

	雇用均等室
担	室長 富澤 美智子
当	担当 橋岡 恵美
	電話 078 (367) 0820

## 次世代法の認定企業が31社になりました ～「くるみん」がいる会社は働く人の子育てをサポートしています～



認定企業は、左の次世代認定マーク「くるみん」を広告や商品、ホームページに表示し、「子育てサポート企業」として広くアピールできます。

次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るため制定されました。この次世代法では、平成17年から企業に自社の仕事と家庭の両立を支援するため、これから取り組む雇用環境の整備等を内容とした「一般事業主行動計画」を策定することを求めており、また、平成19年からは、行動計画を進め、一定の成果をあげた企業を認定しています。

兵庫県内の認定企業は、平成22年10月28日現在で31社となりました。（資料1）  
認定を受けた企業は別表のとおりです。（資料2）

次世代対策に取組み成果をあげる企業が増える一方で、行動計画の策定・届出が義務付けられている301人以上の従業員を雇用する企業のうち、届出企業は447社（届出率99.6%）また、平成23年4月から行動計画の策定・届出が義務付けとなる企業の届出率は8.7%に留まっており、早期の計画策定と届出が求められます。

### 1 認定状況（資料1）

認定企業は31社、うち従業員300人以下の企業は5社（うち平成22年認定9社）

認定企業は、平成22年も増加し、**認定企業数は全国5位（平成22年9月末現在）**となっています。

301人以上企業	26社	（うち平成22年認定企業 7社）
300人以下企業	5社	（うち平成22年認定企業 2社）
合計	31社	（うち平成22年認定企業 9社）

### 2 一般事業主行動計画の届出状況（資料1）

平成23年4月1日から義務化される、従業員数101人以上300人以下の企業の届出率はわずか8.7%

平成22年9月末現在の一般事業主行動計画届出企業数は1,149社で、うち計画の策定・届出が義務付けられている、従業員301人以上の企業は447社（届出率99.6%）となっています。

一方、次世代法の改正によって平成23年4月1日から同計画の届出が義務付けられる、従業員101人以上300人以下の企業は134社で、届出率は8.7%と依然低い状況です。

【一般事業主行動計画策定届の届出状況（平成22年9月末現在）】

企業規模	届出状況
301人以上（届出義務付け）	447社（届出率99.6%）
101人以上300人以下 （平成23年4月から義務付け）	134社（届出率 8.7%）
100人以下 （平成23年4月以降も努力義務）	568社

計 1,149社

### 3 一般事業主行動計画策定等への支援

一般事業主行動計画策定等に関しては、兵庫労働局雇用均等室（TEL：078-367-0820）で相談に応じています。

下の次世代育成支援対策推進センター（※）でも、ご相談をお受けいたします。

【兵庫県内の次世代センター】

50音順

尼崎経営者協会	TEL 06-6411-4281
姫路経営者協会	TEL 079-288-1011
兵庫県経営者協会	TEL 078-321-0051
兵庫県中小企業団体中央会	TEL 078-331-2045

※ 次世代育成支援対策推進センターとは、申請を受けて厚生労働大臣が指定した地域の事業主団体で、一般事業主行動計画の策定や実施に当たり、育休を取りやすい職場環境づくりなど具体的な取組み方についての相談に応じます。

厚生労働省のホームページでは、会社の状況に応じた様々なモデル計画をご覧いただけます。

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

<添付資料一覧>

- 1 兵庫県内の認定状況及び一般事業主行動計画策定届の届出状況
- 2 次世代法に基づく認定企業一覧(兵庫県内)
- 3 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！！
- 4 次世代育成支援対策推進法(抄)
- 5 次世代法に基づく認定基準

兵庫県内の認定状況及び一般事業主行動計画策定届の届出状況



1. 認定企業（平成22年10月28日現在）

(1) 従業員301人以上企業	26社（7社）
(2) 従業員300人以下企業	5社（2社）
計	31社（9社）

2. 「一般事業主行動計画」届出状況（平成22年9月末現在）

	兵庫県	全国
(1) 従業員301人以上企業	449	13,869
届出企業数	447	12,681
届出率	99.6%	91.4%
(2) 従業員101人以上300人以下企業	1,538	35,655
届出企業数	134	3,901
届出率	8.7%	10.9%
(3) 従業員100人以下企業届出数	568	21,858
計	1,149	38,440

# 次世代法に基づく認定企業一覧（兵庫県内）



規模欄に「※」のある企業は、中小企業（従業員300人以下）です。

(50音順)

年	企業名	所在地 (市区町村まで)	規模	認定回数
平成22年	阿比野建設(株)	姫路市	※	
	尼崎信用金庫	尼崎市		
	川崎重工業(株)	神戸市		
	(株)神戸デジタル・ラボ	神戸市	※	
	(医)晋真会ベリタス病院	川西市		
	日本イーライリリー(株)	神戸市		2回目
	富士通周辺機(株)	加東市		2回目
	富士通テン(株)	神戸市		2回目
	(株)みなと銀行	神戸市		
平成21年	(株)アシックス	神戸市		2回目
	池田電機(株)	姫路市		
	コベルコシステム(株)	神戸市		
	(株)神鋼環境ソリューション	神戸市		
	住友ゴム工業(株)	神戸市		
	兵庫信用金庫	姫路市		2回目
平成20年	神戸信用金庫	神戸市		
	生活協同組合コープこうべ	神戸市		
	(株)トーホー	神戸市	※	
	(株)トーホーストア	神戸市		
	(株)トーホービジネスサービス	神戸市	※	
	(株)トーホーフードサービス	神戸市		
	日本ベーリンガーインゲルハイム(株)	川西市		
	(株)ノーリツ	神戸市		
	姫路信用金庫	姫路市		
	プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン(株)	神戸市		
	マックスバリュ西日本(株)	姫路市		
	三ツ星ベルト(株)	神戸市		
モロゾフ(株)	神戸市			
平成19年	(株)アシックス	神戸市		
	伊藤ハム(株)	西宮市		
	片山キッズクリニック	神戸市	※	
	神姫バス(株)	姫路市		
	日本イーライリリー(株)	神戸市		
	兵庫信用金庫	姫路市		
	富士通周辺機(株)	加東市		
	富士通テン(株)	神戸市		

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）。



行動計画の策定

行動計画って？

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を定めるものです。なお、目標は職場の実情に応じて何項目設定していただいても構いませんが、従業員のニーズを踏まえたものとするのが重要です。

行動計画の例

行動計画を策定する際は、厚生労働省ホームページ内「モデル行動計画」をご活用ください！

<アクセス方法>

- ①以下のURLを直接入力。  
[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl\\_01](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01)
- ②厚生労働省トップページ  
(<http://www.mhlw.go.jp/>)  
→行政分野ごとの情報：雇用均等・両立支援・パート労働→トピックス：一般事業主行動計画のモデル行動計画はこちらからダウンロードできます(2010年10月)

会社の状況に応じた、さまざまなモデル計画を掲載しています。

モデル行動計画 掲載されている計画が中心に、いかなるニーズがあるかを

行動計画

社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：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る

<対策>

- 平成 年 月～ 社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、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる社員への周知

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～ 社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社員への周知

目標3：平成 年 月までに、子の看護休暇の対象範囲を拡大する（子の対象年齢の拡大、学校行事への参加や育児全般に使えるようにするなど）。

<対策>

- 平成 年 月～ 検討会の設置、検討開始
- 平成 年 月～ 社内広報誌などによる社員への参観日実施についての周知
- 平成 年 月～ 参観日の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討



## 行動計画の公表と従業員への周知

行動計画を策定（または変更）したら、行動計画そのものを一般に公表し、従業員へ周知を行ってください。

### 行動計画の公表方法

- (1) インターネットの利用（21世紀職業財団が運営する「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

#### ※両立支援のひろば

企業が行う、仕事と家庭の両立支援の取り組みや行動計画を閲覧・検索できるサイトです。このサイトに登録することによって、行動計画の公表を無料で行うことができます。ぜひ、ご利用ください。

### 行動計画の従業員への周知方法

- (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



## 行動計画策定の届出

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（変更の場合は変更届）のみ提出**していただきます。

**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。**

**届出様式はこちら**



届出様式は、厚生労働省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#dl\\_01](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01)

厚生労働省トップページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) → 行政分野ごとの情報「雇用均等・両立支援・パート労働」 → トピックス「一般事業主行動計画のモデル行動計画はこちらからダウンロードできます(2010年10月)」 → ダウンロード「(1)一般事業主行動計画の策定・変更届出様式がダウンロードできます。」



厚生労働省・都道府県労働局

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4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. 変更した場合の変更内容
  - ① 一般事業主行動計画の計画期間
  - ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
  - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
5. 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
6. 一般事業主行動計画の公表の方法
  - ① インターネットの利用（自社のホームページ・両立支援のひろば・その他（ ））
  - ② その他の公表方法  
( )
7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
  - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け
  - ② 書面による労働者への交付
  - ③ 電子メールによる送信
  - ④ その他の周知方法  
( )
8. 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）
9. 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、申請を行う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、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つては、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. 「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4項）」欄は、常時雇用する労働者の数が301人（平成23年4月1日以降は、101人）以上の一般事業主は第1項の文字を○で、300人（平成23年4月1日以降は、100人）以下の一般事業主は第4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. 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
7. 「4. 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。
8. 「5. 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。
9. 「6. 一般事業主行動計画の公表の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を囲んだ場合は、その方法を囲むか、記載すること。「② その他の公表方法」の番号を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。なお、当該欄については、公表が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、公表を行っている場合に記載すること。
10. 「7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、「④ その他の周知方法」を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。なお、当該欄については、周知が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、周知を行っている場合に記載すること。
11. 「8. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成21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）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1の（1）のアからシ、1の（2）のアからオ、2の（1）から（5））を○で囲み、その他の項目を定めた場合は1の（1）の「その他」、1の（2）の「その他」又は2の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目のすべてについて○で囲み又は記載すること。
12. 「9. 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。



様式第一号（第一条の二及び第二条関係） （第三面）

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 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		ウ 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
		エ 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) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業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についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 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 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) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
		カ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
		キ 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
		ク 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
		ケ 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
		コ 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
		サ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、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
		シ 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)
		の整備
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施		
ウ 短時間正社員制度の導入・定着		
エ 在宅勤務等の場所・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見ることが出来る「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)

# 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、この様式に記入して、兵庫労働局雇用均等室まで提出してください。

常時雇用する労働者が301人(平成23年4月1日以降は101人)以上である場合は「第1項」に〇を、300人(平成23年4月1日以降は100人)以下である場合には「第4項」に〇をつけてください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に〇を、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」に〇をつけてください。

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)又は名称、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(第一号の二及び第二号関係)(第一面) (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 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4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 40

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成21年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容  
① 一般事業主行動計画の計画期間  
② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。)  
③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成21年 4月 1日 ~ 平成23年 3月 31日

5. 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  
①と②の両方を定めている

6. 一般事業主行動計画の公表の方法  
① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他 )  
② その他の公表方法 ( )

7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け  
② 書面による労働者への交付  
③ 電子メールによる送信  
④ その他の周知方法 ( )

8. 次世代育成支援対策の内容(第三面に記載すること)

9. 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) ( )

該当するものに〇をつけ、その日を記入してください。

該当するものに〇をつけてください。  
①と②に該当するものは、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、認定を受けるためには、この欄が①又は③であることが必要です。

この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の常時雇用する労働者数(雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数)を記入してください。

計画期間を記入してください。  
認定要件では、この期間が2年以上5年以下です。  
※次世代法は平成27年3月31日限りで失効しますので、認定も平成27年3月31日までしか受けられません。

① 一般事業主行動計画の策定・届出義務のある企業が一般事業主行動計画を策定又は変更する場合は、6.及び7.を必ず実施する必要があります。  
② 一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務の企業は6.及び7.を実施している場合のみ記載してください。  
③ 努力義務の企業であっても、平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、6.及び7.を必ず実施する(原則として、概ね3か月以内に公表及び労働者への周知を行う)必要があります。

認定を希望するかどうかについて、該当するものに〇をつけてください。なお、ここで「無」に〇をつけた場合でも、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（第一条の二及び第二号関係）（第三号）

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	ア 妊婦中や出産直後の女性労働者の健康確保について、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 子どもが生まれる前の父親の休暇の取得の促進	
	ウ 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	
	エ 育児休業法を踏まえ、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 <small>（ア）育児休業取得の促進を図るための措置の実施          （イ）育児休業後の労働条件に関する事項の改善を図るための措置の実施          （ウ）育児休業中の賃金等の保障を図るための措置の実施          （エ）育児休業後の就業促進を図るための措置の実施</small>	
	オ 子どもが生まれる前の父親の休暇の取得の促進	
	カ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	
	キ 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	
	ク 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入	
	ケ 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	
	コ 子育てを行う労働者の住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	
	サ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、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	
	シ 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 <small>（概要を記載すること）</small>	
	2 働き方の見直しに資する多様な労働条件に関する事項	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 短時間正社員制度の導入、定着
		エ 在宅勤務等の場所・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 <small>（概要を記載すること）</small>
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見ることができ「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若くは若年者に対する職業訓練の推進 <small>（概要を記載すること）</small>	
	その他	

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書かれていなければなりません。

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。

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。」

## 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)(抄)

※「児童福祉法等の一部を改正する法律(平成20年法律第85号)」による改正後の次世代育成支援対策推進法(平成23年3月31日までの間)

(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。)であつて、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、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 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のもの(第十六条第一項及び第二項において「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。
- 5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、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又は公表をすべきことを勧告することができる。

(一般事業主行動計画の労働者への周知等)

- 第12条の2 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
- 2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。
- 3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(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、第十二条第一項又は第四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。

※「児童福祉法等の一部を改正する法律（平成20年法律第85号）」による改正後の  
次世代育成支援対策推進法（平成23年4月1日以降の改正条文）（抄）

（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。）であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、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 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
- 4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、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。
- 5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。
- 6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、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又は公表をすべきことを勧告することができる。

## 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。
- 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 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。

- 5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】

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ない中小事業主（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。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
- ② 計画期間において、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対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 当該計画の開始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したものが1人以上いれば足りること。

- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。

【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主】

ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が70%未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前3年以内の日であつて当該中小企業が定める日から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取得率が70%以上であれば足りること。

- 7 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、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」※を講じていること。

※1「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号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措置をいいます。なお、これらの措置は計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

※2「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。

- ・フレックスタイム制度
- ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- 8 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

- 9 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。