

2.この法律において、自治体、企業は、それぞれの「一般事業主行動計画」を策定することとなっています

◆「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します。
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、各企業で自由に決定できます。
3	目標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します。

従業員301人以上を雇用する企業は、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義務づけられています。また、従業員300人以下の企業には、同様の努力義務が課されています。

◆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多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上で、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てください。

●実際の行動計画例：(株)カミテの行動計画●

(株)カミテの行動計画

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17年4月1日から平成19年3月31日

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(対象期間内に該当者がいない場合開始前の3年間を含む)。
男性社員…取得率20%以上とすること
女性社員…取得率100%とすること

対策

- 平成17年4月 育児休業対象者がでた時点で、育児休業推進チームを設置し、業務内容、業務体制の見直しや代替要員の確保など育児休業を取得しやすい環境作りを行う。
- 平成17年度～ 育児休業対象者に対し、取得事例を交えた講習会を行う。

目標2 平成17年7月までに看護休暇制度を充実させる。
看護休暇制度…現行の小中学校就学前の子に対する

目標3 計画期間内に、有給休暇の取得状況を次の水準以上にする。
取得率…60%

対策

- 平成17年4月～ 回覧、掲示板を活用した目標及び取得率の周知、従業員への有給休暇使用日数及び残日数の連絡

目標4 計画期間内に、事業所内託児所を地域の育児サークルに対し開放する。

対策

- 平成17年6月迄 地域育児サークルへのニーズ調査
- 平成17年7月 事業所内託児所の開放

行動計画を策定・届出をしている企業には、関連する助成制度の給付金が増額されて支給されるなどの優遇措置が講じられている場合があります(例えば、育児介護雇用安定等助成金など)。各種助成制度や支給要件を確認してみてください。

→相談窓口は39ページを参照ください。