

※くるみん認定申請の意向がある場合は、別途ご相談ください。

一体型の行動計画モデル例

女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法の行動計画は**一体型**で策定しましょう！

雇用管理の効率化

企業内の女性の活躍や子育て支援についての課題分析が一度で済み、同一の期間内で行動計画の策定、実施、見直しが行えます。

事務の簡素化

労働局への届出、行動計画の労働者への周知・外部への公表等の手続きが一度で済みます。

優秀な人材の確保

次代の育成支援と女性の活躍推進の一体的な取り組みにより、より効果的な雇用環境の整備が可能

目標の例 (p5~9)

※1~7は数値目標の例、8~10は数値なしの目標の例

1. 女性の応募者が少ない会社（採用拡大）
2. 女性の配置に偏りがある会社（職域拡大）
3. 管理職の女性割合が少ない会社（管理職登用）
4. 正社員や基幹的職種に女性が少ない会社
5. 働き方改革に取り組む会社
6. 育児をしている社員が多い会社
7. 男女とも育児休業が進んでいない会社
8. 両立支援の充実を目指す会社
9. 多様な働き方を支援する会社
10. 次世代育成支援対策を強化したい会社

区分① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 (p5~6)

区分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 (p7~8)

区分③ その他の次世代育成支援対策 (p9)

行動計画の策定方法 (※p2表1を参照)

* 一体型の行動計画には「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に該当する区分から目標を設定する必要があります。

数値目標についての注意事項

- 常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主の場合
区分①又は②より、数値目標が**1つ以上**必要です。
- 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合
区分①及び②からそれぞれ1項目以上、数値目標が**計2つ以上**必要です。

表1 目標に関する区分

	女性活躍推進法		次世代育成支援対策推進法
労働者数	301人以上義務	101人～300人	101人以上義務
目標	① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供		③ その他の次世代育成支援対策
	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（多様な労働条件の整備を含む）		
	①及び②からそれぞれ1つ以上、数値目標	①又は②から1つ以上、数値目標	②又は③から1つ以上（但し、認定を受ける場合には②が必要）

※区分①、②についての詳細はパンフレット「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！」p9を、区分③については一体型策定・変更届（様式第2号）の第三面をご参照ください。

※目標は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の関係表にて自社の課題を把握し、自社の状況に応じて設定しましょう。

女性の活躍に関する情報公表について

※情報公表はインターネット上（女性活躍推進企業データベース等）にて行い、毎年更新する必要があります。情報公表の項目については下記表2をご確認ください。

- 常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主の場合
 - ①及び②に加え、③又は④から**1項目以上選択し、計3項目以上**を公表してください。
- 常時雇用する労働者数が301人以上の事業主の場合
 - ①及び②に加え、③及び④から**それぞれ1項目以上の計4項目以上**を公表してください。

表2 情報公表に関する区分

① 男女の賃金の差異	② 管理職に占める女性労働者の割合
③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	④ 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"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ・男女別の採用における競争倍率(区) ・労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10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 ・男女別の育児休業取得率(区) ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・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) ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

※(区)と表示のある項目は「雇用管理区分」ごとに公表を行う必要があります。

※(派)と表示のある項目は、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

※「男女の賃金の差異」については、「全労働者」、「正規雇用労働者」、パート・有期社員の「非正規雇用労働者」の3区分での公表が必要です。

労働者数 101 人以上 300 人以下の事業主の場合

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

株式会社〇〇 行動計画

、次のように行動計画を策定する。

- 例 1. 女性の採用を増やし、男女問わずワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境を実現するため
 - 例 2. 女性の管理職を増やし、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
 - 例 3. 両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため
- 等

1. 計画期間 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日まで

2. 内容

数値目標が1つ以上必要です

2年～5年が望ましい

目標 1 :

<取組内容>

令和 年 月～

令和 年 月～

「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値目標設定は必須項目です。

目標 2 :

<取組内容>

令和 年 月～

令和 年 月～

目標 3 :

<取組内容>

令和 年 月～

令和 年 月～

掲載日 年 月 日



情報公表については、「女性の活躍推進データベース」で公表することが最も適切です。

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

労働者数 301 人以上の事業主の場合

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

株式会社〇〇 行動計画

____、次のように行動計画を策定する。

- 例 1. 女性の採用を増やし、男女問わずワークライフバランスのとれた働き方ができる職場環境を実現するため
 - 例 2. 女性の管理職を増やし、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
 - 例 3. 両立支援制度を充実させ、誰もが個々の能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため
- 等

1. 計画期間 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日まで

2. 内容

数値目標が2つ以上必要です

2年～5年が望ましい

目標 1 :

<取組内容>

令和 年 月～

令和 年 月～

区分①から1つ以上、数値目標が必要です (p5～6 参照)

目標 2 :

<取組内容>

令和 年 月～

令和 年 月～

区分②から1つ以上、数値目標が必要です (p7～8 参照)
「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値目標設定は必須項目です。

目標 3 :

<取組内容>

令和 年 月～

令和 年 月～

女性の活躍推進データベースで公表する場合は、別途 HP 内に情報公表欄があるので、行動計画への記載は不要です

掲載日 年 月 日



情報公表については、「女性の活躍推進データベース」で公表することが最も適切です。

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

区分①「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

1. 女性の応募者が少ない会社（採用拡大）

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・〇〇職の採用者に占める女性比率を●%以上に にする。 ・〇〇職の採用における女性の競争倍率（応募者 数/採用者数）を●%まで引き下げる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・〇〇職の女子学生向けパンフレット等を作成す る。 ・ホームページ等で、社内で活躍する女性や女性に 対する支援制度の紹介をする。 ・女子学生を対象とするセミナーを実施する。 ・男女公正な採用選考を行うためのガイドライン などのマニュアルの作成や研修制度を導入する。 ・女子学生を対象とした職場見学会を、期間中●回 以上開催する。

2. 女性の配置に偏りがある会社（職域拡大）

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・女性の少ない〇〇職の女性の比率を●%まで引 き上げる。 ・これまで配置のなかった〇〇職に、新たに女性 社員を●人以上配置する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が使いやすい設備・機器等を導入する。 ・配置予定者を対象に、業務に必要なスキルを身 に着けるための研修を実施する。 ・新たに配置した女性を支援するために定期面談 を実施する。

3. 管理職の女性割合が少ない会社（管理職登用）

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・（課長級/次長級/部長級）に占める女性比率を ●%以上にする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性にとって不利な昇進基準になっていない か、人事評価基準について見直しを図る。

<ul style="list-style-type: none"> ・(課長級/次長級/部長級)の女性を現員の△人から●人に増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女子社員を対象に、管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。 ・社内外の女性役員や女性管理職と定期的にコミュニケーションをとり、仕事上の悩み等を話し合う交流会を開催する。 ・管理職を目指す女性社員を対象としたキャリア形成や動機付けのためのセミナーを実施する。
--	--

4. 正社員や基幹的職種に女性が少ない会社

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・正社員における女性比率を●%以上にする。 ・非正規社員のキャリアアップに向けた研修(の受講率を男女ともに●%以上とする/を期間中●回以上実施する)。 ・〇〇職から△△職へのコース転換者を●人以上増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規社員に対する個別面談等を行い、正社員への転換試験等の受験を勧奨する。 ・非正規社員と正社員の人事評価基準の共通化を図る。 ・研修の受講者を増やすため、研修参加チラシを作成し、非正規社員全員に配布する。 ・〇〇職から△△職へのコース転換制度を導入する。 ・△△職へのコース転換を目指す社員を対象としたセミナーを実施する。

区分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」

5. 働き方改革に取り組む会社

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数を●日以上とする。 ・労働者の月平均残業時間を●時間以上削減させる。 ・フレックスタイム制の利用率を●%アップさせる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の計画的付与制度を導入し、就業規則を改訂する。 ・年次有給休暇の取得促進のためのチラシを作成し、掲示等により周知する。 ・ノー残業デーを設定し、全社員へ周知する。 ・全社員の所定外労働時間を適切に把握し、所定外労働の多い社員に個別に働きかけを行う。 ・現状の利用率を把握し、会議等で課題分析、指示等を行う。 ・制度利用促進のための周知を行い、対象社員には個別に働きかけを行う。

6. 育児をしている社員が多い会社

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業及び子の看護休暇の取得者を●人以上とする。 ・男女ともに育児休業取得率を●%アップさせる。 ・子供の出生時における配偶者出産休暇や育児休業の取得者を●人以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度を拡充（子の看護休暇における子の対象年齢拡大や取得日数、特別休暇として年間○日は有給とする等）する。 ・育児休業及び子の看護休暇取得促進のためのパンフレット等を作成し、掲示等により周知する。 ・配偶者出産休暇制度を導入する。 ・制度に関するチラシ等を作成し、配布等により周知する。

7. 男女とも育児休業が進んでいない会社

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育休中の社会保険料免除など制度の周知のための研修会を年に●回以上行う。(※) 	<ul style="list-style-type: none"> ・制度に関する要点をまとめたパンフレット等を作成し、研修会を実施する。

8. 両立支援制度の充実を目指す会社

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業及び子の看護休暇の取得促進を図る。 (※) ・ 育児短時間勤務制度または所定外労働の制限の対象者を小学校就学前までの子を持つ社員に拡大し、制度の利用向上を図る。 ・ 妊娠中や産休・育休復帰後の社員のための相談窓口を設置する。(※) ・ 配偶者出産休暇制度を導入する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度に関する要点をまとめたパンフレット等を作成し、掲示等により周知する。 ・ 育児・介護休業規程を改訂し、制度の対象を拡大する。 ・ チラシ等を作成し、全社員に周知する。 ・ 対象社員には個別に資料を配布する等により取得促進の働きかけを行う。 ・ 相談窓口を設置し、チラシの掲示等により周知する。 ・ 制度を導入し、文書の配布等により周知する。

9. 多様な働き方を支援する会社

目標	取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・ 不妊治療を受けやすい環境整備のために、休暇制度や時差出勤、フレックスタイム制度等の導入を行う。 ・ 在宅勤務（テレワーク）、モバイルワーク、ウェブ会議等を導入する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 制度を導入し、チラシの掲示等により周知する。 ・ 会議等で制度導入について検討し、対象社員や対象業務を選定する。 ・ 制度導入について電子メール等により周知する。

区分③「その他の次世代育成支援対策」

10. 次世代育成支援対策を強化したい会社

目標		取組内容
<ul style="list-style-type: none"> ・子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることが出来る「子どもの参観日」を実施する。 ・若年者に対するインターンシップ等の就業機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇い入れを推進する。 		<ul style="list-style-type: none"> ・会議等にて「子どもの参観日」の実施内容を決定する。 ・「子どもの参観日」についてチラシ等を作成し、配布等により労働者へ周知する。 ・参加者にはアンケートを実施し、実施内容について見直しを図る。 ・インターンシップの受け入れを期間中●回以上実施する。

目標設定の際には、関係法令で定めている最低基準を上回る目標を立てましょう！

((※) の付いている目標については、特に注意が必要です！)

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、令和7年4月1日より、労働者の「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」を把握し、分析した上で、その結果を勘案し、数値目標を設定する必要があります！ (100人以下は努力義務)