

次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた省令の主な改正事項について（案）**現行の認定制度について（改正後の法第 13 条関係）****1. 男性の育児休業等取得に係る基準について（現行施行規則第 4 条第 5 号関係）**

男性の育児休業等取得に係る基準について、中小企業の特例を拡充する。

- (1) 男性の育児休業等取得に係る基準について、所定労働時間の短縮措置の対象となる男性労働者を、小学校就学前の子を育てる男性労働者から、中学校修了前の子を育てる男性労働者へと拡充する。
- (2) 男性の育児休業等取得に係る基準について、計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業独自の育児参加促進のための休暇制度を利用した男性労働者がいることを追加する。

【参考：今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）（抄）】

3 認定制度について

- (1) 企業における両立支援の更なる取組を促進するため、現行の認定に係る厚生労働省令で定める基準について、次のようにすることが適当である。
 - ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する。

2. 女性の育児休業等取得に係る基準について（現行施行規則第 4 条第 6 号関係）

女性の育児休業等取得に係る基準について、計画期間における育児休業等取得率を 70% から 75% とする。

【参考：今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）（抄）】

- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する。

3. 働き方の見直しに係る基準について（現行施行規則第 4 条第 8 号関係）

- (1) 働き方の見直しに係る基準について、所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置、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のいずれかに関し、具体的な成果に係る目標を定めて実施することとする。

- (2) (1) に掲げる「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」に例示を加え、「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」とする。

【参考：今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）（抄）】

- ③ 所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置、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に係る基準について見直す。

新たな認定（特例認定）制度について（改正後の法第15条の2関係）

1. 男性の育児休業等取得に係る基準について

- (1) 男性の育児休業等取得に係る基準として、次の①又は②を満たすことを規定する。

- ① 計画期間において、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等
を取得した者の割合が13%以上であること
② 計画期間において、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等
を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した
者の割合が30%以上であること

- (2) 中小企業の特例として、計画期間において育児休業等をした男性労働者
又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がい
ない中小事業主にあつては、次の①から④までのいずれかに該当すれば足
りることを規定する。

- ① 計画期間内に、子の看護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取得した場合を除く）
② 計画期間内に、中学校修了前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者がいること
③ 計画期間の開始前3年間に、配偶者が出産した男性労働者に占める育
児休業等をした者の割合が13%以上であること
④ 計画期間内に小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合
において、企業独自の育児参加促進のための休暇制度を利用した男性労働
者がいること

【参考：今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）（抄）】

（２）新たに設ける認定基準については、次に掲げる事項について、現行の認定に係る厚生労働省令で定める基準（３の（１）の見直しを行ったもの）よりも水準を引き上げる又は新たな基準を設けることが適当である。

① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける。

２．働き方の見直しに係る基準について

（１）働き方の見直しに係る基準として、所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置及び短時間正社員制度、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について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することを規定する。

（２）また、実施に当たっては、上記（１）に掲げるすべての事項について取り組み、かつ、少なくとも所定外労働の削減のための措置又は年次有給休暇の取得促進のための措置について数値目標を定めて実施し、達成していることとするとともに、所定外労働時間については、次の①又は②の一定の条件を満たすこととする。

① 計画期間終了前直近１年間の平均週労働時間が６０時間以上の労働者の割合が５％以下であること

② 計画期間終了前直近１年間の平均月所定外労働時間が８０時間以上である労働者が１人もいないこと

【参考：今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）（抄）】

① 所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得促進のための措置、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について、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成する。

3. 女性の継続就業に係る基準について

女性の継続就業に係る基準として、次の（１）又は（２）を満たすことを規定する。

- （１）計画期間において、出産した女性労働者のうち、子の１歳誕生日に在職（育児休業中を含む。）している者の割合が90%以上であること
- （２）計画期間において、出産した女性労働者及び出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の１歳誕生日に在職（育児休業中を含む。）している者の割合が55%以上であること

【参考：今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）（抄）】

- ② 女性の継続就業に係る基準を新たに設ける。

4. 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準について

育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準として、育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組に係る計画を策定し、これを実施していることを規定する。

【参考：今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）（抄）】

- ③ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新たに設ける。

5. その他の基準について

1 から 4 までの基準に加えて、見直し後の現行の認定基準と同様の基準を規定する。

新たな認定（特例認定）に関する実績値の公表について（改正後の法第15条の3関係）

1. 男性の育児休業等取得に係る公表事項について

- （１）男性の育児休業等取得に係る公表事項として、以下を規定する。
 - ・ 1年間の男性労働者の育児休業等取得者数
 - ・ 1年間の男性労働者の育児休業等取得率
 - ・ 企業独自の育児参加促進のための休暇制度の内容

(2) 中小企業の特例により特例認定を受けた中小事業主にあつては、上記(1)に加え、それぞれ次の区分に応じた事項を公表することを規定する。

- ① 「計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること」を満たして特例認定を受けた場合
 - ・ 1年間の男性労働者の子の看護休暇取得者数（1歳に満たない子のために取得した場合を除く）
- ② 「計画期間内に、中学校修了前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者がいること」を満たして特例認定を受けた場合
 - ・ 1年間の男性労働者の中学校修了前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置の利用者数
- ③ 「計画期間内に小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業独自の育児参加促進のための休暇制度を利用した男性労働者がいること」を満たして特例認定を受けた場合
 - ・ 1年間の男性労働者の企業独自の育児参加促進のための休暇制度の利用者数

2. 女性の育児休業等取得に係る公表事項について

女性の育児休業等取得に係る公表事項として、以下を規定する。

- ・ 1年間の女性労働者の育児休業等取得率

3. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者に係る公表事項について

3歳から小学校就学前の子を育てる労働者に関する公表事項として、以下を規定する。

- ・ 育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度として講じている措置の内容

4. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に係る公表事項について

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に係る公表事項として、以下を規定する。

- ・ 所定外労働の削減のための措置、年次有給休暇の取得の促進のための措置及び短時間正社員制度、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の内容
- ・ 任意公表事項として、①1年間の平均月所定外労働時間、②1年間の年次有給休暇取得率

5. 女性の継続就業に係る公表事項について

女性の継続就業に係る公表事項として、以下を規定する。

- ・ 1年間の女性の継続就業率

6. 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る公表事項について

育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る公表事項として、以下を規定する。

- ・ 女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容

【参考：今後の次世代育成支援対策推進法について（建議）（抄）】

2 一般事業主行動計画について

（2）新たに設ける認定を受けた企業については、当該取組を継続しやすいように、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて両立支援の取組の実績を公表するなどの仕組みを設けることが適当である。

その他

所要の規定の整備