

次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた主な指針事項（案）

1 一般事業主行動計画の策定等に関する手順等

(1) 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に基づく一般事業主行動計画と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は、これら二つの法律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、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）第1条第2項により、一体的に届出ができることとなっている。この際、雇用環境・均等局長が定める共通の届出様式（女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に係る一般事業主行動計画策定届の一体的届出の様式）があるので、適宜活用していくことが望ましいこと。

【参考】

- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）

II-3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》

iii-注釈 38 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画を策定・変更後、厚生労働大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。その際、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）第1条第2項により、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画と女性活躍推進法に基づく行動計画は、両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、両法に基づく行動計画を一体的に策定・届出ができる。

(2) 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。このため、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、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や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、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など多様な手段の活用を行うことが望ましいこと。

【参考】

- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）
 - Ⅱ－3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》
 - v－A 企業全体の方針
 - vi 両立支援に対するニーズを反映するために、トップダウン・ボトムアップでの取組、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など、多様な手段を活用すること
- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）
 - Ⅱ－3 (3) 一般事業主行動計画の策定指針について
 - 「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。
 - ・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・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化

(3) 状況把握・課題分析

- 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いくことが求められる。「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。

このため、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、以下のア及びイの事項を把握し、課題分析を行うことが求められる。

ア 男性労働者の「育児休業等（※1）取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇（※2）の取得率」の状況

イ フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び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とっては、健康管理時間）の状況

※1 育児・介護休業法第2条第1号の育児休業（産後パパ育休を含む）、第23条第2項の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項の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

※2 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（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）

- ② なお、これら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ものとする。
- ③ また、これらの課題分析は、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、次の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

アに関する分析の観点例 （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）	取組例
<p>□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。希望通りの期間が取得できる状況にあるか。</p> <p>□男性労働者が希望どおりに育児休業等を取得できる職場風土であるか。 また、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。</p> <p>□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。</p> <p>□育児休業の取得や取得した期間、子育て期間中の時間制約が、評価・登用において不利になっていないか。</p>	<p>○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</p> <p>○職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>○企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進に向けたメッセージの発信</p> <p>○育児休業制度及び出生時育児休業制度の個別周知・意向確認の徹底状況</p> <p>○取得可能な育児休業制度等や、短時間勤務制度等の子の年齢に応じて利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等）</p> <p>○育児休業を取得しやすい雇用環境整備としての育児休業制度等に関する研修の実施</p> <p>○仕事と子育ての両立の推進、必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職を対象とした研修・説明会の実施</p> <p>○仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成や配偶者との家事分担等の検討を促すための若手の労働者を対</p>

	<p>象とした研修・説明会の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業等の取得が中長期的に不利とならないような人事評価制度や運用等の見直しの実施 ○ 管理職に対する業務負荷軽減等の支援の検討・実施 ○ 業務の見直し・効率化のための取組の実施 ○ 対象労働者（育児休業取得者）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
<p>イに関する分析の観点例 （フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び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とっては、健康管理時間）の状況）</p>	<p>取組例</p>
<p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ○ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ○ 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 ○ 不払い残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ○ 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
<p><input type="checkbox"/> 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ○ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ○ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する360度評価（部下からの評価） ○ 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底

<p>□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。</p> <p>□必要な時に、休みが取れる職場になっているか。</p>	<p>○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</p> <p>○属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築</p> <p>○個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</p>
<p>□生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。</p>	<p>○管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修</p> <p>○チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</p> <p>○業務プロセス等の分析・削減と定期的検証</p> <p>○生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有</p>

【参考】

- 「事業主行動計画策定指針」（女性活躍推進法に基づく平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

二 状況把握・課題分析

(一) 状況把握・課題分析の意義

(略)

女性の活躍に向けては、第一の三で見たように、採用から登用に至る各雇用管理の段階において様々な課題があるが、いずれの課題が特に大きな課題であるかは、事業主ごとに多種多様である。状況把握・課題分析の意義は、自らの組織が解決すべき女性の活躍に向けた課題を明らかにし、行動計画の策定の基礎とすることにある。

(略)

(二) 状況把握・課題分析の方法

我が国の事業主においては、とりわけ、女性の採用者が少ないこと、第一子出産前後の女性の継続就業が困難であること、男女を通じた長時間労働の状況があり仕事と家庭の両立を妨げていること、女性の活躍度合いを測る重要な指標の一つである管理職に占める女性比率が低いこと等の課題を抱える場合が多い。このため、全ての事業主において、これらの課題の有無の指標となる別紙一の第一欄の項目について、状況把握を行い、課題分析を行うことが求められる。

別紙一の第一欄の項目の状況把握・課題分析の結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、更にその原因の分析を深めることが望ましい。課題分析は、各事業主の実情に応じて行うものであるが、その際は、別紙一の第二欄の項目を活用し、別紙二の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

(4) 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

一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、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に必要な雇用環境の整備その他の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を定める必要がある。

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、(3)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、(3)①ア及びイ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ものであること。

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。

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((3)①ア及びイに係る数値目標)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のが望ましいものであること。

なお、目標の設定に当たっては、(資料1の主な省令事項(案)のとおり改正された場合)くるみん及びトライくるみんの認定において、以下のア～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であることや、プラチナくるみんの認定において、以下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であることを参考にすることも考えられるものであること。

ア 年次有給休暇の取得促進のための措置

イ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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

【参考】

● 「事業主行動計画策定指針」（女性活躍推進法に基づく平成 27 年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第 1 号）

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

三 行動計画の策定

(三) 数値目標の設定

数値目標の設定の対象については、状況把握・課題分析の結果、各事業主にとって課題であると判断されたものに対応すべきであり、必ずしも、管理職に占める女性比率の上昇等に向けた数値目標である必要はない。他方で、職業生活における女性の継続的な活躍を推進していくためには、①その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供と②その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する取組をバランスよく進めていくことが重要である。このため、常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主については、原則として、別紙一の（1）及び（2）の区分の項目を各区分ごとに一つ以上選択し、関連する数値目標を設定するものとする。ただし、状況把握・課題分析の結果、（1）又は（2）の区分に関する取のいずれか一方が既に進んでおり、他の区分に関する取組を集中的に実施することが適当と認められる場合には、当該他の区分の項目を二つ以上選択し、関連する数値目標を設定することをもってこれに代えることができる。

また、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主においては、まずは、各事業主にとって最も大きな課題と考えられるものから優先的に数値目標の設定を行うことが考えられるが、できる限り積極的に複数の課題に対応する数値目標の設定を行うことが効果的である。

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。

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。

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 (2) 次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直し

- 育児休業取得期間について、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、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）において、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旨、示すことが適当である。

(5) 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。

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、(3)の状況把握・課題分析や、それを踏まえて設定される(4)①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。

【参考】

- 「事業主行動計画策定指針」(女性活躍推進法に基づく平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号)

第二部 一般事業主行動計画

第二 女性の活躍推進及び行動計画策定に向けた手順

五 行動計画の推進

行動計画の推進に当たっては、一の(二)の委員会等の行動計画の策定のための体制(例えば、人事労務担当者や現場管理職に加え、男女労働者や労働組合等の参画を得たもの)を活用することが効果的である。また、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の点検・評価を実施し、その結果をその後の取組や計画に反映させる、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(以下「PDCAサイクル」という。)を確立することが重要である。

その際には、行動計画の策定に際して状況把握を行った女性の活躍に関する状況の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。また、取組の結果を測るための指標である男女の賃金の差異の状況については、当該状況の把握が義務付けられている常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主のみならず、常時雇用する労働者の数が三百人以下の事業主についても、各企業の実情を踏まえつつ、積極的な把握に努めることが重要である。

また、行動計画の改定に向けた検討は、職場の実情を踏まえた実施状況の的確な点検を基に行うことも重要であり、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めることが重要である。

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とすること。

（１）妊娠中及び出産後における配慮

- 現行の妊娠中及び出産後における配慮に関連し、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。

（２）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。

（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。

ア 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。

イ 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ものとする。

【参考】

- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）
 - Ⅱ－3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》
 - v－A 企業全体の方針
 - ii 育児休業取得時や短時間勤務活用時等の業務の分担や代替要員確保に関する企業としての方針（本人及び周囲の労働者に対する周知方法を含む）
 - iii 育児休業からの復職後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関する事（原職や原職相当のポジションへの復帰や、意欲・能力を活かす仕組み）
- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）
 - Ⅱ－3 (3) 一般事業主行動計画の策定指針について
 - 「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。
 - ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
 - ・ 育児後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関する事
 - ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関する事

(4) 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。

ア 子育て中の労働者に向けた取組

- i 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又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
- ii 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の検討を促すためのキャリア研修の実施

イ 管理職に向けた取組等

- i 育児休業に加えて、短時間勤務制度等を利用して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
- ii 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

ウ 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。

【参考】

● 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）

Ⅱ－3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》

v－A 企業全体の方針

i 育児休業期間や短時間勤務などを活用する期間の評価に関すること

vi 両立支援に対するニーズを反映するために、トップダウン・ボトムアップでの取組、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など、多様な手段を活用すること

v－B 両立支援制度の利用者に対する取組

vii 育児を予定している労働者や育児中の労働者が、今後のキャリアの希望に合わせて、両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等について検討することを促すためのキャリア研修

v－C 個々の職場の管理職や上司に対する取組

ix 制度利用者本人のキャリア形成・能力開発の観点や、円滑な制度利用のために周囲の労働者の業務見直しや評価等への配慮を行うことで職場でのあつれきが生じないようにする観点から、上司向けの情報提供や研修に関すること

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－3 (3) 一般事業主行動計画の策定指針について

○ 「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。

・今後のキャリアの希望にあわせた両立支援制度の利用や配偶者との育児分担等の検討を促すためのキャリア研修

・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・当事者間のつながりによるコミュニケーション手段の多様化

(5) 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、所定外労働の制限およ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。

ア 在宅勤務等の導入（テレワークの活用）

イ 子育てのために必要な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。

ウ 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。

【参考】

- 「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」（令和5年6月19日）
 - Ⅱ－3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備 《具体的な措置》
 - v－A 企業全体の方針
 - iv 多様な状況にある子や親の両立支援に関する取組に関すること
 - v 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）
 - Ⅱ－3 (3) 一般事業主行動計画の策定指針について
 - 「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。
 - ・育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること

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とすること。

（１）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1（４）①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。

（２）心身の健康への配慮

- 子を養育する労働者や育休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。例えば、在宅勤務等の措置において、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て、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。

【参考】

- 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－３（３）一般事業主行動計画の策定指針について

- 「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。
 - ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮（勤務間インターバルの確保に関することを含む。）

4 その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。