

次世代育成支援対策推進法関係資料

次世代育成支援対策推進法

<平成17年度から10年間の時限立法>

行動計画策定指針

○国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

地方公共団体行動計画

- ①市町村行動計画
 - ②都道府県行動計画
- 地域住民の意見の反映、計画の内容・実施状況の公表 等

事業主行動計画の策定

- ①一般事業主行動計画（企業等）
 - * 大企業（301人以上）：義務付け
 - * 中小企業（300人以下）：努力義務
 - * 特に対策を推進している事業主の認定
- ②特定事業主行動計画（国・地方公共団体）
 - * 策定・公表

次世代育成支援対策地域協議会

・都道府県、市町村、事業主、社会福祉・教育関係者等が組織。

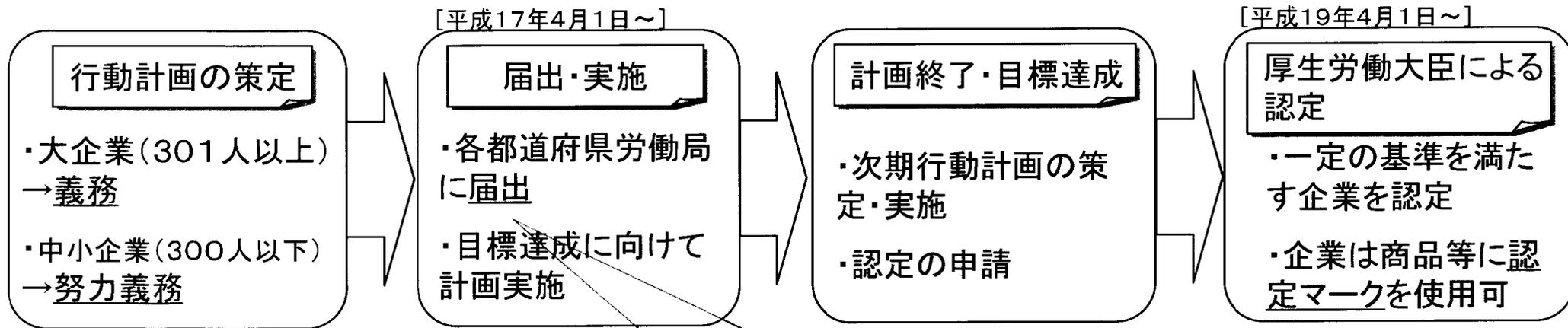
施策・取組への協力等

次世代育成支援対策推進センター

・経済団体による情報提供、相談等の実施。

策定支援等

次世代法に基づく企業の行動計画策定・実施について



行動計画例

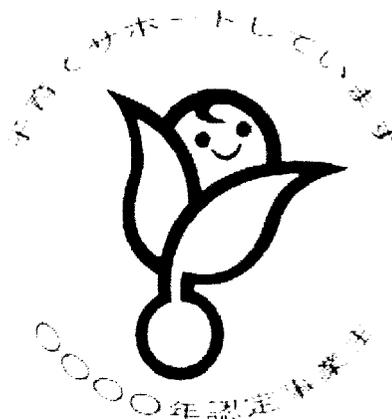
- 1 計画期間 平成〇年〇月〇日～平成〇年〇月〇日まで
- 2 内容
 - 目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする
 - 男性:年に〇人以上取得
 - 女性:取得率〇%以上
 - 対策 平成〇年〇月 管理職を対象とした研修の実施
 - 平成〇年〇月 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施
 - 目標2 ノー残業デーを月に1日設定する。
 - 対策 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置
 - 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う
 - 目標〇 …
 - 対策 …

平成19年3月末時点の届出状況

301人以上企業の**99.8%**
300人以下企業 **5,736社**

(300人以下届出企業数12月末 4,437社)

→ 届出全企業数(18,955社)のうち
20.2%(3831社)が認定申請の予定



次世代認定マーク「くるみん」

認定基準

- ・行動計画の期間が、2年以上5年以下であること。
- ・策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと。など

行動計画の具体例（各社HPより）

1. 通信会社A社

（1）計画期間 2005年4月1日～2007年3月31日までの2年間

（2）計画の内容

目標1 働く時間と場所が選択できる柔軟なワーキング環境導入による、多様な働き方の推進

<対策>

2005年1月～ テレワーク導入

2005年4月～ 働き方の見直しのPRとテレワークを利用した事例紹介、実施の促進

目標2 出産休暇の設置

<対策>

2005年4月～ 配偶者の出産時に使用できる出産休暇を導入

目標3 短時間勤務制度等の適用拡大

<対策>

2005年4月～ 申請に応じて使用できる短時間勤務制度等を小学校入学前から小学校3年生以下の子供を持つ社員に適用拡大

目標4 育児休職の取得推進 女性社員 育児休職取得率 80%以上

男性社員 育児休職の取得者を期間内に1名以上

<対策>

2005年4月～ 男性が使用できる産後8週間までの育児休職の周知と利用促進

目標5 ベビーシッター割引クーポンの提供

<対策>

2005年4月～ 全国ベビーシッター協会との育児支援協定締結により割引クーポン提供

目標6 育児休職を取っても、キャリア形成にマイナスの影響がない評価制度等導入

<対策>

- 2004年～ 新人事制度検討開始
- 2005年度 職場復帰プログラム導入
- 2006年度 新評価制度導入

目標7 仕事と子育ての両立に支援的な環境、風土の育成

<対策>

- 2005年4月～ 次世代育成支援対策を推進するプロジェクトチームによる継続的な活動継続
- 2005年4月～ 両立を推進するためのワークショップの開催
- 2005年6月～ 管理職啓発活動
- 2005年夏～ 社内イントラを使用したPR活動開始
社内イントラを利用したネットワークづくり支援
- 2005年度 育児休職予定者面談を実施

目標8 柔軟な働き方を社会に対してPR展開

<対策>

- 2004年12月～ 社外に対してITを利用した柔軟な働き方の情報を提供
- 2005年4月～ 次世代育成支援対策推進を切り口に柔軟な働き方の情報を提供

2. 商社B社

(1) 計画期間 2005年～2007年度

(2) 計画の内容

1) WLB（ワーク&ライフ・バランス）施策を通じて、生き生きと安心して働くことのできる就業環境の整備と、その前提となる意識改革を推進する。

- ・ ワーク&ライフ・バランス推進プロジェクトチーム設置
- ・ ワーク&ライフ・ポリシーの検討・策定

2) 育児休暇制度の充実と従業員への周知・啓発活動を通じ男性従業員も含めた取得を促進する。

- ・ 育児・介護休業法を上回る育児休職制度の導入

3) 時間外勤務を継続して縮減する。

- ・ 現場毎に適応した時間外勤務縮減対策の推進
- ・ タイムマネジメント研修の実施

4) 有給休暇平均取得日数を2004年度実績以上とする。

- ・ 夏季休暇・冬季休暇等の連続長期休暇の取得奨励

5) 子育て中の従業員のニーズを踏まえた制度の検討・実施を行う。

- ・ 子の看護休職取得時の給与・賞与減額の廃止、半日単位での取得認可
- ・ 希望する従業員に対する勤務地限定制度の検討
- ・ 短時間勤務、始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、テレワーク制度等の柔軟な勤務形態、事業所内託児所設置などの検討

3. 製造業C社

(1) 計画期間

平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間

(2) 計画の内容

目標1 平成18年3月までに、仕事と育児の両立支援制度の概要やマネジメントのあり方について、基幹職（管理職）に周知徹底するための「仕組み」を立案し、実行する。

施策 [1] 育児休暇対象者とその上司に対する制度説明・対話の場の設定

従来は、取得予定者のみに育児休暇関連の制度や賃金の説明をしていたが、今後は上司を同席させ、制度の内容や上司がマネジメント上留意すべき点について、説明・共有・徹底を図る。

施策 [2] 育児休暇中の社員と上司とのコミュニケーションを支援するためのメールシステムの導入

育児休暇中（特に職場復帰前）、本社人事部から、上司と育児休暇者にメールを配信し、職場復帰後の仕事や勤務形態に関する対話を進め、3ヶ月前から職場復帰の準備を双方で進めるための「対話システム」を導入する。

施策 [3] 「仕事と子育て両立支援サイト」における上司へのマネジメント指針・アドバイスコーナーの充実

「子供を有する社員の能力を引き出すリーダーシップ・マネジメント」について明文化したコーナーを新設し、上司への徹底を図る。

目標2 男性社員の育児休暇取得率を0.5%以上にする。（現状：0.2%）

施策 [1] 会議やミーティング、社内報等あらゆる機会を利用して、PRを徹底し、管理職・男性の意識改革を図る。

施策 [2] 「仕事と子育て両立支援サイト」に、男性の育児参画奨励ページ（男性の取得事例の紹介など）を新設する。

目標3 平成19年3月までに、小学校3年生まで育児勤務（時差勤務、フレックス勤務、短時間勤務から選択）を取得できる「勤務時間の柔軟性」を確保する施策を立案し実行する。（現行：最大小学1年生まで取得可能）

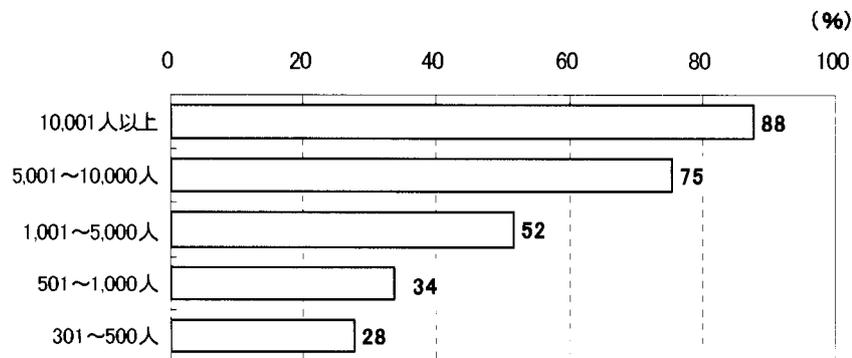
企業規模別、産業別の届出状況及び行動計画の内容

1. 企業規模別、産業別の一般事業主行動計画策定届の届出状況

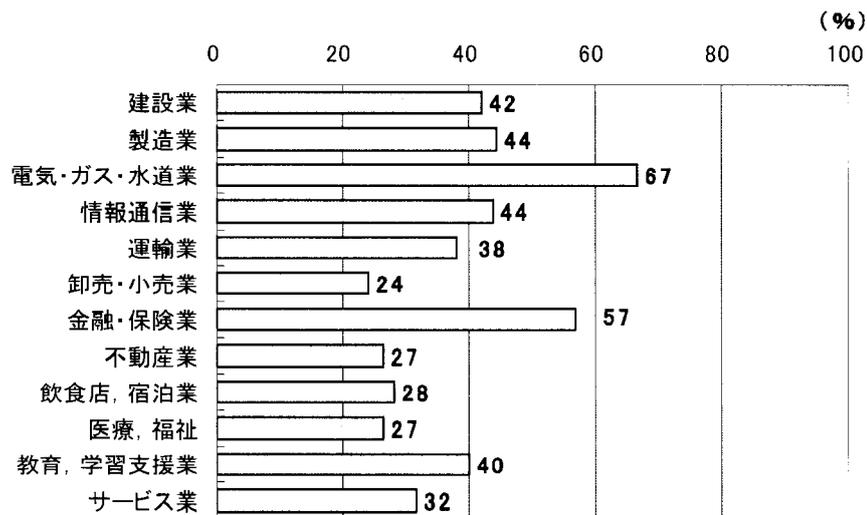
平成17年6月17日現在、東京労働局に届出済みの301人以上企業（1,653企業）の規模別、産業別の状況を見ると以下のとおりである。

企業規模別では、大企業ほど、届出率は高くなっており、産業別では電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業で高くなっている。（第1図、第2図）

第1図 規模別届出企業割合



第2図 産業別届出企業割合



(注)農業、林業、漁業、鉱業は義務のある企業数がゼロまたは少数のため表示していない。サービス業は複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）の計である。

2. 一般事業主行動計画の内容について

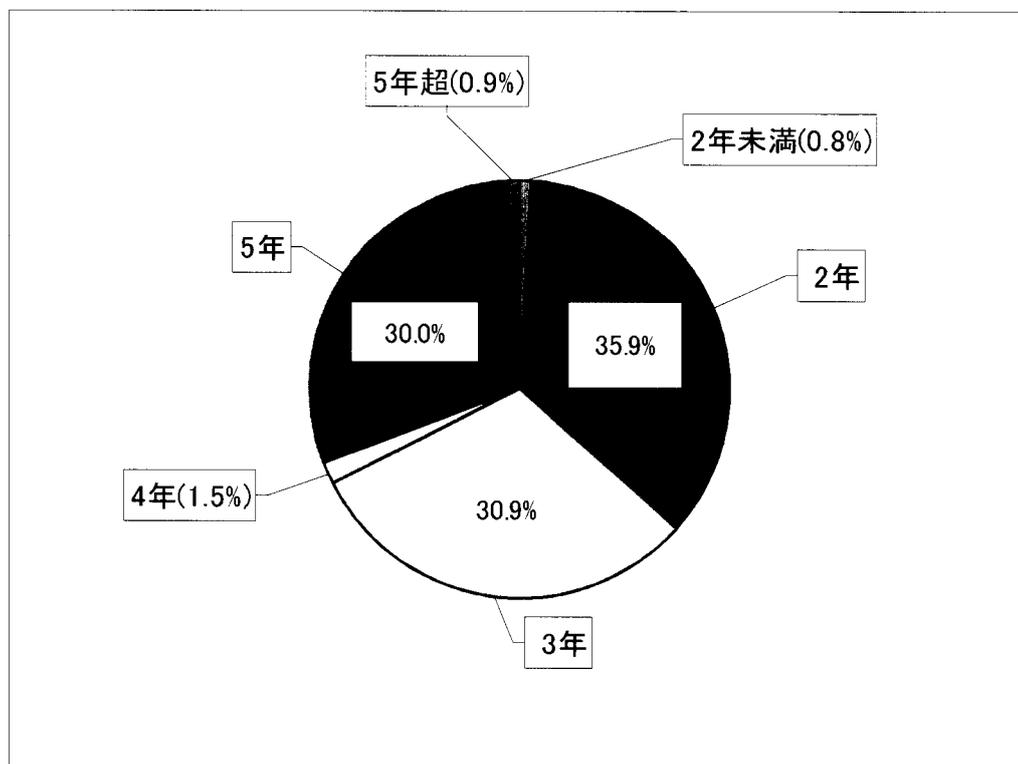
4月末日までに東京労働局に届け出られた行動計画策定届（1,192企業）に記載されている計画期間及び計画の目標として取り上げられている主な事項をみると以下のとおりである。

計画期間については、2年とする企業の割合が35.9%と最も多くなっている。

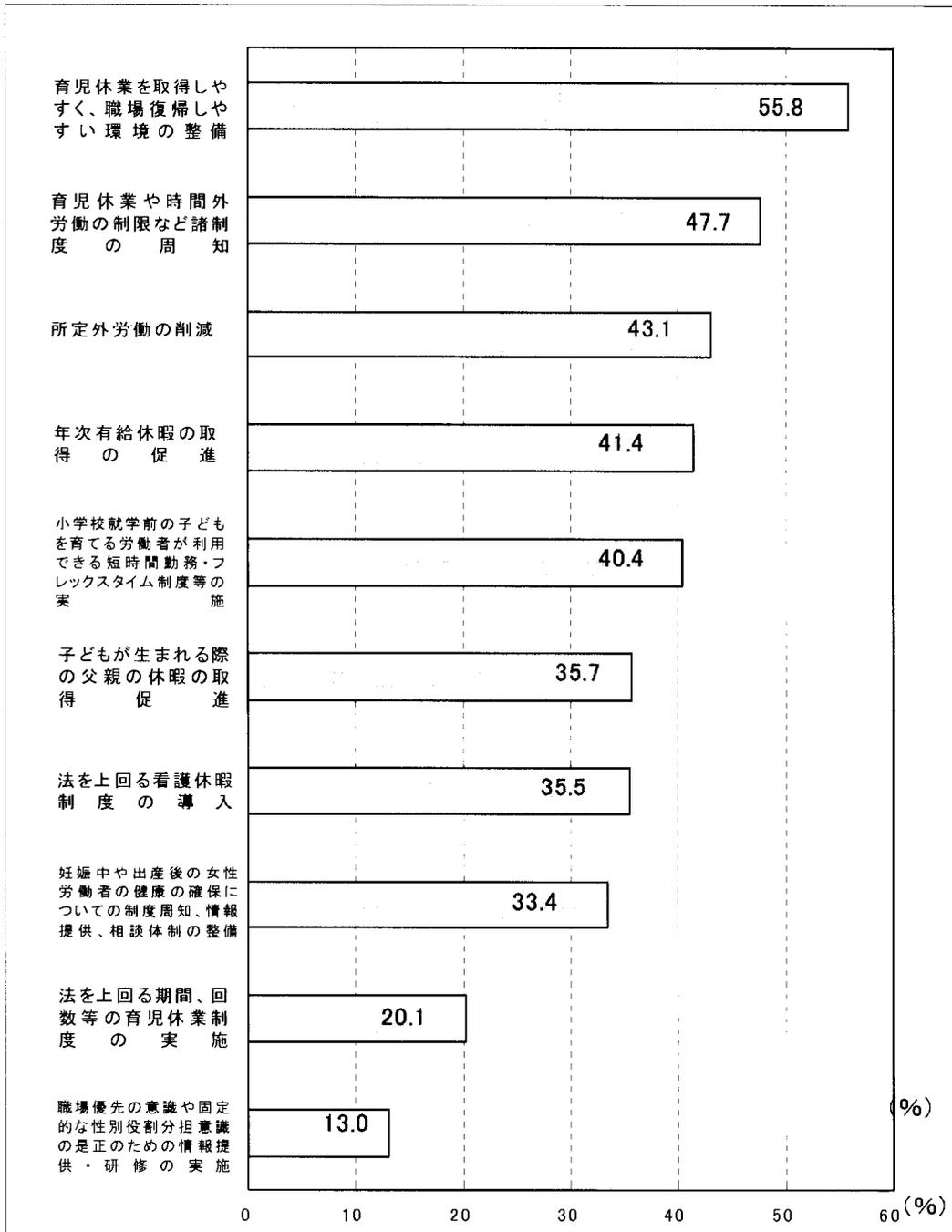
行動計画の目標として取り上げられている事項は、「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」が最も多く、次いで、「育児休業や時間外労働・深夜業の制限など諸制度の周知」が多くなっている。

（第3図、第4図）

第3図 計画期間別企業割合



第4図 行動計画の目標として取り上げられている主な事項別企業割合



(注) 行動計画においては、複数の目標を掲げることが可能である。

公表サイト(両立支援のひろば)について

URL : <http://www.ryouritsushien.jp/index.php>

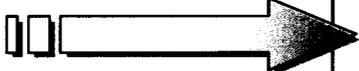
現在の登録企業

253社
(2007年4月18日現在)

MAIN MENU

- ▶ 取組事例の閲覧・検索
- ▶ 取組事例の新規登録
- ▶ 両立指標で企業診断
- ▶ FF企業表彰関連情報
- ▶ ご利用にあたって
- ▶ お問い合わせ
- ▶ サイトマップ

企業データ詳細

企業名	株式会社 長岡塗装店
業種	建設業
企業規模	従業員数 20名(うち女性5名)
所在地	島根県松江市西嫁島1-2-14
電話	0852-26-1641
FAX	0852-26-1643
事業概要	塗装工事業・防水工事業・とび土工・建築一式
一般事業主 行動計画	一般事業主行動計画.pdf 
我が社の両 立自慢	有給休暇の30分単位取得可能制度 子供の看護のために子供1人につき年間5日の有給休暇付与(高校卒業まで) 保育所の費用の3分の1を助成 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ 1時間までの育児短時間勤務制度 子育て中・妊娠中の従業員の休憩室新設とマッサージチェア・空気清浄機の購入 1週間の所定労働時間を1時間短縮 育児休業取得者の代替要員を確保 2004年 H15年度働く人と家庭にやさしい事業所表彰(島根県商工労働部政策課) 2005年 子育て応援団賞受賞 子育てしやすい雇用環境部門(島根県青少年家庭課少子化対策推進室)

URL

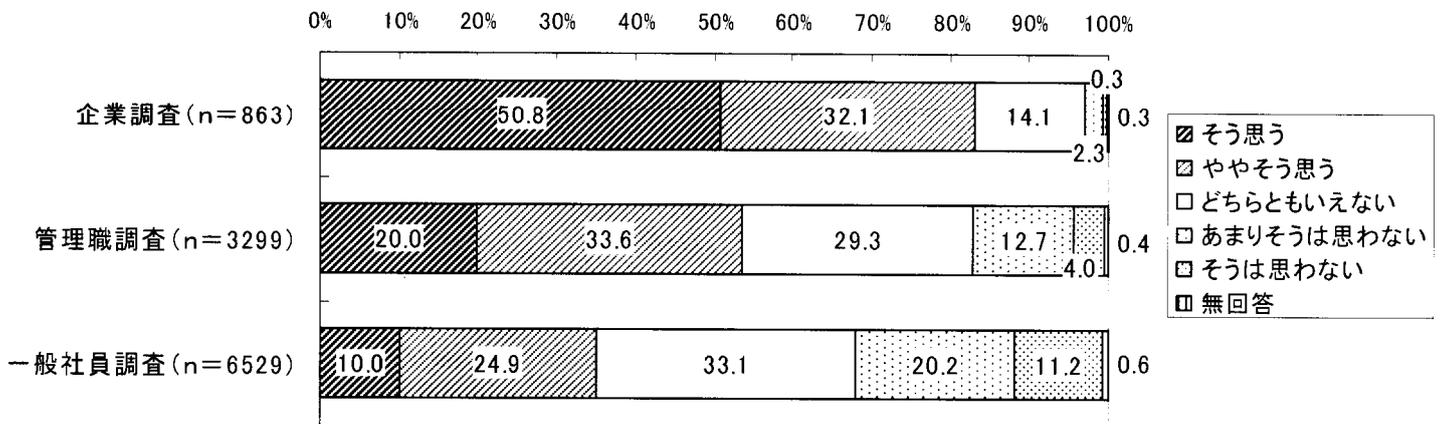
行動計画策定

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間
2. 内容
目標1 計画期間内に小学校から高校に就学している子どもの看護のための有給休暇を延べ5日取得できる制度の導入
<対策>
 - ・平成17年9月 制度の実施にむけて役員研修を行う
 - ・平成18年1月～ 制度の理解促進のため、部署ミーティングにて説明を行う
 - ・平成18年4月～ 制度の導入並びに社内報を作成し社員に周知する目標2 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
<対策>
 - ・平成17年9月 年次有給休暇取得の現状を把握する
 - ・平成17年10月～ 計画的な取得にむけて役員研修を計画期間に3回行う
 - ・平成18年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画研修を策定する
 - ・平成18年10月～ 社内報などで社員に周知する目標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出来る「子ども参観日」の実施
<対策>
 - ・平成17年10月 社内で受入方法や体制について検討する
 - ・平成18年3月 社内報などで制度を社員に周知する
 - ・平成18年4月～ 参観日を年1回設定し、開催する

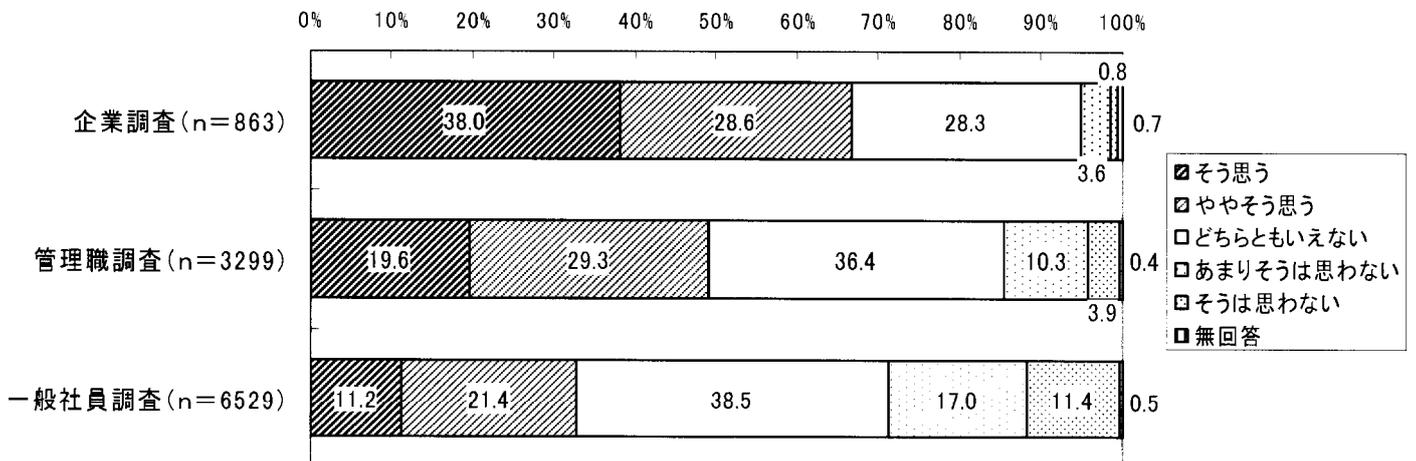
次世代育成支援に関する企業の取組については、企業と管理職・一般社員で認識にずれがある。

○育児休業制度等の両立支援を従業員に周知しているかについての認識



肯定的な回答(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)は、企業調査で82.9%、管理職調査で53.6%、一般社員調査で34.9%となっている。

○結婚・出産後も職場を辞めることなく働くよう求めているかについての認識



肯定的な回答(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)は、企業調査で66.6%、管理職調査で48.9%、一般社員調査で32.6%となっている。

資料出所:労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」

(平成18年)

次世代法の施行に当たり労働局雇用均等室が都道府県等と連携しながら行っている事業について

1 事業主向けのパンフレット等の作成

仕事と家庭の両立支援対策や一般事業主行動計画の策定、届出、実施に関する周知・啓発資料を労働局と都道府県が連携して作成し、事業主等に配布している。

※具体的な取組の例

- ① 一般事業主行動計画策定の手引きを労働局と都道府県が協力して作成し、配布
・・・石川県、徳島県等
- ② 仕事や子育ての両立支援に関するパンフレットや企業経営者向けの次世代育成支援対策に関する小冊子などの労働局や都道府県独自の広報資料を作成し、配布
・・・広島県、大分県等

2 行動計画の策定・届出に関する合同説明会等の実施

一般事業主行動計画の策定、届出、実施についての周知・啓発のため労働局と都道府県が連携して説明会等の開催、広報紙・誌への掲載等を行っている。

※具体的な取組の例

- ① 労働局と都道府県が連携して一般事業主行動計画の策定に関する説明会を実施
・・・滋賀県、徳島県等
- ② 労働局と都道府県が連携して企業向けのセミナーやシンポジウムを開催
・・・広島県、熊本県等
- ③ 県が一般事業主行動計画を策定した企業に対し、入札参加資格の優遇制度を設けたことから、労働局において、建設業を対象に行動計画の策定方法等について説明会を開催
・・・山口県

3 個別事業主に対する周知・啓発における連携

労働局及び都道府県が連携して事業主訪問による一般事業主行動計画策定の働きかけを行っている。

※具体的な取組の例

- 労働局と県が連携して一般事業主行動計画の未策定企業を訪問し、事業主や人事担当者に行動計画の策定について指導、助言等を実施
 - ・・・滋賀県等

4 都道府県が独自に行う事業への協力

上記にあげたものの他、事業主の次世代育成支援に関する取組について、都道府県独自の認証制度を設けたり、調査や広報を実施したりしている取組について、労働局においても連携・協力を行っている。

※具体的な取組の例

- ① 県が労働局と連携し両立支援に取り組む企業の取組内容や事業概要などをテレビにより紹介
 - ・・・広島県
- ② 県内中小企業の一般事業主行動計画の策定、届出、実施等の実態把握のため、県が労働局と連携して県内の中小企業に対し次世代育成支援対策の取組等のアンケート調査を実施
 - ・・・山口県
- ③ 県が労働局と連携し仕事と家庭の両立支援や働き方の見直しにより社員の子育てを支援する企業を認証し、HP、広報誌、県報道番組等により広報
 - ・・・大分県

次世代育成支援対策推進センターについて

次世代育成支援対策推進センター

次世代育成支援対策推進法によって事業主が策定することとされている、「一般事業主行動計画」の策定・実施を支援するための事業主の団体や連合団体

(主な業務)

一般事業主行動計画の策定・実施に関する、一般事業主に対する相談援助等の支援等を行う。

例)

- 行動計画の策定・実施に関する講習会の開催
- 仕事と子育てを両立しやすくするための業務体制や職場環境づくりなど、雇用環境の整備についての相談
- 事業主の取組を促進するための広報・啓発 等

指 定

厚生労働大臣

支 援

一般事業主による行動計画の策定・実施

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備