



次世代育成支援対策推進法の改正と企業の取組み

次世代育成支援対策推進法（以下、次世代法）は、次世代育成支援を目的に 2005 年に施行された法律である。同法は、当初は 2015 年 3 月までの 10 年間の時限立法であったが、加速する少子高齢化を背景に 2025 年 3 月まで 10 年間延長されるとともに、次世代育成支援対策のさらなる強化を図るために改正され、2015 年 4 月 1 日から施行されることとなっている。

本稿では、改正次世代法のポイントを概観するとともに、企業が本法に定める次世代育成支援に取り組むメリットおよび先進企業の事例を紹介する。

1. 改正次世代法のポイントおよびプラチナくるみん認定の創設

(1) 従来の「くるみん認定」

次世代法では、常時雇用する従業員が 101 人以上の企業に対して、労働者の仕事と家庭の両立のための「一般事業主行動計画」（以下、行動計画）を策定し、都道府県労働局に届出を行うことを義務付けている¹。行動計画とは、事業主が、労働者の仕事と家庭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も対象にした多様な労働条件の整備等に取り組むに当たり、計画期間・目標・目標を達成するための対策の内容・実施時期を具体的に盛り込んで策定する計画である。行動計画を策定して届出を行い一定の要件を満たすと、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から「くるみん認定」を受けることができ、この認定を受けた事業主は、「くるみんマーク」を自社商品・広告・名刺等に使用して、対外的に仕事と家庭の両立に向けて取り組んでいることをアピールすることが可能となる。同認定を受ける企業は増加しており、2014 年 11 月末時点で 2,000 社を超えた（図 1）²。

¹ 厚生労働省公表資料「次世代育成支援対策推進法の概要」

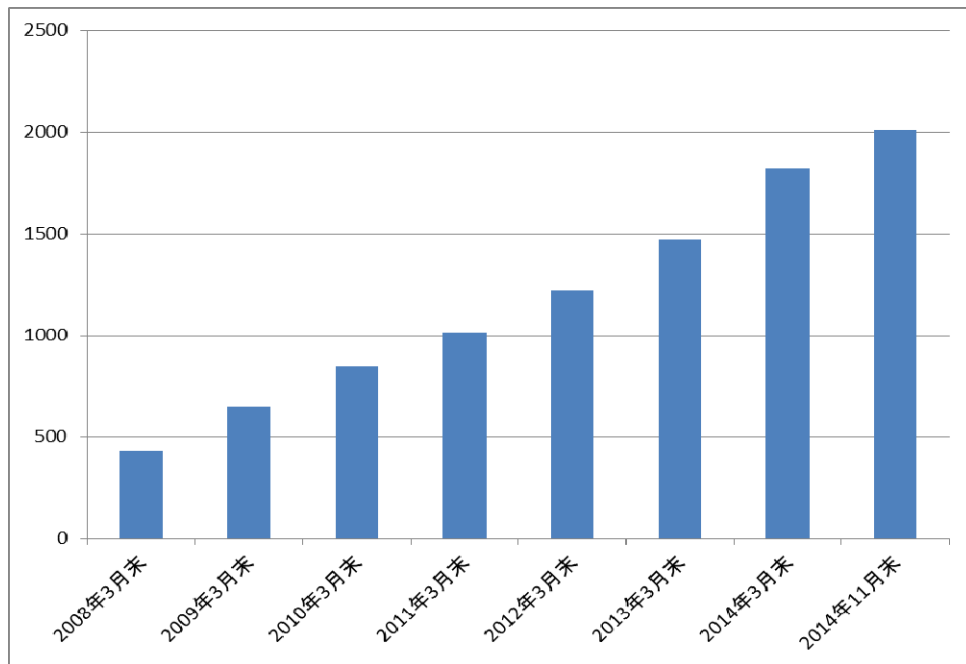
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/jisedai-suisinhou-gaiyou.html>

なお、本法に基づき、地方公共団体（都道府県および市町村）にも行動計画の策定が求められている。

² 2014 年 12 月 19 日付厚生労働省報道資料「「くるみん」取得企業数 2,000 社を達成しました！！

～仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業が増加～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000069384.html>



■ 図1 くるみん認定取得企業数の推移

出典：2014年12月19日付厚生労働省報道発表参考資料をもとに弊社作成

(2)改正次世代法の「くるみん認定」認定基準

今回の改正では、従来からの「くるみん認定」の認定基準が改正されている。

改正前と改正後の「くるみん認定」を比較すると、達成すべき女性労働者の育児休業取得率が70%から75%へと高められている。また、具体的な目標を定めて実施すべき取組みとして、従来は「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」が定められていたが、改正後は「短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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」と、より具体的な制度への言及が追加されている。

(3)「プラチナくるみん認定」の創設 ～求められる男性のさらなる育児参加～

今回の改正の最大のポイントは、「くるみん認定」を受けた企業のうち、次世代育成支援対策の実施状況が特に優良な企業に対する特例認定制度として、「プラチナくるみん認定」が新たに創設されたことである。この特例認定は、2015年4月1日から開始される予定であり、特例認定を受けた場合は、行動計画の策定・届出の義務がなくなる一方で、次世代育成支援対策の実施状況の公表が新たに求められることになる。

新設される「プラチナくるみん認定」取得のためには、女性労働者の仕事と家庭の両立の支援のみならず、より多くの男性労働者の育児参加、男女ともに働きやすい職場の実現、女性の就業継続や活躍支援のための取組み等が要件とされている。「プラチナくるみん認定」においては、配偶者が出産した男性労働者のうち13%以上が育児休業を取得すること等も要件となっており、事業主にとって、いかに男性労働者の育児休業取得を促進できるかが鍵となる。なお、厚生労働省は、2014年4月から育児休業給付金を従来の50%から67%へ増額しており(育児休業開始から180日目まで)、

男性労働者の育児休業取得の促進を図っている³。

改正次世代法の「くるみん認定」および「プラチナくるみん認定」の主な取得要件は、表 1 のとおりである。

■表 1 改正次世代法における「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」の主な取得要件

関連項目	改正くるみん認定基準	プラチナくるみん認定基準
男性労働者の育児	計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。	計画期間において、男性労働者のうち、 ① 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上 ② 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者および育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人以上の①、②いずれかを満たすこと。
女性労働者の育児	計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が75%以上。	左記の改正くるみん認定と同様
育児中の労働者向け制度	3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。	左記の改正くるみん認定と同様
労働時間	次の①～③のいずれかについて成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 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 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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。	左記の改正くるみん認定基準の①～③すべてに取り組み、①または②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに、 (1) 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下 (2) 計画期間終了前直近1年間に、平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないこと の(1)、(2)いずれかを満たすこと。
女性労働者の就業継続	なし	① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳の誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 ② 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上 の①、②いずれかを満たすこと。
女性労働者の活躍支援	なし	育児休業等を取得したまたは育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組みに係る計画を策定し、これを実施していること。

出典：厚生労働省資料をもとに弊社作成⁴

³ 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークリーフレット「育児休業を取得予定の方へ・育児休業給付金を申請予定の事業主の方へ」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouteikyoku/0000042797.pdf>

⁴ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局/都道府県労働局雇用均等室リーフレット「くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/kurumin_20141202.pdf



■ 図2 改正次世代法による くるみん認定マーク（左）・プラチナくるみん認定マーク（右）

出典：厚生労働省ウェブサイトより抜粋

※認定を複数回取得している企業が増加している現状を踏まえ、新しい「くるみんマーク」では、取得回数に応じて星（☆）の数が増えていく仕組みとなっている。

2. 次世代法に取り組むメリット ～関心が高まる女性の活躍推進～

女性の活躍推進は、安倍政権が掲げる成長戦略の中核に据えられており、政府や自治体はともに、女性の活躍推進とそれを支えるための仕事と家庭の両立に向けた様々な取組みを行っている。

女性の活躍推進に優れた上場企業「なでしこ銘柄」を、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定・発表する事業は、2012年度の開始以来、メディアや個人投資家から大きな注目を集めている。

「なでしこ銘柄」の選定は、東証一部上場企業を対象に、女性のキャリア支援および仕事と家庭の両立支援の二つの側面からスコアリングを行い、各業種の上位企業の中から財務面でのパフォーマンスにも優れている企業を選ぶプロセスとなっている⁵。そのため「なでしこ銘柄」に選定されるためには、次世代法に基づいた積極的な取組みは必須といえる。また、厚生労働省は1999年より「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施⁶している。同表彰のうち厚生労働大臣優良賞は、「仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような他の模範ともいべき取組みを推進し、その成果が認められる企業」に与えられる賞⁷であり、受賞により企業のイメージアップに繋がることから、受賞を目指して次世代法に取り組む企業も多い。

また、次世代法への取組みによって税制優遇を受けられる場合もある。2011年4月1日から2015年3月31日までの間に次世代法に基づく「くるみん認定」を受けた企業は、取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割り増し償却が可能である⁸。

⁵ 2014年3月3日付経済産業省ニュースリリース

<http://www.meti.go.jp/press/2013/03/20140303005/20140303005.html>

⁶ 同表彰は、2007年より「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門に変更。

⁷ 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰について」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

⁸ 厚生労働省・都道府県労働局リーフレット「次世代育成支援対策推進法の認定を受け、「くるみん」を取得した事業主・経理担当者の皆さまへ」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000043199.pdf>

3. 次世代法に積極的に取り組んでいる企業の事例

次世代法に積極的に取り組んでいる企業は、具体的にはどのような取組みを行っているのだろうか。表 2 は、厚生労働省が実施している「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門において 2014 年度に厚生労働大臣優良賞を受賞した全 6 社のうち、4 社の取組みをまとめたものである。この 4 社の取組みに共通する特徴として、女性労働者のみならず男性労働者の育児休業取得率が高い、または取得期間が長いことや、勤務時間や勤務の日数を選べる等、様々な事情があっても働き続けられるような制度が設計されていること等が挙げられる。

■表 2 次世代法に積極的に取り組んでいる企業の取組み事例

2014 年度 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰」ファミリー・フレンドリー企業部門
厚生労働大臣優良賞受賞企業の抜粋

社名	業種・従業員数	両立支援のための主な取組み事例
株式会社 広島銀行	銀行業	<ul style="list-style-type: none"> 2013 年度の男性の育児休業取得率は 32.9%、過去 3 年間の女性の育児休業取得率は 100%。 1 カ月の勤務日数を毎日または 17 日、勤務時間を 4 時間、5 時間、6 時間から選択可能（育児・介護）。 介護のための時差出勤制度（対象家族 1 人につき通算 365 日の範囲内で利用可能）。
	約 5,000 人	
ブラザー工業 株式会社	製造業	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業について、男性従業員が 1 年を超える期間や 11 か月間取得した実績あり。 育児のための短時間勤務制度は、小学校 4 年始期まで利用可能。介護のための短時間勤務制度は同一の対象家族の一要介護状態につき 6 年利用可能。
	約 4,000 人	
株式会社 COCO-LO	医療・福祉	<ul style="list-style-type: none"> 過去 3 年間の育児休業取得率（男女とも）100%。 育児（中学校就学前）のための短時間勤務制度、介護のための短時間勤務制度。 妊娠中の者およびその配偶者が検診を受ける際に利用できる半日の特別有給休暇制度、育休明けの 1 カ月間、1 時間から勤務時間を選べる「ならし勤務」制度、常時介護を必要とする状態の家族の定期検診に付き添うための有給休暇制度等。
	約 70 人	
東京海上日動 火災保険 株式会社	損害保険業	<ul style="list-style-type: none"> 2013 年度の育児休業取得率は男性 3.8%、女性 100%で、管理職、期間雇用者ともに利用。 妊娠中から小学校 3 年の年度末まで取得可能な短時間勤務制度。 配偶者の転居転勤時に帯同して転居先で勤務を続けることができる「I ターン」制度。
	約 19,000 人	

出典：2014 年 9 月 25 日付厚生労働省報道発表参考資料をもとに弊社作成⁹

⁹ 2014 年 9 月 25 日付厚生労働省報道発表 添付資料より <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000058840.html>

4. まとめ

今後、労働人口が減少していく日本にとって、女性の潜在労働力の活用は重要である。現在、日本の女性の労働参加率は、経済協力開発機構（OECD）諸国の平均を遥かに下回っているが、日本における女性の労働参加を G7（日本とイタリアを除く）のレベルに引き上げられれば、日本の一人当たり GDP は約 4% 増になるとの試算もあり¹⁰、女性の活躍支援に向けた政府や企業の取組みは、経済的な効果を生むといえる。また、労働人口が減少していくと同時に加速する高齢化社会においては、男性労働者も仕事と家庭における介護等との両立に直面することが想定され、男女ともにすべての労働者の活躍のためには、仕事と家庭の両立支援は今後ますます必要不可欠なものとなる。企業にとっては、イメージアップや採用における優秀な人材の確保だけでなく、従業員の離職率低下や継続就業のモチベーションの増加、ひいては、企業価値の向上に繋がることから、積極的に改正次世代法に沿った取組みを行うべきである。

[2015 年 1 月 19 日発行]

¹⁰ IMF ワーキング・ペーパー「女性は日本を救えるか？」2012 年 10 月 チャド・スタインバーグ、中根誠人
<https://www.imf.org/external/japanese/pubs/ft/wp/2012/wp12248j.pdf>