

# 次世代育成支援対策推進法の概要と改正のポイント

(平成17年4月から平成27年3月までの10年間の時限立法)

10年間の  
延長

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するため次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進
- 地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

## 行動計画策定指針

- 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

(例) 一般事業主行動計画: 計画に盛り込む内容として、育児休業や短時間勤務に関する取組、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得に関する取組を記載

指針の  
内容を  
充実・強化

## 地方公共団体行動計画の策定

- ①市町村行動計画
- ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、労使の参画、計画の内容・実施状況の公表、定期的な評価・見直し等

## 事業主行動計画の策定・届出

- ①一般事業主行動計画(企業等)
  - ・大企業(301人以上): 義務
  - ・中小企業(101人以上): 義務(23年4月~)
  - ・中小企業(100人以下): 努力義務

→ 一定の基準を満たした企業を認定

- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)

現行の  
認定制度の  
充実

新たな認定  
(特例認定)  
制度の創設

↓  
計画の策定・  
届出に代えた  
実績公表の  
枠組みの追加

施策・取組への協力等

策定支援等

## 次世代育成支援対策地域協議会

都道府県、市町村、事業主、労働者、  
社会福祉・教育関係者等が組織

## 次世代育成支援対策推進センター

事業主団体等による情報提供、相談等の実施

※ 赤丸 : 今回の改正法による改正内容、 青丸 : 今後の省令及び指針の見直しに係る検討内容

# 労働政策審議会建議における次世代育成支援対策推進法の改正事項

< 現行 >

< 改正後 >

## 法律の有効期限

平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間の時限立法

## 法律の延長

平成27年4月1日から平成37年3月31日まで10年間延長

法律

## 行動計画策定指針

行動計画策定指針の内容に即して、行動計画を策定

### ■ 基本的な視点

- ① 仕事と生活の調和の視点
- ② 仕事と子育ての両立の視点
- ③ 企業全体での取組等の視点
- ④ 企業の実情を踏まえた取組の視点
- ⑤ 社会全体による支援の視点 等

### ■ 一般事業主行動計画の内容に関する事項

- 仕事と家庭の両立支援のための雇用環境の整備
- 働き方の見直しに資する労働条件の整備 等

## 指針の内容を追加

行動計画策定指針の内容に、新たに①～②の内容を盛り込む

- ① 非正規雇用の労働者が取組の対象であることを明記する
- ② 働き方の見直しに資する取組を進めることが重要である旨を盛り込む  
 < 働き方の見直しに資する取組 >
  - ・ 男性の育児休業取得促進の取組
  - ・ 所定外労働の削減の取組
  - ・ 年次有給休暇の取得促進の取組 等

指針

## 一般事業主行動計画

一般事業主行動計画の策定・届出義務

## 計画の策定・届出に代えた実績公表の枠組みの追加

現行の一般事業主行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業(新たに設ける認定(特例認定)を受ける企業)について、一般事業主計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加

法律

## 認定制度(認定基準)

### 厚生労働大臣による認定・表示付与

- ① 適切な行動計画を策定したこと
- ② 計画期間が2年以上5年以下であること
- ③ 行動計画に定めた目標を達成したこと
- ④ 適切に公表及び労働者への周知をしたこと
- ⑤ 男性の育児休業取得者が1人以上いること
- ⑥ 女性の育児休業取得率が70%以上であること
- ⑦ 3歳から小学校入学するまでの子をもつ労働者を対象とする育児休業等の措置を講じていること
- ⑧ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の措置を講じていること
- ⑨ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

子育てをサポートしている企業の証  
(くるみんマーク)



## 現行の認定制度の充実

現行の認定基準について以下の見直しを行う

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について中小企業の特例を拡充する
- ② 女性の育児休業取得に係る基準の見直しについて検討する
- ③ 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係る基準について見直す

省令(基準)

## 新たな認定(特例認定)制度の創設

法律(制度)

省令(基準)

新たな認定(特例認定)制度を創設し、新たに設ける認定基準について、以下の①～④について現行の認定基準(見直しを行ったもの)よりも高い基準を設けるとともに現行の認定基準にないものを追加

- ① 男性の育児休業取得に係る基準について、高い基準を設ける
- ② 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、一定の条件の下で数値目標を定めて実施し、達成することとする
- ③ 女性の継続就業に係る基準を新設する【追加】
- ④ 育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を新設する【追加】

※ 次世代法の効果的推進方策として、認定制度の認知度を高めるとともに、経済的インセンティブとしての優遇措置の積極的な検討などを行う。

※ 省令(基準)及び指針については、改正法を踏まえ、今後検討を行う予定。