

# 次世代育成支援対策について

平成16年4月23日

厚生労働省

資料4-3

# 次世代育成支援対策関連法案について

「次世代育成支援に関する当面の取組方針」等を踏まえ、平成16年における取組として、今通常国会に児童手当法、児童福祉法、育児・介護休業法等の改正案を提出したところ（2月10日）。

## 児童手当法の一部を改正する法律案

- 児童手当の支給対象年齢について、就学前から小学校第3学年修了まで引上げ

## 児童福祉法の一部を改正する法律案

- 児童虐待防止対策等の充実・強化
  - ・ 児童相談に関する体制の充実（市町村の児童相談機能の強化）
  - ・ 児童福祉施設・里親の見直し
  - ・ 保護を要する児童に関する司法関与の見直し
- 新たな小児慢性特定疾患対策の確立等

## 育児・介護休業法等の一部を改正する法律案

- 育児休業・介護休業の対象労働者の拡大（期間を定めて雇用される者のうち一定範囲の労働者を対象に追加）
- 育児休業期間の延長（一定の場合に1歳6ヶ月まで取得可能）
- 子の看護休暇制度の創設等

※ 年金制度改革法案の中でも、次世代育成支援策の拡充を盛り込んでいるところ。

# 次世代育成支援対策推進法

## <平成17年度から10年間の時限立法>

### 行動計画策定指針

○国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。

### 地方公共団体行動計画の策定

#### ①市町村行動計画

#### ②都道府県行動計画

→ 地域住民の意見の反映、計画の内容・実施状況の公表 等

### 事業主等行動計画の策定

#### ①一般事業主行動計画（企業等）

- \* 大企業（301人以上）：義務付け
- \* 中小企業（300人以下）：努力義務
- \* 特に対策を推進している事業主の認定

#### ②特定事業主行動計画（国・地方公共団体）

- \* 策定・公表

施策・取組への協力等

策定支援等

### 次世代育成支援対策地域協議会

・都道府県、市町村、事業主、社会福祉・教育関係者等が組織。

### 次世代育成支援対策推進センター

・経済団体による情報提供、相談等の実施。

# 一般事業主行動計画を 策定しましょう！

「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、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための「一般事業主行動計画」を平成17年3月31日までに策定し、4月1日以降、速やかに届け出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も、行動計画を策定し、届け出るよう努めなければなりません。

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。また、少子化の原因の一つとして、仕事と子育てとの両立に対する負担感が指摘されています。

仕事と子育ての両立を進めるために、それぞれの企業等においても、男性を含めた全ての人々が、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ています。

# 事業主は何をしなければならないのですか？

- ・ 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、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などについて「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出る※義務があります。
- ・ 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、その旨を都道府県労働局に届け出る努力義務があります。

※行動計画そのものを届け出る必要はなく、行動計画を策定した旨を届け出ることとなっています。

※届出様式は、都道府県労働局で配付しているほか、下のホームページからもダウンロードできます。

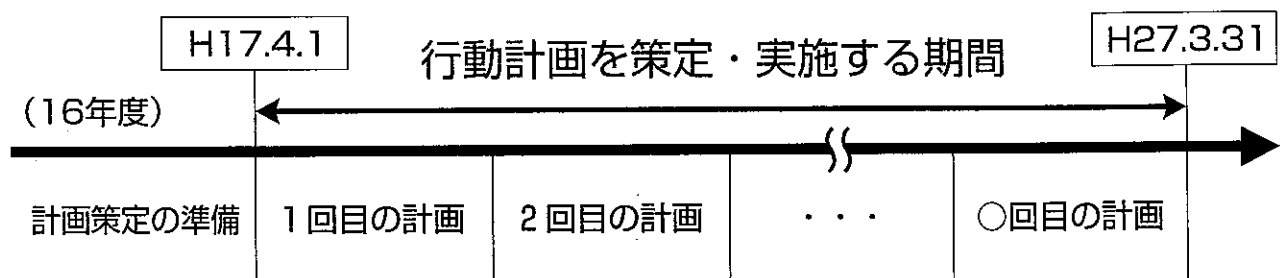
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

※ここでいう労働者とは、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）

## ◆1つの行動計画が終了した後はどうするのですか？◆

- ・ 平成17年4月1日から平成27年3月31日まで、行動計画を策定することとされているため、この10年間は、1つの行動計画が終了した後も、次の行動計画を策定していくこととなります。



# 行動計画とはどんなものですか？

- それぞれの企業等が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期を定めるものです。
- 行動計画は企業等の実情に応じ、労働者のニーズを踏まえて策定されることとなりますが、例えば、次のようなものが考えられます。

計画期間は、経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定されることが必要であることから、一定の目標が達成されるための期間としては、2〜5年間の望ましいものです。

## (行動計画策定例)

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 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの3年間
- 2 内 容

目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。  
男性社員・・・年に〇人以上取得すること。  
女性社員・・・取得率を〇%以上とすること。

### <対策>

- ・平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- ・平成〇年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

目標2 平成〇年〇月までに、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>

- ・平成〇年〇月 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
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成〇年〇月までに、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>

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

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

このように、既にある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

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

# 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」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が、これらを全て盛り込む必要はなく、企業等の実情に応じ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構いません。

## 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

**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

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

## 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見ることができ「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

# どんな目標を定めればよいのでしょうか？

- ・ 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などについて設定することとなります。
- ・ 企業等の実情に応じていくつ設定しても構いませんが、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のが望ましいものです。
- ・ 関係法令で定められている最低基準そのものを設定するのではなく、それを上回る水準のものとしましょう。

厚生労働省が定めた「両立指標」を活用すると、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。また、「両立指標で現在△△△点であるのを〇〇〇点以上にする。」という目標を設定することもできます。



## 「両立指標」とは？

- 企業等が自らの仕事と家庭の両立支援対策の進展度合いや不足している点を、61問の設問に答えて採点できます。その企業等の「仕事と家庭の両立のしやすさ」が客観的に評価できるように構成されたものです。
- 両立指標は、厚生労働省ホームページでご覧いただけます。  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/shihyou.html>
- インターネットで両立指標の設問をチェックすることにより、平均と比較しての自社の位置づけなど、様々な角度から自社の取組を分析できるファミリー・フレンドリー・サイト (<http://www.familyfriendly.jp>) もご利用ください。

# 事業主の認定とは？

- ・ 事業主は、一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができ、認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を、広告、商品、求人広告などにつけることができます。
- ・ 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周知されることにより、企業イメージが向上し、その企業等に雇用される労働者のモラルアップや、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。
- ・ そのマークを求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材を確保できることなどが期待されます。



# 認定を受けるために必要な条件は？

- ・ 認定を受けるためには、下の1～7の条件を全て満たすことが必要とされています。
- ・ 認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階からこれらの基準を踏まえることが重要ですが、策定しようとしている行動計画が、達成した場合に認定を受けられるものかどうかについては、都道府県労働局にご相談いただくこともできます。

- 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。

## 常時雇用する労働者数が300人以下である企業等の場合は・・・

- 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構いません。
- 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画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%以上であれば構いません。（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。

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>

お問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ。