

2019年度評価シート（案）

項目	2018年度 目標	2018年度 実績	2019年度 目標	2019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策定届出件数 ^{※1}	6,000件	6,041件	7,500件	6,842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}	3,000社	3,085社	3,200社	3,312社
③ 男性の育児休業取得率 ^{※3}	7%	6.16%	9.5%	7.48%
<p>（備考）</p> <p>※1 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調べ 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べ 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」（2019年度） 5人以上規模事業所で2017年10月1日から2018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（2019年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合</p>				
2019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7,500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）を達成したため、前年度までの実績を踏まえ、3,200社を目標とした。</p> <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、2019年度は9.5%を目標とした。</p>				

施策実施状況

(2019 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

2019 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、2020 年 3 月末に 6,842 社となり、目標 7,500 件に対する達成率は 91.2% に留まり、目標は未達成となった。
 - ・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 2020 年 3 月末現在で 3,312 社となり、目標の 3,200 社を達成した。
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・2018 年の実績 6.16%に対し、2019 年度は 7.48%と上昇したものの、目標の 9.5%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 7 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（※）は 58.7%（2019 年）となっており、前回調査（55.9%、2017 年）より 2.8%増加している。

※ 内閣府委託調査研究「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究事業」

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を行うほか、女性活躍推進アドバイザーによる行動計画策定に係る個別支援を実施する等、更なる取組を進めていく。
 - ・ 特に令和 4 年（2022 年）4 月より、行動計画の策定・届出が義務になる常時雇用する労働者が 101 人以上 300 人以下の事業主に対し、都道府県労働局が中心となって行動計画の策定・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」についても、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 社とする政府目標及び 3,200 社とする 2019 年度の分科会の目標を達成したところである。加えて、本年 5 月に閣議決定された少子化社会対策大綱に、2025 年までに 4,300 社とする新しい政府目標が設定されたところである。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
 - ・ 本年 5 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」等に 2025 年までに 30% とする政府目標が設定されるとともに、同大綱や 7 月に閣議決定された「骨太の方針 2020」等において、「配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、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、これまでの取組も継続するとともに、閣議決定等を踏まえて必要な対策を講じていく。

分科会委員の意見