

## 一般事業主行動計画の策定義務対象の拡大に係る

### 条例整備に対する意見募集

令和8年5月 岩手県保健福祉部子ども子育て支援室

#### 1 募集の趣旨

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二十号。以下「法」という。）では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的として、常時雇用する労働者（以下「従業員」という。）の数が101人以上の一般事業主（以下「企業等」という。）に対して、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）の策定・届出を義務付けていますが、従業員数100人以下の企業等では行動計画の策定・届出は努力義務となっています。

県では、企業等で働く方が仕事と子育てや家庭生活を両立できる環境づくりをより一層促進するため、本法に基づく行動計画の策定義務の対象となる企業等の範囲を法定より拡大するための条例整備を検討しています。

条例の整備により、多くの企業等で仕事と子育てや家庭生活を両立できる環境の整備が進むことが期待されます。一方で、企業等の実情に応じた支援制度を導入するためには、課題解決や調整に一定の時間や労力を要すると見込まれます。

このため、条例整備の検討に当たっては、企業等の実態を踏まえることが重要であり、条例整備の必要性や、条例において策定義務の対象とする企業等の規模について、県民の皆さんから幅広く意見を募集するものです。

#### 2 意見募集の内容

行動計画の策定義務の対象とする企業等の範囲を法定より拡大するための条例について、次のとおりご意見を伺います。

- ① 条例整備の必要性
- ② 条例において策定義務の対象とする企業等の規模として、常時雇用する従業員数を何人以上とするのが適当か（法では常時雇用する従業員数101人以上が策定義務の対象）

### 3 制度の概要

以下は、法に基づく行動計画の制度に関して、基本的な内容をまとめたものです。

#### (1) 行動計画の概要

企業等が次世代育成支援対策に関して策定する計画のこと。計画の策定を通じて、人材確保・定着、企業イメージ向上、生産性向上などの効果が期待されます。

##### 【常時雇用する労働者】

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の ① または ② のいずれかに該当する従業員

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、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または雇入れ時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

#### (2) 根拠法の概要

法では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにしています。

##### 【次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二十号）（抜粋）

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

- 2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
  - 一 計画期間
  - 二 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
  - 三 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

### (3) 行動計画の内容

企業等は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むにあたって、以下の内容を定める必要があります。

① 計画期間、 ② 目標、 ③ 目標を達成するための対策の内容と実施期間

#### 【目標の具体例】

育児休業の取得率向上、時間外・休日労働時間の縮小、子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の拡充 等

### (4) 策定・届出・公表等

行動計画の策定後は、県労働局に策定届を届け出るとともに、一般への公表や、従業員への周知が義務付けられています（従業員 100 人以下の企業等では努力義務）。

### (5) 認定・特例認定の申請

定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした企業等は、申請により、厚生労働大臣の認定（くるみん認定・トライくるみん認定）を受けることができます。

さらに、認定を受けた企業等が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

## 4 県内企業等の策定・届出状況

県内の企業等における行動計画の策定状況は、令和 7 年 9 月末現在で 1,163 社が計画を策定し届出を行っています。そのうち、策定・届出が義務付けられている従業員数 101 人以上の企業等は 442 社あり、全ての企業等で策定・届出が行われています。

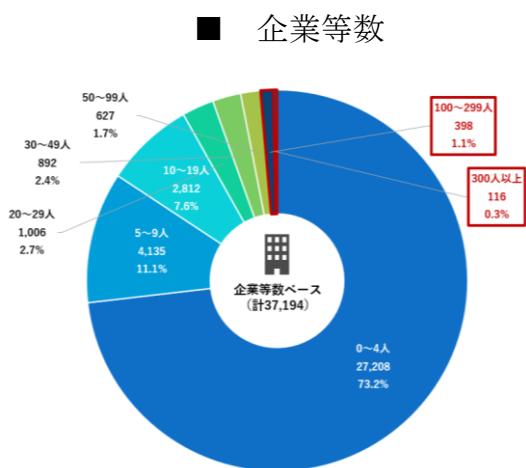
また、策定・届出が努力義務となっている従業員数 100 人以下の企業等では、721 社が策定・届出を行っています。県内の従業員数 100 人以下の企業等は 36,000 社程度であることから、より多くの企業等において行動計画を策定することが期待されます。

○ 一般事業主行動計画策定届の届出及び認定状況（令和7年9月末現在）

| 常時雇用<br>労働者<br>301人以上の<br>企業数 | 常時雇用<br>労働者<br>101人以上<br>300人以下の<br>企業数 | 一般事業主<br>行動計画<br>策定届出<br>提出企業数 | うち常時雇                  | うち常時雇                            | うち常時雇                  |
|-------------------------------|---|--------------------------------|------------------------|----------------------------------|------------------------|
|                               |   |                                | 用労働者<br>301人以上の<br>企業数 | 用労働者<br>101人以上<br>300人以下の<br>企業数 | 用労働者<br>100人以下の<br>企業数 |
| 105                           | 337                                     | 1,163                          | 105                    | 337                              | 721                    |

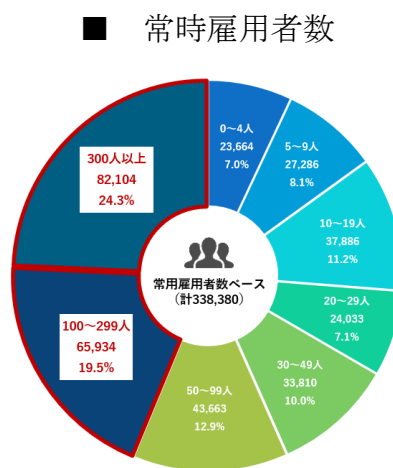
（単位：社）

○ 参考：県内に本社を置く企業等の状況



（単位：事業者）

（例：従業員数100～299人の企業等は、398事業者で、全体の1.1%を占める）



（単位：人）

（例：従業員数100～299人の企業等に勤務する従業員は、65,934人で、全体の19.5%を占める）

※ 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス」より作成

5 条例整備により行動計画策定の対象企業等の規模拡大を検討する理由（例）

■ 子育て世代が働き続けられる企業を増やすため

現在、子育てと仕事の両立に積極的に取り組む企業は増えてきていますが、取組が進んでいるのは制度の対象となっている企業に偏りがちです。

対象を広げることで、より多くの企業で育児休業・時短勤務・柔軟な働き方などが整備され、子育てしながら働き続けられる環境を“県内全体”に広げることができます。

## ■ 子育て期の離職を防ぎ、キャリア継続を支えるため

子育て期に働きにくい環境だと、特に女性の離職につながりやすいことが各種調査で示されています。制度の対象拡大により、これまで支援が手薄だった企業でも育児期の働き方が選べるようになり、離職を防ぎ、キャリアの断絶を減らせるようになります。このことは、女性の就業継続をはじめ、多様な人材が働き続けられる環境づくりにも資するものと考えられます。

## ■ 働き方改革の好事例を広く波及させるため

すでに計画を策定している企業では、残業削減、看護休暇の柔軟化、男性育休取得の改善、仕事と介護の両立などの取り組みが進んでいることが報告されており、一定の成果が出ています。対象を広げることで、こうした好事例をさらに多くの企業に連鎖的に広げ、県全体で“子育てしやすい職場文化”をつくっていくことができます。

## ■ 子育て家庭の働きやすさを地域全体で高めるため

子育てしながら働く人の生活は、勤める企業が「子育てに理解があるかどうか」で大きく左右されます。対象を広げることで、地域のどの企業に勤めても一定レベルの子育て支援が受けられる状態に近づき、“地域全体の子育てしやすさ”が底上げされることが期待できます。

## ■ 人口減少・人手不足の中で、子育て世代の就労参加を支えるため

岩手県は人口減少や人手不足が続いており、働く人を確保することが多くの企業の課題となっています。子育て支援を強化することで、子育て期の離職を防ぐとともに、働きたいのに働けない人の就労を後押しすることにつながり、労働力の確保にも寄与します。

## 6 拡大の対象となる企業への影響（例）

### （1）想定されるメリット

#### ■ 採用しやすくなり、辞めにくい職場づくりにつながる

育児中の人でも働き続けられるようになることで、就労継続がしやすくなり、離職も減ることも期待されます。

#### ■ 企業イメージが良くなる

「子育てに理解がある会社」として見える化されるため、求職者からの印象が良くなり、ブランド力も上がります。

#### ■ 働き方を見直すきっかけになる

業務の整理や効率化を進めることになり、結果として生産性アップにつながる

る可能性があります。

## (2) 想定される懸念（デメリット）

- 手続きや制度づくりの事務が生じる  
行動計画の策定や制度整備には、書類作成や見直しの事務が必要となります。
  - 人員体制の調整の事務が生じる  
育休取得や時短勤務が増えると、代わりの人の確保やシフト調整が必要となることが考えられます。
- ※ こうしたことへの配慮として、計画策定に関する情報提供や相談体制の充実なども併せて検討することが考えられます。

## 7 資料の閲覧場所及び入手方法

- 閲覧場所 県庁行政情報センター、各地区合同庁舎行政情報サブセンター、  
県庁県民室、県立図書館
- 資料入手 県庁行政情報センター、各地区合同庁舎行政情報サブセンター
- ※ ホームページからも閲覧、入手可能です。

## 8 意見募集の期間と提出方法

- 募集期間 令和8年5月22日（金）～ 令和8年6月30日（火）
- 提出方法
  - ・ 郵送（手紙、ハガキ）、ファクシミリ、電子メールにより、下記のあて先にお送りください（電話での御意見の募集は行いません）。
  - ・ 御意見には、「お住まいの市町村名」「年齢」を御記入ください。
  - ・ 様式は自由ですが、「参考様式」を用意しておりますので、ご活用ください。

## 9 御意見の提出先

- 郵送の場合 〒020-8570 岩手県保健福祉部子ども子育て支援室  
(郵便番号のみで届きますので、県庁の住所の記載は不要です)  
(郵送の場合は、当日消印有効)
- ファクシミリの場合 019-629-5464
- 電子メールの場合 E-mail アドレス：AD0007-3@pref.iwate.jp
- ※ 電話による御意見の受付は対応しかねますので、御了承願います。

## **10 意見の取り扱い**

- 提出いただいた御意見については、条例整備の検討の参考とさせていただきます。
- 募集期間終了後、提出いただいた御意見の概要と、その意見に対する県の考え方について、ホームページで公表します（類似している御意見は、集約させていただきます）。公表に当たっては、お知らせいただいた内容に個人情報が含まれていた場合、該当情報は一切公表しません。
- 御意見に対し、個別には回答いたしませんので、あらかじめ御了承願います。
- お知らせいただいた内容に個人情報が含まれていた場合、条例整備の検討のみで利用し、第三者に提供することはありません。