

一般事業主行動計画の策定

◆ 事業主は何をしなければならないのですか？

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出なければなりません。さらに、平成23年4月からは、行動計画の策定・届出の義務が101人以上の労働者を雇用する事業主に拡大されます。100人以下の労働者を雇用する事業主も、行動計画を策定し、届け出るよう努めなければなりません。

※行動計画そのものを届け出る必要はなく、行動計画を策定した旨を届け出ることとなっています。

※ここでいう労働者とは、次のような場合が該当します。

1. 期間の定めなく雇用されている場合
2. 一定の期間（例えば、1ヶ月、6ヵ月など）を定めて雇用されている方で、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）
3. いわゆる日雇い労働者の方で、雇用契約が日々更新されて事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には2の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）

◆ 行動計画とはどんなものですか？

それぞれの企業等が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期を定めるものです。行動計画は企業等の実情に応じ、労働者のニーズを踏まえて策定されることとなりますが、例えば、次のようなものが考えられます。

〈行動計画策定例〉

(行動計画の策定)

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、全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 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年間
- 2 内容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
 男性・・・年に〇人以上取得する。
 女性・・・取得率を〇%以上にする。

<対策>

- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・平成〇年度～ 育児休業中の希望者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

目標2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- ・平成〇年〇月 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成〇年〇月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。

<対策>

- ・平成〇年〇月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施

このように、既にある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

目標は、企業等の実情に応じていくつ設定していただいても構いませんが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

計画は経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定されることが必要ですから、計画期間は一定の目標が達成されるための期間として、2～5年間が望ましいと考えられます。

目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組むかを、記入してください。

◆ 一般事業主行動計画モデル例

労働者構成や雇用管理の現状に即したモデル行動計画をご紹介します。

- ・ モデル計画A 育児をしている社員が多く、いろいろなニーズのある会社

Word

- ・ モデル計画B 出産をきっかけに退職する女性社員が多いため、出産前後の継続就業を支援したい会社

Word

- ・ モデル計画C 男女とも育児休業等の取得者が少なく、対策がなかなか進まない会社

Word

- ・ モデル計画D 認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

Word

- ・ モデル計画E 高齢者が多いこと等により育児をしている社員がほとんどいない会社

Word

- ・ モデル計画F 地域等に対する次世代育成支援対策を行いたい会社

Word

○ 行動計画に盛り込む事項

計画期間 経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定されることが必要であることから、一定の目標が達成されるための期間としては、2～5年間で望ましいものです。

目 標 企業等の実情に応じていくつ設定していただいても構いませんが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

対 策 目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組むかについて、記入していただきます。

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を策定するにあたり、労働者のニーズを把握するための、「仕事と子育ての両立に関するアンケート（例）」様式は以下からダウンロードできます。このアンケートは一例ですので、各企業の実情に応じて作成するための参考として下さい。

→ [仕事と子育ての両立に関するアンケート](#)

PDF

○ 両立指標の活用

厚生労働省が定めた「両立指標」を活用すると、どの分野の取組が不十分なのかを把握することができます。また、「両立指標で現在△△△点であるのを〇〇〇点以上にする。」という目標を設定することもできます。

「両立指標」とは？

- ・ 企業等が自らの仕事と家庭の両立支援対策の進展度合いや不足している点を、61問の設問に答えて採点できます。その企業等の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。
- ・ 両立指標は、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html>
- ・ インターネットで両立指標の設問をチェックすることにより、平均と比較しての自社の位置づけなど、様々な角度から自社の取組を分析できるファミリー・フレンドリー・サイト (<http://www.familyfriendly.jp>) もご利用ください。

◆ どんな目標を定めればよいのでしょうか？

目標は、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などについて設定することとなります。

企業等の実情に応じていくつ設定しても構いませんが、可能な限り定量的な目標とするなど、そ

の達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましいものです。

関係法令で定められている最低基準そのものを設定するのではなく、それを上回る水準のものとする必要があります。

事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの

(「行動計画策定指針」より)

行動計画に盛り込む内容としては、次のようなものが考えられますが、これらを全て盛り込む必要はなく、企業等の実情に応じてこのうち必要なものを盛り込むこととし、これら以外の内容を盛り込んでも構いません。

1. 雇用環境の整備に関する事項

(1) 育児をする労働者等の職業生活と家庭生活の両立支援策の整備

主に育児をしている労働者を対象とする取組

- 妊娠中及び出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業期間中の労働者の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 育児・介護休業法に基づく育児休業等の両立支援制度全般の周知
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 ほか

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者も含めて対象とする取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間正社員制度の導入・定着
- 在宅ワークやテレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

認定をうけるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

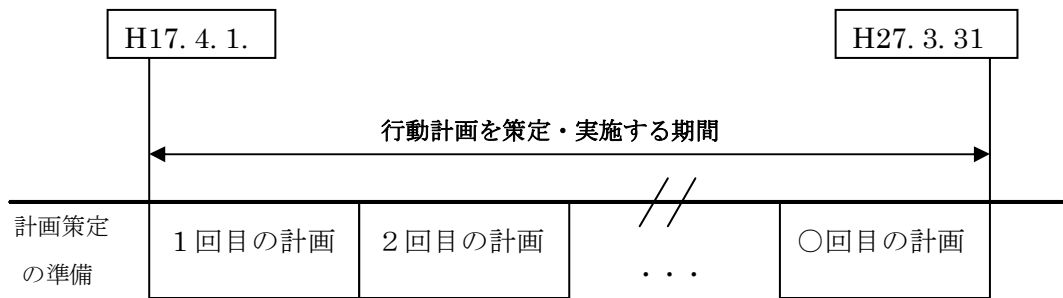
2. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 ほか

◆ **一つの行動計画が終了した後はどうするのですか？**

平成17年4月1日から平成27年3月31日まで、行動計画を策定することとされているため、この10年間は、1つの計画が終了した後も、次の計画を策定していくこととなります。



お問い合わせ
雇用均等室 TEL 078-367-0820