

# 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

□ : 見直し  
□ : 現行の措置義務

国	<b>行動計画策定指針（第7条）</b> 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。
市町村・都道府県	地方公共団体行動計画の策定（任意）

## 事業主

### 認定基準（省令事項）

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

### ①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

（ 常時雇用労働者101人以上：義務  
常時雇用労働者100人以下：努力義務 ）

**自主的な  
行動計画の策定**

都道府県労働局への届出・  
事業主による公表、実施

計画終了・  
目標達成

**基準を  
満たした場合**

厚生労働大臣による  
認定



計画の仕組みの見直し

■ **PDCAサイクルの確立**  
育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

### ■ 「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、以下の見直しを実施

- **数値目標の設定を義務付け（育児休業の取得状況、労働時間の状況）**  
※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間
- **行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）**
  - ・ 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
  - ・ 育休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こと
  - ・ 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こと
  - ・ 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
  - ・ 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) 等

### ②国・地方公共団体の機関（特定事業主）