

公益社団法人松山市シルバー人材センター行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 28 年 7 月 1 日～平成 33 年 6 月 30 日までの 5 年間

2. 内容

目標 1：年次有給休暇の取得を促進する。

<対策>

- 平成 28 年 9 月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 平成 28 年 10 月～ 計画定期的な取得に向けた管理職研修の実施
- 平成 28 年 10 月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

目標 2：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性職員・・・計画期間中に 1 人以上取得すること

女性職員・・・取得率を 80%以上にする

<対策>

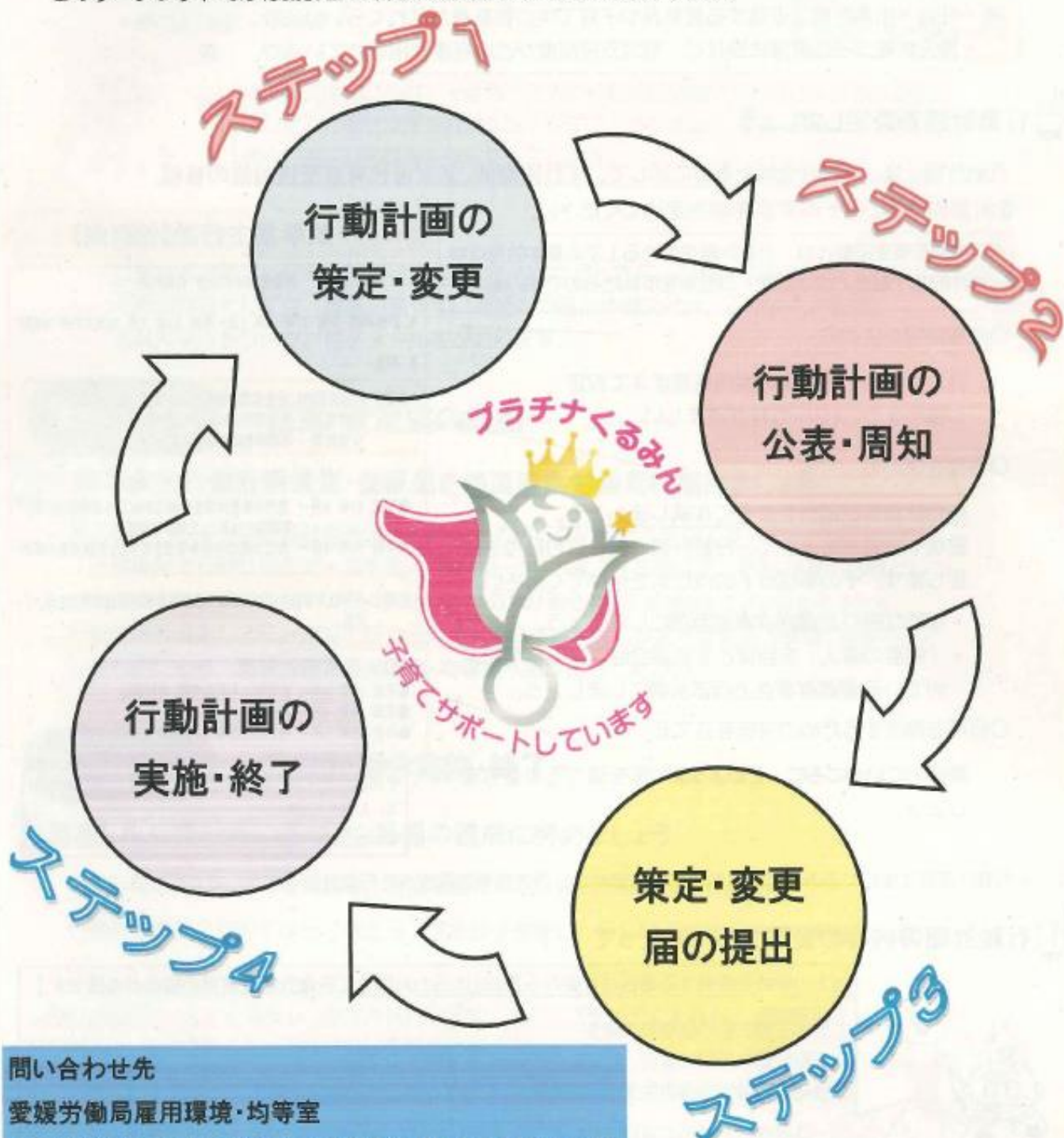
- 平成 28 年 10 月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- 平成 28 年 10 月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

一般事業主行動計画の 策定から実施まで！

次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。このため、

常用労働者数が101人以上の企業は、引き続き、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出を行っていただくことが義務付けられています！（100人以下の企業は努力義務）

このリーフレットでは行動計画の策定から実施までの流れを紹介します。



問い合わせ先

愛媛労働局雇用環境・均等室

〒790-8538 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6F

TEL : 089-935-5222 FAX : 089-935-5223

ステップ1 ～行動計画の策定・変更～



一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、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含めた多様な労働条件の整備のために目標を定め、その目標を達成するため、いつ、何を実施するかを定めた計画です。

自社の現状や従業員のニーズを把握しましょう

仕事と子育ての両立にあたって障害となる事項や従業員のニーズを把握しましょう。

- 例・妊娠・出産を機に退職する従業員や子育て中の従業員がどれくらいいるか。
・育児休業や子の看護休暇など、育児支援制度がどの程度利用されているか。等

行動計画を策定しましょう

行動計画には、行動計画策定指針に即して、①計画期間、②次世代育成支援対策の目標、③対策の内容、④その実施時期を定めてください。

※行動計画策定指針とは、行動計画を定める上での基本的視点や具体的な「目標」や「対策」の基準を示したものです。(第4面)

○計画期間を決める

計画期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。(2～5年が望ましい。)

○目標を決める

行動計画策定指針を参考に作成しましょう。
現状や課題を踏まえて、行動計画に盛り込む目標を決定します。その際は以下の点に気を付けてください。

- ・可能な限り定量的な数値目標にしましょう。
- ・「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を上回る水準にしましょう。

○目標を達成するための対策を立てる

具体的にいつごろに、どのような対策を講じるかを考えましょう。

一般事業主行動計画(例)

獨立産業株式会社 行動計画

1. 計画期間 平成 27年 4月 1日～平成 31年 3月 31日までの 5年間

2. 内容

目標1 計画期間内に育児休業取得率を次の水準以上にする。
男性社員…計画期間中に1人以上取得すること
女性社員…取得率を80%以上にすること

<対策>

- 平成 27年 9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を実施
- 平成 29年 4月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2 小学校入学前までの子を持つ労働者の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 27年 9月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成 28年 4月～ 制度導入
- 平成 29年 9月～ 社内広報誌等による社員への制度の周知

その他のモデル行動計画は以下のURLにありますので、ご覧ください。

URL:<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisadai/>

※行動計画終了後にくるみん認定を希望される場合は、認定基準を踏まえた行動計画を策定してください。

行動計画の内容の変更するにあたって

以下の事項を変更する場合は変更からおおむね3カ月以内に行動計画変更届の提出が必要です！

- ①事業主の氏名や住所等の変更
- ②行動計画の期間の変更
- ③目標や対策の内容の変更(すでに届けている策定届の記載事項を変更する場合)

①～③以外のその他の事項については、変更した時から1年以内に届け出てください。

常用労働者数101人以上の義務企業は変更併せて、一般への公表、従業員に対する周知を行なってください。



ステップ2 ～行動計画の公表・周知～

👉 行動計画を一般へ公表し、従業員への周知を図りましょう。

(労働者が101人以上の企業は義務、100人以下は努力義務)

○一般への公表

行動計画を策定したら策定日からおおむね3か月以内に行動計画を一般へ公表しましょう。公表の方法としては、以下のような方法があります。(インターネットを使用できる場合はインターネットでの公表が望ましい。)

- ・厚生労働省運営の「**両立支援のひろば**」 <http://www.ryouritsu.jp/>
- ・自社のホームページ
- ・県の広報誌・日刊紙



「両立支援のひろば」では他の企業の行動計画を見たり、自社の行動計画を公表したり、両立支援の取組を診断することができます。同じ業種の企業等も参考にして、行動計画を作ってみましょう。

○従業員への周知

行動計画を策定したら、策定日からおおむね3か月以内に、行動計画を従業員へ周知しましょう。周知の方法としては、職場の見やすい場所への掲示や備え付け、従業員への配布、企業内ネットワーク、電子メール等があります。

ステップ3 ～策定・変更届の提出～

👉 一般事業主行動計画策定・変更届を都道府県労働局に届出ましょう

策定届はどのような行動計画を策定したかをお知らせいただくものです。

「一般事業主行動計画策定・変更届」(様式第一号)の第二・三面にて、行動計画の目標として該当するものすべて○をつけてください。※行動計画そのものを添付する必要はありません。行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に策定・変更届を郵送、持参のいずれかにより、**愛媛労働局雇用環境・均等室**へ届け出てください。

ステップ4 ～行動計画の実施・終了～

👉 策定した行動計画に基づき、目標の達成に努めましょう

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

行動計画の終了が近くなってきたら、達成度を考慮し、新しい行動計画作成の準備をしましょう。

次世代認定マーク「くるみん」や次世代特例認定マーク「プラチナくるみん」を取得するためには一定の要件を満たさなければなりません。

くるみんやプラチナくるみんの認定を希望される方はぜひ愛媛労働局雇用環境・均等室にご連絡ください!

会社ぐるみで子育てや仕事と家庭の両立を応援しましょう!





○行動計画の「目標」「対策」は以下の事項を参考に設定してください。
 (行動計画策定指針「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」より)

1. 雇用環境の整備に関する事項

○主に育児をしている従業員を対象とする取組

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 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や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の資金・配置その他の労働条件に関する事項についての周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 育児休業期間中の従業員の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における原職または原職相当職への復帰
- 子育てを行う女性従業員が就業を継続し、活躍できるようにするため、出産後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修や、企業トップによる女性の活躍推進に向けた職場風土の改革に関する管理職研修などの実施
- 3歳以上の子を養育する従業員に対する所定外労働の制限・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度の導入
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、従業員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
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 子の看護休暇について、1時間を単位とする取得を可能とするなど、弾力的運用の実施
- 希望する従業員に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般の周知
- 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

○育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員制度の導入・定着
- 在宅勤務やテレワーク（ICTを活用した場所にとらわれない働き方）の導入
- 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

2. その他の次世代育成支援対策

○対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置など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従業員の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「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（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 ほか