

Q&A

- Q1 なぜ、事業主が次世代育成支援対策に取り組むことが求められるのでしょうか。 9
- Q2 事業主が次世代育成支援対策に取り組むことのメリットは何でしょうか。 11
- Q3 次世代育成支援対策推進法が施行されると、事業主にはどのような義務が生じるのでしょうか。 12
- Q4 行動計画を策定・実施するに当たって、どのようなことに留意すべきなのでしょうか。 14
- Q5 行動計画を策定し、実施するためにどのような体制整備が必要なのですか。 17
- 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。 19
- 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。 22
- 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。 23
- Q9 行動計画は、どのような構成になるのでしょうか。 24
- 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。 25
- 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。 26

- Q12 301人以上の労働者を雇用していますが、子育てをする労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなければならないのでしょうか。 35
- Q13 次世代育成支援対策を進めるに当たって利用できる助成措置などはありますか。 36
- Q14 行動計画策定指針に定められている内容は、全て行動計画に盛りこまなくてはならないのですか。 37
- Q15 行動計画策定指針に定められていない内容を、行動計画に定めたいいけないのですか。 38
- Q16 行動計画を策定したら、どのような手続きが必要になりますか。 39
- Q17 行動計画は外部に公表しなければならないのでしょうか。 40
- Q18 行動計画を策定し、その旨の届出をしないと、罰則があるのでしょうか。 41
- Q19 行動計画の実施期間中に、その実施状況を国に報告しなければならないのでしょうか。 42
- Q20 計画期間が満了する際、どのようなことをしなくてはならないのでしょうか。 43
- Q21 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けると、事業主にはどのようなメリットがあるのでしょうか。 44
- Q22 認定を受けるために必要な条件は、どんなことですか。 45
- Q23 認定を受けるためには、どのような手続きが必要ですか。 47

Q1

なぜ、事業主が次世代育成支援対策に取り組むことが求められるのでしょうか。

ポイント

- ・ 急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えます。そのため、国・地方公共団体・事業主が一体となって対策を進めていく必要があります。
- ・ 少子化の原因の一つとして、仕事と子育ての両立の負担感が増大していることが挙げられます。そのため、企業等においても、男性を含めた働き方の見直しなどの次世代育成支援対策に取り組むことが求められています。
- ・ 少子化の進行は、労働者を雇用し事業活動を行う企業等にとって、将来の労働力の確保が期待できないことを意味します。また、企業活動を将来にわたり発展させるためには、多くの需要がある市場が不可欠ですが、少子化が進行し人口が減少していくと、それに伴い需要が減少していくことも考えられます。

解説

厳しい経営環境に置かれている企業等が、なぜ、次世代育成支援対策に取り組まなくてはならないのかというご意見があるかもしれません。

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えます。そのため、国・地方公共団体・事業主が一体となって対策を進めていく必要があります。

特に、職場環境に関しては、職場の雰囲気や理由に育児休業の取得を断念した者が多く、こうした職場環境が出産を控えることにもつながること、父親の長時間労働が家庭で子育てを行う母親の子育ての悩みを大きくしていることなどから、事業主による取組なしには、労働者の仕事と子育ての両立を容易にして、少子化の流れを変えていくことは困難です。

また、少子化の進行は、将来的に企業活動にとっても深刻な影響があります。労働者を雇用し、事業活動を行う事業主にとっては、少子化の進行は将来の労働力の確保が期待できないということを意味します。また、企業活動を将来にわたり十分に発展させるためには、多くの需要がある市場が必要不可欠ですが、少子化が進行し、人口が減少していくと、それに伴い需要が減少していくことも想定されます。

このため、事業主も次世代育成支援対策に取り組むことが求められているのです。

◇ 次世代育成支援対策とは？

次世代育成支援対策とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うために、国、地方公共団体、事業主が行う取組をいいます。

特に、事業主の行う次世代育成支援対策としては、自社の労働者に対する雇用環境の整備と、その他の次世代育成支援対策とに分けられ、それぞれ次のようなものが挙げられます。

① 自社の労働者に対する雇用環境の整備

- (1) 育児休業の取得の推進、子を養育する労働者に対する勤務時間短縮等の措置の実施、事業所内託児施設の設置・運営など、子育てを行う労働者を対象とする取組
- (2) 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得の促進など、子育てを行う労働者以外をも対象とする取組

② その他の次世代育成支援対策

子どもの健やかな育成のための地域貢献活動など、自社の労働者以外の者をも対象とする取組

Q2

事業主が次世代育成支援対策に取り組むことのメリットは何でしょうか。

ポイント

- ・ 次世代育成支援対策に取り組むことは、企業等においても、労働者のモラル上昇による生産性の向上や、出産や育児などを理由に退職する労働者が減少することによる優秀な人材の確保・定着などの大きなメリットがあります。

解説

次世代育成支援対策を行うことは、事業主にとって大きなメリットがあります。

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が行われている企業等の労働者は、モラルが上昇するので、それによって生産性の向上が期待されます。また、育児などを理由に退職する労働者が減ることにより、優秀な人材の定着が期待されます。

このように、次世代育成支援対策に取り組むことは、中長期的観点に立つと、企業経営にとって必要不可欠なことと考えられます。

◇既に取り組んでいる企業ではどんな取組をしているのですか？

中小企業においても、既に積極的に取り組んでいる事例が見られます。

平成13年度ファミリー・フレンドリー企業表彰[※]厚生労働大臣優良賞を受賞した株式会社カミテ（金属製品製造業／労働者数33人／所在地：秋田県）は、育児休業を子どもが3歳に達するまで利用できる制度としています。また、事業所内託児施設を設置・運営しており、突発的な事由による一時保育もできるようにするなど、社員にとって利用しやすい制度にしています。子のための看護休暇制度も導入し、看護等のために有給で時間単位で利用できる制度となっています。この他、配偶者が出産した際に利用できる休暇制度もあります。

株式会社カミテでは、採用当時から育てた大切な人材を育児などで手放すのは企業にとって大変なマイナスであると考え、それを防ぐためにこうした取組を進めてきました。また、「社員と会社の双方の発展、幸福」という企業理念のもと、年数回の人事ヒアリングにより、社員の要望を取り上げ、制度の拡充を図っています。

こうした取組を進めてきた結果、株式会社カミテでは、優秀な人材が退職してしまうことなく、育児休業から復帰して活躍しています。

※ ファミリー・フレンドリー企業表彰については、p. 90を参照してください。

Q3

次世代育成支援対策推進法が施行されると、事業主にはどのような義務が生じるのでしょうか。

ポイント

- ・ 事業主は、次世代育成支援対策として、多様な労働条件の整備など、労働者の職業生活と家庭生活との両立ができるような雇用環境の整備を行うよう努めなければなりません。また、国または地方公共団体の実施する次世代育成支援対策に協力しなければなりません。（法第5条）
- ・ 301人以上の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を記載した届出書を、主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出しなければなりません。
- ・ 300人以下の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を記載した届出書を、主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出するよう努めなければなりません。

解説

常時雇用する労働者数が301人以上である企業等については、行動計画を策定し、その旨を届け出ることが義務付けられていますが、このような取組は全ての企業等で行われることが望ましいことから、労働者数が300人以下の企業等についても、これが努力義務とされています。

届出の様式はp. 69に、記入例はp. 85に掲載されています。

◇「常時雇用する労働者」とは？

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者の数が301人以上である事業主は行動計画を策定しなければならないこととされていますが、ここでいう「常時雇用する労働者」とは、どのような労働者を指すのでしょうか。

具体的には、次のような場合が該当します。

1. 期間の定めなく雇用されている場合
2. 一定の期間（例えば、1ヶ月、6ヶ月など）を定めて雇用されている方で、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）
3. いわゆる日雇い労働者の方で、雇用契約が日々更新されて事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には2の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）

◇ 現在は常時雇用する労働者が300人以下であるが、平成27年3月31日までの間に301人以上となった場合は？

労働者数が300人以下だったのに、平成27年3月31日までの間に301人以上となった場合は、超えた時点で行動計画の策定・届出義務が発生します。できるだけすみやかに行動計画を策定し、都道府県労働局に行動計画を策定した旨の届出を行いましょう。

Q4

行動計画を策定・実施するに当たって、どのようなことに留意すべきなのでしょうか。

ポイント

- ・ 事業主は、「行動計画策定指針」に即して、行動計画を策定しなければなりません。（法第12条第1項）
- ・ 特に、次世代育成支援対策を進めていく上での次のような基本的な視点に留意して行動計画を策定する必要があります。
 - （1）労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点
労働者が子育てに伴う喜びを実感し、仕事と子育ての両立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対策を実施することが必要です。
 - （2）企業全体で取り組むという視点
企業等全体での理解の下に、取組を進めることが必要です。
 - （3）企業の実情を踏まえた取組の推進という視点
企業等の実情を踏まえた上で、効果的な取組を自主的に決定して進めることが必要です。
 - （4）取組の効果という視点
次世代育成支援の取組には、企業等のイメージアップや人材の確保・定着など、具体的なメリットがあることを理解し、主体的に取り組むことが必要です。
 - （5）社会全体による支援の視点
国、地方公共団体、地域社会とともに、社会全体で協力して取り組むことが必要です。
 - （6）地域における子育ての支援の視点
地域においては、労働者や企業等にも子育て支援に関する役割が期待されていることを踏まえ、取組を進めることが必要です。

解説

事業主は、次世代育成支援対策推進法第7条に基づき主務大臣が次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るために定めた「行動計画策定指針」に即して、行動計画を策定しなければなりません（法第12条第1項）。行動計画策定指針では、行動計画の策定に当たっての「基本的な視点」として、次世代育成支援対策に取り組む際の留意点や、取組の意義、効果を挙げています。

取組のヒント

「基本的な視点」とは、どんなこと？

行動計画策定指針に定められている「基本的な視点」とは、次世代育成支援対策を進めていく上で基本となる考え方のことです。具体的には、次のようなことが重要です。

（１）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ながら、仕事と子育ての両立を図ることができるようにすることが重要です。
- ・ 事業主は、労働者のニーズを踏まえた上で実施することが必要です。
- ・ 子育ては男女が協力して行うべきものとの認識に立って取り組むことが重要です。

（２）企業全体で取り組むという視点

- ・ 子育てをする労働者だけの問題に留めず、企業等全体で取り組むという意識が重要です。例えば、育児休業が取得しにくい、子育てのために早く帰ることが出来ないなどの職場の雰囲気を変え、働き方を見直すためには子育て中の労働者だけの意識を変えても効果は薄く、企業等全体で取り組む必要があります。
- ・ 業務内容や体制の見直しなども必要になる可能性があります。そのため、職場の同僚、管理職、人事労務担当者など、企業等全体の理解と協力が欠かせません。
- ・ 経営者自らが、労働者の仕事と子育ての両立支援の重要性、企業等にとってのメリットを十分に認識し、積極的に取り組むという姿勢を明確に示すことが、企業等全体で取組を推進するために非常に効果的と考えられます。

（３）企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

- ・ 企業等によって、子育てをしている労働者の数や労働者のニーズなどにより、取り組むべき内容が異なることが想定されるため、行動計画の内容などは、それぞれの企業等の実情に応じて設定していただくものです。

- ・ 企業等が行動計画を策定して取り組んだ結果、次世代育成支援対策が進んだ場合、その企業等はその進んだ現状を前提に、さらに行動計画を策定して取組を進めていきます。こうして、次世代育成支援対策推進法の期限である平成27年3月31日までに、社会全体として次世代育成支援対策が着実に推進されていくのです。

(4) 取組の効果という視点

- ・ 企業等の次世代育成支援対策の推進により、企業等に雇用されている労働者やその家族等にもメリットがありますが、企業イメージの向上や優秀な人材の確保など、企業等自身にももたらされるメリットがあります。中長期的視野に立ち、企業等にもたらされるメリットを認識して、次世代育成支援対策に主体的に取り組むことが必要です。

(5) 社会全体による支援の視点

- ・ 次世代育成支援対策は、国や地方公共団体はもとより、企業等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もとに対策を進めていくことが必要です。
- ・ 具体的に社会全体で取り組む方策としては、次のようなものが考えられます。
 - ① 各地域の実情に応じて、地域の次世代育成支援対策に関する様々な構成員により構成される「次世代育成支援対策地域協議会」の構成員となり、地域ぐるみでの次世代育成支援対策の推進に参加していくことが考えられます。
 - ② 企業等全体で取組を進めていくために、次世代育成支援対策についての認識を深めるため、他の企業等や関係機関との連携を密に、情報交換を行い、その結果を次世代育成支援対策に活かしていくことが重要です。例えば、地域における子育ての状況を把握することは、子育てをする労働者の置かれている状況を理解する上で非常に重要です。例えば企業が、場合によっては経営者自ら、地域の保育関係者等と情報を交換する場を持つ等様々な手法を工夫することで、社会全体で次世代育成支援対策に取り組む動機付けになる可能性があります。

(6) 地域における子育ての支援の視点

- ・ 多数の来訪者が利用する社屋等で、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を整備することや、若年者のトライアル雇用の受け入れを行うことなど、企業等や労働者が地域社会の構成員という立場から実施できる次世代育成支援対策があります。そのような形も含めて、地域全体として次世代育成支援対策を推進することが必要です。

Q5

行動計画を策定し、実施するためにどのような体制整備が必要なのですか。

ポイント

- ・ 行動計画を策定し、実施するために、必ず整備しなくてはならない体制が決まっているわけではなく、企業等の実情に合わせて整備していただくことになります。
- ・ 特に小規模の企業等では、特段の体制整備を必ずしも必要とせず、企業等全体で理解と関心を深めて取り組めばよい場合もあります。
- ・ 次世代育成支援対策に取り組むための体制の例としては、次のようなものが考えられます。
 - (1) 人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした社内委員会の設置
 - (2) 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、情報提供などの実施
 - (3) 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やその担当者の配置
- ・ 次世代育成支援対策を推進するに当たっての企業等における役割、責任、権限を明確にするため、また、管理職等に趣旨を徹底し、全ての労働者で取り組むことができるようにするため、創意工夫をこらした取組体制を整備することが期待されます。

解説

次世代育成支援対策を進める上で重要な点は、企業等における役割、責任、権限を明確にしながら、管理職や人事労務管理担当者に、行動計画の趣旨を徹底し、子育てを行う労働者だけでなく、全ての労働者の理解を得ながら次世代育成支援対策に取り組んでいくことです。

このため、社内委員会を設置したり、担当者を決めることが考えられますが、例えば、すでに人事労務管理について話し合う委員会がある場合には、その委員会を活用することや、育児・介護休業法に基づく職業家庭両立推進者が選任されている場合は、その職業家庭両立推進者を中心的担当者として取組を行うことなども考えられます。

また、企業等の実情に応じ、創意工夫をこらした取組体制を整えていただくことが期待されます。

◇ 職業家庭両立推進者とは？

- ・ 育児・介護休業法第29条により、事業主は「職業家庭両立推進者」を選任するよう努めなければならないこととされています。
- ・ 職業家庭両立推進者は、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、育児・介護休業法で定められている措置の適切かつ有効な実施を図るための業務（育児休業等に関する就業規則等の作成・周知、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置や勤務時間の短縮等の措置などの企画立案、周知等の運用など）、仕事と子育てを両立させやすい職場の雰囲気づくりのための広報などの業務を行うものです。
- ・ 具体的には、本社人事労務担当部課長以上の者などを、1企業等につき1人選任することとされています。

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。

ただし、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（p. 115参照）。
- ・ 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」として指定しています（法第20条第1項、第2項）（p. 116参照）。
- ・ 次世代育成支援対策推進センターは、事業主の方が「行動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ついての情報提供や相談に対応します。

解説

厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センターとして、様々な事業主の団体を指定しています（p. 116参照）。

最寄りの次世代育成支援対策推進センターについては、一般事業主行動計画についての厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
でもお探しいただけます。

取組のヒント

都道府県労働局では、雇用均等室（p. 115参照）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「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、行動計画策定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次世代育成支援対策推進法に違反するものではありませんが、上記の趣旨から行動計画策定指針に沿ったものとはいえず、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301人以上である事業主は、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、行動計画を策定した旨を届け出ても、その計画期間が終了した場合は、新たな行動計画を策定・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。行動計画策定指針では、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、企業等が行動計画策定のたびに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回にわたって行動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回行動計画を策定することとなります（ただし、計画期間の長さ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. 29のような項目が記載されています。この項目を参考に、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」に関して、目標を設定し取り組む場合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。また、平成16年末に策定された「子ども・子育て応援プラン」※に掲げられた目標も参考にしてみましょう。

※ 「両立指標」については、p. 93に掲載しましたのでご参照ください。また、「両立指標」や「子ども・子育て応援プラン」は厚生労働省ホームページでもご覧になれます。

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

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1224-4.html>

インターネットで両立指標による診断ができる「ファミリー・フレンドリー・サイト」もご利用ください。

<http://www.familyfriendly.jp>

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となります。行動計画策定指針では「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. 29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

これらはいずれも行動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行動計画に盛り込まれ、それが達成されていなければなりません（p. 29参照）。

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。このマニュアルの「認定を希望する事業主の方へ」では、認定を受けるために、行動計画を策定する時点で盛り込んでおく必要のある項目などについて記載しています（p. 52参照）。

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
- より利用しやすい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に対して、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シ等の整備により子どもを連れた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

労働者がある子どもとふれあう機会として、また、心豊かな子どもを育てるため、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？

- ・ 行動計画策定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？

(p. 93参照)

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「両立指標に関する指針」として策定されました。

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や、その利用状況など、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、企業等が自らの取組を自主点検し、客観的に評価できるように設計しているものなので、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。評価結果を踏まえ、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、次世代育成支援に関する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場合は、制度の利用促進を行動計画の目標として設定すること等が考えられます。

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。

なお、インターネットで両立指標の項目に回答することにより、仕事と家庭の両立のしやすさが点検・評価できる「ファミリー・フレンドリー・サイト」がご利用いただけます。ここでは、①平均と比較しての自社の位置付け、②制度や利用状況ごとの評価（診断コメントやアドバイス）、③業種・地域・規模別でのランキングなど、様々な角度から自社の取組を分析することができます。

<http://www.familyfriendly.jp> にアクセスしてみてください。

◇ 社会全体での目標値

平成16年6月に政府として決定した「少子化社会対策大綱」等では、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15年：0.44%）
- ・ 女性の育児休業取得率 80%（平成15年：73.1%）
- ・ 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15年：10.2%）

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%
- ・ 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。

◇ 少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について
(子ども・子育て応援プラン)

少子化社会対策基本法に基づき、国の基本施策として、「少子化社会対策大綱」(平成16年6月4日閣議決定)を策定し、少子化の流れを変えるための施策を強力に推進することとしていますが、本大綱に盛り込まれた施策について、その効果的な推進を図るため、重点施策の具体的実施計画として、この「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」(子ども・子育て応援プラン)が策定されました。

本プランでは、大綱に盛り込まれた施策のうち、地方公共団体や企業等とともに計画的に取り組む必要があるものについて、平成21年度までの5年間に講ずる具体的な施策内容と目標を掲げるとともに、施策の実施によって子どもが健康に育つ社会、子どもを産み、育てることに喜びを感じることができる社会への転換がどのように進んでいるのかが分かるよう、概ね10年後を展望した、目指すべき社会の姿を掲げ、それに向けて、この5年間に施策を重点的に取り組んでいくこととしています。

Q12

301人以上の労働者を雇用していますが、子育てをする労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなければならないのでしょうか。

ポイント

- ・ 常時雇用する労働者が301人以上である場合には、子育てをする労働者がいるかいないかにかかわらず、行動計画を策定しなければなりません。

解説

常時雇用する労働者が301人以上である場合には、子育てをする労働者がいるかいないかにかかわらず、行動計画を策定しなければなりません。

子育てをする労働者がいないような場合、ノー残業デーの導入・拡充や多様就業型ワークシェアリングの実施など、対象を子育てをす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」に関するものや、企業が顧客に対して実施したり、地域社会の一員として行う「その他の次世代育成支援対策」に関するものなどでも構いません。(p. 29参照)

Q13

次世代育成支援対策を進めるに当たって利用できる助成措置などがありますか。

ポイント

- ・ 次世代育成支援対策を行うに当たって利用できる各種の助成金制度や相談制度、研修制度について、p. 102で紹介していますので、ご参照下さい。

解説

例えば、育児・介護休業法に基づく厚生労働省の指定法人である（財）21世紀職業財団では、事業主に対し、仕事と育児等の両立支援に関する助成金を支給しています。

助成金名	支給対象
事業所内託児施設助成金	労働者のための事業所内託児施設を設置、運営、増築等、保育遊具等購入を行った事業主等 http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_1.html
育児・介護費用助成金	育児・介護サービスの利用に要する費用補助等を行う旨を労働協約・就業規則に規定し、費用補助等を行った事業主 http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_2.html
育児休業代替要員確保等助成金	育児休業終了後、原職等へ復帰させる旨を労働協約・就業規則に規定した上で、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主 http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_3.html
育児両立支援奨励金	3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務等の制度を新たに労働協約・就業規則に規定し、利用させた事業主 http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_4.html
育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金	育児休業・介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、休業者の能力の開発及び向上を図るための職場復帰プログラムを実施した事業主等 http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_6.html

お問い合わせ先：（財）21世紀職業財団の各地方事務所

（p. 118の所在地一覧をご覧ください） <http://www.jiwe.or.jp>

これら以外にも様々な助成金制度や相談制度、研修制度がありますので、どうぞご利用ください。

Q14

行動計画策定指針に定められている内容は、全て行動計画に盛り込まなくてはならないのですか。

ポイント

- ・ 行動計画策定指針には、行動計画に盛り込む取組として、p. 29に挙げたような項目が記載されています。しかし、これらはあくまでも例示として、次世代育成支援対策として重要と考えられるものを列記してあるものです。
- ・ したがって、必ずしも行動計画策定指針の内容を全て行動計画に盛り込む必要はなく、これらの項目などから、企業等の実情に応じて、必要と考えられる次世代育成支援対策を行動計画に記載することとなります。

解説

行動計画策定指針に定められている内容は、次世代育成支援対策として重要なものと考えられるものを例示として列記したものです。

そのため、企業等は行動計画策定指針に例示された項目を参考として、企業等の実情に応じて必要と考えられる次世代育成支援対策を行動計画に記載することとなり、必ずしも行動計画策定指針の内容を全て行動計画に盛り込む必要はありません。

Q15

行動計画策定指針に定められていない内容を、行動計画に定めてはいけないのですか。

ポイント

- ・ 行動計画策定指針には、我が国の少子化と雇用環境の現状を踏まえ、重要と考えられる次世代育成支援対策が盛り込まれていますが、行動計画策定指針に記載されている取組以外のものを、積極的に企業等の実情に応じて行動計画に盛り込むことも差し支えありません。
- ・ ただし、認定を受けるためには、「雇用環境の整備に関し、指針に照らし適切な行動計画を策定したこと」などが必要であることから、認定を受けるためには、行動計画策定指針に盛り込まれた事項を踏まえて行動計画を策定し、取組を進めることが必要です。

解説

事業主は、行動計画策定指針に即して行動計画を策定しなければならないとされています（法第12条第1項、第3項）。そのため、行動計画に盛り込む内容についても、行動計画策定指針を踏まえていることが必要です。

しかし、行動計画策定指針に定められている内容は例示であり、次世代育成支援対策として重要と考えられるものを列記したものです。企業等はそれぞれの実情に応じて、このうち必要と考えられる次世代育成支援対策を行動計画に盛り込むこととなりますが、行動計画策定指針に記載のない内容を、自主的に行動計画に盛り込むことも可能です。

ただし、認定を受ける事業主については、「雇用環境の整備に関し、指針に照らし適切な行動計画を策定したこと」などの基準が設けられている（法第13条）ことから、認定を受けることを希望する場合には、行動計画策定指針に「雇用環境の整備」として例示されている事項を踏まえて行動計画を策定し、それぞれの企業等における取組を進めることが必要です。

Q16

行動計画を策定したら、どのような手続きが必要になりますか。

ポイント

- ・ 定められた様式で、行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出る必要があります。
- ・ なお、行動計画を変更した場合にも、その旨を都道府県労働局に届けなければなりません。

解説

常時雇用する労働者が301人以上である事業主は、行動計画を策定した旨を、都道府県労働局に届け出なければなりません。300人以下の事業主の場合も、行動計画を策定し、その旨を届け出るよう努めなければなりません。

その際、行動計画そのものを添付する必要はありません

なお、届出の様式はp. 69に、記入例はp. 85に掲載されています。

行動計画を変更した際にも、常時雇用する労働者が301人以上である事業主は、都道府県労働局へ速やかに届け出なければなりません。また、300人以下の事業主も、そのように努めなければなりません。

変更の届出の様式は、行動計画を策定した旨の届出の様式と同じです。

なお、行動計画に定めた次世代育成支援対策が、労働者の労働条件の変更を伴うなど一定の場合には、就業規則や労働協約等の作成・変更等が必要となる場合があります。

Q17

行動計画は外部に公表しなければならないのでしょうか。

ポイント

- ・ 行動計画の外部への公表は義務付けられていません。
- ・ しかしながら、例えば啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施などにより、労働者への周知を図ることが重要です。

解説

行動計画には、企業等が取り組む次世代育成支援対策が定められることになりませんが、一定の人事戦略に基づき、今後、どのような労務管理を進めるかという、企業経営のノウハウに関わる情報が主に記載されることも考えられるため、行動計画の外部への公表は義務付けられていません。

しかしながら、企業等全体で取組を進めるため、行動計画の内容について労働者への周知を図ることが重要です。具体的な周知の方法については、企業等の実情に応じ、創意工夫をこらした方法で実施していただくことが期待されます。

また、行動計画の推進に当たっては、管理職や人事労務担当者が十分に趣旨を理解している上で実施することが重要であるため、特にこれらの方に対して周知することが望ましいと考えられます。

Q18

行動計画を策定し、その旨の届出をしないと、罰則があるのでしょうか。

ポイント

- ・ 行動計画の策定・届出をすることは法律に基づく義務ですが、これに違反した場合の罰則規定は設けられていません。
- ・ しかし、事業主が届出をしない場合には、国は相当の期間を定めて届出をすべきことを勧告することができるものとされています。
- ・ 2回目以降の行動計画について策定・届出を行わない事業主が、すでに認定を受けている場合には、その認定を取り消されることがあります。

解説

301人以上の労働者を雇用している事業主が行動計画を策定し、その旨を届出することは、次世代育成支援対策推進法上の義務ですが、これに違反した場合の罰則規定は設けられていません。

しかし、次世代育成支援対策推進法により、事業主が届出をしない場合には、国は、相当の期間を定めて届出をすべきことを勧告することができるものとされています（法第12条第4項）。

また、2回目以降の行動計画について策定・届出を行わない事業主が、以前に策定した行動計画で認定を受けている場合には、法律に違反しているとして、その認定を取り消されることがあります（法第15条）。

Q19

行動計画の実施期間中に、その実施状況を国に報告しなければならないのでしょうか。

ポイント

- ・ 計画期間の途中で、実施状況の報告を国にさせていただく必要はありませんが、行動計画に基づく取組を効果的に推進するため、その実施状況を適宜把握・点検しておくことが望まれます。
- ・ なお、計画期間が満了する際には、その行動計画に定めた目標の達成状況を検証した上で、次の行動計画を策定し、その旨を届け出ることとなります。

解説

行動計画の実施期間の途中で、実施状況の報告を国にさせていただく必要はありません。行動計画を策定し、届出をした後は、各企業等において、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くこととなります。

なお、次世代育成支援対策推進法の失効する平成27年3月31日までは、計画期間が満了する際には、その行動計画に定めた目標の達成状況を検証した上で、次期の行動計画を策定し、その旨の届出を行う必要があります。行動計画に基づく取組を効果的に推進するため、行動計画の実施期間中であっても、その行動計画の実施状況を適宜把握・点検しておき、その後の対策の実施やその行動計画の見直しに反映させることなどが望まれます。

Q20

計画期間が満了する際、どのようなことをしなくてはならないのでしょうか。

ポイント

- ・ 平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間は、次世代育成支援対策推進法が効力を有していますので、この期間中に計画期間が満了する場合には、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。

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。

したがって、常時雇用する労働者が301人以上である事業主については、計画期間の終了後も、平成27年3月31日までは、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なければなりません。（p. 5参照）

したがって、計画期間の満了日が、次世代育成支援対策推進法の有効期間内である場合には、計画期間の満了日を念頭に置きつつ、満了前の一定期間から、これまでの取組状況を自主的に点検し、その時点での企業等の状況を踏まえ、新たな行動計画の策定に着手することが必要になります。

また、計画期間が満了する計画に定めた目標を達成している等、一定の要件を満たす場合には、その認定の申請を都道府県労働局に対して行うことができます（法第13条）。

Q21

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けると、事業主にはどのようなメリットがあるのでしょうか。

ポイント

- ・ 事業主は、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合は、申請をして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、企業等は認定を受けたことを示す表示（マーク）（p. 56参照）を、広告、商品などに付けることができるようになり、認定を受けた企業等であることを対外的に示すことができます（法第14条第1項）。
- ・ こうしたことにより、企業等のイメージアップや、優秀な労働者の確保、定着などが期待されます。
- ・ 認定を受けた者以外の者が、この表示又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（法第26条第1号）。

解説

事業主は、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと、その計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合は、その申請に基づき都道府県労働局長の認定を受けることができます。認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）（p. 56参照）を付けることができるとされています。

この表示は、広告、商品などにつけることができ、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業等であることが広く周知されることにより、企業等のイメージが向上し、その企業等に雇用される労働者のモラルの上昇や、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の定着などが期待されます。

また、求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材を確保できることなどが期待されます。

なお、認定を受けた者以外の者が、この表示又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（法第26条第1号）。

Q22

認定を受けるために必要な条件は、どんなことですか。

ポイント

認定を受けるためには、雇用環境の整備について、次の1から7までの全てを満たすことが必要です。

- 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。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 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。
- 4 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。

ただし、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は、

- 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、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいればよい。
- 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%以上となればよい。（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。）

- 5 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」※を講じていること。

※勤務時間短縮等の措置とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の措置をいいます。

6 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

7 法及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。

*これらの基準については、p. 52の「認定を希望する事業主の方へ」に詳しい記載がありますので、ご参照ください。

解説

認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階からこれらの基準を踏まえ、達成した際に認定を受けられる行動計画を作ることが重要です。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内容となっているかどうかについては、都道府県労働局にご相談いただくこともできます。

1と3にあるとおり、企業内の労働者を対象とする「雇用環境の整備」について行動計画を策定し、目標を達成したことが認定の要件となっています。そのため、例えば“子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施”など、必ずしも企業内の労働者を対象としない「その他の次世代育成支援対策」に関する部分だけを行動計画に記載しても、認定を受けることはできません。(p. 29参照)

また、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次世代育成支援の取組を進めるための行動計画を策定するためには、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、計画期間の長さが2年から5年の間であるものを認定の対象としています。

なお、男女別の育児休業等の取得状況の数値などは、行動計画に目標として記載する・しないにかかわらず、計画期間が終了した時点で満たしていなければなりません。例えば、「計画期間内に育児休業の取得状況を男性社員は1人以上、女性社員は70%以上にする」という目標を行動計画に記載していなくても、計画期間の終了時にこの水準が達成されていればよいことになります。

Q23

認定を受けるためには、どのような手続きが必要ですか。

ポイント

- ・ 認定を受けるためには、都道府県労働局に対し、所定の様式で認定の申請書を提出していただくことになります。
- ・ その後、基準に適合しているかどうかの審査を経て、認定されることになります。

解説

認定を希望する事業主の方は、計画期間終了後、都道府県労働局に認定の申請書を提出していただくことになります。

なお、認定の申請の様式はp. 71に、記入例はp. 87に掲載されています。