

2016年度中間評価シート

項目	2015年度 目標	2015年度 実績	2016年度 目標	2016年度実 績値(4月～ 12月)
① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出件数 ^{※1}	—	—	2,000社	2,155社
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数 ^{※2}	2,300社	2,484社	2,700社	2,634社
<p>(備考)</p> <p>※1 雇用環境・均等部(室)による法施行状況調 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し都道府県労働局に届出を行った常時雇用する労働者が300人以下の企業数</p> <p>※2 雇用環境・均等部(室)による法施行状況調 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数</p>				
2016年度目標設定における考え方				
<p>① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出件数 4月からの届出件数などを踏まえて2,000社を目標とした。(9月末時点で1,586社)</p> <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数 少子化社会対策大綱(2015年3月20日閣議決定)に定められた目標(2020年までに、くるみん認定企業数を3,000社とする)を踏まえ、2,700社を目標とした。</p>				
施策実施状況				
<p>(2016年度に実施している主な取組)</p> <p>① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出件数 ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進</p>				

- ・ 中小企業のための女性活躍推進事業
 - ・ 女性活躍加速化助成金（両立支援等助成金）
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
- ・ 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の策定、実施、認定の促進

2016 年度施策実施状況に係る分析

① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出件数

- ・ 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の一般事業主行動計画届出件数は、2016 年 12 月末に 2,155 社となり、目標の 2,000 社を達成している。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・ くるみん認定企業数は 2016 年 12 月末時点で 2,634 社となり、目標の 2,700 社に向けて概ね好調に増加している。また、2016 年 12 月末時点で、行動計画の計画期間が終了した企業数に対する認定企業数の割合は、301 人以上企業は 12.1%、101 人以上 300 人以下企業は 2.4%となっている。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出件数

- ・ 中小企業を対象とした取組が一定の効果を上げていると考えられるので、引き続き中小企業向けのセミナーや相談会、助成金の周知を図り、企業が行動計画を策定・届出し、実行に移すことにより女性活躍が一層進むよう、働きかけを行っていく。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は着実に増加しているが、2015 年 3 月 20 日に閣議決定された少子化社会対策大綱で、「従来からの認定制度（くるみん）に加え、特例認定制度（プラチナくるみん）を活用し、企業による次世代育成支援の更なる取組を促進する」と盛り込まれ、2020 年までのくるみん取得企業を 3,000 社とする数値目標が設定されているところである。

- ・ そのため、引き続き認定制度や認定企業に対する税制上の優遇措置等について周知を図り、企業がくるみん認定やプラチナくるみん認定を目指して次世代育成支援の取組を推進するよう、機会を捉えて積極的に働きかけを行っ

ていく。

- ・ また、101人以上300人以下企業における認定企業割合が特に低いことなどを踏まえ、都道府県ごとに認定企業全体に占める中小企業の割合を把握し、割合が低い都道府県においては、企業の認定取得の促進に向けた取組を実施する。
- ・ なお、労働時間の基準を加えるなど、認定基準等の見直しを行い、4月1日に施行予定である。新しい認定基準については、周知・広報を強化して実施することとしている。

分科会委員の意見

(①について)

- 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の中でも、女性活躍に関心のある事業主は既に行動計画を策定していると考えられるため、今後は関心の薄い事業主に向けた広報などの働きかけが一層重要。
- 行動計画の届出状況のほか、女性活躍に関する情報の公表についても、進捗状況の把握やさらなる周知が必要。

(②について)

- くるみん認定企業の割合が、中小企業で低いことを踏まえ、認定企業の特徴や認定のハードルとなる要因を分析し、今後の認定増につなげられるようにしてほしい。
- 認定基準が改正され、認定のハードルが高くなることが想定されるため、丁寧な説明や働きかけが重要。
- 認定基準が改正され、男性の育休取得率に加え男性の育児目的休暇取得等でも認定基準を満たすことができるようになったが、今後の認定企業について、いずれの要件によるものが多いか把握してほしい。

(その他)

- 雇用均等分科会の直接の所管事項ではないが関係の深い待機児童問題に関して、当分科会でも、待機児童数の推移に関する情報が共有されるようにしてほしい。