

次世代育成支援対策推進法の改正について

山口労働局雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

次世代育成支援対策推進法の概要

法の趣旨

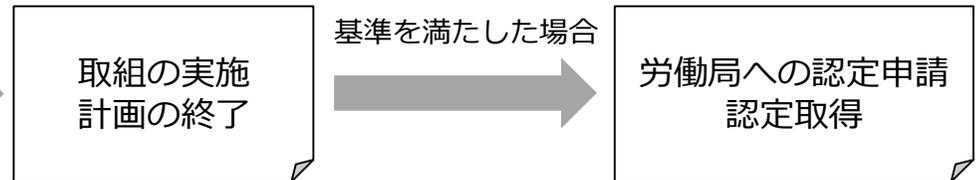
「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されています（令和7年3月末までの時限立法）。

企業が取り組むこと

① 一般事業主行動計画の策定・届出等



常用労働者数**101人以上**の企業：**義務**
常用労働者数**100人以下**の企業：努力義務



② 厚生労働大臣の認定



くるみん
マーク



トライくるみん
マーク



プラチナくるみん
マーク

次世代育成支援対策推進法の改正

改正ポイント 1

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

法律の有効期限の延長

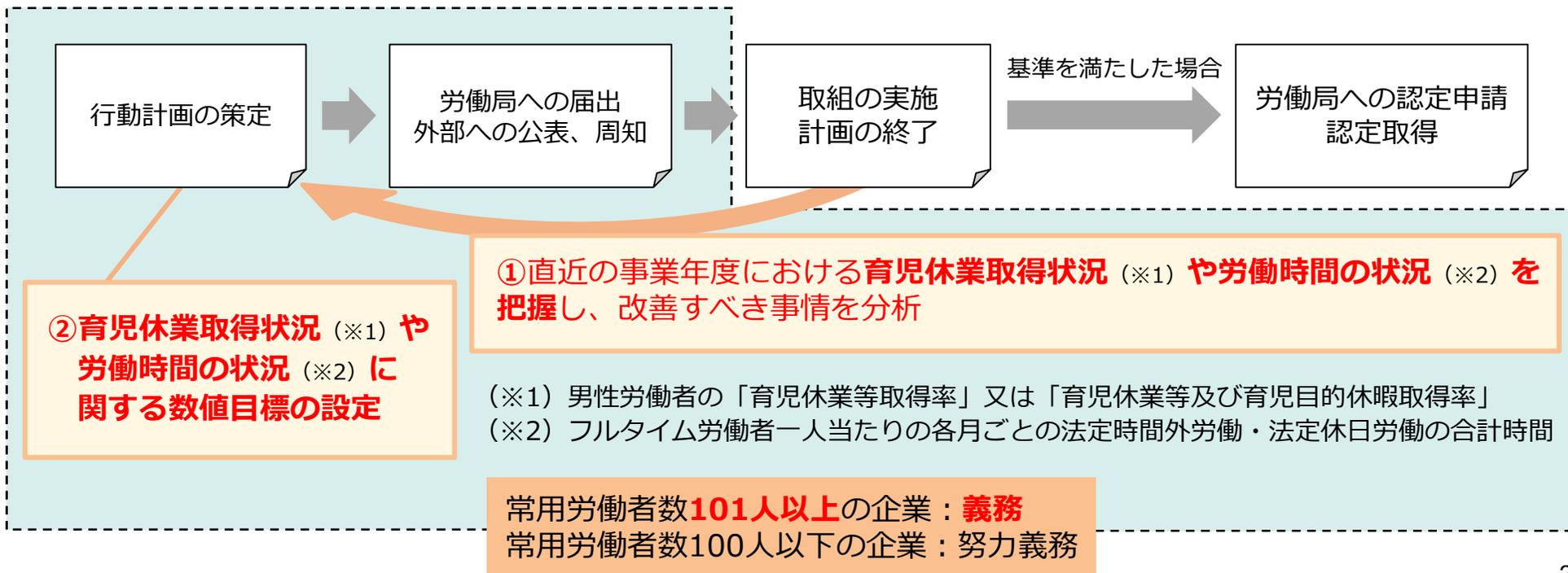
令和7年3月末まで（時限立法）

令和17年3月末まで（10年間延長）

改正ポイント 2

施行日：令和7年4月1日（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義務の対象）

一般事業主行動計画策定・変更時の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



〇〇〇〇株式会社 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

○計画期間 令和7年4月1日 ~ 令和9年3月31日

○目標と対策・実施時期

育児休業取得状況に関するもの

男女間の取得状況の差を勘案し、男性の育児休業取得期間に関する適切な数値目標を設定することが望ましい。

目標1：計画期間中の男性の育児休業取得率●%とし、平均取得日数●日以上を達成する。

令和7年 4月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討・実施

令和7年 10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

労働時間の状況に関するもの

目標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を●時間未満とする。

令和7年 4月～ 社員へのアンケート調査

令和7年 6月～ 部署毎に問題点の検討

令和7年 10月～ ノー残業デーの実施（毎月）

「●%削減する」といった目標でも可。

次世代育成支援対策推進法の改正

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第一面）

(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届	
届出年月日 令和 年 月 日	
都道府県労働局長 殿	(ふりがな) 一般事業主の氏名又は名称
	(ふりがな) (法人の場合) 代表者の氏名
	主たる事業 住
	電話
一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次 は第5項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。	
記	
1. 常時雇用する労働者の数	人
男性労働者の数	人
女性労働者の数	人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日	
3. 変更した場合の変更内容	
① 一般事業主行動計画の計画期間	
② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都 計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすよう ③ その他	
4. 一般事業主行動計画の計画期間	令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日
5. 規定整備の状況	
① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度	(有・無)
② 有期雇用労働者も対象に含めたその他の両立支援制度	(有・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日	令和 年 月 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法	
① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（	））
② その他の公表方法（	）
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法	
① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け	② 書面の交付
③ 電子メールの送信	④ その他の周知方法（
④	）
9. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況	
① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施	(済)
② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施	(済)
10. 達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）	
① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容	()
② 労働時間の状況に関する目標の内容	()
11. 次世代育成支援対策の内容（第二面・第三面に記載すること）	
12. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定	(有・無・未定)
13. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定	(有・無・未定)

状況把握・分析を実施した場合は○

数値目標の内容を記載
(行動計画を添付することで省略可能)

一般事業主行動計画の担当部署名	
(ふりがな)	
担当者の氏名	

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直し

改正ポイント3

施行日：令和7年4月1日

認定基準（省令事項）の見直し

マークも新しく生まれ変わります



くるみんマーク

主な改正内容（くるみん認定の場合）

男性労働者の
育児休業等取得状況

育児休業等取得率 10% 又は
育児休業等・育児目的休暇取得率 20%

育児休業等取得率 30% 又は
育児休業等・育児目的休暇取得率 50%

女性労働者の
育児休業等取得状況

育児休業等取得率 75%

旧基準に加えて
有期雇用労働者の
育児休業等取得率 75%

労働者1人当たりの
各月ごとの時間外労働・
休日労働の合計時間数

すべてのフルタイム労働者につき
1人当たり各月45時間未満

すべてのフルタイム労働者につき
1人当たり各月30時間未満 又は
25～39歳のフルタイム労働者につき
1人当たり各月45時間未満

成果に関する
具体的な目標を定めて
実施する措置

①所定外労働の削減
②年次有給休暇の取得の促進
③多様な労働条件の整備
から1つ以上を選択して実施

①男性労働者の育児休業等の期間延伸
②年次有給休暇の取得の促進
③多様な労働条件の整備
から1つ以上を選択して実施

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直し（くるみん認定）

認定基準 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行動計画を策定**したこと。

- 行動計画には、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」の「1 雇用環境の整備に関する事項」（1）妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備、（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、に示された項目のうち、1項目以上が盛り込まれていなければなりません。
- 制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時にすでに実施している場合は、審査対象とはなりません。

認定基準 2

行動計画の計画期間が、**2年以上5年以下**であること。

認定基準 3

策定した行動計画を実施し、計画に定めた**目標を達成**したこと。

- 申請にあたっては、計画に定めた目標を達成したことを証明する資料を添付していただく必要があります。

認定基準 4

策定・変更した行動計画について、**公表および労働者への周知**を適切に行っていること。

- 認定を受けるためには、行動計画を策定または変更した際に、当該行動計画を外部へ公表し、労働者へ周知している必要があります。公表および労働者への周知は、行動計画を策定または変更した時からおおむね3か月以内に行ってください。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直し（くるみん認定）

認定基準 5

改正

次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること。

- （1）計画期間における、**男性労働者の育児休業等取得率が30%以上**（旧基準：10%以上）であり、当該割合を「**両立支援のひろば**」に公表していること。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 30\%$$

- （2）計画期間における、**男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上**（旧基準：20%以上）であり、当該割合を「**両立支援のひろば**」で公表していること、かつ、**育児休業等を取得した者が1人以上**いること。

$$\frac{\left. \begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した者の数（少なくとも1人以上）} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \right\} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 50\%$$

- 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号、第23条第2項、第24条第1項に規定する育児休業をいい、出生時育児休業を含みます。
- 企業独自の育児を目的とした休暇制度とは、例えば以下のような制度を利用した場合をいいます。
 - ・失効年休の育児目的での使用を認める制度
 - ・配偶者出産休暇制度 など
- 育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している労働者は含まれません。
- 育児休業と出生時育児休業を両方利用した場合や育児休業を分割して取得した場合でも、同一の子についての利用である場合は、1人とカウントします。

認定基準 5

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に**男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない**場合でも、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に、**子の看護等休暇**（旧基準：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）、かつ、該当する男性労働者の数を「**両立支援のひろば**」で公表していること。
- ② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の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、かつ、該当する男性労働者の数を「**両立支援のひろば**」で公表していること。
- ③ 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、男性の育児休業等取得率が30%以上（旧基準：10%以上）であり、当該割合を「**両立支援のひろば**」で公表していること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の3月31日まで）の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、該当する男性労働者の数を「**両立支援のひろば**」で公表していること。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直し（くるみん認定）

認定基準 6

改正

計画期間における、**女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率**が、それぞれ**75%以上**（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であり、当該割合を「**両立支援のひろば**」で公表していること。

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に上記基準を満たしていない場合でも、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、女性労働者または育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上（旧基準：女性労働者の育児休業等取得率が75%以上）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たします。

認定基準 7

改正

計画期間の終了日の属する事業年度において次の（1）または（2）のいずれかを満たしていること、かつ（3）を満たしていること。

- （1）フルタイムの労働者の**法定時間外・法定休日労働時間の平均**が**各月30時間未満**（旧基準：45時間未満）であること。
- （2）フルタイムの労働者のうち、**25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働の平均**が**各月45時間未満**であること。（新設）
- （3）**月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない**こと。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直し（くるみん認定）

認定基準 8

改正

次の①～③のいずれかの措置について、**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**男性労働者の育児休業等の取得期間延伸**のための措置（旧基準：所定外労働の削減のための措置）

- 例 (i) 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）等の実施
- (ii) 定期的な労働者の意識調査と改善策の実施
- (iii) 職場と家庭の両方において貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発を行うこと
- (iv) 長期の育児休業取得が可能となるような環境整備としての業務の棚卸し、複数担当制の確立
- (v) 安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修の実施

②**年次有給休暇の取得の促進**のための措置

- 例 (i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- (ii) 年間の年次有給休暇取得計画の策定

③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他**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

- 例 (i) 短時間正社員制度の導入
- (ii) 在宅勤務制度やテレワーク制度の導入

○これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までには実施されていればよいものです。

○成果に関する具体的な目標は、遅くとも計画期間終了時までには定めておく必要があります。

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直し（くるみん認定）

認定基準 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。

○「その他関係法令」とは、例えば以下の法令違反等を指します。

- ①男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で
勧告
- ②労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
- ③長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし
- ④上記③の重大な労働関係法令の同一条項に複数回違反
- ⑤違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名の公表
- ⑥障害者雇用促進法に基づく勧告に従わず公表
- ⑦高年齢者雇用安定法に基づく勧告に従わず公表
- ⑧労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
- ⑨労働保険料を直近2年度について滞納 等

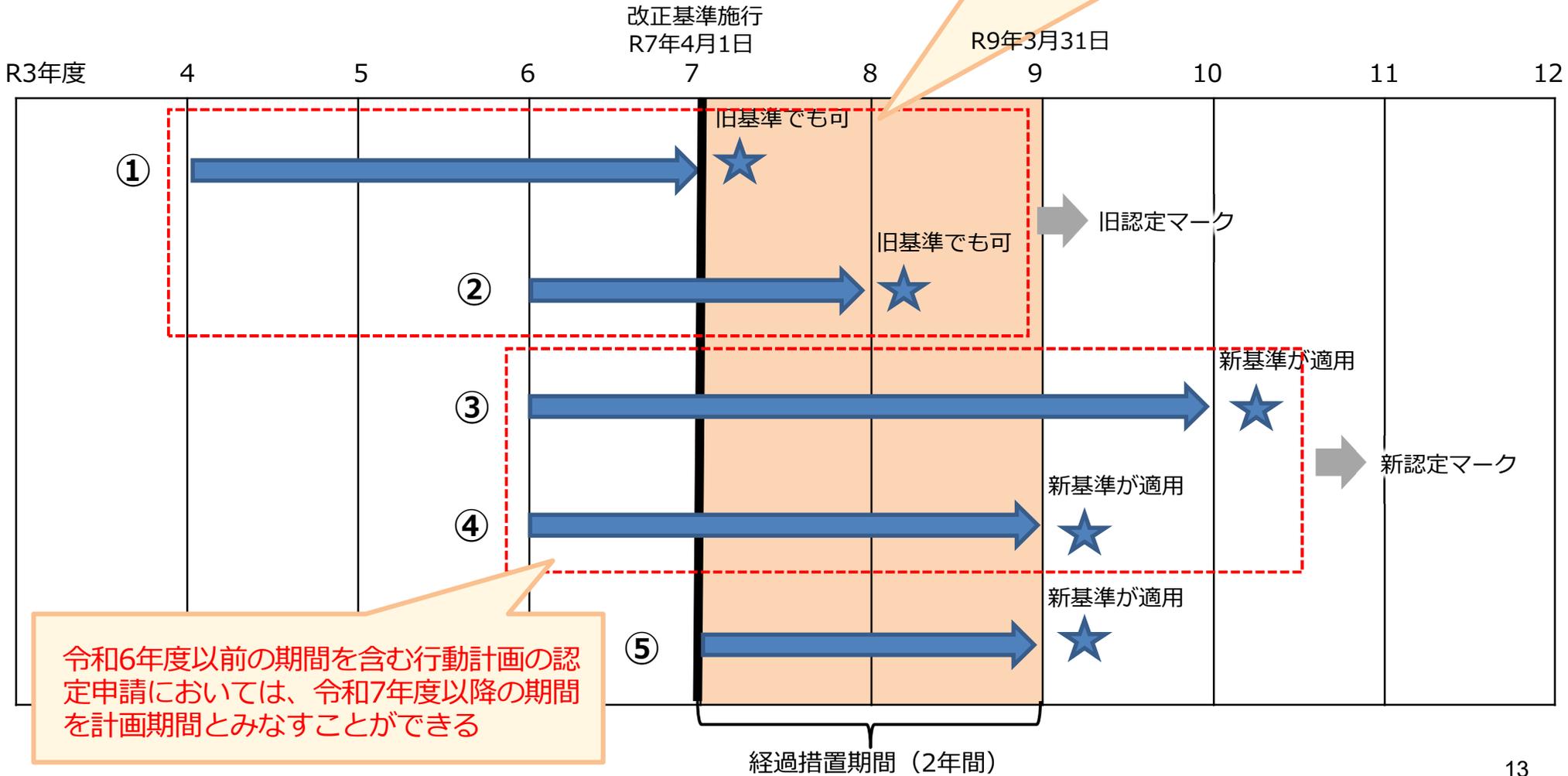
認定基準		改正後	改正前
共通	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	<u>75%</u>	なし
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	① <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸</u> ② 年次有給休暇の取得の促進 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務等その他働 き方の見直しに関する多様な労働条件の 整備	① 所定外労働の削減 ② 年次有給休暇の取得の促進 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務等その 他働き方の見直しに関する多様な労 働条件の整備
くるみん 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>10%</u> <u>20%</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>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）</u>	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）
トライくるみん 	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>7%</u> <u>15%</u>
プラチナ くるみん 	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>50%</u> <u>70%</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>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）</u>	45時間未満（全てのフルタイム労働 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	<u>男性労働者及び女性労働者</u>	女性労働者

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準の見直し

認定基準の見直しに係る経過措置について

➡ 行動計画期間 ★ 申請時点

令和9年3月31日まで（施行から2年間）は旧基準を満たすことでも認定申請が可能



次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けるメリット

企業イメージ向上 人材確保

認定マークを商品、広告、求人広告等に付けることで、企業イメージの向上が期待できます。これにより、優秀な人材の確保につながります。

働き方改革 生産性向上

認定取得のための取組を推進する中で、働き方の見直しができ、生産性向上につながります。

公共調達における 加点評価

各府省等が実施する総合評価落札方式又は企画競争による公共調達において、加点評価を受けることができます。

賃上げ促進税制 税額控除率上乘せ

賃上げ促進税制において、前年度より給与等支払額を増加させた場合の税額控除額につき、税額控除率の上乗せを受けることができます。

くるみん助成金

中小事業主（常用労働者300人以下）は、50万円を上限に助成金の支給を受けることができます（トライくるみん認定は対象外）。

両立支援のひろば

<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ンニング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
「アヲ子+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

両立支援に取り組む
企業の事例
事例を知る

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。