

2017年度評価シート（案）

項目	2016年度 目標	2016年度 実績	2017年度 目標	2017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	2,788社	2,000社	1,780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}	2,700社	2,695社	2,800社	2,878社
③ 男性の育児休業取得率 ^{※3}	4%	3.16%	4%	5.14%
<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」（2017年度） 5人以上規模事業所で2015年10月1日から2016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（2017年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合</p>				
2017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届出の新規件数 女性活躍推進法の施行後2年目を迎えるため、届出が集中した施行初年度と比較すると届出件数が下がることが予想されるものの、引き続き2,000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、くるみ認定企業数を3,000社とする）を踏まえ、2,800社を目標とした。</p> <p>③ 男性の育児休業取得率 2016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。</p>				

施策実施状況

(2017 年度に実施している主な取組)

- 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の新規件数
 - ・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
 - ・幹部による経済団体等への協力要請
- 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支給

2017 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の新規件数
 - ・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、2018 年 3 月末に 4,568 社となっているところ。2017 年度の届出件数は 1 月あたり約 150 件ペースで増加した。
(参考) 労働者 300 人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届出数（累計）
2017 年 3 月末時点 2,788 社／6 月末時点 3,112 社／9 月末時点 3,425 社／12 月末時点 3,866 社
女性活躍推進に積極的な企業は既に初年度に行動計画を届け出ており、今年度においては、女性活躍推進についての理解を深め、取組を促すところから働きかける必要があったことから、施行初年度と比較すると届出件数のペースは緩やかになっていると考えられる。
- 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 2018 年 3 月末現在で 2,878 社となり、目標の 2,800 社を達成した。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 10.9%(前年 12.1%)、101 人以上 301 人以下企業で 2.5%(同 2.4%)となっている。

③ 男性の育児休業取得率

- ・ 2016 年の実績 3.16%に対し、2017 年度は 5.14%と取得率は上昇し、目標の 4%を達成することができた。
- ・ 男性の育児休業取得率は平成 24 年度から 5 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）、産後休業中の育児参加のための休暇制度利用者割合（※ 2）は 24.5%（2016 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届出の新規件数

- ・ 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、さらなる取組を進めていく。
- ・ さらに、新規企業に行動計画の策定・届出を促すことに加え、施行 3 年目の 2018 年度は、計画期間が終了する企業に対し、次期行動計画の策定及び届出を促す。
- ・ 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」の就活中の学生や求職者への周知や、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 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。

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。

分科会委員の意見