

【第1部】

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法
に基づく一般事業主行動計画の策定について

茨城労働局

雇用環境・均等室

<第1部の説明内容>

1. 一般事業主行動計画について
2. 「次世代育成支援対策推進法」と「女性活躍推進法」の比較
3. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定等について
4. 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定等について
5. 一体型による都道府県労働局への届出について
6. よくある質問
7. 参考資料

1. 一般事業主行動計画について

一般事業主行動計画について

	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
一般事業主行動計画の内容	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	一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画
一般事業主とは	国及び地方公共団体以外の事業主	

Point

一般事業主行動計画には以下の**2種類**があります。

- ①「**次世代育成支援対策推進法**」に基づくもの
 - ②「**女性活躍推進法**」に基づくもの
- 根拠となる法律が異なることにご留意ください。

一般事業主行動計画について

	策定・変更時の都道府県労働局への届出
常時雇用労働者数101人以上	義務
常時雇用労働者数100人以下	努力義務

Point

「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画、「女性活躍推進法」に基づく行動計画
ともに、常時雇用する労働者の数^(※)が101人以上の一般事業主は、策定・変更時の都道府県労働局への届出が「義務」とされています。

また、常時雇用する労働者の数^(※)が100人以下の一般事業主は、策定・変更時の都道府県労働局への届出が「努力義務」とされています。

※常時雇用する労働者の数

正社員だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含まれます。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

2. 「次世代育成支援対策推進法」と 「女性活躍推進法」の比較

「次世代育成支援対策推進法」と「女性活躍推進法」の比較

	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
概要	<p>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。</p> <p>「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。</p>	<p>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。</p>
法施行～期限	平成17年4月1日 ～ 令和7年3月31日	平成28年4月(全面施行) ～ 令和8年3月31日
関連ウェブサイト	両立支援のひろば	女性の活躍推進企業データベース
認定マークの例	 	 

3. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定等について

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ①

▶ ステップ1 自社の現状や労働者のニーズを把握

- ・ 行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、労働者のニーズを把握します。例えば、過去5年程度をさかのぼって、以下のような事項を調べてみましょう。自社の課題が見えてくるはずですよ。

- ✓ 妊娠・出産を機に退職する労働者がどれくらいいるか。
- ✓ 子育て中の労働者がどれくらいいるか。
- ✓ 育児休業、子の看護休暇、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のか。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。
- ✓ 平均してどのくらいの法定時間外労働をしているか。

- ・ また、労働者のニーズを把握するにあたっては、以下のような項目を調べてみましょう。

- ✓ ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
- ✓ 現在の支援制度に対する満足度
- ✓ 仕事と子育ての両立で苦勞している点
- ✓ 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
- ✓ 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度など

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ②

▶ **ステップ2 ステップ1を踏まえて行動計画を策定**

(1) 課題に優先順位をつける

ある程度課題が見えてきたら、各課題に優先順位をつけます。雇用環境の改善には一定の期間を要します。経営層の判断も仰ぎながら、優先順位を決定することも必要となるでしょう。

(2) 計画期間を決める

計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。

(3) 目標を決める

次に、子育て支援のための行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報をふまえて、10ページに示した行動計画策定指針の「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲載されている項目を参考に、行動計画の目標を設定しましょう。

Point

- ✓ 目標はいくつでも設定できます。
- ✓ 目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう。
(例：令和○年までに育児休業取得率を男性○%、女性△%とする)
- ✓ 「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう。(関係法令で定めている最低基準の制度導入を目標にしている場合、それを達成していても、認定基準を満たしません。)

(4) 目標を達成するための対策とその実施時期を定める

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ③

行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。

詳細は、行動計画策定指針の「六 一般事業主行動計画の内容に関する事項」

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html> をご参照ください。

1. 雇用環境の整備に関する事項

(1) 主に育児をしている労働者を対象とする取組の例

- ✓ 妊娠中および出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置
- ✓ 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- ✓ 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の導入
- ✓ 「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての全労働者に対する周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- ✓ 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての全労働者に対する周知・個別周知

(2) 育児をしていない労働者も含めて対象とする取組の例

- ✓ ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる時間外・休日労働の削減
- ✓ 年次有給休暇取得の促進
- ✓ 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
- ✓ テレワーク（ICTを活用した場所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

(1) 対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境整備以外の取組の例

- ✓ 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- ✓ 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ④

▶ **ステップ3 行動計画を公表し、労働者への周知を図る**

(1) 一般への公表方法

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表するとともに労働者へ周知しましょう。公表・周知の方法は以下のとおりです。

- ・ 女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載
- ・ 自社のホームページへの掲載など
- ・ インターネットが使用できない企業では、事務所に備え付けるなどの方法により、一般の方からの求めに応じて公表できるようにする方法でも差し支えありません。

(2) 労働者への周知方法

事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

Point 「両立支援のひろば」 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> とは

- ✓ 厚生労働省が運営するウェブサイトで、一般事業主行動計画を公表する「**一般事業主行動計画公表サイト**」、自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「**両立診断サイト**」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。

Point 認定または特例認定を目指すなら

- ✓ 「くるみん」等の認定申請の際に公表および労働者への周知をした**日付が分かる書類**が必要になりますので、以下のような書類を計画期間終了まで保存しておいてください。
 - ・ 「両立支援のひろば」や自社ホームページで公表した日が分かる画面を印刷した書類
 - ・ 社内イントラネットで労働者へ周知した日が分かる画面を印刷した書類

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の例

【例1】認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

〇〇株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべ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 年 月 日～ 年 月 日までの 年間 ①

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・・・取得率を50%以上にする
女性社員・・・取得率を80%以上にする ②

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施 ③
- 年 月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入する

目標2：小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 年 月～ 制度導入
社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3： 年 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>

- 年 月～ 社員へのアンケート調査
- 年 月～ 各部署毎に問題点の検討
- 年 月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修（年〇回）及び社内報などによる社員への周知（毎月）

【例2】すでに正職員の両立支援制度が整っている会社

社会福祉法人〇〇 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間 ①

2. 内容

目標1：育児休業等の制度についての有期契約職員向けのパンフレットを作成し、有期契約職員および管理職に配布し、制度の周知を図る。 ②

<対策>

- 令和 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 令和 年度～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、有期契約職員や管理職を対象とした研修および社内報などによる全職員への周知 ③

目標2：令和 年 月までに、小学校就学前の子を持つ全職員が、週2日以上（年平均）定時退社できるようにする。

<対策>

- 令和 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 令和 年 月～ 社内報などによる全職員への周知
- 令和 年 月～ 定時退社回数の調査およびその結果の各部署へのフィードバック（四半期ごと）

目標3：有期契約職員を含む全職員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり年間〇日以上とする。

<対策>

- 令和 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 令和 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に〇回行う
- 令和 年 月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 令和 年 月～ 社内報などでキャンペーンを行う

【必ず記載する内容】

- ① 計画期間
- ② 目標
- ③ 目標を達成するための対策の内容と実施時期

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ⑤

▶ **ステップ4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局 雇用環境・均等室へ届出る**

- ・ 行動計画を策定したら、策定の日からおおむね **3か月以内**に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を郵送、持参、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に届け出てください。行動計画の添付は不要です。
- ・ 電子申請による届出も可能です。
電子申請システム <https://shinsei.e-gov.go.jp/>

Point

- ✓ 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ届けるのは、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）であり、「行動計画」ではありませんのでご注意ください。
- ✓ 「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画と「女性活躍推進法」に基づく行動計画を一体的に策定した場合の届出については、「一般事業主行動計画策定・変更届 次世代法・女性活躍推進法 **一体型**」を使用してください。
※詳細は「5. 一体型による都道府県労働局への届出について」参照

▶ **ステップ5 行動計画を実施する**

- ・ 行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

4. 「女性活躍推進法」に基づく一般 事業主行動計画の策定等について

女性活躍推進法（民間事業主関連部分）の概要

一般事業主行動計画の策定等

次の(1)・(2)について、常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務

(1) 企業においてPDCAサイクルを回すことを促し、女性活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、及びこれを踏まえた行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表

※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

✎ 行動計画の必須記載事項

▶ 目標（省令で定める項目に関連した定量的目標） ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職業選択に資するよう、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

✎ 情報公表の項目（省令で規定）

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

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に関する実績（について、

▶ 常用労働者数301人以上の事業主（義務）：①から男女の賃金の差異を含めた2項目以上と②から1項目以上の計3項目以上を公表

▶ 常用労働者数101人以上300人以下の事業主（義務）：①及び②の全ての項目から1つ以上公表

▶ 常用労働者数100人以下の事業主（努力義務）：①及び②の全ての項目から1つ以上公表

(3) 認定制度によるインセンティブの付与

⇒ 優良企業を認定し、認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」の利用を可能に

✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定



(4) 履行確保措置

⇒ 厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告、情報公表に関する勧告に従わなかった場合企業名公表

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ①

▶ ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析（義務）

- ・ 自社の女性の活躍に関する状況を、以下の基礎項目（必ず把握すべき項目）を用いて把握してください。
- ・ 把握した状況から自社の課題を分析してください。

基礎項目	①採用した労働者に占める女性労働者の割合（区） ②男女の平均継続勤務年数の差異（区） ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ④管理職に占める女性労働者の割合
------	---

+ 男女の賃金の差異（全・正・パ有）※301人以上事業主のみ **新規**

（注1）事業主にとって課題があると判断された事項については、別に定める選択項目を活用し、原因の分析を深めることが有効です。

（注2）（区）の表示のある項目については、**雇用管理区分**ごとに把握を行うことが必要です。

（注3）男女の賃金の差異は**正規雇用労働者、パート・有期社員（非正規雇用労働者）、全ての労働者の区分ごとに把握を行うことが必要です。**

< 雇用管理区分とは >

職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分であって、当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。雇用管理区分が同一かの判断にあたっては、従事する職務の内容、人事異動(転勤、昇進・昇格を含む)の幅や頻度において他の区分に属する労働者との間に、客観的・合理的な違いが存在しているかによって判断します。
(例：総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 / 正社員、契約社員、パートタイム労働者など)

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ②

▶ ステップ2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表 **(義務)**

- ・ステップ1を踏まえて、

(a)計画期間

(b)数値目標

(c)取組内容

(d)取組の実施時期

を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。

- ・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

▶ ステップ3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出 **(義務)**

- ・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

▶ ステップ4 取組の実施、効果の測定 **(努力義務)**

- ・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の例

【策定例1】

常時雇用する労働者数が**301人以上の事業主の場合**、原則、20ページに記載のある①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

株式会社A 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2020年4月1日 ～ 2023年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

区分①「職業生活に関する機会の提供」に関する数値目標！

目標1：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。

<取組内容>

- 2020年 4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 2020年10月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして社員に紹介
- 2021年 1月～ 管理職養成のための研修カリキュラム作成及び昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 2021年 4月～ 管理職候補の女性を対象として研修を2ヶ月に1回実施（2022年9月まで）
- 2022年11月～ 管理職候補の女性社員及びその上司を対象として、今後のキャリアプランに関する面談を実施

区分②「職業生活と家庭生活の両立」に関する数値目標！

目標2：男女とも平均勤続年数を9年以上とする。

<取組内容>

- 2020年 4月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 2020年 6月～ 全社員を対象に育児・介護関係制度に関する調査の実施
- 2020年10月～ 育児休業及び介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回開催
- 2021年 4月～ フレックスタイム制度や時差出勤制度の運用について見直しの開始、社員にアンケートを実施
- 2021年10月～ フレックスタイム制や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始

【策定例2】

常時雇用する労働者数が**300人以下の事業主の場合**、1つ以上の数値目標を定める必要があります。

株式会社B 行動計画

女性の技術職を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

○計画期間 令和2年4月1日 ～ 令和4年3月31日 **(a)**

○目標

目標：技術職の女性を2人から5人以上にする。 (b)

○取組内容・実施時期

取組内容：女性社員の事務職から技術職への転換を促す。 (c)

(d) 令和2年 4月～ 事務職から技術職への転換を希望する女性を対象とした職種転換制度の導入の検討を開始

令和2年 10月～ 技術職への転換希望調査開始

令和3年 4月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

取組内容：女性が工場で働きやすいような環境整備を行う

令和2年 4月～ 現在、技術職として働いている女性2名にヒアリングを実施

令和2年 6月～ 現場長にヒアリング結果等による女性を配属する上での課題について周知

令和3年 1月～ 電動式の〇〇を購入し、女性でも重量物を持ち上げやすいようにする

令和3年 1月～ 時間単位の年次有給休暇を導入

【必ず記載する内容】

(a) 計画期間

(b) 数値目標

(c) 取組内容

(d) 取組の実施時期

一般事業主行動計画策定にあたっての留意点

- ▶ 行動計画の内容は、**男女雇用機会均等法（均等法）に違反しない内容にしなければなりません。**募集・採用・配置・昇進等において女性労働者を男性労働者に比べて優先的に取り扱う取組については、雇用管理区分ごとに見て**女性が4割を下回っている場合**など、**一定の場合以外は、法違反として禁止されています。**
- ▶ 女性が4割を上回っている雇用管理区分において女性の活躍を推進しようとする場合は、男女労働者をともに対象とした取組とする必要があります。

【S社の例】

- ・ 正社員のうち女性が8割以上で、各雇用管理区分ごとでも女性の割合は6割以上。
- ・ 女性の管理職割合は約5割（各雇用管理区分ごとでは4～5割）。

【S社の行動計画の目標】

管理職に占める女性割合を8割まで引き上げる・・・**A**

※目標達成のための取組

女性管理職割合を上げるため、

- × 女性のみを対象とした管理職育成研修を実施する・・・**B**
- 対象者となる男女社員に対して管理職育成研修を実施する

A : 均等法違反とはなりません。

正社員数（管理職になりうる労働者数）に占める女性の割合を踏まえ女性管理職が少ないことを課題として捉えて、女性管理職割合の数値目標が設定されており、問題ありません。

B : 均等法に違反します。

1つの雇用管理区分における女性労働者の割合が4割を下回っている職務等に従事するために必要な教育訓練については、その対象を女性のみとしても均等法違反とはなりません。S社の場合は既に女性の割合が4割を超えているため、女性のみを対象とした研修等を実施することは均等法に違反します。

⇒女性のみではなく、対象となる男女社員に対して管理職育成のための研修を行うという取組であれば問題ありません。

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表

下線の状況把握に関する4つの必須項目に加えて、**301人以上企業は男女の賃金の差異も状況把握が必須**（目標設定は必須項目なし）

男女の賃金の差異を追加し、301人以上企業は公表必須項目

	状況把握・目標設定 (16項目+8項目)	情報公表 (9項目+7項目)	
① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)	①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (区)	301人以上企業は、 男女の賃金の差異(必須)+8項目から1項目以上を公表
	②男女別の採用における競争倍率 (区)	②男女別の採用における競争倍率 (区)	
	③労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)	③労働者に占める女性労働者の割合 (区) (派)	
	④男女別の配置の状況 (区)	—	
	⑤男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況 (区)	—	
	⑥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)	—	
	⑦管理職に占める女性労働者の割合	④管理職に占める女性労働者の割合	
	⑧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	⑤係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合	
	⑨男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	—	
	⑩男女の人事評価の結果における差異 (区)	—	
	⑪セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況 (区) (派)	—	
	⑫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)	⑦男女別の職種又は雇用形態の転換実績	
	⑬男女別の再雇用又は中途採用の実績 (区)	⑧男女別の再雇用又は中途採用の実績	
	⑭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	—	
	⑮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)	—	
	⑯ 男女の賃金の差異 (全・正・パ有)	⇒⑨ 男女の賃金の差異 (全・正・パ有)	
⑰ 男女の賃金の差異 (全・正・パ有)	⇒⑨ 男女の賃金の差異 (全・正・パ有)		
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	① 男女の平均継続勤務年数の差異 (区)	①男女の平均継続勤務年数の差異	101~300人以下企業は 男女の賃金の差異を含めた16項目から1項目以上を公表
	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 (区)	②10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	
	③男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 (区)	③男女別の育児休業取得率 (区)	
	④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)	—	
	⑤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	—	
	⑥ 労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間 (健康管理時間) の状況	④労働者の一月当たりの平均残業時間	
	⑦雇用管理区分ごとの労働者の各月ごとの平均残業時間等の労働時間 (健康管理時間) の状況 (区) (派)	⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (区) (派)	
	⑧有給休暇取得率 (区) (派)	⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 (区)	

状況把握の局面では、把握することを推奨(指針)しており、**301人以上企業は情報公表の必須化に伴い、状況把握も必須化**

※ (区) …雇用管理区分ごとに対応する項目、(派) …派遣労働者を含めて対応する項目

5. 一体型による都道府県労働局への届出について

一体型による都道府県労働局への届出について

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法の要件をいずれも満たし、かつ、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。

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第一面）

(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 年 月 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

(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業
住 所 〒

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項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

様式第2号（次世代則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）

(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 年 月 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

(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業
住 所 〒

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

次世代法・女性活躍推進法 一体型

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

(A4)

一般事業主行動計画策定・変更届
届出年月日 令和 年 月 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

(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名

住 所

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

※「次世代法・女性活躍推進法 一体型」の書式は、下記よりダウンロードすることができます。

【厚生労働省のホームページ】

女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

または

【茨城労働局のホームページ】

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 法令・書式集 > 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法関係 > 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく届出・認定申請様式

https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu/_84582.html

6. よくある質問

よくある質問

	質 問	回 答
1	「常時雇用する労働者」について、出向している労働者はどのようにカウントするのでしょうか。	「常時雇用する労働者」のカウントについて、出向中の労働者は、原則としてその労働者が生計を維持するために必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する労働者として取り扱います。
2	行動計画期間が満了するため、次の期間の行動計画を策定中です。現行行動計画の目標で未達のものがありますが、次の期間でも同じものを目標としてよいですか。	次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画、女性活躍推進法に基づく行動計画ともに、未達の目標を次期の目標とすることはできます。
3	行動計画を策定し、実施している期間中に、労働者数が100人以下となった場合は、どうすればいいですか。	100人以下となった時点で、届出等は努力義務となりますが、引き続き、企業において取組を進めることが望まれます。
4	次世代育成支援対策推進法について、育児をしている労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなくてはなりませんか。	101人以上の労働者を雇用している企業の場合は、育児をしている労働者の有無にかかわらず、行動計画を策定・届出、公表、労働者への周知を行う義務があります。
5	すでに女性が活躍している場合、どのような目標・取組を設定すればよいのでしょうか。	女性活躍が一定程度進んでいる企業においても、より一層女性の活躍を推進するため、自社の状況等を踏まえて必要な目標・取組を設定すべきです。

よくある質問

	質 問	回 答
6	「管理職に占める女性労働者の割合」を算定するにあたり、ここでの管理職の定義を教えてください。	<p>「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計をいいます。</p> <p>※「課長級」とは、以下のいずれかに該当する者です。</p> <ul style="list-style-type: none">・事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、2係以上の組織からなり、若しくは、その構成員が10人以上(課長含む)の長の・同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）
7	一体型での届け出をするにはどうすればよいでしょうか。	<p>女性活躍推進法に基づく行動計画と次世代育成支援対策推進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、計画期間を同じとする場合に、両法に基づく行動計画を一体的に策定することが可能です。また、この場合、策定届についても「次世代・女性活躍推進法一体型（様式第2号）」により、届出が可能です。行動計画の期間が異なる場合には、例えば、一方の行動計画の計画期間を変更届により変更し（計画期間の終期を短縮し）、両法に基づく行動計画の計画期間をそろえたうえで、新たに一体型により届出することが必要となります。</p>

参考資料

女性の活躍推進企業データベース

女性の活躍推進企業 データベース 厚生労働省

データの登録・修正 企業情報の検索 企業担当者の方 学生・求職中の方 CSVデータダウンロード

English お気に入り

**働く場所は、
わたしが**見**つける**

女性活躍推進法に基づき、
全国の企業が女性の活躍状況に関する
情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数は
24,505社
(データ公表企業)
34,653社
(行動計画公表企業)



女性活躍推進法で義務付けられている

- ▶ 一般事業主行動計画
- ▶ 自社の女性活躍に関する情報
- ▶ えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の実績状況

の公表や、女性活躍推進に関する
情報収集のためのWEBサイトです。

コンテンツのご紹介

☑ 行動計画策定のヒントに

- ・一般事業主行動計画の策定例
- ・行動計画策定ツール

☑ 自社の情報公表をする前にはこちらをチェック

- ・データベース入力操作マニュアル
- ・データベース入力準備シート

☑ オープンデータダウンロード

- ・CSV形式で最新のデータをダウンロード可能



<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

両立支援のひろば

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば

厚生労働省

お問合せ サイトマップ 検索について 印刷について

トップ 一般事業主行動計画公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく
一般事業主行動計画を公表しましょう!

令和4年4月1日から、くるみん認定及びプラチナくるみん認定の
認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました！



次世代育成支援対策推進法による公表

- ▶ 一般事業主行動計画
- ▶ 次世代育成支援対策の実施状況 (プラチナくるみん認定企業)
- ▶ 男女の育児休業等取得率 (くるみん認定基準)

育児・介護休業法による公表

- ▶ 男性の育児休業等取得率 (2023年4月～従業員1000人超企業)

仕事と家庭の両立に関する情報収集のための
WEBサイトです。

コンテンツのご紹介

☑ 両立診断サイト

- ・自社の両立支援の取組状況
をチェック、結果を踏まえ
一般事業主行動計画を策定

☑ Q&A集

- ・育児・介護休業法
- ・育児休業の取得
- ・ハラスメントの防止など

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

参考資料

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定にあたっては、以下の資料もご参考にしてください。各パンフレットは厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000984248.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000984241.pdf>

～ 休 憩 ～

5分間の休憩後に再開致します。