

# 次世代育成支援対策推進法の施行状況と効果



# 目次

## 1. 次世代育成支援対策推進法

- ・次世代育成支援対策推進法の趣旨……………3
- ・次世代法の概要……………4-5
- ・くるみん認定規準について……………6
- ・行動計画策定指針(一般事業主行動計画部分)……………7

## 2. 次世代法の施行状況

### (1) 一般事業主行動計画等の施行状況

- ・一般事業主行動計画の届出数と認定企業数の推移……………9
- ・一般事業主行動計画の提出回数……………10
- ・一般事業主行動計画策定の目的……………11
- ・一般事業主行動計画に係る取組み……………12
- ・一般事業主行動計画に盛り込まれている内容……………13
- ・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……………14
- ・計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと……………15
- ・計画を策定・推進する過程での課題や苦労……………16

### (2) 認定制度の施行状況

- ・「くるみん」マークの認知度……………18
- ・認定取得の目的……………19
- ・認定を受けるために行った取組みや工夫点……………20
- ・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……………21
- ・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み……………22
- ・認定の有無別 今後取り組みたい両立支援や雇用均等推進の取組み……………23
- ・くるみんマークの認定申請の希望状況……………24
- ・認定取得の継続の有無……………25
- ・認定取得継続意向の有無……………26
- ・「くるみん」の認定を受けたことがない理由……………27
- ・「くるみん」の認定取得を取りやめた理由……………28
- ・税制優遇制度の利用有無……………29
- ・税制優遇制度を受けていない理由……………30
- ・計画策定・認定に関わる課題、要望……………31
- ・計画策定や認定取得のためのアドバイス等の支援の希望……………32

## 3. 次世代法の効果

### (1) 次世代法の具体的な効果

#### ① 行動計画等の効果

- ・一般事業主行動計画の作成と両立支援制度の導入状況……………34

- ・一般事業主行動計画の作成と一般従業員(女性:子どもあり)の両立支援制度の利用経験……………35
- ・一般事業主行動計画の作成と女性正社員の妊娠・出産時までの継続就業状況……………36
- ・女性正社員の勤続年数……………37
- ・一般事業主行動計画の作成と両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策……………38
- ・一般事業主行動計画の作成と両立支援の整備に関する企業の反応……………39
- ・一般事業主行動計画の作成と両立支援の取組みに対する一般従業員(女性:子どもあり)の評価……………40
- ・計画を策定・推進したことによる効果……………41

#### ② 認定制度の効果

- ・行動計画の計画段階で認定の取得予定有無……………43
- ・認定の有無別 制度の利用者数……………44
- ・認定の有無別 平均勤続年数……………45
- ・認定の有無別 計画を策定・推進したことによる効果……………46
- ・認定後の社内外の反応……………47
- ・認定マークの活用状況……………48
- ・くるみん認定を取得したことによる効果……………49

### (2) 両立支援制度の導入・利用状況

- ・育児休業取得率の推移……………51
- ・育児休業制度の規定率の推移……………52
- ・事業所規模別の女性の育児休業取得の推移……………53
- ・事業所規模別の男性の育児休業取得の推移……………54
- ・育児のための短時間勤務制度の有無……………55
- ・育児のための短時間勤務制度の女性利用者の有無……………56
- ・育児のための短時間勤務制度の男性利用者の有無……………57
- ・子の看護休暇取得者割合……………58
- ・両立支援施策整備の推移……………59-60
- ・両立支援制度を導入済みの企業の割合と利用者のいた企業の割合の経年比較……………61

### (3) 女性の就業状況

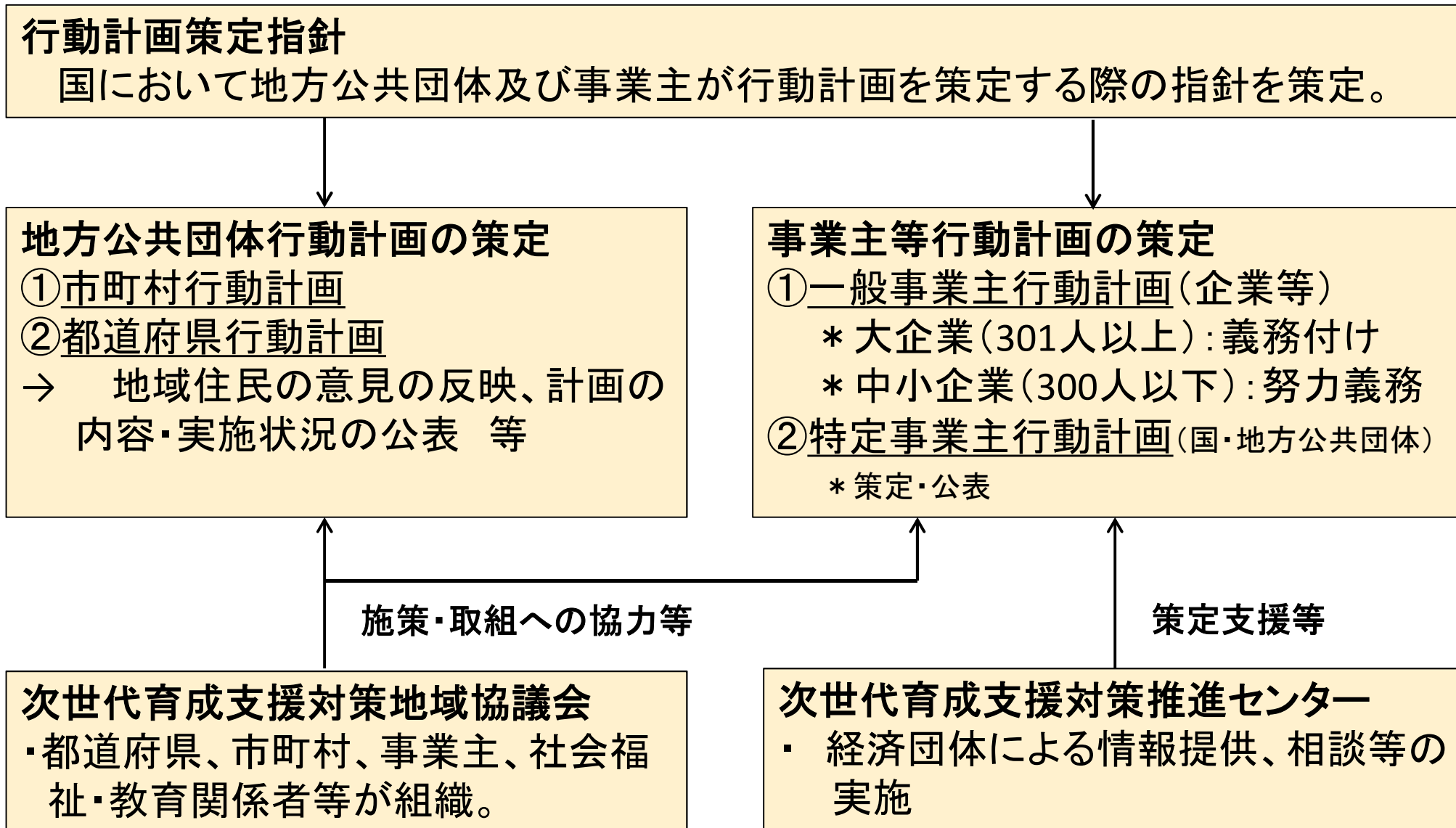
- ・女性の継続就業率……………63
- ・正規・非正規別の継続就業の状況……………64
- ・第1子出産前後雇用率……………65

### (4) 人口関係

- ・日本の人口の推移……………67

# 1. 次世代育成支援対策推進法

# 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

(一般事業主行動計画の策定とくるみんマークの認定)

○ 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主に対し、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。(くるみんマークの認定)

- ・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おり、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人以下の一般事業主の特例

- ・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)

# 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。

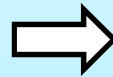
## 【平成21年改正により追加】

- 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ない中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前三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。

- 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見ることが出来る「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。

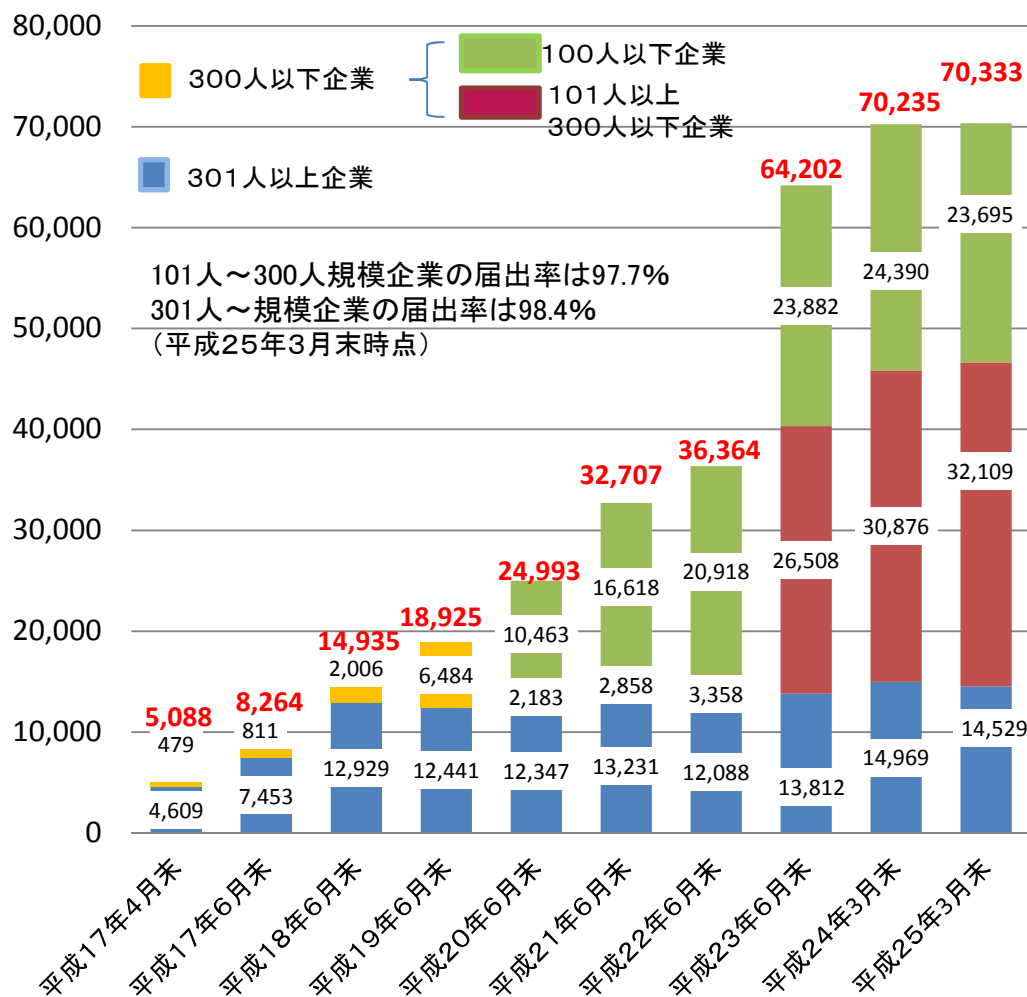


## 2.次世代法の施行状況

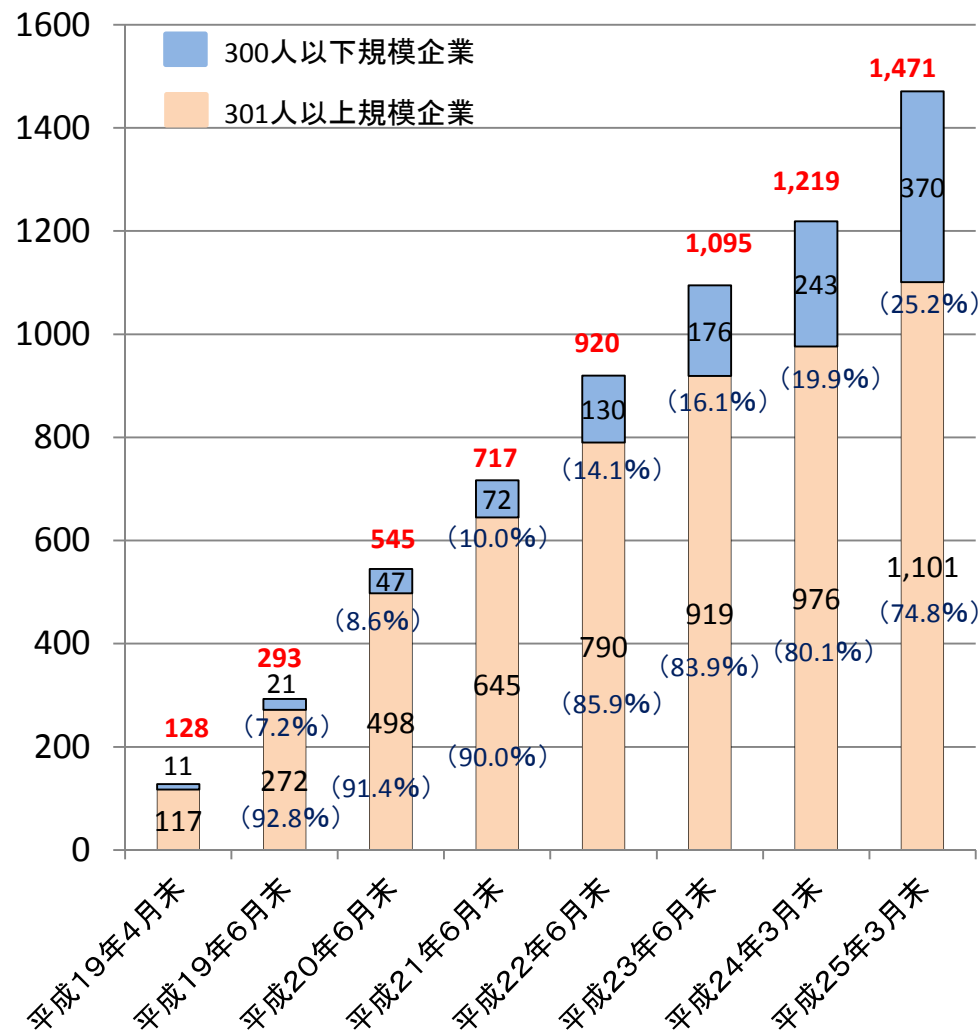
### (1)一般事業主行動計画等の施行状況

# 一般事業主行動計画の届出数と認定企業数の推移

## 一般事業主行動計画の届出数の推移



## 認定企業数の推移

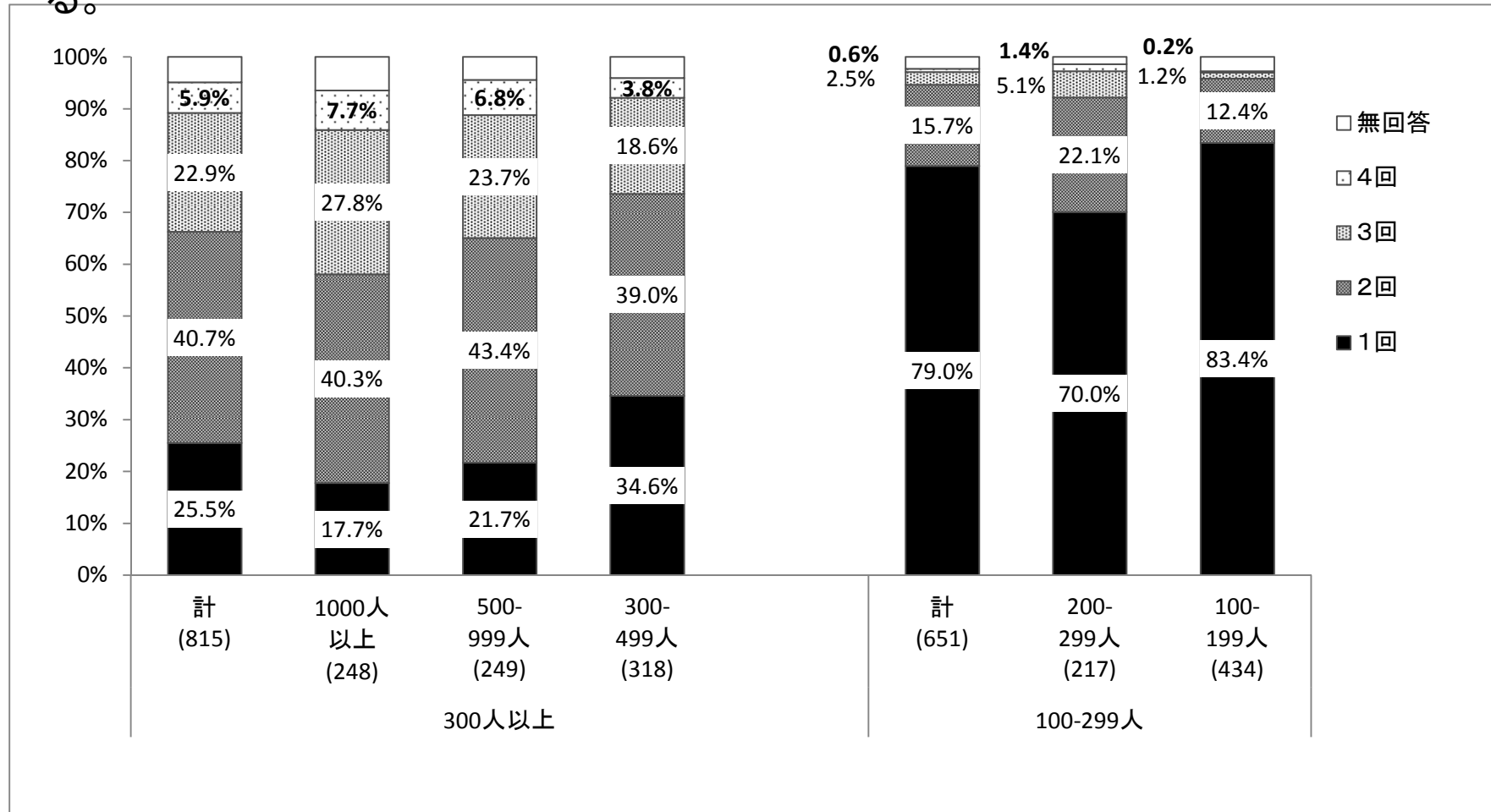


※ 平成23年4月1日 101人以上300人以下企業 〇の一般事業主行動計画の策定・届け出の義務化

(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「業務調べ」

# 一般事業主行動計画の提出回数

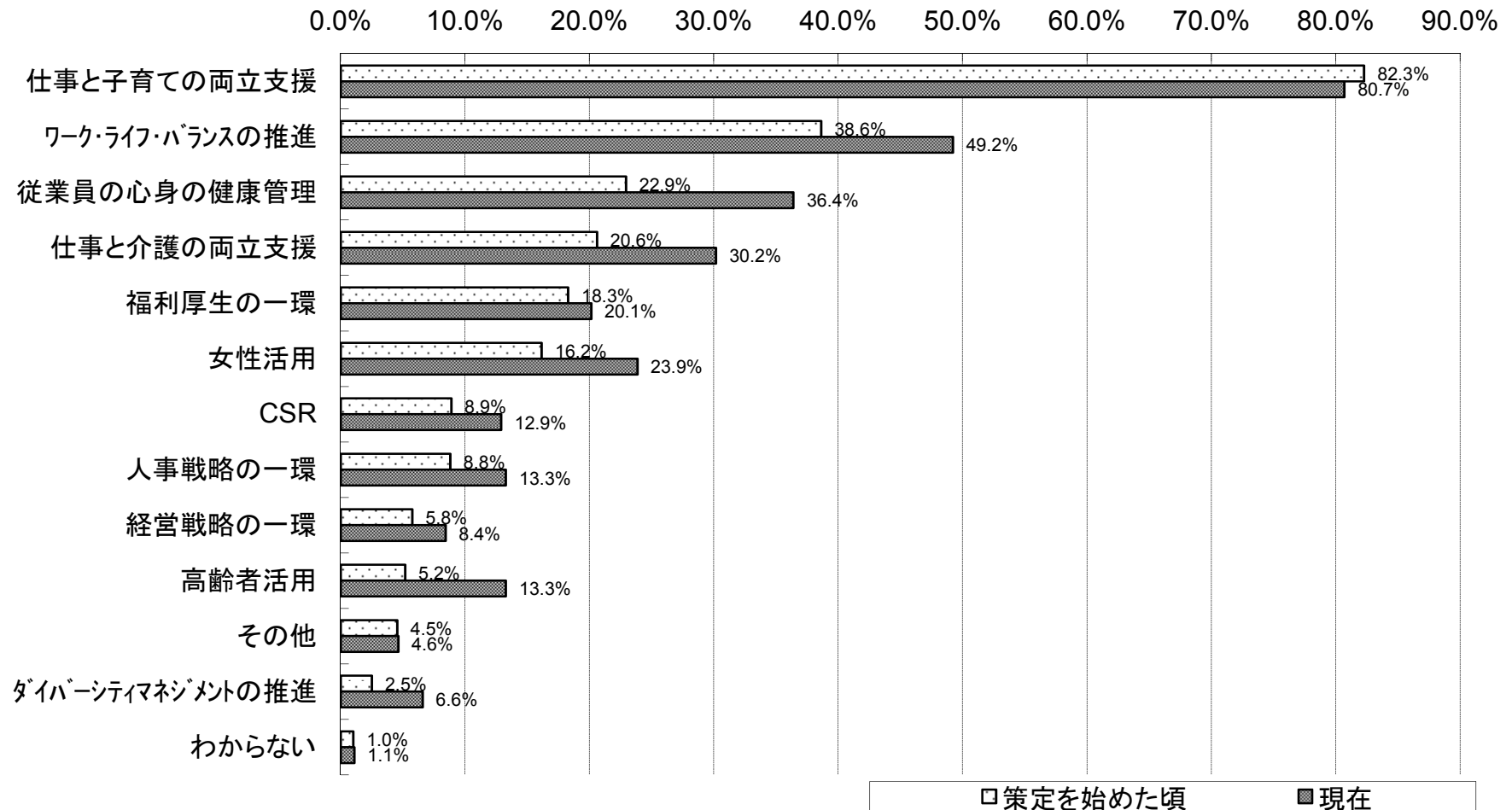
○ 300人以上規模の企業では1回だけではなく、2回、3回、多い企業では4回の提出となっており、多くの企業で一般事業主行動計画が多数回作成され提出されている。



# 一般事業主行動計画策定の目的

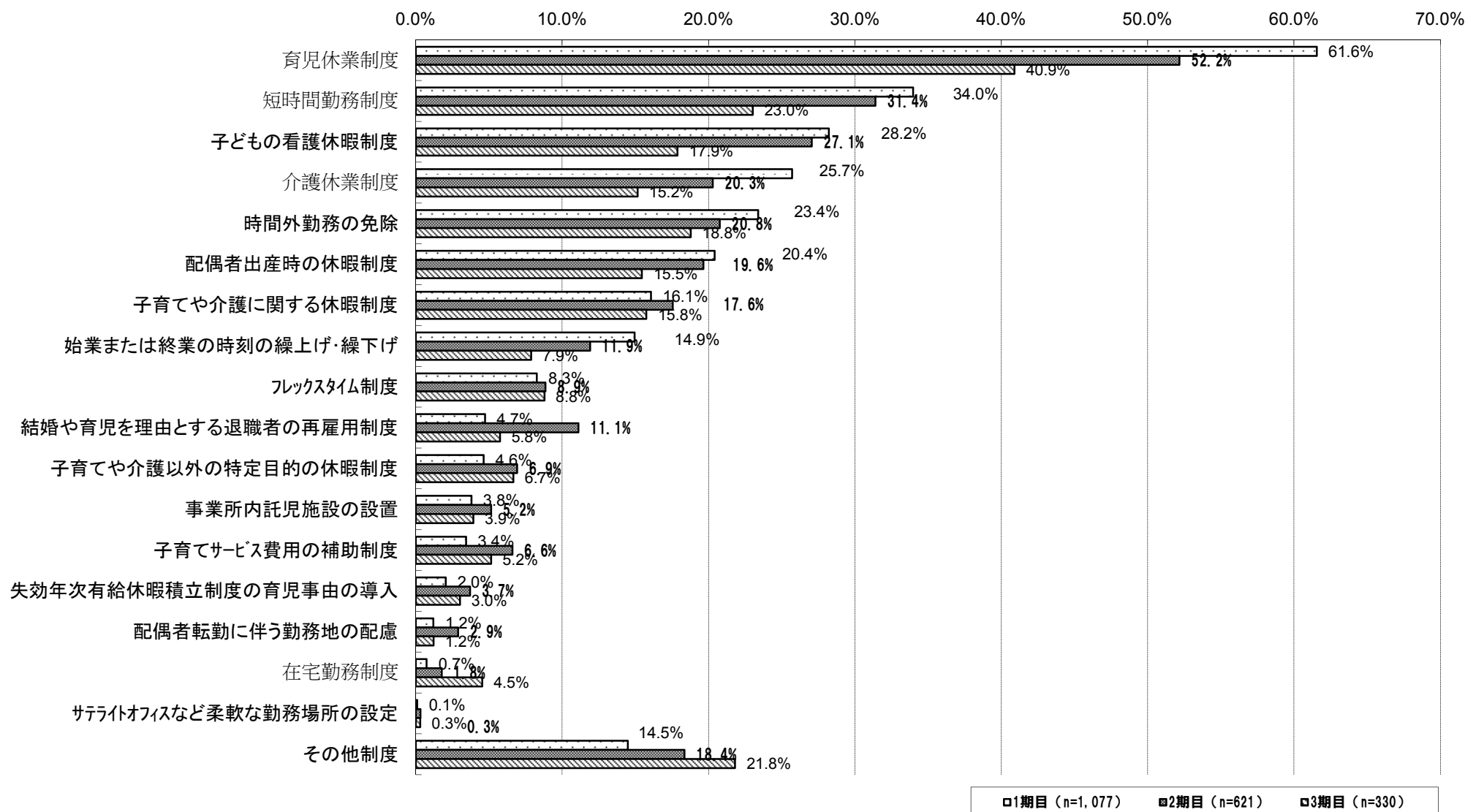
○ 策定を始めた頃の目的と現在の目的は、ともに「仕事と子育ての両立支援」の割合が最も高く、次いで「ワーク・ライフバランスの推進」、「従業員の心身の健康管理」となっている。

また、策定を始めた頃と現在を比較すると、「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「従業員の心身の健康管理」、「仕事と介護の両立支援」は、現在のほうが約10%ポイント高くなっている。



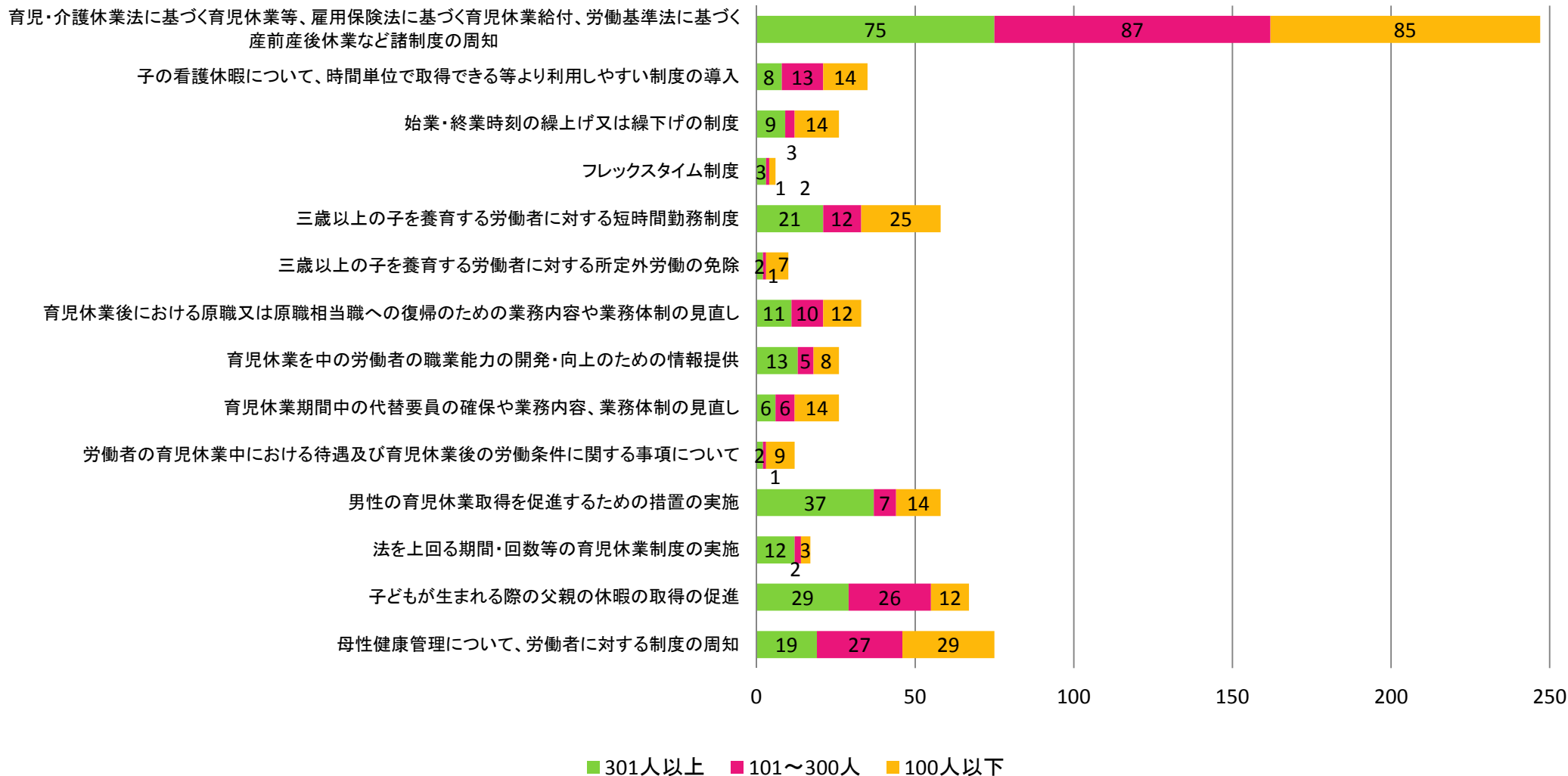
# 一般事業主行動計画に係る取組み

○ 1期目、2期目、3期目とも、「育児休業制度」の割合が高く、次いで「短時間勤務制度」、「子どもの看護休暇制度」が続いている。



# 一般事業主行動計画に盛り込まれている内容 (500社アンケートの集計結果)(複数回答)

単位:社





## 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

- 一般事業主行動計画の作成をきっかけに、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概ね3割を超えており、一般事業主行動計画の作成が企業における両立支援策の導入・拡充に一定の影響を与えている。

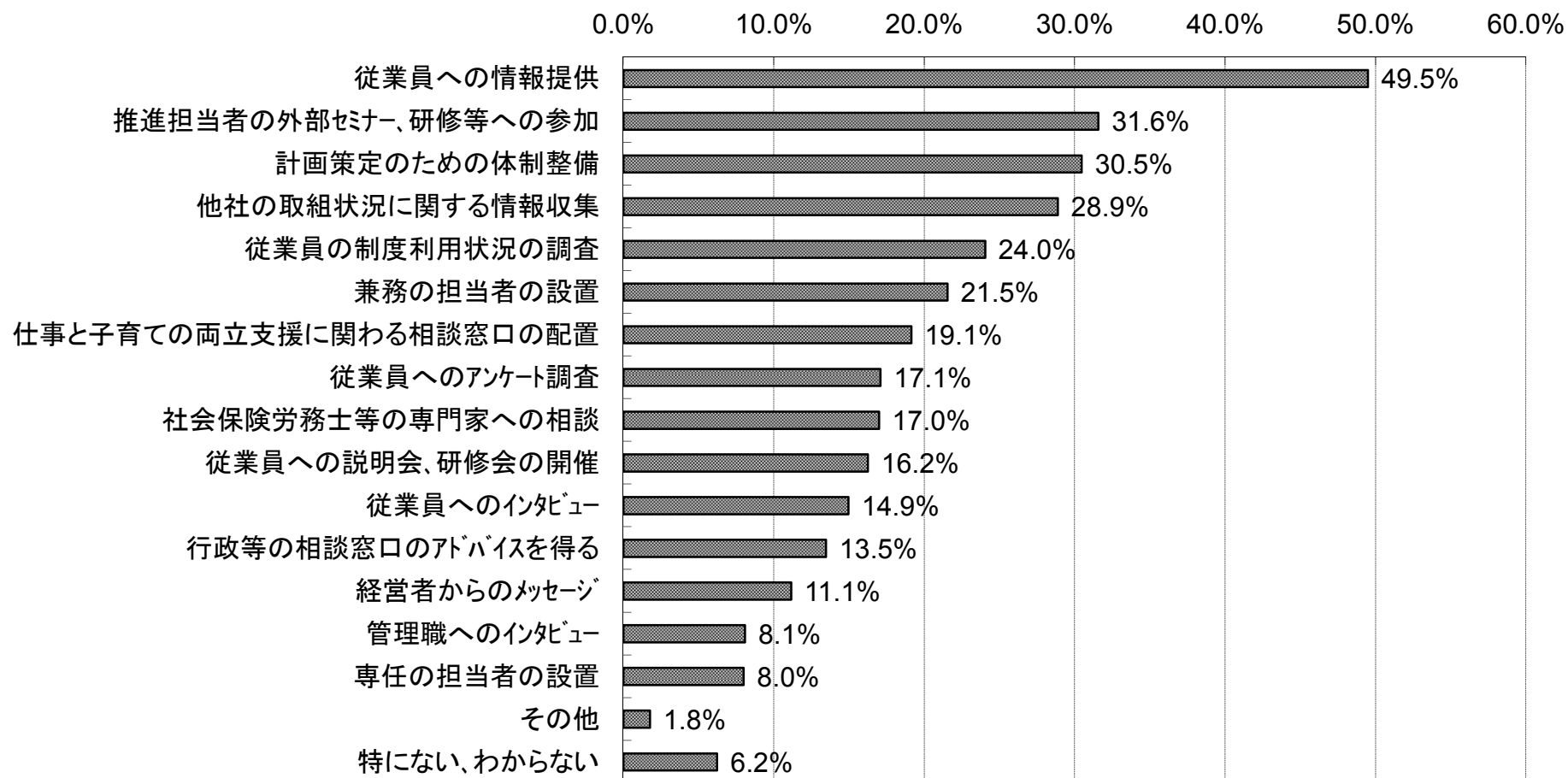
	300人以上				100-299人		
	計	1000人以上	500-999人	300-499人	計	200-299人	100-199人
育児休業制度	38.2%	44.0%	34.1%	36.8%	35.2%	35.9%	34.8%
短時間勤務制度	37.9%	46.8%	36.1%	32.4%	25.5%	26.3%	25.1%
※ その他	16.4%	20.2%	17.3%	12.9%	11.8%	11.5%	12.0%
特になし	37.9%	29.0%	40.2%	43.1%	46.4%	49.8%	44.7%
無回答	4.9%	4.8%	5.2%	4.7%	4.0%	3.2%	4.4%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

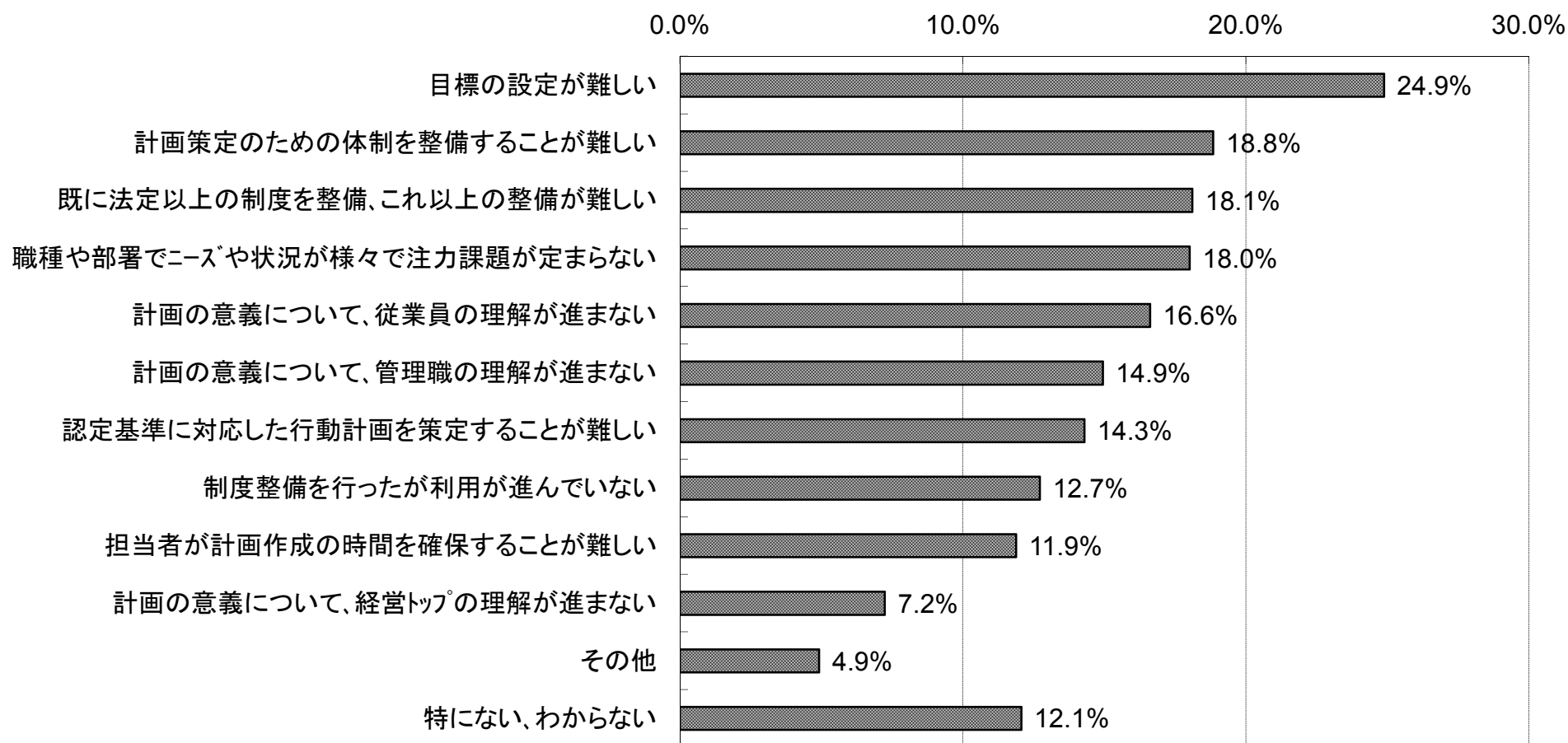
## 計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと

○ 「従業員への情報提供」が49.5%で最も割合が高く、次いで「推進担当者の外部セミナー、研修等への参加」が31.6%、「計画策定のための体制整備」が30.5%で続いている。



## 計画を策定・推進する過程での課題や苦勞

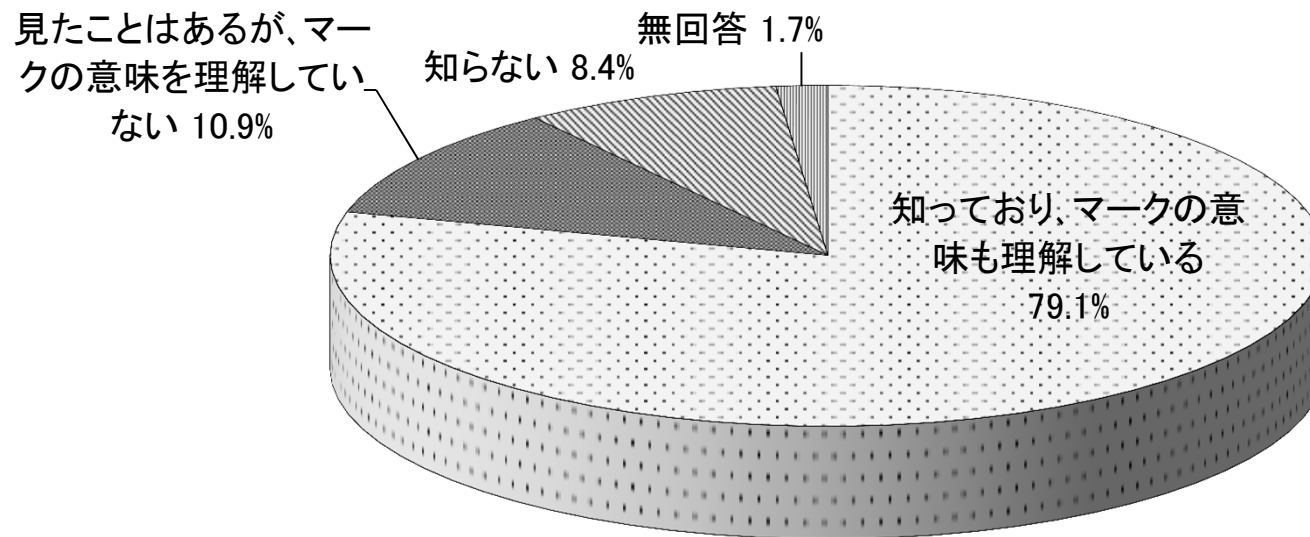
○ 「目標の設定方法が難しい(自社が何を目的とすべきかわからない)」の割合が最も高く(24.9%)、次いで「計画策定のための体制を整備することが難しい」が18.8%となっている。



## (2) 認定制度の施行状況

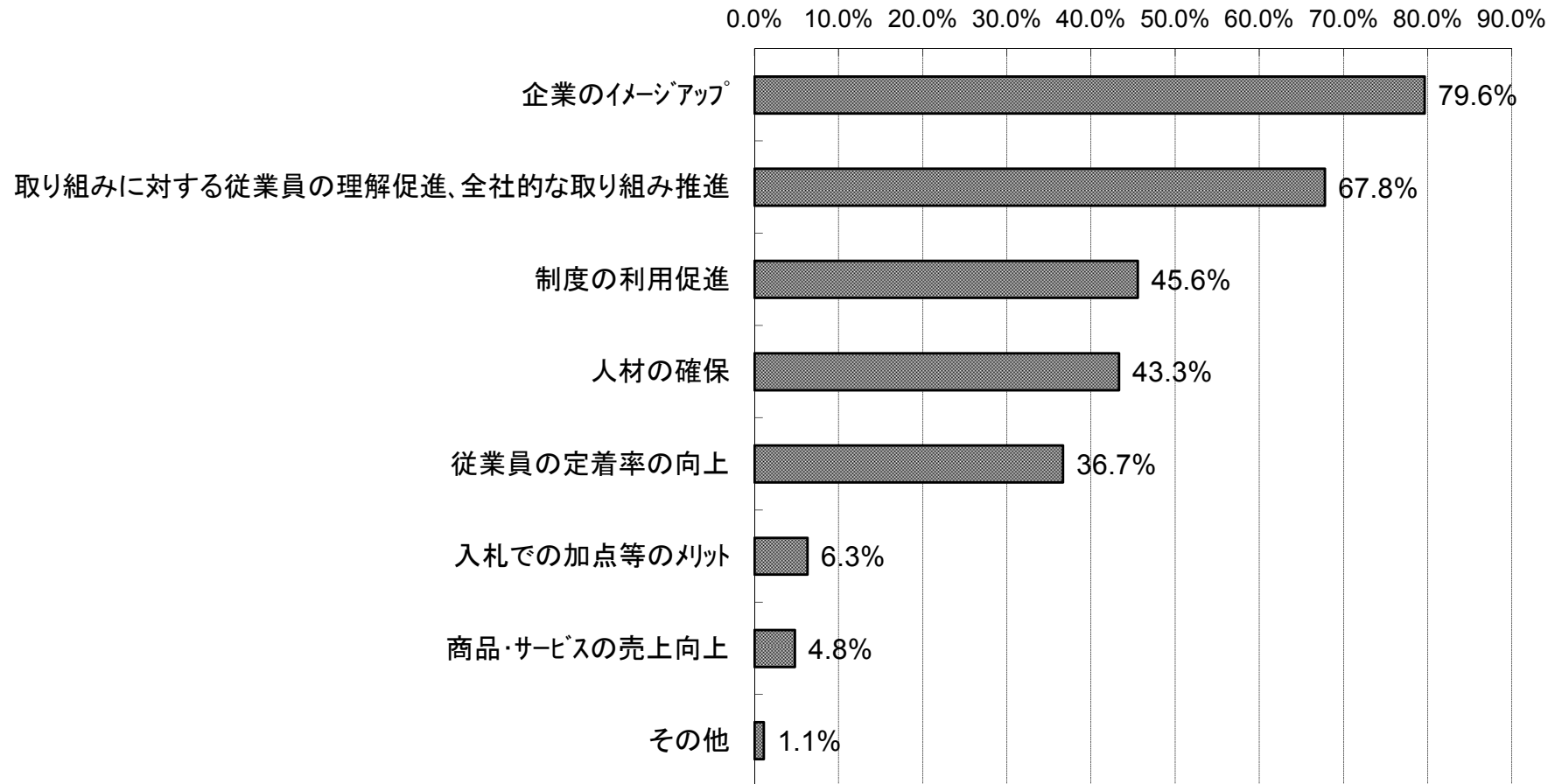
## 「くるみん」マークの認知度

○ 「くるみん」マークを知っているかどうか尋ねたところ、「知っており、マークの意味も理解している」が79.1%だった。



## 認定取得の目的

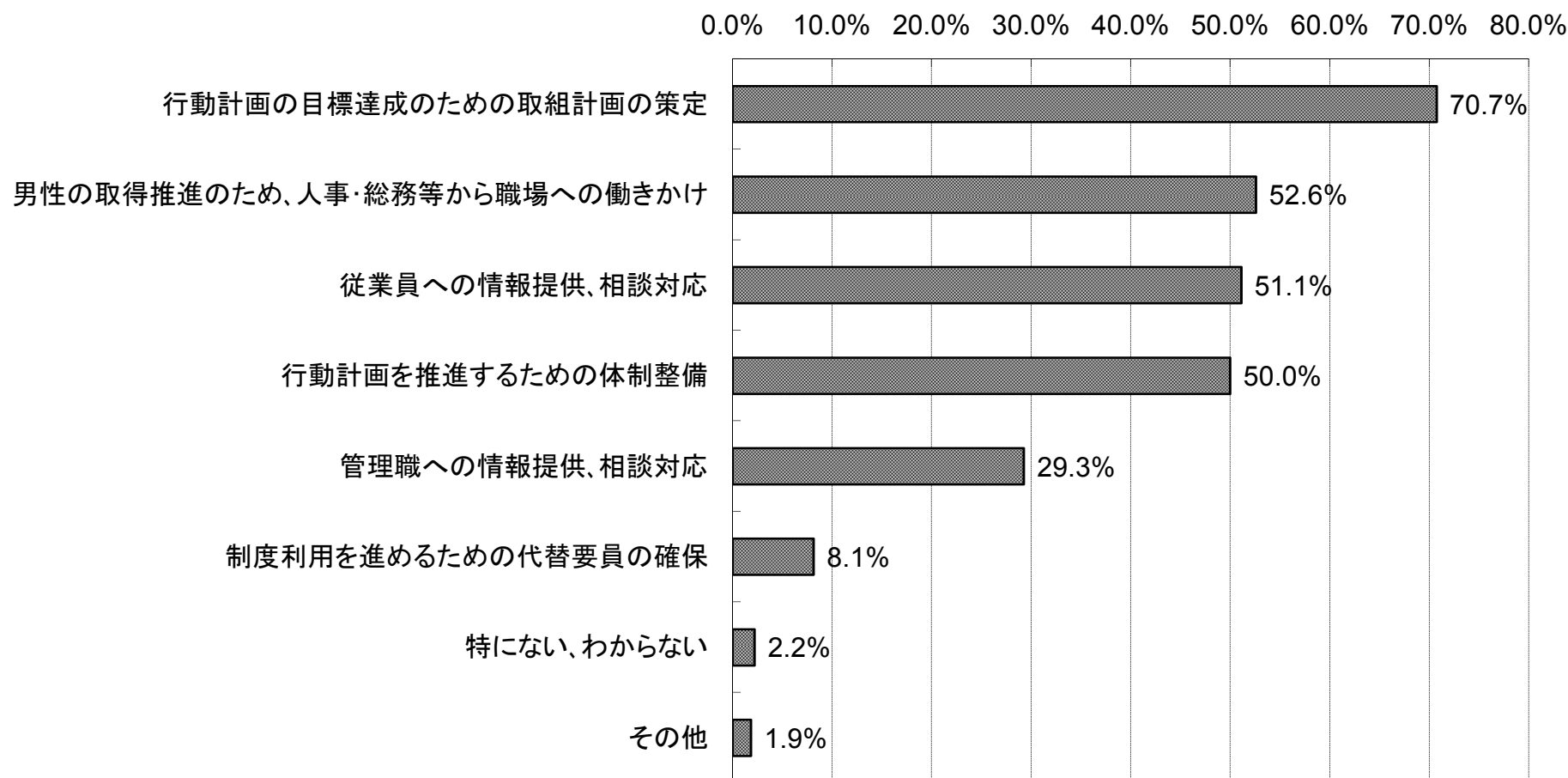
○ 「企業のイメージアップ」が79.6%で最も割合が高く、次いで「取り組みに対する従業員の理解促進、全体的な取り組み推進」が67.8%で続いている。





## 認定を受けるために行った取り組みや工夫点

○ 「行動計画の目標達成のための取組計画の策定」が70.7%で最も割合が高く、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」が52.6%で続いている。



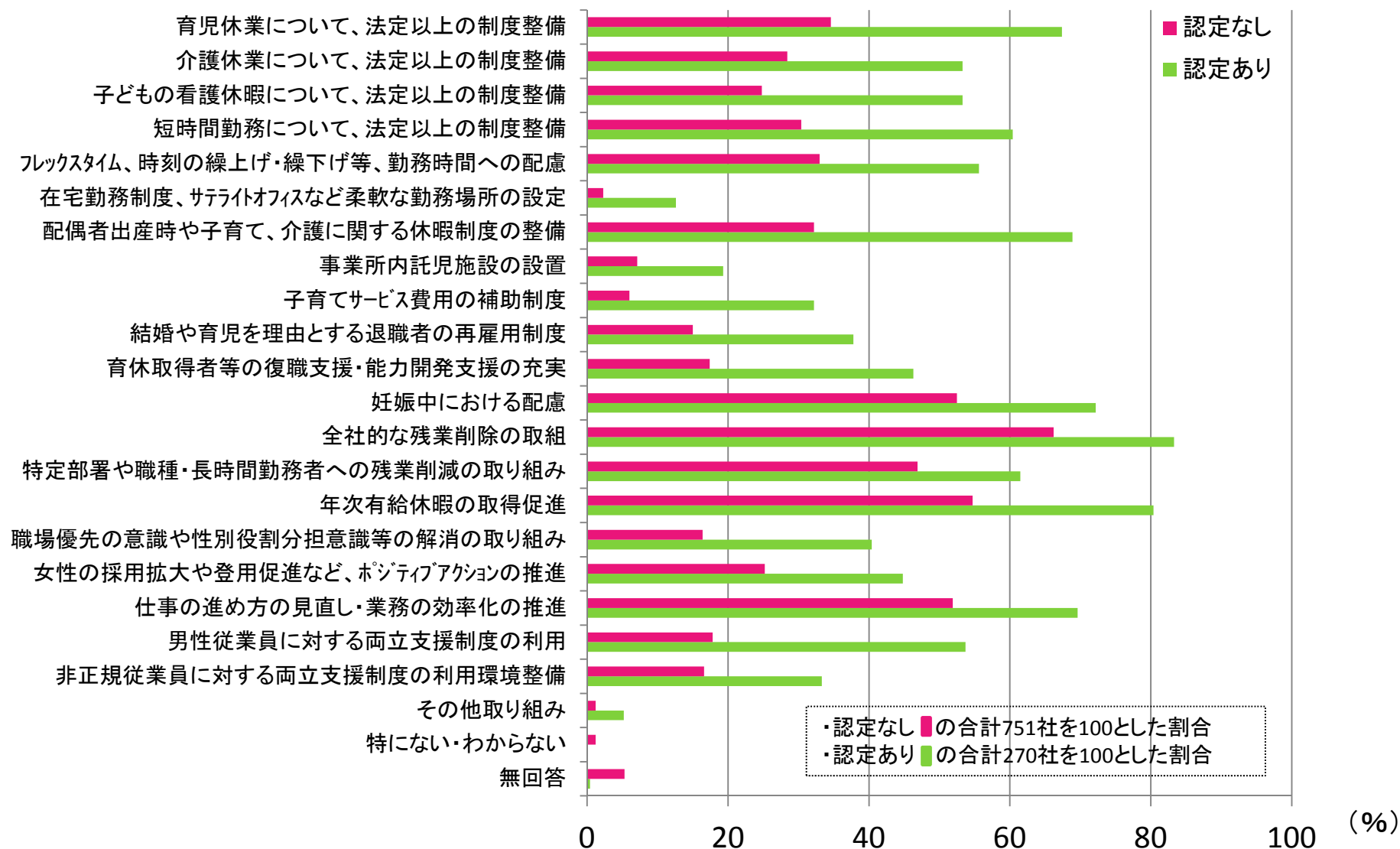
## 認定の有無別 次世代育成支援を推進するために取り組んでいること

○ 認定を受けている企業のほうが、以下のほとんどの取り組みにおいて割合が高い。

	合計	従業員に対する情報提供	従業員に対する研修の実施	管理職に対する研修の実施	推進のための体制整備	相談窓口や担当者の配置	制度利用者への面談、相談の実施	管理職向け職場運用マニュアルの作成	他社との情報交換
全体	1,077 100.0	482 44.8	179 16.6	207 19.2	367 34.1	360 33.4	307 28.5	61 5.7	175 16.2
認定あり	270 100.0	182 67.4	83 30.7	88 32.6	143 53.0	136 50.4	116 43.0	45 16.7	80 29.6
認定なし	751 100.0	277 36.9	85 11.3	109 14.5	207 27.6	216 28.8	179 23.8	13 1.7	87 11.6
	合計	社会保険 労務士等 の専門家 のアドバイ スを得る	行政等の 相談窓口 のアドバイ スを得る	行政等が 実施する セミナーへの 参加	その他	特にな い、わ からな い	無回答		
全体	1,077 100.0	189 17.5	94 8.7	317 29.4	37 3.4	87 8.1	14 1.3		
認定あり	270 100.0	42 15.6	41 15.2	105 38.9	11 4.1	2 0.7	2 0.7		
認定なし	751 100.0	135 18.0	50 6.7	203 27.0	26 3.5	71 9.5	12 1.6		

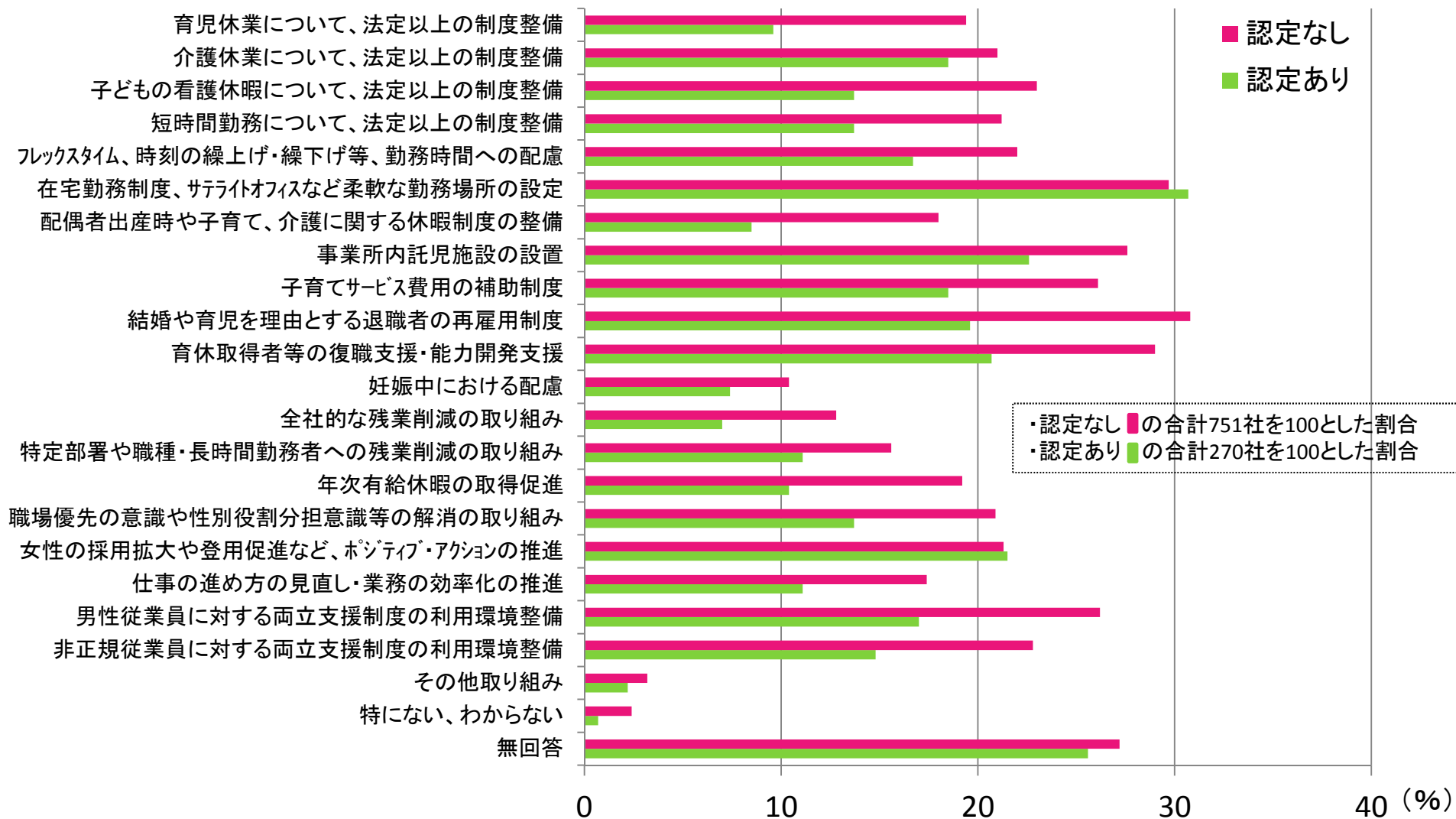
# 認定の有無別 現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取り組み

○ 認定を受けている企業のほうが、いずれの取り組みの割合も高い。



## 認定の有無別 今後新たに取り組みたい両立支援や雇用均等推進の取り組み

○ 現在の取り組み状況を反映し、ほとんどの取り組みについて、認定を受けていない企業のほうが割合が高くなっている。



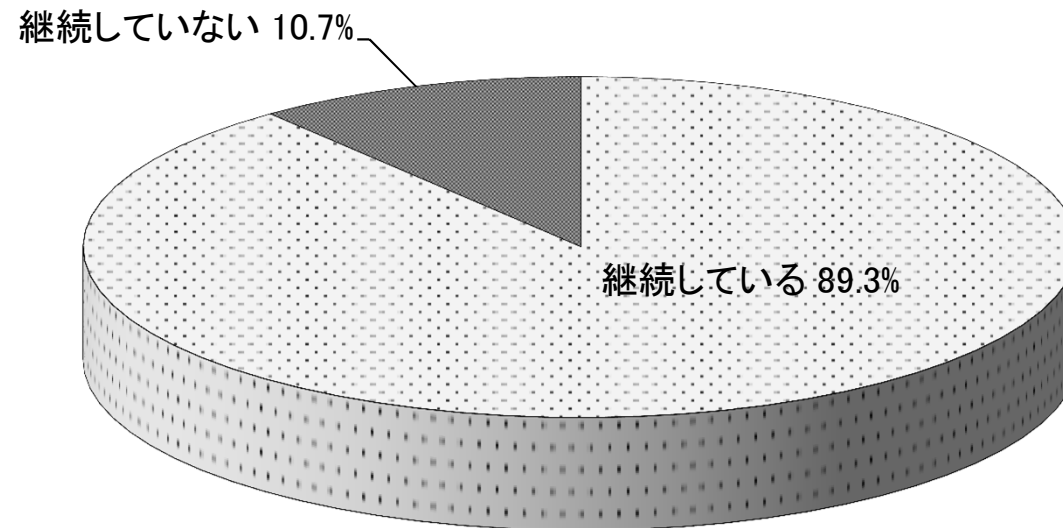
## くるみんマークの認定申請の希望状況

- 認定を申請したい企業（「認定済・今後も認定希望」と「未認定・認定希望」の計）は300人以上規模で29.1%、100～299人規模で16.1%となっており、認定を申請する予定はない企業（「認定済・今後は認定希望なし」と「未認定・認定希望なし」の計）は300人以上規模で68.3%、100～299人規模で81.2%となっている。

	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
認定済・今後も認定希望	8.3%	15.6%	5.6%	4.8%	2.7%	1.3%	3.3%
認定済・今後は認定希望なし	2.0%	3.2%	2.2%	1.0%	2.1%	3.3%	1.6%
未認定・認定希望	20.8%	21.3%	21.3%	20.1%	13.4%	15.3%	12.5%
未認定・認定希望なし	66.3%	58.6%	67.0%	71.9%	79.1%	76.0%	80.6%
無回答	2.5%	1.3%	4.0%	2.3%	2.7%	4.0%	2.1%
合計	(1,036)	(314)	(324)	(398)	(934)	(300)	(634)

## 認定取得の継続の有無

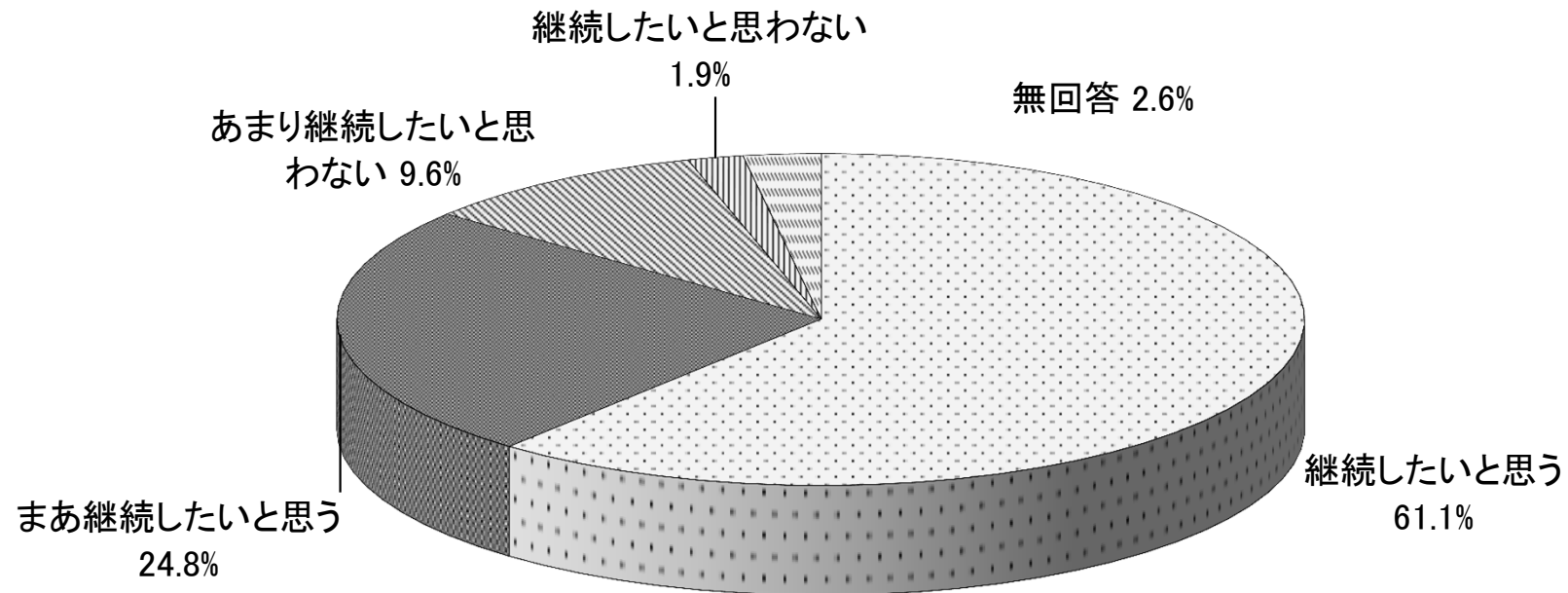
○ 最初の認定後、現在まで認定取得を継続しているかどうか尋ねたところ、「継続している」が89.3%となっている。





## 認定取得継続意向の有無

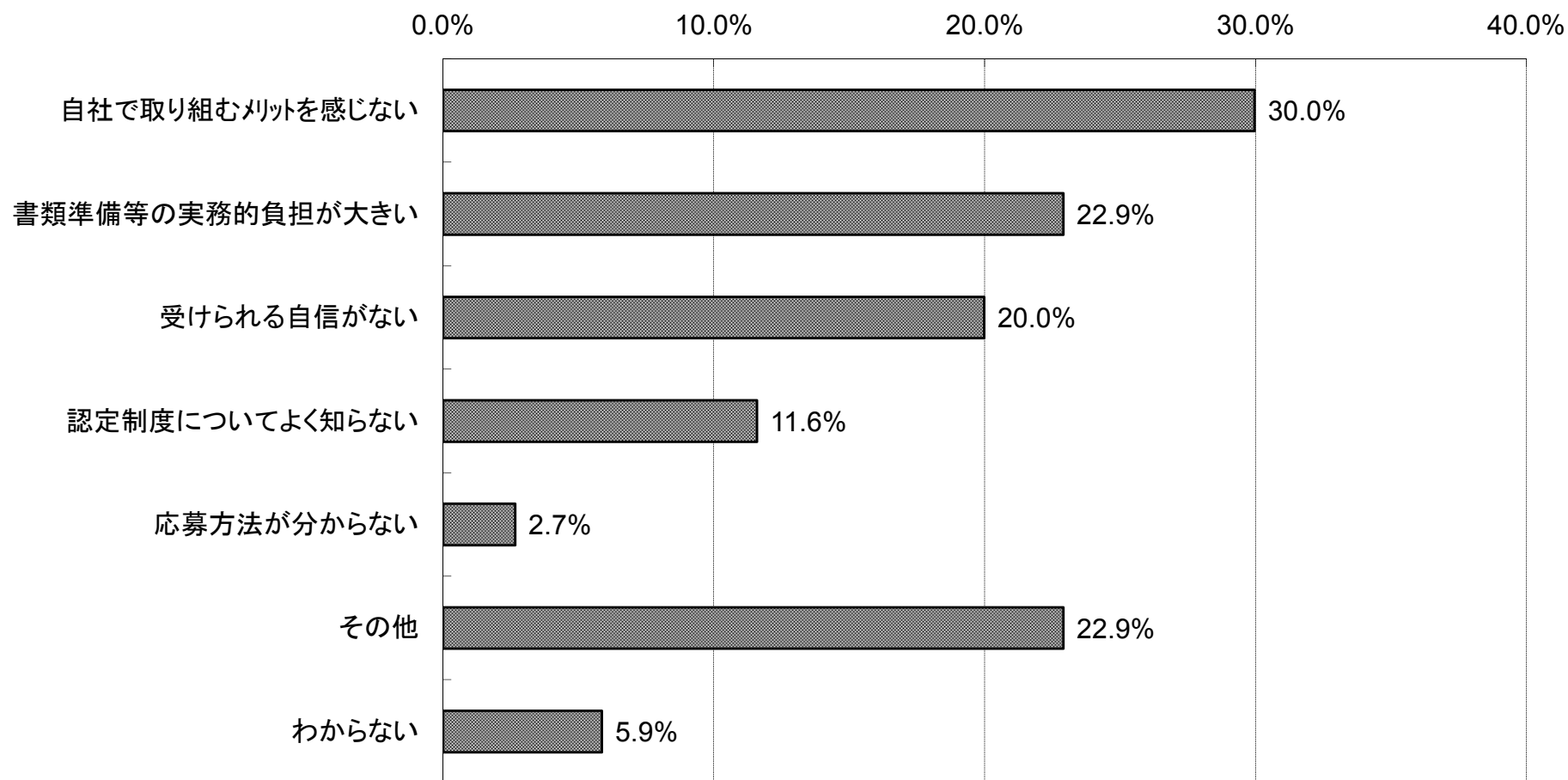
○ 今後も「くるみん」認定の制度があれば、取得を継続したいと思うかどうか尋ねたところ、「継続したいと思う」が61.1%、「まあ継続したいと思う」が24.8%だった。



## 「くるみん」の認定を受けたことがない理由

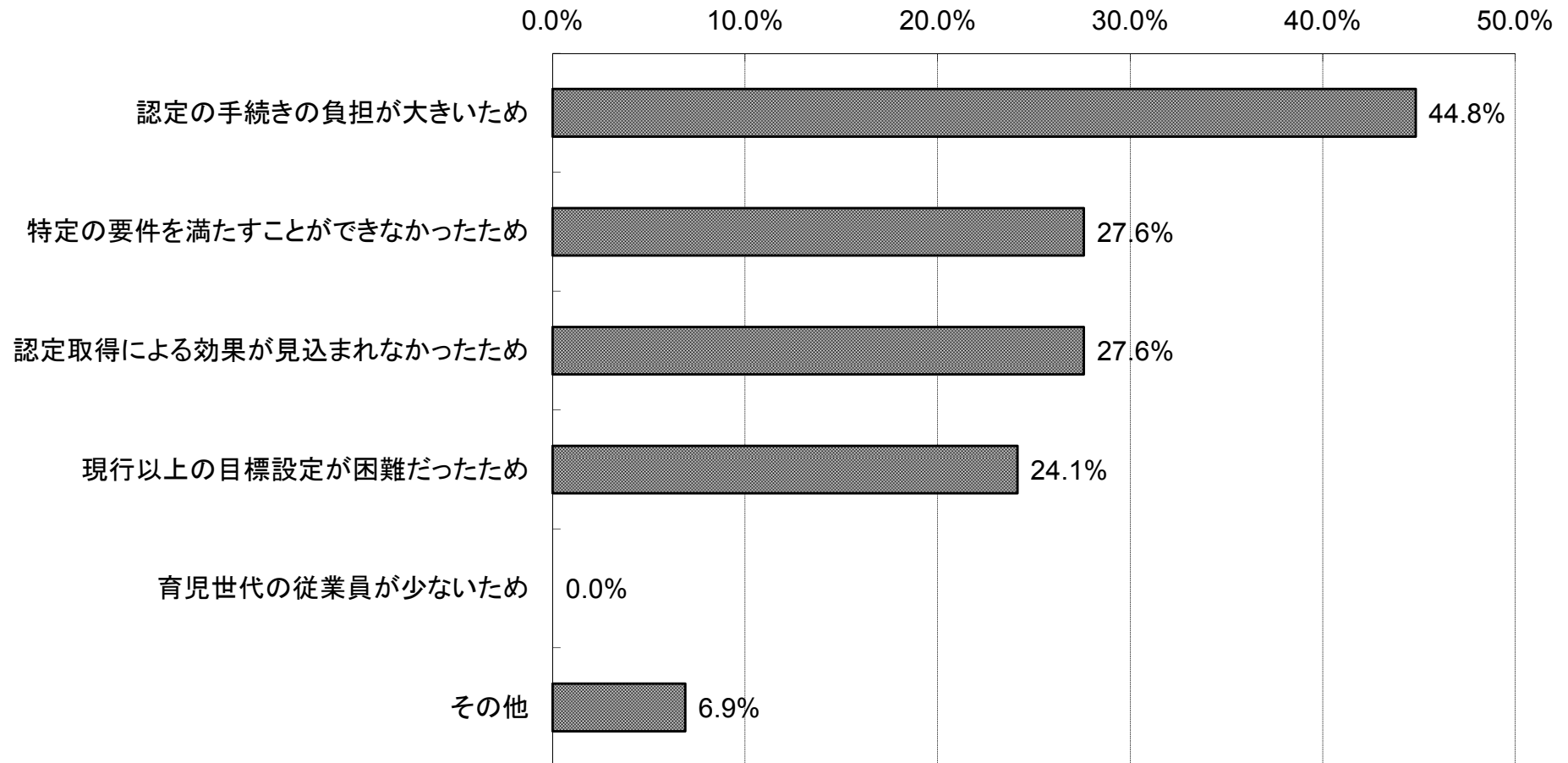
○ 「自社で取り組むメリットを感じない」(30.0%)の割合が最も高く、次いで「書類準備等の実務的負担が大きい」が22.9%だった。

○ 「その他」には、「基準を満たしていないため」、「全ての基準を満たすのは難しい」等の回答がみられた。



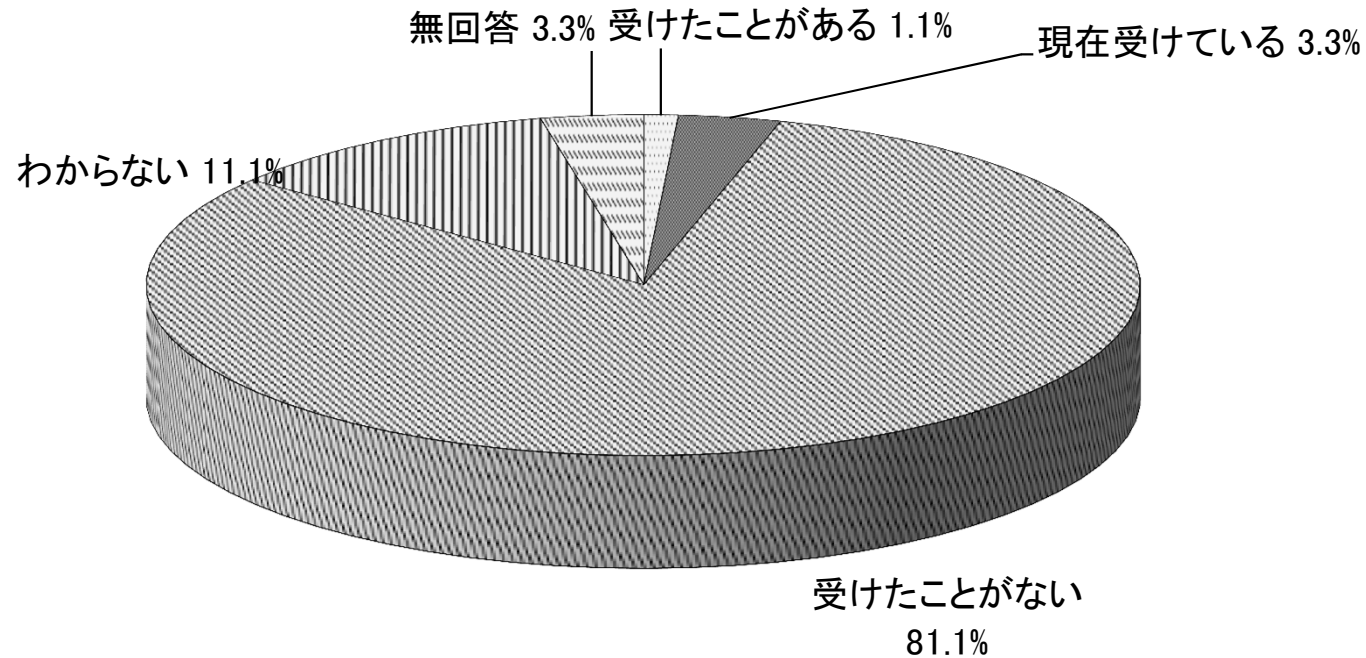
## 「くるみん」の認定取得を取りやめた理由

○ 「認定の手続きの負担が大きい」が44.8%を占めている。



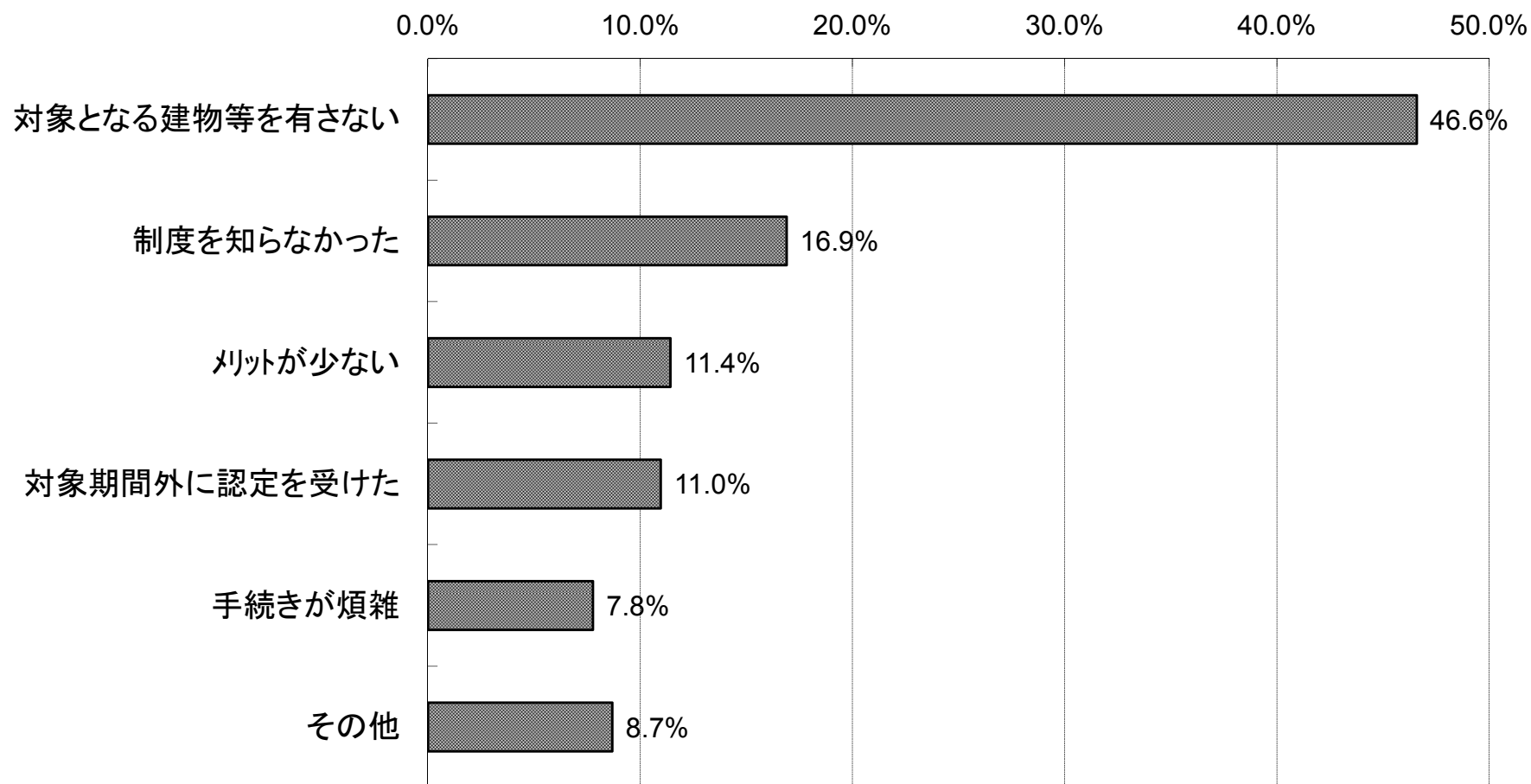
## 税制優遇制度の利用有無

○ 税制優遇制度(建物等の割増償却制度)については、「受けたことがない」が81.1%と多数を占めた。



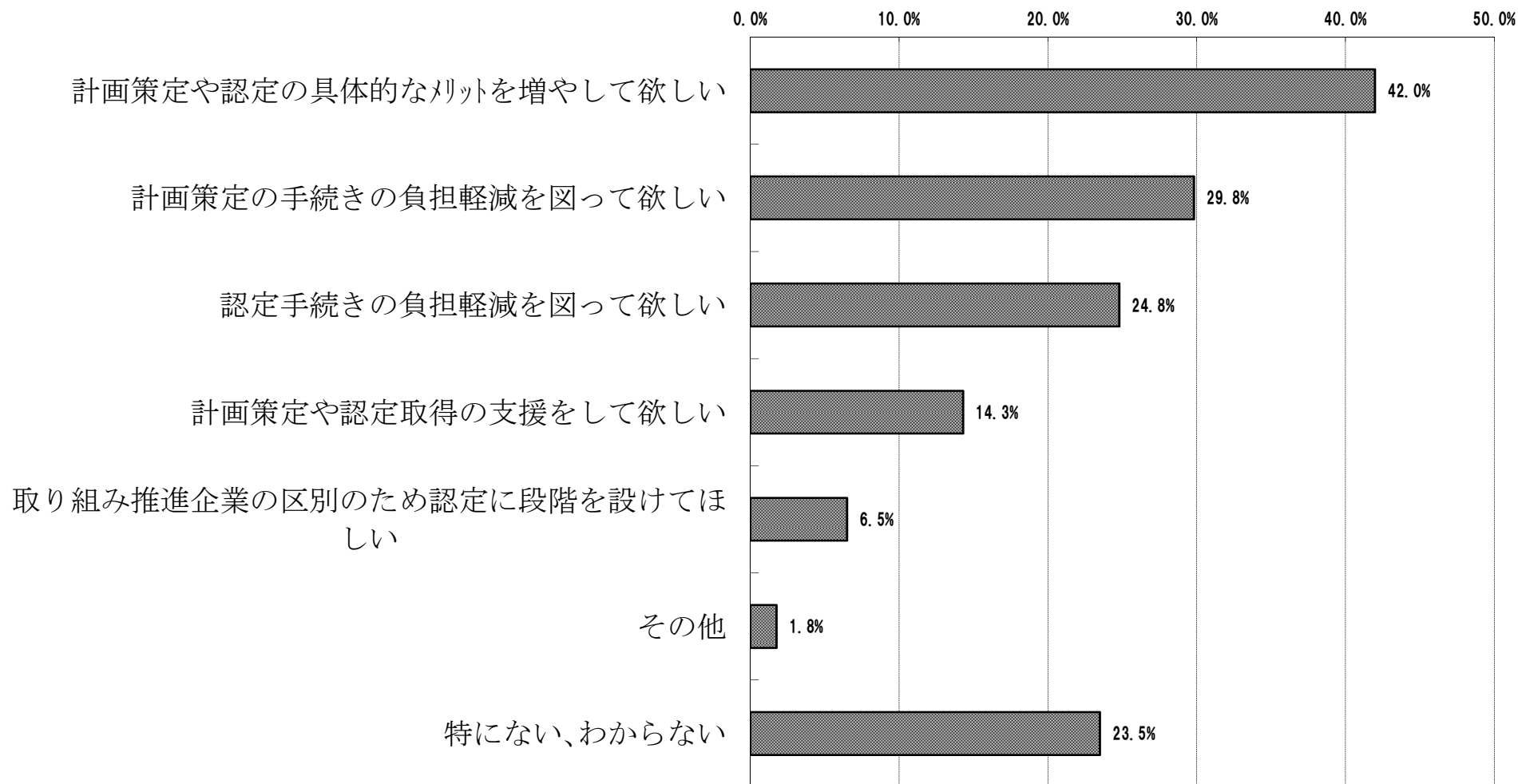
## 税制優遇制度を受けていない理由

○ 「対象となる建物等を有さない」(46.6%)の割合が高い。



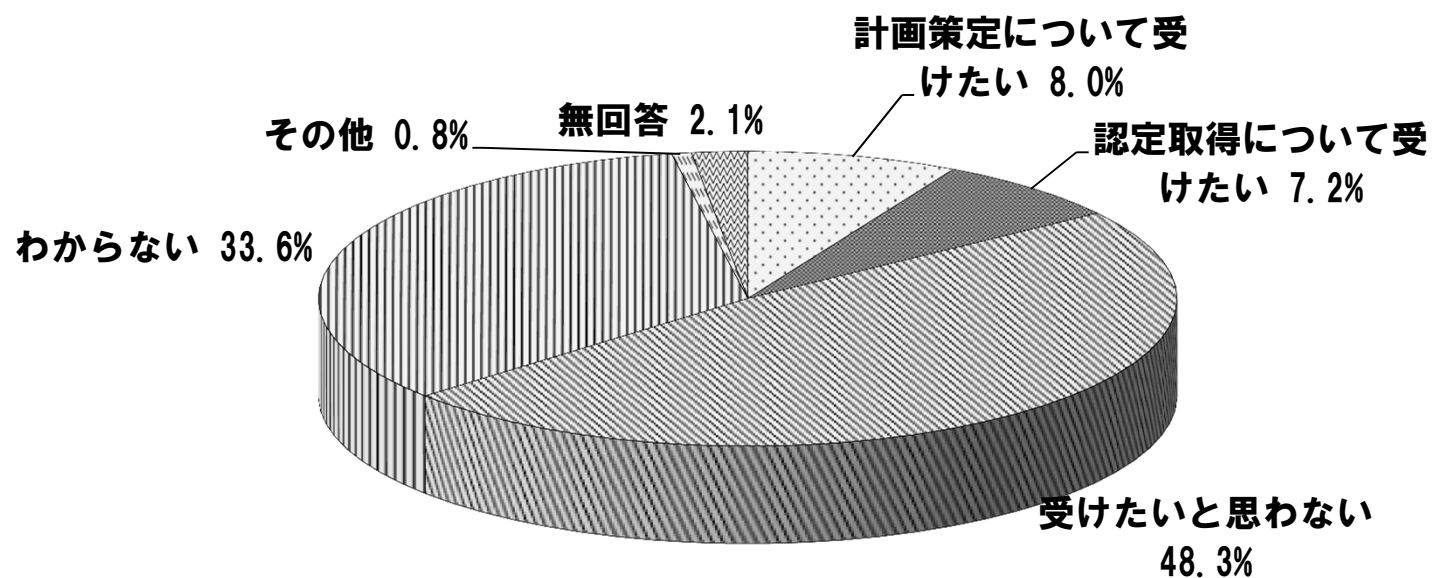
## 計画策定・認定に関わる課題、要望

- 計画策定・認定に関わる課題、要望については、「計画策定や認定の具体的なメリットを増やしてほしい」の割合が42.0%と最も高かった。次いで、「計画策定の手続きの負担軽減を図って欲しい」が29.8%だった。



## 計画策定や認定取得のためのアドバイス等の支援の希望

○計画策定や認定取得のために、外部の相談機関やアドバイザー・コンサルタント等の支援を「過去も現在も受けていない」または「わからない」と回答した666企業に、支援を受けたいかどうか尋ねたところ、「受けたいと思わない」が48.3%、「わからない」が33.6%だった。



## 3. 次世代法の効果

### (1) 次世代法の具体的な効果

#### ① 行動計画等の効果



# 一般事業主行動計画の作成と両立支援制度の導入状況

- 一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、両立支援制度の導入割合が高くなっている。
- くるみんマークの認定企業の方が認定を受けていない企業に比べて、両立支援制度の導入割合が高くなっている。

	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)

## 一般事業主行動計画の作成と一般従業員(女性:子どもあり)の 両立支援制度の利用経験

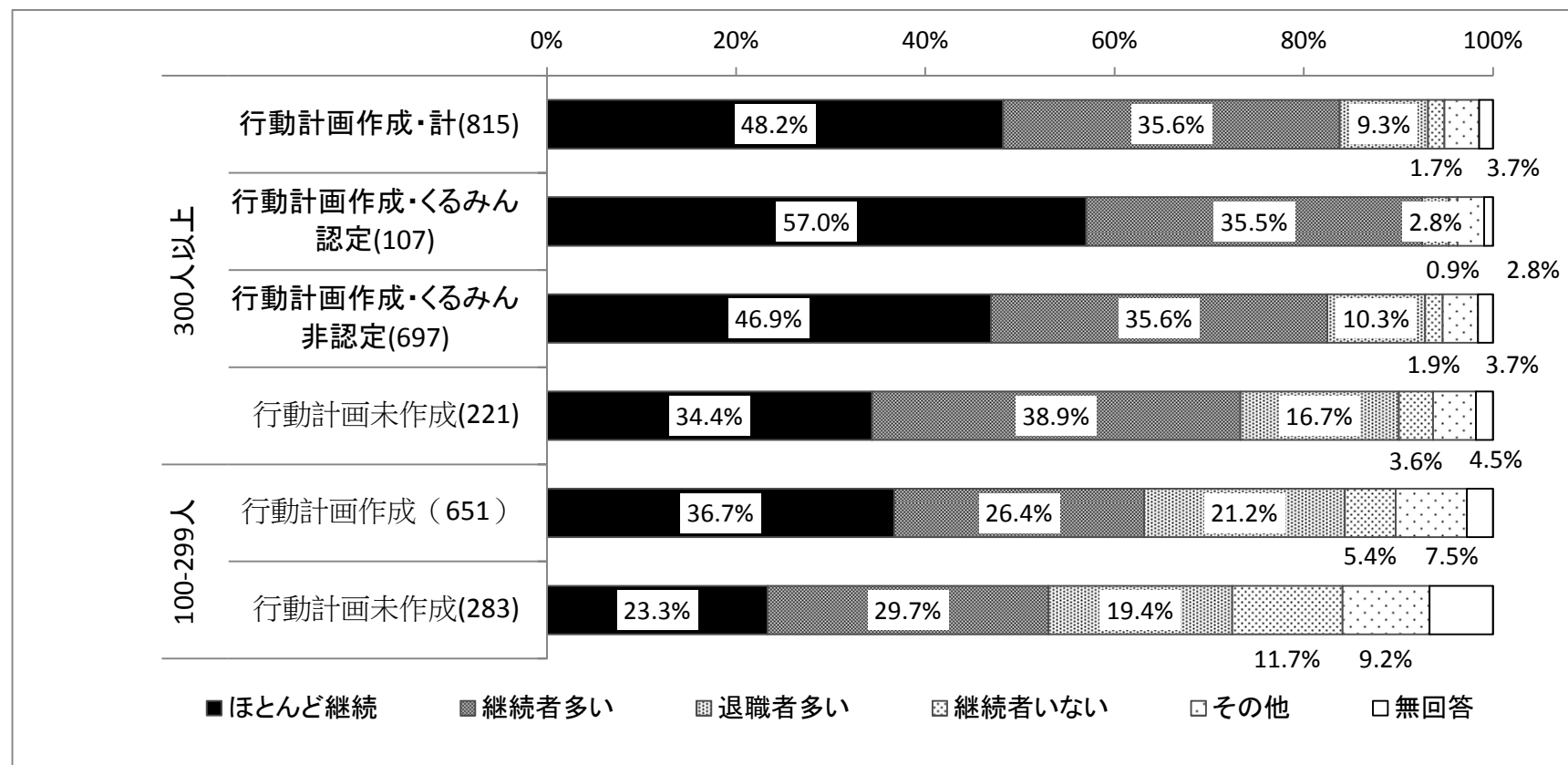
- 両立支援制度を実際に利用することが多い一般従業員の女性(子どもあり)は、一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらにはくるみんマークの認定企業の方が、各種制度の利用割合が高い傾向にある。

	30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			
育児休業制度	67.9%	79.7%	68.2%	58.2%	48.3%	37.6%
育児のための短時間勤務制度	32.4%	49.2%	31.8%	21.9%	19.3%	13.4%
子の看護休暇制度	18.0%	22.0%	18.1%	15.8%	9.4%	8.1%
フレックスタイム制度	14.1%	17.8%	14.1%	12.3%	9.4%	6.7%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	10.9%	18.6%	9.6%	10.3%	8.7%	8.7%
所定外労働(残業)を免除する制度	7.9%	13.6%	7.0%	6.8%	4.5%	2.0%
職場復帰支援策	1.8%	4.2%	1.6%	0.7%	0.5%	1.3%
介護休業制度	1.8%	0.8%	1.9%	2.1%	1.6%	2.0%
事業所内託児施設の運営	1.7%	2.5%	1.8%	0.7%	0.5%	-
子育てサービス費用の援助措置など	1.2%	0.8%	1.3%	1.4%	0.4%	-
転勤免除(地域限定社員制度など)	0.8%	3.4%	0.3%	0.7%	0.4%	-
介護のための短時間勤務制度	0.8%	1.7%	0.5%	1.4%	0.5%	-
在宅勤務制度	0.7%	2.5%	0.5%	-	-	-
配偶者が出産の時の男性の休暇制度	-	-	-	-	-	-
その他	0.6%	0.8%	0.5%	0.7%	0.4%	-
いずれも利用したことがない	23.1%	11.9%	23.5%	28.8%	40.3%	50.3%
無回答	2.6%	0.8%	2.2%	5.5%	4.9%	4.0%
合計	(900)	(118)	(625)	(146)	(553)	(149)

(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)

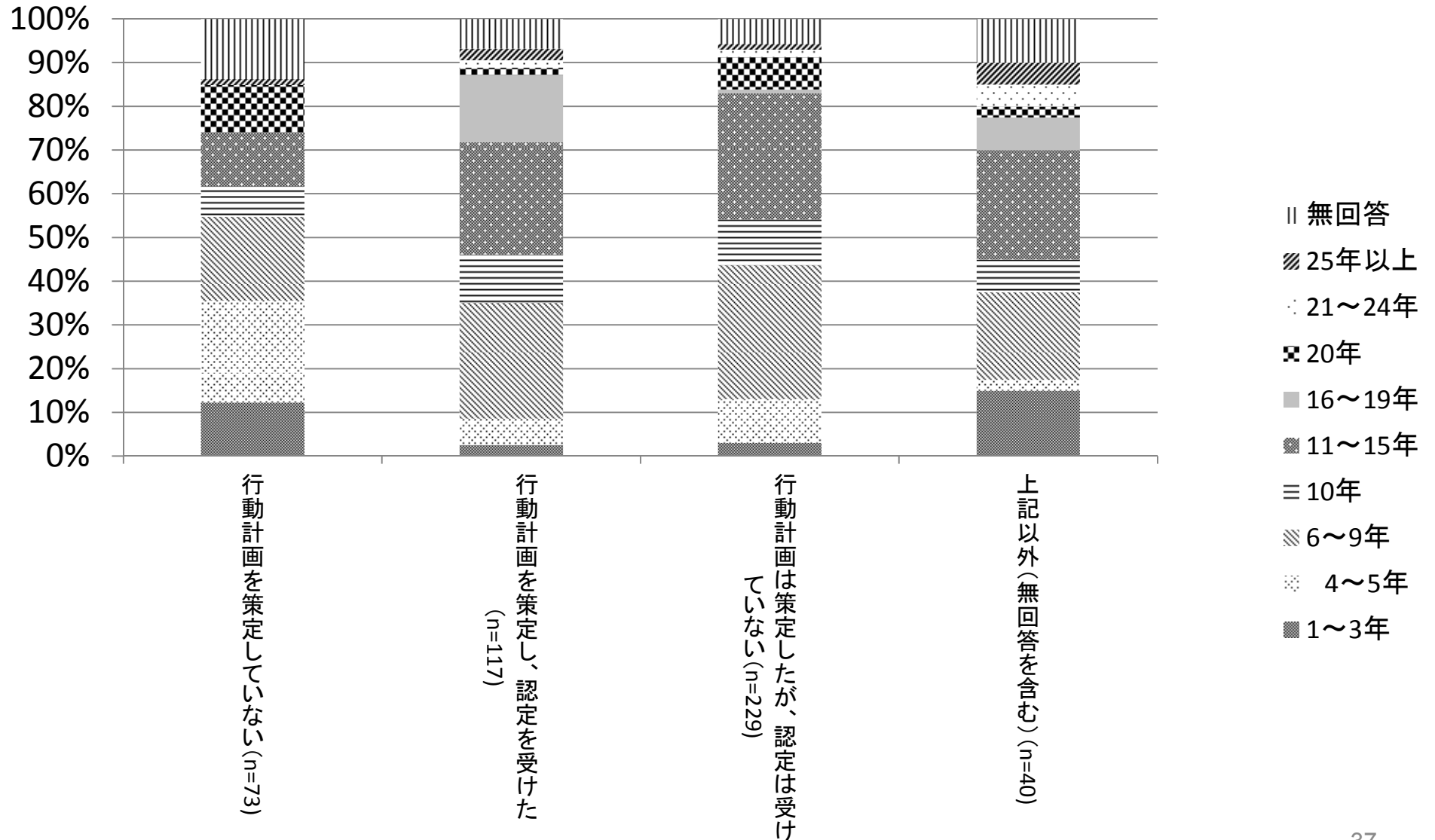
# 一般事業主行動計画の作成と女性正社員の 妊娠・出産時までの継続状況

- 一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」の割合が高く、また、「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い」を加えた割合も高くなっている。
- 一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、くるみんマーク認定企業の方が、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」の割合が高く、また、「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い」を加えた割合も高くなっている。



# 女性正社員の勤続年数

○ 行動計画を策定していない企業では、勤続年数5年以下の企業割合が高くなっている。



# 一般事業主行動計画の作成と両立支援、 ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策

- 一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施割合が高くなっている。
- くるみんマークの認定企業の方が認定を受けていない企業に比べて、両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施割合が高くなっている。  
特に、くるみんマークの認定要件である「男性の育児休業取得の推進」の差が認定企業と認定を受けていない企業で大きくなっている。

	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)

## 一般事業主行動計画の作成と両立支援策の 整備に関する企業の反応

- 一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらにはくるみんマークの認定を受けている企業の方が、両立支援策の整備に関して積極的な効果を見出している状況にある。

	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			
女性の勤続年数が伸びた	59.0%	76.6%	56.4%	55.2%	41.9%	39.6%
女性のモチベーションが上がった	42.9%	60.7%	40.6%	35.7%	29.2%	23.0%
利用していない人の仕事量が増えた	32.6%	32.7%	32.7%	28.5%	24.0%	19.8%
雰囲気よくなった	31.9%	52.3%	28.7%	30.8%	22.3%	19.4%
職場が活性化した	28.5%	50.5%	25.1%	24.0%	16.3%	14.5%
女性の役職者が増えた	18.9%	26.2%	17.9%	14.5%	8.6%	10.6%
対象とならない人から不満が出た	8.6%	10.3%	8.2%	6.8%	5.2%	3.9%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

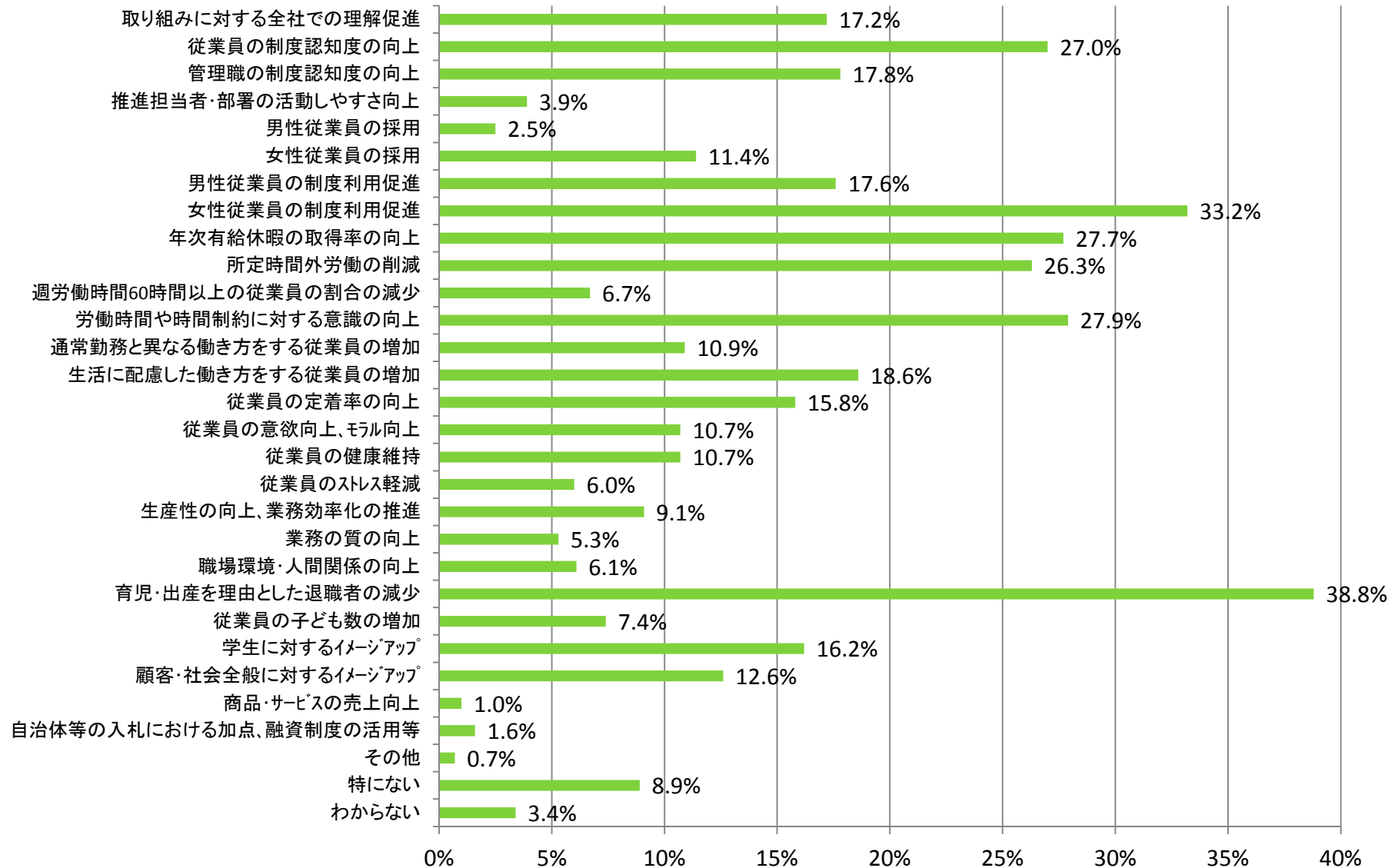
## 一般事業主行動計画の作成と企業の両立支援の取り組みに対する 一般従業員(女性:子どもあり)の評価

- 両立支援制度を実際に利用することが多い一般従業員の女性(子どもあり)は、一般事業主行動計画を作成している企業の方が、さらにはくるみんマークの認定企業の方が、企業の両立支援の取り組みについても一定程度評価している状況にある。

	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			
女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う	78.2%	85.6%	79.0%	68.5%	69.3%	63.1%
育児休業がとりやすい環境にあると思う	75.4%	84.7%	76.6%	62.3%	60.4%	53.0%
短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	49.6%	59.3%	49.3%	43.2%	35.8%	34.2%
男性の育児休業取得に積極的であると思う	12.0%	21.2%	10.7%	9.6%	7.6%	7.4%
合計	(900)	(118)	(625)	(146)	(553)	(149)

# 計画を策定・推進したことによる効果

○ 「育児・出産を理由とした退職者の減少」の割合が最も高く(38.8%)、次いで「女性従業員の制度利用促進」が33.2%、「労働時間や時間制約に対する意識の向上」が27.9%となっている。



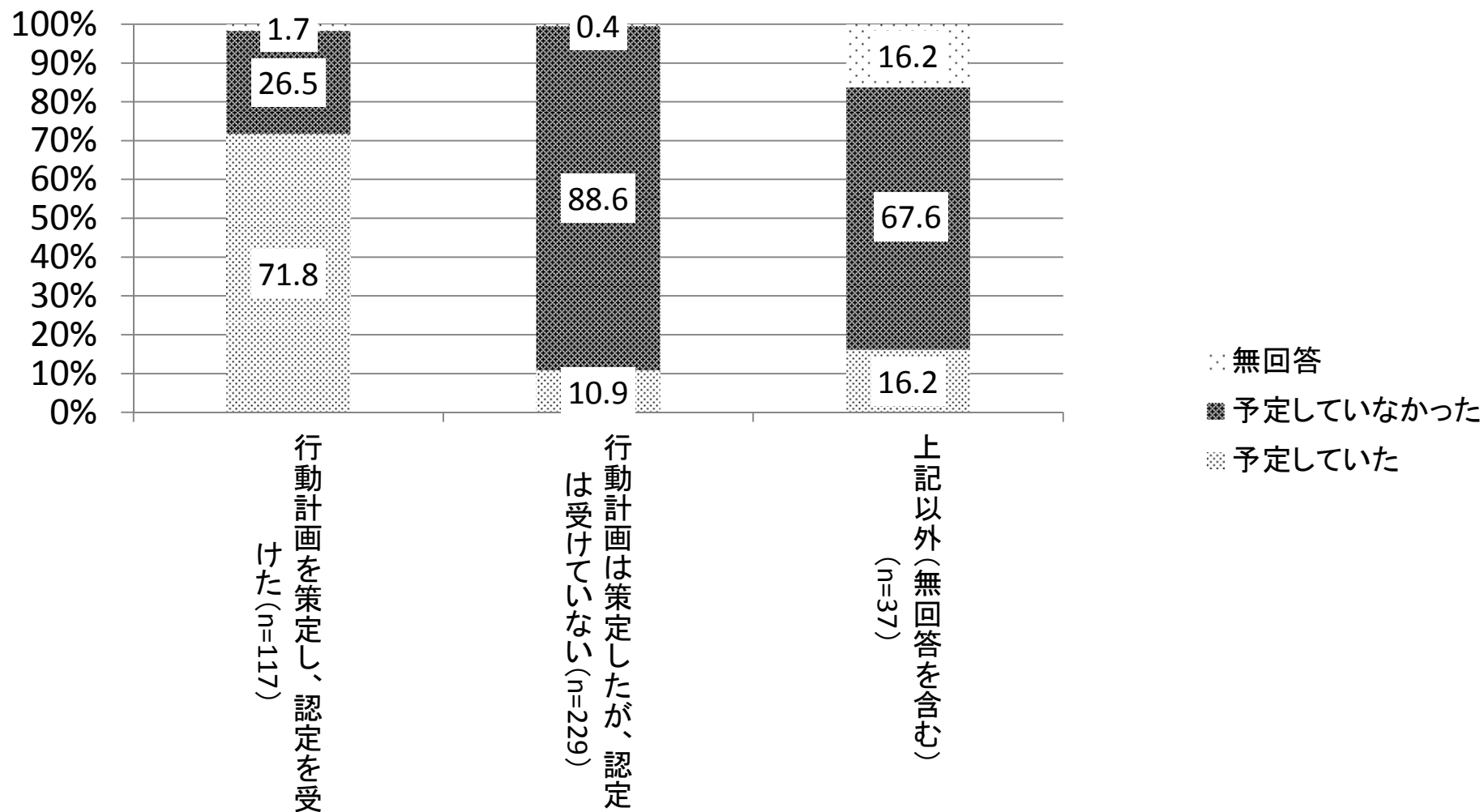
(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年2月)



## ②認定制度の効果

# 行動計画の計画段階で認定の取得予定有無

○ くるみん認定の取得は、行動計画の計画段階で予定して策定するかどうかによる影響が大きい。



(資料出所) 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』(子ども未来財団、2011)

(注) n=383

## 認定の有無別 制度の利用者数

○ 認定を受けている企業のほうが利用者数が多い傾向がみられる。

	男性		女性	
	件数	平均(人)	件数	平均(人)
①育児休業制度:全体	947	1.0	1027	12.3
認定あり	250	3.4	258	36.2
認定なし	655	0.1	718	3.9
②介護休業制度:全体	925	0.1	932	0.4
認定あり	239	0.3	238	1.3
認定なし	644	0.1	651	0.1
③子どもの看護休暇制度:全体	911	2.4	919	6.4
認定あり	227	7.3	223	21.5
認定なし	642	0.4	651	1.5
④短時間勤務制度:全体	916	0.2	968	9.4
認定あり	236	0.8	250	28.9
認定なし	638	0.1	672	2.4

## 認定の有無別 平均勤続年数

○ 男女ともに、認定を受けている企業のほうが平均勤続年数が長い。

単位：年

		件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
男性	全体	973	13.5	7.85	13.0	57.7	1.6
	認定あり	259	14.9	6.97	15.2	45.9	1.6
	認定なし	669	13.0	7.96	12.0	57.7	1.9
女性	全体	972	10.6	6.94	9.1	51.1	0.5
	認定あり	258	11.2	5.90	10.2	45.7	1.3
	認定なし	669	10.4	7.18	8.6	51.1	0.5

# 認定の有無別 計画を策定・推進したことによる効果

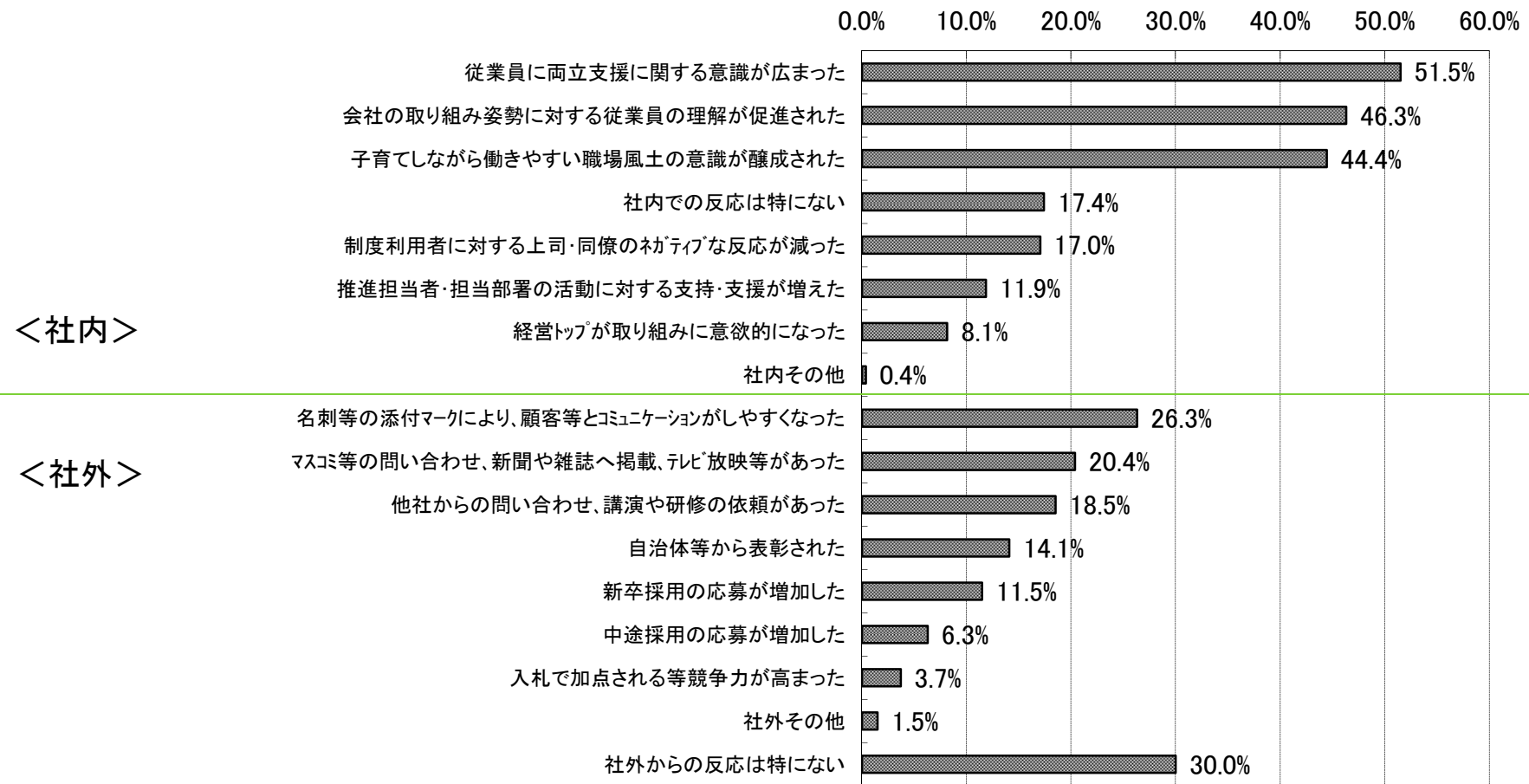
○ いずれの項目についても、認定を受けている企業のほうが回答の割合が高かった。

	合計	男性従業員の採用	女性従業員の採用	従業員の定着率の向上	育児・出産を理由とした退職者の減少	取り組みに対する全社での理解促進	従業員の制度認知度の向上	管理職の制度認知度の向上	女性従業員の制度利用促進
全体	1,077 100.0	27 2.5	123 11.4	170 15.8	418 38.8	185 17.2	291 27.0	192 17.8	358 33.2
認定あり	270 100.0	12 4.4	65 24.1	65 24.1	150 55.6	98 36.3	129 47.8	88 32.6	144 53.3
認定なし	751 100.0	14 1.9	56 7.5	98 13.0	253 33.7	84 11.2	152 20.2	99 13.2	204 27.2
	合計	男性従業員の制度利用促進	推進担当者・部署の活動しやすさ向上	労働時間や時間制約に対する意識の向上	所定時間外労働の削減	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	従業員の子どもの数の増加	生活に配慮した働き方をする従業員の増加
全体	1,077 100.0	190 17.6	42 3.9	300 27.9	283 26.3	72 6.7	298 27.7	80 7.4	200 18.6
認定あり	270 100.0	124 45.9	26 9.6	106 39.3	73 27.0	26 9.6	94 34.8	32 11.9	94 34.8
認定なし	751 100.0	63 8.4	16 2.1	184 24.5	200 26.6	46 6.1	193 25.7	46 6.1	101 13.4
	合計	通常勤務と異なる働き方をする従業員の増加	生産性の向上、業務効率化の推進	業務の質の向上	従業員の意欲向上、モラル向上	従業員の健康維持	従業員のストレス軽減	職場環境・人間関係の向上	学生に対するイメージアップ <sup>o</sup>
全体	1,077 100.0	117 10.9	98 9.1	57 5.3	115 10.7	115 10.7	65 6.0	66 6.1	175 16.2
認定あり	270 100.0	67 24.8	40 14.8	22 8.1	52 19.3	30 11.1	26 9.6	34 12.6	114 42.2
認定なし	751 100.0	49 6.5	56 7.5	35 4.7	58 7.7	79 10.5	38 5.1	31 4.1	58 7.7
	合計	顧客・社会全般に対するイメージアップ <sup>o</sup>	商品・サービスの売上向上	自治体等の入札における加点、融資制度の活用等	その他	特になし	わからない	無回答	
全体	1,077 100.0	136 12.6	11 1.0	17 1.6	8 0.7	96 8.9	37 3.4	67 6.2	
認定あり	270 100.0	90 33.3	7 2.6	13 4.8	1 0.4	5 1.9	3 1.1	2 0.7	
認定なし	751 100.0	44 5.9	4 0.5	4 0.5	5 0.7	87 11.6	29 3.9	48 6.4	

(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2月)

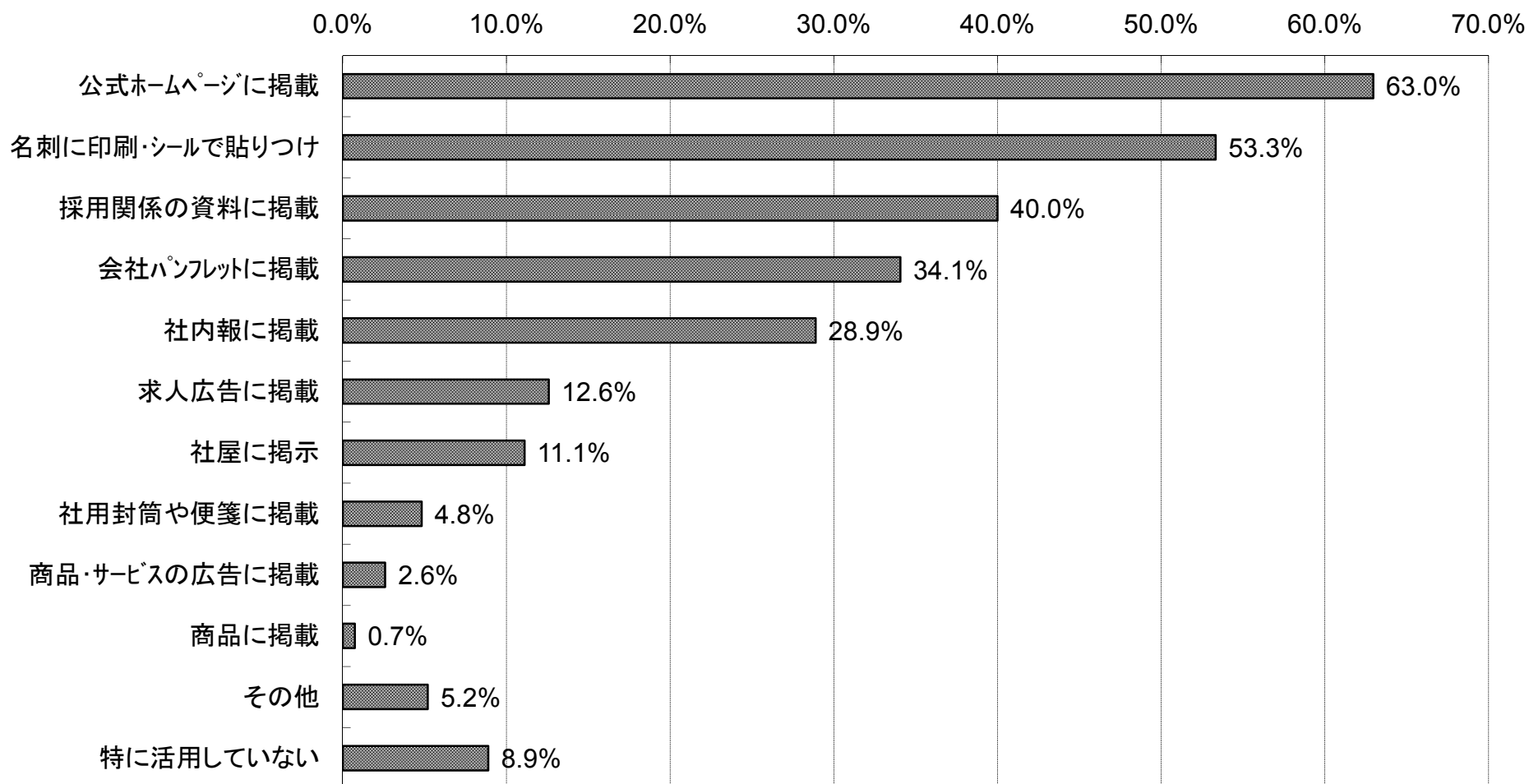
# 認定後の社内外の反応

○ 社内では「従業員の両立支援に関する意識が広まった」が51.5%で最も割合が高く、社外では「社外からの反応は特にない」(30.0%)に続いて、「名刺等の添付マークにより、顧客等とのコミュニケーションがしやすくなった」が26.3%となっている。



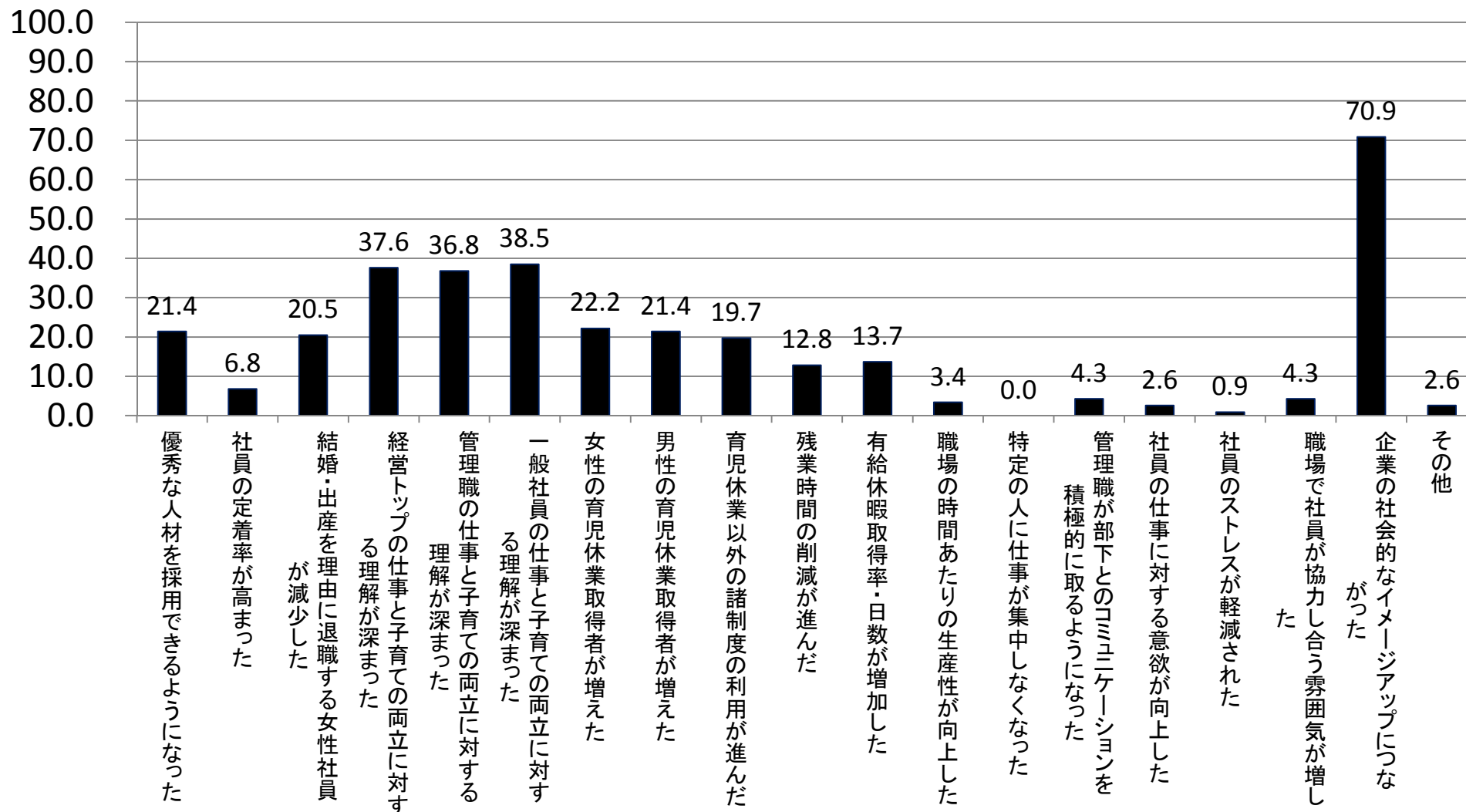
## 認定マークの活用状況

○ 「公式ホームページに掲載」が63.0%で最も割合が高く、次いで「名刺に印刷・シールで貼りつけ」が53.3%、「採用関係の資料に掲載」が40.0%で続いている。



# くるみん認定を取得したことによる効果

○ くるみんを取得した効果として、企業の社会的なイメージアップにつながった(70.9%)が最も高くなっているが、一般社員、経営トップ、管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まったや、女性、男性の育児休業取得者の増加、優秀な人材を採用、結婚、出産を理由に退職する女性社員が減少したなども一定割合挙がっている。



(資料出所) 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』(子ども未来財団、2011)

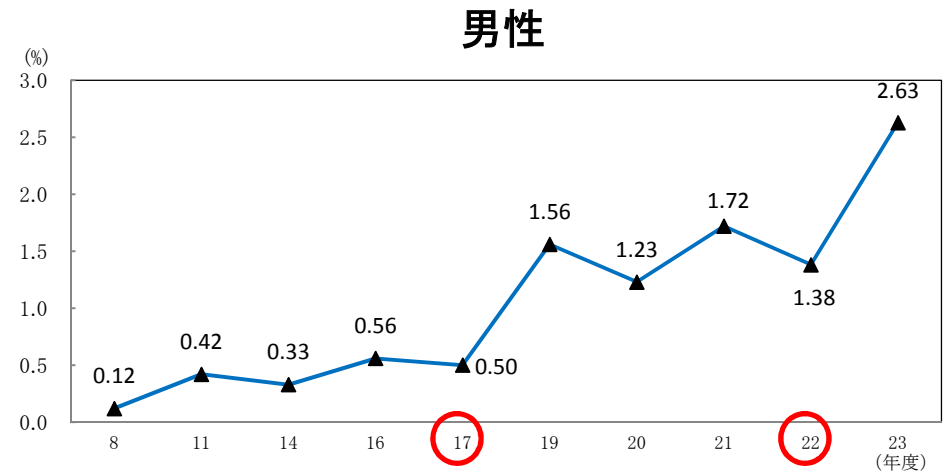
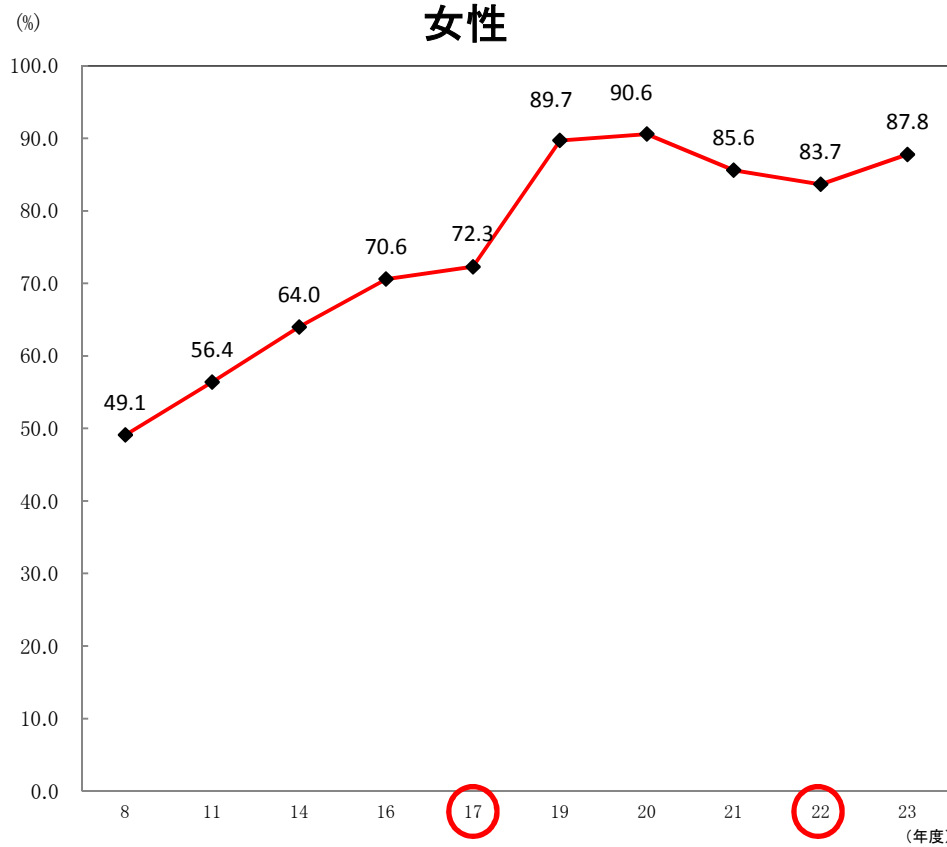
(注) n=117(複数回答)



## (2) 両立支援制度の導入・利用状況

# 育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、男女とも上昇傾向にあり、女性は9割近くになっているが、男性は依然として2%台にとどまっている。



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

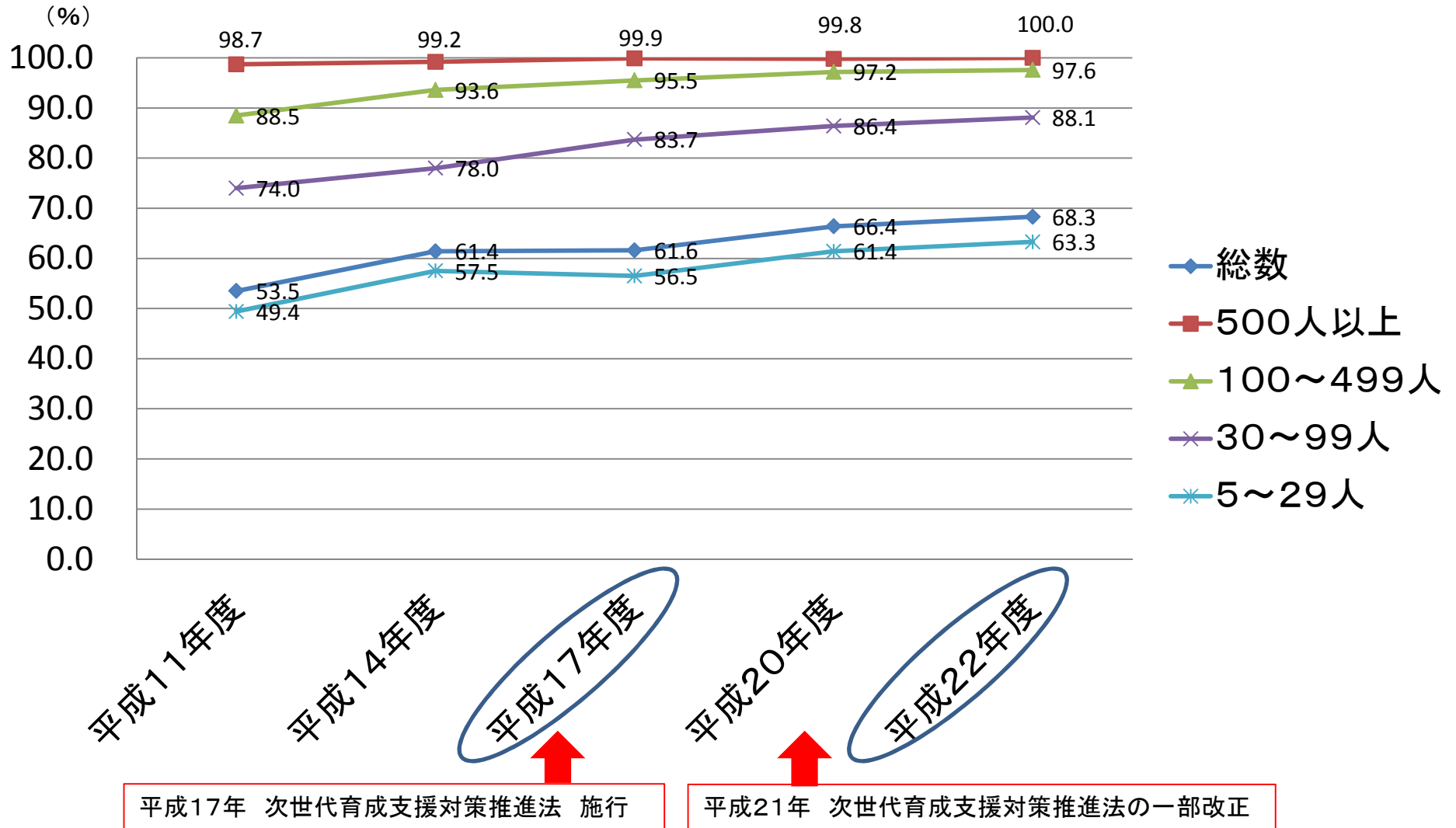
(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」

(※1) 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。

(※2) 岩手県、宮城県及び福島県は除く

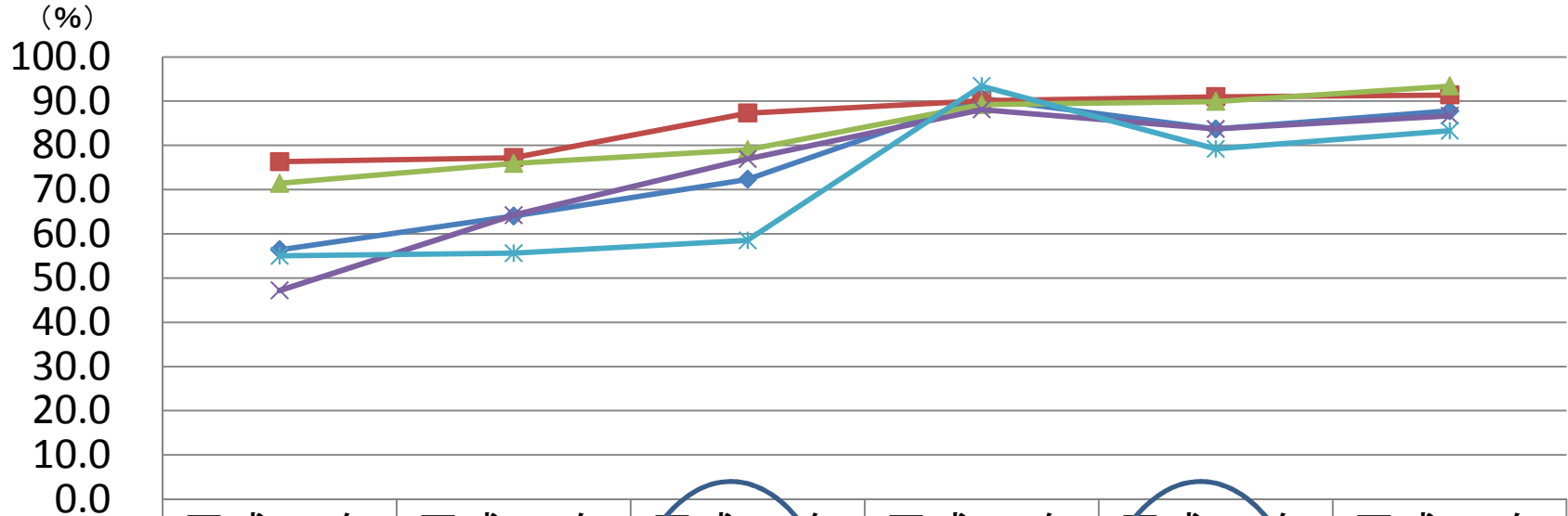
# 育児休業制度の規定率の推移

○ 育児休業取得者の規定率は、規模の大きい事業所ほど高くなっているが、全体的に上昇傾向にある。



# 事業所規模別の女性の育児休業取得率の推移

○ 女性の育児休業取得率は、全体的に上昇傾向にあるが、特に平成17年度から20年度にかけては、規定の小さい事業所を中心に、大幅な上昇がみられている。



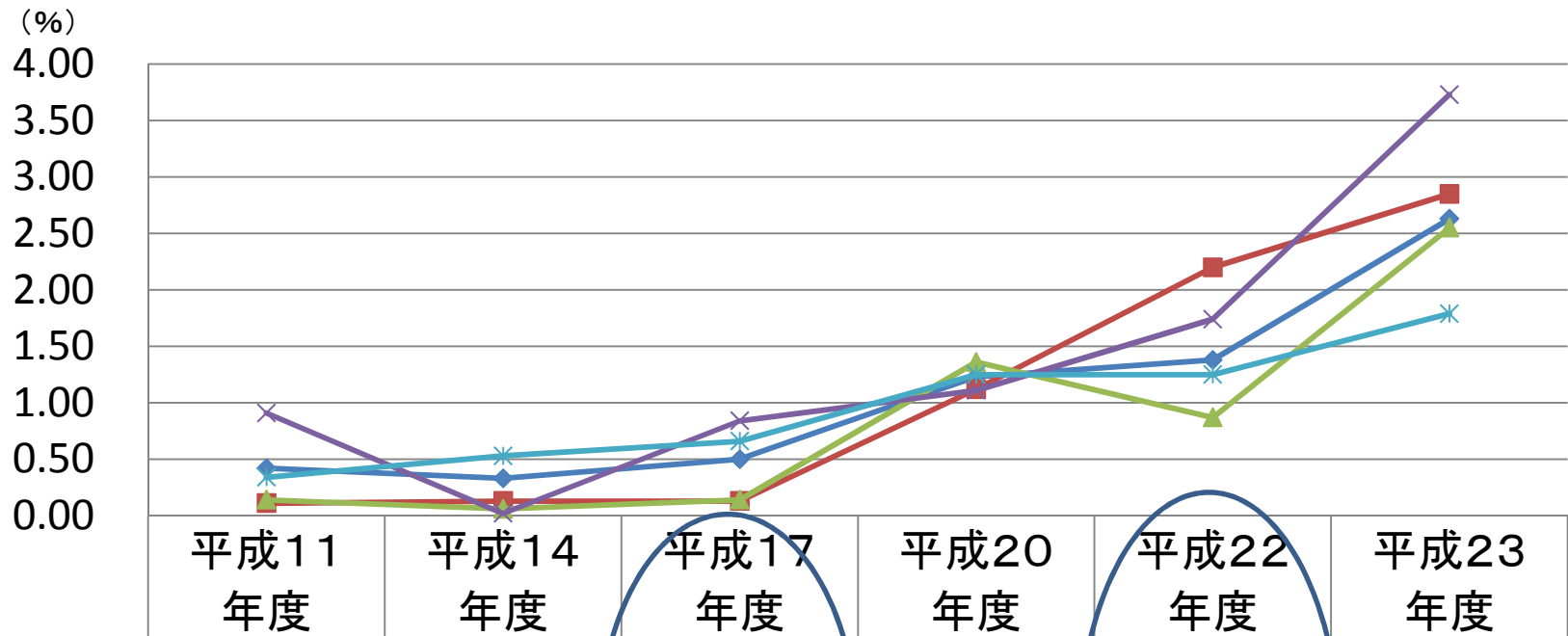
	平成11年度	平成14年度	平成17年度	平成20年度	平成22年度	平成23年度
◆全体	56.4	64.0	72.3	90.6	83.7	87.8
■500人以上	76.3	77.2	87.3	90.1	91.0	91.4
▲100～499人	71.4	75.9	79.0	89.2	89.9	93.4
✕30～99人	47.2	64.2	76.9	88.1	83.7	86.7
＊5～29人	55.0	55.6	58.5	93.4	79.2	83.3

平成17年 次世代育成支援対策推進法 施行

平成21年 次世代育成支援対策推進法の一部改正

# 事業所規模別の男性の育児休業取得率の推移

○ 男性の育児休業取得者は低い水準ながら、平成17年度以降上昇幅が大きくなっている。



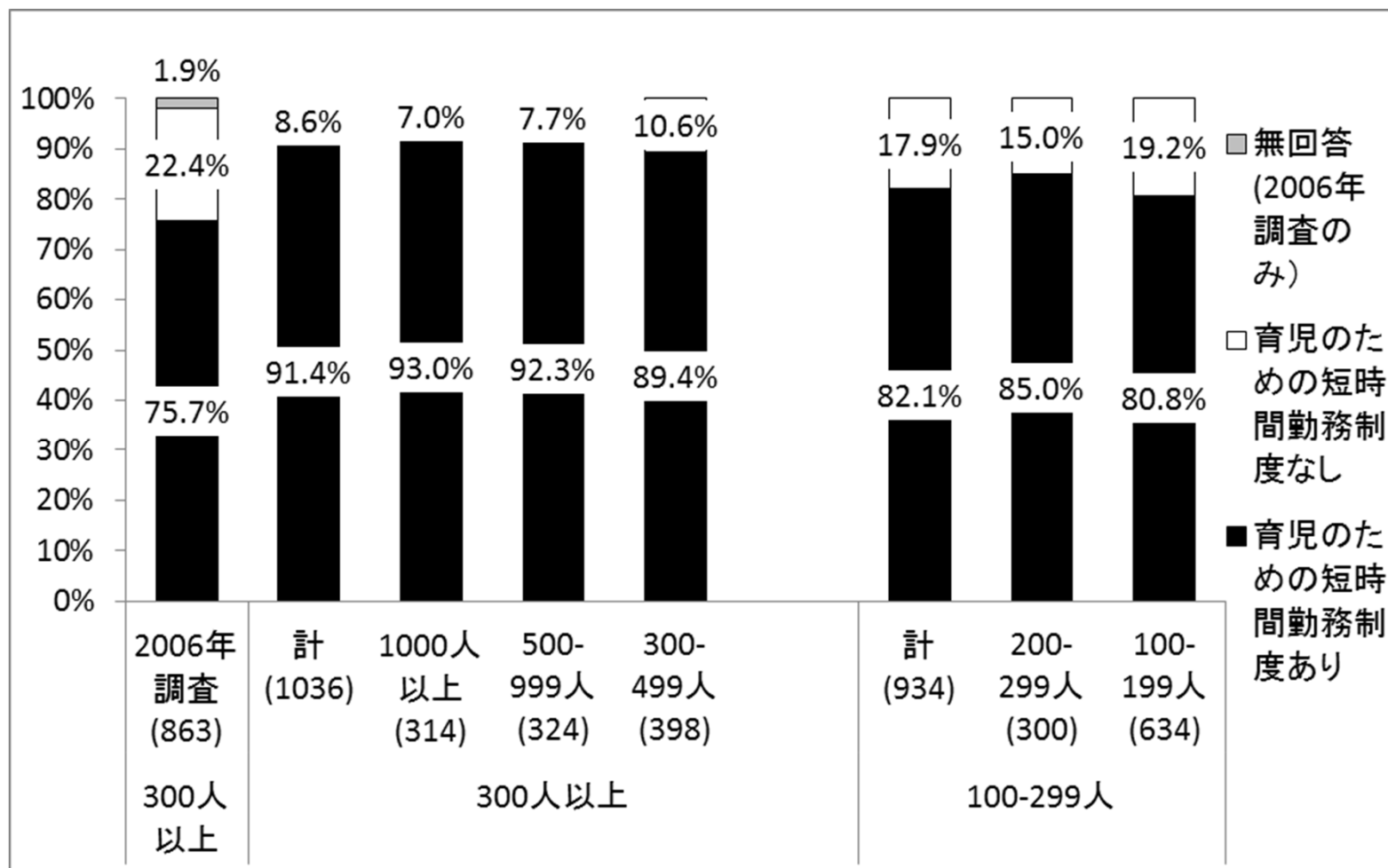
	平成11年度	平成14年度	平成17年度	平成20年度	平成22年度	平成23年度
◆全体	0.42	0.33	0.50	1.23	1.38	2.63
■500人以上	0.11	0.13	0.13	1.12	2.20	2.85
▲100～499人	0.14	0.06	0.14	1.36	0.87	2.55
×30～99人	0.91	0.02	0.84	1.11	1.74	3.73
＊5～29人	0.34	0.53	0.66	1.25	1.25	1.79

平成17年 次世代育成支援対策推進法 施行

平成21年 次世代育成支援対策推進法の一部改正

# 育児のための短時間勤務制度の有無

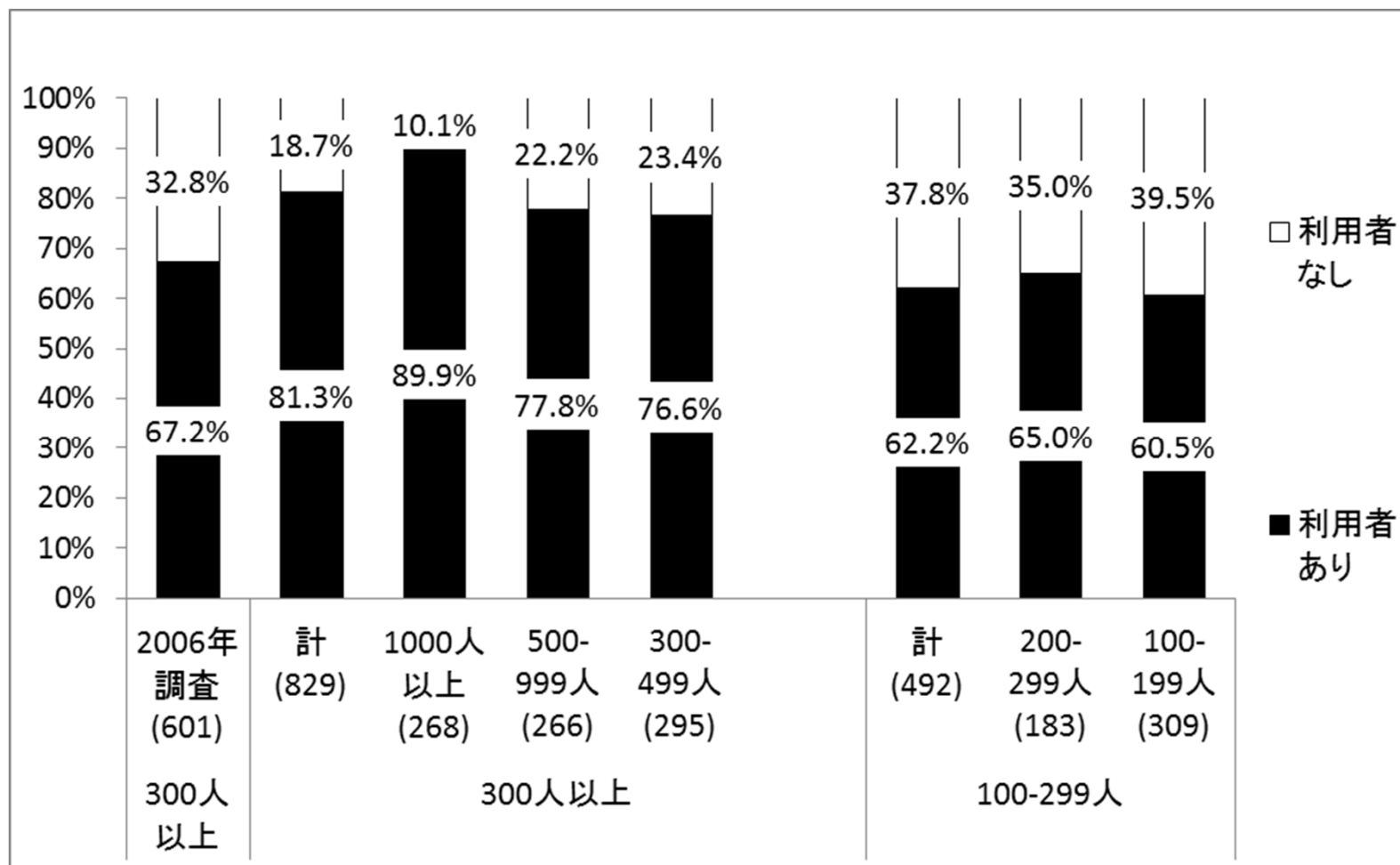
- 300人以上規模企業について、2006年と2013年を比較すると75.7%から91.4%と大きく上昇している。



(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)

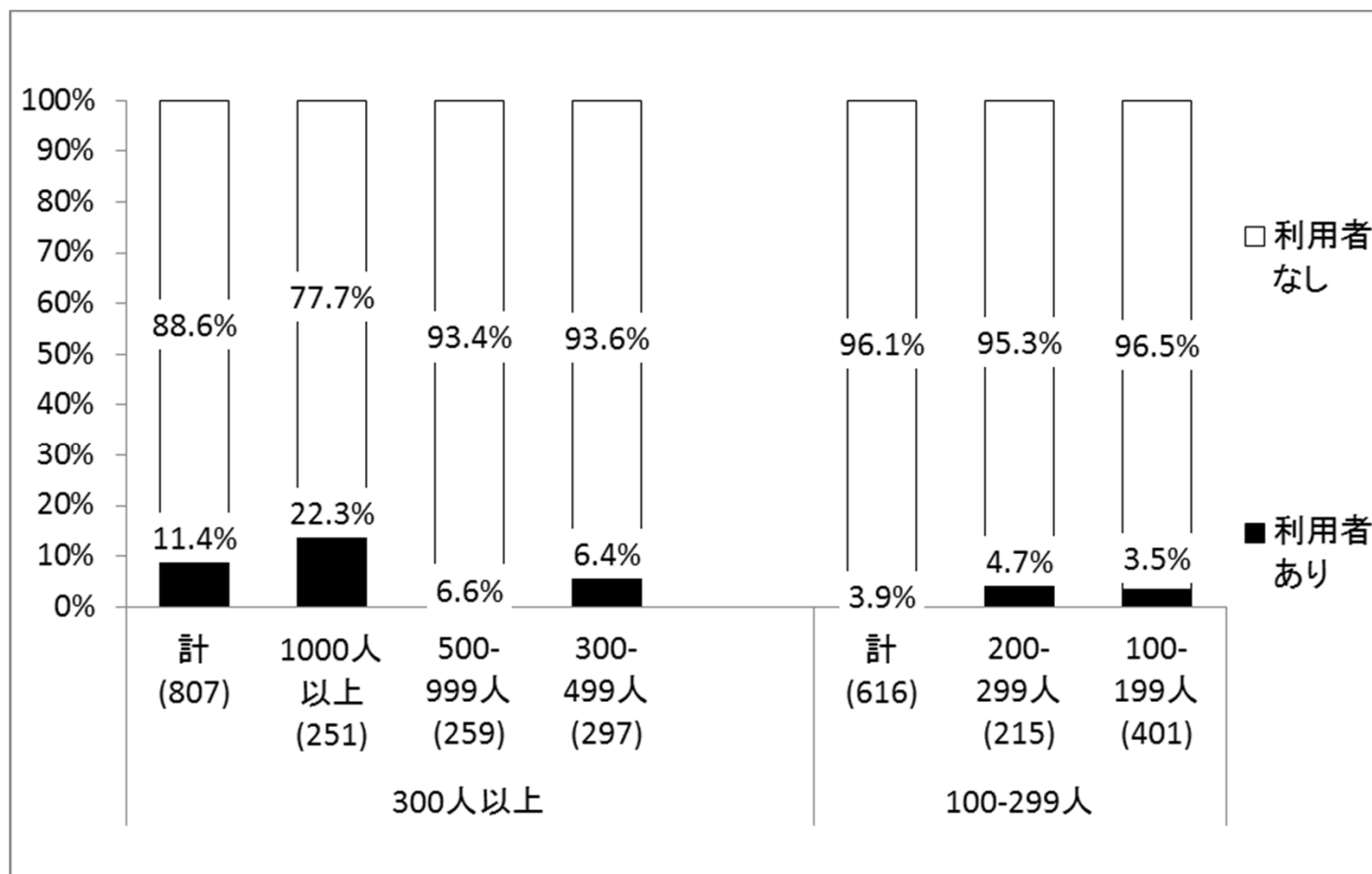
# 育児のための短時間勤務制度の女性利用者の有無

- 300人以上規模企業について、2006年と2013年を比較すると67.2%から81.3%となっており、大きく上昇している。



# 育児のための短時間勤務制度の男性利用者の有無

- 育児のための短時間勤務制度の男性利用者の割合は低く、1,000人以上の大企業においても2割程度となっている。





## 子の看護休暇取得者割合

○子の看護休暇取得者割合は男女ともに上昇。

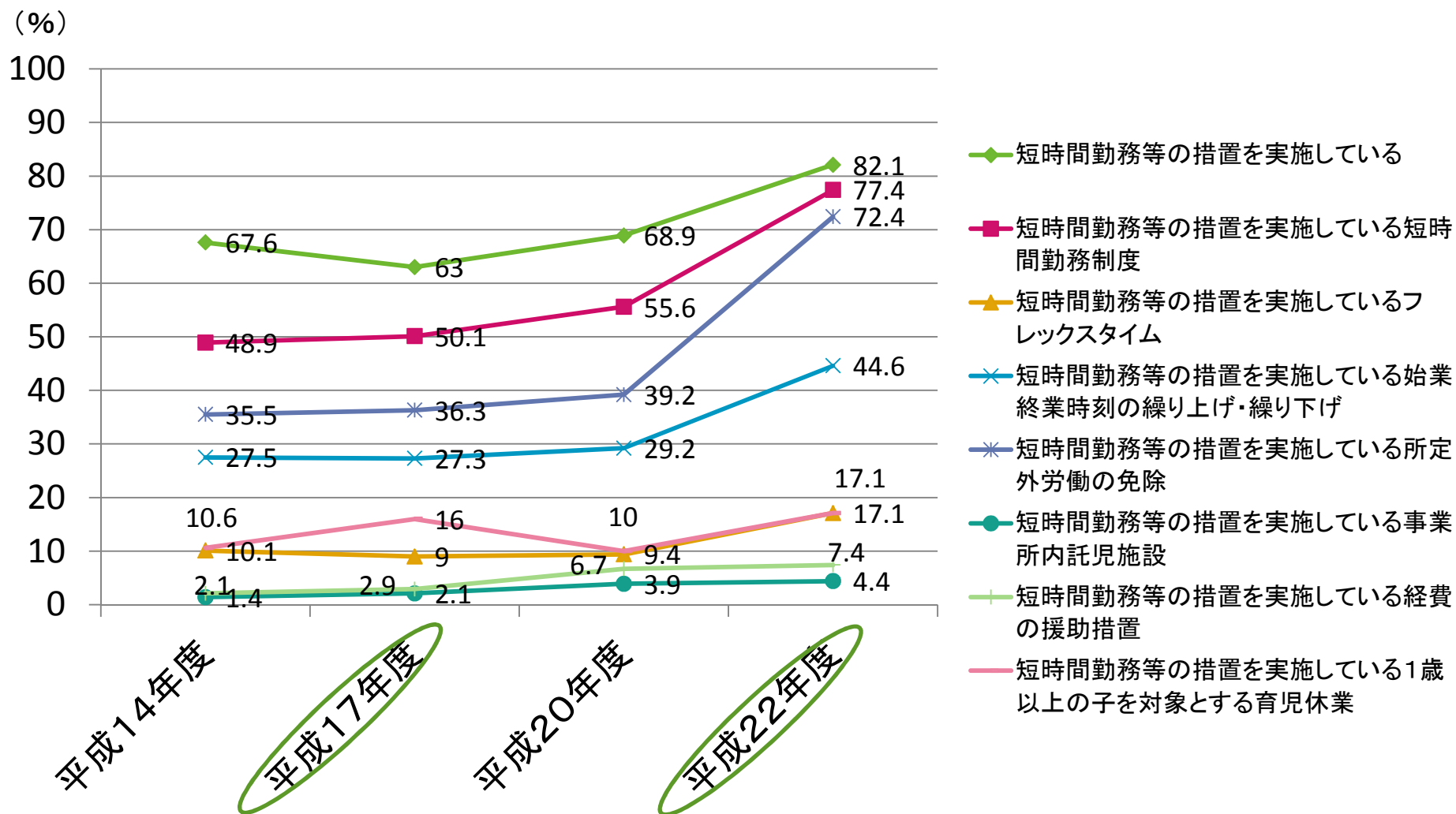
単位：%

年度	女性	男性	男女計
H17	9.2	2.5	4.2
H20	15.2	2.8	6.1

(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 両立支援施策整備の推移(30人以上企業)

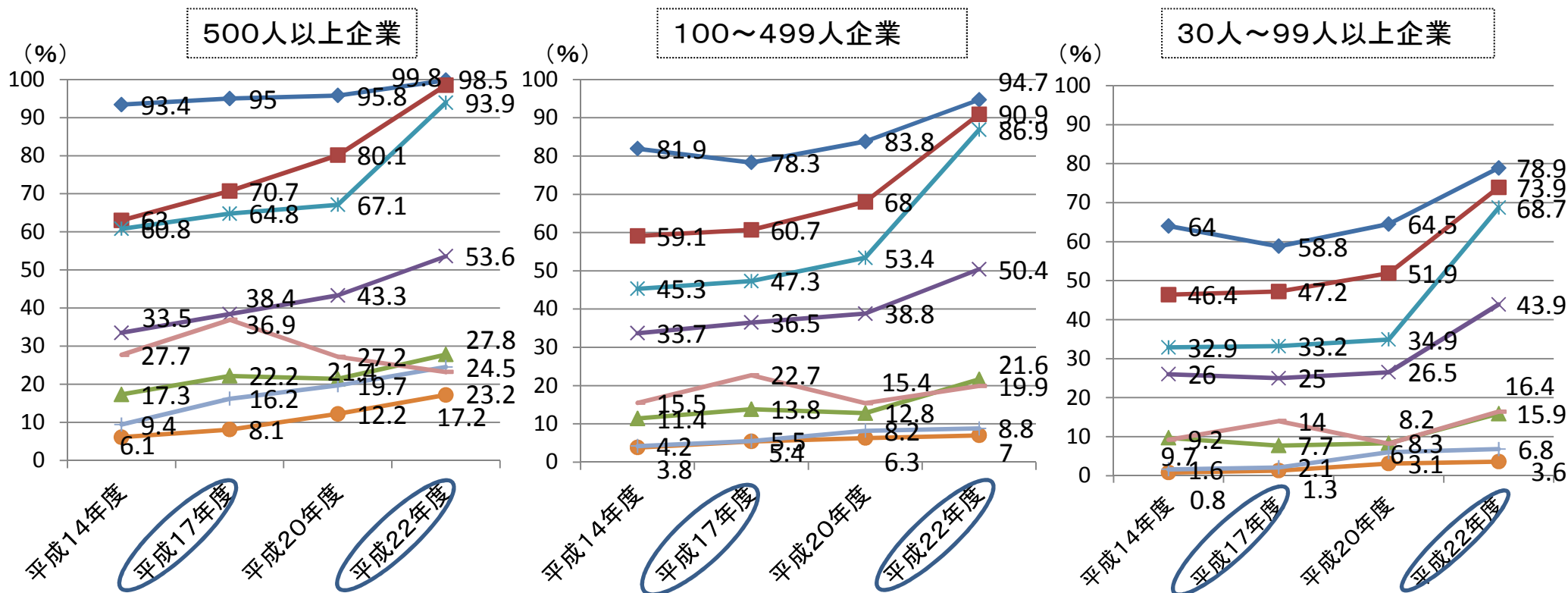
○ 短時間勤務制度、始業終業時間の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働の導入割合が上昇している。



(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 両立支援施策整備の推移(500人以上・100～499人企業・30～99人企業)

○ 短時間勤務制度、所定外労働の免除、始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げの導入割合が上昇している。



短時間勤務等の措置を実施している

始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

経費の援助措置

短時間勤務制度

1歳以上の子を対象とする育児休業

事業所内託児施設

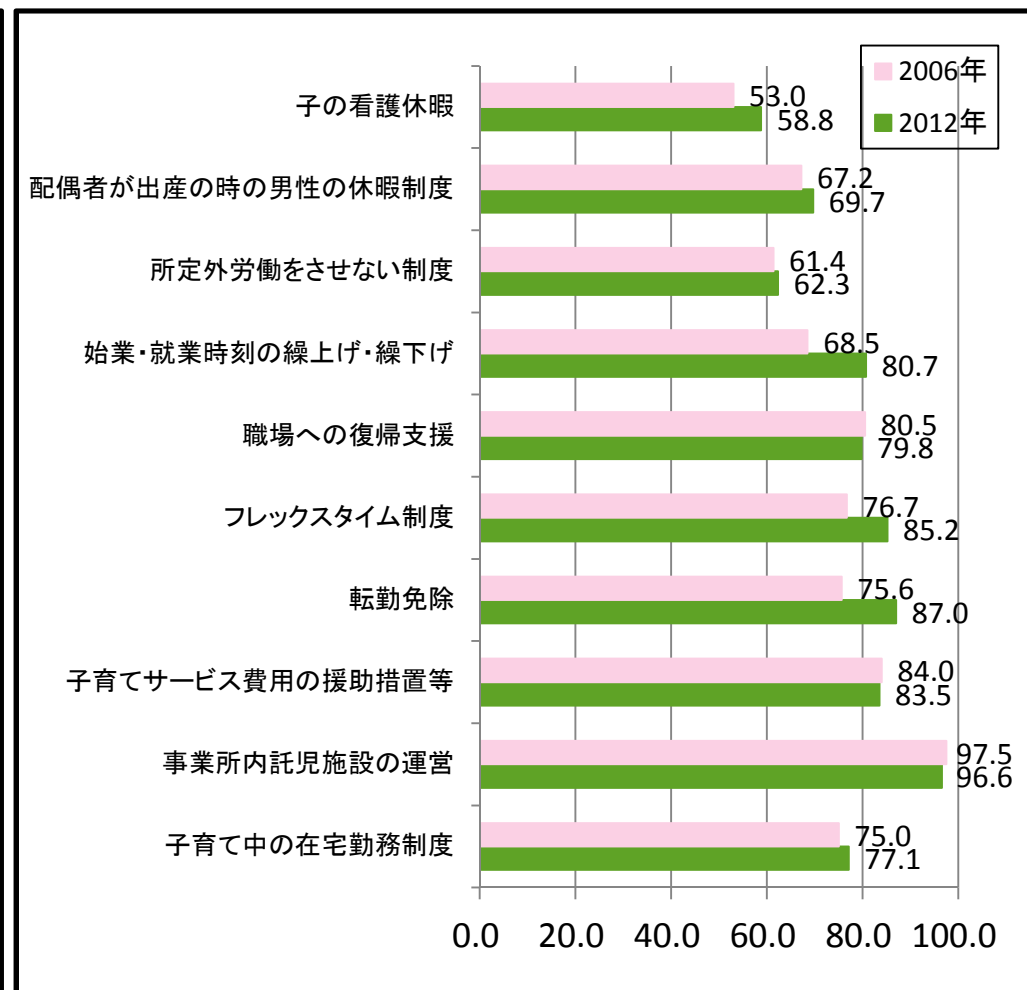
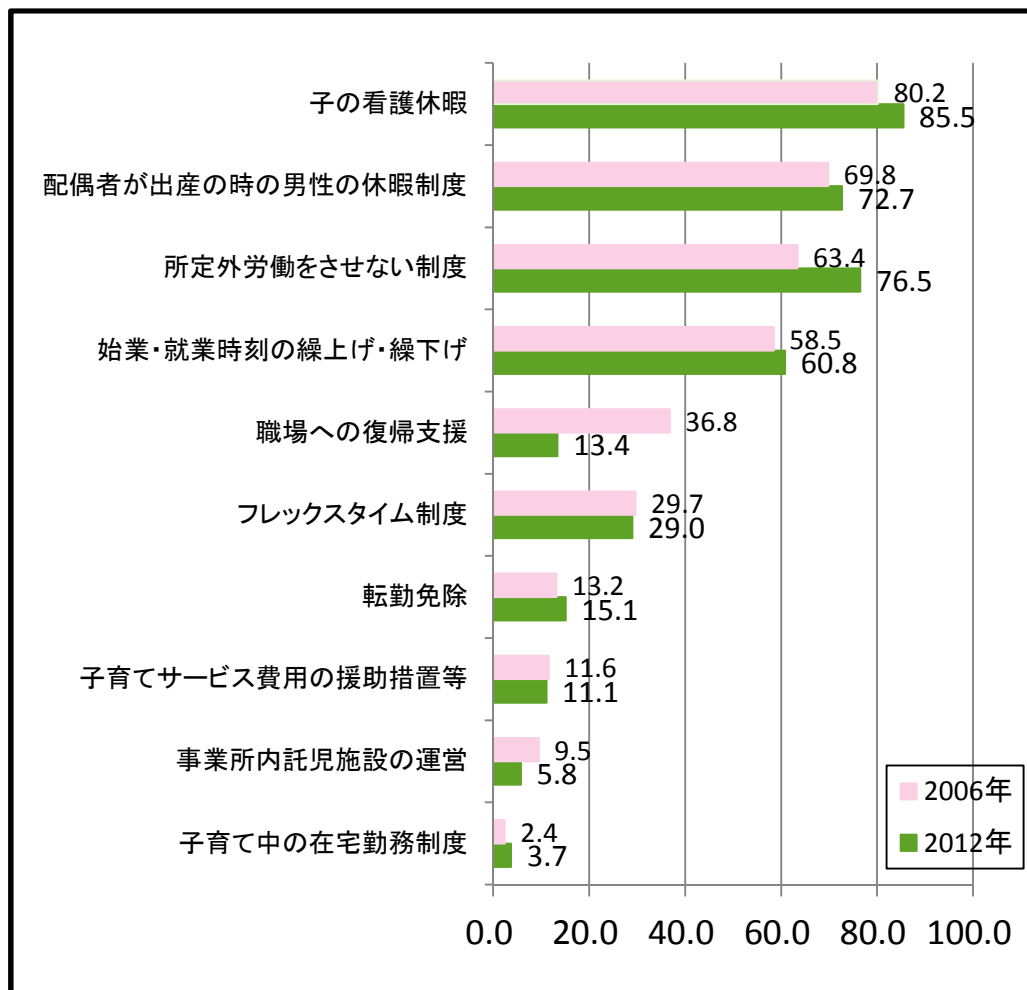
所定外労働の免除

フレックスタイム

(資料出所)厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 各両立支援制度導入済みの企業の割合と 利用者のいた企業の割合の経年比較

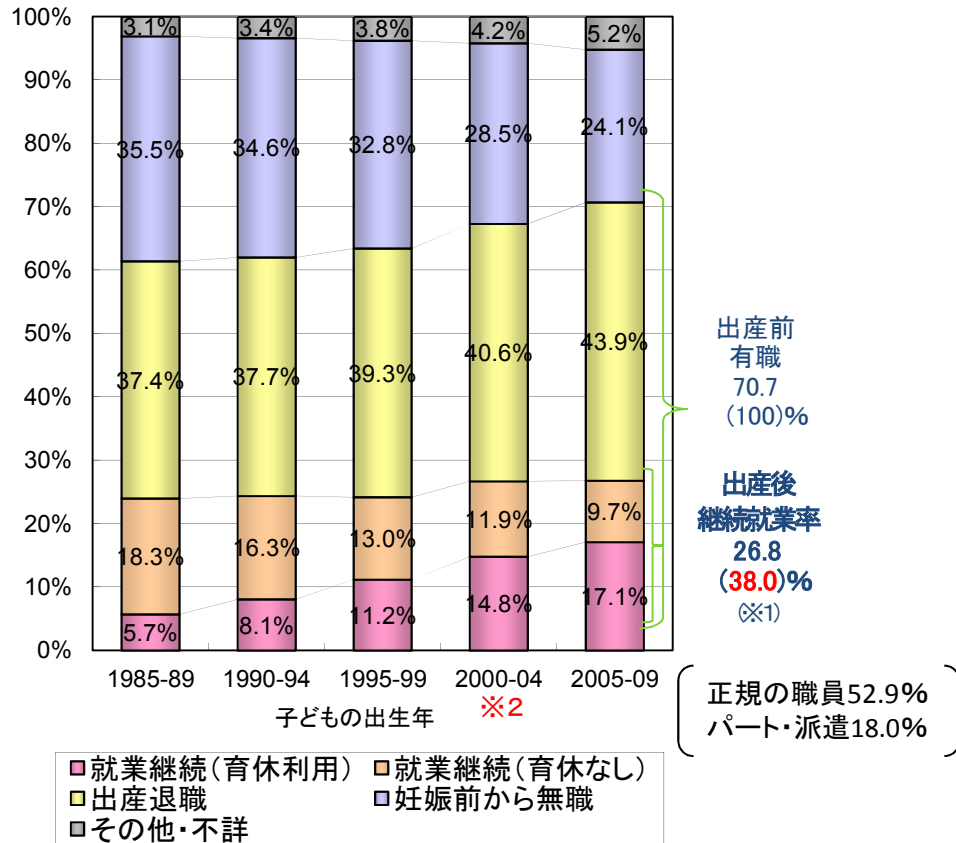
- 2006年と比較すると、制度導入割合が上昇しているものが多い。
- 多くの企業で利用者のいた割合は上昇しており、特に「フレックスタイム制度」、「始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」や「転勤免除」などで大きく上昇している。



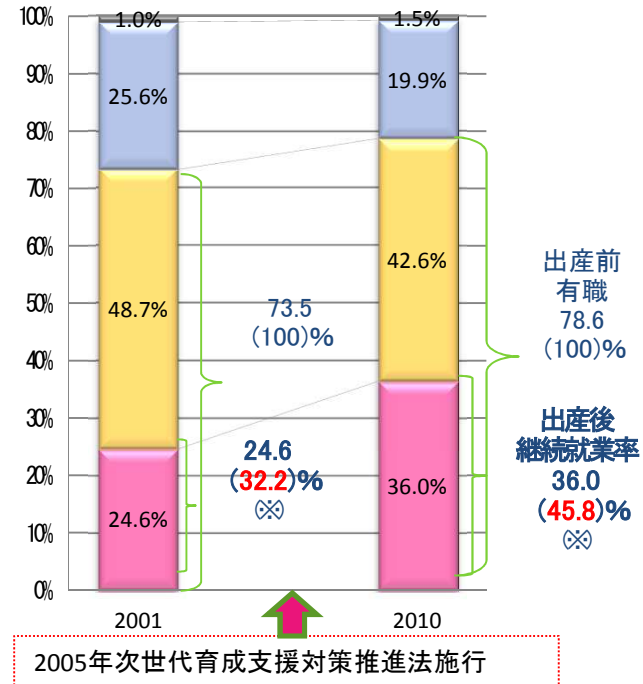
## (3) 女性の就業状況

# 女性の継続就業率

約6割の女性が出産・育児により退職している。



(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)」



- 不詳
- 出産1年前無職(学生含む)
- 出産半年後無職(学生を含む)
- 出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

(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)」

(※) ( )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

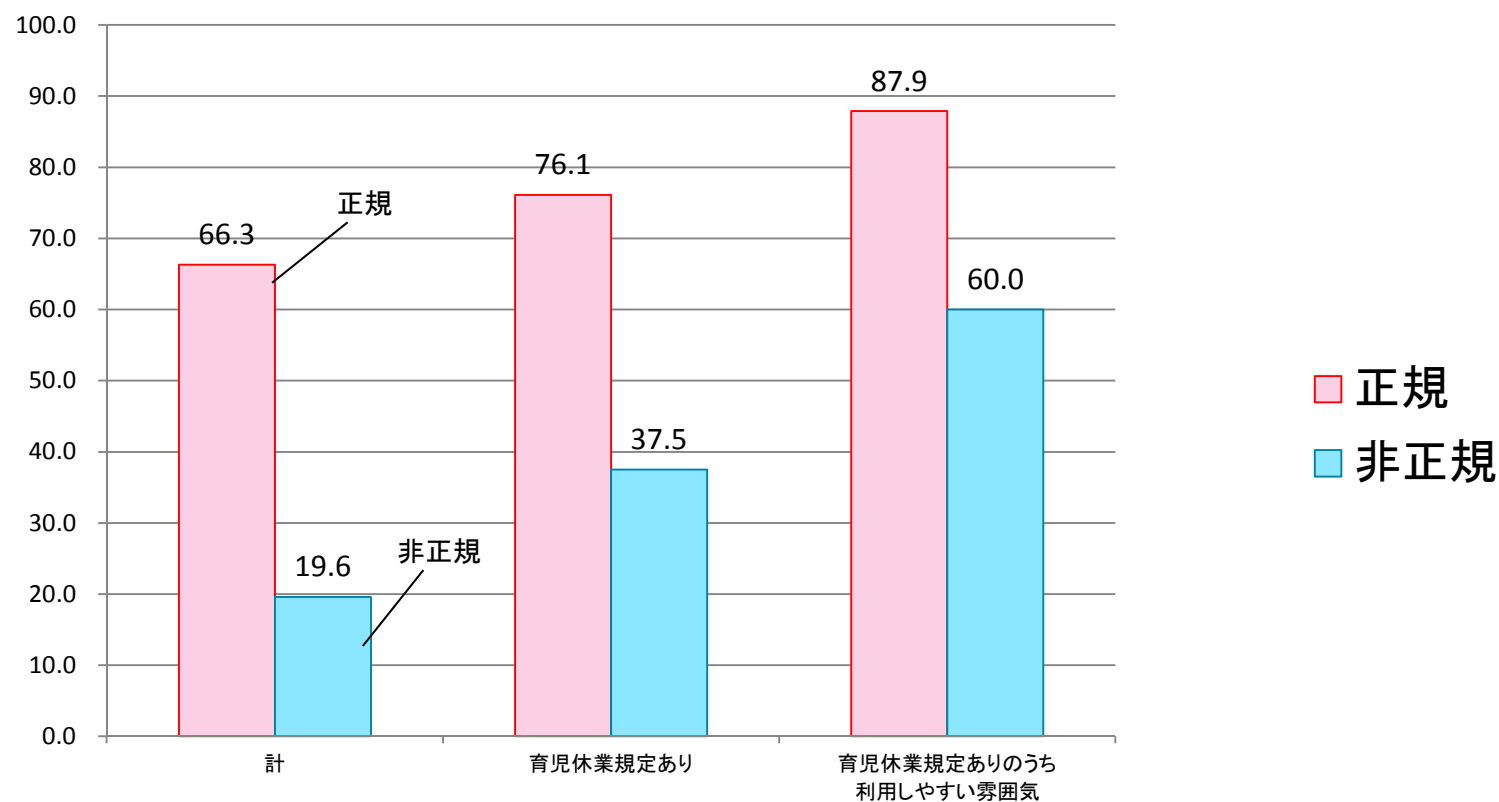
※2 2005年次世代育成支援対策推進法施行

目標値(日本再生戦略)  
第1子出産前後の女性の継続就業率  
38%(平成22年)→50%(平成27年)→55%(平成32年)

# 正規・非正規別の継続就業の状況

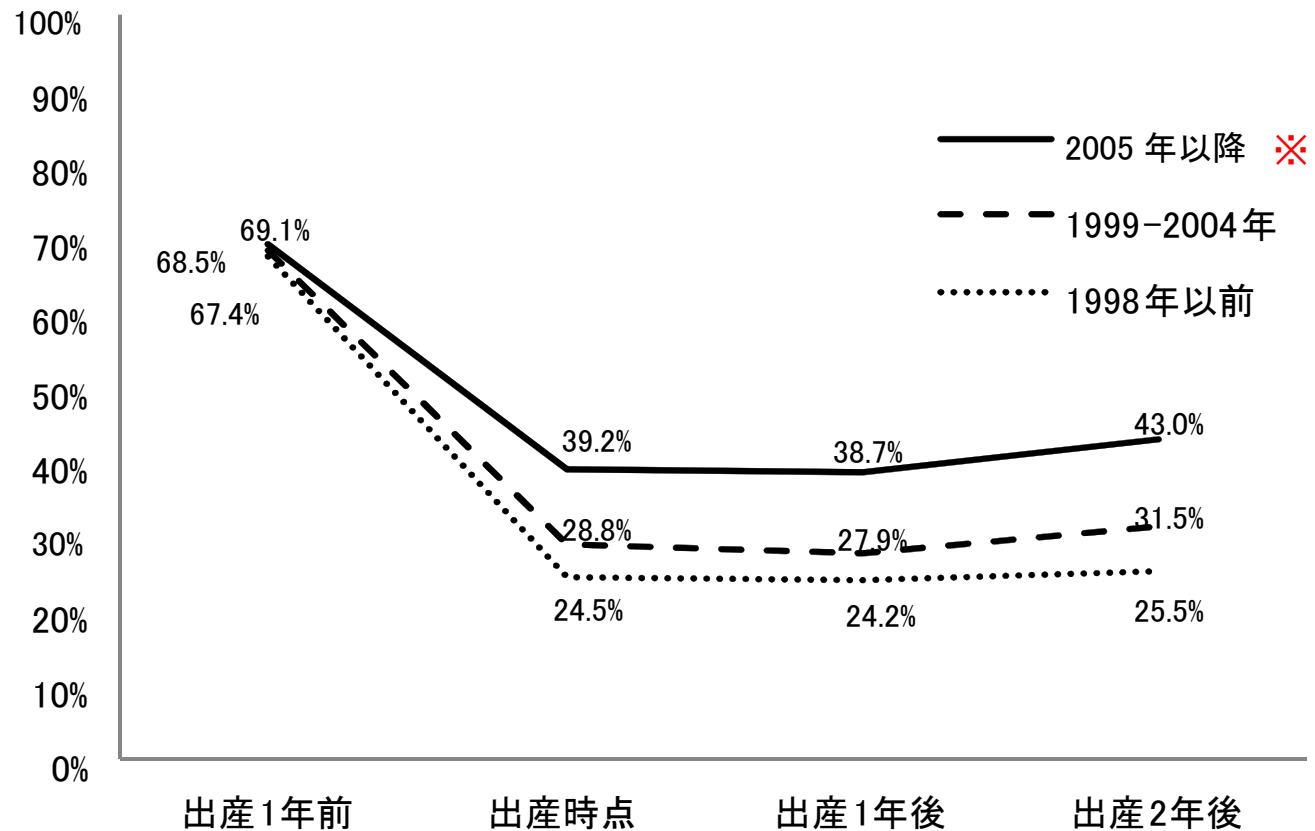
- 非正規雇用でも、職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。

第一子出産時の継続就業者の割合



(資料出所)厚生労働省「第8回21世紀成年者縦断調査」(平成21年11月実施)

# 第1子出産前後雇用率



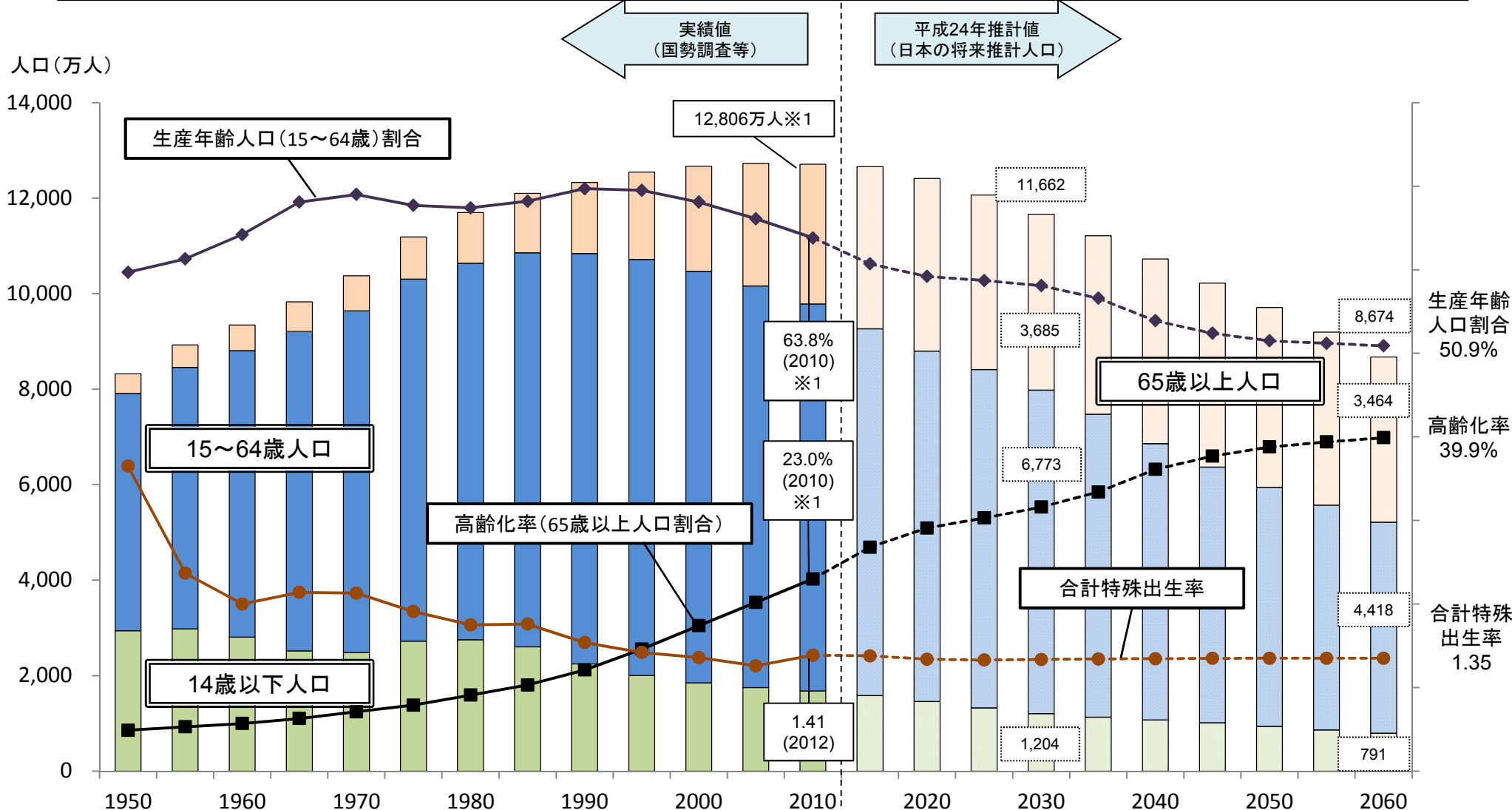
※ 2005年 次世代育成支援対策推進法 施行



## (4) 人口關係

# 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、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):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 平成24年度 総務省「人口推計」においては、総人口:1億2,752万人 生産年齢人口割合:62.9% 高齢化率:24.1% となっている。