

男性の育児休業取得促進等に関する参考資料集

<目次>

1. 男性の育児休業取得促進策について

- (1) 子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み……………P.2
- (2) 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別周知及び環境整備…………… P.13
- (3) 育児休業の分割取得…………… P.21
- (4) 育児休業取得率の公表の促進等…………… P.25

2. その他

- 有期契約労働者の育児・介護休業取得促進…………… P.31

3. 参考…………… P.37

1. 男性の育児休業取得 促進策について

(1) 子の出生直後の休業の 取得を促進する枠組み

男性が取得した休暇・休業の時期・タイミング

「産後、妻が産院にいる間」 「妻が退院するとき」

⇒男性・正社員本人の取得割合及び取得希望割合の合計は、それぞれ67.4%、71.1%と高い。
女性・正社員の配偶者の取得割合及び取得希望割合の合計も、それぞれ58%、65%と高い。

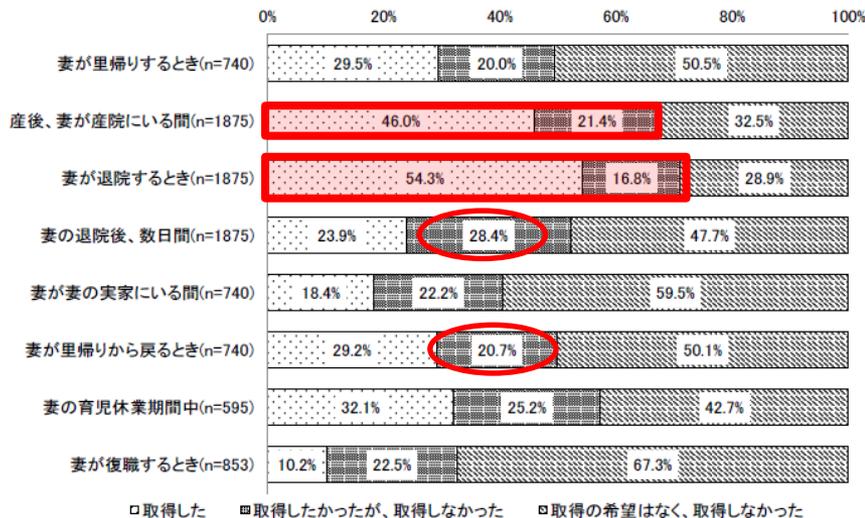
「妻の退院後、数日間」

⇒男性・正社員本人の取得希望割合が28.4%、女性・正社員の配偶者に対する取得希望割合が26%であり、他の時期・タイミングと比較してもっとも高い。

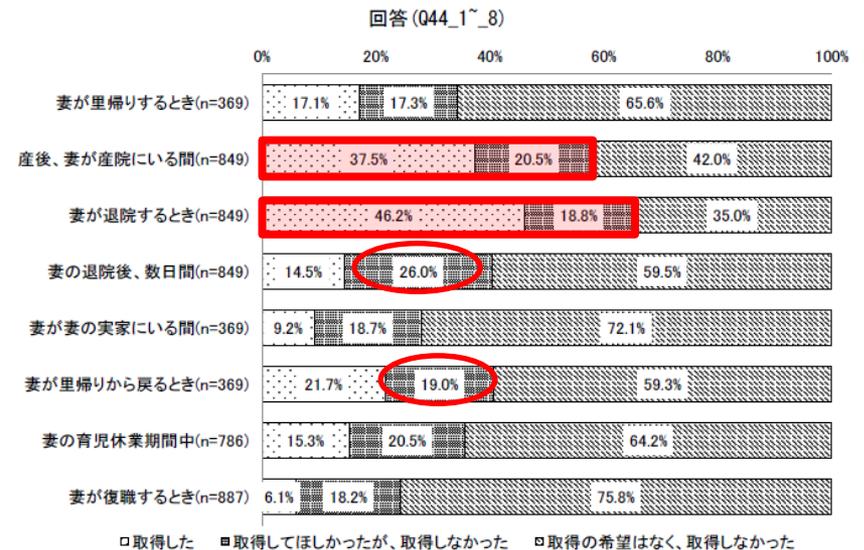
「妻が里帰りから戻るとき」

⇒男性・正社員本人の取得希望割合が20.7%、女性・正社員の配偶者に対する取得希望割合が19%であり、一定の休暇・休業取得希望がある。

図表Ⅲ-152 タイミング別、男性回答者本人の休暇・休業の取得状況：単数回答(Q44_1~8)



図表Ⅲ-153 タイミング別、女性回答者の配偶者の取得状況および配偶者に対する取得希望：単数回答(Q44_1~8)



※就業形態は末子妊娠判明時のもの

※「妻が里帰りするとき」「妻が妻の実家にいるとき」「妻が里帰りから戻るとき」は、里帰りに該当するとした回答者が集計対象。

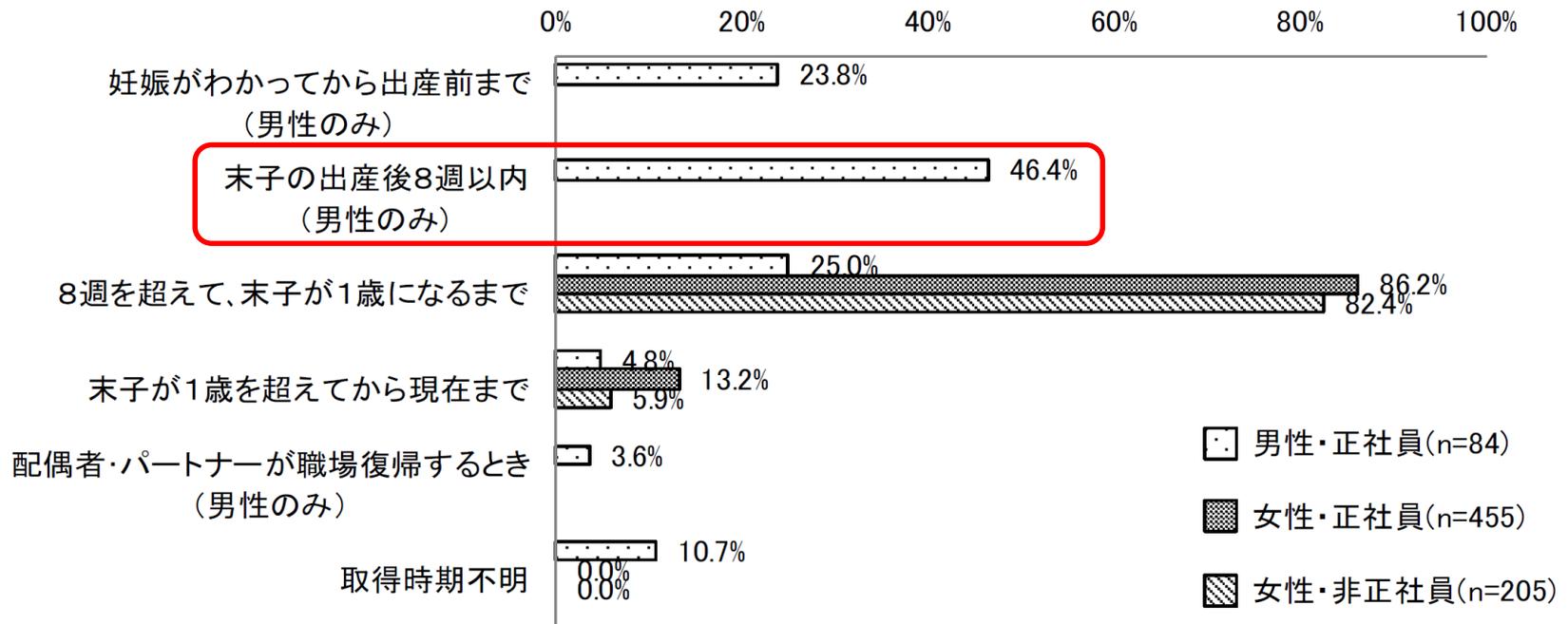
「産後、妻が産院にいる間」「妻が退院するとき」「妻の退院後、数日間」は、自宅出産に該当しないとした回答者が集計対象。

「妻の育児休業期間中」は、妻が育児休業制度を利用したとした回答者が集計対象。「妻が復職するとき」は、妻がすでに復職しているとした回答者が集計対象。

男性の育児休業取得時期

「男性・正社員」では、「末子の出産後8週間以内」が46.4%で最も回答割合が高い。

取得した休暇・休業制度の取得時期__育児休業制度（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

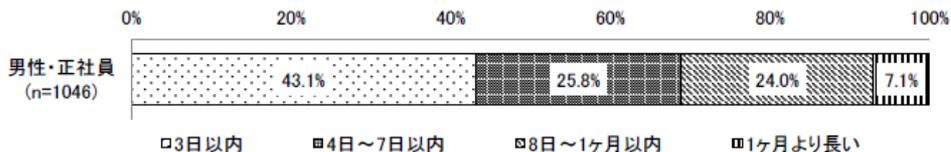
(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

男性の休暇・休業期間の現状と希望

休暇・休業取得期間（全休暇・休業）

末子出生時にいずれかの休暇・休業を取得した「男性・正社員」について、全ての制度を合わせた本人の休暇・休業の取得期間をみると、「男性・正社員」では、「3日以内」の割合がもっとも高く（43.1%）、次いで「4～7日」（25.8%）となっている。

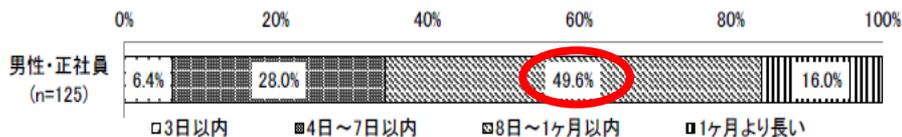
図表Ⅲ-112 全休暇・休業制度の合計の取得期間（本人：男性）：数量回答(Q36_1)



取得者の希望期間（子の出生後8週間）

いずれかの休暇・休業を取得したが取得期間が希望通りではなかった者が希望していた取得期間は、「8日～1ヶ月以内」が49.6%で最も高い。

図表Ⅲ-120 取得者のうち、取得期間が希望通りではなかった回答者が希望していた休暇・休業期間（男性：末子出生後8週間以内の取得）：単数回答(Q38_1_1)

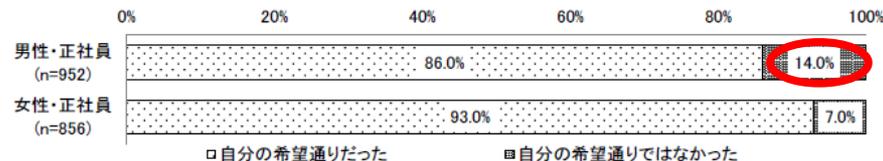


※就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

取得期間の希望合致度（子の出生後8週間）

いずれかの休暇・休業制度を利用した「男性・正社員」について、末子出生後8週間以内に取得した休暇・休業期間が「自分の希望通りではなかった」者は14.0%。

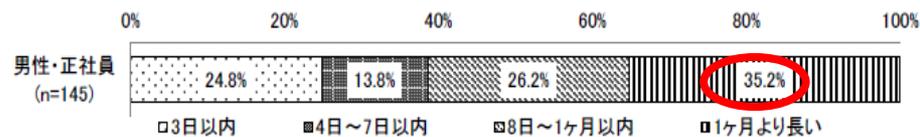
図表Ⅲ-114 本人が取得した休暇・休業期間の希望合致度（末子出生後8週間以内の取得）：単数回答(Q37_1_1)



非取得者の希望期間（子の出生後8週間）

休暇・休業を取得しなかったが、いずれかの休暇・休業の取得を希望していた男性回答者について、末子出生後8週間以内の希望取得期間は、「1ヶ月より長い」が35.2%で最も高い。

図表Ⅲ-132 非取得者層が希望していた休暇・休業期間（男性：末子出生後8週間以内の取得）：数量回答(Q38_1_1)



育児休業や他の制度における権利義務の構成

現行の育児休業の権利義務の構成

- 現行の育児休業は、労働者から事業主に対する「申出」によって行われ、事業主はこの「申出」を、原則として拒めない。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（抄）
（育児休業の申出）

第五条 労働者は、その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。（略）

（育児休業申出があつた場合における事業主の義務等）

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。（略）

労働者の就業を禁止している他の制度

- 出産した女性労働者の産前産後期間や、年少者、病者については、原則として就業させることが禁止されている。

○労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）
（産前産後）

第六十五条 使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

○2 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。（略）

（最低年齢）

第五十六条 使用者は、児童が満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日が終了するまで、これを使用してはならない。

○2 前項の規定にかかわらず、別表第一第一号から第五号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満十三歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。映画の製作又は演劇の事業については、満十三歳に満たない児童についても、同様とする。

○労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）
（病者の就業禁止）

第六十八条 事業者は、伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものにかかつた労働者については、厚生労働省令で定めるところにより、その就業を禁止しなければならない。

育児休業の手続

育児休業申出の手続

【申出】

- ・労働者は、書面等で事業主に申し出る
- ・事業主は、証明書類の提出を労働者に求めることができる
- ・事業主は、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を、書面等で労働者に通知

【申出期限】

- ・労働者は、休業開始日の1ヶ月前まで※に申出を行えば、希望通りの日から休業できる。
(申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1ヶ月以内の範囲で指定することができる)
※1歳以降の休業の申出は2週間前まで
- ・ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合※は、労働者は、休業開始日の1週間前までに申出を行えば、希望通りの日から休業できる。
(申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1週間以内の範囲で指定することができる)
※このほか、配偶者が死亡した場合、配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難になった場合等。

【休業開始予定日の繰上げ】

- ・出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は、1回に限り開始予定日の繰上げ可能。この場合、変更後の休業開始日の1週間前までに申出を行えば、希望通りの日から休業できる。
(申出がこれより遅れた場合、事業主は、労働者の休業開始日を申出日の翌日から1週間以内の範囲で指定することができる)

【休業終了予定日の繰下げ】

- ・1ヶ月前までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げ可能。
※1歳以降の休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6ヶ月(又は2歳)に達するまでの期間内で1回

その他

【申出の撤回】

- 休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、撤回可
この場合、特別の事情がない限り再度の申出は不可

※特別の事情とは、配偶者が死亡したことや、離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったことを指す

※子が1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合でも、子が1歳に達する日において育児休業をしている配偶者と交代する場合には、1歳から1歳6ヶ月まで及び1歳6ヶ月から2歳までの育児休業の申出が可能

【育児休業の終了】

- 労働者の意思に関わらず、育児休業は以下の場合に終了する

- ・子が死亡した場合や、子が他人の養子になったことにより同居が解消された場合など、子を養育しないこととなった場合
- ・子が1歳に達した場合(育児休業を延長している場合は、1歳6ヶ月又は2歳に達した場合)
- ・育児休業をしている労働者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合

育児休業の申出手続に関する要望

要望の概要

- 育児休業取得申請の「休業開始1ヶ月前までに提出」という条件の撤廃、また申請内容の変更回数上限の撤廃

要望の背景

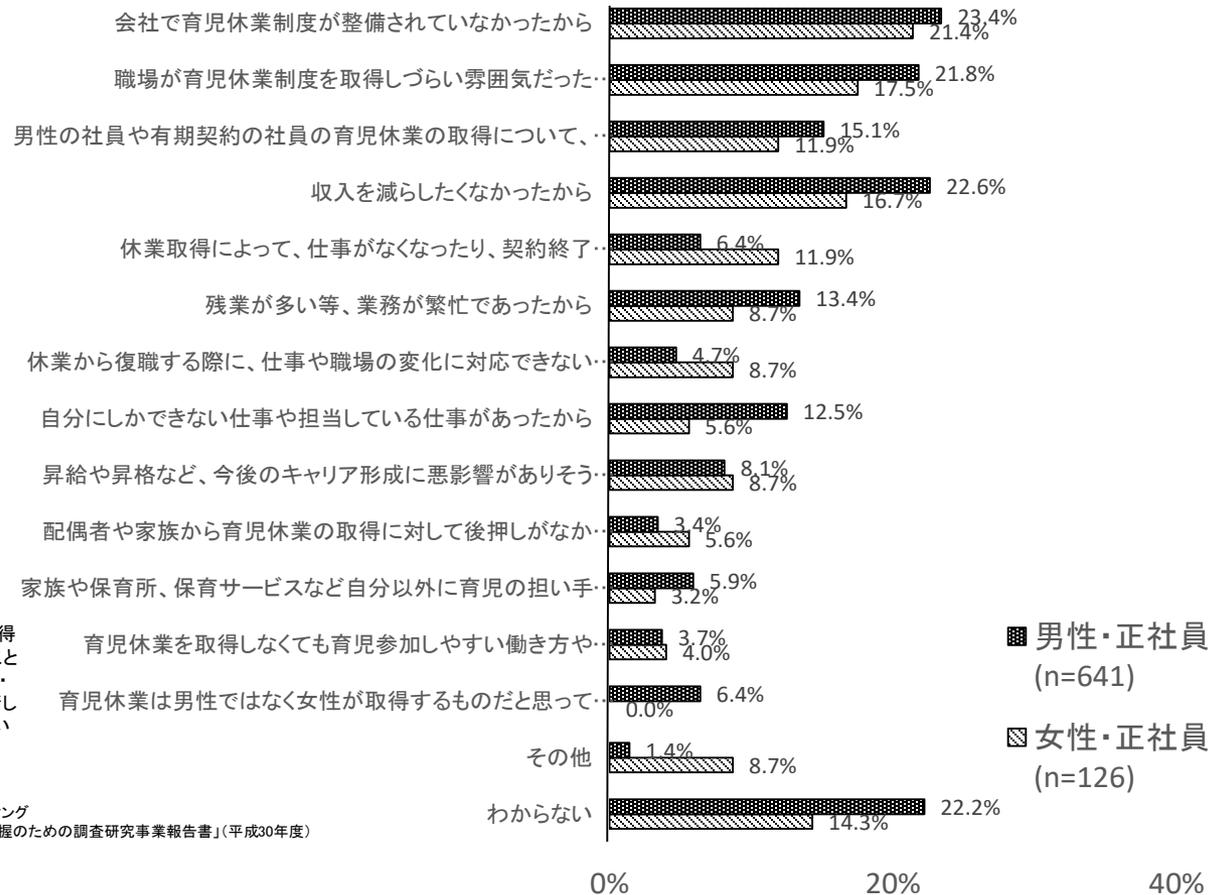
- 育児休業取得の申請は、原則として休業開始の1ヶ月前までに提出が必要となっている。
- 産前産後休業がない男性の場合、誕生日が早まった場合、「子は生まれているが育休には入れない」期間が発生する場合がある。
- 変更申請は可能だが、「1回に限る」とされており、妊娠・出産の状況の変化に対応が難しく、男性の育休取得のハードルを高めている。

見込まれる効果

- 夫婦間でのより柔軟な育休取得の計画が可能になり、男性の育児休業も取得しやすくなる。
- 母体の状況の変化や、早産等があった場合でも、配偶者である男性がスムーズに出生時点から育児休業を取得できるようになる。

出産・育児を目的として休暇・休業を利用しなかった理由

○「男性・正社員」について、出産・育児を目的として休暇・休業制度を利用しなかった理由をみると、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が多くなっている。



※就業形態は末子妊娠判明時のもの。
 ※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」「休暇・休業を取得することを希望しなかった」と回答した者(68.4%)を母数とする。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング
 「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

民間企業における育児休業の分割

<日本ユニシス株式会社>

分割できる。

一度復職した後も育児休業取得可能期間内であれば再度取得できる。

<積水ハウス株式会社>

最初の1ヶ月を有給として、1ヶ月以上の取得を促す休業。

2回まで分割できるが、1ヶ月以内の取得の場合には4回まで分割できる。

(※) 分割取得の状況は以下のとおりで、4分割の男性が約半数を占める。

4回に分割：44.8% / 3回に分割：24.7% / 2回に分割：13.9% / 一括取得：16.6%

例えば出産時と妻の復職時とそれぞれ取得したい場合や、業務の繁忙期と重なってしまう場合のほか、1ヶ月まとめて取得することについて本人が仕事面で不安を感じたり、周りに迷惑をかけるのではないかという心配などから、分割取得する男性が多い。その分割も、かなり長い期間にわたって分割取得する人と、期間を比較的集中させて分割取得する人とさまざまである。

<株式会社丸井グループ>

基本は分割できないが、事由によっては柔軟に対応する。

<大成建設株式会社>

社内アンケート調査で分割取得を求める声が多く、分割することで取得日数増加につながることも考えられるため、いずれ分割取得も可能としたいと考えている。

(出典) JILPT「男性労働者の育児休業の取得に積極的に取り組む企業の事例—ヒアリング調査—」(2020年9月)

育児休業中の就労の扱いについて

- 育児休業は、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であるため、恒常的・定期的に就労する場合には、育児・介護休業法上の育児休業を取得していることにはならない。
- しかし、育児休業中の就労について、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは可能。

※本来、子の養育をしていなければ育児休業の要件を満たさないこととなるが、この場合に当然育児休業が終了するものとするのは、労働者にとって酷となるだけでなく、事業主にとっても要員管理が不安定なものとなるため、そのような取扱いを行っていないところ。

- 一時的・臨時的に就労する場合とは、例えば次のような場合が考えられる。

大災害が発生し、交通網や通信網が寸断されたため、出社できない従業員が多数発生している状況において、育児休業取得中の従業員Aについては、交通網あるいは通信網が保たれているため、臨時的な災害対応として、出社しての作業あるいはテレワークによる作業を依頼し、Aがこれに合意した場合

Bは、育児休業の開始当初は全日を休業していたが、突発的に発生した事態に対応するため、その都度事業主と合意の上、他の者では手当てできない臨時の業務を行う場合（テレワークにより行うものを含む）

- 次のような場合には、「一時的・臨時的に就労する場合」には該当しない。

育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や毎週特定の曜日又は時間に勤務する場合（テレワークにより行うものを含む）

育児休業中の就労の現状（育児休業給付の支給実績）

育児休業給付の支給実績における育児休業中に就労があった者の割合は、男性5.9%、女性1.3%。

平成30年

	育児休業給付の延べ人数(※)①	就労があった者の延べ人数②	割合 ②/①
全体	3,915,252人	52,672人	1.3%
うち男性	54,185人	3,194人	5.9%
うち女性	3,861,067人	49,478人	1.3%

※「延べ人数」について

○1支給申請単位期間の支給で「1人」とカウント。

○支給単位期間の初日の属する日別に支給件数を集計し、年間の合計としてまとめた件数。

(出典) 雇用保険業務統計

**(2) 妊娠・出産(本人又は配偶者)の
申出をした労働者に対する
個別周知及び環境整備**

育児休業等に関する定めの周知等の措置

参照条文

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（抄）

第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。）を講ずるよう努めなければならない。

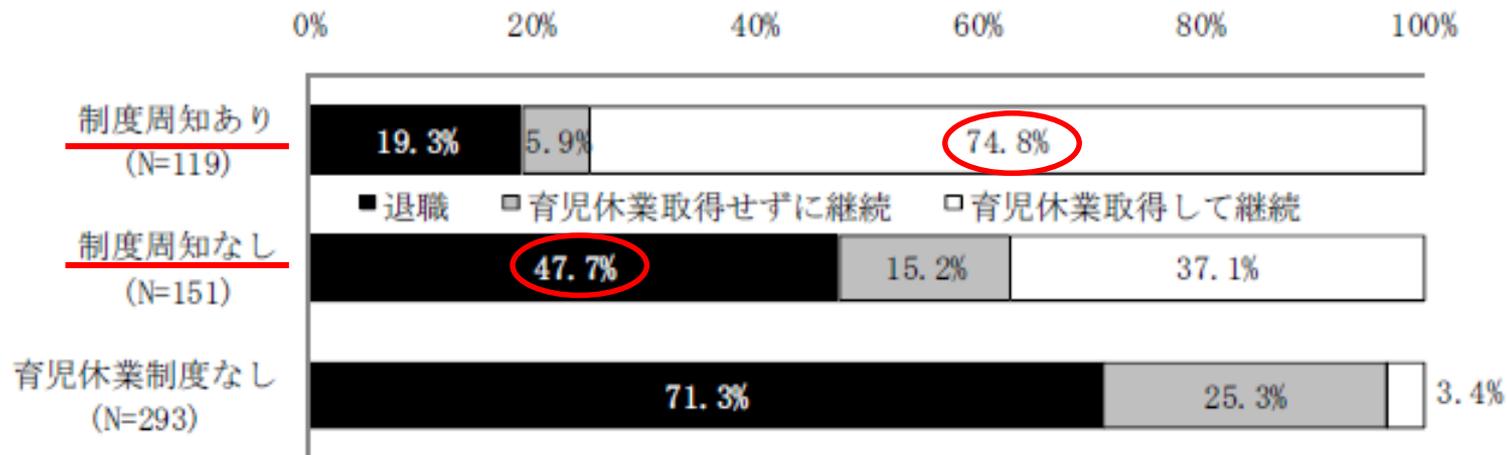
- 一 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- 二 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- 三 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。

制度周知の有無別・第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合

- 「制度周知なし」に比べて、「制度周知あり」の場合は、育児休業取得割合が高く、第1子妊娠・出産期の退職率は低い。
 (※) 制度周知：第1子妊娠時の勤務先における両立支援制度に関する説明（出産前時点）

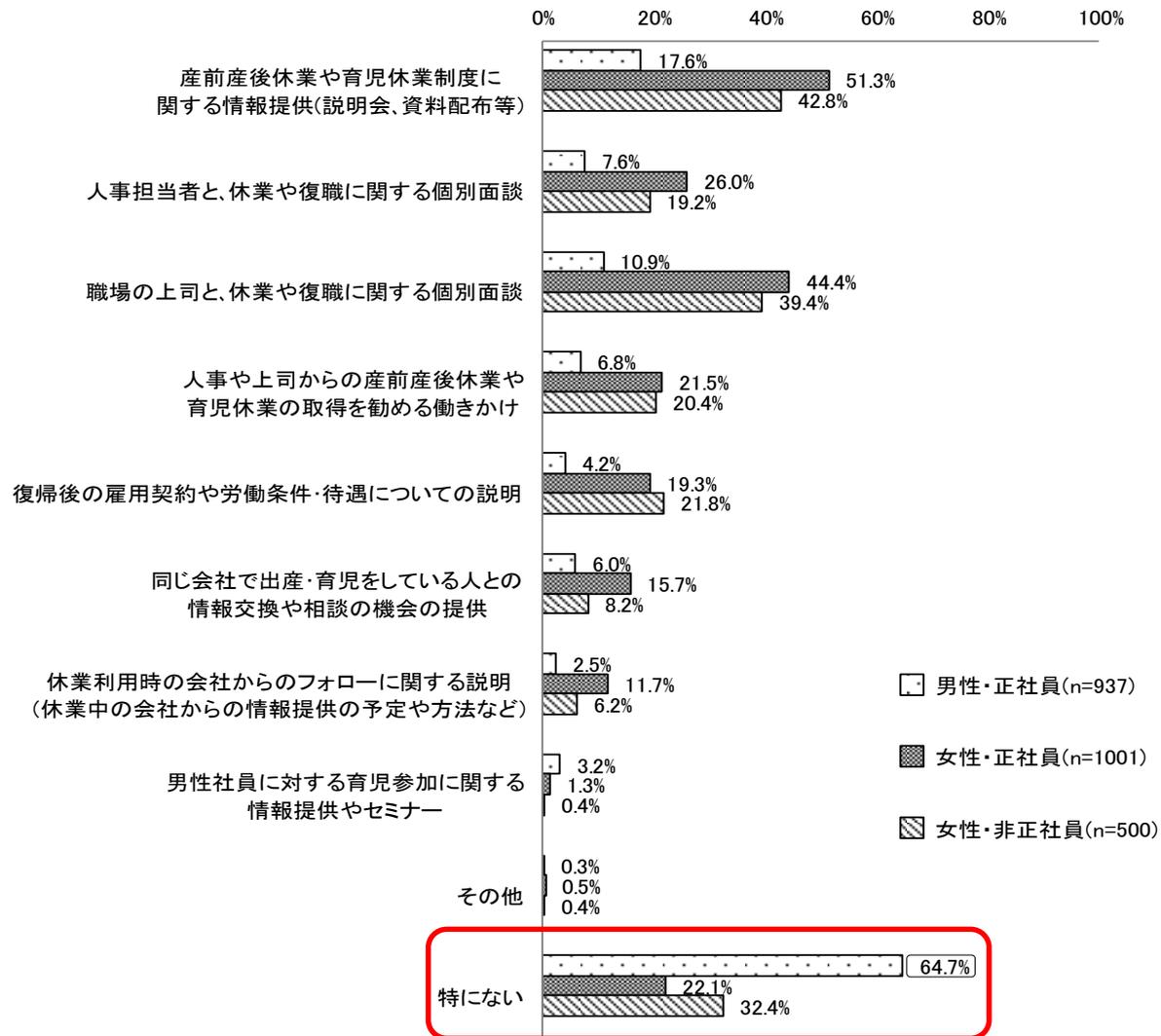
図4-2-9 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合
 —妊娠時勤務先制度周知の有無別—



(注) 調査対象：全国30～44歳の女性2,000人
 調査期間：2010年11月18日～12月12日

育児休業等の取得に際する会社からの働きかけ

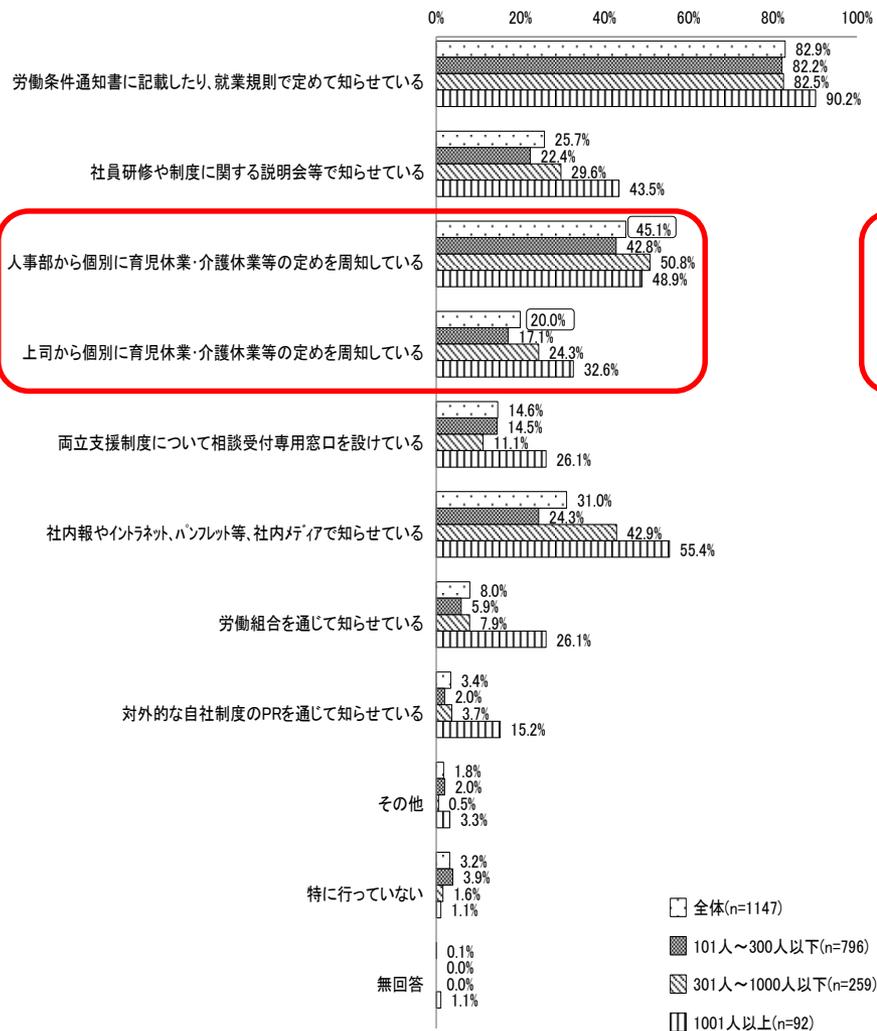
妊娠・出産・育児や休暇・休業の取得に際した、会社からの働きかけ(複数回答)



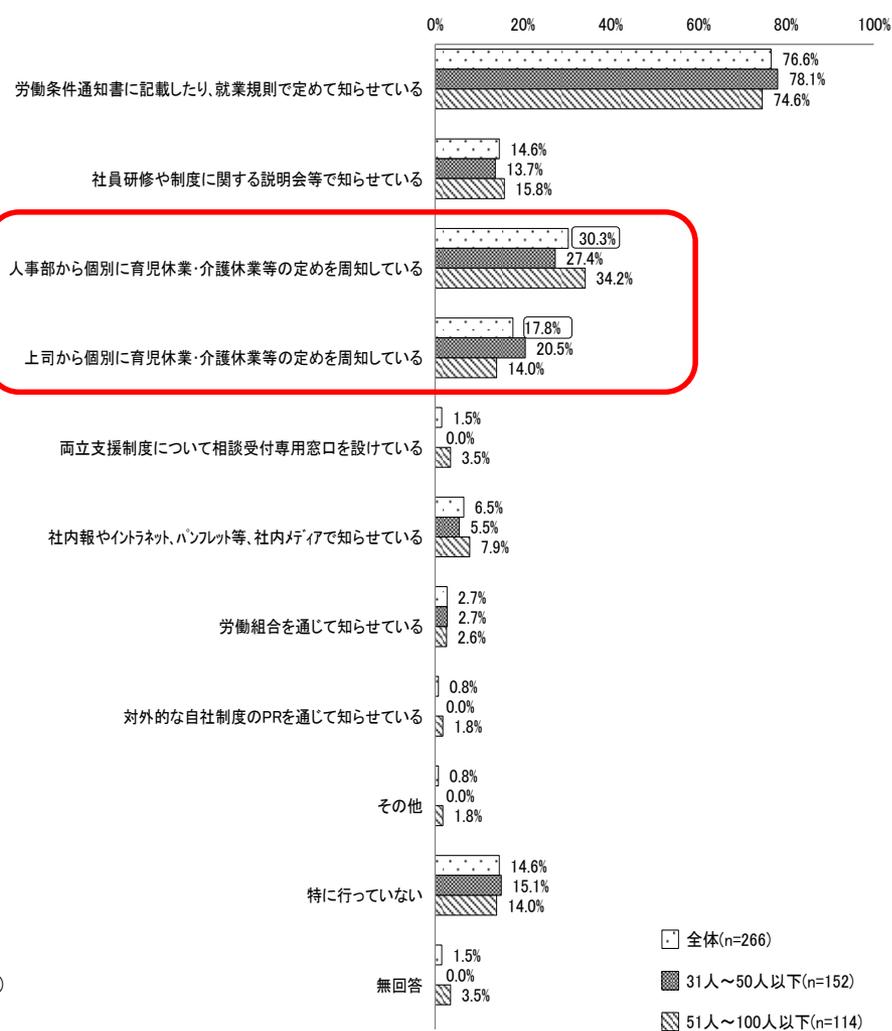
(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

仕事と育児・介護との両立支援制度の通知方法

101人以上企業(複数回答)



100人以下企業(複数回答)



※無期契約労働者(正社員等)に対して行うものに限る。

(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

子の出生前後の男性の休暇の取得状況（育児休業取得促進への取組・上司の理解の有無別）

未子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇（※）について、制度・取組・上司のうち2つ以上が揃っている職場では、取得した者の割合が高く、配偶者出産休暇制度はあるが取組と上司の理解がない職場、配偶者出産休暇制度そのものがない職場では、取得割合が低下する。

（※）「休暇」：年次有給休暇、代休、配偶者出産休暇など出産に係る特別休暇、育児休業や、その他勤務先の制度を利用した半日又は1日以上 の休暇。

図表 3-2-6 未子の妊娠中から出生後2か月以内の休暇取得状況・意向（単一回答）／制度・取組・上司の複合要因別

(%)

	取得	非取得・意向あり	非取得・意向なし
TOTAL (n=1174)	61.2	26.4	12.4
制度・取組・上司すべてあり (n=158)	88.6	8.9	2.5
制度・取組あり、上司なし (n=24)	95.8	0.0	4.2
制度・上司あり、取組なし (n=250)	84.0	11.2	4.8
制度あり、取組・上司なし (n=82)	69.5	23.2	7.3
制度なし (n=660)	43.8	37.7	18.5

※ n=30 未満は参考値

※ 制度あり：勤務先に「（配偶者出産休暇制度が）あった」と回答した者

※ 取組あり：「男性の育児休業の取得に関する説明会や広報」「上司からの育児休業取得への声かけ」「男性の育児参加体験者の体験談等の共有」のうち、1つ以上で「取組があった」と回答した者

※ 上司あり：未子出生当時の直属の上司の特徴について、「残業をできるだけ減らすよう、業務改善・効率化等を行う人を評価している」「率先して有給休暇を取得している」「率先して早く帰るようにしている」「職場以外での活動に積極的に参加している」「男性の子育て参加に対して理解がある」のうち1つ以上で「あてはまる」「まああてはまる」と回答した者

※ 「産前・産後取得」「産前のみ取得」「産後のみ取得」を合算して「取得」としている。

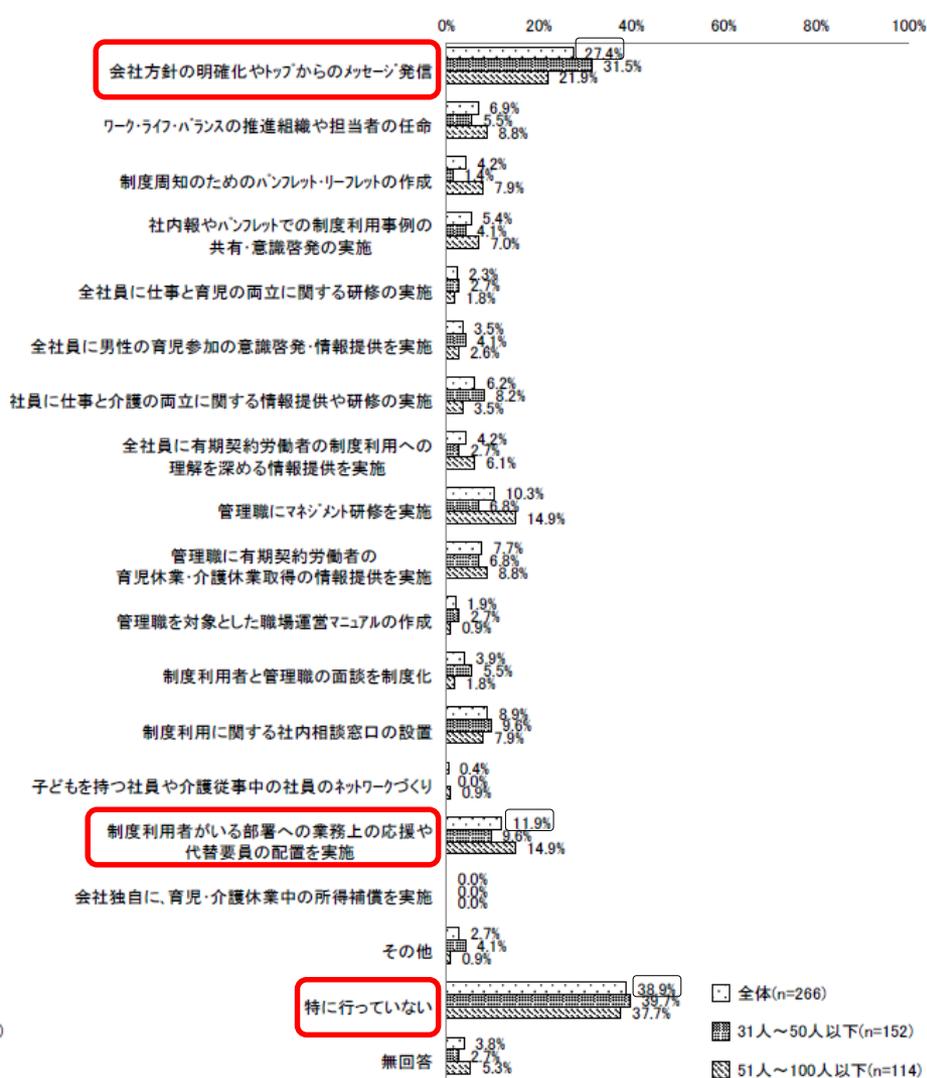
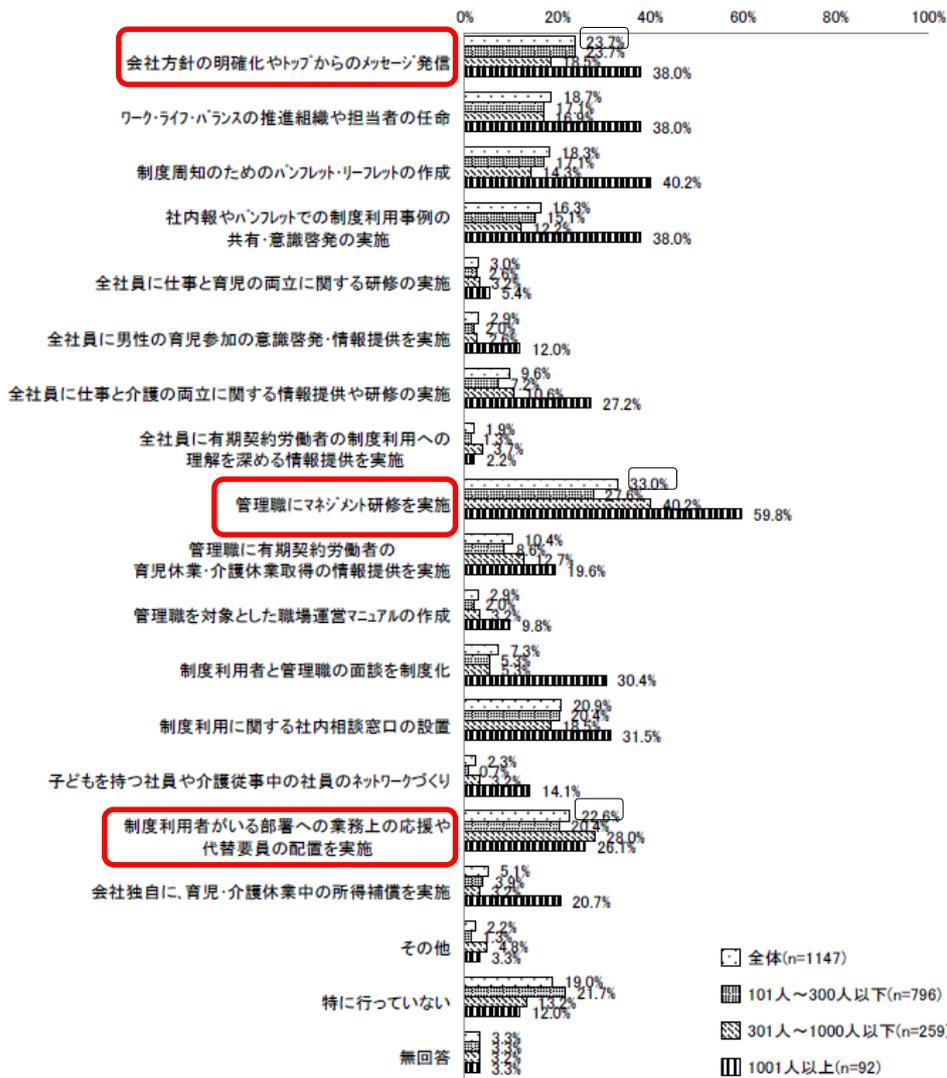
（注）調査対象：3つの要件（①日本国内（全国）に住む既婚男性 20～59 歳、②2018 年 1 月～12 月に配偶者が出産した子供と同居している、③該当する子供の誕生時点で被雇用者）を満たす者

（出典）内閣府委託事業「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」（株式会社インテージリサーチ）（令和元年9月）

仕事と育児や介護を両立しやすい風土づくりのための取組

101人以上企業(複数回答)

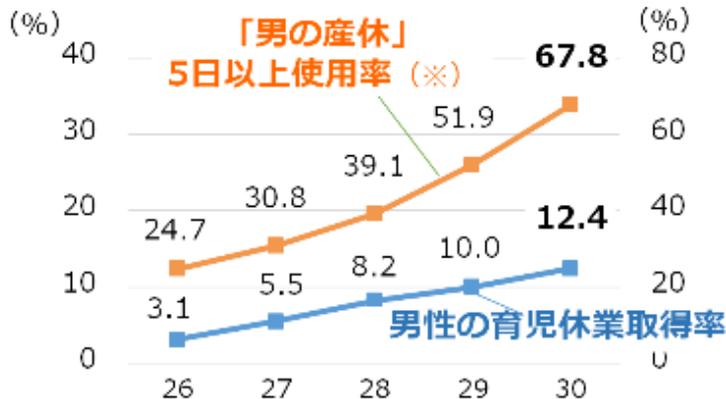
100人以下企業(複数回答)



男性国家公務員の育児休業及び「男の産休」の取得状況及び取得促進策

男性職員の育児休業等の取得状況

- 育児休業を取得した男性職員の割合（取得率）及び「男の産休」の5日以上使用率（配偶者出産休暇（2日）又は育児参加のための休暇（5日）を5日以上使用した割合）は、いずれも年々上昇している。



※ 配偶者出産休暇（2日）又は育児参加のための休暇（5日）を5日以上使用した職員の割合

$$\text{育児休業取得率 (\%)} = \frac{\text{新規取得者数 (人) (当該年度中に新たに育児休業 (再度の育児休業者を除く。) を取得した人数)}{\text{当該年度中に子が生まれた男性職員}}$$

出典：女性国家公務員の登用状況及び国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ（令和元年11月 内閣官房内閣人事局）
図表出所：内閣官房ホームページ

男性職員の育児に伴う休暇・休業取得促進策

○ 「男の産休」の取得目標（5日以上）設定（平成26年10月）

「男の産休」（配偶者出産休暇（2日）及び育児参加のための休暇（5日）。ともに有給）について、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」で、全ての男性職員が合計5日以上取得する目標を設定。

○ 職員に対する制度の周知、意識啓発等（平成27年～）

ハンドブックやポスターの作成及び配布を行うとともに、管理職員や男性職員への呼び掛けを行うこと等により、職員に対する制度の周知、意識啓発等を実施。

○ 男性職員の育児休業及び「男の産休」取得促進の取組（平成30年6月～）

内閣人事局から各府省等の人事当局に対し、男性職員の育児休業及び「男の産休」の取得を促進するための標準的な取組手順（職場全体への周知・啓発、上司による取得意向確認や取得の働きかけ等）及び人事評価の実施について通知。

○ 育児に伴う休暇・休業（1か月以上）の取得促進（令和2年4月～）

令和2年度から、子供が生まれた全ての男性職員が1か月以上を目的に育児に伴う休暇・休業を取得できることを目指し、基本的な考え方や標準的な取組等を内容とする「国家公務員の男性職員による育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針」を決定。

<方針の主なポイント>

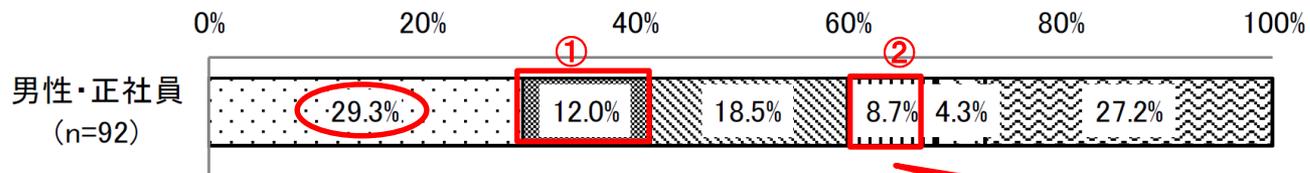
- 1 管理職員による本人の意向に沿った取得計画の作成、取得中の業務運営の確保
 - ・合計1か月以上の休暇・休業の取得を前提に、上司が対象職員に取得勧奨
 - ・作成した取得計画をもとに、事前に業務分担の見直し等の環境整備を実施
- 2 幹部職員のリーダーシップの発揮、人事当局の積極的な関与
 - ・幹部職員のメッセージ発信、人事当局による進捗状況等の確認
- 3 上司等の取組状況を人事評価に反映

(3) 育児休業の分割取得

育児休業の再取得の状況

- 育児休業制度を利用した回答者について、「男性・正社員」で末子の育児のための育児休業の再取得（2回目以降の取得）の取得状況を見ると、「制度を利用した」が29.3%で最も回答割合が高い。
- 一方で、「男性・正社員」で末子の育児のための育児休業の再取得（2回目以降の取得）をしていないものの、「制度を利用しなかった」と考えている者は20.7%となっている。

制度別取得状況_育児休業制度（再取得）（単数回答）



【会社には制度があった】

【会社には制度がなかった】

制度を利用しなかった割合
① + ② = 20.7%

☐ 制度を利用した

▨ 制度を利用しなかった②

▩ 制度を利用しなかったが、利用しなかった①

☐ 制度を利用したいと思わなかった

▨ 制度を利用しておらず、利用したいと思わなかった

▩ わからない

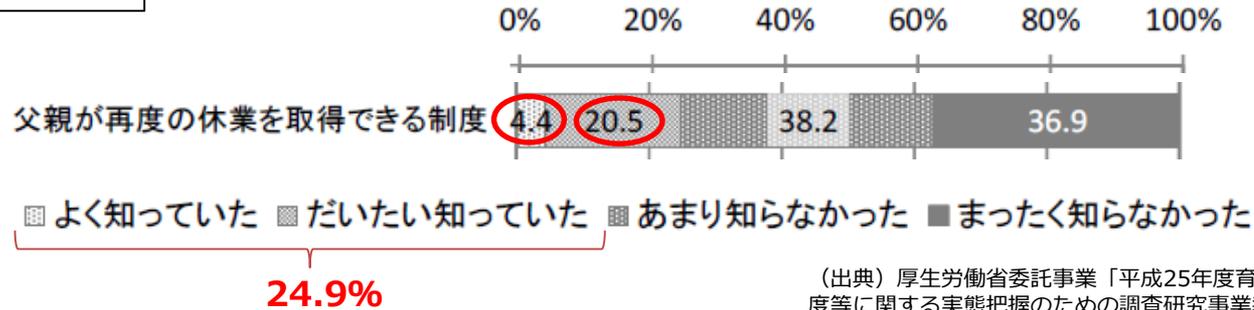
※就労形態は末子妊娠判明時のもの。
※誤回答の可能性があるので、留意が必要。

男性の育児休業の再取得（パパ休暇）の認知状況

男性の育児休業の再取得の認知状況を見ると、平成25年度調査では「知っていた」が約24.9%（※）だったが、平成30年度調査では36.1%。
 （※）「よく知っていた」「だいたい知っていた」の合計

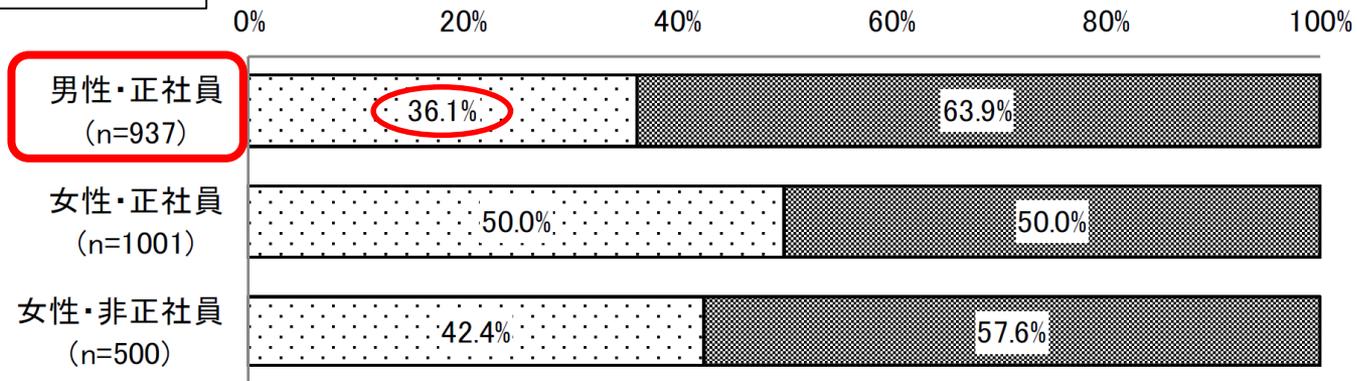
平成25年度調査

男性正社員育児休業制度の認知状況



（出典）厚生労働省委託事業「平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（株式会社インテージリサーチ）

平成30年度調査



□ 知っていた

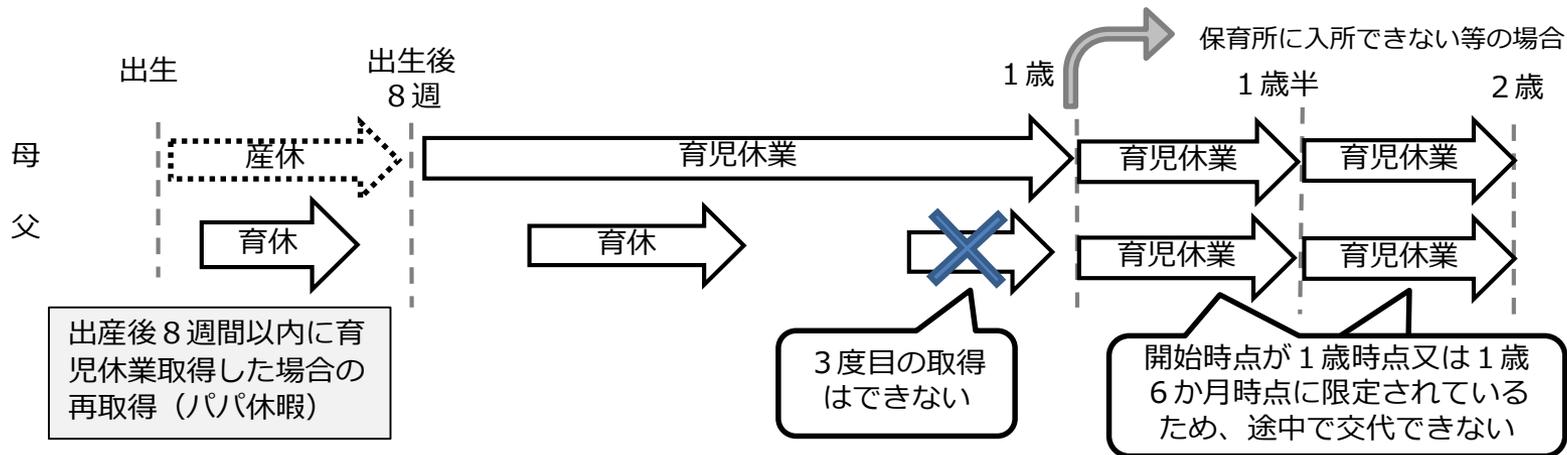
■ 知らなかった

※就労形態は末子妊娠判明時のもの。

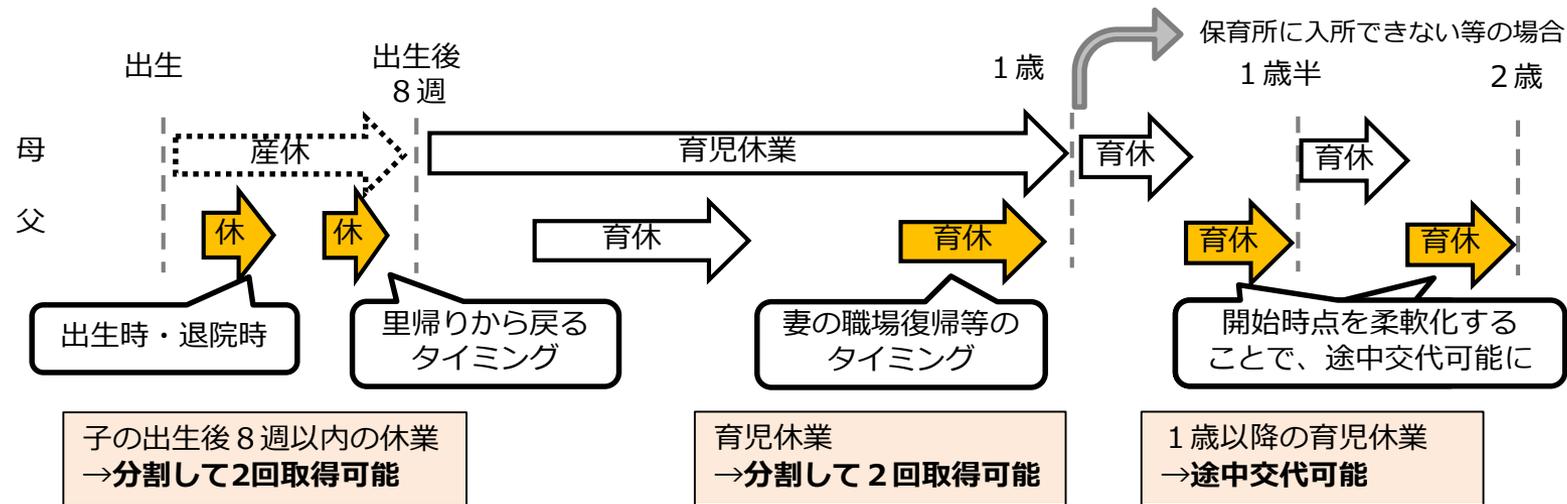
（出典）厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」（三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社）

制度改正により実現できる働き方・休み方（イメージ）

改正前



改正後



(4) 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

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
15%以上

プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 13%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
30%以上

実績と政府目標

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）

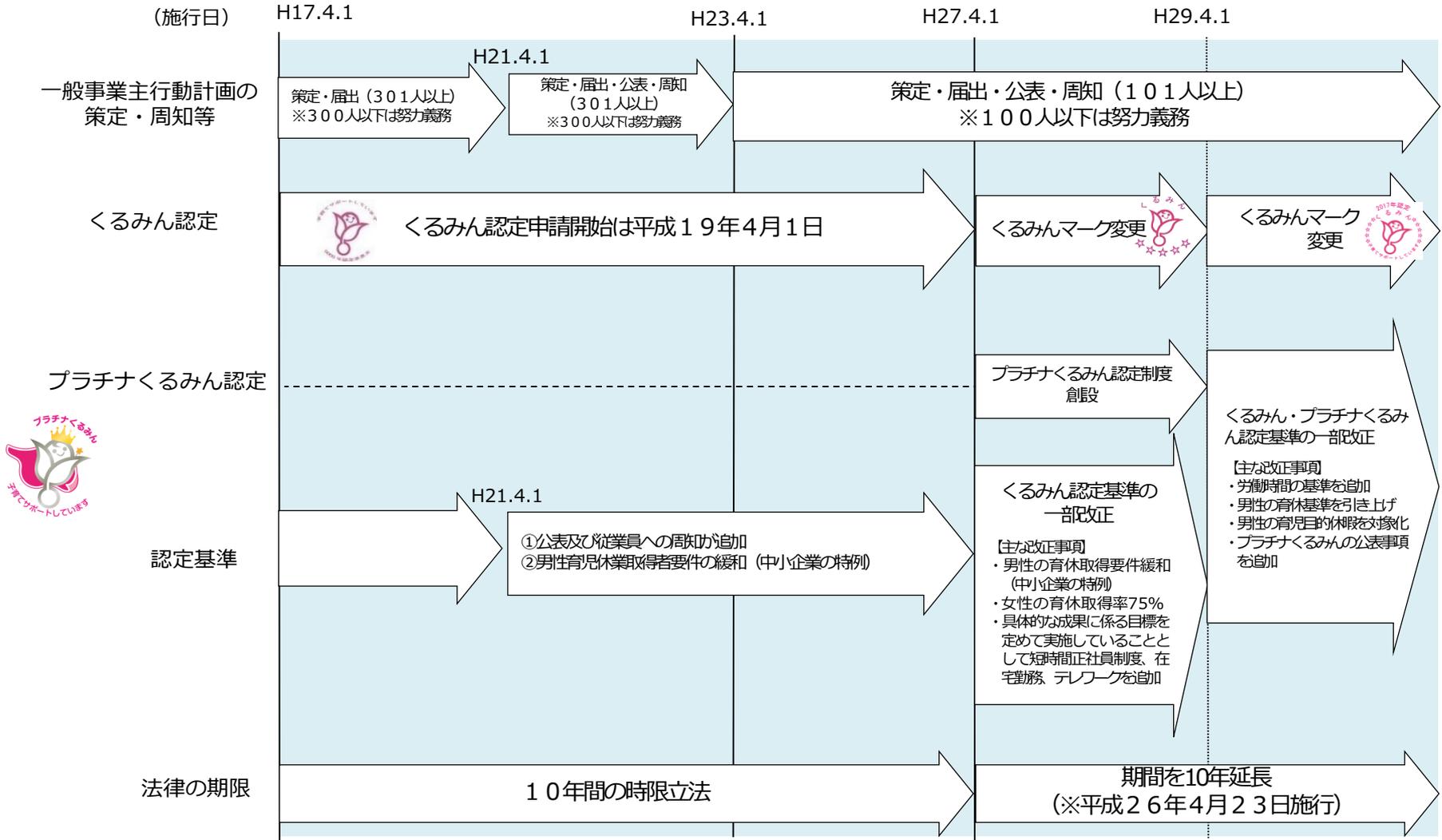
【目標：令和7年までにくるみん企業4,300社】
・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）

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

- 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児取得率の現状

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。

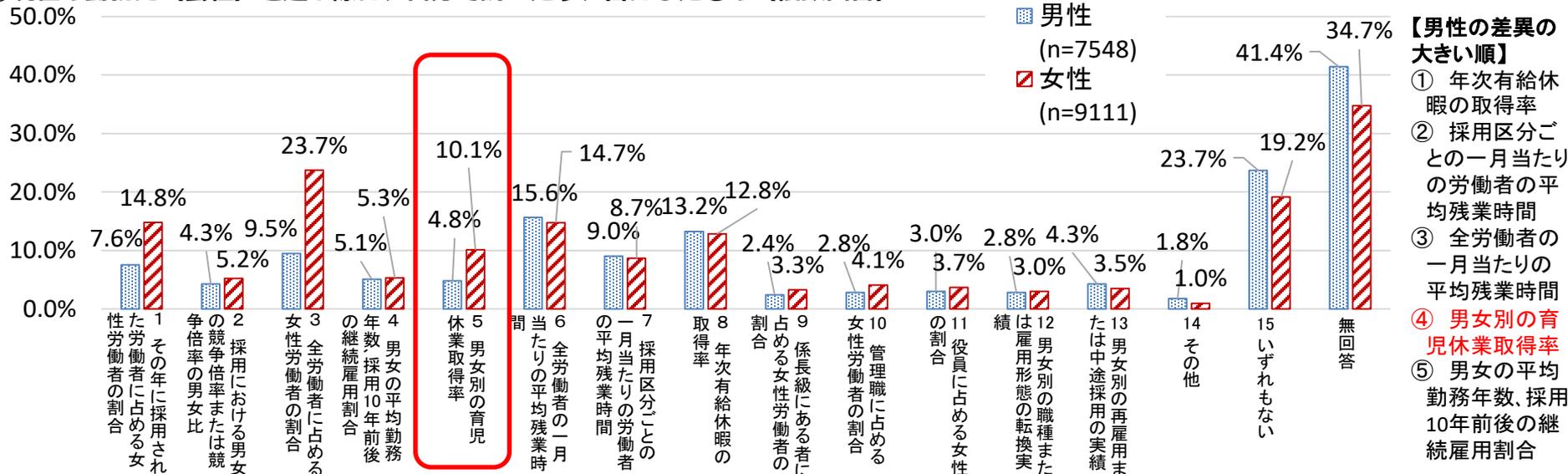
くるみんの男性の育児休業取得率に係る認定基準		企業数	プラチナくるみんの男性の育児休業取得率に係る認定基準		企業数
参考	① 男性の育児休業取得率が7%以上	129	参考	① 男性の育児休業取得率が13%以上	28
	うち、労働者数が300人以下の企業	62		うち、労働者数が300人以下の企業	8
	男性の育児休業取得率10%以上	110		男性の育児休業取得率20%以上	19
	うち、労働者数が300人以下の企業	60		うち、労働者数が300人以下の企業	8
	男性の育児休業取得率13%以上	95		男性の育児休業取得率25%以上	16
	うち、労働者数が300人以下の企業	52		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15%以上	86		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	49	うち、労働者数が300人以下の企業	5		
参考	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	62	参考	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	21
	うち、労働者数が300人以下の企業	5		うち、労働者数が300人以下の企業	1
	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20%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が1人以上	60		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40%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が1人以上	20
	うち、労働者数が300人以下の企業	5		うち、労働者数が300人以下の企業	1
	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		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	5	うち、労働者数が300人以下の企業	1		
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）	46	③ A 同左	3		
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	1	③ B 同左	0		
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7%以上である	6	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	0		
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	③ D 同左	29 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

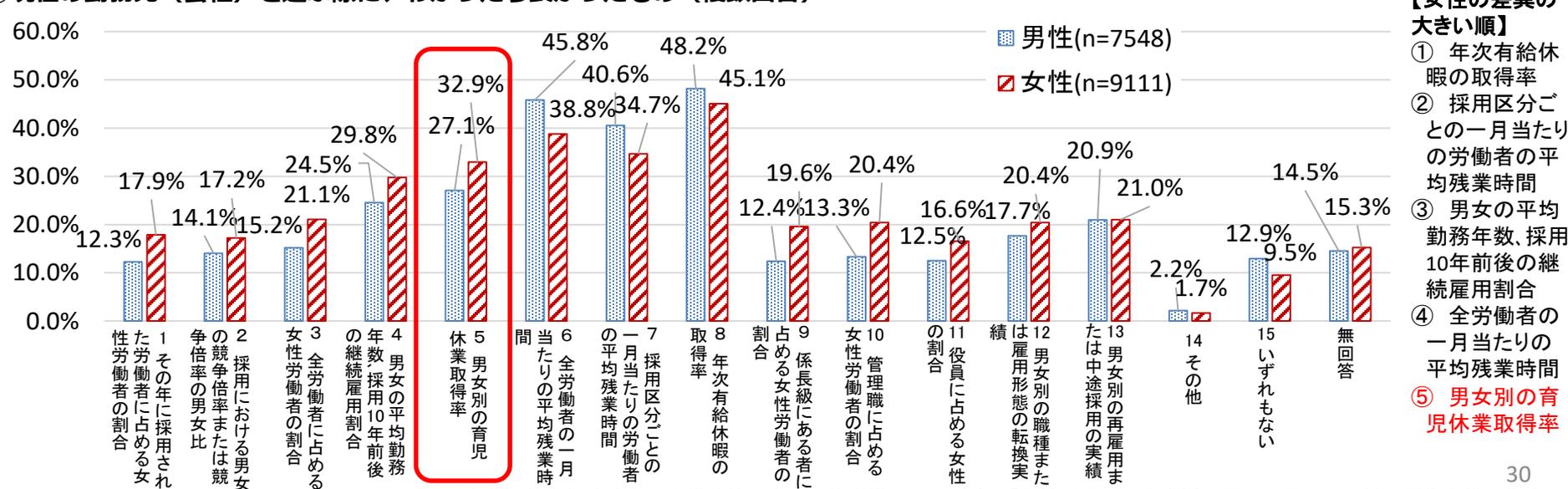
現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、「①自分で調べたり、目にしたもの」と「②わかっただら良かったもの」との差異をとると、「男女別の育児休業取得率」は、男性では4番目に、女性では5番目に差が大きい。

①現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、自分で調べたり、目にしたもの（複数回答）



- 【男性の差異の大きい順】
- ① 年次有給休暇の取得率
 - ② 採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
 - ③ 全労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ④ 男女別の育児休業取得率
 - ⑤ 男女の平均勤務年数、採用10年前後の継続雇用割合

②現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、わかっただら良かったもの（複数回答）



- 【女性の差異の大きい順】
- ① 年次有給休暇の取得率
 - ② 採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
 - ③ 男女の平均勤務年数、採用10年前後の継続雇用割合
 - ④ 全労働者の一月当たりの平均残業時間
 - ⑤ 男女別の育児休業取得率

2. その他

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)

「期間を定めて
雇用される者」は
育児休業の対象外

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

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

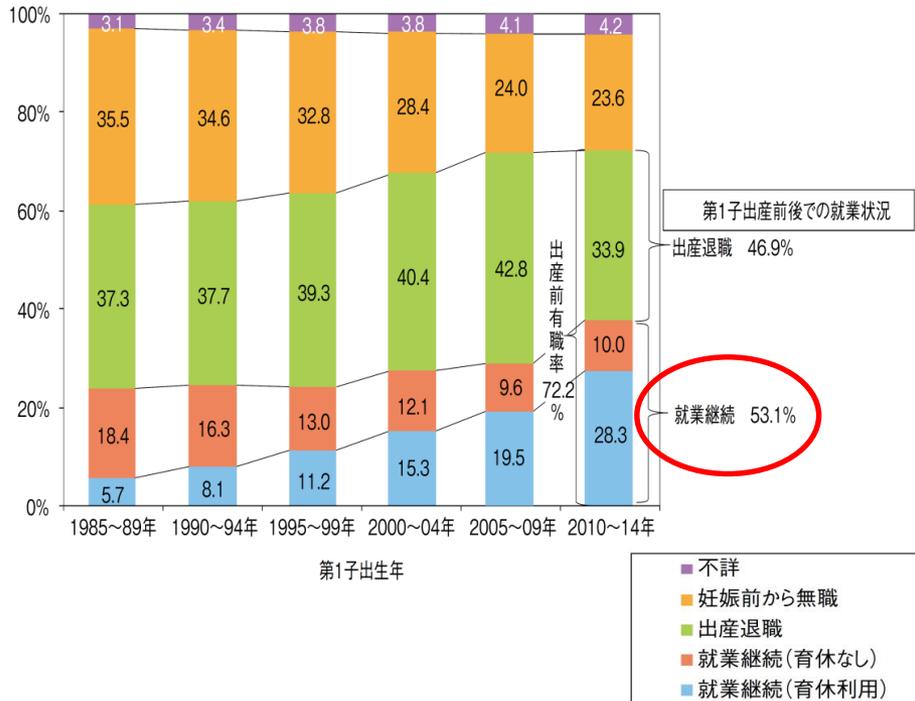
育児休業の対象となる労働者の範囲については、無期雇用と有期雇用とでは、以下のとおり、要件が異なっている。

		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	無期雇用	<p>無</p> <p>※ 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。</p>	<p>無</p> <p>※ 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かな労働者については、対象外とすることが可能。</p>	<p>無</p> <p>※ 労使協定の締結により、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。</p>
	有期雇用	<p>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。</p>	<p>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つては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。</p>	

第1子出産前後の妻の就業継続状況

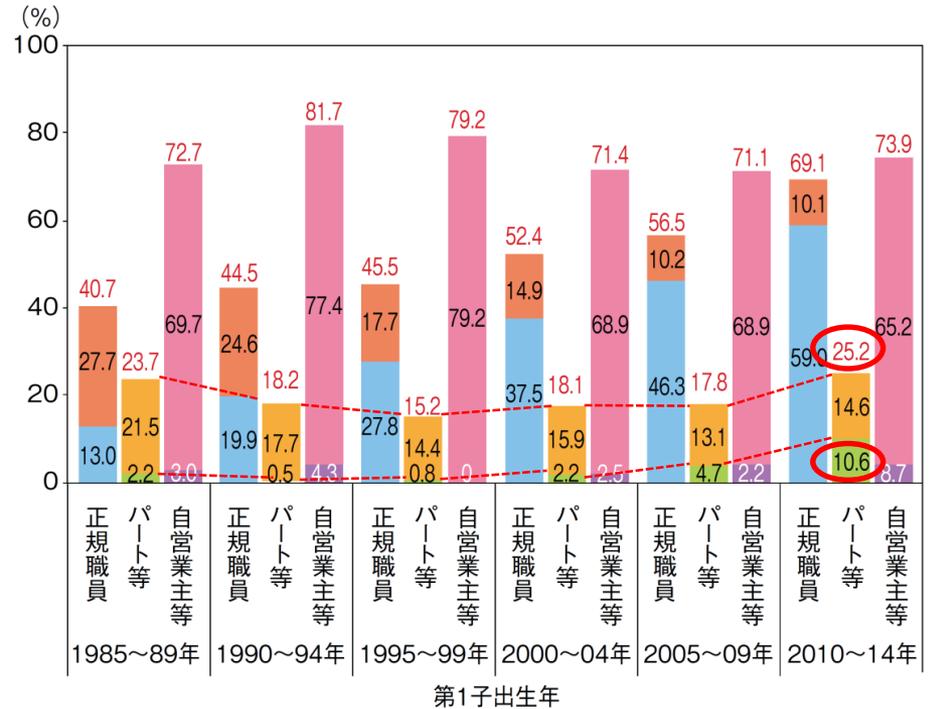
- 第1子出産前後に就業を継続している割合は、全体では53.1%だが、パート等では25.2%。
- パート等の就業継続率も上昇しており、特に、育児休業を取得して就業継続したものの割合は4.7%から10.6%に大幅に上昇。

○ 第1子出産前後の妻の就業変化

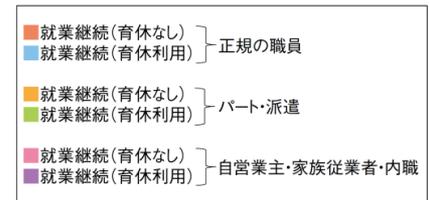


※ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より作成。
 ※ 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。
 ※ 就業継続率は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出。

○ 出産前有職女性の就業継続率(就業形態別)



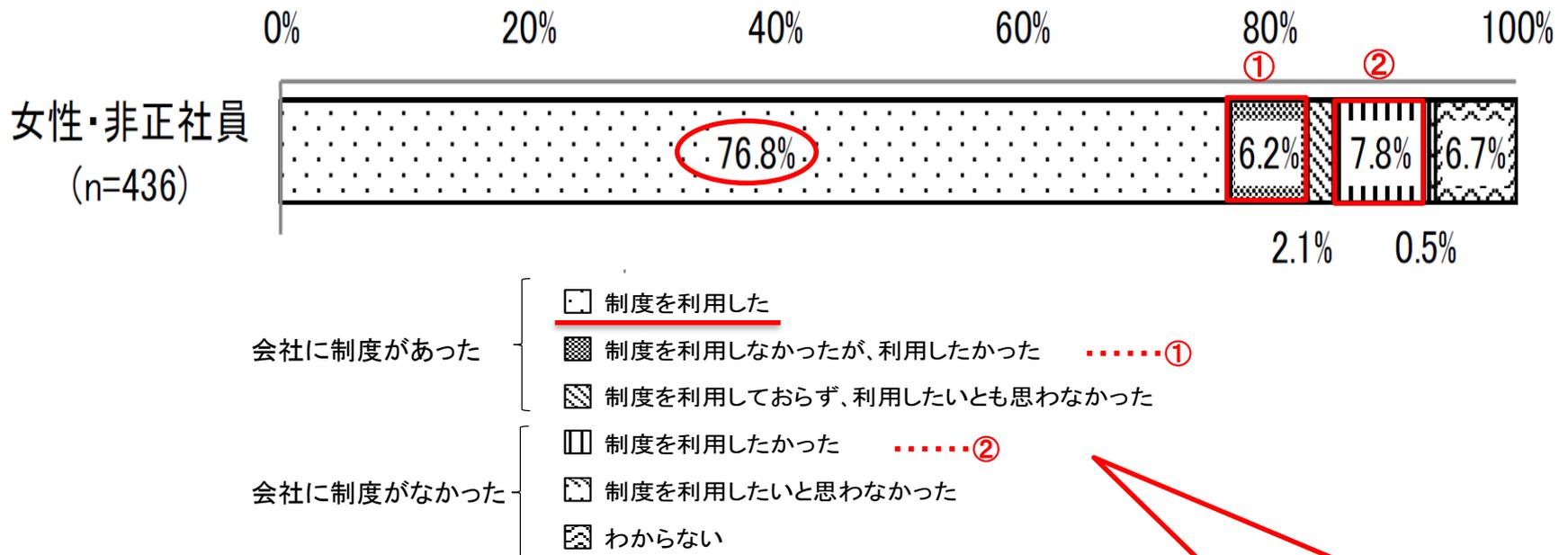
※ 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成27年)より作成。
 ※ 第1子が1歳以上15歳未満の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。



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。

女性・非正社員が利用した育児休業制度の利用状況および利用希望



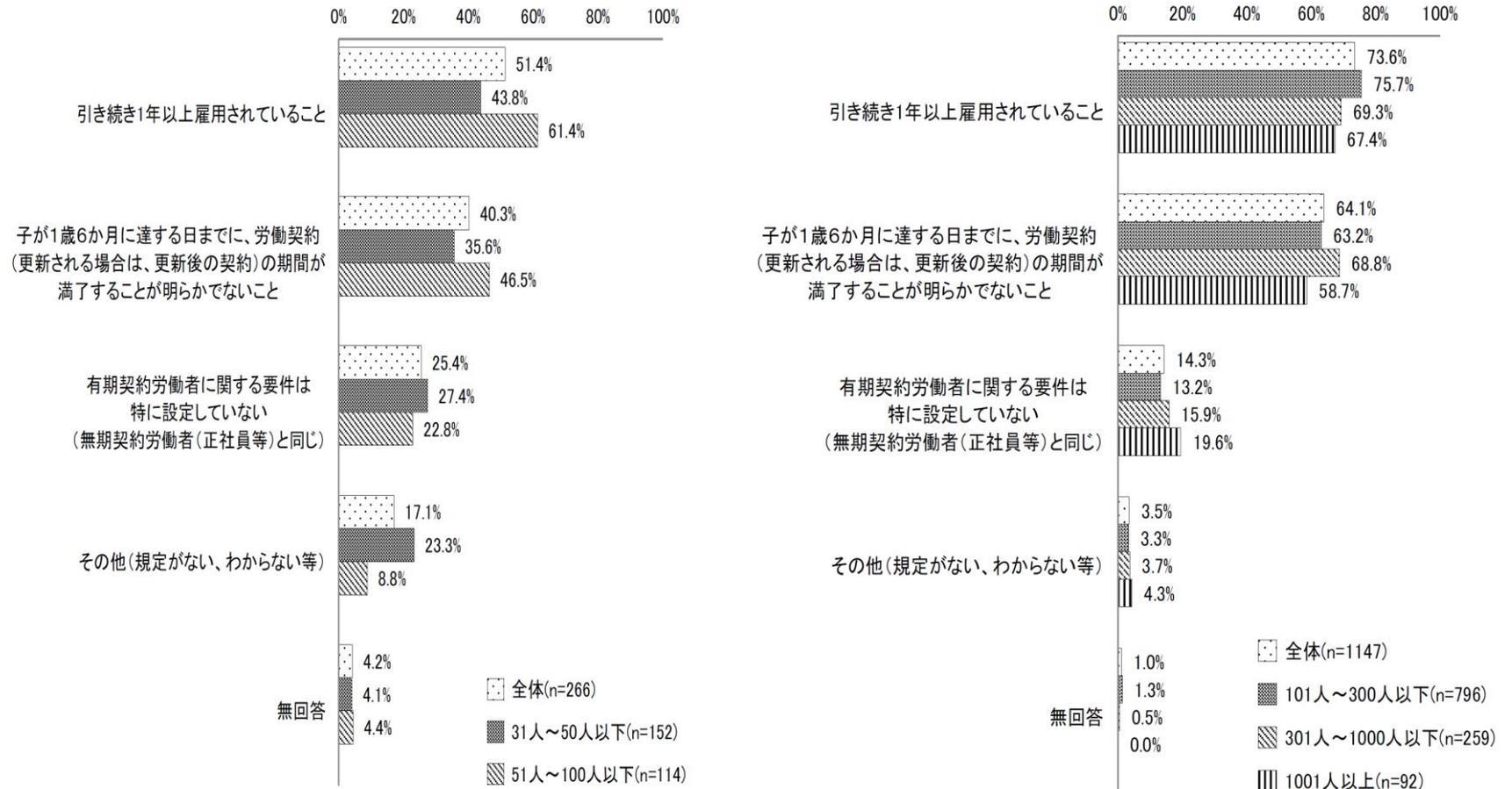
利用を希望していたが
利用しなかった割合
①+②=14.0%

※就業形態は末子妊娠判明時のもの。
※未子の育児を目的とした休暇・休業の取得の有無について、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者（87.2%）を母数とする。

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



3. 参考

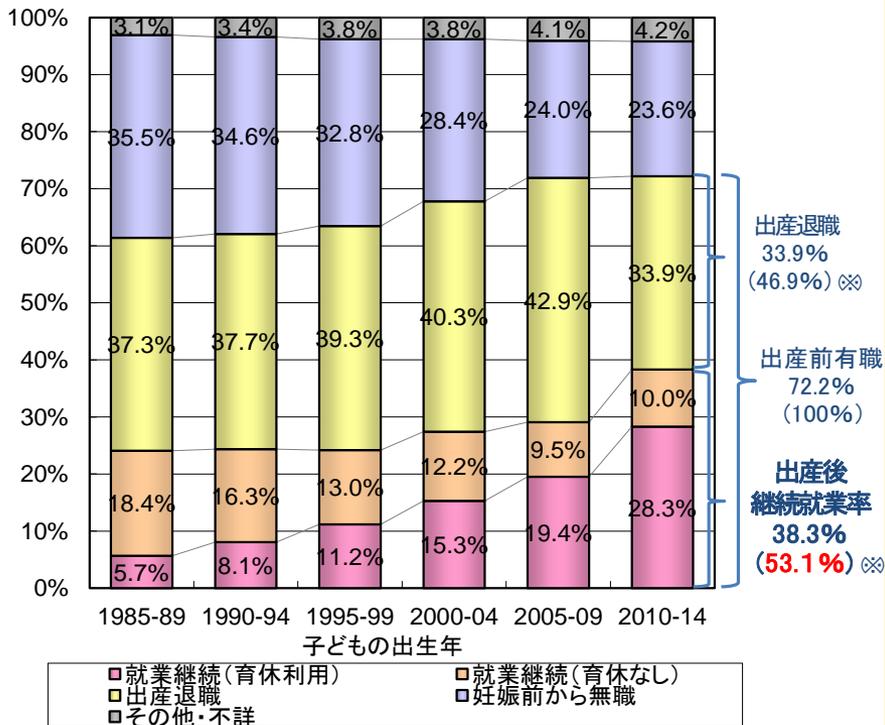
仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 55%(令和2年)

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(30.2%)、「転勤等で就業継続が困難」(24.4%)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

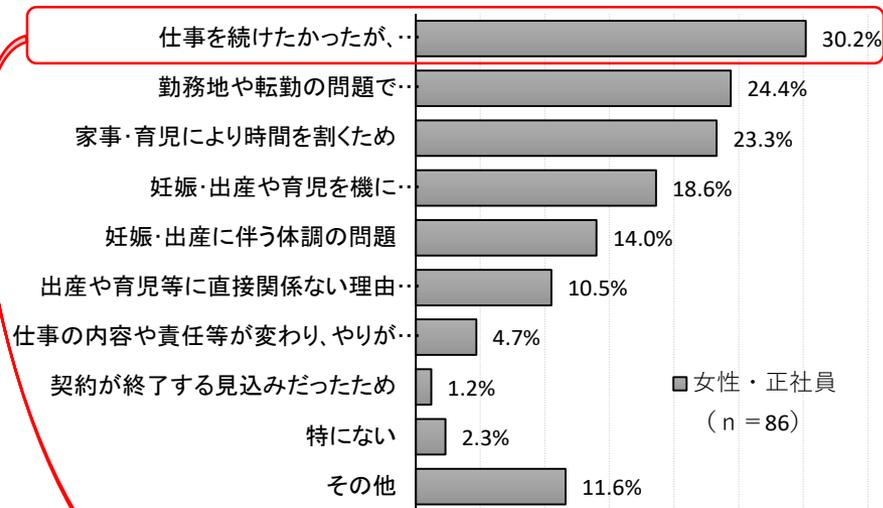


(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】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)」

妊娠・出産を機に退職した理由 (複数回答)



両立が難しかった具体的な理由 (複数回答)

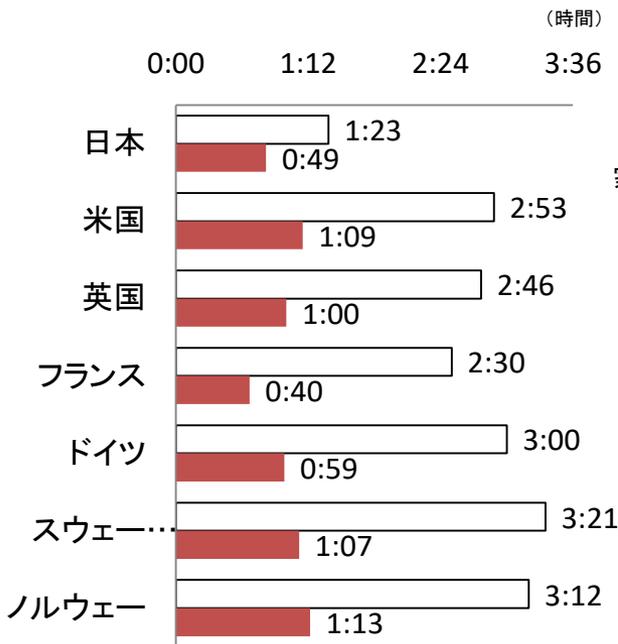
- ①育児と両立できる働き方ができなさそうだった(できなかった) (57.7%)
- ②勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (46.2%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (38.5%)
- ④自分の体力がもたなさそうだった(もたなかった) (23.1%)
- ⑤育児のための休暇・休業を取れそうもなかった(取れなかった) (19.2%)
- ⑥保育所等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (15.4%)
- ⑦家族がやめることを希望した (11.5%)

【資料出所】三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

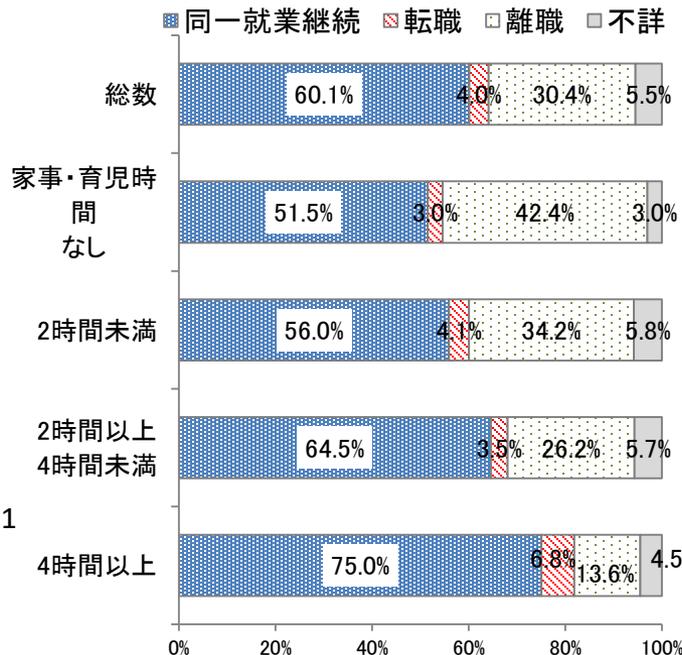
【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



□家事関連時間全体 ■うち育児の時間

(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

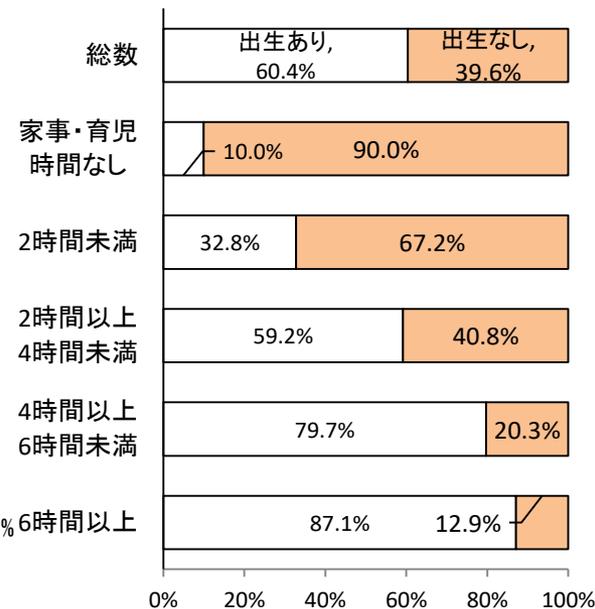
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2017(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)の概況」(調査年月：2015年11月)より作成)

- 注：
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
 - 2) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】

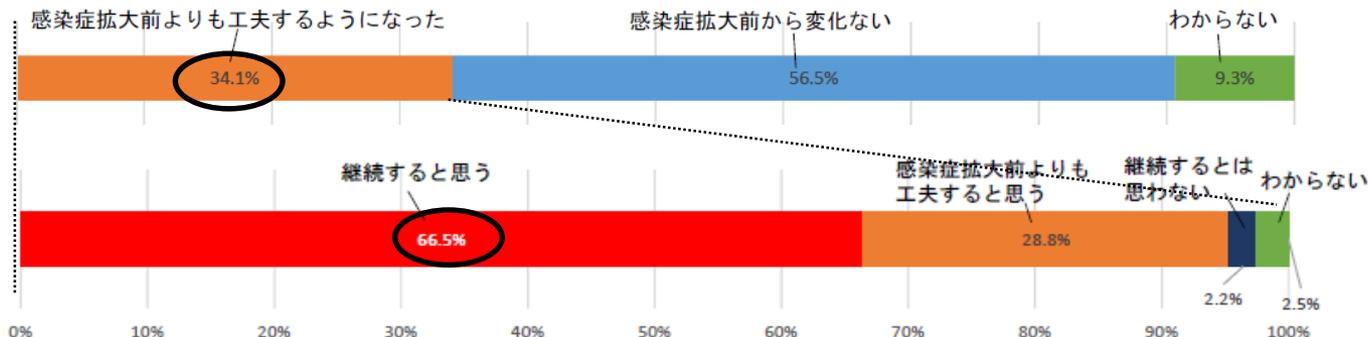


資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2017(厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(2002年成年者)」(調査年月：2015年11月)より作成)

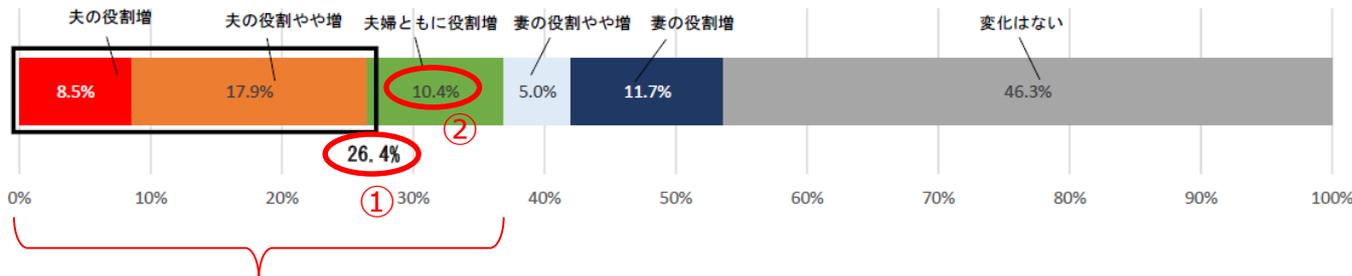
- 注：
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
 - 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
 - 3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

新型コロナウイルス感染症の影響下における家事・育児の役割分担の変化

- 家事・育児について、夫婦間の役割分担のやり方を「感染症拡大前よりも工夫するようになった」という回答者が34.1%。（例えば、固定的な役割分担の柔軟化、夫婦間のより丁寧な相談等）
- 「感染症拡大前よりも工夫するようになった」という回答者について、「その工夫は、今後も継続すると思う」と回答した割合は66.5%。



- 新型コロナウイルス感染症の影響下において、家事・育児に関する夫婦間の役割分担に変化があった家庭のうち、夫の役割が増加した家庭は約37%。

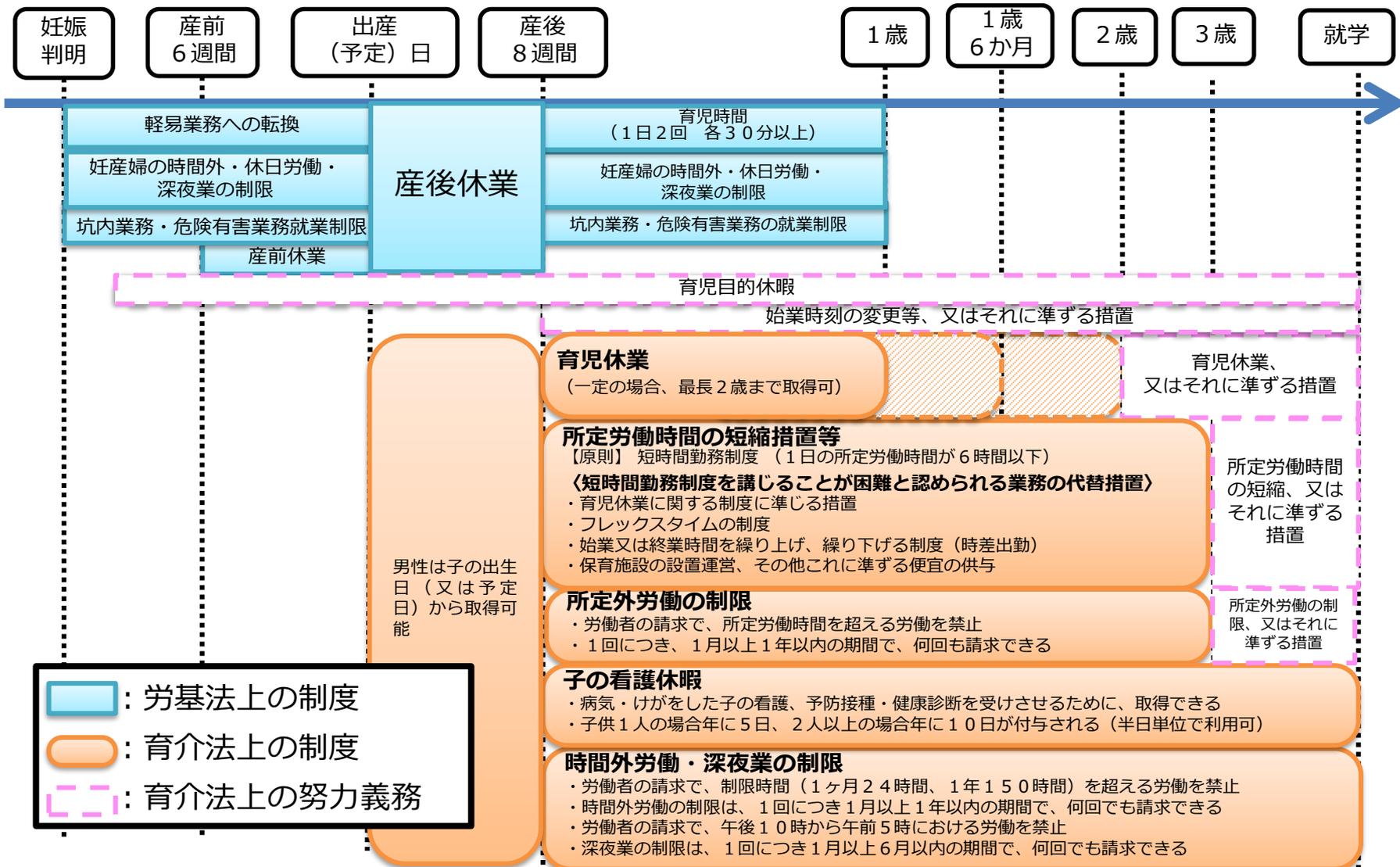


家事・育児に関する夫の役割が増加した家庭

① + ② = 約37%

(回収数) 子育て世帯 (子供が18歳未満) 2,168人
 (出典) 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査 (令和2年6月・内閣府)

妊娠・出産・育児期の両立支援制度



育児・介護休業法の概要（育児関係）

令和2年4月1日時点

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

※ 有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 子が1歳6か月(2歳まで休業の場合は2歳)に達するまでに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は半日単位)
※令和3年1月1日から1日又は時間単位

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業(午後10時から午前5時まで)を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

実効性の確保

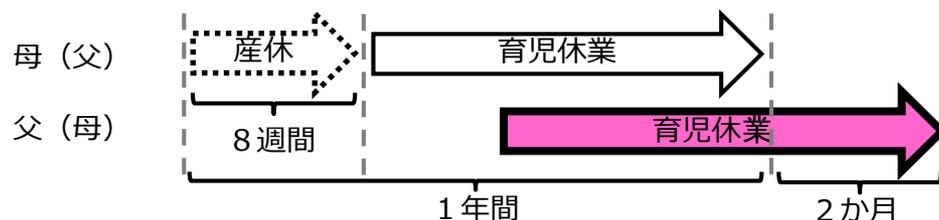
- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

父親の育児休業の取得促進のための諸制度

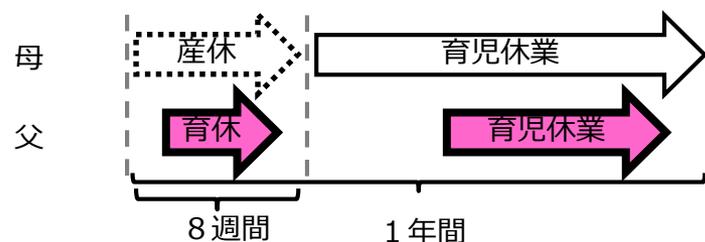
パパ・ママ育休プラス

- 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合で、次のいずれにも該当する場合には、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長可能
 - ① 育児休業を開始しようとする労働者（以下「本人」）の配偶者が、子の1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）以前において育児休業をしていること
 - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
 - ③ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること
- 育児休業が取得できる期間（出産した女性の場合は、出生日以後の産前・産後休業期間を含む。）は、1年間



出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進（パパ休暇）

- 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得し、その育児休業が終了した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能



育児休業中の経済的支援

育児休業給付（雇用保険からの給付）

- **原則として休業開始時賃金月額×50%（休業開始後6月は67%）が支給される。**（一定の要件あり）
 - ※ 法定の育児休業制度の期間（子が1歳、一定の場合は2歳に達するまで。パパ・ママ育休プラスの場合には子が1歳2か月に達するまでの1年間）
 - ※ 給付は非課税。

育児休業中の社会保険の扱い

● **育児休業中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除**

事業主が申し出ることにより、被保険者本人負担分及び事業主負担分が共に免除され、免除期間に係る給付は休業前の給与水準に応じた給付が保障される。

免除期間は、育児休業を開始した日から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間。

● **育児休業等終了後の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の特例**

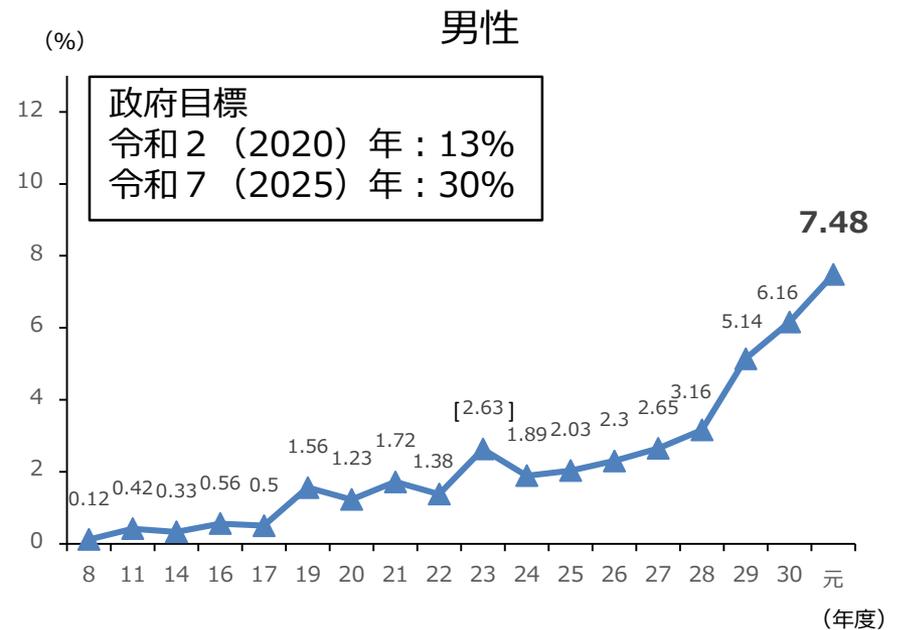
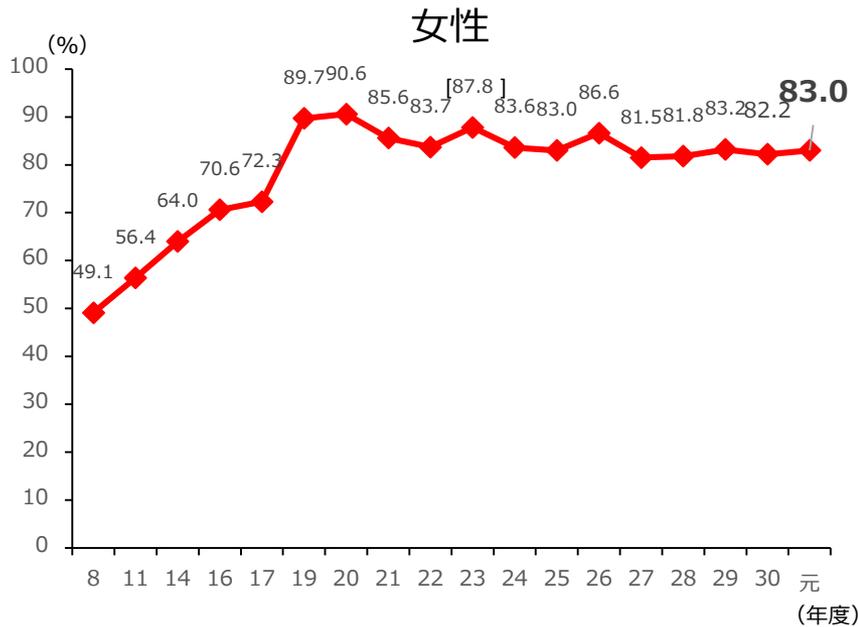
育児休業等終了後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が事業主を経由して保険者に申し出ることにより、社会保険料の賦課対象となる標準報酬月額を低下後の額（育児休業終了日の翌日が含まれる月以降の3か月間に受けた報酬の平均額）に改定する。

● **3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例**

3歳未満の子を養育する方で養育期間中（子が3歳に達するまでの期間）の各月の給与水準が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間に係る年金の給付については、子の養育を始めた月の前月の給与水準に応じた給付が保障される。

育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（令和元年度：7.48%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(※) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

男性の育児休業の取得期間の状況

○育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、5日未満が36.3%、8割が1か月未満となっている。（ただし、平成27年度から平成30年度で、5日以上の割合は増加。）

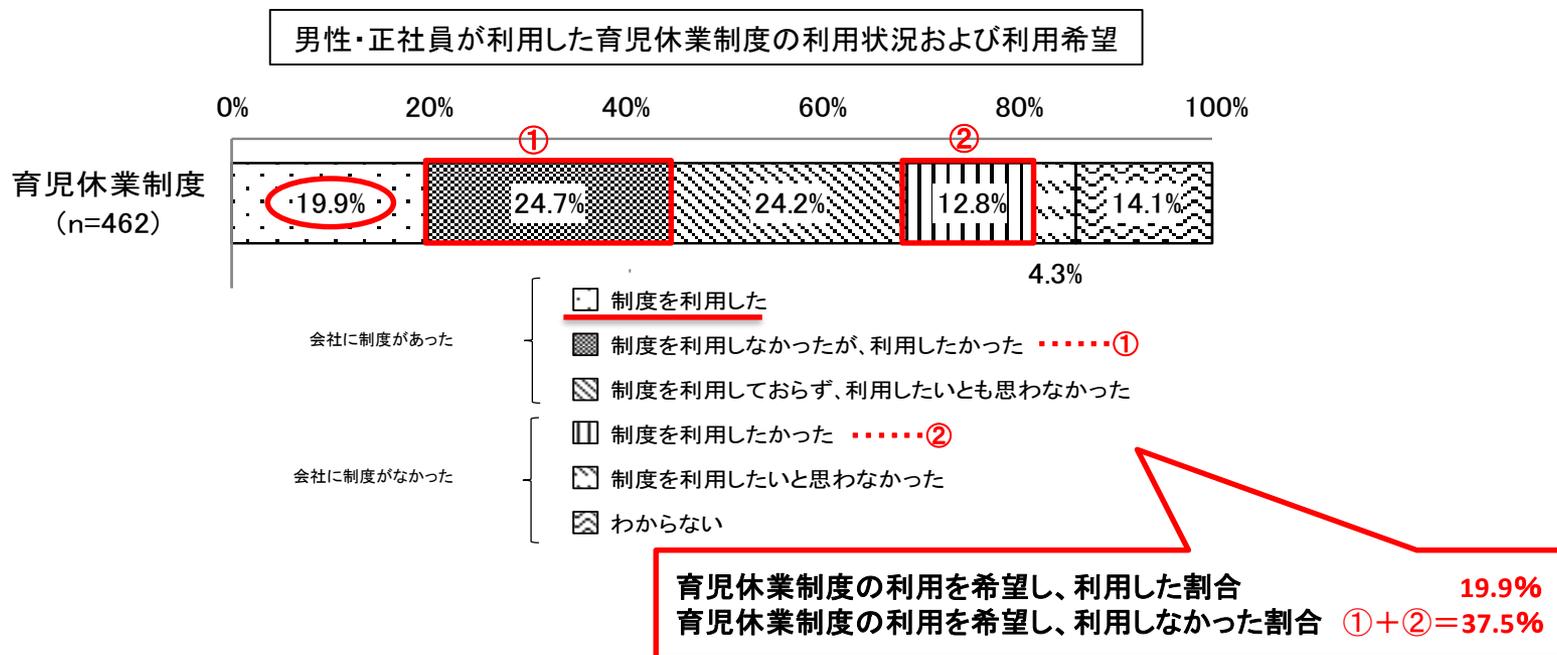
	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

- 「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%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37.5%となっている。



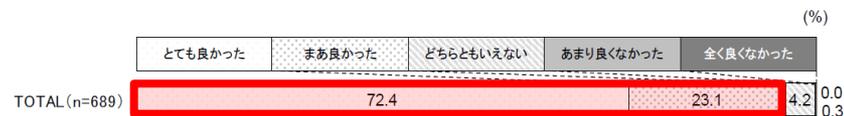
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

子の出生後の男性の休暇取得に対する満足度・理由

- 末子の出生後2か月以内（出産の当日も含む）に休暇を取得して「良かった」（「とても良かった」と「まあ良かった」の合計）と回答した者は95.5%。
- 休暇を取得して良かったと思う理由として、「生まれた子供の成長を見守ることができた」が62.0%でもっとも高い。
配偶者の負担軽減（49.8%）や上の子どものケア（31.5%）も一定程度挙げられている。

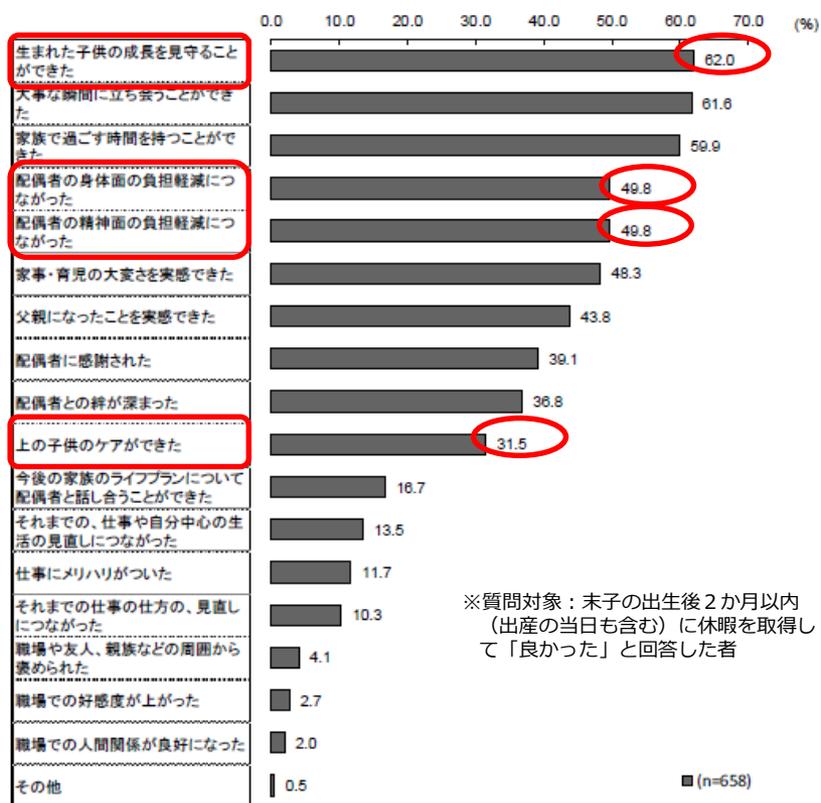
図表 4-1-60 末子の出生後2か月以内（出産の当日も含む）に休暇を取得して良かったか



※質問対象：末子の出生後2か月以内に休暇を取得した者

※「休暇」とは、年次有給休暇、代休、配偶者出産休暇など出産に係る特別休暇、育児休業や、その他勤務先の制度を利用した半日又は1日以上 の休暇。

図表 4-1-62 休暇を取得して良かったと思う理由

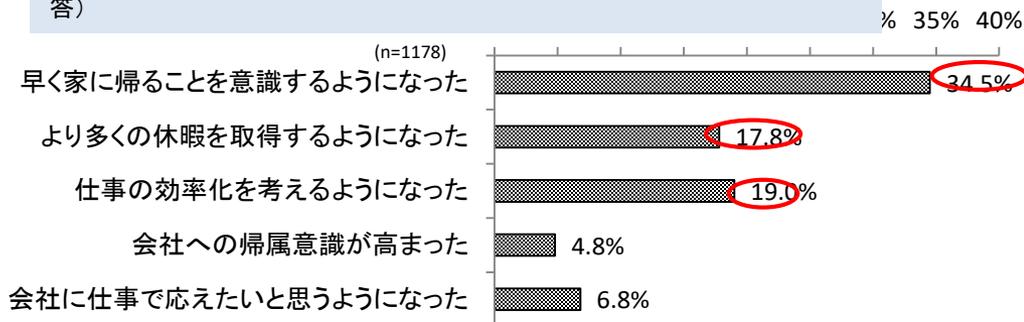


※質問対象：末子の出生後2か月以内（出産の当日も含む）に休暇を取得して「良かった」と回答した者

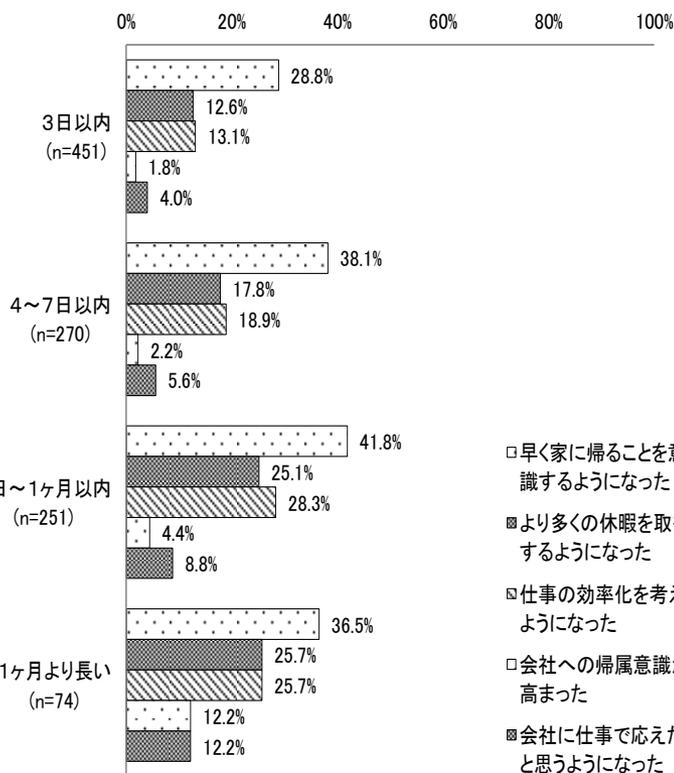
休暇・休業の取得状況別にみた、仕事に対する意識変化

- 末子出生時に休暇・休業を取得した男性労働者のうち34.5%が「早く家に帰ることを意識するようになった」、19.0%が「仕事の効率化を考えるようになった」、17.8%が「より多くの休暇を取得するようになった」と回答している。
- 休暇・休業期間が長いほど、「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」等の回答割合が高くなる傾向にある。
- 育児休業を取得した男性労働者が「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」と回答する割合は、育児休業以外の有休休暇等を取得した男性労働者よりも高くなっている。

○ 末子出生時に休暇・休業を取得したことによる男性自身の変化(複数回答)

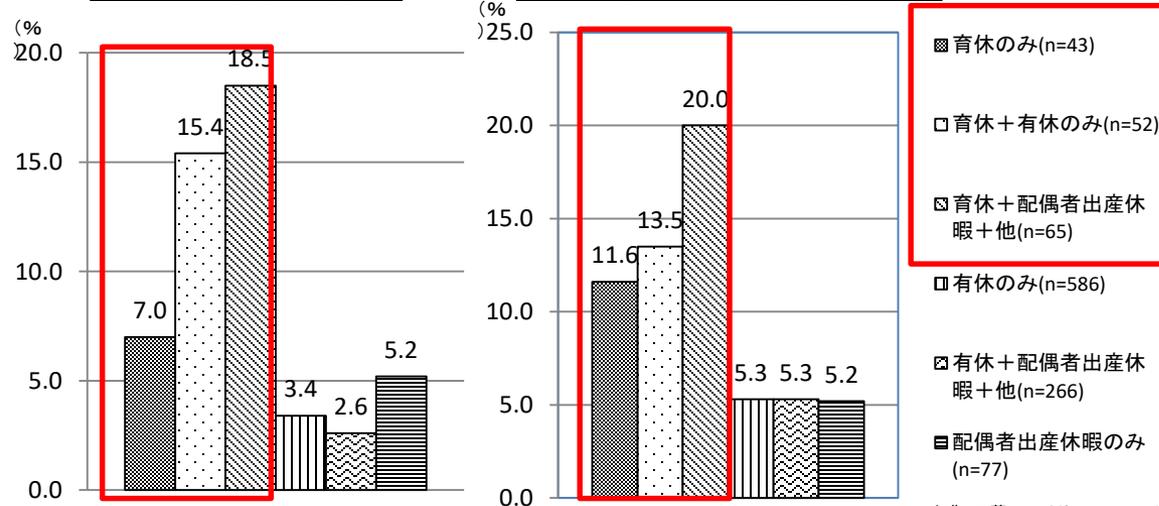


○ 休暇・休業期間別にみた、男性自身の変化(複数回答)



○ 取得パターン別の割合(男性)

会社への帰属意識が高まった (左) 会社に仕事で応えたいと思うようになった (右) **育休取得あり**



- 早く家に帰ることを意識するようになった
- より多くの休暇を取得するようになった
- ▨ 仕事の効率化を考えるようになった
- 会社への帰属意識が高まった
- 会社に仕事で応えたいと思うようになった

諸外国の育児休業・給付制度等の概要

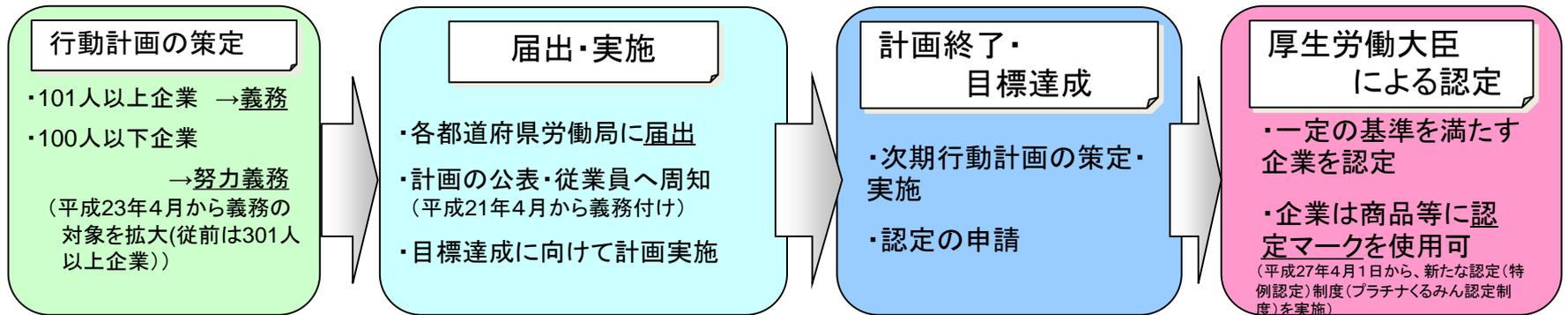
	日本	イギリス	ドイツ	フランス	スウェーデン
対象となる子の年齢の上限	満1歳まで（最長で満2歳まで）	最長52週間 （産前後休業と連続）	満3歳まで（うち24ヶ月は満8歳まで繰り延べ可能）	満3歳まで	満4歳まで（うち96日は12歳まで繰り延べ可能）
取得可能期間	両親それぞれ1年間（最長で2年間）	産後2週は母親に取得義務 残りの50週は両親で分割取得可能	両親それぞれ3年間	両親それぞれ1年間（最長で3年間）	両親あわせて480日 （1歳半までは給付の有無にかかわらず休業可）
休業中の所得保障	両親それぞれ ・当初6ヶ月は給付率67% （上限額は月額30万5,721円）【非課税のため、実質8割】 ・7ヶ月以降は給付率50% （上限額は月額22万8,150円）	週151.20ポンド（約21,000円）又は休業前賃金の9割のうち低い額【課税】	両親合わせて12ヶ月間、給付率は手取り比原則67% （上限は月額1,800ユーロ（約22万5000円））【非課税】	両親それぞれ6ヶ月間（子が2人以上の場合は両親それぞれ24か月間）、月額398.40ユーロ（約5万0000円）【非課税】	390日間は8割（上限は月額1,006クローナ（約12,000円））、残り90日間は月額180クローナ（約2,200円）【課税】
分割取得の可否	なし	3回まで分割可	3回まで分割可	なし	年3回まで分割可
父親の育児休業取得促進策	両親が休業する等の要件を満たせば、満1歳2ヶ月まで延長される（パパ・ママ育休プラス）	なし	両親がそれぞれ2ヶ月間以上休業すれば、給付期間が2ヶ月間延長される	対象となる子の年齢上限まで給付を受給するには、両親で交代する必要あり	父親又は母親の片方のみが休業できる期間が、それぞれ90日間ずつある（クォータ制）
父親休暇	なし ※産後8週間以内に育児休業をした場合、再度の育児休業を可能とする特例（パパ休暇）あり	産後8週間以内に1週間又は2週間の休業が可能 （週151.20ポンド又は休業前賃金の9割のうち低い額）【課税】	なし	・産後4か月以内に11日間の休業が可能（従前賃金額。ただし月額上限89.03ユーロ（約1万1000円））【課税】 ・別途、出生時に3日間の休暇制度（有給）あり	母親の出産退院後60日以内に10日間休業が可能 （8割支給）【課税】

(出典) 労働政策研究・研修機構「諸外国における育児休業制度等、仕事と育児の両立支援にかかる諸政策」（2018年3月）、国立国会図書館「男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較一日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー」（2017年9月）
 GOV.UK「Shared Parental Leave and Pay」（<https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>）、GOV.UK「Paternity pay and leave」（<https://www.gov.uk/paternity-pay-leave>）
 Service-Public.fr「Conge de 3 jours pour naissance ou pour adoption dans le secteur prive」（<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>）
 Service-Public.fr「Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)」（<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485>）等

(注) 金額は、1ユーロ=125円、1ポンド=139円、1クローナ=12円（2020年10月）で換算

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(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○人以上取得、女性：取得率○%以上

<対策>

- 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。

<対策>

- 令和○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 令和○年○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



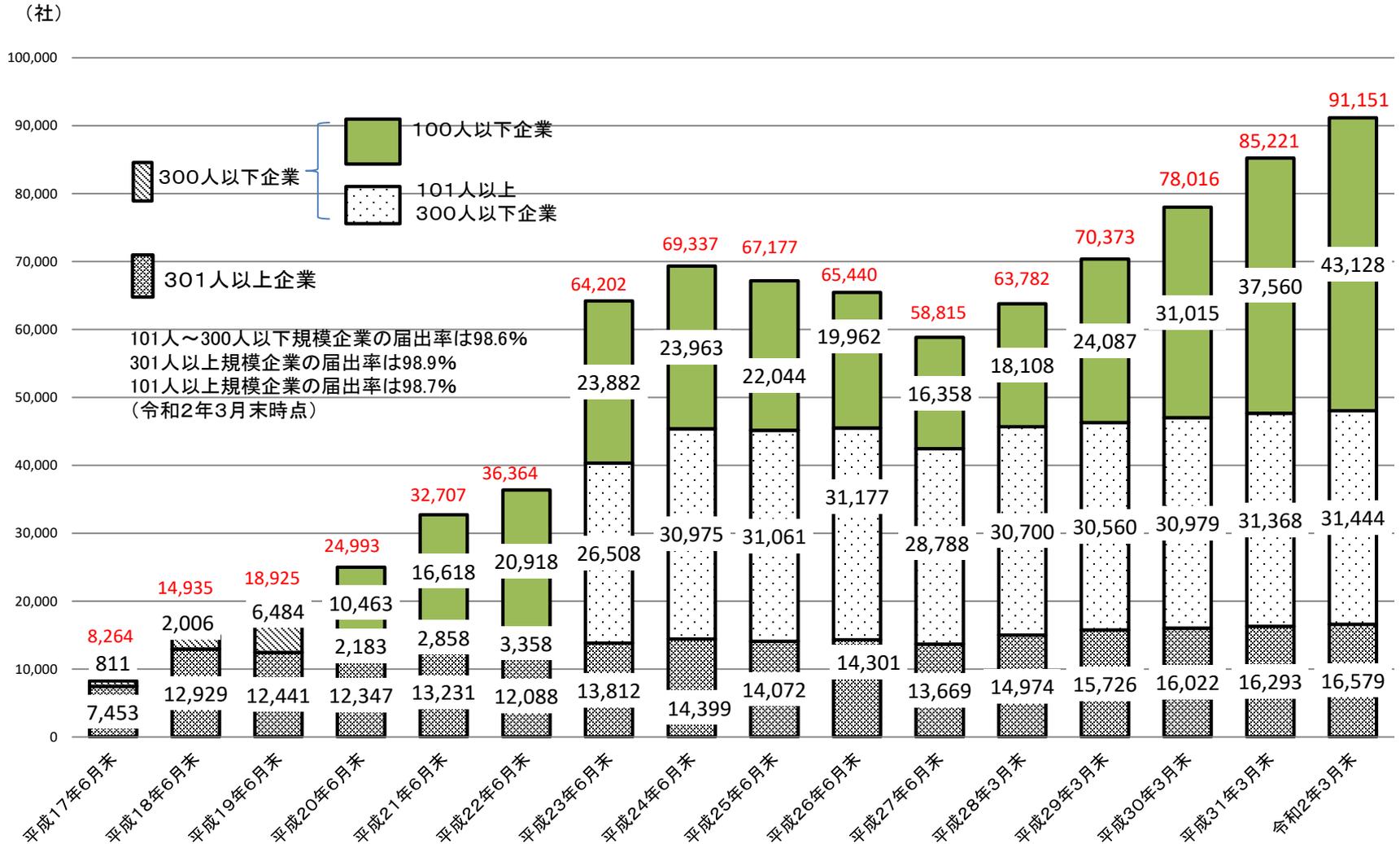
認定基準

- ・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こと。

など

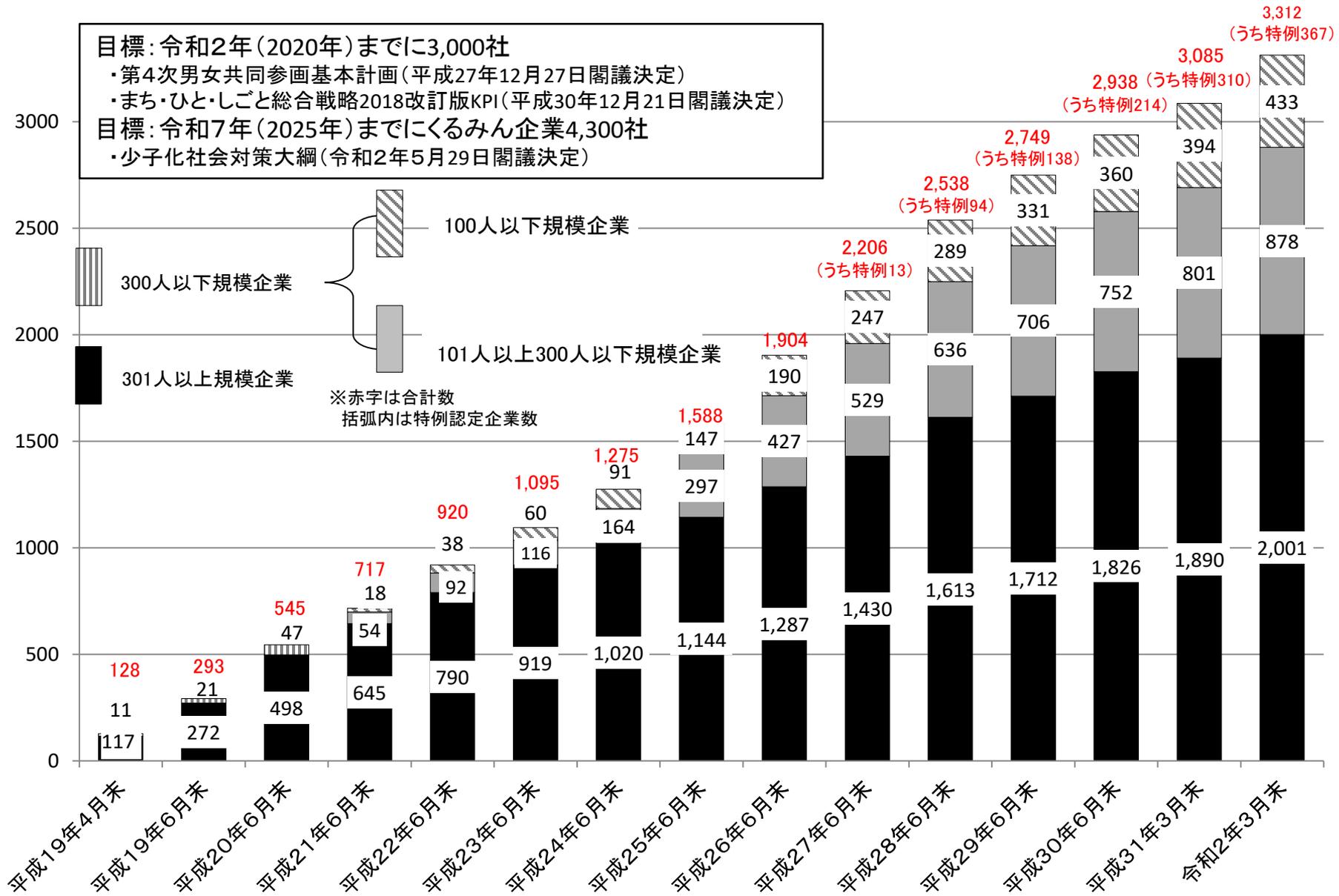
※認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

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



（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



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。



プラチナくるみん認定

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。



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



プラチナくるみん認定

- 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。
11. 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。

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 | (※)②所定外労働の制限 |
| ③短時間勤務制度 | ④フレックスタイム制度 |
| ⑤事業所内保育施設の設置運営 | 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・両立支援総合サイト 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

育児休業制度に関する閣議決定等

少子化社会対策大綱 (令和2年5月29日閣議決定)(抄)

<本文>

IV ライフステージの各段階における施策の方向性

(4) 子育て

(男性の家事・育児参画の促進)

労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する。

<施策の具体的内容>

I-1(3) 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備

○非正規雇用労働者に対する支援

・非正規雇用労働者についても産前産後休業・育児休業の対象となることや、2017年1月に施行された改正育児・介護休業法において有期雇用労働者の育児休業の取得要件が緩和されていることの周知徹底を図る。また、改正後の有期雇用労働者の育児休業の取得状況等を踏まえつつ、有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する。

I-1(5) 男性の家事・育児参画の促進

○育児休業など男性の育児参画の促進

・育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する。

・妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すなど、事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する。

◎男性の育児休業取得率の目標・・・30%(2025年)

経済財政運営と改革の基本方針2020について (令和2年7月17日閣議決定)(抄)

第3章「新たな日常」の実現

1. 「新たな日常」構築の原動力となるデジタル化への集中投資・実装とその環境整備(デジタルニューディール)

(3) 新しい働き方・暮らし方

② 少子化対策・女性活躍

配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する。

成長戦略フォローアップ (令和2年7月17日閣議決定)(抄)

1. 新しい働き方の定着

(2) 新たに講ずべき具体的施策

x) 女性活躍の更なる拡大、ダイバーシティ経営の推進

・女性が出産後もキャリアを継続することができるよう、男性の育児・家事への参加を促し、育児・家事の負担が女性に偏っている現状の是正を図る。具体的には、労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、総合的に取組を推進する。

規制改革実施計画 (令和2年7月17日閣議決定)(抄)

2. 雇用・人づくり分野

(8) 男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく「子育てサポート企業」において、男性の育児休業取得率等の公表を促進するための方策について検討し、結論を得る。【令和2年度検討開始、結論を得次第速やかに措置】

- **女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状等を踏まえ、特に、男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立方策について検討。**

1. 仕事と育児の両立支援に係る現状と課題

- 働く女性は年々増加。出産前後の継続就業率も上昇（前回調査40.4%→最新調査53.1%）。特に正規職員について、育児休業の利用が増加し、継続就業率も上昇（前回調査56.5%→最新調査69.1%）。
- 一方、仕事と育児の両立の困難さを理由に退職する女性がまだ一定数存在。
- 男性による家事・育児が進んでいない。
 - 育児休業取得率3.16%（その他の休暇（年次有給休暇を含む）の利用により育児を行う男性は47.6%）
 - 共働き家庭、専業主婦家庭に限らず、約8割の男性が家事を行っておらず、また、約7割の男性が、育児を行っていない。
- 企業による男性の育児促進の取組も十分には進んでいない。
 - 男性の育児促進のための取組について、両立支援に積極的・先進的な企業もある一方、85.2%の企業が特に実施をしていない。



2. 男女がともに育児をする社会にするための基本的考え方

- ① **育児に関わる男性の増加**
 - 共働き家庭において、働く上での育児による制約を女性のみが背負わないよう、また、専業主婦家庭において、女性が育児の悩み等を1人で抱え込むこととならないよう、育児に関わる男性を増やす必要。
- ② **男性の育児への関わり方の改善**
 - 既に育児に関わっている男性について、更なる関わり方の改善や、育児休業期間中のみならず、子育て期間を通して育児への関わりを進める必要。
- ③ **女性のキャリア形成のための対策**
 - 女性自身のキャリア形成に対する意識向上や、企業において男性労働者への両立支援が女性の活躍、継続就業につながるとの意識が醸成されるように取り組む必要。



男女がともに育児をし、女性が輝ける社会を実現。

3. 男女がともに育児をする社会にするための具体的な対応方針

◎働き方・休み方改革の推進、企業風土の改善、労働者の意識改革、社会全体の育児に対する意識改革

男女がともに育児をする社会にするための前提として、働き方改革による長時間労働の是正及び「休む」意識の浸透が重要。企業において、働き方を見直して長時間労働が是正され、メリハリのある働き方と併せて「休む」意識が醸成されれば、様々な理由での休暇取得が進むこととなり、男女とも育児を理由として休みやすくなると考えられる。

