

次世代育成支援対策推進法の施行状況について

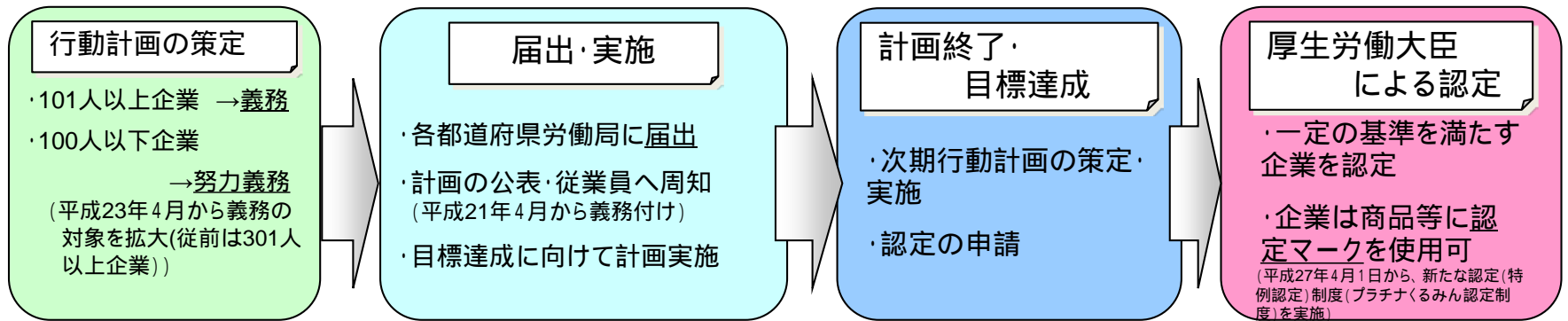
<目次>

| | |
|--------------------|------|
| (1)次世代法の概要 | P.2 |
| (2)施行状況に関する調査の結果概要 | P.10 |
| その他 | P.16 |

(1)次世代法の概要

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(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：年に 人以上取得、女性：取得率 %以上

<対策>
令和 年 月 管理職を対象とした研修の実施
令和 年 月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場割席のための講習会を年に 回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。
<対策>
令和 年 月 部署ごとに検討グループを設置
令和 年 月 社内報などでキャンペーンを行う

届出状況(令和2年3月末時点)

- ・101人以上企業の **98.7%**
- ・301人以上企業の **98.9%**
- ・101～300人企業の **98.6%**
- 規模計届出企業数 **91,151社**

認定状況(令和2年3月末時点)

- ・くるみん認定企業 **3,312社**
- ・うち、プラチナくるみん認定企業 **367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。
- ・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。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得率が7%(プラチナくるみんは13%以上)以上又は計画期間内に、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等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15%以上(プラチナくるみんは30%)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。
- ・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各月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

認定企業に対する税制優遇制度は、平成30年3月31日をもって廃止

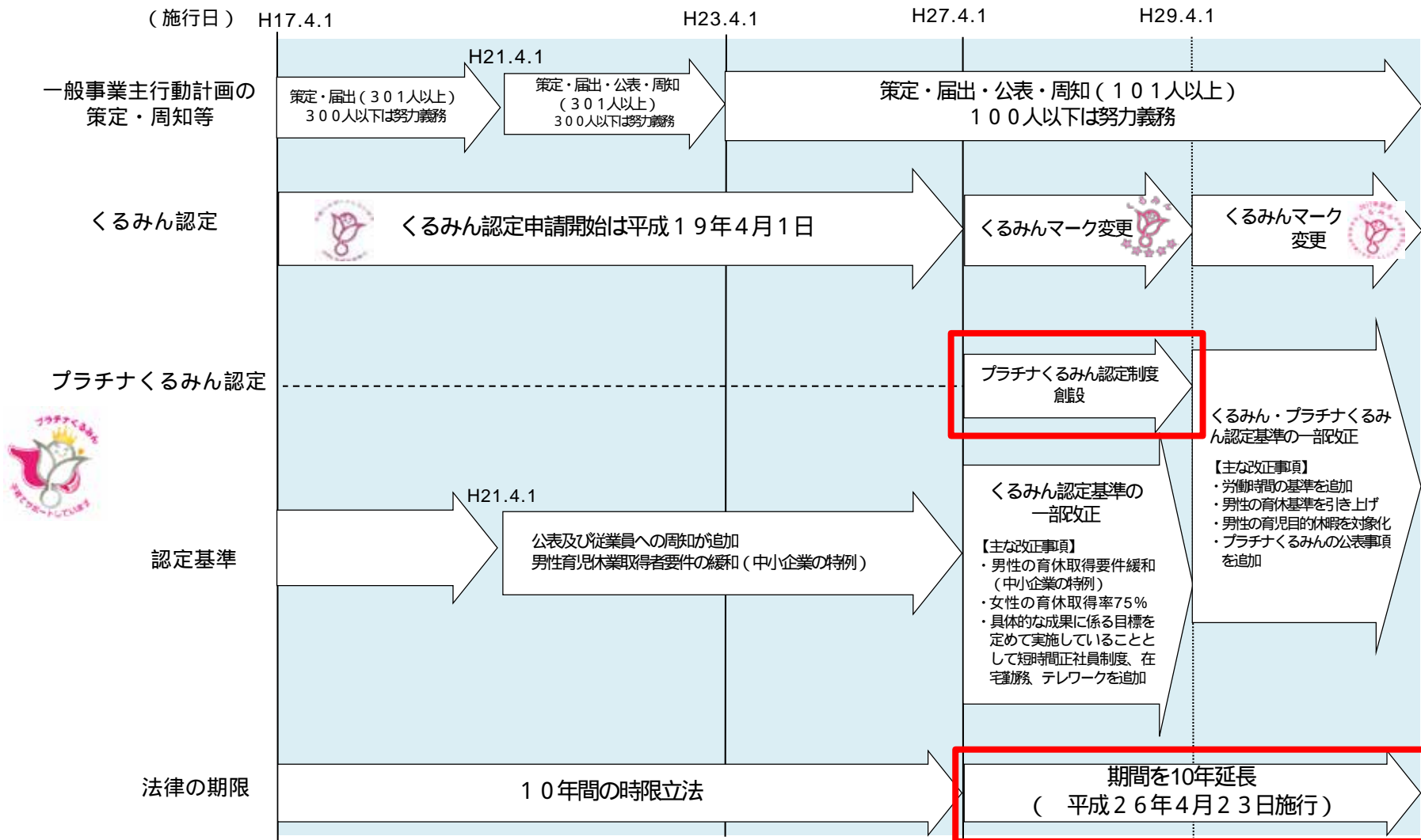
次世代法改正時の検討規定と改正経過（一般事業主行動計画関係）

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律(平成26年法律第28号)(抄) 附則

(検討)

第2条 政府は、この法律の施行後五年を目処として、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定について、その施行の状況等を勘案しつつ、検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

下図の赤枠が改正事項



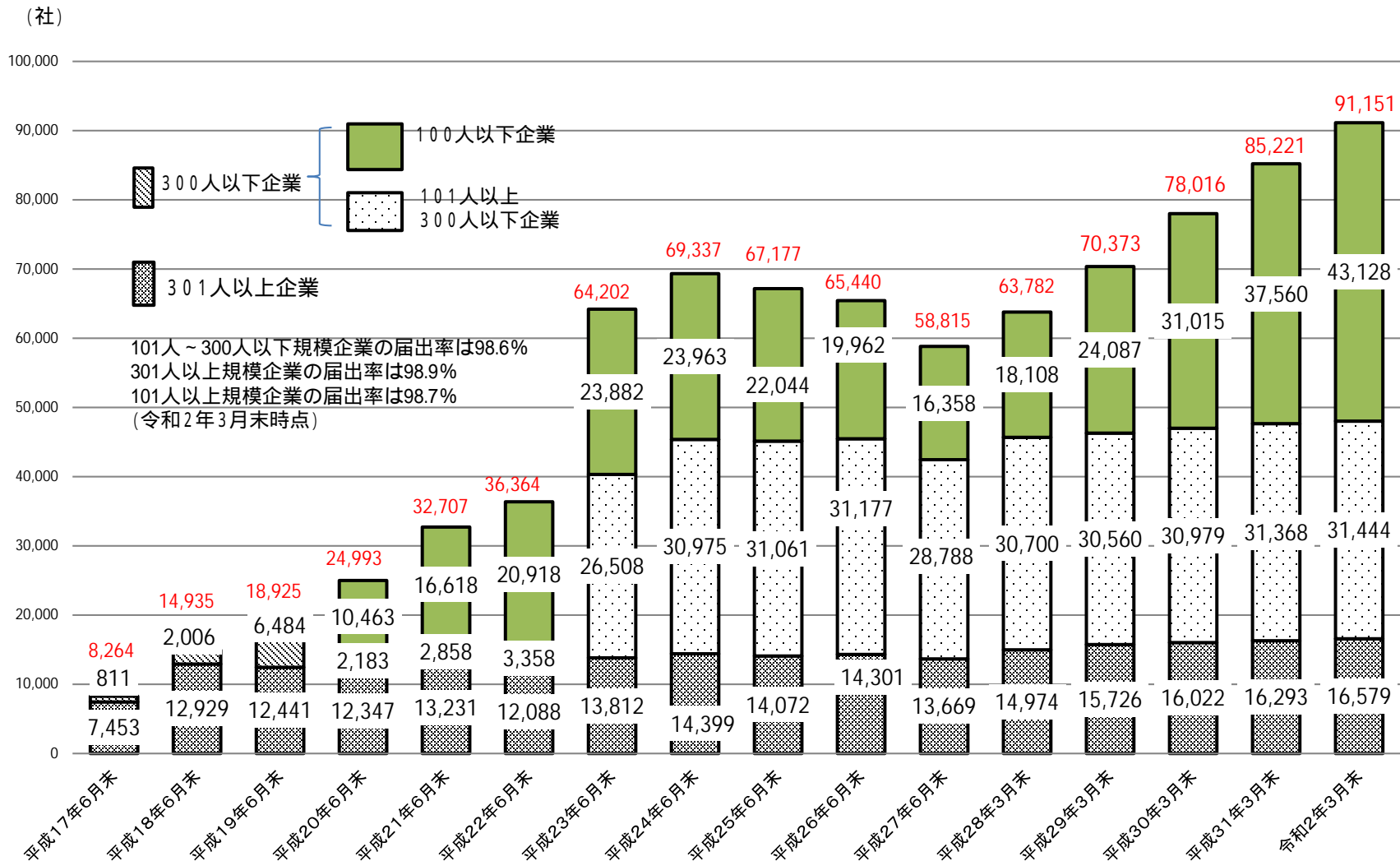
次世代法改正時の附帯決議とその対応状況（次世代法関係）

次世代法について、平成26年に改正を行った際の附帯決議のうち、次世代法関連のものの対応状況は以下のとおり。

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（抄）

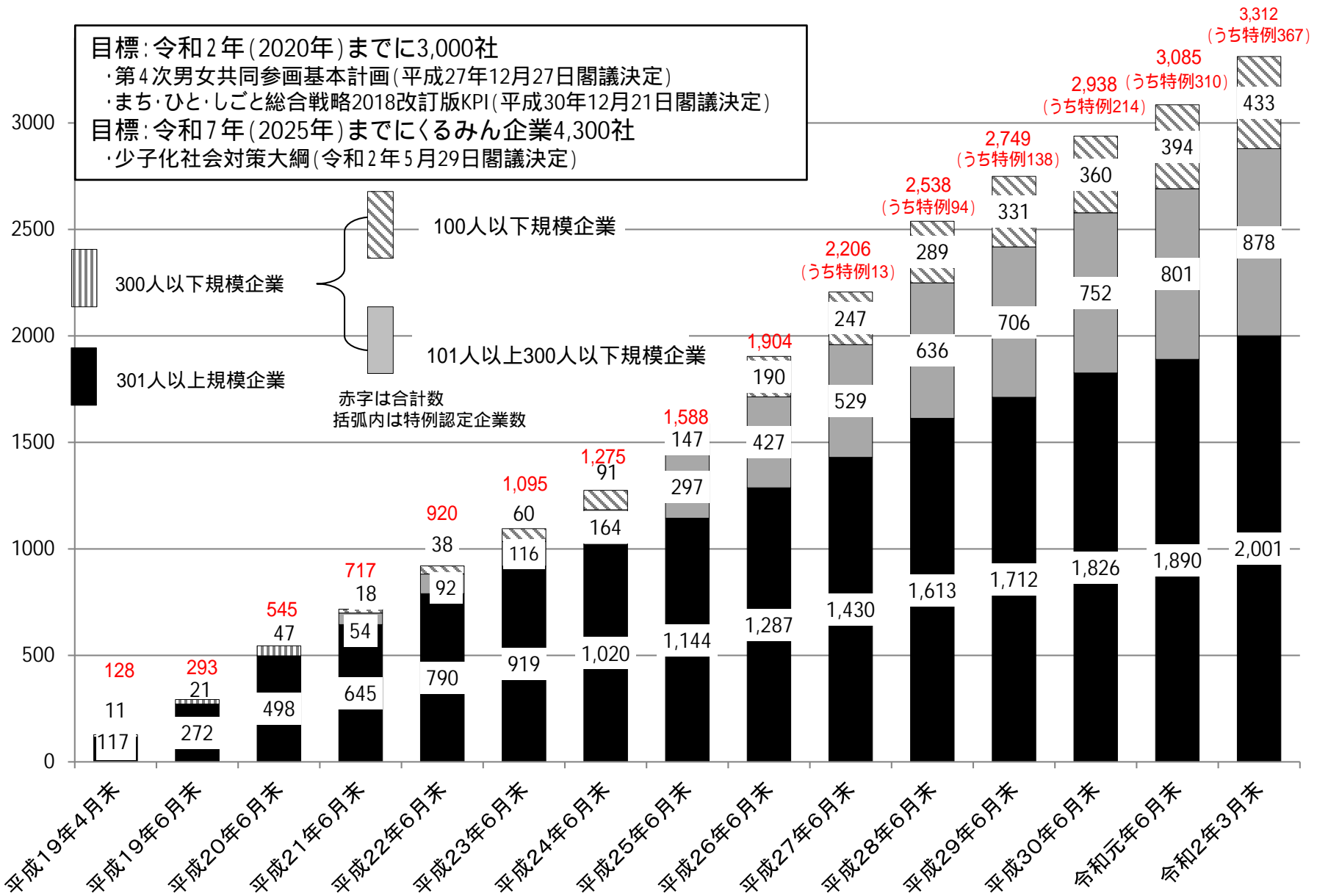
| 項目 | 対応状況 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>【衆議院厚生労働委員会 平成26年3月26日】</p> <p>一 非正規雇用で働く女性の就業継続を促進するため、一般事業主行動計画策定において非正規労働者も取組の対象であることを明確にするとともに、事業主に対し相談・指導・支援に努めること。</p> <p>【参議院厚生労働委員会 平成26年4月15日】</p> <p>一、非正規雇用で働く女性の就業継続を促進するため、一般事業主行動計画策定において非正規労働者も取組の対象であることを明確にするとともに、事業主に対する相談・指導・支援に努めること。</p> | <p>行動計画策定指針（平成26年11月28日号外内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）を改正し、当該附帯決議の趣旨を規定するとともに、都道府県労働局において、相談対応を行っている。</p> <p>行動計画策定指針（抄）</p> <p>五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項</p> <p>1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点</p> <p>(4)（中略）特に、昨今、非正規雇用の労働者が増加している現状に鑑み、改めて当該労働者が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である。</p> |
| <p>【衆議院厚生労働委員会 平成26年3月26日】</p> <p>二 男性の育児休業取得率を上げるため、数値目標の達成に向けた取組を促進するなど、事業主に対し相談・指導・支援に努めること。また、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に有効な措置を講ずること。</p> <p>【参議院厚生労働委員会 平成26年4月15日】</p> <p>三、男性の育児休業取得率を上げるため、数値目標の達成に向けた取組を促進するなど、事業主に対する相談・指導・支援に努めること。また、育児休業を取得しやすい職場環境の整備に有効な措置を講ずること。</p> | <p>両立支援等助成金に、男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、その取組によって男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に対して助成する「出生時両立支援コース」を平成28年度に創設し、男性の育児休業取得を支援する事業主を援している。</p> <p>積極的に育児に取り組んでいる企業や管理職の表彰などを行う「イクメンプロジェクト」において、部下の育休取得や業務を滞りなく進めるための工夫をしつつ、自らも仕事と生活を充実させている管理職を表彰する「イクボスアワード」を平成26年度より実施。</p> <p>くるみん・プラチナくるみん認定の取得促進のため、都道府県労働局において、広く周知を行っている。</p> |
| <p>【参議院厚生労働委員会 平成26年4月15日】</p> <p>五、次世代育成支援対策に関する計画に定めた目標を達成したこと等の基準を満たした一般事業主に付与される認定マーク（くるみんマーク）の認知度が低いことに鑑み、現行の認定マーク及び特例認定制度に基づく新たな認定マークについて周知徹底を図り、あわせて、一般事業主の更なる取組を促進するため、有効な措置を講ずること。</p> | <p>ポスターやリーフレット等を作成し、労使団体等へ広く周知を行っている。</p> <p>各府省が総合評価落札方式又は企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業について、加点点評価することを「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組方針」に規定し、平成28年度より実施。</p> |

一般事業主行動計画の届出数の推移



平成23年4月1日 101人以上300人以下企業  の一般事業主行動計画の策定・届出の義務化
(資料出所)厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

認定企業数の推移



（資料出所）厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課調べ

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

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）

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）

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

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2年5月閣議決定））。

認定実績（令和2年3月末時点）

⊃ くるみん認定企業 3,312社
⊃ うち、プラチナくるみん認定企業 367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

次世代育成支援対策の実施状況の公表

- 特例認定企業（プラチナくるみん認定企業）は、「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表を行う必要があります。

公表事項

公表事項 1

男性労働者の育児休業等の取得に関する状況として以下の2つ

- 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合
- 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合と育児目的休暇制度の具体的内容

公表事項 2

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する
育児休業等をした女性労働者数の割合

公表事項 3

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために
実施している短時間勤務制度等の措置 の内容

- ()短時間勤務制度等とは以下の措置を指す
- 育児休業に関する制度に準ずる措置
- 短時間勤務制度
- 事業所内保育施設の設置運営
- 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
- 所定外労働の制限
- フレックスタイム制度
- 育児に要する経費の援助措置等

公表事項 4

公表前事業年度におけるフルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの
法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数

公表方法

特例認定決定後、おおむね3か月以内に、厚生労働省が運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」で公表

なお、男女別の育児休業等取得率に関しては、300人以上の企業の21.7%が公表をしており、「くるみん」取得企業に限ると37.0%、「くるみん」を取得していない（申請予定なし）企業に限ると17.8%が公表している（JILPT（2020）「女性活躍と両立支援に関する調査」）。

公表事項 5

公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働
時間が60時間以上である労働者の数

公表事項 6

特例認定基準に適合するものとして講ずる以下の措置の内容

- 所定外労働削減のための措置
- 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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

公表事項 7

女性の就業継続に関する状況として以下の 又は の割合

- 公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、
- 公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合
- 公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表事項 8

育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、
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
取組にかかる計画の内容及び実施状況

(2) 施行状況に関する調査の結果概要

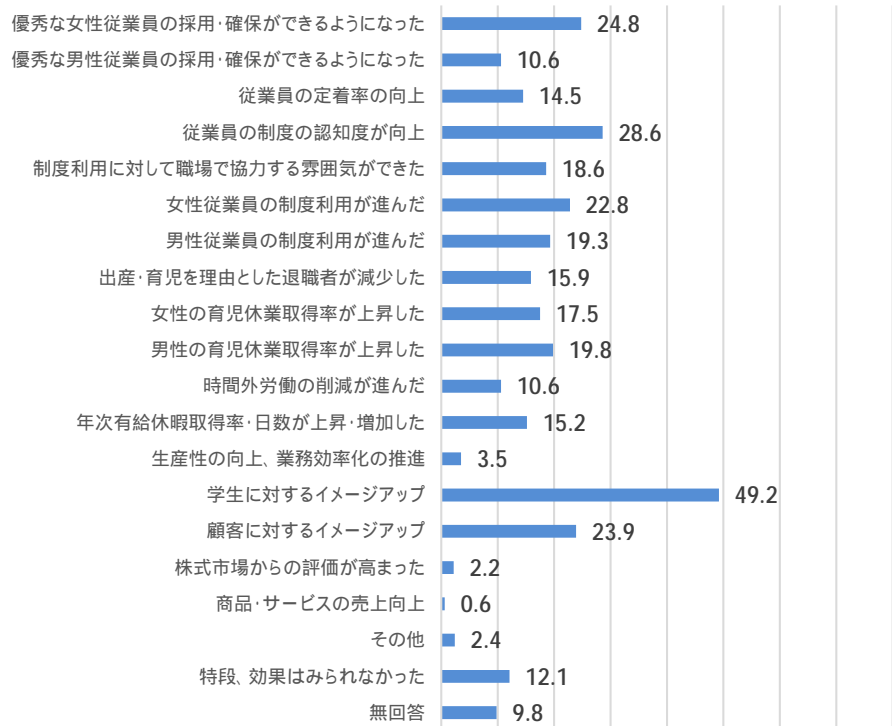
「くるみん」認定を取得したことによる効果

「くるみん」認定に比べ、「プラチナくるみん」認定を取得したことにより上がった効果

- ・ くるみん認定取得の効果として、「学生に対するイメージアップ」、「従業員の制度の認知度が向上」及び「優秀な女性従業員の採用確保ができるようになった」を挙げる企業が多い。
- ・ また、「くるみん」認定よりも「プラチナくるみん」認定の方が上がった効果として、「学生に対するイメージアップ」、「男性従業員の制度利用が進んだ」、「男性の育児休業取得率が上昇した」を挙げる「プラチナくるみん」認定企業が多い。

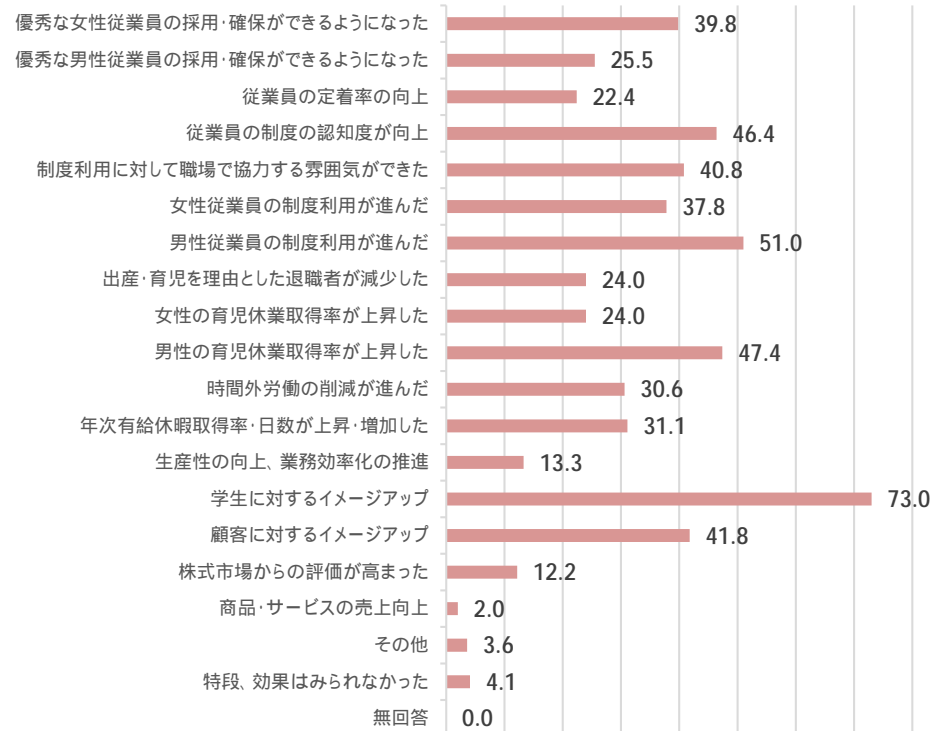
「くるみん」認定を取得したことによる効果

(単位：%) 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0



「くるみん」認定に比べ、「プラチナくるみん」認定を取得したことにより上がった効果

(単位：%) 0.0 10.0 20.0 30.0 40.0 50.0 60.0 70.0 80.0



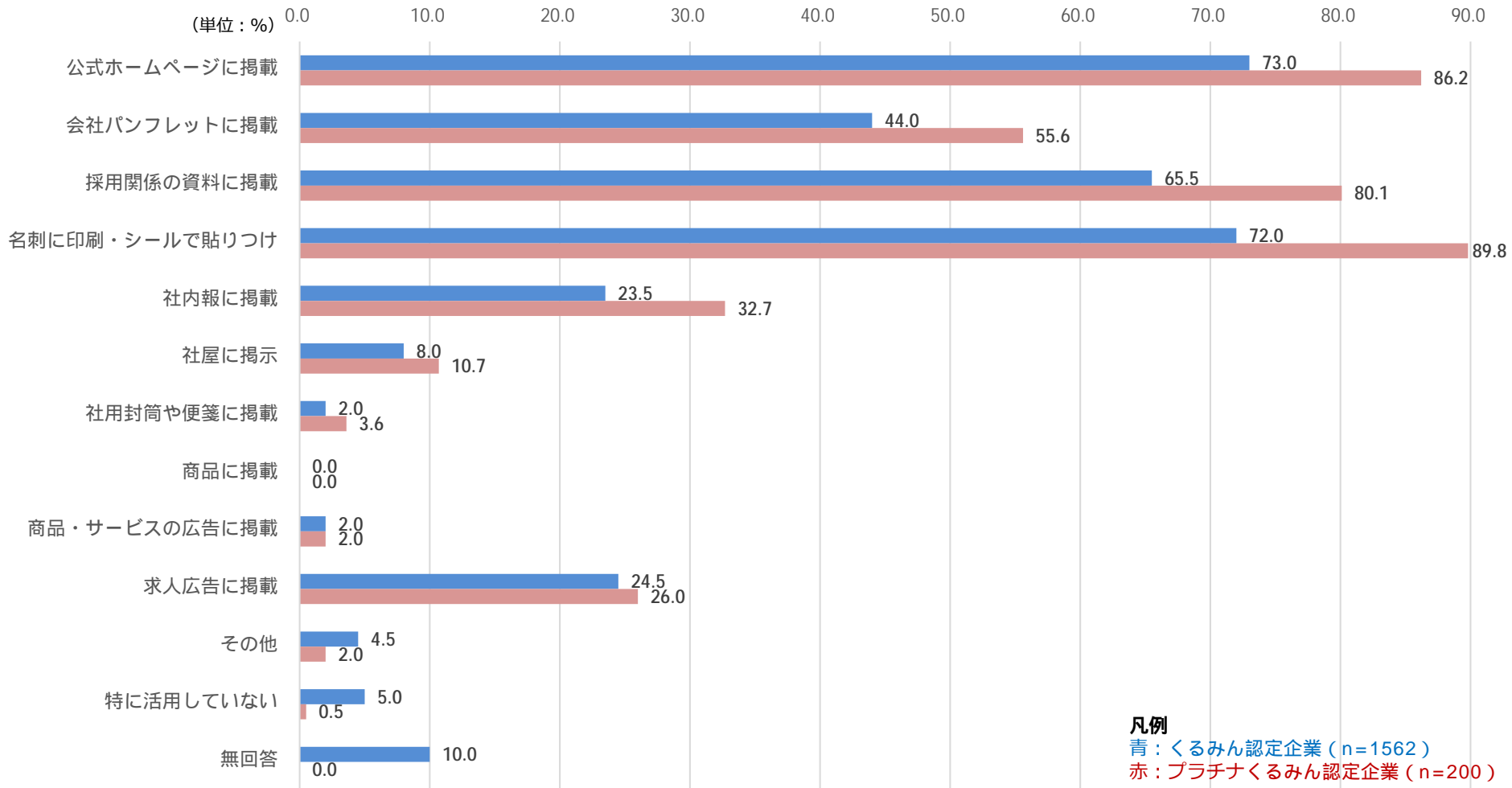
凡例

青：くるみん認定企業 (n=1562)

赤：プラチナくるみん認定企業 (n=196)

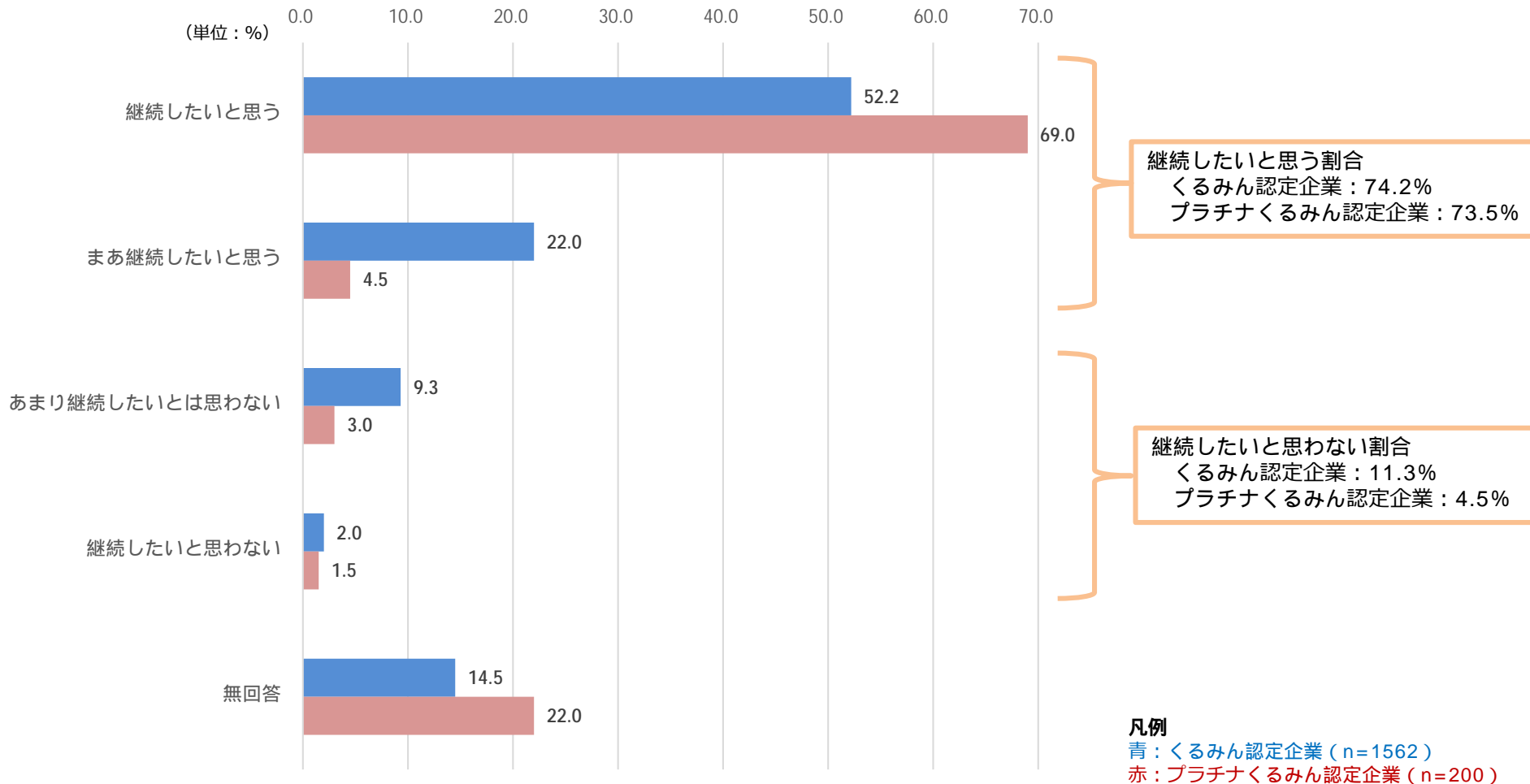
「くるみん」・「プラチナくるみん」認定マークの活用事例

- 「くるみん」・「プラチナくるみん」認定マークについては、「公式ホームページに掲載」、「採用関係の資料に掲載」及び「名刺に印刷・シールで貼り付け」をすることにより活用する企業が多い。



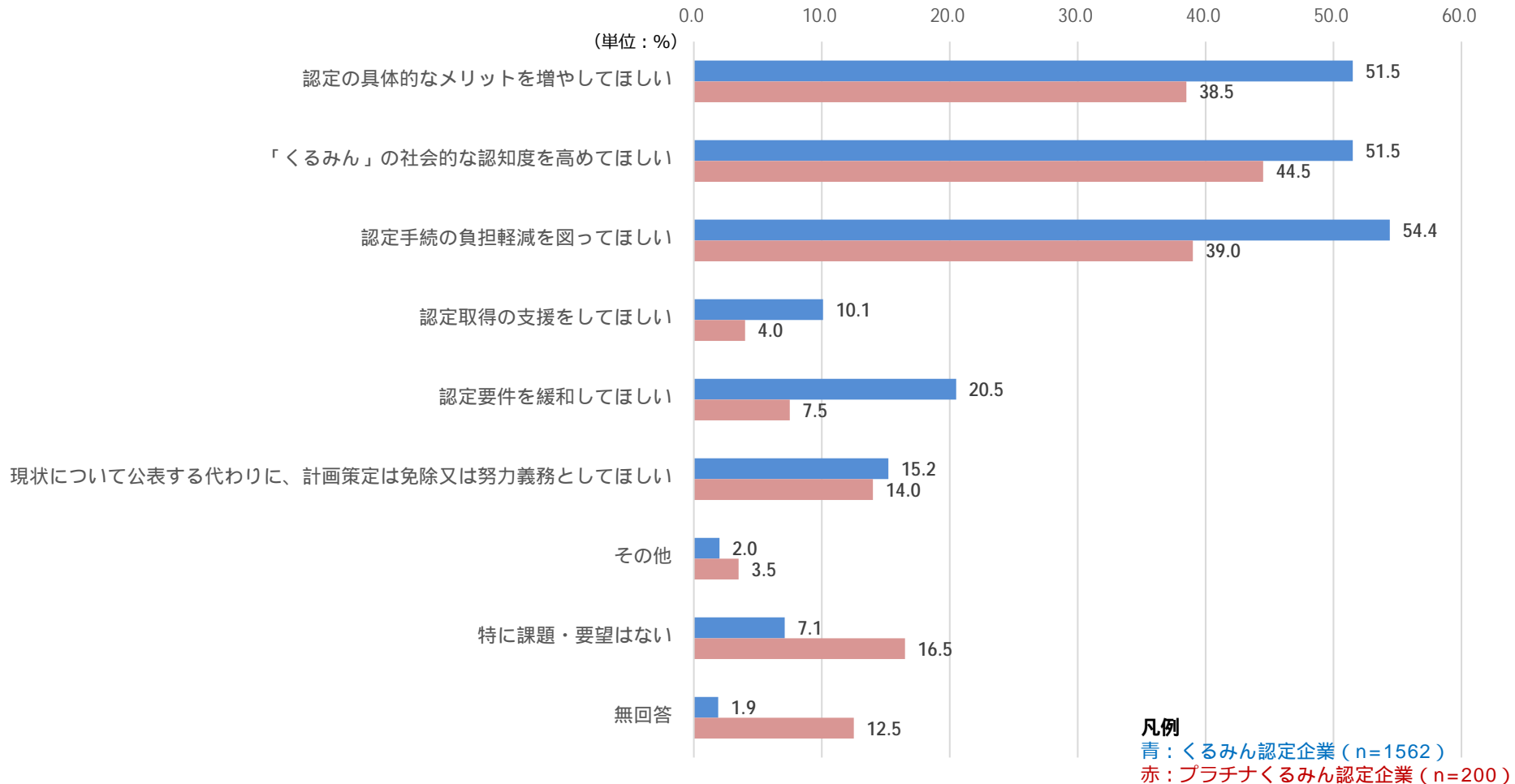
今後も「くるみん」認定の取得を継続したいか

- 今後も「くるみん」認定の取得を継続したいと思う企業は、くるみん認定企業が74.2%、プラチナくるみん認定企業が73.5%であるのに対し、認定の取得を継続したいと思わない企業は、くるみん認定企業が11.3%、プラチナくるみん認定企業が4.5%。



「くるみん」認定に関わる課題・要望

- ・ くるみん認定に関わる課題として、「認定の具体的なメリットを増やしてほしい」、「くるみん」の社会的な認知度を高めてほしい」、「認定手続の負担軽減を図ってほしい」を挙げる企業が、多数。



男性の育児休業等の取得率の分布

- ・ くるみん及びプラチナくるみんの認定基準である、男性の育児休業等の取得率又は男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率の分布は以下のとおり。
- ・ 育児休業等については、くるみん認定企業の中央値が7.8%、プラチナくるみん認定企業の中央値が46.0%と差がある一方で、育児休業等及び育児目的休暇の取得率については、くるみん認定企業の中央値が76.7%、プラチナくるみん認定企業の中央値が87.0%と差があまりない。
- ・ なお、くるみん認定企業において、「育児目的休暇制度がない」と回答した企業が773社。

| | | 0 % | 0 %超 | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100%以上 |
|------------------------------|-------------------------|------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----|--------|
| | | | ~ 10% 未満 | ~ 20% 未満 | ~ 30% 未満 | ~ 40% 未満 | ~ 50% 未満 | ~ 60% 未満 | ~ 70% 未満 | ~ 80% 未満 | ~ 90% 未満 | | |
| 育児休業等 (%) | くるみん (n=1214) | 39.4 | 12.7 | 10.1 | 8.1 | 5.9 | 3.1 | 5.5 | 2.0 | 1.1 | 0.4 | 0.5 | 11.2 |
| | プラチナ くるみん (n=347) | 4.3 | 17.0 | 13.0 | 8.1 | 9.2 | 4.0 | 9.5 | 8.1 | 4.0 | 3.5 | 2.3 | 17.0 |
| 育児休業等 及び 育児目的休暇 (%) | くるみん (n=653) | 12.6 | 3.1 | 4.6 | 3.7 | 4.0 | 3.8 | 8.6 | 6.0 | 5.4 | 4.9 | 2.9 | 40.6 |
| | プラチナ くるみん (n=347) | 1.2 | 0.3 | 1.4 | 4.0 | 5.5 | 4.3 | 9.8 | 8.9 | 11.8 | 8.9 | 7.8 | 36.0 |

育児休業等：・原則として1歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業

・3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業

・小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業

を指し、「計画期間内に育児休業等を取得した者の数 / 計画期間内に配偶者が出産した者の数」により計算する。

育児目的休暇：企業独自の育児を目的とした休暇制度であり、小学校就学の始期に達するまでの子について、

・失効年休の育児目的での使用を認める制度

・育児参加奨励休暇制度

・配偶者出産休暇制度

等の制度を利用した場合を指し、「育児休業等を取得した者の数（少なくとも1人以上）と育児目的休暇を取得した者の数の合計数 / 計画期間内に配偶者が出産した者の数」により計算する。

資料出所：くるみん認定企業については、JILPT（2020）「次世代育成支援対策推進法の施行状況に関する調査」を基に作成。

プラチナくるみん認定企業については、「両立支援のひろば」における公表情報（令和2年10月26日時点）を厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が集計。

その他



くるみん認定

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。
5. 男性の育児休業等取得について、次の 又は を満たすこと。
 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。
 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対す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。

< 労働者数300人以下の企業の特例 >

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、 ~ のいずれかに該当すれば基準を満たす。

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利用した場合を除く)。

計画期間内に、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男性労働者がいること。

計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。

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、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。



プラチナくるみん認定

- 1 ~ 4 くるみん認定基準 1 ~ 4 と同一。

5. 男性の育児休業等取得について、次の 又は を満たすこと。
 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上。
 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対す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、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

< 従業員300人以下の企業の特例 >

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5. の 、 、 もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。



くるみん認定

6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。
 <従業員300人以下の企業の特例>
 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。
7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「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」を講じている。
8. 労働時間数について、次の 及び を満たすこと。
 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各月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。
9. 次の ~ のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。
 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
 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
 必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません
10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと
 「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。
 ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
 ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告
 ・労働保険料未納
 ・長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし
 ・労働基準関係法令の同一条項に複数回違反
 ・違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等



プラチナくるみん認定

- 6・7・8 くるみん認定基準6・7・8と同一。
9. くるみん認定基準の9.の ~ すべてに取り組み、又は について数値目標を定めて実施し、達成すること。
10. 計画期間において、
 子を産出した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上
 子を産出した女性労働者及び子を産出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（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。
 <従業員300人以下の企業の特例>
 上記10の 又は に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し 又は を満たせば、基準を満たす。
11. 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の計画を策定し、これを実施していること。
12. くるみん認定基準10と同一。

くるみん認定基準のうち男性育休取得率に係る基準の改正経過

くるみん認定制度は平成17年4月の施行（申請の開始は平成19年4月）。認定基準のうち、男性の育児休業等取得率に関しては、これまでに2度の常時雇用する労働者が300人以下の企業の特例（以下「中小企業特例」という。）の拡充、1度の基準の引き上げが行われている。

平成17年4月施行：くるみん認定制度創設

- ・ 育児休業を取得した男性が1人以上いること。
中小企業特例
 - ・ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業を取得した男性が1人以上いること。

平成21年4月施行：中小企業特例の拡充①

- ・ 育児休業を取得した男性が1人以上いること。
中小企業特例
 - ・ 子の看護休暇を取得した男性がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）
 - ・ 小学校就学前の子を育てる労働者に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性がいる
 - ・ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業を取得した男性が1人以上いること。

・ 中小企業においては男性の育児休業の対象となる男性がいない場合があるために、中小企業特例の拡充が提案された。（第3回社会保障審議会少子化対策特別部会（平成20年2月））

平成27年4月施行：中小企業特例の拡充②

- ・ 育児休業を取得した男性が1人以上いること。
中小企業特例
 - ・ 子の看護休暇を取得した男性がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）
 - ・ 中学校卒業前の子を育てる労働者に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性がいる
 - ・ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業を取得した男性が1人以上いること。
 - ・ 小学校就学前の子を育てる男性がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての企業独自の育児目的休暇を取得した男性がいる

・ 中小企業においては男性の育児休業の対象となる男性がいない場合があるために、広く次世代育成に資するという考えに基づき、更に中小企業特例の拡充が提案された。（第134回労働政策審議会雇用均等分科会（平成25年10月））

平成29年4月施行：基準の引き上げ、育児目的休暇を対象化

- ・ 男性の育児休業等の取得について、次の又はを満たすこと。
男性の育児休業取得率が7%以上
男性の育児休業及び育児目的休暇の取得率が15%以上かつ育児休業等をした者の数が1人以上
- 中小企業特例
 - ・ 子の看護休暇を取得した男性がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）
 - ・ 中学校卒業前の子を育てる労働者に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性がいる
 - ・ 計画の開始前3年以内の期間に、男性の育児休業取得率が7%以上
 - ・ 小学校就学前の子を育てる男性がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての企業独自の育児目的休暇を取得した男性がいる

・ 男性の育児参加を考慮し、取得率を認定基準とすること、育児目的休暇も含めた取得率に関する認定基準を新設することが提案された。（第180回労働政策審議会雇用均等分科会（平成29年2月））

くるみん・プラチナくるみん認定企業の男性育児休業取得率の現状

平成31年4月～令和元年9月に現行の基準により、くるみに認定された237企業(労働者数300人以下は116企業)及びプラチナくるみに認定された51企業(労働者数300人以下は11企業)の認定時のデータを集計。男性の育児休業取得率の項目については、又はの認定基準を満たすことが必要。ただし、労働者数が300人以下の企業は、のA～Dのいずれかに該当することでも足りる。

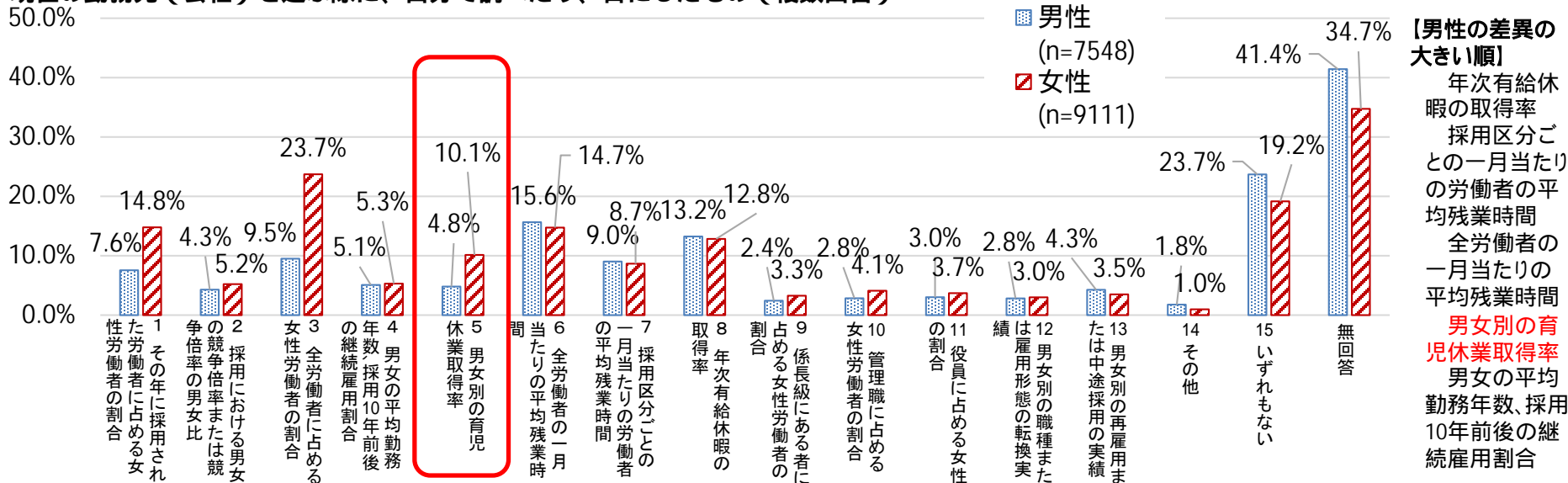
| くるみんの男性の育児休業取得率に係る認定基準 | | 企業数 | プラチナくるみんの男性の育児休業取得率に係る認定基準 | | 企業数 |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----|
| 男性の育児休業取得率が7%以上 | | 129 | 男性の育児休業取得率が13%以上 | | 28 |
| 参考 | うち、労働者数が300人以下の企業 | 62 | 参考 | うち、労働者数が300人以下の企業 | 8 |
| | 男性の育児休業取得率10%以上 | 110 | | 男性の育児休業取得率20%以上 | 19 |
| | うち、労働者数が300人以下の企業 | 60 | | うち、労働者数が300人以下の企業 | 8 |
| | 男性の育児休業取得率13%以上 | 95 | | 男性の育児休業取得率25%以上 | 16 |
| | うち、労働者数が300人以下の企業 | 52 | | うち、労働者数が300人以下の企業 | 6 |
| | 男性の育児休業取得率15%以上 | 86 | | 男性の育児休業取得率30%以上 | 13 |
| | うち、労働者数が300人以下の企業 | 49 | | うち、労働者数が300人以下の企業 | 5 |
| 男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇取得率が15%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が1人以上 | | 62 | 男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇取得率が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が1人以上 | | 21 |
| 参考 | うち、労働者数が300人以下の企業 | 5 | 参考 | うち、労働者数が300人以下の企業 | 1 |
| | 男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇取得率が20%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が1人以上 | 60 | | 男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇取得率が40%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が1人以上 | 20 |
| | うち、労働者数が300人以下の企業 | 5 | | うち、労働者数が300人以下の企業 | 1 |
| | 男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇取得率が25%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が1人以上 | 56 | | 男性の育児休業取得及び企業独自の育児を目的とした休暇取得率が50%以上、かつ、育児休業等を取得した者の数が1人以上 | 19 |
| | うち、労働者数が300人以下の企業 | 5 | | うち、労働者数が300人以下の企業 | 1 |
| A | 子の看護休暇を取得した男性がいる(1歳に満たない子のために利用した場合を除く) | 46 | A | 同左 | 3 |
| B | 中学校卒業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男性がいる | 1 | B | 同左 | 0 |
| C | 計画の開始前3年以内の期間に、男性の育児休業取得率が7%以上である | 6 | C | 計画の開始前3年以内の期間に、男性の育児休業取得率が13%以上である | 0 |
| D | 小学校就学前の子を育てる男性がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての企業独自の育児目的休暇を取得した男性がいる | 0 | D | 同左 | 200 |

一部の企業が、基準を満たす複数の項目を記入して申請をしているため、及びの企業数の合計と認定企業数は一致しない。

育休取得率の公表に関する現状

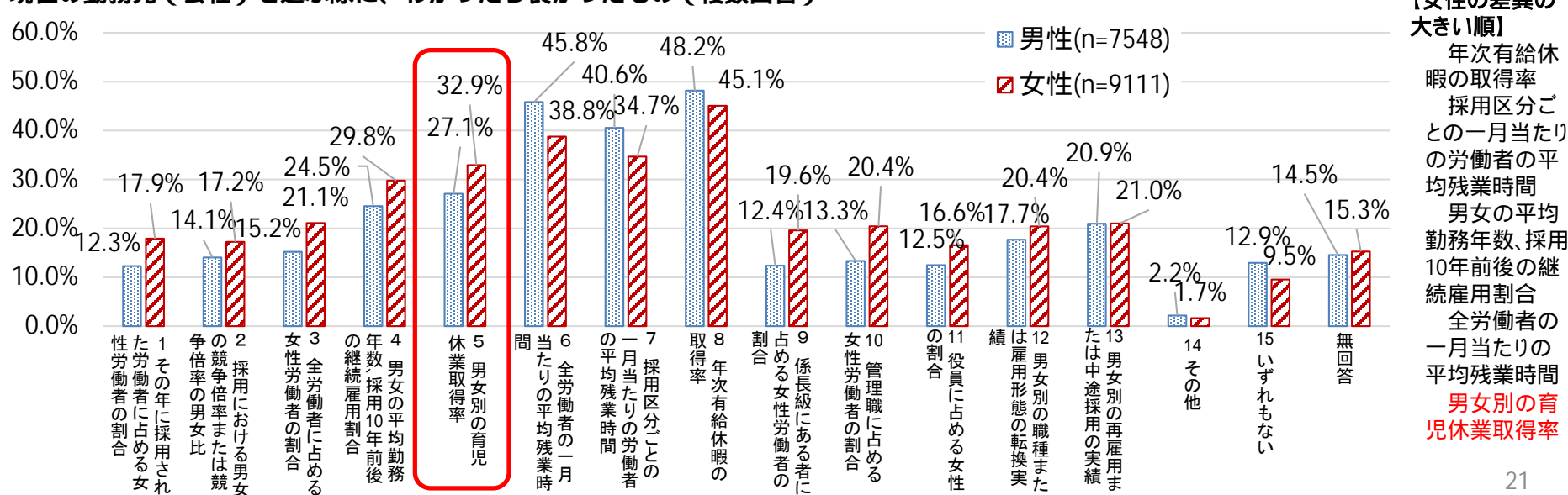
現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、「自分で調べたり、目にしたもの」と「わかったら良かったもの」との差異をとると、「男女別の育児休業取得率」は、男性では4番目に、女性では5番目に差が大きい。

現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、自分で調べたり、目にしたもの（複数回答）



【男性の差異の大きい順】
 年次有給休暇の取得率
 採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
 全労働者の一月当たりの平均残業時間
 男女別の育児休業取得率
 男女の平均勤務年数、採用10年前後の継続雇用割合

現在の勤務先（会社）を選ぶ際に、わかったら良かったもの（複数回答）



【女性の差異の大きい順】
 年次有給休暇の取得率
 採用区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
 男女の平均勤務年数、採用10年前後の継続雇用割合
 全労働者の一月当たりの平均残業時間
 男女別の育児休業取得率

(出典) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2020年) 「女性活躍と両立支援に関する調査」を基に厚生労働省作成