

平成30年度 社会保険労務士試験 選択式（労務管理その他の一般常識）を確認していきます。（前回の続きです。）

次の文中の【 】の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

日本社会において、労働環境に大きな影響を与える問題の一つに少子高齢化がある。厚生労働省の「人口動態統計」をみると、日本の合計特殊出生率は、2005年に【 A 】に低下し、第二次世界大戦後最低の水準になった。2015年の合計特殊出生率を都道府県別にみると、最も低いのは【 B 】であり、最も高いのは沖縄県になっている。

出生率を上げるには、女性が働きながら子どもを産み育てられるようになることが重要な条件の一つである。それを実現するための一施策として、【 C 】が施行され、同法に基づいて、2011年4月からは、常時雇用する労働者が【 D 】以上の企業に一般事業主行動計画の策定が義務化されている。

少子化と同時に進行しているのが高齢化である。日本の人口に占める65歳以上の割合は、2016年に27.3%になり、今後も急速に上昇していくと予想されている。総務省の人口統計では、15歳から64歳の層を【 E 】というが、この年齢層が65歳以上の人たちを支えるとするると将来的にさらに負担が大きくなると予想されている。

選択肢

- |               |                |
|---------------|----------------|
| ① 1.16        | ② 1.26         |
| ③ 1.36        | ④ 1.46         |
| ⑤ 101人        | ⑥ 201人         |
| ⑦ 301人        | ⑧ 501人         |
| ⑨ 育児介護休業法     | ⑩ 大阪府          |
| ⑪ 子ども・子育て支援法  | ⑫ 次世代育成支援対策推進法 |
| ⑬ 就業人口        | ⑭ 生産年齢人口       |
| ⑮ 男女共同参画社会基本法 | ⑯ 東京都          |
| ⑰ 鳥取県         | ⑱ 北海道          |
| ⑲ 有業人口        | ⑳ 労働力人口        |

解答 A：1.26 B：東京都 C：次世代育成支援対策推進法 D：101人  
E：生産年齢人口

選択肢にある、次世代育成支援対策推進法、男女共同参画社会基本法等に関して確認します。

### ●次世代育成支援対策推進法

(平成15年7月16日成立、同日施行。10年間の時限立法で、平成26年改正によりさらに10年延長…平成37年3月31日まで)

#### 次世代育成支援対策推進法(法1条 目的)

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって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する。

ポイントは、行動計画と民間に関する一般事業主行動計画の届出の2つあります。

#### [POINT] ① 行動計画

##### [1] 行動計画策定指針

主務大臣は、基本理念にのっとり、地方公共団体及び事業主が行動計画を策定するに当たって拠るべき指針を策定すること。

##### [2] 地方公共団体の行動計画

市町村及び都道府県は、[1]の行動計画策定指針に即して、地域における子育て支援、親子の健康の確保、教育環境の整備、子育て家庭に適した居住環境の確保、仕事と家庭の両立等について、目標、目標達成のために講ずる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。

##### [3] 事業主の行動計画

##### ア 一般事業主行動計画

事業主は、従業員の仕事と家庭の両立等に関し、[1]の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために事業主が講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定すること。事業主からの申請に基づき、行動計画に記載された目標を達成したこと等の基準に適合する一般事業主を認定すること。

厚生労働大臣の承認を受けた中小事業主がその構成員からの委託を受けて労働者の募集に従事する場合の職業安定法の特例を定めること

## イ 特定事業主行動計画

国及び地方公共団体の機関は、職員の仕事と家庭の両立等に関し、[1]の行動計画策定指針に即して、目標、目標達成のために講じる措置の内容等を記載した行動計画を策定・公表すること。

## [POINT] ②

常時雇用する労働者の数が 100人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画（一般事業主行動計画）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。100人未満の事業主については努力義務となる。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（第12条）。

平成30年の労1の選択肢には、記載がありませんが、100人の絡みで、下記の法律は、300人という数字が出てきます。

●女性活躍推進法（法1条 目的）平成27年8月28日成立、平成28年4月1日施行10年間の時限立法）

この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301人以上の大企業は、

- （1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、
- （2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、
- （3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません（300人以下の中小企業は努力義務）。

●男女共同参画社会基本法（法1条 目的）  
（平成11年 施行）

この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

●子ども・子育て支援法（法1条 目的）  
（平成24年8月に成立 10年間の時限立法）

この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化に鑑み、児童福祉法その他の子どもに関する法律による施策と相まって、子ども・子育て支援給付その他の子ども及び子どもを養育している者に必要な支援を行い、もって一人一人の子どもが健やかに成長することができる社会の実現に寄与することを目的とする。

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法、男女共同参画社会基本法、子ども・子育て支援法の4つの法律を挙げてきましたが、目的条文に記載されているキーワードには注意が必要です。