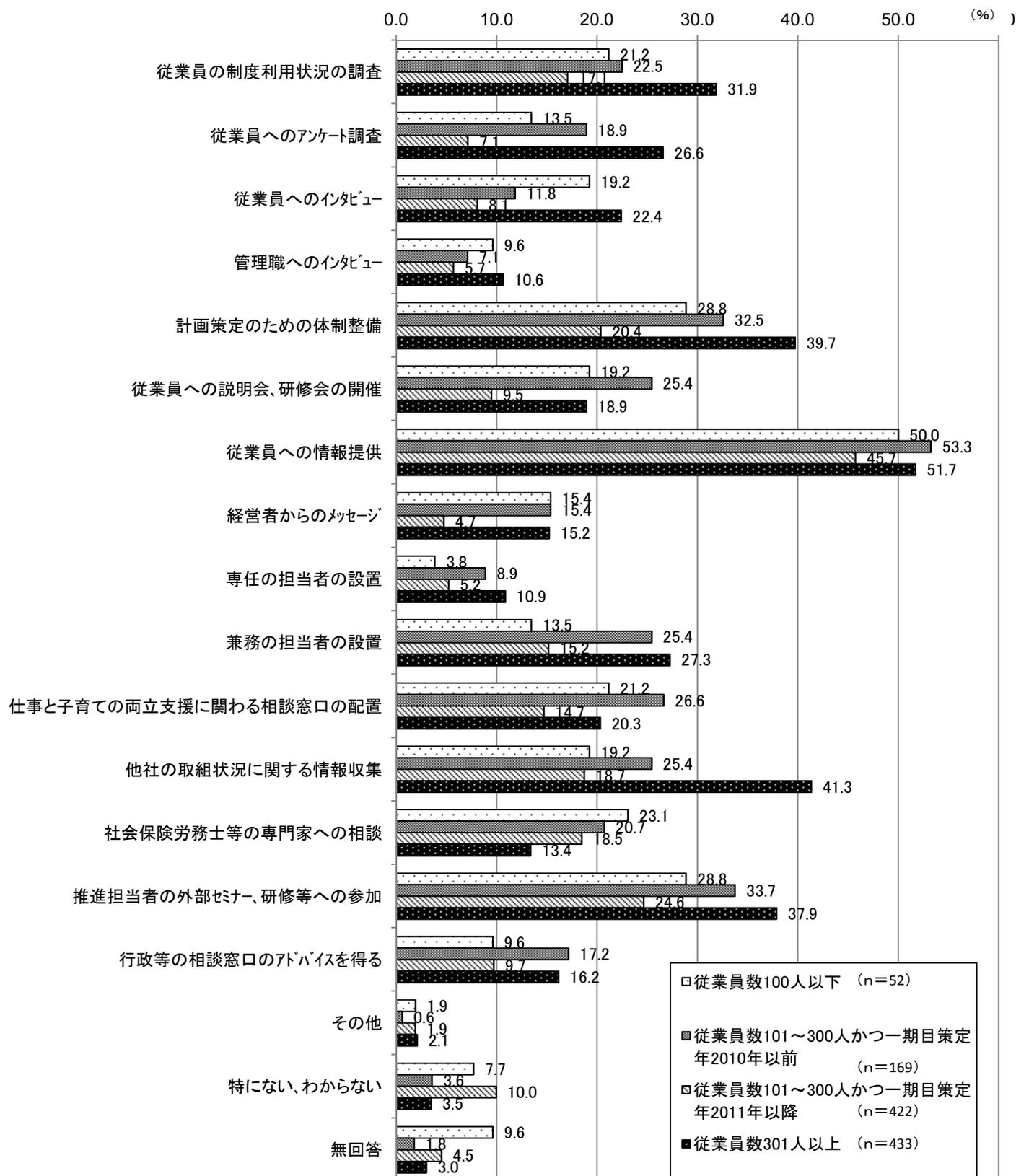
図表2-2-5 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取組:複数回答

○ 継続的に取組を進めている企業において、より効果が認められる



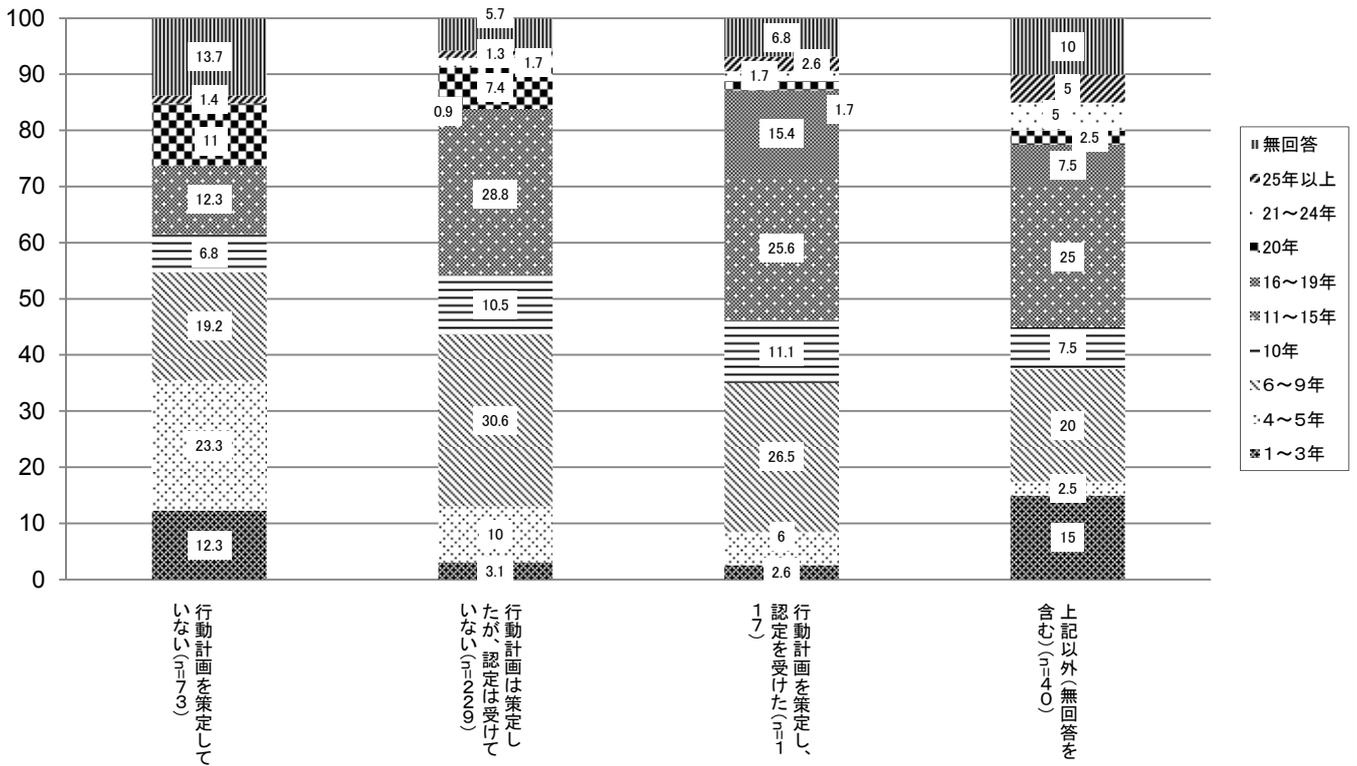
図表2-2-6 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別
計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと:複数回答

○ 継続的に取組を進めている企業において、より効果が認められる



図表2-2-7 行動計画策定有無別の女性の勤続年数

○ 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割を下回る



(資料出所) 子ども未来財団(佐藤博樹・朝井友紀子)『企業の次世代育成支援に関する調査報告書』(2011年3月)

図表2-2-8 一般事業主行動計画をきっかけに新設又は拡充した両立支援制度:複数回答

○ 行動計画策定をきっかけに、概ね3割の企業が育児休業制度等を新設又は拡充

	300人以上				100-299人		
	計	1000人以上	500-999人	300-499人	計	200-299人	100-199人
育児休業制度	38.2%	44.0%	34.1%	36.8%	35.2%	35.9%	34.8%
短時間勤務制度	37.9%	46.8%	36.1%	32.4%	25.5%	26.3%	25.1%
その他	16.4%	20.2%	17.3%	12.9%	11.8%	11.5%	12.0%
特になし	37.9%	29.0%	40.2%	43.1%	46.4%	49.8%	44.7%
無回答	4.9%	4.8%	5.2%	4.7%	4.0%	3.2%	4.4%
合計	(815)	(248)	(249)	(318)	(651)	(217)	(434)

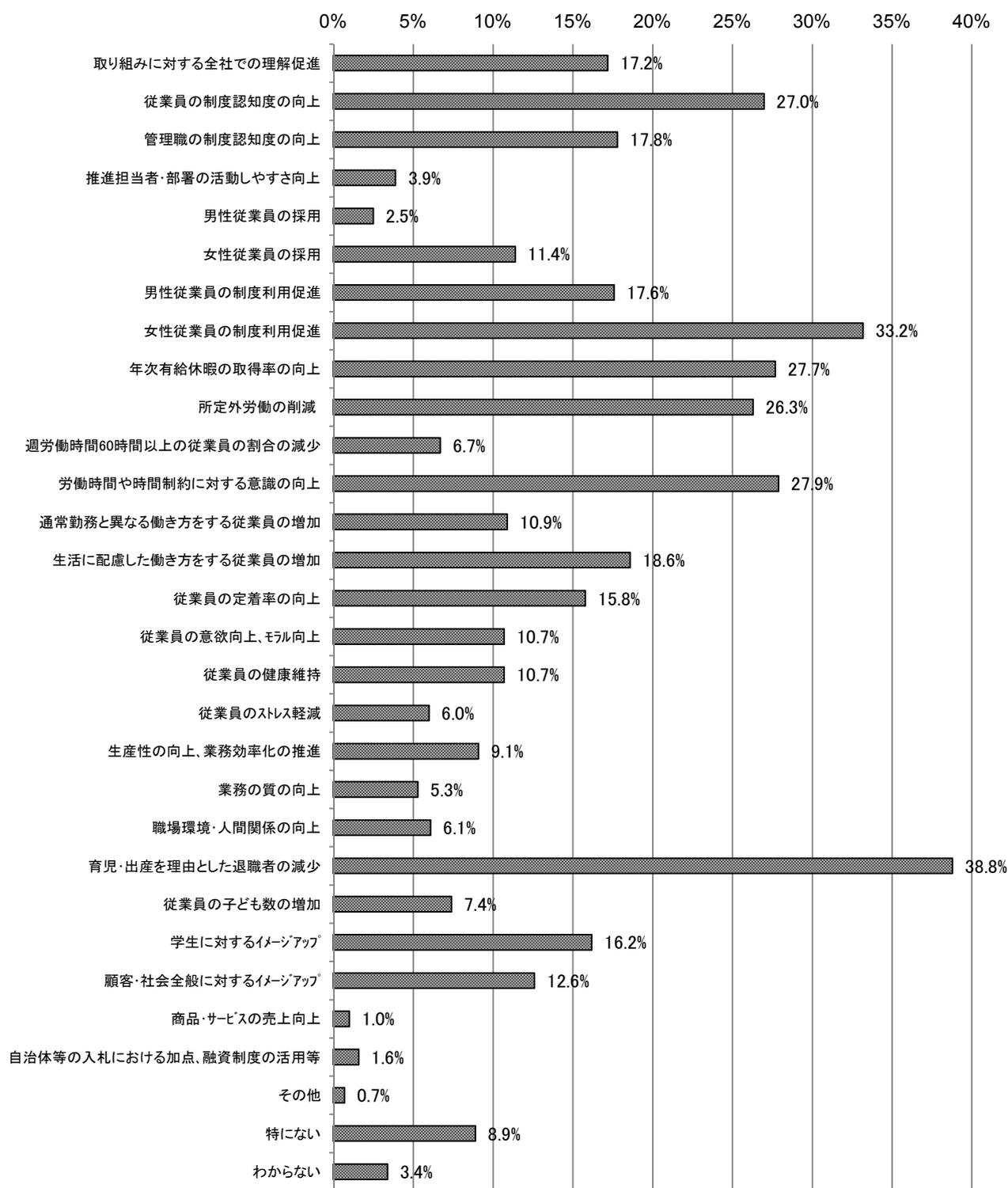
※ 自由記述の中の主なもの
 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得促進、子どもの看護休暇の拡充等、育児休業中の職業能力開発向上のための情報提供・復帰プログラムの整備、ノー残業デーの実施・推進、年次有給休暇(計画休暇)の取得の促進、所定外労働の削減 等

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)

図表2-2-9 行動計画を策定・推進したことによる効果(企業人事担当者):複数回答(n=1,077)

○「出産・育児を理由とした退職者の減少」等を行動計画策定の効果にあげる企業人事担当者の割合が高い

第1回資料



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

図表2-2-10 行動計画策定をきっかけに新設又は拡充した両立支援策別
一般従業員(女性・子どもあり)の評価:複数回答

○「女性が結婚・出産後も辞めことなく働ける環境にあると思う」を行動計画策定の効果にあげる一般従業員(女性・子どもあり)の割合が高い

300人以上の企業	育児休業制度 (n=308)	短時間勤務制度 (n=303)	特になし (n=264)
女性が結婚・出産後も辞めことなく働ける環境にあると思う	71.4	77.3	67.0
育児休業がとりやすい環境にあると思う	65.6	73.6	59.0
短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	20.4	27.0	14.7
男性の育児休業取得に積極的であると思う	-51.9	-46.2	-59.8

299人以下の企業	育児休業制度 (n=123)	短時間勤務制度 (n=107)	特になし (n=190)
女性が結婚・出産後も辞めことなく働ける環境にあると思う	54.5	55.1	52.6
育児休業がとりやすい環境にあると思う	42.2	39.2	40.9
短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	-8.9	-8.4	-37.0
男性の育児休業取得に積極的であると思う	-58.6	-56.1	-61.1

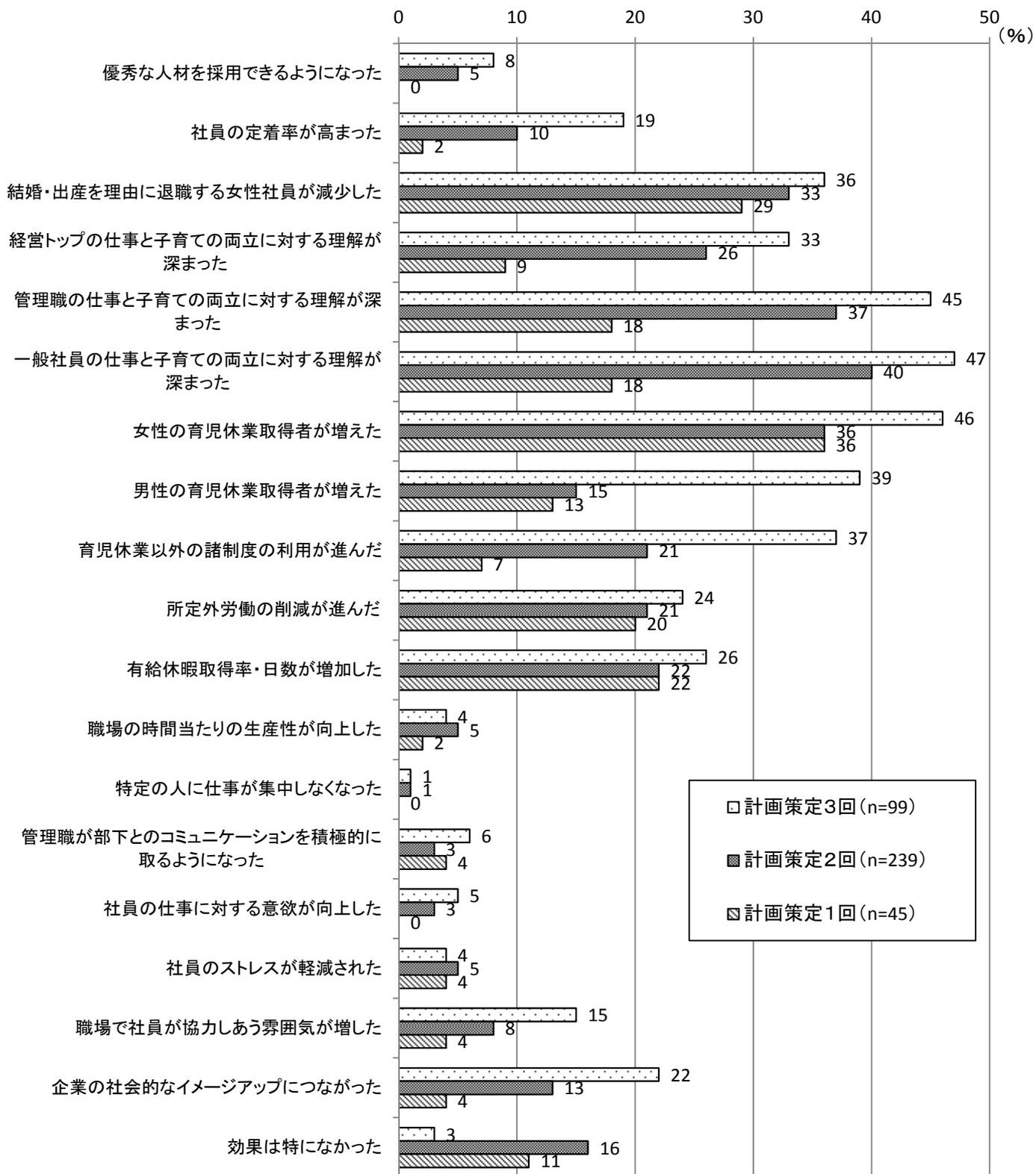
(注) 1. 一般従業員調査票に企業調査票のデータをマッチングしたデータを使用、一般従業員には、係長・主任相当職を含む。
2. 表の数値は「そう思う」「ややそう思う」の割合の合計から「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合の合計を差し引いたもの。

(資料出所)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課において再集計

図表2-2-11 従業員数301人以上の企業における、行動計画策定回数による効果(企業人事担当者):複数回答

- 行動計画策定回数を重ねることで「仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」、「育児休業取得者が増えた」と実感している割合が高い
- 「所定外労働の削減が進んだ」等については、行動計画策定回数に伴う変化はあまりみられない

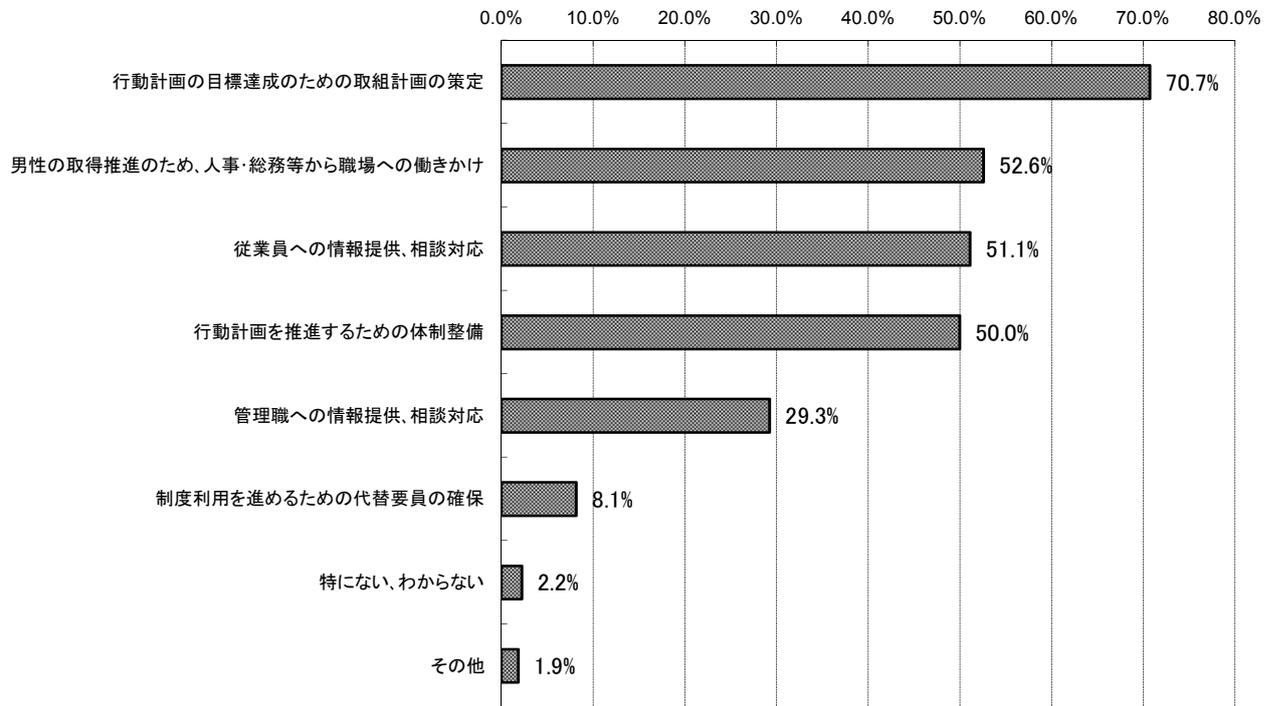
第2回資料



(資料出所) 子ども未来財団(佐藤博樹・朝井友紀子)『企業の次世代育成支援に関する調査報告書』(2011年3月)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課において再集計

図表3-1-1 認定を取得するために行った取組や工夫点：複数回答（n=270）

○ 認定を受けるため、「行動計画の目標達成のための取組計画の策定」や「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」を行っている企業の割合が高い



（資料出所）三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」（平成25年3月）

図表3-1-2 一般事業主行動計画の策定・くるみん認定取得と両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策：複数回答

○ 従業員数300人以上のくるみん認定取得企業においては、取得していない企業と比較して、「男性の育児休業取得の推進」に取り組んでいる割合が高い

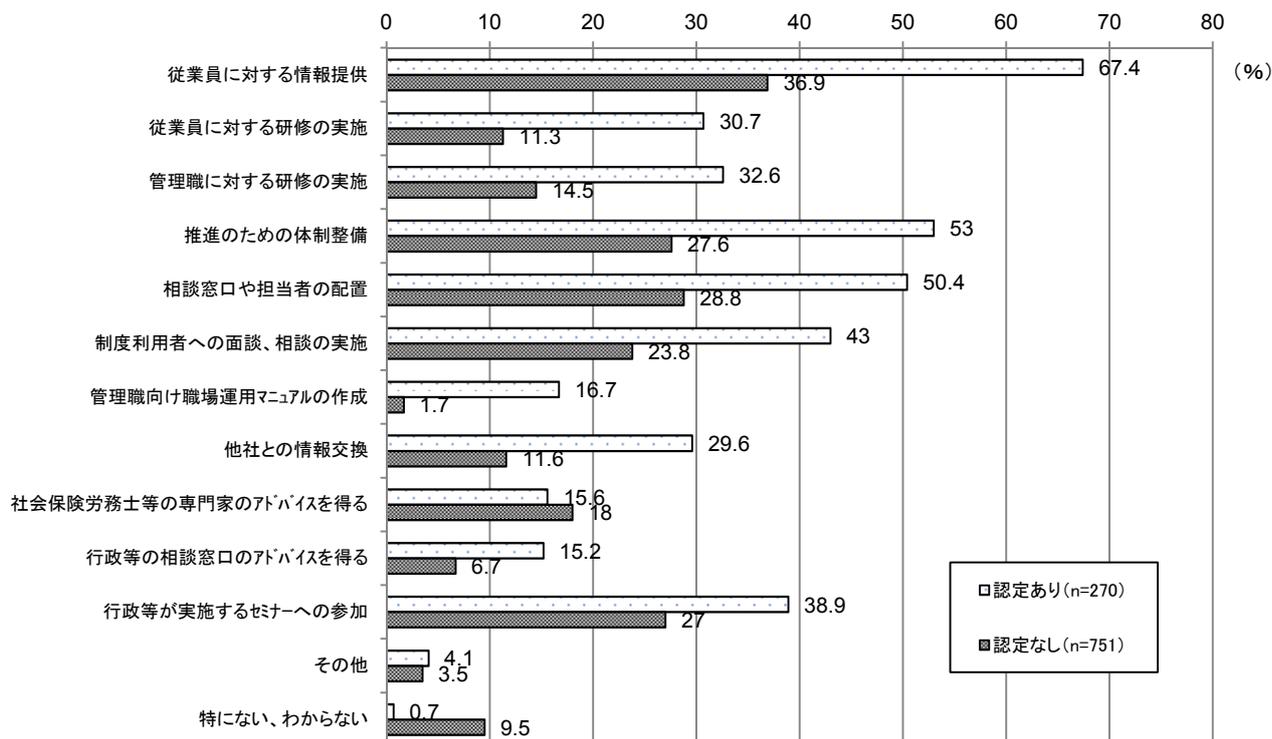
	300人以上				100-299人	
	計	行動計画作成		行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
		くるみん認定	くるみん非認定			
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	90.8%	95.3%	90.4%	82.4%	87.7%	62.5%
企業全体としての所定外労働（残業）削減の取り組み	89.4%	91.6%	89.4%	87.3%	87.1%	78.4%
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	87.9%	91.6%	87.5%	80.1%	79.9%	63.3%
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	55.7%	64.5%	54.5%	52.5%	51.9%	47.0%
男性の育児休業取得の推進	42.9%	72.9%	38.6%	23.5%	35.5%	17.0%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

（資料出所）労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」（2013）

図表3-1-3 認定の有無別 次世代育成支援を推進するために取り組んでいること: 複数回答

第1回・第2回資料

○ 認定を取得している企業の方が「次世代育成支援を推進するために取り組んでいること」の各種取組の割合が高い

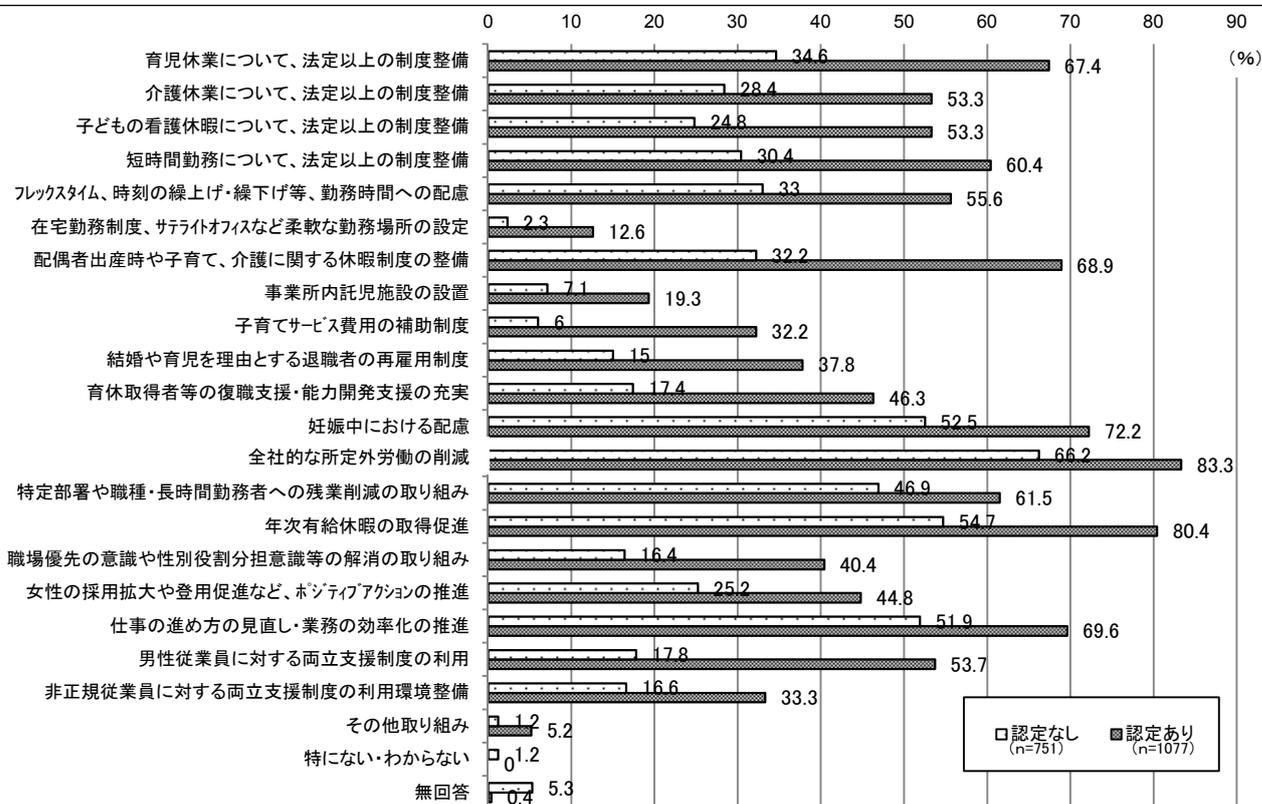


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

図表3-1-4 認定の有無別 現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取組: 複数回答

第1回・第2回資料

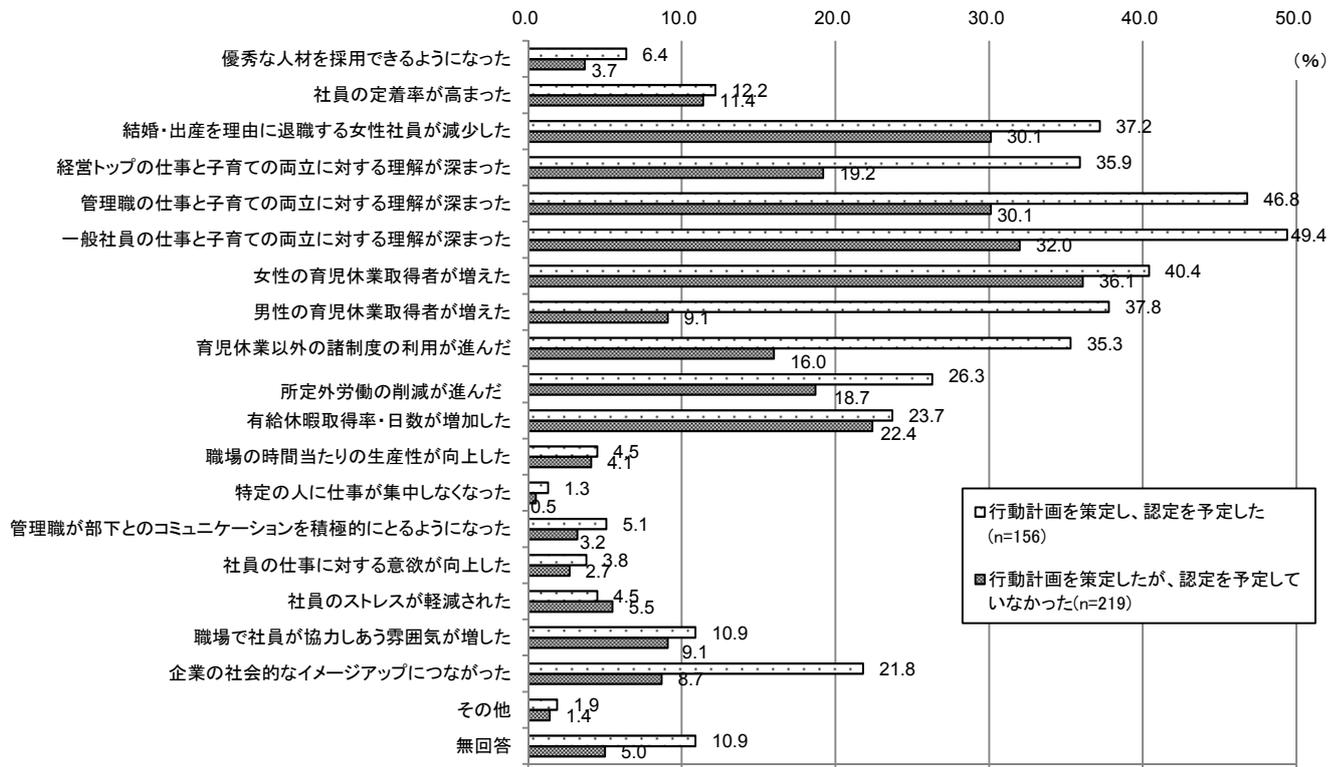
○ 認定を受けている企業の方が「現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取組」の各種取組の割合が高い



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

図表3-2-1 認定取得予定有無別 一般事業主行動計画を実行したことによる評価:複数回答

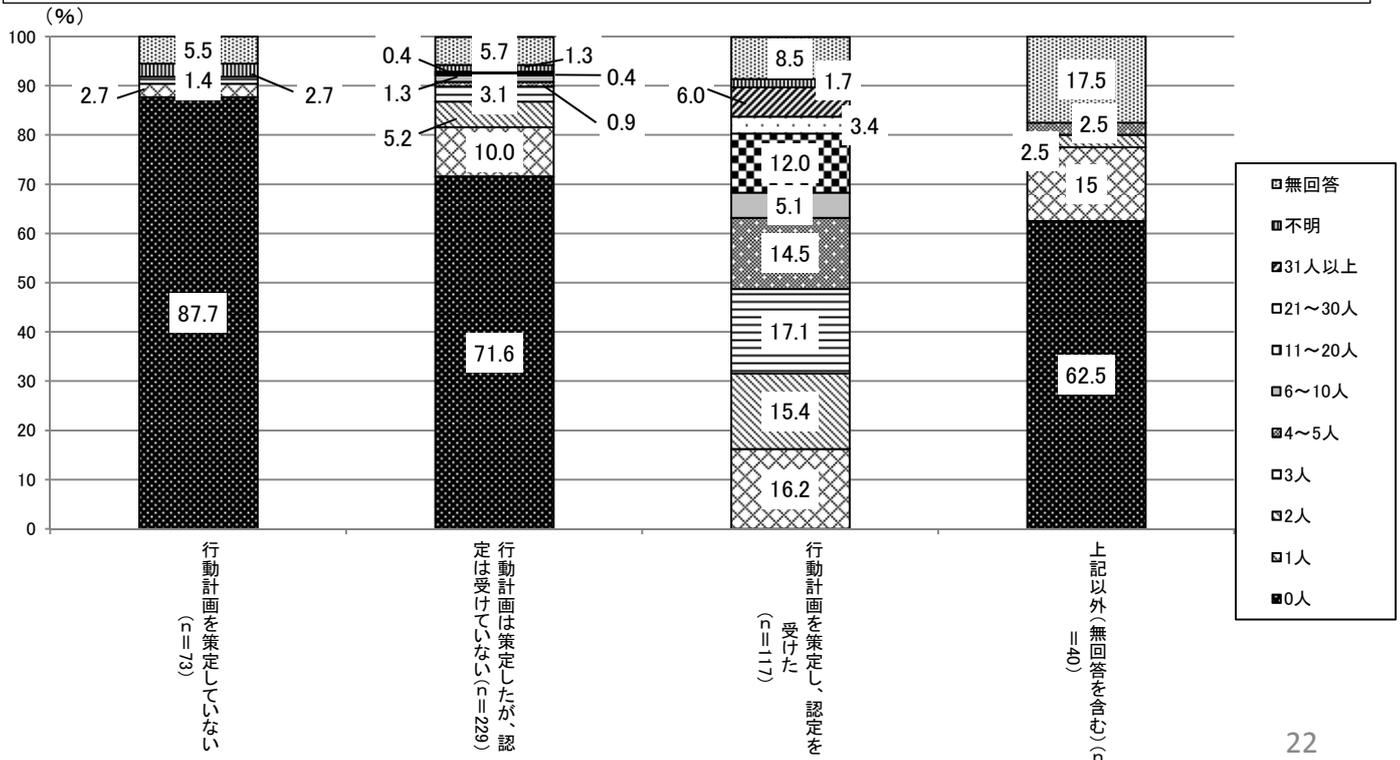
○ 認定取得を予定して行動計画を実施した企業の方が、「男性の育児休業取得者が増えた」「育児休業以外の諸制度の利用が進んだ」と認識している企業人事担当者の割合が高い



(資料出所)財団法人 子ども未来財団「企業の次世代育成支援に関する調査報告書」(2011年3月)

図表3-2-2 行動計画の策定・認定の有無別 男性の育児休業取得者数

○ 認定を取得している企業では、複数の男性が育児休業を取得している割合が高い



(資料出所)財団法人 子ども未来財団「企業の次世代育成支援に関する調査報告書」(2011年3月)

図表3-2-3 行動計画の策定回数・認定の有無別 一般従業員(女性・子どもあり)の評価:複数回答

○ 認定を取得しており複数回行動計画を提出している企業の方が、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。

第2回資料

300人以上の企業		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	育児休業が取りやすい環境にあると思う	短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	男性の育児休業取得に積極的であると思う	299人以下の企業		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	育児休業が取りやすい環境にあると思う	短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	男性の育児休業取得に積極的であると思う
行動計画提出(3回・4回)(256)		75.8	69.6	23.8	-45.0	行動計画提出(2回以上)(79)		54.4	48.1	0.0	-54.4
くるみん認定(60)		91.7	91.7	43.4	-16.6	くるみん認定(6)		100.0	100.0	49.9	16.6
くるみん非認定(194)		70.7	62.5	18.1	-53.6	くるみん非認定(67)		52.3	49.4	-3.0	-59.7
行動計画提出(1回・2回)(453)		68.9	66.5	17.9	-57.6	行動計画提出(1回)(318)		53.1	40.3	-5.0	-61.3
くるみん認定(35)		65.6	68.4	14.2	-54.3	くるみん認定(16)		18.8	-6.3	-25.0	-87.5
くるみん非認定(410)		69.0	66.0	17.8	-58.7	くるみん非認定(300)		54.7	42.3	-4.0	-60.3

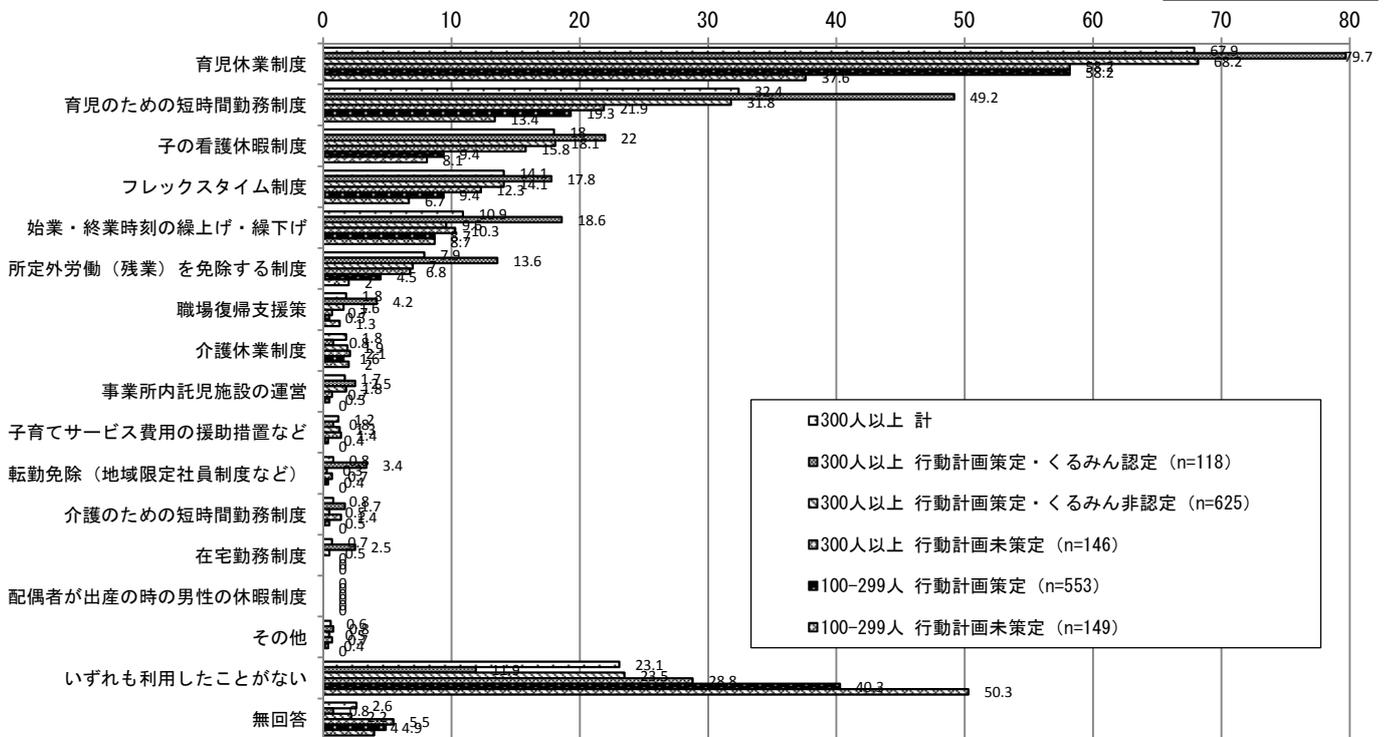
(注) 1. 一般従業員調査票に企業調査票のデータをマッチングしたデータを使用、一般従業員には、係長・主任相当職を含む。
 2. 行動計画提出の数値には、くるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。
 3. 表の数値は「そう思う」「ややそう思う」の割合の合計から「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合の合計を差し引いたもの。
 4. 特に回答数が少ない項目の評価については、幅を持って見る必要がある。

(資料出所)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課において再集計

図表3-2-4 行動計画の策定・認定の有無別 一般従業員(女性・子どもあり)の両立支援制度の利用経験:複数回答

○ 認定を取得している企業の方が一般従業員(女性・子どもあり)が各種制度を利用している割合が高い。特に「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「所定外労働(残業)を免除する制度」などで両者の差が大きい

第1回資料



※1 一般従業員調査票に企業調査票のデータをマッチングした、マッチング・データを使用。

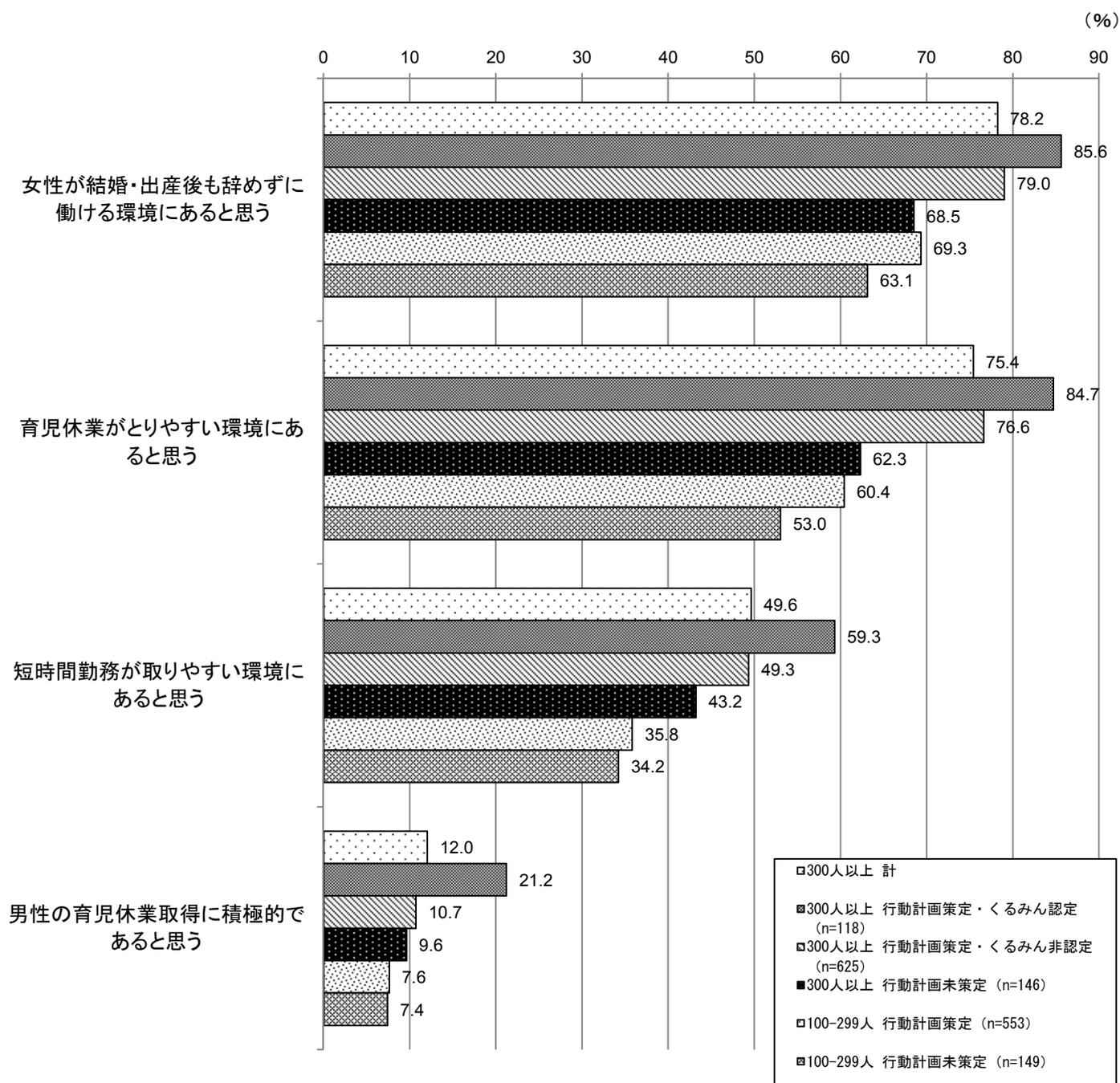
※2 行動計画策定・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。

※3 100～299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は、従業員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化されたのが、2011年4月1日であり、また、くるみんマークは行動計画の目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に認定で受けられることになっていることから、100人～299人規模の企業ではくるみんマークの認定を受けた企業が45社と少なかった。このため、集計は割愛している。(以下同)

(資料出所)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)

図表3-2-5 行動計画の策定・認定の有無別
一般従業員(女性・子どもあり)の企業の両立支援の取組に対する評価:複数回答

○ 認定を取得している企業の方が一般従業員(女性・子どもあり)が各種効果を認識。特に「女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う」「育児休業がとりにやすい環境にあると思う」の割合が大きい



※1 一般従業員調査票に企業調査票のデータをマッチングした、マッチング・データを使用。

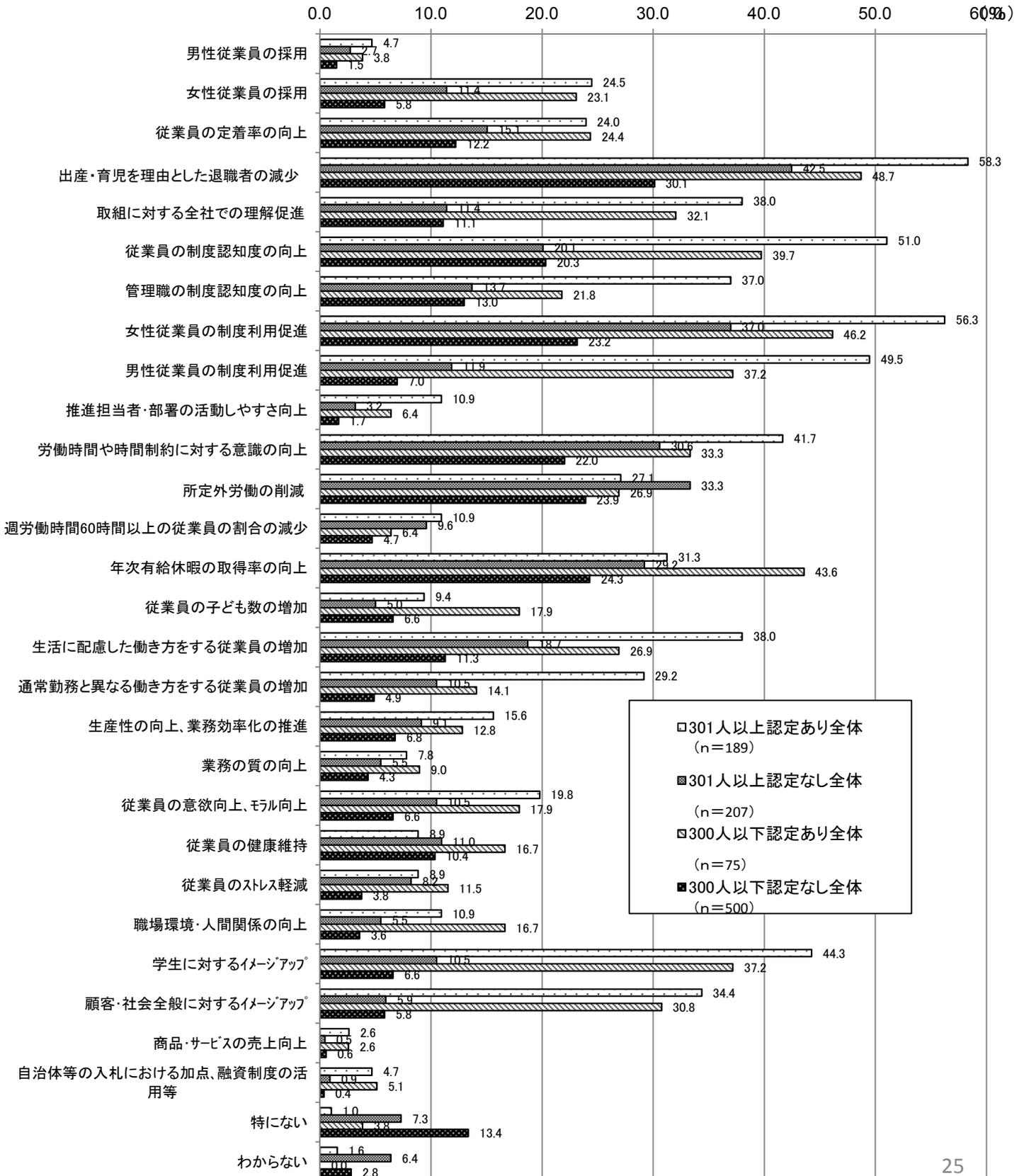
※2 行動計画策定・計の数値にはくるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。

※3 現在働いている会社の両立支援の取組について、「そう思う」+「ややそう思う」の割合の計。

※4 100~299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛。

図3-2-6 認定の有無別 次世代法の効果(企業人事担当者):複数回答

- 認定を取得している企業の方が企業人事担当者が各種効果を認識、特に「出産・育児を理由とした退職者の減少」「従業員の制度認知度の向上」「女性従業員の制度利用促進」「男性従業員の制度利用促進」などで両者の差が大きい
- 「所定外労働の削減」等については、認定による効果が小さい



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課において再集計

- 次世代法施行前である2003年度と次世代法施行後である2010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。
- その結果、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%ポイント低下する推計結果となっている。

<次世代法に基づく認定の政策効果の推計>

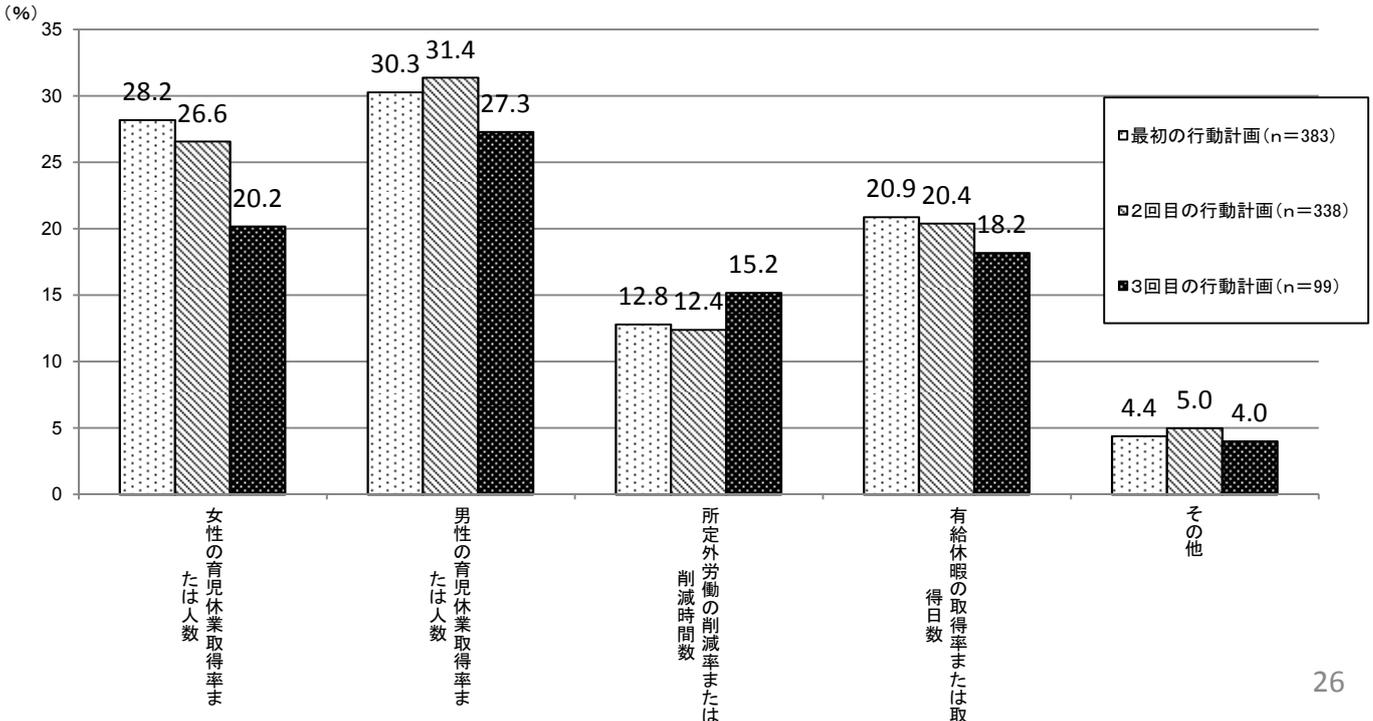
アウトカム変数	係数	SE	N
男性の離職率	-0.005	0.010	167
女性の離職率	-0.027	0.012	167

※ 2005年4月に施行された次世代法に基づく企業における行動計画の実行と認定取得が、男性及び女性従業員の離職率へ及ぼす効果を検証。
 ※ 雇用環境が悪い企業は、その補償賃金を支払わなければ、同一賃金の他企業よりも離職率が高くなることから、行動計画の目標達成と認定取得が、雇用環境の改善に貢献したとすれば、認定企業の従業員離職率は、認定を受けていない企業のそれよりも低いはずであるとの視点から、「CSR総覧」(東洋経済新報社)に掲載された民間企業の次世代法施行前である2003年度と同法施行後の2010年度の2時点のパネルデータを利用して分析を行ったもの。
 ※ 行動計画の認定年度別の認定企業リストは、厚生労働省「次世代育成支援対策取組状況」ウェブページよりダウンロードして使用している。また、企業の属性、従業員の定着や働きやすい雇用環境の整備指標に関するデータは東洋経済新報社の「CSR企業総覧」の2012年版(2010年度データ)、2006年版(2003年度データ)の2時点のデータを使用している。なお、調査時点では従業員数が301人以上の企業に行動計画の策定が義務づけられていたことから、301人以上の企業を対象を絞り分析されている。
 ※ 表中の数値は政策効果(δ)の係数と標準誤差(SE)である。「**」は、5%の有意水準を表す。

(資料出所)朝井友紀子氏・佐藤博樹氏による推計

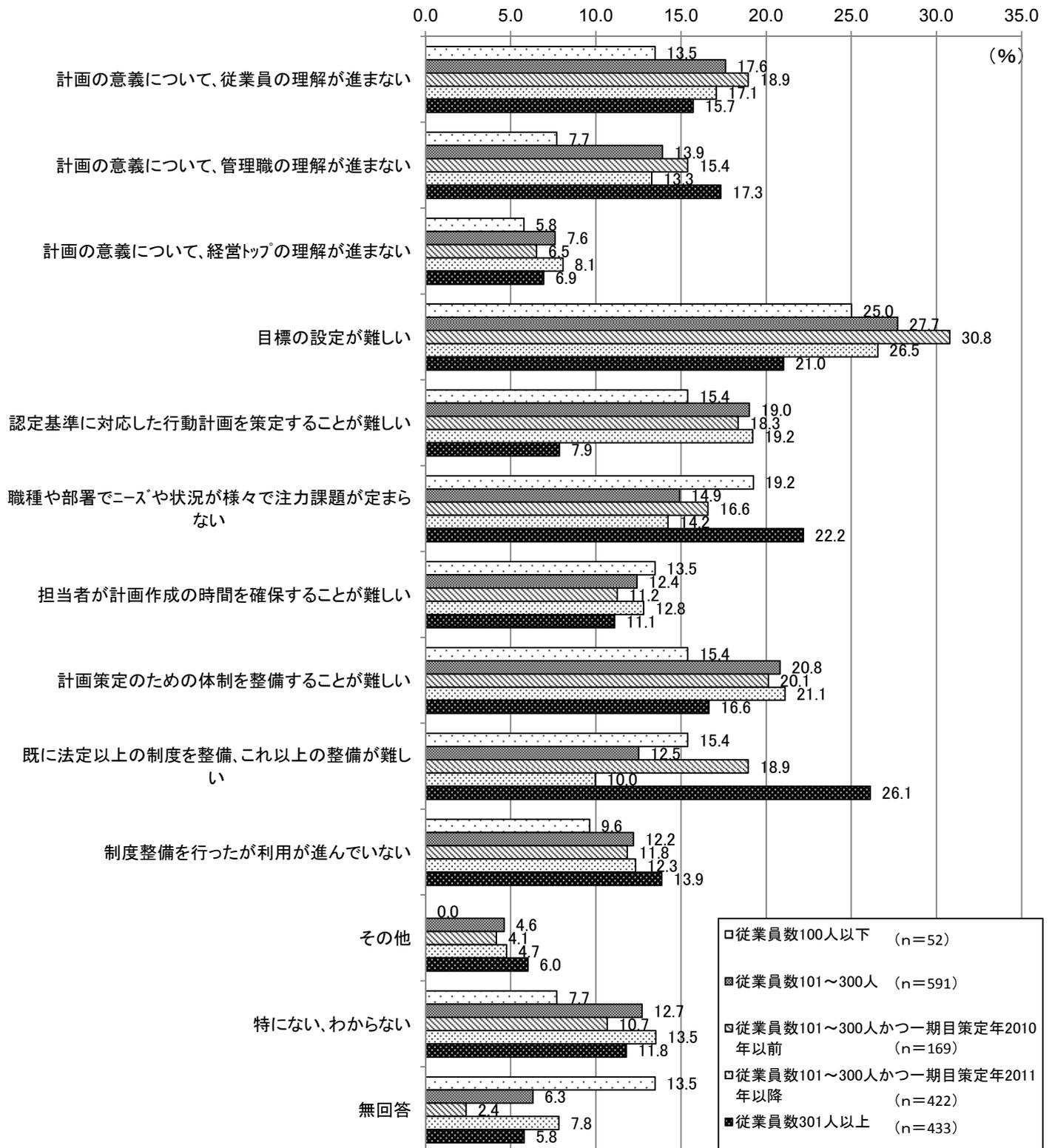
図表4-1 行動計画別 行動計画に盛り込んだ数値目標:複数回答

- 「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



図表4-2 企業規模・一般事業主行動計画（一期目）策定年別
計画を策定・推進する過程での課題や苦勞：複数回答

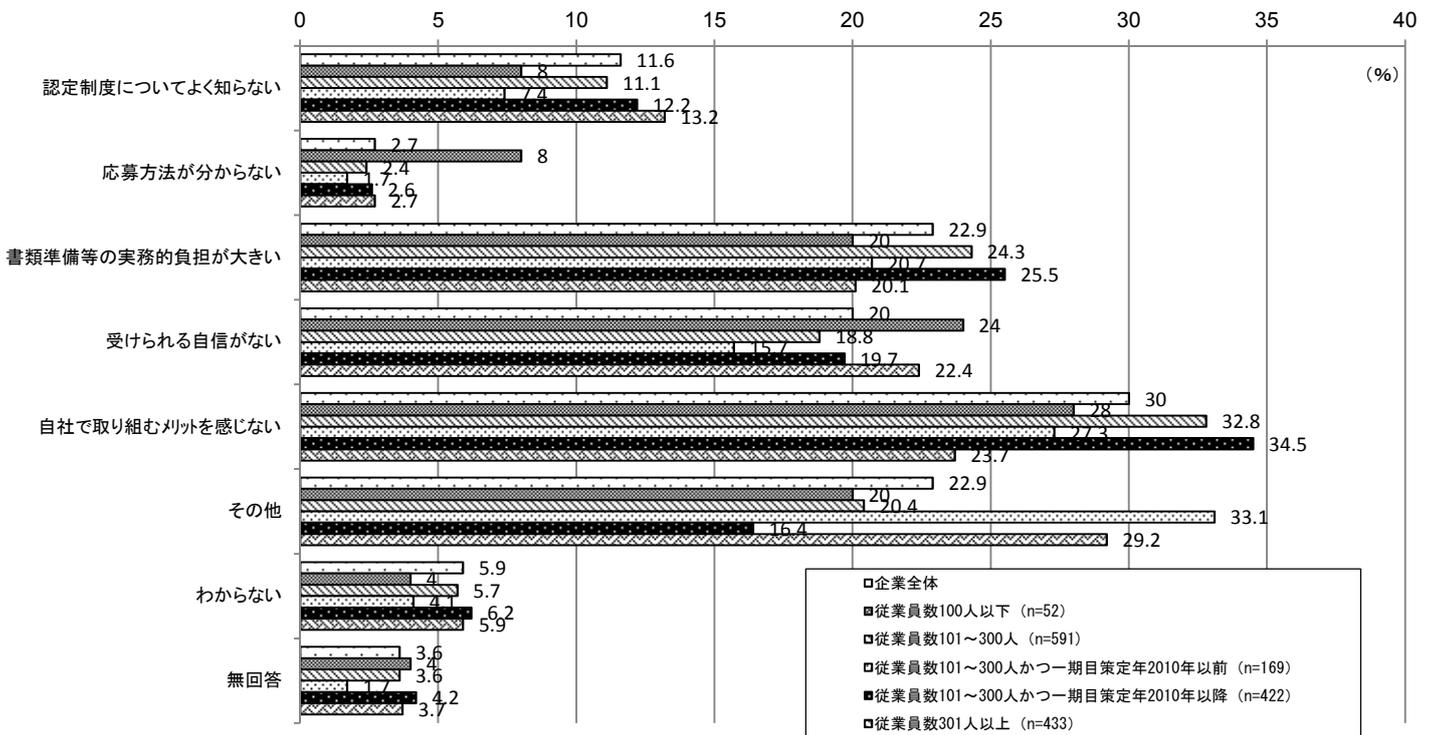
○ 従業員数301人以上の企業等では、「既に法定以上の制度を整備、これ以上の整備が難しい」割合が高く、従業員数101人から300人企業では「目標の設定が難しい」割合が高い



図表4-3 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 くるみん認定を受けたことがない理由:複数回答

○ くるみん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

第1回資料

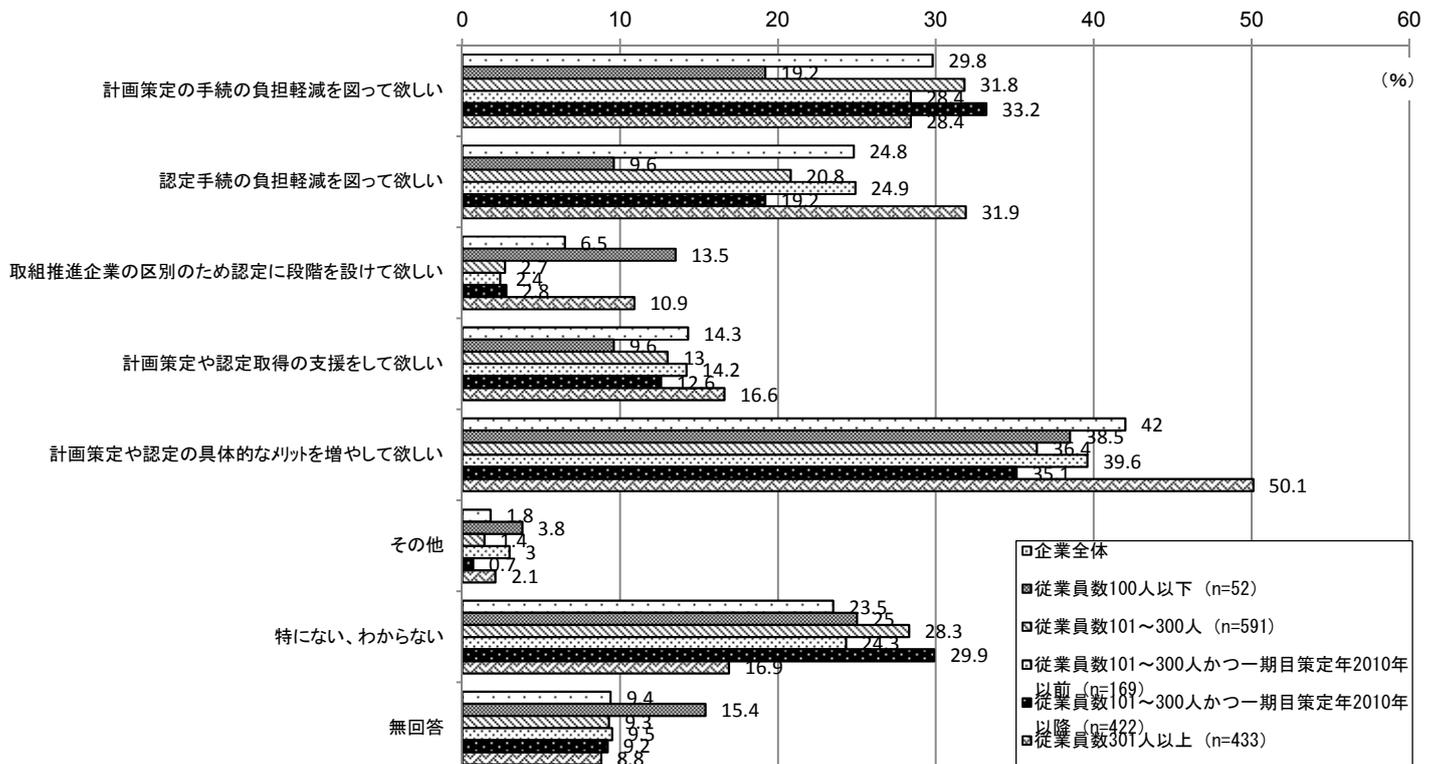


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度仕事と介護の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成25年3月)

図表4-4 企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 行動計画策定や認定に関わる課題、要望:複数回答

○ 「計画策定や認定の具体的なメリットを増やしてほしい」との要望が多い

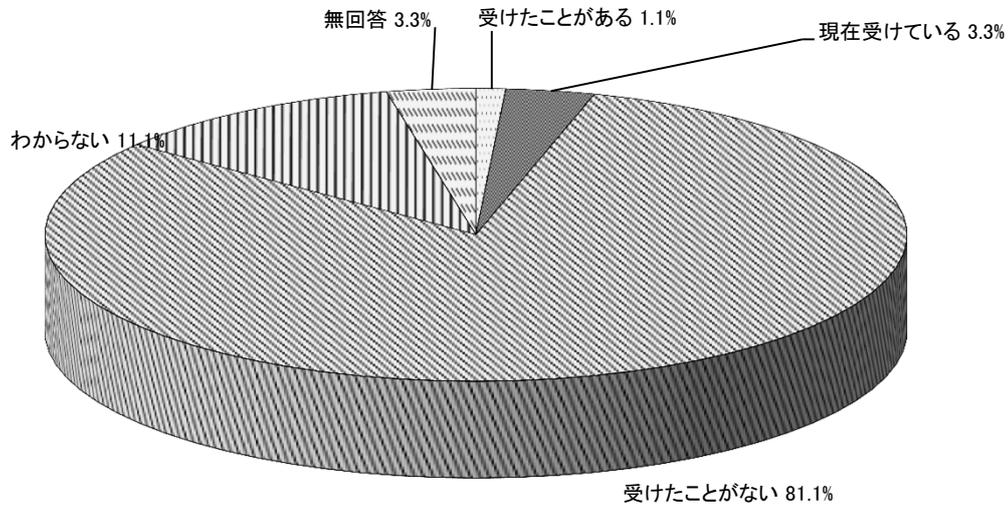
第1回資料



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度仕事と介護の両立支援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)

図表4-5 税制優遇制度の利用の有無 (n=270)

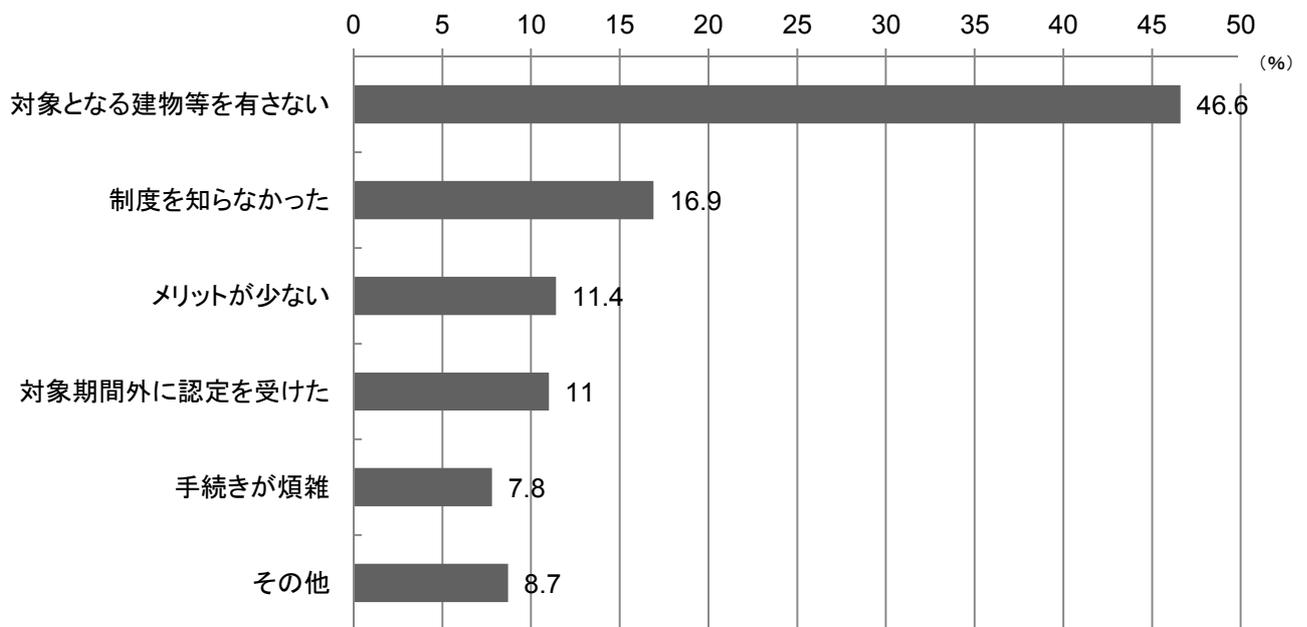
○ 税制優遇制度の利用割合は5%未満にとどまる



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

図表4-6 税制優遇制度を受けていない理由 (n=219)

○ 税制優遇制度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」が最も多い

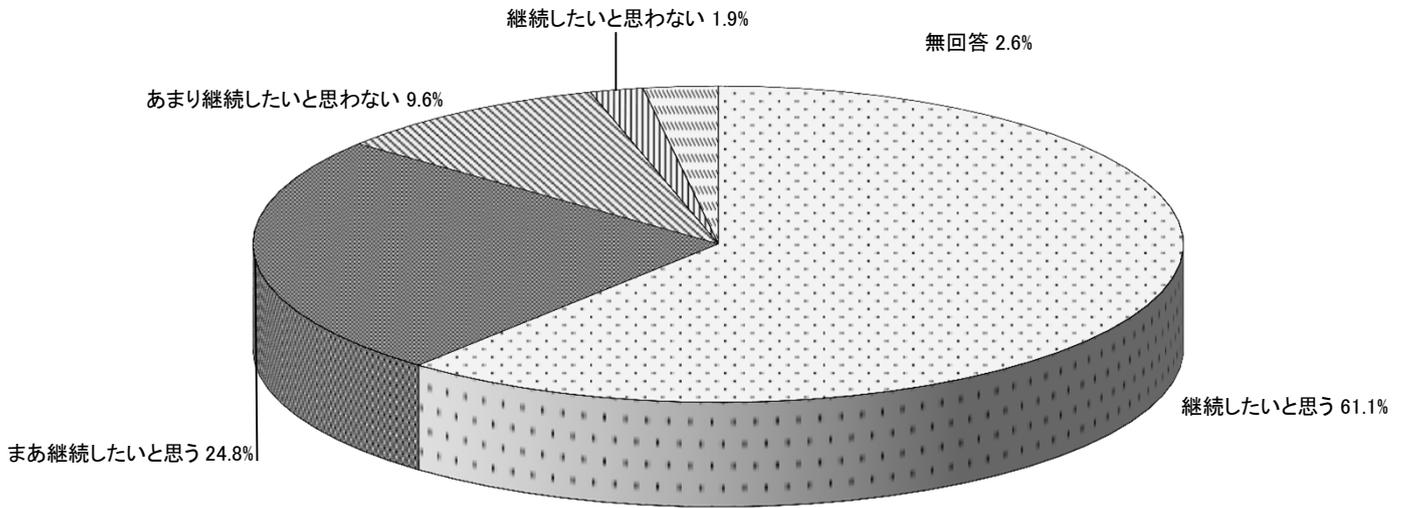


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

図表4-7 認定取得継続意向の有無(n=270)

第1回資料

○ くるみん認定の取得を継続したいと思う企業は約8割存在

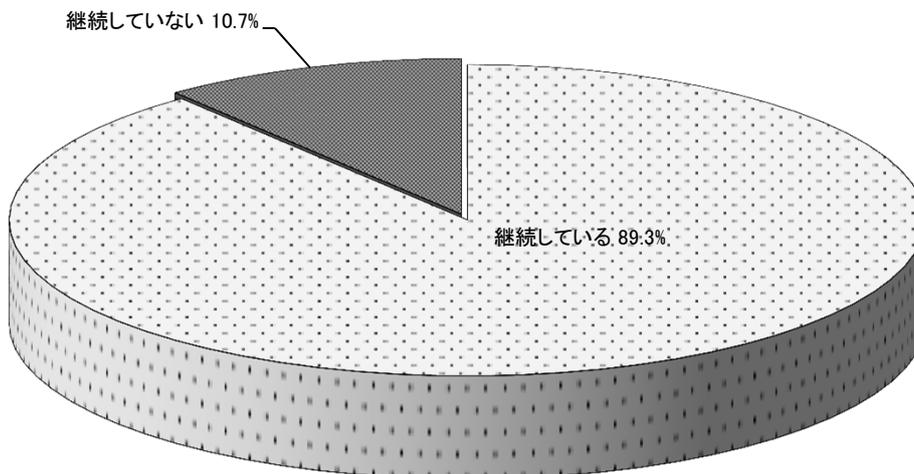


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

図表4-8 認定取得の継続の有無(n=270)

第1回資料

○ 最初の認定後、現在まで認定取得を継続している企業は約9割存在



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年3月)

3 参考資料

- 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開催要綱
- 次世代育成支援対策推進法関連規定
- 次世代育成支援対策推進法に係る各種決定等
- 育児・介護休業法の改正経過
- 子ども・子育て支援策と次世代育成支援対策推進法の経緯(年表)

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 開催要綱

1 開催目的

平成 26 年度までの時限立法である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。)については、子ども・子育て支援法(平成 24 年法律第 65 号)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。」とされている。

このため、学識経験者からなる研究会を開催し、次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度について、施行の効果検証を行う。

2 検討事項

- (1) 次世代法の施行状況
- (2) 次世代法の効果検証
- (3) 今後の課題等

3 運営

- (1) 本研究会は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 本研究会においては、必要に応じ、実務経験者等の出席を求めることがある。
- (3) 本研究会の議事については、別に本研究会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (4) 本研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (5) 本研究会の庶務は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課において行う。

4 スケジュール(案)

平成 25 年

- | | | |
|-------|----------|------------------------------------|
| 第 1 回 | 6 月 20 日 | ・次世代法の施行状況等について
・今後の研究会の進め方について |
| 第 2 回 | 7 月 30 日 | ・効果検証(労使、企業ヒアリング) |
| 第 3 回 | 8 月下旬 | ・効果検証結果及び今後の課題について
・報告書(案) |

(参考)関連する規定

○ 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)

(目的)

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域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、基本理念を定め、並びに国、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及び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子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 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。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 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

三 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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十一年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第三条及び第九条の規定 公布の日

二 第三条中次世代育成支援対策推進法第四条、第七条から第九条まで及び第二十二條の改正規定 公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日

三 第二条の規定及び第四条中次世代育成支援対策推進法第七条から第九条までの改正規定並びに附則第五条及び第十七条の規定 平成二十二年四月一日

四 第四条中次世代育成支援対策推進法第十二條及び第十六條の改正規定並びに附則第八條の規定 平成二十三年四月一日

○ 子ども・子育て支援法(平成24年法律65号)

附則

(検討)

第二条 (略)

2 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。

(参考) 次世代育成支援対策推進法に係る各種決定等

○ 社会保障制度改革推進法第4条の規定に基づく「法制上の措置」の骨子について(平成25年8月21日閣議決定)

1. 少子化対策

(2)平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)の延長について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

○ 社会保障制度改革国民会議報告書～確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋～(平成25年8月6日社会保障制度改革国民会議)(抜粋)

(4)ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの促進は、すべての世代の生き方と社会保障制度全体に大きく影響するものである。これまで、次世代育成支援対策推進法や「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」などを踏まえた取組を推進してきたが、企業の子育て支援に向けた行動変容を促すためにも、企業における仕事と子育ての両立支援について、より一層の取組の推進が必要である。

特に中小企業・非正規については、育児休業の取得が難しい状況にある。これら中小企業・非正規を含め、育児休業の取得促進など様々な取組を通じて、男女ともに仕事と子育ての両立支援を進めていくことが必要である。このため、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。なお、育児休業取得に関しては、中小企業・非正規に加え、取得率の低い男性の取得促進に注力すべきであり、企業の社会的責任も大きい。育児休業を取得しやすくするために、育児休業期間中の経済的支援を強化することも含めた検討を進めるべきである。

○ 「日本再興戦略－Japan is BACK－」(平成25年6月14日閣議決定)(抜粋)

来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。

○ 「少子化危機突破のための緊急対策」(平成25年6月7日閣議決定)(抜粋)

(2)「次世代育成支援対策推進法」の延長・強化の検討

○ 平成26年度で期限切れとなる「次世代育成支援対策推進法」について、官民あわせて「少子化危機突破」に向けた取組を推進する観点からも、その延長・強化を検討する。

○ 若者・女性活躍推進フォーラム提言(平成25年5月19日若者・女性活躍推進フォーラム)(抜粋)

平成26年度で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。

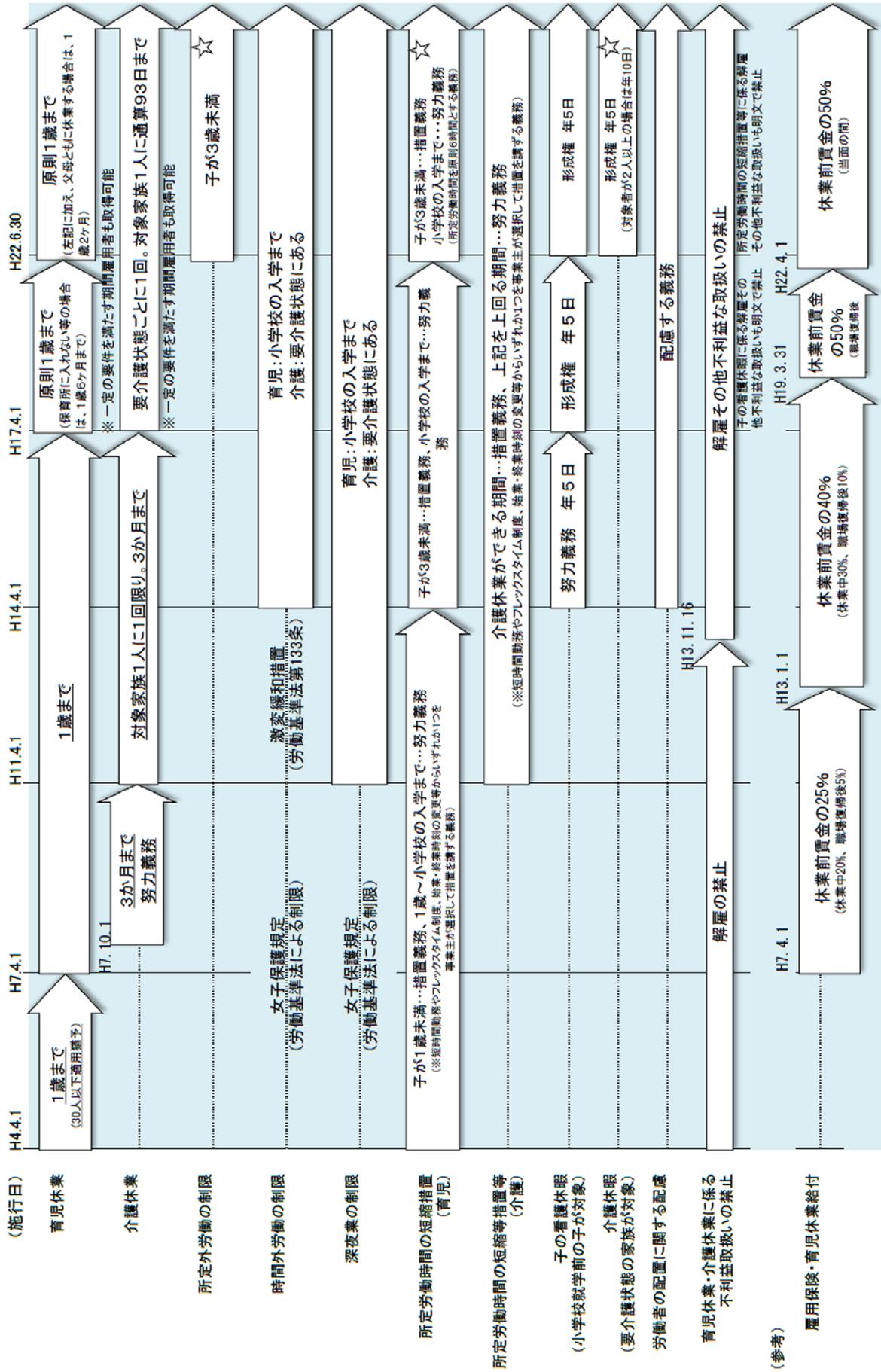
○ 「一人ひとりを大切に社会の実現に向けて(提言)」(平成25年4月22日公明党厚生労働部会 労働政策委員会)(抜粋)

子ども・子育て支援法附則に基づき平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法の延長等について検討をする

○ 「今後の我が国の成長を支える若者・女性・高齢者の就業の在り方に関する提言」(平成25年4月19日自由民主党雇用問題調査会)(抜粋)

平成26年度で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討し、企業の仕事と子育ての両立のための環境整備を計画的に推進する。

育児・介護休業法の改正経過



※ 期間を定めて雇用される者(有期契約労働者)は、下線部は対象外

※ 女については、100人以下企業はH24.7.1施行

子ども・子育て支援策と次世代育成支援対策推進法の経緯

年代	子ども・子育て支援策	次世代育成支援対策推進法
平成2年6月	「1.57ショック」(平成元年の合計特殊出生率が昭和41年(丙午)の1.58を下回る)	
平成3年1月	「健やかに子供を生み育てる環境づくりについて」(健やかに子供を生み育てる環境づくりに関する関係省庁連絡会議)	
5月	育児休業等に関する法律の成立(平成4年4月施行)	
平成6年12月	エンゼルプランの策定 緊急保育対策等5か年事業の策定(平成7～11年度)	
平成7年6月	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(介護休業制度の努力義務化)の成立(平成7年10月施行)	
平成9年10月	人口問題審議会報告	
平成10年12月	「夢ある家庭づくりや子育てができる社会を築くために(提言)」(少子化への対応を考える有識者会議)	
平成11年4月	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(介護休業制度の義務化)の成立・施行	
12月	少子化対策推進基本方針の策定 新エンゼルプランの策定(平成12～16年度)	
平成12年4月	「国民的な広がりのある取組みの推進について」(少子化への対応を推進する国民会議)	
5月	雇用保険法等の一部を改正する法律(育児休業給付率を25%から40%に引き上げ)の成立	
6月	児童手当法の一部を改正する法律(支給対象年齢を義務教育就学前まで)の施行	
12月	与党(自民党・公明党・保守党)「児童手当等に関する三党合意」	
平成13年1月	雇用保険法等の一部を改正する法律の施行	
7月	「仕事と子育ての両立支援策の方針について」(閣議決定)(待機児童ゼロ作戦、放課後児童受入れ体制の整備など)	
平成14年1月	日本の将来推計人口(平成14年1月推計) 少子高齢化が一層進展するという推計結果が出る。	
4月	改正育児休業、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(育児期間中の時間外労働の制限、看護休暇制度の導入等)の施行	
5月	少子化対策に関する総理指示	
9月	「少子化対策を考える懇談会」中間取りまとめ 「少子化対策プラスワン」の総理報告	
12月	与党幹事長・政調会長合意(児童手当の支給対象年齢等の見直しを中心とした総額2,500億円の少子化対策)	日本経団連が「少子化対策プラスワン」における行動計画の義務づけに反対する声明を公表
平成15年3月	「次世代育成支援に関する当面の取組方針」の取りまとめ(少子化対策推進関係閣僚会議)	次世代育成支援対策推進法及び児童福祉法改正法案(国会提出)
4月		行動計画策定指針等に関する検討会及び研究会の発足
7月	次世代育成支援対策推進法及び児童福祉法改正法(地域子育て支援事業の法定化など)の成立 少子化社会対策基本法(議員立法)の成立	次世代育成支援対策推進法及び児童福祉法改正法の成立
8月		行動計画策定指針の告示
平成16年2月	「児童手当法改正法案」「児童福祉法改正法案」及び「育児・介護休業法改正法案」国会提出	
6月	「少子化社会対策大綱」策定(閣議決定) 児童手当法改正法(支給対象年齢を小学校3学年修了まで)の成立	「少子化社会対策大綱」において、次世代法に基づく行動計画の策定とその目標の達成に向けた取組が進むよう促すこととされる。

年代	子ども・子育て支援策	次世代育成支援対策推進法
9月	「国民的な広がりのある新たな取組の推進について」(少子化への対応を推進する国民会議)	
11月	児童福祉法改正法(児童虐待防止対策等の充実など)及び改正育児・介護休業法改正法(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)の成立	
12月	子ども・子育て応援プランの策定(平成17～21年度) 雇用保険法の一部改正(育児休業給付金及び介護休業給付金の支給範囲の改正)	
平成17年4月	次世代育成支援対策推進法の全面施行により各種行動計画の実施	次世代育成支援対策推進法の全面施行
平成18年4月		「少子社会トータルプラン」(公明党) 一般事業主行動計画の公表の義務付けについて提言。
6月	「新しい少子化対策について」(少子化対策に関する政府・与党協議会取りまとめ、少子化社会対策会議決定)	「新しい少子化対策について」において、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の公表と従業員300人以下の企業の行動計画策定の促進、取組を強化するため次世代法の改正の検討が盛り込まれる。
12月	日本の将来推計人口(平成18年12月推計)	
平成19年2月	「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議」の設置	
3月		「少子化問題への総合的な対応を求める～人口減少下の新しい社会づくりに向けて～」取りまとめ(日本経団連)
4月	雇用保険法等の一部を改正する法律(平成21年度末までの暫定措置として、育児休業給付率を40%から50%に引上げ)の成立	経済財政諮問会議 労働市場改革専門調査会第一次報告 ワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針についてとりまとめることを総理が発言
6月	「子どもと家族を応援する日本」重点戦略中間報告 「規制改革推進のための3か年計画」 「経済財政改革の基本方針2007(骨太方針)」	
7月		「平成20年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」 全国知事会が「一般事業主行動計画の策定義務の300人以下の企業への拡大、及び行動計画の公表義務付けを行うこと」を要望
10月	雇用保険法等の一部を改正する法律の施行	
11月		「子育てに優しい社会づくりに向けて～地域の多様なニーズを踏まえた子育て環境整備に関する提言～」(日本経団連) 行動計画について、近い将来の公表を前提に国民への周知活動を行っていくべきと提言。
12月	「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」(ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定) 「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」(少子化社会対策会議決定)	
平成20年1月	「日本経済の進路と戦略」(経済財政諮問会議決定)	
3月		児童福祉法等の一部を改正する法律案閣議決定 第81回労働政策審議会雇用均等分科会報告
11月	社会保障国民会議 最終報告取りまとめ	児童福祉法等の一部を改正する法律の成立
12月	社会保障審議会少子化対策特別部会 第1次報告(案)―次世代育成支援のための新たな制度体系の設計に向けて― 持続可能な社会保障構築とその安定財源確保に向けた「中期プログラム」(閣議決定)	
平成21年3月	雇用保険法等の一部を改正する法律(①暫定措置の期限を「当分の間」に延長、②全額(50%)を休業中に支給)の成立	
4月		児童福祉法等の一部を改正する法律の一部施行 (301人以上企業への一般事業主行動計画の公表・従業員への周知の義務付け)

年代	子ども・子育て支援策	次世代育成支援対策推進法
6月	安心と活力の日本へ(安心社会実現会議報告) 持続可能な社会保障構築とその安定財源確保に向けた「中期プログラム」(一部改正)(閣議決定) 改正育児・介護休業法(①短時間勤務の措置の義務づけ、②パパ・ママ育休プラスの創設等)の成立(平成22年6月施行)	
12月	明日の安心と成長のための緊急経済対策(閣議決定) 社会保障審議会少子化対策特別部会—これまでの議論の整理— 新成長戦略(基本方針)(閣議決定)	
平成22年1月	「子ども・子育て新システム検討会議」設置(少子化社会対策会議決定) 子ども・子育てビジョン(閣議決定)	
4月	雇用保険法等の一部を改正する法律の施行	
6月	「子ども・子育て新システムの基本制度案要綱」設置(少子化社会対策会議決定) パパ・ママ育休プラスを利用する場合、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで最長1年間育児休業給付を支給	
12月	「社会保障改革の推進について」(閣議決定)	
平成23年4月		児童福祉法等の一部の改正する法律の全面施行 (①一般事業主行動計画の公表・従業員への周知の義務の対象と ②一般事業主行動計画の策定の義務の対象を301人以上企業から101人企業に拡大)
6月	「社会保障・税一体改革成案」(政府・与党社会保障改革検討本部決定)	
7月	「子ども・子育て新システムに関する中間とりまとめについて」(少子化社会対策会議決定)	
平成24年1月	「社会保障・税一体改革素案」(政府・与党社会保障改革検討本部決定)	
3月	「子ども・子育て新システムの基本制度について」(少子化社会対策会議決定) 消費税関連法案とともに、平成24年通常国会に法案を提出	
5月	衆議院本会議における子ども・子育て関連3法案の趣旨説明・質疑 衆議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会における審議開始	
6月	社会保障・税一体改革に関する確認書(自由民主党・公明党・民主党 社会保障・税一体改革(社会保障部分)に関する実務者会合) 「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律の一部を改正する法律案(議員立法)」国会提出 「子ども・子育て支援法案」と「子ども・子育て支援法及び総合こども園法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案」の修正案(議員修正)国会提出 衆議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会及び衆議院本会議で3法案を可決	
7月	参議院本会議における子ども・子育て関連3法案の趣旨説明・質疑 参議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会における審議開始	
8月	参議院社会保障と税の一体改革に関する特別委員会及び参議院本会議で3法案を可決・成立 子ども・子育て関連3法を公布	