

# 「一般事業主行動計画策定・変更届」 の記載と届出について

資料№2-2(=資料№1-2)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！(パンフレット)  
を併せてご参照ください。

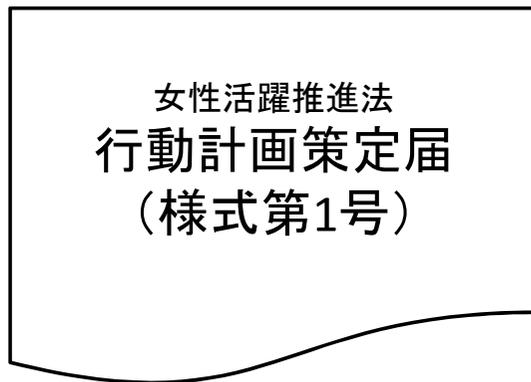
広島労働局 雇用環境・均等室

# 行動計画を策定した旨の労働局への届出

策定した行動計画をもとに、行動計画策定届に必要な事項を記載します

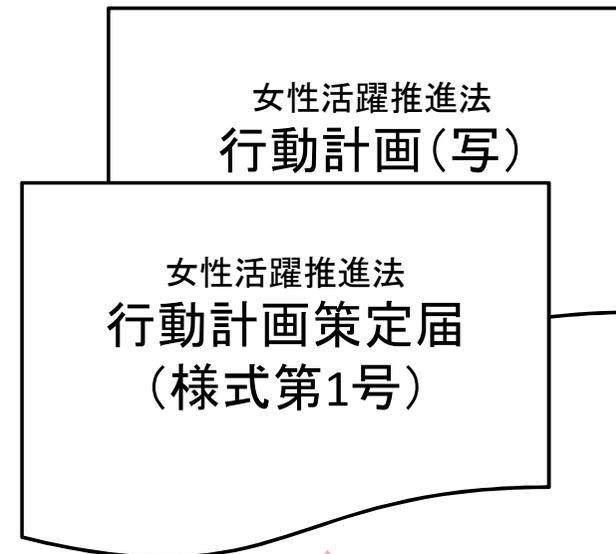
～ 届出書類 ～

## 1 通常の場合



全て記載が必要です

## 2 行動計画を添付する場合

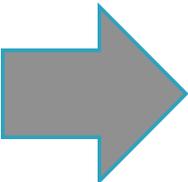


策定届の第2面、第3面の  
記載は不要です

# 次世代育成支援対策推進法との一体型

両法の要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同じとする場合に、両法の行動計画の策定、届出を一体的に行うことができます。

女性活躍推進法 (第8条第2項、第3項)	次世代育成支援対策推進法 (第12条第2項)
計画期間	計画期間
達成目標(数値目標)	達成目標(数値目標に限らない)
取組内容及び実施時期	対策内容及び実施時期
基礎項目(4項目全て)の把握・課題分析	※～取組や課題を把握し～必要な対策を実施していくことが重要である(行動計画策定指針)。



以下に該当される場合、新たに女性活躍推進法の行動計画を策定されるにあたっては、一体型様式での届出についてもご検討ください。

- 現在取組中の、次世代育成支援対策推進法の行動計画期間が令和4年3月31日までに終了する。

# 届出様式

## (1) 単独様式(様式第1号)

- ・行動計画期間が次世代法と同一でない場合
- ・次世代法と女活法と別々に届け出る場合

様式第1号(省令第一条及び第五条関係) (第一面) **女性活躍推進法**  
(日本工業規格A列4番)

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 平成 28年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) かぶしきがいしゃ えい  
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A

(ふりがな) まるまる  
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 ○○○○

住 所 〒100-0000  
東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△△-△△△△-△△△△

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人  
 [ 男性労働者の数 327 人  
 女性労働者の数 254 人 ]

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 28年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容  
 ① 一般事業主行動計画の計画期間  
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)  
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 28年 4月 1日 ~ 平成 30年 3月 31日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示  
 ② 書面の交付  
 ③ 電子メールの送信  
 ④ その他の周知方法 ( )

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法  
 ① インターネットの利用(自社のホームページ) 女性活躍・両立支援総合サイト、その他 ( )  
 ② その他の公表方法 ( )

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法  
 ① インターネットの利用(自社のホームページ) 女性活躍・両立支援総合サイト、その他 ( )  
 ② その他の公表方法 ( )

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況  
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済) ( )  
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なもののみを記載)  
 (各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合)

一般事業主行動計画の担当部署名	○○○部
(ふりがな) 担当者の氏名	○○○○

## (2) 一体型様式(様式第2号)

- 次世代法と女活法の行動計画を一体的に策定し、その計画期間が同一の場合

様式第2号(次世代法第一条の二及び第二条並びに女活省令第一条及び第五条関係) (第一面) **次世代法・女性活躍推進法 一体型**  
(日本工業規格A列4番)

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 平成 28年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) かぶしきがいしゃ えい  
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 A

(ふりがな) まるまる  
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 ○○○○

主たる事業

住 所 〒100-0000  
東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△△-△△△△-△△△△

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人(うち有期契約労働者 51人)  
 [ 男性労働者の数 327 人  
 女性労働者の数 254 人 ]

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 28年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容  
 ① 一般事業主行動計画の計画期間  
 ② 目標又は次世代育成支援対策・女性活躍推進対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)  
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 28年 4月 1日 ~ 平成 30年 3月 31日

5. 規定整備の状況  
 ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)  
 ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無)

6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 28年 4月 1日

7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法  
 ① インターネットの利用(自社のホームページ)・女性活躍・両立支援総合サイト(両立支援のひろば)・その他 ( )  
 ② その他の公表方法 ( )

8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け  
 ② 書面の交付  
 ③ 電子メールの送信  
 ④ その他の周知方法 ( )

9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法  
 ① インターネットの利用(自社のホームページ)・女性活躍・両立支援総合サイト・その他 ( )  
 ② その他の公表方法 ( )

10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定(くるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)

11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定(プラチナくるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)

# 策定届の記載について(※参考様式)

パンフレット  
13ページ

様式第1号(省令第一条及び第五条関係) (第一面) 女性活躍推進法  
(日本工業規格A列4番)

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 平成 28年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 (ふりがな) かぶしきがいしゃ えい  
株式会社A

(法人の場合) 代表者の氏名 (ふりがな) まるまる  
代表取締役 ○○○○

住 所 〒100-0000  
東京都千代田区○○○

電 話 番 号 △△△-△△△△-△△△△

一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 581 人  
     ┌ 男性労働者の数 327 人  
     └ 女性労働者の数 254 人

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 28年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容  
 ① 一般事業主行動計画の計画期間  
 ② 目標又は女性活躍推進対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。)  
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 28年 4月 1日 ~ 平成 30年 3月 31日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法  
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示  
 ② 書面の交付  
 ③ 電子メールの送信  
 ④ その他の周知方法

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法  
 ① インターネットの利用(自社のホームページ 女性活躍・両立支援総合サイト、その他)  
 ② その他の公表方法

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法  
 ① インターネットの利用(自社のホームページ 女性活躍・両立支援総合サイト、その他)  
 ② その他の公表方法

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況  
 (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 ( 済 )  
 (2) 選択項目の状況把握・分析の実施(把握した場合、その代表的なもののみを記載)  
 (各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合)

一般事業主行動計画の担当部署名	○○○○部
(ふりがな) 担当者の氏名	○○○○

## 第1面

- ・事業主名、代表者氏名(法人の場合)
- ・住所、電話番号
- ・常時雇用する労働者数
- ・行動計画策定日
- ・行動計画の期間
- ・労働者への周知方法
- ・行動計画の外部への公表方法
- ・情報の公表方法
- ・状況の分析の概況
- ・担当部署、担当者氏名 を記載

### 誤りやすいもの

策定・変更の「変更」に○がある

ふりがな漏れ

策定日が計画開始より後

8(1)の○の記載漏れ

# ～策定した行動計画の内容を第2面、第3面に転記します～

パンフレット  
14、15  
ページ

- ・設定した数値目標
- ・目標の分類
- ・取組の内容として定めた事項

## 第2面

様式第1号（第一条及び第五条関係）（第二面・第三面）

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）  
（1）達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

（i）1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	（

（ii）2つ目の達成しようとする目標の内容

分類	（

表

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）</li> <li>男女別の採用における競争倍率（区）</li> <li>労働者の割合（区）（派）</li> <li>と目的とした教育訓練の受講の状況（区）</li> <li>管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）（派；性別役割分担意識など職場風土等に関する意識）</li> </ul>
①女性に対する関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派；雇入れの実績）</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）</li> <li>男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績</li> <li>非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区）</li> <li>男女の賃金の差（区）</li> </ul>
②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く。）の利用実績（区）</li> <li>男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績</li> <li>労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況</li> <li>労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況（区）（派）</li> <li>有給休暇取得率（区）</li> </ul>

## 第3面

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
採用に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</li> <li>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</li> <li>ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</li> <li>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</li> <li>オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</li> <li>カ その他</li> </ul>
長時間労働の是正に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信</li> <li>イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ</li> <li>ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</li> <li>エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価</li> <li>オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</li> <li>カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等による長時間労働の是正</li> </ul>
多様なキャリアコースに関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）</li> <li>イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</li> <li>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用</li> <li>エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</li> <li>オ その他</li> </ul>

行動計画を添付して労働局に提出する場合  
第2面以降の記載は省略(未記載)可能です

誤りやすいもの

行動計画 ≠ 策定届

数値目標が設定されていない

取組内容の○が計画内容と合致していない  
(計画内容にない取組に○をしている)

記入例をご確認下さい

## ～誤りが多い例～

- (1) 行動計画未策定のまま策定届を提出(行動計画≠策定届)
- (2) ○の記載漏れ(策定/周知、周知・公表方法、基礎項目実施済欄など)
- (3) ふりがな漏れ(一般事業主の氏名又は名称、(法人の場合)代表者の氏名)
- (4) 計画策定日が計画期間開始日より後の日になっている
- (5) 「その他」選択→詳細未記入
- (6) 選択項目記載欄(任意)に基礎項目を記載
- (7) 数値目標 未記入又は数値目標以外を記載(※行動計画添付を除く)
- (8) 取組の内容の概況に○の記載漏れ又は実際の計画にない内容に○がついている(※行動計画添付を除く)

記入例を確認下さい

### ～誤りが多い例（次世代法部分）～

- (1) 行動計画未策定のまま策定届を提出（行動計画≠策定届）
- (2) ○の記載漏れ（策定／周知、周知・公表方法欄など）
- (3) ふりがな漏れ（一般事業主の氏名又は名称、（法人の場合）代表者の氏名）
- (4) 計画策定日が計画期間開始日より後の日になっている
- (5) 外部へ公表した日又は公表予定日が届出日から3ヶ月を超える日  
となっている
- (6) 「その他」選択→詳細未記入
- (7) 認定申請予定有無（くるみん、プラチナくるみん）→空欄
- (8) 認定希望有→次世代育成支援対策の内容欄の○が、2（1）～その  
他のみ（※有／未定の場合は1（1）～（2）に○が必要）

## ～策定・届出等はお早めに～

●個別相談会(随時開催中)に参加して、直接、ご相談ください。

【一般事業主行動計画策定届の提出、問合せ先】

広島労働局 雇用環境・均等室

〒730-8538 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館5階

電話082-221-9247

- 郵送での届出で労働局の受理印が必要な場合、切手貼付(特定記録分)の返信用封筒を同封ください。
- 策定・届出等が遅れた場合、女活法第30条に基づき、助言・指導となる場合があります。
- 将来、労働局が女活法第30条に基づく報告を求める場合があります。それぞれの実施状況は保管ください。