

2022年度評価シート（案）

項目	2021年度 目標	2021年度 実績	2022年度 目標	2022年度 実績
① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数 ^{※1}	1,550社	1,712件	1,950社	2,176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}	3,700社	3,801社	3,950社	4,131社
③ 男性の育児休業取得率 ^{※3}	16.0%	13.97%	18.0%	17.13%
<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、厚生労働大臣による認定を受けた全国の企業数（それぞれ各年度の3月31日時点）</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（それぞれ各年度の3月31日時点）</p> <p>※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」 5人以上規模事業所で各年度の前々年（2022年度実績では2020年）の10月1日から各年度（2022年度実績では2021年）の前年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（各年度の10月1日までに育児休業を開始した者）の割合</p>				
2022年度目標設定における考え方				
<p>① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数 第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定）において定められた目標（2025年までに、認定企業数を2,500社とする）及び前年度までの実績を踏まえ、1,950社を目標とした。</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（2020年5月29日閣議決定）及び第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定）に定められた目標（2025年までに、くるみん認定企業数を4,300社とする）及び前年度までの実績を踏まえ、3,950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（2020年5月29日閣議決定）等に定められた目標（2025年までに、男性の育児休業取得率を30%とする）及び前年度までの</p>				

実績を踏まえ、18.00%を目標とした。

施策実施状況

(2022 年度に実施した主な取組)

- ① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数
 - ・女性活躍推進法の施行の周知
 - ・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
 - ・常用労働者数 301 人以上の事業主に対し、新たに男女の賃金差異の公表を義務付ける改正女性活躍推進法の内容の周知徹底・履行確保
 - ・中小企業のための女性活躍推進事業の実施
- 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
 - ・「産後パパ育休」の創設等を内容とする改正育児・介護休業法の改正内容の周知徹底・履行確保
 - ・イクメンプロジェクトにおける改正育児・介護休業法を含む育児休業制度についてセミナーの実施
 - ・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

2022 年度施策実施状況に係る分析

- ① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数
 - ・女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数は、2023 年 3 月末に 2,176 社となり、目標の 1,950 社を達成した。
- 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 2023 年 3 月末現在で 4,131 社となり、目標の 3,950 社を達成した。
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・2021 年の実績 13.97%に対し、2022 年度は 17.13%と上昇したものの、目標の 18.00%を達成することはできなかった。ただし、男性の育児休業取得率は 2012 年度から 10 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。一方で、男性が育児休業を取得しない理由としては、「収入を減らしたくなかったから」が最も多いものの、「取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」や「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」等も多く見られたため、目標を達成するためには、意識啓発や企業における

業務管理の改善が必要と考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① 女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数

- ・女性活躍推進法に基づく認定企業は増加しており、2022 年度に認定企業を 1,950 社とする分科会の目標を達成した。引き続き認定について周知し、認定取得の働きかけを行う。あわせて、女性活躍を推進するために次の取組を行う。
- ・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、実効性のある取組が行われるよう、説明会や相談会の実施等の働きかけを行うほか、各企業が抱える課題解決やえるぼし認定・プラチナえるぼし認定取得に向け、女性活躍推進アドバイザーによる個別支援を実施する等の取組を進めていく。
- ・男女の賃金の差異の情報公表の義務化を契機とした企業の雇用管理改善や、より一層の女性の活躍推進の取組を推進するため、説明会の開催や、女性活躍推進アドバイザーによるコンサルティング等の個別企業の課題解決に向けたきめ細かいアドバイスの実施等を図る。
- ・また、男女の賃金の差異の読み解き方や、企業選択に当たって、男女の賃金の差異の数値のみならず、企業の女性活躍推進の取組状況等を総合的に把握することの重要性を学生向けイベント等で周知するとともに、見やすさや検索機能の向上の観点から機能強化を行った「女性の活躍推進企業データベース」を活用し、男女の賃金の差異をはじめとした情報公表項目の公表促進を図る。
- ・加えて、個々の女性労働者の活躍推進を阻む要因となっている個人・組織のアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を解消するため、女性労働者のほか、管理職、人事労務担当者、経営トップ層等を対象とした研修動画を作成し、個人や企業における活用を促進する。

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

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は増加しており、3,950 社とする 2022 年度の分科会の目標を達成したところである。
- ・2020 年 5 月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」及び 2020 年 12 月に閣議決定された「第 5 次男女共同参画基本計画」において、2025 年までに 4,300 社とする政府目標が設定されたところであるため、引き続き、2022 年 4 月から施行されている新しい認定基準やトライくるみんを含め認定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

- ・2021 年度の実績 13.97%に対し、2022 年度は 17.13%と 3.16 ポイント上昇したものの、女性と比較すると低い水準である。

- ・ 2023年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」により2025年までに50%とされた政府目標の達成に向けて、2022年4月から施行されている育児休業を取得しやすい雇用環境整備や妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け及び産後パパ育休の創設等の内容を盛り込んだ改正育児・介護休業法について、周知徹底や事業主に対する各種支援等を行い円滑な施行を図るなど、必要な対策を講じていく。
- ・ これに加えて、「男性の育児休業取得促進事業」を通じた意識啓発や、中小企業育児・介護休業等推進支援等事業の実施、育児休業を取得しやすい雇用環境整備を行う中小事業主への取組への助成による個々の中小企業・労働者の状況、課題に応じた支援を行っていく。