

令和8年4月8日



#### ◆次世代育成支援対策推進法と女性活躍推進法

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）と女性活躍推進法（以下「女活法」）は、目的は異なるが、企業に「一般事業主行動計画」の策定・公表を求めるという共通の仕組みを持ち、ワークライフバランスと女性活躍を両輪で進める政策体系として位置づけられています。両法の関係性はどのようになっているのでしょうか。

### 1. 両法の目的と役割の違い

#### ★次世代法の目的(子育て支援・両立支援)

- ・仕事と子育ての両立がしやすい雇用環境の整備を促す法律
- ・育児休業取得促進、長時間労働の是正、子育て期の働き方支援などが中心
- ・企業の取り組みが一定水準に達すると「くるみん」認定が付与される

#### ★女活法の目的(女性のキャリア形成・登用促進)

- ・女性が能力を発揮し、職業生活で活躍できる環境整備を促す法律
- ・女性管理職比率、採用比率、男女の賃金差異の公表など、キャリア形成に直結する施策が中心
- ・一定の取り組みで「えるぼし」認定が付与される。

### 2. 共通点は？ 企業に求められる仕組みがほぼ同じ

両法の目的は異なるものの、企業に対して次の共通の枠組みを課しています。

- ・一般事業主行動計画の策定・公表・届出が義務(101人以上)
- ・計画期間は 2～5年
- ・自社の状況把握 → 課題分析 → 数値目標設定 → 取り組み実施 → 公表という流れ
- ・国・自治体も「特定事業主行動計画」を策定する点も共通

つまり、両法は企業の人事・労務施策を計画的に進めるための“共通の器”を提供していると言えます。

### 3. 違いは？ 求められる内容と強度が異なる

#### ★数値目標の義務の違い

- ・女活法 : 数値目標の設定が義務 (101人以上)
- ・次世代法: 数値目標の設定は努力義務

#### ★情報公表義務の違い

- ・女活法 : 女性活躍状況の公表義務あり (管理職比率、男女賃金差異など)
- ・次世代法: 公表義務なし (行動計画の公表は必要)

### 4. 政策としての関係性は？ 両輪で進める「働き方改革」の中核

両法は、国の働き方改革の中で次のように位置づけられています。

#### ★相互補完の関係

- ・次世代法が「両立支援」を整え、
- ・女活法が「キャリア形成・登用」を後押しする。

両立支援が整わなければ女性は働き続けられず、登用も進まない。

逆に、登用が進めば、企業は両立支援の必要性をより強く認識する。

このように、両法は女性活躍を実現するための前提と結果の関係にあります。

#### 5. 最近の動向は？ 両法とも延長され、義務が強化される方向

- ・次世代法：令和17年3月まで延長、育休取得状況の把握・数値目標設定が義務化
  - ・女活法：令和18年3月まで延長、管理職比率・男女賃金差異の公表義務が拡大
- 企業に求められる取り組みは、今後さらに強化される流れです。

#### 6. 実務上のポイントは？ 両法を「一本化」して戦略的に扱う

両法を別々に扱うよりも、人事戦略として統合的に設計する方が効果的です。

特に有効な整理項目として考えられるのは以下の2項目です。

- ・次世代法：働き続けられる環境づくり(両立支援・時間管理)
- ・女活法：働き続けた先のキャリア形成(登用・評価・賃金)

この2つを「キャリアの入口～継続～登用」の流れで提示していけば、経営層にも理解されやすく、行動計画の説得力も増すことになるでしょう。

#### 【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>