

■ 行動計画の策定に当たって

STEP1 自社の現状や労働者のニーズを把握しましょう

令和7年4月1日より、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、令和7年4月1日以降に行動計画の策定又は変更を行う際には、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況（※1）」及び「労働時間の状況（※2）」を把握することが義務付けられました。

- ※1 男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況
- ※2 フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）の状況

○ 推進体制を整備する

行動計画の策定及び目標達成に向けた取組の実施を実効性あるものにするためには、管理職や人事労務担当者にその趣旨を徹底するとともに、子育てを行う労働者を含めた全ての労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要です。

このため、各企業において、次のような推進体制の整備を図ることが望ましいです。

＜推進体制の整備を図るための措置として望ましい例＞

- ・ 人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした社内委員会の設置等
- ・ 管理職や労働者に対する次世代育成支援対策に関する研修や情報提供等の実施
- ・ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置等
- ・ 同一業種団体等との連携 等

○ 労働者の意見反映のための措置を講ずる

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備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こうしたニーズを踏まえることが重要です。

労働者のニーズを把握するための方法としては、次のような方法などが考えられます。

＜労働者のニーズを把握するための方法として考えられる例＞

- ・ 労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等
- ・ 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 等

○ 自社の現状を把握する

● 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を可能にしていくことが求められます。女性が働きやすい職場だけでなく、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得をはじ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す。

● このため、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、令和7年4月1日以降に行動計画の策定又は変更を行う際（※1）には、直近の事業年度（※2）における次の事項を把握し、課題分析を行うことを義務付けました。

- 育児休業等の取得状況：男性労働者の「育児休業等取得率」（※3）又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」（※4）の状況
- 労働時間の状況：フルタイム労働者（※5）一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者の場合は、健康管理時間）の状況

- (※1) 令和7年4月1日までに行動計画を策定していた企業は、直近の計画期間における育児休業等の取得状況、労働時間の状況や、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に関する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です。
- (※2) 「直近の事業年度」において配偶者が出産した男性労働者がいない場合も上記の状況を把握し、改善すべき事情を分析する必要があります。
この場合、策定・変更する前の一般事業主行動計画期間など、「直近の事業年度」より前の状況を把握・分析することが考えられます。
- (※3) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業及び第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業
- (※4) 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事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等、子の看護等休暇、育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇（養育両立支援休暇）及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。）
- (※5) フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの労働時間の状況を把握するに当たっての対象となる労働者の範囲は、事業主が雇用する労働者のうち、短時間労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者）を除いたすべての労働者です。
また、管理監督者や事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者等であって労働時間管理の方法が他の労働者と異なっている労働者も把握の対象です。
この場合、その他の労働者とは分けて把握することが考えられます。

○ 改善すべき事情を分析する

STEP1で把握した育児休業等の取得状況、労働時間の状況の課題分析は、各事業主の実情に応じて行うこととなりますが、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、行動計画策定指針五の2(4)の「分析の観点例」及び「取組例」（96～98ページ参照）を参考に分析を行うことが効果的です。

【行動計画策定指針五の2(4)（抜粋）】

<育児休業等の取得状況に関する分析の観点例>

- 男女がともに育児休業、育児目的休暇等を取得できる状況にあるか。希望どおりの期間が取得できる状況にあるか。
- 周囲に気兼ねなく育児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

「取組例」

- 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

<労働時間の状況に関する分析の観点例>

- 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。
- 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 等

「取組例」

- 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施
- 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し 等

STEP2 STEP1を踏まえて行動計画を策定しましょう

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、令和7年4月1日以降に行動計画の策定又は変更を行う際には、「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値を用いて定量的な目標を設定することが義務付けられました。

○「計画期間」を決める

計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。各企業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施できる期間とすることが必要であり、令和7年度から令和16年度までの10年間をおおむね2年間から5年間までの期間に区切り、これを計画期間として計画を策定することが望ましいです（行動計画策定指針五の2(3)）。

○「目標」を決める

次に、子育て支援のための行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報をふまえて、13ページに示した行動計画策定指針の「六一般事業主行動計画の内容に関する事項（100～103ページ参照）」に掲載されている項目を参考に、行動計画の目標を設定します。

- 常時雇用する労働者が101人以上の企業は、「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」についての数値目標を設定する必要があります。
- 数値目標は、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでも構いませんが、その水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業所の実情に見合ったものとするのが重要です。

＜育児休業等の取得に係る数値目標の例＞

- ・ 計画期間における男性の平均育児休業取得率を〇%以上とする
- ・ 男性の育児休業取得期間2週間以上の割合を〇%以上とする
- ・ 計画期間中の男性の育児休業取得率を〇%とし、平均取得日数〇日以上を達成する
- ・ 男性労働者で育児休業又は育児目的休暇を取得した者をそれぞれ〇名以上とする 等
※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踏まえて、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましいです。（行動計画策定指針五の2(5)ア）

＜労働時間の状況に係る数値目標の例＞

- ・ フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を〇時間未満とする（又は〇%削減する）
- ・ フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月〇時間未満とする（又は〇%削減する）
- 「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう。（関係法令で定めている最低基準の制度導入を目標にしている場合、それを達成していても、認定基準を満たしません。）

○ 「目標を達成するための対策とその実施時期」を定める

目標を決めたら、計画期間内の目標達成に向けて実施する次世代育成支援対策の内容とその実施時期を定めます。

行動計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる（PDCAサイクル）ためにも、自社の実情にあった実効性のある対策とする必要があります。

○ 認定を目指すなら

- 計画期間終了後にくるみん認定・トライくるみん認定を希望する場合は、17～25ページ、32～34ページに記載してある認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。
- 既にくるみん認定・トライくるみん認定を受けた企業で、計画期間終了後に、プラチナくるみん認定を希望する場合は、26～31ページに記載してある特例認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。
- 行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば、行動計画策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へご相談ください。

○行動計画の「目標」及び「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。
 （行動計画策定指針「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項（100～103ページ参照）」より）

1. 雇用環境の整備に関する事項

○ 育児をしている労働者の両立を支援するための雇用環境の整備の取組

- 妊娠中及び出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置、配偶者が流産・死産した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等
- 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 小学校第4学年以降の子や孫の子育てのための休暇制度の導入
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の導入
- 「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての全労働者に対する周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての全労働者に対する周知・個別周知
- 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、業務体制の見直しや手当支給等の実施
- 育児休業期間中の労働者の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰
- 子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするため、若手の女性労働者に向けた出産後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修や、企業トップによる仕事と子育ての両立の推進に向けた職場風土の改革に関する管理職研修などの実施
- 小学校就学後の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度、在宅勤務等の導入
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 育児・介護休業法の規定を上回る子の看護等休暇制度の導入（いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中で再び戻ること）で取得できる制度など）
- 希望する労働者に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮
- 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との両立に支障となる事情に配慮した措置の実施
- 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般の全労働者に対する周知
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

○ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる時間外・休日労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発
- 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する心身の健康への配慮

2. その他の次世代育成支援対策

○ 対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 ほか

行動計画の例

行動計画の策定にあたっては、次の行動計画例を参考にしてください。

認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

_____行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性社員・・・取得率50%以上

女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、
取得率80%以上

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入する

目標2：全社員の時間外・休日労働時間の平均を各月30時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学校就学中の子を持つ社員にまで拡大する。

<対策>

- 年 月～ 制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

すでに両立支援制度の利用が進んでいる会社

社会福祉法人 ○○ 行動計画

社員がその能力を發揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間
2. 内容

目標1：計画期間中の男性の育児休業取得率を85%以上とする。

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から10日間を有給とする制度を導入する

目標2：社員のうち、25歳～39歳の従業員の平均時間外・休日労働時間を1/2へ削減する。

<対策>

- 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 年 月～ 業務量の見直し、DX化による事務の効率化などの取組実施
- 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標3：育児休業等の制度についての有期雇用労働者向けのパンフレットを作成し有期雇用労働者および管理職に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 年 月～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、有期契約労働者や管理職を対象とした研修および社内報などによる全職員への周知

目標4：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間 日以上とする。

<対策>

- 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に 回行う
- 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 年 月～ 社内報などでキャンペーンを行う

厚生労働省ホームページに、様々なタイプのモデル行動計画を掲載しています。企業の状況に応じてご活用ください。また、届出様式もこちらからダウンロードできます。

【掲載先】

厚生労働省トップページ <https://www.mhlw.go.jp/>

→政策について

→分野別の政策：子ども・子育て 職場における子育て支援

→事業主の方へ

→育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

→一般事業主行動計画の策定・届出等について

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>



STEP3 行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表するとともに労働者へ周知してください。公表・周知の方法は以下のとおりです。

○一般への公表方法

厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページへの掲載などがあります。

インターネットが使用できない企業では、事務所に備え付けるなどの方法により、一般の方からの求めに応じて公表できるようにする方法でも差し支えありません。

○労働者への周知方法

事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

☆女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは

厚生労働省が運営するウェブサイトで、一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」、自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご利用ください。（48ページ参照）

「両立支援のひろば」

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



○認定又は特例認定を目指すなら、申請の際に公表及び労働者への周知をした日付が分かる書類が必要になりますので、以下のような書類を計画期間終了まで保存しておいてください。

- ・「両立支援のひろば」や自社ホームページで公表した日が分かる画面を印刷した書類
- ・社内イントラネットで労働者へ周知した日が分かる画面を印刷した書類

STEP4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ届け出ましょう

○行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。（様式の記入方法は53～55ページ参照）
行動計画の添付は不要です。

※届出の控を希望される場合は、提出用と控用の2部と返信用封筒をご用意ください。

○電子申請による届出も可能です。

電子申請システム <https://shinsei.e-gov.go.jp/>



STEP5 行動計画に基づく取組を実施し、効果を測定しましょう

○行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取組を進めてください。

○取組を進める中で、定期的に数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。