

# 企業行動計画研究会報告

平成15年4月 企業行動計画研究会

## 1 企業行動計画の趣旨

急速な少子化の進行は、我が国経済社会の様々な分野に深刻かつ重大な影響を及ぼすこととなる。経済的な影響としては、労働力人口の減少等により、国内市場の縮小、労働力供給の減少、労働生産性の伸び悩み等をもたらし、ひいては経済成長率の低下につながるおそれがある。また、人口に占める高齢者の割合を高め、社会保障等についての働く世代の負担を増大させることとなる。一方、社会的な影響としては、子ども同士の交流の機会の減少等により子どもの健やかな成長への影響が懸念されるとともに、平成18年をピークに総人口が減少することによる問題も生じることとなる。こうした中で、今後、国、地方公共団体、企業等の様々な主体が一体となって、少子化の流れを変えるためのもう一段の対策を推進することが喫緊の課題となっている。

特に、職場環境を取り巻く状況に関しては、国民の声としても、「子育てしながら働きやすい職場環境」が子育て家庭への支援として最も求められているとともに、育児休業についても「職場の雰囲気」を理由に断念した労働者が多いなど、「男性を含めた働き方の見直し」や「仕事と子育ての両立の支援」が求められており、これに対応した企業における職場環境整備への取組が急務となっている。このような中で、企業においては、労働力の再生産の観点等から、国、地方公共団体等と連帯し、迅速かつ重点的に取組を推進することが求められている。

こうした状況を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として、次世代育成支援対策推進法案が本年3月17日に第156回通常国会に提出さ

れたところである。同法案においては、各企業が、それぞれの実情に応じた行動計画を策定し、主体的に働き方の見直しや仕事と子育ての両立支援等に取り組む枠組みを整備することとしている。

企業が行動計画を策定・実施することにより、「働き方の見直し」等を図り、職場の雰囲気や子育てしながら働きやすいものとするとは、労働者やその家族のみならず、企業経営にとってもプラスである。

労働者にとっては、

- ・ 子育てと仕事の両立負担が軽減する。
  - ・ 家族とのコミュニケーションが増大する。
  - ・ 継続就業が可能になるとともに、職場への定着意識が高まる。
- といったことが図られ、仕事への意欲も向上することになる。また、その家族にとっても、
- ・ 子供の健全育成
  - ・ 配偶者等の子育ての負担やストレスの軽減
- という観点から望まれるものである。

さらに、企業にとっては、

- ・ 妊娠、出産を理由とする退職者が減少することにより、経験を積み、ノウハウをもった人材が定着する。
  - ・ 労働者の仕事への意欲が高まることにより、生産性が向上する。
  - ・ 行動計画の策定・実施を通じて、業務の非効率な部分のチェックや労働者の多能化促進等の業務効率化を図ることができる。
  - ・ 育児経験を活かした新商品やサービスの開発が可能になる。
  - ・ 募集・採用に当たって応募者が増加する。
  - ・ 企業イメージが向上する。
- など様々な面での利点が期待される。

企業を取り巻く経済情勢は厳しいが、少子化の流れを変えるための次世代育成支援対策は、企業活動を将来にわたり十分に発展させるための環境づくりであり、ただちに着手しなければならない「未来への投資」である。

そうした「未来への投資」である次世代育成支援対策のために、

一つ一つの企業が、経営の観点、労働者の要望等自社の実情を的確に把握した上で、適切かつ十分な行動計画を策定し、実施することは、よりよい企業経営の礎を築くための必要不可欠な取組である。

## 2 企業行動計画の策定例

次世代育成支援対策推進法案において、各企業は行動計画を策定し、その概要を都道府県労働局へ届け出ることとしており、常時雇用する<sup>※</sup>労働者が300人を超える大企業については義務付け、常時雇用する労働者が300人以下の中小企業については努力義務としている。

また、同法案では、各事業主は、企業行動計画において、

- ① 計画期間
- ② 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
- ③ 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定めることとしている。

そこで、各企業においては、その実情を踏まえつつ、具体的な方策及び目標を検討し、働き方の見直しや仕事と子育ての両立支援等に関し実施可能な内容を幅広く記載した行動計画を策定することが求められる。

その際には、様々な数値目標を盛り込むことが望ましいが、数値目標の設定のみを重視することなく、働き方の見直しや仕事と子育ての両立支援等に関する対策を幅広く盛り込むことが重要である。

本研究会においては、企業行動計画に盛り込むことが考えられる事項について検討し、以下、そのメニューをとりまとめたところである。

なお、計画の内容の実施に当たり、就業規則の変更等を行わなければならない場合もあることにも留意する必要がある。

注)「常時雇用する」とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている場合をいい、実体的に判断される。具体的には、次のような場合が、「常時雇用される」に当たるものである。

- 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ヶ月等)を定めて雇用されている者であって、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められている場合(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年を超えて引き続き雇用されている場合をこれに当たるものとして取り扱っている。)
- ③ 日々雇用される場合であって、雇用契約が日々更新されて事実上①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をこれに当たるものとして取り扱っている。)

## 〇〇株式会社行動計画

### I 総論

#### ○ 目的、企業の果たすべき役割

(目標記載例)

- ① 当社は、〇〇をコンセプトとして創業以来製品の開発、販売を行ってきた。社員が育児責任を全うできるようにすることは、社員の勤労意欲を向上させ、会社の生産性の向上にとってもプラスに働くと考えるので、社員の意見を聴きつつ、計画を策定・実施し、目標の達成に向けて努力することとする。
- ② 当社は、個人を尊重して、個人の発想を大切にすることを社訓とし、社員の発想を発揮できる仕事の在り方とより働きやすい環境づくりに向けて全社で取り組むこととした。そうした取組の一つとして、計画を策定・実施し、目標の達成に向けて努力することとする。
- ③ 当社では、専門的な知識・技能を有する社員が出産・育児を理由とする退職をせず、当社で働き続けることができ、培った能力を十分に発揮できる環境を整備することとしている。この当社の方針を明らかにするために、計画を策定・実施し、目標の達成に向けて取り組むこととする。

#### ○ 目標年限（計画期間）

(記載例)

- ・ 2年～5年<sup>注1)</sup>

注1) 企業の実情に応じて設定するのが望ま

- 計画の推進体制の整備
  - ・ 推進委員会の設置
  - ・ 管理者等への研修実施

(目標記載例)

- ① 経営トップの意思を体現するプロジェクトチームを立ち上げ、業務の各部門をユニットとして、現状把握、目標の設定を行うことを通じて計画の着実な推進を図る。<sup>注2)</sup>
- ② 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、機動的な体制を構築する。
- ③ 本行動計画の円滑な推進を図るため、一部の「管理者」だけではなく、「社員全員」を対象にした研修を定期的に行う。

- 国・地方公共団体の支援との連携

(目標記載例)

- ① 育児・介護休業法に基づく育児休業、時間外労働の制限、深夜業の制限や育児のための勤務時間の短縮等の措置の実施<sup>注3)</sup>に当たっては、都道府県労働局等関係機関の助言等も得ながら適切な実施に努める。
- ② 育児・介護休業法に基づく厚生労働大臣の指定法人である(財)21世紀職業財団の行う両立支援に関する事業主等に対する助成金等<sup>注4)</sup>や、労働者・事業主等に対する指導、相談、援助、情報提供等を最大限に活用するように努める。
- ③ 次世代育成支援対策推進センター<sup>注5)</sup>が行う雇用環境の整備に関する相談等を最大限に活用するように努める。

しいが、2年未満では非現実的であり、5年超だと育児・介護休業法等の関係制度の見直しが生じないと考えられる。

注2) 企業行動計画の策定において、企業が留意すべき事項については、「3 企業行動計画の策定の望ましいプロセス」を参照

注3) 育児・介護休業法に基づく諸制度

- ・ 育児休業  
労働者は、子が1歳に達するまでの間、育児休業を取得できる。
- ・ 時間外労働の制限  
事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせることはできない。
- ・ 深夜業の制限  
事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させることはできない。

④ 当社のメインの事業所があり、創業以来つながりの深い〇〇市の次世代育成支援対策について、〇〇市と連携策を検討し、実施することとする。

・ 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、3歳未満の子を養育し、または常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、または家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

注4) 事業主等に対する両立支援事業としては、

- ① 育児両立支援奨励金
- ② 看護休暇制度導入奨励金
- ③ 事業所内託児施設助成金
- ④ 育児・介護費用助成金
- ⑤ 育児休業代替要員確保等助成金
- ⑥ 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金
- ⑦ 育児休業取得促進奨励金  
(平成15年4月から新設)

といったものがある。

注5) 「次世代育成支援対策推進センター」においては、次世代育成支援対策推進法案に基づき普及啓発、個別相談指導、講習会の開催等を行うことを通じて、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。

## II 具体的方策のメニュー

◎ 主に企業内の労働者<sup>注6)</sup>に関するもの

注6) 労働法などにおいては、適用対象となる労働者は各法令により異なるが、こ

○ 妊娠・出産期の配慮

- ・ 企業内における母性健康管理についての環境の整備
- ・ 子出生時の父親最低5日間休暇取得の促進<sup>注7)</sup>

(目標記載例)

- ① 労働者、管理職等に対する母性健康管理に関する情報の提供や研修の実施
- ② 企業内診療所における相談窓口の設置
- ③ 母性健康管理電話相談窓口<sup>注8)</sup>の周知
- ④ 「母性健康管理指導事項連絡カード」<sup>注9)</sup>の利用の呼びかけ
- ⑤ 「子出生時の父親最低5日間の休暇」の取得を奨励する。

では、「企業内の労働者」として、正社員、パート、アルバイト他呼称の如何を問わず、当該企業が直接雇用する労働者及び派遣先としての責任を分担する範囲での派遣労働者までを念頭においている。

注7) 子どもの出生という親子にとっての最も大事な時期に、家庭において親子の時間を大切にするとともに、出産後の妻をサポートすることが重要であることから、「次世代育成に関する当面の取組方針」(平成15年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議決定)では、「子どもが生まれたら父親が休暇を取得(例えば、5日間)」の促進を図ることとされている。

子出生時の父親最低5日間休暇取得へ向けた企業の具体的な取組としては以下のようなものがある。

- ・ 妻の出産後の出産休暇の制度化
- ・ 妻の出産後の有給休暇取得の奨励
- ・ 産後8週間(妻が育児に専念できる場合でも男性が育児休業を取得できる期間)は育児休業取得の制約がないことの周知徹底

注8) 母性健康管理電話相談窓口とは、厚生労働省が(社)日本産婦人科医会に委託して実施している事業で、原則として50人未満の事業所の事業主や女性労働者からの母性健康管理に関する相談に産婦人科医が電話で対応している。

注9) 母性健康管理指導事項連絡カードとは、妊娠中及び出産後の女性労働者が主治医



○ 子育てと仕事が両立できる環境の整備  
(1) 育児休業を取りやすく職場復帰しやすい環境の整備

- ・ 特に男性が取りやすくするための特段の工夫、奨励措置（例 勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度等）
- ・ 育児休業後の原職（相当職）復帰
- ・ 再雇用制度の導入<sup>注10)</sup>

（目標記載例）

- ① 育児休業は、法律に基づく労働者の権利であることをあらゆる機会を利用して周知する。
- ② 労働者の経済的な不安感を軽減するために「育児休業給付金」<sup>注11)</sup>や育児休業期間中の社会保険料負担の免除<sup>注12)</sup>について周知する。
- ③ 育児休業の前に労働者に対し、育児休業中の収入見込み、復帰後のポスト等の待遇について、書面で分かりやすく示したデータを提供する。
- ④ 育児休業をした労働者がスムーズに職場に復帰できるよう、育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金<sup>注13)</sup>を活用しつつ、職場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置（職場復帰プログラム<sup>注14)</sup>）を計画的に実施する。
- ⑤ 希望者に対して勤務時間、勤務地、担当業務等の限定制度を導入し、特に子育て期の社員の利用を図り、育児をしやすい環境を整える。
- ⑥ 男性の育児休業取得に関する好事例の収集、紹介を行い、男性の育児休業取得の促進を図る。
- ⑦ 妻の産後8週間<sup>注15)</sup>は、妻が育児に専念できる場合でも、男性は必ず育児休業を取得できることを周知徹底する。

等から受けた指導事項及び必要な措置を事業主が正確に知るためのカードとして、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成9年労働省告示第105号）」において定められているものである。

注10) 育児・介護休業法第27条により、事業主は、妊娠、出産若しくは育児又は介護を理由として退職した者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置（退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていた者について、事業主が労働者の募集又は採用に当たっての特別の配慮をする措置）その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならないとされている。

注11) 「育児休業給付金」とは、一定の要件を満たす雇用保険の被保険者が1歳未満の子を養育するために育児休業を取得し、休業中の賃金が一定水準を下回った場合、休業開始時の賃金月額額の40%相当額が雇用保険から支給される制度である。

注12) 育児休業期間中、申出により、被保険者負担分及び事業主負担分とも保険料が免除される。

- ⑧ 出産や育児のために退職して、その後〇年以内に再就職を希望したときは、優先採用する。
- ⑨ 出産や育児のために他社を退職した者について、その技術、能力等を評価しつつ、積極的な採用に努める。
- ⑩ 出産や育児のために、やむなく退職した者に対して、国等が実施している再就職支援策<sup>注16)</sup>等についての情報を提供する。
- ⑪ 育児休業取得率を△△%から〇〇%（男性従業員については、▲▲% → ◎◎%、女性従業員については、▽▽% → ●●%）に引き上げる。

注13) 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金とは、育児休業又は介護休業をした労働者がスムーズに職場に復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置（職場復帰プログラム）を計画的に実施する事業主等に対して支給する制度である。

注14) 職場復帰プログラムとしては、次のようなことが考えられる。

- ・ 在宅講習

（事業主等が作成した教材、または事業主等が選定した教育訓練施設の講座の教材等を用いて、休業期間中のあらかじめ設定された期間に休業者の自宅等において実施）

- ・ 職場環境適応講習

（休業期間中に、休業者が職業能力の維持を図るために受ける講習等を事業主自ら実施）

- ・ 職場復帰直前講習

（休業期間中、休業者の職場適応性や職業能力の維持・回復を図るために、指導担当者の下に実施される講習を事業主等が自ら実施、または指導担当者の下で実施）

- ・ 職場復帰直後講習

（職場復帰直前講習と同様、指導担当者の下に実施される休業者の職場適応性や職業能力の回復を図るための講習等）

注15) 労働基準法第65条第2項の規定により、使用者は産後8週間を経過しない女性を就業させてはならないこととされている（ただし、産後6週間を経過した

## (2) 子育て期間における子供と過ごす時間の拡大

- ・ 子育て期間における残業時間の縮減
- ・ 勤務時間短縮<sup>注17)</sup>、始業時間の繰り上げ・繰り下げ、フレックスタイム、裁量労働制の活用
- ・ 子の看護のための休暇<sup>注18)</sup>

### (目標記載例)

- ① 子育て期の労働者については、その希望に応じて労働時間を週〇〇時間、年間〇〇時間内にとどめる<sup>注19)</sup>。
- ② 勤務時間の短縮制度を導入する。(既に導入済みの企業は〇〇の点について改善を図る。)
- ③ 始業時間の繰り上げ・繰り下げ制度を導入する(既に導入済みの企業は〇〇の点について改善を図る。)
- ④ フレックスタイム制<sup>注20)</sup>を導入する(既に導入済みの企業は〇〇の点について改善を図る。)

女性が請求した場合においては、医師が認めた業務に就かせることは差し支えない。)

注16) 国等が実施している再就職支援策としては様々なものがあるが、特に育児を理由に退職した者に対する支援策としては(財)21世紀職業財団が行っている「再就職希望登録者支援事業」がある。

これは、育児・介護等を理由に退職し、将来的に再就職を希望する者を登録し、情報提供、個別相談、再就職準備セミナーの実施、自己啓発のための教育訓練に対する援助などを行っているものである。

注17) 健康保険や厚生年金保険の適用対象者は、常用的使用関係にある者とされており、この常用的使用関係にあるか否かは、当該就労者の労働日数、労働時間、就労形態、職務内容等を勘案して認定されている。具体的な要件としては、運用上、労働時間が通常の就労者の4分の3以上とされているが、労働時間が4分の3未満であっても、就労の形態などの具体的な事例に則して常用的使用関係にあると保険者が認めた者は適用対象者となる。

この考え方によれば、育児短時間勤務制度の適用を受け、一時的に労働時間が4分の3未満となる就労者については、育児短時間勤務制度の適用終了後、通常の労働時間に戻ることが前提とされてい

- ⑤ 裁量労働制<sup>注21)</sup>を導入する（既に導入済みの企業は〇〇の点について改善を図る。）。
- ⑥ 年次有給休暇の計画的付与制度<sup>注22)</sup>を導入する。
- ⑦ 子の看護のための休暇制度を導入する（既に導入済みの企業は〇〇の点について改善を図る。）。<sup>注23)</sup>
- ⑧ 子供の検診、予防接種のための休暇制度を導入する。
- ⑨ 子供の授業参観、保護者会、PTA、運動会等の学校行事のための休暇制度を導入する。
- ⑩ 子育て期の社員リストを作成した上で、管理職等が社員の希望に応じて早期帰宅を可能とするための取組を行う。
- ⑪ 年次有給休暇の取得率を△△%から〇〇%に引き上げる。
- ⑫ 社員一人当たりの年間所定外労働時間を△△時間から〇〇時間未満とする。

る場合などは、適用対象者として認定され得るものである。

注18) 育児・介護休業法第25条により、事業主は、小学校就学前の子の看護のための休暇制度（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別のもの）を導入するよう努めなければならないとされている。

また、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる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事業主が講ずべき措置に関する指針（平成14年厚生労働省告示第13号）」において、子の看護のための休暇制度を設けるに当たっては、労働者が年間に子どもの病気のために休む日数は5日までのものが多いことも勘案して、措置を講じることが望ましいとされている。

注19) 育児・介護休業法第17条により、事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者（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、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせることはできない。

注20) フレックスタイム制とは、労働者が1ヶ月などの単位期間のなかで一定時間数（契約時間数）労働することを条件として、1日の労働時間を自己の選択する時に開始し、かつ終了できる制度である。

その導入に当たっては就業規則その他これに準ずるもので定め、一定の事項について労働者の過半数で組織する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）との書面による協定が必要である（労働基準法第32条の3）。

注21) 裁量労働制とは、実際の労働時間数にかかわらず一定の労働時間数だけ労働したものとみなす制度である。専門業務型（労働基準法第38条の3）と企画業務型（労働基準法第38条の4）がある。専門業務型の導入に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）との書面による協定が必要である。企画業務型の導入に当たっては、事業場に労使委員会（使用者及び労働者を代表する者で構成）を設置し、当該委員会において全会一致の決議が必要である。

注22) 年次有給休暇の計画的付与制度とは、使用者が、労働者の過半数で組織する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）との協定により、有給休暇を与える時季についての定めをすれば、その定めに従って年次有給休暇を与えることができる制度である（労働基準法第39条第5項）。

注23) 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、子の看護のために、年5日以上利用できる内容の休

### (3) 多様な働き方への支援

- ・ いわゆる「短時間正社員制度」<sup>注24)</sup>、  
「多様就業型ワークシェアリング」の推進
- ・ テレワークへの支援

#### (目標記載例)

- ① 社内に検討委員会を設け、「短時間正社員」制度を導入する。
- ② 定時間の勤務制度に加え「隔日勤務」制度を導入する。
- ③ 「テレワーク」の導入を検討し、〇年後を目途に導入を図る。<sup>注25)</sup>

### (4) 人事面、賃金面での配慮

- ・ 代替要員の確保
- ・ 本人の経済的負担感の軽減（育児費用の補助等）
- ・ 近くて広い社宅の優先割当

#### (目標記載例)

- ① 育児休業取得に際し、要員管理を適切に行い、育児休業代替要員確保等助成金<sup>注26)</sup>を活用しつつ、代替要員の円滑な確保を図る。
- ② 育児・介護費用助成金<sup>注27)</sup>の活用を検討と併せて、〇〇年度までに労働者が育児サービスの利用に要した費用の全部又は一部を補助する制度を設ける。
- ③ 育児・介護費用助成金の活用を検討と併せ

暇制度を労働協約又は就業規則に新たに規定し、制度の利用を希望した労働者について、事業主に対して支給する「看護休暇制度導入奨励金」がある。

注24)短時間正社員とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短い、フルタイム正社員と同様の役割・責任を担い、同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける労働者をいう。

注25)テレワークの導入に当たっては、「テレワーク導入マニュアル」が参考になる。「テレワーク導入マニュアル」とは、企業・団体等が雇用労働者を対象としてテレワークを導入する際に検討が必要な課題を、人事労務面を中心として網羅し、その対応策について、厚生労働省が解説したものである。また、国は、平成15年度においては、在宅勤務に関する労務管理等労働基準行政上の取扱いを明確にしたガイドラインを策定する予定となっている。

注26)育児休業代替要員確保等助成金とは、育児休業取得者が育児休業終了後は原職又は原職相当職に復帰する旨の取扱いを労働協約又は就業規則に規定した上で、育児休業取得者代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対して、一定額を助成する制度で

て、ベビーシッター会社と契約し、労働者が割  
安な費用で子供を預けられるように、〇〇年度  
までに制度を整備する。

- ④ 社宅の社内基準を子育て期の社員に有利な形  
で見直す。
- ⑤ 育児休業給付金の申請を会社が代行する。<sup>注2  
8)</sup>

(5) 相談窓口の設置、情報提供

- ・ 専任の担当者あるいは既存制度上の推  
進者等の活用
- ・ 地域における保育等の情報の提供

(目標記載例)

- ① 次世代育成支援対策が適切かつ有効に実施さ  
れるために専任の担当者(「次世代育成支援対  
策推進者」<sup>注29)</sup>)を配置する。<sup>注30)</sup>
- ② 子育て期の労働者に対し、地域における保育  
等の情報を提供する(冊子の作成・配布、企業  
内ホームページ<sup>注31)</sup>に「フレイフレー・テレフ  
ォン」、「フレイフレーネット」<sup>注32)</sup>や「i子  
育てネット」<sup>注33)</sup>等へのリンクを作成する等)。
- ③ 社員の家族向けに会社の福利厚生制度に関す  
る情報を提供する。

ある。

注27) 育児・介護費用助成金とは、労働協  
約または就業規則の定めるところによ  
り、労働者が育児または家族の介護に係  
るサービスを利用した場合の費用の負担  
を軽減する措置を実施した事業主に対し  
て、その措置の実施に要した額の一定割  
合を助成する制度である。

注28) 当該事業所の労働者の過半数で組織  
する労働組合(労働者の過半数で組織す  
る労働組合がないときは、労働者の過半  
数を代表する者)との間に書面による協  
定が必要である(雇用保険法施行規則第  
101条の15)。

注29) 企業全体の雇用管理方針のなかで次  
世代育成支援対策の取組を企画し、適切  
かつ有効に実施する業務を担当する。

注30) 育児・介護休業法において選任に努  
めるよう求められている職業家庭両立推  
進者を活用することも考えられる。

注31) 企業内ホームページを運営するに当  
たっては、労働組合等関係労働者の意見  
を踏まえ、社員のニーズに応じたコンテ  
ンツを作成する等の配慮をすることが望  
ましい。

(6) 事業所内託児施設等の整備<sup>注34)</sup>

- ・ 託児施設
- ・ 授乳室、育児用品の備置

(目標記載例)

- ① 事業所内託児施設を〇〇年度に新たに設置し、運営を開始する<sup>注35)</sup>。
- ② 事業所内の空きスペースを活用して、事業所内託児施設の運営を開始する。
- ③ 既存の事業所内託児施設の定員を〇〇年度に〇人以上増やし、〇〇㎡以上の増築（又は建替え）を行う。
- ④ 事業所内託児施設の保育遊具等の購入を計画的に進める。

注32)「フリーフリーテレフォン」とは、育児、介護、家事等に関する各種サービスについて相談に応じるとともに、地域の具体的な情報についての電話による対応を(財)21世紀職業財団地方事務所で行っている。

また、「フリーフリーネット」とは、再就職準備関連情報や育児・介護サービスなどの情報を提供するホームページで(財)21世紀職業財団が運営している(URL:<http://www.2020net.jp>)。

注33)「i子育てネット」とは、全国の認可保育所の情報や、国、地方公共団体などの子育て支援情報を提供するホームページで、(財)こども未来財団が運営している(URL:<http://www.i-kosodate.net>)。

注34)労働者のために事業所内託児施設を設置、運営、増築または事業所内託児施設の保育遊具などを購入する事業主・事業主団体に対し、その設置費、運営費、増築費または保育遊具などの購入費にかかる費用の一部を助成する「事業所内託児施設助成金」がある。

注35)労働組合が託児所を設置・運営をし、会社がそれを支援するという方法も考えられる。



○ 働き方の見直し、職場優先の企業風土や固定的な性別役割分業の改善

(目標記載例)

- ① 啓発パンフレットを作成し、全社員に配布する。
- ② 管理職から担当レベルまで全社員を対象に年〇回研修を実施する。
- ③ L休暇(土・日曜日と年次有給休暇とを組み合わせた2週間程度の休暇)<sup>注36)</sup>を職場に導入し、その利用を奨励する。
- ④ 「職場に長時間いることが善である」という風潮を改め、「所定外労働は、臨時・緊急のときにのみ行うもの」という原則を浸透させる。

○ その他

(目標記載例)

- ① 若手社員等の希望に応じ、10年先、20年先の結婚、子育てを前提としたライフプランを考える場を提供する(講習会、個別相談等)。
  - ② 企業内の福利厚生メニューに結婚情報サービスの提供を盛り込む。
- ◎ 企業内の労働者に限られないもの

○ 子育てバリアフリー化の推進<sup>注37)</sup>

(目標記載例)

- ① 当社のロビーは、ターミナルである〇〇駅の目の前にあり、親子連れも含め、頻繁な往来がある。このため、トイレを改修し、幼児のおむつがえのための利便に供する。また、当該トイレ付近でその旨の周知を行う(掲示板、受付

注36) L休暇とは、働く人が活力をもって生き生きと働くためにも、しっかり休み、働き方や家族・地域との関係を含めて生き方(Life)を考える契機となるような長期(Long)の休暇をいう。また、長期休暇制度の導入の前提となる年次有給休暇の計画的または連続した取得の促進等を実施した中小企業事業主の団体等に対する助成制度として、「長期休暇制度基盤整備助成金」がある。

注37) 平成15年度に国において予定されている事業としては、以下のようなものがある。

- ① 乳幼児とその親と一緒に外出した際に大いに役立つ「子育てバリアフリーマップ」を地域の人々の協力のもとに市町村が作成する事業
- ② 公共施設等への託児室や授乳コーナー

等)。

- ② 当社の利用層は親子連れが多く、授乳室や乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置の要望が多い。このため、空きスペースでの授乳室の設置、トイレの改修を行うこととし、その旨の周知を行う。
- ③ 当社の顧客は親子連れが多いことから、キッズスペース（子どもが安全に遊ぶことができる場所）を設け、親子連れでも気兼ねなく来社できる環境を整備することとする。
- ④ 当社の利用層は親子連れが多く、有料の託児ルームの設置の要望が多い。そこで、有料の託児ルームを設けることとし、親子連れでも安心して来社できる環境を整備することとする。

の設置及び乳幼児連れでも安心して利用できるトイレへの改修等を行うための計画の策定を市町村が実施する「子育てバリアフリー推進事業」

- 地域における取組、社会貢献活動
  - ・ 地域協議会等を通じ住民、企業、NPO等の地域レベルでの参加
  - ・ 自社従業員の地域のボランティア活動への参加に対する支援等
  - ・ 事業所内託児施設の一般開放

(目標記載例)

- ① (都道府県、市町村の計画に位置づけがある)  
〇〇地域協議会に参加し、その中で検討される開催行事に当社の社員を協カスタッフとして派遣する。
- ② ボランティア休暇・休職制度、表彰制度を導入することを通じて、社員が地域における子育て支援の活動に取り組みやすい環境を整備する。
- ③ 事業所内託児施設を〇〇市の支援を得て〇〇年度より一般開放する。