

# 次世代育成支援対策推進法の概要

平成27年4月 プラチナくるみん施行

## 行動計画の策定

- ・101人以上企業→義務
  - ・100人以下企業→努力義務
- (平成23年4月から義務の対象を拡大(従前は301人以上企業))

## 届出・実施

- ・各都道府県労働局に届出
- ・計画の公表・従業員へ周知(平成21年4月から義務付け)
- ・目標達成に向けて計画実施

## 計画終了・目標達成

- ・次期行動計画の策定・実施
- ・認定の申請

## 厚生労働大臣による認定

- ・一定の基準を満たす企業を認定
- ・認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業を特例認定(プラチナくるみん認定)
- ・企業は商品等に認定マークを使用可
- ・一定の要件を満たした認定企業には税制優遇

## 行動計画(一般事業主行動計画)

### 【行動計画とは】

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画

### 【計画に定める事項】

- ① 計画期間(各企業の実情を踏まえおおむね2年間から5年間の範囲)
- ② 達成しようとする目標
- ③ 目標達成のための対策およびその実施時期

### 【計画の内容に関する事項】

- 1 雇用環境の整備に関する事項
  - (1) 主に育児をしている従業員を対象とする取組
  - (2) 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組
- 2 その他の次世代育成支援対策
 

対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

### ＝計画例＝

(例1) 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。  
男性：年に○人以上取得、女性：取得率○%以上

#### <対策>

- 平成○年○月 管理職を対象とした研修の実施
- 平成○年○月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

(例2) ノー残業デーを月に1日設定する。

#### <対策>

- 平成○年○月 部署ごとに検討グループを設置
- 平成○年○月 社内報などでキャンペーンを行う

### ○ 届出状況(平成27年12月末時点)

101人以上企業の**97.2%**  
301人以上企業の**97.4%**  
101～300人以下企業の**97.1%**  
規模計届出企業数 **62,901社**

### ○ 認定状況(平成27年12月末時点)

認定企業 **2,398社**  
(うち特例認定企業 **53社**)



プラチナくるみん認定企業は「次世代育成支援対策の実施状況」を公表

### くるみん認定の基準(一部)

男性従業員のうち、育児休業を取得した者が1人以上いること(※)

女性従業員の育児休業等取得率が、**75%以上**であること

### プラチナくるみん認定の基準(一部)

- ① 男性従業員のうち育児休業等を取得した者の割合が**13%以上**であること(※)  
または
- ② 男性従業員のうち、育児休業等を取得した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の割合が、**合わせて30%以上**であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること(※)

- 左記の基準に加え、
- ① 子を出産した女性従業員のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育休中を含む)している者の割合が**90%以上**であること  
または
  - ② 子を出産した女性従業員及び子を出産する予定であったが退職した女性従業員の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳の誕生日に育休等又は企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用している者を含む)の割合が**55%以上**であること



# 次世代育成支援対策の実施状況の公表

○ 特例認定企業（プラチナくるみん認定企業）は、「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表を行う必要があります。

## ■ 公表事項

### 公表事項1

男性労働者の育児休業等の取得に関する状況として以下の2つの割合

- ①公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合
- ②公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合と育児目的休暇制度の具体的内容

### 公表事項2

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する育児休業等をした女性労働者数の割合

### 公表事項3

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置<sup>(※)</sup>の内容

(※)短時間勤務制度等とは以下の措置を指す

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| ①育児休業に関する制度に準ずる措置    | ②所定外労働の制限       |
| ③短時間勤務制度             | ④フレックスタイム制度     |
| ⑤事業所内保育施設の設置運営       | ⑥育児に要する経費の援助措置等 |
| ⑦始業・終業時刻の線上げ又は線下げの制度 |                 |

### 公表事項4

特例認定基準に適合するものとして講ずる以下の措置の内容

- ①所定外労働削減のための措置
- ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
- 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の整備のための措置

### 公表事項5

女性の就業継続に関する状況として以下の①又は②の割合

- ①公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合
- ②公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

### 公表事項6

育児休業等をし、または育児を行う女性従業員が就業を継続し、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の内容及び実施状況

## ■ 公表方法

特例認定決定後、おおむね3か月以内に、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」で公表されます