

次世代法・女活法の行動計画の策定について

静岡労働局
雇用環境・均等室

<セミナー内容>

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」に基づく一般事業主行動計画の策定等について
3. 「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
4. 一体型による都道府県労働局への届出について
5. 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

「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	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。 「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。	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。
法施行～期限	平成17年4月1日 ～ 令和17年3月31日	平成28年4月1日 ～ 令和18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

▶ ステップ 1 自社の現状や労働者のニーズを把握、労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握



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てください。

▶ ステップ 2 一般事業主行動計画の策定



行動計画には、**(a)計画期間、(b)目標(数値目標を含む)、(c)目標を達成するための対策の内容と実施時期**を盛り込む必要があります。

▶ ステップ 3 一般事業主行動計画の労働者周知、公表



行動計画を労働者に周知し、公表してください（行動計画の策定からおおむね3か月以内）。

▶ ステップ 4 一般事業主行動計画を策定した旨の届出



行動計画を策定・変更したら「一般事業主行動計画策定・変更届」を記載し、郵送等により都道府県労働局雇用環境・均等室に届け出てください。（行動計画の策定からおおむね3か月以内）。

▶ ステップ 5 取組の実施



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。

※行動計画期間が終わったら、また新しい行動計画をステップ1から作ることになります。

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

ステップ1 自社の現状や労働者のニーズを把握

令和7年4月1日より、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日以降に行動計画の策定又は変更を行う際には、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」を把握することが義務付けられました。

○推進体制を整備する

行動計画の策定及び目標達成に向けた取組の実施を実効性あるものにするためには、管理職や人事労務担当者にその趣旨を徹底するとともに、子育てを行う労働者を含めた全ての労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要。

○労働者の意見反映のための措置を講ずる

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためにはこうしたニーズを踏まえることが重要。

○自社の現状を把握する

・育児休業等の取得状況：男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得をはじめとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない労働者も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要。

○改善すべき事情を分析する

男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが重要であることを踏まえ、分析を行うことが効果的。

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

▶ ステップ2 ステップ1を踏まえて行動計画を策定

行動計画には

(a)計画期間、(b)目標(数値目標を含む)、(c)目標を達成するための対策の内容と実施時期
を盛り込む必要があります！

○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。※認定取得希望であれば2年以上5年以下

○目標を決める

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、行動計画策定指針「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。

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日以降に行動計画の策定又は変更を行う際には、直近の事業年度における「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値を用いて定量的な目標を設定することが義務付けられました。

○目標を達成するための対策とその実施時期を定める

目標を決めたら、計画期間内の目標達成に向けて実施する次世代育成支援対策の内容とその実施時期を定めましょう。

行動計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対応や計画に反映させるためにも、自社の実情にあった実効性のある対策とする必要があります。

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

▶ ステップ2 ステップ1を踏まえて行動計画を策定

○目標設定ポイント



✓ **常時雇用数労働者数が101人以上の企業は、「育児休業取得状況」及び「労働時間の状況」についての数値目標を設定する必要があります。**

✓ 数値目標は実数、割合、倍数等数値を用いるものであれば構いません。

〈育児休業等の取得に係る数値目標の例〉

- ・計画期間における男性の平均育児休業取得率を〇%以上とする
- ・男性の育児休業取得期間2週間以上の割合を〇%以上とする
- ・男性労働者で育児休業を取得した者を〇名以上とする

※男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を踏まえて、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましいです。

〈労働時間の状況に係る数値目標の例〉

- ・フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を〇時間未満とする(又は〇%削減する)

✓ 「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。)

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

行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定して下さい。

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> をご参照下さい。



1. 雇用環境の整備に関する事項

(1) 育児をしている労働者の両立を支援するための雇用環境の整備の取組

- ✓ 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、配偶者が流産・死産した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等
- ✓ 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
- ✓ 小学校第4学年以降の子や孫の子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- ✓ 「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) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組

- ✓ 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

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

▶ ステップ3 行動計画を公表し、労働者への周知を図る

行動計画の労働者への周知

策定・変更した行動計画は、非正規社員を含めた**全ての労働者に周知**してください！

【周知の方法】

- ・事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、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、労働者への配布 など

行動計画の外部への公表

策定・変更した行動計画は、外部に公表してください！

【公表の方法】

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。

- ・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載 (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)
- ・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。



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

▶ 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・均等室へ届け出る

- ・ 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）を電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、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。

※届出の控えを希望される場合は、提出用と控用の2部と返信用封筒をご用意ください。

- ・ 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)へ届け出るのは、「一般事業主行動計画策定・変更届」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。
- ・ 取組を進める中で、数値目標の達成状況や、取組の実施状況を点検・評価してください。

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

認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

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 ②

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務力バリエーションの検討（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：全社員の時間外・休日労働時間の平均を毎月30時間未満とする。 ②

<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 ③
- 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

すでに両立支援制度の利用が進んでいる会社

社会福祉法人 ○○ 行動計画

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。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間 ①

2. 内容

目標1：計画期間中の男性の育児休業取得率を85%以上とする。 ②

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務力バリエーションの検討（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10日間を有給とする制度を導入する

目標2：社員のうち、25歳～39歳の従業員の平均時間外・休日労働時間を1/2へ削減する。 ②

<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 ③
- 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：育児休業等の制度についての有期雇用労働者向けのパンフレットを作成し有期雇用労働者および管理職に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

- 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 年 月～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、有期契約労働者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

目標4：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均 年間 日以上とする。

<対策>

- 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に 回行う
- 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
- 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

※常時雇用する労働者数が101人以上の企業は育児休業等の取得状況及び労働時間に関する数値目標が必須

③目標を達成するための対策の内容と実施時期

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

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ

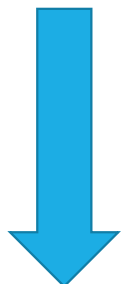
▶ ステップ 1 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析



■ **現状把握**：自社の女性の活躍に関する状況を把握してください。

■ **課題分析**：把握した状況から自社の課題を分析してください。

▶ ステップ 2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表



■ 行動計画の策定

ステップ 1 の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定しましょう。行動計画には、**(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期**を盛り込むことが必要です。

■ 行動計画の社内周知、公表

行動計画を労働者に周知し、外部に公表してください。

▶ ステップ 3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出



行動計画を策定・変更したら「一般事業主行動計画策定・変更届」を記載し、郵送等により都道府県労働局雇用環境・均等室に届け出てください。

▶ ステップ 4 取組の実施、効果の測定



年に1回情報公表をしましょう。定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組状況を点検・評価しましょう。

※行動計画期間が終わったら、また新しい行動計画をステップ 1 から作ることになります。

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

企業規模による義務項目

項目 ※常時雇用 する労働者の数	自社の女性の活躍 に関する状況把握、 課題分析	一般事業主行動計 画の策定、社内周 知、公表	一般事業主行動計 画を策定した旨の 届出	女性の活躍に関す る情報の公表
301人以上	義務	義務 2つ以上の 数値目標	義務	義務 3つ (※ ¹) 以上の 項目を公表
300人以下 101人以上	義務	義務 1つ以上の 数値目標	義務	義務 1つ (※ ²) 以上の 項目を公表
100人以下	努力義務			

(※¹) 男女の賃金の差異に加えて、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」・「職業生活との両立に資する雇用環境の整備」のそれぞれから1つずつの計3つ以上の公表

(※²) 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」・「職業生活との両立に資する雇用環境の整備」の中から1つ以上の公表

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

▶ 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

- ・ 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・分析してください。
- ・ 原則、「直近の事業年度」について状況把握してください。困難な場合は前々事業年度の状況把握も可能です。

基礎項目（必ず把握すべき項目）

1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合（雇用管理区分ごとに把握）

【計算方法】

直近の事業年度の女性の採用者数(中途採用者含む)÷直近の事業年度の採用者数(中途採用者含む)×100 (%)

※把握が難しい雇用管理区分については、「労働者に占める女性労働者の割合」で代替可能。

2. 男女の平均継続勤務年数の差異（雇用管理区分ごとに把握）

3. 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

【計算方法】

「各月の対象労働者の(法定時間外労働+法定休日労働)の総時間数の合計」÷「対象労働者数」

4. 管理職に占める女性労働者の割合

【計算方法】 女性の管理職者数÷管理職数×100 (%)

+ 男女の賃金の差異（全・正・パ有の3区分ごとに把握） ※301人以上事業主のみ

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

□ 「女性活躍推進法」での「管理職」の考え方とは

「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。

- ・ 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、もしくはその構成員が10人以上（課長含む）の長
- ・ 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」相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

□ 「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をいいます。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。

例えば…。

総合職(事務系)、総合職(技術系)、一般職(事務系)、契約社員、パートタイム労働者／
総合職、エリア総合職、一般職 / 事務職、技術職、専門職、現業職 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

女性活躍の推進に向け、基礎項目に加え、自社の実情に応じて状況把握することが効果的である選択項目は、以下のとおりです。

選択項目による状況把握	
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
□採用 ・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) □配置・育成・教育訓練 ・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) ・男女別の配置の状況(区) 等 □評価・登用 ・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労働者の割合 等 □職場風土・性別役割分担意識 ・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) □再チャレンジ（多様なキャリアコース） ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) 等 □取組の結果を得るための指標 ・男女の賃金の差異(全・正・パ有)	□継続就業・働き方改革に関する内容 ・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（区） ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ・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 ・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 ・労働者（管理職を含む全ての労働者が対象）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ・有給休暇取得率（区） * 「(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。 * 「(派)」の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

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

▶ 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

行動計画には

(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期

を盛り込む必要があります！

● 計画期間

令和7年までの期間で、各事業主の実情に応じ概ね**2年～5年の目標**としてください。

● 目標設定

➤ 常時雇用する労働者数**301人以上**の事業主

原則として

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- ② 職業生活と家庭生活との両立に資する労働環境の整備

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の策定が必要です。

➤ 常時雇用する労働者数**300人以下**の事業主

行動計画を策定する際は、**数値目標を1つ以上**定めてください。

● 取組内容と取組の実施時期

- ・ 取組内容を決定する際には、数値目標を行ったものについて、優先的にその数値目標の達成に向けてどのような取組を行うべきか検討しましょう。
- ・ 取組と併せて実施時期を検討しましょう。

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

数値目標に関する項目	
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 □採用 ・採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) ➢採用者に占める女性比率を●%以上とする。 ・男女別の採用における競争倍率(区) □配置・育成・教育訓練 ・男女別の配置の状況(区) ➢営業職で働く女性の人数を●人以上にする。 ・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) ➢キャリアアップセミナーの受講率を男女●%以上とする。 □評価・登用 ・管理職に占める女性労働者の割合 ➢管理職に占める女性比率を●%以上とする。 ・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労働者の割合 ➢課長級/部長級に占める女性比率を●%以上とする。 □職場風土・性別役割分担意識 ・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) □再チャレンジ（多様なキャリアコース） ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派) □取組の結果を得るための指標 ・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 □継続就業・働き方改革に関する内容 ・男女の平均勤続年数の差異(区) ➢男女の勤続年数の差を●年以下とする。 ・労働者（管理職を含む全ての労働者が対象）の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況 ➢従業員全体の平均残業時間を月平均●時間以内とする。 ・有給休暇取得率 ・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（区） ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間 ➢男女ともに育児休業取得期間を●%アップさせる。 ・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 ・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 * 「(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。 * 「(派)」の表示のある項目については、派遣労働者の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

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

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： 2023年4月1日 ~ 2026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>

- 2023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
- 2023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
- 2024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
- 2024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（2025年9月まで）
- 2025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10年以上とする。

<取組内容>

- 2023年 4月～ 過去3年の平均残業時間を部署ごとに確認
- 2023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
- 2023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
- 2024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
- 2024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

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5年4月1日 ~ 令和7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5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5年 10月～ 技術職への転換希望調査開始
- 令和6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5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5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6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6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

【S社の行動計画の取組】

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
- × 昇進基準を満たす労働者の中から、女性を優先的に昇進させる・・・**C**
- 男女公正な昇進基準となっているかを検証し、必要に応じて見直しを行う

A：均等法違反とはなりません。

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が、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。

C：均等法に違反します。

既に雇用管理区分において女性の管理職割合が4割を超えているため、女性を優先的に取り扱うことは均等法に違反します。

⇒男女公正な昇進基準となっていない場合には見直しを行うという取組であれば問題ありません。

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

行動計画の労働者への周知

策定・変更した行動計画は、非正規社員を含めた**全ての労働者に周知**してください！

【周知の方法】

- ・事業所の見やすい場所への掲示、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、書面での配布など

行動計画の外部への公表

策定・変更した行動計画は、外部に公表してください！

【公表の方法】

- ・厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」への掲載。

(<https://positivelyouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)

- ・自社のホームページへの掲載など。



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

▶ ステップ3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

- ・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。
- ・届出方法 電子申請、郵送または持参

▶ ステップ4 取組の実施、効果の測定

- ・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。
 - ☆取り組み内容は計画通り進んでいるか
 - ☆数値目標の達成状況と見通しは順調か
 - ☆新たな状況把握や課題分析は必要か
 - ☆効果の測定は明確か

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

▶ 女性の活躍に関する情報公表について

- ・ 常時雇用する労働者が301人以上の事業主については、**以下の①の区分から男女の賃金の差異を含めた2項目以上、②の区分から1項目以上を選択して、3項目以上を公表**する必要があります。
- ・ 常時雇用する労働者数**300人以下の事業主**においては**①と②の全項目から1項目以上選択して公表**してください。

①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	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
・ 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 ・ 管理職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 ・ 男女の賃金の差異(全・正・パ有)	・ 男女の平均勤続年数の差異 ・ 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 ・ 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 ・ 有給休暇取得率(区)

- ・ 情報公表の内容については、**おおむね年1回以上更新**し、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記してください。
- ・ 厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」や自社のホームページへの掲載等インターネットの利用などにより、学生をはじめとした求職者が容易に閲覧できるよう公表してください。
- ・ **その時点で得られる最新の数値**（特段の事情がない限り、古くとも公表時点の前々年度の数値）について公表してください。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の流れ

▶男女の賃金の差異に関する情報公表の例

〈「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ〉

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

説明欄

対象期間：〇〇年度(〇年〇月〇日～〇年〇月〇日) **※必須**
賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通期手当等を除く
正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。
パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。
※パート労働者については、正規雇用労働者の所定労働時間で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

差異についての補足説明：

女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女間賃金差異が前事業年度よりも拡大した。

男女の賃金の差異において、任意で公表する追加的な情報については、『説明欄』を有効活用してください！

該当者が存在しない区分(例えば、男女とも非正規雇用労働者を雇用していない事業主や一方の性別の非正規雇用労働者を雇用していない事業主においては非正規雇用労働者の区分)は、「－」とする。**(必須)**

算出の前提とした重要事項を記載してください！(賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称、各区分にどのような労働者が入っているか等)
※対象期間の記載は必須です。

人員数について労働時間を基に換算している場合にはその旨を記載**(必須)**

数値だけで伝わりにくい、自社の女性活躍に関する実情について、求職者等に正しく理解してもらうためにも、追加的な情報の記載をお願いします

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）

次世代法・女性活躍推進法 一体型

(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

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>



参考資料

女性の活躍推進企業データベース

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

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



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/11900000/000634462.pdf>

