

## Q6

行動計画の策定に当たって、労働者の意見を反映するために、どのようなことをすればよいのでしょうか。

### ポイント

- ・ 企業等の実情に応じ、様々な方法が考えられますが、例えば、労働者に対するアンケート調査や労働組合等に対する意見聴取等が考えられます。
- ・ アンケート調査等を実施するときは、労働者のプライバシーに十分配慮することや、調査結果が他の目的に流用されることのないよう、その使用方法等には十分な注意が必要です。

### 解説

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備を効果的に実施するためには、労働者のニーズを踏まえることが重要です。そのためには様々な方法が考えられますが、例えば、労働者に対するアンケート調査や労働組合等に対する意見聴取などが考えられます。

但し、アンケート調査等を実施するときは、労働者のプライバシーに十分配慮することや、調査結果が他の目的に流用されることのないよう、その使用方法等には十分な注意が必要です。

なお、労働者のニーズを把握するために、自社の労働者に対して実施する調査の項目として、例えば次のようなものを参考にすることが考えられます。

## 労働者に対する調査項目例

### ◎ 基礎的事項

- ◇ 年齢、就業形態、職種、年収、世帯の収入
- ◇ 通勤時間、平均帰宅時間、同居者、近くに住む親族の有無
- ◇ 子どもの人数、年齢

### ◎ ライフプランに対する意識

- ◇ 結婚を考える上での不安や悩み
- ◇ 子を持つことに対する不安や悩み

### ◎ 子育てに対する意識

- ◇ 子育てをする上での不安や悩み
- ◇ 子育てをしながら働く上で問題となっていること

### ◎ 両立支援関係制度に係る利用状況と要望等

- ◇ 育児休業制度
  - ・ 取得希望の有無
  - ・ 取得実績の有無

#### 「有り」の場合

- ① 取得期間
- ② 担当業務の状況
- ③ 制度を利用した上での感想（改善点等）
- ④ その他

#### 「無し」の場合

- ① その理由
- ② その他

※ 男性の取得実績者については、男性労働者の取得促進を図る上で、別途詳細なデータがとれるようにしておくことも考えられる。

- ◇ 他の制度について（利用状況、創設・改善要望等）
  - ・ 短時間勤務制度
  - ・ フレックスタイム制度
  - ・ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
  - ・ 所定労働時間を超えて労働させない制度
  - ・ 事業所内託児施設
  - ・ 子ども看護休暇
  - ・ 妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した社員の再雇用制度
- ◇ 保育サービスの利用状況、会社への要望事項
  - ・ 保育所（認可、無認可）
  - ・ 保育ママ
  - ・ ベビーシッター

◎ 働き方の見直し関係

- ◇ 労働時間等の実態把握
  - ・ 日、週、年当たりの平均残業時間
  - ・ 年次有給休暇の取得状況
- ◇ 関係制度について（利用状況、創設・改善要望等）
  - ・ 長期休暇制度
  - ・ 弾力的な勤務時間制度（フレックスタイム制、変形労働時間制など）
  - ・ 短時間正社員制度
  - ・ 隔日勤務
  - ・ テレワーク

注：「企業行動計画研究会報告」※（平成15年4月）を参考に作成。

※ 学識経験者、企業の人事労務担当者が参集して研究を行い、平成15年4月にとりまとめたもの。

## Q7

行動計画の策定などについてのノウハウを提供してくれるなど、支援してくれるところはありますか。

### ポイント

- ・ 次世代育成支援対策推進法に関する一般的なご質問については、都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせください。
- ・ 事業主による行動計画の策定を支援するため、主体的に協力していただくことのできる事業主の団体を、厚生労働大臣が「次世代育成支援対策推進センター」として指定します（法第20条第1項、第2項）。
- ・ 次世代育成支援対策推進センターは、事業主の方が「計画を策定したいが具体的にどのようなことをしたらよいかわからない」、「行動計画に基づきどのように取組を進めることが効果的か」など、行動計画の策定・実施に関する雇用環境の整備に関して、具体的な相談に対応します。

### 解説

厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センターについて、様々な事業主の団体にご協力をいただけるように、今後、幅広く呼びかけていくこととしています。

次世代育成支援対策推進センターが指定された場合には、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>

ほか、様々な方法で周知していくこととしています。

### 取組のヒント

都道府県労働局では、雇用均等室が窓口となり、事業主の皆様からの行動計画についての一般的なお問い合わせに対応します。

次世代育成支援対策を進める前提として、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など、次世代育成支援対策を進める上で遵守すべき法令がありますが、適正な雇用管理を行うために、必要に応じて関係行政機関に相談することをおすすめします。

## Q8

行動計画に定めた各種措置の対象として、パートタイム労働者、期間雇用者等を対象にすべきなのでしょうか。

### ポイント

- ・ 事業主が自主的に、法令上対象となることとされている労働者の範囲よりも広い範囲の労働者に対して次世代育成支援対策を講じることが、次世代育成支援対策推進法の趣旨から好ましいことであり、幅広く対象に含められるように検討することが望ましいものです。

### 解説

労働基準法や育児・介護休業法においては、それぞれの法律に規定される制度について、対象となる労働者の範囲が定められています。

しかしながら、企業等の実情に応じ、法令上対象となることとされている労働者の範囲よりも広い範囲で、各種措置の対象となる労働者を決め、その労働者に対して次世代育成支援対策を講じることが、次世代育成支援対策推進法の趣旨から好ましいことです。

Q9

行動計画は、どのような構成になるのでしょうか。

#### ポイント

- ・ 行動計画には、次の3つの点を記載していただくこととなります（法第12条第2項）。
  - ①計画期間
  - ②目標
  - ③目標を達成するための対策とその実施時期
- ・ 目標は、労働者のニーズや企業等の実情に応じ、いくつ設定していただいても構いません。
- ・ 設定した目標を達成するための対策と実施時期を設定する必要があります。

#### 解説

行動計画には、次の3つの点が記載されていなければなりません。

##### ① 計画期間

経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて策定するためには、2年間から5年間で望ましいものです。

##### ② 目標

行動計画の中にいくつ設定していただいても構いませんが、可能な限り定量的なものとするなど、達成状況を客観的に判断できるようなものとするのが望ましいものです。

##### ③ 目標を達成するための対策とその実施時期

目標を達成するために、いつ、どのようなことに取り組むかを決めましょう。対策の実施にあたっては、国などによる各種助成金制度や、次世代育成支援対策推進センターの行う相談なども活用しましょう。

なお、p. 6の「一般事業主行動計画の策定フローチャート」には、その3つの要素を設定していく過程を、注意事項とともに記載していますので、ご参照下さい。

### Q10

行動計画の計画期間は、どのくらいの長さで設定すればよいのでしょうか。

#### ポイント

- ・ 企業等の実情を踏まえながら、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて策定するためには、2年から5年が望ましいと考えられ、指針でもそのように定めています。
- ・ 企業等の現状や目指す目標などによって、行動計画の目標を達成する時期も様々です。企業等の実情を把握したうえで、適切と思われる計画期間を設定してください。
- ・ 1年間という短期の計画期間や、6年間以上にわたる長期の計画期間でも法に違反するものではありませんが、上記の趣旨から指針に沿ったものとはいえ、適切であるとはいえません。

#### 解説

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの時限立法ですが、常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、この期間内は、行動計画を策定し、届出を行わなければなりません。すなわち、平成27年3月31日までは、計画期間を定め、計画を策定した旨を届け出ても、その計画期間が過ぎてしまった場合は、新たな計画を策定・届出しなければなりません。

それでは、一つの行動計画について、どのくらいの計画期間を設定すればよいのでしょうか。指針では、企業等の実情を踏まえつつ、経済社会環境の変化や、労働者のニーズ等を踏まえて行動計画を策定するためには、適当と考えられる期間として「概ね2年間から5年間の範囲とすることが望ましい。」としており、実際に計画を策定するに当たっては、その取組に関する目標を達成するためにどのくらいの期間が必要であるかなどを総合的に勘案して、計画期間の設定をすることが必要です。

#### 取組のヒント

- ・ 例えば、企業等が計画策定のたびに、2年間の期間を設定して行動計画を策定した場合は、平成27年3月31日に次世代育成支援対策推進法が失効するまでの10年間、5回にわたって計画を策定することとなります。同様に、毎回5年間という期間を設定して行動計画を策定する場合は、2回、計画を策定することとなります（但し、計画期間は毎回同じである必要はありません）。



## Q11

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として、何を定め、その達成のためにどのようなことをすればよいのでしょうか。

### ポイント

- ・ 指針では「一般事業主行動計画の内容に関する事項」として、例えばp. 31のような項目が記載されています。これを参考に、企業等の実情に応じて目標を設定してください。
- ・ ここでは、そのうち「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」と「子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進」とを、例にとってみましょう。

#### <例>

#### 1 「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」の場合

(1)目標：「平成〇年までに、育児休業取得率を男性で◎%、女性で△%とする。」

#### (2)目標を達成するための対策

- ① 平成〇年から、男性も育児休業をとれることを周知・啓発する。
- ② 平成〇年から、育児休業をしている労働者の希望に応じて、円滑に職場復帰できるよう講習を行う。
- ③ 平成〇年から、男性も育児休業をとれる雰囲気づくりのため、管理職に対する講習を実施する。

#### 2 「子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進」の場合

(1)目標：「平成〇年に、子どもの出生時の父親の休暇制度を創設する。」

#### (2)目標を達成するための対策

- ①平成〇年に、企業内でプロジェクトチームを作り制度創設に向けての検討を行う。
- ②平成〇年から、企業内において周知・啓発を行う。

- ・ 目標設定には、上記の1のように目標値を設定する方法と、上記の2のように制度の導入などを目標にする方法とが考えられます。

- ・ 必ずしも数値目標の設定のみが求められているのではなく、幅広い分野から企業等の実情に応じた目標を設定すべきですが、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。
- ・ 目標は、企業等の実情に応じて設定していただくこととなりますが、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。
- ・ 目標の設定に当たっては、厚生労働省が定めた「両立指標」\*を活用することも効果的です。

※ 「両立指標」は、ホームページでご覧になれます。

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

#### 解説

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や、その他の次世代育成支援対策に関する事項について設定することになります。指針では「一般事業主行動計画の内容に関する事項」として、これらの事項が例示されており、このマニュアルのp. 31で紹介していますので、参考にしてください。

例えば、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に関する目標としては、次のものが挙げられます。

1. 主に子育てをしている労働者を対象とする「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」

<例>

- ・ 育児休業取得率を男性◎%、女性△%にする
- ・ 事業所内託児施設（複数企業等での共同設置も可）を設置する
- ・ 小学生未満の子を持つ者を対象とする短時間勤務制度を導入する など

2. 対象を子育てをしている労働者に限定しない「働き方の見直しに資する多様

## な労働条件の整備」

### <例>

- ・ 所定外労働時間を一人あたり月△△時間未満まで削減する
- ・ 年次有給休暇の計画的付与制度を創設する
- ・ テレワーク（情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとらわれない働き方）を導入する など

一方、自社の労働者に対して行うことに限らず、企業が顧客に対して実施する次世代育成支援対策や、地域社会の一員として実施する取組等もあります。

### <例>

- ・ 数多くの来訪者が利用する社屋などで、子どもを連れた人が安心して利用できるように、託児室、授乳コーナー、乳幼児と一緒に利用できるトイレを設置する。
- ・ 子どもの体験活動などの機会の充実を図るため、職場見学ができる制度を創設する。
- ・ 平成〇年を目途として、年平均〇人の若年者に対するインターンシップを行い、就業体験の機会を提供する。

など

行動計画には、これらのいずれも計画に記載できるものですが、認定を受ける場合には、1. または2. として挙げたような、自社の労働者に対して行う雇用環境の整備が計画に盛り込まれ、それが達成されていなければなりません（p. 31 参照）。

そのため、認定の申請を希望する場合には、認定されるために必要な内容をあらかじめ行動計画に盛り込んでおくことなど、行動計画を策定する段階から、認定を受けるための要件を念頭に置いて取り組むことが重要です。

なお、行動計画に盛り込む目標については、計画期間中にその目標を達成しているか否かということ把握するためのものですので、目標を達成したことがわかりにくいような抽象的なもの（例えば「計画期間中に、わが社の次世代育成支援対策に鋭意取り組む。」など）のみでは、適当ではありません。また、労働基準法や育児・介護休業法などの法令で、最低限守るよう定められている内容を目標とすることも、適当ではありません。

## \*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『六 一般事業主行動計画の内容に関する事項』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。これらを全て盛り込む必要はなく、企業等の実情に即し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。

なお、認定を希望する場合は、下記の「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」または「2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」にあるような項目を計画に盛り込み、目標を達成していること等が必要です。

### 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

主に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な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

### 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実際に見ることができる「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\*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

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

※ 再雇用特別措置

妊娠、出産、育児、介護を理由として退職する際に、将来就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることを希望する申出をしていた者を、事業主が労働者の募集または採用に当たって特別の配慮をする措置。なお、男性も対象となります。

※ 多様就業型ワークシェアリング

ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うものであり、雇用・賃金・労働時間の適切な配分を目指すものです。そのうち、短時間勤務や隔日勤務などを取り入れることにより、働き方の選択肢を増やすためのワークシェアリングを、多様就業型ワークシェアリングといいます。

※ テレワーク

情報通信ネットワークを活用して、時間と場所に制約されることなく、いつでもどこでも仕事ができる働き方をいいます。在宅勤務やサテライトオフィス勤務などで職住近接が実現されることにより、通勤負担が軽減されることに加えて、就業形態の多様化に対応することができる働き方です。

※ 子育てバリアフリー

多数の来訪者の利用が想定される社屋等について、段差の解消等により利用者が円滑に移動を行えるようにするとともに、託児室・授乳コーナー及び乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ等の整備により子どもを連れて来訪者が安心して利用できる環境を整備することをいいます。

※ 「子ども参観日」の実施

労働者とその子どもとふれあう機会として、また、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができるような機会を設けることを指しています。

※ 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供

労働者の家庭教育への理解と参画の促進を図るため、企業が地域の教育委員会等と連携して、家庭教育に関する講座を開設したり、家庭教育に関する情報の提供を行うこと等が考えられます。

※ インターンシップ

学生が在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うことで、学校と企業が連携することによって行われるものをいいます。

※ トライアル雇用（若年者）

厚生労働省が平成13年12月から行っている事業で、ハローワークが紹介する対象労働者を、事業主が短期間（原則として3ヶ月間）試行的に雇い、その間、事業主と労働者相互の理解を深め、その後の常用雇用への移行を図るものです。

◇ 自社の労働者に対して行うことに限らない「その他の次世代育成支援対策」は、全ての企業等がすべきこと？

- ・ 指針に記載されている内容は、企業等が取り組む次世代育成支援対策の例示であり、自社の労働者に対して行うことに限らない次世代育成支援対策（子育てバリアフリー、職場見学の受け入れ、インターンシップの実施など）についても、全ての企業等が行わなくてはならないわけではありません。
- ・ しかし、次世代育成支援対策は、子育てをする労働者のための対策のみならず、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のために取り組むものです。そのため、特に以下のような場合に、自社の労働者に対して行うことに限らない次世代育成支援対策について、行動計画に盛り込み、取組を進めることは望ましいものと考えられます。
  - ① 業種等により、子ども連れの来訪者が多い場合、その社屋などで来訪者向けの次世代育成支援に資する活動を実施する など
  - ② 地域において、自社の労働者がNPO等の行う地域貢献活動等に参加することを支援する場合 など
  - ③ 育児をする労働者がいない企業等であっても、次世代育成支援に資する取組への意欲がある場合 など

## ◇ 両立指標とは？

両立指標は、労働者が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境の自主的な整備をさらに進めるため、企業等が両立支援対策の進展度合いや不足している取組を自ら点検、評価できるようにするためのものとして、平成15年4月に策定されました。

この両立指標は、育児休業制度の内容等、仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況、利用状況など、5つの分野に分類される合計61項目について幅広く評価を行い、評価結果を点数化するもので、これにより企業等の取組を定量的に評価することが可能となっています。

これは、企業等が取組の自主点検を客観的に行えるように設計しているものですので、両立指標により、事業主は自ら、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。その結果を踏まえ、その企業等で取組が不十分な分野について、目標を設定し、行動計画に盛り込むことにより、次世代育成支援への取組を進めていくことが考えられます。例えば、両立指標によって評価を行った結果、両立支援に関する制度の整備については高得点であっても、その利用状況の得点が低い企業等であれば、制度の利用促進を行動計画の目標として設定することが考えられます。

また、企業等によっては「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考えられます。

## ◇ 社会全体での目標値

平成14年9月に、少子化の流れを変えるための対策として厚生労働省が取りまとめた「少子化対策プラスワン」や、これを踏まえて政府として決定した「次世代育成支援対策に関する当面の取組方針」では、仕事と子育ての両立支援を進めるために、社会全体で次のような目標値を達成していくこととしています。

- ・ 男性の育児休業取得率 10%（平成14年：0.33%）
- ・ 女性の育児休業取得率 80%（平成14年：64.0%）
- ・ 子どもの看護のための休暇制度の普及率 25%（平成14年：10.3%）
- ・ 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率 25%  
（平成14年：9.6%）

これらの数値は、

- ・ 男性の育児休業取得率については、子育て層の男性のうち、「機会があれば育児休業を取得する」と考えている労働者の割合 7.4%を超える数値として、10%
- ・ 女性の育児休業取得率については、「職場の雰囲気」を理由に育児休業の取得を断念した労働者の割合（43%）をゼロとした場合の数字（76%）を超える数値として、80%
- ・ 子どもの看護休暇制度の普及率と小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率については、育児休業の義務化直前の普及率が21.9%であったことを参考に、25%

という考え方により設定されたものです。

この目標値を社会全体で着実に達成していくため、企業等においても積極的な取組が求められています。