

次世代育成支援対策推進法の施行状況について

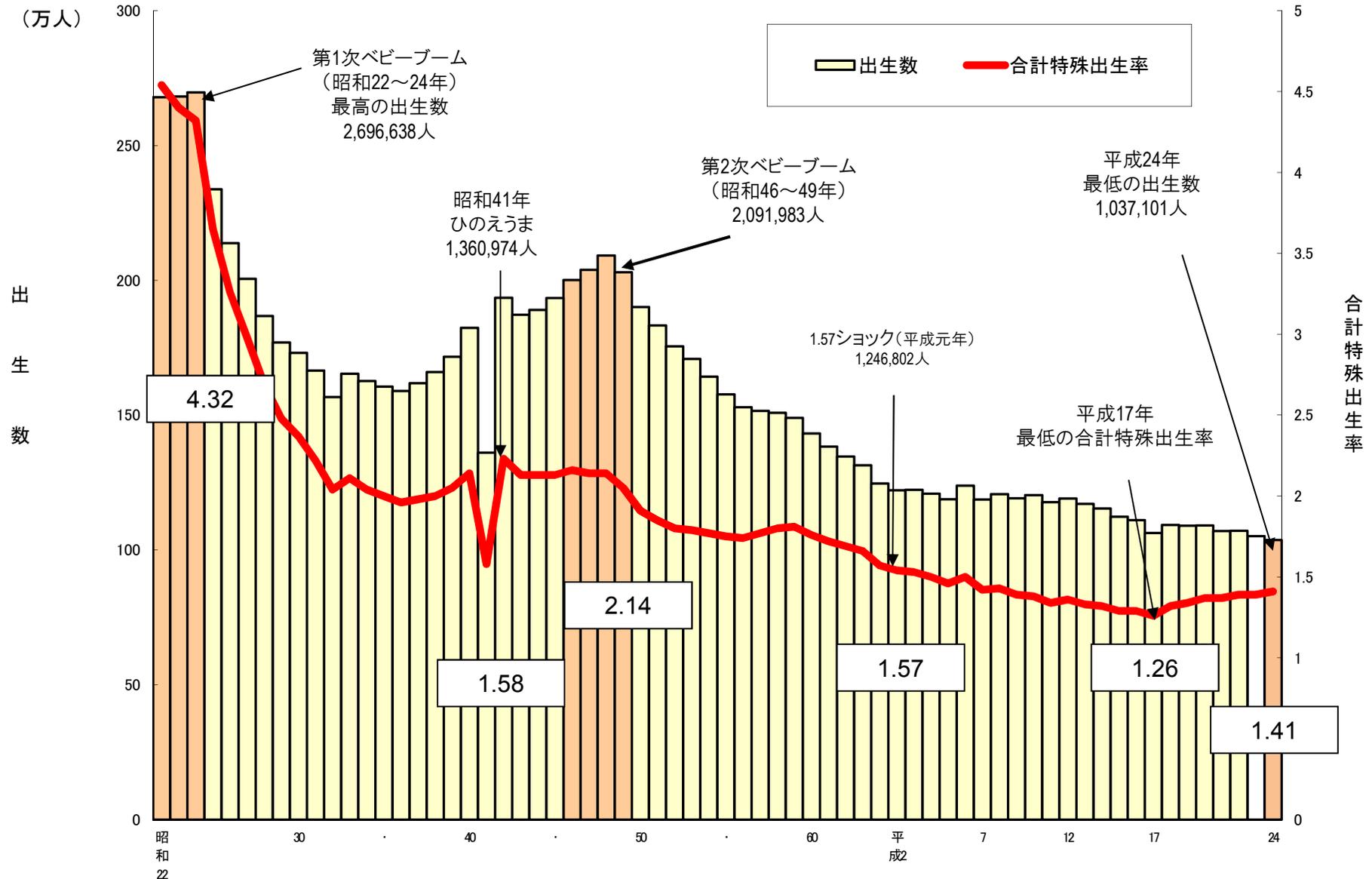
厚生労働省雇用均等・児童家庭局

| | | |
|--|-----|----|
| 1. 仕事と家庭の両立支援を取り巻く現状 | ・・・ | 2 |
| 2. 次世代育成支援対策推進法の概要 | ・・・ | 15 |
| 3. 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 | ・・・ | 22 |
| (参考1)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 報告書に係る参考資料 | ・・・ | 25 |
| (参考2)仕事と家庭の両立支援対策の概要 | ・・・ | 40 |

1. 仕事と家庭の両立支援を取り巻く現状

少子化の進行と人口減少社会の到来

○ 合計特殊出生率は、平成17年に過去最低の1.26を記録してから、平成24年は1.41まで回復したが、なお低い水準にある

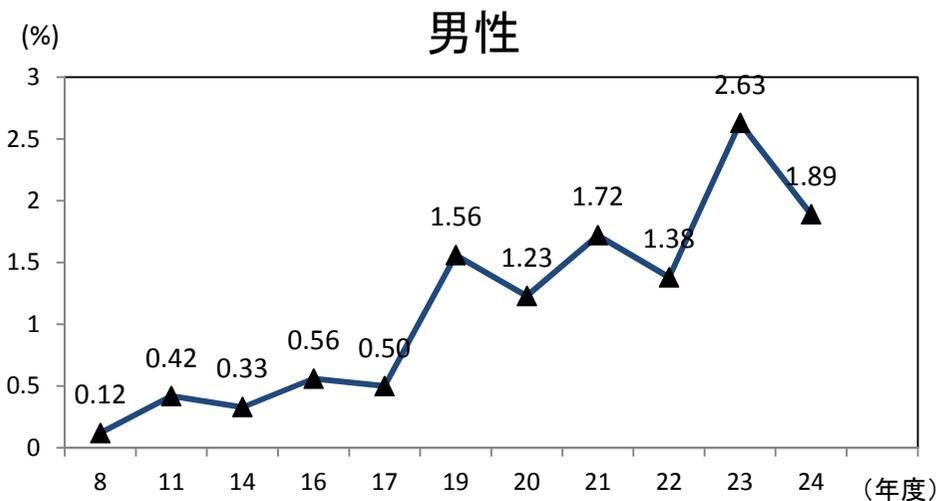
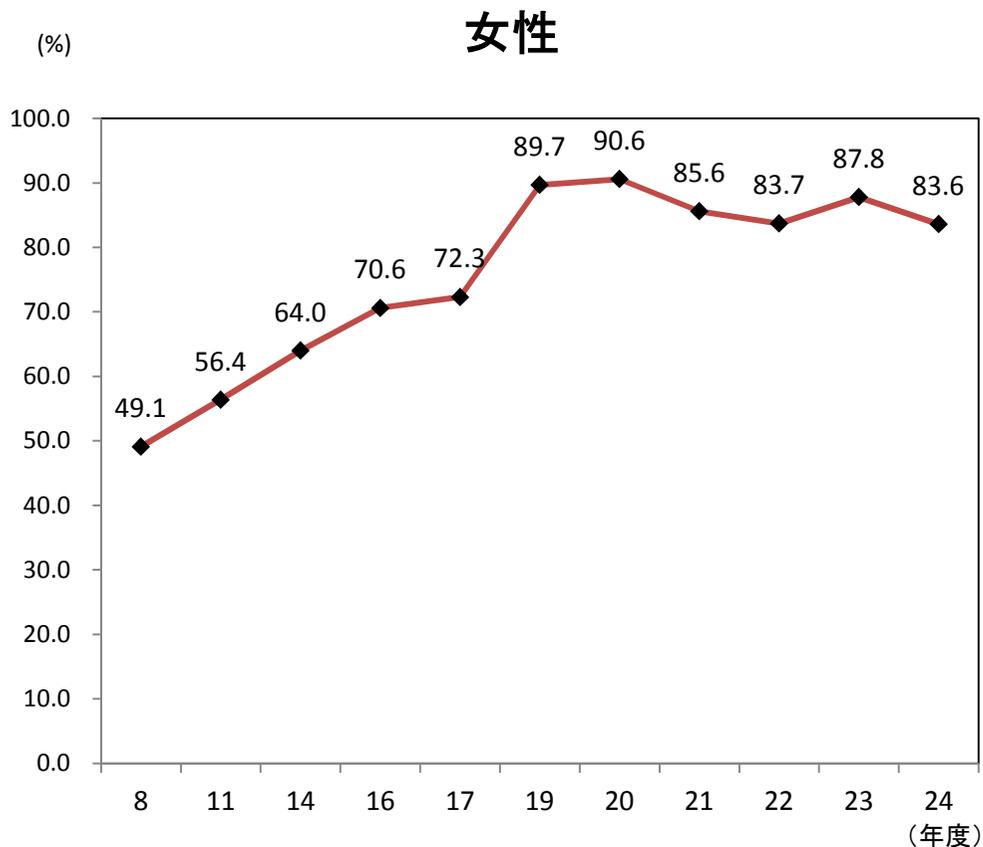


注：出生数及び死亡数については、日本における日本人の数値

資料：厚生労働省「人口動態統計」、総務省「平成23年10月1日現在推計人口」

育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は女性は8割を上回っている一方、男性は1.89%と低い水準で推移している



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

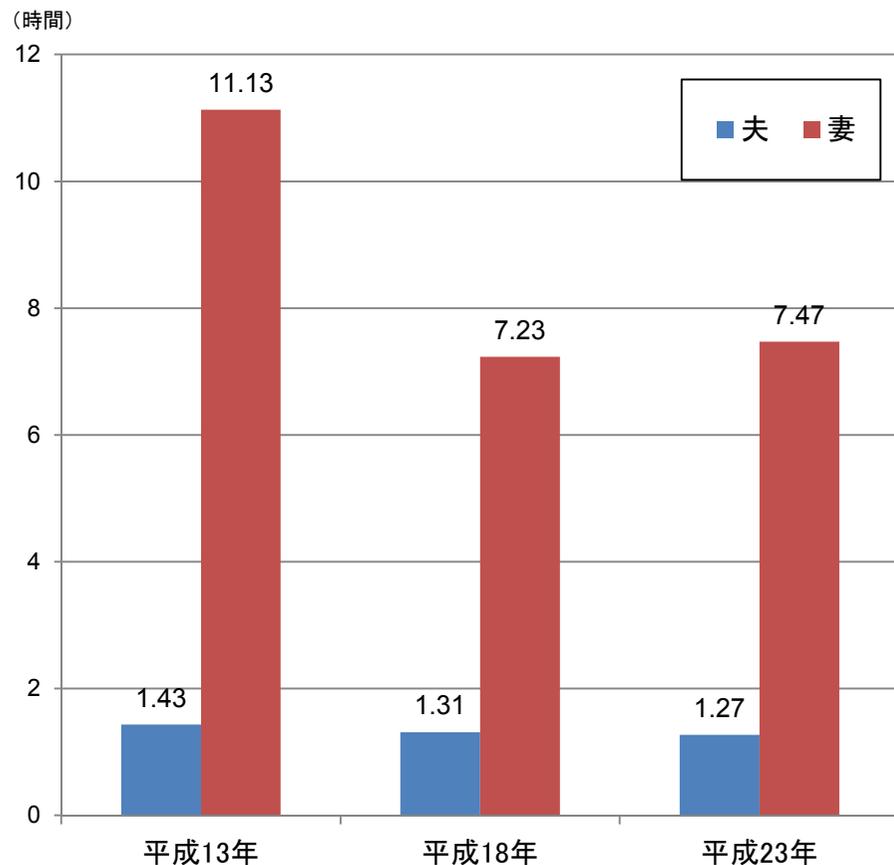
(※) 平成24年度調査においては、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間。

注) 平成22年度及び平成23年度の[]内の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

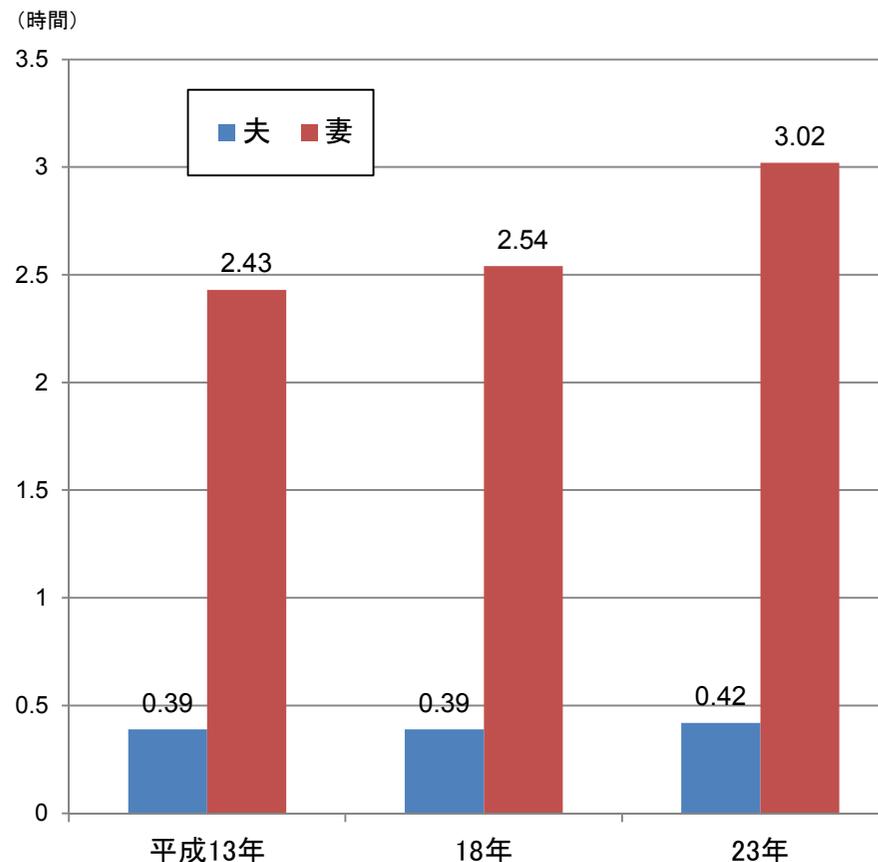
末子が6歳未満の世帯の週全体の平均家事関連時間及び育児時間

○ 夫の家事関連時間・育児時間は、妻を大幅に下回っている

<家事関連時間>



<育児時間>



(資料出所)総務省「社会生活基本調査」

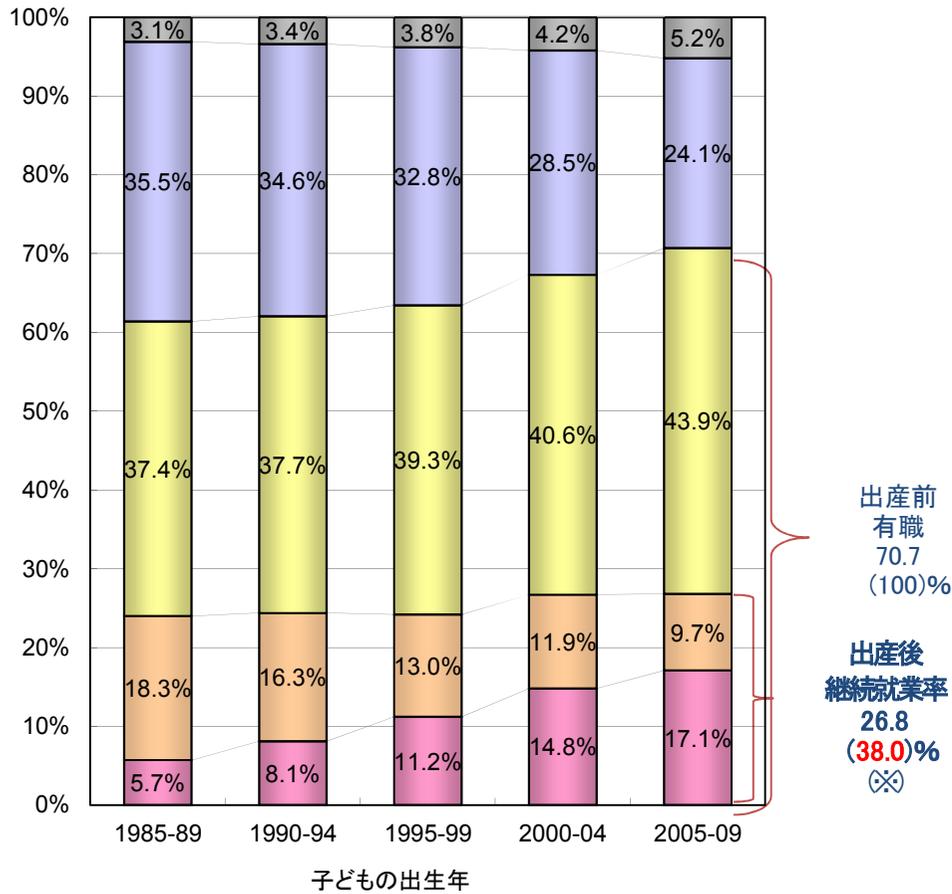
(注) 1) 平成13年については、「6歳未満の子がいる世帯」について集計している。

2) 「家事関連時間」には、家事、介護・看護、育児及び買い物に係る生活時間が含まれる。平成13年については、食事の管理、住まいの手入れ・整理、衣類等の手入れ、建築・修繕、乗り物の手入れ、公的サービスの利用、商業サービスの利用、世帯管理、家族の身の回りの世話、その他の家事、育児(乳幼児以外の介護・看護、乳幼児の介護・看護、乳幼児の身体の手入れと監督、乳幼児と遊ぶ、乳幼児の付き添い等、子供の教育)、買い物、移動の総平均時間(週全体)を集計している。

3) 平成18年と平成23年の「育児関連時間」については、「乳幼児の介護・看護」「乳幼児の身体の手入れと監督」「乳幼児と遊ぶ」「子供の付き添い等」「子供(乳幼児以外)の教育」「子供の送迎移動」「子供(乳幼児以外)と遊ぶ」の各数値を足し合わせた数値である。

女性の継続就業率

○ 女性の出産後の継続就業率は約4割となっている

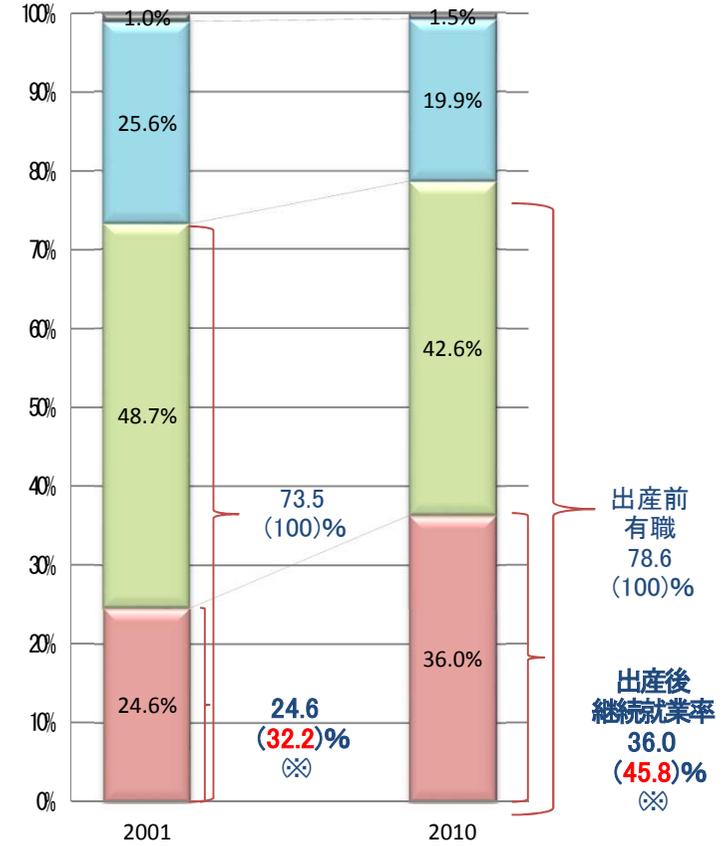


- 就業継続(育休利用)
- 就業継続(育休なし)
- 出産退職
- 妊娠前から無職
- その他・不詳

正規の職員52.9%
パート・派遣18.0%

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出
(注) 継続就業とは、妊娠判明時点と子どもの1歳到達時点において同じ職に就いていることを指す。

(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」

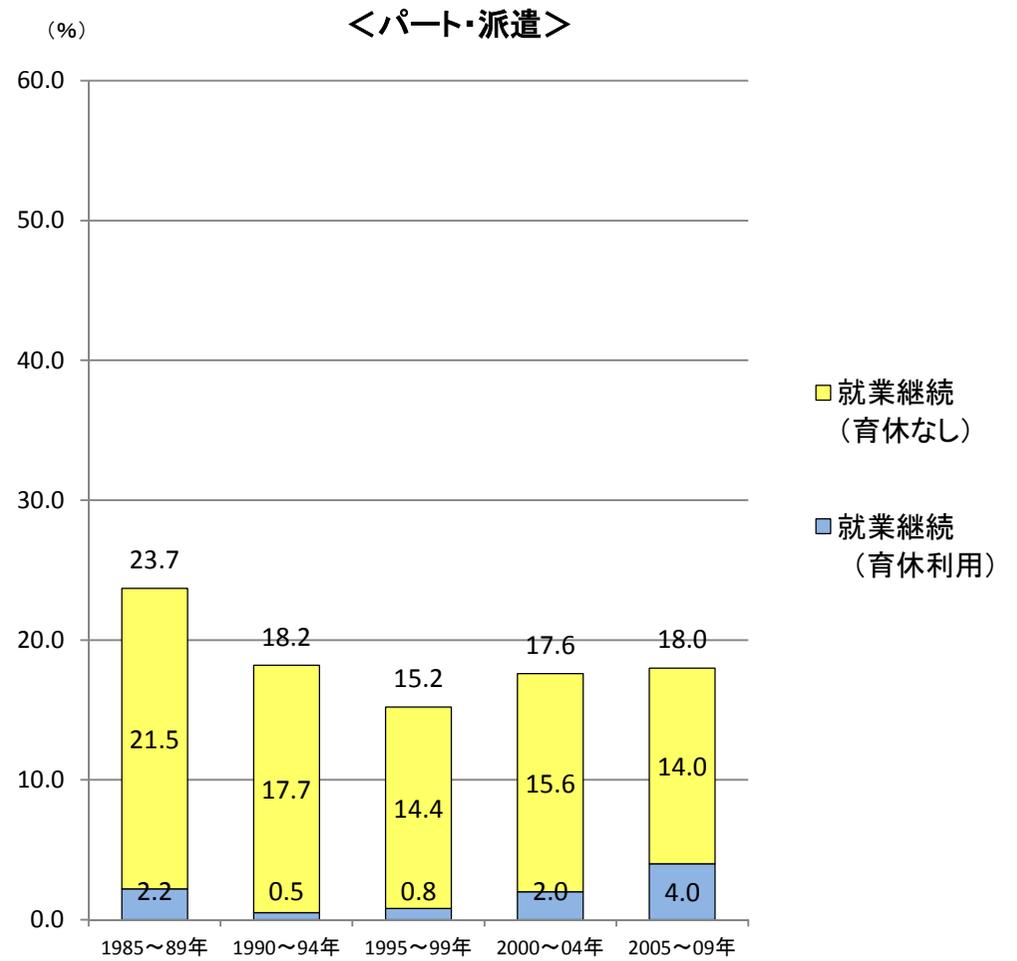
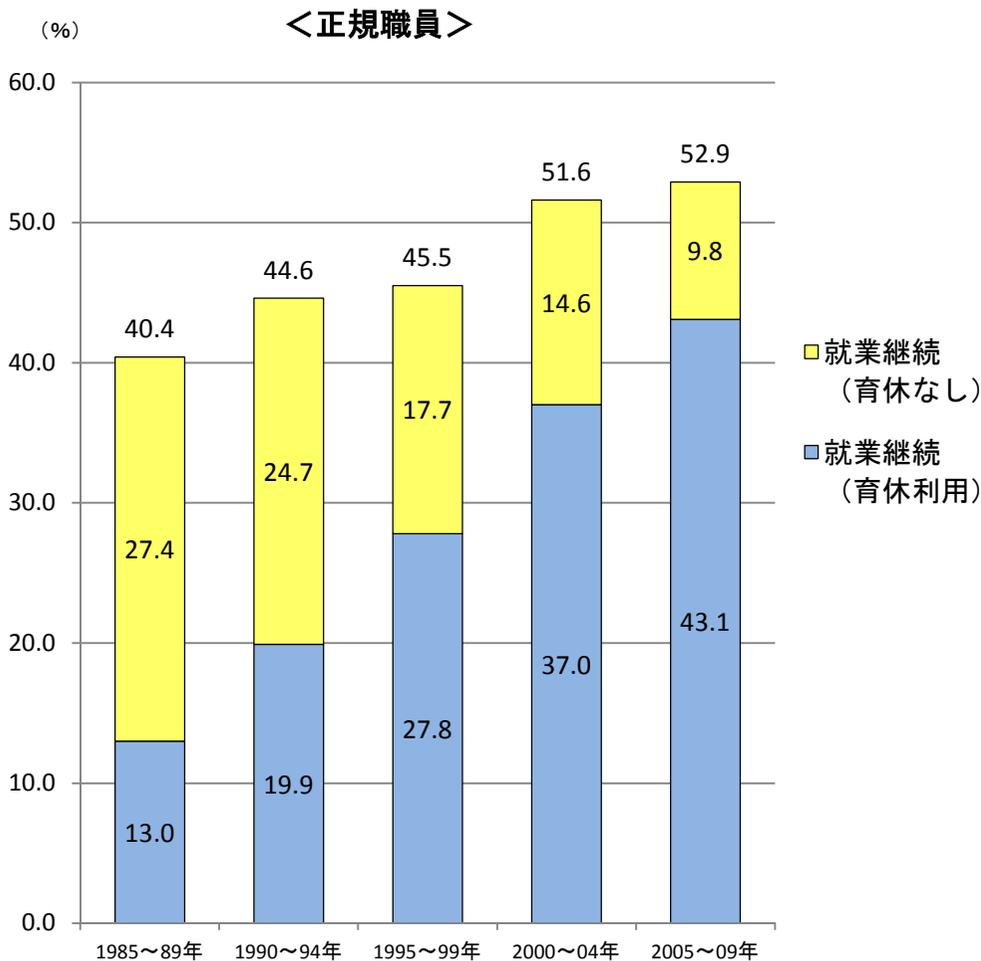


- 不詳
- 出産1年前無職(学生含む)
- 出産半年後無職(学生を含む)
- 出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

(資料出所) 厚生労働省
「第1回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」

第一子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況 (第一子出生年別・正規職員・パート・派遣別)

○ 正規職員は育児休業による継続就業が進んでいるものの、パート・派遣は20%を下回っている



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)

(注) 1) 初婚どうしの夫婦について、第12回(2002年)～第14回(2010年)調査の第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

2) 妊娠時に就業していた妻に占める出産後に就業を継続していた妻の割合。

3) 出産前後の就業経歴

就業継続(育休利用)ー妊娠判明時就業～育児休業取得～子ども1歳時就業

就業継続(育休なし)ー妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子ども1歳時就業

正規雇用と非正規雇用の労働者の推移

○ 非正規の職員・従業員は全体として増加傾向にある

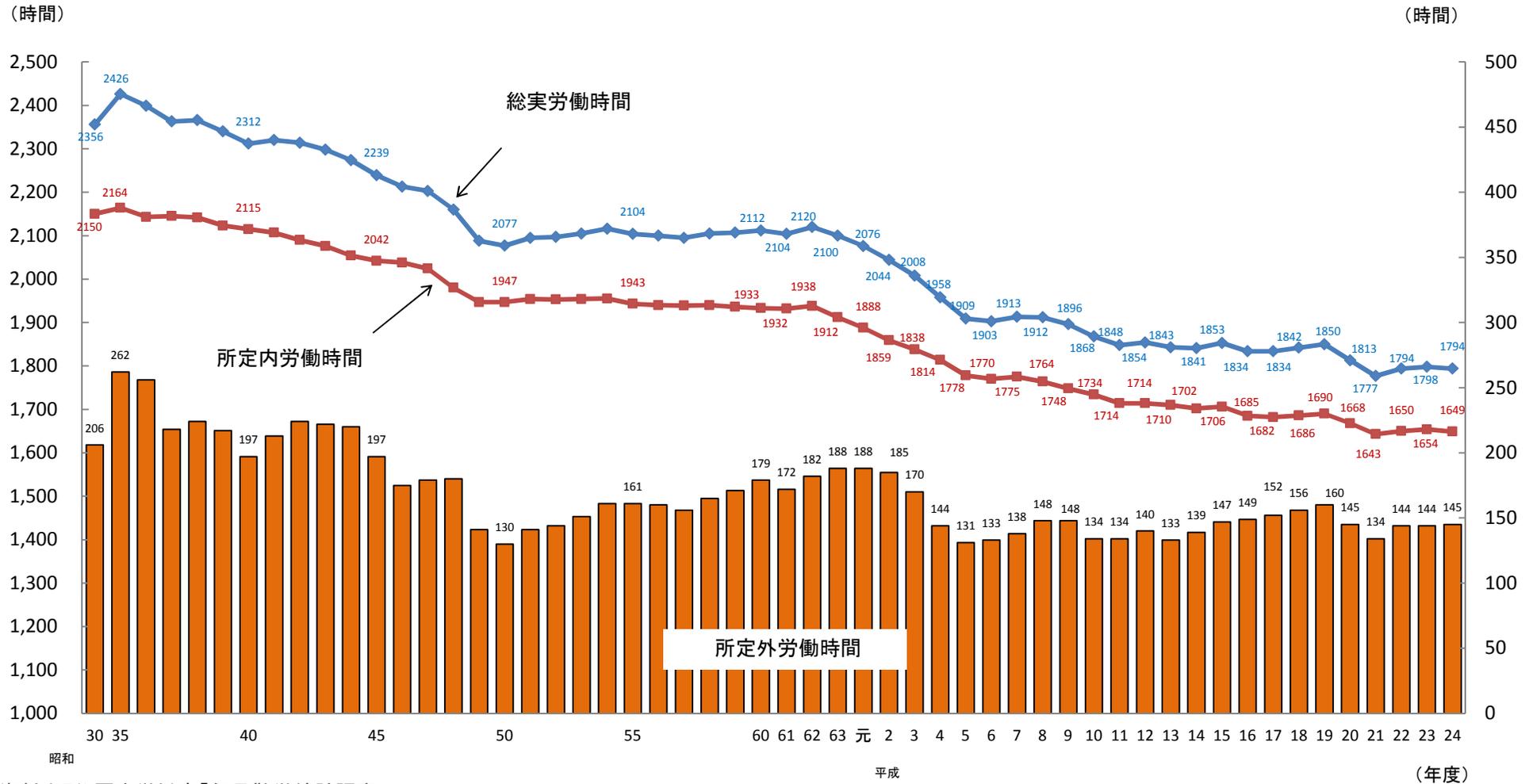


資料出所 2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）

- (注) 1) 実数の下の()は前年差、棒グラフの上の[]は非正規の職員・従業員の割合である。
 2) 2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）で遡及集計した数値を用いている。2011年の実数及び割合は補完推計値であり、前年差は補完推計値を用いて計算した参考値。
 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

年間総実労働時間の推移

○ 総実労働時間は全体として減少傾向にある

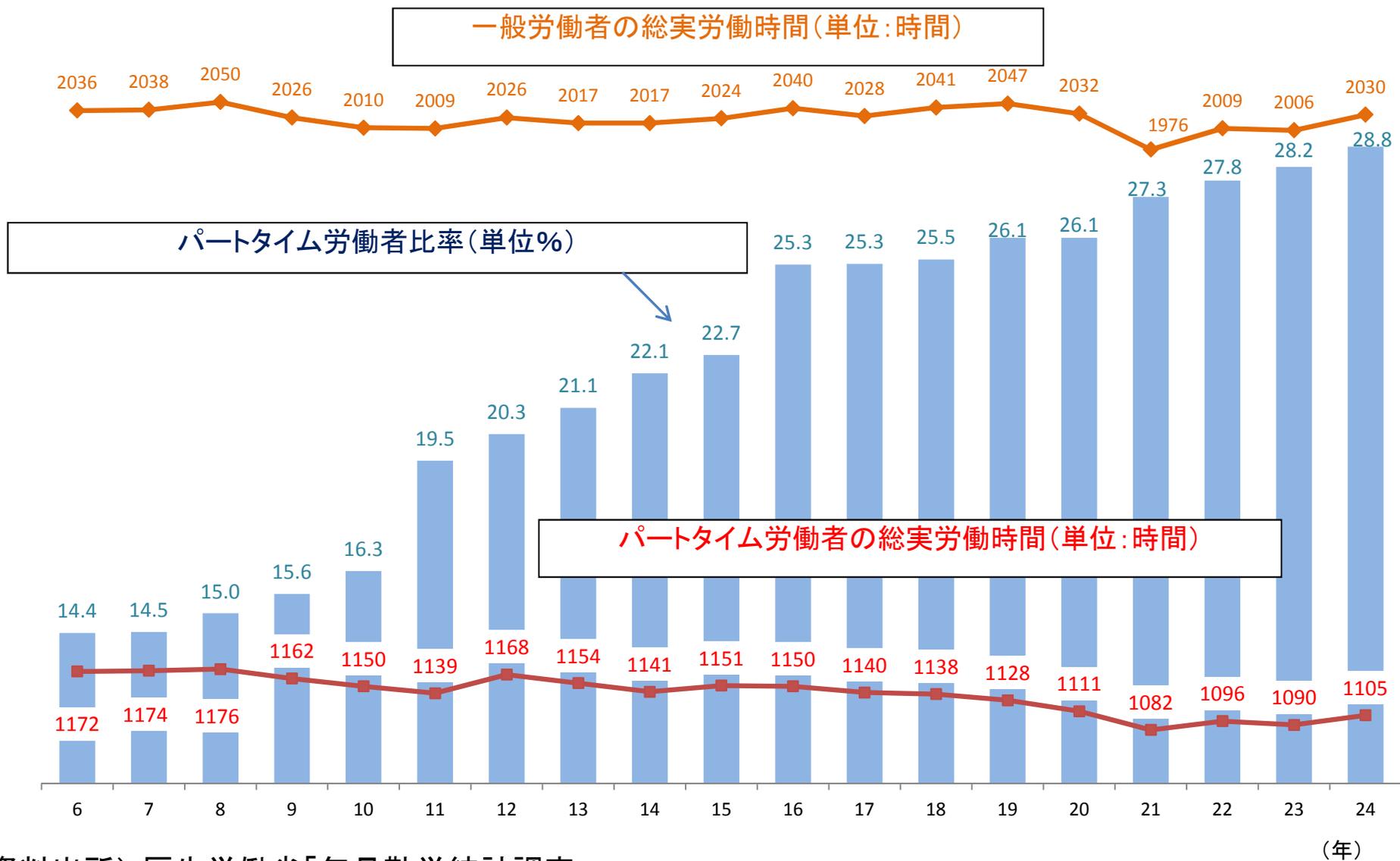


(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 事業所規模30人以上。
 2) 数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
 3) 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

○ 総実労働時間が全体として減少しているのは、パートタイム労働者比率が高まったことが主な要因であり、一般労働者については、依然として2,000時間前後で推移している

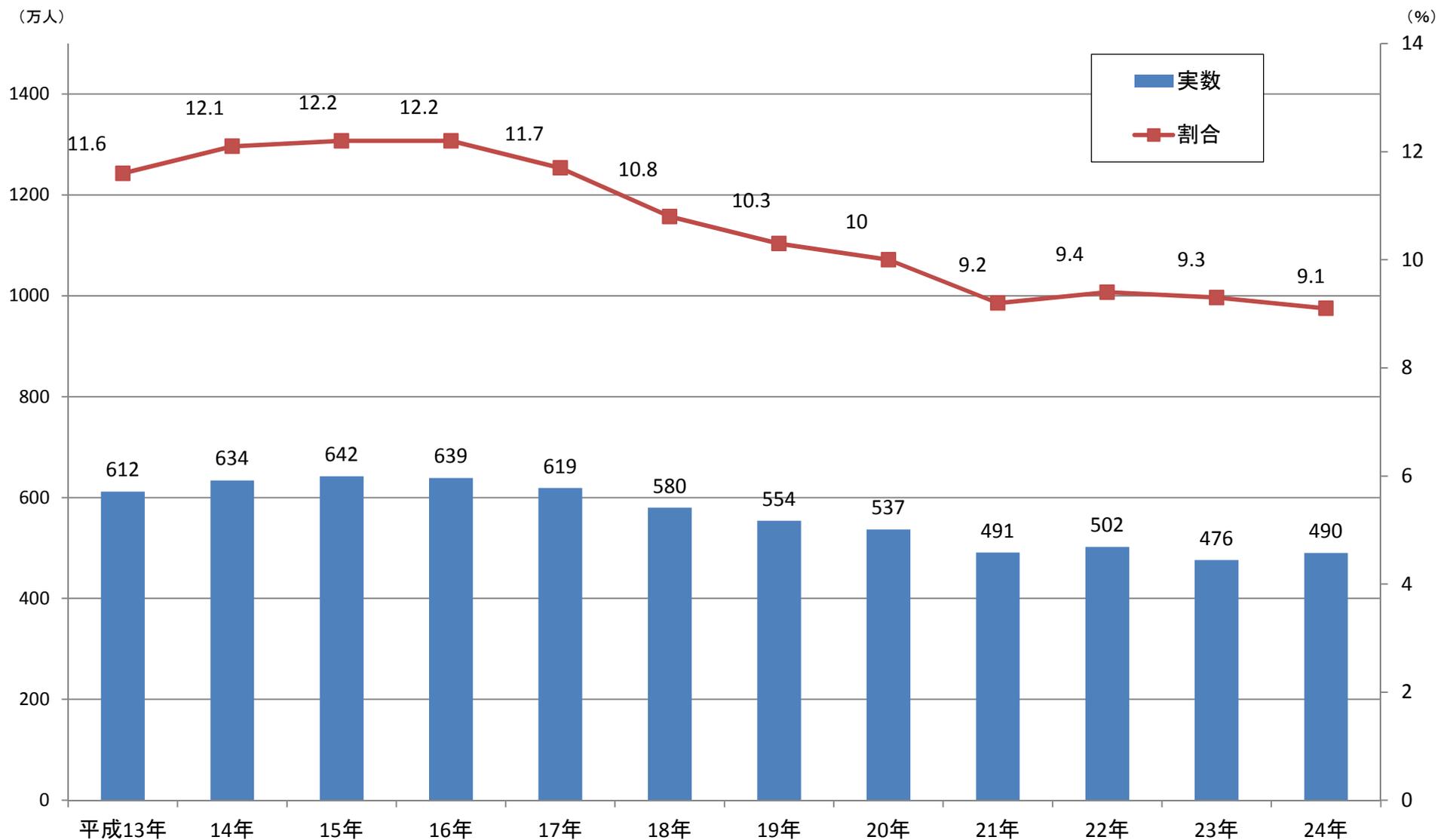


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

○ 週60時間以上就業する雇用者の割合は近年9%台で横ばいとなっている

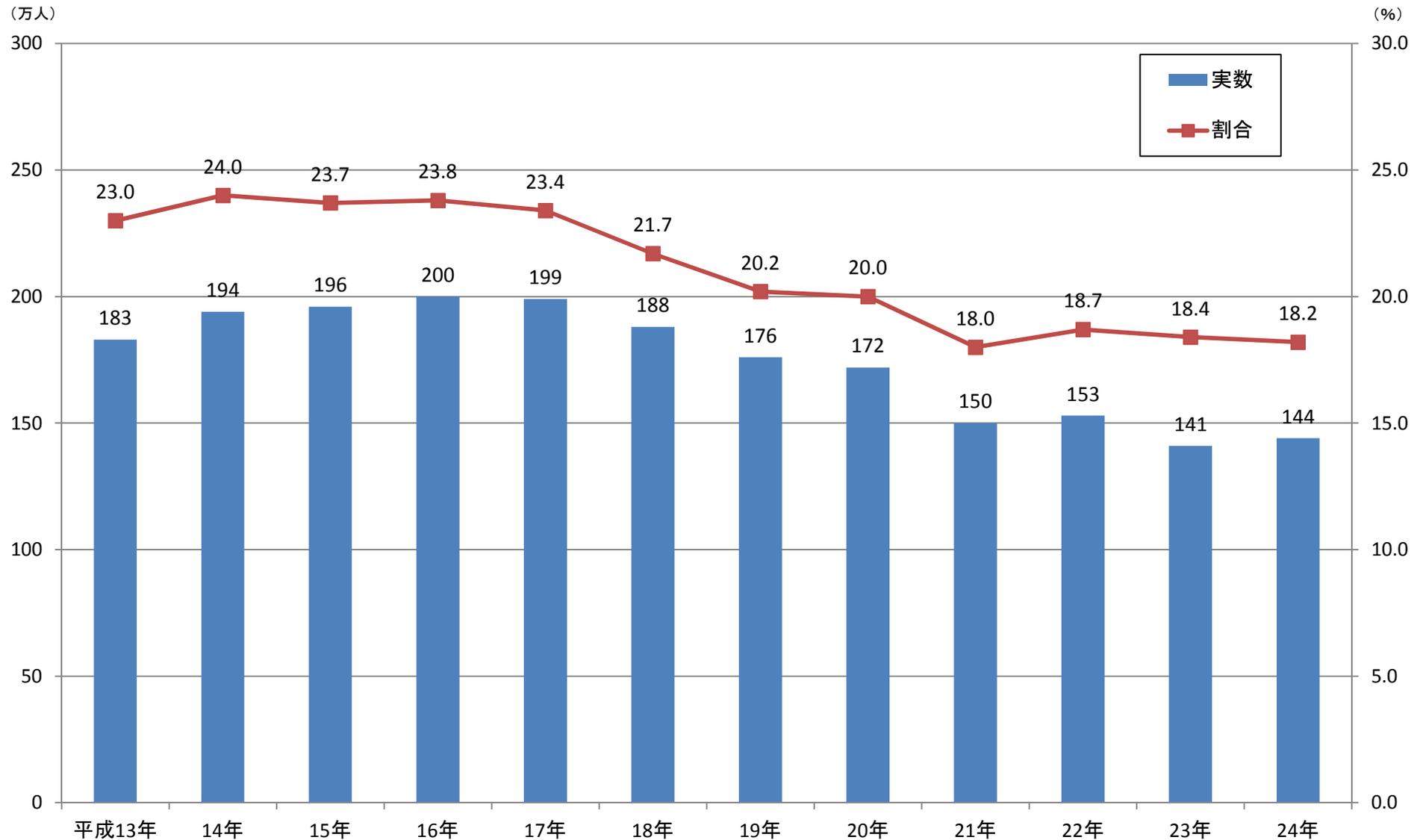


(資料出所)総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

(注)割合は、雇用者について従業者に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を示す。

30代男性で週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移

○ 30代男性で週60時間以上就業する雇用者の割合は18%程度で推移しており、全年齢の平均よりも高い

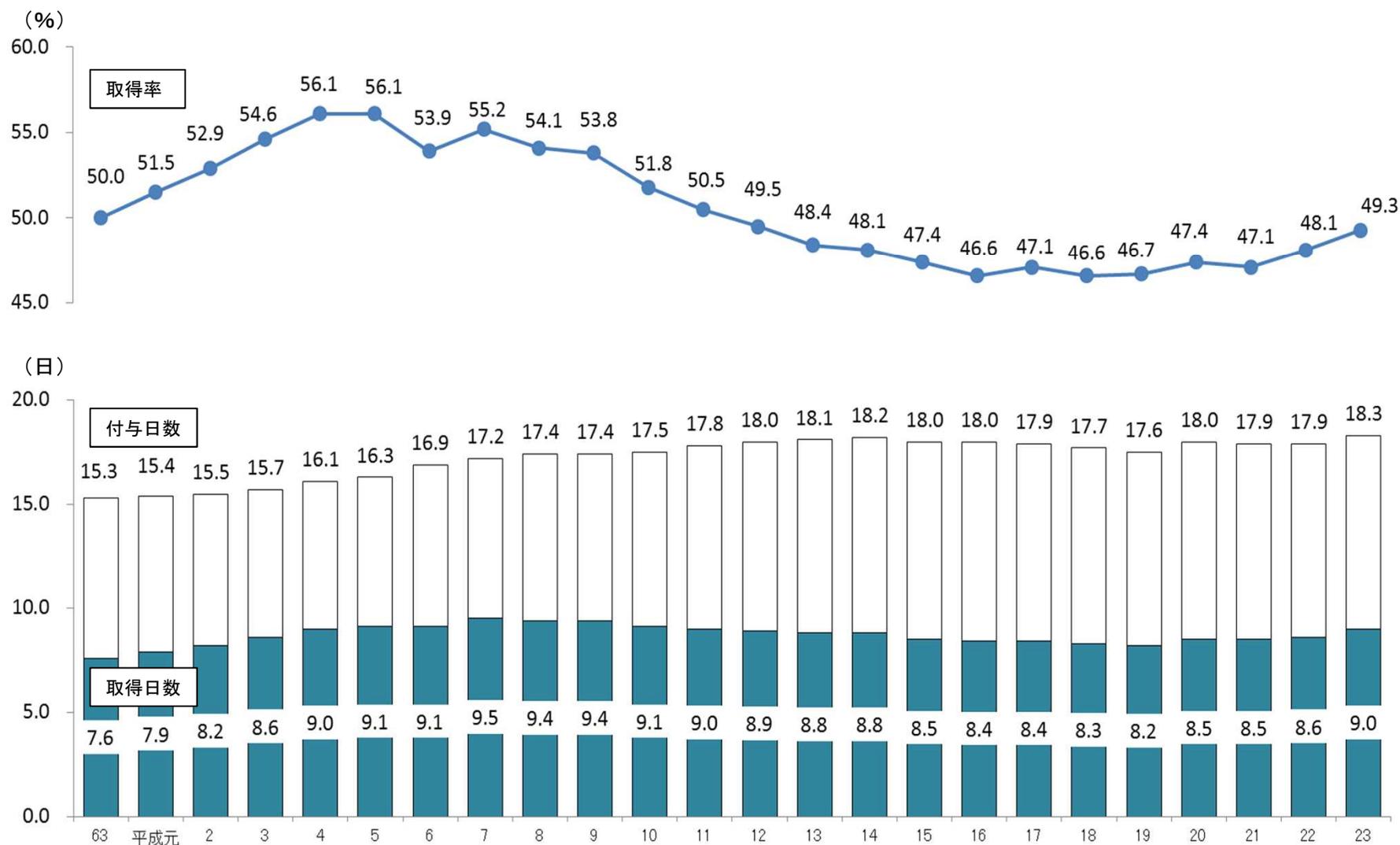


(資料出所)総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

(注)統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数、取得率

○ 年次有給休暇の取得率は5割を下回る水準で推移している



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

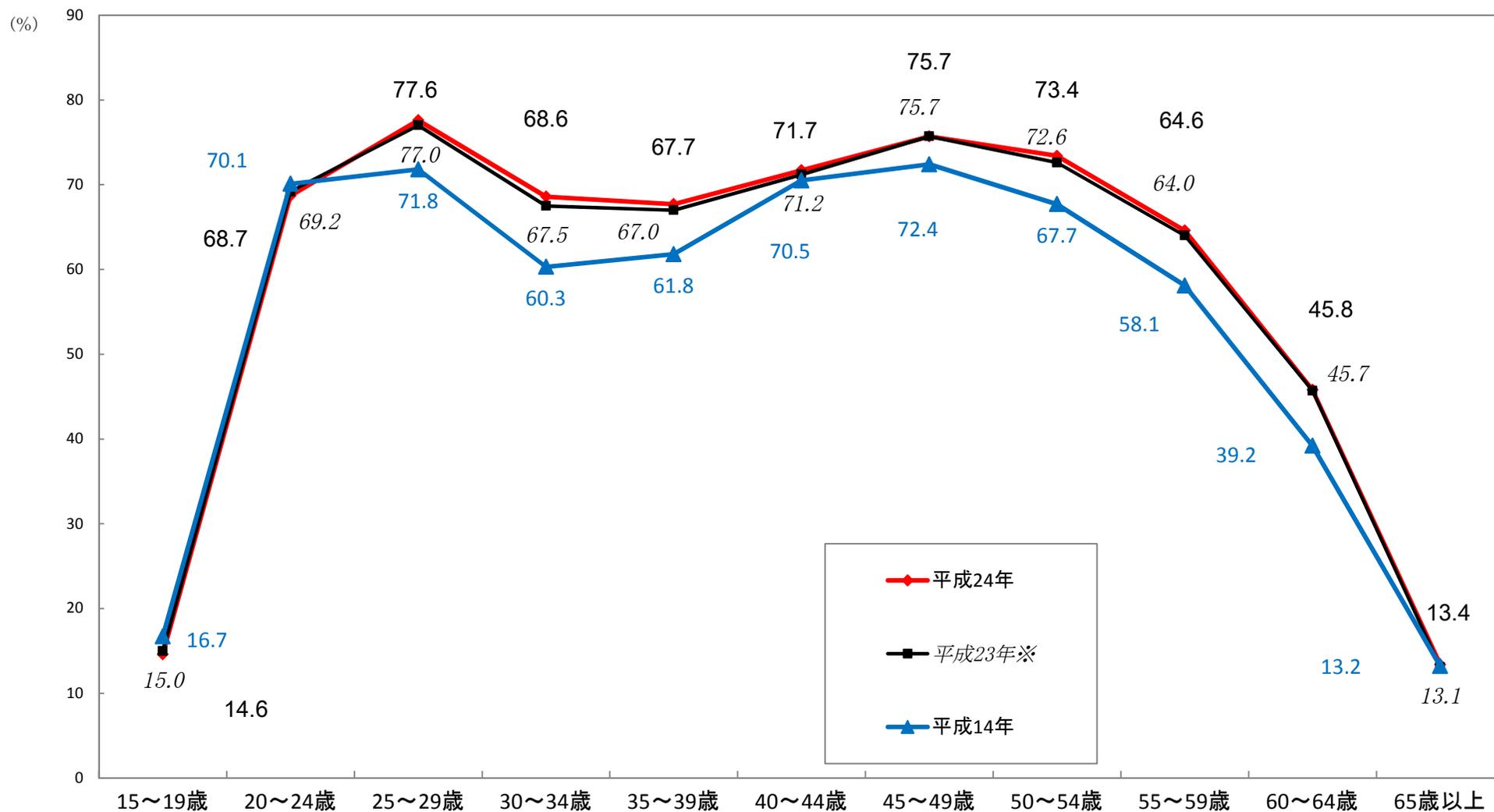
(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

女性の労働力率の変化

○ 25～44歳の女性の労働力率は平成14年から平成24年にかけて上昇しているが、依然としていわゆるM字カーブが解消されていない



資料出所：総務省「労働力調査」

注)「平成23年※」は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値

2. 次世代育成支援対策推進法の概要

次世代育成支援対策推進法の概要

(平成17年4月から10年間の時限立法)

- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

※ 国は、市町村行動計画において、保育の実施の事業、放課後児童健全育成事業等に関する事項(量)を定めるに際して参考とすべき標準(参酌標準)を定める。

地方公共団体行動計画の策定

①市町村行動計画

②都道府県行動計画

→地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し 等

事業主行動計画の策定・公表・周知

①一般事業主行動計画(企業等)

→大企業(301人以上):義務

中小企業(101人以上):義務(23年4月～)

中小企業(100人以下):努力義務

一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク)

②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

施策・取組への協力等

策定支援等

次世代育成支援対策地域協議会

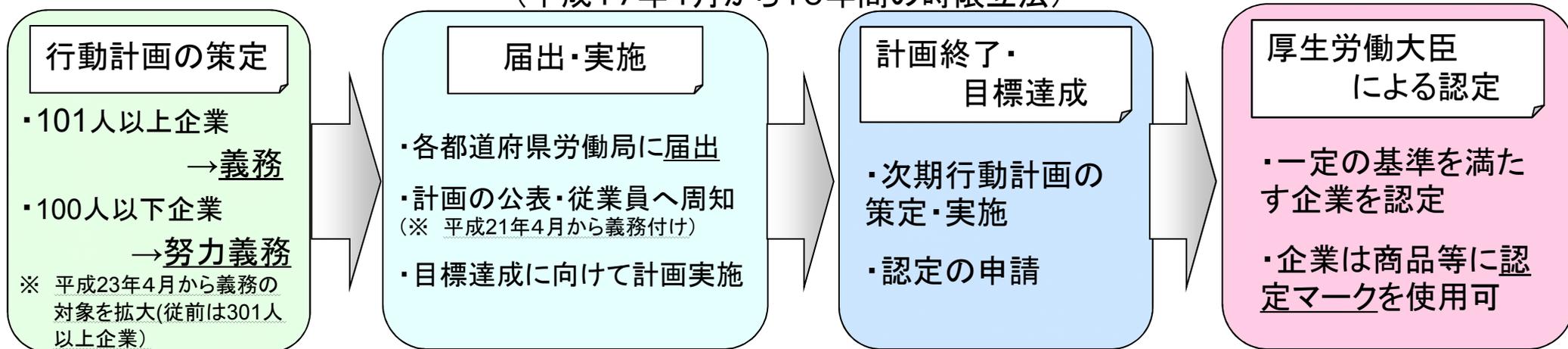
・都道府県、市町村、事業主、労働者、社会福祉・教育関係者等が組織

次世代育成支援対策推進センター

・事業主団体等による情報提供、相談等の実施

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(平成17年4月から10年間の時限立法)



行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、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

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

1 雇用環境の整備に関する事項

- (1)主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2)育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

=計画例=

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成25年8月末時点)

101人以上企業の**97.0%**
301人以上企業の**97.4%**
101~300人以下企業の**96.8%**
規模計届出企業数 **67,866社**

○ 認定状況(平成25年8月末時点)

認定企業 **1,651社**



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・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。
- ・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に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

認定企業に対する税制優遇制度

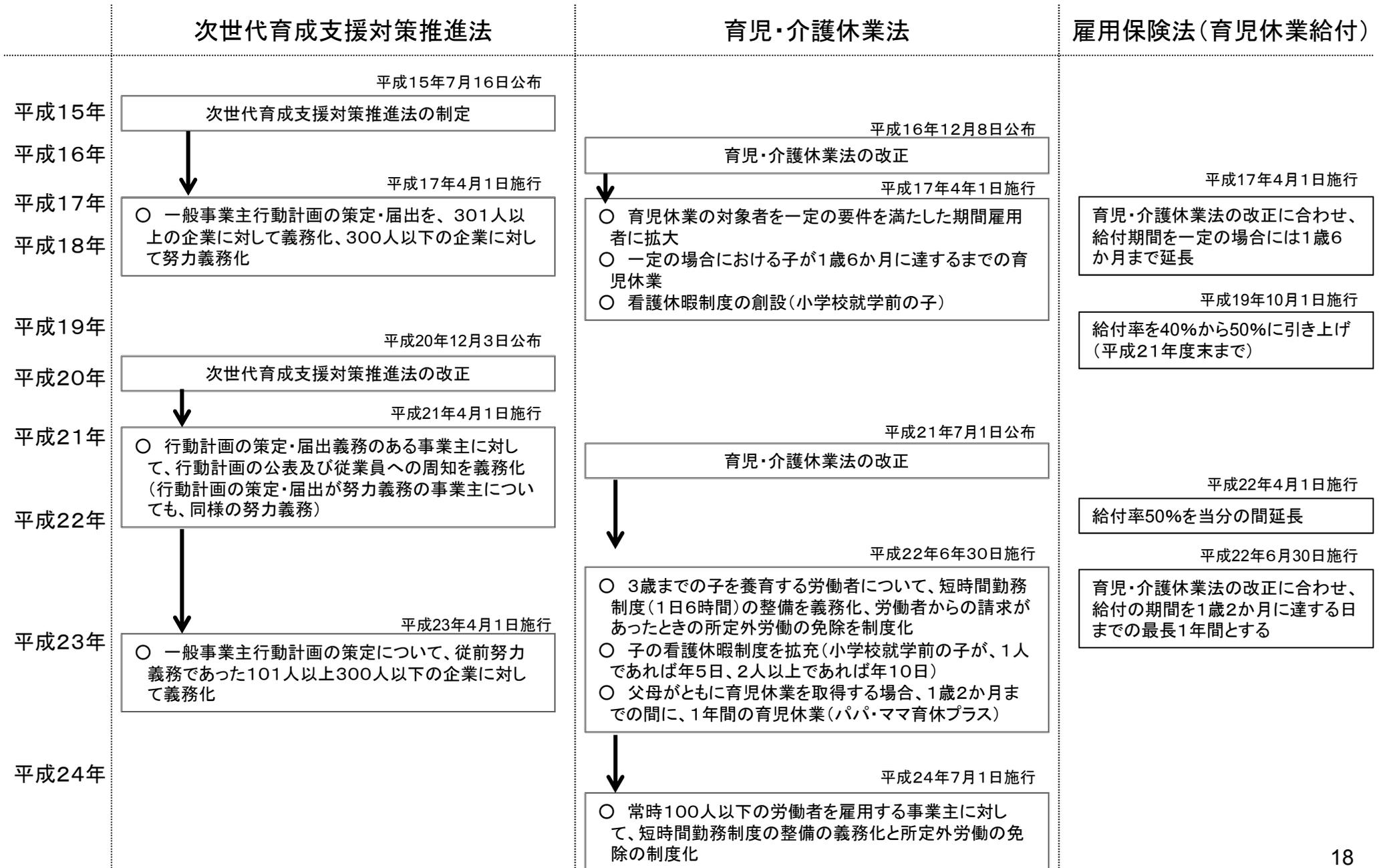
・一定の期間(※)に取得・新築・増改築した建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

※ 認定を受ける対象となった行動計画の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間

・平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けた事業主が対象。

※波線部は、児童福祉法等の一部を改正する法律(平成20年法律第85号)による改正。

仕事と家庭の両立支援に係る経緯



くるみん税制

(平成23年6月30日創設)

1 税制優遇制度の概要

◆ 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の**32%の割増償却**が可能。

2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

◆ 青色申告書を提出する事業主が、**平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内**に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の**認定を受けた場合**に対象となる。

- ※ 個人事業主の方の場合は平成24年1月1日から平成26年12月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となる。
- ※ 過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となる。
- ※ 当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となる。

3 適用対象

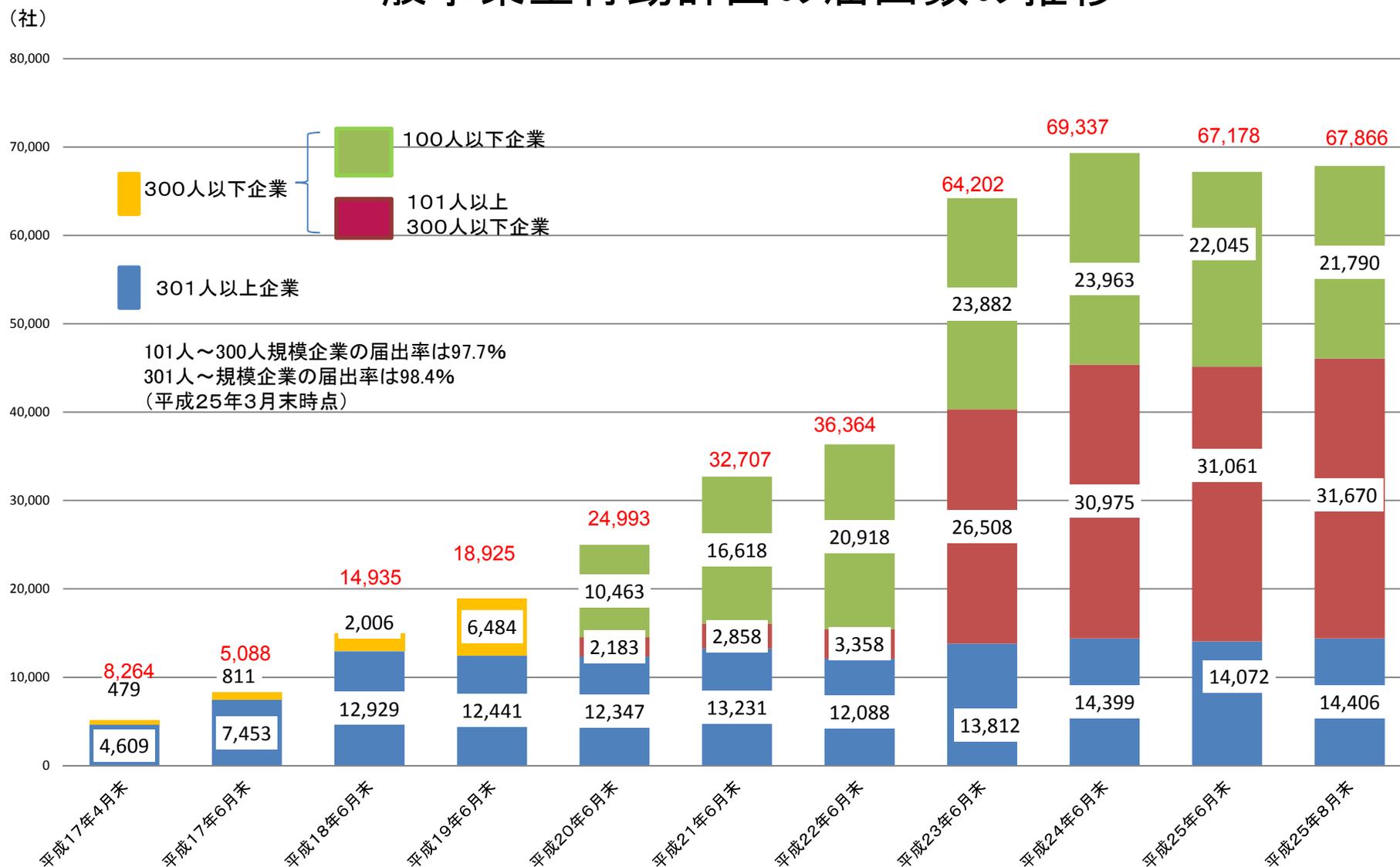
◆ 次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物及び附属施設（以下「建物等」）

かつ

◆ 認定に係る行動計画の計画期間開始の日から、認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの間において取得をしたものでその建設の後、事業のために使用されていないもの、またはその当該期間内に新築・増改築をした建物等

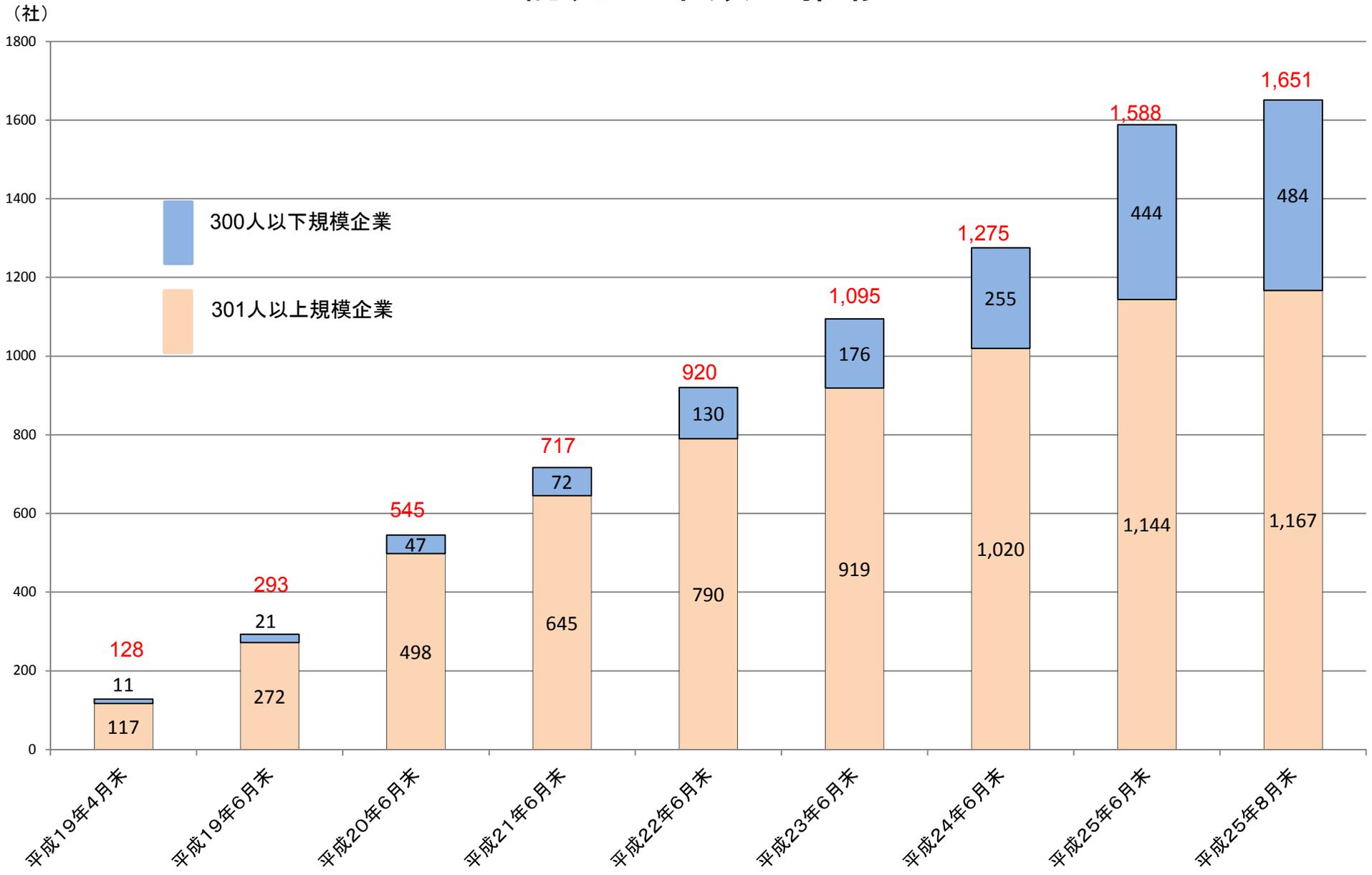
- ※ 所有権が移転しないリース取引により取得したものを除く。
- ※ 増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限る。
- ※ 「建物及びその附属施設」の例
 - ・事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
 - ・電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備

一般事業主行動計画の届出数の推移



※ 平成23年4月1日 101人以上300人以下企業 ■ の一般事業主行動計画の策定・届け出の義務化
(資料出所)厚生労働省雇用均等・児童家庭局・職業家庭両立課調べ

認定企業数の推移



(資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局・職業家庭両立課調べ

3. 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

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、正規社員の半分以下
- 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) |

(参考1)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に係る参考資料

一般事業主行動計画をきっかけに新設又は拡充した両立支援制度：複数回答

○ 行動計画策定をきっかけに、概ね3割の企業が育児休業制度等を新設又は拡充

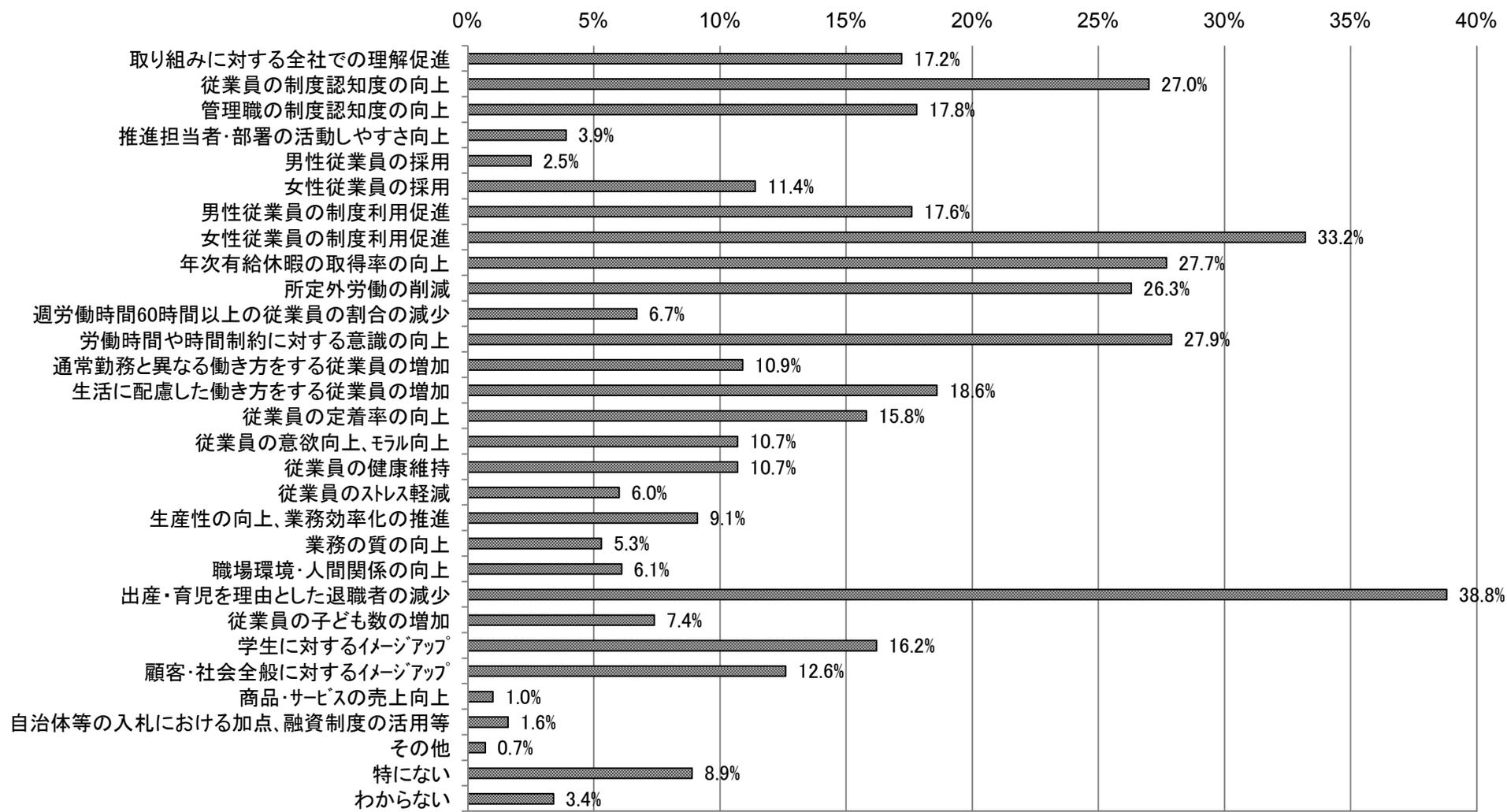
| | 300人以上 | | | | 100-299人 | | |
|---------|--------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 計 | 1000人以上 | 500-999人 | 300-499人 | 計 | 200-299人 | 100-199人 |
| 育児休業制度 | 38.2% | 44.0% | 34.1% | 36.8% | 35.2% | 35.9% | 34.8% |
| 短時間勤務制度 | 37.9% | 46.8% | 36.1% | 32.4% | 25.5% | 26.3% | 25.1% |
| ※ その他 | 16.4% | 20.2% | 17.3% | 12.9% | 11.8% | 11.5% | 12.0% |
| 特になし | 37.9% | 29.0% | 40.2% | 43.1% | 46.4% | 49.8% | 44.7% |
| 無回答 | 4.9% | 4.8% | 5.2% | 4.7% | 4.0% | 3.2% | 4.4% |
| 合計 | (815) | (248) | (249) | (318) | (651) | (217) | (434) |

※ 自由記述の中の主なもの

子どもが生まれる際の父親の休暇の取得促進、子どもの看護休暇の拡充等、育児休業中の職業能力開発向上のための情報提供・復帰プログラムの整備、
ノー残業デーの実施・推進、年次有給休暇(計画休暇)の取得の促進、所定外労働の削減 等

行動計画を策定・推進したことによる効果(企業人事担当者):複数回答(n=1,077)

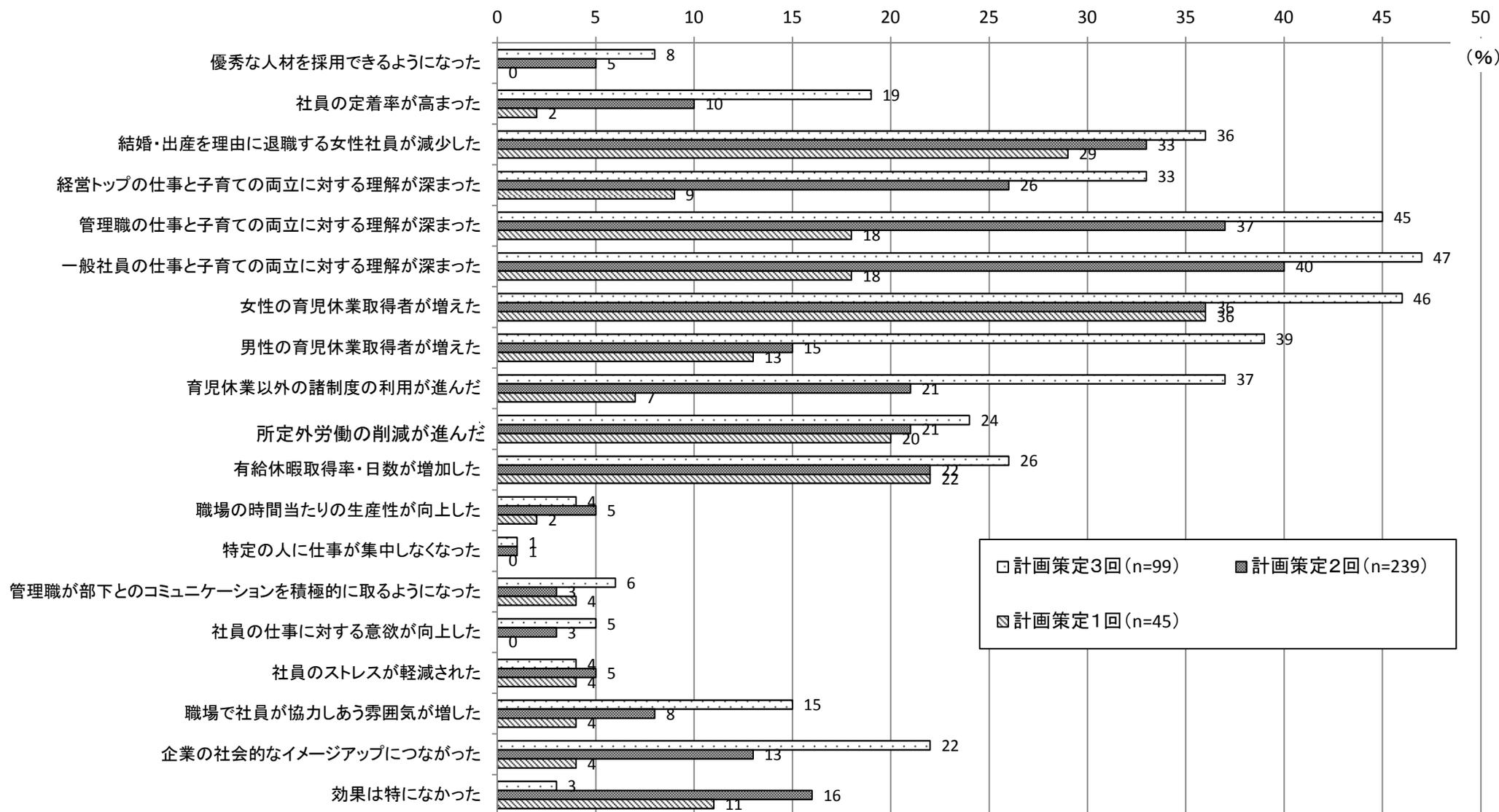
○ 「出産・育児を理由とした退職者の減少」等を行動計画策定の効果にあげる企業人事担当者の割合が高い



(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3月)

従業員数301人以上の企業における、行動計画策定回数による効果(企業人事担当者):複数回答

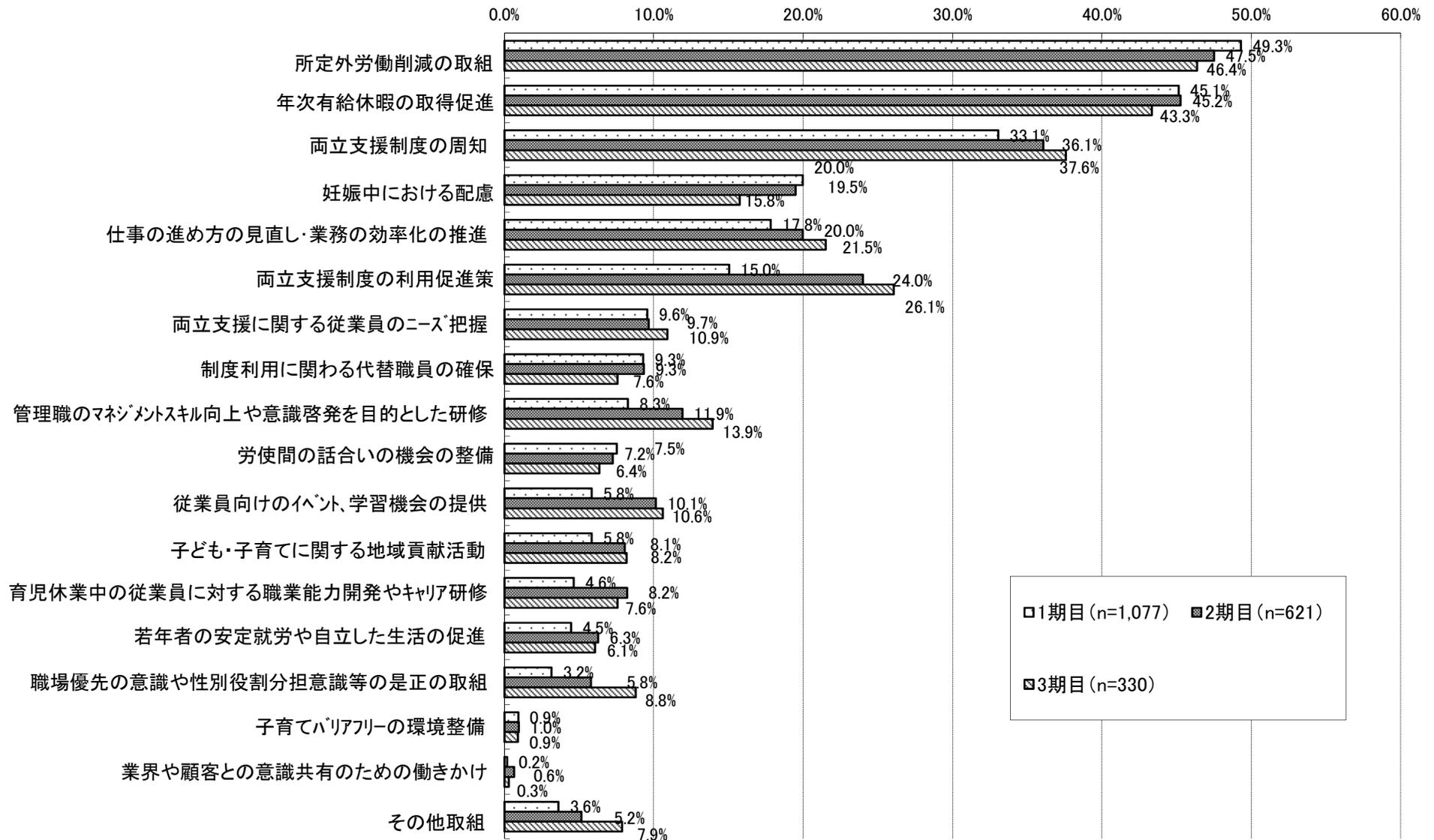
- 行動計画策定回数を重ねることで「仕事と子育ての両立に対する理解が深まった」、「育児休業取得者が増えた」と実感している割合が高い
- 「所定外労働の削減が進んだ」等については、行動計画策定回数に伴う変化はあまりみられない



(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)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

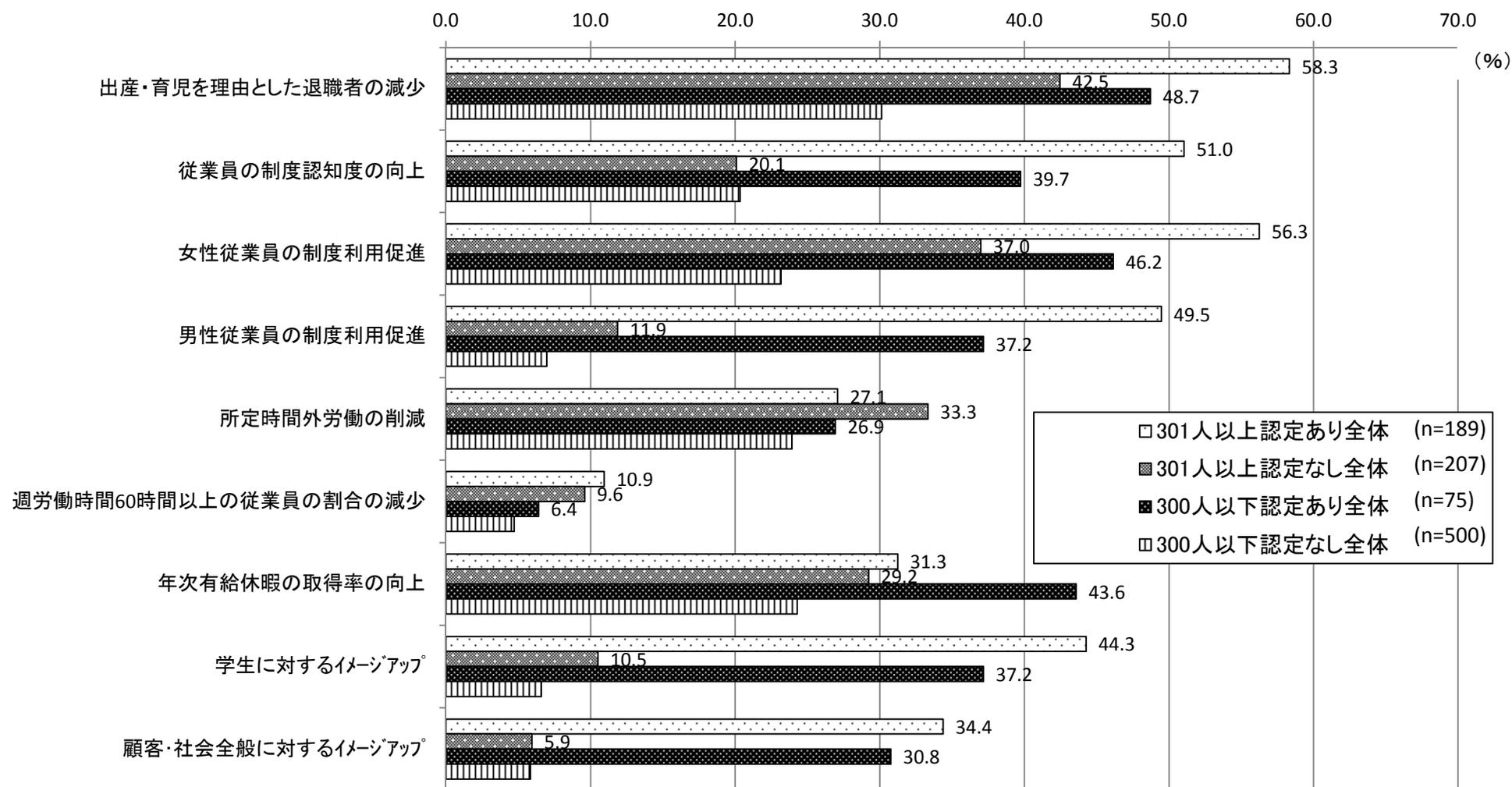
一般事業主行動計画に盛り込んだ次世代育成に関わる環境整備等の取組：複数回答

- 環境整備としては、「所定外労働削減の取組」や「年次有給休暇の取得促進」、「両立支援制度の周知」を行動計画に盛り込んでいる割合が高い
- 行動計画策定回数を重ねることで「両立支援制度の利用促進策」等に取り組む企業の割合が上昇



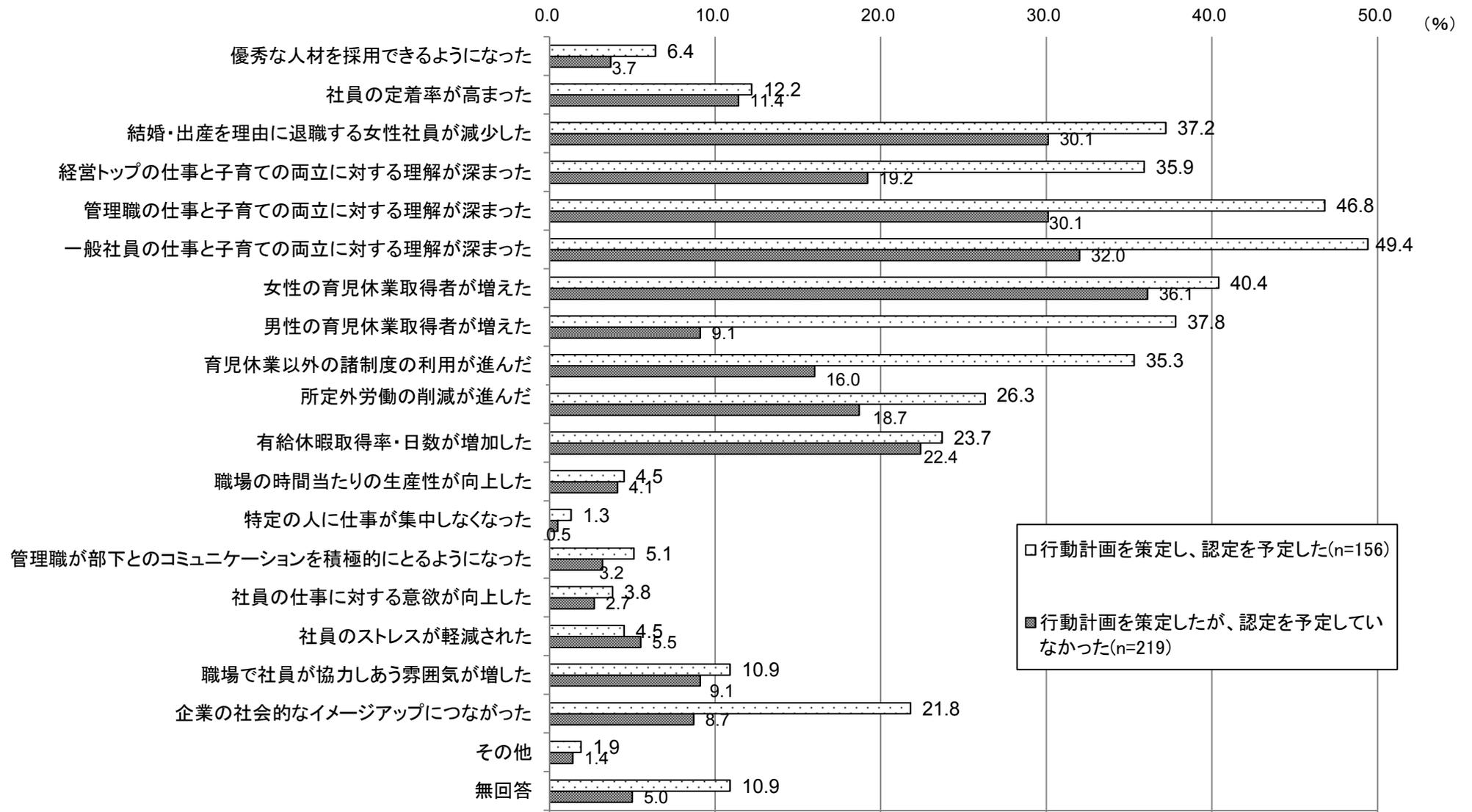
認定の有無別 次世代法の効果(企業人事担当者):複数回答

- 認定を取得している企業の方が企業人事担当者が各種効果を認識、特に「出産・育児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い
- 「所定外労働の削減」等については、認定による効果が小さい



認定取得予定有無別 一般事業主行動計画を実行したことによる評価(企業人事担当者):複数回答

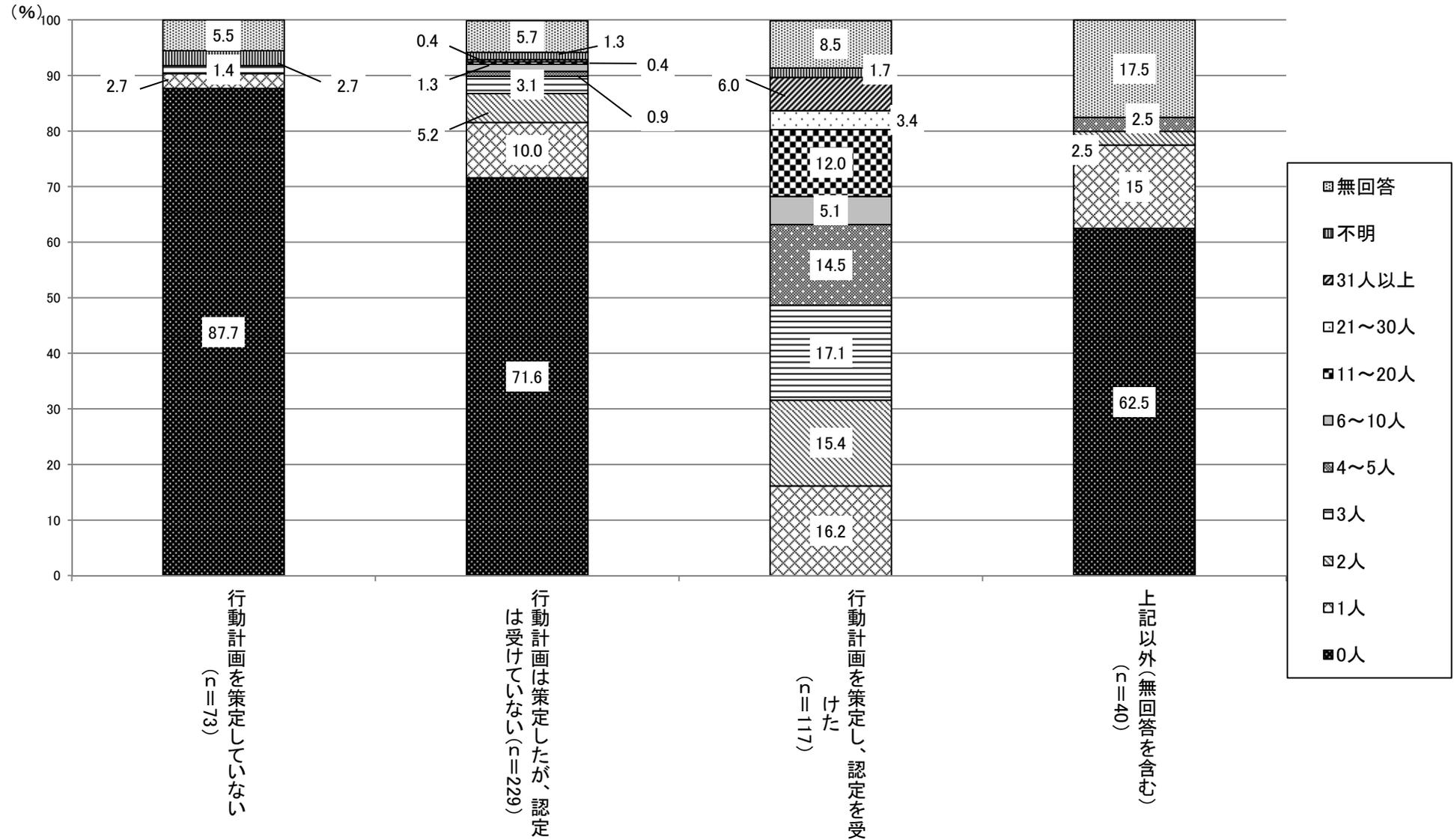
○ 認定取得を予定して行動計画を実施した企業の方が、「男性の育児休業取得者が増えた」「育児休業以外の諸制度の利用が進んだ」と認識している企業人事担当者の割合が高い



□ 行動計画を策定し、認定を予定した(n=156)
 ■ 行動計画を策定したが、認定を予定していなかった(n=219)

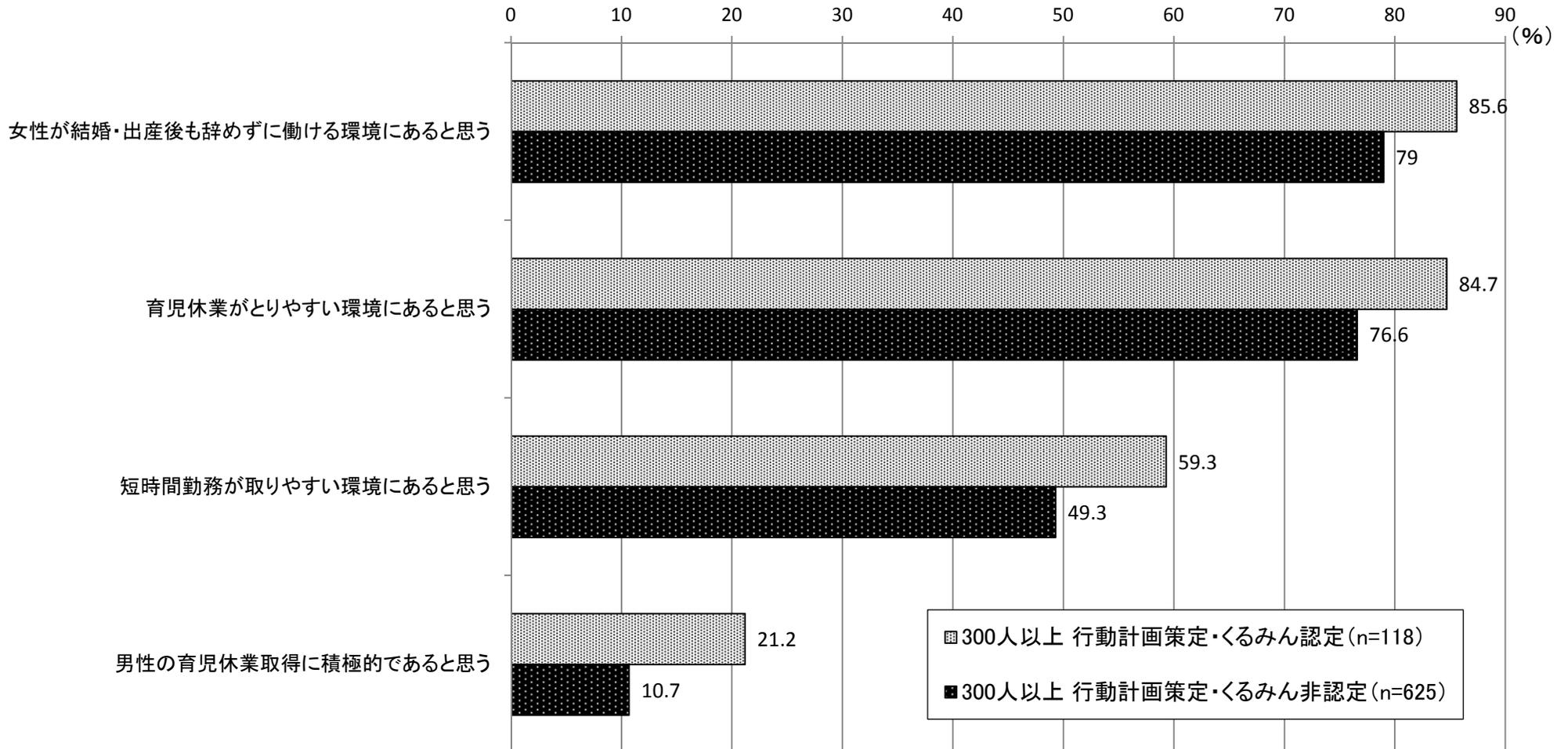
行動計画の策定・認定の有無別 男性の育児休業取得者数

○ 認定を取得している企業では、複数の男性が育児休業を取得している割合が高い



行動計画の策定・認定の有無別一般従業員(女性・子どもあり)の企業の両立支援の取組に対する評価:複数回答

○ 認定を取得している企業の方が一般従業員(女性・子どもあり)が各種効果を認識。特に「女性が結婚・出産後も辞めずに働ける環境にあると思う」「育児休業がとりやすい環境にあると思う」の割合が大きい



※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、マッチング・データを使用。
 ※2 行動計画策定・計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 現在働いている会社の両立支援の取組について、「そう思う」+「ややそう思う」の割合の計。
 ※4 100~299人規模の「くるみん認定」や「くるみん非認定」は割愛。

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。
- 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%ポイント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。

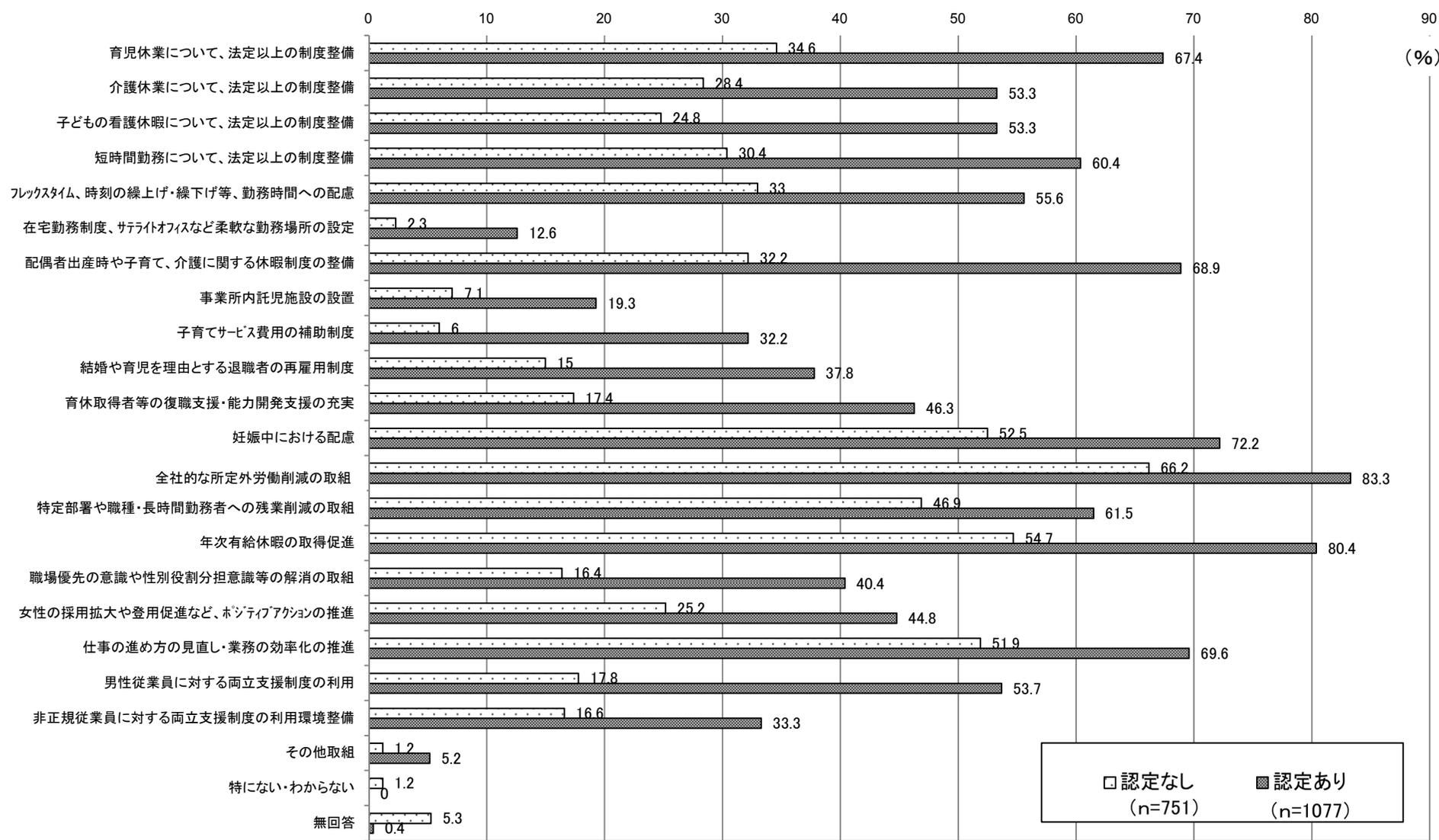
※ 行動計画の認定年度別の認定企業リストは、厚生労働省「次世代育成支援対策取組状況」ウェブページよりダウンロードして使用している。また、企業の属性、従業員の定着や働きやすい雇用環境の整備指標に関するデータは東洋経済新報社の「CSR企業総覧」の2012年版(2010年度データ)、2006年版(2003年度データ)の2時点のデータを使用している。なお、調査時点では従業員数が301人以上の企業に行動計画の策定が義務づけられていたことから、301人以上の企業を対象を絞り分析されている。

※ 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

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組:複数回答

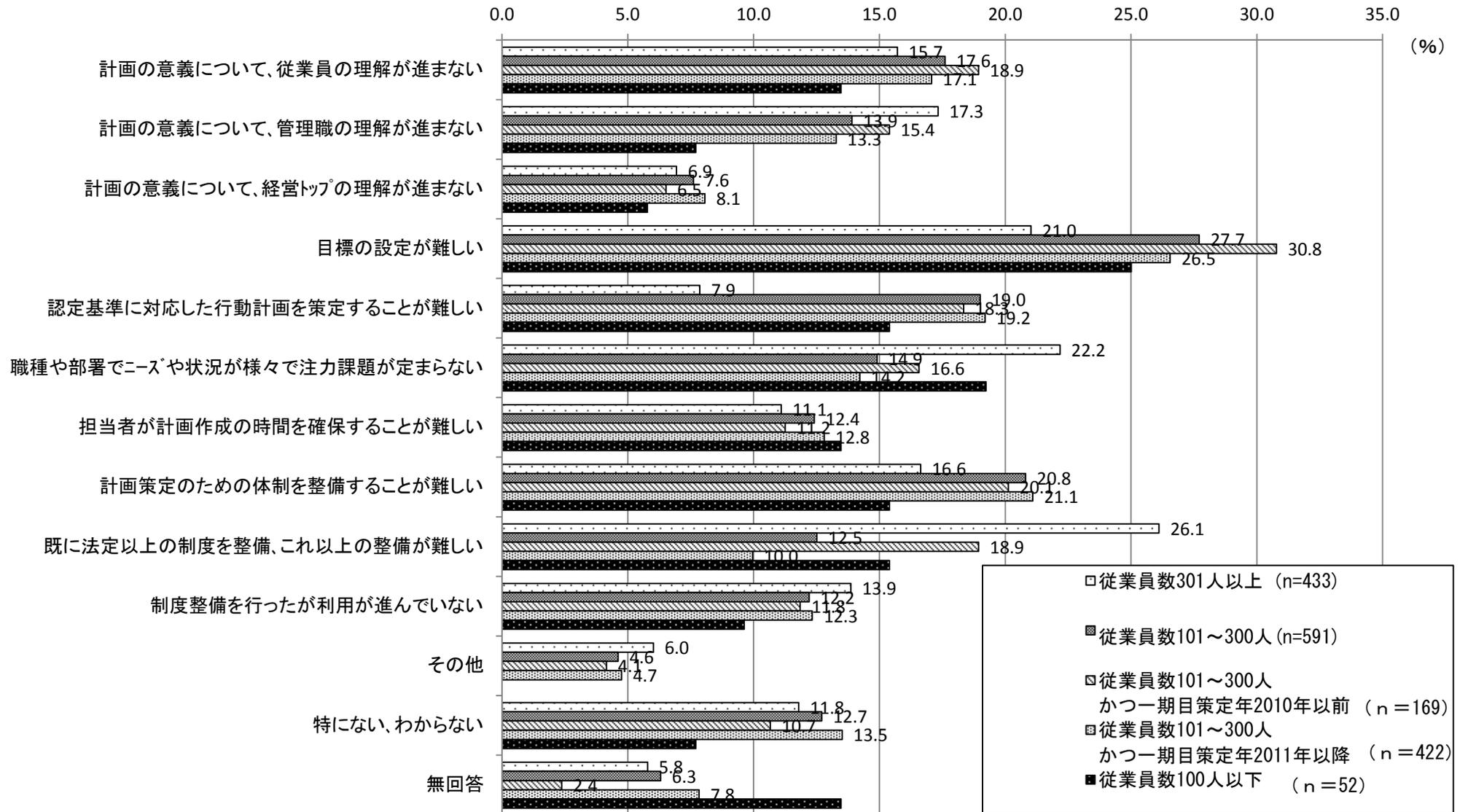
○ 認定を受けている企業の方が「現在取り組んでいる両立支援や雇用均等推進の取組」の各種取組の割合が高い



(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3月)

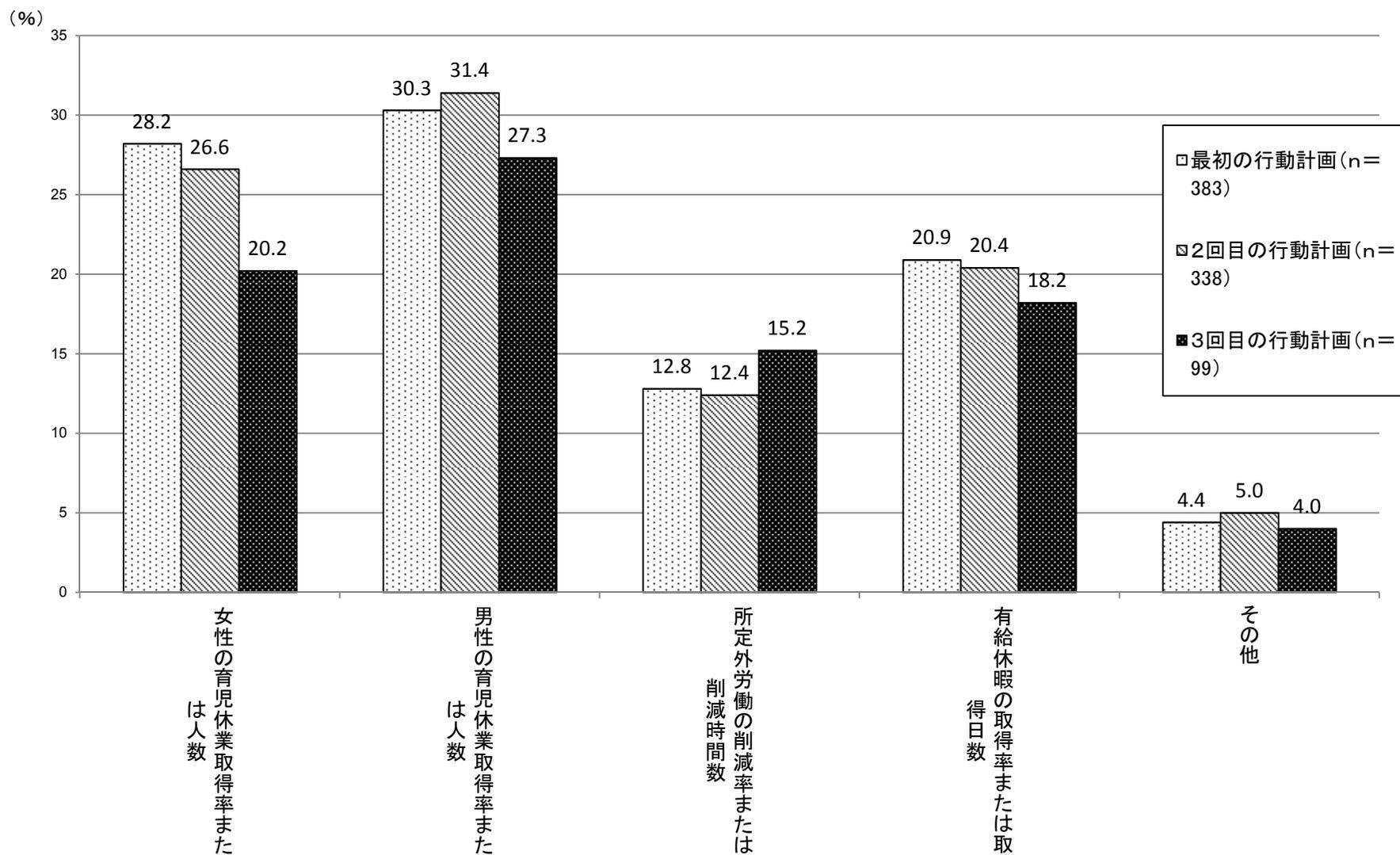
企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別計画を策定・推進する過程での課題や苦勞(企業人事担当者):複数回答

○ 従業員数301人以上の企業等では、「既に法定以上の制度を整備、これ以上の整備が難しい」割合が高く、従業員数101人から300人企業では「目標の設定が難しい」割合が高い



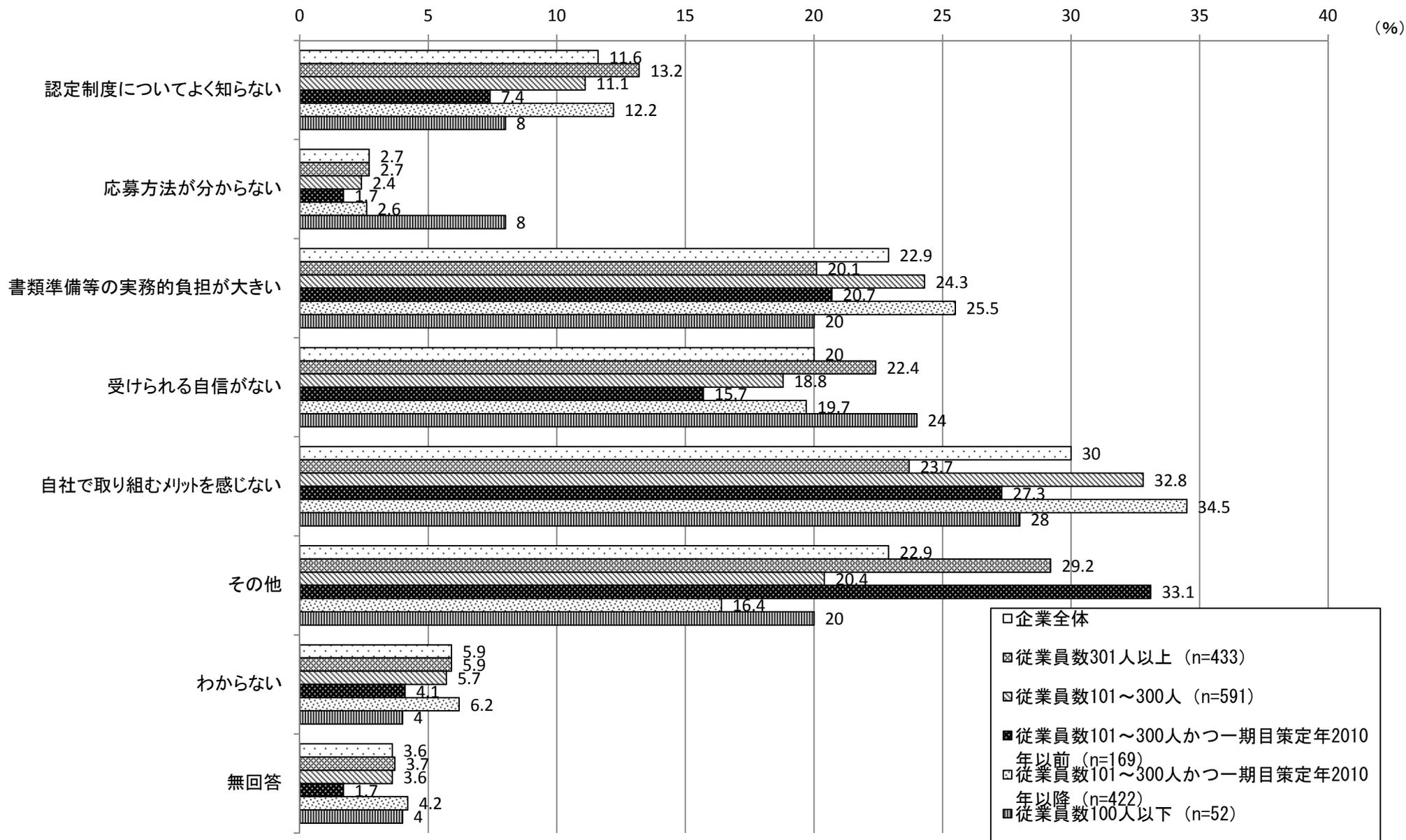
行動計画別 行動計画に盛り込んだ数値目標:複数回答

○「所定外労働の削減率または削減時間数」等については、絶対基準とされている項目に比べ、行動計画に数値目標が盛り込まれている割合が低い

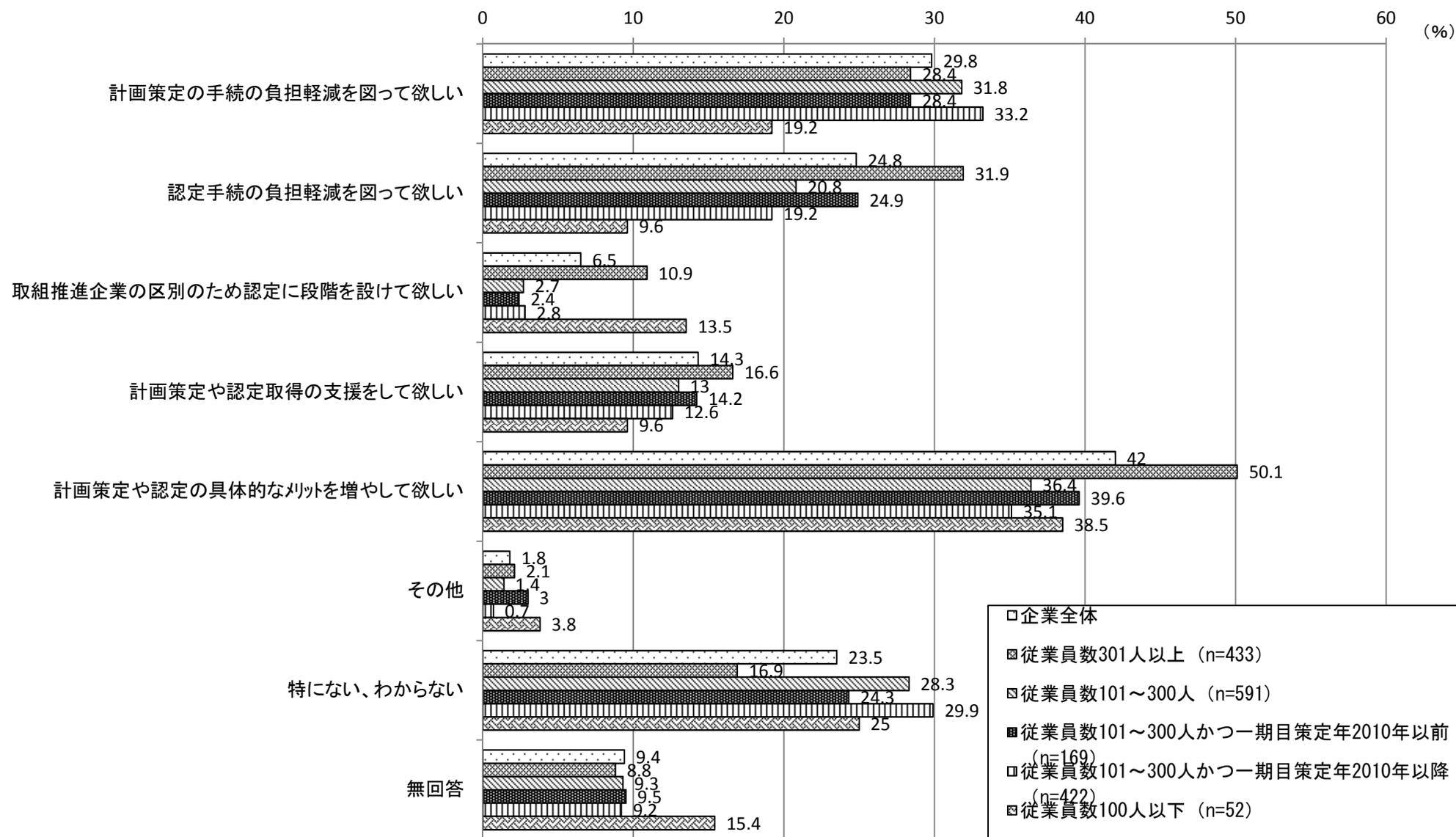


企業規模・一般事業主行動計画(一期目)策定年別 くるみん認定を受けたことがない理由(企業人事担当者):複数回答

○ くるみん認定を受けたことがない理由として、「自社で取り組むメリットを感じない」の割合が高い



○「計画策定や認定の具体的なメリットを増やしてほしい」との要望が多い



(参考2) 仕事と家庭の両立支援対策の概要

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理 (労働基準法、男女雇用機会均等法)

- ・産前産後休業(産前6週、産後8週)、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備

(育児・介護休業法)

- ・子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月=“パパ・ママ育休プラス”※)まで(保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで)の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除※
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

※平成21年7月1日公布の改正法により拡充。

(施行日:原則として平成22年6月30日。
ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日。)

両立支援制度を利用しやすい 職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知
(101人以上は義務、100人以下は努力義務)
- ・一定の基準を満たした企業を認定
(くるみんマーク )
- ・認定企業に対する税制上の措置

助成金を通じた事業主への支援

- ・短時間勤務制度の導入など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰(均等・両立推進企業表彰)
- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」による情報提供
- ・両立支援の取組をより効果的に推進するためのベストプラクティス集の普及

その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進
(イクメンプロジェクト)



保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実、ファミリー・サポート・センター事業

子育て女性等の再就職支援(マザーズハローワーク事業)

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率

38% (平成22年) → 55% (平成32年)

男性の育児休業取得率

2.63% (平成23年) → 13% (平成32年)

育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、1歳半)に達するまで(父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>)の育児休業の権利を保障
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業の取得が可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても育児休業の取得は可能
- 対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障

※一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ
- 常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主に義務づけ
 - ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制
 - ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

時間外労働の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除

深夜業の制限

- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業を制限

子の看護休暇制度

- 小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を義務づけ

介護休暇制度

- 要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として介護休暇付与を義務づけ

転勤についての配慮

- 労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

- 育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みを創設
- 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料を創設。

※下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。改正法の施行日：原則として平成22年6月30日(ただし、一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日)

両立支援助成金(平成25年度)

支給機関:都道府県労働局

平成25年度予算額62.1億円(平成24年度 80.7億円)

事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

29.5億(37.1億)

労働者のための保育施設を事業所内(労働者の通勤経路又はその近接地域を含む)に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成する。

| | 助成率 |
|-----------|--|
| ①設置費※ | 大企業3分の1、中小企業3分の2 |
| ②増築費※ | 大企業3分の1、中小企業2分の1 |
| ③運営費 | 1~5年目:大企業2分の1、中小企業3分の2 6~10年目(平成24年10月31日前に認定申請を行い労働局長の認定を受けた場合):3分の1 |
| ④保育遊具等購入費 | 廃止 |

※ 2回(1年目と3年目)に分けて支給

子育て期短時間勤務支援助成金

12.1億(11.3億)

少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合、事業主に支給する。

| 企業規模 | 1人目 | 2人目以降※ |
|----------|------|--------|
| 中小企業事業主 | 40万円 | 15万円 |
| 上記以外の事業主 | 30万円 | 10万円 |

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで(中小企業事業主は5人まで)

中小企業両立支援助成金

代替要員確保コース

1.2億(1.4億)

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小企業事業主に支給する。

| | |
|--------------|-------------|
| 支給対象労働者1人当たり | 15万円 (注) |
|--------------|-------------|

※ 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで

休業中能力アップコース

0.6億(0.7億)

育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置(職場復帰プログラム)を実施した中小企業事業主又は構成事業主の過半数が中小企業事業主である事業主団体に支給する。

- ①在宅講習
- ②職場環境適応講習
- ③職場復帰直前講習
- ④職場復帰直後講習

| | |
|-------|-------------|
| 支給限度額 | 21万円 (注) |
|-------|-------------|

※ 1企業当たり育児・介護それぞれ5年間、1年度延べ20人まで

(注)代替要員確保コース、休業中能力アップコース、継続就業支援コース(期間雇用者継続就業支援コース)については、両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、5万円を上乗せする。

期間雇用者継続就業支援コース

4.8億(0億)

期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則等に規定し、期間雇用者の育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。(※育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以後平成28年3月31日までに出了事業主が対象。)

| | 支給額 |
|----------------------------|-------------------------|
| 1人目 | 40万円(注) |
| 2人目から5人目まで | 15万円(注) |
| 期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合 | 1人目10万円加算 2~5人目5万円加算 |

継続就業支援コース(経過措置)

13.9億(11.1億)

育児休業取得者を原職又は原職等に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、仕事と家庭の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給する。(※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後平成25年3月31日までに出了事業主が対象。)

| | 支給額 |
|------------|------|
| 1人目 | 40万円 |
| 2人目から5人目まで | 15万円 |

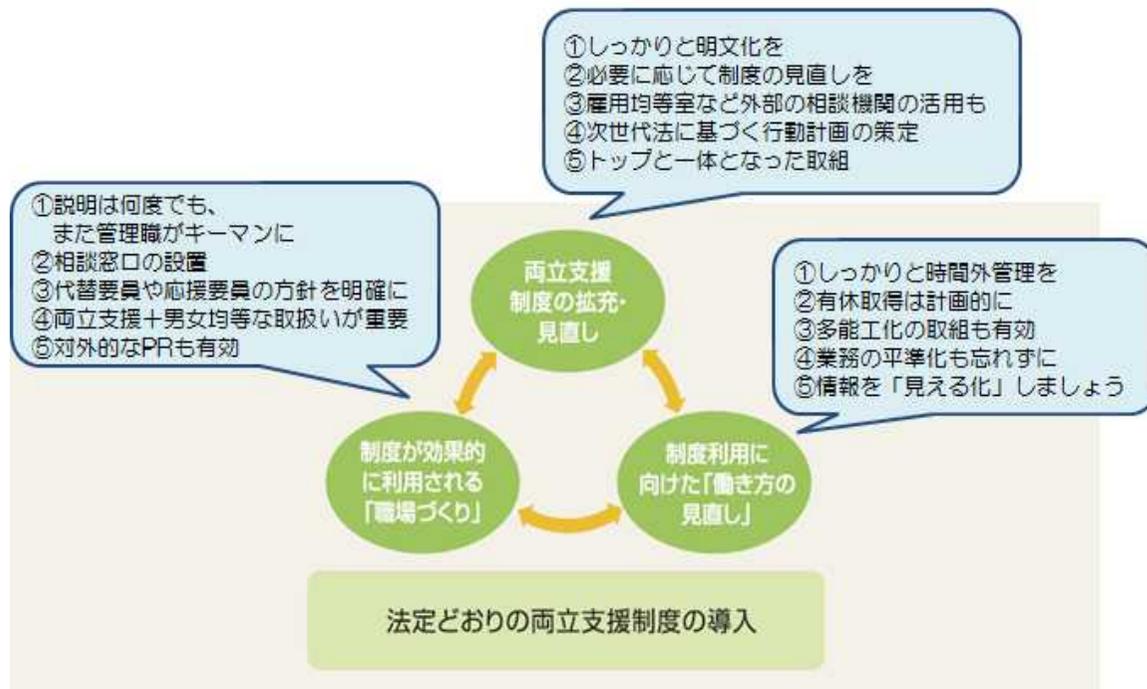
ベストプラクティス集

育児休業や短時間勤務制度等を利用しやすい職場環境の整備を促進するため、「ベストプラクティス集」(中小企業における両立支援推進のためのアイデア集)を作成しました。

ベストプラクティスの取組とは、それぞれの企業の状況に合わせて行っていただくもので、決してハードルの高いものではありません。また、ほとんどの取組がコストのかからないものです。

例えば、男性の育児休業取得促進への取組としては、配偶者出産休暇と合わせて育児休業を数日取得するパターンなど育児休業取得の具体的なモデルを示している企業の事例を紹介しています。

効果的な両立支援を生み出すベストプラクティス循環図



例：男性の制度利用者がいない企業の場合

男性従業員であっても、育児休業を取得したい、家族介護を行う必要が生じたなど、制度を利用したい人が潜在的にはいるかもしれません。

男性であっても必要に応じて制度が利用できるような環境を整備することも大切です。また男性の制度利用者がいることは、女性が肩身の狭い思いをせずに制度を利用できることにもつながります。

取組事例

男性の育児休業取得に向けたモデルの提示

両立支援制度の概要が記載された冊子には配偶者出産休暇とともに育休を取得した長期休暇モデルが掲載されており、特に男性の育休取得者に向けて育休取得モデルを2パターン提示している。

(東京都、食料品製造業、従業員301~1,000人)

両立支援総合サイト「両立支援のひろば」

主な機能

<http://www.ryouritsu.jp/>

● 自社の「仕事と家庭の両立しやすさ」を点検・評価することが可能

「両立診断サイト」で企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価するための両立指標（※1）に回答することにより、その企業の両立支援の取組の進展度合い（※2）の診断や、他社との比較が可能。

また、診断を行った結果を踏まえて、自社の取組が遅れている項目を重点的に取り組む内容とする一般事業主行動計画（※3）が作成可能。

- （※1）企業自らが自社の仕事と家庭の両立支援の対策の進展度合いや不足している点を、63問の設問に答えることによって、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるよう構成されたもの。
- （※2）次の5つの分野での進展度合いを測定：①両立支援のための環境整備、②仕事と育児の両立支援制度整備状況、③仕事と育児の両立支援利用状況、④仕事と介護の両立支援制度整備状況、⑤仕事と介護の両立支援利用状況
- （※3）次世代育成支援対策推進法に基づく各企業における仕事と子育ての両立のための行動計画。101人以上規模の企業に策定が義務づけられている。



● 一般事業主行動計画の公表が可能

- ・ 「一般事業主行動計画公表サイト」に行動計画を公表（※4）可能。
- （※4）次世代育成支援対策推進法により、101人以上規模の企業は行動計画の策定が義務づけられている。

● 仕事と家庭の両立支援に取り組む企業の事例集を掲載

- ・ 仕事と育児、仕事と介護との両立支援に取り組む企業の事例（20事例）を掲載。
- ・ 従業員や管理職の体験談も併せて紹介。

● 仕事と家庭の両立に係るお役立ち情報Q&A集を掲載

- ・ 働く方々や事業主の方々向けのQ & A集を掲載。
- ・ 質問を「仕事」や「介護」といったテーマ別に整理し、「よくある質問」も掲載。

お役立ち情報 **Q&A集**

働く方々へ **育児のため、短時間勤務をしたい場合**

事業主の方々へ **>女性従業員に赤ちゃんができた(妊娠した)場合 >「くるみん(次世代認定マーク)」を取得する場合**

均等・両立推進企業表彰(ファミリー・フレンドリー企業部門)

均等・両立推進企業表彰 《ファミリー・フレンドリー企業部門》

ファミリー・フレンドリー企業部門 表彰基準

厚生労働省では、「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」(ポジティブ・アクション)又は「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」について、他の模範ともいべき取組を推進している企業を表彰し、これを広く国民に周知することにより、男女ともにそれぞれの職業生活の全期間を通じて持てる能力を発揮できる職場環境の整備を促進するため、「均等・両立推進企業表彰」(平成18年度までは「ファミリー・フレンドリー企業表彰」)を行っています。

○平成24年度の表彰企業

◆ ファミリー・フレンドリー企業部門

- 厚生労働大臣優良賞 曙ブレーキ工業株式会社
東日本旅客鉄道株式会社
- 都道府県労働局長賞 20企業

○これまでの表彰受賞企業(平成11年度～24年度)

- ◆ 厚生労働大臣最優良賞 3企業
- ◆ ファミリー・フレンドリー企業部門 計393企業
 - 厚生労働大臣賞 38企業
 - 都道府県労働局長賞 355企業

以下のような企業が表彰の候補です。

両立指標(平成22年度改訂版)の点数が一定以上である。

法の規定を上回る育児・介護休業制度や所定労働時間の短縮などの措置を導入し、よく利用されている。

男性労働者について、一定の育児休業取得実績がある。

時間外労働がおおむね年150時間未満である。

年次有給休暇取得率がおおむね50%(大臣賞は60%)以上である。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けている、または認定を目指している。

※平成24年度表彰基準。上記以外にも表彰基準が定められている。

イクメンプロジェクト及び男性の仕事と家庭の両立についての現状と課題

イクメンプロジェクト

「イクメンプロジェクト」とは

- ・ 平成22年度から実施
- ・ 育児を積極的にする男性「イクメン」を周知・広報するプロジェクト。
- ・ 参加型の公式サイトや広報資料の配付を通じて、多くの人を巻き込み、社会的な気運の醸成を図る。

○各宣言・体験談の募集 (H23年度末→H25.8.23)

イクメン宣言登録者数 1,542件→1,762件

育児体験談登録者数 462件→547件

イクメンサポーター登録者数(個人) 398件→487件

イクメンサポーター登録者数(団体等) 451件→586件

☆男性の育児にもっと関わりたい、育児休業を取得したい、という希望をかなえる。

☆夫婦で協力して育児をする環境を作ることにより、出生率の向上と女性の就業率向上を目指す。

○イクメンの星の選定 20名(平成25.3.14現在)

○広報物の作成 父親のワークライフバランスハンドブック、ポスター等

○シンポジウムの開催 全国で計8回(H22,H23年度)

○「育」を象徴的に設定したロゴマークを策定

○イクメン企業アワードの開催(平成25年度)



現状

○育児休業を利用したい男性

31.8%(平成20年調査)

○男性の育児休業取得率

H23年度 2.63% → H24年度 1.89%
(政府目標: H29年10%→H32年13%)

○男性の看護休暇取得率

H20年度 2.8%→H24年度 3.1%

○男性の育児短時間勤務取得率

H20年度 1.8%→H22年度 1.4%

○6歳未満の子をもつ夫の育児・家事関連時間

H23年67分/日
(政府目標: H32年2時間30分/日)

関係施策

○育児・介護休業法の改正

(平成22年6月一部施行、平成24年7月完全施行)

○次世代育成支援対策推進法の改正

(平成23年4月施行)

○「ベストプラクティス集」(仕事と介護の両立支援推進のためのアイデア集)の作成(平成24年3月)

課題

- 男性の育児休業取得率の向上
- 育児休業だけでなく子の看護休暇、短時間勤務制度を利用しやすい職場環境の整備
- 男性の家事・育児時間の増加

希望する人すべてが子育てをしながら安心して働くことができる社会の実現へ

母性健康管理について

母性保護規定について

母性保護に関して、労働基準法において以下のとおり規定

産前産後休業

産前は女性が請求した場合に6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は原則として8週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることが可能。

妊婦の軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に換えなければならない。

妊産婦等の危険有害業務の就業制限

妊産婦等については、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

育児時間

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求することができる。

母性健康管理の措置について

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は、妊産婦に対し以下の「母性健康管理措置」を講じなければならない。

●事業主は、女性労働者が妊産婦のための健康診査等を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

●事業主は、女性労働者が健康診査等に基づく指示事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

(指示事項に応じた措置の例)

- ① 妊娠中の通勤緩和 → 時差通勤、勤務時間の短縮等の措置
- ② 妊娠中の休憩 → 休憩時間の延長、休憩回数増加等の措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等への対応 → 作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の措置

「妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場作りナビ」

企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サービス

企業に向けた情報

- ・社内環境設備のポイントや各部門の役割など母性健康管理を推進するために役立つ情報や他社における好事例、就業規則の規定例について紹介
- ・業種別に人事担当者・管理者の方へのアドバイスを掲載

働く女性に向けた情報

- ・妊娠・出産時の働く女性を支援する制度を紹介

母性健康管理に関するQ&A

- ・母性健康管理に関するよくある質問と回答(Q&A)を掲載
- ・メールによる相談の受付

●PCサイト: <http://www.bosei-navi.go.jp/>

●携帯サイト: <http://www.bosei-navi.go.jp/mobile/> ※平成23年度アクセス件数:56万件

妊娠・出産をサポートする
女性にやさしい職場づくりナビ

厚生労働省委託 母性健康管理サイト

母性健康管理に関するQ&A ▶ 申請書様式ダウンロード ▶ 当サイトの使い方

文字サイズの変更 中 大 印刷

「母性健康管理」は、女性にやさしい職場づくりに不可欠な取り組みです。

母性健康管理を詳しく知る

マンガで知る!女性にやさしい職場づくり

NEW 小売業で働くみなさまへ
小売業に就く人事担当者・管理者の方へのアドバイス

詳しくはこちら

介護施設で働くみなさまへ
妊娠・出産を経ても女性が働き続けられる職場づくり、調べてみませんか?

詳しくはこちら

母性健康管理に関する質問、職場づくりの悩みなどに、産科医・社労士の専門家が为您解答します。▶ 過去のご相談例

相談窓口

ファミリー・サポート・センター事業の概要

ファミリー・サポート・センター事業は、乳幼児や小学生等の児童を有する子育て中の労働者や主婦等を会員として、児童の預かり等の援助を受けることを希望する者と当該援助を行うことを希望する者との相互援助活動に関する連絡、調整を行うものである。

平成21年度からは、病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急時の預かりなどの事業(病児・緊急対応強化事業)を行っている。

なお、本事業については、平成17年度から次世代育成支援対策交付金(ソフト交付金)、平成23年度からは「子育て支援交付金」の対象事業とされていたが、平成24年度補正予算により「安心こども基金」へ移行されている。

○相互援助活動の例

- ・保育施設までの送迎を行う。
- ・保育施設の開始前や終了後又は学校の放課後、子どもを預かる。
- ・保護者の病気や急用等の場合に子どもを預かる。
- ・冠婚葬祭や他の子どもの学校行事の際、子どもを預かる。
- ・買い物等外出の際、子どもを預かる。
- ・病児・病後児の預かり、早朝・夜間等の緊急預かり対応(平成21年度から)

○実施市区町村(平成24年度交付決定ベース)

- ・基本事業 699市区町村
- ・病児・緊急対応強化事業 129市区町村

○会員数 ※平成23年度末現在 ()は平成22年度末現在

- ・依頼会員(援助を受けたい会員) 383, 321人(352, 683人)
- ・提供会員(援助を行いたい会員) 129, 744人(114, 818人)
- ・両方会員 42, 585人(39, 889人)

