

「行動計画策定指針の一部を改正する告示案」に関する意見募集の結果について

令和6年10月31日
厚生労働省
雇用環境・均等局
職業生活両立課

「行動計画策定指針の一部を改正する告示案」に関し、令和6年9月14日から10月13日まで意見を募集したところ、計2件の御意見を頂きました。

募集期間中に寄せられた御意見と御意見に対する考え方を別紙のとおり取りまとめましたので、お知らせします。

皆様の御協力に御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力頂きますよう、よろしくお願い申し上げます。

別紙

寄せられた御意見	御意見に対する考え方
<p>【該当箇所】 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）</p> <p>「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。」について</p> <p>【意見】 各取組については好事例だけでなく、取り組んだ上での課題などを当該者および当該部署だけで留めることなく、社内で共有することが育児と仕事の両立環境を良くしていくことに繋がると捉えている。「取組情報の社内共有」のような要素を本項に含めていただきたい。</p> <p>【理由】 育児と仕事の両立については、代替要員が確保できるか否かの職場環境や上司・部署の理解度および許容度によって、取組に温度差があるのが実態である。具体的な好事例や取り組んだ上での課題などを、他部署への気づきや啓蒙の意味合いも含めて社内全体で共有をすることが、育児と仕事の両立を促進する上で望ましいため。</p>	<p>今回の改正において、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を可能にしていくため、一般事業主行動計画策定時に育児休業取得状況についての状況把握・課題分析を義務付けております。</p> <p>ご指摘の「取組情報の社内共有」に資する内容としては、一般事業主行動計画の策定・変更に合わせて、効果的な取組例として「定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策の実行」等を掲げるとともに、男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備として、管理職向けの情報提供や研修等の取組を実施することを、各企業の実情に応じて一般事業主行動計画の内容に盛り込むことが望ましい事項に追加しているところです。</p>
<p>【該当箇所】 (3) 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 「男性の育児休業の取得を促進するための措置」について</p>	<p>ご指摘の交替制勤務の労働者を含む様々な勤務形態の労働者が、育児休業を気兼ねなく取得することができる環境作りについては、男性の育児休業の取得状況に関する分析の観点例として、「周囲に気兼ねなく育児</p>

寄せられた御意見	御意見に対する考え方
<p>【意見】 交替勤務者の育児休業取得に対して特に配慮するような文言を指針に補記いただきたい。 例：「なお、交替勤務者については勤務環境の特殊性を考慮した上で育児休業を利用しやすくするよう検討すること」</p> <p>【理由】 交替勤務者は勤務環境の特殊性や代替要員の確保が難しいことを本人も理解していることから、心理的にも育児休業を利用するハードルが高い。また、本人の希望以外で交替勤務をしている従業員もいることから、交替勤務者の育児休業への配慮について、指針に補記し、企業に対して育児休業を促す必要があると考えるため。</p>	<p>休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。」等を掲げるとともに、効果的な取組例として「定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策の実行」、「業務の見直し・効率化のための取組の実施」、「育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施」等を掲げることとしています。</p>
<p>【該当箇所】 (3) 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 「育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保等」について</p> <p>【意見】 代替要員を用いる場合において、「キャリア形成への配慮」や「長時間労働削減」などの代替要員への配慮事項についても指針に補記いただきたい。</p> <p>【理由】 本項目に「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」との記載があるが、代替要員については、下記観点から特に企業に配慮を促すよう補記いただきたい。</p>	<p>ご指摘の代替要員のキャリア形成への配慮については、育児休業取得者や短時間勤務制度利用者の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取組を実施することや、代替要員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・研修を実施すること等を、各企業の実情に応じて一般事業主行動計画の内容に盛り込むことが望ましい事項に追加することとしています。</p> <p>また、心身の健康への配慮については、育児休業中の労働者の業務を代替する労働者も含め、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、例えば、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</p>

寄せられた御意見	御意見に対する考え方
<ul style="list-style-type: none"> ・ 代替要員に該当する人のキャリア形成の観点から代替業務がキャリア形成にマッチングするか配慮することが望ましい。 ・ 人材不足により業務内容の見直しで対応しきれない企業もあり、そのような企業は代替要員の労働時間増加も懸念される。「P2・1(4)労働時間の状況に係る数値目標の設定」において、労働時間の状況に係る事項への記載はあるが、代替要員をはじめとするサポート者に対して明示されることも必要であると考えます。 	<p>業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。)を導入すること等について、各企業の実情に応じて一般事業主行動計画の内容に盛り込むことが望ましい事項に追加することとしています。</p>