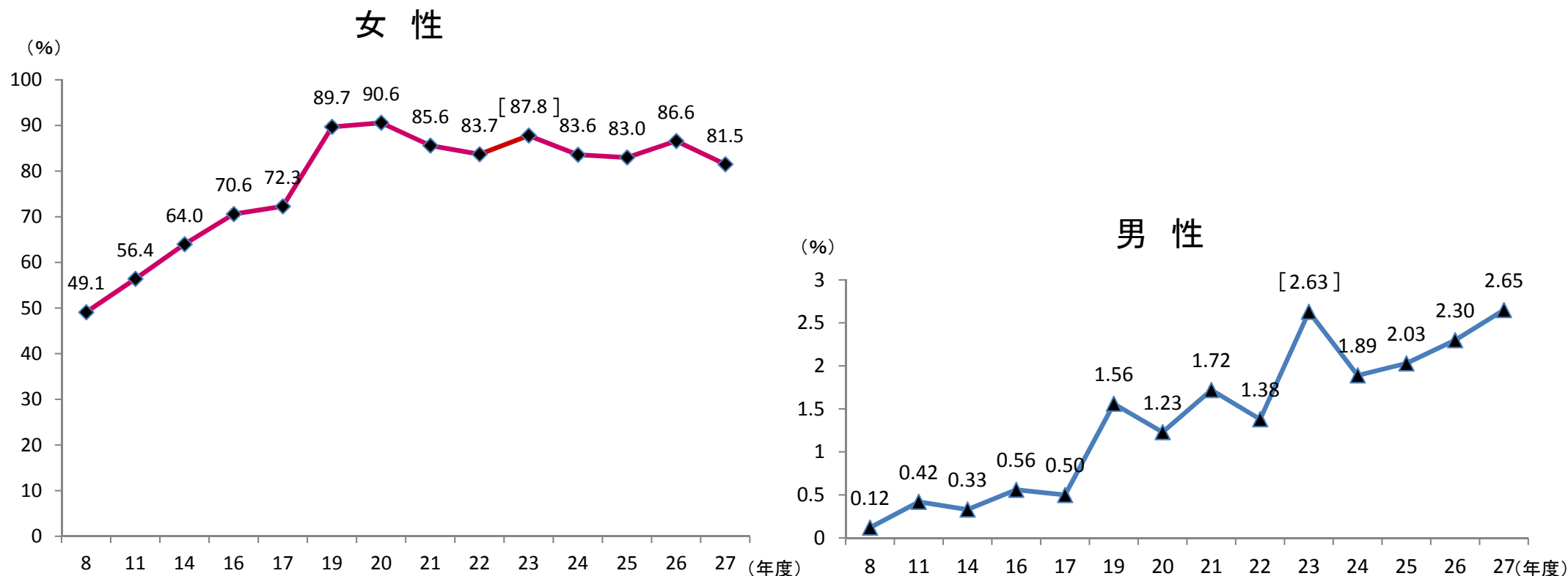


育児休業取得率の推移

○育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、2.65%と依然として低水準にある。



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」

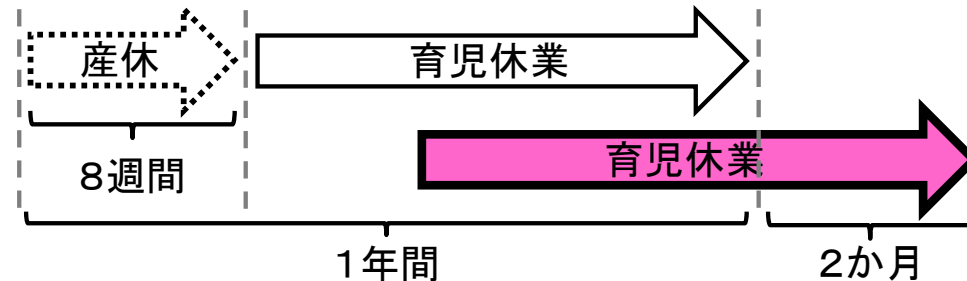
（※）平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

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。

父親の育児休業の取得促進のための諸制度（平成21年改正）

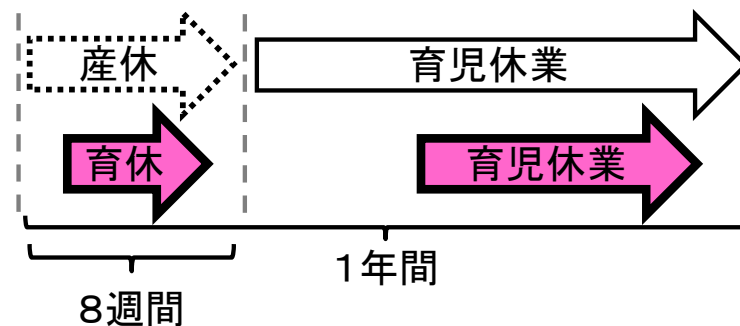
パパ・ママ育休プラス

- 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）に延長される制度を設けた



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、再度の取得が可能とした



労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

- 労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようにした。

妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱い・防止措置

現行の概要

○事業主は、妊娠・出産・育休等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

以下のような事由を理由として

妊娠中・産後の女性労働者の

- ・妊娠、出産
- ・妊婦検診などの母性健康管理措置
- ・産前・産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した
- ・育児時間
- ・時間外労働、休日労働、深夜残業をしない

子どもを持つ労働者の

- ・育児休業
- ・所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）
- ・子の看護休暇
- ・時間外労働、深夜業をしない ※上記は主なもの

不利益取扱いを行うことは違法

- ・解雇
- ・雇止め
- ・契約更新回数の引き下げ
- ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・降格
- ・減給
- ・賞与等における不利益な算定
- ・不利益な配置変更
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

現行の不利益取扱い禁止と防止措置の関係

		改正後（平成29年1月1日施行）
		防止措置義務（新規）
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。 ※就業環境を害する行為を含む	上司・同僚が職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないよう防止措置（※）を講じなければならない。 ※ 労働者への周知・啓発、相談体制の整備等の内容を想定。指針で規定。

イクメンプロジェクト

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報するプロジェクト(H22年度から実施)
- 「イクメン企業アワード」や参加型の公式サイトなどを通じて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とともに、企業及び個人に対し育児と仕事の両立に関する情報・好事例等を提供し、男性の育児と仕事の両立の促進を図る。

主な活動内容

- 企業経営者や人事担当者を対象としたセミナー等の開催
- 企業表彰、イクボス表彰の実施
- 公式サイト運営(H27年度アクセス数 約65万件)
- 推進委員会の設置・運営

【平成28年度拡充内容】

- ◎企業等が活用できる研修等資料の作成
- ◎公式サイトの構成見直し



イクメン企業アワード (平成25年度創設)

■「イクメン企業アワード」とは

働きながら安心して子どもを産み育てることができる労働環境の整備推進を目的として、男性従業員が育児と仕事を両立するための企業のキラリと光る取組に着目し、表彰する。

平成28年度実績 (応募総数 31社)

【グランプリ】2社

- ・株式会社丸井グループ
- ・リコーリース株式会社

【特別奨励賞】2社

- ・大成建設株式会社
- ・大和証券株式会社



イクボスアワード (平成26年度創設)

■「イクボスアワード」とは

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管理職を表彰する。

平成28年度実績 (応募総数 59件)

【グランプリ】3名

- ・公務
- ・建設業
- ・製造業

【特別奨励賞】4名

- ・サービス業
- ・製造業
- ・情報通信業
- ・情報通信業



数値目標

- ★ 男性の育児休業取得率：2.65%(2015年度) → 10%(2017年度) → 13%(2020年度)
- ★ 第1子出産前後の女性の継続就業率：53.1%(2015年) → 55%(2020年)

出生時両立支援助成金

趣旨

女性の継続就業や出産意欲向上の観点から男性の育児への関わりは重要であるが、他の先進国に比べ日本の男性は子育て等に費やす時間が非常に少ない状況。このため、男性の育児休業の取得に関する取組を行い、子の出生時に男性労働者に対し育児休業を取得させた事業主に対して一定額を支給する。

・ **男性の育児休業取得率→13%以上（2020年まで）：日本再興戦略改訂2015他**

支給要件

- ・ 子の出生時（出産後8週間以内）に男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行っていること
- ・ 子の出生時（出生後8週間以内）に**育児休業を2週間以上（中小企業は5日以上）**取得した男性労働者が発生したこと
- ・ 当該企業において、過去3年以内に男性の育児休業取得者が発生していないこと

※ 育休取得に関する職場風土が定着していると考えられる企業については、支給対象としない。

対象：全事業主

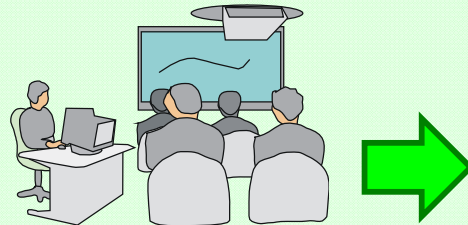
※男性の育児休業取得率は、企業規模に関係なく低いいため**大企業も対象**にする。



助成金の終期

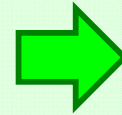
2020年までの時限措置

支給金額（1年度につき1人まで支給）



・ **職場風土作りのための取組の実施**

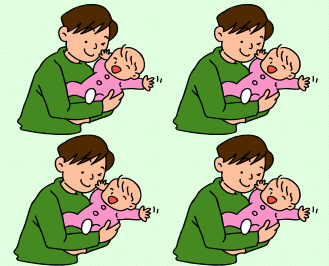
※ 社内規定の整備、社内研修の実施 等



・ **1人目取得**

大企業：30万円

中小企業：60万円



・ **2人目以降取得**

15万円