

次世代法・第4期 行動計画の策定について

2019年4月 人事部人事戦略室人材活躍推進課

1. 次世代法(次世代育成支援対策推進法)とは

少子化対策の1つとして、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境整備や、子育てをしていない労働者も含めて多様な働き方を選択できる労働条件の整備などに取り組むに関する行動計画を企業が策定・実施することを定めた法律。

<企業側のメリット>・目標を達成し、申請を行えば「子育てサポート企業」として認定を受け、認定マークを使用して次世代育成支援対策に取り組んでいることをアピールできる。

- ・認定取得対象となった行動計画開始日から認定取得日を含む事業年度終了日までの期間に取得・新築・増改築した建物等について、普通償却限度額の32%の割増償却ができる。

2. 必要な措置

第3期行動計画期間終了にあたり、以下の措置が必要。

(1) 第4期行動計画の届出

①計画期間 2019年4月1日～2024年3月31日

②計画内容 (届出項目は厚労省が下表の通り規定。事業主は、いずれか1つ以上の選択が必要。)

大項目	中項目	厚生労働省の規程する届出項目	第1期	第2期	第3期	今回
雇用環境の整備	妊娠期の措置	母性保護の周知				
		情報提供または相談体制の整備				
	育児休職中の措置	子ども出生時の父親の休暇取得促進				
		法定以上の育児休業制度(期間、回数等)				
		男性の育児休職取得促進				
		休職中の待遇、復帰後の労働条件の周知				
		休職中の代替要員の確保、業務内容見直し				
		休職中の職業能力開発向上のための情報提供				
		復職時の原職復帰				
	復職後の措置	若手社員を対象としたキャリア研修				
		女性社員向けのメンター制度				●
		育休復職者を対象としたキャリア研修				
		性差なき配置検証や職域拡大研修				
		管理職手前女性社員向けのマネジメント研修				
		トップによる女性活躍風土改革の研修				
		女性管理職向けの研修				●
		職場管理職向けの子育てとの両立支援研修				
		復職者の昇進基準・人事評価制度の見直し				
		フレックスタイム制度の導入				
短時間勤務制度の導入						
始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げの制度						
所定労働時間を超えて労働させない制度						
事業所内託児施設の設置		●				

その他 優遇措置	子育てサービス利用費用補助、貸付制度				
	法定を上回る子の看護休暇の導入		●		
	勤務地・担当業務限定制度の導入				
	育児中社員への社宅入居配慮・貸付制度				
	育児を理由とした退職者の再雇用制度				
	育児関連諸制度の周知				
働き方の見直しに関する 措置	所定外労働時間削減				
	年次有給休暇の取得促進	●	●	●	
	短時間正社員制度の導入・定着				
	テレワーク等場所に捉れない働き方の導入			●	
	性別役割分担意識是正のための措置				

【目標1】

女性社員向けのメンター制度を実施する。

女性社員がライフイベントを経て働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターを、会社が紹介する取組を行う

<取組内容>

令和元年 制度設計、トライアル実施

令和2～3年 主に女性社員を対象に実施

令和4～5年 対象を全社員へ拡充

【目標2】

女性管理職向けの研修を実施する。

管理職としての能力を存分に発揮し、多様な人材の活躍推進を牽引して頂くことを狙い、組織風土や職場運営方法、発揮能力モデルなどの知識を体得、自職場での組織課題形成・取組みを促す。

<取組内容>

令和元年～ 継続開催

③公表・周知義務への対応について

義務化された内容	対応(案)
行動計画の公表	認定を受けた事実と新たな行動計画の内容を合わせてHPのトピックス欄に掲載
行動計画の社員への周知	一般掲示板「各部からのお知らせ」に掲載

(2)2019年4月1日以降に第3期行動計画の認定申請

行動計画達成の見込み。詳細は4月以降確認予定。

以上