

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）(抄)

第12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。

4 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。

5 前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、これを公表するよう努めなければならない。

6 （省略）

第12条の2 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 前条第四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 （省略）

（基準に適合する一般事業主の認定）

第13条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四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。

（表示等）

第14条 前条の規定による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

次世代育成支援対策推進法施行規則（平成15年厚生労働省令第122号）(抄)

(法第12条第3項の公表の方法)

第1条の3 法第12条第2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12条第5項の公表の方法)

第2条の3 第1条の3の規定は、法第12条第5項の公表を行う中小事業主について準用する。

(法第12条の2第1項の周知の方法)

第2条の3 法第12条の2第1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12条の2第2項の周知の方法)

第二条の四 前条の規定は、法第12条の2第2項の周知を行う中小事業主について準用する。

(法第13条の厚生労働省令で定める基準)

第4条 法第13条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 雇用環境の整備に関し、法第7条第1項の行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画(法第12条第1項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。)を策定したこと。
- 二 策定した一般事業主行動計画の計画期間(以下この条において「計画期間」という。)が、二年以上五年以下であること。
- 三 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。
- 四 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。
- 五 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(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3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第2条第1号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第23条第2項又は第24条第1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がない中小事業主にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。
(中略)
- 六 その雇用する女性労働者であつ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つ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(以下この号において「育児休業等をしたものの割合」という。)が十分の七以上であること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が十分の七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育児休業等をしたものの割合が十分の七以上であれば足りること。
- 七 その雇用する三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児・介護休業法第24条第1項第3号の規定により、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準じて講ずるよう努めなければならないものとされている必要な措置を講じていること。
- 八 所定外労働の削減、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の取得の促進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を講じていること。
- 九 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。

行動計画策定指針（平成二十一年三月二十三日）（抄）

六 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

4 その他基本的事項

(3) 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たところである。

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、策定した一般事業主行動計画については、「両立支援のひろば」や自社のホームページ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。（以下省略）

七 一般事業主行動計画の内容に関する事項

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。

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) 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

オ 短時間勤務制度等の実施

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、子どもを育てる労働者のうち希望する者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) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除

(イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度（中略）

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、子育てをしやすくすることを目的として、勤務地、担当業務、労働時間等を限定する制度を講ずる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

ウ 短時間正社員制度導入・定着

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・定着が図られることが期待される。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・変更届（様式）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

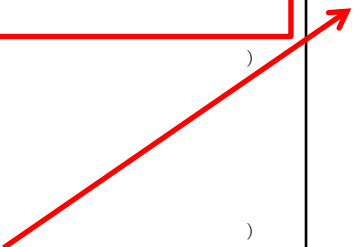
一般事業主の氏名又は名称
(法人の場合) 代表者の氏名 印
住 所 千
電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条（第1項・第4項）の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

- 常時雇用する労働者の数 人
- 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 年 月 日
- 変更した場合の変更内容
 - 一般事業主行動計画の計画期間
 - 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 - その他
- 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
- 目標
 - 雇用環境の整備に関するものを定めている
 - ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
 - ①と②の両方を定めている
- 一般事業主行動計画の公表の方法
 - インターネットの利用（自社のホームページ・両立支援のひろば・その他（ ））
 - その他の公表方法
- 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け
 - 書面による労働者への交付
 - 電子メールによる送信
 - その他の周知方法
- 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）
- 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定）

行動計画策定 指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(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
	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
	ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
	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として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (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のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
	オ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除 (イ) 三歳以上の子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度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
	カ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
	キ 子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の措置の実施
	ク 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
	ケ <u>希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度的実施</u>
2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	コ 子どもを育てる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など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
	サ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
	シ 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
	その他 (概要を記載すること)
	ア 所定外労働の削減のための措置の実施
	イ <u>年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施</u>
2 1以外の次世代育成支援策に関する事項	ウ <u>短時間正社員制度の導入・定着</u>
	エ 在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入
	オ 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情報提供・研修の実施
	その他 (概要を記載すること)
	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供
	(2) 地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
(3) 子どもが保護者である労働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	
(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
(5) 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	
その他 (概要を記載すること)	



次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の公表事例 (勤務地・担当業務・勤務時間を限定した社員制度の取組事例)

	業種 (主な事業概要)	企業規模	行動計画の対象 となる限定区分	行動計画の具体的な記載内容
事例A	製造業 (機械製品の製造及び販売)	792人	勤務地	(目標) 職業生活と家庭生活の両立支援の環境・風土づくり (対策) 勤務地限定職採用の実施
事例B	製造業 (医薬品等の製造及び販売)	850人	勤務地	(目標) 限定勤務地制度の導入による働き方の多様化の推進 (対策) 勤務地異動を回避できるよう、直接的な労働条件を改善した人事制度を導入
事例C	医療、福祉業 (社会福祉施設等の運営)	1078人	勤務地	(目標) 職員の多様な働き方の選択肢を拡大するため、正規職員を総合職と一般職(勤務地を限定)の2区分に分ける (対策) 制度の周知、導入
事例D	卸売・小売業 (医薬品の販売等)	8694人	勤務地	(目標) 勤務地限定制度の対象者拡大 (対策) 一部の従業員に限定している現行制度の対象者を経営幹部(部長以上)を除く全ての従業員に適用
事例E	サービス業 (自動車板金ほか車のトータルサービス業)	250人	勤務地 担当業務	(目標) 勤務地限定制度・担当業務限定制度の実施 (対策) 全社員へ勤務地限定制度・担当業務限定制度の周知活動
事例F	サービス業 (人材派遣、職業紹介、業務請負業)	660人	勤務地 担当業務	(目標) 職業生活と家庭生活との調和を重視する企業風土を醸成し、すべての社員がその有する能力を十分発揮できるよう、希望する労働者に対し勤務地及び担当業務の限定制度を実施 (対策) 限定制度のルールづくり、運用開始
事例G	卸売・小売業 (スーパーマーケット)	669人	勤務地 勤務時間	(目標) 家庭と仕事の両立、ワークライフバランスを推進するために、新人事制度を導入し、従業員の多様な労働環境を整備 (対策) 従業員区分を設定し、転勤エリアや勤務時間を限定した働き方を可能とした新人事制度とする
事例H	サービス業 (イベント運営等)	27人	勤務時間	(目標) 多様な働き方の選択肢を拡大するため、子どもを育てる労働者に限らず全ての労働者が利用できる短時間勤務制度を導入 (対策) 子どもを育てる労働者に限定している短時間勤務制度を、全ての労働者が利用できるよう制度拡大
事例I	製造業 (酒類の製造・販売)	3700人	勤務時間	(目標) ショートタイム勤務制度を導入する (対策) 育児、介護などのワークライフバランス推進、及び資格取得など仕事と自己研鑽を両立する支援策として一定期間短時間での勤務が可能な制度を導入