

(8) 第1子出産前後の女性の継続就業率及び男性の育児休業取得率

(要旨)

(施策・事業の有効性)

行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、「第1子出産前後の女性の継続就業率」(以下「指標(第1子)」という。)及び「男性の育児休業取得率」(以下「指標(男性育休)」という。)の各指標について数値目標が設定されている。

厚生労働省では、都道府県労働局において、事業者に対し、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく一般事業主行動計画の策定等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度(育児休業制度等)に関する周知・啓発、指導等の取組を行っている。

今回、本取組について、指標(第1子)及び指標(男性育休)に関する施策・事業の有効性の観点から調査した結果、次のとおりであった。

- ① 事業所アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析を行った結果から、事業所における育児休業制度の規定整備や都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援(制度の周知や相談等)は、出産した女性従業員の継続就業率を高めることにもつながるものと考えられる。
- ② 調査した24都道府県労働局管内において、i)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・届出の義務のある企業のうち、策定・届出のあったものの割合は年々増加し、平成23年度末現在ほぼ100%に達し、ii)育児・介護休業法に基づく育児休業制度の規定の不備等の事案に関する助言、指導及び勧告の実施件数に占める是正・改善件数の割合は、平成19年度から23年度までの間で約96%と高くなっており、取組の効果がみられる。
- ③ 調査した事業者の中には、一般事業主行動計画の策定(目標設定)や子育てサポート企業の認定等国の施策が事業者の取組の契機となって、法定を上回る育児のための制度(育児休業制度等の対象期間の延長、有給化)の導入等が図られている例がみられ、また、こうした取組により、女性の育児休業取得率の100%達成、離職率の低下、男性の育児休業取得者の増加などの効果を挙げているものもある。

以上の結果から、本取組は、指標(第1子)及び指標(男性育休)の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本取組が指標(第1子)及び指標(男性育休)の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、都道府県労働局における事業所訪問件数等や企業の取組、個人の意識等の国の施策・事業以外の要因(外部要因)の影響に鑑みて限定的であると考えられる。

また、本取組について、次のような課題がみられた。

- ① 調査した 24 都道府県労働局管内において、一般事業主行動計画の策定・届出の努力義務のある企業における同計画の策定・届出や子育てサポート企業の認定取得の状況が低調となっている。
- ② 調査した 24 都道府県労働局管内において、育児・介護休業法に関する事業所訪問件数は、i) 平成 19 年度と比較して、21 年度から 23 年度までの各年度において約 1 割から約 3 割減少しており、また、ii) 計画件数よりも少なかったものがみられる。
- ③ 「雇用均等基本調査」(厚生労働省)において、事業所規模が小さくなるほど育児休業制度の規定がある事業所の割合が低くなっているが、事業所アンケート調査の結果、育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度について都道府県労働局から支援を受けたことがあるとするものは、企業規模 100 人以上の事業所に比べ同 100 人未満の事業所の方が相対的に低くなっている。

ア 制度の概要

(7) 数値目標の概要

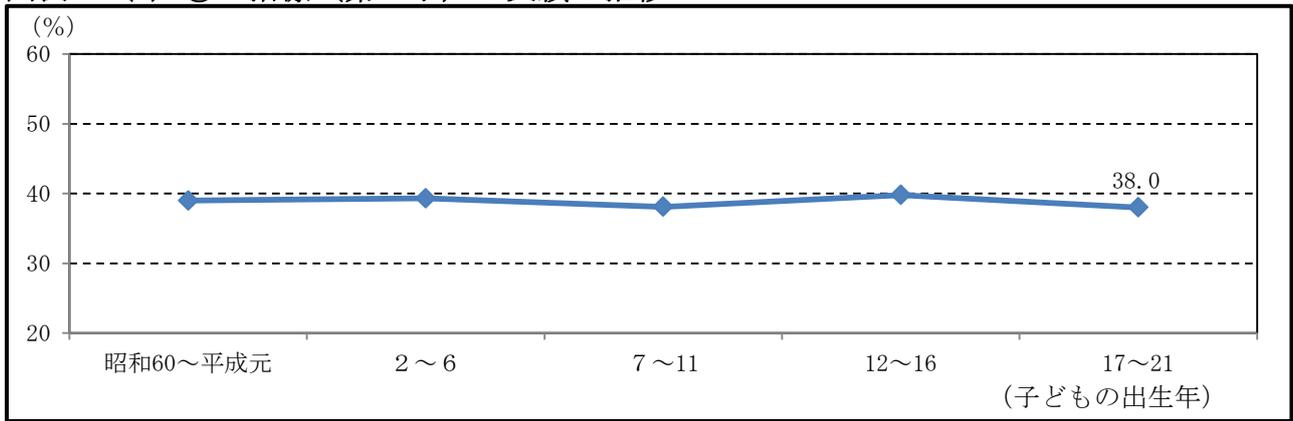
行動指針において、多様な働き方・生き方が選択できる社会の実現に関する社会全体の目標として、指標（第 1 子）及び指標（男性育休）について数値目標が設定されている。

指標（第 1 子）の算定方法は、行動指針において、「出生動向基本調査」（国立社会保障・人口問題研究所）による、第 1 子を出産した女性について、第 1 子妊娠前に就業していた者に占める第 1 子 1 歳時にも就業していた者の割合とされている。

指標（第 1 子）の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020 年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、第 1 子出産を機に退職した女性のうち、両立環境が整わないため退職した者の割合を踏まえ、平成 32 年に 55%とされている。

なお、指標（第 1 子）の実績は、図表 2-(8)-①のとおり、第 1 子の出生年が平成 17 年から 21 年までの間で 38.0%となっており、昭和 60 年から平成元年までの間から 17 年から 21 年までの間にわたって、ほぼ横ばいで推移している。

図表 2-(8)-① 指標（第1子）の実績の推移



(注) 「第14回出生動向基本調査」(国立社会保障・人口問題研究所)に基づき当省が作成した。

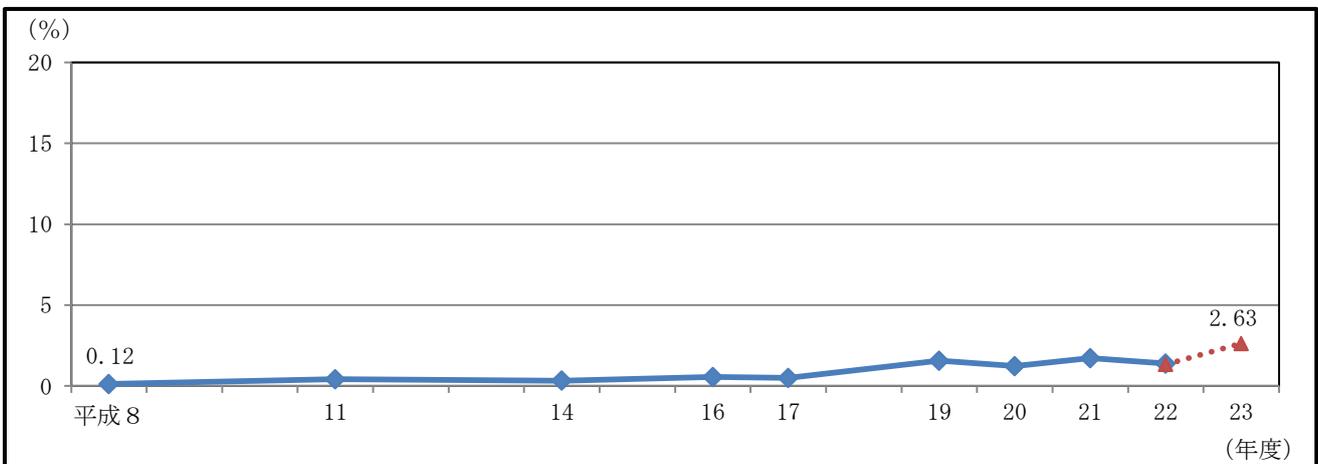
指標（男性育休）の算定方法は、行動指針において、「雇用均等基本調査」（厚生労働省）による、5人以上規模事業所における調査前年度1年間（平成23年度調査においては、21年10月から22年9月30日までの1年間）に配偶者が出産した者のうち、調査年10月1日までに育児休業を開始（申出）した者の割合とされている。

指標（男性育休）の数値目標は、「新成長戦略」及び「2020年までの目標」の数値目標との整合性が取られており、育児休業制度を利用したいと考える男性の割合等を踏まえ、平成32年に13%とされている。

なお、指標（男性育休）の実績は、図表2-(8)-②のとおり、平成8年度の0.12%から23年度には2.63%と増加している。

また、図表2-(8)-③に示す女性の育児休業取得率（平成23年度に87.8%）と比較すると、非常に低い水準で推移している。

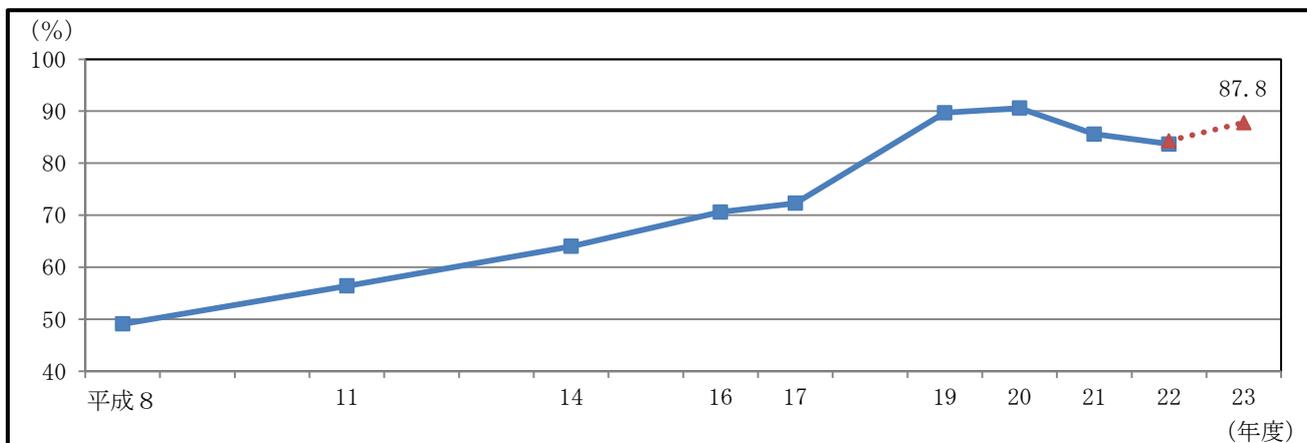
図表 2-(8)-② 指標（男性育休）の実績の推移



(注) 1 「雇用均等基本調査」（厚生労働省）に基づき当省が作成した。

2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県（被災3県）を除く全国値である。

図表 2-(8)-③ 女性の育児休業取得率の実績の推移



(注) 1 「雇用均等基本調査」(厚生労働省)に基づき当省が作成した。
 2 点線は、岩手県、宮城県及び福島県（被災3県）を除く全国値である。

(イ) 施策・事業の概要

ロジック・モデルを作成した結果から、指標（第1子）及び指標（男性育休）に対し影響を及ぼすと考えられる国の施策・事業のうち、厚生労働省における「次世代育成支援対策に必要な経費」、「育児・介護休業法対策推進費」、「安心して働き続けられる職場環境整備推進事業」及び「両立支援に関する雇用管理改善事業」は、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等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組を行うものであり、第1子出産前後の女性の継続就業や男性の育児休業の取得促進を図るためにも必要なものであることから、これら取組を調査対象とした。

a 次世代育成支援対策推進法に関する周知・啓発、指導等

次世代育成支援対策推進法（注）に関する周知・啓発、指導等については、「次世代育成支援対策推進法の施行に伴う業務の推進について」（平成 21 年 3 月 23 日付け基発第 0323003 号、職発第 0323002 号、雇発第 0323001 号厚生労働省労働基準局長、職業安定局長、雇用均等・児童家庭局長通知）に基づき、都道府県労働局において、①法令等の内容の周知徹底を図るため一般事業主に対する効率的、効果的な周知・啓発に努めること、②同法に基づき義務付けられている一般事業主行動計画の策定・届出、公表及び労働者への周知を行わない一般事業主に対して速やかに指導すること等とされている。

（注）次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、

育成される社会の形成に資することを目的として、国、地方公共団体、事業主及び国民が一体となって行う取組を進めるため、平成 17 年 4 月に施行されている。

同法において、国及び地方公共団体以外の事業主（一般事業主）は、行動計画策定指針に即して、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等に関する「一般事業主行動計画」を策定することとされている。常時雇用する労働者数 301 人以上（平成 23 年 4 月以降は 101 人以上）の一般事業主は、この一般事業主行動計画の策定、公表及び従業員への周知の措置並びに都道府県労働局への届出が義務付けられており、常時雇用する労働者数が 300 人以下（平成 23 年 4 月以降は 100 人以下）の一般事業主は、同計画の策定、公表及び従業員への周知の措置並びに届出は努力義務とされている。

また、企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、認定制度が定められており、一般事業主行動計画を達成するなど、一定の要件（認定基準）（注）を満たした事業主は、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができることとされている。認定を受けた企業は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等に表示することができることとされている。

さらに、国は、一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、公表若しくは労働者への周知又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとされている。

（注）子育てサポート企業の認定基準には、計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が 70%以上であること、計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが 1 人以上いることなどがある。

b 育児・介護休業法に関する周知・啓発、指導等

育児・介護休業法（注）に関する周知・啓発、指導等については、「育児・介護休業関係業務取扱要領」（平成 22 年 6 月厚生労働省雇用均等・児童家庭局）に基づき、都道府県労働局において、①法令等の内容の周知徹底及び規定の整備への取組の促進を図るため効率的、効果的な工夫により周知・啓発を実施すること、②育児・介護休業法の目的を達成するため育児・介護休業法第 56 条の規定に基づく報告徴収並びに助言、指導及び勧告を行うこと、③これらの措置を講ずる際の端緒ともなる相談の対応を行うこと等とされている。

これらのうち、周知・啓発については、育児・介護休業関係業務取扱要領において、都道府県労働局、地方公共団体、関係機関等の会合等における説明の実施、広報資料の配布等あらゆる機会を活用して幅広く周知徹底を図ること等とされている。

また、報告徴収については、育児・介護休業関係業務取扱要領において、育児・介護休業法の施行に関し必要な事項につき事業主から報告を求めることとされており、年間を通じて計画的な事業所訪問による報告徴収を行うこと等とされている。

育児・介護休業法第 56 条の規定に基づく助言、指導及び勧告については、育児・介護休業関係業務取扱要領において、①助言は、口頭により行うものとし、原則として、報告徴収の際に併せて行うこと、②指導は、助言によっても是正・改善がなされない場合、育児・介護休業法違反事案等について指

導書の交付により行うこと、③勧告は、指導によっても是正されない法違反事案について勧告書の交付により行うこと等とされている。

(注) 育児・介護休業法では、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図る等とされている。また、育児・介護休業法は、仕事と家庭の両立支援策を充実するため改正され、改正法は平成 22 年 6 月 30 日から施行されている（ただし、一部の規定は 24 年 7 月 1 日から施行）。改正内容のうち、育児休業制度等の育児のための両立支援制度の主なものは、下表のとおりである。

なお、育児・介護休業法において、事業主は、労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者（職業家庭両立推進者）を選任するように努めなければならないとされている。

また、育児・介護休業法において、国は、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者等の雇用の継続等を図るため、事業主等に対し、雇用管理その他の措置についての相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うことができることとされている。

さらに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができることとされている。

表 育児・介護休業法に基づく主な育児のための両立支援制度の概要

区分	概要	対象となる従業員
育児休業制度（育児・介護休業法第 5 条～第 9 条の 2）	従業員は、事業主に申し出ることにより、子の 1 歳の誕生日の前日まで、原則 1 回に限り、育児休業をすることができる。 ① 育児休業の特例（パパ・ママ育休プラス） 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則 1 歳までから 1 歳 2 か月までに延長可能（ただし、育児休業の期間（女性の場合は産後休業と育児休業を合計した期間）は 1 年間で限度） ② 1 歳 6 か月までの育児休業の延長 子が 1 歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合は、子が 1 歳 6 か月に達するまでの間、育児休業を延長可能	○ 原則として 1 歳未満の子を養育する全ての男女従業員（日々雇用者を除く。） ○ 期間雇用者の場合、申出時点において、以下のいずれにも該当する従業員が対象 ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること。 ② 子の 1 歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること（子の 2 歳の誕生日の前々日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く。）。
短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）（育児・介護休業法第 23 条）	事業主は、3 歳未満の子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度を設けなければならない。 ○ 短時間勤務制度は、1 日の所定労働時間を原則として 6 時間（5 時間 45 分から 6 時間まで）とする措置を含む必要	以下のいずれにも該当する男女労働者 ① 3 歳未満の子を養育する従業員であって、短時間勤務をする期間に育児休業をしていないこと。 ② 日々雇用される従業員でないこと。 ③ 1 日の所定労働時間が 6 時間以下でないこと。 ④ 労使協定により適用除外とされた従業員でないこと。
所定外労働の免除（育児・介護休業法第 16 条の 8）	3 歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、事業主は、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させてはならない。	原則として 3 歳未満の子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）。

(注) 1 厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

2 平成 22 年 6 月 30 日の時点で常時 100 人以下の労働者を雇用する中小事業主について

は、24年6月30日まで、短時間勤務制度及び所定外労働の免除の義務化は猶予されていた。なお、それまでの間は、勤務時間短縮等の措置について実施することとされており、具体的には、事業主は、1歳未満の子を養育する従業員について、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④所定外労働時間の免除措置、⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置を、1歳から3歳未満の子を養育する従業員について、育児休業の制度又は①から⑤のいずれかの措置を講じなければならないとされていた。

イ 把握する内容及び手法

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等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組について、指標（第1子）及び指標（男性育休）に関する施策・事業の有効性の観点から、次のとおり把握・分析した。

- ① 事業所における出産した女性従業員の継続就業率に対して、育児・介護休業法に基づく育児休業制度の就業規則等への規定の有無や都道府県労働局からの支援の有無等が影響しているかを、事業所アンケート調査結果を基にロジスティック回帰分析を行うことにより把握・分析した。
- ② 都道府県労働局における本取組の実施状況について、実地調査により把握・分析した。
- ③ 事業者における仕事と育児のための両立支援に関する取組、その背景・要因等について、実地調査により把握・分析した。

ウ 把握結果

(7) 出産した女性従業員の継続就業率に対する育児休業制度の規定等の影響

事業所アンケート調査結果を基に、出産した女性従業員の継続就業率に関してロジスティック回帰分析を行った結果、図表2-(8)-④のとおり、事業所における出産した女性従業員の継続就業率に対しては、①事業所において育児休業制度の規定があること、②都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援（制度の周知や相談等）を受けたことがあることは有意な正の影響が、事業所の非正規女性従業員数の割合は有意な負の影響がみられた。

この結果から、事業所における育児休業制度の規定整備や都道府県労働局からの支援は、出産した女性従業員の継続就業率を高めることにもつながるものと考えられる。

図表 2-(8)-④ 事業所における出産した女性従業員の継続就業率に関するロジスティック回帰分析結果 (N=367)

説明変数	標準回帰係数
育児休業制度の規定がある	0.386570 ***
都道府県労働局からの育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する支援（制度の周知や相談等）を受けたことがある	0.531411 **
企業全体の従業員数	0.095241
事業所の非正規女性従業員数の割合	-0.299554 *
事業所の女性管理職員数の割合	-0.009496

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
 2 目的変数は、出産した女性従業員の継続就業率 (p) である。なお、出産した女性従業員の継続就業率 (p) は、次式のとおりである。
 ・ 出産した女性従業員の継続就業率 (p) = a/(a+b)
 a:平成 23 年度に出産し、24 年 3 月 31 日現在で勤務を継続している女性従業員（産後休暇中、育児休業中で復職予定の者を含む。）
 b:平成 23 年度に妊娠・出産を理由に退職した女性従業員
 3 「企業全体の従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
 4 「事業所の非正規女性従業員数の割合」は、事業所の全従業員数に対する非正規女性従業員数の割合である。
 5 「事業所の女性管理職員数の割合」は、事業所の管理職員数に対する女性の管理職員数の割合である。
 6 「*」の多さは、統計的な確からしさの度合いを示す。
 ***: 0.1%有意、** : 1%有意、* : 5%有意

(4) 育児休業制度と第 1 子出産前後の女性の継続就業との関係

「平成23年版 働く女性の实情」（厚生労働省）により、妻の就業形態別（正規・非正規別）・育児休業制度の有無別に第 1 子出産前後における就業継続の状況をみると、図表 2-(8)-⑤のとおり、正規で「同一就業継続」の者は「制度あり」が76.4%、「制度なし」が28.6%、非正規で「同一就業継続」の者は「制度あり」が35.3%、「制度なし」が16.1%となっており、正規及び非正規ともに、育児休業制度がない場合に比べ同制度がある場合に「同一就業継続」の割合が高くなっている。

図表 2-(8)-⑤ 妻の就業形態別・育児休業制度の有無別の就業継続等の状況 (単位：%)

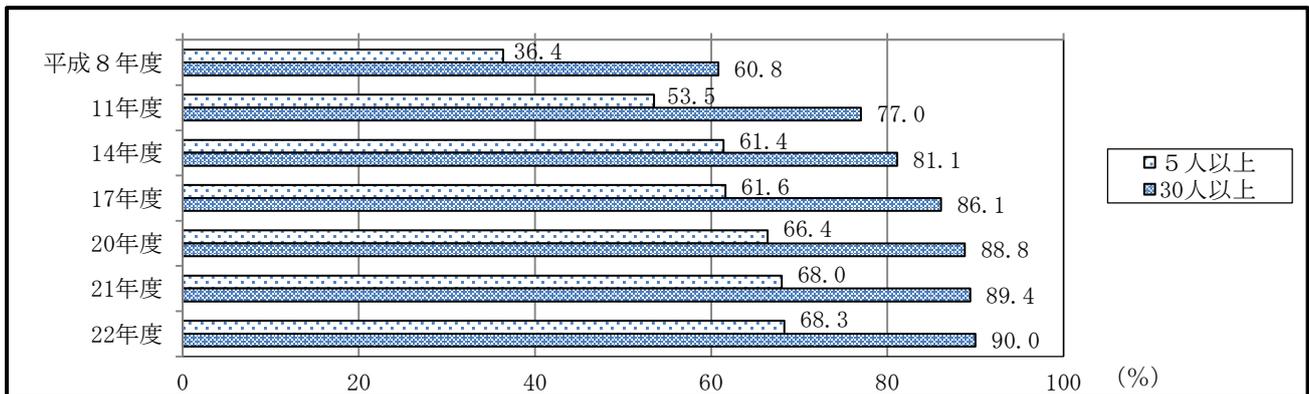
区分	同一就業継続	転職	離職	不詳
正規かつ第 1 子出生	69.7	2.2	25.8	2.2
制度あり	76.4	2.8	20.8	—
制度なし	28.6	—	57.1	14.3
制度があるかないかわからない	50.0	—	40.0	10.0
非正規かつ第 1 子出生	20.0	2.1	75.8	2.1
制度あり	35.3	—	64.7	—
制度なし	16.1	3.6	76.8	3.6
制度があるかないかわからない	12.5	—	87.5	—

- (注) 「平成23年版 働く女性の实情」（平成23年厚生労働省雇用均等・児童家庭局）中の「第 9 回21世紀成年者縦断調査」（22年厚生労働省）に基づき当省が作成した。

(ウ) 育児休業制度の規定状況

雇用均等基本調査によると、育児休業制度の規定がある事業所の割合は、図表 2-(8)-⑥のとおり、年々増加しており、平成22年度には事業所規模 5 人以上では68.3%、事業所規模30人以上では90.0%となっている。

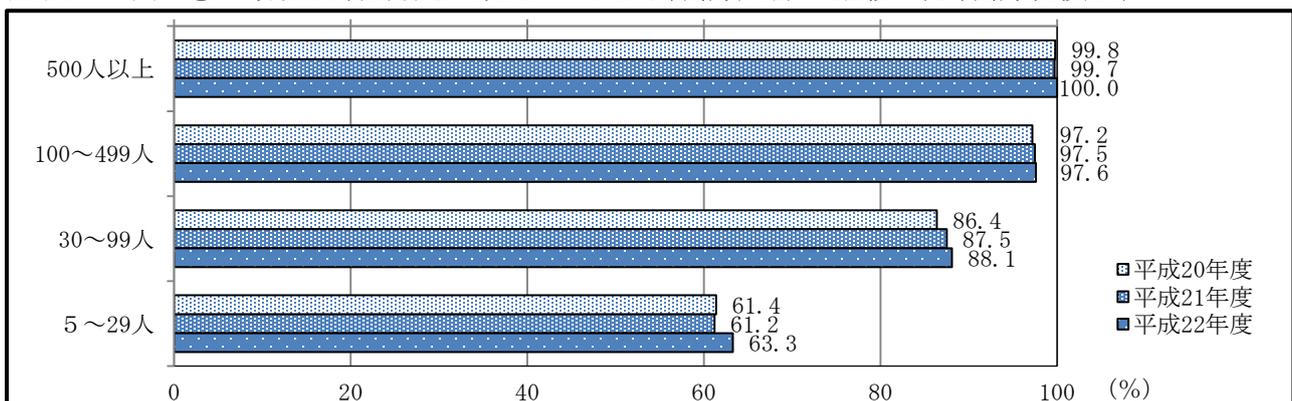
図表 2-(8)-⑥ 育児休業制度の規定がある事業所割合の推移



(注)「雇用均等基本調査」(平成22年度厚生労働省)に基づき当省が作成した。

さらに、事業所規模別の詳細をみると、図表 2-(8)-⑦のとおり、平成22年度現在、事業所規模500人以上では100%、100人から499人では97.6%、30人から99人では88.1%、5人から29人では63.3%となっており、事業所規模が小さくなるほど育児休業制度の規定がある事業所の割合は低くなっている。

図表 2-(8)-⑦ 育児休業制度の規定がある事業所割合の推移 (事業所規模別)



(注)「雇用均等基本調査」(平成22年度厚生労働省)に基づき当省が作成した。

(イ) 都道府県労働局における次世代育成支援対策推進法に関する取組

- ① 調査した 24 都道府県労働局管内における、一般事業主行動計画の策定・届出状況をみると、図表 2-(8)-⑧のとおり、一般事業主行動計画の策定・届出の義務のある常時雇用労働者数 301 人以上の企業及び同 101 人以上 300

人以下の企業（平成 23 年 4 月 1 日から義務付け）のうち、策定・届出のあったものの割合は年々増加し、23 年度末現在ではそれぞれ 98.7%、98.5% とほぼ 100%に達している。

なお、調査した 24 都道府県労働局管内の一般事業主行動計画の策定・届出の努力義務のある常時雇用労働者数 100 人以下の企業のうち、平成 24 年 3 月末現在、策定・届出のあったもの（1 万 6,443 企業）は、同管内の常用雇用者 100 人未満の企業数（注）の 1.3%であり、低調となっている。

調査した 24 都道府県労働局では、今後、努力義務のある常時雇用労働者数 100 人以下の企業に対し、同計画の策定・届出の勧奨を行っていく必要があるとしているものが多くみられた。

なお、一般事業主行動計画の策定・届出のあった全国の企業数は、平成 24 年 3 月末現在、常時雇用労働者数 301 人以上の企業では 1 万 4,969 企業（全体の 98.9%）、常時雇用労働者数 101 人以上 300 人以下の企業では 3 万 876 企業（同 96.9%）、常時雇用労働者数 100 人以下の企業では 2 万 4,390 企業となっている。

（注）「平成 21 年経済センサス基礎調査」（総務省統計局）では、128 万 3,820 企業（公務を除く。）である。

- ② 調査した 24 都道府県労働局管内における、一般事業主行動計画を達成するなど一定の要件を満たした企業が申請により認定を受けることができる子育てサポート企業の認定状況をみると、図表 2-(8)-⑧のとおり、常時雇用労働者数 301 人以上の企業及び同 101 人以上 300 人以下の企業のうち、子育てサポート企業の認定を受けた企業の割合は、年々微増しているものの、平成 23 年度末現在、それぞれ 6.8%及び 0.5%であり、低調となっている。

調査した 24 都道府県労働局では、子育てサポート企業の認定を受けた企業の割合が低い理由として、認定を受ける企業が増えるためには認定の取得要件の一つである男性の育児休業取得者がいる企業を増やす必要があるが、男性の育児休業は短期間の場合が多いことから、育児休業を取得せずとも有給休暇の取得で対応でき、無給の育児休業を取得する必要性が生じていない場合が多いのではないかなどとしている。

また、調査した 24 都道府県労働局では、今後、子育てサポート企業の認定取得の促進のための取組として、i) 広く認定申請のニーズを掘り起こすため、報道発表等による認定制度や認定によるメリット等の一層の周知、ii) 企業等に対し、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施等を計画目標とするよう勧奨を行っていく必要があるなどとしているものがみられた。

図表 2-(8)-⑧ 調査した24都道府県労働局管内における一般事業主行動計画の策定・届出及び子育てサポート企業の認定の状況 (単位：企業、%)

区分		平成 21 年度	22 年度	23 年度
常時雇用労働者数 301 人以上の企業	企業数	11,140 (100)	11,376 (100)	12,173 (100)
	一般事業主行動計画の策定・届出のあった企業数	10,450 (93.8)	10,794 (94.9)	12,015 (98.7)
	子育てサポート企業の認定を受けた企業数	638 (5.7)	733 (6.4)	827 (6.8)
同 101 人以上 300 人以下の企業	企業数	27,013 (100)	25,634 (100)	23,491 (100)
	一般事業主行動計画の策定・届出のあった企業数	9,542 (35.3)	17,734 (69.2)	23,128 (98.5)
	子育てサポート企業の認定を受けた企業数	66 (0.2)	81 (0.3)	113 (0.5)
同 100 人以下の企業	企業数	—	—	—
	一般事業主行動計画の策定・届出のあった企業数	13,487	16,555	16,443
	子育てサポート企業の認定を受けた企業数	24	35	50

(注) 1 当省の調査結果による。

2 () 内は、構成比である。

3 「—」は、都道府県労働局において、一般事業主行動計画の策定・届出の努力義務のある常時雇用労働者数 100 人以下の企業の数把握することとされていないことを示す。

なお、「子ども・子育てビジョン」(平成 22 年 1 月 29 日閣議決定)においては、子育てサポート企業の認定を受けた企業数の数値目標として、全国の「次世代認定マーク(くるみん)取得企業数」を平成 26 年度に 2,000 企業とする数値目標が定められており、24 年 3 月末現在の実績は 1,219 企業となっている。

(オ) 都道府県労働局における育児・介護休業法に関する取組

- ① 調査した 24 都道府県労働局管内において、事業者に対する育児・介護休業法に関する説明会等の実施件数及び育児関係の相談対応件数の推移をみると、図表 2-(8)-⑨のとおり、i) 説明会等実施件数は、育児・介護休業法の改正内容の周知等を図るため、平成 21 年度及び 22 年度に多くなっている、ii) 育児関係の相談対応件数は、19 年度から改正育児・介護休業法(注)が施行された 22 年度まで増加し、22 年度には 19 年度比で約 2.7 倍となっている、iii) 相談対応件数のうち、育児休業等の取得を理由とした不利益取扱いに関する件数は、年々増加し、23 年度には 19 年度比で約 2 倍となっているという状況がみられる。

調査した 24 都道府県労働局では、相談対応件数が増加傾向であることについて、特に労働者からの育児休業に係る不利益取扱い等の相談が増加して

いるためであるとし、労働者の権利意識の高まりが最大の理由と考えられるとともに、都道府県労働局、地方公共団体及び関係団体による育児・介護休業法の周知の取組も権利意識の向上に一定の役割を果たしていると考えられるなどとしている。

(注) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成 21 年法律第 65 号）をいう。以下同じ。

図表 2-(8)-⑨ 調査した 24 都道府県労働局における育児・介護休業法に関する説明会等実施状況 (単位：件)

区分		平成 19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
説明会等実施件数		377 〈100〉	297 〈78.8〉	576 〈152.8〉	515 〈136.6〉	340 〈90.2〉
相談対応件数	育児関係	25,791 〈100〉	27,957 〈108.4〉	40,326 〈156.4〉	69,913 〈271.1〉	39,205 〈152.0〉
	育児休業等の取得を理由とした不利益取扱い	1,173 〈100〉	1,524 〈129.9〉	1,923 〈163.9〉	2,150 〈183.3〉	2,305 〈196.5〉

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 平成 24 年 3 月末日現在である。
 3 〈 〉内は、平成 19 年度の値を 100 とした場合の指数である。
 4 「育児休業等の取得を理由とした不利益取扱い」には、育児関係のものに加え、一部介護関係のものが含まれる。

② 調査した 24 都道府県労働局管内において、育児・介護休業法に関する事業所訪問件数の推移をみると、図表 2-(8)-⑩のとおり、平成 19 年度と比較して、21 年度から 23 年度の各年度において約 1 割から約 3 割減少している。

また、24 都道府県労働局の中には、事業所訪問件数が計画件数よりも少なかったものが平成 23 年度に 14 都道府県労働局みられた。

これら 14 都道府県労働局では、その理由として、i) 育児・介護休業法の改正内容の周知や受動業務である相談対応に係る業務量が増加したため、ii) 事業所訪問を担当する非常勤職員（指導員）の任期途中での退職等による欠員が発生したため、iii) 新規採用職員等の育成に時間を要したためなどとしている。

図表 2-(8)-⑩ 調査した 24 都道府県労働局における育児・介護休業法に関する事業所訪問の実施状況 (単位：件)

区分	平成 19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度
事業所訪問件数	4,670 〈100〉	4,885 〈104.6〉	3,607 〈77.2〉	3,202 〈68.6〉	4,138 〈88.6〉

- (注) 1 当省の調査結果による。
 2 平成 24 年 3 月末日現在である。
 3 〈 〉内は、平成 19 年度の値を 100 とした場合の指数である。

なお、平成 19 年度から 23 年度までの間で最も件数の多かった 20 年度の事業所訪問件数（4,885 件）は、24 都道府県労働局管内の全企業数（「平成 21 年経済センサス基礎調査」では 131 万 7,393 企業（公務を除く。））の 0.3%となっている。

- ③ 調査した 24 都道府県労働局管内において、事業者に対する育児・介護休業法に関する助言、指導及び勧告（育児関係）の実施件数をみると、図表 2-(8)-⑪のとおり、育児休業制度の規定の不備等の事案に関する助言、指導及び勧告の実施件数（合計）に占める是正・改善件数の割合は、平成 19 年度から 23 年度までの間の累計で 95.5%と高くなっている。

図表 2-(8)-⑪ 調査した 24 都道府県労働局における育児・介護休業法に関する助言、指導及び勧告（育児関係）の実施状況 (単位：件、%)

区分		平成 19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	累計
指導等実施件数 (育児関係)	助言	14,422	14,090	8,458	10,050	11,349	58,369
	指導	761	515	415	439	475	2,605
	勧告	0	11	5	1	0	17
	合計	15,183 (100)	14,616 (100)	8,878 (100)	10,490 (100)	11,824 (100)	60,991 (100)
	是正・改善	14,286 (94.1)	14,175 (97.0)	8,774 (98.8)	9,013 (85.9)	12,019 (101.6)	58,267 (95.5)

- (注) 1 当省の調査結果による。
2 平成 24 年 3 月末日現在である。
3 () 内は、構成比である。なお、是正・改善件数は、前年度から繰り越された事案に対するものが含まれるため、平成 23 年度は 100%を超えている。

- ④ 事業所アンケート調査において、「育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度について、都道府県労働局からの支援（制度の周知や相談等）を受けたことがあるか」と尋ねたところ、図表 2-(8)-⑫のとおり、「受けたことがある」とするものが 7.4%、「受けたことがない」とするものが 92.6%となっている。

また、「受けたことがある」とするものを企業規模別にみると、企業全体の従業員数 100 人以上の事業所では 23.7%、同 100 人未満の事業所では 4.7%と、企業規模 100 人未満の事業所の方が相対的に低くなっている。

図表 2-(8)-⑫ 育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する都道府県労働局からの支援の有無 (N=1,775) (単位：事業所、%)

区分	事業所数	受けたことがある	受けたことがない
従業員数 100 人以上	253(100)	60(23.7)	193(76.3)
従業員数 100 人未満	1,522(100)	72(4.7)	1,450(95.3)
合計	1,775(100)	132(7.4)	1,643(92.6)

- (注) 1 当省の事業所アンケート調査結果による。
2 「従業員数」は、当該事業所が属する企業全体の従業員数である。
3 () 内は、構成比である。

調査した 24 都道府県労働局では、平成 24 年 7 月から改正育児・介護休業法の全面施行により適用対象とされた、労働者数 100 人以下の事業者に対し、今後、改正育児・介護休業法の周知及び規定整備の徹底を図っていく必要があるなどとしているものが多くみられた。

(カ) 事業者における仕事と育児のための両立支援に関する取組

- ① 調査した事業者において、仕事と育児のための両立支援に関する取組の内容をみると、図表 2-(8)-⑬のとおり、i) 事業所内保育施設の設置、ii) 法定を上回る育児のための制度（育児休業制度等の対象期間の延長、有給化）の導入を行っている例がみられた。

こうした取組の背景・要因等をみると、図表 2-(8)-⑬のとおり、i) 経営者の理念・方針によるもの、ii) 資格者（看護師、介護福祉士等）等の人材の確保や育成した従業員の退職防止を図るためなどのほか、iii) 一般事業主行動計画の策定（目標設定）、子育てサポート企業の認定や国の助成金の受給を契機としたものなど、国の施策が事業者の取組の契機となっている例があった。

調査した事業者では、こうした取組の効果として、i) 女性の育児休業取得率の 100%達成、ii) 離職率の低下等従業員の定着化、iii) 継続就業による従業員の質の向上などを挙げている。

図表 2-(8)-⑬ 調査した事業者における仕事と育児のための両立支援に関する取組の主な内容及び背景・要因等

主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事業所内保育施設の設置 ○ 法定を上回る育児のための制度（育児休業制度等の対象期間の延長、有給化）の導入 ○ 従業員への育児のための制度の周知（制度概要等の資料の作成・配布等） ○ 育児休業取得者への復職支援（休業中の情報提供（会社の状況、社内規定等）、面談の実施等）
主な背景・要因等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営者の理念・方針 ○ 資格者（看護師、介護福祉士等）等の人材の確保 ○ 育成した従業員の退職防止（継続就業の確保） ○ 優秀な従業員の支援 ○ 従業員からの要望 ○ 労使交渉 ○ 一般事業主行動計画の策定（目標設定） ○ 子育てサポート企業の認定 ○ 国の助成金（両立支援レベルアップ助成金等）の受給

(注) 当省の調査結果による。

- ② 調査した事業者のうち、男性の育児休業取得者がいる事業者について、その背景・要因等をみると、特に一般事業主行動計画の策定（目標設定）や子

育てサポート企業の認定を受けることを契機としている例が多かった。

また、男性の育児休業取得を促進するための主な取組として、就業規則等で無給とされている育児休業に一定の有給の期間を設ける制度を設定し、この制度の利用により、男性の育児休業取得者が出た、又は増えているとしている例が多くみられた。

- ③ これらの事業者の中には、図表2-(8)-⑭のとおり、一般事業主行動計画の策定・届出の努力義務のある常時雇用労働者数100人以下の事業者において、同計画を策定し、これを契機として男性の育児休業取得者を出しており、この取組の中で、職業家庭両立推進者の働きかけ等が有効に機能しているとみられる例があった。

図表2-(8)-⑭ 常時雇用労働者数100人以下の事業者において職業家庭両立推進者等による働きかけ等が有効とみられる例

(事例1)

調査した事業者（製造業）では、常時雇用労働者数が100人以下であることから、法令上の義務付けはないものの、法人の経営方針として、平成19年5月から22年4月までの3年間、第1期一般事業主行動計画に取り組むこととし、この中の目標の一つに、「育児休業しやすく、また、同時に復帰しやすい職場環境の整備」を掲げた。

事業者では、まず、従業員へのアンケート調査や育児休業取得者へのヒアリング調査を実施し、仕事と家庭の両立支援等について社員のニーズを把握した上で、これを反映する形で、一般事業主行動計画における具体的な取組を、平成21年12月から開始することとした。

このうち、男性の育児休業の取得につながる取組内容は、次のとおり、①短期育児休業制度の導入及び②男性の子育て参加計画書の作成である。

① 短期育児休業制度の導入

事業者では、男性社員から育児休業は無給で減収となることから利用しにくいとの声を受け、育児休業期間のうち、3日間を有給扱いとする「短期育児休業制度」を整備する就業規則の見直しを行った。この措置により、男性社員は、従前から整備されていた「配偶者出産の特別有給休暇（2日）」と土曜日及び日曜日とを合わせれば、配偶者出産後に都合一週間の休暇を取ることが可能となった。

② 男性の子育て参加計画書の作成

事業者では、男性に特化した取組として、配偶者の妊娠（産前）から子どもが小学校に入学するまでの各段階において、夫である自分が子育てに参加するために、i) 会社の制度をどのように利用するか、ii) 働き方の見直しをいかに図るかの計画を記載する「男性の子育て参加計画書」のひな形を作成し、対象となる男性社員に計画書を作成させることとした。

この取組の狙いについて、事業者では、「配偶者が妊娠した男性社員には、どの時期にどのような子育て参加をすればよいのかイメージしてもらい、そのために利用できる会社の子育て関係の制度としては、どのようなものがあるのかも本計画書で認識してもらって、どのように制度を活用して子育てに参加するのか考えてもらう契機となる」と説明している。

また、実際の作成に当たっては、職業家庭両立推進者が、該当する男性社員に対し、この「男性の子育て参加計画書」を持って行き、個人面談をしながら、会社の子育て関係の制度を案内しつつ、作成を促している。

こうした取組の結果、事業者では、平成22年度に初めて男性育児休業取得者1人が出た。

事業者では、こうした取組の成果として、男性の育児休業取得に対する職場の風土が変わってきているとしている。

(事例2)

調査した事業者（総合建設業）では、年次有給休暇を取得しづらい職場風土があった。平成17年当

時の年次有給休暇取得率は全社平均で 30%にも満たない状況であった。こうした状況を改善するには、管理職の意識改革が不可欠と思われたものの、「従業員の年次有給休暇取得の促進を図ると建設業は成り立たない」と幹部の反対意見も強かった。

このような状況の中で、次世代育成支援対策推進法が施行され、事業者は義務付けの対象外であったが、当時の人事担当者が職場風土の改革を経営トップに進言したところ、一般事業主行動計画を策定し、職場風土の改革に取り組むことになった。

しかし、平成 17 年 4 月から 20 年 3 月までの間の第 1 期計画において年次有給休暇取得率 70%を目標にしたものの、達成できなかった。

その後、平成 20 年 4 月から 22 年 3 月までの間の第 2 期計画の活動において、財団法人 21 世紀職業財団の「職場風土改革促進事業」の実施事業主の指定を受け、同財団からの指導の下で、一般事業主行動計画の目標達成に向け積極的に取り組んだところ、第 2 期計画に盛り込んだ全ての目標を達成し、平成 22 年 5 月に子育てサポート企業の認定を受けた。

事業者では、この取組の中で、①社内報等により両立支援に関する各種制度について周知を行い、②管理職を対象に従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について研修を実施し、③妻の出産時の特別休暇の増加などを実施したことに伴い、社員の意識、特に管理職の意識が、以前に比べて年次有給休暇を取得しやすい雰囲気になっていったとしている。

また、事業者では、就業規則とは別に育児休業規定を定め、社内研修会や社内報などで周知を図ったものの育児休業を取得する従業員が出なかったため、子育て中の従業員全員を対象として職場風土に関するアンケートを実施した。この結果、男女ともに「休みたいが無給扱いとなるため生活が苦しくなる」との意見が多かったことから、幹部会で検討を重ねた結果、平成 20 年 5 月に育児休業規定を改正し、育児休業期間のうち休業開始日より 10 日間は有給扱いとすることとした。この改正以降、男性従業員の育児休業取得者は、平成 24 年 6 月末までに 4 人となっている。

(注) 当省の調査結果による。

以上のことから、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等や育児・介護休業法に基づく育児のための両立支援制度に関する周知・啓発、指導等の取組は、指標（第 1 子）及び指標（男性育休）の数値目標の達成に向けた施策・事業として、一定の有効性が認められる。

なお、本取組が指標（第 1 子）及び指標（男性育休）の数値目標の達成に向け寄与する度合いは、都道府県労働局における事業所訪問件数等や企業の取組及び個人の意識等国の施策・事業以外の要因（外部要因）の影響に鑑みて限定的であるとみられる。