

行動計画策定指針の一部を改正する件

内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第一号

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第七条第一項及び第三項の規定に基づき、行動計画策定指針（平成二十六年内閣府、国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第一号）の一部を次のように改正し、令和七年四月一日から適用することとしたので、同条第五項の規定に基づき公表する。

令和六年十月三十一日

目次

- 一 背景及び趣旨
- 二 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項
- 三 地域行動計画の策定に関する基本的な事項
- 四 地域行動計画の内容に関する事項
- 五 一般事業主行動計画に関する基本的な事項
- 六 一般事業主行動計画の内容に関する事項
- 七 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 八 特定事業主行動計画の内容に関する事項

一 背景及び趣旨

1 背景

次世代育成支援対策においては、国民が、希望どおりに働き、また、結婚、出産、子育ての希望を実現することができる環境を整え、人々の意識を変えていくことにより、少子化と人口減少を克服することを目指す総合的な政策の推進が重要である。

次世代育成支援を迅速かつ重点的に推進するため、平成十五年七月に次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号。以下「法」という。）が制定され、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定することを通じて、次世代育成支援対策の推進を図ってきたところである。

また、法とほぼ同時に制定された少子化社会対策基本法（平成十五年法律第百三十三号）に基づき、総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の大綱が「少子化社会対策大綱」として四次にわたり策定され、「こども大綱」（令和五年十二月二十

二日閣議決定）に引き継がれるなど、政府において様々な取組が進められてきたところである。

こうした中、国、地方公共団体、企業の各々が法に基づく二十年間の計画的・集中的な次世代育成支援対策の取組を実施することにより、男性の育児休業取得率の上昇や女性の継続就業率の上昇、女性の労働力率の向上、待機児童問題の改善などに一定の成果を挙げてきたところであるが、年間の出生数は八十万人を割り、合計特殊出生率は令和五年に一・二〇となるなど、少子化が加速していることや、男女がともに育児休業等を利用し、育児期にキャリア形成と育児とを両立できる働き方が可能となるような社会の実現に向けた課題は依然残されていることから、次世代育成支援対策の取組を更に充実していく必要がある。

このような状況を踏まえ、平成二十六年に法の有効期限を十年間延長し、令和六年に更に十年間延長したところである。なお、令和五年に、こども基本法（令和四年法律第七十七号）が施行されており、同法は、次代の社会を担う全てのこどもが、生涯にわたる人格形成の基礎を築き、自立した個人としてひとしく健やかに成長することができ、心身の状況、置かれている環境等にかかわらず、その権利の擁護が図られ、将来にわたって幸福な生活を送ることができる社会の実現を目指すことを目的としている。これは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資するという法の目的とも整合的であり、次世代育成支援対策は、こども基本法に基づくこども施策の推進と調和のとれた形で進めることが望ましい。

また、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）においては、法の有効期限の延長に加え、第五条において、事業主の責務として、多様な労働条件の整備のほか、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めることを新たに規定するとともに、法第十二条及び第十九条において、一般事業主行動計画（法第十二条第一項の一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）又は特定事業主行動計画（法第十九条第一項の特定事業主行動計画をいう。以下同じ。）を策定し、又は変更しようとするときは、育児休業等の取得の状況及び労働時間等の状況を把握し、職業生活と家庭生活との両立を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して定めることや、育児休業等の取得の状況及び労働時間等の状況に係る数値目標を設定することを新たに規定しており、これらの推進に向けた具体的な取組も必要である。

2 法の趣旨

法においては、次世代育成支援対策に関し、市町村にあつては法第八条第一項の市町村行動計画（以下「市町村行動計画」という。）を策定することができることとされ、都道府県にあつては法第九条第一項の都道府県行動計画（以下「都道府県行動計画」という。）を策定することができることとされている。また、国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて常時雇用する労働者の数が百人を超えるものにあつては一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣にその旨を届け出ることとされ、常時雇用する労働者の数が百人以下の一般事業主にあつては一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めることとされている。さらに、国及び地方公共団体の機関等（以下「特定事業主」という。）にあつては、特定事業主行動計画を策定することとされている。

このため、主務大臣は、これらの行動計画の策定に関する指針（以下「行動計画策定指針」という。）を定めることとされて

いる。

この行動計画策定指針は、市町村行動計画、都道府県行動計画、一般事業主行動計画及び特定事業主行動計画の指針となるべき、①次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項、②次世代育成支援対策の内容に関する事項、③その他次世代育成支援対策の実施に関する重要事項を定めるものである。

3 他の法律との関係

法は、地方公共団体及び事業主に対し、行動計画の策定を求め、十年間の集中的・計画的な取組を進める時限立法であり、子ども基本法や、子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号。以下「支援法」という。）など、子どもに関する他の法令と相まって、次世代育成支援対策を十全に実施していく関係にある。

このため、市町村行動計画及び都道府県行動計画（以下「地域行動計画」と総称する。）は、子ども基本法に基づく都道府県子ども計画及び市町村子ども計画（三の5において「自治体子ども計画」と総称する。）や、支援法に基づく市町村子ども・子育て支援事業計画及び都道府県子ども・子育て支援事業支援計画（三の5において「子ども・子育て支援事業計画」と総称する。）と一体のものとして策定して差し支えない。

二 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

1 基本理念

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭、職場その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

また、次世代育成支援対策の実施に当たっては、教育・保育及び地域子ども・子育て支援事業の提供体制の整備並びに子ども・子育て支援給付並びに地域子ども・子育て支援事業及び仕事・子育て両立支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針（平成二十六年内閣府告示第百五十九号。三の3において「基本指針」という。）の「第一 子ども・子育て支援の意義に関する事項」に記載された内容を踏まえることが重要である。

2 行動計画の策定の目的

地方公共団体及び事業主（特定事業主を含む。）は、本指針に即して次世代育成支援対策のための十年間の集中的・計画的な取組を推進するため、それぞれ行動計画を策定し、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標、実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期等を定めるものとする。

3 次世代育成支援対策の推進に当たっての関係者の連携・協働

次世代育成支援対策は、児童福祉、母子保健、商工労働、教育、住宅等の各分野にまたがるものであり、関係部局が連携して部局横断的に取り組む総合的な庁内の推進体制を整備することが重要である。その上で、国及び地方公共団体の間、市町村及び都道府県の間、市町村間並びに国及び地方公共団体と一般事業主の間の連携等を図り、総合的な体制の下に推進されることが望ましい。

このため、行動計画には、それぞれの次世代育成支援対策の推進に当たっての関係者の連携の在り方について定めることが重要である。

(1) 市町村内及び都道府県内の関係部局間の連携

市町村及び都道府県は、次世代育成支援対策の総合的かつ効果的な推進を図るため、例えば、首長を本部長又は責任者として少子化対策推進本部等を設置するなど全庁的な体制の下に、行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を図ることが重要である。

(2) 国及び地方公共団体の連携

法第四条では、国及び地方公共団体は、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならないこととされている。

次世代育成支援対策は、「働き方の改革による仕事と生活の調和の実現」と「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を「車の両輪」として取り組むことが必要であることに鑑み、国及び地方公共団体は、「次世代育成支援対策地域協議会」等の活用により、恒常的な意見交換を行い、連携・協力して地域の実情に応じた次世代育成支援対策の推進を図ることが必要である。

(3) 市町村及び都道府県の間並びに市町村間の連携

法第十条第一項では、都道府県は、市町村に対し、市町村行動計画の策定上の技術的事項について必要な助言その他の援助の実施に努めることとされており、小規模市町村への配慮を含め、適切に対応することが求められる。

また、市町村及び都道府県は、行動計画の策定に当たって、相互にその整合性が図られるよう、互いに密接な連携を図ることが必要である。

さらに、市町村行動計画の策定に当たっては、必要に応じて広域的なサービス提供体制の整備等、近隣市町村間での連携・協力の在り方について検討することが重要である。

(4) 国、地方公共団体等と一般事業主との連携

法第五条では、事業主は、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならないこととされている。

また、一般事業主は、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施することができるよう、一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に関する援助業務を行う次世代育成支援対策推進センターによる相談その他の援助を活用することなどにより、適切な一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に努めることが望ましい。

さらに、地方公共団体及びその区域内に事業所を有する一般事業主は、行動計画の策定に当たって、地域における次世代育成支援対策が効果的に実施されるよう、必要に応じて情報交換・意見交換を行う等密接な連携を図ることが重要である。

(5) 地域の事業主や民間団体等との協働

仕事と生活の調和の実現に向けた働き方の改革を始め、次世代育成支援対策は、それぞれの地域の企業、子育て支援を行う団体等が相互に密接に連携し、協力し合いながら、地域の实情に応じた取組を進めていくことが重要である。

4 次世代育成支援対策地域協議会の活用

法第二十一条第一項では、地方公共団体、事業主、住民その他の次世代育成支援対策の推進を図るための活動を行う者は、地域における次世代育成支援対策の推進に関し必要となるべき措置について協議するため、次世代育成支援対策地域協議会（以下「地域協議会」という。）を組織することができるとされており、地方公共団体及び一般事業主は、行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に当たっては、必要に応じて、地域協議会を十分に活用するとともに、密接な連携を図ることが望ましい。地域協議会の形態としては、例えば、次に掲げるものが考えられる。

(1) 市町村及び都道府県の行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に関し、意見交換等を行うため、地方公共団体、事業主、労働者、子育てに関する活動を行う地域活動団体、保健・福祉関係者、教育関係者、都道府県労働局等の幅広い関係者で構成されるもの

(2) 一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に関し、情報交換等を行うため、地域の事業主やその団体等で構成されるもの

(3) 地域における子育て支援サービスの在り方等について検討を行うため、地域の子育て支援事業の関係者等で構成されるもの

(4) 家庭教育への支援等について検討を行うため、教育関係者等で構成されるもの

三

1 地域行動計画の策定に関する基本的な事項

我が国は、児童の権利に関する条約の締約国としても、子どもに関わる種々の権利が擁護されるように施策を推進することが要請されている。このような中で、子育て支援サービス等により影響を受けるのは多くは子ども自身であることから、次世代育成支援対策の推進においては、子どもの幸せを第一に考え、子どもの利益が最大限に尊重されるよう配慮することが必要であり、これらの取組については、子ども基本法第三条の基本理念のほか、子ども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

- (1) 第2 子ども施策に関する基本的な方針
- (2) 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づくり（遊びや体験活動の推進、生活習慣の形成・定着）
- (3) 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(5)障害児支援・医療的ケア児等への支援
- (4) 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(6)児童虐待防止対策と社会的養護の推進及びヤングケアラーへの支援（社会的養護を必要とする子ども・若者に対する支援）

- (5) 第3 こども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」
 - (6) 第4 こども施策を推進するために必要な事項「1 こども・若者の社会参画・意見反映」(4)多様な声を施策に反映させる工夫
 - (7) 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(1)「こどもまんなか」の実現に向けたEBPM
 - (8) 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(2)こども・若者、子育て当事者に関わる人材の確保・育成・支援
- 2 地域行動計画の策定に当たって必要とされる手続
- (1) 現状の分析

地域行動計画の策定に当たっては、3及び4に基づき行ってきた地域行動計画に基づく措置の実施状況の点検・評価の結果を十分に踏まえることが重要である。
 - (2) 多様な主体の参画と情報公開

地域行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、法第八条第三項及び第九条第三項に基づき、あらかじめ、住民の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、法第八条第四項及び第九条第四項に基づき、あらかじめ、事業主、労働者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずることが必要である。

なお、事業主、労働者、その他の関係者が主体となつて、利用者の視点に立った評価指標を考える仕組みを誘導するなど、行動計画の策定段階からの多様な主体の参画を促進することも重要である。

加えて、市町村及び都道府県が、地域行動計画を策定し、又は変更したときは、法第八条第五項及び第九条第五項に基づき、遅滞なく公表するよう努めることが必要である。
 - 3 利用者の視点に立った点検・評価のための指標の導入

基本指針第三の六の3における達成状況の点検・評価と連携して、個別事業の進捗状況（アウトプット）に加え、個別事業を束ねた施策や計画全体の成果（アウトカム）についても点検・評価することが重要である。

次世代育成支援対策の推進においては、利用者の視点に立った柔軟かつ総合的な取組が重要であり、このような取組を評価するため、利用者の視点に立った指標を設定し、点検・評価を行い、施策の改善につなげていくことが望まれる。
 - 4 地域行動計画の実施状況の点検・評価及び推進体制

法第八条第七項及び第九条第七項では、市町村及び都道府県は、定期的に、地域行動計画に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、地域行動計画に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更することその他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとされていることから、各種施策が利用者の直面している問題や課題の解消に役立ったか、満足できるものであったか等、利用者側の視点に立った点検・評価を実施し、その結果を毎年度の予算編成や事業実施に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立することが重要である。

この際、これら一連の過程を開かれたものとするため、地域における子育て支援事業の関係者や子育てに関する活動を行うNPO等が参画する場を設けることも考えられる。その際、地域協議会などを活用することも考えられる。

また、法第八条第六項及び第九条第六項では、市町村及び都道府県は、おおむね一年に一回、地域行動計画に基づく措置の実施の状況を公表するよう努めることとされており、この計画の実施状況等に係る情報の広報誌やホームページへの掲載等により、住民に分かりやすく周知を図るとともに、住民の意見等を聴取しつつ、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させるよう努めることが必要である。

5 他の計画との関係

地域行動計画は、地域福祉計画（社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）第一百七条第一項に規定する市町村地域福祉計画及び同法第八十条第一項に規定する都道府県地域福祉支援計画をいう。）、自立促進計画（母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和三十九年法律第二百二十九号）第十一条第三号に規定する自立促進計画をいう。）、障害者計画（障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第十一条第二項に規定する都道府県障害者計画及び同条第三項に規定する市町村障害者計画をいう。）、食育推進計画（食育基本法（平成十七年法律第六十三号）第十七条第一項に規定する都道府県食育推進計画及び同法第十八条第一項に規定する市町村食育推進計画をいう。）、子ども・子育て支援事業計画、こどもの貧困の解消に向けた対策についての計画（こどもの貧困の解消に向けた対策の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十四号）第十条第一項に規定する都道府県計画及び同条第二項に規定する市町村計画をいう。）その他の法律の規定により市町村又は都道府県が策定する計画であつて、次世代育成支援に関する事項を定めるものとの間の調和が保たれたものとする必要がある。

なお、地域行動計画と盛り込む内容が重複する他の法律の規定により市町村又は都道府県が策定する計画については、地域行動計画と一体のものとして策定して差し支えない。また、自治体子ども計画及び子ども・子育て支援事業計画との関係については、一の3の記載のとおり。

四 地域行動計画の内容に関する事項

1 市町村行動計画

市町村は、住民に最も身近な地方公共団体としての役割を踏まえ、次世代育成支援対策を総合的に、かつ、きめ細かく行えるよう、子どもと子育て家庭への支援に関連する施策及び事業を市町村行動計画に体系的に盛り込むことが必要である。

市町村行動計画に盛り込むべき事項としては、法第八条第一項において、①地域における子育ての支援、②母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、③子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、④子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、⑤職業生活と家庭生活との両立の推進、⑥その他の次世代育成支援対策の実施が掲げられており、こうした施策の領域を踏まえ、計画の策定に当たるとする。

計画の策定に当たっては、次に掲げる次世代育成支援対策として重要な施策を踏まえつつ、各市町村の実情に応じた施策をその内容に盛り込むことが必要である。

なお、指定都市、中核市及び児童相談所設置市にあつては、行動計画策定指針において都道府県行動計画に盛り込まれている

内容のうち、指定都市、中核市及び児童相談所設置市が処理することとされているものについては、適切に市町村行動計画に盛り込む必要がある。

(1) 地域における子育ての支援

地域における子育ての支援については、子ども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

ア 第2 子ども施策に関する基本的な方針(4)良好な成育環境を確保し、貧困と格差の解消を図り、全ての子ども・若者が幸せな状態で成長できるようにする

イ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づくり(遊びや体験活動の推進、生活習慣の形成・定着)及び(子どもまんなかまちづくり)

ウ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)子ども・若者の自殺対策、犯罪などから子ども・若者を守る取組(子ども・若者の性犯罪・性暴力対策)及び(非行防止と自立支援)

エ 第3 子ども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(1)子どもの誕生前から幼児期まで(子どもの誕生前から幼児期までの子どもの成長の保障と遊びの充実)

オ 第3 子ども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(2)学童期・思春期(子どもが安心して過ごし学ぶことのできる質の高い公教育の再生等)及び(居場所づくり)

カ 第3 子ども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(2)地域子育て支援、家庭教育支援

キ 第4 子ども施策を推進するために必要な事項「2 子ども施策の共通の基盤となる取組」(2)子ども・若者、子育て当事者に関わる人材の確保・育成・支援

ク 第4 子ども施策を推進するために必要な事項「2 子ども施策の共通の基盤となる取組」(3)地域における包括的な支援体制の構築・強化

ケ 第4 子ども施策を推進するために必要な事項「2 子ども施策の共通の基盤となる取組」(4)子育てに係る手続・事務負担の軽減、必要な支援を必要な人に届けるための情報発信

コ 第4 子ども施策を推進するために必要な事項「2 子ども施策の共通の基盤となる取組」(5)子ども・若者、子育てにやさしい社会づくりのための意識改革

(2) 母性並びに乳児及び幼児等の健康の確保及び増進
母性並びに乳児及び幼児等の健康の確保及び増進については、子ども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

ア 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づくり(遊びや体験活動の推進、生活習慣の形成・定着)

イ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(3)子どもや若者への切れ目のない保健・医療の提供(プレコンセプションケアを含む成育医療等に関する研究や相談支援等)

- ウ 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)こども・若者の自殺対策、犯罪などからこども・若者を守る取組(こども・若者の自殺対策)及び(こども・若者の性犯罪・性暴力対策)
- エ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(1)こどもの誕生前から幼児期まで
- オ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(2)学童期・思春期(こどもが安心して過ごしやすいことができる質の高い公教育の再生等)及び(小児医療体制、心身の健康等についての情報提供やこころのケアの充実)
- カ 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(3)地域における包括的な支援体制の構築・強化
- キ 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(5)こども・若者、子育てにやさしい社会づくりのための意識改革
- (3) こどもの心身の健全な成長に資する教育環境の整備
- こどもの心身の健全な成長に資する教育環境の整備については、こども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。
- ア 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づくり(遊びや体験活動の推進、生活習慣の形成・定着)
- イ 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(3)こどもや若者への切れ目のない保健・医療の提供(プレコンセプションケアを含む成育医療等に関する研究や相談支援等)
- ウ 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(6)児童虐待防止対策と社会的養護の推進及びヤングケアラーへの支援(児童虐待防止対策等の更なる強化)
- エ 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)こども・若者の自殺対策、犯罪などからこども・若者を守る取組(こどもが安全に安心してインターネットを利用できる環境整備)及び(犯罪被害、事故、災害からこどもを守る環境整備)
- オ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(1)こどもの誕生前から幼児期まで(こどもの誕生前から幼児期までのこどもの成長の保障と遊びの充実)
- カ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(2)学童期・思春期(こどもが安心して過ごしやすいことができる質の高い公教育の再生等)、(居場所づくり)、(成年年齢を迎える前に必要となる知識に関する情報提供や教育)、(いじめ防止)、(不登校のこどもへの支援)、(体罰や不適切な指導の防止)及び(高校中退の予防、高校中退後の支援)
- キ 第3 こども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(2)地域子育て支援、家庭教育支援
- ク 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(2)こども・若者、子育て当事者に関わる人材の確保・育成・支援

(4) 子育てを支援する生活環境の整備

子育てを支援する生活環境の整備については、子ども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

ア 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づくり(子どもまんなかまづくり)

イ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)子ども・若者の自殺対策、犯罪などから子ども・若者を守る取組(犯罪被害、事故、災害から子どもを守る環境整備)

ウ 第4 子ども施策を推進するために必要な事項「2 子ども施策の共通の基盤となる取組」(5)子ども・若者、子育てにやさしい社会づくりのための意識改革

(5) 職業生活と家庭生活との両立の推進等

職業生活と家庭生活との両立の推進等については、子ども大綱の次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

ア 第3 子ども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(2)地域子育て支援、家庭教育支援

イ 第3 子ども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(3)共働き・共育での推進、男性の家事・子育てへの主体的な参画促進・拡大

(6) その他の事項
その他、結婚・妊娠・出産・育児の切れ目ない支援の推進、子どもの安全の確保、要保護児童への対応等きめ細かな取組の推進については、子ども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

ア 第2 子ども施策に関する基本的な方針(4)良好な成育環境を確保し、貧困と格差の解消を図り、全ての子ども・若者が幸せな状態で成長できるようにする

イ 第2 子ども施策に関する基本的な方針(6)施策の総合性を確保するとともに、関係省庁、地方公共団体、民間団体等との連携を重視する

ウ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(1)子ども・若者が権利の主体であること、社会全体での共有等

エ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(4)子どもの貧困対策

オ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(5)障害児支援・医療的ケア児等への支援

カ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(6)児童虐待防止対策と社会的養護の推進及びヤングケアラーへの支援(児童虐待防止対策等の更なる強化)及び(社会的養護を必要とする子ども・若者に対する支援)

キ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)子ども・若者の自殺対策、犯罪などから子ども・若者を守る取組(犯罪被害、事故、災害から子どもを守る環境整備)

ク 第3 子ども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(1)子どもの誕生前から幼児期まで(妊娠前から

2

妊娠期、出産、幼児期までの切れ目ない保健・医療の確保)

ケ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(2)学童期・思春期(こどもが安心して過ごし学
ぶことのできる質の高い公教育の再生等)及び(体罰や不適切な指導の防止)

コ 第3 こども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(2)地域子育て支援、家庭教育支援

サ 第3 こども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(4)ひとり親家庭への支援

シ 第4 こども施策を推進するために必要な事項「1 こども・若者の社会参画・意見反映」(4)多様な声を施策に反映させ
る工夫

ス 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(2)こども・若者、子育て当事
者に関わる人材の確保・育成・支援

都道府県行動計画

都道府県は、次に掲げる都道府県が実施する施策と併せて、各市町村の計画的な施策の実施を支援するための措置を含めて、
こどもと子育て家庭への支援に関連する施策及び事業を都道府県行動計画に体系的に盛り込むことが必要である。

都道府県行動計画に盛り込むべき事項としては、法第九条第一項において、①地域における子育ての支援、②保護を要する子
どもの養育環境の整備、③母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、④子どもの心身の健全やかな成長に資する教育環境の
整備、⑤子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、⑥職業生活と家庭生活との両立の推進、⑦その
他の次世代育成支援対策の実施が掲げられており、こうした施策の領域を踏まえ、計画策定に当たるとする。

計画の策定に当たっては、次に掲げる次世代育成支援対策として重要な施策を踏まえつつ、各都道府県の実情に応じた施策を
その内容に盛り込むことが必要である。

(1) 地域における子育ての支援

地域における子育ての支援については、こども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

ア 第2 こども施策に関する基本的な方針(4)良好な成育環境を確保し、貧困と格差の解消を図り、全てのこども・若者が幸
せな状態で成長できるようにする

イ 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づく
り(遊びや体験活動の推進、生活習慣の形成・定着)及び(こどもまんなかまちづくり)

ウ 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)こども・若者の自殺対策、犯罪などから
こども・若者を守る取組(こども・若者の性犯罪・性暴力対策)及び(非行防止と自立支援)

エ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(1)こどもの誕生前から幼児期まで(こどもの誕
生前から幼児期までのこどもの成長の保障と遊びの充実)

オ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(2)学童期・思春期(こどもが安心して過ごし学
ぶことのできる質の高い公教育の再生等)及び(居場所づくり)

カ 第3 こども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(2)地域子育て支援、家庭教育支援
キ 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(2)こども・若者、子育て当事者に関わる人材の確保・育成・支援

ク 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(4)子育てに係る手続・事務負担の軽減、必要な支援を必要な人に届けるための情報発信

ケ 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(5)こども・若者、子育てにやさしい社会づくりのための意識改革

(2) 母性並びに乳児及び幼児等の健康の確保及び増進

母性並びに乳児及び幼児等の健康の確保及び増進を図る観点から、保健、医療、福祉及び教育の分野間の連携を図りつつ、都道府県内における母子保健施策等の充実が図られる必要がある。

また、計画の策定に当たっては、保健所等都道府県において地域保健における広域的、専門的かつ技術的拠点となるべき基盤が適切に整備され、母子保健事業の推進に必要な協力・支援等を実施するための保健師、管理栄養士等の人材が確保されることが重要である。

このほか、こども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

ア 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づくり(遊びや体験活動の推進、生活習慣の形成・定着)

イ 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(3)こどもや若者への切れ目のない保健・医療の提供(プレコンセプションケアを含む成育医療等に関する研究や相談支援等)

ウ 第3 こども施策に関する重要事項「1 ライフステージ通じた重要事項」(7)こども・若者の自殺対策、犯罪などからこども・若者を守る取組(こども・若者の自殺対策)及び(こども・若者の性犯罪・性暴力対策)

エ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(1)こどもの誕生前から幼児期まで

オ 第3 こども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(2)学童期・思春期(こどもが安心して過ごし学ぶことのできる質の高い公教育の再生等)及び(小児医療体制、心身の健康等についての情報提供やこころのケアの充実)

カ 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(3)地域における包括的な支援体制の構築・強化

キ 第4 こども施策を推進するために必要な事項「2 こども施策の共通の基盤となる取組」(5)こども・若者、子育てにやさしい社会づくりのための意識改革

(3) こどもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備
こどもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備については、こども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

- ア 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づくり(遊びや体験活動の推進、生活習慣の形成・定着)
- イ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(3)子どもや若者への切れ目のない保健・医療の提供(プレコンセプションケアを含む成育医療等に関する研究や相談支援等)
- ウ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(6)児童虐待防止対策と社会的養護の推進及びヤングケアラーへの支援(児童虐待防止対策等の更なる強化)
- エ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)子ども・若者の自殺対策、犯罪などから子ども・若者を守る取組(子どもが安全に安心してインターネットを利用できる環境整備)及び(犯罪被害、事故、災害から子どもを守る環境整備)
- オ 第3 子ども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(1)子どもの誕生前から幼児期まで(子どもの誕生前から幼児期までの子どもの成長の保障と遊びの充実)
- カ 第3 子ども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(2)学童期・思春期(子どもが安心して過ごし学ぶことのできる質の高い公教育の再生等)、(居場所づくり)、(成年年齢を迎える前に必要となる知識に関する情報提供や教育)、(いじめ防止)、(不登校の子どもへの支援)、(体罰や不適切な指導の防止)及び(高校中退の予防、高校中退後の支援)
- キ 第3 子ども施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(3)青年期(高等教育の修学支援、高等教育の充実)及び(就労支援、雇用と経済的基盤の安定のための取組)
- ク 第3 子ども施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(2)地域子育て支援、家庭教育支援
- ケ 第4 子ども施策を推進するために必要な事項「2 子ども施策の共通の基盤となる取組」(2)子ども・若者、子育て当事者に関わる人材の確保・育成・支援
- (4) 子育てを支援する生活環境の整備
- 子育てを支援する生活環境の整備については、子ども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。
- ア 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(2)多様な遊びや体験、活躍できる機会づくり(子どもまんまなちづくり)
- イ 第3 子ども施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)子ども・若者の自殺対策、犯罪などから子ども・若者を守る取組(犯罪被害、事故、災害から子どもを守る環境整備)
- ウ 第4 子ども施策を推進するために必要な事項「2 子ども施策の共通の基盤となる取組」(5)子ども・若者、子育てにやさしい社会づくりのための意識改革
- 職業生活と家庭生活との両立の推進等
- (5) 職業生活と家庭生活との両立の推進等については、子ども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

- ア 第3 子どもの施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(2)地域子育て支援、家庭教育支援
- イ 第3 子どもの施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(3)共働き・共育での推進、男性の家事・子育てへの主体的な参画促進・拡大
- (6) その他の事項

その他、結婚・妊娠・出産・育児の切れ目ない支援の推進、子どもの安全の確保、要保護児童への対応等きめ細かな取組の推進については、子ども大綱における次の各項目の記述を踏まえることが重要である。

ア 第2 子どもの施策に関する基本的な方針(6)施策の総合性を確保するとともに、関係省庁、地方公共団体、民間団体等との連携を重視する

イ 第3 子どもの施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(4)子どもの貧困対策

ウ 第3 子どもの施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(5)障害児支援・医療的ケア児等への支援

エ 第3 子どもの施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(6)児童虐待防止対策と社会的養護の推進及びヤングケアラーへの支援(児童虐待防止対策等の更なる強化)及び(社会的養護を必要とする子ども・若者に対する支

援)

オ 第3 子どもの施策に関する重要事項「1 ライフステージを通じた重要事項」(7)子ども・若者の自殺対策、犯罪などから

子ども・若者を守る取組(犯罪被害、事故、災害から子どもを守る環境整備)

カ 第3 子どもの施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(1)子どもの誕生前から幼児期まで(妊娠前から

妊娠期、出産、幼児期までの切れ目ない保健・医療の確保)

キ 第3 子どもの施策に関する重要事項「2 ライフステージ別の重要事項」(2)学童期・思春期(子どもが安心して過ごし学

ぶことのできる質の高い公教育の再生等)及び(体罰や不適切な指導の防止)

ク 第3 子どもの施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(2)地域子育て支援、家庭教育支援

ケ 第3 子どもの施策に関する重要事項「3 子育て当事者への支援に関する重要事項」(4)ひとり親家庭への支援

コ 第4 子どもの施策を推進するために必要な事項「1 子ども・若者の社会参画・意見反映」(4)多様な声を施策に反映させる工夫

サ 第4 子どもの施策を推進するために必要な事項「2 子ども施策の共通の基盤となる取組」(2)子ども・若者、子育て当事者に関わる人材の確保・育成・支援

五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

(1) 労働者の仕事と生活の調和の推進という視点

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(平成十九年十二月十八日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議策定。以下「憲章」という。)においては、企業とそこで働く者は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識

や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に自主的に取り組むこととされている。また、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）に基づく「第五次男女共同参画基本計画」（令和二年十二月二十五日閣議決定）においては、雇用等における男女共同参画の推進や仕事と生活の調和に係る成果目標、「こども未来戦略」（令和五年十二月二十二日閣議決定）のⅢ、「加速化プラン」においては、男性の育児休業取得率についての政府目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。

その際、特に、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できることが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めたとする子育てに関する諸制度の利便促進に係る取組を推進していくことが重要である。

また、依然として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合が五・〇％（令和五年）となっており、とりわけ育児期にある男性で当該割合が高くなっていることや年次有給休暇取得率が六割程度の水準で推移している現状に鑑み、より一層の時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得の促進の取組等働き方・休み方の見直しに資する取組を推進していくことが重要である。

(2) 労働者の仕事と子育ての両立の推進という観点

子育てをする労働者が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、労働者のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが重要である。

(3) 企業全体で取り組むという観点

企業による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等も必要とするものであることから、企業全体での理解の下に取組を進めることが必要である。このため、経営者自らが、企業全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。

さらに、企業によつては全国に事業所が存在し、事業所における職種の違いや、その地域の実情により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは様々であることが想定されることから、一般事業主行動計画を企業全体として策定した上で、必要に応じて事業所ごとの実情に応じた効果的な取組を自主的に進めることが期待される。

(4) 企業の実情を踏まえた取組の推進という観点

子育てを行う労働者の多少、企業の業種又は構成割合の高い労働者の職種、雇用形態等の違い等により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは企業によつて様々であることが想定されることから、関係法令を遵守した上で、企業がその実情を踏まえ、効果的な取組を自主的に決定し進めていくことにより、社会全体の取組を進めることが必要である。特に、昨今、非正規雇用の労働者が増加傾向にある現状に鑑み、改めて当該労働者が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である。

(5) 取組の効果という観点

次世代育成支援対策を推進することは、次代の社会を担う人材の育成に寄与し、我が国の経済社会の持続的な発展や企業の

競争力の向上に資するものであることを踏まえつつ、また、個々の企業にとっても、当該企業のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、国及び地方公共団体はもとより、企業や地域社会を含めた社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくという視点が必要である。

(7) 地域における子育ての支援の視点

各企業に雇用される労働者は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各企業にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2

一般事業主行動計画の策定・実施に関する手順等

一般事業主行動計画と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画は、法及び女性活躍推進法に定める要件を満たし、かつ、その計画期間を同一とする場合に、次世代育成支援対策推進法施行規則（平成十五年厚生労働省令第百二十二号。以下この2において「施行規則」という。）第一条第二項の規定に基づき、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める共通の届出様式（法及び女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届の一体的届出の様式）により、一体的に届出を行うことができるため、適宜活用していくことが望ましい。

(1) 推進体制の整備

一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を有効あるものとするため、まず、管理職や人事労務管理担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う労働者を含めた全ての関係労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。

このため、各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが望ましい。

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するための人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための社内委員会の設置等

イ 次世代育成支援対策に関する管理職や労働者に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

また、各企業が一般事業主行動計画を策定する際に、同一業種の企業、事業主の団体等と連携することにより、より効果的な取組を進めることも考えられる。

(2) 労働者の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためには、こうした労働者のニーズを踏まえることが重要である。このため、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映について、企業の実情に応じて工夫することが必要である。これと併せて、両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップでの取組、当事者間のつながりによるコミュニティとのコミュニケーションなど多様な手段を活用することが望ましい。

(3) 一般事業主行動計画の計画期間

一般事業主行動計画は、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各企業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施することができる期間とすることが必要であり、令和七年度から令和十六年度までの十年間をおおむね二年間から五年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。

(4) 状況把握・課題分析

少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にすることが求められる。女性が働きやすい職場だけでなく、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得を始めとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない労働者も含め、長時間労働の状況を改善していくことが重要である。

このため、一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関し、次のア及びイの事項を把握し、課題分析を行うことが求められる。

ア その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業等（施行規則第一条の二第二項第一号に規定する育児休業等をいう。以下この(4)において同じ。）をしたものの数の割合又はその雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって育児休業等をしたものの数及び育児目的休暇制度（同号に規定する育児目的休暇制度をいう。以下この(4)において同じ。）を利用したものの数の割合の割合

イ その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第二項の規定により労働する労働者にあつては、同項第三号に規定する健康管理時間）の状況

なお、これらの事項の把握に際して、それまでに一般事業主行動計画を策定していた一般事業主は、直近の計画期間におけるこれらの事項や、各企業の実情に応じ、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関連する事項や数値等についても把握しておくことが望ましい。

また、これらの課題分析は、各事業主の実情に応じて行われるべきものであるが、男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが必要であることを踏まえ、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、次の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

<p>アに関する分析の観点例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女がともに育児休業等、育児目的休暇制度等を取得できる状況にあるか。希望どおりの期間が取得できる状況にあるか。 ○ 男性労働者が希望どおりに育児休業等を取得できる職場風土であるか。 また、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ○ 周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。 ○ 育児休業等の取得や取得した期間、子育て期間中の労働時間の制約が、評価・登用において不利になっていないか。
<p>取組例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策の実行 ○ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 ○ 企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進に向けたメッセージの発信 ○ 育児休業制度及び出生時育児休業制度の個別周知・意向確認の徹底 ○ 育児休業等や、短時間勤務制度等の子の年齢に応じて利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） ○ 育児休業等を取得しやすい雇用環境整備としての育児休業制度等に関する研修の実施 ○ 仕事と子育ての両立の推進、必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職を対象とした研修・説明会の実施 ○ 仕事と子育ての両立を前提としたキャリアイメージ形成や配偶者との家事分担等の検討を促すための若手の労働者を対象とした研修・説明会の実施 ○ 育児休業等の取得が中長期的に不利とならないような人事評価制度や運用等の見直しの実施 ○ 管理職に対する業務負荷軽減等の支援の検討・実施 ○ 業務の見直し・効率化のための取組の実施

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施
<p>イに関する分析の観点例</p>	<p>取組例</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。 ○ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ○ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ○ 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ○ 不払い残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ○ 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等
<ul style="list-style-type: none"> ○ 長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ○ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ○ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する三百六十度評価（部下からの評価） ○ 帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
<ul style="list-style-type: none"> ○ 特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 ○ 必要な時に、休みが取れる職場になっているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ○ 属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の

<p>○ 生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。</p>	
<p>○ 管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修</p> <p>○ チーム内の業務状況の情報共有・上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</p> <p>○ 業務プロセス等の分析・削減と定期的検証</p> <p>○ 生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有</p>	<p>「多能工化」による業務のカバー体制の構築</p> <p>○ 個人単位で業務の繁忙がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</p>

(5)

次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標の設定
 一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定める必要がある。

ア 育児休業等の取得や労働時間の状況に係る数値目標の設定

一般事業主行動計画においては、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、(4)の状況把握・課題分析の結果を踏まえつつ、その結果を勘案して、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標として、(4)ア及びイに係る数値目標を設定することが必要である。また、育児休業等の取得の状況に係る数値目標を設定する際には、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を踏まえて、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましい。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。
 数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

イ 育児休業等の取得の状況や労働時間の状況以外に関する目標の設定

育児休業等の取得の状況や労働時間の状況(4)ア及びイに係る数値目標)以外の労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する目標を設定する際には、各企業の実情に応じ、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとする事が望ましい。

なお、目標の設定に当たっては、法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定において、次に掲げるいずれかの措置に

ついて、成果に関する具体的な目標を定めて講じていることが認定要件の一つとなっていることや、法第十五条の二の基準に適合する認定一般事業主（法第十三条の認定を受けた一般事業主をいう。（8）及び（9）において同じ。）の認定において、次に掲げる全ての措置を講じ、かつ、（7）又は（4）のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成していることが認定要件の一つとなっていることを参考にすることも考えられる。

（7） 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸

（4） 年次有給休暇の取得の促進

（9） 短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務等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

また、「両立指標に関する指針」（平成十五年四月八日付け雇児発第〇四〇八〇〇一号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「両立指標に関する指針の策定について」により策定）を活用することも効果的であるとともに、「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。

（6） 計画の公表及び周知

一般事業主行動計画の策定義務のある事業主は計画の公表及び労働者への周知が義務とされ、一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている事業主は、計画の公表及び労働者への周知が努力義務とされている。

一般事業主行動計画の公表により、事業主が、他の企業における取組事例を知ることができること、国民が事業主の次世代育成支援の取組について知ることができるようになり、また、就労希望者の企業選択に資すること、都道府県及び市町村が地域における次世代育成支援の取組を進める際に、地域の事業主の取組を知ることができ、円滑な連携を図ることが可能となることなどの効果が期待される。

このため、策定し、又は変更した一般事業主行動計画については、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」や自社のホームページにおいて公表するなど適切な方法で公表するとともに、自社の様々な両立支援の取組やその実施状況を併せて公表する等その公表方法を工夫することが期待される。

また、策定し、又は変更した一般事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、企業全体で取り組むため、計画を企業内に周知し、企業全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定し、又は変更した一般事業主行動計画については、全ての労働者が知り得るように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を企業全体で推進するという意識を浸透させるため、企業トップの主導の下、管理職や人事労務管理担当者に対する周知を徹底することが期待される。

なお、一般事業主行動計画に基づき次世代育成支援対策を実施する場合、労働者の労働時間その他の労働条件の変更を伴うなど一定の場合には、就業規則・労働協約等に明記することが必要である。

（7） 計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の推進に当たっては、定期的に、数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結

果をその後の対策や計画に反映させる、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル (PDCAサイクル) を確立することが重要である。その際には、女性が働きやすい職場だけでなく男女とも希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すため、一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときに実施する(4)の状況把握・課題分析や、それを踏まえて設定される(5)Aに係る数値についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。さらに、一般事業主自らがPDCAサイクルの中で、実効性のある対策の実施や計画の見直し等を行うことを通じて、(8)の認定や(9)の特例認定の取得に至ることが期待される。

(8) 一般事業主の認定

法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定及び法第十四条第一項の表示の制度を活用することにより、子育て又は不妊治療をしながら働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいることを外部に広く周知することが容易となり、その結果、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保・定着等を通じ、企業経営にメリットを生じさせることが期待できる。したがって、一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施については、当該計画に定めた目標を達成した場合等に当該認定を申請することを念頭に置きつつ行うことが望ましい。また、当該認定を受けることを希望する場合には、法第十三条の厚生労働省令で定める基準を踏まえた一般事業主行動計画を策定することが必要である。

また、認定一般事業主においては、他の企業の取組を促す観点からも、法第十四条第一項の認定を受けた旨の表示を積極的に活用することが期待される。

(9) 認定一般事業主の認定 (特例認定)

認定一般事業主のうち、既に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、継続的な両立支援の取組を促進するため、法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準に適合する認定一般事業主の認定 (特例認定) の制度が創設された。

特例認定及び法第十五条の四第一項の表示の制度を活用することにより、高水準かつ継続的に両立支援に取り組む企業としてのアピールが可能となり、社会的な評価の向上につながり、その結果、当該企業の取組が模範となり、他の企業の取組が促進されることが期待できる。

なお、特例認定を受けた場合には、法第十五条の三第一項及び第二項の規定により、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表することが必要である。

六 一般事業主行動計画の内容に関する事項

五の一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した一般事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じた、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

ア 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の労働者に対して、制度を積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

また、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした労働者に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施する。

イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、こどもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、こどもが生まれて父親となる労働者について、例えば五日間程度の休暇を取得しやすい環境を整備する。具体的には、こどもが生まれる際に取得することができる企業独自の休暇制度や子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設、こどもが生まれる際や子育てを行う際の時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇や、「産後パ・パ育休」の取得促進を図る。

ウ 小学校第四学年以降の子等を持つ労働者の子育てのための休暇制度の創設

小学校第四学年以降のこどもや孫を持つ労働者の子育てのための休暇制度を創設する。例えば、学校行事や通院等のための休暇制度や孫が生まれる際に取得することができる休暇制度を創設する。

エ より利用しやすい育児休業制度の実施

より利用しやすい育児休業制度とするため、その雇用する労働者のニーズに配慮して、その期間、回数等について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）に規定する育児休業制度を上回る措置を実施する。

オ 育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすき環境の整備

育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業制度や短時間勤務制度の利用を希望する労働者について、その円滑な利用を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

(7) 男性の育児休業の取得を促進するための措置

「産後パ・パ育休」や「パパ・ママ育休プラス」の制度、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等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

(4) 育児休業に関する規定の周知

育児休業に関する規定を整備し、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。

また、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を事業主が知ったときに、当該労働者に対し当該事項を個別に知ら

せる。

(f) 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保等

育児休業制度や短時間勤務制度を利用する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等に関する企業の方針を定め、実施するとともに、当該労働者や周囲の労働者に対して周知する。

また、育児休業取得者の原職や原職相当のポジションへの円滑な復帰等を促す観点から、育児休業取得者、短時間勤務制度利用者及び周囲の労働者に対する業務状況のマネジメントや評価に関することや、当該期間中の周囲の労働者に対する手当の支給等に関する取組を実施する。

(g) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等

育児休業をしている労働者の希望に応じて、当該労働者の職業能力の開発及び向上等のための情報の提供、円滑な職場復帰のための講習、育児等に関する相談その他の援助を実施する。

(h) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰

育児休業をした労働者について、当該育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直し等を実施する

カ

男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

育児休業等を取得し、又は子育てを行う労働者が就業を継続し、活躍できるようにするため、例えば、次のような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組を実施する。

(7) 女性労働者に向けた取組

① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して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

② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が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として継続的に支援させる取組

③ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組

④ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修

(4) 子育て中の労働者に向けた取組

① 育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組

② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の

実施

(h) 管理職に向けた取組等

① 企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組

② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組

③ 働き続けながら子育てを行う労働者のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修

④ 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組

⑤ 育児休業制度や短時間勤務制度等の利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施

(i) その他環境の整備

各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信

キ 柔軟な働き方を実現するための取組の実施

働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、子どもを育てる労働者のうち希望するものが利用できる制度として、次に掲げる措置のうち適切なものを実施する。

(7) 小学校就学後の子どもを養育する労働者に対する所定外労働の制限

(イ) 小学校就学後の子どもを養育する労働者に対する短時間勤務制度

(ロ) フレックスタイム制

(ハ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

(ニ) 在宅勤務等

ク 事業所内保育施設の設置及び運営

子どもを育てる労働者が利用することができる事業所内保育施設の設置及び運営について、他の企業と共同で設置することや賃借により設置することも含め、検討を行い、実施する。

ケ 子育てサービスの費用の援助の措置の実施

労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、当該ベビーシッターに係る費用を負担するなど、子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助を行う。

コ 子どもの看護等のための休暇の措置の実施

子の看護等休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等の弾力的な利用が可能となるような制度等より利用しやすい制度を導入する。

サ 職務や勤務地等の限定制度の実施

希望する労働者に対して、子育てをしやすくすることを目的として、職務や勤務地等を限定する制度を導入する。この場合、例えば限定の内容について労働者へ明示することが重要であり、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との間の転換ができることや処遇の均衡を図ることが望ましい。

シ 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

育児・介護休業法に基づく深夜業の制限に加えて、こどもの規則的な生活習慣などのために労働者の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施する。

また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、労働者の子育ての状況に配慮する。

ス 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活との両立に支障となる事情がある場合には、その事情に配慮した措置を実施する。

セ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

アからスまでに掲げるもののほか、子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付の実施、こどもの学校行事への参加のための休暇制度の導入その他の子育てをしながら働く労働者に配慮した措置を講ずる。

ソ 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施

働きながら不妊治療を受ける労働者が不妊治療のための時間を確保できるようにするため、不妊治療のために利用することができるとして、多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含む。）、年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位付与制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度、フレックスタイム制、短時間勤務制度、在宅勤務等の導入その他の措置を講ずる。

この場合、具体的なニーズは労働者によって様々であることが想定されることから、各企業において、不妊治療と仕事の両立の推進に関する取組体制を整備し、その雇用する労働者のニーズを把握するための調査を行い、その結果を踏まえた措置を講ずることが望ましい。また、不妊治療と仕事の両立の推進に関する企業の方針や具体的措置についての労働者に対する周知、社内における理解促進のための取組、担当者による相談対応等を併せて行うことが望ましい。

また、休暇制度等の運用に当たっては、プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報取扱いに十分留意することが必要である。

タ 諸制度の周知

育児・介護休業法に基づく制度・措置である育児休業、子の看護等休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業

の制限、所定労働時間の短縮措置及び柔軟な働き方を実現するための措置や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、広報誌に記載する等、手法に創意工夫を凝らし労働者に対して積極的に周知する。

チ 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭等の児童の親の就業促進のための措置を講ずる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等

ア 時間外・休日労働の削減

子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していることから、時間外・休日労働は、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に行われるものであるという認識を深め、次のような時間外・休日労働を削減するための方策等を検討し、実施する。企業内に安易に残業するということ意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。この場合、一般事業主行動計画の策定の際に定めた五②(5)アの労働時間の状況に係る数値目標の達成状況を勘案しながら実施することが必要である。

(7) 労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会を始めとする労使間の話合いの機会の整備

(4) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

(7) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用

(2) 時間外労働協定における延長時間の短縮

イ 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度や時間単位付与制度を活用するとともに、こどもの学校休業日等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮することや、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。

ウ 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着

短時間正社員等の多様な正社員制度については、個々人のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢につながることから、その導入・定着を図る。

エ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職を含めたその雇用する労働者全てを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

オ 心身の健康への配慮

子を養育する労働者に対して始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずる場合や、育児休業中の労働者の業務を代

2

替する労働者に対しては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮することや、労働者自身による心身の健康保持を促すことを行う。例えば、在宅勤務等の措置において、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等に沿って、適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）を導入すること等を行う。

その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

多数の来訪者が利用する社屋等において、子どもを連れ来た人が安心して利用できるよう、託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置等の整備を行う。

また、商店街の空き店舗等を活用して、託児施設等各種の子育て支援サービスの場を提供する。

(2) こども・子育てに関する地域貢献活動

ア こども・子育てに関する活動の支援

地域において、こどもの健全育成、疾患・障害を持つこどもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への労働者の積極的な参加を支援する。

イ こどもの体験活動等の支援

こどもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に企業内施設や社有地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として社員を派遣すること、こどもの体験活動を行うNPO等に対する支援を行うこと等に取り組む。

ウ こどもを交通事故から守る活動の実施や支援

こどもを交通事故から守るため、労働者を地域の交通安全活動に積極的に参加させるなど、当該活動を支援するとともに、業務に使用する自動車の運転者に対する交通安全教育、チャイルドシートの貸出し等、企業内における交通安全に必要な措置を実施する。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

こどもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への労働者の積極的な参加を支援する。

(3) 企業内における「こども参観日」の実施

保護者でもある労働者のこどもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、こどもが保護者の働いているところを実際に見ることができ、「こども参観日」を実施する。

(4) 企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある労働者は、こどもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加

が難しい状況にあるため、企業内において、家庭教育講座等を地域の教育委員会やNPO等と連携して開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

(5) 若年者の安定就労や自立した生活の促進

次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進を行う。

七 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 特定事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

(1) 職員の仕事と生活の調和の推進という視点

憲章においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向け、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。また、男女共同参画社会基本法に基づく第五次男女共同参画基本計画においては、雇用等における男女共同参画の推進や仕事と生活の調和に係る成果目標、こども未来戦略のⅢ「加速化プラン」においては、男性の育児休業取得率についての政府目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。

その際、特に、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できることが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するというのが観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利便促進に係る取組を推進していくことが重要である。

また、これまでの長時間労働の是正に向けた取組を更に進め、より一層の超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進等働き方の見直しに資する取組を推進していくことが重要である。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、職員のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが重要である。

(3) 機関全体で取り組むという視点

特定事業主による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、それぞれの機関全体での理解の下に取組を進める必要がある。このため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長を含め、機関全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。

(4) 機関の実情を踏まえた取組の推進という視点

各機関においては、その機関の任務、所在する地域等により、勤務環境や子育てを取り巻く環境は異なることを踏まえつつ、その機関の実情に応じて効果的な次世代育成支援対策に取り組むことが必要である。

特に、国や地方公共団体において、多様化・高度化する行政ニーズに対応することや、様々な働き方へのニーズがあることも踏まえ、事務の種類や性質に応じ、多様な任用・勤務形態が活用されている現状に鑑み、常勤職員、非常勤職員を問わず取

組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である。

(5) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、次代の社会を担う人材の育成に寄与することを踏まえつつ、また、当該機関のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、家庭を基本としつつも、社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくことが必要であり、特に、職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための環境の整備が強く求められている中で、特定事業主においては、率先して、積極的な取組を推進することが必要である。

(7) 地域における子育ての支援の観点

各機関に勤務する職員は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各機関にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2 特定事業主行動計画の計画期間

特定事業主行動計画は、経済社会環境の変化や職員のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各機関の実情に応じて設定することができると、令和七年度から令和十六年度までの十年間のうち、一定期間を区切って計画を実施することが望ましい。

3 状況把握・課題分析

少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められる。女性が働きやすい職場だけでなく、男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得を始めとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない職員も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要である。

このため、特定事業主が、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度・事業年における職業生活と家庭生活との両立に関する状況を把握し、課題分析を行うことが重要である。

また、法第十九条第三項及び次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（令和六年内閣府令第九十五号）第四条に基づく分析に当たっては、次の観点例も参考に進めるべきである。

△観点例▽

（育児取得状況に関する分析の観点例）

・ 男性職員が希望したときに育児休業等を取得できる職場風土となっているか。取得できていても、希望どおりの期間が取得できているか（男性職員の潜在的な希望をかなえられる職場になっているか）。

- ・ 育児休業等を取得した期間にかかわらず、能力・実績に基づき昇任・昇格の判断を行っているか。
- ・ 管理職は、部下の配置、育成、職務の機会付与等に当たり、育児休業等の取得のみを理由に不利益な扱いをしてはならないことを認識しているか。職員が、育児休業等の取得を理由に不利益な扱いをされることを懸念して、取得を躊躇するような職場風土となっていないか。

- ・ 男女がともに、子育て等をしながらキャリア形成し続けられる職場となっているか。

(勤務時間に関する分析の観点例)

- ・ 長時間労働が常態化していないか。
- ・ 組織全体では平均超過勤務時間がそれほど長くない場合でも、部署ごと等に見た場合に、一部の部署や職員の超過勤務時間が長くなっていないか、当該部署での職務経験が、その後の登用において重要視される傾向にないか。
- ・ 平均超過勤務時間が長い部署では、柔軟な働き方ができにくい状況にないか。
- ・ 管理職の働き方（長時間労働の常態化や柔軟な働き方を実践していない等）が、職場全体の長時間労働につながっていないか。

- 4
- ・ 希望時に年次休暇等を取得できる職場となっているか（部署によっては休暇を取得しにくい等の状況はないか。）。
 - ・ 長時間労働の背景として、長時間労働を行うこと自体が評価されたり効率が軽視されるような職場風土でないか。

- 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標の設定
- 特定事業主行動計画においては、各機関の実情を踏まえつつ、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な勤務環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定めることが必要である。
- (1) 育児休業等の取得や勤務時間の状況に係る数値目標の設定

特定事業主行動計画においては、より一層職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、3の状況把握・課題分析の結果を踏まえつつ、その結果を勘案して、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする数値目標を設定することが重要である。また、育児休業等の取得の状況に係る数値目標を設定する際には、男女間の育児休業の取得状況の差を勘案し、機関内の職員の取得実績や取得希望等を勘案して、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標を設定されることが望ましい。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよいが、数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各機関の実情に見合った水準とすることが重要である。

- (2) 育児休業等の取得の状況や勤務時間の状況以外に関する目標の設定

育児休業等の取得の状況や勤務時間の状況以外の職員の職業生活と家庭生活の両立に関する目標を設定する際には、各機関の実情に応じ、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい。

- 5 特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施に係る手続

- (1) 推進体制の整備

特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を有効なものとするため、まず、管理職や人事担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う職員を含めた全ての職員の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。

このため、各機関における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが必要である。

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、各部局における人事担当者等を構成員とした特定事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための委員会の設置等

イ 次世代育成支援対策に関する管理職や職員に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

(2) 職員の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であり、必要な勤務環境の整備を効果的に実施するためには、こうした職員のニーズも踏まえることが重要である。このため、職員に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する職員の意見の反映について、組織の実情に応じて工夫することが必要である。これと併せて、両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップでの取組、当事者間のつながりによるコミュニケーションとのコミュニケーションなど多様な手段を活用することが望ましい。

(3) 計画の公表

法第十九条第四項では、特定事業主は、特定事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならぬとされていることから、広報誌やホームページへの掲載等により適時かつ適切に公表することが必要である。なお、広報誌やホームページの掲載に当たっては、国民や住民にとって見つけやすいように配慮することが必要である。

(4) 計画の周知

策定し、又は変更した特定事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、機関全体で取り組むため、計画を機関内に周知し、機関全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定し、又は変更した特定事業主行動計画については、全ての職員が知り得るように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行うことが期待される。

特に、次世代育成支援対策を機関全体で推進するという意識を浸透させるため、大臣や地方公共団体の長等の各機関の長等の主導の下、管理職や人事担当者に対する周知を徹底することが期待される。

(5) 計画の実施状況の点検及び公表

特定事業主行動計画の推進に当たっては、定期的に、数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) のサイクル (PDCA) サ

イクル)を確立することが重要である。その際には、女性が働きやすい職場だけでなく男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指すため、特定事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときに実施する、3の状況把握・課題分析や、それを踏まえて設定される4(1)に係る数値についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。

また、法第十九条第六項では、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく措置の実施状況を公表しなければならぬとされており、前年度の取組状況や目標に対する実績等について広報誌やホームページへの掲載等により公表することが必要である。

八 特定事業主行動計画の内容に関する事項

七の特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した特定事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各機関の実情に応じた必要事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

なお、各府省等の計画については、1に掲げる事項について、採用昇任等基本方針(平成二十六年六月二十四日閣議決定)の5(4)において各府省等が策定することとされている取組計画の内容と整合するものとする。

1 勤務環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の職員に対して、次の制度等について積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

また、配偶者が流産・死産(人工妊娠中絶を含む。)をした職員に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施する。

ア 危険有害業務の就業制限

イ 深夜勤務及び時間外勤務の制限

ウ 健康診査及び保健指導のために勤務しないことの承認

エ 業務軽減等

オ 通勤緩和

あわせて、出産費用の給付等の経済的な支援措置についても、職員に対して周知する。

(2) 男性の子育て目的の休暇等の取得促進

親子の時間を大切にし、こどもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、男性職員が取得できるこどもが生まれた時の配偶者出産休暇並びに妻の産後等の期間中の育児参加休暇及び育児休業等について周知し、これら休暇等の取得を促進する。

また、このような休暇等を取得することについて、職場における理解が得られるための環境づくりを行う。

(3) 育児休業等を利用しやすく、育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間（地方公務員においては「育児のための部分休業」をいう。）を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業、育児短時間勤務又は育児時間の利用を希望する職員について、その円滑な利用を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

ア 男性の育児休業等の取得促進

男性も育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を取得できることについての周知等、男性の育児休業等の取得を促進するための措置を実施する。

イ 育児休業等の周知

育児休業等の制度の趣旨及び内容や休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的な支援措置について、職員に対して周知する。

ウ 育児休業等経験者に関する情報提供

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を実際に取得した職員の体験談をまとめた冊子の配布等を行うことにより、育児休業等を取得することのメリットを周知するとともに、育児休業等の取得を希望する職員の不安の軽減を図る。

エ 育児休業等を取得しやすい雰囲気醸成

育児休業、育児短時間勤務又は育児時間に対する職場の意識改革を進め、育児休業等を取得しやすい雰囲気を醸成する。

オ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしてはならないことが法令により定められていることも踏まえ、育児休業を取得している職員を育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させることや、職員が円滑に職場に復帰できるように、本人の意欲・能力をいかしながら働くことのできる職場環境の整備に向けた取組や、休業中の職員に対する業務に関する情報提供・能力開発を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。

カ 育児休業等を取得した職員の代替要員の確保等

育児休業等を取得した職員の業務を円滑に処理することができるよう、当該育児休業等の期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等に関する機関の方針を定め、実施するとともに、当該職員や周囲の職員に対して周知する。

キ 公共的施設における雇入れの促進等

母子及び父子並びに寡婦福祉法の規定に基づき、母子家庭の母等の公共的施設における雇入れの促進等を図る。

ク 男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

育児休業等を取得し、又は子育てを行う職員が就業を継続し、活躍できるようにするため、例えば、次のような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組を実施する。

(7) 女性職員を対象とした取組

- ① 育児休業を取得する女性職員等に対する適切なキャリアパスの提示及びキャリア形成支援
 - ② 女性職員の相談に乗り助言するメンター制度の導入の推進
 - ③ 管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修等を行うことによる女性職員のキャリア形成の支援
- (i) 子育て中の職員に向けた取組
- ① 育児休業からの復職後又は子育て中の職員を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
 - ② 今後のキャリア形成の希望に合わせた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等を促すための意識啓発等の取組
 - ③ 育児休業中の職員に対する情報提供・能力開発などの円滑な職場復帰の支援等による両立支援制度を利用しやすい環境の整備
- (j) 管理職等を対象とした取組
- ① 機関の長等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組
 - ② 働き続けながら子育てを行う職員のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修
 - ③ 職域拡大等による女性職員への多様な職務機会の付与
 - ④ 育児などの女性職員の状況に配慮した人事運用
 - ⑤ 女性職員の活躍推進や仕事と生活の調和の推進に関する管理職研修等の取組
- (k) 育児休業等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の職員の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施
- (l) その他環境の整備
- 各機関における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、機関の長等による仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信
- (4) 柔軟な働き方を実現するための取組の実施
- 働き続けながら子育てを行う職員が子育てのための時間を確保できるようにするため、子どもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度の周知に努める。
- (5) 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮
- こどもの規則的な生活習慣などのために職員の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施する。
- また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、職員の子育ての状況に配慮する。
- (6) 子や家庭の状況に応じた両立支援の実施
- 職員の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、子の心身の状況や職員の家庭の状況により職業生活と家庭生活の両立に支障となる事情がある場合に、その事情に配慮した措置を実施する。
- (7) 心身の健康への配慮

子を養育する職員や育児休業中の職員の業務を代替する職員に対し始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該職員について配慮することや、職員自身による心身の健康保持を促すことを行う。例えば、在宅勤務等の措置において、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン等に沿って、適正な勤務管理をすること、在宅勤務時等の健康管理に関する理解を深めるための支援を行うこと、必要に応じて、面接や健康相談等についてオンラインを活用すること等を行う。また、勤務間のインターバル（職員の健康及び福祉の確保に必要な勤務の終了からその次の勤務の開始までの時間。以下同じ。）の確保に向けた取組を推進する。

(8) 保育施設の設置等

職員のニーズも踏まえつつ、保育施設の整備など子育てを行う職員の支援方策の充実について検討を行った上で、適切な対応を図る。

(9) 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減について、これまでの長時間労働の是正に向けた取組を更に進め、一層の取組を進めていく必要がある、次に掲げる措置を実施する。国の機関については、人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）で定める超過勤務命令の上限が設定されていることを踏まえ、超過勤務時間を最小限にとどめる。

この場合、特定事業主行動計画の策定の際に定めた勤務時間の状況に係る数値目標の達成状況を勘案しながら実施することが必要である。

ア 小学校就学の始期に達するまでのこどものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

イ 職員に対して、職業生活と家庭生活の両立を支援するための深夜勤務及び超過勤務の制限の制度について周知する。

イ 一斉定時退庁日等の実施

国の機関については、既に「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成四年人事管理運営協議会決定）に基づき、全省庁一斉定時退庁日が実施されているところであるが、国又は地方公共団体を問わず、各機関の実情に応じて、独自に定時退庁日を設定する等の更なる取組を行う。

ウ 事務の簡素合理化の推進

事務の簡素合理化について、業務量そのものの見直し、DX化の計画的な推進による事務の効率化、外部委託による事務の簡素化、事務処理体制の見直しによる適正な人員の配置及び年間を通じた業務量の平準化による更なる取組を推進する。

エ 超過勤務の縮減のための意識啓発等

超過勤務の縮減のための取組の重要性について、管理職を始めとする職員全体で更に認識を深めるとともに、安易に超過勤務が行われることのないよう意識啓発等の取組を行う。

オ 勤務時間管理の徹底等

職員の勤務状況の的確な把握、各機関の実情に応じた縮減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

また例えば、業務の合理化、執務体制の見直し、フレックスタイム制の活用等を通じて、勤務間のインターバル確保に組織的に取り組む。

(10) 休暇の取得の促進

休暇の取得を促進するため、職員の休暇に対する意識の改革を図るとともに、職場における休暇の取得を容易にするため、次に掲げる措置を実施する。

また、子育てのための休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

ア 年次休暇の取得の促進

計画的な年次休暇の取得促進を図るため、原則として年初において年次休暇等の計画表を作成することとし、職場の業務予定の職員への早期周知を図るなど、各職場の実情に応じ、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。

また、人事担当部局においては、職員の年次休暇の取得状況を定期的に把握し、取得率が低い部署については、その管理職等からのヒアリングや指導を行う等の必要な取組を行う。

イ 連続休暇等の取得の促進

ゴールデンウィーク期間、夏季等における連続休暇、職員及びその家族の誕生日等の記念日やこどもの学校行事等、家族との触れ合いのためなど、積極的な年次休暇等の取得の促進を図る。

ウ こどもの看護のための特別休暇の取得の促進

こどもの看護のための特別休暇について、職員に周知を図るとともに、当該特別休暇の取得を希望する職員が、円滑に取得できる環境を整備する。

(11) 不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等

職員が働きながら不妊治療を受けられるよう、勤務時間、休暇その他の利用可能な制度の周知や管理職に対する意識啓発等を通じて、不妊治療を受けやすい職場環境の醸成等を図る。

(12) 宿舍の貸与における配慮

子育てをしている職員に対して、仕事と子育ての両立にも配慮した宿舍の貸与に努める。

(13) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を解消するため、管理職を含めた職員全員を対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

(14) 人事評価への反映

仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動については、人事評価において適切に評価を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

- (1) 子育てバリアフリー
外部からの来庁者の多い庁舎において、子どもを連れて来庁できるよう、乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレやベビーベッドの設置等を適切に行う。
- (2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
ア 子ども・子育てに関する活動の支援
地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への職員の積極的な参加を支援する。
イ 子どもの体験活動等の支援
子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に庁舎内施設やその敷地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として職員の積極的な参加を支援すること等に取り組む。
ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援
子どもを交通事故から守るため、地域の交通安全活動への職員の積極的な参加を支援するとともに、公務に関し自動車の運転を行う者に対する交通安全教育等の交通安全に必要な措置を実施する。
エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備
子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への職員の積極的な参加を支援する。
- (3) 子どもと触れ合う機会の充実
保護者でもある職員の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができ、「子ども参観日」を実施する。
また、各機関におけるレクリエーション活動の実施に当たっては、当該職員のみだけでなく、子どもを含めた家族全員が参加できるように配慮する。
- (4) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上
保護者でもある職員は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、各機関内において、家庭教育講座等を開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。