

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2011/03/10

VOL.2

## 「次世代育成支援対策推進法」の改正 「一般事業主行動計画」の策定が義務付けられる

2005年4月1日より施行されている「次世代育成支援対策推進法」は、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、2015年3月31日までの10年間に集中的かつ計画的に取り組んでいくことを目的に、常時雇用される労働者が301人以上の企業に対して、「**一般事業主行動計画**」を策定し、都道府県労働局に届出することを義務付けています。2011年4月1日から、この対象企業の範囲が常時雇用される労働者101人以上に改正されることから、今まで届出義務がなかった101人以上301人未満の企業についても、本年3月31日までに「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届出なければなりません。

### 「一般事業主行動計画」とは？

企業が、従業員の仕事と家庭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の取組みを行うため実施する「次世代育成支援対策」を定めるものであり、計画期間、目標、目標達成のための対策を定める必要があります。策定に当り、計画期間については、2015年3月31日までの4年間としても、分割しても構いませんが、分割した場合は期間終了後に、再度計画書の提出が必要となります。目標については、参考例として「男性の育児休業取得を促進するための措置の実施」、「育児介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施」、「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」、「ノー残業デー等の導入・拡充」、「企業内の意識啓発等による所定外労働の削減」などが東京労働局から挙げられています。これらを参考として自社の実態に応じて行動計画を策定することになります。また、これらの行動計画は従業員に周知するとともに、ホームページなどを利用して一般に公表することが求められています。なお、一般事業主行動計画策定届の届出率は、群馬県(87.7%)、東京都(88.5%)、愛知県(89.5%)以外の都道府県は90%以上となっており、法改正に伴い様々な形での指導が予想されるところです。

### 「一般事業主行動計画」 策定するあたって...

一般事業主行動計画の策定については、企業にとって負担の重いことを無理強いするものではありません。企業は、自社の実情に応じて、従業員のニーズを踏まえたうえで、費用対効果＝従業員の満足度が最も高まるような計画を策定する必要があります。

そのためには自社の現状、従業員のニーズを把握して、方針を決定しなければなりません。また、他社の例も気になるところでしょう。

また、人財に対して投資をすることは、中長期的に経営のプラス効果をもたらすことが期待できます。

いいの事務所にお気軽にご相談ください。

Iino Management &  
Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597

E-Mail: office@sr-iino.com

URL: www.sr-iino.com

## 「次世代育成法」の認定企業が1000社の大台を超える

「一般事業主行動計画」の目標を達成するなど一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受けて、国が認めた認定マーク（愛称「くるみん」）を広告や名刺などにつけることができます。

「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることを対外的にアピールすることができるのです。この認定企業数は、昨年末の時点で1016社となっているとのこと。今回の法改正を機に、積極的に御社も認定企業を目指してみることを検討してみてもいかがでしょうか。

この認定企業となるには、下の9つの認定基準をクリアする必要があります。これらの基準のうち、ハードルが高いと思われるのは、「5. 計画期間内に、男性の育児休業取得者が1名以上いること。」ではないでしょうか。男性の育児休暇取得率は、厚生労働省「平成21年度雇用均等基本調査」によると過去最大とはいうものの1.72%にとどまっております。女性との取得率85.6%とは、大きくかい離しています。また、子育て世代といわれる30代、40代の男性労働者の時間外労働が多く見受けられることから「ワークライフバランス」の実現には父親が子育てに参加する環境の整備は急務とされています。このような背景から、昨年の育児・介護休業法の改正により「パパママ育休プラス」が創設されました。今後男性労働者の育児休業取得率の上昇もあり得ないことではないのでしょうか。

女性が育児休業を取得する場合は、事前に出産休暇等の相談もあることから実際の休業前から予想することは可能です。しかしながら、男性が育児休業を取得する場合は、突然、請求があることも考えられます。(法的には1か月前までに請求) 突然の休暇請求にあたふたしないためにも、企業は次世代育成対策に積極的な姿勢を見せておく必要があるのではないのでしょうか。

### 「認定企業となるための9つの認定基準」

1. 雇用環境の整備について、行動計画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. 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. 計画内に、男性の育児休業等取得者が1名以上いること。

6. 計画期間内に女性の育児休業取得率が70%以上であること。

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「育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置」を講じていること。

8. 所定外労働削減のための措置、年次有給休暇の取

得促進のための措置、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のいずれかを実施していること。

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。

(5,6については、従業員300人以下の場合軽減措置あり)