

# 一般事業主行動計画を策定し、 くるみんマークを目指しましょう!!



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

- ◆ 次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）では、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めていくこととされています。
- ◆ この次世代法に基づき、現在、301 人以上の労働者を雇用する事業主は、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等（次世代育成支援対策）を進めるための「一般事業主行動計画」を策定し、速やかに都道府県労働局に届出・公表等を行うことが義務（300 人以下の事業主については努力義務）となっています。
- ◆ また、平成 23 年 4 月 1 日からは、この次世代法に基づく行動計画の策定・届出義務が 101 人以上の事業主に拡大されます。（100 人以下の事業主については努力義務）。特に、労働者数が 101 人以上 300 人以下の事業主のみなさまにおかれましては、法が施行される平成 23 年 4 月 1 日までに届出ができるよう、行動計画の策定準備をお願いします。



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局

# 1 事業主は何をしなければならないのですか？

常時雇用する労働者数 101人以上企業  
(ただし平成 23 年 3 月 31 日までは 301人以上企業)



## 義務

- ① 一般事業主行動計画の策定
- ② 一般事業主行動計画の公表 (H21.4.1以降に策定・変更した計画のみ)
- ③ 一般事業主行動計画の周知 (H21.4.1以降に策定・変更した計画のみ)
- ④ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届出
- ⑤ 一般事業主行動計画の実施

常時雇用する労働者数 100人以下企業  
(ただし平成 23 年 3 月 31 日までは 300人以下企業)



## 努力義務

- ① 一般事業主行動計画を策定
- ② 一般事業主行動計画を公表 (H21.4.1以降に策定・変更した計画のみ)
- ③ 一般事業主行動計画を周知 (H21.4.1以降に策定・変更した計画のみ)
- ④ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届出
- ⑤ 一般事業主行動計画の実施

※ 行動計画は事業所単位でなく、企業で1つの行動計画を策定し、届け出ることとなっています。

# 2 行動計画とはどのようなものですか？

企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間、②目標、③その達成のための対策と実施時期を定めるものです。

## (行動計画策定例)

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業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 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年間
- 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以上にする。

男性・・・年に〇人以上取得する  
女性・・・取得率を〇%以上にする

### <対策>

- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・平成〇年度～ 育児休業中の希望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** 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ従業員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

### <対策>

- ・平成〇年〇月 従業員の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

**目標 3** 平成〇年〇月までに、従業員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。

### <対策>

- ・平成〇年〇月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施

計画期間は、経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定されることが必要であることから、一定の目標が達成されるための期間としては、2～5年間の間に設定する。 (認定を受ける場合は、計画期間が2～5年であることが必要です。)

目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組むかについて、記入していただきます。

このように、既にある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

目標は、企業等の実情に応じていくつ設定していただいても構いませんがアンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

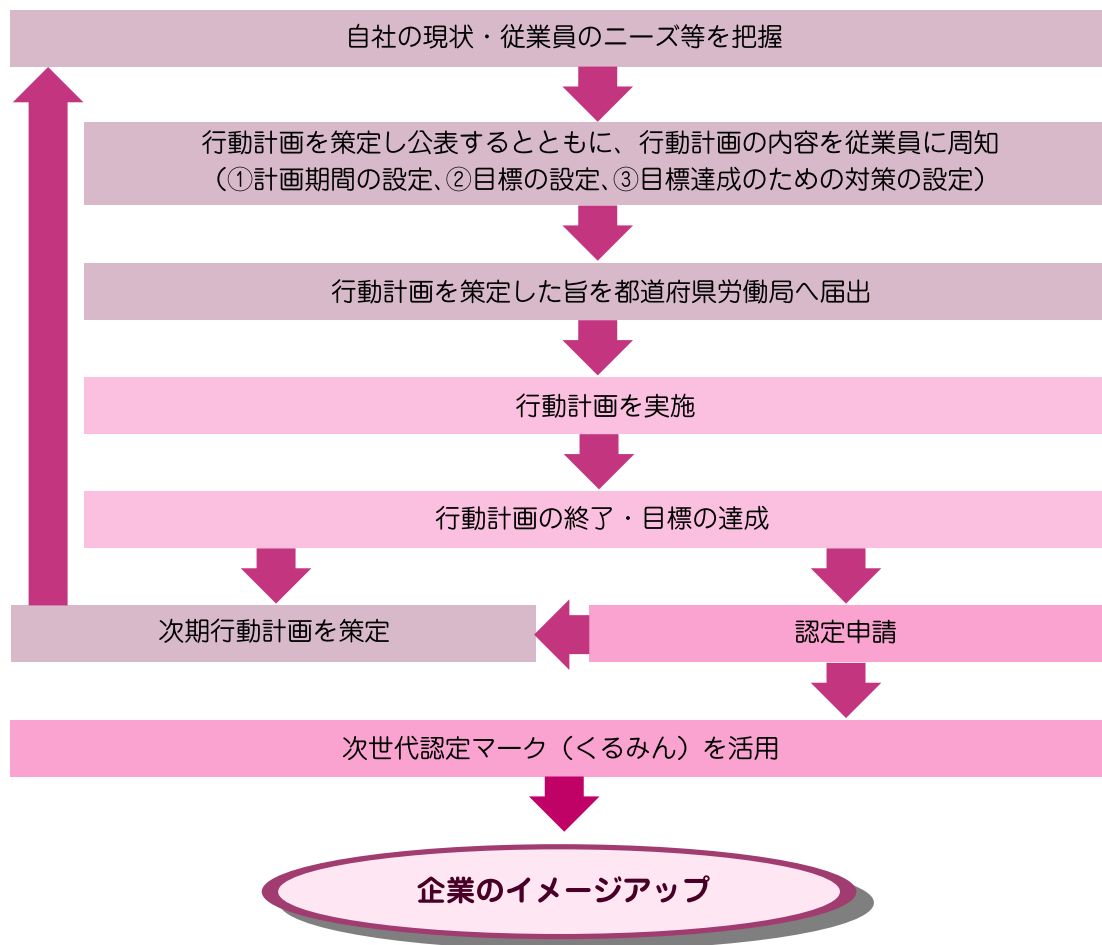


### 「常時雇用する労働者」とは？

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去 1 年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から 1 年以上引き続き雇用されると見込まれる者を指します。

## 3 どのようにして計画を策定したらいいのですか？

### (1) 行動計画の策定・実施から認定を受けるまでの流れ



### (2) 行動計画を策定してみましょう

#### ① 自社の現状・従業員のニーズ等を把握しましょう

##### (a) 自社の現状の把握

一定期間（例えば、過去5年程度）をさかのぼって、自社の両立支援関係制度の利用状況を把握しましょう。把握する内容は例えば以下のような点です。

- 妊娠・出産を機に退職する従業員がどれくらいいるか。
- 子育て中の従業員がどれくらいいるか。
- 妊娠中の従業員の通院のための時間が確保・利用されているか。
- 育児休業、子どもの看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。休業者が行っていた業務は、どのように処理されているか。

等

## (b) 従業員のニーズの把握

行動計画策定の前に、アンケートやヒアリングなどにより、従業員のニーズを把握することはとても有効です。率直な意見を聞くことで、具体的な対策を検討する手がかりになります。  
(※アンケート調査を実施するときは、従業員のプライバシーに十分配慮しましょう。)

## (c) 関連情報を収集

行動計画を策定するには、同業種の他社との比較や先進企業の取組状況が大変参考になります。情報収集には、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組紹介サイトである「**両立支援のひろば**」(P5 参照)をご活用ください。

## (d) 体制づくり

よりよい制度を導入するため、経営者、管理職、労働者、人事労務担当者などから構成される検討のためのチーム(委員会)を立ち上げるとよいでしょう。人数や検討回数にこだわる必要はありませんが、労働者の代表を含めることをお勧めします。行動計画を実施するうえで、労働者の理解と関心を高めることが大切です。

# ② 自社の方針を明確にしましょう

行動計画の策定にあたっては、経営者が自社の取組方針を明確にし、人事戦略の一つとして位置づけることが不可欠です。また、認定を希望するかを事前に明確にし、計画内容を検討しておきましょう。

# ③ ①、②を踏まえて行動計画を策定しましょう

## (a) 「計画期間」の設定

計画期間は、各企業の実業を踏まえて設定しましょう。なお、認定を目指す場合には、**計画期間が2～5年とすることが必要**です。

## (b) 「目標」の設定

「次世代育成支援対策の内容」については、「行動計画策定指針」(P4 参照)に定められていますので、各企業の実情に合わせ、具体的に目標を設定してください。

☆ 目標は**可能な限り、定量的な数値目標**(例えば「平成○年までに、育児休業取得率を男性で◎%、女性で△%とする。」「30代以下の女性の退職率を□%以下とする」)とするなど、その達成状況を客観的に判断できるものにしましょう。

☆ 「制度の導入」を目標とする場合は、**関係法令で定められている最低基準そのものを設定するのではなく、それを上回る水準のものとしましょう**。制度の導入を目標とした場合で、当該措置が関係法令を上回る内容となっていない場合や、計画期間の開始時に既に実施されているものについては、認定審査の対象となりませんので、ご注意ください。

なお、P4に記載している項目をすべて目標とする必要はありません。また、これら以外の内容を目標としても構いません。ただし、**認定を希望する場合は、「1. 雇用環境の整備に関する項目」(太枠)にあるような項目を少なくとも1つ、行動計画の目標に盛り込まなければなりません**。

## (c) 「目標達成のための次世代育成支援対策の内容及びその実施時期」の設定

「いつまでに」「どんなことをして」目標を達成するか「対策」を定めましょう。

# 【事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの】

（行動計画策定指針『七 一般事業主行動計画の内容に関する事項より』）

## 1. 雇用環境の整備に関する項目

### （1）育児をする労働者等の職業生活と家庭生活の両立支援の整備

#### 主に育児をしている労働者を対象とする取組

- 妊娠中及び出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業期間中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、労働者が育児時間を確保できるようにするための措置の実施
- 育児・介護休業法に基づく育児休業等の両立支援制度全般の周知
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 等

### （2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

#### 育児をしていない労働者も含めて対象とする取組

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間正社員制度導入の促進
- 在宅勤務やテレワーク（ＩＴを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

## 2. その他の次世代育成支援対策に関する項目

### 対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 子どもが保護者の働いているところを実際見ることができる「子ども参観日」の実施
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇うこと）等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 等

## 4 計画策定後はどうしたらいいのですか？

### （1）行動計画を公表し、労働者に周知しましょう

- ◆ 次世代法の改正により、平成 21 年 4 月 1 日以降に策定又は変更した行動計画については、**常時雇用する労働者が 301 人以上企業（平成 23 年 4 月 1 日以降は 101 人以上）においては、行動計画そのものを公表し、労働者へ周知することが義務**、300 人以下企業（平成 23 年 4 月 1 日以降は、100 人以下）においては、行動計画を公表し、労働者へ周知することが努力義務となりました。

#### 【行動計画の公表方法】

- ① インターネットの利用（「**両立支援のひろば**」（P5 参照）や自社のホームページへの掲載）
- ② 日刊紙への掲載等

#### 【行動計画の労働者への周知方法】

- ① 事業所の見やすい場所への掲示や備え付け
- ② 労働者への配布
- ③ 電子メールを利用して送付 等

- ◆ 認定を受けるためには、公表及び周知を、行動計画を策定又は変更した時から**おおむね 3 か月以内**に行う必要がありますのでご注意ください。

### 「両立支援のひろば」をご活用下さい（掲載料無料）



さまざまな企業の両立支援の取組や行動計画を閲覧・検索できるサイトとして、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組紹介サイト「両立支援のひろば」があります。

同サイトでは、行動計画の公表を無料で行うことができますので、行動計画の公表先としてもぜひご活用ください。 **両立支援のひろば** <http://www.ryouritsushien.jp/>

## （２）行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出ましょう

- ◆ 都道府県労働局へは、**行動計画そのものを届け出る必要はなく、策定・変更届のみ提出**していただくことになります。様式は、都道府県労働局で配付しているほか、下のホームページからもダウンロードできます。  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

## （３）行動計画を実行しましょう

- ◆ 行動計画を策定し、届出をしたあとは、各企業において、その行動計画の目標を達成するために取組んでいただくことになります。
- ◆ **なお、認定申請（P6参照）を行わない場合は、取組状況を都道府県労働局に報告していただく必要はありません。**

# ５ こんなときはどうしたらいいの？

## （１）行動計画を変更したい時は？

- ◆ 行動計画届出後、以下の項目に変更があった場合は、策定・変更届に必要な事項を記載して都道府県労働局長に提出することが必要です。

### 【変更届の提出が必要となる場合】

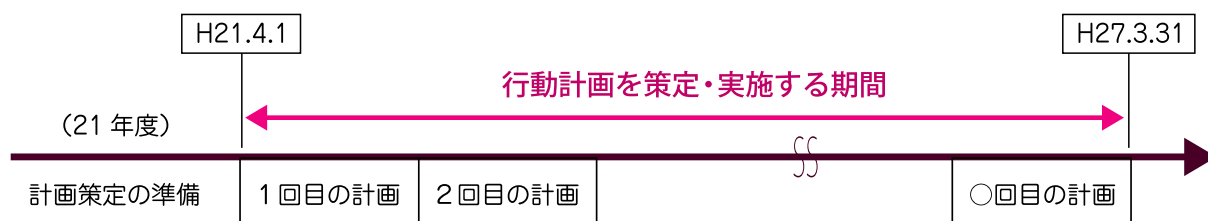
- ①事業主に係る属性（氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号）の変更
- ②一般事業主行動計画の計画期間
- ③目標又は次世代育成支援対策の内容  
（既に届け出ている策定届の事項に変更を及ぼすような場合）

### 【届出する時期】

上記①～③については、変更後おおむね３ヶ月以内に届け出ることが必要です。  
なお、上記①～③以外の事項の変更については、１年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して届け出ることとしても差し支えありません。

## （２）行動計画が終了した時は？

- ◆ 次世代法は、平成 27 年 3 月 31 日まで継続しますので、**計画期間が満了した場合は、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。**（常時雇用する労働者が 100 人以下（平成 23 年 3 月 31 日までは 300 人以下）企業は努力義務）。
- ◆ 行動計画を実施し、行動計画に定めた目標を達成しているなど一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定申請（P6 参照）を行うことができます。



### (3) 2回目の行動計画を策定する時は？

- ◆ 2 回目の行動計画の策定にあたっては、1 回目の行動計画の策定・実施状況を見直し、その上で、新たな行動計画を策定しましょう。
- ◆ その際、2 回目の目標は必ずしも1 回目の目標を上回っている必要はありません（目標が制度の周知や数値目標の場合は、1 回目と同じ目標でも構いません）が、**1 回目で制度を導入するような目標を立てていた場合に、2 回目も1 回目と同じ内容の目標を立てることはできません。**

## 6 企業の認定制度があるって聞いたけど？

- ◆ 事業主は、一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより、「**子育てサポート企業**」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

- ◆ 認定を受けた事業主は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、広告、商品、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることを内外にアピールすることができます。その結果、**企業イメージの向上、雇用される労働者のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着などが期待されます。**



- ◆ 認定を受けるためには、行動計画の計画期間が終了し、下の1～9の条件を全て満たすことが必要です。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ることが重要です。策定しようとしている行動計画が、達成した場合に認定を受けられるものかどうかについては、都道府県労働局にご相談ください。

### 認定基準（認定を受けるために必要な9つの基準）

- 認定基準 1** 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
- 認定基準 2** 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 認定基準 3** 策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- 認定基準 4** 平成 21 年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
- 認定基準 5** 計画期間内に、男性の育児休業等※取得者が1人以上いること。

#### 常時雇用する労働者数が300人以下である企業の場合は

計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいない場合でも、次の①～③のいずれかの基準を満たせば要件を満たすことになります。

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
- ② 3歳に達するまでの子（上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能）を養育する労働者に対する短時間勤務の制度の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性労働者がいること。
- ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

- 認定基準 6** 計画期間内に、女性の育児休業等※取得率が70%以上であること。

#### 常時雇用する労働者数が300人以下である企業の場合は

計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%未満である中小企業でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となれば要件を満たすことになります。

- 認定基準 7** 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の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

- 認定基準 8** 次の①から③までのいずれかを実施していること。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- 認定基準 9** 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1項に規定する育児休業及び第23条第1項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業です。

◆ 一般事業主行動計画の策定等に関するお問い合わせは、最寄りの都道府県労働局雇用均等室まで。

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所 在 地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新 潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

◆ 行動計画の策定については、最寄りの次世代育成支援対策推進センターでも相談に応じています。

次世代育成支援対策推進センター一覧：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>

◆ 行動計画の策定及び認定企業一覧については厚生労働省ホームページをご覧ください。

行動計画の策定について：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

認定企業について：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>

◆ 行動計画を公表する際には、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイト「両立支援のひろば」をご活用ください。両立支援のひろば：<http://www.ryouritsushien.jp/>