

次代を担う子どもたちを、社会全体で育てるために

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し、 くるみんマーク認定を目指しましょう!!!



目 次

一般事業主行動計画について	
・次世代育成支援対策推進法とはどんな法律ですか?	1
・企業は何をすればよいのでしょうか?	1
・行動計画とはどのような内容のものですか?	2
行動計画策定・実施へのステップ	
・行動計画の策定・実施から認定を受けるまでの流れは どうなっていますか?	3
1 行動計画を策定しましょう	4
2 行動計画を公表し、従業員に周知を図りましょう	7
3 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届けましょう	7
4 行動計画を実行しましょう	7
行動計画こんなときは?	8
認定（くるみんマーク）について	
・くるみんマークの認定とは何ですか?	9
・認定を受けることにメリットはありますか?	9
・認定要件はどのようなものですか?	10
・認定は何回も受けられますか?	15
・くるみんマークは何に表示できますか?	15
参 考	
次世代育成支援対策推進法（抄）	16
行動計画策定指針（抄）	16



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局

次世代育成支援対策推進法とはどんな法律ですか？

少子化が急速に進行し、わ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。少子化の背景の一つには、仕事と子育ての両立が困難な職場環境があると指摘されています。

このような状況を踏まえ、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって行う取組（以下「次世代育成支援対策」）を進めるため、それぞれの果たすべき役割などを定めた次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）が、平成15年7月に成立し、平成17年4月に施行されました。

この法律では、国や地方公共団体による取組とともに、従業員が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるため、事業主の方にも一般事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定・実施していただくこととしています。

そして、この行動計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした場合、申請を行うことで、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を広告、商品等に表示し、次世代育成支援対策に取り組んでいることをアピールできます（認定について詳しくは、9～15ページ参照）。



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

企業は何をすればよいのでしょうか？

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を進めるための行動計画の策定、都道府県労働局への届出、公表および従業員への周知が義務または努力義務となっています。（なお、国および地方公共団体がその職員のために策定する行動計画を「特定事業主行動計画」と呼び、策定・公表・周知が義務づけられています）

平成23年4月から・・・

行動計画の策定・届出、公表・周知の義務対象企業が、従業員301人以上から、101人以上へ拡大されます！

企業規模	現 行	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務



従業員数が101人以上300人以下の事業主の皆さま
改正次世代法が施行される平成23年4月1日までに、行動計画の策定・届出・公表・周知をお願いします！

「従業員」とは？

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、下記の従業員を指します。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

行動計画とはどのような内容のものですか？

行動計画には、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の、①計画期間、②目標、③その達成のための対策と実施時期を定めます。行動計画は、下の例のように、シンプルなものではありません。

行動計画の例

従業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従業員が、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 従業員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、従業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など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

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、従業員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従業員のニーズを踏まえて策定されることが必要です。5年間が望ましいと考えられます。

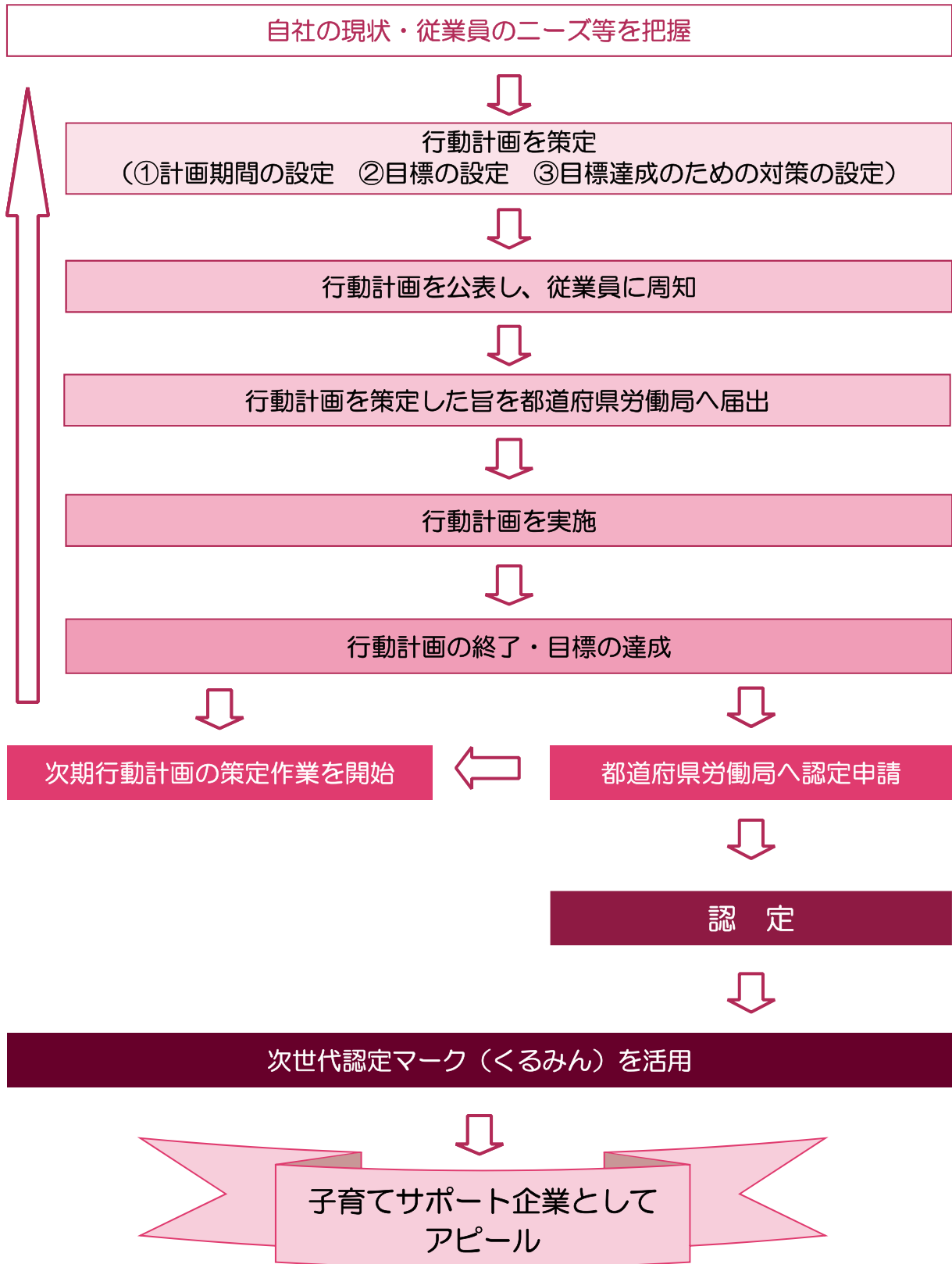
目標を達成するための対策として、いつ、どこ、何を記入してください。

このように、すで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。

行動計画の策定・実施から認定を受けるまでの流れは どうなっていますか？

計画策定からくるみマーク認定を受けるまでの流れはこのようになっています。
次ページ以降、具体的に解説します。



1 行動計画を策定しましょう

ステップ① 自社の現状・従業員のニーズ等を把握しましょう

(a) 自社の現状の把握

一定期間（例えば、過去5年程度）をさかのぼって、自社の両立支援関連データを把握しましょう。例えば以下のような内容です。

- ・ 妊娠・出産を機に退職する従業員がどれくらいいるか。
- ・ 子育て中の従業員がどれくらいいるか。
- ・ 妊娠中の従業員の通院のための時間が確保・利用されているか。
- ・ 育児休業、子の看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。休業者が行っていた業務は、どのように処理されているか。

(b) 従業員のニーズの把握

行動計画策定の前に、アンケートやヒアリングなどにより、従業員のニーズを把握することはとても有効です。率直な意見を聞くことで、具体的な対策を検討する手がかりになります。

※ アンケート調査を実施するときは、従業員のプライバシーに十分配慮しましょう。

(c) 関連情報を収集

行動計画を策定するには、同業種の他社との比較や先進企業の取組状況が大変参考になります。情報収集には、仕事と家庭の両立支援に関する企業の取組事例を紹介するウェブサイト「両立支援のひろば」をご活用ください。

(d) 体制づくり

よりよい制度を導入するため、経営者、管理職、人事労務担当者、従業員などで構成する検討チーム（委員会）を立ち上げるとよいでしょう。人数や検討回数にこだわる必要はありませんが、行動計画を実施する上で、従業員の理解と関心を高めることが大切ですので、従業員の代表をメンバーに含めることをお勧めします。

ステップ② 自社の方針を明確にしましょう

行動計画の策定にあたっては、経営者が自社の取組方針を明確にし、人事戦略の一つとして位置づけることが不可欠です。また、くるみんマーク認定を目指すかどうかを事前に明確にし、計画内容を検討しましょう。

ステップ③ ステップ①、②を踏まえて行動計画を策定しましょう

(a) 「計画期間」の設定

計画期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。なお、くるみんマーク認定を目指す場合は、計画期間は2～5年にしてください。

(b) 「目標」と目標を達成するために行う「対策」の設定

「行動計画策定指針」に定められた『七 一般事業主行動計画の内容に関する事項』（次ページ参照）を参考に、各企業の実情に合わせて具体的に目標と対策を設定してください。

◆ 目標は可能な限り、**定量的な数値目標**（例えば「平成〇年までに、育児休業取得率を男性で〇%、女性で△%とする。」「30代以下の女性の退職率を〇%以下とする」）とするなど、その達成状況を客観的に判断できるものにしましょう。

◆ 「制度の導入」を目標とする場合は、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、それを上回る水準にしましょう。制度の導入を目標とした場合、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合や、計画期間の開始時にすでに実施されているものについては、認定審査対象となりませんので、ご注意ください。

※ なお、指針に挙げられた項目をすべて目標とする必要はありません。また、これら以外の内容を目標としても構いません。ただし、くるみんマーク認定を目指す場合は、次ページの「1. 雇用環境の整備に関する事項」のうち少なくとも1つを行動計画の目標に盛り込まなければなりません。

(c) 「目標達成のための次世代育成支援対策の内容およびその実施時期」の設定

「いつ」「どんなことをして」目標を達成するか「対策」を定めましょう。

モデル行動計画

行動計画を策定する際は、厚生労働省ホームページ内にある「モデル行動計画」をご活用ください！
会社の状況に応じた、さまざまなタイプの計画例を掲載しています。
また、届出様式もこちらからダウンロードできます。

<アクセス方法>

①以下のURLを直接入力

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_O1

②厚生労働省トップページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)

→行政分野ごとの情報：雇用均等・両立支援・パート労働

→トピックス：一般事業主行動計画のモデル行動計画はこちらからダウンロードできます(2010年10月)

「目標」「対策」は下記の事項を参考に設定してください

行動計画策定指針『七 一般事業主行動計画の内容に関する事項』（17～18ページ参照）より

1. 雇用環境の整備に関する事項

(1) 育児をする従業員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
- 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・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
- 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 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

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、雇用環境の整備以外の取組

- 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
- 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
- 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

2 行動計画を公表し、従業員に周知を図りましょう

- ◆ 行動計画の策定が完了したら、その計画を一般に公表し、従業員に周知を図りましょう。平成23年4月1日から、従業員101人以上の企業では義務、100人以下の企業では努力義務になります。

【行動計画の公表方法】

- ①インターネットの利用
 - ・「**両立支援のひろば**」
 - ・自社のホームページへの掲載
- ②日刊紙への掲載 など

【行動計画の従業員への周知方法】

- ①事業所の見やすい場所への掲示や備え付け
- ②従業員への配布
- ③電子メールを利用して送付 など

- ◆ くるみんマーク認定を受けるためには、平成21年4月1日以降に策定または変更した計画について、策定または変更時からおおむね3カ月以内に、公表および周知を行う必要がありますのでご留意ください。

情報収集や計画の公表に「両立支援のひろば」サイトをご活用ください

さまざまな企業の両立支援の取組や行動計画を閲覧・検索できるウェブサイト「両立支援のひろば」があります。このサイトで、行動計画の公表を行うことができます（掲載無料）。ぜひご活用ください。

両立支援のひろば <http://www.ryouritsushien.jp/>

3 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届けましょう

- ◆ 行動計画を策定または変更したことを**策定・変更届（様式第一号）**により都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。様式は、都道府県労働局で配布しているほか、下のホームページからもダウンロードできます。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01

4 行動計画を実行しましょう

- ◆ 行動計画を策定し、届出をした後は、各企業において、その行動計画の目標を達成するために取り組んでいただきます。

？ 行動計画を変更した時は？

- ◆ 行動計画届出後、記載内容に変更があった場合は、変更届に必要な事項を記載して都道府県労働局に提出し、公表をするとともに従業員への周知が必要です。

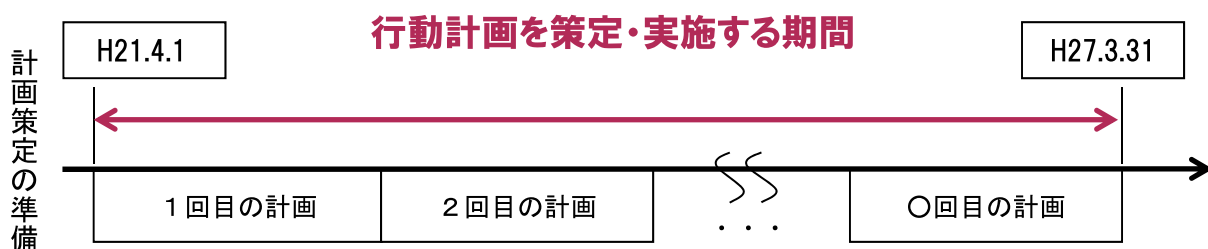
【変更届の提出が必要となる場合】

- ① 事業主の属性
(氏名または名称、代表者の氏名、住所および電話番号)の変更
- ② 一般事業主行動計画の計画期間
- ③ 目標または対策の内容
(すでに届け出ている策定・変更届の記載事項を変更をするような場合)

【届出の時期】
上記①～③については、変更後おおむね3カ月以内に届け出ることが必要です。上記①～③以外の事項の変更については、1年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して届け出ても差し支えありません。

？ 行動計画が終了したら？

- ◆ **次世代法は、平成27年3月31日まで継続**しますので、計画期間が満了した場合は、それまでの取組状況を点検した上で、新たな行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る必要があります(従業員が300人以下(平成23年4月1日以降は100人以下)企業は努力義務)。
行動計画を実施し、行動計画に定めた目標を達成しているなど一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定(くるみんマーク認定)を受けることができます。



？ 2回目の行動計画を策定する時は？

- ◆ 2回目の行動計画の策定に当たっては、1回目の行動計画の策定・実施状況を見直し、その上で、新たな行動計画を策定しましょう。
- ◆ 目標が制度の周知や数値目標の場合は、2回目の目標が必ずしも1回目を上回っている必要はありませんが、1回目で制度を導入するような目標を立てた場合、2回目も1回目と同じ内容にすることはできません。

くるみんマークの認定とは何ですか？

- ◆ 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。
※平成22年10月末現在、全国で認定を受けた企業は1,006社。
- ◆ 認定を受けるためには、行動計画の計画期間が終了し、次ページ以降の1～9の基準を全て満たすことが必要です。認定を受けようとする場合は、あらかじめ、これらの基準を踏まえて行動計画を策定してください。策定しようとしている行動計画が、達成した場合に認定を受けられるものかどうかについては、都道府県労働局にご相談ください。

認定を受けることにメリットはありますか？

- ◆ 認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをアピールすることができます。その結果、企業イメージの向上、雇用される従業員のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着などを図ることができます。
- ◆ 効果の例
 - ・ くるみんマーク取得後から、採用に関する問い合わせが増えた。
 - ・ 出産・育児期を迎えた社員の離職がなくなり、人材の確保が定着した。
 - ・ 社員から、さまざまな作業改善案が寄せられ、効率的な労働時間管理ができるようになった。
- ◆ 認定を受けていない者が、この表示またはこれと紛らわしい表示を付すことは禁じられており、罰則が科されます（次世代法第14条第2項および第26条第1号）。



次世代認定マーク
（愛称：くるみん）

認定事業主様の声

株式会社ローソン

認定年：2009年
所在地：東京都
業種：卸・小売業
従業員数：3,560人
（男性3,141人、女性419人）

【くるみん活用状況】

自社ホームページ内（会社情報）で、くるみんマーク取得と、次期一般事業主行動計画の策定について公表。また、社内報では子育てについて特集し、社内告知を実施。

【コメント】

当社では、第1期・第2期の行動計画で半日有給制度・在宅勤務制度の策定や、時短勤務制度・再雇用制度などの拡充により、まずは制度の充実・整備を中心に行なってきました。育児休職・復職者やその上司への周知により活用を進めています。

しかし、男性社員の育児休職取得は今なお少なく、全社員への周知・活用促進に課題が残っています。今後も継続して制度をさらに使いやすいものに改良し、性別にかかわらず全社員が働きやすい職場環境になるよう、取組を進めていきたいと考えています。

認定要件はどのようなものですか？

- ◆ 認定を受けるためには、行動計画の計画期間が終了し、以下の認定基準1～9の条件を全て満たすことが必要です。

認定基準1

雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。

- ◆ 行動計画には、行動計画策定指針の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」の「1 雇用環境の整備に関する事項」（1）アからシまで、（2）アからオまでのうち、1項目以上の内容が盛り込まれていなければなりません。（17～18ページ参照）

「2 その他の次世代育成支援対策に関する事項」として掲載されている
（1）子育てバリアフリー
（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動
などは、雇用環境の整備に関する事項とはいええないため、これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりませんのでご注意ください。
- ◆ また、法令に違反する事項が定められている行動計画は、認定されません。

※法令に違反する例

- ・ 育児休業期間中（産後期間を除く）の給与について、男性のみ有給とする
- ・ 女性のみを対象とする再雇用制度（男女雇用機会均等法第8条の特例を除く）を導入する など

- ◆ 制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時にすでに実施しているものである場合は、認定対象とはなりません。

認定事業主様の声

社団法人信愛会

認定年：2009年

所在地：青森県

業種：医療

従業員数：113人

（男性17人、女性96人）

【くるみん活用状況】

月1回のペースで新聞の1面に法人の広告を掲載し、そのスペースに認定マークを表示。

【コメント】

仕事と生活をバランスよく両立させるワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取り組みを実施して、子育てに優しい企業として認定されました。この結果、男女育児休業取得率100%を実現しております。

これも職員一人ひとりが「お互い様」精神の意識改革ができたからだと思います。

「子は国の宝」。今後も地域・職場・家庭が安心して子育てのできる環境にさまざまな支援をしていきたいと考えております。

認定基準2

行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

- ◆ 企業等の実情を踏まえながら、経済社会環境の変化や従業員のニーズなどに基づいて行動計画を策定するためには、計画期間は2年から5年が望ましいと考えられ、行動計画策定指針でもそのように定めています。
- ◆ そのため、1年という短期の行動計画や、6年以上にわたる長期の行動計画の場合は、認定の対象とはしていません。
- ◆ 次世代法は平成27年3月31日までの時限立法です。認定を受けるためには、それまでに計画期間が終了し、都道府県労働局の審査を終えている必要があります。

認定基準3

策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。

- ◆ 認定を受けるためには、行動計画に目標として記載した内容を達成していなければなりません。認定を申請する際には、達成したことを証明する資料の添付が必要です。

<目標が達成されたことを証明する資料の例>

①制度導入を目標としている場合

- ・ 育児休業期間の延長→制度導入前後の就業規則などの写し
- ・ ノー残業デーの導入→制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料など
(制度導入年月日の分かるもの)

②数値目標を設定している場合

- ・ 女性従業員の育児休業取得率を80%以上にする
→育児休業をした女性従業員の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
- ・ 男性の育児休業取得者が1名以上
→育児休業をした男性従業員の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
- ・ 行動計画期間中に所定外労働時間を月8時間以上削減する
→行動計画実施前後の従業員1人当たりの所定外労働時間数
(企業の自己申告)

③制度の周知や情報提供を目標としている場合

- ・ 両立支援制度について社内に周知を図る
→周知年月日の分かる資料の写し

④意識啓発を目標としている場合

- ・ 各種研修の実施
→実施年月日の分かる研修開催通知、研修の実施結果の写し など

※ 添付された書類により、目標が達成されたことが確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。

認定基準4

平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること。

- ◆ 平成21年4月1日以降に行動計画を策定または変更した場合、認定を受けるためには、公表および周知を、行動計画を策定または変更した時からおおむね3カ月以内に行う必要があります。
(公表および周知の方法については、7ページをご覧ください。)

認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。

- ◆ 計画期間内に育児休業等を取得した者とは、期間雇用者も対象となります。
- ◆ 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、第23条第2項または第24条第1項の規定に基づいて育児休業に準ずる措置が講じられた場合の休業をいいます。
- ◆ 育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している従業員は含まれません。

従業員数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。
(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、小学校就学前の子を養育する従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
- ③ 計画の開始3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること。

認定事業主様の声

びわこテック 株式会社

認定年:2010年

所在地:滋賀県

業種:製造業

従業員数:35人
(男性31人、女性4人)

【くるみん活用状況】

全従業員の名刺に「くるみん」を印刷して認定企業であることを対外的にアピール。「両立支援のひろば」に掲載。

【コメント】

次世代育成支援やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを行うためには

- ① 事業主または上司の理解や対応の仕方
 - ② 従業員のニーズを取り入れる
- この2点が重要だと考えています。

第1期の行動計画においては、所属長研修や制度改定を行い、従業員が働きやすい環境を整備してきました。目標を設定することで従業員(男女とも)の休暇の取得率が上がり、仕事だけでなく私生活も充実させるワーク・ライフ・バランスを考える従業員が増えています。

このような現状を踏まえ、今後も中小企業の利点を生かして従業員一人一人に目を向けた継続的な取り組みを行っていきたいと考えています。

認定基準6

計画期間内の女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること。

女性の育児休業等取得率については、以下のように計算してください。

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 70\%$$

(小数第1位切り捨て)

- ◆ 計画期間内に出産または育児休業等をした者とは、期間雇用者であっても対象になります。
- ◆ 認定申請時にすでに退職している従業員は、分母にも分子にも含まれません。

従業員の数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば基準を満たします。

（例えば、3年遡ると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけ遡って構いません）

認定基準7

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置※に準ずる制度」を講じていること。

- ◆ 「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により、事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされているものです。
- ◆ これらの措置は計画期間終了時までには実施されていけばよいものです。

※「始業時刻変更等の措置」とは

- ・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
- ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

認定基準8

次の①～③のいずれかを実施していること。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

<①～③の具体的内容>

①「所定外労働の削減のための措置」

- (i) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備
- (ii) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- (iii) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
- (iv) 時間外労働協定における延長時間の短縮
- (v) その他これらに準ずる措置

②「年次有給休暇の取得の促進のための措置」

- (i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- (ii) 年間の年次有給休暇取得計画の策定
- (iii) 年次有給休暇の取得率の目標設定およびその取得状況を労使間の話し合いの機会において確認する制度の導入
- (iv) その他これらに準ずる措置

③「その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置」

- (i) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組
- (ii) 子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
- (iii) その他これらに準ずる措置

◆ これらの措置は計画期間終了時までには実施されていけばよいものです。

認定事業主様の声

中部電力株式会社

認定年: 2010年

所在地: 愛知県

業種: 電気業

従業員数: 16,645人
(男性14,933人、女性1,712人)

【くるみん活用状況】

CSR報告書や名刺に「くるみん」を印刷し、認定企業であることをアピール。

【コメント】

従業員の意識調査の結果を見ると、5年前と比べ、女性活躍推進に対する関心の高まりや理解が進み、男女の固定的役割分担意識が解消方向に向かっていることが確認できる。

また、女性の退職率の低下や男性の育児休職取得実績などからも、全体としては目的に向かって着実に進捗しているものと認識している。

今後も、従業員が育児や介護をしながら仕事面でさらに能力を発揮できるような取組を進めていきたい。

認定基準 9

法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

- ◆ 次世代法や労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないことが必要です。

認定は何回も受けられますか？

- ◆ 行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに都道府県労働局長の認定を受けることができます。

平成22年6月末時点で、128社が2回目の認定を受けています。

- ※ 次世代法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日まで効力のある法律です。この10年間は、1つの行動計画が終了した後も、次の行動計画を策定する必要があります。

くるみんマークは何に表示できますか？

- ◆ 次世代法第13条に基づく認定を受けた事業主は、以下のものに次世代認定マーク（くるみん）を使用することができます。

①商品またはサービス

例) サービス提供時に着用する制服
サービスを提供する車両 など

②商品、サービスまたは事業主の広告

③商品またはサービスの取引に用いる書類または通信

例) F A X、封筒、名刺 など

④事業主の営業所、事務所、その他事業場

⑤インターネットを利用して公衆の閲覧に供する情報（自社ホームページなど）

⑥従業員の募集のための広告または文書

認定事業主様の声

共和機械株式会社

認定年: 2010年

所在地: 岡山県

業 種: 製造業

従業員数: 68人
(男性56人、女性12人)

【くるみん活用状況】

名刺に掲載。

【コメント】

両立支援制度の概要一覧の作成・配布による従業員への周知、育児短時間勤務の利用対象者の拡大、男性社員の育児参加計画書（社内様式）の整備、看護休暇の有給化、有給扱いの短期育児休業制度の新設など、ワーク・ライフ・バランスの実効性を上げるために課題となっている点を中心に整備を行ってきた。

バーベキュー大会など家族ぐるみでの会社イベントを行うなど、「会社全体が大きな家族」という意識を持てるよう、会社と従業員と一緒に子育てをできる働きやすい環境を整えていきたい。

次世代育成支援対策推進法 (平成15年法律第120号)(抄)

※「児童福祉法等の一部を改正する法律(平成20年法律第85号)」による改正後の次世代育成支援対策推進法(平成23年3月31日までの間)

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の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の国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

(基本理念)

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念(次条及び第7条第1項において「基本理念」という。)にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

(事業主の責務)

第5条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

(国民の責務)

第6条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第2章 行動計画

第3節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第12条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一 計画期間
二 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
三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のもの(第十六条第一項及び第二項において「中小事業主」という。)は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第12条の2 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第13条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出した一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第14条 前条の規定による認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「広告等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

※「児童福祉法等の一部を改正する法律(平成20年法律第85号)」による改正後の次世代育成支援対策推進法(平成23年4月1日以降の改正条文)(抄)

(一般事業主行動計画の策定等)

第12条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 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
- 三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

行動計画策定指針(抄)

(平成二十一年三月二十三日)

六 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

(1) 労働者の仕事と生活の調和の推進という視点

憲章においては、企業とそこで働く者は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に自主的に取り組むこととされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。

(2) 労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする労働者が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、労働者のニーズを踏まえた次世

代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。

(3) 企業全体で取り組むという視点

企業による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、企業全体での理解の下に取組を進めることが必要である。このため、経営者自らが、企業全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。

更に、企業によっては全国に事業所が存在し、事業所における職種の違いや、その地域の実情により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは様々であることが想定されることから、一般事業主行動計画を企業全体として策定した上で、必要に応じて事業所ごとの実情に応じた効果的な取組を自主的に進めることが期待される。

(4) 企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

子育てを行う労働者の多少、企業の業種又は構成割合の高い労働者の職種、雇用形態等の違い等により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは企業によって様々であることが想定されることから、関係法令を遵守した上で、企業がその実情を踏まえ、効果的な取組を自主的に決定し進めていくことにより、社会全体の取組を進めることが必要である。

(5) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与し、我が国の経済社会の持続的な発展や企業の競争力の向上に資するものであることを踏まえつつ、また、個々の企業にとっても、当該企業のイメージ・アップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、国及び地方公共団体はもとより、企業や地域社会を含めた社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくという視点が必要である。

(7) 地域における子育ての支援の視点

各企業に雇用される労働者は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各企業にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2 一般事業主行動計画の計画期間

一般事業主行動計画は、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施することができる期間とすることが必要であり、平成十七年度から平成二十六年度の十年間をおおむね二年間から五年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。

3 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

一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、より一層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その他の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を定める必要がある。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい。

また、各企業における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の雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、この際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的であるとともに、「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。

4 その他基本的事項

(1) 推進体制の整備

一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を効果的なものとするため、まず、管理職や人事労務管理担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う労働者を含めたすべての関係労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが望ましい。

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための社内委員会の設置等

イ 次世代育成支援対策に関する管理職や労働者に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

また、各企業が一般事業主行動計画を策定する際に、同一業種の企業及び事業主の団体等と連携することにより、より効果的な取組を進めることも考えられる。

(2) 労働者の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためには、こうした労働者のニーズも踏まえることが重要である。このため、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映について、企業の実情に応じて工夫することが必要である。

(3) 計画の公表及び周知

一般事業主行動計画の策定義務のある事業主は計画の公表及び労働者への周知が義務とされ、一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている事業主は、計画の公表及び労働者への周知が努力義務とされたところである。

一般事業主行動計画の公表により、事業主が、他の企業における取組事例を知ることができること、国民が事業主の次世代育成支援の取組について知ることができるようになり、また、就労希望者の企業選択に資すること、都道府県及び市町村が地域における次世代育成支援の取組を進める際に、地域の事業主の取組を知ることができ、円滑な連携を図ることが可能となることなどの効果が期待される。

このため、策定した一般事業主行動計画については、「両立支援のひろば」や自社のホームページなど適切な方法で公表するとともに、自社の様々な両立支援の取組やその実施状況を併せて公表する等その公表方法を工夫することが期待される。

また、策定した一般事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、企業全体で取り組むため、計画を企業内に周知し、企業全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定した一般事業主行動計画については、全ての労働者が知りうるように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を企業全体で推進するという意識を浸透させるため、経営者の主導の下、管理職や人事労務管理担当者に対する周知を徹底することが期待される。

なお、一般事業主行動計画に基づき次世代育成支援対策を実施する場合、労働者の労働時間その他の労働条件の変更を伴うなど一定の場合には、就業規則、労働協約等に明記することが必要である。

(4) 計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を把握・点検し、その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが期待される。

(5) 基準に適合する一般事業主の認定

法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定及び法第十四条第一項の表示の制度を活用することにより、子育てしながら働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいることを外部に広く周知することが容易となり、その結果、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保、定着等を通じ、企業経営にメリットを生じさせることが期待できる。したがって、一般事業主行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成した場合等に、認定を申請することを念頭に置きつつ、計画の策定やこれに基づく措置の実施を行うことが望ましい。また、当該認定を受けることを希望する場合には、法第十三条の厚生労働省令で定める基準を踏まえた一般事業主行動計画を策定することが必要である。

また、認定を取得した企業においては、他の企業の取組を促す観点からも、法第十四条第一項の認定を受けた旨の表示を積極的に活用することが期待される。

七 一般事業主行動計画の内容に関する事項

六の一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、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並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した一般事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(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

ア 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の労働者に対して、制度を積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

イ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる労働者について、例えば五日間程度の休暇を取得しやすい環境を整備する。具体的には、子どもが生まれる際に取得することができる休暇制度の創設や、子どもが生まれる際の年次有給休暇、配偶者の産後八週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る。

ウ より利用しやすい育児休業制度の実施

より利用しやすい育児休業制度とするため、その雇用する労働者のニーズに配慮して、その期間、回数等について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。)に規定する育児休業制度を上回る措置を実施する。

エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業の取得を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

(ア) 男性の育児休業の取得を促進するための措置

「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等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

(イ) 育児休業に関する定め周知

労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。

(ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保等

育児休業を取得する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業期間について当該業務を処理するための労働者の確保、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等

育児休業をしている労働者の希望に応じて、当該労働者の職業能力の開発及び向上等のための情報の提供、円滑な職場復帰のための講習、育児等に関する相談その他の援助を実施する。

(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰

育児休業をした労働者について、当該育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

オ 短時間勤務制度等の実施

働き続けながら子育てを行う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、子どもを育てる労働者のうち希望する者が利用できる制度として、次に掲げる措置のうち適切なものを実施する。

(ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除

(イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度

(ウ) フレックスタイム制度

(エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

カ 事業所内保育施設の設置及び運営

子どもを育てる労働者が利用することができる事業所内保育施設の設置及び運営について、他の企業と共同で設置することも含め、検討を行い、実施する。

キ 子育てサービスの費用の援助の措置の実施

労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、当該ベビーシッターに係る費用を負担するなど、子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助を行う。

ク 子どもの看護のための休暇の措置の実施

子の看護休暇について、一時間を単位とする取得を可能とする等の弾力的な利用が可能となるような制度等より利用しやすい制度を導入する。

ケ 勤務地、担当業務等の限定制度の実施

希望する労働者に対して、子育てをしやすくすることを目的として、勤務地、担当業務、労働時間等を限定する制度を講ずる。

コ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

アからコまでに掲げるもののほか、子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施、子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入その他の子育てをしながら働く労働者に配慮した措置を講ずる。

サ 諸制度の周知

育児休業、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限及び所定労働時間の短縮措置の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、広報誌に記載する等、手法に創意工夫を凝らし労働者に対して積極的に周知する。

シ 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭の母の就業促進のための措置を講ずる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

ア 所定外労働の削減

子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していることから、所定外労働は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深め、次のような所定外労働を削減するための方策等を検討し、実施する。企業内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。

(ア) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備

(イ) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

(ウ) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用

(エ) 時間外労働協定における延長時間の短縮

イ 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度を活用するとともに、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。

ウ 短時間正社員制度導入・定着

短時間正社員制度については、個々人のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢につながることからその導入・定着が図られることが期待される。

エ 在宅勤務等の導入

在宅勤務やテレワーク(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)等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職を含めたその雇用する労働者すべてを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

多数の来訪者が利用する社屋等において、子どもを連れた人が安心して利用できるよう、託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置等の整備を行う。

また、商店街の空き店舗等を活用して、託児施設等各種の子育て支援サービスの場を提供する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への労働者の積極的な参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に企業内施設や社有地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として社員を派遣すること、子どもの体験活動を行うNPO等に対する支援を行うこと等に取り組む。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、労働者を地域の交通安全活動に積極的に参加させるなど、当該活動を支援するとともに、業務に使用する自動車の運転者に対する交通安全教育、チャイルドシートの貸出し等、企業内における交通の安全に必要な措置を実施する。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への労働者の積極的な参加を支援する。

(3) 企業内における「子ども参観日」の実施

保護者でもある労働者の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、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」を実施する。

(4) 企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある労働者は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、企業内において、家庭教育講座等を地域の教育委員会やNPO等と連携して開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

(5) 若年者の安定就労や自立した生活の促進

次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進を行う。

◆一般事業主行動計画の策定等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室まで。

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクセス・タワー 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階
	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎(平成23年1月4日移転予定)
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
			860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階(平成23年2月21日移転予定)
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

- ◆ 行動計画の策定については、最寄りの次世代育成支援対策推進センターでも相談に応じています。
次世代育成支援対策推進センター一覧：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- ◆ 行動計画の策定及び認定企業一覧については厚生労働省ホームページをご覧ください。
行動計画の策定について：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
認定企業について：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>
- ◆ 厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。
<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>