

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針（一般事業主行動計画関係部分）の新旧対照表

（傍線部分が改正部分）

改正後	改正前
<p>五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項</p> <p>1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点</p> <p>(1) 労働者の仕事と生活の調和の推進という視点</p> <p>憲章においては、企業とそこで働く者は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に自主的に取り組むこととされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。</p> <p>その際、特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要である。</p> <p>また、依然として、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が <u>6.9%</u>（平成 30 年）となっており、とりわけ<u>育児期</u>にある男性で当該割合が高くなっていることや年次有給休暇取得率が <u>5 割程度</u>の水準で推移している現状に鑑み、より一層の</p>	<p>五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項</p> <p>1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点</p> <p>(1) 労働者の仕事と生活の調和の推進という視点</p> <p>憲章においては、企業とそこで働く者は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に自主的に取り組むこととされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。</p> <p>その際、特に、男性が子育てを積極的に行うことが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要である。</p> <p>また、依然として、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が <u>8.8%</u>（平成 25 年）となっており、とりわけ<u>子育て期</u>にある男性で当該割合が高くなっていることや年次有給休暇取得率が <u>5 割を下回る</u>水準で推移している現状に鑑み、より一</p>

<p>時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得の促進の取組等働き方・休み方の見直しに資する取組を推進していくことが重要である。</p>	<p>層の<u>所定外労働</u>の削減、年次有給休暇の取得の促進の取組等働き方・休み方の見直しに資する取組を推進していくことが重要である。</p>
<p>(5) 取組の効果という視点</p> <p>次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与し、我が国の経済社会の持続的な発展や企業の競争力の向上に資するものであることを踏まえつつ、また、個々の企業にとっても、当該企業のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。</p>	<p>(5) 取組の効果という視点</p> <p>次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与し、我が国の経済社会の持続的な発展や企業の競争力の向上に資するものであることを踏まえつつ、また、個々の企業にとっても、当該企業のイメージ・<u>アップ</u>や優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。</p>
<p>2 一般事業主行動計画の計画期間</p> <p>一般事業主行動計画は、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、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することができる期間とすることが必要であり、平成 27 年度から<u>令和 6 年度</u>までの 10 年間をおおむね 2 年間から 5 年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。</p>	<p>2 一般事業主行動計画の計画期間</p> <p>一般事業主行動計画は、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、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することができる期間とすることが必要であり、平成 27 年度から<u>平成 36 年度</u>までの 10 年間をおおむね 2 年間から 5 年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。</p>
<p>3 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</p> <p>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。</p>	<p>3 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</p> <p>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。</p>

<p>目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、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。</p> <p>また、各企業における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の雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、この際、厚生労働省雇用環境・均等局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的であるとともに、「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。</p>	<p>目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、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。</p> <p>また、各企業における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の雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、この際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的であるとともに、「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。</p>
<p>六 一般事業主行動計画の内容に関する事項</p> <p>1 雇用環境の整備に関する事項</p> <p>(1) 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</p> <p>エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備</p> <p>(i) 育児休業に関する規定の周知</p> <p>育児休業に関する規定を整備し、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。</p> <p>また、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を事業主が知ったときに、当該労働者に対し当該事項を個別</p>	<p>六 一般事業主行動計画の内容に関する事項</p> <p>1 雇用環境の整備に関する事項</p> <p>(1) 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</p> <p>エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備</p> <p>(i) 育児休業に関する規定の周知</p> <p>育児休業に関する規定を整備し、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。</p>

<p><u>に知らせる。</u></p>	
<p>ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施      出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭等の<u>児童の親</u>の就業促進のための措置を講ずる。</p>	<p>ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施      出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭の<u>母</u>の就業促進のための措置を講ずる。</p>
<p>(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備      ア <u>時間外・休日労働の削減</u>      子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していることから、<u>時間外・休日労働は、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に行われるものである</u>という認識を深め、次のような<u>時間外・休日労働</u>を削減するための方策等を検討し、実施する。企業内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。      (7) <u>労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会</u>を始めとする労使間の話合いの機会の整備</p>	<p>(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備      ア <u>所定外労働の削減</u>      子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していることから、<u>所定外労働は、本来、例外的な場合にのみ行われるものである</u>という認識を深め、次のような<u>所定外労働</u>を削減するための方策等を検討し、実施する。企業内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。      (7) <u>労働時間等設定改善委員会</u>を始めとする労使間の話合いの機会の整備</p>
<p>イ 年次有給休暇の取得の促進      年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度や時間単位付与制度を活用するとともに、<u>子どもの学校休業日等に合わせて年次有給休暇を取得できるように配慮することや、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成</u></p>	<p>イ 年次有給休暇の取得の促進      年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度や時間単位付与制度を活用するとともに、<u>労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。</u>こ</p>

<p>すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。</p>	<p>の場合、目標を定めて実施することが望ましい。</p>
<p>ウ <u>短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着</u>  短時間正社員等の多様な正社員制度については、個々人のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢につながることから、その導入・定着を図る。</p>	<p>ウ <u>短時間正社員制度の導入・定着</u>  短時間正社員制度については、個々人のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢につながることから、その導入・定着を図る。</p>
<p>エ <u>テレワーク等の導入</u>  テレワーク（ICTを活用した場所にとらわれない働き方をいう。以下同じ。）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。</p>	<p>エ <u>在宅勤務等の導入</u>  在宅勤務やテレワーク（<u>情報通信技術（ICT）</u>を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。</p>