

令和6年10月21日

厚生労働省発雇均1021第2号

令和6年10月21日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「行動計画策定指針の一部を改正する件案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）」について、貴会の意見を求める。

行動計画策定指針の一部を改正する件案要綱（一般事業主行動計画に係る部分）

第一 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項の見直し

一般事業主行動計画の策定・実施に関する手順等として次に掲げる事項を定めること。

1 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（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、次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）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、次世代育成支援対策推進法施行規則第一条第二項の規定に基づき、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める共通の届出様式により、一体的に届出を行うことができるため、適宜活用していくことが望ましいこと。

2 労働者の意見の反映のための措置について、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、こうした労働者のニーズを踏まえることが重要であるため、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り、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映について、企業の実情に応じて工夫することが必要であるとされているところ、これと併せて、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を活用することが望ましいこと。

3 状況把握・課題分析において、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、「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、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。

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家庭生活との両立に関する状況に関し、次の(一)及び(二)の事項を把握し、課題分析を行うことが求められること。

(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育児目的の休暇制

度を利用したものの数の合計数の割合

- (二) その雇用する労働者（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第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。）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（労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者にあつては、同項第三号に規定する健康管理時間）の状況

なお、これらの事項の把握に際して、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こと。

また、これらの課題分析は、各事業主の実情に応じて行われるべきものであるが、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こと。

(一) に関する分析の観点例

取組例

-
- 男女がともに育児休業等、育児目的休暇制度等を取ることが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。
 - 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。
 - 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。
 - 育児休業等の取得や取得した期間、子育て期間中の労働時間の制約が、評価・登用において不利になっていないか。
-
- 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
 - 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
 - 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
 - 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
 - 育児休業等や、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）
 - 育児休業等を取得しやすい雇用環境整備と
-

としての育児休業制度等に関する研修の実施

○ 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

○ 仕事と子育て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象とした研修・説明会の実施

○ 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

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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
<p>(二)に関する分析の観点例</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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>取組例</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

<p>○ 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>	
<p>ケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック</p> <p>○ 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>	<p>○ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</p> <p>○ 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</p> <p>○ 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三百六十度評価（部下からの評価）</p> <p>○ 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>

<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、</p>	<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>○ チーム内の業務状況の情報共有・上司によ</p>	<p>○ 部署横断的な人員配置の見直しを行う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」による業務の力バ体制の構築</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>○ 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>

ているか。

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

- 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証
- 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有

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について、一般事業主行動計画において、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こととして、次のとおり定めること。

(一) 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の(一)及び(二)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こと。

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。

(二) 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の(一)及び(二)に係る数値目標）以外の労働者の職業生活と家庭生活と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事が望ましいこと。

なお、目標の設定に当たっては、法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定において、次に掲げる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講じていることが認定要件の一つとなっていることや、法第十五条の二の基準に適合する認定一般事業主（法第十三条の認定を

受けた一般事業主をいう。)の認定において、次に掲げる全ての措置を講じ、かつ、(1)又は(2)のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成していることが認定要件の一つとなっていることを参考にすることも考えられること。

- (1) 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸
- (2) 年次有給休暇の取得の促進
- (3) 短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務等その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

5 計画の実施状況の点検について、一般事業主行動計画の推進に当たっては、定期的に、数値目標の達成状況や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、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「男女とも希望に添って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の(一)に係る数値につ

いても、併せて点検・評価を行うことが効果的であること。

第二 一般事業主行動計画の内容に関する事項の見直し

一 雇用環境の整備に関する事項における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について、一般事業主行動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とされているところ、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる事項として次のものを追加すること。

1 妊娠中及び出産後における配慮として、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 小学校第四学年以降の子等を持つ労働者の子育てのための休暇制度の創設として、小学校第四学年以降の子どもや孫を持つ労働者の子育てのための休暇制度を創設すること。例えば、学校行事や通院等のための休暇制度や孫が生まれる際に取得することができる休暇制度を創設すること。

3 育児休業制度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とし

て、短時間勤務制度を利用しやすく、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、育児休業制度や短時間勤務制度の利用を希望する労働者について、その円滑な利用を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施すること。

(一) 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。

(二) 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

育児休業制度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、育児休業取得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、育児休業取得者、短時間勤務制度利用者及び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

ることや、当該期間中の周囲の労働者に対する手当の支給等に関する取組を実施すること。

4 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、男性労働者も含め、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、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。

(一) 子育て中の労働者に向けた取組

(1) 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

(2) 今後のキャリア形成の希望に応じ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

(二) 管理職に向けた取組等

(1) 育児休業制度や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

(2) 育児休業制度や短時間勤務制度等の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

(三) その他環境の整備

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の発信

5 柔軟な働き方を実現するための取組の実施として、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、子どもを育てる労働者のうち希望するものが利用できる制度として、適切なものを実施することとしている措置について、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後の子どもを養育する労働者に拡大するとともに、在宅勤務等を追加すること。

6 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮として、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。

7 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施として、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との両立に支障となる事情がある場合には、その事情に配慮した措置を実施すること。

二 雇用環境の整備に関する事項における働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等について、一般事業主行動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とされているところ、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる事項として次のものを追加すること。

1 時間外・休日労働の削減として、一般事業主行動計画の策定の際に定めた第一の3の(二)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が必要であること。

2 心身の健康への配慮として、子を養育する労働者に対して始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずる場合や、育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対しては、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すること

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。

第三 その他

- 一 この告示は、令和七年四月一日から適用すること。
- 二 その他所要の改正を行うこと。