

# 次世代育成支援対策推進法の改正内容について

茨城労働局 雇用環境・均等室

1. 次世代育成支援対策推進法の改正の概要
2. くるみん認定制度の主な改正内容
3. 参考資料

# 1. 次世代育成支援対策推進法の改正の概要

# 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

## 改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

## 見直し内容

### 次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ 令和17年3月末まで10年間延長

国

行動計画策定指針(第7条)

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定(任意)

□ : 現行の措置義務

□ : 見直し

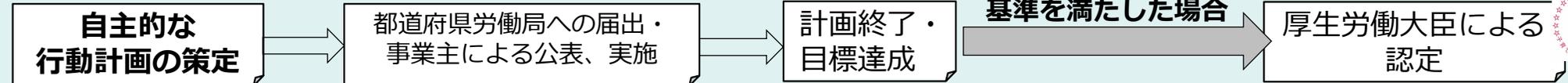
## 事業主

### ① 企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務  
常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

### ■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → 300人超の事業主に拡大



### ■ 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

### 認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ(育児世代に注目した基準も追加)
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

### ■ 計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む) 等

### ② 国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

## 改正後の制度の概要

### 1. 法律の有効期限の延長

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。

### 2. 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100人超の企業は、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、努力義務の対象です。)
  - ・ 計画策定時の育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)把握等  
(PDCAサイクルの実施)
  - ・ 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)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)
- 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。
- 施行日以降に策定（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

## 2. くるみん認定基準の主な改正内容

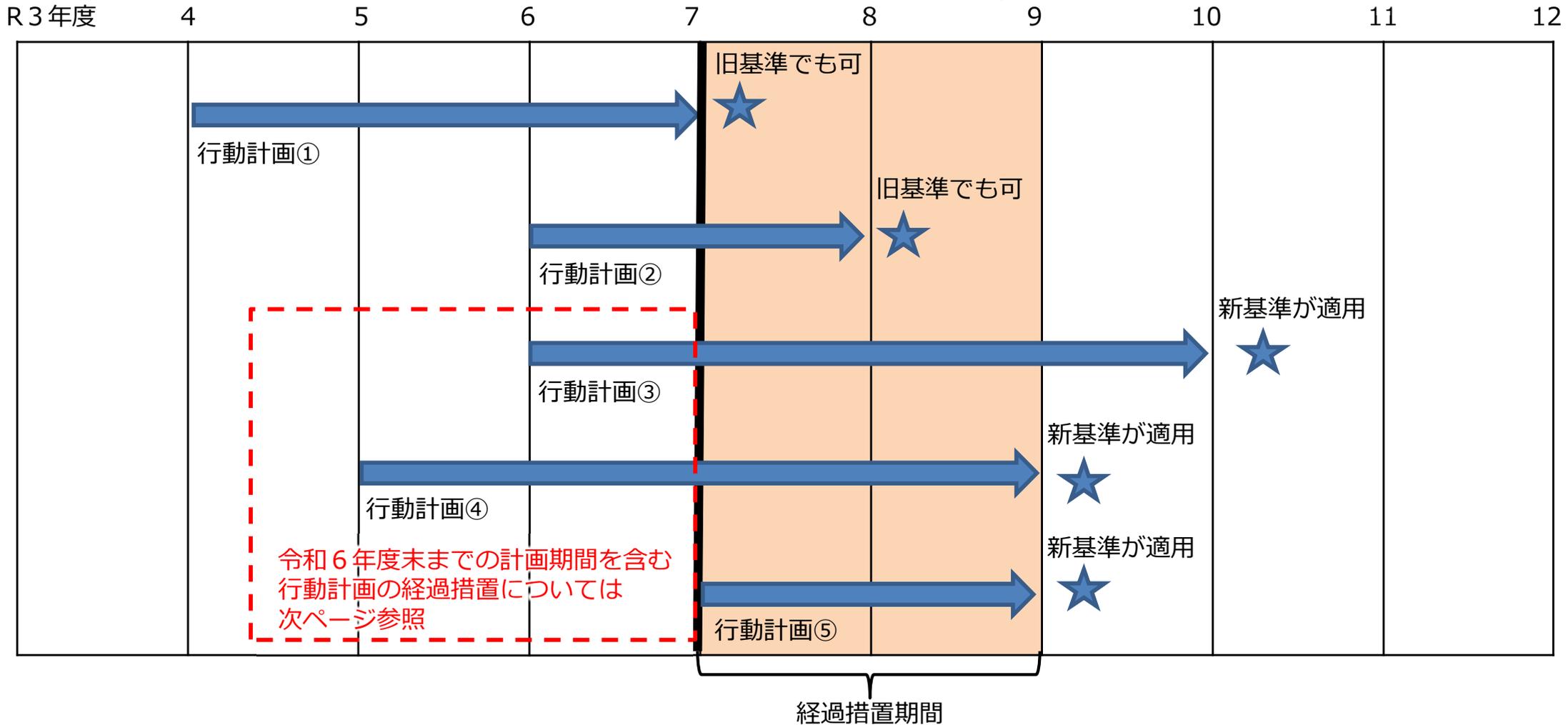
# くるみん認定基準の主な改正内容

		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> (25~39歳のフルタイ ム労働者)
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> (25~39歳のフルタイ ム労働者)
	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

# 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



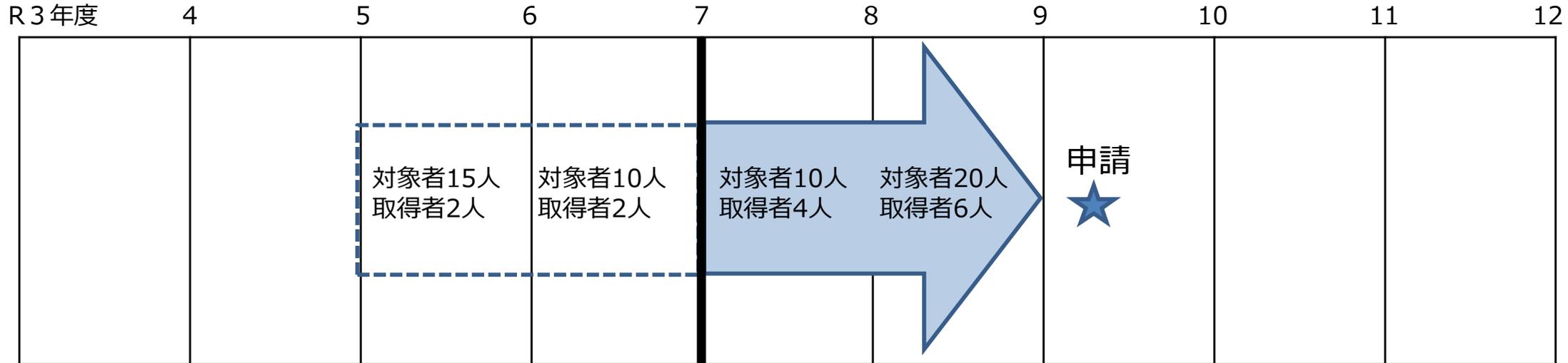
※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

# 令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置について

施行後の行動を評価するため、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

# プラチナくるみんの取消の運用について

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となるが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはならない。

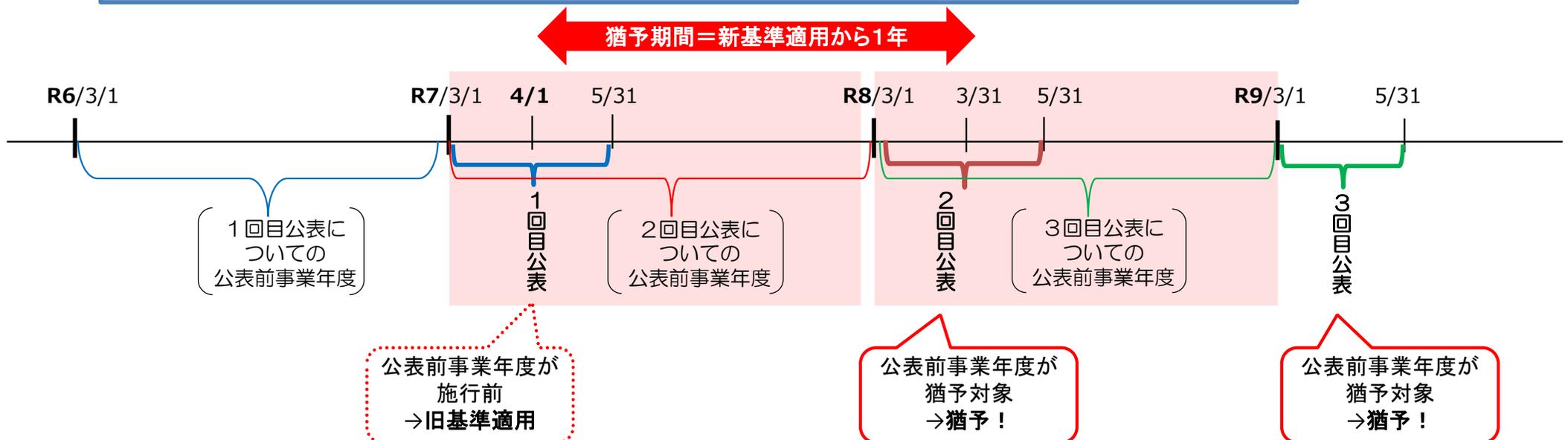
## 1. 猶予期間の考え方

○猶予期間：公表前事業年度が施行日から令和8年3月31日までを含む場合は、当該事業年度分の公表に当たり、旧基準を満たしていれば可とする。

⇒猶予期間が2事業年度をまたぐ場合は、2事業年度分の公表において、旧基準を満たしていれば可となる

例：事業年度が3月から始まる企業の場合

- 1回目公表 …公表前事業年度が新基準適用前なので旧基準を満たしていれば可
- 2回目・3回目公表 …公表前事業年度が猶予期間含むため旧基準を満たしていれば可
- 4回目公表以降 …新基準を満たすことが必要



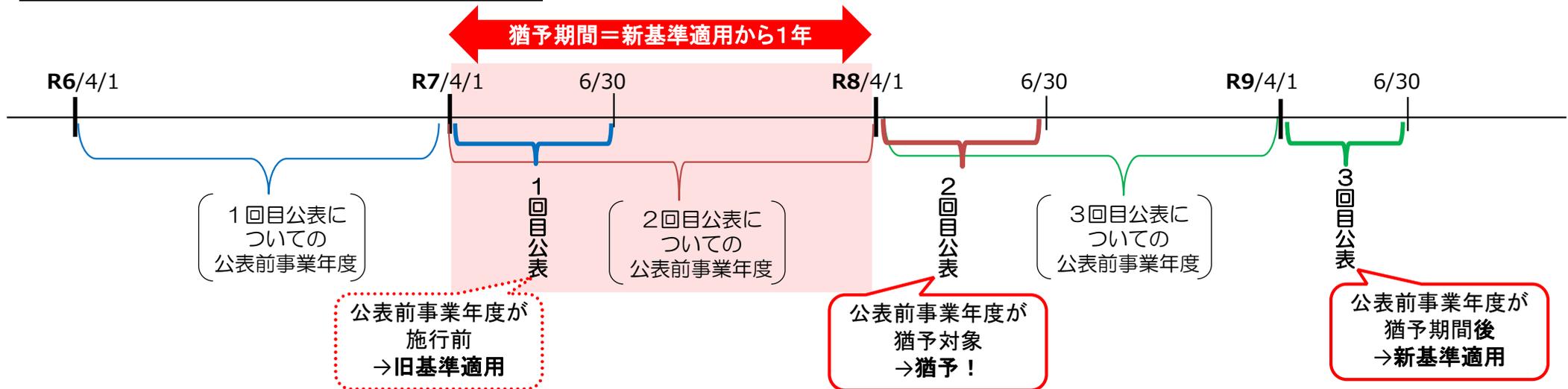
## 2. 「2回連続」の考え方

○猶予対象期間に該当する場合は「2回のカウントに含めない」というときの「2回」の考え方

【前提】1回目公表で（公表前事業年度が新基準適用前なので旧基準を満たしていれば可だが）旧基準を満たしていない場合 ⇒ ×1回目

- ・2回目公表 …猶予期間対象なので旧基準を満たしていれば可 旧基準を満たしていなければ ⇒ ×2回目で取消  
旧基準を満たし新基準を満たしていない ⇒ ノーカウント
- ・3回目公表 …新基準適用（2回目公表がノーカウントでも）今回新基準を満たしていない ⇒ ×2回目で取消  
※猶予対象期間に過去の×回数がリセットされるものではない

例：事業年度が4月から始まる企業の場合



	1回目公表	2回目公表（猶予対象）	3回目公表（猶予期間後）
○：新基準達成 △：旧基準のみ達成 ×：旧基準も未達成	○、△	○	略
		△	新基準未達成 ⇒ ×（1回目）
		×（1回目）	新基準達成 ⇒ リセット
	×（1回目）	○ ⇒ リセット	略
		△	新基準達成 ⇒ リセット
		×（2回目） ⇒ 取消	新基準未達成 ⇒ ×（2回目）取消
		略	

# くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

## 認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

## 主な認定基準 <赤字修正はR7.4.1から>

### 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
- ◆ 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 3045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  
 ※トライくるみんは引き続き 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



## 認定実績（令和6年3月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 4,481社
  - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 630社
  - トライ認定企業 2社
- 【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】
- ・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
  - ・第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

### くるみん H19.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率  
育児休業 3010%以上  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇 5020%以上

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

### プラチナくるみん H27.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率  
育児休業 5030%以上  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇 7050%以上

※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

### トライくるみん R4.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率  
育児休業 107%以上  
又は  
育児休業 + 育児目的休暇 2015%以上

## 認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

## 実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率  
現状：30.1%（令和5年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標  
目標：50%（令和7年）  
85%（令和12年）

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみん  
プラス



トライくるみん  
プラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

## 3. 參考資料

# 両立支援のひろば

- 厚生労働省の運営する「両立支援のひろば」において、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の内容や、学生・求職者等にアピールできる企業の両立支援の取組を公表することができます。

## <トップページ>

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
両立支援のひろば

厚生労働省

お問合せ サイトマップ 検索について 印刷について

トップ 一般事業主行動計画 公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく  
一般事業主行動計画を公表しましょう!

企業の行動計画や  
両立支援の取組の  
検索が可能

令和4年4月1日から、くみん認定及びプラチナ認定の  
認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました！  
詳しくはこちらをご覧ください。

自社の行動計画・取組を登録・修正する  
「プラチナくみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表」「くみん認定申請のための育休取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育休取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから  
登録・修正する 登録メールアドレスを変更する

企業の行動計画・取組を検索する  
企業名、所在地、業種等から検索できます。  
検索はこちら

企業の好事例も  
検索が可能

は？ お取立ち情報 Q&A集 事業主の方へ

あなたの会社の取組状況を診断 両立診断サイト 診断する

両立支援に取り組む 企業の事例 事例を見る

QRコード

<https://youritsu.mhlw.go.jp/index.html>

## <公表画面イメージ>

企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の内容	<p>1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間</p> <p>2. 目標と取組内容</p> <p>目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。 ＜対策＞ X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布 X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備 X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施</p> <p>目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。 ＜対策＞ X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析 X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施</p>
我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など)	仕事と育児の両立がしやすい制度として、育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。

例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、**心身に障がいを持つ子の場合、小学校□年生の年度末まで**）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。

## ■ 改正育児・介護休業法及び次世代法に関する資料

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています。

### ① 育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

### ② 次世代育成支援対策推進法について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)



## ■ 両立支援等助成金について

働きながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給しています。

③ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)



## ■ 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

企業において、男性の育児休業の取得を促進するため、好事例の周知・啓発、経営層・管理職向けのセミナーを行っています。

④ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

## ■ 中小企業育児・介護休業等推進支援事業

中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定等に係る労務管理の専門家による個別支援やセミナーの開催等を行っています。

⑤ <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



## ■ 介護離職の防止に向けた労働者・事業主向け広報資料

労働者や事業主等を対象に、介護に直面した際の相談窓口や介護保険サービス、介護休業制度等の利用までの流れを解説しています。



⑥ [https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWI\\_4CcbI4ivvhl-fIIvFi](https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWI_4CcbI4ivvhl-fIIvFi)

## ■ 仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン

仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。



⑦ [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/kaigo\\_guideline.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html)

## ■ 次世代法に関する資料

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)



## ■ くるみん認定を受けたときに活用できる制度

くるみん認定・プラチナくるみん認定等を受けると次の制度を活用できます。

- 公共調達における加点評価
- くるみん助成金(中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業)(こども家庭庁)
- 賃上げ促進税制(経済産業省)
- 働き方改革推進支援資金((株)日本政策金融公庫)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

ご清聴ありがとうございました

---

○ 問い合わせ先（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法関係）

茨城労働局 雇用環境・均等室 029-277-8295