

○公表及び従業員へ周知する時期

- ① 一般事業主行動計画の策定
- ② 一般事業主行動計画の変更
(計画期間、目標又は次世代育成支援対策の内容(既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合(事項の廃止、新たな事項の追加等)に限る。))について変更する場合)
→ いずれも、おおむね3か月以内に公表及び従業員への周知が必要です。
- ③ 一般事業主行動計画の変更(上記②以外の場合)
→ 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変更後の計画の公表及び従業員への周知をしても差し支えありません。

★改正のポイント②

一般事業主行動計画の策定・届出義務企業が拡大します！

一般事業主行動計画の策定及び届出が、平成23年4月1日以降、従業員数が101人以上の企業について義務となります(平成23年3月31日までは301人以上の企業について義務)。

なお、一般事業主行動計画の策定については、都道府県労働局雇用均等室(お問い合わせ先等については、最終ページをご覧ください。)のほか、各地域の次世代育成支援対策推進センター(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>)でも相談・援助を行っています。

	平成23年3月31日まで	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

☆ 一般事業主行動計画とは？

一般事業主行動計画とは、従業員の仕事と子育て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計画です。

計画例(行動計画を初めて作成、認定を受けることを希望している企業A社の場合)

A社行動計画(第1回)	
平成21年4月〇日	
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21年4月1日～平成23年3月31日までの2年間	
2.内 容	
目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。	
男性社員… 計画期間中に1人以上取得すること。	
女性社員… 取得率を80%以上にする。	
〈対策〉	
●平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始	
●平成〇年〇月 育児休業制度の拡充(休業期間の延長、複数回取得可、有給とする等)	
●平成〇年〇月～ 育児休業制度や運用についての管理職への研修の実施 社内広報紙や説明会の実施などによる社員への育児休業制度の周知徹底	
目標2：平成〇年〇月までに、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〉	
●平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始	
●平成〇年〇月 制度の導入	
●平成〇年〇月～ 社内広報紙や説明会による社員への短時間勤務制度の周知徹底	
目標3：平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。	
〈対策〉	
●平成〇年〇月～ 所定外労働の原因分析等を行う検討チームの設置及び検討開始	
●平成〇年〇月～ ノー残業デーの開始 管理職への研修会の実施(年〇回) 社内広報紙による社員への周知徹底(毎月)	