

2016年度評価シート

項目	2015 年度 目標	2015 年度 実績	2016 年度 目標	2016 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件数※ ¹	—	—	2,000 社	2,780 社
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみマーク取得）企業数※ ²	2,300 社	2,484 社	2,700 社	2,695 社
③ 男性の育児休業取得率※ ³	4%	2.65%	4%	3.16%
（参考） 配偶者の出産直後の休暇取得割合※ ⁴	—	55.9%	—	—
産後休業中の育児参加のための休暇制度利用者割合※ ⁵	—	—	—	24.5%
（備考） ※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 ※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 ※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2016年度） 5人以上規模事業所で2014年10月1日から2015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（2016年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合 ※4 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」 ※5 厚生労働省「雇用均等基本調査」（2016年度） 5人以上規模事業所で2014年10月1日から2015年9月30日に配偶者が出産した者のうち、配偶者の産後休業中（出産後8週間以内）に育児休業以外の育児参加のための休暇制度を利用した者の割合				

2016 年度目標設定における考え方
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件数 ・女性活躍推進法の施行初年度のため、次世代法の施行初年度末の届出件数を参考に、4 月からの届出件数などを踏まえて 2,000 社を目標とした。（9 月末時点で 1,586 社） 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）を踏まえ、2,700 社を目標とした。 ③ 男性の育児休業取得率 2015 年度に設定した 4%の目標を達成できなかったことから、引き続き目標を 4%に据え置くこととした。
施策実施状況
（2016 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 ・女性活躍加速化助成金（両立支援等助成金） 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ための周知 ・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・介護休業法の周知啓発 ・イクメン企業アワード、イクボスアワード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出生時両立支援助成金の創設
2016 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件数は、2017 年 3 月末に 2,788 社となり、目標の 2,000 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 2016 年 3 月末現在で 2,695 社となり、目標の 2,700 社には 5 社足りなかったものの、2020 年までに 3,000 社とする目標に向けて順調に増加している。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 12.3%、101 人以上 301 人以下企業で 2.5%となっている。

③ 男性の育児休業取得率

- ・ 2015 年の実績 2.65%に対し、2016 年度は 3.16%と取得率は上昇したが、目標の 4%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近年上昇傾向にあり、2016 年度は過去最高となったが、依然低水準にとどまっている。
- ・ 2016（平成 28）年に実施した調査（仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査）で育児休業を取得しなかった理由を調査したところ、男性は「収入が減ってしまうから」が 27.4%で最も割合が高く、「男性で育児休業を取得している人がおらず、言い出しにくかった」が 23.4%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった」21.0%と続いている。また、末子出産時の育児休業取得日数については、男性は 30 日未満が 48.4%となっており、約半数を占めている。
- ・ 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 55.9%（2015 年）、産後休業中の育児参加のための休暇制度利用者割合は 24.5%（2016 年）となっている。

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届出件数

- ・ 今後も引き続き中小企業向けの説明会や相談会、助成金の周知を図り、企業が行動計画を策定・届出し、実行に移すことにより女性活躍が一層進むよう、働きかけを行っていく。
- ・ 経済団体等にも広報に協力いただくことにより、女性活躍に関心の薄い事業主に対しての周知活動に努めているところ。
- ・ あわせて、女性の活躍に関する企業の情報の見える化を進めるため、「女性活躍推進企業データベース」をスマートフォンにも対応させるほか、データベースの活用に関する調査等を行い、情報公表がより進む方策について検討する。

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 社とする目標達成に向けて、引き続き、企業に対する認定取得の働きかけを行うとともに、2017 年（平成 29 年）4

月から施行された新たな認定基準について周知を図る。

- ・また、税制上の優遇措置についても併せて周知を行う。

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、「働き方改革実行計画」でも、男性の育児・介護等への参加促進について、「育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。」と盛り込ま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・パパ休暇を含む育児・介護休業法の周知徹底や両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の支給、イクメン企業アワードやイクボスアワードの実施により、男性が育児休業を取得しやすい職場環境の整備や、社会的気運の醸成を図るとともに、「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、ニーズを踏まえた両立支援策について総合的な見直しのための検討を行うこととしている。

分科会委員の意見

（①について）

- 女性活躍推進事業や女性活躍加速化助成金の実施状況を分析し、より効果的な実施のための方策を検討していただきたい。

（②について）

- 新たなるみんな認定基準に関し、相談件数の変化、新基準施行後の申請件数への影響などの分析も行っていただきたい。

（③について）

- 男性の育休取得率は引き続き大きな課題である。育休を数日取ればいいわけではなく、休業中の男性の役割、休業後の育児参加も重要である。パパクオータの導入などの抜本的な施策についても積極的に議論していただきたい。
- 男性の育休については、育児休業にとどまらず、育児参加にも目を向ける必要がある。男性の育児との関わりを示すものとして、例えば6歳以下の子を持つ家庭の夫の家事・育児時間等も参考にしたらどうか。