

# 次世代育成支援対策推進法が改正されました

公布日:令和6(2024)年5月31日

## 改正ポイント

1 法律の有効期限が、令和17(2035)年3月31日まで再延長されました。

令和6(2024)年5月31日施行

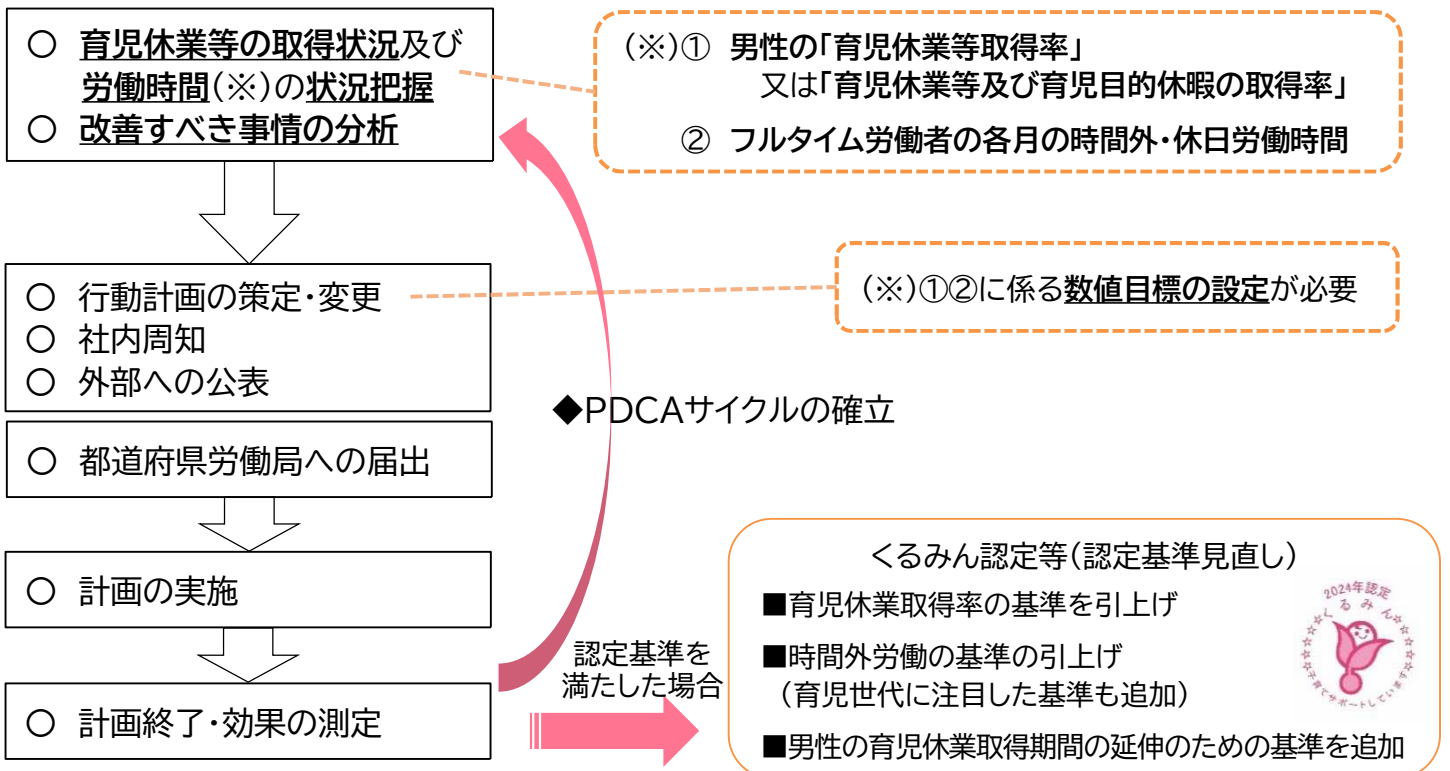
2 一般事業主行動計画の策定・変更にあたって、育児休業取得等の取得状況等に係る状況把握・数値目標設定が義務となります。

令和7(2025)年4月1日施行

令和7(2025)年4月1日以降に、労働者が仕事と子育ての両立を図ることができるようにするための「一般事業主行動計画」を策定・変更しようとする場合、次のことが義務となります。

事業主

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



裏面へ続きます➡

<お問合せ先> 兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課

兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階

電話番号 078-367-0820

【詳細はこちら】



# 状況把握

## ① 育児休業取得状況

直近の事業年度内(1年間)に

育児休業等を取得(開始)した  
男性労働者の人数  人

配偶者が出産した  
男性労働者の人数  人

企業独自の小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度がある場合、その利用者数を追加できます。

$$\frac{\text{育児休業等取得者数}}{\text{配偶者出産者数}} \times 100 = \text{  } \%$$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育休を含む)
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

## ②フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

直近の事業年度(前年度)について、月別に、法定時間外労働と法定休日労働の合計時間の1人あたり平均を男女計で出します。

【計算方法】(各月ごとに計算)  
$$\frac{\text{法定時間外労働時間} + \text{法定休日労働時間}}{\text{労働者数}}$$

(例) <フルタイム労働者>

(時間)

|                        | 2023<br>4月 | 5月    | 6月    | 7月    | 8月  | 9月    | 10月   | 11月   | 12月   | 2024<br>1月 | 2月    | 3月    | 計            |
|------------------------|------------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|--------------|
| 法定時間外労働時間<br>(25%割増)   | 2,000      | 1,800 | 1,800 | 1,800 | 900 | 1,600 | 2,000 | 3,000 | 4,000 | 2,000      | 1,800 | 2,800 | 25,500       |
| 法定休日労働時間<br>(35%割増)    | 600        | 500   | 600   | 300   | 30  | 200   | 500   | 600   | 800   | 600        | 500   | 700   | 5,930        |
| 残業時間数計                 | 2,600      | 2,300 | 2,400 | 2,100 | 930 | 1,800 | 2,500 | 3,600 | 4,800 | 2,600      | 2,300 | 3,500 | 31,430       |
| 労働者数<br>(人)            | 120        | 120   | 117   | 115   | 115 | 115   | 120   | 120   | 120   | 115        | 115   | 115   | 1,407        |
| 労働者1人<br>当たり平均<br>残業時間 | 21.7       | 19.2  | 20.5  | 18.3  | 8.1 | 15.7  | 20.8  | 30.0  | 40.0  | 22.6       | 20.0  | 30.4  | (平均)<br>22.3 |

※ 高度プロフェSSIONAL制度の適用を受ける労働者(労働基準法第41条の2第1項)については、健康管理時間の状況を把握する必要があります。

# 数値目標設定

状況把握の結果を基に課題分析を行い、数値目標を設定しましょう。

## ① 育児休業取得状況

(例)・計画期間内に、男性の育児休業の取得率を、●%以上とする。

- ・計画期間内の男性の育児休業取得期間を、平均●週間以上とする。
- ・計画期間内に育児目的休暇を利用する男性労働者を、●人以上にする。 など

## ②フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

(例)・計画期間終了までに、従業員全員の残業時間を、1人当たり月●時間以下とする。

- ・計画期間内の各月について、法定時間外労働時間が月●時間以上の労働者を●人以下にする。
- ・計画期間内に法定休日労働をした労働者を、●人以下にする。 など

一般事業主行動計画策定・変更届(様式第一号)も令和7年4月1日から変更されます。