

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第93回）	資料3
令和8年10月26日	

これまでの労働政策審議会雇用環境・均等分科会での主な御意見

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

- ・ 男性の家事育児への参画時間が長いほど妻の就業継続率や第2子出生率が高くなっているというデータを踏まえると、男性の家事育児時間の把握は引き続き重要。育児休業中の男女の家事・育児への参画度合いや、男性が育児休業を取った後の家事育児への参画の継続性を見ていく必要がある。また男性の育児休業取得期間と家事育児への参画度の相関性、クロス分析を実施してほしい。

① くるみん等の認定基準の見直し

- ・ 男性育休等の普及に伴う認定基準の見直しについては理解しているが、中小企業は育休中の代替要員の確保が難しく、従業員規模5～29人の企業における取得率は42.9%。令和6年から7年で大きく伸びてはいるが全体平均の50.9%下回っていて取組の進展は大企業と比べて十分ではない。中小企業では対象者自体が少なく、実績指標が個々の取得状況によって大きく左右され年度ごとの変動も大きくなるといったこともあり、依然としてくるみんの認定数は低い状況。基準の見直しに当たっては中小企業の実態にも細かく目を向けて検討していただき、過度に高い基準とならないよう十分配慮をお願いしたい。また、中小企業に対する更なる特例措置や支援強化などを期待する声もある。基準のハードルを過度に高めることは認定を目指す中小企業の意欲を低下させ、制度の普及促進という本来の目的に逆行する懸念もあるので慎重な配慮をお願いしたい。
- ・ 育児・介護などのライフステージや性別にかかわらずワーク・ライフ・バランスを図ることができる職場環境の整備が重要であり、前回分科会で当面は改正法の内容を企業実務に定着することや、施行状況を踏まえて検討が必要という意見があったが、労働側も法律を策定するだけでなく職場に根付かせることが大変重要だと認識。春闘や日頃の職場点検活動などを通じて改正法を浸透させるべく取組を進めている。一方で、男性の育児休業取得率などは現在のくるみん等の基準を既に大きくクリアしており、更に前進させてもいいのでは。また、企業規模による取組の格差に帯する支援が必要との印象を受けるデータもあった。
- ・ 5人～29人の規模の事業者の育休取得率のデータを出していただいてありがたい。男性の育児休業取得率が42.9%まで上昇しており、男性の育児休業取得は大企業だけでなく中小企業にも着実に広がっているということがデータで示されたと受け止めている。現在の男性育児休業取得が50%を超えていることを踏まえると、くるみん認定の現行の30%という基準が社会全体の水準を下回っているという問題意識は理解。くるみん認定が仕事と育児の両立に積極的に取り組

む企業を評価する基準である以上、基準をしっかりと検討していくことが必要。他方、特に人で不足の中小企業の中には育児休業中の代替要員の確保が難しいといった声や、業務の引継ぎが大変な負荷になっているという声は減っていない。大企業だけでなく、取得を目指したいという中小企業が大変数多くあるため、中小企業の実態に即した基準と併せてきめ細かな支援というバランスの良い検討が必要。

- ・ くるみんの認定基準の見直しのうち、男性の育児休業取得率の引き上げについては、男性育休は全体として50%を超える状況となっており、2030年までに85%とする政府目標を踏まえると、現行の基準が適正か検討すべき。
- ・ 取得期間については、女性の9割以上は6ヶ月以上であるが男性の約6割は2週間から3か月未満にとどまっており、その背景にある固定的性別役割分担意識の払拭や長時間労働の是正をすることも重要。数値も非常に大事だが、希望する人に情報が行き届き、女性・男性いずれもが安心して希望する育児休業を取得できる環境づくりも重要。
- ・ くるみんの公共調達について、公共調達が政府全体でどれくらいあり、ワーク・ライフ・バランスの加点がどれくらい広く用いられているのか、実際加点をもらった企業がどれくらいいるかといった、実際の利用実態が分かるとよい。
- ・ 都道府県別の認定状況は全体で10%切る程度。この数値が高いのか低いのかは色々意見があるかと思うが、今の認定制度をもっと広めていくことも非常に重要。くるみん認定の申請が企業に対する啓蒙も兼ねていると考えられるため、基準見直しと併せて認定制度を普及させる取組も必要。
- ・ 男性育休取得率の上昇傾向を踏まえ、くるみん認定の認定基準の見直しに向けた検討は必要と認識。一方で男性育休の取得率は事業所規模が大きいほど高い傾向があり、令和7年度では従業員数500人以上の事業所と5～29人の事業所で約20ポイントの開きがある。中小企業も認定取得に挑戦できるようにするという観点から、見直しに当たっては、事業所規模別の実績値を考慮しつつ適正な検討を行うべき。
- ・ 近年中小企業の取得数が増加しており、現在の男性の育児参加をめぐる状況を踏まえて、現行の子の看護休暇等を取得した男性労働者がいた場合にくるみん認定基準を満たしたものとみなす中小企業特例の必要性については改めて見直す必要があるのでは。
- ・ 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について、子育て世代が多様化や子育てをしている年齢層も非常に幅広に広がってきていることも踏まえて、対象年齢の限定を外すことも含めて検討してもよいのではないか。
- ・ プラチナくるみんの基準について、「両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで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を策定し、実行していること」という基準がある

が、企業側が実際どういうことをしたら認められるのかが曖昧になっている。時短勤務等を活用しても公正に評価してキャリアアップできるという登用基準やキャリアの提示がなされているといったことが該当すると思うので、そうした事例等を周知し、そうした取組が進むようにしてもらいたい。

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

- ・ 令和3年、令和6年と近年短期間で育児・介護休業法の改正が続いている。男性の育児休業取得率と取得期間は順調に進展しているので、法改正を重ねるのではなく、引き続き現行制度の普及に努めるべきであり、中小企業を含む企業の円滑な取組を支援していくことが重要。男性育休の取得期間の増加を後押ししていくに当たっても、今は新たな義務を課す段階ではなく、土台を整えていく段階。そのためにも、性別による役割分担意識の是正や企業の両立支援を推進していくことが重要。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、男性育休の取得日数の公表も自主的に取り組む企業にとっては一定の意義があるかもしれないが、一律に公表義務を課すことについては1000人超え企業に限定しても慎重に検討すべき。公表の義務化により事務負担のみが増加するような制度設計となると企業にとっては抵抗感が先立つことも懸念される。数値公表によってどのような効果が期待できるか、企業がその意義や効果について十分な納得感をもてるか丁寧に検討する必要がある。
- ・ 公表項目については男性育休の取得期間を追加することについては、依然として男女の育休取得期間の差が非常に大きいことを考えると、可視化することにより企業の改善を後押ししていくことが期待される。また、就職活動時に育児休業取得について知りたいという求職者の割合が高いため求職者の企業選定に資するということも期待。
- ・ 育児休業の取得期間について取得率が高まってきたので今後は取得期間を延ばすということも重要だが、期間を公表項目にのせるだけでなく、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にアプローチしていくことが重要。

(2) 出生時育児休業等

- ・ 産後パパ育休について休業中の就業を認められているが、これは男性の育休取得率が極めて低かった状況の中での取得を促す一種のポジティブアクションとして設定された事項であり、特に産後パパ育休というのが取得期間が限定されて企業側にも就業調整が困難な前提があることも踏まえたものと理解。中長期的に、あるいはできるだけ早期に、男女平等な内容に見直していく必要がある。男性だけ育休中に就業可能とすると、育休を取っていても男性が家事・育児に参画しづらくなり家庭内の性別役割分業の問題に影響がある。職場における性別役割

分業に関しても役割を代替しにくい仕事を男性の方が担っている状況の見直しを停滞させるという意味において問題がある。今はポジティブアクションとしての意義があるかもしれないが、できるだけ早期に見直す必要がある。育休を取りづらい理由として、自分にしかできない仕事があると回答しているのは男性が多く、業務特性において男女に差がある状況を変えていくことが重要であり、そのためにも今後の検討課題としてあげられているべき。

- ・ 資料 1－1 p18 をみると女性の就業継続がだいぶ進んでいるが、最新の出生動向基本調査でも出産時退職者がまだ 16.6%いる。自己都合もあるかもしれないがどのようにして退職に至っているのかは今後丁寧にみていく必要がある。その右側グラフは別の調査であり、対象が小4未満の子供がいる方で取っているの、両立が困難という意味合いが違う。右側のグラフの調査でも、就学前までの子に限定して集計をとれば、出生動向調査の 2020 年から 2024 年対象の子と近い時期のデータがわかる。今後、さらに 0～1 歳辺りの離職についてより丁寧にみていくことが必要になるのではないかな。
- ・ トモイクプロジェクトの調査は非常に有意義。資料 1－1 p31 の職場の両立しやすさと就業継続意向について、男女別に示されていないのは N が小さかったのかと思うが、今後は就業している若者についても男女別にみていけるような調査をしてほしい。
- ・ 資料 1－1 p39 のアンケートの結果について、早期のフルタイム復帰支援という回答は必ずしも労働者の側に立つ取組ではないのではないかな。短時間勤務等の場合に公正な評価を促すという回答は、本人に対する働きかけについても職場全体の働きかけについても両方回答割合が低い状況。本人の公正な評価や登用に結びつく、積極登用という意味ではなくきちんとキャリアパスが見えていくような取組が進むような施策を、指針やくるみん認定基準等に入れていくことが重要。
- ・ 出生時育児休業等の施行状況を見ると、育児休業に係る雇用環境整備、個別周知・意向確認、育児休業の分割取得について、いずれも中小企業の対応が大企業に比べると遅れていると読み取れる。人材の確保の観点からも企業規模にかかわらず制度を必要とする人が気兼ねなく利用できるという中小企業への取組を後押しする支援というのを強化すべき。共働き・共育ての更なる促進のためには、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。

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）

- ・ 子の看護等休暇等の中抜けについては中小企業を含む現場実態を丁寧にみる必要がある。中抜けを可能にしている雇用者は 3 割に留まっている。テレワークやデジタル機器の活用が大きく進展した令和元年以降の 6 年間を見ても大きな変化

はなく、業務の性質上中抜けへの対応が難しい企業が依然として多いことがうかがえる。また、時間単位年休の導入率を見ても、現場人材をかかえる業種や規模の小さい企業などで時間管理が困難な実態もうかがえる。中抜けを認めることでどのような課題が生じるか丁寧に見極めながら慎重に検討する必要がある。

- ・ 資料１－１ p 45 の就業時間中に中抜けできる割合の分母と分子はどういうものか。時間単位年休での中抜けなのか、企業独自の制度も含まれているのか。あるいは現実問題として中抜けできているかどうかということか。分母は時間単位年休を導入している企業なのか全企業なのかといった点が分かるとよい。
- ・ 子の看護等休暇等の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調査結果などが他にあれば示していただきたい。
- ・ 資料１－１ p 46 の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、仕事と家庭生活の両立の観点から中抜けについて検討を進めていくべきではないか。

（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・医療的ケア児・不登校の子の親への両立支援は大変重要と認識。その上で、令和６年改正で個別意向聴取・配慮が事業主に義務づけられ、指針で障害児等を養育する労働者への具体的な配慮の例も示されたところであり、一定程度支援が整備されてきていると認識。昨年１０月から施行されたばかりで運用開始から間もない状況であることを踏まえると、まずは令和６年改正の施行状況を確認し、その結果を踏まえて更なる見直しの必要性を判断すべき。
- ・ 子の不登校について保護者の就労に及ぼす影響や保護者が直面する具体的な課題の把握が十分ではないと考えている。検討に先だって実態把握のための調査が必要。ただ、これらに関して先進的に取り組む企業もあるため、そうした企業の事例を収集し、広く発信して企業の自主的取組を促すということは一つ方法としてあるのでは。
- ・ 令和６年の育児・介護休業法の見直しの際に、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合は、高齢者介護と異なる課題があるにもかかわらず、現行法において高齢者介護と同様に扱われている点に関し検討が必要との発言を労働側からしている。働く現場からは、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、休暇制度の整備について要望する声が届いている。高齢者介護とは性質が異なり、医療的ケア、学校・通院への付き添い、学校から連絡があった場合の突発的な対処などの対応が長期的かつ継続的に求められるということに特徴がある。常時介護を必要とする状態に関する判断基準を満たせば、不登校児を育てる労働者が制度を利用できる場合があることについては、職場レベルではまだ周知・定着が十分ではない。残された課題を認識して、障害児や医療的ケア児等を持つ家庭の事情を踏まえた両立支援のあり方について引き続き検討を深

めることが必要。

(3) 深夜業免除から除外される同居家族年齢の引き上げ

(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