

2 改正 次世代育成支援対策推進法

令和7年1月22日
沖縄労働局 雇用環境・均等室

改正ポイント

1 法律の有効期限が延長されました

令和7年3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和17年3月31日までと10年延長されました
法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、一部認定基準の変更があります

2 一般事業主行動計画の策定にあたり次ことが義務となりました

施行日：令和7年4月1日

義務企業：従業員数101人以上(従業員数100人以下は努力義務)

計画を策定または変更するときは、**育児休業取得状況[※]**や**労働時間の状況**を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して数値を用いて定量的に定めること

↓
数値目標の設定

↓
PDCAサイクルの実施

※男性労働者の育児休業取得率等の「公表」が従業員が301人以上1,000人以下の企業にも義務化されます

1 リーフレット

令和7年
4月1日から

新たな10年がスタート!

次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、**くるみん認定、
プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます**

「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定められた法律であり、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

令和6年6月に成立した「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」により、法律の有効期限がさらに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1

行動計画策定・変更時に、
育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付け

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>



2 Q&A

令和6年改正次世代育成支援対策推進法に関するQ&A（令和6年12月19日時点）

1. 一般事業主行動計画関係

Q1-1：今回の改正により、「一般事業主行動計画」の策定・変更を行うときは、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こととされていますが、どのように目標を設定していけばよいですか。

また、具体的にどのようなPDCAサイクルを実施する必要がありますか。

A1-1：今回の改正により、施行日（令和7年4月1日）以降に一般事業主行動計画の策定又は変更を行う際には、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況」（下記①）及び「労働時間の状況」（下記②）を把握する（下記A）とともに、改善すべき事情を分析（下記B）した上で、①及び②に係る数値を用いて定量的な目標の設定（下記C）が必要になります。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001359157.pdf>



3 次世代育成支援対策推進法について

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html



まとめ

従業員数※101人以上の企業

「一般事業主行動計画」の「策定」または「変更」日が令和7年4月1日以降
⇒改正次世代法に対応する必要があります
⇒詳しくはのリーフレット・Q&Aを参照ください

※従業員数

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または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または雇入れの時から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または日々雇用されてい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)

くるみん認定を希望する企業

令和7年4月1日以降に「くるみん認定の申請」をする
⇒改正次世代法に対応する必要があります
ただし、令和9年3月31日までの申請については猶予あり
⇒詳しくはリーフレット・Q&Aを参照ください