

次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

～共働き・共育ての推進等～

厚生労働省 岐阜労働局
雇用環境・均等室

次世代育成支援対策推進法の概要

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ため国、地方公共団体、一般事業主（民間企業）にそれぞれの責務を定めた法律です。

平成17年～平成27年までの時限立法が令和7年まで延長され、**今回の改正により令和17年までさらに延長されました。**

労働者が101人以上の一般事業主の義務

- 1 労働者の仕事と子育てに関する**行動計画の策定、社内周知、公表**
- 2 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

優良な一般事業主に対する認定制度（くるみん認定）

認定マークの表示による求職者へのアピール、企業イメージの向上に資するとともに、認定企業に対しては、公共調達における加点措置、助成金の支給や税制上の優遇措置などのメリットがあります。



育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

施行日：令和7年4月1日

従業員数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。（従業員数100人以下の企業は努力義務。）

- 1 計画策定時の「育児休業取得状況」(※1) 及び「労働時間の状況」(※2)把握等
(PDCAサイクルの実施)
- 2 「育児休業取得状況」及び「労働時間の状況」に関する数値目標の設定

(※1) 男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

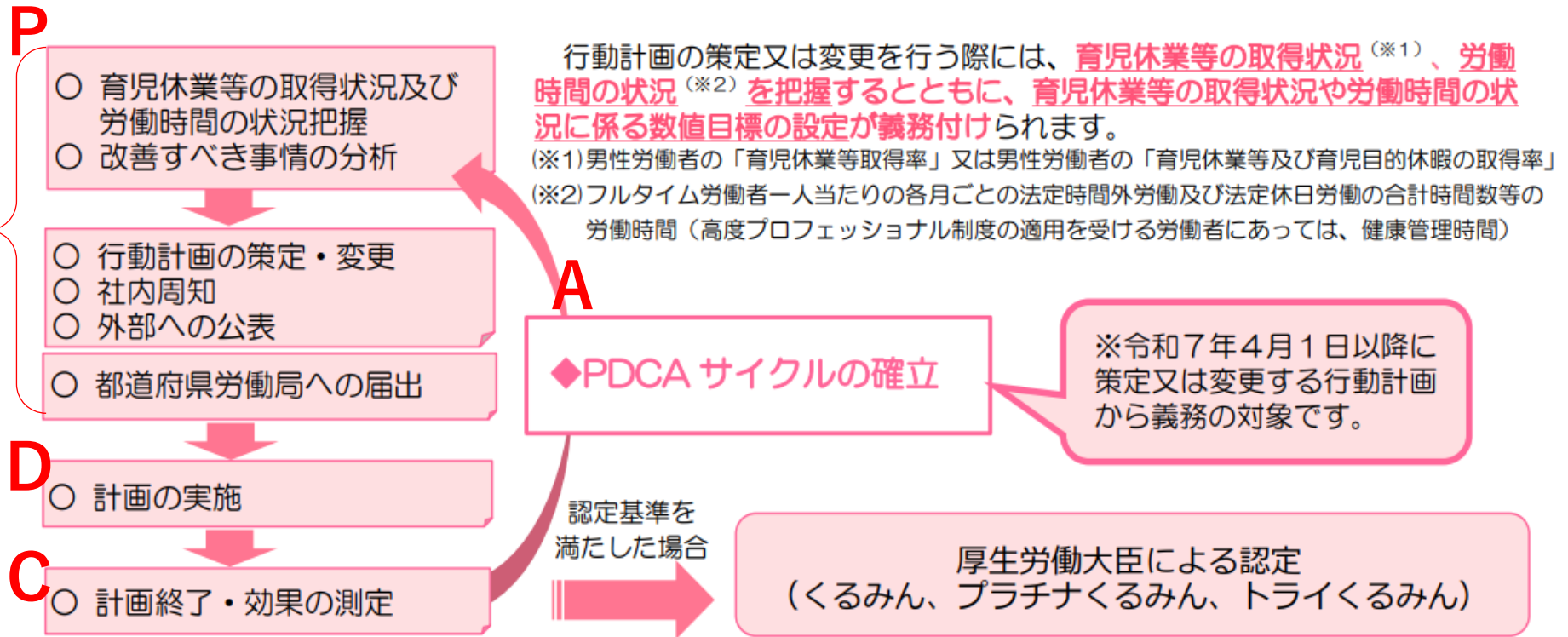
(※2) フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間
(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にとっては、健康管理時間)。

留意事項

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。

令和7年4月1日以降に策定（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

行動計画策定・変更時におけるPDCAサイクルの確立



配布資料「新たな10年がスタート！次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます」より抜粋

PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更してください。

くるみん認定基準の主な改正内容

施行日：令和7年4月1日

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性労働者 **及び女性有期雇用労働者の**育児休業取得率 75%以上

くるみん

プラチナくるみん

トライくるみん

- ◆ 労働時間数
 - (1)フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満 → **30時間**未満
又は
25～39歳のフルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
 - (2)月平均時間外労働60時間以上の労働者がいない

- ◆ 労働時間数
 - (1)フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
 - (2)月平均時間外労働60時間以上の労働者がいない

- ◆ 男性の育児休業等取得率
 - 育児休業 10%以上 → **30%以上**
又は
育児休業+育児目的休暇 20%以上 → **50%以上**

- ◆ 男性の育児休業等取得率
 - 育児休業 30%以上 → **50%以上**
又は
育児休業+育児目的休暇 50%以上 → **70%以上**
 - ◆ 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・実施の対象
女性労働者 → **男性労働者及び女性労働者**

- ◆ 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**



新マーク

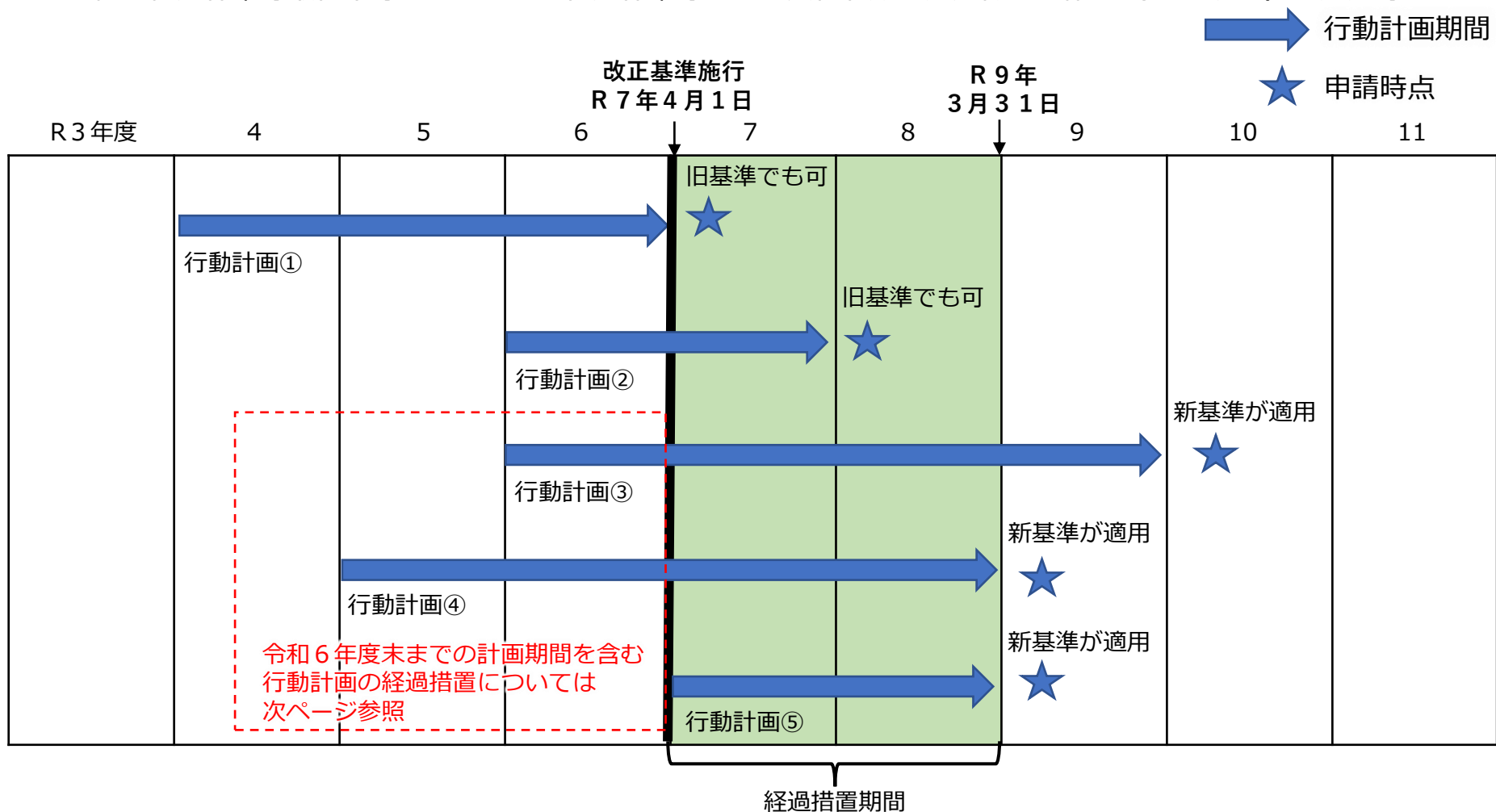


新マーク

施行から2年間のくるみん認定基準の経過措置について

くるみん認定等の基準の改正（※）については、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができる。

※ 男性の育児休業等取得率等の引き上げ、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合（75%以上）の追加等



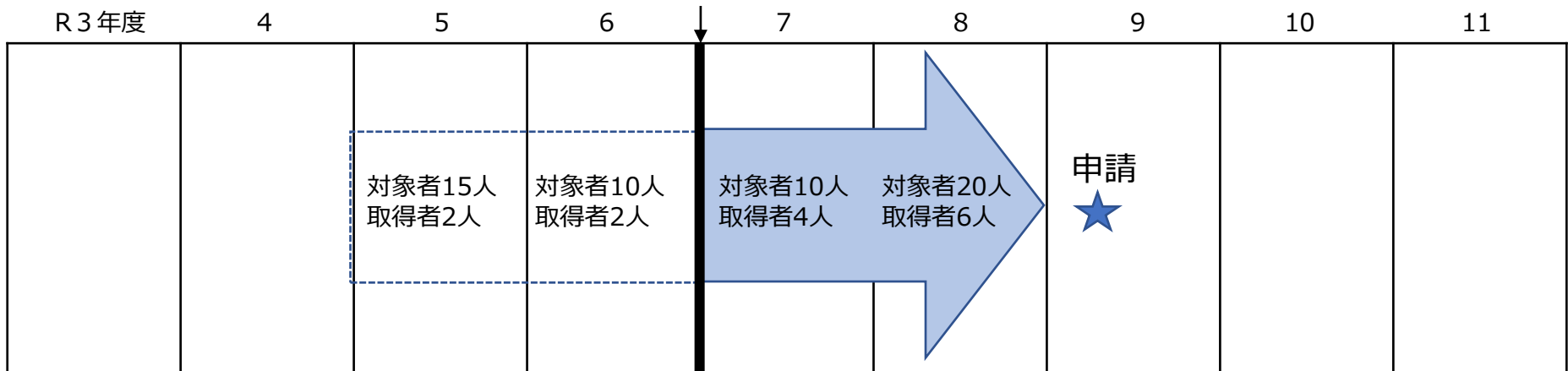
※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

令和6年度末までの行動計画期間を含む行動計画の経過措置について

施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で、令和7年度以降にくるみん・トライくるみん・プラチナくるみん等の認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めずに、令和7年度以降の計画期間を計画期間とみなすことができる。

【例】 くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）

改正基準施行
R7年4月1日



令和6年度末までの計画期間を含む
計画期間すべてを対象にした場合

育休取得者14人 / 対象者55人 = 25% ← 新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

育休取得者10人 / 対象者30人 = 33% ← 新基準（30%）達成

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、くるみん認定の申請が可能

改正ポイントのまとめ

- ①次世代法の有効期限が令和17年3月31日まで延長
- ②行動計画策定・変更時
育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握・数値目標の設定を義務付け
- ③PDCAサイクル（計画の実施状況の点検）の確立
- ④くるみん認定等の基準の見直し

< C : 育児休業等の取得や労働時間の状況に係る数値目標の設定について >

具体的な数値目標例は以下のとおりです。

(例)

○育児休業等の取得に係る数値目標

- ・計画期間における男性の平均育児休業取得率を○%以上とする
- ・男性の育児休業取得期間2週間以上の割合を○%以上とする
- ・計画期間中の男性の育児休業取得率を○%とし、平均取得日数○日以上を達成する
- ・男性労働者で育児休業又は育児目的休暇を取得した者をそれぞれ○名以上とする 等

○労働時間の状況に係る数値目標

- ・フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間を○時間未満とする（又は○%削減する）
- ・フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外
- ・法定休日労働時間の平均が各月○時間未満とする（又は○%削減する） 等

令和6年改正次世代育成支援対策推進法に関する Q&A（令和6年12月19日時点）より抜粋

