

## 次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案について（概要）

令和 6 年 9 月 14 日  
厚生労働省雇用環境・均等局  
職業生活両立課

### 1. 改正の趣旨

- 次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第 13 条の規定に基づき、厚生労働大臣は、次世代法第 12 条第 1 項等の規定に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の届出をした一般事業主からの申請により、当該事業主について、雇用環境の整備に関し適切な行動計画を策定したこと、当該行動計画を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと等の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。以下「則」という。）第 4 条第 1 号の規定に基づく基準に適合するものである旨の認定（以下「くるみん認定」という。）及び則第 4 条第 3 号の規定に基づく基準に適合するものである旨の認定（以下「トライくるみん認定」という。）を行うことができることとされている。  
また、厚生労働大臣は、法第 15 条の 2 の規定に基づき、法第 13 条の認定を受けた一般事業主からの申請により、当該事業主について、雇用環境の整備に関し適切な行動計画を策定したこと、当該行動計画を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと、当該事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであること等の則第 5 条の 3 第 1 項の規定に基づく基準に適合するものである旨の認定（以下「プラチナくるみん認定」という。）を行うことができることとされている。
- 今般、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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 42 号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、及び次世代法等の規定に基づき、則の一部を改正する。
- また、令和 5 年 12 月 26 日に労働政策審議会において取りまとめられた「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）」において、「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、（中略）認定基準を見直すことが適当である」とされたこと等を踏まえ、くるみん認定、トライくるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準のうち、男性の育児休業等の取得率等の基準の引上げ等を行うもの。

## 2. 改正の内容

### 1 一般事業主行動計画の策定・変更の仕組みの見直し（新設）

(1) 改正法第3条による改正後の次世代法（以下単に「法」という。）第12条第3項の規定により、一般事業主が、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、以下の事項を把握しなければならないこととする。

- ・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
- ・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3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号の育児休業及び育児・介護休業法第23条第2項又は第24条第1項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が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。

※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一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び育児・介護休業法第16条の2第1項の子の看護等休暇を除く。）をいう。

(2) 一般事業主が、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（平成26年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならないこととする。

(3) 一般事業主は、(1)の状況の把握及び(2)の課題の分析を行い、その結果を勘案して、行動計画を策定・変更する際、法第12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)に掲げる事項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。

(4) 法第12条第3項の、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、育児・介護休業法第23条第2項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は育児・介護休業法第24条第1項（第2号に係る部分に限る。）の規定により同項第2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」は、育児・介護休業法第24条第1項（第3号に係る部分に限る。）の3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とした育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業及び育児目的休暇とする。

2 くるみん認定、トライくるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準の見直し（第4条第1号、同条第3号、第5条の3）

各認定制度の認定基準について、以下の見直しを行う。

(1) くるみん認定関係

現行のくるみん認定基準の一部について、①から④のとおり基準を見直す。

- ① 男性の育児休業等の取得に係る基準について、ア又はイを満たすものとされているところ、割合に係る基準を引き上げる。

ア その雇用する男性労働者であって策定した一般事業主行動計画の計画期間（以下「計画期間」という。）において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男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「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）が100分の10以上とされているところ、100分の30以上とする。

イ その雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男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及び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の数の合計数の割合（以下「育児休業等及び育児目的休暇をした男性労働者の割合」という。）が100分の20以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であることとされているところ、100分の50以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であることとする。

なお、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300人以下のものをいう。以下同じ。）に係る特例の一部について見直しを行い、当該計画期間の開始前3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アを満たしていれば、基準を満たすものとする。

- ② その雇用する女性労働者の育児休業等の取得に係る基準について、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割合（以下、「育児休業等をした女性労働者の割合」という。）が100分の75以上とされているところ、育児休業等を行うことができる期間を定めて雇用する女性労働者について計画期間において出産したものの数に対する育児休業等を行うことができる期間を定めて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割合（以下、「育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合」という。）についても、100分の75以上とする。

なお、計画期間において、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合が100分の75未満の中小事業主に係る特例として、当該計画期間の開始前3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、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合が100分の75以上であれば、基準を満たすものとする。

③ 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を削除することとする。

④ その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者を除く。以下同じ。）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が、計画期間の終了日の属する事業年度（以下「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て45時間未満でなければならないとされているところ、次のいずれかを満たさなければならないこととする。

ア その雇用する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が、計画期間終了事業年度に属する各月ごとに全て30時間未満であること

イ その雇用する労働者のうち25歳以上39歳以下の労働者の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が、計画期間終了事業年度に属する各月ごとに全て45時間未満であること

⑤・ 所定外労働の削減のための措置

・ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進のための措置

・ 短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けけるものをいう。以下同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の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

について成果に関する具体的な目標を定めて講じることとされているところ、

「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加すること。

(2) トライくるみん認定関係

現行のトライくるみん認定基準の一部について、(1)①から③まで及び⑤と同様に基準を見直す。

なお、(1)①ア及びイについては以下のとおりとする。

ア 育児休業等をした男性労働者の割合が、現在100分の7以上とされているところ、100分の10以上とする。

イ 育児休業等及び育児目的休暇をした男性労働者の割合が100分の15以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であることとされているところ、育児休業等及び育児目的休暇をした男性労働者の割合が100分の20以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であることとする。

### (3) プラチナくるみん認定関係

① 現行のプラチナくるみん認定基準の一部について、(1)①から④と同様に基準を見直す。なお、(1)①ア及びイについては以下のとおりとする。

ア 育児休業等をした男性労働者の割合が、現在100分の30以上とされているところ、100分の50以上とする。

イ 育児休業等及び育児目的休暇をした男性労働者の割合が100分の50以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であることとされているところ、育児休業等及び育児目的休暇をした男性労働者の割合が100分の70以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が1人以上であることとする。

②・ 所定外労働の削減のための措置

・ 年次有給休暇の取得の促進のための措置

・ 短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の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

について全て講じ、かつ、所定外労働の削減又は年次有給休暇の取得の促進のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこととされているところ、

「所定外労働の削減のための措置」の項目を削除し、「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」の項目を追加するとともに、全ての措置を講じ、かつ、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」又は「男性の育児休業取得期間の延伸のための措置」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。

③ 現在、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係る計画を策定し、これを実施していることとされているところ、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。

### 3 その他

○ 以下の経過措置を設ける。

・ この省令の施行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、この省令による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、施行日前の実績は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。

○ その他所要の改正を行う。

### 3. 根拠法令

法第12条第3項、第13条及び第15条の2

### 4. 施行期日等

- 公布日：令和6年10月下旬（予定）
- 施行期日：令和7年4月1日