

一般事業主行動計画を策定し、 くるみん認定・プラチナくるみん認定 を目指しましょう!!!

常時雇用する労働者101人以上の企業は、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務づけられています（100人以下の企業は努力義務です）。
行動計画を策定し、ぜひ認定に向けて取り組みましょう。

事業主がすべきこととは？

- ① 一般事業主行動計画の策定
- ② 一般事業主行動計画を社外に公表
- ③ 一般事業主行動計画の労働者への周知
- ④ 一般事業主行動計画策定届を労働局に提出
- ⑤ 一般事業主行動計画の実施

一般事業主行動計画とは？

企業が、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない労働者も含め多様な労働条件の整備などの取り組みを行うために、

- ① 計画期間
- ② 目標
- ③ 目標達成のための対策と実施時期

の3つの事項を定める行動計画のことです。

■常時雇用する労働者数は、以下の①②の合計となります。パート、嘱託などの呼称や所定労働時間を問いません。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 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または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

認定のメリットは？

行動計画を策定・実施し、一定の要件を満たした企業に対し、**厚生労働大臣の認定**を行っています。

- 認定企業は、「認定マーク（愛称：くるみん）」を商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRすることができ、この結果、企業イメージの向上や、優秀な労働者の採用・定着を図ることができます。
- さらに、認定を受けた企業が、**より高い水準の取組**を行い一定の基準を満たすと、**特例認定（プラチナくるみん認定）**を受けることができます。特例認定を受けた企業は、「特例認定マーク（愛称：プラチナくるみん）」が付与され、商品等に付けることができます。
- 認定・特例認定を受けた企業は、**公共調達で加点評価され有利**になります。



認定マーク「くるみん」



特例認定マーク「プラチナくるみん」

お問い合わせ・行動計画策定届の提出先



厚生労働省 山梨労働局雇用環境・均等室

<http://yamanashi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11

☎ 055-225-2851

一般事業主行動計画の策定～届出

(1) 行動計画の策定

企業の実情に応じ、労働者のニーズを踏まえた計画を策定してください。
行動計画を策定する際は、「モデル行動計画」や「両立支援のひろば」をご活用ください。
認定取得に向けた行動計画策定のご相談も雇用環境・均等室でお受けしています。

行動計画の例

この会社では、社内における仕事と子育ての両立支援についての理解や認識が十分ではありませんでしたが、行動計画を策定・実施し、認定を目指すことで、社内における両立支援制度の浸透を図り、優秀な労働者の定着や人材の確保につなげていきたいと考えています。

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	平成 年 月 日 ～ 平成 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にする。 男性社員・・・取得率を7%以上にする 女性社員・・・取得率を80%以上にする	
<対策>	
●平成 年 月～	男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修を実施し、対象社員を把握した場合は、制度の周知
●平成 年 月～	育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施
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>	
●平成 年 月～	社員のニーズの把握、検討開始
●平成 年 月～	制度導入
●平成 年 月～	社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知
目標3：平成 年 月までに、所定外労働を削減し、各月〇時間未満とするため、ノ一残業デーを設定、実施する。	
<対策>	
●平成 年 月～	社員へのアンケート調査
●平成 年 月～	各部署毎に問題点の検討
●平成 年 月～	ノ一残業デーの実施 管理職への研修(年〇回)および社内広報誌による社員への周知(毎月)

(2) 公表と労働者への周知

行動計画を策定（又は変更）したら、行動計画そのものを社外に公表し、労働者へ周知を行ってください。

【行動計画の公表方法】

1. インターネットの利用

自社のホームページや厚生労働省運営サイト「女性の活躍・両立支援総合サイト」内「両立支援のひろば」への掲載 など
(<http://www.ryouritsu.mhlw.go.jp/>)

2. 日刊紙への掲載

【行動計画の労働者への周知方法】

- 1 事業所の見やすい場所への掲示
- 2 労働者への配布
- 3 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

(3) 行動計画の届出

行動計画を策定したことを山梨労働局に届け出てください。

行動計画そのものを届け出る必要はなく、「一般事業主行動計画策定届」（変更の場合は「変更届」）のみ提出してください。

届出様式・モデル行動計画

山梨労働局HPからダウンロードできます。

山梨労働局HP

<http://yamanashi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

次世代
育成支援



バナーをクリック

女性の活躍・両立支援総合サイト

両立支援のひろば をご活用ください

- ① 自社の両立支援の取組状況を診断できます。“両立診断”
- ② 両立診断から一般事業主行動計画が簡単に作成できます。
- ③ 取組の参考になる事例を紹介しています。
- ④ 一般事業主行動計画を公表できます。



<http://www.ryouritsu.mhlw.go.jp/>

認定に向けた取組

行動計画を策定したら、まずはくるみん認定に向けて取り組みましょう。雇用環境・均等室では計画期間内に認定基準を満たせるか等、具体的な相談をお受けしていますので、お気軽にご相談ください。



くるみん認定基準

- 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
- 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。
- 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。
 - 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数300人以下の企業の特例>

上記5を満たさない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。
- 計画期間内に、中学校卒業前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。
- 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

- 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

<労働者300人以下の企業の特例>

上記6を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。

- 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと。
 - フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。
 - 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
- 次の①～③のいずれかについて具体的な成果に関する目標を定めて実施していること。
 - 所定外労働の削減のための措置
 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - 短時間正労働者制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
- 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。



プラチナくるみん認定基準

- 1～4 くるみん認定基準1～4と同一。
5. 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上であること。
 - 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上であり、かつ、育児休業等をした者が1人以上いること。

<労働者300人以下の企業の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合（上記5の①又は②を満たさない場合）でも、くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- 6・7・8 くるみん認定基準6・7・8と同一。

9. くるみん認定基準の9の①～③すべてに取り組み、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成すること。
10. 計画期間において、①又は②のいずれかを満たすこと。
 - 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上であること。
 - 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職（育休中又は育児目的休暇中を含む）している者の割合が55%以上であること。

<労働者300人以下の企業の特例>

上記10の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。

11. 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。
12. くるみん認定基準10と同一。

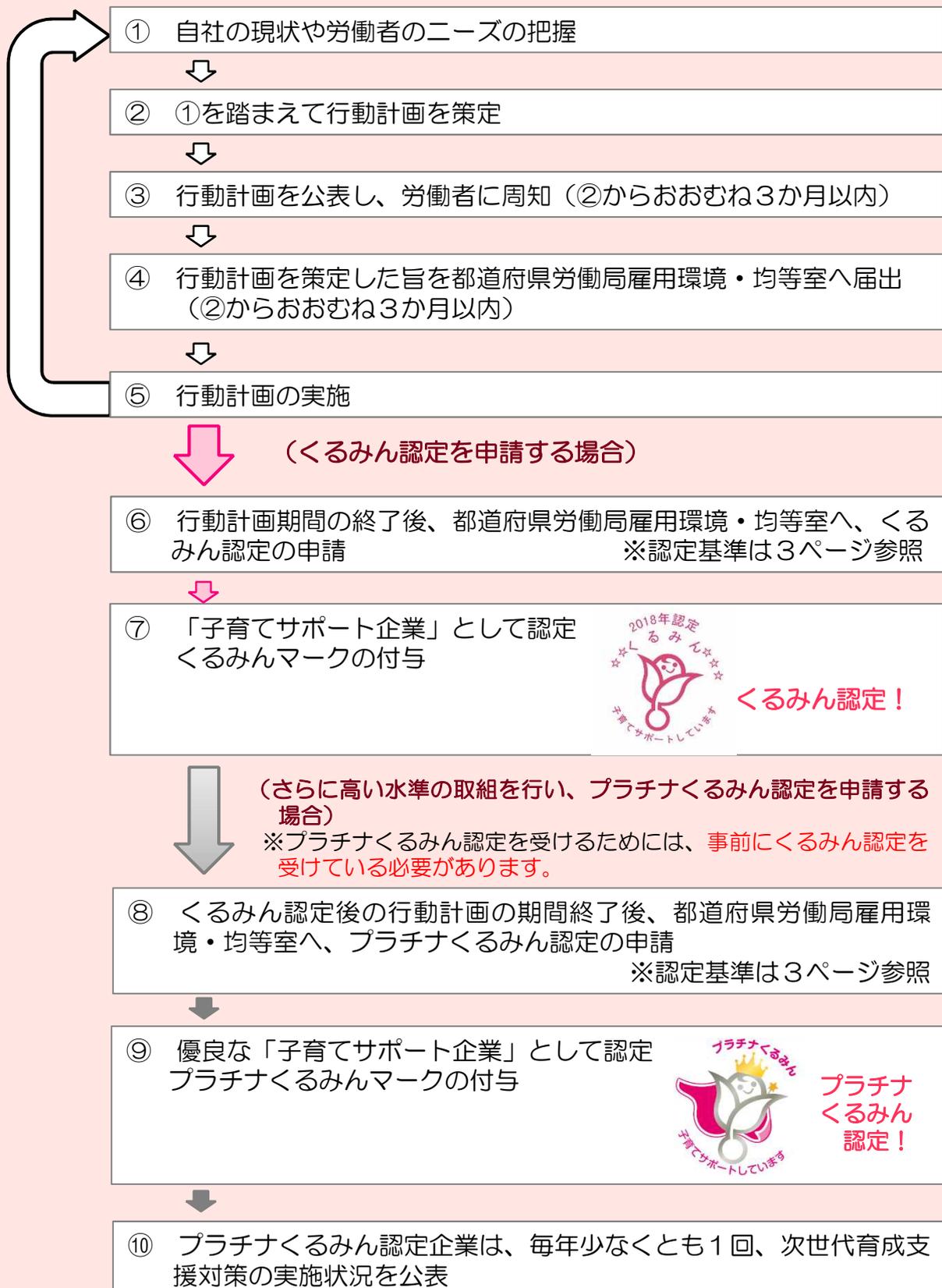


プラチナくるみんの色は、ピンク色、だいだい色、黄色、緑色、青色、紫色等12色から選べます。

3

行動計画策定から認定までの取組手順

○行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定までの取組手順は以下の①～⑩のとおりです。



一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(1ページ参照)を記入してください。
また、同様に、男女別の労働者の数及び有期契約労働者の数を記入してください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。

これから公表及び周知を行う場合は、公表方法及び周知方法の予定を記入してください。
また、「常時雇用する労働者数」(1ページ参照)が100人以下の企業は、外部への公表・労働者への周知を行っている場合のみ記載してください。
なお、「常時雇用する労働者数」が100人以下の企業であっても、認定及び特例認定を受ける場合は、必ず、外部への公表及び労働者への周知を行う必要があります。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事業、主たる事務所の所在地、代表者の氏名(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号を記入してください。

行動計画を外部へ公表した日を記入してください。
これから公表する場合は、公表予定日を記入してください。
なお、外部への公表は、策定してからおおむね3か月以内に行うようにしてください。

認定または特例認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。
なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請及び特例認定申請ができなくなるわけではありません。

様式第一号 (第一条の二及び第二条関係) (第一面) (日本工業規格 A 列 4)

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成27年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

(ふりがな) りょうりつさんぎょう
一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業

(ふりがな) りょうりつ はなこ
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 両立 花子 (印)

主たる事業 小売業

住所 〒100-0000 東京都千代田区両立1-2

電話番号 03-1234-5678

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

1. 常時雇用する労働者の数 40人 (うち有期契約労働者 5人)
 男性労働者の数 20人
 女性労働者の数 20人

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成27年 4月 1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 平成27年 4月 1日 ~ 平成30年 3月31日

5. 規定整備の状況
 ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無) (有)
 ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無) (有)

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 平成27年 4月 1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 (両立支援のひらば) 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. 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)

10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定(くるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定) (有)

11. 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) (有)

一般事業主行動計画の担当部局名 総務部人事課
 (ふりがな) きんとうじろう
 担当者の氏名 均等 次郎

この届出についての担当部局名と担当者の氏名を記入してください。

行動計画策定指針の事項	次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ 女性労働者に対する育休の取得促進
	ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
	エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
	オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
	カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
	キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営
	ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
	ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
	コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施
	サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
	シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
	ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
	その他 (概要を記載すること)

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

雇用環境の整備に関する取組です。
認定又は特例認定を受けることを希望する場合は、行動計画の目標に、この部分に該当する事項が1項目以上含まれていなければなりません。

② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア 所定外労働の削減のための措置の実施
	イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
	ウ 短時間正社員制度の導入・定着
	エ 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
	その他 (概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの提供
	(2) 地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施
	(5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進
	その他 (概要を記載すること)

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

雇用環境の整備以外の取組です。
これらの事項だけを目標とする行動計画は、認定または特例認定の対象とはなりません。