

■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人以上の企業は、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」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おいては、健康管理時間）をいいます。

詳細は、9～10ページへ

STEP 2 STEP1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。

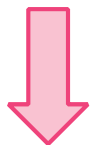
2 「子育てサポート企業」としての認定取得を目指して

○ 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（特例認定）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。