

# 次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

令和6年12月12日

栃木労働局雇用環境・均等室

1. 次世代育成支援対策推進法とは？
- 2 次世代改正の概要
3. 次世代改正の内容
4. 関連情報等（両立支援のひろば）

# 1 次世代育成支援対策推進法とは？

## 1. 次世代育成支援対策推進法(次世代法)とは？

急速な少子化の進行等を背景として、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、**時限立法**で平成17年4月1日から施行されています。

この法律は、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにするとともに、子育てサポート企業としての**くるみん認定制度**なども規定されています。

## 2. 企業が取り組むことは？

**常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、労働者の仕事と子育てに関する「**一般事業主行動計画**」を策定し、**策定した旨を都道府県労働局に届け出ること等が義務**とされています（100人以下の企業は努力義務）。

(参考) 次世代育成支援対策推進法のあゆみ

平成17年（2005年）4月施行（施行期間10年間の時限立法、行動計画策定義務企業301人以上）

平成21年（2009年）4月改正施行（行動計画の公表・周知の義務化）

平成23年（2011年）4月改正施行（行動計画策定義務企業の規模拡大 301人以上→101人以上）

平成27年（2015年）4月改正施行（施行期間を10年間延長、認定制度変更：プラチナくるみん追加）

令和 4年（2022年）4月改正施行（認定制度変更：トライくるみん、プラスくるみん追加）



# 2 次世代法改正の概要

## 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

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

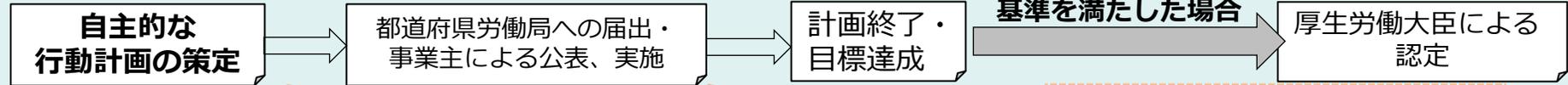
事業主

### ① 企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

#### ■ 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1,001人以上：義務 → 301人以上の事業主に拡大

（常時雇用労働者101人以上：義務  
常時雇用労働者100人以下：努力義務）



■ 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

### ③ 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

### ② 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

- **常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、**般事業主行動計画策定・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。）\*策定・変更届の様式も変更\*

- ① 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  
直近の事業年度について把握（PDCAサイクルの実施）
- ② **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」



① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$



男性育休取得率  
について



次世代法の改正

(※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**

- **令和7年4月1日以降**に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

# くるみん認定基準の主な改正内容

施行日：令和7年4月1日

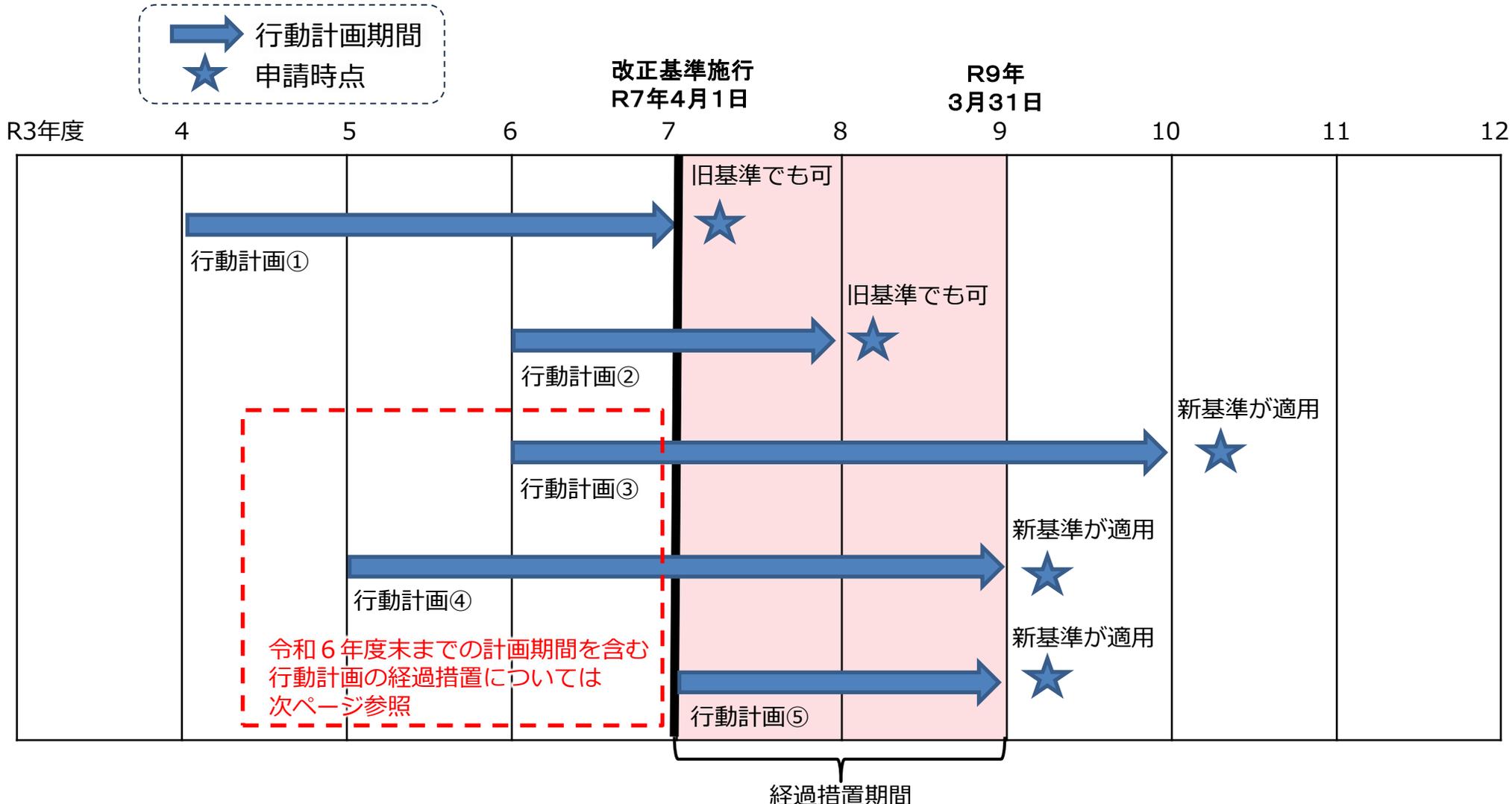
		旧基準	新基準
<b>認定基準 (共通)</b> 	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<b>75%</b>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	① <u>所定外労働の削減</u>  ② 年次有給休暇の取得の促進 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務等 その他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	① <b>男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸</b> ② 年次有給休暇の取得の促進 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務等その 他働き方の見直しに関する多様な労働 条件の整備
<b>くるみん 認定基準</b> 	男性労働者の育児休業等取得率 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>	<b>30%</b>  <b>50%</b>
	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時間未満</u> （全てのフルタイム労働 者）	<b>30時間未満</b> （全てのフルタイム労働者） <b>又は45時間未満</b> （25～39歳のフルタイ ム労働者）
<b>トライ くるみん 認定基準</b> 	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>	<b>10%</b>  <b>20%</b>
<b>プラチナ くるみん 認定基準</b> 	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>	<b>50%</b>  <b>70%</b>
	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時間未満</u> （全てのフルタイム労働 者）	<b>30時間未満</b> （全てのフルタイム労働者） <b>又は45時間未満</b> （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	<b>男性労働者</b> 及び女性労働者

改正前の  
くるみん  
の基準

# 施行から2年間のくるみ認定基準の経過措置について

くるみ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

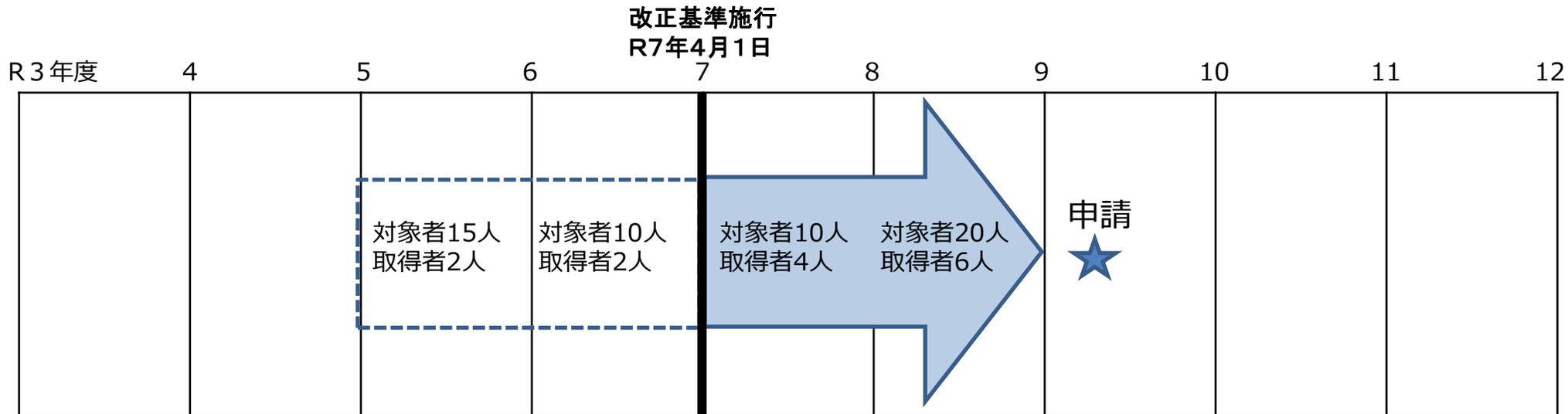


※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

# 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%）



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**

# くるみんマークの変更

- 令和4年（2022年）4月1日から、くるみんの認定基準の改正に伴い、くるみんマークも変更されました。
- 変更後のマークは、改正後の基準をすべて満たして認定された場合に付与されます。
- 経過措置により、**令和7年（2025年）4月1日以降**に、改正前基準でくるみん認定を受けた場合、**改正前のマーク付与**となります。
- 令和7年（2025年）4月1日以降**の改正後の基準でくるみん認定を受けた場合、**改正後のマーク付与**となります（今後決定）。

- ☆マークの上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得したか分かるようになっています。
- ☆星の数は、これまで認定を受けた回数を表示しています。

R4.4.1改正前



旧くるみんマーク



R4.4.1改正後



現行くるみんマーク

おくるみの色がピンクに変更



R7.4.1改正後



改正後くるみんマーク

※今後、決まる予定です

## プラチナくるみんの認定後公表に係る猶予期間

- プラチナくるみん認定企業は、行動計画の策定・届出の代わりに、**毎年少なくとも1回、「両立支援のひろば」に「次世代育成支援対策の実施状況」を公表**することが義務となります。
- 公表した実施状況が、**同じ項目で2年連続基準を満たさなかった場合、プラチナくるみん認定は取消の対象**となります。
- 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（2025年）4月1日から令和8年（2026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りません。**



プラチナくるみんマーク

猶予期間は、  
新基準適用から1年！

# 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
  - (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
- 【栃木県】（R6.11.18現在）**
- ◆くるみん 43社
  - ◆うちプラチナくるみん 9社

## 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）  
**【栃木県】38.5%（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。

# 4 関連情報等（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

検索

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、くる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  
「プラチナくる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」「くるみん認定申請のための育児取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育児取得状況の公表」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

お役立ち情報 Q&A集 事業主の方々へ

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。

# ご清聴ありがとうございました



栃木労働局雇用環境・均等室

〒320-0845

宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎

電話：028-633-2795