

次世代法に係る一般事業主行動計画を策定し、策定届をご提出ください

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく一般事業主行動計画（以下「行動計画」）とは、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むに当たって、**計画期間**
目標 **目標を達成するための対策** **対策の実施時期**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。100 人以下の企業には努力義務が課せられています。

① 自社の現状や従業員のニーズの把握

② ②を踏まえて行動計画を策定

③ 行動計画を一般に公表し、従業員に周知（②からおおむね3か月以内）

④ 行動計画を策定した旨を労働局雇用環境・均等室へ提出

行動計画の実施

⑤ ※くるみん認定・プラチナくるみん認定申請



※行動計画の実施後は、くるみん認定、プラチナくるみん認定申請を行いましょう。
くるみんの認定をすでに受けている企業は、1つの行動計画について、くるみん認定とプラチナくるみん認定の両方を受けることができます。

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

例えば、以下のような項目のアンケート調査を実施してみましょう。

- ・ 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

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

○行動計画の要素は、以下の4点です。すべて行動計画に記載しましょう。

計画期間 **目標** **目標を達成するための対策** **対策の実施時期**

厚生労働省ホームページに、従業員の状況を踏まえた策定例を多数掲載しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>)

○課題に優先順位をつけましょう

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。

○計画期間は、各企業の実情を踏まえて決めましょう。

なお、くるみん認定またはプラチナくるみん認定を受けたい場合は、計画期間を2年以上5年以下としてください。(認定基準2)

○目標を決めましょう。

「一般事業主行動計画策定・変更届」の第二面と第三面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：令和〇年までに育児休業取得率を男性〇%、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。)

○くるみん認定またはプラチナくるみん認定を希望される場合は、それぞれの認定基準を踏まえて行動計画を策定してください。

○目標を達成するための対策を立て、対策の実施時期を定めましょう。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定例

医療法人〇〇会 行動計画

1. 計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの〇年間
2. 内容

目標1：妊娠中の女性職員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して職員に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 令和 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 令和 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法人内広報誌などによる職員への周知

目標2：令和 年 月までに、小学校就学前の子を持つ職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>

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

株式会社〇〇 行動計画

1. 計画期間 令和 年 月 日～令和 年 月 日までの 〇年間
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>

- 令和 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
- 令和 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：令和 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>

- 令和 年 月～ 社員へのアンケート調査
- 令和 年 月～ 各部署毎に問題点の検討
- 令和 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）

「厚生労働省ホームページ」や「両立支援のひろば」に従業員の状況を踏まえた策定モデル例を多数掲載しています。

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

ステップ3 行動計画を一般に公表し、従業員への周知を図りましょう

行動計画を、一般に公表しましょう

行動計画の策定後、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。公表にあたっては、行動計画の全文（計画期間 目標 対策 対策の実施時期のすべて）を公表してください。

（公表方法の例）

厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」<http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>
鹿児島県庁ホームページ内「かごしま子育て応援企業」、自社のホームページへの掲載 など

行動計画を、従業員に周知しましょう

行動計画の策定後、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。周知にあたっては、行動計画の全文（計画期間 目標 対策 対策の実施時期のすべて）を周知してください。

(周知方法の例)

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

ステップ4 行動計画を策定した旨を労働局雇用環境・均等室へ届け出ましょう

○行動計画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、鹿児島労働局雇用環境・均等室に届け出てください。様式は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

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

<第一面>

事業主の属性、行動計画を策定した日、行動計画期間等を記載します。

<第二面・第三面>

ステップ2で作成した行動計画に記載した目標の内容について、太枠内に○を付けてください。

○次世代法に基づく行動計画と女性活躍推進法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出については、両法に定める要件をいずれも満たし、かつ、計画期間が同一である場合にすることができます。詳しくは、雇用環境・均等室へお問い合わせください。

ステップ5 くるみん認定・プラチナくるみん認定申請をしましょう

行動計画期間が終了した後、行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。

以前の行動計画について、くるみんの認定をすでに受けている企業は、一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(プラチナくるみん認定)を受けることができます。

※くるみん認定、プラチナくるみん認定についての詳細、行動計画策定・届出について、ご不明な点は雇用環境・均等室にお問い合わせください。

お問い合わせ先：鹿児島労働局 雇用環境・均等室

〒892-8535 鹿児島市山下町1-3-2 1 鹿児島合同庁舎2階

TEL 099-223-8239 FAX099-223-8235