

次世代育成支援対策推進法

1 次世代育成支援対策推進法の成立までの経緯

次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」)は、2003年(平成15年)に制定された、日本の少子化対策において極めて重要な転換点となった法律です。

(1) 制定の趣旨:どのような社会的課題に応えるためか

次世代法が制定された最大の背景は、「少子化の加速」と「従来への対策の限界」への危機感です。

ア 社会的背景

- 「1.57ショック」の衝撃: 1989年の合計特殊出生率が、丙午(ひのえうま)の1966年を下回る1.57を記録し、政府に強い危機感を与えました。
- 固定的な性別役割分担: 「男は仕事、女は家庭」という意識が根強く、女性に育児負担が偏り、仕事との両立が困難で離職せざるを得ない状況が続いていました。
- 未婚化・晩婚化の進行: 雇用不安や経済的理由から若者の自立が遅れ、結婚・出産を躊躇する層が増大しました。

イ 政治的動き:施設整備から「働き方」へのシフト

1994年の「エンゼルプラン」、1999年の「新エンゼルプラン」など、それまでの対策は主に「保育所の整備(施設拡充)」に重点が置かれていました。しかし、出生率の低下に歯止めがかからず、「社会全体のシステムや企業の働き方そのものを変えなければ解決しない」という認識が政治・行政内で共有されるようになりました。

2002年、当時の坂口力厚生労働大臣のリーダーシップにより、より踏み込んだ総合対策である「少子化対策プラスワン」が発表されました。これが次世代法の直接的な母体となりました。

(2) 制定までの経緯と研究会報告

次世代法の具体的な枠組みを検討するため、厚生労働省に設置されたのが「次世代育成支援のための新たな法的枠組みに関する検討会」です。

・検討会報告(2002年12月)の内容

この検討会では、それまでの「個人の努力」や「福祉の充実」という枠組みを超え、「社会の構成員全員による支え合い」という理念が打ち出されました。

- 企業の役割の明文化: 企業を「単なる雇用の場」ではなく「次世代を育む場」と位置づけ、企業が主体的に環境整備に取り組むべきと提言。
- 行動計画の策定: 国、地方自治体、企業がそれぞれ「いつまでに、何を達成するか」の具体的な目標を定めた「行動計画」の策定を義務付ける仕組みが提案されました。
- 時限立法: 10年間の集中的な取り組みが必要であるとし、当初は2015年までの時限立法として設計されました(※後に延長)。

(3) 労働政策審議会での議論内容

2003年初頭、検討会報告を受けて労働政策審議会(雇用均等分科会)で具体的な法案内容が議論されました。ここでは「企業の負担」と「実効性」を巡り、労使間で激しい議論が交わされました。

意見の主体	主な主張と懸念点
労働者側(連合など)	・行動計画の策定を全企業に義務付けるべき。 ・男性の育児休業取得促進を数値目標化し、実効性を持たせるべき。 ・単なる計画策定に留まらず、達成できなかった場合のペナルティも検討すべき。
使用者側(経団連など)	・企業の自主性を尊重すべきであり、強制的な義務付けには反対。 ・特に中小企業にとって、計画策定や報告の事務負担が過重になる懸念。 ・経済状況が厳しい中、追加的なコスト負担(手当の増額等)には慎重であるべき。

【妥協点としての着地】

最終的に、「301人以上の企業には策定・届出を義務付け、300人以下の企業は努力義務とする」という線引きで決着しました(※その後、2011年に101人以上の企業まで義務化範囲が拡大されました)。

(4) 国会での審議状況(2003年 第156回通常国会)

2003年3月、政府は「次世代育成支援対策推進法案」を国会に提出しました。この法案は、超党派の合意形成が進みやすく、比較的スムーズに審議が進んだのが特徴です。

- **スピード成立:** 衆議院では厚生労働委員会で審議され、5月に可決。参議院でも審議を経て、同年7月に成立しました。
- **少子化対策二法の同時成立:** 理念法である「少子化社会対策基本法」(議員立法)と、実務法である「次世代法」(政府立法)がセットで議論され、両輪で対策を進める体制が整いました。
- **附帯決議の重み:**
衆参両院の可決に際し、以下のような重要な附帯決議がなされました。
 - 「男性の育児休業取得を促進するための抜本的な措置を講ずること」
 - 「待機児童の解消を加速させること」
 - 「中小企業への支援を強化し、実効性を確保すること」

(5) 法案の特徴と、その後の影響

次世代法がもたらした最大の成果は、「くるみん認定」に見られるような、企業の「子育て支援レベル」の可視化です。

・認定制度(くるみん)の導入

行動計画を策定し、目標を達成した企業が厚生労働省の認定を受けられる仕組みを作りました。これにより、「子育て支援に積極的な企業＝優良企業」というブランド価値が生まれ、採用面でのメリットなどを通じて企業間の競争を促しました。

(6) 改正の経緯:時限立法の延長と強化の歴史

次世代法は、社会情勢の変化に合わせて段階的に対象企業を拡大し、認定制度を充実させてきました。

制定・改正年(施行)	主な内容
2003年(平15) 7月16日	成立・公布 301人以上の労働者を雇用する事業主に行動計画の策定を義務化 (平成17年4月から平成27年3月までの時限立法)
2009(平21)年	301人以上の労働者を雇用する事業主に行動計画の策定、従業員への周知を義務化
2011(平23)年	行動計画の策定・届出義務を「301人以上」から「101人以上」の企業へ拡大。
2014(平26)年 4月23日	有効期限を10年間延長(2025年3月末まで)。
2015(平27)年 4月1日	改正省令、指針の施行 新たな特例認定制度(プラチナくるみん)創設。認定基準、公表基準、行動計画策定指針を見直し
2017(平29)年	認定基準を見直し
2020(令2)年	行動計画策定指針の改正
2022(令4)年	くるみん認定基準の引き上げ。 不妊治療と仕事の両立を支援する「プラス」認定の創設。
2024(令6)年	有効期限をさらに10年間延長(2035年3月末まで)。数値目標の設定・公表の義務化。

(7) 令和6年改正(令和7年4月1日施行)の目的

今回の改正の背景には、出生率の低下が想定を上回るスピードで進む「少子化の危機的状況」があります。政府の「異次元の少子化対策」の一環として、以下の目的で改正されました。

- 「共働き・子育て」の定着: 母親に偏りがちな育児負担を解消し、男性が当たり前で育児休業を取得できる職場環境を構築する。
- 実効性の向上: 計画を策定するだけでなく、具体的な「数値目標」を立てて公表させることで、企業の取り組みを「見える化」し、社会的な後押しを強める。
- 働き方の抜本的見直し: 短時間勤務やテレワークの活用、残業削減など、男女問わず柔軟に働ける環境を整備する。

(8) 令和6年改正の主要内容

令和7年(2025年)4月から、従業員101人以上の企業には新たに以下の事項が義務付けられます。

① 行動計画への「数値目標」設定の義務化

これまでは「育児休業を取得しやすくする」といった抽象的な目標でも認められていましたが、今後は以下の項目について具体的な数値目標を盛り込む必要があります。

- 男性の育児休業等取得率(または、育児目的の休暇を含む取得率)
- 労働時間の状況(フルタイム労働者の各月ごとの時間外・休日労働の合計時間数など)

② 状況把握(PDCA)の義務化

計画を策定する前に、自社の育児休業取得状況や残業時間を正確に把握・分析することが義務となります。

③ 「くるみん認定」基準の厳格化

法改正に合わせ、認定基準もアップグレードされます。

- 有期雇用労働者の基準追加: 女性の育児休業取得率について、正社員だけでなく「有期雇用労働者」も対象とした基準(75%以上など)が新設されます。
- 男性の取得期間: 男性の育児休業取得について、単に「1人以上」といった数だけでなく、取得期間の延伸を促す仕組みが評価対象となります。

(9) 育児・介護休業法改正との連携

次世代法の改正は、同時に行われた「育児・介護休業法」の改正とセットで動いています。

- 実績の公表義務(育児・介護休業法): 従業員 300 人超の企業に対し、男性の育休取得率の「実績」公表が義務化されます。
- 目標の設定義務(次世代法): 従業員 100 人超の企業に対し、将来の「目標」設定が義務化されます。

これにより、「目標を立て(次世代法)、実行し、実績を公表する(育児・介護休業法)」というサイクルが、多くの中堅・大手企業で必須となります。

まとめ:企業に求められる対応

令和 7 年 4 月以降、多くの企業は「なんとなく取り組む」フェーズを終え、「具体的な数字を出し、その達成責任を負う」フェーズに入ります。

- 101 人以上の企業: 令和 7 年 4 月以降に計画を更新・策定する場合、新しい基準に沿った数値目標が必要です。
- 100 人以下の企業: 引き続き努力義務ですが、採用競争力の観点から「くるみん認定」を目指す動きが加速すると予想されます。

2. 次世代育成支援対策推進法の概要

次世代育成支援対策推進法(次世代法)の条文構成は、大きく分けて「国の基本方針」「地方公共団体の行動計画」「一般事業主(民間企業)の行動計画」「認定制度」で構成されています。

民間企業に関わる部分は主に「一般事業主行動計画」に関連する条文に集中しています。整理して解説します。

(1) 総則(目的と責務)

まずは、この法律が企業が何を求めているのかを規定する基礎部分です。

第1条(目的)

少子化が急速に進行する中で、次世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ことを目的としています。

ポイント：単なる「福利厚生」ではなく、「社会全体の持続可能性」のための法律であることを示しています。

第5条(事業主の責務)

企業は、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備や、多様な労働条件の整備に努めるものとされています。

ポイント：企業も社会の一員として、次世代育成を支える主体であると定義されています。

(2) 一般事業主行動計画(第12条～第15条)

民間企業が具体的に「何をすべきか」を定めた、実務上最も重要なセクションです。

第12条(一般事業主行動計画の策定等)

企業が、計画期間、目標、実施しようとする対策を盛り込んだ「一般事業主行動計画」を策定することを定めています。

- ・義務の範囲：常時雇用する労働者が101人以上の企業。
- ・努力義務：100人以下の企業。
- ・令和7年改正のポイント：目標の中に、「男性の育児休業取得率」や「労働時間」に関する数値目標を含めることが義務化されます。

第12条第1項(届出)

策定した行動計画を、都道府県労働局長に届け出なければなりません。内容を変更した際も同様です。

第12条第5項、第12条の2(公表および周知)

策定した計画を、以下の2点の方法で明らかにしなければなりません。

1. 外部への公表：インターネット(自社HPや「両立支援のひろば」)などで一般に公表する。
2. 従業員への周知：事業所の見やすい場所への掲示やメールなどで全従業員に知らせる。

(3) 認定制度:くるみん(第 13条~第 15 条の 3)

計画を達成した企業へのインセンティブ(報酬)に関する条文です。

第 15 条の 2(一般事業主の認定)

行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準(男性の育休取得実績など)を満たした企業は、厚生労働大臣(都道府県労働局長)の認定(くるみん認定)を受けることができます。

第 15 条の 3(特例認定:プラチナくるみん)

くるみん認定を受けた企業のうち、さらに高い水準の取り組みを行っている企業は、特例認定(プラチナくるみん)を受けることができます。

メリット: 認定を受けると、「認定マーク」を商品や求人広告に使用でき、企業のイメージアップや優秀な人材の確保につながります。また、税制優遇(くるみん税制)などの対象にもなります。

(4) 報告および指導(第 17 条~第 21 条)

実効性を担保するための「監視」に関する条文です。

第 17 条(報告の徴収)

厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、企業に対して行動計画の策定状況などについて報告を求めることができます。

第 18 条(勧告)

義務がある企業(101 人以上)が計画の策定・届出を行わない場合、厚生労働大臣は是正のための勧告を行うことができます。

まとめ:民間企業の義務と義務化の変遷

現在の条文構成に基づく、企業の規模によって以下のように分かれています。

項目	101 人以上の企業	100 人以下の企業
行動計画の策定・届出	法的義務	努力義務
公表・従業員周知	法的義務	努力義務
数値目標の設定	義務(令和 7 年 4 月~)	努力義務
認定(くるみん)の申請	任意(推奨)	任意

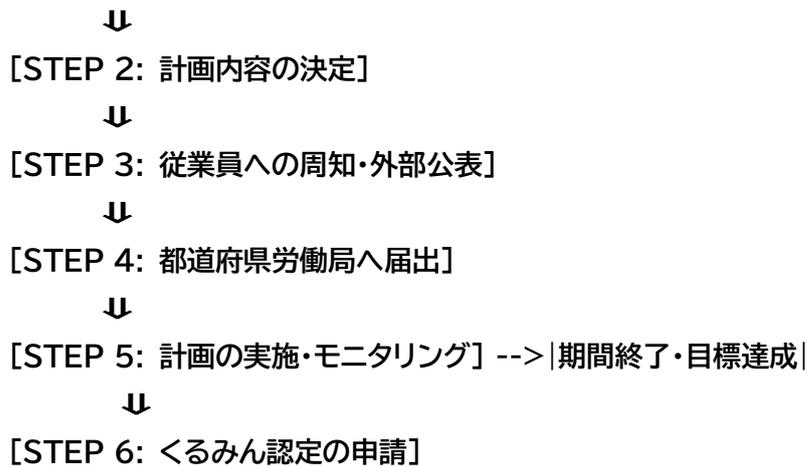
◎「一般事業主行動計画」の策定について

次世代法に基づく「一般事業主行動計画」の策定は、単に書類を作って提出するだけでなく、自社の現状を分析し、改善サイクル(PDCA)を回すプロセスそのものです。

令和 7 年(2025 年)4 月からの新基準(数値目標の義務化)を踏まえた策定ステップを、チャート形式と詳細解説で整理します。

■ 一般事業主行動計画 策定フローチャート

[STEP 1: 自社の現状把握・分析]⇒|義務化項目をチェック|



■ 各ステップの詳しい手順

STEP 1: 自社の現状把握・分析(※令和 7 年 4 月から義務化)

まずは自社の「仕事と育児の両立」に関するデータを集計します。

- 分析すべき項目:
 - 男性・女性別の育児休業取得率と平均取得日数。
 - 時間外労働(残業)の月平均時間、長時間労働者の有無。
 - 子育て中の従業員の継続就業年数。
- 課題の抽出: 「男性が取りにくい空気がある」「特定の部署に業務が偏っている」など、数字の背後にある問題を特定します。

STEP 2: 計画内容の決定(「目標」と「対策」の策定)

分析結果に基づき、以下の 3 点を盛り込んだ計画書を作成します。

1. 計画期間: 一般的に 2 年~5 年程度に設定します。
2. 目標: 令和 7 年 4 月からは、「男性の育休取得率」と「労働時間の削減」について、具体的な数値目標(例: 男性取得率 50%以上など)を掲げることが必須となります。
3. 対策内容: 目標達成のために「何をするか」を記載します(例: 管理職研修の実施、ノー残業デーの導入、テレワーク制度の拡充など)。

STEP 3: 従業員への周知・外部への公表(義務)

作成した計画は、隠さずオープンにする必要があります。

- 周知(社内): イン트라ネットへの掲載、事業所への掲示、メール配信などで、**全従業員**がいつでも見られる状態にします。
- 公表(社外): 自社ホームページ、または厚生労働省の運営するサイト「両立支援のひろば」に掲載します。

STEP 4: 労働局への届出(義務)

「一般事業主行動計画策定・変更届(様式第 1 号)」を作成し、本社の所在地を管轄する都道府県労働局(雇用均等室)に届け出ます。

- 方法: 郵送、窓口持参、または「e-Gov」による電子申請が可能です。

STEP 5: 計画の実施とモニタリング

計画期間中、定めた対策を実行に移します。

- **チェック:** 定期的に進捗を確認し、目標達成が難しそうな場合は対策を追加・修正します。

STEP 6:くるみん認定の申請(任意)

計画期間が終了し、目標をすべて達成した場合は、「くるみん認定」を申請できます。

- **メリット:** 「認定マーク」を求人票や名刺に使用でき、採用力の強化や企業イメージの向上が期待できます。

■ 令和 7 年 4 月改正での「重要変更点」チェックリスト

策定時に特に注意すべき「新しいルール」です。

- **数値目標の必須化:** 「努力する」ではなく「〇〇%にする」という数字が必要。
- **対象項目の限定:** 「男性育休取得率」と「労働時間(残業時間)」の 2 項目は必ず数値目標を立てる。
- **状況分析の義務化:** 計画を作る前に、必ず直近のデータを分析した記録を残す(労働局の指導対象となります)。

■ 注意点

行動計画を「形だけ」にしないためには、経営層が「本気でやる」というメッセージを出すことが最も重要です。特に男性の育休については、上司からの声掛け一つで取得率が大きく変わります。

◎認定制度の概要

「くるみん認定」には、基本の「くるみん」に加え、より高い水準を目指す「プラチナ」、不妊治療支援を評価する「プラス」など、企業の取り組みレベルに応じた種類があります。

1. くるみん認定の「種類」と特徴

現在、大きく分けて以下の 4 つのカテゴリが存在します。

認定の種類	概要・対象	特徴
くるみん	次世代法に基づき、行動計画の目標を達成した企業	基本の認定。2022(令和4)年 4 月から基準が引き上げられました。
プラチナくるみん	くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行う企業	継続的な高い実績が必要。行動計画の策定・届出が免除されます。
トライくるみん	2022(令和4)年新設。旧基準のくるみんと同等の基準	まずはここから目指す、中小企業向けのエントリー基準です。
〇〇くるみんプラス	くるみん(各種) + 不妊治療との両立支援	上記 3 種いずれかの要件 + 不妊治療支援の要件を満たすと付与。

2. 認定取得までのフローチャート

申請は、行動計画の期間が終了してから行います。

- [行動計画期間の終了] ⇒ [実績の集計・認定基準の確認]
- ⇒ [申請書類の作成 / 様式第 2 号など]

- ⇒ [都道府県労働局へ申請 / 窓口・郵送・e-Gov]
- ⇒ [労働局による審査 / ヒアリングや調査]
- ⇒ [厚生労働大臣の認定]
- ⇒ [認定マークの使用開始]

3. 申請に必要な主な書類・手続き

手続きは、自社の本社所在地を管轄する都道府県労働局(雇用均等室)に対して行います。

【必要書類】

- 基準適合一般事業主認定申請書(様式第2号): 企業の基本情報や実績数値を記入。
- 行動計画の写し: 目標を達成したことがわかるもの。
- 実績を証明する書類:
 - 育休取得者の名簿や計算の根拠資料。
 - 労働時間(賃金台帳やタイムカードの写しなど)。
 - 社内周知を行ったことがわかる資料(掲示物やメールの写し)。

【手続きのポイント】

- 費用: 申請に手数料はかかりません(無料)。
- 期間: 審査には通常1ヶ月~2ヶ月程度かかります。
- 電子申請: e-Gov(政府の電子窓口)を利用すると、24時間いつでもオンラインで申請可能です。

4. 認定を受けるメリット

1. 採用・広報効果: 厚生労働省公認の「子育てサポート企業」として、ロゴマークを名刺、商品、求人広告に使用できます。



2. 公共調達での加点: 国や地方自治体の入札(公共調達)において、加点評価される場合があります。
3. 日本政策金融公庫の低利融資: 認定企業向けの優遇金利制度が利用可能です。
4. くるみん税制: 認定を受けた年度に、一定の建物などの減価償却を割り増しできる税制優遇があります(※プラチナ等)。

5. 認定基準の概要

【共通する基準】

くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんのいずれの認定を受けるにも、以下の4つの基準を満たす必要があります。

- ①適切な行動計画を策定している
- ②計画期間が2年以上5年以下である
- ③策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成している
- ④策定・変更した行動計画を公表し、労働者にも周知している

【くるみん認定基準】

スタンダードな「くるみん認定」では、上記の共通基準に加え、以下の基準を満たす必要があります。

- ⑤次のイまたは口のいずれかを満たしている
 - イ 男性労働者の育児休業取得率が30%以上であり、「両立支援のひろば」で割合を公表している
 - 育児休業等の取得率と企業独自の育児目的休暇制度の利用率の合計が50%以上であり、「両立支援のひろば」で割合を公表し、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いる
- ⑥女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業取得率がそれぞれ75%以上であり、「両立支援のひろば」で割合を公表している
- ⑦計画期間の終了年度において、次のイまたは口を満たし、かつハを満たす
 - イ フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満
 - フルタイム労働者のうち25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満
 - ハ 月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいない
- ⑧次のイ～ハのいずれかについて、具体的な成果目標を定め、実施している
 - イ 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
 - 年次有給休暇の取得促進
 - ハ 短時間正社員制度や在宅勤務など多様な労働条件を整備するための措置
- ⑨法令を遵守している
 - ※⑤⑥について、300人以下の一般事業主の特例あり

【トライくるみん認定基準】

トライくるみん認定では、上記の共通基準に加え、以下の基準を満たす必要があります。

- ⑤次のイまたは口のいずれかを満たしている
 - イ 男性労働者の育児休業等取得率が10%以上
 - 育児休業取得者が1人以上おり、かつ男性労働者の育児休業等取得率と企業独自の育児目的休暇制度の利用率の合計が20%以上である

- ⑥女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率がそれぞれ75%以上である
- ⑦計画期間終了年度において、次のイとロをいずれも満たしている
 - イ フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満
 - ロ 月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいない
- ⑧次のイ～ハのいずれかについて、具体的な成果目標を定め、実施している
 - イ 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
 - ロ 年次有給休暇の取得促進
 - ハ 短時間正社員制度や在宅勤務など多様な労働条件を整備するための措置
- ⑨法令を遵守している
 - ※⑤⑥について、300人以下の一般事業主の特例あり

【プラチナくるみん認定基準】

プラチナくるみん認定では、上記の共通基準に加え、以下の基準を満たす必要があります。

- ⑤次のイまたはロのいずれかを満たしている
 - イ 男性労働者の育児休業等取得率が50%以上
 - ロ 育児休業を取得した人が1人以上おり、かつ男性労働者の育児休業等取得率と企業独自の育児目的休暇制度の利用率の合計が70%以上である
- ⑥女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率がそれぞれ75%以上である
- ⑦計画期間の終了年度において、次のイまたはロを満たし、かつハを満たす
 - イ フルタイム労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30時間未満
 - ロ フルタイム労働者のうち25～39歳の労働者の法定労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満
 - ハ 月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいない
- ⑧次のすべての措置を実施し、イまたはロのうち、最低1つについて定めた定量的目標を達成している
 - イ 男性労働者の育児休業等の取得期間延伸のための措置
 - ロ 年次有給休暇の取得促進の措置
 - ハ 短時間正社員制度や在宅勤務など多様な労働条件の整備のための措置
- ⑨次のいずれかを満たしている
 - イ 出産した女性労働者のうち、子どもの1歳の誕生日まで在職している人の割合が90%以上
 - ロ 出産した女性労働者および出産予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子どもの1歳の誕生日まで継続して在籍している人の割合が70%以上
- ⑩職業生活と家庭生活の両立を図り、意欲的に能力を発揮し、活躍できるキャリア形成支援の計画を策定、実施している
- ⑪法令を遵守している

※㊦について、300人以下の一般事業主の特例あり
