

次世代法に基づく

「一般事業主行動計画」の届出について

詳細は、パンフレット「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」をご覧ください。

届出までの基本的な流れは、下記のとおりです。

1. 自社の「現状」や「労働者のニーズ」の把握 P9

- ①「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」の把握を通して自社の現状を把握しましょう
- ②アンケート調査等により「労働者のニーズ」を把握しましょう

2. 自社の「課題」の発見

3. 「一般事業主行動計画」の策定 P11

課題を解決するために自社の行動計画を策定しましょう ※裏面に例を掲載しています

＜行動計画に書くべきこと＞

- ①**計画期間** ※望ましい期間は2年～5年です
- ②**目標** ※101人以上の企業は、数値化した「育児休業等の取得状況」と「労働時間の状況」は必須
- ③目標達成のための具体的な**対策**
- ④対策の具体的な**実施時期**

＜盛り込むことが望ましい「目標」・「対策」とは＞ P13

雇用環境の整備 育児をしている労働者の仕事と子育ての両立

育児をしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備

その他の次世代育成支援対策 対象を自社の労働者に限定しない雇用環境整備以外の取組

4. 労働者への周知 P16

行動計画を、事業所内の見やすい場所への「掲示」や「備付け」、労働者への「書面の交付」や「電子メールの送信」等により、労働者に周知しましょう

5. 外部への公表 P16

行動計画を、「両立支援のひろば」、「自社HP」等により、外部に公表しましょう

6. 沖縄労働局への届出 P16

行動計画をどのように「策定」「周知」「公表」したかを記した「策定届」を沖縄労働局雇用環境・均等室へ電子申請・郵送・持参により届け出ましょう

※女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と計画期間の始期と終期が同じ場合は、一体型の様式で届け出ることができます

※郵送により届出をする企業で、控えを希望の場合は、返信用封筒を同封ください

パンフレットをお読みになってご不明なことがありましたら、お気軽にお問い合わせください

沖縄労働局 雇用環境・均等室 ※土日祝除く 8:30～17:15(12:00～13:00 除く)

〒900-0006 沖縄県那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階 098-868-4380

行動計画の例

行動計画の策定にあたっては、次の行動計画例を参考にしてください。

認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

_____行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・取得率50%以上

女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率80%以上

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務力バリエーションの検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入する

目標2：全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月30時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学校就学中の子を持つ社員にまで拡大する。

<対策>

- 年 月～ 制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

令和6年改正

抜粋版

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画を策定し、 くるみん認定・トライくるみん認定 プラチナくるみん認定 を目指しましょう !!!

令和7年4月1日から

- くるみん、トライくるみん認定基準と認定マークが改正されます！



令和7年4月1日から

- プラチナくるみん認定基準が改正されます！



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare

目 次

■次世代育成支援対策推進法の改正	1
■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の 認定基準等の改正	2
■次世代育成支援対策推進法とは	5
■一般事業主行動計画とは	6
■一般事業主行動計画の策定から実施、認定までの流れ	7
■行動計画の策定に当たって	9
■くるみん認定とは	17
■くるみん認定基準	18
■経過措置	24
■くるみん認定の申請手続き	25
■プラチナくるみん認定とは	26
■プラチナくるみん認定基準	26
■プラチナくるみん認定の申請手続き	31
■トライくるみん認定とは	32
■トライくるみん認定基準	32
■プラス認定とは	35
■プラス認定基準	35
■特例プラス認定基準	37
■プラス認定・特例プラス認定の申請手続き	38
■次世代育成支援対策の実施状況の公表について	39
■公表事項	40
■認定・特例認定の取消しについて	44
■「両立支援のひろば」について	48
■くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん 認定企業が公共調達で有利になります	49
■両立支援等助成金、くるみん助成金、働き方改革推進支援資金、賃上げ促進税制	50
[よくあるご質問]	51
[様式集]	
一般事業主行動計画策定・変更届 記入例	53
基準適合一般事業主認定申請書 記入例	56
基準適合認定一般事業主認定申請書 記入例	63
基準適合認定一般事業主認定申請書 記入例	72
特例認定一般事業主における次世代育成支援対策実施状況 記入例	80
次世代育成支援対策推進法（抄）	85
次世代育成支援対策推進法施行規則（抄）	88
行動計画策定指針（抄）	95

■次世代育成支援対策推進法の改正

●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。

●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）

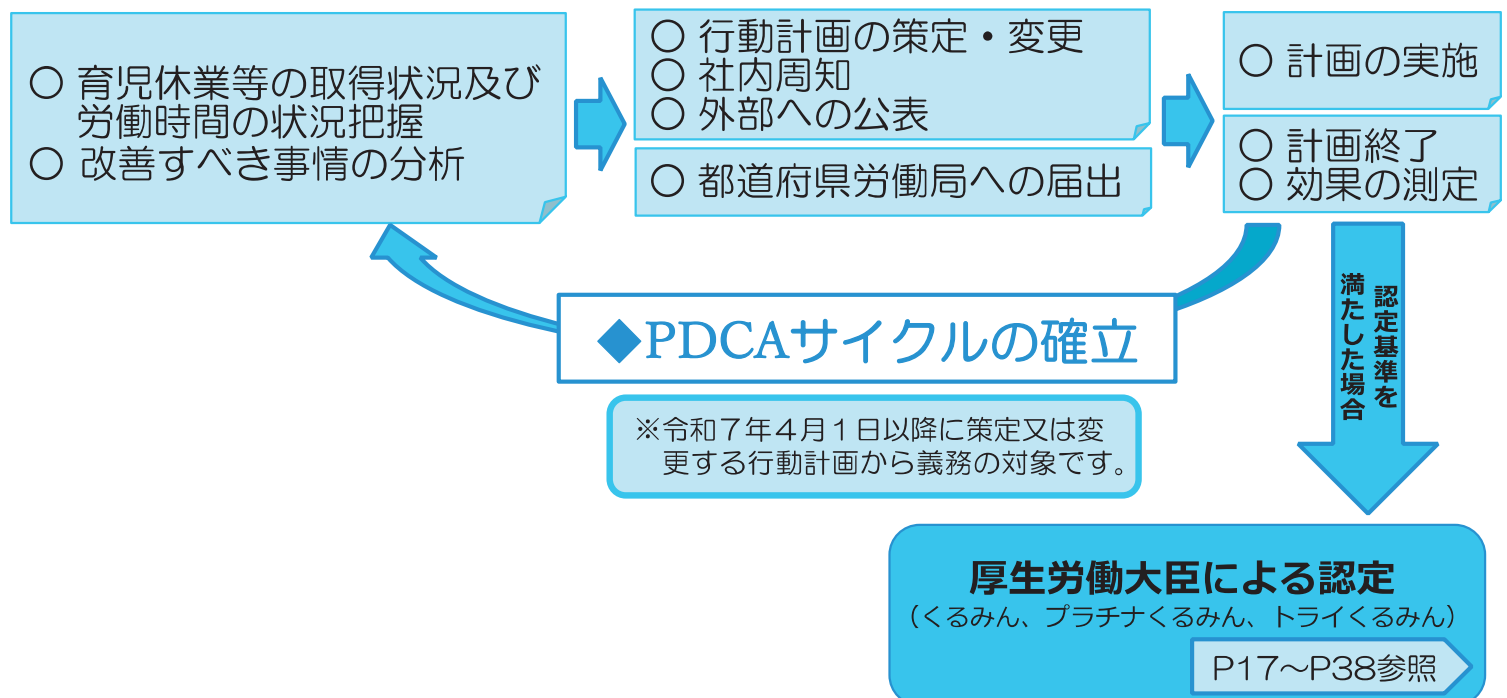
常時雇用する労働者が101人以上の企業は、一般事業主行動計画の策定・変更時に次のことが義務付けられます。（100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- ・育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握等（PDCAサイクルの確立）
- ・育児休業等の取得状況、労働時間の状況に係る数値目標（※）の設定

（※）数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでも構いません。

「育児休業等の取得状況」：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」の状況

「労働時間の状況」：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あつては、健康管理時間）の状況



●くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準等の改正 （施行日：令和7年4月1日）

法律の改正に関連して、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の認定基準と、くるみんマーク、トライくるみんマークが改正されました。

P2~P4参照

■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の 認定基準等の改正

令和7年4月1日～

くるみん認定

認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に係る基準の改正（認定基準5）

P20参照

	旧基準	新基準
男性労働者の育児休業等取得率	10%以上	<u>30%以上</u>
男性労働者の育児休業等及び 育児目的休暇の取得率	20%以上	<u>50%以上</u>

②女性の育児休業等の取得に係る基準の改正（認定基準6）

P21参照

	旧基準	新基準
女性労働者の育児休業等取得率	75%以上	75%以上
女性有期雇用労働者の育児休業 等取得率	基準なし	<u>75%以上</u>

③働き方の見直しに係る基準の改正（認定基準7）

P22参照

	旧基準	新基準
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	45時間未満（全てのフル タイム労働者）	<u>30時間未満（全てのフルタイ ム労働者）</u> <u>又は45時間未満（25～39歳 のフルタイム労働者）</u>

※「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」の基準（旧基準7）は廃止されました。（経過措置は24ページ参照）

④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の見直し（認定基準8）

P23参照

旧基準	新基準
○所定外労働の削減のための措置 ○年次有給休暇の取得の促進 ○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	<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> ○年次有給休暇の取得の促進 ○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

※くるみん認定の認定基準については、
17～23ページをご覧ください。

<新くるみんマーク>



■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の 認定基準等の改正

令和7年4月1日～

プラチナくるみん認定

特例認定基準が改正されています。

①男性の育児休業等の取得に係る基準の改正（特例認定基準5）

P27参照

	旧基準	新基準
男性労働者の育児休業等取得率	30%以上	50%以上
男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	50%以上	70%以上

②女性の育児休業等の取得に係る基準の改正（特例認定基準6）

P28参照

	旧基準	新基準
女性労働者の育児休業等取得率	75%以上	75%以上
女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし	75%以上

③働き方の見直しに係る基準の改正（特例認定基準7）

P28及びP22参照

	旧基準	新基準
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	45時間未満（全てのフルタイム労働者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）

※「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」の基準（旧基準7）は廃止されました。（経過措置は24ページ参照）

④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の見直し（特例認定基準8）

P28参照

旧基準	新基準
○所定外労働の削減のための措置 ○年次有給休暇の取得の促進 ○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	○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 ○年次有給休暇の取得の促進 ○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

⑤能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（特例認定基準10）

P30参照

	旧基準	新基準
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

※プラチナくるみん認定の認定基準については、
26～30ページをご覧ください。

■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の 認定基準等の改正

令和7年4月1日～

トライくるみん認定

認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に係る基準の改正（認定基準5）

P32参照

	旧基準	新基準
男性労働者の育児休業等取得率	7%以上	<u>10%以上</u>
男性労働者の育児休業等・育児 目的休暇の取得率	15%以上	<u>20%以上</u>

②女性の育児休業等の取得に係る基準の改正（認定基準6）

P33参照

	旧基準	新基準
女性労働者の育児休業等取得率	75%以上	75%以上
女性有期雇用労働者の育児休業 等取得率	基準なし	<u>75%以上</u>

③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の見直し（認定基準8）

P34及びP23参照

旧基準	新基準
○所定外労働の削減のための措置 ○年次有給休暇の取得の促進 ○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	<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> ○年次有給休暇の取得の促進 ○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

※「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」の基準（旧基準7）は廃止されました。（経過措置は24ページ参照）

※トライくるみん認定の認定基準については、
32～34ページをご覧ください。

<新トライくるみんマーク>



■次世代育成支援対策推進法とは

「次世代育成支援対策推進法」は、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に、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにしたものです。

企業が取り組むこと

○この法律において、企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」（次ページ参照）を策定することとなっており、**常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが**義務**とされています。（100人以下の企業は努力義務）

認定・特例認定を申請できます

○企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、行動計画に定めた目標を達成したなど一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定（**くるみん認定・トライくるみん認定**）を受けることができます。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定（**プラチナくるみん認定**）を受けることができます。**※不妊治療と仕事との両立に係る認定（「プラス認定」）については35～38ページをご覧ください。**

認定・特例認定を受けると

○認定、特例認定を受けた企業は、子育てサポート企業としてそれぞれ「認定マーク（愛称：くるみん、トライくるみん）」、「特例認定マーク（愛称：プラチナくるみん）」を商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRすることができます。
「プラス」認定によって、不妊治療と仕事との両立サポート企業であることのPRもできます。

○認定・特例認定を受けた企業には、公共調達における加点評価等があります（49～50ページ参照）。

法の有効期限

○この法律は、平成17年4月1日から施行されています。令和6年度末までの時限立法でしたが、法改正により法律の有効期限が令和17年3月31日まで10年間延長されました（令和6年5月31日施行）。

■一般事業主行動計画とは

常時雇用する労働者が101人以上の一般事業主が、行動計画策定指針に即して策定する次世代育成支援対策に関する計画のことです。

行動計画を策定するに当たって

常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画を策定・変更する際には、以下が求められます。（100人以下の企業は努力義務）

○労働者の「育児休業等の取得状況」（①）及び「労働時間の状況」（②）を把握すること

① 育児休業等の取得状況：男性労働者の「育児休業等取得率」（※1）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）の状況

② 労働時間の状況：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）の状況

※1 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業

※2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等、子の看護等休暇、育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇（養育両立支援休暇）及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。）

○職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、分析した上で、その結果を勘案して定めるとともに、その推進に当たっては、**定期的に、計画の実施状況や数値目標の達成状況について点検・評価を実施し、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立**すること。

行動計画に書くべきこと

○企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むにあたって、以下の内容を定めてください。

①計画期間	②目標	③目標を達成するための対策の内容と実施時期
-------	-----	-----------------------

※常時雇用する労働者が101人の企業は、令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から、自社の課題解消のための目標設定に加え、②の目標に「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値目標を設定することが求められます。（100人以下の企業は努力義務）

○行動計画には、各企業の実情に応じて、計画期間中に実施しようとする次世代育成支援対策の内容を盛り込むことが求められます。盛り込むことが望ましい事項については行動計画策定指針で示しています。（13ページ参照）

行動計画を策定したら

○常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画の策定、策定届の都道府県労働局への**届出**とともに、一般への**公表**、**労働者への周知**が義務付けられています。（100人以下の企業は努力義務）

常時雇用する労働者とは

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①又は②のいずれかに該当する労働者を指します。

①期間の定めなく雇用されている者

②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

■一般事業主行動計画の策定から実施、認定までの流れ

1 一般事業主行動計画の策定等について

○行動計画の策定から実施の流れは、以下のとおりです。

STEP 1

- ①自社の現状や労働者のニーズの把握
- ②労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握
※常時雇用する労働者が、101人以上の企業は義務
100人以下の企業は努力義務

2回目以降も同様に
STEP 1 から
STEP 5 を実施

①自社の現状や労働者のニーズの把握

自社の仕事と育児の両立支援の状況や労働者の両立支援に対するニーズを把握し課題を分析してください。

②労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握

「育児休業等の取得状況」とは、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」の状況をいいます。

「労働時間の状況」とは、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あつては、健康管理時間）の状況をいいます。

詳細は、9～10ページへ

STEP 2

STEP 1 を踏まえて行動計画を策定

STEP 1 の状況把握等の結果を勘案し、行動計画を策定します。

行動計画には、

① 計画期間、② 目標（数値目標を含む）、③ 目標を達成するための対策の内容と実施時期を盛り込むことが必要です。

詳細は11～15ページへ

STEP 3

行動計画を公表し、労働者に周知（STEP 2 から概ね3か月以内）

行動計画を策定・変更したら、外部に公表するとともに、すべての労働者に周知する必要があります。

詳細は、16ページへ

STEP 4

行動計画を策定した旨の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）への届出（STEP 2 から概ね3か月以内）

行動計画を策定・変更したら、「一般事業主行動計画策定・変更届」を、電子申請、郵送又は持参により都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。

詳細は、16ページへ

STEP 5

行動計画の実施、効果の測定

定期的に、目標（数値目標を含む）の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価し、その結果をその後の取組や次期行動計画に反映させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立させましょう！

詳細は、16ページへ

※STEP 1、STEP 5においては、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めてください。

2 「子育てサポート企業」としての認定取得を目指して

○ 1のSTEP1からSTEP5に取り組んだ後、くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の流れは、以下のとおりです。

くるみん、トライくるみん認定申請

○ 計画期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ認定申請

- ・くるみん認定申請 ※17～25ページ参照
- ・トライくるみん認定申請 ※32～34ページ参照
- ・プラス認定申請 ※35～38ページ参照



（認定申請事業主の取組が認定基準を満たしているかを認定申請書類で審査）
※提出された書類で審査しますので、全ての認定基準を満たしていることがわかる書類を提出していただく必要があります。

○ 「子育てサポート企業」として認定、マークの付与

プラス認定！



くるみん認定！



トライ
くるみん認定！



（さらに高い水準の取組を行い、プラチナくるみん認定を申請する場合）
※プラチナくるみん認定を受けるためには、**事前にくるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。**

プラチナくるみん認定申請

○ くるみん認定・トライくるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ認定申請

- ・プラチナくるみん認定申請 ※26～31ページ参照
- ・プラス認定申請 ※35～38ページ参照



（特例認定申請事業主の取組が特例認定基準を満たしているかを特例認定申請書類で審査）
※提出された書類で審査しますので、全ての特例認定基準を満たしていることがわかる書類を提出していただく必要があります。

○ 優良な「子育てサポート企業」として認定、プラチナくるみんマークの付与



プラチナくるみん認定！



プラチナくるみんプラス認定！



○ プラチナくるみん認定企業は、**毎年少なくとも1回**、次世代育成支援対策の実施状況を外部へ公表

※39～43ページ参照

※プラス認定又は特例プラス認定は、プラス認定基準、特例プラス認定基準を満たす必要があります。

■行動計画の策定に当たって

STEP1 自社の現状や労働者のニーズを把握しましょう

令和7年4月1日より、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、令和7年4月1日以降に行動計画の策定又は変更を行う際には、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況（※1）」及び「労働時間の状況（※2）」を把握することが義務付けられました。

- ※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」の状況
- ※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あつては、健康管理時間）の状況

○ 推進体制を整備する

行動計画の策定及び目標達成に向けた取組の実施を実効性あるものにするためには、管理職や人事労務担当者にその趣旨を徹底するとともに、子育てを行う労働者を含めた全ての労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要です。

このため、各企業において、次のような推進体制の整備を図ることが望ましいです。

＜推進体制の整備を図るための措置として望ましい例＞

- ・ 人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした社内委員会の設置等
- ・ 管理職や労働者に対する次世代育成支援対策に関する研修や情報提供等の実施
- ・ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置等
- ・ 同一業種団体等との連携 等

○ 労働者の意見反映のための措置を講ずる

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためにはこうしたニーズを踏まえることが重要です。

労働者のニーズを把握するための方法としては、次のような方法などが考えられます。

＜労働者のニーズを把握するための方法として考えられる例＞

- ・ 労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等
- ・ 両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップでの取組 等

○ 自社の現状を把握する

- 少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められます。女性が働きやすい職場だけでなく、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得をはじめとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない労働者も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要です。
- このため、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、令和7年4月1日以降に行動計画の策定又は変更を行う際（※1）には、直近の事業年度（※2）における次の事項を把握し、課題分析を行うことを義務付けました。

- 育児休業等の取得状況：男性労働者の「育児休業等取得率」（※3）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」（※4）の状況
- 労働時間の状況：フルタイム労働者（※5）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の場合は、健康管理時間）の状況

- (※1) 令和7年4月1日までに行動計画を策定していた企業は、直近の計画期間における育児休業等の取得状況、労働時間の状況や、各企業の実情に応じ、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関連する事項や数値等についても把握しておくことが望ましいです。
- (※2) 「直近の事業年度」において配偶者が出産した男性労働者がいない場合も上記の状況を把握し、改善すべき事情を分析する必要があります。
この場合、策定・変更する前の一般事業主行動計画期間など、「直近の事業年度」より前の状況を把握・分析することが考えられます。
- (※3) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業
- (※4) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等、子の看護等休暇、育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇（養育両立支援休暇）及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。）
- (※5) フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの労働時間の状況を把握するに当たっての対象となる労働者の範囲は、事業主が雇用する労働者のうち、短時間労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者）を除いたすべての労働者です。
また、管理監督者や事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者等であって労働時間管理の方法が他の労働者と異なっている労働者も把握の対象です。
この場合、その他の労働者とは分けて把握することが考えられます。

○ 改善すべき事情を分析する

STEP1で把握した育児休業等の取得状況、労働時間の状況の課題分析は、各事業主の実情に応じて行うこととなりますが、男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが必要であることを踏まえ、行動計画策定指針五の2(4)の「分析の観点例」及び「取組例」（96～98ページ参照）を参考に分析を行うことが効果的です。

【行動計画策定指針五の2(4)（抜粋）】

＜育児休業等の取得状況に関する分析の観点例＞

- 男女がともに育児休業、育児目的休暇等を取得できる状況にあるか。希望どおりの期間が取得できる状況にあるか。
- 周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。 等

「取組例」

- 定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策の実行
- 業務の見直し・効率化のための取組の実施
- 育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施 等

＜労働時間の状況に関する分析の観点例＞

- 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。
- 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 等

「取組例」

- 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施
- 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し 等

STEP2 STEP1を踏まえて行動計画を策定しましょう

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、令和7年4月1日以降に行動計画の策定又は変更を行う際には、「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値を用いて定量的な目標を設定することが義務付けられました。

○「計画期間」を決める

計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。各企業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施できる期間とすることが必要であり、令和7年度から令和16年度までの10年間をおおむね2年間から5年間までの期間に区切り、これを計画期間として計画を策定することが望ましいです（行動計画策定指針五の2(3)）。

○「目標」を決める

次に、子育て支援のための行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報をふまえて、13ページに示した行動計画策定指針の「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項（100～103ページ参照）」に掲載されている項目を参考に、行動計画の目標を設定します。

- 常時雇用する労働者が101人以上の企業は、「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」についての数値目標を設定する必要があります。
- 数値目標は、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでも構いませんが、その水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業所の実情に見合ったものとするのが重要です。

＜育児休業等の取得に係る数値目標の例＞

- ・ 計画期間における男性の平均育児休業取得率を〇%以上とする
 - ・ 男性の育児休業取得期間2週間以上の割合を〇%以上とする
 - ・ 計画期間中の男性の育児休業取得率を〇%とし、平均取得日数〇日以上を達成する
 - ・ 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〇名以上とする 等
- ※男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を踏まえて、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましいです。（行動計画策定指針五の2(5)ア）

＜労働時間の状況に係る数値目標の例＞

- ・ 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を〇時間未満とする（又は〇%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〇時間未満とする（又は〇%削減する）
- 「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう。（関係法令で定めている最低基準の制度導入を目標にしている場合、それを達成していても、認定基準を満たしません。）

○ 「目標を達成するための対策とその実施時期」を定める

目標を決めたら、計画期間内の目標達成に向けて実施する次世代育成支援対策の内容とその実施時期を定めます。

行動計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる（PDCAサイクル）ためにも、自社の実情にあった実効性のある対策とする必要があります。

○ 認定を目指すなら

- 計画期間終了後にくるみん認定・トライくるみん認定を希望する場合は、17～25ページ、32～34ページに記載してある認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。
- 既にくるみん認定・トライくるみん認定を受けた企業で、計画期間終了後に、プラチナくるみん認定を希望する場合は、26～31ページに記載してある特例認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。
- 行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば、行動計画策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へご相談ください。

○行動計画の「目標」及び「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。
 （行動計画策定指針「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項（100～103ページ参照）」より）

1. 雇用環境の整備に関する事項

○ 育児をしている労働者の両立を支援するための雇用環境の整備の取組

- 妊娠中及び出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置、配偶者が流産・死産した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等
- 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 小学校第4学年以降の子や孫の子育てのための休暇制度の導入
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の導入
- 「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての全労働者に対する周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての全労働者に対する周知・個別周知
- 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保、業務体制の見直しや手当支給等の実施
- 育児休業期間中の労働者の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰
- 子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするため、若手の女性労働者に向けた出産後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修や、企業トップによる仕事と子育ての両立の推進に向けた職場風土の改革に関する管理職研修などの実施
- 小学校就学後の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度、在宅勤務等の導入
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 育児・介護休業法の規定を上回る子の看護等休暇制度の導入（いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度など）
- 希望する労働者に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮
- 子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活との両立に支障となる事情に配慮した措置の実施
- 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般の全労働者に対する周知
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

○ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる時間外・休日労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発
- 子を養育する労働者や育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対する心身の健康への配慮

2. その他の次世代育成支援対策

○ 対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

ほか

行動計画の例

行動計画の策定にあたっては、次の行動計画例を参考にしてください。

認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

_____行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・取得率50%以上

女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率80%以上

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務力バリエーションの検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入する

目標2：全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月30時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学校就学中の子を持つ社員にまで拡大する。

<対策>

- 年 月～ 制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

すでに両立支援制度の利用が進んでいる会社

社会福祉法人 ○○ 行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間中の男性の育児休業取得率を85%以上とする。

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から10日間を有給とする制度を導入する

目標2：社員のうち、25歳～39歳の従業員の平均時間外・休日労働時間を1/2へ削減する。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：育児休業等の制度についての有期雇用労働者向けのパンフレットを作成し有期雇用労働者および管理職に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 年 月～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、有期契約労働者や管理職を対象とした研修および社内報などによる全職員への周知

目標4：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間 日以上とする。

<対策>

- 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に 回行う
- 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 年 月～ 社内報などでキャンペーンを行う

厚生労働省ホームページに、様々なタイプのモデル行動計画を掲載しています。企業の状況に応じてご活用ください。また、届出様式もこちらからダウンロードできます。

【掲載先】

厚生労働省トップページ <https://www.mhlw.go.jp/>

→政策について

→分野別の政策：子ども・子育て 職場における子育て支援

→事業主の方へ

→育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

→一般事業主行動計画の策定・届出等について

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>



STEP3 行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表するとともに労働者へ周知してください。公表・周知の方法は以下のとおりです。

○一般への公表方法

厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページへの掲載などがあります。

インターネットが使用できない企業では、事務所に備え付けるなどの方法により、一般の方からの求めに応じて公表できるようにする方法でも差し支えありません。

○労働者への周知方法

事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

☆女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは

厚生労働省が運営するウェブサイトで、一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」、自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。（48ページ参照）

「両立支援のひろば」

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



○認定又は特例認定を目指すなら、申請の際に公表及び労働者への周知をした日付が分かる書類が必要になりますので、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」や自社ホームページ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

STEP4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ届け出ましょう

○行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。（様式の記入方法は53～55ページ参照）行動計画の添付は不要です。

※届出の控を希望される場合は、提出用と控用の2部と返信用封筒をご用意ください。

○電子申請による届出も可能です。

電子申請システム <https://shinsei.e-gov.go.jp/>



STEP5 行動計画に基づく取組を実施し、効果を測定しましょう

○行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取組を進めてください。

○取組を進める中で、定期的に数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。