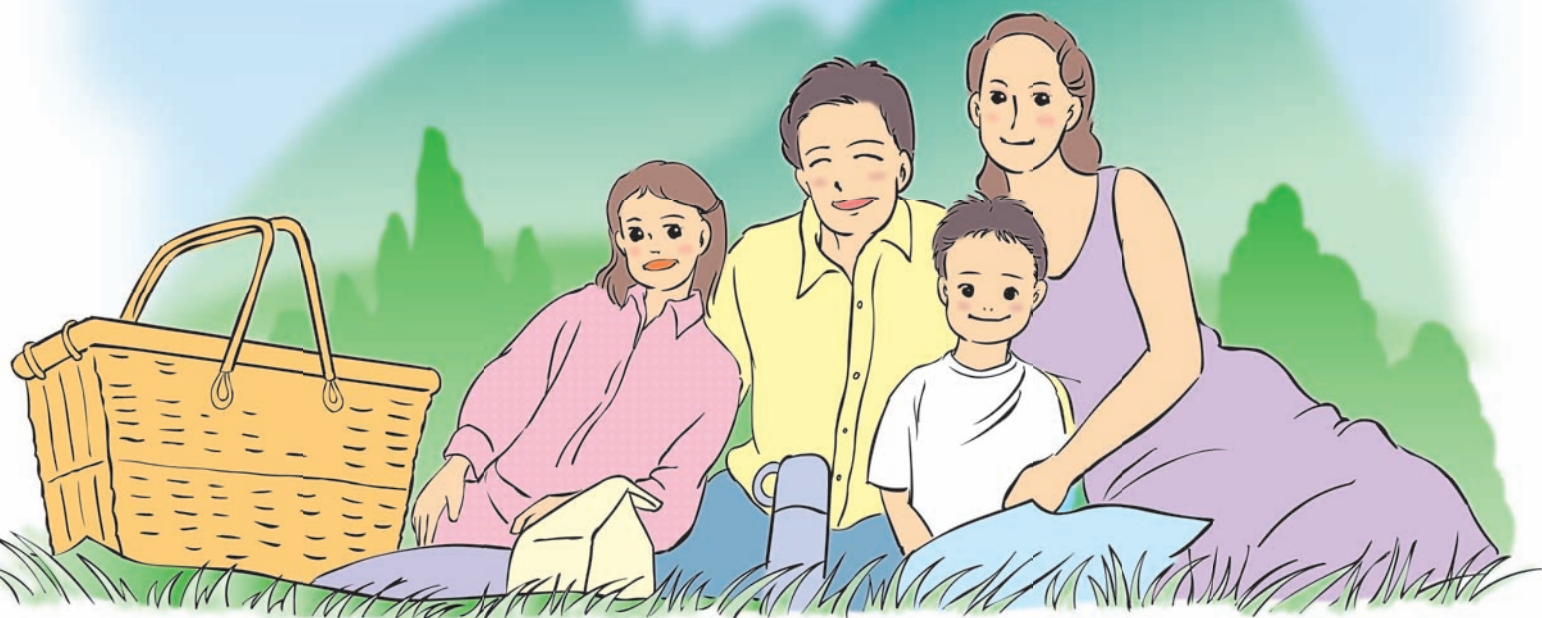


厚生労働省委託事業

中小企業のための 一般事業主行動計画 策定・認定取得マニュアル



— 一次世代育成支援対策推進法に
基づく「行動計画」策定・認定
取得を目指しませんか —



全国中小企業団体中央会

は じ め に

少子化が急速に進行する中で、平成17年4月に「次世代育成支援対策推進法」が全面施行され、従業員300人以下の中小企業にも、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という）を策定する努力義務が課され、労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する雇用環境の整備が求められることとなりました。

また、同法では、行動計画を策定・実施し、計画に定めた目標を達成したこと等、一定の要件を満たした企業は、「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定を受けることができることとなっており、平成19年4月から認定が開始されました。

さらに、平成19年12月に「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び「子どもと家族を応援する日本・重点戦略」が策定され、これに基づき、これまで従業員301人以上の大企業に義務化してきた行動計画の策定義務を従業員101人以上の中小企業に課すとともに、新たに、従業員101人以上の企業に行動計画そのものの公表等の義務を課す同法の一部を改正する法律が平成20年12月3日に公布されました。

このように、行動計画の策定・届出や認定取得が進む一方で、中小企業においては、厳しい経営環境に加え、大企業に比べて経営上の制約や課題が多いことなどから、その取組みが遅れています。

このため、本会では、委員会を設置し、16年度に「中小企業のための行動計画策定マニュアル」、17年度に「中小企業のための行動計画策定ハンドブック」、18年度に「子育てサポート企業認定取得応援マニュアル」、19年度には「子育て支援認定中小企業事例集」を作成したのに続き、本年度は、さらに中小企業の一般事業主行動計画の策定及び認定取得を支援するため「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル」を作成しました。

本マニュアルが、行動計画を策定し、認定を受けようとする中小企業の多くの方々の参考になれば幸甚に存じます。

最後に、本マニュアルの作成にあたり、示唆に富む貴重なご意見と多大な御協力をいただきました日本大学法学部教授谷田部光一氏をはじめ、本事例集作成委員会委員の方々に深く感謝申し上げます。

平成21年3月

全国中小企業団体中央会

はじめに

I. 求められる企業の「次世代育成支援」と「仕事と生活の調和」

1. 次世代育成支援対策推進法とは	1
(1) 一般事業主行動計画	1
(2) 認定制度	3
【コラム】～次世代育成支援対策推進法が改正されます～	4
2. 企業における「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」の必要性	5
3. 「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」に取り組む企業の考え方	6
4. 中小企業における行動計画策定の効果・メリット	8

II. 行動計画はどのように策定しましょう

1. 行動計画策定の手順	9
2. 取組みのスケジュール	10
3. 策定にあたっての事前準備	11
(1) 自社の現状を把握しましょう	11
(2) 従業員ニーズを把握しましょう	14
(3) 関連情報を収集しましょう	14
(4) 体制づくりをしましょう	14
(5) 自社の方針を決定しましょう	14
4. 行動計画の「目標」「計画期間」「目標達成のための対策」の設定	15
(1) 行動計画に掲げる「目標」はこのように定めましょう	15
(2) 行動計画の「計画期間」はこのように定めましょう	18
(3) 行動計画の「目標達成のための対策」「実施期間」を定めましょう	18
5. 行動計画の届出	19
6. 行動計画の公表および従業員への周知	20
7. 行動計画の実施・達成	20
8. 次期行動計画の策定	21

III. 認定を受けて、「次世代認定マーク（くるみん）」を活用しましょう

1. 認定制度	22
2. 認定マークの活用	22
3. 認定基準	22
4. 認定を受けたことによる効果・メリットの発生	30
5. 認定の手続き	31

IV. 認定企業事例（10事例）（キャッチフレーズ）

1. 株式会社みつば（神奈川県）	～育児支援施策は社会的責任の一環～	32
2. 株式会社第一印刷所（新潟県）	～社員全員が働きやすい職場環境を目指す～	37

3. 株式会社アドバ（愛知県）	～全社員の力を最大限に生かす一環として～	42
4. 株式会社新学社（京都府）	～社員の本音をひき出すためのアンケートは重要～	47
5. 株式会社天彦産業（大阪府）	～社員第一主義の経営方針～	51
6. 有限会社シーエスピー（和歌山県）	～認定を受けて社内に優秀な人材が定着～	55
7. オタフクソース株式会社（広島県）	～トップの構想を明文化～	60
8. 社会福祉法人福祉の里（青森県）	～安心して職場復帰できるような職場環境を確立～	65
9. 片山キッズクリニック（兵庫県）	～子育てする親を応援する小児科～	71
10. 医療法人和敬会（宮崎県）	～先輩が後輩を大切にし、子育てを応援する～	75

V. 行動計画の届け出及び認定申請書

1. 「一般事業主行動計画策定・変更届」：様式第一号	80
2. 「基準適合一般事業主認定申請書」：様式第二号	82

VI. 国等の支援制度を活用しましょう

国等の助成金制度一覧	86
------------	----

VII. 相談・お問い合わせ先

1. 次世代育成支援対策推進センター一覧	90
2. 都道府県労働局雇用均等室一覧	92

1. 次世代育成支援対策推進法とは

「次世代育成支援対策推進法」は、次世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、企業、国民が担う責務を明らかにし、2015年（平成27年）までの10年間に集中的かつ計画的に取り組んでいくことを目的に、2005年（平成17年）4月1日から施行されています。

この法律において、企業は、「**一般事業主行動計画**」を策定することとなっており、従業員300人以下を雇用する企業は、この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ことが努力義務とされています（従業員

301人以上の企業は義務）。

※ ただし、平成23年4月1日からは、101人以上の中小企業に行動計画の策定・公表が義務づけられることになっています（詳しくは、【コラム】「～次世代育成支援対策推進法が改正されます～」をご覧ください。）。

また、平成19年4月1日から認定制度が開始され、行動計画を達成するなど、一定の要件（認定基準）を満たした企業は、申請を行うことにより厚生労働大臣の認定を受けることができ、「**認定マーク（愛称：くるみん）**」を活用することができます。

1 一般事業主行動計画

➡ 「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」）とは

企業が、従業員の仕事と家庭の両立を図るための雇用環境や、子育てをしていない従業員も含め

た多様な労働条件の整備などの取り組みを行うために、以下の3つの事項が含まれている行動計画のことをいいます。

1	計画期間	1回の計画期間は、2～5年とし、2015年3月31日までの期間をいくつか区切ることを目安とする。
2	目 標	関係法令で定められている最低基準を上回っており、現状から一歩でも二歩でも進んだものであれば、各企業で自由に設定できる。
3	目的達成のための対策とその実施時期	目標を達成するために、いつまでにどのようなことに取り組むかを具体的に記述する。



ポイント

行動計画の策定については、企業にとって負担の重いことを無理強いするものではありません。企業は、自社の実情に応じて、従業員のニーズを踏まえたうえで、費用対効果＝従業員の満足度が最も高まるような計画を策定しましょう。

<行動計画例> 株式会社第一印刷所

「一般事業主行動計画」

育児応援・働きやすい環境プログラム

当社では次世代育成支援対策推進法に基づき以下の行動計画を作成しました。職員の皆さんが仕事と子育ての両立の実現と、子育てをしていない職員の皆さんも含めた全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、4つの目標を掲げました。社内全体での取り組みですので、各種調査等へのご協力をお願いします。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成20年3月31日までの3年間

2. 内 容

目標1 子どもが生まれる男性職員が出産予定日の前後2週間以内に3日以内取得できる特別休暇（出産休暇）を導入し、取得率を30%以上にする。

【対策】

- 平成17年4月～：制度の詳細を検討する。
- 平成18年1月～：管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標2 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。
男性職員：期間中1人以上取得する。
女性職員：取得率を70%以上取得する。

【対策】

- 平成17年4月～：取得を容易にするため育児休業期間のうち3日間は有給扱いとする等の育児休業規程を検討する。
- 平成17年9月～：管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成18年1月までに、3歳から小学校に入学するまでの子を持つ職員が、希望する場合に利用できる勤務時間短縮等の措置に準ずる措置を導入する。（短時間勤務の制度、所定外労働をさせない制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度、フレックスタイム制のうちいずれか1つ以上）

【対策】

- 平成17年4月～：職員の具体的なニーズの調査、制度の詳細を検討する。
- 平成18年1月～：管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標4 年次有給休暇の取得促進策として、マイホリデー（結婚記念日、本人・子供・配偶者の誕生日）における休暇の取得を呼びかけ、年次有給休暇を持つ職員のうち、マイホリデーに年次有給休暇を取得した職員数を計画期間内に30%以上にする。

【対策】

- 平成17年4月～：部署別に取得状況を公開し、促進を図る。

平成17年3月12日作成
株式会社 第一印刷所

2 認定制度

➡ 「認定」とは

行動計画を策定し、その計画で立てた目標を達成するなど、一定の要件（認定基準）を満たす場合には、申請を行うことにより、厚生労働大臣（実際には厚生労働大臣から委任された都道府県労働局長）の「認定」を受けることができます。

➡ 「認定」を受けると「認定マーク」が活用できる

この認定を受けた事業主は、「認定マーク」（愛称くるみん）を広告や商品、名刺や封筒などにつけることを認められ、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることを対外的にアピールすることができます。

なお、認定を受けていないのにこのマークを利用したり、紛らわしいマークを利用した場合には、罰則が科せられます。

💡 ポイント

行動計画を策定するのであれば、認定を受けて「認定マーク」を活用し、企業の内外にアピールしたほうが、中小企業にとってのメリットは大きいといえます。



次世代認定マーク（愛称くるみん）

● 認定を受けるには

認定の仕組みや手続きについては、P22をご覧ください。

【コラム】

～次世代育成支援対策推進法が改正されます～

わが国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることが喫緊の課題となっています。

このような状況を踏まえ、地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が、平成20年12月3日に法律第85号として公布され、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されました。

改正法のポイント等については以下のとおりとなっています。

1. 行動計画の公表及び従業員への周知の義務化（平成21年4月1日施行）

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、**従業員101人以上の企業は義務（※101人以上300人以下企業は、平成23年3月31日までは努力義務）、100人以下の企業は努力義務となります。**

	現 行	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	規定なし	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

※義務及び努力義務の規定はそれぞれ上欄に掲げる日以降に策定または変更した行動計画について適用されます。なお、平成21年3月31日までに策定または変更した行動計画については義務ではありませんが、自ら公表、周知することを妨げるものではありません。

2. 行動計画の届出義務企業の拡大（従業員101人以上企業へ）
（平成23年4月1日施行）

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上企業から**従業員101人以上企業に拡大**されます。

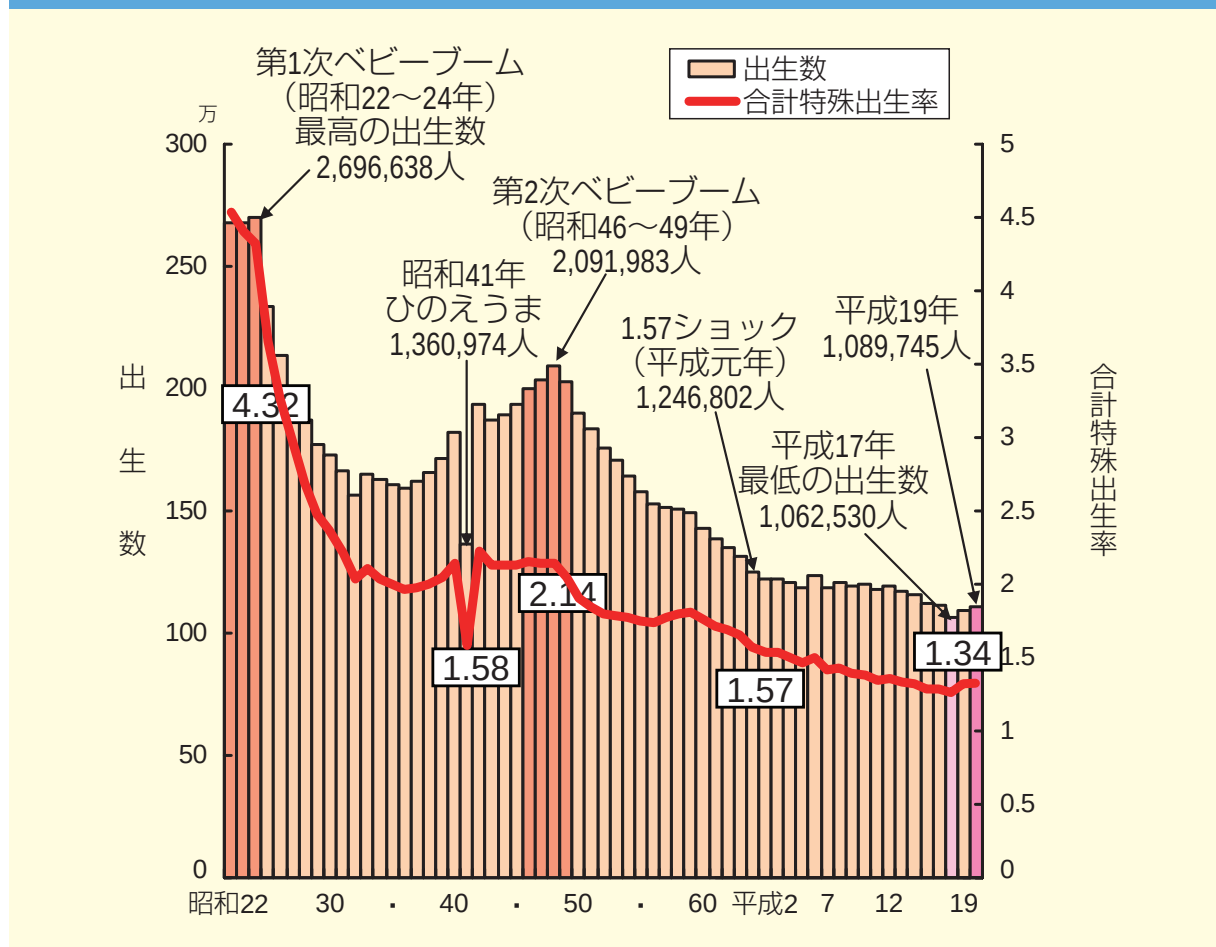
	現 行	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義 務	義 務
101人以上300人以下企業	努力義務	義 務
100人以下企業		努力義務

2. 企業における「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」の必要性

日本の少子化が急速に進行しています。合計特殊出生率は、平成17年に1.26と過去最低を更新し、18年・19年と出生率は前年を上回ってはいますが、出生数は減少傾向にあります。これを

放置しておけば、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（図表1）。少子化の原因の1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。

図表1 出生数及び合計特殊出生率の年次推移



注：1. 1947～1972年は沖縄県を含まない。

2. 「合計特殊出生率」とは、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。

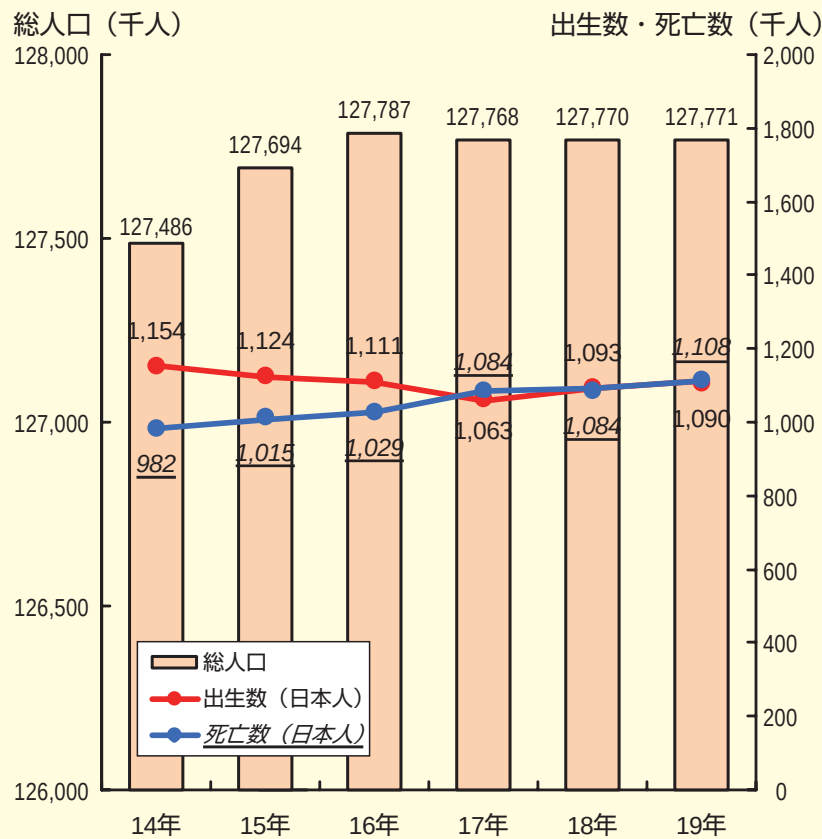
(出典) 厚生労働省「人口動態統計」

また、平成17年・19年は、死亡数が出生数を上回り、総人口も横這いを続けており、我が国の人口は減少局面にあるといわれています（図表2）。

近年は、共働き世帯が増加しており、最近では片働き世帯の数を上回っています。このため、男女ともに仕事と子育ての両立を図る必要があります。

仕事と子育ての両立を進めるには、保育所の整備など行政の取り組みも大切ですが、それぞれの企業においても、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現する“雇用環境”や“多様な働き方”の整備に取り組むことが求められています。

図表2 総人口の年次推移



(出典) 総務省「平成19年10月1日現在推計人口」

3. 「次世代育成支援」「仕事と生活の調和」に取り組む企業の考え方

国際競争がますます激化し、労働力人口の減少が予想されるなかで、中小企業が自社の優位性や競争力を維持・発展させていくためには、よい人材の採用・定着や、従業員の労働意欲・生産性の向上など、人材活用の充実強化が不可欠となっています。このため、従業員の働きやすい職場環境を、自社の実情に沿った形でいかに整備していくかが、これからの経営の大きな課題となっています。

従業員の働きやすい職場づくりをすることは、

企業にとっては「人材」を確保するための重要な「人事戦略」であり、「人材投資」でもあります。とりわけ、中小企業がこれに対応することは重要であり、中長期的に経営のプラス効果をもたらすことが期待できます。

「次世代支援」「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に取り組む企業においては、その考え方を明確にしておく必要があります。

★「次世代支援」「仕事と生活の調和」に取り組む企業の考え方（10事例企業）★

株式会社みつば（神奈川県）

当社では、次世代を担う子ども達の育成を支援することが事業の本筋としており、育児支援施策を社内全体で実施することは、社会的責任の一環でもあり、ひいては、地域密着型経営につながると考えている。こうした施策に取り組むことにより、社員自身に会社を好きになってもらうことが何よりも大事であるとし、社員の仕事と生活の質を高められると考えている。

株式会社第一印刷所（新潟県）

当社は、「朗らかに稼ごうや」「至誠守約」「和」の社是のもと、顧客満足と同時に社員満足の向上を追求している。次世代育成支援の取組みについては、仕事と子育ての両立と同時に、子育て中でない社員を含めた全員が働きやすい環境づくりを目指す。

株式会社アドバ（愛知県）

当社では、経営者の「人が生き生きと働くことを応援したい」という方針のもと、社員には常に安心感と達成感を味わって仕事をしてもらいたい。そして全ての社員がその持っている能力を最大限に発揮してもらいたいとの観点から、今回の行動計画策定を機会に、育児休暇等を利用する社員の利用勝手を考え、従来からの取り決めに進化させたものを制度化した。

株式会社新学社（京都府）

当社では、社員満足と顧客満足は一体であるという前提で、仕事と家庭の両立を支援し、育児・介護などに関する社内制度を安心して利用できる職場環境を整備することを目指す。

株式会社天彦産業（大阪府）

当社では、仕事と家庭の両立については、「社員にはまず家族を大事にしろ」「家族を愛して、また家族に愛されてこそ、仕事に対するやる気が生まれてくる。そして、そのやる気がやがて会社の利益を生む」と社員第一主義の人事方針を取っている。

有限会社シーエスピー（和歌山県）

当社では、授乳服の販売を行っていることから、育児経験のある女性を積極的に採用し、その社員が働きやすい職場づくりに取り組んできた。女性が出産・育児休暇取得後も継続勤務ができるよう、妊娠から職場復帰まで支援を行うとともに、独身者等を含めた全社員の働き方を見直すことを目指す。

オタフクソース株式会社（広島県）

当社では、創業者より代々の経営者が、「社員が子を生み、育てること」「家族を大切にすること」を常々表明している。行動計画の策定にあたっては、子どもを産むときだけでなく、育てることに重視し、当社なりに育児のあり方を検討し、それを反映するよう心がけている。

社会福祉法人福祉の里（青森県）

当法人は、若い女性職員が多数を占めていることもあり、理事長としても「せっかく技術を身に付け、入所者や利用者とのコミュニケーションも優れてきた職員を出産や育児という理由だけで失うことは大きな痛手になる」との考えから、出産・育児期を迎えても気兼ねなく休業ができ、安心して職場復帰できるような職場環境を目指す。

片山キッズクリニック（兵庫県）

当院では、「働きながら子育てをする人をサポートしたい」という院長の考えから、院内に併設する保育施設を正規職員だけでなく、短時間労働の職員にも利用できるような支援制度等を確立し、職員全員が安心して働ける環境づくりを目指している。

医療法人和敬会（宮崎県）

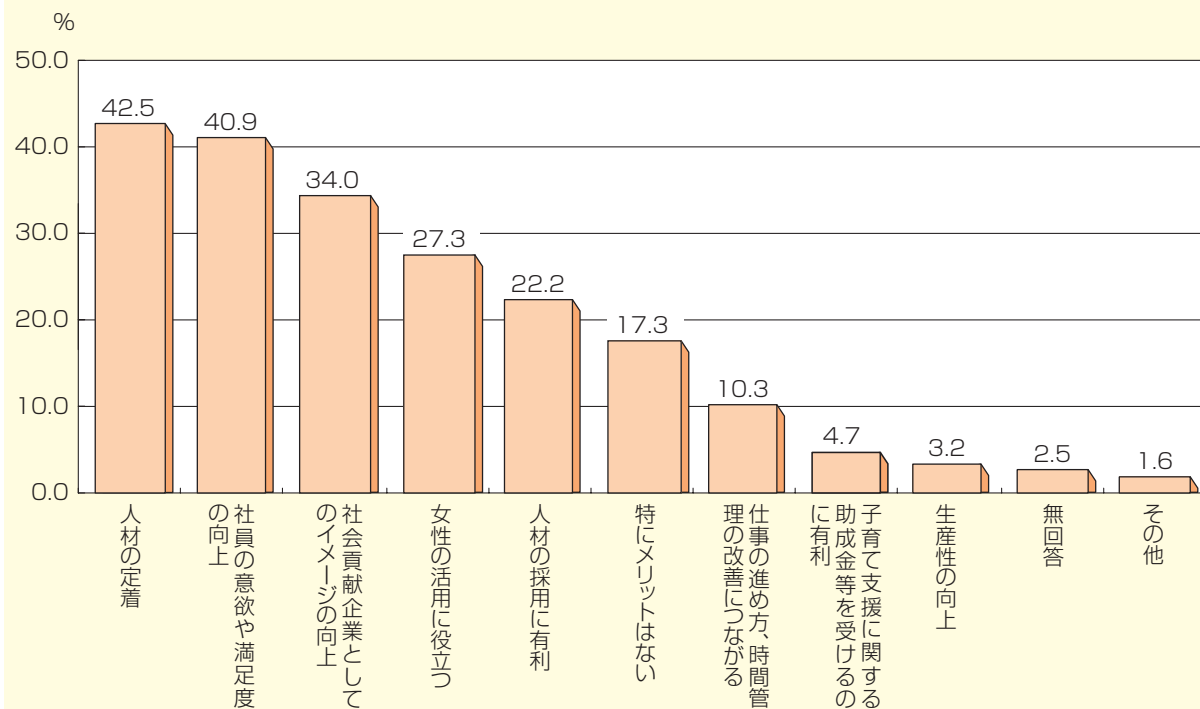
当法人では、職員の8割が女性であり、先輩達も仕事と育児を両立させることに大変苦労をした者も多い。そうした経験から「安心して育児休業を取得し、また職場復帰後も元気に仕事をして、人間としても伸びてもらいたい」という考えから、子育て支援は、先輩職員が後輩職員を大切にし、応援するという意識の風土が根付くチャンスと捉えている。

4. 中小企業における行動計画策定の効果・メリット

図表3は、中小企業が行動計画を策定するメリットとしてどのようなものを考えているかを示したものです。中小企業が行動計画策定のメリットとして考えているのは、「人材の定着」「社員の

モチベーションの向上」「企業のイメージアップ」「女性の活用」「人材の採用」などであり、先進企業の事例調査も、このようなプラス効果が報告されています。

図表3 中小企業が考える行動計画策定のメリット



(出典) 全国中小企業団体中央会「中小企業における次世代育成支援に関するアンケート調査」(平成18年9月)

Ⅱ 行動計画はどのように策定しましょう

1. 行動計画策定の手順

➡ 行動計画は、次のフロー図に示したような段階を経て策定しましょう

