

働き方の見直しについて

1. 企業の取組の推進 (P1～)
2. 育児休業の取得促進等、勤労者に対する子育て支援 (P7～)
3. 仕事と生活の調和のための働き方の見直し (P14～)
4. 女性の再就職等の支援策の推進 (P22～)

1. 企業の取組の推進

【考えられる課題】

- 企業の行動計画の自主的公表など、先進企業の取組事例や参考情報について、効果的な情報提供の在り方はどのようなものか。
- 企業内において経営者や管理職層に対する啓蒙・啓発を進めるにはどのような方法が有効か。
- 企業が少子化対策に積極的に取り組むため、どのようなインセンティブが効果的か。
- 中小企業（従業員300人以下の企業）における、行動計画の策定・推進を進めるための効果的な働き掛け方は何か（様々な支援策の周知方法も含め）。

「地方ブロック会合」における地方自治体トップの意見概要 (企業の取組の推進)

【行動計画の公表、中小企業への策定拡大】

ア 企業・事業所の「子育て応援宣言」登録制度を実施。参加するインセンティブは、企業の名誉であり、進んだ企業という高いイメージを与えること。(福岡県)

イ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定の義務は 301 人以上の企業のみだが、地方都市では 301 人以上は1%以下にすぎない。地域実態を見て国レベルの施策を出して欲しい。(熊本県)

ウ 策定義務のない中小企業を直接訪問して、行動計画の策定を要請。(富山県、静岡県、愛知県)

→行動計画の仕組については参考資料P5、計画の策定状況については本資料P5、計画策定を促すための助成制度については参考資料P16~18を参照。

エ 行動計画策定義務対象企業の拡大と、行動計画の公表を。(山梨県、静岡県)

オ 行動計画の内容の公表までは求められておらず、一般の人に全く分からないことは大変問題。計画の公表を通じて企業PRを行うようになれば子育て支援の競合いが生まれ、取組が進む筈。(石川県)

カ 企業の取組に対する情報開示を。(神奈川県)

→行動計画の厚生労働省ホームページでの公表については参考資料P6~8を参照。

【先進的な取組を行う企業の表彰】

キ 独自の企業表彰制度を実施(石川県、富山県、香川県、北九州市)

ク 国のファミリーフレンドリー企業の表彰は、数が少なく身近な存在になっていないことから、県独自の表彰を実施。女性従業員の就労意欲向上や人材確保に役立ったなどの評価あり。(愛知県)

→「ファミリーフレンドリー企業表彰」については参考資料P9を参照。

【企業の取組への支援】

ケ 都道府県労働局は、地元企業の次世代育成支援の取組についての情報の提供を。 (神奈川県)

コ 行動計画公表企業等、子育て支援に積極的に取り組む企業に対する、政策投資銀行と連携した低利の融資制度を創設 (石川県)

サ 次世代育成支援対策推進センターの体制を強化して欲しい。 (富山県)

→「次世代育成支援対策推進センター」については参考資料P3を参照。

シ 子育て支援が企業の直接的なメリットにつながるしくみが必要。子育て支援に必要な経費について、法人税額の控除の対象にするなど、税制の優遇措置を検討して欲しい。 (石川県)

ス 子育てに優しい中小企業への法人税減免措置など、企業へのインセンティブ減税を。 (山梨県)

セ コストから見るとマイナスでも、CSRをきちんと実施している企業に対しては、発注や調達する側からメリットを与えていくべきとの考えから、育児休業制度を導入している建設事業者に対して、入札参加資格における優遇制度を実施。 (佐賀県)

ソ 公共調達、補助金の交付、指定管理者指定の際の企業評価への盛り込み等、国の積極的誘導策の導入を。 (神奈川県)

【その他子育て支援への社会的取組等】

タ 当たり前となっている企業による環境ISOの取得が10年前はまれだったように、子育て支援も社会的に評価されるようになれば取組が進むはず。 (石川県)

推進会議及び専門委員会における有識者委員の意見概要 (企業の取組の推進)

【企業経営者への啓発】

ア 仕事と家庭の両立に関する企業の取組を推進する上で、企業経営者を啓発していく必要がある。
(推進会議)

【企業の取り組むべき課題】

イ 企業としてさらに取り組むべき課題としては、

- ・管理職に対する両立支援についての正しい理解とマネジメント力の醸成
- ・職場復帰支援策
- ・中途採用の拡大、短時間正社員などの多様な就業形態、フレックスや在宅勤地域限定採用などの柔軟な勤務体系など多様な働き方
- ・公平で公正な人事評価制度・処遇

がある。
(専門委員会)

【企業の取組への支援】

ウ 企業の両立支援の推進は重要であるが、認定マークについては、①取組の絶対水準ではなく今後の取組を評価することの疑問、②男性の育児休業取得実績という条件の妥当性、③育児休業の定義の問題等がある。
(専門委員会)

→次世代法に基づく事業主の認定基準等については参考資料P5を参照。

エ 企業へのインセンティブについて、社員の子持ち率や育児休業取得率など、わかりやすい指標を企業が公表して、競い合うことにする。たとえば、障害者雇用のように諸指標が規定を下回っている企業には罰金を科して、それを子育て基金としてプールする一方で、指標を上回る企業に配分するという方策、韓国で検討されているような税制優遇措置や政府の監督の緩和、が考えられる。
(専門委員会)

「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策定届」
の届出状況（12月末現在）

- ・ 301人以上企業における「一般事業主行動計画策定届」の届出率は97.0%。
- ・ 未届企業への督促指導等や、300人以下企業における計画の策定・届出のための周知・啓発が課題。

1 全国の届出状況

(1) 301人以上企業

届出率	97.0%
届出企業数	12,183社
(301人以上企業数	12,557社)

(2) 300人以下企業

届出企業数 1,422社

(3) 規模計届出企業数 13,605社

2 都道府県別の届出状況（301人以上企業）

(1) 100%・・・24県

（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、茨城、栃木、群馬、新潟、富山、石川、福井、三重、滋賀、兵庫、山口、徳島、香川、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島、沖縄）

(2) 90%台・・・23都道府県

3 届出企業のうち、認定申請予定ありとしている企業数

(1) 301人以上企業 2,441社（届出企業の20.0%）

(2) 300人以下企業 408社（届出企業の28.7%）

※ 届出企業全体の約21%が認定申請予定あり

4 平成17年12月末時点で届出率は97.0%となり、全都道府県の5割を超える24県で届出率は100%に達した。

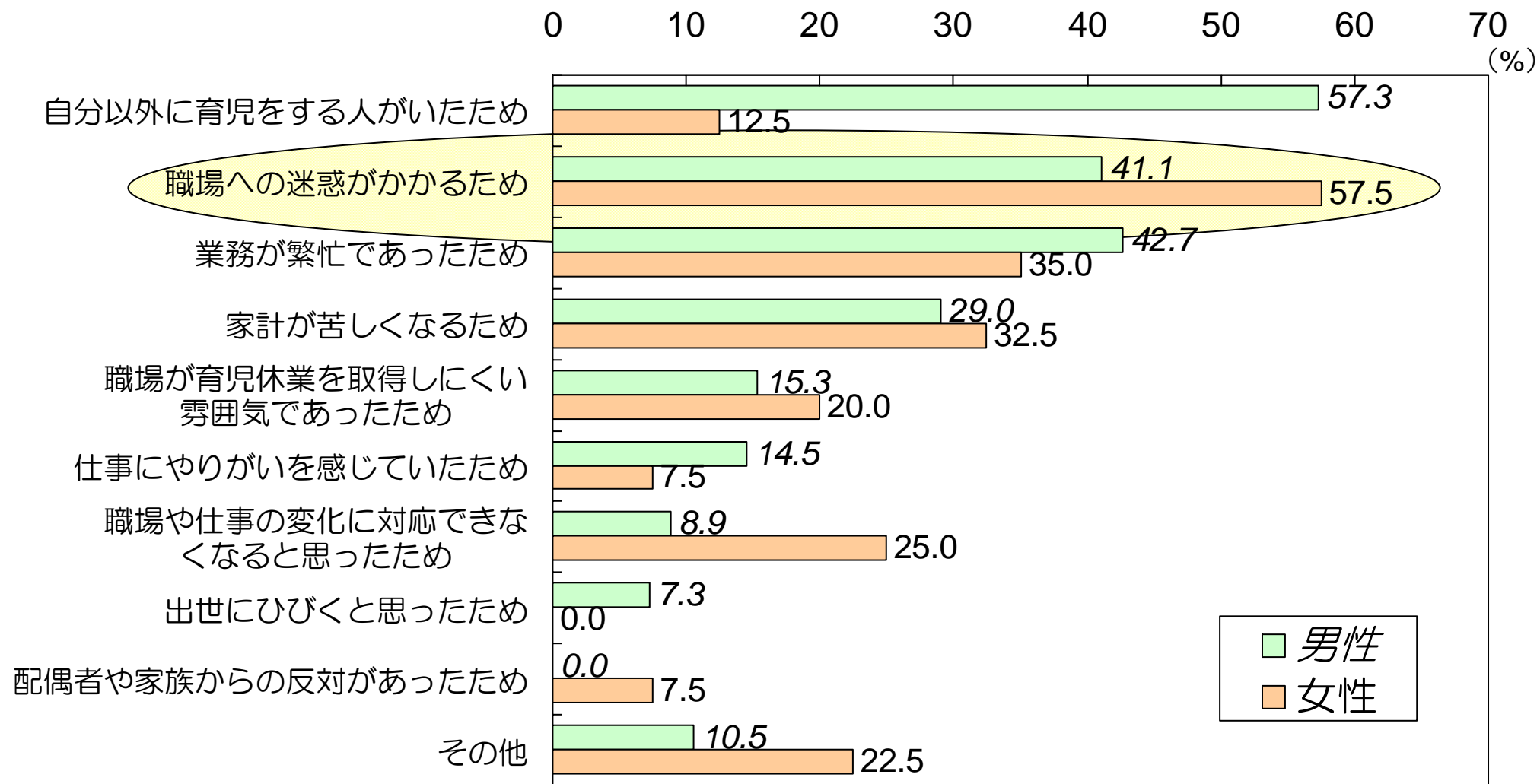
引き続き、都道府県労働局において、計画の策定・届出が義務づけられている301人以上企業のうち未届のものに対しては、督促指導を実施し、なお未届の場合には勧告を実施し、全都道府県が届出率100%となるよう目指していく。

また、策定・届出が努力義務とされている300人以下企業に対して、一般事業主行動計画を策定し、その旨届出よう積極的に周知・啓発を実施していく。

* 「仕事と家庭の両立支援！取組事例に関するサイト」については、参考資料6～8頁を参照。

育児休業を利用できたのに取得しなかった理由

○ 女性が育児休業を利用しなかった最大の理由は「職場への迷惑」



(注)1 複数回答 2 6歳未満の子を持つ配偶者のいる20歳以上40歳未満の雇用者(女性は非就業も含む)に聞いたもの
(資料)ニッセイ基礎研究所「男性の育児休業取得に関する研究会報告書」(平成15年)