

報告事項コ

みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プランについて

みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プランについて、別紙のとおり報告します。

平成26年10月20日

鳥取県教育委員会教育長 山本 仁志

# みんなが子育てに携わるための教職員プランについて

教育総務課

## 1 概要・経緯

鳥取県教育委員会では、次世代育成支援対策推進法（10年間の時限法・平成15年成立）に基づき、事業主として各職場において次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育っていく環境整備を目的とした特定事業主行動計画（みんなが子育てに携わるための教職員プラン（以下、「教職員プラン」と言う。））を策定し、取組を行っている。

〔対象：県教委及び県立学校に勤務する教職員〕

【次世代育成支援対策推進法の概要：厚生労働省 HP より】

我が国における急速な少子化の進行等を踏まえ、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を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国による行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進するために必要な措置を講ずるもの。

【特定事業主行動計画：次世代育成支援対策推進法】

第十九条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定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。以下この条において同じ。）を策定するものとする。

2 特定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

3～5 （略）

6 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく措置を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない

## 2 取組等の状況

### （1）数値目標の達成状況（平成25年）

項目	目標	実績	備考
育休代替職員の配置	100%	91.2%	事務局 91.4% / 高校 97.0% / 特支 85.7%
年次有給休暇の取得	15日	11.4日	事務局 8.3日 / 高校 12.6日 / 特支 13.8日
男性職員の育休取得	対象者の10%	対象者の6%	子どもが産まれた男性職員 63名 うち育休取得者 4名 (事務局 1、高校 4)

### （2）教職員プラン推進点検項目の取組状況

【別添資料】

## 3 課題

育休代替職員の配置、年次有給休暇の取得率、男性職員の育児休業取得率の達成状況について目標を下回っている。

引き続き、各所属において、点検項目を意識して育児休業に関する制度や情報提供の周知行っていくとともに、育児休業が取得しやすい環境づくりを推進していくことが必要。

## 4 今後の予定

（1）当初、次世代育成支援対策推進法の期限が平成27年3月31日までであったが、法の改正により同内容で10年間延長されることとなった。

（2）県教育委員会では、平成27年4月1日から各所属において引き続き次世代育成支援対策の推進に取り組めるよう、今年度中にこれまでの教職員プランを見直し、新たなプランを策定する。

鳥取県教職員プランの推進の点検項目（H26年8月）

●全所属数：53 内訳〔事務局 20 高等学校 24 特別支援学校 9（分校も1校として計上）〕

項目〔対象所属〕	該当 所属数	回答／所属数	備考
母体保護のために、健康と安全に配慮した措置を講じたか 〔妊娠中の職員がいる所属〕	26	講じた 25 講じなかった 1	校務分掌の変更／クラス担任の変更／時間外を命じない／出張を最低限にする／日直業務の軽減／主査・副査の変更による事務の軽減／等
育休中の職員に対し、業務に係る情報提供を行ったか 〔育休中の職員がいる所属〕	28	行った 24 行わなかった 4	制度や学校行事など電話やメールにより適宜情報提供を行う／定期健康診断の案内／子育て応援メッセージの送付 休業期間1ヶ月程度と短く制度変更や新たな懸案事項がなかったため
育休から復職した職員に対し、懸案事項の伝達などサポートを行ったか 〔復職職員のいる所属〕	20	行った 19 行わなかった 1	休業期間1ヶ月程度と短く制度変更や新たな懸案事項がなかったため
父親となる職員から、子ども出生時の休暇取得希望を確認したか 〔配偶者が出産した職員がいる所属〕	29	確認し、休暇を取得した 26 確認したが、休暇取得なし 1 確認しなかった 2	
配偶者出産休暇・育児参加のための休暇を、職員が請求したときは取得できているか 〔配偶者が出産した職員がいる所属〕	33	取得できている 33 取得できない 0	
子どもの突発的な電話等の場合に子どもの看護のための休暇を職員が請求したときは、取得できているか 〔全所属〕	53	取得できている 52 取得できていない 1	
時間外勤務縮減のための取組を実施したか 〔全所属〕	53	実施した 51 実施しなかった 2	※参照 通常時間外が多くないため
休暇計画表を作成し、年休の計画的な取得を働きかけたか 〔全所属〕	53	働きかけた 49 働きかけなかった 4	
職員の子育ての状況等の確認 〔全所属〕	53	確認した 51 確認していない 2	

※ 時間外勤務縮減のための取組

〔事務局〕

朝礼・終礼時の声かけ／一斉退庁日のとっとり育児の日等の周知・徹底／定期的なスケジュール管理／時間外事前申請の徹底／縮減目標の設定及び全職員への意識改善の周知徹底／短期間に業務が集中する場合は全職員で対応／事務分担の見直し／勤務日振替を積極的に活用／カイゼン活動の実施／ワークライフバランスの重要性について周知／各係単位の業務改善への取組／係長会議の実施

〔県立学校〕

各自声かけ／職員連絡黒板・電子掲示板等による周知／業務進捗状況の把握／交通安全指導等に係る勤務時間の割振変更／衛生委員会の開催／リフレック週、帰らぬDAYの活用促進／管理職の呼びかけ／勤務時間の割振変更／会議時間の配慮・短縮

# みんなが子育てに携わるための鳥取県教職員プラン

－鳥取県教育委員会特定事業主行動計画（後期）－

## I はじめに

我が国における急速な少子化の進行に対応するとともに、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ、育っていく環境整備を目的として、次世代育成支援対策推進法が平成15年7月に成立しました。また、平成19年12月には、「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、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

「子ども・子育て支援」の推進に当たっては、子どもの成長、子育て、個人の生活、仕事を切り離して考えることはできません。さらに、家庭や職場における男性と女性の役割についても併せて考えていく必要があります。

このプランは、次世代育成支援対策法に基づき策定すべき鳥取県教育委員会の特定事業主行動計画として作成するものですが、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進とも密接に連携したものです。

本行動計画は、本県教職員（以下「職員」とする。）が、家庭で親として、地域で一人の大人として、子育てに携わるよう、また職場も子育てをする職員を支援していくための具体的な行動の計画として作るものです。男性も、女性も、子どものいる人も、いない人も、職員一人ひとりが、この計画の内容を自分自身に関わることと捉え、自身の生活においても、それぞれの職場においても、計画の実現に向けて取り組んでいくことが重要です。

### 1 目的

職員が、個々人として、また地域の一員として、子どもをはぐくみ育てる喜びを実感し、仕事と子育ての両立ができるように、職員のニーズを踏まえた次世代育成のための支援対策が、最初から全てを達成することは困難であっても、できるところから計画的かつ着実に推進されるよう、本行動計画を策定し公表するものです。

### 2 計画期間

次世代育成支援対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限法ですが、この行動計画は、前期行動計画を点検・見直し、改訂を加えて平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間の後期行動計画として策定しました。

この計画に掲げている計画内容や数値目標は平成26年度を目標達成年度とし、計画は概ね3年を目途に見直していくこととしています。

### 3 計画の推進体制

(1) 本行動計画を効果的に推進し、またその結果を厳格に点検するため、庁内の関係各課長等で構成する推進・点検体制を事務局に設けます。

(2) 本行動計画の実施状況、進捗状況について、毎年度末に点検することとし、検証結果や職員の意見・ニーズを踏まえて、適宜必要な対策の検討や計画の見直しを行います。

このため、毎年度、数値目標の達成状況をアンケート調査し、点検資料とするとともに、必要に応じて随時公表します。

また、著しい社会情勢の変化や関連制度の大きな改正がある場合は、見直し時期にとらわれることなく計画を修正し、教育委員会における次世代育成支援対策の実現を図ります。

(3) 職場においては、所属長は本行動計画の取組みを適宜点検するとともに、職員に対して休業や子育てに関する制度を提供するためのデータベースや相談窓口の充実を検討します。

また、職員に最も身近な所属では、所属長とのコミュニケーションを通して、職場に関する悩み・相談をしやすい環境づくりを行うことで職員の不安や負担感を軽減します。

## II 具体的取組み

### 1 次世代育成を支援する各種制度の周知

出産、育児や休暇、手当、支援制度など職員に直接関わる各種制度については、活用が進まない状況が依然見受けられます。

このため、子育てをする職員が制度を十分に活用できるよう、各種制度についてより広くこまめに、できる限り一元的に情報提供を行い、引き続き職員の子育てに対する不安や負担感の解消軽減に繋がります。

#### (1) データベース、ホームページの活用

① 共済制度・互助会制度に関するホームページを通じて、職員が気軽に情報を入手でき、制度適用の申請がしやすい環境を充実するとともに、庁内LAN・Torikyo-NETを活用した子育て支援データベースの整備等について検討します。

② 各種制度の所管・担当窓口を明示し、情報の入手・活用をサポートするとともに、制度利用者や子育て体験者の声などを活用しながら、制度に関するQ&Aを作成して、制度を活用しやすく・理解しやすい仕組みづくりを進めます。

#### (2) 制度の活用事例の紹介

制度を利用した職員の子育て体験を紹介するなど、子育ての喜びや上手な制度利用を職員に伝えます。

#### (3) 男性職員への制度周知

出産や育児の際の休暇・休業に関する各種制度の中には、男性も対象となっているものも多くあることを周知します。

例えば、育児休業は男性も対象であり、その期間も柔軟に取ることができるなど、配偶者の出産に係る休暇等について周知し、取得を促進します。

男女が共に行う子育てを進めるため、こうした制度について周知し、各職場において男性が制度を利用する際に、抵抗なく制度が利用できるよう、職場と管理職員への意識啓発を徹底します。

#### (4) 所属長・職場に対する普及啓発

制度の利用に心理的に抵抗感を感じる職員も見受けられます。

まずは、所属長や管理職が、職場内の職員が安心して、制度を利用できるように、適切な機会を捉えて、周知し、職場理解を高めます。

なお、所属長は、制度に関する情報を一定の場所に掲示（設置）するなど、職員がいつでも制度の内容を知り、手続きができるような職場環境づくりに努めます。

### 2 育児に専念できる環境づくり

職員が安心して出産や子育てに専念できるように、代替職員の確保・配置に努めるとともに、育児休業に入る際、また休業中の職場との相談連絡体制を整備します。

休業者にとって、子育てと仕事の両立に対する不安から復職時にこそスムーズな職場復帰のためのサポートを必要としています。このため、復職時の支援体制について、人的な支援や職場の協力を進めます。

また、様々な理由により男性の育児休業の取得率は、きわめて低い水準ですが、状況が許せば育児休業を取得したいという潜在的な男性職員もいると思われれます。

そのため、これから子育てを経験していく男性職員に対して、休暇や制度に関する情報提供だけでなく、子育てに関する喜びや責任を実感できるよう育児休業取得経験者の体験談などを紹介します。

また、こういった取組みを確実に実施し、休業者が抱く担当業務や職場に対する不安を軽減します。

#### (1) 育休代替職員の確保

① 育児休業期間を長期間安心して休むことができるよう、各所属・学校現場でできるだけ早く正確に育児休業予定者を把握することで、可能な限り正職員を代替職員として配置できる

よう計画的な代替職員の確保を行います。

- ②学校においては、確実な代替職員の確保はもとより、その任用開始時期についても、母体保護の観点から、また育児休業者と代替職員の打合せが余裕をもって行えるよう、できる限り早めの任用に努めます。
- ③職員においても、妊娠・出産・育児に対する情報をできるだけ早く（出産予定の6月前までを目安に）所属に報告し、安心して長期間休むことができるよう、職員・所属の双方が準備体制をとれる仕組みづくりをします。

【目標】 ○事務部局における代替職員の配置・・・100%  
(通年度の場合：正職員による代替職員配置・・・80%)  
○学校における代替職員の配置・・・100%  
(校種・職種間における格差の解消を進める。)

## (2) 育児休業者と所属との情報共有とコミュニケーション確保

- ①重要な業務はできるだけ組織（チーム）で対応し、責任が一人に集中しないよう配慮するなど、育児休業に入る職員の負担感を軽減し、安心して休めるように、休業前に所属長や上司と情報交換する仕組みづくりを行います。
- ②情報交換の内容・項目などを盛り込んだ、育児休業に入る際の手引きを作成し、職員と所属とが情報・認識を共有することで、情報交換に係る労力・時間も削減していきます。
- ③体調や業務・仕事などについて、職員と職場とが、定期的な情報交換を行えるよう環境の整備も図ります。

## (3) 職場復帰への支援体制

- ①育児休業者のスムーズな職場復帰のために、職場復帰の前に代替職員・所属長・上司等との情報連絡の機会・時間を十分に持つこととします
- ②職場での新たなシステムに関する研修や職場復帰に向けたメンタル面でのサポートのために、研修会・セミナーなども実施します。  
また、休職中の教員については、教育センターや学校で行われる研修会、研究会への参加案内を行うなど、教育情報の提供・接触を通じて、教育活動へのスムーズな復帰に繋がります。
- ③各所属において、必要に応じて負担軽減の措置を行うほか、県立学校においては教員復職時学級支援職員を必要に応じて配置することがあります。

## (4) 男性職員の子育て推進

- ①子育ては、男性も女性も共に行い、互いに協力していくものですが、残念ながら男性の関わりが希薄なのが現実です。  
次世代育成への取組みや子育ての意義をとりまとめ、子どもの誕生時など、折々に職員に周知して、男性職員に対する子育ての意識啓発を進めます。  
その具体的な取組みとして、子育ての楽しさ、喜びや経験者の成功例、子育てのスキル（乳児の離乳食の方法、子どもの発達と心理など）を「男性子育て講座」（仮称）として関係機関と連携して実施します。
- ②母親や子どものために、男性職員の積極的な子育てが求められる期間など、それぞれの期間での男性職員の育児実践例などの紹介をします。
- ③男性職員による子育てをより進めるため、またその職員に対する理解と子育てを応援するために、所属長や職場に対して啓発を十分に行います。

## (5) 男性職員の育児休業、育児のための休暇の取得促進

- ①母体保護の観点からも、男性職員による配偶者の出産に係る休暇取得を推進し、5日以上  
の休暇取得の達成を目指します。
- ②男性による育児のための休暇や育児休業制度について、男性職員に対する重点的な紹介・啓発を通じて、その育児休業等の取得率を高めます。
- ③育児休業等取得要件を緩和して、男性職員の育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得促進を図ります。

- ・配偶者が専業主婦又は育児休業中でも、育児休業、育児短時間勤務、部分休業の取得が可能になります。
- ・子の出生から8週間以内(母体保護の休養期間)に一度育児休業を取得した場合でも、再度の育児休業取得が可能になります。

【目標】 ○配偶者の出産に係る休暇取得を100%に近づける。  
○男性の育児休業取得を、期間内に対象となった職員数の10%に引き上げる。

### 3 仕事と子育てが両立できる環境づくり

職員が仕事と子育てを両立できるように、仕事においても、子育てにおいても、家庭においても男女共同参画の意識を持つことで、固定的な性別役割分担による女性への家事・育児の集中をなくしていきます。

また、職場・所属においては、職員個々の事情や希望をよく把握して、人事異動や人事配置、事務分担などにも配慮をするとともに、時間外勤務の縮減と休暇取得の促進を通して、職員が安心して子育てできる環境を整備します。

#### (1) 男女共同参画に係る意識の向上と啓発推進

- ①所属長及び管理職は、職場環境や業務に関する悩みを相談しやすい環境づくりを進めるなど、仕事と子育てが両立できる職場づくりを進めます。
- ②仕事と子育ての両立を支援するために、職場環境づくりのための研修会や話合いの機会を各職場で設けます。
- ③職員配置の上でも男女共同参画の度合いを高めるとともに、男性も女性も等しく仕事と子育てを両立する職場環境を整備していきます。

#### (2) 時間外勤務の縮減への取組推進

- ①ICカードの導入や時間外勤務のデータベース化により適正な勤務実態管理を行うことで、職場の取組みや職員の意識変革を進め、時間外勤務縮減を進めます。
- ②学校においても、職員の子育て支援や健康管理の視点から業務時間の実態を把握し、時間外業務の縮減に努めます。  
また、時間外業務縮減の取組みが持帰り残業などに繋がらないよう、所属長の管理意識の徹底を進めるほか、職場での意見交換を進めます。
- ③職員の子育ての状況に応じて勤務時間を弾力的に運用できるよう検討し、人員配置についても柔軟に対応できるような仕組みづくりを進めていきます。

#### (3) 計画的な休暇取得の促進

- ①週休日の振替えや代休取得の弾力的な運用を進め、子どもの長期休業に合わせて計画的にまとまった休暇が取得できるようにするなど、職員の要望・意見を踏まえて、制度の見直しを推進します。
- ②各所属において、職員ごとの有給休暇の取得目標の設定や休暇計画の提出などを通じて、職員の休暇取得を進めていきます。

【目標】 ○年次有給休暇の取得：平均15日(取得率：75%)へ引き上げる。  
※現在は、平均10.5日(平成21年実績)

#### (4) 職場環境の点検

- ①時間外勤務縮減のための業務削減や省力化がなされているか、定時退庁に向けた職場環境づくりの取組みがなされているかを点検・検証します。
- ②時間外勤務の縮減の実績が挙がらない所属や時間外勤務が多い職員に対するヒアリングを行うなど、職場環境の整備に努めます。
- ③育児に携わる職員の業務内容、業務量などについて、育児と仕事の両立に向けて、所属とともに教育委員会全体として、取り組みます。
- ④特に、学校現場においては、従来の制度・業務にとらわれず、復職後の学級担任の持ち方や

部活動指導のあり方などについても検討します。

- ⑤職場内で不正又は不当な行為が行われることのないよう、コンプライアンス意識の向上に努め、「教育業務改善ヘルプライン」の活用を促進します。

#### (5) 所属長に対する意識啓発

- ①職場全体の意識改革を進めるためには、仕事と子育ての両立をよく理解した所属長のリーダーシップが必要です。

このため、育児休業の取得も含めた男性職員の子育て、育児休業者に対する支援体制・母体保護などの理解を深めるための研修や啓発資料の配付を通じて、所属長の取組みを支援します。

- ②また、子育て中の職員の異動等に当たっては、所属長が職員の意向や家庭事情を適正に把握して、教育委員会全体で可能な限り配慮するようにします。

#### (6) 各職場におけるバランスのとれた推進

- ①各職場における取組みが、特定の職場だけに偏らず、バランスよく推進されるよう、所属長は行動計画に沿った取組みがなされているか適宜自己点検を行うとともに、年度末には職場の取組み全体を点検・見直し、管理担当課に報告します。

- ②年度末には、各職場の達成状況を一覧表にとりまとめ、全体の推進状況の各職場への周知を図ります。

- ③あわせて、毎年度、各職場の推進上の課題の報告を受けて、各職場で共有すべき課題など必要に応じて全体協議を行い、次年度以降の推進に資するよう配慮するようにします

### 4 地域社会全体で取り組む子育て

子育ては親の仕事であることは確かですが、少子化・核家族化が進んだ現在では、親のみの子育てにも限界があるのも事実です。

子どもは、次代の地域の担い手であることを踏まえて、子育てに携わる親をサポートし、地域全体でも子育てに係わっていく「地育（＝地域で育む）」も必要な取組みです。

特に学校現場は、「地育」の一つの拠点であり、求められる役割もウェイトも非常に大きなものです。

職員は、当教育委員会が推進する「心とからだいきいきキャンペーン」の趣旨を十分理解のうえ自ら実践し、自らの子育てだけでなく、地育の重要な支援者・実践者であることを自覚し、自らの育児経験や学校での勤務経験を活かして、子育てに頑張っている保護者の応援に努めていきましょう。

なお、学校に勤務する職員の場合、職場の行事と自分の子どもが通う学校の行事の日が重なるなど、学校現場特有の課題があり、そのことを踏まえ、できるところから一步一步改善を図ります。

#### (1) 「食・読・遊・寝」心とからだいきいきキャンペーンの推進

- ①「心とからだいきいきキャンペーン」の推進

「子育て王国鳥取県」にふさわしく、子どもたちの望ましい生活習慣や社会のルール・マナーの定着を図り、健やかでたくましい子どもたちを育てるこの取組みが県民運動となり、県全体に定着するよう、県教育委員会の全ての職員がこの趣旨を理解し、実践し、自らの子育てだけでなく、自らの育児経験や学校での勤務経験を生かして、子育てに頑張っている保護者への応援に努めていきます。

- ②食卓からの子育て「食育」の推進

家庭での楽しい食事や正しい食事・食習慣は、子どもの健やかな成長に必要な暖かな家庭環境づくりの第一歩です。

学校では、学童期や思春期の子ども達に対して、その発達段階に応じた食に関する学習の機会や情報提供を行い、保護者とともに考え、また子ども達が自ら食について考えるよう「食育」を推進します。

#### (2) 学校行事等への参加

- ①子どもの学校行事に関して、女性の参加が多く見受けられますが、女性だけではなく男性もより積極的に参加するように努め、学校行事への参加も男女共同参画がより進むよう、

職場としても促します。

また、学校では保護者が参加しやすい学校行事の企画も検討します。

- ②また、保護者という立場だけでなく、地域の一人の大人として地域の行事に係わり、積極的に指導や協力をします。

### (3) 地域活動、ボランティア活動への参加促進

①職務以外の場面でも、職員が積極的に地域活動、ボランティア活動に参加するように促すとともに、職員に対して活動団体や休暇制度などについて、データベースなどを活用して情報の提供と周知を行っていきます。

②地域活動、ボランティア活動に対する認識を深めるため、所属長は職員の活動状況を把握するとともに、実際に活動している職員の事例を紹介するなど、気軽に自らの生活に合った地域活動への参加を促します。

### (4) 県の施設、イベント会場等における子育てバリアフリー

①職員や利用者の意見を聞き、妊産婦や乳幼児を連れた方にとって利用しやすい本庁や各地方機関、教育機関の環境づくりを進めます。

②特に学校について、妊娠中、授乳中の女性職員にとって、働きやすく配慮された施設であるか点検を行い、休憩室・授乳室として使えるスペースの確保など整備を進めます。

③教育委員会主催のイベント・会議等において、子育て中の人に参加しやすく、子ども達が安全に時間を過ごせるよう、事前にチェックリストなどに基づき点検を行い、参加者が安心して参加できる環境づくりを行います。

また、教育委員会の行うイベント等については、できるだけ子育てバリアフリーに関して、参加者の意見・感想の集約を行っていきます。

## Ⅲ おわりに

次代を担う子ども達は、社会の宝であり、未来の力です。

教育委員会、特に学校現場は次世代育成の最前線であり、職員一人ひとりが少子化問題を自分自身の問題と捉えて、教育委員会の各職場が「子どもを生み・育てやすい職場」となるよう職員全員の理解と取組み・実践を期待します。

## 資料2

### 次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るための次世代育成支援対策推進法等の一部を改正する法律（概要）

次代の社会を担う子どもの健全な育成を図るため、職場・地域における子育てしやすい環境の整備に向け、次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長、一般事業主行動計画の策定・届出義務に係る特例措置の創設、母子家庭及び父子家庭に対する支援の拡充、児童扶養手当と年金の併給調整の見直し等の所要の措置を講ずる。

#### 主な改正事項

##### 1. 次世代育成支援対策の推進・強化（次世代育成支援対策推進法の一部改正）

（法律の有効期限の延長）

- ① 法律の有効期限を平成37年3月31日まで10年間延長する。

（新たな認定（特例認定）制度の創設）

- ② 雇用環境の整備に関し適切な行動計画を策定し実施している旨の厚生労働大臣による認定を受けた事業主のうち、特に次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものについて、
- ・厚生労働大臣による新たな認定（特例認定）制度を創設
  - ・特例認定を受けた場合、一般事業主行動計画の策定・届出義務に代えて、当該次世代育成支援対策の実施状況の公表を義務付ける等

##### 2. ひとり親家庭に対する支援施策の充実（母子及び寡婦福祉法、児童扶養手当法の一部改正）

（母子家庭等に対する支援の拡充）

- ① 都道府県等による母子家庭等への支援措置の積極的・計画的な実施や関係機関の連携等に係る規定の整備など母子家庭等への支援体制の充実を図るとともに、高等職業訓練促進給付金（※）等の公課禁止など母子家庭等への支援の強化を図る。
- ※ 母子家庭の母等が就職に有利な資格を取得するために養成機関で修業する期間の生活を支援するための給付金。

（父子家庭に対する支援の拡充）

- ② ①に加え、父子福祉資金制度（父子家庭に修学資金、生活資金等を貸し付ける制度）の創設等、父子家庭に対する支援を拡充するとともに、法律の題名を「母子及び父子並びに寡婦福祉法」に改める。

（児童扶養手当と年金の併給調整の見直し）

- ③ 児童扶養手当の支給対象とされていない公的年金給付等の受給者等について、公的年金給付等の額に応じて、児童扶養手当の額の一部を支給する。

【施行期日】 1については平成27年4月1日（①については公布日）  
2については平成26年10月1日（③については平成26年12月1日）