

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針について

○ 現行の行動計画策定指針の項目

一 背景及び趣旨

二 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

三 市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に関する基本的な事項

四 市町村行動計画を定めるに当たって参酌すべき標準

五 市町村行動計画及び都道府県行動計画の内容に関する事項

六 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

七 一般事業主行動計画の内容に関する事項

八 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

九 特定事業主行動計画の内容に関する事項

改正次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針（総論及び一般事業主行動計画関係部分）案の概要

<p>(現行) 次世代法 行動計画策定指針</p>	<p>見直し案 (主な修正点)</p>
<p>一 背景及び趣旨</p> <p>1 背景</p> <p>次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成十五年七月に次世代育成支援対策推進法(平成十五年法律第百二十号。以下「法」という。)が制定され、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところである。</p> <p>その後、「少子化社会対策大綱」(平成十六年六月)、「新しい少子化対策について」(平成十八年六月)並びに「子どもと家族を応援する日本」重点戦略、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下「憲章」という。)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(以下「行動指針」という。)(平成十九年十二月)などを踏まえ、施策が講じられてきたところである。</p> <p>このうち、憲章においては、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すべきであるとされ、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の関係者が果たすべき役割を掲げている。また、行動指針においては、憲章が掲げる三つの社会を実現するために必要な条件を示すとともに、各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定しているところである。</p> <p>さらに、平成二十二年一月には、少子化社会対策基本法(平成十五年法律第百三十三号)に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱として「子ども・子育てビジョン」が閣議決定された。「子ども・子育てビジョン」では、子どもと子育てを応援する社会の実現に向けて、経済面の支援と保育サービス等の基盤整備とのバランスのとれた総合的な子育て支援を推進する一環として、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のための働き方の改革についても、平成二十二年度から平成二十六年度までの五年間を目途として目指すべき施策内容と数値目標を定め、目標の達成に向けて取り組むこととしている。</p> <p>今後は、こうした目標の達成に向けた取組を含め、仕事と生活の調和の推進に向けた具体的な取組を進めていくことが必要である。</p>	<p>※項目を以下のように記述（下線部が一般事業主行動計画関連部分）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国民が、希望通りに働き、結婚、出産、子育てを実現することが出来る環境を整え、人々の意識と流れを変えていくことで、少子化と人口減少を克服することを目指す、総合的な政策の推進が重要。 ・平成十五年に次世代育成支援対策推進法（以下「法」）が制定されて以来、地方公共団体及び事業主においては、十年間の集中的・計画的な取組を推進するための行動計画を策定し、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところ。 ・また、ほぼ同時に制定された少子化社会対策基本法に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱として「少子化社会対策大綱」（平成十六年）、その後「子ども・子育てビジョン」（平成二十二年）が閣議決定され、各般の取組が実施されてきた。 ・平成十九年には「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。また、平成二十二年には新たな視点や取組を盛り込んだ内容に改定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会や、多様な働き方・生き方が選択できる社会などの実現に向けた取組が進められてきている。 ・平成二十四年八月には、特に子ども・子育ての分野について、質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供や地域の子ども・子育て支援の充実等のため、子ども・子育て支援法（以下「支援法」）などのいわゆる子ども・子育て関連三法が制定され、子ども・子育て支援新制度が創設された。 ・これら三法と同時に成立した社会保障制度改革推進法に基づき社会保障制度改革国民会議が設置され、平成二十五年八月に報告書がとりまとめられている。その中では少子化対策分野の改革について、「妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援」や、「出産・子育てと就業継続の二者択一状況の解決」の必要性などの考え方の下、新制度の着実な実施のほか、放課後児童対策の充実や、妊娠期から子育て期にかけての有機的で連続的な支援の必要性などが示された。 ・平成二十五年六月には、「少子化危機突破のための緊急対策」が少子化社会対策会議決定され、子育て支援や働き方の改革の一層の強化とともに、結婚・妊娠・出産・子育ての「切れ目のない支援」や、多子世帯への支援、産後ケアの強化等

を進めていくこととされたところ。

- ・こうした中、国、地方自治体、企業の各々が法に基づく十年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が進むなどの効果がみられたところである。しかしながら、法の有効期限が到来する現在、依然として、少子化の流れが変わり、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、取組を充実していく必要がある。
- ・このため、法の有効期限をさらに十年間延長するとともに、認定制度を充実し、両立支援の取組を促進するため、法の一部改正が行われたところ。
- ・今後は改正法に基づき、認定制度の積極的な活用を促すための認知度向上の取組を図りつつ、更なる次世代育成支援対策を推進していくとともに、法の施行状況等について検証を行い、必要に応じて、適時、より実効性のある次世代育成支援対策を推進していくことが重要である。また、少子化社会対策基本法に基づく新たな政策目標が策定される予定である。

六 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

憲章においては、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あわせ、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、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者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業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取組が求められている。

※以下のような内容を追加。

- ・その際、特に、男性が子育てを積極的に行う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はじめとする子育てに関する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八．八％（平成二十五年）となっており、とりわけ子育て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五割を下回る水準で推移している現状に鑑み、より一層の所定外労働の削減、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。

(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。

※以下のような内容を追加。

- ・特に、昨今、非正規雇用の労働者が増加している現状に鑑み、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。

2 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、平成十七年度から平成三十六年度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。

※計画期間を修正（平成二十七年度から平成三十六年度の十年間）

4 その他基本的事項

(4) 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、計画の実施状況を把握・点検し、その結果を踏まえて、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期待される。

※以下のような内容の記述とする。

・一般事業主行動計画の推進に当たっては、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。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、認定や特例認定の取得に至ることが期待される。

(5) 基準に適合する一般事業主の認定

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を実施し、当該計画に定めた目標を達成した場合等に、認定を申請することを念頭に置きつつ、計画の策定やこれに基づく措置の実施を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、認定を取得した企業においては、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。

※項目名を「一般事業主の認定」とする。

※「(6) 認定一般事業主の認定（特例認定）」という項目を追加し、以下のような内容を記述

・認定を取得した企業のうち、既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、

	<p>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、法第十五条の二の基準に適合する認定一般事業主の認定（以下「特例認定」という。）の制度が創設されたところである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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る。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。
<p>七 一般事業主行動計画の内容に関する事項</p> <p>六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。</p> <p>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。</p> <p>1 雇用環境の整備に関する事項</p> <p>(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</p>	<p>※項目名を「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」とする。</p>
<p>イ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進</p> <p>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、子どもが生まれる際に取得することができる休暇制度の創設や、子どもが生まれる際の年次有給休暇、配偶者の産後八週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る。</p>	<p>※項目名を「男性の子育て目的の休暇の取得促進」とする。</p> <p>※ 内容を下線部のように改める。</p> <p>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、子どもが生まれる際に取得することができる休暇制度や<u>子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設、子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、配偶者の産後八週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る。</u></p> <p><u>また、小学校就学前の子どもがいない労働者においては、小学校就学後の子や孫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。</u></p>
<p>エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備</p>	

育児休業を取得しやすく、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、育児休業の取得を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

(ア) (略)

(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。

(ウ)～(オ) (略)

※項目名を「育児休業に関する規定の周知」とし、下線部のように改める。

・育児休業に関する規定を整備し、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。

※「オ 子育てをしつつ活躍する女性を増やすための環境の整備」という項目を追加し、以下のような内容を記述

・育児休業等を取得し又は子育てを行う女性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、メンターとして継続的に支援させる取組
- ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性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
- ④ 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
- ⑤ 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) 管理職に向けた取組等

- ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び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女性労働者がキャリア形成を進めていく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 育児休業等を取得しても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

<p>カ 事業所内保育施設の設置及び運営 子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も含め、検討を行い、実施する。</p>	<p>※下線部のように改める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 子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。
<p>ケ 勤務地、担当業務等の限定制度の実施 希望する労働者に対して、子育てをしやすいことを目的として、勤務地、担当業務、労働時間等を限定する制度を講ずる。</p>	<p>※項目名を「職務や勤務地等の限定制度の実施」とし、下線部のように改める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 希望する労働者に対して、子育てをしやすいことを目的として、<u>職務や勤務地等を限定する制度を講ずる。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。</u>
<p>(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 ア 所定外労働の削減 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、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には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。 (ア) 労働時間等設定改善委員会をはじ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</p>	<p>※以下のような内容を追加</p> <ul style="list-style-type: none"> この場合、目標を定めて実施することが望ましい。
<p>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>※下線部のように改める。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、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。<u>この場合、目標を定めて実施することが望ましい。</u>
<p>エ 在宅勤務等の導入 在宅勤務やテレワーク(情報通信技術(IT)を利用した場所・</p>	<p>※下線部のように改める。</p>

<p>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>・在宅勤務やテレワーク(情報通信技術(IT)を<u>活用した場所</u>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>2 その他の次世代育成支援対策に関する事項 (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又は職業訓練の推進を行う。</p>	<p>※下線部のように改める。</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機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、<u>適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善</u>又は職業訓練の推進を行う。</p>