○厚生労働省令第百八十五号

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第十三条、第十五条の二及び第十五条の三第二項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和三年十一月三十日

厚生労働大臣　後藤　茂之

次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令

次世代育成支援対策推進法施行規則（平成十五年厚生労働省令第百二十二号）の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
（法第十二条第一項の届出） **第一条**　（略） ２　前項の規定にかかわらず、法第十二条第一項の規定による届出を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項又は同条第七項の規定による届出と同時に行うときは、法第十二条第一項の規定による届出の様式は、厚生労働省雇用環境・均等局長（第五条の三第一項第一号ヘ(1)において「雇用環境・均等局長」という。）の定めるところによることができる。 （法第十三条の厚生労働省令で定める基準等） **第四条**　法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。 一　次のいずれにも該当する一般事業主であること。 イ～ニ　（略） ホ　その雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該計画期間において育児休業等（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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項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をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合（以下「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）が百分の十以上であり、当該育児休業等をした男性労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していること又はその雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該計画期間において育児休業等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一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護休暇（以下「子の看護休暇」という。）を除く。以下「育児目的休暇制度」という。）を利用したものの数の合計数の割合が百分の二十以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していること、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがいない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）にあっては、次のいずれかに該当し、かつ、これらの規定に該当する男性労働者の数（(3)に該当する場合にあっては、育児休業等をした男性労働者の割合）を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば足りること。	（法第十二条第一項の届出） **第一条**　（略） ２　前項の規定にかかわらず、法第十二条第一項の規定による届出を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項又は同条第七項の規定による届出と同時に行うときは、法第十二条第一項の規定による届出の様式は、厚生労働省雇用環境・均等局長（第五条の三第六号において「雇用環境・均等局長」という。）の定めるところによることができる。 （法第十三条の厚生労働省令で定める基準） **第四条**　法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。 一～四　（略） 五　その雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該計画期間において育児休業等（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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項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をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合（以下この号及び第五条の三第二号において「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）が百分の七以上であること又はその雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって当該計画期間において育児休業等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一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。以下「育児目的休暇制度」という。）を利用したものの数の合計数の割合が百分の十五以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が一人以上であること。ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがいない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）にあっては、次のいずれかに該当すれば足りること。