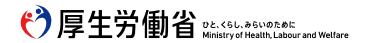
改正育児・介護休業法等説明会



# 次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法の省令改正について

次世代育成支援対策推進法の認定基準等の改正について 「男女の賃金の差異」の情報公表について

> 兵庫労働局 雇用環境·均等部 指導課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 次世代育成支援対策推進法の認定基準等の改正について



- 1 改正内容の概要
- 2 くるみんの認定基準とマークの改正
- 3 プラチナくるみんの特例認定基準が改正
- 4 新たな認定制度「トライくるみん」の創設
- 5 新たな認定制度「プラス」の創設
- 6 関係資料及びお問い合わせ先



# 1 改正内容の概要

くるみん認定・プラチナくるみん認定(子育てサポート企業)の改正及び新たな認定制度の創設

#### 主な認定基準

くるみん・プラチナくるみん・<u>トライくるみん</u>(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 <u>7%</u>以上 → <u>10%以上</u> 又は



育児休業+育児目的休暇

15%以上 → 20%以上



※「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。



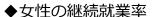
### プラチナくるみん

◆男性の育児休業等取得率 育児休業 <u>13%</u>以上 → <u>30%以上</u> 又は

メは

育児休業+育児目的休暇

30%以上 → 50%以上



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 <u>7%</u>以上 又は

育児休業+育児目的休暇 15%以上







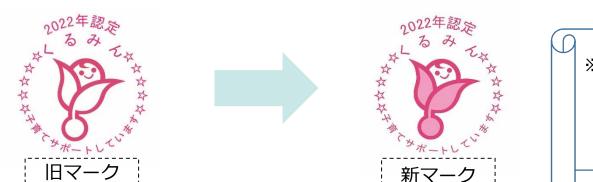


# 2 くるみんの認定基準とマークの改正

① **男性の育児休業等の取得に関する基準が改正**されました。

改正前	令和4年4月1日以降
次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。 (2)計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者およ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、合わせて15%以上であり、かつ、育児休業を取得した者が1人以上いること。	(1) <b>10%</b> 以上に引き上げ。 (2) <b>20%</b> 以上に引き上げ。
〈労働者数300人以下の一般事業主の特例〉 計画期間内に男性の育児休業取得者または育児目的休暇利用者がいない場合 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、 男性の育児休業取得率が7%以上であること。	10%以上に引き上げ。

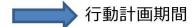
- ② 認定基準に、**男女の育児休業等取得率等**を厚生労働省のウェブサイト**「両立支援の ひろば」**(https://ryouritsu.mhlw.go.jp/)で**公表**すること、が新たに加わりました。
- ③ くるみんマークが改正されました。※これまで付与されたマークも、引き続き使えます。



※改正後においても6ページ の経過措置によりくるみ ん認定を受けた場合は、 旧マークが付与されます。

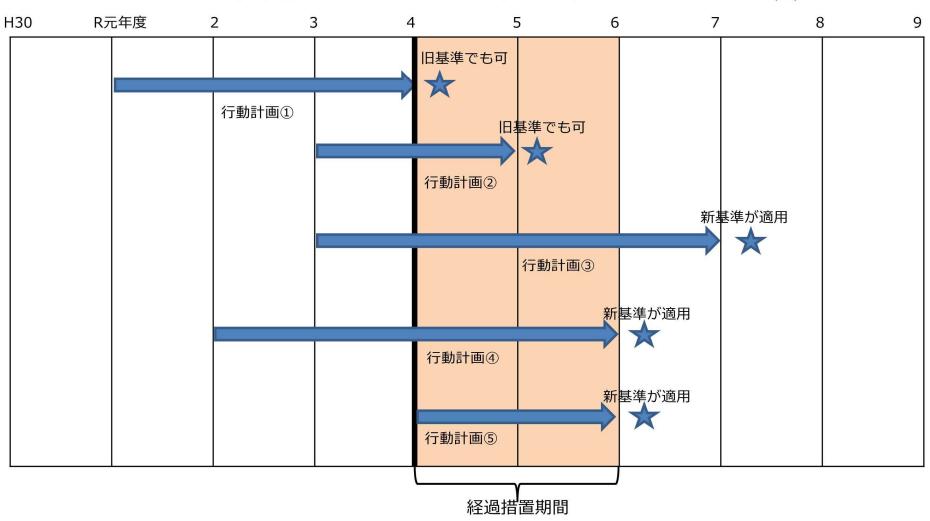
# 男性の育児休業取得率等に係る経過措置について

男性の育児休業取得率等(注)は2年間、旧基準によって申請することができる。



(注) 男性の育児休業等取得率・育児休業等と育児目的休暇の合計の取得率に加えて、 プラチナくるみん認定における女性の継続就業率のうち今回引き上げられたもの(55%→70%)を含む。

申請時点



- ※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。
- ※この場合に付与されるマークは旧マークとなります。

# 3 プラチナくるみんの特例認定基準の改正

### ① 男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されました。

改正前	令和4年4月1日以降
次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が 13%以上であること。 (2)計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および 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、合わせて 30%以上であり、かつ、育児休業を取得した者が1人以上いること。	(1) 30%以上に引き上げ。 (2) 50%以上に引き上げ。
〈労働者数300人以下の一般事業主の特例〉 計画期間内に男性の育児休業取得者または育児目的休暇利用者がいない場合 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、 男性の育児休業取得率が13%以上であること。	30%以上に引き上げ。

### ② 女性の継続就業に関する基準が改正されました。

改正前	令和4年4月1日以降
次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1)子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在籍している者(育児休業等を利用している者を含む)の割合が90%以上であること。 (2)子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在籍している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が55%以上であること。 <労働者数300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に(1)(2)のいずれも満たさない場合は、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算可能。	(1)変更なし。 (2) <b>70%</b> 以上に引き上げ。

僕は変わら ないよ!



# 4 新たな認定制度「トライくるみん」の創設

# トライくるみん認定が創設されました。

認定基準は、旧くるみんと同じです。



※ トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても 直接プラチナくるみん認定を申請可能

※ 男女の育児休業等取得率等を、厚生労働省のウェブサイト「両立支援の ひろば」で公表することは不要

# 5 新たな認定制度「プラス」の創設

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、**不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設**されました。

- ○くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準に加え、次の (1)~(4)の認定基準をすべて満たす必要があります。
  - (1) 次の①及び②の制度を設けていること。
    - ① 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。)
    - ② 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
  - (2) 不妊治療と仕事と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。
  - (3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との 両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
  - (4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事と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。



プラスマーク (例:くるみんプラスマーク)

# 6 関係資料・お問い合わせ先

● 次世代育成支援対策推進法に関する資料はこちら

### 厚生労働省ウェブサイト

(次世代育成支援対策法)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage 11367.html

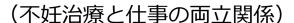


(認定関係)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba kosodate/kurumin/index.html

(一般事業主行動計画の策定関係)

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/



https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\_14408.html

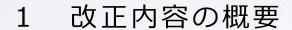




**● 次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは** 

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL 078-367-0820 〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階

# 女性活推進法に関する制度改正について「男女の賃金の差異」の情報公表について



- 2 女性の活躍に関する「情報公表」について
- 3 説明欄の活用について
- 4 公表時期等について(301人以上企業)
- 5 民間企業における女性活躍促進事業 (令和4年度新規事業)
- 6 関係資料及びお問い合わせ先



101~人企男賃差含16か項上表

	状況把握・目標設定(16項目+8項目)	情報公表(9項目+7項目)
①女性労 動者に対	①採用した労働者に占める女性労働者の割合(区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)
する職業生活に関	②男女別の採用における競争倍率(区)	②男女別の採用における競争倍率(区)
する機会	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)	③労働者に占める女性労働者の割合(区)(派)
D提供	④男女別の配置の状況(区)	_
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区)	_ 30
犬況把 屋の局 面では	⑥管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役 割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派:性別 役割分担意識など職場風土等に関する意識)	以 — <b>第</b>
巴握す ること	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合 賃
推奨	⑧各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 差
指針)し	女性の割合	⑥役員に占める女性の割合 +
こおり、 <b>01人</b>	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	_
して 人上企	⑩男女の人事評価の結果における差異(区)	<u> </u>
は情 公表	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談 状況(区)(派)	
)必須 公に伴	<ul><li>②男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派:雇い入れの実績)</li></ul>	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績
\、状 ♂把握	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績
5必須	⑭男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途 採用者を管理職へ登用した実績	301人以上企業: 男女の賃金の差異は正規雇用労働者、
	⑮非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状 況(区)	パート・有期社員(非正規雇用労働者)、全ての労働者の3区分について算出
1	⑯男女の賃金の差異(全・正・パ有) ●	- ⇒9男女の賃金の差異(全・正・パ有)

	状況把握・目標設定(16項目+8項目)	情報公表( <mark>9項目</mark> +7項目)
活生両す環備の整備	①男女の平均継続勤続年数の差異(区)	①男女の平均継続勤続年数の差異
	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働 者の男女別の継続雇用割合(区)	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用され た労働者の男女別の継続雇用割合
	③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区)	③男女別の育児休業取得率 (区)
	④男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための 制度(育児休業を除く)の利用実績(区)	_
	⑤男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等 の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	_
	⑥労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間(健康管 理時間)の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間 
	⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等 の労働時間(健康管理時間)の状況(区)(派)	⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残 業時間(区)(派)
	⑧有給休暇取得率(区)(派)	⑥有給休暇取得率
		⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

301人 以上企 業は7 項目から1項 目以上表

下線の状況把握に関する4つの必須項目 に加えて、301人以上企業は男女の賃金 の差異も状況把握が必須 (目標設定は必須項目なし)

男女の賃金の差異を追加。 301人以上企業は公表必須 項目

# 2 女性の活躍に関する「情報公表」について

女性活躍推進法の省令改正により、労働者が**301人以上の事業主**は「**男女の賃金の差異」**について、「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページで公表することが義務となりました。

### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	<b>男女の賃金の差異</b> (男性の賃金に対する 女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

### ※計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

### 付記事項(例)

- ·対象期間:●●事業年度(●年●月●日~●年●月●日) (必須)
- ・正社員: 社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員:契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金:通勤手当等を除く。

小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示 (必須)

**該当者が存在しない区分**(例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分)については、「-」で記載してください。(必須)

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を 割合(パーセント)で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

# 3 説明欄の活用について

### 自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用することが望ましいです。 (「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能。)

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することも可能です。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用 し、追加的な情報の公表を検討してください。

### 任意の追加的な情報公表の例

- ✓ 自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。 例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。
- ✓ 勤続年数や役職など属性を揃えて公表する。
- ✓ より詳細な雇用管理区分(正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等) での男女の賃金の差異や、属性(勤続年数、役職等)が同じ男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。
- ✓ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で 男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
  - ・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を1時間当たりの額に換算する。
- ✓ 時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

# 4 公表時期等について(301人以上企業)

### • 情報公表

令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後 おおむね3か月以内に公表する必要があります。男女の賃金の差異の公表に当たっては、 他の情報公表項目と同様に、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」 や自社ホームページの利用その他の方法により、求職者等が容易に閲覧できるようにして ください。



「女性の活躍推進企業データベース」 を是非ご活用ください!



URL: <a href="https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/">https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/</a>

### ● 状況把握

情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更にあたり、状況把握を行う必要があります。

# 5 民間企業における女性活躍促進事業(令和4年度新規事業)



~ 女性が活躍する新たなステージへ~

# あなたの女性活躍を企業の女性活躍を

きめ細やかに支援します!

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定等が、2022年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業にも義務付けられました。女性の活躍を促進することにより、多様な人材の確保、社員のモチベーション向上等、さまざまなメリットが期待できます。 是非、アドバイザーによる個別企業支援を活用し、自社の取り組みを進め、女性活躍を促進しましょう!!



女性活躍を進めるために、何から始めればよいのか、 どのように取り組めばよいのか、悩んでいませんか?

アドバイザー (社会保険労務士、中小企業診断士等) による 無料の支援サービスをご活用ください。

貴社の女性活躍推進における課題発見をサポートし、

一般事業主行動計画の策定等の支援や、

課題解決・目標達成に向け、アドバイスします。

中小企業を中心とした企業を対象に、説明会・相談会の開催、アドバイザーによる無料の支援を実施中です。

詳しくは専用HPをご覧ください。 専用HP: https://joseikatsuyaku.com/



# 6 関係資料・お問い合わせ先

● 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、

女性活躍推進法の詳細は、

厚生労働省ウェブサイト(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。

URL: <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html</a>



● 女性活躍推進法に関するお問い合わせは

兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL 078-367-0820 〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階