

(資料 4)

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正について

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正について

改正の趣旨

- 次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第7条第1項の規定に基づき、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、主務大臣は、国、地方公共団体、事業主等が策定する行動計画の策定に関して、行動計画策定指針（平成26年内閣府・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。以下「策定指針」という。）を定めなければならないこととされている。
- 今般、次世代法第13条及び第15条の2に基づく国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）の認定（以下それぞれ「くるみん認定」及び「プラチナくるみん認定」という。）の類型を定めた次世代育成支援対策推進法施行規則（平成15年厚生労働省令第122号。以下「次世代則」という。）が改正されたことを踏まえ、策定指針について 所要の改正を行うもの。
- また、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（平成3年法律第76号）が改正され、同法第9条の2に出生時育児休業制度が設けられたことを踏まえ、策定指針について所要の改正を行うもの。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正について

改正の内容

【行動計画策定指針(抄)】

四 市町村行動計画及び都道府県行動計画の内容に関する事項

1 市町村行動計画

(略) 計画の策定に当たっては、次に掲げる次世代育成支援対策として重要な施策を踏まえつつ、各市町村の実情に応じた施策をその内容に盛り込むことが必要である。(以下略)

(1)~(4) (略)

(5) 職業生活と家庭生活との両立の推進等

ア (略)

(オ) 仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に付与される認定マーク(くるみん、**(新たな不妊治療と仕事との両立に関する認定制度、名称は未定)**、**トライくるみん及び同新制度**)及び特例認定マーク(プラチナくるみん**及び同新制度**)の周知、表彰制度等仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価することの促進

(「2 都道府県行動計画」においてもくるみん認定の類型が増えたことに伴い、同様の改正を行う。

(この他、新たな認定の類型が増えたことに伴う文言の修正を行う。)

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

ア~ウ (略)

エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業の取得を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

(ア) 男性の育児休業の取得を促進するための措置

育児・介護休業法の改正により、出生時育児休業が創設されたことに伴い、必要な改正を行う。(赤字を追加)

出生時育児休業及び「パパ・ママ育休プラス」の制度、専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

参考資料

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。
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)よりも短縮分割して取得できる回数は、2回とする。
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**
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
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】
1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。
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、6については令和3年9月1日)
- ・4:令和5年4月1日

くるみん認定・プラチナくるみん認定の改正及び新たな認定制度の創設について

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

くるみん

男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上 10%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
15%以上 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://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)
で公表すること（新規）。

「両立支援のひろば」では、両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

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 30%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
30%以上 50%以上

女性の継続就業率

出産した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合 90%以上（変更なし）
又は
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、子の1歳時点在職者割合 55%以上 70%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（変更なし）。

トライくるみん（創設）

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

認定マークは決定後お知らせします。

新たに、不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます。

愛称、認定マークは決定後お知らせします。

くるみんへの「不妊治療と仕事との両立」に係る基準の追加

認定基準

不妊治療と仕事の両立に関する認定基準は、以下の基準とする。（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんで基準は共通。）

< 不妊治療と仕事の両立に関する認定基準 >

- ・ 次の 及び の制度を設けていること。
不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
 - ・ 不妊治療と仕事の両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。
 - ・ 不妊治療と仕事の両立に関する研修その他の不妊治療と仕事の両立に関する労働者の理解を促進するための取組が実施されていること。
 - ・ 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事の両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。
- （ ） 認定基準とは別途、プラチナくるみん認定企業のみ、少なくとも年1回次世代育成支援対策の実施状況公表義務があるところ、「不妊治療と仕事との両立」の認定を受けた場合は、公表内容に、不妊治療と仕事の両立関係の内容（不妊治療のために利用できる休暇制度等の内容や不妊治療と仕事の両立に関する研修その他の不妊治療と仕事の両立に関する労働者の理解を促進するための取組）も含めるものとする。

申請方法

いずれの認定制度においても、既に認定を受けている企業が「不妊治療と仕事との両立」の認定を受けようとする場合は、改めて申請が必要。

（ ） 既にプラチナくるみん認定を受けている企業が「不妊治療と仕事との両立」の認定申請をする場合のみ、申請書類や審査手続の一部を省略する。

スケジュール

施行は令和4年4月1日。

凡例 ● 審議会、★ 公布、★ 施行

	R3.6	R3.7	R3.8	R3.9	R3.10	R3.11	R3.12	R4.1	R4.2	R4.3	R4.4
R4.4 施行 省令改正					●	★					★