

## 一般事業主行動計画

ことし5月に、次世代育成支援対策推進法が改正されました。従業員数100人超の企業は、2025年4月以降、一般事業主行動計画における育児取得率等の数値目標の設定やPDCAサイクルの実施が必要となります。そこで今回は、一般事業主行動計画についての留意点を解説します。

弁護士 田村 裕一郎  
弁護士 古田 裕子

### 掲載テーマ

7月号…奨学金返還支援制度に関する規程  
8月号…化学物質のリスクアセスメントに関する報告書  
9月号…育児休業応援手当に関する規程  
10月号…一般事業主行動計画  
11月号…両立支援のための個別の意向聴取シート  
12月号…降格規程

### 1 一般事業主行動計画とは

次世代育成支援対策推進法において、従業員100人超の企業は、一般事業主行動計画の策定、届出、公表、周知が義務付けられています。なお、従業員100人以下の企業については、努力義務とされています。

また、特例認定一般事業主（プ  
ラチナくるみん認定を受けた企  
業）については、一般事業主行動  
計画の策定等の代わりに、次世代  
育成支援対策の実施の状況の公表  
が義務付けられています。

一般事業主行動計画において

は、

#### ① 計画期間

② 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

③ 実施しようとする次世代支援  
対策の内容およびその実施時期  
を定める必要があります。

2025年4月以降、②の目標  
については、⑦育児休業等の取得  
の状況や④労働時間の状況に関す  
る数値目標を設定しなければなり  
ません。

また、一般事業主行動計画を策  
定（または変更）するにあたつ  
て、⑦育児休業等の取得の状況お  
よび④労働時間の状況を把握し、  
労働者の職業生活と家庭生活の両

立が図られるようにするために改  
善すべき事情について分析したう  
えで、その結果を勘案する必要が  
あります（PDCAサイクルの実  
施）。

### 2 一般事業主行動計画作成 にあたっての留意点

#### (1) 計画期間

計画期間については、一定の目  
標を達成するために必要な期間を  
設定することになります。

現行の行動計画策定指針（今回  
の法改正への対応は未了。今後、  
指針の改正が予定されているよう  
です）においては、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  
いとされています。

#### (2) 目標

現行の行動計画策定指針による  
と、「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」と規定され  
ています。

今回の法改正において、前述の  
とおり、⑦育児休業等の取得の状  
況および④労働時間の状況を把握  
し、数値目標を定めることが必要

## ■一般事業主行動計画の例

### 株式会社〇〇行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 〇年〇月〇日～〇年〇月〇日までの〇年間

2 内容

目標1 男性の育児休業の取得率を〇パーセント以上とする

#### 〈対策〉

〇年〇月 育児休業取得推進に関する会社方針を策定・公表する。管理職を対象とした研修を実施する。

〇年〇月 育児休業取得事例についてイントラネットにおいて公表する。

〇年〇月 育児休業応援手当を創設する。

#### 【現状】

〇年〇月〇日～〇年〇月〇日までの期間における男性の育児休業の取得率 〇%

目標2 フルタイム労働者1人当たり各月ごとの時間外労働および休日労働の合計時間数を〇時間以内とする

#### 〈対策〉

〇年〇月 時間外労働時間数の傾向についての確認、調査を行なう。

〇年〇月 (略)

となりますが、「女性が働きやすい職場」だけでなく、「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、⑦の具体的な

容として、「男性労働者の育児休業等取得率」が定められる予定となっています。また、①の具体的な内容は、「フ

ルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働および休日労働の合計時間数等」となる予定となっています。

男女共に仕事と育児等の両立を実現するためには、長時間労働の是正も必要と考えられます。したがって、本書式例において

も、これらの具体的な数値目標を定める内容としています。

#### (3) 一般への公表・自社の従業員への周知

一般事業主行動計画は、策定後、一般に公表します。公表方法は、厚生労働省ホームページ上の「両立支援のひろば」への掲載や自社のホームページへの掲載等の方法があります。

また、一般への公表だけではなく、自社の従業員への周知も必要です。周知の方法としては、事業所に掲示する方法、従業員に配布する方法、イントラネットへの掲載等が考えられます。

一般への公表・自社の従業員への周知については、行動計画策定後、おおむね3か月以内に公表・周知することとされています。

さらに、都道府県労働局雇用環境均等部に「一般事業主行動計画策定・変更届」を届け出る必要があることにも留意が必要です。

策定・変更届は、行動計画策定後、おおむね3か月以内に届け出ることとされています。

たむら ゆういちろう 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。YouTubeにて「弁護士田村裕一郎チャンネル」を運営。  
ふるた ひろこ 多湖・岩田・田村法律事務所弁護士。