

平成23年4月1日から、
一般事業主行動計画の策定・届出の義務が
従業員数101人以上の企業に拡大されました！！

「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国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年度から平成26年度までの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施行されています。

この法律において、企業は「一般事業主行動計画」を策定することとなり、事業主は一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることとされています（従業員301人以上の企業は義務、300人以下は努力義務）。

この次世代育成支援対策推進法が、平成21年4月1日より改正、施行されていますが、平成23年4月1日以降は常用労働者数101人以上の企業に一般事業主行動計画の策定・届出の義務が拡大されました。

常用労働者数101人以上の事業主は、一般事業主行動計画を策定し、その旨を速やかに労働局に届け出なければなりません。

行動計画の策定・届出の義務のある企業

	平成23年3月31日まで	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101～300人企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務

◎上記の表は、企業規模（企業全体で雇用する常用労働者数）で区分されます。

◎義務となる企業規模に達した時点で義務の対象となります。

常用労働者数については、下記1～5が対象となります。

- 1 期間の定めなく雇用されている場合
- 2 一定の期間を定めて雇用されている場合であっても、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同様と認められる場合
- 3 日々雇用される労働者の場合、雇用契約が日々更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同様と認められる場合

※1～3に該当すれば、「パート」「アルバイト」等の正社員以外の労働者も対象となります。

- 4 出向中の従業員については、原則として生計を維持する主たる賃金を受ける企業等で算定します
- 5 派遣の場合は、派遣元企業において算定します

1 一般事業主行動計画を策定してください

◎ 一般事業主行動計画とは・・・

各企業毎に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策定する計画です。

具体的には、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策と実施時期を定めてください。

また、行動計画は企業等の単位で策定してください。

① 計画期間	・ 企業の実情に応じ、1回の計画期間は2年以上を目安に平成27年3月31日までで設定する。
② 目標	・ 企業の実情に応じて設定(複数設定可) ・ 社員のニーズを踏まえたもの ・ 現状より少しでも労働環境をよくするもの ・ 達成状況を客観的に判断できる定量的なものが望ましい
③ 目標達成のための対策とその実施時期	・ いつまでに、どのようなことに取り組むかを具体的に記述する

行動計画を策定する際には、[一般事業主行動計画モデル【ワード形式】](#)【[PDF形式](#)】や[両立支援のひろば](#)を参考にしてください。

会社の実情に応じた様々なタイプの行動計画のモデルや他社の行動計画を見ることができます。

2 行動計画の外部への公表と従業員への周知を行ってください

行動計画を策定(変更)したら、行動計画そのものを一般に公表し、従業員への周知を行ってください。

◎ 行動計画の公表方法

- ① インターネットの利用(「[両立支援のひろば](#)」や自社ホームページへの掲載)
- ② 事業所への備え付け 等

◎ 行動計画の従業員への周知方法

- ① 事業所の見やすい場所への掲示や備え付け
- ② 労働者への配布
- ③ 電子メールを利用して送付 等

3 行動計画を策定した旨を大阪労働局へ届け出てください

「[一般事業主行動計画策定・変更届](#)」【[ワード形式](#)】【[PDF形式](#)】を大阪労働局に提出してください。行動計画そのものの御提出は必要ありません。

[常用労働者数101人以上の未届企業のみなさんは、](#)

[早急に行動計画を策定して下記労働局に届け出てください。](#)

※既にお届けの企業についても、計画期間終了後は再度の策定・届出等が必要です。

◎ 認定制度について

行動計画終了後、一定の要件(認定基準)を満たした企業は、申請を行うことにより厚生労働大臣の認定を受けることができ、「[認定マーク\(愛称:くるみん\)](#)」を活用することができます。



認定マーク「くるみん」

[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について\(厚生労働省ホームページ\)](#)

一般事業主行動計画の策定方法・認定制度(くるみん)についての御相談や策定・変更届の提出先は・・・

大阪労働局雇用均等室

〒540-8527

大阪府中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館

電話 06-6941-8940 FAX 06-6946-6465

社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会
一般事業主 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25年4月1日～平成27年3月31日までの2年間

2. 内容

目標1：平成27年3月31日までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間10日以上とする。

<対策>

- 平成25年4月～ 管理職会を通じ、目標設定を全職員に周知
- 平成25年4月～ 年次有給休暇の取得状況を出勤簿等により点検

継続目標1：所定外労働を削減するため、ノー残業デー（水曜日を基本とする。水曜日が休業の事業所については別に定める日）を設定、実施する。

<対策>

- 平成25年4月～ 管理職会を通じ、ノー残業デーの継続実施を全職員に周知
- 平成25年4月～ ノー残業デー実施状況の継続点検

継続目標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100%にすること

<対策>

- 平成25年4月～ 管理職会を通じ、各育児休業取得率の継続目標を全職員に周知
- 平成25年4月～ 育児休業取得にかかる説明希望者を対象とした相談会の実施