

少子化対策特別部会（第3回）

平成20年2月1日（金）
17:00～19:00
厚生労働省 省議室（9階）

議 事 次 第

○ 議 事

次世代育成支援に関する先行して取り組むべき制度的課題について

一 ヒアリング出席者

- 全国中小企業団体中央会
全国中小企業団体中央会 専務理事 市川 隆治
全国中小企業団体中央会 労働政策部長 原川 耕治

- 日本商工会議所
醍醐建設株式会社 代表取締役社長
東京商工会議所 少子高齢化問題委員会 副委員長
田中 常雅
日本商工会議所 理事・企画調査部長
近藤 英明

[配付資料]

- 資料 1 児童福祉法等の一部を改正する法律（案）の主な内容
- 資料 2 - 1 中小企業団体中央会の概要（全国中小企業団体中央会）
- 資料 2 - 2 子育てサポート中小企業応援マニュアル（全国中小企業団体中央会）
- 参考資料 1 飯泉委員提出資料
- 参考資料 2 大石委員提出資料
- 参考資料 3 第1回少子化対策特別部会資料 3 - 1
- 参考資料 4 第1回少子化対策特別部会資料 3 - 2

児童福祉法等の一部を改正する法律(案)の主な内容

※社会的養護に関しては、別途、児童部会において検討

趣旨

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略等を踏まえ、子育て支援に関する事業の制度上の位置付けの明確化、虐待を受けた子ども等に対する家庭的環境における養護の充実、一般事業主行動計画の策定の促進など、地域や職場における次世代育成支援対策を推進するための所要の改正を行う。

1 児童福祉法の一部改正①(子育て支援事業等を法律上位置付けることによる質の確保された事業の普及促進)

(1) 子育て支援事業を法律上位置付け

- 以下の事業について、法律上位置付けるとともに、省令で必要な基準等を設け、都道府県知事への届出・指導監督等にかからしめることとする。
 - ① 乳児家庭全戸訪問事業(※いわゆる生後4か月までの全戸訪問事業)
 - ② 養育支援訪問事業(※いわゆる育児支援家庭訪問事業)
 - ③ 地域子育て支援拠点事業
 - ④ 一時預かり事業
- また、市町村は、これら①～④の事業が着実に実施されるよう必要な措置の実施に努めるものとする。

※ 上記の改正に併せて社会福祉法を改正し、上記事業及び2(2)の小規模住居型児童養育事業(仮称)について、第2種社会福祉事業とすることにより、必要な社会福祉法の事業開始・指導監督規定や、消費税等の非課税措置の対象とする。

(2) 家庭的保育事業を法律上位置付け

- 保育に欠ける乳児又は幼児を、家庭的保育者(保育士であって市町村の行う研修を修了した者その他の省令で定める者で、市町村長が適当と認めるもの)の居宅等において保育する事業について、法律上位置付けるとともに、省令で必要な基準等を設ける。
- 市町村の保育の実施責任に関する規定に、保育所における保育を補完するものとして家庭的保育事業を位置付ける。
- 市町村は、事前に都道府県知事に届け出て家庭的保育事業を行うことができるものとし、都道府県による指導監督等にかからしめることとする。

2 児童福祉法の改正②(困難な状況にある子どもや家庭に対する支援の強化)

(1) 里親制度の改正

- 養子縁組を前提とした里親と養育里親を区別し、養育里親の要件について一定の研修を修めることとする等里親制度を見直す。
- 都道府県の業務として、里親に対する支援、普及啓発等を行うことを明確化し、当該業務を一定の要件を満たすものに委託できることとする。

(2) 小規模住居型児童養育事業(仮称)の創設

- 要保護児童の委託先として、養育者の住居で要保護児童を養育する事業(ファミリーホーム)を創設し、養育者の要件等事業に関する要件を定めるほか、都道府県の監督等必要な規定を設ける。

(3) 要保護児童対策地域協議会の機能強化

- 要保護児童対策地域協議会の協議対象を、養育支援が特に必要である児童やその保護者、妊婦に拡大するほか、要保護児童対策調整機関に、一定の要件を満たす者を置く努力義務を課す。

(4) 年長児の自立支援策の見直し

- 児童自立生活援助事業について、対象者の利用の申込みに応じて提供することとするとともに、義務教育終了後の児童のほか、20歳未満の支援を要する者を追加する等の見直しを行う。

(5) 施設内虐待の防止

- 児童養護施設等における虐待を発見した者の通告義務、通告があった場合の都道府県や都道府県児童福祉審議会等が講ずべき措置等施設内虐待の防止のための規定を設ける。

(6) その他

- 児童相談所における保護者指導を児童家庭支援センター以外の一定の要件を満たす者にも委託できることとする。
- 児童家庭支援センターについて、児童福祉施設への附置要件の廃止等を行う。
- 都道府県における里親や児童養護施設等の提供体制の計画的な整備について、必要な措置を講じる。

3 次世代育成支援対策推進法の一部改正①（地域における取組の促進）

(1) 国による参酌標準の提示

- 国は、市町村行動計画において、保育の実施の事業、放課後児童健全育成事業等に関する事項(量)を定めるに際して参考とすべき標準(参酌標準)を定めるものとする。

(2) 地域行動計画の策定等に対する労使の参画

- 市町村及び都道府県は、行動計画を策定・変更しようとするときは、住民の意見を反映させるほか、労使を参画させるよう努めるものとする。

(3) 地域行動計画の定期的な評価・見直し

- 市町村及び都道府県は、定期的に行動計画に基づく措置の実施状況等を評価し、計画の変更等の措置を講ずるよう努めるものとする。

4 次世代育成支援対策推進法の一部改正②（一般事業主による取組の促進）

(1) 一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象の拡大

- 中小事業主のうち一定規模以上(100人超)の事業主について、行動計画を策定・届け出なければならないものとする。

(2) 一般事業主行動計画の公表・周知

- 行動計画の策定・届出義務のある事業主について、行動計画の公表及び従業員への周知を義務づけるとともに、行動計画の策定・届出が努力義務の事業主についても、同様の努力義務を設ける。

※ 一般事業主による取組の促進のため、上記法改正事項に加え、①次世代育成支援対策推進センターの一層の機能発揮を促進するとともに地域における国、地方公共団体、事業主及び次世代センター等の連携・協力を強化し、一般事業主の取組を支援する、②企業規模を問わず認定(くるみんマーク取得)に向けた取組を促進するため、「男性の育児休業取得者1名以上」の認定基準について、中小企業に関しては緩和をする等、認定基準の見直しを行う予定。

5 次世代育成支援対策推進法の一部改正③（特定事業主による取組の促進）

- 特定事業主行動計画(国、地方公共団体の長等が所属職員のために策定する次世代育成支援対策に関する計画)について、従業員への周知を義務付けるとともに、行動計画に基づく措置の実施状況を公表しなければならないものとする。

子育て支援事業の定義規定のイメージ

1 乳児家庭全戸訪問事業

原則として市町村内の乳児のいるすべての家庭を訪問することにより、厚生労働省令で定めるところにより、①子育てに関する情報の提供、②乳児及びその保護者の心身の状況及び養育環境の把握、③養育についての相談及び助言を行うほか、④必要に応じて、これらの者に対して養育支援訪問事業の実施その他の適切な支援が行われるよう連絡調整を行う事業

2 養育支援家庭訪問事業

厚生労働省令で定めるところにより、①乳児家庭全戸訪問事業の実施その他により把握した保護者の養育を支援することが特に必要と認められる児童及びその保護者、②保護者に監護させることが不相当であると認められる児童及びその保護者、③出産後の養育について出産前において支援を行うことが特に必要と認められる妊婦に対し、その養育が適切かつ安定的に行われるよう、当該要支援児童等の居宅において、養育に関する相談、指導、助言その他必要な支援を行う事業

3 地域子育て支援拠点事業

厚生労働省令で定めるところにより、乳児又は幼児及びその保護者が相互の交流を行う場所を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う事業

4 一時預かり事業

家庭において保育されることが一時的に困難となった乳児又は幼児について、厚生労働省令で定めるところにより、主として昼間において、保育所その他の場所において、一時的に預かり、必要な保護を行う事業

5 家庭的保育事業

保育に欠ける乳児又は幼児について、厚生労働省令で定めるところにより、家庭的保育者(保育士であって市町村の行う研修を修了した者その他の厚生労働省令で定めるもの(市町村長が適当と認める者に限る))の居宅その他の場所において、家庭的保育者による保育を行う事業

子育て支援事業の事業開始・指導監督の仕組みのイメージ

1 社会福祉法に基づく第2種社会福祉事業の事業開始・指導監督の仕組み（乳児家庭全戸訪問事業・養育支援訪問事業・地域子育て支援拠点事業）

～事業開始時～

事業の開始

都道府県知事へ事業開始の届出（※事後）

（事業開始から1ヶ月以内）

～事業開始後の指導監督～

都道府県知事は、必要と認める事項の
報告徴収、検査が可能

都道府県知事は、

- ・事業者が報告徴収・検査に応じない場合
- ・サービス利用者の処遇について不当な行為をした場合
等は、事業の制限・停止を命ずることが可能。

2 児童福祉法に基づく一時預かり事業・家庭的保育事業の事業開始・指導監督の仕組み

～事業開始時～

都道府県知事へ事業開始の届出（※事前）

事業の開始

～事業開始後の指導監督～

都道府県知事は、必要と認める事項の
報告徴収、立入検査が可能

都道府県知事は、事業が基準に適合しない場合は、必要な措置を命ずることが可能。

+

都道府県知事は、

- ・事業者が命令・処分に違反した場合
- ・サービス利用者の処遇について不当な行為をした場合
等は、事業の制限・停止を命ずることが可能。

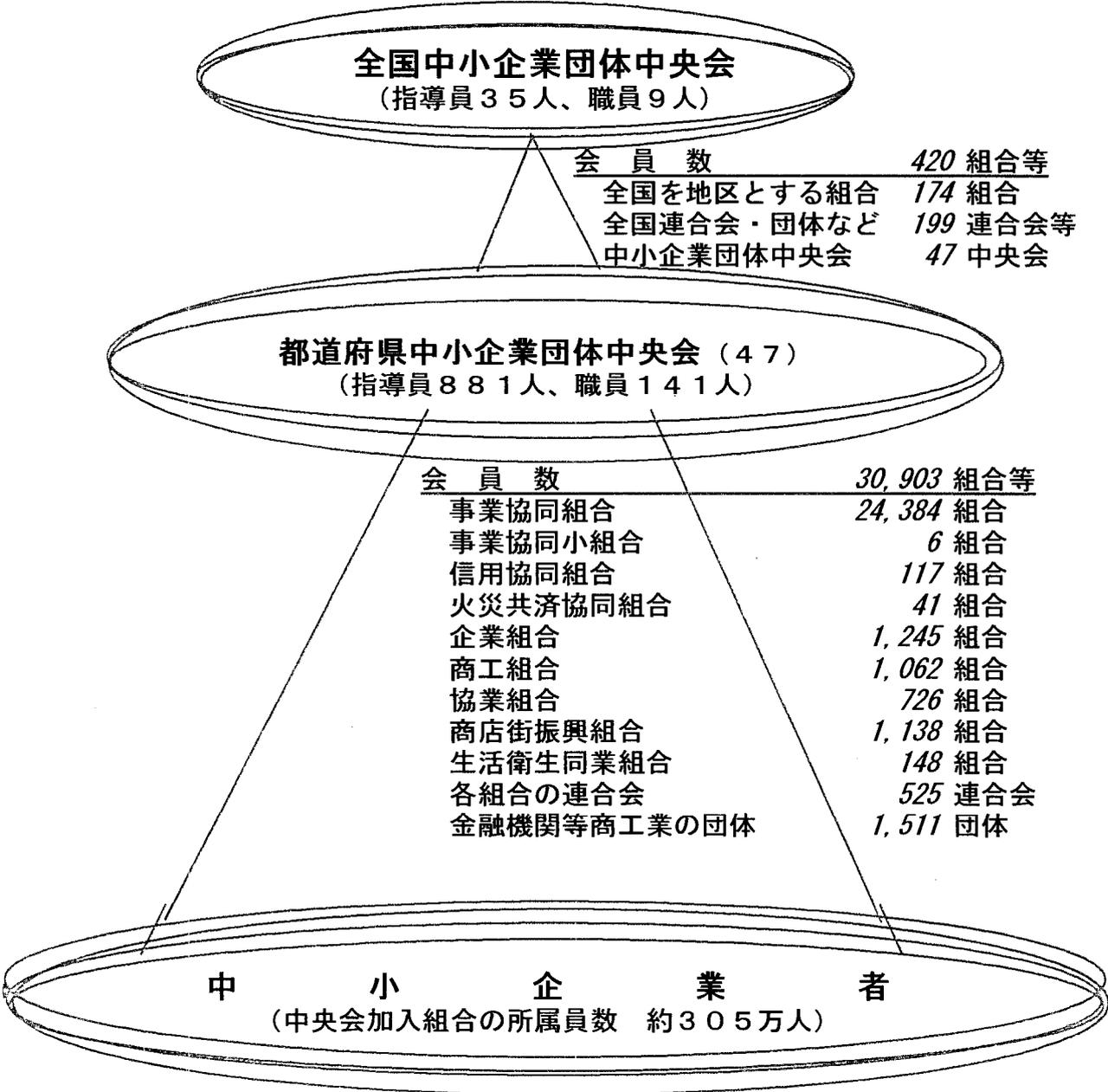
※ このほか、第2種社会福祉事業として位置付けた事業（乳児家庭全戸訪問事業・養育支援家訪問事業・地域子育て支援拠点事業・一時預かり事業）については、①寄付金の募集に際しての許可制度、②サービス利用者に対する情報提供努力義務、③利用申込み時の契約内容等の説明の努力義務、④自己評価等の質の向上の努力義務、⑤誇大広告の禁止等の社会福祉法の規定のほか、⑥消費税、登録免許税等の非課税措置の対象となる。

中小企業団体中央会の概要

根拠法 中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）
 中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）

設立 昭和31年4月10日

組織・会員（平成19年4月1日現在）



組織率 70.5% 中央会加入組合所属員数 約305万人
 全国の中小企業者数 約432.6万人

中小企業団体中央会制度の概要と使命

中小企業団体中央会は、製造業、商業、サービス業など全国の31,000の中小企業組合等を構成メンバーとし、組合等の傘下企業数では305万企業が参画しており、我が国企業の99.7%を占める中小企業432万企業の70.5%を組織している我が国最大の中小企業団体です。

中小企業団体中央会は、中小企業の振興を使命とし、「中小企業団体の組織に関する法律」及び「中小企業等協同組合法」に基づいて設立された特別認可法人です。

中小企業団体中央会は、「中小企業連携組織支援のための専門機関」として、中小企業者が相互にその経営資源を補完することに資するため、中小企業者の交流又は連携の推進、中小企業者の事業の共同化のための組織の整備、中小企業者が共同して行う事業の助成など、中小企業組合及びその他の中小企業連携組織並びに都道府県中小企業団体中央会の健全な発達を図るために必要な事業を行い、併せて中小企業の振興に必要な事業を行うことを任務としています。

具体的には、組合等の連携組織を通じて中小企業の経営の合理化、新製品・新技術の開発、情報化の推進等の支援、創業の促進、その他業界の安定と中小企業を取り巻く環境を

改善するための方策の確立に全力を傾注しています。

事業の実施に当たっては、指導員・職員が各組合等を実地に訪問・指導を行うほか、講習会、研修会、各種助成事業の実施、中小企業団体の各種大会、部会・委員会等の開催、中央会ホームページ・機関誌（紙）の発行等によって教育、指導、連絡を行うとともに、中小企業振興のため、中小企業施策実現のための建議・要請活動など幅広く活発な活動を展開しています。

特に、全国中央会は、中小企業連携組織支援の一層の推進を図るべく、都道府県中央会及び全国地区団体の中枢的指導連絡機関としての機能発揮を使命としています。

なお、我が国における中小企業者の組合組織は、明治初めの同業組合以来発達してきましたが、中央会制度も政府の商工政策の一環として古い歴史を持っています。

昭和8年に「工業組合中央会」が法制化（工業組合法）され、昭和13年には「商業組合中央会」が法制化（商業組合法）され、昭和18年には「工業組合中央会」及び「商業組合中央会」が統合して「商工組合中央会」が成立しました（商工組合法）。中央会は、戦前、戦中を通じて法制度上の組合の指導連絡団体とし

て活動を展開してきたところです。

昭和24年、組織法制が再編整備され、現行「中小企業等協同組合法」が施行されましたが、これにより、裾野の広い中小企業が、日本経済の復興と経済発展に向けての原動力として、自らの力を組織に結集する組織化を通じて、経営の近代化と合理化が推進される態勢並びに組合事業を活発に推進していく体制が整いました。

組合の設立指導、金融・経理・技術等の個別的・具体的な組合指導に当たる機関としての中央会の設立・法制化に対する要請の高まりを受け、昭和30年8月、「全国中小企業等協同組合中央会」及び「都道府県中小企業等協同組合中央会」の法制化等を内容とする「中小企業等協同組合法の一部を改正する法律」が公布、9月に施行され、中央会が法制化されました。

昭和32年には、新たに制定された「中小企業団体の組織に関する法律」によって、商工組合が、また、同時に改正された「中小企業等協同組合法」により、火災共済協同組合等が追加されたことから、これらが施行された昭和33年4月に「全国中小企業団体中央会」及び「都道府県中小企業団体中央会」に名称を変更して現在に至っています。

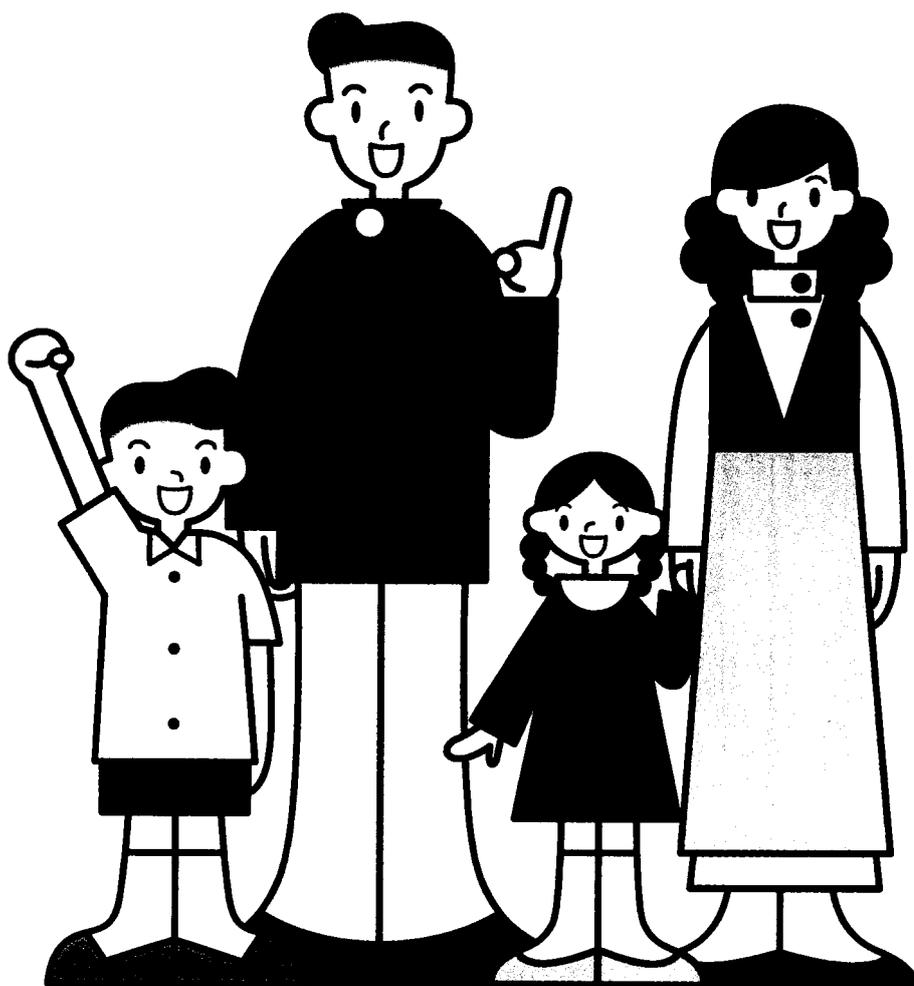
全国中央会の主な事業

1. 指導員等能力開発事業
 - ・指導員等講習会の開催
 - ・組合特定問題研究会の開催
 - ・組合管理者等講習会の開催
 - ・組織化中央研究会の開催
2. 組合等中小企業連携組織指導事業
 - ・個別専門指導事業
 - ・組合活性化指導コンサルタント事業
 - ・巡回指導
3. 中小企業活路開拓調査・実現化事業
 - ・連合会（全国組合等）研修事業
 - ・中小企業組合等活路開拓事業
 - ・組合等自主研修事業
 - ・組合等情報ネットワークシステム等開発事業
 - ・組合等Web構築支援事業
4. IT化推進事業
 - ・組合統合データベースシステムの構築・運営
 - ・中央会間情報ネットワーク運営事業
 - ・ネットワーク運営事業
 - ・全国団体役員等に対するパソコン研修
5. 組合等に関する調査及び研究事業
 - ・多角的連携指導強化事業
 - ・組合特定問題実態調査
 - ・中小企業景況調査
 - ・組合資料収集加工移転調査研究事業
6. 都道府県中央会及び組合等への指導事業
 - ・官公需資料の作成普及
 - ・中小企業組合検定試験・組合士の育成
7. 組合等の人材養成事業
 - ・組合青年部全国講習会
 - ・組合関係女性経営者等全国講習会
 - ・中小企業組合士全国交流会
 - ・海外研修事業
8. 小企業者組織化指導事業並びに官公需受注対策事業
9. 各種の助成事業
 - ・意匠・デザイン事業
 - ・皮革産業振興対策事業
10. 全国大会の開催
 - ・中小企業団体全国大会の開催
 - ・優良組合・功労者等の表彰
11. 中小企業全般に関する調査研究情報事業
 - ・中小企業基本問題の調査研究
 - ・組織、労働、経営、金融、税制、商業に関する調査研究
 - ・中小企業月次景況調査
 - ・「中小企業組合白書」「中小企業と組合」「全中情報」の編集
12. 建議・陳情・請願
 - ・中小企業対策に関する建議・陳情・請願
 - ・国会・政府機関・政党その他関係機関との連絡

《中小企業団体中央会会員数一覧》

(平成19年3月31日現在)

	事業協同組合	協同組合小組合	火災共済協同組合	火災共済協同組合連合会	信用協同組合	信用協同組合連合会	協同組合連合会	企業組合	協業組合	商工組合	商工組合連合会	商店街振興組合	商店街振興組合連合会	生活衛生同業組合	生活衛生同業組合連合会	その他	合計
北海道	1,335	0	1	0	7	0	31	113	20	29	0	54	6	1	0	19	1,616
青森県	484	0	1	0	1		11	54	11	19	0	25	4	4	0	65	679
岩手県	392	0	0	0	2	0	7	27	17	22	0	28	2	2	0	42	541
宮城県	409	0	1	0	3	0	13	18	45	26	0	28	1	3	0	53	600
秋田県	305	0	1	0	0	0	8	26	19	20	0	21	1	0	0	30	431
山形県	341	0	1	0	4	0	9	16	12	24	0	21	2	3	0	40	473
福島県	480	0	1	0	4	0	13	36	35	24	0	29	1	5	0	76	704
茨城県	479	0	1	0	1	0	6	11	27	19	0	21	1	3	0	19	588
栃木県	425	0	1	0	1	0	8	24	9	16	0	14	1	4	0	49	552
群馬県	426	0	1	0	4	0	5	9	7	20	0	23	1	4	0	31	531
埼玉県	732	0	1	0	0	0	6	27	11	24	0	28	1	0	0	52	882
千葉県	681	0	1	0	3	0	10	32	11	18	0	31	1	1	0	25	814
東京都	1,768	1	1	0	21	0	26	82	11	54	0	8	1	0	0	9	1,982
神奈川県	810	1	1	0	1	0	12	37	5	21	0	46	1	6	0	44	985
新潟県	583	0	1	0	2	0	10	17	24	20	0	54	1	11	0	19	742
長野県	697	0	1	0	2	0	16	53	32	24	0	25	1	4	0	26	881
山梨県	273	0	1	0	2	0	2	18	9	20	0	3	1	4	0	31	364
静岡県	896	0	1	0	1	0	12	37	40	34	0	45	0	2	0	49	1,117
愛知県	1,107	3	1	0	1	0	12	13	10	41	0	1	1	4	0	36	1,230
岐阜県	544	0	1	0	3	0	9	48	30	30	0	70	6	15	0	35	791
三重県	421	0	1	0	1	0	8	18	18	18	0	32	1	3	0	33	554
富山県	386	0	1	0	2	0	10	8	7	21	0	19	1	9	0	35	499
石川県	465	0	0	0	2	0	7	2	8	23	0	18	2	6	0	67	600
福井県	330	0	1	0	1	0	4	8	17	22	0	6	2	0	0	5	396
滋賀県	311	0	1	0	1	0	5	11	11	16	0	7	1	2	0	22	388
京都府	475	1	0	0	0	0	9	51	5	29	0	56	1	5	0	9	641
奈良県	216	0	1	0	0	0	6	6	2	18	0	3	1	0	0	6	259
大阪府	967	0	1	0	9	0	13	56	4	46	0	0	1	0	0	22	1,119
兵庫県	633	0	1	0	6	0	11	26	21	27	0	26	0	3	0	41	795
和歌山県	267	0	1	0	0	0	6	14	4	16	0	9	1	3	0	17	338
鳥取県	246	0	0	0	0	0	6	9	13	12	0	15	1	0	0	53	355
島根県	325	0	1	0	0	0	8	11	7	15	0	15	2	8	0	3	395
岡山県	569	0	1	0	1	0	6	33	9	22	0	17	1	0	0	24	683
広島県	537	0	1	0	5	0	11	31	21	26	0	42	3	2	0	25	704
山口県	388	0	1	0	0	0	6	17	5	18	0	18	2	5	0	23	483
徳島県	320	0	0	0	0	0	6	16	11	16	0	16	1	1	0	11	398
香川県	281	0	1	0	1	0	6	10	7	20	0	19	3	3	0	31	382
愛媛県	368	0	1	0	0	0	3	16	12	28	0	40	1	0	0	26	495
高知県	288	0	1	0	1	0	6	26	8	17	0	22	3	4	1	37	414
福岡県	842	0	1	0	5	0	19	50	17	32	0	44	1	2	0	30	1,043
佐賀県	290	0	1	0	3	0	3	8	9	16	0	7	1	6	0	16	360
長崎県	481	0	1	0	5	0	10	14	23	17	0	19	1	6	0	52	629
熊本県	418	0	1	0	3	0	11	14	32	22	0	26	1	2	0	103	633
大分県	341	0	1	0	2	0	9	38	22	20	0	23	2	4	0	0	462
宮崎県	372	0	1	0	2	0	8	22	6	14	0	26	2	0	0	47	500
鹿児島県	454	0	1	0	4	0	10	16	38	15	0	24	2	3	0	25	592
沖縄県	226	0	0	0	0	0	5	16	6	11	0	14	2	0	0	0	280
全国	140	0	0	1	0	1	88	2	0	31	38	0	1	1	3	114	420
総合計	24,524	6	41	1	117	1	526	1,247	728	1,093	38	1,138	75	154	4	1,627	31,320



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

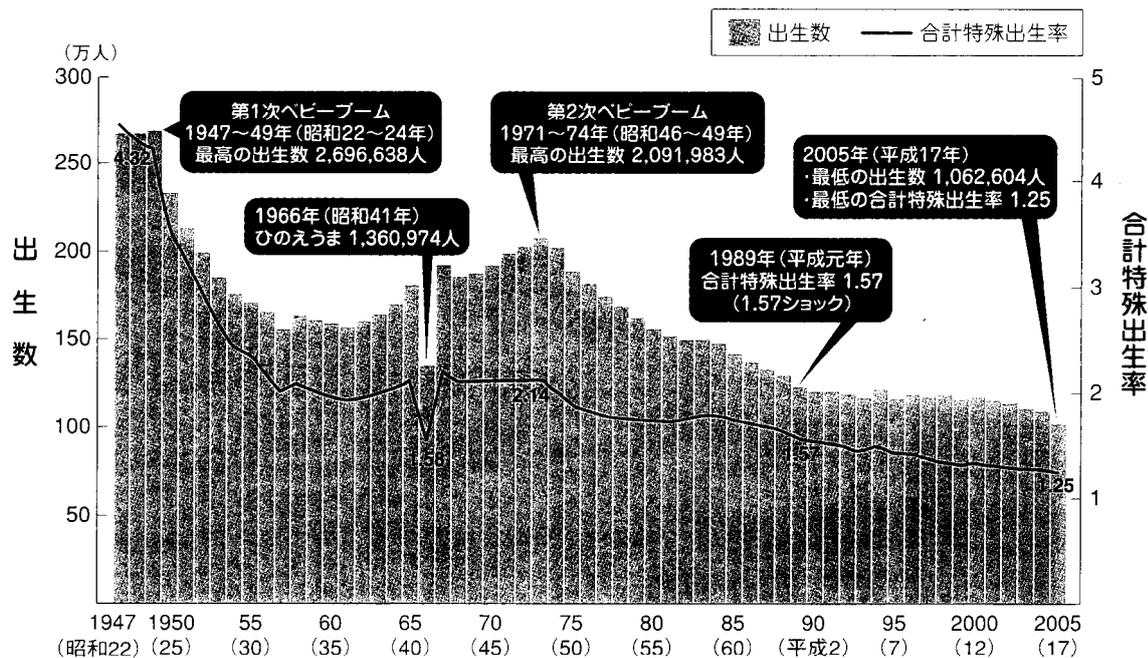
なぜ中小企業が「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組むことが求められるのですか

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涯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

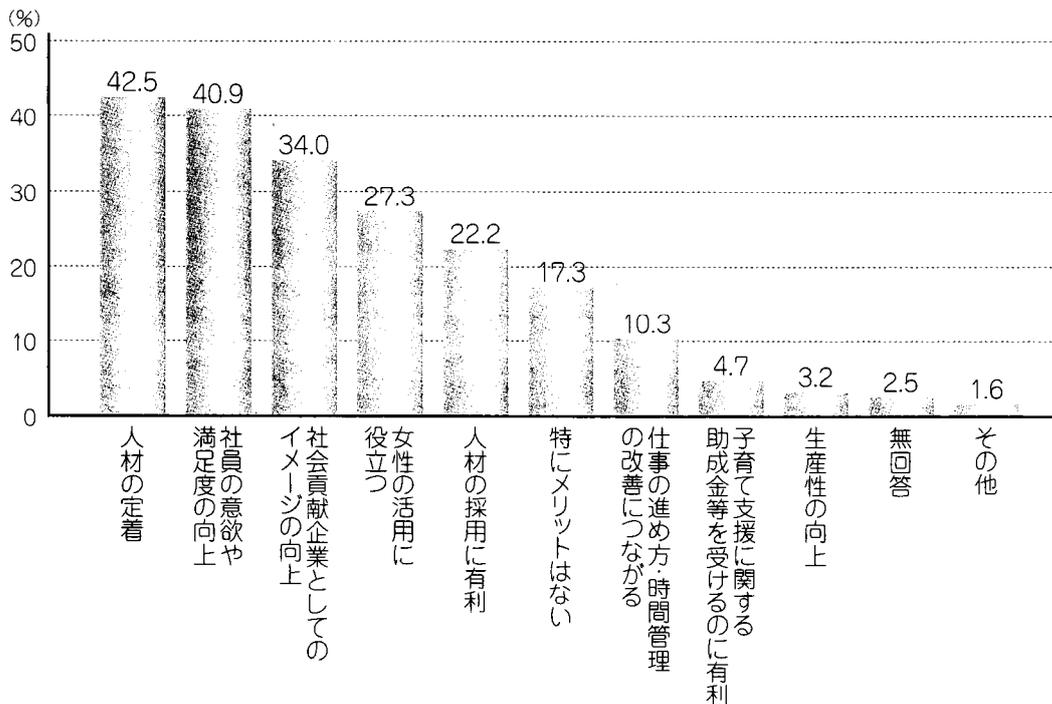
Answer

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いっ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。

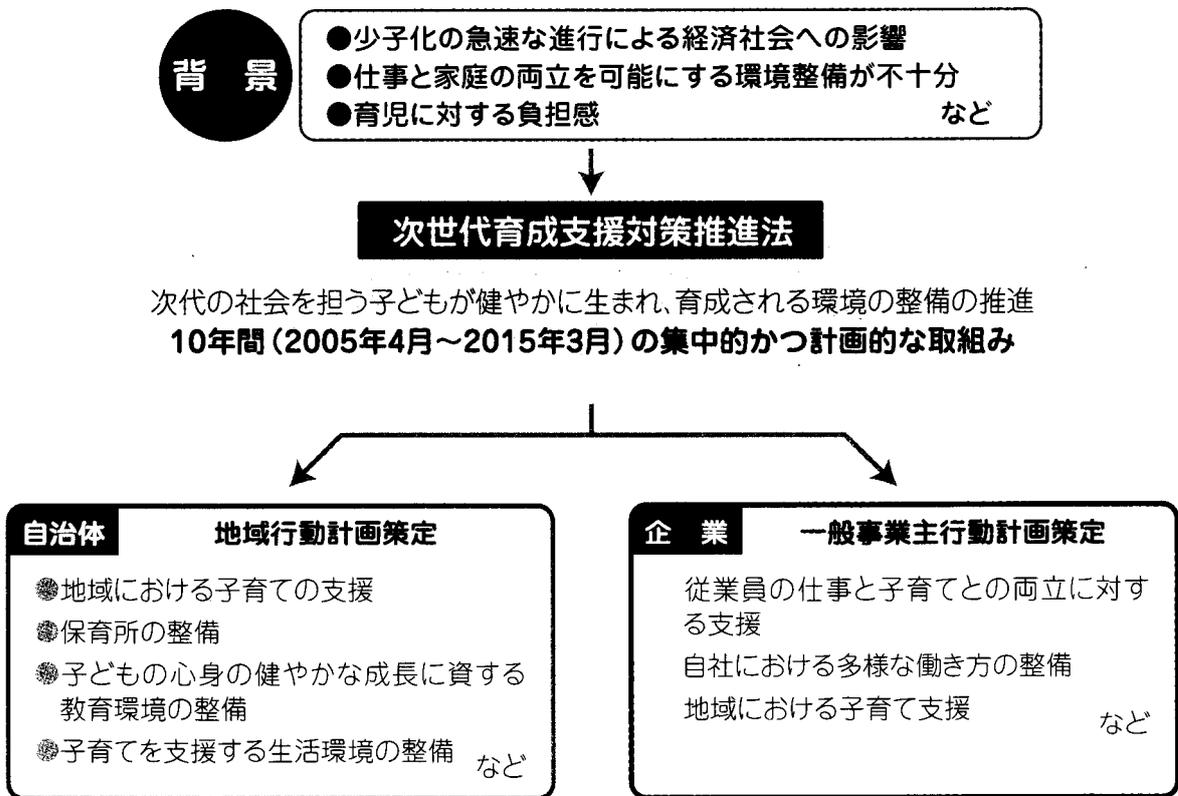
Question_4

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

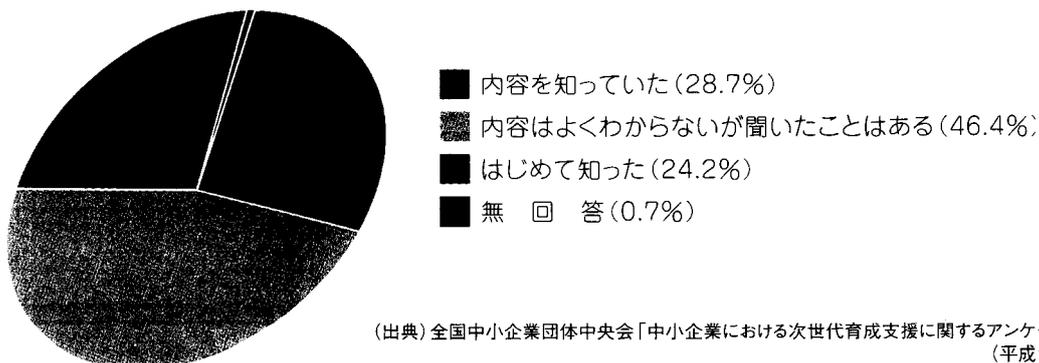
1. 次世代育成支援対策推進法が施行されています

「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出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きた時点で、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）。

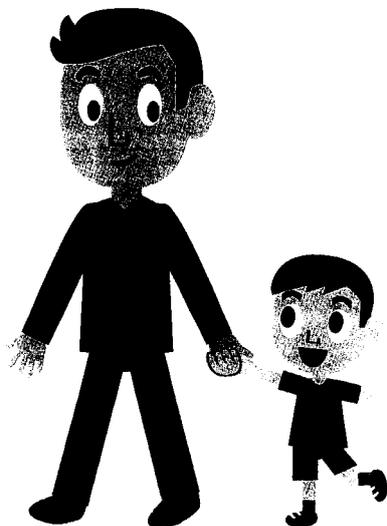
認定マーク（愛称くるみん）



◆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

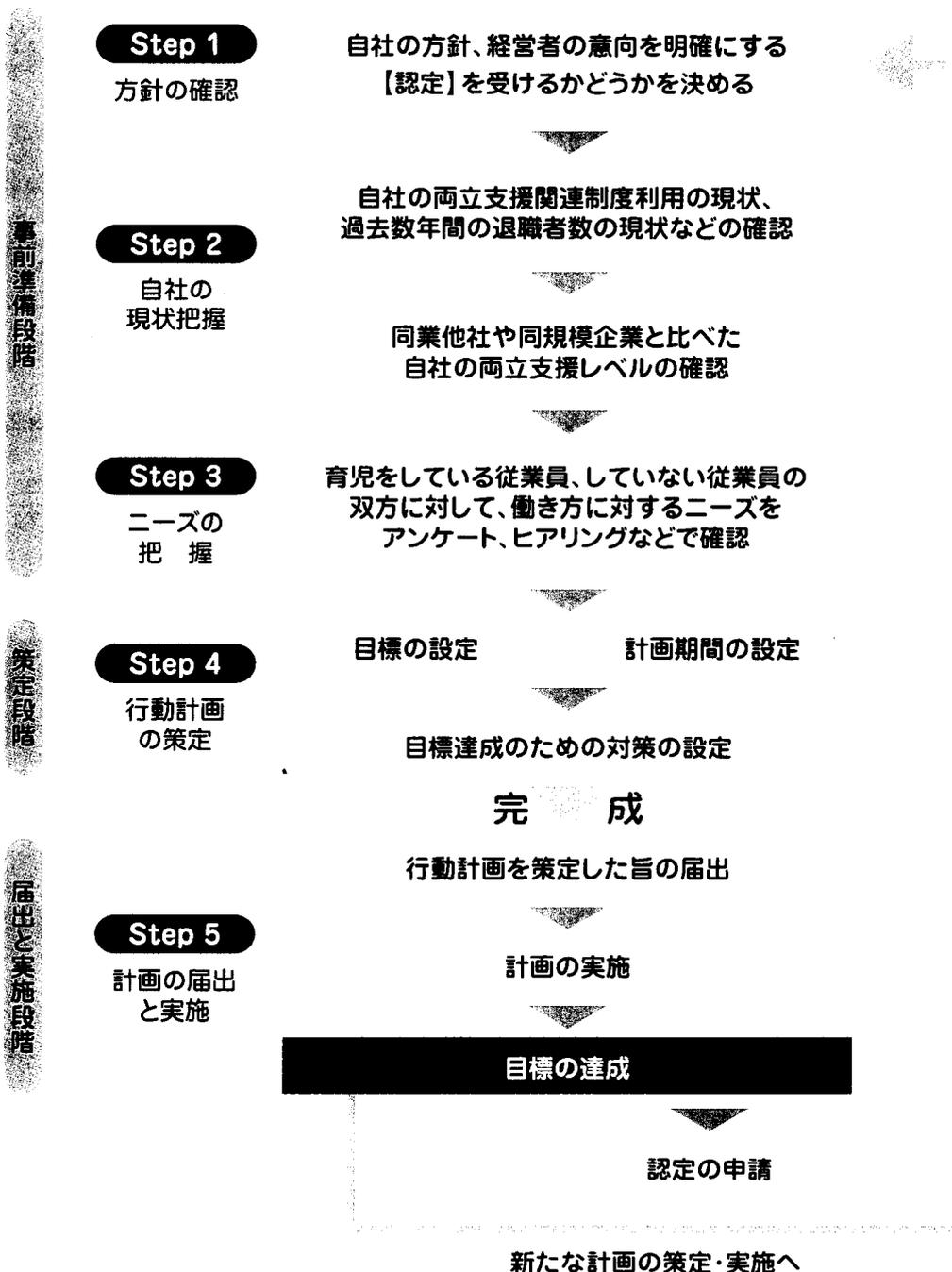
Question_5

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ことがあるので、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。

4.体制づくりをしましょう

体制は企業の実情に合わせて整備しましょう。よりよい制度を導入するため、経営者、管理職、従業員、人事総務担当者などから構成される検討のためのチーム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、従業員の代表を含めることをお勧めします。従業員の理解と関心を高めることが大切です。

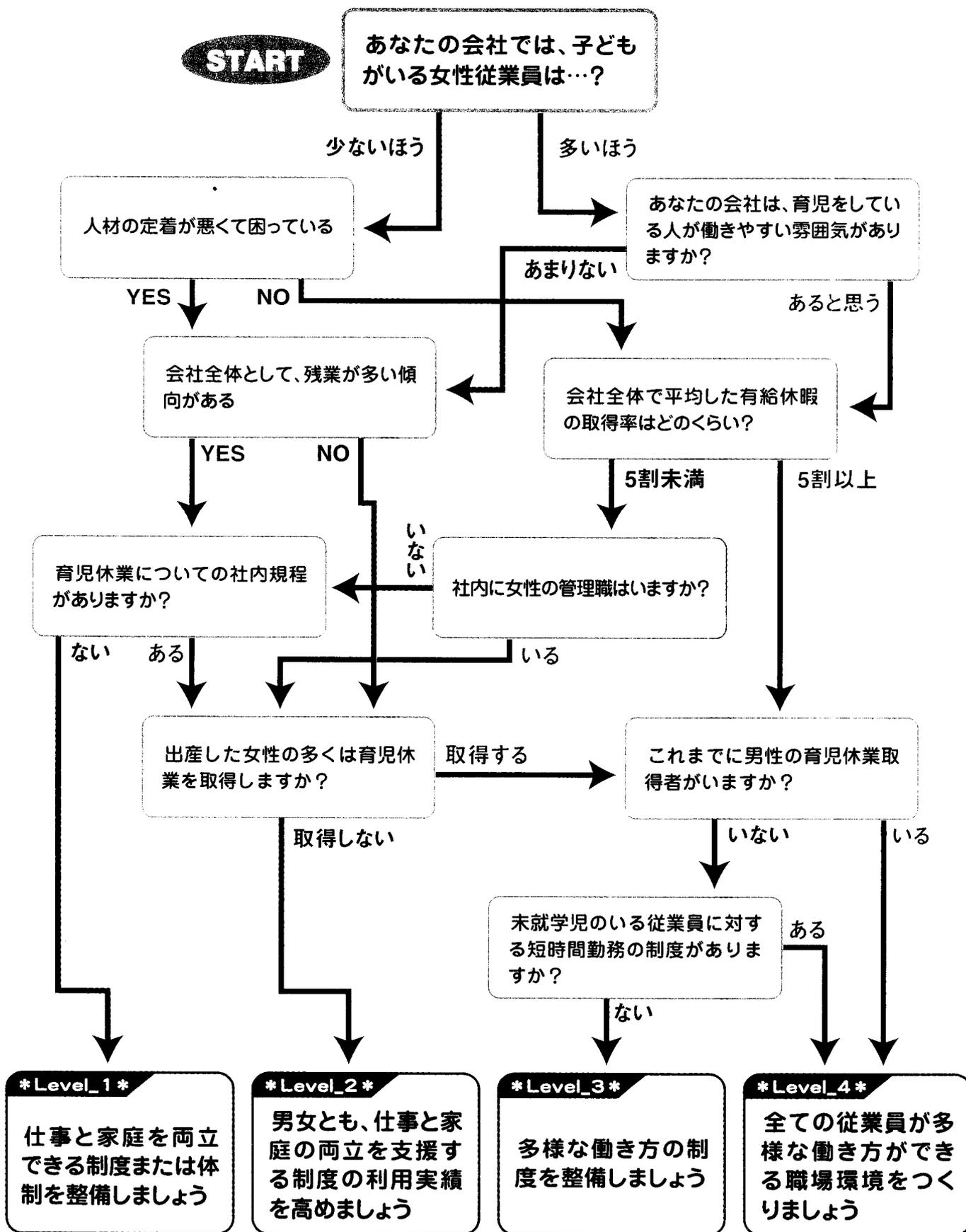
★国が作成した「行動計画策定指針」★

行動計画策定指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項	対応できているものに○をつけましょう
1 雇用環境の整備に関する事項	(1)子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	
		イ 産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	
		ウ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	
		エ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	
		オ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	アイウエオ
		カ 小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度 (イ) フレックスタイム制度 (ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度	アイウエ
		キ 小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営	
		ク 小学校就学前の子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	
		ケ 労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入	
		コ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	
		サ 子育てを行う労働者の在宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	
		シ 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	
		ス 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	
	その他		
	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア 所定外労働時間の削減のための措置の実施	
		イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	
		ウ 多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入	
		エ 情報通信技術(IT)を利用した場所・時間にとらわれない働き方の導入	
		オ 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情報提供・研修の実施	
その他			
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を利用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供		
	(2) 地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施		
	(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できる「子ども参観日」の実施		
	(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組みの実施		
	(5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進		
	その他		

※国が作成した「行動計画策定指針」に、「対応できているものに○をつけましょう」欄を付加しています。

自社の実情に合った行動計画を策定するために

「うちの会社のレベルをチェック」



Question_7

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

Answer

1. 「目標」は、このように定めましょう

行動計画は、2015年3月31日までの長期にわたり、計画期間を定めて繰り返し策定・実施するものです。“最終的な目標は何にするのか”“最初は何から取り組み始めるか”を念頭におき、以下の点に留意して“できること”を目標に選びましょう。

◆ポイント

1. 従業員のニーズを踏まえたもの
2. 自社の実情に合ったもの
3. 現状より少しでも労働環境をよくするもの
4. 進捗を客観的に把握できるように数値で表せるもの

◆目標は、大別すると次の3つのパターンになります。

1. 制度の導入や改正

新たな制度を導入したり、実施する。また、既存の制度をよりよいものに変更する。

2. 現行制度の利用状況の改善

制度を周知したり、管理者意識を高めるための研修などを通じて制度の利用改善を図る。

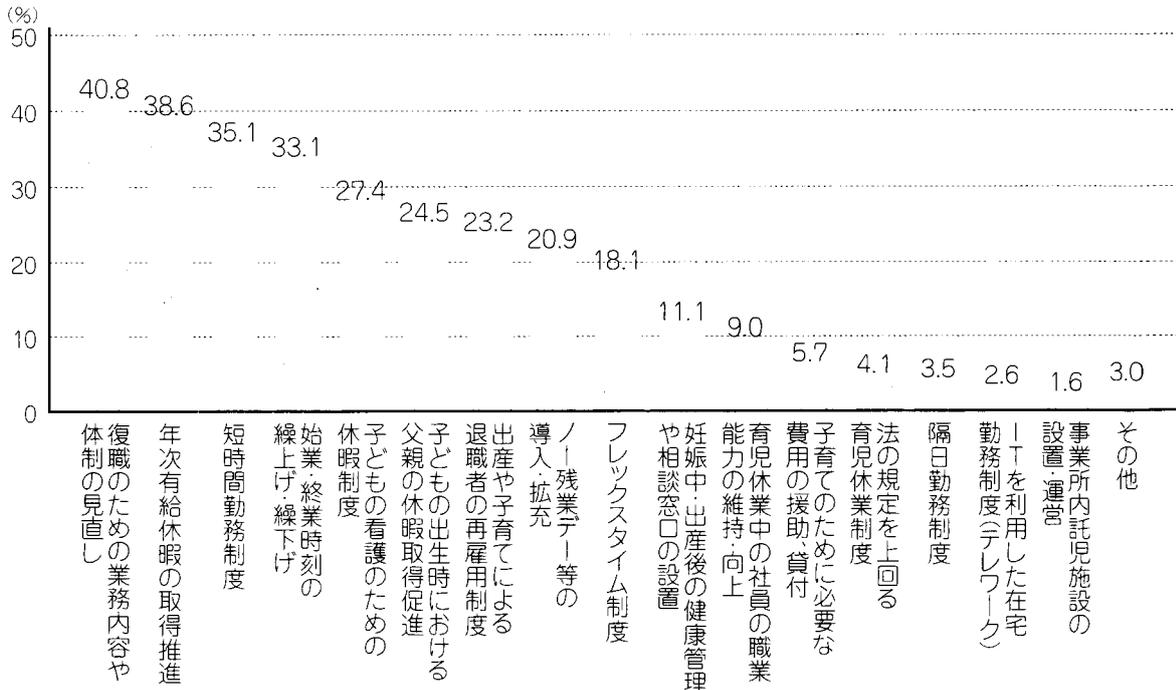
3. 働き方の現状の改善

労働時間の短縮など、働き方を改善する。

2. 行動計画には、このような目標を盛り込むとよいでしょう

図表4は、中小企業が実際に行動計画を策定する場合、目標としてどのような項目を掲げるかを聞いたものです。

図表4 計画に盛り込む子育て支援策



(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)

●行動計画に盛り込む目標としては、例えば、以下に掲げるようなものが考えられます。

- 目標は1つでも、いくつ設定してもよく、これ以外の項目でも構いません。自社の実情に合わせて自由に設定できます。
- 認定を希望する場合は、「1.雇用環境の整備に関する項目」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む必要があります。

行動計画に盛り込む目標例
～国が作成した「行動計画策定指針」より作成～

1	雇用環境の整備に関する事項	<p>(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備</p> <p style="text-align: center;">主に育児をしている従業員を対象とする取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ●妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置 ●子どもの出生時における父親の休暇取得の促進 ●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 ●育児休業中の従業員の職業能力の開発・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 ●始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、短時間勤務制度の実施など、従業員が育児時間を確保できるようにするための措置の実施 ●育児などによる退職者についての再雇用特別措置等の実施 等
		<p>(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備</p> <p style="text-align: center;">育児をしていない従業員も含めて対象とする取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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促進 ●短時間勤務や隔日勤務等の制度整備 ●テレワーク(ITを利用した在宅勤務、直行直帰勤務など)の導入 等
2	1以外の次世代育成支援対策に関する事項	<p style="text-align: center;">対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境の整備以外の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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見ることが出来る「子ども参観日」の実施 ●地域における子育て支援活動への従業員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

Question 8 :

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

Answer

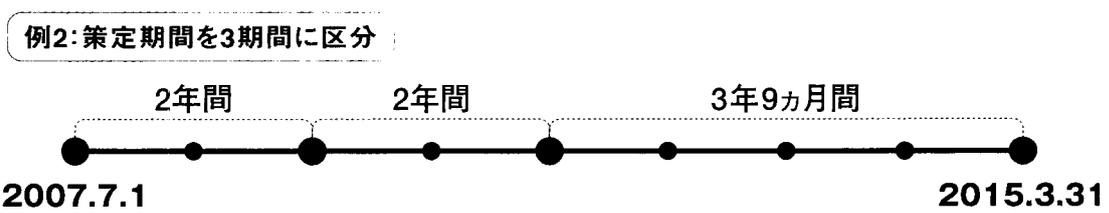
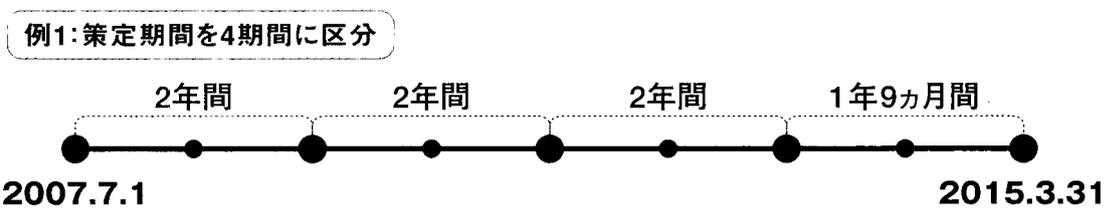
1. 計画期間を定めましょう

次世代育成支援対策推進法では、2015年3月31日までの長期にわたって行動計画を策定し、実施することが求められています。

◆ポイント

1. 1回の計画を2～5年間の範囲で策定しましょう
2. 会社の実情を把握して計画期間を設定しましょう

(例) 2007年7月1日に行動計画を策定する場合の計画期間



2. 『目標達成のための対策』と『実施期間』を定めましょう

目標を定めたら、「いつまでに」「どんなことをして」目標を達成するか、「対策」を決めなければなりません。認定されるためには、2～5年の期間内に実現可能な目標と対応策を決めることが肝要です。

◆ポイント

1. あなたの会社の実情に則して、できることを具体的にあげる
2. 「いつまでに」「どんなことをして実行するか」を目標期間内に割り振る

例えば、「子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する」という目標を立てた場合、対策と実施時期を次のように定めてはどうでしょう。

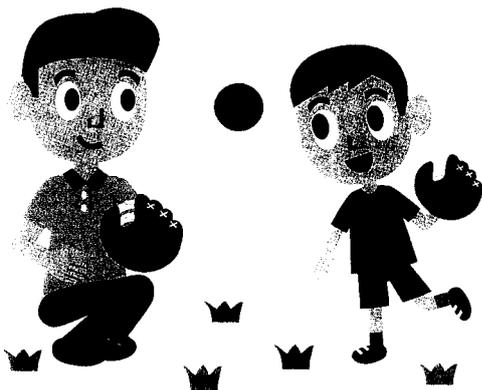
(例) 計画期間を2007年7月から2009年6月までの2年間とした場合

目標	●子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する
対策	●2007年7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
	●2008年7月 制度の運用を開始し、全従業員に対して周知・啓発を行う

★目標を達成するための対策例★

目標のパターン	考えられる対策例
<p>制度の導入・改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・他社の事例を集める ・従業員の意見を聞くためのアンケート調査を行う ・従業員の意見を聞くためのヒアリング調査を行う ・社内検討会を設置する(対象、内容、制度利用中の処遇等についての検討) ・試験的に実施し、〇〇年▽月に本格的に導入する ・社内報やイントラネットなどを利用して制度の周知を図る
<p>現行制度の運用の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・朝礼(または定期的部門ミーティングなど)で制度を周知する ・社内報に制度利用の事例紹介等の特集を組む ・周知のためのパンフレットを作成し、従業員に配布する ・社内のイントラネットで制度を周知する ・従業員研修会の場で制度を周知するためのセミナーを年〇回開催する ・管理職研修会の場で制度を周知するためのセミナーを年〇回開催する ・制度普及のためのキャンペーンを計画的に年〇回(〇週間)行う
<p>働き方の現状の改善</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現状や原因を分析するプロジェクトチームを設置する ・管理職を対象にした意識改革のための研修を年〇回開催する ・従業員に取組みの方針や内容を周知する ・業務の進め方を見直して効率化を進める ・その後の状況をフォローアップする

●目標を達成するための具体的な対策については、自社の実情に合わせて適切なものを盛り込んでください。



Question_9

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

Answer

行動計画策定段階から、認定基準を念頭において目標を設定し、その達成を図ることが必要です

1. 行動計画の策定時に認定を目指す方針を明確に

行動計画の策定にあたっては、経営者が認定を受けるかどうかの方針を明確にすることが重要です。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こともあるからです。行動計画の策定段階から認定の基準を踏まえて目標を設定することが必要です。

2. 目標の選び方に工夫を

- 認定を受けるためには、9ページの「行動計画策定指針」のなかの「1. 雇用環境の整備に関する事項」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む必要があります。
- また、認定を受けるために必要な8つの認定基準(22ページ参照)のうち、認定基準の4から7は、行動計画に目標として必ずしも設定しなくてもよいのですが、認定を受ける場合には、設定している・いないにかかわらず、達成しなければならない基準です。したがって、これら4から7の基準をはじめから目標として設定するのが、認定を受ける近道といえます。
- 制度導入の措置を講じることを目標とした場合は、当該措置が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時に既に実施しているものである場合は、認定対象とはなりませんので注意しましょう。
- 認定を受けるためには、目標として行動計画に記載した内容を計画期間内に達成しなければなりません。認定を申請する際には、「行動計画そのもの」や「目標を達成したことを証明する資料」が必要です。このため、計画の目標は、客観的に達成状況を判断しやすい数値目標を設定することをお勧めします。

→詳しくは11ページ及び22ページを参照ください。

3. 目標を変更して認定を

行動計画を策定した後、途中から認定を目指す場合には、目標の変更を行い、その旨を都道府県労働局に届け出し、計画期間内にそれを達成するなど、認定基準を満たせば、認定の申請を行うことができます。

4. 育児休業等取得に係る計算の特例の活用を

認定基準の4、5(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%以上であること)は、中小企業にとっては達成しにくいとの指摘があります。これを考慮して、常時雇用する従業員数が300人以下の中小企業については、この基準が緩和されています。以下の要件を満たせば認定を受けられます。

● 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、

計画開始前3年間さかのぼってみて、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいれば構いません。

● 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、

計画開始前3年間さかのぼってみて、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%以上となれば構いません。なお、3年さかのぼると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼって計算しても構いません。

→詳しくは25ページを参照ください。

Question_10 :

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

Answer

行動計画を策定したことを届け出ましょう

行動計画が完成したら、定められた様式にしたがって、策定したことを都道府県労働局に届け出る必要があります。

届出時には、届出様式(用紙)の該当箇所に○印をつけて提出するだけで足り、行動計画そのものを提出する必要はありません。

また、行動計画を変更した場合にも、策定時と同様の手続きが必要です。

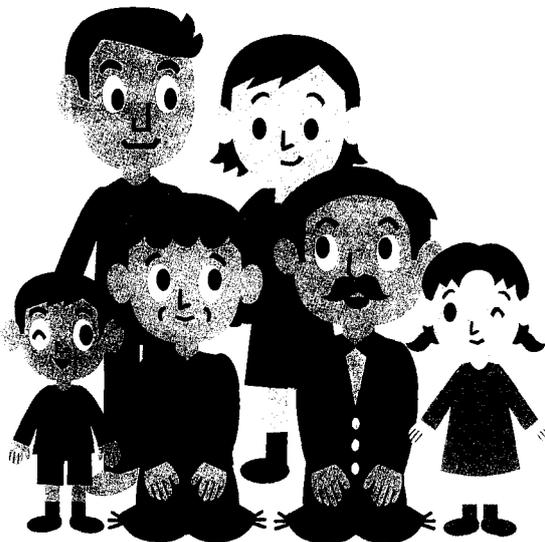
→行動計画の届出様式は、17ページを参照ください。

●策定したことの届出は都道府県労働局に

届出の様式は、

- ①最寄りの「都道府県労働局」か
- ②厚生労働省(労働局)のホームページからダウンロードして入手できます。

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



一般事業主行動計画策定・変更届記入例

行動計画を策定した場合や、既に策定した行動計画を変更した場合は、その旨をこの届出様式に記入して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局に提出してください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この申請書を提出する日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、住所、電話番号を記入してください。法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号を記入してください。

様式第一号 (第一条及び第二条関係) (表面) (日本工業規格 A 列 4)

一般事業主行動計画策定・変更届

都道府県労働局長 殿

届出年月日 平成 年 月 日

一般事業主の氏名又は名称
(法人の場合) 代表者の氏名 印

住所

電話番号

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条(第1項・第3項)の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 年 月 日

3. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

4. 目標

① 雇用環境の整備に関するものを定めている
② ①以外の次世代育成支援策に関するものを定めている
③ ①と②の両方を定めている

5. 次世代育成支援対策の内容(裏面に記載すること)

6. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定 (有・無・未定)

(記載要領)

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」(以下「届出書」という。)を提出する年月日を記載すること。

2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請者が一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。法人の場合は、代表者の氏名、住所及び電話番号を記載すること。

3. 「一般事業主行動計画を(策定・変更)」欄は、該当する文字を○で囲むこと。「第12条(第1項・第3項)」欄は、常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主は第1項の文字を○で、300人以下の一般事業主は第3項の文字を○で囲むこと。

4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数を記載すること。

5. 「2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。

6. 「3. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。

7. 「4. 目標」欄は、達成しようとする目標として一般事業主行動計画に定めたものに該当するものの番号を○で囲むこと。

8. 「5. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容と一致するもの(1)〜(5)のうち、1つ以上を○で囲むこと。また、(1)〜(5)のうち、(1)〜(3)のうち、1つ以上を○で囲むこと。なお、(1)〜(5)のうち、(1)〜(3)のうち、1つ以上を○で囲むことは、(1)〜(5)のうち、1つ以上を○で囲むことと同様である。

9. 「6. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

常時雇用する労働者が301人以上である場合は「第1項」に○を、300人以下である場合には「第3項」に○をつけてください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。

①と②に該当するものの内容は、様式裏面の「次世代育成支援対策の内容」として定めた事項欄を参考にしてください。なお、この欄が②となる(行動計画に雇用環境の整備に関するものを定めていない)場合は、その行動計画に掲げた目標を達成しても認定が受けられません。

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数を記入してください。

計画期間を記入してください。なお、この期間が2年間~5年間でない場合は、その行動計画に掲げた目標を達成しても認定が受けられません。

その行動計画を達成した場合に認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請ができなくなるわけではありません。

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

※届出様式の裏面は、策定または変更した行動計画の内容について「行動計画策定指針」に掲げられている項目のうち該当するものに○をつけてください。

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

様式第一号（第一条及び第二条関係）（裏面）

行動計画策定指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	
1 雇用環境の整備に関する事項	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	
	イ 産前産後休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	
	ウ 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	
	エ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	
	オ 育児休業の取得が容易で、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の取組を推進する等、育児休業の取得を促進する措置の実施	
	カ 小学校就学前の子どもの子育てを労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の取組を実施する等、子育てを促進する措置の実施	
	キ 小学校就学前の子どもの子育てを労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営	
	ク 小学校就学前の子どもの子育てを労働者が子育てのためのサービスを利用する際に必要とする措置の取組を実施する等、子育てを促進する措置の実施	
	ケ 労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入	
	コ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施	
	サ 子育てを行う労働者の住宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など労働者の生活への負担を軽減する措置の実施	
	シ 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働、深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	
	ス 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	
	その他	（概要を記載すること）
	2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	ア 所定外労働の削減のための措置の実施
		イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ 多様な働き方の選択肢を拡大するための短時間勤務や隔日勤務の導入
		エ 情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとられない働き方の導入
オ 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情報提供・研修の実施		
その他	（概要を記載すること）	
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	
	(2) 地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
	(3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施	
	(4) 労働者が子どもと交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
	(5) 若年労働者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	
その他	（概要を記載すること）	

雇用環境の整備に関する取組です。認定を受けることを希望する場合は、行動計画の内容に、この部分に該当する事項が含まれていなければなりません。

雇用環境の整備以外の取組です。これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりません。

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

Question_11

行動計画の策定後は、どのようにしたらよいですか

Answer

1. 計画を実施しましょう

行動計画が完成し、届出が終わったら、計画の実行あるのみです。目標の達成を目指し、具体的な対策への取組みをスタートしましょう。

◆ポイント

1. 目標を達成するために、進捗状況は、定期的に把握しましょう
2. 計画期間の途中で、実施状況を国に報告する必要はありません

2. 行動計画達成後には、認定の申請をしましょう

1回目の計画期間が満了し、目標を達成するなど、認定基準を満たしていれば、その時点で「認定」を受けることが可能です。認定を受ける手続きをしましょう。

認定を受けるには、認定申請書を都道府県労働局に提出する必要があります。また、2回目以降も行動計画の策定・届出を行い、目標を達成すれば、新たに認定を受けることができます。

→認定の基準については、22ページを参照ください。

→認定申請書については、29ページを参照ください。

●認定の届出は都道府県労働局に

申請の届出様式は、

- ①最寄りの「都道府県労働局」か
- ②厚生労働省（労働局）のホームページからダウンロードして入手できます。

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

◆認定申請時には、“行動計画そのもの”や“目標を達成したことが証明できる資料”などが必要となります。各申請書類の提出後、基準に適合しているかどうかの審査を経て、認定されることとなります。

3. 新たな行動計画を策定しましょう

1回目の計画期間の満了が近くなったら、同様の手順を経て、2回目の行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ましょう。

★行動計画策定の取組みスケジュール例★

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

2007年
平成19年
4月1日

2007年4月 現状の把握(制度利用者や関係者の意見収集等)
全従業員アンケートの実施→アンケートのまとめ
検討委員会発足に向けたメンバーの選出

5月 第1回検討委員会
(ニーズ・現状の問題点の共通認識、行動計画枠組みの検討)
↓ 行動計画詳細原案の作成

6月初 第2回検討委員会(行動計画案の議論)
末 第3回検討委員会(行動計画最終案のまとめ)

2007年
平成19年
7月1日

行動計画を策定した旨を
都道府県労働局へ届出

- 社内への周知
- ↓
- 行動計画の具体的実施
- ↓
- 定期的な実施状況の点検

次期(2回目以降)の行動計画を策定・届出

- 2015年3月31日までの残りの期間を考慮して、2回目以降の各計画期間を2年以上5年以下になるように設定する。
- 2回目以降の行動計画は、1回目と同様に従業員のニーズを聞いた上で必要なことから実施するよう目標を立てる。策定後速やかに届け出る。

1回目の行動計画の目標達成

2009年
平成21年
7月1日

認定の申請

1回目の計画期間終了後、認定を希望する場合は都道府県労働局へ申請する。

※このスケジュール例は、2007年(平成19年)7月1日に、第1回目または第2回目の行動計画(計画期間2年)を策定する場合のスケジュールを例示したものです。

Ⅲ 認定編：「行動計画」を達成して 「認定」を受けよう

Question_12 :

「認定」はいつから受けられるのですか

Answer

平成19年4月1日から「認定」がスタートします

第1回の行動計画を実施し、計画に定め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、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として、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。

Question_13 :

認定を受けると、どのようなメリットがあるのですか

Answer

次のようなメリットが期待できます

認定を受けた事業主は、下の認定マーク(愛称くるみん)を利用することができるようになり、「認定企業」であることを対外的にアピールすることができます。

このマークを自社の商品やその広告、企業の名刺や封筒などにつけることにより、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることが広く周知されることとなります。このマークは、いわば、「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」であることを示しており、企業のイメージアップにつながります。

このマークを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、優秀な人材の採用・確保などが期待できます。

企業内の従業員の定着、モラルやモチベーションの向上とそれに伴う生産性の向上や受注・販売の増加などが期待できます。



認定マーク(愛称くるみん)

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、自社の内外にアピールしたほうが、企業にとってのメリットは大きいといえます。

◆次世代認定マークを付することができるもの

- ①商品または役務
- ②商品、役務または一般事業主の広告
- ③商品または役務の取引に用いる書類または通信
- ④一般事業主の営業所、事務所その他事業場
- ⑤インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- ⑥労働者の募集のように供する広告または文書

Question 14 :

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

Answer

1. 「8つの認定基準」を達成しましょう

認定を受けるためには、次の認定基準の1から8までのすべての基準を満たす必要があります。

認定を受けるために必要な8つの認定基準

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行動計画を策定したこと。
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 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。
- 4/5. 計画期間内に、男性の育児休業等取得者があり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
6. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「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。
7. 次の①から③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
8. 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。

◆ポイント

認定を受けるためには、認定基準の達成を考慮しながら、行動計画を策定することが必要です。

- 認定基準の4から7は、行動計画に目標として必ずしも設定しなくてもよいのですが、認定を受ける場合には、設定している・いないにかかわらず、達成しなければならない基準です
- したがって、これら4から7の基準をはじめから目標として設定するのが、認定を受ける近道といえます

2. 次の行動計画の策定・届出をしましょう

1回目の計画期間の満了が近くなったら、2回目の行動計画を策定し、届出しましょう。

2回目以降も行動計画の策定・届出を行い、目標を達成すれば、新たに認定を受けることができます。



Question_15 :

8つの認定基準の内容を詳しく教えてください

Answer

8つの認定基準について、詳しくみてみましょう

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行動計画を策定したこと。

認定を受けるためには、雇用環境の整備を内容とする行動計画を策定する必要があります。
 具体的には、国が作成した「行動計画策定指針」に掲載されている「1.雇用環境の整備に関する事項」の
 「(1)子育てを行う従業員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備」
 または
 「(2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」
 に該当するもののうち、最低いずれか1つ、目標として計画に盛り込む必要があります。

なお、「2.その他の次世代育成支援対策に関する事項」(例えば、「子ども・子育てに関する地域貢献活動」
 や「子育てバリアフリー」など)は、必ずしも企業内の従業員の雇用環境の整備に関する内容とはいえないため、これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりませんので、ご注意ください。

★「行動計画策定指針」の構成(大項目)(9ページ及び18ページ参照)★

認定を受けるためには
 (1)または(2)に該当する
 項目のうちから、
 最低いずれか一つ必要

1.雇用環境の整備に関する事項

- (1)子育てを行う従業員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
- (2)働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

2.その他の次世代育成支援対策に関する事項

◆ポイント

●雇用環境の整備を内容としていても、法令に違反する事項が定められている行動計画は、適切ではありませんので、認定はされません。

(例)・育児休業期間中(産後期間を除く)の給与について、男子のみを有給とする、
 ・女性のみを対象とする再雇用制度(男女雇用機会均等法第9条の特例を除く)を導入する、等

●制度導入の措置を講じることを目標とした場合は、当該措置が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時に既に実施しているものである場合は、認定対象とはなりません。

認定基準

2

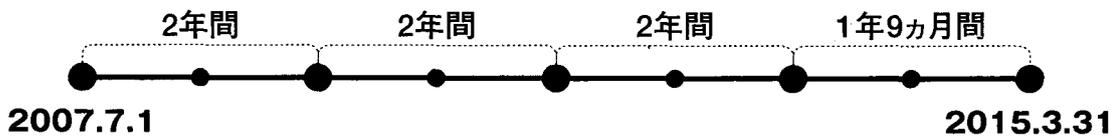
行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

認定を受けるためには、計画期間は2年から5年とすることが必要です。企業等の実情を踏まえながら、経済社会環境の変化や従業員のニーズ等も踏まえて行動計画を策定するためには、2年から5年の期間が望ましいと考えられるためです。

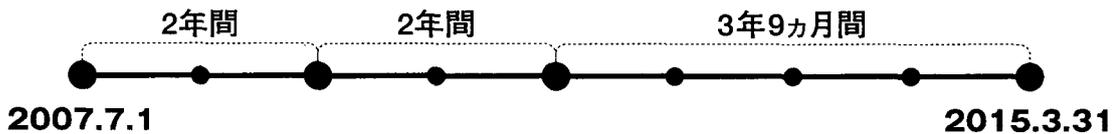
1年という短期の行動計画や、6年間以上にわたる長期の行動計画の場合は、認定の対象とはなりません。以下の例のような計画期間を設定することが必要です。

(例) 2007年7月1日に行動計画を策定する場合の計画期間

例1: 策定期間を4期間に区分



例2: 策定期間を3期間に区分



認定基準

3

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。

認定を受けるためには、目標として行動計画に記載した内容を達成していなければなりません。なお、認定を申請する際には、「行動計画そのもの」や「目標を達成したことを証明する資料」の添付が必要です。

このため、客観的に達成状況を判断しやすい数値目標を設けることをお勧めします。

★目標が達成されたことを証明する資料の例

●制度導入を目標としている場合

- ・育児休業期間の延長
 - 制度導入前後の就業規則等の写し
- ・ノー残業デーの導入
 - 制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料等（制度導入年月日の分かるもの）

●数値目標を設定している場合

- ・女性労働者の育児休業取得率を80%以上にする
 - 育児休業等をした女性労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ・男性の育児休業取得者が1名以上
 - 育児休業等をした男性労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ・行動計画期間中に月8時間以上所定外労働時間を削減する。
 - 行動計画実施前後の従業員1人当たりの所定外労働時間数（企業の自己申告）

● 制度の周知や情報提供を目標としている場合

- ・ 両立支援制度について社内に周知する。
→ 周知年月日のわかる社内に周知した資料の写し

● 意識啓発を目標としている場合

- ・ 各種研修の実施
→ 実施年月日のわかる研修開催についての社内通知、研修の実施結果の写し等

認定基準

4/5

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%以上であること。

認定を受けるためには、育児休業の取得状況に関する基準を満たすことも必要となります。行動計画に目標として記載されていなくても構いませんが、計画期間が終了した時点で満たされていない場合は認定を受けることができません。

男性従業員については1人以上、育児休業等を取得していることが必要とされています。女性の育児休業等取得率については、以下のように計算してください(小数第1位切り捨て)。

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等取得者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 70\%$$

◆ 「育児休業等」とは

ここでいう「育児休業等」とは、子が1歳(一定の場合は1歳6か月)に達するまでの間の休業(育児・介護休業法第2条第1号に規定されている休業)に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業(育児・介護休業法第23条第1項または第24条第1項に規定されている休業)をいいます。

育児休業については、法律上特に取得期間が定められていないので、従業員が1週間程度でも年次有給休暇ではなく、育児・介護休業法に基づく「育児休業」(無給でも可)を取得すれば育児休業等取得者としてカウントできます。

★ 常時雇用する従業員数が300人以下の場合の特例★

常時雇用する従業員数が300人以下の中小企業については、この基準が緩和されています。以下の要件を満たせば認定を受けられます。

● 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、

計画開始前3年間さかのぼってみて…

計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいれば構いません。

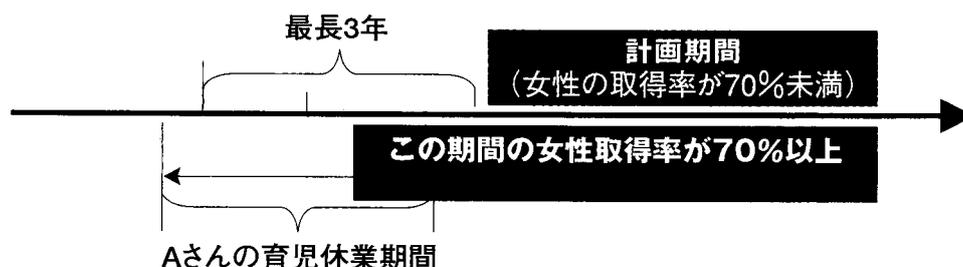
● 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、

計画開始前3年間さかのぼってみて…

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%以上となれば構いません。なお、3年さかのぼると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼって計算しても構いません。この場合の女性の育児休業等取得率は、次のようであればよいことになります。

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間十計画期間開始日以前の最長3年以内に、育児休業等取得者の数}}{\text{出産した者の数}} \geq 70\%$$

これには、次のような場合が該当します。



この場合、Aさんは計画期間の開始日より前に育児休業期間を終了していますが、計画期間内の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、Aさんを含めると70%以上となる場合には、認定基準4に適合することになります（なお、この場合、Aさんは計画期間内に出生していないので、育児休業等取得率の分母としては加算されず、分子にのみ加算されることとなります。）。

ただし、このようにして計算した場合に、育児休業等の取得率が70%となる期間の開始日が、行動計画の開始日から最長でも3年以内でなければならないこととなります。

認定基準

6

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「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。

認定を受けるためには、行動計画に目標として掲げている・いないにかかわらず、以下のような「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」のうち、いずれか1つの措置を実施しておく必要があります。各企業の実情に照らして「できること」を実行してください。

- 育児休業に準ずる休業の制度
- 短時間勤務の制度
 - ・ 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - ・ 週または月の所定労働時間を短縮する制度
 - ・ 週または月の所定労働日数を短縮する制度
(隔日勤務であるとか、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。)
 - ・ 従業員が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度
- フレックスタイム制
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- 所定外労働をさせない制度
- 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

これらの措置は、計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。従業員の雇用形態や部門ごとに異なる措置とすることも差し支えありません。また、1日の労働時間が6時間以下の従業員には、必ずしも適用する必要ありません。

認定基準

7

次の①から③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

認定を受けるためには、この基準も、目標として行動計画に掲げている・いないにかかわらず、達成しておく必要があります。計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

次世代育成支援対策推進法では、各企業が育児をしている従業員に対して職場生活と家庭生活を両立でき、働きやすい環境を提供できるように推進することが第一義としてあります。ですが最終的な着地点は、従業員全員が働きやすい「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）のとれた雇用環境を整備することです。

このような考え方から、認定のための条件として、育児をしていない従業員を含めて働き方の見直しを行い、①～③のような多様な働き方の実現に向けた取組みを行うことが必要とされています。

具体的には、以下のいずれかの措置を実施していることをいいます。

① 所定外労働の削減のための措置

- (1) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- (2) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
- (3) 時間外労働協定における延長時間の短縮
- (4) その他これらに準ずる制度

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

- (1) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- (2) 年間の年次有給休暇取得計画の策定
- (3) その他これらに準ずる制度

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

- (1) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み
- (2) 子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施または子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
- (3) その他これらに準ずる措置

★上記の措置を実施していることを証明する資料の例

● 所定外労働の削減のための措置

- ・「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
→社内通知等全従業員に周知した文書の写し
- 取組結果報告書の写し等

●年次有給休暇の取得の促進のための措置

- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- 社内通知等全従業員に周知した文書の写し等

●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

- ・職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み
- 取組み実施についての社内通知等全従業員に周知した文書の写し
- 作成した啓発資料、取組結果報告書の写し等

認定基準

8

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。

次世代育成支援対策推進法や、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないことも、認定を受けるためには必要な要件です。

Question_16 :

認定を受けるには、どのような手続きが必要ですか

Answer

認定を受けるためには、計画期間終了後、都道府県労働局に所定の様式で認定の申請書を提出します。

→認定申請様式は、29ページを参照ください。

認定申請時には、“行動計画そのもの”や“目標を達成したことが証明できる資料”などが必要となります。各申請書類の提出後、基準に適合しているかどうかの審査を経て、認定されることとなります。

●認定の申請は都道府県労働局に

申請書の様式は、

- ①最寄りの『都道府県労働局』か
 - ②厚生労働省(労働局)のホームページからダウンロードして入手できます。
- <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

基準適合一般事業主認定申請書記入例

Ⅲ認定編：「行動計画」を達成して「認定」を受けよう

行動計画の計画期間終了後、認定を受けることを希望する場合は、この様式に記入し、必要な書類を添付して都道府県労働局に提出してください。

申請を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）または名称、住所、電話番号を記入してください。

法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の電話番号を記入してください。

この申請書を提出する日を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した日を記入してください。

実施した行動計画の計画期間を記入し、それが何期目の行動計画であるか記入してください。
なお、行動計画の途中で期間の変更を行った場合には、変更後の計画期間を記入してください。

(A) 欄には計画期間内に出生した女性労働者数を、(B) 欄には計画期間内に育児休業等※をした女性労働者数をそれぞれ記入してください。

(C) 欄には(B) ÷ (A) の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

※ここでいう「育児休業等」とは、子が1歳に達するまで（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで）の間の休業（育児・介護休業法第2条第1号に規定されている休業）に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業（育児・介護休業法第23条第1項又は第24条第1項に規定されている休業）をいいます。

様式第二号（第三条関係）（第1面） （日本工業規格 A 列 4）

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称
(法人の場合) 代表者の氏名
住所
電話番号

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 策定・実施した一般事業主行動計画について
(1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 年 月 日
(2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
(3) 計画期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日 (期日)

2. 常時雇用する労働者の数 人 (うち男性 人、女性 人)

3. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況（第3面に記載すること）

4. 育児休業等の取得に関する状況
(1) 男性労働者の状況
① 計画期間において育児休業等をした男性労働者数 人
② (①が0人の中小事業主のみ記入)
計画期間の開始前3年以内に育児休業等をした男性労働者（複数いる場合はそのうちのいずれか一人）が休業した期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

(2) 女性労働者の状況
① 計画期間において出生した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

計画期間において		
出生した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 1.0.0
人	人	(C) %

② ((C)の育児休業等をしたものの割合が70%未満の中小事業主のみ記入)
計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日 (計画期間の末日) までの間の		
出生した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 1.0.0
人	人	%

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した労働局の都道府県名を記入してください。

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数を記入してください。

計画期間内に育児休業等※を取得した男性労働者数を記入してください。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、上の①(C)の欄が70%未満である場合は、「計画期間+計画期間開始前の最長3年間で70%以上となる期間」を記入してください。
また、(A) 欄にはその期間内に出生した女性労働者数を、(B) 欄にはその期間内に育児休業等※をした女性労働者数を記入し、(B) ÷ (A) の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、計画期間内に育児休業等※を取得した男性労働者がいなかった場合は、計画期間開始前3年以内に育児休業等※を取得した男性労働者の取得期間を記入してください。

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」の実施の有無(有が1つ以上)について、該当するものに○をつけてください。

様式第二号(第三条関係)(第2面)

5. 育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置等の実施状況

実施している措置(3歳から小学校就学前の子を育てる労働者が対象となるものに限る。)	実施の有無
ア 育児休業の制度に準ずる制度	有・無
イ 短時間勤務の制度	有・無
ウ フレックスタイム制度	有・無
エ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無
オ 所定労働時間を超えて労働させない制度	有・無
カ 事業所内託児施設の設置運営	有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・無

6. 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の実施状況

実施している措置	実施の有無	措置の内容
ア 所定外労働の削減のための措置	有・無	
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・無	
ウ ア及びイ以外の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	有・無	

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の実施の有無について、該当するもの(有が1つ以上)に○をつけてください。
「有」の場合は、その内容を「措置の内容」欄に記入してください。

(注) 次の①から⑤の書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
- ③ 育児休業等をした男女労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ④ 5. 及び6. の実施状況を明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
- ⑤ 既に次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたことのある一般事業主にあつては当該認定に係る基準適合一般事業主認定申請書及び認定通知書の写し

認定の申請の際には、この様式に①～⑤の書類を添付して、都道府県労働局に提出してください。

「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄には、認定を受けようとする行動計画に掲げた目標について記入してください。

「目標の達成状況」欄には、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄に記入したそれぞれの目標について、計画期間終了日時点での達成状況を記入してください。

様式第二号（第三条関係）（第3面）

次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標	目標の達成状況

IV 企業事例編：認定を目指す 我が社の行動計画

Question_17 :

.....
認定を目指す中小企業の実際の取組事例を教えてください
.....

Answer

認定を目指す中小企業6社の取組みとその行動計画をご紹介します

- ★株式会社 カミテ
- ★株式会社 長岡塗装店
- ★株式会社 第一印刷所
- ★AWS 株式会社
- ★三笠運輸 株式会社
- ★共立印刷 株式会社

株式会社 カミテ

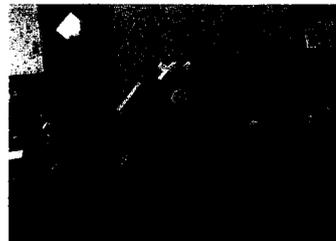
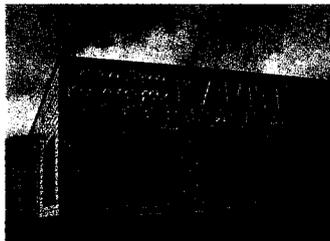
http://www.ink.or.jp/~kamite/

所在地/秋田県鹿角郡

従業員/30名(男性15名、女性15名)

資本金/4,000万円

業種/プレス金型設計・製作及びプレス加工業



当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

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、積極的に取り組んできており、今後も経営戦略の一部として推進していく。

行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

人材の育成・定着を重視し、次世代育成支援対策推進法制定以前から、育児休業制度を中心に両立支援に取り組んできた。両立支援の充実と認定取得を目的とし、従来からの両立支援制度を基に、さらに充実させた行動計画を策定することとした。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

行動計画の策定に当っては、社長が社員一人一人から要望を聞き、内容を検討していった。また、労働局等の公的機関からもアドバイスを受けた。

行動計画達成のための工夫・改善点

行動計画策定に当っては、社員ニーズの十分な把握、実行可能な計画内容とすることなどに留意した。

制度利用による休業者が出た場合の対応としては、社員の多能

工(職)化を進めることにより、他の社員がカバーすることで対応している。そのため、人事面でも部内ローテーションや部門間異動を短期間で行っている。

認定を目指す理由～認定のメリット～

認定の取得に関しては、企業イメージアップのためにも是非取得したいと考えている。認定を得ることによって、取引先や消費者が持つ当社や製品に対するイメージが向上し、それによる売上の増加や、社員のさらなるモチベーションアップなどを期待している。

認定マークの活用方法としては、名刺や封筒などに印刷するほか、自社で開発した製品(知育玩具:紙製積み木)のパッケージ等にも活用したいと考えている。認定マークがエコマークのように、国民に広く認知されるものとなることが望まれる。

行動計画の策定効果

行動計画の策定は、社員の定着、モチベーションアップ等に大きく寄与している。当社では、出産・育児を理由に退職した社員はいない。

また、社員同士のコミュニケーションも良くなり、皆が会社全体のことを考え、行動するという気風が醸成されてきている。

これから取り組もうとする企業へのアドバイス

最も大切なことは、社員のニーズを把握すること。社員のニーズにそぐわない行動計画では意味がないし、効果もでてこない。また、計

画策定に当って、労働局等からアドバイスを受けることも有効である。

(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…現行の小学校就学前までの子に対する制度の範囲を広げ高校卒業前までとする。

- 対策**
- 平成17年4月～ 労働者の具体的ニーズの調査
 - 平成17年6月迄 日数など制度の詳細に関する検討
 - 平成17年7月～ 回覧、掲示板を活用した周知、制度の実施

- 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

株式会社 長岡塗装店

<http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

所在地 / 島根県松江市

従業員 / 21名 (男性16名、女性5名)

資本金 / 2,550万円

業 種 / 塗装工事業



◆ 当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

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って欲しいという経営者の考えがある。

◆ 行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社社員の年齢構成からすると、今後も出産あるいは子育てを控えた社員が後に続くことが予想されるため、経営方針に則り、行動計画を策定するに至った。策定に当たっては、常に社員の意識を読み取ること、制度の主旨を透明性をもって示すことを念頭に置いた。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

策定手順については、朝礼や作業終了後の社員とのコミュニケーションを通じて、社員が子育てについて抱えている問題点や会社に対する要望を聴き取った上で、経営者が考えた子育て支援項目を目標に掲げる流れとした。

◆ 行動計画達成のための工夫・改善点

当社では、策定した計画の周知徹底を常に図っているが、周知方法としては、社員に回覧板を廻し、閲覧した証として認印をもらっている。今後の第2回目行動計画については、子供のいる社員へ支給してい

る子供手当の増額や、社員が子供の年間行事に合わせて取得できる休日の付与等为目标として掲げることを考えている。

◆ 認定を目指す理由～認定のメリット～

当社の育児支援に関する先進的取組みは、国や県からの表彰受賞に代表されるように既に証明済みではあるが、認定マークを社員の名刺・

封筒・パンフレット・現場の足場に掛ける防護シート等に印刷し活用することでより一層のPRに繋がることから、認定申請を行う予定である。

◆ 行動計画の策定効果

当社の子育て支援の取組みが頻繁にマスコミに取り上げられていることも、社員のモチベーションを高め、さらなるレベルアップを生み出し、顧客からの会社に対する信頼が高まった。制度を理解して

いる顧客や、官公庁からの優先発注が増加することが期待できる。また、乳幼児のいる従業員の入職も増えている。

◆ これから取り組もうとする企業へのアドバイス

行動計画を策定するに当たり、会社が単独で学ぶのには限界があるので、行政(県労働局等)の催す説明会や相談会に積極的に参

加することを当社では推奨する。

(株)長岡塗装店の行動計画

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日までの2年間

2. 内 容

目標1 計画期間内に、小学校就学前の子どもの看護のための有給休暇5日に加え、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、部署ミーティングで説明を行う
 - 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せることが出来る「子ども参観日」の実施

- 対 策**
- 平成17年10月 社内でも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

株式会社 第一印刷所

http://www.dip.co.jp

所在地／新潟県新潟市

従業員／285名(男性210名、女性75名)

資本金／4,715万円

業種／印刷業



当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

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。

行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社は、平成17年4月時点で労働者数301人以上ということもあり、労働局の要請により行動計画の策定に取り組んだ。また、同年7月に21世紀職業財団より、“男性の育児休業取得促進”の取組みについて依頼されたことも策定に拍車をかけた。さらに、先述の少子化対策の一環として、男性の育児休業を推進するとともに、社員の仕事

と家庭の両立支援を計画策定によって充実させることとした。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

人事課を主体に、“社員が安心して推進できる制度づくり”を合言葉に、当社設置のポジティブアクション推進委員会や職場活性化委員会を活用して、ボトムアップ型の意見集約に努めた。

行動計画達成のための工夫・改善点

社員のためにつくった制度が、絵に描いたもちに終わらず、実際に社員が利用しやすく機能するよう、各部署の管理職の理解・協力を求めると同時に、パソコンの掲示板を通じて社員に対する制度の周

知を徹底し、社内全体の意識改革を図った。第2回目の計画については、育児休業の分割付与等を目標に掲げることを検討している。

認定を目指す理由～認定のメリット～

認定マークを入社案内や会社案内等に表示することで、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保が期待できるため、認定申請を考えている。

行動計画の策定効果

現在までに印刷オペレーターや営業社員が育児休業を取得しているが、他の社員の協力体制を築く意味で業務のマルチ化に取り組ん

でいるところである。その他、新卒者向けの会社説明会においても、耳を傾けてくれる学生も多くなった。

これから取り組もうとする企業へのアドバイス

計画の策定に当たっては、人事課だけでなく、社員参加型の委員会等を活用し、意見を反映させた上で具体的計画を立てるのが有効

的な推進策である。そのためには、関係法令を理解した上で、社員への周知徹底を図ることが必要である。

(株)第一印刷所の行動計画

育児応援・働きやすい環境プログラム

当社では次世代育成支援対策推進法に基づき以下の行動計画を作成しました。職員の皆さんが仕事と子育ての両立の実現と、子育てをしていない職員の皆さんも含めた全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、4つの目標を掲げました。

1. 計画期間 平成17年4月1日から平成20年3月31日までの3年間

2. 内 容

目標1 子どもが生まれる男性職員が出産予定日の前後2週間以内に3日以内取得できる特別休暇(出産休暇)を導入し、取得率を30%以上にする。

対策

- 平成17年4月～ 制度の詳細を検討する。
- 平成18年1月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標2 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。

男性職員：期間中1人以上取得する。
女性職員：取得率を70%以上取得する。

対策

- 平成17年4月～ 取得を容易にするため育児休業期間のうち3日間は有給扱いとする等の育児休業規程を検討する。
- 平成17年9月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成18年1月までに、3歳から小学校に入学するまでの子を持つ職員が、希望する場合に利用できる勤務時間短縮等の措置に準ずる措置を導入する。(短時間勤務の制度、所定外労働をさせない制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度、フレックスタイム制のうちいずれか1つ以上)

対策

- 平成17年4月～ 職員の具体的なニーズの調査、制度の詳細を検討する。
- 平成18年1月～ 管理職を対象とした研修の実施、掲示板等を活用した周知・啓発の実施

目標4 年次有給休暇の取得促進策として、マイホリデー(結婚記念日、本人・子供・配偶者の誕生日)における休暇の取得を呼びかけ、年次有給休暇を持つ職員のうち、マイホリデーに年次有給休暇を取得した職員数を計画期間内に30%以上にする。

対策

- 平成17年4月～ 部署別に取得状況を公開し、促進を図る。

AWS 株式会社

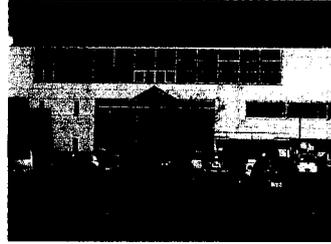
<http://www.awsvnet.co.jp/>

所在地／富山県滑川市

従業員／41名(男性28名、女性13名)

資本金／2,380万円

業 種／情報サービス業



当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

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。

行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社では、特に女性社員の出産・育児時期を当社での長い職業生活の一部であるとして捉える観点から、既に平成4年から最大2年間の育児休業制度を運用しているが、さらに今回子育て支援について整備を行い、“出産・育児＝復職”の概念定着に努めた。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

先述のとおり、従来からの育児休業制度の運用により、社員の理解協力体制は既に確立されているので、現状の育児支援をさらに整備・進化させたものを計画として策定することとした。

行動計画達成のための工夫・改善点

制度を利用する社員の出産前から子育て後に至る期間、社内情報を提供するとともに、その社員の現状把握に努め、職場復帰に向けてケースバイケースでフォローできるように配慮した。また、育児を過去に

行った者やこれから行う者からも忌憚のない意見を求め、計画達成に活かすことに努めた。休業者の業務は、チーム内で仕事の共有化を図り、他の社員がカバーしている。

認定を目指す理由～認定のメリット～

富山県からも「元気やま!仕事と子育て両立支援企業」なる表彰を受賞している当社の取組みが、さらに社会的に認められることにも

なり、社員のモチベーションも向上するので、現在のところ男性の育児休業取得者はいないものの、認定を取得する意向はある。

行動計画の策定効果

女性社員の大半が育児休業を取得し、フレックスタイム制度を子育てと仕事の両立に活用するなど社員は働きやすい環境にあり、定

着率も依然として高く、労働集約型の見地から経営の安定化が見込める。また社員同士の信頼感も増し、絆が深まっている。

これから取り組もうとする企業へのアドバイス

社員は“会社の家族”といっても過言ではない。そうしたことから、職場復帰を目指し、出産・育児に頑張る社員を応援する心配りと体

制づくりの必要性を当社は訴える。

AWS(株)の行動計画

～”人にやさしい”システムづくりを目指して～

社員全員が働きやすい環境を整え、社員のモチベーションを高める。
その一つとして、社員が仕事と子育てを両立できる働きやすい雇用環境を整える。

1. 計画期間 平成17年10月1日から平成19年9月30日

2. 内 容

- 目標1** 育児休業者が職場復帰しやすい環境を整えるため、育児休業職場復帰プログラムの実施
- ◎月2回の情報提供をする(社内報、各種通達事項、業界の動きなど)
 - ◎技術力維持を目的に在宅学習プログラムを設定する

対策

- 平成17年10月～ 過去の育児休業者、労働組合などから、現状の運用方法について意見聴取
- 平成18年10月～ 上記、問題点などを見直し、復帰しやすい環境を整える

目標2 子育て社員を意識したフレックスタイム制度の整備

- ◎小学校就学前の子を持つ社員は、フレックスタイム制度を利用できる
- ◎子供の病気などに対応し、利用できる(通院、急な呼び出し)

対策

- 平成17年10月～ 労働組合を中心に意見をまとめ、フレックスタイム制度を規定化する

http://www.mikasa-unyu.co.jp/

所在地/静岡県掛川市

従業員/261名(男性220名、女性41名)

資本金/9,000万円

業種/運輸業



当社の経営理念～次世代育成(子育て)支援に関する考え方～

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整備することを課題としている。

行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

当社では、ポジティブアクション推進事業を行い男女の平等雇用を努めているが、次世代育成支援もその一環である。女性社員の管理職登用も積極的に行う方針であり、当社での勤続年数を重ねキャリアアップを勤めているが、仕事と家庭の両立のためにはもっときめ細かな環境整備が必要と感じ、より働きやすい環境との思いから行動計画を策定した。これは女性のみでなく男性にとっても働きやすい環境になることを目的としている。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

策定に当たっては、より女性社員の意見を反映させるために、女性総務部長を先頭に両立支援室を新たに設置し、取り組みを開始した。その際の意見の集約は、全社員に対してアンケート形式で行うとともに、総務部長自らが社員と面接を行い意見・要望を聴き取っている。また、こうした意見の集約では、育児経験のある社員の体験談も参考にしていく。

行動計画達成のための工夫・改善点

社員には、制度をよく理解した上で、安心して利用してもらえるように、計画に沿った施策事項については、給与明細書の備考欄への記載や、

社内掲示板等により周知を図っている。

認定を目指す理由～認定のメリット～

まだ計画を策定したばかりで実際には大きな効果はあらわれていないが、社員からは早い時期の制度の導入を期待されている。

行動計画の策定効果

当社では、育児休業取得後の社員のほとんどが原職復帰を果たしており、女性社員の結婚＝退職は減っている。また、採用面において

も、女性求職者からの問い合わせが増えている。

これから取り組もうとする企業へのアドバイス

計画策定に当たっては、難しい部分から入ろうとせず、取り組みやすい事項から検討すること、そのためには、社員が身近に抱える問題

点から改善策を見つけ、計画に活かすことが肝要である。

三笠運輸(株)の行動計画

1. 計画期間 平成18年12月1日から平成21年11月30日

2. 内 容

妊娠、出産、育児と仕事の両立を希望するものが、安心して働ける職場の整備

目標1

- 平成18年10月～ 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19年3月
- 平成19年4月～ 相談窓口(両立支援室)の設定
不安や悩みをいつでも相談できる体制/妊娠中の仕事継続に関する相談(配置転換等配慮)/出産後の復帰相談
男女を問わず、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
管理職に対する講習の実施
- 平成19年5月～ 産前休暇6週間(42日)を8週間(56日)に変更
ドライバー、現場作業者の負担削減・危険防止を図る

対 策

目標2

子どもの出産時に父親又は祖父母が取得できる休暇制度を導入する。

- 平成18年12月～ 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20年5月～ 導入(掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施)
取得率・・・50%(現状)→80%(目標)

対 策

対 策

- 平成20年5月～ 有給休暇の前年未消化分を最大20日据置とし、下記指定理由により使用可能とする(指定理由)産前休暇(法定給付前の2週)、看護休暇、介護休暇、子の参観、出産時の配偶者・祖父母の休暇

目標3

子どもの看護のために利用できる時間単位の有給休暇制度の導入をする。

対 策

- 平成18年12月～ 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20年5月～ 導入(掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施)
子の看護(通院)のための遅刻・早退での対応が可能となる
- 平成21年4月までに 緊急対応要員(看護のため緊急で休暇を取るものの代務要員)の設置

目標4

家族での団楽、子育て参加ができる環境整備

対 策

- 平成18年12月～ 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19年4月～ ノー残業デーの実施・・・月1回(100%実施)間接部門導入(掲示板、給与明細資料添付等を使って、周知・啓発の実施)
- 平成20年4月～ 構内作業部門導入
- 平成21年4月～ 全部門導入

共立印刷 株式会社

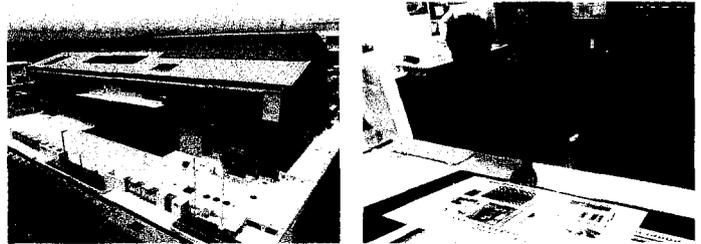
<http://www.kpnet.co.jp/>

所在地／静岡県藤枝市

従業員／170名（男性118名、女性52名）

資本金／5,000万円

業 種／印刷業



◆ 当社の経営理念～次世代育成（子育て）支援に関する考え方～

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、局所毎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。

◆ 行動計画の策定・実施の経過

1. 行動計画策定に取り組んだ動機・背景

職場環境整備の施策として行ってきたポジティブアクションの流れの中で、次世代育成支援の取組みを思案していた折、他社との交流会で触発されたことが、さらに計画の策定を促す要因となった。

2. 行動計画策定の体制づくりと策定の手順

経営会議（月2回開催）で計画の方向を定めた後、管理部主体で、社員参加型の会議に諮りながら意見を集約した。また、年1回定期的に行う社員意識調査によって得た社員の生活状況やそれに基づく要望も策定に活かすこととした。

◆ 行動計画達成のための工夫・改善点

子育て支援を成功させるには、社員のワークライフバランスを重視する必要があり、そのためには、社内だけではなく、社員の仕事を支える家族の理解も必要であることから、目標の中に「家族の会社見学会」

を掲げた。また、制度の対象とならない社員の協力も必要不可欠であることから、常時受け付けるメールでの意見を活かしながら、現有勢力でカバーし合う多能工化を推進している。

◆ 認定を目指す理由～認定のメリット～

当社では、社員が利用しやすい計画を策定しているため、認定ありきの策定手法ではないが、今後の若年者の採用事情を考慮すると、認定取得は企業のイメージアップにつながることから、計画期間終了

時点で男性の育児休業等取得者等の認定要件を満たすように努め、認定をとりたいと考えている。

◆ 行動計画の策定効果

今回の策定により、子育て休暇を行う社員が増えつつあり、社内全体の育児支援に関する理解・協力も深まっている。“出産＝退職”

の概念が払拭されつつあり、結婚した社員も最近では退職しなくなった。また、目標の1つである有給休暇の取得率も向上している。

◆ これから取り組もうとする企業へのアドバイス

計画策定に当たっては、決して背伸びをせず、地道に取り組める目標を立てることが、社員にとってもベストであると当社は考える。その

ためには、策定する側も杓子定規に構えず、自社の経営理念や社員の抱える生活事情・要望を斟酌して前向きに取り組むとよいと考える。

共立印刷(株)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18年7月1日～平成20年8月31日までの2年1ヶ月間

2. 内 容

目標1

子供が生まれる男性従業員が出生前後に最高4日間取得することができる休暇制度を年次有給休暇とは別に制度化する。

対策

- 平成18年6月～ 制度の詳細を検討
- 平成18年9月 制度の運用開始、内容を通達等で周知をし、啓発を行う

目標2

有給休暇の取得率を上げる

対策

- 平成18年7月 年次有給休暇の現状を把握する
- 平成19年3月～ 半期の有給取得状況を部署別に取りまとめ各部署長に提示、取得促進を促す(3月、9月)。
- 平成20年8月末 年次有給休暇の取得日数を1人最低5日/年とし、誕生日休暇の取得率を70%以上とする。

目標3

従業員の子供・配偶者・親など従業員の家族を対象に会社見学会を行う

対策

- 平成18年7月 受入れ可能時期や内容について検討する会社に対する家族の理解を促進するものを検討する
- 平成18年8月～ 書面や通達などで社員および社員の家族に周知する会社見学会を実施(年1回)

次世代育成支援対策推進センター一覧(92センター)

都道府県	名称	主たる事務所の所在地	TEL
北海道	北海道商工会連合会	北海道札幌市中央区北一条西七丁目一番地	011-251-0101
	北海道中小企業団体中央会	北海道札幌市中央区北一条西七丁目一番地	011-231-1919
青森	社団法人青森県経営者協会	青森県青森市橋本二丁目二番十七号	017-734-2531
	岩手	岩手県盛岡市盛岡駅西通一丁目三番八号	019-622-4165
宮城	岩手県中小企業団体中央会	岩手県盛岡市内丸十四番八号	019-624-1363
	宮城	宮城県仙台市青葉区本町二丁目十六番十二号	022-265-8181
秋田	宮城県中小企業団体中央会	宮城県仙台市青葉区上杉一丁目十四番二号	022-222-5560
	秋田	秋田県秋田市旭北錦町一番四十七号	018-863-8701
山形	社団法人秋田県経営者協会	秋田県秋田市旭北錦町一番四十七号	018-864-0812
	山形	山形県山形市城南町一丁目一番一号	023-647-0360
福島	山形県中小企業団体中央会	福島県福島市三河南町一番二十号	024-536-1261
	福島	茨城県水戸市桜川二丁目二番三十五号	029-224-8030
茨城	社団法人栃木県経営者協会	栃木県宇都宮市本町十二番十一号	028-622-3059
	栃木	栃木県宇都宮市中央三丁目一番四号	028-635-2300
群馬	社団法人群馬県経営者協会	群馬県前橋市大手町三丁目三番一号	027-234-2770
	埼玉	埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目七番地五	048-641-1315
千葉	社団法人千葉県経営者協会	千葉県千葉市中央区千葉港四番三号	043-246-1158
	千葉	千葉県千葉市中央区千葉港四番二号	043-242-3277
東京	社団法人中央労働基準協会	東京都千代田区二番町九番地の八	03-3263-5060
	社団法人三田労働基準協会	東京都港区芝四丁目四番五号	03-3451-0901
	全国中小企業団体中央会	東京都中央区新川一丁目二十六番十九号	03-3523-4903
	東京経営者協会	東京都千代田区大手町一丁目九番四号	03-3241-2361
	東京商工会議所	東京都千代田区丸の内三丁目二番二号	03-3283-7500
	東京都中小企業団体中央会	東京都中央区銀座二丁目十番十八号	03-3542-0386
	神奈川	社団法人神奈川県経営者協会	神奈川県横浜市中区尾上町五丁目八十番地
新潟	社団法人新潟県経営者協会	神奈川県横浜市中区山下町二番地	045-671-7060
	新潟	新潟県新潟市川岸町一丁目四十七番地三	025-267-2311
富山	新潟県中小企業団体中央会	新潟県新潟市川岸町一丁目四十七番地一	025-267-1100
	富山	富山県富山市総曲輪二丁目一番三号	076-421-9588
石川	社団法人石川県経営者協会	石川県金沢市尾山町九番十三号	076-232-3030
	福井	福井県福井市大手三丁目七番一号	0776-22-3119
山梨	福井県中小企業団体中央会	福井県福井市大手三丁目七番一号	0776-23-3042
	山梨	山梨県甲府市丸の内一丁目九番十一号	055-233-0271
長野	山梨県経営者協会	山梨県甲府市飯田二丁目二番地一号	055-237-3215
	長野	長野県長野市県町五百八十四番地	026-235-3522
岐阜	社団法人長野県経営者協会	岐阜県岐阜市藪田南五丁目十四番五十三号	058-277-1100
	岐阜	岐阜県岐阜市宇佐南四丁目十三番一号	058-276-5611
静岡	岐阜県農業協同組合中央会	岐阜県岐阜市神田町二丁目二番地	058-266-1151
	静岡	静岡県静岡市追手町四十四番一号	054-254-1511
愛知	社団法人静岡県経営者協会	静岡県静岡市追手町十番三百三号	054-252-4325
	愛知	愛知県名古屋市中区栄二丁目十番十九号	052-221-1931
三重	愛知県経営者協会	愛知県名古屋市中区丸の内二丁目四番七号	052-229-0044
	三重	三重県亀山市東御幸町三十九番八号	0595-82-1331
三重	亀山商工会議所	三重県津市丸の内養正町四番一号	059-228-3557
	三重	三重県津市栄町一丁目八百九十一番地	059-228-5195
	三重	三重県中小企業団体中央会	

次世代育成支援対策推進センター一覧(92センター)

都道府県	名称	主たる事務所の所在地	TEL
滋賀	社団法人滋賀経済産業協会	滋賀県大津市打出浜二番一号	077-526-3575
京都	京都経営者協会	京都府京都市下京区塩小路通烏丸西入東塩小路町六百十四番地	075-361-8406
	京都府中小企業団体中央会	京都府京都市右京区西院東中水町十七番地	075-314-7131
大阪	大阪府中小企業団体中央会	大阪府大阪市中央区本町橋二番五号	06-6947-4370
	関西経営者協会	大阪府大阪市中央区九太郎町二丁目五番二十八号	06-6253-2351
	堺経営者協会	大阪府堺市中安井町三丁目二番十三号	072-226-2611
	東大阪経営者協会	大阪府東大阪市小阪三丁目四番	06-6789-0032
兵庫	尼崎経営者協会	兵庫県尼崎市昭和通三丁目九十六番地	06-6411-4281
	姫路経営者協会	兵庫県姫路市下寺町四十三番地	0792-88-1011
	兵庫県経営者協会	兵庫県神戸市中央区明石町三十二番地	078-321-0051
	兵庫県中小企業団体中央会	兵庫県神戸市中央区中山手通七丁目二十八番三十三号	078-361-8056
奈良	奈良県経営者協会	奈良県奈良市登大路町三十六番地二	0742-26-2001
和歌山	和歌山県経営者協会	和歌山県和歌山市西汀丁二十六番地	073-431-7376
鳥取	社団法人鳥取県経営者協会	鳥取県鳥取市扇町三番地	0857-22-8424
	鳥取県中小企業団体中央会	鳥取県鳥取市富安一丁目九十六番地	0857-26-6671
島根	島根県中小企業団体中央会	島根県松江市母衣町五十五番地四	0852-21-4809
	社団法人島根県経営者協会	島根県松江市母衣町五十五番地四	0852-21-4925
岡山	岡山県経営者協会	岡山県岡山市田町一丁目三番一号	086-225-3988
	岡山県中小企業団体中央会	岡山県岡山市弓之町四丁目十九番二百二号	086-224-2245
広島	広島県経営者協会	広島県広島市中区基町五番四十四号	082-221-6844
	広島県中小企業団体中央会	広島県広島市中区基町五番四十四号	082-228-0926
	広島県商工会連合会	広島県広島市中区大手町三丁目三番二十七号	082-247-0221
	福山商工会議所	広島県福山市西町二丁目十番一号	084-921-2345
山口	山口県経営者協会	山口県山口市中央五丁目二番三十一号	083-922-0888
	山口県中小企業団体中央会	山口県山口市中央四丁目五番十六号	083-922-2606
徳島	徳島県中小企業団体中央会	徳島県徳島市西新町二丁目五番地	088-654-4431
	徳島商工会議所	徳島県徳島市西新町二丁目五番地	088-653-3211
香川	香川県中小企業団体中央会	香川県高松市福岡町二丁目二番二号	087-851-8311
愛媛	愛媛県経営者協会	愛媛県松山市大手町二丁目五番七号	089-921-6767
高知	高知県経営者協会	高知県高知市本町四丁目一番十六号	088-872-5181
	高知商工会議所	高知県高知市本町一丁目六番二十四号	088-875-1177
福岡	福岡県経営者協会	福岡県福岡市中央区大手門二丁目一番十号	092-715-0562
佐賀	佐賀県経営者協会	佐賀県佐賀市与賀町二番十一号	0952-23-7191
	佐賀県中小企業団体中央会	佐賀県佐賀市松原一丁目二番三十五号	0952-23-4598
長崎	長崎県経営者協会	長崎県長崎市桜町四番一号	095-822-0245
	長崎県中小企業団体中央会	長崎県長崎市桜町四番一号	095-826-3201
熊本	熊本県経営者協会	熊本県熊本市下通一丁目七番九号	096-352-0419
	熊本県中小企業団体中央会	熊本県熊本市安政町三番十三号	096-325-3255
大分	大分県経営者協会	大分県大分市中央町二丁目九番二十七号	097-532-4745
	大分県中小企業団体中央会	大分県大分市金池町三丁目一番六十四号	097-536-6331
宮崎	宮崎県経営者協会	宮崎県宮崎市橋通東一丁目八番十一号	0985-22-4667
	宮崎県商工会議所連合会	宮崎県宮崎市橋通東一丁目八番十一号	0985-22-2161
	宮崎県中小企業団体中央会	宮崎県宮崎市松橋二丁目四番三十一号	0985-24-4278
鹿児島	鹿児島県経営者協会	鹿児島県鹿児島市名山町一番三号	099-222-3489
	鹿児島県中小企業団体中央会	鹿児島県鹿児島市名山町九番一号	099-222-9258
沖縄	沖縄県中小企業団体中央会	沖縄県那覇市小禄千八百三十一番地の一	098-859-6120
	社団法人沖縄県経営者協会	沖縄県那覇市小禄千八百三十一番地の一	098-859-6151

平成19年3月末現在

平成18年度一般事業主行動計画策定等支援事業
子育てサポート企業認定取得応援マニュアル
作成等検討委員会委員名簿

(順不同・敬称略)

谷田部 光一

日本大学法学部教授



川上 文男

社会保険労務士



有村 知里

中小企業診断士



藤木 信彰

共立印刷株式会社取締役管理部長



石上 鐘男

イシガミ自動車販売株式会社代表取締役



古志野 純子

株式会社社長岡塗装店常務取締役



小林 茂則

東京都中小企業団体中央会労働課長



鈴木 敏樹

静岡県中小企業団体中央会労働統括部長代理兼労働対策課長



野々上 幸治

福岡県中小企業団体中央会情報調査課長



麻田 千穂子

厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課長

**子育てサポート中小企業
応援マニュアル**

 **全国中小企業団体中央会**

〒104-0033

東京都中央区新川1-26-19 全中・全味ビル

電話番号 03-3523-4903

URL <http://www.chuokai.or.jp/>

全国知事会「平成20年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」（平成19年7月12日）抜粋

次世代育成支援対策の推進について

社会保障給付費における児童・家族関係給付を充実させ、子どもを生き育てることについての経済的支援や、すべての親子を対象とした子育て支援サービスなど、子ども・子育て家庭に対する支援を大幅に強化すること。

また、男性も女性も仕事と子育てが両立できるよう、企業における働き方の見直しや従業員への支援が進むような施策を強化するとともに、出産・子どもの成長に合わせた多様な働き方が自らの選択によりできるよう雇用環境の改善を図ること。

さらに、個人の意思を尊重しつつ、子どもを生き育てることについて、マスコミ等を通じたポジティブ・キャンペーンなど、あらゆる主体の参加と連携による機運の醸成を図ること。

【背景・理由】

少子化の流れを変えるため、国においては、「少子化社会対策大綱」に基づき重点施策の具体的実施計画（子ども・子育て応援プラン）を策定し、地方自治体や事業主の一部においても、「次世代育成支援対策推進法」の規定に基づき行動計画を策定し、それぞれが連携しながら各種取組みを推進しているところである。

平成18年の合計特殊出生率は上昇に転じたものの、総人口が減少局面に入り、今後一層少子・高齢化が進むと予想される厳しい状況の中で、次世代育成支援対策は、我が国にとって最重要の課題となっており、第2次ベビーブーム世代が30代前半となっている今、目に見える形での対策の強化が求められる。

先般、国においては、更なる対策を講じるため、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略の策定に向けての基本的な考え方（中間報告）をまとめ、「経済財政改革の基本方針2007」にも反映されたところであるが、早急にあらゆる分野での取組みを総合的に進め、社会全体で次世代育成を支援していくことが必要である。

【具体的な要望事項】

(1) 社会保障給付費における児童・家族関係給付を充実させ、子育て家庭に対する手当の充実を図るとともに、育児休業中の所得保障の充実を図ること。あわせて、所得税の税額控除制度の新設など、子育て家庭に対する支援税制を実施すること。

また、不妊治療費、妊産婦健診費及び妊娠出産費への助成拡大又は医療保険適用、乳幼児医療費の負担軽減、並びに多子世帯等に対する保育料の軽減を図ること。あわせて、現物給付方式により乳幼児医療費助成を行う

た場合の国民健康保険の国庫負担金の減額措置を廃止すること。

さらに、奨学金制度を拡充するとともに、奨学金の返還金を所得税の所得控除とするなど、子どもが教育を受ける期間に係る費用の負担を軽減すること。

- (2) 多様な保育サービスや子育て支援サービスの充実を図るための予算を大幅に増やすとともに、放課後児童クラブの運営の基準づくりなど、子育て支援サービスの質の向上のための施策を行うこと。

また、「認定こども園」や「放課後子どもプラン」など、福祉施策と教育施策とで対象者が重なっているものについて、地域の実情に応じた総合的な施策の展開を図ることができるよう進めるとともに、子育て支援の施設と高齢者や障害者の施設の複合化を推進すること。

- (3) 産科、小児科医の確保や子どもの安全対策の強化など子どもが健やかに育つ環境づくりを進めること。

また、中高生の頃から、子ども・子育てや命の大切さを学ぶようにするとともに、乳幼児との触れ合いの機会を増やすなど、次代の親育ての取組みを進めること。

さらに、女性が子どもを健やかに生み育てられるよう、健康支援策を推進すること。

- (4) 企業において働き方の見直しや従業員への支援が進むよう、子育て支援に積極的な企業に対する法人税の優遇措置の創設、一般事業主行動計画の策定義務の300人以下の企業への拡大、及び行動計画の公表義務付けを行うこと。

また、21世紀職業財団の助成金の財源枠の拡大、要件緩和や手続きの見直しなど中小企業等への助成制度を充実すること。

- (5) 地位・身分の保障や職場復帰の円滑化など育児休業が取りやすい仕組みづくり、短時間勤務の普及、働き方に見合った均衡処遇の推進、再就職の支援など、出産・子育てに合わせた多様な働き方ができるよう雇用環境の改善を図ること。

また、男性に特化した育児休業制度の導入の検討を始め、長時間労働の削減、年次有給休暇や育児休業を取得しやすい環境の整備、啓発など、子育て期にある男性の働き方の見直しを促進すること。

さらに、国と地方の労働行政の情報の共有化、役割分担の見直しを行うこと。

- (6) 勤労観・職業観の育成、就労支援の強化、ニート・フリーター対策など、若者の経済的自立を促し、未婚化・晩婚化の要因の解消を図ること。

- (7) 個人の意思を尊重しながら、出産や子育ての意義・素晴らしさ等についてより国民にメッセージが伝わるよう、マスコミ等を通じたポジティブ・キャンペーンを展開するとともに、結婚について国民的関心を惹起するための取組みを行うこと。

また、あらゆる主体が次世代育成支援に参加する機運づくりについても、マスコミ等と連携して積極的に取り組むこと。

家庭的保育事業についての意見

大石 亜希子（千葉大学法経学部）

第2回社会保障審議会少子化対策特別部会（2008年1月28日）において、家庭的保育事業について2名の参考人および保育課長からのヒアリングが実施されました。ヒアリングから明らかになった実態や関連資料を踏まえて、以下の意見を提出します。

1. 基本認識

現代の世の中では母親一人で育児をすることは非常に困難であり、密室育児や孤独感を解消するには行政の支援が必要であるという共通認識が、次世代育成支援の基本の一つとしてあります。ここで「母親」を「家庭的保育者」に置き換えても、一人で育児をする場合には同様の困難に直面するであろうことは容易に想像できます。

現在、良心的な家庭的保育者の多くが自己負担で補助者を雇用している実情を鑑みれば、家庭的保育事業は今後、複数の保育者による保育をあるべき姿として追求すべきと考えます。

2. 研修の充実

ヒアリングにおいて、家庭的保育者には迅速な判断力や危機管理能力など高度で複合的な能力が求められること、また、乳幼児（とくに乳児）の保育については突然死のリスクもあり、主任保育士レベルの保育スキルが必要であることが指摘されました。これらの指摘は、「子どもを育てたことのある女性なら家庭的保育はできる」といった、しばしば聞かれる見解に見直しを迫るものと言えます。

ケアワークのように女性が多く携わることの多い仕事はとかく専門性が軽視されがちです。さらに、家庭的保育者にとっては研修中の収入や代替要員の確保、研修受講の報酬への反映がなければ、本人にも研修を受けるインセンティブが生じません。公的な枠組みにおいて研修受講を促す取り組みが求められます。

3. 報酬の考え方

保育所のような施設保育では規模の経済が働くのに対し、家庭的保育ではそうしたメリットを享受できない点を報酬にも反映させるべきと考えます。家庭的保育事業には用地取得費が不要である点や需給調整が容易といった別の面でのメリットがあることを行政は考慮すべきでしょう。保育室の環境改善（面積や設備面で）に取り組む保育者に対して一定範囲で助成する、あるいは報酬を引き上げるなどの誘導策も望ましいと考えます。

以上

次世代育成支援に関する 先行して取り組むべき 制度的課題について

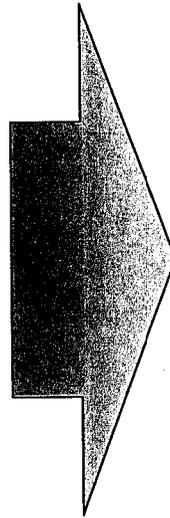
※社会的養護に関する課題については、別途、
児童部会社会的養護専門委員会において検討。

I 地域の子育て支援サービスの 基盤整備に関する課題について

1 保育サービスの基盤整備

現 状

- 待機児童解消を目標に、保育所整備を続けているものの、次々と、潜在需要が喚起され、一向に待機児童の解消が進まない。(2002年時点の待機児童数は2万5千人→その後15万人分の定員を整備したが、減少した待機児童数は7千人。)
- 一方、将来の児童数の減少を懸念し、行政や事業者が、施設整備を伴う保育所の増設に積極的にならないケースも存在。
- 待機児童の分布を見ると、低年齢(3歳未満)・大都市部を中心とする特定市町村に集中。そうした地域では、用地確保が困難であることが指摘。



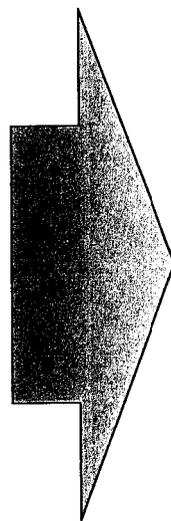
課 題

- 女性の就業率の上昇を含めた中長期的な需要動向を勘案した上で、各市町村におけるサービス必要量を見定め、計画的な整備を進めていくための仕組みが必要ではないか。
(※同様の課題は、保育サービス以外にも、いわゆる「小1の壁」が指摘される放課後児童クラブにも共通)
- 大きな初期投資が必要な施設サービス(保育所)だけでなく、提供主体の多様化(家庭的保育(保育ママ)等)に向けた対応が必要ではないか。
- また、家庭的保育に関しては、自宅等で一人で実施するという性質も考慮し、一定の質を確保しつつ、事業を推進することが必要ではないか。

2 子育て支援サービスの基盤整備

現 状

- 核家族化の進行とともに、地域のつながりが希薄化する中で、育児の孤立化、育児不安の増大が指摘。
- こうした社会背景の中、児童虐待の件数も増加。
- 就労の有無を問わず、一時的に子どもを預ける等、地域から必要な支援を受けられることが必要だが、こうした子育て支援サービスは、市町村毎の取組格差が大きく、実施箇所数が十分でない。
- これらのサービスは、予算事業として実施しており、法律的位置付けや、法令上の基準が未整備。



課 題

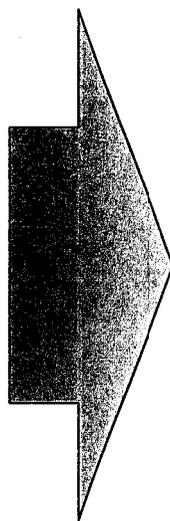
- 保育のみならず、すべての子ども・すべての家庭を対象とした地域の子育て支援サービスの充実が必要ではないか。
- そのためには、以下のような主な子育て支援サービスについて、一定の質を確保しつつ、事業を推進することが必要ではないか。
 - ・ 訪問支援事業(生後4ヶ月までの全戸訪問事業・育児支援家庭訪問事業)
 - ・ 一時預かり事業
 - ・ 地域子育て支援拠点
- その上で、地域でこうした子育て支援サービスについて、計画的な整備を図っていく仕組みが必要ではないか。

Ⅱ 地域・事業主の取り組みを促進 するための枠組みについて ～次世代育成支援対策推進法の現状と課題～

1 地域における取組の促進①

現 状

- 待機児童解消を目標に、保育所整備を続けているものの、次々と、潜在需要が喚起され、一向に待機児童の解消が進まない。(2002年時点の待機児童数は2万5千人→その後12万人分の定員を整備したが、減少した待機児童数は5千人。) **【再掲】**
- 地域行動計画について、策定後のフォローアップが必ずしも十分ではない。



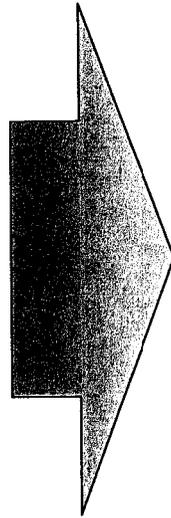
課 題

- 女性の就業率の上昇を含めた中長期的な需要動向を勘案した上で、各市町村におけるサービス必要量を見定め、計画的な整備を進めていくための仕組みが必要ではないか。
(※同様の課題は、保育サービス以外にも、「小1の壁」が指摘される放課後児童対策をはじめとする他のサービスにも共通) **【再掲】**
- 策定後も、利用者の視点に立った点検・評価を定期的を実施し、その結果を、計画に反映させていく仕組みが必要ではないか。

1 地域における取組の促進②

現 状

- 地方自治体の取組は子育て支援サービスの基盤整備が中心となっており、働き方の見直しについては、必ずしも十分に取組まれていない。
- 国・都道府県・市区町村においても、職員のための次世代育成支援のための行動計画(特定事業主行動計画)の策定が必要であるが、市町村については、約1割が未策定となっている上、策定後のフォローアップが必ずしも十分ではない。



課 題

- 国(都道府県労働局含む)だけでなく、地方自治体においても、仕事と生活の調和の実現に向け、地域一体となって取り組んでいく必要があるのではないかと。また、そのための関係者(次世代育成支援対策推進センター、労使等)の連携の仕組みが必要ではないかと。
- 特定事業主行動計画が未作成の市区町村に対して、早急な対応を促すことが必要ではないかと。

2 一般事業主行動計画に基づく取組の促進①

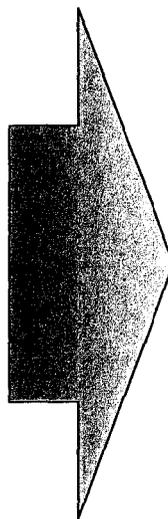
現 状

- 大企業(301人以上、義務)
→ほぼ100%策定・届出済み。
- 中小企業(300人以下、努力義務)
→7,811社が策定・届出済み。
- 合計20,772社が策定・届出済み。

- 行動計画を自主的に公表している企業は少数(「両立支援のひろば」の登録企業:288社(19年12月))

- 計画策定の策定・促進のために、好事例の提供や同業他社の取組に関する情報が求められている。

- 行動計画の内容について広く国民が知り得る制度にすべきとの指摘がある。



課 題

- 現在努力義務としている中小企業における策定・届出に向けた取組の促進が必要ではないか。

- 中小企業における行動計画の策定の促進に向けた支援を強化する必要があるのではないか。

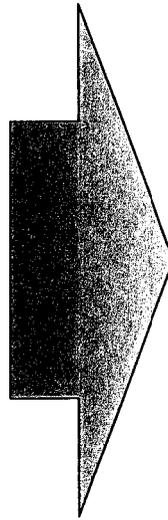
- 他企業の参考となるよう、また、広く社会への情報開示となるよう行動計画の公表の促進が必要ではないか。

- 行動計画の内容について、策定した当該企業内の労働者に周知する必要があるのではないか。

2 一般事業主行動計画に基づく取組の促進②

現 状

- 366社が認定済み(大企業340社、中小企業26社)
- 認定マークについて、直接消費者の目に触れる商品やそのパッケージ、宣伝・広告等への利用が少ない。
- 「男性の育児休業取得者1名以上」等の認定要件について、大企業にとっては不十分ではないかという意見と、中小企業にとっては満たすことが難しいという意見がある。
- 次世代育成支援対策推進センター(全国94団体)においては、一般事業主に対して、計画の策定・実施に関する相談その他の援助を実施しているが、その支援機能を強化すべきとの意見がある。



課 題

- 認定取得に向けた取組の促進が必要ではないか。
- 認定を受けるメリットや認定マークの活用方法について検討が必要ではないか。
- 企業規模を問わず認定に向けた取組が進むような認定要件の柔軟化等の見直しが必要ではないか。
- 次世代育成支援対策推進センターの一層の機能の発揮を促進する必要があるのではないか。

第3回社会保障審議会 少子化対策特別部会 平成20年2月1日	参考資料4
--------------------------------------	-------

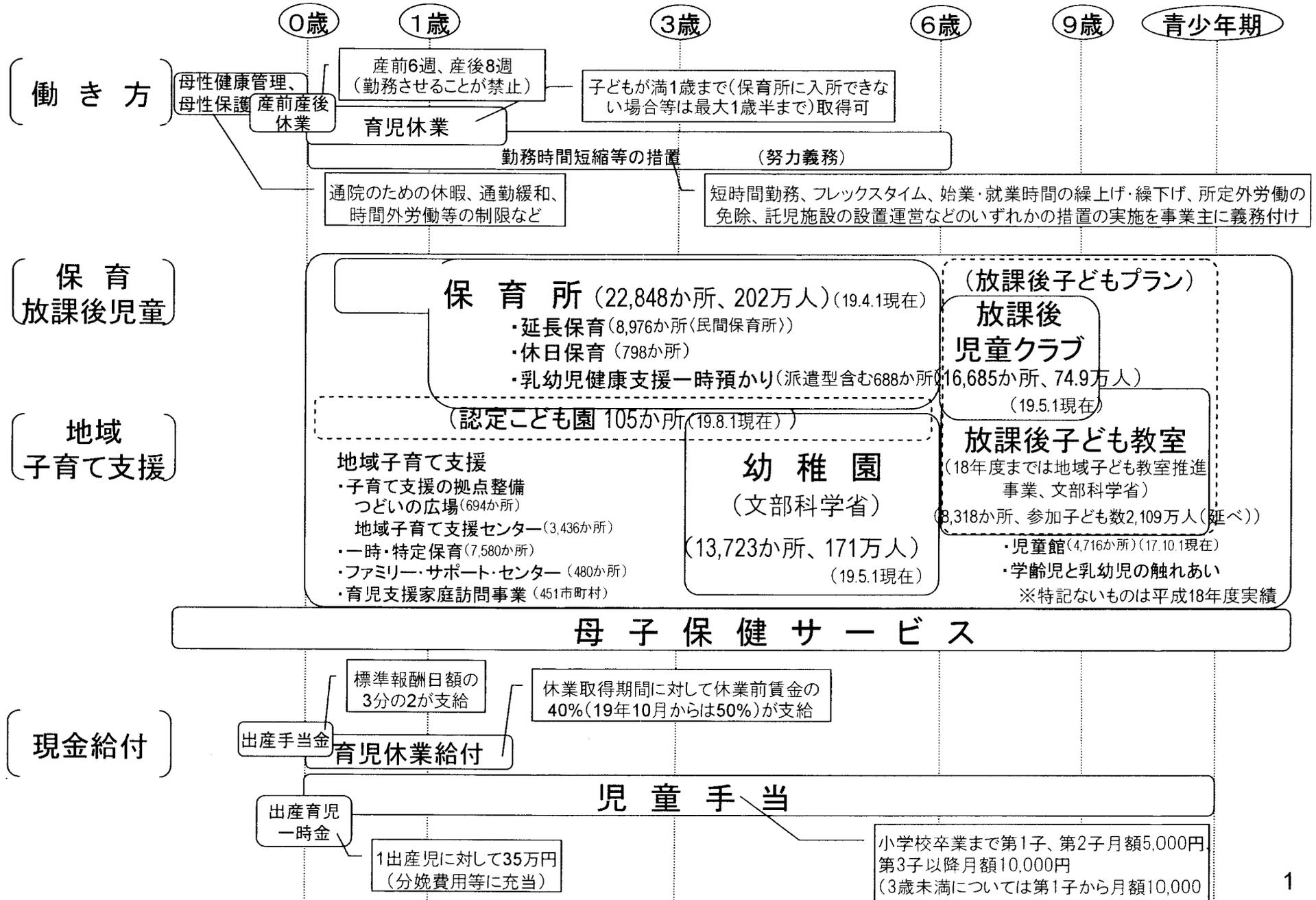
次世代育成支援に関する 先行して取り組むべき 制度的課題について

《 参考資料 》

※ 第1回少子化対策特別部会資料3-2

※ 第1回提出資料中16、18及び19ページの一般事業主行動計画の策定・届出、認定及び公表の状況について、時点修正したもの

次世代育成支援に関する制度の現状



包括的な次世代育成支援の制度的枠組みの構築

多様な子育て支援のニーズ

就労等の子どもの発達を支える保育

家庭における子育ての支援

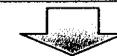
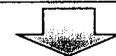
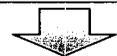
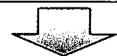
子育てに関する不安や悩みの相談機能

身近な場所に、育児相談・親子の交流の場

用事や育児疲れ解消のための一時保育の場

勤務時間に応じた柔軟な保育サービス

育児休業等とつながる円滑な保育所への入所



地域子育て支援の基本メニューの面的な展開

- ① すべての子育て家庭に対する「全戸訪問」
- ② 子育て中の誰もが利用できる「地域子育て支援拠点」
- ③ 専業主婦(夫)や育児休業中の者のニーズにも対応する「一時預かり」
- ④ 特に困難な状況を抱える家庭に対する「訪問支援」などの継続的な支援

多様で弾力的な保育サービス

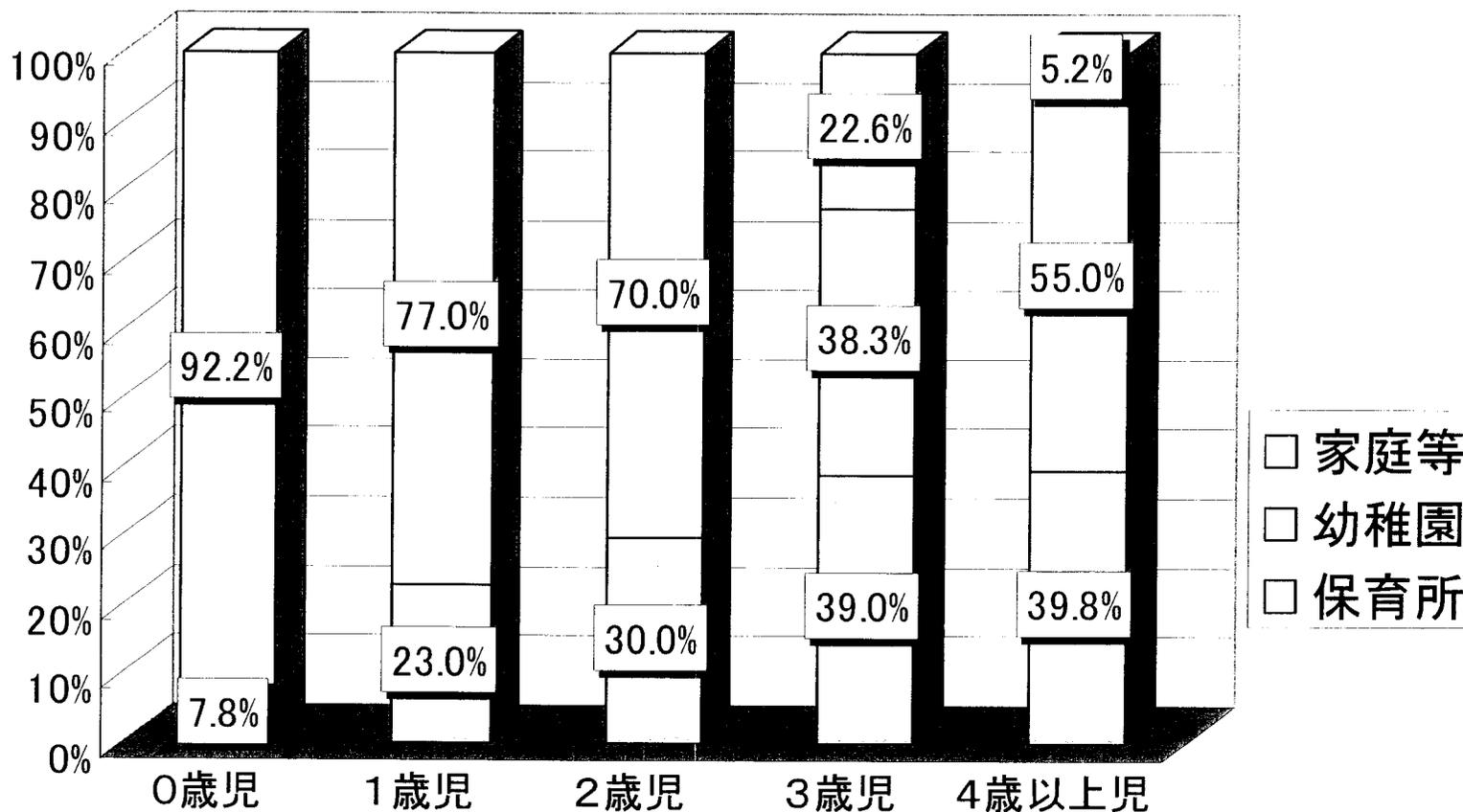
- ・家庭的保育(保育ママ)の充実、仕組みの検討
- ・事業所内保育施設の地域での活用

保育所における保育

児童虐待や障害など特に困難な状況にある子どもや家族を支える地域の取組の強化

就学前児童が育つ場所（平成19年）

- 3歳以上児のかなりの部分（4歳以上児はほとんど）が保育所又は幼稚園に入所
- 3歳未満児（0～2歳児）で保育所に入所している割合は約2割



- ・ 就業継続の希望の増加に伴うサービス基盤の整備
- ・ 多様な働き方に対応した弾力的なサービス供給
- ・ ワークライフバランスを実現していく中で、男女を通じた家庭における子育てへの支援

- ・ 量的には幼保合わせればかなりの部分をカバー
- ・ 親の就労形態に柔軟に対応できるよう「認定こども園」制度も整備
- ・ 幼児教育機能の充実

子育て世代の女性の労働力率と 認可保育サービス利用割合(3歳未満児)

	日本	フランス	スウェーデン	ドイツ
女性労働力率 (2005)				
25～29歳	71.6%	78.4%	83.2%	73.5%
30～34歳	61.6%	78.9%	84.6%	74.4%
35～39歳	62.3%	81.4%	88.1%	78.7%
(うち有配偶)				
25～29歳	48.4%	72.4%	78.8%	58.7%
30～34歳	48.1%	74.6%	83.1%	64.8%
35～39歳	54.5%	78.9%	88.6%	73.3%
3歳未満児のうち認可された保育サービスを利用する者の割合	20%(2006) (0歳児 7% 1歳児 22% 2歳児 29%)	42%(2004) (集団託児所 11% 家庭託児所 3% 認定保育ママ 29%) ※このほか、2歳児の26%が幼稚園の早期入学を利用	44%(2004) (0歳児 0% 1歳児 45% 2歳児 87%) (就学前保育施設 40% 保育ママ 4%)	14%(2006) (旧西独 8% 旧東独 39%) (保育所 12% 保育ママ 2%)

(資料)〈労働力率〉総務省統計局：国勢調査(日本) Eurostat：The European Union Labour Force Survey(フランス、スウェーデン、ドイツ)

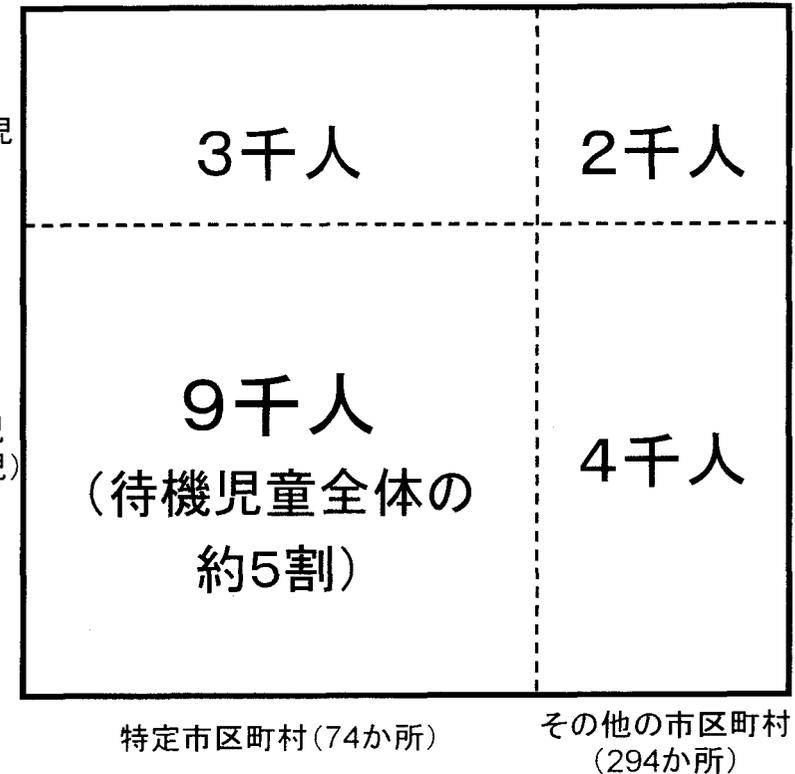
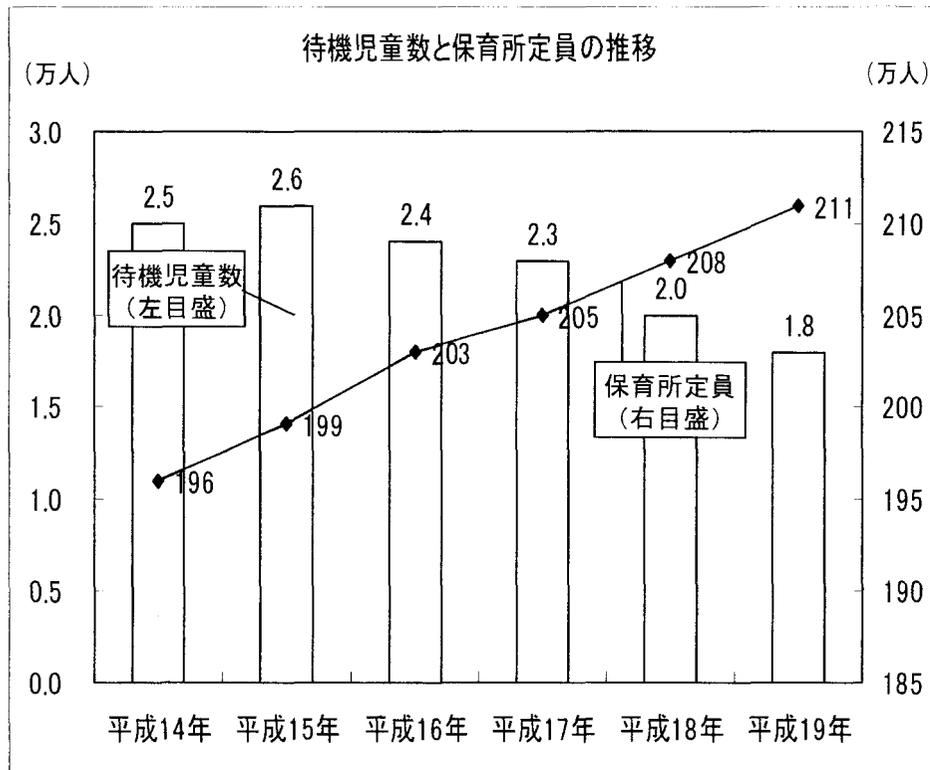
〈保育サービス利用割合〉厚生労働省：福祉行政報告例(日本) Drees：L'accueil collectif et en crèche familiale des enfants de moins de 6 ans en 2004(フランス) Statistics Sweden：Statistical Yearbook of Sweden 2006(スウェーデン) Statistisches Bundesamt：Pressemitteilung vom 1. März 2007 "285 000 Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung" (ドイツ)

保育所待機児童の現状

- 平成19年4月1日現在の待機児童数は1万7,926人(4年連続で減少)
- 待機児童が多い地域の固定化
 - ・待機児童50人以上の特定市区町村(74市区町村)で待機児童総数の約70%を占める
- 低年齢児(0~2歳)の待機児童数が全体の約70%

【保育所待機児童数と保育所定員の推移】

【保育所入所待機児童 1万8千人の内訳】



※ 特定市区町村の待機児童数は、全待機児童数のうち約7割。
 ※ 低年齢児の待機児童数は、全待機児童数のうち約7割。 5

家庭的保育事業について

【事業内容】

保育士又は看護師の資格を有する家庭的保育者が、保育所と連携しながら、自身の居宅等において少数の主に3歳未満児を保育する。

※ 平成12年度創設(保育需要の増に対応するための応急措置としての位置付け)

【家庭的保育者の要件】

- ・保育士又は看護師の資格を有する者であること。
- ・現に養育する就学前児童又は介護の必要な者がいないこと

【対象児童】

主に3歳未満児

【対象児童数】

3人以下(別途「補助者」を雇用する場合には5人以下)

【実施場所】

家庭的保育者自身の居宅等市町村が適当と認めた場所

「設備要件」

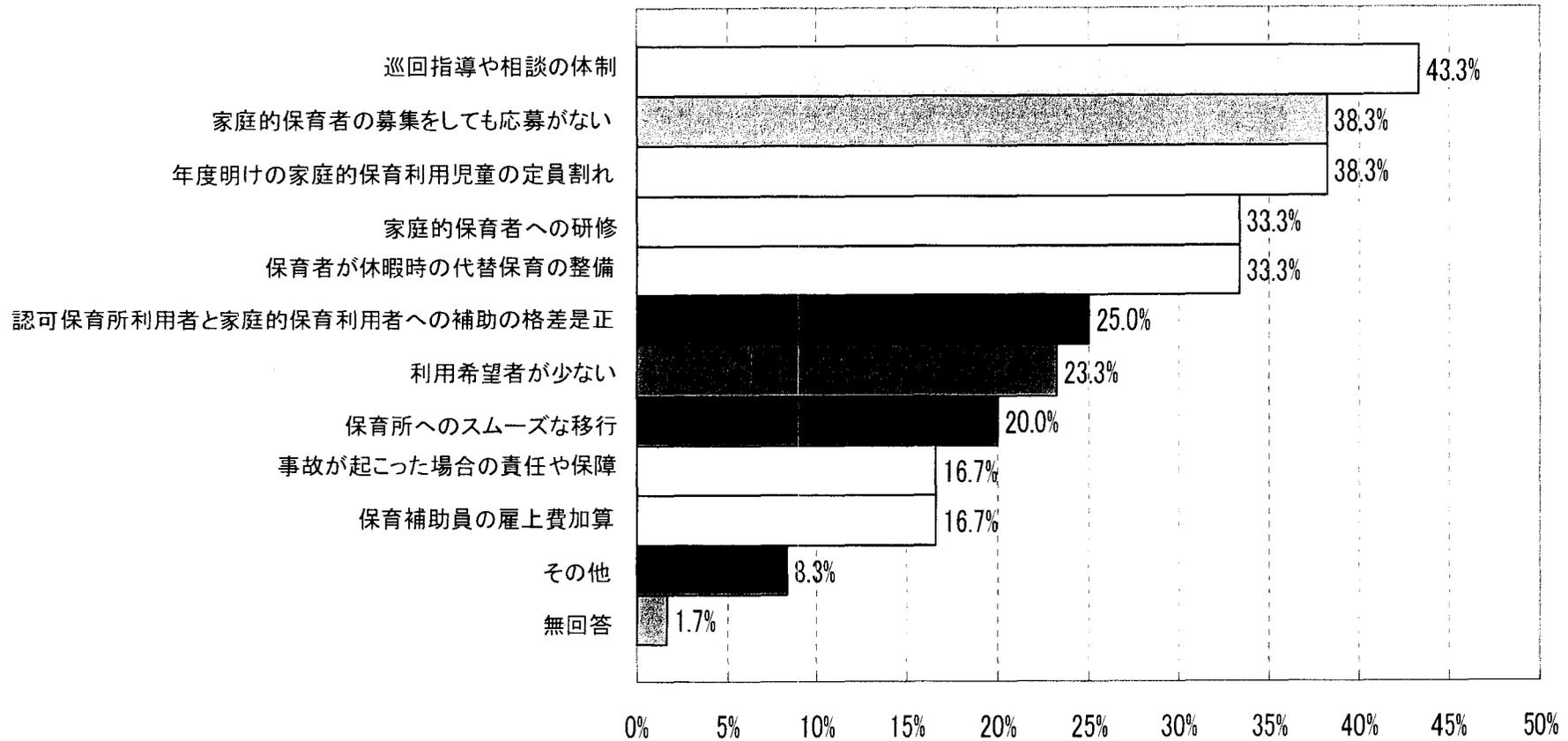
- ・保育を行う部屋: $9.9\text{m}^2 + (3\text{人を超えた利用児童数} \times 3.3\text{m}^2)$
- ・児童の遊戯等に適する広さの庭を有するか、又は公園・空き地・神社境内等の開かれた空間があること。
- ・衛生的な調理設備を有すること。

事業実施状況等の推移

区分	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
児童数(人)	102	99	313	276	319
(保育ママ数(人))	(46)	(53)	(103)	(93)	(105)
【参考】地方単独事業の実施状況(※)					
児童数(人)	1,413	1,501	1,381	1,509	1,405
(保育ママ数(人))	(934)	(956)	(910)	(935)	(926)

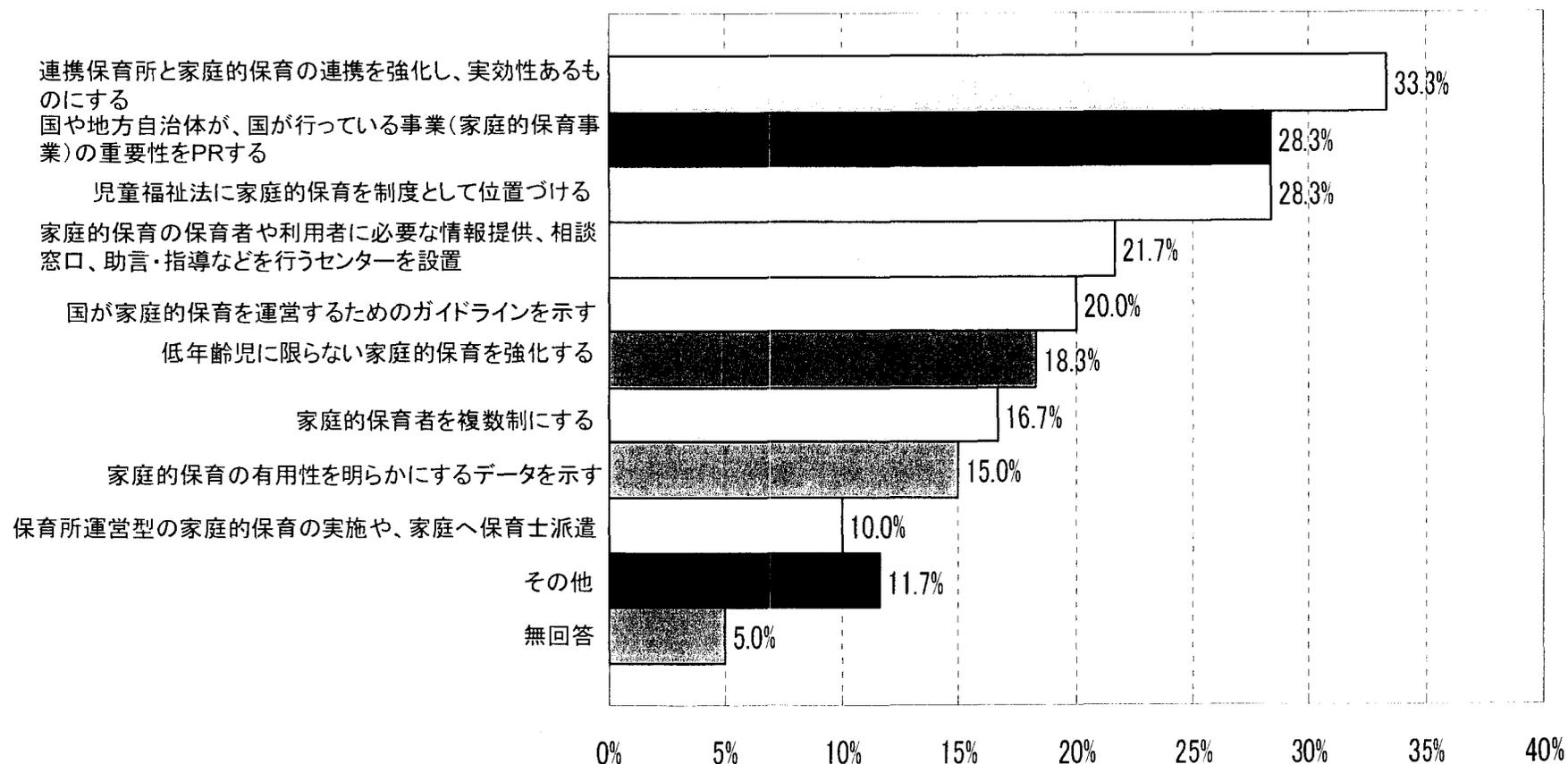
※ 「地方自治体実施分(国庫補助対象も含む)－各年度の国庫補助実績」により推計

家庭的保育実施の問題や課題(複数回答可)



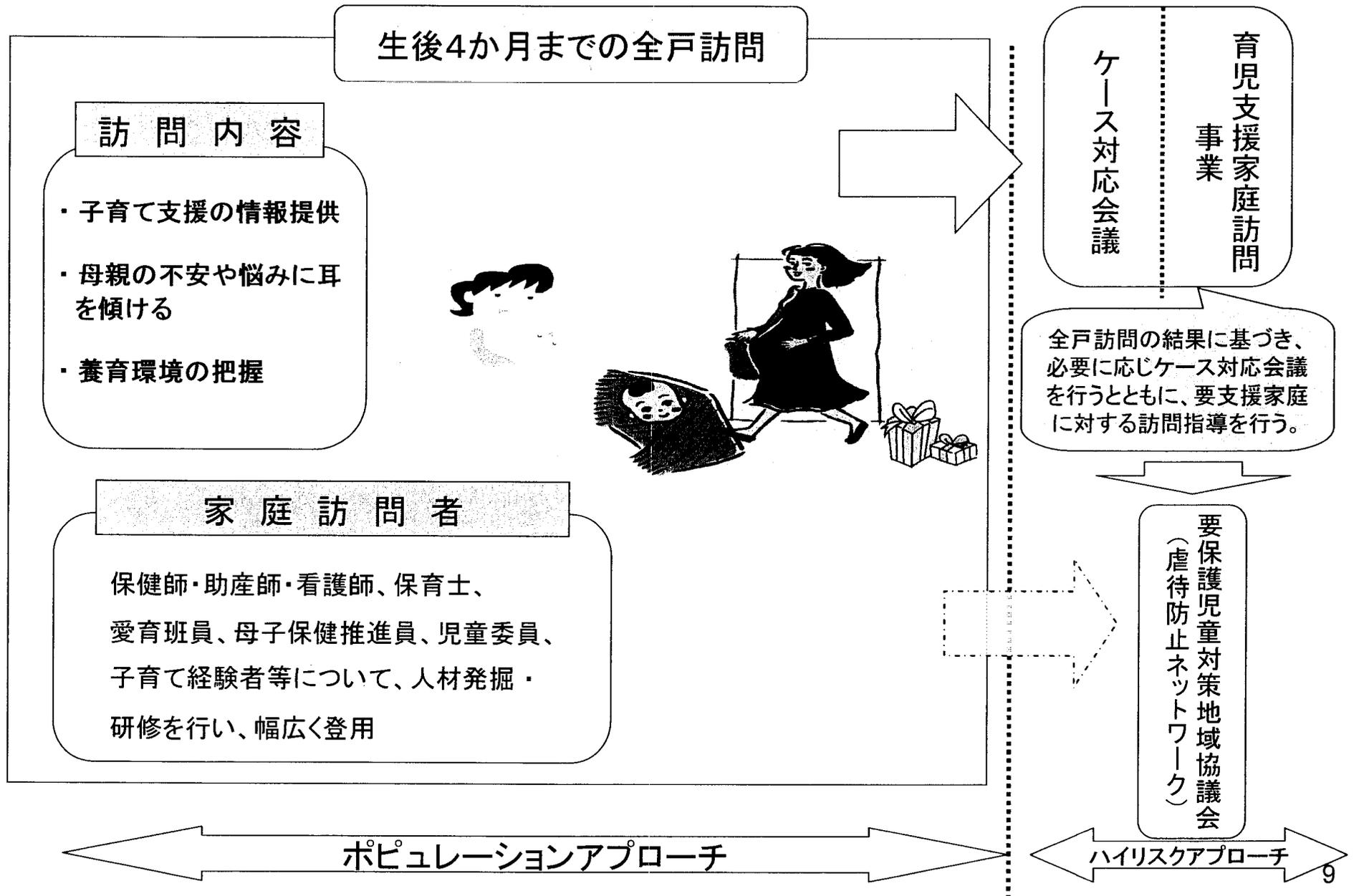
※ 子ども家庭総合研究所が平成19年1月～2月に人口10万人以上の都市及び東京都内の区市に対して行った調査の結果による。

家庭的保育を強化・充実するための条件(複数回答可)



※ 子ども家庭総合研究所が平成19年1月～2月に人口10万人以上の都市及び東京都内の区市に対して行った調査の結果による。

生後4か月までの全戸訪問事業(こんにちは赤ちゃん事業)【実施主体:市区町村】



地域子育て支援拠点事業(平成19年度より)

	ひろば型	センター型	児童館型 (「民間児童館活動事業」の中で実施)
機能	常設のつどいの場を設け、地域の子育て支援機能の充実を図る取組を実施	地域の子育て支援情報の収集・提供に努め、子育て全般に関する専門的な支援を行う拠点として機能すると共に、地域支援活動を実施	民営の児童館内で一定時間、つどいの場を設け、子育て支援活動従事者による地域の子育て支援のための取組を実施
実施主体	市町村(特別区を含む。)社会福祉法人、NPO法人、民間事業者等への委託等も可		
基本事業	①子育て親子の交流の場の提供と交流の促進 ③地域の子育て関連情報の提供		②子育て等に関する相談・援助の実施 ④子育て及び子育て支援に関する講習等の実施
実施形態	<p>①～④の事業を子育て親子が気軽に集い、うち解けた雰囲気の中で語り合い、相互に交流を図る常設の場を設けて実施</p> <p>・出張ひろばの実施(市町村直営の場合を除く。)(加算) (既にひろば事業を実施している主体が、翌年度の常設ひろば開設のステップとして、週1～2回出張ひろばを開設する場合に加算)</p> <p>・地域の子育て力を高める取組の実施(加算) ①中・高校生や大学生等ボランティアの日常的な受入・養成の実施 ②世代間や異年齢児童との交流の継続的な実施 ③父親サークルの育成など父親のグループづくりを促進する継続的な取組の実施 ④公民館、街区公園、プレーパーク等の子育て親子が集まる場に、職員が定期的に向向き、必要な支援や見守り等を行う取組の実施</p>	<p>①～④の事業の実施に加え、地域の関係機関や子育て支援活動を行う団体等と連携して、地域に向いた地域支援活動を実施</p> <p>・地域支援活動の実施 ①公民館や公園等地域に職員が向いて、親子交流や子育てサークルへの援助等の地域支援活動を実施 ②地域支援活動の中で、より重点的な支援が必要であると判断される家庭への対応</p>	<p>①～④の事業を児童館の学齢児が来館する前の時間を活用し、子育て中の当事者や経験者をスタッフに交えて実施</p> <p>・地域の子育て力を高める取組の実施(加算) ○ひろばにおける中・高校生や大学生等ボランティアの日常的な受入・養成の実施</p>
従事者	子育て支援に関して意欲があり、子育てに関する知識・経験を有する者(2名以上)	保育士等(2名以上)	子育て支援に関して意欲があり、子育てに関する知識・経験を有する者(1名以上)に児童館の職員が協力して実施
実施場所	公共施設空きスペース、商店街空き店舗、民家、マンション・アパートの一室等を活用	保育所、医療施設等で実施するほか、公共施設等で実施	児童館
開設日数等	週3～4日、週5日、週6～7日、1日5時間以上	週5日以上 1日5時間以上	週3日以上 1日3時間以上

※地域子育て支援センター(小規模型)については、3年間の経過措置期間内(平成21年度末まで)に、ひろば型かセンター型へ移行

一時保育促進事業

専業主婦家庭等の育児疲れ解消、急病や入院等に伴う一時的な保育など、需要に応じた保育サービスを提供することにより、児童の福祉の増進を図ることを目的とする。

事業の内容

児童福祉法第24条の規定による保育の実施の対象とならない就学前児童であって、保護者の傷病、災害・事故、育児等に伴う心理的・肉体的負担の解消等により緊急・一時的に保育が必要となる児童を保育所で保育する事業。

実施要件

- 対象児童の多さ等に応じて必要となる保育士を配置
- 原則、一時保育専用の部屋を確保
- 保育所以外の公共的施設で実施する場合は保育士2名以上配置
※実態としては保育所で実施されている

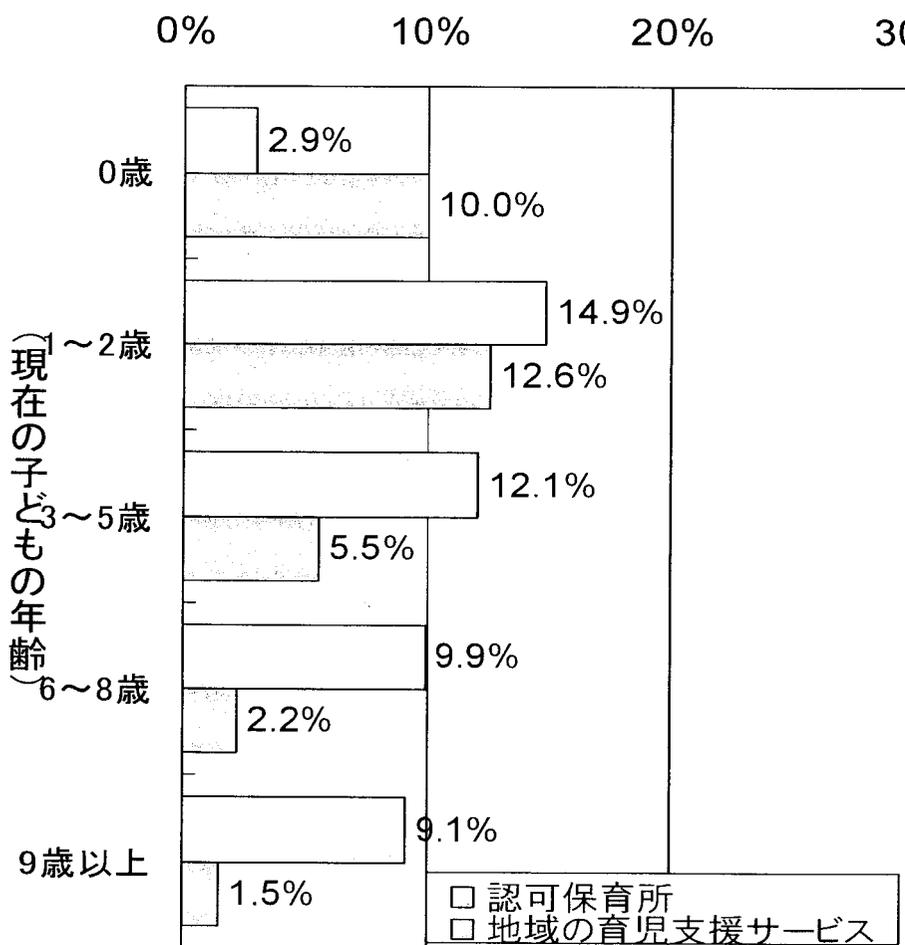


- ◆ 育児疲れの解消
- ◆ 緊急・一時的保育ニーズへの対応

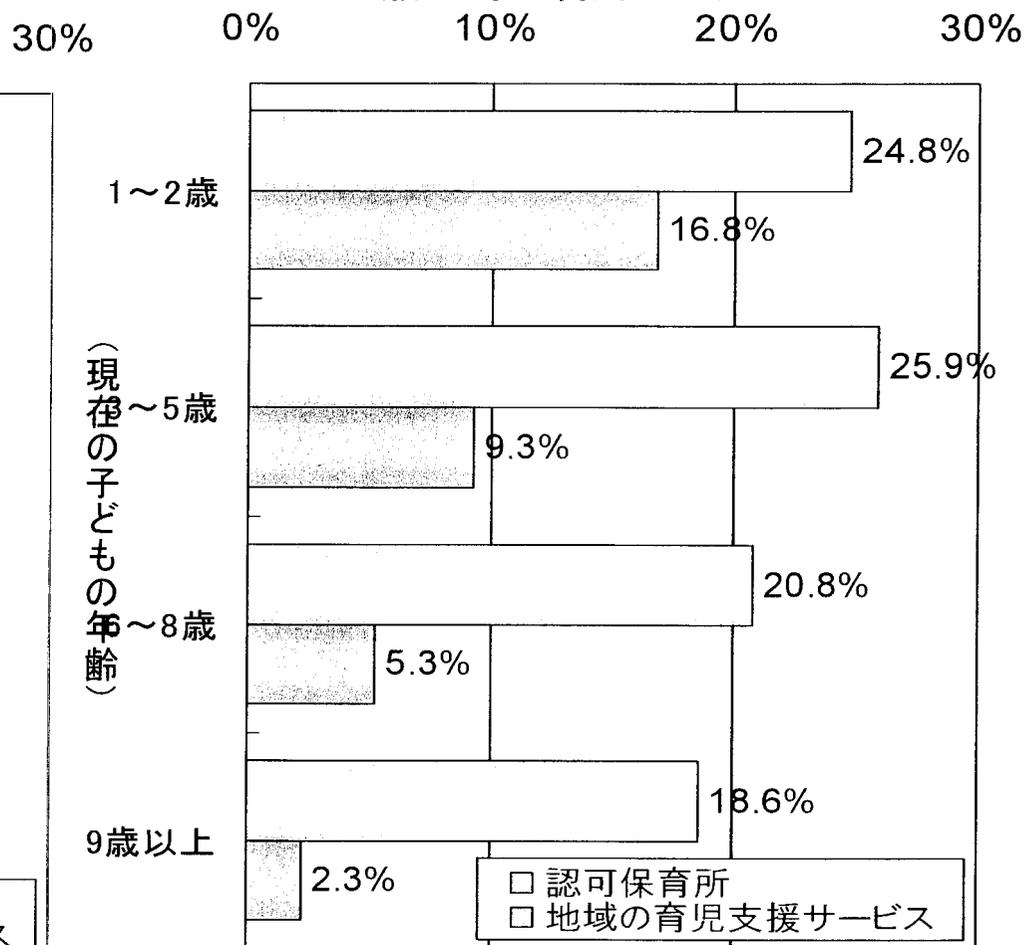
各種子育て支援サービスの利用状況

○ 各種子育て支援サービスの利用状況を見ると、年代によって多少のバラツキがあるが、全体的に利用したことのある人の割合が低い。

○子どもが0歳の時に利用したサービス



○子どもが1~2歳の時に利用したサービス



子育て支援関係事業の取組状況

事業名	16年度実績	17年度実績	18年度実績 (交付決定ベース)	プラン目標値
通常保育事業 (保育所定員数)	205万人 (平成17年4月1日現在)	208万人 (平成18年4月1日現在)	211万人 (平成19年4月1日現在)	215万人
放課後児童クラブ	15,184か所 (平成17年5月1日現在)	15,857か所 (平成18年5月1日現在)	16,685か所 (平成19年5月1日現在)	17,500か所
地域における子育て拠点の整備 ・つどいの広場 ・地域子育て支援センター	2,936か所 154か所 2,782か所	3,629か所 480か所 3,149か所	4,130か所 694か所 3,436か所	6,000か所 1,600か所 4,400か所
ファミリーサポートセンター	344か所	437か所	480か所	710か所
一時保育・特定保育事業	5,534か所	6,219か所	7,580か所	9,500か所
ショートステイ事業	364か所	481か所	643か所	870か所
トワイライトステイ事業	134か所	270か所	524か所	560か所
病児・病後時保育事業	496か所	598か所	688か所	1,500か所
延長保育事業	12,954か所	13,083か所	15,261か所	16,200か所
休日保育事業	607か所	681か所	798か所	2,200か所
夜間保育事業	64か所 (平成17年4月1日現在)	66か所 (平成18年4月1日現在)	69か所 (平成18年11月1日現在)	140か所

(注1)「16年度実績」は、平成16年度終了後における各事業の実績値。(子ども・子育て応援プラン策定時は、まだ平成16年度の事業が実施途上であったことから、プランには実施見込み数で表記していたため、上記の数値とは異なっている。)

(注2)平成18年度実績(交付決定ベース)における延長保育事業については、公立分6,285か所、民間分8,976か所となっている。

子育て支援関係事業の地域の取組状況

○ 各種子育て支援サービスの実施状況を見ると、自治体間の差が大きい。

平成17年度子育て支援関係事業実績（都道府県別）

	50～75%			
	①地域の子育て支援拠点 （つどいの広場事業、地域 子育て支援センター事業）	②一時・特定保育事業	③ファミリー・サポート・ センター事業	④育児支援家庭訪問事業
北海道	28.4%	26.8%	5.6%	5.6%
青森県	54.3%	68.2%	7.5%	7.5%
岩手県	33.3%	48.0%	20.0%	11.4%
宮城県	27.4%	22.4%	19.4%	25.0%
秋田県	39.1%	56.4%	12.0%	8.0%
山形県	38.1%	53.2%	25.7%	31.4%
福島県	21.7%	30.8%	9.8%	9.8%
茨城県	53.4%	51.3%	22.7%	34.1%
栃木県	33.1%		21.2%	12.1%
群馬県	48.3%	66.1%	17.9%	12.8%
埼玉県	41.5%	58.3%	47.9%	26.8%
千葉県	29.8%	43.9%	25.0%	21.4%
東京都	8.9%	57.1%	72.6%	33.9%
神奈川県	34.1%		51.4%	37.1%
新潟県	52.5%		28.6%	14.3%
富山県	41.7%		53.3%	26.7%
石川県	67.6%		10.5%	52.6%
福井県	49.4%		0.0%	35.3%
山梨県	40.2%	51.5%	13.8%	51.7%
長野県	42.5%	67.4%	9.9%	14.8%
岐阜県	47.9%	56.8%	23.8%	26.2%
静岡県			33.3%	19.0%
愛知県	27.7%	33.1%	48.4%	40.6%
三重県	47.1%	28.5%	34.5%	27.6%
滋賀県	45.0%	64.0%	26.9%	23.1%
京都府	37.0%	45.3%	28.6%	42.9%
大阪府	42.9%		69.8%	41.9%
兵庫県	21.0%	67.4%	36.6%	22.0%
奈良県	32.7%	42.1%	10.3%	20.5%
和歌山県	22.8%	16.9%	10.0%	6.7%
鳥取県	71.7%	55.0%	36.8%	10.5%
島根県	34.3%		47.6%	33.3%
岡山県	45.7%		31.0%	24.1%
広島県	32.7%	70.1%	39.1%	34.8%
山口県	50.0%		45.5%	22.7%
徳島県	34.8%		16.7%	12.5%
香川県	68.8%	73.8%	0.0%	29.4%
愛媛県	31.0%	55.2%	20.0%	10.0%
高知県	23.5%	13.6%	2.9%	8.6%
福岡県	26.1%	60.0%	17.4%	23.2%
佐賀県	29.8%		8.7%	13.0%
長崎県	40.5%		8.7%	47.8%
熊本県	57.1%		20.8%	12.5%
大分県	31.0%	50.3%	27.8%	27.8%
宮崎県	26.6%	74.1%	6.5%	12.9%
鹿児島県	20.4%	35.1%	4.1%	14.3%
沖縄県	32.1%		9.8%	29.3%
合計	35.9%	61.5%	23.7%	21.7%

※1②については実施件数÷公立中学校数（H18.5.1時点）、③④については実施市町村数÷都道府県内市町村数（H18.3.31時点）により算出。

平成17年度子育て支援関係事業実績（東京都）

	50～75%			
	①地域の子育て支援拠点 （つどいの広場事業、地域 子育て支援センター事業）	②一時・特定保育事業	③ファミリー・サポート・ センター事業	④育児支援家庭訪問事業
千代田区	0.0%			×
中央区	0.0%	0.0%		×
港区	10.0%	20.0%		
新宿区	0.0%			
文京区	0.0%	18.2%	×	×
台東区	0.0%	25.0%		×
墨田区	7.7%	7.7%		×
江東区	4.5%	36.4%		×
品川区	5.6%			
目黒区	20.0%	0.0%		×
大田区	3.6%	0.0%		
世田谷区	6.5%	12.9%	×	
渋谷区		25.0%		
中野区	0.0%	14.3%		
杉並区	0.0%	43.5%		
豊島区				
北区	0.0%			
荒川区	0.0%	10.0%		×
板橋区	13.0%	13.0%		
練馬区	8.8%	5.9%		×
足立区	0.0%	5.4%		
葛飾区	4.2%	62.5%		×
江戸川区	21.2%	0.0%		×
八王子市	7.9%	34.2%		
立川市	0.0%	0.0%		
武蔵野市	0.0%		×	
三鷹市	14.3%			
青梅市	9.1%	72.7%	×	×
府中市	0.0%			×
昭島市	33.3%			×
調布市	0.0%			
町田市	40.0%			
小金井市	0.0%			×
小平市	25.0%	0.0%		×
小野市	25.0%	0.0%		
東村山市	0.0%			×
国分寺市	0.0%	40.0%		×
国立市	0.0%	66.7%		×
福生市	0.0%		×	×
狛江市	0.0%	0.0%		×
東大和市	0.0%	40.0%	×	×
清瀬市	20.0%			
東久留米市	14.3%			×
武蔵村山市	20.0%	40.0%		×
多摩市	0.0%			
稲城町	0.0%			×
羽村町	66.7%			×
あきる野市	18.7%	50.0%		×
西東京市	0.0%	66.7%		×
瑞穂町	0.0%			×
日の出町	0.0%		×	×
檜原町	0.0%	0.0%	×	×
奥多摩町	0.0%	0.0%	×	×
大島町	0.0%		×	×
利島町	0.0%		×	×
新島村	0.0%		×	×
神津島村	0.0%		×	×
三宅村	0.0%		×	×
御蔵島村	0.0%		×	×
八丈町	0.0%		×	×
青ヶ島村	0.0%		×	×
小笠原村	0.0%		×	×
合計	8.9%	57.1%	44	21

※1②については実施件数÷公立中学校数（H18.5.1時点）、③④については〇は実施、×は未実施。
※1①地域の子育て支援拠点については、東京都単独事業により実施されている「子ども家庭支援センター」は含まない。

次世代育成支援対策推進法の概要

次世代育成支援対策推進法(平成17年4月から10年間の時限立法)

地方公共団体及び事業主に対し、次世代育成支援のための行動計画の策定を義務づけ、10年間の集中的・計画的な取組を推進

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の策定

- 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
 - 中小企業(300人以下):努力義務
 - 一定の基準を満たした企業を認定
- ②特定事業主行動計画(国・地方公共団体等)
 - 策定・公表

施策・取組への協力等

策定支援等

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

次世代育成支援対策推進センター

・事業主団体等による情報提供、相談等の実施

次世代法に基づく行動計画策定の現状

行動計画策定指針に基づき、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定

都道府県・市町村

- 地域における子育て支援や母性、乳幼児の健康の確保・増進、教育環境の整備等を内容とする行動計画(5か年)の策定
- 子育て支援に関連する14の事業をはじめとして、できるだけ具体的な目標を掲げることを推奨

行動計画の策定状況(18年10月現在)
都道府県 : 全都道府県で策定済み
市町村 : 全市町村で策定済み

特定事業主(国、都道府県、市区町村)

- 職員の仕事と子育ての両立支援のための行動計画(概ね5か年)の策定
- 目標達成の努力義務

行動計画の策定状況(18年10月現在)
国の機関: 全機関で策定済み 都道府県: 全都道府県で策定済み
市区町村: 約89%の市区町村において策定済み

一般事業主(企業)

- 仕事と子育ての両立支援のための雇用環境の整備、働き方の見直しに資する労働条件の整備等を内容とする行動計画(概ね2~5か年)の策定
- 行動計画を策定、実行し、一定の要件を満たした企業については、厚生労働大臣が認定

行動計画の策定状況(19年12月末現在)
大企業 : 98.3%(13,216社)が策定届出
(従業員301人以上 — 策定が義務付け)
中小企業 : 9,693社が策定届出
(従業員300人以下 — 策定が努力義務)

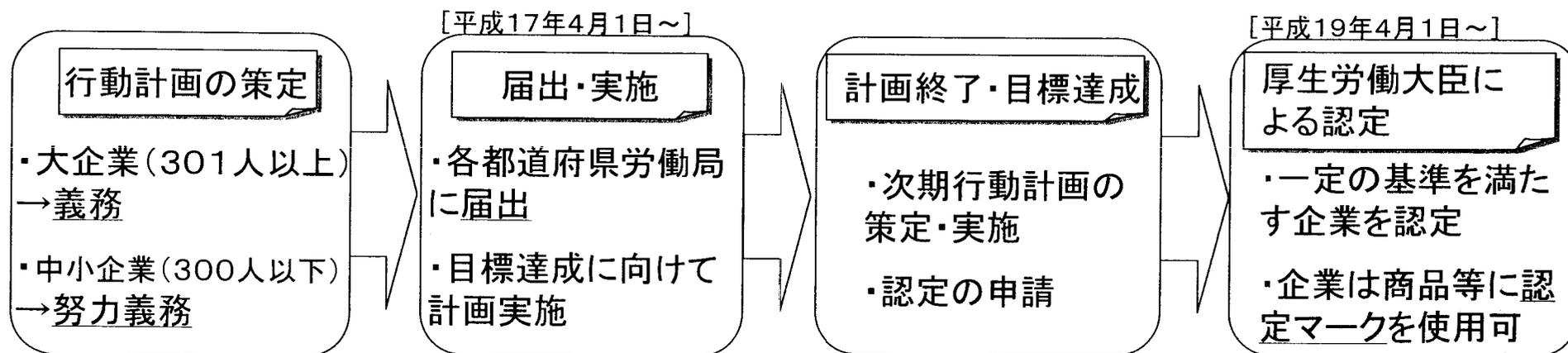
認定状況(19年12月末現在)
認定企業: 403社(301人以上371社、
300人以下32社)

地方公共団体の行動計画の推進

- 市町村及び都道府県は、次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定、公表。(平成18年10月1日現在で、すべての市町村が行動計画を策定)
- 策定された行動計画を集計すると、以下のような子育て支援事業の拡充が盛り込まれている。

	平成17年4月	→	平成21年4月	子ども・子育て応援プランの目標値
通常保育事業(保育所定員数)	205万人		221万人	215万人
放課後児童クラブ事業(クラブ数)	15,184か所		17,509か所	17,500か所
子育て拠点の設置 ・地域子育て支援センター(施設数) ・つどいの広場(か所数) ファミリー・サポート・センター(か所数)	2,936か所 2,782か所 154か所 344か所		6,432か所 4,570か所 1,862か所 819か所	6,000か所 4,400か所 1,600か所 710か所
一時・特定保育事業(保育所数) ショートステイ事業(施設数) トワイライトステイ事業(施設数) 病後児保育事業(施設数)	5,534か所 364か所 134か所 496か所(派遣型含む)		10,182か所 838か所 585か所 1,422か所(派遣型含む)	9,500か所 870か所 560か所 1,500か所
延長保育事業(保育所数) 休日保育事業(保育所数) 夜間保育事業(保育所数)	12,954か所 607か所 64か所(17年4月)		16,630か所 1,978か所 157か所	16,200か所 2,200か所 140か所

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 …

○届出状況(平成19年12月末時点)

301人以上企業の **98.3%**

300人以下企業 **9,693社**

規模計届出企業数 **22,909社**

(300人以下届出企業数19年9月末 7,811社)

○認定状況(平成19年12月末時点)

認定企業 **403社**

審査中の企業 **12社**



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

公表サイト(両立支援のひろば)に掲載された行動計画の例

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



現在の登録企業

312社
(2008年1月28日現在)

MAIN MENU

HOME

▶ 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
 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 <http://www.nagaoka-toso.co.jp/>

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

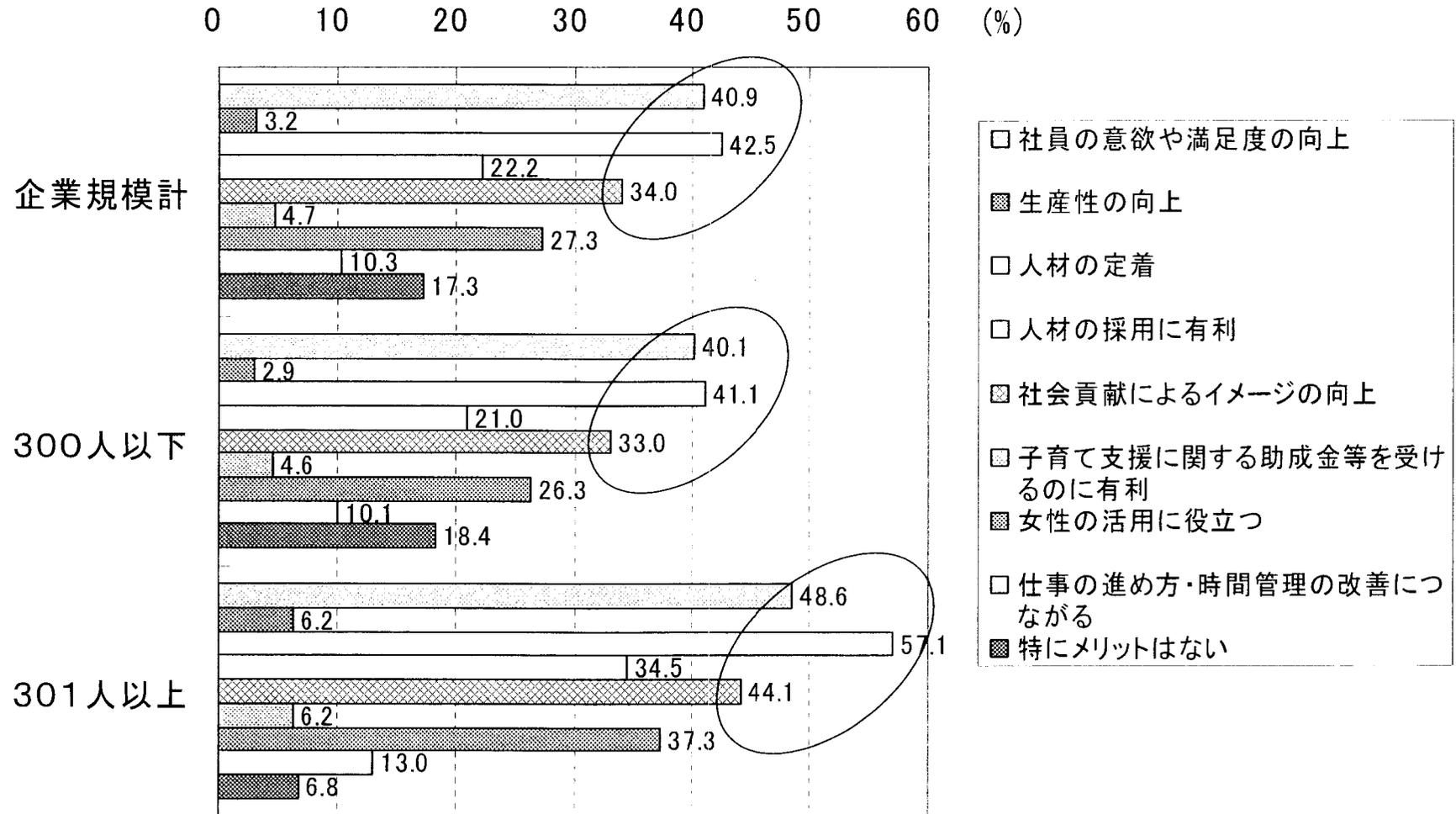
目標3 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に
 見ることが出来る「子ども参観日」の実施

<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

行動計画策定のメリット

「人材の定着」(42.5%)、「社員の意欲や満足度の向上」(40.9%)、「社会貢献企業としてのイメージの向上」(34.0%)にメリットがあるとしている。



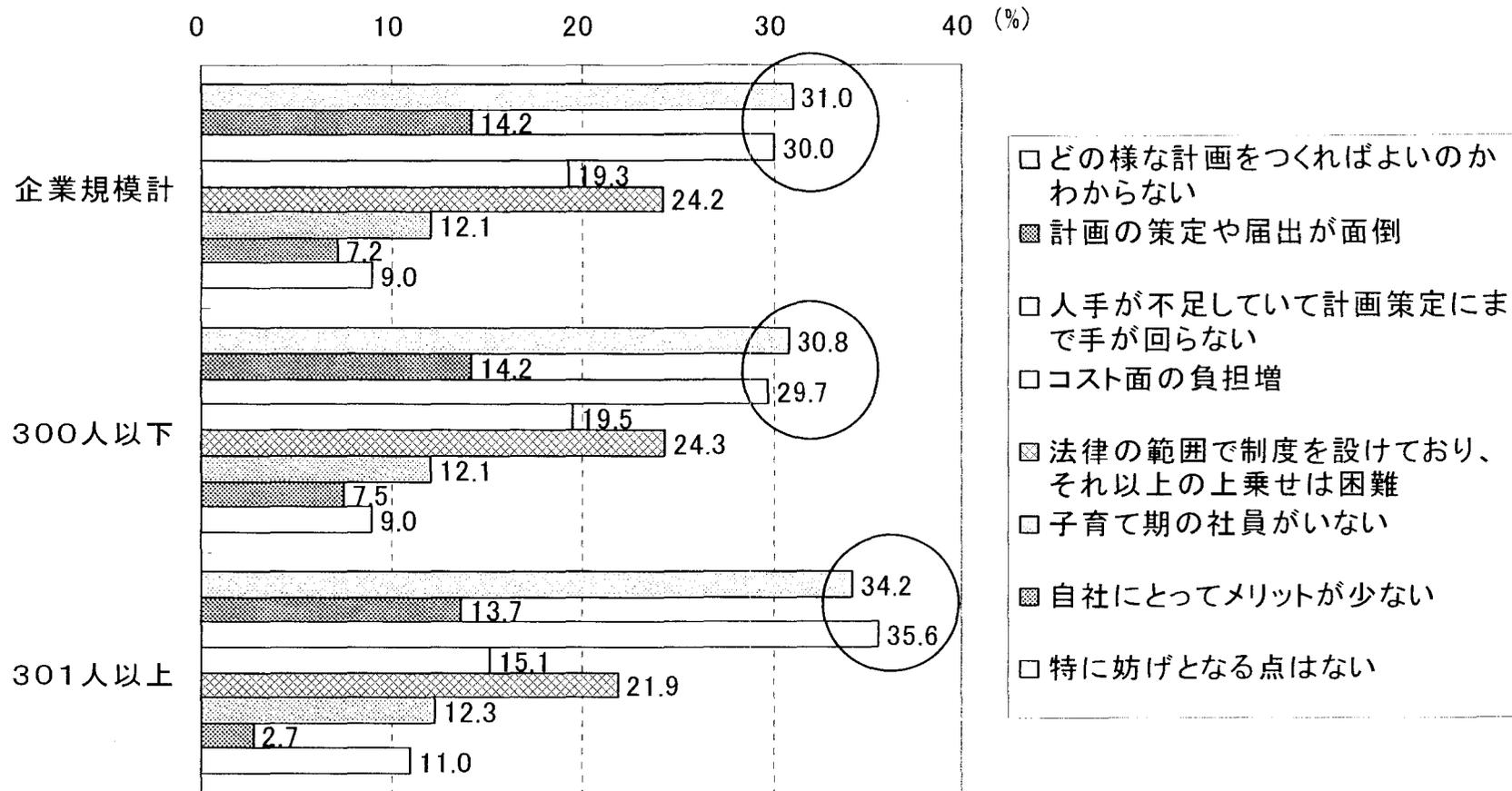
資料出所:「一般事業主行動計画策定支援事業報告書(平成18年)」

(厚生労働省委託事業 全国中小企業団体中央会)より厚生労働省において作成 20

計画策定の妨げとなる点

計画策定の妨げとなる点として、「どのような計画をつくれればよいのか分からない」(31%)、「人手が不足していて計画策定にまで手が回らない」(30%)が多い。

計画の策定に、どのようなことが妨げとなるか



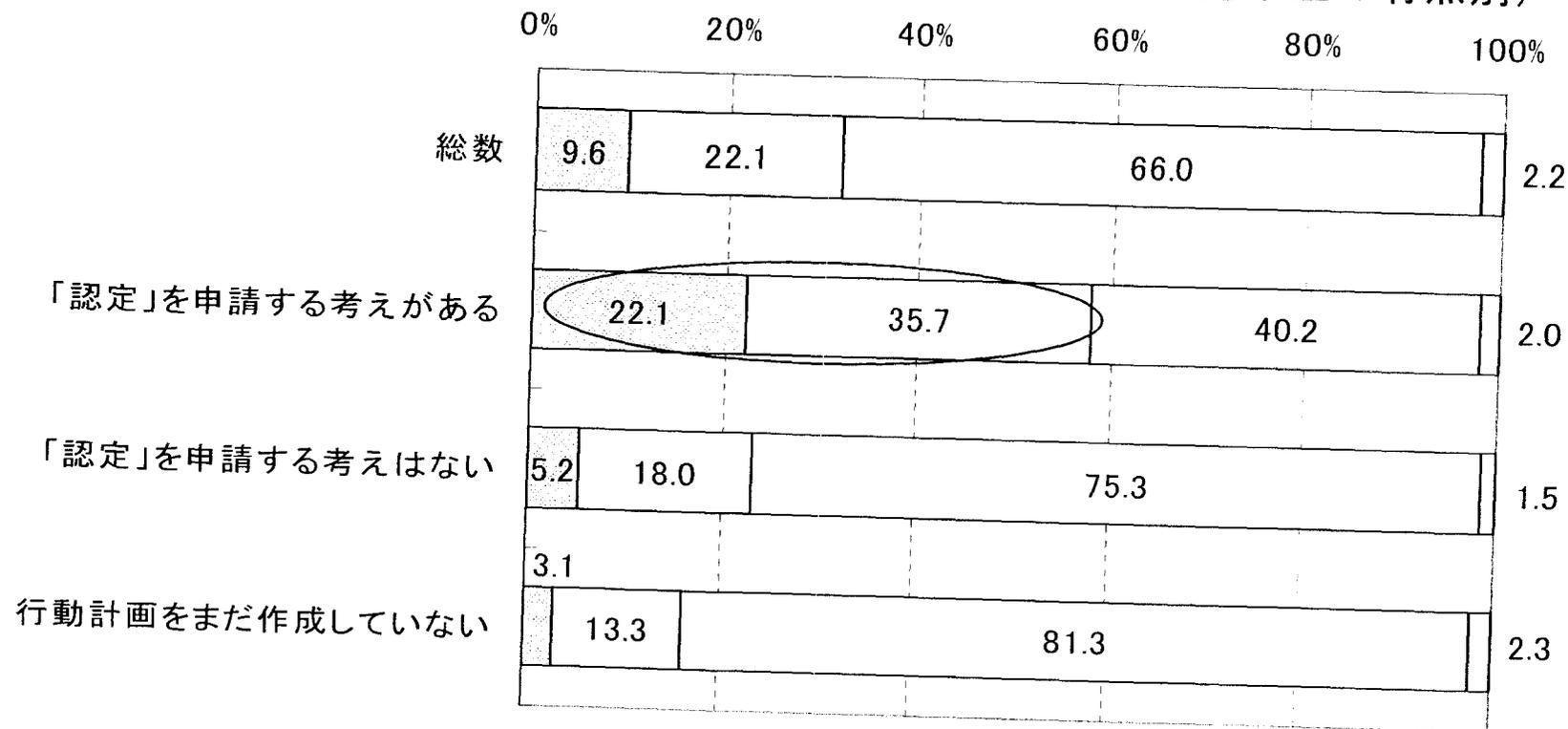
資料出所:「一般事業主行動計画策定支援事業報告書(平成18年)」

(厚生労働省委託事業 全国中小企業団体中央会)より厚生労働省において作成

認定取得に向けた取組の効果

「認定申請をする考えがある」企業のうち22.1%が何らかの男性の育児休業取得促進策を実施しており、今後、検討する予定を含めると、5割を超える。

男性の育休取得促進策の実施状況(次世代法の「認定」希望の有無別)

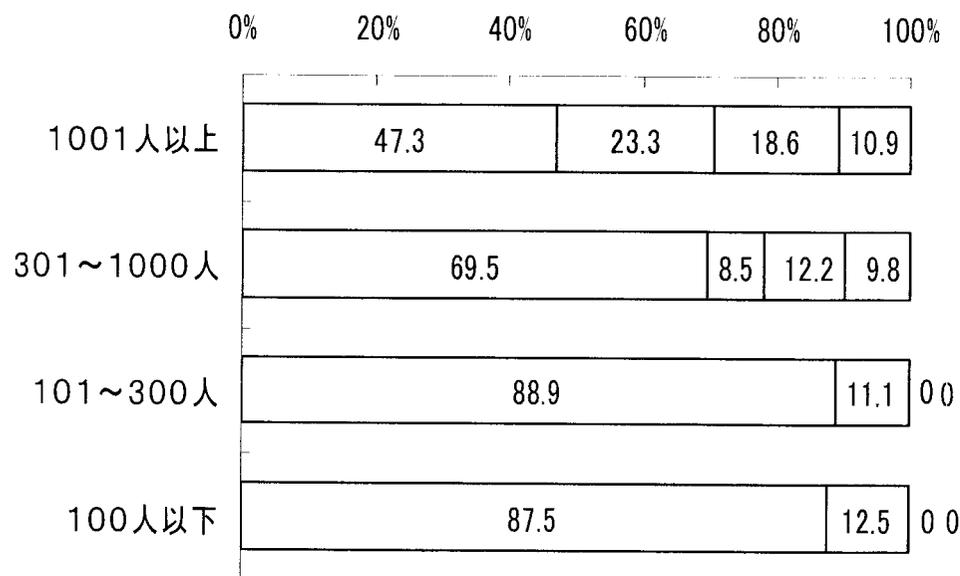


- 対策をとっている
- 今後、検討する予定
- 特段の対策はとっていない
- 無回答

資料出所:「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査(平成19年)」
((独)労働政策研究・研修機構)

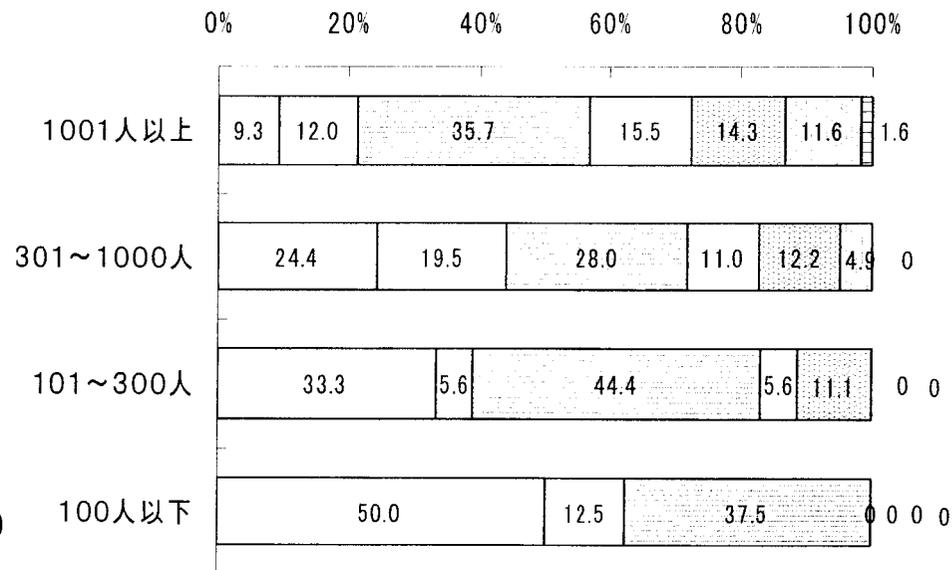
認定企業における男性の育児休業取得の状況

認定企業における男性の育児休業
取得者数



- 1人
- 2人
- 3人～5人
- 6人以上

認定企業における男性の育児休業
取得期間

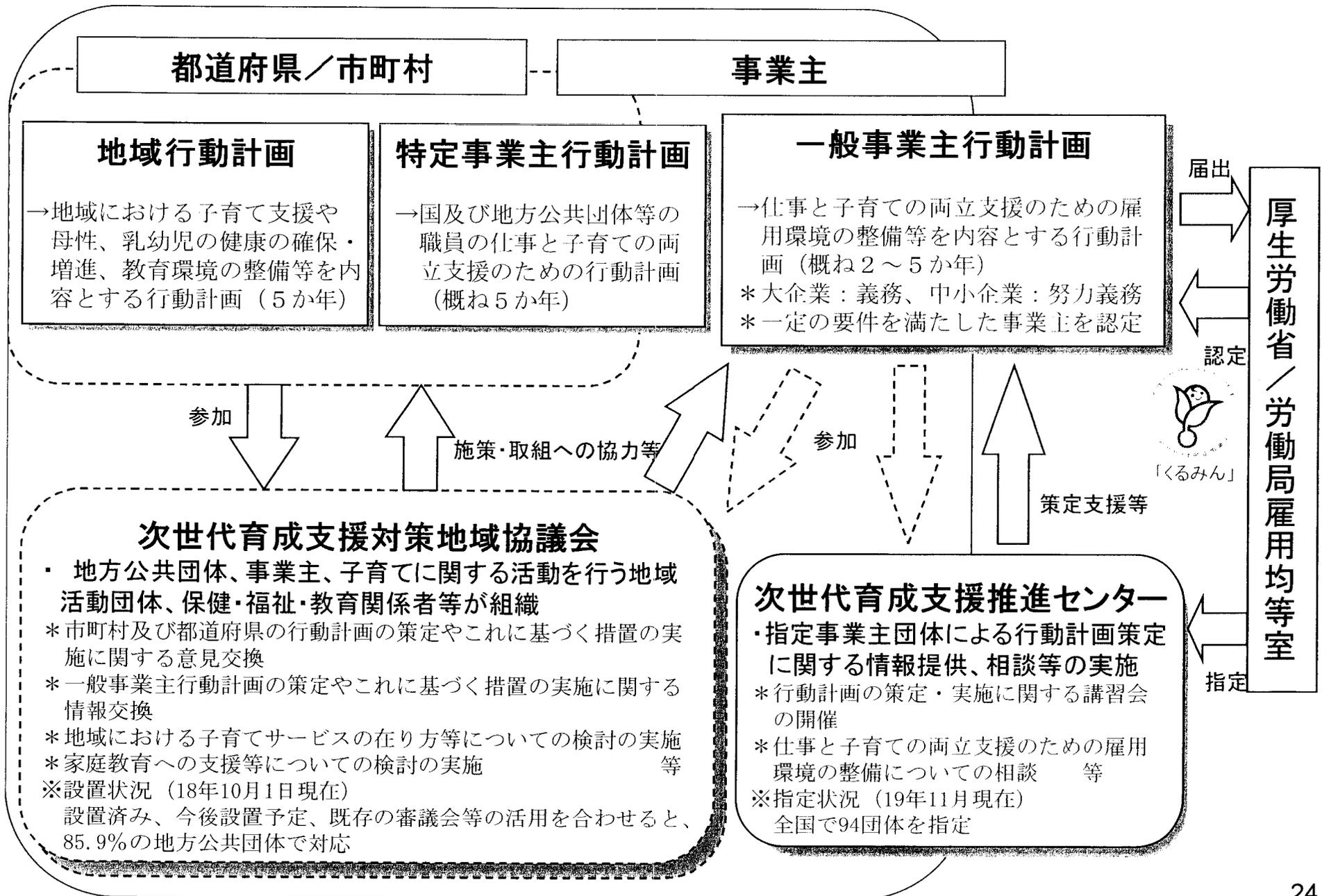


- 1日～2日
- 3日～5日
- 6日以上～1ヶ月未満
- 1ヶ月以上～2ヶ月未満
- 2ヶ月以上～6ヶ月未満
- 6ヶ月以上～1年未満
- 1年以上

※1社につき2人以上の男性の育児休業取得者がいる場合には、最も長い育児休業取得者1人の期間

(平成19年9月末現在・厚生労働省調べ)

次世代育成支援対策に関する地域における取組体制



次世代育成支援対策推進法関係の主な決定

◎次世代育成支援対策推進法(平成十五年七月十六日法律第百二十号)

附則

(検討)

第三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

◎新しい少子化対策について(平成18年6月 少子化社会対策会議決定)

2 新たな少子化対策の推進

(1)子育て支援策

Ⅱ 未就学期(小学校入学前まで)

⑤ 行動計画の公表等次世代育成支援対策推進法の改正の検討

【資料】

2 新たな少子化対策の推進

(1)子育て支援策

Ⅱ 未就学期(小学校入学前まで)

⑤ 行動計画の公表等次世代育成支援対策推進法の改正の検討

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の公表と従業員300人以下の企業の行動計画策定を促進する。また、取組を強化するため次世代法の改正を検討する。