



仕事と子育ての両立を図りやすい
職場づくりに向けて

山形県内
企業に
おける

一般事業主行動計画の 策定を支援します

山形労働局の委託事業を、県経営者協会が受託しました。

- 次世代育成支援対策推進法の改正で「一般事業主行動計画」の策定・届出義務が101人以上300人以下の企業に拡大されます。
- 義務化は平成23年4月1日からです。
- 従業員の仕事と子育ての両立を図るため、雇用環境整備等の具体的目標を定めた「一般事業主行動計画」の策定・届出が求められています。
- 平成22年度は、「行動計画策定推進2か年集中プラン」の最終年です。早めに行動計画を策定しましょう。
- 県経営者協会では行動計画の策定・届出が義務化される事業主の皆さんに策定の支援を行います。いつでもご相談下さい。

一般事業主行動計画 策定等支援事業

○県経協が行う主な支援事業は次の通りです

- ・アンケートなどで実態調査を行い、好事例を報告書として取りまとめます。
- ・県内の主な地区で行動計画の策定・実施に関する講習会を開催します。
- ・電話での相談に応じるほか、巡回相談を実施し、行動計画策定のサポートを行います。
- ・管内地域での行動計画策定及び認定に関する情報の提供を行います。
- ・各地域の実情に応じた策定支援のための取組を行います。

○「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を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、目標達成のための対策と実施時期を定めるものです。

計画期間は、経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定されることが必要であることから、一定の目標が達成されるための期間としては、2～5年間が望ましいものです。（認定を受ける場合は、計画期間が2～5年であることが必要です。）

目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組みかについて、記入していただきます。

（行動計画策定例）

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業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 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間
- 2 内容

目標1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。
男性・・・年に〇人以上取得する
女性・・・取得率を〇%以上にする

〈対策〉

- ・平成〇年〇月 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
- ・平成〇年度～ 育児休業中の希望者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

目標2 平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ従業員が、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〉

- ・平成〇年〇月 従業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
- ・平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

目標3 平成〇年〇月までに、従業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〉

- ・平成〇年〇月 所定外労働の原因の分析等を行うプロジェクトチームの設置
- ・平成〇年度～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年に〇回実施

このように、既にある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

目標は、企業等の実情に応じていくつ設定していただいても構いませんが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすることが重要です。

○目標を達成するなど一定の要件を満たすと 厚生労働大臣から認定を受けることができます。

認定企業になると「次世代認定マーク(くるみん)」を商品等につけることができます。



次世代認定マーク
くるみん