

	雇用均等室
担	室長 富澤 美智子
当	室長補佐 佐々木 晃子
	電話 078(367)0820

平成23年4月1日から

全ての101人以上企業に次世代行動計画の策定届出が義務化されます！

一届出が義務化される101人以上300人以下企業の届出率 10.6%—

次世代育成支援対策推進法が改正され、本年4月1日から、「一般事業主行動計画」の策定・届出義務が、現行の労働者数301人以上の企業から、労働者数101人以上の企業に拡大されます。

しかし、新たに行動計画の策定・届出が義務となる労働者数101～300人企業の届出率は、平成22年12月末現在10.6%と低い状況(別添1)となっています。

兵庫労働局(局長 白川 欽也)では、義務化に向け、以下の事業を実施し、行動計画の策定・届出等の管内企業の早急な取組を促すこととしております。

1 兵庫労働局の周知・啓発のための実施事項

(1) 次世代法説明会の開催

① 行動計画策定説明会(別添2)

行動計画の策定方法など、具体的な取組方について説明する「行動計画策定説明会」を開催します。同説明会の最後に、個別相談会を実施いたします。

『次世代法に基づく行動計画策定説明会』

日時 平成23年3月3日(木) 14:00～16:00

場所 姫路キャッスルホテル 2F「葵の間」

② 一般事業主行動計画策定等支援講習会

行動計画の策定方法や次世代対策の進め方などについて説明する「行動計画策定等支援講習会」を開催します。同講習会の最後に、個別相談会を実施いたします。

『一般事業主行動計画策定等支援講習会』

日時 平成23年1月28日(金) 14:00～16:00

場所 神戸市産業振興センター 9F 901会議室

③ 労務管理研修会～次世代育成支援対策推進法について～

伊丹労働基準協会との共催「労務管理研修会」において、雇用均等室より、次世代対策の進め方や行動計画の策定方法など、具体的な取組方について説明します。

『労務管理研修会～次世代育成支援対策推進法について～』

日時 平成23年3月25日(金) 13:30～15:30

場所 伊丹商工会議所 4F A会議室

(2) 個別相談会の実施（別添3）

行動計画の立て方など、行動計画の策定・届出をサポートする個別相談会（予約制）を実施します。

『行動計画策定・届出個別相談会』

日 時 平成23年2月の毎週水曜日 2月/ 2日、9日、16日、23日
9：30～16：30

場 所 兵庫労働局雇用均等室 相談室

2 行動計画の従業員周知と公表

行動計画の策定・届出と同じく本年4月1日から、101人以上300人以下企業に行動計画の従業員への周知と公表が義務付けられます。

従業員への周知には、社内掲示板への貼り出しや電子メールを利用した配布などを行ってください。

公表には、自社ホームページや日刊紙への掲載が必要ですが、ウェブサイト「[両立支援のひろば](#)」もご活用いただけます。

3 県下の次世代育成支援対策推進センター

行動計画の策定・実施に関して、下記の機関でも相談に応じています。

- ◆ 尼崎 経 営 者 協 会 尼崎市昭和通3-96
Tel. 06-6411-4281
- ◆ 姫路 経 営 者 協 会 姫路市下寺町43
Tel. 079-288-1011
- ◆ 兵 庫 県 経 営 者 協 会 神戸市中央区京町76-2
Tel. 078-321-0051
- ◆ 兵 庫 県 中 小 企 業 団 体 中 央 会 神戸市中央区下山手通4-16-3
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、企業が行動計画を策定・実施するに当たり、計画の立て方や目標設定、社内の体制整備や職場環境づくりといった相談に応じます。

【添付資料】

- 1 別添1 一般事業主行動計画策定届の届出状況（平成22年12月末現在）
- 2 別添2 チラシ「次世代法に基づく行動計画策定説明会のご案内」
- 3 別添3 チラシ「行動計画策定・届出個別相談会を実施します！」
- 4 別添4 モデル行動計画A～F
- 5 パンフレット「一般事業主行動計画を策定し、くるみんマーク認定を目指しましょう!!!」
- 6 パンフレット「雇用均等室は、こんな仕事をしています」

一般事業主行動計画策定届の届出状況<平成22年12月末現在>

1 全国の状況

常時雇用労働者301人以上企業	常時雇用労働者101人～300人企業	一般事業主行動計画策定届届出企業	内、常時雇用労働者301人以上		内、常時雇用労働者101人～300人以下		内、常時雇用労働者100人以下
			届出率	届出率			
14,013 社	36,109 社	41,849 社	13,121 社	93.6%	5,491 社	15.2%	23,237 社

2 兵庫県の状況

(1) 県内の状況

常時雇用労働者301人以上企業	常時雇用労働者101人～300人企業	一般事業主行動計画策定届届出企業	内、常時雇用労働者301人以上		内、常時雇用労働者101人～300人以下		内、常時雇用労働者100人以下
			届出率	届出率			
469 社	1,614 社	1,227 社	453 社	96.6%	171 社	10.6%	603 社

(2) 市町別101人以上300人以下企業の届出状況

市町名	常時雇用労働者101人～300人企業	内、届出企業		市町名	常時雇用労働者101人～300人企業	内、届出企業	
		届出率	届出率			届出率	届出率
神戸市	576 社	61 社	10.6%	篠山市	11 社	3 社	27.3%
姫路市	206 社	19 社	9.2%	養父市	8 社	1 社	12.5%
尼崎市	158 社	20 社	12.7%	朝来市	11 社	2 社	18.2%
明石市	77 社	6 社	7.8%	丹波市	17 社	1 社	5.9%
西宮市	97 社	11 社	11.3%	南あわじ市	12 社	3 社	25.0%
洲本市	12 社	1 社	8.3%	淡路市	8 社	0 社	0.0%
芦屋市	10 社	2 社	20.0%	宍粟市	8 社	0 社	0.0%
伊丹市	47 社	4 社	8.5%	加東市	8 社	2 社	25.0%
相生市	12 社	1 社	8.3%	川辺郡猪名川町	2 社	0 社	0.0%
豊岡市	21 社	2 社	9.5%	多可郡多可町	5 社	4 社	80.0%
加古川市	56 社	4 社	7.1%	加古郡稲美町	7 社	5 社	71.4%
たつの市	21 社	3 社	14.3%	加古郡播磨町	9 社	0 社	0.0%
赤穂市	11 社	2 社	18.2%	神崎郡市川町	1 社	0 社	0.0%
西脇市	9 社	1 社	11.1%	神崎郡福崎町	8 社	1 社	12.5%
宝塚市	31 社	2 社	6.5%	神崎郡神河町	3 社	0 社	0.0%
三木市	28 社	1 社	3.6%	揖保郡太子町	4 社	0 社	0.0%
高砂市	30 社	3 社	10.0%	赤穂郡上郡町	3 社	0 社	0.0%
川西市	22 社	1 社	4.5%	佐用郡佐用町	5 社	2 社	40.0%
小野市	13 社	2 社	15.4%	美方郡香美町	6 社	0 社	0.0%
三田市	21 社	1 社	4.8%	美方郡新温泉町	5 社	0 社	0.0%
加西市	15 社	0 社	0.0%	総合計	1,614 社	171 社	10.6%

次世代法に基づく行動計画策定説明会のご案内

法律が改正されて、本年4月1日から、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」の策定・届出義務が労働者を101人以上雇用する事業主に拡大されます。

兵庫労働局では、義務化を目前に控え、行動計画の策定・届出に向けて準備をお進めいただくため、企業の人事労務担当者等を対象として本説明会を開催いたします。

説明会では、行動計画の策定方法、よくあるご質問などの説明の後、個別相談会を実施しますので、ぜひご参加ください。

日 時 平成23年3月3日（木）
14:00～16:00（うち個別相談会 15:30～16:00）

場 所 姫路キャッスルホテル 2F「葵の間」
姫路市三左衛門堀西の町210番地
※JR 姫路駅新幹線側南口より徒歩7分
※姫路バイパス姫路南ランプより車で3分
TEL 079-284-3311（代）



内 容 ◆ 説 明
・次世代法と次世代対策の必要性
・行動計画の立て方 ポイント解説
・行動計画策定の疑問・質問
◆ 個別相談会
・うちの会社にマッチした目標は何か…など個別に相談に対応

定 員 100名

主 催 兵庫労働局

申込方法 下記申込書にて、2月23日（水）までに兵庫労働局雇用均等室あて郵送又はファックスでお申し込みください（参加無料）。

そ の 他 一定数駐車場の準備がございます。詳しくは、直接会場におたずねください。

次世代法に基づく行動計画策定説明会申込書

氏 名		所 属 役 職	
フリガナ 企業名			
所在地	〒 _____ TEL _____ (_____)		

兵庫労働局雇用均等室 FAX 078-367-3854

〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
TEL 078-367-0820

行動計画策定・届出個別相談会を実施します！！

法律が改正されて、本年4月1日から、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」の策定・届出義務が労働者を10人以上雇用する事業主に拡大されます。

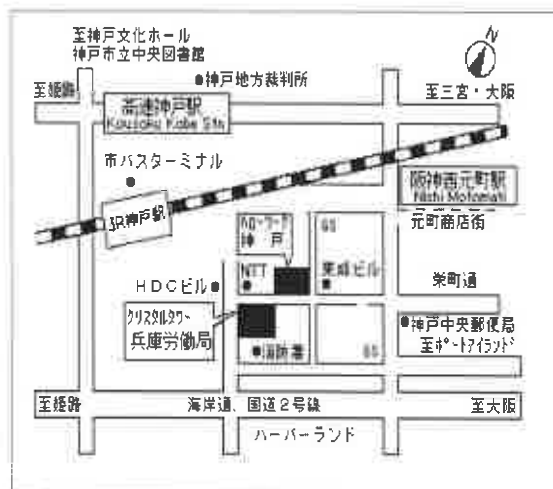
「どうやって行動計画を作ればいいのか?」、「うちの会社にあった目標は?」、「目標はいくつ必要なの?」などの疑問にお答えし、行動計画の策定・届出をサポートする個別相談会を実施します。

義務化に向け、計画の策定にお取り組みいただいている事業主の皆様、ぜひ、この機会をご利用ください。

実施日時 平成23年2月の毎週水曜日 2月/ 2日、9日、16日、23日
9:30~16:30 (1社あたり30分程度)

受付場所 兵庫労働局 雇用均等室 相談室
神戸市中央区東川崎町1-1-3
神戸クリスタルタワー15階
(JR神戸駅海側より徒歩5分)
TEL 078-367-0820

申 込 ご相談は1企業当たり30分程度です。
参加希望の方は、下記の申込書に必要事項を御記入の上、FAXにてお申し込みください。
予約状況により、御希望の日時に対応できない場合は、雇用均等室からご連絡いたします。
連絡がない場合は、希望日時に直接お越しく下さい。
当日、作成中の行動計画があればお持ちください。



兵庫労働局雇用均等室 行き
FAX 078-367-3854

個別相談会申込書

企業名 _____ 〒 _____

所在地 _____ TEL () _____

担当者 _____ 常時雇用する 企業全体で
所属・役職 _____ 氏名 _____ 労働者数(※) _____ 人

◆ 御希望の日時に○をお付けください

日	9:30~	10:00~	10:30~	11:00~	11:30~	13:30~	14:00~	14:30~	15:00~	15:30~	16:00~
2/2 (水)											
2/9 (水)											
2/16 (水)											
2/23 (水)											

※ 常時雇用する労働者とは正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、下記の者を指します

- 1 期間の定めなく雇用されている者
- 2 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者、または雇入れから1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

◆行動計画策定に関するお問い合わせは、上記以外も随時対応しております◆

モデル計画 A：育児をしている社員が多く、いろいろなニーズのある会社

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～ 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

モデル計画B：出産をきっかけに退職する女性社員が多いため、出産前後の
継続就業を支援したい会社

行動計画

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・休業明けの復職時における支援に取り組むため、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～ 社員の具体的なニーズ調査、母性健康管理についての情報収集
- 平成 年 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2：妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置する。

<対策>

- 平成 年 月～ 相談窓口の設置について検討
- 平成 年 月～ 相談員の研修
- 平成 年 月～ 相談窓口の設置について社員への周知

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間 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 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～ 社内広報誌などでキャンペーンを行う

モデル計画C：男女とも育児休業等の取得者が少なく、対策がなかなか進まない会社

行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることに
よって、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：産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など
制度の周知や情報提供を行う。

<対策>

- 平成 年 月～ 法に基づく諸制度の調査
- 平成 年 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2：育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

<対策>

- 平成 年 月～ 管理職へのアンケート調査による実態把握
- 平成 年 月～ 研修内容の検討
- 平成 年度～ 研修の実施

モデル計画D：認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

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社員を対象とする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）

モデル計画E：高齢者が多いこと等により育児をしている社員がほとんどいない会社

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：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～ 所定外労働の現状を把握
- 平成 年 月～ 社内検討委員会での検討開始
- 平成 年 月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修（年 回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）

目標2：平成 年 月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間 日以上とする。

<対策>

- 平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 平成 年 月～ 社内検討委員会での検討開始
- 平成 年 月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 平成 年 月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

モデル計画 F：地域等に対する次世代育成支援対策を行いたい会社

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：地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

<対策>

- 平成 年 月～ 受け入れ体制について検討開始
- 平成 年 月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び体制作り
- 平成 年 月～ 関係行政機関、学校との連携
- 平成 年 月～ 社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
- 平成 年 月～ 工場見学及びインターンシップの受け入れ開始

目標2：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を平成 年 月までに実施する。

<対策>

- 平成 年 月～ 検討会の設置
- 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