

子育てサポート企業（くるみん認定企業）における 男性の育児休業取得率等の公表に向けた検討状況

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

現行のくるみん認定・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

プラチナくるみん

- ◆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

- ◆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
- ◆上記の割合を公表していること

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率は12.65 %（令和2年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標が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）

認定実績（令和3年6月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 3,606社
- ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 440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）等

【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）

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

【公表の促進のあり方】：次の①又は②のいずれかを満たしていること

- ・くるみん認定基準に**育児休業取得率を公表していることを追加**し、厚生労働省ウェブサイトにおいて公表を行う。
→併せて、トライくるみん（仮称、後述）を創設

【男性の育児休業取得率】：次の①又は②のいずれかを満たしていること

	くるみん	プラチナくるみん
①	男性の育児休業等取得率が <u>7%以上</u> ⇒改正案： <u>10%以上</u>	男性の育児休業等取得率が <u>13%以上</u> ⇒改正案： <u>30%以上</u>
②	男性の育児休業等・育児目的休暇取得率が <u>15%以上</u> かつ育児休業等取得者が1人以上 ⇒改正案： <u>20%以上</u>	男性の育児休業等・育児目的休暇取得率が <u>30%以上</u> かつ育児休業等取得者が1人以上 ⇒改正案： <u>50%以上</u>

【女性の継続就業率】：次の①又は②のいずれかを満たしていること

	プラチナくるみん
①	出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、1歳時点 在職者の割合が <u>55%以上</u> ⇒改正案： 70%以上
②	出産した女性労働者のうち、1歳時点在職者の割合が <u>90%以上</u> ⇒ 現行どおり

【トライくるみんの創設】：次の①又は②のいずれかを満たしていること

	トライくるみん（仮称）
①	男性の育児休業等取得率が <u>7%以上</u>
②	男性の育児休業等・育児目的休暇取得率が <u>15%以上</u> かつ育児休業等 取得者が1人以上

(4) 育児休業取得率の公表の促進等

○ 公表の促進のあり方等

- ・ 男性の育児休業の取得を促進するため、大企業に男性の育児休業等取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率の公表を義務付けることが適当である。

対象となる大企業の範囲については、少子化社会対策大綱等の閣議決定文を参考に、従業員1001人以上の企業を対象とすることが適当である。

- ・ また、以下のくるみん認定基準の見直しに併せて、育児休業等取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率を公表していることを、くるみんの認定基準とすることが適当である。

○ 認定基準の見直し

(プラチナくるみん)

- ・ 男性の育児休業等取得率については、現行の「13%以上」を、政府目標を踏まえ、「30%以上」へ引き上げることが適当である。
- ・ 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率については、現行の「30%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」を「50%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」へ引き上げることが適当である。
- ・ 出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した労働者のうち、1歳時点在職者の割合が「55%以上」については、政府目標を踏まえ、「70%以上」に引き上げることが適当である。
- ・ プラチナくるみんは認定基準の同じ項目について2回連続で基準を満たさなかった場合に取消しの対象となるが、今回の基準引き上げに伴い、施行から1年の間は基準を満たさずとも取消しの事由としては数えないこととすることが適当である。

（くるみん）

- ・ 男性の育児休業等取得率について、現行の「7%以上」を「10%以上」へ引き上げることが適当である。
- ・ 男性の育児休業等・育児目的休暇取得率について、現行の「15%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」を「20%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」へ引き上げることが適当である。

（新たなくるみん）

- ・ プラチナくるみん及びくるみんの認定基準を引き上げることとした場合、現行のくるみんの基準を参考として、3つ目の新たな類型（トライくるみん（仮称））を創設することが適当である。



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