

| | |
|---|---|
| <p>度の実施、子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入その他の子育てをしながら働く労働者に配慮した措置を講ずる。</p> <p>シ 諸制度の周知</p> <p>育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、広報誌に記載する等、手法に創意工夫を凝らし労働者に対して積極的に周知する。</p> <p>ス 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施</p> <p>出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭の母の就業促進のための措置を講ずる。</p> <p>(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備</p> <p>ア 所定外労働の削減</p> <p>所定外労働は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深め、「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充、フレックスタイム制や変形労働時間制の活用、時間外労働協定における延長時間の短縮等、所定外労働を削減するための方策を検討し、実施する。企業内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。</p> | <p>度の実施、子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入その他の子育てをしながら働く労働者に配慮した措置を講ずる。</p> <p>セ 諸制度の周知</p> <p>育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、広報誌に記載する等、手法に創意工夫を凝らし労働者に対して積極的に周知する。</p> <p>シ 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施</p> <p>出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭の母の就業促進のための措置を講ずる。</p> <p>(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備</p> <p>ア 所定外労働の削減</p> <p>子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していることから、所定外労働は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深め、次のような所定外労働を削減するための方策等を検討し、実施する。企業内に安易に残業するという意識がある場合は、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。</p> <p>(ア) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の</p> |
|---|---|

| 話し合いの機会の整備 | |
|--|---|
| <p>(イ) 「ノ一残業デー」や「ノ一残業ウィーク」の導入・拡充</p> <p>(ウ) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用</p> <p>(エ) 時間外労働協定における延長時間の短縮</p> <p>イ 年次有給休暇の取得の促進</p> <p>年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度を活用するとともに、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。</p> <p>ウ 短時間正社員制度導入の促進</p> <p>短時間正社員制度については、個々人のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢につながることからその導入を図られることが期待される。</p> <p>エ 在宅勤務等の導入</p> <p>在宅勤務やテレワーク（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）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。</p> <p>オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組</p> | <p>イ 年次有給休暇の取得の促進</p> <p>年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度を活用するとともに、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。</p> <p>ウ 多様就業型ワークシェアリングの実施</p> <p>短時間勤務や隔日勤務を導入すること等多様な働き方の選択肢を拡大する多様就業型ワークシェアリングの導入に取り組む。</p> <p>エ テレワークの導入</p> <p>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）については、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。</p> <p>オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組</p> |

| | |
|--|--|
| <p>職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職を含めたその雇用する労働者すべてを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。</p> <p>2 その他の次世代育成支援対策に関する事項</p> <p>(1) 子育てバリアフリー</p> <p>多数の来訪者が利用する社屋等において、子どもを連れて人が安心して利用できるよう、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等の整備を行う。</p> <p>また、商店街の空き店舗等を活用して、託児施設等各種の子育て支援サービスの場を提供する。</p> <p>(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動</p> <p>ア 子ども・子育てに関する活動の支援</p> <p>地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う NPO や地域団体等について、その活動への労働者の積極的な参加を支援する。</p> <p>イ 子どもの体験活動等の支援</p> <p>子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に企業内施設や社有地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として社員を派遣すること、子どもの体験活動を行う NPO 等に対する支援を行うこと等に取り組む。</p> <p>ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援</p> | <p>職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職を含めたその雇用する労働者すべてを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。</p> <p>2 その他の次世代育成支援対策に関する事項</p> <p>(1) 子育てバリアフリー</p> <p>多数の来訪者が利用する社屋等において、子どもを連れて人が安心して利用できるよう、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等の整備を行う。</p> <p>また、商店街の空き店舗等を活用して、託児施設等各種の子育て支援サービスの場を提供する。</p> <p>(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動</p> <p>ア 子ども・子育てに関する活動の支援</p> <p>地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行う NPO や地域団体等について、その活動への労働者の積極的な参加を支援する。</p> <p>イ 子どもの体験活動等の支援</p> <p>子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に企業内施設や社有地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として社員を派遣すること、子どもの体験活動を行う NPO 等に対する支援を行うこと等に取り組む。</p> <p>ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| <p>子どもを交通事故から守るため、労働者を地域の交通安全活動に積極的に参加させる等、当該活動を支援するとともに、業務に使用する自動車の運転者に対する交通安全教育、チャイルドシートへの貸出しによる再利用活動等、企業内における交通安全に必要な措置を実施する。</p> <p>エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備</p> <p>子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への労働者の積極的な参加を支援する。</p> | <p>子どもを交通事故から守るため、労働者を地域の交通安全活動に積極的に参加させる等、当該活動を支援するとともに、業務に使用する自動車の運転者に対する交通安全教育、チャイルドシートへの貸出しによる再利用活動等、企業内における交通安全に必要な措置を実施する。</p> <p>エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備</p> <p>子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への労働者の積極的な参加を支援する。</p> |
| <p>(3) 企業内における「子ども参観日」の実施</p> <p>保護者でもある労働者の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、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「子ども参観日」を実施する。</p> <p>(4) 企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上</p> <p>保護者でもある労働者は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、企業内において、家庭教育講座等を地域の教育委員会やNPO等と連携して開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。</p> <p>(5) 若年者の安定就労や自立した生活の促進</p> <p>次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、若年者に対するインターンシップ等の就業体験</p> | <p>(3) 企業内における「子ども参観日」の実施</p> <p>保護者でもある労働者の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、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「子ども参観日」を実施する。</p> <p>(4) 企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上</p> <p>保護者でもある労働者は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、企業内において、家庭教育講座等を地域の教育委員会やNPO等と連携して開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。</p> <p>(5) 若年者の安定就労や自立した生活の促進</p> <p>次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、若年者に対するインターンシップ等の就業体験</p> |

| | |
|---|---|
| <p>機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進を行う。</p> | <p>機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進を行う。</p> |
| <p>機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進を行う。</p> | <p>機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進を行う。</p> |

行動計画策定指針改正案（新旧対照表）

| 改正案 | 現行 |
|--|--|
| <p>八 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項</p> <p>1 特定事業主行動計画の策定に当たったの基本的な視点</p> <p>(1) <u>職員の仕事と生活の調和の推進という視点</u></p> <p><u>憲章においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用の割合、年次有給休暇取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえたと取組が求められている。</u></p> <p>(2) <u>職員の仕事と子育ての両立の推進という視点</u></p> <p>子育てをすすめる職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえたと次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。</p> <p>(3) <u>機関全体で取り組むという視点</u></p> <p>特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解の下に取組を進めることが必要である。このため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。</p> | <p>七 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項</p> <p>1 特定事業主行動計画の策定に当たったの基本的な視点</p> <p>(1) <u>職員の仕事と子育ての両立の推進という視点</u></p> <p>子育てをすすめる職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえたと次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。</p> <p>(2) <u>機関全体で取り組むという視点</u></p> <p>特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解の下に取組を進めることが必要である。このため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。</p> |

(3) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要である。

(4) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(5) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、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下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員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の環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を推進することが必要である。

(6) 地域における子育ての支援の観点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2 特定事業主行動計画の計画期間

(4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要である。

(5) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、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下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員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の環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を推進することが必要である。

(7) 地域における子育ての支援の観点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2 特定事業主行動計画の計画期間

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各特定事業主の実情に応じて設定することができるもの、平成十七年度から平成二十六年度の十年間のうち、おおむね五年間を一期とし、おおむね三年ごとに見直すことが望ましい。

3 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
特定事業主行動計画においては、各特定事業主の実情を踏まえつつ、より一層職員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勤務環境の整備その他の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を定めることが必要である。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための取組に関するもの等の幅広い分野から各機関の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい。

4 特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に係る手続

(1) 推進体制の整備

特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、各機関

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各特定事業主の実情に応じて設定することができるもの、平成十七年度から平成二十六年度の十年間のうち、おおむね五年間を一期とし、おおむね三年ごとに見直すことが望ましい。

3 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
特定事業主行動計画においては、各特定事業主の実情を踏まえつつ、より一層職員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勤務環境の整備その他の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を定めることが必要である。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための取組に関するもの等の幅広い分野から各機関の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい。

4 特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に係る手続

(1) 推進体制の整備

特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めたすべての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、各機関

における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが必要である。

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部署における人事担当者等を構成員とした特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための委員会の設置等

イ 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ 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及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

(2) 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であり、必要な勤務環境の整備を効果的に実施するためには、こうした職員へのニーズも踏まえることが重要である。このため、職員に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する職員の意見の反映について、機関の実情に応じて工夫することが必要である。

(3) 計画の公表

法第十九条第三項では、特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならぬとされていることから、広報誌やホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表することが必要である。

(4) 計画の周知

における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが必要である。

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部署における人事担当者等を構成員とした特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための委員会の設置等

イ 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ 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及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

(2) 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であり、必要な勤務環境の整備を効果的に実施するためには、こうした職員へのニーズも踏まえることが重要である。このため、職員に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する職員の意見の反映について、機関の実情に応じて工夫することが必要である。

(3) 計画の公表

法第十九条第三項では、特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならぬとされていることから、広報誌やホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表することが必要である。

(4) 計画の周知

策定した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、計画を機関内に周知し、機関全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定した特定事業主行動計画については、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、職員に対して周知を行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を機関全体で推進するという意識を浸透させるため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長等の主導の下、管理職や人事担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(5) 計画の実施状況の点検

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えた上で、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが必要である。

八 特定事業主行動計画の内容に関する事項

七の特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、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並びに実施しようとする次世代育成支援対

策定した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、計画を機関内に周知し、機関全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定又は変更した特定事業主行動計画については、全ての職員が知りうるように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等をあわせて行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を機関全体で推進するという意識を浸透させるため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長等の主導の下、管理職や人事担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えた上で、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが必要である。

また、法第十九条第五項では、毎年少なくとも1回、特定事業主行動計画に基づき措置の実施状況を公表しなければならぬとされており、前年度の取組状況や目標に対する実績等について広報誌やホームページへの掲載等により公表することが必要である。

九 特定事業主行動計画の内容に関する事項

七の特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、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並びに実施しようとする次世代育成支援対

策の内容及びその実施時期を記載した特定事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各特定事業主の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

- 1 勤務環境の整備に関する事項
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知する。
 - ア 危険有害業務の就業制限
 - イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
 - ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

認

工 業務軽減
才 通勤緩和

また、あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知する。

- (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる職員について、配偶者が出産するときの特別休暇制度について周知するとともに、例えば五日間程度の年次休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇を取得することについて、職場

策の内容及びその実施時期を記載した特定事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各特定事業主の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

- 1 勤務環境の整備に関する事項
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について周知する。
 - ア 危険有害業務の就業制限
 - イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限
 - ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

認

工 業務軽減等
才 通勤緩和

また、あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知する。

- (2) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進
子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、すべての男性職員が取得できる子どもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇を取得することについて、職

| | |
|---|---|
| <p>における理解が得られるための環境づくりを行う。</p> <p>(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 育児休業や部分休業の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次に掲げる措置を実施する。</p> <p>ア 育児休業及び部分休業制度等の周知 男性も育児休業を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。</p> <p>イ 育児休業等経験者に関する情報提供 育児休業及び部分休業を実際に取得した職員の体験談をまとめた冊子の配布等を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。</p> <p>ウ 育児休業及び部分休業を取得しやすい雰囲気醸成 育児休業及び部分休業に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。</p> <p>エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、当該機関等が発刊している広報誌等の送付を行うとともに、職場復帰時に研修その他の必要な支援を行う。</p> <p>オ 育児休業に伴う任期付採用及び臨時的任用制度等の</p> | <p>場における理解が得られるための環境づくりを行う。</p> <p>(3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間(地方公務員に)おいては「育児のための部分休業」をいう。以下同じ。)の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進を図るため、次に掲げる措置を実施する。</p> <p>ア 育児休業等の周知 男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることや、育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。</p> <p>イ 育児休業等経験者に関する情報提供 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を実際に取得した職員の体験談をまとめた冊子の配布等を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。</p> <p>ウ 育児休業等を取得しやすい雰囲気の醸成 育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。</p> <p>エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援 育児休業を取得している職員が円滑に職場に復帰できるよう、当該機関等が発刊している広報誌等の送付を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。</p> <p>オ 育児休業等に伴う任期付採用及び臨時的任用制度等</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>活用</p> <p>職員から育児休業の請求があった場合に、部内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図る。</p> <p>カ 公共的施設における雇入れの促進等 母子及び寡婦福祉法の規定に基づき、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。</p> <p>(4) 片内託児施設の設定 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が利用することができきる片内託児施設の設定について検討を行った上で、適切な対応を図る。</p> <p>(5) 超過勤務の縮減 超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。</p> <p>ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知す</p> | <p>の活用</p> <p>職員から育児休業の請求があった場合に、部内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図る。また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用制度や、二人で一つの職を占める並立任用制度の活用を図る。</p> <p>カ 公共的施設における雇入れの促進等 母子及び寡婦福祉法の規定に基づき、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。</p> <p>(4) 片内託児施設の設定 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が利用することができきる片内託児施設の設定について検討を行った上で、適切な対応を図る。</p> <p>(5) 超過勤務の縮減 超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の縮減に向けた取組を進めていく必要があり、次に掲げる措置を実施する。国については、人事院の定める超過勤務の上限の目安時間を超えて勤務させないように努める。</p> <p>ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知 小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するため の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知す</p> |
|--|--|

る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

国においては、既に「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成四年人事管理運営協議会決定）に基づき、全省庁一斉定時退庁日が実施されているところであるが、国又は地方公共団体を問わず、各機関の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の更なる取組を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

ア 年次休暇の取得の促進

る。

イ 一斉定時退庁日等の実施

国においては、既に「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成四年人事管理運営協議会決定）に基づき、全省庁一斉定時退庁日が実施されているところであるが、国又は地方公共団体を問わず、各機関の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の更なる取組を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのもの見直し、OA化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

(6) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、おおむね四半期毎の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行う。

また、人事担当部局においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（七月～九月）等における連続休暇、職員やその家族の誕生日等記念日における年次休暇、学校行事への参加等のための年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護を行う等のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

(7) 転勤についての配慮

官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。

(8) 宿舍の貸与における配慮

子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努める。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是

正のための取組

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、各職場の実情に応じ、四半期毎等の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気の醸成や環境整備を行う。

また、人事担当部局においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季（七月から九月まで）等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日や子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ 子どもの看護のための特別休暇の取得の促進

子どもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

(7) 転勤についての配慮

官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。

(8) 宿舍の貸与における配慮

子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努める。

(9) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是

正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れ来た人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う NPO や地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に關し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れ来た人が安心して来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援を行う NPO や地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に關し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。

| | |
|--|--|
| <p>エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備</p> <p>子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。</p> <p>(3) 子どもとふれあう機会の充実</p> <p>保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、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「子ども参観日」を実施する。</p> <p>また、各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。</p> <p>(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上</p> <p>保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各機関内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。</p> | <p>エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備</p> <p>子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。</p> <p>(3) 子どもとふれあう機会の充実</p> <p>保護者でもある職員の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、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「子ども参観日」を実施する。</p> <p>また、各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみではなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。</p> <p>(4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上</p> <p>保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各機関内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。</p> |
|--|--|

資料3 市町村行動計画を定めるに当たって参酌すべき
標準の留意事項について

市町村行動計画を定めるに当たって参酌すべき標準の留意事項について

※四角囲みは策定指針（案）の内容

1 参酌標準について

(1) 意義

法第7条第2項第3号においては、市町村行動計画において、保育サービス、放課後児童健全育成事業その他主務省令で定める次世代育成支援対策に係る達成しようとする目標、内容及び実施時期を定めるに当たって参酌すべき標準（以下「参酌標準」という。）を定めるものとされている。

参酌標準は、各市町村において、女性の就業率上昇に伴う保育サービス等の潜在需要を把握しつつ、中長期的に達成されるべきサービス整備水準を勘案した上で、後期計画の目標事業量を適切に見込むために提示するものである。

(2) 性質

ニーズ調査により把握した各事業の需要に基づき、次の2から10までに示す方法により、新待機児童ゼロ作戦（平成20年2月27日厚生労働省策定）の目標年次である平成29年度に達成されるべき目標事業量（以下「平成29年度目標事業量」という。）を定めることが必要である。

なお、後期計画期間（平成22年度から平成26年度までの期間をいう。以下同じ。）の目標事業量については、平成29年度目標事業量の達成を念頭に、現状のサービス基盤を踏まえつつ定めること。

また、2の平日昼間の保育サービス及び6の放課後児童健全育成事業に関しては、平成22年度（新待機児童ゼロ作戦の集中重点期間の最終年度）の目標事業量も定めることが必要である。

【留意事項】

- ① 平成29年度目標事業量は、次に示す2から10に基づき、ニーズ調査により把握した推計ニーズ量を目標事業量とすることが必要である。新待機児童ゼロ作戦においては、10年後の目標として、保育サービス（3歳未満児）の提供割合を現行の20%から38%に、放課後児童クラブ（小学1年から3年）の提供割合を現行の19%から60%にするため、取組を進めることとしている。平成29年度目標事業量については、できるだけ早期に達成されることが望ましい。
- ② 平成22年度における保育サービス（3歳未満児）の提供割合については26%、放課後児童クラブ（小学1年から3年）の提供割合については32%の目標が設定されていることに留意する必要がある。

2 平日昼間の保育サービス

平日昼間の保育サービスの平成29年度目標事業量については、3歳未満児と3歳以上児に区分の上、次の方法により定めることが必要である。

(1) 就労形態別家庭類型ごとの潜在サービス利用率の把握

ニーズ調査により把握した共働き家庭、フルタイムとパートタイム家庭、専業主婦家庭、ひとり親家庭等の就労形態別の家庭区分（以下「就労形態別家庭類型」という。）ごとに、現に保育サービスを利用している家庭及び利用を希望している家庭を勘案した潜在的な保育サービスの利用率（以下「潜在的サービス利用率」という。）を算出する。

(2) 就労形態別家庭類型ごとの潜在家庭数の把握

就労形態別家庭類型ごとに、ニーズ調査により把握した今後の就労希望を勘案した潜在的な家庭数（以下「潜在家庭数」という。）を算出する。

(3) 就労形態別家庭類型ごとの潜在家庭数に、就労形態別家庭類型ごとの潜在サービス利用率を乗じて得た数を合算した数により、平成29年度の目標事業量（定員数）を定める。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を考慮し、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要である。

【留意事項】

- ① 「平日昼間の保育サービス」としてニーズを捉える時間帯区分の例としては、午前7時～18時までを基本とするが、地域の保育所の運営状況に応じて設定しても構わない。
- ② 「就労形態別家庭類型ごとの潜在家庭数」について、就労希望を勘案した家庭数を把握するに際しては、ニーズ調査の母親の就労希望を問う設問において「すぐにでも若しくは1年以内に希望がある」と回答した者を対象とすることが望ましい。
- ③ 「平日昼間の保育サービス」の利用希望を把握するに際しては、3歳未満児に係るものは以下のa及びbの2パターン、3歳以上児に係るものは以下のaからcの3パターンにより算出することが望ましい。
 - a 市町村が児童福祉法第24条第1項に規定する児童に該当すると認めるもの、いわゆる「保育に欠ける」子ども（前記2（2）の「就労形態別家庭類型ごとの潜在家庭数」として、ひとり親家庭・フルタイム共働き家庭・フルタイムとパートタイムの共働き家庭に該当する家庭の子ども）の「認可保育所」の利用希望
 - b aに加え、いわゆる「保育に欠ける」子どもの「家庭的保育事業」、「事業所内保育所」、「自治体の認証・認定保育施設」、「その他の保育施設」を加えた利用希望
 - c bに加え、すべての家庭の「幼稚園の預かり保育」を加えた利用希望
- ④ 平成29年度目標事業量の設定に際しては、3歳未満児に係るものは、a及びbの利用希望の水準を勘案し、認可保育所（特定保育事業を含む）と家庭的保育事業それぞれの目標事業量を設定することが望ましい。

3歳以上児に係るものは、さらに、cの利用希望の水準を勘案し、認可保育所、家庭的保育事業及び幼稚園の預かり保育を合わせた平成29年度目標事業量も設定することが望ましい。

- ⑤ 後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を考慮し、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要であるとしており、すべての家庭における認定こども園（午後まで）の利用希望も踏まえ、都道府県と連携しつつ、認定こども園の整備の促進についても併せて検討されたい。

3 夜間帯の保育サービス

2の平日昼間の保育サービスと同様の手法により、ニーズ調査で把握した夜間帯の保育ニーズを勘案して、時間帯区分ごとに平成29年度目標事業量を定めることが必要である。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を考慮し、延長保育事業、夜間保育事業及び夜間養護等事業で対応することを基本とし、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要である。

【留意事項】

- ① 夜間の時間帯区分の例としては、一般的な延長保育の時間帯（18時～20時）、夜間保育の時間帯（20～22時）、深夜・早朝帯（22時～5時）が考えられる。
- ② 休日の夜間については、夜間帯の保育サービスに含めて目標事業量を定めることが必要である。

4 休日保育

2の平日昼間の保育サービスと同様の手法により、ニーズ調査で把握した休日の保育ニーズを勘案して平成29年度目標事業量を定めることが必要である。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を念頭に、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要である。

5 病児・病後児保育

平日昼間の保育サービスの平成29年度目標事業量（定員数）を病児・病後児保育の利用可能性がある者と捉えた上で、ニーズ調査により把握した病児・病後児の発生頻度、サービスの利用実績及びサービスの利用希望を勘案して、平成29年度の目標事業量を定めることが必要である。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を念頭に、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要である。

【留意事項】

- 「サービスの利用実績」については、病児・病後児保育サービスの利用のほか、代替的措置、例えば、病気を理由とするベビーシッターやファミリー・サポート・センターの利用等も含めて目標事業量を算出することが必要である。

6 放課後児童健全育成事業

保育サービスとの連続性を重視し、ニーズ調査により把握した次年度に就学予定の児童を有する家庭であって放課後児童クラブの利用を希望する家庭を勘案して、適切と見込まれる平成29年度目標事業量を定めることが必要である。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を念頭に、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要である。

【留意事項】

- ① 平成29年度目標事業量の算出に際しては、次年度に就学予定の未就学児を有する家庭の利用希望を基本としつつ、適宜、就学児を有する家庭の利用希望も参考とすること。
- ② 就学児を有する家庭の「利用希望」としては、就労家庭の放課後の預かり希望（放課後子ども教室も含む）を広く捉えることが必要である。

7 一時預かり事業

ニーズ調査により把握した一時的に未就学の子どもを第三者に預けた日数の実績に、今後の利用希望を加えたものを勘案して、適切と考えられる平成29年度目標事業量を定めることが必要である。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を念頭に、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要である。

【留意事項】

- ① 「一時的に未就学の子どもを第三者に預けた日数の実績」とは、一時的に子どもを預けたことが「ある」と回答した者における預けた平均日数とすることが適当である。この際、一時預かり事業のサービス利用日数に限らず、家族以外の者に一時的に預けた日数を広く含めることが必要である。
- ② 「子どもと家族を応援する日本『重点戦略』」（平成19年12月）における一時預かり事業の試算では、非就労家庭は月20時間（＝週に1回、半日程度）、就労家庭は月10時間（＝2週に1回、半日程度）を望ましい水準として設定していることに留意が必要である。

8 地域子育て支援拠点事業

乳幼児とその保護者が、居宅より容易に移動することが可能な圏域内に1箇所以上設置することを平成29年度目標事業量とすることが必要である。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を念頭に、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要である。

9 ファミリー・サポート・センター事業

市及び特別区にあつては、原則として1箇所以上の設置を平成29年度目標事業量とすることが必要である。

町村にあつては、住民の利用希望等を踏まえ実施の必要性を検討した上で平成29年度目標事業量を定めることが必要である。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を念頭に定めることが必要である。

【留意事項】

- ファミリー・サポート・センターの設置及び事業運営にあつては、「病児・緊急対応強化モデル事業」や22年度までの時限措置である「病児・緊急預かり対応基盤整備事業（仮称）」の実施等を視野に入れて検討することが必要である。

10 短期入所生活援助事業

宿泊を伴う預かりを必要とした日数の実績に基づき、ファミリー・サポート・センター事業等の他サービスによる対応の可能性も勘案しながら、適切と考えられる事業量を平成29年度目標事業量とすることが必要である。

なお、後期計画期間の目標事業量については、平成29年度目標事業量を念頭に、現状のサービス基盤の状況も踏まえながら定めることが必要である。

資料4 「次世代育成支援対策交付金交付要綱」新旧
対照表（案）

「次世代育成支援対策交付金交付要綱」新旧対照表（案）

| 平成20年度 | 平成21年度 |
|---|---|
| <p>厚生労働省発雇児第1128002号 平成20年11月28日</p> <p>各 市 町 村 長 殿 特 別 区 区 長</p> <p>厚生労働事務次官</p> <p>次世代育成支援対策交付金の国庫補助について</p> <p>標記の交付金については、別紙「次世代育成支援対策交付金交付要綱」により行うこととされたので通知する。 なお、この通知は平成20年4月1日から適用する。</p> | <p>厚生労働省発雇児第1128002号 平成20年11月28日 第一次改正 厚生労働省発雇児第 ※ 号 平成21年 ※ 月 ※ 日</p> <p>各 市 町 村 長 殿 特 別 区 区 長</p> <p>厚生労働事務次官</p> <p>次世代育成支援対策交付金の国庫補助について</p> <p>標記の交付金については、別紙「次世代育成支援対策交付金交付要綱」により行うこととされたので通知する。 なお、この通知は平成20年4月1日から適用する。</p> |

| 平成20年度 | 平成21年度 |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">次世代育成支援対策交付金交付要綱</p> <p>(別紙)</p> | <p style="text-align: center;">次世代育成支援対策交付金交付要綱</p> <p>(別紙)</p> |
| <p>(通則)</p> <p>1 (略)</p> | <p>(通則)</p> <p>1 (略)</p> |
| <p>(交付の目的)</p> <p>2 (略)</p> | <p>(交付の目的)</p> <p>2 (略)</p> |
| <p>(交付の対象)</p> <p>3 この交付金は、市町村が行動計画により毎年度策定する別紙様式第1(別表3)による事業計画(以下「事業計画」という。)に基づく次の事業を交付の対象とする。</p> <p>(1) (略)</p> | <p>(交付の対象)</p> <p>3 この交付金は、市町村が行動計画により毎年度策定する別紙様式第1(別表3)による事業計画(以下「事業計画」という。)に基づく次の事業であって、市町村が実施する事業又は市町村以外の民間が実施する当該事業に対し市町村が補助する事業を交付の対象とする。</p> <p>(1) 特定事業</p> <p>平成20年11月28日雇児発第1128003号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「次世代育成支援対策交付金の交付対象事業及び評価基準について」(以下、「評価基準通知」という。)に基づく次の事業</p> <p>ア 生後4か月までの全戸訪問事業(こんにちは赤ちやん事業)</p> <p>評価基準通知の1の(1)に基づき、市町村が行う事業</p> |

| | |
|--|---|
| <p>イ 育児支援家庭訪問事業 評価基準通知の1の(2)に基づき、市町村が行う事業</p> <p>ウ ファミリー・サポート・センター事業 評価基準通知の1の(3)に基づき、市町村が行う事業又は民間が実施する事業に対して市町村が補助する事業</p> <p>エ 子育て短期支援事業 評価基準通知の1の(4)に基づき、市町村が行う事業又は民間が実施する事業</p> <p>オ 延長保育促進事業 評価基準通知の1の(5)に基づき、市町村が民間に委託して実施する事業又は民間が実施する事業に対して市町村が補助する事業</p> <p>(2) その他の事業 評価基準通知の2及び3の要件を備える事業であって、厚生労働大臣が認めた事業及び評価基準通知の4の要件を備える新待機児童ゼロ作戦に基づく保育等のニーズ調査事業(以下「保育等ニーズ調査」という。)</p> <p>(対象外事業及び費用) 4 この交付金は、次に掲げる事業及び費用については、交付の対象としないものとする。 (1) 個人に金銭給付を行い、又は保育料等個人の負担を直接的に軽減する事業 (2) 国が別途定める国庫負担金、補助金及び交付金の交付の対象となる事業 (3) 今までに一般財源化された事業 (4) 認可外保育施設の運営に係る経費の一部を負担し、又は補助している事業 (5) 平成20年6月12日厚生労働省発雇児第0612001号厚生労働事務次官通知の別紙「次世代育成支援対策施設整備交付金交付要綱」の7に掲げる費用</p> | <p>イ 養育支援訪問事業 評価基準通知の1の(2)に基づき、市町村が行う事業</p> <p>ウ (略)</p> <p>エ 子育て短期支援事業 評価基準通知の1の(4)に基づき、市町村が行う事業</p> <p>オ (略)</p> <p>(2) その他の事業 評価基準通知の2及び3の要件を備える事業であって、厚生労働大臣が認めた事業</p> <p>(対象外事業及び費用) 4 この交付金は、次に掲げる事業及び費用については、交付の対象としないものとする。 (1) (略) (2) (略) (3) (略) (4) (略) (5) (略)</p> |
|--|---|

(6) 市及び福祉事務所を設置する町村において、平成20年度中に要保護児童対策地域協議会（虐待防止ネットワークを含む。）が設置されていない場合は、3（2）その他の事業のうち、評価基準通知の3の要件を備える事業に要するすべての経費

(交付額の算定方法)

5 この交付金の交付額の算定については、評価基準通知に定める評価基準（以下、「評価基準」という。）に基づく基準点数を基礎とし、次により算出する。ただし、算出された合計額に1,000円未満の端数が生じた場合にはこれを切捨てるものとする。

(1) 3の(1)及び(2)（保育等ニーズ調査を除く。）に掲げる事業について、評価基準により設定された基準点数の合計点等を基に厚生労働大臣が認めた額と、事業計画に掲げる事業の総事業費の合計額から寄付金その他の収入額（社会福祉法人等営利を目的としない法人の場合は寄付金収入額を除く。）の合計額を控除した額に2分の1を乗じた額とを比較して、少ない方の額を選定し交付額とする。

(2) 3の(2)に掲げる事業（保育等ニーズ調査）について、下表1の区分ごとに定める基準額と、事業計画に掲げる事業の総事業費から寄付金その他の収入額を控除した額とを比較して、少ない方の額を選定する。

(表1)

| 区分（調査票送付数） | 基準額 |
|----------------|------------|
| 6,601以上 | 2,800,000円 |
| 6,001以上6,600以下 | 2,600,000円 |
| 3,401以上6,000以下 | 2,400,000円 |
| 2,001以上3,400以下 | 1,400,000円 |
| 1,501以上2,000以下 | 900,000円 |
| 1,001以上1,500以下 | 700,000円 |
| 1,000以下 | 500,000円 |

(3) (1)により選定された額と(2)により選定された額との合計額を交付額とする。

(4) なお、前年度において交付金による事業実績がある市町村においては、

(6) 市及び福祉事務所を設置する町村において、平成21年度中に要保護児童対策地域協議会（虐待防止ネットワークを含む。）が設置されていない場合は、3（2）その他の事業のうち、評価基準通知の3の要件を備える事業に要するすべての経費

(交付額の算定方法)

5 (略)

(1) 3の(1)及び(2)に掲げる事業について、評価基準により設定された基準点数の合計点等を基に厚生労働大臣が認めた額と、事業計画に掲げる事業の総事業費の合計額から寄付金その他の収入額（社会福祉法人等営利を目的としない法人の場合は寄付金収入額を除く。）の合計額を控除した額に2分の1を乗じた額とを比較して、少ない方の額を選定し交付額とする。

削除

削除

(2) なお、前年度において交付金による事業実績がある市町村においては、

(1)において、評価基準により設定された基準点数の合計点に、下表に掲げる執行率(前年度基準点数の合計(実績)／前年度基準点数の合計(計画))に応じて定める減額率を乗じることとする。

(表2)

| | | |
|-----|-------|-------|
| 執行率 | 90%以上 | 90%未満 |
| 減額率 | 減額なし | 0.9 |

(交付の条件)

- 6 この交付金の交付の決定には、次の条件が付されるものとする。
- (1) 市町村が事業を実施する場合((2)に掲げる場合を除く。)
- ア 事業の内容の変更(軽微な変更を除く。)をする場合には、厚生労働大臣の承認を受けなければならない。
- イ 3の(1)及び(2)(保育等ニーズ調査を除く。)に掲げる事業と3の(2)に掲げる事業(保育等ニーズ調査)の間での経費の配分の変更はしてはならないものとする。

ウ 事業を中止し、又は廃止する場合は、厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

エ 事業が、予定の期間内に完了しない場合又は事業の遂行が困難となった場合には、速やかに厚生労働大臣に報告し、その指示を受けなければならない。

オ 事業により取得し、又は効用の増加した価格が単価50万円以上の機械及び器具については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令第14条第1項第2号の規定により、厚生労働大臣が別に定める期間を経過するまで厚生労働大臣の承認を受けないでこの交付金の交付の目的に反して使用し、譲渡し、交換し、貸し付け、担保に供し、又は廃棄してはならない。

カ 厚生労働大臣の承認を受けて前号に定める財産を処分することにより収入があった場合には、その収入の全部又は一部を国庫に納付させることがある。

キ 事業により取得し、又は効用の増加した財産については、事業完了後においても善良な管理者の注意をもって管理するとともに、その効率的な運営を図らなければならない。

ク この交付金と事業に係る予算及び決算との関係を明らかにした別紙

(1)において、評価基準により設定された基準点数の合計点に、下表に掲げる執行率(前年度基準点数の合計(実績)／前年度基準点数の合計(計画))に応じて定める減額率を乗じることとする。

(表)

| | | |
|-----|-------|-------|
| 執行率 | 90%以上 | 90%未満 |
| 減額率 | 減額なし | 0.9 |

(交付の条件)

- 6 (略)
- (1) (略)
- ア (略)
- 削除

イ 事業を中止し、又は廃止する場合は、厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

ウ 事業が、予定の期間内に完了しない場合又は事業の遂行が困難となった場合には、速やかに厚生労働大臣に報告し、その指示を受けなければならない。

エ 事業により取得し、又は効用の増加した価格が単価50万円以上の機械及び器具については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令第14条第1項第2号の規定により、厚生労働大臣が別に定める期間を経過するまで厚生労働大臣の承認を受けないでこの交付金の交付の目的に反して使用し、譲渡し、交換し、貸し付け、担保に供し、又は廃棄してはならない。

オ 厚生労働大臣の承認を受けて前号に定める財産を処分することにより収入があった場合には、その収入の全部又は一部を国庫に納付させることがある。

カ 事業により取得し、又は効用の増加した財産については、事業完了後においても善良な管理者の注意をもって管理するとともに、その効率的な運営を図らなければならない。

キ この交付金と事業に係る予算及び決算との関係を明らかにした別紙

| | |
|---|---|
| <p>紙様式第2による調書を作成し、これを事業完了の日（事業の中止又は廃止の承認を受けた場合には、その承認を受けた日）の属する年度の終了後5年間保管しておかなければならない。</p> <p>(2) 市町村が民間の実施する事業に対して補助する場合</p> <p>ア (1)のア、イ、ウ、エ及びウに掲げる条件</p> <p>イ 市町村が民間が実施する事業に対してこの交付金を財源に補助金を交付する場合には、民間に対して次の条件を付さなければならぬ。</p> <p>(ア) (1)のア、イ、ウ及びエに掲げる条件 この場合において「厚生労働大臣」とあるのは「市町村長」と読み替えるものとする。</p> <p>(イ) 補助事業により取得し、又は効用の増加した価格が単価30万円以上の機械及び器具については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律施行令第14条第1項第2号の規定により、厚生労働大臣が別に定める期間を経過するまで市町村長の承認を受けないうで、この補助金の交付の目的に反して使用し、譲渡し、交換し、貸し付け、担保に供し、又は廃棄してはならない。</p> <p>(ウ) 市町村長の承認を受けて前号に定める財産を処分することにより収入があった場合には、その収入の全部又は一部を市町村に納付させることがある。</p> <p>(エ) 補助事業により取得し、又は効用の増加した財産については、事業完了後においても善良な管理者の注意をもって管理するとともに、その効率的な運営を図らなければならない。</p> <p>(オ) 補助事業完了後に消費税及び地方消費税の申告によりこの補助金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額が確定した場合は、別紙様式第4により速やかに市町村長に報告しなければならない。</p> <p>なお、民間事業者が全国的に事業を展開する組織の支部（又は一支社、一支所等）であって、自ら消費税及び地方消費税の申告を行わず、本部（又は本社、本所等）で、消費税及び地方消費税の申告を行っている場合は、本部の課税売上割合等の申告に基づき報告を行うこと。</p> | <p>様式第2による調書を作成し、これを事業完了の日（事業の中止又は廃止の承認を受けた場合には、その承認を受けた日）の属する年度の終了後5年間保管しておかなければならない。</p> <p>(2) 市町村が民間の実施する事業に対して補助する場合</p> <p>ア (1)のア、イ、ウ及びエに掲げる条件</p> <p>イ (略)</p> <p>(ア) (1)のア、イ及びウに掲げる条件 この場合において「厚生労働大臣」とあるのは「市町村長」と読み替えるものとする。</p> <p>(ウ) (略)</p> <p>(エ) (略)</p> <p>(オ) (略)</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>また、市町村長に報告があった場合は、当該仕入控除税額の全部又は一部を市町村に納付させることがある。</p> <p>(カ) 補助事業に係る収入及び支出を明らかにした帳簿を備え、当該収入及び支出について証拠書類を整理し、かつ、当該帳簿及び証拠書類を事業完了の日（事業の中止又は廃止の承認を受けた場合には、その承認を受けた日）の属する年度の終了後5年間保管しておくなければならない。</p> <p>ウ イにより付した条件に基づき市町村長が承認又は指示する場合には、あらかじめ厚生労働大臣の承認又は指示を受けなければならない。</p> <p>エ 民間事業者から財産の処分による収入又は補助金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額の全部又は一部の納付があった場合には、その納付額の全部又は一部を国庫に納付させることがある。</p> <p>オ 民間事業者がイにより付した条件に違反した場合には、この交付金の全部又は一部を国庫に納付させることがある。</p> <p>(申請手続)</p> <p>7 この交付金の交付の申請は、別紙様式第1による申請書を別に指示する期日までに厚生労働大臣に提出して行うものとする。</p> <p>(変更申請手続)</p> <p>8 この交付金の交付決定後の事情の変更により申請の内容を変更して追加交付申請等を行う場合には、7に定める申請手続に従い、毎年度1月末日までに行うものとする。</p> <p>(交付決定までの標準期間)</p> <p>9 国は、交付申請書又は変更交付申請書が到達した日から起算して原則として2月以内に交付の決定（決定の変更を含む。）を行うものとする。</p> <p>(交付金の概算払)</p> <p>10 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国の支払計画承認額の範囲内において概算払をすることができる。</p> | <p>(カ) (略)</p> <p>ウ (略)</p> <p>エ (略)</p> <p>オ (略)</p> <p>(申請手続)</p> <p>7 (略)</p> <p>(変更申請手続)</p> <p>8 (略)</p> <p>(交付決定までの標準期間)</p> <p>9 (略)</p> <p>(交付金の概算払)</p> <p>10 (略)</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>(実績報告)</p> <p>11 この交付金の事業実績報告は、別紙様式3による報告書を翌年度4月10日(6の(1)のウ又は(2)のア若しくはウにより事業の中止又は廃止の承認を受けた場合には、当該承認通知を受理した日から起算して1か月を経過した日)までに厚生労働大臣に提出しなければならない。</p> <p>(交付金の返還)</p> <p>12 厚生労働大臣は、交付すべき交付金の額を確定した場合において、既にその額を超える交付金が交付されているときは、期限を定めて、その超える部分について国庫に返還することを命ずる。</p> <p>(事後評価)</p> <p>13 市町村長は、事業完了後、当該交付金の対象事業について、事業計画に記載された事業量や取組内容などの実施結果について、事業計画どおり適切に実施されているか否かの評価を実施し、これを公表するとともに、別に定めるところにより、厚生労働大臣に報告しなければならない。</p> <p>(その他)</p> <p>14 特別の事情により5、7、8及び11に定める算定方法、手続によることができない場合には、あらかじめ厚生労働大臣の承認を受けてその定めるところによるものとする。</p> | <p>(実績報告)</p> <p>11 この交付金の事業実績報告は、別紙様式3による報告書を翌年度4月10日(6の(1)のイ又は(2)のア若しくはウにより事業の中止又は廃止の承認を受けた場合には、当該承認通知を受理した日から起算して1か月を経過した日)までに厚生労働大臣に提出しなければならない。</p> <p>(交付金の返還)</p> <p>12 (略)</p> <p>(事後評価)</p> <p>13 (略)</p> <p>(その他)</p> <p>14 (略)</p> |
|--|---|

| 平成20年度 | | 平成21年度 | |
|--|------------------------|--|------------------------|
| 別紙様式第1 | 番 平成 年 月 日 | 別紙様式第1 | 番 平成 年 月 日 |
| 厚生労働大臣 殿 | 市町村長 特別区長 | 厚生労働大臣 殿 | 市町村長 特別区長 |
| 平成__年度次世代育成支援対策交付金の交付申請について | | 平成__年度次世代育成支援対策交付金の交付申請について | |
| 標記について、次により国庫交付金を交付されるよう関係書類を添えて申請する。 | | 標記について、次により国庫交付金を交付されるよう関係書類を添えて申請する。 | |
| 1. 国庫交付金交付申請額 金 円 | | 1. 国庫交付金交付申請額 金 円 | |
| 2. 平成__年度次世代育成支援対策交付金所要額調書 (別表1) | | 2. 平成__年度次世代育成支援対策交付金所要額調書 (別表1) | |
| 3. 平成__年度次世代育成支援対策交付金の事業内容及び取組内容等調書 (別表2) | | 3. 平成__年度次世代育成支援対策交付金の事業内容及び取組内容等調書 (別表2) | |
| 4. 平成__年度次世代育成支援対策交付金事業計画書 (別表3) | | 4. 平成__年度次世代育成支援対策交付金事業計画書 (別表3) | |
| 添付書類 | | 添付書類 | |
| (1) 当該年度の歳入歳出予算 (見込) 書抄本 (当該補助事業の支出予定額を備考欄に明記すること。) | | (1) 当該年度の歳入歳出予算 (見込) 書抄本 (当該補助事業の支出予定額を備考欄に明記すること。) | |
| (2) その他参考となる資料 | | (2) その他参考となる資料 | |
| ※ それぞれの事業において、市町村が定める利用料の設定がある場合は、その基準額がわかる資料を添付すること。 | | ※ それぞれの事業において、市町村が定める利用料の設定がある場合は、その基準額がわかる資料を添付すること。 | |