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」

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

パンフレット等

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

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

次世代育成支援対策推進法とは

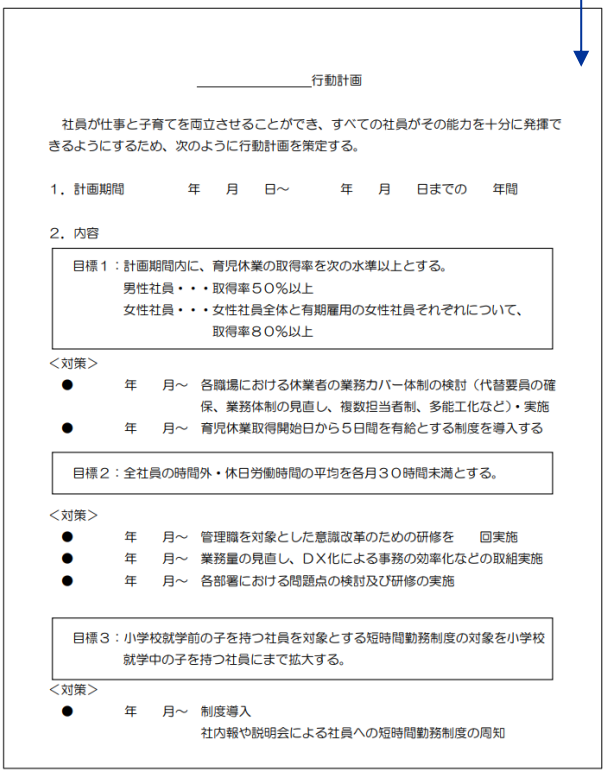
「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにしたものです。

企業は、労働者の職業生活と子育てとの両立が図られるようにするために、仕事と子育てに関する一般事業主行動計画を策定等する必要があります。

大まかな流れ

Ⅰ．自社の労働者の職業生活と子育ての両立に関する「状況把握」「課題分析」
1．育児休業等の取得状況→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
2．労働時間の状況
Ⅱ．行動計画の策定
Ⅲ．行動計画の沖縄労働局への届出→①次世代法に基づく一般事業主行動計画の「届出」
Ⅳ．行動計画の労働者への周知
Ⅴ．行動計画の外部への公表→②次世代法に基づく一般事業主行動計画の「公表」

↓行動計画(例)



＿＿＿＿＿＿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

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とする。
男性社員・・・取得率５０％以上
女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、取得率８０％以上

＜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
- 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：全社員の時間外・休日労働時間の平均を各月３０時間未満とする。

＜対策＞
- 年　月～　管理職を対象とした意識改革のための研修を　回実施
- 年　月～　業務量の見直し、ＤＸ化による事務の効率化などの取組実施
- 年　月～　各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標３：小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学校就学中の子を持つ社員にまで拡大する。

＜対策＞
- 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

↑外部へ公表する

↓策定届



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５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　人（うち有期雇用労働者　人）
　男性労働者の数　人
　女性労働者の数　人
２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　令和　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　令和　年　月　日　～　令和　年　月　日
５．規定整備の状況
　①　有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度　（有・無）
　②　有期雇用労働者も対象に含めたその他の両立支援制度　（有・無）
６．一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日　令和　年　月　日
７．一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（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（　））
　②　その他の公表方法（　）
８．一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付け　②　書面の交付　③　電子メールの送信
　④　その他の周知方法（　）
９．一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
　①　育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施　（　済　）
　②　労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施　（　済　）
10．達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
　①　育児休業等の取得の状況に関する目標の内容
　（　）
　②　労働時間の状況に関する目標の内容
　（　）
11．次世代育成支援対策の内容（第二面・第三面に記載すること）
12．次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定　（有・無・未定）
13．次世代育成支援対策推進法第 15 条の２に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定　（有・無・未定）

一般事業主行動計画の担当部局名	
（ふりがな） 担当者の氏名	

↑労働局へ届け出る

①次世代法に基づく一般事業主行動計画の「届出」

一般事業主行動計画「策定届」を、沖縄労働局へ提出ください

(提出方法)

窓口に持参／郵送／電子申請

※控えが必要な場合は、「策定届」を２部ご用意ください

郵送の場合は、さらに返信用封筒を同封ください

なお、電子申請では控えのお渡しができませんのでご承知おきください

(提出先)

沖縄労働局　雇用環境・均等室

〒900-0006　那覇市おもろまち２－1-1　那覇第二地方合同庁舎　１号館　３階

(窓口時間)

平日の９時～16 時　※12 時～13 時を除く

②次世代法に基づく一般事業主行動計画の「公表」

策定した「一般事業主行動計画」を、一般の方が知ることができる方法で外部に周知してください

(公表方法)

両立支援のひろば／自社のＨＰ／その他(一般の方が知ることができる方法)

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

男性労働者の育児休業等取得状況を、一般の方が知ることができる方法で外部に周知してください

(公表方法)

両立支援のひろば／自社のＨＰ／その他(一般の方が知ることができる方法)

↓策定し、外部へ公表する

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

(会社名)＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

社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整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

育介法に基づく男性労働者の育児休業等の取得状況として外部に公表する

⇩2 年～5 年が望ましい期間

1．計画期間　　年　月　日～　　年　月　日までの　年間

Ⅰ状況分析

※①・②のいずれかの割合

反映

①育児休業等の取得割合

対象期間：直近で終了した事業年度

＿年度(＿年＿月＿日～＿年＿月＿日)

育児休業等をした男性労働者の数 / 配偶者が出産した男性労働者の数 ＝＿％

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

対象期間：直近で終了した事業年度

＿年度(＿年＿月＿日～＿年＿月＿日)

育児休業等をした男性労働者の数+小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数 / 配偶者が出産した男性労働者の数 ＝＿％

2．内容⇩実数、割合、倍数等の「数値」を用いる

目標１　※男性労働者の育児休業等の取得状況についての数値目標

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

(取組内容と実施時期)

◆　＿年＿月～　＿＿＿＿＿＿

◆　＿年＿月～　＿＿＿＿＿＿

Ⅰ状況分析

反映

目標２　※フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの残業時間についての数値目標

＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

対象期間：直近で終了した事業年度

＿年度(＿年＿月＿日～＿年＿月＿日)

年　月分　⇩一事業年度各月ごと算出する

フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間(高度ﾌﾟﾛﾌｪｯｼｮﾅﾙ制度の適用を受ける労働者は健康管理時間) / フルタイム労働者の人数 ＝＿％

(取組内容と実施時期)

◆　＿年＿月～　＿＿＿＿＿＿

◆　＿年＿月～　＿＿＿＿＿＿

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／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

	一般事業主行動計画		情報公表	
企業規模	女性活躍推進法	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法	育児介護休業法
101 人～300 人	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	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	◆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）	
301 人以上	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		◆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）	男性の育児休業等の取得状況の公表