

基 発第 0316001 号
職 発第 0316002 号
雇児発第 0316003 号
平成 21 年 3 月 16 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

厚生労働省職業安定局長
(公印省略)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長
(公印省略)

次世代育成支援対策推進法の施行について

児童福祉法等の一部を改正する法律（平成20年法律第85号。以下「改正法」という。）により次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「法」という。）の一部が改正される所であり、改正法については平成20年12月3日に公布され、「児童福祉法等の一部を改正する法律について」（平成20年12月5日付け厚生労働省発雇児第1205003号）により、雇用均等・児童家庭局長より貴職宛通達されたところである。

法第4条、第7条から第9条まで及び第22条の改正規定については、「児童福祉法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（平成21年政令第27号）」（別添1参照）により、平成21年3月1日から施行され、平成21年2月27日に「次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（平成21年厚生労働省令第19号）」（別添2参照）が公布され、平成21年3月1日から施行されている。

また、法の平成21年4月1日施行分については、平成21年3月16日に「児童福祉法施行規則等の一部を改正する省令（以下「改正省令」という。）」（別添3参照）が公布され、平成21年4月1日から施行されることとなり、改正省令により、次世代育成支援対策推進法施行規則（以下「則」という。）の一部が改正される所である。

これら法等の都道府県労働局に係る部分の主たる内容等は下記のとおりであるの

で、その的確な施行に遺漏なきを期されたい。

なお、本通達の施行に伴い、平成16年4月1日付け基発第0401039号、職発第0401045号、雇児発第0401014号「次世代育成支援対策推進法の施行について」は、廃止する。

記

第1 法が制定された背景、経緯等

急速な少子化の進行は、今後、我が国の経済社会全体に極めて深刻な影響を与えるものであることから、少子化の流れを変えるため、改めて国・地方公共団体・企業等が一体となって、従来の取組に加え、もう一段の対策を進める必要があり、平成14年9月20日に、厚生労働省において「少子化対策プラスワン」を取りまとめたところである。「少子化対策プラスワン」においては、保育に関する施策など「子育てと仕事の両立支援」が中心であった従来の取組に加え、「男性を含めた働き方の見直し」への取組が重要であることを明らかにし、さらに「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」という柱に沿って、総合的な取組を推進することとし、また、男女別の育児休業の取得率、子どもの看護のための休暇制度の普及率及び小学校就学の始期までの勤務時間短縮等の措置の普及率の具体的目標が設定されたところである。

さらに、「少子化対策プラスワン」を踏まえ、平成15年3月14日に、少子化対策推進関係閣僚会議において、「次世代育成支援に関する当面の取組方針」を決定するとともに、平成15年7月9日には、国、地方公共団体及び企業等における10年間の集中的・計画的な取組を促進するため、第156回国会において、法が成立したものである。

その後、平成18年12月に発表された「日本の将来推計人口」では、これまでよりも急速に少子・高齢化や人口減少が進むという厳しい見通しが示されるところであり、効果的な施策の再構築・実行を図るべく、平成19年12月に「子どもと家族を応援する日本」重点戦略を取りまとめたところである。

同重点戦略においては、現在の急速な少子化の背景には、「結婚・出産・子育て」に対する国民の「希望」と「現実」の乖離が存在し、その主な要因として「就労」と「結婚・出産・子育て」が「二者択一」的な構造があることを指摘しており、少子化の流れを変えていくためには、

- ① 働き方の見直しによる「仕事と生活の調和」の実現と、
- ② 包括的な次世代育成支援対策の枠組みの構築

の2つの取組を「車の両輪」として進めていく必要があり、包括的な次世代育成支援対策の構築に向けた具体的な制度設計に直ちに着手するとともに、子育て支援の充実、要保護児童に対する家庭的環境における養育の充実、地方自治体及び事業主の取組の強化等について、先行して実施すべきとされたところである。

これらを踏まえ、改正法が、第 169 回国会に提出され、審議未了・廃案となったものの、第 170 回国会（臨時国会）に再提出され、成立したものである。

第2 法の概要等

1 目的（法第1条）

- (1) 法は、我が国における急速な少子化の進行等を背景として、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、関係者の責務、行動計画の策定等について規定することを手段として、「次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進」することを第一次的な目的とし、「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こと」を究極的な目的とするものであること。
- (2) 「家庭及び地域を取り巻く環境の変化」とは、具体的には、核家族化や都市化の進行により、育児に関し、親族や近隣からの支援を受けにくくなっていること、育児に要する費用の増大、通勤時間の増加等により仕事と子育ての両立が困難な状況の中で共働き夫婦が増加していること等を指すこと。

2 定義（法第2条）

- (1) 「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体の施策又は事業主の雇用環境の整備等の取組をいうものであり、国や地方公共団体が講ずる施策のみならず、事業主が行う雇用環境の整備を始め、次世代育成支援に資する各般の取組を広く含む概念として定義したものであること。
- (2) 「子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援」とは、次世代育成支援対策には、現に子どもがいる家庭に限らず、今後、子どもを持つようとする家庭も含まれることを明らかにしたものであること。
また、一般に、子育ては家庭において行われることから、「子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援」を次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備の代表例として例示するものであり、諸般の事情により行われる家庭以外での子どもの育成に対する支援についても、次世代育成支援対策に含まれるものであること。
- (3) 「事業主が行う雇用環境の整備その他の取組」とは、育児休業の取得の促進、子を養育する労働者に対する勤務時間短縮等の措置等の実施、子の看護のための休暇制度の導入、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得の促進等、その雇用する労働者を対象とした事業主が行う雇用環境の整備のほか、子どもの健やかな育成に資する地域貢献活動等その雇用する労働者以外の者をも対象とした事業主の各般の取組を指すものであること。

3 基本理念（法第3条）

- (1) 法により推進される次世代育成支援対策は、国、地方公共団体又は事業主が保護者による子育てを肩代わりする趣旨のものではなく、仕事と子育ての両立の負担、子育てに伴う孤立感等、保護者が子育てについての責任を全うする上で直面

する障害を除去するために行うものであることを明確にするとともに、子育ての意義についての理解が深められ、子育ての喜びが実感されるように配慮して行われる必要があることを明確にするものであること。

- (2) 「父母その他の保護者」とは、父母、父母以外の親権者、未成年後見人等の子どもを現に監護する者を指すものであること。
- (3) 「子育て」とは、子どもを育成する行為一般を指す概念であること。
- (4) 「家庭その他の場」とは、子育てや次世代育成支援対策が行われ得るあらゆる場所を指すこと。
- (5) 「子育ての意義についての理解」とは、子育ての意義や、子育てに対する考え方は個人によって異なるが、例えば、子どもを育てることは極めて重要なことであるということ認識すること等を指すものであること。
- (6) 「子育てに伴う喜び」とは、個人によって、喜びの感じ方は異なるが、例えば、子どもの成長を感じることを指すものであること。

4 国及び地方公共団体の責務（法第4条）

次世代育成支援対策の実施主体は、国及び地方公共団体並びに事業主とされているが（法第2条）、多種多様な施策、取組が展開されることが想定される中で、国及び各地方公共団体が、相互に連携を図りながら、総合的かつ効果的にこれを推進するよう努める責務があることを定めるものであること。

特に、次世代育成支援対策を一層推進するためには、働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現と保育を始めとする子育て支援サービスの整備をともに進めていくことが重要であり、法の成立後、国及び地方公共団体が展開してきた次世代育成支援対策が整合性を保ち、より円滑かつ効果的に実施されるために、改正法による法の一部改正により、国及び各地方公共団体が相互に連携を図る旨を定めるものであること。

5 事業主の責務（法第5条）

- (1) 労働者の職業生活と家庭生活との両立には、その雇用環境の状況が大きな影響を与えることから、事業主に、多様な労働条件の整備を行うなど、労働者が職業生活と家庭生活との両立を図ることができるよう雇用環境の整備に努めることを責務として課すこととしたものであること。また同時に、事業主が事業活動を継続するに当たっては必要な人材の確保が不可欠であり、将来の労働力の維持確保は、事業主の将来の人材確保を左右するものであることから、国や地方公共団体の講ずる次世代育成支援対策に協力する責務を有することを規定したものであること。
- (2) 「多様な労働条件の整備」とは、職業生活と家庭生活との両立に資するような勤務形態等、様々な労働条件の整備をいうものであり、例えば、
 - ア 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3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）を上回る制度の導入

イ 労働基準法(昭和22年法律第49号)に基づくフレックスタイム制や変形労働時間制の活用

等が該当するものであること。

(3) 「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」とは、職業生活と家庭生活との両立に資するような福利厚生の実施や周知啓発等の雇用環境の整備をいうものであり、例えば育児・介護休業法に基づく育児休業等の権利等の関係法制度の周知、育児休業を取得しやすい環境づくり又は所定外労働の削減のための環境づくり等が該当するものであること。

(4) 「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」とは、事業主に対して、国又は地方公共団体が次世代育成支援対策を実施するに当たって行う各種の調査や依頼への協力等の任意の協力を行う一般的な義務を課す規定であること。

なお、本条の規定は、事業主に対して、個別の施策について、何らかの具体的な作為又は不作為の協力義務を課すものではないこと。

6 国民の責務(法第6条)

次世代を育成することは、我が国の将来にとって、重要な課題であることから、国民の責務として、次世代育成支援対策の重要性についての理解と関心を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策について協力することを定めるものであること。

なお、本条の規定は、国民に対して、個別の施策についての理解や関心を深めるために何らかの具体的な作為義務を課すものではなく、また、個別の施策についての具体的な作為又は不作為の協力義務を課すものではないこと。

7 行動計画策定指針(法第7条)

(1) 主務大臣は、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、法第8条第1項の市町村行動計画及び法第9条第1項の都道府県行動計画並びに法第12条第1項の一般事業主行動計画及び法第19条第1項の特定事業主行動計画(以下「行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「行動計画策定指針」という。)を定めなければならないことを規定しているものであること。

なお、行動計画策定指針のうち、市町村行動計画及び都道府県行動計画に係る部分並びに一般事業主行動計画に係る部分(雇用環境の整備に関する部分を除く。)については、主務大臣は、厚生労働大臣、国家公安委員会、文部科学大臣、農林水産大臣、経済産業大臣、国土交通大臣及び環境大臣であり、その他の部分については、厚生労働大臣であること。

(2) 行動計画策定指針の各項について

ア 背景及び趣旨

法が制定されるまでの経緯を明らかにするとともに、行動計画策定指針が、行動計画策定の指針となるべき、次世代育成支援対策の実施に関する基本的

な事項、次世代育成支援対策の内容に関する事項、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たものであることを明らかにしたこと。

イ 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

全ての計画に共通する次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項として、次世代育成支援対策は法第3条の基本理念を踏まえて行われなければならないことに加え、行動計画の策定の目的、次世代育成支援対策の推進に当たっての関係者の連携・協働及び次世代育成支援対策地域協議会の活用について考え方を示すものであること。

ウ 市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に当たっての基本的な視点

市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に当たっての基本的な視点を示したものであること。

エ 市町村行動計画及び都道府県行動計画の内容に関する事項

市町村行動計画又は都道府県行動計画の策定に当たって、各市町村又は各都道府県の実情に応じて盛り込むべき施策を例示しているものであること。

なお、内容の例示として、「仕事と生活の調和の実現のための働き方の見直し」及び「仕事と子育ての両立のための基盤整備」が示されているところであること（市町村行動計画に関しては、行動計画策定指針五の1の「(5)職業生活と家庭生活との両立の推進等」、都道府県行動計画に関しては、行動計画策定指針五の2の「(5)職業生活と家庭生活との両立の推進等」において示しているものであること。).

これは、仕事と生活の調和の実現のためには、地域の実情に応じ、市町村及び都道府県が、自らの創意工夫を図りながら、取組を進めることが必要であり、市町村や都道府県が、地域の企業、都道府県労働局、関係団体等と密接に連携、協力し合いながら行う取組について例示しているものであること。

オ 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項として、一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点、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、その他基本的な事項について示すものであること。

(ア) 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

一般事業主行動計画を策定し、当該計画を実施するに当たっては、労働者の仕事と生活の調和の推進という視点、労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点、企業全体で取り組むという視点、企業の実情を踏まえた取組の推進という視点、取組の効果という視点、社会全体による支援という視点及び地域における子育ての支援という視点に立って取り組むことが重要であること。

(イ) 一般事業主行動計画の計画期間

法上、一般事業主行動計画の計画期間についての定めはないが、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る。このため、法の一般事業主行動計画

に係る部分が施行される平成17年度から法の期限である平成26年度までの10年間で、おおむね2年間から5年間までの期間に区切り、これを計画期間として計画を策定することが望ましいこと。

(ウ) 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

目標については、制度の利用状況に関するものや、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等、企業の実情に応じて設定すべきであるが、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のが望ましいものであること。

また、企業の取組状況や課題を把握し、目標を設定するに際しては、「両立指標に関する指針の策定について」(平成15年4月8日雇児発第0408001号)で示している両立指標の活用も考えられるものであること。

カ その他基本的事項

一般事業主行動計画の策定に関するその他基本的事項として、推進体制の整備、労働者の意見の反映のための措置、計画の周知、計画の実施状況の点検及び基準に適合する一般事業主の認定について示すものであること。

(ア) 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実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すべ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と。

このための推進体制は、各企業の実情に応じ任意に定めるべきものであるが、行動計画策定指針においては、社内委員会の設置等、管理職や労働者に対する研修・講習等、相談・情報提供を行う窓口の設置や担当者の配置を例示しているものであること。

また、各企業が一般事業主行動計画を策定する際に、同一業種の企業及び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ものであること。

なお、育児・介護休業法第29条に基づき選任した職業家庭両立推進者を中心に、次世代育成支援対策を推進していくことも考えられること。

(イ) 労働者の意見の反映のための措置

雇用環境の整備を効果的に実施するためには、多様な労働者のニーズを踏まえることも重要であり、一般事業主行動計画の策定・実施に当たっては、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とから、その方法として、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ることを例示しているものであること。

なお、労働者等に対する調査を実施する場合には、調査内容が労働者のプライバシーに関することを多く含む可能性があることに留意し、個人情報情報を漏洩したり、その結果が他の目的に流用される等のことがないよう、結果の活用方法等に十分に注意することが必要であること。

(ウ) 計画の公表及び周知

一般事業主行動計画が策定された後は、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あわ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ものであること。また、適切な方法で計画を労働者へ周知し、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等をあわせて行うことが期待されること。

(エ) 計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の実施状況を把握・点検し、その結果を踏まえて、計画の見直し等に反映させることが期待されるものであること。

(オ) 基準に適合する一般事業主の認定

厚生労働大臣は、一般事業主からの申請に基づき、法第13条に基づく厚生労働省令で定める基準に適合する旨の認定を行うことができ、この認定を受けた一般事業主は、法第14条に基づき、認定を受けた旨を外部に広く表示することができる。したがって、一般事業主行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成した場合等に、認定を申請することを念頭に置きつつ、計画の策定やこれに基づく措置を実施することが望ましいものであること。

また、当該認定を受けることを希望する一般事業主は、法第13条に基づく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こと。

認定を受けた企業は、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ものであること。

キ 一般事業主行動計画の内容に関する事項

一般事業主は、オ及びカ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ものであること。

本項においては、次世代育成支援対策として重要と考えられる事項を例示するものであり、各企業の実情に応じて、各々必要な事項を一般事業主行動計画の内容に盛り込むことが望ましいものであること。

8 一般事業主行動計画の策定等（法第12条、第12条の2）

(1) 基本的考え方

一般事業主行動計画の策定、実施を通じ、一般事業主による次世代育成支援対策の取組を促進するため、一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の厚生労働大臣に対する届出等について規定するとともに、当該届出をしない場合の厚生労働大臣の勧告について規定するものであること。

また、一般事業主行動計画の公表は、事業主が他の企業における取組事例を知り、国民が事業主の取組を知り、また就職希望者の企業選択に資するといった観点から、一般事業主行動計画を策定又は変更したときは公表しなけ

ればならない旨及び当該公表をしない場合の厚生労働大臣の勧告について改正法による法の一部改正により規定するものであること。

さらに、策定した一般事業主行動計画について、従業員の理解を得ながら企業全体で次世代育成支援対策の取組を推進するため、一般事業主行動計画を策定又は変更したときは労働者に周知させるための措置を講じなければならない旨及び当該措置を講じない場合の厚生労働大臣への勧告について改正法による法の一部改正により規定するものであること。

一般事業主行動計画の策定及び策定した旨の厚生労働大臣への届出については、中小企業の事務負担等を勘案し、常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は、100人）を超える一般事業主についてのみ、義務を課しているが、本来、一般事業主行動計画の策定、実施を始めとする次世代育成支援対策のための取組は、企業規模を問わず全ての事業主において行われるべきものであることから、常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は、100人）以下の一般事業主についても努力義務としていること。

- (2) 一般事業主とは、国及び地方公共団体以外の労働者を雇用して事業を行う全ての事業主を指し、個人企業にあつてはその企業主個人、会社その他の法人組織の場合はその法人そのものを指すものであること。したがって、独立行政法人、日本郵政公社、国立大学法人、大学共同利用機関法人及び地方独立行政法人は、一般事業主に該当すること。
- (3) 「常時雇用する労働者」とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指すものであり、次のような者は常時雇用する労働者となること。
 - ア 期間の定めなく雇用されている者
 - イ 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であつてその雇用期間が反復更新されて事実上アと同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者
- (4) 常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超える一般事業主が一般事業主行動計画を策定したときは、当該一般事業主行動計画自体ではなく、「一般事業主行動計画策定・変更届」（則様式第1号。以下「策定等届」という。）により、一般事業主行動計画を策定した旨を届け出なければならないものであること。一般事業主行動計画を変更したときも、策定したときと同様に、その旨を届け出なければならないこととされていること。

常時雇用する労働者が300人（平成23年4月1日以降は100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、又は変更した旨の届出をするよう努めなければならないとされていること。

なお、平成17年4月1日（平成23年4月1日）において常時雇用する労働者が300人（平成23年4月1日以降は100人）以下の一般事業主

であっても、その後、常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超えた場合にあっては、その時点から一般事業主行動計画を策定し、又は変更した旨を届け出る義務が課されるものであること。

- (5) 「行動計画策定指針に即して」とは、一般事業主行動計画を策定するに当たっては、行動計画策定指針の「五 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項」及び「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」に示されている基本的事項を踏まえて策定しなければならないという趣旨であること。

なお、行動計画策定指針の「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲げられている項目は次世代育成支援対策として重要と考えられる事項を例示しているものであり、その全ての項目を一般事業主行動計画に盛り込む必要はなく、各一般事業主の実情に応じて、必要な事項を一般事業主行動計画に定めることが望ましいものであること。

- (6) 「一般事業主が実施する次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいうものであること。

なお、「雇用環境の整備」には、子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備や、働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備など、当該一般事業主に雇用される労働者に対する雇用環境の整備が含まれるものであり、「その他の取組」には、雇用される労働者に対するものに限らない雇用環境の整備以外の次世代育成支援対策の実施が広く含まれるものであること。

- (7) 一般事業主行動計画には、行動計画策定指針に即して、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、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定めるものであること。

- (8) 一般事業主行動計画の策定義務のある一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更した場合には、当該一般事業主行動計画自体を公表しなければならないものであること。

一般事業主行動計画の策定の努力義務のある一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更した場合には、当該一般事業主行動計画自体を公表するよう努めなければならないものであること。

- (9) 一般事業主行動計画の策定義務のある一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更した場合には、当該一般事業主行動計画自体を労働者に周知させるための措置を講じなければならないものであること。

一般事業主行動計画の策定の努力義務のある一般事業主が、一般事業主行動計画を策定し、又は変更した場合には、当該一般事業主行動計画自体を労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならないものであること。

- (10) 「第1項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第3項の規定による公表をしない場合」とは、一般事業主が、一般事業主行動計画を策定せず、したがって届出をしない場合及び策定した場合であってもその旨の届

出をしない場合又は一般事業主行動計画の公表をしない場合を指すものであること。

第12条の2第3項において第12条第6項を準用する場合における、「第1項の規定による措置を講じない場合」とは、一般事業主が労働者に周知させるための措置を講じない場合を指すものであること。

(11) 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超える一般事業主が一般事業主行動計画を策定したときは、策定等届に必要な事項を記載して、当該策定等届をその住所（法人にあっては主たる事務所の所在地）を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出しなければならないものとされていること（則第1条の2）。

この届出は、策定後遅滞なく（概ね3ヶ月以内に）行わなければならないものであること。

また、常時雇用する労働者が300人（平成23年4月1日以降は100人）以下の一般事業主が一般事業主行動計画を策定した旨の届出を行う場合も同様とされていること（則第2条）。

(12) 一般事業主行動計画の公表の方法

常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超える一般事業主が一般事業主行動計画を策定又は変更したときは、インターネットの利用その他の適切な方法により公表しなければならないものとされていること（則第1条の3）。

この公表は、策定後遅滞なく（概ね3ヶ月以内に）行わなければならないものであること。

「インターネットの利用」とは、仕事と家庭の両立の支援に積極的に取り組んでいる企業の取組等を掲載しているサイトである「両立支援のひろば」や自社のホームページの利用等を指すものであること。

その他の適切な方法としては、「日刊紙への掲載」「県の広報誌」等の一般の者が一般事業主行動計画を知り得る状況にする方法が考えられるが、インターネットの利用が不可能な一般事業主については、事務所に備えつける等の方法により、求めに応じて一般の者が一般事業主行動計画を知り得るようになる方法も差し支えないこと。

また、常時雇用する労働者が300人（平成23年4月1日以降は100人）以下の一般事業主が一般事業主行動計画を策定又は変更したときに公表をする場合も同様とされていること（則第2条の2）。

(13) 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法

常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超える一般事業主が一般事業主行動計画を策定又は変更したときは、事業所の見やすい場所へ掲示し若しくは備え付けること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法に

より労働者への周知をするための措置を講じなければならないものとされていること（則第2条の3）。

この労働者への周知をするための措置は、策定後遅滞なく（概ね3ヶ月以内に）行わなければならないものであること。

その他の適切な方法としては、磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置し、労働者に当該機器の操作の権限を与えるとともに、その操作の方法を労働者に周知させること等により、労働者が一般事業主行動計画を随時確認することができるようにする方法が考えられること。

また、常時雇用する労働者が300人（平成23年4月1以降は100人）以下の一般事業主が一般事業主行動計画を策定又は変更したときに労働者への周知をする場合も同様とされていること（則第2条の4）。

9 一般事業主行動計画の変更（法第12条第1項及び第4項）

常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超える一般事業主は、一般事業主行動計画を変更したときは、策定等届に必要な事項を記載して、当該策定等届1通を所轄都道府県労働局長あて提出しなければならないものとされていること。また、次に掲げる事項については、変更後遅滞なく届け出なければならないものであるが、その他の事項については、1年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して届け出ることとしても差し支えないものであること。

なお、変更後遅滞なくとは、変更後概ね3ヶ月以内を指すものであること。

ア 事業主に係る属性（氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号）の変更

イ 一般事業主行動計画の計画期間

ウ 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合（事項の廃止、新たな事項の追加等）に限る。）

10 一般事業主行動計画を変更したときの公表及び周知（法第12条第3項及び第5項、法第12条の2第1項及び第2項）

常時雇用する労働者数が300人（平成23年4月1日以降は100人）を超える一般事業主は、一般事業主行動計画を変更したとき公表及び労働者への周知をしなければならないものとされていること。また、9イ及びウに掲げる事項については、変更後遅滞なく変更後の一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知をしなければならないものであるが、その他の事項については、1年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して変更後の一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知をしても差し支えないものであること。

なお、変更後遅滞なくとは、変更後概ね3か月以内を指すものであること。

11 届出をすべきことの勧告（法第12条第6項、法第12条の2第3項）

(1) 厚生労働大臣は、法第12条第1項に規定する一般事業主が一般事業主行

動計画の届出をしない場合、一般事業主行動計画の公表をしない場合又は一般事業主行動計画を労働者に周知させるための措置を講じない場合には、それぞれ、届出し、公表し、周知のための措置を講ずべきことを勧告することができるものであること。

- (2) 本項の厚生労働大臣の権限は、第三者からの情報、職権等その端緒を問わず、必要に応じて行使しうるものであること。なお、本項の厚生労働大臣の権限については、則第18条に基づき委任されていることにより、都道府県労働局長が行使することも可能であること。

12 基準に適合する一般事業主の認定（法第13条）

(1) 基本的考え方

法においては、事業主に対し、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備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の実施に努めることが責務として求められていることを踏まえ（法第5条）、一般事業主が実施した雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該計画を実施し目標を達成したこと等の基準を満たしていることを評価し、事業主による更なる取組を推奨する仕組みとして、認定制度が設けられたものであること。具体的には、一般事業主の申請に基づき、その雇用する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の雇用環境の整備に関し、当該一般事業主が厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を、厚生労働大臣が行うことができるものであること。

なお、この厚生労働大臣の権限は、都道府県労働局長に委任されているものであること（則第18条）。

- (2) 法第13条に基づく認定は、一般事業主行動計画を策定した旨を届け出た一般事業主であれば、その常時雇用する労働者の数にかかわらず認定の対象となるものであること。

また一般事業主が、法の有効期間中に一般事業主行動計画を複数回策定し、厚生労働省令で定める基準に複数回適合する場合は、当該一般事業主を複数回認定することも可能であること。

(3) 認定の基準

則第4条各号に定める基準をすべて満たすことが必要であること。

なお、第4号の基準については、平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画についての認定申請について適用するものであり、第5号ただし書の男性についての看護休暇及び短時間勤務の制度の基準については、平成21年4月1日以降の認定申請について適用するものであること。

ア 則第4条第1号の「雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと」とは、雇用環境の整備に関し目標を策定し、行動計画策定指針の「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」の

「1 雇用環境の整備に関する事項」のうち、1項目以上の内容が盛り込まれた一般事業主行動計画であって、当該計画に定められた事項が法令に違反していないものを策定したことをいうものであること。

イ 則第4条第3号の「策定した一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと」とは、雇用環境の整備に関して、一般事業主行動計画に定めた目標を、全て達成したことをいうものであること。

なお、制度導入等の措置を講じることを目標とした場合は、当該措置が関係法令を上回る内容でなければならないものであること。

ウ 則第4条第4号の「策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。」とは、平成21年4月以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画について、適切に公表及び周知をしていることをいうものであること。

エ 則第4条第5号及び第6号は、育児休業等（育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及び第23条第1項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業の制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）に関して、男性については（ア）、女性については（イ）の基準をそれぞれ満たすことが必要であることを明らかにしたものであること。

（ア）計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものの数が1人以上であること。ただし、当該計画期間内に、その雇用する男性労働者のうち、育児休業等をしたものがない常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主の場合は、次の①～③のいずれかを満たせば足りること。

① 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児・介護休業法第16条の2第1項に規定する子の看護休暇を取得したものがいること（1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。）。

② 当該計画期間において、育児・介護休業法第23条第1項に規定する勤務時間短縮等の措置として、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施行規則（平成三年労働省令第二十五号。）第34条第1項第1号に規定する短時間勤務の制度の措置（同法第24条第1項の規定に基づく措置として短時間勤務の制度の措置に準ずる措置として講じられているものを含む。）を講じており、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために当該措置を利用したものがいること。

③ 当該計画期間の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち、育児休業等をしたものがいること。

（イ）その雇用する女性労働者であって、計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって、当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下「育児休業等をしたものの割合」という。）が10分の7以上であること。ただし、当該計画期間において、育児休業等をしたものの割合が10分の7未満である常時雇用する労働者数が300人以下の一般事業主の場合は、当該計画期間の開始前3年以内の日であって、当

該事業主が定める日から、当該計画期間の末日までを計画期間とみなした場合における育児休業等をしたものの割合が10分の7以上であれば足りること。

オ 則第4条第7号は、育児・介護休業法第24条第1項により事業主の努力義務とされている措置を講じていなければならないこと。

カ 則第4条第8号の「所定外労働の削減、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇の取得の促進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を講じていること」とは、次の(ア)から(ウ)までのいずれかの措置を実施していること。

なお、(ア)から(ウ)までの措置は計画期間終了時まで講じられていなければならないこと。

(ア) 「所定外労働の削減のための措置」として、次のいずれかの措置が実施されていること。

- (i) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備
- (ii) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- (iii) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
- (iv) 時間外労働協定における延長時間の短縮
- (v) その他これらに準ずる措置

(イ) 「年次有給休暇の取得の促進のための措置」として、次のいずれかの措置が実施されていること。

- (i) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- (ii) 年間の年次有給休暇取得計画の策定
- (iii) その他これらに準ずる措置

(ウ) 「その他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」として、次のいずれかの措置が実施されていること。

- (i) 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
- (ii) 子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施又は子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
- (iii) その他これらに準ずる措置

キ 則第4条第9号の「法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと」とは、計画期間中に、関係法令に対する著しい違反のあった一般事業主を認定から排除するための規定であり、軽微な違反のあった事業主まで排除するものではないこと。

「その他関係法令」は、育児・介護休業法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）、労働基準法等の関係法令をいうものであること。

「関係法令に違反する重大な事実」とは、例えば計画期間中に育児・介護休業法や男女雇用機会均等法に違反して勧告を受けたことや、労働基準法に違反して送検され、当該事案が公になったこと等をいうものであること。

13 表示等（法第14条）

- (1) 一般事業主が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のための取組を行うことを奨励するため、法第13条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）のみが、厚生労働大臣の定める表示を付することができるものとされたものであること。
- (2) 「商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの」として、以下のものが定められていること。
 - ア 商品又は役務
 - イ 商品、役務又は一般事業主の広告
一般事業主の広告とは、会社案内等一般事業主そのものに関する広告をいうものであること。
 - ウ 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
商品又は役務の取引に用いる書類とは、カタログ、注文書及び契約書等商取引の関係書類一般を指し、商品又は役務の取引に用いる通信とは、書状、ファックス等商取引に伴う書類以外の全ての通信や連絡を指すものであること。
 - エ 一般事業主の営業所、事務所その他の事業場
 - オ インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
いわゆるインターネットホームページを指すものであること。
 - カ 労働者の募集の用に供する広告又は文書
いわゆる求人広告又は求人票等を指すものであること。
- (3) 法第13条の規定による認定一般事業主以外の者が(2)に掲げるもの等における表示又はこれと紛らわしい表示をしてはならないこととされていること。

14 認定の取消し（法第15条）

- (1) 厚生労働大臣は、認定一般事業主が法第13条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき、法又は法に基づく命令に違反したとき、その他認定一般事業主として適当でなくなったと認めるときは、同条の認定を取り消すことができるものとされたこと。
- (2) 「認定一般事業主として適当でなくなった」場合としては、不正の手段により認定の申請を行い認定を受けていた場合等があること。
- (3) 認定一般事業主がその認定を取り消された場合において当該取消の日以後は、当該取消に係る認定に係る法第14条に基づく表示を付することはできないものであること。

15 委託募集の特例（法第16条）

- (1) 基本的考え方

次世代育成支援対策を推進するための措置の適用を受ける労働者の代替要員等又は当該措置の実施に係る労働者（以下「次世代育成支援対策措置要員」という。）の募集をしやすくすることは、事業主にとって重要であるばかりでなく、労働者にとっても職業生活と家庭生活との両立が図られる雇用環境の整備という観点から、強く望まれることであるが、労働者を臨機に募集することは特に中小事業主にとって、事務負担となるだけでなく、知名度等から、実際に必要な時期までに労働者を募集できない場合も生じ得るところである。そのため、法第16条において、一定の基準を満たした中小事業主団体に関しては、事前に厚生労働大臣の承認を受けた後、その構成員たる中小事業主から次世代育成支援対策措置要員の募集の委託を受けた場合、中小事業主団体が厚生労働大臣に届出をすることによって当該次世代育成支援対策措置要員の委託募集ができるようにしたものであること。

(2) 委託募集の特例の前提

委託募集を行うに際しては、募集を委託された団体は、単に募集を行うだけではなく、募集後雇用された労働者の労働条件について募集時の労働条件との相違がないか等を常にチェックし、不適切な点があれば是正するように指導できる立場にあることが前提となるものであること。

そのために、その構成員たる中小事業主と密接に連携し合いながら構成員たる中小事業主の雇用管理面について適切に指導していくことが可能でなければならず、このような観点から、次世代育成支援対策措置要員の確保に当たっても、構成員たる中小事業主において次世代育成支援対策を実施しやすい雇用環境の整備の事業を協同して行う団体であることを前提に、手続を緩和したものであること。

(3) 次世代育成支援対策措置要員の範囲

ア 次世代育成支援対策措置要員は、中小事業主が次世代育成支援対策を推進しようとするための措置の適用を受ける労働者の代替要員等又は当該措置の実施に係る労働者である。具体的には、行動計画策定指針の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲げられた措置の適用を受ける労働者の代替要員等又は当該措置の実施に係る労働者であり、例えば次のようなものが考えられること。

(ア) 次世代育成支援対策を推進するための措置の適用を受ける労働者の代替要員等

短時間勤務や隔日勤務等の労働者（行動計画策定指針七の1の(2)のうち「短時間正社員制度導入の促進」関係）

(イ) 次世代育成支援対策を推進するための措置の実施に係る労働者

(i) 事業所内託児施設において勤務する保育士（行動計画策定指針七の1の(1)のイ中「事業所内託児施設の設置及び運営」関係）

(ii) 次世代育成支援対策に係る労務管理の実施に関する業務を行う者

イ 雇用期間

次世代育成支援対策措置要員は、次世代育成支援対策を推進しようとする

ための措置の適用を受ける労働者の代替要員等又は当該措置の実施に関して必要な労働者であるため、当該労働者の雇用期間は、基本的には、当該次世代育成支援対策を講じる期間と同一又はそれより短期である必要があるが、訓練期間、引継期間等を考慮して、当該次世代育成支援対策を講じる期間の前後にわたり、当該期間よりも若干長い雇用期間が設定されることは妨げないものであること。

(4) 中小事業主の範囲

中小事業主の範囲としては、一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が300人以下のものであること。

(5) 中小事業主団体の範囲

中小事業主団体の範囲は以下のとおりであること（則第6条、第7条）。

ア 事業協同組合及び事業協同小組合並びに協同組合連合会（中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号））

イ 水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会（水産業協同組合法（昭和23年法律第242号））

ウ 商工組合及び商工組合連合会（中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号））

エ 商店街振興組合及び商店街振興組合連合会（商店街振興組合法（昭和37年法律第141号））

オ 農業協同組合及び農業協同組合中央会（農業協同組合法（昭和22年法律第132号））

カ 生活衛生同業組合（生活衛生関係営業の運営の適正化及び振興に関する法律（昭和32年法律第164号））であつて、その構成員の3分の2以上が中小事業主であるもの

キ 酒造組合及び酒造組合連合会（酒税の保全及び酒類業組合等に関する法律（昭和28年法律第7号））であつて、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の3分の2以上が中小事業主であるもの

ク その直接又は間接の構成員の3分の2以上が中小事業主である社団法人（民法（明治29年法律第89号））

(6) 次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助

ア 基本前提

(2)で述べた次世代育成支援対策を実施しやすい雇用環境の整備の事業として、中小事業主団体が、構成員たる中小事業主に対して、次世代育成支援対策を推進するための人材確保に関する相談及び援助の事業（以下「相談援助事業」という。）を行っていることが前提となるものであること。

イ 承認基準の内容

承認基準告示に定める法第16条第2項に基づく承認中小事業主団体の承認基準においては、相談及び援助の事業として実施又は実施することを予定しているものとして、次のものが挙げられていること（承認基準告示第1号）。

- (ア) 次世代育成支援対策措置要員の確保を容易にするための、好事例の収集及び提供の事業

「次世代育成支援対策措置要員の確保を容易にするための、好事例の収集及び提供の事業」は例示であって、中小事業主団体は、構成員たる中小事業主の次世代育成支援対策措置要員の確保を容易にするために、これらと同程度の事業を行っていけば足りるものであること。

- (イ) (ア)のほか、次世代育成支援対策を推進するための措置の適用を受ける労働者が雇用される事業所における雇用管理その他に係る講習会の開催、相談指導、先進的な事例に関する見学会の開催等の事業

「講習会の開催、相談指導、先進的な事例に関する見学会の開催」は例示であって、中小事業主団体としては、次世代育成支援対策に係る雇用管理等に資する事業を行っていけば足りるものであること。

- (7) その他の承認基準

その他の承認基準としては、以下のものがあること。

- ア 事務処理体制の整備（承認基準告示第2号）

上記(6)の事業を行うのに適当と認められる事務処理の体制が整備されていること。

「事務処理の体制が整備」とは、中小事業主団体の役員又は職員が事務の担当責任者として決められていることをいうものであること。

- イ 構成員たる中小事業主の3分の1以上が、一般事業主行動計画を策定した旨の届出を行っていること。

- ウ 適正な委託募集内容（承認基準告示第4号）

募集に係る労働条件その他の募集の内容が適切なもので、かつ、労働者の利益に反しないことが見込まれること。

これは、

- (ア) 賃金が、同業種の賃金水準に比較して低くないこと。

- (イ) 労働時間、休日その他の労働条件が、法定の労働条件以上であること。

- (ウ) 募集従事者が、当該中小事業主団体の役員又は職員であること。

をいうものであること。

- (8) 承認手続（法第16条第2項）

- ア 法第16条第2項の規定により承認を受けようとする中小事業主団体は、様式第1号「承認中小事業主団体承認申請書」を作成して、当該申請書1通及びその写し2通をその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出するものとする（則第8条）。

- イ 承認

- (ア) 厚生労働大臣は、中小事業主団体から「承認中小事業主団体承認申請書」の提出を受けたときは、遅滞なく当該中小事業主団体が法令及び承認基準に照らして適当であるか否かを審査し、適当であると判断されるものについて承認するものであること。

- (イ) 承認期限は、承認日から承認日の属する年度から起算して5年度目の年

度の末日（当該末日が平成27年3月31日以後である場合は、平成27年3月31日）までとすること。

- (ウ) 厚生労働大臣は、承認をしたときは、遅滞なく、様式第2号「承認中小事業主団体承認通知書」により、所轄の都道府県労働局長を経て、当該承認に係る中小事業主団体（以下「承認中小事業主団体」という。）に対して通知するものとする。

(9) 承認の取消（法第16条第3項）

ア 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が相談援助事業を行うものとして適当でなくなつたと認めるときは、当該承認を取り消すものとしたものであること。「適当でなくなつた」場合としては、相談援助事業の実施に著しい支障が生じて当該事業を実施する見込みがなくなつた場合、当該承認中小事業主団体が法令及び承認基準を満たさなくなつたと認められる場合があるものであること。

イ 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体の承認の取消をしたときは、遅滞なく、様式第3号「承認中小事業主団体承認取消通知書」により、所轄の都道府県労働局長を経て、当該承認に係る中小事業主団体に対して通知するものとする。

ウ 承認中小事業主団体の承認の取消を行った場合における当該取消の日後には、届出による委託募集を行うことはできないものであること。

(10) 委託募集の届出（法第16条第4項）

ア 承認中小事業主団体が、その構成員たる中小事業主の委託を受けて次世代育成支援対策措置要員の募集を行う際には、承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に対して、委託募集の届出を行うものであること（則第11条第2項）。ただし、承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（以下「自県外地域」という。）を募集地域とする委託募集であつて、一中小事業主が自県外地域において募集しようとする労働者の数の合計が100人以上である委託募集又は一中小事業主が自県外地域において募集しようとする労働者の数の合計が100人未満であつても自県外地域のうち一の都道府県の区域において募集しようとする労働者の数の合計が30人以上である委託募集については、厚生労働大臣に対して、承認中小事業主が委託募集の届出を行うものであること（則第9条、第11条第2項）。

イ 委託募集の届出の有効期間は6か月以内とするものであること。

ウ 承認中小事業主団体は、次世代育成支援対策措置要員の募集を行わせようとする中小事業主についてのみ、委託募集の届出を行うものであること。

エ 承認中小事業主団体は、委託募集届出書（様式第4号）を、都道府県労働局長への届出にあつては正本1通、副本2通を作成し、委託募集を開始する日の7日前までに、厚生労働大臣への届出にあつては正本1通、副本3通を作成し、委託募集を開始する日の14日前までに、それぞれその主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所長（以下「所在地公共職業安定所長」

という。)に対して提出するものであること(則第9条、則第11条第2項)。

(11) 委託募集の届出の受理(法第16条第5項)

ア 所在地公共職業安定所長は委託募集の届出の受付を行い、届出の受付から2日以内に、副本1通を保管のうえ、都道府県労働局長への届出にあつては正本1通、副本1通を、厚生労働大臣への届出にあつては正本1通、副本2通をそれぞれ都道府県労働局長へ送付するものとする。うち厚生労働大臣への届出にあつては都道府県労働局長は副本1通を保管のうえ所在地公共職業安定所長から送付のあった日から2日以内に、正本1通及び副本1通を厚生労働大臣へ送付するものであること。

イ 届出書の送付を受けた都道府県労働局長(厚生労働大臣への届出にあつては厚生労働大臣)は、届出に係る募集の内容が、次世代育成支援対策措置要員の募集を行わせようとしていることを確認したうえで当該届出を受理し、その副本1通に確認の印を押し、届出の送付を受けてから2日以内に、所在地公共職業安定所長(厚生労働大臣への届出にあつては都道府県労働局長及び所在地公共職業安定所長)を経由して届出を行った承認中小事業主団体に交付するものであること。

ウ 所在地公共職業安定所長、就業地を管轄する公共職業安定所長(以下「就業地公共職業安定所長」という。)及びその募集地を管轄する公共職業安定所長(以下「募集地公共職業安定所長」という。)が異なる場合は、届出を受理した都道府県労働局長又は厚生労働大臣は、受理した届出書の写しを、就業地公共職業安定所長及び募集地公共職業安定所長に対して、それらの公共職業安定所を管轄する都道府県労働局を経由して送付するものであること。

(12) 労働者募集報告

委託募集に従事する承認中小事業主団体は、毎年度の委託募集の状況をとりとまとめ、様式第5号の労働者募集報告を作成し、当該年度の翌年度の4月末日まで(当該年度の終了前に労働者の募集を終了させる場合にあっては、当該終了の日の属する月の翌月末日まで)に委託募集の届出の受付を行った公共職業安定所長に報告するものであること(則第12条)。

(13) 報告の徴収(法第16条第7項)

厚生労働大臣は、必要と認めるときは、所轄の都道府県労働局長を通じて、法第16条第7項の規定に基づき、承認中小事業主団体に対し、相談援助事業の実施状況について、随時報告を求めるものであること。

(14) 公共職業安定所の援助(法第17条)

ア 公共職業安定所は、委託募集が効果的かつ適切に行われるよう、承認中小事業主団体及び当該募集を委託する中小事業主に対して、求人条件の決定、募集方法等について助言、指導を行うなど配慮するものであること。

イ 公共職業安定所は、求職者に対する職業紹介に際して、当該募集に係る求人が次世代育成支援対策措置要員の募集を行わせようとしている中小事業主からの求人である場合には、その旨説明するよう配慮するものであること。

(15) その他の留意事項

承認中小事業主団体は、当該届出によっては、職業紹介に及ぶ行為をすることはできないものであること。

16 一般事業主行動計画に対する国の援助（法第18条）

国は、一般事業主行動計画を策定、実施する一般事業主に対し、必要な助言、指導、その他の援助の実施に努めることとしたこと。

本条においては、法第12条第1項に基づき一般事業主行動計画を策定しその旨を届け出なければならぬとされている一般事業主のみならず、法第12条第4項に基づき一般事業主行動計画を策定しようとする又は策定しその旨を届け出た一般事業主に対しても、国が必要な助言、指導、その他の援助の実施に努めるものとされていること。

なお、これら援助の実施に当たっては、法第20条に基づく次世代育成支援対策推進センターと連絡を密に行うものであること。

17 次世代育成支援対策推進センター（法第20条）

(1) 一般事業主行動計画の策定及び実施に関し、一般事業主その他の関係者に対して、相談その他の援助を行う次世代育成支援対策推進センター（以下「センター」という。）について規定するものであること。

(2) 基本的考え方（法第20条第1項及び第2項）

ア 一般事業主行動計画について、その内容の充実や円滑な策定及び実施が図られるようにするために、国としても支援を行うことが必要となるが、一般事業主行動計画の内容には、勤務体制、人事管理の見直し等本来一般事業主が自主的に決定する事項が定められるものである。こうしたことから、育児休業制度、労働時間制度等について知識を有していること、一般事業主行動計画の策定及び実施に係る支援業務の遂行の確実性があること等の要件を満たす民間団体を国が指定し、一般事業主行動計画の策定及び実施に係る支援を行わせる仕組みを設けることとするものであること。

イ 「一般事業主の団体又はその連合団体（法人でない団体又は連合団体であつて代表者の定めがないものを除く。）」とは、センターとして指定する対象は、事業主の団体又はその連合団体であり、法人格の有無は問わないが、法人格のない団体又は連合団体で、代表者の定めがないものは、責任の所在が不明確となるおそれがあることから、法律上、指定の対象としないことを明記したものであること。

ウ 「雇用環境の整備」とは、法第5条の事業主の責務を定めた規定等における「雇用環境の整備」と同義であり、多様な労働条件の整備、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気醸成など、子どもを育成し、又は育成しようとする労働者が、子どもを育成しつつ、意欲、能力、経験及び技能の程度等に応じて、その有する職業能力を十分に発揮することができるようにするために事業主が講ずる各般の措置を指すものであること。

(3) 指定の申請（法第20条第1項）

法第20条第1項の規定による指定を受けようとする者は、名称及び住所、代表者の氏名及び法第20条第2項に規定する業務（以下「センターの業務」という。）を行おうとする事務所の所在地を記載した申請書を、厚生労働大臣に提出しなければならないこと（則第14条第1項）。

当該申請書には、次の書類を添付しなければならないこと（則第14条第2項）。

ア 定款、寄附行為等団体又はその連合団体の目的、組織、運営等を明らかにする書類（団体が法人であるときは、登記簿の謄本を含む。）。なお、特別の法令により設立された法人についてはこれら書類の提出を要しないものとする。

イ 最近の財産目録、貸借対照表及び損益計算書等資産の状況を明らかにする書類（申請の日の属する事業年度の直前の事業年度のものとする。）。ただし、申請の日の属する事業年度の直前の事業年度のもものが確定していない場合は、その前の事業年度のもので足りるものとする。

ウ センターの業務の実施に関する基本的な計画。なお、この計画は、当該業務を開始しようとする日の属する事業年度から平成27年3月31日までのものとする。

エ 役員及びセンターの業務を担当しようとする者の氏名及び略歴を記載した書類。なお、略歴については、役員代表者及びセンターの業務を担当する者についてのみ記載すれば足りるものとし、その他の役員については、氏名のみ記載で足りるものとする。

(4) 指定の基準（法第20条第1項）

法第20条第1項の規定による指定は、次に掲げる基準に適合していると認められる者について行うこと（則第15条）。

ア 則第14条第2項第3号に掲げる計画が、センターの業務の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。

イ 則第14条第2項第3号に掲げる計画の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的基礎を有するものであること。

ウ センターの業務以外の業務を行っている場合には、その業務を行うことによってセンターの業務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないものであること。

(5) 変更の届出（法第20条第1項）

センターは、則第14条第1項各号に掲げる事項を変更しようとするときは、あらかじめ、変更しようとする事項及び変更しようとする日を記載した申請書を、厚生労働大臣に提出しなければならないものであること（則第16条）。

(6) 監督（法第20条第3項及び第4項）

ア センターは、毎事業年度開始前に（指定を受けた日の属する事業年度にあつては、その指定を受けた後遅滞なく）センターの業務に関し事業計画書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないこと（則第17条第1項）。

イ センターは、毎事業年度終了後3月以内に、センターの業務に関し事業報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないこと（則第17条第2項）。

ウ 厚生労働大臣は、センターの業務の適正な運営を図るため必要があると認め

るときは、センターに対し、その財産の状況又は事業の運営に関し報告又は資料の提出を求めることができること（則第17条第3項）。

エ センターの業務は、適正かつ確実に実施される必要があることから、センターの財産の状況又はその業務の運営に関し改善が必要な場合には、その改善に必要な措置をとるべきことを厚生労働大臣が命ずることができること。

オ センターが法第20条第3項の規定による改善命令に違反した場合に、厚生労働大臣が同条第1項の指定を取り消すことができること。

(7) センターの役員等の守秘義務（法第20条第5項）

センターが、一般事業主行動計画を策定し、又は実施しようとする事業主からの雇用環境の整備に関する相談等に応じる際には、勤務体制に係る情報や人事戦略に係る情報を始め、企業経営上の秘密や労働者の個人情報を知り得る可能性が高いため、企業又は労働者の法益を保護する観点から、センターの役員若しくは職員又はこれらの職にあった者に対して守秘義務を課するものであること。

なお、本条の違反に対しては、19のとおり、罰則（30万円以下の罰金）が設けられていること。

18 次世代育成支援対策地域協議会（法第21条）

次世代育成支援対策については、地方公共団体、事業主、労働者、住民、福祉関係者、教育関係者等の多様な関係者が協力しつつ、自発的な取組が積極的に進められることが重要であるため、法の推進を図るための活動を行う者が、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を行う場として、次世代育成支援対策地域協議会を設置することができる旨を法上明記したものであること。

次世代育成支援対策地域協議会については、法上、その実施主体、構成員、実施形態、設置される区域等に関して、制限が設けられているわけではなく、地域の実情に応じ活発な活動が行われ、国民的な広がりをもった次世代育成支援対策の推進が図られることが期待されるものであること。

なお、行動計画策定指針においては、次世代育成支援対策地域協議会の種類の例として、「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の、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」が挙げられており、都道府県労働局に対して、協議会の構成員としての参加が求められた場合は、子育てしやすい職場づくり推進協力員や育児両立支援職場環境整備コンサルタントの活用も含め検討した上、適宜の対応が求められること。

19 罰則（法第26条第4号）

認定一般事業主についての適正な表示の確保、労働者の委託募集の特例の公正確保及びセンターの業務の適正な運営の確保を目的として、所要の罰則を規定したものであること。

20 施行期日（法附則第1条、改正法附則第1条）

法は、公布の日から施行されることとしたものであること。ただし、行動計画策定指針に係る規定は公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日（「次世代育成支援対策推進法の一部の施行期日を定める政令（平成15年政令第371号）」により平成15年8月22日）から、地方公共団体及び事業主が行動計画の策定等を行うこととされており、所要の準備を進めるために相当の期間を要する行動計画、罰則（センターの役員又は職員の守秘義務違反に係るものを除く。）、法人等に係る両罰規定については、平成17年4月1日から施行されることとしたものであること。

改正法による法の一部改正の施行期日については、法第4条、第7条から第9条まで及び第22条の改正規定については公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日（「児童福祉法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（平成21年政令第27号）」により平成21年3月1日）、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知等に関する改正規定については平成21年4月1日、一般事業主行動計画策定義務の対象範囲を100人超とする改正規定については平成23年4月1日とするものであること。

21 法律の失効（法附則第2条）

法は、平成27年3月31日限りでその効力を失うことを規定したものであること。

ただし、センターの役員又は職員であった者が、業務に関して知り得た秘密に関する法第20条第5項の守秘義務（同項に係る罰則を含む。）は、法の失効後もなお効力を有することとしたこと。

また、法の失効前にした行為に対する罰則（法第24条から第27条まで）は、法の失効後もなお効力を有することとしたこと。

22 検討（改正法附則第2条）

政府は、改正法の施行後5年を目途として、法の施行状況を勘案し、必要がある場合には法の規定について検討を加え、必要な措置を講ずることとしたものであること。

23 業務分担

法、則及び行動計画策定指針等の周知及び啓発については、本省においては雇用均等・児童家庭局が関係各局との連携を図りつつ行うものであること。

また、都道府県労働局においては、雇用均等室が中心となり、局内各部とも連携を密にして、周知及び啓発を行うとともに、地方公共団体、次世代育成支援対策推進センター等の関係機関とも十分連携を図ること。

児童福祉法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令をここに公布する。

御 名 御 璽

平成二十一年二月二十七日

内閣総理大臣 麻生 太郎

政令第二十七号

児童福祉法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令

内閣は、児童福祉法等の一部を改正する法律(平成二十年法律第八十五号)附則第一条第三号の規定に基づき、この政令を制定する。

児童福祉法等の一部を改正する法律附則第一条第三号に掲げる規定の施行期日は、平成二十一年二月一日とする。

| | | |
|--------|----|----|
| 内閣総理大臣 | 麻生 | 太郎 |
| 文部科学大臣 | 松谷 | 立 |
| 厚生労働大臣 | 舛添 | 要一 |
| 農林水産大臣 | 石破 | 茂 |
| 経済産業大臣 | 二階 | 俊博 |
| 国土交通大臣 | 金子 | 一義 |
| 環境大臣 | 高橋 | 鉄夫 |

次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令

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）の一部を次のように改正する。

第一条中「次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）を「法」に改め、同条を第一条とし、第一条として次の一条を加える。

（法第七条第二項第三号の次世代育成支援対策）

第一条 次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第七条第二項第三号に規定する主務省令で定める次世代育成支援対策は、次に掲げるものとする。

一 児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第六条の二第三項に規定する子育て短期支援事業

二 児童福祉法施行規則（昭和二十三年厚生省令第十一号）第十九条第四号、第六号及び第八号から第十号までに規定する事業

様式第一号中「第一号」を「第一号の二」に改める。

附則

この省令は、児童福祉法等の一部を改正する法律（平成二十年法律第八十五号）附則第一条第一号に掲げる規定の施行の日（平成二十一年三月一日）から施行する。

○厚生労働省令第十九号
次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第七条第二項第三号の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。
平成二十一年二月二十七日
厚生労働大臣 舛添 要一

○厚生労働省令第三十七号
児童福祉法等の一部を改正する法律(平成二十年法律第八十五号)の施行に伴い、及び関係法令の規定に基づき、児童福祉法施行規則等の一部を改正する省令を次のように定める。
平成二十一年三月十六日
児童福祉法施行規則等の一部を改正する省令
厚生労働大臣 外添 要一

児童福祉法施行規則の一部を改正する省令
(児童福祉法施行規則の一部改正)
第一条 児童福祉法施行規則(昭和二十三年厚生省令第十一号)の一部を次のように改正する。
目次中「第一条の四」を「第一条の三七」に、「第三十六条の二」を「第三十六条の三十一」に、及び施設(第三十六条の三)を「養育里親及び施設(第三十六条の三十一)」に改める。

第一章中第一条の四の次に次の三十三条を加える。
第一条の五 法第六条の二第四項に規定する乳児家庭全戸訪問事業は、原則として生後四月に至るまでの乳児のある家庭について、市町村長が当該事業の適切な実施を図るために行う研修(市町村長が指定する都道府県知事その他の機関が行う研修を含む)を受講した者をして訪問させることにより、子育てに関する情報の提供並びに乳児及びその保護者の心身の状況及び養育環境の把握を行うほか、養育についての相談に応じ、助言その他の援助を行うものとする。

第一条の六 法第六条の二第五項に規定する養育支援訪問事業は、要支援児童等(同項に規定する要支援児童等をいう。以下この条において同じ。)に対する支援の状況を把握し、必要に応じて関係者との連絡調整を行う者の総括の下に、保育士、保健師、助産師、看護師その他の養育に関する相談及び指導についての専門的知識及び経験を有する者であつて、かつ、市町村長が当該事業の適切な実施を図るために行う研修(市町村長が指定する都道府県知事その他の機関が行う研修を含む)を受講したものを、要支援児童等の居室において、養育に関する相談及び指導を行わせることを基本として行うものとする。

第一条の七 法第六条の二第六項に規定する地域子育て支援拠点事業は、次に掲げる基準に従い、地域の乳児又は幼児(以下「乳幼児」という)及びその保護者が相互の交流を行う場所を開設し、当該場所において、適当な設備を備える等により、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行うもの(市町村(特別区を含む)以下同じ)又はその委託等を受けた者が行うものに限る)とする。

一 子育て支援に關して意欲のある者であつて、子育てに關する知識と経験を有するものを配置すること。
二 おおむね十組の乳幼児及びその保護者が一度に利用することが差し支えない程度の十分な広さを有すること。ただし、保育所その他の施設であつて、児童の養育及び保育に關する専門的な支援を行うものについては、この限りでない。

三 原則として、一日に三時間以上、かつ、一週間に三日以上開設すること。
第一条の八 法第六条の二第七項に規定する一時預かり事業は、家庭において保育を受けることが一時的に困難となつた乳幼児について、主として昼間において、保育所その他の場所において、一時的に預かり、必要な保護を行うもの(特定の乳幼児のみを対象とするものを除く)とする。

第一条の九 法第六条の二第八項に規定する小規模住居型児童養育事業において行われる養育は、阿項に規定する厚生労働省令で定める者(以下「養育者」という)の住居において、複数の委託児童(法第二十七条第一項第三号の規定により、小規模住居型児童養育事業を行う者(以下「小規模住居型児童養育事業所」という)に委託された児童をいう。以下この条の三十三条の三十三条において同じ。)が相互の交流を行うこと、委託児童の自主性を尊重し、基本的生活習慣を確立することともに、豊かな人間性及び社会性を養い、委託児童の自立を支援することを目的として行われなければならない。

第一条の十 小規模住居型児童養育事業者は、委託児童の人權の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行うとともに、養育者等(養育者及び補助者(養育者が行う養育について養育者を補助する者をいう。第一条の三十一において同じ。))をいう。以下同じ)に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない。

第一条の十一 小規模住居型児童養育事業者は、委託児童の国籍、信条、社会的身分又は入居に要する費用を負担するか否かによつて、差別的取扱いはしてはならない。
第一条の十二 養育者等は、委託児童に対し、法第三十三条の十各号に掲げる行為その他委託児童の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。
第一条の十三 養育者は、委託児童に対して法第四十七條第二項の規定により懲戒に關しその児童の福祉のために必要な措置を採るときは、身体的苦痛を与え、人格を辱める等その権限を濫用してはならない。
第一条の十四 小規模住居型児童養育事業者は、小規模住居型児童養育事業を行う住居(以下「小規模住居型児童養育事業所」という)ごとに、三人以上の養育者を雇わなければならない。ただし、その一人を除き、補助者をもつてこれに代るることができる。
小規模住居型児童養育事業所に生活の本拠を置く専任の養育者を置くものとし、そのうち一人を当該小規模住居型児童養育事業所の管理者としなければならない。
第一条の十五 小規模住居型児童養育事業所の設備の基準は、次のとおりとする。
一 委託児童の居室、台所、浴室、洗面所、便所その他委託児童が日常生活を営む上で必要な設備及び食器等委託児童が相互に交流を図ることが出来る設備を設けること。
二 委託児童の年齢等に応じ、男子と女子の居室を別にすること。
三 第一号に掲げる設備は、養育者等が委託児童に対して適切な養育を行うことができるものであるほか、小規模住居型児童養育事業所の設備のすべてが委託児童の適切な養育に資するものであること。
四 委託児童の保健衛生に關する事項及び安全に關して十分考慮されたものでなければならないこと。
第一条の十六 小規模住居型児童養育事業所の管理者は、当該小規模住居型児童養育事業所の養育者等及び業務の管理その他の管理を一元的に行わなければならない。
小規模住居型児童養育事業所の管理者は、当該小規模住居型児童養育事業所の養育者等がこの省令の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行うものとする。
第一条の十七 小規模住居型児童養育事業者は、小規模住居型児童養育事業所ごとに、次の各号に掲げる事業の運営に關する重要事項に關する運営規程を定めおかなければならない。
一 事業の目的及び運営の方針
二 養育者等の職種、員数及び職務の内容
三 入居定員
四 養育の内容
五 緊急時等における対応方法
六 非常災害対策
七 委託児童の人權の擁護、虐待の防止等のための措置に關する事項
八 第一条の二十八に規定する評価の実施状況等児童自立生活援助の質の向上のために図る措置の内容
九 その他運営に關する重要事項
第一条の十八 小規模住居型児童養育事業者は、委託児童に対し、適切な養育を行うことができるよう、小規模住居型児童養育事業所ごとに、養育者等の勤務の体制を定めておかなければならない。
第一条の十九 小規模住居型児童養育事業所の入居定員は、五人又は六人とする。
小規模住居型児童養育事業者は、入居定員を超えて入居させてはならない。ただし、災害その他のやむを得ない事情がある場合は、この限りでない。
第一条の二十 小規模住居型児童養育事業者は、軽便消火器等の消火用具、非常口その他非常災害に必要な設備を設けるとともに、非常災害に対する具体的計画を立て、これに対する不断の注意と訓練をするように努めなければならない。

第一条の二十一 小規模住居型児童養育事業者は、委託児童に対し、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）の規定に基づく義務教育のほか、必要な教育を受けさせるよう努めなければならない。

第一条の二十二 小規模住居型児童養育事業者は、委託児童の使用する設備、食器等又は飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、又は衛生上必要な措置を講じなければならない。

第一条の二十三 小規模住居型児童養育事業者は、食事の提供に当たっては、その献立は、できる限り、変化に富み、委託児童の健全な発育に必要な栄養成分を含有するものでなければならない。

第一条の二十四 小規模住居型児童養育事業者は、児童相談所長があらかじめ当該小規模住居型児童養育事業者並びにその養育する委託児童及びその保護者の意見を聴いて当該委託児童ごとに作成する自立支援計画に従って、当該委託児童を養育しなければならない。

第一条の二十五 小規模住居型児童養育事業者は、正当な理由がなく、その業務上知り得た委託児童又はその家族の秘密を漏らすこととならなければならない。

第一条の二十六 小規模住居型児童養育事業者は、養育者等、財産、収支及び委託児童の処遇の状況を明らかにする帳簿を整備しておかなければならない。

第一条の二十七 小規模住居型児童養育事業者は、その行った養育に関する委託児童又はその保護者等からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。

小規模住居型児童養育事業者は、前項の必要な措置として、苦情の公正な解決を図るために、苦情の解決に当たって当該小規模住居型児童養育事業者の養育者等以外の者を関与させなければならない。

第一条の二十八 小規模住居型児童養育事業者は、自らその行う養育の質の評価を行うとともに、定期的に外部の者による評価を受けて、それらの結果を公表し、常にその改善を図るよう努めなければならない。

第一条の二十九 小規模住居型児童養育事業者は、都道府県知事からの求めに応じ、委託児童の状況について、定期的に都道府県知事の調査を受けなければならない。

第一条の三十 小規模住居型児童養育事業者は、緊急時の対応を含め、委託児童の状況に応じた適切な養育を行うことができ、児童の通学する学校、児童相談所、児童福祉施設、児童家庭支援センター、児童委員、公共職業安定所、警察等関係機関との連携その他の適切な支援体制を確保しなければならない。

第一条の三十一 法第六条の二第八項に規定する厚生労働省令で定める者は、法第三十四条の十五第一項各号に規定する者のいずれにも該当しない者であつて、次の各号に規定する者のいずれかに該当する者とする。

一 養育里親として二年以上同時に二人以上の委託児童（法第二十七条第一項第三号の規定により里親に委託された児童をいう。以下この条及び第一条の三十六において同じ。）の養育の経験を有する者

二 養育里親として五年以上登録している者であつて、通算して五人以上の委託児童の養育の経験を有する者

三 三年以上児童福祉事業に従事した者

四 都道府県知事が前各号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められた者

補助者は、法第三十四条の十五第一項各号に規定する者のいずれにも該当しない者でなければならない。

第一条の三十二 法第六条の三第一項に規定する厚生労働省令で定める人数は、四人とする。

法第六条の三第二項に規定する厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。

一 養育里親として二年以上二項に規定する要件を有する者

二 要保護児童（法第六条の二第二号に規定する要保護児童をいう。以下同じ。）の三親等内の親族であつて、要保護児童の両親その他要保護児童を現に監護する者が死亡し、行方不明又は拘禁等の状態となつたことにより、これらの者による養育が期待できない要保護児童の養育を希望する者

第一条の三十三 法第六条の三第二項に規定する厚生労働省令で定める研修（以下「養育里親研修」という。）は、厚生労働大臣が定める基準を満たす課程により行うこととする。

第一条の三十四 法第六条の三第二項に規定する厚生労働省令で定める要件を満たす者は、経済的に困難していない者であつて、養育里親研修を修了したものとす。

第一条の三十五 専門里親とは、次に掲げる要件に該当する養育里親であつて、次の各号に掲げる要保護児童のうち、都道府県知事がその養育に関し特に支援が必要と認められたものを養育するものとして養育里親名簿に登録されたものをいう。

一 児童虐待の防止等に関する法律（平成十二年法律第八十二号）第二条に規定する児童虐待等の行為により心身に有害な影響を受けた児童

二 非行のある又は非行に結び付くおそれのある行動をする児童

三 身体障害、知的障害又は精神障害がある児童

第一条の三十六 専門里親は、次に掲げる要件に該当する者とする。

一 次に掲げる要件のいずれかに該当すること。

イ 養育里親として三年以上の委託児童の養育の経験を有する者であること。

ロ 三年以上児童福祉事業に従事した者であつて、都道府県知事が適当と認めたものであること。

ハ 都道府県知事がイ又はロに該当する者と同等以上の能力を有すると認められた者であること。

二 専門里親研修（専門里親となることを希望する者（以下「専門里親希望者」という。）が必要と認められ経験を得るために受けるべき研修であつて、厚生労働大臣が定めるもの）をいう。以下同じ。）の課程を修了していること。

三 委託児童の養育に専念できること。

第一条の三十七 法第三十一項第四項に規定する厚生労働省令で定める者は、都道府県知事が同条第一項第二号へ掲げる業務を適切に行うことができる者と認められた者とする。

第十九条第一号から第三号までを削り、同条第四号中「その家庭若しくは保育士、看護師その他の者の居室又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、「事業」の下に「市町村又はその委託を受けて当該保育を行う者が行うものに限る。」を加え、同号を同条第一号とし、同条第五号中「特別区を含む。以下同じ。」を削り、同号を同条第二号とし、同条第六号を削り、同条第七号中「おおむね三歳未満の児童」を「乳幼児」に改め、「事業」の下に「市町村又はその委託を受けて当該保育を行う者が行うものに限る。」を加え、同号を同条第三号とし、同条第八号を同条第四号とし、同条第九号及び同条第十号を削り、同条の次に次の一条を加える。

第十九条の二 法第二十一条の十の二第三項に規定する厚生労働省令で定める者は、委託に係る業務を適正かつ円滑に遂行する能力を有する人員を十分に有している者であつて、職員又は職員であつた者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た児童又はその家族の秘密を漏らすことがないよう、必要な措置を講じている者とする。

第二十五条の二十七の次に次の二条を加える。

第二十五条の二十八 要保護児童対策調整機関は、法第二十五条の二第六項の規定に基づき、職員

の能力の向上のための研修の機会を確保するに努めるとともに、同条第五項の業務に係る事務を適切に行うことができる者として次項に規定する者を置くよう努めなければならない。

法第二十五条の二第六項に規定する厚生労働省令で定めるものは、児童福祉司たる資格を有する者又はこれに準ずる者として次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 保健師
 - 二 助産師
 - 三 看護師
 - 四 保育士
 - 五 教育職員免許法に規定する普通免許状を有する者
 - 六 児童福祉施設最低基準第二十一条第三項に規定する児童指導員
- 第二十五条の二十九 法第二十六条第一項第二号に規定する厚生労働省令で定めるものは、次のいずれにも該当する者とする。
- 一 委託に係る業務を適切かつ確実に行うことができると認められる法人であること。
 - 二 委託に係る指導に従事する者として、次のいずれかに該当する者を置いていないこと。
 - イ 法第十二条の三第二項第二号に該当する者
 - ロ 法第十三条第二項各号のいずれかに該当する者

八 児童相談所長又は都道府県知事がイ又はロに掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者

第三十二条中「児童を」の下に「小規模住居型児童養育事業を行う者又は」を加える。

第三十六条中「実施等」の下に「若しくは児童自立生活援助の実施」を加える。

第三十六条の四を第三十六条の三十二とし、同条の次に次の十一條を加える。

第三十六条の三十三 法第三十四条の十一第一項に規定する厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 事業の種類及び内容
 - 二 経営者の氏名及び住所（法人であるときは、その名称及び主たる事務所の所在地）
 - 三 条例、定款その他の基本約款
 - 四 職員の定数及び職務の内容
 - 五 主な職員の氏名及び経歴
 - 六 事業を行うおととする区域（市町村の委託を受けて事業を行うおととする者にあつては、当該市町村の名称を含む。）
 - 七 事業の用に供する施設の名称、種類、所在地及び利用定員
 - 八 建物その他設備の規模及び構造並びにその図面
 - 九 事業開始の予定年月日
- 法第三十四条の十一第一項の規定による届出を行うおととする者は、収支予算書及び事業計画書を都道府県知事に提出しなければならない。ただし、都道府県知事が、インターネットを利用してこれらの内容を閲覧することができる場合は、この限りでない。
- 第三十六条の三十四 法第三十四条の十一第三項に規定する厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。
- 一 廃止又は休止しようとする年月日
 - 二 廃止又は休止の理由
 - 三 現に便宜を受けている乳幼児に対する措置
 - 四 休止しようとする場合にあつては、休止の予定期間
- 第三十六条の三十五 法第三十四条の十二に規定する厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。
- 一 児童福祉施設最低基準第三十二条の規定に準じ、事業の対象とする乳幼児の年齢及び人数に応じて、必要な設備（医務室、調理室及び屋外遊戯場を除く。）を設けること。
 - 二 児童福祉施設最低基準第三十三条第二項の規定に準じ、事業の対象とする乳幼児の年齢及び人数に準じて、当該乳幼児の処遇を行う保育士を置くこと。ただし、当該保育士の数は二人を下ることはできないこと。

三 児童福祉施設最低基準第三十五条の規定に準じ、事業を実施すること。

四 食事の提供を行う場合（施設外で調理し運搬する方法により行う場合も含む。）においては、当該施設において行うことが必要な調理のための加熱、保存等の調理機能を有する設備を備えること。

第三十六条の三十六 法第三十四条の十四に規定する養育里親名簿には、次に掲げる事項を登録しなければならない。

- 一 登録番号及び登録年月日
 - 二 住所、氏名、性別、生年月日、職業及び健康状態
 - 三 同居人の氏名、性別、生年月日、職業及び健康状態
 - 四 養育里親研修を修了した年月日
 - 五 一年以内の期間を定めて、要保護児童を養育することを希望する場合にはその旨
 - 六 専門里親の場合にはその旨
 - 七 その他都道府県知事が必要と認める事項
- 第三十六条の三十七 養育里親となることを希望する者（以下「養育里親希望者」という。）は、その居住地の都道府県知事に、次に掲げる事項を記載した申請書を提出しなければならない。
- 一 養育里親希望者の住所、氏名、性別、生年月日、職業及び健康状態
 - 二 養育里親希望者の同居人の氏名、性別、生年月日、職業及び健康状態
 - 三 養育里親研修を修了した年月日又は修了する見込みの年月日
 - 四 養育里親になることを希望する理由
 - 五 一年以内の期間を定めて、要保護児童を養育することを希望する場合にはその旨
 - 六 従前に里親であつたことがある者はその旨及び他の都道府県において里親であつた場合には当該都道府県名
 - 七 その他都道府県知事が必要と認める事項

専門里親希望者は、前項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載した申請書を提出しなければならない。

- 一 第一条の三十六第一号に掲げるいずれかの要件及び第三号の要件に該当する事実
- 二 専門里親研修を修了した年月日又は修了する見込みの年月日

第一項の申請書には、次に掲げる書類を添えなければならない。

- 一 養育里親希望者及びその同居人の履歴書
- 二 養育里親希望者の居住する家屋の平面図
- 三 養育里親研修を修了したこと又は修了する見込みであることを証する書類
- 四 法第三十四条の十五第一項各号のいずれにも該当しない者であることを証する書類
- 五 その他都道府県知事が必要と認めるもの

専門里親希望者は、前項各号（第三号を除く。）に掲げる書類のほか、次に掲げる書類を添えなければならない。

- 一 第一条の三十六第一号に掲げるいずれかの要件に該当することを証する書類
- 二 専門里親研修を修了したこと又は修了する見込みであることを証する書類

第三十六条の三十八 都道府県知事は、前条第一項又は第二項の申請書を受理したときは、当該養育里親希望者が第一条の三十四に規定する要件（専門里親希望者については、第一条の三十六に規定する要件）に該当することその他要保護児童を委託する者として適当と認めるものであることを調査して、速やかに、養育里親名簿に登録し、又はしないこと（専門里親については、専門里親として登録し、又はしないこと）の決定を行わなければならない。

都道府県知事は、前項の決定を行ったときは、遅滞なく、その旨を当該養育里親希望者又は当該専門里親希望者に通知しなければならない。

第三十六條の二十九 養育里親が次の各号のいずれかに該当することとなつた場合には、当該各号に定める者は、その日(第一号の場合にあつては、その事実を知つた日)から三十日以内に、その旨を当該登録をしている都道府県知事又は当該各号に定める者の住所所在地を管轄する都道府県知事に届け出なければならぬ。

一 死亡した場合、その相続人

二 法第三十四條の十五第一号に該当するに至つた場合、その後見人又は保佐人

三 法第三十四條の十五第二号から第四号まで該当するに至つた場合、本人

四 第一号の二十四に規定する要件に該当しなかつた場合、本人

養育里親は、第三十六條の二十六各号に掲げる事項について変更が生じたときは、遅滞なく、これを都道府県知事に届け出なければならぬ。

第三十六條の三十 都道府県知事は、次の各号のいずれかに該当する場合には、養育里親名簿の登録を削除しなければならない。

一 本人から登録の削除の申出があつた場合

二 前条第一項の規定による届出があつた場合

三 前条第一項の規定による届出があつた同項各号のいずれかに該当する事実が判明した場合

四 不正の手段により養育里親名簿への登録を受けた場合

都道府県知事は、次の各号のいずれかに該当する場合には、養育里親名簿の登録を削除することができる。

一 法第四十五條第二項又は第四十八條の規定に違反した場合

二 法第四十六條第一項の規定により報告を求められて、報告をせず、又は虚偽の報告をした場合

都道府県知事は、専門里親として登録を受けていた者が第一條の二十六各号に掲げる要件に該当しなくなつたときは、専門里親である旨の記載を削除しなければならない。

第三十六條の四十一 養育里親名簿の登録の有効期間(以下「有効期間」といふ)は、五年とする。ただし、専門里親としての登録の有効期間については、二年とする。

第三十六條の四十二 養育里親名簿の登録は、養育里親の申請により更新する。

登録の更新を受けようとする者は、都道府県知事が厚生労働大臣が定める基準に従い行う研修(以下「更新研修」といふ)を受けなければならない。

前条の規定は、更新後の有効期間について準用する。

第一項の申請があつた場合において、有効期間の満了の日までに更新研修が行われなかつたとき又は行われていないがその全ての課程が修了していないときは、従前の登録は、有効期間の満了の日後もその研修が修了するまでの間は、なおその効力を有する。

前項の場合において、登録の更新がされたときは、その有効期間は、従前の有効期間の満了の日の翌日から起算するものとする。

第三十六條の四十三 第一條の三十二第二項各号に掲げる者に係る認定等については、養育里親の認定等を通じて、都道府県知事が行うものとする。

第三十六條の四十四 同条第三十五号を第六号とし、第四号を第五号とし、第三号の次に次の二号を加える。

四 運営規程

第三十六條の三十七号中「児童自立生活援助事業を行う者」とする者にあつては、「を削り、」所在地及び住所を削る。」及び所在地」に改め、同条を第三十六條の三十一とする。

第三十六條の三十八号を削る。

第三十六條の三十九 法第三十三條の十五第二項に規定する厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 法第三十三條の十二第一項の規定による通告、同条第三項の規定による届出若しくは第三十三條の十四第三項の規定による通知又は相談の対象である被措置児童等虐待(法第三十三條の十に規定する被措置児童虐待をいう。以下同じ)に係る小規模住居型児童養育事業、里親、乳児院、児童養護施設、知的障害児施設等、情緒障害児短期治療施設、児童自立支援施設、指定医療機関、法第十二條の四に規定する児童を一時保護する施設又は法第三十三條第一項若しくは第二項の委託を受けて一時保護を受ける者における事業若しくは業務(以下この条及び次条において「施設等」と総称する)の名称、所在地及び種別

二 被措置児童等虐待を受けた又は受けたと思われる被措置児童等の性別、年齢及びその他の心身の状況

三 被措置児童等虐待の種別、内容及び発生要因

四 被措置児童等虐待を行つた施設職員等(法第三十三條の十一第一項に規定する施設職員等をいう。次条において同じ)の氏名、生年月日及び職種

五 都道府県が行つた措置の内容

六 被措置児童等虐待が行われた施設等において改善措置が採られている場合にはその内容

第三十六條の三十 法第三十三條の十六の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

一 被措置児童等虐待を行つた施設職員等の職種

第二章 事業、養育里親及び施設

第三十六條の次に次の二十六条を加える。

第三十六條の二 都道府県は、法第三十三條の六第一項の規定に基づき、法第六條の二第一項に規定する義務教育終了児童等(以下「義務教育終了児童等」といふ)に対し、当該義務教育終了児童等が共同生活を営むべき住居において相談その他の日常生活上の援助及び生活指導並びに就業の支援(以下「児童自立生活援助」といふ)を行うときは、当該義務教育終了児童等が自立した生活を営むことができるよう、当該義務教育終了児童等の身体及び精神の状況並びにその置かれて

第三十六條の三 法第六條の二第一項に規定する児童自立生活援助事業は、義務教育終了児童等が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、児童自立生活援助を行い、あわせて、児童自立生活援助の実施を解除された者につき相談その他の援助を行うものでなければならぬ。

第三十六條の四 児童自立生活援助事業を行う者(以下「児童自立生活援助事業者」といふ)は、児童自立生活援助事業の利用者(児童自立生活援助事業を行う住居(以下「児童自立生活援助事業所」といふ)に入居している者(以下「入居者」といふ)及び児童自立生活援助の実施を解除された者であつて相談その他の援助を受ける者をいう。以下同じ)に対し、就業に関する相談、その適性に応じた職場の開拓、就職後における職場への定着のために必要な指導その他の必要な支援を行うものとする。

児童自立生活援助事業者は、利用者に対し、対人関係、健康管理、余暇活用及び家事その他の利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むために必要な事項に関する相談、指導その他の援助を行うものとする。

第三十六條の五 児童自立生活援助事業者は、利用者の人権の擁護、虐待の防止等のため、責任者を設置する等必要な体制の整備を行うとともに、その職員に対し、研修を実施する等の措置を講じなければならない。

第三十六條の六 児童自立生活援助事業者は、利用者の国籍、信条、社会的身分又は入居に要する費用を負担する否にかかわらず、差別的取扱いはしてはならない。

第三十六條の七 児童自立生活援助事業に従事する職員は、利用者に対し、法第三十三條の十各号に掲げる行為その他利用者の心身に有害な影響を与える行為をしてはならない。

第三十六條の八 児童自立生活援助事業者は、児童自立生活援助事業所ごとに、指導員(児童自立生活援助事業所において、主として児童自立生活援助を行う者をいう。以下同じ)及び管理者を置かなければならない。ただし、管理者は、指導員を兼ねることができる。

指導員の数は、次のとおりとする。

一 入居者の数が六までは、三以上。ただし、その二人を除き、補助員(指導員が行う児童自立生活援助について指導員を補助する者をいう。以下この条において同じ)をもつてこれに代えることができる。

二 入居者の数が六を超えるとときは、三に、入居者が六を超えて三又はその端数を増すごとに一を加えて得た数以上。ただし、その得た数から一を減じた数を除き、補助員をもつてこれに代えることができる。

指導員は、法第三十四条の十五第一項各号に規定する者のいずれにも該当しない者であつて、児童の自立支援に熱意を有し、かつ、次の各号に規定する者のいずれかに該当する者でなければならぬ。

- 一 児童指導員の資格を有する者
- 二 保育士の資格を有する者
- 三 二年以上児童福祉事業又は社会福祉事業に従事した者
- 四 都道府県知事が前各号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認めたる補助員は、法第三十四条の十五第一項各号に規定する者のいずれにも該当しない者でなければならぬ。

第三十六条の九 児童自立生活援助事業所の設備の基準は、次のとおりとする。

- 一 入居者の居室その他入居者が日常生活を営む上で必要な設備及び食堂等入居者が相互に交流を図ることができる設備を設けること。
- 二 入居者の居室の一室の定員は、これをおおむね二人以下とし、その面積は、一人につき三平方メートル以上とすること。
- 三 男女の居室を別にする事。
- 四 第一号に掲げる設備は、職員が入居者に対して適切な援助及び生活指導を行うことができるものであること。
- 五 入居者の保健衛生に関する事項及び安全について十分考慮されたものでなければならぬこと。

第三十六条の十 児童自立生活援助事業者は、児童自立生活援助を提供した際には、食事の提供に要する費用及び居住に要する費用その他の日常生活に要する費用のうち入居者に負担させることが適当と認められる費用の額の支払を受けることができる。

前項の費用の額は、入居者の経済的負担を助察した適正な額とするよう配慮しなければならぬ。また、当該額は、運営規程に定められた額を超えてはならない。

児童自立生活援助事業者は、第一項の費用の額に係る児童自立生活援助の提供に当たっては、あらかじめ、入居者に対し、当該児童自立生活援助の内容及び費用について説明を行い、入居者の同意を得なければならない。

第三十六条の十一 児童自立生活援助事業所の管理者は、当該児童自立生活援助事業所の職員及び業務の管理その他の管理を、一元的に行わなければならない。

児童自立生活援助事業所の管理者は、当該児童自立生活援助事業所の職員にこの省令の規定を遵守させるために必要な指揮命令を行うものとする。

第三十六条の十二 児童自立生活援助事業者は、児童自立生活援助事業所ごとに、次の各号に掲げる事業の運営についての重要事項に関する運営規程を定めなければならない。

- 一 事業の目的及び運営の方針
- 二 職員の職種、員数及び職務の内容
- 三 入居定員
- 四 児童自立生活援助の内容並びに入居者から受領する費用の種類及びその額
- 五 入居者の希望に応じて、入居者の所持する物の保管を行う場合には、保管の方法及び入居者に対する保管の状況の報告の方法
- 六 緊急時等における対応方法
- 七 非常災害対策
- 八 利用者の人権の擁護、虐待の防止等のための措置に関する事項
- 九 第三十六条の二十三に規定する評価の実施状況等児童自立生活援助の質の向上のために図る措置の内容
- 十 その他運営に関する重要事項

第三十六条の十三 児童自立生活援助事業者は、入居者に対し、適切な児童自立生活援助を提供できるように、児童自立生活援助事業所ごとに、職員の勤務の体制を定めなければならない。

児童自立生活援助事業者は、職員員の資質の向上のために、その研修の機会を確保しなければならない。

第三十六条の十四 児童自立生活援助事業所の入居定員は、五人以上二十人以下とする。

児童自立生活援助事業者は、入居定員を超えて入居させてはならない。ただし、災害その他のやむを得ない事情がある場合は、この限りでない。

第三十六条の十五 児童自立生活援助事業者は、軽便消火器等の消火用具、非常口その他非常災害に必要な設備を設けることにも、非常災害に対する具体的計画を立て、これに対する不断の注意と訓練を講ずるよう努めなければならない。

第三十六条の十六 児童自立生活援助事業者は、児童自立生活援助の実施を希望する義務教育終了児童等（以下「児童自立生活援助実施希望者」という。）の入居に際しては、その者の心身の状況、生活歴等の把握に努めなければならない。

児童自立生活援助事業者は、入居者の退居に際しては、当該入居者に対し、適切な相談その他の援助を行うとともに、福祉サービスを提供する者又は当該入居者の職場等との密接な連携に努めなければならない。

第三十六条の十七 児童自立生活援助事業者は、入居者の使用する設備、食器等又は飲用に供する水については、衛生的な管理に努め、又は衛生上必要な措置を講じなければならない。

児童自立生活援助事業者は、児童自立生活援助事業所において感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないように必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第三十六条の十八 児童自立生活援助事業者において、入居者に食事を提供するときはその献立は、できる限り、変化に富み、入居者の健全な発育に必要な栄養素を含有するものでなければならない。

食事は、前項の規定によるほか、食品の種類及び調理方法について栄養並びに入居者の身体的状況及び嗜好を考慮したものでなければならない。

第三十六条の十九 児童自立生活援助事業者は、入居者の希望に応じて、入居者の所持する物の保管を行う場合には、あらかじめ、運営規程に保管の方法及び入居者に対する保管の状況の報告の方法を定めなければならない。

児童自立生活援助事業者は、前項の保管を行うに当たっては、入居者に対し、あらかじめ定められた保管の方法及び保管の状況の報告の方法について説明を行い、入居者の同意を得なければならない。

児童自立生活援助事業者は、入居者に対し、一月に一回以上、第一項の保管の状況について報告しなければならない。

第三十六条の二十 児童自立生活援助事業に従事する職員は、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしてはならない。

児童自立生活援助事業者は、職員であった者が、正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又はその家族の秘密を漏らしたことがないよう、必要な措置を講じなければならない。

第三十六条の二十一 児童自立生活援助事業所には、職員、財産、収支及び入居者の処遇の状況を明らかにする帳簿を備へておかなければならない。

第三十六条の二十二 児童自立生活援助事業者は、その提供した児童自立生活援助に関する利用者等からの苦情に迅速かつ適切に対応するために、苦情を受け付けるための窓口を設置する等の必要な措置を講じなければならない。

児童自立生活援助事業者は、苦情の公正な解決を図るために、苦情の解決に当たって当該児童自立生活援助事業所の職員以外の者を関与させなければならない。

第三十六条の二十三 児童自立生活援助事業者は、自らその提供する児童自立生活援助の質の評価を行うとともに、定期的に外部の者による評価を受けて、それらの結果を公表し、常にその改善を図るよう努めなければならない。

第三十六条の二十四 児童自立生活援助事業者は、都道府県知事からの求めに応じ、入居者の状況について、定期的に都道府県知事の調査を受けなければならないものとする。

| | | |
|----------|--------|----------------------|
| 第三項 | 都道府県 | 指定都市及び児童相談所設置市 |
| 第十四 | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 第十六第二項 第 | 都道府県 | 指定都市及び児童相談所設置市 |
| 第十七第一項 | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 第十八第一項及び | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 十九 | 都道府県 | 指定都市及び児童相談所設置市 |
| 十一第二項 | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 十三第二項 | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 十六 | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 十七第一項 | 都道府県 | 指定都市及び児童相談所設置市 |
| 十七第三項 | 都道府県 | 指定都市及び児童相談所設置市 |
| 十八第一項及び | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 十九第一項及び | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 十第一項、第二 | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 十二第三項 | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |
| 十三 | 都道府県知事 | 指定都市の市長及び児童相談所設置市の市長 |

に改める。

| | | |
|--------------|--------|--------|
| 第十條第一項 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十一條 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十四條 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十五條 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十六條 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十八條第一項 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第三十六條の三十二第二項 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |

に改める。

第五十條の三中

| | | |
|---------|--------|--------|
| 第十條第一項 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十一條 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十四條 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十五條 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十六條 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |
| 第十八條第一項 | 都道府県知事 | 中核市の市長 |

附則中第五十六條の次に次の一条を加える。
 第五十七條 児童福祉法等の一部を改正する法律（平成二十年法律第八十五号）附則第三条ただし書の規定による別段の申出は、養子縁組によつて養親となることを希望する里親になることを希望する旨を記載した申出書を都道府県知事に提出して行うものとする。

（次世代育成支援対策推進法施行規則の一部改正）
 第二条 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）の一部を次のように改正する。

第一條第一号中「第四号、第六号及び第八号から第十号まで」を「第一号及び第四号」に改め、同号を同条第四号とし、同条第一号の次に次の二号を加える。

- 二 児童福祉法第六條の二第六項に規定する地域子育て支援拠点事業
- 三 児童福祉法第六條の二第七項に規定する一時預かり事業

第一條の二の次に次の一条を加える。

（法第十二條第三項の公表の方法）
 第一條の三 法第十二條第三項の規定による公表は、インターネットの利用その他の適切な方法によるものとする。

第一條の見出し中「第十二條第三項」を「第十二條第四項」に、同条中「前条」を「第一條の二」に、「第十二條第三項」を「第十二條第四項」に改め、同条の次に次の三條を加える。

（法第十二條第五項の公表の方法）
 第一條の二 第一條の三の規定は、法第十二條第五項の公表を行う中小事業主について準用する。

（法第十二條の二第二項の周知の方法）
 第二條の三 法第十二條の二第二項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示し若しくは備え付けること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第十二條の二第二項の周知の方法）
 第二條の四 前条の規定は、法第十二條の二第二項の周知を行う中小事業主について準用する。

（法第十二條の二第二項の周知の方法）
 第四條中第八号を第九号とし、第五号から第七号までを一号ずつ繰り下げ、第四号を次のように改める。

四 計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等（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。）第二條第一号に規定する育児休業及び第二十三條第一項又は第二十四條第一項の規定に基づく措置として育児休業の制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）をしたものの数が一人以上であること。ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主にあつては、次のイ、ハのいずれかに該当すれば足りること。

イ 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児・介護休業法第十六條の二第一項に規定する子の看護休暇を取得したものがあること（一歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。）

ロ 当該計画期間において、育児・介護休業法第二十三條第一項に規定する勤務時間短縮等の措置として、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施行規則（平成三年労働省令第二十五号）第二十四條第一項第一号に規定する短時間勤務の制度の措置（同法第二十四條第一項の規定に基づく措置として短時間勤務の制度の措置に準ずる措置として講じられているものを含む）を講じており、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために当該措置を利用したものがあること。

ハ 当該計画期間の開始前三年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものがあること。

第四條中第四号を第五号とし、第三号の次に次の一号を加える。

四 策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

第十八條中「第三項及び第四項」を「第四項及び第六項、第十二條の二第三項」に改める。

労働者に対する権利の保護に関する
様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第一面）

（日本工業規格A列4）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称

（法人の場合）代表者の氏名

住 所

電 話 番 号

印

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条（第1項・第4項）の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日
5. 目標
 - ① 雇用環境の整備に関するものを定めている
 - ② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
 - ③ ①と②の両方を定めている
6. 一般事業主行動計画の公表の方法
 - ① インターネットの利用（自社のホームページ・両立支援のひろば・その他（ ））
 - ② その他の公表方法（ ）
7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け
 - ② 書面による労働者への交付
 - ③ 電子メールによる送信
 - ④ その他の周知方法（ ）
8. 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）。
9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定）

（第二面）

（記載要領）

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。「第12条（第1項・第4項）」欄は、常時雇用する労働者の数が301人（平成23年4月1日以降は、101人）以上の一般事業主は第1項の文字を○で、300人（平成23年4月1日以降は、100人）以下の一般事業主は第4項の文字を○で囲むこと。
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数を記載すること。
5. 「2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
6. 「3. 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
7. 「4. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。
8. 「5. 目標」欄は、達成しようとする目標として一般事業主行動計画に定めたものに該当するものの番号を○で囲むこと。
9. 「6. 一般事業主行動計画の公表の方法」の欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を囲んだ場合は、その方法を囲むか、記載すること。「② その他の公表方法」の番号を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。なお、当該欄については、公表が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、公表を行っている場合に記載すること。
10. 「7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」の欄は、該当するものの番号を○で囲み、「④ その他の周知方法」を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。なお、当該欄については、周知が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、周知を行っている場合に記載すること。
11. 「8. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成15年国家公安委員会、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1号）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1の(1)のアからシ、1の(2)のアからオ、2の(1)から(5)）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は1の(1)の「その他」、1の(2)の「その他」又は2の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目のすべてについて○で囲み又は記載すること。
12. 「9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

様式第一号 (第一条の二及び第二条関係) (第三面)

| 行動計画策定 指針の事項 | | 次世代育成支援対策の内容として定めた事項 | |
|-----------------------|-----------------|--|---------------------------------------|
| 1 雇用環境の整備に関する事項 | ア | 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施 | |
| | イ | 子どもが生まれる際の父親の休職の取得の促進 | |
| | ウ | 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施 | |
| | エ | 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (イ) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (ロ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ハ) 育児休業期間中の代替雇員の確保や業務内容、業務体制の見直し (ニ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (ホ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し | |
| | オ | 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (イ) 育児休業制度 (ロ) フレックスタイム制度 (ハ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (ニ) 所定労働時間を超えて労働させない制度 | |
| | カ | 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営 | |
| | キ | 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補助の措置の実施 | |
| | ク | 労働者が子どもの育児のための休暇を取得できる制度の導入 | |
| | ケ | 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施 | |
| | コ | 子育てを行う労働者の住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けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施 | |
| | サ | 育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など措置の周知 | |
| | シ | 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 | |
| | その他 | (所要を記載すること) | |
| | 2 働き方の見直しに関する事項 | ア | 所定外労働の削減のための措置の実施 |
| | | イ | 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施 |
| | | ウ | 短時間正社員制度の導入の促進 |
| | | エ | 在宅勤務等の場所・時間にこだわらない働き方の導入 |
| | | オ | 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施 |
| その他 | (所要を記載すること) | | |
| 2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項 | (1) | 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供 | |
| | (2) | 地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施 | |
| | (3) | 子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子ども参観日」の実施 | |
| | (4) | 労働者が子どもとの交際の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開催する等の取組の実施 | |
| | (5) | 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進めた雇入れ又は職業訓練の推進 | |
| | その他 | (所要を記載すること) | |

様式第二号 (第三条関係) (第1面・第2面)

(日本工業規格A列4)

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称
(法人の場合) 代表者の氏名 印

住 所
電 話 番 号

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

- 策定・実施した一般事業主行動計画について
 (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 年 月 日
 (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
 (3) 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日(期日)
- 常時雇用する労働者の数 人(うち男性 人、女性 人)
- 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況(第4面に記載すること)
- 公表及び労働者への周知の方法

| (1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日 | (2) 変更した場合の変更内容 | (3) 一般事業主行動計画の公表の方法 | (4) 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法 |
|-------------------------|---|---|--|
| 平成 年 月 日 | | ① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他) ② その他の公表方法() | ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法() |
| 平成 年 月 日 | ① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り) ③ その他 | ① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他) ② その他の公表方法() | ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法() |

| | | | |
|----------|--|---|---|
| 平成 年 月 日 | ① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。) ③ その他 | ① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援ひろば・その他) ② その他の公表方法 | ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法 |
|----------|--|---|---|

5. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

計画期間において育児休業等をした男性労働者数 人
(育児休業等を取った男性労働者数が0人の常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主は、イ～ハのいずれかを記入)

イ 計画期間において看護休暇を取得した男性労働者数 (1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く) 人

ロ 短時間勤務の制度の措置の具体的内容

[Blank box for specific content of short-time work system]

計画期間における短時間勤務の制度の措置を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ハ 計画期間の開始前3年以内に育児休業等をした男性労働者(複数いる場合はそのうちのいずれか一人)が休業した期間

平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出産した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

| 計画期間において | | |
|----------------|--------------------|---------------------------|
| 出産した女性労働者数 (A) | 育児休業等をした女性労働者数 (B) | 育児休業等をしたものの割合 (B)/(A)×100 |
| 人 | 人 | (C) % |

② (C)の育児休業等をしたものの割合が70%未満の中小事業主のみ記入
計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

| 平成 年 月 日から平成 年 月 日(計画期間の末日)までの間の | | |
|----------------------------------|--------------------|---------------------------|
| 出産した女性労働者数 (A) | 育児休業等をした女性労働者数 (B) | 育児休業等をしたものの割合 (B)/(A)×100 |
| 人 | 人 | % |

様式第二号(第三条関係)(第3面)

6. 育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置等の実施状況

| 実施している措置(3歳から小学校就学前の子を育てる労働者が対象となるものに限る。) | 実施の有無 |
|---|-------|
| ア 育児休業の制度に準ずる制度 | 有・無 |
| イ 短時間勤務の制度 | 有・無 |
| ウ フレックスタイム制度 | 有・無 |
| エ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 | 有・無 |
| オ 所定労働時間を超過して労働させない制度 | 有・無 |
| カ 事業所内託児施設の設置運営 | 有・無 |
| キ 育児に要する経費の援助措置等 | 有・無 |

7. 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の実施状況

| 実施している措置 | 実施の有無 | 措置の内容 |
|--------------------------------------|-------|-------|
| ア 所定外労働の削減のための措置 | 有・無 | |
| イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置 | 有・無 | |
| ウ ア及びイ以外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 | 有・無 | |

(注) 次の①から⑦の書類を添付すること。

- 策定・実施した一般事業主行動計画
- 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
- 公表及び労働者への周知が義務又は努力義務である事業主については、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類(自社のホームページの画面を印刷した書類等)であってその日付けがわかるもの
- 育児休業等をした男女労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
5. (1)イ又はロのいずれかの基準を満たすものとして認定申請をする場合にあっては、看護休暇の取得又は短時間勤務制度の措置の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子の年齢が記載されている書類
6. 及び7. の実施状況を明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
- 既に次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたことのある一般事業主にあっては当該認定に係る基準適合一般事業主認定申請書及び認定通知書の写し

様式第二号 (第三条関係) (第4面)

| 次世代育成支援対策の実施 により達成しようとした目標 | 目標の達成状況 |
|-------------------------------|---------|
| | |

様式第二号 (第三条関係) (第5面・第6面)

(記載要領)

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合一般事業主認定申請書（以下「申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、法人の場合にあつては代表者の氏名、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあつては、法人の名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1. (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日」は、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1. (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1. (3) 計画期間」欄は、認定を受けようとする一般事業主行動計画の期間の初日及び末日並びに当該行動計画が何期目の行動計画であるかを記載すること。
6. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、申請書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数及びその男女別の内訳を記載すること。
7. 「3. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況」については、(第4面)に記載すること。
8. 「4. (1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日」欄は、認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した年月日を記載すること。複数回変更し、記載欄が足りない場合には、4(1)～(4)については、取り替えて記載すること。
9. 「4. (2) 変更した場合の変更内容」欄は、該当する数字を○で囲むこと。
10. 「4. (3) 一般事業主行動計画の公表の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を囲んだ場合は、その方法を囲むか、記載すること。「② その他の公表方法」の番号を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。「4. (4) 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、「④ その他の周知方法」を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。
11. 「5. 育児休業等の取得に関する状況」欄については、
 - (1) 「育児休業等」とは、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3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業のほか、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業をいうこと。
 - (2) 「看護休暇」とは、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3年法律第76号）第16条の2に規定する看護休暇をいうこと。
 - (3) 「短時間勤務の制度」とは、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等に関する法律施行規則（平成三年労働省令第二十五号。）第三十四条第一項第一号に規定する短時間勤務の制度の措置のほか、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者のための短時間勤務の制度をいうこと。
 - (4) 「育児休業等をしたものの割合」は、小数第1位を切り捨てて記載すること。
12. 「6. 育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置等の実施状況」欄は、ア～キの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。
13. 「7. 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の実施状況」欄は、ア～ウの措置ごとに実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した措置の内容について具体的に記載すること。

様式第15 (第28条関係)

建築物調査講習業務停止 (廃止) 届出書

年 月 日

国土交通大臣 殿

申請者の氏名又は名称
法人にあっては代表者の氏名

印

エボルギーの使用の合理化に関する法律第76条の16において読み替えて適用する同法第46条の規定に基づき、次のとおり建築物調査講習業務の一部 (全部) を停止 (廃止) するので届け出ます。

| | |
|------------------------------|--|
| 停止 (廃止) しようとする建築物調査講習業務の区域 | |
| 停止しようとする年月日及び期間 (廃止する予定の年月日) | |
| 停止 (廃止) しようとする理由 | |

備考 1 用紙の大きさは、日本工業規格A4とすること。
2 文字は、カキ書きでインキ、タイプライターによる活字等により明確に記入すること。

告

示

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 (平成十五年法律第二十号) 第七條第一項及び第三項の規定に基づき、行動計画策定指針 (平成十五年厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省 告示第一号) の全部を次のように改正したので、同条第五項の規定により告示する。
平成二十一年三月二十三日

行動計画策定指針

1 背景及び趣旨

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」(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。
一方、平成十五年七月に制定された「少子化社会対策基本法」に基づき、平成十六年六月に「少子化社会対策大綱」(以下「大綱」という)が閣議決定された。大綱では、「若者の自立とたくま

- 国家公安委員会委員長 佐藤 勉
- 文部科学大臣 塩谷 立
- 厚生労働大臣 舩坂 要一
- 農林水産大臣 石破 茂
- 経済産業大臣 二階 俊博
- 国土交通大臣 金子 一義
- 環境大臣 斎藤 鉄夫

い子どもの育ち」等の四つの重点課題が提示され、これに沿った具体的な計画である「少子化社会対策大綱」に基づく重点施策の具体的実施計画について「子ども・子育て応援プラン」を踏まえ、様々な対策を実施してきたところである。
しかしながら、平成十七年に我が国は初めて総人口が減少に転じ、出生数が百六万人及び合計特殊出生率が一・二六と、ともに過去最低を記録するという予想以上の少子化の進行が見られた。このため、平成十八年六月に少子化社会対策会議で決定された「新しい少子化対策について」を踏まえ、少子化対策の抜本的な拡充、強化を図ってきたところである。
また、平成十八年十二月に発表された「日本の将来推計人口」によれば、二千五十五年にあっても合計特殊出生率は一・二六と示され (出生中位・死亡中位推計)、社会保障審議会人口構造の変化に関する特別部会においては、国民の結婚や出産・子育てに対する希望と現実の乖離に着目し、この乖離を生み出している要因が整理された。
以上のような動向を踏まえ設置された「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議においては、結婚や出産・子育てに関する国民の希望を実現するためには何が必要であるかに焦点を当てて検討が進められ、平成十九年十二月に「子どもと家族を応援する日本」重点戦略 (以下「重点戦略」という) が取りまとめられたところである。

重点戦略では、就労と出産・子育ての二者択一構造的解消には、「働き方の見直しによる仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)の実現として進めていく必要があるとされている。
このうち「働き方の見直しによる仕事と生活の調和の実現」については、平成十九年十一月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下「憲章」という)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(以下「行動指針」という)が取りまとめられたところである。

憲章においては、就労による経済的自立が可能な社会、健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、多様な働き方・生き方が選択できる社会を目指すべきであるとされ、企業と働く者、国民、国、地方公共団体の関係者が果たすべき役割を掲げている。また、行動指針においては、憲章が掲げる三つの社会を実現するために必要な条件を示すとともに、各主体の取組を推進するための社会全体の目標 (取組が進んだ場合に達成される水準として十年後の目標値) を設定しているところである。

今後は、憲章及び行動指針の理念を踏まえ、仕事と生活の調和の推進に向けた具体的な取組を進めていくことが必要である。
また、重点戦略では、「包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」に向け、①具体的な制度設計の検討、②先行して実施すべき課題という二つの課題が示されており、②の課題については、地域や職場における次世代育成支援対策を推進するための「児童福祉法等の一部を改正する法律案」を第七十回国会に提出し、平成二十年十一月二十六日に可決され、同年十二月三日に公布されたところである。

①の課題については、「持続可能な社会保障構築とその安定財源確保に向けた「中期プログラム」(平成二十年十二月二十四日閣議決定)の工程表において、二十十年代前半の実施に向け、税制改革による財源確保を図りながら、検討を速やかに進めることとされたところである。

2 法の趣旨
法においては、次世代育成支援対策に関し、市町村にあっては、法第八條第一項の市町村行動計画 (以下「市町村行動計画」という) を策定することとされ、都道府県にあっては、法第九條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) にあっては、常時雇用する労働者の数が三百人 (平成二十三年四月一日以後は、百人) を超えるものにあつては、法第十二條第一項の一般事業主行動計画 (以下「一般事業主行動計画」という) を策定し、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三百人 (平成二十三年四月一日以後は、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、その旨を届け出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) にあっては、法第十九條第一項の特定事業主行動計画 (以下「特定事業主行動計画」という) 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市町村行動計画において「保育サービス、放課後児童健全育成事業その他主務省令で定める次世代育成支援対策に係る達成しようとする目標、内容及び実施時期を定めるに当たって参酌すべき標準」、④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。

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。

2 行動計画の策定の目的

地方公共団体及び事業主（国及び地方公共団体の機関等を含む。）は、行動計画策定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、市町村間並びに地方公共団体と一般事業主との連携等を図り、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必要である。

また、地方公共団体と国との情報の共有化をさらに深めることが重要であり、次世代育成支援対策に関する情報を集約し、地方公共団体と国が相互に情報共有を図ることができる「少子化対策連携促進サイト」への参加、活用を図ることが期待される。

(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必要である。

(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かんがみ、国及び地方公共団体は、「仕事と生活の調和推進会議」や「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必要である。

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必要である。

(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、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必要である。

(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はじめ、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、地域の実情に応じた取組を進めていく必要がある。

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こととされており、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。

なご、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

市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に関する基本的な事項

市町村行動計画及び都道府県行動計画の策定に当たっての基本的な視点

1 子どもの視点

我が国は、児童の権利に関する条約の締約国としても、子どもにかか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、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。

(2) 次代の親づくりという視点

子どもは次代の親となるものとの認識の下に、豊かな人間性を形成し、自立して家庭を持つことができるよう、長期的な視野に立った子どもの健全育成のための取組を進めることが必要である。

(3) サービス利用者の視点

核家族化や都市化の進行等の社会環境の変化や国民の価値観の多様化に伴い、子育て家庭の生活実態や子育て支援に係る利用者のニーズも多様化しており、また、農林水産業等の個々の業種ごとの家庭の特性を踏まえることも必要であることから、次世代育成支援対策の推進において、このような多様な個別のニーズに柔軟に対応できるように、利用者の視点に立った柔軟かつ総合的な取組が必要である。

(4) 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ことが必要である。

(5) 仕事と生活の調和の実現の視点

憲章においては、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。

(6) 次世代育成支援対策は、子育てと仕事の両立支援のみならず、子育ての孤立化等の問題を踏まえ、広くすべての子どもと家庭への支援という観点から推進することが必要である。

その際には、社会的養護を必要とする子どもの増加や虐待等の子どもを抱える背景の多様化等の状況に十分対応できるよう、社会的養護体制について質・量ともに整備を進めることとし、家庭的な養護の推進、自立支援策の強化という観点も十分踏まえて取組を進めることが必要である。

(7) 地域における社会資源の効果的な活用の視点

地域においては、子育てに関する活動を行うNPO、子育てサークル、母親クラブ、子ども会、自治会を始めとする様々な地域活動団体、社会福祉協議会やベビーカー等の様々な民間事業者、主任児童委員、児童委員等が活動するともに、高齢者、障害者等に対するサービスを提供する民間事業者等もあるほか、子育て支援等を通じて地域への貢献を希望する高齢者も多く、加えて森林等の豊かな自然環境や地域に受け継がれる伝統文化等もあることから、こうした様々な地域の社会資源を十分かつ効果的に活用することが必要である。

また、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第四十八条の二及び第四十八条の三の規定を踏まえた児童養護施設等及び保育所の活用や、児童館、公民館、学校施設等を始めとする各種の公共施設の活用を図ることも必要である。

(8) サービスの質の視点

利用者が安心してサービスを利用できる環境を整備するためには、サービス供給量を適切に確保するとともに、サービスの質を確保することが重要である。このため、次世代育成支援対策においては、サービスの質を評価し、向上させていくといった観点から、人材の資質の向上を図るとともに、情報公開やサービス評価等の取組を進めることが必要である。

(9) 地域特性の視点

都市部と農山漁村の間の相違を始め、人口構造や産業構造、更には社会資源の状況等地域の特性は様々であり、利用者のニーズ及び必要とされる支援策も異なることから、次世代育成支援対策においては、各地方公共団体が各々の特性を踏まえて主体的な取組を進めていくことが必要である。

2 市町村行動計画及び都道府県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

市町村行動計画及び都道府県行動計画（以下「市町村行動計画等」という。）については、地域の人口構造や産業構造等の地域特性、利用者のニーズの実情、サービス提供の現状やサービス資源の状況、更には子どもと家庭を取り巻く環境等の現状を分析して、それらを踏まえ策定することが必要である。

(2) ニーズ調査の実施

市町村は、サービス利用者の意向及び生活実態を把握し、サービスの量的及び質的なニーズを把握した上で市町村行動計画を策定するため、サービス対象者に対するニーズ調査を行うことが望ましい。

(3) 多様な主体の参画と情報公開

法第八条第三項及び第九条第三項では、市町村及び都道府県は、市町村行動計画等を策定し、又は変更しようとするときは、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ものとされていることから、計画の策定段階において、サービス利用者等としての地域住民の意見を反映させるため、公聴会、懇談会又は説明会の開催等を通じて計画策定に係る情報を提供するとともに、住民の意見を幅広く聴取し、市町村行動計画等に反映させることが求められる。

また、法第八条第四項及び第九条第四項では、市町村及び都道府県は、市町村行動計画等を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、事業者、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よう努めなければならないとされていることから、計画の策定段階において、地域協議会等を活用して事業者支援の方策の検討、事業主に求める支援策の検討、協働で実施する施策の検討等を行い、説明会の開催等を通じて計画策定に係る情報を提供するとともに、事業者、労働者その他の関係者の意見を幅広く聴取し、市町村行動計画等に反映させることが必要である。

さらに、事業者、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、法第八条第五項及び第九条第五項では、市町村及び都道府県は、市町村行動計画等を策定し、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表することとされており、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広く住民に周知を図ることが必要である。

3 市町村行動計画及び都道府県行動計画策定の時期等

市町村行動計画等は五年ごとに、五年を一期として策定するものとされている。一回目に策定された市町村行動計画等（前期計画）については、平成十七年度から平成二十一年度までを計画期間としていることから、二回目に策定される市町村行動計画等（後期計画）については、前期計画に係る必要の見直しを平成二十一年度までに行つた上で、平成二十二年年度から平成二十六年度までを後期計画の期間（以下「後期計画期間」という。）として、平成二十一年度中に策定することが必要である。

4 利用者の視点に立った点検・評価のための指標の導入

後期計画においては、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進捗状況（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必要であり、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。

また、個別事業を束ねた施策の指標に関しては、住民に分かりやすく周知し、提供するために、地方公共団体の取組状況について比較が可能となるよう、共通の指標を設定することが望ましい。国では、共通の指標例を示すので、これを参考に、市町村及び都道府県において意識調査等に基づき設定することが望ましい。

5 市町村行動計画及び都道府県行動計画の実施状況の点検・評価及び推進体制

法第八條第七項及び第九條第七項では、市町村及び都道府県は、定期的に、市町村行動計画等に基づく措置の実施の状況に関する評価を行い、市町村行動計画等について、必要があるものと認めるときは、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、法第八條第六項及び第九條第六項では、市町村及び都道府県は、毎年少なくとも一回、市町村行動計画等に基づく措置の実施の状況を公表しなければならないこととされており、この計画の実施状況等に係る情報を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ことが必要である。

6 他の計画との関係

(1) 保育計画等との調和

市町村行動計画等は、保育計画(児童福祉法第五十六條の八に規定する市町村保育計画及び同法第五十六條の九に規定する都道府県保育計画をいう。以下同じ)、地域福祉計画(社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)第七條に規定する市町村地域福祉計画及び同法第八條に規定する都道府県地域福祉計画をいう)、母子家庭及び寡婦自立促進計画(母子及び寡婦福祉法(昭和三十一年法律第九号)第十一條第二項第三号に規定する母子家庭及び寡婦自立促進計画をいう。以下同じ)、障害者計画(障害者基本法(昭和四十五年法律第八十四号)第九條に規定する都道府県障害者計画及び市町村障害者計画をいう。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)が必要である。

なお、市町村行動計画等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、市町村行動計画等と一体のものとして策定して差し支えない。

市町村行動計画については、地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二條第四項の基本構想に即したものとすることが必要である。

(2) 市町村行動計画を定めるに当たつて参酌すべき標準

市町村行動計画を定めるに当たつて参酌すべき標準

法第七條第二項第三号においては、市町村行動計画において、保育サービス、放課後児童健全育成事業その他主務省令で定める次世代育成支援対策に係る達成しようとする目標、内容及び実施時期を定めるに当たつて参酌すべき標準(以下「参酌標準」という)を定めるものとされている。

参酌標準は、各市町村において、女性の就業率上昇に伴う保育サービス等の潜在需要を把握しつつ、中長期的に達成されるべきサービス整備水準を勘案した上で、後期計画の目標事業量を適切に見込むために提示するものである。

性質 ニーズ調査等により把握した各事業の需要に基づき、次の2から10までに示す方法により、新待機児童ゼロ作戦(平成二十年二月二十七日厚生労働省策定)の目標年次である平成二十九年に達成されるべき目標事業量(以下「平成二十九年目標事業量」という)を設定した上で、後期計画期間の目標事業量については、当該平成二十九年目標事業量の達成を念頭に、現状のサービス基盤を踏まえつつ定めること。

また、2の平日昼間の保育サービス及び6の放課後児童健全育成事業に関しては、平成二十二年度が新待機児童ゼロ作戦の集中重点期間の最終年度であることを踏まえて、目標事業量を定めること。

2 平日昼間の保育サービス

(1) 就労形態別家庭類型ごとの潜在的サービス利用率の把握

ニーズ調査等により把握した共働家庭、フルタイムとパートタイム家庭、専業主婦家庭、ひとり親家庭等の就労形態別の家庭区分(以下「就労形態別家庭類型」という)ごとに、現に保育サービスを利用している家庭及び利用を希望している家庭を勘案した潜在的な保育サービスの利用率(以下「潜在的サービス利用率」という)を算出する。

(2) 就労形態別家庭類型ごとの潜在家庭数の把握

(3) 平成二十九年目標事業量の把握

就労形態別家庭類型ごとの潜在家庭数に、就労形態別家庭類型ごとの潜在的サービス利用率を乗じて得た数を合算した数により、平成二十九年目標事業量(定員数)を設定する。

3 夜間帯の保育サービス

2の平日昼間の保育サービスと同様の手法により、ニーズ調査等により把握した夜間帯の保育ニーズを勘案して、時間帯区分ごとに平成二十九年目標事業量を設定すること。

4 休日保育

2の平日昼間の保育サービスと同様の手法により、ニーズ調査等により把握した休日の保育ニーズを勘案して平成二十九年目標事業量を設定すること。

5 病児・病後児保育

2の平日昼間の保育サービスの平成二十九年目標事業量(定員数)を病児・病後児保育の利用可能性がある者と捉えた上で、ニーズ調査等により把握した病児・病後児の発生頻度、サービスの利用実績及びサービスの利用希望を勘案して、平成二十九年目標事業量を設定すること。

6 放課後児童健全育成事業

保育サービスとの連続性を重視し、ニーズ調査等により把握した次年度に就学予定の児童を有する家庭であつて放課後児童クラブの利用を希望する家庭を勘案して、適切に見込まれる平成二十九年目標事業量を設定すること。

7 一時預かり事業

ニーズ調査等により把握した一時的に未就学の子どもを第三者に預けた日数の実績に、今後の利用希望を加えたものを勘案して適切と考えられる平成二十九年目標事業量を設定すること。

8 地域子育て支援拠点事業

乳幼児とその保護者が、居宅より容易に移動することが可能な圏域内に一箇所以上設置することを平成二十九年目標事業量と設定すること。

9 フアミリー・サポート・センター事業

市及び特別区にあつては、原則として一箇所以上の設置を平成二十九年目標事業量と設定すること。

町村にあつては、住民の利用希望等を踏まえ実施の必要性を検討した上で平成二十九年目標事業量を設定すること。

10 短期入所生活援助事業

宿泊を伴う預かりを必要とした日数の実績に基づき、フアミリー・サポート・センター事業等の他サービスによる対応の可能性も勘案しながら、適切と考えられる事業量を平成二十九年目標事業量と設定すること。

五

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子どもの心身の健全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。

また、各施策の目標設定に当たっては、利用者等のニーズを踏まえて、可能な限り定量的に示す具体的な目標を設定することが必要である。

ア 地域における子育て支援サービスの充実

専業主婦家庭や母子家庭等を含めたすべての子育て家庭への支援を行う観点から、地域における様々な子育て支援サービスの充実を図らねばならない。

このため、市町村は、次の(ア)から(イ)までに掲げる児童福祉法第二十一条の九に規定する子育て支援事業（以下「子育て支援事業」という。）が着実に実施されるよう、必要な措置の実施に努めるとともに、次の(ロ)に掲げる同法第二十一条の十一の規定による子育て支援事業に関する情報の提供、相談及び助言並びにあつせん、調整及び要請等を行うことが必要である。

さらに、市町村は、同法第二十一条の十の二の規定に基づき、乳児家庭全戸訪問事業及び養育支援訪問事業を実施する（ただし、その事務の全部又は一部を厚生労働省令で定める者に委託することができる）よう努めるとともに、同法第二十一条の十の三の規定に基づき、母子保健に関する事業との連携及び調和の確保に努める必要がある。

また、これらの取組に際しては、親が障害を持つ家庭等についても適切に子育て支援サービスが提供されるよう、きめ細かな配慮が求められる。

(ア) 児童及びその保護者又はその他の者の居宅において保護者の養育を支援する事業

① 厚生労働省令で定めるところにより、市町村における、原則としてすべての乳児のいる家庭を訪問することによって、子育てに関する情報の提供、乳児及びその保護者の心身の状況及び養育環境の把握を行うほか、養育についての相談に応じ、助言その他の援助を行う事業（乳児家庭全戸訪問事業）

② 厚生労働省令で定めるところにより、乳児家庭全戸訪問事業の実施その他により把握した保護者の養育を支援することが特に必要と認められる児童及びその保護者、且保護者に監護されることが不相当であると認められる児童及びその保護者、且出産後の養育について出産前において支援を行うことが特に必要と認められる妊婦に対し、その養育が適切に行われるよう、これらの者の居宅において、養育に関する相談、指導、助言その他必要な支援を行う事業（養育支援訪問事業）

③ 乳児又は幼児であつて、市町村が児童福祉法第二十四条第一項に規定する児童に該当すると認められるものについて、家庭的保育者（市町村長が行う研修を修了した保育士又は厚生労働省令で定める者であつて、これらの乳児又は幼児の保育を行う者として市町村長が適当と認めるもの）の居宅その他の場所において、家庭的保育者による保育を行う事業（家庭的保育事業）

④ 保護者であつてその乳児、幼児等の保育等に関する援助を受けることを希望するものと当該援助を行うことを希望する者（個人に限る。以下この④において「援助希望者」という。）との連絡及び調整を行うとともに、援助希望者の講習その他の必要な援助を行う事業（フアミリー・サポート・センター事業）

(イ) 保育所その他の施設において保護者の児童の養育を支援する事業
① 小学校に就学しているおおむね十歳未満の児童であつて、その保護者が労働等により昼間家庭にいないものに、児童福祉法施行令（昭和二十三年政令第七十四号）第一条の二で定める基準に従い、授業の終了後に児童厚生施設等の施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業（放課後児童健全育成事業）

なお、放課後児童健全育成事業の実施に当たっては、教育委員会等と連携し、小学校や幼稚園を始めとする地域の社会資源の積極的な活用を検討しつつ、対策が必要な児童のすべてを受け入れる体制の整備を目標とした計画的な整備が必要である。また、その運営に当たっては、民間施設等の活用、高齢者を始めとする地域の人材の活用等、地域の実情に応じた効果的・効率的な取組を推進することが必要である。

② 保護者が疾病、疲労その他の身体上若しくは精神上又は環境上の理由により家庭において児童を養育することが一時的に困難となった場合において、市町村長が適当と認めるときに、当該児童につき、児童福祉法施行規則（昭和二十三年厚生省令第十一号）第一条の四に定める施設において必要な保護を行う事業（短期入所生活援助事業）

③ 保護者が仕事その他の理由により平日の夜間又は休日となり家庭において児童を養育することが困難となった場合その他緊急の必要がある場合において、市町村長が適当と認めるときに、当該児童につき、児童福祉法施行規則第一条の四に定める施設において必要な保護を行う事業（夜間養護等事業）

④ 次に掲げる児童であつて、その保護者の労働その他の理由により、家庭において保育されることに支障があるものにつき、保育所その他の施設、病院又は診療所（④に掲げる児童にあつては、病院又は診療所）において、適当な設備を備える等により、保育を行う事業（市町村又はその委託を受けた当該保育を行う者に限る。）（病児・病後児保育事業）

⑤ 疾病にかかっているおおむね十歳未満の児童（回復の過程にあるものを除く。）
⑥ 疾病にかかっているおおむね十歳未満の児童（回復の過程にあるものを除く。）

⑤ 家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳児又は幼児について、厚生労働省令で定めるところにより、主として昼間において、保育所その他の場所において、一時的に預かり、必要な保護を行う事業（一時預かり事業）

⑥ 乳幼児であつて、その保護者の労働その他の理由により、一月間に相当程度、家庭において保育されることに支障が生ずるものにつき、保育所等において、適当な設備を備える等により、保育を行う事業（市町村又はその委託を受けて当該保育を行う者が行うものに限り。）（特定保育事業）

⑦ 幼稚園に在籍している幼児につき、当該幼稚園において、適当な設備を備える等により、教育課程に係る教育時間の終了後等に教育活動を行う事業

(ウ) 地域の児童の養育に関する各般の問題につき、保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行う事業

① (ウ)の④に掲げる事業

② 厚生労働省令で定めるところにより、乳児又は幼児及びその保護者が相互の交流を行う場所を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う事業（地域子育て支援拠点事業）

③ 幼稚園において、幼児教育に関する各般の問題につき、保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行い、その他必要な援助を行う事業

(イ) 市町村における子育て支援事業に関する情報の提供、相談及び助言並びにあつせん、調整及び要請等の実施

(ウ)から(イ)までに掲げる子育て支援事業を始めとする地域における多様な子育て支援サービスに関する情報を一元的に把握し、保護者への情報の提供、ケースマネジメント、利用援助等を行う事業

イ 保育サービスの充実

保育サービスについては、子どもの幸せを第一に考え、利用者の生活実態及び意向を十分に踏まえてサービスの提供体制を整備することが必要であり、特に、待機児童が多い市町村においては、市町村保育計画等に基づき保育所受入児童数の計画的な拡充を図り、待機児童の解消に努めることが必要である。

こうした保育サービスの充実にあつては、様々な規制緩和措置や民間活力を活用して、保育所、家庭的保育、認定こども園、幼稚園の預かり保育など多様な保育により量的に拡充するとともに、延長保育、休日保育、夜間保育、病児・病後児保育事業の充実により多様な保育需要に対応するなど、地域の実情に応じた取組を行うことが必要である。

また、保育サービスの利用者による選択や子どもの健全な育成と子どもを預ける保護者の安心の確保の観点から、保育サービスに関する積極的な情報提供や、保育所保育指針等を踏まえた保育の質の向上、保育士の専門性向上と質の高い人材の安定的確保などを行うことが必要である。なお、質の向上に当たっては、保育所職員の研修体制の充実、地域の関係機関との積極的な連携・協力などの施策を盛り込んだアクションプログラムを策定し、市町村行動計画にもその内容を反映させることが期待される。

さらに、保育サービスの質を担保する観点から、サービス評価等の仕組みの導入、実施等について取組を進めることが望ましい。

ウ 子育て支援のネットワークづくり

子育て家庭に対して、きめ細かな子育て支援サービス・保育サービスを効果的・効率的に提供するとともに、サービスの質の向上を図る観点から、地域における子育て支援サービス等のネットワークの形成を促進し、また、各種の子育て支援サービス等が、利用者により十分周知されるよう、子育てマップや子育てガイドブックの作成・配布等による情報提供を行うことが必要である。

また、地域住民の多くが子育てへの関心・理解を高め、地域全体で子育て家庭を支えることができるよう、子育てに関する意識啓発等を進めることが望ましい。

エ 児童の健全育成

地域社会における児童数の減少は、遊びを通じての仲間関係の形成や児童の社会性の発達と規範意識の形成に大きな影響があると考えられるため、すべての子どもを対象として放課後や週末等に、地域の方々との協力を得て、地域において児童が自主的に参加し、自由に遊べ、学習や様々な体験活動、地域住民との交流活動等を行うことができる安全・安心な居場所づくりの推進が必要である。

また、児童の健全育成を図る上で、児童館、公民館、青少年教育施設、学校等の社会資源及び主任児童委員、児童委員、子育てに関する活動を行う NPO、地域ボランティア、子ども会、自治会等を活用した取組を進めることが効果的である。とりわけ、児童の健全育成の拠点施設の一つである児童館が、子育て家庭が気軽に利用できる自由な交流の場として、絵本の読み聞かせや食事セミナーの開催等、親子のふれあいの機会を計画的に提供するとともに、地域における中学生・高校生の活動拠点として、その積極的な受入れと活動の展開を図ることが必要である。青少年教育施設は、青少年の健全育成に資する場として、自然体験活動を始めとする多様な体験活動の機会の提供等を行うとともに、地域における青少年の活動を拠点として、その積極的な受入れと活動の展開を図ることが必要である。学校においては、教職員の自主的な参加・協力を得つつ、学校施設の開放等を推進することが望ましい。

さらに、このような社会資源を活用して、福祉部局と教育委員会が連携し、夏季及び冬季の休業日等における児童の居場所づくりにも配慮することが望ましい。

また、主任児童委員又は児童委員が、地域において、児童の健全育成や虐待の防止の取組等子どもと子育て家庭への支援を住民と一体となつて進めることが必要である。あわせて、性的逸脱行動の問題点等について、教育・啓発を推進することが必要である。また、いじめ問題への対応や少年非行等の問題を抱える児童の立ち直り支援、保護者の子育て支援並びに引きこもり及び不登校への対応においては、児童相談所、学校、保健師、警察、地域ボランティア等が連携して地域社会全体で対応することが必要であり、地域ぐるみの支援ネットワークの整備や個別別・具体的な問題に対して関係機関による専門チームを編成し、対応するための参加・協力的体制を整備することが望ましい。

オ その他

アからエまでに掲げる施策を実施するにあつては、地域の高齢者の参画を得る等、世代間交流の推進を図ることが必要である。

また、幼稚園の園庭・園舎を開放し、子育て相談や未就園児の親子登園等を推進することや各種の子育て支援サービスの場として学校の余剰教室等公共施設の余剰空間や商店街の空き店舗を活用することが望ましい。

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、地域における母子保健施策等の充実を図る必要がある。また、計画の策定に当たっては、二十一世紀における母子保健の国民運動計画である「健やか親子二十一」の趣旨を十分踏まえたものとする。また、母子保健推進員、愛育班等の地域に根ざした住民活動との連携等についても留意することが望ましい。

さらに、市町村保健センター等市町村において子育て支援の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保健師、管理栄養士等の人材が確保されることが必要である。

ア 子どもや母親の健康の確保

妊娠前、出産前、新生児期及び乳幼児期を通じて母子の健康が確保されるよう、乳幼児健康診、新生児訪問、両親学級等の母子保健における健康診査、訪問指導、保健指導等の充実が必要である。

特に、親の育児不安の解消等を図るため、乳幼児健康診の場を活用し、親への相談指導等を実施するとともに、児童虐待の発生予防の観点を含め、妊娠前からの継続した支援体制の整備を図ることが必要である。

また、こうした乳幼児健診等の場を通じて、誤飲、転落、転倒、やけど等の子どもの事故の予防のための啓発等の取組を進めることが望ましい。

さらに、妊娠及び出産の経過に満足することが良い子育てにつながることから、安全かつ快適であるとともに主体的な選択が可能であるなど、母親の視点からみて満足できる「いいお産」の適切な普及を図ることが重要であり、妊婦に対する出産準備教育や相談の場の提供等を行うことが望ましい。

イ 「食育」の推進

朝食欠食等の食習慣の乱れや思春期やせに見られるような心と身体の健康問題が子どもたちを生じている現状に鑑み、乳幼児期からの正しい食事の摂り方や望ましい食習慣の定着及び食を通じた豊かな人間性の形成・家族関係づくりによる心身の健全育成を図るため、保健分野や教育分野を始めとする様々な分野が連携し、「食育バランスガイド」等の食生活上の指針を参考に、乳幼児期から思春期まで発達段階に応じた食に関する学習の機会や情報提供を進めるとともに、保育所の調理室等を活用した食事づくり等の体験活動や子ども参加型の取組を進める必要がある。

また、低出生体重児の増加等を踏まえ、母性の健康の確保を図る必要があることから、妊娠前からの適切な食生活の重要性を含め、妊産婦等を対象とした食に関する学習の機会や情報提供を進める必要がある。

ウ 思春期保健対策の充実

十歳代の人工妊娠中絶、性感染症罹患率の増大等の問題に対応するため、性に関する健全な意識の醸成と併せて、性や性感染症予防に関する正しい知識の普及を図ることが必要である。

また、喫煙や薬物等に関する教育、学童期・思春期における心の問題に係る専門家の養成及び地域における相談体制の充実等を進める必要がある。

エ 小児医療の充実

小児医療体制は、安心して子どもを生み、健やかに育てることができる環境の基盤となるものであることから、小児医療の充実・確保に取り組むこと、特に小児救急医療について、都道府県、近隣の市町村及び関係機関との連携の下、積極的に取り組むことが必要である。子どもの心身の健全な成長に資する教育環境の整備

ア 次代の親の育成

男女が協力して家庭を築くこと及び子どもを生み育てることの意義に関する教育・広報・啓発について、各分野が連携しつづつ効果的な取組を推進することが必要である。

また、家庭を築き、子どもを生み育てたいと思う男女が、その希望を表現することができるようにするため、地域社会の環境整備を進める必要がある。

イ 子どもが社会の変化の中で主体的に生きていくことができるよう、知識・技能の確かな修得と思考力、判断力、表現力等の育成が重要であることから、子ども、学校及び地域の実態を踏まえて創意工夫し、子ども一人一人に応じたきめ細かな指導の充実や外部人材の協力による学校の活性化等の取組を推進することが望ましい。

全国学力・学習状況調査の結果から、児童生徒の学力、学力と学習状況の関係等を分析・検証し、課題がみられる学校の改善に向けた取組への支援を行うことが重要である。

ア 確かな学力の向上

子どもが社会の変化の中で主体的に生きていくことができるよう、知識・技能の確かな修得と思考力、判断力、表現力等の育成が重要であることから、子ども、学校及び地域の実態を踏まえて創意工夫し、子ども一人一人に応じたきめ細かな指導の充実や外部人材の協力による学校の活性化等の取組を推進することが望ましい。

全国学力・学習状況調査の結果から、児童生徒の学力、学力と学習状況の関係等を分析・検証し、課題がみられる学校の改善に向けた取組への支援を行うことが重要である。

(イ) 豊かな心の育成

豊かな心をはぐくむため、指導方法や指導体制の工夫改善等を進め、子どもの心に響く道徳教育の充実を図るとともに、地域と学校との連携・協力により、農山漁村における長期宿泊体験活動をはじめとした多様な体験活動を推進する等の取組の充実が必要である。また、いじめ、少年非行等の問題行動や不登校に対応するために、専門的な相談体制の強化、学校、家庭、地域及び関係機関との間のネットワークづくり等も必要である。

(ロ) 健やかな体の育成

子どもの体力が低下傾向にあり、生活習慣の乱れや肥満の増加等の現代的課題が指摘されている現状を踏まえ、子どもが生徒にわたって積極的にスポーツに親しむ習慣、意欲及び能力を育成するため、優れた指導者の育成及び確保、指導方法の工夫及び改善等を進め、体育の授業を充実させるとともに、子どもが自主的に様々なスポーツに親しむことができる運動部活動についても、外部指導者の活用や地域との連携の推進等により改善し、また充実させる等、学校におけるスポーツ環境の充実を図ることが必要である。また、子どもに生涯にわたる心身の健康の保持増進に必要な知識や適切な生活習慣等を身に付けさせるための健康教育を推進することが必要である。

(ハ) 信頼される学校づくり

学校運営協議会制度（いわゆるコミュニティ・スクール）の活用等により、地域及び家庭と学校との連携・協力を図ることや、地域の実情に応じた学校選択制の普及等、地域に根ざした特色ある学校づくりを進めることが望ましい。

また、指導が不適切な教員に対する人事管理を公正かつ適正に行うとともに、教員一人一人の能力や実績等を適正に評価し、それを配置、処遇、研修等に適切に結び付けることも重要である。

さらに、子どもに安全で豊かな学校環境を提供するために、学校施設の整備を適切に行っていくことも必要である。

ア 児童教育の充実

生涯にわたる人格形成の基礎を培う幼児教育の重要性にかんがみ、幼稚園・保育所・認定子ども園を通じた幼児教育全体の質の向上に取り組むとともに、子どもの発達や学びの連続性を確保する観点から、幼児教育と小学校教育の円滑な接続を図ることが重要である。

また、幼児教育の充実のため、各地域の実情を考慮した幼児教育の振興に関する政策プログラムを策定することも必要である。

ウ 家庭や地域の教育力の向上

学校・家庭・地域がそれぞれの役割・責任を自覚し、連携・協力し、地域社会全体で子どもを育てる観点から、家庭や地域の教育力を総合的に高め、社会全体の教育力の向上を目指すことが必要である。

(イ) 家庭教育への支援の充実

都市化、核家族化、少子化、地域における地縁的なつながりの希薄化等により、家庭教育の低下が指摘され、社会全体での家庭教育支援の必要性が高まっている。教育の原点が指摘され、社会全体での家庭教育支援の必要性が高まっている状況やニーズを踏まえ、かつ、家庭教育の自主性を尊重しつつ、身近な地域において、子育てに関する学習機会や情報の提供、相談や専門的人材の養成などの家庭教育に関する総合的な取組を関係機関が連携して行うことが必要である。また、その成果を広く共有し、きめ細かな家庭教育支援が実施される必要がある。

さらに、早寝早起きや朝食を摂るなどの、子どもの望ましい基本的な生活習慣を育成するための環境を整えることが重要である。

(1) 地域の教育力の向上

子どもが、自分で課題を見つけ、自ら学び主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する力や、他人を思いやる心や感動する心等の豊かな人間性、たくましく生きるための健康や体力を備えた生きる力を、学校、家庭及び地域が相互に連携しつづつ社会全体で培うことが必要である。

エ 子どもを取り巻く有害環境対策の推進

街中の一般書店やコンビニエンスストア等で、性や暴力等に関する過激な情報を内容とする雑誌、ビデオ、コンピュータ・ソフト等が販売されていることに加え、テレビ、インターネット等のメディア上の性や暴力等の有害情報やインターネット上のいじめについては、子どもに対する悪影響が懸念される状況であることから、関係機関・団体やPTA、ボランティア等の地域住民と連携・協力をして、関係業界に対する自主的措置を働きかける必要がある。また、携帯電話を通じて容易に接続できるインターネット上の有害情報や、インターネット上のいじめから子どもを守るため、子どもの携帯電話やインターネットの利用の実態を把握するとともに、子どもが利用する携帯電話におけるフィルタリング・ソフト又はサービスの普及促進等に努めることが必要である。

(4) ア 良質な住宅の確保

住生活基本計画(平成十八年九月十九日閣議決定)に基づき、深刻な少子化の状況を踏まえ、子育て世帯を支援していく観点から、既存ストックを活用しつつ、市場では十分な量が確保されないファミリー向け賃貸住宅の供給を支援するなどの取組を推進することが望ましい。

イ 良質な居住環境の確保

住生活基本計画に基づき、子育て世帯が、地域において安全・安心で快適な住生活をおくることができるよう、住宅のユニバーサルデザイン化や子育て支援施設を併設した住宅の供給を促進することが望ましい。また、特に大都市圏において、職住近接型の市街地住宅の供給と良好な住宅市街地の総合的な整備などにより、利便性の高い都心等での居住を希望する子育て世帯のニーズへの対応を図ることが望ましい。さらに、室内空気環境の安全性を確保する観点から、シックハウス対策を推進することが必要である。

ウ 安全な道路交通環境の整備

高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(平成十八年法律第九十一号)に基づき、駅、官公庁施設、病院等を相互に連絡する道路について、移動等の円滑化を推進することが望ましい。また、事故の危険性の高い通学路において、歩道等の整備等、安全・安心な歩行空間の創出を推進することが望ましい。

エ 安心して外出できる環境の整備

(1) 公共施設、公共交通機関、建築物等のバリアフリー化
妊産婦、乳幼児連れの方等すべての人が安心して外出できるよう、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律に基づく基本構想等を踏まえ、道路、公園、公共交通機関、公共建築物等において、段差の解消等のバリアフリー化を推進することが必要である。あわせて、妊産婦等への理解を深める「心のバリアフリー」のための取組等を行うことにより、ハード・ソフトの両面から一体的なバリアフリー化を進めていくことが望ましい。

(2) 子育て世帯にやさしいトイレ等の整備

公共施設等において、子どもサイズの便器・手洗い器、ベビーベッド、ベビーカー、ゆったりした化粧室、授乳室の設置などの子育て世帯が安心して利用できるトイレの整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等の場の整備を推進することが必要である。

(3) 子育て世帯への情報提供

「子育てバリアフリーマップ」の作成・配布や、各種のバリアフリー施設の整備状況等、子育て世帯へのバリアフリー情報の提供を推進することが望ましい。

オ 安全・安心まちづくりの推進等

子どもが犯罪等の被害に遭わないようなまちづくりを進めるため、道路、公園等の公共施設や住居の構造、設備、配置等について、犯罪等の防止に配慮した環境設計を行うことが必要である。また、侵入による犯罪の防止を図るため、関係機関・団体と連携して、防犯性能の高いドア、窓、シャッター等の建物部品や優良防犯機器の普及促進を図ることが必要である。また、職業生活と家庭生活との両立の推進等

(5) ア 仕事と生活の調和の実現のための働き方の見直し

仕事と生活の調和の実現については、憲章及び行動指針において、労使を始め国民が積極的に取り組むことや、国や地方公共団体が支援することなどにより、社会全体の運動として広げていく必要があるとされている。

このため、地域の実情に応じ、自らの創意工夫の基に、次のような施策を進めることが望ましい。この際、都道府県、地域の企業、労働者団体、次世代育成支援対策推進センター、都道府県労働局、子育て支援活動を行う民間団体等と相互に密接に連携、協力し合いながら、地域の実情に応じた取組を進めることが必要である。

(1) 仕事と生活の調和の実現に向けた労働者、事業主、地域住民の理解や合意形成を促進するための広報・啓発

(2) 次世代育成支援対策推進法等の関係法制度及び一般事業主行動計画に関する労働者、事業主、地域住民への広報・啓発

(3) 仕事と生活の調和や次世代育成支援対策に取り組み企業や民間団体の好事例の情報の収集提供等

(4) 研修やコンサルタント・アドバイザーの派遣

(5) 認定マーク(くるみん)の周知、表彰制度等仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価することを促進

イ 仕事と子育ての両立のための基盤整備
保育サービス及び放課後児童健全育成事業の充実、ファミリー・サポート・センターの設置促進等多様な働き方に対応した子育て支援を展開する。

(6) 子ども等の安全の確保

子ども等の交通安全を確保するための活動の推進

ア 子どもを交通事故から守るため、警察、保育所、学校、児童館、関係民間団体等との連携、協力体制の強化を図り、総合的な交通事故防止対策を推進することが必要である。

(7) 交通安全教育の推進

子ども及び子育てを行う親等を対象とした参加・体験・実践型の交通安全教育を交通安全教育指針(平成十年国家公安委員会告示第十五号)に基づき段階的かつ体系的に行うとともに、地域の実情に即した交通安全教育を推進するため、交通安全教育に当たる職員等の指導力の向上及び地域における民間の指導者を育成することが必要である。

イ チャイルドシートの正しい使用の徹底

チャイルドシートの正しい使用の徹底を図るため、チャイルドシートの使用効果及び正しい使用方法について普及啓発活動を積極的に展開するとともに、正しい使用を指導する指導員を養成することにより、幼児の保護者等に対する指導・助言、情報提供等の充実を図るほか、チャイルドシートの貸出制度等を積極的に実施・拡充することにより、チャイルドシートを利用しやすい環境づくりを進めることが必要である。

ロ 自転車等の安全利用の推進

児童・幼児の自転車乗車時の乗車用ヘルメットの着用を推進するとともに、現在、幼児二人同乗用自転車の開発に向けた取組が行われていることを踏まえ、少子化対策や子育て支援の観点から同自転車の普及が促進されるよう、貸出制度、助成制度等の導入や安全利用に係る情報提供等について検討することが必要である。

ハ 子どもを犯罪等の被害から守るための活動の推進

子どもを犯罪等の被害から守るため、次の施策を講ずることが必要である。
(ア) 住民の自主防犯行動を促進するため、犯罪等に関する情報の提供を推進
(イ) 子どもを犯罪等の被害から守るため、関係機関・団体との情報交換を実施
(ロ) 学校付近や通学路等においてPTA等の学校関係者や防犯ボランティア、少年警察ボランティア等の関係機関・団体と連携したパトロール活動等の安全対策を推進するとともに、学校と警察との橋渡し役としてのスクールサポーター制度の導入を促進
(ハ) 子どもが犯罪の被害に遭わないようにするための防犯講習の実施
(ニ) 子どもを安全確保等のために活動する防犯ボランティア等に対する支援

ヘ 被害に遭った子どもの保護の推進

犯罪、いじめ、児童虐待等により被害を受けた少年の精神的ダメージを軽減し、立ち直りを支援するため、子どもに対するカウンセリング、保護者に対する助言等学校等の関係機関と連携したきめ細かな支援を実施することが必要である。

ヘ 要保護児童への対応などきめ細かな取組の推進

児童虐待防止対策の充実

ア 関係機関との連携等

児童虐待による深刻な被害や死亡事例が生じることはあってはならないとの認識の下、福祉関係者のみならず、医療、保健、教育、警察等の関係機関を含めた地域全体で子どもを守る支援体制を構築し、相互に情報を共有することが必要である。特に「子どもを守る地域ネットワーク(要保護児童対策地域協議会)」は、児童虐待の発生予防から保護・支援に至るまでの段階で有効であり、NPO、ボランティア等民間団体の参加を得るとともに、単なる情報交換の場にとどまらず、個別のケースの解決につながるような取組が期待されていることから、その設置に努めなければならない。

また、同ネットワークが有効に機能するために、その運営の中核となる要保護児童対策調整機関に専門性を有する職員を配置するなどの機能強化を図ることが必要である。なお、当該調整機関の職員を始めとする関係者の資質向上のため、都道府県等が実施する講習会等に参加することも必要である。

さらに、市町村は、出頭要求、立入調査又は一時保護の実施が適当と判断した場合は、都道府県知事又は児童相談所長に通知することや、児童虐待を受けた児童がその心身に著しく重大な被害を受けた事例について、都道府県が行う検証作業に参加・協力すること等を通じて、都道府県と連携した取組を進める必要がある。

(1) 発生子防、早期発見・早期対応等

児童虐待の発生を予防するため、健康診査や保健指導等の母子保健活動や地域の医療機関、医療関係団体との連携、乳児家庭全戸訪問事業等を通じて、妊娠・出産・育児期に養育支援を必要とする家庭を早期に把握するとともに、特に支援を必要とする家庭については、養育支援訪問事業等の適切な支援につなげる必要がある。

また、このような適切な支援や虐待の早期発見・早期対応を行うためには、市町村において児童福祉担当部署と母子保健担当部署が緊密な連携を図るとともに、医療機関と市町村の間で、効果的な情報提供・共有がなされるための連携体制の構築を図る必要がある。さらには、虐待の早期発見等のため、主任児童委員・児童委員等を積極的に活用することも必要である。

イ 母子家庭等の自立支援の推進

母子家庭等が増加している中で、母子家庭等の児童の健全な育成を図るためには、母子及び寡婦福祉法等の規定を踏まえて、きめ細かな福祉サービスの展開と自立・就業の支援に主眼を置き、子育て・生活支援策、就業支援策、養育費の確保策及び経済的支援策について、地域の母子家庭等の現状を把握しつつ、総合的な対策を適切に実施していくことが必要である。

具体的には、子育て短期支援事業、母子家庭等日常生活支援事業、保育所の入所及び放課後児童クラブの利用に際しての配慮等の各種支援策を推進するとともに、市及び福祉事務所を設置する町村においては、国の基本方針に則して、母子家庭及び寡婦自立促進計画を策定する等により母子家庭等就業・自立支援事業や母子家庭自立支援給付金事業等を総合的・計画的に進め、母子家庭等に対する支援を充実させるとともに、就業支援の実施にあたっては、公共職業安定所等と十分に連携し、効果的な実施に努めることが必要である。

また、母子家庭の母の就業を促進するため、民間事業者に対する協力の要請や母子福祉団体等の受注機会の増大への配慮等、必要な施策を講ずるよう努めることも重要である。さらに、住民に身近な地方公共団体として、母子家庭等に対する相談体制の充実や施策・取組についての情報提供を行うことが必要である。

ウ 障害児施策の充実

障害の原因となる疾病や事故の予防及び早期発見・治療の推進を図るため、妊婦及び乳幼児に対する健康診査や学校における健康診断等を推進することが必要である。

また、障害児の健全な発達を支援し、身近な地域で安心して生活できるようにする観点から、保健、医療、福祉、教育等の各種施策の円滑な連携により、適切な医療及び医学的リハビリテーションの提供、在宅サービスの充実、就学支援を含めた教育支援体制の整備等の一貫した総合的な取組を推進するとともに、児童デイサービス事業を通じて保護者に対する育児相談を推進すること等家族への支援も併せて行うことが必要である。

さらに、学習障害(LD)、注意欠陥多動性障害(ADHD)等発達障害を含む障害のある児童生徒については、障害の状態に応じて、その可能性を最大限に伸ばし、自立し、社会参加するために必要な力を培うため、教員の資質向上を図りつつ、一人一人のニーズに応じた適切な教育的支援を行うことが必要である。

また、発達障害者支援センターにおける相談を紹介することが必要である。特に発達障害については、社会的な理解が十分になされていないことから、適切な情報の周知も必要である。保育所においては、障害児の受入れを推進するとともに、放課後児童健全育成事業においても同様に障害児の受入れを推進する。

受入に当たっては、各関係機関との連携を図ることが必要である。

2

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、子ども子育て家庭への支援に關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。
また、各施策の目標設定に当たっては、市町村行動計画も踏まえて、可能な限り定量的に示す等具体的な目標を設定することが必要である。

(1) 地域における子育ての支援
ア 地域における子育て支援サービスの充実
子育て支援に関するシンポジウムやセミナーの開催等により、地域全体で子育ての在り方を考えるための気運づくりや、子育て支援や児童の健全育成に資するための子どもの視点に立った人材の確保・養成及び質の向上に努めることが必要である。

また、特定の市町村において、単独では実施することが困難なサービスがある場合には、広域的な観点から、市町村間の調整を行うことが望ましい。

イ 保育サービスの充実
子どもの健全な育成と子どもを預ける保護者の安心の確保の観点から、保育所保育指針等を踏まえた保育の質の向上、保育士の専門性の向上と質の高い人材の安定的確保などに努めることが必要である。なお、質の向上に当たっては、保育所職員の研修体制の充実、地域の関係機関との積極的な連携、協力などの施策を盛り込んだアクションプログラムを策定し、都道府県行動計画にもその内容を反映させることが期待される。

また、認定こども園の設置促進など地域や職場の実情に応じた取組を推進していくことが重要である。
さらに、区域内に待機児童が多い市町村を有する都道府県においては、市町村と連携を図りつつ、都道府県保育計画等に基づき保育所受入児童数の計画的な拡充を図り、待機児童の解消に努めることが必要である。

ウ 子育て支援のネットワークづくり
子育て支援サービスの質の向上等を図る観点から、子育て支援サービスの都道府県の区域におけるネットワークの形成を促進するとともに、子育て支援サービス等に關する市町村やNPO等の先進的な取組事例を収集し、情報提供する等の支援を行うことが望ましい。

エ 児童の健全育成
児童の健全育成の拠点施設である児童館が、子育て家庭の自由な交流の場や地域における中学生・高校生の活動拠点として、また青少年の健全育成の拠点施設である青少年教育施設が、地域における青少年の活動拠点としての役割を果たすことができるよう、計画的な施設の整備、体系的な研修や人材の養成、効果的な広報活動及び関係機関等の間の連携、協働体制の構築を図ることが必要である。

また、性の逸脱行動の問題点等について、教育・啓蒙を推進することが必要である。さらに、いじめ問題への対応や少年非行等の問題を抱える児童の立ち直り支援、保護者の子育て支援並びに引きこもり及び不登校への対応においては、児童相談所、学校、保護司、警察、地域ボランティア等が連携して地域社会全体で対処することが必要であり、地域ぐるみの支援ネットワークの整備や個別の・具体的な問題に対して関係機関による専門チームを編成し、対応するための参加・協働体制を整備することが望ましい。

また、様々な機会を通じて、誤飲、転落・転倒、やけど等の子どもの事故の予防のための啓蒙等の取組を進めることが望ましい。

(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、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、二十一世紀における母子保健の国民運動計画である「健やか親子二十一」の趣旨を十分踏まえたものとすることが望ましい。
さらに、保健所等都道府県において子育て支援の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保健師、管理栄養士等の人材が確保されることが必要である。

ア 子どもや母親の健康の確保
安心して子どもを生み、健やかに育てることができると環境づくりの一環として、救急医療を必要とする未熟児及び妊産婦に対応するため、周産期医療ネットワークの整備を図る等周産期医療体制の整備を進めることが必要である。

また、様々な機会を通じて、誤飲、転落・転倒、やけど等の子どもの事故の予防のための啓蒙等の取組を進めることが望ましい。
さらに、妊娠及び出産の経過に満足することが良い子育てにつながるから、安全かつ快適であるとともに主体的な選択が可能であるなど、母親の視点からみて満足できる「いいお産」の適切な普及を図ることが重要であり、医療機関等に対する積極的な情報の提供等を行うことが望ましい。

また、出産を望みながらも精神的又は経済的な負担に悩む妊婦に対しては、市町村と連携を図りつつ、相談等の支援の充実を図ることが望ましい。

イ 「食育」の推進
「食事バランスガイド」等の生活上の指針等を参考とした乳幼児期からの正しい食事の摂り方や望ましい食習慣の定着、食を通じた豊かな人間性の形成・家族関係づくりによる心身の健全育成とともに、母性の健康の確保を図るため「食育」について地域社会全体で推進する必要があることから、保健分野や教育分野を始めとする様々な分野が連携しつつ、専門的・広域的観点からの情報収集及び調査研究を進め、効果的な情報提供の体制を整備するとともに、食に關する関係機関等のネットワークづくりを進めることが必要である。

ウ 思春期保健対策の充実
性に関する健全な意識の醸成を図るため、専門的・広域的観点からの情報収集及び調査研究を進め、効果的な情報提供の体制の整備を図るとともに、性に関する関係機関等のネットワークづくりを進めることが必要である。

また、喫煙や薬物等に関する教育、学童期・思春期における心の問題に係る専門家の養成及び地域における相談体制の充実等を進めることが必要である。

エ 小児医療の充実
子どもが地域において、いつでも安心して医療サービスを受けられるよう小児医療の充実を図ること、特に、休日・夜間における小児救急患者を受け入れる小児救急医療体制の整備を推進することが必要である。

オ 小児慢性特定疾患治療研究事業の推進
治療が長期にわたり医療費の負担も高額となる小児慢性特定疾患について、小児慢性特定疾患治療研究事業を着実に実施することが必要である。

カ 不妊治療対策の充実
子どもを持ちたいのに子どもができない場合に不妊治療を受けるケースが多くなっていることを踏まえ、不妊に關する医学的な相談や不妊による心の悩み相談等を行う不妊専門相談センターの整備を図るとともに、医療保険が適用されず、高額な医療費がかかる配偶者間の不妊治療への経済的支援を行うことが望ましい。

(3) 子どもの心身の健全な成長に資する教育環境の整備

ア 次代の親の育成

男女が協力して家庭を築くこと及び子どもを生み育てることの意義に関する教育・広報・啓発について、各分野が連携しつづつ効果的な取組を推進することが必要である。

また、家庭を築き、子どもを生み育てたいと思う男女が、その希望を実現することができるとともに、地域社会の環境整備を進めることが必要である。

特に、若年者が自立して家庭を持てるようにするため、若年者、特に不安定就労若年者（フリーター）等に対し、意識啓発や職業訓練等を積極的に行うことにより、若年者の能力開発を推進し、適職選択による安定就労及びキャリア形成を支援することが必要である。

子どもが生きていく力の育成に向けた学校の教育環境等の整備
次代の担い手である子どもが個性豊かに生きる力を伸ばすことができるよう、次のような取組により、学校の教育環境等の整備に努めることが必要である。

(イ) 豊かな学力の向上

子どもが社会の変化の中で主体的に生きていくことができるよう、知識・技能の確実な習得と思考力・判断力・表現力等の育成が重要であることから、子ども、学校及び地域の実態を踏まえて創意工夫し、子ども一人一人に応じたきめ細かな指導の充実や外部人材の協力による学校の活性化等の取組を推進することが望ましい。

また、高等学校においては、多様化する生徒の実情を踏まえて、高校生の学習成果を多面的・客観的に評価する取組を進めるとともに、その結果を高等学校の指導改善等に活用することなどを通じた教育の質の保証と向上を促すことが重要である。

(ロ) 豊かな心の育成

豊かな心をはぐくむため、指導方法や指導体制の工夫改善を進め、子どもの心に響く道徳教育の充実を図るとともに、地域と学校との連携・協力により、農山漁村における長期宿泊体験活動をはじめとした多様な体験活動を推進する等の取組の充実が必要である。

また、いじめ、少年非行等の問題行動や不登校に対応するために、専門的な相談体制の強化、学校、家庭、地域及び関係機関とのネットワークづくり等も必要である。

(ハ) 健全な体の育成

子どもの体力が低下傾向にあり、生活習慣の乱れや肥満の増加等の現代的課題が指摘されている現状を踏まえ、子どもが生徒にわたって積極的にスポーツに親しむ習慣、意欲及び能力を育成するため、優れた指導者の育成及び確保、指導方法の工夫及び改善を進め、体育の授業を充実させるとともに、子どもが自主的に様々なスポーツに親しむことができる運動部活動についても、外部指導者の活用や地域との連携の推進等により改善し、また充実させる等、学校におけるスポーツ環境の充実を図ることが必要である。また、子どもに生涯にわたる心身の健康の保持増進に必要な知識や適切な生活習慣等を身に付けさせるための健康教育を推進することが必要である。

(ニ) 信頼される学校づくり

学校運営協議会制度（いわゆるコミュニティ・スクール）の活用等により、地域及び家庭と学校との連携・協力を図ることや、地域の実情に応じた学区の弾力化、総合学科、単位制高校や中高一貫教育校等特色ある学校づくり等の取組を進めることが必要である。

また、指導が不適切な教員に対する人事管理を公正かつ適切に行うとともに、教員一人一人の能力や実績等を適正に評価し、それを配置、処遇、研修等に適切に結び付けることも重要である。

さらに、子どもに安全で豊かな学校環境を提供するために、学校施設の整備を適切に行っていくことも必要である。

あわせて、学校においては、児童生徒が安心して教育を受けることができるよう、各学校が、家庭や地域との関係機関・関係団体とも連携しながら、地域全体で子どもの安全を守る環境を整備する必要がある。

(ホ) 幼児教育の充実

生涯にわたる人格形成の基礎を培う幼児教育の重要性にかんがみ、幼稚園・保育所・認定こども園を通じた幼児教育全体の質の向上に取り組みとともに、子どもの発達や学びの連続性を確保する観点から、幼児教育と小学校教育の円滑な接続を図ることが重要である。

また、幼児教育の充実のため、各地域の実情を考慮した幼児教育の振興に関する政策プログラムを策定することも必要である。

ウ 家庭や地域の教育力の向上

学校・家庭・地域がそれぞれの役割・責任を自覚し、連携・協力し、地域社会全体で子どもを育てる観点から、家庭や地域の教育力を総合的に高め、社会全体の教育力の向上を目指すことが必要である。

(イ) 家庭教育への支援の充実

都市化、核家族化、少子化、地域における地縁的なつながりの希薄化等により、家庭教育力の低下が指摘され、社会全体での家庭教育支援の必要性が高まっている。

教育の原点である家庭教育の教育力を高めるため、それぞれの家庭が置かれている状況やニーズを踏まえ、かつ、家庭教育の自主性を尊重しつつ、身近な地域において、子育てに関する学習機会や情報の提供、相談や専門的人材の養成などの家庭教育に関する総合的な取組を関係機関が連携して行うことが必要である。また、その成果を広く共有し、きめ細かな家庭教育支援が実施される必要がある。

さらに、早寝早起きや朝食を摂るなどの、子どもの望ましい基本的な生活習慣を育成するための環境を整えることが重要である。

(ロ) 地域の教育力の向上

子どもが、自分で課題を見つけ、自ら学び主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する力や、他人を思いやる心や感動する心等の豊かな人間性、たくましく生きるための健康や体力を備えた生きる力を、学校、家庭及び地域が相互に連携しつづつ社会全体で培っていくことが必要である。

このため、地域住民や関係機関等の協力によって、学校と地域のパートナーシップの下に地域で学校を支える体制づくりの推進、森林等の豊かな自然環境等、地域の資源を活用した農林漁業体験や自然体験などの多様な体験活動の機会の積極的な提供、世代間交流の推進及び学校施設の地域開放、広域スポーツセンターの整備、スポーツ指導者の育成等子どもの多様なスポーツニーズに応える地域のスポーツ環境の整備を図ること等により、地域の教育力を向上させ、活力ある地域づくりにもつなげることが必要である。

また、地域における子育てに関連した様々な活動に学校の教職員が自主的に参加するよう働きかけることも望ましい。

エ 子どもを取り巻く有害環境対策の推進

街中の一般書店やコンビニエンスストア等で、性や暴力等に関する過激な情報や内容とする雑誌、ビデオ、コンピュータ・ソフト等が販売されていることに加え、テレビ、インターネット等のメディア上の性や暴力等の有害情報やインターネット上のいじめについては、子どもに対する悪影響が懸念される状況であることから、関係機関・団体やPTA、ボランティア等の地域住民と連携・協力を図り、関係業界に対する自主的措置を働きかける必要がある。

また、携帯電話を通じて容易に接続できるインターネット上の有害情報や、インターネット上のいじめから子どもを守るため、子どもの携帯電話やインターネットの利用の実態を把握するとともに、子どもが利用する携帯電話におけるフィルタリング・ソフト又はサービスの普及促進等に努めることが必要である。

さらに、各種メディアへの過度な依存による弊害について啓発するとともに、子どもたちが有害情報等に巻き込まれないよう、地域、学校及び家庭における情報モラル教育を推進することが必要である。

(4) 子育てを支援する生活環境の整備

ア 良質な住宅の確保

住生活基本計画に基づき、深刻な少子化の状況を踏まえ、子育て世帯を支援していく観点から、既存ストックを活用しつつ、市場では十分な量が確保されないファミリー向け賃貸住宅の供給を支援するなどの取組を推進するため、小さな子どもがいる世帯に対する公共賃貸住宅における入居資格の緩和や優先入居の実施等に積極的に取り組むとともに、子育て世帯の入居を受け入れることとしている民間賃貸住宅に関する情報提供を進めることが望ましい。

イ 良好な居住環境の確保

住生活基本計画に基づき、子育て世帯が、地域において安全・安心で快適な住生活を営むことができるよう、住宅のユニバーサルデザイン化や子育て支援施設を併設した住宅の供給を推進することが望ましい。

また、特に大都市地域において、職住近接型の市街地住宅の供給と良好な住宅市街地の総合的な整備などにより、利便性の高い都心等での居住を希望する子育て世帯のニーズへの対応を図ることが望ましい。

ウ 安全な道路交通環境の整備

高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律に基づき、駅、官公庁施設、病院等を相互に連絡する道路について、移動等の円滑化を推進するほか、生活道路において、都道府県公安委員会による信号機、光ビーコン等、道路管理者による歩道、ハンブ、クラシク等の整備を重点的に実施し、生活道路における通過車両の進入や速度の抑制、幹線道路における交通の流れの円滑化等を推進すること等が必要である。

また、妊婦等に配慮した道路上の駐停車場所の確保等について検討することが必要である。

エ 安心して外出できる環境の整備

(ア) 公共施設 公共交通機関、建築物等のバリアフリー化
妊産婦、乳幼児連れの者等すべての人が安心して外出できるよう、高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律に基づく基本構想等を踏まえ、道路、公園、公共交通機関、公的建築物等において、段差の解消等のバリアフリー化を推進することが必要である。あわせて、妊産婦等への理解を深める「心のバリアフリー」のための取組等を行うことにより、ハード・ソフトの両面から一体的なバリアフリー化を進めていくことが望ましい。

(イ) 子育て世帯にやさしいトイレ等の整備

公共施設等において、子どもサイズの便器・手洗い器、ベビーベッド、ベビーチェア、ゆったりした化粧室、授乳室の設置などの子育て世帯が安心して利用できるトイレの整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等の場の整備を推進することが必要である。

(ロ) 子育て世帯への情報提供

各種のバリアフリー施設の整備状況等、子育て世帯へのバリアフリー情報の提供を推進することが望ましい。

オ 安全・安心まちづくりの推進等

子どもが犯罪等の被害に遭わないようなまちづくりを進めるため、道路、公園等の公共施設や住居の構造、設備、配置等について、犯罪等の防止に配慮した環境設計を行うことが必要である。

(5) 職業生活と家庭生活との両立の推進等

ア 仕事と生活の調和の実現のための働き方の見直し

仕事と生活の調和の実現については、憲章及び行動指針において、労使を始め国民が積極的に取り組むことや、国や地方公共団体が支援することなどにより、社会全体の運動として広げていくことが必要とされている。

このため、地域の実情にに応じ、自らの創意工夫の基に、次のような施策を進めることが望ましい。この際、市町村、地域の企業、労働者団体、次世代育成支援対策推進センター、都道府県労働局、子育て支援活動を行う民間団体等相互に密接に連携、協力し合いながら、地域の実情に応じた取組を進めることが必要である。具体的には、都道府県労働局に設置されている「仕事と生活の調和推進会議」に積極的に参画する等により密接な連携を図ることが考えられる。

(イ) 仕事と生活の調和の実現に向けた労働者、事業者、地域住民の理解や合意形成を促進するための広報・啓発

(ロ) 次世代育成支援対策推進法等の関係法制度及び一般事業主行動計画に関する労働者、事業者、地域住民への広報・啓発

(ハ) 仕事と生活の調和や次世代育成支援対策に取り組み企業や民間団体の好事例の情報の収集提供等

(ニ) 研修やコンサルタント・アドバイザーの派遣

(ホ) 認定マーク(ぐるみん)の周知、表彰制度等仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価することを促進

仕事と子育ての両立のための基盤整備
市町村と連携を図りつつ、広域的な観点から保育サービスの充実等多様な働き方に対応した子育て支援を展開する。

子ども等の安全の確保
子ども等の交通安全を確保するための活動の推進
子どもを交通事故から守るため、市町村、保育所、学校、児童館、関係民間団体等との連携・協力体制の強化を図り、総合的な交通事故防止対策を推進することが必要である。

(イ) 交通安全教育の推進
子ども及び子育てを行う親等を対象とした参加・体験・実践型の交通安全教育を交通安全教育指針に基づき段階的かつ体系的に行うことが必要である。

また、地域の実情に即した交通安全教育を推進するため、交通安全教育に当たる職員の手配力の向上及び地域における民間の指導者の育成を図るとともに、地域における交通事故を様々な角度から総合的・科学的に調査・分析し、事故の発生要因等に応じた効果的な事故防止対策を策定することが必要である。

(ロ) チャイルドシートの正しい使用の徹底
チャイルドシートの正しい使用の徹底を図るため、チャイルドシートの使用効果及び正しい使用方法について普及啓発活動を積極的に展開するとともに、正しい使用を指導する指導員を養成することにより、幼児の保護者等に対する指導・助言、情報提供等の充実を図るほか、チャイルドシートの貸出制度等を積極的に実施・拡充することにより、チャイルドシートを利用しやすいう環境づくりを進めることが必要である。

(ハ) 自転車の安全利用の推進
児童・幼児の自転車乗車時の乗車用ヘルメットの着用を推進するとともに、現在、幼児二人同乗用自転車の開発に向けた取組が行われていることを踏まえ、少子化対策や子育て支援の観点から同自転車の普及が促進されるよう、貸出制度、助成制度等の導入や安全利用に係る情報提供等について検討することが必要である。

子どもを犯罪等の被害から守るための活動の推進
子どもを犯罪等の被害から守るため、次の施策を講ずることが必要である。

(イ) 住民の自主防犯行動を促進するため、犯罪等に関する情報の提供を推進

(ロ) 子どもを犯罪等の被害から守るため、関係機関・団体との情報交換を実施

(5) 学校付近や通学路等においてPTA等の学校関係者や防犯ボランティア、少年警察ボランティア等の関係機関・団体と連携した、パトロール活動等の安全対策を推進するとともに、学校と警察との連携し役としてのスクールサポーター制度の実施

(6) 子どもが犯罪の被害に遭わないようにするための防犯講習等の実施

(7) 子どもが安全確保等のために活動する防犯ボランティア等に対する支援

被害に遭った子どもの保護の推進

犯罪、いじめ、児童虐待等により被害を受けた少年の精神的ダメージを軽減し、立ち直りを支援するため、子どもに対するカウンセリング、保護者に対する助言等学校等の関係機関と連携したきめ細かな支援を実施することが必要である。

要保護児童への対応などきめ細かな取組の推進

児童虐待防止対策の充実

児童虐待を防止し、すべての児童の健全な心身の成長、ひいては社会的自立を促していくためには、発生予防から早期発見・早期対応、保護・支援に至るまでの切れ目のない総合的な支援を講ずる必要がある。また、特に児童虐待による深刻な被害や死亡事例が生じることがあってはならないとの認識の下、福祉関係者のみならず、医療、保健、教育、警察等の関係機関を含めた地域全体で子どもを守る支援体制を構築し、相互に情報を共有することが必要である。

(7) 児童相談所の体制の強化

児童虐待の防止は、その予防対策から虐待を受けた子どもの保護、そして、自立に至るまでの支援、更には親への指導等多様な機能が長期間にわたり支援していくことが必要である。このため、その中心である児童相談所が、一時保護所の機能も含め児童虐待に関するアセスメントを的確に実施する機能を図るとともに、重篤なケース等について支援の過程を管理することを含めて十分な関わりを持つようするための体制の強化を図ることが必要である。

(4) 市町村や関係機関との役割分担及び連携の推進

児童相談所が児童虐待に十分に対応していくためには、児童相談所自体の体制を強化するのみならず、市町村や関係機関との適切な役割分担及び連携を推進していくことが重要である。このため、住民に身近な市町村の体制を整備するため、子どもを守る地域ネットワーク(要保護児童対策地域協議会)の設置促進や機能強化を図るの一環として、当該ネットワークの関係者に向けた専門性向上のための研修を実施する等の市町村の支援措置を講じるとともに、地域において専門的な知識及び技術を必要とする相談支援等を行い、保護指導者の委託先となる児童家庭支援センター等を積極的に活用していくことが必要である。

(4) 児童虐待による死亡事例等の重大事例の検証

児童虐待による死亡事例等児童虐待を受けた児童がその心身に著しく重大な被害を受けた事例が生じた場合、当該事例について地域特性を踏まえた検証作業を行い、その結果に基づき必要な措置を講じることにより、このような死亡事例等の再発を防止することが求められる。

イ 社会的養護体制の充実

社会的養護体制の質・量ともに充実を図るため、①現に児童養護施設等へ入所している又は里親等に委託されている要保護児童の人数、②児童相談所で受理した相談等のうち、現に児童養護施設等へ入所等をしていないが、入所等を必要とする可能性のある児童の人数、③一時保護所で長期に保護されている児童の人数、④児童相談所における相談対応件数の推移、⑤要保護児童の保護等に関し、積極的に取り組んでいると考えられる他の都道府県の実況その他社会的養護を必要とする児童の人数の伸び等を把握するために適当と考えられる指標を勘案して、平成二十九年までの必要量を念頭に、後期行動計画期間の必要量を定めること。なお、一時保護所については、一時保護委託も含めて、社会的養護体制の整備基に見合う定員及び個別対応できる居室の確保等すべての児童が安心して生活できることのできる環境整備等を勘案して計画を作成する必要がある。

社会的養護体制の整備に当たっては、前記の必要量を見込むほか、次に記載する項目を参考とし、家庭的養護の一層の推進を図るとともに、権利擁護の強化や人材育成等も含め、ケアの質の確保を図るための体制確保について併せて進める必要がある。

ア 家庭的養護の推進

里親制度を充実し、里親委託を推進するため、新規里親の開拓、子どもを受託している里親に対する支援の充実を図ることが必要である。また、里親委託率については、地域の実情に応じ、現在の委託率より一定以上委託率が上がるよう、目標を設定する。

この際、児童相談所における支援の強化のみならず、里親支援機関等の地域資源の活用を図りつつ、進めることが必要である。

さらに、小規模住居型児童養育事業について、地域における普及の状況を踏まえつつ、家庭的養護の一形態として促進を図る必要がある。

(4) 施設機能の見直し

心理的ケアや治療を必要とする子どもに対する専門的なケアや自立支援に向けた取組、継続的・安定的な環境での支援の確保、ケア単位の小規模化とそこにおける家庭的な養護、子どもとのプライバシーに配慮した生活環境の整備を推進する必要がある。

(5) 家庭支援機能等の強化

家庭支援機能の強化を図るためには、アで示したように、児童相談所の体制強化を進めるとともに、市町村や児童家庭支援センター等の関係機関との役割分担及び連携を推進する必要がある。この際、特に、児童家庭支援センターについては、児童相談所と連携し、その委託を受けて保護者指導を行うことや、市町村等関係機関に専門的・技術的助言を行うこと等の積極的な役割を担うことが期待されることから、その活用を図ることが求められる。

また、母子生活支援施設については、その特性を活かし、福祉事務所、児童相談所、婦人相談所等と連携し、母親と子どもとの関係性に着目した支援を推進することが求められる。

(4) 自立支援策の強化

施設を退所した者等に対し、自立を促す自立援助ホームの設置を推進する。この際、自立援助ホームについては、施設を退所する者等の教や地域の実情等を勘案し、当該地域における必要量を見込む必要がある。

また、これらの者が気軽に相談できる拠点を用意するなど社会的養護の下で育った子ども等が地域生活を送るために必要な支援体制の整備を推進する必要がある。

(4) 人材確保のための仕組みの強化

社会的養護の質を確保するため、その担い手となる職員及びその専門性を確保するための研修体制の整備を進める必要がある。

この際、見込んだ必要量に見合った必要な人材育成を進めることのできるよう体制を整備する必要がある。

(4) 子どもの権利擁護の強化

子どもの権利擁護の強化を図るため、被措置児童等虐待に対する措置のほか、ケアの質の向上のための取組を進める必要がある。

このため、被措置児童等虐待に関する通告や子どもからの届出の受付、通告等があった場合の対応、被措置児童等虐待が起った場合の適切な措置等に関し、ガイドラインを定め、都道府県においてあらかじめ対応について意識を共有するとともに、適切な対応を取ることができ体制を整備することが必要である。運用に当たっては、必要に応じてガイドラインの見直しや体制の見直しを適宜進める必要がある。

さらに、都道府県児童福祉審議会などの体制についても、実情に応じた適切な運用が図られるよう、体制を整える必要がある。

また、施設におけるケアの質の向上を進めるため、ケアの質に関しても監査できる体制を整備するとともに、施設における第三者評価の受審を推進することが必要である。

ウ 母子家庭等の自立支援の推進

母子及び寡婦福祉法等の規定を踏まえ、母子家庭及び寡婦自立促進計画の策定等により、母子家庭等就業・自立支援事業や母子家庭自立支援給付金事業等の母子家庭等施策を総合的・計画的に進めるとともに、市町村が実施する就業支援や生活支援が円滑に進むよう、市町村における母子家庭及び寡婦自立促進計画の策定状況や各種施策の取組状況等についての情報提供を行うなど、広域的な観点から市町村に対する支援を行うことが必要である。また、就業支援の実施にあたっては、公共職業安定所等と十分に連携し、効果的な実施に努めることが必要である。

さらに、母子家庭の母の就業を促進するため、民間事業者に対する協力の要請や母子福祉団体等の受注機会の増大への配慮等、必要な施策を講ずるよう努めることも重要である。

二 障害児施策の充実
市町村における保健、医療、福祉、教育等の各種施策が体系的かつ円滑に実施されるよう、専門的・広域的な観点からの支援を行うとともに、自立支援医療（育成医療）の給付、障害に際した専門医療機関の確保等を通じて、適切な医療を提供することが必要であるほか、教育支援体制の整備を図る等の総合的な取組を進めることが必要である。

発達障害については、社会的な理解が十分なされていないことから適切な情報の周知も必要である。発達障害者支援センターについては、関係機関や保護者に対する専門的情報の提供や支援手法の普及が必要になっていることから、職員等の専門性を十分確保するとともに、専門的情報や支援手法の提供を推進することが必要である。

また、特別支援学校については、特別支援教育教諭免許保有率の向上を図る等専門性の向上に努めるとともに、在籍する児童生徒等への教育や指導に加えて、小学校、中学校等の教員の資質向上策への支援・協力、地域の保護者等への相談支援や小学校、中学校等における障害のある児童生徒等への教育的支援を行うことが必要である。

六 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
憲章においては、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あわせ、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、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値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。

(2) 労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点
子育てをする労働者が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事子育ての両立を図ることができるようになるという観点から、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必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとこの視点に立つた取組が重要である。

(3) 企業全体で取り組むという視点
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を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。

更に、企業によっ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視点

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っ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。

(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、将来的な労働力の再生産に寄与し、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に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る。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可能な期間とすることが必要であり、平成十七年度から平成二十六年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。

3 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
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、必要に応じて必要となる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。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、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。

また、各企業における労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようするための雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、この際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的であると、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。

4 その他基本的事項
(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効果的とするため、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すべ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、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、同一業種の企業及び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も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。

(3) 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たところである。

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、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、策定した一般事業主行動計画については、「両立支援のひろば」や「自社のホームページ」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、策定した一般事業主行動計画に定められ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、策定した一般事業主行動計画については、全ての労働者が知りう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、経営者の主導の下、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。

七 一般事業主行動計画の内容に関する事項
六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て、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
(ア) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備
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。
イ 子どもが生まれる時期に親の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感することともに出産後の配偶者を支援するため、子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、子どもが生まれる際に取得することができる休暇制度の創設や、子どもが生まれる際の年次有給休暇、配偶者の産後八週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る。
ウ 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。
エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすく環境を整備
育児休業を取得しやすく、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、育児休業の取得を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

- (イ) 育児休業に関する定め
男性も育児休業を取得できることや、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。
(ロ) 育児休業取得期間中の代替要員の確保等
育児休業を取得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、当該育児休業期間中において当該業務を処理するための労働者の確保、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

- (ハ) 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。
オ 短時間勤務制度等の実施
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者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。なお、子育てのための時間確保の観点からは、特に短時間勤務制度や所定外労働時間を超えて労働させない制度を実施することが期待される。

- (カ) 短時間勤務制度の実施
(キ) フレックスタイム制の実施
(ク) 始業又は終業の時刻の繰上げ又は繰下げの制度の実施
(ケ) 所定労働時間を超えて労働させない制度の実施

また、認定を取得した企業においては、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。

カ 事業所内託児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託児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も含め、検討を行い、実施する。

キ 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。

ク 子どもの看護のための休暇の措置の実施

子の看護休暇について、一時間を単位とする取得を可能とす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。

ケ 勤務地、担当業務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、勤務地、担当業務、労働時間等を限定する制度を講ずる。

コ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

アからコまでに掲げるもののほか、子育てを行う労働者の住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けの実施、子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施、子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。

サ 諸制度の周知

育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や、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、広報紙に記載する等、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。

シ 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の母の就業促進のための措置を講ずる。

ア 所定外労働の削減

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、所定外労働は、本来、例外的な場合のみ行われるものであるという認識を深め、次のような所定外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。

オ 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すべてを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

カ 子育ての次世代育成支援対策に関する事項

子育ての次世代育成支援対策に関する事項。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に、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。

キ 子ども・子育てに関する地域貢献活動

子ども・子育てに関する地域貢献活動。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、その活動への労働者の積極的な参加を支援する。

ク 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活動の実施や支援。子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の安全に必要な措置を実施する。

コ 企業内における「子ども参観日」の実施

企業内における「子ども参観日」の実施。保護者でもある労働者の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、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。

カ 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

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との教育委員会や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。

キ 若年者の安定就業や自立した生活の促進

若年者の安定就業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業を推進するため、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又は職業訓練の推進を行う。

ク 特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

特定事業主行動計画の策定に関する基本的な事項。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あわせ、働き方の改革に取り組むことが必要とされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値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。

イ 年次有給休暇の取得の促進

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、計画的付与制度を活用するとともに、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。

ウ 短時間正社員制度導入の促進

短時間正社員制度導入の促進。短時間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げることからその導入が図られることが期待される。

エ 在宅勤務等の導入

在宅勤務等の導入。在宅勤務やテレワーク(情報通信技術(ICT))を利用した場所・時間にとらわれない働き方等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

(2) 職員の仕事と子育ての両立の推進という観点

子育てをする職員が子育てに伴う喜びを感じつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようになるという観点から、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必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。

(3) 機関全体で取り組むという観点

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ことが必要である。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) 各機関の表情を踏まえた取組の推進という観点

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、その機関の表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。

(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、将来的な労働力の再生産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るが、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、各特定事業主の表情に応じて設定することができるとともに、平成十七年度から平成二十六年までの十年間のうち、おおむね五年間を一期とし、おおむね三年ごとに見直すことが望ましい。

3 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

特定事業主行動計画においては、各特定事業主の表情を踏まえつつ、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。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための取組に関するもの等の幅広い分野から各機関の表情に応じた目標を設定すべきものであるが、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。

4 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効果あるものとするため、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すべ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、各部署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策についての相談・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

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、機関の表情に応じて工夫することが必要である。

(3) 計画の公表

法第十九条第三項では、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ないとされていることから、広報紙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。

(4) 計画の周知

策定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、全ての職員が知りう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、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えた上で、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが必要である。

また、法第十九条第五項では、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

九 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。

八 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

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、各特定事業主の表情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

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周知する。

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

また、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) 子どもの出生時における父親の休暇等の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子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、すべての男性職員が取得できる子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) 育児休業等取得しやすい環境の整備等

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。以下同じ。）の取得を希望する職員について、その円滑な取得の促進等を図るため、次に掲げる措置を実施する。
ア 育児休業等の周知
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や、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。

イ 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。
ウ 育児休業等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、育児休業等取得しやすい雰囲気を醸成する。

エ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援
育児休業を取得している職員が円滑に職場復帰できるよう、当該機関等が発行している広報誌等の送付を行うとともに、職場復帰に際して研修その他の必要な支援を行う。
オ 育児休業等に伴う任期付採用及び臨時的任用制度等の活用
職員から育児休業の請求があった場合に、部内の人員配置等によって当該職員の業務を処理することが難しいときは、任期付採用及び臨時的任用制度の活用を図る。また、職員から育児短時間勤務の請求があった場合に、当該職員の業務を処理するための措置として任期付短時間勤務職員の任用制度や、二人で一つの職を占める並立任用制度の活用を図る。

カ 公共的施設における雇入れの促進等
母子及び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。

(4) 庁内託児施設の設定
小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が利用することができる庁内託児施設の設置について検討を行った上で、適切な対応を図る。

(5) 超過勤務の削減
超過勤務は、本来、公務のための臨時又は緊急の必要がある場合に行われる勤務であるという認識を深め、一層の削減に向けた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。国については、人事院の定める超過勤務の上限の目安時間を超えて勤務させないように努める。

ア 小学校就学の始期に達するまでの子どもがいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知
小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員に対して、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
国においては、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、O/A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 超過勤務の削減のための意識啓発等
超過勤務の削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削減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

(6) 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。
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、各職場の実情に応じ、四半期毎等の年次休暇の計画表の作成及び職場の業務予定の職員への早期周知を図る等、年次休暇を取りやすい雰囲気醸成や環境整備を行う。
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（七月から九月まで）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子どもの学校行事等、家族とのふれあいのための年次休暇等の取得の促進を図る。
ウ 子どもを看護のための特別休暇の取得の促進
子どもを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。

(7) 転勤についての配慮
官署を異にする異動を命ずる場合において、それにより子どもの養育を行うことが困難となる職員がいるときは、その状況に配慮する。
(8) 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。
(9) 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。
その他の次世代育成支援対策に関する事項

2
(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、子どもを連れて来た人が安心して来庁できるよう、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。
ア 子ども・子育てに関する地域貢献活動
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 一斉定時退庁日等の実施
国においては、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、O/A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 超過勤務の削減のための意識啓発等
超過勤務の削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削減目標の設定など、勤務時間管理の徹底を図る。

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が積極的な参加を支援すること等に取り組み。

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、公務に關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、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援する。

(3) 子どもとふれあう機会の充実
保護者でもある職員の子どものふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをばぐくむため、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。

○総務省告示第百五十六号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第六條第一項の規定による政治団体の届出について、真和政経研究会から訂正の届出があったので、同法第七條の二第一項の規定に基づき、政治資金規正法の規定による政治団体の届出があったので公表する件(平成六年自治省告示第八十一号)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

(三) その他の政治団体(政党及び政治資金団体以外の政治団体)の部真和政経研究会のうち「西村 真悟」を「西村 眞悟」に改める。

○総務省告示第百五十七号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十九條第二項の規定による資金管理団体の届出について、西村眞悟から訂正の届出があったので、同法第十九條の二第一項の規定に基づき、政治資金規正法の規定による資金管理団体の届出があったので公表する件(平成七年自治省告示第百二十九号)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

西村眞悟のうち「西村 眞悟」を「西村 眞悟」に改める。

○総務省告示第百五十八号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十九條第三項の規定による資金管理団体の届出事項の異動の届出について、西村眞悟から訂正の届出があったので、同法第十九條の二第一項の規定に基づき、政治資金規正法の規定による資金管理団体の届出事項の異動の届出があったので公表する件(平成十八年総務省告示第四百六十三号)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

西村眞悟のうち「西村 眞悟」を「西村 眞悟」に改める。

○総務省告示第百五十九号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十二條第一項の規定による政治団体の収支に関する報告書について、全日本旅客輸送研究会から訂正の報告書があったので、同法第二十条第一項の規定に基づき、平成六年自治省告示第百三十三号(政治資金規正法の規定による政治団体及び保有金の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成五年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十二條第一項の規定による政治団体の収支に関する報告書について、全日本旅客輸送研究会から訂正の報告書があったので、同法第二十条第一項の規定に基づき、平成六年自治省告示第百三十三号(政治資金規正法の規定による政治団体及び保有金の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成五年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。

【その他の政治団体】の部全日本旅客輸送研究会のうち6中

「第百四十四号」 1,820,475 4.4.8
「第百四十五号」 2,127,600 4.4.8
「第百四十六号」 2,127,600 4.4.8」に改める。

○総務省告示第百六十号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十二條第一項の規定による政治団体の収支に関する報告書について、全日本旅客輸送研究会から訂正の報告書があったので、同法第二十条第一項の規定に基づき、平成七年自治省告示第百六十号(政治資金規正法の規定による政治団体及び保有金の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成六年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

【その他の政治団体】の部全日本旅客輸送研究会のうち6中
「第百四十四号」 307,125 元 6.22
「第百四十五号」 1,820,475 4.4.8
「第百四十六号」 2,127,600 4.4.8」に改める。

○総務省告示第百六十一号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十二條第一項の規定による政治団体の収支に関する報告書について、全日本旅客輸送研究会から訂正の報告書があったので、同法第二十条第一項の規定に基づき、平成八年自治省告示第百九十五号(政治資金規正法の規定による政治団体の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成七年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

【その他の政治団体】の部全日本旅客輸送研究会のうち5中
「第百四十四号」 1,820,475 4.4.8
「第百四十五号」 2,127,600 4.4.8」に改める。

○総務省告示第百六十二号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十二條第一項の規定による政治団体の収支に関する報告書について、全日本旅客輸送研究会から訂正の報告書があったので、同法第二十条第一項の規定に基づき、平成九年自治省告示第百七十三号(政治資金規正法の規定による政治団体の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成八年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

【その他の政治団体】の部全日本旅客輸送研究会のうち5中
「第百四十四号」 1,820,475 4.4.8
「第百四十五号」 2,127,600 4.4.8」に改める。

項の規定に基づき、平成九年自治省告示第百七十三号(政治資金規正法の規定による政治団体の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成八年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。

平成二十一年三月二十三日
総務大臣 鳩山 邦夫

○総務省告示第百六十三号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十二條第一項の規定による政治団体の収支に関する報告書について、全日本旅客輸送研究会から訂正の報告書があったので、同法第二十条第一項の規定に基づき、平成十年自治省告示第百二十五号(政治資金規正法の規定による政治団体の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成九年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

【その他の政治団体】の部全日本旅客輸送研究会のうち5中
「第百四十四号」 1,820,475 4.4.8
「第百四十五号」 2,127,600 4.4.8」に改める。

○総務省告示第百六十四号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十二條第一項の規定による政治団体の収支に関する報告書について、全日本旅客輸送研究会から訂正の報告書があったので、同法第二十条第一項の規定に基づき、平成十一年自治省告示第百九十五号(政治資金規正法の規定による政治団体の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成十年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

【その他の政治団体】の部全日本旅客輸送研究会のうち5中
「第百四十四号」 1,820,475 4.4.8
「第百四十五号」 2,127,600 4.4.8」に改める。

○総務省告示第百六十五号

政治資金規正法(昭和二十三年法律第九十四号)第十二條第一項の規定による政治団体の収支に関する報告書について、全日本旅客輸送研究会から訂正の報告書があったので、同法第二十条第一項の規定に基づき、平成十二年自治省告示第百九十五号(政治資金規正法の規定による政治団体の収支に関する報告書の提出があったので要旨(平成十年分)を公表する件)の一部を次のとおり訂正する。
平成二十一年三月二十三日

総務大臣 鳩山 邦夫

【その他の政治団体】の部全日本旅客輸送研究会のうち5中
「第百四十四号」 1,820,475 4.4.8
「第百四十五号」 2,127,600 4.4.8」に改める。