

2013年度評価

評価シート

項目	2012年度	2012年度	2013年度	2013年度
	目標	実績	目標	実績
① ポジティブ・アクション 取組企業割合※1	35%	32.5%	37%	20.8%
② 3歳までの育児のための 短時間勤務制度の制度普 及率※2	62%	58.4%	65%	57.7%
③ 男性の育児休業取得率 ※3	4%	1.89%	4%	2.03%

(備考)

※1～3 いずれも厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成25年度)

※1 30人以上規模企業でポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合

※2 5人以上規模事業所で3歳までの育児のための短時間勤務制度を措置している事業所の割合

※3 5人以上規模事業所で2011年10月1日から2012年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、育児休業取得者(2013年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合

2013年度目標設定における考え方

① ポジティブ・アクション取組企業割合

2014年度の目標(40%)を前提に、2012年実績(32.5%)から、順調に取組企業が上昇するとした場合の2013年度の数値を目標とした。

② 3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

2010年の育児休業制度の規定の普及率と同程度とした。

③ 男性の育児休業取得率

日本再興戦略における2020年度の目標値13%に向け、2012年度の実績値1.89%から各年順調に取得率が上昇するとした場合の2013年度の数値を目標値とした。

施策実施状況

(2013年度に実施した主な取組)

① ポジティブ・アクション取組企業割合

(2013年度に実施した主な取組)

○ ポジティブ・アクション推進等事業(予算額:2.5億円)

・企業訪問によるポジティブ・アクションの取組促進及び女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけ

・「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」による総合的な情報提供や

女性の活躍状況の開示

- ・均等・両立推進企業表彰（均等推進企業部門）の実施
- ・企業における男女間格差についての業種別の自己点検シートやその活用方法を紹介したマニュアルの作成・普及により、企業における男女労働者間の格差の実態把握、気づきを促進
- ・メンター制度導入マニュアルの作成・普及により、女性労働者が就業を継続していけるような環境づくりを支援

② 3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率、③ 男性の育児休業取得率

- ・男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）（予算額0.2億円）
- ・両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）（予算額12億円）
- ・均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー部門）の実施
- ・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

2013年度施策実施状況に係る分析

① ポジティブ・アクション取組企業割合

ポジティブ・アクション取組企業割合は、平成24年度より11.7ポイント低下して20.8%となっている。

前年度調査と比較すると、企業規模にかかわらず「今のところ取り組む予定はない」とする企業の割合が63.1%（前年度54.0%）と大きく増加しており、その理由として、「男女にかかわりなく人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」という2つの選択肢（※）を選んだ企業が多数に上る（それぞれ50.9%、29.5%）。

（※）今回調査においては、「ポジティブ・アクションに取り組む予定はない」とした企業がその理由を選択する質問に、「男女にかかわりなく人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」という2つの選択肢を新設した。この理由は、前回調査（平成24年度）の同質問において、「その他」の選択が多く、自由記述欄に同旨（「男女にかかわりなく人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」）を記載する回答が多く見られたためである。

男女にかかわりなく人材を育成している結果、女性の活躍が進んでいる企業がある一方で、現状として当該企業の男女間に格差が生じている（例：女性管理職が少ない）企業にとっては、格差の要因を分析し、その要因に応じたポジティブ・アクションを講ずることが有益であるし、「女性が少ないあるいは全くいない」のであれば、女性の採用を強化する等のポジティブ・アクションを行うことが考えられることから、こうした企業に対しては、ポジティブ・アクションの更なる周知徹底と取組促進が必要と考える。

② 3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

2012年度実績の58.4%に対し、2013年度は57.7%と普及率は0.7ポイント低

下し、目標の 65%を達成することができなかった。

事業所規模別では、30 人以上規模では 8 割を超える措置率となっているものの、5～29 人規模では 52.8%となっており、規模の小さい事業所での規定整備が遅れている状況が見られる。

③ 男性の育児休業取得率

2012 年度実績の 1.89%に対し、2013 年度は 2.03%と取得率は上昇したが、目標の 4%を達成することができなかった。

男性の育児休業者のいる事業所割合は、平成 17 年度の 0.50%から上下しつつも全体としては上昇傾向にあり、男性の育児休業取得に向けて環境整備は進んでいると思われるが、「職場が制度を取得しにくい雰囲気だった (30.3%)」、「職場や同僚に迷惑をかけると思った (25.1%)」などの理由により、育児休業を取得しない男性がいることから、男性の育児休業について社会的機運の醸成や、制度を利用しやすい職場環境の整備がいまだ不十分であるためと考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ポジティブ・アクション取組企業割合

女性の活躍推進は、現内閣の成長戦略の中核をなすものであり、改訂日本再興戦略においても、更なる女性の活躍推進に向けて、新たに講ずべき具体的施策が盛り込まれたところ。

このため、上記の分析を踏まえ、ポジティブ・アクションについて十分な理解が得られるよう更なる周知徹底を図るとともに、女性の活躍推進を加速化させるため、法案提出を目指し、①民間事業主における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示等、②民間事業者における取組を促進するため、インセンティブの付与など実効性を確保するための措置等について労働政策審議会において検討し、所掌の措置を講ずる。

このほか、「202030」の達成にむけ、地域における企業現場の取組を強力に支援・推進する体制の普及・拡大を図るほか、登用状況等に関する企業情報の総合データベース化を図る。

② 3歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率

子を持つ母親の望ましい働き方として、子が3歳までは短時間勤務の支持率が最も高いことから、女性が継続就業できる環境整備のため、短時間勤務制度を普及していく必要がある。

このため、特に改正育児・介護休業法の全面施行により 2012 年 7 月から短時間勤務制度導入が義務化されている従業員数 100 人以下の中小事業主について周知や指導を引き続き実施する。

③ 男性の育児休業取得率

男性の仕事と育児の両立支援は、育児をしたいという男性の希望の実現のみならず、配偶者である女性の継続就業や出産意欲への影響という点でも重要であり、「日本再興戦略」改訂 2014 でも「男性の育児参画促進等、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む事業主への支援などを拡充する」と盛り込まれ、2020 年度までに 13%と数値目標が設定されているところである。

このため、引き続き、パパ・ママ育休プラス等男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法の周知を徹底するとともに、2014 年 4 月に成立した改正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・認定取得の促進により、男女がともに仕事と家庭が両立できる職場環境づくりに取り組む。

また、従来から行っているイクメンプロジェクトについて、昨年度に引き続きイクメン企業アワードを実施し、さらに今年度からはイクボスアワード、イクメンスピーチ甲子園を新たに実施し、男性の育児を積極的に促進する企業や上司を表彰するなど、その取組を広く紹介する予定でいる。こうした取組により、更なる社会的機運の醸成や育児休業を取得しやすい職場環境の整備を行っていく。

分科会委員の意見

- ・ポジティブ・アクションを進める上では、企業内の現行制度の枠内のみならず、制度自体の見直しも含めて取り組むことが重要であり、当該趣旨も含めて一層の周知が必要である。
- ・ポジティブ・アクションに「取り組む予定はない」とした企業の理由として、「女性が少ない、あるいは全くいない」という回答が目立つが、そういう企業は採用についてポジティブ・アクションも図る余地があることから、当該選択肢については見直す必要がある。
- ・均等法成立時には、ポジティブ・アクションという言葉が浸透していたものの、最近ではダイバーシティ等のより広い取組にポジティブ・アクションが含まれている場合もある。その様な状況も念頭に、ポジティブ・アクションの取組が企業に正確に理解された上で回答が得られる様、雇用均等基本調査の実施に当たっては配慮いただきたい。