

第2章

次世代育成支援対策推進法

I 次世代育成支援対策推進法の概要

1 生活と仕事の両立支援の重要性

近年、男女ともに働きながら育児・介護を行うことが当たり前となってきている中、企業が今後も現在の経済力を維持し、さらなる発展を図るためには、様々な状態に置かれ、多様な働き方を希望する人材を活かし、戦力としていくことが必要になります。そのためには、企業において育児・介護などを抱えた社員の増加への対応等、男女を問わず働き方の見直しを行い、両立支援を行っていく必要があります。

2 次世代育成支援対策推進法とは

「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」といいます。）は、急速な少子化の進行や家庭・地域を取り巻く環境の変化を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を実現するため、平成15年7月に10年間の時限立法として制定され、その後令和7年3月31日まで延長されています（下表参照）。

この法律は、次世代育成支援対策に関する基本理念及び国、地方公共団体、事業主（一般事業主）、国民の責務を明らかにするとともに、国による行動計画策定指針、地方公共団体及び一般事業主による行動計画の策定等に関する事項を定めています。

平成15年7月	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）
---------	--

平成21年 4月	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
平成23年 4月	101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
平成26年 4月	法律の有効期限を令和7年3月31日まで10年間延長 新たな認定（特例認定）制度を創設
平成27年 4月	改正省令、指針の施行 認定基準、公表基準、行動計画策定指針を見直し
平成29年 4月	認定基準を見直し
令和2年 4月	行動計画策定指針の改正
令和4年 4月	くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等の改正 及び「トライくるみん」の創設 不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」の創設

3 一般事業主が行うべきこと

常時雇用する労働者が101人以上の事業主（一般事業主）は、以下の（1）及び（2）を行う義務があります。

- （1）「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」といいます。）の策定、社内周知、外部への公表
- （2）行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出

また、雇用する労働者が100人以下の事業主にも、上記について取り組むことが努力義務とされています。