

中小企業事業主の皆さまへ

一般事業主行動計画 策定のポイント

ヒロシマ版

あなたの会社も、
次世代育成支援の認定企業に
なりませんか？



一般事業主行動計画を策定し、 その旨を広島労働局雇用均等室に届けましょう！

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」。）が、平成17年4月から施行されています。

この法律に基づき、平成23年4月1日以降、常時101人以上の労働者を雇用する事業主は、労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するための「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」。）を策定し、策定した旨を広島労働局へ届けなければなりません。また、策定した行動計画を公表し、従業員に周知しなければなりません。

適用時期	平成23年3月31日まで		平成23年4月1日以降
	301人以上企業	義務	義務
	101人以上300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業	努力義務		

詳細は、一般事業主行動計画について(厚生労働省ホームページ)をご参照ください。次世代法に関する最新の情報を掲載しています。

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

一般事業主行動計画策定・変更届は、広島労働局雇用均等室へ

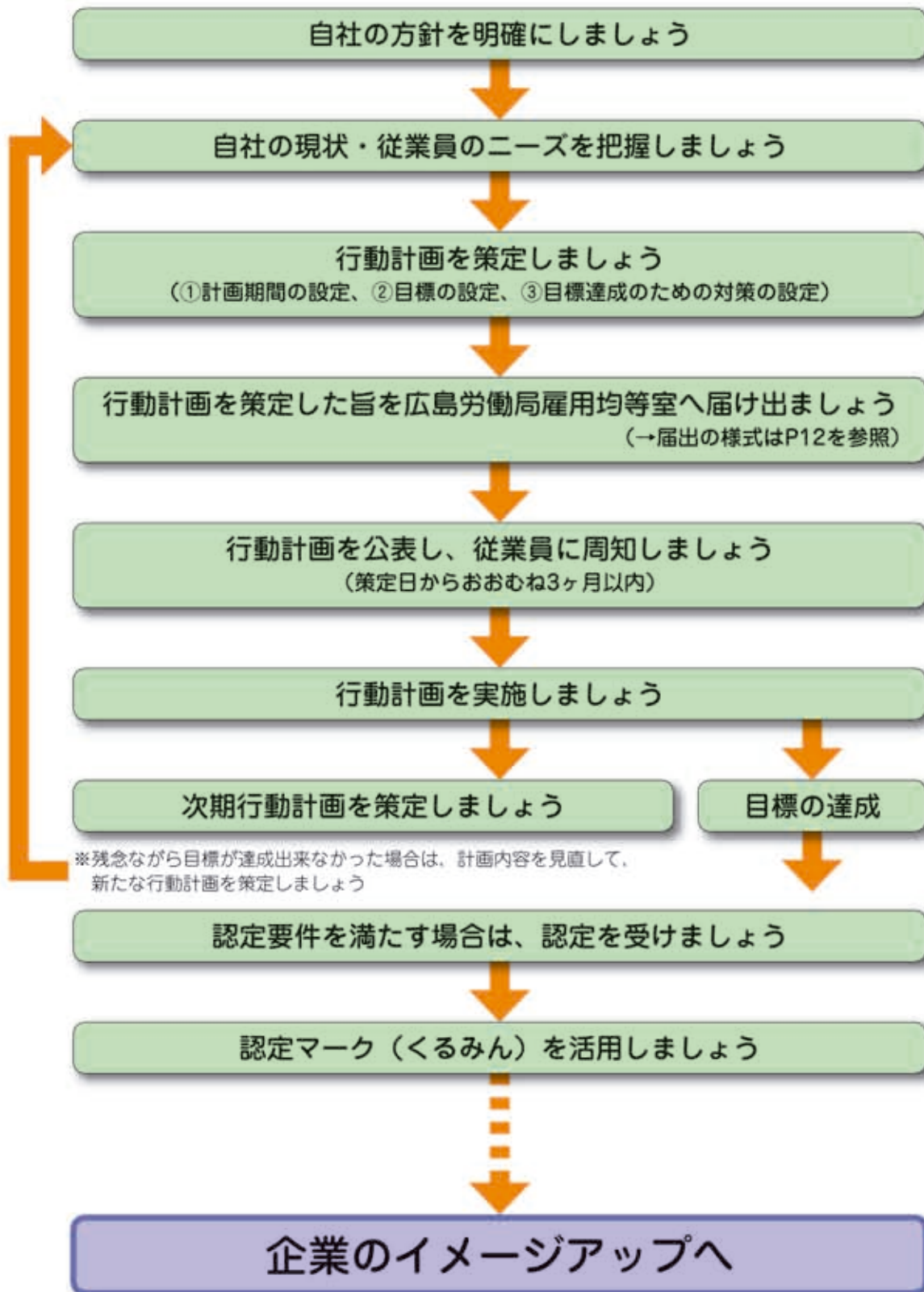
〒730-8538 広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館5F

TEL 082-221-9247

広島労働局

行動計画の策定、実施から認定を受けるまでの流れ

行動計画の策定・届出、実施、公表・従業員への周知及び認定までの手順は、以下のとおりになりますので参考にしてください。



1 行動計画の内容

行動計画とは

企業が、社員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社員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、その目標達成のための対策と実施時期を定めるものです。

計 画 期 間	・2015年3月31日までに集中的かつ計画的に取り組む ・企業の実情に応じ、1回の計画期間は2～5年で設定することが望ましい ☆認定を受けるには、計画期間が2～5年であることが必要
目 標	・企業の実情に応じて設定（複数設定可） ・社員のニーズを踏まえたものであること ・現状より少しでも労働環境をよくするもの ・達成状況を客観的に判断できる定量的なものが望ましい ☆認定を受けるには、雇用環境の整備に関する項目が入っていることが必要 →次ページ「2. 行動計画に盛り込む目標として考えられる項目」参照
目標達成のための 対策とその実施時期	・いつまでに、どのようなことに取り組むかを具体的に記述する ☆認定を受けるには、行動計画に設定した目標を達成していることが必要

→行動計画の策定等の手順については4ページ以降を参照してください。

★ 認定を受けて企業のイメージアップを！

認定とは

行動計画を策定し、一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣（具体的には広島労働局長）に「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定される仕組みがあります。

まず、行動計画を策定し、その旨を広島労働局雇用均等室に届け出たうえで、その計画で設定した目標を達成し、一定の基準を満たす場合、広島労働局雇用均等室に申請を行うことにより、認定を受けることができます。

認定は、行動計画を策定・実施した都度申請することで、その行動計画ごとに受けられます。

認定を受けるメリット

認定を受けると右のマークを利用することができます。このマークはいわば、「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」のマーク。

このマークを

- ・求人広告
- ・自社の商品やその広告
- ・企業の封筒や名刺
- ・企業のホームページ

などにつけて対外的にアピールすることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できます。



愛称「くるみん」

2 行動計画に盛り込む目標として考えられる項目

行動計画の策定にあたっては、「行動計画策定指針」に基づき、各企業の実情に合わせ、計画策定の目的やアイデアを盛り込んで目標及び対策を設定してください。

行動計画策定指針 → 厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html> をご覧ください。

1 雇用環境の整備に関する項目	(1) 育児をする社員等の職業生活と家庭生活の両立支援の整備
	主に育児をしている社員を対象とする取組み
	<ul style="list-style-type: none">・妊娠中および出産後の社員の健康管理や相談窓口の設置・子どもの出生時における父親の休暇取得の促進・育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施・育児休業中の社員の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備・始業・終業時刻の繰上げ、繰下げの制度、三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除や短時間勤務制度の実施など、社員が育児のための時間を確保できるようにするための措置の実施・育児などによる退職者についての再雇用特別措置等の実施 等
	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
育児をしていない社員も含めて対象とする取組み	
	<ul style="list-style-type: none">・ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減・年次有給休暇の取得促進・短時間正社員制度の導入・定着・在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入
2 その他の次世代育成支援対策	対象を自社の社員に限定しない、雇用環境の整備以外の取組み
	<ul style="list-style-type: none">・託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進・子どもが保護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・地域における子育て支援活動への社員の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施・企業内における家庭教育に関する学習機会の提供・インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇うこと）等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 等

ここに挙げた項目をすべて盛り込む必要はなく、また、これら以外の内容を盛り込んでも構いません。

ただし、認定を希望する場合は、上表の「1. 雇用環境の整備に関する項目」にあるような項目を少なくとも1つ、行動計画の目標に盛り込まなければなりません。

3 具体的な取組み

① 自社の方針を明確にしましょう

行動計画策定にあたっては、経営者が自社の取組み方針を明確にし、人事戦略の一つとして位置づけることが不可欠です。また、認定を希望するかを事前に明確にし、計画内容を検討しておきましょう。

② 自社の現状・社員のニーズを把握しましょう

i 自社の現状の把握

一定期間（例えば、過去5年程度）をさかのぼって、自社の両立支援関係制度の利用状況を把握しましょう。把握する内容は例えば以下のような点です。

- ・ 妊娠・出産を機に退職する社員がどれくらいいるか。
- ・ 妊娠中の社員の通院のための時間が確保・利用されているか。
- ・ 育児休業、子どもの看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているか。平均的な利用期間はどのくらいか。休業者が行っていた業務は、どのように処理されているか。
- ・ 育児・介護などを理由とした退職者はどれくらいいるか。 など

自社で行われている両立支援策を同じ業種、地域または規模の企業と比べてみましょう。厚生労働省が定めた「両立指標」を活用すると便利です。61の設問に答えることによって「仕事と家庭の両立のしやすさ」を客観的に評価できます。

両立指標→21世紀職業財団ホームページ（ファミリー・フレンドリー・サイト）
<http://www.familyfriendly.jp> をご覧ください。

ii 社員のニーズの把握

行動計画策定の前に、アンケートやヒアリングなどにより、社員のニーズを把握することはとても有効です。率直な意見を聞くことで、具体的な対策を検討する手がかりになります。

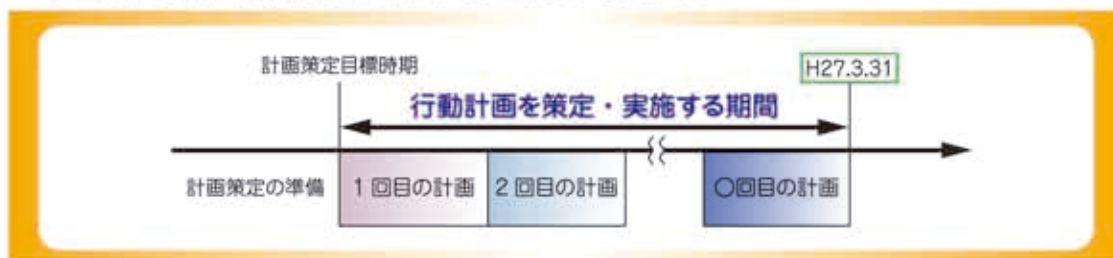
※アンケート調査を実施するときは、社員のプライバシーに十分配慮しましょう。

- (例)
- | | |
|-----------|--|
| ・ 社員へ | 「現在の労働時間や働き方をどのように思っているのか」
「どのような働き方を望んでいるのか」 |
| ・ 育児中の社員へ | 「仕事と子育ての両立で苦労しているところ」
「どのような制度があるとよいか」 |
| ・ 同僚・上司へ | 「育児中の社員との業務調整などを行う上での苦労はあるか」 |

③ 行動計画を策定しましょう

i 計画期間の設定

2ページの「行動計画とは」(計画期間)に留意し、考えます。



ii 目標の設定

2ページの「行動計画とは」(目標)及び3ページに留意し、考えます。

iii 目標を達成するために対策を立てましょう

定めた目標を「いつまでに」「どんなことをして」達成するのか、対策を決めます。

(例)目標：子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する
対策：平成22年4月 社員の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
平成22年10月 制度の運用を開始し、全社員に対して周知・啓発を行う

行動計画の例を8～11ページで紹介します。

計画の策定にあたっては、広島労働局雇用均等室のほか、次世代育成支援対策推進センターによる相談などもご利用ください。

次世代育成支援対策推進センター一覧 → 厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html> をご覧ください。

また、対策の実施に当たっては、国などの各種助成金制度をご活用ください。

各種助成金制度 → 厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/e-top.html> をご覧ください。

中小企業子育て支援助成金（平成23年度まで）

常用労働者数100人以下の企業において、平成18年4月1日以降、初めて「育児休業取得者」が出た場合に、5人目まで支給します。(6か月以上の育児休業取得者が対象)

1人目	2人目から5人目まで
100万円	80万円

※一般事業主行動計画の策定・届出等、規定の整備、育児休業取得者の子の出生の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続雇用していたこと、育児休業終了日の翌日から起算して1年以上雇用保険の被保険者として継続雇用したこと(*)等の要件があります。(※対象労働者の育児休業終了日が平成22年4月30日以前である場合は6か月以上)

④ 行動計画を策定した旨を広島労働局へ届け出ましょう

行動計画が完成したら、一般事業主行動計画策定・変更届（12ページ記入例参照）により、行動計画を策定した旨を広島労働局に届け出なければなりません。様式は、厚生労働省ホームページ（表紙参照）からダウンロードが可能です。

行動計画そのものを提出する必要はありません。

行動計画を変更した場合にも、同様に変更届を広島労働局に提出してください。

⑤ 行動計画を公表し、従業員に周知しましょう （策定日からおおむね3ヶ月以内）

公表方法は、「両立支援のひろば」（7ページQ7参照）や自社のホームページ等への掲載（インターネットの利用）、日刊紙や広島県の広報誌等への掲載などがあります。

従業員への周知方法は、事業所内への掲示または備え付け、書面による交付、社内LANによる従業員へのメール送信などがあります。

⑥ 行動計画を実施しましょう

目標の達成を目指し、具体的な対策に取り組みましょう。実施途中に適宜、進捗状況を点検することが重要です。計画期間中に実施状況を広島労働局へ報告する必要はありません。

⑦ 次期行動計画を策定しましょう

計画期間の満了が近づいたら、同様の手順を経て次期の行動計画を策定しましょう。

⑧ 認定申請をしましょう

計画期間が満了し、目標の達成など、認定を受けるための要件を満たした際には、認定の申請をしましょう。認定申請は広島労働局雇用均等室に、所定の様式を提出して行います。

認定申請の際には、行動計画や、目標を達成したことが証明できる資料などが必要です。各書類の提出後、基準に適合しているかどうかの審査を経て、認定されます。

認定基準等の詳細については、広島労働局雇用均等室にお問い合わせください。

⑨ 認定マーク（くるみん）を活用しましょう

認定マーク（くるみん（2ページ参照））は、「求人広告」、「自社の商品やその広告」、「企業の封筒や名刺」、「ホームページ」などに表示され、対外的にアピールされることで企業のイメージアップや優秀な人材の確保などに役立っています。是非効果的に活用してください。

全国の認定企業名がご覧いただけます。

基準適合一般事業主認定企業名都道府県別一覧 → 厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html> をご覧下さい。

行動計画の疑問 Q&A

ご質問に
お答えします！

Q1 事業所ごとに行動計画を策定することはできますか？

計画的、総合的に次世代育成支援対策を推進するため、企業等で1つの行動計画を策定し、届け出なければなりません。

Q2 「常時雇用する労働者」の数え方を教えてください。

- 1 企業等全体で数えます。
- 2 「常時雇用する」とは、具体的に次のような場合をいいます。
 - (1) 期間の定めなく雇用されている場合
 - (2) 一定の期間を定めて雇用されている場合であって、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合
 - (3) 日雇い労働者の場合、雇用契約が日々更新され、事実上期間の定めなく雇用されている場合と同等と認められる場合
- 3 上記2の要件を満たす出向中の社員については、原則として、出向者が生計を維持する主たる賃金を受ける企業等で算定します。
また、上記2の要件を満たす派遣労働者については、派遣元企業等において算定の対象となります。

Q3 パートタイム社員、期間雇用者等も行動計画の対象となりますか？

行動計画の対象とすべき社員の範囲は法律上で決められていませんが、次世代育成支援対策には企業等全体で取り組んでいくことが必要ですので、全ての社員を念頭に置いて、行動計画を策定・実施することが望まれます。

Q4 子育てをする労働者がいなくても一般事業主行動計画を策定しなくてはなりませんか？

常時雇用する労働者が301人以上（平成23年4月1日からは101人以上）であれば、子育てをする労働者がいなくても一般事業主行動計画を策定し、届け出なければなりません。所定外労働の削減など、働き方の見直しに関する計画の策定も可能です。

Q5 計画期間はどのように設定すればよいのでしょうか？ また、後から変更はできますか？

2年から5年が望ましいと考えられますが自由に設定できます。また、計画期間を変更することも可能です。（認定を希望する場合は2年から5年で設定する必要があります）

Q6 行動計画策定指針に定められていない事項を一般事業主行動計画で定めてもよいのでしょうか？

行動計画策定指針に定められていなくても、企業等の実情に応じた事項を定めることができます。

Q7 他の企業の行動計画や参考となる行動計画の例はありますか？

企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組紹介サイト「両立支援のひろば」では、さまざまな企業の両立支援の取組や行動計画を閲覧・検索できるとともに、自社の両立支援の取組等についても掲載できますので、ご利用ください。

両立支援のひろば → 21世紀職業財団ホームページ（両立支援のひろば）

<http://www.ryouritsushien.jp>

Q8 計画期間が終わったら、何をすればいいのですか？

次世代法は、平成27年3月31日まで継続しますので、計画期間が満了する場合には、それまでの取組状況を点検した上で、新たな行動計画を策定し、届出、公表、従業員への周知を行ってください。

行動計画例 A・B・C・D

行動計画の策定に当たっては、以下の例に挙げた目標項目をすべて盛り込む必要はありません。また、これらの目標以外の目標も考えられます。行動計画は自社の実情に合わせて自由に設定でき、目標項目は一つでも、複数でも、どのような組合せでも構いません。ただし、認定を希望する場合には、一定の要件を満たす必要がありますので認定基準に注意してください。

計画例 A：（行動計画を初めて作成、認定を受けることを希望している企業 A 社の場合）

A 社では、社内における仕事と子育ての両立支援についての理解や認識が十分ではありませんでしたが、行動計画を策定・実施し、認定を目指すことで、社内における両立支援制度の浸透を図り、優秀な社員の定着や人材の確保につなげていきたいと考えています。

平成22年6月〇日

A 社行動計画（第 1 回）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成22年7月1日～平成24年6月30日までの2年間
2. 内 容

目標 1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。
 男性社員…計画期間中に1人以上取得すること。
 女性社員…取得率を80%以上にする。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 育児休業制度の拡充（休業期間の延長、複数回取得可、有給とする等）
- 平成〇年〇月～ 育児休業制度や運用についての管理職への研修の実施
社内広報誌や説明会の実施などによる社員への育児休業制度の周知徹底

目標 2：平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入
- 平成〇年〇月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知徹底

目標 3：平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 所定外労働の原因分析等を行う検討チームの設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 ノー残業デーの開始
管理職への研修会の実施（年〇回）
社内広報誌による社員への周知徹底（毎月）

計画例B：(子育て期の社員が多く、多様なニーズのある企業B社の場合)

B社では、子育てを行っている社員が多く、育児をしながら働きやすい雇用環境の整備について、多様なニーズがあることから、優秀な社員が長く働き続けることができるよう支援を行っていきたいと考えています。

平成22年6月〇日

B社行動計画（第1回）

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成22年7月1日～平成25年6月30日までの3年間
2. 内 容

目標1：妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始、情報収集
- 平成〇年〇月 制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職への研修会の実施

目標2：平成〇年〇月までに、小学3年生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知徹底

目標3：平成〇年〇月までに、小学校就学前の子を持つ社員が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 事業所内保育施設の設置、社内広報誌などによる社員への周知

目標4：平成〇年〇月までに、育児・介護休業法の規定を上回る子どものための看護休暇を導入する（子の対象年齢の拡大など）。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の拡充、社内広報誌による社員への周知徹底

計画例C：(子育てを行う社員が少なく、長時間労働になりがちな企業C社の場合)

C社では、子育てを行っていない社員が多く、長時間労働になりがちでしたが、社員の雇用環境を整備し、社員がより能力を発揮しやすい職場を目指すとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献することで地元に着した企業、モラルの高い企業としてイメージの向上を図ろうとしています。

平成22年6月〇日

C社行動計画（第1回）

全ての社員がその能力を発揮できるような雇用環境の整備を行うとともに、地域の次世代育成支援対策に貢献するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成22年7月1日～平成24年6月30日までの2年間
2. 内 容

目標1：平成〇年〇月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、社内広報誌及び各課管理職からの説明による社員への周知徹底

目標2：平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 ノー残業デーの実施
管理職への研修（年〇回）及び社内広報誌による社員への周知（毎月）

目標3：平成〇年〇月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間〇日以上とする。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、実態調査
- 平成〇年〇月 社内広報誌などによる取得促進キャンペーンの実施
有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始
- 平成〇年〇月 家族の誕生日や記念日に有給休暇を取得するアニバーサリー制度の導入

目標4：地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 検討会の設置及び受け入れ体制について検討開始
- 平成〇年〇月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び受け入れ体制の確立
- 平成〇年〇月 工場見学及びインターンシップの受け入れを開始
社内広報誌などにより取組内容を社員へ周知

計画例D：「両立指標」を利用し、2期目の行動計画を策定する企業D社の場合）

D社では、2期目の行動計画策定に際し、厚生労働省が定めた「両立指標」を利用し、自社の両立支援の進捗状況を把握、一歩進んだ両立支援の取組を進めることで、より企業のモラルやイメージの向上に役立てて行こうと考えています。

平成22年6月〇日

D社行動計画（第2回）

仕事と家庭の両立支援の更なる充実を図ることで、社員全員が自らの能力を発揮できるよう雇用環境を整備するとともに、次世代育成支援対策に取り組む企業として社会的にPRするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成22年7月1日～平成24年6月30日までの2年間
2. 内 容

目標1：育児休業後に社員が復職しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を平成〇年〇月までに導入・実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知
定期的な情報提供の実施

目標2：育児休業復帰社員を対象とする教育訓練制度を平成〇年〇月までに導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員への具体的なニーズ調査、検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知
- 平成〇年〇月 教育訓練の実施

目標3：出産や子育てによる退職者の再雇用制度を平成〇年〇月までに導入する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 社員や退職者へのアンケート調査、社内検討委員会の設置及び検討開始
- 平成〇年〇月 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知
再雇用者への研修の実施

目標4：子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を平成〇年〇月までに実施する。

〈対策〉

- 平成〇年〇月～ 検討会の設置、検討開始
- 平成〇年〇月～ 管理職研修及び社内広報誌などによる社員への参観日実施についての周知
- 平成〇年〇月 参観日の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討

一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

行動計画を策定した場合や、既に策定した行動計画を変更した場合は、この様式に記入して、広島労働局雇用均等室に提出してください。（提出先は、主たる事務所を管轄する労働局となります）
 ※届出様式は第一面から第三面で構成されていますが、第二面は記載要領となっているため、ここでは省略しています。なお、裏表紙に様式（第一面及び第三面）を付録していますのでご利用下さい。

常時雇用する労働者が301人（平成23年4月1日以降は101人）以上である場合は「第1項」に○を、300人（平成23年4月1日以降は100人）以下である場合には「第4項」に○をつけてください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。
 ①と②に該当するものの内容は、様式第三面の「次世代育成支援対策の内容として定めた事項」欄を参考にしてください。
 なお、認定を受けるためには、この欄が①又は③であることが必要です。

① 平成21年4月1日以降に、一般事業主行動計画の策定・届出義務のある企業が一般事業主行動計画を策定又は変更する場合は、6.及び7.を必ず実施する必要があります。
 ② 一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務の企業は6.及び7.を実施している場合のみ記載してください。
 ③ 努力義務の企業であっても、平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、6.及び7.を必ず実施する（原則として、概ね3か月以内に公表及び労働者への周知を行う）必要があります。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）又は名称、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、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の電話番号を記入してください。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数（雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数）を記入してください。

計画期間を記入してください。
 なお、認定を受けるためにはこの期間が2年間～5年間であることが必要です。

認定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、認定申請ができなくなるわけではありません。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第一面） （日本工業規格 A 列4）

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 **株式会社 両立産業**
 （法人の場合）代表者の氏名 **代表取締役 森原 杉子**
 住 所 **〒730-0000 広島市中区両立1-2**
 電話番号 **082-345-6789**

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 第4項）の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

- 常時雇用する労働者の数 **101人**
- 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 **平成 22 年 4 月 1 日**
- 変更した場合の変更内容
 - 一般事業主行動計画の計画期間
 - 目標又は次世代育成支援対策の内容（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。）
 - その他
- 一般事業主行動計画の計画期間 **平成 22 年 4 月 1 日 ~ 平成 24 年 3 月 31 日**
- 目標
 - 雇用環境の整備に関するものを定めている
 - ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
 - ①と②の両方を定めている
- 一般事業主行動計画の公表の方法
 - インターネットの利用（自社のホームページ **両立支援のひろば** その他（ ））
 - その他の公表方法（ ）
- 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け
 - 書面による労働者への交付
 - 電子メールによる送信
 - その他の周知方法（ ）
- 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）
- 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定 **有**・無・未定

※届出様式の第三面は、策定または変更した行動計画の内容について「行動計画策定指針」に掲げられている項目のうち該当するものに○をつけてください。

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第三面）

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	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備	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 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		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) 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 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免除 (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
		カ 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
		キ 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
		ク 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
		ケ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ 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
		サ 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
		シ 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 (概要を記載すること)
		その他
		ア 所定外労働の削減のための措置の実施
	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出来る「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又は職業訓練の推進 (概要を記載すること)
		その他
(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	
	ウ 短時間正社員制度の導入・定着	
	エ 在宅勤務等の場所・時間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)	

雇用環境の整備に関する取組です。
認定を受けることを希望する場合は、行動計画の内容に、この部分に該当する事項が含まれていなければなりません。

雇用環境の整備以外の取組です。
これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりません。

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

一般事業主行動計画策定・変更届	
届出年月日	平成 年 月 日
都道府県労働局長 殿	
一般事業主の氏名又は名称 (法人の場合) 代表者の氏名	
住 所 〒	印
電 話 番 号	
<p>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・第4項）の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。</p>	
記	
1. 常時雇用する労働者の数	人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日	平成 年 月 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 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
5. 目標	
① 雇用環境の整備に関するものを定めている	
② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている	
③ ①と②の両方を定めている	
6. 一般事業主行動計画の公表の方法	
① インターネットの利用（自社のホームページ・両立支援のひろば・その他（ ））	
② その他の公表方法（ ）	
7. 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え付け	
② 書面による労働者への交付	
③ 電子メールによる送信	
④ その他の周知方法（ ）	
8. 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）	
9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定）	

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第三面）

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	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇 用環境の整備	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 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		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) 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 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免除 (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
		カ 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
		キ 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
		ク 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
		ケ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ 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
	サ 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	
	シ 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 (概要を記載すること)	
	その他	
	(2) 働き方の見直しに資 する多様な労働条件 の整備	ア 所定外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 短時間正社員制度の導入・定着
		エ 在宅勤務等の場所・時間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 (概要を記載すること)
		その他
	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又は職業訓練の推進 (概要を記載すること)		
その他		