

国の総合戦略アクションプラン（個別施策工程表） ※抜粋

(3) 若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる (エ) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現（働き方改革）

(3)-(エ)-①-a. 長時間労働の見直し、転勤の実態調査等（育児休業の取得促進）

●現在の課題

- 育児休業については、大企業に比べて中小企業における取得率が低く、育児休業を利用して継続就業する割合は、正社員に比べて非正規雇用の労働者が低い状況である。
- 育児休業を利用したい男性は3割を超える一方、実際の男性の育児休業の取得・育児への関わりは低調である。

●必要な対応

- 育児休業中の代替要員の確保を行う中小企業事業主に対する支援を拡充し、中小企業等における労働者の円滑な育児休業取得・復帰を支援する。
- 男性の育児休業取得の更なる促進を図る。

●短期・中長期の工程表

	緊急的取組	2015 年度	2016 年度以降 (5 年後まで)
取組内容	○子育て支援企業等に対する支援	○両立支援等助成金（中小企業両立支援助成金の代替要員確保コース）を拡充 ○以下の育児休業の取得促進に向けた取組等を実施 ・育休復帰支援プログラム（中小企業による育休復帰支援プランの作成を事業所訪問により支援するとともに、育休取得時と復帰時に中小企業事業主に助成金を支給） ・期間雇用者（有期の雇用契約の労働者）の育児休業取得促進プログラム（期間雇用者の育休復帰支援プランの作成支援のほか、育児休業取得者の代替要員を確保した中小企業事業主に支給する助成金について、育児休業取得者が期間雇用者の場合は加算して支給等） ・イクメンプロジェクト（シンポジウムの開催、イクメン企業とイクボスの表彰やHP等を通じた男性の育児休業取得に関する社会的機運の醸成）	○労働者が仕事と家庭を両立し、就業継続できるために必要な措置を講じる
2020 年 KPI (成果目標)	○2020 年に第 1 子出産前後の女性の継続就業率を 55%に高める（2010 年 38%） ○2020 年に男性の育児休業取得率を 13%に高める（2013 年 2.03%） ○2020 年にくるみん取得企業（次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てを支援する企業として認定を受けた企業）を 3,000 社に増加させる（2014 年 11 月 2,011 社）		