平成１６年４月

一般事業主行動計画策定マニュアル

次世代育成支援対策推進法に基づき、３０１人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、平成１７年４月１日以降速やかに、その旨を都道府県労働局へ届け出なければなりません。また、３００人以下の労働者を雇用する事業主も、同様に、策定・届出を行うよう努めなければなりません。

このマニュアルは、事業主の皆さんに「一般事業主行動計画」の策定に当たって参考としていただくために作成したものです。

厚生労働省・都道府県労働局

パンフレットNo.8

平成１５年７月、次世代育成支援対策推進法が成立しました。

この法律は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくるために、国、地方公共団体、事業主、国民が担う責務を明らかにし、１０年間をかけて集中的かつ計画的に取り組んでいくためにつくられたものです。特に、企業等は国が定める「行動計画策定指針」に沿って次世代育成支援対策のための行動計画を策定し、平成１７年４月１日以降、速やかに行動計画を届け出た上で、その行動計画に基づく取り組みを進めていくこととなっています。

厚生労働省では、他の関係省庁とともに、この法律に基づく指針を策定し、次世代育成支援対策の実施についての基本的な事項や内容などを示しました。

この「一般事業主行動計画策定マニュアル」は、その指針をもとに、事業主の皆さんが行動計画を策定、実施するに当たって参考としていただけることを願い、厚生労働省が取りまとめたものです。

目次

はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

○　一般事業主行動計画について

・　次世代育成支援対策推進法に基づく

取組の流れ（イメージ）　・・・・・・5

・　行動計画の策定フローチャート　・・・・・・・・・・・・・・・・・6

・　Q&A　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

・　行動計画例　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・47

・　認定を希望する事業主の方へ　・・・・・・・・・・・・・・・・・52

○　参考資料

・　次世代育成支援対策推進法（抄）　・・・・・・・・・・・・・・・59

・　次世代育成支援対策推進法施行規則　・・・・・・・・・・・・・・64

・　行動計画策定指針（抄）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・75

・　一般事業主行動計画策定・変更届　記入例　・・・・・・・・・・85

・　基準適合一般事業主認定申請書　記入例　・・・・・・・・・・・87

・　ファミリー・フレンドリー企業とは　・・・・・・・・・・・・・・90

・　両立指標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・97

・　次世代育成支援対策を行うに当たり

利用できる各種制度　・・・・・106

・　関連する法令の概要　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・124

・　出産・育児休業等に関する手当等　・・・・・・・・・・・・・・128

◆はじめに◆

日本の少子化が急速に進行し、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。

人口を維持するのに必要な合計特殊出生率（１人の女性が一生の間に産む子どもの数）は、２．０８とされています。

平成元年、日本の合計特殊出生率は、１．５７となり、昭和４１年の丙午の年の１．５８を下回りました。これは「１．５７ショック」と言われ、私たちに少子化が進んでいるとの認識を一般化させました。

さらに、平成１４年に公表された将来人口推計においては、少子化の背景として、晩婚化のみならず、「夫婦の出生力そのものの低下」という新たな現象が把握され、平成１４年の合計特殊出生率も１．３２と過去最低を更新するなど、今後も少子化が一層進行すると予測されています。

また、夫婦が実際に産む子どもの人数の平均と、夫婦が理想とする子どもの人数の平均との間には開きがみられます。その理由として、子育てにかかる費用が増加していることや、育児に対する負担感があることなどに加え、仕事と子育てとの両立に対する負担感があると指摘されています。

実際、都市部では待機児童の問題など、保育所に子どもを入れにくい状況がみられ、それに加えて、仕事と子育てとの両立を可能にする雇用環境の整備が十分でなかったり、子育て期である３０歳代の労働者の労働時間は長く、２割以上の男性が週に６０時間以上の長時間労働をしているというような問題がみられます。

では、仕事と子育ての両立を進めていくためには、どうすればよいのでしょうか。保育所の整備など行政の取組とともに、それぞれの企業等においても、男性を含めた全ての人が、仕事のための時間と、自分の生活のための時間のバ

ランスがとれるような“多様な働き方”を選択できるよう、働き方を見直していくことなどの取組が求められます。

このような状況を踏まえ、**次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、国、地方公共団体、事業主が行う取組である「次世代育成支援対策」**を進めるため、それぞれの果たすべき役割等を定めた「次世代育成支援対策推進法」が成立しました。この法律では、国や地方公共団体による取組とともに、労働者が仕事と子育てを両立させ、少子化の流れを変えるため、事業主にも次世代育成支援対策のための行動計画を策定・実施していただくこととしています。

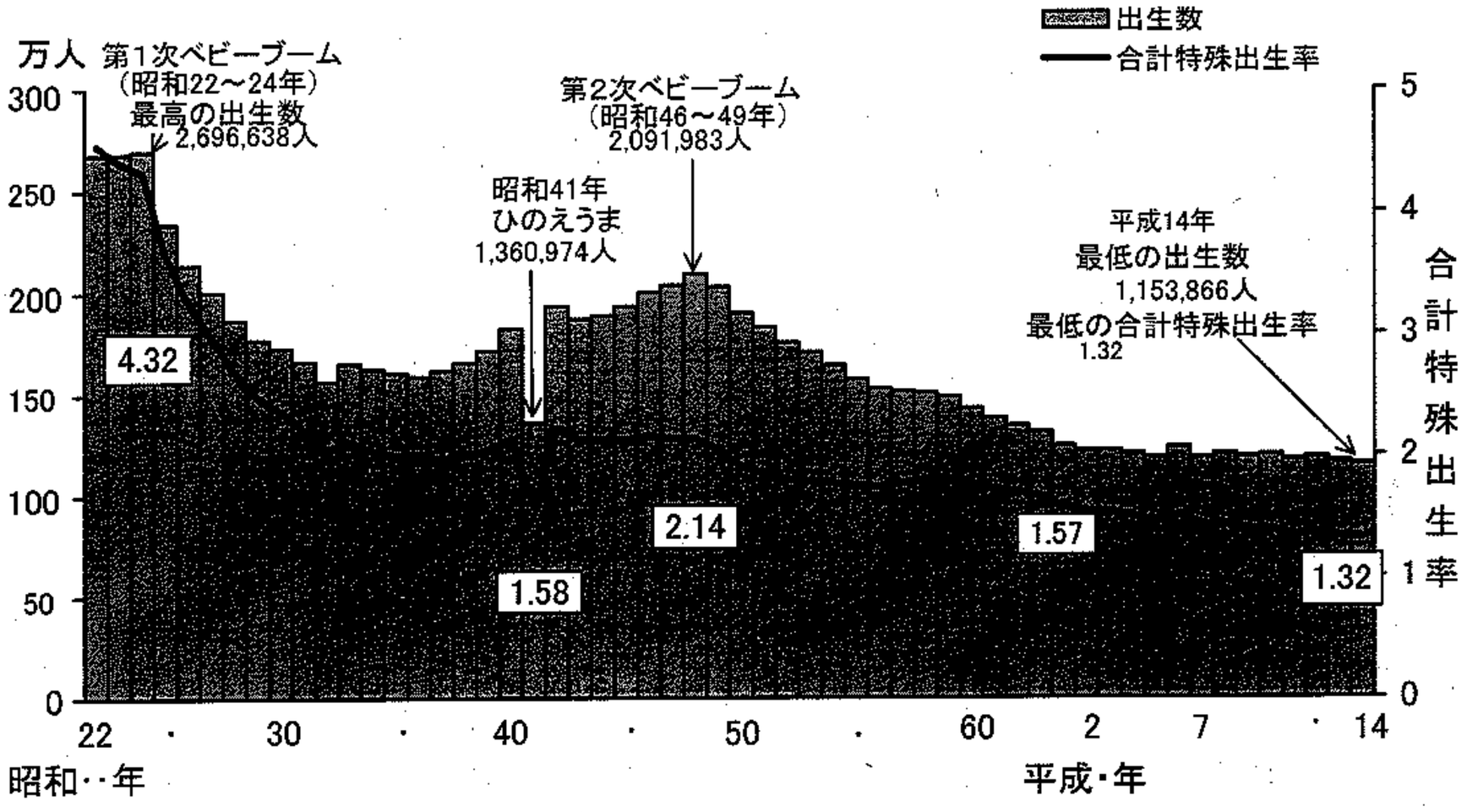
また、この「次世代育成支援対策推進法」においては、**事業主が行動計画を策定・実施し、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の基準を満たした場合、申請を行うことで都道府県労働局長がその事業主を認定する**という仕組みを設けています。

認定を受けた事業主は、そのことを示す表示（マーク）を、広告や商品などに付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等であることを対外的に周知できるようになります。

次世代育成支援対策に取り組み、認定制度を活用すれば、企業等のイメージアップや、優秀な労働者の定着など、企業経営にとって大きなメリットがあります。策定した行動計画を活用するという意気込みで、労働者と企業経営の両方に役立つ行動計画を策定・実施することが必要です。

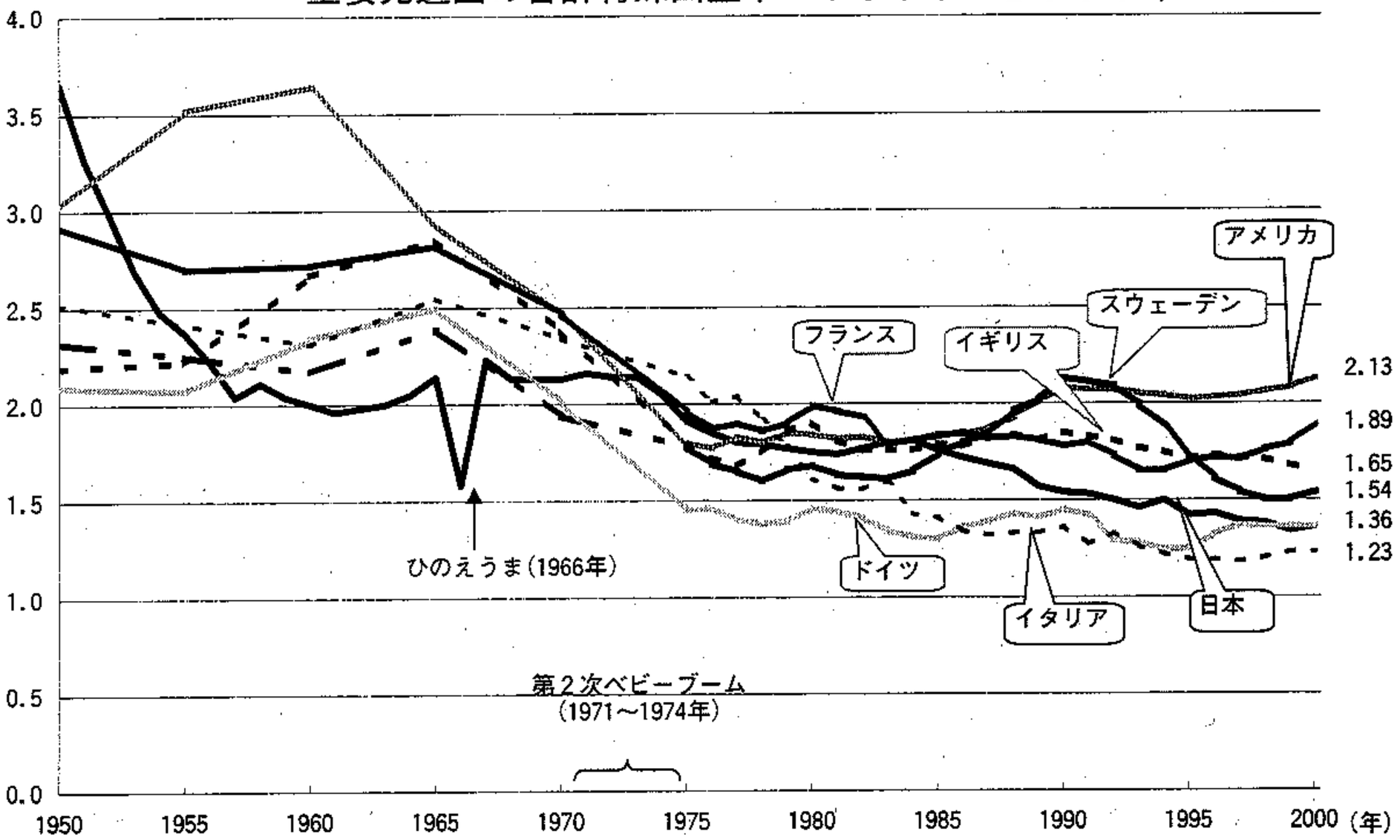
我が国の少子化の流れを変えるためには、事業主の皆さんの取組が必要不可欠なのです。皆さんの取組を期待します。

出生数及び合計特殊出生率の推移



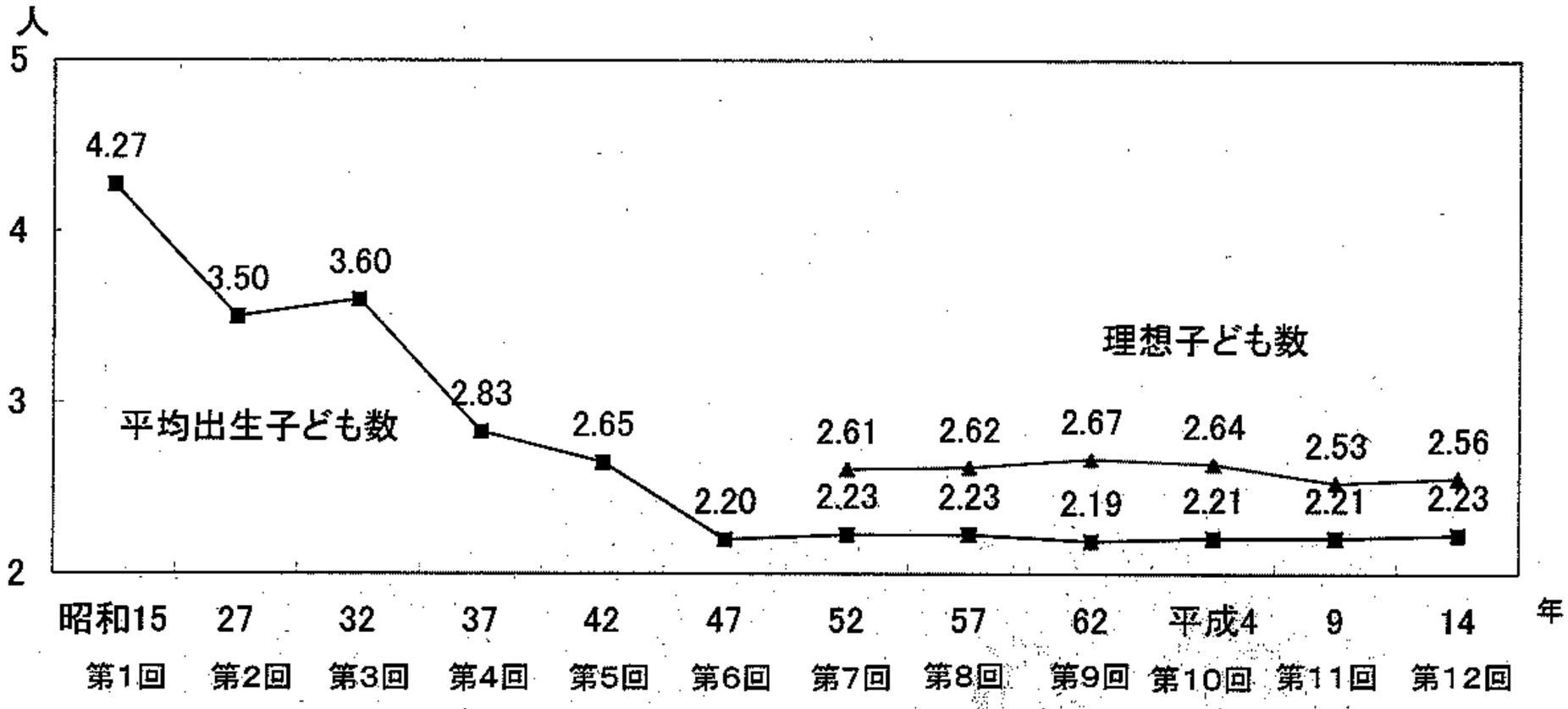
資料：厚生労働省「人口動態統計」
合計特殊出生率：１５～４９歳までの女子の年齢別出生率を合計したもので、一人の女子が仮にその年次の年齢別出生率で一生の間に産むとしたときの子ども数に相当する。

主要先進国の合計特殊出生率：１９５０～２０００年



資料：諸外国　UN, Demographic yearbook及びCouncil of Europe, Recent demographic developments in Europe and North America
日本　　厚生労働省大臣官房統計情報部「人口動態統計」
1991 年以前のドイツのデータは西ドイツのものである。

平均出生子ども数と平均理想子ども数の推移



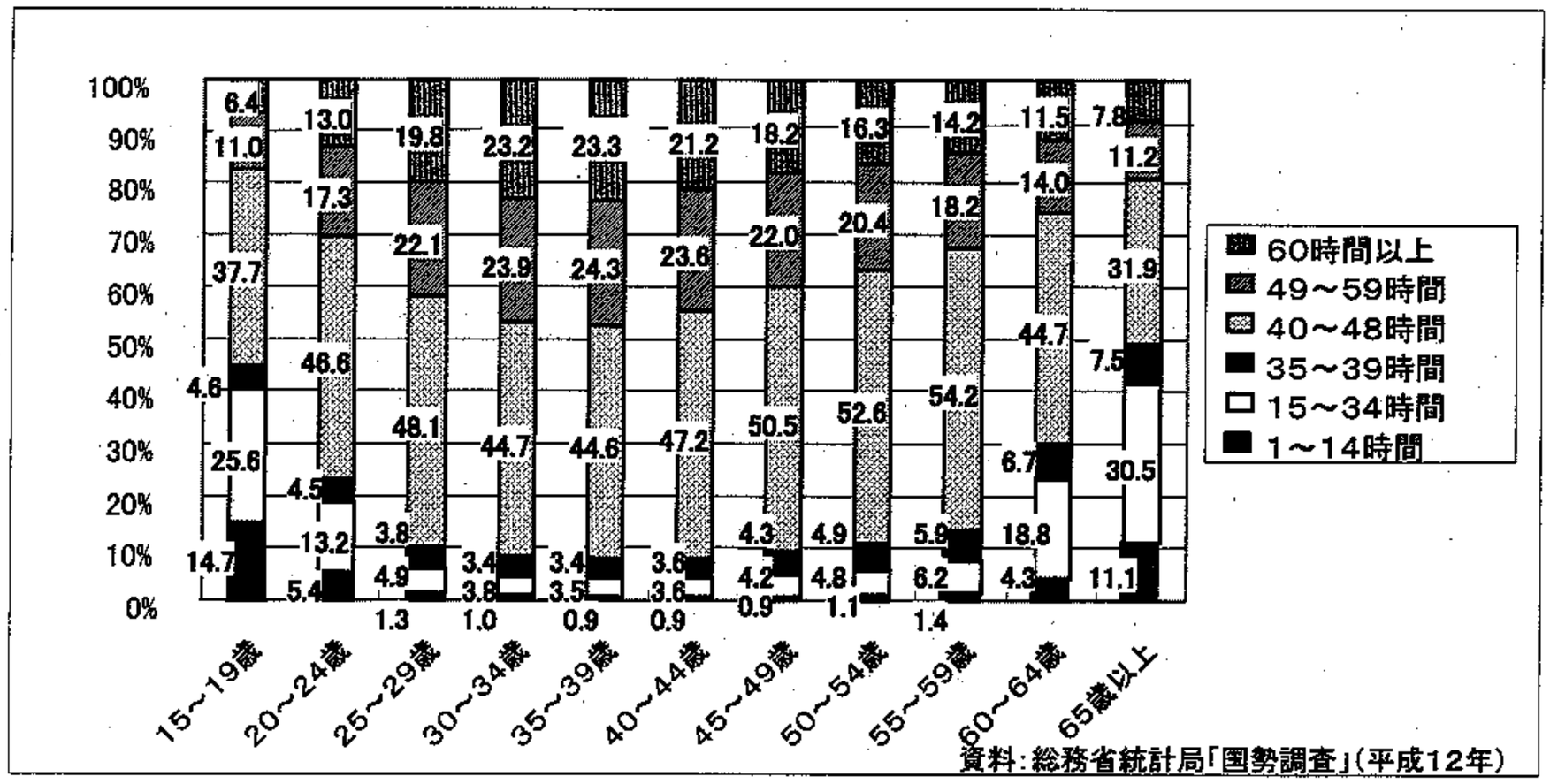
（注）１．全国の５０歳未満の妻に対する調査。
２．平均出生子ども数は、結婚持続期間１５～１９年の妻の出生子ども数の平均。

資料：国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（第10回～12回）」、「出産力調査（第1回～9回）」

年齢階級別１週間の就業時間

子育て期にある30歳代の就業時間は最も長く、2割以上が週に60時間以上

男性の年齢階級別１週間の就業時間

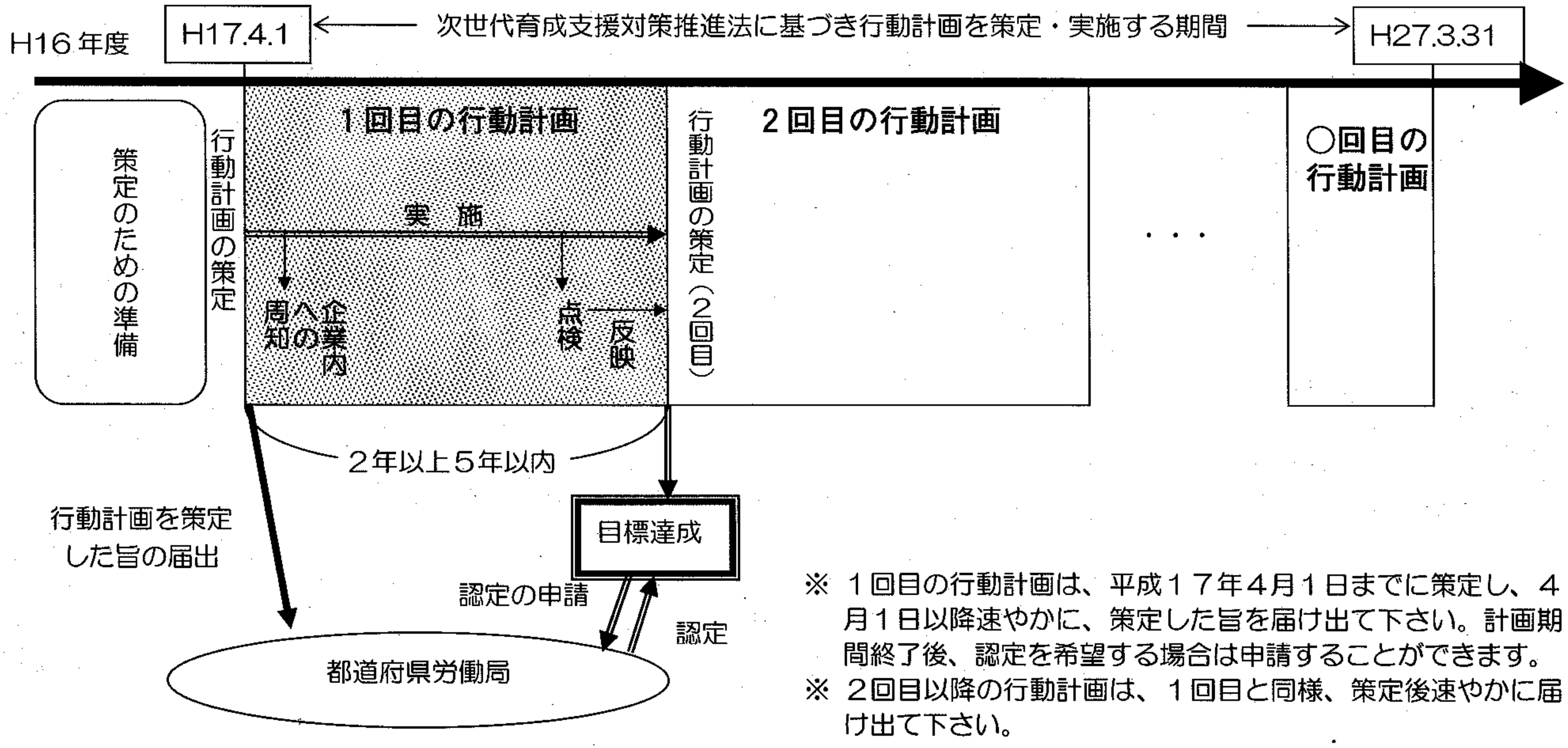


一般事業主行動計画について

◆一般事業主行動計画について◆

＊次世代育成支援対策推進法に基づく取組の流れ（イメージ）＊

次世代育成支援対策推進法の失効する平成 27 年３月 31 日までは、１つの計画期間が終わっても、また行動計画を策定・実施しなければなりません。そのため、計画期間が終了する前の一定期間から、それまでの取組状況を点検し、次の行動計画に反映させ、策定に着手することが必要です。



※ １回目の行動計画は、平成１７年４月１日までに策定し、４月１日以降速やかに、策定した旨を届け出て下さい。計画期間終了後、認定を希望する場合は申請することができます。

※ ２回目以降の行動計画は、１回目と同様、策定後速やかに届け出て下さい。

＊行動計画の策定フローチャート＊

行動計画は、平成１７年４月１日には策定・届出を行う必要があります。
では、どのような手順で策定することになるのでしょうか。ここでは、その流れをご説明します。

仕事と子育てに関する雇用環境の整備状況や
労働者のニーズの把握

いよいよ行動計画づくりです！

計画期間を設定しましょう。（Q&AのQ10をご参照下さい）

次世代育成支援対策推進法に基づいて事業主が行動計画を策定しなければならないのは、平成１７年４月１日から平成２７年３月３１日までです。この１０年間を<u>２年間から５年間</u>の範囲に区切り、計画期間とすることが適当です。

行動計画に掲げる目標を設定しましょう。（Q&AのQ11をご参照下さい）

目標は、行動計画の中にいくつ設定していただいても構いませんが、可能な限り定量的なものとする（例えば、「平成○年までに育児休業取得率を男性◎%、女性△%とする」）など、達成状況を客観的に判断できるようなものとすることが望ましいとされています。

現時点での取組の状況や課題把握、また目標の設定には、厚生労働省が定めた「両立指標」を活用することも効果的です。

目標を達成するための対策を立てましょう。（Q&AのQ11をご参照下さい）

目標を達成するために講じる対策と、その実施時期を決めましょう。

対策を実施するにあたっては、国などの各種助成金や、次世代育成支援対策推進センターの行う相談などの支援のしくみを、効果的に活用することをおすすめします。

行　動　計　画　の　策　定　・　実　施

＊Q&A＊

Q１　なぜ、事業主が次世代育成支援対策に取り組むことが求められるのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９

Q２　事業主が次世代育成支援対策に取り組むことのメリットは何でしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１

Q３　次世代育成支援対策推進法が施行されると、事業主にはどのような義務が生じるのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・１２

Q４　行動計画を策定・実施するに当たって、どのようなことに留意すべきなのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４

Q５　行動計画を策定し、実施するためにどのような体制整備が必要なのですか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１７

Q６　行動計画の策定に当たって、労働者の意見を反映するために、どのようなことをすればよいのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・１９

Q７　行動計画の策定などについてのノウハウを提供してくれるなど、支援してくれるところはありますか。　・・・・・・・・・・・・・２２

Q８　行動計画に定めた各種措置の対象として、パートタイム労働者、期間雇用者等を対象にすべきなのでしょうか。　・・・・・・・・・２３

Q９　行動計画は、どのような構成になるのでしょうか。　・・・・・・・２４

Q10　行動計画の計画期間は、どのくらいの長さで設定すればよいのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２５

Q11　次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標として、何を定め、その達成のためにどのようなことをすればよいのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２６

Q12　３０１人以上の労働者を雇用していますが、子育てをする労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなければならないのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・34

Q13　次世代育成支援対策を進めるに当たって利用できる助成措置などはありますか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35

Q14　行動計画策定指針に定められている内容は、全て行動計画に盛りこまなくてはならないのですか。　・・・・・・・・・・・・・・・・36

Q15　行動計画策定指針に定められていない内容を、行動計画に定めてはいけないのですか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

Q16　行動計画を策定したら、どのような手続きが必要になりますか。
・・・・・・・・・・38

Q17　行動計画は外部に公表しなければならないのでしょうか。
・・・・・・・・・・39

Q18　行動計画を策定し、その旨の届出をしないと、罰則があるのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

Q19　行動計画の実施期間中に、その実施状況を国に報告しなければならないのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41

Q20　計画期間が満了する際、どのようなことをしなくてはならないのでしょうか。　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・42

Q21　次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けると、事業主にはどのようなメリットがあるのでしょうか。　・・・・・・・・・・43

Q22　認定を受けるために必要な条件は、どんなことですか。
・・・・・・・・・・44

Q23　認定を受けるためには、どのような手続きが必要ですか。
・・・・・・・・・・46

Q１

なぜ、事業主が次世代育成支援対策に取り組むことが求められるのでしょうか。

ポイント

- 急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えます。そのため、国・地方公共団体・事業主が一体となって対策を進めていく必要があります。

- 少子化の原因の一つとして、仕事と子育ての両立の負担感が増大していることが挙げられます。そのため、企業等においても、男性を含めた働き方の見直しなどの次世代育成支援対策に取り組むことが求められています。

- 少子化の進行は、労働者を雇用し事業活動を行う企業等にとって、将来の労働力の確保が期待できないことを意味します。また、企業活動を将来にわたり発展させるためには、多くの需要がある市場が不可欠ですが、少子化が進行し人口が減少していくと、それに伴い需要が減少していくことも考えられます。

解説

厳しい経営環境に置かれている企業等が、なぜ、次世代育成支援対策に取り組まなくてはならないのかというご意見があるかもしれません。

急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えます。そのため、国・地方公共団体・事業主が一体となって対策を進めていく必要があります。

特に、職場環境に関しては、職場の雰囲気を理由に育児休業の取得を断念した者が多く、こうした職場環境が出産を控えることにもつながること、父親の長時間労働が家庭で子育てを行う母親の子育ての悩みを大きくしていることなどから、事業主による取組なしには、労働者の仕事と子育ての両立を容易にして、少子化の流れを変えていくことは困難です。

また、少子化の進行は、将来的に企業活動にとっても深刻な影響があります。労働者を雇用し、事業活動を行う事業主にとっては、少子化の進行は将来の労働力の確保が期待できないということを意味します。また、企業活動を将来にわたり十分に発展させるためには、多くの需要がある市場が必要不可欠ですが、少子化が進行し、人口が減少していくと、それに伴い需要が減少していくことも想定されます。

このため、事業主も次世代育成支援対策に取り組むことが求められているのです。

◇ 次世代育成支援対策とは？

次世代育成支援対策とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行うために、国、地方公共団体、事業主が行う取組をいいます。

特に、事業主の行う次世代育成支援対策としては、自社の労働者に対する雇用環境の整備と、その他の次世代育成支援対策とに分けられ、それぞれ次のようなものが挙げられます。

① 自社の労働者に対する雇用環境の整備

（1） 育児休業の取得の推進、子を養育する労働者に対する勤務時間短縮等の措置の実施、事業所内託児施設の設置・運営など、子育てを行う労働者を対象とする取組

（2） 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得の促進など、子育てを行う労働者以外をも対象とする取組

② その他の次世代育成支援対策

子どもの健やかな育成のための地域貢献活動など、自社の労働者以外の者をも対象とする取組

Q２

事業主が次世代育成支援対策に取り組むことのメリットは何でしょうか。

ポイント

・ 次世代育成支援対策に取り組むことは、企業等においても、労働者のモラール上昇による生産性の向上や、出産や育児などを理由に退職する労働者が減少することによる優秀な人材の確保・定着などの大きなメリットがあります。

解説

次世代育成支援対策を行うことは、事業主にとって大きなメリットがあります。

仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備が行われている企業等の労働者は、モラールが上昇するので、それによって生産性の向上が期待されます。また、育児などを理由に退職する労働者が減ることにより、優秀な人材の定着が期待されます。

このように、次世代育成支援対策に取り組むことは、中長期的観点に立つと、企業経営にとって必要不可欠なことと考えられます。

◇既に取り組んでいる企業ではどんな取組をしているのですか？

中小企業においても、既に積極的に取り組んでいる事例が見られます。

平成１３年度ファミリー・フレンドリー企業表彰※厚生労働大臣優良賞を受賞した株式会社カミテ（金属製品製造業／労働者数３３人／所在地：秋田県）は、育児休業を子どもが３歳に達するまで利用できる制度としています。また、事業所内託児施設を設置・運営しており、突発的な事由による一時保育もできるようにするなど、社員にとって利用しやすい制度にしています。子のための看護休暇制度も導入し、看護等のために有給で時間単位で利用できる制度となっています。この他、配偶者が出産した際に利用できる休暇制度もあります。

株式会社カミテでは、採用当時から育てた大切な人材を育児などで手放すのは企業にとって大変なマイナスであると考え、それを防ぐためにこうした取組を進めてきました。また、「社員と会社の双方の発展、幸福」という企業理念のもと、年数回の人事ヒアリングにより、社員の要望を取り上げ、制度の拡充を図っています。

こうした取組を進めてきた結果、株式会社カミテでは、優秀な人材が退職してしまうことなく、育児休業から復帰して活躍しています。

※ ファミリー・フレンドリー企業表彰については、ｐ．９０を参照してください。

Q３

　次世代育成支援対策推進法が施行されると、事業主にはどのような義務が生じるのでしょうか。

ポイント

・事業主は、次世代育成支援対策として、多様な労働条件の整備など、労働者の職業生活と家庭生活との両立ができるような雇用環境の整備を行うよう努めなければなりません。また、国または地方公共団体の実施する次世代育成支援対策に協力しなければなりません。（法第５条）

・３０１人以上の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を記載した届出書を、平成１７年４月１日以降速やかに、主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出しなければなりません。

・３００人以下の労働者を雇用する事業主は、行動計画を策定し、その旨を記載した届出書を、主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出するよう努めなければなりません。

解説

　平成１７年４月１日時点において、常時雇用する労働者数が３０１人以上である企業等については、行動計画を策定することが義務付けられていますが、このような取組は全ての企業等で行われることが望ましいことから、労働者数が３００人以下の企業等についても、行動計画を策定するよう努めなければならないこととされています。

　したがって、行動計画は平成１７年４月１日までに策定し、４月１日以降速やかに、行動計画を策定した旨の届出書を、主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に提出しましょう。

　なお、届出の様式はｐ．６９に、記入例はｐ．８５に掲載されています。

◇「常時雇用する労働者」とは？

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者の数が３０１人以上である事業主は行動計画を策定しなければならないこととされていますが、ここでいう「常時雇用する労働者」とは、どのような労働者を指すのでしょうか。

具体的には、次のような場合が該当します。

１．期間の定めなく雇用されている場合

２．一定の期間（例えば、１ヶ月、６ヶ月など）を定めて雇用されている方で、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には過去１年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから１年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）

３．いわゆる日雇い労働者の方で、雇用契約が日々更新されて事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合（具体的には２の場合と同じく、過去１年を超える期間について引き続き雇用されている場合、または採用のときから１年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）

◇現在は常時雇用する労働者が３００人以下であるが、平成１７年４月１日から平成２７年３月３１日までの間に３０１人以上となった場合は？

平成１７年４月１日の時点では、労働者数が３００人以下だったのに、平成２７年３月３１日までの間に３０１人以上となった場合は、超えた時点で行動計画の策定・届出義務が発生します。できるだけすみやかに行動計画を策定し、都道府県労働局に行動計画を策定した旨の届出を行いましょう。

Q４

　行動計画を策定・実施するに当たって、どのようなことに留意すべきなのでしょうか。

ポイント

・　事業主は、「行動計画策定指針」に即して、行動計画を策定しなければなりません。（法第１２条第１項）

・　特に、次世代育成支援対策を進めていく上での次のような基本的な視点に留意して行動計画を策定する必要があります。

（１）　労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点

　労働者が子育てに伴う喜びを実感し、仕事と子育ての両立ができるようにするという観点から、労働者のニーズを踏まえた対策を実施することが必要です。

（２）　企業全体で取り組むという視点

　企業等全体での理解の下に、取組を進めることが必要です。

（３）　企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

　企業等の実情を踏まえた上で、効果的な取組を自主的に決定して進めることが必要です。

（４）　取組の効果という視点

　次世代育成支援の取組には、企業等のイメージアップや人材の確保・定着など、具体的なメリットがあることを理解し、主体的に取り組むことが必要です。

（５）　社会全体による支援の視点

　国、地方公共団体、地域社会とともに、社会全体で協力して取り組むことが必要です。

（６）　地域における子育ての支援の視点

　地域においては、労働者や企業等にも子育て支援に関する役割が期待されていることを踏まえ、取組を進めることが必要です。

解説

事業主は、次世代育成支援対策推進法第７条に基づき主務大臣が次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るために定めた「行動計画策定指針」に即して、行動計画を策定しなければなりません（法第１２条第１項）。行動計画策定指針では、行動計画の策定に当たっての「基本的な視点」として、次世代育成支援対策に取り組む際の留意点や、取組の意義、効果を挙げています。

取組のヒント

「基本的な視点」とは、どんなこと？

行動計画策定指針に定められている「基本的な視点」とは、次世代育成支援対策を進めていく上で基本となる考え方のことです。具体的には、次のようなことが重要です。

（１）労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点

- 子育てをする労働者が、子育てに伴う喜びを実感しながら、仕事と子育ての両立を図ることができるようにすることが重要です。
- 事業主は、労働者のニーズを踏まえた上で実施することが必要です。
- 子育ては男女が協力して行うべきものとの認識に立って取り組むことが重要です。

（２）企業全体で取り組むという視点

- 子育てをする労働者だけの問題に留めず、企業等全体で取り組むという意識が重要です。例えば、育児休業が取得しにくい、子育てのために早く帰ることが出来ないなどの職場の雰囲気を変え、働き方を見直すためには子育て中の労働者だけの意識を変えても効果は薄く、企業等全体で取り組む必要があります。
- 業務内容や体制の見直しなども必要になる可能性があります。そのため、職場の同僚、管理職、人事労務担当者など、企業等全体の理解と協力が欠かせません。
- 経営者自らが、労働者の仕事と子育ての両立支援の重要性、企業等にとってのメリットを十分に認識し、積極的に取り組むという姿勢を明確に示すことが、企業等全体で取組を推進するために非常に効果的と考えられます。

（３）企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

- 企業等によって、子育てをしている労働者の数や労働者のニーズなどにより、取り組むべき内容が異なることが想定されるため、行動計画の内容などは、それぞれの企業等の実情に応じて設定していただくものです。
- 企業等が行動計画を策定して取り組んだ結果、次世代育成支援対策が進んだ場合、その企業等はその進んだ現状を前提に、さらに行動計画を策定して取組を進めていきます。

こうして、次世代育成支援対策推進法の期限である平成２７年３月３１日までに、社会全体として次世代育成支援対策が着実に推進されていくのです。

（４）取組の効果という視点

・ 企業等の次世代育成支援対策の推進により、企業等に雇用されている労働者やその家族等にもメリットがありますが、企業イメージの向上や優秀な人材の確保など、企業等自身にももたらされるメリットがあります。中長期的視野に立ち、企業等にもたらされるメリットを認識して、次世代育成支援対策に主体的に取り組むことが必要です。

（５）社会全体による支援の視点

・ 次世代育成支援対策は、国や地方公共団体はもとより、企業等や地域社会を含めた社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働のもとに対策を進めていくことが必要です。

・ 具体的に社会全体で取り組む方策としては、次のようなものが考えられます。

① 各地域の実情に応じて、地域の次世代育成支援対策に関する様々な構成員により構成される「次世代育成支援対策地域協議会」の構成員となり、地域ぐるみでの次世代育成支援対策の推進に参加していくことが考えられます。

・ ② 企業等全体で取組を進めていくために、次世代育成支援対策についての認識を深めるため、他の企業等や関係機関との連携を密に、情報交換を行い、その結果を次世代育成支援対策に活かしていくことが重要です。例えば、地域における子育ての状況を把握することは、子育てをする労働者の置かれている状況を理解する上で非常に重要です。例えば企業が、場合によっては経営者自ら、地域の保育関係者等と情報を交換する場を持つ等様々な手法を工夫することで、社会全体で次世代育成支援対策に取り組む動機付けになる可能性があります。

（６）地域における子育ての支援の視点

・ 多数の来訪者が利用する社屋等で、託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置を整備することや、若年者のトライアル雇用の受け入れを行うことなど、企業等や労働者が地域社会の構成員という立場から実施できる次世代育成支援対策があります。そのような形も含めて、地域全体として次世代育成支援対策を推進することが必要です。

Q５

行動計画を策定し、実施するためにどのような体制整備が必要なのですか。

ポイント

- 行動計画を策定し、実施するために、必ず整備しなくてはならない体制が決まっているわけではなく、企業等の実情に合わせて整備していただくことになります。

- 特に小規模の企業等では、特段の体制整備を必ずしも必要とせず、企業等全体で理解と関心を深めて取り組めばよい場合もあります。

- 次世代育成支援対策に取り組むための体制の例としては、次のようなものが考えられます。

（１） 人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした社内委員会の設置

（２） 次世代育成支援対策に関する管理職や労働者に対する研修・講習、情報提供などの実施

（３） 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置やその担当者の配置

- 次世代育成支援対策を推進するに当たっての企業等における役割、責任、権限を明確にするため、また、管理職等に趣旨を徹底し、全ての労働者で取り組むことができるようにするため、創意工夫をこらした取組体制を整備することが期待されます。

解説

次世代育成支援対策を進める上で重要な点は、企業等における役割、責任、権限を明確にしながら、管理職や人事労務管理担当者に、行動計画の趣旨を徹底し、子育てを行う労働者だけでなく、全ての労働者の理解を得ながら次世代育成支援対策に取り組んでいくことです。

このため、社内委員会を設置したり、担当者を決めることが考えられますが、例えば、すでに人事労務管理について話し合う委員会がある場合には、その委員会を活用することや、育児・介護休業法に基づく職業家庭両立推進者が選任されている場合は、その職業家庭両立推進者を中心的担当者として取組を行うことなども考えられます。

また、企業等の実情に応じ、創意工夫をこらした取組体制を整えていただくことが期待されます。

◇ 職業家庭両立推進者とは？

・ 育児・介護休業法第２９条により、事業主は「職業家庭両立推進者」を選任するよう努めなければならないこととされています。

・ 職業家庭両立推進者は、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、育児・介護休業法で定められている措置の適切かつ有効な実施を図るための業務（育児休業等に関する就業規則等の作成・周知、育児休業等をしている労働者の職業能力の開発等に関する措置や勤務時間の短縮等の措置などの企画立案、周知等の運用など）、仕事と子育てを両立させやすい職場の雰囲気づくりのための広報などの業務を行うものです。

・ 具体的には、本社人事労務担当部課長以上の者などを、１企業等につき１人選任することとされています。

Q6

行動計画の策定に当たって、労働者の意見を反映するために、どのようなことをすればよいのでしょうか。

ポイント

- 企業等の実情に応じ、様々な方法が考えられますが、例えば、労働者に対するアンケート調査や労働組合等に対する意見聴取等が考えられます。

- アンケート調査等を実施するときは、労働者のプライバシーに十分配慮することや、調査結果が他の目的に流用されることのないよう、その使用方法等には十分な注意が必要です。

解説

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備を効果的に実施するためには、労働者のニーズを踏まえることが重要です。そのためには様々な方法が考えられますが、例えば、労働者に対するアンケート調査や労働組合等に対する意見聴取などが考えられます。

ただし、アンケート調査等を実施するときは、労働者のプライバシーに十分配慮することや、調査結果が他の目的に流用されることのないよう、その使用方法等には十分な注意が必要です。

なお、労働者のニーズを把握するために、自社の労働者に対して実施する調査の項目として、例えば次のようなものを参考にすることが考えられます。

労働者に対する調査項目例

◎　基礎的事項

◇　年齢、就業形態、職種、年収、世帯の収入

◇　通勤時間、平均帰宅時間、同居者、近くに住む親族の有無

◇　子どもの人数、年齢

◎　ライフプランに対する意識

◇　結婚を考える上での不安や悩み

◇　子を持つことに対する不安や悩み

◎　子育てに対する意識

◇　子育てをする上での不安や悩み

◇　子育てをしながら働く上で問題となっていること

◎　両立支援関係制度に係る利用状況と要望等

◇　育児休業制度

・　取得希望の有無

・　取得実績の有無

□　「有り」の場合

①　取得期間

②　担当業務の状況

③　制度を利用した上での感想（改善点等）

④　その他

□　「無し」の場合

①　その理由

②　その他

※　男性の取得実績者については、男性労働者の取得促進を図る上で、別途詳細なデータがとれるようにしておくことも考えられる。

◇　他の制度について（利用状況、創設・改善要望等）

- 短時間勤務制度
- フレックスタイム制度
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度
- 所定労働時間を超えて労働させない制度
- 事業所内託児施設
- 子ども看護休暇
- 妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した社員の再雇用制度

◇　保育サービスの利用状況、会社への要望事項

- 保育所（認可、無認可）
- 保育ママ
- ベビーシッター

◎　働き方の見直し関係

◇　労働時間等の実態把握

- 日、週、年当たりの平均残業時間
- 年次有給休暇の取得状況

◇　関係制度について（利用状況、創設・改善要望等）

- 長期休暇制度
- 弾力的な勤務時間制度（フレックスタイム制、変形労働時間制など）
- 短時間正社員制度
- 隔日勤務
- テレワーク

注：「企業行動計画研究会報告」※（平成１５年４月）を参考に作成。

※ 学識経験者、企業の人事労務担当者が参集して研究を行い、平成１５年４月にとりまとめたもの。

Q7

行動計画の策定などについてのノウハウを提供してくれるなど、支援してくれるところはありますか。

ポイント

- 次世代育成支援対策推進法に関する一般的なご質問については、都道府県労働局雇用均等室にお問い合わせください（p．１２２参照）。

- 事業主による行動計画の策定を支援するため、主体的に協力していただくことのできる事業主の団体を、厚生労働大臣が「次世代育成支援対策推進センター」として指定しています（法第２０条第１項、第２項）。

- 次世代育成支援対策推進センターは、事業主の方が「行動計画を策定したいが具体的にどのようなことをしたらよいかわからない」、「行動計画に基づきどのように取組を進めることが効果的か」など、行動計画の策定・実施に関する雇用環境の整備についての情報提供や相談に対応します。

解説

厚生労働省では、次世代育成支援対策推進センターとして、様々な事業主の団体を指定しています。

最寄りの次世代育成支援対策推進センターについては、一般事業主行動計画についての厚生労働省ホームページ

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

でお探しいただけます。

取組のヒント

都道府県労働局では、雇用均等室（p．１２２参照）が窓口となり、事業主の皆様からの行動計画についての一般的なお問い合わせに対応します。

次世代育成支援対策を進める前提として、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など、次世代育成支援対策を進める上で遵守すべき法令がありますが、適正な雇用管理を行うために、必要に応じて関係行政機関に相談することをおすすめします。

Q8

行動計画に定めた各種措置の対象として、パートタイム労働者、期間雇用者等を対象にすべきなのでしょうか。

ポイント

- 事業主が自主的に、法令上対象となることとされている労働者の範囲よりも広い範囲の労働者に対して次世代育成支援対策を講じることは、次世代育成支援対策推進法の趣旨から好ましいことであり、幅広く対象に含められるように検討することが望ましいものです。

解説

労働基準法や育児・介護休業法においては、それぞれの法律に規定される制度について、対象となる労働者の範囲が定められています。

しかしながら、企業等の実情に応じ、法令上対象となることとされている労働者の範囲よりも広い範囲で、各種措置の対象となる労働者を決め、その労働者に対して次世代育成支援対策を講じることは、次世代育成支援対策推進法の趣旨から好ましいことです。

Q9

行動計画は、どのような構成になるのでしょうか。

ポイント

・　行動計画には、次の３つの点を記載していただくこととなります（法第１２条第２項）。

①計画期間

②目標

③目標を達成するための対策とその実施時期

・　目標は、労働者のニーズや企業等の実情に応じ、いくつ設定していただいても構いません。

・　設定した目標を達成するための対策と実施時期を設定する必要があります。

解説

行動計画には、次の３つの点が記載されていなければなりません。

①計画期間

経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて策定するためには、２年間から５年間が望ましいものです。

②目標

行動計画の中にいくつ設定していただいても構いませんが、可能な限り定量的なものとするなど、達成状況を客観的に判断できるようなものとすることが望ましいものです。

③目標を達成するための対策とその実施時期

目標を達成するために、いつ、どのようなことに取り組むかを決めましょう。対策の実施にあたっては、国などによる各種助成金制度や、次世代育成支援対策推進センターの行う相談なども活用しましょう。

なお、ｐ．６の「行動計画の策定フローチャート」には、その３つの要素を設定していく過程を、注意事項とともに記載していますのでご参照下さい。

Q１０

行動計画の計画期間は、どのくらいの長さで設定すればよいのでしょうか。

ポイント

- 企業等の実情を踏まえながら、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて策定するためには、２年から５年が望ましいと考えられ、行動計画策定指針でもそのように定めています。

- 企業等の現状や目指す目標などによって、行動計画の目標を達成する時期も様々です。企業等の実情を把握したうえで、適切と思われる計画期間を設定してください。

- １年間という短期の計画期間や、６年間以上にわたる長期の計画期間でも次世代育成支援対策推進法に違反するものではありませんが、上記の趣旨から行動計画策定指針に沿ったものとはいえず、適切であるとはいえません。

解説

次世代育成支援対策推進法は、平成２７年３月３１日までの時限立法ですが、常時雇用する労働者が３０１人以上である事業主は、この期間内は、行動計画を策定し、届出を行わなければなりません。すなわち、平成２７年３月３１日までは、計画期間を定め、行動計画を策定した旨を届け出ても、その計画期間が終了した場合は、新たな行動計画を策定・届出しなければなりません。

それでは、一つの行動計画についてどのくらいの計画期間を設定すればよいのでしょうか。行動計画策定指針では、企業等の実情を踏まえつつ、経済社会環境の変化や、労働者のニーズ等を踏まえて行動計画を策定するためには、適当と考えられる期間として「概ね２年間から５年間の範囲とすることが望ましい。」としており、実際に計画を策定するに当たっては、その取組に関する目標を達成するためにどのくらいの期間が必要であるかなどを総合的に勘案して、計画期間の設定をすることが必要です。

取組のヒント

例えば、企業等が行動計画策定のたびに２年間の期間を設定して行動計画を策定した場合は、平成２７年３月３１日に次世代育成支援対策推進法が失効するまでの１０年間、５回にわたって行動計画を策定することとなります。同様に、毎回５年間という期間を設定して行動計画を策定する場合は、２回行動計画を策定することとなります（ただし、計画期間の長さは毎回同じである必要はありません）。

Q１１

次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標として、何を定め、その達成のためにどのようなことをすればよいのでしょうか。

ポイント

・ 指針では「一般事業主行動計画の内容に関する事項」として、例えばｐ．２９のような項目が記載されています。この項目を参考に、企業等の実情に応じて目標を設定してください。

・ ここでは、そのうち「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「子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進」に関して、目標を設定し取り組む場合を例にとってみましょう。

＜例＞

１　「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」の場合

(1)目標：「平成○年までに、育児休業取得率を男性で◎%、女性で△%とする。」

(2)目標を達成するための対策

① 平成○年から、男性も育児休業をとれることを周知・啓発する。

② 平成○年から、育児休業をしている労働者の希望に応じて、円滑に職場復帰できるよう講習を行う。

③ 平成○年から、男性も育児休業をとれる雰囲気づくりのため、管理職に対する講習を実施する。

２　「子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進」の場合

(1)目標：「平成○年に、子どもの出生時の父親の休暇制度を創設する。」

(2)目標を達成するための対策

①平成○年に、企業内でプロジェクトチームを作り制度創設に向けての検討を行う。

②平成○年から、企業内において周知・啓発を行う。

・ 目標設定には、上記の１のように目標値を設定する方法と、上記の２のように制度の導入などを目標にする方法とが考えられます。

・ 必ずしも数値目標の設定のみが求められているのではなく、幅広い分野から企業等の実情に応じた目標を設定すべきですが、可能な限り定量的な目標とするなど、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましいものです。

・ 目標は、企業等の実情に応じて設定していただくこととなりますが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

・ 目標の設定に当たっては、厚生労働省が定めた「両立指標」※を活用することも効果的です。

※ 「両立指標」については、p．９７に掲載しましたのでご参照ください。また、厚生労働省ホームページでもご覧になれます。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html

インターネットで両立指標による診断ができる「ファミリー・フレンドリー・サイト」もご利用ください。

http://www.familyfriendly.jp

解説

目標は、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備や、その他の次世代育成支援対策に関する事項について設定することになります。行動計画策定指針では「一般事業主行動計画の内容に関する事項」としてこれらの事項が例示されており、このマニュアルのp．２９で紹介していますので、参考にしてください。

例えば、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備に関する目標としては、次のものが挙げられます。

１．主に子育てをしている労働者を対象とする「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」

＜例＞

・ 育児休業取得率を男性◎%、女性△%にする
・ 事業所内託児施設を設置する
・ 小学生未満の子を持つ者を対象とする短時間勤務制度を導入する　など

2．対象を子育てをしている労働者に限定しない「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」

＜例＞

- 所定外労働時間を一人あたり月△△時間未満まで削減する
- 年次有給休暇の計画的付与制度を創設する
- テレワーク（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）を導入する　　など

一方、自社の労働者に対して行うことに限らず、企業が顧客に対して実施する次世代育成支援対策や、地域社会の一員として実施する取組等もあります。

＜例＞

- 数多くの来訪者が利用する社屋などで、子どもを連れた人が安心して利用できるように、託児室、授乳コーナー、乳幼児と一緒に利用できるトイレを設置する。
- 子どもの体験活動などの機会の充実を図るため、職場見学ができる制度を創設する。
- 平成○年を目途として、年平均○人の若年者に対するインターンシップを行い、就業体験の機会を提供する。　　など

これらはいずれも行動計画に記載できるものですが、認定を受ける場合には、１．または２．として挙げたような、自社の労働者に対して行う雇用環境の整備が行動計画に盛り込まれ、それが達成されていなければなりません（ｐ．２９参照）。

そのため、認定の申請を希望する場合には、認定されるために必要な内容をあらかじめ行動計画に盛り込んでおくことなど、行動計画を策定する段階から、認定を受けるための要件を念頭に置いて取り組むことが重要です。このマニュアルの「認定を希望する事業主の方へ」では、認定を受けるために、行動計画を策定する時点で盛り込んでおく必要のある項目などについて記載しています（ｐ．５２参照）。

なお、行動計画に盛り込む目標については、計画期間中にその目標を達成しているか否かということを把握するためのものですので、目標を達成したことがわかりにくいような抽象的なもの（例えば「計画期間中に、わが社の次世代育成支援対策に鋭意取り組む。」など）のみでは、適当ではありません。また、労働基準法や育児・介護休業法などの法令で、最低限守るよう定められている内容を目標とすることも、適当ではありません。

＊事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの＊

（「行動計画策定指針『六　一般事業主行動計画の内容に関する事項』」より）

行動計画に盛り込む内容としては、次のようなものが考えられます。これらを全て盛り込む必要はなく、企業等の実情に即してこのうち必要なものを盛り込むこととし、これら以外の内容を盛り込んでも構いません。
なお、認定を希望する場合は、下記の「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」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」にあるような項目を計画に盛り込み、目標を達成していること等が必要です。

認定を受けるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

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

主に育児をしている労働者を対象とする取組です。

○　妊娠中及び出産後における配慮
○　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の実施
○　育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
○　短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
○　事業所内託児施設の設置及び運営
○　子育てサービスの費用の援助の実施
○　子どもの看護のための休暇の措置の実施
○　育児等退職者についての再雇用特別措置※等の実施　等

２．働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組です。

○　ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
○　年次有給休暇の取得の促進
○　短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリング※の実施
○　テレワーク※（ＩＴを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
○　職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

３．その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組です。

○　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
○　地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
○　子どもが保護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※
○　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※やトライアル雇用※等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

※ 再雇用特別措置

妊娠、出産、育児、介護を理由として退職する際に、将来就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることを希望する申出をしていた者に対して、事業主が労働者の募集または採用に当たって特別の配慮をする措置。なお、男性も対象となります。

※ 多様就業型ワークシェアリング

ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うものであり、雇用・賃金・労働時間の適切な配分を目指すものです。そのうち、短時間勤務や隔日勤務などを取り入れることにより、働き方の選択肢を増やすためのワークシェアリングを、多様就業型ワークシェアリングといいます。

※ テレワーク

情報通信ネットワークを活用して、時間と場所に制約されることなく、いつでもどこでも仕事ができる働き方をいいます。在宅勤務やサテライトオフィス勤務などで職住近接が実現されることにより、通勤負担が軽減されることに加えて、就業形態の多様化に対応することができる働き方です。

※ 子育てバリアフリー

多数の来訪者の利用が想定される社屋等について、段差の解消等により利用者が円滑に移動を行えるようにするとともに、託児室・授乳コーナー及び乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ等の整備により子どもを連れた来訪者が安心して利用できる環境を整備することをいいます。

※ 「子ども参観日」の実施

労働者がその子どもとふれあう機会として、また、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができるような機会を設けることを指しています。

※ 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供

労働者の家庭教育への理解と参画の促進を図るため、企業が地域の教育委員会等と連携して、家庭教育に関する講座を開設したり、家庭教育に関する情報の提供を行うこと等が考えられます。

※ インターンシップ

学生が在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うことで、学校と企業が連携することによって行われるものをいいます。

※ トライアル雇用（若年者）

厚生労働省が平成１３年１２月から行っている事業で、ハローワークが紹介する対象労働者を、事業主が短期間（原則として３ヶ月間）試行的に雇い、その間、事業主と労働者相互の理解を深め、その後の常用雇用への移行を図るものです。

◇　自社の労働者に対して行うことに限らない「その他の次世代育成支援対策」は、全ての企業等がすべきこと？

・　行動計画策定指針に記載されている内容は、企業等が取り組む次世代育成支援対策の例示であり、自社の労働者に対して行うことに限らない次世代育成支援対策（子育てバリアフリー、職場見学の受け入れ、インターンシップの実施など）についても、全ての企業等が行わなくてはならないわけではありません。

・　しかし、次世代育成支援対策は、子育てをする労働者のための対策のみならず、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のために取り組むものです。そのため、特に以下のような場合に、自社の労働者に対して行うことに限らない次世代育成支援対策について、行動計画に盛り込み、取組を進めることは望ましいものと考えられます。

①業種等により、子ども連れの来訪者が多い場合、その社屋などで来訪者向けの次世代育成支援に資する活動を実施する　など

②地域において、自社の労働者がＮＰＯ等の行う地域貢献活動等に参加することを支援する場合　など

③育児をする労働者がいない企業等であっても、次世代育成支援に資する取組への意欲がある場合　など

◇ 両立指標とは？　　（ｐ．９７参照）

両立指標は、労働者が仕事と家庭を両立しやすい雇用環境の自主的な整備をさらに進めるため、企業等が両立支援対策の進展度合いや不足している取組を自ら点検、評価できるようにするためのものとして、平成１５年４月に「両立指標に関する指針」として策定されました。

両立指標は、育児休業制度の内容等、仕事と家庭との両立がしやすい制度の規定状況や、その利用状況など、５つの分野に分類される合計６１項目について幅広く評価を行い、評価結果を点数化するもので、これにより企業等の取組を定量的に評価することが可能となっています。

これは、企業等が自らの取組を自主点検し、客観的に評価できるように設計しているものなので、両立指標により、事業主は自ら、どの分野の取組が不十分なのかを把握することができます。評価結果を踏まえ、取組が不十分な分野について目標を設定し、行動計画に盛り込むことにより、次世代育成支援に関する取組を進めていくことが考えられます。例えば、両立指標によって評価を行った結果、両立支援に関する制度の整備については高得点であっても、その利用状況の得点が低い場合は、制度の利用促進を行動計画の目標として設定すること等が考えられます。

また、企業等によっては「両立指標で現在△△△点であるのを○○○点以上にする。」という目標を設定することも考えられます。

なお、インターネットで両立指標の項目に回答することにより、仕事と家庭の両立のしやすさが点検・評価できる「ファミリー・フレンドリー・サイト」がご利用いただけます。ここでは、①平均と比較しての自社の位置付け、②制度や利用状況ごとの評価（診断コメントやアドバイス）、③業種・地域・規模別でのランキングなど、様々な角度から自社の取組を分析することができます。

http://www.familyfriendly.jp　にアクセスしてみてください。

◇　社会全体での目標値

平成１５年３月に政府として決定した「次世代育成支援対策に関する当面の取組方針」では、仕事と子育ての両立支援を進めるために、社会全体で次のような目標値を達成していくこととしています。

- 男性の育児休業取得率　10%（平成 14 年：0.33%）
- 女性の育児休業取得率　80%（平成 14 年：64.0%）
- 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率　25%
（平成 14 年：9.6%）

これらの数値は、

- 男性の育児休業取得率については、子育て層の男性のうち、「機会があれば育児休業を取得する」と考えている労働者の割合 7.4%を超える数値として、10%
- 女性の育児休業取得率については、「職場の雰囲気」を理由に育児休業の取得を断念した労働者の割合（43%）をゼロとした場合の数字（76%）を超える数値として、80%
- 小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率については、育児休業の義務化直前の普及率が 21.9%であったことを参考に、25%

という考え方により設定されたものです。

この目標値を社会全体で着実に達成していくため、企業等においても積極的な取組が求められています。

Q１２

３０１人以上の労働者を雇用していますが、子育てをする労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなければならないのでしょうか。

ポイント

・ 常時雇用する労働者が３０１人以上である場合には、子育てをする労働者がいるかいないかにかかわらず、行動計画を策定しなければなりません。

解説

常時雇用する労働者が３０１人以上である場合には、子育てをする労働者がいるかいないかにかかわらず、行動計画を策定しなければなりません。

子育てをする労働者がいないような場合、ノー残業デーの導入・拡充や多様就業型ワークシェアリングの実施など、対象を子育てをする労働者に限定しない「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」に関するものや、企業が顧客に対して実施したり、地域社会の一員として行う「その他の次世代育成支援対策」に関するものなどでも構いません。（ｐ．２９参照）

Q１３

次世代育成支援対策を進めるに当たって利用できる助成措置などはありますか。

ポイント

・ 次世代育成支援対策を行うに当たって利用できる各種の助成金制度や相談制度、研修制度について、ｐ．１０６で紹介していますので、ご参照下さい。

解説

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

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

これら以外にも様々な助成金制度や相談制度、研修制度がありますので、どうぞご活用ください。

Q１４

行動計画策定指針に定められている内容は、全て行動計画に盛り込まなくてはならないのですか。

ポイント

・ 行動計画策定指針には、行動計画に盛り込む取組として、ｐ．２９に挙げたような項目が記載されています。しかし、これらはあくまでも例示として、次世代育成支援対策として重要と考えられるものを列記してあるものです。

・ したがって、必ずしも行動計画策定指針の内容を全て行動計画に盛り込む必要はなく、これらの項目などから、企業等の実情に応じて、必要と考えられる次世代育成支援対策を行動計画に記載することとなります。

解説

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

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

Q１５

行動計画策定指針に定められていない内容を、行動計画に定めてはいけないのですか。

ポイント

- 行動計画策定指針には、我が国の少子化と雇用環境の現状を踏まえ、重要と考えられる次世代育成支援対策が盛り込まれていますが、行動計画策定指針に記載されている取組以外のものを、積極的に企業等の実情に応じて行動計画に盛り込むことも差し支えありません。

- ただし、認定を受けるためには、「雇用環境の整備に関し、指針に照らし適切な行動計画を策定したこと」などが必要であることから、認定を受けるためには、行動計画策定指針に盛り込まれた事項を踏まえて行動計画を策定し、取組を進めることが必要です。

解説

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

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

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

Q１６

行動計画を策定したら、どのような手続きが必要になりますか。

ポイント

- 定められた様式で、行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届け出る必要があります。

- なお、行動計画を変更した場合にも、その旨を都道府県労働局に届けなければなりません。

解説

常時雇用する労働者が３０１人以上である事業主は、行動計画を策定した旨を、都道府県労働局に届け出なければなりません。３００人以下の事業主の場合も、行動計画を策定し、その旨を届け出るよう努めなければなりません。

なお、届出の様式はｐ．６９に、記入例はｐ．８５に掲載されています。

行動計画を変更した際にも、常時雇用する労働者が３０１人以上である事業主は、都道府県労働局へ速やかに届け出なければなりません。また、３００人以下の事業主も、そのように努めなければなりません。

変更の届出の様式は、行動計画を策定した旨の届出の様式と同じです。

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

Q１７

行動計画は外部に公表しなければならないのでしょうか。

ポイント

・ 行動計画の外部への公表は義務付けられていません。

・ しかしながら、例えば啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施などにより、労働者への周知を図ることが重要です。

解説

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

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

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

Q１８

行動計画を策定し、その旨の届出をしないと、罰則があるのでしょうか。

ポイント

・ 行動計画の策定・届出をすることは法律に基づく義務ですが、これに違反した場合の罰則規定は設けられていません。

・ しかし、事業主が届出をしない場合には、国は相当の期間を定めて届出をすべきことを勧告することができるものとされています。

・ ２回目以降の行動計画について策定・届出を行わない事業主が、すでに認定を受けている場合には、その認定を取り消されることがあります。

解説

３０１人以上の労働者を雇用している事業主が行動計画を策定し、その旨を届け出ることは、次世代育成支援対策推進法上の義務ですが、これに違反した場合の罰則規定は設けられていません。

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

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

Q１９

行動計画の実施期間中に、その実施状況を国に報告しなければならないのでしょうか。

ポイント

・ 計画期間の途中で、実施状況の報告を国にしていただく必要はありませんが、行動計画に基づく取組を効果的に推進するため、その実施状況を適宜把握・点検しておくことが望まれます。

・ なお、計画期間が満了する際には、その行動計画に定めた目標の達成状況を検証した上で、次の行動計画を策定し、その旨を届け出ることとなります。

解説

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

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

Q２０

計画期間が満了する際、どのようなことをしなくてはならないのでしょうか。

ポイント

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

解説

次世代育成支援対策推進法は、平成２７年３月３１日までの時限立法です。

したがって、常時雇用する労働者が３０１人以上である事業主については、計画期間の終了後も、平成２７年３月３１日までは、新たな行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出なければなりません。（ｐ．５参照）

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

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

Q２１

次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けると、事業主にはどのようなメリットがあるのでしょうか。

ポイント

- 事業主は、雇用環境の整備について適切な行動計画を策定したこと、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合は、申請をして都道府県労働局長の認定を受けることができます。

- 認定を受けると、企業等は認定を受けたことを示す表示（マーク）を、広告、商品などに付けることができるようになり、認定を受けた企業等であることを対外的に示すことができます（法第１４条第１項）。

- こうしたことにより、企業等のイメージアップや、優秀な労働者の確保、定着などが期待されます。

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

解説

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

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

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

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

Q２２

認定を受けるために必要な条件は、どんなことですか。

ポイント

認定を受けるためには、雇用環境の整備について、次の１から７までの全てを満たすことが必要です。

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　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。**

※勤務時間短縮等の措置とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、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の措置をいいます。

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%以上だったこと。

ただし、常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は、

○　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よい。

○　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%以上となればよい。（例えば、３年遡ると取得率が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年分だけ遡って構いません。）

6　次の①～③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

7　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。

＊これらの基準については、ｐ．５２の「認定を希望する事業主の方へ」に詳しい記載がありますので、ご参照ください。

解説

認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階からこれらの基準を踏まえ、達成した際に認定を受けられる行動計画を作ることが重要です。策定しようとしている行動計画が、達成した場合に認定を受けられる内容となっているかどうかについては、都道府県労働局にご相談いただくこともできます。

１と３にあるとおり、企業内の労働者を対象とする「雇用環境の整備」について行動計画を策定し、目標を達成したことが認定の要件となっています。そのため、例えば“子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施”など、必ずしも企業内の労働者を対象としない「その他の次世代育成支援対策」に関する部分だけを行動計画に記載しても、認定を受けることはできません。（ｐ．２９参照）

また、企業等の実情を踏まえながら、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて次世代育成支援の取組を進めるための行動計画を策定するためには、２年から５年が望ましいと考えられ、行動計画策定指針でもそのように定めています。そのため、計画期間の長さが２年から５年の間であるものを認定の対象としています。

なお、男女別の育児休業等の取得状況の数値などは、行動計画に目標として記載する・しないにかかわらず、計画期間が終了した時点で満たしていなければなりません。例えば、「計画期間内に育児休業の取得状況を男性社員は１人以上、女性社員は７０％以上にする」という目標を行動計画に記載していなくても、計画期間の終了時にこの水準が達成されていればよいことになります。

Q２３

認定を受けるためには、どのような手続きが必要ですか。

ポイント

- 認定を受けるためには、都道府県労働局に対し、所定の様式で認定の申請書を提出していただくことになります。

- その後、基準に適合しているかどうかの審査を経て、認定されることになります。

解説

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

なお、認定の申請の様式はｐ．７１に、記入例はｐ．８７に掲載されています。

＊行 動 計 画 例＊

では、行動計画とは、具体的にどのようなものでしょうか。例えば、以下のようなイメージのものが考えられます。

計画例Ａ（認定を受けることを希望している企業Ａ社の場合）

Ａ社は、認定を受け、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周囲にアピールし、企業イメージを向上させることによって優秀な人材を確保しようと考えています。

Ａ社行動計画

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○年○月○日から平成○年○月○日までの○年間

２　内　容

目標１　計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
男性社員・・・年に１人以上取得すること。
女性社員・・・取得率を８０％以上とすること。

＜対策＞
・平成○年○月　　男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
・平成○年度～　　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○回実施

目標２　平成○年○月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

＜対策＞
・平成○年○月　　労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標３　平成○年○月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。

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

＊ 認定を受けることを希望する事業主の方は、認定されるための要件を踏まえて行動計画を策定することが必要です。ｐ．５２の「認定を希望する事業主の方へ」を参照してください。

計画例Ｂ（子育てを行う労働者が多いＢ社の場合）

Ｂ社は、子育てを行う労働者が多く、育児をしながら働きやすい雇用環境の整備についてのニーズが高いことから、育児などを理由に優秀な人材が退職することを防ぎ、人材の定着を目指すため、仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備に取り組もうとしている企業です。

Ｂ社行動計画

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○年○月○日から平成○年○月○日までの○年間

２　内　容

目標１　平成○年○月までに、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＞
・平成○年○月　　労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標２　平成○年○月までに、小学生未満の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度を導入する。

＜対策＞
・平成○年○月　　労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標３　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。
男性社員・・・年に○人以上取得すること。
女性社員・・・取得率を○％以上とすること。

＜対策＞
・平成○年○月　　男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とする研修の実施
・平成○年度～　　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○回実施

＊ 子育てを行う労働者が多い場合は、子育てを行う労働者を対象とする雇用環境の整備について目標を設定し、その実現のための取組を進めることが望まれます。

計画例Ｃ（子育てを行う労働者が少ないＣ社の場合）

Ｃ社は、子育てを行っていない労働者がほとんどですが、労働者の雇用環境を整備しモラールの向上を図るとともに、地域に貢献することにより企業イメージの向上を図ろうとしている企業です。

Ｃ社行動計画

全ての社員がその能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため、次のように行動計画を策定する。

１　計画期間　　平成○年○月○日から平成○年○月○日までの○年間

２　内　容

目標１　平成○年○月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定する。

＜対策＞
・平成○年○月　　所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年に○回実施

目標２　平成○年○月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間○日以上とする。

＜対策＞
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年に○回実施

目標３　平成○年○月までに、地域の子どもの工場見学の受け入れ体制を創設する。

＜対策＞
・平成○年○月　　見学の受け入れ体制について検討開始
・平成○年○月～　　見学担当者に対する研修を年に○回実施

＊子育てを行う労働者が少ない場合は、対象を子育てを行う労働者に限定しない「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」や、地域貢献活動などの「その他の次世代育成支援対策」の内容により行動計画を策定していただいても結構です。

計画例Ｄ（既に先進的に両立支援に取り組んでいるＤ社の場合）

Ｄ社は、早くから労働者の仕事と子育ての両立に取り組み、一定の成果を上げている企業です。このたび、行動計画を策定・実施することにより、さらに取り組みを進めていこうとしています。

Ｄ社行動計画

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○年○月○日から平成○年○月○日までの○年間

２　内　容

目標１　計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
男性社員・・・現在の○人から、年に○人以上増加させること。
女性社員・・・取得率を○％以上とすること。

＜対策＞

・平成○年○月　　育児休業の取得促進を図るため、管理職を対象とした研修の実施
・平成○年度～　　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○回実施

目標２　平成○年○月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを月○日に拡充する。

＜対策＞

・平成○年○月　　所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施、管理職に対する研修を年に○回実施

目標３　平成○年○月までに、地域の子どもの工場見学の受け入れ体制を創設する。

＜対策＞

・平成○年○月　　見学の受け入れ体制について検討開始
・平成○年○月～　　見学担当者に対する研修を年に○回実施

＊既に取組を進め、両立支援について高い成果を上げている企業等においては、数値目標を設定し、既にある両立支援制度の利用状況の向上を図ることや、対象を子育てを行う労働者に限定しない「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」に関するもの、地域貢献活動などの「その他の次世代育成支援対策」を実施することが望まれます。

計画例Ｅ（「両立指標」を使って目標設定等を行うＥ社の場合）

Ｅ社は、厚生労働省が定めた「両立指標」（ｐ．９７参照）を使って自社の実情の把握を行い、その点数によって目標設定を行おうとしている企業です。

Ｅ社行動計画

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○年○月○日から平成○年○月○日までの○年間

２　内　容

目標	現在、両立指標で「両立支援（休業）」の分野が△△点となっており低いため、以下の対策を行い、○○点以上になるようにする。

＜対策１：子が３歳になるまで育児休業を取得できる制度を平成○年○月までに導入する＞

・平成○年○月　　労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
・平成○年○月～　　新制度についての管理職を対象とした研修を年に○回実施
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

＜対策２：育児休業後に社員が復職しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を平成○年○月までに導入する＞

・平成○年○月～　　新制度についての管理職を対象とした研修を年に○回実施
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

＜対策３：育児休業をした社員を対象とする教育訓練制度を平成○年○月までに導入する＞

・平成○年○月　　労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
・平成○年○月～　　新制度についての管理職を対象とした研修を年に○回実施
・平成○年○月～　　社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

＊「両立指標」を利用すると、自社の両立支援策の進展度合いや、どの分野の取組が不十分なのかが容易に把握でき、目標設定についても、この例のように指標による評価結果を利用することができます。

＊認定を希望する事業主の方へ＊

認定を受けるためには、次の認定基準の１から７までのすべてに該当しなければなりません。

認定を受けることを希望する場合は、行動計画を策定する段階からこれらの基準をよく認識しながら、達成した際に認定を受けられる行動計画を作ることが大切です。

◆どんな行動計画を策定しなければならないか？

（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。

行動計画には、雇用環境の整備に関する項目が入っていなければなりません。
例えば、

- 子どもの出生時に父親が休暇を取れる制度を導入する
- 育児休業の取得率を○○％にする
- フレックスタイム制度を導入する
- 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを拡充する

などです。

つまり、行動計画策定指針の「その他の次世代育成支援対策に関する事項」として掲載されている、

- 子育てバリアフリー
- 子ども・子育てに関する活動の支援

などは、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。

◆計画期間はどのくらい？

（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。

企業等の実情を踏まえながら、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて行動計画を策定するためには、計画期間は２年から５年が望ましいと考

えられ、行動計画策定指針でもそのように定めています。
　そのため、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、認定の対象とはしていません。

◆*行動計画の達成度は？*

（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、達成したことを証明する資料の添付が必要です。

◆*雇用環境の整備がどの程度できていなければならないか？*

（認定基準４）
　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。

「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」とは、育児・介護休業法第 24 条第１項により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている、以下のような措置をいいます。計画期間中に、これらのうちいずれかに準じた措置を実施しておく必要があります。

○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、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
　・労働者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・終業時刻の繰上げ・繰下げ
○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

（認定基準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％以上だったこと。

ただし、常時雇用する労働者数が 300 人以下の事業主は、

○　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よい。

○　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％以上となればよい。（例えば、３年遡ると取得率が 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年分だけ遡って構いません。）

（認定基準６）

次の①～③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

認定基準４～６は、目標として行動計画に掲げているかいないかに関わらず、計画期間が満了した時点で達成していなければならない雇用環境の整備についての水準を定めています。

◇「育児休業等」とは？

「認定基準５」でいう「育児休業等」とは、子が１歳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。

「認定基準５」では、男性労働者については１人以上、上記の休業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）。

女性の育児休業等取得率

$$= \frac{\text{計画期間内に育児休業等をした者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geqq 70\%$$

また、常時雇用する労働者数が３００人以下である事業主は、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または女性の育児休業等取得率が７０％未満だった場合でも、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たこと。

○　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％以上となること。（例えば、３年遡ると取得率が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年分だけ遡って構いません。）

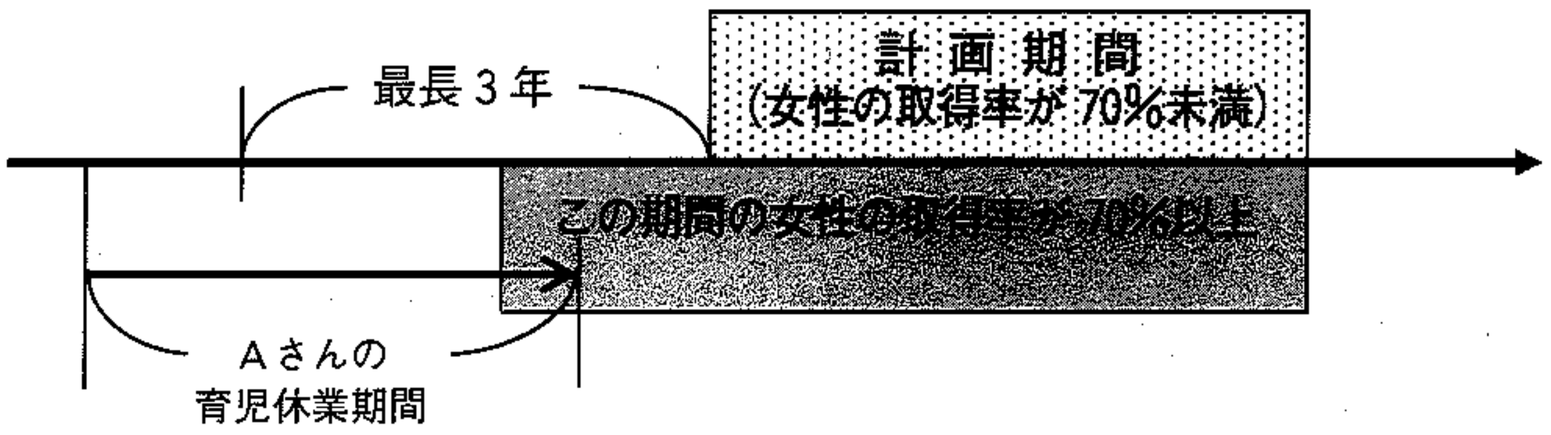
つまり、この場合の女性の育児休業等取得率は、

$$\left(\frac{\text{計画期間＋計画期間開始日以前の最長３年以内に、育児休業等をした者の数}}{\text{出産した者の数}} \geqq 70\% \right)$$

であればよいことになります。

これには、次のような場合も該当します。

＜例＞



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５に適合することになります。（この場合、Ａさんは計画期間内に出産していないので、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になります。

◆その他の条件は？

（認定基準７）

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が必要です。

チェックリスト

認定基準１～７を一覧にすると、次のようになります。
認定を受けるためには、これらの項目全てに該当する必要があります。

内　　容	チェック欄
◆どんな行動計画を策定しなければならないか？ 雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定した。	
◆計画期間はどのくらい？ 計画期間は２年以上５年以下である。	
◆行動計画の達成度は？ 策定した行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成した。	
◆雇用環境の整備がどの程度できていなければならないか？	
・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。	
・男女別の育児休業等の取得状況が、次の条件を満たす。	（規模に応じていずれか）
（常時雇用する労働者数が 301 人以上の場合） ・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。	
（常時雇用する労働者数が 300 人以下の場合） ・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。 または、 ○　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た。 ○　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％以上となる。	
・「所定外労働の削減のための措置」、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」、「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」のいずれかを実施している。	
◆その他の条件は？ 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。	

MEMO

参　考　資　料

次世代育成支援対策推進法（抄）

（平成15年法律第120号）

第1章　総則

（目的）

第1条　この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

（定義）

第2条　この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

（基本理念）

第3条　次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第4条　国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第7条第1項において「基本理念」という。）にのっとり、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

（事業主の責務）

第5条　事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

（国民の責務）

第6条　国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第2章　行動計画

第1節　行動計画策定指針

第7条　主務大臣は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、基本理念にのっとり、次条第1項の市町村行動計画及び第9条第1項の都道府県行動計画並びに第12条第1項の一般事業主行動計画及び第19条第1項の特定事業主行動計画（次項において「市町村行動計画等」という。）の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2　行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、市町村行動計画等の指針となるべきものを定めるものとする。

一　次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

二　次世代育成支援対策の内容に関する事項

三　その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項

3　主務大臣は、少子化の動向、子どもを取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに行動計画策定指針を変更するものとする。

4　主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、次条第1項の市町村行動計画及び第9条第1項の都道府県行動計画に係る部分について、総務大臣に協議しなければならない。

5　主務大臣は、行動計画策定指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（第2節　市町村行動計画及び都道府県行動計画（第8条～第11条）略）

第3節　一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第12条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

二　次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三　実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のもの（第16条第1項及び第2項において「中小事業主」という。）は、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

4　第1項に規定する一般事業主が同項の規定による届出をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出をすべきことを勧告することができる。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第13条　厚生労働大臣は、前条第1項又は第3項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（表示等）

第14条　前条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2　何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定の取消し）

第15条　厚生労働大臣は、認定一般事業主が第13条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき、その他認定一般事業主として適当でなくなったと認めるときは、同条の認定を取り消すことができる。

（委託募集の特例等）

第16条　承認中小事業主団体の構成員である中小事業主が、当該承認中小事業主団体をして次世代育成支援対策を推進するための措置の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和22年法律第141号）第36条第1項及び第3項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2　この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は民法（明治29年法律第89号）第34条の規定により設立された社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。以下この項において「事業協同組合等」という。）であって、その構成員である中小事業主に対し、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助を行うものとして、当該事業協同組合等の申請に基づき厚生労働大臣がその定める基準により適当であると承認したものをいう。

3　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項の相談及び援助を行うものとして適当でなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4　承認中小事業主団体は、当該募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5　職業安定法第37条第2項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第5条の3第1項及び第3項、第5条の4、第39条、第41条第2項、第48条の3、第48条の4、第50条第1項及び第2項並びに第51条の2の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第40条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第50条第3項及び第4項の規定はこの項において準用する同条第2項に規定する職権を行う場合について準用する。この場合において、同法第37条第2項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第41条第2項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6　職業安定法第36条第2項及び第42条の2の規定の適用については、同法第36条第2項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第42条の2中「第39条に規定する募集受託者」とあるのは「次世代育成支援対策推進法第16条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第2項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第17条　公共職業安定所は、前条第4項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施の促進に努めなければならない。

（一般事業主に対する国の援助）

第18条　国は、第12条第1項又は第3項の規定により一般事業主行動計画を策定する一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定又は当該一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように必要な助言、指導その他の援助の実施に努めるものとする。

（第４節　特定事業主行動計画（第19条）略）

第５節　次世代育成支援対策推進センター

第20条　厚生労働大臣は、一般事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であって代表者の定めがないものを除く。）であって、次項に規定する業務を適正かつ確実に行うことができると認めるものを、その申請により、次世代育成支援対策推進センターとして指定することができる。

２　次世代育成支援対策推進センターは、一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対し、雇用環境の整備に関する相談その他の援助の業務を行うものとする。

３　厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要であると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

４　厚生労働大臣は、次世代育成支援対策推進センターが前項の規定による命令に違反したときは、第１項の指定を取り消すことができる。

５　次世代育成支援対策推進センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者は、第２項に規定する業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

６　第１項の指定の手続その他次世代育成支援対策推進センターに関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

第３章　次世代育成支援対策地域協議会

第21条　地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができる。

２　前項の協議を行うための会議において協議が調った事項については、地域協議会の構成員は、その協議の結果を尊重しなければならない。

３　前２項に定めるもののほか、地域協議会の運営に関し必要な事項は、地域協議会が定める。

第４章　雑則

（主務大臣）

第22条　第７条第１項及び第３項から第５項までにおける主務大臣は、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分（雇用環境の整備に関する部分を除く。）については厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とし、その他の部分については厚生労働大臣とする。

２　第９条第４項及び第10条第２項における主務大臣は、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣とする。

（権限の委任）

第23条　第12条から第16条までに規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

第５章　罰則

第24条　第16条第５項において準用する職業安定法第41条第２項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、１年以下の懲役又は100万円以下の罰金に処する。

第25条　次の各号のいずれかに該当する者は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。
一　第16条第4項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者
二　第16条第5項において準用する職業安定法第37条第2項の規定による指示に従わなかった者
三　第16条第5項において準用する職業安定法第39条又は第40条の規定に違反した者
第26条　次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。
一　第14条第2項の規定に違反した者
二　第16条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者
三　第16条第5項において準用する職業安定法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
四　第20条第5項の規定に違反した者
第27条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第24条、第25条又は前条第1号から第3号までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

附　則

（施行期日）

第1条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第7条及び第22条第1項の規定は公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から、第8条から第19条まで、第22条第2項、第23条から第25条まで、第26条第1号から第3号まで及び第27条の規定は平成17年4月1日から施行する。

（この法律の失効）

第2条　この法律は、平成27年3月31日限り、その効力を失う。

2　次世代育成支援対策推進センターの役員又は職員であった者の第20条第2項に規定する業務に関して知り得た秘密については、同条第5項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3　この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第1項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（検討）

第3条　政府は、この法律の施行後5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。

次世代育成支援対策推進法施行規則

（平成 16 年厚生労働省令第 72 号）

（法第 12 条第 1 項の届出）

第 1 条　次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第 12 条第 1 項の規定による届出は、一般事業主行動計画策定・変更届（様式第一号）を国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）の住所を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出することによって行わなければならない。

（法第 12 条第 3 項の届出）

第 2 条　前条の規定は、法第 12 条第 3 項の届出を行う中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が 300 人以下のものをいう。以下同じ。）について準用する。

（法第 13 条の申請）

第 3 条　法第 13 条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第二号）に、当該一般事業主が法第 13 条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（法第 13 条の厚生労働省令で定める基準）

第 4 条　法第 13 条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

一　雇用環境の整備に関し、法第 7 条第 1 項の行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（法第 12 条第 1 項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を策定したこと。

二　策定した一般事業主行動計画の計画期間（以下この条において「計画期間」という。）が、2 年以上 5 年以下であること。

三　策定した一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと。

四　計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）第 2 条第 1 号に規定する育児休業及び第 23 条第 1 項又は第 24 条第 1 項の規定に基づく措置として育児休業の制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）をしたものの数が 1 人以上であること。ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがいない中小事業主にあっては、当該計画期間の開始前 3 年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがいれば足りること。

五　その雇用する女性労働者であって計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下この号において「育児休業等をしたものの割合」という。）が 10 分の 7 以上であること。た

だし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が10分の7未満である中小事業主にあっては、当該計画期間の開始前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を計画期間とみなした場合における育児休業等をしたものの割合が10分の7以上であれば足りること。

六　その雇用する3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児・介護休業法第24条第1項の規定により、労働者の申出に基づき適用される育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて講ずるよう努めなければならないものとされている必要な措置を講じていること。

七　所定外労働の削減、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇の取得の促進その他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を講じていること。

八　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。

（法第14条第1項の広告等）

第5条　法第14条第1項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　商品又は役務

二　商品、役務又は一般事業主の広告

三　商品又は役務の取引に用いる書類又は通信

四　一般事業主の営業所、事務所その他の事業場

五　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

六　労働者の募集の用に供する広告又は文書

（法第16条第2項の承認中小事業主団体）

第6条　法第16条第2項の厚生労働省令で定める承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

一　事業協同組合及び事業協同組合小組合並びに協同組合連合会

二　水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会

三　商工組合及び商工組合連合会

四　商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

五　農業協同組合及び農業協同組合中央会

六　生活衛生同業組合であって、その構成員の3分の2以上が中小事業主であるもの

七　酒造組合及び酒造組合連合会であって、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の3分の2以上が中小事業主であるもの

（法第16条第2項の社団法人の要件）

第7条　法第16条第2項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の3分の2以上が中小事業主である社団法人であることとする。

（承認中小事業主団体の申請）

第8条　法第16条第2項の規定により承認を受けようとする同項の事業協同組合等は、その旨及び同項の基準に係る事項を記載した申請書を所轄都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に

提出しなければならない。

（権限の委任）

第９条　法第 16 条第４項並びに同条第５項において準用する職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 37 条第２項及び第 41 条第２項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体（法第 16 条第２項に規定する承認中小事業主団体をいう。以下同じ。）の所轄都道府県労働局長に委任する。

一　承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集

二　承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。）であって、その地域において募集しようとする労働者の数が 100 人（一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が 30 人以上であるときは、30 人）未満のもの

（法第 16 条第４項の届出事項）

第 10 条　法第 16 条第４項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

一　募集に係る事業所の名称及び所在地

二　募集時期

三　募集地域

四　次世代育成支援対策を推進するための措置の適用を受ける労働者の業務又は当該措置の実施に係る業務であって募集に係る労働者が処理するものの内容

五　募集職種及び人員

六　賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件

（法第 16 条第４項の届出の手続）

第 11 条　法第 16 条第４項の規定による届出は、同項の承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であって第９条第２号に該当するもの及び自県外募集であって同号に該当しないものの別に行わなければならない。

２　法第 16 条第４項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が２以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成 13 年厚生労働省令第１号）第 792 条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第９条の募集にあっては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあっては厚生労働大臣に届け出なければならない。

３　前２項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、厚生労働省職業安定局長の定めるところによる。

（労働者募集報告）

第12条　法第16条第4項の募集に従事する承認中小事業主団体は、厚生労働省職業安定局長の定める様式に従い、毎四半期（1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの各期間をいう。）、労働者募集報告を作成し、これを翌四半期に属する最初の月の末日までに前条第2項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

（準用）

第13条　職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第31条の規定は、法第16条第4項の規定により承認中小事業主団体に委託して労働者の募集を行う中小事業主について準用する。

（指定の申請）

第14条　法第20条第1項の規定による指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　名称及び住所

二　代表者の氏名

三　法第20条第2項に規定する業務（以下「センターの業務」という。）を行おうとする事務所の所在地

2　前項の申請書には、次に掲げる書類を添付しなければならない。

一　定款、寄附行為等団体又はその連合団体の目的、組織、運営等を明らかにする書類（団体が法人であるときは、登記簿の謄本を含む。）

二　最近の財産目録、貸借対照表及び損益計算書等資産の状況を明らかにする書類

三　センターの業務の実施に関する基本的な計画

四　役員及びセンターの業務を担当しようとする者の氏名及び略歴を記載した書類

（指定の基準）

第15条　法第20条第1項の規定による指定は、次に掲げる基準に適合していると認められる者について行う。

一　前条第2項第3号に掲げる計画が、センターの業務の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。

二　前条第2項第3号に掲げる計画の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的基礎を有するものであること。

三　センターの業務以外の業務を行っている場合には、その業務を行うことによってセンターの業務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないものであること。

（変更の届出）

第16条　次世代育成支援対策推進センターは、第14条第1項各号に掲げる事項を変更しようとするときは、あらかじめ、変更しようとする事項及び変更しようとする日を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

2　次世代育成支援対策推進センターは、第14条第2項各号に掲げる書類の内容に変更があったときは、その変更に係る書類を厚生労働大臣に提出しなければならない。

（厚生労働大臣への報告等）

第 17 条　次世代育成支援対策推進センターは、毎事業年度開始前に（指定を受けた日の属する事業年度にあっては、その指定を受けた後遅滞なく）、センターの業務に関し事業計画書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

2　次世代育成支援対策推進センターは、毎事業年度終了後三月以内に、センターの業務に関し事業報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

3　厚生労働大臣は、センターの業務の適正な運営を図るため必要があると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その財産の状況又は事業の運営に関し報告又は資料の提出を求めることができる。

（権限の委任）

第 18 条　法第 23 条の規定により、法第 12 条第 1 項、第 3 項及び第 4 項、第 13 条並びに第 15 条に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第 12 条第 4 項及び第 15 条に規定する権限にあっては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

附　則

この省令は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

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

届出年月日　　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　　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対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、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。氏名については、法人の場合代表者の氏名を記載すること。一般事業主が法人の場合は、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。電話番号は、申請を行う

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	（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 （アイ）育児休業取得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 （ウ）育児休業取得を促進するための措置の実施 （エ）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 （オ）育児休業取得者又は代替要員のいけのための業務内容、業務体制の見直し
		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 （アイ）短時間勤務制度 （ウ）フレックスタイム制度 （エ）始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 （オ）所定労働時間を超えて労働させない制度
		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社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	（概要を記載すること）
	（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	（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	（概要を記載すること）

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　　印

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（　期目）

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産した女性労働者数、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		
出産した女性労働者数（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）×１００
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		
出産した女性労働者数（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）×１００
人	人	％

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	

（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っ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

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

様式第二号（第三条関係）（第４面）

（記載要領）

１．「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合一般事業主認定申請書（以下「申請書」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、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、法人の場合にあっては代表者の氏名、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。

３．「１．(1)　一般事業主行動計画策定届を届け出た日」は、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。

４．「１．(2)　一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。

５．「１．(3)　計画期間」欄は、認定を受けようとする一般事業主行動計画の期間の初日及び末日並びに当該行動計画が何期目の行動計画であるかを記載すること。

６．「２．常時雇用する労働者の数」欄は、申請書を提出する日又は提出する日前の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及びその男女別の内訳を記載すること。

７．「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」については、（第３面）に記載すること。

８．「４．育児休業等の取得に関する状況」欄については、

(1)　「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号）第２条第１号に規定する育児休業のほか、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業をいうこと。

(2)　「育児休業等をしたものの割合」は、小数第１位を切り捨てて記載すること。

９．「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」欄は、ア～キの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。

10．「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」欄は、ア～ウの措置ごとに実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した措置の内容について具体的に記載すること。

行動計画策定指針（抄）

（平成１５年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第１号）

一　背景及び趣旨

政府においては、中長期的に進めるべき総合的な少子化対策の指針である「少子化対策推進基本方針」（平成１１年１２月１７日少子化対策推進関係閣僚会議決定）、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について（新エンゼルプラン）」（平成１１年１２月１９日大蔵・文部・厚生・労働・建設・自治６大臣合意）、「仕事と子育ての両立支援策の方針について」（平成１３年７月６日閣議決定）に基づく「待機児童ゼロ作戦」等により、子育てと仕事の両立支援を中心として、子どもを生み育てやすいようにするための環境整備に力点を置いて、様々な対策を実施してきたところである。

しかしながら、平成１４年１月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、従来、少子化の主たる要因であった晩婚化に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が見られ、現状のままでは、少子化は今後一層進行すると予想されている。

急速な少子化の進行は、今後、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、少子化の流れを変えるため、改めて国、地方公共団体、企業等が一体となって、従来の取組に加え、もう一段の対策を進める必要がある。

こうした観点から、平成１４年９月には、厚生労働省において「少子化対策プラスワン」を取りまとめ、保育に関する施策等「子育てと仕事の両立支援」が中心であった従来の取組に加え、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」という四つの柱に沿って、総合的な取組を推進することとした。

また、これを踏まえ、平成１５年３月には、少子化対策推進関係閣僚会議において、政府における「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を取りまとめた。

あわせて、平成１５年３月には、地方公共団体及び企業における１０年間の集中的・計画的な取組を促進するための「次世代育成支援対策推進法案」及び地域における子育て支援の強化を図るための「児童福祉法の一部を改正する法律案」を国会に提出し、同年７月に成立したところである。

次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）においては、次世代育成支援対策に関し、市町村にあっては、法第８条第１項の市町村行動計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定することとされ、都道府県にあっては、法第９条第１項の都道府県行動計画（以下「都道府県行動計画」という。）を策定することとされている。また、国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が３００人を超えるものにあっては、法第１２条第１項の一般事業主行動計画（以下「一般事業主行動計画」という。）を策定し、その旨を届け出ることとされ、常時雇用する労働者の数が３００人以下の一般事業主にあっ

ては、一般事業主行動計画を策定し、その旨を届け出るよう努めることとされている。さらに、国及び地方公共団体の機関等（以下「特定事業主」という。）にあっては、法第１９条第１項の特定事業主行動計画（以下「特定事業主行動計画」という。）を策定することとされている。このため、主務大臣はこれらの行動計画の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めることとされている。

この行動計画策定指針は、市町村行動計画、都道府県行動計画、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の指針となるべき、①次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項、②次世代育成支援対策の内容に関する事項、③その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項を定めるものである。

二　次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

1　基本理念

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

2　行動計画の策定の目的

地方公共団体及び事業主（国及び地方公共団体の機関等を含む。）は、行動計画策定指針に即して次世代育成支援対策のための１０年間の集中的・計画的な取組を推進するため、それぞれ行動計画を策定し、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期等を定めるものとする。

3　次世代育成支援対策の推進に当たっての関係者の連携

次世代育成支援対策は、市町村内及び都道府県内の関係部局間の連携を始め、市町村及び都道府県の間並びに市町村間の連携等を図り、総合的な体制の下に推進されることが望ましい。このため、行動計画には、それぞれの次世代育成支援対策の推進に当たっての関係者の連携の在り方について定めることが必要である。

（１）市町村内及び都道府県内の関係部局間の連携

市町村及び都道府県は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、全庁的な体制の下に、行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を図ることが必要である。

（２）市町村及び都道府県の間並びに市町村間の連携

法第１０条第１項では、都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めることとされており、小規模市町村への配慮を含め、適切に対応することが必要である。

また、市町村及び都道府県は、行動計画の策定に当たって、相互にその整合性が図られるよう、互いに密接な連携を図ることが必要である。

さらに、市町村行動計画の策定に当たっては、必要に応じて広域的なサービス提供体制の整備等、近隣市町村間での連携・協力の在り方について検討することが必要である。

（3）国、地方公共団体等と一般事業主との連携

法第５条では、事業主は、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならないこととされている。

また、一般事業主は、一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に関する援助業務を行う次世代育成支援対策推進センターによる相談その他の援助を活用することなどにより、適切な一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に努めることが望ましい。

さらに、地方公共団体及びその区域内に事業所を有する一般事業主は、行動計画の策定に当たって、地域における次世代育成支援対策が効果的に実施されるよう、必要に応じて情報交換を行う等密接な連携を図ることが必要である。

4　次世代育成支援対策地域協議会の活用

法第２１条第１項では、地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができるとされており、地方公共団体及び一般事業主は、行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に当たっては、必要に応じて、地域協議会を十分に活用するとともに、密接な連携を図ることが望ましい。

なお、地域協議会の形態としては、例えば、次に掲げるものが考えられる。

（1）市町村及び都道府県の行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に関し、意見交換等を行うため、地方公共団体、事業主、子育てに関する活動を行う地域活動団体、保健・福祉関係者、教育関係者、都道府県労働局等の幅広い関係者で構成されるもの

（2）一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に関し、情報交換等を行うため、地域の事業主やその団体等で構成されるもの

（3）地域における子育て支援サービスの在り方等について検討を行うため、地域の子育て支援事業の関係者等で構成されるもの

（4）家庭教育への支援等について検討を行うため、教育関係者等で構成されるもの

（三　市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に関する基本的な事項　略）

（四　市町村行動計画及び都道府県行動計画の内容に関する事項　略）

五　一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1　一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

（1）労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする労働者が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、労働者のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。

（2）企業全体で取り組むという視点

企業による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、企業全体での理解の下に取組を進めることが必要である。このため、経営者自らが、企業全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。

（3）企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

子育てを行う労働者の多少、企業の業種又は構成割合の高い労働者の職種、雇用形態等の違い等により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは企業によって様々であることが想定されることから、関係法令を遵守した上で、企業がその実情を踏まえ、効果的な取組を自主的に決定し進めていくことにより、社会全体の取組を進めることが必要である。

（4）取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与し、我が国の経済社会の持続的な発展や企業の競争力の向上に資するものであることを踏まえつつ、また、個々の企業にとっても、当該企業のイメージ・アップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

（5）社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、国及び地方公共団体はもとより、企業や地域社会を含めた社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくという視点が必要である。

（6）地域における子育ての支援の視点

各企業に雇用される労働者は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各企業にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2　一般事業主行動計画の計画期間

一般事業主行動計画は、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等を踏まえて策定される必要

があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各企業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施することができる期間とすることが必要であり、平成１７年度から平成２６年度の１０年間をおおむね２年間から５年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。

3　次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定める必要がある。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい。

また、各企業における労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、この際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的であるとともに、「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。

4　その他基本的事項

（１）推進体制の整備

一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事労務管理担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う労働者を含めたすべての関係労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが望ましい。

ア　次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための社内委員会の設置等

イ　次世代育成支援対策に関する管理職や労働者に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ　仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

（２）労働者の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためには、こうした労働者のニーズも踏まえることが重要である。このため、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等の方

法により、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映について、企業の実情に応じて工夫することが必要である。

（３）計画の周知

策定した一般事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、企業全体で取り組むため、計画を企業内に周知し、企業全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定した一般事業主行動計画については、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等により、労働者に対して周知を行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を企業全体で推進するという意識を浸透させるため、経営者の主導の下、管理職や人事労務管理担当者に対する周知を徹底することが期待される。

なお、一般事業主行動計画に基づき次世代育成支援対策を実施する場合、労働者の労働時間その他の労働条件の変更を伴うなど一定の場合には、就業規則、労働協約等に明記することが必要である。

（４）計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を把握・点検し、その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが期待される。

（５）基準に適合する一般事業主の認定

法第１３条の基準に適合する一般事業主の認定及び法第１４条第１項の表示の制度を活用することにより、子育てしながら働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいることを外部に広く周知することが容易となり、その結果、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保、定着等を通じ、企業経営にメリットを生じさせることが期待できる。したがって、一般事業主行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成した場合等に、認定を申請することを念頭に置きつつ、計画の策定やこれに基づく措置の実施を行うことが望ましい。また、当該認定を受けることを希望する場合には、法第１３条の厚生労働省令で定める基準を踏まえた一般事業主行動計画を策定することが必要である。

六　一般事業主行動計画の内容に関する事項

五の一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した一般事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

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　妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の労働者に対して、制度を積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

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

産前産後休業の取得をした労働者について、当該休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

ウ　子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる労働者について、例えば５日間程度の休暇を取得しやすい環境を整備する。具体的には、子どもが生まれる際に取得することができる休暇制度の創設や、子どもが生まれる際の年次有給休暇又は育児休業の取得促進を図る。

エ　より利用しやすい育児休業制度の実施

より利用しやすい育児休業制度とするため、その雇用する労働者のニーズに配慮して、その期間、回数等について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号。以下「育児・介護休業法」という。）に規定する育児休業制度を上回る措置を実施する。

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

育児休業を取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業の取得を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

（ア）育児休業に関する定めの周知等

男性も育児休業を取得できることや、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。

（イ）育児休業期間中の代替要員の確保等

育児休業を取得する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業期間について当該業務を処理するための労働者の確保、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

（ウ）育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等

育児休業をしている労働者の希望に応じて、当該労働者の職業能力の開発及び向上等のための情報の提供、円滑な職場復帰のための講習、育児等に関する相談その他の援助を実施する。

（エ）育児休業後における原職又は原職相当職への復帰

育児休業をした労働者について、当該育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

カ　短時間勤務制度等の実施

働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる労働者のうち希望する者が利用できる制

度として、次に掲げる措置のうち適切なものを実施する。

（ア）短時間勤務制度の実施

（イ）フレックスタイム制の実施

（ウ）始業又は終業の時刻の繰上げ又は繰下げの制度の実施

（エ）所定労働時間を超えて労働させない制度の実施

キ　事業所内託児施設の設置及び運営

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる労働者が利用することができる事業所内託児施設の設置及び運営について、他の企業と共同で設置することも含め、検討を行い、実施する。

ク　子育てサービスの費用の援助の措置の実施

労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、当該ベビーシッターに係る費用を負担するなど、小学校就学の始期に達するまで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を行う。

ケ　子どもの看護のための休暇の措置の実施

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる労働者の子どもが病気等の際に、その子どもの看護のために１年について５日以上の休暇を取得できる制度を導入する。

コ　勤務地、担当業務等の限定制度の実施

希望する労働者に対して、子育てをしやすくすることを目的として、勤務地、担当業務、労働時間等を限定する制度を講ずる。

サ　その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

アからコまでに掲げるもののほか、子育てを行う労働者の社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、子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施、子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入その他の子育てをしながら働く労働者に配慮した措置を講ずる。

シ　諸制度の周知

育児休業、時間外労働の制限及び深夜業の制限の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、広報誌に記載する等、手法に創意工夫を凝らし労働者に対して積極的に周知する。

ス　育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭の母の就業促進のための措置を講ずる。

（２）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

ア　所定外労働の削減

所定外労働は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深め、「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充、フレックスタイム制や変形労働時間

制の活用、時間外労働協定における延長時間の短縮等、所定外労働を削減するための方策を検討し、実施する。企業内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。

イ　年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度を活用するとともに、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。

ウ　多様就業型ワークシェアリングの実施

短時間勤務や隔日勤務を導入すること等多様な働き方の選択肢を拡大する多様就業型ワークシェアリングの導入に取り組む。

エ　テレワークの導入

テレワーク（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）については、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

オ　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

職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職を含めたその雇用する労働者すべてを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2　その他の次世代育成支援対策に関する事項

（1）子育てバリアフリー

多数の来訪者が利用する社屋等において、子どもを連れた人が安心して利用できるよう、託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置等の整備を行う。

また、商店街の空き店舗等を活用して、託児施設等各種の子育て支援サービスの場を提供する。

（2）子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア　子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うＮＰＯや地域団体等について、その活動への労働者の積極的な参加を支援する。

イ　子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に企業内施設や社有地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として社員を派遣すること、子どもの体験活動を行うＮＰＯ等に対する支援を行うこと等に取り組む。

ウ　子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、労働者を地域の交通安全活動に積極的に参加させる等、当該活動を支援するとともに、業務に使用する自動車の運転者に対する交通安全教育、チ

ャイルドシートの貸出しによる再利用活動等、企業内における交通の安全に必要な措置を実施する。

エ　安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への労働者の積極的な参加を支援する。

（3）企業内における「子ども参観日」の実施

保護者でもある労働者の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、子どもが保護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」を実施する。

（4）企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある労働者は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、企業内において、家庭教育講座等を地域の教育委員会やＮＰＯ等と連携して開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

（5）若年者の安定就労や自立した生活の促進

次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、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を行う。

（七　特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項　略）

（八　特定事業主行動計画の内容に関する事項　略）

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。
この様式は、ｐ．６９～７０に掲載されています。

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。

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。

この届出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

届出年月日　平成１７年４月１日

都道府県労働局長　殿

一般事業主の氏名又は名称　株式会社　両立産業
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　藤原 杉子
住所　〒100-0000 東京都千代田区両立１－２
電話番号　03－1234－5678

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　３４５　人
２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　平成１７年　４月　１日
３．一般事業主行動計画の計画期間　平成１７年　４月　１日　～　平成２０年　３月３１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対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、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。業務上の一般事業主と事業主自身とが異なる場合は、主たる事務所の所在地、名称及び電話番号を記載すること。法人にあっては、代表者の氏名をも記載すること。ただし、一般事業主が国の機関又は地方公共団体の機関である場合は、代表者の氏名を記載することを要しない。

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前の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に定めた次世代育成支援対策の内容について、別紙に記載し、又は記載した書類を添付すること。

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。

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、<u>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</u>。

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。
この労働者数の算定のしかたについては、P.１３の「常時雇用する労働者とは？」を参照してください。

計画期間を記入してください。
なお、<u>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</u>。

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。

※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	(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 （アイ）育児休業取得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 （ウ）育児休業中のいけ代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し （エ）育児休業取得者又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務及び向上のための情報提供 （オ）育児休業者の職場復帰に関する研修
		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 （アイウエ）短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げる制度、所定労働時間を超えて労働させない制度
		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助成の措置の実施
		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社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	（概要を記載すること）
	(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	（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	（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。

p．６９～７０をコピーして、届出様式としてご利用いただけます。

基準適合一般事業主認定申請書　記入例

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。
この様式は、ｐ．７１～７３に掲載されています。

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。

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２０年　４月　１日

都道府県労働局長　殿

一般事業主の氏名又は名称　株式会社　両立産業

（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　藤原　杉子

住　所　〒100-0000
東京都千代田区両立１－２

電話番号　０３－１２３４－５６７８

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１７年　４月　１日
(2)　一般事業主行動計画策定届の届出先　東　京　労働局長
(3)　計画期間　平成１７年４月１日　～　平成２０年　３月３１日（１期目）

２．常時雇用する労働者の数　３５７　人（うち男性２３４人、女性１２３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　３　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産した女性労働者数、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		
出産した女性労働者数（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）×１００
１１　人	９　人	（C）８１　％

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		
出産した女性労働者数（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）×１００
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。
この労働者数の算定の仕方については、P.１３の「常時雇用する労働者とは？」を参照してください。

（A）欄には計画期間内に出産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。

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。

※ここでいう「育児休業等」とは、子が１歳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。

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産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	**週に２日、ノー残業デーを実施している。**
イ　年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・(無)	
ウ　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	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っ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。

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
１　計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。 ・男性の育児休業取得率･･･10％以上 ・女性の育児休業取得率･･･80％以上	・男性の育児休業取得率･･･１５％ （育児休業取得者３人／配偶者が出産した労働者２０人×１００＝１５） ・女性の育児休業取得率･･･８１％ （育児休業取得者９人／出産した労働者１１人×１００＝８１）
２　平成２０年４月までに、小学校に入学するまでの子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。	平成２０年１月１日に導入した。
３　平成１８年４月までに、週に１日実施しているノー残業デーを週に２回に拡充する。	平成１８年１月１日から実施した。
４　平成２０年４月までに、地域の子どもの職場見学の受け入れ体制を創設する。	平成２０年１月１日に創設した。

「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。

p．７１～７３をコピーして、申請様式としてご利用いただけます。

ファミリー・フレンドリー企業とは

「ファミリー・フレンドリー企業」とは、

仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、

多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う

企業のことをいいます。

ファミリー・フレンドリー企業になると、こんなメリットが・・・

企業にとって ⇒ 業績・企業イメージＵＰ

☆優秀な人材が確保できる

☆従業員のモラールが向上する

☆休業取得への対応で仕事の効率化、組織のフレキシビリティの向上や従業員の能力開発が期待できる

従業員にとって ⇒ 作業効率ＵＰ

☆家族とのコミュニケーションが深まる

☆家庭生活とのバランスが確保できる

☆自分に合った働き方で、ストレスの減少や新しい発想を生み出す

厚生労働省では、ファミリー・フレンドリー企業の考え方と取組が我が国のより多くの企業に導入されるよう、普及活動の一環として「ファミリー・フレンドリー企業表彰」を実施しています。表彰制度が創設された平成１１年度から平成１５年度までに、大臣賞として１９企業、都道府県労働局長賞（平成１１年度の名称は「女性少年室長賞」）として１７４企業が表彰されました。

次のページからは、これまでに厚生労働大臣賞を受賞した企業の取組をご紹介します（いずれも表彰時点現在）。なお、このほかにも、厚生労働省ホームページ

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/index.html

で受賞企業の取組をご紹介していますので、ご参照ください。

富士ゼロックス株式会社

（平成１４年度厚生労働大臣優良賞）

○所在地：東京都港区
○業　種：情報通信機械器具製造業
○従業員数：約１５，０００人
○両立支援に関する基本方針：
　多様性の尊重を企業の共有価値と掲げ、労使が協力して育児関係制度や職場環境の改善に取り組んでいる。

1　育児休業制度

原則子が１歳に達するまでだが、保育所等に入所できなかった場合最長６ヶ月の期間延長ができる休業制度を実施。

2　育児のための勤務時間短縮等の措置

短時間勤務又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの併用ができる措置を実施。フレックスタイム勤務者もこれらの利用が可能。期間は子が４歳に達した後の月末までで、うち６ヶ月間は就学後４月１日～９月末日までの間で利用することができる。

3　子の看護休暇措置

失効した年次有給休暇を積み立てる制度を設け、家族の病気やけがの際に、休暇を取得することを可能としている

4　その他の両立支援制度

①育児期間中の家事援助のためのホームヘルパー利用料補助制度
②育児に関する電話相談窓口の設置
③子が１歳に達するまでの育児情報誌の無料提供

5　企業の支援体制

多様性の尊重を企業の共有価値の一つとして掲げ、労使が協力して検討委員会を設置し、育児関係制度や職場環境の改善に積極的に取り組んでおり、人事制度等の会社への提案活動チームを設置する等、さまざまな取組を進め、環境づくりを行っている。

株式会社　増進会出版社

（平成１４年度厚生労働大臣努力賞）

○所在地：静岡県駿東郡長泉町

○業　種：通信教育業

○労働者数：約６００人

○両立支援に関する基本方針：

仕事と家庭の両立支援のため、充実したサポート制度、環境整備に取り組んでいる。

1　育児休業制度

子が１歳に達した後の年度末まで

2　育児のための勤務時間短縮等の措置

子が３歳に達するまでの短時間勤務を実施しており、フレックスタイム勤務者もこれらの利用が可能。

3　子の看護休暇措置

年間１２日を上限とした子の看護のための休暇制度を実施

4　その他の両立支援制度

①夜間・延長保育料補助

②事由を問わず取得可能な所定休日制度（月３日分６回までは半日単位で取得可能）

5　企業の支援体制

休業から復帰した労働者を対象にアンケートを実施し、両立支援についての意見を集約する等で、仕事と家庭の両立を支援。

九州電力株式会社

（平成１４年度厚生労働大臣努力賞）

○所在地：福岡県福岡市

○業　種：電気事業

○労働者数：約１４，０００人

○両立支援に関する基本方針：

男女共同参画の視点に立ち、様々なワークライフバランス施策を推進している。

1　育児休業制度

子が１歳に達するまで

2　育児のための勤務時間短縮等の措置

最長３時間までの短時間勤務と所定外労働免除の併用ができる措置を実施。期間は小学校就学前まで。

3　子の看護休暇措置

年間５日間を上限とした子の看護のための休暇制度を実施しており、半日単位の利用も可能としている。

4　その他の両立支援制度

①失効した年次有給休暇の積立制度

②労働者の家族も利用できる電話相談(社外ホットライン)窓口の設置

③共済会より給付金支給

5　企業の支援体制

仕事と家庭の両立を支援する様々な制度を紹介するパンフレットを作成し、制度の周知を図ることで、両立支援に対する会社の姿勢を広く社内に周知している。

マツダ株式会社

（平成１５年度厚生労働大臣優良賞）

○所在地：広島県安芸郡府中町

○業　種：自動車製造販売業

○労働者数：約２０，０００人

○両立支援に関する基本方針：

企業理念に「人材の育成・強化」を挙げ、両立支援に取り組んでいる。

1　育児休業制度

子が１歳に達するまで取得でき、期間変更が柔軟に行える。なお、期間雇用者も対象としている。

2　育児のための勤務時間短縮等の措置

（１）短時間勤務、（２）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（３）所定外労働の免除があり、いずれの制度も小学校２学年終了まで利用ができ、併用が可能。（４）フレックスタイム制（現業部門以外）もあり、（１）との併用が可能。

3　子の看護休暇措置

家族の看護のための休暇制度を実施しており、家族に年齢の制限はない。１人につき年間１０日間（７０％有給）。

4　その他の両立支援制度

①一時保育や体調不調児保育にも対応する事業所内託児施設

②共済会よりベビーシッター等の利用料補助

③育児休業中の経済的援助として、共済会より定額を支給

5　企業の支援体制

社内電子メディアで、育児に関連した諸制度・情報を提供している。また、労働者の意識調査で両立支援策の希望聴取を行うほか、労使で両立に関する取組に関する検討委員会の設置、運営を行っている。

生活協同組合ちばコープ

（平成１５年度厚生労働大臣努力賞）

○所在地：千葉県千葉市

○業　種：生活協同組合

○労働者数：約４，０００人

○両立支援に関する基本方針：

経営方針「ともに生きるくらし創り」の下、両立支援に取り組んでいる。

1　育児休業制度

子が１歳に達した後の４月までの保育所等入所日まで。なお、期間雇用者も対象としている。

2　育児のための勤務時間短縮等の措置

短時間勤務及び始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置を実施。いずれの制度も小学校就学前まで利用することができ、併用が可能。

3　子の看護休暇措置

小学校就学前まで取得でき、子１人につき年間５日間。

4　その他の両立支援制度

①共済会より家事・育児サービスの利用料補助

②共済会より産前産後休業中に定額を支給

③１歳を超えた後の育児休業中に社会保険料の労働者負担額を支給

④１歳まで、日に６０分間の男性の育児時間制度

⑤最高６０日、家族の看護に利用できる失効年次有給休暇の積立制度

5　企業の支援体制

社内電子メディアで育児に関連した諸制度・情報を提供。また、妊娠・出産・育児期間を通じて利用できる制度等を資料にし、全労働者に配付。

ローランド株式会社

（平成１５年度厚生労働大臣努力賞）

○所在地：静岡県引佐郡細江町

○業　種：電子楽器製造販売業

○労働者数：約８００人

○両立支援に関する基本方針：

企業トップが両立支援対策の重要性を十分に理解し、より労働者のニーズに見合う制度の充実に取り組んでいる。

1　育児休業制度

子が１歳に達した後の３月末まで。なお、期間雇用者も対象としている。

2　育児のための勤務時間短縮等の措置

短時間勤務及び始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置を実施。

3　子の看護休暇措置

小学校就学前まで取得でき、子１人・１事由につき３日間。

4　その他の両立支援制度

①互助会より産前産後休業中の経済的援助

②１歳を超えた後の育児休業中に社会保険料の労働者負担額を支給

5　企業の支援体制

社内電子メディアで育児に関連した諸制度を周知

両 立 指 標

○ 目　的

仕事と家庭を両立できる雇用環境を整備するためには、企業等の自主的な取組が基本となります。仕事と家庭との両立のしやすさの進展度合い、不足している点等を点検・評価して、その結果に基づき、対策を進めることが効果的です。

両立指標は、そのような進展度合いや不足度合いを評価する尺度として活用していただくために作成されたものです。

○ 内　容

下記の５つのカテゴリーに分類された質問に回答し、得られた得点を加算して評価します。（次のページからの「質問票」参照。計６１項目、満点は４１５点）

集計に当たっては、ｐ．１０３からの「得点集計表」を用いることが有効です。

１．両立支援（休業）			
	育児や介護のために休業できる制度等	１０項目	計１００点
２．両立支援（勤務時間短縮等）			
	仕事をしながら育児や介護ができる制度等	１０項目	計　８０点
３．利用状況			
	１，２の制度の利用状況	１８項目	計１００点
４．環境づくり			
	制度を利用しやすい環境づくり	８項目	計　５５点
５．人事労務管理			
	その他の仕事と家庭との両立がしやすい制度	１５項目	計　８０点

○ 利用方法

質問に回答し、診断 ▷ 各項目の取組状況・利用状況を点検 ▷ カテゴリー毎のバランスで進展度合いをチェック ▷ これから進めるべき取組を把握

他にも、次のような活用が考えられます。

① 時系列で取組の進捗状況をみる
② 目標を設定して達成度を測る
③ 対外的な企業アピールに活用する

質　問　票

①両立支援（休業）

Ｑ１　育児休業制度はどのような内容ですか。

(1)対象となる子の上限年齢

１才を超える	法定どおり（１才まで）

(2)子１人につき取得可能な休業の回数
※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「２回以上」を選択して下さい。

２回以上	法定どおり（１回）

１才を超えかつ２回以上	１５点
１才を超える又は２回以上	１０点
その他の場合	０点

Ｑ２　育児休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。（給与の何割かを支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される育児休業給付を除く。）	はい ５点	いいえ ０点
Ｑ３　育児休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか。	はい １０点	いいえ ０点
Ｑ４　育児休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。（インターネットを利用した提供も含む。）	はい １０点	いいえ ０点
Ｑ５　育児休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	はい １０点	いいえ ０点

Ｑ６　介護休業制度はどのような内容ですか。

(1)取得可能な休業の期間

３か月を超える	法定どおり（3か月）

(2)対象家族１人につき取得可能な休業の回数
※就業規則等規定上に回数の記載がなく、運用上複数回取得できる場合は、「２回以上」を選択して下さい。

２回以上	法定どおり（１回）

(3)対象となる家族の範囲
※法律では、介護休業の対象家族を、「①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）　②父母　③子　④従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫　⑤配偶者の父母」としています。

法定※を超える	法定どおり

「３か月を超える」、「２回以上」、「法定を超える」のうち２つ以上が該当	１５点
「３か月を超える」、「２回以上」、「法定を超える」のうち１つが該当	１０点
その他の場合	０点

Ｑ７　介護休業中の従業員への経済的援助制度がありますか。（給与の何割か（社会保険料の本人負担相当額等）を支給する、休業中も住宅手当を支給する等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。雇用保険から支給される介護休業給付を除く。）	はい ５点	いいえ ０点
Ｑ８　介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか。	はい １０点	いいえ ０点
Ｑ９　介護休業後従業員が復職しやすくするため、休業中に資料の送付等の情報提供を実施していますか。あるいは実施する旨を定めていますか。（インターネットを利用した提供も含む。）	はい １０点	いいえ ０点
Ｑ10　介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のための教育訓練の機会を提供していますか。あるいは提供する旨を定めていますか。	はい １０点	いいえ ０点

合計　１００点

②両立支援（勤務時間短縮等）

Ｑ１　小学校就学までの子を持つ従業員が利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。
※制度の対象年齢が、子が３才までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。

２つ以上	１つ	ない
１５点	１０点	０点

①短時間勤務制度

②フレックスタイム制

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
（１日の所定労働時間は変わらない）

④所定外労働をさせない制度

⑤事業所内託児施設の運営
（共同運営や保育施設と契約している場合も含む。）

⑥育児サービス費用を補助する制度（ベビーシッターや託児施設の利用料補助等）

⑦育児休業に準じた制度

☆④「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、育児のため請求があった場合に１ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度（育児・介護休業法第17条）とは異なります。

	はい	いいえ
Ｑ２　小学校就学前の子が病気やけがをした際に利用できる、子の看護のための休暇制度がありますか。	１５点	０点
Ｑ３　育児を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。（週１，２日のみなどの部分的在宅勤務を含む。）	５点	０点
Ｑ４　従業員が育児に関して要した費用を補助する制度がありますか。（育児用品の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Ｑ１⑥に該当する制度を除く。）	５点	０点
Ｑ５　従業員が育児に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。（育児のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。）	５点	０点

２つ以上	１つ	ない
１５点	１０点	０点

Ｑ６　従業員が仕事をしながら家族の介護をしやすくするための、３か月を超えて利用できる以下の制度のうち、いくつの制度がありますか。
※制度の対象期間が、３か月までの場合は該当しません。「ない」を選択して下さい。

①短時間勤務制度

②フレックスタイム制

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
（１日の所定労働時間は変わらない）

④介護サービス費用を補助する制度（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等）

	はい	いいえ
Ｑ７　家族の介護のために利用できる所定外労働をさせない制度がありますか。 ☆「所定外労働をさせない制度」とは、各企業で定めている就業時間を超えて労働をさせない制度で、家族の介護のため請求があった場合に１ヵ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度（育児・介護休業法第18条）とは異なります。	５点	０点
Ｑ８　介護を行うために利用できる在宅勤務制度がありますか。（週1,2日のみなどの部分的在宅勤務を含む。）	５点	０点
Ｑ９　従業員が介護に関して要した費用を補助する制度がありますか。（介護機器の購入費用補助等。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。上記Ｑ６④に該当する制度を除く。）	５点	０点
Q10　従業員が介護に関して要した費用の貸し付け制度がありますか。（介護のために利用できるなら一般的な貸付制度も可。会社が運営に参加していれば共済会等の実施する制度も可。）	５点	０点

合計　８０点

③利用状況

［この項の質問は、すべて過去３年間の状況でお答え下さい。］

Ｑ１　女性従業員(正社員）のうち、在籍中に出産した者の割合（過去３年間平均）は1.7%以上ですか。　　はい ５点　　いいえ ０点

（1.7%…女性労働者（正社員）に占める出産者の割合（平成14年度女性雇用管理基本調査））
☆数値は各企業で計算しやすい期間（暦年、会計年度等）で算出して下さい。
☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。
例）（１年分）平成14年1月1日から14年12月31日（１年間）に出産した女性労働者数（正社員）
平成15年1月1日現在在籍している女性労働者数（正社員））
これを各年ごとに３年分算出し、
$\frac{\text{１年目の割合＋２年目の割合＋３年目の割合}}{3}$
これによって算出する。

Ｑ２　過去３年間に在籍中に出産した女性従業員（常用労働者）のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。

１．80%以上 １０点　　２．64.0%以上 ５点　　３．64.0%未満 ０点　　４．出産者はいなかった この設問に関しては評価の対象としない。

（64.0%…常用労働者中出産した者に占める女性の育児休業取得者割合（平成14年度女性雇用管理基本調査））
☆数値は各企業の計算しやすい期間（暦年、会計年度等）で算出して下さい。
☆割合の計算方法として以下を参考にして下さい。
例）平成12年1月1日から14年12月31日（3年間）に育児休業を開始した女性常用労働者数 / 平成12年1月1日から14年12月31日（3年間）に出産した女性常用労働者数

Ｑ３　男性で育児休業を取得した従業員はどれくらいいますか。

１．配偶者が出産した男性従業員の10%以上 １０点　　２．１人以上 ５点　　３．いない ０点

Ｑ４　管理職在職中に育児休業を取得した従業員がいますか。　　はい ５点　　いいえ ０点

Ｑ５　３才を超える子の育児のために下記の各措置（規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。）を利用した従業員がいますか。　　はい ５点　　いいえ ０点

①短時間勤務制度
②フレックスタイム制
③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
④所定外労働をさせない制度
⑤事業所内託児施設の運営（共同運営や保育施設と契約している場合も含む。）
⑥育児サービス費用を補助する制度（ベビーシッターや託児施設の利用料補助等）

Ｑ６　（「２．両立支援策」Ｑ２（子の看護のための休暇制度の有無）の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい）
子の看護のための休暇制度を利用した従業員がいますか。　　はい ５点　　いいえ ０点

Ｑ７　育児を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。（週１，２日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。）　　はい ５点　　いいえ ０点

Ｑ８　（「２．両立支援策」Ｑ４（育児費用補助制度の有無）の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい）
育児に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。　　はい ５点　　いいえ ０点

Ｑ９　（「２．両立支援策」Ｑ５（育児費用貸付制度の有無）の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい）
育児に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。　　はい ５点　　いいえ ０点

Ｑ10　介護休業を取得した従業員がいますか。（男女問わず）　　はい ５点　　いいえ ０点

Ｑ11　男性で介護休業を取得した従業員がいますか。　　はい ５点　　いいえ ０点

Ｑ12　管理職在職中に介護休業を取得した従業員がいますか。　　はい ５点　　いいえ ０点

Q13	3か月を超える家族の介護のために下記の各措置（規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。）を利用した従業員がいますか。 ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ ④介護サービス費用を補助する制度（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等）	はい 5点	いいえ 0点
Q14	家族の介護のために所定外労働をさせなかった従業員がいますか。（規定上の定めなしで運用で行われている場合を含む。）	はい 5点	いいえ 0点
Q15	介護を行うために在宅勤務をした従業員がいますか。 （週1，2日のみなどの部分的在宅勤務や、規定上の定めなしで運用で行われている場合も含む。）	はい 5点	いいえ 0点
Q16	（「2．両立支援策」Q9（介護費用補助制度の有無）の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい） 介護に関して要した費用を補助する制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q17	（「2．両立支援策」Q10（介護費用貸付制度の有無）の答えが「はい」であった企業のみお答え下さい） 介護に関して要した費用の貸し付け制度を利用した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q18	妊娠、出産、育児、介護を理由にいったん退職した後、再雇用されて復職した従業員がいますか。	はい 5点	いいえ 0点

合計　100点

④環境づくり

Q1	仕事と家庭の両立支援への積極的な取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい 15点	いいえ 0点
Q2	従業員の仕事と家庭の両立や、両立を阻む職場慣行の見直し等について、社内にプロジェクト・チーム等を設けて検討している、あるいは検討したことがありますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q3	従業員の仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職に対する研修のメニューに取り入れるなどして、管理職に徹底を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q4	社内アンケートやヒアリングの実施等により、仕事と家庭の両立支援に関する従業員の意見・要望を取り上げて、改善を図っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q5	育児・介護休業制度の利用事例を広報誌で取り上げたり、制度紹介のハンドブックを作成して従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っていますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q6	従業員に対して仕事と家庭の両立に役立つ情報提供を行っていますか。（自治体のサービスを紹介する、情報提供ホットラインと契約する、両立のノウハウを教えるセミナーを手配する等）	はい 5点	いいえ 0点
Q7	労使で、仕事と家庭の両立のための制度の改善や職場の雰囲気作りに向けて、必要な都度協議するなどして取り組んでいますか。	はい 5点	いいえ 0点
Q8	実態として、育児・介護休業制度等の利用者が出た場合に、部署の人員構成を考えてその間の人の補充をする（臨時的なパート、アルバイトの採用、派遣労働者の利用等を含む）等の配慮をしていますか。	はい 10点	いいえ 0点

合計　55点

⑤人事労務管理

Q１	保育所や学校の参観、通院の付き添い等、短時間で済む家族の所用のために使用できる半日単位又は時間単位の休暇制度がありますか。（年次有給休暇の半日取得制度を含む。）	はい ５点	いいえ ０点	
Q２	男性従業員が、配偶者が出産した時に取得できる配偶者出産休暇制度がありますか。	はい ５点	いいえ ０点	
Q３	妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とした再雇用制度がありますか。	はい １０点	いいえ ０点	
Q４	フルタイムで働く従業員が、子育て期に限らず一定期間に勤務時間を短くして働き、その後フルタイム勤務に戻ることもできる人事制度がありますか。（「２．両立支援策」Ｑ１①及びＱ６①の育児・介護に関する短時間勤務制度を除く。）	はい ５点	いいえ ０点	
Q５	社内公募制や自己申告制により、勤務時間や勤務地、担当業務等について従業員の希望を積極的に聞く制度がありますか。	はい ５点	いいえ ０点	
Q６	勤務地限定勤務を選択することができ、また限定しない勤務にも変更できる制度がありますか。	はい ５点	いいえ ０点	事業所が１つまたはすべて近隣にあり、転居を伴う転勤がない。 この設問に関しては
Q７	従業員の配偶者が転勤する場合には、従業員の勤務について配慮していますか。（配偶者の転勤地の事業所に異動させる、配偶者が海外勤務する時に休職を認める等）	はい ５点	いいえ ０点	
Q８	フレックスタイム制や裁量労働制等の柔軟な労働時間制がありますか。	はい ５点	いいえ ０点	
Q９	仕事と従業員の個人生活との両立にも活用できる休暇制度がありますか。（自己啓発、社会貢献、ボランティア等のために使用できる休暇等）	はい ５点	いいえ ０点	
Q10	法定時間外労働が、企業全体で平均して年150時間未満ですか。	はい ５点	いいえ ０点	
Q11	年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50％以上ですか。	はい ５点	いいえ ０点	
Q12	日頃から、従業員が不在にしても職場でカバーし合えるような、柔軟な職務の分担やそれに対応できる人材育成を行っていますか。	はい ５点	いいえ ０点	
Q13	育児・介護休業など一定期間の休業を取得しても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事労務管理が行われていますか。	はい ５点	いいえ ０点	
Q14	男性従業員が、配偶者の出産時に、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇などを利用して５日間程度は休暇を取ることができるような雰囲気がありますか。	はい ５点	いいえ ０点	
Q15	これまでの質問項目以外に、仕事と家庭の両立をしやすくする制度がありますか。 （以下のような例が考えられます。） ①従業員の子どもによる職場参観 ②子どもが夏休み等で従業員が昼間その面倒を見る必要がある時期に、子どもが参加できる行事を催すなどして、従業員が安心して働けるようにしている ③育児や介護についての共通の悩みを持っている従業員同士の情報交換などに配慮（会議室や社内メール利用を認める等）　など）	はい ５点	いいえ ０点	

合計　８０点

総計４１５点

得点集計表

1. 両立支援(休業)

【育児休業について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得　点
Q1	「1才を超える」かつ「2回以上」	15点	「1才を超える」または「2回以上」	10点	法定どおり	0点	
	※「1才を超える」、「2回以上」の両方に該当する場合、得点15点		(1) 1才を超える	10	法定どおり（1才まで）	0	
			(2) 2回以上	10	法定どおり（1回）	0	
Q2	はい	5	いいえ	0			
Q3	はい	10	いいえ	0			
Q4	はい	10	いいえ	0			
Q5	はい	10	いいえ	0			

【介護休業について】

Q6	(1)(2)(3)のうち2つ以上が該当	15	(1)(2)(3)のうち1つ該当	10	法定どおり	0	
	※「3か月を超える」、「2回以上」、「法定を超える」のうち、2つ以上が該当する場合、得点15点		(1) 3か月を超える	10	法定どおり（3か月）	0	
			(2) 2回以上	10	法定どおり（1回）	0	
			(3)法定を超える	10	法定どおり	0	
Q7	はい	5	いいえ	0			
Q8	はい	10	いいえ	0			
Q9	はい	10	いいえ	0			
Q10	はい	10	いいえ	0			
合計（10問中、100点満点）							点

得点率 %

得点 / 100点

2. 両立支援(勤務時間短縮等)

【育児について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得　点
Q1	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	
Q2	はい	15	いいえ	0			
Q3	はい	5	いいえ	0			
Q4	はい	5	いいえ	0			
Q5	はい	5	いいえ	0			

【介護について】

Q6	2つ以上	15	1つ	10	ない	0	
Q7	はい	5	いいえ	0			
Q8	はい	5	いいえ	0			
Q9	はい	5	いいえ	0			
Q10	はい	5	いいえ	0			
合計（10問中、80点満点）							点

得点率 %

得点 / 80点

3. 利用状況

【育児について】

問	回答	配点	回答	配点	回答	配点	得　点
Q 1	はい	5	いいえ	0			
Q 2	80%以上	10	64.0%以上	5	64.0%未満	0	
Q 3	10%以上	10	1人以上	5	いない	0	
Q 4	はい	5	いいえ	0			
Q 5	はい	5	いいえ	0			
Q 6	はい	5	いいえ	0			
Q 7	はい	5	いいえ	0			
Q 8	はい	5	いいえ	0			
Q 9	はい	5	いいえ	0			

→ Q2回答が「出産者はいなかった」の場合…
評価対象とせず、満点を10点減じる。（「3. 制度利用」の満点90点、総計満点405点）

【介護について】

Q10	はい	5	いいえ	0			
Q11	はい	5	いいえ	0			
Q12	はい	5	いいえ	0			
Q13	はい	5	いいえ	0			
Q14	はい	5	いいえ	0			
Q15	はい	5	いいえ	0			
Q16	はい	5	いいえ	0			
Q17	はい	5	いいえ	0			

【その他】

Q18	はい	5	いいえ	0		
合計（18問中、100点満点）					点	得点率　　% 得点 / 100点

4. 環境づくり

問	回答	配点	回答	配点	得　点
Q 1	はい	15	いいえ	0	
Q 2	はい	5	いいえ	0	
Q 3	はい	5	いいえ	0	
Q 4	はい	5	いいえ	0	
Q 5	はい	5	いいえ	0	
Q 6	はい	5	いいえ	0	
Q 7	はい	5	いいえ	0	
Q 8	はい	10	いいえ	0	
合計（8問中、55点満点）					点	得点率　　% 得点 / 55点

5. 人事労務管理

問	回答	配点	回答	配点	得 点
Q 1	はい	5	いいえ	0	
Q 2	はい	5	いいえ	0	
Q 3	はい	10	いいえ	0	
Q 4	はい	5	いいえ	0	
Q 5	はい	5	いいえ	0	
Q 6	はい	5	いいえ	0	
Q 7	はい	5	いいえ	0	
Q 8	はい	5	いいえ	0	
Q 9	はい	5	いいえ	0	
Q10	はい	5	いいえ	0	
Q11	はい	5	いいえ	0	
Q12	はい	5	いいえ	0	
Q13	はい	5	いいえ	0	
Q14	はい	5	いいえ	0	
Q15	はい	5	いいえ	0	
合計（15問中、80点満点）					点

→ Q6回答が「転居を伴う転勤がない」の場合…
評価対象とせず、満点を5点減じる。（「5. 人事労務管理」の満点75点、総計満点410点）

得点率 %

得点 / 80点

総 計	点（415点満点）

次世代育成支援対策を行うにあたり利用できる各種制度

次世代育成支援対策を進めるに当たっては、国などの行う支援制度を有効に活用しましょう。ここでは、各種助成事業や相談先等について紹介します。

助 成 事 業 等

育児休業を取得しやすい環境づくりに取り組みたい場合は？

○　育児休業取得促進奨励金

→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_7.html

職業家庭両立推進者を選任し、育児休業取得の促進のために必要な雇用環境の整備等を図る旨の届出を行い、３年以内に育児休業の取得促進を図るための措置を実施し、かつその雇用する男性労働者及び女性労働者がそれぞれ一人以上育児休業をした事業主に支給します。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
（p.１１９の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jiwe.or.jp

○　育児休業代替要員確保等助成金

→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_3.html

育児休業取得者が、育児休業終了後、原職または原職相当職に復帰する旨の取扱いを労働協約または就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた事業主に、一定額を助成します。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
（p.１１９の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jiwe.or.jp

○　育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金

→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_6.html

育児休業または介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、これらの労働者の能力の開発及び向上を図るため、職場復帰プログラム（内容としては、①在宅講習　②職場環境適応講習　③職場復帰直前講習　④職場復帰直後講習）を実施した事業主・事業主団体に支給します。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
（p.１１９の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jiwe.or.jp

小学校入学までの子どもを育てる労働者に対する勤務時間短縮などの措置や子どもの看護休暇制度の導入に取り組みたい場合は？

○　育児両立支援奨励金

→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_4.html

小学校に入学するまでの子を養育する労働者が利用できる仕事と育児の両立を支援するために勤務時間の短縮等の措置を、労働協約または就業規則に新たに規定し、３歳以上小学校入学までの子を養育する労働者がこれらの制度を利用した場合に、事業主に支給します。なお、複数の事業所を有する事業主の場合は、すべての事業所で制度化していることが必要です。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
（p.１１９の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jiwe.or.jp

○　看護休暇制度導入奨励金

→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_5.html

小学校に入学するまでの子を養育する労働者が、子の看護のために、年次有給休暇とは別に取得できる休暇制度を労働協約または就業規則に新たに規定し、労働者に利用させた場合に、事業主に支給します。なお、複数の事業所を有する事業主の場合は、すべての事業所において制度化していることが必要です。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
（p.１１９の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jiwe.or.jp

子育てサービスの費用の援助に取り組みたい場合は？

○　育児・介護費用助成金

→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_2.html

労働者が育児または家族の介護に係るサービスを利用する際に要した費用の全部または一部について補助等を行う旨を労働協約または就業規則に規定し、実際に費用補助を行った事業主に、その補助等の額の一定割合を助成します。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
（p.１１９の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jiwe.or.jp

○　ベビーシッター育児支援事業

→http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/jigyo/josei02.html

児童手当法第20条に規定する一般事業主（下記参照）の労働者がベビーシッター育児支援サービス(乳幼児又は小学校低学年の児童の家庭内での保育あるいは保育所等への送迎を行うこと）を利用した場合に、その利用料金の一部を助成しています。

〔該当する一般事業主〕

厚生年金保険の適用事業所の事業主

私立学校教職員共済法に規定する学校法人等

地方公務員等共済組合法に規定する団体

国家公務員共済組合法に規定する連合会

地方公務員等共済組合法に規定する職員団体、公庫等、組合及び連合会

国家公務員共済組合法に規定する職員団体、公庫等及び組合

問い合わせ先：子ども未来財団事業振興部

TEL：０３－５５５０－９４６０

http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/

託児施設等の設置に取り組みたい場合は？

○　事業所内託児施設助成金

→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist1_1.html

自社で雇用する労働者のための事業所内託児施設の設置、運営および増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部を助成します。

また、保育遊具等購入費用の一部についても助成します。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所

（p.１１９の所在地一覧をご覧下さい。）

http://www.jiwe.or.jp

○　商店街等活性化事業（コミュニティ施設活用事業）

→http://chushinshigaichi-go.jp/frame/f-outline.htm

商店街振興組合、社会福祉法人、ＮＰＯ法人等が、商店街に賑わいを創出し商店街を活性化することを目的に、商店街の空き店舗を活用して保育施設や放課後児童施設、親子交流施設等のコミュニティ施設を設置、運営する場合に改装費や家賃等を最長３年間補助します。

問い合わせ先：各経済産業局商業振興室

（p.１２０の連絡先一覧表をご覧下さい。）

または、各都道府県商業担当課

年次有給休暇の取得の促進に取り組みたい場合は？

○　**中小企業長期休暇制度モデル企業助成金**

→http://www.zenkiren.com/business/assist.html

長期休暇制度（有給休暇に労働基準法第８９条第１号の休日を加えて、勤務を要しない日が１４日以上連続するものをいいます。）の実施が難しい中小企業の中で、先行して長期休暇制度の円滑な導入と有効活用のための取組を行い、その成果を広く社会に提供し得る企業に対して一定額を助成します。

問い合わせ先：労働時間短縮支援センター（(社）全国労働基準関係団体連合会）の各地方支部
（p．１２１の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.zenkiren.com

○　**長期休暇制度基盤整備助成金**

→http://www.zenkiren.com/business/assist.html

長期休暇制度の導入に向けての基盤を整備するため、年次有給休暇の計画的付与の導入や連続取得の促進等について傘下事業場に指導を行うなど団体的な取組を行う事業主団体等に、その事業の実施に要した費用の一部を助成します。

問い合わせ先：労働時間短縮支援センター（(社）全国労働基準関係団体連合会）の各地方支部
（p．１２１の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.zenkiren.com

労働時間の短縮に取り組みたい場合は？

○　**労働時間短縮実施計画推進援助団体助成金**

→http://www.zenkiren.com/business/assist.html

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（時短促進法）の労働時間短縮実施計画の承認を受けた中小企業事業主の団体が、労働時間短縮実施計画の目標を達成するために必要な相談・指導等の事業を実施した場合に、その事業の実施に要した費用の一部を助成します。

＜時短促進法に基づく労働時間短縮実施計画の承認制度＞

（同一の業種に属する２以上の事業主が共同で自主的に作成した労働時間短縮のための計画（労働時間短縮実施計画）を行政（厚生労働省及び事業所管官庁）が承認する制度です。）

問い合わせ先：労働時間短縮支援センター（(社) 全国労働基準関係団体連合会）の各地方支部
（p．１２１の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.zenkiren.com

若年労働者の職業訓練に取り組みたい場合は？

○　**キャリア形成促進助成金**

→http://www.ehdo.go.jp/gyomu/index5.html

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施またはキャリア・コンサルティングの機会の確保を行う事業主に対し、その経費の一部を助成します。

問い合わせ先：雇用・能力開発機構都道府県センター
TEL：０５７０－００１１５４
http://www.ehdo.go.jp/loc/index.html

トライアル雇用に取り組みたい場合は？

○　**試行雇用奨励金（若年者）**

→http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/jyakunen/2.html

職業経験、技能、知識等から就職が困難な未就職卒業者等若年失業者について、これらの方を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの方の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的として、試行雇用奨励金を支給します。

問い合わせ先：全国のハローワーク（公共職業安定所）
http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html

子どもの体験活動等の支援に取り組みたい場合は？

○　**子どもゆめ基金**

→http://cs.kodomo.nyc.go.jp/yume/

２１世紀を担う夢を持った子どもの健全育成を進めるため、民間企業など青少年教育に関する事業を行う民間の団体が実施する

① 子どもの体験活動の振興を図る活動
（自然観察、キャンプなどの自然体験活動、清掃活動・高齢者介護体験などの社会奉仕体験活動、子どもの体験活動の指導者養成など）

②子どもの読書活動の振興を図る活動
（読書会活動、読み聞かせ会、子どもの読書活動の振興を図るフォーラムの開催など）

③子ども向けソフト教材を開発・普及する活動
（子どもの体験活動や読書活動を支援・補完するインターネット等で利用可能なデジタル教材を開発し、普及する活動）

への助成を行います。助成活動に対する助成金の額は、予算の範囲内で、審査委員会の議を経て決定されます。

なお、子どもゆめ基金の一層の充実を図るため、当基金では民間企業等からの募金をお待ちしています。（税制上の優遇措置を受けることができます。）

問い合わせ先：独立行政法人国立オリンピック記念青少年総合センター
基金部助成課
TEL：０１２０－５７９０８１（フリーダイヤル）
０３－５７９０－８１１７，８１１８
http://www.nyc.go.jp

相談への対応

女性労働者の妊娠や出産期の健康管理についての相談を受け付けてくれるところはありますか？

○　都道府県労働局雇用均等室による相談

都道府県労働局雇用均等室では、働く女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを産むことができる雇用環境を整備し、職場における母性健康管理を推進するため、男女雇用機会均等法に基づいて事業主や労働者に対する相談・指導等を行っています。

問い合わせ先：各都道府県労働局雇用均等室
（p．１２２の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/index.html

○　母性健康管理相談事業

→http://www.jaog.or.jp/Japanese/pub/card/bosei_cardp.htm

事業主及び女性労働者を対象として、働く女性の妊娠・出産等母性健康管理について、産婦人科の専門医が電話による相談を受け付けています。

問い合わせ先：（社）日本産婦人科医会の各地方支部
（p．１２０の電話相談受付窓口一覧をご参照ください。）

職業生活と家庭生活との両立を図ることができる職場環境の整備に取り組むに当たって、相談に対応してくれたり、参考になる情報を提供してくれるところはありますか。

○　都道府県労働局雇用均等室による相談

都道府県労働局雇用均等室では、働く女性が性別により差別されることなく能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、育児や家族の介護を行う労働者の福祉の増進を図ること等を目的に、育児休業制度や母性健康管理を始めとする雇用均等問題等に詳しい専門の職員等が配置されており、各種法律に基づいて事業主や労働者に対する相談・指導等を行っています。

問い合わせ先：各都道府県労働局雇用均等室
（p．１２２の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/index.html

育児等のサービスについて、労働者の相談を受け付けてくれるところはありますか？

○　フレーフレー・テレフォン

→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/phone.html

育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を支援するため、育児、介護、家事代行等に関する各種サービスについて、相談に応じるとともに、地域の具体的な情報を無料で電話やインターネット（フレーフレーネット（http://www.2020net.jp/））により提供しています。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
（p．１１９の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jiwe.or.jp

テレワークの導入に取り組みたい場合は？

○　テレワーク普及事業（テレワーク相談センターでの相談活動等）

→http://www.japan-telework.or.jp/

情報通信ネットワークを活用して自宅等で働くテレワークは、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、就業ニーズの多様化等に対応し得る働き方です。また、育児・介護との両立が必要な方や、障害者、高齢者等の就業機会の拡大にも資するものです。

（社）日本テレワーク協会では、テレワークのうち、雇用形態で行われる在宅勤務について、シンポジウムの開催等により普及啓発事業を実施するとともに、テレワーク相談センターでの相談活動や「テレワーク導入マニュアル」の活用等により、適正な労務管理の下での普及促進を図っています。

問い合わせ先：（社）日本テレワーク協会
TEL：０３－３２２１－７２６０
http://www.japan-telework.or.jp/

子どもの体験活動等の支援に取り組みたいのですが、情報提供や相談等をしてくれるところはありますか？

○　**地域と学校が連携協力した奉仕活動・体験活動推進事業**

地域の教育力の活性化及び奉仕活動・体験活動の充実を総合的に推進するため、国・都道府県・市町村に体験活動ボランティア活動支援センターを設置するなど、推進体制の計画的な整備・充実を図っています。

各都道府県・市町村における支援センターには、コーディネーターを配置し、事業主を含めＮＰＯや地域団体、個人等、体験活動の支援等に取り組む方々に対し、子どもの体験活動等に関する情報提供や相談、コーディネイト、活動の場の開拓等の支援を幅広く行っています。お気軽にお問い合わせ下さい。

問い合わせ先：全国体験活動ボランティア活動総合推進センター
TEL：０３－３８２３－８６８７
http://volunteer.nier.go.jp
（各都道府県・市町村の支援センターの所在地や連絡先等については、上のアドレスのホームページでご覧になることができます。）

インターンシップに取り組みたい場合に、アドバイス等をしてくれるところはありますか？

○　インターンシップ

→http://www.internship-ssc.org/index.html
→http://job.gakusei.go.jp/B/index2.htm

学生が就業体験を通して広く社会や企業の実情を知り、仕事に対する興味や関心を高め、自らの適正や適職を考える契機を与えるインターンシップ事業を推進しています。

問い合わせ先：全国の経営者協会
http://www.internship-ssc.org/sankakeieisya/index.html
全国の学生職業センター、学生職業相談室
http://job.gakusei.go.jp/F/index2.htm

研修事業

産業医等、産業保健スタッフに対する母性健康管理に関する研修はありますか？

○　産業医等産業保健スタッフのための母性健康管理研修会
→http://www.jaaww.or.jp/health/main.html

男女雇用機会均等法では、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置が定められており、事業主は、女性労働者が医師等から受けた指導を守ることができるよう適切な措置を講じなければならないとされています。

これを踏まえ、事業所内の母性健康管理に携わる者の資質を高め、事業主や女性労働者からの相談に適切に対応できるよう、事業所内の産業医等産業保健スタッフ（産業医、医師、保健師、看護師、衛生管理者等）や機会均等推進責任者等に対する研修を実施しています。

問い合わせ先：（財）女性労働協会
TEL：０３－３４５６－４４１０
http://www.jaaww.or.jp

企業の中で、仕事と子育ての両立に携わる責任者として選任されている者に対する研修はありますか？

○　職業家庭両立推進者のための各種セミナーや研修
→http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/suisinsya/index.html
→http://www.jiwe.or.jp/gyomu/support/assist2.html

育児・介護休業法では、事業主は、企業全体の雇用管理方針の中で仕事と家庭との両立を図るための取組を企画し、実施するという業務を担当する「職業家庭両立推進者」を選任するように努めなければならないと規定されています。これを踏まえ、厚生労働省では、企業全体の人事労務管理について責任を有する方の選任をお願いしています。

各都道府県労働局及び（財）２１世紀職業財団では、各企業において選任されている「職業家庭両立推進者」の方に対して、各種セミナーや研修を実施しています。

問い合わせ先：各都道府県労働局雇用均等室
http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/index.html
（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
http://www.jiwe.or.jp
（ｐ．１１９及びｐ．１２２の所在地一覧をご覧下さい。）

労働時間の短縮のために利用できる研修等はありますか？

○　労働時間制度改善支援事業

→http://www.zenkiren.com/business/action.html

労働時間に関する制度を改善するために、労働時間の制度と管理に関する具体的な知識や手法等について習得するための研修を事業主に対して実施しています。

また、診断・指導アドバイザーが事業場を訪問して、現行の労働時間制度や年次有給休暇の現状について診断し、事業場における労働時間管理の問題点や労働時間短縮の阻害要因を把握、分析し、事業場の実情に応じた労働時間制度や業務体制の改善策とともに、労働時間制度の改善に向けて就業規則等の改正手続きや労務管理手法などの具体的な助言・援助を行っています。

問い合わせ先：労働時間短縮支援センター（（社）全国労働基準関係団体連合会）の各地方支部
（p．１２１の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.zenkiren.com

固定的な性別役割分担意識等を是正し、働きやすい職場環境を目指す取組のために利用できる研修はありますか？

○　企業におけるポジティブ・アクションを推進するためのセミナー研修

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差を解消し、女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を促進するため、人事労務担当者を対象にポジティブ・アクションについての理解を深め、具体的な取組のノウハウを提供するためのセミナーを実施しています。

また、女性の管理職候補者や女性の受け入れ経験に乏しい中間管理職を対象に研修を実施しています。

問い合わせ先：（財）２１世紀職業財団の各地方事務所
（p．１１９の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jiwe.or.jp

事業所内託児施設を運営する上で利用できる研修はありますか？

○　**事業所内保育施設運営適正化事業**

事業所内保育施設の保育水準の向上を図るため、その保育従事者を対象に研修会を実施しています。

問い合わせ先：子ども未来財団事業振興部
TEL：０３－５５５０－９４６０
http://www.kodomomiraizaidan.or.jp/

子どもを交通事故から守る活動のために利用できる研修等はありますか？

○　**チャイルドシート指導員養成研修会**

→http://www.jatras.or.jp/text/kensyu/all.html

チャイルドシートの適切な選定、装着の促進を図るため、チャイルドシートに関する法的、技術的な知識、正しい装着方法など専門的な知識を取得したチャイルドシートの着用指導者を育成し、チャイルドシートのユーザーに対する指導啓発に資することを目的としてチャイルドシート指導員養成研修会を開催しています。

参加対象は、交通安全の指導・啓発などに従事する方であり、一般事業所内において労働者に対する指導に当たる方も含まれます。修了者にはチャイルドシート指導員の認定証が交付されます。（労働者への指導にとどまらず、地域の交通安全活動に参加・支援させることも可能です。）

問い合わせ先：（財）日本交通安全教育普及協会
TEL：０３－３４７８－１８３４
http://www.jatras.or.jp/

○　**運転免許を受けた方を対象とした安全運転に関する研修**

→http://www.jsdc.or.jp/school/ken.htm

地域、職域等における交通安全教育の中核的指導者、自動車の運転について高度な技能及び知識を必要とする運転者、運転指導者並びに青少年運転者等に対して、実践的、専門的かつ高度な安全運転技能・知識の研修を行うことによって、資質の高い運転者及び運転指導者を育成し、交通安全についてのレベルアップを図っています。

問い合わせ先：自動車安全運転センター
（p.１２３の所在地一覧をご覧下さい。）
http://www.jsdc.or.jp/

○　チャイルドシート安全装着キャンペーン

→http://www.child-seat.gr.jp/

チャイルドシートのユーザー及びこれからユーザーになる者を対象として、チャイルドシートの安全装着についてアドバイスするキャンペーンやシンポジウム等を開催するなどして、チャイルドシートの正しい着用の啓発を図っています。（最新のキャンペーン内容はホームページを参照してください。）

問い合わせ先：チャイルドシート連絡協議会
TEL：０３－３５８２－５４５５
http://www.child-seat.gr.jp/

企業内において、労働者の家庭教育を支援するための取組を行いたいのですが、利用できる制度や情報はありますか？

○　地域における家庭教育に関する学習機会や情報の提供

各都道府県・市町村教育委員会においては、家庭における子育てやしつけについて学習するための講座・講演会・相談会の実施、家庭教育に関する電話相談等、各地域の実情により様々な取組が行われています。労働者の家庭教育を支援するため、これらの事業に取り組みたい場合、また、これらの情報提供を行いたい場合は、お気軽にお近くの教育委員会生涯学習・社会教育担当課へお問い合わせください。

問い合わせ先：各都道府県・市町村教育委員会生涯学習・社会教育担当課

○　文部科学省ホームページによる家庭教育に関する情報の提供

文部科学省では、家庭における子育てやしつけについて分かりやすく解説した「家庭教育手帳」や「家庭教育ビデオ」を作成しています。内容や「家庭教育ビデオ」の貸出窓口等は文部科学省のホームページに掲載しています。労働者に対する子育て講座の実施や情報提供にご活用ください。

問い合わせ先：文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課
TEL：０３－５２５３－４１１１（代）　内線３０７３
http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/katei/main8_a1.htm

（財）21世紀職業財団事務所所在地一覧

都道府県名	電話番号	ＦＡＸ	フレーフレー・テレフォン	郵便番号	所在地	
北海道	011-707-6198	011-707-6199	011-707-2020	060-0807	札幌市北区北７条西２丁目２０	東京建物札幌ビル７Ｆ
青森	017-776-2028	017-776-2025	017-776-2020	030-0822	青森市中央１－２５－３	青森共栄火災ビル４Ｆ
岩手	019-653-8681	019-653-8680	019-622-2020	020-0034	盛岡市盛岡駅前通８－１７	小岩井明生ビル４Ｆ
宮城	022-214-2080	022-214-2520	022-214-2020	980-0014	仙台市青葉区本町２－３－１０	朝日生命仙台本町ビル９Ｆ
秋田	018-866-2100	018-866-2101	018-866-2020	010-0951	秋田市山王６－１０－９	猿田興業ビル１Ｆ
山形	023-642-2021	023-642-2006	023-642-2020	990-0039	山形市香澄町３－１－７	朝日生命山形ビル６Ｆ
福島	024-522-3030	024-522-3081	024-524-2020	960-8031	福島市栄町６－６	ユニックスビル８Ｆ
茨城	029-226-2413	029-226-2740	029-226-2020	310-0011	水戸市三の丸１－４－７３	水戸三井ビル１２Ｆ
栃木	028-643-3220	028-643-3381	028-625-2020	320-0033	宇都宮市本町４－１５	宇都宮ＮＩビル４Ｆ
群馬	027-223-2023	027-223-2013	027-231-2020	371-0026	前橋市大手町１－５－１１	大手町ビル１Ｆ
埼玉	048-824-7001	048-824-7009	048-834-2020	330-0062	さいたま市浦和区仲町１－４－１０	浦和商工ビル６Ｆ
千葉	043-225-2295	043-225-2080	043-225-2020	260-0013	千葉市中央区中央３－３－１	フジモト第一生命ビル６Ｆ
東京	03-3868-9601	03-3868-9607	03-3258-2020	113-0033	文京区本郷２－３－９	ツインビュー御茶ノ水ビル２Ｆ
神奈川	045-224-8040	045-224-8037	045-681-2020	231-0005	横浜市中区本町１－３	綜通横浜ビル１０Ｆ
新潟	025-249-5660	025-243-2172	025-243-2020	950-0087	新潟市東大通２－４－１０	日本生命新潟ビル２Ｆ
富山	076-444-1526	076-444-2022	076-444-2020	930-0004	富山市桜橋通り２－２５	富山第一生命ビル８Ｆ
石川	076-234-2040	076-234-2021	076-234-2020	920-0981	金沢市片町２－２－１５	北国ビル８Ｆ
福井	0776-21-0581	0776-21-0582	0776-20-2020	910-0005	福井市大手３－４－１	福井放送会館２Ｆ
山梨	055-236-5271	055-236-5431	055-254-2020	400-0031	甲府市丸の内２－３０－２	甲府第一生命ビル２Ｆ
長野	026-223-4521	026-223-4524	026-232-2020	380-0824	長野市南石堂町１２８２－１６	三井生命長野ビル６Ｆ
岐阜	058-266-5033	058-266-5031	058-265-2020	500-8842	岐阜市金町４－３０	明治生命岐阜金町ビル７Ｆ
静岡	054-288-2029	054-288-2000	054-288-2020	422-8067	静岡市南町１８－１	サウスポット静岡５Ｆ
愛知	052-586-7222	052-586-7225	052-541-2020	450-0002	名古屋市中村区名駅３－２２－８	大東海ビル７Ｆ
三重	059-228-2300	059-228-2304	059-226-2020	514-0004	津市栄町２－３８０	日動火災津ビル４Ｆ
滋賀	077-523-5141	077-523-5249	077-523-2020	520-0043	大津市中央３－１－８	大津第一生命ビル２Ｆ
京都	075-213-2091	075-213-2092	075-213-2020	600-8492	京都市下京区四条新町東入ル月鉾町６２	住友生命京都ビル８Ｆ
大阪	06-6262-2151	06-6262-2154	06-6946-2020	541-0054	大阪市中央区南本町１－７－１５	明治生命堺筋本町ビル１３Ｆ
兵庫	078-272-3055	078-272-3066	078-794-2020	651-0088	神戸市中央区小野柄通７－１－１	日生三宮駅前ビル８Ｆ
奈良	0742-36-6777	0742-36-6778	0742-64-2020	630-8115	奈良市大宮町６－９－１	新大宮ビル５Ｆ
和歌山	073-475-1765	073-475-1766	073-426-2020	640-8341	和歌山市黒田８４－１	阪和第１ビル４Ｆ
鳥取	0857-29-0314	0857-24-2102	0857-24-2020	680-0846	鳥取市扇町７	鳥取フコク生命駅前ビル６Ｆ
島根	0852-24-2300	0852-24-2141	0852-20-2020	690-0886	松江市母衣町５５－４	松江商工会議所ビル６Ｆ
岡山	086-227-2021	086-227-2880	086-227-2020	700-0826	岡山市磨屋町１０－２０	磨屋町ビル６Ｆ
広島	082-224-2001	082-224-2003	082-224-2020	730-0017	広島市中区鉄砲町８－１８	広島日生みどりビル５Ｆ
山口	083-923-2041	083-923-2274	083-923-2020	753-0074	山口市中央５－７－３	アクサ山口ビル１Ｆ
徳島	088-655-7771	088-655-6641	088-611-2020	770-0841	徳島市八百屋町２－１１	ニッセイ徳島ビル１１Ｆ
香川	087-822-2027	087-822-2023	087-822-2020	760-0023	高松市寿町１－１－１２	高松東京生命館７Ｆ
愛媛	089-921-5660	089-921-5722	089-934-2020	790-0001	松山市一番町１－１５－２	松山一番町ビル６Ｆ
高知	088-823-2667	088-823-2540	088-823-2020	780-0834	高知市堺町２－２６	高知中央第一生命ビル６Ｆ
福岡	092-431-7701	092-431-7702	092-414-2020	812-0011	福岡市博多区博多駅前１－４－１	博多駅前第一生命ビル４Ｆ
佐賀	0952-28-4621	0952-28-4721	0952-40-2020	840-0816	佐賀市駅南本町５－１	住友生命佐賀ビル４Ｆ
長崎	095-827-1262	095-827-1263	095-832-2020	850-0057	長崎市大黒町９－２２	大久保大黒町ビル本館１０Ｆ
熊本	096-324-2297	096-324-2104	096-324-2020	860-0806	熊本市花畑町４－１	太陽生命熊本第２ビル２Ｆ
大分	097-538-7755	097-538-7756	097-538-2020	870-0034	大分市都町１－３－１９	日本生命大分中央ビル４Ｆ
宮崎	0985-20-2019	0985-20-2027	0985-20-2020	880-0806	宮崎市広島２－１０－２０	坂下ビル６Ｆ
鹿児島	099-259-7815	099-259-7832	099-259-2020	890-0046	鹿児島市西田１－５－１	ＧＥエジソンビル鹿児島７Ｆ
沖縄	098-869-9076	098-866-7789	098-868-2020	900-0015	那覇市久茂地３－１－１	日本生命那覇ビル５Ｆ

各経済産業局電話番号一覧

各　　局	部　　署	電話番号	FAX 番号
北海道経済産業局	産業部商業振興室	011-738-3236	011-709-2566
東北経済産業局	産業部商業振興室	022-263-1194	022-265-2349
関東経済産業局	産業振興部商業振興室	048-600-0316	048-600-1295
中部経済産業局	産業振興部商業振興室	052-951-0597	052-961-9885
近畿経済産業局	産業振興部流通サービス産業課	06-6966-6025	06-6966-6084
中国経済産業局	産業部商業振興室	082-224-5653	082-224-5642
四国経済産業局	産業部商業振興室	087-863-3518	087-835-5153
九州経済産業局	産業部商業振興室	092-482-5456	092-482-5959
沖縄総合事務局	経済産業部中小企業課	098-862-1452	098-860-3710

母性健康管理電話相談窓口一覧

都道府県名	電　話　番　号	都道府県名	電　話　番　号	都道府県名	電　話　番　号
北海道	011−231−7662	石　川	076−239−3800	岡　山	086−272−3225
青　森	017−726−8261	福　井	0776−24−0387	広　島	082−232−7211
岩　手	0195−23−3252	山　梨	055−228−8385	山　口	083−922−2510
宮　城	022−715−9050	長　野	0263−72−5557	徳　島	088−622−5221
秋　田	018−834−1111	岐　阜	0572−57−6906	香　川	087−863−0030
山　形	023−631−4350	静　岡	054−245−0134	愛　媛	089−941−3388
福　島	024−534−6411	愛　知	052−264−0301	高　知	088−824−8366
茨　城	029−241−6277	三　重	059−224−7321	福　岡	092−431−4564
栃　木	028−622−9119	滋　賀	077−521−8161	佐　賀	0955−73−3445
群　馬	027−231−5311	京　都	075−212−9440	長　崎	095−825−9700
埼　玉	048−824−2719	大　阪	06−6768−5774	熊　本	096−344−3322
千　葉	043−245−3551	兵　庫	078−366−0554	大　分	097−537−2128
東　京	03−3269−4695	奈　良	0744−22−3051	宮　崎	0985−22−5118
神奈川	045−753−0311	和歌山	0739−22−0019	鹿児島	099−254−8121
新　潟	025−223−6381	鳥　取	0857−29−0060	沖　縄	098−863−4103
富　山	076−429−4466	島　根	0852−25−2188		

＊相談受付日及び受付時間は都道府県により異なりますので、詳細はお問い合わせ下さい。

労働時間短縮支援センター・(社)全国労働基準関係団体連合会支部一覧

支部名	郵便番号	所在地	TEL	FAX
北海道支部	060-0807	札幌市北区北七条西2丁目　東京建物札幌ビル	011(747)6141	011(747)6238
青森県支部	030-0811	青森市青柳2丁目2－6　労働基準会館	017(777)4686	017(775)8109
岩手県支部	020-0022	盛岡市大通1－1－16　岩手教育会館内	019(623)6521	019(623)6424
宮城県支部	980-0014	仙台市青葉区本町3－4－10　宮城県水産会館ビル4F	022(265)4091	022(265)4092
秋田県支部	010-0921	秋田市大町3－2－44　協働大町ビル内	018(862)3362	018(862)3729
山形県支部	990-0825	山形市城北町1－11－23　山形県蚕糸会館	023(643)7872	023(643)7842
福島県支部	960-8041	福島市大町7－11　明治生命福島ビル3F	024(522)6717	024(522)6724
茨城県支部	310-0801	水戸市桜川2－2－35　茨城県産業会館14F	029(302)8230	029(302)8231
栃木県支部	320-0041	宇都宮市松原2－5－21　栃木県木材会館内	028(622)5368	028(622)5263
群馬県支部	371-0027	前橋市平和町1－5－1	027(233)3582	027(235)0908
埼玉県支部	330-0074	さいたま市浦和区北浦和5－3－20　日本ビニル工業(株)2F	048(822)3466	048(832)0351
千葉県支部	260-0026	千葉市中央区千葉港4－3　千葉県経営者会館内	043(241)2626	043(241)2670
東京都支部	102-0084	千代田区二番町9－8	03(3556)1921	03(3556)1923
神奈川県支部	231-8443	横浜市中区相生町3－63　八百政ビル内	045(662)5965	045(201)7122
新潟県支部	950-0965	新潟市新光町5－1　千歳ビル2F	025(283)2201	025(283)2240
富山県支部	930-0004	富山市桜橋通り3番1号　富山電気ビル本館1F	076(442)3966	076(442)3992
石川県支部	920-0962	金沢市広坂1－9－15　石川郷友会館2F	076(232)2973	076(224)2554
福井県支部	910-0845	福井市志比口3－2－14　はさきビル3F	0766(54)3323	0776(54)3325
山梨県支部	400-0024	甲府市北口2丁目15－1　桂甲府ビル	055(251)6626	055(251)6615
長野県支部	380-0913	長野市大字川合新田字古屋敷北3209－9	026(223)0280	026(223)0277
岐阜県支部	500-8076	岐阜市司町15番地　中日ビル4F	058(264)9300	058(264)9303
静岡県支部	420-0853	静岡市追手町9－28　興産ビル内	054(254)1012	054(254)4043
愛知県支部	460-0008	名古屋市中区栄2－9－26　ポーラ名古屋ビル10F	052(221)1436	052(222)0198
三重県支部	514-0008	津市上浜町1－293－4　三重私学青少年会館1F	059(227)3299	059(222)5676
滋賀県支部	520-0801	大津市におの浜3－4－40　サカタビル3F	077(522)1786	077(522)1453
京都府支部	615-0042	京都市右京区西院東中水町17　京都府中小企業会館6F	075(321)2731	075(312)6935
大阪府支部	534-0025	大阪市都島区片町2－2－40　大発ビル内	06(6353)7401	06(6353)7402
兵庫県支部	651-0084	神戸市中央区磯辺通3－1－2　第3建大ビル8F	078(231)6903	078(261)3305
奈良県支部	630-8113	奈良市法蓮町163－1　新大宮愛正寺ビル2F	0742(36)2040	0742(36)5715
和歌山県支部	640-8006	和歌山市元寺町東ノ丁6番地の2　食糧会館2F	073(432)2540	073(424)8830
鳥取県支部	689-1112	鳥取市若葉台南1－17	0857(52)7301	0857(52)7311
島根県支部	690-0852	松江市学園1－5－35	0852(23)1730	0852(23)1788
岡山県支部	700-0984	岡山市桑田町15－28　岡山県酒造会館2F	086(225)4538	086(225)3566
広島県支部	730-0012	広島市中区上八丁堀8－2　広島清水ビル5F	082(224)0831	082(224)1450
山口県支部	753-0051	山口市旭通り2－9－19　山口建設ビル2F	083(925)1430	083(925)2282
徳島県支部	770-0851	徳島市助任橋2－30－1　アベステイト	088(656)8951	088(654)5165
香川県支部	761-8054	高松市東ハゼ町5－2	087(869)4790	087(869)4791
愛媛県支部	790-0067	松山市大手町1－1－6　第2中矢ビル3F	089(921)7033	089(941)8734
高知県支部	780-0832	高知市九反町10－14　MKビル内	088(861)5566	088(861)5567
福岡県支部	810-0802	福岡市博多区中洲中島町3－10　福岡県消防会館4F	092(262)7874	092(262)9893
佐賀県支部	849-0925	佐賀市八丁畷町6－9	0952(32)1519	0952(32)1536
長崎県支部	852-8106	長崎市岩川町13－3　笹田ビル2F	095(849)2450	095(849)2458
熊本県支部	860-0845	熊本市上通町7－32　蚕糸会館内	096(356)1989	096(356)2008
大分県支部	870-0023	大分市長浜町3－15－19　大分商工会館内	097(534)7430	097(536)0231
宮崎県支部	880-0806	宮崎市広島2－10－20　坂下ビル6F	0985(31)4656	0985(31)6451
鹿児島県支部	892-8550	鹿児島市新屋敷町16－16	099(226)3621	099(226)3622
沖縄県支部	900-0001	那覇市港町2－5－1　トラック研修会館内	098(868)2826	098(869)1714

雇用均等室所在地一覧

一般事業主行動計画についてのお問い合わせは、お近くの都道府県労働局雇用均等室へどうぞ。

平成１６年４月１日現在

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北８条西２丁目１番１号　札幌第１合同庁舎
青　森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町２丁目４番２５号　青森合同庁舎
岩　手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸７番２５号　盛岡合同庁舎１号館
宮　城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町１番地　仙台第４合同庁舎
秋　田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王７丁目１番３号　秋田合同庁舎
山　形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市緑町１丁目５番４８号　山形地方合同庁舎
福　島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町１番４６号　福島合同庁舎
茨　城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市北見町１番１１号
栃　木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町１番４号　宇都宮第２地方合同庁舎
群　馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町１丁目１０番７号　群馬県公社総合ビル
埼　玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ﾋﾞﾙ ﾗﾝﾄﾞ・ｱｸｼｽ・ﾀﾜｰ
千　葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央４丁目１１番１号　千葉第２地方合同庁舎
東　京	03-3818-8408	03-5689-5076	112-8581	文京区後楽２丁目５番１号　住友不動産飯田橋ファーストビル
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通５丁目５７番地　横浜第２合同庁舎
新　潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市川岸町１丁目５６番地
富　山	076-432-2740	076-432-3959	930-8514	富山市桜橋通り２番２５号　富山第一生命ビル２Ｆ
石　川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念３丁目４番１号
福　井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-0019	福井市春山１丁目１番５４号　福井春山合同庁舎
山　梨	055-231-8611	055-231-8625	400-0031	甲府市丸の内２丁目７番２３号　鈴与甲府ビル
長　野	026-227-0125	026-227-0126	380-0935	長野市中御所１丁目２２番１号
岐　阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町４丁目３０番地　明治安田生命岐阜金町ビル
静　岡	054-252-5310	054-252-8216	420-0857	静岡市御幸町４番１号　アーバンネット静岡ビル
愛　知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄２丁目３番１号　名古屋広小路ビルヂング
三　重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町３２７番２号　津第２地方合同庁舎
滋　賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林１丁目３番１０号　滋賀ビル
京　都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町４５１
大　阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前４丁目１番６７号　大阪合同庁舎第２号館
兵　庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町１丁目１番３号　神戸クリスタルタワー
奈　良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町３８７番地　奈良第３地方合同庁舎
和歌山	073-421-6157	073-421-6158	640-8392	和歌山市中之島１５１８番地　和歌山ＭＩＤビル
鳥　取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安２丁目８９番９号
島　根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町向島１３４番１０号
岡　山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井１丁目４番１号　岡山第２合同庁舎
広　島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀６番３０号　広島合同庁舎第２号館
山　口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町６番１６号　山口地方合同庁舎１号館
徳　島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内６番地６　徳島地方合同庁舎４階
香　川	087-831-3762	087-831-3759	760-0018	高松市天神前５番１２号　香川労働局第３庁舎
愛　媛	089-935-5222	089-935-5223	790-0811	松山市本町２丁目１番７号　松山東京海上ビル
高　知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田４８番２号
福　岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東２丁目１１番１号　福岡合同庁舎
佐　賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央３丁目３番２０号　佐賀第２合同庁舎
長　崎	095-844-4384	095-844-4423	852-8117	長崎市平野町２２番４０号　㈱九電工長崎支店ビル
熊　本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸１番２号　熊本合同庁舎
大　分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町１７－２０大分第２ソフィアプラザビル６階
宮　崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東３丁目１番２２号　宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町１番１号　鹿児島西千石第一生命ビル
沖　縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち２丁目１番１号　那覇第２地方合同庁舎

自動車安全運転センター事務所所在地一覧

都道府県名	郵便番号	所在地	TEL
北海道事務所	060-0002	札幌市中央区北２条西７丁目１－１（北海道警察本部庁舎１階）	011(219)6615
旭川方面事務所	070-0036	旭川市６条通１０－２２３１－１	0166(23)7299
釧路方面事務所	085-0018	釧路市黒金町１０－５－１（北海道警察釧路方面本部内）	0154(25)7171
北見方面事務所	090-8511	北見市青葉町６－１（北海道警察北見方面本部内）	0157(23)1705
函館方面事務所	040-0001	函館市五稜郭町１５－５（北海道警察函館方面本部内）	0138(55)7500
青森県事務所	038-0031	青森市大字三内字丸山１９８－４（青森県警察本部運転免許センター内）	017(782)5074
岩手県事務所	020-0821	盛岡市山王町５－１５（岩手県庁分庁舎３階）	019(653)1871
宮城県事務所	981-3117	仙台市泉区市名坂字高倉６５（宮城県警察本部運転免許センター内）	022(373)7171
秋田県事務所	010-1607	秋田市新屋南浜町１２－１（秋田県警察本部運転免許センター内）	018(863)8811・8812
山形県事務所	994-0068	天童市大字高擶字立谷川原北３４００（山形県警察本部運転免許センター内）	023(655)3456
福島県事務所	960-2261	福島市町庭坂字大原１－１（福島県警察本部運転免許センター内）	024(591)4111
東京都事務所	183-8706	府中市多磨町３－１－１（警視庁府中運転免許試験場内）	042(365)3221
茨城県事務所	311-3116	東茨城郡茨城町大字長岡３７８３－３（茨城県警察本部運転免許センター内）	029(293)8822・8823
栃木県事務所	322-0017	鹿沼市下石川６８１（栃木県警察本部運転免許センター内）	0289(76)1411・1412
群馬県事務所	371-0846	前橋市元総社町８０－４（群馬県総合交通センター内）	027(253)1102
埼玉県事務所	365-0028	鴻巣市大字鴻巣４０５－４（埼玉県警察本部運転免許センター内	048(541)2411・2413
千葉県事務所	261-0025	千葉市美浜区浜田２－１（千葉県警察本部運転免許センター内）	043(276)3040・3080
神奈川県事務所	241-0815	横浜市旭区中尾２－３－１（神奈川県警察本部交通部運転免許本部内）	045(364)7000・7001
新潟県事務所	957-0193	北蒲原郡聖籠町東港７－１－１（新潟県警察本部運転免許センター内）	025(256)2344
山梨県事務所	400-0205	南アルプス市野牛島１８２８（山梨県警察本部運転免許課内）	055(285)2344・2345
長野県事務所	381-2224	長野市川中島野原７０４－２（長野県警察本部交通安全センター内	026(292)5111・5113
静岡県事務所	420-8620	静岡市追手町６－１（静岡県静岡中央警察署庁舎内）	054(252)3191・3192
富山県事務所	931-8562	富山市高島６２－１（富山県警察本部運転免許課内）	076(451)1840・1841
石川県事務所	920-0209	金沢市東蚊爪町２－１（石川県警察本部運転免許センター内）	076(237)5900・4957
福井県事務所	919-0476	坂井郡春江町針原５８字３（福井県警察本部運転者教育センター内）	0776(51)3980・3981
岐阜県事務所	500-8501	岐阜市薮田南２－１－１（岐阜県庁内）	058(274)1000・1001
愛知県事務所	460-0001	名古屋市中区三の丸２－１－１（愛知県警察本部内）	052(954)8930・8931
三重県事務所	514-0821	津市大字垂水２５６６（三重県運転免許センター内・東ウイング４Ｆ）	059(223)1231
滋賀県事務所	524-0104	守山市木浜町２２９４（滋賀県警察本部運転免許センター内）	077(585)3456
京都府事務所	612-8486	京都市伏見区羽束師古川町６４７－１（京都府警察本部運転免許試験場内）	075(631)7600
大阪府事務所	571-0033	門真市一番町２３－１６（大阪府警察本部門真自動車運転免許試験場内）	06(6909)5821・5822
兵庫県事務所	650-0011	神戸市中央区下山手通５－４－１（兵庫県警察本部内）	078(351)7882～7884
奈良県事務所	634-0007	橿原市葛本町１２０－３（奈良県警察本部運転免許課内）	0744(23)7171
和歌山県事務所	640-8313	和歌山市西１－１（和歌山県警察本部交通センター内）	073(472)4433
鳥取県事務所	680-0911	鳥取市千代水２－８（鳥取県交通総合センター内）	0857(28)6221・6222
島根県事務所	690-0131	松江市打出町２５０－１（島根県警察本部運転免許センター内）	0852(36)6255・6256
岡山県事務所	709-2192	御津郡御津町大字中山４４４－３（岡山県警察本部運転免許センター内）	0867(24)4360
広島県事務所	731-5108	広島市佐伯区石内南３－１－１（広島県警察本部運転免許センター内）	082(941)5111・5112
山口県事務所	753-8504	山口市滝町１－１（山口県警察本部内）	083(924)4151・4152
徳島県事務所	770-8012	徳島市大原町余慶１－１（徳島県警察本部運転免許課内）	088(663)1101
香川県事務所	761-8031	高松市郷東町字新開５８７－１３８（香川県警察本部運転免許センター内）	087(882)3399
愛媛県事務所	799-2661	松山市勝岡町１１６３－７（愛媛県警察本部運転免許センター内）	089(978)1999
高知県事務所	781-2120	吾川郡伊野町枝川１６５（高知県警察本部運転免許センター内）	088(892)5221
福岡県事務所	812-8576	福岡市博多区東公園７－７（福岡県警察本部内）	092(641)6364
佐賀県事務所	840-8691	佐賀市松原１－１－１（佐賀警察本部別館１階）	0952(29)0335
長崎県事務所	850-0033	長崎市万才町４－８（長崎県警察本部内）	095(825)4591・4592
熊本県事務所	869-1107	菊池郡菊陽町辛川２６５５（熊本県警察本部運転免許センター内）	096(233)2111
大分県事務所	870-0889	大分市賀来南１－３－１（大分県警察本部自動車運転免許試験場内）	097(549)3161・3162
宮崎県事務所	880-0835	宮崎市阿波岐原町前浜４２７６－５（宮崎県警察本部自動車運転免許試験場内	0985(29)3456・3457
鹿児島県事務所	891-0122	鹿児島市南栄５－１－２（鹿児島県交通安全教育センター内）	099(269)7574・7575
沖縄県事務所	900-0036	那覇市西３－１１－１４（沖縄県警察安全運転学校那覇本校２階）	098(868)7571・7918

◆自動車安全運転センター本部
〒102-0084 東京都千代田区二番町３番地（麹町スクエア）
TEL. 03-3264-8600(代表) FAX. 03-3264-8610

◆安全運転中央研修所（附属交通公園）
〒312-0005 茨城県ひたちなか市新光町６０５－１６
TEL. 029-265-9555(代表) FAX. 029-265-9552

関連する法令の概要

次世代育成支援対策を進めるに当たっては、関連する法令を遵守することが前提となります。ここでは、次世代育成支援対策を始めるに当たって参照することが多いと考えられる法令について、概要を掲載しています。

不明な点は、都道府県労働局へお気軽にご相談ください。

育児・介護休業法（育児関連部分）

＜注＞平成１６年通常国会に育児・介護休業法の改正法案が提出されていますが、ここでは、現行法の概要を掲載しています。

1　育児休業制度（育児・介護休業法第５条、第１０条）

・　労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が１歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。

・　事業主は、労働者が育児休業の申出をし、または育児休業をしたことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

2　時間外労働の制限（育児・介護休業法第１７条）

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合においては、１か月24時間、１年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

3　深夜業の制限（育児・介護休業法第１９条）

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者が請求した場合においては、深夜（午後１０時から午前５時まで）において労働させてはならない。

4　勤務時間の短縮等の措置（育児・介護休業法第２３条第１項、第２４条第１項）

・　事業主は、１歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしない者については、次のいずれかの措置を講じなければならない。また、１歳から３歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は次のいずれかの措置を講じなければならない。

（短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営、育児費用の援助措置）

・　事業主は、３歳から小学校入学までの子を養育する労働者については、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。

5　子の看護のための休暇（育児・介護休業法第２５条）

事業主は、小学校入学までの子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければならない。

6　転勤についての配慮（育児・介護休業法第２６条）

事業主は、労働者の転勤については、その育児の状況に配慮しなければならない。

7　再雇用特別措置（育児・介護休業法第２７条）

事業主は、妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した労働者に対して、必要に応じ、再雇用特別措置※その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない。

※退職の際に、将来その就業が可能になったときに退職前の事業主に再び雇用されることを希望する申出をしていた者に対して、事業主が労働者の募集または採用に当たって特別の配慮をする措置。男性も対象となる。

労働基準法（女性関係）

1　妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限（労働基準法第６４条の３）

・　妊産婦については、妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務への就業が制限される。

・　妊産婦以外の女性についても、妊娠、出産に係る機能に有害な一定の業務への就業が制限される。

2　産前産後休業等（労働基準法第６５条）

・　産前は女性が請求した場合に６週間（多胎妊娠の場合は１４週間）、産後は原則として８週間、女性を就業させてはならない。ただし、産後６週間を経過後は、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については、就業させることができる。

・　妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければならない。

3　妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限並びに時間外労働、休日労働及び深夜業の制限（労働基準法第６６条）

・　変形労働時間制がとられる場合でも、妊産婦が請求した場合は、１日８時間及び１週間について４０時間を超えて労働させることはできない。

・　妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはならない。

4　育児時間（労働基準法第６７条）

生後満１年に達しない生児を育てる女性は、１日２回各々少なくとも３０分の育児時間を請求することができる。

5　坑内労働の禁止（労働基準法第６４条の２）

臨時の必要のため坑内で行われる一定の業務に従事する者を除き、女性に坑内労働をさせてはならない。

6　生理日の就業が困難な女性に対する措置（労働基準法第６８条）

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはならない。

男女雇用機会均等法

女性労働者の母性健康管理に関する措置（男女雇用機会均等法第２２条～第２３条）

・　事業主は、女性労働者が妊娠中及び出産後の保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

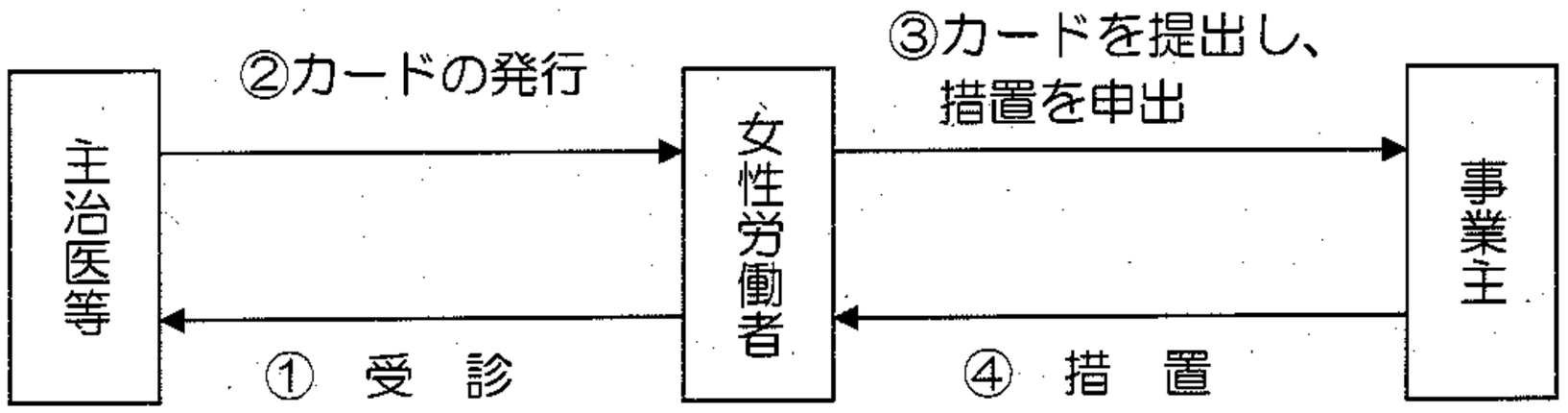
・　妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければならない。

◆母性健康管理指導事項連絡カードについて◆

仕事を持つ妊産婦が主治医等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするため、「母性健康管理指導事項連絡カード」を利用してください。

女性労働者からこのカードが提出された場合、事業主はカードの記載内容に応じた適切な措置を講じることが必要です。

○カードの使用方法



○カードの様式は、厚生労働省ホームページからダウンロードすることができます。

http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm

出産・育児休業等に関する手当等

健康保険等の被保険者の方が出産した場合には、加入されている保険から一時金等が支給されます。また、雇用保険の被保険者の方で一定の要件を満たす方には、育児休業期間中等に育児休業基本給付金等が支給されるなど、出産・育児等への経済的支援の制度が整備されています。

		健康保険		船員保険	国民健康保険	雇用保険
		政府管掌	組合			
被保険者		主として中小企業のサラリーマン	主として大企業のサラリーマン	船員	他の医療保険の対象とならない全ての地域住民	日雇い、季節労働者、船員等を除く全ての労働者
出産育児一時金（家族出産育児一時金）	本人のお産	１児につき３０万円	１児につき３０万円（※）	１児につき３０万円	市町村の条例により異なります。	【育児休業基本給付金】 １歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の要件を満たす方が対象で、原則として休業開始時賃金月額の３０％が支給されます。 【育児休業者職場復帰給付金】 育児休業終了後、同一事業主に引き続き６ヶ月間雇用された場合に一時金（休業開始時賃金月額の１０％×育児休業基本給付金が支給された支給対象期間数(※)として算定される額）が支給されます。 (※)支給対象期間とは、育児休業を開始した日から起算した１ヵ月毎の期間のうち、育児休業基本給付金の支給の対象となる期間をいいます。
	家族のお産（被扶養者）	１児につき３０万円	１児につき３０万円（※）	１児につき３０万円	市町村の条例により異なります。	
出産手当金	本人のお産	出産日（出産が予定日より遅れた場合は出産予定日）以前４２日（多胎妊娠の場合は９８日）から出産日後５６日までの期間につき、欠勤１日につき標準報酬日額の６割が支給されます。	出産日（出産が予定日より遅れた場合は出産予定日）以前４２日（多胎妊娠の場合は９８日）から出産日後５６日までの期間につき、欠勤１日につき標準報酬日額の６割が支給されます。（※）	妊娠が判明した日から、出産後５６日までの期間、欠勤１日につき標準報酬の日額の６割が支給されます。	－	
	妻のお産	－	－	－	－	

（※）組合により付加給付を行っているところがあります。

一般事業主行動計画に関する厚生労働省ホームページ

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

お問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ。