

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及び認定制度に係る効果検証研究会報告書の概要

効果

～マクロ的にみた状況～

- 次世代法施行前後で代表的関連指標(合計特殊出生率、女性の就業率、男女の育児休業取得率、正規社員の第一子出産後の継続就業状況、制度の規定状況等)を比較すると、全体的に改善
 - ※ 次世代法の効果だけでなく、育児・介護休業法や育児休業給付の改正の効果も考えられることに留意が必要

一般事業主行動計画及びくるみん認定の効果

【一般事業主行動計画策定の効果】

- 出産・育児を理由とした退職者の減少
- 女性従業員の制度利用促進
- 労働時間への意識の向上
- 従業員の制度認知度の向上
- 継続的に取り組んでいる企業の方が各種効果を認識
- 策定回数に伴い両立支援制度の利用促進策に取り組む企業の割合が上昇
- 策定が義務づけられていない企業においても、自主的に行動計画を策定、企業における取組の底上げに寄与
- 制度整備の促進や従業員の制度認知度の向上等、社会全体の取組に対する意識の向上

【くるみん認定取得の効果】

- 出産・育児を理由とした退職者の減少
- 男性・女性従業員の制度利用促進
- 男性の育児休業取得の推進
- 女性の勤続年数の伸び
- 学生・顧客・社会全般に対するイメージアップ
- 認定を受けている企業の方が、受けていない企業と比較して、女性の離職率が2.7%ポイント低い(推計結果)

課題

～マクロ的にみた状況～

- 女性正規社員の継続就業率は上昇したものの、非正規社員の継続就業率は微増にとどまり、正規社員の半分以上
- 男性の育児休業取得率が未だに低い
- 多くの企業が所定外労働の削減や年次有給休暇取得率の向上を行動計画に盛り込んでいるが、データ上あまり変化が認められない

～次世代法に係る状況等～

- 継続して取り組んでいる企業は新たな取組として何を行動計画に盛り込むべきか苦慮し、負担感を感じている一方で、行動計画策定が義務づけられてからの期間が短い中小企業等は効果の認識度合いが低いなど、取組や効果に差
- 所定外労働の削減や年次有給休暇取得率の向上については数値目標を盛り込んでいる割合が低く、効果に結びついていない可能性
- くるみん認定を取得するためのインセンティブの仕組みが弱い
- 先行企業には段階的に評価する仕組みが必要との意見
- 先行企業の中には女性の活躍促進等に取り組んでいる企業がある
- 中小企業等では育児休業の対象となる男性がおらず認定取得のネックになっている場合もある
- 行動計画の対象に非正規社員も含まれていることが周知徹底されていない

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及び認定制度に係る効果検証研究会について

1 開催目的

平成26年度までの時限立法である次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)については、子ども・子育て支援法附則第2条において、「政府は、平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法の延長について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」とされている。

このため、学識経験者からなる研究会を開催し、次世代法に基づく一般事業主行動計画及び認定制度について、施行の効果検証を行う。

2 検討事項

- (1) 次世代法の施行状況
- (2) 次世代法の効果検証
- (3) 今後の課題等

3 参集者 (50音順、敬称略) (◎座長)

阿部 正浩	中央大学 経済学部 教授
黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授
◎佐藤 博樹	東京大学大学院 情報学環 教授
武石恵美子	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
矢島 洋子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング 主任研究員

4 開催状況

平成25年6月20日	第1回会合	・次世代法の施行状況 ・次世代法の効果検証 ・今後の課題等
7月30日	第2回会合	・第1回研究会の議論について ・企業ヒアリング(非公開)
8月29日	第3回会合	・報告書(案)