

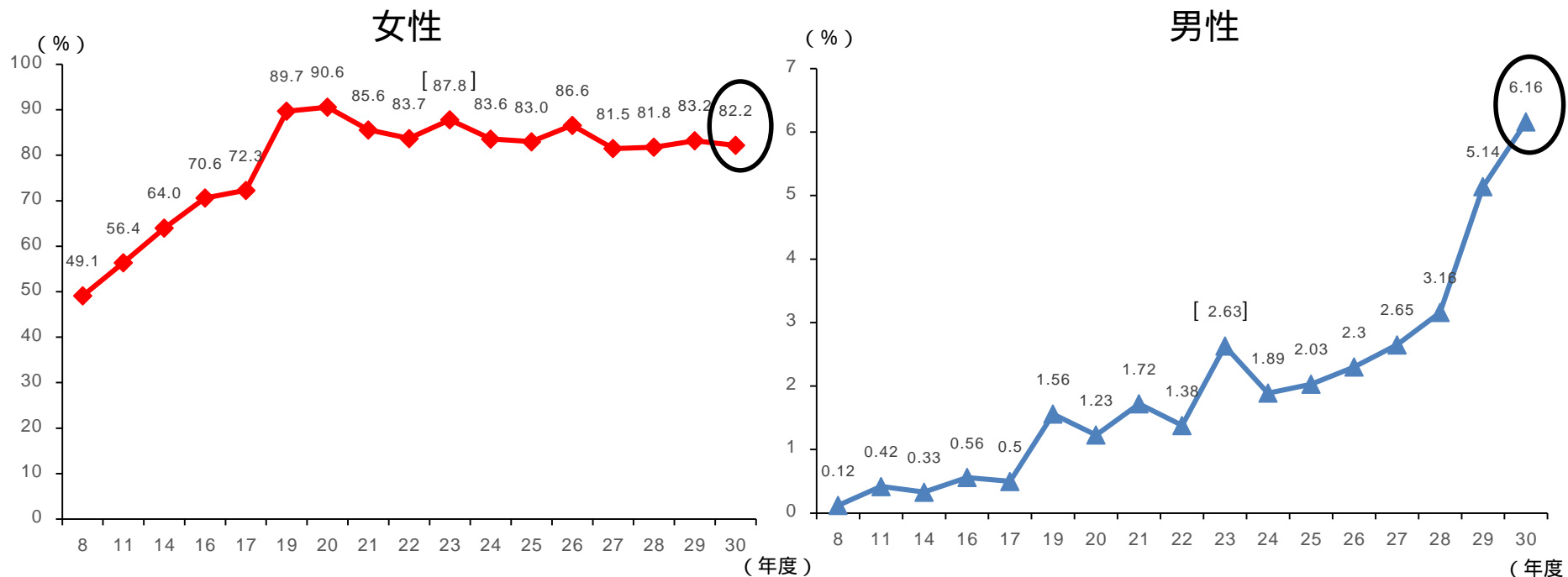
男性の育児休業の取得状況と 取得促進のための取組について

令和元年7月3日

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課

育児休業取得率の推移

育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は低水準ではあるものの上昇傾向にある（平成30年度：6.16%）。



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年度1年間（ ）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

() 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

注) 平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

取得期間別育児休業後復職者割合（平成27年度調査）

育児休業の取得期間は、女性は9割近くが6か月以上となっている一方、男性は、5日未満が56.9%、8割以上が1か月未満となっている。

	育児休業後復職計	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
女性	100.0	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
男性	100.0	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
男女計	100.0	3.9	1.3	1.0	2.8	7.5	9.6	12.0	29.4	26.2	3.8	1.9	0.5

平成27年度「雇用均等基本調査」(厚生労働省)

「育児休業後復職者」は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

育児・介護休業法の概要（育児関係）

育児休業

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能

有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

同一の事業主に引き続き1年以上雇用

子が1歳6か月（2歳まで休業の場合は2歳）に達するまでに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

子の看護休暇

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は半日単位）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け

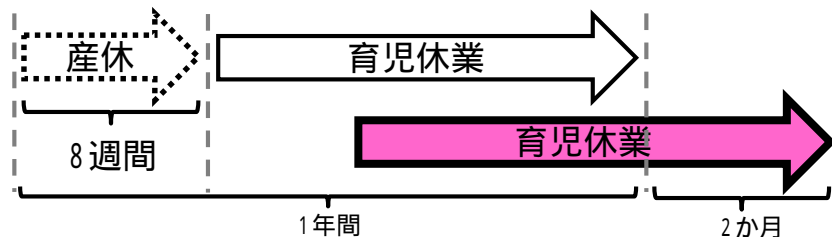
実効性の確保

- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

父親の育児休業の取得促進のための諸制度

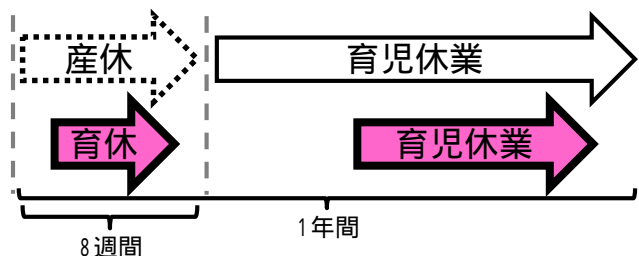
パパ・ママ育休プラス

- 母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで(2か月分は父(母)のプラス分)に延長される制度。

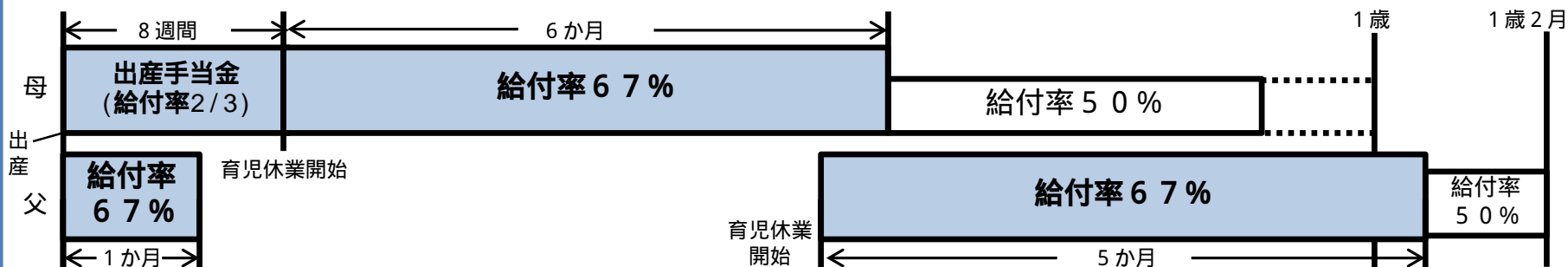


出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

- 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能。



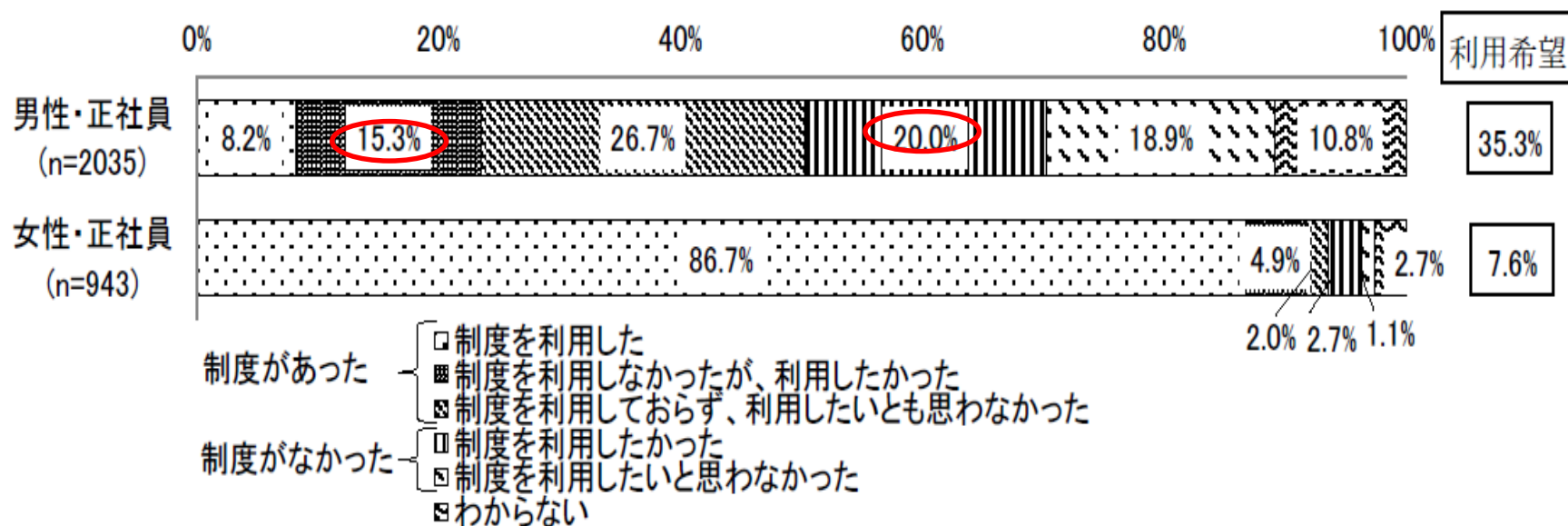
男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ



末子出産時の育児休業制度の取得状況

育児休業の利用希望があったにもかかわらず利用できていない男性は35.3%存在する。

育児休業制度の取得状況(単数回答)

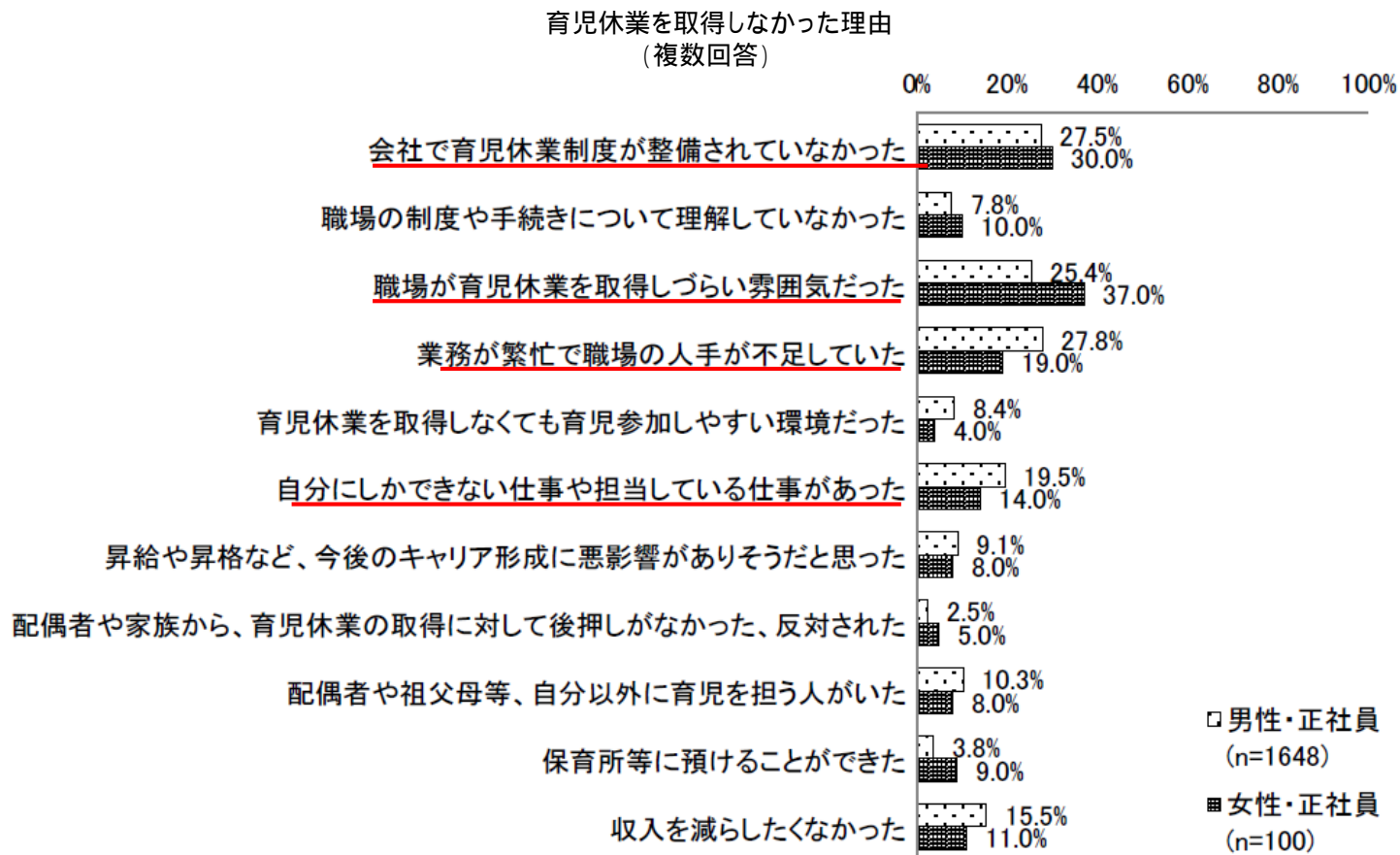


就業形態は末子妊娠判明時のもの。

「利用希望」は、「制度があり、制度を利用していないが利用したい」「制度がないが制度を利用したい」の合計。

育児休業を取得しなかった理由

育児休業を利用しなかった人について、育児休業制度を利用しなかった理由を見ると、「男性・正社員」では、「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が27.5%、「育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が25.4%、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が27.8%、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があった」が19.8%となっている。



就業形態は、末子妊娠判明時のもの。
「男性・正社員」は育児休業を利用しなかった回答者を集計対象とする。

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

「イクメンプロジェクト」とは（H22年度から実施）

積極的に育児をする「イクメン」の仕事との両立に取り組む「イクメン企業」を支援し、好事例等を周知・広報するプロジェクト
表彰や参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し仕事と育児の両立に関する情報・好事例等を提供し、
男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の育児休業取得に関する社会的な気運の醸成を図る。



「イクメンプロジェクト」のねらい

男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上

令和元年度活動案

1 イクメン2020キャンペーンの実施【新規】

子が出生して8週間以内に男性が育児のために休みを取ることを勧奨し、男性の育児参加を促すため、全国的な普及啓発キャンペーンを実施する。

2 企業等への働きかけの実施

企業担当者や企業に働きかけを行う自治体を対象としたセミナーの開催、職場内研修資料等の周知広報等を通じ、男性の育児休業取得に対する職場の理解や支援を促進させる。

3 企業表彰・イクボス表彰の実施

男性の育児と仕事の両立を推進する企業を表彰する「イクメン企業アワード」を実施し、男性の育児休業取得促進に係る模範的な取組・労務管理を周知するとともに、部下の育休取得や短時間勤務等に際し、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男女管理職を表彰する「イクボスアワード」を実施し、部下の仕事と育児の両立を支援している管理職のモデルを周知する。

4 「イクメンプロジェクト」公式サイト運営等

企業の好事例集やパンフレット等関係資料の作成・掲載、仕事と育児の両立体験談の掲載、自治体の取組情報の収集・発信等により広く情報提供を図る。

5 イクメンプロジェクト推進委員会の設置・運営

有識者等による「推進委員会」を設置し、プロジェクトの内容・実施方法について協議する。



数値目標

男性の育児休業取得率 6.16% (2018年度) 13% (2020年度)

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



認定実績（平成31年3月末時点）

⊃ くるみん認定企業 3,085社
⊃ うち、プラチナくるみん認定企業 284社

【目標：令和2年までにくるみん企業3,000社】

- ・少子化社会対策大綱（平成27年3月20日閣議決定）
- ・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）

くるみん

⊃男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上

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
育児休業 + 育児目的休暇 30%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
- ⊃公共調達への加点評価
- ⊃日本政策金融公庫による低利融資
- ⊃両立支援等助成金の加算

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

令和元年度予算額 35.9（36.4）億円（雇用勘定）

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づくりに取り組み、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。

育児目的休暇とは、目的の中に育児又は配偶者の出産支援を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度。
 関連する政府目標：男性の育児休業取得率 13%以上（2020年まで）（日本再興戦略2016）

主な支給要件

男性労働者の育休取得

男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくりのため、 のような取組を行うこと。
 男性が子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得すること。

「職場風土づくりの取組」とは・・・

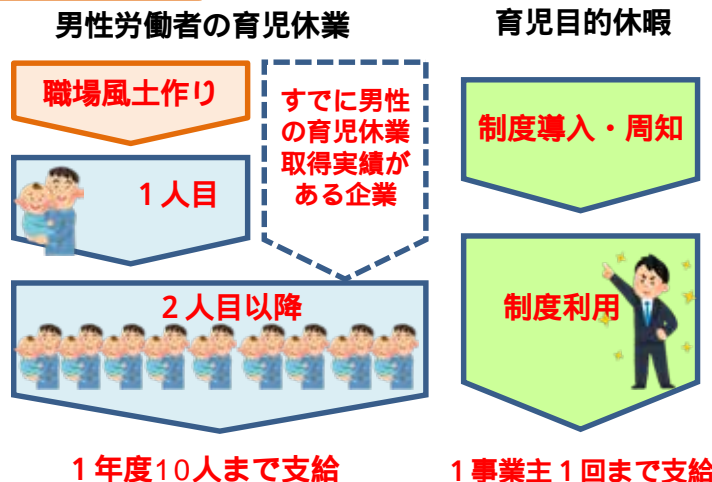
- ・子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行う
- ・管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する

などの取組をいいます。

育児目的休暇の導入・利用

子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりのため、 に準じた取組を行うこと。
 上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前6週間または出生後8週間以内に合計して8日以上（中小企業は5日以上）取得すること。

支給の流れ



支給額

生産性要件を満たした場合は < > の額を支給

	中小企業	中小企業以外
1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
2人目以降の育休取得	a 育休 5日以上： 14.25万円<18万円> b 育休14日以上： 23.75万円<30万円> c 育休1ヶ月以上： 33.25万円<42万円>	a 育休14日以上： 14.25万円<18万円> b 育休1ヶ月以上： 23.75万円<30万円> c 育休2ヶ月以上： 33.25万円<42万円>
育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。
 は1企業当たり1年度10人まで支給。（支給初年度のみ9人まで。支給初年度において に該当する労働者がいない場合は、 のみの支給） は1企業1回まで。