

## 2013年度 雇用均等分科会における年度目標の評価について（案）

2013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

平成24年度より11.7ポイント低下して20.8%となっている。

前年度調査と比較すると、企業規模にかかわらず「今のところ取り組む予定はない」とする企業の割合が63.1%（前年度54.0%）と大きく増加しており、その理由として、「男女にかかわらず人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」という2つの選択肢（※）を選んだ企業が多数に上る（それぞれ50.9%、29.5%）。

（※）今回調査においては、「ポジティブ・アクションに取り組む予定はない」とした企業がその理由を選択する質問に、「男女にかかわらず人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」という2つの選択肢を新設した。この理由は、前回調査（平成24年度）の同質問において、「その他」の選択が多く、自由記述欄に同旨（「男女にかかわらず人材を育成しているため」、「女性が少ないあるいは全くいない」）を記載する回答が多く見られたためである。

男女にかかわらず人材を育成している結果、女性の活躍が進んでいる企業がある一方で、現状として当該企業の男女間に格差が生じている（例：女性管理職が少ない）企業にとっては、格差の要因を分析し、その要因に応じたポジティブ・アクションを講ずることが有益であるし、「女性が少ないあるいは全くいない」のであれば、女性の採用を強化する等のポジティブ・アクションを行うことが考えられることから、こうした企業に対しては、ポジティブ・アクションの更なる周知徹底と取組促進が必要と考える。

ポジティブ・アクションについて十分な理解が得られるよう更なる周知徹底を図るとともに、女性の活躍推進を加速化させるため、法案提出を目指し、①民間事業主における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示等、②民間事業者における取組を促進するため、インセンティブの付与など実効性を確保するための措置等について労働政策審議会において検討し、所掌の措置を講ずる。

このほか、「202030」の達成にむけ、地域における企業現場の取組を強力に支援・推進する体制の普及・拡大を図るほか、登用状況等に関する企業情報の総合データベース化を図る。

②3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

2012年度実績の58.4%に対し、2013年度は57.7%と普及率は0.7ポイント低下し、目標の65%を達成することができなかった。

事業所規模別では、30人以上規模では8割を超える措置率となっているものの、5～29人規模では52.8%となっており、規模の小さい事業所での規定整備が遅れている状況が見られる。

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を引き続き実施する。

③男性の育児休業取得率について

2012年度実績の1.89%に対し、2013年度は2.03%と取得率は上昇したが、目標の4%を達成することができなかった。

男性の育児休業者のいる事業所割合は、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・介護休業法の周知を徹底するとともに、2014年4月に成立した改正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・認定取得の促進により、男女がともに仕事と家庭が両立できる職場環境づくりに取り組む。

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、昨年度に引き続きイクメン企業アワードを実施し、さらに今年度からはイクボスアワード、イクメンスピーチ甲子園を新たに実施し、男性の育児を積極的に促進する企業や上司を表彰するなど、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。