

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第91回）	資料 3
令和8年9月 1 日	

仕事と育児の両立支援について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

【改正の趣旨】

- 出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み『産後パパ育休』の創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業(1か月前)よりも短縮
 - ②分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
 - ①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ②妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業(1の休業を除く。)について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
 - ①1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ②出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5: 令和4年4月1日
- ・1、3及び6: 令和4年10月1日(ただし、6②については令和3年9月1日)
- ・4: 令和5年4月1日

育児・介護休業法の5年後見直しについて

- 令和3年育児・介護休業法等改正法に基づく育児・介護休業法の改正は、令和4年に施行されている。本改正法において、施行後5年（令和9年）を目途とした検討規定が改正附則に盛り込まれている。

- 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（平成三年法律第七十六号）（抄）

附 則（令和三年法律第五十八号）

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、第一条から第三条までの規定による改正後の育児休業、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の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業(同法第二条第一号に規定する育児休業をいう。附則第四条において同じ。)の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

参考

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議①

令和3年4月15日 参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、男性の育児休業の取得促進については、それが男性の育児・家事参加の機会確保と男女共同参画への意識改革につながることに加え、出産・育児においては、男性も女性も一定期間、職場から離れて育児に専念するということを社会通念上も雇用慣行上も当然のものとして定着させることで、雇用・職業における女性への根強い差別的取扱いを是正・解消し、真に男女が共に参画できる社会を構築することに寄与する観点で、今後も引き続き前進させるための努力を行うこと。
- 二、男性の育児休業取得率の令和七年において三十パーセントという政府目標の実現に向けて、労働者及び事業主の理解の促進、育児休業制度の内容の周知、好事例の普及などに努めること。また、制度内容の周知に当たっては、本法による改正で複雑化した制度が国民によく理解され、もって育児休業の取得が促進されるよう、適切な広報に努めること。
- 三、今回の出生時育児休業は、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業取得がより高い水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直すこと。
- 四、今回の制度改正の施行に当たっては、企業の理解を得た上で実施していくことが必要となることから、全ての労働者が育児休業の権利を行使できるよう、小規模事業者であっても活用できるような形で代替要員確保や雇用環境の整備等の措置に対して支援を行うなど、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこと。
- 五、事業主はその雇用する労働者に対して出生時育児休業の申出期限を適切に周知するとともに、その申出期限にかかわらず事業主及び労働者双方が早期の休業申出に向けて互いに配慮することが望ましい旨を指針に明記すること。
- 六、育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう指針に明記するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。
- 七、出生時育児休業中の就業は、あくまで労働者からの申出が前提となっていることから、それを可能とする労使協定の締結についても、使用者側からの一方的な押しつけにならないよう、労働者側の意向を反映する適正な手続を明らかにし、周知を徹底すること。

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議②

令和3年4月15日 参議院厚生労働委員会

- 八、育児休業中の社会保険料免除要件の見直しに関し、労働者が育児休業中に就業した場合には、休業中の就業日数によっては社会保険料の免除が認められなくなり、労働者に想定外の経済的な負担が発生する可能性があることについて周知徹底すること。
- 九、選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならないとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。また、研修については、労働者のみでなく、事業主に対しても行われるような方策を検討し、労働者が希望する期間の育児休業を取得することのできる職場風土の醸成を図ること。
- 十、育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障などについても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。
- 十一、育児休業の取得意向の確認等において、労働者に対し取得を控えさせるような取扱いが行われないよう運用を徹底するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。
- 十二、常時雇用する労働者が千人を超える事業主に義務付ける育児休業の取得状況の公表に際しては、育児休業取得期間についても、その公表の促進を図る方策について検討すること。
- 十三、上場企業等については、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こと。
- 十四、雇用均等基本調査における育児休業取得期間の調査及び公表については、取得状況を的確に把握し、もって今後の育児休業制度の在り方の検討に資するため、その頻度及び調査項目について必要な見直しを行うこと。

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議③

令和3年4月15日 参議院厚生労働委員会

- 十五、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること。
- 十六、派遣労働者については、派遣契約の違いによる育児休業及び介護休業の取得状況の実態把握を行い、取得促進に向けた運用の改善と具体的な促進策を検討すること。
- 十七、新型コロナウイルス感染症による雇用保険財政への影響を踏まえ、財政運営の安定確保策について早急に検討するとともに、雇用保険の国庫負担については雇用政策に対する政府の責任を示すものであることから、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、安定した財源を確保した上で同法附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すること。
- 十八、本法附則の規定に基づく検討においては、出生時育児休業等の取得期間、出生時育児休業中の就業、育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児休業等の取得の状況等について詳細な調査を行うとともに、その結果を広く公表すること。
- 十九、女性の就業継続を促進するためには男性の育児・家事への参画を促す必要があることから、自治体が実施する両親学級、父親学級等については、より男性が参加しやすく、産後の育児・家事について学ぶものとなるよう、必要な支援を行うこと。
- 二十、育児休業取得促進に向けた事業主の積極的な取組を推進するため、両立支援等助成金の更なる拡充など、効果的なインセンティブの在り方について検討すること。
- 二十一、同性カップルに対する育児休業、介護休業等の適用について、関連制度における取扱いも踏まえつつ、必要な対応の検討を行うこと。

右決議する。

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議④

令和3年6月2日 衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 男性の育児休業の取得促進については、それが男性の育児・家事参加の機会確保と男女共同参画への意識改革につながることに加え、出産・育児においては、男性も女性も一定期間、職場から離れて育児に専念するということが社会通念上も雇用慣行上も当然のものとして定着させることで、雇用・職業における女性への差別的取扱いがあってはならないし、許されないものであるとの認識の下、これを是正・解消し、真に男女が共に参画できる社会を構築することに寄与する観点で、今後も引き続き前進させるための努力を行うこと。
- 二 男性の育児休業取得率を令和七年において三十パーセントに引き上げるという政府目標の実現に向けて、労働者及び事業主の理解の促進、育児休業制度の内容の周知、好事例の普及などに努めること。また、制度内容の周知に当たっては、本法による改正で複雑化した制度が国民によく理解され、もって育児休業の取得が促進されるよう、適切な広報に努めること。
- 三 今回の出生時育児休業は、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業取得がより高い水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直すこと。
- 四 今回の制度改正の施行に当たっては、企業の理解を得た上で実施していくことが必要となることから、全ての労働者が育児休業の権利を行使できるよう、小規模事業者であっても活用できるような形で代替要員確保や雇用環境の整備等の措置に対して支援を行うなど、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこと。
- 五 事業主はその雇用する労働者に対して出生時育児休業の申出期限を適切に周知するとともに、その申出期限にかかわらず事業主及び労働者双方が早期の休業申出に向けて互いに配慮することが望ましい旨を指針に明記すること。
- 六 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう指針に明記するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。
- 七 出生時育児休業中の就業は、あくまで労働者からの申出が前提となっていることから、それを可能とする労使協定の締結についても、使用者側からの一方的な押しつけにならないよう、労働者側の意向を反映する適正な手続を明らかにし、周知を徹底すること。

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議⑤

令和3年6月2日 衆議院厚生労働委員会

- 八 育児休業中の社会保険料免除要件の見直しに関し、労働者が育児休業中に就業した場合には、休業中の就業日数によっては社会保険料の免除が認められなくなり、労働者に想定外の経済的な負担が発生する可能性があることについて周知徹底すること。
- 九 選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならないとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。また、研修については、労働者のみでなく、事業主に対しても行われるような方策を検討し、労働者が安心して希望する期間の育児休業を取得することのできる職場風土の醸成を図ること。
- 十 育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障などについても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。
- 十一 育児休業の取得意向の確認等において、労働者に対し取得を控えさせるような取扱いが行われないよう運用を徹底するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対応を行うこと。
- 十二 常時雇用する労働者が千人を超える事業主に義務付ける育児休業の取得状況の公表に際しては、育児休業取得期間についても、その公表の促進を図る方策について検討すること。
- 十三 上場企業等については、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こと。
- 十四 雇用均等基本調査における育児休業取得期間の調査及び公表については、取得状況を的確に把握し、もって今後の育児休業制度の在り方の検討に資するため、その頻度及び調査項目について必要な見直しを行うこと。
- 十五 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること。

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議⑥

令和3年6月2日 衆議院厚生労働委員会

十六 派遣労働者については、派遣契約の違いによる育児休業及び介護休業の取得状況の実態把握を行い、取得促進に向けた運用の改善と具体的な促進策を検討すること。

十七 新型コロナウイルス感染症による雇用保険財政への影響を踏まえ、財政運営の安定確保策について早急に検討するとともに、雇用保険の国庫負担については雇用政策に対する政府の責任を示すものであることから、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、安定した財源を確保した上で同法附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すること。

十八 本法附則の規定に基づく検討においては、出生時育児休業等の取得期間、出生時育児休業中の就業、育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児休業等の取得の状況等について詳細な調査を行うとともに、その結果を広く公表すること。

十九 女性の就業継続を促進するためには男性の育児・家事への参画を促す必要があることから、自治体が実施する両親学級、父親学級等については、より男性が参加しやすく、産後の育児・家事について学ぶものとなるよう、必要な支援を行うこと。

二十 育児休業取得促進に向けた事業主の積極的な取組を推進するため、両立支援等助成金の更なる拡充など、効果的なインセンティブの在り方について検討すること。

二十一 同性カップルに対する育児休業、介護休業等の適用について、関連制度における取扱いも踏まえつつ、必要な対応の検討を行うこと。

二十二 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けて、事業主に対して雇用管理上の措置の徹底を図るとともに、制度を利用していない労働者に対するパワーハラスメント対策についても徹底を図ること。

二十三 働きながら安心して育児が行えるようにするという観点から、ひとり親世帯など、子育て世帯の多様化も踏まえつつ、本法附則の規定に基づく検討を行うこと。

二十四 育児休業は子の養育のための休業であることから、子の養育という目的を果たせないような形で育児休業中に請負で働くことは育児休業の趣旨にそぐわないものであることについて、適切に周知すること。

関連する政府決定文書①

こども未来戦略（令和5年12月22日 閣議決定）（抄）

Ⅲ－１．「加速化プラン」において実施する具体的な施策

３．共働き・共育ての推進

（１）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%

2030年 公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85%

- また、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児に必要な時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるよう促す。あわせて、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。以下「育児・介護休業法」という。）における育児休業取得率の開示制度について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充するため、所要の法案を次期通常国会に提出することとし、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

給付面の対応

（略）

- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育児休業給付の非課税措置に加えて、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する取組を推進する。具体的には、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を行う。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等による実施インセンティブの強化を図る。

（略）

関連する政府決定文書②

第6次男女共同参画基本計画 (令和8年3月13日 閣議決定) (抄)

2 共働き・共育ての実現に向けた仕事と育児の両立支援、男女双方の意識改革・理解促進

(1) 施策の基本的方向

- 育児について、配偶者と半分ずつ分担することを希望する男性の割合は高く、今後子育て世代となる大学生では、育児休業を取って子育てをしたい男性が過半を占めるなど、若い世代の男性は育児の参加に積極的である。しかし、男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然視する労働慣行や固定的な性別役割分担意識を背景に、依然として家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果、女性が働く場において活躍することが困難となる場合が多くなっている。

また、フルタイムの共働き世帯が増加する中、育児休業中を含め男性が育児にしっかりと向き合い主体的に参画していけるよう、意識改革を図ることも重要である。

このため、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。以下「育児・介護休業法」という。）を始めとする関連法の履行確保のみならず、男性の家事・育児参画を促進するための環境整備や、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた男女双方の意識改革・理解の促進等により、共働き・共育ての実現に向けた取組を推進する。

なお、企業において、社員の育児休業取得による欠員時の代替要員の確保や職場負担の増加が課題となっていることから、育児休業取得者・短時間勤務者の業務を代替する周囲の労働者を支援する企業の取組を促進する。

(2) 具体的な取組

①～⑫ (略)

- ⑬ 男性の育児休業取得を促進する観点からも、男性の育児休業取得率を公表義務とする育児・介護休業法の履行確保を図るとともに、くるみん認定等を通じて男性の育児休業取得期間の延伸についての取組を図る。【厚生労働省】

⑭ (略)

関連する政府決定文書③

こどもまんなか実行計画2026

(令和8年6月9日こども政策推進会議決定) (抄)

2 具体的施策

(1) 健やかで質の高い生育環境の提供

⑦子育てしやすく支えのある環境づくり・少子化対策

「こども未来戦略」加速化プランの各施策に基づく、少子化対策を着実に実施するとともに、関係府省庁及び企業等との連携・協働により、子育てしやすい環境づくりを進める。

女性活躍推進法や育児・介護休業法の着実な履行を支援するとともに、育児休業取得の促進、柔軟な働き方の導入に向けて、中小企業を中心として、労務管理の専門家による個別の相談支援、「共育（トモイク）プロジェクト」を通じた育児休業を契機とした育児参画についての社会的機運の醸成、両立支援等助成金の活用を促進すること及び

「こどもとともに成長する企業構想」（後掲）や、利便性向上や地域間格差解消による病児保育の充実等を推進することにより、「共働き・共育て」を推進する。また、若者や女性の「働きがい」と「働きやすさ」の向上に向けて、男女間賃金差異の是正等に向けた職場の雇用管理上の問題への対応、仕事と育児、介護等との両立支援、職場における女性の健康問題への対応、女性の活躍を阻む固定的な性別役割分担意識等の解消といった観点から、職場を起点とした地域社会の変革に取り組む地方公共団体を後押しする「地域働き方・職場改革」を推進し、地域における取組を強化する。

関連する政府決定文書④

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026（女性版骨太の方針 2026）

（令和8年6月25日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定）（抄）

3. 女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

（1）仕事と子育て・介護等との両立支援

（略）

- ・ 仕事と子育て等とを両立しながら働き続けることができる環境整備を進めるとともに、子育て等により離職した女性の再就職についても、きめ細かな就職支援や子育て中の女性も参加しやすい職業訓練コースの提供等による支援を推進する。【厚生労働省】
- ・ 中小企業に対して、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入や業務の代替等の支援を実施するとともに、男女ともに労働者が円滑な育児休業の取得や職場復帰、その後の仕事・キャリア形成と育児との両立が図られる雇用環境を整備するため、専門家が中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。【厚生労働省】
- ・ 育児休業中の代替要員を新規雇用で確保した中小企業事業主、育児休業中又は育児短時間勤務利用中の労働者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した中小企業事業主等に対する助成金による支援を実施する。【厚生労働省】

（略）

関連する政府決定文書⑤

日本成長戦略

(令和8年7月21日閣議決定) (抄)

5. 労働市場改革

(2) 対応の方向性

③講じるべき施策パッケージ

iii) 多様な人材の労働参加の促進

(女性活躍の推進)

○女性活躍・就業継続のための環境整備と企業等の行動変容

全ての分野における女性活躍の環境整備を底上げし、ライフイベントによりキャリアを諦めることなく、更に活躍できる社会を実現することが不可欠である。企業が女性活躍の重要性を認識し、就業継続、男女間賃金差異の是正、処遇改善、キャリアアップなど女性活躍を加速するため、企業向けアウトリーチ・伴走型支援の方策や、女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策・健康支援の取組の更なる周知・啓発の方策について今夏までに検討する。また、家事・子育て支援の強化や、男性の育児休業取得促進に取り組む事業主への支援、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現など、仕事と子育て・介護等の両立支援や共働き・共育てを推進する。