

政策形成に係るレビュー 事例④

男性の育児休業取得の推進

事務局論点資料

政策の見直しの過程、優れている点

- 取得率の意欲的な目標値を設定し、毎年の調査（モニタリング）によりギャップ（うまくいってなさ）を見える化している。
- モニタリング結果も参照しつつ、既存の調査の活用、労働者や事業主へのアンケート調査の実施、都道府県労働局における日々の事業主や労働者からの相談など様々な経路から課題を把握している。
- 上記の調査等で収集した現場の実態等も踏まえ、労働政策審議会等において、専門的な知見を有する公労使による議論を丁寧に行い、課題に応じた対応策を検討・立案している。
- 上記の一連の取組について、モニタリング結果も参照しつつ、継続的に繰り返し行っている。
- また、周知広報については、事業主団体からの要望を受けて簡潔なリーフレットを作成するなど柔軟な取組を実施している。

⇒ 政策を打った後、**目標と実績の乖離を常に把握し、目標自体も随時検証しつつ、現場や有識者の意見も踏まえて足らざる点について政策の見直し（次の政策立案）を積み重ねてきたこと**が、近年の取得率の上昇につながっているのではないかと。こうした一連の対応は、**無謬性にとらわれず、社会の実態を踏まえて政策を機動的かつ柔軟に見直し、取り組んできたもの**と言えるのではないかと。

- また、男性の育児休業取得率の上昇に関しては、女性活躍推進法（H27.9）や働き方改革推進法（H30.7）が成立し、これらに関する方針等において、
 - ✓ 女性の職業生活における活躍を推進するために、男性の家事・育児等の家庭生活への参画を強力に促進
 - ✓ 長時間労働は、仕事と家庭生活との両立を困難にし、男性の家庭参加を阻む原因とされ、職場風土の改革が求められるなど、男性が育児休業を取得しやすい社会的気運が醸成されたということも考えられるか。

女性活躍推進と働き方改革の観点からの男性の育休取得促進

○女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（平成27年9月25日閣議決定）（抜粋）（注）下線は行革事務局で付したものの。

第1部 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

3 女性の職業生活における活躍の推進の基本的な考え方

（4）事業主の取組に必要な視点と行政の役割

○ 男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

職業生活と家庭生活の両方を営むに当たって、一方の家庭生活において、男性の十分な分担が得られなければ、女性の負担は高まらざるを得ず、結果として女性が職場において活躍することが困難になる。男性の家事・育児等の家庭生活への参画の促進は、女性の職業生活における活躍を推進する上で、解決しなければならない重要な課題の一つである。

このため、男女が共に家事・育児等の家庭生活における責任を果たしながら、職場においても貢献していくことができる社会の実現に向けて男性の意識の改革を促すとともに、育児休業等、男性による両立支援制度の活用を推進することにより、男性の家庭生活への参画を強力に促進する。

○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）（抜粋）（注）下線は行革事務局で付したものの。

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

（1）子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

（男性の育児・介護等への参加促進）

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直ちに着手し、実行していく。

また、制度があっても実際には育児休業等を取らざるに育休取得しづらい雰囲気を変えるため、育児休業の対象者に対して事業主が個別に取得を勧奨する仕組みや、育児目的休暇の仕組みを育児・介護休業法に導入する。併せて、部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司（イクボス）を増やすため、ロール・モデル集の作成やイクボス宣言を広める。

さらに、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。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定について

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は、自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析を行った上で、一般事業主行動計画を策定・届出・公表及び自社の女性活躍に関する情報公表することとされている。

(令和4年4月1日から、上記の義務付け対象が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大)

【一般事業主行動計画策定状況】(令和3年12月31日現在)

常時雇用労働者301人以上の企業			300人以下企業
(1)企業数 (社)	(2)一般事業主行動計画届出企業数 (社)	(3)届出率 ((2)/(1))	(4)一般事業主行動計画届出企業数 (社)
17,302	16,966	98.1%	12,182

女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届出状況(令和3年12月31日現在) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000881511.pdf>を基に、行革事務局で作成

【えるぼし認定状況】(令和3年12月31日現在)

(単位:社)

えるぼし 認定企業数	認定段階1		認定段階2		認定段階3		プラチナ えるぼし 認定企業数
	301人以上 企業数	300人以下 企業数	301人以上 企業数	300人以下 企業数	301人以上 企業数	300人以下 企業数	
1,601	7	1	355	166	641	431	23

女性活躍推進法に係る認定状況(令和3年12月31日現在) <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000881510.pdf>を基に、行革事務局で作成





えるぼし認定、プラチナえるぼし認定（概要）

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○**えるぼし認定**：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

○**プラチナえるぼし認定**：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。＜令和2年6月～＞

➡ 認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができる。また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される。

<p>プラチナ えるぼし</p> 	<ul style="list-style-type: none">● 策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと。● 男女雇用機会均等推進者、職業家庭両立推進者を選任していること。（※）● プラチナえるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たしていること（※）● 女性活躍推進法に基づく情報公表項目（社内制度の概要を除く。）のうち、8項目以上を「女性の活躍推進企業データベース」で公表していること。（※） <p>※実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要</p>
<p>えるぼし (3段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準の全てを満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。
<p>えるぼし (2段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち3つ又は4つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。
<p>えるぼし (1段階目)</p> 	<ul style="list-style-type: none">● えるぼしの管理職比率、労働時間等の5つの基準のうち1つ又は2つの基準を満たし、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表していること。● 満たさない基準については、事業主行動計画策定指針に定められた取組の中から当該基準に関連するものを実施し、その取組の実施状況について「女性の活躍推進企業データベース」に公表するとともに、2年以上連続してその実績が改善していること。

女性活躍・男女共同参画の現状

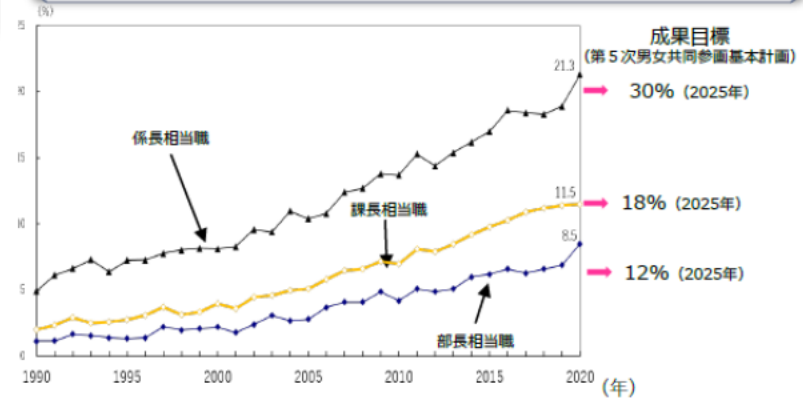
女性就業者の推移

女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少しましたが、9年間(2012~21年)で約320万人増加。



民間企業 管理職相当の女性割合の推移

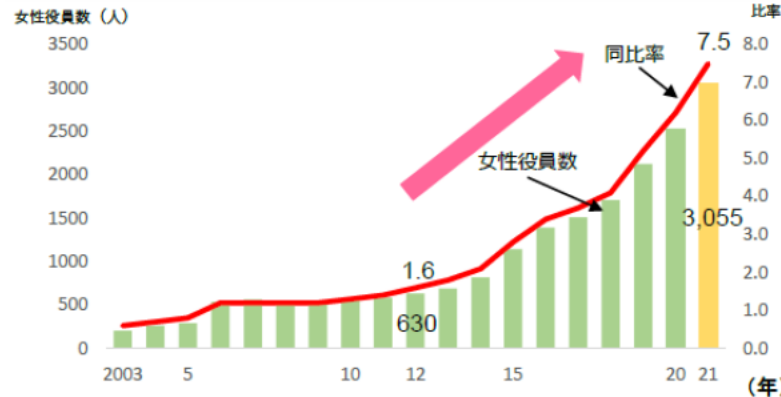
部長、課長、係長に就く女性割合は着実に伸びている。



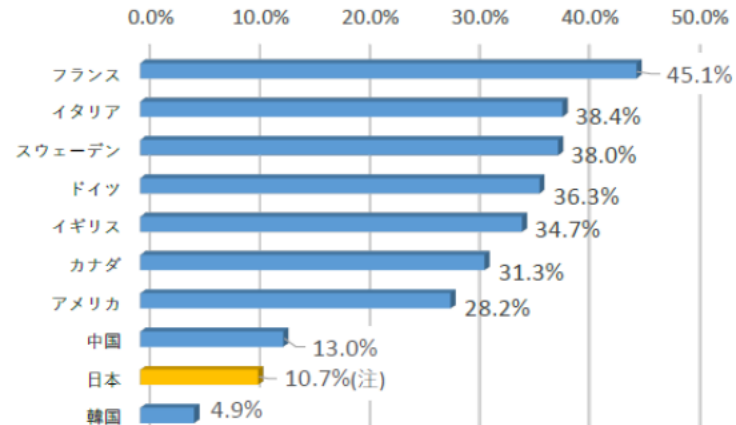
(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における就業者。
 3. 管理職の定義について、「部長級」専業所で通常「部長」又は「部長」と呼ばれている者であって、その組織が2課以上からなり、又は、その構成員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの長、「課長級」専業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、又は、その構成員が10人以上(課長を含む。)のもの長。

女性役員数の推移

上場企業の女性役員数は、9年間(2012-2021)で約4.8倍に増加。



諸外国の女性役員割合



出典:OECD "Social and Welfare Statistics" 2020年の値。
 ※ EUは、各国の役員企業銘柄50社を対象。他の国はMSCI ACWI構成銘柄(2700社程度、大型、中型銘柄)の企業が対象。
 (注)2021年7月時点の上場企業役員に占める女性の割合(7.5%)は東洋経済新報社「役員四半報」より算出。