

3 企業行動計画の策定の望ましいプロセス

行動計画の策定のプロセスとしては、まずは、

- ・ 企業内の次世代育成支援を巡る現状はどのようになっているのか。
- ・ 企業内の労働者（子育て期にある者、子育てすることが見込まれている者等）がどのような要望を持っているのか。

といった点を把握し、企業行動計画の具体的な目標や基本方針を設定することが必要である。^{注)}

また、企業行動計画の策定・実施に当たっては、次世代育成支援対策に全社的に取り組むためにプロジェクトチームを立ち上げ、検討するテーマに応じてトップ、実務者レベル別の検討組織を設けるなど、推進体制を整備することが望ましい。

その際、「次世代育成支援対策推進センター」が実施する、普及啓発、個別相談指導、講習会の開催等を積極的に活用することが求められる。さらに、労働組合等に意見や要望の聴取等を行い、労働者の理解と協力を得るようにすることも重要である。

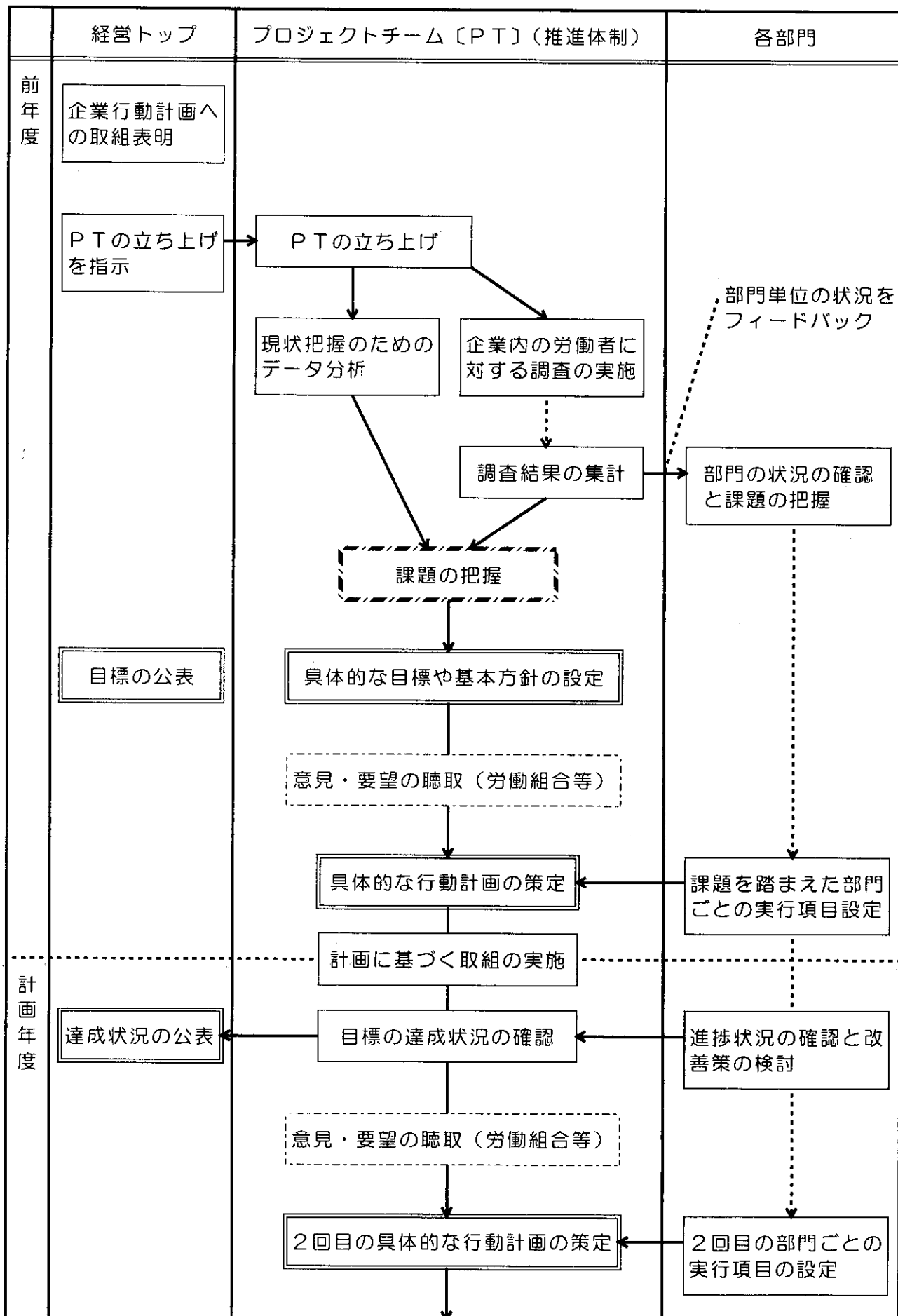
また、企業行動計画を策定した後は、計画の進捗状況の確認や改善策の検討を行う等のフォローアップを適切に行うことにより、よりよい次世代育成支援対策の取組が行われることが期待される。

注) 企業における仕事と家庭の両立を支援する制度の状況やその利用状況を定量的に評価し、その結果に基づき、さらに、企業が自主的に仕事と家庭の両立に向けた取組を促進するための「両立指標」の在り方等について検討するための研究会が現在開催されている。企業行動計画の具体的な目標や基本方針の設定に当たっては、そうした「両立指標」を活用することも考えられる。

・ 次世代育成支援対策推進センター

企業行動計画の内容が勤務体制、人事管理の見直し等、労使が自主的に決定する問題にも及ぶものであるため、育児休業諸関連制度、所定外労働時間の削減等に関する専門的な知識をもった事業主の団体又はその連合団体により、弾力的にきめ細かく助言、指導等を行っていくことが必要である。

このため、次世代育成支援推進法案においては、「次世代育成支援対策推進センター」を設け、同センターが普及啓発、個別相談指導、講習会の開催等を行うことにより、事業主の行動計画の策定・実施を支援することとしている。



4 企業内の労働者に対する調査

行動計画の策定に当たっては、企業内の次世代育成支援をめぐる現状はどのようになっているのか等を把握することが重要である（「3 事業主行動計画の策定の望ましいプロセス」を参照）。

このため、企業内の労働者（子育て期にある者、子育てすることが見込まれる者等）が、どのような要望を持っているのか等を把握するために企業内の労働者に対する調査を行うことが望まれる。

その場合、考えられる調査項目としては、以下のようなものが考えられる。

なお、調査を行うに当たっては、労働者のプライバシーに十分に配慮するとともに、その調査結果を行動計画の策定以外の目的で使用するものがないように留意する必要がある。

◎ 基礎的事項

- ◇ 年齢、就業形態、職種、年収、世帯の収入
- ◇ 通勤時間、帰宅時間、同居者、近くに住む親族の有無
- ◇ 子どもの人数、年齢

◎ ライフプランに対する意識

- ◇ 結婚を考える上での不安や悩み
- ◇ 子を持つことに対する不安や悩み

◎ 子育てに対する意識

- ◇ 子育てをする上での不安や悩み
- ◇ 子育てをしながら働く上で問題となっていること

◎ 両立支援関係制度に係る利用状況と要望等

- ◇ 育児休業制度
 - ・ 取得希望の有無
 - ・ 対象者（過去にそうであった者も含む）に対し取得の実績の有無

□ 「有り」の場合

- ① 取得期間
- ② 担当業務の状況
- ③ 制度を利用した上での感想（改善点等）
- ④ その他

□ 「無し」の場合

- ① その理由
- ② その他

※ 男性の取得実績者については、男性労働者の取得促進を図る上で、別途詳細なデータがとれるようにしておくことも考えられる。

◇ 他の制度について（利用状況、創設・改善要望等）

- ・ 勤務時間の短縮制度
- ・ 短時間勤務制度
- ・ フレックスタイム制度
- ・ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
- ・ 所定労働時間を超えて労働させない制度
- ・ 事業所内託児施設
- ・ 子ども看護休暇
- ・ テレワーク
- ・ 妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した社員の再雇用制度
- ・ その他（＝企業内の独自制度として）

◇ 保育サービスの利用状況、会社への要望事項

- ・ 保育所（認可、無認可）
- ・ 保育ママ
- ・ ベビーシッター

◎ 働き方の見直し関係

◇ 労働時間等の実態把握

- ・ 日、週、年当たりの平均残業時間
- ・ 年次有給休暇の取得状況

◇ 関係制度について（利用状況、創設・改善要望等）

- ・ 長期休暇制度
- ・ 弾力的な勤務時間制度（フレックスタイム制、裁量労働制など）
- ・ 短時間正社員制度
- ・ 隔日勤務

- ・ テレワーク
- ・ その他（＝企業内の独自制度として）

5 企業行動計画の実施状況の評価のための基準

次世代育成支援対策推進法案においては、企業におけるよりよい行動計画の策定・実施を促進するために、指定法人である事業主の団体による策定支援と併せて、優良な企業を認定し、認定を受けた旨が明らかになる（認定マークを付与）枠組みを整備することとしている。

そこで、当研究会においては、この認定の基準の在り方についても議論を行った結果、概ね以下のⅠからⅣまでの事項を認定基準とする方向で検討することが妥当であると考えているが、今後、詳細な検討が重ねられ、より適切なものとなることが期待される。

なお、その際には、従前から実施している「ファミリー・フレンドリー企業表彰」制度等との関係を整理するとともに、制度の趣旨に即した公平・公正な認定を行うことができるよう数値目標等については、画一的な運用を行うことなく、個々の企業の実情を踏まえた弾力的な判断ができる余地を残しておくことが望まれる。

Ⅰ 法令等に違反していないこと（欠格事由）

過去数年間にわたり、育児・介護休業法や労働基準法等の労働関係法規の定めには違反していないこと。

Ⅱ 数値目標の設定と達成

(1) 以下の①～③についての数値目標を設定し、達成すること。

- ① 男女別育児休業取得率
- ② 年次有給休暇等の取得率
- ③ 所定外労働時間の削減に係る数量的目標

国は、①～③について、全国平均や社会全体での目標値等を参考に、一定の水準を示すこととする。

〈社会全体での目標値（平成15年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議決定「次世代育成支援に関する当面の取組方針」）〉

- ・ 男性の育児休業取得率 10%
- ・ 女性の育児休業取得率 80%
- ・ 子どもの看護のための休暇制度の普及率 25%

- ・ 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等 25%の措置の普及率

(2) 計画開始前に水準を達成していたが、計画終了時に育児休業取得率等が下回ってしまった場合（国の定めた一定の水準はクリア）や水準に満たないが取得率が著しく向上した場合の取扱いについても引き続き検討する必要がある。

このような観点を含めると、例えば、以下のような基準も考えられる。

① 男女別育児休業取得率

（男性）

- i) 目標を設定し、事業所内の取得率を□□%以上とする
（計画達成時に計画開始時より下回っていた場合には、その低下率や原因等からみてやむを得ないと判断される場合に限る。）
- ii) i)は満たさないが、計画策定時に取得実績が皆無だった場合に計画終了時に取得率が△△%以上になっていること
- iii) i)は満たさないが、計画策定時と計画終了時とを比較して取得実績が〇〇%以上増加していること

（女性）

- i) 目標を設定し、事業所内の取得率を□□%以上とする
（計画達成時に計画開始時より下回っていた場合には、その低下率や原因等からみてやむを得ないと判断される場合に限る。）
- ii) i)は満たさないが、計画策定時と計画終了時とを比較して取得実績が〇〇%以上増加していること

（男女別育児休業取得率（平成11年度））

出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合
57.9%	0.55%

資料出所 労働省「女性雇用管理基本調査」（平成11年度）

② 年次有給休暇等の取得率

- i) 目標を設定し、社員1人当たりの取得率を〇〇%以上とする
(計画達成時に計画開始時より下回っていた場合には、その低下率や原因等からみてやむを得ないと判断される場合に限る。)
- ii) i)は満たさないが、計画開始時と比較して社員一人当たりの取得日数が〇〇%以上増加していること

(年次有給休暇の取得率 (平成14年1月調査))

付与日数	取得日数	取得率
18.1日	8.8日	48.4%

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成14年)

③ 所定外労働時間の削減に係る数量的目標

- i) 目標を設定し、計画終了時に社員一人当たりの年間所定外労働時間が〇〇時間未満であること
(計画達成時に計画開始時より上回っていた場合には、その原因等からみてやむを得ないと判断される場合に限る。)
- ii) i)は満たさないが、計画開始時と比較して社員一人当たりの年間所定外労働時間を〇〇%以上削減すること

(労働者1人当たりの年間労働時間 (平成14年))

総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間
1,837時間	1,700時間	137時間

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成14年)

(一般労働者の時間外労働の限度に関する基準)

時間外労働の制限に関する基準(平成10年労働省告示第145号)により、一般労働者(対象期間が3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者を除く。)の時間外労働は、次の表の限度時間を超えないものとしなければならないものとされている。

期 間	限度時間

1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1箇月	45時間
2箇月	81時間
3箇月	120時間
1年間	360時間

（育児・介護休業法による時間外労働の制限）

育児・介護休業法においては、育児及び家族介護を行う男女労働者の時間外労働は、小学校入学までの子の養育する労働者（継続雇用されて1年に満たない労働者等を除く。）が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の運営を妨げる場合を除き、1ヶ月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働をさせることはできないとされている。

Ⅲ 適切な計画の策定・実施

上記のほか、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計画を策定したこと、また、計画の目標達成後も引き続き適切な計画を策定し、実施していること。

Ⅳ 関係する制度に係る規程の整備

育児・介護休業法の措置努力義務（小学校就学前の子を対象とする勤務時間短縮等の措置及び子の看護休暇）に係る規程を整備していること。

(参考資料)

企業行動計画研究会 開催要綱

1 開催目的

少子化対策プラスワンで取り組むこととされた企業の行動計画の具体的な在り方等について検討するため、企業の人事労務担当者、学識経験者の参集を求め、研究会を開催する。

2 構成

(1) 企業行動計画研究会（以下「研究会」という。）は、少子化対策推進本部事務局長が企業の人事労務担当者、学識経験者の参集を求めて開催する。

(2) 研究会には、必要に応じ、関係者の出席を求めることができる。

3 検討事項

- (1) 企業行動計画に盛り込むべき事項
- (2) 計画作成、実施に係る企業内の体制に関する事項
- (3) モデル企業行動計画の作成
- (4) 計画の実施状況の評価に関する事項

4 運営

研究会の庶務は、少子化対策推進本部事務局で処理する。

企業行動計画研究会委員名簿

- | | | |
|--------------|------------|---|
| いいた
飯田 | よしこ
佳子 | (株) ベネッセコーポレーション
人財部人事企画セクション |
| うえだ
上田 | あつこ
貴子 | 早稲田大学政治経済学部助教授 |
| きむら
木村 | くにあき
邦明 | 日本電気(株) 人事部
労政シニアエキスパート |
| たけいし
武石 | えみこ
恵美子 | (株) ニッセイ基礎研究所主任研究員
(平成15年4月より東京大学社会科学研究所助教授) |
| なかじょう
中 條 | としじ
利治 | セイコーエプソン(株)
経営管理室 部長(人事担当) |
| なつ井
夏井 | たかこ
孝子 | 富士ゼロックス(株)
人事部人事グループ |
| もりと
森戸 | ひでゆき
英幸 | 成蹊大学法学部教授 |

(敬称略 五十音順)

企業行動計画研究会 開催状況

第1回 平成14年11月21日(木)

- ・ 議題
 - (1) 研究会の進め方について
 - (2) その他

第2回 平成14年12月19日(木)

- ・ 議題
 - (1) 計画に盛り込むことが考えられることが考えられる事項等について
 - (2) その他

第3回 平成15年1月23日(木)

- ・ 議題
 - (1) 計画に盛り込むことが考えられる事項等について
 - (2) 計画の実施状況の評価手法について
 - (3) その他

第4回 平成15年3月25日(火)

- ・ 議題
 - (1) 報告書案について
 - (2) その他