

特定事業主行動計画について

国・地方公共団体（都道府県、市区町村）においては、次世代育成支援対策推進法に基づき、職員の仕事と子育ての両立の推進等に関する特定事業主行動計画を策定することとされています。2008年10月1日現在の行動計画策定状況は表の通りです。

行動計画は、2005年度からおおむね5年間を1期として策定され、2010年度から見直しが行われる予定です。見直しにあたっては、各特定事業主の実情をふまえつつ、より一層職員の仕事と生活の両立が図られるようにするため、長時間過密労働の解消や代替要員の確保など必要な勤務環境の整備を求めていきましょう。また、職員の声を反映させるため、労働組合として要求を取りまとめ、各府省や地方公共団体に対して、意見要望をあげていきましょう。

行動計画策定例 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/h0122-3b.html>

国の機関	法令上策定義務のあるすべての機関で策定済み
都道府県（知事部局）	全都道府県において策定済み
市区町村（市町村長部局）	策定済み／1751市区町村（96.8%） 未策定／58市区町村（3.2%）2008年度中に策定予定46市区町村

一般事業主行動計画について

301人以上（2011年4月1日以降は101人以上）の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局雇用均等室へ速やかに届け出なければなりません

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

●● 事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの ●●

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

育児をしている労働者を対象とする取組です。

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- 子どもの看護のための休暇の措置の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

2. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組です。

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間勤務の実施
- 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意識啓発

3. その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組です。

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護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
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

認定を受けるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

みんなの力で実効性の高い行動計画を

企業の都合優先にならないように

- 子どもとふれあう時間、家族の時間を確保したり、地域に参加できるように全体の労働時間の短縮を。年次有給休暇の完全取得やノー残業デー。
- 妊娠・出産・子育てにともなう制度取得での不利益や差別をなくすこと。
- 育児・看護・介護等、男女が分担できるように男性の取得が重要です。
- 両立支援のための増員、産休・育休中の代替要員の確保など、休む本人も職場も安心できるように。
- 職場復帰しやすい体制、コミュニケーションづくり。職場復帰支援プログラムも。
- 子育て世代は概ね若年層です。また、「子どもを育てる」ことは社会的事業であることを打ち出し、「有給」での制度、また、各種の子育てサービス費用の援助を勝ちとりましょう。
- 労働組合（女性部・青年部・非正規の人も入った）ときちんと話し合う場を持たせ、意見を取り入れさせましょう。
- あくまでも、子どもの立場を優先させた制度にさせましょう。

（行動計画策定例）

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つくることによって、全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○日から平成○年○月○日までの3年間
- 2 内 容

目標1 計画期間内に育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。
男性社員 年に○人以上取得すること。
女性社員 取得率を○%以上とすること。

〈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○年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施

目標2 平成○年○月までに、小学生未満の子を持つ社員が利用できる保育時間制度を導入する。

〈対策〉
・平成○年○月 社員の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
・平成○年○月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成○年○月までに、社員全員の所定外労働時間を、一人あたり年間△△時間未満にする。

〈対策〉
・平成○年○月 所定労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
・平成○年○月 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に○回実施

計画期間は、二～五年間です。要求に合わせて更新します。

既にある制度はより高い目標で設定されます。

制度の導入・拡充に関する目標を設定させます。

目標は、いくつ設定してもかまいません。アンケート調査などをおこなひ、私たちのニーズにあわせた目標とすることが重要です。

目標を達成するための対策として、いつ、どのように取り組むか明記します。