

行動計画策定届の記入例

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。

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）

一般事業主の氏名又は名称 **かぶしきがいしゃ えい 株式会社 A**

（ふりがな）

（法人の場合）代表者の氏名 **代表取締役 まるまる ○○○○ 印**

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）

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

4 計画期間を記入してください。

1 この届出書を提出する日または提出前の1カ月以内のいずれかの日の「常時雇用する従業員数」（P.3参照）を記入してください。
また、同様に、男女別の労働者数を記入してください。

2 該当するものに○をつけ、その日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。
④を選んだ場合は、方法を記入してください。

6及び7 該当するものに○をつけてください。
①を選んだ場合は、括弧内の具体的方法に○をつけ、「その他」の場合は、具体的に記入してください。

8 (2) 選択項目を把握、分析した場合は、その代表的な項目を記入してください。

この届出についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

一般事業主行動計画の担当部局名	○○○○部
（ふりがな） 担当者の氏名	まるまる ○○○○

9 (1)
達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容と目標の分類番号（①～⑤）記入してください。

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（分類について（2）の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

分類
④

管理職（課長級以上）に占める女性割合を30%以上にする。

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

9 (2)
取組の内容として定めた事項について、例示項目を定めた場合は、該当する記号（ア～カ）に○をつけてください。

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）
④ 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング</p> <p>エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</p> <p>オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施</p> <p>カ その他 （アンケート等による女性社員に対する研修ニーズの把握）</p>
⑤ 多様なキャリアコースに関する事項	<p>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）</p> <p>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</p> <p>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用</p> <p>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</p> <p>オ その他 （ ）</p>

9 (2)
「その他」の項目を定めた場合は、その概要を記入してください。

（※）「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。
「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断するものであること。