労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第 94 回）	資料２－１
令和８年 11 月 27 日	

仕事と育児の両立支援対策についての論点

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等の見直し

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

（男性の育児休業等取得率等）

ⅰ 男性労働者の育児休業等取得率

トライくるみん	50%以上に引き上げ
くるみん	75%以上に引き上げ
プラチナくるみん	85%以上に引き上げ

ⅱ 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇取得率

トライくるみん	60%以上に引き上げ
くるみん	80%以上に引き上げ
プラチナくるみん	90%以上に引き上げ

（男性の育児休業等取得期間等）

・ くるみん・プラチナくるみんについて、男性の育児休業等取得期間等に関する以下の基準を新たに設けること

ⅰ 男性労働者の育児休業等取得期間（取得率ⅰの場合）

くるみん	取得した男性労働者の 60%以上が育児休業等取得期間 28 日以上であること
プラチナくるみん	取得した男性労働者の 70%以上が育児休業等取得期間 28 日以上であること

ⅱ 男性労働者の育児休業等及び育児目的休暇取得期間（取得率ⅱの場合）

くるみん	取得した男性労働者の 70%以上が育児休業等及び育児目的休暇取得期間計 28 日以上であること

プラチナくるみん　取得した男性労働者の 80%以上が育児休業等及び育児目的休暇取得期間計 28 日以上であること

（女性労働者等の育児休業等取得率）

・　くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんについて、女性労働者及び女性有期雇用労働者の育児休業等取得率を 85%以上に引き上げ

（雇用環境整備措置）

・　くるみん・プラチナくるみんについて、育児休業に係る雇用環境整備措置に関する以下の基準を新たに設けること

くるみん　　雇用環境整備措置（※）を２つ以上講じていること
プラチナくるみん　　雇用環境整備措置を全て講じていること

※　①研修実施、②相談窓口設置、③取得事例の収集・提供、④方針の周知

（中小企業特例）

・　男性の育児休業等（及び育児目的休暇）の基準に関する中小企業特例について、「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」を「計画期間内の男性労働者の育児休業等（及び育児目的休暇）取得率又は育児休業等（及び育児目的休暇）取得期間が基準値未満だった場合」とすること

・　男性の育児休業等（及び育児目的休暇）の基準に関する中小企業特例から、「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」という項目を削除すること

・　「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」という基準についても、令和７年度以降に策定・変更した行動計画については、男性の育児休業等（及び育児目的休暇）取得率に関する目標を計画期間内に達成ができなかった場合に、同様の中小企業特例を設けること

（その他）

・　プラチナくるみんの、「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係る計画を策定し、実施していること」という基準について、柔軟な働き方の一つである短時間勤務制度等を選

択した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いった取組が該当する旨や取組事例を周知すること

・　くるみん等の認定基準の見直しに伴い、既に認定を受けている企業における最新の基準に基づく認定取得に向けた取組が促進されるよう、関係府省と連携し公共調達の配点例の見直しなど必要な方策を講じること

② 育児・介護休業法における育児休業等の取得期間の公表促進

○ 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、取得期間の長さが男性の家事育児参画に及ぼす影響や公表の効果等を踏まえ、どのように考えるか。

○ このほか、企業の自主的な取組を後押しする観点から、どのような対応が考えられるか。

（２）出生時育児休業等

○ 出生時育児休業（産後パパ育休）は、男性の取得が主に念頭に置かれており、男性の育児休業等の取得が進んでいない状況を踏まえてポジティブ・アクションの考え方等に沿って導入されたものであるが、男性の育児休業等取得率は近年上昇傾向にあるものの、女性と比べると低くなっていることや、出生時育児休業が男性の育児休業等取得率の向上に寄与していることを踏まえ、現段階においては、出生時育児休業の現行の仕組みを維持することについて、どのように考えるか。

その上で、附帯決議等を踏まえ、今後、男性の育児休業等の取得が女性労働者と同程度に高水準となり、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、休業中の就業の取扱いなど出生時育児休業における特別な枠組みに関し必要な見直しを検討することについて、どのように考えるか。

○ また、育児休業に係る雇用環境整備措置、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認や育児休業の分割取得についても、施行状況を踏まえると、育児休業の円滑な取得に寄与していると考えられることから、現行の仕組みを維持するとともに、雇用環境整備措置については、複数措置の促進の

ため、上記のとおりくるみん等の認定基準に加えることについて、どのように考えるか。

○　このほか、共働き・共育てを更に進めていくためには、育児休業から復帰した後に、男女ともに希望に応じて柔軟な働き方を活用しながら働き続けられる環境を整備することが重要である。

こうした観点から、柔軟な働き方の一つである短時間勤務制度等を選択した者の公正な評価やキャリア形成支援等に関し、令和７年４月に施行された行動計画策定指針の見直しの内容について先進的な企業の取組事例と併せてわかりやすく周知を図ることや、短時間正社員制度に関するマニュアル等の一層の普及や新たな事例の収集・周知などにより企業の積極的な取組を後押しするとともに、共育プロジェクトの推進等を通じてアンコンシャスバイアスや固定的性別役割分担意識の払拭にも取り組みながら、両立支援等助成金の周知・活用等により、柔軟な働き方の活用を促進することについて、どのように考えるか。

○　また、企業規模にかかわらず出生時育児休業等の制度を労働者が気兼ねなく活用できるようにし、中小企業においても男性の育児休業の円滑な取得や、育休復帰後の柔軟な働き方の活用を進めることができるよう、男女ともに希望に応じて育児休業等の取得や柔軟な働き方ができる職場環境を整備する意義や人材確保・定着に資するといった効果等を積極的に発信し、社会的な機運の醸成を図るとともに、労務管理の専門家による個別の相談支援や両立支援等助成金について取組事例も含めたわかりやすい周知・一層の活用促進を図ることについて、どのように考えるか。

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、より柔軟な活用が図れるよう、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。

その際、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し、指針で当該業務の例を示すことについて、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の親への両立支援について、令和７年 10 月に施行された個別の意向聴取・配慮義務に関して指針で示した望ましい取組に関する企業の対応状況等について今後必要な調査を行い、その結果を踏まえて必要な対応を検討することについて、どのように考えるか。

また、不登校の子の親への両立支援についても、企業の取組状況等について今後必要な調査を行うとともに、企業の先進的な取組事例等を収集し、常時介護を必要とする状態に関する判断基準に該当する場合に介護休業等の対象となる場合があることと併せて、わかりやすい周知を行うことについて、どのように考えるか。

さらに、障害児等の親の柔軟な働き方を可能とする制度の利用期間を延長する企業の取組を促進するため、両立支援等助成金の活用促進等を進めることとについて、どのように考えるか。

（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。