

## 2012 年度 各分科会における年度目標の評価について（案）

2012 年度の目標として設定した年度目標について、雇用均等分科会が実施した評価の結果は、概ね以下のとおりである。

## ① ポジティブ・アクション取組企業割合について

2012 年度実績は 32.5%で、目標値には達しなかったものの、前年度実績 31.7%より上昇した。

上昇した要因としては、企業訪問によるポジティブ・アクションの取組促進と女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけ等が一定の成果を挙げたためと考えられる。

一方、雇用均等基本調査の結果ではポジティブ・アクションに取り組まない理由として「既に女性は十分に活躍していると思うため」が最も多く挙げられていることから、男女労働者間の格差の実態把握が十分になされていない、ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されていない等の状況により取組が進んでいない企業があると考えられる。

また、規模の小さい企業の取組が進んでいない状況が見られる。

ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されるよう、引き続き、企業に対する取組促進と女性の活躍状況の情報開示促進の直接的な働きかけを実施する。また、企業における男女労働者間の格差の実態把握を促進し、格差解消に向けたポジティブ・アクションの取組を推進するために、企業における男女間格差についての業種別の自己点検シートやその活用方法を紹介したマニュアルの作成・普及を実施する。

さらに、特に取組が進みにくい中小企業に対して、中小企業両立支援助成金のポジティブ・アクション加算制度やメンター（女性社員の相談・サポートをする社員）・ロールモデル（キャリア形成での目標となる社員）の確保が難しい中小企業の女性労働者等がネットワークを作り、相互研鑽、研修を行う仕組の導入支援等を実施する。

## ② 3 歳までの育児のための短時間勤務制度の制度普及率について

2011 年度実績の 58.5%に対し、2012 年度は 58.4%と普及率はほぼ横ばいで、目標の 62%を達成することができなかった。

3 歳までの短時間勤務制度は、2009 年 6 月の育児・介護休業法改正により義務化されたが、従業員数 100 人以下の事業主については、2012 年 6 月 30 日ま

で適用が猶予されており、調査時点の2012年10月1日（全面施行から3か月後）において、改正法に沿った規定整備ができていない中小企業があったためと思われる。

特に改正育児・介護休業法の全面施行により2012年7月から短時間勤務制度導入が義務化されている従業員数100人以下の中小事業主について周知や指導、助成金の周知を引き続き実施する。

### ③ 男性の育児休業取得率について

2011年度実績の2.63%に対し、2012年度は1.89%と取得率が低下し、目標の4%を達成することができなかった。

平成17年度の0.50%から上下しつつも全体としては、上昇傾向にあるといえるほか、男性の育児休業者のいる事業所割合は、平成22年度2.8%、23年度3.7%、平成24年度4.0%と上昇傾向にあり、男性の育児休業取得に向けて環境整備は進んでいると思われるが、職場に迷惑がかかると考え育児休業を取得しない男性が多い中で、男性の育児休業について社会的機運の醸成や、制度を利用しやすい職場環境の整備がいまだ不十分であるためと考えられる。

引き続き、パパ・ママ育休プラス等男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法の周知徹底、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・認定を促進する。

また、従来から行っているイクメンプロジェクトについて、今年度からイクメン企業アワードを実施し、男性の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰し、その取組を広く紹介する予定でいる。こうした取組により、更なる社会的機運の醸成や育児休業を取得しやすい職場環境の整備を行っていく。