

令和8年3月9日



◆次世代育成支援対策推進法の今後(最新動向まとめ)

今回は、今年度の法改正のポイントのおさらいと、高市政権の下で今後の方向性、ポイントなどを社労士の視点でまとめてみました。

1. 有効期限は2035年(令和17年)3月31日まで延長

次世代法は時限立法ですが、令和7年3月31日までから10年間延長されました。少子化対策の中核として、今後も長期的に運用され続けることが確定しています。

2. 2025年(令和7年)4月から企業の義務が強化

特に重要なのは以下の2点です。

- ① 行動計画策定時の「状況把握」が義務化
- ② 数値目標の設定が義務化

3. くるみん認定・プラチナくるみん認定の基準が引き上げ

認定制度は今後も継続しつつ、基準はより厳格化されました。企業の「本気度」がより問われる制度に変わっています。

ここまでは「おさらい」です。

ここから「今後の方向性」について述べていきます。

4. 企業に求められる姿勢は「両立支援」から「働き方改革の一体運用」へ

法改正の背景には、

- ・少子化の深刻化
- ・男性育休の取得促進
- ・長時間労働の是正
- ・女性活躍推進との連動

などがあり、次世代法は単なる「子育て支援法」ではなく、**企業の働き方全体を改善する法律**へと進化しています。

5. 今後の実務で特に重要になるポイント(社労士の視点から)

① 男性育休の取得率管理が必須

企業規模に関わらず、男性育休の取得率は「見られる指標」になります。

② 労働時間の状況把握が義務化

行動計画の前提として、

- ・部署別の残業時間

- ・管理職の働き方
- ・業務の属人化

などの分析が必要になります。

③ 行動計画の質が問われる

「テンプレートで作るだけ」では不十分になり、
自社の課題分析 → 数値目標 → 施策 → 評価
という PDCA が求められます。

④ 認定制度の活用が企業価値に直結

採用・広報・助成金（両立支援等助成金）との連動が強まり、
認定取得は企業のブランド戦略として重要性が増します。

6. 今後予想される方向性(公表情報からの推測)

公表資料から読み取れる流れとして、次のような方向性が強まると考えられます。

・男性育休の「期間」も評価対象に

単に取得率だけでなく、2週間以上の取得など、質の評価が進む可能性。

・労働時間管理の厳格化

行動計画に「長時間労働の削減」が必須となり、働き方改革関連法との連動が強まる。

・中小企業への支援強化

努力義務の企業（100人以下）にも、

- ・相談支援
- ・助成金
- ・モデル行動計画

などの支援が拡充される可能性。

高市政権となり、目指す働き方改革は、労働時間規制の緩和を通じて、企業の柔軟な働き方を促進し、労働者の生活の質を向上させることを目指しています。人口減が明らかとなり、労働力不足にどう対応するのか、働きたい人が働ける環境の整備が検討されており、労働生産性を向上させる技術投資や人材育成、業務改革に注力することが求められています。また、これらの取り組みは、労働者の健康を守りつつ、労働市場の構造問題に正面から取り組むことが求められています。次世代育成支援対策推進法についても、生産性を上げながら子育てもできるような働き方の仕組みを追求していくことになるのではないのでしょうか。

【個別相談の実施】

次世代育成支援対策推進法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL:045-671-7060

<http://www.kana-keikyo.jp/consult/pdf/jisedai.pdf>