

一般事業主行動計画 策定ガイドブック

次世代育成支援対策推進法（平成 17 年 4 月 1 日施行）
に基づき、

常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主（平成
23 年 4 月 1 日からは常時雇用する労働者数が 101 人
以上の事業主）は、「一般事業主行動計画」を策定し、
策定した旨を都道府県労働局へ届け出ること等が義務
となっています。

このリーフレットでは、一般事業主行動計画の策定方
法等をご説明します。



次世代認定マーク「くるみん」

も く じ

1	平成 23 年 4 月 1 日から、常時雇用する労働者数が 101 人以上の事業主は、 一般事業主行動計画の策定等が義務となります。	1 ページ
2	一般事業主行動計画について	2 ページ
3	目標を設定するにあたって	3 ページ
4	目標設定のポイントと目標例	5 ページ
5	一般事業主行動計画モデル例	10 ページ
6	「公表」と「労働者への周知」について	17 ページ
7	策定した旨を都道府県労働局へ届け出る	17 ページ
8	行動計画の内容を変更したときは	18 ページ
9	行動計画に沿って取組みをはじめる	18 ページ
10	行動計画が終了したときは	18 ページ
11	認定とくるみんマークについて	19 ページ
折込	一般事業主行動計画策定・変更届（様式第一号）	折込

●●● 三重労働局雇用均等室 ●●●

〒514-8524 津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎
TEL 059-226-2318 FAX 059-228-2785

はじめに ……次世代育成支援対策とは

日本の少子化は急速に進行しており、人口減少が始まっています。少子化への対策として、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」）が平成17年4月1日より施行され、平成27年3月31日までの10年間の時限立法とされています。

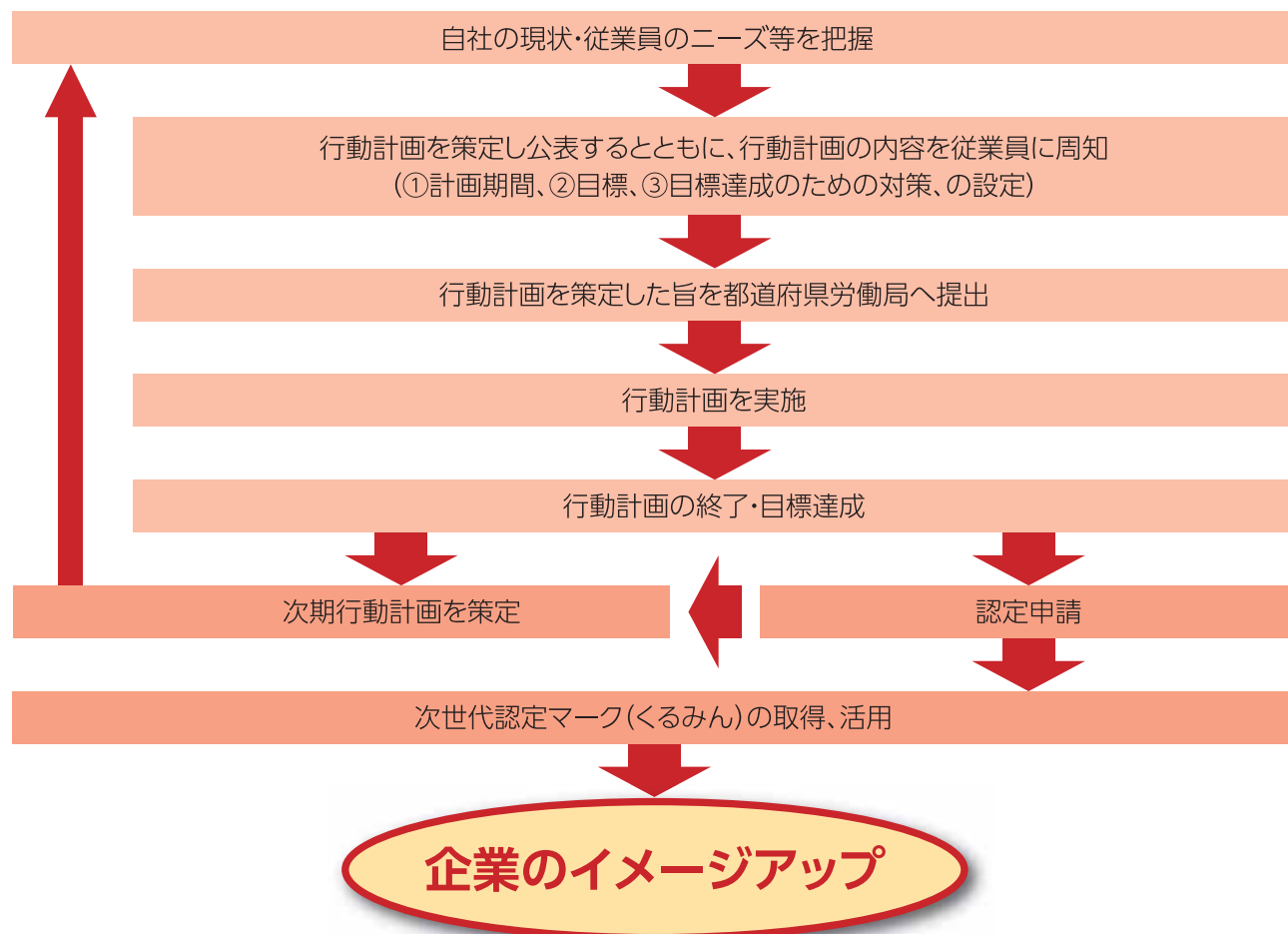
この法において、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境整備のため、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めていくこととされています。

事業主においては、従業員が仕事と家庭を両立し働きやすい職場環境の整備のほか、子どもの健やかな育成に資する地域貢献活動などの取組みが求められています。

具体的には、常時雇用する労働者数が301人以上（平成23年4月1日からは101人以上）の事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、実施することにより、職場の環境整備等に取り組むこととされています。

また、人口減少により、市場の縮小や労働力人口の減少などが予測される中、企業が従業員の働きやすい職場を確保することは、人材の定着や社員のモチベーションの向上、企業のイメージアップなどの効果が期待され、人材活用の面で重要な投資とも考えられます。経営戦略の1つとして積極的に取り組みましょう!!

行動計画の策定、実施から認定を受けるまでの流れ(認定については19ページ)



1

平成23年4月1日から、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画の策定等が義務となります。

常時雇用する労働者数が101人以上（平成23年3月31日までは301人以上）の事業主は、下記の(1)から(5)を実施しなければなりません。100人以下は努力義務です。

- (1) 一般事業主行動計画の策定
- (2) 一般事業主行動計画の公表（H21.4.1以降に策定・変更した計画のみ）
- (3) 一般事業主行動計画の労働者への周知（H21.4.1以降に策定・変更した計画のみ）
- (4) 行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届出
- (5) 一般事業主行動計画の実施



Q-1

常時雇用する労働者とは？

常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、次に該当する者です。

- (ア) 期間の定めなく雇用されている者
- (イ) 一定の期間を定めて雇用されている者又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アと同等と認められる者。すなわち、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

従って、パート等期間雇用者も雇用期間が反復されると見込まれる場合は、労働者数に数えます。

Q-2

派遣労働者や出向者、学生アルバイトは含まれますか？

出向中の労働者は原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける事業主の常時雇用する労働者として取り扱います。

派遣労働者は派遣元事業所において、常時雇用する労働者として取り扱います。

学生、生徒（大学の夜間学部、高校の夜間又は定時制は除く）をアルバイトとして雇っている場合は、常時雇用する労働者には含めません。

Q-3

平成23年4月1日時点では100人以下でしたが、その後101人以上となった場合は？

平成23年4月1日からは、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に策定、届出等の義務が生じますので、平成23年4月1日時点で100人以下でも、その後101人以上となった場合は、その時点から次世代法に基づき行動計画を策定し、策定した旨を届け出なければいけません。

2

一般事業主行動計画について

一般事業主行動計画では、事業主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た多様な労働条件の整備などに取り組むため、①計画期間、②目標、③その達成のための対策と実施時期の3つを定めます。

①計画期間は、2～5年の範囲で設定します。

②目標は、行動計画策定指針（4ページ参照）に沿って、企業等の実情に応じて設定します。

③目標達成のための対策とその実施時期
「いつまでに」「どんなことをして」目標を達成するかを具体的に定めます。

(行動計画例)

平成〇年〇月〇日

1. 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日までの2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…計画期間中に1人以上取得すること

女性社員…取得率を80%以上にする

(対策)

●平成〇年〇月～ 社内検討チームの設置及び検討開始

●平成〇年〇月～ 育児休業制度の拡充(休業期間の延長、休業期間の一部有給化等)

●平成〇年〇月～ 制度や運用についての管理職研修や社内報での周知

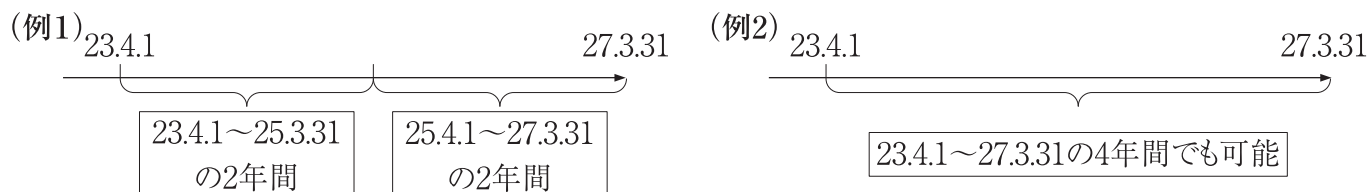
POINT

1

計画期間の設定について

1回の計画期間は2～5年間とし、各事業主の実情を踏まえて設定します。

●労働者101人以上企業で、策定が義務化となる23年4月1日を計画始期とする場合の例●



POINT

2

目標達成のための対策とその実施時期も忘れずに定めましょう

目標を定めたら、(1)「いつ」、(2)「どんなことをして」、目標を達成するかを定めます。

●計画期間が「平成23年4月1日から平成25年3月31日までの2年間」の場合の対策例●

目標: 子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

対策: (1)平成23年4月～ (2)従業員の具体的なニーズ調査、制度の詳細に関する検討開始
(1)平成24年6月 (2)制度の導入

3

目標を設定するにあたって

行動計画は、自社の実情を踏まえ「現状よりも少しでもよい労働環境にすること」が大切です。計画策定の前に、自社の実情や従業員のニーズを把握して、今後取り組む目標を検討しましょう。

また、行動計画策定指針(4ページ)を確認しましょう。

I. 自社の現状等を把握してみる

自社の現状(子育て期の社員がどのくらいいるか、両立支援関係制度の利用状況など)や、アンケート等により従業員のニーズを把握して、改善に必要な事項を検討します(※アンケート等では従業員のプライバシーの取扱いに注意しましょう)。

「両立指標」を使って自社の現状を確認することができます。

厚生労働省が定めた「両立指標」では、複数の設問に答えることによって、自社の「仕事と家庭の両立のしやすさ」を客観的に評価できます。

「両立指標」は以下のサイトからアクセスできます。

「ファミリー・フレンドリー・サイト」

<http://www.familyfriendly.jp>



II. 「両立支援のひろば」で他社の行動計画を見してみる

「両立支援のひろば」で、他社の行動計画をみることができます。

さまざまな企業の両立支援の取組みや行動計画を閲覧・検索できるサイトとして、「両立支援のひろば」をご活用ください。自社の行動計画の公表も無料で行うことができます。

「両立支援のひろば」

<http://www.ryouritsushien.jp/>



Ⅲ. 行動計画策定指針に沿った目標とする

「次世代育成支援対策の内容」(計画の目標とするべき内容)については、「行動計画策定指針」に定められています。この策定指針に沿って、企業の実情に合わせ、具体的に取り組む目標を設定することになります。

【事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの】

(行動計画策定指針「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項より」)

1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するため の雇用環境の整備	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	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		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) 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	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免除 (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
		カ	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
		キ	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
		ク	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
		ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ	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
	(2) 働き方の見直しに 資する多様な労働 条件の整備	サ	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
		シ	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
		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
2 1以外の次世代育成 支援対策に関する事項	(1) 1以外の次世代育成 支援対策に関する事項	エ	在宅勤務等の場所・時間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
		(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場の提供
		(2)	地域において子どもの健全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る「子ども参観日」の実施
	(2) 1以外の次世代育成 支援対策に関する事項	(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又は職業訓練の推進

4

目標設定のポイントと目標例

I. 目標設定のポイント

- (1) 目標数は、1つでもよいし、複数設定することもできます。
- (2) 従業員のニーズを踏まえたもの、現状より少しでも労働環境をよくするものとしてください。
- (3) 目標は可能な限り定量的な数値目標など、達成したかどうか客観的に判断できるものにしましょう。
(例)「平成〇年までに、育児休業取得率を男性で◎%、女性で△%とする」、「計画期間内に両立支援制度に関する管理職研修を、〇回開催する」
- (4) 制度の導入などを目標とする場合は、関係法令で定められている最低基準ではなく、少しでも上回る水準としなければいけません。
- (5) 既に実施しているものは目標となりません。ただし現状より実施回数を増やすなど、一歩進んだ内容のものは目標となります。
(例)制度の周知を現状で年2回実施している→「年6回」とする。
- (6) 行動計画終了後に認定を希望する場合は、認定基準(20ページ)を踏まえた目標を定めましょう。

II. 目標例

行動計画に盛り込む目標としては次のようなものが考えられます。自社の実情に即してこれらの目標例の中から選択し、自社に適した内容に変更して目標を設定できますので参考としてください。この表は、行動計画策定届出様式(一般事業主行動計画策定・変更届)における各項目に対応して目標例を掲載しています。

1. 雇用環境の整備に関する事項

- (1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目 標 例	取り組むものにチェックしてみよう
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	妊娠中の女性従業員に対し、企業が配慮する事項(母性健康管理など)をパンフレットにして配布(又はイントラネットで提供)し、制度(又は取り組み)の周知を図る	
		職場において妊娠している人や子どもを育てている人が会社の制度を利用しやすい雰囲気づくりの研修会を毎年1回行う	
		管理監督者研修において、母性保護、育児休業(男性を含めた)、休暇、超過勤務の制限などについて説明し、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行う	
		妊娠中や産休復帰後の女性従業員が相談(妊娠や復職等の)できる窓口を設置する	

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目 標 例	取り組むものにチェックしてみましょう
イ	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	子どもが生まれる男性従業員に対し、出産予定日の2週間前に、出産直後に連続○日間の休暇を取得するよう休暇計画の作成を勧め、休暇取得を働きかける	
		配偶者出産休暇制度(子どもが生まれる男性従業員が配偶者の出産直後に○日間取得できる休暇。年次有給休暇とは別に制度化する)を設ける	
		(配偶者出産休暇制度が既にある場合)制度の利用取得を周知・啓発する	
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 ※育児・介護休業法で定められた制度は規定化する必要があります	子が2歳に達するまでの育児休業制度を導入する	
		育児休業を2回以上に分割して取得できる制度に変更する	
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1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	男性従業員が育児休業を取得できること、会社ではそれを奨励することを社内報等で、経営者からのメッセージとして伝える	
		3歳未満の子を養育する男性従業員を対象に、配偶者の働き方等にも配慮した育児休業や、年次有給休暇の取得の参考例を掲載したパンフレットを作成し、配布する	
		男性が育児休業を取得しやすいように、男性の育児休業に関するリーフレットを作成し従業員に配布する	
		○年○月までに育児休業の取得状況を、男性は年(又は計画期間)に1人以上、女性は80%以上にする	
		育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件について明確にする	
		育メンサポーターに登録し、会社で男性の育児参加を応援する意識啓発を行う	
	(イ)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	育児休業中及び復帰後の処遇に関するパンフレットを従業員に配布(又はイントラネットで提供)し、制度の周知を図る	
		休業中でも業務に支障がないよう、あらかじめ「副主任」を定める	
	(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	育児休業期間中の代替要員計画を策定する	
		育児休業期間中の代替要員確保のために、結婚・出産退職者や、定年退職者等の登録制度を設ける	
	(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	育児休業中の従業員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に○回実施する	
		休業終了前に休業期間中の会社状況の変化(システム上の変更など)に関して直属の上司が説明することを義務づける	
		休業期間中に定期的に会社に関する情報提供を行う	
		休業期間中にスキルの低下を防ぐことを目的に、希望者にはIT機器を貸し出す制度を導入する	
	(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	育児休業を取得した従業員が原則として原職に復帰できることを就業規則に記載する	
		育児休業取得中の業務分担の原則的なルールを決める	

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目 標 例	取り組むものにチェックしてみよう
オ	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免除	対象となる子どもの年齢を引き上げる(例:小学校就学前まで)	
	(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	対象となる子どもの年齢を引き上げる(例:小学校就学前まで)	
	(ウ)フレックスタイム制度	対象となる子どもの年齢を引き上げる(例:小学校就学前まで)	
		小学校就学前の子どもを育てる従業員が希望する場合に利用できるフレックスタイム制度を導入する	
	(エ)始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	対象となる子どもの年齢を引き上げる(例:小学校就学前まで)	
		小学校就学前の子どもを育てる従業員が希望する場合に利用できる始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を導入する	
カ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営	事業所内託児所を設置する	
		現在ある事業所内託児所の定員を増やす	
		現在ある事業所内託児所の利用者負担を減らす	
キ	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	従業員がベビーシッターや延長保育料、病後児保育施設などを利用する場合の費用の〇%(上限月□万円)を支給する	
		従業員がベビーシッターや延長保育料、病後児保育施設などを利用する場合の費用の〇%(上限月□万円)を支給する制度を(一定の基準を満たした)非正規従業員にも適用する	
ク	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	子どもの看護休暇を時間単位で取得できるよう制度化する	
		子どもの看護のために年間〇日利用できる有給休暇制度を設ける	
		未消化の年休を子どもの看護などを目的に積み立てられる制度を導入する(※法定の看護休暇とは別に設ける)	
ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限度制度の実施	子育てをしている従業員の中で希望する従業員には勤務地を限定して働ける制度を導入する	
		子育てをしている従業員に対して転居を伴う配置転換を行おうとする場合には、本人の意思を確認し、希望しない場合には配置転換を行わないことを原則とする制度を導入する	
コ	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	従業員を社宅に入居させる場合、小学校以下の子どがいる従業員については優先的に入居させることを制度化する	
		子どもの学校行事や予防接種等の通院のための時間単位の有給休暇制度を導入する	
		子どもの入学式や卒業式に参加するための休暇制度を導入する	
サ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、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の諸制度の周知	産前産後休業や育児休業などの制度に関するパンフレットを作成し、従業員に配布(イントラネットで提供)し、制度の周知を図る	
		管理監督者研修において法及び諸制度について説明し、周知啓発を図る	
		法及び諸制度に関する情報を社内報で紹介(イントラネットで提供)し、周知を図る	

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目 標 例	取り組むものにチェックしてみよう
シ	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	出産や子育てを理由に退職した従業員を再雇用する制度を導入する	
		現在パートタイムで再雇用することとしている制度を、パートタイム、正社員から選択できる制度に変更する	
その他		従業員やその家族が利用できる育児相談や支援先に関する相談窓口を設置する	
		地域の育児支援に関する情報をパンフレットにして従業員に配布（イントラネットで提供）する	
		社内の育児経験者による仕事と育児の両立のための交流会を年〇回開催する	
		仕事と育児の両立に関する従業員の取り組みを社内報で定期的の特集する（又はイントラネットに掲載する）	
		現在、両立指標で「両立支援（休業）」分野が××点であるものを△年〇月までに〇〇点に引き上げる	
		現在、両立指標で「両立支援（勤務時間短縮等）」分野が××点であるものを△年〇月までに〇〇点に引き上げる	
		△年〇月までに、仕事と子育ての両立支援に関する管理職研修会を〇回開催する	
		子どもが〇歳まで週1日の在宅勤務制度を導入する	
		子育て経験があり、他の従業員の子育てを支援する「子育てアドバイザー（男女不問）」を設ける	

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目 標 例	取り組むものにチェックしてみよう
ア	所定外労働時間の削減のための措置の実施	週1回〇曜日をノー残業デーとして設定する	
		毎月第〇週をノー残業ウィークとして設定する	
		管理者は超過勤務や休日出勤が続くなど業務が繁忙な従業員に対して、業務量の調整や面談などを行い、所定外労働の削減を図る	
イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	〇年〇月までに年次有給休暇取得を促進するための管理職研修会（実態調査、キャンペーン、従業員検討会など）を△回開催する	
		休暇取得を促進するため、2ヶ月ごとの休暇計画表を配布する	
		〇年〇月までに有給休暇の取得日数を1人最低〇日以上とする	
ウ	短時間正社員制度の導入・定着	短時間正社員制度を設け、正社員と相互の転換が可能なものとする	
エ	在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入	情報通信技術（IT）を利用し、在宅勤務制度を導入する	
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	男女の役割分業意識を是正するための啓発資料をパンフレットにして従業員に配布する（又はイントラネットで提供する）	
		女性の職域拡大に対する検討ワーキング委員会を月1回開催する	
その他		〇年〇月までに従業員へ働き方に対するニーズ（満足度）調査を1回以上実施する	

2. 1以外の次世代育成支援対策に関する事項

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目 標 例	取り組むものにチェックしてみましょう
(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場の提供	(小売業などの場合) 来客用の男子用トイレに乳児のおむつ交換ベッドを設置する	
		子どもを連れての人が気兼ねなく来場できるよう、親切、丁寧な対応等をするよう従業員への指導を適宜行う	
		来客用の託児施設を設置(又は拡大)する	
		来客用の施設を子ども連れの人が安心して利用できるように、ベビーカーの通行に支障のない通路幅の確保や段差の解消、子どもの手の届く場所にある用具の撤去、自動扉の安全対策を施す、などを行う	
		(小売業などの場合) 乳幼児連れの顧客に対し、店舗における問題点や不備に関しての聞き取り調査をする	
(2)	地域において子どもの健全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	地域活動に参加するためのボランティア休暇を導入する	
		スポーツ、文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている従業員をはじめ、地域の子育て活動に意欲ある従業員のリストを作成し、積極的な参加ができるよう職場で支援する	
(3)	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できる「子ども参観日」の実施	従業員の子どもを含めて地域の子どもの会社見学を受け入れ、NPOと協力して行う(計画期間中に○回)	
(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みの実施	社内システム担当者が会社の最寄の小学校等へ出向きIT技術の指導を年○回行う	
(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又は職業訓練の推進	大学生をインターンシップ(学生の就業体験)制度で受け入れる制度を導入する	
		若年者のトライアル雇用(ハローワークから紹介された労働者を短期間、試験的に雇用する)制度を導入する	



5

一般事業主行動計画モデル例

以下はあくまで例ですので、自社の行動計画の策定に当たっては、以下の例に挙げた目標をすべて盛り込む必要はありませんし、これら以外の目標を設定することもできます。また、目標数も任意に設定できます。ただし、認定を希望する場合は、認定基準(20ページ)を踏まえた目標を定めましょう。

POINT!

行動計画モデル例をダウンロードできます。

厚生労働省ホームページから、10ページから16ページまでの行動計画モデル例をダウンロードできます。ぜひご利用ください。

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html#dl_01

モデル計画A:育児をしている社員が多く、いろいろなニーズのある会社

A 社 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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1:妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

<対 策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年度～ 制度に関するパンフレットの作成・配布、管理職を対象とした研修及び社内広報誌などによる社員への周知

目標2:平成 年 月までに、小学校就学前の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。

<対 策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年度～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

目標3:平成 年 月までに、子の看護休暇の対象範囲を拡大する(子の対象年齢の拡大、学校行事への参加や育児全般に使えるようにするなど)。

<対 策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年度～ 制度の導入、社内広報誌などによる社員への周知

モデル計画B:育児をしている社員が多いが、長時間労働になりがちな会社

B 社 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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1:平成 年 月までに、子どもの出生時に父親が取得できる休暇制度を導入する。

<対 策>

- 平成 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成 年度～ 制度の導入、管理職研修及び社内広報誌などによる社員への周知

目標2:平成 年 月までに、従業員全員の所定外労働時間を、1人当たり年間 時間未満とする。

<対 策>

- 平成 年 月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 平成 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
- 平成 年 月～ 社内広報誌等による社員への周知
- 平成 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:事業所周辺の小中学校の生徒を対象に、工場見学ができる「子ども参観日」を創設する。

<対 策>

- 平成 年 月～ 受け入れ方法や体制についての検討
- 平成 年 月～ 関係機関、学校との連携
- 平成 年 月～ 参観日の実施、次回に向けての検討



モデル計画C:出産をきっかけに退職する女性従業員が多いため、出産前後の支援を強化したい会社

C 社 行動計画

社員の働き方を見直し、特に女性社員の継続就業者が増えるよう、妊娠・出産・復職時における支援に取り組むため、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:妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。

<対 策>

- 平成 年 月～ 社員の具体的なニーズ調査、母性健康管理についての情報収集
- 平成 年 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2:妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口を設置する。

<対 策>

- 平成 年 月～ 相談窓口の設置について検討
- 平成 年 月～ 相談員の研修
- 平成 年 月～ 相談窓口の設置について社員への周知

目標3: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>

- 平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 平成 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
- 平成 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
- 平成 年 月～ 社内広報誌などでキャンペーンを行う



モデル計画D:男女とも育児休業取得等が進んでいない会社

D 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、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、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: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や情報提供を行う。

<対 策>

- 平成 年 月～ 法に基づく諸制度の調査
- 平成 年 月～ 制度に関するパンフレットを作成し社員に配布

目標2:育児休業等を取得しやすい環境作りのため、管理職の研修を行う。

<対 策>

- 平成 年 月～ 管理職へのアンケート調査による実態把握
- 平成 年 月～ 研修内容の検討
- 平成 年度～ 研修の実施

モデル計画E:20～30代の男性従業員が多く長時間労働になりがちである会社

E 社 行動計画

社員の働き方を見直し、もっと子育てに関われるよう支援するため、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:子どもの出生時における男性の育児休業の取得を促進する。

<対 策>

- 平成 年 月～ 制度内容等について社内広報誌などにより社員に周知
- 平成 年 月～ 管理職を対象とした研修の実施

目標2:週1日程度の在宅勤務ができる制度を試行的に導入する。

<対 策>

- 平成 年 月～ 社内検討委員会を設置
- 平成 年 月～ 在宅勤務の内容や対象について検討
- 平成 年 月～ 試行実施し、課題を分析して本格実施の可能性を検討

モデル計画F:認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

F 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…計画期間中に1人以上取得すること

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の実施
- 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労働者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、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、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～ ノー残業デーの実施
管理職への研修(年〇回)及び社内広報誌による社員への周知(毎月)



モデル計画G:高齢者が多いこと等により育児をしている社員がほとんどいない会社

G 社 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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1:平成 年 月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対 策>

- 平成 年 月～ 所定外労働の現状を把握
- 平成 年 月～ 社内検討委員会での検討開始
- 平成 年 月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修(年 回)及び社内広報誌による社員への周知(毎月)

目標2:平成 年 月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年間 日以上とする。

<対 策>

- 平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況について実態を把握
- 平成 年 月～ 社内検討委員会での検討開始
- 平成 年 月～ 計画的な取得に向けた管理職研修の実施
- 平成 年 月～ 有給休暇取得予定表の掲示や、取得状況のとりまとめなどによる取得促進のための取組の開始

モデル計画H:地域等に対する次世代育成支援対策を行いたい会社

H 社 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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1:地域の子どもの工場見学及び若者のインターンシップの受け入れを行う。

<対 策>

- 平成 年 月～ 受け入れ体制について検討開始
- 平成 年 月～ 受け入れを行う工場や部署への説明及び体制作り
- 平成 年 月～ 関係行政機関、学校との連携
- 平成 年 月～ 社員への周知及び市区町村広報誌などによる取組の周知
- 平成 年 月～ 工場見学及びインターンシップの受け入れ開始

目標2:子どもが保護者である社員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を平成 年 月までに実施する。

<対 策>

- 平成 年 月～ 検討会の設置
- 平成 年 月～ 社内広報誌などによる社員への参観日実施についての周知
- 平成 年 月～ 参観日の実施、社員へのアンケート調査、次回に向けての検討

モデル計画Ⅰ：「両立指標」を使って目標設定等を行う会社

Ⅰ 社 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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目 標：現在、両立指標で「両立支援（休業）」の分野が 点となっており低いいため、以下の対策を行い、 点以上になるようにする。

<対策1:子が3歳になるまで育児休業を取得できる制度を平成 年 月までに導入する>

- 平成 年 月～ 労働者の具体的なニーズを調査、制度の検討開始
- 平成 年 月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を 回実施
- 平成 年 月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

<対策2:育児休業後に社員が復帰しやすくするため、休業中の社員に資料送付等による情報提供を行う制度を平成 年 月までに導入する>

- 平成 年 月～ 労働者の具体的なニーズを調査、制度の検討開始
- 平成 年 月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を 回実施
- 平成 年 月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

<対策3:育児休業をした社員を対象とする教育訓練制度を平成 年 月までに導入する>

- 平成 年 月～ 労働者の具体的なニーズを調査、制度の検討開始
- 平成 年 月～ 新制度についての管理職を対象とした研修を 回実施
- 平成 年 月～ 社内広報誌を活用した周知・啓発の実施

6

「公表」と「労働者への周知」について

平成21年4月1日以降に策定、変更した行動計画について、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主（平成23年4月1日以降は101人以上）においては、**行動計画そのものの「対外的公表」と「労働者への周知」**が義務となりました。

- (1) 一般事業主行動計画自体を、公表及び周知することが必要です。
- (2) 策定後、遅滞なく（おおむね3カ月以内に）行います。
- (3) 公表方法は、(a) 又は (b) の、一般の人が見られる方法で行ってください。
 - (a) インターネットの利用:「**両立支援のひろば**」(<http://www.ryouritsushien.jp/>)（3ページを参照）や自社のホームページへの掲載など
 - (b) その他の適切な方法:日刊紙への掲載や、県市町村など広報誌への掲載など
- (4) 労働者への周知方法は、以下 (a)～(c) などの方法で行ってください。
 - (a) 事業所の見やすい場所へ掲示又は備付、(b) 書面を労働者へ交付、(c) 電子メールを利用して労働者へ送信など

7

策定した旨を都道府県労働局へ届け出る

行動計画を策定したら、所定の様式「策定・変更届（様式第一号）」で、本社がある県の都道府県労働局雇用均等室に届け出ます。

策定・変更届（様式第一号）は、このパンフレットの様式を切り取って使えます。

また、厚生労働省ホームページからもダウンロードできます。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>)

ご注意を

1

様式第一号に記入するだけでは、行動計画を策定したことになりません。

「様式第一号」に記入することが、行動計画を策定したことになるという誤解が一部あります。

「様式第一号」はあくまで労働局への届出様式であり、行動計画そのものではありませんのでご注意ください。

ご注意を

2

公表と労働者への周知は策定後速やかに行いましょう。

策定・変更届には、公表方法を記入する項目がありますが、『「両立支援のひろば」で公表する』に○を付けているのみで、公表していないケースがみられますので、ご注意ください。

8

行動計画の内容を変更したときは

(1) 計画期間の途中で、行動計画の内容を変更した場合は、変更届(「一般事業主行動計画策定・変更届(様式第一号)」)に必要な事項を記載して、都道府県労働局へ提出します。

【変更届の提出が必要となる事項】

- ① 事業主に係る属性(氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号)の変更
- ② 一般事業主行動計画の計画期間の変更
- ③ 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に届け出ている策定届の事項に変更を及ぼすような場合)の変更

変更後遅滞無く
(おおむね3ヶ月以内)

※上記①～③以外の事項の変更については、1年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して届け出ることとして差し支えありません。

(2) また、変更したときも、公表・労働者への周知が必要です。方法は「6」と同様に行います。

9

行動計画に沿って取組みをはじめる

進捗状況は定期的に把握・点検し、その結果を踏まえて、計画の見直し等に反映していきましょう。

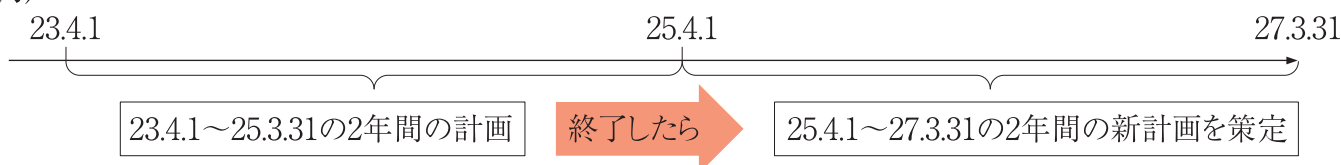
計画期間の途中、終了後などに、実施状況や取組結果を労働局へ報告する必要はありません。(ただし認定申請する場合は、取組結果を提出することになります。)

10

行動計画が終了したときは

次世代法は平成27年3月31日まで継続しますので、計画期間が満了した場合は、それまでの取組状況を点検した上で、新たな行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局へ届け出る必要があります。

(例)



これまでの計画の策定、実施状況を見直した上で、新たな計画を策定しましょう。

計画終了後、一定の基準を満たした事業主は、認定申請を行うことができます(19ページ参照)。

11

認定とくるみんマークについて

事業主は、行動計画の終了後、一定の要件を満たす場合に、申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

認定を受けるためには、「認定基準」（20ページ）9項目のすべてを満たす必要があります。

POINT

1

くるみんマークを取得して、企業のイメージアップを!!

「認定」を受けた企業は、**次世代認定マーク「くるみん」**を、広告、商品、求人広告、名刺などにつけ、子育て企業であることを内外にアピールできます。企業のイメージアップ、雇用される労働者のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着など人材確保等が期待できます。積極的に認定取得を目指しましょう!!



次世代認定マーク
愛称:くるみん

POINT

2

認定の手続き方法と注意点

行動計画が終了後、認定申請書を労働局に提出します。認定申請時には、計画で定めた目標を達成したことが分かる資料の提出が必要となります。

認定申請書は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

厚生労働省ホームページ:<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

次世代法は平成27年3月31日までの法律です。平成27年3月31日以降を計画期間の末日とした計画については、計画終了後に認定申請をすることはできないとされていますのでご注意ください。

POINT

3

認定申請前に、雇用均等室へご相談ください

関係規定を監督署へ届出ていなかった場合など、認定を受けられないことがあります。

認定を希望される事業主は、計画期間が終了する前に早めに雇用均等室にご相談ください。

認定基準を満たすかどうかなどアドバイスできます。



「認定基準」

詳細は雇用均等室へお問合せください。

- ☐ 1. 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行動計画を策定したこと。
具体的には、行動計画策定指針(4ページ)の「1 雇用環境の整備に関する事項」に該当するもののうち、最低いずれか1つを、計画の目標と定めていないといけません。
- ☐ 2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- ☐ 3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
- ☐ 4. 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。(平成21年3月31日までに策定又は変更した行動計画については、本要件は適用されません。)
- ☐ 5. 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。

常時雇用する労働者数が300人以下である企業の場合は特例が設けられています。

常時雇用する労働者数が300人以下である事業主の場合は、計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいない場合でも、次の①～③のいずれかの基準を満たせば要件を満たすことになります。

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。
- ② 3歳に達するまでの子(上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能)を養育する労働者に対する短時間勤務の制度の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性労働者がいること。
- ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

- ☐ 6. 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等をした者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}}$$

常時雇用する労働者数が300人以下である企業の場合は特例が設けられています。

常時雇用する労働者数が300人以下である事業主の場合は、計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%未満でも、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70%以上となれば要件を満たすことになります。

- ☐ 7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- ☐ 8. 次の(1)～(3)のいずれかを実施していること。
 - (1) 所定外労働の削減のための措置
 - (2) 年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - (3) その他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
- ☐ 9. 法及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

一般事業主行動計画策定・変更届	
都道府県労働局長 殿	届出年月日 平成 年 月 日
一般事業主の氏名又は名称 (法人の場合) 代表者の氏名 印	
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 1 2 条（第 1 項・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	人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日	平成 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	平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
5. 目標	
① 雇用環境の整備に関するものを定めている	
② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている	
③ ①と②の両方を定めている	
6. 一般事業主行動計画の公表の方法	
① インターネットの利用（自社のホームページ・両立支援のひろば・その他（ ））	
② その他の公表方法（ ）	
7. 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え付け	
② 書面による労働者への交付	
③ 電子メールによる送信	
④ その他の周知方法（ ）	
8. 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）	
9. 次世代育成支援対策推進法第 1 3 条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定）	

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	(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇	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	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		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) 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	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免除 (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
		カ	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
		キ	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
		ク	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
		ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ	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
	サ	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	
	シ	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)	
	(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	在宅勤務等の場所・時間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場の提供
(2)		地域において子どもの健全育成のための活動等を行う N P O 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実際に見ることができる「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又は職業訓練の推進	
その他		(概要を記載すること)	

(第二面)

(記載要領)

1. 「届出年月日」欄は、都道府県労働局長に「一般事業主行動計画策定・変更届」（以下「届出書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「一般事業主行動計画を（策定・変更）」欄は、該当する文字を○で囲むこと。「第12条（第1項・第4項）」欄は、常時雇用する労働者の数が301人（平成23年4月1日以降は、101人）以上の一般事業主は第1項の文字を○で、300人（平成23年4月1日以降は、100人）以下の一般事業主は第4項の文字を○で囲むこと。
4. 「1. 常時雇用する労働者の数」欄は届出書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数を記載すること。
5. 「2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日」欄は、該当する文字を○で囲むとともに、策定又は変更した日を記載すること。
6. 「3. 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
7. 「4. 一般事業主行動計画の計画期間」欄は、策定した一般事業主行動計画の計画期間の初日及び末日の年月日を記載すること。
8. 「5. 目標」欄は、達成しようとする目標として一般事業主行動計画に定めたものに該当するものの番号を○で囲むこと。
9. 「6. 一般事業主行動計画の公表の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を囲んだ場合は、その方法を囲むか、記載すること。「② その他の公表方法」の番号を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。なお、当該欄については、公表が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、公表を行っている場合に記載すること。
10. 「7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、「④ その他の周知方法」を○で囲んだ場合は、①から③以外の周知の方法を記載すること。なお、当該欄については、周知が義務である事業主については、必ず記載すること。また、努力義務である事業主については、周知を行っている場合に記載すること。
11. 「8. 次世代育成支援対策の内容」欄は、一般事業主行動計画の内容として定めた事項について、行動計画策定指針（平成21年国家公安委員会、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第1号）において一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましいとされている事項を定めた場合は、その記号（1の（1）のアからシ、1の（2）のアからオ、2の（1）から（5））を○で囲み、その他の項目を定めた場合は1の（1）の「その他」、1の（2）の「その他」又は2の「その他」にその概要を記載すること。変更届の場合は、変更後の一般事業主行動計画の内容として定められている項目のすべてについて○で囲み又は記載すること。
12. 「9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

当該パンフレットについては、「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル（全国中小企業団体中央会）」から一部引用しています。

.....

行動計画策定等のご相談は、三重労働局雇用均等室または、次世代センターでお受けします。

●次世代育成支援対策推進センター（平成22年10月1日現在）

- 亀山商工会議所 〒519-0124 亀山市東御幸町3番8号 (TEL 0595-82-1331)
 - 三重県経営者協会 〒514-8691 津市丸の内養正町4番1号 (TEL 059-228-3557)
 - 三重県中小企業団体中央会 〒514-0004 津市栄町1丁目891番地 (TEL 059-228-5195)
-

厚生労働省ホームページから、

- 一般事業主行動計画モデル例
- 一般事業主行動計画策定・変更届（様式第一号）
- 基準適合一般事業主認定申請書（様式第二号）

などをダウンロードできます。

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定、認定等に関するお問い合わせは

●●● **三重労働局雇用均等室** ●●●

〒514-8524 津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎
TEL 059-226-2318 FAX 059-228-2785

雇用均等室では男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム
労働法等に関するご相談も随時うけたまわっています。