

**Q1 「常時雇用する従業員」の定義を教えてください。**

**A1** 正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の従業員を指します。  
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または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①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または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

**Q2 親会社などからの出向者は、従業員にカウントされますか。**

**A2** 出向中の従業員は、その従業員が生計を維持するに必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する従業員として取り扱います。

**Q3 育児をしている従業員がいない場合でも、行動計画を策定しなくてはなりませんか。**

**A3** 101人以上の従業員を雇用している企業の場合は、育児をしている従業員の有無にかかわらず、行動計画を策定・届出、公表、従業員への周知を行う義務があります。

**Q4 行動計画の公表の方法を教えてください。**

**A4** インターネットを利用する場合は、①自社のホームページ、②両立支援のひろば (<http://www.ryouritsu.jp/>) などをご利用ください。  
そのほか、県の広報誌・日刊紙などに掲載して一般の方に行動計画を知らせる方法が考えられます。インターネットを利用することができない企業の場合は、印刷物を事務所に備えるなど、求めに応じて誰でも行動計画を知り得るようにする方法で差し支えありません。

**Q5 従業員への周知の方法を教えてください。**

**A5** 事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、従業員への印刷物での配布、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載などが考えられます。

**Q6 行動計画を策定し、実施している期間中に、従業員数が100人以下となった場合は、どうすればいいですか。**

**A6** 100人以下となった時点で、次世代法第12条に基づく届出等は努力義務となりますが、引き続き、企業において取組を進めることが望まれます。

**Q7 1回目の行動計画では達成できなかった目標を、2回目以降の行動計画で再度目標として設定することはできますか。**

**A7** できます。その場合、計画の内容、計画の運営方法について問題がなかったか検討を行い、その結果を踏まえ、目標達成のための対策を立てることが望まれます。

**Q8 行動計画を変更したいのですが、どのような手続が必要ですか。**

**A8** 以下の事項に変更があった場合には、行動計画策定・変更届に必要な事項を記入して、都道府県労働局に提出してください。あわせて、公表、従業員への周知も必要です。

| 変更する事項                                              | 届出の時期               | 公表・周知の時期            |
|-----------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| ①事業主の属性<br>(氏名または名称、代表者の氏名、住所、電話番号)                 | 変更の日からおおむね<br>3か月以内 | 変更の日から1年以内          |
| ②行動計画の期間                                            | 変更の日からおおむね<br>3か月以内 | 変更の日からおおむね<br>3か月以内 |
| ③目標または対策の内容<br>(すでに届け出ている策定・変更届の記載事項を変更<br>するような場合) | 変更の日からおおむね<br>3か月以内 | 変更の日からおおむね<br>3か月以内 |
| ④上記①～③以外の事項                                         | 変更の日から1年以内          | 変更の日から1年以内          |

**Q9 認定は何回も受けられますか。**

**A9** 行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに認定を受けることができます。

**Q10 くるみんマークは何に表示できますか。**

**A10** 以下のものに使用することができます。

- ①商品またはサービス  
例) サービス提供時に着用する制服、サービスを提供する車両 など
- ②商品、サービスまたは事業主の広告
- ③商品またはサービスの取引に用いる書類または通信  
例) FAX送信票、封筒、名刺 など
- ④事業主の営業所、事務所、その他事業場
- ⑤インターネットを利用して公衆の閲覧に供する情報(自社ホームページなど)
- ⑥従業員の募集のための広告または文書  
また、ハローワークの求人票に掲載することもできます。

**Q11 くるみんマークの色を変えることはできますか。**

**A11** マークの色彩はピンク色を使用してください。ただし、ピンク色とすることができない場合には、黒色を使用してください。

**Q12 次世代法は平成27年3月で終わると聞きましたが、その後はどうなるのでしょうか。**

**A12** 平成24年に成立した子ども・子育て支援法の附則や平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」に基づき、今後について検討しているところです(平成25年8月現在)。

- (参考) ○子ども・子育て支援法(平成24年法律第65号)附則第2条(抄)  
政府は平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法の延長について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 日本再興戦略(平成25年6月14日 閣議決定)(抄)  
来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。