

事業主団体長各位

東京労働局雇用均等室



一般事業主行動計画策定・届出の促進について

時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

雇用均等行政の推進にあたりましては、平素より格別のご協力を賜り、深謝申し上げます。

さて、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）が平成17年4月1日より全面施行され、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を図るための一般事業主行動計画の策定・届出が義務とされ、300人以下の労働者を雇用する事業主に対しては努力義務とされたところです。

東京労働局においては、当局管内に主たる事業所を置く事業主から、一般事業主行動計画策定届（以下、「策定届」という。）の届出の受理を行っておりますが、届出状況を見ると、6月中旬までで届出義務のある企業約4,000社のうちの約1,600社、約4割となっています。

そこで、東京労働局では、策定義務のある事業主を中心に、一般事業主行動計画の早期の策定及び届出を促すため、別添要綱のとおり「一般事業主行動計画策定・届出促進キャンペーン」を実施することといたしました。このキャンペーンの一環として、説明会の実施、広報用のリーフレットの作成、届出義務の可能性があると考えられる未届事業主への策定届の督促文書の送付などを行うこととしております。

つきましては、下記資料をお送りいたしますので、貴団体の傘下事業主に対し、広報・周知方ご高配を賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

記

- 1 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定説明会チラシ
- 2 リーフレット「届出はお済みですか？次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定届」

【問合せ先】

東京労働局雇用均等室

〒112-8581 文京区後楽2-5-1 住友不動産飯田橋ファーストビル

電話 03-3818-8408

# 一般事業主行動計画策定・届出促進キャンペーン実施要綱

東京労働局

## 1 趣旨

我が国の少子化の急速な進行は、経済社会全体に深刻な影響を与えることが懸念されている。この少子化の進行の原因のひとつとして、仕事と子育てとの両立に対する負担感が指摘されており、国、地方公共団体、事業主が一体となって対策を進めていく必要がある。

このため、平成15年に、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）が成立し、平成17年4月1日から、常時301人以上の労働者を雇用する事業主（企業・法人単位）は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境整備などについて一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）を策定し、その旨を主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に届け出ることが義務となっており、300人以下の労働者を雇用する事業主については努力義務となっている。

東京労働局においては、次世代法及び行動計画についての周知をあらゆる機会に進めており、平成17年6月中旬までに約1,700社の企業（うち301人以上の企業は約1,600社）が一般事業主行動計画策定届（以下、「策定届」という。）の提出を行っているが、これは管内における届出義務のある企業の約4割となっており、さらに策定届の提出を促す必要がある。

このため、東京労働局では、7月を「一般事業主行動計画策定・届出促進キャンペーン期間」と定め、関係機関と連携し、行動計画の策定義務のある事業主を中心に、早期の策定・届出を促すこととする。

## 2 期間

平成17年7月1日から7月31日まで

## 3 実施事項

### (1) 広報、協力要請

- ① 策定・届出促進リーフレットの作成、配布
- ② 次世代育成支援対策推進センターを通じたの広報活動
- ③ 報道機関等を通じたの広報活動
- ④ 取組みや周知の遅れている業種の業種別団体、関係機関への協力要請

### (2) 集団説明会等の実施

#### ① 一般事業主行動計画策定説明会の開催

行動計画策定中の企業を対象に、できるだけ早期の策定・届出を可能とするため、行動計画策定内容例や届出様式の記入方法等について、以下のとおり説明会を開催する。

#### ・日時

- |     |                |             |          |
|-----|----------------|-------------|----------|
| 第1回 | 平成17年7月 7日 (木) | 14:00~16:00 | (定員250名) |
| 第2回 | 平成17年7月19日 (火) | 14:00~16:00 | (定員120名) |
| 第3回 | 平成17年7月20日 (水) | 14:00~16:00 | (定員100名) |
| 第4回 | 平成17年7月28日 (木) | 14:00~16:00 | (定員250名) |

#### ・場所

- |         |                  |              |
|---------|------------------|--------------|
| 第1回、第4回 | 女性と仕事の未来館ホール     | 港区芝5-35-3    |
| 第2回     | ハローワーク新宿西新宿庁舎会議室 | 新宿区西新宿1-6-1  |
|         |                  | 新宿エルタワービル23階 |
| 第3回     | 東京労働局海岸庁舎4階会議室   | 港区海岸3-9-45   |

#### ② 雇用均等行政協助力員・子育てしやすい職場づくり推進協力員合同会議の開催

子育てしやすい職場づくり等についての行政施策に協力を行う事業主団体等（35団体、10企業等）の会議を開催し、協力要請を行う。

#### ③ 職業安定行政・労働基準行政主催の各種説明会等あらゆる機会をとらえて説明を行う他、使用者団体、労働団体の会合等での説明を行う。

### (3) 文書による策定・届出促進

301人以上で未だ届出のないと考えられる企業に対し、東京労働局雇用均等室長名で文書により督促を行い、すみやかな行動計画の策定及び策定届の提出を促す。

届出はお済みですか？

次世代育成支援対策推進法に基づく

## 一般事業主行動計画策定届

未届の事業主さん、届出をお急ぎください。

東京労働局雇用均等室

次世代育成支援対策推進法により、平成17年4月1日から、常時301人以上の労働者を雇用する事業主（企業・法人単位）\*は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境整備などについて一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という。）を策定し、その旨を主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に届出することが義務となっています。

次世代育成支援対策推進法、行動計画の詳しい内容については厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html> をご覧ください。

\* 300人以下の労働者を雇用する事業主は策定・届出が努力義務です。

### ◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆ あなたの会社の常用労働者数をチェックしましょう ◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

1から3に該当する労働者の合計が301人以上になる場合、届出が義務付けられています。

\* 今は該当しなくても、該当した時点で届出が必要となります。

- 1 期間の定めなく雇用されている労働者
- 2 一定の期間（例えば、1ヶ月、6ヶ月など）を定めて雇用されており、その雇用期間が回復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている労働者（具体的には過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる労働者）
- 3 いわゆる日雇労働者で、雇用契約が日々更新されて事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる労働者（具体的には2の場合と同じく、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている、または採用のときから1年を超える期間について、引き続き雇用されると見込まれる場合）

### I 行動計画の策定・届出関係 Q&A — ご質問・ご相談の多い事項です —

1 私の会社では、好事例で紹介されているような企業と同じレベルの計画は策定できません。どんな計画を策定してよいかわかりません。

行動計画は各企業の実情を踏まえて策定するものです。労働者のニーズ、各企業のできることを検討し、できることから始めましょう。

3、4ページに掲載した事例も参考にしてください。計画期間中に内容を変更することも可能です。

2 一般事業主行動計画策定届を届け出なかった場合、罰則はありますか？  
届け出なかった場合、何か行政から指導を受けますか？

平成17年4月1日時点で行動計画の策定・届出を行っていない場合、次世代育成支援対策推進法第12条違反となりますが、罰則はありません。

ただし、策定・届出が義務となっている301人以上の労働者を雇用する事業主から届出がない場合、督促を行った後、次世代育成支援対策推進法により東京労働局長による勧告を行うこととなりますので、お早めに届出をお願いします。

3 社内調整に時間がかかり、行動計画を策定できていません。行動計画の開始日が平成17年4月1日を過ぎていても、認定を受けることができますか？

認定を受けることはできます。

ただし、策定日より前に計画を開始していないか、計画期間が2年以上5年未満であるかをご確認下さい。

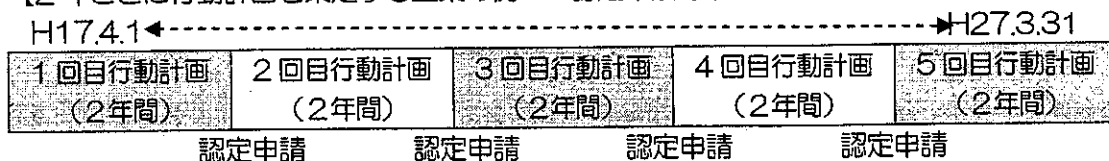
4 策定届を提出したら、行動計画の進捗状況や実施結果を、労働局に報告して何か指導を受けるのですか？

行動計画の計画期間の途中または期間終了後に、労働局に実施状況の報告を行う必要はありません。企業等それぞれが行動計画の目標を達成するために取り組んでください。  
ただし、認定を申請する場合は、行動計画や行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類等が必要となります。

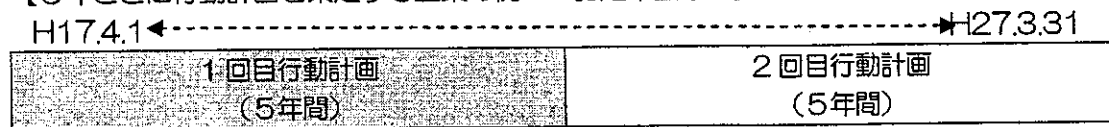
5 計画期間2年の行動計画を策定しました。この計画について1度認定を受ければ、その後、策定届を提出しなくてもよいのでしょうか？

計画期間が終了したら、新たな行動計画を策定し、策定届を提出する義務があります。  
次世代育成支援対策推進法は、平成27年3月31日までの時限立法ですので、指針に基づき策定した場合は、何回かの行動計画を策定することとなります。認定申請については任意ですが、行動計画ごとの認定ですので、複数回認定を受けることも可能です。

【2年ごとに行動計画を策定する企業の例・・認定希望あり】



【5年ごとに行動計画を策定する企業の例・・認定希望なし】



6 認定基準にある男性の育児休業等取得者数、女性の育児休業等取得率の算出について、退職した者もカウントできますか？

男性の育児休業等取得者数1人以上、女性の育児休業等取得率70%以上が認定基準のひとつとなっていますが、認定申請時に既に退職している労働者は、出産をしていても、育児休業等を取得していても、その労働者はカウントできません。

「育児休業等」とは、子が1歳に達するまで（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで）の休業に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業をいいます（育児・介護休業法第2条第1号、第23条第1項、第24条第1項に規定されている休業）。

なお、認定にあたり、育児休業等取得日数は要件としていませんが、当該労働者が育児に専念するのに必要な期間であることにご留意下さい。

$$\frac{\text{女性の育児休業等取得率}}{\text{女性の育児休業等取得率}} = \frac{\text{申請時在籍労働者のうち計画期間内に育児休業等をした者の数}}{\text{申請時在籍労働者のうち計画期間内に出産した者の数}} \geq 70\%$$

## II 一般事業主行動計画を策定し、労働局（雇用均等室）に届出をしましょう

行動計画を策定した場合や、既に策定した行動計画を変更した場合は、その旨を「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式1）に記入して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局に提出してください。**様式1だけです。行動計画を添付する必要はありません。**

様式1は、厚生労働省ホームページからもダウンロードできます（1ページ参照）。

## III 行動計画策定事例

- ◆ 簡単な現状分析から行動計画の内容を決定するまでの事例です。
- ◆ 行動計画は、行動計画策定指針に沿って策定します。  
指針の内容は、厚生労働省ホームページで確認できます（1ページ参照）。
- ◆ 詳細を知りたい方には「一般事業主行動計画策定マニュアル」最新版をお送りします。

【 事例1 】

●会社の問題意識

女性社員は育児休業を取得するが、男性社員の育児休業取得者は0。

●考えられる目標

1案 男性の育児休業の取得者を○人以上にする。

2案 男性が取得しやすいように、当社の制度、育児休業給付、社会保険料の免除等についてのハンドブックの作成、管理職の研修（取得しやすい制度に改定する）など、取得しやすい環境整備を行う。

●考えられる対策

会社の実状①

- ・男性社員が、妻が専業主婦であっても、少なくとも産後8週間育児休業を取得できることを知らない
- ・男女社員とも雇用保険から育児休業給付が支給されることを知らない、また社会保険料の免除があることを知らない。
- ・男性の育児休業取得について管理職の理解がない。

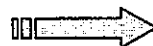
ハンドブックを作成するなど周知方法を工夫する。



社長からのメッセージ発信、管理職の研修を行う。

会社の実状②

- ・男性社員は制度について知ってはいるが、無給のため、育児休業を取得しない。
- ・休んでいる期間は昇格できないから取得しない。



制度の改定について検討を行い、取得ができるような制度を導入する（男女とも対象）。

【 事例2 】

●会社の問題意識

仕事と子育てを両立する年代の社員がおらず、どのような計画を立ててよいかわからない。

●考えられる目標

1案 平成○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する。

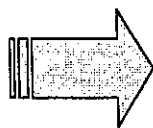
2案 平成○年○月までに、地域の子どもの職場見学の受け入れ態勢を作る。

会社の希望

仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備をしておきたい。  
地域に貢献する企業であることを対外的にアピールしたい。

●考えられる対策

所定外労働の原因分析を行い、ノー残業デーを設定する。



職場に徹底するため、管理職研修を実施する。

見学の受け入れ態勢について検討し、担当者の研修を行った後、受け入れを開始する。

【 事例3 】

●会社の問題意識

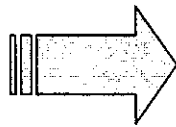
女性の活躍推進を進めたいが、女性社員は出産を機に退職してしまう者が多いため、育児休業を取得する女性社員が少ない。

●考えられる目標

女性の育児休業取得者を、計画期間中に年間〇人に増加させる。

●考えられる対策

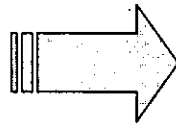
会社の実状① ・妊娠中に仕事を続けることができなくなり、退職してしまう。  
・時間外労働が多いが、女性労働者が知らないため、あるいは請求しづらいため、妊婦の時間外労働の制限の請求はない。  
・通勤時間帯の電車の混雑が激しい。



所定外労働の原因分析を行い、ノー残業デーを設定する。

妊娠中の健康確保について制度を充実させ、既存の制度も含めて周知する。

会社の実状② 産休・育休後の仕事と家庭の両立について不安があるため、出産時に退職してしまう。



仕事と家庭の両立についてどのようなニーズがあるかを調査検討する。

短時間勤務の措置の導入、再雇用制度の導入、看護休暇の拡充など制度の充実する。

相談窓口を設置し、労働者ごとにキャリア継続プランを立てる。



◆◆◆◆ 一般事業主行動計画策定届の提出、行動計画策定のご相談は ◆◆◆◆

【届出】 東京都内に主たる事業所がある企業・法人は、郵送又は持参により、東京労働局雇用均等室にお届けください。

認定マーク

- 【ご相談】
- 雇用均等室では電話・来室による相談を随時行っています。
  - 専門の育児両立支援職場環境整備コンサルタントがご相談に応じる他、企業訪問による相談も行っています。
  - 厚生労働省で、行動計画策定を支援するため、指定している事業主団体「次世代育成支援対策推進センター」にご相談いただくこともできます(最寄のセンターについては厚生労働省ホームページ(1ページ参照)をご覧ください)。



〒112-8581 文京区後楽2-5-1 住友不動産飯田橋ファーストビル  
TEL 03-3818-8408 FAX 03-5689-5076