

Q&A

- Q1 なぜ、事業主が次世代育成支援対策に取り組むことが求められるのでしょうか。
- Q2 事業主が次世代育成支援対策に取り組むことのメリットは何でしょうか。
- Q3 次世代育成支援対策推進法が施行されると、事業主にはどのような義務が生じるのでしょうか。
- Q4 行動計画を策定・実施するに当たって、どのようなことに留意すべきなのでしょうか。
- Q5 行動計画を策定し、実施するためにどのような体制整備が必要なのですか。
- Q6 行動計画の策定に当たって、労働者の意見を反映するために、どのようなことをすればよいのでしょうか。
- Q7 行動計画の策定などについてのノウハウを提供してくれるなど、支援してくれるところはありますか。
- Q8 行動計画に定めた各種措置の対象として、パートタイム労働者、期間雇用者等を対象にすべきなのでしょうか。
- Q9 行動計画は、どのような構成になるのでしょうか。
- Q10 行動計画の計画期間はどのくらいの長さで設定したらよいのでしょうか。
- Q11 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、何を定め、その達成のためにどのようなことをすればよいのでしょうか。

- Q12 300人を超える労働者を雇用していますが、子育てをする労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなければならないのでしょうか。
- Q13 次世代育成支援対策を進めるに当たって利用できる助成措置などがありますか。
- Q14 行動計画策定指針に定められている内容は、全て行動計画に盛りこまなくてはならないのですか。
- Q15 行動計画策定指針に定められていない内容を、行動計画に定めてはいけないのですか。
- Q16 行動計画を策定したら、どのような手続きが必要になりますか。
- Q17 行動計画は外部に公表しなければならないのでしょうか。
- Q18 行動計画を策定し、その旨の届出をしないと、罰則があるのでしょうか。
- Q19 行動計画の実施期間中に、その実施状況を報告しなければならないのでしょうか。
- Q20 計画期間が満了する際、どのようなことをしなくてはならないのでしょうか。
- Q21 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けると、事業主にはどのようなメリットがあるのでしょうか。
- Q22 認定を受けるために必要な条件は、どんなことですか。
- Q23 認定を受けるためには、どのような手続きが必要ですか。

Q1

なぜ、事業主が次世代育成支援対策に取り組むことが求められるのでしょうか。

ポイント

- ・ 急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えます。そのため、国・地方公共団体・事業主が一体となって対策を進めていく必要があります。
- ・ 少子化の原因の一つとして、仕事と子育ての両立の負担感が増大していることが挙げられます。そのため、企業等においても、男性を含めた働き方の見直しなどの次世代育成支援対策に取り組むことが求められています。
- ・ 少子化の進行は、労働者を雇用し事業活動を行う企業等にとって、将来の労働力の確保が期待できないことを意味します。また、企業活動を将来にわたり発展させるためには、多くの需要がある市場が不可欠ですが、少子化が進行し人口が減少していくと、それに伴い需要が減少していくことも考えられます。

解説

景気の低迷が続き、厳しい経営環境に置かれている企業等において、なぜ、次世代育成支援対策に取り組まなくてはならないのかという意見があるかもしれません。

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えます。そのため、国・地方公共団体・事業主が一体となって対策を進めていく必要があります。

特に、職場環境に関しては、職場の雰囲気や理由に育児休業の取得を断念した者が多く、こうした職場環境が出産を控えることにもつながること、父親の長時間労働が家庭で子育てを行う母親の子育ての悩みを大きくしていることなどから、事業主による取組なしには、労働者の仕事と子育ての両立を容易にして、少子化の流れを変えていくことは困難です。

また、少子化の進行は、将来的に企業活動にとっても深刻な影響があります。労

働者を雇用し、事業活動を行う事業主にとっては、少子化の進行は将来の労働力の確保が期待できないということを意味します。また、企業活動を将来にわたり十分に発展させるためには、多くの需要がある市場が必要不可欠ですが、少子化が進行し、人口が減少していくと、それに伴い需要が減少していくことも想定されます。

このため、事業主も次世代育成支援対策に取り組むことが求められているのです。

◇ 次世代育成支援対策とは？

次世代育成支援対策とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うために、国、地方公共団体、事業主が行う取組をいいます。

特に、事業主の行う次世代育成支援対策としては、自社の労働者に対する雇用環境の整備と、その他の次世代育成支援対策とに分けられ、それぞれ次のようなものが挙げられます。

① 自社の労働者に対する雇用環境の整備

- (1) 育児休業の取得の推進、子を養育する労働者に対する勤務時間短縮等の措置の実施、子の看護のための休暇制度の導入など、子育てを行う労働者を対象とする取組
- (2) 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得の促進など、子育てを行う労働者以外をも対象とする取組

② その他の次世代育成支援対策

子どもの健やかな育成のための地域貢献活動など、自社の労働者以外の者をも対象とする取組

Q2

事業主が次世代育成支援対策に取り組むことのメリットは何でしょうか。

ポイント

- ・ 次世代育成支援対策に取り組むことは、企業等においても、労働者のモラル上昇による生産性の向上や、出産や育児などを理由に退職する労働者が減少することによる優秀な人材の確保・定着などの大きなメリットがあります。

解説

次世代育成支援対策を行うことは、事業主にとって大きなメリットがあります。

仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備が行われている企業等の労働者は、モラルが上昇するので、それによって生産性の向上が期待されます。また、育児などを理由に退職する労働者が減ることにより、優秀な人材の定着が期待されます。

このように、次世代育成支援対策に取り組むことは、中長期的観点に立つと、企業経営にとって必要不可欠なことと考えられます。

◇既に取り組んでいる企業ではどんな取組をしているのですか？

中小企業においても、既に積極的に取り組んでいる事例が見られます。

労働者数が50人未満のA社は、育児休業を子どもが3歳に達するまで利用できる制度としています。また、事業所内託児施設を設置・運営しており、突発的な事由による一時保育もできるようにするなど、社員にとって利用しやすい制度にしています。子のための看護休暇制度も導入し、看護等のために有給で時間単位で利用できる制度となっています。この他、配偶者が出産した際に利用できる休暇制度もあります。

この企業は、採用当時から育てた大切な人材を育児などで手放すのは企業にとって大変なマイナスであると考え、それを防ぐためにこうした取組を進めてきました。また、「社員と会社の双方の発展、幸福」という企業理念のもと、年数回の人事ヒアリングにより、社員の要望を取り上げ、制度の拡充を図っています。

こうした取組を進めてきた結果、この企業では、優秀な人材が退職してしまうことなく、育児休業から復帰して活躍しています。

Q3

次世代育成支援対策推進法が施行されると、事業主にはどのような義務が生じるのでしょうか。

ポイント

- ・ 事業主は、次世代育成支援対策として、多様な労働条件の整備など、労働者の職業生活と家庭生活との両立ができるような雇用環境の整備を行うよう努めなければなりません。また、国または地方公共団体の実施する次世代育成支援対策に協力しなければなりません。（法第5条）
- ・ 300人を超える労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を記載した届出書を、平成17年4月1日以降速やかに、主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出*しなければなりません。
- ・ 300人以下の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を記載した届出書を、主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出するよう努めなければなりません。

解説

平成17年4月1日時点において、常時雇用する労働者数が300人を超える企業等については、行動計画を策定することが義務付けられていますが、このような取組は全ての企業等で行われることが望ましいことから、労働者数が300人以下の企業等についても、行動計画を策定するよう努めなければならないこととされています。

したがって、行動計画は平成17年4月1日までに策定し、4月1日以降速やかに、行動計画を策定した旨の届出書を、主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出しましょう。

※次世代育成支援対策推進法では、厚生労働大臣に届け出ることとされていますが、届出等に関する権限は、厚生労働大臣から都道府県労働局長に委任できることとされており、今後、権限が委任されると、実際には都道府県労働局長に届出を行うこととなります。

◇「常時雇用する労働者」とは？

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は行動計画を策定しなければならないこととされていますが、ここでいう「常時雇用する労働者」とは、どのような労働者を指すのでしょうか。

具体的には、次のような場合が該当します。

1. 期間の定めなく雇用されている場合
2. 一定の期間（例えば、1ヶ月、6ヶ月など）を定めて雇用されている方で、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）
3. いわゆる日雇い労働者の方で、雇用契約が日々更新されて事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には2の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）

◇ 現在は常時雇用する労働者が300人以下であるが、平成17年4月1日から平成27年3月31日までの間に300人を超えた場合は？

平成17年4月1日の時点では、労働者数が300人以下だったのに、平成27年3月31日までの間に300人を超えた場合は、超えた時点で行動計画の策定・届出義務が発生します。できるだけすみやかに計画を策定し、都道府県労働局に計画を策定した旨の届出を行いましょう。

Q4

行動計画を策定・実施するにあたって、どのようなことに留意すべきなのでしょうか。

ポイント

- ・ 事業主は、「行動計画策定指針」に即して、行動計画を策定しなければなりません。（法第12条第1項）

- ・ 特に、次世代育成支援対策を進めていく上での次のような基本的な視点に留意して行動計画を策定する必要があります。
 - (1) 労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点
労働者が子育てに伴う喜びを実感し、仕事と子育ての両立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対策を実施することが必要です。
 - (2) 企業全体で取り組むという視点
企業等全体での理解の下に、取組を進めることが必要です。
 - (3) 企業の実情を踏まえた取組の推進という視点
企業等の実情を踏まえた上で、効果的な取組を自主的に決定して進めることが必要です。
 - (4) 取組の効果という視点
次世代育成支援の取組には、企業等のイメージアップや人材の確保・定着など、具体的なメリットがあることを理解し、主体的に取り組むことが必要です。
 - (5) 社会全体による支援の視点
国、地方公共団体、地域社会とともに、社会全体で協力して取り組むことが必要です。
 - (6) 地域における子育ての支援の視点
地域においては、労働者や企業等にも子育て支援に関する役割が期待されていることを踏まえ、取組を進めることが必要です。

解説

事業主は、次世代育成支援対策推進法第7条に基づき主務大臣が次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るために定めた「行動計画策定指針」に即して、計画を策定しなければなりません（法第12条第1項）。同指針では、行動計画の策定に当たっての「基本的な視点」として、次世代育成支援対策に取り組む際の留意点や、取組の意義、効果を挙げています。

取組のヒント

「基本的な視点」とは、どんなこと？

指針に定められている「基本的な視点」とは、次世代育成支援対策を進めていく上で基本となる考え方のことです。具体的には、次のようなことが重要です。

（1）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ながら、仕事と子育ての両立を図ることができるようにすることが重要です。
- ・ 事業主は、労働者のニーズを踏まえた上で実施することが必要です。
- ・ 子育ては男女が協力して行うべきものとの認識に立って取り組むことが重要です。

（2）企業全体で取り組むという視点

- ・ 子育てをする労働者だけの問題に留めず、企業等全体で取り組むという意識が重要です。例えば、育児休業が取得しにくい、子育てのために早く帰ることが出来ないなどの職場の雰囲気を変え、働き方を見直すためには子育て中の労働者だけの意識を変えても効果は薄く、企業等全体で取り組む必要があります。
- ・ 業務内容や体制の見直しなども必要になる可能性があります。そのため、職場の同僚、管理職、人事労務担当者など、企業等全体の理解と協力が欠かせません。
- ・ 経営者自らが、労働者の仕事と子育ての両立支援の重要性、企業等にとってのメリットを十分に認識し、積極的に取り組むという姿勢を明確に示すことが、企業等全体で取組を推進するために非常に効果的と考えられます。

（3）企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

- ・ 企業等によって、子育てをしている労働者の数や労働者のニーズなどにより、取り組むべき内容が異なることが想定されるため、行動計画の内容などは、それぞれの企業等の実情に応じて設定していただくこととなります。
- ・ 企業等が行動計画を策定して取り組んだ結果、次世代育成支援対策が進んだ場合、その企業等はその進んだ現状を前提に、さらに行動計画を策定して取組を進めていきます。

こうして、次世代育成支援対策推進法の期限である平成27年3月31日までに、社会全体として次世代育成支援対策が着実に推進されているということになります。

(4) 取組の効果という視点

- ・ 企業等の次世代育成支援対策の推進により、企業等に雇用されている労働者やその家族等にもメリットがありますが、企業イメージの向上や優秀な人材の確保など、企業等自身にももたらされるメリットがあります。中長期的視野に立ち、企業等にもたらされるメリットを認識して、次世代育成支援対策に主体的に取り組むことが必要です。

(5) 社会全体による支援の視点

- ・ 次世代育成支援対策は、国や地方公共団体はもとより、企業等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もとに対策を進めていくことが必要です。
- ・ 具体的に社会全体で取り組む方策としては、次のようなものが考えられます。
 - ① 各地域の実情に応じて、地域の次世代育成支援対策に関する様々な構成員により構成される「次世代育成支援対策地域協議会」の構成員となり、地域ぐるみでの次世代育成支援対策の推進に参加していくことが考えられます。
 - ② 企業等全体で取組を進めていくために、次世代育成支援対策についての認識を深めるため、企業間や関係機関との連携を密に、情報交換を行い、その結果を次世代育成支援対策に活かしていくことが重要です。例えば、地域における子育ての状況を把握することは、子育てをする労働者の置かれている状況を理解する上で非常に重要です。例えば企業が、場合によっては経営者自ら、地域の保育関係者等と情報を交換する場を持つ等様々な手法を工夫することで、社会全体で次世代育成支援対策に取り組む動機付けになる可能性があります。

(6) 地域における子育ての支援の視点

- ・ 多数の来訪者が利用する社屋等で、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を整備することや、若年者のトライアル雇用の受け入れを行うことなど、企業等や労働者が地域社会の構成員という立場から実施できる次世代育成支援対策があります。そのような形も含めて、地域全体として次世代育成支援対策を推進することが必要です。

Q5

行動計画を策定し、実施するためにどのような体制整備が必要なのですか。

ポイント

- ・ 行動計画を策定し、実施するために、必ず整備しなくてはならない体制が決まっているわけではなく、企業等の実情に合わせて整備していただくこととなります。
- ・ 特に小規模の企業等では、特段の体制整備を必ずしも必要とせず、企業等全体で理解と関心を深めて取り組めばよい場合もあります。
- ・ 次世代育成支援対策に取り組むための体制の例としては、次のようなものが考えられます。
 - (1) 人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした社内委員会の設置
 - (2) 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、情報提供などの実施
 - (3) 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やその担当者の配置
- ・ 次世代育成支援対策を推進するに当たっての企業等における役割、責任、権限を明確にするため、また、管理職等に趣旨を徹底し、全ての労働者で取り組むことができるようにするため、創意工夫をこらした取組体制を整備することが期待されます。

解説

次世代育成支援対策を進める上で重要な点は、企業等における役割、責任、権限を明確にしなが、管理職や人事労務管理担当者に、行動計画の趣旨を徹底し、子育てを行う労働者だけでなく、全ての労働者の理解を得ながら次世代育成支援対策に取り組んでいくことです。

このため、社内委員会を設置したり、担当者を決めることが考えられますが、例えば、すでに人事労務管理について話し合う委員会がある場合には、その委員会を活用することや、育児・介護休業法に基づく職業家庭両立推進者が選任されている場合は、その両立推進者を中心的担当者として取組を行うことなども考えられます。

また、企業等の実情に応じ、創意工夫をこらした取組体制を整えていただくことが期待されます。

◇ 職業家庭両立推進者とは？

- ・ 育児・介護休業法第29条では、事業主には「職業家庭両立推進者」を選任するよう努めなければならないこととされています。
- ・ 職業家庭両立推進者は、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、育児・介護休業法で定められている措置の適切かつ有効な実施を図るための業務（育児休業等に関する就業規則等の作成・周知、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置や勤務時間の短縮等の措置などの企画立案、周知等の運用など）、仕事と子育てを両立させやすい職場の雰囲気づくりのための広報などの業務を行うものです。
- ・ 具体的には、本社人事労務担当部課長以上の者などを、1企業等につき1人選任することとされています。