

# 従業員を101人以上雇用する事業主の方へ

## 仕事と子育ての両立のために

# 一般事業主行動計画の策定・届出、 公表・周知が義務となります!!

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は、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって対策を進めていかねばなりません。そこで平成15年、**次世代育成支援対策推進法**（以下「次世代法」）が制定されました。

次世代法に基づき、現在、301人以上の従業員を雇用する企業は、**仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」**を策定し、都道府県労働局に届出、公表、従業員への周知が義務づけられています。

**平成23年4月1日からは、行動計画の策定・届出、公表・周知が、従業員101人以上の企業に義務づけられるようになります（100人以下の企業は努力義務です）。**



社長さん！

「こんな景気の悪いときにそれどころじゃない」  
「少子化は企業には関係ない、個人の問題だ」、なんて考えていませんか？

少子化が進むと、企業経営の元である労働者の確保が困難になったり、消費者が減少したり、企業活動にも大きな影響があります。

さらに、社会保障費の増大も考えられます。

会社の存続、発展のためにも、少子化対策は経営者の努めです。

**お早めに！**

**行動計画を策定して、都道府県労働局へ届け出ましょう。  
平成23年4月1日以降、策定・届出がないと、法律違反になります。**



長野労働局雇用均等室

行動計画の例です

## 行動計画の策定・届け出までの流れを紹介します

行動計画策定の参考にしてください。

さあ 一緒に、  
行動計画の策定に  
取りかかりましょう

〇〇社行動計画  
従業員が、仕事と生活の調和を図りやすい雇用環境の整備のため、行動計画を策定する

- 1 計画期間 平成22年10月1日～  
平成25年3月31日
- 2 内 容

目標① 父親の出産休暇を導入する

<対 策>

・平成23年度～ 制度の導入、管理職研修等による社員への周知を行う

目標② 育児休業取得率を80%以上にする

<対 策>

### ステップ1



## 仕事と育児に関する従業員のニーズの把握をしましょう

事前準備です

ニーズ等の把握には、こんな方法が考えられます

- ・職員会議や打ち合わせの時に合わせて従業員の意見をきく
- ・リーダー等から従業員の状況を把握する
- ・労働者等にアンケートを実施するなど、やりやすい方法で行ってください

妻の出産に立ち会える制度があるといい

平日も、たまには早く帰って子供と夕食をとりたい

出産・育児に関する制度ってどうなっているのかしら？

当社は女性が妊娠すると辞めるケースが多いようだ

### ステップ2



## 行動計画を策定しましょう

上記の行動計画例や添付のモデル計画例をご覧ください！！

行動計画は、自社の労働者等の仕事と子育ての両立を図るための取組を行うに当たって、次の①～③について定めるものです。

①計画期間 いつまでに（計画期間の設定）  
②の目標達成までに必要な期間です。特に決まりはありません。

②内 容 どのような取組を（目標の設定）  
仕事と子育ての両立に役立つ取組について目標を定めます。  
目標の内容は、実施可能なものが望まれます。目標は1つでも2つでもかまいません。

③対 策 どうやって目標を達成するのか（対策・実施時期）  
目標を達成するために、いつ、どんなことをするのか、具体的なやり方、時期も決めましょう。



どんなことを目標にするのか、目標の立て方に決まりはありませんが、次のような立て方が考えられます。

### ①新たな制度の導入や、既存の制度の改正

例：

- ・ 父親の出産休暇の実施
- ・ ノー残業デーの設定
- ・ 子の看護休暇制度を半日単位で取得できるよう改正

### ②現行制度の取得状況の改善

例：

- ・ 育児休業取得率を〇%以上にする
- ・ 年休取得率を〇%以上にする

### ③現行制度の周知・徹底その他

例：

- ・ 育児休業等を取得しやすくするための管理職研修の実施
- ・ インターンシップの実施



## ステップ3



### 行動計画を公表し、従業員へ周知しましょう

行動計画を策定したら、行動計画そのものを公表し、従業員へ周知を行ってください。  
**平成23年4月1日から、公表、周知が義務となります**

#### 公表方法

- (1) インターネットの利用(「両立支援のひろば」(※)や 自社のホームページへの掲載)
- (2) 都道府県、市区町村の広報誌への掲載 など

#### 周知方法

- (1) 事業所の見やすい場所への掲示や備え付け
- (2) 従業員への配布
- (3) 電子メールを利用して送信 など

※両立支援のひろば <http://www.ryouritsushien.jp/>  
行動計画の掲載のほか、他企業の行動計画も見ることができます。



## ステップ4



### 都道府県労働局へ行動計画策定届を提出しましょう

添付の届出用紙をご利用ください。

行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出てください。このとき、**行動計画そのものを届ける必要はなく、策定届のみ提出**していただきます。

行動計画は、事業所単位ではなく  
**企業単位で策定**し、本社のある  
都道府県労働局雇用均等室に届けます。  
郵送でもかまいません

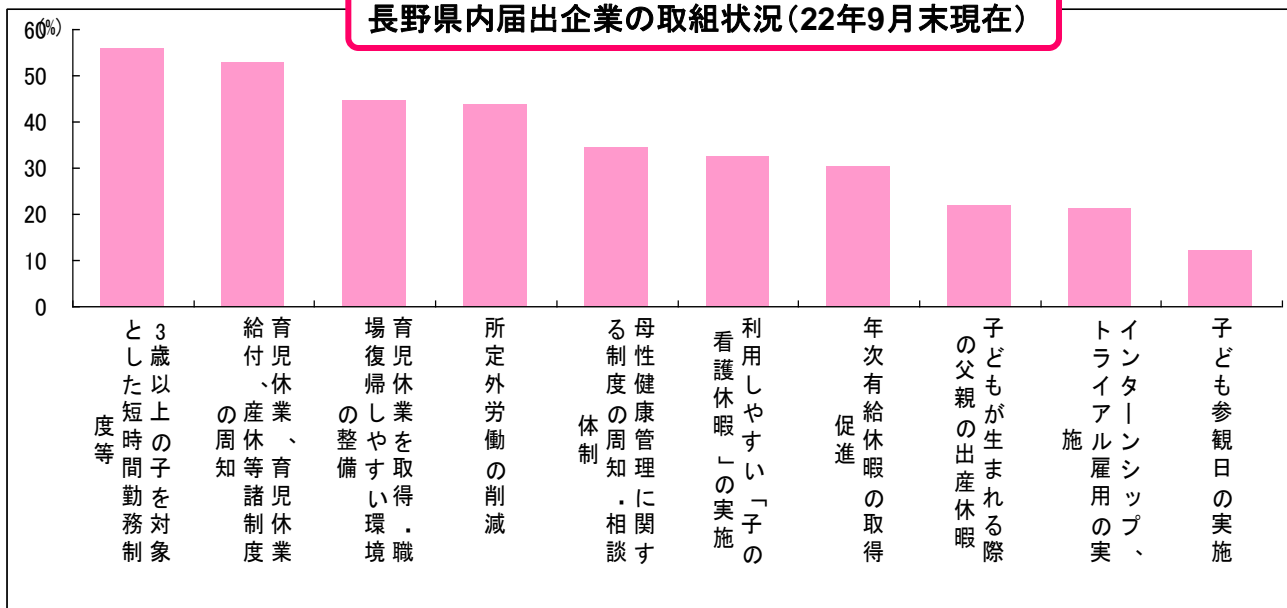


## ステップ5



### 行動計画を実行しましょう

## 長野県内届出企業の取組状況(22年9月末現在)



※従業員101人以上雇用しているとは、常時雇用する労働者が101人以上であることをいいます。

なお、常時雇用するとは、労働時間に関係なく、

①期間の定めのない労働者

②期間雇用者等であっても、過去1年以上引き続き雇用されている労働者又は1年以上引き続き雇用されると見込まれる労働者をいいます。

パート労働者等でも①②に該当する場合は含まれます。

◆行動計画の策定等について、長野労働局のほか以下の次世代育成支援推進センターでも随時相談に応じています。お気軽にご連絡ください◆

### 次世代育成支援推進センター

#### (社) 長野県経営者協会

〒380-0838

長野市県町584

電話 026-235-3522

FAX 026-234-0667

◆平成23年3月末までは下記の「次世代育成支援事業」

(厚生労働省委託事業)でもお受けしております

電話 026-252-7025 (長野)

電話 0263-39-7690 (松本)

#### 長野県中小企業団体中央会

〒380-0936

長野市中御所岡田131-10

電話 026-228-1171

FAX 026-228-1184

### 長野労働局雇用均等室

〒380-8572

長野市中御所1-22-1

電話 026-227-0125

FAX 026-227-0126

