

子育てサポート中小企業 応援マニュアル

次世代育成支援対策推進法に基づく
「行動計画」認定取得のためのマニュアル



全国中小企業団体中央会

はじめに

合計特殊出生率が5年連続で過去最低を更新し、1.25に低下するとともに、総人口が長期の人口減少過程に入ると予想され、人口の減少が深刻な問題となるなかで、総合的かつ実効性のある少子化対策を急ぎ講じる必要が叫ばれております。

こうしたなかで、平成17年4月「次世代育成支援対策推進法」が全面施行され、従業員300人以下の中小企業にも、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という）を策定する努力義務が課され、労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援する雇用環境の整備が求められています。

しかし、中小企業においては、厳しい経営環境に加え、小規模性から生じる経営上の制約や負担増さらにはノウハウ不足から、また、行動計画に盛り込む内容についても大企業に比べ限界があることなどから、行動計画の策定が進まず、行動計画を策定・届出した企業はまだ少ないのが実状であります。

また、平成19年4月からは、行動計画を策定し目標を達成したことなど、一定の基準を満たした企業に対し、「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定が開始されることになっており、次世代育成支援に取り組む企業にとっては、企業イメージの向上や人材確保等に大きな効果が期待されております。

このため、本会では、厚生労働省より委託を受け、平成16年度に「中小企業のための行動計画策定マニュアル」を、また、平成17年度に「中小企業のための行動計画策定ハンドブック」を作成したのに続き、本年度においては、中小企業の行動計画の認定取得を支援するため、同省の委託を受けて、委員会を設置し、認定を受けるためのノウハウや先進企業の事例を収録した「子育てサポート中小企業応援マニュアル」を作成しました。本書を、行動計画を策定し、認定を受けようとする中小企業の多くの方々に活用していただければ幸甚に存じます。

最後に、本書の作成に当たり、示唆に富む貴重なご意見と多大な御協力をいただきました日本大学法学部教授谷田部光一氏をはじめ、委員会委員の方々に深く感謝申し上げます。

平成19年3月
全国中小企業団体中央会

Contents 目次

I 導入編：あなたの会社も「子育て支援」や「働き方の見直し」のための「行動計画」を策定しよう

- Q1. なぜ中小企業が「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組むことが求められるのですか 01
- Q2. 中小企業が「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組むと、企業経営にどのような効果が期待できますか 02
- Q3. 先進企業の「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組む基本的な考え方を教えてください 03
- Q4. 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」と「認定制度」とは、どのようなものですか 04

II 策定編：「行動計画」はこのようにして策定し、届け出しよう

- Q5. 中小企業では、行動計画をどのような手順で策定すればよいですか 07
- Q6. 行動計画の策定に当たって、どのような事前の準備をすればよいですか 08
- Q7. 行動計画に掲げる「目標」は、どのようなものを定めたらよいですか 11
- Q8. 行動計画に掲げる「計画期間」は、どのように定めればよいですか 13
- Q9. 認定を受けるには、どのように行動計画を策定・実施すればよいですか 15
- Q10. 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 16
- Q11. 行動計画の策定後は、どのようにしたらよいですか 19

III 認定編：「行動計画」を達成して「認定」を受けよう

- Q12. 認定はいつから受けられるのですか 21
- Q13. 認定を受けると、どのようなメリットがあるのですか 21
- Q14. 認定を受けるには、どのような条件を満たすことが必要ですか 22
- Q15. 8つの認定基準の内容を詳しく教えてください 23
- Q16. 認定を受けるには、どのような手続きが必要ですか 28

IV 企業事例編：認定を目指す我が社の行動計画

- Q17. 認定を目指す中小企業の実際取組事例を教えてください 32
- | | |
|-------------|------------|
| ★株式会社 カミテ | ★AWS 株式会社 |
| ★株式会社 長岡塗装店 | ★三笠運輸 株式会社 |
| ★株式会社 第一印刷所 | ★共立印刷 株式会社 |

- 次世代育成支援対策推進センター一覧 39
- 都道府県労働局雇用均等室一覧 41

I あなたの会社も「子育て支援」や 導入編：「働き方の見直し」のための 「行動計画」を策定しよう

Question_1

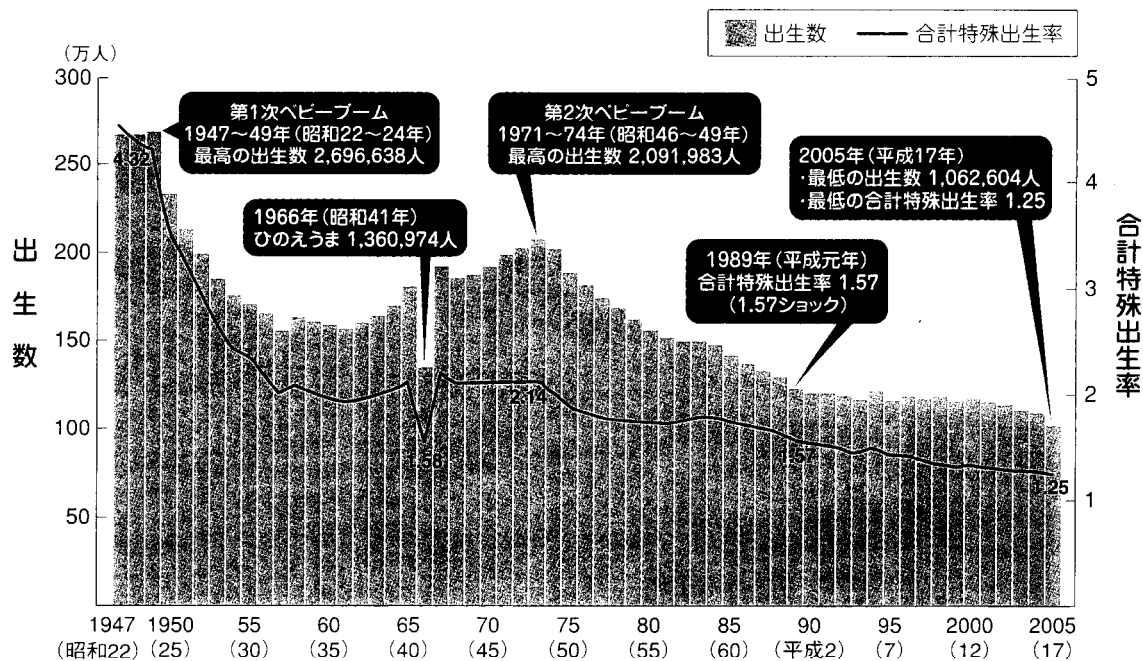
なぜ中小企業が「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組むことが求められるのですか

Answer

1. 少子化や共働きの増加に対応した働き方を整備するため

- 日本の少子化が急速に進行しており、これを放置しておけば、我が国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています(図表1)。少子化の原因の1つとして、仕事と子育てとの両立に対する負担感が指摘されています。

図表1●出生数及び合計特殊出生率の推移



注:1.1947~1972年は沖縄県を含まない。

2.「合計特殊出生率」とは、15歳から49歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、1人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子ども数に相当する。

(出典)厚生労働省「人口動態統計」

- また、近年は、共働き世帯が増加しており、最近では片働き世帯の数を上回っています。このため、男女の両方が仕事と子育ての両立を図る必要があります。

仕事と子育ての両立を進めるには、保育所の整備など行政の取組みも大切ですが、それぞれの企業においても、「ワークライフ・バランス」(仕事と生活の調和)を実現する“多様な働き方”の整備に取り組むことが求められています。

2. これからの中小企業の重要な「人財」確保策として

国際競争がますます激化し、労働力人口の減少が予想されるなかで、中小企業が自社の優位性や競争力を維持・発展させていくためには、よい人材の採用・確保・定着や、従業員の労働意欲・生産性の向上など、人材活用の充実強化が不可欠となっています。このため、従業員の働きやすい職場環境を、自社の実情に沿った形でいかに整備していくかが、経営の大きな課題となっています。

従業員の働きやすい職場づくりをすることは、企業にとっては「人財」を確保するための重要な「人事戦略」であり、「人材投資」でもあります。中小企業が、これに対応することは重要であり、中長期的に経営のプラス効果をもたらすことが期待できるのです。

Question_2 :

中小企業が「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組むと、企業経営にどのような効果が期待できますか

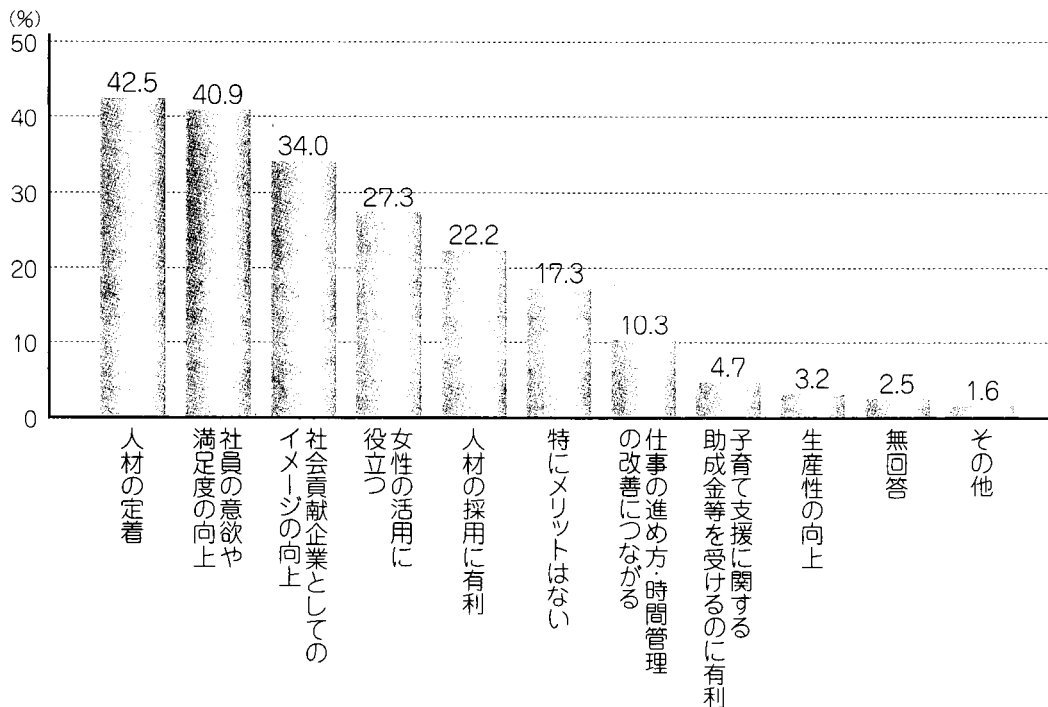
Answer

優秀な人材の確保、従業員の労働意欲の向上、企業のイメージアップ等のプラス効果が期待できます

図表2は、中小企業が行動計画を策定するメリットとしてどのようなものを考えているかを示したものです。現在、中小企業が行動計画策定のメリットとして考えているのは、「人材の定着」「社員のモチベーションの向上」「企業のイメージアップ」「女性の活用」「人材の採用」などであり、先進企業の事例調査でも、このようなプラス効果が報告されています。

→「IV 企業事例編：認定を目指す我が社の行動計画」(32ページ)を参照ください。

図表2 ● 中小企業が考える行動計画策定のメリット



(出典) 全国中小企業団体中央会「中小企業における次世代育成支援に関するアンケート調査」(平成18年9月)

Question 3

先進企業の「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組む基本的な考え方を教えてください

Answer

先進企業では、以下のような考え方で「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組んでいます

1. 株式会社カミテ

当社は、「少数精鋭主義」「社員と会社の双方の発展、幸福を追求し、明るく楽しい職場づくり」を経営理念の中に謳っている。これまでも社員の雇用環境の整備や働き方の見直しに関しては、育児休業制度、子

供の看護休暇制度、事業所内託児施設の設置等に積極的に取り組んできており、今後も経営戦略の一つとして推進していく。

2. 株式会社長岡塗装店

当社は、職業柄、“職人を育てる会社”であるだけに、社員を定着させ貴重な戦力に育てる観点から、緻密なカリキュラムによる職場内訓練を実施するとともに、人事制度面においても“社員が安心して仕事に集中できる制度づくり”を常に心掛けている。次世代

育成支援の取組みについても、子を持つ若い社員が当社に定着しつつ実力を上げ、当社の未来を託していける人材に育てて欲しいという経営者の考えがある。

3. 株式会社第一印刷所

当社は、地域社会の活性化と社会貢献を目標としている。社会の発展には、少子化対策は不可欠である

との認識のもと、仕事と子育ての両立を図るため必要な職場環境整備に計画的に取り組む。

4. AWS株式会社

当社では、基本理念として「実直(実業に徹し、正直に働く)」という社訓を掲げるが、これはソフトウェアを通して、“人に優しい”サービスを顧客に提供する心構えを持つ必要性から示されたものである。そこで、

まず社員の土台となる会社が、社員に対する思いやりを示す意味で、社員に優しい制度の一環となる子育て支援を行うこととした。

5. 三笠運輸株式会社

当社は、顧客へのサービスを提供する中で、“安心・安全”を基本理念として掲げているが、そのサービスを提供する社員に対しても、安心して働いてもらえる人事制度を築いていくことを常に心掛けてきた。し

たがって、今回の次世代育成支援についても、社員が安心して仕事に取り組める環境を与えることを課題としている。

6. 共立印刷株式会社

当社は、社員一人一人の能力が結集する全員参画の経営を理念とするところから、個人の人間性やスキルを重視するとともに、その人事労務管理手法については、局所ごとに柔軟な制度づくりを心掛けている。

子育て支援は、「“仕事と生活のメリハリ”こそが生産性の向上に繋がる」という理念に基づいて取り組んでいる。

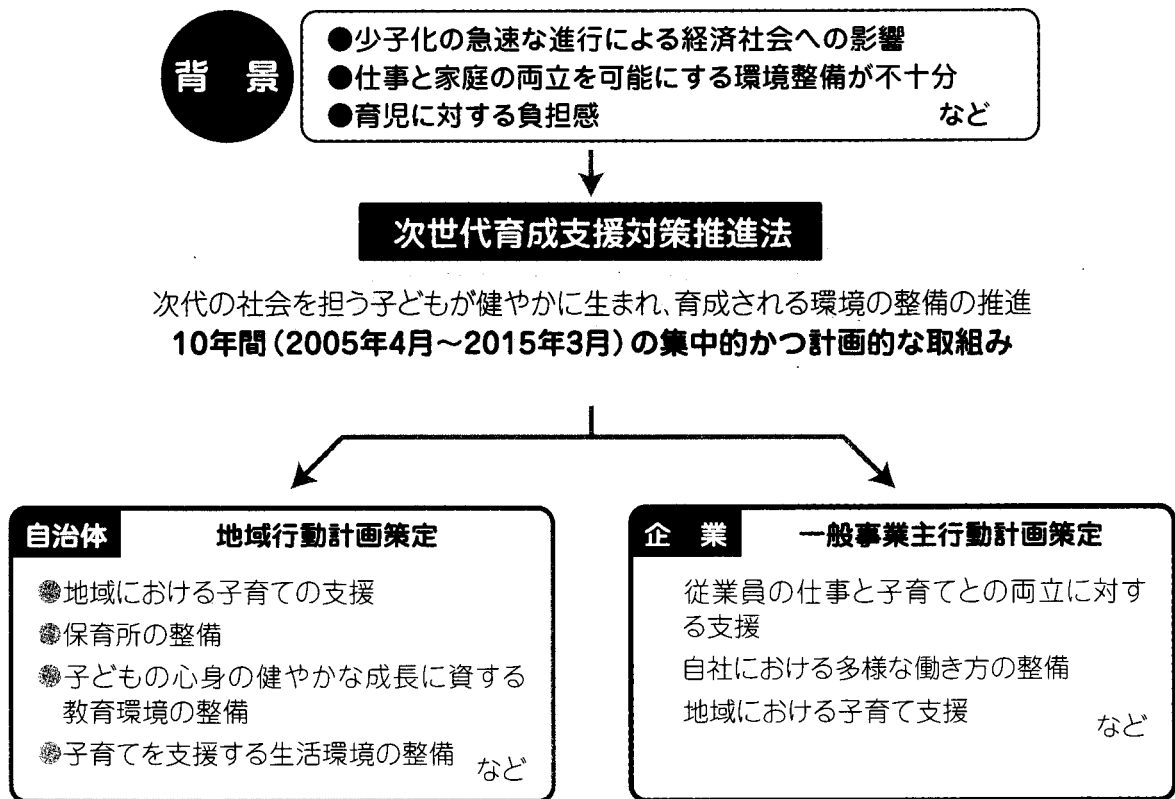
Question_4

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」と「認定制度」とは、どのようなものですか

Answer

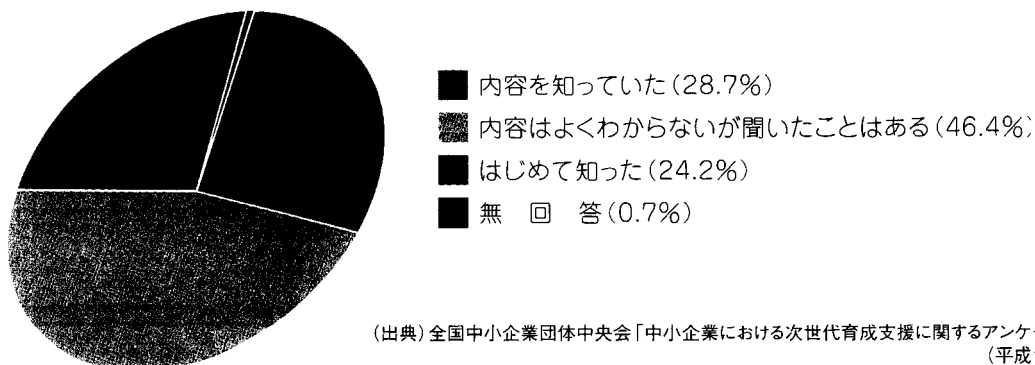
1. 次世代育成支援対策推進法が施行されています

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、2015年までの10年間に集中的かつ計画的に取り組んでいくことを目的に、2005年4月1日から施行されています。



図表3は、同法施行後約1年半における、中小企業における次世代育成支援対策推進法の認知度を示したものです。法律の「内容を知っていた」企業は3割弱で、「内容はわからないが聞いたことはある」企業が半数近くを占めています。

図表3 ● 中小企業における次世代育成支援対策推進法の認知度



2.この法律において、自治体、企業は、それぞれの「一般事業主行動計画」を策定することとなっています

◆「一般事業主行動計画」(以下「行動計画」)とは

企業が、従業員の仕事と家庭の両立を図るための雇用環境や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの取組みを行うために、以下の3つの事項が含まれている行動計画のことをいいます。

- 1 **計画期間** 1回の計画期間は、2～5年とし、2015年3月31日までの期間をいくつかに区切ることを目安とします。
- 2 **目標** 関係法令で定められている最低基準を上回っており、現状から一歩でも二歩でも進んだものであれば、各企業で自由に決定できます。
- 3 **目標達成のための対策とその実施時期** 目標を達成するために、いつまでにどのようなことに取り組むかを具体的に記述します。

従業員301人以上を雇用する企業は、この一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届けることが義務づけられています。また、従業員300人以下の企業には、同様の努力義務が課されています。

◆ポイント

行動計画の策定については、企業にとって負担の多いことを無理強いするものではありません。企業は、自社の実情に応じて、従業員のニーズを踏まえた上で、費用対効果＝従業員の満足度が最も高まるような計画を策定してください。

●実際の行動計画例：(株)カミテの行動計画●

(株)カミテの行動計画

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

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(対象期間内に該当者がいない場合開始前の3年間を含む)。

男性社員…取得率20%以上とすること
女性社員…取得率100%とすること

対策

- 平成17年4月 育児休業対象者がでた時点で、育児休業推進チームを設置し、業務内容、業務体制の見直しや代替要員の確保など育児休業を取得しやすい環境作りを行う。
- 平成17年度～ 育児休業対象者に対し、取得事例を交えた講習会を行う。

目標2 平成17年7月までに看護休暇制度を充実させる。
看護休暇制度…現在の小学校就学前までの子どもに対して

目標3 計画期間内に、有給休暇の取得状況を次の水準以上にする。
取得率…60%

対策

- 平成17年4月～ 回覧、掲示板を活用した目標及び取得率の周知、従業員への有給休暇使用日数及び残日数の連絡

目標4 計画期間内に、事業所内託児所を地域の育児サークルに対し開放する。

対策

- 平成17年6月迄 地域育児サークルへのニーズ調査
- 平成17年7月 事業所内託児所の開放

行動計画を策定・届出をしている企業には、関連する助成制度の給付金が増額されて支給されるなどの優遇措置が講じられている場合があります(例えば、育児・介護雇用安定等助成金など)。各種助成制度や支給要件を確認してみてください。

→相談窓口は39ページを参照ください。

3.行動計画を達成するなど一定の条件を満たした企業は、認定が受けられ、「認定マーク」が活用できます【平成19年4月1日から認定開始】

◆「認定」とは

行動計画を策定し、その計画で立てた目標を達成するなど一定の要件（基準）を満たす場合には、申請を行うことにより、厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）の認定を受けることができます。

◆「認定マーク」とは

この認定を受けた事業主は、「認定マーク」を広告や商品、名刺や封筒などにつけることができるようになり、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることを対外的にアピールすることができます（認定を受けていないのにこのマークを利用すると罰則が科せられます）。

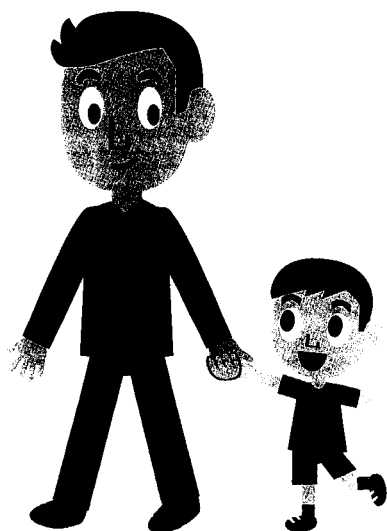
認定マーク（愛称くるみん）



◆ポイント

行動計画を策定するのであれば、認定を受けて「認定マーク」を活用し、企業の内外にアピールしたほうが、中小企業にとってのメリットは大きいといえます。

認定を受けるには、認定の仕組みや手続きについては、21ページをご覧ください。



Ⅱ 策定編：「行動計画」はこのようにして策定し、届け出しよう

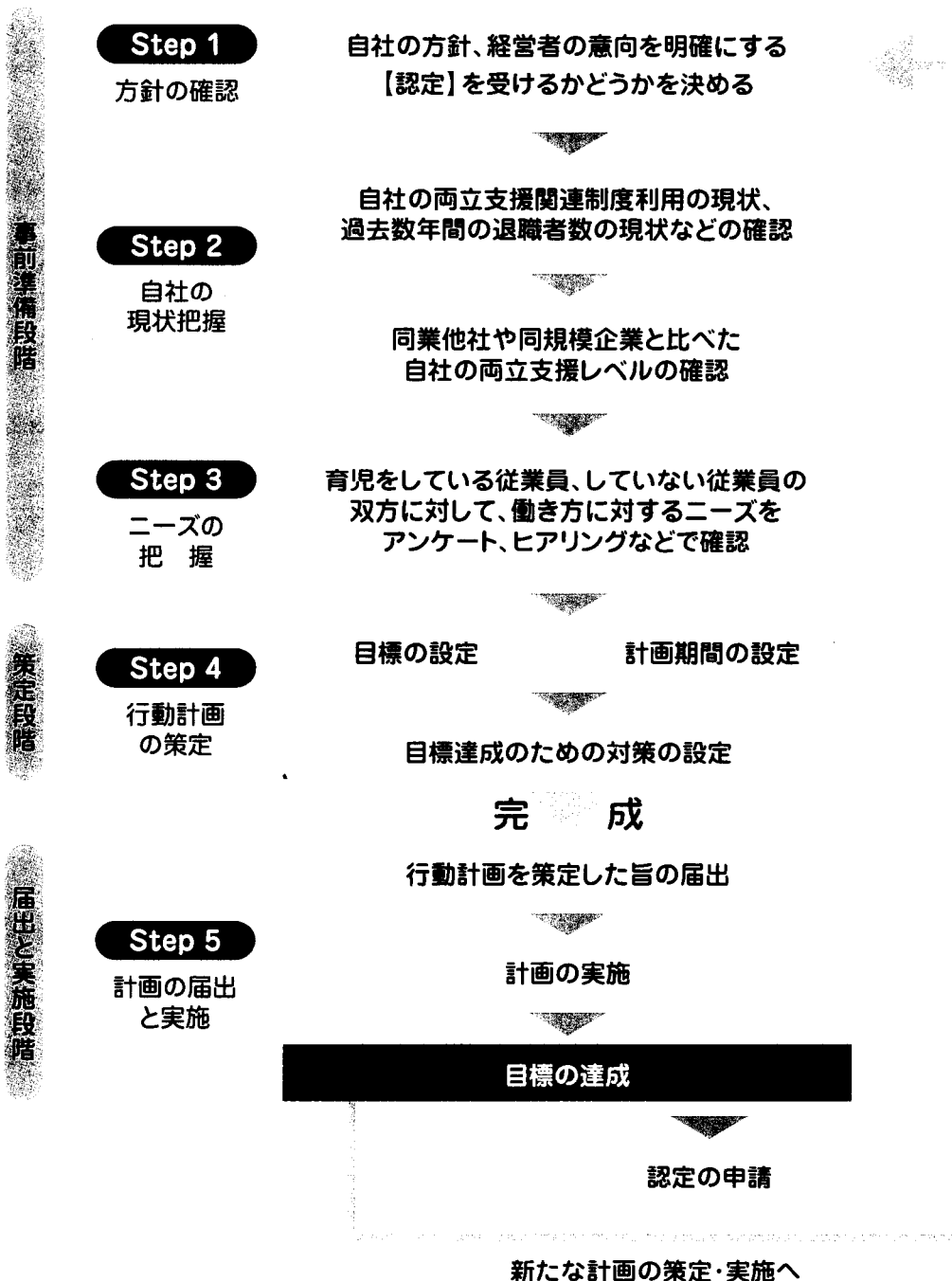
Question_5

中小企業では、行動計画をどのような手順で策定すればよいですか

Answer

行動計画の策定手順は、おおよそ次のフロー図に示したような段階を経て策定するのがよいでしょう。

★行動計画策定から認定申請までのフロー★



Question_6

行動計画の策定に当たって、どのような事前の準備をすればよいですか

Answer

1. 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、経営者が明確に「仕事と家庭の両立支援」を人事戦略の1つとして位置づけることが不可欠です。

まずは、経営者が自社の取組方針を明確にしましょう。認定を受けるかどうかによって、計画の内容が異なってくるがあるので、認定を希望するのかどうかを、事前に明確にしておきましょう。

2. 自社の現状を把握しましょう

行動計画は、自社の実情を踏まえ、「現状よりも少しでもよい労働環境にすること」が大切です。そのためには、現状を把握することが必要です。自社の現状を把握する方法としては、例えば以下のようなものが考えられますが、これらの中から、自社に合った方法を選んでください。

● 自社の育児支援制度の利用状況を確認する

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次の利用状況を把握しましょう。

- ・性別や年齢別の利用者数
- ・どのように利用されているのか
- ・育児・介護などを理由とした退職者数、など

● 厚生労働省が定めた「両立指標」を活用して、両立支援レベルの他社との比較をする

あなたの会社で行われている両立支援策が、同じ業種・地域・規模の他社と比べてどの程度のレベルにあるかを確認するには、厚生労働省が定めた「両立指標」を活用すると便利です。

次のホームページにアクセスしてください。グラフ等により、自社の自立支援レベルがわかります。
「ファミリー・フレンドリーサイト」 <http://www.familyfriendly.jp>

● 国が作成した「行動計画策定指針」を活用して、自社の課題を確認する

自社の課題を詳しく確認したいときは、次のページの、国が作成した「行動計画策定指針」の各項目に沿って、「自分の会社はどの程度できているか」を○×△でチェックするのもよいでしょう。「従業員が意欲を持って働くために、何が必要か」がわかります。

この行動計画策定指針は、行動計画の策定を都道府県労働局に届け出る様式にも掲載されています。
 →行動計画の届出様式は17ページを参照ください。

● 自社のレベルをチェックする

10ページの「うちの会社のレベルをチェック」で、自社の「仕事と家庭の両立レベル」が確認できます。ぜひ試してみてください。

3. 従業員のニーズを把握しましょう

従業員のニーズを把握するには、自己申告やアンケート、対象者を集めたヒアリングやグループインタビューなどを行うことが有効です。また、日頃のコミュニケーションの中にも大切なことはたくさんあるでしょう。

よい計画を策定するには、無理のない方法で、従業員の率直な意見を収集できるような方法を取り入れることが重要です。