

男女共同参画会議 第17回重点方針専門調査会	資料 6
平成30年10月 3 日	

(通し番号 115～117)

「女性活躍加速のための重点方針 2018」

Ⅱ あらゆる分野における女性の活躍

2. 男性の暮らし方・意識の変革

b) 企業における取得の促進

(厚生労働省説明資料)

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）

平成31年度要求額 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

①②男性労働者の育児取得

- 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。
- ③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。

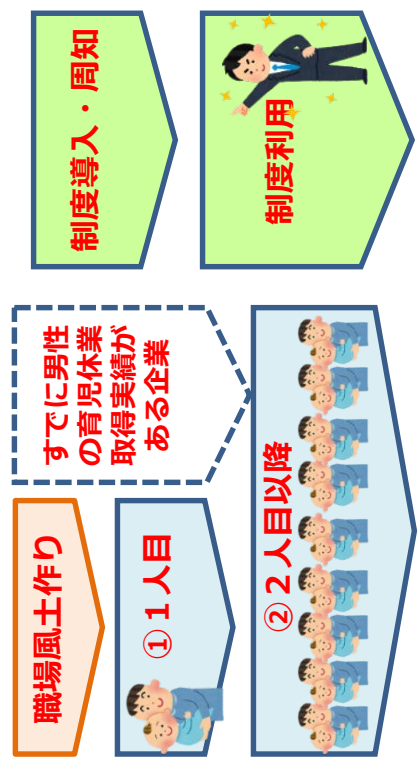
★「職場風土づくりの取組」とは・・・

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

などの取組をいいます。

支給の流れ

男性労働者の育児休業



支給額

	中小企業	中小企業以外
1 人目の育児取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
2 人目以降の育児取得	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>

①は当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。
②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①に該当する労働者がいない場合は、②のみの支給） ③は 1 企業 1 回まで。

※ 生産性要件を満たした場合はいく > の額を支給

1 年度10人まで支給 1 事業主 1 回まで支給

男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

31年度要求額 86,665千円
(30年度予算額 67,740千円)

■「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
育てる男が、家庭を支える。社会が動く。
 - 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



平成31年度活動案

1 イクメン2020キャンペーンの実施【新規】

育児休業の取得促進と併せ、育児休業以外でも子が出生して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、大型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

企業表彰の実施を通じて、男性の育児休業取得促進に係る模範的な取組を広く周知するとともに、男性も育児休業等を取得しやすい職場づくりに取り組み、部下の仕事と育児の両立を推進するために配慮工夫し、あわせて業務効率を上げるよう工夫している管理職（＝イクボス）を表彰し、労働者の継続就業に寄与している管理職のモデルを広く周知する。

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5.14%(2017年度) → 13%(2020年度)

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

(平成37年3月末までの時限定法(※平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限定法を、10年間延長))

行動計画の策定

- ・101人以上企業 → 義務
 - ・100人以下企業 → 努力義務
- (平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

届出・実施

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知
(平成21年4月から義務付け)
- ・目標達成に向けて計画実施

計画終了・

目標達成

- ・次期行動計画の策定・実施
- ・認定の申請

厚生労働大臣

による認定

- ・一定の基準を満たす企業を認定
- ・企業は商品等に認定マークを使用可

(平成27年4月1日から、新たな認定(特例認定)制度(プラチナくるみるみん認定制度)を実施)

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】

- ① 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)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 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】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
(1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
(2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 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>

平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰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>

平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

○ 届出状況(平成30年6月末時点)

- ・101人以上企業の 97.3%
 - ・301人以上企業の 97.5%
 - ・101～300人企業の 97.2%
- 規模計届出企業数 78,251社

○ 認定状況(平成30年6月末時点)

- ・くるみるみん認定企業 2,938社
- ・うち、プラチナくるみるみん認定企業 211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