

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 93 回）	資料 2
令和 8 年 10 月 26 日	

仕事と育児の両立支援に関する検討項目と主な御意見

1. 共働き・共育ての推進（男性の育児休業の更なる取得促進等）

（１） 男性の育児休業取得率と取得期間

① くるみん等の認定基準の見直し

○ 男性の育児休業の更なる取得促進に向け、くるみん等の認定基準に関し、以下の点を見直すことについてどのように考えるか。

- ・ 男性の育児休業取得率の基準の引き上げ
- ・ 男性の育児休業取得期間に関する基準の導入
- ・ 中小企業特例の見直し

- 見直しに当たっては、中小企業の実態を踏まえた基準とし、きめ細かな支援が必要という意見
- 男性育休取得率の現状や政府目標を踏まえ、認定基準の見直しが必要という意見
- 中小企業特例についても、特に子の看護休暇等を取得した男性労働者がいた場合を代替基準として認める特例は見直す必要があるという意見

○ 仮に男性の育児休業取得期間に関する基準を導入する場合、具体的にどのような基準設定が考えられるか。（例：1 ヶ月（28 日）以上取得者の割合 ○% 以上 等）

○ その他、認定基準について必要な見直しがあるか。

- 子育て世代の多様化等を踏まえ、25～39 歳のフルタイム労働者の法定労働時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満という基準の対象年齢の見直しが必要という意見
- プラチナくるみんの、両立を図りながらその意欲を高めつつ能力を発揮できる取組を計画に策定し実施していることという基準について、短時間勤務制度等の利用者を公正に評価してキャリアアップできるようにするとした取組が該当する旨や事例等の周知が必要との意見

② 育児・介護休業法における育児休業の取得状況に関する公表項目の追加

- 育児・介護休業法における育児休業の取得状況に関する公表項目について、男性の育児休業取得率に加え、取得期間も追加（常時雇用する労働者数1000人超企業）することについて、どのように考えるか。

- 企業の自主的・前向きな取組を後押しする視点が不可欠であり、一律に公表義務を課すことについては、公表の効果等を踏まえ、慎重・丁寧に検討すべきという意見
- 可視化することにより企業の改善を後押しするとともに、求職者の選定に資することが期待されるため、取得期間を公表項目に追加すべきという意見
- 育休の取得期間を公表項目に入れるだけでなく、育休復帰後の柔軟な働き方の促進と期間の伸長が同時に進むようアプローチしていくことが重要との意見

- 仮に追加する場合、取得期間の公表内容としてどのような内容が適当か。（例：1ヶ月（28日）以上取得者の割合 等）

（2）出生時育児休業等

- 施行状況を踏まえ、出生時育児休業（産後パパ育休）、育児休業に係る雇用環境整備義務、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認、育児休業の分割取得等について、どのように考えるか。

- 男性のみ休業中の就業が認められている産後パパ育休については、現状はポジティブアクションとしての意義があるものの、できるだけ早期に男女平等な内容に見直しをしていく必要があるという意見
- 企業規模にかかわらずこれらの制度を気兼ねなく利用できるよう、中小企業への取組の後押しが必要という意見

- その他、共働き・共育てをさらに進めていくために、どのような対応が考えられるか（柔軟な働き方の活用促進、短時間勤務制度等の利用者の適切な評価の促進等）。

- 短時間勤務制度等の利用者の公正な評価や登用を通じてキャリアパスが見えるような取組が進む施策を、指針やくるみん認定基準等に入れていくことが重要との意見。
- 長時間労働是正やアンコンシャスバイアス、固定的性別役割分担意識の払拭に取り組むことも必要との意見

2. その他

(1) 子の看護等休暇・介護休暇の見直し（中抜けへの対応）

- 子の看護等休暇・介護休暇について、中抜けを原則可能とすることについてどのように考えるか。

- 中抜けについては中小企業を含む現場実態を丁寧に見て、中抜けを認めることでどのような課題が生じるか慎重に検討する必要があるという意見
- 検討に当たっては子の看護等休暇等において中抜けを可能とすることへの労働者のニーズが確認できるようなデータが必要という意見
- 介護開始時の働き方において中抜けできた人ほど就業継続率が高いというデータを踏まえれば中抜けについて検討を進めていくべきという意見

- 時間休の場合と同様に、業務の性質又は業務の実施体制に照らして中抜けが困難と認められる業務に従事する労働者について、労使協定の締結により中抜けの申し出を拒むことを可能とすることについて、どのように考えるか。

(2) 障害児や医療的ケア児、不登校の子の親への両立支援

- 障害児や医療的ケア児、不登校の子の親への両立支援について、これまでの取組等を踏まえ、どのように考えるか。

- まずは個別意向聴取・配慮に関する障害児等への対応についての令和6年改正の施行状況や、不登校が保護者の就労に及ぼす影響・保護者が直面する具体的な課題について実態把握のための調査が必要であるが、企業の先進的な取組事例を収集し、広く発信して企業の自主的な取組を促すことが考えられるという意見

- 障害児や医療的ケア児を育てながら働き続けられる柔軟な働き方、休暇制度の整備を求める声や、常時介護を必要とする状態に関する判断基準に該当すれば介護休業制度等を利用できる場合があることについての職場レベルでの周知・定着不足など、残された課題を認識して引き続き両立支援の検討を深めることが必要という意見

(3) 深夜業免除から除外される同居家族年齢の引き上げ

- 深夜業免除から除外される同居家族要件について、年齢を現在の16歳から18歳（成人年齢）に引き上げることについてどのように考えるか。

(4) 養育里親及び親族里親が要保護児童を養育するための休暇

- 「令和6年の地方からの提案等に関する対応方針」（令和6年12月24日閣議決定）を踏まえ、次世代法の行動計画策定指針に、事業主が養育里親及び親族里親が要保護児童を養育するための休暇を設けることが望ましい旨を追記することについてどのように考えるか。