

行動計画を策定する

ステップ1 自社の現状や従業員のニーズを把握しましょう

○行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、期間雇用者なども含む全従業員のニーズを把握しましょう。

○例えば、過去5年程度をさかのぼって、以下のような事項を調べてみましょう。自社の課題が見えてくるはずです。

- ・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。
- ・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。

○また、従業員のニーズを把握するにあたっては、以下のような項目を調べてみましょう。

- ① ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
- ② 現在の支援制度に対する満足度
- ③ 仕事と子育ての両立で苦労している点
- ④ 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
- ⑤ 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度 など

ステップ2 行動計画を策定しましょう

○課題に優先順位をつける

ある程度課題が見えてきたら、各課題に優先順位をつけます。雇用環境の改善には一定の期間を要します。経営層の判断も仰ぎながら、優先順位を決定することも必要となるでしょう。

○計画期間を決める

計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。

○目標を決める

次に行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報から、次ページに示した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」に掲載されている項目を参考に、行動計画の目標を設定しましょう。目標はいくつでも設定できます。

- 目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう。
(例：平成〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性△%とする)
- 「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう。

○目標を達成するための対策を立てる

なお、くるみんマークの認定を希望される場合は、5～8ページに記載してある認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。

○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「七 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（期間雇用者などを含む）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
- 3歳以上の子を養育する従業員に対する所定外労働の免除・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
- 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勤務地、担当業務、労働時間などの限定制度の実施
- 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

○育児をしていない従業員（期間雇用者などを含む）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（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

ステップ3 行動計画を公表し、従業員への周知を図りましょう

○一般への公表

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。公表の方法には、自社のホームページへの掲載、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」への掲載、県の広報誌・日刊紙への掲載などがあります。インターネットが使用できない企業では、事業所の見やすい場所への掲示や備え付けでも差し支えありません。

○従業員への周知

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を従業員へ周知しましょう。周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、従業員への配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

☆「両立支援のひろば」とは、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」、自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご覧ください。



「両立支援のひろば」
<http://www.ryouritsu.jp/>

ステップ4 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届け出ましょう

○行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を郵送、持参、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。

なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

○行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

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。

厚生労働省トップページ <http://www.mhlw.go.jp/>

→分野別の政策：子ども・子育て 職場における子育て支援

→事業主の方へ

→育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

→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について