

<次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出>

女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画との一体的な策定及び届出については、**両法に定める要件をいずれも満たし、かつその計画期間を同一とする場合に**、両法に基づく行動計画を一体的に策定、届出ができます。

策定届については、以下の次世代法・女性活躍推進法一体型様式により、一体として届出できますので、記入例についてご紹介します。

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

(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和4年12月1日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) かぶしがいいしや 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 03-××××-××××

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 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(令和)4年12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り。)
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成(令和)4年12月1日～令和7年11月30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(令和)4年12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、女性の活躍推進企業データベース)/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(女性の活躍推進企業データベース/自社のホームページ/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(トライくるみん認定・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)

1 男女別の労働者数及び有期契約労働者の数を記入してください。

届出を行う一般事業主の氏名(記名または自筆による署名)または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、代表者の氏名(記名または自筆による署名)、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記入してください。

5 該当するものに○をつけてください。

6 女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画を別々に策定している場合も一体型での届出が可能です。(ただし計画期間は同一である場合に限りです。)女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代法に基づく行動計画を別々に策定している場合で、行動計画の公表日が異なる場合は、欄外を利用し、2つの公表日が分かるように記載してください。

10及び11 認定(トライくるみん・くるみん)又は特例認定(プラチナくるみん)を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。
なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請及び特例認定申請ができなくなるわけではありません。

12. 次世代育成支援対策の内容

| 行動計画策定 指針の事項 | | 次世代育成支援対策の内容として定めた事項 |
|--------------------|---|--|
| 1 雇用環境の整備に関する事項 | ア | 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施 |
| | イ | 男性の子育て目的の休暇の取得促進 |
| | ウ | 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施 |
| | エ | 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し |
| | オ | 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組 |
| | カ | 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 |
| | キ | 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営 |
| | ク | 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施 |
| | ケ | 労働者が子どもの看護のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度の導入 |
| | コ | 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度的実施 |
| | サ | 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施 |
| | シ | 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施 |
| | ス | 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知 |
| | セ | 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 |

| | | |
|-------------------------|-----|--|
| | その他 | (概要を記載すること) |
| ② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備 | ア | 時間外・休日労働の削減のための措置の実施 |
| | イ | 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施 |
| | ウ | 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着 |
| | エ | テレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入 |
| | オ | 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施 |
| | その他 | (概要を記載すること) |
| 2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項 | (1) | 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供 |
| | (2) | 地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施 |
| | (3) | 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施 |
| | (4) | 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施 |
| | (5) | 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進 |
| | その他 | (概要を記載すること) |

13. 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役割、雇用管理区分ごとの労働者の月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況)

(3) 男女の賃金の差異の状況把握の実施 (済)
 (事業年度：令和 3 年 8 月 1 日 ~ 令和 4 年 7 月 31 日)

14. 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、分類について次頁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 | 管理職(課長級以上)に占める女性労働者の割合を30%以上にする。 |
| ① | |

(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載)

| | |
|----|------------------------|
| 分類 | 全社員の残業時間を月平均20時間以内とする。 |
| ② | |

14 (1) 達成しようとする目標(数値目標で代表的なもの)の内容を記載してください。常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、(i)と(ii)の両方を記載し、目標の分類番号(下記表の①又は②)を記入してください。

13 (3) 常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、令和4年7月8日以後、最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があり、情報公表を行った後の一般事業主行動計画の策定・変更にあたり、男女の賃金の差異の状況把握を行う必要があります。男女の賃金の差異の状況把握を行った場合、済に○をつけ、把握した事業年度を記入してください。