行動計画策定指針の一部を改正する告示案について（概要）

令 和 ６ 年 ９ 月 14 日
厚生労働省雇用環境・均等局
職 業 生 活 両 立 課

１．改正の趣旨

○　次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）第７条第１項の規定に基づき、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、主務大臣は、国、地方公共団体、事業主等が策定する行動計画の策定に関して、行動計画策定指針（平成 26 年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第１号。以下「策定指針」という。）を定めなければならないこととされている。

○　今般、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（令和６年法律第 42 号。以下「改正法」という。）の施行に伴い、次世代法第７条の規定に基づき、策定指針について所要の改正を行うもの。

○　また、令和５年 12 月 26 日に労働政策審議会において取りまとめられた「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）」において、「「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すという観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、以下のような内容があることを行動計画策定指針に示すことが適当である」とされたこと等を踏まえ、一般事業主行動計画の内容に関する事項について見直しを行うもの。

２．改正の内容

１　一般事業主行動計画の策定等に関する手順等

⑴　女性活躍推進法に基づく行動計画との一体的策定・届出

次世代育成支援対策推進法施行規則（平成 15 年厚生労働省令第 122 号。以下「則」という。）第１条第２項の規定により、改正法第３条による改正後の次世代法（以下単に「法」という。）に基づく一般事業主行動計画及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画について、法及び女性活躍推進法に定める要件を満たし、かつ、その計画期間を同一とする場合に両法に基づく一般事業主行動計画の届出を一体的に行うときには、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める共通の届出様式を活用することが望ましいことを規定する。

⑵　労働者の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立支援に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の

整備を効果的に実施するためには、労働者のニーズを踏まえることが重要であることから、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映に当たっては、労働者及び労働組合等に対するアンケート調査又は意見聴取等の方法によることとされている。これとあわせて、両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップでの取組及び当事者間のつながりによるコミュニティとのコミュニケーション等多様な手段の活用を行うことが望ましいことを規定する。

⑶　一般事業主行動計画の策定の仕組みの見直し

①　少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能にして行くことが求められる中、「女性が働きやすい職場」だけでなく、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すためには、育児休業の取得を始めとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない労働者も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要であることから、一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、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、厚生労働省令で定めるその雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る事項を把握し、課題分析を行うことが求められることを規定する。

②　①の事項の把握に際しては、それまでに一般事業主行動計画を策定していた一般事業主については、直近の計画期間におけるこれらの事項や、各企業の実情に応じ、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立状況に関連する事項や数値等についても把握しておくことが望ましいことを規定する。

③　①の事項の課題分析は、各事業主の実情に応じて行うべきものであるが、男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが必要であることを踏まえ、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、別紙の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的であることを規定する。

⑷　次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標の設定

①　育児休業等の取得や労働時間の状況に係る数値目標の設定

一般事業主行動計画においては、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、⑶の状況把握・課題分析の結果を踏まえつつ、その結果を勘案して、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標として、厚生労働省令で定めるその雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る事項に係る数値目標を設定することが必要であること、また、育児休業等の取得の状況に係る数値目標を設定する際には、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましいことを規定する。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよいが、数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要であることを規定する。

② 育児休業等の取得の状況や労働時間の状況以外に関する目標の設定

育児休業等の取得の状況や労働時間の状況以外の労働者の職業生活と家庭生活の両立に関する目標を設定する際には、各企業の実情に応じ、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましいことを規定する。

なお、則の改正により、くるみん認定及びトライくるみん認定において、次に掲げるアからウのいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していることが認定要件の一つとする予定であり、またプラチナくるみん認定において、アからウの全ての措置を実施しており、かつ、ア又はウの少なくともいずれか一方について定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成していることが認定要件の一つとする予定であるため、目標の設定に当たっては、これらを参考にすることも考えられることを規定する。

ア 年次有給休暇の取得促進のための措置

イ 短時間正社員、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

ウ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置

⑸ 計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況に加えて、定期的に、数値目標の達成状況についても点検・評価を実施し、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善（Action）のサイクル（PDCA サイクル）を確立することが重要であることを規定する。

その際には、「女性が働きやすい職場」だけでなく「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指すため、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときに実施する⑶の状況把握・課題分析や、それを踏まえて設定される⑷①に係る数値の改善状況についても、併せて点検・評価を行うことが効果的であることを規定する。

２ 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備（一般事業主行動計画の内容に関する事項）

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましいことを規定する。

⑴ 妊娠中及び出産後における配慮

配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした労働者に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施することを規定する。

⑵ 子育てのための休暇制度

男性の子育て目的の休暇の取得促進として、「小学校就学前の子どもがいない労働者においては、小学校就学後の子どもや孫の子育てのための休暇制度を創設する」としていたところ、男性に限らない子育てのための休暇制度とした上で、子の看護等休暇の対

象年齢の拡大も踏まえ、「小学校第三学年修了前のこどもがいない労働者に対しては、小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度を創設する」とすることを規定する。

⑶　育児休業や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業に加え、短時間勤務制度も利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業や短時間勤務制度の利用を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施することを規定する。

①　男性の育児休業の取得を促進するための措置

「産後パパ育休」の制度についての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施すること。

②　育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保等

育児休業や短時間勤務制度を利用する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等に関する企業の方針を定め、実施するとともに、当該労働者や周囲の労働者に対して周知すること。

また、当該育児休業取得者又は短時間勤務制度利用者の原職や原職相当のポジションへの円滑な復帰等を促す観点から、周囲の労働者に対する業務状況のマネジメントや評価に関することや、当該期間中の手当の支給等に関する事項についても盛り込んでおくことが望ましいこと。

⑷　男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにするため、女性労働者に向けた取組に加えて、例えば、次のような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組を実施することを規定する。

①　子育て中の労働者に向けた取組

ア　育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組またはキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組

イ　今後のキャリア形成の希望に合わせた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等を促すための研修の実施

②　管理職に向けた取組等

ア　育児休業に加えて、短時間勤務制度等を利用しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組

イ　育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施

③　組織のトップの関与等

各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージを発信することが望ましいものであること

⑸　柔軟な働き方を実現するための取組

働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、こどもを育てる労働者のうち希望する者が利用できる制度について、所定外労働の制限及び短時間勤務制度の対象範囲を小学校就学以上のこどもを養育する労働者に拡大するとともに、次に掲げる措置を追加することを規定する。

①　在宅勤務等の導入（テレワークの活用）

②　子育てのために必要な勤務時間帯や勤務地に関する配慮

育児・介護休業法に基づく深夜業の制限に加えて、こどもの規則的な生活習慣などのために労働者の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施すること。また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、労働者の子育ての状況に配慮すること。

③　子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施すること。

３　働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等（一般事業主行動計画の内容に関する事項）

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましいことを規定する。

⑴　所定外労働の削減

所定外労働を削減するための方策等を検討し、実施する際には、一般事業主行動計画の策定の際に定めた１⑷①の労働時間の状況に係る数値目標の達成状況を勘案しながら実施することを規定する。

⑵　心身の健康への配慮

子を養育する労働者や育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対し始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮を行うことや、労働者自身による心身の健康保持を促すことを行うことを規定する。例えば、在宅勤務等の措置について、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等に沿った適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）を導入すること等を行うこと。

４　その他

その他所要の改正を行う。

３．根拠法令

○　次世代法第７条第１項及び第３項

４．適用期日等

○　告 示 日：令和６年 10 月下旬（予定）

○　適用期日：令和７年４月１日

※　一部の規定は、改正法附則第１条第２号に掲げる規定の日（令和７年 10 月１日）