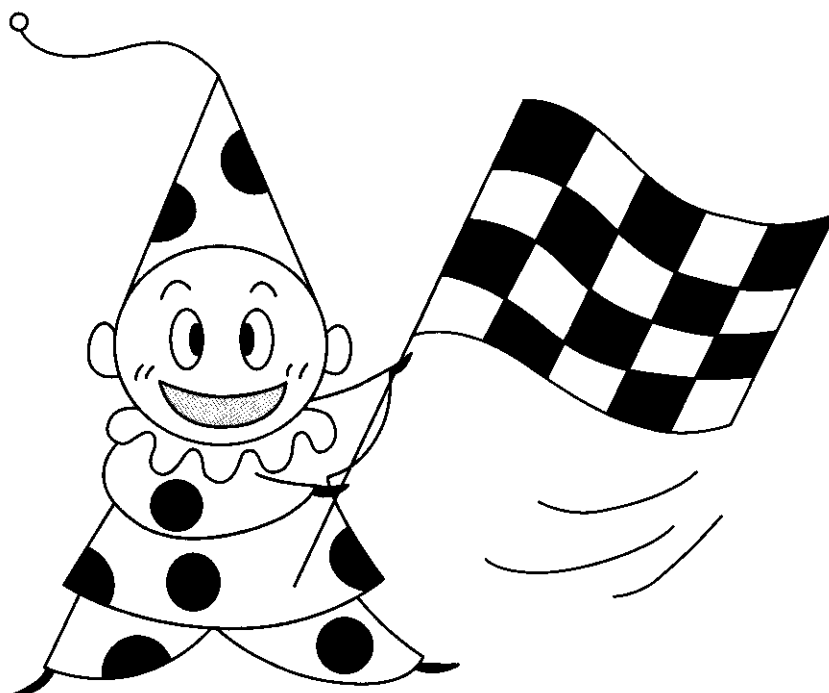


●事業主の皆さんへ●

次世代育成支援対策推進法が公布されました！
**行動計画の策定準備を
始めましょう！**



301人以上の労働者を雇用する事業主は、平成17年3月31日までに、一般事業主行動計画を策定し、4月1日以降、速やかに届け出なければなりません。

平成15年7月16日、次世代育成支援対策推進法が公布されました。この法律では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めるため、国や地方公共団体による取組とともに、事業主も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」）を進めるための行動計画を策定・実施することとされています。

このため、事業主は、平成17年3月31日までに行動計画を策定し、4月1日以降速やかに、行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出ていただくこととなります。

少子化が急速に進行し、我が国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。また、少子化の原因の一つとして、仕事と子育てとの両立に対する負担感が指摘されています。

仕事と子育ての両立を進めるために、それぞれの企業等においても、男性を含めた全ての人々が、仕事のための時間と、自分の生活のための時間のバランスがとれるような「多様な働き方」を選択できるよう、働き方を見直していくことなどの取組が求められています。

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などについて「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る義務があります。
- ・ 300人以下の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る努力義務があります。
- ・ 行動計画は、1つの企業等について1つの行動計画を策定していただくこととなります（事業所ごとではありません）。

○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。

○届出様式は現在検討中です（最新の情報は厚生労働省ホームページをご覧ください）。

※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ヶ月など）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。
- 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。

計画期間は、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年間の望ましいものです。

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について、記入していただきます。

(行動計画策定例)

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○年○月○日から平成○年○月○日までの3年間
- 2 内 容

目標 1 育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。
男性社員・・・年に○人以上取得すること。
女性社員・・・取得率を○%以上とすること。

<対策>

- ・平成○年○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○年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

目標 2 平成○年○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○年○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○年○月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標 3 平成○年○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子の看護休暇制度を導入する。

<対策>

- ・平成○年○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○年○月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標 4 平成○年○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○年○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○年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に○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としても構いませんが、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。

(「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構いません。

1. 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

育児をしている労働者を対象とする取組です。

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 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の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、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
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

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をも含めて対象とする取組です。

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施
- 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

※ 認定を受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

3. 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です。

- 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
- 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等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護者の働いているところを見ることができ「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
- インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

行動計画策定指針の全文については、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。

※ 認定については、このリーフレットの最終ページをご参照下さい。

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。
- ・ 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。
- ・ 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しましょう。

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。

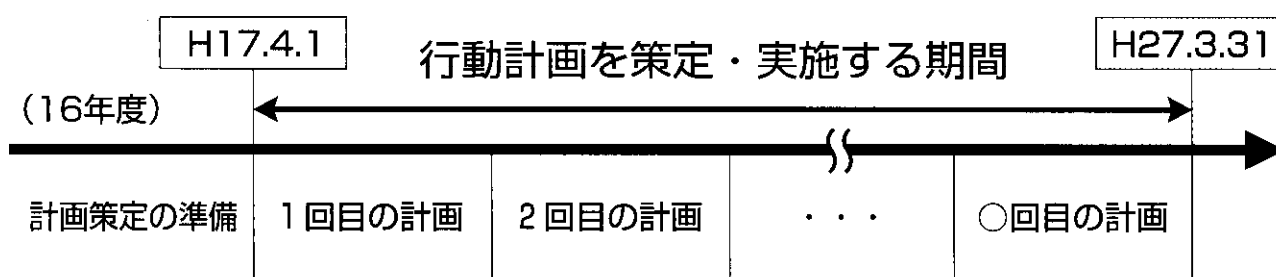
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html>

子育てをする労働者がいなくても、行動計画を策定しなければならないのでしょうか？

- ・ 雇用する労働者が301人以上いる場合には、子育てをする労働者がいるかいないかにかかわらず、行動計画を策定しなければなりません。
- ・ 設定する目標としては、ノー残業デーの導入・拡充や多様就業型ワークシェアリングの実施など、対象を子育てをする労働者に限定しない取組や、職場見学の受け入れ、インターンシップの実施など、地域社会の一員として行う取組も考えられます。

1つの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、計画を策定することとされているため、基本的にはこの10年間で2年間から5年間の範囲に区切り、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。
- ・ 1回目の計画は、平成16年度中に策定の準備を行い、平成17年4月1日以降速やかに、計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出てください。
- ・ 2回目以降の計画は、前の計画の実施状況を点検し、その結果を次の計画に反映できるように、計画期間の終了に合わせて次の計画を開始できるように準備をしましょう。



事業主の認定とは？

- ・ 事業主は、雇用環境の整備に関し、行動計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができ、認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を、広告、商品、求人広告などにつけることができます。
- ・ 次世代育成支援対策に取り組んでいる企業等であることが周知されることにより、企業イメージが向上し、その企業等に雇用される労働者のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の定着などが期待されます。
- ・ そのマークを求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材を確保できることなどが期待されます。

※ 事業主を認定するにあたっての基準については現在検討中であり、平成16年4月までにお知らせする予定です。

一般事業主行動計画についてのホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

お問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ。