

2014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）

2014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

ポジティブ・アクション取組企業割合は、2013年度、選択肢の変更等の影響により一時的に低下（※）したが、2012年度以前と同様の選択肢とした2014年度については57.1%となり、目標を達成した。

女性活躍推進については、今回調査時点（2014年10月1日）から今回調査締切時点（2014年11月28日）頃までの間、総理による発言や経済界への働きかけ、それを受けての経済界における自主的な取組の広がりなどにより、各企業において女性の活躍に向けた取組を行う機運が高まってきていたことが取組企業割合上昇の一因と考えられる。

法案が成立したら、今後は、女性活躍推進法の施行において各企業の女性活躍推進に向けた取組がさらに加速するよう努めていく。

（※）2013年度調査においては、2012年度までの選択肢を変更し、「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ところ、これらの選択肢に該当する場合は「ポジティブ・アクションに取り組む必要がない」との誤解が生じたためか、新設した2つの選択肢に回答が集中し、ポジティブ・アクション取組企業割合が大きく低下した。

女性活躍推進法案により、301人以上の企業に対して自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、それらを踏まえた行動計画の策定・届出・公表等が義務付けられることとなることから、法案が成立したら、今後は、女性活躍推進法の枠組みに基づく企業の取組の加速化に重点をおいてまいりたい。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

くるみん認定企業数は2014年12月末に2,031社となり、目標の2,000社を達成し、2015年3月末現在で2,138社となっている。また、行動計画の計画期間が終了した企業数に対する認定企業数の割合は、301人以上企業は11.0%、101人以上300人以下企業は2.2%となっている。

引き続き、2015年4月に施行された改正次世代育成支援対策推進法やくるみん認定企業に対する税制上の優遇措置について周知を図り、企業がくるみん認定やプラチナくるみん認定を目指して次世代育成支援の取組を推進するよう、機会を捉えて働きかけを行っていく。また、101人以上300人以下企業における認定企業割合が特に低いことなどを踏まえ、都道府県ごとに認定企業全体に占める中小企業の割合を把握し、割合が低い都道府県においては、企業の認定取得の促進に向けた取組を強化する。

③ 男性の育児休業取得率

2013年度実績の2.03%に対し、2014年度は2.30%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、2005年の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。しかしながら、2015（平成27）年度に実施した調査（仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査）で育児休業を取得しなかった理由を調査したところ、男性は「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が26.6%と最も高くなっており、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、配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得できることやパパ・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、2015年4月に施行され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やイクボスアワードを実施し、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ある。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。

2014年度評価
評価シート

項目	2012年度	2012年度	2013年度	2013年度	2014年度	2014年度
	目標	実績	目標	実績	目標	実績
① ポジティブ・アクション 取組企業割合※1	35%	32.5%	37%	20.8%	40%	57.1%
② 次世代育成支援対策推進 法に基づく認定(くるみ んマーク取得)企業数※2	-	1,471社	-	1,818社	2,000社	2,138社
③ 男性の育児休業取得率 ※3	4%	1.89%	4%	2.03%	4%	2.30%
<p>(備考)</p> <p>※1 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2014年度) 30人以上規模企業でポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合</p> <p>※2 雇用均等室による法施行状況調 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数</p> <p>※3 厚生労働省「雇用均等基本調査」(2014年度) 5人以上規模事業所で2012年10月1日から2013年9月30日までの1年間に配偶者が出産した者に占める育児休業取得者(2014年10月1日までに育児休業を開始した者)の割合</p>						
2014年度目標設定における考え方						
<p>① ポジティブ・アクション取組企業割合 従来から掲げられている2014年度の目標(40%)とした。</p> <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマーク取得)企業数 子ども・子育てビジョン(2010年)に定められた目標(2014年度末までに、くるみん認定企業数を2,000社とする)である2,000社を目標とした。</p> <p>③ 男性の育児休業取得率 日本再興戦略における2020年の目標値13%に向け、2012年度の実績値1.89%から各年順調に取得率が上昇するとした場合の2014年度の数値を目標値とした。</p>						

施策実施状況

(2014 年度に実施した主な取組)

- ① ポジティブ・アクション取組企業割合
 - 女性活躍推進法案の国会提出
 - ポジティブ・アクション推進戦略等事業（予算額：約 1.6 億円）等による関係事業の推進
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数、
- ③ 男性の育児休業取得率
 - ・ 次世代育成支援対策推進法の改正及び施行に向けた周知
 - ・ 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・認定の促進
 - ・ 育児・介護休業法の周知啓発
 - ・ 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）（予算額 0.4 億円）

2014 年度施策実施状況に係る分析

- ① ポジティブ・アクション取組企業割合

ポジティブ・アクション取組企業割合は、2013 年度、選択肢の変更等の影響により一時的に低下（※）したが、2012 年度以前と同様の選択肢とした 2014 年度については 57.1%となり、目標を達成した。

女性活躍推進については、今回調査時点（2014 年 10 月 1 日）から今回調査締切時点（2014 年 11 月 28 日）頃までの間、総理による発言や経済界への働きかけ、それを受けての経済界における自主的な取組の広がりなどにより、各企業において女性の活躍に向けた取組を行う機運が高まってきていたことが取組企業割合上昇の一因と考えられる。

法案が成立したら、今後は、女性活躍推進法の施行において各企業の女性活躍推進に向けた取組がさらに加速するよう努めていく。

（※）2013 年度調査においては、2012 年度までの選択肢を変更し、「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、

 - 男女にかかわらずなく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ところ、これらの選択肢に該当する場合は「ポジティブ・アクションに取り組む必要がない」との誤解が生じたためか、新設した 2 つの選択肢に回答が集中し、ポジティブ・アクション取組企業割合が大きく低下した。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

くるみん認定企業数は2014年12月末に2,031社となり、目標の2,000社を達成し、2015年3月末現在で2,138社となっている。また、行動計画の計画期間が終了した企業数に対する認定企業数の割合は、301人以上企業は11.0%、101人以上300人以下企業は2.2%となっている。

③ 男性の育児休業取得率

2013年度実績の2.03%に対し、2014年度は2.30%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、2005年の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。しかしながら、2015（平成27）年度に実施した調査（仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査）で育児休業を取得しなかった理由を調査したところ、男性は「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が26.6%と最も高くなっており、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。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

① ポジティブ・アクション取組企業割合

従来から掲げられている目標（ポジティブ・アクション取組企業割合40%）については達成されたところ。

従来は、実質的な男女間格差の是正に向けた企業の自主的取組である「ポジティブ・アクション」に対して目標設定を行ってきたところであるが、女性活躍推進法案により、301人以上の企業に対して自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、それらを踏まえた行動計画の策定・届出・公表等が義務付けられることとなることから、法案が成立したら、今後は、女性活躍推進法の枠組みに基づく企業の取組の加速化に重点をおいてまいりたい。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は2,000社を超え、着実に増加しているが、2015年3月20日に閣議決定された少子化社会対策大綱で、「従来からの認定制度（くるみん）に加え、特例認定制度（プラチナくるみん）を活用し、企業による次世代育成支援の更なる取組を促進する」と盛り込まれ、2020年までにくるみん取得企業を3,000社とする数値目標が設定されたところである。

このため、引き続き、2015年4月に施行された改正次世代育成支援対策推

進法やくるみん認定企業に対する税制上の優遇措置について周知を図り、企業がくるみん認定やプラチナくるみん認定を目指して次世代育成支援の取組を推進するよう、機会を捉えて働きかけを行っていく。また、101人以上300人以下企業における認定企業割合が特に低いことなどを踏まえ、都道府県ごとに認定企業全体に占める中小企業の割合を把握し、割合が低い都道府県においては、企業の認定取得の促進に向けた取組を強化する。

③ 男性の育児休業取得率

男性の仕事と育児の両立支援は、育児をしたいという男性の希望の実現のみならず、配偶者である女性の継続就業や出産意欲への影響という点でも重要であり、「日本再興戦略」改訂2015でも「男性が育児を行うことを推進するため、配偶者の出産直後からの休暇取得をはじめとする男性の子育て目的の休暇の取得を促進する」と盛り込まれ、2020年までに男性の育児休業取得率を13%、男性の配偶者の出産直後の休暇取得率を80%とする数値目標が設定されているところである。

このため、引き続き、配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得できることやパパ・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、2015年4月に施行され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やイクボスアワードを実施し、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ある。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。

分科会委員の意見

- 次年度は、(女性活躍新法案では努力義務となっている)300人以下の企業のポジティブアクション取組企業割合の推移なども参考に、女性活躍新法が成立した場合には、その施行状況等を勘案した目標を立てるべきであると考ええる。
- 平成26年度雇用均等基本調査によれば、男性の育児休業取得率は2.30%であるが、育休以外の育児参加のための休暇制度の利用者割合は男性で

35.1%と高い。育児休業取得率だけを見るのではなく、幅広く関連する制度を見た方がいいのではないか。