

改正次世代育成支援対策推進法について

次世代育成支援対策推進法が
10年間延長され、
新たな認定制度が創設されます!



次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく10年間の集中的・計画的な取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させる必要があります。

このため、次世代育成支援対策の更なる推進・強化を図る次世代法が改正されました。

次世代法改正の主なポイント

- 1 次世代法の有効期限が2025年3月31日まで10年間延長（平成26年4月23日施行）
- 2 くるみん認定基準の緩和、プラチナくるみん認定（特例認定）制度の創設（平成27年4月1日施行）
- 3 プラチナくるみん認定（特例認定）を受けた企業について一般事業主行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施状況の公表の義務（平成27年4月1日施行）

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に策定する計画のことです。
次世代法により、従業員が101人以上の企業には、以下のステップ1から5までを行うことが義務付けられています。
（従業員が100人以下の企業は努力義務）

ステップ1 自社の現状や従業員のニーズの把握

- 一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）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 行動計画の策定

- 計画期間を決める。
2～5年以内を目安に計画を策定することが望ましい。
- 目標を決める。
「行動計画策定指針」に掲載されている事項を参考に目標を設定しましょう。＊目標はいくつでも設定できます。
- 目標を達成するための対策を立てる

ステップ3 行動計画の公表・周知

- 一般への公表
策定の日から概ね3か月以内に、自社のホームページへの掲載・
「両立支援のひろば」（厚生労働省運営サイト）等への掲載
- 従業員への周知
策定の日から概ね3か月以内に、事業所の見やすい場所への掲示・
配布・電子メールでの送付・イントラネットへの掲載などにより、
従業員に周知しましょう。

ステップ4 都道府県労働局への届出

- 策定の日から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、
長崎労働局雇用均等室に届け出てください。

ステップ5 行動計画の実施

- 行動計画に掲げた対策を実施し、目標達成を目指しましょう。



改正ポイント1

法律の有効期限が **2025年3月31日** まで10年間延長
(平成26年4月23日施行)

- ☆ 法律の有効期限延長により、従業員が101人以上の企業におきましては、2025年3月31日まで、行動計画の策定・届出を行っていただくことになります！

行動計画期間の終期が近づいている企業は、早めの次期行動計画策定・届出をよろしくお願いいたします！

- ☆ 省令の改正により

「一般事業主行動計画策定・変更届」(第1号様式)の様式が変わりました！

 「一般事業主行動計画策定・変更届」(第1号様式)

- * 旧様式は平成27年3月31日長崎労働局必着分まで届出可能です。平成27年4月1日以降に旧様式にて届出があった場合は、確認が必要となり手続きが煩雑になりますので、行動計画終期が近づいている企業は、ぜひ平成27年3月31日までの届出をよろしくお願いいたします。
- * 新様式は、旧様式の内容に加え、「主たる事業」「男女別労働者数」「有期契約労働者数」「規定整備の状況」「行動計画の公表日又は公表予定日」「プラチナくるみん申請予定」「担当部署名・氏名」等の項目が加わります。

☆ 行動計画策定の際によりどころとなる「行動計画策定指針」は、今回の法改正や認定基準の改正・創設等を受けて改正されます。平成27年4月1日以降は、新しい行動計画策定指針に則った行動計画の策定が望まれます。

* 行動計画策定指針の改正点は、「くるみん認定プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！」を参照願います。

改正ポイント2

くるみん認定基準の緩和・プラチナくるみん（特例認定）制度の創設（平成27年4月1日施行）

☆ 次世代法では、行動計画の策定・届出を行い、行動計画の目標を達成するほか、一定の基準を満たした企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができます。
これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります！！



プラチナくるみんが誕生しました！！

☆ 平成27年4月1日の改正法の施行に向け、くるみん認定基準を見直し、中小企業事業主がくるみん認定を取得しやすくなりました！

☆ 認定企業になると、次世代認定マーク（くるみん、プラチナくるみん）を商品、名刺、広告、求人広告等につけることができ、企業のイメージアップや優秀な人材の確保等が期待されます。

また、認定企業になると、建物等の割増償却を受けられる税制上の優遇措置（くるみん税制）の適用を受けることができます。

（平成27年4月1日以降の取扱いは検討中）

【くるみん認定マーク】



☆ くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準につきましては、「くるみん認定 プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが決定しました！」を参照願います。

* なお、行動計画期間により、くるみん認定基準の適用が変わります。ご注意ください。

改正前基準で、くるみん認定申請される場合は、改正前基準用のくるみん認定申請書、改正後基準で申請される場合は、改正後基準用のくるみん認定申請書を使用して申請してください。

行 動 計 画 期 間	適 用 基 準
平成27年3月31日までの終期	改正前基準
平成27年4月1日をまたぐ行動計画期間	改正前基準又は改正後基準
平成27年4月1日以降の始期	改正後基準

改正ポイント3

プラチナくるみん認定（特例認定）を受けた企業について
行動計画の策定・届出に代わり、次世代育成支援対策の実施
状況の公表の義務

（平成27年4月1日施行）

- ☆ 現行の行動計画の策定・届出義務の枠組みを維持しつつ、高い水準の取組を行っている企業（プラチナくるみん（特例認定）を受けた企業）については、行動計画の策定・届出に代えて、両立支援の取組の実績を公表する枠組みを追加しました。

- ☆ プラチナくるみん認定を取得した企業は、毎年少なくとも1回、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」に以下の事項を公表いただく必要があります。

- （1）男性の育児休業等取得に関する事項
- （2）女性の育児休業等取得に関する事項
- （3）3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- （4）所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- （5）女性の継続就業に関する事項
- （6）育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況

<参考資料>

- 行動計画策定について
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
- 認定企業について
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/>
- 企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組について
(両立支援のひろば)
<https://www.nyouritsu.jp/>
- 長崎労働局ホームページ
「子育てサポート企業～基準適合一般事業主認定企業～について」
http://nagasakiroudoukyoku.site.mhlw.go.jp/banner_link/kosodate-support.html



男女雇用機会均等法について



男女雇用機会均等法の概要



1 性別を理由とする差別の禁止

- 雇用管理の各ステージ（※）における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

＜禁止される差別の例＞

- # 職種の変更に当たっての条件を男女で異なるものとする
- # 定年の定めについて、男女で異なる取扱いとすること

- 間接差別の禁止

定義

- ① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
- ② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
- ③ 合理的な理由がないときに講ずること

厚生労働省令で定める措置

- ① 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ② 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ③ 昇進における転勤経験要件

○ 女性労働者についての措置に関する特例

↳ 女性に対するポジティブ・アクション（※）は
法違反とはならない。

※ 男女間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の
自主的かつ積極的な取組

例えば・・・

勤続年数も長く、仕事に対する能力や意欲も高い女性労働者がいるにもかかわらず、性別役割分担意識に基づく雇用管理（※）により、管理職になっている女性が少ない場合に・・・

※ 男性は、企画・立案などの基幹的業務に従事させたり、いろいろな部署を経験させるが、
女性は、補助的な業務にのみ従事し、部署を超えての配置転換を行わないなど
（例）営業職において、男性は外勤業務に従事しているが、女性は内勤のみに従事している等



<女性のみを対象とする、又は女性を有利に扱う取組>

（例）昇進試験の受験を女性に奨励する

<男女双方を対象とする取組>

（例）男女に公正な人事考課を行うための評価者研修を行う

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする 不利益取扱いの禁止等

- 婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止
- 婚姻を理由とする解雇を禁止
- 妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇
その他不利益取扱い（※）を禁止
不利益取扱いの例：退職勧奨、雇止め、降格、不利益な配置
の変更、不利益な自宅待機を命じること
- 妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証
がない限り無効

3 セクシュアルハラスメント対策

- 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは

「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されること

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます!!

「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。

<職場の例>

- | | |
|----------|--------------------------------|
| ・取引先の事務所 | ・取引先と打合せをするための飲食店
(接待の席も含む) |
| ・顧客の自宅 | ・取材先 |
| ・出張先 | ・業務で使用する車中 |

★勤務時間外の「宴会」は「職場」なの?★

➡ 実質上職務の延長と考えられるものは「職場」に該当。

<以下を考慮して、個別に判断>

- ・職務との関連性
- ・参加者
- ・参加が必至か任意か

事業主が雇用管理上講ずべき措置①

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

併せて「性別役割分担意識に基づく言動」がセクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となり得ることを労働者に周知・啓発する必要



例えば・・・

会社側：労働者の活用や能力発揮を考えていない雇用管理 など
労働者側：同僚である労働者を、職場における対等なパートナーとして見ず、性的な関心の対象として見る意識 など

- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること

事業主が雇用管理上講ずべき措置②

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること
(4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること



例えば・・・

○放置すれば就業環境を害するおそれがある場合
○性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となって、セクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合 等

相談や苦情を受けた後、問題を放置しておくと、問題を悪化させ、被害を拡大させてしまうので、初期の段階での迅速な対応が必要です。

事業主が雇用管理上講ずべき措置③

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと



セクシュアルハラスメントを受け、心的ストレスから、メンタル面で不調を訴えている労働者がいた場合、管理監督者又は事業場内産業保健スタッフ等によるメンタルヘルス不調への相談対応等の措置を講ずる必要があります。

- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること（事実が確認できなかった場合も同様）



事業主が雇用管理上講ずべき措置④

4 1～3までの措置を併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること



日頃から
相談しやすい職場
体制づくりに努め
ましょう！



5 ポジティブ・アクション

ポジティブ・アクションとは

固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、

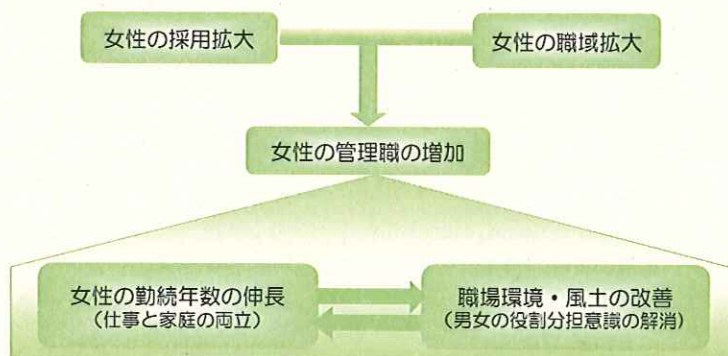
- 営業職に女性はほとんどいない
 - 課長以上の管理職は男性が大半を占めている
- 等

性別による仕事上の格差が生じている場合に、
この差を解消しようと個々の企業が行う**自主的**
かつ積極的な取組をいいます。



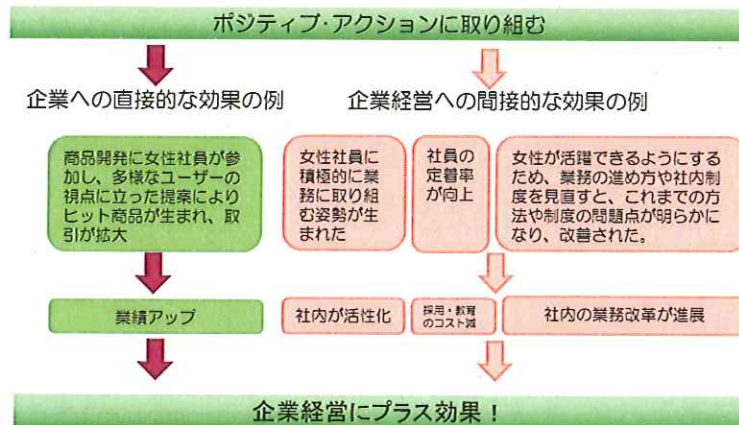
ポジティブ・アクションシンボルマーク「きらら」

「ポジティブ・アクション」5つの取組



ポジティブ・アクションとなる「女性のみを対象とする取組」又は「女性を有利に取り扱う取組」は、一定の区分、職務、役職において女性の割合が4割を下回っている場合に限られます。

「ポジティブ・アクション」の効果



ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

企業における女性の活躍推進の取組「ポジティブ・アクション」に関する各種情報を提供するポータルサイトです。



<ポジティブ・アクション応援サイト>
企業が実際に取り組んでいる事例を紹介。事例・企業検索も可。
詳しくはこちら

<http://www.mhlw.go.jp/qa/index.php>

<女性の活躍推進宣言コーナー>
経営トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナー。
詳しくはこちら

<http://www.positiveaction.jp/declaration/>

男女雇用機会均等法に係る相談件数

	平成23年度		平成24年度		平成25年度	
第5条関係（募集・採用）	14	10.1%	38	24.1%	16	11.9%
第6条関係（配置・昇進・降格・教育訓練等）	3	2.2%	4	2.5%	5	3.7%
第7条関係（間接差別）	0	0.0%	0	0.0%	2	1.5%
第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）	27	19.4%	37	23.4%	20	14.9%
第11条（セクシュアルハラスメント）	60	43.2%	42	26.6%	67	50.0%
第12条、第13条関係（母性健康管理）	12	8.6%	15	9.5%	8	6.0%
第14条関係（ポジティブ・アクション）	1	0.7%	2	1.3%	5	3.7%
その他	22	15.8%	20	12.7%	11	8.2%
合 計	139	100.0%	158	100.0%	134	100.0%

女性の活躍推進について



ポジティブ・アクションシンボルマーク「キララ」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要(187回国会提出)

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- ▶ 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- ▶ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- ▶ 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。
 - ▶ 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
 【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
 - ▶ 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
 - ▶ 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)
- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案の概要【民間事業主関係部分】(187回国会提出)

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- ▶ 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定(努力義務)。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上)は義務/中小企業(300人以下)は努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- 状況把握の必須項目(省令で規定)
 ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
 ※任意項目についてさらに検討(例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等)
- 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
 (指針に則した行動計画を策定・公表(労働者への周知含む))

② 行動計画の必須記載事項

- ▶ 目標(定量的目標) ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

③ 女性の活躍に関する情報公表

- 情報公表の項目(※省令で規定)
 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報(限定列举)から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- 認定基準(省令)は、業種等・企業規模等の特性等に配慮し、今後検討

⑤ 履行確保措置

- 厚生労働大臣(都道府県労働局長)による報告徴収・助言指導・勧告

一行動計画策定指針(告示)ー

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
- 女性の積極採用に関する取組
- 配置・育成・教育訓練に関する取組
- 継続就業に関する取組
- 長時間労働は正など働き方の改革に向けた取組
- 女性の積極登用・評価に関する取組
- 雇用形態や職種の転換に関する取組(パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組
- 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

3 その他(施行期日等)

- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。
- ▶ 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶ 10年間の時限立法。



ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省
長崎労働局雇用均等室

長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階

TEL : 095-801-0050 FAX : 095-801-0051