

一般事業主行動計画について

厚生労働省雇用均等・児童家庭局

1. 一般事業主行動計画の概要 ……2
2. 一般事業主行動計画に係る効果・課題 ……12

1. 一般事業主行動計画の概要

次世代育成支援対策推進法の概要

(平成17年4月から10年間の時限立法)

- 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、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

※ 国は、市町村行動計画において、保育の実施の事業、放課後児童健全育成事業等に関する事項(量)を定めるに際して参考とすべき標準(参酌標準)を定める。

地方公共団体行動計画の策定

①市町村行動計画

②都道府県行動計画

→地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し 等

事業主行動計画の策定・公表・周知

①一般事業主行動計画(企業等)

→大企業(301人以上):義務

中小企業(101人以上):義務(23年4月～)

中小企業(100人以下):努力義務

一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)

②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

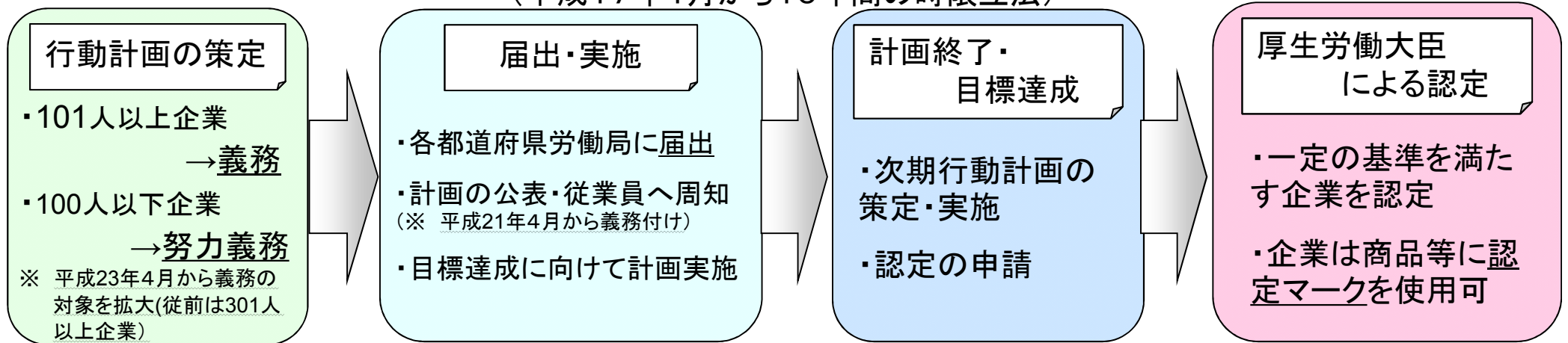
・都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

・事業主団体等による情報提供、相談等の実施

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成17年4月から10年間の時限立法)



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、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

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

＝計画例＝

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成25年8月末時点)

101人以上企業の**97.0%**
301人以上企業の**97.4%**
101～300人以下企業の**96.8%**
規模計届出企業数 **67,866社**

○ 認定状況(平成25年8月末時点)

認定企業 **1,651社**



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・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に準ずる措置」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。など

認定企業に対する税制優遇制度

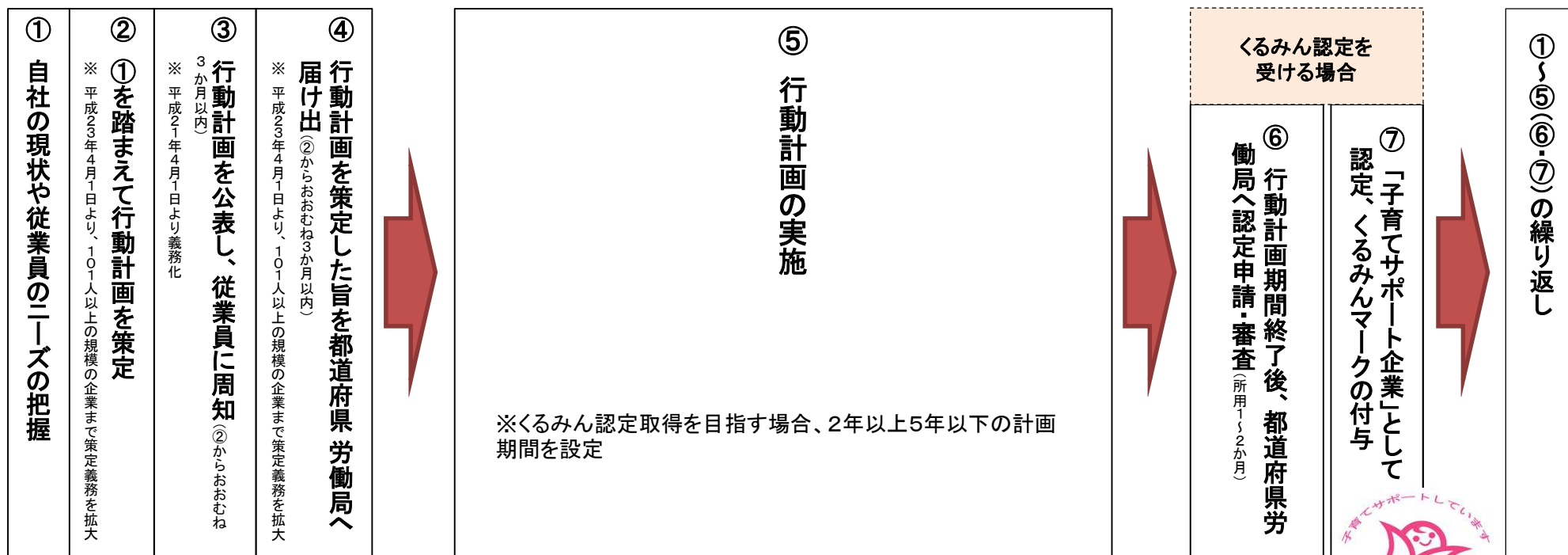
・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始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

・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事業主が対象。

※波線部は、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)による改正。

一般事業主行動計画策定、実施、くるみん認定の流れ



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。

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

モデル行動計画

育児をしている社員が多く、いろいろなニーズのある会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1 妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年度～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる社員への周知

目標2 平成 年 月までに、小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

目標3 平成 年 月までに、子の看護休暇制度を拡充する(子の対象年齢の拡大、半日又は時間単位での取得を認めるなどの弾力的な運用)。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

育児をしている社員が多いが、長時間労働になりがちな会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1 平成 年 月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成 年度～ 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知

目標2 平成 年 月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間 時間未満とする。

<対策>

- 平成 年 月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 平成 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 平成 年 月～ 社内広報誌等による社員への周知
- 平成 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3 事業所周辺の小中学校の生徒を対象に、工場見学ができる「子ども参観日」を創設する。

<対策>

- 平成 年 月～ 受け入れ方法や体制についての検討
- 平成 年 月～ 関係機関、学校との連携
- 平成 年 月～ 参観日の実施、次回に向けての検討

出産をきっかけに退職する女性従業員が多いため、出産前後の支援を強化したい会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1 妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る

<対策>

- 平成 年 月～ 社員の具体的なニーズ調査、母性健康管理についての情報収集
- 平成 年 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2 妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

<対策>

- 平成 年 月～ 相談窓口の設置について検討
- 平成 年 月～ 相談員の研修
- 平成 年 月～ 相談窓口の設置について社員への周知

目標3 年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間 日以上とする。

<対策>

- 平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 平成 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に回行う
- 平成 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 平成 年 月～ 社内広報誌などでキャンペーンを行う

男女とも育児休業等が進んでいない会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1 産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 平成 年 月～ 法に基づく諸制度の調査
- 平成 年 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2 育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

<対策>

- 平成 年 月～ 管理職へのアンケート調査による実態把握
- 平成 年 月～ 研修内容の検討
- 平成 年度～ 研修の実施

20～30代の男性従業員が多く長時間労働になりがちである会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1 子どもの出生時における育児休業の取得を促進する。

<対策>

- 平成 年 月～ 制度内容等について社内広報誌などにより社員に周知
- 平成 年 月～ 管理職を対象とした研修の実施

目標2 週1日程度の在宅勤務ができる制度を試行的に導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社内検討委員会を設置
- 平成 年 月～ 在宅勤務の内容や対象について検討
- 平成 年 月～ 試行実施し、課題を分析して本格実施の可能性を検討

認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
男性社員…計画期間中に1人以上取得すること
女性社員…取得率を80%以上にする

<対策>

- 平成 年 月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- 平成 年 月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2 小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成 年 月～ 制度導入
- 平成 年 月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3 平成 年 月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査
- 平成 年 月～ 各部署毎に問題点の検討
- 平成 年 月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修(年〇回)及び社内広報誌による社員への周知(毎月)

高齢者が多いこと等により育児をしている社員がほとんどいない会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1 平成 年 月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 平成 年 月～ 所定外労働の現状を把握
- 平成 年 月～ 社内検討委員会での検討開始
- 平成 年 月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修(年 回)及び社内広報誌による社員への周知(毎月)

目標2 平成 年 月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間 日以上とする。

<対策>

- 平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 平成 年 月～ 社内検討委員会での検討開始
- 平成 年 月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 平成 年 月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

地域等に対する次世代育成支援対策を行いたい会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1 地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

<対策>

- 平成 年 月～ 受け入れ体制について検討開始
- 平成 年 月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び体制作り
- 平成 年 月～ 関係行政機関、学校との連携
- 平成 年 月～ 社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
- 平成 年 月～ 工場見学及びインターンシップの受け入れ開始

目標2 子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」を平成 年 月までに実施する。

<対策>

- 平成 年 月～ 検討会の設置
- 平成 年 月～ 社内広報誌などによる社員への参観日実施についての周知
- 平成 年 月～ 参観日の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討

「両立指標」を使って目標設定等を行う会社

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標 現在、両立指標で「両立支援(休業)」の分野が△△点となっており低いため、以下の対策を行い、〇〇点以上になるようにする。

<対策1: 子が3歳になるまで育児休業を取得できる制度を平成 年 月までに導入する>

- 平成 年 月～ 労働者の具体的なニーズを調査、制度の検討開始
- 平成 年 月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を 回実施
- 平成 年 月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

<対策2: 育児休業後に社員が復帰しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を平成 年 月までに導入する>

- 平成 年 月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を年回実施
- 平成 年 月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

<対策3: 育児休業をした社員を対象とする教育訓練制度を平成 年 月までに導入する>

- 平成 年 月～ 労働者の具体的なニーズを調査、制度の検討開始
- 平成 年 月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を 回実施
- 平成 年 月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

2. 一般事業主行動計画に係る効果・課題

次世代育成支援対策推進法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(抜粋)

4. まとめ

(1) 次世代法の効果

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ったと評価する割合が高い。なお、実態として、行動計画を策定している企業では女性正規社員の勤続年数が長い傾向にある。

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ったと考えられる。

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。

(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、企業により取組や効果に差があり、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いという分析結果もあわせると、女性正規社員の継続就業率の向上に寄与したと考えられる一方、非正規社員（パート、派遣）の継続就業率は若干改善したものの、なお正規社員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、また、家庭では、未だに女性が家事・育児労働の多くを担う状況であることに変わりがなく、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と全く同一の内容とするのでは不十分とされているため、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度合いが低いなど、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、行動計画上、正規社員だけでなく非正規社員（期間雇用者）も含むこととしているにもかかわらず、周知が徹底されておらず、企業における非正規社員についての取組が行動計画で明らかなでない。

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数値が明確に定められていない基準とされていることから、女性従業員の育児休業取得率や男性従業員の育児休業取得者数のように数値が明確に定められた基準に比べ、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、くるみん取得企業間の取組・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、先行して両立支援に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。

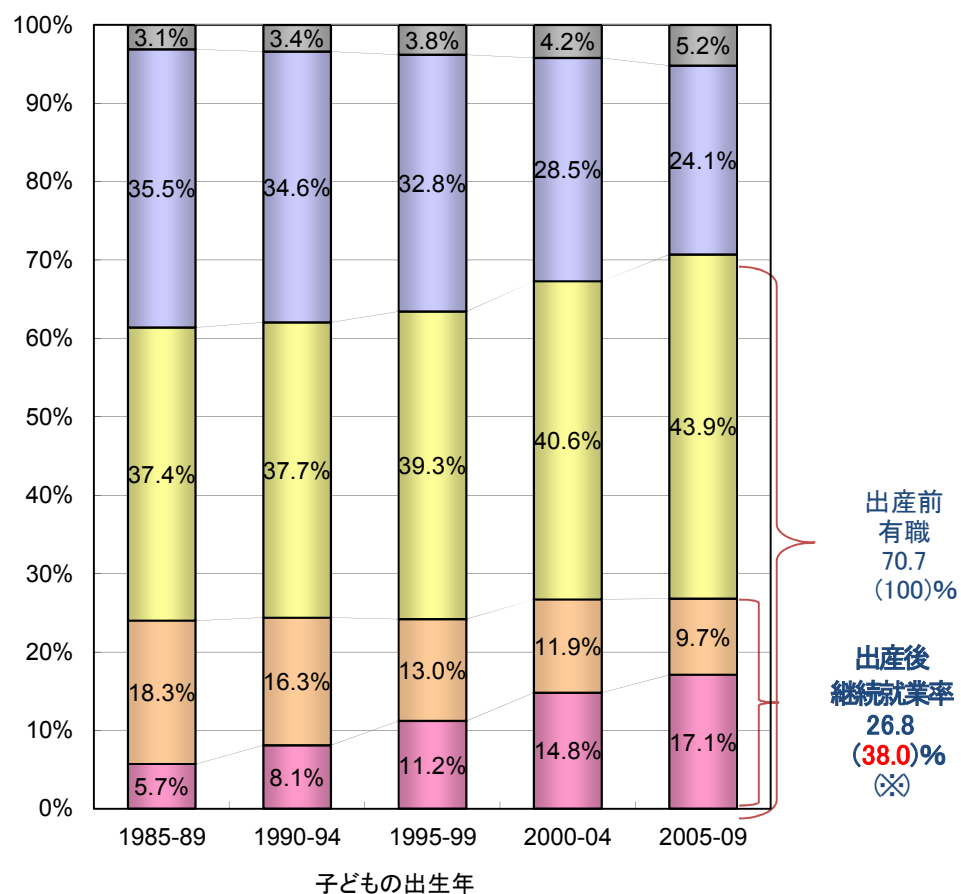
ハ その他の企業からの問題意識

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、単身者の従業員しかいない、子育て期にある従業員がいないなど、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い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。

女性の継続就業率

○ 女性の出産後の継続就業率は約4割となっている

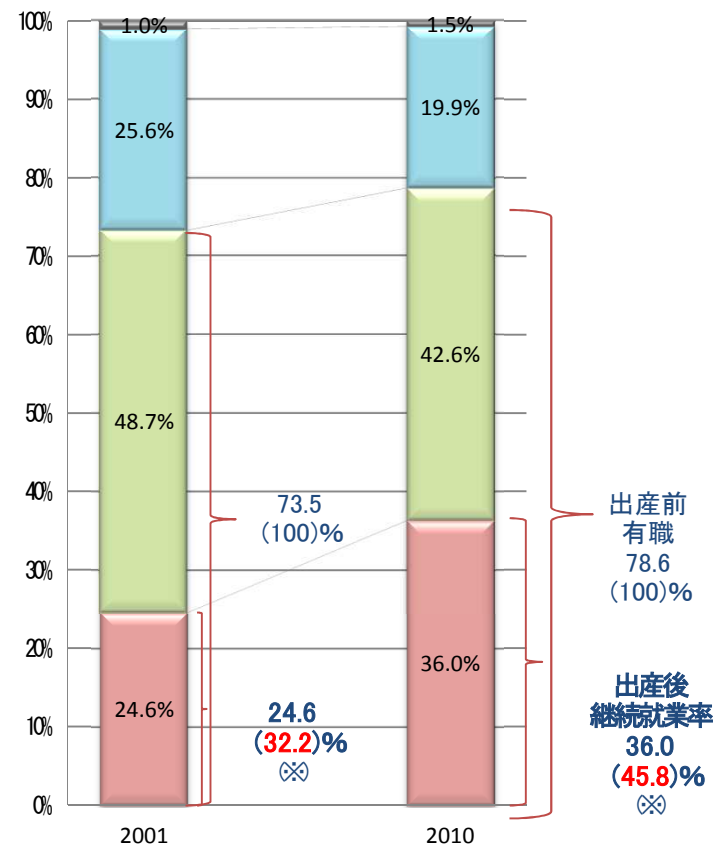


- 就業継続(育休利用)
- 就業継続(育休なし)
- 出産退職
- 妊娠前から無職
- その他・不詳

(※) ()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

(注) 継続就業とは、妊娠判明時点と子どもの1歳到達時点において同じ職に就いていることを指す。

(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)」



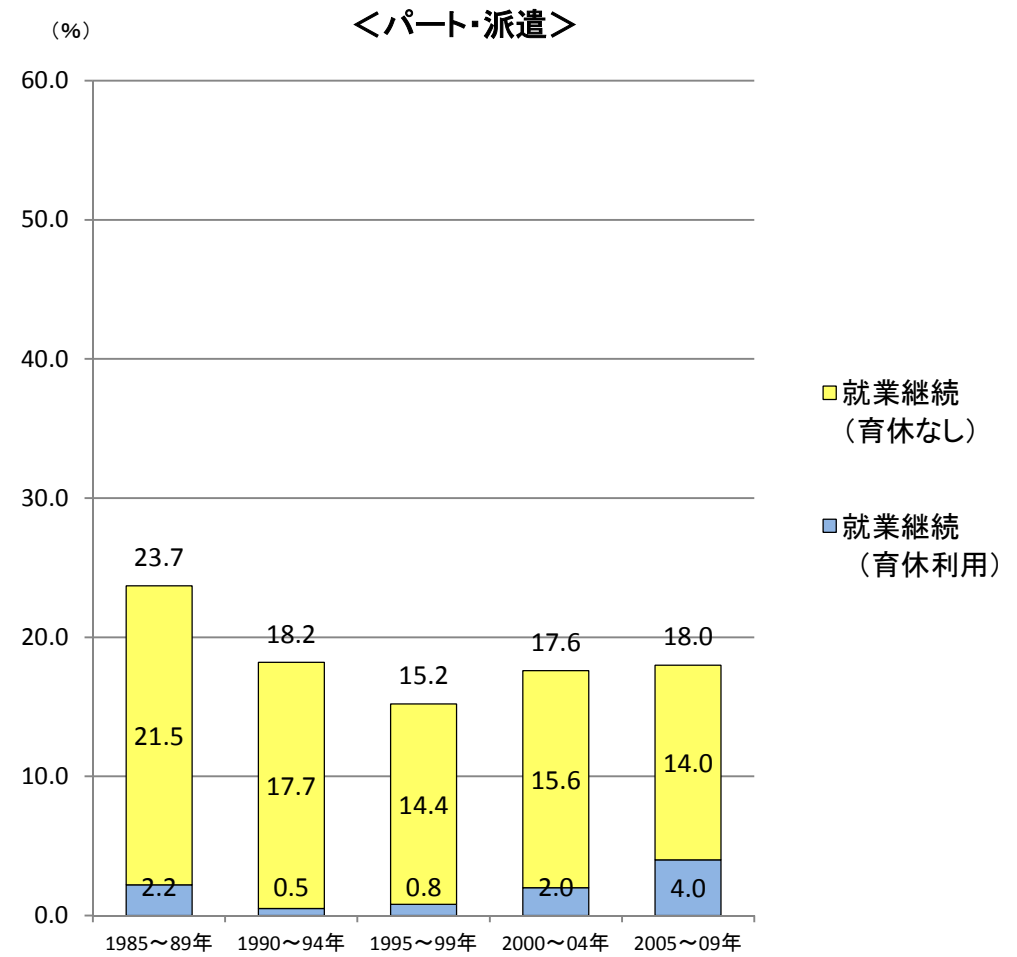
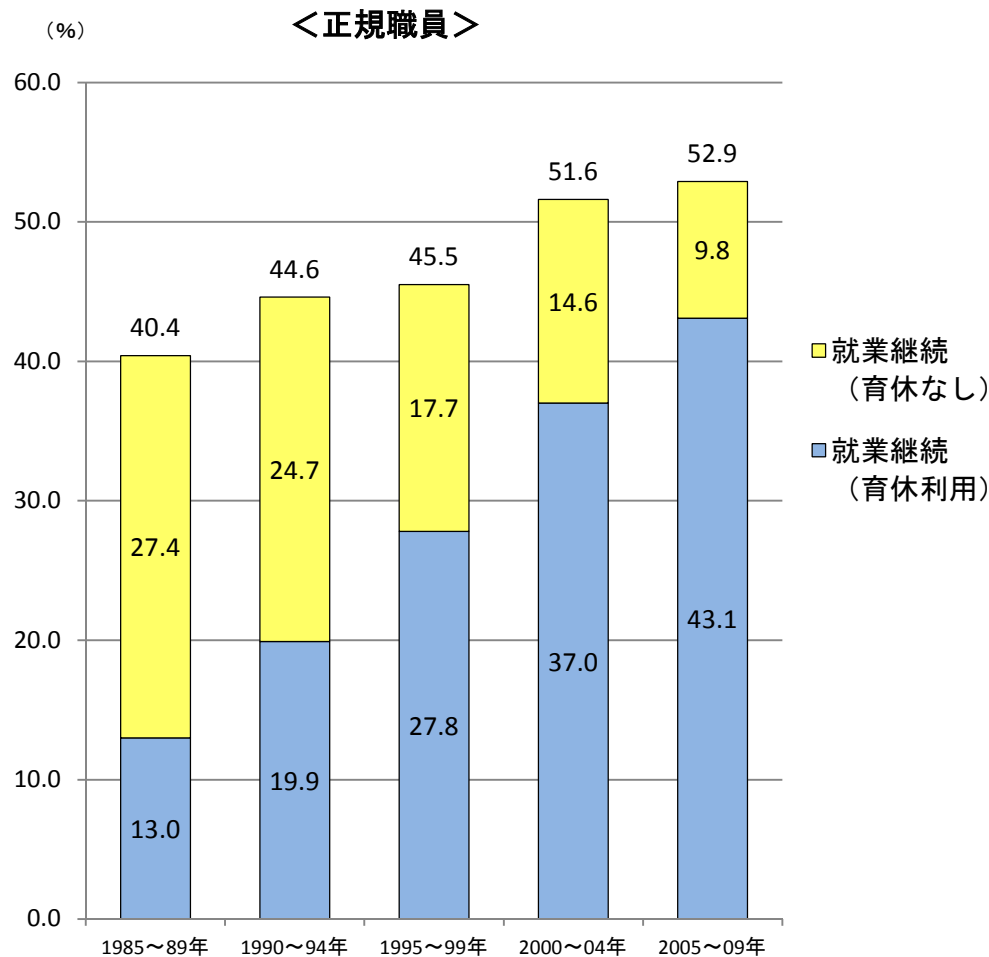
- 不詳
- 出産1年前無職(学生含む)
- 出産半年後無職(学生を含む)
- 出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

正規の職員52.9%
パート・派遣18.0%

(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)」

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)

○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は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。

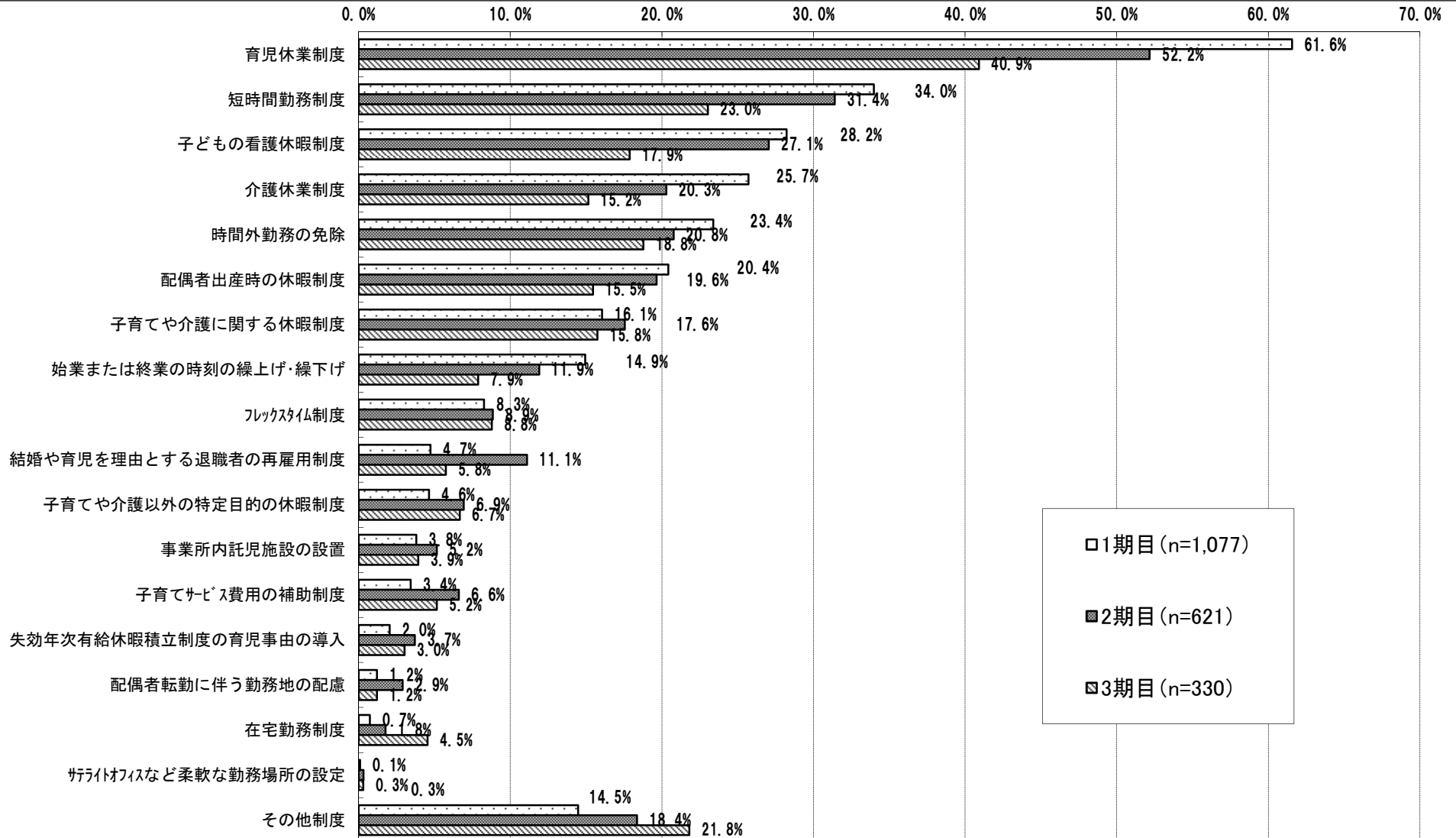
3) 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

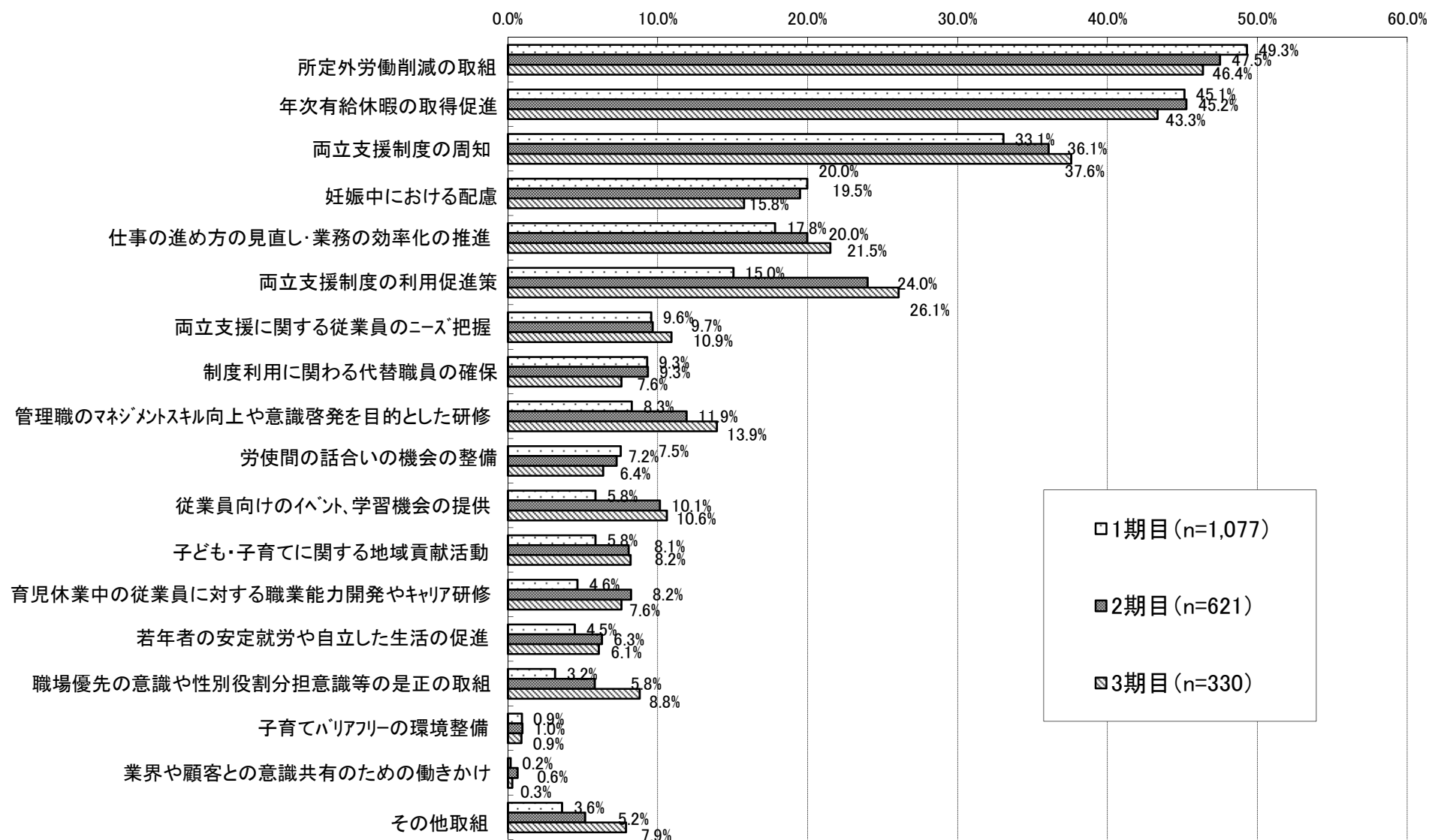
一般事業主行動計画に盛り込んだ制度：複数回答

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



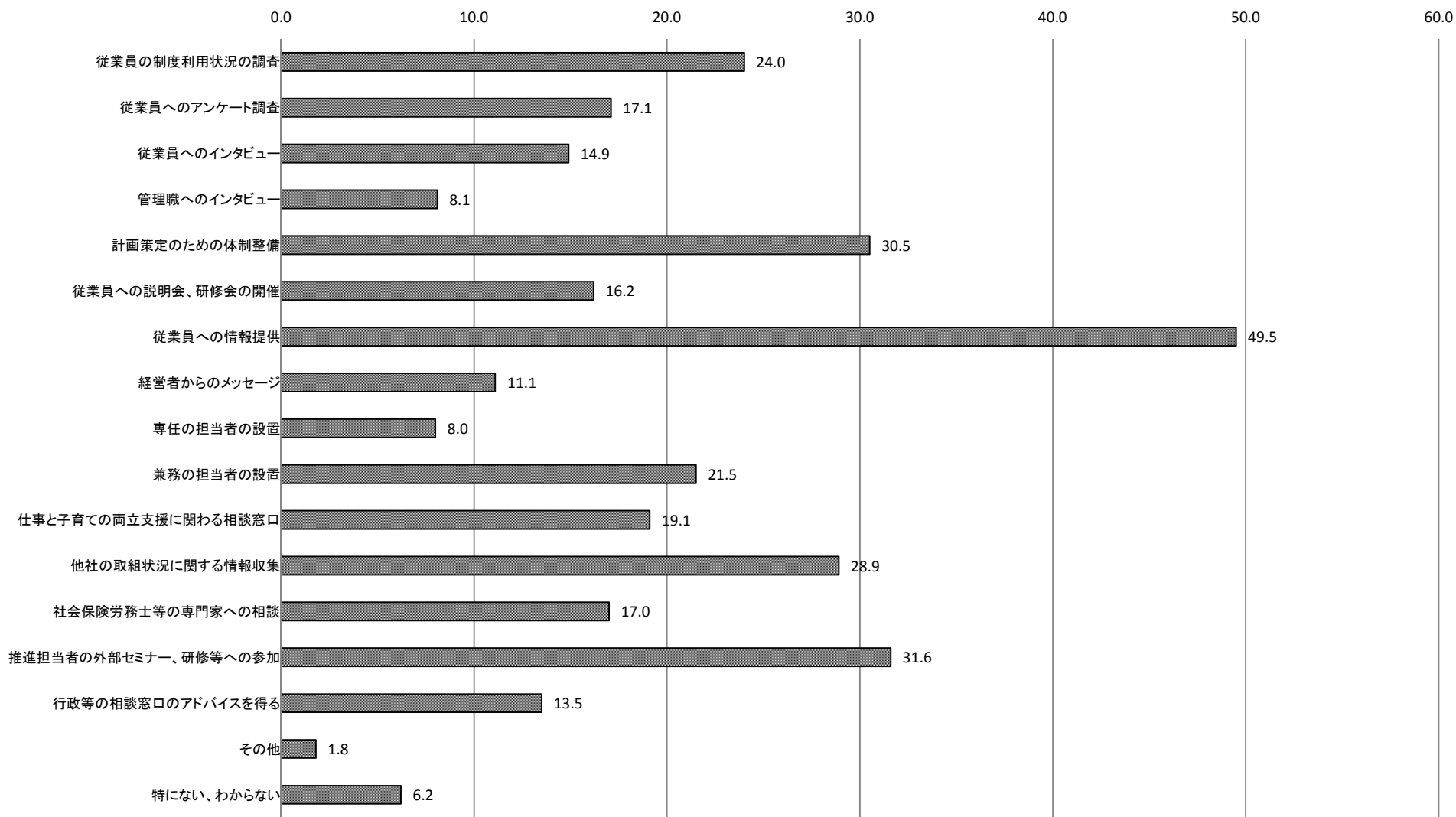
一般事業主行動計画に盛り込んだ次世代育成に関わる環境整備等の取組：複数回答

- 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」、「両立支援制度の周知」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



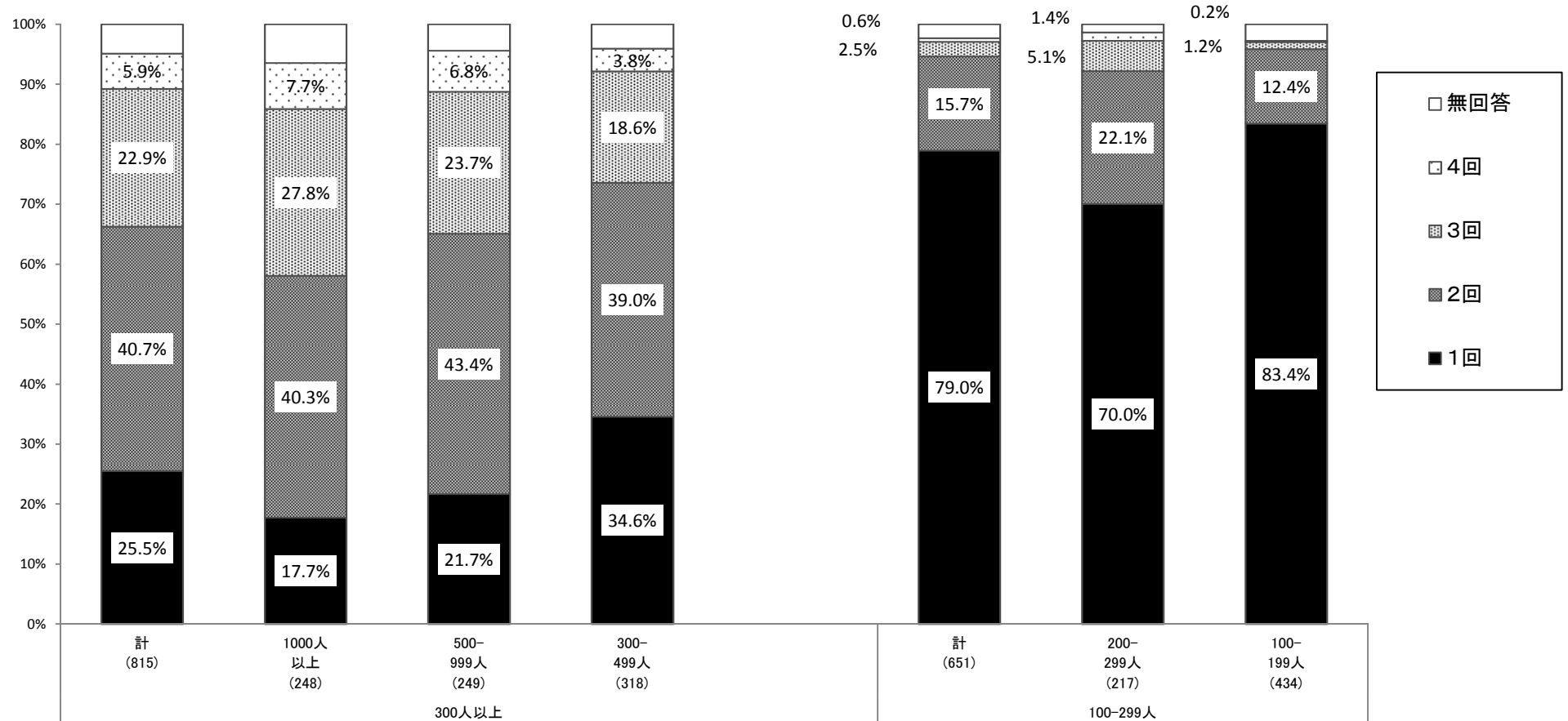
計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと：複数回答 (n=1,077)

○ 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



一般事業主行動計画の提出回数

○ 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



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

○ 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している

	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)

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している

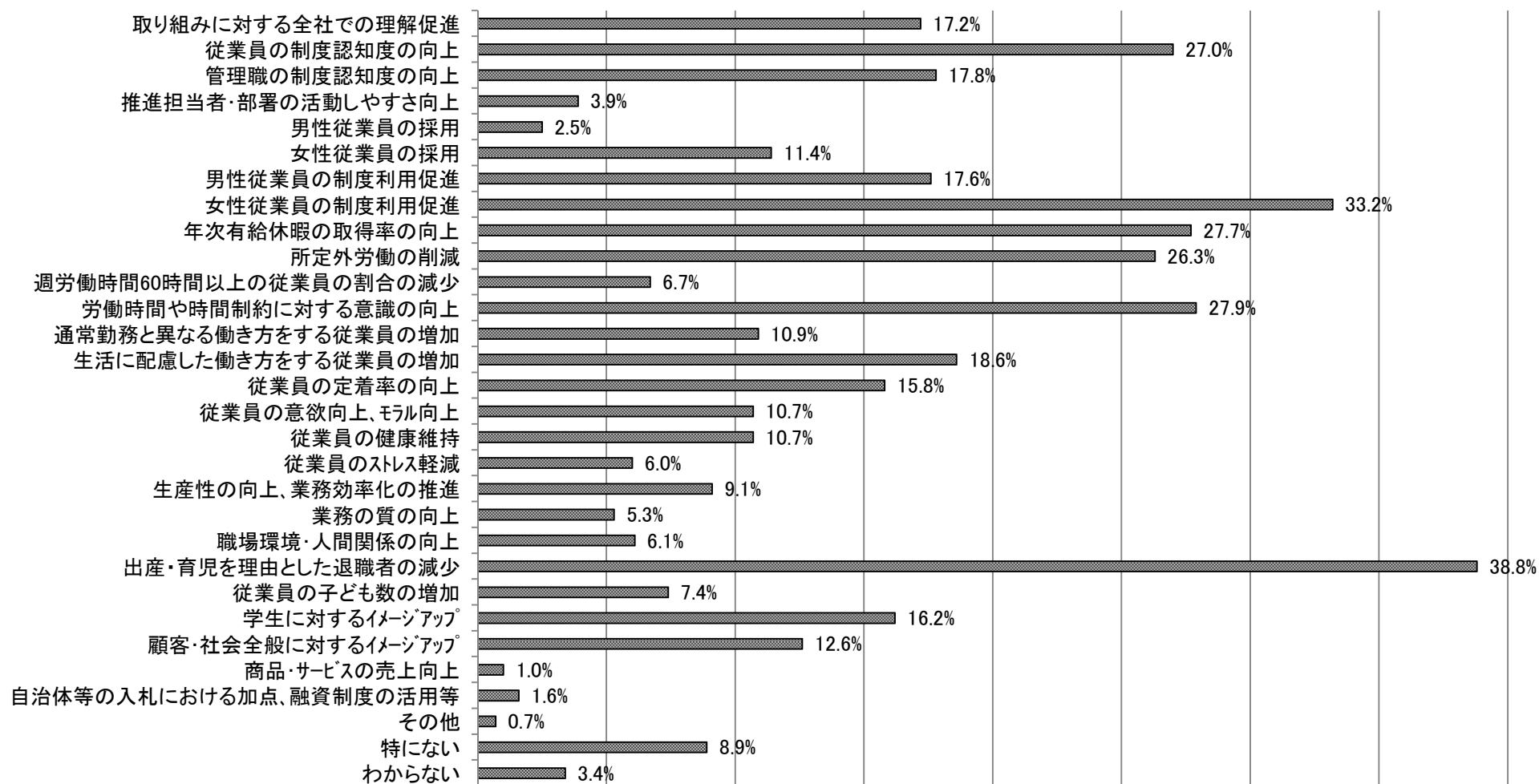
	300人以上				100-299人		
	計	1000人 以上	500- 999人	300- 499人	計	200- 299人	100- 199人
育児休業制度	38.2%	44.0%	34.1%	36.8%	35.2%	35.9%	34.8%
短時間勤務制度	37.9%	46.8%	36.1%	32.4%	25.5%	26.3%	25.1%
※ その他	16.4%	20.2%	17.3%	12.9%	11.8%	11.5%	12.0%
特になし	37.9%	29.0%	40.2%	43.1%	46.4%	49.8%	44.7%
無回答	4.9%	4.8%	5.2%	4.7%	4.0%	3.2%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

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



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・出産後も辞める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・出産後も辞める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

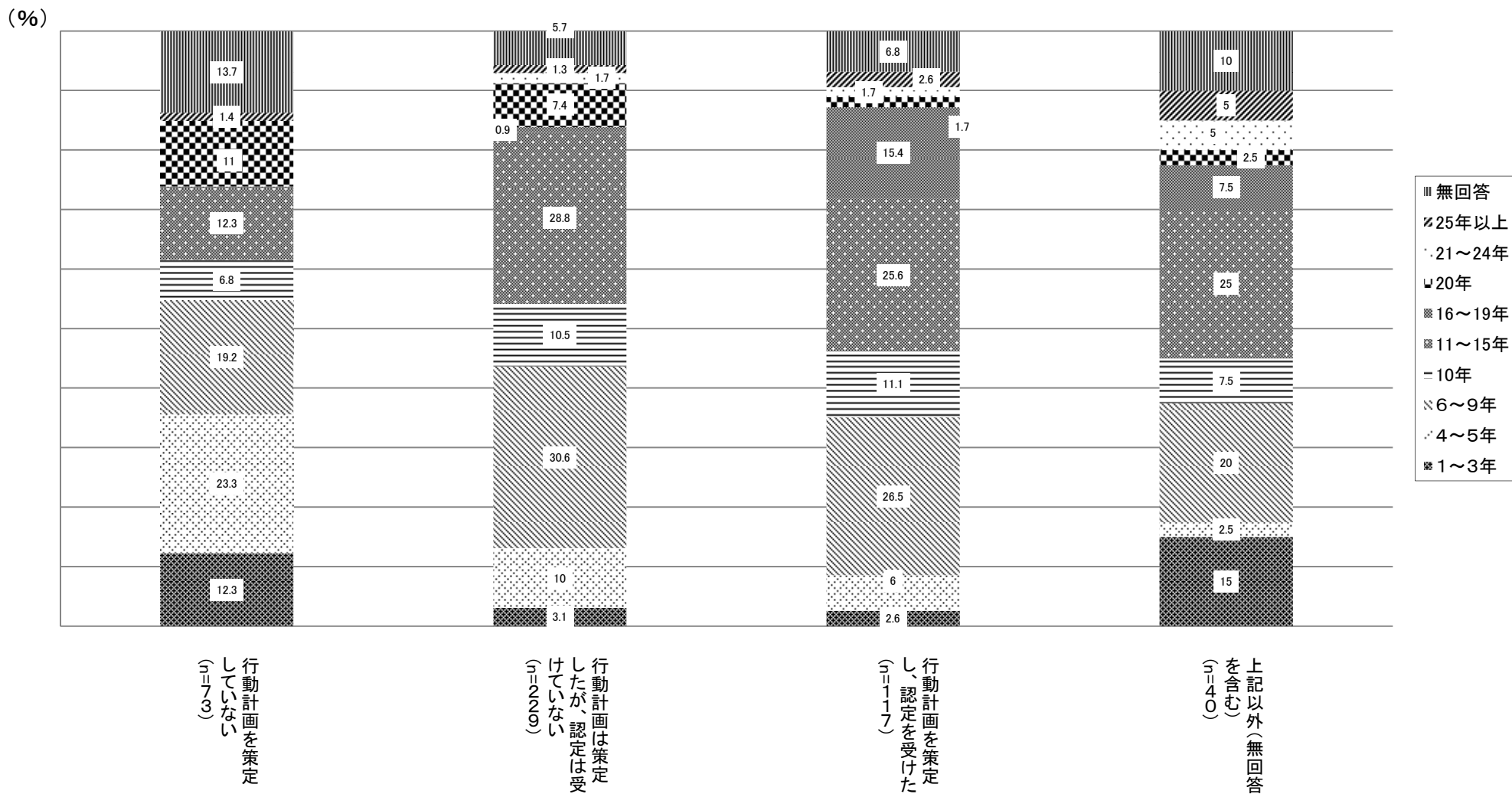
299人以下の企業	育児休業制度 (n=123)	短時間勤務制度 (n=107)	特になし (n=190)
女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う	54.5	55.1	52.6
育児休業がとりやすい環境にあると思う	42.2	39.2	40.9
短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	-8.9	-8.4	-37.0
男性の育児休業取得に積極的であると思う	-58.6	-56.1	-61.1

(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

- (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。

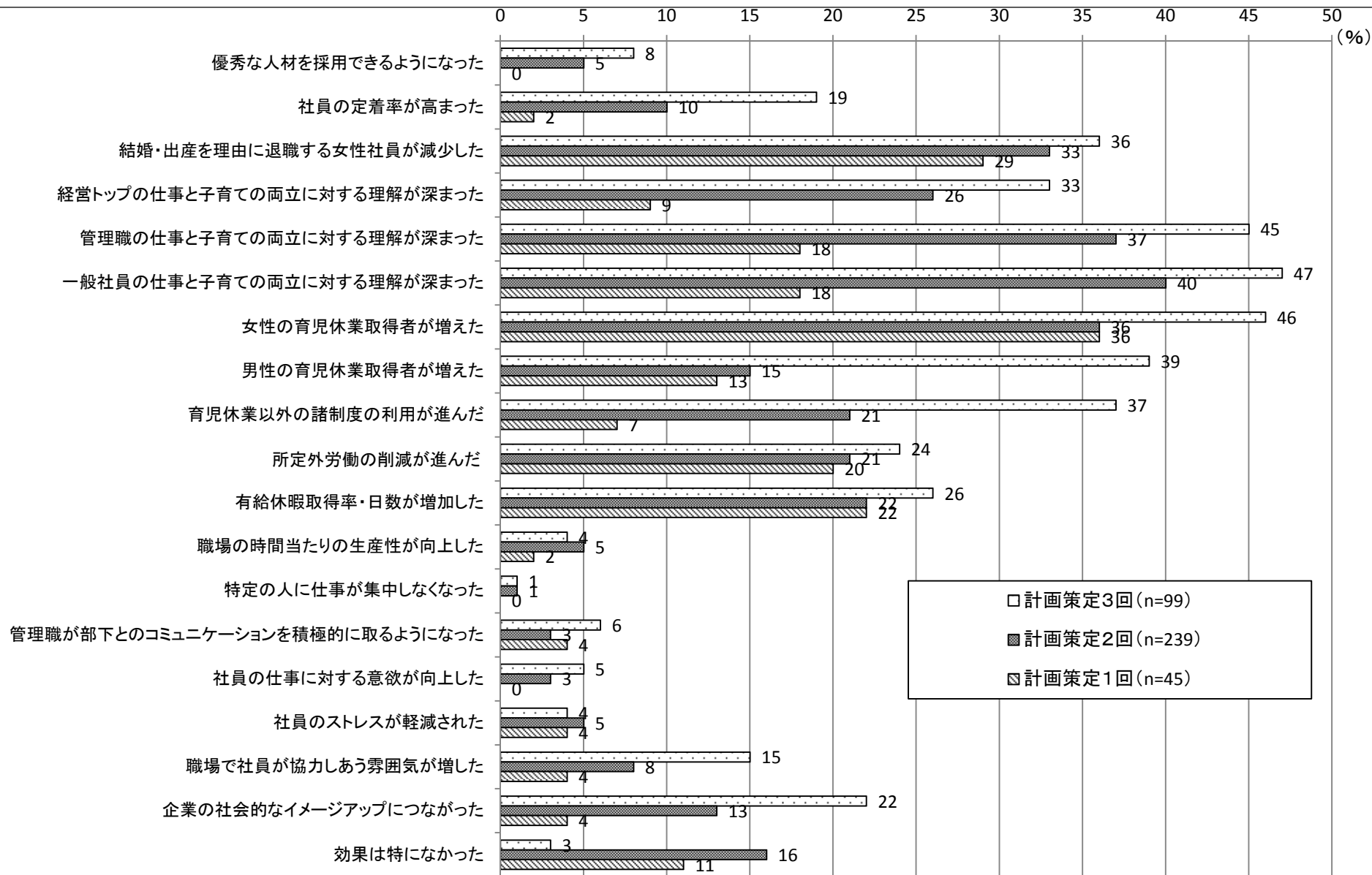
行動計画策定有無別の女性の勤続年数

○ 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



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

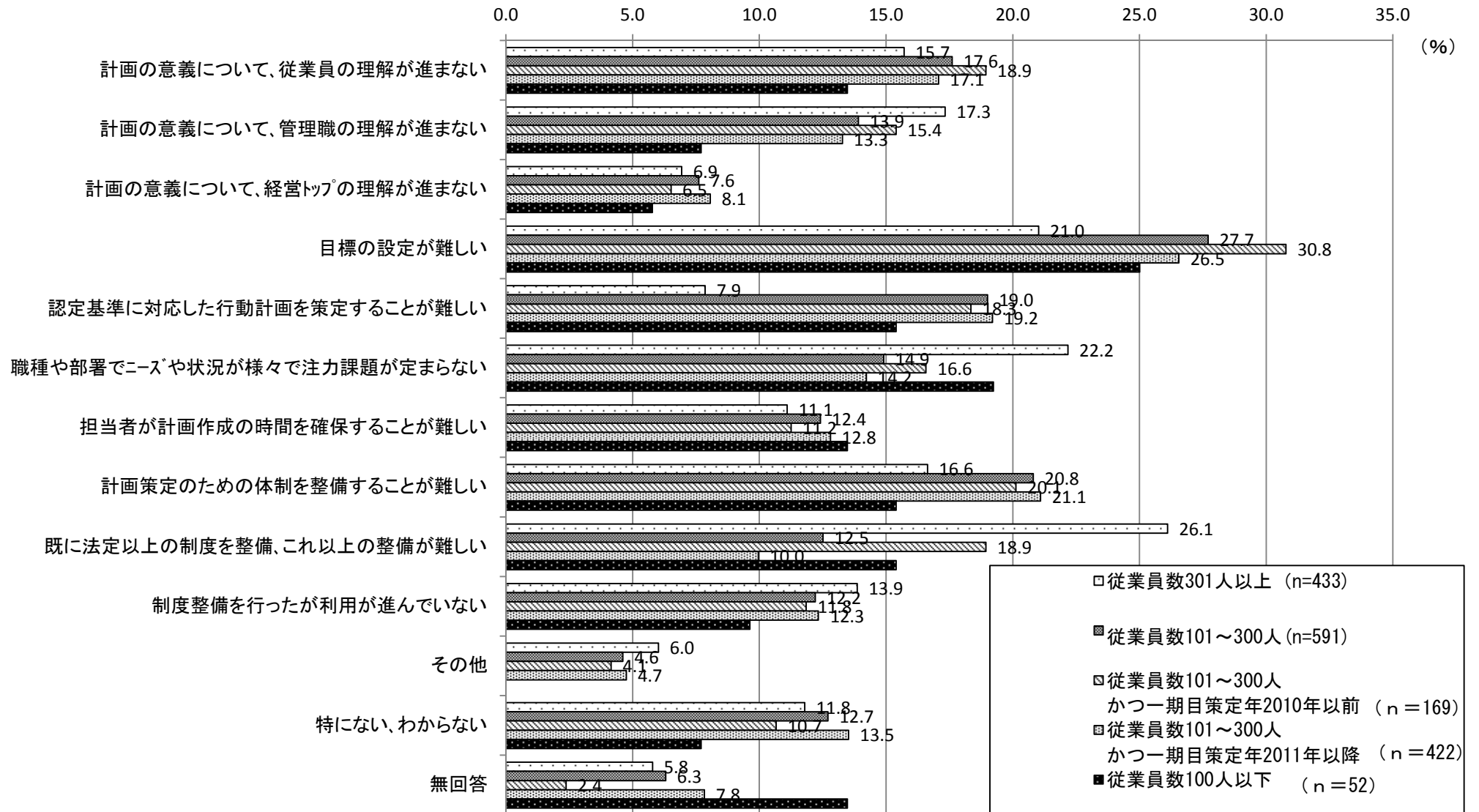
- 行動計画策定回数を重ねることで「仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」、「育児休業取得者が増えた」と実感している割合が高い
- 「所定外労働の削減が進んだ」等については、行動計画策定回数に伴う変化はあまりみられない



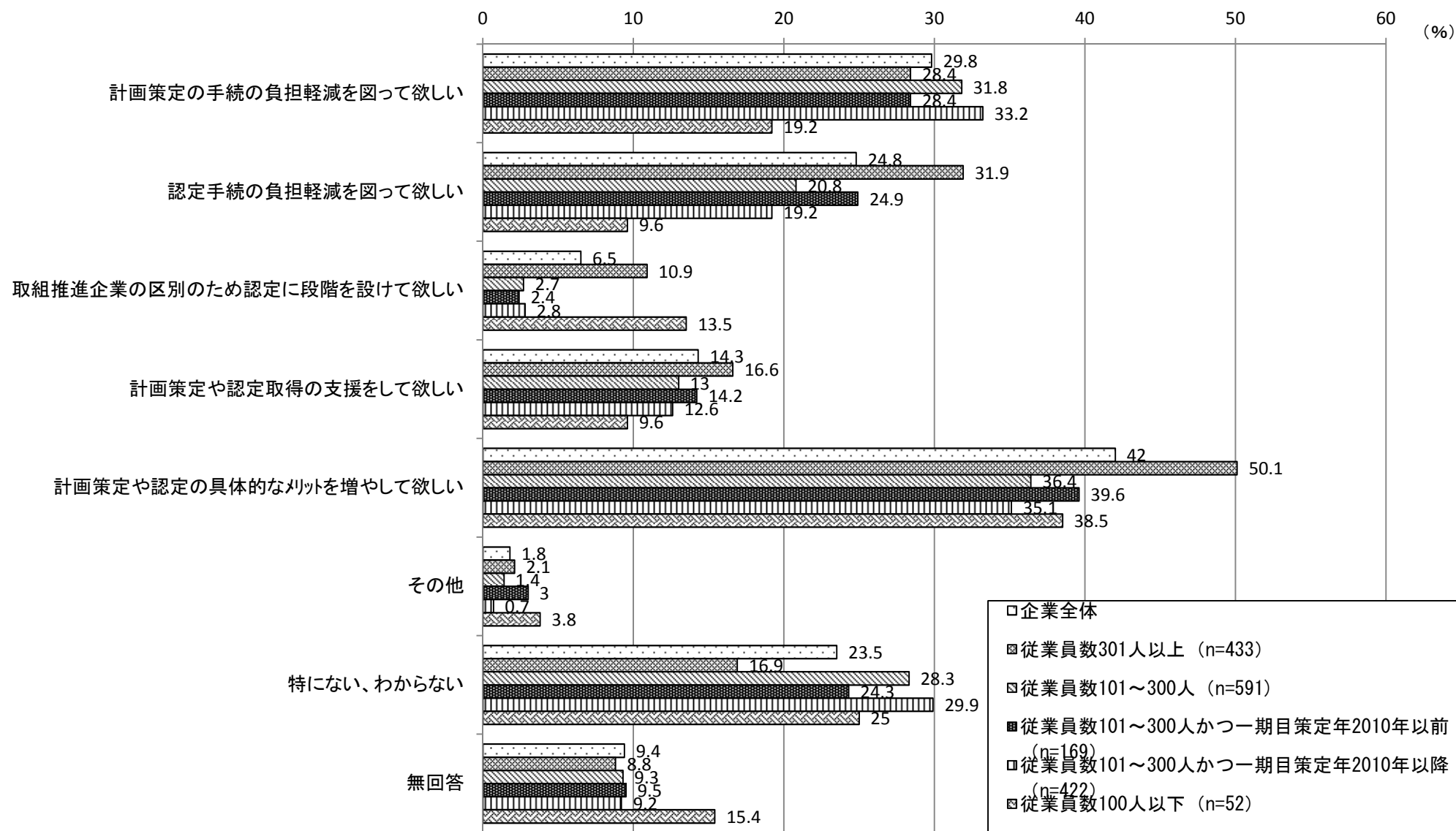
(資料出所) 子ども未来財団(佐藤博樹・朝井友紀子)『企業の次世代育成支援に関する調査報告書』(2011年3月)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課において再集計

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(企業人事担当者):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



○「計画策定や認定の具体的なメリットを増やして欲しい」との要望が多い



(参考) 参照条文

○ 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。

(事業主の責務)

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、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。

第七条 主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画並びに第十二条第一項の一般事業主行動計画及び第十九条第一項の特定事業主行動計画(次項において「市町村行動計画等」という。)の策定に関する指針(以下「行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、市町村行動計画等の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項
- 二 次世代育成支援対策の内容に関する事項
- 三 その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3 主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、子ども・子育て支援法(平成二十四年法律第六十五号)第七十二条に規定する子ども・子育て会議の意見を聴き、かつ、内閣総理大臣に協議するとともに、次条第一項の市町村行動計画及び第九条第一項の都道府県行動計画に係る部分について総務大臣に協議しなければならない。

5 主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(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。