

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。

ポイント

- ・ 常時雇用する労働者が300人を超える場合には、子育てをする労働者がいるかいないかにかかわらず、行動計画を策定しなければなりません。
- ・ 子育てをする労働者がいないような場合、ノー残業デーの導入・拡充や多様就業型ワークシェアリングの実施など、対象を子育てをする労働者に限定しない「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」に関するものや、企業が顧客に対して実施したり、地域社会の一員として行う「その他の次世代育成支援対策」に関するものなどでも構いません。(p. 31 参照)

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。

ポイント

- ・ 雇用環境の整備等に関していろいろな助成金制度がありますので、是非これらを活用して取組を進めてください。

解説

育児・介護休業法に基づく厚生労働省の指定法人である（財）21世紀職業財団では、事業主に対し、仕事と育児等の両立支援に関する助成金等を支給しています。

| 助成金名 | 支給対象 |
|------------------------|--|
| 育児休業取得促進奨励金 | 育児休業を取得しやすい環境づくりを促進するための両立支援対策を計画的に実施し、男女双方に休業者が生じた事業主 |
| 育児休業代替要員確保等助成金 | 育児休業終了後、原職等へ復帰させる旨を労働協約・就業規則に規定した上で、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主 |
| 育児・介護費用助成金 | 育児・介護サービスの利用に要する費用等を行う旨を労働協約・就業規則に規定し、費用補助等を行った事業主 |
| 事業所内託児施設助成金 | 労働者のための事業所内託児施設を設置、運営、増築等、保育遊具等購入を行った事業主 |
| 育児両立支援奨励金 | 3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務等の制度を新たに労働協約・就業規則に規定し、利用させた事業主 |
| 看護休暇制度導入奨励金 | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる看護休暇制度を労働協約・就業規則に新たに規定し、利用させた事業主 |
| 育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金 | 育児休業・介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、休業者の能力の開発及び向上を図るための職場復帰プログラムを実施した事業主 |

なお、ここに挙げた助成金等の詳細については、最寄りの（財）21世紀職業財団地方事務所にお問い合わせ下さい。ホームページ <http://www.jiwe.or.jp> でもご覧いただけます。

< (財) 21世紀職業財団地方事務所 >

| 都道府県名 | 電話番号 | 郵便番号 | 所在地 |
|-------|--------------|----------|-------------------------------|
| 北海道 | 011-707-6198 | 060-0807 | 札幌市北区北7条西2丁目20 東京建物札幌ビル7F |
| 青森 | 017-776-2028 | 030-0822 | 青森市中央1-25-3 青森共栄火災ビル4F |
| 岩手 | 019-653-8681 | 020-0034 | 盛岡市盛岡駅前通8-17 小岩井明生ビル4F |
| 宮城 | 022-214-2080 | 980-0014 | 仙台市青葉区本町2-3-10 朝日生命仙台北町ビル9F |
| 秋田 | 018-866-2100 | 010-0951 | 秋田市山王6-10-9 猿田興業ビル1F |
| 山形 | 023-642-2021 | 990-0039 | 山形市香澄町3-1-7 朝日生命山形ビル6F |
| 福島 | 024-522-3030 | 960-8031 | 福島市栄町6-6 ユニックスビル8F |
| 茨城 | 029-226-2413 | 310-0011 | 水戸市三の丸1-4-73 水戸三井ビル12F |
| 栃木 | 028-643-3220 | 320-0033 | 宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル4F |
| 群馬 | 027-223-2023 | 371-0026 | 前橋市大手町1-5-11 大手町ビル1F |
| 埼玉 | 048-824-7001 | 330-0062 | さいたま市浦和区仲町1-4-10 浦和商エビル6F |
| 千葉 | 043-225-2295 | 260-0013 | 千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビル6F |
| 東京 | 03-3868-9601 | 113-0033 | 文京区本郷2-3-9 ツインビュー御茶ノ水ビル2F |
| 神奈川 | 045-224-8040 | 231-0005 | 横浜市中区本町1-3 綜通横浜ビル10F |
| 新潟 | 025-249-5660 | 950-0087 | 新潟市東大通2-4-10 日本生命新潟ビル2F |
| 富山 | 076-444-1526 | 930-0004 | 富山市桜橋通り2-25 富山第一生命ビル8F |
| 石川 | 076-234-2040 | 920-0981 | 金沢市片町2-2-15 北国ビル8F |
| 福井 | 0776-21-0581 | 910-0005 | 福井市大手3-4-1 福井放送会館2F |
| 山梨 | 055-236-5271 | 400-0031 | 甲府市丸の内2-30-2 甲府第一生命ビル2F |
| 長野 | 026-223-4521 | 380-0824 | 長野市南石堂町1282-16 三井生命長野ビル6F |
| 岐阜 | 058-266-5033 | 500-8842 | 岐阜市金町4-30 明治生命岐阜金町ビル7F |
| 静岡 | 054-288-2029 | 422-8067 | 静岡市南町18-1 サウスポット静岡5F |
| 愛知 | 052-586-7222 | 450-0002 | 名古屋市中区名駅3-22-8 大東海ビル7F |
| 三重 | 059-228-2300 | 514-0004 | 津市栄町2-380 日動火災津ビル4F |
| 滋賀 | 077-523-5141 | 520-0043 | 大津市中央3-1-8 大津第一生命ビル2F |
| 京都 | 075-213-2091 | 600-8492 | 京都市下京区四条新町東入ル月鉾町62 住友生命京都ビル8F |
| 大阪 | 06-6262-2151 | 541-0054 | 大阪市中央区南本町1-7-15 明治生命堺筋本町ビル13F |
| 兵庫 | 078-272-3055 | 651-0088 | 神戸市中央区小野柄通7-1-1 日生三宮駅前ビル8F |
| 奈良 | 0742-36-6777 | 630-8115 | 奈良市大宮町6-9-1 新大宮ビル5F |
| 和歌山 | 073-475-1765 | 640-8341 | 和歌山市黒田84-1 阪和第1ビル4F |
| 鳥取 | 0857-29-0314 | 680-0846 | 鳥取市扇町7 鳥取フコク生命駅前ビル6F |
| 島根 | 0852-24-2300 | 690-0886 | 松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル6F |
| 岡山 | 086-227-2021 | 700-0826 | 岡山市磨屋町10-20 磨屋町ビル6F |
| 広島 | 082-224-2001 | 730-0017 | 広島市中区鉄砲町8-18 広島日生みどりビル5F |
| 山口 | 083-923-2041 | 753-0074 | 山口市中央5-7-3 アクサ山口ビル1F |
| 徳島 | 088-655-7771 | 770-0841 | 徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル11F |
| 香川 | 087-822-2027 | 760-0023 | 高松市寿町1-1-12 高松東京生命館7F |
| 愛媛 | 089-921-5660 | 790-0001 | 松山市一番町1-15-2 松山一番町ビル6F |
| 高知 | 088-823-2667 | 780-0834 | 高知市堺町2-26 高知中央第一生命ビル6F |
| 福岡 | 092-431-7701 | 812-0011 | 福岡市博多区博多駅前1-4-1 博多駅前第一生命ビル4F |
| 佐賀 | 0952-28-4621 | 840-0816 | 佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル4F |
| 長崎 | 095-827-1262 | 850-0057 | 長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル本館10F |
| 熊本 | 096-324-2297 | 860-0806 | 熊本市花畑町4-1 太陽生命熊本第2ビル2F |
| 大分 | 097-538-7755 | 870-0034 | 大分市都町1-3-19 日本生命大分中央ビル4F |
| 宮崎 | 0985-20-2019 | 880-0806 | 宮崎市広島2-10-20 坂下ビル6F |
| 鹿児島 | 099-259-7815 | 890-0046 | 鹿児島市西田1-5-1 GEエジソンビル鹿児島7F |
| 沖縄 | 098-869-9076 | 900-0015 | 那覇市久茂地3-1-1 日本生命那覇ビル5F |

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込まなくてはならないのですか。

ポイント

- ・ 指針には、行動計画に盛り込む取組として、p. 31に挙げたような項目が記載されています。しかし、これらはいくまでも例示として、次世代育成支援対策として重要と考えられるものを列記してあるものです。
- ・ したがって、必ずしも指針の内容を全て行動計画に盛り込む必要はなく、これらの項目などから、企業等の実情に応じて、必要と考えられる次世代育成支援対策を行動計画に記載することとなります。

解説

指針に定められている内容は、次世代育成支援対策として重要なものと考えられるものを例示として列記したものです。

そのため、企業等は指針に例示された項目を参考として、企業等の実情に応じて必要と考えられる次世代育成支援対策を行動計画に記載することとなり、必ずしも指針の内容を全て行動計画に盛り込む必要はありません。

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。

ポイント

- ・ 指針には、我が国の少子化と雇用環境の現状を踏まえ、重要と考えられる次世代育成支援対策が盛り込まれていますが、指針に記載されている取組以外のものを、積極的に企業等の実情に応じて行動計画に盛り込むことも差し支えありません。
- ・ ただし、認定をうける際には、「雇用環境の整備に関し、指針に照らし適切な行動計画を策定したこと」などが必要であることから、認定を受けるためには、指針に盛り込まれた事項を踏まえて行動計画を策定し、取組を進めることが必要です。

解説

事業主は、指針に即して行動計画を策定しなければならないとされています（法第12条第1項、第3項）。そのため、行動計画に盛り込む内容についても、指針を踏まえていることが必要です。

しかし、指針に定められている内容は例示であり、次世代育成支援対策として重要と考えられるものを列記したものです。企業等はそれぞれの実情に応じて、このうち必要と考えられる次世代育成支援対策を行動計画に盛り込むこととなりますが、指針に記載のない内容を、自主的に行動計画に盛り込むことも可能です。

ただし、認定を受ける事業主については、「雇用環境の整備に関し、指針に照らし適切な行動計画を策定したこと」などの基準が設けられている（法第13条）ことから、認定を受けることを希望する場合には、指針に「雇用環境の整備」として例示されている事項を踏まえて行動計画を策定し、それぞれの企業等における取組を進めることが必要です。

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。

ポイント

- ・ 定められた様式で、行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出る必要があります。
- ・ なお、行動計画を変更する場合にも、その旨を都道府県労働局に届けなければなりません。

解説

常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、行動計画を策定した旨を、都道府県労働局*に届け出なければなりません。300人以下の事業主の場合も、行動計画を策定し、その旨を届け出るよう努めなければなりません。

また、行動計画を変更した際にも、都道府県労働局へ速やかに届け出なければなりません。

なお、行動計画に定めた次世代育成支援対策が、労働者の労働条件の変更を伴うなど一定の場合には、就業規則や労働協約等の作成・変更等が必要となる場合があります。

※次世代育成支援対策推進法では、厚生労働大臣に届出を行うこととされていますが（法第12条第1項）、この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います（法第23条）。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。

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。

ポイント

- ・ 行動計画の外部への公表は義務付けられていません。
- ・ しかしながら、例えば啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施などにより、企業等において周知を図ることが重要です。

解説

行動計画には、企業等が取り組む次世代育成支援対策が定められることとなりますが、一定の人事戦略に基づき、今後、どのような労務管理を進めるかという、企業経営のノウハウに関わる情報が主に記載されることも考えられるため、行動計画の外部への公表は義務付けられていません。

しかしながら、企業等全体で取組を進めるため、企業等において、行動計画の内容の周知を図ることが重要です。具体的な周知の方法については、企業等の実情に応じ、創意工夫をこらした方法で実施していただくことが期待されます。

また、行動計画の推進に当たっては、管理職や人事労務担当者が十分に趣旨を理解している上で実施することが重要であるため、特にこれらの方に対して周知することが望ましいと考えられます。

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。

ポイント

- ・ 行動計画の策定・届出をすることは法律に基づく義務ですが、これに違反した場合の罰則規定は設けられていません。
- ・ しかし、事業主が届出をしない場合には、国は相当の期間を定めて届出をすべきことを勧告することができるものとされています。
- ・ もし、2回目以降の行動計画について策定・届出を行わない事業主が、すでに認定を受けている場合には、その認定を取り消されることがあります。

解説

300人を超える労働者を雇用している事業主が、行動計画を策定し、その旨を届け出することは、次世代育成支援対策推進法上の義務ですが、これに違反した場合の罰則規定は設けられていません。

しかし、次世代育成支援対策推進法により、事業主が届出をしない場合には、国は、相当の期間を定めて届出をすべきことを勧告することができるものとされています（法第12条第4項）。

もし、2回目以降の行動計画について策定・届出を行わない事業主が、前に策定した計画で認定を受けている場合には、法律に違反しているとして、その認定を取り消されることがあります（法第15条）。

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。

ポイント

- ・ 計画期間の途中で実施状況の報告をしていただく必要はありませんが、行動計画に基づく取組を効果的に推進するため、その実施状況を適宜把握・点検しておくことが望めます。
- ・ なお、計画期間が満了する際には、その行動計画に定めた目標の達成状況を検証した上で、次の行動計画を策定し、その旨を届け出ることとなります。

解説

行動計画の実施期間の途中で実施状況の報告をしていただく必要はありません。行動計画を策定し、届出をした後は、各企業等において、その行動計画の目標を達成するために取り組んでいただくこととなります。

なお、次世代育成支援対策推進法の失効する平成27年3月31日までは、計画期間が満了する際には、その行動計画に定めた目標の達成状況を検証した上で、次期の行動計画を策定し、その旨の届出を行う必要があります。行動計画に基づく取組を効果的に推進するため、行動計画の実施期間中であっても、その行動計画の実施状況を適宜把握・点検しておき、その後の対策の実施やその行動計画の見直しに反映させることなどが望めます。

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。

ポイント

- ・ 平成17年4月1日から平成27年3月31日までの10年間は、次世代育成支援対策推進法が効力を有していますので、この期間中に計画期間が満了する場合には、それまでの取組状況を点検した上で、新たな行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る必要があります。

解説

次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの時限立法です。

したがって、常時雇用する労働者が300人を超える事業主については、計画期間が過ぎた場合でも、平成27年3月31日までは、新たな行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出なければなりません。

したがって、計画期間の満了日が、次世代育成支援対策推進法の有効期間内である場合には、計画期間の満了日を念頭に置きつつ、満了前の一定期間から、これまでの取組状況を自主的に点検し、その時点での企業等の状況を踏まえ、新たな行動計画の策定に着手することが必要になります。

また、計画期間が満了する計画に定めた目標を達成している等、一定の要件を満たす場合には、その認定の申請を都道府県労働局に対して行うことができます（法第13条）。

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。

ポイント

- ・ 事業主は、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと、その計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合は、申請をして都道府県労働局長の認定*を受けすることができます。
- ・ 認定を受けると、企業等は認定を受けたことを示す表示（マーク）を、広告、商品などに付けることができるようになり、認定を受けた企業等であることを対外的に示すことができます（法第14条）。
- ・ こうしたことにより、企業等のイメージアップや、優秀な労働者の確保、定着などが期待されます。
- ・ 認定を受けた者以外の者が、この表示又はこれと紛らわしい表示を付すことは禁じられており、罰則が科されます（法第26条第1号）。

解説

事業主は、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと、その計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合は、その申請に基づき都道府県労働局長の認定を受けすることができます。認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を付けることができるとされています。

この表示は、広告、商品などにつけることができ、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業等であることが広く周知されることにより、企業等のイメージが向上し、その企業等に雇用される労働者のモラルの上昇や、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の定着などが期待されます。

また、求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材を確保できることなどが期待されます。

なお、認定を受けた者以外の者が、この表示又はこれと紛らわしい表示を付すことは禁じられており、罰則が科されます（法第26条第1号）。

※次世代育成支援対策推進法では、厚生労働大臣が認定を行うこととされていますが（法第13条）、この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います（法第23条）。権限が委任されると、実際には都道府県労働局長が認定を行うこととなります。

Q22

認定を受けるために必要な条件は、どんなことですか。

ポイント

認定を受けるためには、雇用環境の整備について、次の1から3までの全てを満たすことが必要とされています（法第13条）。

- 1 指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。
- 2 策定した行動計画を実施し、その行動計画に定めた目標を達成したこと。
- 3 1及び2以外の厚生労働省令で定める基準を満たすこと。

解説

認定は、事業主からの申請により、雇用環境の整備について

- ① 指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
- ② 策定した行動計画を実施し、その行動計画に定めた目標を達成したこと
- ③ その他、厚生労働省令で定める基準を満たすこと

を全て満たしている場合に受けることができます。そのため、行動計画の中に「雇用環境の整備」に関する事項が記載されていない場合は、認定の対象とはなりません。

認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階からこれらの基準を踏まえ、達成した際に認定を受けられる行動計画を作ることが重要であるため、今後、策定し次第公表することとしている認定の基準を参考にさせていただくこととなります。

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。

ポイント

- ・ 認定を受けるためには、都道府県労働局に対し、所定の様式で認定の申請書を提出していただくことになります。
- ・ その後、基準に適合しているかどうかの審査を経て、認定されることになります。

解説

認定を希望する事業主の方は、都道府県労働局に認定の申請書を提出していただくことになります。

認定の際の手続き等の詳細が決定し次第、一般事業主行動計画についてのホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

などでお知らせしていく予定です。