

## 次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた主な省令事項（案）

## 1 一般事業主行動計画の策定・変更の仕組みの見直し

○ 一般事業主行動計画の策定・変更の仕組みについて、次のとおりに見直しを行うこと。

① 一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と子育ての両立に関する状況に関し、以下のア及びイの事項を把握しなければならないこととすること。

ア 男性労働者の「育児休業等（※1）取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇（※2）の取得率」の状況

イ フルタイム労働者一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

※1 育児・介護休業法第2条第1号の育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項の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項の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（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）

なお、次世代法第12条第3項の「その他これらに準ずるものとして厚生労働省令で定めるもの」として、※1の第24条第1項（第3号に係る部分）の3歳以上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及び※2を示す。

② 一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、①で把握した事項について、行動計画策定指針を踏まえ、適切な方法により分析しなければならないものとする。

③ 一般事業主は、①の状況の把握及び②の課題分析を行い、その結果を勘案して、次世代法第12条第1項の一般事業主行動計画を策定・変更する際、同条第2項第2号の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を同条第3項の規定により定めるに当たっては、①のア及びイに係る数値を用いて定量的に定めなければならないこととすること。

【参考】

●改正後（令和7年4月1日～）の次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条（略）

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一（略）

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三（略）

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業、同法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第二十四条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定により同項第二号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業その他これらに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

4～7（略）

●女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令（平成27年厚生労働省令第162号）

（女性の職業生活における活躍に関する状況の把握等）

第二条 法第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）が、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、直近の事業年度におけるその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況に関し、第一号から第四号まで及び第二十四号に掲げる事項を把握するとともに、必要に応じて第五号から第二十三号までに掲げる事項を把握しなければならない。（以下略）

2（略）

3 一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、前二項で把握した事項について、それぞれ法第七条第一項に規定する事業主行動計画策定指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第八条第二項第二号の目標）

第二条の二 法第八条第一項に規定する一般事業主（常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。）は、同条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定量的に定めるに当たっては、次の各号に掲げる区分ごとに当該各号に定める事項のうち一以上の事項を選択し、当該事項に関連する目標を定めなければならない。（以下略）

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－３ （２）次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直し

- 企業の取組の促進のため、PDCA サイクルの確立や数値目標の設定を法律上の仕組みとすることが適当である。「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す企業の取組をさらに促進するため、
    - ・ 一般事業主行動計画を策定・変更するときは、
      - i 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」
      - ii フルタイム労働者の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数（又は健康管理時間）
- 等の職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、定めることを義務付けることが適当である。

## 2 認定制度について

○ 認定制度における認定基準について、次のとおりに見直しを行うこと。

① 男性労働者の育児休業等取得率等について、次のとおりに引き上げるものとする。

ア 男性労働者の育児休業等取得率

- i トライくるみん 7%以上から 10%以上に引上げ
- ii くるみん 10%以上から 30%以上に引上げ
- iii プラチナくるみん 30%以上から 50%以上に引上げ

イ 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇取得率

- i トライくるみん 15%以上から 20%以上に引上げ
- ii くるみん 20%以上から 50%以上に引上げ
- iii プラチナくるみん 50%以上から 70%以上に引上げ

また、計画期間内に、男性労働者の育児休業等取得者又は育児目的休暇制度を利用したものがいない中小企業（労働者数が300人以下のものをいう。以下同じ。）の特例については、①アの取得率についても適用することとする。具体的には、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①アの取得率を満たしていれば、基準を満たすものとする。

### 【参考】

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ-3 (4) 認定制度について

○ 認定制度が広く活用されているという点も踏まえつつ、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点や男性の育児休業取得率の政府目標値が引き上げられたことから、主に以下の内容について、認定基準を見直すことが適当である。

（男性労働者の育児休業等取得率等）

・ 男性労働者の育児休業等取得率

- トライくるみん 7%以上から 10%以上に引上げ
- くるみん 10%以上から 30%以上に引上げ
- プラチナくるみん 30%以上から 50%以上に引上げ

・ 男性労働者の育児休業等・育児目的休暇取得率

- トライくるみん 15%以上から 20%以上に引上げ

くるみん 20%以上から 50%以上に引上げ  
プラチナくるみん 50%以上から 70%以上に引上げ

(略)

●次世代育成支援対策推進法施行規則（平成 15 年厚生労働省令第 122 号）

（法第十三条の厚生労働省令で定める基準等）

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ～ニ (略)

ホ (中略)ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は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ものがいない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）にあっては、次のいずれかに該当し、かつ、これらの規定に該当する男性労働者の数（(3)に該当する場合にあっては、育児休業等をした男性労働者の割合）を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば足りること。

- (1) 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち子の看護休暇を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した場合を除く。）。
- (2) 当該計画期間において、所定労働時間の短縮措置等（育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する所定労働時間の短縮措置、育児・介護休業法第二十四条第一項第三号の規定に基づき所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているもの及び六歳に達する日以後の最初の三月三十一日を経過した子であって十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあるものに係る所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているものをいう。以下同じ。）を講じており、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために当該所定労働時間の短縮措置等を利用したものがいること。
- (3) 当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。
- (4) 当該計画期間において、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がいない場合にあっては、その雇用する男性労働者であって十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子又は小学校就学の始期に達するまでの孫がいるもののうち、育児目的休暇制度を利用したものがいること。

へ～リ (略)

二～四 (略)

2 (略)

- ② 女性労働者の育児休業等取得率について、現行、女性労働者全体の取得率を 75%以上としているところ、育児休業制度の対象となる女性の有期雇用労働者の取得率についても 75%以上とすること。

また、現行の中小企業の特例を育児休業制度の対象となる女性の有期雇用労働者の取得率についても適用することとする。具体的には、「計画期間内の育児休業制度の対象となる女性の有期雇用労働者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、当該育児休業等取得率が 75%以上」であれば基準を満たすこととすること。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 (4) 認定制度について

(略)

(女性労働者の育児休業等取得率)

育児休業制度の対象となる有期雇用労働者についても 75%以上とすること。

(略)

- 次世代育成支援対策推進法施行規則（平成 15 年厚生労働省令第 122 号）

(法第十三条の厚生労働省令で定める基準等)

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ～ホ (略)

へ その雇用する女性労働者であって計画期間において出産したもの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（以下このへにおいて「育児休業等をしたものの割合」という。）が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が百分の七十五未満である中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業等をしたものの割合が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイト公表していれば足りること。

ト～リ (略)

二～四 (略)

2 (略)

- ③ フルタイム労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の要件について、現行、「フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること」としているところ、くるみん・プラチナくるみんの認定においては、次に掲げる要件のいずれかを満たさなければならないものとする。
- ア 法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30 時間未満であること
  - イ 25～39 歳の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 (4) 認定制度について

(略)

(フルタイム労働者の時間外労働等の状況)

「フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること」の要件を、くるみん・プラチナくるみんについては、次の①と②のいずれかを満たしていることとすること。

- ① フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 30 時間未満であること
- ② フルタイムの労働者等のうち 25～39 歳の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 45 時間未満であること

(略)

- ④ 成果に関する具体的な目標を定めて実施するにあたって、現行、
- ア 所定外労働の削減のための措置
  - イ 年次有給休暇の取得促進のための措置
  - ウ 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整備のための措置
- の項目について、トライくるみん・くるみんは「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」、プラチナくるみんは「全ての措置を実施しており、かつ、ア又はイのいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」を要件としているところ、

上記アを削除した上で、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」を加え、以下のとおりとすること。

- ア 年次有給休暇の取得促進のための措置
- イ 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整備のための措置
- ウ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置

その上で、プラチナくるみんの要件を、「ア～ウの全ての措置を実施しており、かつ、ア又はウの少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」とすること。

【参考】

●「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 （4）認定制度について

（略）

（所定外労働の削減のための措置などの目標）

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、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

のうち、「トライくるみん・くるみんは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」、  
「プラチナくるみんは全ての措置を実施しており、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、その  
目標を達成したこと」の要件について、

「④ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」を追加し、「① 所定外労働の削減のための措置」は削除し、プラチ  
ナくるみんの場合は「②又は④のいずれかについて定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと」とすること。

（略）



- ⑤ プラチナくるみんにおける能力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要件について、現行「育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」であるところ、「育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が仕事と育児を両立させながら意欲・能力を発揮して活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」とすること。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 （4）認定制度について

（略）

（能力向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画）

プラチナくるみんにおける「育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」の要件を、「育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が仕事と育児を両立させながら意欲・能力を発揮して活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること」とすること。

（略）

- ⑥ 3歳から小学校就学前の子ども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要件については、育児・介護休業法の改正により所定外労働の制限の対象となる子の年齢が小学校就学まで延伸されることや当該労働者について柔軟な働き方を実現するための措置が講じられることから、削除すること。

### 3 その他

施行に関し必要な経過措置を定めるとともに、法改正に伴う所要の規定の整備を行う。

※ くるみん認定等申請に係る2の経過措置として、令和3年11月改正省令の例にならい、以下を規定する。

- 施行日（令和7年4月1日）前のくるみん認定、プラチナくるみん認定又はトライくるみん認定の申請については、改正前の基準を適用することとする。
- 施行日から令和9年3月31日までの2年間のくるみん認定、プラチナくるみん認定又はトライくるみん認定の申請は、改正前の基準を適用することができることとする。
- くるみん認定申請に係る計画期間が、施行日前後でまたがっている場合、改正後の新基準の適用に当たっては、令和7年3月31日以前の実績は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、計算期間には含めず、施行日以降の期間のみにおける実績で算出することも可能とする。