



# 一般事業主行動計画を策定しましょう！

- ◆ 「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めていくこととされています。
- ◆ 次世代法において、101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に関する「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに都道府県労働局に届出ること、すべての従業員に周知すること、外部に公表すること、が義務となっています。

## 事業主は何をしなければならないのですか？

### 常時雇用する労働者数101人以上企業の義務

- 行動計画の策定
- 行動計画の外部への公表
- 行動計画のすべての労働者への周知
- 行動計画を策定・周知・公表した旨を都道府県労働局に届出
- 行動計画の実施

常時雇用する労働者数100人  
以下企業は努力義務

行動計画は事業所単位ではなく、  
企業で1つ作成

## 行動計画とはどのようなものですか？

企業が従業員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従業員も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**、**目標を達成するための対策と実施時期**を定めるものです。

\_\_\_\_\_ 行動計画 **例**

従業員が仕事と子育てを両立することができ、すべての従業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 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

2 内容

目標1: 計画期間内の育児休業取得率を次の水準以上にする。  
男性社員...1人以上取得、女性社員...取得率80%以上

< 対策 >

- 平成 年 月 日までに、育児休業取得促進のため、管理職を対象とした研修を実施
- 計画期間終了までに、育児休業の取得希望者を対象とした講習会を実施

目標2: 短時間勤務制度を小学校修了までの子を持つ労働者まで拡大する。

< 対策 >

- 平成 年 月 日までに、社員のニーズを把握
- 平成 年 月 日までに、社内広報誌や説明会による社員へ周知

計画期間は、2年～5年が望ましいとされています。(認定には必須要件)

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。

このように制度の導入や拡充に関する目標を設定する方法もあります。

目標は企業の実情に応じていくつ設定しても構いません。

しかし、アンケート調査などの方法により、従業員のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。  
(行動計画策定指針「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」より)

## 1. 雇用環境の整備に関する事項

### 主に育児をしている従業員を対象とする取組

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 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
- 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 育児休業期間中の従業員の職業能力の開発・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
- 育児休業後における原職または原職相当職への復帰
- 子育てを行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるようにするため、出産後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修や、企業トップによる女性の活躍推進に向けた職場風土の改革に関する管理職研修などの実施
- 3歳以上の子を養育する従業員に対する所定外労働の制限・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度の導入
- 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、従業員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
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 子の看護休暇について、1時間を単位とする取得を可能とするなど、弾力的運用の実施
- 希望する従業員に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- 育児・介護休業法に基づく育児休業など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

### 育児をしていない従業員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
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員制度の導入・定着
- 在宅勤務やテレワーク（ICTを活用した場所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

## 2. その他の次世代育成支援対策

### 対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への従業員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
- 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
- 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

くるみん認定、プラチナくるみん認定を目指しましょう！

