

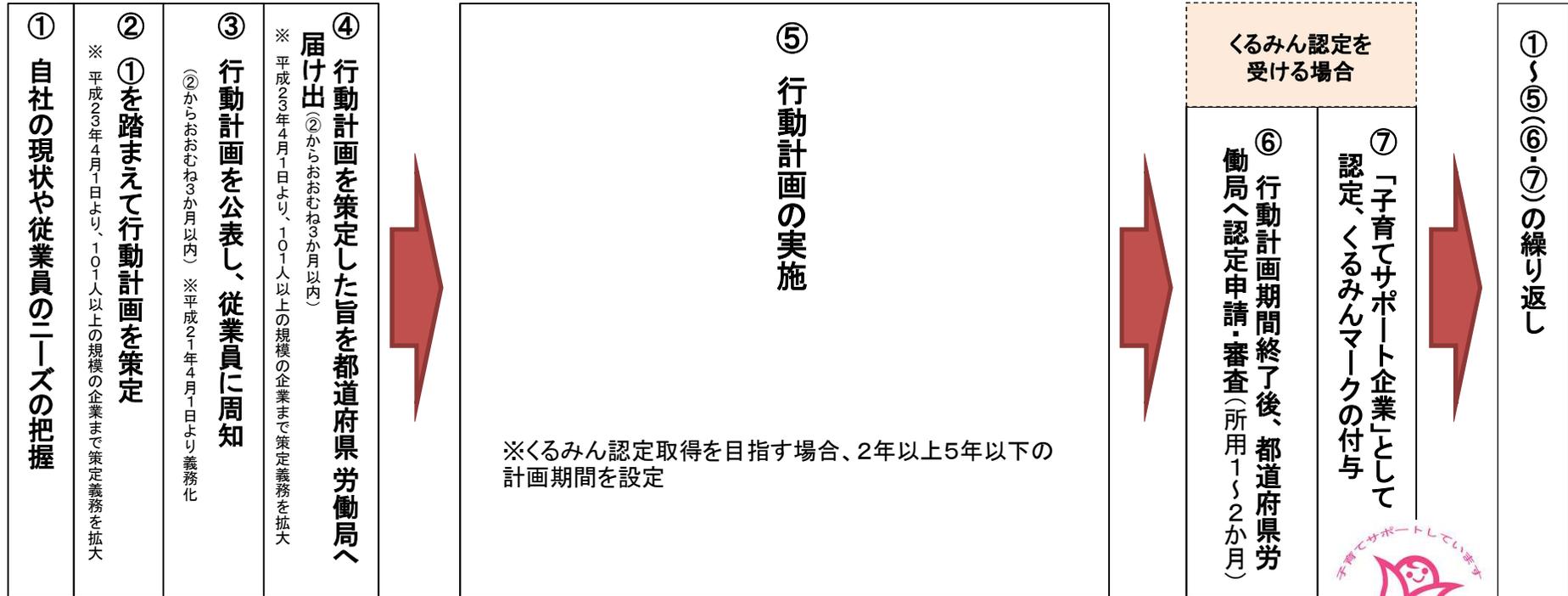
第1回研究会での議論を踏まえた補足資料

平成25年7月30日



1. 一般事業主行動計画策定、実施、 くるみんマーク認定の流れ

一般事業主行動計画策定、実施、くるみんマーク認定の流れ



行動計画とは

企業が、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画。

くるみん認定基準

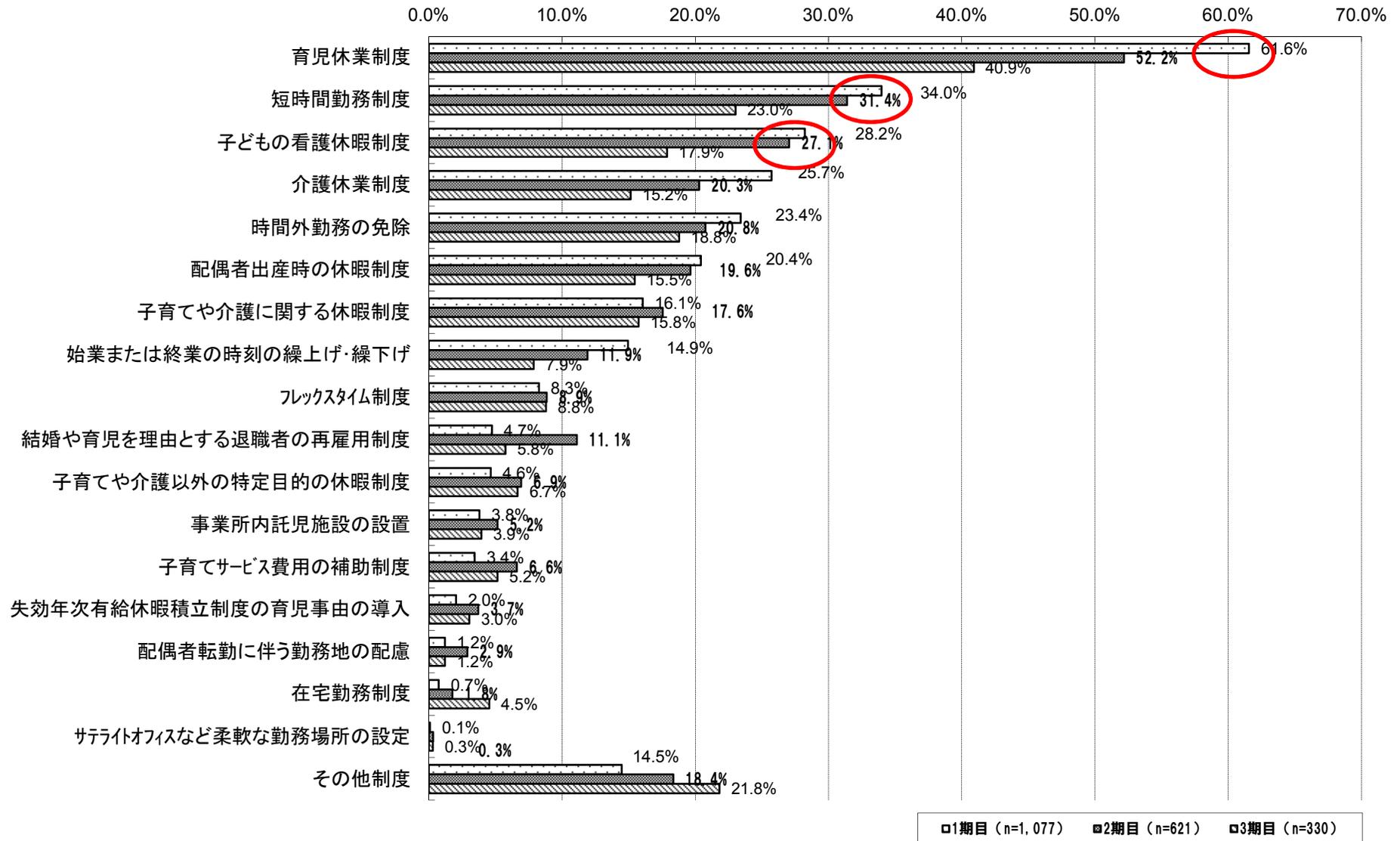
- * 1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- * 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- * 3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- * 4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、適切に公表および労働者への周知をしたこと。
- * 5. 計画期間内において、男性の育児休業取得者が1人以上いること(従業員数が300人以下の一般事業主の特例あり)。
- * 6. 計画期間内において、女性の育児休業等取得率が70%以上であること(従業員数が300人以下の一般事業主の特例あり)。
- * 7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置を講ずる制度」を講じていること。
- * 8. 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得の促進その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置のいずれかを講じていること。
- * 9. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

2. 一般事業主行動計画策定及び くるみん認定の効果について

(1) 一般事業主行動計画に係る
取組について

一般事業主行動計画に係る取組み

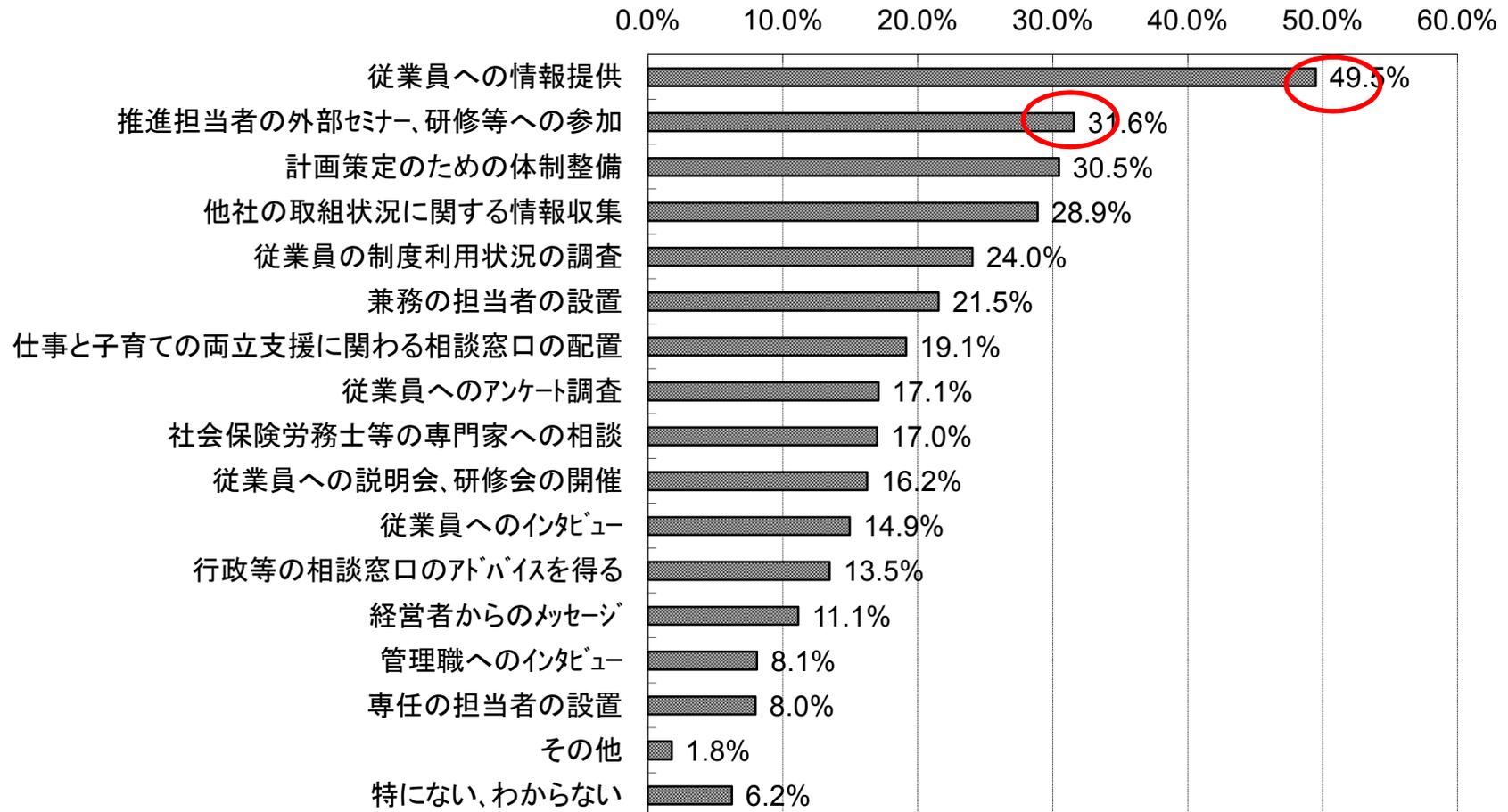
○ 1期目、2期目、3期目とも、「育児休業制度」、「短時間勤務制度」、「子どもの看護休暇制度」の割合が高くなっている。



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年2月)

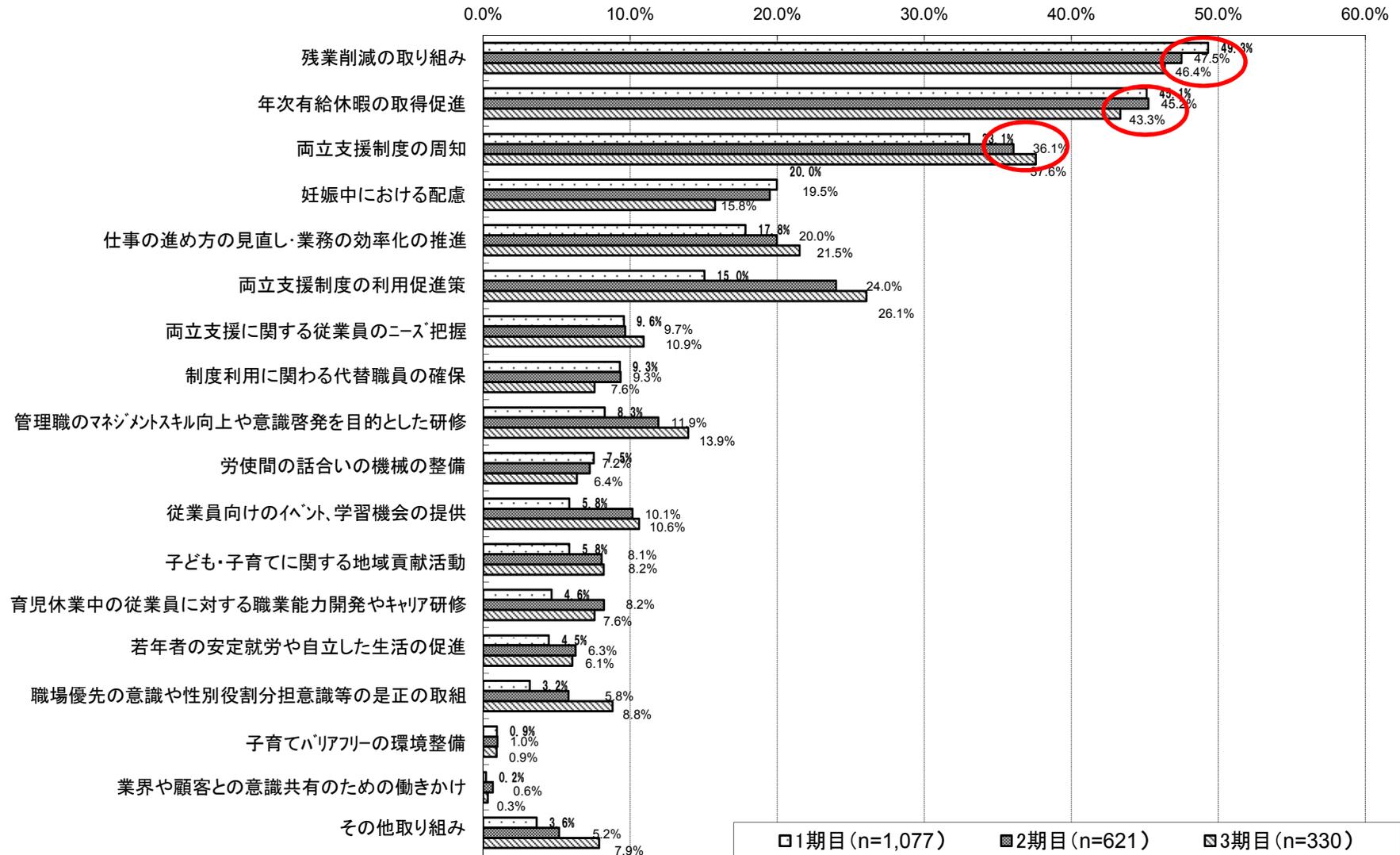
計画策定にあたって取り組んだことや工夫したこと

- 「従業員への情報提供」や「推進担当者の外部セミナー、研修等への参加」の割合が高くなっている。



一般事業主行動計画に盛り込んだ次世代育成に関わる環境整備等の取り組み

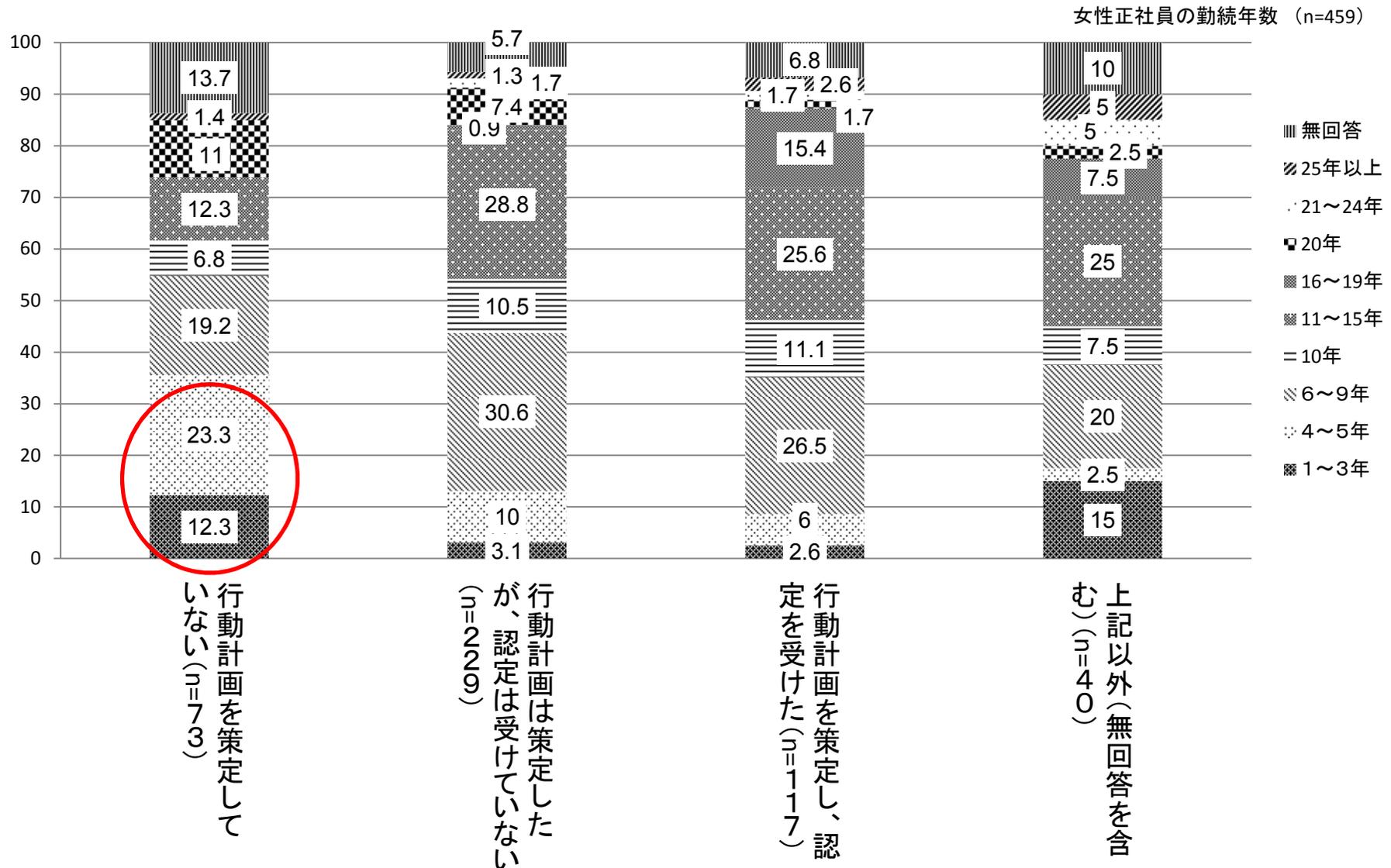
○ 1期目、2期目、3期目とも、「残業削減の取り組み」の割合が高く、次いで「年次有給休暇の取得促進」、「両立支援制度の周知」が続いている。



(2) 一般事業主行動計画に係る 効果について

行動計画策定有無別の女性正社員の勤続年数

○ 行動計画を策定していない企業では、勤続年数5年以下の企業の割合が高くなっている。



(資料出所) 子ども未来財団(佐藤博樹・朝井友紀子)『企業の次世代育成支援に関する調査報告書』(2011年3月)

行動計画策定をきっかけに新設又は拡充した両立支援策別の効果認識

- どの制度を新設、拡充したか及び企業規模にかかわらず、「女性の勤続年数が伸びた」については効果を認識している割合が高い。「特になし」は全体的に低いですが、その中でも「女性の勤続年数が伸びた」の割合が高い。

300人以上の企業

	育児休業制度:n=311	短時間勤務制度:n=309	特になし:n=309
雰囲気がよくなった	30.8	32.0	8.8
職場が活性化した	23.1	25.2	4.2
女性の勤続年数が伸びた	54.7	59.6	42.0
女性の役職者が増えた	-12.6	-12.1	-16.8
女性のモチベーションが上がった	34.5	41.4	21.0
対象とならない人から不満が出た	-47.2	-50.2	-47.9
利用していない人の仕事量が増えた	-2.6	-16.0	47.0

299人以下の企業

	育児休業制度:n=229	短時間勤務制度:n=166	特になし:n=302
雰囲気がよくなった	14.3	17.5	4.0
職場が活性化した	7.4	9.1	-1.9
女性の勤続年数が伸びた	27.9	36.8	23.5
女性の役職者が増えた	-21.4	-30.1	-31.5
女性のモチベーションが上がった	15.3	22.3	9.6
対象とならない人から不満が出た	-51.9	-52.5	-51.9
利用していない人の仕事量が増えた	-2.6	-14.5	-11.6

(注) 表の数値は「そう思う」「ややそう思う」の割合の合計から「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合の合計を差し引いたもの。

(資料出所)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課において再集計

行動計画策定をきっかけに新設又は拡充した両立支援策別の一般従業員(女性:子どもあり)の評価

- 全体的に育児休業制度、短時間勤務制度を新設・拡充した企業の方が、各種効果を認識している傾向にあるが、「特になし」の企業においても、一定の評価をしており、行動計画策定に伴う効果がかがえる。特に、「女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う」の割合が企業規模にかかわらず高い。

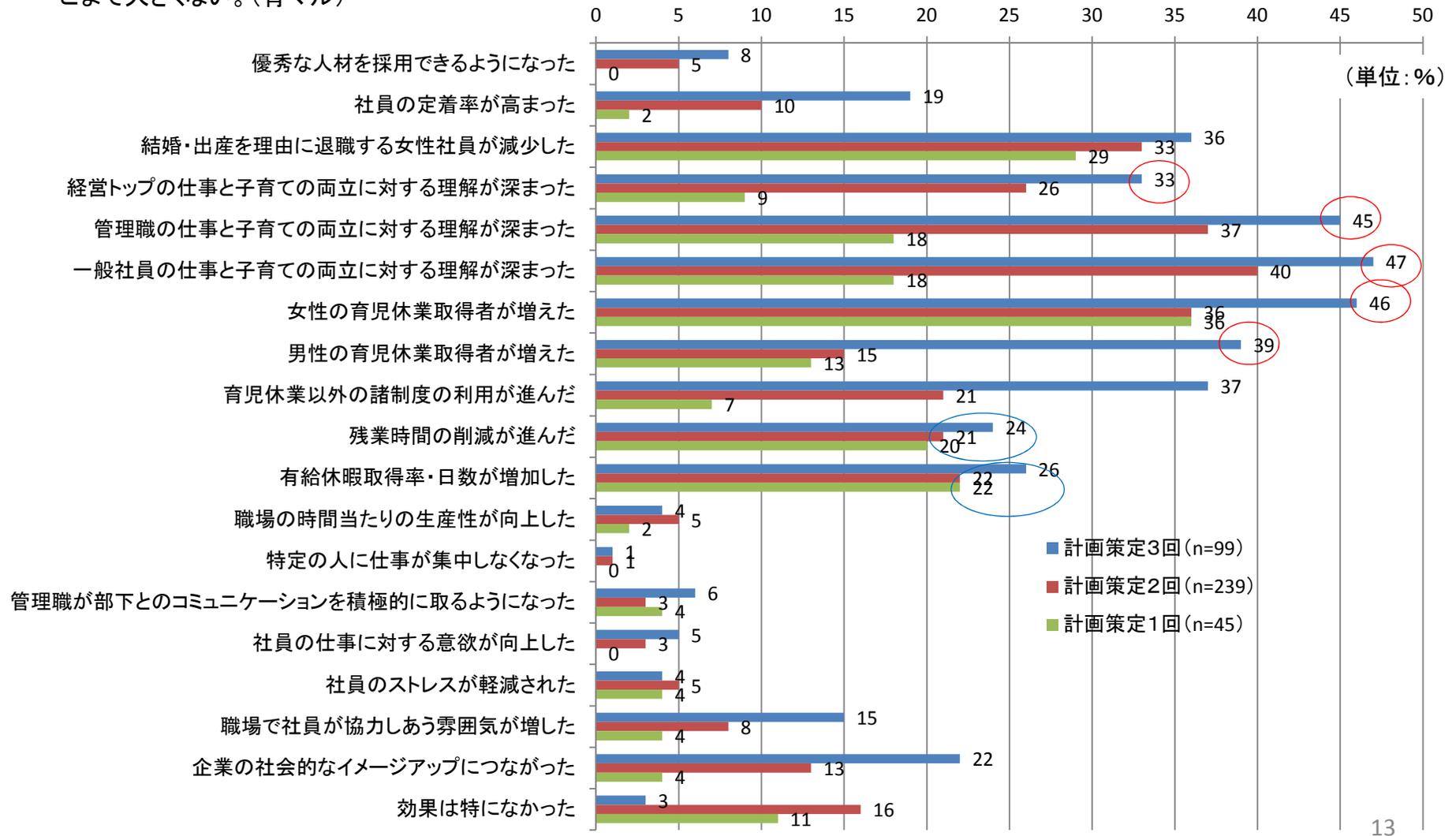
300人以上の企業			
	育児休業制度:n=308	短時間勤務制度:n=303	特になし:n=264
女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う	71.4	77.3	67.0
育児休業がとりやすい環境にあると思う	65.6	73.6	59.0
短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	20.4	27.0	14.7
男性の育児休業取得に積極的であると思う	-51.9	-46.2	-59.8

299人以下の企業			
	育児休業制度:n=123	短時間勤務制度:n=107	特になし:n=190
女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う	54.5	55.1	52.6
育児休業がとりやすい環境にあると思う	42.2	39.2	40.9
短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	-8.9	-8.4	-37.0
男性の育児休業取得に積極的であると思う	-58.6	-56.1	-61.1

(注) 1. 一般従業員調査票に企業調査票のデータをマッチングしたデータを使用、一般従業員には、係長・主任相当職を含む。
2. 表の数値は「そう思う」「ややそう思う」の割合の合計から「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合の合計を差し引いたもの。

301人以上の企業における、行動計画策定回数による効果

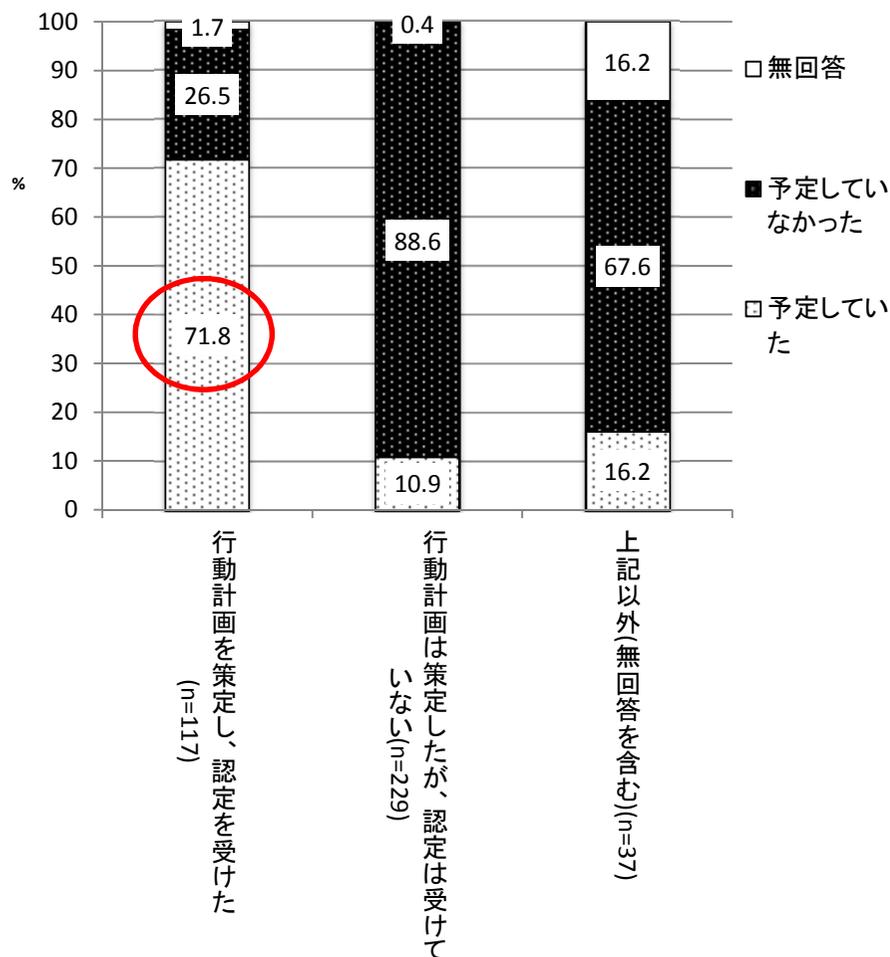
- 行動計画の策定を重ねている企業の方が各種効果を認識しており、特に、「経営トップの仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」、「管理職の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」、「一般社員の仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」、「女性の育児休業取得者が増えた」、「男性の育児休業取得者が増えた」については、継続的に取り組むことでより効果が発揮されるものと考えられる。(赤マル)
- 一方で、「残業時間の削減が進んだ」、「有給休暇取得率・日数が増加した」については、行動計画策定回数に伴う効果の伸びはそこまで大きくない。(青マル)



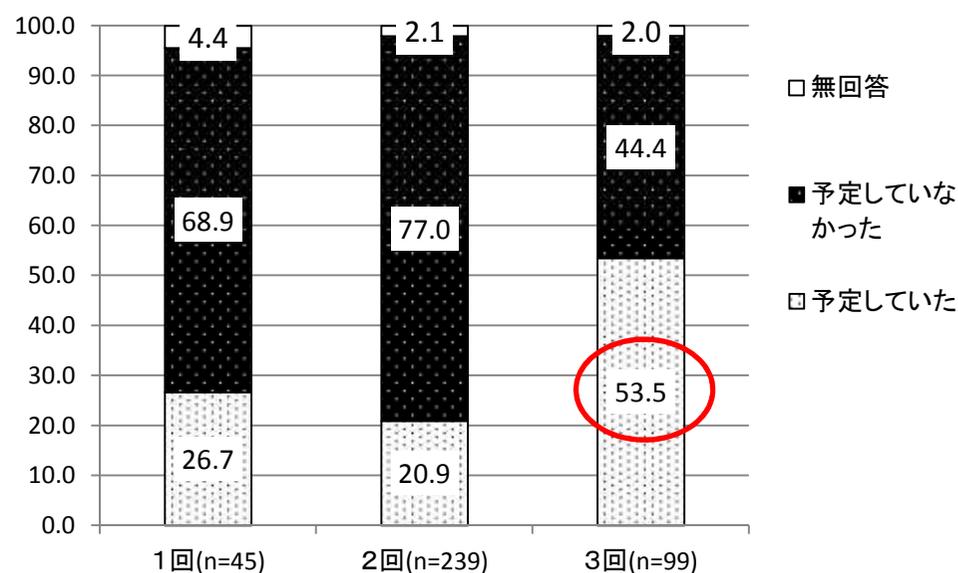
301人以上の企業における、認定取得予定の有無

- くるみん認定の取得は、行動計画の計画段階で予定して策定するかどうかによる影響が大きい。
- くるみん認定の取得を予定している企業の方が、行動計画策定回数が多い傾向にある。

(1) 認定の有無と、取得予定(第1回資料再掲)



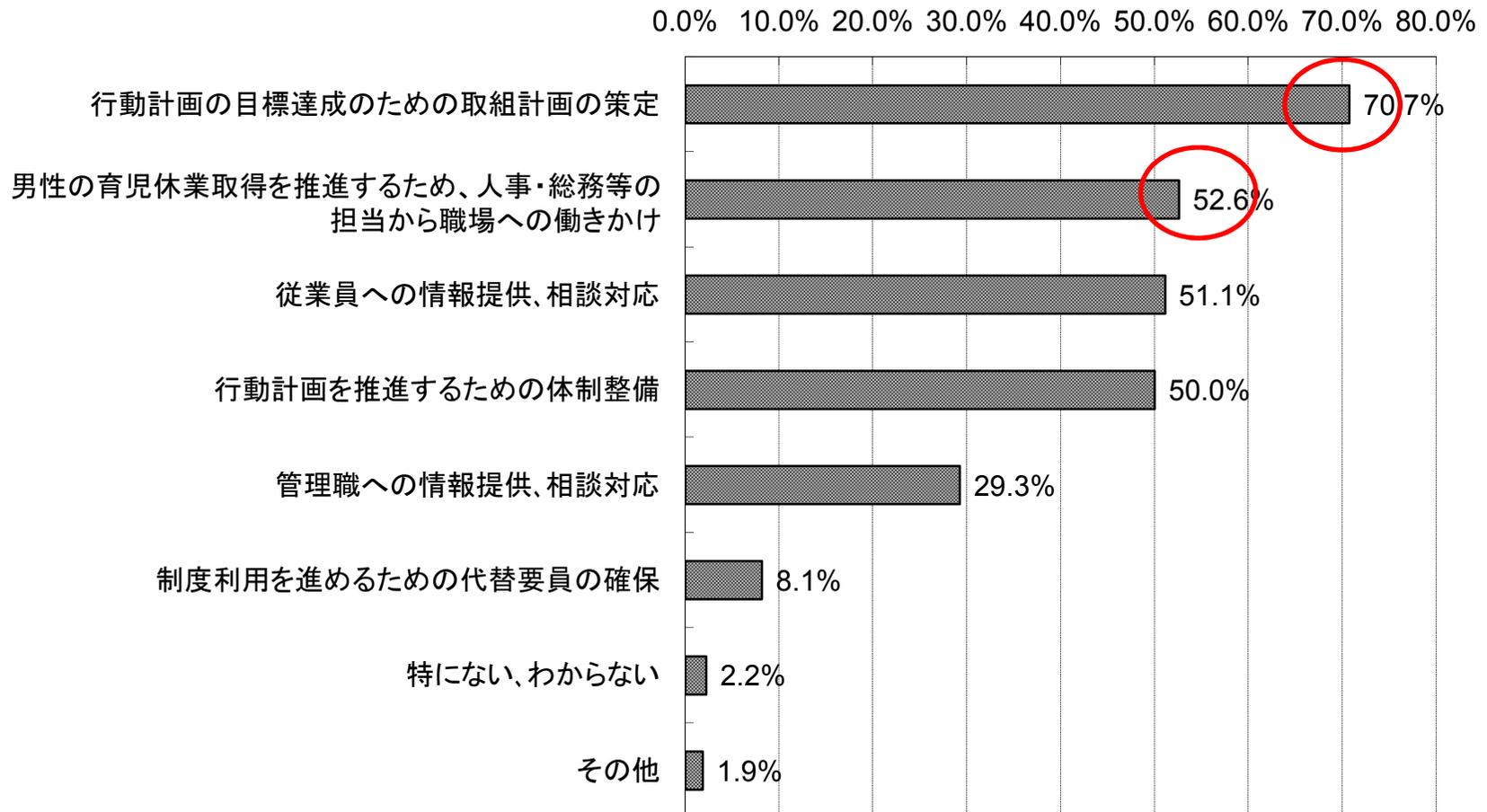
(2) 行動計画の策定回数と、取得予定



(3)くるみん認定取得に係る 取組について

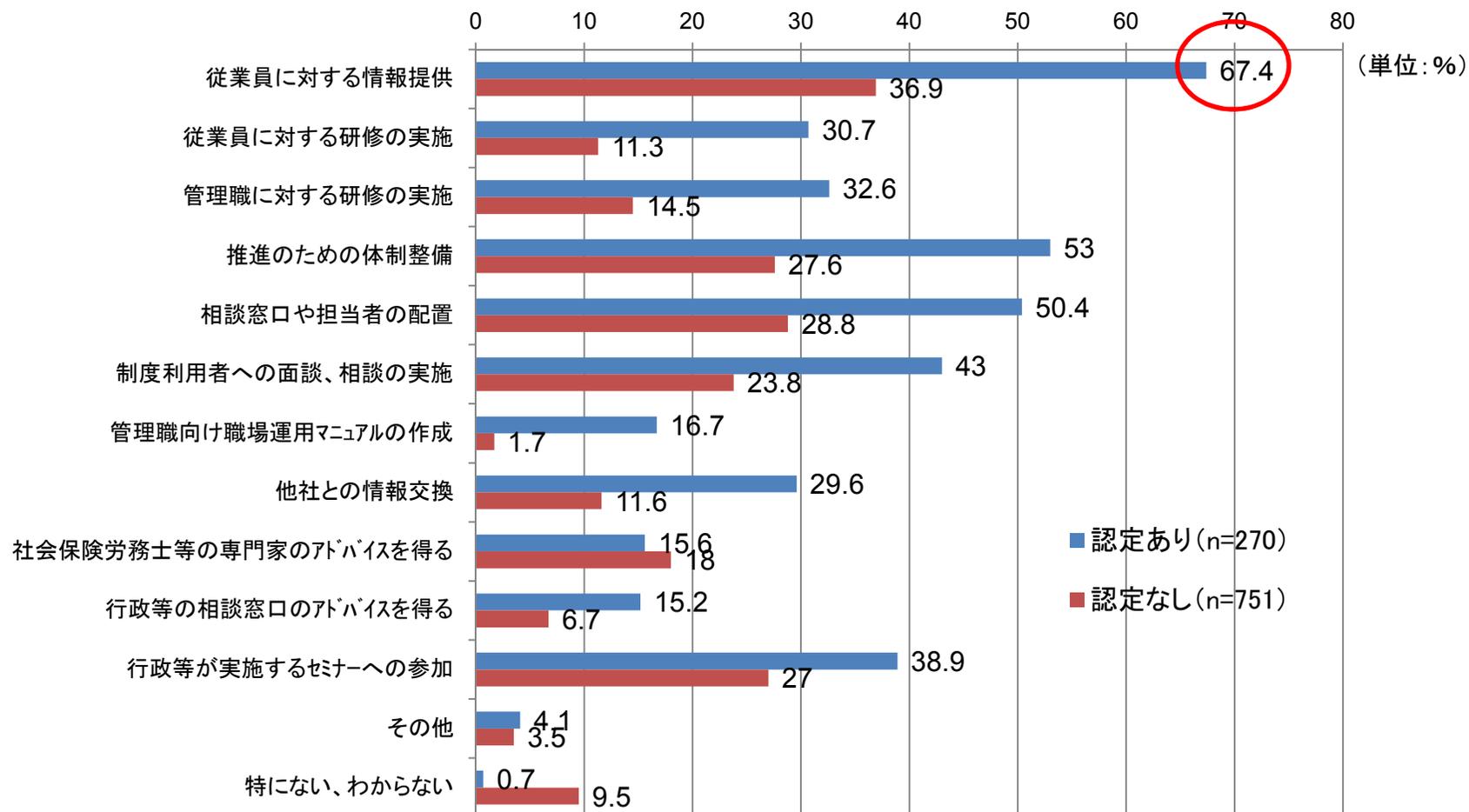
認定を受けるために行った取り組みや工夫点

- 「行動計画の目標達成のための取組計画の策定」が70.7%で最も割合が高く、次いで「男性の育児休業取得を推進するため、人事・総務等の担当から職場への働きかけ」が52.6%で続いている。



認定の有無別 次世代育成支援を推進するために取り組んでいること

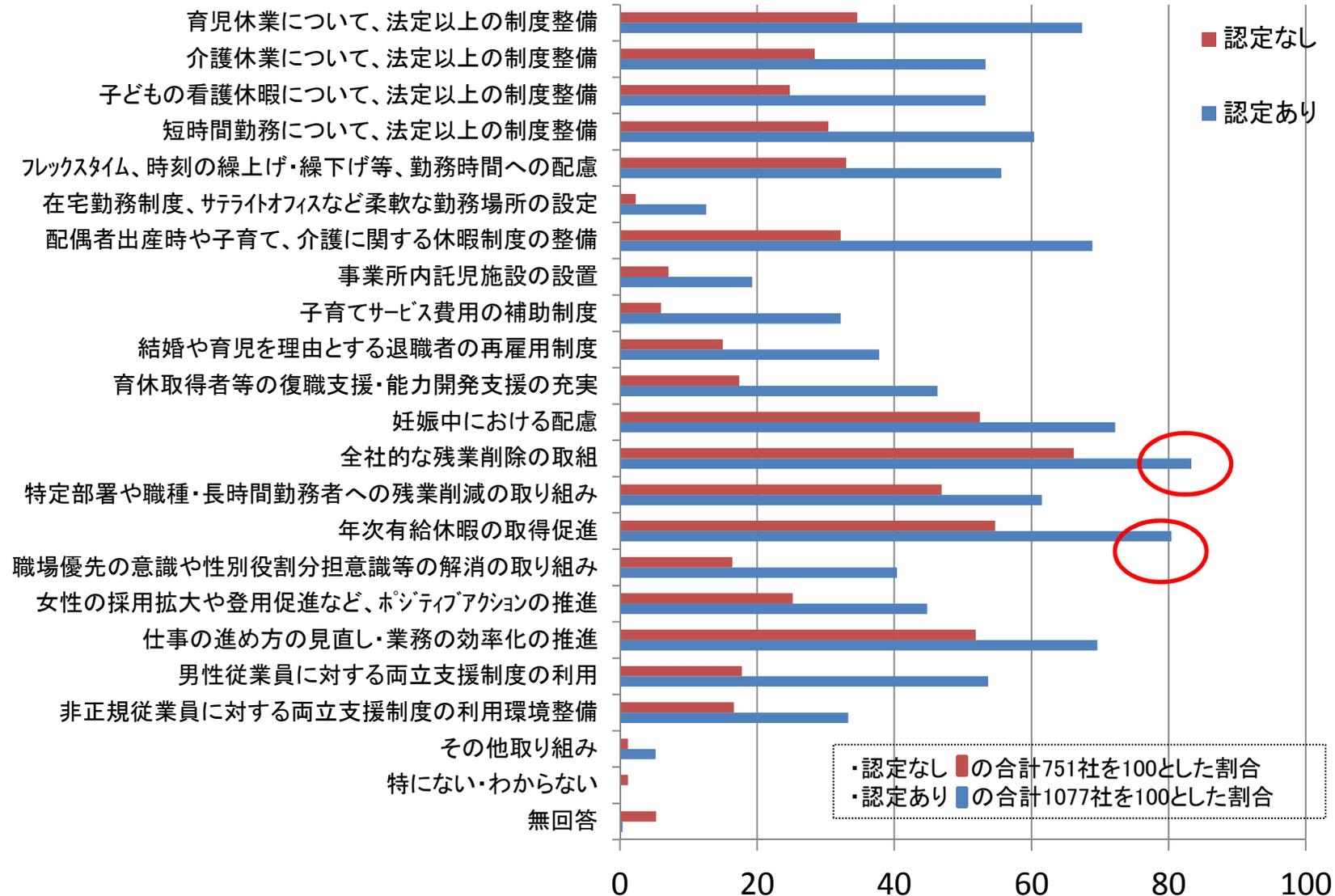
- 認定を受けている企業のほうが、いずれの取り組みの割合も高い。
- 特に、「従業員に対する情報提供」の割合が高い。



(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年2月)

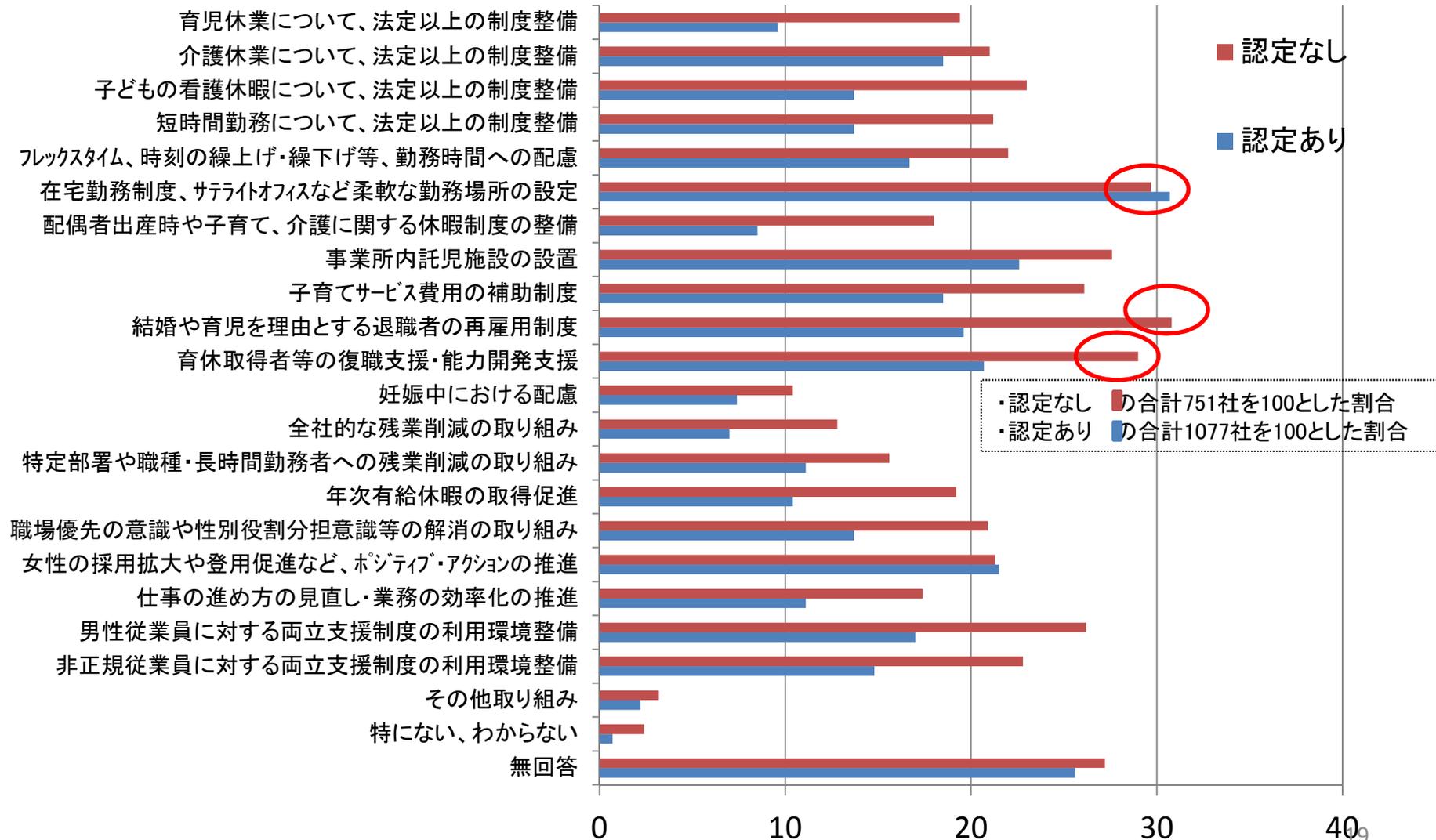
認定の有無別 現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取り組み

- 認定を受けている企業のほうが、いずれの取り組みの割合も高い。
- 特に、「全社的な残業削除の取組」と「年次有給休暇の取得促進」の割合が高い。



認定の有無別 今後新たに取り組みたい両立支援や雇用均等推進の取り組み

- ほとんどの取り組みについて、認定を受けていない企業のほうが割合が高くなっている。
- 特に、「在宅勤務制度、サテライトオフィスなど柔軟な勤務場所の設定」、「結婚や育児を理由とする退職者の再雇用制度」、「育休取得者等の復職支援・能力開発支援」の割合が高い。

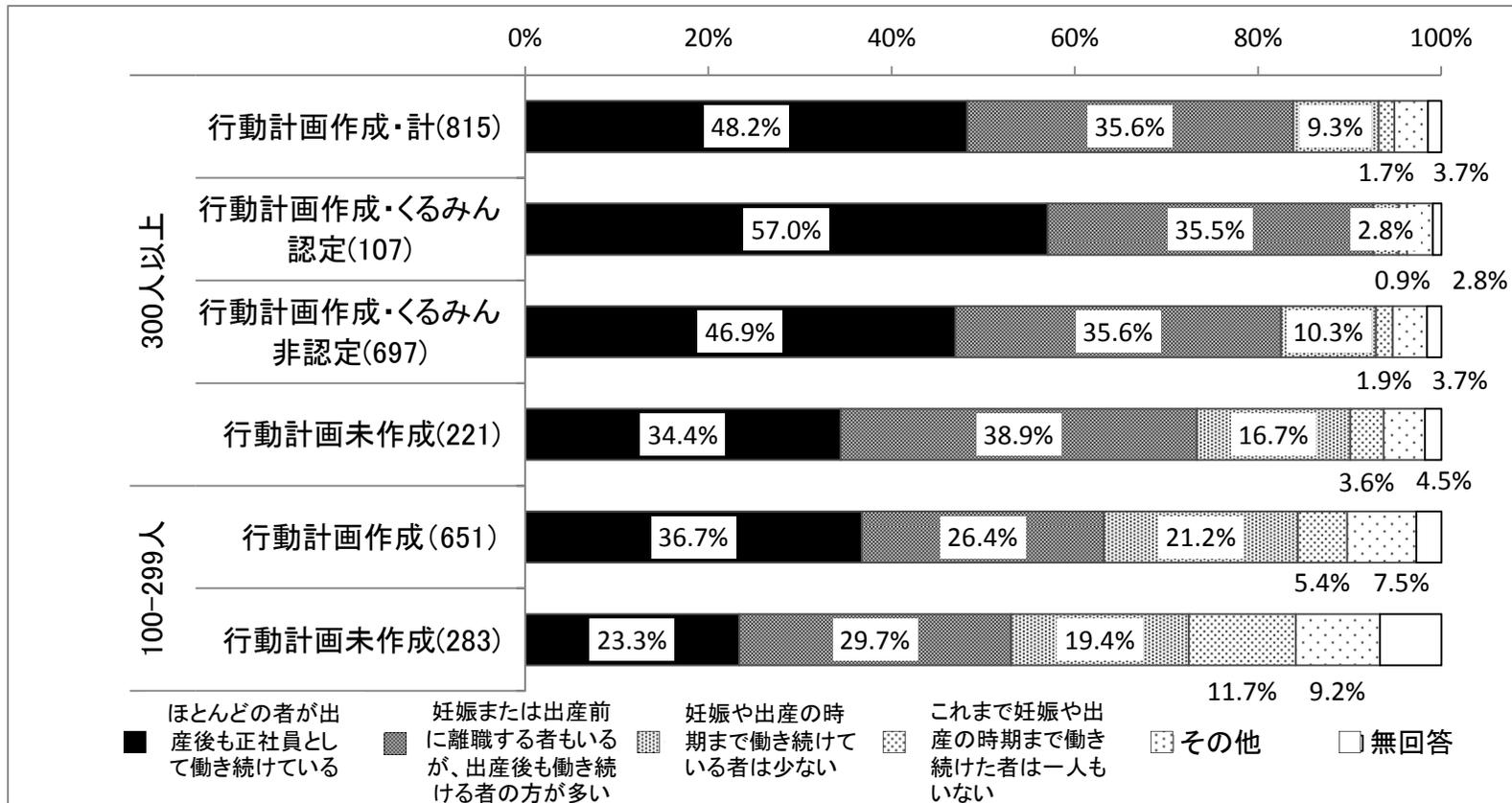


(資料出所)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度一般事業主行動計画に関する調査結果報告書」(平成25年2月)

(4)くるみん認定取得に係る 効果について

一般事業主行動計画の作成・認定の有無と女性正社員の妊娠・出産時までの継続状況

- 一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」の割合が高く、また、「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い」を加えた割合も高くなっている。
- 一般事業主行動計画の作成の有無と同様に、くるみんマーク認定企業の方が、「ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている」の割合が高く、また、「妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い」を加えた割合も高くなっている。



(資料出所) 労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)

行動計画の積極的な実行とくるみん認定取得の女性の離職率への効果

○ 次世代法施行前である2003年度と次世代法施行後である2010年度の「CSR企業総覧」(東洋経済新報社)のデータにより、従業員が301人以上の企業における男性の離職率・女性の離職率について、行動計画を積極的に実行し、その結果としてくるみん認定を受けた企業と受けていない企業を比較した。

※次世代法の施行は2005年4月

○ その結果、認定を受けた企業は、認定を受けていない企業と比較して女性の離職率が2.7%低下する推計結果となっている。

＜次世代法に基づく認定の政策効果の推計＞

アウトカム変数	係数	SE		N
男性の離職率	-0.005	0.010		167
女性の離職率	-0.027	0.012	**	167

※ 2005年4月に施行された次世代法に基づく企業における行動計画の実行と認定取得が、男性及び女性従業員の離職率へ及ぼす効果を検証。

※ 雇用環境が悪い企業は、その補償賃金を支払わなければ、同一賃金の他企業よりも離職率が高くなることから、行動計画の目標達成と認定取得が、雇用環境の改善に貢献したとすれば、認定企業の従業員離職率は、認定を受けていない企業のそれよりも低いはずであるとの視点から、「CSR総覧」(東洋経済新報社)に掲載された民間企業の次世代法施行前である2003年度と同法施行後の2010年度の2時点のパネルデータを利用して分析を行ったもの。

※ 行動計画の認定年度別の認定企業リストは、厚生労働省「次世代育成支援対策取組状況」ウェブページよりダウンロードして使用している。また、企業の属性、従業員の定着や働きやすい雇用環境の整備指標に関するデータは東洋経済新報社の「CSR企業総覧」の2012年版(2010年度データ)、2006年版(2003年度データ)の2時点のデータを使用している。なお、調査時点では従業員数が301人以上の企業に行動計画の策定が義務づけられていたことから、301人以上の企業を対象を絞り分析されている。

※ 表中の数値は政策効果(δ)の係数と標準誤差(SE)である。「**」は、5%の有意水準を表す。

(資料出所)朝井友紀子氏・佐藤博樹氏による推計

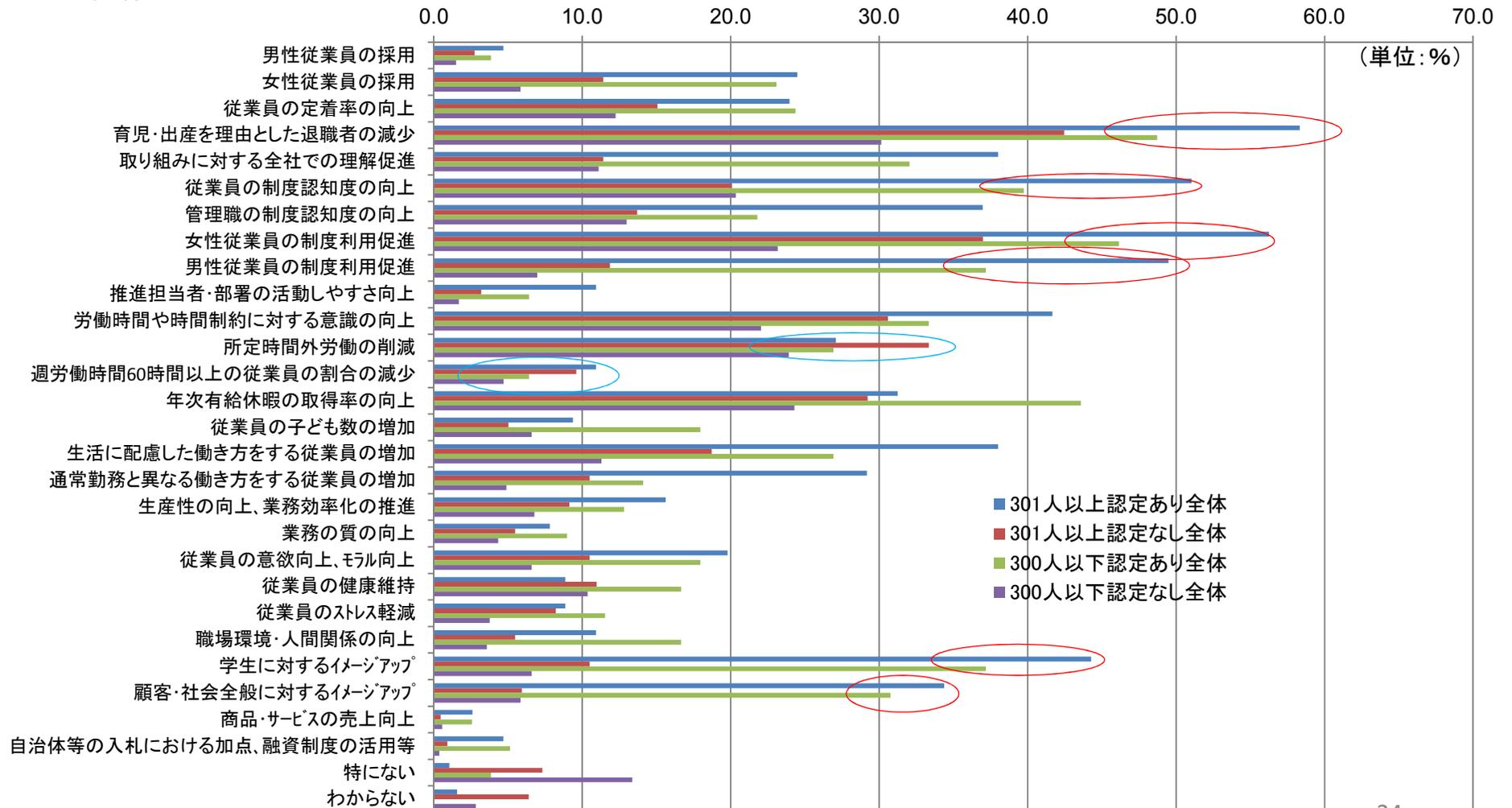
一般事業主行動計画の策定・くるみん認定取得と両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策

- 一般事業主行動計画を作成している企業の方が作成していない企業に比べて、両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施割合が高くなっている。
- くるみんマークの認定企業の方が認定を受けていない企業に比べて、両立支援、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策の実施割合が高くなっている。
特に、くるみんマークの認定要件である「男性の育児休業取得の推進」の差が認定企業と認定を受けていない企業で大きくなっている。

	300人以上				100-299人	
	計	行動計画作成		行動計画未作成	行動計画作成	行動計画未作成
		くるみん認定	くるみん非認定			
育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	90.8%	95.3%	90.4%	82.4%	87.7%	62.5%
企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	89.4%	91.6%	89.4%	87.3%	87.1%	78.4%
育児に係る休業や短時間勤務についての協力の確保	87.9%	91.6%	87.5%	80.1%	79.9%	63.3%
女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進	55.7%	64.5%	54.5%	52.5%	51.9%	47.0%
男性の育児休業取得の推進	42.9%	72.9%	38.6%	23.5%	35.5%	17.0%
合計	(815)	(107)	(697)	(221)	(651)	(283)

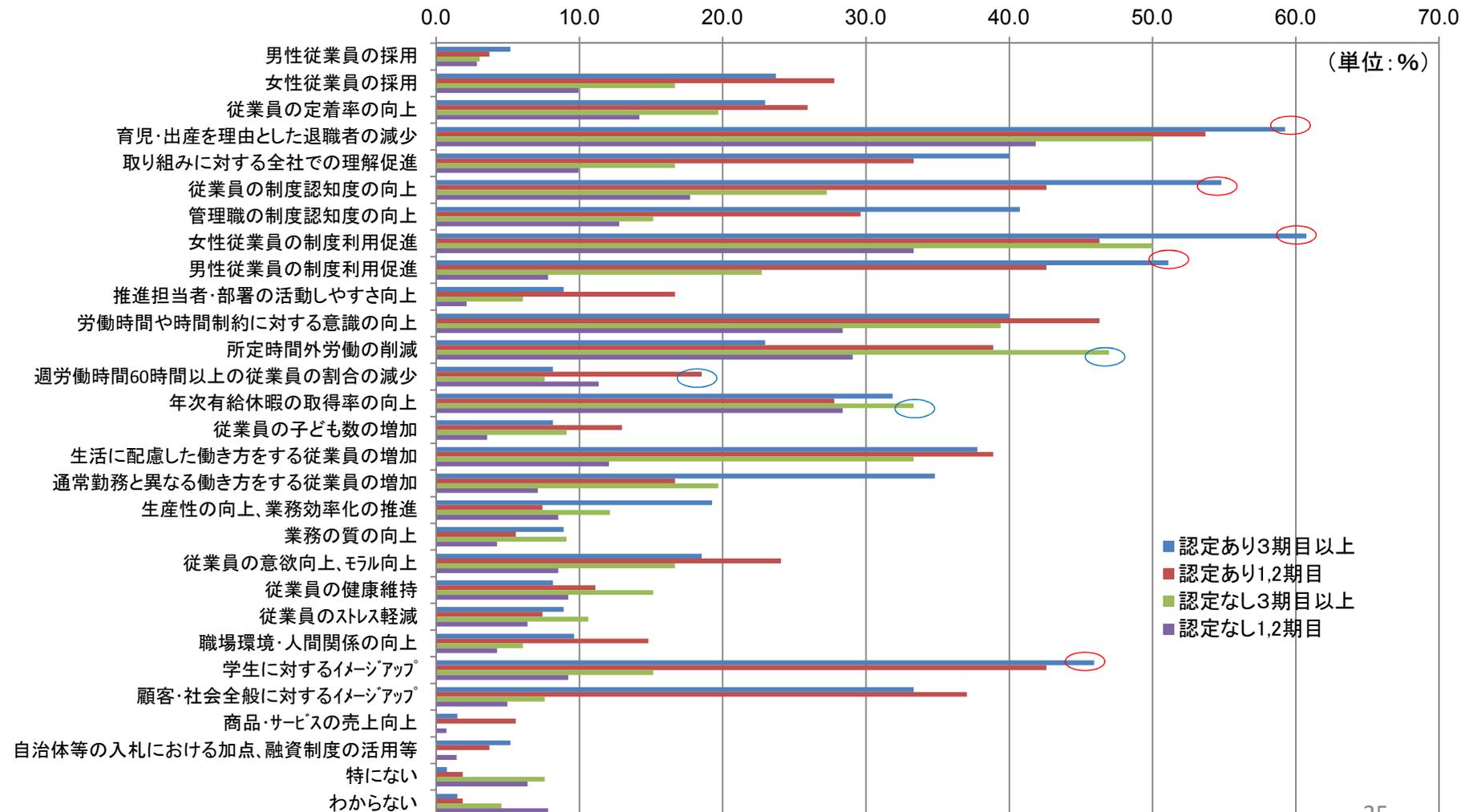
くるみん認定企業と非認定企業における効果

- 企業規模を問わず、認定あり企業の方が認定なし企業よりも各種効果を認識している。特に、「育児・出産を理由とした退職者の減少」、「従業員の制度認知度の向上」、「女性従業員の制度利用促進」、「男性従業員の制度利用促進」、「学生に対するイメージアップ」、「顧客・社会全般に対するイメージアップ」などで両者の差が大きくなっている。(赤マル)
- ほとんどの項目において、300人以下の認定あり企業の方が301人以上の認定なし企業よりも効果を認識する割合が高くなっている。
- 一方、「所定時間外労働の削減」、「週労働時間60時間以上の従業員の割合の減少」については、くるみん認定の効果が大きく現れていない。(青マル)



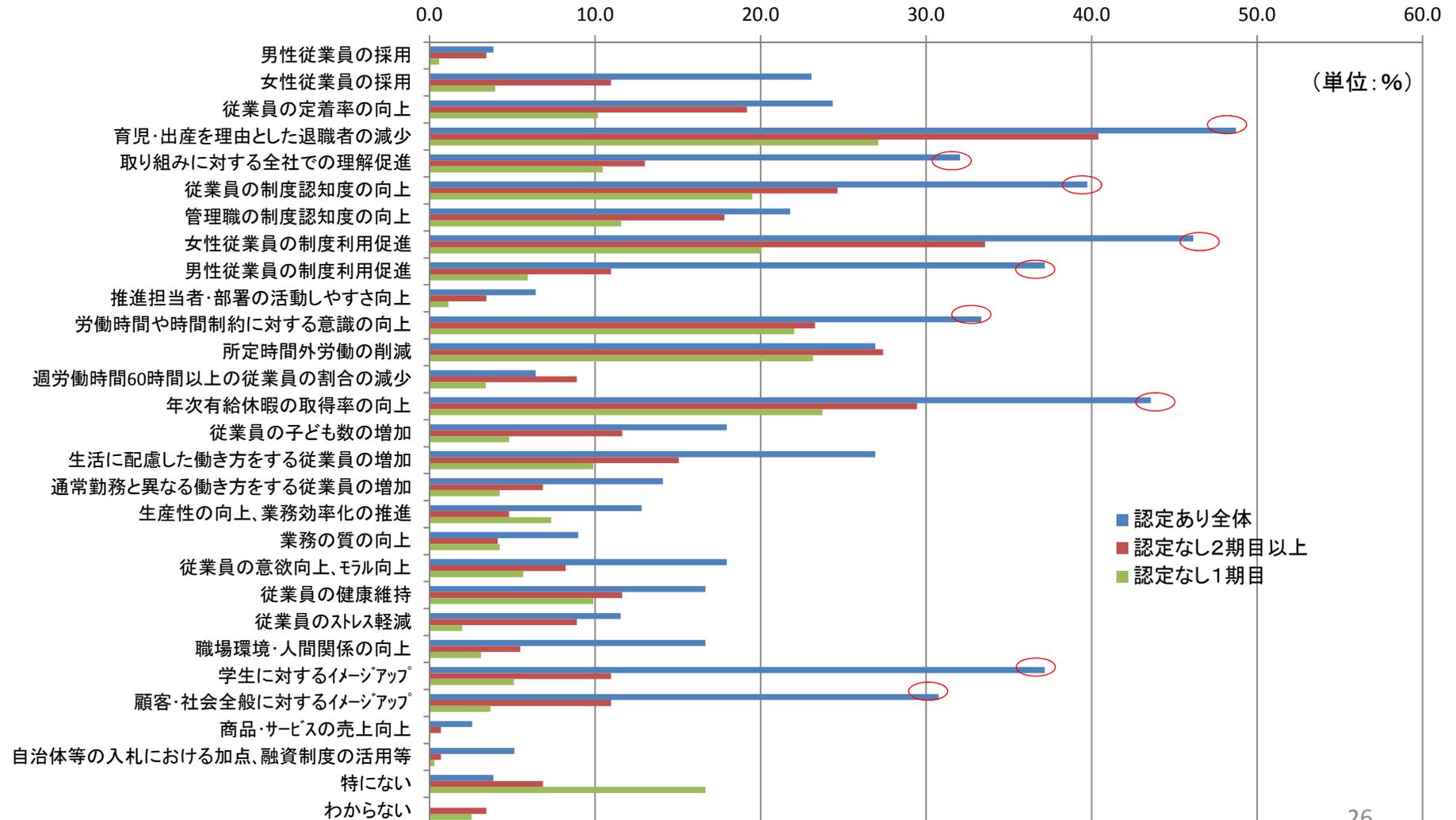
301人以上の企業の認定有無・策定回数による効果

- 行動計画の策定を行うだけでも一定の効果がみられるが、くるみん認定の取得により大きな効果がみられる項目が多い。
- 特に、「育児・出産を理由とした退職者の減少」、「従業員の制度認知度の向上」、「女性従業員の制度利用促進」、「男性従業員の制度利用促進」、「学生に対するイメージアップ」については、取組が進むほど効果が大きくなると考えられる。(赤マル)
- 一方、「所定時間外労働の削減」、「週労働時間60時間以上の従業員の割合の減少」、「年次有給休暇の取得率の向上」については、くるみん認定の取組の進捗度による差が顕著にみられない。(青マル)



300人以下の企業の認定有無・策定回数による効果

- 行動計画の策定を行うだけでも一定の効果がみられるが、くるみん認定の取得により大きな効果がみられる項目が多い。
- 特に、「育児・出産を理由とした退職者の減少」、「取組に対する全社での理解促進」、「従業員の制度認知度の向上」、「女性従業員の制度利用促進」、「男性従業員の制度利用促進」、「労働時間や時間制約に対する意識の向上」、「年次有給休暇の取得率の向上」、「学生に対するイメージアップ」、「顧客・社会全般に対するイメージアップ」については、取組が進むほど効果が大きくなると考えられる。



行動計画提出回数・くるみん認定有無別の効果認識

- 行動計画提出回数の多い企業の方が提出回数の少ない企業より効果を認識している割合が高く、また、くるみん認定企業の方が非認定企業より効果を認識している割合が高い。
- 「女性の勤続年数が伸びた」については、企業規模・提出回数・認定有無によらず効果を認識している割合が高い。

300人以上の企業

	雰囲気がよく なった	職場が活性 化した	女性の勤続年 数が伸びた	女性の役職 者が増えた	女性のモチベーショ ンが上がった	対象とならない人 から不満が出た	利用していない人の 仕事量が増えた
行動計画提出(3回・4回)(235)	29.7	24.7	61.3	1.3	43.4	-46.3	8.1
くるみん認定(51)	52.9	54.9	78.5	7.8	62.7	-33.4	15.7
くるみん非認定(182)	22.5	16.4	51.3	-12.9	31.7	-49.5	7.1
行動計画提出(1回・2回)(540)	18.0	10.9	46.8	-18.9	26.4	-50.3	1.3
くるみん認定(40)	37.5	32.5	72.5	-7.5	35.0	5.0	5.0
くるみん非認定(494)	16.6	9.2	44.9	-19.9	25.9	-5.1	1.2

299人以下の企業

	雰囲気がよく なった	職場が活性 化した	女性の勤続年 数が伸びた	女性の役職 者が増えた	女性のモチベーショ ンが上がった	対象とならない人 から不満が出た	利用していない人の 仕事量が増えた
行動計画提出(2回以上)(122)	22.2	13.1	42.6	-23.8	21.4	-54.9	-17.3
くるみん認定(17)	47.0	41.2	58.9	-5.8	41.2	52.9	-11.7
くるみん非認定(100)	17.0	8.0	40.0	-26.0	17.0	-54.0	-17.0
行動計画提出(1回)(514)	5.0	-1.8	23.8	-31.9	10.3	-50.6	-9.5
くるみん認定(25)	8.0	0.0	36.0	-16.0	4.0	-56.0	-16.0
くるみん非認定(484)	4.7	-1.8	23.3	-32.8	10.5	-50.4	-9.3

(注) 表の数値は「そう思う」「ややそう思う」の割合の合計から「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合の合計を差し引いたもの。

(資料出所) 労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課において再集計

行動計画提出回数・くるみん認定有無別の一般従業員(女性:子どもあり)の評価

- 全体的に行動計画提出回数を重ねている企業の方が行動計画提出回数の少ない企業より肯定的な評価が強い。
- 300人以上の企業において行動計画提出回数が3回もしくは4回の場合、くるみん認定企業の方がくるみん非認定企業より各項目に対する肯定的な評価が強い。(赤ワク)
- 「男性の育児休業取得に積極的であると思う」との項目については、認定の有無にかかわらず否定的な評価が多い中で、300人以上で行動計画を3回・4回提出しているくるみん認定企業の一般従業員においては、肯定的評価の程度が相対的に高いことがうかがえる。(青ワク)

300人以上の企業					299人以下の企業				
	女性が結婚・出産後も辞めことなく働ける環境にあると思う	育児休業が取りやすい環境にあると思う	短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	男性の育児休業取得に積極的であると思う		女性が結婚・出産後も辞めことなく働ける環境にあると思う	育児休業が取りやすい環境にあると思う	短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	男性の育児休業取得に積極的であると思う
行動計画提出(3回・4回)(256)	75.8	69.6	23.8	-45.0	行動計画提出(2回以上)(79)	54.4	48.1	0.0	-54.4
くるみん認定(60)	91.7	91.7	43.4	-16.6	くるみん認定(6)	100.0	100.0	49.9	16.6
くるみん非認定(194)	70.7	62.5	18.1	-53.6	くるみん非認定(67)	52.3	49.4	-3.0	-59.7
行動計画提出(1回・2回)(453)	68.9	66.5	17.9	-57.6	行動計画提出(1回)(318)	53.1	40.3	-5.0	-61.3
くるみん認定(35)	65.6	68.4	14.2	-54.3	くるみん認定(16)	18.8	-6.3	-25.0	-87.5
くるみん非認定(410)	69.0	66.0	17.8	-58.7	くるみん非認定(300)	54.7	42.3	-4.0	-60.3

- (注) 1. 一般従業員調査票に企業調査票のデータをマッチングしたデータを使用、一般従業員には、係長・主任相当職を含む。
 2. 行動計画提出の数値には、くるみん認定「無回答」を含んでいるが、図表にはくるみん認定「無回答」は表示していない。
 3. 表の数値は「そう思う」「ややそう思う」の割合の合計から「あまりそう思わない」「そう思わない」の割合の合計を差し引いたもの。
 4. 特に回答数が少ない項目の評価については、幅を持って見る必要がある。

(資料出所)労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」(2013)を元に厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課において再集計

3. 一般事業主行動計画期間について

一般事業主行動計画期間

- 都道府県労働局によると、全体の約97%の企業が次世代法の認定対象計画期間である2年間から5年間までの範囲で計画を策定している。

(平成25年6月時点)

1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	6年以上 7年未満	7年以上 8年未満	8年以上 9年未満	9年以上 10年未満	10年以上	合計
46	1, 173	21, 571	23, 135	14, 394	17, 546 (うち5年間 17, 069社)	373	105	38	23	99 (うち10年間 80社)	78, 503

※厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課集計

次世代法の認定対象計画期間
76, 169社
(全体の約97%)

【参考】

行動計画策定指針

一～五(略)

六 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1(略)

2(中略)計画期間については、各企業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施することができる期間とすることが必要であり、平成十七年度から平成二十六年の十年間をおおむね二年間から五年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。