

ワーク・ライフ・バランス

一般事業主行動計画

事業の概要

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の、①計画期間②目標③その目標達成のための対策と実施時期を定めたものです。次世代育成支援対策推進法に基づき、101人以上の従業員を雇用する企業は、仕事と子育ての両立を図るための「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届出、公表、従業員への周知が義務付けられています。（労働者100人以下の企業は努力義務となっています。）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画とは、職業生活において、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するために、①計画期間②数値目標③取組内容④取組の実施時期を定めるものです。令和4年4月1日から常時雇用する労働者が101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されています。また、自社の女性の活躍に関する状況について、常時雇用する労働者数301人以上の事業主は男女の賃金の差異を含めた3つ以上、101人以上300人以下の事業主は1項目以上選択して公表する義務があります。（労働者100人以下の企業は努力義務となっています。）

内 容

【次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の策定】

ステップ1▶ 自社の現状や従業員のニーズを把握しましょう

行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、従業員のニーズを把握しましょう。

ステップ2▶ ステップ1を踏まえて行動計画を策定しましょう

ステップ3▶ 行動計画を公表し、従業員への周知を図りましょう

ステップ4▶ 行動計画を策定した旨を宮城労働局雇用環境・均等室へ届け出ましょう

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、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を郵送、持参、電子申請のいずれかにより、宮城労働局雇用環境・均等室に届け出てください。なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

ステップ5▶ 行動計画を実施しましょう

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。

【女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定】

ステップ1▶女性の活躍に関する状況把握、課題分析

- 自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。
- 把握した状況から自社の課題を分析してください。

課題分析にあたっては、まず基礎項目の状況把握、課題分析を行い、その結果、事業主にとって課題であると判断された事項については、選択項目を活用し、さらにその原因の分析を深めましょう。

ステップ2▶一般事業主行動計画の策定、社内通知、公表

ステップ3▶一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定・変更したら、「一般事業主行動計画策定・変更届」(参考様式)を記載、郵送、持参、電子申請のいずれかにより、宮城労働局雇用環境・均等室に届け出てください。

ステップ4▶取組の実施、効果の測定

定期的に数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価しましょう。

問い合わせ先・参考URL

宮城労働局 雇用環境・均等室 電話:022-299-8844

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/> (次世代法)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf> (女活法)

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定について

事業の概要

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を策定し、そこに定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。

さらに、くるみん認定またはトライくるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、「プラチナくるみん認定」もあります。

加えて、令和4年4月1日、くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準の引き上げに伴い、「トライくるみん認定」ができました。また、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんを一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境に取り組む企業の認定制度として「プラス認定」もあります。

認定されることで、くるみんマーク・プラチナくるみんマーク・トライくるみんマークを広告等に付し、厚生労働大臣から認定を受けたことを対外的に明らかにすることで、学生や社会一般へのイメージアップや優秀な従業員の採用・定着などにつながるほか、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。

内 容

【主な認定基準】

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん(共通)

◆女性の育児休業取得率 75%以上(注1)

◆労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45 時間未満
全労働者の月平均時間外労働 60 時間未満

◆男性の育児休業取得率(注1)

	くるみん (H19.4.1～)	プラチナくるみん (H27.4.1～)	トライくるみん (R4.4.1～)
育児休業	10%以上	30%以上	7%以上
育児休業+育児目的休暇	20%以上	50%以上	15%以上



- ◆3歳から小学校就業前の子どもを育てる労働者について、以下の制度を講じていること
 - 育児休業に関する制度
 - 所定外労働の制限に関する制度
 - 所定外労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度

◆働き方に関する具体的な目標

くるみん認定およびトライくるみん認定は①～③のいずれかの措置の実施、プラチナくるみん認定は①～③のすべての措置を実施していること

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得促進のための措置
- ③ 短時間正社員、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

◆プラチナくるみん認定

プラチナくるみん認定は上記の認定基準に加えて、以下の2項目を満たしている必要があります

1) 次の①または②のいずれかを満たしていること(注1)

- ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上であること。
- ② 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が70%以上であること。

2) 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が継続を就業し、活躍できるような能力の向上キャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

◆プラス認定

プラス認定は、受けようとするくるみんの種類に応じた認定基準を満たしていることに加えて、不妊治療と仕事との両立に関する認定基準4項目を満たす必要があります。

(注1)労働者数が300人以下の事業主の場合、特例が認められています。



問い合わせ先・参考URL

宮城労働局雇用環境・均等室 電話:022-299-8844

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/

両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

事業の概要

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行った上で、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合(第1種)、男性の育児休業取得率が上昇した場合(第2種)に支給します。

内 容

【対 象】

○第1種

- ①育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- ②育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- ③男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得すること。
(※所定労働日が4日以上含まれていることが必要です。)

<代替要員加算>

男性労働者の育児休業期間中の代替要員を新たに確保した場合に支給額を加算します。

<育児休業等に関する情報公表加算>

自社の育児休業の取得状況(男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数)を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算します。

○第2種

- ①第1種の助成金を受給していること。
- ②育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数行っていること。
- ③育児休業取得者の業務を代替する労働者の、業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- ④第1種の申請をしてから3事業年度以内に、男性労働者の育児休業取得率(%)の数値が30ポイント以上上昇していること。
または
第1種の申請年度に子が出生した男性労働者が5人未満かつ育児休業取得率が70%以上の場合に、その後の3事業年度の中で2年連続70%以上となったこと。
- ⑤育児休業を取得した男性労働者が、第1種申請の対象となる労働者の他に2人以上いること。

【支給額】

第1種	20万円
代替要員加算	20万円(代替要員を3人以上確保した場合には45万円)
育児休業等に関する 情報公表加算	2万円
第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合:60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合:40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した(または連続70%以上)場合:20万円

※令和5年11月時点の内容です。最新情報は厚生労働省HPでご確認ください。

問い合わせ先・参考URL

宮城労働局 雇用環境・均等室 電話:022-299-8834

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

事業の概要

「介護支援プラン」を策定の上、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ場合、就業と介護の両立に資する制度を導入し利用者が生じた場合等に支給します。

内 容

【対 象】

1. 介護休業

○休業取得時

- ①介護休業の取得、職場復帰について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- ②介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。
- ③プランに基づき、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日(所定労働日)以上の介護休業を取得すること。

○職場復帰時

- ①「休業取得時」の受給対象である労働者に対し、介護休業終了後にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- ②対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として現職等に復帰させ、現職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として3か月以上継続雇用していること。

<業務代替支援加算>※職場復帰時への加算

介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合(新規雇用)、または、代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせた場合(手当支給等)に支給額を加算します。

2. 介護両立支援制度(介護のための柔軟な就労形態の制度)

- ①介護両立支援制度の利用について、プランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- ②介護に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。
- ③プランに基づき業務体制の検討を行い、いずれか1つ以上の介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上利用し、支給申請に係る期間の制度利用終了後から申請日までの間、雇用保険被保険者として継続雇用していること。

<個別周知・環境整備加算> ※介護休業(休業取得時)または介護両立支援制度への加算

- ① 受給対象の労働者に対し、介護休業・両立支援制度の自社制度の説明を資料により行うこと。
- ② 受給対象の労働者に対し、介護休業を取得した場合の待遇についての説明を資料により行うこと。
- ③ 社内の労働者向けに、仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じること。

【支給額】

介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用:20万円 手当支給等:5万円
介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算		15万円

※令和5年 11 月時点の内容です。最新情報は厚生労働省 HP でご確認ください。

問い合わせ先・参考URL

宮城労働局 雇用環境・均等室 電話:022-299-8834

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

事業の概要

1. 育休取得時・職場復帰時:「育休復帰支援プラン」を策定の上、プランに基づき労働者の円滑な育児休業の取得・復帰に取り組んだ場合に支給します。
2. 業務代替支援:育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育休取得者を原職等に復帰させた場合に支給します。
3. 職場復帰後支援:法律を上回る子の看護休暇制度を導入し、育休復帰後の労働者に利用させた場合、保育サービス費用補助制度を導入し、育休復帰後の労働者に利用させた場合に支給します。

内 容

1. 育休取得時・職場復帰時

【対 象】

○育休取得時

- ①育児休業の取得、職場復帰についてプランにより支援する措置を実施する旨を、あらかじめ労働者へ周知すること。
- ②育児に直面した労働者との面談を実施し、面談結果を記録した上で育児の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、プランを作成すること。
- ③プランに基づき、対象労働者の育児休業(産前休業から引き続き産後休業及び育児休業をする場合は、産前休業。)の開始日の前日までに、プランに基づいて業務の引き継ぎを実施し、対象労働者に、連続3か月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含んで連続3か月以上)を取得させること。

○職場復帰時

- ①対象労働者の育児休業中にプランに基づく措置を実施し、職務や業務の情報・資料の提供を実施すること。
- ②育休取得時にかかる同一の対象労働者に対し、育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録すること。
- ③対象労働者を、面談結果を踏まえ原則として原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

【支給額】

休業取得時	30万円
職場復帰時	30万円

2. 業務代替支援

【対象】

- ①育児休業取得者を、育児休業終了後、原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。
- ②対象労働者が3か月以上の育児休業(産後休業の終了後引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含む)を取得し、事業主が休業期間中の代替要員を新たに確保する(A)または代替要員を確保せずに業務を見直し、周囲の社員により対象労働者の業務をカバーさせる(B)こと。
- ③対象労働者を上記規定に基づき原職等に復帰させ、原職等復帰後も申請日までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

【支給額】

A 新規雇用	50万円
B 手当支給等	10万円
有期雇用労働者加算 <small>※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に加算</small>	10万円

3. 職場復帰後支援

【対象】

- ①育児・介護休業法を上回る「A:子の看護休暇制度(有給、時間単位)」または「B:保育サービス費用補助制度」を導入していること。
- ②対象労働者が1か月以上の育児休業(産後休業を含む)から復帰した後6か月以内において、導入した制度の一定の利用実績(A:子の看護休暇制度は10時間以上(有給)の取得、B:保育サービス費用補助制度は3万円以上の補助)があること。

【支給額】

制度導入時	30万円	
制度利用時	A:子の看護休暇制度	1,000円×時間
	B:保育サービス費用補助制度	実費の2/3

＜育児休業等に関する情報公表加算＞※1～3のいずれかに1回のみ加算

自社の育児休業の取得状況(男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数)を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に2万円を加算します。

※令和5年11月時点の内容です。最新情報は厚生労働省HPでご確認ください。

問い合わせ先・参考URL

宮城労働局 雇用環境・均等室 電話:022-299-8834

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html