

基礎研 レポート

次世代法の認定制度見直しに 企業はどう対応するか

女性活躍推進法案も視野に

生活研究部 主任研究員 松浦 民恵

(03)3512-1798 matsuura@nli-research.co.jp

1——次世代法が改正・延長された

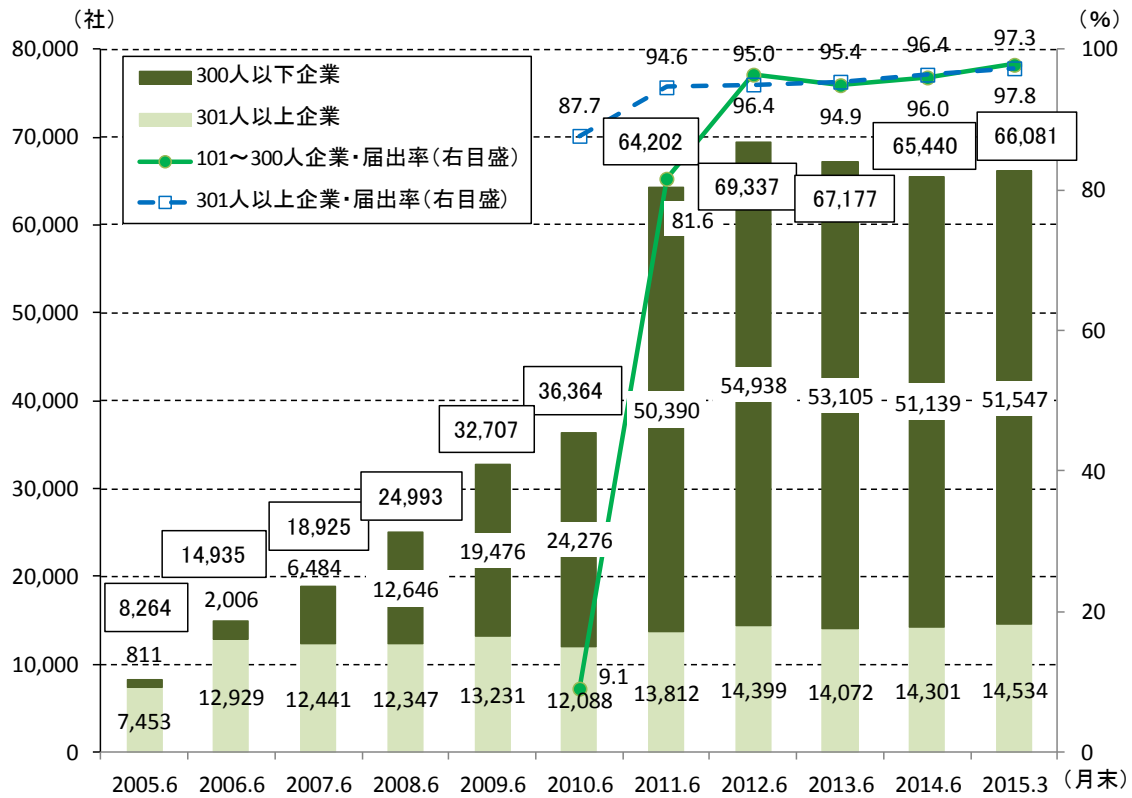
1 | 本稿の目的～認定制度の見直し内容を概観し、企業の対応について考える

「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」と呼ぶ）は、仕事と育児の両立支援等を通じて、子どもを生み育てる環境を集中的・計画的に整備することを目的として創設されたものである。10年間（2015年3月末まで）の時限立法として2003年7月に公布（一部同時に施行）され、2年の準備期間を経た2005年4月より、従業員¹301人以上の企業に対して、両立支援のために雇用環境や労働条件の整備を図る「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」と呼ぶ）の策定・届出が義務づけられた（当時、従業員300人以下の企業は努力義務²）。また、行動計画に定めた目標を達成し、男性の育児休業取得等を含む認定基準を満たした企業は、申請により「子育てサポート企業」としての認定（以下「くるみん認定」と呼ぶ）を受け、次世代認定マーク（通称「くるみん」、以下「くるみん」と呼ぶ）を広告、商品、求人広告などにつけてアピールできるようになった。

行動計画の届出率の推移をみると、301人以上の企業では2011年6月末時点で、101～300人の企業でも、この規模の企業に届出等が義務化された翌年の2012年6月末時点で9割を超えており、少なくとも届出が義務化された規模の企業においては、届出がほぼ浸透したといえそうである（図表1）。

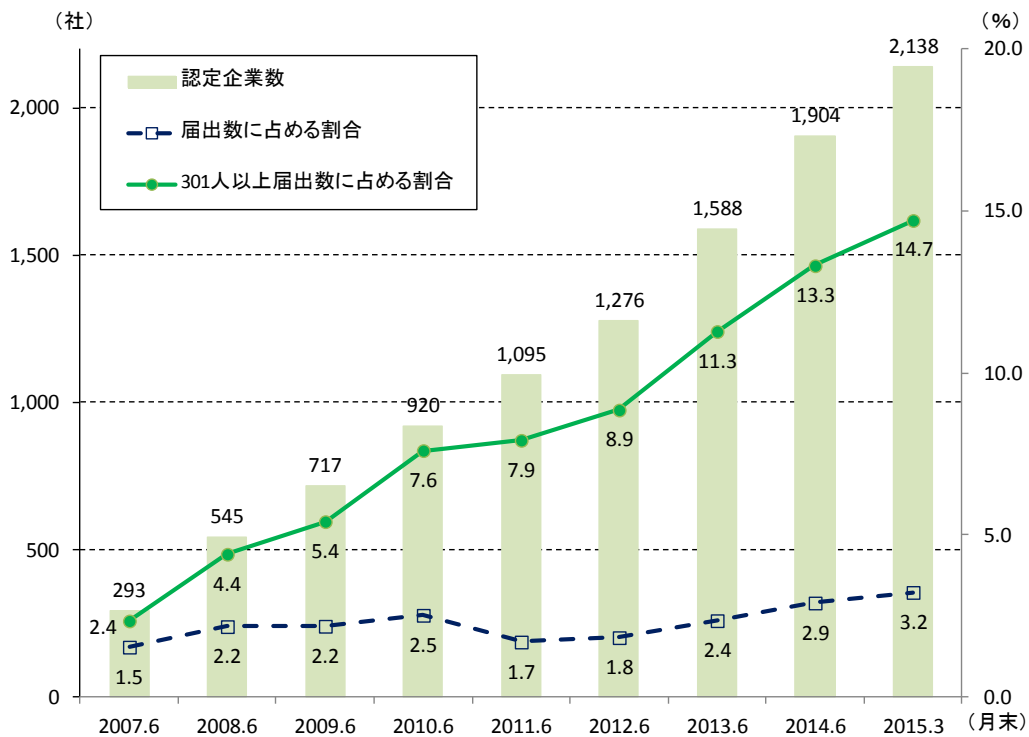
一方、認定企業は2015年3月末時点でも2,138社で、届出数に占める割合は3.2%に過ぎない。ただ、認定企業の大半³は301人以上の企業であることから、301人以上の届出数に占める認定企業の割合をみると、14.7%と1割を超えていることがわかる（図表2）。つまり、両立支援の先進企業のなかには、くるみん認定をクリアできる水準を超え、次のステップを目指す段階に入ってきた企業も少なからず出てきたと推測される。

図表 1：一般事業主行動計画届出数・届出率の推移



資料：厚生労働省HPより、筆者作成。

図表 2：認定企業数と届出数に占める割合の推移



注1：認定企業数については、認定を2回以上受けた企業も1社としてカウントされている。

注2：割合を算定するのに使用した届出数は、認定と同じ時点での数値。

資料：厚生労働省HPより、筆者作成。

前述のように、この法律は10年間の時限立法であり、2015年3月末をもって有効期限が切れる予定だった。しかしながら、法律の目的である仕事と育児の両立支援等を通じた子どもを生き育てる環境整備については、一定程度進んだもののさらなる改善が必要だという判断のもと、2014年4月に法改正がなされ、法律の有効期限が10年間延長された（2025年3月末まで）。あわせて、既存のくるみん認定基準が一部見直されるとともに、より厳しい基準による特例認定制度として、プラチナくるみん認定制度が新設されることとなった（2015年4月施行）。参考まで、それぞれの認定マークを図表3に示す。くるみんマークには、これまで「子育てサポートしています」という文言と認定された年が表示されていたが、法改正後、表示される文言は「くるみん」だけとなり、下に☆が表示されることとなった。この☆の数は、認定を受けた行動計画の数を示す。プラチナくるみんマークについては、上下に「プラチナくるみん」「子育てサポートしています」と表示され、マークの色は、認定を受けた企業が12色のパターンから選択できるようになっている。企業がプラチナくるみんを取得できた場合には、次世代法の行動計画の策定・届出が免除され、そのかわりに次世代育成支援対策の実施状況を、毎年少なくとも1回、公表することが求められるようになる。

本稿では、これらの認定制度の見直しを受けて、そのポイントを解説するとともに、現在（2015年6月4日現在、以下同様）開会中の第189回国会において審議が進められている「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」案（以下「女性活躍推進法案」と呼ぶ）に盛り込まれている別の認定制度への対応も視野に入れながら、次世代法の認定制度見直しを受けた企業の対応について考えてみたい⁴。

図表3：くるみんマークとプラチナくるみんマーク

	くるみんマーク	プラチナくるみんマーク
改正前		
改正後		

資料：厚生労働省HPより。

2 | 認定制度見直しのポイント～くるみん認定基準の見直しとプラチナくるみん認定制度の新設

(1) 改正前のくるみん認定基準

2014年の次世代法改正における、くるみん認定基準の見直しとプラチナくるみん認定制度の新設によって、認定制度はどのように変わったのか。

その点について説明する前に、まず、改正前の認定制度を概観しておこう。改正前には、行動計画を届け出た企業が申請し、以下の9つの認定基準を満たしていると認められれば、「子育てサポート企業」として認定され、くるみんを取得することができた。

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

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

基準3：策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと

基準4：2009年4月1日以降に策定・変更した行動計画については、公表および従業員への周知を適切に行っていること

基準5：計画期間において、男性従業員のうち育児休業⁵を取得した者が1人以上いること

基準6：計画期間において、女性従業員の育児休業取得率が、70%以上であること

基準7：3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「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

基準8：次の①～③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

基準9：法およ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

(2) 改正後のくるみん認定基準

次に、図表4は、くるみん認定基準（改正前後）とプラチナくるみん認定基準を比較したものである。2014年の次世代法改正にともない、くるみん認定については、主に基準6（女性の育児休業取得）と基準8（働き方の見直し）が見直されている。

基準6では、女性の育児休業取得率が70%から75%に引き上げられた。基準8では、①～③の措置（①所定外労働の削減、②年次有給休暇の取得促進、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）について、単に実施するだけではなく、「成果に関する具体的な目標を定めて」実施することが求められるようになった。ここでいう「成果に関する具体的な目標」の例としては、「ノー残業デーを月〇回実施する」「職場優先意識を是正するためのセミナーを年〇回開催する」等があげられており、こうした目標を行動計画自体の目標とすることまでは求められていない。また、「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」については、「短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク」といった具体的な制度内容が例として盛り込まれた。

なお、基準1の雇用環境の整備等については、行動計画策定指針のなかで詳細が示されているが、指針も改正にともなって若干変更されている（図表5）。認定を受けるためには、行動計画の目標に、雇用環境の整備に関する事項の計18項目のうち、少なくとも1項目以上含まれている必要がある。

図表4：くるみん認定基準とプラチナくるみん認定基準

くるみん認定基準 (改正前)		(改正後)下線が変更点	プラチナくるみん認定基準 (新設)
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		1
2	計画期間が2年以上5年以下		2
3	計画を実施し、計画に定めた目標を達成		3
4	行動計画を公表し、従業員に周知		4
5	男性従業員のうち育児休業取得者が1人以上	以下の(1)(2)のいずれかを満たしていること (1)男性従業員の育児休業取得率が13%以上 (2)男性従業員のうち、育児休業取得者及び育児を目的とした休暇制度利用者の割合が合わせて30%以上、かつ、育児休業取得者が1人以上	5
6	女性従業員の育児休業取得率が70%以上	女性従業員の育児休業取得率が75%以上	6
7	3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、育児休業、所定外労働の制限、所定外労働の短縮または始業時刻変更等の措置のいずれかを実施		7
8	以下の①～③のいずれかの措置を実施 (①所定外労働の削減、②年次有給休暇の取得促進、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)	以下の①～③のいずれかの措置を、 成果に関する具体的な目標を定めて実施 (①所定外労働の削減、②年次有給休暇の取得促進、③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備)	以下の(1)(2)の いずれも 満たしていること (1)左記の①～③の すべて を実施し、かつ①または②の いずれか について定量的な目標を策定・達成 (2)以下の①②の いずれか を満たしていること ①平均週労働時間60時間以上の従業員の割合が5%以下 ②平均月時間外労働時間が80時間以上の従業員が1人もいないこと
		以下の(1)(2)の いずれか を満たしていること	
		(1)出産した女性従業員のうち、子が1歳まで継続して在職している割合が90%以上 (2)出産した女性従業員(出産前に退職した者を含む)のうち、子が1歳まで継続して在職している割合が55%以上	
		育児休業をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力向上やキャリア形成の支援にかかる計画を策定・実施	
9	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		11

- 注1：計画期間が2015年4月1日をまたぐ場合は、改正前後のいずれのくるみん認定基準によっても申請することが可能(該当する様式によって申請)。
- 注2：基準4(公表および周知)については、2009年3月までに策定・変更された行動計画には適用されない。行動計画の公表および従業員への周知については、2009年4月の改正によって、従業員数301人以上の企業に対して義務化、300人以下の企業に対して努力義務化された経緯がある(2011年4月以降は101~300人の企業も義務化)。
- 注3：基準5の男性の育児休業取得者には期間雇用者も含まれる。なお、改正前からあった従業員数300人以下の企業に対する特例が一部変更・追加されている。
- 注4：基準6(女性の育児休業取得)およびプラチナくるみん認定基準5(男性の育児休業取得)の育児休業取得率の計算においては、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない期間雇用者を計算から除いても構わない。
- 注5：プラチナくるみん認定基準5(男性の育児休業取得)については、同一の子で、育児休業と育児を目的とした休暇制度の両方を利用した場合、1人としてカウントされる。
- 注6：基準7(3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員に関する措置)については、3歳から小学校就学前の子どもを育てるすべての従業員に適用する必要があるため、期間雇用者などを除外できない。
- 注7：改正後のくるみん認定基準およびプラチナくるみん認定基準のうち、8(働き方の見直し)の「成果に関する具体的な目標」や「定量的な目標」については、行動計画の目標として定める必要は必ずしもなく、たとえば目標を定めた旨を社内に周知する等の取組でも構わない。ただし、プラチナくるみんの認定においては、「定量的な目標」の達成も求められている。
- 注8：育児休業取得者のカウントや率の計算においては、認定申請時に既に退職している従業員は含まれない。一方、プラチナくるみん認定基準9(女性の継続就業)については、認定申請時に既に退職している従業員であっても、子が1歳まで継続して在職していた場合は計算に含まれる。
- 注9：認定基準で求められる措置は、計画期間終了時までには実施されていればよく、計画期間前から実施されていてもよい。
- 資料：厚生労働省「一般事業主行動計画を策定し、くるみんマーク認定を目指しましょう!!!」「一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」より、筆者作成。

図表5：一般事業主行動計画の内容に関する事項

雇用環境の整備に関する事項		その他の次世代育成支援対策に関する事項
(1) 妊娠中及び育児中の労働者の両立支援等	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	
ア. 妊娠中及び出産後における配慮	ア. 所定外労働の削減	ア. 子育てバリアフリー（社屋等における託児室・授乳コーナーの設置・トイレの整備、託児施設等各種子育て支援サービスの場の提供等） イ. 子ども・子育てに関する地域貢献活動 ウ. 企業内における「子ども参観日」の実施 エ. 企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上 オ. 若年者の安定就労や自立した生活の促進
イ. 男性の子育て目的の休暇の取得促進	イ. 年次有給休暇の取得の促進	
ウ. より利用しやすい育児休業制度の実施	ウ. 短時間正社員制度の導入・定着	
エ. 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備	エ. 在宅勤務等の導入	
オ. 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備	オ. 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組	
カ. 短時間勤務制度等の実施		
キ. 事業所内保育施設の設置及び運営		
ク. 子育てサービスの費用の援助の措置の実施		
ケ. 子どもの看護のための休暇の措置の実施		
コ. 職務や勤務地等の限定制度の実施		
サ. その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施（育児中の労働者に対する社宅入居への配慮、貸付、学校行事参加のための休暇等）		
シ. 諸制度の周知		
ス. 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施		

注：改正前の行動計画策定指針（2009年3月23日）から若干変更されている。

資料：行動計画策定指針（2014年11月28日）「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」より、筆者作成。

(3) プラチナくるみん認定基準

新設されたプラチナくるみんについては、過去にくるみんを取得した（取得のタイミングは問わない）企業であれば、直近の行動計画に関して申請することができる。法改正の前後をまたいだ計画でプラチナくるみんを申請したいが、当初の計画の内容がプラチナくるみんの認定基準の到達に不十分だという場合には、途中段階での計画の修正についても検討の余地がある。

プラチナくるみんの認定基準について、くるみんを上回る水準が求められているのは基準5（男性の育児休業取得）と基準8（働き方の見直し）である。さらに、くるみんにはない基準9（女性の継続就業）と基準10（育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組）が追加されている。

まず、基準5（男性の育児休業取得）については、以下の（1）または（2）のいずれかを満たしている必要がある。

- (1) 計画期間において、男性従業員のうち育児休業を取得した者の割合が13%以上
- (2) 計画期間において、男性従業員のうち、育児休業を取得した者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて30%以上であり、かつ育児休業を取得した者が1人以上

男性の育児休業取得率13%以上は、平均（厚生労働省「雇用均等基本調査」2013年度）が2.0%であることを踏まえると相当高い水準だが、(2)については、くるみん認定で「男性の育児休業取得者1名」を満たせる企業であれば、「企業独自の育児を目的とした休暇制度」も含めた取得率が30%以上になれば、プラチナくるみんの認定基準をクリアできる。なお、「企業独自の育児を目的とした休暇制度」としては、たとえば以下のような制度があげられる。

- ・ 失効年休の育児目的での使用
- ・ 「育児参加奨励休暇」制度
- ・ 子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度

- ・ 配偶者出産休暇制度（制度上5日以上取得可能な休暇制度であり、かつ取得可能日に出産当日（出産予定日）以降が含まれる制度）

基準8（働き方の見直し）については、改正前の認定基準に含まれる①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①（所定外労働の削減）または②（年次有給休暇の取得の促進）のうち、「少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」がプラチナくるみんの認定基準とされている。ここでいう「定量的な目標」の例としては、「年平均所定外労働時間を〇%削減する」「年次有給休暇取得率を〇%以上とする」があげられている。さらに、基準8においては、「平均週労働時間が60時間以上の従業員が5%以下」「平均月時間外労働時間が80時間以上の従業員が1人もいないこと」のいずれかを満たすことも求められている。

プラチナくるみん独自の認定基準9（女性の継続就業）では、以下のいずれかを満たすことが求められている⁶。

- （1）子を出産した女性従業員のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上
- （2）子を出産した女性従業員および子を出産する予定であったが退職した女性従業員の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が55%以上⁷

（2）は、分母に「子を出産する予定であったが退職した女性従業員」（たとえば産前産後休業や育児休業を取得せず、その前の段階で退職してしまった女性）も含まれることから、産前産後休業や育児休業の前の段階も含めて、女性の継続就業の状況を把握できる基準だといえる。

プラチナくるみん独自の認定基準10（育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組）としては、「育児休業をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」が盛り込まれている。ただ、この基準については、後述する女性活躍推進法案が成立すれば求められるようになる、女性活躍推進に関する一般事業主行動計画の策定・届出によって、ある程度クリアできる可能性が高い。

2—女性活躍推進法案のポイント

次世代法の認定制度見直しを受けた企業の対応を考えるうえでは、現在国会で審議中である女性活躍推進法案の動向も視野に入れる必要がある。

その理由としては、以下の2点があげられる。1点目として、企業が女性の活躍を実効的に推進するためには、次世代法で求められている仕事と育児の両立支援の取組が不可欠であり、女性活躍推進と両立支援は一体的に検討されるべきものである。2点目として、女性活躍推進法案は、後述するように集中的・計画的取組のための時限立法であるということ、認定制度が盛り込まれていること等、次世代法と法律の枠組みも類似している。

そこで、本稿では女性活躍推進法案についても概観しておきたい。

1 | 女性活躍推進法案審議に至るまでの経緯

女性活躍推進法案は、第2次安倍政権が成長戦略のなかで女性活躍推進の重要性を強調したことが強力な後押しとなり、異例ともいえるスピードで法案の提出・審議に至った（図表6）。2014年6月の「日本再興戦略 改訂2014—未来への挑戦—」で「『2020年に指導的地位に占める女性の割合30%』の実現に向けて、女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する」とされた約4ヶ月後の2014年10月には、法案が第187回国会に提出された。第187回国会は、消費税増税（8%から10%への引き上げ）等の是非を問う選挙のための衆議院解散にともない閉会となり、法案も一度廃案となったが、2015年2月に、第189回国会に再提出され、審議が行われているところである（女性活躍推進法案は、2015年6月4日に、一部修正のうえ衆議院で可決され、審議の場は参議院に移っている）。

図表6：女性活躍推進をめぐる政策の最近の主な動き

2003年6月	男女共同参画推進本部決定 「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」
2010年12月	第3次男女共同参画基本計画 2015年までに課長以上の管理職に占める女性の割合を10%以上に
2013年6月	「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」 女性の活躍推進の重要性を強調
2014年6月	「日本再興戦略 改訂2014—未来への挑戦—」 「女性の活躍推進に向けた新たな総合的枠組みの構築」に言及
2014年9月	「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」建議
2014年10月	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱」諮問・答申
2014年10月	第187回国会に法案提出
2014年11月	消費税増税等の是非を問う選挙のため衆議院解散（法案は廃案に）
2015年2月	第189回国会に法案提出

資料：各種資料より、筆者作成。

2 | 女性活躍推進法案のポイント

図表7のとおり、女性活躍推進法案においては、企業が女性活躍推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、国が、基本方針に即して行動計画策定指針を定めなければならないとされている。企業には、一般事業主行動計画の策定、厚生労働省への届出、公表、従業員への周知、さらには女性の職業選択に資する情報の定期的な公表が義務づけられる（従業員301人以上の企業は義務、300人以下の企業は努力義務）。

図表7：女性活躍推進法案（主に企業に関わる部分）の概要

企業の義務	一般事業主行動計画や情報公開の義務化	自社の女性活躍の状況を把握・分析したうえで、行動計画策定指針に即した、一般事業主行動計画(女性活躍推進に関する計画)の策定・届出
	・従業員301人以上の企業は義務(計画の実施および目標の達成に関する努力義務も)	【一般事業主行動計画で定める事項】 ①計画期間 ②女性活躍推進の取組の実施により達成しようとする目標(採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理職に占める女性の割合その他の数値を用いて定量的に定める) ③女性活躍推進の取組の内容および実施時期
	・従業員300人以下の企業は努力義務	一般事業主行動計画について、公表、従業員への周知 女性の職業選択に資する情報(厚生労働省令で定められる)の定期的な公表
認定制度の創設		女性活躍推進の取組に関する認定制度の創設 ⇒認定一般事業主の表示も可能に(届出企業が申請し、認められた場合)
施行期間	施行時期	公布の日(ただし、一般事業主行動計画等は2016年4月1日施行)
	法律の有効期限	2026年3月31日

資料：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」案および衆議院における修正案により、筆者作成。

一般事業主行動計画には、①計画期間、②女性活躍推進に関する取組の実施により達成しようとする目標、③実施しようとする女性活躍推進の取組の内容およびその実施時期、について定めることとされている。また、この目標は、①採用者に占める女性の割合、②男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、③労働時間、④管理職に占める女性の割合等の数値を用いて、定量的に定めなければならない。

女性活躍推進の取組に対するインセンティブとして、一般事業主行動計画を届け出た企業が申請し、一定の認定基準（厚生労働省令で定められる）に適合する場合には、認定がなされ、認定一般事業主としての表示が認められる。

なお、一般事業主行動計画については、①採用者に占める女性の割合、②男女の継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性の割合等、「その事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して」定めなければならないとされている。女性の活躍に関する現状や課題が企業によって異なるなか、そうした現状や課題を十分に踏まえた目標設定や取組を求めることで、より実効的な女性活躍推進が期待されていると考えられる。

また、女性の職業選択に資する情報の定期的な公表についても、具体的な内容は厚生労働省令によって定められることになるが、労働政策審議会「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について（建議）」（2014年9月）においては、法案のなかでも状況把握が必要とされている「①採用者に占める女性の割合、②男女の継続勤務年数の差異、③労働時間の状況、④管理職に占める女性の割合」に加えて、「企業の女性の活躍状況や、女性の活躍に関する企業環境などに関する情報として適切なもの（両立支援制度の利用状況など）についてさらに議論を深めた上で、省令において列挙し、その中から事業主が、業種等の事情を勘案して、適切と考え選択した項目を公表することが適当」とされている。参考まで、この建議では、状況把握の任意項目の例として、「男女別の配置や育成、教育訓練、登用の状況、両立支援制度や非正規雇用から正規雇用などの各種転換制度の利用状況、女性活躍に関連する従業員の意識や相談の傾向」があげられている。また、「企業が自身の経営戦略に基づき公表する範囲を選択する制度とすることで、公表範囲そのものが企業の姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素となり、企業間の取組促進につながる」とも指摘されている。

こうした女性の職業選択に資する情報の定期的な公表にともなって、求職者や投資家等が、女性活躍推進に対する企業の取組姿勢や状況を容易に比較できるようになることに、企業は十分に留意する必要があるだろう。

法案が成立すれば、一部の内容については公布の日から、一般事業主行動計画や女性の職業選択に資する情報等については2016年4月1日から施行されることになる。なお、10年間の時限立法であることから、2026年3月末をもって施行期間の終了が予定されている。

3—次世代法の認定制度見直しにどう対応するか

最後に、前述した女性活躍推進法案の動向も踏まえて、次世代法の認定制度見直しへの企業の対応について考察し、本稿の結びとしたい。

認定制度見直しに向けて各社に共通する留意点として、筆者の考えを述べたうえで、「くるみんを取得していない企業」「くるみんは取得しているが、プラチナくるみんの取得は難しい企業」「くるみんを取得しており、プラチナくるみんを目指す企業」に分けて、対応のポイントを整理する。

1 | 対応に向けた基本スタンス

本来、企業が目的とすべきは、仕事と育児の両立支援や女性の活躍推進等を通じて、より効果的な人事管理を行うことであり、言うまでもなく、認定を取得するのは第一義的な目的ではない。

ただ、次世代法および女性活躍推進法案に基づく行動計画は、一定規模以上の企業にとって、必ず策定しなければならない義務であることから、策定の際に認定の取得も視野に入れることは、十分一考に値する⁸。また、認定という形で外部から認められることが、社内における両立支援の取組や女性活躍推進の後押しになることもある。

次世代法による認定の取得を検討する企業は、女性活躍推進法案の動向も視野に入れる必要がある。前述のとおり、両者は内容・方法ともに共通する点が多いことから、いかに戦略的・効率的に双方の行動計画を策定し、認定の取得を目指すかについて考慮する必要がある。

女性活躍推進法案の行動計画も、提出先は次世代法と同様、厚生労働省の都道府県労働局雇用均等室になるであろうが、行動計画届出や認定申請の様式や方法がどの程度統一されるか等、具体的な運営は法案が成立した後に検討されることになるだろう。法案が成立した場合、企業は、厚生労働省令等でこれらの点を確認し、次世代法の行動計画届出や認定申請と共用できるものは可能な限り共用し、効率的な事務プロセスを構築する必要がある。

女性活躍推進法案は審議中であることから、現時点で言えることは限られるが、戦略性・効率性という観点に立てば、企業の社内的な取組のスケジュールを、次世代法および女性活躍推進法案の行動計画の期間と合わせることを望ましい。女性活躍推進法案の行動計画は、法案が成立すれば2016年4月より届出が求められることになるが、まずは、女性活躍推進法案による最初の行動計画の終了時点を、次世代法による行動計画の終了時点となるべく合わせたほうが良いだろう。

また、次世代法、女性活躍推進法案のいずれについても、認定を目指す場合には、行動計画策定の際に、計画の内容が認定基準に合致することを、雇用均等室に念のため確認しておくことをお勧めする。

2 | 認定取得の現状と目標別にみた対応のポイント

(1) くるみんを取得していない企業

次世代法の認定制度がスタートした当初、育児休業取得率、なかでも男性の育児休業取得率にかかる認定基準が、企業にとって高いハードルになっていたといわれる。そもそも女性は出産のために必ず休まなければならないが、男性の育児休業は必須ではないと捉えられがちであり、取得するにしても短期間の取得になるケースが多い。一方で、短期の休暇であれば、使い切っていない年次有給休暇や積立休暇を使用するほうが自然であり、基本的に無給の育児休業をわざわざ取得するインセンティブが少ないというのが、男性の育児休業取得の大きな壁になっていた。

その後の育児・介護休業法の改正（2009年7月公布）では、「父親も子育てができる働き方の実現」（2010年6月施行）として、専業主婦の夫も育児休業を取得できるようになったほか、父母ともに育児休業を取得する場合は休業可能期間が延長される等、男性の育児休業取得を後押しする内容が盛り込まれた。また、2014年4月より、原則として1歳までの子の育児休業期間中に雇用保険から給付される、育児休業給付金の給付割合が引き上げられた。具体的には、休業開始から6ヶ月間の給付について、給付割合が休業開始前賃金の50%から67%に引き上げられている。育児休業給付金は非課税であり、既に育児休業中の社会保険料は免除されていることから、無給の育児休業を取得したとしても、手取りベースでみると休業前賃金の8割程度の水準は維持されるといわれる。こうした環境整備のもと、行動計画期間内の男性の育児休業取得という認定基準は、従来に比べて到達しやすくなったと考えられる。

また、男性の育児休業取得については、従業員300人以下の企業に対する特例が設けられており、計画期間内に男性の育児休業取得者がいなかった場合でも、以下のいずれかに該当すれば基準を満たしたとされる。

- ・ 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（1歳未満の子のための利用を除く）
- ・ 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで、以下同様）の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること
- ・ 計画期間とその開始前3年以内に、育児休業を取得した男性従業員がいること
- ・ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性従業員がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度⁹を利用した男性従業員がいること

くるみんの認定企業が増加し、プラチナくるみんの認定企業も出てくるなかで、いずれも取得していない企業が、求職者や投資家等に対するアピールの面で遅れをとることも懸念される。これまで両立支援に熱心に取り組んでこなかった企業も、認定を最初から無理だと諦めてしまわずに、認定基準と自社の状況を今一度照らし合わせ、検討してみる余地はあると考えられる。

(2) くるみんは取得しているが、プラチナくるみんの取得は難しい企業

プラチナくるみん認定のなかでも、とりわけ基準5（男性の育児休業取得）や基準8（働き方の見直し）は、仕事と育児の両立支援を早くから進めてきた先進的な企業にとっても相当高いハードルだという声もある。一方で、これらは、仕事と育児の両立支援等を通じて子どもを生き育てられる環境を整備するうえでも、女性活躍推進を進めるうえでも避けて通れない重要な課題であり、現状を着実に改善していく必要がある。

ただ、この基準に到達する水準までの改善がにわかに難しい場合は、当面、くるみん認定の実績を積み重ねていくことが現実的な選択肢になると考えられる。前述のとおり、次世代法の改正前のくるみんマークは、認定された年が表示されていたが、改正後のくるみんマークは、認定の回数が☆の数で明示されるようになった。継続的かつ何度もくるみんを取得している企業であることを示すことができれば、求職者や投資家等に対しても、一定のアピール効果が期待できよう。

(3) くるみんを取得しており、プラチナくるみんを目指す企業

既にくるみんを取得しており、自社の現状がプラチナくるみん認定の射程距離にある場合には、プラチナくるみんの取得を目指す価値は十分にあるだろう。新設されたばかりの認定制度であることから、プラチナくるみんを取得している企業はまだ非常に少なく、マスコミ等の注目度も高い。

また、前述のとおり、プラチナくるみんを取得すれば、次世代法にかかる行動計画の策定・届出が免除されるという特典もついている。ただし、女性活躍推進法案が成立すれば、この法律で求められている一般事業主行動計画の策定・届出が必要になることから、行動計画を一切策定・届け出なくて良いというわけではないことには留意する必要がある。

プラチナくるみんは、法改正をまたぐ行動計画でも、過去にくるみん認定の実績があれば申請できる。法改正前に行動計画を策定したために、一部プラチナくるみんの認定基準に合致しない内容があるとすれば、計画期間の途中で内容を修正することも考えられる。ただ、基準8（働き方の見直し）で設定および達成が求められている「定量的な目標」については、遅くとも計画期間終了日の1年前まで（2016年3月31日までに計画期間の終了日が到来する場合には、特例的に遅くとも計画期間終了日の3ヶ月前まで）に定めておく必要がある。

なお、プラチナくるみんは永久に有効というわけではなく、認定基準に合致しなくなった場合¹⁰には取り消されることになるため、取り消しリスクについても考慮しておく必要がある。認定基準をたまたまクリアできそうだからと申請し、プラチナくるみんを取得できたとしても、それが一時的な現象であれば、むしろ取り消しによって、企業イメージが低下してしまうことが懸念される。プラチナくるみんの申請にあたっては、コンスタントにプラチナくるみん認定基準をクリアできるだけの体制整備ができているかどうかを、慎重に考慮する必要があるだろう。

くるみん認定、プラチナくるみん認定、さらには女性活躍推進法案に盛り込まれている別の認定制度のいずれについても、自社での仕事と育児の両立支援、女性活躍推進の後押しとして、また、求職者や投資家等へのアピールとして、活用を検討する価値はある。その際には、上述したような自社の現状と当面の目標を考慮のうえ、戦略的・効率的に活用することが望ましい。企業が認定制度を活用するうえで、本稿が参考になれば幸いである。

【参考 URL】

くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

第 189 回通常国会提出法案(「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」案)

<http://www.cas.go.jp/jp/houan/189.html>

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案に対する修正案

http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/syuuseian/1_54DE.htm

¹ ここでいう「従業員」とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①または②のいずれかに該当する従業員を指す。

①期間の定めなく雇用されている者

②過去 1 年以上引き続き雇用されている者、または雇入れから 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者

² 従業員 101~300 人の企業についても、2011 年 4 月より、一般事業主行動計画の策定・届出、公表、従業員への周知が義務化されている。

³ 2012 年 7 月時点では、301 人以上の企業が認定企業の 8 割を占める（厚生労働省資料）。

⁴ 本稿での考察においては、中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト（代表：佐藤博樹中央大学教授）での活動・議論が大いに参考になった。ここに記してお礼申し上げる。なお、本稿における主張は筆者の個人的見解であり、本稿に誤りがあればその責はすべて筆者に帰する。

⁵ 育児・介護休業法上の育児休業（育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定する原則として 1 歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第 23 条第 2 項に規定する 3 歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第 24 条第 1 項に規定する小学校就学前の子を育てる従業員を対象とした育児休業）を指す。以下同様。

⁶ ただし、従業員 300 人以下の企業については、在職している者の割合を計算する期間の対象を、柔軟に設定できる特例がある。

⁷ いずれも、「在職している者」には、子の 1 歳誕生日に育児休業または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用している者を含む。

⁸ 次世代育成支援対策資産の導入を目標として行動計画に掲げ、認定を取得した企業は、税制優遇（くるみん税制）の適用を受けることができる。

⁹ 失効年休の育児目的での使用、「育児参加奨励休暇」制度・子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度、「孫誕生休暇」制度等。

¹⁰ プラチナくるみん認定に必要な法を上回る制度を廃止等したケース、公表された育児休業取得率等がプラチナくるみん認定基準で定める目標を達成できない状況が継続しているケース（公表以後 1 年以上経過した後の公表についても、当該状況が継続していると認められる場合）等が、プラチナくるみん認定の取り消し事由とされている（平成 27 年 3 月 31 日雇児発 0331 第 33 号）。