

男女共同参画会議 第11回重点方針専門調査会	資料 5
平成29年10月 4 日	

「女性活躍加速のための重点方針 2017」

I あらゆる分野における女性の活躍

2. 男性の暮らし方・意識の変革

a) 男性の育児休業の取得状況の「見える化」の 推進

(厚生労働省説明資料)

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所			通し番号 47	
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍		
中項目	2	2. 男性の暮らし方・意識の変革		
小項目	(1)	(1)男性の家事・育児等への参画促進		
細項目	①	①男性の育児休業の取得状況の「見える化」の推進 基本計画における政府全体の目標(13%)の達成に向けて、女性活躍推進法に基づく「女性の活躍推進企業データベース」での公表に加え、男性の育児休業の取得状況の「見える化」を推進し、男性の働き方の見直しを図る観点から、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の記載事項の見直しを行う。 また、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気の改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。		
該当施策名 (事業名)		ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方についての総合的な見直しの検討		
該当施策の背景・目的		平成29年3月28日に決定された「働き方改革実行計画」において、「育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気の改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。」 「次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度(くるみん認定)」について、男性の育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げる。また、2017年度に同法(一般事業主行動計画)により個別企業における男性の育休取得状況を見える化することを検討し、同法の改正後5年に当たる2020年度までに、更なる男性育休取得促進方策を検討する。」 とされたことから、これらについて実施していく。		
該当施策の政策手段の分類		○	法令・制度改正	
		—	税制改正要望	
		—	予算 30年度要求予算額：— 千円 29年度予算額：— 千円 28年度歳出予算現額※— 千円 28年度決算額：— 千円 使用割合：— %	
			—	機構定員要求
			—	その他(具体的に)
			—	
該当施策概要		次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直しを行い、平成29年4月1日から施行した。 また、男性の育児休業の取得状況の「見える化」を図る観点から、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の記載事項の見直し等も含めた男性の育児休業を含む両立支援策について、「仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会」を開催し、ニーズを踏まえた両立支援制度の在り方について検討を行っている。		

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	1－2	家事・育児・介護等に男性が参画可能となるための環境整備
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目		
担当府省・担当課	厚生労働省		
	雇用環境・均等局 職業生活両立課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

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37年3月末までの時限定法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限定法を、10年間延長))

行動計画の策定

- ・101人以上企業
→ 義務
- ・100人以下企業
→ 努力義務
(平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

届出・実施

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知
(平成21年4月から義務付け)
- ・目標達成に向けて計画実施

計画終了・

目標達成

- ・次期行動計画の策定・実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣 による認定

- ・一定の基準を満たす企業を認定
- ・企業は商品等に認定マークを使用可

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年間で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、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29年6月末時点)

101人以上企業の97.7%
301人以上企業の98.1%
101～300人企業の97.5%
規模計届出企業数 71,094社

○ 認定状況(平成29年6月末時点)

・くるみん認定企業 2,749社
・プラチナくるみん認定企業 138社

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率が7%以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等取得した者及び育児休業等類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。 など

認定企業に対する税制優遇制度

- ・厚生労働省告示において規定した次世代育成支援に資する一定の資産を、行動計画に記載し、行動計画期間内に導入し認定を受けた場合、当該資産について、くるみん認定の場合は認定日を含む事業年度(1年間)に18～32%、プラチナくるみん認定を受けた場合は認定日を含む事業年度から3年間に12又は15%の割増償却ができる。
- ・平成27年4月1日から平成30年3月31日までの期間内において、次世代法のくるみん認定又はプラチナくるみんを受けた事業主が対象。(※)
- (※)平成23年度に税制措置が開始されてから最初のくるみん認定又はプラチナくるみん認定に限る。



仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会について

趣旨・経緯

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において、「女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。このため、育児休業の取得時期、期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に着手し、実行していく。」とされたことを踏まえ、育児休業制度の在り方をはじめ、ニーズを踏まえた両立支援策について総合的な見直しのための検討を行う。

構成メンバー

武石 恵美子 (法政大学キャリアデザイン学部 教授) 【座長】
駒崎 弘樹 (認定NPO法人フローレンス 代表理事) 【座長代理】
池添 弘邦 (独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員)
池田 心豪 (独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員)
佐藤 博樹 (中央大学大学院戦略経営研究科 教授)
座間 美都子 (花王株式会社 D&I推進部 部長)

スケジュール

第1回	平成29年 6月 1日(木)	10:00～12:00
第2回	平成29年 6月27日(火)	10:00～12:00
第3回	平成29年 7月13日(木)	10:00～12:00 (企業ヒアリングのため非公開)
第4回	平成29年 8月 9日(水)	15:00～17:00
第5回	平成29年 9月 8日(金)	10:00～12:00