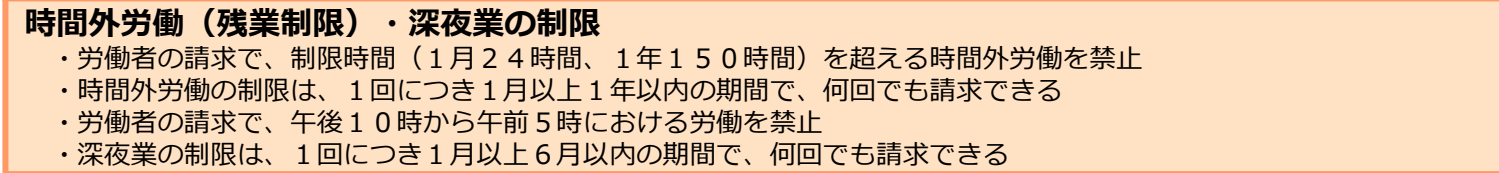
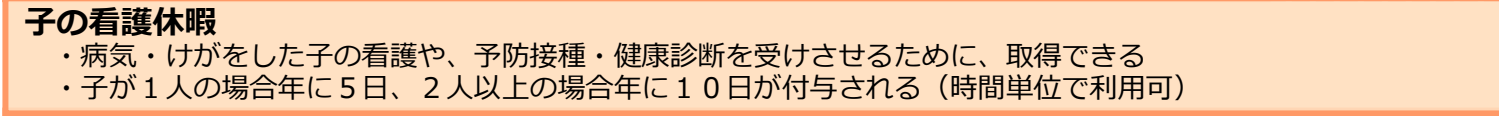
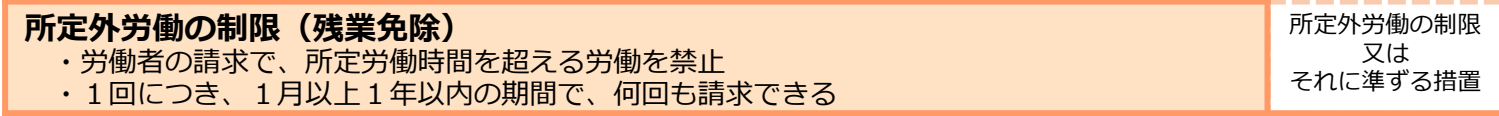
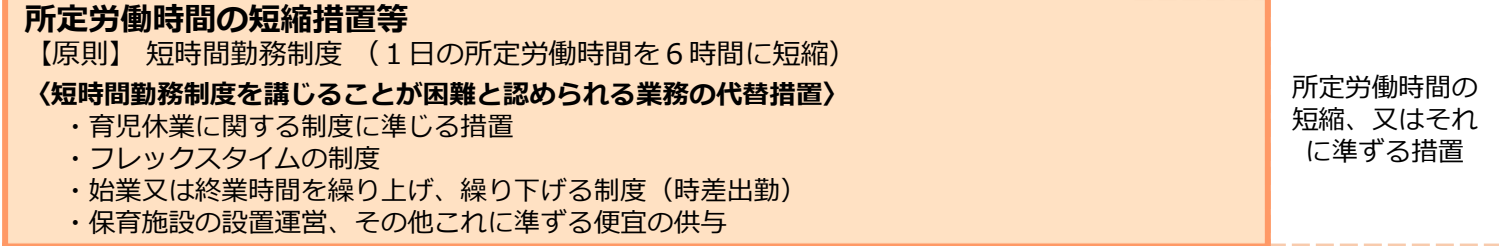
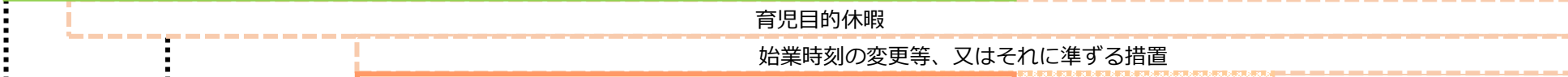
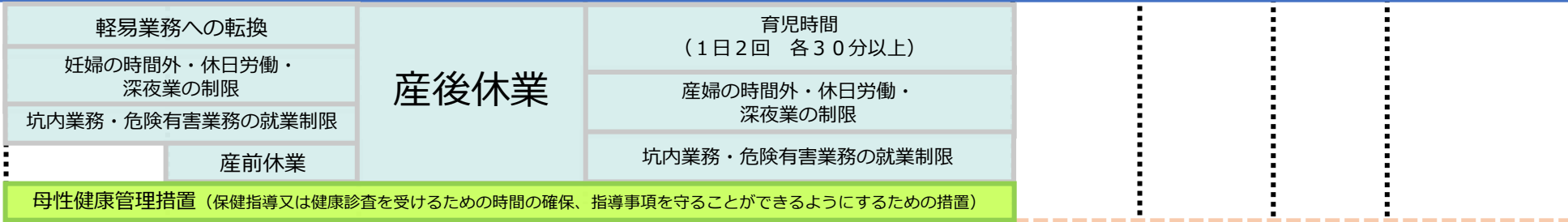
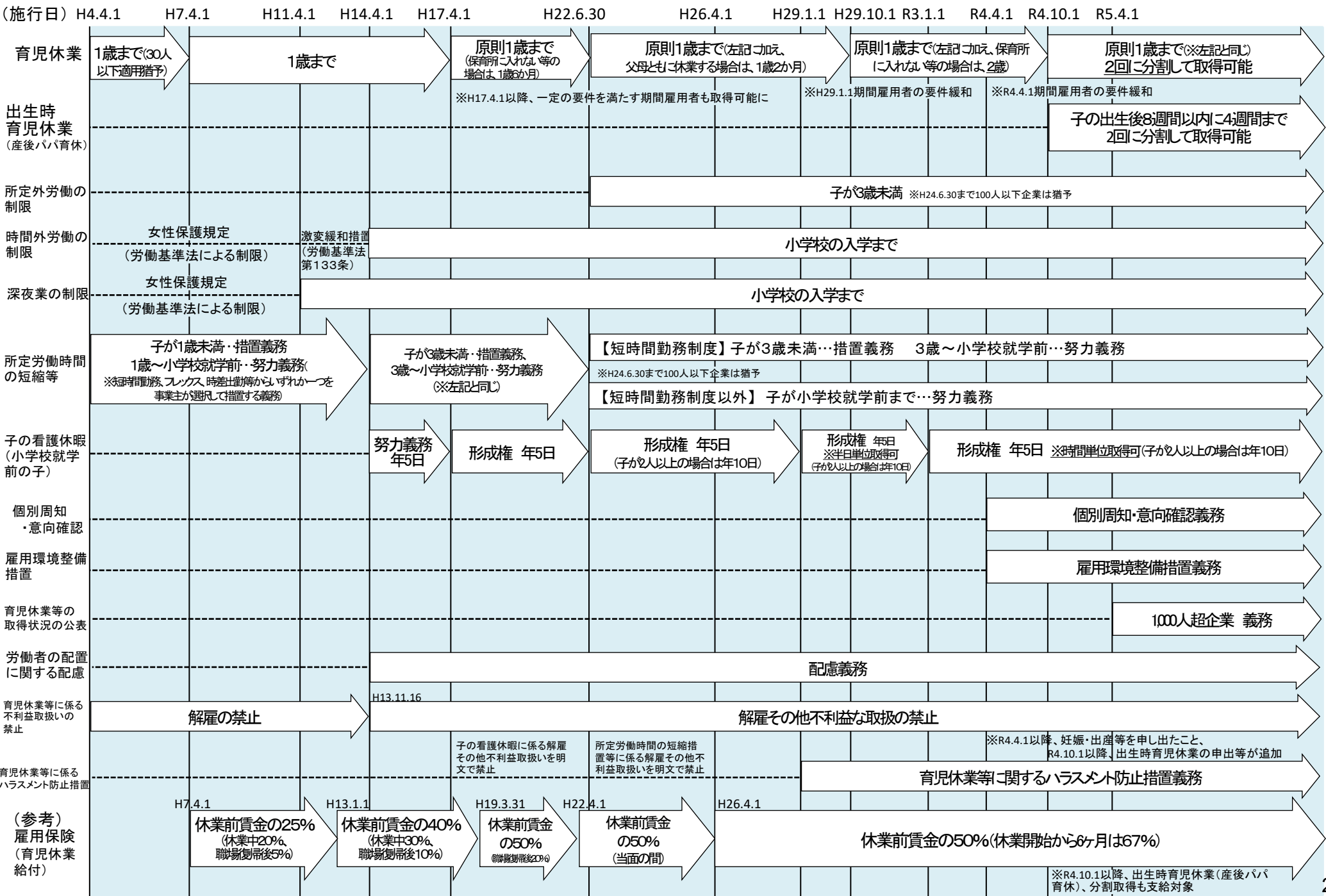


妊娠・出産・育児期の両立支援制度

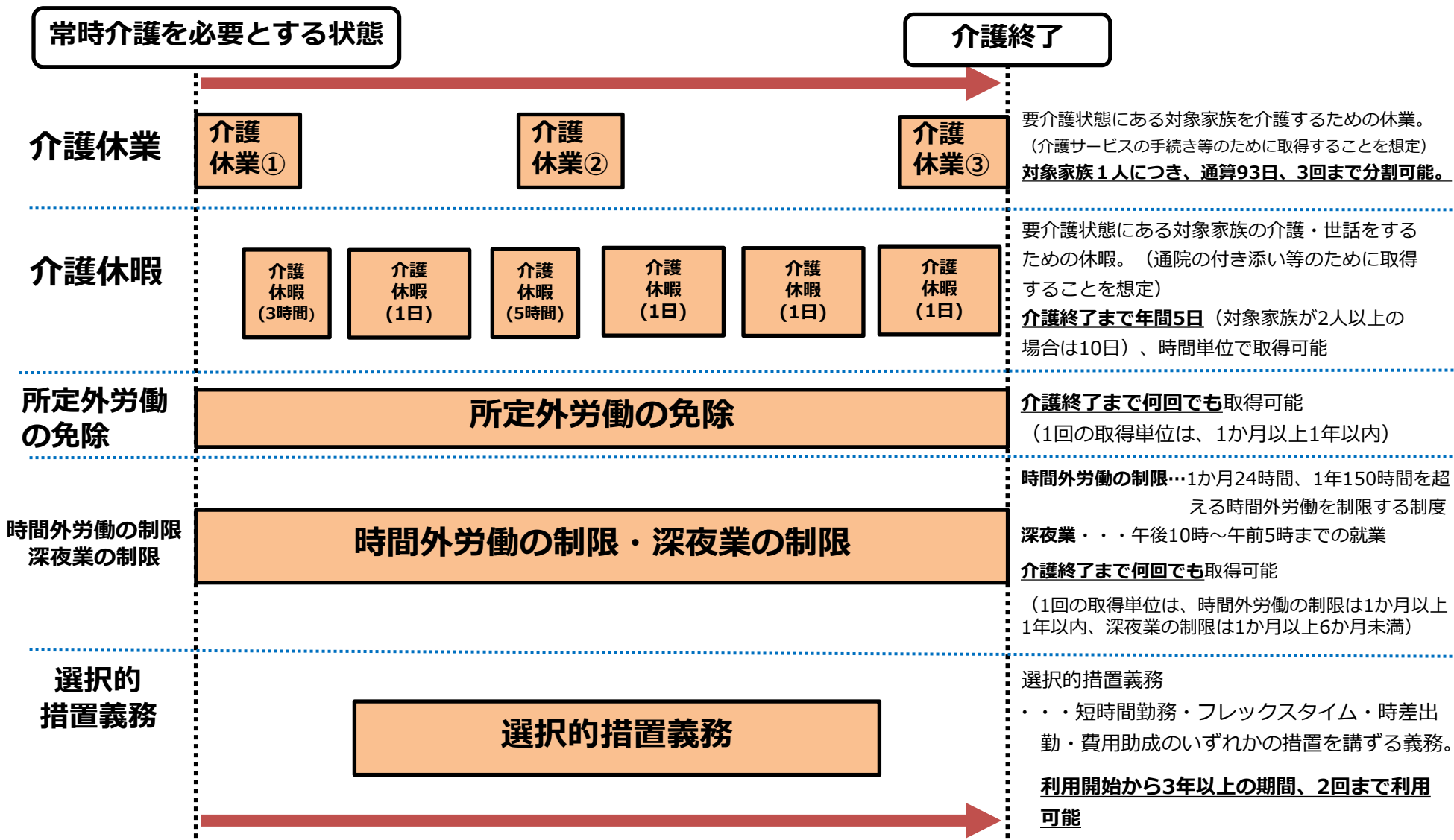


- : 労基法上の制度
- : 均等法上の制度
- : 育介法上の制度
- : 育介法上の努力義務

育児・介護休業法の改正経過（育児関係）



介護期の両立支援制度（育児・介護休業法）



育児・介護休業法の改正経過（介護関係）

(施行日)

H7.10.1

H11.4.1

H14.4.1

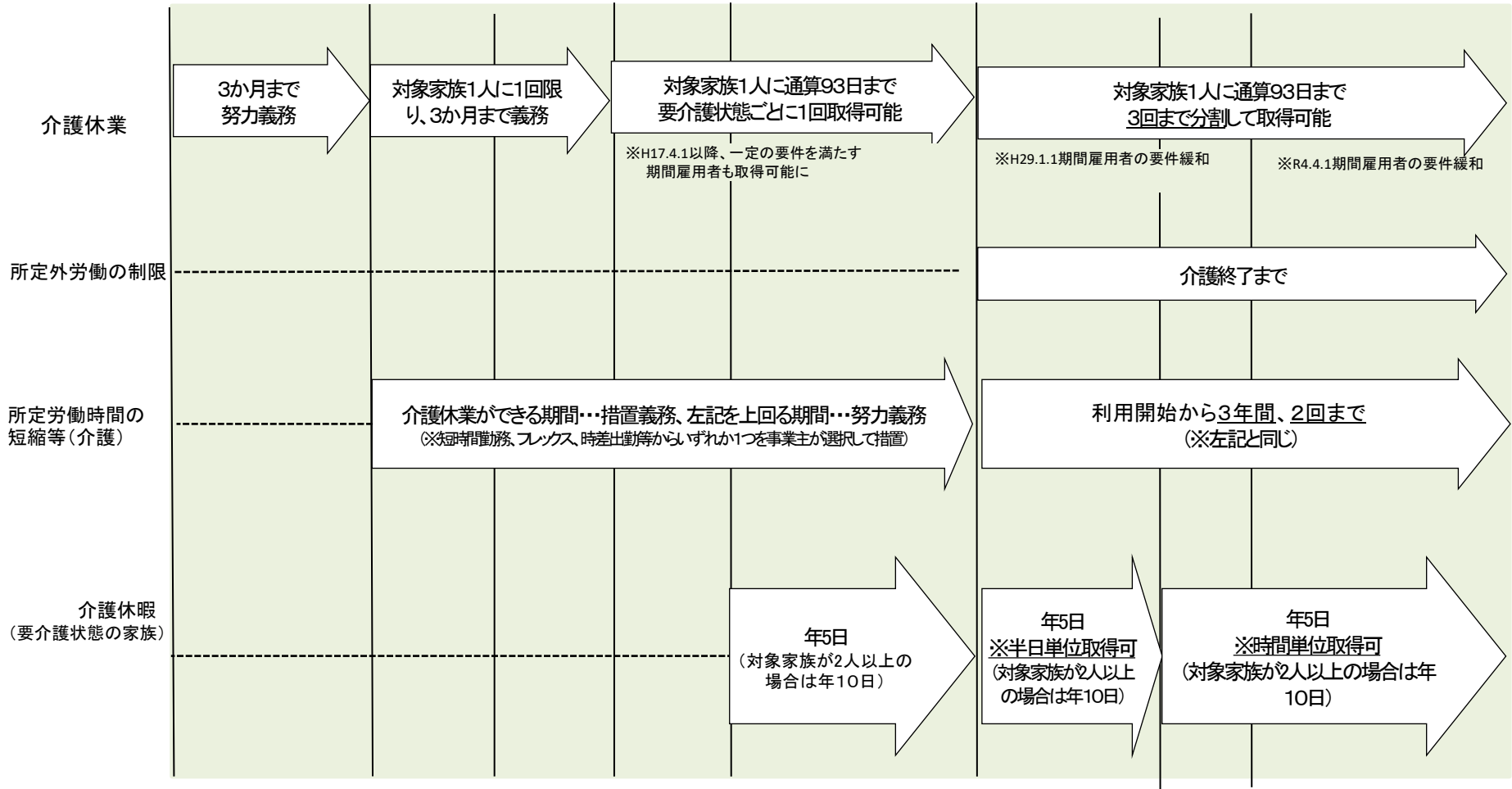
H17.4.1

H22.6.30

H29.1.1

R3.1.1

R4.4.1

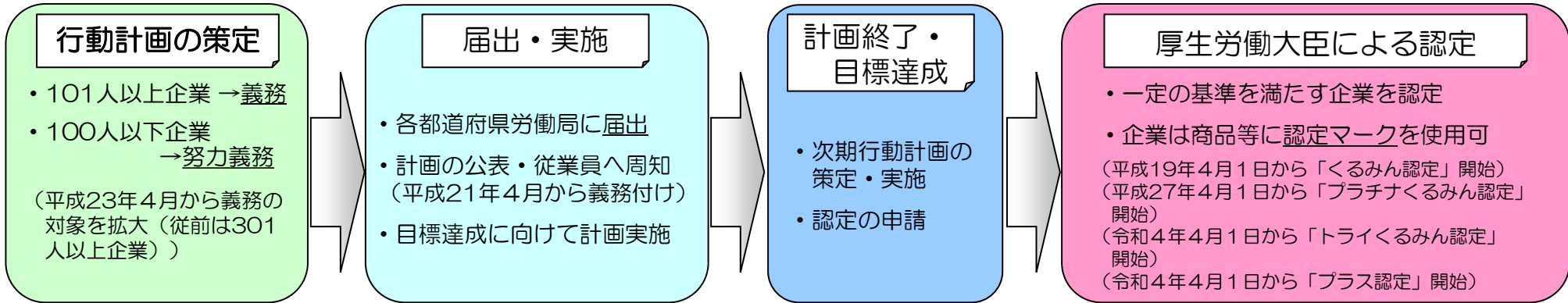


子の看護休暇と介護休暇

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	介護休暇 (育児・介護休業法第16条の5)
休暇の日数	1年に5日まで (子が2人以上の場合は10日まで)	1年に5日まで (対象家族が2人以上の場合は10日まで)
対象労働者	小学校就学の始期に達するまでの子を 養育する労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	要介護状態(※)にある対象家族の介護 その他の世話をを行う労働者 ※ただし、日々雇用される労働者及び 労使協定で以下のうち対象外とされた労働者を除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下 ※要介護状態： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、 2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態
対象家族	法律上の子(実子及び養子)	・配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、 父母、子、配偶者の父母 ・祖父母、兄弟姉妹、孫
取得対象 となる世話	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・疾病の予防を図るために必要な子の世話(予防 接種又は健康診断を受けさせること)	要介護状態にある対象家族の介護・病院等の付き添い・介 護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その 他の世話
改正経緯	平成14年4月1日 施行(努力義務化) 平成17年4月1日 義務化(年5日まで) 平成22年6月30日 拡充(2人以上、年10日) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和3年1月1日 時間単位取得	平成22年6月30日 施行(義務化)(101人以上企業) 平成24年7月1日 完全施行(101人以下企業も適用) 平成29年1月1日 半日単位取得 令和3年1月1日 時間単位取得

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定・実施

(令和7年3月末までの時限立法 (※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法を、10年間延長))



行動計画の策定

- 101人以上企業 → 義務
 - 100人以下企業 → 努力義務
- (平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

届出・実施

- 各都道府県労働局に届出
- 計画の公表・従業員へ周知(平成21年4月から義務付け)
- 目標達成に向けて計画実施

計画終了・目標達成

- 次期行動計画の策定・実施
- 認定の申請

厚生労働大臣による認定

- 一定の基準を満たす企業を認定
 - 企業は商品等に認定マークを使用可
- (平成19年4月1日から「くるみん認定」開始)
 (平成27年4月1日から「プラチナくるみん認定」開始)
 (令和4年4月1日から「トライくるみん認定」開始)
 (令和4年4月1日から「プラス認定」開始)

行動計画(一般事業主行動計画)

【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

【計画に定める事項】

- 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2~5年間の範囲)
- 達成しようとする目標
- 目標達成のための対策およびその実施時期

【計画の内容に関する事項】

- 雇用環境の整備に関する事項
 - 主に育児をしている従業員を対象とする取組
 - 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- その他の次世代育成支援対策

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

◆計画例◆

- (例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
 男性：取得率〇%以上、女性：取得率〇%以上
- <対策>
 令和〇年〇月~ 各職場における休業者のカバー体制の検討(代替要員の確保、業務体制の見直しなど)・実施
 令和〇年〇月~ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
- (例2) ノー残業デーを月に1日設定する。
 <対策>
 令和〇年〇月~ 部署ごとに検討グループを設置
 令和〇年〇月~ 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(令和4年12月末時点)

・101人以上企業の	99.1%
・301人以上企業の	99.3%
・101~300人企業の	99.0%
規模計届出企業数	103,486社

○ 認定状況(令和4年12月末時点)

・くるみん認定企業	4,062社
・うち、プラチナくるみん認定企業	535社
・トライくるみん認定企業	1社



認定基準

- 行動計画の期間が2年以上5年以下であること。
- 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 次の①または②のいずれかを満たしていること。
 - 計画期間内に、男性の育児休業等取得率が
 くるみん認定 10%以上
 プラチナくるみん認定 30%以上
 トライくるみん認定 7%以上 であること。
 - 計画期間内に、男性の育児休業等を取得した者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が
 くるみん認定 20%以上
 プラチナくるみん認定 50%以上
 トライくるみん認定 15%以上 であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること。
- 女性の育児休業等取得率が75%以上であること。
- 男女の育児休業等取得率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(くるみん認定のみ)。
- 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること。
- 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。 など

☆ くるみん等認定基準を満たした上で「不妊治療のための休暇制度・両立支援制度」を設けること、その他の基準を満たした場合、「プラス」認定を受けることができます。

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（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



認定実績（令和4年12月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 4,062社
 - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 535社
 - ◆ トライ認定企業 1社
- 【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）
・ 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）

くるみん H19.4.1～

◆ 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

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://youritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

◆ 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

※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」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

◆ 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

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

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：13.97%（令和3年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：30%（令和7年）
（少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）等）

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん
プラス

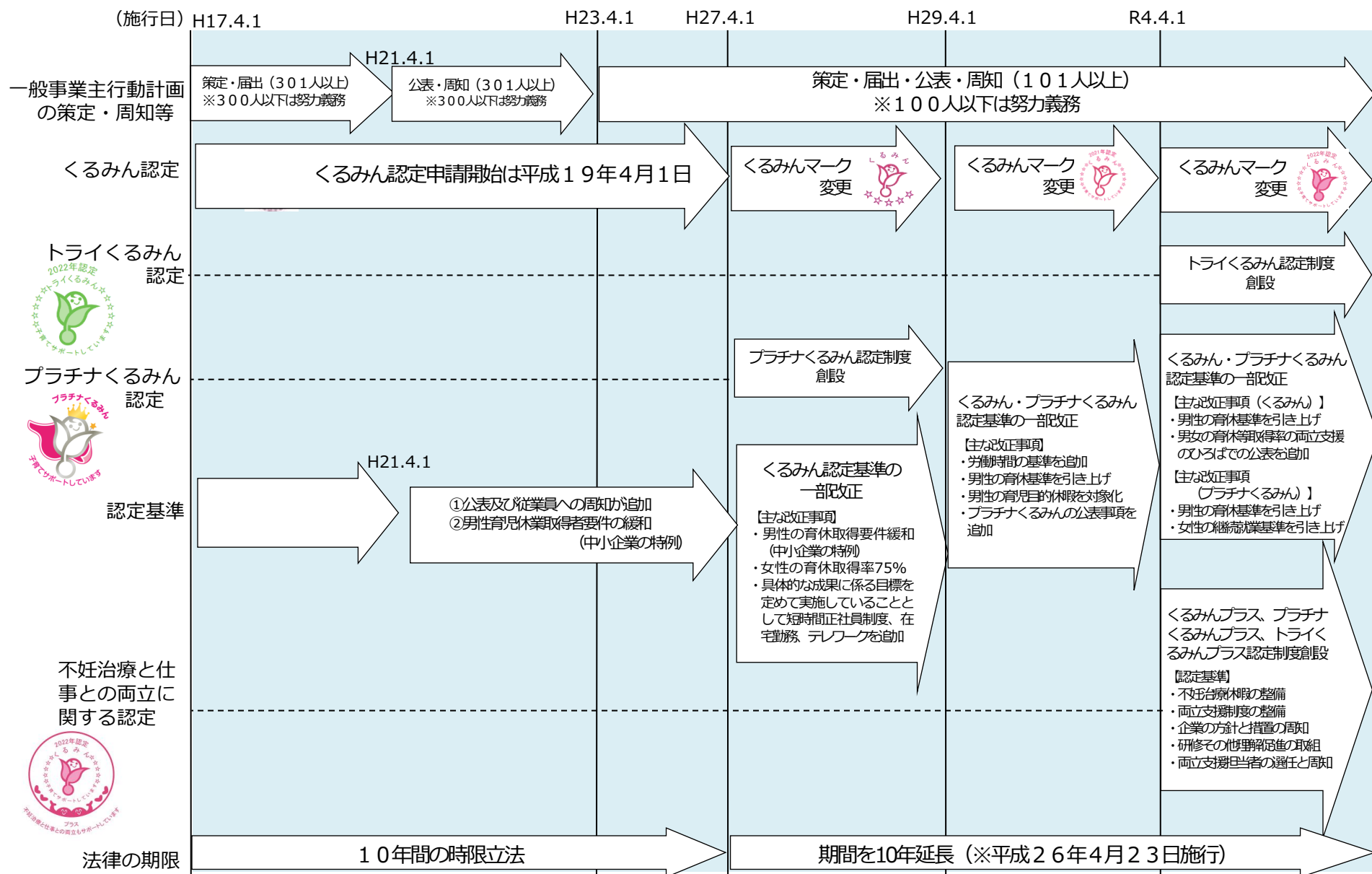


トライくるみん
プラス



また、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。

次世代法（平成15年7月16日制定）の改正経過（一般事業主行動計画関係）



両立支援等助成金（育児関係）の概要（令和5年度予算案）

令和3年度実績：出生時両立支援コース 10,840件
 育児休業等支援コース 15,447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、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 令和5年度当初予算案 55.4億円(61.1億円)

※（）内は前年度当初予算額

【第1種】男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に支給

【第2種】第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

※第1種受給年度に育児対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、3年以内に2年連続70%以上となった場合も対象

育児休業等支援コース 令和5年度当初予算案 38.7億円（38.2億円）

※（）内は前年度当初予算額

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った中小企業事業主に支給する。

- ①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

【育児休業等に関する情報公表加算】

出生時両立支援コース（第1種）及び育児休業等支援コースについて、申請前の直前年度に係る以下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、支給額を加算（各コース1回限り）。

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

第1種	育児休業取得	20万円	1回限り
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）	
	育児休業等に関する情報公表加算	2万円	
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇等	1年以内達成：60万円 2年以内達成：40万円 3年以内達成：20万円	1回限り

①育休取得時	30万円	※①②各2回まで （無期雇用者・有期雇用者各1回）	
②職場復帰時	30万円		
③業務代替支援	ア 新規雇用（派遣を含む）※50万円 イ 手当支給等※10万円 ※有期雇用者加算10万円	※ア、イあわせて、初回から5年以内に1年度10人まで	
④職場復帰後支援	制度導入 30万円	制度利用 A 看護休暇制度 1,000円×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助	※制度導入は1回限り、制度利用は初回から3年以内に5人まで
育児休業等に関する情報公表加算	①～④いずれかへの加算として2万円		※1回限り

※下線部が新設・拡充部分

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

令和5年度当初予算案 1.3億円（1.2億円）※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 「イクメンプロジェクト」とは、積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 令和5年度においては、改正育児・介護休業法を円滑に施行するため、改正法に沿った企業の実践を促進するセミナーの開催、企業版両親学級等の取組促進を図るとともに、令和5年4月から施行される育児休業取得状況の公表の義務化に伴う企業の実践促進キャンペーンを実施し、男性の育休取得促進を強力に推進する。

数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：現状 13.97%(2021年度) → 目標 30%（2025年）
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：現状 69.5%(2021年) → 目標 70%（2025年）

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



2 事業の概要・スキーム、実施主体等

○育児休業に関する情報開示の促進<新規>

- ・ 令和5年4月から従業員1,000人超の企業に義務化される男性の育児休業取得率の公表に関し、公表結果を分析のうえ取得率上位の企業の好事例、公表の効果等を取り上げるなど、労働市場の機能強化に向けて、企業の情報開示の促進を図る
- ・ 経営層に訴求するための経済誌等とのタイアップ記事の掲載等

○経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施（企業版両親学級を含む）

- ・ 企業の実践を促進する経営層・企業向け、今後育児を担う若年層向けセミナーの充実を図る
- ・ 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研修動画や資料等の充実を図る

○好事例の展開及び実践マニュアルの周知

雇用環境整備や労働者への個別周知の効果的な取組事例などを収集し、公式サイト等で展開

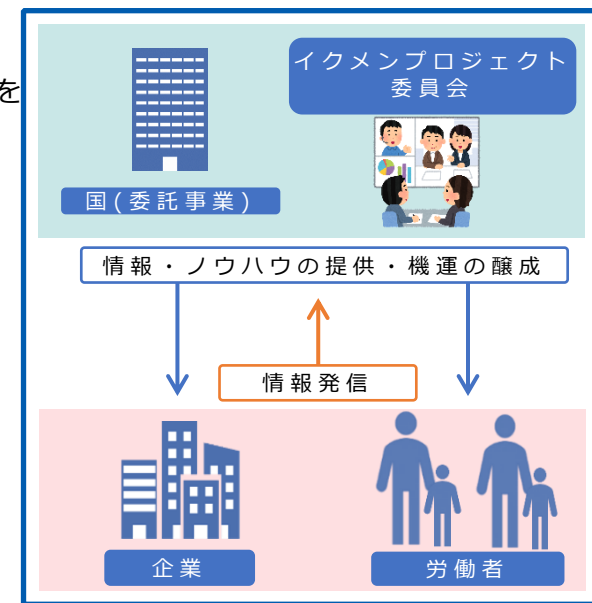
○普及啓発資料の作成

男性の育児休業の取得促進に向け、周知資料の母子健康手帳との同時配付や周知・啓発動画の配信等により子どもが生まれる予定の全プレパパ・プレママに周知を徹底

○公式サイト運用・発信力強化

改正育児法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促し、参加型サイトとしての強化を図る

<R3年度実績>イクメンプロジェクト公式サイトアクセス件数 1,167,930件



実施主体

委託事業（株式会社）

中小企業育児・介護休業等推進支援等事業

令和5年度当初予算案 3.0億円 (3.0億円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

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。また、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

<事業主・労働者支援>

※下線部が拡充部分

(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による継続就労を支援するため、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80人→85人)
○改正育児・介護休業法に基づく雇用環境整備や個別周知・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等の取組を支援する。

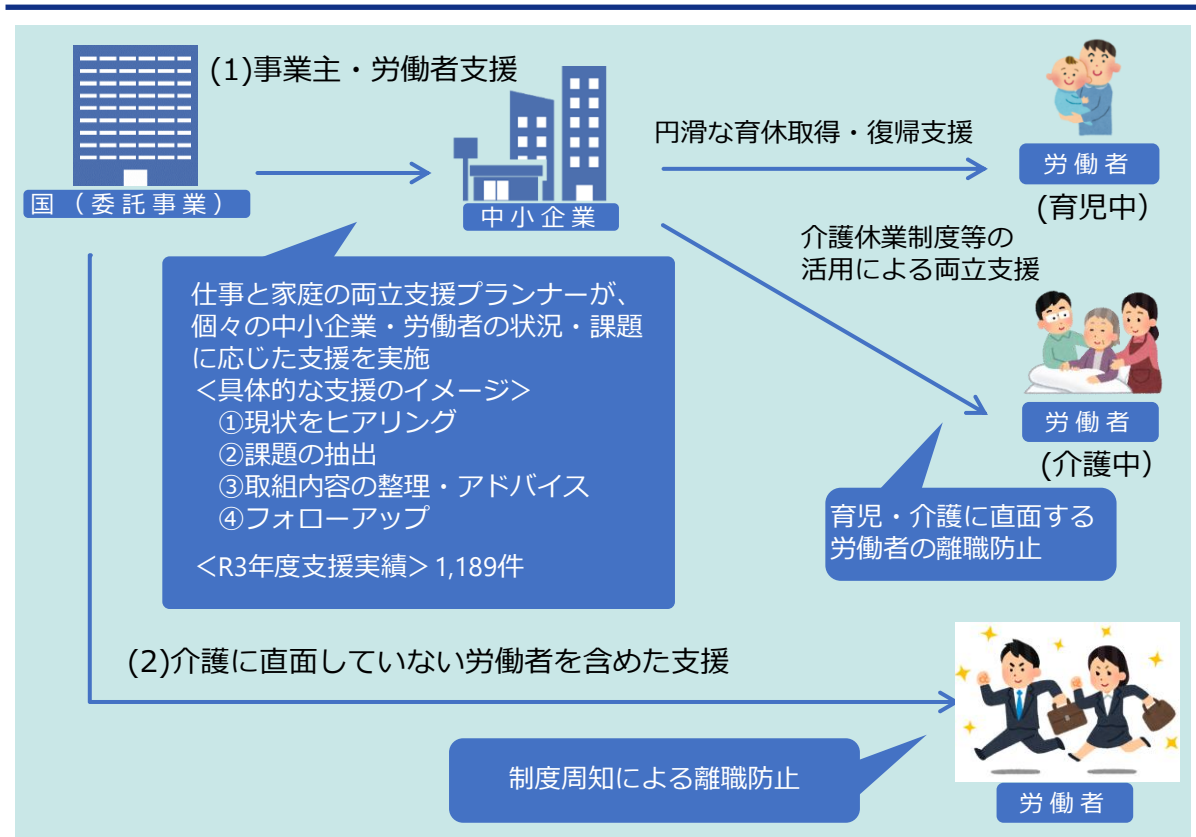
<介護等に直面していない労働者を含めた支援>

(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

介護休業制度特設サイトを受け皿としてインターネット広告等の拡大やリーフレット配付により、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、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

委託事業 (株式会社)



各当事者に働き掛けることで効果的に育休取得促進・介護離職防止等に取り組む

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