

【雇用環境・均等局職業生活両立課関係】

1. 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備について

○ 厚生労働省においては、仕事と育児の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備についての取組の促進を図っている。

○ 現在、男性の育児休業取得率は、7.48%にとどまっており男性の育児休業取得促進等のため、労働政策審議会での議論を踏まえ、

① 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こと

② 本人または配偶者の妊娠・出産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等を事業主に義務付けること

③ 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こと

等を内容とする法案を、今通常国会に提出したところ（資料1参照）。

法案が成立した場合、厚生労働省では改正法等の周知等を行う予定だが、今般の改正内容は、新しい育児休業の枠組みなどの新制度を含むため、一般の国民の方と接する機会の多い各自治体、特に育児期の方と接する機会が多い部局におかれては、改正内容も含めた育児・介護休業法の周知にご協力をお願いする。また、育児休業期間中に男性も円滑に育児することができるよう、両親学級などの取組はますます重要になると考えられるため、なるべく多くの方に参加してもらえよう、実施や周知に引き続きご尽力をお願いしたい。

○ 現行制度の周知については、資料2にあるとおり、育児を積極的に行う男性を応援するイクメンプロジェクトの一環で、イクメンになるメリットや育児休業制度、育休中の育児休業給付金の仕組みなどをコンパクトにまとめた「イクメンのススメ」という母子健康手帳サイズのリーフレットを作成し、都道府県や市町村の母子保健担当課等に送付しており、今年度も3月に送付を予定している。母子健康手帳の交付時に配布する、窓口に置く、両親学級・父親学級等で配布するなど、実際にこれから育児を行う家庭に行き届くようご協力をお願いしたい。

また、夫婦で協力して育児を行うためには、出産前から夫婦の

家事・育児の役割分担を話し合う等の事前準備も大切であるため、父親学級等の機会に、育児休業制度と併せて事前準備の必要性も伝えていただくようお願いする。イクメンプロジェクト公式サイトでは、夫婦の役割分担例や育休体験談等を掲載したパンフレットや各地の父子手帳を紹介しているため、御活用いただきたい。

○ 次世代育成支援対策推進法においては、「子育てサポート企業」として「くるみん認定」や「プラチナくるみん認定」を行っている（資料3参照）。各自治体におかれては、公共調達における入札参加資格の加算措置などを通じて、認定の取組促進をお願いしているところ。

また、「くるみん」及び「プラチナくるみん」については、認定基準における男性育休取得率の引き上げと、それに伴う3つ目の新たなくるみんの創設等について、来年度にかけて検討する予定であるため、来年度は制度改正の周知についても併せてお願いしたい。

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の概要

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(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:公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日(ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日)
- ・4:令和5年4月1日

等

男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト) ミニリーフレットについて

<目的>

- 配偶者が出産を控えた男性労働者に対し、育児休業の目的や育児休業取得者の体験談等の情報を周知する事により、男性の育児休業取得の促進を図る。

<配布時期>

- 厚生労働省より、全国の都道府県・市町村へ令和3年3月に配布予定。

<リーフレットの配布方法>

- 各自自治体での母子手帳交付時に併せて配布や両親学級開催時などの際に直接参加者へ配布を想定。

<その他>

- 配布したリーフレットが不足した場合は、イクメンプロジェクト公式サイトにてリーフレットのPDFデータを掲載予定のため、適宜ダウンロードしてご利用下さい。(公式サイトURL; <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/>)

ミニリーフレットイメージ; (A6判二つ折り)



くるみん認定・プラチナくるみん認定について

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）
- ② 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 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（共通）

- ◆ 女性の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60時間未満

くるみん

- ◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 7%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

プラチナくるみん

- ◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 13%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇 30%以上

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率は7.48%（令和元年度）。
- 男性の育児休業取得率の政府目標が30%（令和7年度）（少子化大綱（令和7年度）（少子化大綱（令和5月閣議決定）））。

認定実績（令和2年12月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,496社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 416社

【目標：令和2年までにくるみん企業3,000社】
・第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月27日閣議決定）
・まち・ひと・しごと総合戦略2018改訂版KPI（平成30年12月21日閣議決定）

【目標：令和7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）

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
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ

