

# 次世代育成支援対策推進法とは

次世代法とは…日本の急速な少子化の進行や家庭及び地域を取り巻く環境の変化を背景として、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会を形成することを目的に、平成17年4月1日より施行されています。

この法律に基づき、事業主は雇用環境の整備等を、また、国、地方公共団体は施策を講じることとされています。

## 具体的には

- ・次世代法に基づき、常時雇用する労働者が100人を超える事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、公表及び労働者へ周知し、労働局へ届出ることが義務とされています。
- ・100人以下の事業主は、努力義務です。
- ・「常時雇用する労働者」とは、
  - ア) 期間の定めなく雇用されている者
  - イ) 期間雇用者等で、その雇用期間が反復更新され事実上ア)と同等と認められる者(過去1年以上引き続き雇用されている者又は雇入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者)

## 「一般事業主行動計画」とは

①計画期間、②目標、③目標達成のための対策と実施時期の3つを定めます。

行動計画例	
1. 計画期間	平成27年4月1日～平成30年3月31日までの3年間
2. 内容	
目標1: 育児休業取得者を次の水準とする	
男性社員…計画期間中に1人以上取得すること	
女性社員…取得率を80%以上にすること	
(対策)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成〇年〇月～ 社内検討チームの設置及び検討開始</li> <li>・平成〇年〇月～ 制度や運用について見直し、社内周知</li> </ul>
目標2: 産休や育児休業制度など各制度を紹介した広報資料を作成、配布する	
(対策)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成〇年〇月～ 資料内容、配布時期の検討</li> <li>・平成〇年〇月～ 資料作成、配布</li> </ul>

## 「くるみん認定」と「プラチナくるみん認定」

「認定」とは…次世代法では、一般事業主行動計画の策定・届出等を行い、一定の基準を満たした事業主を、子育てサポート企業として、厚生労働大臣が「認定」できることとしています。

### 「くるみん認定」

くるみん認定基準は裏面をご覧ください。  
平成27年4月1日より、くるみんマークも変更されました。

NEW

### 「特例認定」(「プラチナくるみん認定」)

プラチナくるみん認定基準が新たに創設され、平成27年4月1日からスタートしました。  
くるみん認定を受けたことがある事業主が申請・取得できます。

(まずは「くるみん認定」を取ることが必要です。)

### プラチナくるみん「特例認定」を受けると

- ・一般事業主行動計画の策定・届出等義務がなくなります
- ・毎年少なくとも1回、自社の次世代育成支援対策の実施状況を公表することが必要です(厚生労働省ウェブサイト「両立支援のひろば」へ公表)



## 認定を取得するメリット

認定企業になると、「くるみん」「プラチナくるみん」を商品や広告、名刺などに付けることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保、社員の定着などが期待されます。また、社員のモチベーションの向上や、作業の改善により、効率的な労働時間管理にもつながります。

「くるみん認定」基準（施行規則第四条）	「プラチナくるみん」認定基準（施行規則第五条の三）
<p>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一般事業主行動計画を策定したこと。</p> <p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>3. 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p> <p>4. 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。</p> <p>5. 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等取得した者が1人以上いること  <small>&lt;労働者数300人以下の企業の特例&gt;</small>            計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合は、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。            ① 計画期間内に、子の看護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）。            ② 計画期間内に、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。            ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいること。            ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p> <p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること（計画期間において出産した女性労働者の数に対するその雇用する女性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合）  <small>&lt;労働者数300人以下の企業の特例&gt;</small>            計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p> <p>7. 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること</p> <p>8. 次の①～③のいずれかについて、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること            ① 所定外労働の削減のための措置            ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置            ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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> <p>9. 法およ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</p>	<p>1～4、6及び7は、左記（くるみん認定基準）と同じ</p> <p>5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと            ① 雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合が13%以上であること            ② 雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該計画期間において育児休業等を取得した者の数及び小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用した者の数の合計数の割合が30%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること  <small>&lt;労働者数300人以下の企業の特例あり(略)&gt;</small></p> <p>8. 次の①～③すべてについて取り組むとともに、かつ、①又は②のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、達成していること。また、所定外労働時間については一定の条件（下記）を満たすこと。            ① 所定外労働の削減のための措置            ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置            ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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  <small>「一定の条件」 次のア又はイのいずれかに該当すること</small>            ア 計画期間の終了日の属する事業年度（「計画期間終了事業年度」）において、平均した1週間当たりの労働時間が60時間以上である労働者の割合が5%以下であること            イ 計画期間終了事業年度において、平均した一月当たりの時間外労働時間が80時間以上である労働者が1人もいないこと</p> <p>9. 次の①又は②のいずれかに該当すること            ① 計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間において子を出産した女性労働者のうち、出産後1年以上継続して在職している（していた）者（育休中を含む。）の割合が90%以上であること            ② 計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間において子を出産した女性労働者及び当該期間に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に対する、出産後1年以上継続して在職している（していた）者の割合が55%以上であること。  <small>&lt;労働者数300人以下の企業の特例あり(略)&gt;</small></p> <p>10. 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること</p> <p>11. 左記（くるみん認定基準）の9. と同じ</p>