

次世代育成支援対策推進センター
(千葉県中央会) からお知らせ

○少子化や共働きの増加に対応した働き方を整備

本会では、厚生労働大臣より「次世代育成支援対策推進センター」の指定を受け、一般事業主行動計画策定のためのご相談をお受けいたしております。

○一般事業主行動計画の策定・届出について

一般事業主行動計画（以下「行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員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従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組みに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

○行動計画策定の流れ

(1) 自社の現状・ニーズ等を把握。

▼行動計画が企業の実情に即したものとるように、仕事と子育て

の両立にあたって障害となつてい
る事項や、従業員のニーズを把握
しましょう。

▼例えば、過去5年程度を遡つて、
以下のような事項を調べてみま
しょう。自社の課題が見えてくる
はずです。▽妊娠・出産を機に退
職する従業員がどれくらいいるか。
▽子育て中の従業員がどれくらい
いるか。▽育児休業、子の看護休
暇、育児のための柔軟な働き方などの、
性別や年齢別の利用者数はどう
なつているのか。平均的な利用期
間ほどのくらいか。休業者が行っ
ていた業務は、どのように処理さ
れているか。

▼また、従業員のニーズを把握する
にあたっては、以下のような項目を
調べてみましょう。▽ワーク・ライフ・
バランス支援制度の認知度、利用意
向▽現在の支援制度に対する満足度
▽仕事と子育ての両立で苦労してい
る点▽労働時間の短縮や年次有給休
暇の取得への希望▽今後、会社で検
討・実施してほしい支援制度など

(2) 行動計画内容を決定。

▼課題の優先順位づけ。

ある程度課題が見えてきたら、
各課題に優先順位をつけます。雇
用環境の改善には一定の期間を要

します。経営層の判断も仰ぎなが
ら、優先順位を決定することも必
要となるでしょう。

▼目標を決める。

次に行動計画として盛り込むの
にふさわしい目標を決定します。
現状分析により得られた情報から、
「行動計画策定指針」の「七 一般
事業主行動計画の内容に関する事
項」に掲載されている項目を、行
動計画の目標としましょう。目標
はいくつでも設定できます。

▼目標は可能な限り、定量的な数
値目標としましょう。(例 平成○
年までに育児休業取得率を男性
○%、女性△%とする)

▼自社の両立支援の取組をチェッ
クできる両立指標も活用しよう。

▼目標の計画期間を決める。

計画の期間は、各企業の実情を
踏まえて設定しましょう。

(3) 行動計画を公表し、従業員に周知を図る。

▼一般への公表。

行動計画を策定したら、策定の
日からおおむね3か月以内に、そ
の計画を一般に公表しましょう。

掲載、厚生労働省が運営するサイ
トである「両立支援のひろば」へ

の掲載、県の広報紙・日刊紙への
掲載などがあります。インターネット
トが使用できない企業では、事業
所の見やすい場所への掲示や備え
付けでも差し支えありません。

▼従業員への周知。

行動計画を策定したら、策定の
日からおおむね3か月以内に、そ
の計画を従業員に周知しましょう。
周知の方法として、事業所の見
やすい場所への掲示や備え付け、
従業員への配布、電子メールでの
送付・イントラネットへの掲載な
どがあります。

(4) 行動計画を策定した旨を、千葉労働局へ届け出る。

行動計画を策定したら、策定の
日からおおむね3か月以内に、「一
般事業主行動計画策定・変更届」
(様式第一号)を郵送、持参、電子
申請により、都道府県労働局雇用
均等室に届け出て下さい。

なお、行動計画そのものを添付
する必要はありません。

(5) 行動計画を実施。

行動計画に掲げた対策を実施
し、目標を達成する為に取り組み
ます。

◎ご相談は本会経営支援部まで
(Tel 043-306-3282)