

# 次世代育成支援対策推進の取組状況

## 1 一般事業主行動計画策定届出企業数及び届出率

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、労働者の仕事と子育ての両立支援や働き方の見直しに関する取組を記載した一般事業主行動計画を策定し、その行動計画の公表及び労働者への周知を行い、その旨を都道府県労働局に届け出ることを義務付けている（100人以下の企業は努力義務）。

（令和8年1月20日現在）

	管内企業数	行動計画策定 届出企業数	届出率
常時雇用労働者301人以上の企業	242社	240社	99.2%
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	528社	518社	98.1%
常時雇用労働者100人以下の企業	－	777社	－
合 計	－	1,535社	－

## 2 基準適合一般事業主認定企業

次世代育成支援対策推進法に基づき、労働者の子育て支援等について「一般事業主行動計画」を策定し、その計画目標を達成するなどの認定基準を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）による認定（くるみん認定）をしている。

また、くるみん認定を受けた企業のうち、男性の育児休業取得率が50%以上などの特例認定基準を満たした場合、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）による特例認定（プラチナくるみん認定）をしている。

### （１）くるみん認定

令和8年1月20日現在、管内における認定企業は92社（うち、くるみんプラス認定企業2社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	43社
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	28社
常時雇用労働者100人以下の企業	21社 (うち、くるみんプラス2社)
合 計	92社

### （２）プラチナくるみん認定

令和8年1月20日現在、管内における特例認定企業は11社（うち、プラチナくるみんプラス認定企業3社）。



	認定企業数
常時雇用労働者301人以上の企業	9社 (うち、プラチナくるみんプラス3社)
常時雇用労働者101人以上300人以下の企業	0社
常時雇用労働者101人以下の企業	2社
合 計	11社

# 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定基準（くるみん）

令和7年4月1日付けで認定基準が改正されました。

No.	認定基準
1	雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
2	行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3	策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
4	策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
5	<p>次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。</p> <p>（１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した割合が<u>30%以上</u>であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>（２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<u>50%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表し、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p>● 労働者数が300人以下の事業主の特例 計画期間内に男性の育児休業等取得者または育児目的休暇利用者がいなかった場合でも、下記①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、子の看護等休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ、当該取得実績を「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該利用実績を「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業取得率が<u>30%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該利用実績を「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
6	<p>計画期間における、女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ<u>75%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。</p> <p>● 労働者数が300人以下の事業主の特例 計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が<u>75%以上</u>であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
7	<p>計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。</p> <p>（１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30時間未満であること。</p> <p>（２）フルタイムの労働者のうち、<u>25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満</u>であること。</p> <p>（３）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。</p>
8	<p>次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。</p> <p>① 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</p> <p>② 年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>
9	法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

## 次世代育成支援対策推進法第 15 条の 2 に基づく特例認定基準（プラチナくるみん）

令和 7 年 4 月 1 日付けで認定基準が改正されました。

No.	特例認定基準
1～4	くるみん認定基準 1～4 と同一
5	<p>次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること。</p> <p>（１）計画期間において男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が<u>50%以上</u>であること。</p> <p>（２）計画期間において男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて<u>70%以上</u>であり、かつ、育児休業等を取得した者が 1 人以上いること。</p> <p>● 労働者数が 300 人以下の事業主の特例</p> <p>計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、下記①～④のいずれかに該当すれば、基準を満たす。</p> <p>① 計画期間内に、<u>子の看護等休暇</u>を取得した男性労働者がいること（1 歳に満たない子のために利用した場合を除く）。</p> <p>② 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p> <p>③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長 3 年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が<u>50%以上</u>であること。</p> <p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前の子又は小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>
6	計画期間において、 <u>女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ 75%以上</u> であること。
7	くるみん認定基準 7 と同一
8	<p>次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は②のうち、少なくとも一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。</p> <p>①<u>男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置</u></p> <p>②<u>年次有給休暇の取得の促進のための措置</u></p> <p>③<u>短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</u></p>
9	<p>次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること。</p> <p>（１）子を出産した女性労働者のうち、子の 1 歳誕生日まで継続して在職（育児休業中を含む）している者の割合が<u>90%以上</u>であること。</p> <p>（２）子を出産した女性労働者及び、子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の 1 歳誕生日まで継続して在職している者の割合が<u>70%以上</u>であること。</p> <p>● 労働者数が 300 人以下の事業主の特例</p> <p>計画期間中に（１）が 90%未滿かつ（２）が 70%未滿だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長 3 年間）を合わせて計算したときに、上記の（１）が 90%以上または（２）が 70%以上であれば、基準を満たす。</p>
10	育児休業等をし、または育児を行う労働者が、 <u>職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。</u>
11	くるみん認定基準 9 と同一

## 次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく認定基準（プラス）

- 令和 4 年 4 月 1 日付けで新たに創設された認定制度です。
- プラス認定は、くるみん認定やプラチナくるみん認定に併せて申請することができます。
- 既にプラチナくるみん認定を受けている企業は、プラス認定基準を満たせば、プラチナくるみんプラス認定を受けることができます。

No.	認定基準
1	<p>次の①及び②の制度（※）を設けていること。</p> <p>①不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度や、利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）</p> <p>②不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうち、いずれかの制度</p> <p>※ 制度の利用対象労働者については、性別、雇用形態に関わらず利用できるものであることが必要です。</p>
2	<p>不妊治療と仕事との両立に関する方針（※1）を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知（※2）していること。</p> <p>※1 不妊治療と仕事の両立を具体的に推進・支援する内容であり、法人の代表者名で発信・周知することが必要です。</p> <p>※2 方針が掲載されている社内資料、リーフレット、自社のホームページなどが考えられ、自社の全ての労働者に周知されていることが必要です。</p>
3	<p>不妊治療と仕事との両立に関する研修（※）その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。</p> <p>※ 管理職、人事労務担当者、不妊治療を行う労働者、当該労働者の上司、同僚、部下等を含め全ての労働者を対象とし、少なくとも年 1 回は実施していることが必要です。</p>
4	<p>不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者（※）を選任し、社内に周知していること。</p> <p>※ 自社の制度内容を不妊治療を受ける労働者に説明し、当該労働者の業務の調整などを行う役割を果たせる人を選任することが適切です。</p>