

2012 年度 雇用均等分科会における年度目標の評価について（案）

2012 年度の目標として設定した年度目標について、雇用均等分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

① ポジティブ・アクション取組企業割合について

2012 年度実績は 32.5%で、目標値には達しなかったものの、前年度実績 31.7%より上昇した。

上昇した要因としては、企業訪問によるポジティブ・アクションの取組促進と女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけ等が一定の成果を挙げたためと考えられる。

一方、雇用均等基本調査の結果ではポジティブ・アクションに取り組まない理由として「既に女性は十分に活躍していると思うため」が最も多く挙げられているが、男女労働者間の格差の実態把握が十分になされていない、ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されていない等の状況により取組が進んでいない企業もあると考えられる。

また、規模の小さい企業の取組が進んでいない状況が見られる。

ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されるよう、引き続き、企業に対する取組促進と女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけを実施する必要がある。また、企業における男女労働者間の格差の実態把握を促進し、格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組を推進するために、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・普及を実施する必要がある。

さらに、特に取組が進みにくい中小企業に対して、中小企業両立支援助成金のポジティブ・アクション加算制度やメンター（女性社員の相談・サポートをする社員）・ロールモデル（キャリア形成での目標となる社員）の確保が難しい中小企業の女性労働者等がネットワークを作り、相互研鑽、研修を行う仕組の導入支援等を実施する必要がある。

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について

2011 年度実績の 58.5%に対し、2012 年度は 58.4%と普及率はほぼ横ばいで、目標の 62%を達成することができなかった。

3 歳までの短時間勤務制度は、2009 年 6 月の育児・介護休業法改正により義

務化されたが、従業員数 100 人以下の事業主については、2012 年 6 月 30 日まで適用が猶予されており、調査時点の 2012 年 10 月 1 日（全面施行から 3 か月後）において、改正法に沿った規定整備ができていない中小企業があったためと思われる。

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法制度の周知や指導、関係する助成金の周知を引き続き実施する必要がある。

③ 男性の育児休業取得率について

2011 年度実績の 2.63%に対し、2012 年度は 1.89%と取得率が低下し、目標の 4%を達成することができなかった。

平成 17 年度の 0.50%から上下しつつも全体としては、上昇傾向にあるといえるほか、男性の育児休業者のいる事業所割合は、平成 22 年度 2.8%、23 年度 3.7%、平成 24 年度 4.0%と上昇傾向にあり、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。しかしながら、職場に迷惑がかかると考え育児休業を取得しない男性が多く、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と考えられる。

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・介護休業法の周知徹底、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・認定を促進する必要がある。

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、今年度からイクメン企業アワードを実施し、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、その取組を広く紹介する予定であり、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必要がある。

2012年度評価

評価シート

女性の就業促進

関連する 2020 年までの目標

- 25 歳～44 歳までの女性就業率 73%
- 第 1 子出産前後の女性の継続就業率 55%
- 男性の育児休業取得率 13%

項目	2010 年度 実績	2011 年度 実績	2012 年度 目標	2012 年度 実績
①ポジティブ・アクション取組企業割合 ※1	28.1%	31.7%	35%	32.5%
②3 歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率 ※2	54.3%	58.5%	62%	58.4%
③男性の育児休業取得率 ※3	1.38%	2.63%	4%	1.89%

(備考)

※1 【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成 24 年度) 30 人以上規模企業におけるポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合

※2 【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成 24 年度) 5 人以上規模事業所における 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 【厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成 24 年度) 5 人以上規模事業所における 2010 年 10 月 1 日から 2011 年 9 月 30 日までの 1 年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2012 年 10 月 1 日までに育児休業を開始した者)の割合

2012 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、2011 年実績(31.7%)から、順調に取組企業が上昇するとした場合の 2012 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

2013 年度の普及率の目標を 2010 年の育児休業制度の規定の普及率と同程度(約 65%)とし、2010 年度の実績値 54.3%から各年順調に規定の普及率が上

昇するとした場合の 2012 年度の数値を目標値とした。

③男性の育児休業取得率

新成長戦略における 2020 年度の目標値 13%に向け、2010 年の実績値 1.38% から各年順調に取得率が上昇するとした場合の 2012 年度の数値を目標値とした。

施策実施状況

① ポジティブ・アクション取組企業割合

(2011 年度に実施した主な施策)

- ◆ ポジティブ・アクション周知啓発事業(予算額：1.2 億円)
 - ・ 経営者団体との連携による「女性の活躍推進協議会」の開催
 - ・ 均等・両立推進企業表彰(均等推進企業部門)の実施
- ◆ ポジティブ・アクション推進戦略事業(予算額：1.0 億円)
 - ・ 「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
 - ・ 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
 - ・ 中小企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進するための実践的導入マニュアルの作成、普及
 - ・ ポジティブ・アクション実践研修の開催

(2012 年度に実施した主な施策)

- ◆ ポジティブ・アクション推進事業(予算額：2.1 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
 - ・ メンター制度等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作りを支援

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

(2011 年度に実施した主な施策)

- ・改正育児・介護休業法の本格施行（2010 年 6 月 30 日）及び全面施行（従業員数 100 人以下の事業主にも適用。2012 年 7 月 1 日）のための周知・啓発
- ・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 0.1 億円）
- ・中小企業子育て支援助成金（予算額 36 億円）（2006 年度から 2011 年度までの時限措置）
- ・両立支援レベルアップ助成金（子育て期の短時間勤務支援コース）（予算額 3.6 億円）（～2011 年 8 月）
- ・両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）（予算額 5 億円）（2011 年 9 月～）
- ・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
- ・「ベストプラクティス集」（中小企業における両立支援推進のためのアイデア集）の作成

(2012 年度に実施した主な施策)

- ・改正育児・介護休業法の全面施行（2012 年 7 月 1 日）の周知・啓発
- ・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
- ・「ベストプラクティス集」（中小企業における両立支援推進のためのアイデア集）の周知

2012 年度施策実施状況に係る分析

- ① ポジティブ・アクションの推進については、ポジティブ・アクション推進事業を実施している。2012 年度実績は 32.5%で、目標値には達しなかったものの、前年度実績（31.7%）より上昇した。

上昇した要因としては、企業訪問によるポジティブ・アクションの取組促進と女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけ等が一定の成果を挙げたためと考えられる。

一方、雇用均等基本調査の結果ではポジティブ・アクションに取り組まない理由として「既に女性は十分に活躍していると思うため」が最も多く挙げられているが、男女労働者間の格差の実態把握が十分になされていない。

い、ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されていない等の状況により取組が進んでいない企業もあると考えられる。

また、規模の小さい企業の実績が進んでいない状況が見られる。

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

2011年度実績の58.5%に対し、2012年度は58.4%と普及率はほぼ横ばいで、目標の62%を達成することができなかった。

3歳までの短時間勤務制度は、2009年6月の育児・介護休業法改正により義務化されたが、従業員数100人以下の事業主については、2012年6月30日まで適用が猶予されており、調査時点の2012年10月1日（全面施行から3か月後）において、改正法に沿った規定整備ができていない中小企業があったためと思われる。

③ 男性の育児休業取得率

2011年度実績の2.63%に対し、2012年度は1.89%と取得率が低下し、目標の4%を達成することができなかった。

平成17年度の0.50%から上下しつつも全体としては、上昇傾向にあるといえるほか、男性の育児休業者のいる事業所割合は、平成22年度2.8%、23年度3.7%、平成24年度4.0%と上昇傾向にあり、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。しかしながら、職場に迷惑がかかると考え育児休業を取得しない男性が多く、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まだまだ不十分であると考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 女性の活躍促進は経済成長の観点からも重要な課題であり、日本再興戦略の柱として女性の活躍促進に向け取り組むこととなっている。

このため、上記の分析を踏まえ、ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されるよう、引き続き、企業に対する取組促進と女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけを実施する。また、企業における男女労働者間の格差の実態把握を促進し、格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組を推進するために、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・普及を実施する。

さらに、特に取組が進みにくい中小企業に対して、中小企業両立支援助

成金のポジティブ・アクション加算制度やメンター（女性社員の相談・サポートをする社員）・ロールモデル（キャリア形成での目標となる社員）の確保が難しい中小企業の女性労働者等がネットワークを作り、相互研鑽、研修を行う仕組の導入支援等を実施する。

- ② 働きたい女性が、仕事と子育ての二者択一を余儀なくされることなく、継続して活躍し続けることのできる環境整備は重要であり、日本再興戦略でも女性のライフステージに対応した活躍支援として、「子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすいよう、職場環境の整備を働きかける」と盛り込まれている。

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法制度の周知や指導、関係する助成金の周知を引き続き実施する。

- ③ 男性の育児参加の促進は、育児に参画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、日本再興戦略でも『イクメン』の普及等、男性の家事・育児等への参画を促進する」と盛り込まれ、2020年度までに13%と数値目標が設定されたところである。

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・介護休業法の周知徹底、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・認定を促進する。

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、今年度からイクメン企業アワードを実施し、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、その取組を広く紹介する予定であり、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。

なお、平成26年度末で期限切れとなる次世代育児支援対策推進法の延長・強化の検討についても日本再興戦略に盛り込まれたところであり、次世代法の効果を検証するために、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っているところである。

分科会委員の意見

- ・第1子出産前後の女性の継続就業率の数値を毎年とることができないということは理解したが、複数年に1回しかとることができない数値であっても、女性の就業促進をテーマにするのであれば、目標に掲げるべきではないか。
- ・第1子出産前後の女性の継続就業率の向上については、重要な目標であることは理解するが、諸外国の例を見ても統計を取るのが困難なため、毎年目標としては難しいと考える。
- ・男性の育児休業取得率の目標達成のためにどのような案があるのか。法制化でルールを入れていかないと劇的效果はあらわれないのではないか。