

次世代育成支援対策推進法の改正を踏まえた

やまぐち“とも×いく” 応援企業のモデル行動計画について

令和7年4月1日に改正次世代育成支援対策推進法が施行されます。これにより、常時雇用する労働者数101人以上の企業は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、次の①②を把握し、課題分析を行った上で、①②それぞれについて数値目標を定めることが義務付けられます（100人以下の企業は努力義務）。

①男性労働者の「育児休業取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

②フルタイム労働者の一人当たりの各月ごとの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間数等の労働時間（※）

（※）高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあっては、健康管理時間

これに伴い、県では改正法を踏まえたやまぐち“とも×いく” 応援企業のモデル計画を作成いたしました。

令和7年4月1日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象となりますので、これ以降やまぐち“とも×いく” 応援企業の申請をされる場合は、改正法を踏まえた行動計画を策定又は変更されるようお願いいたします。

※こちらはモデル行動計画です。実際に行動計画を策定する際は、職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、分析した上で、その結果を勘案して定めることとしてください。（目標、対策ともにこのモデル計画どおりのものとする必要はありません。）

改正法を踏まえた行動計画（1）

_____行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間
2. 内容

目標1：将来的に「育児休業取得率 100%」及び「1 か月以上の育休取得」を目指し、計画期間内に、男性の育児休業取得率を %以上とする。

<対策>

- 年 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
- 年 月～ 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を開始
- 年 月～ 育児休業等取得者の業務代替者の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施

目標2： 年 月までに、フルタイム労働者一人当たりの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間数を、各月 時間未満とする。

<対策>

- 年 月～ 部署ごとの数値目標の設定
- 年 月～ 部署ごとの業務プロセス等の分析・削減と定期的な検証を開始
- 年 月～ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力強化のための研修の実施

※こちらはモデル行動計画です。実際に行動計画を策定する際は、職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、分析した上で、その結果を勘案して定めることとしてください。（目標、対策ともにこのモデル計画どおりのものとする必要はありません。）

改正法を踏まえた行動計画（2）

_____行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間
2. 内容

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。

<対策>

- 年 月～ 「育児休業取得率 100%」及び「1か月以上の育休取得」を推進し、やまぐち“とも×いく”応援企業の登録を受ける（更新する）
- 年 月～ 仕事と子育ての両立の推進、必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職を対象とした研修・説明会の実施
- 年 月～ 育児休業取得者の業務代替者の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施

目標2：フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月 時間未満とする

<対策>

- 年 月～ トップによる長時間労働是正に向けたメッセージの発信
- 年 月～ 部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施
- 年 月～ 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等の実施