

2018年度評価シート

項目	2017年度 目標	2017年度 実績	2018年度 目標	2018年度 実績
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の新規件数 ^{※1}	2,000社	1,780社	—	—
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策定届出件数 ^{※1}	—	—	6,000件	6,041件
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}	2,800社	2,878社	3,000社	3,085社
③ 男性の育児休業取得率 ^{※3}	4%	5.14%	7%	6.16%
<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> <p>※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2018年度） 5人以上規模事業所で2016年10月1日から2017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（2018年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合</p>				
2018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策定届出件数 新規企業に行動計画の策定・届出を促すことに加え、計画期間が終了した企業に対し次期行動計画の策定及び届出を促す必要もあることから、累計届出件数6,000件を目標とした。</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）及び前年度までの実績を踏まえ、3,000社を目標とした。</p>				

③ 男性の育児休業取得率

少子化社会対策大綱(2015年3月20日閣議決定)等に定められた目標(2020年までに、男性の育児休業取得率を13%とする)及び前年度までの実績を踏まえ、2018年度は7%を目標とした。

施策実施状況

(2018年度に実施した主な取組)

- 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策定届出件数
- ・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
 - ・中小企業のための女性活躍推進事業の実施
 - ・両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の支給
- 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の施行の周知
 - ・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
- ③ 男性の育児休業取得率
- ・育児・介護休業法の周知徹底・履行確保
 - ・イクメン企業アワード、イクボスアワード等の実施による社会的機運の醸成
 - ・男性の育児休業取得促進に取り組む企業に対して支給する両立支援等助成金(出生時両立支援コース)の支給

2018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策定届出件数
- ・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策定届出数は、2019年3月末に6,041社となり、目標の6,000件を達成した。
 - ・届出件数は施行初年度から増加しているものの、依然として対象となる企業数に対する届出件数は低調である。
- 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2019年3月末現在で3,085社となり、目標の3,000社を達成した。なお、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人以上企業で11.8%(前年10.9%)、101人以上300人以下企業で2.8%(同2.5%)となっている。
- ③ 男性の育児休業取得率
- ・2017年の実績5.14%に対し、2018年度は6.16%と上昇したものの、目標の7%を達成することはできなかった。
 - ・男性の育児休業取得率は平成24年度から6年連続で上昇しており、これまでの取組が一定の効果をもたらしたものと考えられるが、依然低水準にとど

まっている。

- ・なお、育児休業以外で男性の育児との関わりを示すものとして、配偶者の出産直後の休暇取得割合（※1）は55.9%（2015年）、育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者割合（※2）は20.1%（2018年）となっている。

※1 内閣府委託調査研究「男性の配偶者の出産直後の休暇取得に関する実態把握のための調査研究事業」

※2 厚生労働省「雇用均等基本調査」

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策定届出件数
 - ・より多くの中小企業において女性活躍推進法に沿った行動計画の策定・届出・情報公表等が行われ、女性の活躍が進むよう、経済団体等への協力要請、説明会や相談会の実施、助成金の周知等の働きかけ等、更なる取組を進めていく。
 - ・新規企業に行動計画の策定・届出を促すことや、計画期間が終了する企業に対し次期行動計画の策定・届出を促すことに加え、法改正が行われ今後常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主も策定が義務になることを周知し、策定・届出を喚起していく。
 - ・また、スマートフォン対応を図った「女性の活躍推進企業データベース」の就活中の学生を始めとした求職者への周知を行うとともに、企業に対するデータベースの登録に向けての働きかけを積極的に行う等により、女性の活躍に関する企業情報の見える化を進めていく。
- 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おり、2020年までにくるみん取得企業を3,000社とする目標を既に達成したところである。このため、新たな目標を設定し、引き続き、認定基準について周知を図るとともに、企業に対する認定取得の働きかけを行う。
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・「経済財政運営と改革の基本方針2019」等でも「育児休業を希望していても申請できない男性が多くいること等を踏まえ、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する」とされており、これまでの取組も含め、一層強力に男性の育児休業取得促進に取り組んでいく。

分科会委員の意見

（①について）

- 新たに義務化される101人以上300人以下の企業については、届出件数の

内訳や実績を元に、目標値を分けることを検討いただきたい。

- 中小企業に対して、義務化の周知や策定・届出の喚起にとどまらず、行動計画の策定支援、セミナー・コンサルティングの実施といった具体的な支援策についても検討していくべき。
- 中小企業の計画策定を増やすためには、改正法の内容の周知に加えて、計画策定支援ツールの改善や、計画策定に資するセミナーのテーマを工夫することも重要。
- 企業の見える化は重要。女性の活躍推進企業データベースを、企業に対して積極的に周知していただきたい

(③について)

- 政府目標が2020年までに13%であるところ、今はその半分にも満たない状況であることは、よく考える必要がある。
- 育児休業を希望していても申請できない男性の状況について、その理由や実態を把握・分析した上で、対策や目標値を立てるべき。
- 男女の育児休業の取得期間については、調査・公表を毎年行う必要がある。

(その他)

- まずは政府目標の全体像を示し、その中で雇用環境・均等行政として何を中心に行うのかを区別した上で、行政施策を議論していただきたい。