

## 仕事と育児の両立をサポートする法制度

### 1.改正育児・介護休業法の概要

### 2.くるみん・プラチナくるみん認定基準の改正と助成金制度

滋賀労働局雇用環境・均等室

小森 友貴

# 1. 改正育児・介護休業法の概要

## 現行の育児・介護休業法の概要（育児関係）

令和3年1月1日時点

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金(賃金の67%又は50%)あり。

- 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

※ 有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用
- ② 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 ※賃金の支払義務なし。

- 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日又は時間単位)

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

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

# 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。
  - 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



## 2-1 個別の周知と意向確認、雇用環境整備 (令和4年4月1日施行)

### 改正後の制度の概要

#### 1. 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。（→p4参照）

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

#### 2. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。（→p5参照）

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和4年10月1日から対象。

## 実務上のポイント①

### ● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

#### 措置実施の際の留意事項（指針※より(以下同じ)）

- ① 育児休業に関する制度等を知らせる措置及び育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による育児休業申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、**取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置の実施は、法第21条第1項の措置の実施とは認められないものであること。**
- ② 育児休業申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。**

※指針：子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成21年厚生労働省告示第509号）

#### .....その他のポイント.....

- **上記指針事項②は、意向確認の措置は、面談／書面の交付／FAX／電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを示したものです。**
- 個別周知や意向確認の措置の実施にご活用いただける素材を、厚生労働省のウェブサイトに掲載しています（詳細次ページ）。
- 措置は、労働者が**希望の日から円滑に育児休業を取得することができるように配慮し、適切な時期に実施**することが必要です。具体的には、
  - ・ 妊娠・出産の**申出が出産予定日の1か月半以上前**に行われた場合：**出産予定日の1か月前までに、**
  - ・ それ以降に申出があった場合でも、**出産予定日の1か月前までに申出が行われた場合：2週間以内**、出産予定日の1か月前から**2週間前**の間に申出が行われた場合：**1週間以内**など、**できる限り早い時期に措置を行うことが必要であり、**
  - ・ 出産予定日の**2週間前以降**に申出があった場合や、**子の出生後に申出があった場合は、できる限り速やかに措置を行うことが必要。**
- 「妊娠・出産」の申出については、「妊娠・出産」に準ずる**以下の事実**を事業主に申し出ること、ここでの「申出」に当たります。
  - ・ 労働者が**特別養子縁組に向けた監護期間**にある子を養育していること、**養育する意思を明示した**こと
  - ・ 労働者が**養子縁組里親として委託**されている子を養育していること、**受託する意思を明示した**こと 等

## 実務上のポイント②

### ● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

#### 措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、短期はもとより1か月以上の**長期の休業**の取得を希望する**労働者が希望するとおりの期間**の休業を申し出て取得できるように配慮すること。
- ② 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、**複数の措置を行うことが望ましい**ものであること。

#### ．．．．．その他のポイント．．．．．

○ 雇用環境の環境整備措置は、p3にあるとおり、①研修、②相談窓口設置、③自社の育休取得の事例提供、④制度と育休取得促進に関する方針の周知のいずれかを実施することが必要ですが、その際に**活用できる素材**を、厚生労働省のウェブサイトに掲載しています。

- ① 「**研修**」は、全労働者を対象とすることが望ましいですが、少なくとも**管理職については**、研修を受けたことがある状態にすることが必要です。
- ② 「**相談体制の整備**」は、相談体制の窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することを意味します。窓口を形式的に設けるだけでなく、**実質的な対応が可能な窓口が設けられていることが必要**であり、また、労働者に対する**窓口の周知等**により、労働者が利用しやすい体制を整備しておくことが必要です。
- ③ 「**自社の育休取得の事例提供**」は、自社の育児休業の**取得事例を収集**し、当該事例の掲載された書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、**労働者の閲覧に供する**ことを意味します。提供する取得事例を特定の性別や職種、雇用形態等に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供することにより、特定の者の育児休業の申出を控えさせることに繋がらないように配慮することが必要です。
- ④ 「**制度と育休取得促進に関する方針の周知**」は、育児休業に関する**制度**及び育児休業の取得の促進に関する**事業主の方針**を記載したものを、事業所内やイントラネットへ掲示することを意味します。

### ■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

① **社内研修用資料、動画** <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

② **個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例**

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

①



②



## 改正前後の制度の概要

### 現 行

#### ● 育児休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

#### ● 介護休業の場合

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない



### 令和4年4月1日～

育児休業・介護休業いずれも、  
**(1)の要件を撤廃し、(2)のみに**

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い  
（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和

## 実務上のポイント

- 育児休業の取得要件の、「**1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない**」については、**改正前から変更ありませんが**、判断のポイントは以下のとおりです。
  - ・ 育児休業の申出があった時点で**労働契約の更新がないことが確実であるか否か**によって判断されます。
  - ・ 事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「**労働契約の更新がないことが確実**」とは判断されません。



# 2-3 「産後パパ育休」(出生時育児休業) 創設、育児休業の分割取得

(令和4年10月1日施行)

## 改正前後の制度の概要

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) (←p9)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 <b>労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能</b> (←p10)	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		<b>育休開始日を柔軟化</b> ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り <b>再取得可能</b> ※2	再取得不可

雇用環境の整備など  
について、法を上回る  
取組を労使協定で定  
めている場合は、  
1か月前までとできる  
(←p8)

※1 1歳(1歳6か月)以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳(1歳6か月)時点に加え、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。



雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、**1か月前まで**とできる

## ● 申出期限を1か月前までとする労使協定

労使協定で定めることにより、原則2週間前までとする出生時育児休業の申出期限を現行の育児休業と同様に**1か月前まで**としてよいこととする、職場環境の整備等の措置は、次の①～③。

① 次に掲げる措置のうち、**2以上の措置**を講ずること。

- ・ 雇用する労働者に対する育児休業に係る**研修**の実施
- ・ 育児休業に関する**相談体制**の整備
- ・ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する**事例の収集**及び当該**事例の提供**
- ・ 雇用する労働者に対する育児休業に関する**制度**及び育児休業の**取得の促進に関する方針**の周知
- ・ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための**業務の配分**又は**人員の配置**に係る必要な措置

② 育児休業の取得に関する**定量的な目標**を設定し、育児休業の**取得の促進に関する方針**を周知すること。

③ 育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その**意向を把握するための取組**を行うこと。

この「育児休業」には、産後パパ育休も含まれます。

- ・ 「定量的な目標」は「数値目標」を意味します。
- ・ 法に基づく育児休業の取得率のほか、企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

- ・ 妊娠・出産の申出があった場合に**意向確認の措置**を行うことは、この労使協定の締結にかかわらず、**法律上の義務**になります（p3参照）。
- ・ この「**意向を把握するための取組**」は、法律上の義務を上回る取組とすることが必要であり、最初の意向確認のための措置の後に、返事がないような場合は、**リマインドを少なくとも1回は行うことが必要**です（そこで、労働者から「まだ決められない」などの場合は、未定という形で把握）。

# 実務上のポイント①

## ●産後パパ育休（出生時育児休業）

### 措置実施の際の留意事項（指針）

- 出生時育児休業含む育児休業については、労働者がこれを円滑に取得できるようにするため、事業主においては、休業の**申出期限にかかわらず労働者による申出が円滑に行われるように**するための雇用環境の整備を行い、**労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ**等のためには、労働者の**意向に応じて早めに申し出ることが効果的**であるという意識を持つことが重要であることに留意すること。

### ・ ・ ・ ・ ・ その他のポイント ・ ・ ・ ・ ・

- 産後パパ育休（出生時育児休業）については、従来の育児休業と同様、労働者が容易に取得できるように、**事業所にあらかじめ制度を導入し、就業規則の整備**等必要な措置を講ずることが必要です。
- 産後パパ育休の取得可能日数の「**4週間**」については、各企業における**既存の育児目的のための休暇**（法定の休暇を除く。）が、産後パパ育休の取得日数以外の**要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間が確保されればよい**と解されます。
- **有期雇用労働者**については、子の出生の日から起算して**8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない場合**に、対象となります。
- 産後パパ育休申出を**2回に分割して取得する場合**は、1回目の申出時に、出生後8週間のうちいつ休業しいつ就業するかについて、初回の産後パパ育休の申出の際に**まとめて申し出ることが必要**です。（これは、法律上、まとめて申し出ない場合（1回目の出生時育児休業の申出をした後日に2回目の申出をする場合）には、事業主は2回目の申出を拒むことができるとされているものです。なお、事業主はこれを拒まないとすることも可能であり、その場合、その2回目の申出について法定の産後パパ育休を取得することとなります。）
- 育児休業と同様に、産後パパ育休**開始予定日の繰上げ・終了予定日の繰下げ変更、申出の撤回**が可能です。
- **労使協定**を締結することで、次の労働者を**対象外**とすることが可能です。  
**雇用された期間が1年未満の労働者、申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者**

## 実務上のポイント②

### ●産後パパ育休期間における休業中の就業 ～～労使協定をあらかじめ締結している場合に限りです～～

#### 《具体的な手続きの流れ》

(1) 労働者が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業の開始予定日の前日までに以下を申出。

- ① 就業可能日
- ② 就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限る。）その他の労働条件

(2) 事業主は、(1)の申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに提示。

- ① 就業可能日のうち、就業させることを希望する日（就業させることを希望しない場合はその旨）
- ② ①の就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件

※ この事業主の提示に対して、休業開始予定日の前日までに労働者が同意を行った範囲内で就業させることができる。

※ 事業主は、上記の同意を得た場合は、同意を得た旨と、就業させることとした日時その他の労働条件を労働者に通知。

#### 《休業中の就業日数等には上限があります》

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

《例えば…》 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、  
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合

⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休

## 措置実施の際の留意事項（指針）

- ① 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、**出生時育児休業期間中の就業**については、事業主から労働者に対して就業可能日等の**申出を一方向的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならない**ものであること。
- ② 出生時育児休業制度に関し、**休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及び育児休業（出生時育児休業含む。）期間中の社会保険料免除**について、休業中の**就業日数によってはその要件を満たさなくなる可能性**があることについてもあわせて説明するよう留意すること。

## ．．．．．その他のポイント．．．．．

- 労働者が初めに申し出る「**就業可能な時間帯その他の労働条件**」の「その他」の例としては、**就業の場所（テレワークの可否を含む）**に関する事項などが考えられます。
- 労働者による就業可能日等の提示 → 事業主による日時等の提示 → 労働者の同意 により就業日等が決まりますが、労働者が**同意した就業日等について**、
  - ・ 出生時育児休業の**開始予定日の前日**までは、労働者は、**事由を問わず**、同意の全部又は一部の**撤回が可能**です。
  - ・ 出生時育児休業の**開始予定日以後**は、以下の**特別な事情がある場合に限り**、労働者が**撤回可能**です。
    - ① 配偶者の死亡
    - ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難
    - ③ 婚姻の解消等により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなった
    - ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷・疾病・障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった



## 2-4 育児休業等取得率の公表 (令和5年4月1日施行)

### 改正後の制度の概要

- 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、**育児休業等の取得の状況**を年1回公表することが義務付けられます。
- 具体的には、以下の①または②のいずれかの割合を公表する必要があります。**インターネットの利用**その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように**公表**してください。

#### ① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度(※1)においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**(※2)をしたものの数

公表前事業年度(※1)において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

または

#### ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度(※1)においてその雇用する男性労働者が**育児休業等**(※2)をしたものの数 **及び** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる**育児を目的とした休暇制度**(※3)を利用したものの数 **の合計数**

公表前事業年度(※1)において、事業主が雇用する**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数**

※1 **公表前事業年度**： 公表を行う日の属する事業年度の**直前の事業年度**

産後パパ育休(出生時育児休業)も含まれます!

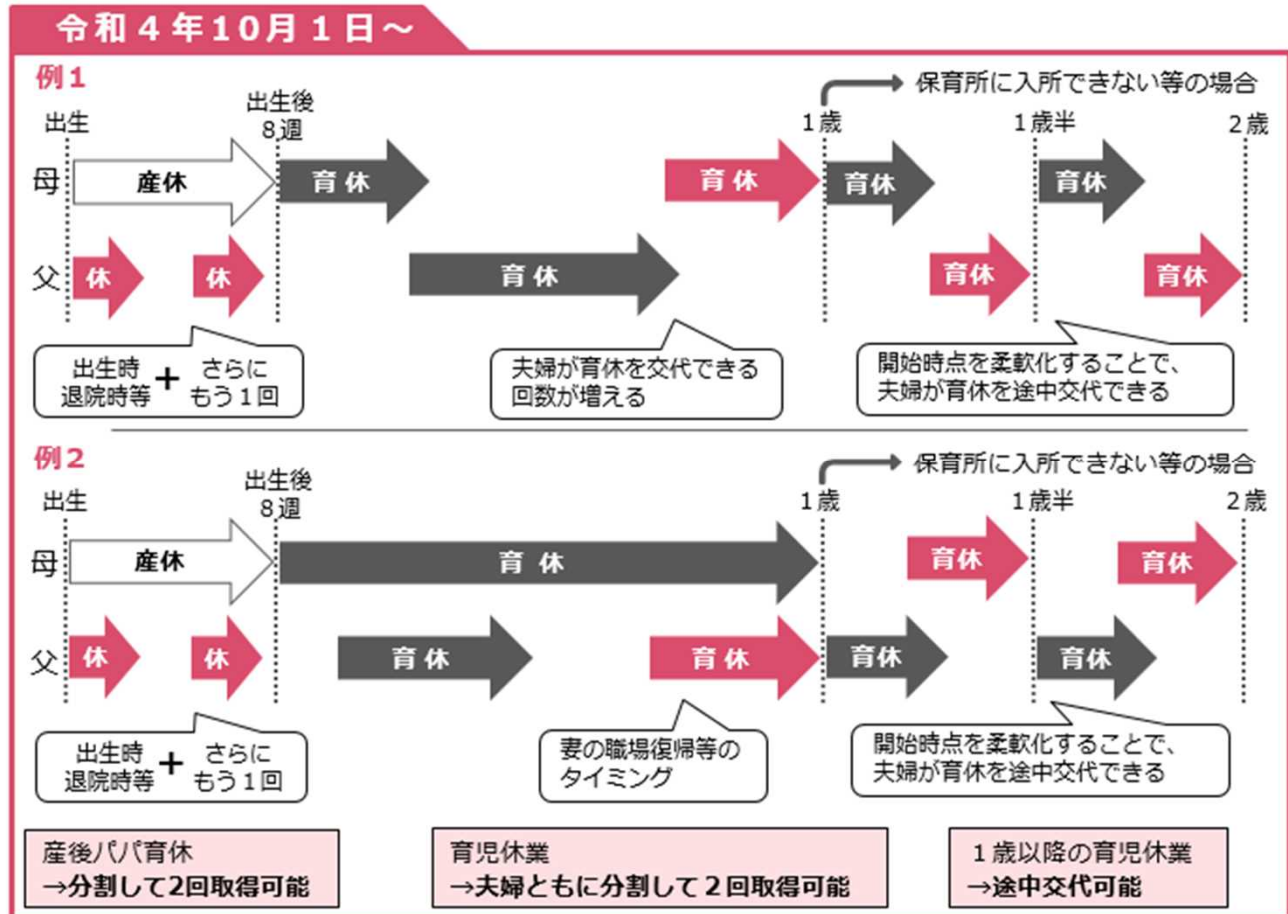
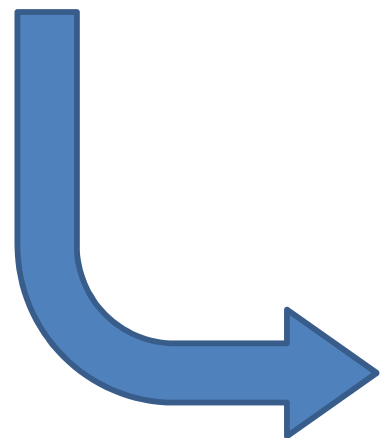
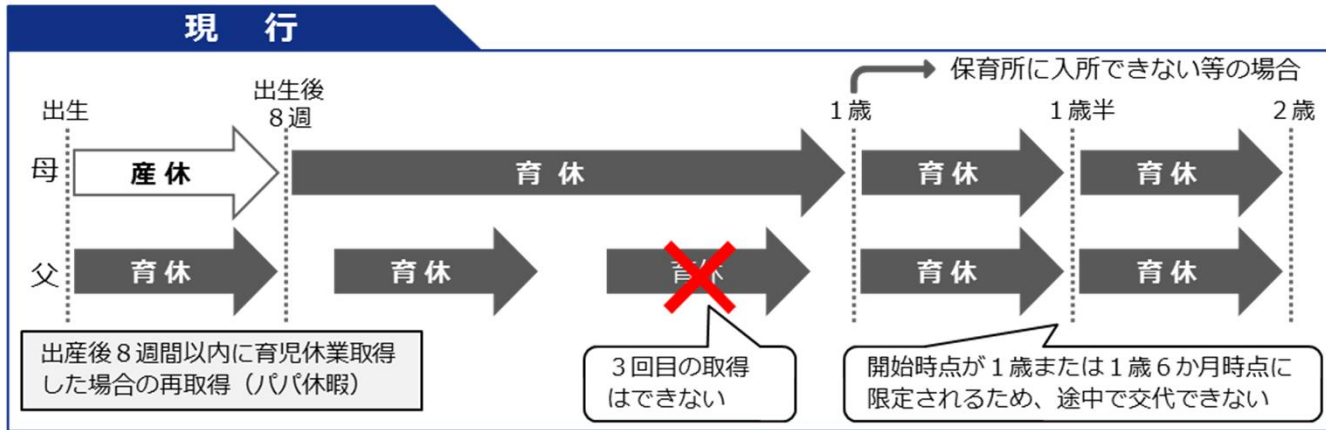
※2 **育児休業等**： 育児・介護休業法第2条第1号に規定する**育児休業** 及び **法第23条第2項**(所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象)又は**第24条第1項**(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の**規定に基づく措置**として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業

※3 **育児を目的とした休暇**： 目的の中に育児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。育児休業等及び子の看護休暇は除く。

《例えば…》

失効年休の育児目的での使用、いわゆる「配偶者出産休暇」制度、「育児参加奨励休暇」制度、子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度(法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る)などが該当。

# 3. 制度改正により実現できる働き方・休み方



ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

## 5. 関連資料などのご案内

### ■雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材 (p5の再掲)

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

- ① **社内研修用資料、動画** <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



- ② **個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例**  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



### ■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

- ③ **男性の育児休業取得促進セミナー**  
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



### ■改正育児・介護休業法に関する資料

厚生労働省の以下のページに係る条文等最新情報を順次掲載しています。

- ④ **育児・介護休業法について**  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



## 2.くるみん認定基準の改正と関連する助成金制度

### ▶ くるみん認定



次世代育成支援対策推進法（次ページ参照）に基づく行動計画を策定し、その行動計画に定められた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。

※ 認定を受けるためには、10項目の認定基準を全て満たす必要があります。

### ▶ プラチナくるみん認定



くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

※ プラチナくるみん認定を受けるためには、事前にくるみん認定を受けている必要があります。（プラチナくるみん認定の申請の対象となる行動計画よりも前の行動計画について、くるみん認定を受けている必要があります。）

※ また、プラチナくるみん認定の申請ができる行動計画は、直近の行動計画に限ります。

※ 特例認定を受けるためには、12項目の特例認定基準を全て満たす必要があります。



## ▶ 次世代育成支援対策推進法とは

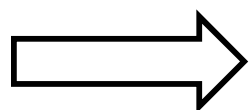
次世代育成支援対策推進法(以下次世代法という)は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的として定められた法律です(平成17年4月1日施行、令和7年3月31日までの時限立法)。

この法律において、企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」(p18参照)を策定することとなっており、**常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。

## ▶ 法制定・改正の背景

### 【社会背景】

- 急速な少子化の進行
- 「就労」と「結婚・出産・子育て」が「二社択一」的な構造である
- 働き方の見直しによる「仕事と生活の調和」の実現と、包括的な次世代育成支援対策の枠組みを構築する必要性
- 子育て支援の充実、要保護児童に対する家庭的環境における養育の充実、地方自治体及び事業主の取組の強化を行う必要性



## 次世代法の成立

# 認定までの流れ

① 自社の現状や労働者のニーズの把握



② ①を踏まえた行動計画（一般事業主行動計画）の策定



③ 行動計画の社内周知、公表



④ 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出



⑤ 行動計画の実施

※①～⑤は101人以上規模の企業の義務となっています。

（くるみん認定を申請する場合）

⑥ **行動計画期間の終了後**、都道府県労働局へのくるみん認定の申請



⑦ 「子育てサポート企業」としてくるみん認定　くるみんマークの付与



（プラチナくるみん認定を申請する場合）

⑧ **くるみん認定後の行動計画の期間終了後**、都道府県労働局へプラチナくるみん認定の申請



⑨ 優良な「子育てサポート企業」として認定　プラチナくるみんマークの付与

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出の詳しい手順や届出様式は以下を参照下さい。

★厚生労働省ホームページ

「一般事業主行動計画の策定・届出等について」

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>



# 一般事業主行動計画策定例

## ▶ 認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社の例

### 株式会社A 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日

#### 2. 目標と取組内容・実施時期

目標1: 計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を30%以上にする

女性社員・・・取得率を80%以上にする

#### <対策>

- 令和〇年〇月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施、対象男性社員への個別の制度周知・利用促進
- 令和〇年〇月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2: 小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

#### <対策>

- 令和〇年〇月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 令和〇年〇月～ 制度導入
- 令和〇年〇月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3: 令和〇年〇月までに、所定外労働を削減し、各月〇時間未満とするため、ノー残業デーを設定、実施する。

#### <対策>

- 令和〇年〇月～ 社員へのアンケート調査
- 令和〇年〇月～ 各部署毎に問題点の検討
- 令和〇年〇月～ ノー残業デーの実施  
管理職への研修(年〇回)および社内広報誌による社員への周知

#### 【行動計画に盛り込むべき事項】

a)計画期間 b)目標 c)目標を達成するための目標と実施時期

#### 【目標設定について】

○計画期間内に達成を目指すものとして、実情に見合った水準にしましょう。

#### 【行動計画を策定したら】

- 社内周知を行きましょう。  
(周知方法) 事業所の見やすい場所への掲示・書面での配布・電子メールでの送付・イントラネットへの掲載 など
- 外部に公表しましょう。  
(公表方法) 厚生労働省が運営する「両立支援のひろば」への掲載・自社のホームページへの掲載 など

#### 【滋賀労働局への届出】

- 行動計画を策定・変更したら、滋賀労働局雇用均等室へ届け出てください。届出には、以下の事項の記載が必要です。
  - ・一般事業主の氏名又は名称、主たる事業及び住所（法人の場合は、代表者の氏名）
  - ・常時雇用する労働者の人数
  - ・一般事業主行動計画を策定・変更した日（※変更した場合は、変更内容）
  - ・一般事業主行動計画の計画期間
  - ・達成しようとする目標及び取組の内容の概況
  - ・一般事業主行動計画の労働者への周知方法
  - ・一般事業主行動計画の外部への公表方法
  - ・次世代育成支援対策の内容
  - ・くるみん・プラチナくるみん認定申請予定の有無

▶ **認定を受けた事業主には、以下のようなメリットがあります。**

## 1 認定の表示

くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた事業主は、厚生労働大臣が定める認定マークを以下のものに付すことができ、両立支援を推進している事業主であることをPRできます。

- ・ **商品**
- ・ 役務の提供の用に供するもの（サービス提供時に着用する制服など）
- ・ 商品、役務又は事業主の**広告**（会社案内など）
- ・ 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信（**名刺**、封筒など）
- ・ 事業主の営業所、事務所その他の事業場
- ・ インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報（自社のホームページなど）
- ・ 労働者の募集の用に供する広告又は文書（**求人票**など）

認定を受けた事業主であることをPRすることにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などにつながることを期待できます。

## 2 公共調達における優遇措置

くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた事業主は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始されています。なお、厚生労働省においては、平成28年10月1日に制度が開始されています。個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。



## 3 日本政策金融公庫による融資制度

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、上記のうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

日本政策金融公庫による融資制度の詳細については、以下のURLをご覧ください。日本政策金融公庫へお問い合わせください。

[https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata\\_m.html](https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html)



## 4 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

→くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>



# 認定基準

## 認定基準（現行）

### くるみん認定基準

### プラチナくるみん認定基準

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①又は②を満たすこと

- ① 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
- ② 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人以下の企業は特例があります>

5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと

- ① 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
- ② 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。

<労働者数300人以下の企業は特例があります>

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。 <労働者数300人以下の企業は特例があります>

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①及び②を満たすこと

- ① 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毎月45時間未満であること。
- ② 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①～③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。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 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

9 左記くるみん認定基準の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。



プラチナくるみんは、  
お好きな色を選んでいただけます（全12色）

10 計画期間において、

- ① 子を出産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
  - ② 子を出産した女性労働者及び子を出産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。
- <労働者数300人以下の企業は特例があります>

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。

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

12 左記基準と同一

# くるみん・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」で公表すること（新規）。**

(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

※「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。**

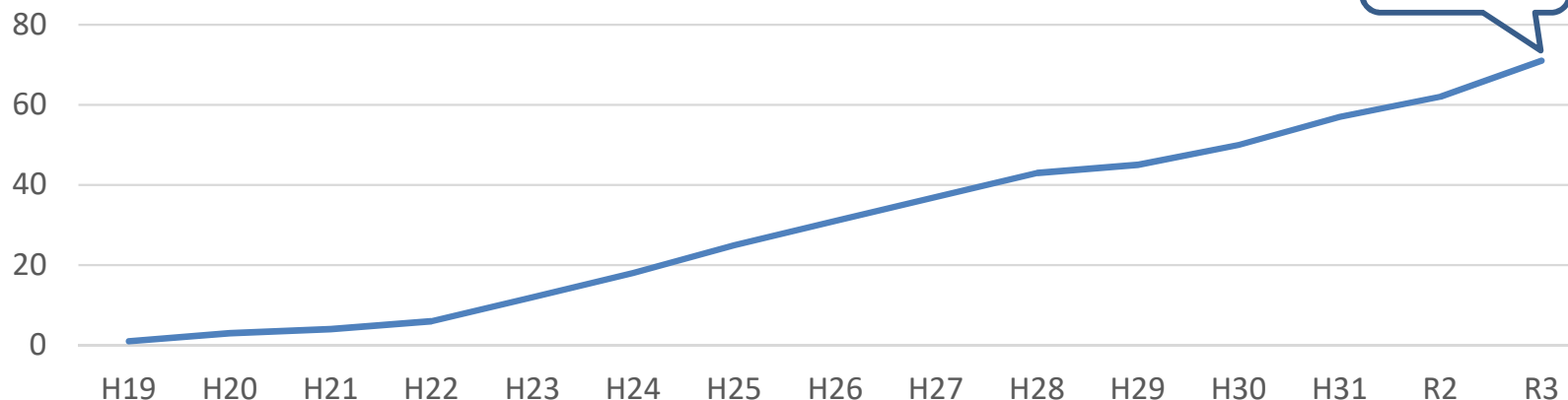
※愛称、認定マークは決定後お知らせします。

# 【参考】滋賀県内の認定状況

▶ **くるみん認定企業の推移** ~令和3年は、くるみん認定企業が過去最多でした~

滋賀県内におけるくるみん認定企業数の推移

(※初回認定企業のみ計上)



〈各年の認定企業数〉

年	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	R2	R3
認定企業数	1	2	1	2	6	6	7	6	6	6	2	5	7	5	9

▶ **プラチナくるみん認定取得企業**

認定年	企業名	所在地	業種	従業員（認定時）
平成28年	株式会社滋賀銀行	大津市	金融業	3, 244人
平成28年	古河A S株式会社	犬上郡甲良町	製造業	1, 480人
平成31年	日本電気硝子株式会社	大津市	製造業	2, 111人
令和3年	サンメディカル株式会社	守山市	製造業	125人
令和3年	甲賀高分子株式会社	湖南市	製造業	92人



# よくあるご質問

## Q 認定は何度も受けられますか。

A くるみん認定については、行動計画を実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに認定を受けることができます。認定を受けた回数に応じて、くるみんマークの星の数が増えます。プラチナくるみん認定については、1回のみ受けることができます。

## Q 育児休業は、何日以上取得しなければならない、といった要件はありますか。

A そのような要件はなく、1日の休業を申し出、休業すれば足ります。

## Q 「育児休業等に類似した企業独自の休暇制度」とは、具体的にはどういった制度ですか。

A 配偶者出産休暇、子の保育園や学校行事のための休暇、法を上回る育児休業制度などが考えられます。

## Q 女性労働者がいないのですが、くるみん認定を受けることはできないのでしょうか。

A 認定要件6を満たさないため、認定を受けることはできません。  
男性労働者のみがない場合も、認定要件5を満たさないため、認定を受けることはできません。

## Q プラチナくるみんを受けるには、企業にとってどういった点が難しいのですか。

A 若年層の少ない企業にとっては、たまたまある年に育休者が出てくるみんを取得できても、その後2～3年間出産者又は配偶者が出産した者がおらず、男性・女性とも育児休業等の取得率（特例認定要件⑤及び⑥）を満たすことが難しいです。また、育児関係制度の利用実績がある、というだけではなく、休業後においても、女性が育児をしつつ継続勤務できているという実績と、育児がキャリアの妨げにならないための高い水準の取組が求められているため、特例認定要件⑩及び⑪を満たすことが難しいです。