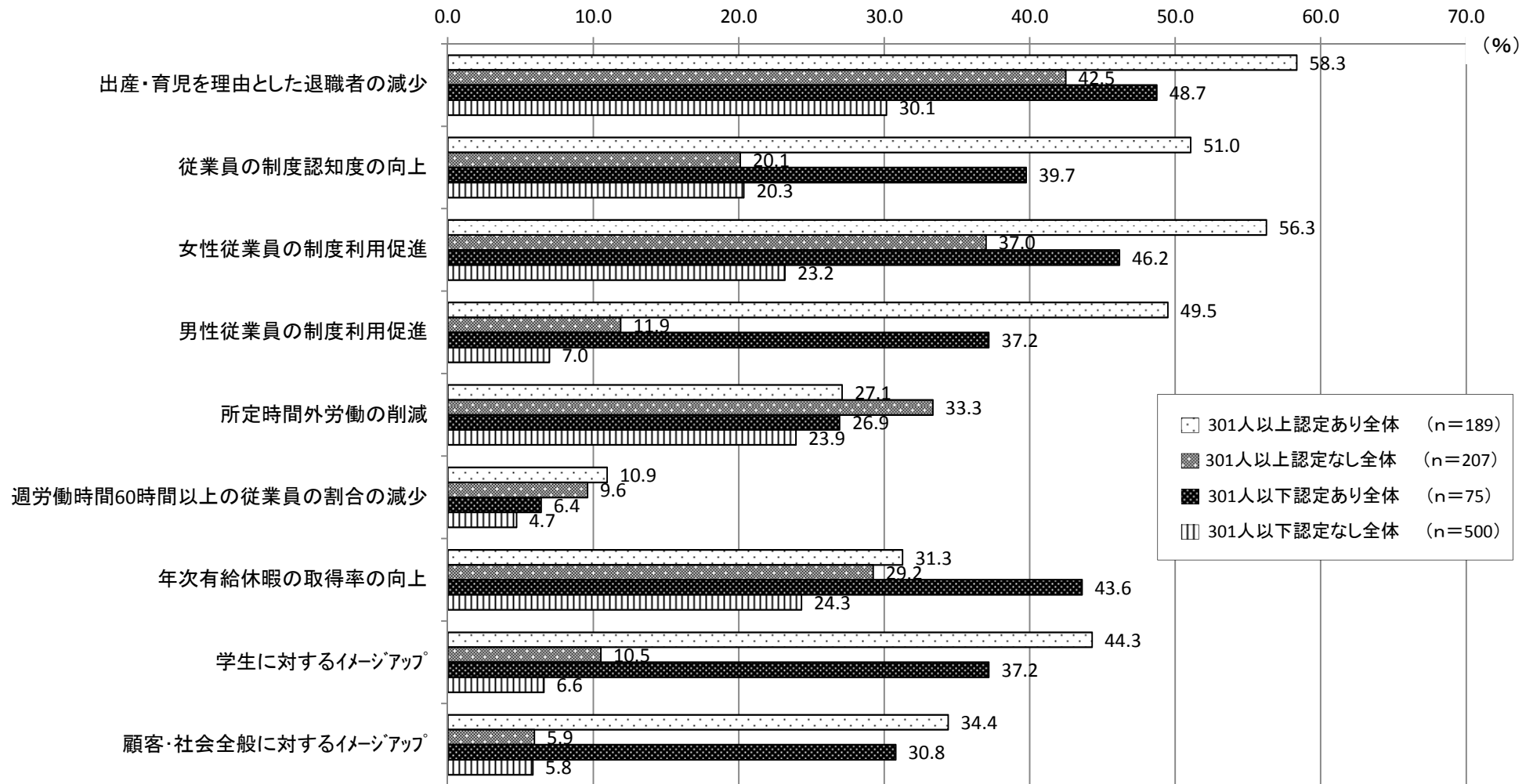


認定制度等について

認定の有無別 次世代法の効果(企業人事担当者):複数回答

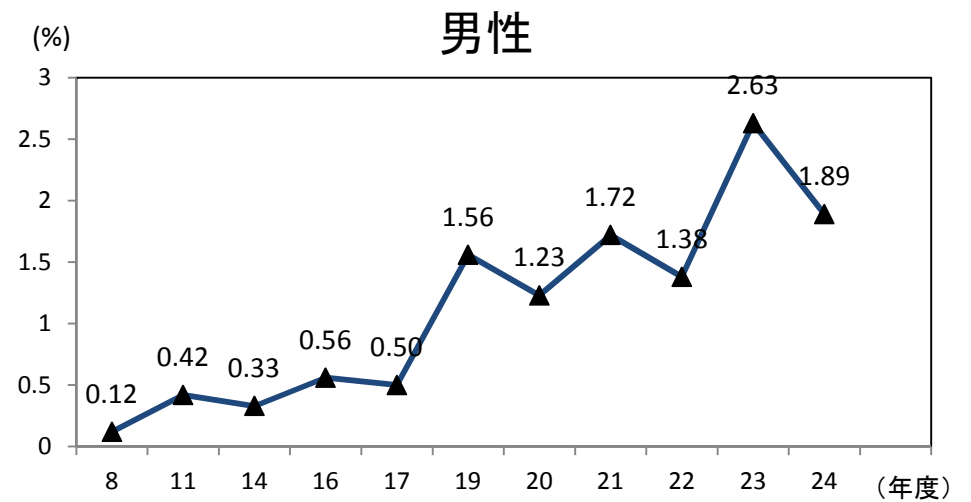
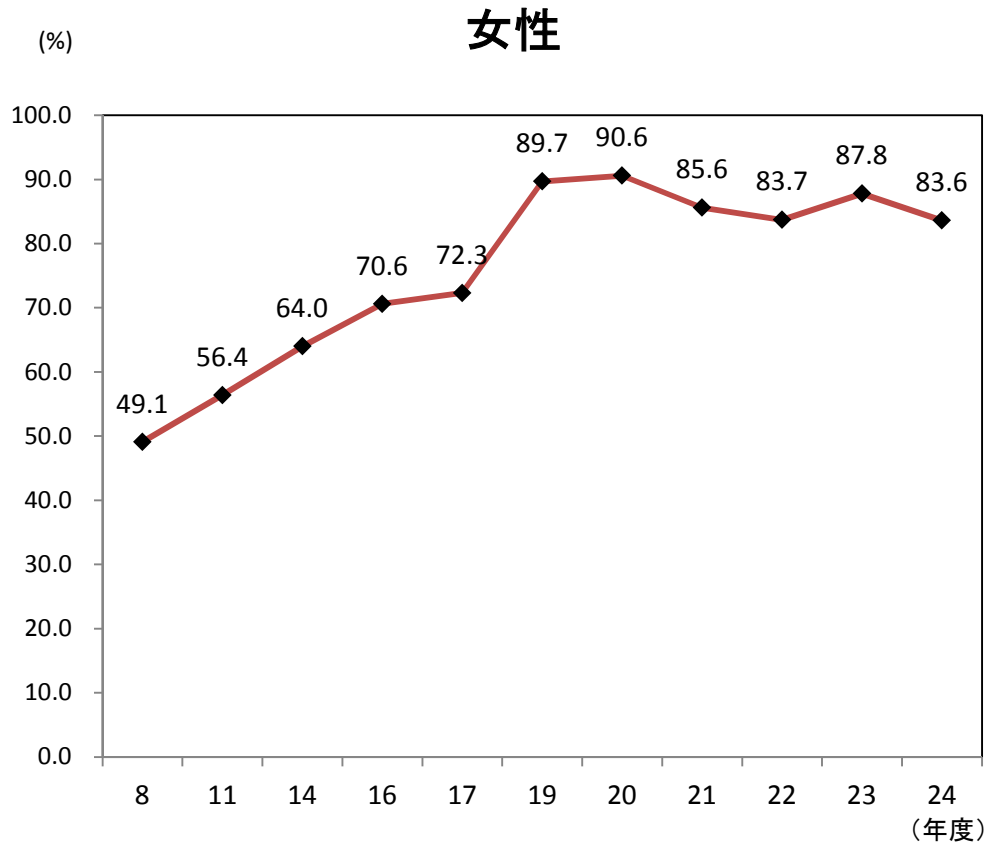
- 認定を取得している企業の方が企業人事担当者が各種効果を認識、特に「出産・育児を理由とした退職者の減少」「従業員の制度認知度の向上」「女性従業員の制度利用促進」「男性従業員の制度利用促進」「学生に対するイメージアップ」「顧客・社会全般に対するイメージアップ」などで両者の差が大きい
- 「所定外労働の削減」等については、認定による効果が小さい



(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)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

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

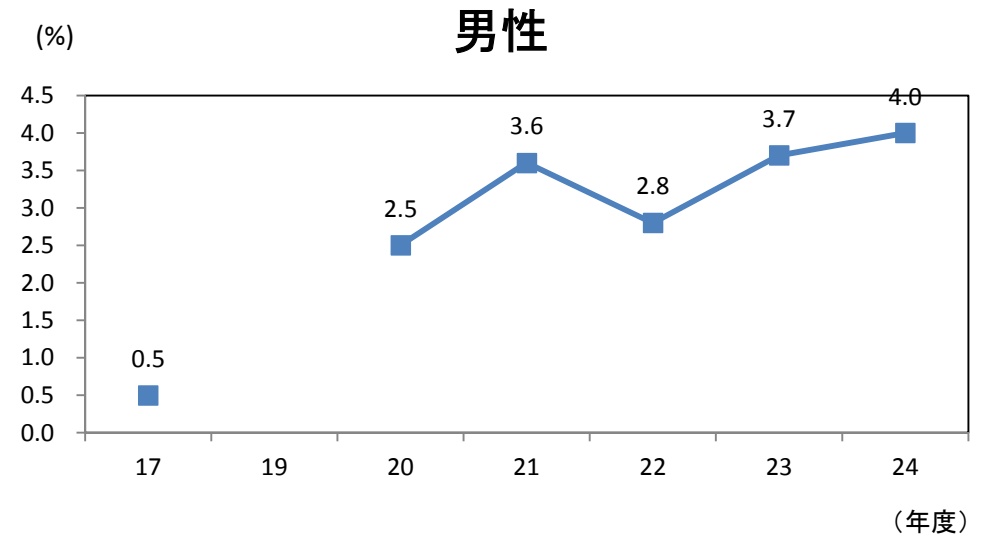
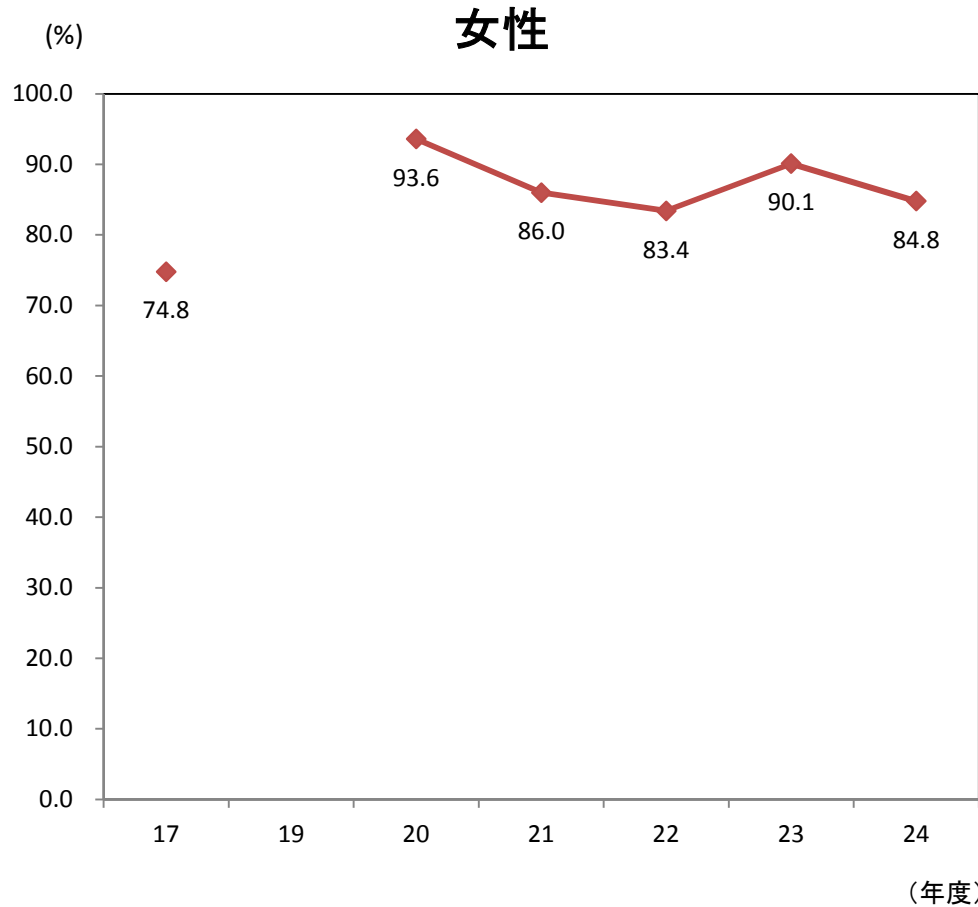


(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」

- (注) 1) 育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(注2)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$
- 2) 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。
- 3) 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。

育児休業取得者がいた事業所割合の推移

○ 育児休業取得者がいた事業所割合は女性は8割を上回っており、男性は低い水準ではあるが全体として上昇傾向にある

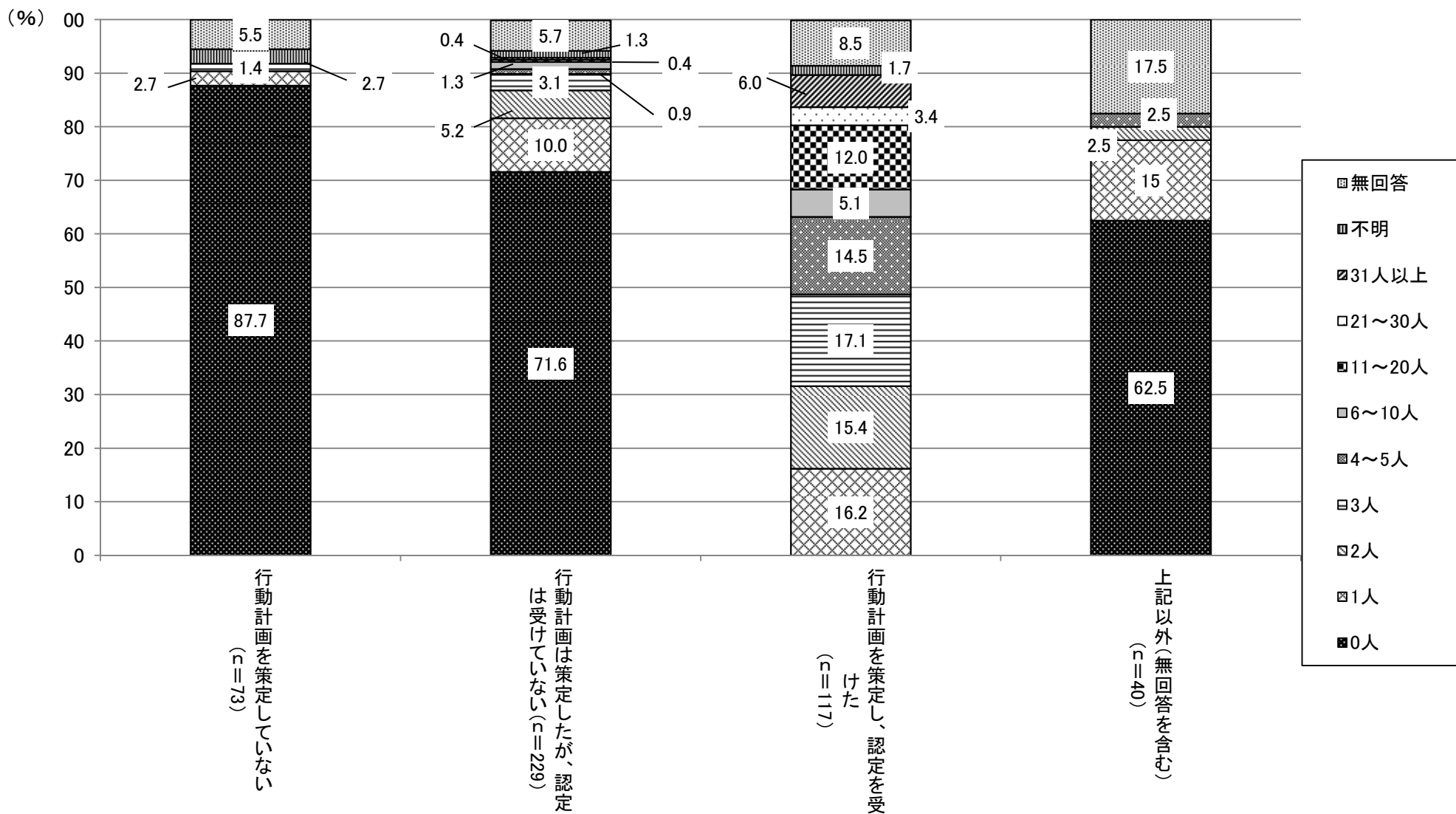


(資料出所) 厚生労働省「雇用均等基本調査」

(注) 女性については、出産者がいた事業所の合計数に占める育児休業取得者がいた事業所の割合を、男性については、配偶者が出産した者がいた事業所の合計数に占める育児休業取得者がいた事業所の割合である。

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



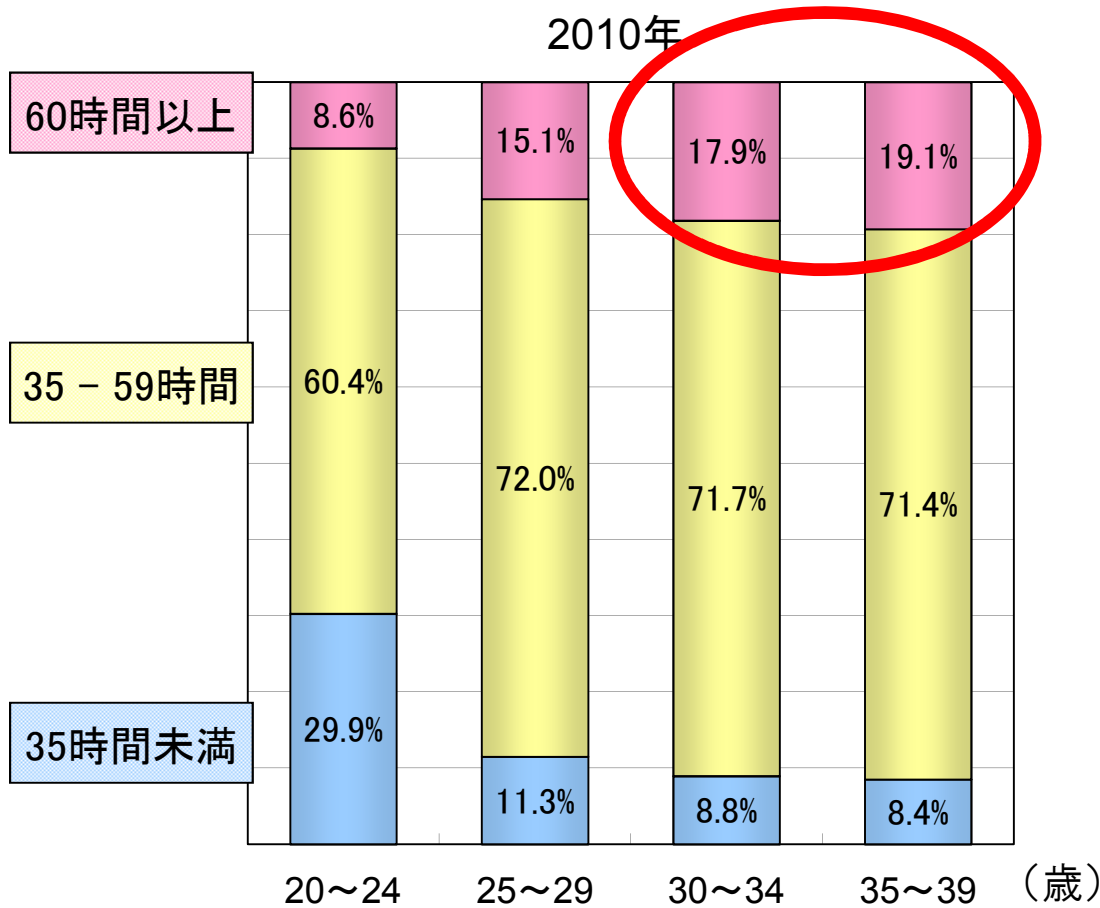
(資料出所) 財団法人 こども未来財団「企業の次世代育成支援に関する調査報告書」(2011年3月)

- (注) 1) 育児取得者数は、2005年4月1日~2010年3月31日の間に取得した数とする。
 2) 回答に数字が未記入の場合は、無回答とする。
 3) 行動計画の策定期、策定回数は限定しない。

子育て世代の男性の長時間労働

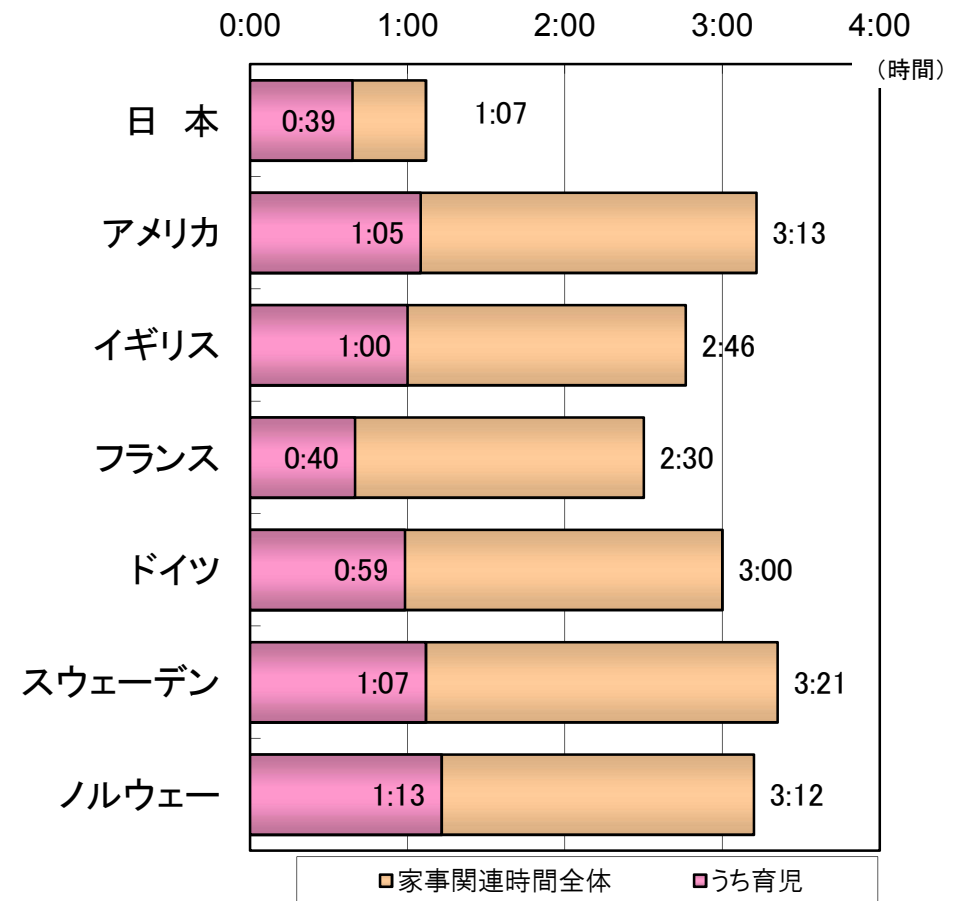
- 我が国の男性の家事・育児に費やす時間は世界的にも最低の水準。
- 子育て期にある30歳代男性の約5人に1人は週60時間以上就業。父親の育児参加を妨げている「働き方の改革」が急務となっている。

男性就業者(非農林業)の1週間の就業時間



資料:総務省「労働力調査」(平成22年)

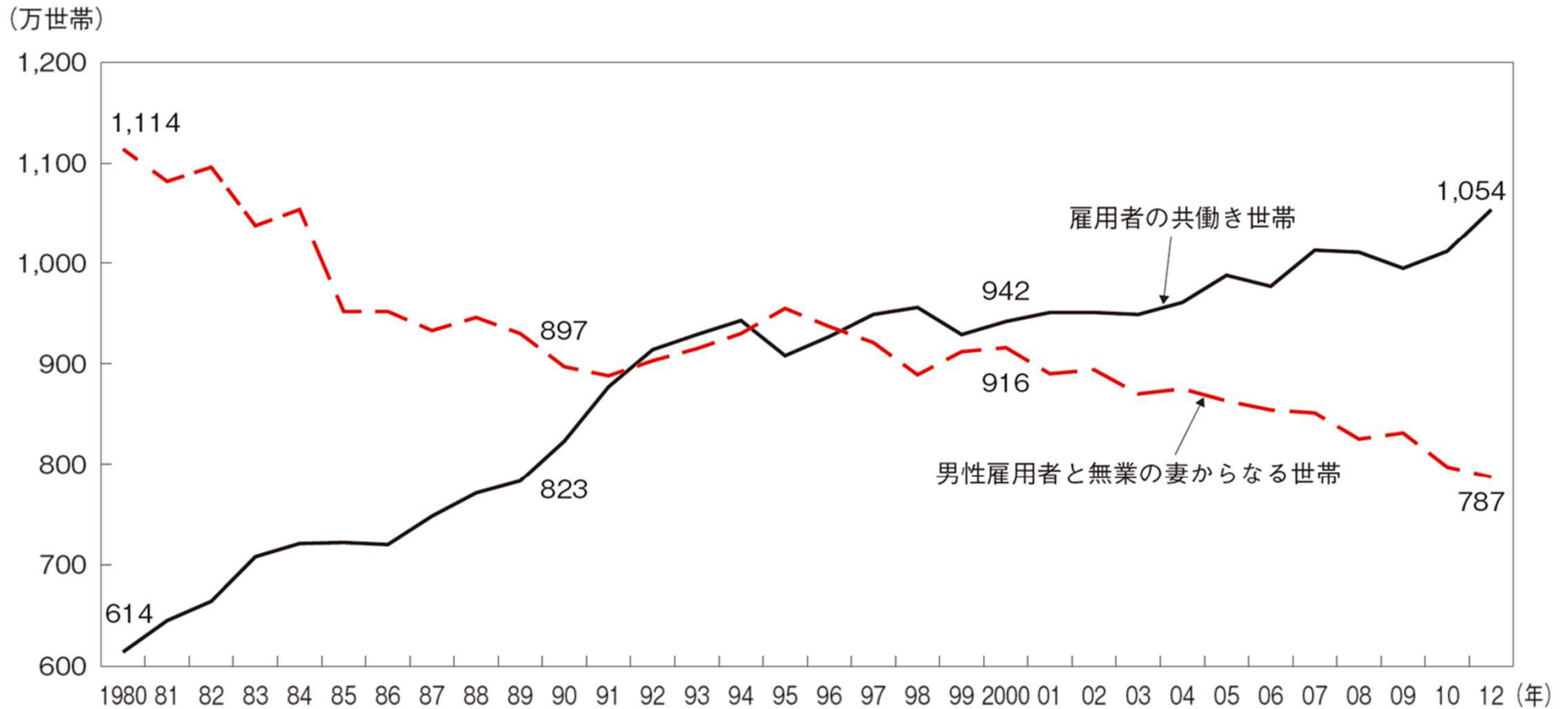
6歳未満児をもつ男性の家事・育児時間(1日平均)



資料:Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2006)、総務省「社会生活基本調査」(平成23年)

共働き世帯の占める割合

○ 共働き世帯は増加傾向であり、1990年代からは専業主婦世帯を上回っている。

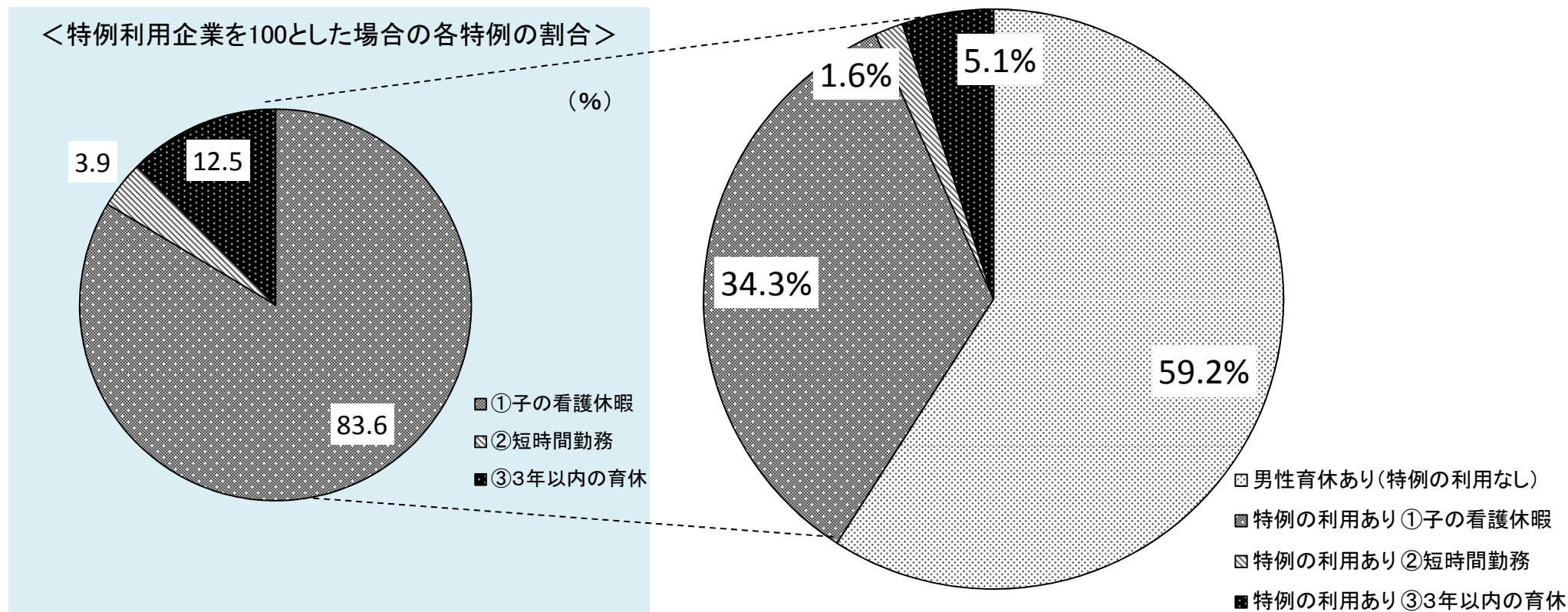


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(1980年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(2002年～2010年、2012年)より作成

- (注) 1) 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者(廣動力人口及び完全失業者)の世帯。
 2) 「雇用の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林雇用者の世帯。
 3) 1985年以降は「夫婦のみ世帯」、「夫婦と親からなる世帯」、「夫婦と子供からなる世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。
 4) 「労働力調査特別集計」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。
 5) 被災3県を除く全国の「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」(1～3月期平均)は、2011年が777万世帯、2012年が773万世帯、「雇用の共働き世帯」(1～3月期平均)は、2011年が1,003万世帯、2012年が1,021万世帯である。

くるみん認定基準5の従業員数300人以下の企業の特例の利用状況

- 従業員数300人以下の企業で認定を取得している企業のうち、半数以上は従業員数300人以下の企業の特例を利用せず、認定を取得している。
- 従業員数300人以下の企業の特例を利用したもののうち、子の看護休暇に係る特例を利用した割合は8割を超え、短時間勤務制度に係る特例を利用した割合は約4%、3年以内の育休を利用した割合は約13%となっている。

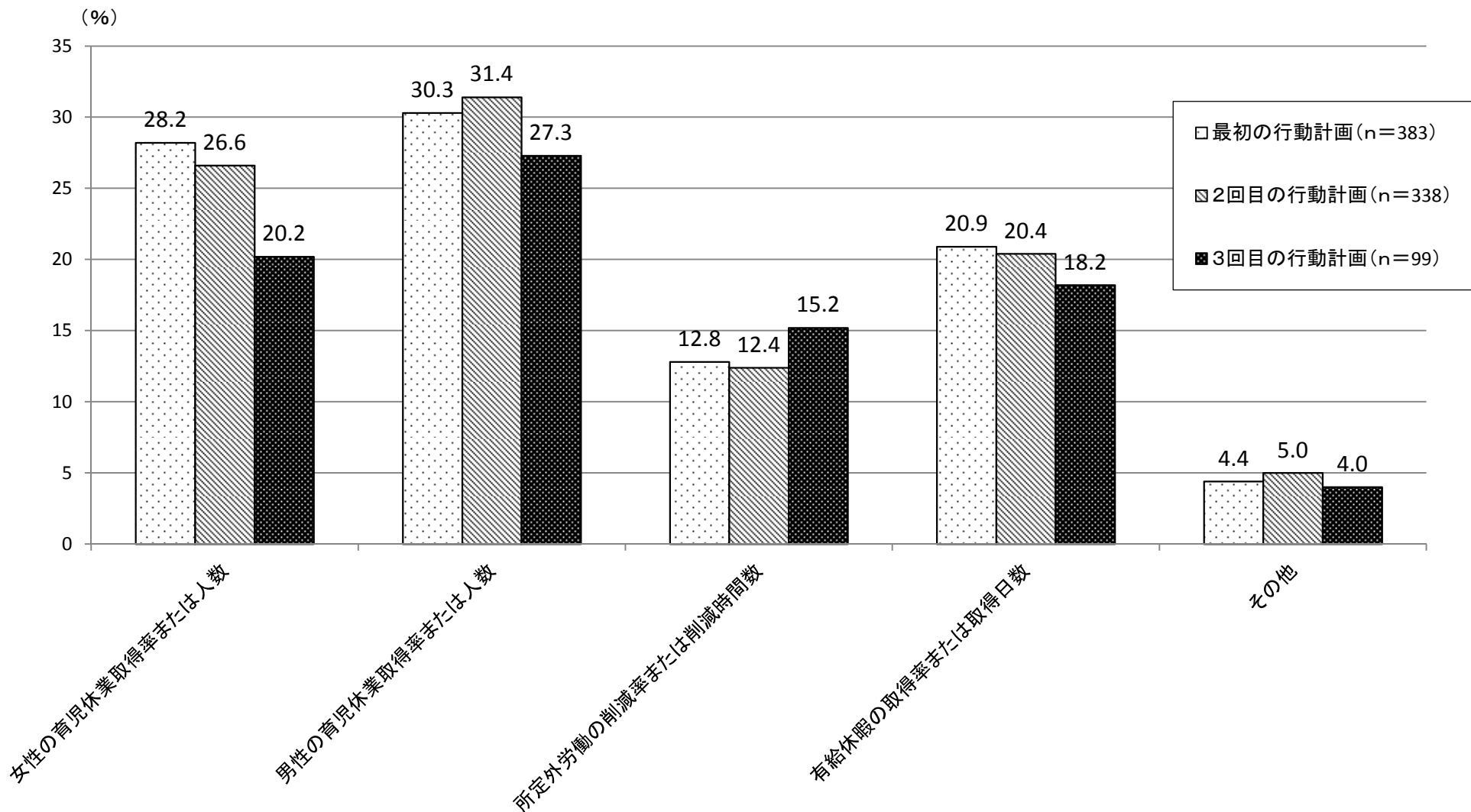


(資料出所) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課調べ

(注) 都道府県労働局より報告のあった従業員数300人以下認定企業344社(のべ認定回数370回)について集計したもの。

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



くるみん認定企業の所定外労働削減のための取組

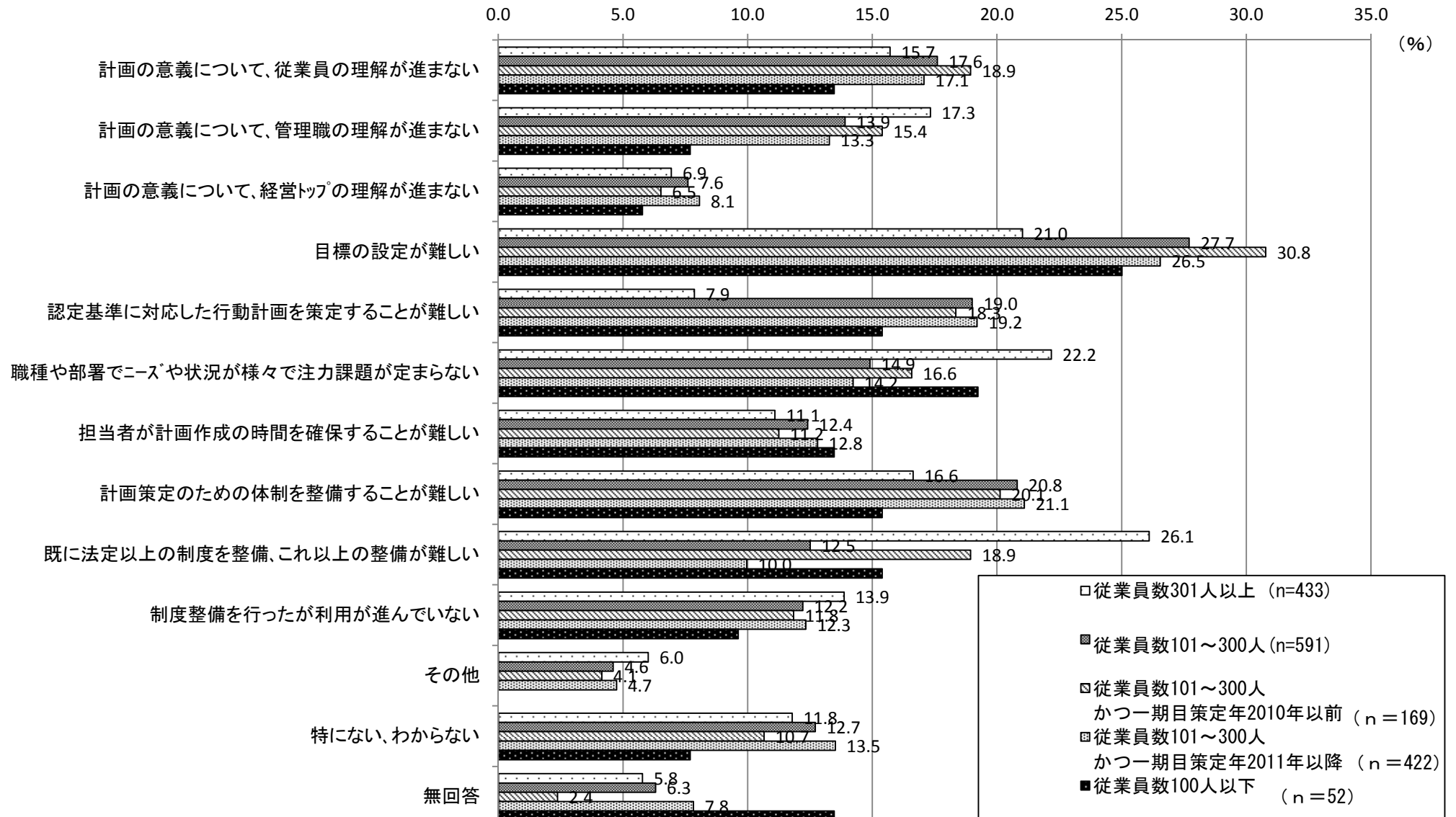
<p>○ノー残業デー関係(219件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」等の設定(198件) ・一定の時刻に事業所内消灯(11件) 等
<p>○業務の見直し関係(76件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働削減のための研修、会議の実施(45件) ・業務の見直し(10件) 等
<p>○現状把握・目標設定関係(55件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定外労働時間の把握(32件) ・勤務時間管理表等を導入し、進捗状況を管理(13件) 等
<p>○制度導入関係(37件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時差出勤、フレックスタイム制度、変形労働時間制度の活用・導入(16件) ・36協定による延長時間の引き下げ(9件) 等
<p>○社内広報関係(29件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内放送、社内報、ポスター等による声かけ(18件) ・ハンドブック等所定外労働削減のための資料作成(8件) 等
<p>○管理者への啓発関係(15件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・残業事前承認制の導入(7件) 等
<p>○労働者に対する個別対応関係(13件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働者・協定オーバー者との面談、医師指導等(11件) 等

(注) 1) 認定企業について、行動計画を基に確認出来る範囲で厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課にて集計(平成25年度を中心に338社)。

2) 1社で複数の取組を行っている場合がある。

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



(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度仕事と介護の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」
(平成25年3月)

認定取得企業における取組事例(従業員数300人以下の企業)

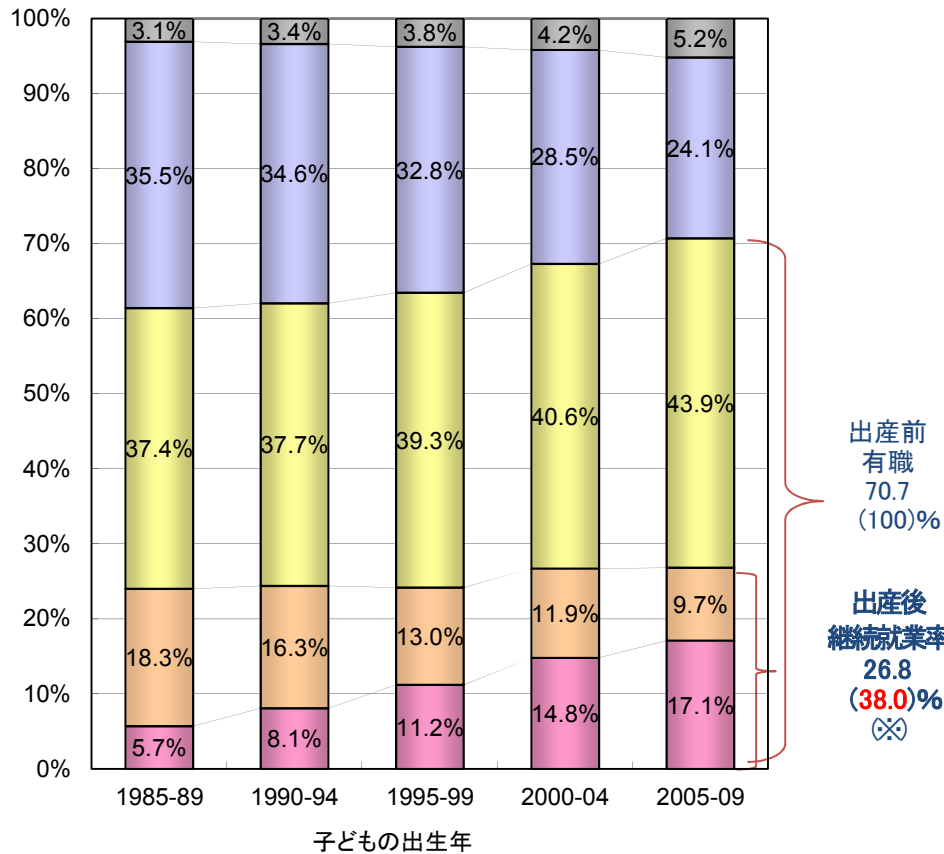
	A社	B社	C社
企業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数: 28名(男性22名、女性6名) ・所在地: 中国地方 ・業種: 建設業 ・くるみん認定回数: 2回 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数: 168名(男性138名、女性30名) ・所在地: 関東地方 ・業種: 情報通信業 ・くるみん認定回数: 1回 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数: 267名 ・所在地: 関東地方 ・業種: サービス業 ・くるみん認定回数: 1回
行動計画における目標	<p>■ 第1期(2年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子の看護休暇制度の期間の延長 ・年次有給休暇の取得促進 ・子どもが親の働いているところを見ることができる「子ども参観日」の実施 <p>■ 第2期(2年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出産時の父親の休暇取得促進 ・育児・介護休業法を上回る育児休業制度の実施 ・年次有給休暇の積立制度の導入 <p>■ 第3期(2年間。現在取組中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中・出産後の女性労働者の健康確保のための情報提供・相談支援 ・育児休業復帰のための体制整備 ・職場意識の改善のための情報提供、研修 	<p>■ 第1期(2年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員の仕事と家庭の両立をサポートする方針を明確にし、制度周知と情報提供により出産・育児に関する制度の利用しやすい環境をつくる。 ・有給休暇取得日数を増やすための取組を実施する。 <p>■ 第2期(2年間。現在取組中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員のワークライフバランス支援策の検討と実施 ・仕事と子育て等を両立させるための各制度に関する情報の社内通知、取得促進に向けての啓発の実施 	<p>■ 第1期(2年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護に関連する制度をわかりやすく整理し、制度利用者の利便性向上を図る ・2年間を通じ、各職場で育児・介護に関連する制度の周知と理解促進を図り、2012年度には育児を必要とする男性社員全員の育児休暇もしくは看護休暇の取得実現を目指す <p>■ 第2期(2年間。現在取組中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社員が安心して出産・育児・介護などにかかわる制度を利用することができ、職場内でも円滑なフォロー体制を整備するための取組を行う ・育児休業から復職する社員に対し、職場復帰の為の支援を行う

認定取得企業における取組事例(従業員数301人以上の企業)

	D社	E社	F社
企業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数:1,973名(男性1,454名、女性519名) ・所在地:関東地方 ・業種:金融・保険業 ・くるみん認定回数:1回 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数:9,246名(男性8,089名、女性1,157名) ・所在地:関東地方 ・業種:建設業 ・くるみん認定回数:1回 	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員数:45,667名 ・所在地:関東地方 ・業種:総合小売業 ・くるみん認定回数:2回
行動計画における目標	<p>■第1期(3年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休職の取得水準の維持・向上 ①男性…行動計画期間中に1人以上の取得 ②女性…取得率90%以上維持 ・管理職も含めた労働時間管理手法の見直し ・仕事と家庭生活の両立支援等を使用目的とした新たな休暇制度の導入 <p>■第2期(3年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休職の取得水準の維持・向上 ①男性…行動計画期間中に1人以上の取得 ②女性…取得率90%以上維持 ・積立有給休暇の取得水準の向上 ・管理職も含めた労働時間管理手法の見直し <p>■第3期(4年間。現在取組中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休職の取得水準の維持・向上 ①男性…行動計画期間中に1人以上の取得 ②女性…取得率90%以上維持 ・短時間勤務の理解向上 ・所定外労働時間の削減推進による社員の健康状態の維持・向上 	<p>■第1期(2年6ヶ月間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の育児休業取得を推進し下記の値を達成する。 男性…計画期間内に少なくとも1人以上 女性…計画期間内の取得率70%以上 ・小学校就学までの子に関する超過勤務免除の制度を設ける ・育児のための短時間勤務制度を設ける <p>■第2期(2年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の育児休職取得を推進し下記の値を達成する。 男性…計画期間内に少なくとも1人以上 女性…計画期間内の取得率80%以上 ・小学校就学までの子に関する超過勤務免除の制度を拡充する。 ・育児のための短時間勤務制度を多様化する。 ・配偶者の出産時に、積立保存休暇の取得を認める。 <p>■第3期(2年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の育児休職取得を推進し、次の値を達成する。 男性…計画期間内に少なくとも1人以上 女性…計画期間内の取得率85% ・看護休暇制度を拡充する。 ・働きやすい環境づくりに向けた取り組みを検討し、実施する。 <p>■第4期(3年6ヶ月。現在取組中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の育児休職取得を推進し、次の値を達成する。 男性…計画期間内に少なくとも1人以上 女性…計画期間内の取得率90% ・育児のための短時間勤務制度を拡充する。 ・育児休職期間を延長する。 ・働きやすい環境づくりに向けた取り組みを検討し、実施する。 	<p>■第1期(2年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所定外労働の削減のため、作業改善、および社員の意識改革に取り組む。 ・計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上にする。 男性社員…計画期間内に1人以上取得すること 女性社員…取得率を80%以上とすること ・年次有給休暇の取得促進を図る。 ・多様な働き方の選択肢を拡大するため、小学校2年生までの子を養育する社員について、申請に応じ、勤務終了時間を午後7時までに制限する制度を導入する。 ・労働者が子供の看護のための休暇を容易に取得できるよう、看護休暇制度を導入する。看護休暇は有給とし、取得について役職者等の啓蒙を図る。 <p>■第2期(4年間)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画期間内に従業員の月間所定外労働時間を1人当たり年間10時間未満にする。 ・計画期間内に育児休業中の社員に対し、職業能力の開発及び向上のための情報提供をする。 <p>■第3期(4年間。現在取組中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画期間内にパートナー社員を中心とした従業員の年次有給休暇の取得率の向上を図る。

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

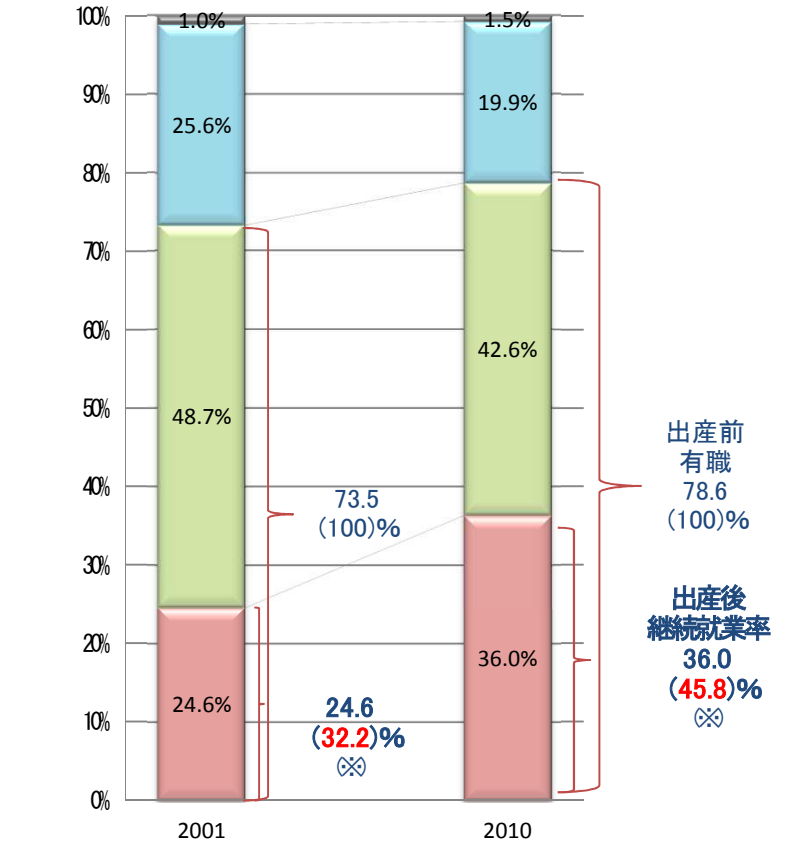


■ 就業継続(育休利用) ■ 就業継続(育休なし)
 ■ 出産退職 ■ 妊娠前から無職
 ■ その他・不詳

〔 正規の職員52.9%
 パート・派遣18.0% 〕

(注) 1) ()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
 2) 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)」



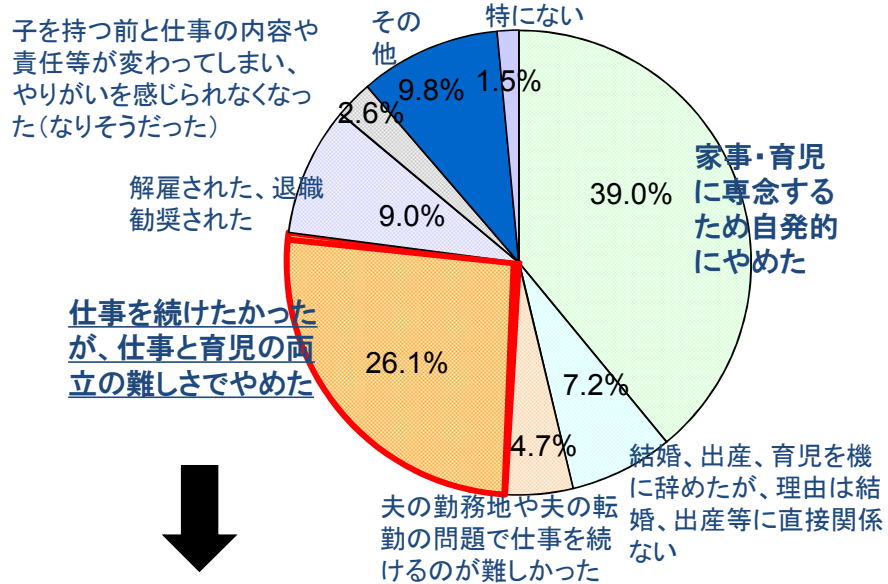
■ 不詳
 ■ 出産1年前無職(学生含む)
 ■ 出産半年後無職(学生を含む)
 ■ 出産半年後有職(育児休業中等の休業含む)

(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)」

妊娠・出産前後に退職した理由

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、正社員は「自発的に辞めた」が39%、「両立が難しかったので辞めた」が約26%、非正社員は「自発的に辞めた」が約43%、「両立が難しかったので辞めた」が約16%となっている。

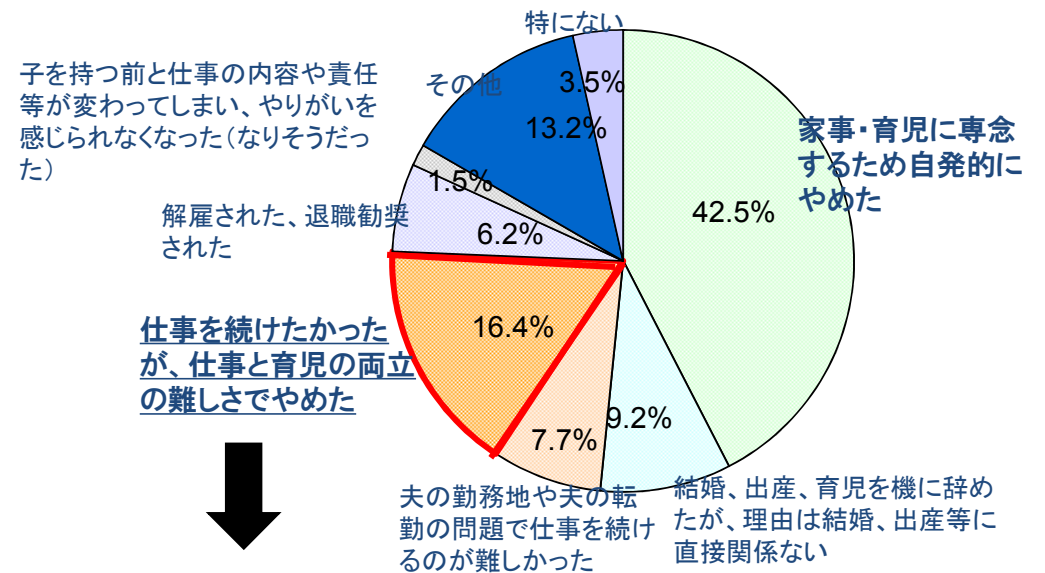
妊娠・出産前後に退職した理由【女性正社員】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気がなかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)
- ⑤子どもの病気等で度々休まざるを得なかった(22.9%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(20.7%)

妊娠・出産前後に退職した理由【女性非正社員】

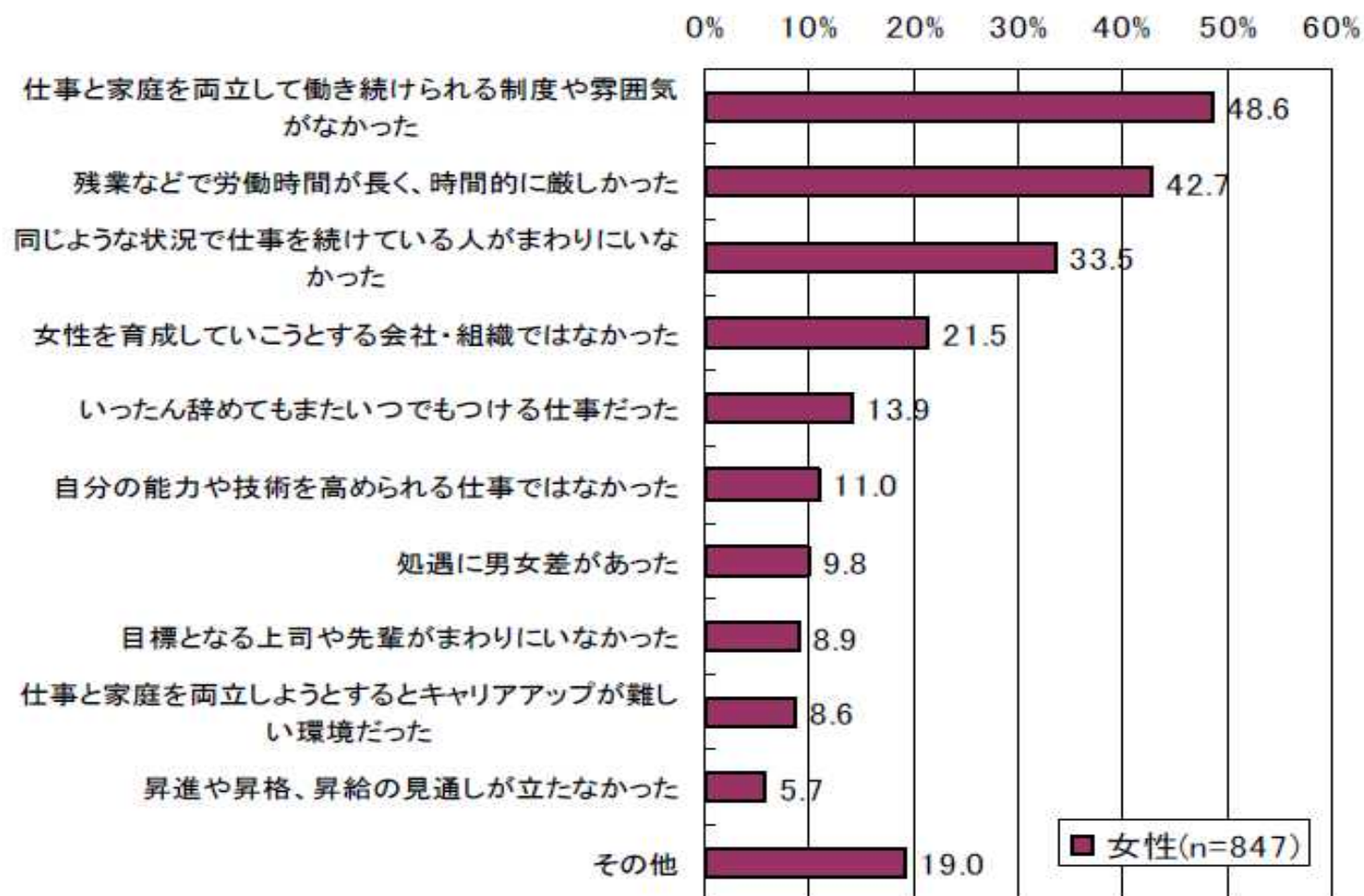


両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (48.6%)
- ②自分の体力がもたなそうだった (40.4%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気がなかった (38.5%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (35.8%)
- ⑤つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため(33.0%)
- ⑥会社に育児休業制度がなかった(27.5%)

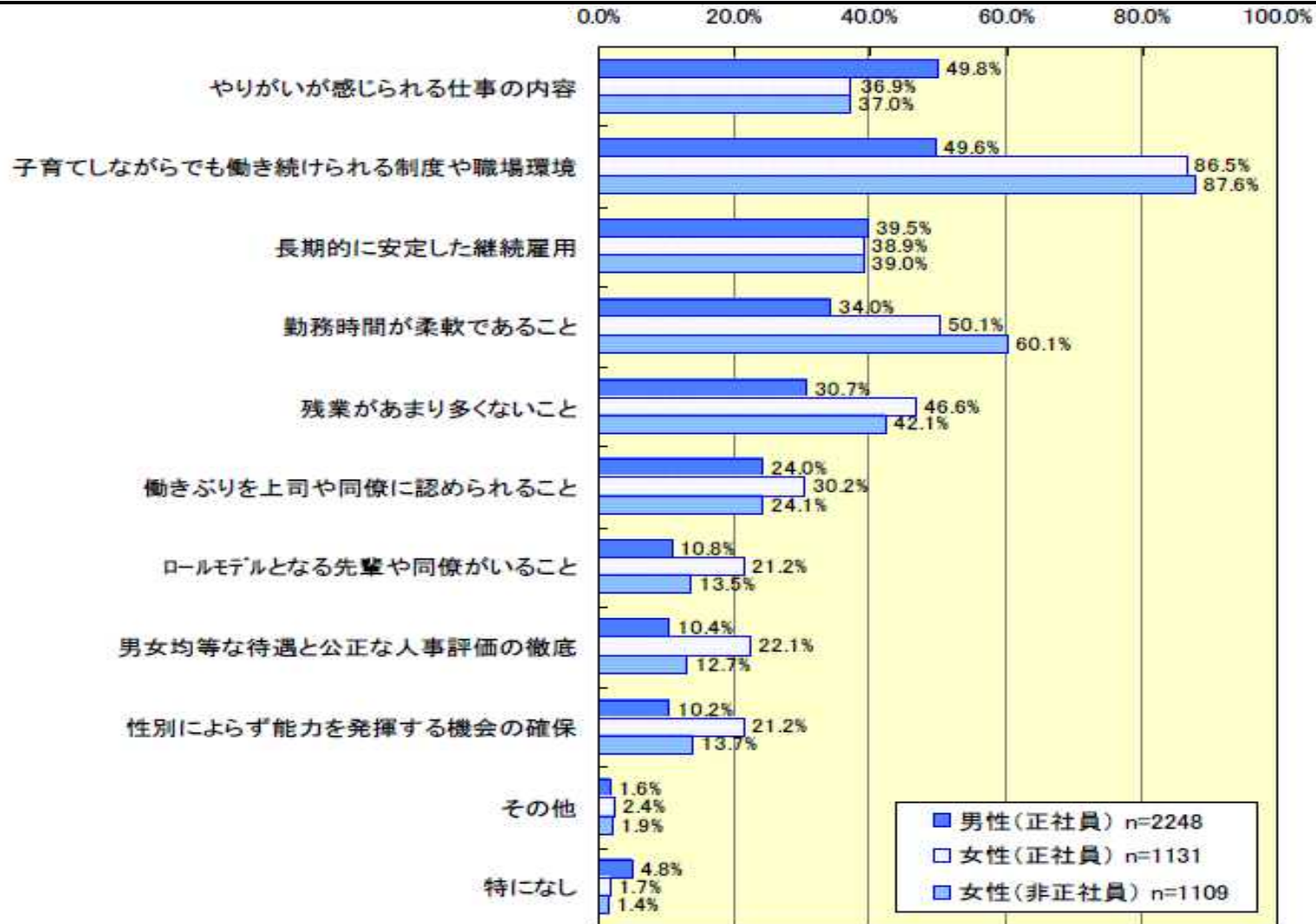
妊娠・出産・子育てをきっかけに勤め先を辞めた理由 (仕事に関連したもの)

○ 妊娠・出産・子育てをきっかけに勤め先を辞めた理由には、「同じような状況で仕事をしている人がまわりにいなかった」「目標となる上司や先輩がまわりにいなかった」などがある。



子どもを持ちながら働き続ける上で必要なこと

○ 男女とも「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」の割合が高いが、女性(正社員)については「ロールモデルとなる先輩や同僚がいること」「男女均等な待遇と公正な人事評価の徹底」「性別によらず能力を発揮する機会の確保」の割合が他と比べ高い。

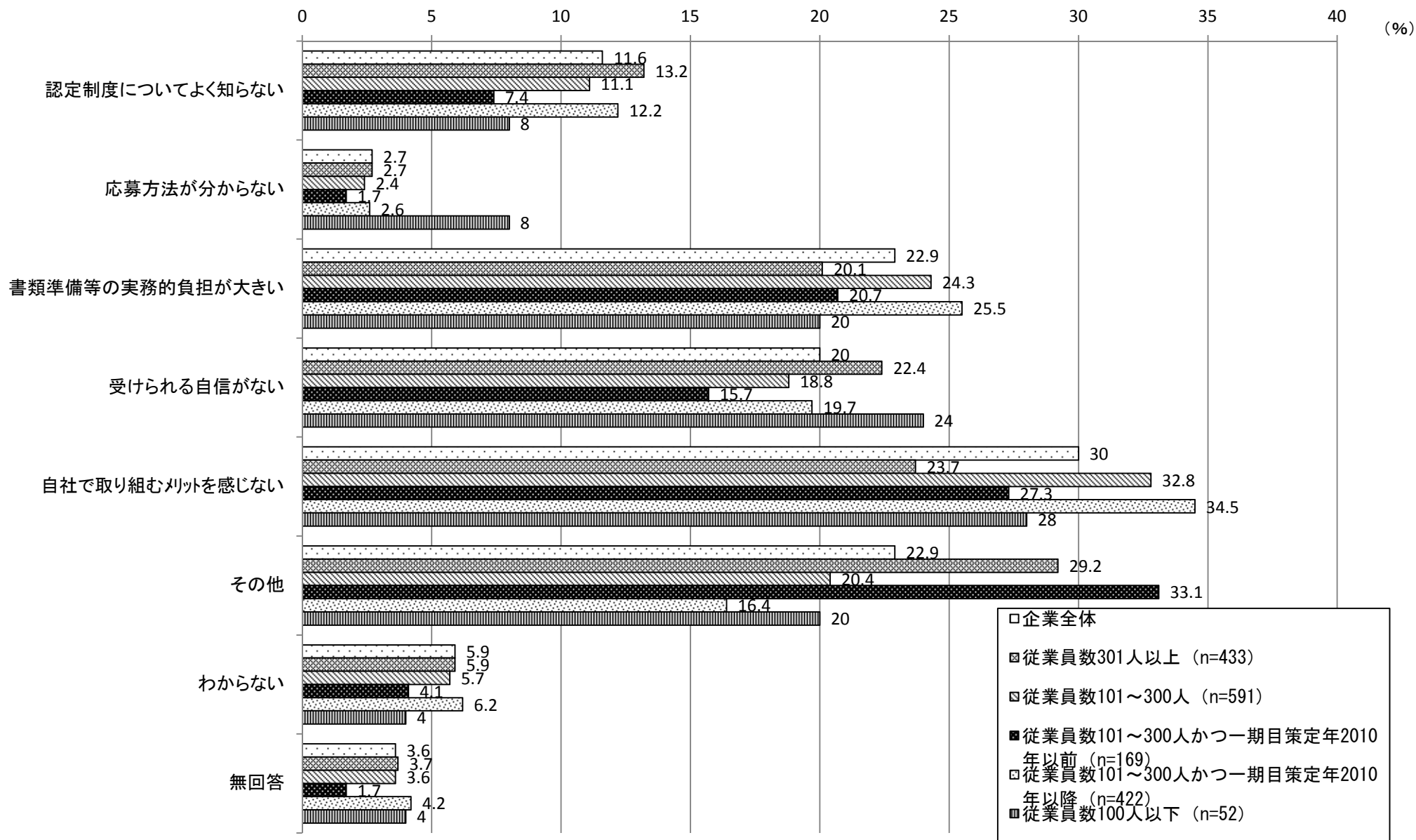


(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「育児休業制度等に関する実態把握のための調査(労働者アンケート調査)」(2011年3月)

(注) 20~40代の、子ども(男性は末子が3歳未満、女性は末子が小学校就学前)を持つ会社員対象。複数回答。

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

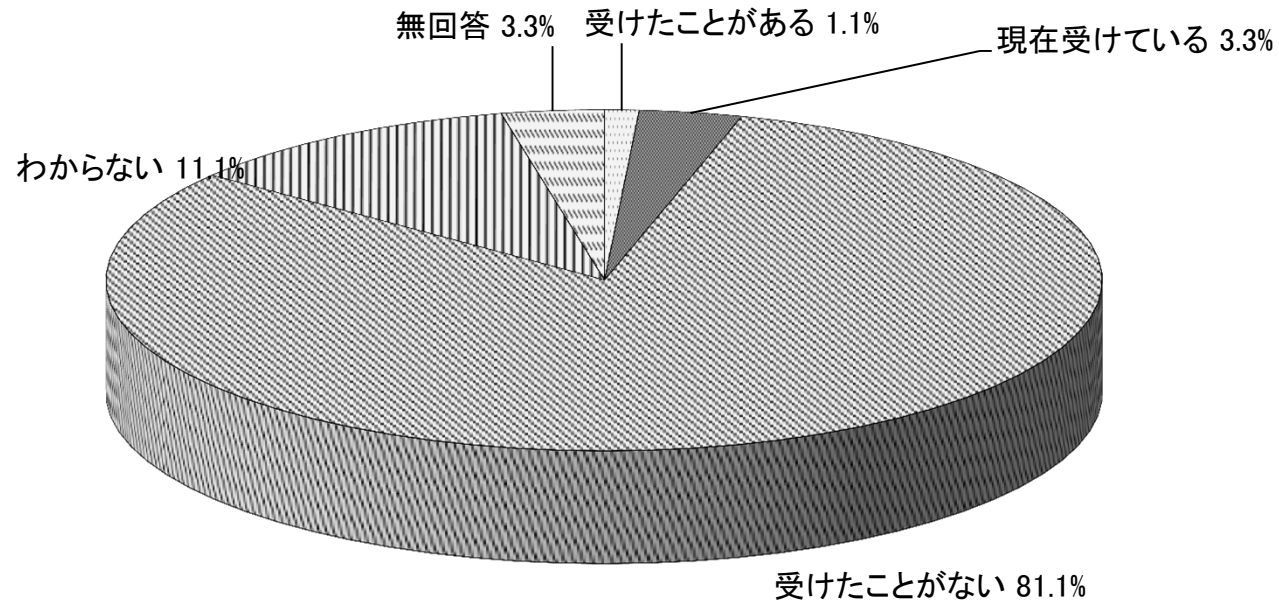
○ くるみん認定を受けたことがない理由として、「自社で取り組むメリットを感じない」の割合が高い



(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度仕事と介護の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成25年3月)

税制優遇制度の利用の有無 (n=270)

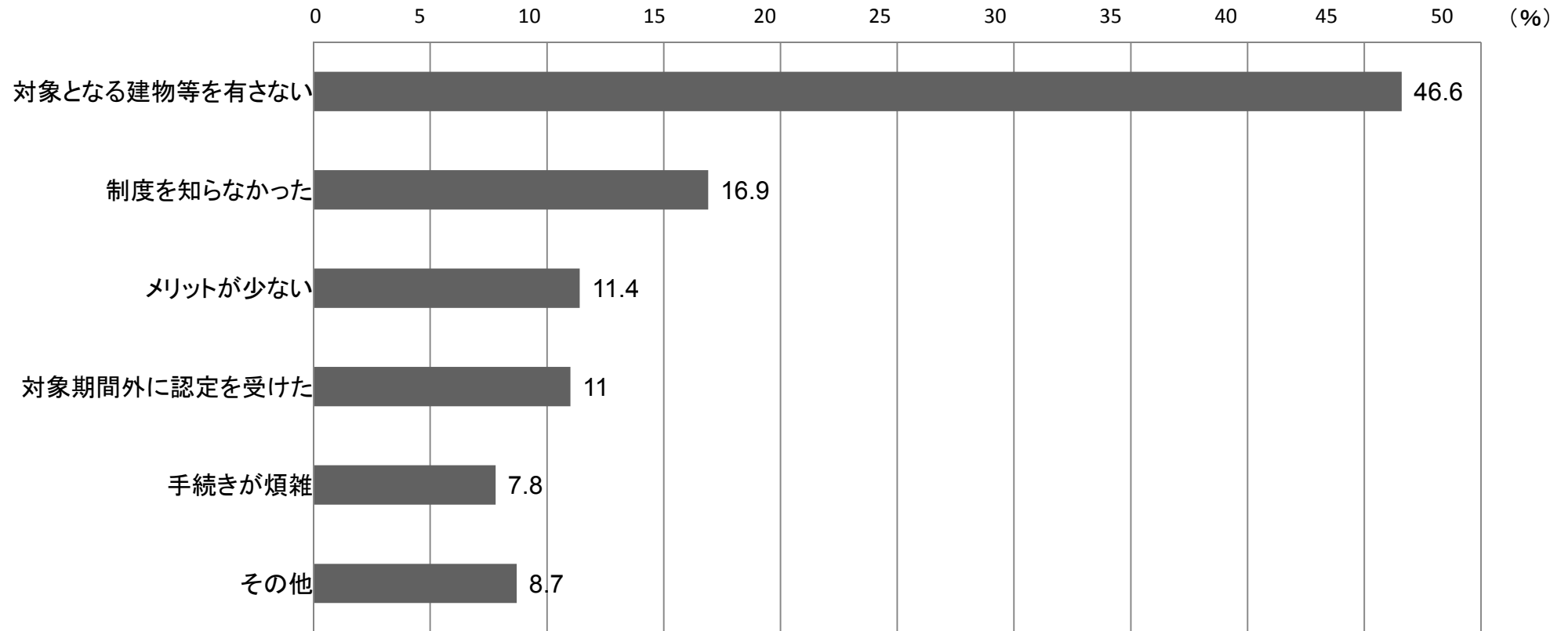
○ 税制優遇制度の利用割合は5%未満にとどまる



(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3月)

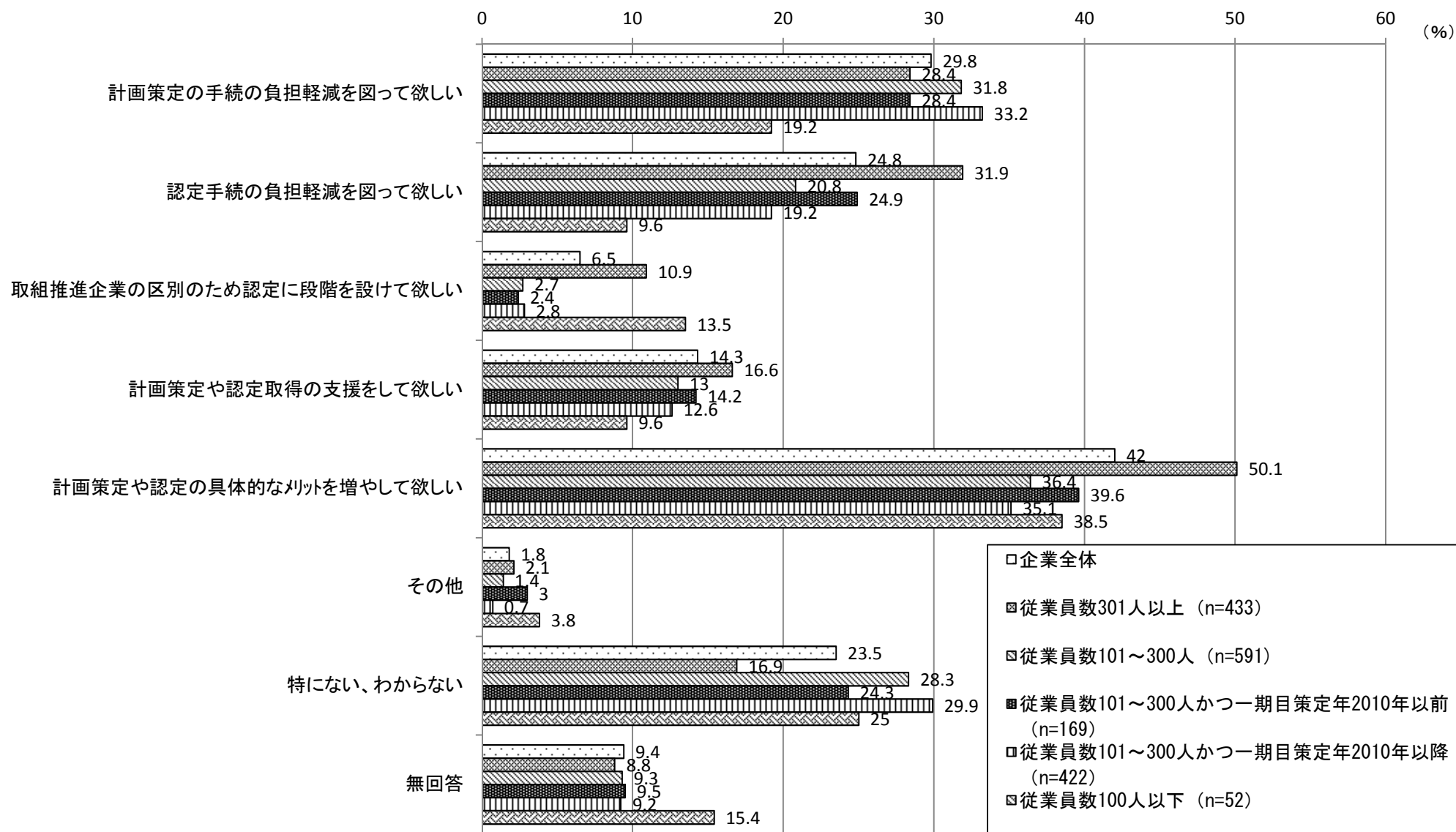
税制優遇制度を受けていない理由(n=219)

○ 税制優遇制度を利用しなかった理由としては、「対象となる建物等を有さない」が最も多い



(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)

○「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



都道府県・政令指定都市において行動計画策定企業、認定企業を優遇している例

○公共工事の競争参加資格審査において加算している例

- ・29例(北海道、岩手県、山形県、栃木県、群馬県、埼玉県、新潟県、富山県、石川県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、滋賀県、島根県、広島県、山口県、高知県、長崎県、大分県、鹿児島県、札幌市、さいたま市、千葉市、川崎市、京都市、神戸市、広島市、北九州市)

○物品の購入等の競争参加資格者審査において加算している例

- ・6例(石川県、岡山県、山口県、川崎市、広島市、北九州市)

○総合評価落札方式を適用する事業において加算している例

- ・3例(福島県、さいたま市、福岡市)

○その他公共調達において加算している例

- ・7例(富山県、島根県、山口県、さいたま市、広島市、北九州市、福岡市)

- (注) 1) 内閣府男女共同参画局「地方公共団体の公共調達等における男女共同参画等の推進に関する取組 事例集」(平成24年10月)をもとに作成。調査時点は平成24年4月1日現在。
- 2) 自治体独自に設けた認証を受けた企業に対し加算をしている例のうち、認証要件として一般事業主行動計画の策定を求めている例も含む。
- 3) 総合評価落札方式とは、価格に加え技術的要素等を含めた評価を行い落札者を決定する方式

次世代法に基づく認定制度の周知について

厚生労働省による周知

【厚生労働省ホームページ】

- パンフレット、認定の申請書様式 等
- くるみんマーク認定企業名一覧

【一般事業主行動計画公表サイト】

自社の行動計画の公表・更新・修正、他社の行動計画・取組事例の検索(くるみん認定の有無)が可能。

【Q&A】

「くるみん(次世代認定マーク)」を取得する場合

【パンフレット】

- 一般事業主行動計画の策定方法
- 認定の取得方法
- Q&A
- 各種様式

【ポスター】

- 雇用均等室・次世代センター・経済団体等への配付
- 主要駅への掲示

【メルマガ】

厚労省人事労務マガジン、カエル！ ジャパン通信

【就職四季報】

就職四季報女子版には2010年版から記載依頼

【委託事業(「一般事業主行動計画策定支援事業」)

16年度から22年度にかけて毎年度中小企業向けの次世代法関係の冊子等の作成等を行い、全国中小企業団体中央会に周知依頼。

労働局雇用均等室による周知

【一般事業主行動計画策定時】

行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか、相談受付

【一般事業主行動計画期間終了時】

行動計画終了間際の企業に対し、認定制度の再周知と次回の行動計画策定の啓発

【認定決定時】

記者発表、認定通知書授与式(マスコミの取材有)

【各労働局ホームページでの周知】

労働局のホームページ内でのくるみん認定の周知、啓発。
→厚生労働省ホームページ、一般事業主行動計画公表サイトへのリンクあり

【独自のパンフレット作成】

労働局独自のパンフレットを作成し、企業に周知、啓発活動。

【ハローワークにて】

ハローワークの求人票に掲載

【周知依頼】

事業主団体や連合等に周知を依頼

次世代センターによる周知

次世代センターの活用

- 次世代法の資料配付
- 企業訪問や会議での説明
- 広報誌への掲載

等



※ 主として事業主が周知対象であるが、ポスターやホームページにより、広く国民一般にも周知を行っている。

パンフレットのホームページ掲載

就業構造の変化(25～34歳・女性)

(平成2年と24年)

(万人)

	人口														
	人口	労働力人口												完全 失業者	非労働 力人口
		就業者	雇用者												
			自営業主・ 家族従事者	役員	役員以外										
					正規	非正規		パート・ア ルバイト	派遣 社員	契約社 員・嘱 託	その 他				
平成 2年	778	433	418	58	348	6	343					246	96	82	—
平成 24年	736	536	509	16	492	3	489	289	200	136	18	37	9	27	200
増減 数	▲42	103	91	▲42	144	▲3	146	43	104	54	18	32		12	▲145

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査年報」(平成24年)、「労働力調査特別調査報告」(平成2年2月)

- (注) 1) 調査結果が、年平均と月と対象が異なるため、両方の比較は注意を要する。
 2) 四捨五入の関係上、各項目の内訳合計数と一致しない場合がある。
 3) 「労働力調査特別調査報告」(平成2年2月)における内職者は、「自営業者・家族従事者」に含まれる。

地域貢献活動(子育て支援関連)の具体的事例について

＜「両立支援のひろば」で一般事業主行動計画を公表している2万8,787社(平成25年10月24日現在)のうち、「地域貢献」のキーワード検索で該当した288社における具体的事例(まとめ)＞

- 地域子ども会の運営の参画や地域の幼稚園・保育園児との親睦イベントの開催、環境保全セミナー等の実施、子ども図書館の運営への参画。
- 小中学校などからの職場見学や職場体験学習の受入、若年層へのインターンシップ、職場体験イベントの開催。
- 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置などの整備、子育て相談など各種子育て支援サービスの場の提供。
- 地域の子どもたちの安全のための市民パトロール、「こども110番」への参画、子どもの登下校時等の安全指導の実施。