

令和7年4月1日施行

改正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の策定のしかた

山口労働局雇用環境・均等室



改正の概要

育児休業等の取得状況

男性労働者の「育児休業等取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況



労働時間の状況

フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間の状況



常用労働者数
101人以上企業

上記2点を把握するとともに、改善すべき事情を分析した上で、それぞれについて数値目標を設定することが**義務**

常用労働者数
100人以下企業

上記2点を把握するとともに、改善すべき事情を分析した上で、それぞれについて数値目標を設定することが**努力義務**

いつから？

令和7年4月1日以降に一般事業主行動計画の策定・変更を行うとき

状況把握のしかた～育児休業等の取得状況編～

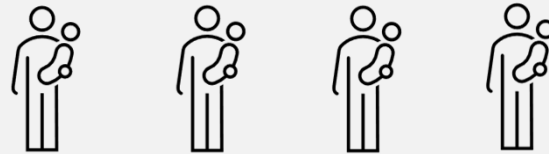
直近の行動計画期間についても
把握することが望ましい



4分の1 = 25%

育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性労働者の数
(直近の事業年度内)

配偶者が出産した男性労働者の数
(直近の事業年度内)



育児休業等とは？

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

育児目的休暇とは？

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、子の看護等休暇及び育児・介護休業法第23条の3第1項第4号に規定する休暇（養育両立支援休暇）を除く。）

課題分析のしかた～育児休業等取得状況編～

分析の観点例（行動計画策定指針第五２（４）から抜粋）

- 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。
- 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。など

状況把握のしかた～労働時間の状況編～

直近の行動計画期間についても把握することが望ましい

	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
Aさん	30.5	26.0	12.5	10.5	5.0	2.0	2.5	1.0	0.0	5.5	7.5	20.0
Bさん	20.5	15.0	10.0	2.0	0.0	0.0	0.0	3.0	4.5	6.5	12.5	13.0
Cさん	8.0	6.5	2.0	0.0	0.0	0.0	10.0	6.5	7.0	9.5	9.5	12.0
Dさん	3.5	2.0	4.5	6.0	2.5	3.0	7.5	8.0	2.0	2.0	4.5	5.5
Eさん	29.5	27.0	25.0	12.0	13.5	8.5	9.0	12.5	18.0	20.5	30.0	32.5
合計	92.0	76.5	54.0	30.5	21.0	13.5	29.0	31.0	31.5	44.0	64.0	83.0
平均 (合計÷人数)	18.4	15.3	10.8	6.1	4.2	2.7	5.8	6.2	6.3	8.8	12.8	16.6

(単位：時間)

対象者は？

事業主が雇用する労働者のうち、短時間労働者を除いたすべての労働者（次の①～④も含む）

- ① 事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者（労働基準法第 38 条の 2）
- ② 専門業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第 38 条の 3）、企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者（労働基準法第 38 条の 4）
- ③ 管理監督者等（労働基準法第 41 条）
- ④ 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）

課題分析のしかた～労働時間の状況編～

分析の観点例（行動計画策定指針第五２（４）から抜粋）

- 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。
- 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。
- 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。など

行動計画の完成イメージ

〇〇〇〇株式会社 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

計画期間：令和〇年〇月〇日～令和〇年〇月〇日

<目標1>

計画期間中の男性の育児休業取得率を●%とし、平均取得日数●日以上を達成する。

<取組内容>

令和〇年〇月～ 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

令和〇年〇月～ 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

<目標2>

フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を●時間未満とする。

<取組内容>

令和〇年〇月～ トップからの長時間労働是正に向けたメッセージの発信

令和〇年〇月～ 残業が一定時間を超える場合の本人と上司に対する通知・指導の実施

取組内容の設定のしかた～育児休業の取得状況編～

取組例（行動計画策定指針第五２（４）から抜粋）

- 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
- 育児休業等の取得が中長期的に不利にならないような人事評価制度や運用等の見直しの実施
- 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 など

取組内容の設定のしかた～労働時間の状況編～

取組例（行動計画策定指針第五の2（4）から抜粋）

- 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
- 残業が一定時間を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
- 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
- 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 など

都道府県労働局雇用環境・均等室への届出

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第一面） (A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 年 月 日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 (ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名 (ふりがな)
主たる事業所 住 居 住 居 住 居
電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第13条第2項の規定に基づき、下記のとおり届出ます。

記 事

1. 常時雇用する労働者の数
 ① 男性労働者の数
 ② 女性労働者の数
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日
3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局へ届出た計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような変更がある場合は、その変更内容を記載する）
 ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
5. 規定整備の状況
 ① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
 ② 有期雇用労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 令和 年 月 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 ① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他())
 ② その他の公表方法 ()
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信
 ④ その他の周知方法 ()
9. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
 ① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
 ② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
10. 達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
 ① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容 ()
 ② 労働時間の状況に関する目標の内容 ()
11. 次世代育成支援対策の内容（第二面・第三面に記載すること）
12. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)
13. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)

一般事業主行動計画の担当部局名	
(ふりがな)	
担当者の氏名	

状況把握・分析を実施した場合は○

9. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
- ① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
 - ② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
10. 達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
- ① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容 ()
 - ② 労働時間の状況に関する目標の内容 ()

数値目標の内容を記載
(行動計画を添付することで省略可能)

計画の実施状況の点検と一般事業主の認定

Plan
一般事業主行動計画の策定

一般事業主行動計画の策定や
これに基づく措置の実施は
認定申請を念頭に行うことが望ましい

Do
計画に基づく取組の実施

厚生労働大臣の認定（くるみん認定）

Action
計画の実施状況や
数値目標の見直し

認定を受けると・・・
企業イメージの向上
優秀な人材の確保・定着
↓
企業経営に大きなメリット

Check
計画の実施状況や
数値目標の達成状況の点検

参考資料

- 両立支援のひろば（仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト）

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp>



- 次世代育成支援対策推進法（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

当ページに、下記資料が掲載されております。



- リーフレット「次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定等の認定基準が改正されます」
- 行動計画策定指針の一部を改正する件（令和6年厚生労働省等告示第1号）
- 令和6年改正次世代育成支援対策推進法に関するQ&A

問合せ先

山口労働局雇用環境・均等室 指導班 TEL : 083-995-0390

♪使用した音素材 Otologic (<https://otologic.jp>)