

岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度 Q & A

令和7年1月

岐阜県健康福祉部 子ども・女性局

男女共同参画・女性の活躍推進課

Q 1. 岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録制度とはどのような制度ですか。

A 仕事と家庭をともに大事にする職場環境づくりに積極的に取り組む企業を、県が「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進企業（以下「推進企業」という。）」として登録し、幅広く広報することにより、企業、団体等におけるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進する制度です。

Q 2. 令和7年4月1日から制度はどのように改正するのですか。

A 県への登録の届け出にあたり、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）（以下「次世代法」という。）第12条に基づく、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という。）を策定し、所管労働局に届け出たことを必須の要件とします。
これにより、従来の「タイプⅠ（行動計画を策定していない）」、「タイプⅡ（行動計画を策定している）」の登録タイプを廃止します。

Q 3. 一般事業主行動計画とはどのようなものですか。

A 企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。
企業は、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などに取り組むにあたって、行動計画に、「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時期」を定めます。
常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画の策定・届出とともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています。100人以下の企業は努力義務です。

Q 4. なぜこのような制度改正をするのですか。

A 本制度は、平成19年に制定された「安心して子どもを産み育てることができる岐阜県づくり条例」に基づき、仕事と家庭をともに大事にする職場環境づくりに向けた県内企業の意識啓発を目的に実施しており、これまでに、約2,600社の企業にご登録いただいております。

制度開始から15年超が経過するなかで、下記のとおり県内企業におけるワーク・ライフ・バランスは着実に推進しております。

指標	平成24年度	令和6年度
男性育休取得率	0.9%	43.7%
年次有給休暇取得率	41.5%	69.0%

(出典「岐阜県育児休業等実態調査」)

こうした背景を踏まえて、今後は、これまでの意識啓発のみならず、より実行性のある取組みを実施する企業を推進企業として登録をすることを通じて、県内企業における働きやすい職場環境づくりを推進してまいります。

Q 5. すでにタイプⅠで推進企業の登録を受けていますが、今後の取扱いはどのようになりますか。

A すでにタイプⅠで推進企業の登録を受けている企業は、登録証の有効期限まで登録が有効となります。

次回の更新においては、行動計画の策定が必須となりますので、ご留意願います。

Q 6. すでにタイプⅡで推進企業の登録を受けていますが、今後の取扱いはどのようになりますか。

A すでにタイプⅡで推進企業の登録を受けている企業は、登録証の有効期限まで登録が有効となります。

なお、推進企業への特典のうち、県の建設工事入札参加資格審査に係る主観的事項審査における加点に関して、令和7年4月1日以降は、従来のタイプⅡで登録を受けた推進企業及び令和7年4月1日以降に登録を受けた推進企業が対象となる予定です。

Q 7. 改正後の登録では、登録期間はどのようになりますか。

A 改正後の登録においては、登録の期間は、登録の日から届出に係る一般事業主行動計画の計画期間の終了の日までとなります。

Q 8. 現行制度における登録の届け出はいつまでですか。

A 現行制度における届け出は、令和7年2月28日までとします。
届出受理から登録まで概ね1か月を要することから、令和7年3月1日以降の届け出については、令和7年4月1日の改正後の制度に基づく届け出を受け付けることとなりますので、ご理解のほど、よろしくお願いいたします。

Q 9. 改正後制度に基づく登録の届け出はいつから始まりますか。

A 改正後の制度に基づく届け出は、令和7年3月1日以降の届け出を受け付けます。

Q 10. 行動計画はどのように策定すればよいのでしょうか。

A 行動計画の策定に関しては、厚生労働省のホームページに、策定の流れやモデル行動計画等が掲載されていますので、下記をご参照願います。また、厚生労働省岐阜労働局雇用環境・均等室が、計画策定・届出に関するお問い合わせ窓口となっておりますので、具体的な相談は、下記の連絡先へご相談願います。

●厚生労働省ホームページ：

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

●岐阜労働局 雇用環境・均等室

〒500-8723 岐阜県岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎4階

TEL：058-245-1550(代表)

Q 1 1. 次世代法では、常時雇用する労働者が100人以下の企業は、行動計画の策定は努力義務とされています。それでも、登録には行動計画の策定が必要なのでしょうか。

A 次世代法では、常時雇用する労働者が100人以下の企業は、行動計画の策定は努力義務とされていますが、「仕事と家庭をともに大事にする職場環境づくりに、積極的に取り組む企業を登録」という本制度の目的に鑑み、本制度の登録にあたっては行動計画の策定を必須の要件とします。

Q 1 2. 令和6年5月に成立した次世代法の一部改正により、常時雇用する労働者が101人以上の企業においては、令和7年4月1日から行動計画の策定時に、育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が義務付けられますが、常時雇用する労働者が100人以下の企業が推進企業の登録を受ける場合でも、このような状況把握・数値目標の設定が必要なのでしょうか。

A 次世代法においては、常時雇用する労働者が100人以下の企業は、行動計画策定が努力義務のため、状況把握・数値目標の設定については任意です。
なお、企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進のためには、状況把握・数値目標の設定は望ましいものと考えます。

Q 1 3. 策定が必要な行動計画は、一体型の行動計画（次世代法・女性活躍推進法）でもよいでしょうか。

A 一体型の行動計画も対象となります。