第二条　次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

改正後	改正前
（職業生活と子育ての両立に関する状況の把握等） **第一条の二**　法第十二条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画（同項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と子育ての両立に関する状況に関し、次の各号に掲げる事項を把握しなければならない。 一　その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業等（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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合又はその雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等、育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護等休暇（以下「子の看護等休暇」という。）及び育児・介護休業法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇を除く。以下「育児目的休暇制度」という。）を利用したものの数の合計数の割合 二　（略） 2　（略）	（職業生活と子育ての両立に関する状況の把握等） **第一条の二**　法第十二条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画（同項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と子育ての両立に関する状況に関し、次の各号に掲げる事項を把握しなければならない。 一　その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業等（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（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合又はその雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護等休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を除く。以下「育児目的休暇制度」という。）を利用したものの数の合計数の割合 二　（略） 2　（略）

附　則

（施行期日）

第一条　この省令は、令和七年四月一日から施行する。ただし、第二条の規定は、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附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（令和七年十月一日）から施行する。

（経過措置）

第二条　この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に事業主が行った次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十三条又は第十五条の二の申請に係るこれらの規定の認定の基準については、それぞれこの省令による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（以下「新令」という。）第四条又は第五条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2　新令第四条第一項第一号ホに定める基準、同号ヘに定める基準及び同号トに定める基準、同項第二号イに定める同項第一号ホ、ヘ及びトに係る基準、同項第三号イに定める同号イにおいて読み替えて適用する同項第一号ヘ及びト⑵に係る基準並びに同項第三号ロに定める基準並びに同項第四号イに定める同項第三号イ及びロに係る基準については、それぞれ同項第一号ホ、ヘ及びト、同項第二号イ、同項第三号イ及びロ並びに同項第四号イの規定にかかわらず、施行日から令和九年三月三十一日までの間に行われた法第十三条の申請については、なお従前の例によることができる。

3　法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画の計画期間の開始の日が施行日前であり、かつ、施行日以後に法第十三条の申請を行った事業主に係る、新令第四条第一項第一号ホ、ヘ及びト並びに同項第三号ロの規定の適用については、同項第一号ホ中「計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該計画期間」とあるのは「令和七年四月一日から計画期間の末日までの期間（以下このホ、ヘ、ト及び第三号ロにおいて「特例計画期間」という。）において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該特例計画期間」と、「割合（以下「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）」とあるのは「割合」と、「当該育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「当該割合」と、「計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって当該計画期間」とあるのは「特例計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって当該特例計画期間」と、「、当該計画期間」とあるのは「、計画期間」と、「にあっては、育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「にあっては、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令和六年厚生労働省令第百四十六号）附則第二条第三項の規定による読替え前の第四条第一項第一号ホに規定する育児休業等をした男性労働者の割合」と、同号ヘ中「計画期間」とあるのは「特例計画期間」と、同号ト⑴ⅰ中「計画期間の」とあるのは「特例計画期間の」と、同号ト⑴ⅰ及びⅱ中「計画期間終了事業年度」とあるのは「特例計画期間終了事業年度」と、同号ト⑵中「男性労働者の」とあるのは「特例計画期間において男性労働者の」と、同項第三号ロ⑴中「育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「その雇用する男性労働者であって特例計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該特例計画期間において育児休業等をしたものの数の割合」と、同号ロ⑵中「計画期間」とあるのは「特例計画期間」とすることができる。