

次世代育成支援対策推進法が改正されました

公布日：令和6(2024)年5月31日

改正ポイント

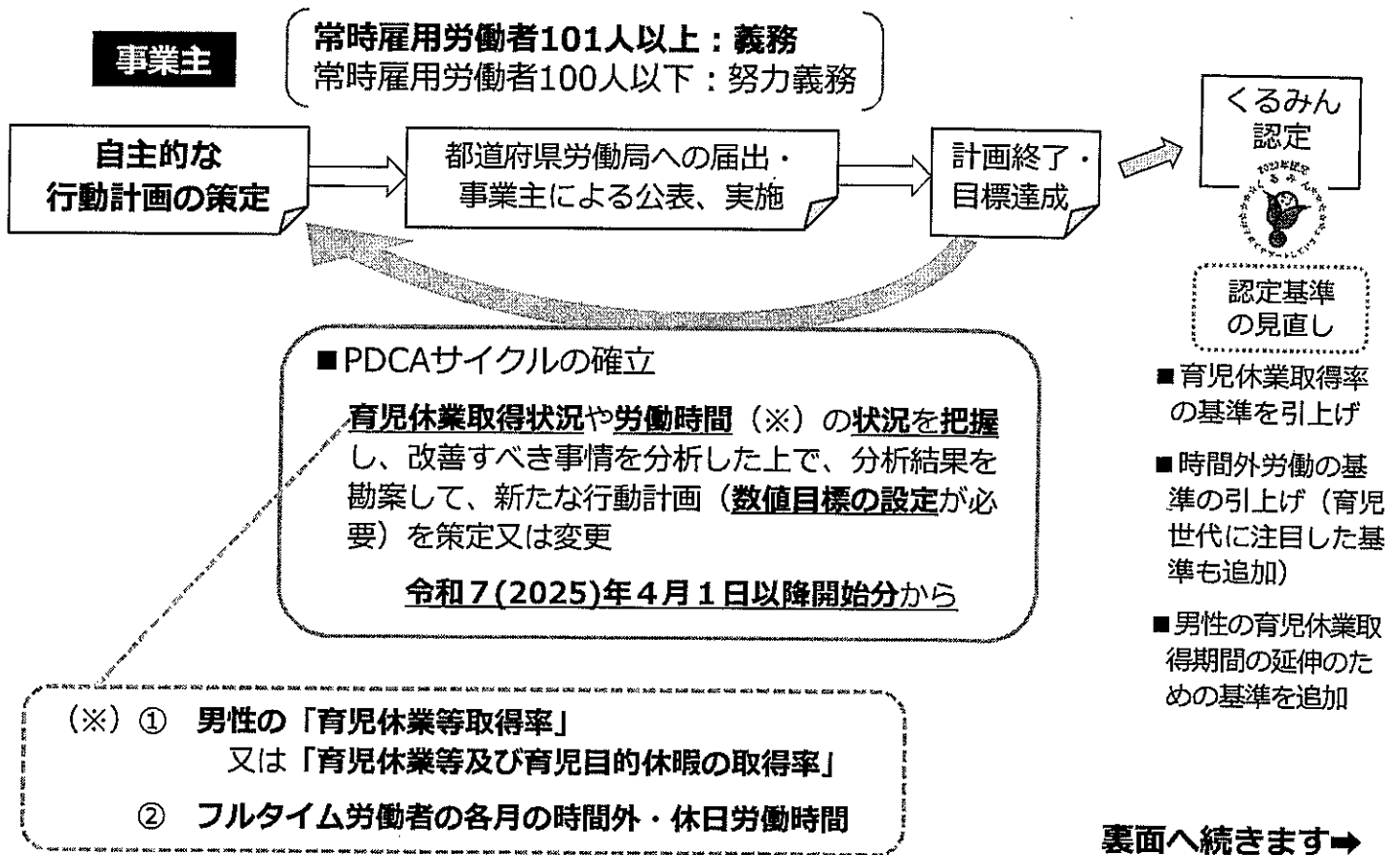
1 法律の有効期限が、**令和17(2035)年3月31日まで延長**されました。

令和6(2024)年5月31日施行

2 **一般事業主行動計画の策定・変更**にあたって、**育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務**となります。

令和7(2025)年4月1日施行

令和7(2025)年4月1日以降に開始（又は内容変更）する、労働者が仕事と子育ての両立を図ることができるようにするための「一般事業主行動計画」を策定・変更しようとする場合、次のことが義務となります。



兵庫労働局 仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。

【詳細はこちら】

受付時間 8:30~17:15 (土日・祝日・年末年始を除く)

電話番号 078-367-0820

住所 兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階



状況把握

① 育児休業取得状況

直近の事業年度内(1年間)に

$$\frac{\text{育児休業等を取得(開始)した男性労働者の人数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の人数}} \times 100 = \quad \%$$

企業独自の小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度がある場合、その利用者数を追加できます。

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

②フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

直近の事業年度（前年度）について、月別に、法定時間外労働と法定休日労働の合計時間の1人あたり平均を男女計で出します。

【計算方法】（各月ごとに計算）

$$\frac{\text{法定時間外労働時間} + \text{法定休日労働時間}}{\text{労働者数}}$$

(例) <フルタイム労働者>

	2023	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2024	1月	2月	3月	計
法定時間外労働時間 (25%割増)	2,000	1,800	1,800	1,800	900	1,600	2,000	3,000	4,000	2,000	1,800	2,800	25,500		
法定休日労働時間 (35%割増)	600	500	600	300	30	200	500	600	800	600	500	700	5,930		
残業時間数計	2,600	2,300	2,400	2,100	930	1,800	2,500	3,600	4,800	2,600	2,300	3,500	31,430		
労働者数 (人)	120	120	117	115	115	115	120	120	120	115	115	115	1,407		
労働者1人 あたり平均 残業時間	21.7	19.2	20.5	18.3	8.1	15.7	20.8	30.0	40.0	22.6	20.0	30.4	(平均) 22.3		

※ 高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者（労働基準法第41条の2第1項）については、健康管理時間の状況を把握する必要があります。

数値目標設定

状況把握の結果を基に課題分析を行い、数値目標を設定しましょう。

① 育児休業取得状況

- (例) ・計画期間内に、男性の育児休業の取得率を、●%以上とする。
 ・計画期間内の男性の育児休業取得期間を、平均●週間以上とする。
 ・計画期間内に育児目的休暇を利用する男性労働者を、●人以上にする。 など

②フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

- (例) ・計画期間終了までに、従業員全員の残業時間を、1人あたり月●時間以下とする。
 ・計画期間内の各月について、法定時間外労働時間が月●時間以上の労働者を●人以下にする。
 ・計画期間内に法定休日労働をした労働者を、●人以下にする。 など

一般事業主行動計画策定・変更届（様式第1号）も令和7年4月1日から変更されます。
 令和7年4月から開始する計画の策定・変更届は、新様式（A3拡大コピーの上、2つ折りにしてください）をご利用ください。

様式第一号（第一系及び第二系関係）（第二面・第三面）

行動計画項目	内容として定めた事項
ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保に係る制度の労働者に対する周知や情報提供及び相談体制の整備、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等の実施
イ	男性の子育て目的の休暇の取得促進
ウ	小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度の導入
エ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
オ	育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備 (7) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (4) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (7) 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や業務内容、業務体制の見直し等 (4) 育児休業をしている労働者の職業能力の回復及び向上のための情報提供 (4) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
カ	育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにする (7) 女性労働者に向けた取組 ① 若手・女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアアップのための研修 ② 社内ロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けるべく、いく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための研修や女性労働者に対する研修等 ④ 管理職の事前の段階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (4) 子育て中の労働者に向けた取組 ① 育児休業からの復帰後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組 ② 今後のキャリア形成の希望に応じた同立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリアアップ研修の実施 (7) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う労働者のキャリアアップ形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるよう昇進基盤及びキャリアアップ形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施 (4) その他環境の整備 各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップにおける仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信
キ	こどもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (7) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する短時間勤務制度 (7) フレックスタイトム制 (4) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 (7) 在宅勤務等
ク	こどもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設等の設置及び運営

項目	内容
ケ	こどもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
コ	労働者がこどもの看護等のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度の導入
サ	希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
シ	子育てのために必要な時間帯や勤務地等に因する配慮
ス	子の心身の状況や労働者の在宅への入居に因する配慮、子育てのために必要な費用の貸与なる事情に配慮した措置の実施
セ	子育てを行う労働者の社会をしながら働く労働者に配慮した措置の実施
ソ	不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
タ	育児・介護休業法に基づき育児休業等、雇用保険法等に基づき育児休業給付、労働基準法に基づき産前産後休業など諸制度の周知
チ	出産や子育てによる退職者に対する再雇用制度の実施 （概要を記載すること）
その他	
7	時間外・休日労働の削減のための措置の実施
イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
ウ	短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
エ	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情報提供、研修の実施
オ	子育て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 （概要を記載すること）
その他	
(1)	社児童・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるところの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの提供
(2)	地域においてこどもも健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、こどもも・子育てに関する地域貢献活動の実施
(3)	こどももが保護者である労働者の働いているところを實際に見ることができる「こどもも参観日」の実施
(4)	労働者がこどももとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トラリアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進 （概要を記載すること）
その他	

2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項

法律の有効期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、認定基準の一部が見直されます。

主な認定基準の改正内容

<太字下線部分>

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん共通

◆ 女性労働者育児休業取得率 75%以上



◆ 女性労働者育児休業取得率 75%以上



女性有期雇用労働者の育児休業取得率 75%以上

◆ 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 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



◆ 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 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
- 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

◆ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者に対する措置を講じていること



◆ 削除
※育児・介護休業法の改正による

くるみん・プラチナくるみん共通

◆ 労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未滿



◆ 労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 30時間未滿

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時間未滿

※トライくるみんは引き続き フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未滿

プラチナくるみん

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上 又は
育児休業+育児目的休暇 50%以上



◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 50%以上 又は
育児休業+育児目的休暇 70%以上

◆ 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



◆ 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
男性労働者及び女性労働者

くるみん

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上 又は
育児休業+育児目的休暇 20%以上



◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上 又は
育児休業+育児目的休暇 50%以上

トライくるみん

◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 7%以上 又は
育児休業+育児目的休暇 15%以上

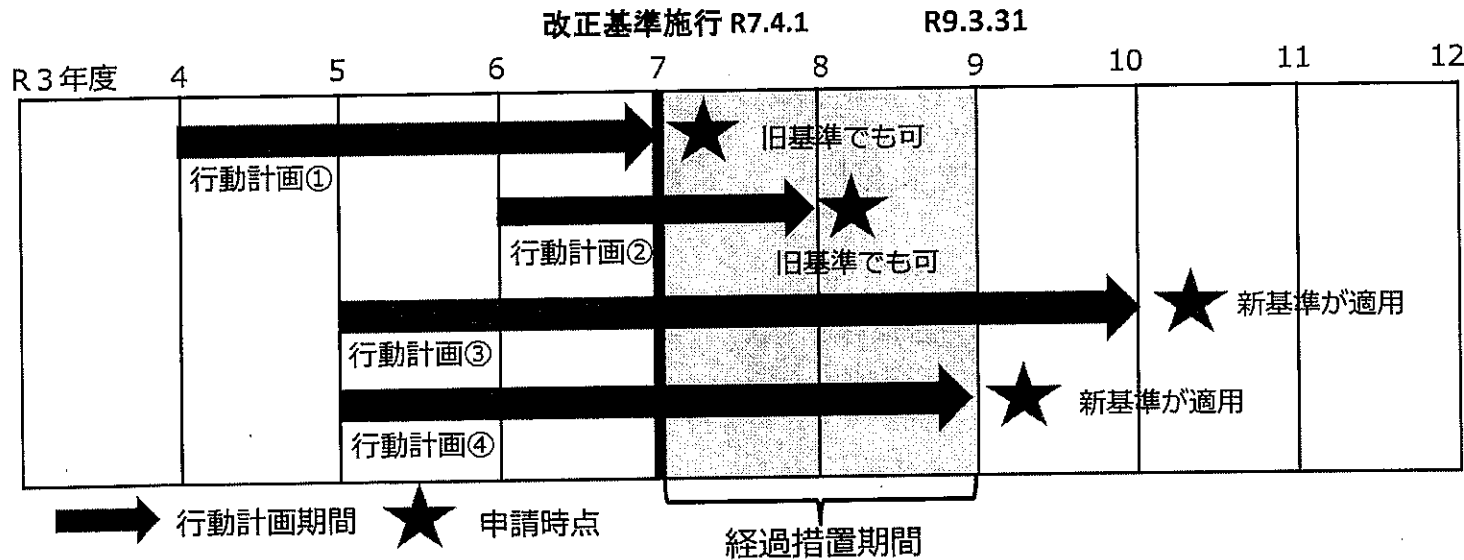


◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 10%以上 又は
育児休業+育児目的休暇 20%以上

改正前の
くるみん
の基準

施行から2年間のくるみん認定基準の経過措置について

くるみん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ます。



くるみんマークの変更について

- 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、改正後の基準を全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る予定です。

- ◆ 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
(変更点)
おくるみの色が淡いピンク色になりました。

R7.4.1改正後



改正後くるみんマーク
※これから決まる予定です。

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年連続で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。

マントの色は12色!



最新基準を満たし続ける証だから、変わらないよ!

猶予期間は、新基準適用から1年!