

次世代育成支援対策推進法（抄）（平成 15 年法律第 120 号）

※____は令和 7 年 4 月 1 日施行

第一条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の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の国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

（基本理念）

第三条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第四条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第七条第一項において「基本理念」という。）にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

（事業主の責務）

第五条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の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を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

（国民の責務）

第六条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第二章 行動計画

第三節 一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 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
- 三 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

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業、同法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第二十四条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定により同項第二号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業その他これらに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、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改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

5 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

6 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとする場合について、第四項の規定は当該一般事業主が一般事業主行動計画を策定し、又は変更した場合について、それぞれ準用する。この場合において、第三項中「定めなければ」とあるのは「定めるよう努めなければ」と、第四項中「公表しなければ」とあるのは「公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

7 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第四項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第五項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第七項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第五項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十四条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十五条の四第一項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十三条の認定を取り消すことができる。

一 第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 前二号に掲げる場合のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十五条の二 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第五項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五条の五 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条の二の認定を取り消すことができる。

- 一 第十五条の規定により第十三条の認定を取り消すとき。
- 二 第十五条の二に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 三 第十五条の三第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。
- 四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 五 前各号に掲げる場合のほか、特例認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

次世代育成支援対策推進法施行規則（抄）（平成 15 年厚生労働省令第 122 号）

※____は令和 7 年 4 月 1 日施行

（法第十二条第一項の届出）

第一条 次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十二条第一項の規定による届出は、一般事業主行動計画策定・変更届（様式第一号）を国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）の住所を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出することによって行わなければならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、法第十二条第一項の規定による届出を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項又は同条第七項の規定による届出と同時にを行うときは、法第十二条第一項の規定による届出の様式は、厚生労働省雇用環境・均等局長（第五条の三第一項第一号へ（1）において「雇用環境・均等局長」という。）の定めるところによることができる。

（職業生活と子育ての両立に関する状況の把握等）

第一条の二 法第十二条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画（同項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関し、次の各号に掲げる事項を把握しなければならない。

- 一 その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業等（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合又はその雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護等休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を除く。以下「育児目的休暇制度」という。）を利用したものの数の合計数の割合
- 二 その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。第四条第一項第一号ト（1）（i）、同項第三号ハ（1）及び第五条の四第三号において同じ。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者にあつては、同項第三号に規定する健康管理時間）の状況
- 2 一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、前項で把握した事項について、法第七条第一項に規定する行動計画策定指針（第四条第一項第一号イにおいて「行動計画策定指針」という。）を踏まえ、適切な方法により分析しなければならない。

（法第十二条第二項第二号の目標）

第一条の三 法第十二条第一項に規定する一般事業主は、同条第二項第二号の目標を同条第三項の規定により定めるに当たっては、前条第一項各号に掲げる事項に係る数値を用いて、それぞれ定量的に定めなければならない。

（法第十二条第四項の公表の方法）

第一条の四 法第十二条第四項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

（法第十二条第五項の届出）

第二条 第一条の規定は、法第十二条第五項の届出を行う一般事業主について準用する。

（準用）

第二条の二 第一条の二の規定は法第十二条第五項の規定により一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする一般事業主について、第一条の四の規定は法第十二条第六項において準用する同条第四項の規定による公表を行う一般事業主について、それぞれ準用する。

（法第十二条の二第一項の周知の方法）

第二条の三 法第十二条の二第一項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示し若しくは備え付けること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

(法第十二条の二第二項の周知の方法)

第二条の四 前条の規定は、法第十二条の二第二項の周知を行う一般事業主について準用する。

(法第十三条の申請)

第三条 法第十三条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第二号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

(法第十三条の厚生労働省令で定める基準等)

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。

ロ 策定した一般事業主行動計画の計画期間（以下「計画期間」という。）が、二年以上五年以下であること。

ハ 策定した一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと。

ニ 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

ホ その雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）が百分の三十以上であり、当該育児休業等をした男性労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること又はその雇用する男性労働者であって計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合が百分の五十以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。）にあつては、次のいずれかに該当し、かつ、これらの規定に該当する男性労働者の数（（3）に該当する場合にあつては、育児休業等をした男性労働者の割合）を厚生労働省のウェブサイト公表していれば足りること。

(1) 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち子の看護等休暇を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護等休暇を取得した場合を除く。）。

(2) 当該計画期間において、所定労働時間の短縮措置等（育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する所定労働時間の短縮措置、育児・介護休業法第二十四条第一項第三号の規定に基づき所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているもの及び六歳に達する日以後の最初の三月三十一日を経過した子であって十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあるものに係る所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているものをいう。以下同じ。）を講じており、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために当該所定労働時間の短縮措置等を利用したものがいること。

(3) 当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の三十以上であること。

(4) 当該計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者がいない場合にあつては、その雇用する男性労働者であって十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子又は小学校就学の始期に達するまでの孫がいるもののうち、育児目的休暇制度を利用したものがいること。

ヘ その雇用する女性労働者であって計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下このへにおいて「育児休業等をしたものの割合」という。）及びその雇用する女性労働者のうち期間を定めて雇用される者であって計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者のうち期間を定めて雇用される者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下このへにおいて「育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合」という。）が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合が百分の七十五未満である中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該育児休業等をした

ものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していれば足りること。

ト 次のいずれにも該当すること。

(1) 次のいずれにも該当すること。

(i) その雇用する労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が計画期間の終了日の属する事業年度（以下この（1）において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て三十時間未満であること又はその雇用する労働者のうち二十五歳以上三十九歳以下の者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が計画期間終了事業年度に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

(ii) 計画期間終了事業年度において、その雇用する労働者であって、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがないこと。

(2) 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進又は短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第一項第一号ハ（3）において同じ。）の活用、在宅勤務等（情報通信技術を活用した勤務を含む。次号ロ（1）（vi）及び同項第一号ハ（3）において同じ。）その他の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について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

チ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) 法第十五条の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して三年を経過しないこと。

(2) 職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号）第一条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第四条の五第三項に規定する求人申込みを受理しないことができる場合に該当する場合に限る。）。

(3) 法又は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あること。

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからチまでのいずれにも該当すること。

ロ 次のいずれにも該当すること。

(1) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。第五条の四第八号において同じ。）及び不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設けていること。

(i) 年次有給休暇を半日又は時間を単位として取得することができる制度

(ii) 所定外労働の制限に関する制度

(iii) 一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

(iv) 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度

(v) 所定労働時間の短縮の制度

(vi) 在宅勤務等を可能とする制度

(2) 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針を示し、（1）に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。

(4) 不妊治療と仕事との両立を図るための業務を担当する者（以下この（4）において「両立支援担当者」という。）を選任し、当該両立支援担当者に労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該両立支援担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

三 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第一号イからニまで、ヘ、ト（2）及びチのいずれにも該当すること。この場合において、第一号ヘ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。

ロ 中小事業主（計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがない者に限る。以下このロにおいて同じ。）を除く一般事業主にあつては（１）又は（２）のいずれかに該当し、中小事業主にあつては次のいずれかに該当すること。

- （１） 育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。
- （２） その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合が百分の二十以上であり、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。
- （３） 次のいずれかに該当すること。
 - （i） 第四条第一項第一号ホ（１）、（２）又は（４）のいずれかに該当すること。
 - （ii） 当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。

ハ 次のいずれにも該当すること。

- （１） その雇用する労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が計画期間の終了日の属する事業年度（以下このハにおいて「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。
- （２） 計画期間終了事業年度において、その雇用する労働者であつて、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがないこと。

四 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

- イ 前号イからハまでのいずれにも該当すること。
- ロ 第二号ロに該当すること。

2 法第十三条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

（法第十四条第一項の広告等）

第五条 法第十四条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 商品又は役務
- 二 商品、役務又は一般事業主の広告
- 三 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
- 四 一般事業主の営業所、事務所その他の事業場
- 五 インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- 六 労働者の募集の用に供する広告又は文書

（法第十五条の二の申請）

第五条の二 法第十五条の二の認定（以下「特例認定」という。）を受けようとする法第十四条第一項に規定する認定一般事業主は、基準適合認定一般事業主認定申請書（様式第三号。次条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主であるときは、様式第三号の二。）に、当該認定一般事業主が法第十五条の二の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準等）

第五条の三 法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- 一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。
 - イ 第四条第一項第一号イからニまで、へ及びト（１）に掲げる基準に適合すること。この場合において、同条第一項第一号イ中「一般事業主行動計画」とあるのは「一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。ロからニまでにおいて同じ。）」と、同号へ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。
 - ロ 中小事業主（計画期間（その末日が法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。以下この条において同じ。）において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子につ

いて育児目的休暇制度を利用したものがいない者に限る。以下このロにおいて同じ。)を除く一般事業主にあつては
(1)又は(2)のいずれかに該当し、中小事業主にあつては次のいずれかに該当すること。

(1) 育児休業等をした男性労働者の割合が百分の五十以上であること。

(2) その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合が百分の七十以上であり、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

(3) 次のいずれかに該当すること。

(i) 第四条第一項第一号ホ(1)、(2)又は(4)のいずれかに該当すること。

(ii) 当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の五十以上であること。

ハ 次に掲げる全ての措置を講じ、かつ、(1)又は(2)のいずれかについて、成果に関する定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。

(1) 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸

(2) 年次有給休暇の取得の促進

(3) 短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務等その他の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

ニ 次のいずれかに該当すること。ただし、次のいずれにも該当しない中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合において、次のいずれかに該当すれば足りること。

(1) その雇用する又は雇用していた女性労働者であつて計画期間の開始日から計画期間の終了日の一年前までの間において出産したもの(出産の日に在職している者に限る。(2)において同じ。)の数に対する当該女性労働者であつて出産後一年以上継続して在職している又は在職していたもの(育児休業等をしている若しくはしていた者又は育児目的休暇制度を利用している若しくはしていた者を含む。以下同じ。)の数の割合が百分の九十以上であること。

(2) その雇用する又は雇用していた女性労働者であつて計画期間の開始日から計画期間の終了日の一年前までの間において出産したものの数及びその雇用していた女性労働者であつて当該期間に出産する予定であつたもののうち退職したものの数の合計数に対する当該期間に出産した女性労働者であつて出産後一年以上継続して在職している又は在職していたものの数の割合が百分の七十以上であること。

ホ 育児休業等をし、又は育児を行う労働者が、職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。

ヘ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) 法第十五条の五の規定により認定を取り消された場合(当該取消しの日前に第五条の五の規定による辞退の申出をした場合(雇用環境・均等局長が定める基準に該当する場合に限る。))を除く。)にあつては、その取消しの日後に、法第十三条の認定を新たに受けていないこと。

(2) 第四条第一項第一号チ(2)又は(3)に該当すること。

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからへまでのいずれにも該当すること。

ロ 第四条第一項第二号ロに該当すること。

2 法第十五条の二の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

3 第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第一号イ中「イからニまで、へ及びト(1)」とあるのは「へ及びト(1)」と、「同条第一項第一号イ中「一般事業主行動計画」とあるのは「一般事業主行動計画(その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。ロからニまでにおいて同じ。)」と、同号へ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合

又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。」とあるのは「同条第一項第一号へ中「女性労働者であって計画期間」とあるのは「女性労働者であって第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このへ及びト（１）において「公表前事業年度」という。）又は同項第六号イに規定する公表前々事業年度（以下このへ及びト（１）におい「公表前々事業年度」という。）のいずれかの年度」と、「当該計画期間において育児休業等」とあるのは「当該公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において育児休業等」と、「雇用される者であって計画期間において」とあるのは「雇用される者であって公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表している」とあるのは「である」と、「計画期間」とあるのは「公表前事業年度及び公表前々事業年度」と、「当該計画期間の」とあるのは「公表前々事業年度の」と、「計画期間と」とあるのは「対象期間と」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していれば」とあるのは「であれば」と、同号ト（１）中「計画期間の終了日の属する事業年度（以下この（１）において「計画期間終了事業年度」という。）」とあるのは「公表前事業年度に属する各月若しくは公表前々事業年度」と、「計画期間終了事業年度に属する」とあるのは「公表前事業年度に属する各月若しくは公表前々事業年度に属する」と、「計画期間終了事業年度において」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において」と、同号ロ中「計画期間（その末日が法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。以下この条において同じ。）」とあるのは「第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このロ及びニにおいて「公表前事業年度」という。）又は同項第六号イに規定する公表前々事業年度（以下このロ及びニにおいて「公表前々事業年度」という。）のいずれかの年度」と、同号ロ（１）中「育児休業等をした男性労働者」とあるのは「その雇用する男性労働者であって公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において育児休業等をしたものの数」と、同号ロ（２）中「計画期間において配偶者」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において配偶者」と、「当該計画期間」とあるのは「当該年度」と、同号ロ（３）中「（４）のいずれかに該当すること」とあるのは「（４）のいずれかに該当すること。この場合において、同号ホ（１）中「当該計画期間」とあるのは「第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このホにおいて「公表前事業年度」という。）又は同項第六号イに規定する公表前々事業年度（以下このホにおいて「公表前々事業年度」という。）のいずれかの年度」と、同号ホ（２）中「当該計画期間」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度」と、同号ホ（４）中「当該計画期間」とあるのは「公表事業年度及び公表前々事業年度」と、「その雇用する男性労働者」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において、その雇用する男性労働者」とする」と、「当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間」とあるのは「公表前々事業年度の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から公表前事業年度の末日までの期間」と、「育児休業等をした男性労働者」とあるのは「その雇用する男性労働者であって公表前々事業年度の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から公表前事業年度の末日までの期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該期間において育児休業等をしたものの数」と、同号ニ中「当該計画期間の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間」とあるのは「公表前々事業年度の開始前三年以内の日であって当該中小事業主が定める日から公表前々事業年度の末日までの期間を公表前々事業年度」と、「足りること」とあるのは「足りること。この場合において、（１）及び（２）中「公表前事業年度」とあるのは「当該日の属する事業年度の翌事業年度」と読み替えるものとする」と、同号ニ（１）及び（２）中「計画期間の開始日から計画期間の終了日の一年前までの間」とあるのは「公表前々事業年度」と、「出産後一年以上継続して」とあるのは「出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に」とする。

（法第十五条の三第二項の公表）

第五条の四 法第十五条の三第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイト、第一号から第七号まで（前条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあつては、第一号から第九号まで）に掲げる事項を公表するものとする。

- 一 その雇用する男性労働者であつて法第十五条の三第二項の規定により公表を行う日の属する事業年度（第六号イにおいて「公表事業年度」という。）の前の事業年度（以下「公表前事業年度」という。）において育児休業等をしたものの数（以下この号において「育児休業等取得者数」という。）、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する育児休業等取得者数の割合、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度

において配偶者が出産したものの数に対する、育児休業等取得者数及び公表前事業年度において育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合並びに当該育児目的休暇制度の内容。ただし、前条第一項第一号ロ（３）（ｉ）の規定の適用を受けて特例認定を受けた場合にあっては、これらに加え次に掲げる区分に応じ、次に掲げる事項を公表するものとする。

イ 前条第一項第一号ロ（３）（ｉ）の規定により第四条第一項第一号ホ（１）の適用を受けて特例認定を受けた場合
公表前事業年度において、その雇用する男性労働者のうち子の看護等休暇を取得したもの（一歳に満たない子のために子の看護等休暇を取得した者を除く。）の数

ロ 前条第一項第一号ロ（３）（ｉ）の規定により第四条第一項第一号ホ（２）の適用を受けて特例認定を受けた場合
公表前事業年度において、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために所定労働時間の短縮措置等を利用したものの数

ハ 前条第一項第一号ロ（３）（ｉ）の規定により第四条第一項第一号ホ（４）の適用を受けて特例認定を受けた場合
公表前事業年度において、その雇用する男性労働者のうち十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子又は小学校就学の始期に達するまでの孫について育児目的休暇制度を利用したものの数

二 その雇用する女性労働者であって公表前事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって公表前事業年度において育児休業等をしたものの数の割合及びその雇用する女性労働者のうち期間を定めて雇用される者であって公表前事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者のうち期間を定めて雇用される者であって公表前事業年度において育児休業等をしたものの数の割合

三 公表前事業年度におけるその雇用する労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数又はその雇用する労働者のうち二十五歳以上三十九歳以下の者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

四 その雇用する労働者であって、公表前事業年度において、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものの数

五 前条第一項第一号ハに掲げる基準に適合するものとして講ずる措置の内容

六 次のいずれかの割合

イ その雇用する又は雇用していた女性労働者であって公表事業年度の前々事業年度（ロにおいて「公表前々事業年度」という。）において出産したもの（出産の日に在職している者に限る。ロにおいて同じ。）の数に対する当該女性労働者であって出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に在職している又は在職していたものの数の割合

ロ その雇用する又は雇用していた女性労働者であって公表前々事業年度において出産したものの数及びその雇用していた女性労働者であって公表前々事業年度において出産する予定であったもののうち退職したものの数の合計数に対する公表前々事業年度において出産した女性労働者であって出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に在職している又は在職していたものの数の割合

七 前条第一項第一号ホに掲げる基準に適合するものとして策定している計画の内容及びその実施状況

八 不妊治療のための休暇制度及び不妊治療のために利用することができる第四条第一項第二号ロ（１）（ｉ）から（vi）までに掲げる制度のうち、講じている制度全ての内容

九 第四条第一項第二号ロ（３）に規定する不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第五条の五 法第十四条第一項に規定する認定一般事業主又は法第十五条の三第一項に規定する特例認定一般事業主は、所轄都道府県労働局長に対し、それぞれ法第十三条又は法第十五条の二の認定について辞退の申出をすることができる。

行動計画策定指針（抄）（平成 26 年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第 1 号）

※____は令和 7 年 4 月 1 日施行

五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

(1) 労働者の仕事と生活の調和の推進という視点

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成十九年十二月十八日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議策定。以下「憲章」という。）においては、企業とそこで働く者は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に自主的に取り組むこととされている。また、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）に基づく「第五次男女共同参画基本計画」（令和二年十二月二十五日閣議決定）においては、雇用等における男女共同参画の推進や仕事と生活の調和に係る成果目標、「こども未来戦略」（令和五年十二月二十二日閣議決定）のⅢ、「加速化プラン」においては、男性の育児休業取得率についての政府目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。

その際、特に、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できることが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要である。

また、依然として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合が五.〇％（令和五年）となっており、とりわけ育児期にある男性で当該割合が高くなっていることや年次有給休暇取得率が六割程度の水準で推移している現状に鑑み、より一層の時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得の促進の取組等働き方・休み方の見直しに資する取組を推進していくことが重要である。

(2) 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、労働者のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが重要である。

(3) 企業全体で取り組むという視点

企業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、企業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、経営者自らが、企業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。

さらに、企業によっては全国に事業所が存在し、事業所における職種の違いや、その地域の実情により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは様々であることが想定されることから、一般事業主行動計画を企業全体として策定した上で、必要に応じて事業所ごとの実情に応じた効果的な取組を自主的に進めることが期待される。

(4) 企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

子育てを行う労働者の多少、企業の業種又は構成割合の高い労働者の職種、雇用形態等の違い等により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは企業によって様々であることが想定されることから、関係法令を遵守した上で、企業がその実情を踏まえ、効果的な取組を自主的に決定し進めていくことにより、社会全体の取組を進めることが必要である。特に、昨今、非正規雇用の労働者が増加傾向にある現状に鑑み、改めて当該労働者が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である。

(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、次代の社会を担う人材の育成に寄与し、我が国の経済社会の持続的な発展や企業の競争力の向上に資するものであることを踏まえつつ、また、個々の企業にとっても、当該企業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、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、国及び地方公共団体はもとより、企業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下に対策を進めていくという視点が必要である。

(7) 地域における子育ての支援の視点

各企業に雇用される労働者は、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企業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 一般事業主行動計画の策定・実施に関する手順等

一般事業主行動計画と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画は、法及び女性活躍推進法に定める要件を満たし、かつ、その計画期間を同一とする場合に、次世代育成支援対策推進法施行規則（平成十五年厚生労働省令第百二十二号。以下この2において「施行規則」という。）第一条第二項の規定に基づき、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める共通の届出様式（法及び女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届の一体的届出の様式）により、一体的に届出を行うことができるため、適宜活用していくことが望ましい。

(1) 推進体制の整備

一般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、管理職や人事労務管理担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う労働者を含めた全ての関係労働者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、各企業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望ましい。

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するための人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした一般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社内委員会の設置等

イ 次世代育成支援対策に関する管理職や労働者に対する研修・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

また、各企業が一般事業主行動計画を策定する際に、同一業種の企業、事業主の団体等と連携することにより、より効果的な取組を進めることも考えられる。

(2) 労働者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雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためには、こうした労働者のニーズを踏まえることが重要である。このため、労働者や労働組合等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労働者の意見の反映について、企業の実情に応じて工夫することが必要である。これと併せて、両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップでの取組、当事者間のつながりによるコミュニティとのコミュニケーションなど多様な手段を活用することが望ましい。

(3) 一般事業主行動計画の計画期間

一般事業主行動計画は、経済社会環境の変化や労働者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、各企業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施することができる期間とすることが必要であり、令和七年度から令和十六年度までの十年間をおおむね二年間から五年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。

(4) 状況把握・課題分析

少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められる。女性が働きやすい職場だけでなく、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得を始めたとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない労働者も含め、長時間労働の状況を改善していくことが重要である。

このため、一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関し、次のア及びイの事項を把握し、課題分析を行うことが求められる。

ア その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業等（施行規則第一条の二第一項第一号に規定する育児休業等をいう。以下この(4)において同じ。）をしたものの数の割合又はその雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって育児休業等をしたものの数及び育児目的休暇制度（同号に規定する育児目的休暇制度をいう。以下この(4)において同じ。）を利用したものの数の合計数の割合

イ その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者にあつては、同項第三号に規定する健康管理時間）の状況

なお、これらの事項の把握に際して、それまでに一般事業主行動計画を策定していた一般事業主は、直近の計画期間におけるこれらの事項や、各企業の実情に応じ、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関連する事項や数値等についても把握しておくことが望ましい。

また、これらの課題分析は、各事業主の実情に応じて行われるべきものであるが、男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが必要であることを踏まえ、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、次の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

アに関する分析の観点例	取組例
○ <u>男女がともに育児休業等、育児目的休暇制度等を取得できる状況にあるか。希望どおりの期間が取得できる状況にあるか。</u> ○ <u>男性労働者が希望どおりに育児休業等を取得できる職場風土であるか。</u> また、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ○ <u>周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。</u> ○ <u>育児休業等の取得や取得した期間、子育て期間中の労働時間の制約が、評価・登用において不利になっていないか。</u>	○ <u>定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策の実行</u> ○ <u>職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</u> ○ <u>企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進に向けたメッセージの発信</u> ○ <u>育児休業制度及び出生時育児休業制度の個別周知・意向確認の徹底</u> ○ <u>育児休業等や、短時間勤務制度等の子の年齢に応じて利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等）</u> ○ <u>育児休業等を取得しやすい雇用環境整備としての育児休業制度等に関する研修の実施</u> ○ <u>仕事と子育ての両立の推進、必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職を対象とした研修・説明会の実施</u> ○ <u>仕事と子育ての両立を前提としたキャリアイメージ形成や配偶者との家事分担等の検討を促すための若手の労働者を対象とした研修・説明会の実施</u> ○ <u>育児休業等の取得が中長期的に不利とならないような人事評価制度や運用等の見直しの実施</u> ○ <u>管理職に対する業務負荷軽減等の支援の検討・実施</u> ○ <u>業務の見直し・効率化のための取組の実施</u> ○ <u>育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施</u>

イに関する分析の観点例	取組例
○ <u>長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。</u> ○ <u>長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。</u>	○ <u>組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信</u> ○ <u>組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ</u> ○ <u>組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施</u> ○ <u>不払い残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック</u> ○ <u>残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等</u>

○ <u>長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。</u>	○ <u>時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</u> ○ <u>管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価</u> ○ <u>管理職の長時間労働は正に向けたマネジメントに対する三百六十度評価（部下からの評価）</u> ○ <u>帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底</u>
○ <u>特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。</u> ○ <u>必要な時に、休みが取れる職場になっているか。</u>	○ <u>部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し</u> ○ <u>属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築</u> ○ <u>個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</u>
○ <u>生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。</u>	○ <u>管理職の長時間労働は正に向けたマネジメント力の強化のための研修</u> ○ <u>チーム内の業務状況の情報共有・上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</u> ○ <u>業務プロセス等の分析・削減と定期的検証</u> ○ <u>生産性の高い労働者の具体的な業務手法の共有</u>

(5) 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の設定

一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、より一層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必要がある。

ア 育児休業等の取得や労働時間の状況に係る数値目標の設定

一般事業主行動計画においては、より一層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、(4)の状況把握・課題分析の結果を踏まえつつ、その結果を勘案して、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、(4)ア及びビに係る数値目標を設定することが必要である。また、育児休業等の取得の状況に係る数値目標を設定する際には、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を踏まえて、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましい。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

イ 育児休業等の取得の状況や労働時間の状況以外に関する目標の設定

育児休業等の取得の状況や労働時間の状況（(4)ア及びビに係る数値目標）以外の労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する目標を設定する際には、各企業の実情に応じ、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のが望ましい。

なお、目標の設定に当たっては、法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定において、次に掲げるいずれか措置について、成果に関する具体的な目標を定めて講じていることが認定要件の一つになっていることや、法第十五条の二の基準に適合する認定一般事業主（法第十三条の認定を受けた一般事業主をいう。(8)及び(9)において同じ。）の認定において、次に掲げる全ての措置を講じ、かつ、(7)又は(イ)のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成していることが認定要件の一つとなっていることを参考にすることも考えられる。

(7) 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸

(イ) 年次有給休暇の取得の促進

(ウ) 短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務等その他の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

また、「両立指標に関する指針」(平成十五年四月八日付け雇児発第〇四〇八〇〇一号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「両立指標に関する指針の策定について」により策定)を活用することも効果的であるとともに、「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。

(6) 計画の公表及び周知

一般事業主行動計画の策定義務のある事業主は計画の公表及び労働者への周知が義務とされ、一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている事業主は、計画の公表及び労働者への周知が努力義務とされている。

一般事業主行動計画の公表により、事業主が、他の企業における取組事例を知ることができること、国民が事業主の次世代育成支援の取組について知ることができるようになり、また、就労希望者の企業選択に資すること、都道府県及び市町村が地域における次世代育成支援の取組を進める際に、地域の事業主の取組を知ることができ、円滑な連携を図ることが可能となることなどの効果が期待される。

このため、策定し、又は変更した一般事業主行動計画については、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」や自社のホームページにおいて公表するなど適切な方法で公表するとともに、自社の様々な両立支援の取組やその実施状況を併せて公表する等その公表方法を工夫することが期待される。

また、策定し、又は変更した一般事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、企業全体で取り組むため、計画を企業内に周知し、企業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、又は変更した一般事業主行動計画については、全ての労働者が知り得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・講習の実施等を併せて行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を企業全体で推進するという意識を浸透させるため、企業トップの主導の下、管理職や人事労務管理担当者に対する周知を徹底することが期待される。

なお、一般事業主行動計画に基づき次世代育成支援対策を実施する場合、労働者の労働時間その他の労働条件の変更を伴うなど一定の場合には、就業規則・労働協約等に明記することが必要である。

(7) 計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の推進に当たっては、定期的に、数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCAサイクル)を確立することが重要である。その際には、女性が働きやすい職場だけでなく男女とも希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すため、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときに実施する(4)の状況把握・課題分析や、それを踏まえて設定される(5)アに係る数値についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。さらに、一般事業主自らがPDCAサイクルの中で、実効性のある対策の実施や計画の見直し等を行うことを通じて、(8)の認定や(9)の特例認定の取得に至ることが期待される。

(8) 一般事業主の認定

法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定及び法第十四条第一項の表示の制度を活用することにより、子育て又は不妊治療をしながら働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいることを外部に広く周知することが容易となり、その結果、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保・定着等を通じ、企業経営にメリットを生じさせることが期待できる。したがって、一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施については、当該計画に定めた目標を達成した場合等に当該認定を申請することを念頭に置きつつ行うことが望ましい。また、当該認定を受けることを希望する場合には、法第十三条の厚生労働省令で定める基準を踏まえた一般事業主行動計画を策定することが必要である。

また、認定一般事業主においては、他の企業の取組を促す観点からも、法第十四条第一項の認定を受けた旨の表示を積極的に活用することが期待される。

(9) 認定一般事業主の認定(特例認定)

認定一般事業主のうち、既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な両立支援の取組を促進するため、法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準に適合する認定一般事業主の認定(特例認定)の制度が創設された。

特例認定及び法第十五条の四第一項の表示の制度を活用することにより、高水準かつ継続的に両立支援に取り組む企業としてのアピールが可能となり、社会的な評価の向上につながり、その結果、当該企業の取組が模範となり、他の企業の取組が促進されることが期待できる。

なお、特例認定を受けた場合には、法第十五条の三第一項及び第二項の規定により、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表することが必要である。

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

五の一般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一般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、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

ア 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労働者に対して、制度を積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

また、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした労働者に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施する。

イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進

子育ての始まるの時期に親子の時間を大切にし、こ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、こどもが生まれて父親となる労働者について、例えば五日間程度の休暇を取得しやすい環境を整備する。具体的には、こどもが生まれる際に取得することができる企業独自の休暇制度や子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設、こどもが生まれる際や子育てを行う際の時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇や「産後パパ育休」の取得促進を図る。

ウ 小学校第四学年以降の子等を持つ労働者の子育てのための休暇制度の創設

小学校第四学年以降のこどもや孫を持つ労働者の子育てのための休暇制度を創設する。例えば、学校行事や通院等のための休暇制度や孫が生まれる際に取得することができる休暇制度を創設する。

エ より利用しやすい育児休業制度の実施

より利用しやすい育児休業制度とするため、その雇用する労働者のニーズに配慮して、その期間、回数等について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）に規定する育児休業制度を上回る措置を実施する。

オ 育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業制度や短時間勤務制度の利用を希望する労働者について、その円滑な利用を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

(ア) 男性の育児休業の取得を促進するための措置

「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

(イ) 育児休業に関する定めの周知

労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。

また、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を事業主が知ったときに、当該労働者に対し当該事項を個別に知らせる。

(ウ) 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保等

育児休業制度や短時間勤務制度を利用する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等に関する企業の方針を定め、実施するとともに、当該労働者や周囲の労働者に対して周知する。

また、育児休業取得者の原職や原職相当のポジションへの円滑な復帰等を促す観点から、育児休業取得者、短時間勤務制度利用者及び周囲の労働者に対する業務状況のマネジメントや評価に関することや、当該期間中の周囲の労働者に対する手当の支給等に関する取組を実施する。

(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等

育児休業をしている労働者の希望に応じて、当該労働者の職業能力の開発及び向上等のための情報の提供、円滑な職場復帰のための講習、育児等に関する相談その他の援助を実施する。

(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰

育児休業をした労働者について、当該育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

カ 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにするため、例えば、次のような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組を実施する。

(ア) 女性労働者に向けた取組

- ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修
- ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組
- ③ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組
- ④ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修

(イ) 子育て中の労働者に向けた取組

- ① 育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
- ② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施

(ウ) 管理職に向けた取組等

- ① 企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組
- ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組
- ③ 働き続けながら子育てを行う労働者のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修
- ④ 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
- ⑤ 育児休業制度や短時間勤務制度等の利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施

(エ) その他環境の整備

各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信

キ 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

働き続けながら子育てを行う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、こどもを育てる労働者のうち希望するものが利用できる制度として、次に掲げる措置のうち適切なものを実施する。

- (ア) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する所定外労働の制限
- (イ) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する短時間勤務制度
- (ウ) フレックスタイム制
- (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
- (オ) 在宅勤務等

ク 事業所内保育施設の設置及び運営

こどもを育てる労働者が利用することができる事業所内保育施設の設置及び運営について、他の企業と共同で設置することや賃借により設置することも含め、検討を行い、実施する。

ケ 子育てサービスの費用の援助の措置の実施

労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、当該ベビーシッターに係る費用を負担するなど、こどもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助を行う。

コ こどもの看護等のための休暇の措置の実施

子の看護等休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等の弾力的な利用が可能となるような制度等より利用しやすい制度を導入する。

サ 職務や勤務地等の限定制度の実施

希望する労働者に対して、子育てをしやすくすることを目的として、職務や勤務地等を限定する制度を導入する。この場合、例えば限定の内容について労働者へ明示することが重要であり、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との間の転換ができることや処遇の均衡を図ることが望ましい。

シ 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

育児・介護休業法に基づく深夜業の制限に加えて、こどもの規則的な生活習慣などのために労働者の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施する。

また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、労働者の子育ての状況に配慮する。

ス 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活との両立に支障となる事情がある場合には、その事情に配慮した措置を実施する。

セ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

アからスまでに掲げるもののほか、子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施、こ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。

ソ 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施

働きながら不妊治療を受ける労働者が不妊治療のための時間を確保できるようにするため、不妊治療のために利用することができる休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含む。）、年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位付与制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度、フレックスタイム制、短時間勤務制度、在宅勤務等の導入その他の措置を講ずる。

この場合、具体的なニーズは労働者によって様々であることが想定されることから、各企業において、不妊治療と仕事の両立の推進に関する取組体制を整備し、その雇用する労働者のニーズを把握するための調査を行い、その結果を踏まえた措置を講ずることが望ましい。また、不妊治療と仕事の両立の推進に関する企業の方針や具体的措置についての労働者に対する周知、社内における理解促進のための取組、担当者による相談対応等を併せて行うことが望ましい。

また、休暇制度等の運用に当たっては、プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いに十分留意することが必要である。

タ 諸制度の周知

育児・介護休業法に基づく制度・措置である育児休業、子の看護等休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置及び柔軟な働き方を実現するための措置や、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。

チ 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

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等の児童の親の就業促進のための措置を講ずる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等

ア 時間外・休日労働の削減

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、時間外・休日労働は、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に行われるものであるという認識を深め、次のような時間外・休日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には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。この場合、一般事業主行動計画の策定の際に定めた五.2(5)アの労働時間の状況に係る数値目標の達成状況を勘案しながら実施することが必要である。

(ア) 労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会を始めとする労使間の話し合いの機会の整備

(イ) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

(ウ) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用

(エ) 時間外労働協定における延長時間の短縮

イ 年次有給休暇の取得の促進

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、計画的付与制度や時間単位付与制度を活用するとともに、こどもの学校休業日等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮することや、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。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。

ウ 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着

短時間正社員等の多様な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・定着を図る。

エ 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

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全てを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

オ 心身の健康への配慮

子を養育する労働者に対して始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずる場合や、育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対しては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮することや、労働者自身による心身の健康保持を促すことを行う。例えば、在宅勤務等の措置において、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等に沿って、適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）を導入すること等を行う。

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

多数の来訪者が利用する社屋等において、こどもを連れた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。

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。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

ア こども・子育てに関する活動の支援

地域において、こどもの健全育成、疾患・障害を持つこどもの支援、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。

イ こどもの体験活動等の支援

こ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、こ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、こ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。

ウ こどもを交通事故から守る活動の実施や支援

こ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など、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、チャイルドシートの貸出し等、企業内における交通の安全に必要な措置を実施する。

エ 安全で安心してこどもを育てられる環境の整備

こ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。

(3) 企業内における「こども参観日」の実施

保護者でもある労働者のこどもと触れ合う機会を充実させ、心豊かなこどもを育むため、こ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「こども参観日」を実施する。

(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

保護者でもある労働者は、こ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。

(5) 若年者の安定就労や自立した生活の促進

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機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進を行う。