

次世代育成支援対策の支援に関する調査

— 資 料 編 —

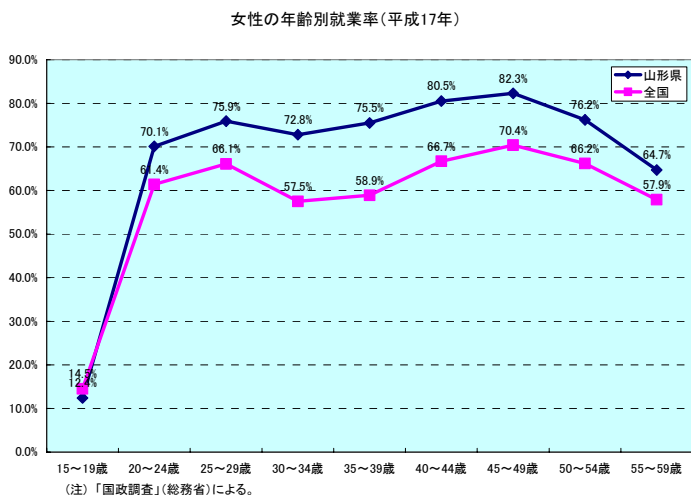
総務省山形行政評価事務所

1 統計指標等からみた山形県における子育てと仕事の両立に関する現状

(1) 女性の年齢別就業率(平成17年)

山形県では、女性の就業率が、25歳から39歳の間に出産・育児で落ち込む傾向にあるが、全国平均からみて、落ち込みが緩やか。

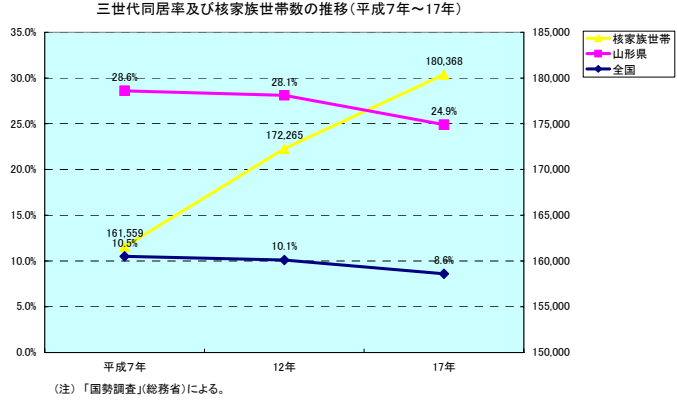
	(25～29歳)		(30～34歳)		(35歳～39歳)
○ 山形県	75.9%	⇒	72.7%	⇒	75.5%
○ 全国	66.1%	⇒	52.3%	⇒	58.9%



(2) 三世帯同居率の推移

山形県では、三世帯同居率が全国平均を上回っているが、年々減少。

	(平成7年)		(平成17年)		
○ 山形県	28.6%	⇒	24.9%	↓	12.9ポイント減少
○ 全国	10.5%	⇒	8.6%	↓	18.1ポイント減少



(3) 出生数の推移

山形県では、出生数が全国の減少を上回る速度で減少。

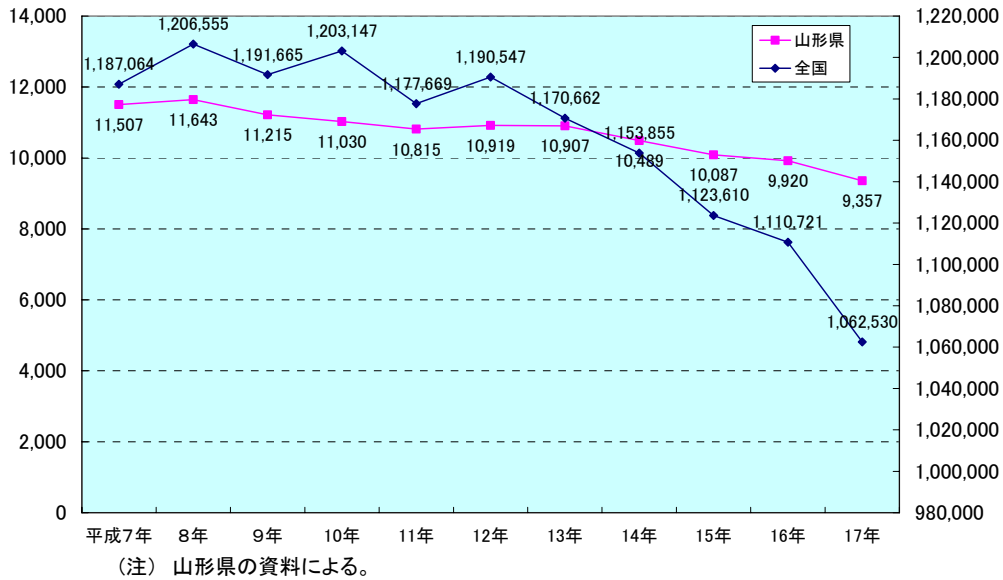
(平成 7 年) (平成 17 年)

○ 山形県 11,507 人 ⇨ 9,357 人
 ○ 全 国 1,187,064 人 ⇨ 1,062,530 人

18.7 ポイント減少

10.5 ポイント減少

山形県における出生数の推移

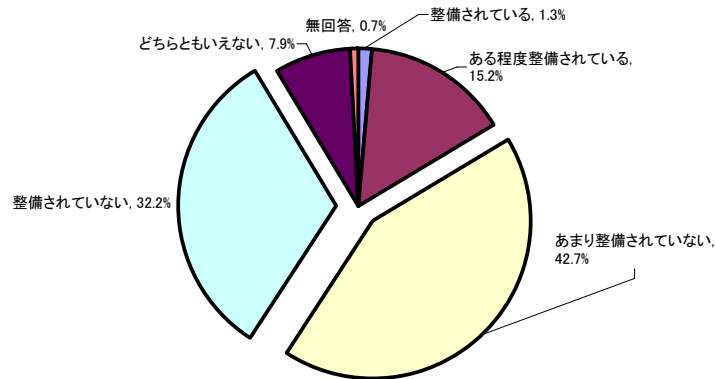


(4) 仕事と育児の両立可能な環境整備

仕事と育児の両立可能な環境整備について、整備されていない及びあまり整備されていないが**74.9%**。

(注) 山形県が県内在住の満20歳以上の男女2,500人を対象に平成18年6月から7月の間に実施した「平成18年度新世紀やまがた課題調査」結果による。

県内では仕事と育児の両立可能な環境が整備されていると思いますか

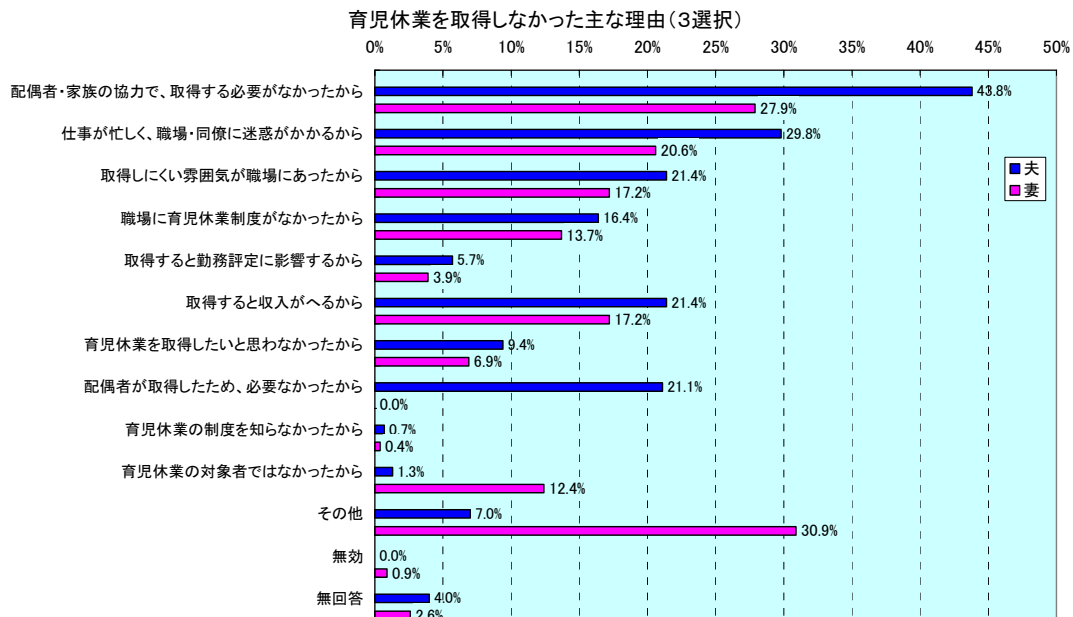


(注) 「平成18年度新世紀やまがた課題調査報告書(平成18年12月)」(山形県)による。

(5) 育児休業を取得しなかった主な理由

山形県民が育児休業を取得しなかった主な理由(3選択)について、仕事が忙しく、職場・同僚に迷惑がかかるから等の職場の雇用環境を理由としたものが、**夫延べ73.3%、妻延べ55.4%**。

(注) 山形県が就学前児童のいる家庭 980 世帯を対象に平成 18 年 9 月に実施した「やまがた子育て環境課題調査」結果による。



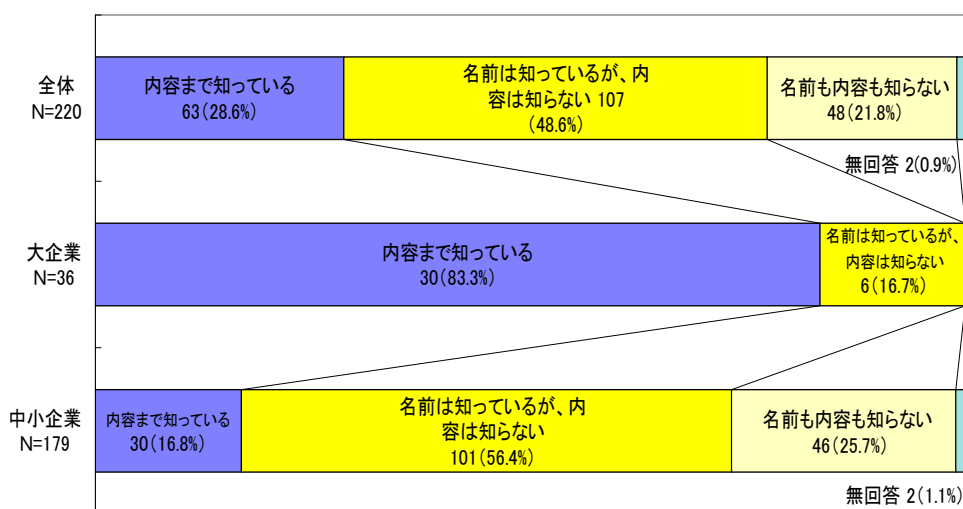
(注) 「やまがた子育て環境課題調査報告書(平成18年11月)」による。

2 次世代育成支援対策の推進に関する意識調査結果

(1) 一般事業主

① 次世代育成支援対策推進法の周知状況

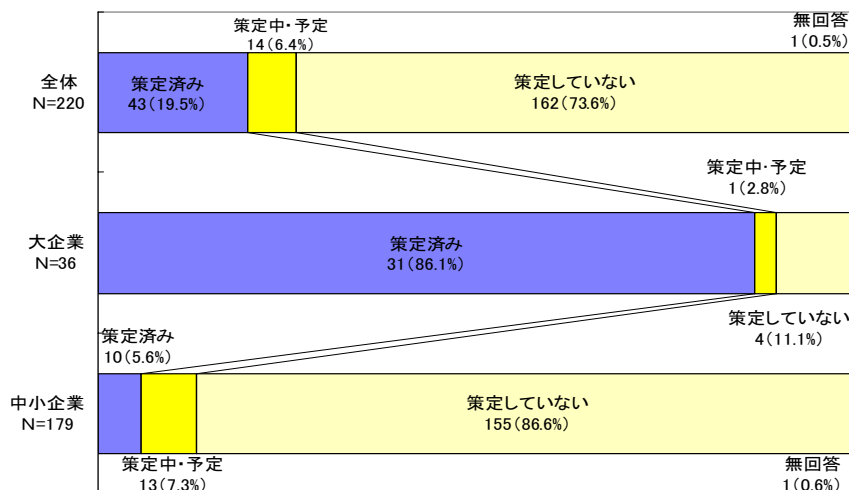
次世代育成支援対策推進法について、「名前は知っているが、内容は知らない」または「名前も内容も知らない」が 155 社 70.5%と、未だ同法について、浸透していない。



(注) 県内に所在する企業を対象として無作為に 420 社を抽出し、郵送による調査 (400 社) 及び面接による調査 (20 社) を行った結果、220 社 (回答率 52.4%) から回答を得たものである。

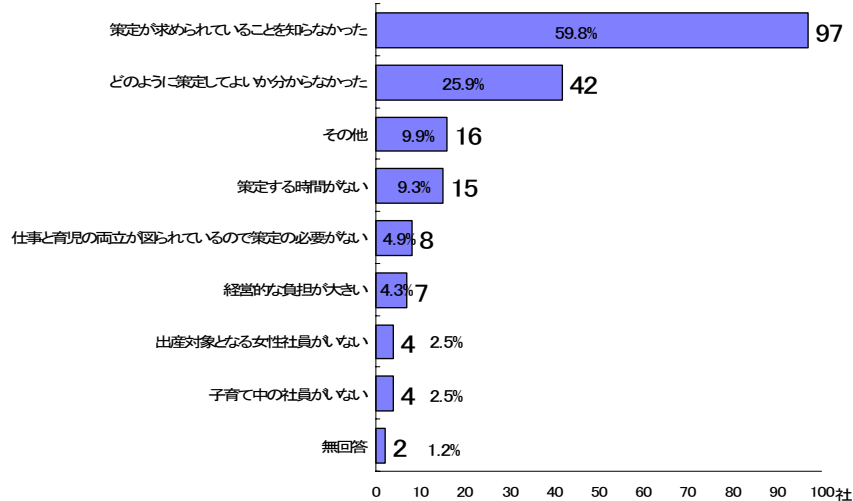
② 一般事業主行動計画の策定状況

一般事業主行動計画を策定している企業は、大企業で 86.1%となっているが、中小企業では 5.6%に止まっており、全体で 80.0%の企業が未策定となっている。



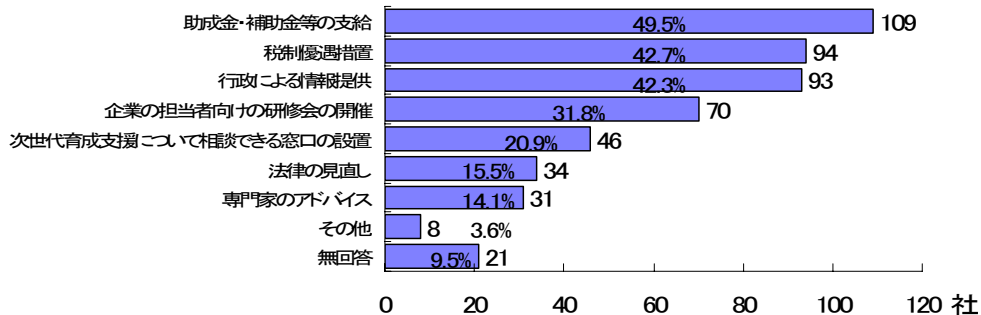
③ 一般事業主行動計画を策定していない理由(複数回答)

上記②にて、行動計画を策定していない 162 社の未策定の理由は、「策定が求められていることを知らなかった」としているものが 59.8%と最も多く、次いで「どのように策定してよいかわからなかった」としているものが 25.9%となっている。



④ 次世代育成支援のために企業が望むもの(複数回答)

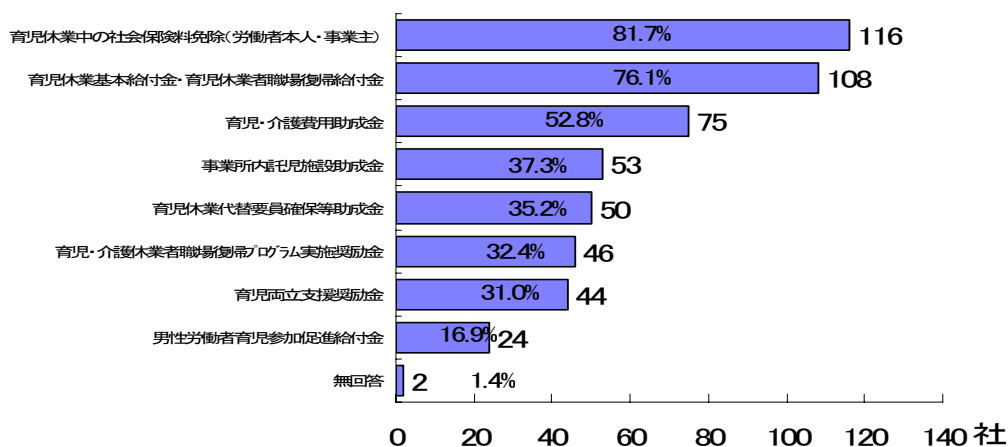
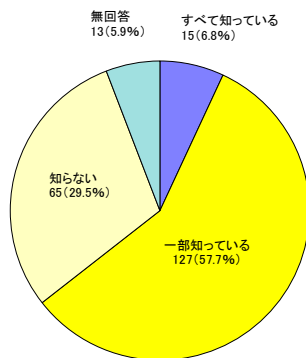
次世代育成支援のために企業が望むものの主なものは、助成金・補助金等の支給、税制優遇及び行政による情報提供が 4 割を超えている。



⑤ 両立支援関連の各種助成金等の周知状況

両立支援関連の各種助成金等(育児・介護助成金等)について、「すべて知っている」企業が全体の 6.8%と少なく、「一部知っている」又は「知らない」企業が全体の 87.2%と多数を占めている。

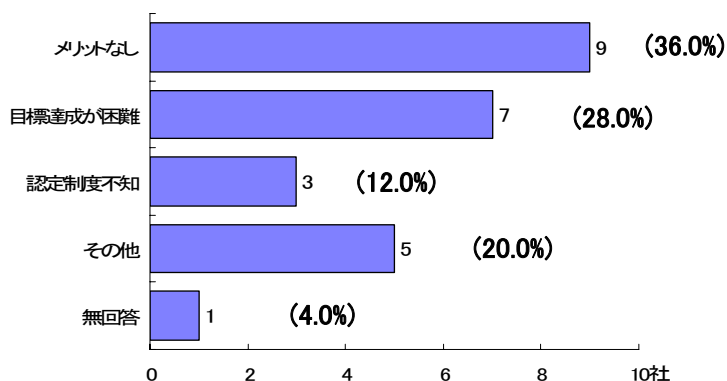
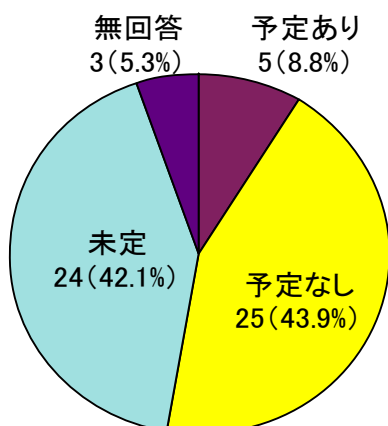
さらに、各種助成金等を「すべて知っている」又は「一部知っている」としている 142 企業において、知っている助成金等の種類は、「育児休業中の社会保険料免除」が 81.7%と最も多く、次いで、「育児休業基本給付金・育児休業者職場復帰給付金」が 76.1%、「育児・介護費用助成金」が 52.8%となっているが、それ以外は 30%台にとどまっている。



⑥ 認定を受ける予定

上記②にて、行動計画を「策定済み」又は「策定中・予定」の57社において、認定を受ける予定について、「予定あり」としている企業は8.8%にとどまり、**86.0%**の企業が、「未定」又は「予定なし」としている。

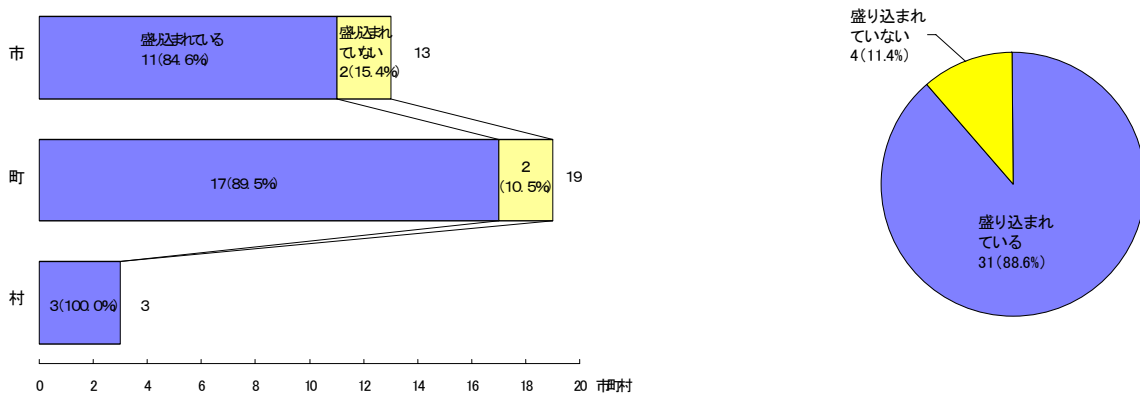
「予定なし」としている25企業において、認定を受けない理由として、「**認定を受けてもメリットがない**」が**36.0%**と最も多く、次いで「**計画目標の達成が困難**」が**28.0%**になっている。



(2) 市町村

① 市町村地域行動計画への「職場生活と家庭生活の両立の推進」の掲載

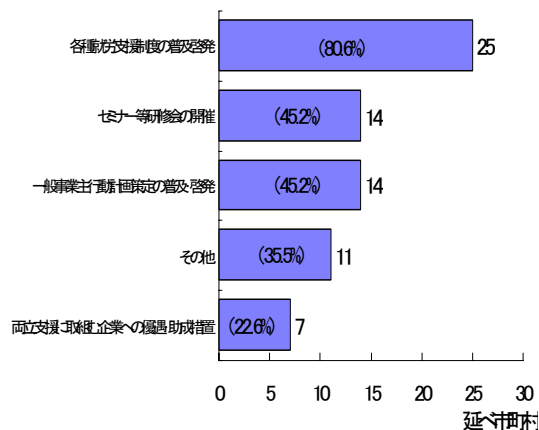
市町村地域行動計画において「職場生活と家庭生活の両立の推進」が盛り込まれているものは、31 市町村(88.6%)、盛り込まれていないものは、4市町(11.4%)となっている。



(注) 県内 35 市町村を対象として、郵送による調査を行った結果による (回答率 100.0%)。

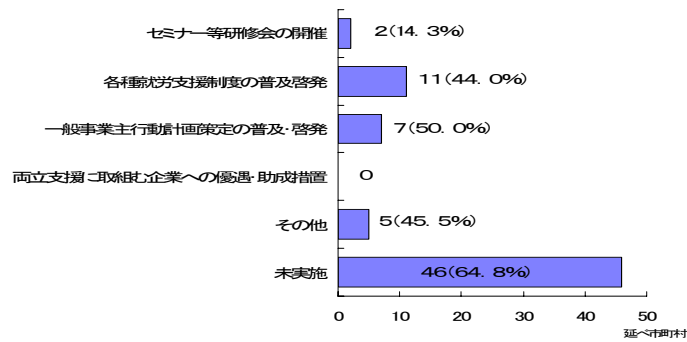
② 「職場生活と家庭生活の両立の推進」の掲載内容(複数回答)

市町村地域行動計画において「職場生活と家庭生活の両立の推進」が盛り込まれている 31 市町村の掲載内容は、「各種就労支援制度(育児・介護休業制度、各種助成金等、再雇用等)の普及・啓発」が 25 市町村(80.6%)と最も多く、次いで、「両立支援のためのセミナー等研修会の開催」及び「一般事業主行動計画策定のための普及・啓発」が 14 市町村(45.2%)となっている。



③ 「職場生活と家庭生活の両立の推進」の実績

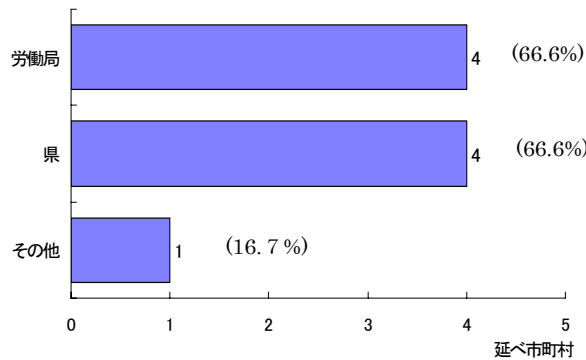
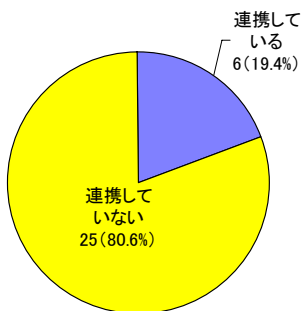
市町村地域行動計画において「職場生活と家庭生活の両立の推進」が盛り込まれている 31 市町村のその実績は、「各種就労支援制度（育児・介護休業制度、各種助成金等、再雇用等）の普及・啓発」が 11 市町村（44.0%）と最も多く、次いで、「一般事業主行動計画策定のための普及・啓発」が 7 市町村（50.0%）の順となっており、実施していないものが延べ 46 市町村（64.8%）となっている。



④ 「職業生活と家庭生活の両立の推進」に掲げる施策実施時の連携

市町村行動計画において「職場生活と家庭生活の両立の推進」が盛り込まれている 31 市町村のうち、同施策実施時に関係機関と連携しているとしたものは、6 市町村（19.4%）にすぎない。

さらに、連携しているとした 6 市町村の連携先（複数回答は、県及び労働局が 4 市町村（66.6%）となっている。



(参考)

次世代育成支援対策に関する体系図

次世代育成支援対策推進法（平成17年4月施行）

【目的】
次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資する

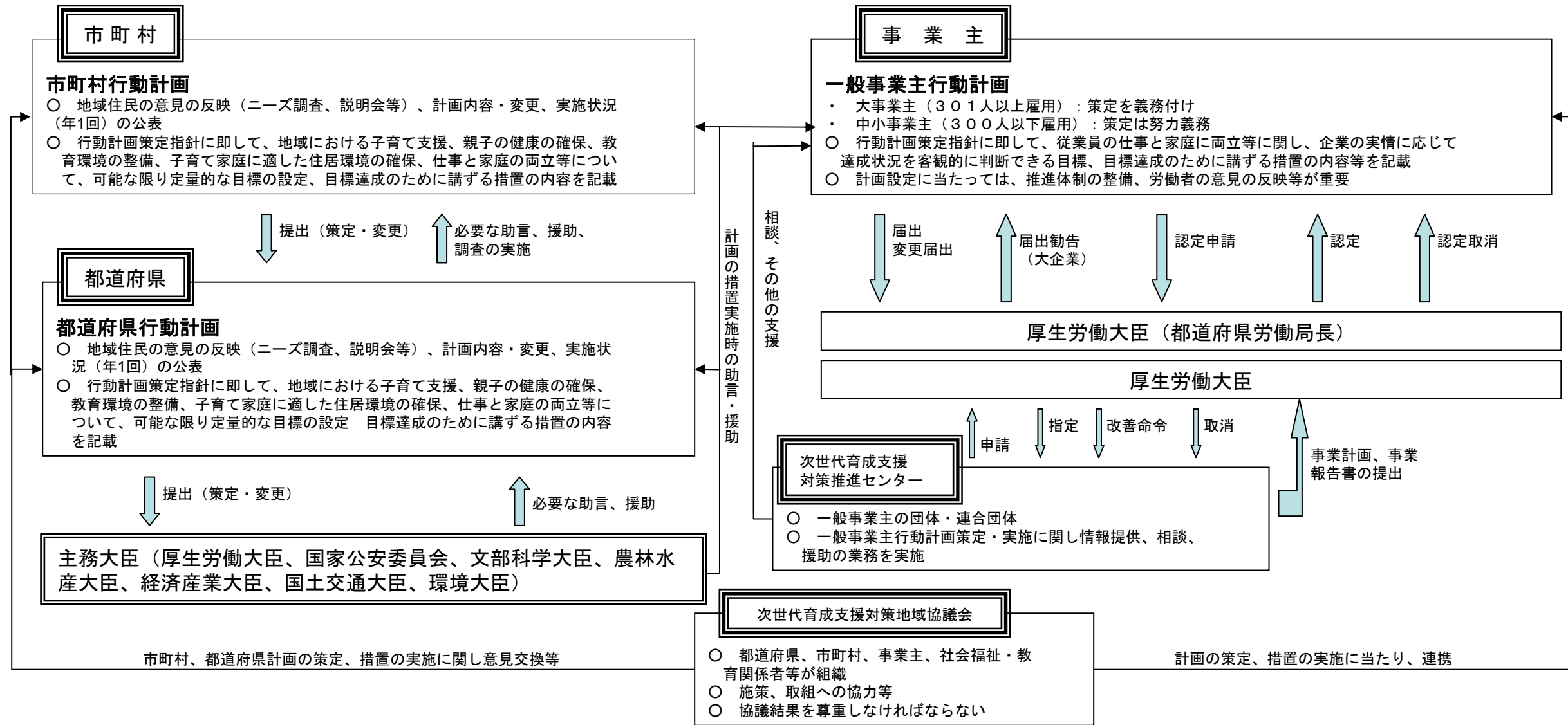
【次世代育成支援対策とは】
次世代の社会を担う子供たちが健やかに生まれ、かつ育成される環境整備のための、国・地方公共団体が講じる施策又は、事業主が行う雇用環境の整備その他の取組

【基本理念】
次世代育成支援対策は、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して実施

【責務等】
国・地方公共団体：次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない
事業主：①雇用する労働者に係る労働条件の整備、職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため必要な雇用環境の整備を行うことにより次世代育成支援対策を実施、
② 国・地方公共団体の次世代育成支援対策に協力
国民：①次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解、②国・地方公共団体の次世代育成支援対策に協力

行動計画策定指針（平成15年告示）

主務大臣は、基本理念にのっとり、国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定するに当たって拠るべき指針を策定



行動計画とはどんなものですか？

- それぞれの企業等が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、**計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期**を定めるものです。
- 行動計画は企業等の実情に応じ、労働者のニーズを踏まえて策定されることとなりますが、例えば、次のようなものが考えられます。

計画期間は、経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定されることが必要であることから、一定の目標が達成されるための期間としては、**2～5年間**が望ましいものです。

(行動計画策定例)

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年間
- 2 内 容

目標 1 計画期間内に育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。
 男性社員・・・年に〇人以上取得すること。
 女性社員・・・取得率を〇%以上とすること。

<対策>

- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・平成〇年度～ 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〇回実施

目標 2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標 3 平成〇年〇月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。

<対策>

- ・平成〇年〇月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施

このように、既にある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組みかについて、記入していただきます。

目標は、企業等の実情に応じていくつ設定していただいても構いませんが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

(注) 厚生労働省のリーフレットから抜粋。

山形カシオ株式会社両立支援行動計画

1. 計画期間 平成17年4月1日～平成19年3月31日
2. 内 容

目標1

仕事と育児に対する理解の浸透を図り、育児休業の取得状況の向上を図るために管理職に対する説明会を年1回以上実施する。
(女性従業員…取得率70%以上、男性従業員…取得者1名以上)

目標2

従業員に制度を理解してもらい、安心して育児を行っていくための「ハンドブック」を作成し従業員に配布すると同時に、HPに掲載する。

目標3

育児休業後の職場復帰の円滑化を図るために、休職期間の会社情報提供を行い、また復職前研修を実施する。

目標4

職場復帰後の育児と仕事の両立を支援するために勤務時間短縮制度の拡大を行う。
(3歳→小学校入学前まで)

目標5

配偶者の出産に伴う特別休暇を1日から2日に拡大する。

目標6

休暇を取得しやすい環境作りのため、積立有給休暇の取得事由の拡大、有給休暇の分割使用可能回数の拡大、アニバーサリー目的の有給休暇取得促進を行う。

目標7

地域の子供達への就業体験の場を提供するために会社見学を実施する。

株式会社 大 沼 行 動 計 画

社員が仕事と子育てを両立しながら、その能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献できる企業となるため、次の行動計画を策定する。

1.計画期間 平成 17 年 4 月 1 日から平成 20 年 3 月 31 日までの 3 年間

2.内容

【子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備】

〔目標 1〕

平成 16 年に導入した「子の看護休暇」について、現行の「小学校就学の始期に達するまでの子」より延長し、「小学校 3 年までの子」まで対象を拡大する。

<目標達成のための対策>

平成 17 年 4 月以降

- ①社員の具体的ニーズの調査
- ②人事部において、制度改正の詳細について検討
- ③労使協議の委員会設置

〔目標 2〕

計画期間中に「育児休業」の取得状況を以下のとおりとする

男性社員:1 人以上、取得すること
女性社員:取得率 80%以上にすること

<目標達成のための対策>

平成 17 年 4 月以降

- ①全社員に対して、行動計画の内容について周知する
- ②「育児休業」に関する育児支援措置について社内報等を通じて、周知・啓発する
- ③男性社員及び、期間契約社員(入社 1 年以上)も、「育児休業」を取得できることについて社内報等を通じて周知・啓発する
- ④休業者に対して、定期的に情報の提供を行う

(注)厚生労働省のホームページ(両立支援のひろば)から抜粋した。

次世代育成支援対策推進法第13条に基づき、事業主の方は、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定し、当該計画を実施し、計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合には、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けると

認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を広告、商品などにつけることができるようになり、認定を受けた企業であることを対外的に示すことができます。

(次世代育成支援対策推進法第14条)

表示をつけることにより、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業であることが広く周知されることになり、企業等のイメージがアップします。

また、企業等に雇用される従業員のモラルの向上や、それに伴う生産性の向上、優秀な従業員の定着などが期待されます。

求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材を確保することなどが期待されます。

なお、認定を受けた者以外の者が、この表示又はこれと紛らわしい表示を付すことは禁じられており、罰則が科されます。

(次世代育成支援対策推進法第26条第1号)

認定を受けるためには

認定を受けるためには、以下の**1から8までの全ての基準**を満たす必要があります。
認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階からこれらの基準を踏まえる必要があります。

策定した行動計画を達成した場合に認定を受けられるかどうかについては、都道府県労働局雇用均等室に御相談下さい。

認定基準 1	雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
認定基準 2	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
認定基準 3	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。
認定基準 4.5	計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
認定基準 6	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の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
認定基準 7	次の①から③のいずれかを実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
認定基準 8	法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。