厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

※　令和８年10月２日
労働政策審議会雇用環境・均等分科会（第92回）資料１－１

仕事と育児の両立支援についての参考資料

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

等

令和３年
改正内容

男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、育児休業の分割取得

改正前後の制度の概要

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （R4.10.1～）	育休制度 （改正前）
対象期間 取得可能日数	**子の出生後８週間以内**に **４週間まで**取得可能	原則子が１歳 （最長２歳）まで	原則子が１歳 （最長２歳）まで
申出期限	原則**休業の２週間前**まで	原則１か月前まで	原則１か月前まで
分割取得	分割して**２回**取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して**２回**取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、**労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能**	原則就業不可	原則就業不可
１歳以降の延長		**育休開始日を柔軟化**※1	育休開始日は１歳、 １歳半の時点に限定
１歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り **再取得可能**※2	再取得不可

雇用環境の整備などについて、**法を上回る**取組を**労使協定**で定めている場合は、**１か月前まで**とできる

※１　１歳（１歳６か月）以降の育児休業について、**期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点**から、育休開始日について、１歳（１歳６か月）時点に加え、配偶者が１歳（１歳６か月）以降の育児休業を取得している場合には、その**配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるように**なります。

※２　１歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

令和３年
改正内容

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

改正後の制度の概要

１．妊娠・出産（本人または配偶者）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

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

２．育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口設置等**）
③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和４年10月１日から対象。

令和３年
改正内容

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

対　象　常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**に対して、**育児休業等の取得の状況**を年１回**公表することを義務付け。**

公表内容　公表前事業年度（※１）における次の①または②のいずれかの割合。**インターネットの利用**その他適切な方法で公表。

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
育児休業等（※２）をした男性労働者の数 ／ 配偶者が出産した男性労働者の数	**育児休業等**をした男性労働者の数 ＋ 小学校就学前の子の**育児を目的とした休暇制度**（※３）を利用した男性労働者の数の**合計数** ／ 配偶者が出産した男性労働者の数

（※１）公表前事業年度
：公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

（※２）育児休業等
：・育児・介護休業法第２条第１号に規定する**育児休業**
・法第23条第２項（所定労働時間の短縮の代替措置として３歳未満の子を育てる労働者対象）又は第24条第１項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

産後パパ育休（出生時育児休業）を含む。

（※３）　育児を目的とした休暇
：目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。育児休業等及び子の看護休暇は除く。
《例えば…》
失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、
子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）などが該当。

令和３年
改正内容

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

改正前後の制度の概要

改正前

●育児休業の場合

(1) 引き続き雇用された期間が１年以上

(2) １歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない

●介護休業の場合

(1) 引き続き雇用された期間が１年以上

(2) 介護休業開始予定日から93日経過日から６か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

令和４年４月１日～

育児休業・介護休業いずれも、

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が１年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

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）

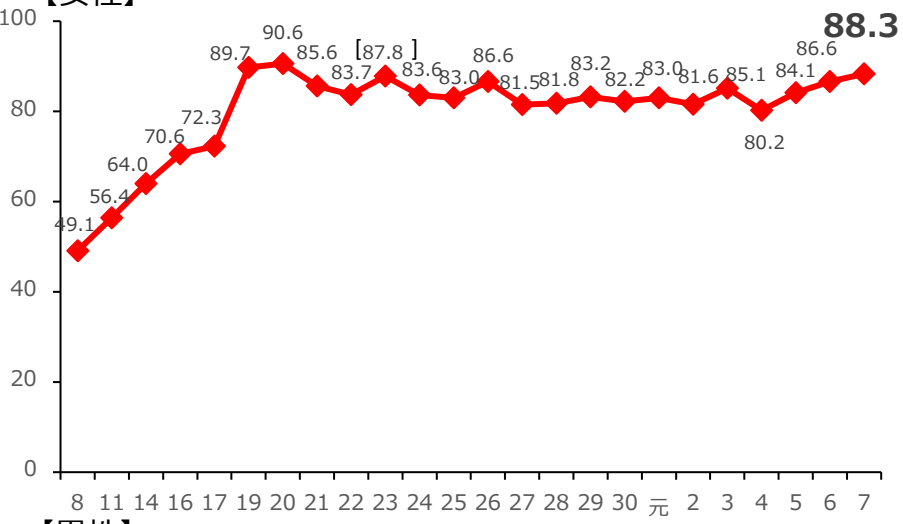
第二条　政府は、この法律の施行後五年を目途として、第一条から第三条までの規定による改正後の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の規定の施行の状況、男性労働者の育児休業(同法第二条第一号に規定する育児休業をいう。附則第四条において同じ。)の取得の状況その他の状況の変化を勘案し、同法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

育児休業の取得率・取得期間の状況

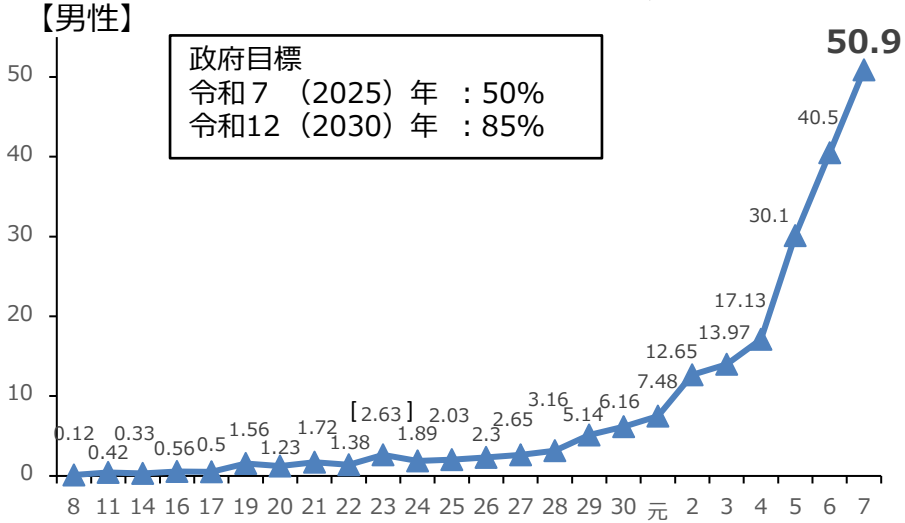
- 育児休業取得率は、女性は８割台で推移しており、男性は女性に比べ低いものの上昇傾向にある（令和７年度：50.9%）。
- 育児休業の取得期間は、女性は９割以上が６か月以上である一方、男性は約6割が2週間以上3か月未満であり、徐々に取得期間が延びる傾向にあるものの、女性に比べて短期間の取得が多い。

育児休業取得率の状況（%）

【女性】



【男性】



（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。

育児休業取得期間の状況（%）

【女性】

	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～
令和７年度	0.6	0.6	0.5	1.4	3.6	4.6	10.6	28.7	31.4	12.4	3.5	1.8
	1.2%					93.0%						

（参考）令和3 年度と令和5 年度は、延べ人数で集計したため、単純比較できない。

令和３年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
	0.5%					95.3%						
令和５年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
	0.6%					92.5%						

【男性】

	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～
令和７年度	6.8	14.1	28.0	30.3	10.1	5.2	1.1	2.4	1.8	0.1	0.1	0.1
	20.9%		58.3%						10.8%			

（参考）令和3 年度と令和5 年度は、延べ人数で集計したため、単純比較できない。

令和３年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
	51.5%		37.7%						5.5%			
令和５年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-
	37.7%		48.4%						6.4%			

※育児休業取得率 ＝ 出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業（※１）を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数 ／ 調査前年の9月30日までの１年間（※２）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

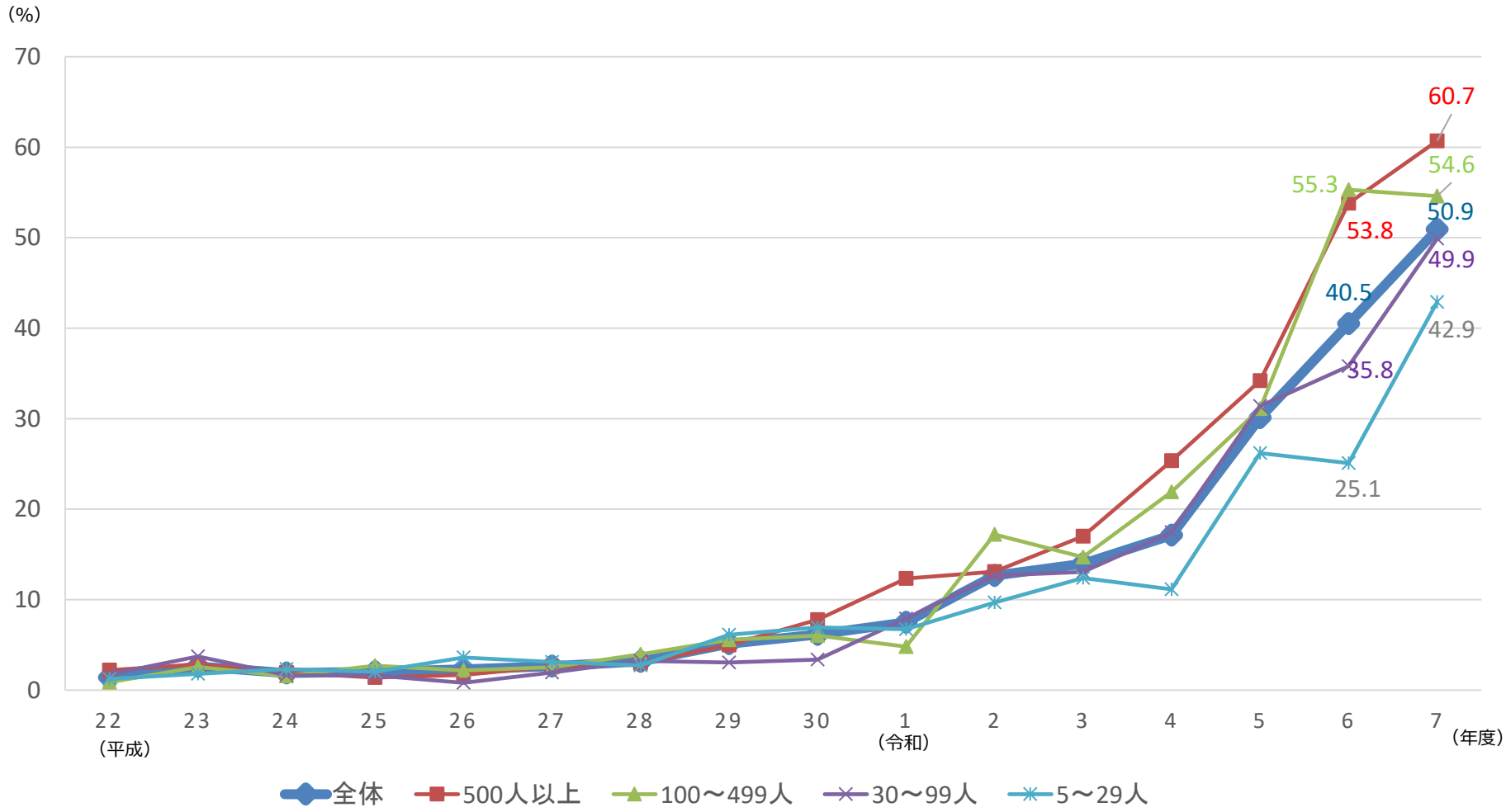
（※１）令和５年度以降は産後パパ育休を含む。（※２）平成22年度以前調査においては、調査前年度の１年間。

※育児休業取得期間の調査対象：
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

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

男性の育児休業取得率推移（事業所規模別）

● 事業所規模別の男性の育児休業取得率の推移をみると、事業所規模が大きいほど取得率は高くなっているものの、令和６年度から７年度にかけては、99人以下の中小企業における伸びが大きくなっている。



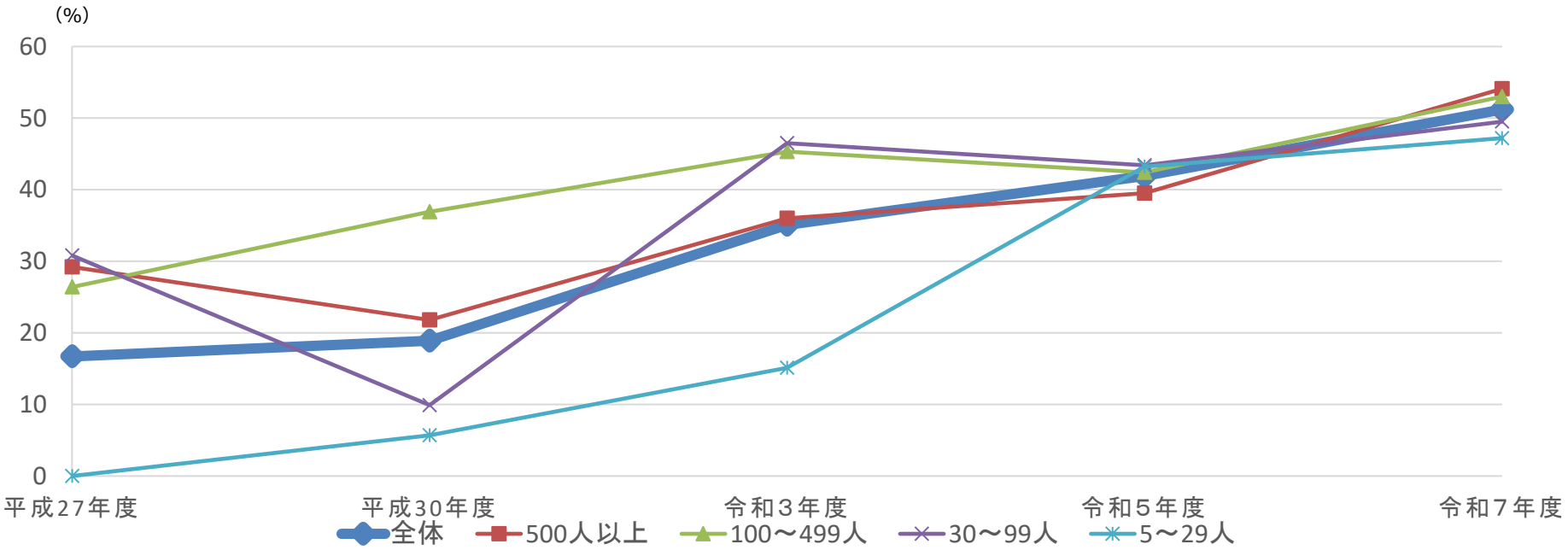
育児休業取得率＝ $\dfrac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業（※１）を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの１年間（※２）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

（※１）令和５年度以降は産後パパ育休を含む。　（※２）　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」

1か月以上の育児休業を取得した男性の割合推移（事業所規模別）

- 事業所規模別に１か月以上の男性の育児休業取得期間の推移をみると、小規模事業所においても1か月以上取得する者の割合が上昇している。



事業所規模	平成27年度	平成30年度	令和3年度	令和5年度	令和7年度
全体	**16.7%**	**18.9%**	**35.1%**	**41.9%**	**51.2%**
500人以上	29.2%	21.8%	36.0%	39.5%	**54.1%**
100～499人	26.4%	36.9%	45.3%	42.4%	**53.0%**
30～99人	30.8%	9.9%	46.5%	43.4%	**49.5%**
5～29人	0.0%	5.7%	15.1%	43.2%	**47.2%**

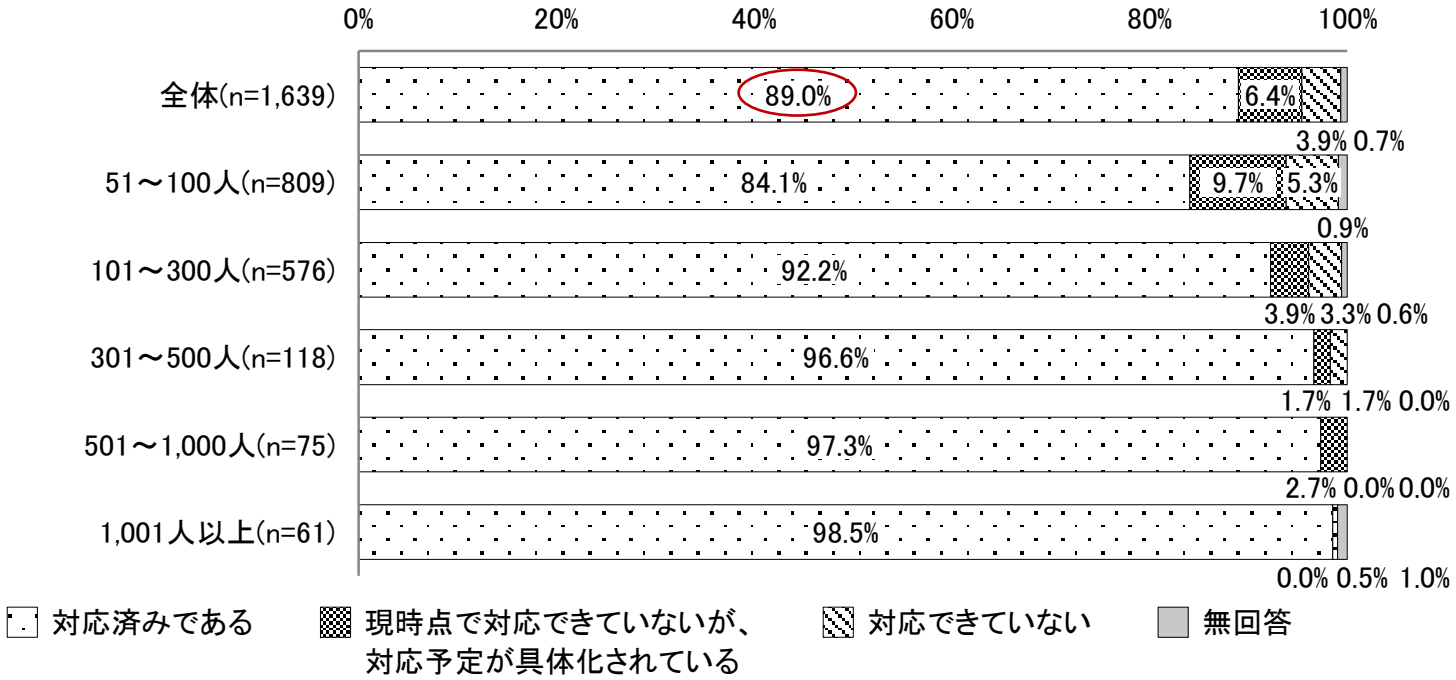
※１育児休業取得期間の調査対象： 各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者
※２令和５年度以降は産後パパ育休を含む
※３令和５年度は、育児休業取得者と産後パパ育休取得者を延べ人数で集計しているため、
令和7年度と単純比較できない

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたことへの対応状況

■ 出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が89.0%でもっとも割合が高く、次いで「現時点で対応できていないが、対応予定が具体化されている」が6.4%となっている。
■ 従業員規模別にみると、301人以上では「対応済みである」が95%以上となっている。

図表 17 出生時育児休業（産後パパ育休）が開始されたこと：単数回答（Q6-3）

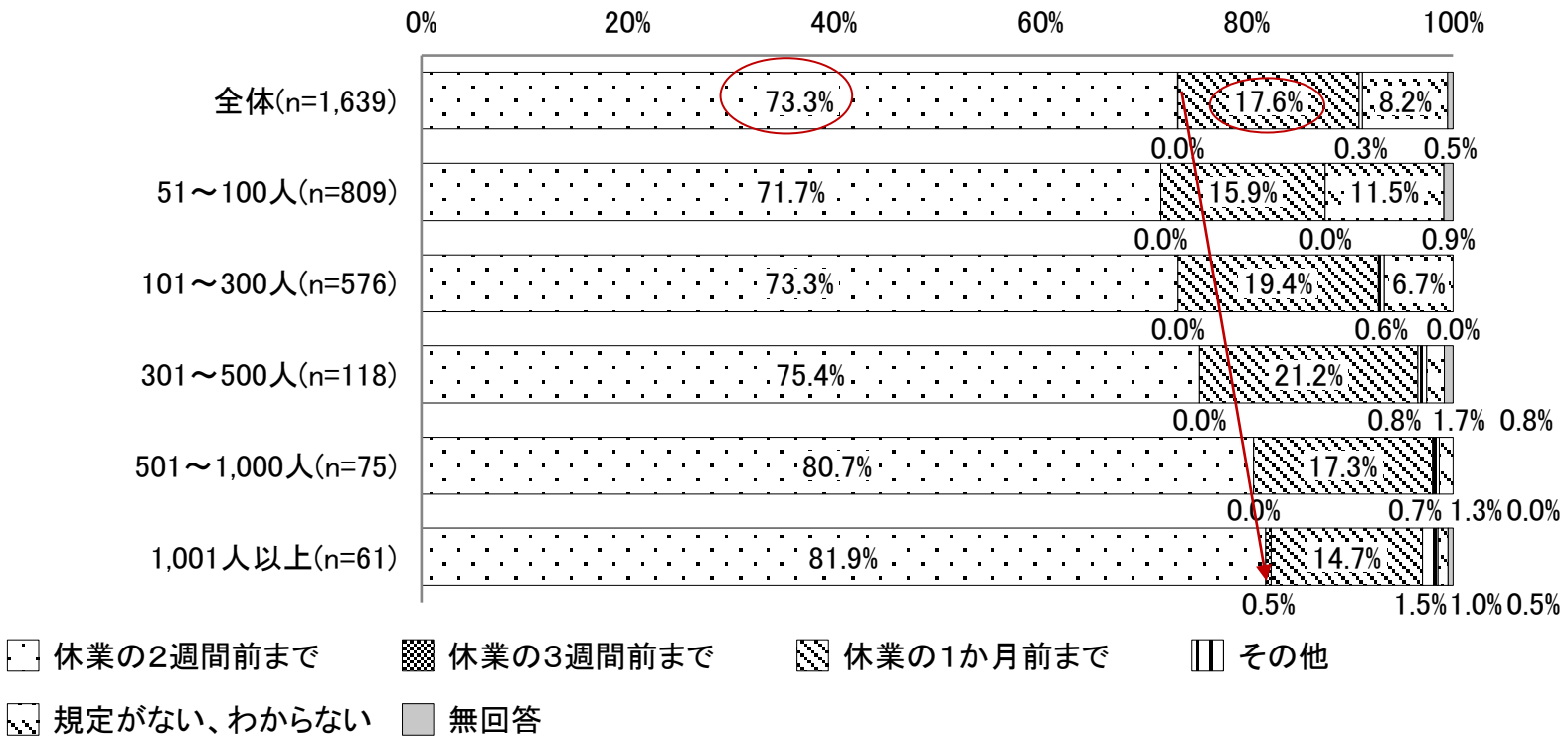


【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

出生時育児休業（産後パパ育休）取得時の申出期限

■ 出生時育児休業（産後パパ育休）取得時の申出期限をみると、
「全体」では、「休業の２週間前まで」が73.3%でもっとも割合が高く、次いで「休業の１か月前まで」が17.6%となっている。
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「休業の２週間前まで」の割合が高い傾向がみられる。

図表32. 出生時育児休業（産後パパ育休）取得時の申出期限：単数回答（Q10）

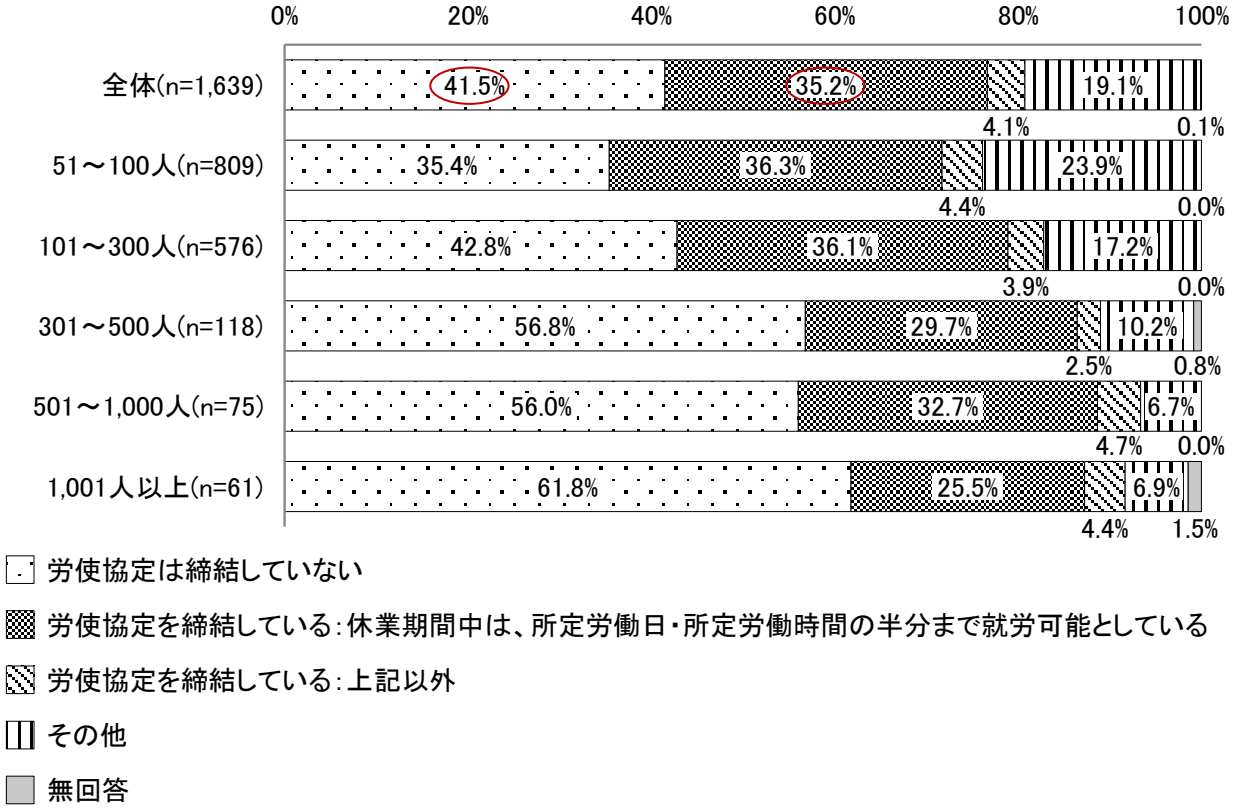


【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定の締結有無・就業可能日の上限

■ 出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定を締結しているか、および締結している場合の就業可能日の上限をみると、「全体」では、「労使協定は締結していない」が41.5%でもっとも割合が高く、次いで「労使協定を締結している：休業期間中は、所定労働日・所定労働時間の半分まで就労可能としている」が35.2%となっている。

図表34．出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定の締結有無･就業可能日の上限：単数回答（Q12）



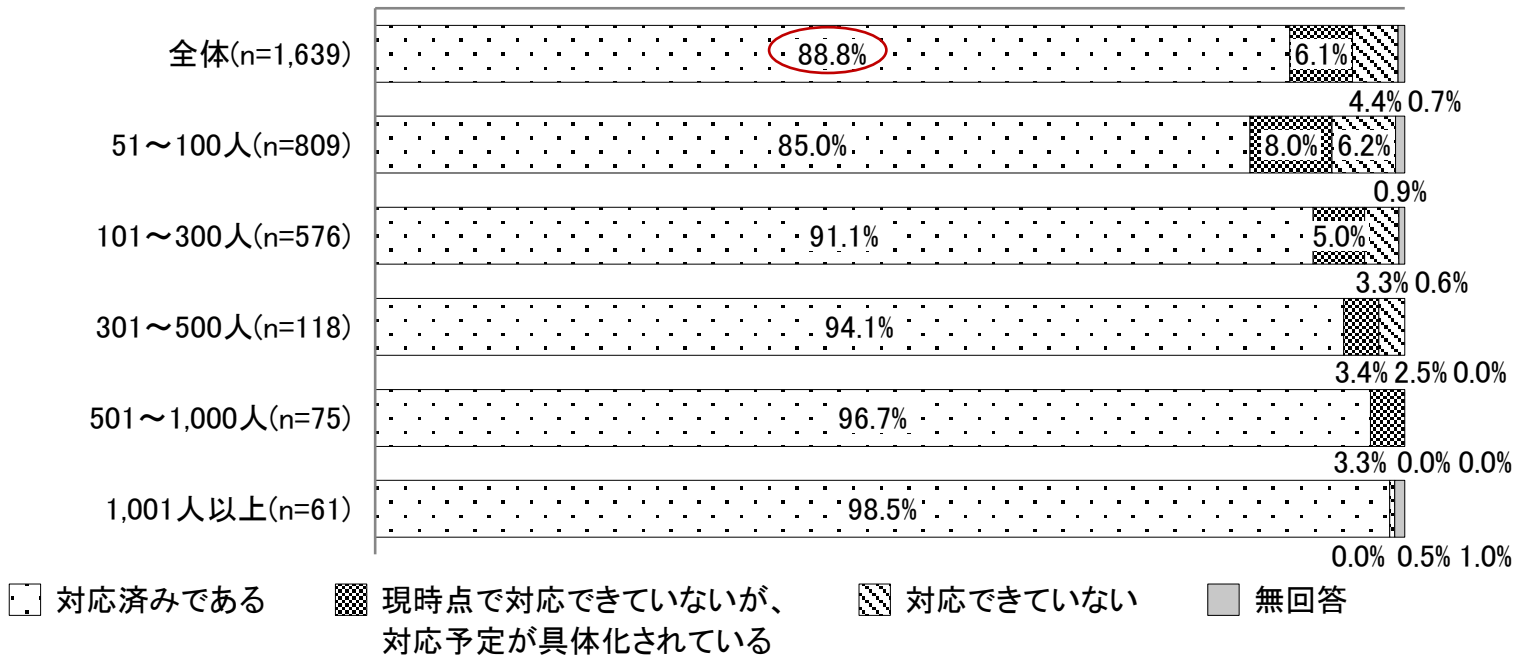
【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

１歳までの育児休業が分割して２回取得可能になったことへの対応状況

■ １歳までの育児休業が分割して２回取得可能になったことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が88.8%でもっとも割合が高く、次いで「現時点で対応できていないが、対応予定が具体化されている」が6.1%となっている。

■ 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「対応済みである」の割合が高い傾向がみられる。

図表 18　１歳までの育児休業が分割して２回取得可能になったこと：単数回答（Q6-4）



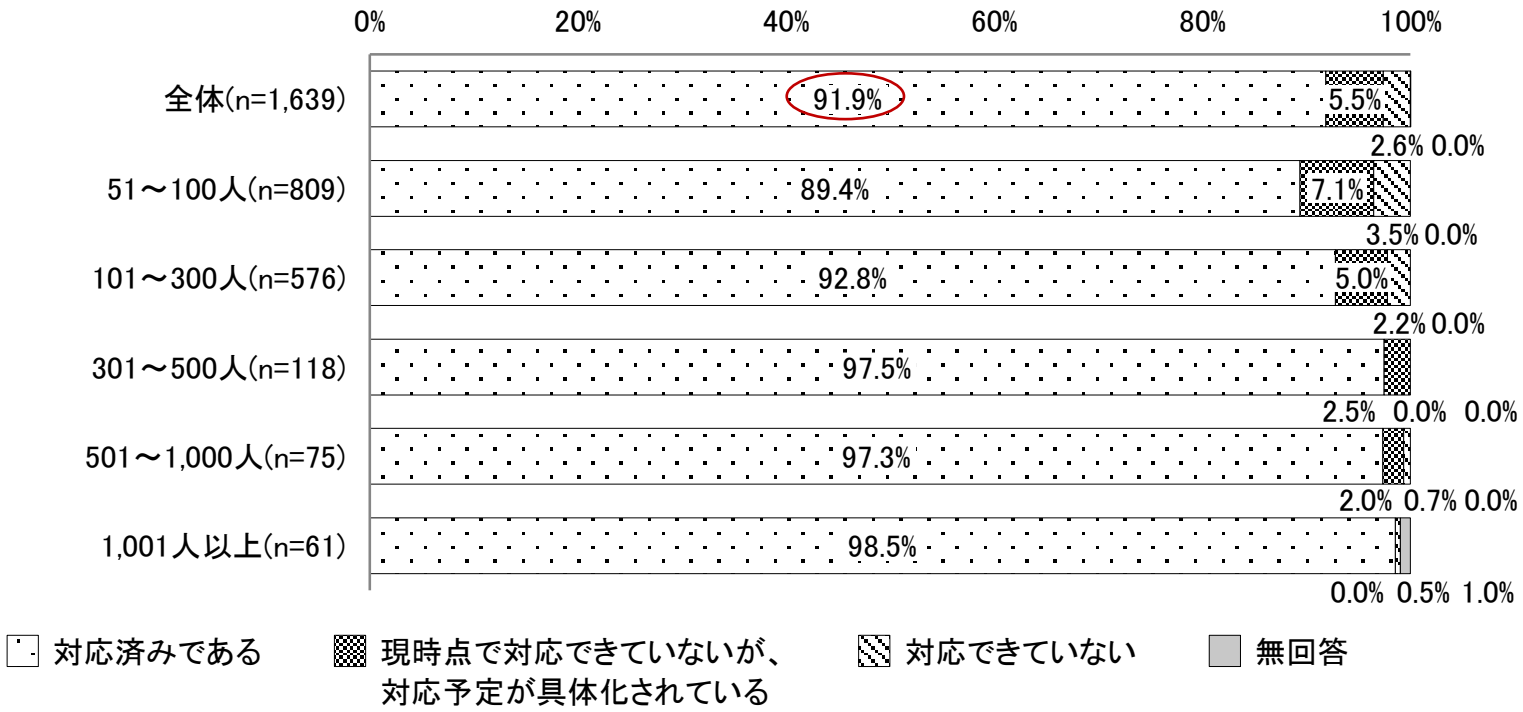
【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたことへの対応状況

■ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたことについて、対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が91.9%でもっとも割合が高く、次いで「現時点で対応できていないが、対応予定が具体化されている」が5.5%となっている。

■ 従業員規模別にみると、301人以上では「対応済みである」が95%以上となっている。

図表 15　育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の制度周知・意向確認の措置が、事業主に対して義務付けられたこと：単数回答（Q6-1）



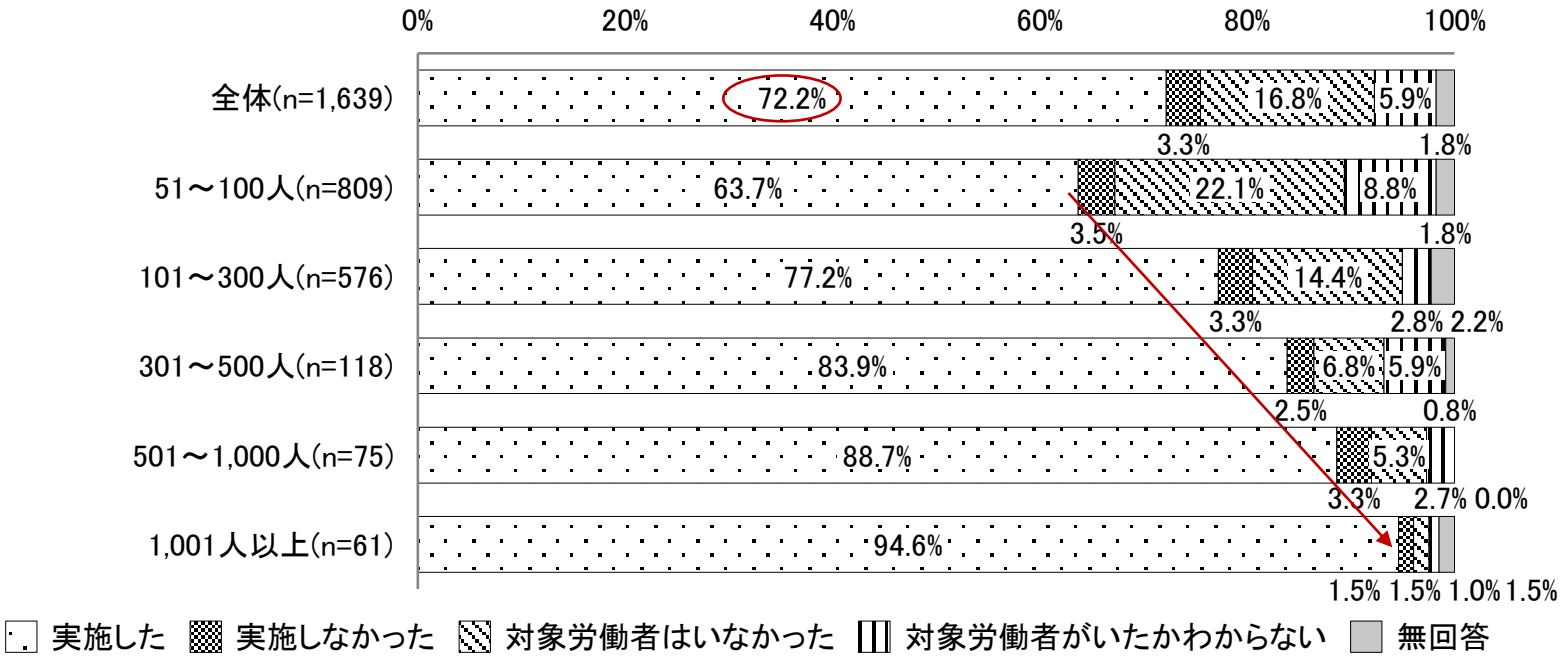
【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

育児休業制度等に関する個別の制度周知・意向確認の実施状況

■ これまで、労働者から妊娠・出産等の申出があった際に、育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認を実施したかをみると、「全体」では、「実施した」が72.2%でもっとも割合が高く、次いで「対象労働者はいなかった」が16.8%となっている。

■ 従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施した」の割合が高い傾向がみられる。

図表 112　育児休業制度等に関する個別の周知･意向確認（妊娠･出産等の申出時）：単数回答（Q28-1）



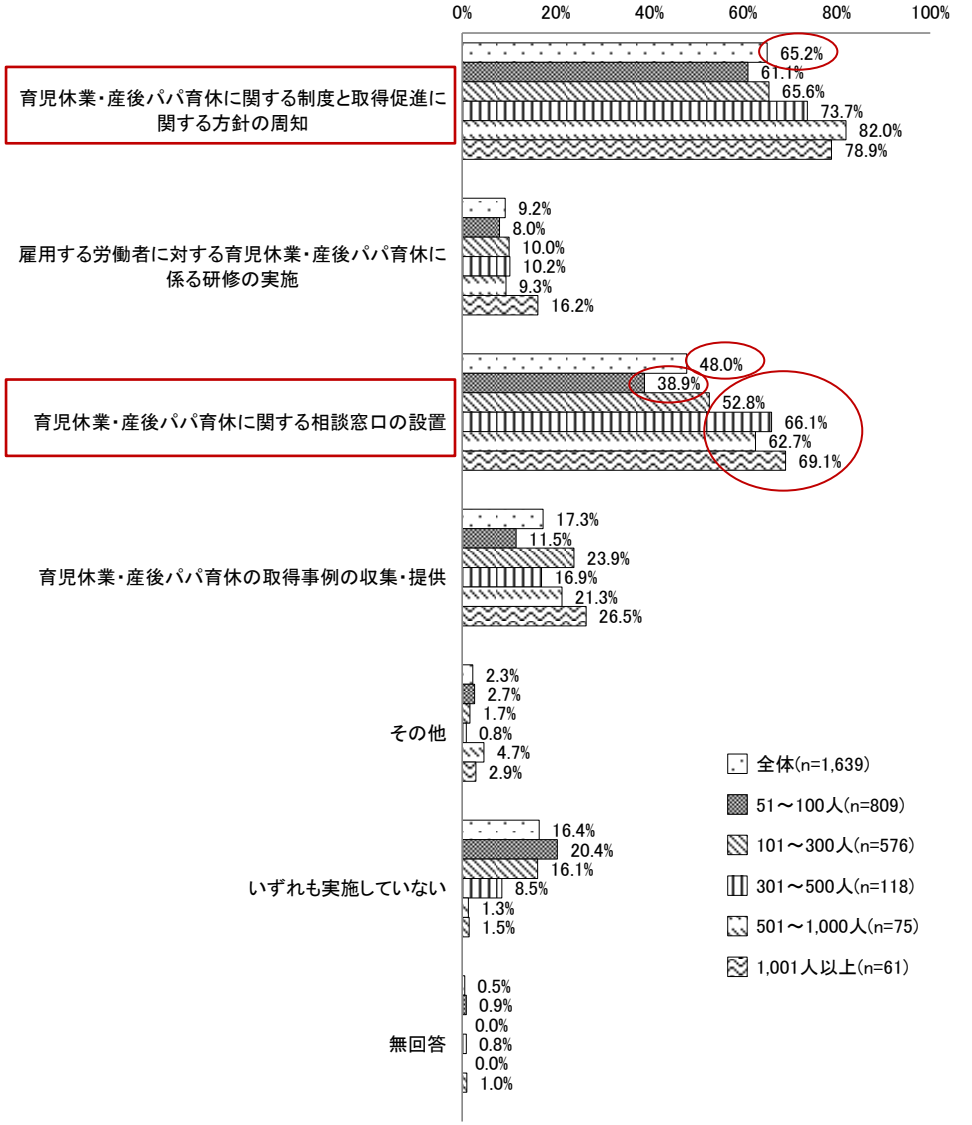
【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備の措置の実施状況

■ 育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備の措置の実施状況をみると、

- 「全体」では、「育児休業・産後パパ育休に関する制度と取得促進に関する方針の周知」が65.2%でもっとも割合が高く、次いで「育児休業・産後パパ育休に関する相談窓口の設置」が48.0%となっている。
- 従業員規模別にみると、産後パパ育休に関する相談窓口の設置」は「51～100人」では38.9%と半数に満たないのに対し、101人以上では５割から７割程度と、取組状況に開きがみられる。

図表37. 育児休業･出生時育児休業（産後パパ育休）を取得しやすい雇用環境整備の措置の実施状況：複数回答（Q14）



【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

出生時育児休業（産後パパ育休）の利用状況

■ 育児休業を取得した者のうち産後パパ育休の取得率は 58.3%

■ 産後パパ育休を「利用したことがある」割合は、男性（正社員・職員）で21.6%、男性（正社員・職員以外）で9.1%となっている。また、「利用したことはないが、利用したい・したかった」もそれぞれ２割程度みられる。

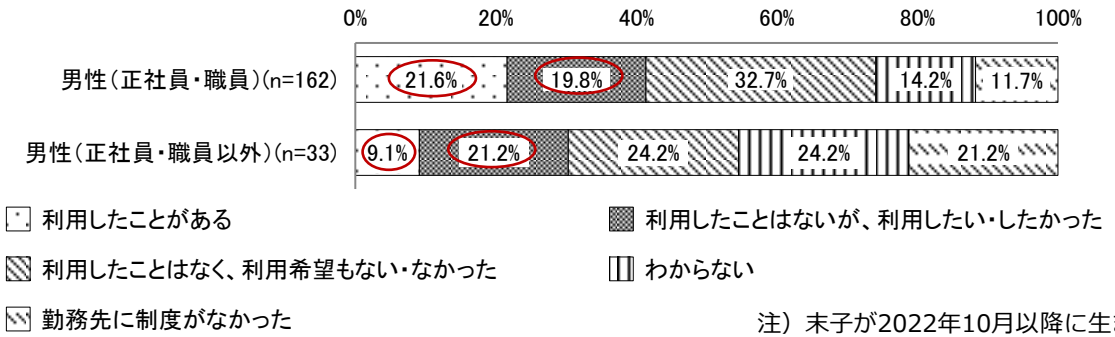
表６．男性育児休業者割合うち産後パパ育休取得者割合

	配偶者出産者計	男性育児休業者	産後パパ育休取得者	配偶者出産者計（うち有期契約労働者）	男性育児休業者	産後パパ育休取得者
令和６年度	100.0	40.5 (100.0)	24.5 (60.6) (100.0)	100.0	33.2 (100.0)	27.4 (82.6) (10.5)
令和７年度	100.0	50.9 (100.0)	29.7 (58.3) (100.0)	100.0	40.4 (100.0)	23.0 (56.8) (9.1)

注：調査前々年10月１日～翌年９月30日までの間に配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合である。

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

図表48．産後パパ育休の利用状況：単数回答（Q25-3）



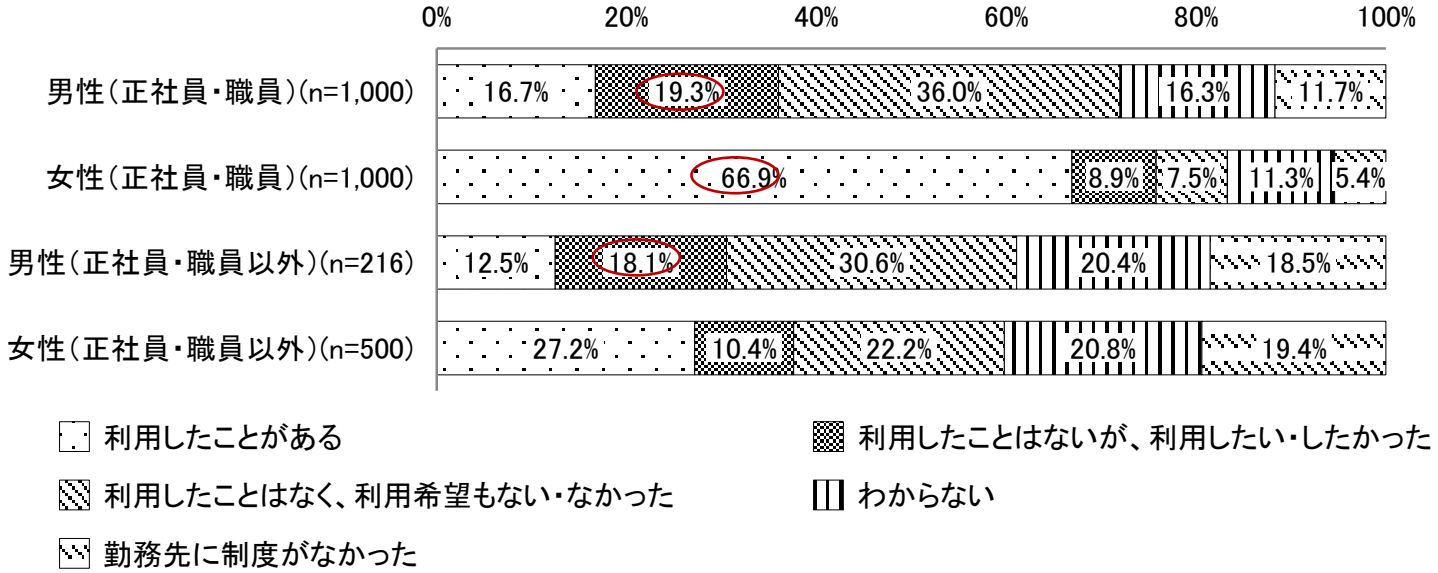
注）末子が2022年10月以降に生まれた男性が対象。

【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

育児休業制度の利用状況

■ 育児休業制度を「利用したことがある」割合は、女性（正社員・職員）でもっとも高く、66.9%となっている。また、男性（正社員・職員）、男性（正社員・職員以外）では、育児休業制度を「利用したことはないが、利用したい・したかった」がそれぞれ２割程度みられる。

図表43．育児休業制度の利用状況：単数回答（Q25-2）

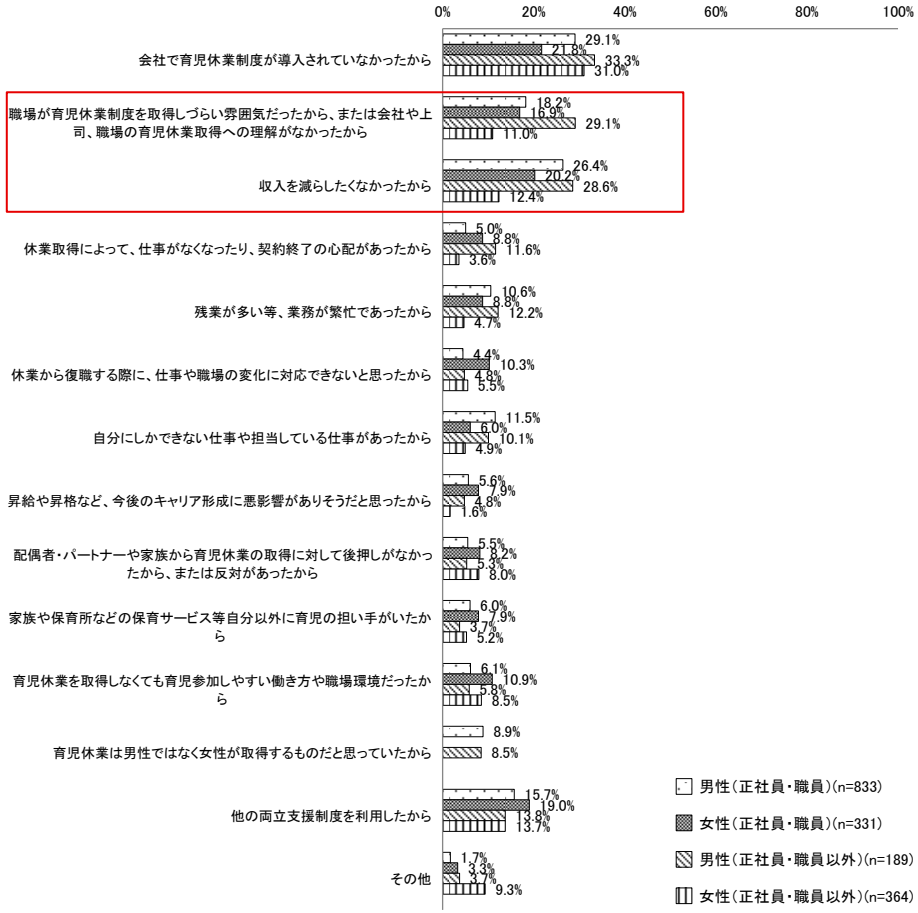


【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

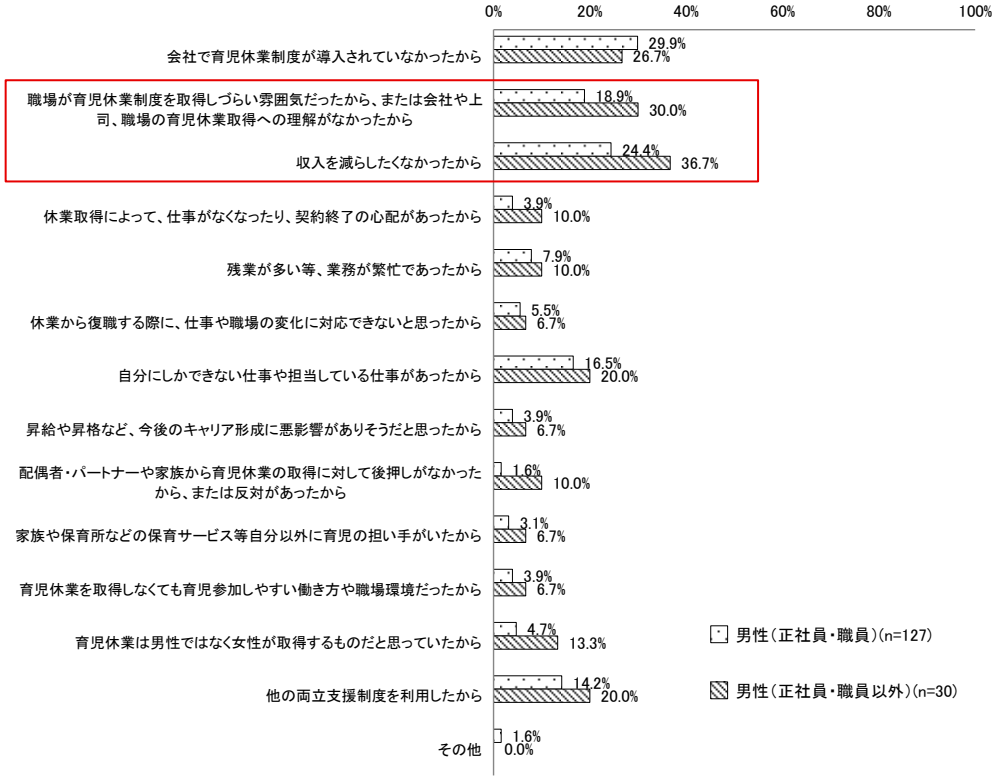
育児休業・産後パパ育休を取得しなかった理由

■ 育児休業・産後パパ育休を取得しなかった者について、その理由をみると、育児休業について、いずれも「会社で育児休業制度が導入されていなかったから」の割合がもっとも高くなっているが、男性では、育児休業・産後パパ育休ともに、「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、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」の割合が高い傾向がみられる。

図表60. 育児休業を取得しなかった理由：複数回答（Q28-1）



図表61. 産後パパ育休を取得しなかった理由：複数回答（Q28-2）



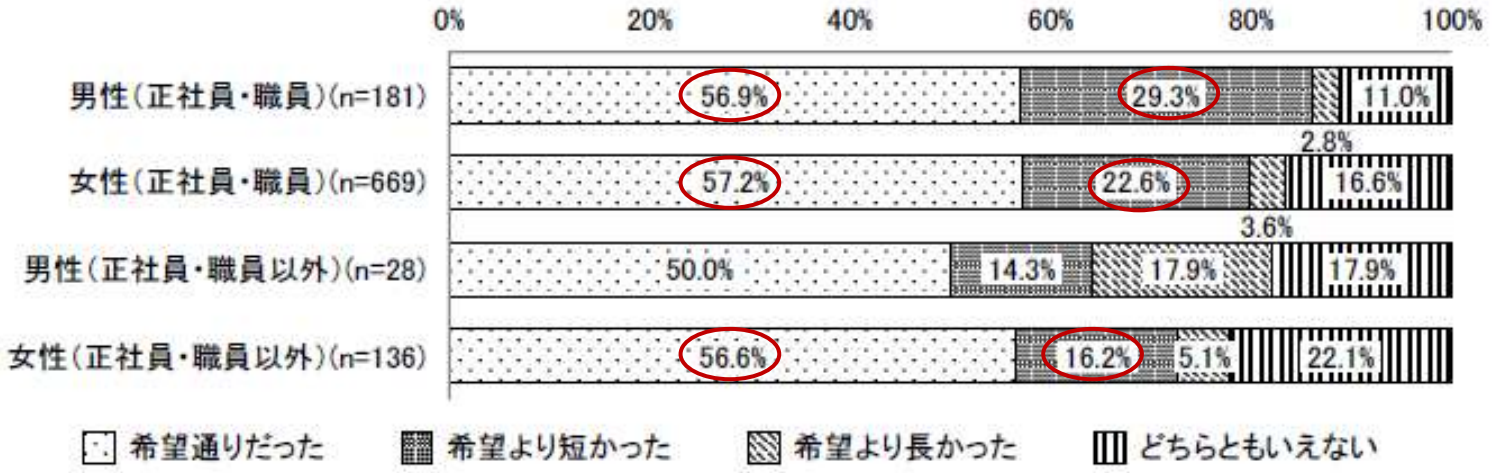
注）未子が2022年10月以降に生まれた男性が対象。

【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

育児休業・産後パパ育休を希望通りの日数取得することができたか

■ 育児休業や産後パパ育休を利用した者について、希望通りの日数取得することができたかをみると、「男性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも、「希望通りだった」の割合がもっとも高くなっている。
■ また、「希望より短かった」の割合は、「男性（正社員・職員）」では29.3%、「女性（正社員・職員）」22.6%、「女性（正社員・職員以外）」では16.2%となっている。

図表 58 育児休業･産後パパ育休を希望通りの日数取得することができたか：単数回答（Q26）



注）「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

育児休業・産後パパ育休を、希望通りの時期・期間に取得できなかった理由

■ 育児休業や産後パパ育休の取得日数が「希望より短かった」「希望より長かった」と回答した者について、希望通りに取得できなかった理由をみると、「男性（正社員・職員）」では、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が39.7%でもっとも割合が高く、次いで「職場の人手が不足していたから」が27.6%となっている。

■ 「女性（正社員・職員）」では、「保育所に入るタイミングと調整する必要があったから」が52.0%でもっとも割合が高く、次いで「職場の人手が不足していたから」が20.6%となっている。

図表 59育児休業・産後パパ育休を、希望通りの時期・期間に取得できなかった理由：単数回答（Q27）

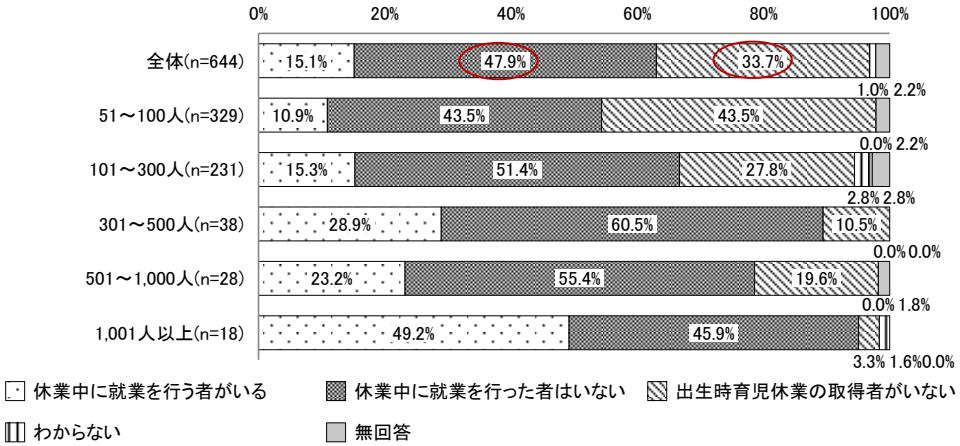
注）「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

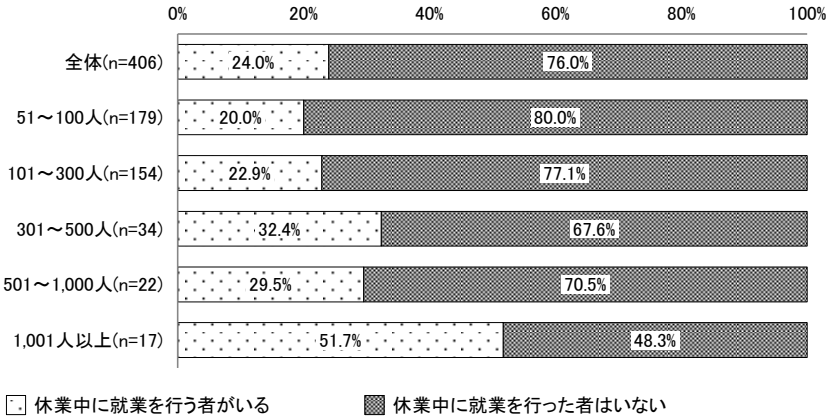
産後パパ育休の取得期間中の就業状況

- 出生時育児休業（産後パパ育休）取得中の就業に関する労使協定を締結している企業について、休業中に就業を行った労働者の有無をみると、「全体」では、「休業中に就業を行った者はいない」が47.9%でもっとも割合が高く、次いで「出生時育児休業の取得者がいない」が33.7%となっている。
- 従業員規模別にみると、「51～100人」では他に比べて、「出生時育児休業の取得者がいない」の割合が高い傾向がみられる。
- 産後パパ育休を取得した者について、取得期間中に勤務先の仕事をしたかをみると、「取得期間中に勤務先の仕事をした」者は20.0%となっている。

図表35. 出生時育児休業（産後パパ育休）取得者のうち、休業中に就業を行った労働者の有無：単数回答（Q13）



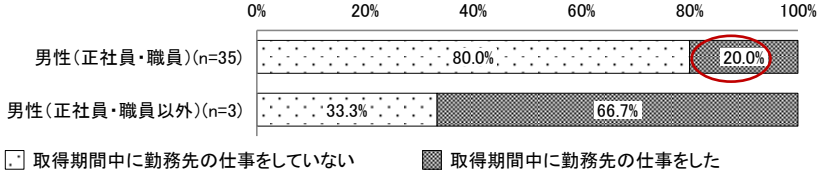
【出生時育児休業の取得者がいない・わからない・無回答を除く】



注）「51～100人」は、ウェイトバック前のサンプルサイズが小さいため、参考値。

【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

図表71. 産後パパ育休の取得期間中に勤務先の仕事をしたか　：単数回答（Q32）



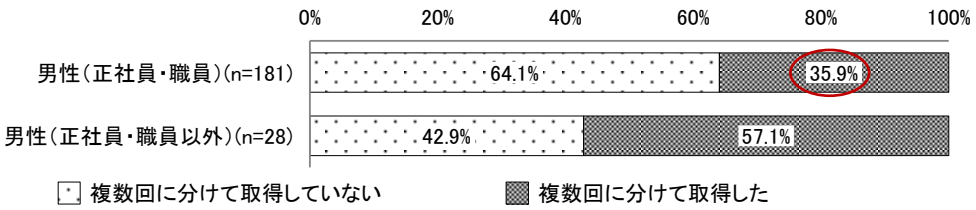
注）Q32は、末子が2022年10月以降に生まれた男性が対象。
注）Q32について、「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

育児休業や産後パパ育休の分割取得の状況

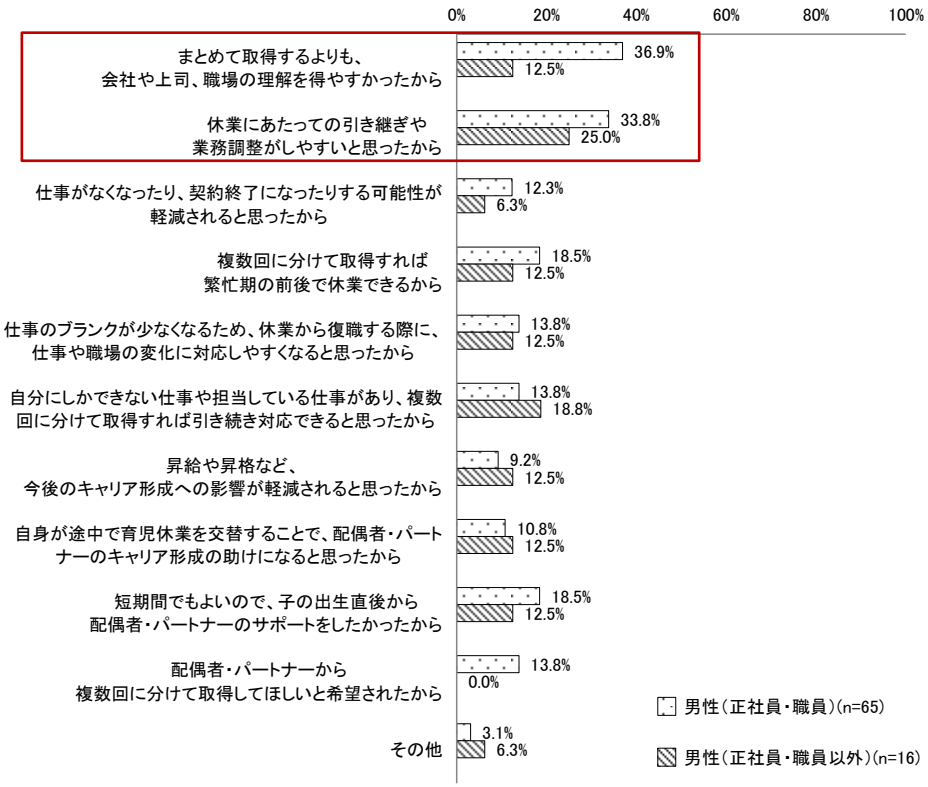
■ 育児休業や産後パパ育休を取得した男性（正社員・職員）について、分割取得の状況等をみると、「複数回に分けて取得した」は35.9%となっている。また、その理由をみると、「まとめて取得するよりも、会社や上司、職場の理解を得やすかったから」「休業にあたっての引き継ぎや業務調整がしやすいと思ったから」等の割合が高くなっている。

図表25. 育児休業や産後パパ育休の分割取得の状況：単数回答（Q31）



注）「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

図表26. 育児休業や産後パパ育休の分割取得をした理由：複数回答（Q31）



注）「男性（正社員・職員以外）」はサンプルサイズが小さいため、参考値。

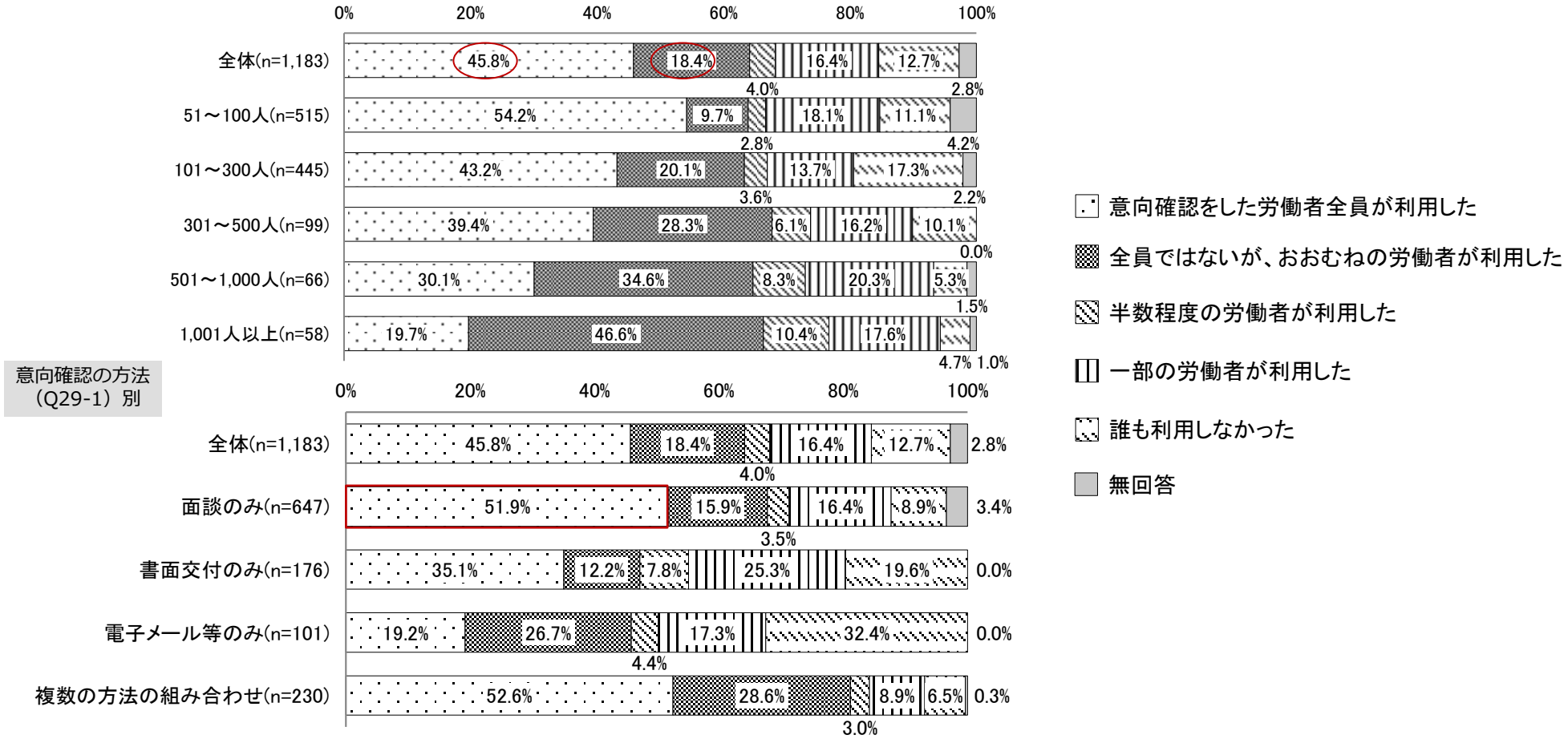
【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

育児休業制度等に関する個別の周知・意向確認後の制度利用状況

■ 個別の周知・意向確認を行った企業について、その後の制度の利用状況をみると、
妊娠・出産等の申出時：「全体」では、「意向確認をした労働者全員が利用した」が45.8%でもっとも割合が高く、次いで「全員ではないが、おおむねの労働者が利用した」が18.4%となっている。

■ いずれも、個別の周知・意向確認の方法別（Q29-1別、Q29-3別）にみると、「面談のみ」は「書面交付のみ」「電子メール等のみ」に比べ、「意向確認をした労働者全員が利用した」割合が高くなっている。

図表32. 育児休業制度等に関する個別の周知･意向確認後の制度利用状況（妊娠･出産等の申出時）：単数回答（Q30-1）



【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

有期雇用労働者等の育休取得の状況等

■ 直近の女性の有期契約労働者の育児休業取得率は74.8%、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は40.4%であり、取得率は上昇しているものの、労働者全体よりは低くなっている。

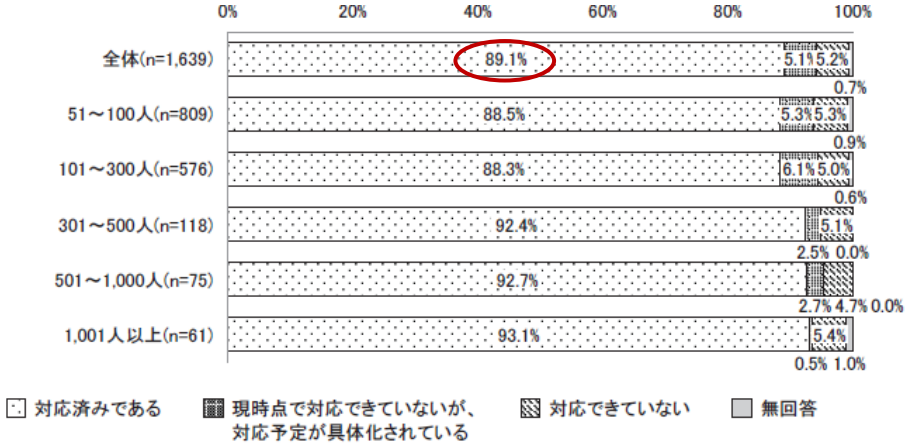
■ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得について、「引き続き雇用された期間が１年以上」とする要件が廃止されたことに対応できているかをみると、「全体」では、「対応済みである」が89.1%でもっとも割合が高く、次いで「対応できていない」が5.2%となっている。従業員規模別にみると、いずれの従業員規模でも「対応済みである」の割合が９割程度となっている。

有期契約労働者の育児休業取得率

	女性	女性（有期）	男性	男性（有期）
令和３年度	85.1%	68.6%	14.0%	14.2%
令和７年度	88.3%	74.8%	50.9%	40.4%

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

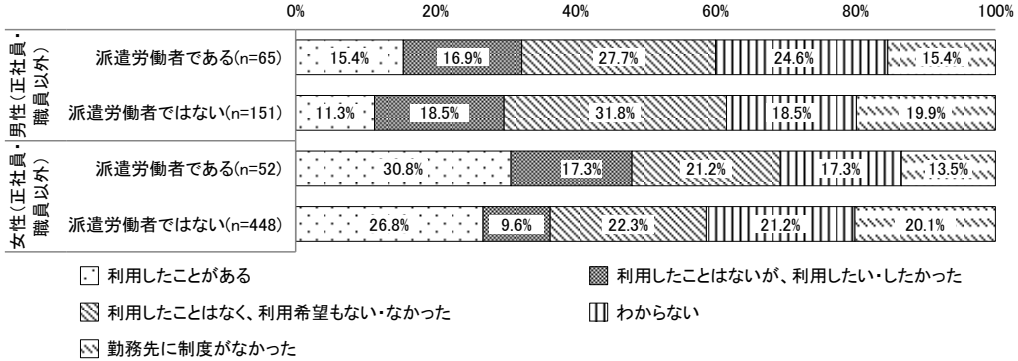
図表16. 有期雇用労働者の育児･介護休業の取得について､｢引き続き雇用された期間が１年以上｣とする要件が廃止されたこと：単数回答（Q6－2）



【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

図表46. 【労働者派遣法上の派遣労働者かどうか別】両立支援制度の利用状況　②育児休業制度：単数回答（Q25-2）

■ 育児休業制度の利用状況について、「男性（正社員・職員以外）」「女性（正社員・職員以外）」いずれも派遣労働者であるかどうかで「利用したことがある」の割合に大きな差はみられなかった。一方、「女性（正社員・職員以外）」では、派遣労働者の方が、「利用したことはないが、利用したい・したかった」の割合が高い傾向がみられた。



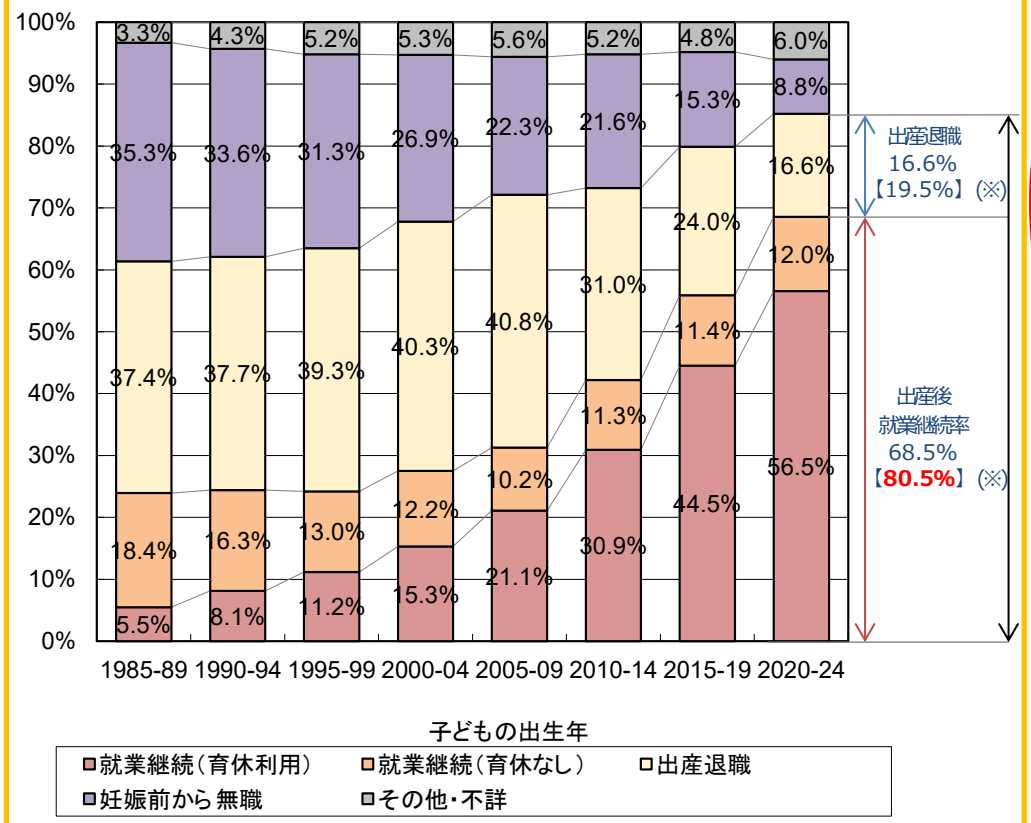
【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約8割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標： 第1子出産前後の女性の継続就業率 80%（令和12年）

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



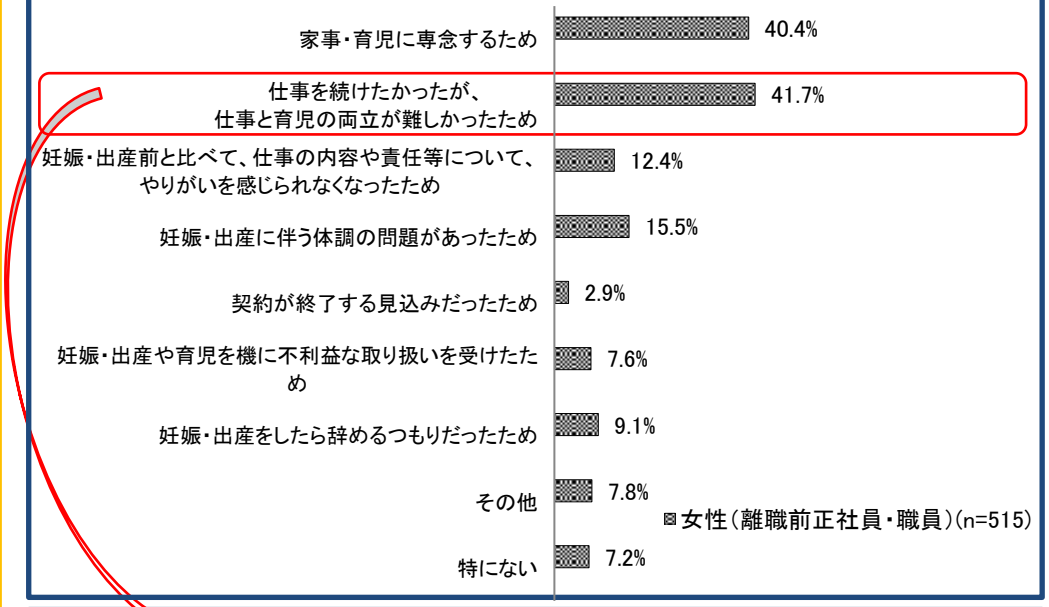
（※）【　】内は、出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

（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：2020～2024）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17回出生動向基本調査（夫婦調査）」

○ 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立が難しかったため辞めた」（41.7%）、「家事・育児に専念するため」（40.4%）（調査時点で小学校4年生未満の子の育児を行っており、約10年以内に、妊娠・出産・育児等を理由として離職した経験のある者※調査時点での有職・無職は問わない）

妊娠・出産、子の育児等を理由として退職した理由 （複数回答）



両立が難しかった具体的理由 （複数回答）

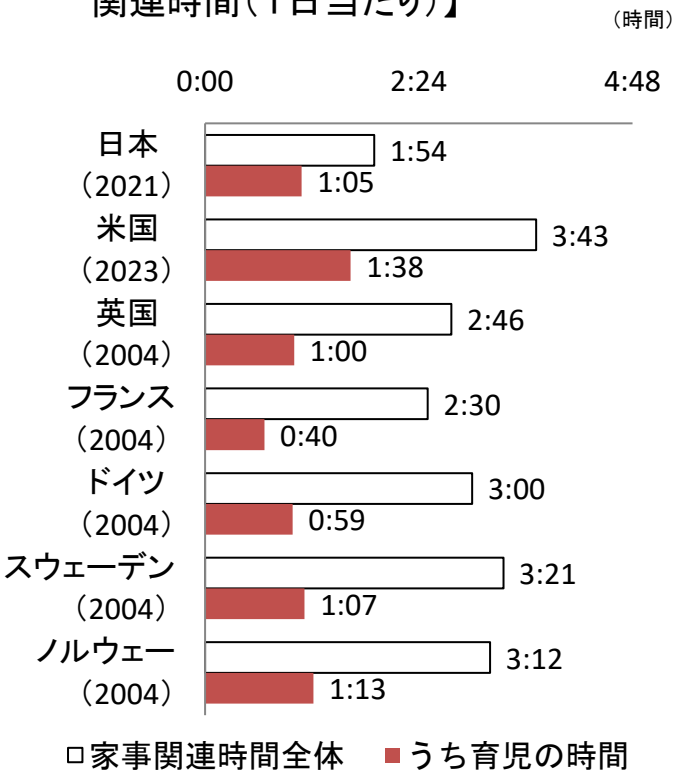
①自分の気力・体力がもたなそうだった （48.4%）
②勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった （28.4%）
③育児休業制度は導入されていたが、人手不足・業務過多が理由で取れそうもなかった （26.0%）
④短時間勤務制度等は導入されていたが、人手不足・業務過多が理由で利用できそうもなかった （25.1%）
⑤夕方から夜間までの時間帯に勤務時間や残業があった （24.2%）
⑥勤務先に育児休業の制度が導入されていなかった （22.8%）
⑦勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が導入されていなかった （22.8%）

【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（労働者調査）」（令和7年度厚生労働省委託事業）

女性の就業継続・出産と男性の家事・育児時間の関係

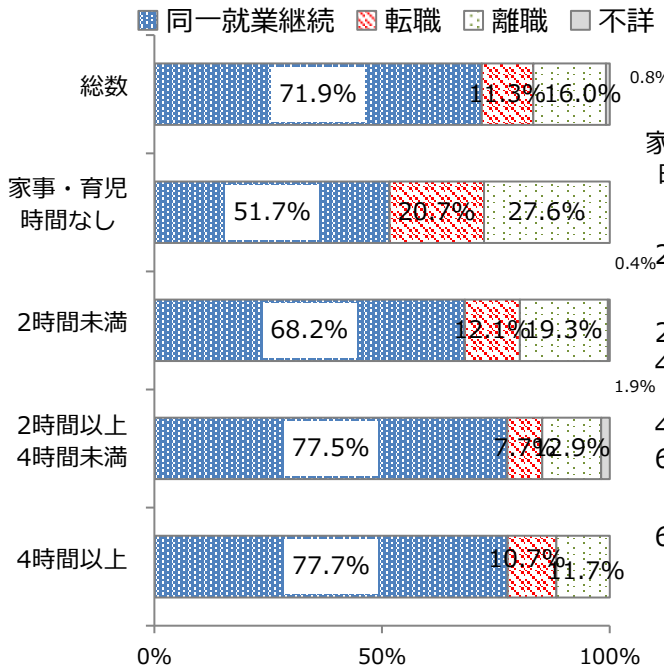
- 日本の夫（６歳未満の子どもを持つ場合）の家事・育児関連時間は、２時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事･育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第２子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事･育児関連時間（1日当たり）】



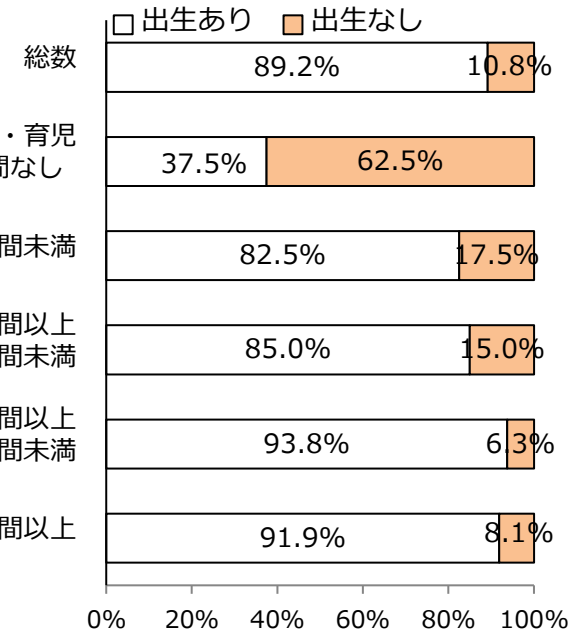
（備考）1．Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men”（2004），Bureau of Labor Statistics of the U.S.“American Time Use Survey”（2023）及び総務省「社会生活基本調査」（令和3年）より作成。
2．日本の数値は，「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の時間である。

【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】



【出典】厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2024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に該当するこの12年間にこどもが生まれた同居夫婦である。
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、第13回まで回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第１回「女性票」の対象者
2)11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】

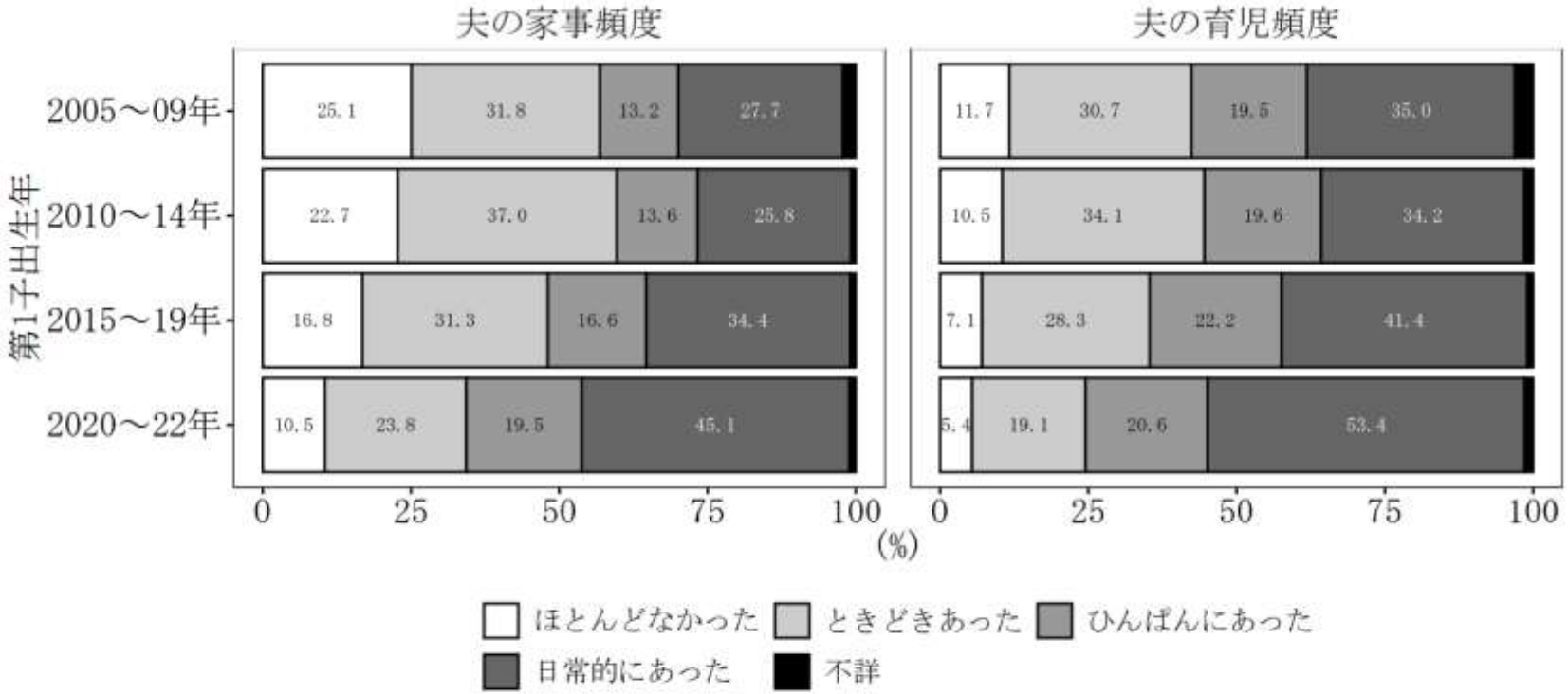


【出典】厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」　（調査年月：2024年11月）より作成
注：1)集計対象は、①または②に該当する同居夫婦である。
ただし、妻の出生前データが得られていない夫婦は除く。
①第１回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第１回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13回まで回答した夫婦
③出生前調査時に子ども１人以上ありの夫婦
2)家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第12回調査時の状況である。
3)12年間で２人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

女性の就業継続・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 第１子が３歳になるまでの夫の家事・育児の頻度について、夫が「ひんぱんに」または「日常的に」家事・育児を行っている割合は近年増加傾向にあり、第１子が2005～09年に生まれた夫婦では、家事が41.0%、育児が54.5%であったが、第１子が2020年～22年に生まれた夫婦では、家事は64.6%、育児は74.0%に増加した。

図表 9-9　第１子出生年別にみた、第１子が３歳になるまでの夫の家事・育児頻度



注：対象は第16～17回調査における、妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子が3歳以上、15歳未満の夫婦について集計。客体数は、第1子出生年が2005～09年（642）、2010～14年（1,522）、2015～19年（1,160）、2020～22年（277）。

設問：「あなた方ご夫婦のお子さんが3歳になるまでの間について、（中略）あなたの夫の家事・育児頻度はどのくらいでしたか。」

【概要版図表9-9 第１子出生年別にみた、第１子が３歳になるまでの夫の家事・育児頻度】

【出典】「第17回出生動向基本調査 （結婚と出産に関する全国調査）」（国立社会保障・人口問題研究所）（調査年月：2025年６月）

就職活動時に知りたい企業に関する情報

- 就職／転職活動をするにあたって知りたい情報は、男性／女性の育休取得率が上位に。
- 男性は、「男性の育休取得率」「男性の育休取得日数」を知りたい割合が高く、
  女性は、「女性の育休取得率」「出産・育休後の復職率」を知りたい割合が高い。

あなたが就職／転職活動をするにあたって、企業のどのような情報について知りたいと思いますか。

N=15,845（男性：6,916、女性：8,929）

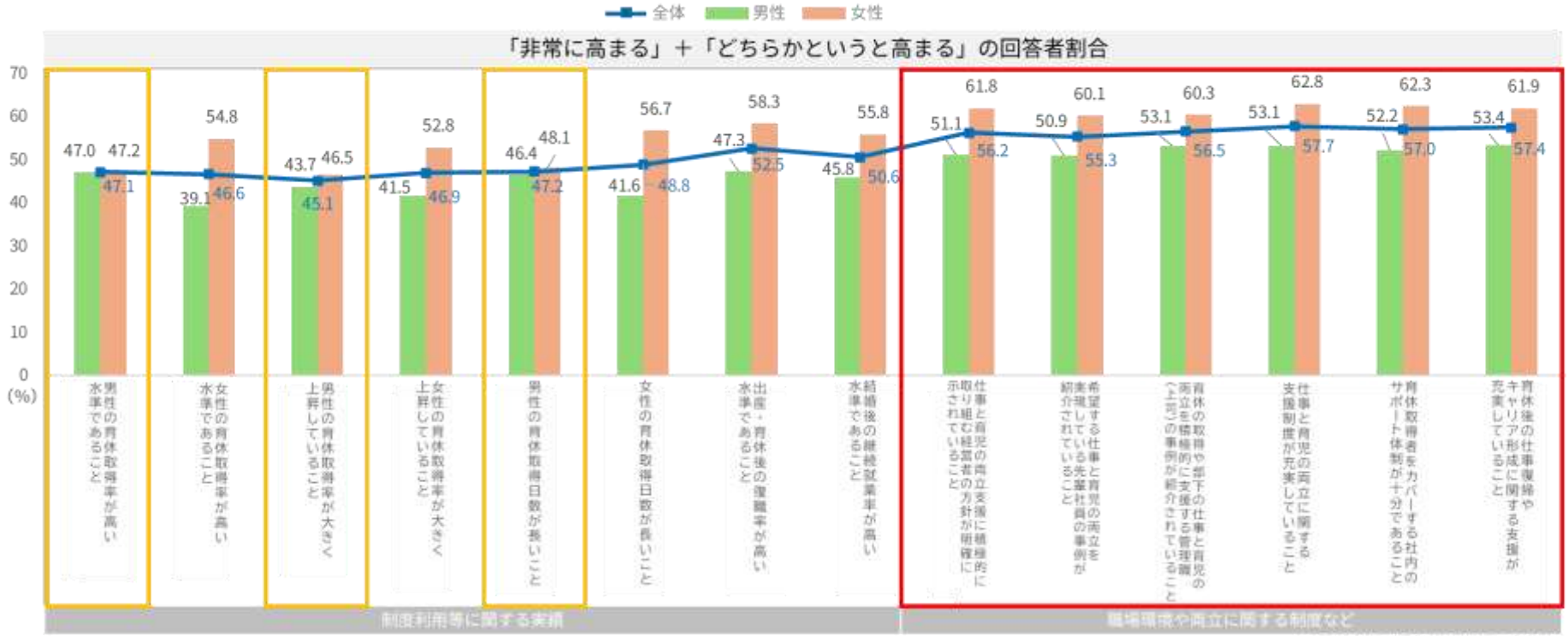
※「その他」「知りたいと思う（知りたいと思った）情報はない」を除く

（出典）厚生労働省　共育プロジェクト
「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」（2026年7月）

就職したい気持ちが高まる企業の取組に関する情報

- 就職意欲が高まる情報として、「両立支援制度の充実」「育休取得者のサポート体制」「育休後の復帰やキャリア形成に関する支援」「経営者の方針の明示」など、「職場環境や支援制度」に関するものが多く挙げられている。
- 男性の育休取得率・日数等については、回答割合が男女でほぼ同水準となっている。

あなたが就職／転職活動をするにあたって、以下の項目に関する積極的な取組が公表されている場合、どの程度「就職したい」と思う気持ちが高まりますか。



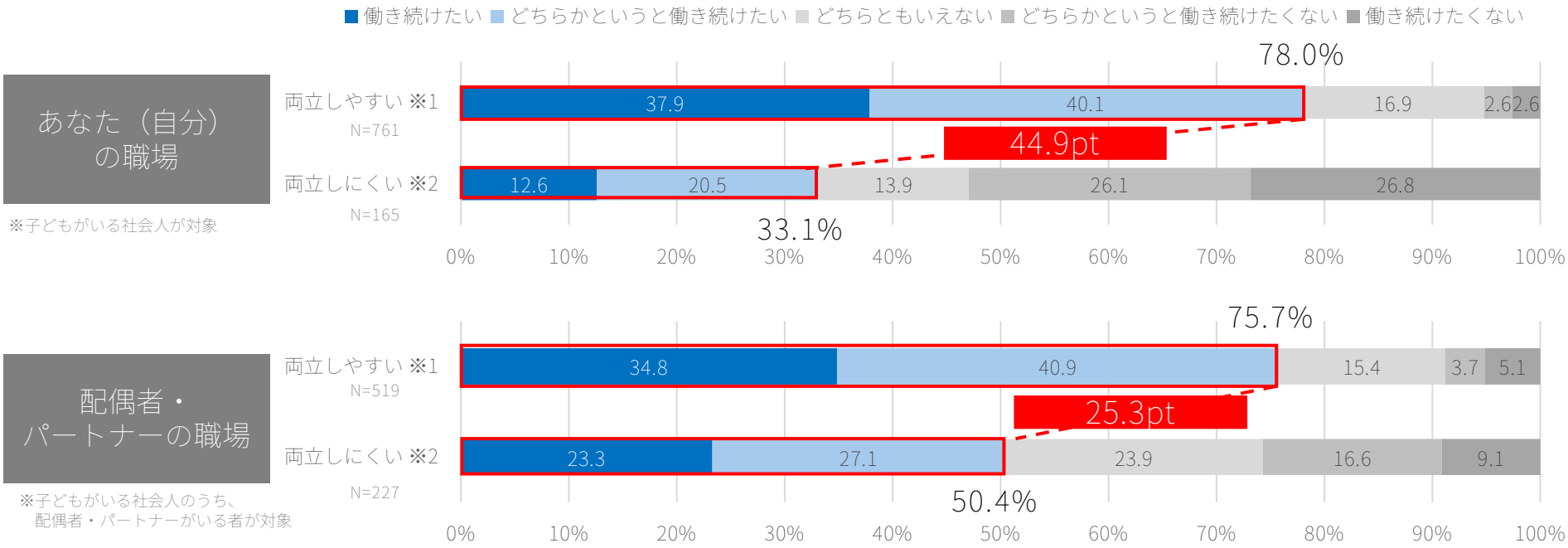
N=15,845（男性：6,916、女性：8,929）

（出典）厚生労働省　共育プロジェクト
「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」（2026年7月）

職場の両立のしやすさと今の職場で働き続ける意向

■　「自分の職場は子育てとの両立がしやすい」と感じている人は、そうでない人に比べて、「今の職場で働き続けたい」と回答した割合が44.9ポイント高く、約８割となっている。

あなたはどの程度今の職場で働き続けたいと考えていますか。



※１：あなた／配偶者・パートナーの今の職場は子育てとの両立がしやすいですかという質問に対し、「そう思う」または「どちらかというとそう思う」と回答した者の合計
※２：あなた／配偶者・パートナーの今の職場は子育てとの両立がしやすいですかという質問に対し、「そう思わない」または「どちらかというとそう思わない」と回答した者の合計

（出典）厚生労働省　共育プロジェクト
「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」（2026年7月）

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

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・トライくるみん認定）
② くるみん認定・トライ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 くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、３種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
④ 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	トライくるみん
認定	(H19.4～)	(H27.4～)	(R4.4～)
共通	◆ 女性の育児休業取得率及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率　75%以上		
主な要件（一部抜粋）	◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業　30%以上 又は 育児休業＋ 育児目的休暇　50%以上 ※ 厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で、男女の育児休業等取得率を公表していること(https://ryouritsu.mhlw.go.jp/)	◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業　50%以上 又は 育児休業＋ 育児目的休暇　70%以上 ※ プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表	◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業　10%以上 又は 育児休業＋ 育児目的休暇　20%以上

＋

不妊治療	くるみんプラス	プラチナくるみんプラス	トライくるみんプラス

◆ 不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

認定実績（令和８年３月末時点）

- ◆ くるみん認定企業　5,779社
- ◆ プラチナくるみん認定企業　882社
- ◆ トライ認定企業　9社

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
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資
- ◆ 賃上げ促進税制

実績と政府目標

◆ 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：50.9%（令和7年）

◆ 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：50%（令和７年）※達成
85%（令和12年）

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん認定基準①

令和７年４月～の主な修正点を赤字

くるみん

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．策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

４．策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。

５．次の①又は②のいずれかを満たしていること。

① 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

② 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。（注１）

プラチナくるみん

１～４．くるみん認定基準１～４と同一。

５．次の①又は②のいずれかを満たしていること。

① 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率が50%以上であること。

② 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて70%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。（注１）

トライくるみん

１～４．くるみん認定基準１～４と同一。

５．次の①又は②のいずれかを満たしていること。

① 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であること。

② 計画期間において、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。（注１）

（注１）労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、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、子の看護等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。）。（くるみんの場合は、加えて当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。）

② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）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労働者がいること。（くるみんの場合は、加えて当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。）

③ 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、男性の育児休業等取得率が30%以上（プラチナくるみんの場合は50%以上、トライくるみんの場合は10%以上）であること。（くるみんの場合は、加えて当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。）

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。（くるみんの場合は、加えて当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。）

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん認定基準②

令和７年４月～の主な修正点を赤字

くるみん

６．計画期間において、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。（注２）

７．計画期間の終了日の属する事業年度において次の①と②のいずれかを満たしていること、かつ③を満たしていること。

① フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること。

②フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。

③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。

８．次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

① 男性の労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置

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

９．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（注４）がないこと。

プラチナくるみん

６．計画期間において、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であること。（注２）

７．くるみん認定基準７と同一。

８．くるみん認定基準の８.の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。（注３）

９．次の①又は②のいずれかを満たしていること。

① 子を出産した女性労働者のうち、子の１歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上であること。

② 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の１歳誕生日まで継続して在職（１歳誕生日に育休中を含む）している者の割合が70%以上であること。

10．育児休業等をし、又は育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、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、実施していること。

11.くるみん認定基準９と同一。

トライくるみん

６．プラチナくるみん認定基準６と同一。

７～９．くるみん認定基準７～９と同一。

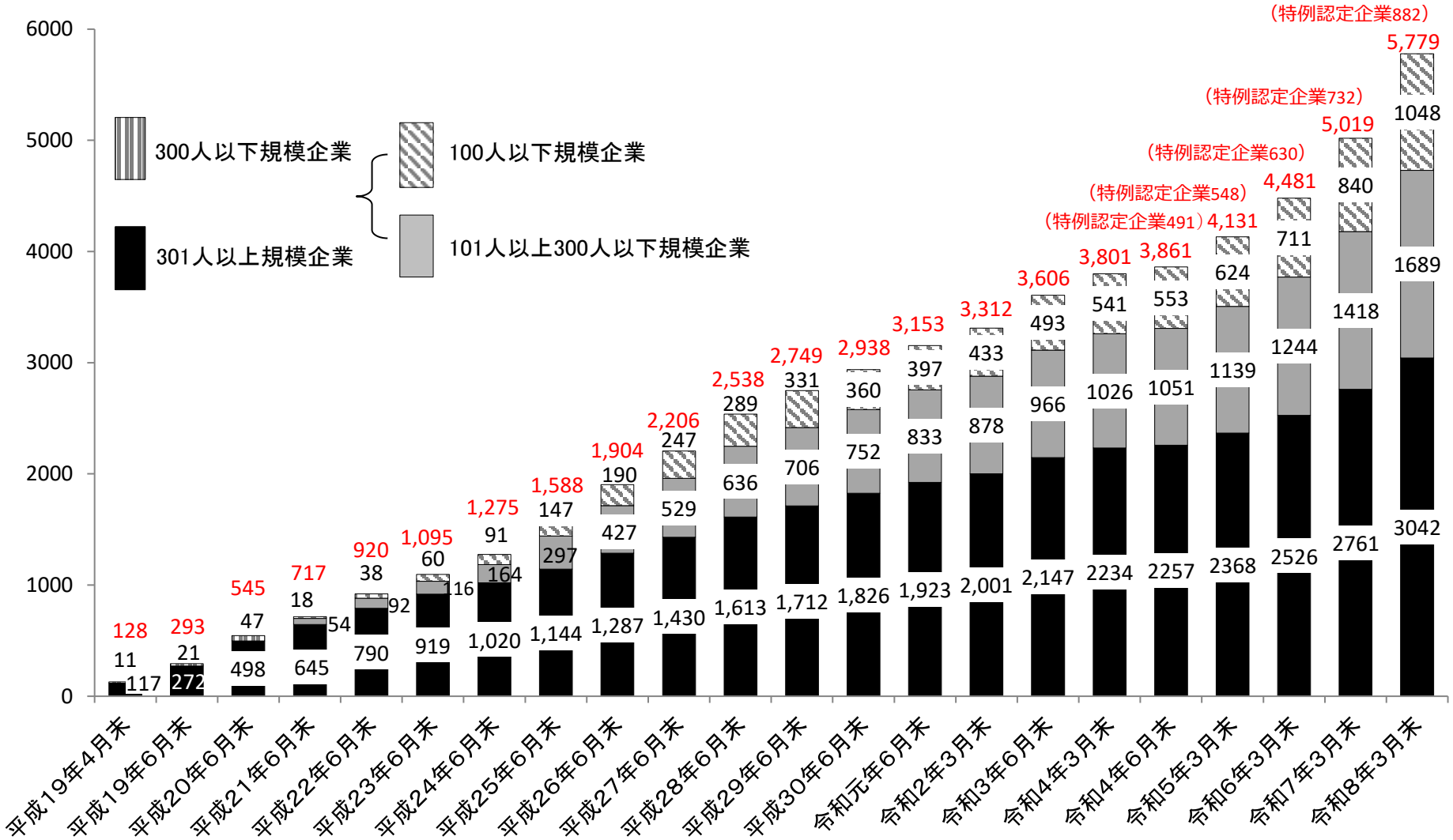
（注２）労働者数が300人以下の一般事業主の特例
　計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率に75%未満の項目があった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、当該女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。（くるみんの場合は、加えて当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。）

（注３）労働者数が300人以下の一般事業主の特例
　計画期間中に①が90%未満かつ②が70%未満だった場合でも、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、上記の①が90%以上又は②が70%以上であれば、基準を満たす。

（注４）「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す。
・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で勧告
・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
・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
・長時間労働等に関する重大な労働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経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名公表
・障害者雇用促進法、高年齢者雇用安定法、労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
・労働保険料を直近２年度について滞納　等

認定企業数の推移

目標：令和７年（2025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）
・第５次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）



（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

都道府県別の認定状況

		常時雇用労働者301人以上の企業数	常時雇用労働者101人以上300人以下の企業数	認定企業数	内、プラス認定企業数	内、トライくるみん認定企業数	特例認定企業数	内、プラス認定企業数	101人以上認定企業数/101人以上企業数
1	北海道	558	1,199	92	7		8	1	4.4%
2	青森県	120	318	45			4		7.1%
3	岩手県	106	325	62	3		4	1	9.5%
4	宮城県	241	583	68			12	3	6.7%
5	秋田県	79	291	44			3		8.6%
6	山形県	103	360	67	1		8	1	10.4%
7	福島県	143	452	67	2		7		7.6%
8	茨城県	260	566	59	2		11	3	6.1%
9	栃木県	166	462	53	1		9	3	5.7%
10	群馬県	239	531	94	2		11	3	9.5%
11	埼玉県	556	1,204	117	3		17	2	5.3%
12	千葉県	454	928	117	1		16	3	6.9%
13	東京都	5,524	5,963	1,911	20	2	373	38	15.1%
14	神奈川県	927	1,568	177		2	32	1	6.6%
15	新潟県	261	670	118	1		14	3	9.0%
16	富山県	147	422	87	1		5		11.4%
17	石川県	163	424	71	2	2	11	3	9.4%
18	福井県	87	313	54	2		10	3	9.5%
19	山梨県	68	242	25	1		2	2	5.8%
20	長野県	242	553	102			22	4	10.9%
21	岐阜県	206	596	81	2		9	2	7.2%
22	静岡県	457	1,016	152	1		35	2	8.6%
23	愛知県	1,216	2,004	278	3		42	3	7.5%
24	三重県	177	440	64	3		7	3	8.1%
25	滋賀県	135	369	104	1		9	1	8.3%
26	京都府	346	685	110			23	3	9.0%
27	大阪府	1,654	2,302	339			48		7.6%
28	兵庫県	621	1,201	164	1	1	16	1	7.6%
29	奈良県	97	257	37	1		5	1	7.6%
30	和歌山県	64	279	29			5	1	7.9%
31	鳥取県	51	179	28	2		2		6.5%
32	島根県	51	209	23	1		3	1	5.4%
33	岡山県	239	528	75	3		9	1	8.0%
34	広島県	408	823	108			3		6.9%
35	山口県	122	383	53			8	2	5.7%
36	徳島県	68	191	71			10	3	16.2%
37	香川県	111	328	70			15	3	12.8%
38	愛媛県	157	386	58			6	1	7.9%
39	高知県	55	224	32			4	2	9.0%
40	福岡県	643	1,256	100	1	1	15	2	4.4%
41	佐賀県	74	247	35	1		3		7.8%
42	長崎県	111	365	50	1		2		6.9%
43	熊本県	166	442	45	2		7		4.8%
44	大分県	108	337	59	1		6		8.8%
45	宮崎県	94	296	70	1		2		12.8%
46	鹿児島県	172	459	71		1	7	1	7.9%
47	沖縄県	143	348	43	3		2		6.1%
合計		18,190	33,524	5,779	77	9	882	107	9.1%

（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（令和８年３月）

参考

女性活躍の推進に向けた公共調達の活用
〔ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組〕

1. 取組のねらい・概要

○　女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランス等の実現に向けて、女性活躍推進法第24条及び「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（平成28年３月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に基づき、平成28年度から、国等の調達においてワーク・ライフ・バランス等推進企業を加点評価する取組を実施している。

2. 取組の内容

○ **取組の実施主体**　　国の機関及び独立行政法人等

○ **取組の対象となる調達**　　価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）の審査においてワーク・ライフ・バランスに関する評価項目を設定

○ **加点評価の対象となる企業（ワーク・ライフ・バランス等推進企業）**

・女性活躍推進法に基づく認定企業等　〔えるぼし認定、プラチナえるぼし認定、一般事業主行動計画策定企業（常時雇用する労働者100人以下）〕

・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業等
〔くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定、一般事業主行動計画策定企業（令和7年4月1日以後に策定又は変更したものであり、常時雇用する労働者100人以下）〕

・青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定企業〔ユースエール認定〕

※　上記の認定は、いずれの認定基準においても、ワーク・ライフ・バランスの取組に関するものとして、長時間労働の抑制に関する事項を設けている。

※　地方公共団体は、国に準じた施策を実施するよう努めることとされている（女性活躍推進法第24条第２項）。

（総合評価落札方式）入札者に価格及び性能等をもって申込みをさせ、予定価格の制限の範囲内にある者のうち、あらかじめ定めた性能等に係る評価基準に従って評価し、その評価と入札の価格から、国にとって最も有利な者を落札者とする方式。

（企画競争方式）業者選定の公平性、透明性を図るため、複数の業者から企画書等を提出させるなどして、これらの内容や業務遂行能力が最も優れたものを選定する方式。

【出典】内閣府男女共同参画局「【概要】女性活躍の推進に向けた公共調達の活用（ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組）」

３．「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」（平成28年３月22日内閣府特命担当大臣（男女共同参画）決定）に定める配点例（令和７年４月１日施行）

参考

評価項目例	認定等の区分※１		総配点に占める加点の割合［単位：%］※２			
			配点例①（12%の場合）	配点例②（10%の場合）	配点例③（7%の場合）	配点例④（5%の場合）
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業）等	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし３段階目	10	8	6	4
		えるぼし２段階目※３	8	7	5	3
		えるぼし１段階目※３	5	4	3	2
		行動計画策定　※４	2	2	1	1
	次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定企業・トライくるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）等	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん（令和７年４月１日以後の基準）	9	8	5	4
		くるみん（令和４年４月１日～令和７年３月31日までの基準）	8	7	5	3
		トライくるみん（令和７年４月１日以後の基準）	8	7	5	3
		くるみん（平成29年４月１日～令和４年３月31日までの基準）	7	6	4	3
		トライくるみん（令和４年４月１日～令和７年３月31日までの基準）	6	5	4	3
		くるみん（平成29年３月31日までの基準）	5	4	3	2
		行動計画策定（令和７年４月１日以後の基準）※４	2	2	1	1
	青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定（ユースエール認定企業）		9	8	5	4

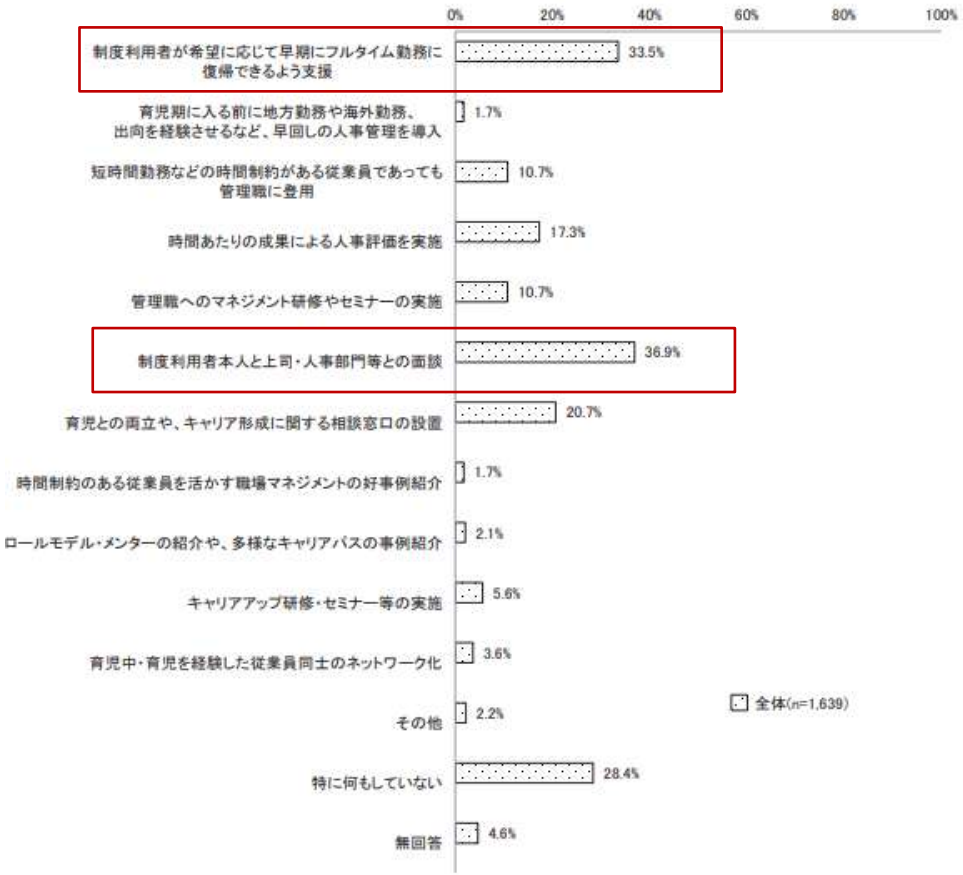
※１　複数の認定等が該当する場合、最も配点が高い区分により加点
※２　具体的な配点については、契約の内容に応じ、各府省において配点の割合を含めそれぞれ設定
※３　労働時間等の働き方に係る基準を満たすことが必要。
※４　常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。

【出典】内閣府男女共同参画局「【概要】女性活躍の推進に向けた公共調達の活用（ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を加点評価する取組）」

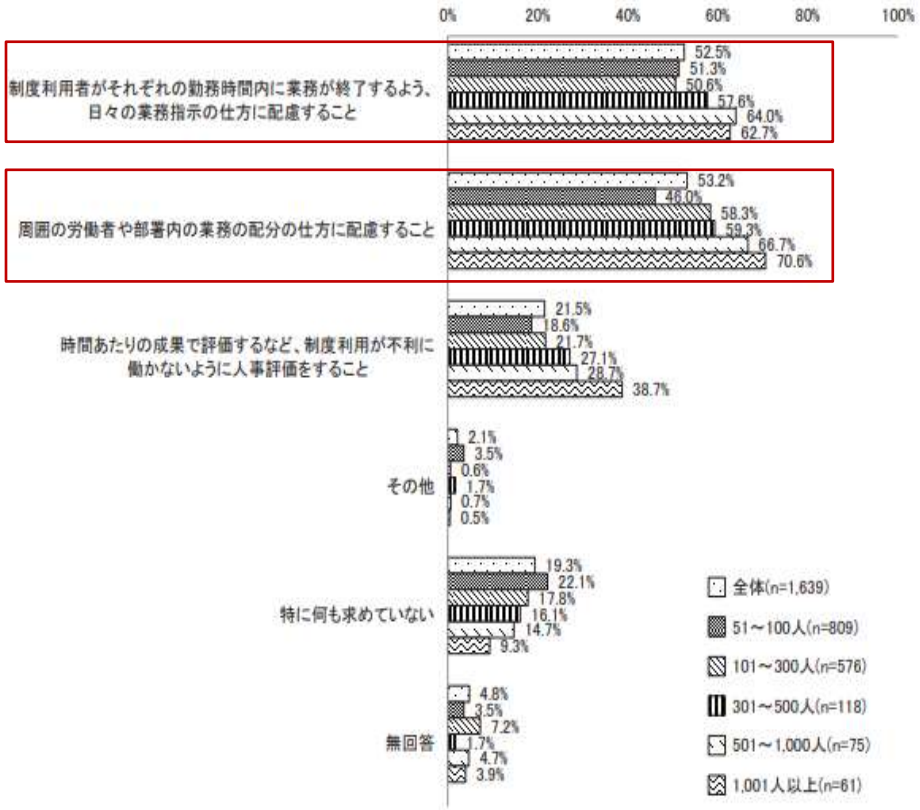
育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限を利用する労働者に関する取組

- 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）を利用する正規労働者について、キャリア形成のための取組・支援として行っていることをみると、「制度利用者本人と上司・人事部門との面談」が36.9%と最も割合が高く、次いで「制度利用者が希望に応じて早期にフルタイム勤務に復帰できるよう支援」が33.5%となっている。
- 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）の利用者に対するマネジメント・評価に関して、管理職に求めていることをみると、「周囲の労働者や部署内の業務の配分の仕方に配慮すること」が53.2%と最も割合が高く、次いで「制度利用者がそれぞれの勤務時間内に業務が終了するよう、日々の業務指示の仕方に配慮すること」が52.5%となっている。

図表139. 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）を利用する正規労働者について、キャリア形成のための取組・支援として行っていること：複数回答（Q36）



図表140. 育児のための短時間勤務制度・所定外労働の制限（残業免除）の利用者に対するマネジメント・評価に関して、管理職に求めていること：複数回答（Q37）



【出典】「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業（企業調査）」（令和７年度厚生労働省委託事業）

子の看護等休暇制度について

現行制度の概要（令和７年４月１日施行）

○　小学校第３学年修了までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、１年度において５労働日（その養育する小学校第３学年修了までの子が２人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、**１日単位又は時間単位（中抜けなし）で子の看護等休暇を取得することができる**。
○　子の看護等休暇は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等への対応や、入園（入学）式や卒園式に参加するために利用することができる。

＜ 対象となる労働者＞

○　原則として、小学校第３学年修了までの子を養育する全ての男女労働者（日々雇用者を除く 。） が対象となる。ただし、以下の労働者に対して**労使協定がある場合は、事業主は子の看護等休暇の申出を拒むことができる**。

①　週の所定労働日数が２日以下の労働者
②　**時間単位で子の看護等休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（※１日単位での申出は拒めない）**

＜時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者の例＞

イ　国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護等休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務
ロ　長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護等休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
ハ　流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護等休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

子の看護等休暇に関する現行の育児・介護休業法の規定の構造

法第16条の２

① ９歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある子を養育する労働者は、事業主への申出により、年５労働日（養育する小学校第３学年終了前の子２人以上：10労働日）まで子の看護等休暇を取得可

② 子の看護等休暇は、省令で定める１日未満の単位（＝時間（始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続するもの（中抜けなし））で取得可

則 34

法第16条の３　※②－１及び②－２は法第６条第１項ただし書及び第２項の準用

① 事業主は、労働者から申出があったときは拒むことができない。

②-１ 次に掲げる労働者のうち、労使協定で子の看護等休暇を取得できない者と定められた労働者から申出があった場合は申出を拒める。

１ 取得できないことに合理的な理由が認められる者として省令で定める者（＝週の所定労働日数が2日以下の労働者）

則 36

２ 業務の性質や実施体制に照らして、省令で定める単位（時間（中抜けなし））で取得することが困難な業務に従事する者

②-２ 申出を拒まれた労働者は子の看護等休暇を取得することができない。

則 34

指針で例示

指針 第２－２－(3)

イ 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護等休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護等休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護等休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

※ 介護休暇についても同様の規定構造

子の看護等休暇制度　関連規定（１）

【育児・介護休業法】

（子の看護等休暇の申出）

第16条２　（略）

２　子の看護等休暇は、１日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

３・４　（略）

（子の看護等休暇の申出があった場合における事業主の義務等）

第16条の３　（略）

２　第６条第１項ただし書（第２号に係る部分に限る。）及び第２項の規定は、労働者からの前条第１項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、同号中「定めるもの」とあるのは「定めるもの又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、第16条の２第２項の厚生労働省令で定める１日未満の単位で子の看護等休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（同項の規定による厚生労働省令で定める１日未満の単位で取得しようとする者に限る。）」と、第６条第２項中「前項ただし書」とあるのは「第16条の３第２項において準用する前項ただし書」と、「前条第１項、第３項及び第４項」とあるのは「第16条の２第１項」と読み替えるものとする。

【育児・介護休業法施行規則】

（法第16条の２第２項の厚生労働省令で定める１日未満の単位等）

第34条　法第16条の２第２項の厚生労働省令で定める一日未満の単位は、時間（１日の所定労働時間数に満たないものとする。）であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

２　（略）

子の看護等休暇制度　関連規定（２）

現行制度では、時間単位で看護等休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を労使協定で定めた場合には、当該労働者から時間単位での子の看護等休暇の取得申請があっても、この申出を拒むことができる（１日単位での取得申出は拒めない）。

【子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）】

第２　事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

２　法第16条の2の規定による子の看護休暇及び法第16条の5の規定による介護休暇に関する事項

⑴・⑵　（略）

⑶　法第16条の３第２項及び第16条の６第２項において準用する法第６条第１項ただし書(第２号に係る部分に限る。)の規定による労使協定の締結により厚生労働省令で定める１日未満の単位での子の看護等休暇又は介護休暇の取得ができないこととなる、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める１日未満の単位で取得することが困難と認められる業務とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。

イ　国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護等休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ　長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護等休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ　流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護等休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

（参考）時間単位の年次有給休暇制度導入率（業種別・企業規模別）

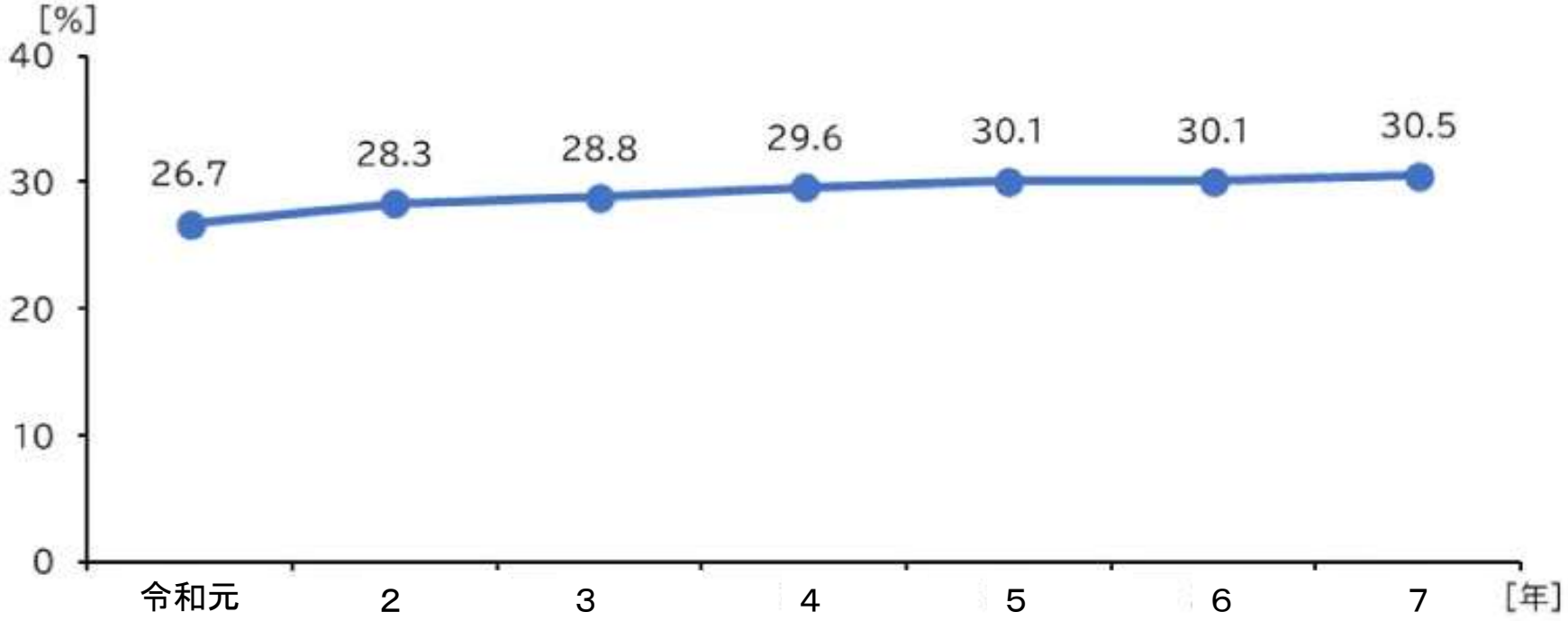
		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
調査計		**24.8%**	**25.9%**	**25.0%**	**24.8%**	**30.4%**
業種別	**鉱業、採石業、砂利採取業**	20.9%	22.5%	23.7%	26.8%	24.0%
	建設業	22.4%	25.5%	18.4%	22.2%	32.0%
	製造業	23.6%	21.7%	26.4%	24.9%	30.5%
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.2%	37.2%	47.4%	44.4%	51.5%
	情報通信業	29.4%	27.8%	32.5%	27.6%	26.7%
	運輸業、郵便業	9.1%	9.7%	12.1%	10.5%	18.4%
	卸売業、小売業	18.5%	21.7%	18.1%	18.2%	21.8%
	金融業、保険業	42.8%	40.7%	41.8%	55.4%	49.1%
	不動産業、物品賃貸業	24.2%	32.6%	29.4%	24.4%	27.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	32.7%	41.7%	36.0%	35.8%	40.2%
	宿泊業、飲食サービス業	15.9%	13.6%	7.6%	8.9%	11.5%
	生活関連サービス業,娯楽業	20.1%	15.9%	14.9%	20.1%	21.3%
	教育、学習支援業	46.9%	49.6%	47.8%	43.2%	51.0%
	医療、福祉	41.6%	45.3%	42.5%	38.5%	48.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	15.7%	14.9%	14.9%	17.8%	21.5%
企業規模別	**1,000人以上**	36.7%	34.1%	39.2%	37.3%	42.3%
	300～999人	31.1%	33.5%	35.7%	36.0%	40.2%
	100～299人	29.5%	24.7%	27.2%	29.7%	34.3%
	30～99人	22.3%	25.2%	22.8%	21.7%	27.8%

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

（参考）就業時間中に中抜けできる割合

■ 就業時間中に中抜けできる割合は、令和７年は30.5%となっており、令和元年の26.7%から3.8ポイント増加しており、緩やかな増加傾向にある。

図表　就業時間中に中抜けできる割合

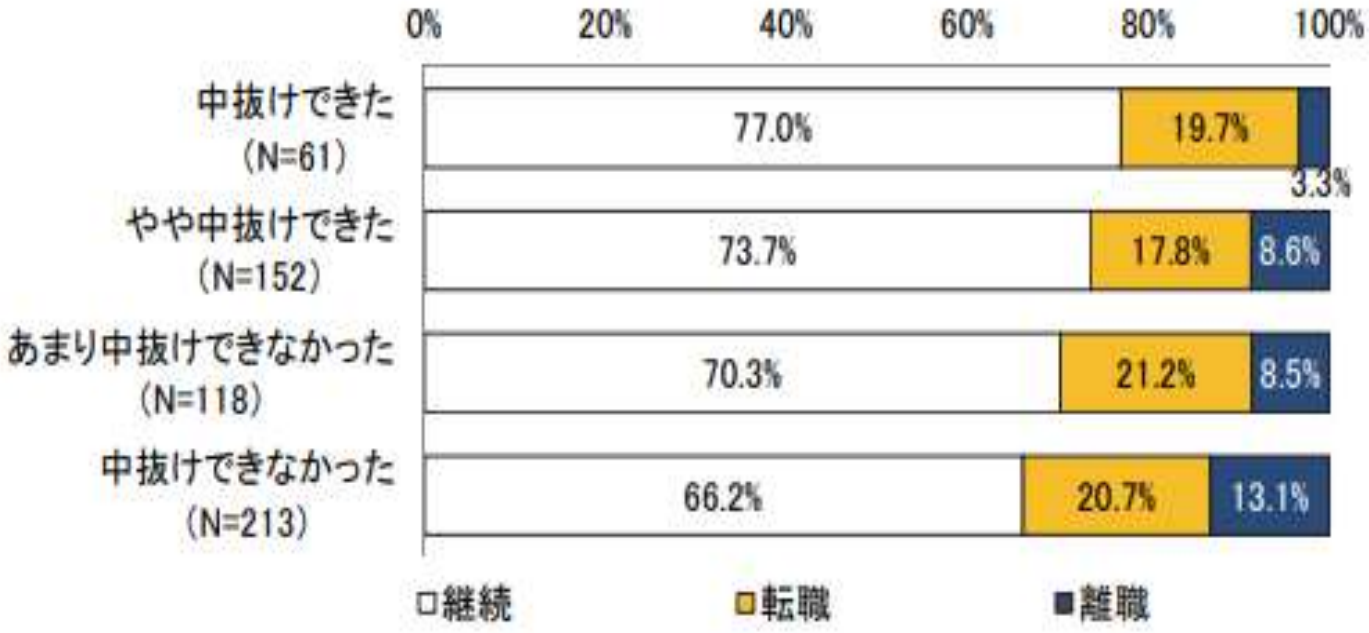


出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」
集計対象者：雇用者（各年12月時点）

介護開始時勤務先の離転職割合ー就業時間中に中抜け可能だったかの程度別ー

■ 介護開始時の働き方において、就業期間中に中抜けができた者ほど、就業継続割合が高くなっている。

図 3-3-2　介護開始時勤務先の離転職割合
—就業時間中に中抜け可能だったかの程度別—
（介護開始時正規雇用）



出所：労働政策研究・研修機構（2015）「仕事と介護の両立」労働政策研究報告書No170

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月未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月未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）

労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

参考

改正の趣旨

■ 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容

労働者からの妊娠・出産等の申出 ① 出生 ３歳になるまでの適切な時期 ② ３歳 就学

育児休業制度の個別周知・意向確認

［時期］
本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

［個別周知と意向確認］
・事業主は、労働者に対して育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

＋

個別の意向の聴取と配慮

［個別の意向の聴取］
・子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向（勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等）を確認しなければならない

［意向の配慮］
・意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮をしなければならない。
例：配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認

［時期］
３歳になるまでの適切な時期
（加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい（指針））

［個別周知と意向確認］
・事業主は、労働者に対して制度等の周知と利用の意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

＋

個別の意向の聴取と配慮

［個別の意向の聴取］
（同左）

［意向の配慮］
（同左）

定期的な面談

・妊娠・出産等の申出時
・「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る面談等
・育児休業からの復職時
・短時間勤務制度や「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用期間中

などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましいこととする（指針）

個別の意向の聴取の時期

①、②の時期のほか、
・育児休業後に就業を開始する際
・労働者から申出があった際

等に、個別の意向を確認することが望ましいこととする（指針）

さらに望ましい対応として、
・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること　　等を示す（指針）

：現行の措置義務

：見直し

● 妊娠・出産の申出時や子が３歳になる前の個別の意向聴取

施行日：令和７年１０月１日

義務

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が３歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取し、確認された意向について配慮しなければなりません**。

意向聴取の時期	①労働者が本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をしたとき ②労働者の子が３歳の誕生日の１か月前までの１年間 （１歳11か月に達する日の翌々日から２歳11か月に達する日の翌日まで）
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	①面談　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

参考

● 聴取した労働者の意向についての配慮

施行日：令和７年１０月１日

義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、
前ページにより聴取した**労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません**。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】
- 勤務時間帯・勤務地にかかる配置
- 業務量の調整
- 両立支援制度等の利用期間等の見直し
- 労働条件の見直し　　等

望ましい

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、
子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）

参考

（平成21厚生労働省告示第509号）

第二　事業主が講ずべき措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一～五の二　（略）

五の三　法第二十一条第二項の規定による就業に関する条件に係る労働者の意向の確認及び同条第三項の規定による意向の配慮に関する事項

㈠　法第二十一条第二項(法第二十三条の三第六項において読み替えて準用する場合を含む。)の意向の確認(以下「意向の聴取」という。)のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、当該労働者の意向を確認することが望ましいこと。

㈡　法第二十一条第三項(法第二十三条の三第六項において準用する場合を含む。(三)において同じ。)の意向の配慮については、事業主として労働者の意向の内容を踏まえた検討を行うものであり、当該事業所の状況に応じつつ、例えば、次に掲げる事項について配慮することが考えられること。

イ　始業及び終業の時刻

ロ　就業の場所

ハ　業務量

ニ　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施行規則(平成三年労働省令第二十五号。以下「則」という。)第六十九条の七第三号で定める制度又は措置の利用期間

ホ　その他労働条件

㈢　法第二十一条第三項の意向の配慮については、次のイ及びロに掲げる場合に応じて、それぞれイ及びロに掲げる対応を行うことが望ましいこと。

<u>イ　労働者の子に障害がある場合や当該子が医療的ケアを必要とする場合であって、当該労働者が希望するとき　短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長すること。</u>

ロ　労働者がひとり親家庭の親である場合であって、当該労働者が希望するとき　子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること。

五の四～十六　（略）

参考

行動計画策定指針（抄）

（平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第１号）

一～五　(略)

六　一般事業主行動計画の内容に関する事項

五の一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した一般事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1　雇用環境の整備に関する事項

⑴　妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

ア～シ　（略）

ス　子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

<u>労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活との両立に支障となる事情がある場合には、その事情に配慮した措置を実施する。</u>

セ～チ　（略）

⑵　（略）

2　（略）

七・八　(略)

拡充 両立支援等助成金

令和８年度予算額　392億円（358億円）　※（）内は前年度当初予算額

令和6年度支給実績：　18,840　件

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象（出生時両立支援コース、育休中等業務代替支援コースを除く）。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに0.4億円（0.8億円）を計上

コース名／コース内容

育児休業

出生時両立支援コース
48.2億円（33.8億円）
男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後８週以内に育休開始
※支給額欄②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象

育児休業等支援コース
29.6億円（33.6億円）
育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき３か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース
277.7億円（266.3億円）
育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施
※支給額欄①②について労働者数の要件撤廃。③について常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主を支給対象。

育児期の働き方

柔軟な働き方選択制度等支援コース
17.5億円（12.1億円）
育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

介護との両立

介護離職防止支援コース
18.2億円（11.9億円）
「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

支給額（休業取得/制度利用者１人当たり）

①男性の育児休業取得（旧第１種）
➢ 対象労働者が子の出生後８週以内に育休開始
１人目 20万円
２～３人目 10万円

②男性育休取得率の上昇等（旧第２種）
➢ 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等
60万円

①育休取得時　30万円
②職場復帰時　30万円
※無期雇用者、有期雇用労働者各１人限り

①育児休業中の手当支給 最大140万円
（「休業取得時」30万円＋「職場復帰時」110万円）
・業務体制整備経費
１人目20万円（社労士委託なしの場合６万円）
・業務代替手当：支給額の3/4
※上限計10万円/月、法に基づく育休期間終了まで

②育短勤務中の手当支給 最大128万円
（「育短勤務開始時」23万円＋「子が３歳到達時」105万円）
・業務体制整備経費
１人目20万円（社労士委託なしの場合３万円）
・業務代替手当：支給額の3/4
※上限３万円/月、子が３歳になるまで

③育児休業中の新規雇用 最大81万円
代替期間に応じ以下の額を支給
・最短：７日以上：９万円
・最長：１年以上：81万円

※①～③合計で１年度10人まで、初回から５年間

制度を3つ導入し、対象者が制度利用　20万円
制度を４つ以上導入し、対象者が制度利用　25万円
（※）柔軟な働き方を実現するための措置
・子の看護等休暇制度有給化支援
制度導入時　30万円
※１事業主５人まで

①介護休業　取得・復帰：40万円（※５日以上。15日以上取得・復帰で60万円）
②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。
制度１つ導入し、対象者が制度を１つ利用　20万円（30万円）
制度２つ以上導入し、対象者が制度を１つ利用　25万円（40万円）
③業務代替支援※５日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合
介護休業中の新規雇用等　20万円（30万円）
介護休業中の手当支給等　５万円（10万円）
短時間勤務中の手当支給等　３万円（※15日以上利用の場合のみ）
④介護休暇制度有給化支援 制度導入時 30万円（50万円）（）は年10日以上の場合

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>
①男性の育児休業取得
１人目で雇用環境整備措置を４つ以上実施した場合 **10万円**加算
②男性育休取得率の上昇等
第１種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 **15万円**加算

<育休中等業務代替支援コース>
プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。
①育児休業中の手当支給
業務代替手当の支給額を4/5に割増
③育児休業中の新規雇用
代替期間に応じた支給額を割増
最大99万円
・最短：７日以上：**11万円**
・最長：１年以上：**99万円**
育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合
①～③に**10万円加算**（１か月以上の場合のみ）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>
障害や医療的ケアを要する子を持つ労働者を対象に、制度利用の期間を子が18歳になる年度末まで引き上げた場合　**20万円加算**
対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合　**20万円加算**

<各コース共通>
育児休業等に関する情報公表加算
申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**２万円**加算
対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数
※各コースごと１回限り。

環境整備加算　10万円加算
➢ 雇用環境整備措置を４つ全て実施した場合

有期雇用労働者加算　10万円加算

共働き・共育て推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）

令和８年度予算額　1.2億円（1.3億円）※（）内は前年度当初予算額

1　事業の目的

■共働き・共育て推進事業とは、男性の育休取得促進・柔軟な働き方を実現するための措置の導入・活用促進により、共働き・共育てを定着させていくための事業（共育（トモイク）プロジェクト）
■令和８年度においては、改正育児・介護休業法に沿った両立支援制度導入・活用に向けた企業の取組を促進するシンポジウム・セミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、企業の取組を促していくことで男性の育休取得促進、共働き・共育てを強力に推進する。

数値目標

★ 男性の育児休業取得率：現状 40.5%(令和６年度) → 目標 50%※（令和７年）、85%※（令和12年）
※「こども未来戦略」(令和５年12月22日閣議決定)
★ 第１子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(令和３年) → 目標 80%（令和12年）

2　事業の概要・スキーム、実施主体等

○仕事と育児の両立に関する意識調査の実施
・若年層に対し、特に男性の家事・育児参画を含む仕事と育児の両立に関する意識調査を実施し、調査結果を公表することにより、共働き・共育ての推進に向けた社会的機運の醸成、企業の両立支援制度の導入・活用の促進を図る

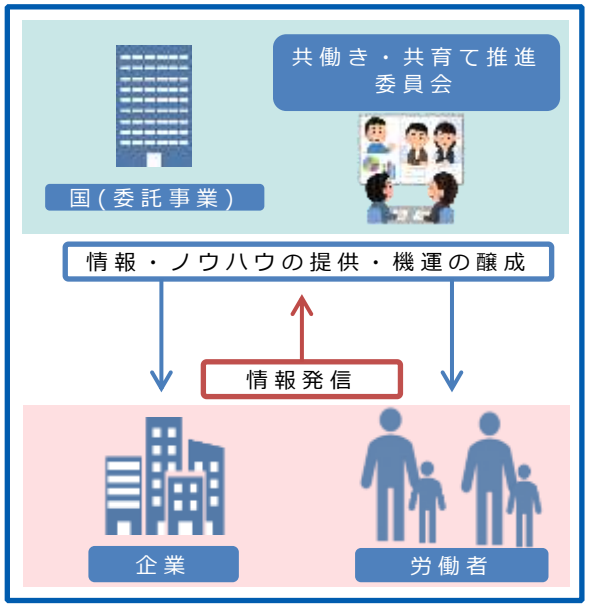
○企業向けシンポジウムの開催
・先進的な仕事と育児の両立支援制度を導入している企業の事例を収集・発信するとともに、経営者や管理職等によるパネルディスカッション等を実施することで、企業での両立支援制度の導入・活用の取組を支援する

○経営層・企業（管理職）向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）
・企業の取組を促進する経営層・企業（管理職）向けセミナーを実施するとともに、今後家事・育児を担う若年層向けセミナー動画制作及びセミナー実施による両立支援制度の導入・活用を促進
・企業版両親学級の取組を促進するため、セミナーの開催による普及を図るとともに資料等の充実を図る

○業種別の好事例の展開
・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備や仕事と育児の両立に関する効果的な取組事例などを業種別に収集・発信する

○普及啓発資料の作成
・育児休業制度及び「柔軟な働き方を実現するための措置」の活用事例、男性の家事・育児に関する意識啓発の内容等を盛り込んだ「父親の仕事と育児両立読本」の作成・情報発信をするとともに、ミニリーフレットの作成及び母子健康手帳との同時配付等による周知を実施

○公式サイトの運用
・改正育介法等の周知や家事・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとして運用
＜令和６年度実績＞イクメンプロジェクト（旧事業）公式サイトアクセス件数　約68万件



実施主体
民間事業者等（委託事業）

拡充 中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

令和８年度予算額　3.4 億円（3.3億円）　※() 内は前年度当初予算額

1 事業の目的

「こども未来戦略」（令和５年12月22日閣議決定）を受け、令和６年に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されたことを踏まえ、子育て期の労働者及び主な介護の担い手である働き盛り世代の離職防止の観点から、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施することにより、制度の周知・理解促進を図る。また、 育児・介護に直面する前の制度の周知や正しい知識の付与が重要であることから、介護休業制度等の周知事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

※下線部が拡充部分

<事業主・労働者支援>

(1)中小企業育児・介護休業等推進支援事業

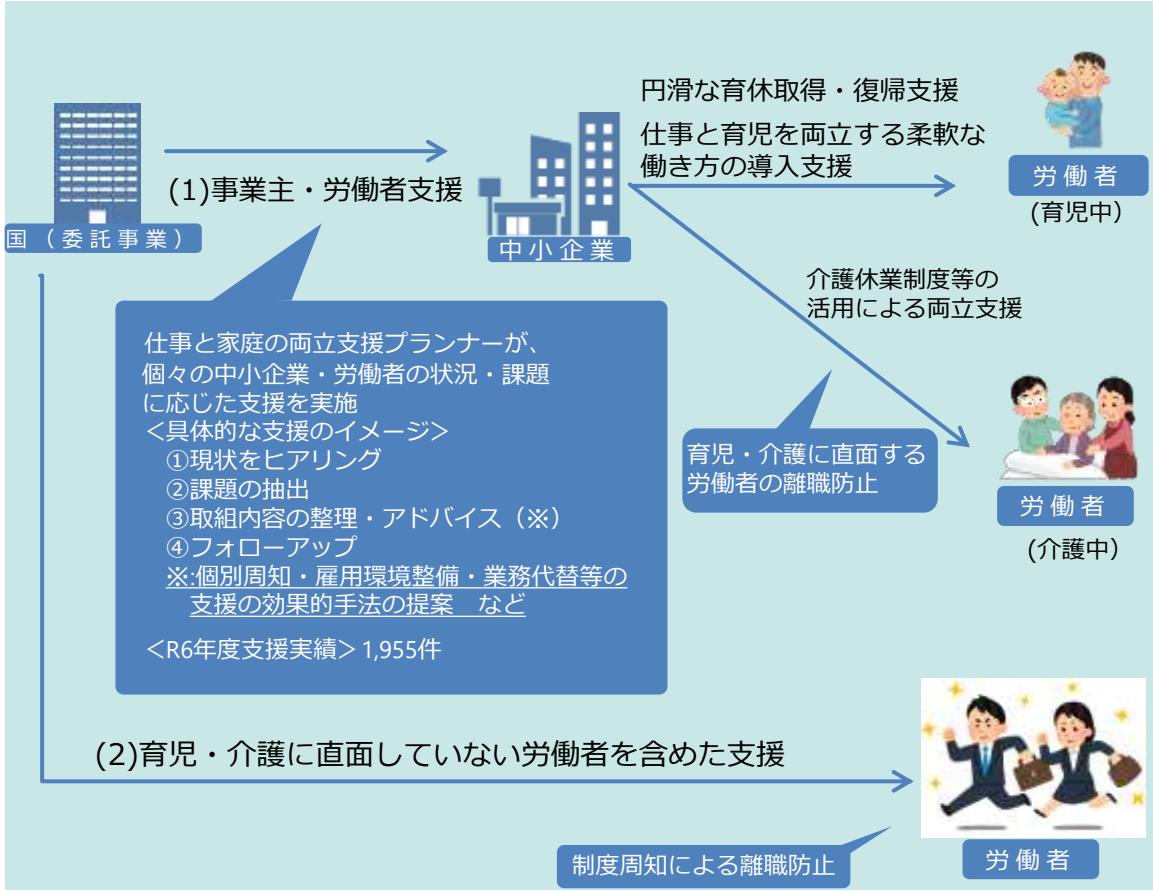
○中小企業で働く労働者の育児休業・介護休業の取得や休業後の円滑な職場復帰、業務の代替等の支援、仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入を支援するほか、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を推進するため、労務管理の専門家が個々の中小企業・労働者の状況や課題に応じた支援を実施する。（支援担当者100人→105人）
○改正育児・介護休業法に基づく、柔軟な働き方の実現のための個別周知・意向確認等、介護に係る雇用環境整備、個別周知・意向確認等について、好事例の提供、各社の課題等を踏まえた効果的な手法の提案、個別労働者の育休復帰支援プラン・介護支援プラン等策定を支援する。

<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(2)従業員の介護離職防止のための介護休業制度等周知事業

介護休業制度等特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の実施や動画の掲載等により、労働者等に介護休業制度や育児休業制度を予め広く周知し、育児・介護に直面した際の離職を防止するとともに、仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境づくりを促進する。

実施主体　民間事業者等（委託事業）



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得・仕事と育児を両立する柔軟な働き方の導入支援の促進、介護離職防止等に取り組む

事業主・労働者の皆さまへ

不登校の現状をご存じですか？

1.不登校の現状と対策

✔「不登校」とは

何らかの心理的、情緒的、身体的、あるいは社会的要因・背景により、登校しない、あるいは、したくともできない状況にあるために、年間30日以上欠席した児童生徒。

✔不登校児童生徒数の推移

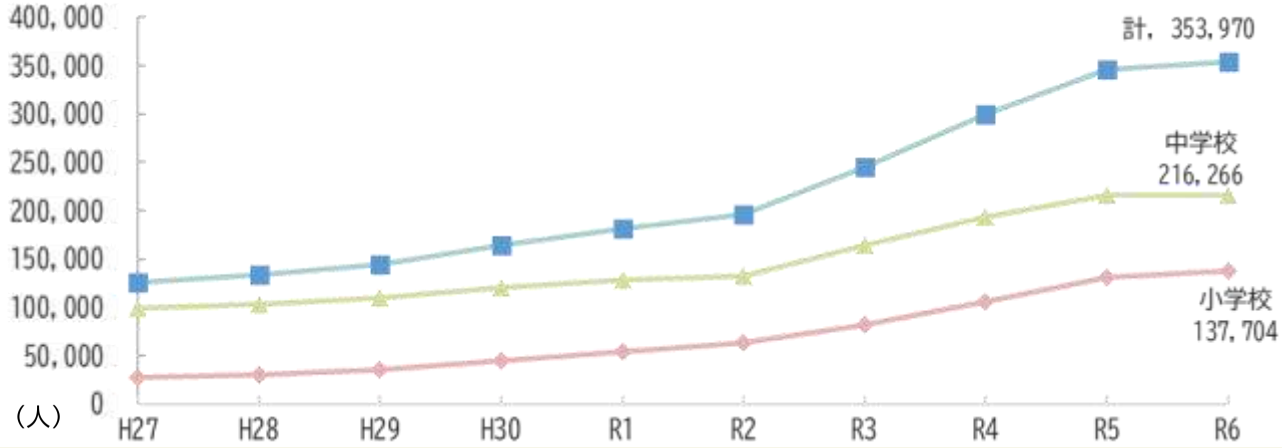
小・中学校の不登校児童生徒数は12年連続で増加し、令和6年度は、約35万4千人と過去最多。

※小学校では、約44人に1人、中学校では、約15人に1人にいる計算。
　中学校ではクラスに2～3人程度は不登校生徒が存在。

✔国の取組

不登校対策は、各学校及び設置者である教育委員会等が中心となって取組を進めるとともに、国におきましても、令和5年に取りまとめた「誰一人取り残されない学びの保障に向けた不登校対策」（COCOLOプラン）等に基づき、関係省庁が連携を図りながら、様々な支援に取り組んでいるところです（別添参照）

☞ 不登校児童生徒数の推移



【出典】「事業主・労働者の皆さまへ～不登校の現状と対策について～」

2. 不登校対策は、社会全体が連携して取り組むことが必要です

✔不登校対策については、引き続き、各学校や教育委員会、地域等が主体となって取り組んでまいりますが、生活リズムの不調や友人関係のトラブルなど様々な理由・背景により、子供が不登校となった場合、**特に小学校低学年では、保護者が自宅で子供を見守らざるを得なくなるなど、保護者の就業にも影響が生じ得ることに留意が必要です。**

✔また、不登校が続くことで、**保護者が離職や休職をせざるを得ない状況に追い込まれてしまうといったケースも指摘されています。**

文部科学省 MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

ひと、くらし、みらいのために 厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

職場における周知にご協力ください！

1. 不登校対策に関する取組や相談窓口

✔ 国においては、不登校児童生徒が学びたいと思った時に学ぶことができるよう、個々の状況に応じた多様な学びの場の確保に向けた取組を推進しています（別添参照）

✔ また、お子さんが不登校になった**保護者の方**や、様々な悩みを抱える**お子さん自身が相談できる**窓口設置を各地域に促し、専門家による**相談支援やその他の支援に関する**情報が届くよう**取り組んでいます。**

✔ 各企業においても、社員の皆さんがお子さんの不登校を理由に休業・離職に追い込まれる状況を防ぐ観点から、社員の皆さんに対して、不登校対策に関する行政の取組や相談窓口に関する情報の周知**にご協力をお願いします。**

不登校に関する
地元の相談窓口

2. 障害のあるお子さんや医療的ケアを必要とするお子さんについても、介護休業・休暇制度等を利用可能な場合があります

✔ 育児・介護休業法に基づく介護休業・介護休暇等の制度は、「常時介護を必要とする状態」にある「対象家族」を介護する場合に利用することができ、「対象家族」には父母や配偶者、祖父母の他、子も含まれます。

✔ 不登校児童生徒が育児・介護休業法における「常時介護を必要とする状態」に該当し、保護者の「対象家族」である場合には、介護休業・休暇制度等が利用可能です。

※ 「常時介護を必要とする状態」や介護休業制度等の詳細は、厚生労働省HPをご覧ください
mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase_roudousya.html

【出典】「事業主・労働者の皆さまへ～不登校の現状と対策について～」

<不登校を理由とした休業制度を導入している企業の例>

【共同印刷株式会社】（東京都・製造業）

共同印刷株式会社では、2023年1月より「ライフサポート休業制度」を導入しています。

この制度では、子どもの不登校や不妊治療を理由とした休業を最長2年間、短時間勤務は最長3年間まで利用することを可能にするものです。

柔軟な働き方を可能にする仕組みとして、時差出勤やテレワークといった既存の制度に加え、それでは対応しきれない状況に直面した場合の「セーフティネット」として活用を促しています。

こうした取組を通じて、様々な事情を抱えて働く社員同士、互いに支え合おうというメッセージを発信することにもつながると考えています。

【別紙】不登校児童生徒の多様な学びの場の確保に向けた取組

☞ 文部科学省では、不登校児童生徒が学びたいと思った時に学ぶことができるよう、個々の状況に応じた多様な学びの場の確保に向けた取組の推進に取り組んでいます。また、こども家庭庁においても、文部科学省と連携し、こどもの育ち支援・子育て支援の観点から不登校対策に取り組んでいます。

学校に行くことができるが、自分のクラスに入りづらい児童生徒

校内教育支援センター

学校には行けるけれど自分のクラスには入れない時や、少し気持ちを落ち着かせてリラックスしたい時に利用できる、学校内の空き教室等を活用した部屋。
児童生徒のペースに合わせて学習のサポートを受けたり相談に乗ってもらったりすることができる。

家から出ることができるが、在籍する学校に行くことができない児童生徒

学びの多様化学校（いわゆる不登校特例校）

※令和5年8月31日に不登校特例校から名称を変更。

特別の教育課程を編成して教育を実施することができる学校。通常の学校より授業時数を少なくしたり、体験活動や探究的な学習を充実させたりするなど、弾力的な教育課程の下、興味や関心に応じた柔軟な学びを行っている。

家から出ることができるが、学校に行くことができない児童生徒

教育支援センター

各地域の教育委員会が開設しており、児童生徒一人一人に合わせた個別学習や相談などを行っている。

民間団体等

在籍校や教育委員会と連携しながら、学習や体験活動等に取り組んでいる。

家から出ることができない児童生徒

オンラインの活用

在籍校や教育支援センターの授業配信、オンラインカウンセリング等を自宅でうけることができる。

アウトリーチ支援

学校等とつながっていない不登校児童生徒に対して、NPO等との民間団体とも連携しつつ、教育支援センターが主体となり訪問支援を行っている。

地域における不登校のこどもへの切れ目ない支援

福祉部局やこども政策担当部局における不登校支援体制の構築

福祉部局やこども政策担当部局（首長部局）において、不登校のこどもや保護者への支援メニュー（医師と連携した講演会の開催、社会参加に向けた情報提供など）の開発・実証や、支援体制を構築するためのモデル事業に取り組んでいる。

【出典】「事業主・労働者の皆さまへ～不登校の現状と対策について～」

深夜業免除の同居家族年齢（関連規定）

【育児・介護休業法】

第八章　深夜業の制限

第十九条　事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後十時から午前五時までの間（以下この条及び第二十条の二において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

一　当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二　当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者

三　前二号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

２～５　（略）

【育児・介護休業法施行規則】

第八章　深夜業の制限

（法第十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める者）

第六十条　法第十九条第一項第二号の厚生労働省令で定める者は、同項の規定による請求に係る子の十六歳以上の同居の家族（法第二条第五号の家族をいう。）であって、次の各号のいずれにも該当する者とする。

一　法第十九条第一項の深夜（以下「深夜」という。）において就業していない者（深夜における就業日数が一月について三日以下の者を含む。）であること。

二　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を保育することが困難な状態にある者でないこと。

三　六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。

他法令における年齢に関する規定

【民法（明治29年法律第89号）】

第三節　行為能力

（成年）

第四条　年齢十八歳をもって、成年とする。

【児童福祉法（昭和22年法律第164号）】

第二節　定義

第四条　この法律で、児童とは、満十八歳に満たない者をいい、児童を左のように分ける。

一　乳児　満一歳に満たない者

二　幼児　満一歳から、小学校就学の始期に達するまでの者

三　少年　小学校就学の始期から、満十八歳に達するまでの者

関連する政府決定文書

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）（抄）

４ 義務付け・枠付けの見直し等

【厚生労働省】

（48）次世代育成支援対策推進法（平15 法120）

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については、次回の行動計画策定指針（７条１項）の見直しの際に、事業主が当該休暇を設けることが望ましい旨を当該指針に記載する方向で検討し、結論を得る。その結果に基づいて必要な措置を講ずる。