

次世代育成支援対策法の改正について ～令和7年4月1日より新たな10年がスタート～

『次世代育成支援対策法』とは、急速な少子化の進行等を背景として、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、時限立法で平成17年4月1日から施行されています。企業の取り組みとして、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。

令和6年5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。

変更内容

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、数値目標を義務付け

令和7年4月1日以降に行動計画の策定又は変更を行う場合には、①**育児休業の取得状況**、②**労働時間の状況** を把握するとともに、育児休業等の取得状況や労働時間の設定が義務付けられます。

- ①男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業及び育児目的休暇※の取得率」
- ②フルタイム労働者一人当たりに各月ごとの法定時間労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間） ※育児を目的とする休暇（法定の休暇を除く）

②くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準の見直し

《共通》

- 女性に育児休業等の取得に係る規準の見直し（※認定基準6）
- 成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（※認定基準8）

《認定種類別》

- 男性に育児休業等の取得に係る規準の見直し（※くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準5）
- 働き方の見直しに係る規準の見直し（※くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準7）
- 能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（※プラチナくるみん認定基準10）

■ ※各認定基準及び次世代育成対策推進法の詳細は、下記の厚生労働省ホームページにわかりやすい資料があります。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

2025年度（令和7年度）新入社員のタイプ 「変化を呼び込む！新紙幣タイプ」

昨年、7月に20年ぶりに発行された新紙幣には、偽造防止技術やユニバーサルデザインなど最新技術が盛り込まれています。これは、多様性を受け入れ、最新のITリテラシーを身につけている今年の新入社員のようです。

新しいものの導入にあたり設備や投資が必要となるように、新社員を受け入れる側はコミュニケーションや育成の方法を変えていくことが求められます。彼らの存在によって、企業や組織に変化が呼び込まれる可能性は高くなっています。様々な変化を生受け入れ、適切に対応するためにも新社員の活用が重要です。



編集後記

4月に入り雨の日の出社が続いていましたが、ようやく晴れの日の出社となりました。街では新社員らしき方を多くみかけ、自分が入社した頃を思い出し、懐かしいという気持ちと初心にかえって頑張ろうという気になります。季節の変わり目となりますので、皆様どうぞ体調の管理には十分気を付けてください。

発行：社会保険労務士法人 MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31 NMF吉祥寺本町ビル4F
★バックナンバーはHPでも見ることができます
<http://www.rousei.com>

