

■行動計画を策定する

ステップ1 自社の現状や従業員のニーズを把握しましょう

○行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、従業員のニーズを把握しましょう。

○例えば、過去5年程度をさかのぼって、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っているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。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。

- ① ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
- ② 現在の支援制度に対する満足度
- ③ 仕事と子育ての両立で苦労している点
- ④ 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
- ⑤ 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度 など

ステップ2 ステップ1を踏まえて行動計画を策定しましょう

○課題に優先順位をつける

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。

○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。

○目標を決める

次に、子育て支援のための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、次ページに示した行動計画策定指針の「六 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参考に、行動計画の目標を設定しましょう。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)
- 「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう。(関係法令で定めている最低基準の制度導入を目標にしている場合、それを達成していても、認定基準を満たしません。)

○目標を達成するための対策とその実施時期を定める。

○なお、計画期間終了後に、くるみん認定を希望される場合は、9～12ページに記載してある認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。

○また、くるみん認定を受けた企業で、計画期間終了後に、プラチナくるみん認定を希望される場合は、14～18ページに記載してある特例認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。

○平成27年度以降、次世代育成支援対策に資する一定の資産について、あらかじめ行動計画に記載しておくことで、税制優遇の対象となります。(24～25ページ参照)

○行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。
（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）

1. 雇用環境の整備に関する事項

○主に育児をしている従業員を対象とする取組

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 育児休業期間中の従業員の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における原職または原職相当職への復帰
- 子育てを行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるようにするため、出産後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修や、企業トップによる女性の活躍推進に向けた職場風土の改革に関する管理職研修などの実施
- 3歳以上の子を養育する従業員に対する所定外労働の制限・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度の導入
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、従業員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
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 子の看護休暇について、1時間を単位とする取得を可能とするなど、弾力的運用の実施
- 希望する従業員に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般の周知
- 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

○育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員制度の導入・定着
- 在宅勤務やテレワーク（ＩＣＴを活用した場所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

2. その他の次世代育成支援対策

○対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置など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従業員の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「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（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 ほか

行動計画の例

行動計画の策定に当たっては、次の行動計画例を参考にしてください。

※ 認定を目指し、両立支援対策の充実を目指すケース

〇〇株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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 ～ 平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・計画期間中に1人以上取得すること

女性社員・・・取得率を80%以上にする

<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 月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成 年 月～ 制度導入
- 平成 年 月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3：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、実施する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査
- 平成 年 月～ 各部署毎に問題点の検討
- 平成 年 月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修(年〇回)及び社内広報誌による社員への周知(毎月)

※ すでに正社員の両立支援制度が整っているケース

社会福祉法人〇〇 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：育児休業等の制度についての期間雇用者向けのパンフレットを作成し、期間雇用者及び管理職に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 平成 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年度～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、期間雇用者や管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる全職員への周知

目標2：平成 年 月までに、小学校就学前の子を持つ期間雇用者が、希望する場合に利用できる、正職員と同様の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる全職員への周知

目標3：期間雇用者を含む全職員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間〇日以上とする。

<対策>

- 平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 平成 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に〇回行う
- 平成 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 平成 年 月～ 職場内広報誌などでキャンペーンを行う

これら以外にも、厚生労働省ホームページに、様々なタイプのモデル行動計画を掲載しています。企業の状況に応じてご活用ください。また、届出様式もこちらからダウンロードできます。

厚生労働省トップページ <http://www.mhlw.go.jp/>

→分野別の政策：子ども・子育て 職場における子育て支援

→事業主の方へ

→育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

→次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について

ステップ3 行動計画を公表し、従業員への周知を図りましょう

○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。公表の方法には、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページへの掲載、県の広報誌・日刊紙への掲載などがあります。

インターネットが使用できない企業では、事務所に備え付けるなどの方法により、一般の方からの求めに応じて公表できるようにする方法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、その計画を従業員へ周知しましょう。周知の方法には、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（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

☆女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは

厚生労働省が運営するウェブサイトで、一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」、自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご覧ください。



【行動計画の公表方法】

「両立支援のひろば」トップページ <http://www.ryouritsu.jp/>

→自社の行動計画・取組内容を公表する

→自社におけるポジティブ・アクション/両立支援の取組を登録・修正する

○認定の申請または特例認定の申請を予定している場合は、申請の際に公表および従業員への周知をした**日付が分かる書類**が必要になりますので、以下のような書類を保存しておいてください。

- ・「両立支援のひろば」や自社ホームページで公表した日が分かる画面を印刷した書類
- ・社内イントラネットで従業員へ周知した日が分かる画面を印刷した書類

ステップ4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用均等室へ届け出ましょう

○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、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。（様式の記入方法は28～29ページ参照）

なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

○行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。