

次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

①法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日(令和6年5月31日)

令和7年(2025年)3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年(2035年)3月31日までに延長**されました。

・法律の期限延長に伴い、くるみん認定制度も継続されますが、裏面の通り基準を一部見直します。

②育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

～施行日以降に開始(又は内容変更)する行動計画から義務の対象となります～

施行日：令和7年4月1日

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。

(常時雇用する労働者が100人以下の企業は、努力義務の対象です。)

■直近の事業年度における次の①②の状況把握

- ①男性労働者の「育児休業等取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」
- ②フルタイム労働者の一人当たり各月ごとの法定時間外・法定休日労働時間の合計時間数等の労働時間の状況

■把握した状況から課題を分析し、数値目標を設定

※①②共に数値目標が必要

・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。

③一般事業主行動計画策定・変更届、認定申請書が新様式となります

■計画期間の始期が令和7年4月1日以降の一般事業主行動計画策定届及び令和7年4月1日以降に届出する変更届

■「令和7年4月1日」以降申請する、くるみん等の認定申請書

※新様式は公表され次第、愛知労働局のホームページ等に掲載いたします。

次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは雇用環境・均等部 指導課 へ




TEL：052-857-0312

受付時間：8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

厚生労働省

愛知労働局

くるみん認定基準の主な改正内容

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	①男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備
くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	<u>10%</u> <u>20%</u>	<u>30%</u> <u>50%</u>
	雇用する労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	<u>45時間未滿</u> （全てのフルタイム労働者）	<u>30時間未滿</u> （全てのフルタイム労働者） 又は <u>45時間未滿</u> （ <u>25～39歳のフルタイム労働者</u> ）
トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	<u>7%</u> <u>15%</u>	<u>10%</u> <u>20%</u>
	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</u>
プラチナ くるみん 認定基準 	雇用する労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数	<u>45時間未滿</u> （全てのフルタイム労働者）	<u>30時間未滿</u> （全てのフルタイム労働者） 又は <u>45時間未滿</u> （ <u>25～39歳のフルタイム労働者</u> ）
	能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画の策定及び実施の対象	女性労働者	男性労働者及び女性労働者

※令和7年4月1日以降の新基準に基づく認定マークについては変更予定です