

よくあるご質問（次世代育成支援対策推進法）

【問 1】

常時雇用する労働者数が 101 人以上の企業です。令和 7 年 4 月 1 日以降に行動計画を変更するのですが、令和 7 年 4 月 1 日の法改正に関して留意するべきことはありますか？

【答 1】

常時雇用する労働者数が 101 人以上の事業主が令和 7 年 4 月 1 日以降に一般事業主行動計画を変更（行動計画期間の短縮含む）する場合、「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」に係る把握、分析及び数値目標の策定の双方が義務とされています。

法に則った一般事業主行動計画でなければ、同計画の変更届を受理することや、くるみん等の認定をすることはできません。

【問 2】

常時雇用する労働者数が 100 人以下の企業です。くるみん等の認定申請予定はありません。令和 7 年 4 月 1 日以降に行動計画を策定(変更)するのですが、令和 7 年 4 月 1 日法改正に関して留意するべきことはありますか？

【答 2】

常時雇用する労働者数が 100 人以下の事業主で、くるみん等の認定申請の予定がない場合は、令和 7 年 4 月 1 日以降に一般事業主行動計画を策定(変更)する場合でも「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」に係る把握、分析及び数値目標の策定をする必要はありません。

ただし、後からくるみん認定を受けることとなった場合は、上記 2 つの数値目標の策定と達成していることが求められますのでご注意ください。

【問 3】

常時雇用する労働者数が 100 人以下の企業です。くるみん等の認定を希望しています。令和 7 年 4 月 1 日以降に行動計画を策定（変更）するのですが、令和 7 年 4 月 1 日法改正に関して留意するべきことはありますか？

【答 3】

常時雇用する労働者数が 100 人以下の事業主についても、くるみん等の認定を希望される場合は、「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」に係る把握、分析及び数値目標の策定の双方が義務とされています。

【問 4】

旧基準でのくるみん等の認定を希望しています。令和 7 年 4 月 1 日以降に行動計画を策定（変更）はしていません。行動計画に「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」に係る把握、分析及び数値目標は追加する必要がありますか？

【答 4】

令和 7 年 4 月 1 日以降に行動計画の策定・変更をしておらず、旧基準による認定を希望される場合は、常時雇用する労働者数に関わらず、「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」に係る把握、分析及び数値目標の行動計画への追加は不要です。

【問 5】

終期が令和 7 年 3 月 31 日以前の行動計画に基づき、新基準で認定を受けたいと考えています。「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」に係る把握、分析及び数値目標の行動計画への追加は必要ですか？

【答 5】

終期が令和 7 年 3 月 31 日以前の行動計画の場合は、「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」に係る把握、分析及び数値目標の行動計画への追加は不要です。

【問 6】

常時雇用する労働者数が 100 人以下の企業です。くるみん認定を検討しており、令和 7 年 4 月 1 日以降に行動計画を策定しました。今期の行動計画の目標として「男性の育児休業取得率〇%」と定めた場合、計画期間内に育休取得者がいなければ行動計画に定めた目標を達成したことにならず、認定基準 3 「計画に定めた目標を達成したこと」を満たさないこととなります。300 人以下の特例により認定基準 5 を満たすとしても、認定基準 3 を満たさなければ認定を受けることができませんが、認定基準 3 及び特例適用の認定基準 5 双方を満たす目標の設定案はどのようなものが考えられるでしょうか？

【答6】

300人以下の中小企業においては、雇用する労働者が少ないとから、計画期間において配偶者が出産する男性労働者が生じる可能性が低い場合も考えられることから、育児休業等の取得状況を判断する期間を長く設定することにより、育児休業等を取得し得る者自体がいないために認定を受けられない可能性があるという不利益を解消することを目的として、認定基準5は最長3年遡ることを可能としています。

数値目標を設定している行動計画の計画期間内に男性の育児休業取得者がいない中小企業は、育児休業取得率の数値目標に限ってのみ（労働時間の状況に係る認定基準7には特例がないため）、認定基準5の特例規定の範囲内（最長3年まで）で認定基準3を満たしていることが確認できれば認定可能です。

よって、目標の立て方としては、「(例)男性の育児休業取得率○%（以上）」のみで良いです。

【問7】

行動計画を変更した場合、くるみん等の申請書類について留意することはありますか？

【答7】

くるみん等の認定を受けるためには、変更した行動計画を外部に公表し、労働者へ周知している必要があります。そして公表および労働者へ周知した日付が分かる書類を審査時に求められるため、以下のような書類を計画期間終了まで保存しておいてください。

- ・「両立支援のひろば」や自社HPで公表した日が分かる画面を印刷した書類
- ・社内イントラネットで労働者へ周知した日が分かる画面を印刷した書類