

事業主のみなさま 次世代法が改正されました！



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

☆ 改正のポイント 1

一般事業主行動計画※の公表と従業員への周知について

- ① 従業員数が301人以上の企業は平成21年4月1日以降義務
- ② 従業員数が101人以上300人以下の企業は平成23年4月1日以降義務
（平成21年4月1日から平成23年3月31日までは努力義務）
- ③ 従業員数が100人以下の企業は、平成21年4月1日以降努力義務
となります。 ※ 従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。

☆ 改正のポイント 2

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準が平成21年4月1日から変更されます。

- 一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知が認定要件に加わります。
- 男性の育児休業取得者の要件が緩和されます（従業員が300人以下の企業のみ）。

☆ 改正のポイント 3

一般事業主行動計画の策定及び届出が、平成23年4月1日以降、従業員数が101人以上の企業について義務となります（平成23年3月31日までは301人以上の企業について義務）。

☆ 改正のポイント 4

一般事業主行動計画策定・変更届及び基準適合一般事業主認定申請書の様式が平成21年4月1日から変わります。



厚生労働省・都道府県労働局

☆改正のポイント 1 一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知

○ 対象となる事業主

- ・ 従業員数が301人以上の企業は、平成21年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となります。
- ・ 従業員数が101人以上の企業は、平成23年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定又は変更した場合に、同計画の公表及び従業員への周知が義務となります。

	平成21年3月31日まで	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務規定なし	義務	義務
101人以上300人以下企業		努力義務	義務
100人以下企業			努力義務

○ 公表及び従業員へ周知すべき事項

- ・ 一般事業主行動計画自体※を公表及び従業員への周知が必要です。

※ 一般事業主行動計画の概要では義務を果たしたことになりません。

○ 公表及び従業員へ周知する時期

- ・ ① 一般事業主行動計画の策定
- ・ ② 一般事業主行動計画の変更（計画期間、目標及び次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合（事項の廃止、新たな事項の追加等）に限る）
 - いずれも、おおむね3か月以内に公表及び従業員への周知が必要です。
- ・ ③ 一般事業主行動計画の変更（上記②以外）
 - 1年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して変更後の計画の公表及び従業員へ周知をしても差し支えありません。

○ 公表方法

- ・ ①インターネットの利用
 - ・ ② その他の適切な方法
- のいずれかにより行ってください。

【「インターネットの利用」の例】

- ・ 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組などを掲載しているサイト「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsushien.jp/>)の利用（掲載料無料）
- ・ 自社のホームページ

【「その他の適切な方法」の例】

- ・ 日刊紙への掲載
- ・ 県の広報誌への掲載
- ・ インターネットの利用が不可能な場合は、事業所に備え付けるなどの方法

○ 従業員への周知方法

- ① 事業所の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
 - ② 書面を従業員へ交付すること
 - ③ 電子メールを利用して従業員へ送信すること
 - ④ その他の適切な方法
- のいずれかにより行ってください。

【「その他の適切な方法」の例】

- 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に従業員が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置し、従業員に当該機器の操作の権限を与えるとともに、その操作の方法を従業員に周知させること等により、従業員が一般事業主行動計画を随時確認することができるようにすること

☆改正のポイント2 認定基準の変更

- (1) 公表及び従業員への周知要件の追加
- (2) 男性の育児休業取得者の要件の緩和

(2)については、従業員数300人以下の企業に限る。

(1) 公表及び従業員への周知要件の追加

認定基準4

平成21年4月以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画について、適切に公表及び従業員へ周知をしたこと。

- 本基準は、平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画についての認定申請について適用されます（企業規模にかかわらず適用されます。）。
 - ① 一般事業主行動計画の策定
 - ② 一般事業主行動計画の変更（計画期間、目標及び次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合（事項の廃止、新たな事項の追加等）に限る）
→ いずれも、おおむね3か月以内に公表及び従業員への周知が必要です。
 - ③ 一般事業主行動計画の変更（上記②以外）
→ 1年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して変更後の計画の公表及び従業員へ周知をしても差し支えありません。
- 認定申請の際には、一般事業主行動計画の公表及び従業員へ周知した日付けがわかる書類（自社のホームページの画面を印刷した書類等）の添付が必要です。

(2) 男性の育児休業取得者の要件の緩和（従業員数が300人以下の企業に限る。）

認定基準5

計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。

- 認定を受けるためには、計画期間内に男性従業員が1人以上、育児休業等※を取得していることが必要です。ただし、認定申請時に既に退職している者は含まれません。
- 一般事業主行動計画に目標として記載されていなくても構いません。
- ただし、従業員数が300人以下の中小企業については、計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいなかった場合であっても、次の基準を満たせば要件を満たすこととなります。

※ 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及び第23条第1項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業。

☆従業員が300人以下の場合の特例☆

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。（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従業員に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性従業員がいること。
- ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

なお、①②の基準については、平成21年4月1日以降の認定申請について適用されます。

- ・ 従業員が300人以下の場合の特例の①～③のいずれについても申請時に既に退職している男性従業員は含みません。

【☆新認定基準☆】 認定を受けるために必要な9つの認定基準 （平成21年4月1日以降の認定申請について適用されます。）

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一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した一般事業主行動計画を実施し、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・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。
【従業員数が300人以下である企業】
計画期間内に男性の育児休業取得者がいない場合でも、次のいずれかの基準を満たせば要件を満たすこととなります。
 - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（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従業員に対する短時間勤務の制度の措置を利用した男性従業員がいること。
 - ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。
6. 計画期間内の女性従業員の育児休業等取得率が70%以上であること。
【従業員数が300人以下である企業】
計画期間内に、育児休業取得率が70%未満である中小企業でも、計画開始前3年間遡り、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となれば要件を満たすこととなります。
7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
8. 次の①から③まで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。

☆改正のポイント3 一般事業主行動計画の策定・届出義務企業の拡大

○ 一般事業主行動計画の策定・届出義務企業の拡大

- ・ 一般事業主行動計画の策定・届出が義務となる一般事業主は、平成23年4月1日以降、従業員数が101人以上企業となります(平成23年3月31日までは、301人以上企業)。
- ・ 一般事業主行動計画の策定については、都道府県労働局雇用均等室（お問い合わせ先等については、最終ページをご覧ください。）のほか、各地域の次世代育成支援対策推進センター（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>）でも相談・援助を行っています。

	平成23年3月31日まで	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務

☆改正のポイント4 策定等届及び認定申請書の様式の変更

○ 届出及び認定申請様式の変更

- ・ 一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知の義務化、認定基準の見直し等を踏まえ、一般事業主行動計画策定・変更届及び基準適合一般事業主認定申請書の様式が変わりました。なお、様式については、厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。

【様式のダウンロード先】

- ◇ 一般事業主行動計画の策定・変更届出様式

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/01.doc>

- ◇ 一般事業主行動計画の認定申請様式

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/02.doc>

- ・ 平成21年4月1日以降は、新様式を使用していただきますようお願いいたします。ただし、旧様式の策定等届及び認定申請書であっても、必要な修正を手書き等で補えば使用することは可能です。

**○次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは、宮崎労働局雇用均等室へ
〒880-0805**

宮崎県宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎

TEL : (0985) 38-8827

FAX : (0985) 38-8831

- 一般事業主行動計画の策定及び認定企業については、厚生労働省ホームページをご覧ください。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
- 一般事業主行動計画の策定については、最寄りの次世代育成支援対策推進センターでも相談に応じています。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>