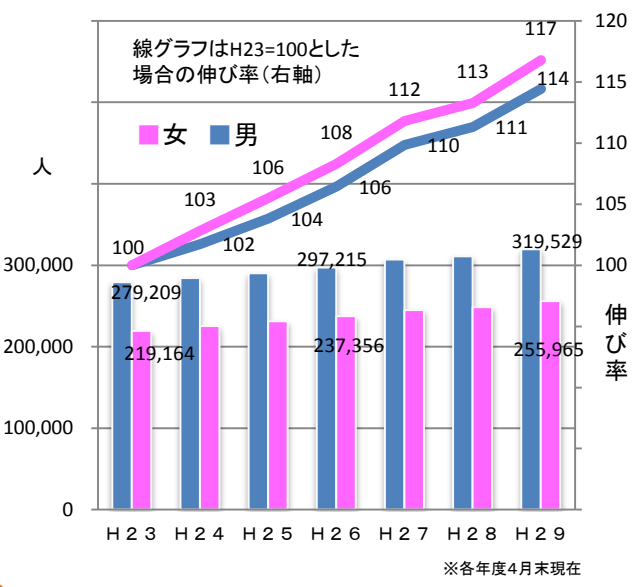


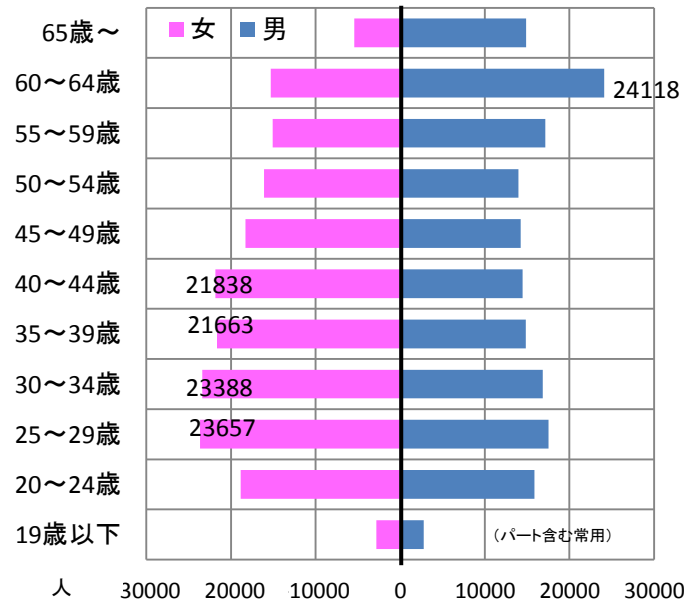
- 最近の雇用保険被保険者数は、男女で増加傾向で推移しているが、女性の伸び率は男性を上回っている。
- 年齢別の求職者数を見ると、男性では60歳以上で多く、女性は25～44歳層が多い。
- 職種別の就職件数は、男性は製造職が多く、女性は事務職、サービス職が多い。また、福祉関連の職業に就職した件数を男女で比べると、女性の割合が高くなっている。
- 育児休業給付の申請件数は、男女とも増加で推移している。

① 雇用保険被保険者数の男女別推移



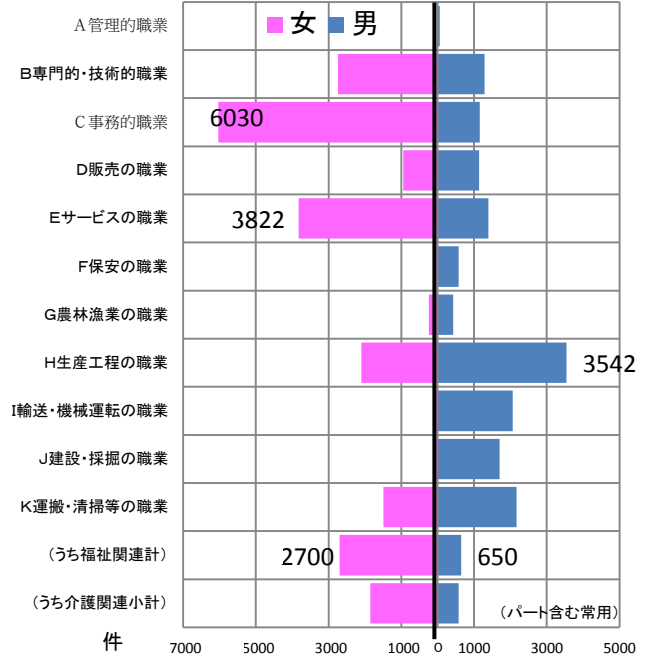
② 年齢別の求職者数

H28年度



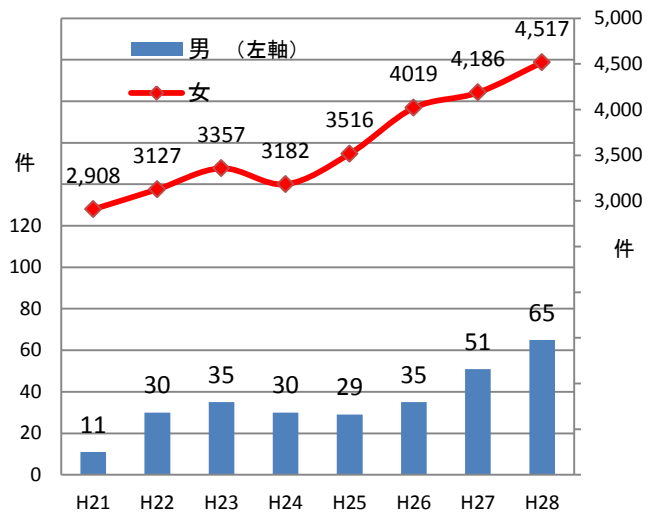
③ 職種別の就職件数

H28年度



④ 育児休業給付受給申請件数

年度別



育児休業給付金は、原則1歳に達する日までの子を養育するための育児休業を取得した場合に雇用保険から支給されます。なお、保育所等へ入れないなどの理由がある場合は育児休業は最長2歳まで期間を延長できますが、支給期間も2歳まで延長されます。
育児休業給付金の支給額は、休業開始時賃金の67% (育児休業の開始から6カ月経過後は50%) 相当額を支給します。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、次世代法に基づく「プラチナくるみん」「くるみん」認定

★「えるぼし」

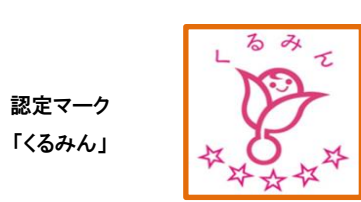
一般事業主行動計画を策定・実施した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を行っています。「えるぼし」は公共調達の加点評価や日本政策金融公庫の低利融資が受けられます。

★「くるみん」「プラチナくるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育てのための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たした場合は厚生労働大臣が認定を行っています。「プラチナくるみん」は、「くるみん」を取得している企業のうち、さらに両立支援の取組が進んでいる企業に対して厚生労働大臣が認定を行うものです。

★「認定マーク」

商品などに表示することができます。マークを広告等に付し、厚生労働大臣から認定を受けたことを明らかにすることで、学生や社会一般へのイメージアップや優秀な従業員の採用・定着などにつながります。



平成30年度両立支援等助成金（出生時両立支援コース（拡充））

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上（大企業は連続14日以上）の育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に助成する。

	中小企業	大企業
①取組かつ1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
②2人目以降10人目までの育休取得	5日以上 14.25万円<18万円> <u>14日以上 23.75万円<30万円></u> 1ヶ月以上 33.25万円<42万円>	14日以上 14.25万円<18万円> <u>1ヶ月以上 23.75万円<30万円></u> <u>2ヶ月以上 33.25万円<42万円></u>
③育児目的休暇の導入・利用	<u>28.5万円<36万円></u>	<u>14.25万円<18万円></u>

利用実績

平成28年度
8件
平成29年度
42件※

※H30.3.12現在

※2020年までの時限措置の予定。①企業当たり1年度10人まで支給。②は過去に男性の育児休業取得実績がある企業も対象。③は1企業1回まで。 ※生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給 ※下線は拡充部分

平成30年度両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）

女性活躍推進法に基づき、自社の女性の活躍に関する「数値目標」及びその達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定して、目標を達成した事業主に支給する。

	中小企業	大企業
①取組目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
②数値目標の達成時	28.5万円<36万円>	—
女性管理職比率が基準以上	47.5万円<60万円>	28.5万円<36万円>

※助成対象となる目標・取組

- ・女性の積極採用
- ・女性が少ない職種への配置転換
- ・女性の積極登用
- ・一般職から総合職への転換

※生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給

利用実績

平成28年度
4件
平成29年度
2件※

※H30.3.12現在