男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集

<目次>	
(1)育児休業取得率の公表の促進等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P.8

(1)育児休業取得率の 公表の促進等

くるみん認定・プラチナくるみん認定について

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定(くるみん認定)
- ② くるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定(プラチナくるみん認定)
- ③ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。



主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん(共通)

- ◆女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満 全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 <u>7%</u>以上 育児休業+育児目的休暇 15%以上 ◆男性の育児休業等取得率

育児休業 <u>13%</u>以上 育児休業+育児目的休暇 30%以上

認定実績(令和2年3月末時点)

- ◆ くるみん認定企業
- 3,312社
- ◆ うち,プラチナくるみん認定企業 367社

【目標:令和2年までにくるみん企業3,000社】

- ・第4次男女共同参画基本計画 (平成27年12月27日閣議決定)
- ・まち・ひと・しごと総合戦略2018改訂版KPI (平成30年12月21日閣議決定)

【目標:令和7年までにくるみん企業4,300社】 ・少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)

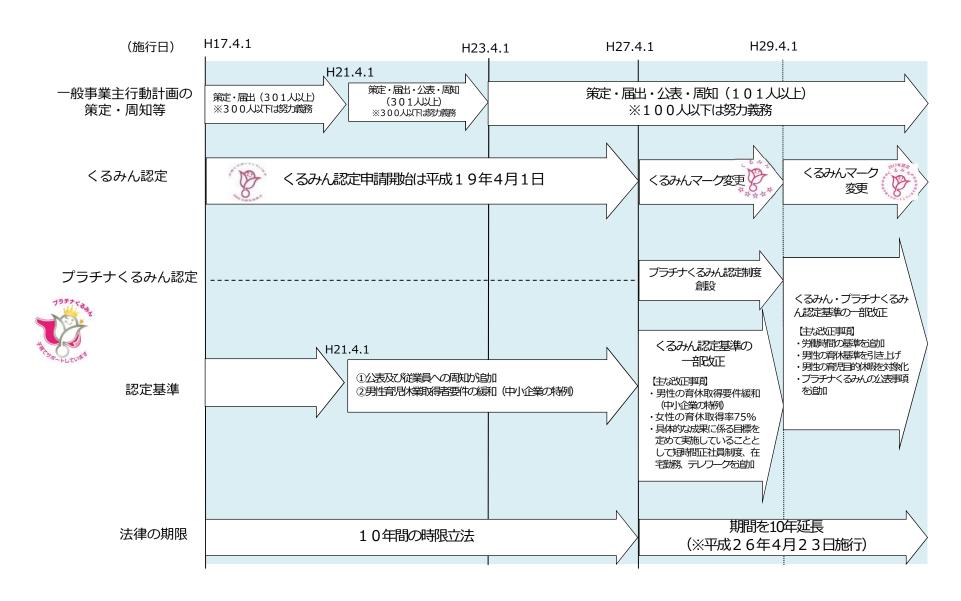
認定企業への優遇措置

- ◆商品や広告等へのマーク使用
- ◆公共調達の加点評価
- ◆日本政策金融公庫による低利融資
- ◆両立支援等助成金におけるインセン ティブ

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率は7.48%(令和元年度)。
- 男性の育児休業取得率の政府目標が30%(令和7年度)(少子化大綱(令和2年5月閣議決定))。

次世代法(平成15年制定)の改正経過 (一般事業主行動計画関係)



くるみん認定基準のうち男性育休取得率に係る基準の改正経過

くるみん認定制度は平成17年4月の施行(申請の開始は平成19年4月)。認定基準のうち、男性の育児休業等取得率に関しては、これまでに2度の常時雇用する労働者が300人以下の企業の特例(以下「中小企業特例」という。)の拡充、1度の基準の引き上げが行われている。

平成17年4月施行:くるみん認定制度創設

- ・育児休業を取得した男性が1人以上いること。
- ※中小企業特例
 - ・計画の開始前3年以内の期間に、育児休業を取得した男性が1人以上いること。

平成21年4月施行:中小企業特例の拡充①

- ・育児休業を取得した男性が1人以上いること。
- ※中小企業特例
 - ・子の看護休暇を取得した男性がいる(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
 - ・小学校就学前の子を育てる労働者に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性がいる
 - ・計画の開始前3年以内の期間に、育児休業を取得した男性が1人以上いること。

平成27年4月施行:中小企業特例の拡充②

- ・育児休業を取得した男性が1人以上いること。
- ※中小企業特例
 - ・子の看護休暇を取得した男性がいる(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
 - ・中学校卒業前の子を育てる労働者に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性がいる
 - ・計画の開始前3年以内の期間に、育児休業を取得した男性が1人以上いること。
 - ・小学校就学前の子を育てる男性がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前 の孫についての企業独自の育児目的休暇を取得した男性がいる

平成29年4月施行:基準の引き上げ、育児目的休暇を対象化

- ・男性の育児休業等の取得について、次の①又は②を満たすこと。
- ①男性の育児休業取得率が7%以上
- ②男性の育児休業及び育児目的休暇の取得率が15%以上かつ育児休業等をした者の数が1人以上
- ※中小企業特例
 - ・子の看護休暇を取得した男性がいる(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
 - ・中学校卒業前の子を育てる労働者に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性がいる
 - ・計画の開始前3年以内の期間に、男性の育児休業取得率が7%以上
 - ・小学校就学前の子を育てる男性がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前 の孫についての企業独自の育児目的休暇を取得した男性がいる

- ・中小企業においては男性の育児休業の対象となる男性がいない場合があるために、中小企業特例の拡充が提案された。(第3回社会保障審議会少子化対策特別部会(平成20年2月))
- ・中小企業においては男性の育児休業の対象となる男性がいない場合があるために、広く次世代育成に資するという考えに基づき、更に中小企業特例の拡充が提案された。 (第134回労働政策審議会雇用均等分科会(平成25年10月))
- ・男性の育児参加を考慮し、取得率を 認定基準とすること、育児目的休暇 も含めた取得率に関する認定基準を 新設することが提案された。(第 180回労働政策審議会雇用均等分科 会(平成29年2月))

くるみん・プラチナくるみん認定企業の男性育休取得率の現状

平成31年4月~令和元年9月に現行の基準により、くるみんに認定された237企業(労働者数300人以下は116企業)及びプラチナくるみんに認定された51企業(労働者数300人以下は11企業)の認定時のデータを集計。男性の育児休業取得率の項目については、①又は②の認定基準を満たすことが必要。ただし、労働者数が300人以下の企業は、③のA~Dのいずれかに該当することでも足りる。

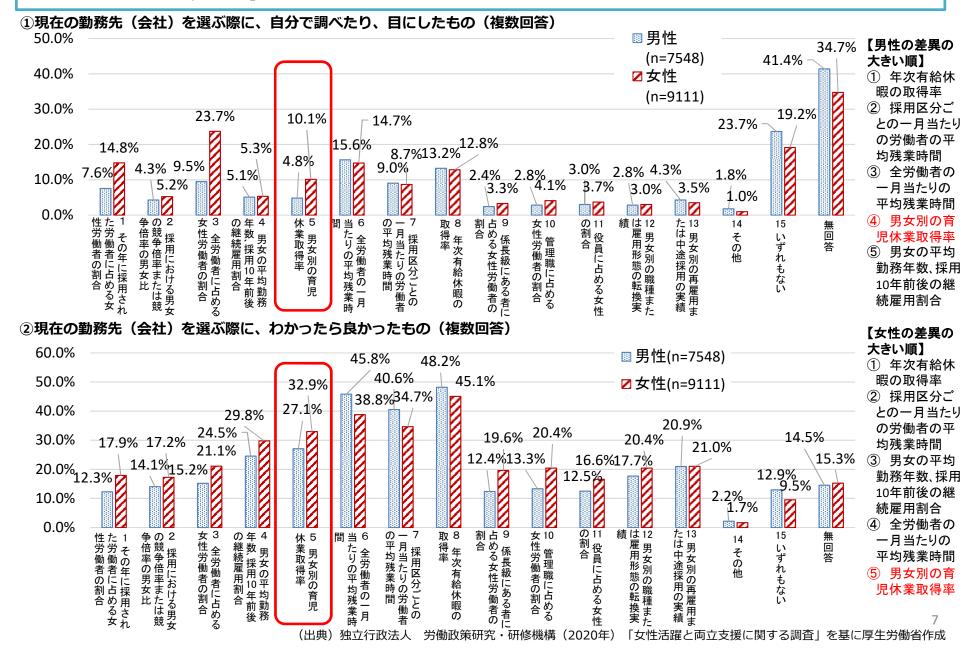
	くるみんの男性の育児休業取得率に係る認定基準	企業数				
1	男性の育児休業取得率が <u>7%以上</u>					
	うち、労働者数が300人以下の企業	62				
	男性の育児休業取得率10%以上	110				
	うち、労働者数が300人以下の企業	60				
参考	男性の育児休業取得率13%以上	95				
,,	うち、労働者数が300人以下の企業	52				
	男性の育児休業取得率15%以上	86				
	うち、労働者数が300人以下の企業	49				
2	男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇 取得率が15%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が 1人以上					
	うち、労働者数が300人以下の企業	5				
参考	男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇 取得率が25%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が 1人以上	56				
	うち、労働者数が300人以下の企業	5				
3 A	子の看護休暇を取得した男性がいる(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)					
3 B	中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の 短縮措置を利用した男性がいる					
3 C						
3 D	小学校就学前の子を育てる男性がいない場合において、中 学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての企業 独自の育児目的休暇を取得した男性がいる	0				

	プラチナくるみんの男性の育児休業取得率に係る認定基準	企業数	
1	男性の育児休業取得率が <u>13%以上</u>		
	うち、労働者数が300人以下の企業	8	
	男性の育児休業取得率20%以上	19	
	うち、労働者数が300人以下の企業	8	
参考	男性の育児休業取得率25%以上	16	
,	うち、労働者数が300人以下の企業	6	
	男性の育児休業取得率30%以上	13	
	うち、労働者数が300人以下の企業	5	
2	男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇 取得率が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が 1人以上		
	うち、労働者数が300人以下の企業	1	
参考	男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇 取得率が50%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が 1人以上	19	
	うち、労働者数が300人以下の企業	1	
3) A	同左	3	
3 B	同左		
3 C	計画の開始前3年以内の期間に、男性の育児休業取得率が 13%以上である		
3 D	同左	0	

[※]一部の企業が、基準を満たす複数の項目を記入して申請をしているため、①、②及び③の企業数の合計と認定企業数は一致しない。

育休取得率の公表に関する現状

現在の勤務先(会社)を選ぶ際に、「①自分で調べたり、目にしたもの」と「②わかったら良かったもの」との差異をとると、「男女別の育児休業取得率」は、男性では4番目に、女性では5番目に差が大きい。



(2)有期契約労働者の 育児・休業取得促進

育児休業の対象となる有期雇用労働者の変遷

概要

法制定時は、有期雇用は育児休業の対象となっていなかったが、平成16年改正によりその一部が対象となり、平成28年改正により要件の見直しがされている。

法制定時 (平成4年4月1日施行) 平成17年4月1日施行時点 (平成16年改正)

平成29年1月1日施行時点 (平成28年改正)

①当該事業主に引き続き雇用され た期間が1年以上であること



①当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

「期間を定めて 雇用される者」は 育児休業の対象外



②その養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること



②廃止

③その養育する子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかでないこと



③その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までに、その労働契約 (労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでないこと

育児休業の対象となる労働者の範囲

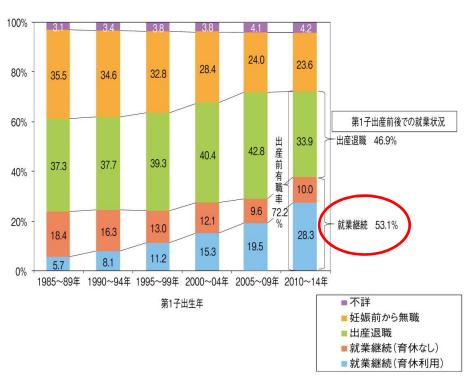
概要

育児休業の対象となる労働者の範囲については、無期雇用と有期雇用とでは、以下のとおり、要件が異なっている。

	要件			
	育児休業申出前	育児休業申出後	所定労働日数	
契約類型	無 ※ 労使協定の締結により、当該 事業主に引き続き雇用された期 間が1年に満たない労働者につ いては、対象外とすることが可 能。	無 ※ 労使協定の締結により、育児休業申出があった日から起算して1年(1歳以降の休業は6月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者については、対象外とすることが可能。	無 ※ 労使協定の締結に	
	当該事業主に引き続き雇用 された期間が1年以上であ ること。	その養育する子が1歳6ヶ月に達する日までに、その 労働契約(労働契約が更新 される場合にあっては、更 新後のもの)が満了するこ とが明らかでないこと。	より、1週間の所定 労働日数が2日以下 の労働者については、 対象外とすることが 可能。	
			10	

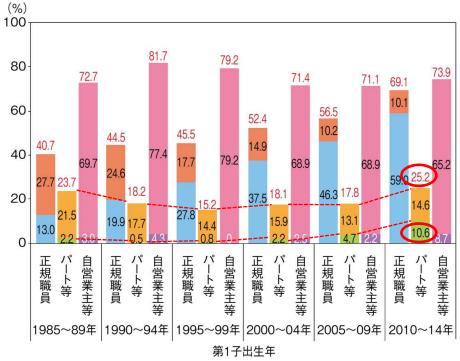
第1子出産前後の妻の就業継続状況

- 第1子出産前後に就業を継続している割合は、全体では53.1%だが。パート等では25.2%。
- パート等の就業継続率も上昇しており、特に、育児休業を取得して就業継続したものの割合は 4.7%から10.6%に大幅に上昇。
 - 第1子出産前後の妻の就業変化



- ※ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より作成。
- ※ 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
- ※ 就業継続率は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出。

○ 出産前有職女性の就業継続率(就業形態別)

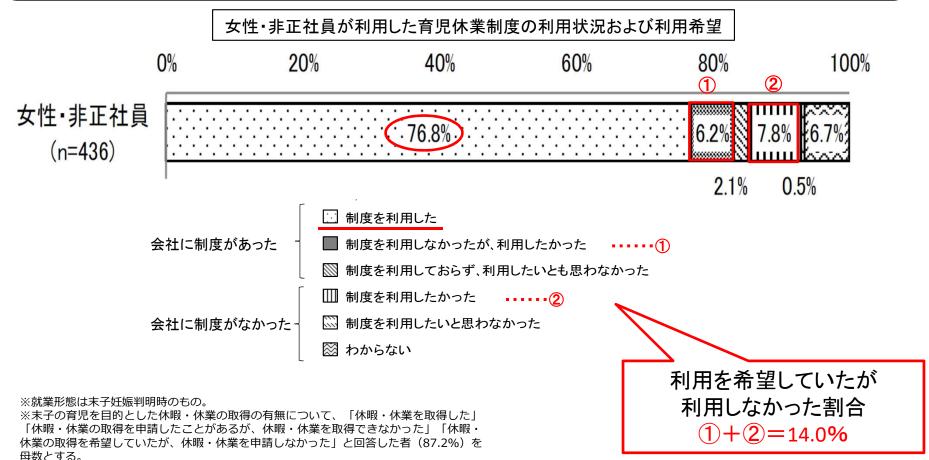


※国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より作成。 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。



育児休業の取得状況と取得希望(女性・非正社員)

「女性・非正社員」について、育児のためになんらかの休暇・休業を取得したまたは取得を希望していた者のうち、育児休業制度を利用した割合は76.8%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は14.0%となっている。

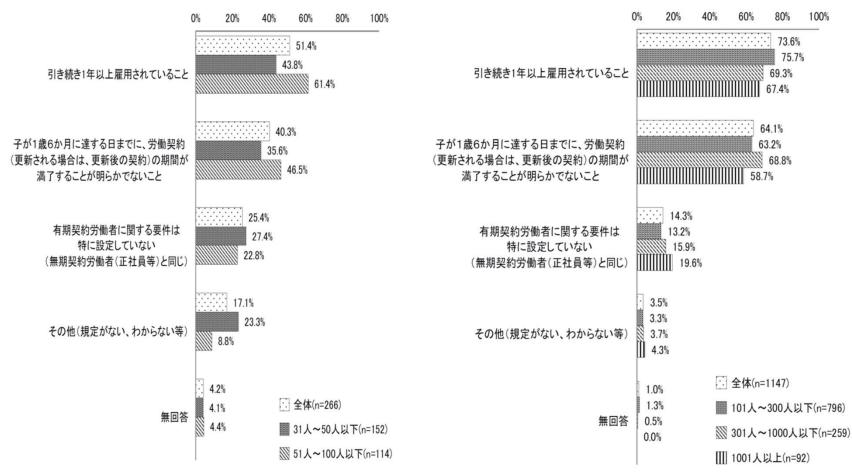


1

有期契約労働者の取得要件(育児休業)

100人以下の企業及び101人以上の企業ともに、現行法どおり、「引き続き1年以上雇用されていること」を取得要件として設定しているとの回答割合が最も高い。一方で、無期契約労働者(正社員等)と同様の取得要件として設定している企業も1~3割程度はある。

育児休業制度:有期契約労働者の取得要件(複数回答) ※左が100人以下、右が101人以上の企業



その他

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))

行動計画の策定

- 101人以上企業 →義務
- •100人以下企業

→努力義務

(平成23年4月から義務の 対象を拡大(従前は301人 以上企業))

届出•実施

- 各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知 (平成21年4月から義務付け)
- 目標達成に向けて計画実施

計画終了• 目標達成

- ・次期行動計画の策定・ 実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣 による認定

- 一定の基準を満たす 企業を認定
- ・企業は商品等に認 定マークを使用可

(平成27年4月1日から、新たな認定(特 例認定)制度(プラチナくるみん認定制

行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図る ために策定する計画

【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2~5年間の範囲)
- ②達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
- (1)主に育児をしている従業員を対象とする取組
- (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組 =計画例=

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。 男性:年に〇人以上取得、女性:取得率〇%以上

令和○年○月 管理職を対象とした研修の実施

令和○年○月 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○回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

令和○年○月 部署ごとに検討グループを設置 令和〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(令和2年3月末時点)

101人以上企業の 98.7%

-301人以上企業の 98.9%

・101~300人企業の 98.6% 規模計届出企業数 91.151社

○ 認定状況(令和2年3月末時点)

- くるみん認定企業 3.312社
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 367社





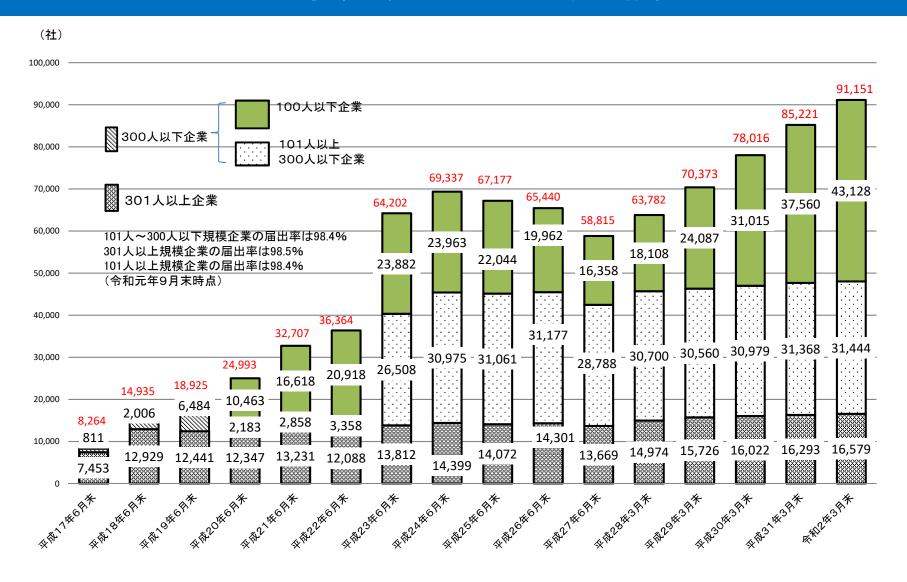
認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- 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。
- ・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短縮等 の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%(プラチナ くるみんは13%以上)以上又は計画期間内に、男性労働者 のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等 を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制 度を利用した者の割合が15%以上(プラチナくるみんは 30%)であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上い ること。
- ・女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- ・フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間 の平均が各月45時間未満であること。
- ・月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない یے۔

など

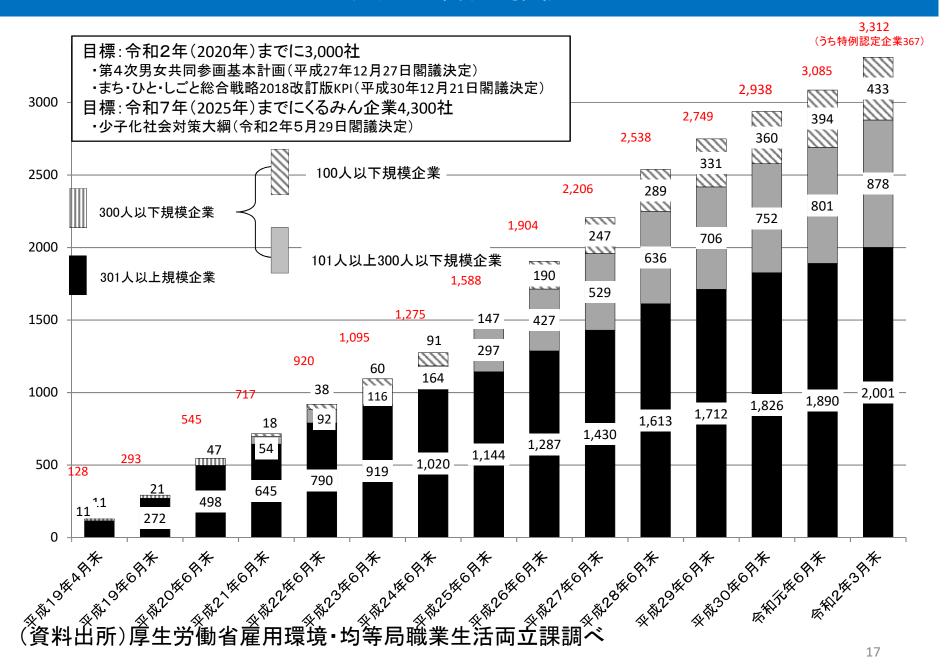
※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

一般事業主行動計画の届出数の推移



※ 平成23年4月1日 101人以上300人以下企業 の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化 (資料出所)厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

認定企業数の推移



認定基準一覧



くるみん認定

プラチナくるみん認定



- 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一般事業主行動計画を策定したこと。
- 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。
- 5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
- ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。
- ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び

育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。

<労働者数300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①~④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること (1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。
- ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。
- ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

1~4 くるみん認定基準1~4と同一。

- 5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上。
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自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が1人以上いること。

<従業員300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。

認定基準一覧



くるみん認定

プラチナくるみん認定



6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

<従業員300人以下の企業の特例>

上記6. を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間 (最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が 75%以上であれば基準を満たす。

- 7. 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 又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。
- 8. 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。
 - ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
- ② 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
- 9. 次の①~③のいずれかを具体的な成果に係る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 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません
- 10. 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
 - ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を 指します。
 - 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
 - ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告
 - 労働保険料未納
 - ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし
 - ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反
 - ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県 労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等

6・7・8 くるみん認定基準6・7・8と同一。

- 9. くるみん認定基準の9.の①~③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。
- 10. 計画期間において、
 - ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(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及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。

<従業員300人以下の企業の特例>

上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。

- 1 1. 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、 活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計 画を策定し、これを実施していること。
- 12. くるみん認定基準10と同一。

10

次世代育成支援対策の実施状況の公表

○ 特例認定企業(プラチナくるみん認定企業)は、「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年 少なくとも1回、公表を行う必要があります。

■公表事項

公表事項1

男性労働者の育児休業等の取得に関する状況として以下の2つの割合

- ①公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休 業等をした男性労働者数及びその割合
- ②公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休 業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の 合計数の割合と育児目的休暇制度の具体的内容

公表事項2

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する 育児休業等をした女性労働者数の割合

公表事項3

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために 実施している短時間勤務制度等の措置の内容

(※)短時間勤務制度等とは以下の措置を指す

- ① 育児休業に関する制度に準ずる措置
- ③短時間勤務制度
- ⑤事業所内保育施設の設置運営

②所定外労働の制限 ④フレックスタイム制度 ⑥育児に要する経費の援助措置等

⑦始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

公表事項4

公表前事業年度におけるフルタイムの労働者等1人あたりの各月ごと の法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数

■公表方法

特例認定決定後、おおむね3か月以内に、厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイ 両立支援のひろば」で公表

公表事項5

公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働 時間が60時間以上である労働者の数

公表事項6

特例認定基準に適合するものとして講ずる以下の措置の内容

- ①所定外労働削減のための措置
- 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

公表事項7

女性の就業継続に関する状況として以下の①又は②の割合

- ①公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、 公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合
- ②公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年 度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働 者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職して いた女性労働者数の割合

公表事項8

育児休業等をし、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又はキャリア形成の支援のための 取組にかかる計画の内容及び実施状況