ご　連　絡

事業主　殿

沖縄労働局　雇用環境・均等室

一般事業主行動計画の届出等について

労働行政の運営につきまして、平素よりご理解・ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、令和８年６月30日付「改正女性活躍推進法、労働施策総合推進法等の施行について(説明会への参加及びアンケート回答依頼)にて「法令遵守状況に関するアンケート」のご回答をお願いしていた件についてご連絡しています。貴社におかれましては、ご回答をいただけていない又はご回答はいただけているものの措置が未実施・不十分であることが確認されました。

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）では、常時雇用する労働者※1が101人以上の一般事業主に対し、一般事業主行動計画の策定・届出・周知・公表が義務付けられています。

また、女性活躍推進法（以下「女活法」という。）では、常時雇用する労働者が101人以上の一般事業主に対し、一般事業主行動計画の策定・届出・周知・公表及び女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられています。

さらに、育児・介護休業法（以下「育介法」という。）では、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に対し、毎年少なくとも１回、男性労働者の育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられています。

つきましては、下記の✓の付いた事項について速やかにご対応いただき、令和８年〇月〇日（〇）までに終了した旨の連絡※2をいただきますようお願い申し上げます。

なお、現在の常時雇用する労働者が100人以下の場合や、すでに必要な措置を講じている場合は当方の確認不足によるものでございますので、本通知はご放念いただき、その旨をご連絡くださいますようお願い申し上げます。

記

□　①次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出
□　②次世代法に基づく一般事業主行動計画の公表
□　③女活法に基づく一般事業主行動計画の届出
□　④女活法に基づく一般事業主行動計画の公表
□　⑤女活法に基づく女性の活躍に関する情報の公表
□　⑥育介法に基づく男性労働者の育児休業等取得状況の公表

※１「常時雇用する労働者」

正社員だけではなくパート、契約社員、アルバイト等の名称にかかわらず、①・②のいずれかの要件に該当する労働者です。

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ものであって、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い入れの時から１年以上引き続き雇用されると見込みの者

担当者：〇〇

お問い合わせ先

沖縄労働局 雇用環境・均等室　〇〇

〒900-0006　那覇市おもろまち２－１－１　那覇第２地方合同庁舎　１号館　３階

098－868－4380

平日 9：30～16：30(12 時～13 時除く)

※２「連絡方法」

①**電話**：窓口時間内に、上記「お問い合わせ先」にお願いします

②**メール**：kokin-shidou@mhlw.go.jp

件名：【〇〇】公表等の状況の報告について

本文：１．企業名

２．担当の部署・氏名・連絡先(電話番号)

３．直近事業年度の「末日」

４．常時雇用する労働者数

５．対応した事項　※「ご連絡」で✓がついた項目についてのみ

①次世代法に基づく一般事業主行動計画の「策定届出年月日」

②次世代法に基づく一般事業主行動計画の「公表方法」と「公表年月日」

③女活法に基づく一般事業主行動計画の「策定届出年月日」

④女活法に基づく一般事業主行動計画の「公表方法」と「公表年月日」

⑤女活法に基づく女性の活躍に関する情報の公表の
「公表方法」と「公表年月日」と「公表項目」

⑥育介法に基づく男性労働者の育児休業等取得状況の
「公表方法」と「公表年月日」

パンフレット等

◆次世代法：https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001679162.pdf

◆女活法：https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001684142.pdf

◆育介法：https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf

必要な措置

(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法・育児介護休業法)

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法及び育児介護休業法において事業主に義務付けられている「一般事業主行動計画」及び「情報公表」に関する措置を一覧にしています。

１．企業規模

企業規模によって義務付けられている措置が異なります。

企業規模は、常時雇用する労働者数で決まり、「100 人以下」、「101 人～300 人」、「301 人以上」の３パターンがあります。

なお、常時雇用する労働者数の算定は、事業所(場)や法人グループ単位ではなく、事業主(法人)単位で算の算定となります。

※100 人以下の企業は義務付けられている措置はありませんが、女性活躍の推進及び仕事と家庭の両立支援の観点から、自主的な取組を進めることが望まれます。

【常時雇用する労働者の定義】正社員だけではなくパート、契約社員、アルバイト等の名称にかかわらず、以下のいずれかの要件に該当する労働者です。

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ものであって、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い入れの時から１年以上引き続き雇用されると見込みの者

２．事業年度

女性活躍推進法においては、令和８年４月１日施行の法改正により、「女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」の内容が見直されおり、直近で終了した事業年度末日によって義務内容が異なります。公表時期は、令和８年４月１日以降で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こととされています。

例えば、　直近で終了した事業年度の末日が令和８年３月 31 日

⇒　令和９年４月１日～令和９年６月 30 日までに公表

直近で終了した事業年度の末日が令和８年４月 30 日

⇒　令和８年７月 31 日までに公表

３．労働者への周知

事業所内掲示／事業所内備え付け／書面交付／電子メール／イントラネット　等

４．外部への公表

両立支援のひろば／自社ＨＰ／求職者等・一般の方が知ることができる方法

５．企業規模別の措置一覧

未実施又は措置が不十分な事項については、速やかに必要な措置を講じてください

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">一般事業主行動計画</th><th colspan="2">情報公表</th></tr>
<tr><th>企業規模</th><th>女性活躍推進法</th><th>次世代育成支援対策推進法</th><th>女性活躍推進法</th><th>育児介護休業法</th></tr>
<tr><td>101 人～300 人</td><td>自社の女性活躍を推進するために
①状況把握・課題分析
②一般事業主行動計画の策定 →目標計１つ以上
※目標は１つ以上かつ数値化
③一般事業主行動計画の届出
④一般事業主行動計画の労働者への周知
⑤一般事業主行動計画の外部への公表
を実施すること</td><td rowspan="2">自社の仕事と子育ての両立を推進するために
①状況把握・課題分析
②一般事業主行動計画の策定 →目標計２つ以上
※令和７年４月１日以降策定の場合は、目標に、男性の育児休業等の取得状況及び労働時間の状況について数値目標
③一般事業主行動計画の届出
④一般事業主行動計画の労働者への周知
⑤一般事業主行動計画の外部への公表
を実施すること</td><td>◆直近の事業年度の末日が
令和８年３月 31 日以前の場合 →公表計１項目以上
女性の活躍に関する情報を１項目以上公表すること
◆直近の事業年度の末日が
令和８年４月１日以降の場合 →公表計３項目以上
女性の活躍に関する情報を公表すること
（①男女間賃金差異
②女性管理職比率
③上記以外１項目以上）</td><td></td></tr>
<tr><td>301 人以上</td><td>自社の女性活躍を推進するために
①状況把握・課題分析
②一般事業主行動計画の策定 →目標計２つ以上
※目標は２つごとに一つ以上選択かつ数値化
③一般事業主行動計画の届出
④一般事業主行動計画の労働者への周知
⑤一般事業主行動計画の外部への公表
を実施すること</td><td>◆直近の事業年度の末日が
令和８年３月 31 日以前の場合 →公表計３項目以上
女性の活躍に関する情報を公表すること
（①男女間賃金差異
②上記以外２項目以上）
◆直近の事業年度の末日が
令和８年４月１日以降の場合 →公表計４項目以上
女性の活躍に関する情報を公表すること
（①男女間賃金差異
②女性管理職比率
③上記以外２項目以上）</td><td>男性の育児休業等の取得状況の公表</td></tr>
</table>