



若者・女性に選ばれる魅力ある企業創出事業

「一般事業主行動計画」制度説明会

令和8年8月21日（金）

13:00～14:00

会社紹介

～ひとづくり・仕組みづくりを通して組織を、街を元気にする～

株式会社 エム・エスオフィス

- 【設立】 1992年12月25日
- 【資本金】 1,000万円
- 【所在地】 本社／長岡市坂之上町2－5－1
新潟事務所／新潟市中央区天神1－12－8
- 【業種】 経営コンサルティング業
- 【業務内容】・階層別／目的別社員研修
・人事評価制度他、経営改善支援
・ISO規格認証取得支援
・働き方改革支援（WLB推進等）
・再就職支援／就職ガイダンス等企画・運営



本日の内容について

- なぜ今「一般事業主行動計画」なのか
- 「えるぼし認定」「くるみん認定」とは
- 「一般事業主行動計画」とは
- 「一般事業主行動計画」策定について
- 「一般事業主行動計画」作成で悩むポイント事例紹介
- 「新潟県女性に魅力ある職場づくり支援事業補助金」について
- 「個別相談会」について

なぜ今「一般事業主行動計画」なのか

策定は「義務」、採用と定着の改善につながる取組み

■必要性

- 常時雇用101人以上は策定・届出が義務（100人以下は努力義務）
- 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく取組み
- 女性の登用や仕事と育児の両立に向け、計画的に職場改善を進めるため

■作成メリット

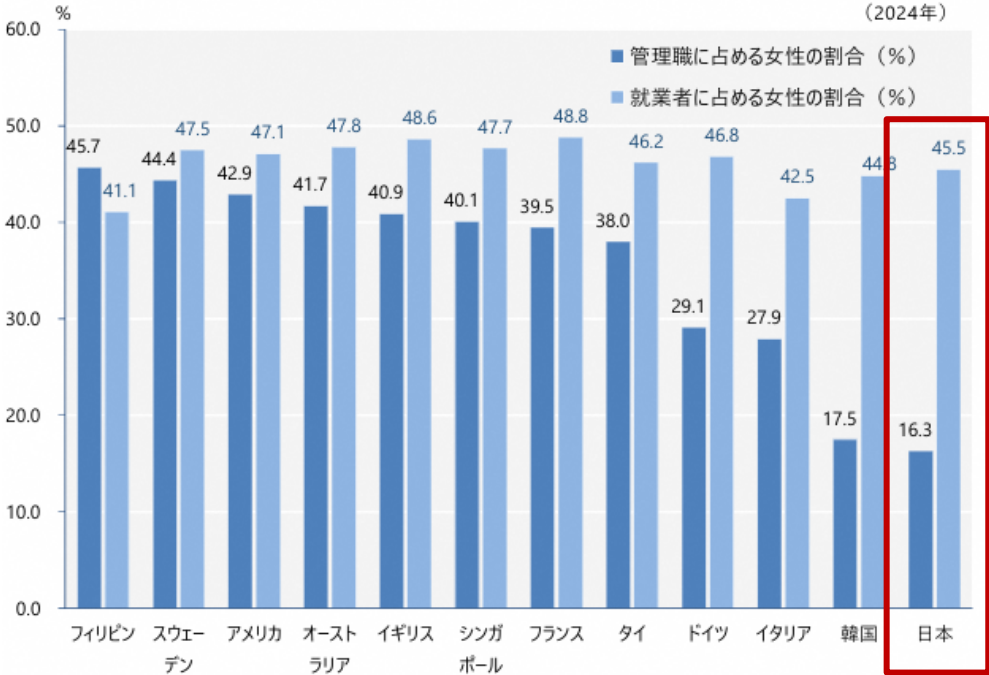
- 自社の課題を数値で「見える化」できる
- えるぼし・くるみん認定への必須ステップ
- 一般事業主行動計画を作成し認定取得を目指すことで、採用力と企業イメージの向上につながる

「えるぼし認定」 「くるみん認定」 とは

女性活躍推進及び働き続けられる職場環境づくりの現状

全国の現状

順位	国名	値
1	アイスランド	0.926
2	フィンランド	0.879
3	ノルウェー	0.863
4	イギリス	0.838
5	ニュージーランド	0.827
9	ドイツ	0.803
10	アイルランド	0.801
12	スペイン	0.797
20	フィリピン	0.781
27	ベルギー	0.773
32	カナダ	0.767
42	アメリカ	0.756
66	タイ	0.728
72	ブラジル	0.720
74	ベトナム	0.713
85	イタリア	0.704
97	インドネシア	0.692
101	韓国	0.687
103	中国	0.686
117	アンゴラ	0.668
118	日本	0.666
119	ブータン	0.663



◀管理職的職業従事者に占める女性割合の国際比較
(労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2026」より)

日本の「ジェンダーギャップ指数」は
先進国中最下位。(148か国中118位)
特に管理的仕事において、
女性の登用が進んでいない。

◀国別のジェンダーギャップ指数
(世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート(2025)」より)

女性活躍推進及び働き続けられる職場環境づくりの現状

新潟県の現状



新潟県は全国平均と比較して…

- 女性就業率は高い（全国13位）
- 女性管理職比率は低い（全国最下位）

「えるぼし」取得企業数は
全国5位なのに…！

（地域からジェンダー平等研究会「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」（2026）より抜粋）

管理職登用をはじめ、
男女間の事実上の格差が残っている

女性活躍推進及び働き続けられる職場環境づくりの現状

女性活躍とは

「女性活躍」とは、
一人一人の女性がその個性と能力を十分に発揮できること

(厚生労働省「事業主行動計画策定指針(令和4年7月改正後)」より)

管理職
マネジメント



得意を
活かす

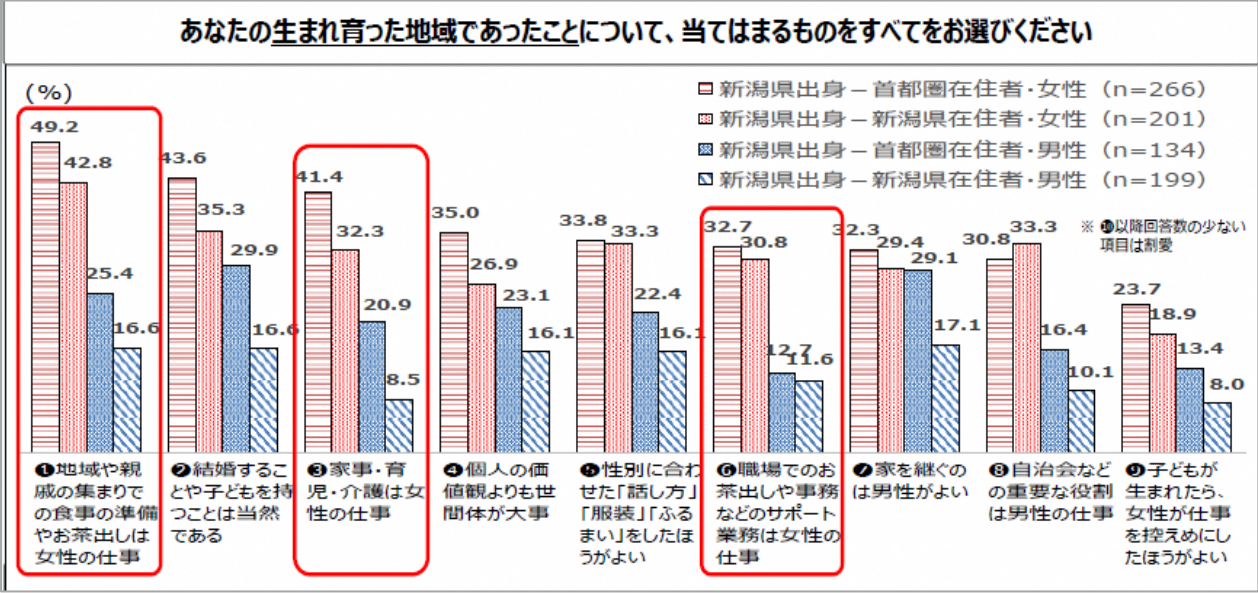


新しい
アイデア



若者が求める企業とは

若年層に対する意識調査結果



新潟県を離れた若年層では、
生まれ育った地域に
「固定的な性別役割意識があった」
と回答する女性が多い

(新潟県「新潟県出身若年層の意識に関する調査」(令和8年))

固定的な性別役割意識が
若年者・女性の県外流出の要因につながっている

取組みを進めるメリット

メリット

POINT1 >>> 結婚・出産で退職する女性が減る

令和5年度に厚生労働省が女性活躍に取り組む企業を対象に行った調査結果（※女性活躍に関する取組みへの積極性として情報公表項目の数に着目）によると、情報公表項目が多い企業ほど
「女性の採用が増えた」「女性の結婚・出産による退職者が減った」と回答している。

→女性活躍を推進することは、**社員の採用・定着に有効である**

POINT2 >>> 育児・介護と両立しながら働く女性管理職が増える

令和5年度に厚生労働省が女性活躍に取り組む企業を対象に行った調査結果によると、女性活躍推進に取り組む企業は
3年前の調査と比較して女性管理職比率が顕著に高くなっている。
上記の情報公表項目が多い企業ほど、「育児介護をしながら働く女性管理職が出てきた・増えた」と回答している。

→女性活躍を推進することは、**管理職を増やすために有効である**

各種認定の概要と新潟県内の取得状況

名称	えるぼし	くるみん	ユースエール	Ni-ful
マーク				
概要	女性の採用・継続就業・管理職登用など女性活躍の取組が優良な企業を認定する制度	仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む「子育てサポート企業」の認定制度	若者の採用・育成に積極的で、離職率や労働時間等の基準を満たす中小企業を認定	多様で柔軟な働き方や女性活躍、仕事と家庭の両立支援に取り組む県認定制度
取得状況	112社 (R8.7月時点)	122社 (R8.7月時点)	125社 (R8.6月時点)	862社 (R8.7月時点)

取得メリットと申請ステップ

認定を取得するメリット

1 人材採用におけるイメージアップ

求人票や商品、広告、名刺、封筒、ホームページなどに「えるぼし」「くるみん」のマークを表示することができ、優秀な人材の確保や企業イメージの向上などに繋げることが期待できます。

2 人材の定着・働きやすい職場づくり

育児と仕事を両立しやすい制度や職場環境の整備が進み、従業員の満足度向上や離職率の低下、人材定着が期待できます。

3 公的な評価による競争力の向上

厚生労働大臣の認定を受けることで、企業の取り組みを対外的にアピールでき、自治体や取引先との関係強化、入札・調達などで評価される場合があります。

「えるぼし認定」の概要と期待効果



「えるぼし認定」とは

「えるぼし認定」とは

「女性活躍推進法」に基づいて一定基準を満たし、
女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を
厚生労働大臣が認定する制度



「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージ
L a d y (女性) ・ L a b o u r (働く、取り組む) ・ L e a d (手本)

取得メリットと申請ステップ

「えるぼし認定」の条件

採用



継続就業



労働時間



管理職比率



多様な
キャリアコース



- 5項目◎
- 公表



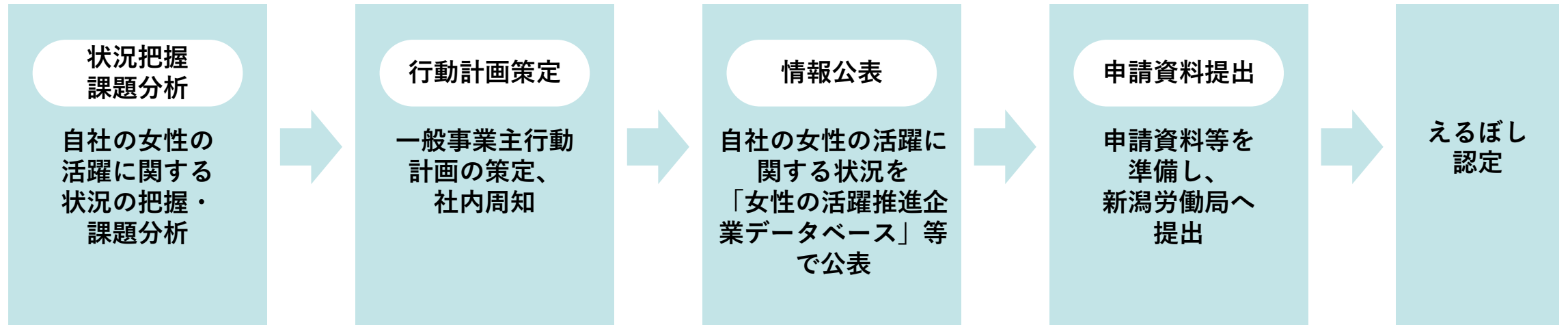
- 3～4項目◎
- 公表
- 満たさない項目は改善していること



- 1～2項目◎
- 公表
- 満たさない項目は改善していること

取得メリットと申請ステップ

申請ステップ



厚生労働省「女性活躍推進法に基づく えるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内」をもとに弊社にて作成



状況把握・課題分析を確実に行うことで、形だけではない、
課題解決を目的とした「えるぼし」となる

(参考資料) 認定基準

評価項目 ①採用

※①または②いずれかの評価方法に該当すること

採用



- ① 男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度であること
- ② 正社員の女性の割合が産業ごとの平均値以上および
正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

●ポイント

①の男女別の採用における競争倍率を出すには、**直近3事業年度**の応募者数と採用者数が必要
⇒応募者数の把握が難しい場合、②の正社員の女性の割合の評価方法で算出してみる。

●用語の解説

正社員の基幹的な雇用区分とは・・・ 正社員を総合職や一般職等の等級で分けている場合、**主となる区分**

※特に基幹的な雇用区分がない場合は、正社員の女性の割合だけでもよい。

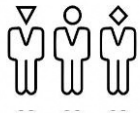
(参考資料) 認定基準

評価項目 ②継続就業

※直近の事業年度において

①または②いずれかの評価方法に該当すること

継続就業



- ①「女性労働者の平均継続勤務年数」÷「男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分ごとにそれぞれ7割以上であること
- ②「女性労働者の継続雇用割合」÷「男性労働者の継続雇用割合」が雇用管理区分ごとにそれぞれ8割以上であること

●ポイント

①②の方法で算出できない場合

直近の事業年度において、正社員の女性労働者の平均勤続年数が産業ごとの平均値以上であること

【参照】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001510422.pdf>

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における平均値」

●注意点

平均勤続年数を算出する対象は、「**期間の定めのない労働契約者に限る**」ため、

有期雇用の契約者は含まない。

※但し、有期雇用から無期雇用へ転換した場合は、有期雇用期間も含めてよい。

(参考資料) 認定基準

評価項目 ③労働時間

労働時間



雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること

●ポイント

雇用管理区分は①採用の項目と同様の区分。

但し、この項目については、雇用期間の定めがある人も含めて算出する。

1ヶ月間（1日～末日）まで従事していた人が対象のため、

月の途中で採用した人／退職した人は、計算対象から除外する。

また、管理職で時間外賃金の支払対象とならない人は計算対象から外す。

(参考資料) 認定基準

評価項目 ④管理職比率

※①または②いずれかの評価方法に該当すること

管理職比率



- ① 直近の事業年度において、管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること
- ② 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した女性労働者の割合」 ÷ 「直近3事業年度の平均した1つ下位の職階から課長級に昇進した男性労働者の割合」が8割以上であること

●ポイント

女性の管理者がいないと評価が難しい項目。

現在1名でも女性管理職の方がいる場合、管理職の割合が産業平均値以上であれば、基準を満たす。

→ 女性管理者の数が少なくても認定の見込みはある

【参照】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001510422.pdf>

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定制度に係る基準における平均値」

※この項目に出てくる管理職＝課長級とは、部下が10人以上いる部門（組織）の長のこと。

(参考資料) 認定基準

評価項目 ⑤多様なキャリアコース

多様な
キャリアコース



直近の3事業年度に、
大企業については2項目以上、中小企業については1項目以上の実績を有すること

- A 女性の非正社員から正社員への転換
- B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換
- C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用
- D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用

厚生労働省「女性活躍推進法に基づくえるぼし認定プラチナえるぼし認定のご案内」をもとに弊社にて作成

●ポイント

過去3年間で、A～Dの実績が大企業は2項目以上、中小企業は1項目以上あればよい。

※「大企業」とは、労働者数が301人以上／「中小企業」とは、労働者数が300人以下の企業を指す。
(大企業は必ずAの実績が必要)

- 【事例】
- A … 派遣労働者や期間の定めのある雇用形態の人を「正社員」に転換するケース
 - B … 一般職から総合職など、キャリアアップに繋がる雇用管理区分へ転換するケース
 - C … 一度退職した女性を正社員として再雇用した場合（定年後の再雇用は除く）
 - D … 30歳以上の女性を正社員として採用

「くるみん認定」の概要と期待効果



「くるみん認定」とは

「くるみん認定」とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、
一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、
一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が認定する制度



「くるみん」は赤ちゃんを包む「**おくるみ**」と、
「会社**ぐるみ**・職場**ぐるみ**」で子育てを支援するという意味が込められている

取得メリットと申請ステップ

「くるみん認定」の注意点

1 一般事業主行動計画を策定・実施する必要がある

くるみん認定を受けるには、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を策定・届出し、**その計画に定めた目標を達成することが前提**です。計画を作成しただけでは認定は受けられません。

2 「えるぼし」とは対象や制度が異なる

くるみんは「仕事と育児の両立支援」が対象であるのに対し、えるぼしは「女性活躍推進」が対象です。認定基準や根拠法令が異なるため、**どちらか一方を取得していても、もう一方の認定要件を満たすとは限りません。**

3 認定後も基準を満たし続けることが重要

法令違反や認定基準を満たさない重大な事実が判明した場合には、認定が取り消されることがあります。**認定取得後も育児支援制度の運用や法令遵守を継続することが求められます。**

取得メリットと申請ステップ

「くるみん認定」の条件

行動計画
策定



育休取得
実績



労働時間



制度の定着



法令順守



一般事業主行動
計画を達成し、
一定の基準を
満たした企業



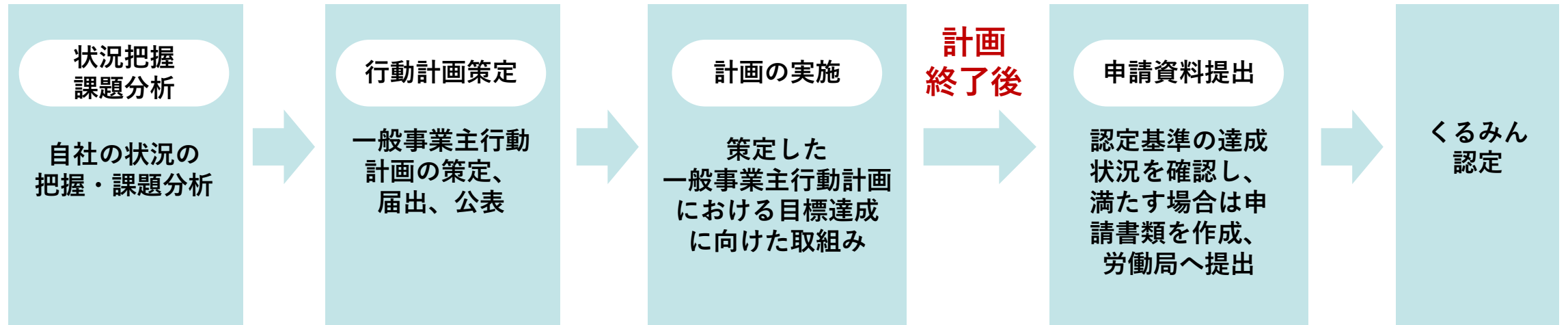
通常の基準より
高い水準の取組み
を継続している
企業



一定の基準を満た
し、くるみん認定
を目指す企業

取得メリットと申請ステップ

申請ステップ



厚生労働省「令和6年改正 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を策定し、くるみん認定・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」をもとに弊社にて作成



行動計画で策定した目標を確実に達成することが必要！

(参考資料) 認定基準

認定基準 1～4：一般事業主行動計画

※基準1～4いずれも満たしていること

行動計画 策定



基準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

基準2：行動計画の策定期間が、2年以上5年以下であること

基準3：策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと

基準4：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たこと

●ポイント

- ①行動計画の**期間が終了**し、**目標を達成している**かが重要
- ②**目標を達成したことを証明**するため、以下のような資料が求められる。

例) ・**制度導入が目標の場合**

育児目的休業の導入：制度導入後の就業規則の写し 等

ノー残業デーの導入：制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料 等

・**数値目標の場合**

育休取得率○%以上：取得労働者の氏名及び休業期間が記載されている書類 等

時間外労働時間○%削減：計画前後の労働時間数の記録 等

(参考資料) 認定基準

認定基準 5 : 男性の育休取得

※(1)または(2)いずれかを満たしていること

育休取得
実績



- (1)計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であり、その割合を「両立支援のひろば」で公表していること
- (2)計画期間における男性労働者の育児休業等取得率及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であり、その割合を「両立支援のひろば」で公表していることかつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

1

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した人数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した人数}} \geq 30\%$$

2

計画期間内

・ 育児休業等を取得した者の数
・
$$\frac{\text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した人数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した人数}} \geq 50\%$$

●ポイント

- ・ 有期雇用労働者のうち、育児・介護休業法上、**育児休業の対象とならない者は、計算から除外**してよい
- ・ 育児休業を**分割して取得**した場合でも、**同一の子についての利用である場合は1人としてカウント**
- ・ 育児休業と企業独自の休暇制度の**両方を利用した場合でも、同一の子についての利用の場合は1人としてカウント**
- ・ 認定申請時にすでに**退職している労働者は計算に含まない**

(参考資料) 認定基準

認定基準 6 : 女性の育休取得

※労働者/有期雇用労働者いずれも満たしていること

育休取得 実績



計画期間における、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であり、その割合を「両立支援のひろば」で公表していること

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性労働者の数}} \geq 75\%$$

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性有期雇用労働者の数}} \geq 75\%$$

●ポイント

- ・有期雇用労働者のうち、育児・介護休業法上、**育児休業の対象とならない者は、計算から除外**してよい
- ・育児休業を**分割して取得**した場合でも、**同一の子についての利用である場合は1人としてカウント**
- ・認定申請時にすでに**退職している労働者は計算に含まない**

(参考資料) 認定基準

認定基準 7 : 労働時間

※(1)※(2)のいずれか、かつ★(3)を満たしていること

労働時間



計画期間の終了日の属する事業年度において、(1)と(2)のいずれかを満たし、かつ(3)を満たしていること

※(1)フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月30時間未満であること

※(2)フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満であること

★(3)月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと

●ポイント

- ・計画期間の終了日が属する事業年度が計算対象
- ・認定申請時にすでに退職している労働者は計算に含まない
- ・平均時間外労働時間が少ない場合でも、月平均の時間外労働が60時間以上の労働者が1人でもいると基準を満たさなくなるため、注意が必要

●用語の解説

- ・「法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数」とは
…労働基準法に規定する労働時間（40時間/週・8時間/日）を延長
または休日労働させた場合の時間

(参考資料) 認定基準

認定基準 8：制度の定着

※①～③いずれかを実施していること

制度の定着



①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること

①男性の労働者の育児休業等の取組期間の延伸のための措置

②年次有給休暇の取得の促進のための措置

③短時間正社員制度、在宅勤務等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

●ポイント

- ・ **計画期間前から実施されているもの**でも可
- ・ **計画期間終了時まで**に実施されていればよい
例) 安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修を
四半期に1回実施する
- ・ 成果に関する具体的な目標は、**必ずしも行動計画の目標として定められている必要はない**

(参考資料) 認定基準

認定基準 9 : 法令順守

法令順守



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

●「その他関係法令」：以下の法令違反等

- ①男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で勧告
- ②労働基準法、労働安全衛生法当に違反して送検公表
- ③長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし
- ④上記③の重大な労働関係法令の同一条項に複数回違反
- ⑤違反な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名の公表
- ⑥障害者雇用促進法に基づく勧告に従わず公表
- ⑦高年齢者雇用安定法に基づく勧告に従わず公表
- ⑧労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
- ⑨労働保険料を直近2年度について滞納 等

「一般事業主行動計画」とは

「一般事業主行動計画」とは

「一般事業主行動計画」策定の目的

「一般事業主行動計画」は2つの法律に定められている

「次世代育成支援対策推進法」と「女性活躍推進法」の両方に定められた制度
常用雇用する労働者が101人以上の企業は行動計画策定が義務化されている

「次世代育成支援対策推進法」とは

従業員が仕事と子育てを両立できる職場環境を整備すること
育児休業の取得促進や働き方の見直しなどを通じて、子育てしながら働き続けられる職場づくりを目指す「**くるみん認定**」「**プラチナくるみん認定**」の基礎となる計画

「女性活躍推進法」とは

女性が能力を十分に発揮し、活躍できる雇用環境を整備すること
女性の採用・登用やキャリア形成支援などを進め、女性活躍を推進することを目指す
「**えるぼし認定**」「**プラチナえるぼし認定**」の基礎となる計画

「一般事業主行動計画」とは

「一般事業主行動計画」策定の目的

一般事業主行動計画は、自社の課題を明らかにし、その解決に向けた目標と取組みを定め、働きやすく魅力ある職場づくりを計画的に進めるために策定します

① 自社の課題（現状）

- ・ 女性の応募が少ない
- ・ 若手社員の離職が多い
- ・ 男性の育児休業取得が進まない
- ・ 残業時間が多い
- ・ 女性管理職が少ない

② 行動計画

課題を解決する
目標と取組みを
決めて実行

③ 期待できる効果

- ・ 人材の確保（採用力向上）
- ・ 人材の定着（離職防止）
- ・ 生産性の向上
- ・ 多様な人材の活躍促進
- ・ 従業員満足度の向上
- ・ 「えるぼし」くるみん」認定
取得へのステップ

「一般事業主行動計画」とは

「一般事業主行動計画」に必要な項目

従業員100人以下の場合

項目	次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
①計画期間	令和16年度までの期間で 2年から5年	令和17年度までの期間で 2年から5年
②目標	目標を1つ以上（※1）	数値目標を1つ以上
③取組内容	目標達成のために取り組む内容	目標達成のために取り組む内容
④取組みの実施時期	取組みを実施する予定時期	取組みを実施する予定時期

（※1）次世代育成支援対策法では、常時雇用する労働者が101人以上は、令和7年4月1日より「育児休業等の取得状況」「労働時間の状況」について数値の目標を設定することが義務化。

「一般事業主行動計画」策定について

「一般事業主行動計画」の策定から実施の流れ

STEP 1	現状把握・課題分析
STEP 2	「一般事業主行動計画」の策定
STEP 3	行動計画の社内周知・外部に公表
STEP 4	一般事業主行動計画を策定した旨の届出
STEP 5	行動計画の実施、効果の測定

「一般事業主行動計画」策定について

STEP 1：現状把握・課題分析

次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
①自社の現状や労働者のニーズの把握 仕事と育児の両立支援の状況や労働者の両立支援に対するニーズの把握 ②労働者の育児休業等の取得状況 男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」 ③労働時間の状況の把握 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等の労働時間	①採用した労働者に占める女性労働者の割合又は労働者に占める女性労働者の割合 ②男女の平均継続勤続年数の差異 ③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況 ④管理職に占める女性労働者の割合 ⑤男女間賃金差異

労働者が100人以下の企業は②③は努力義務

①～④は必ず把握すべき項目

⑤は労働者が101人以上の企業は必須

「一般事業主行動計画」策定について

STEP 2：行動計画の策定について

次世代育成支援対策推進法	女性活躍推進法
①「計画期間」を決める 令和16年度までの期間で、2年から5年の範囲で設定する ②「目標」を決める ・計画期間内に達成をめざす目標を1つ以上 ・「仕事と子育ての両立支援」に関するもの 例) 育児休業の取得率を○%にする 短時間勤務制度を導入する ・101人以上の企業は 「育児休業等の取得状況」と「労働時間の状況」について数値目標が必須 ③「取組内容と実施時期」を決める 目標達成のために取り組む内容と、それをいつ実施するかを決める	①「計画期間」を決める 令和17年度までの期間で、2年から5年の範囲で設定する ②「目標」を決める ・課題をふまえ、数値目標を1つ以上 ・「女性の活躍推進」に関するもの 例) 女性管理職比率を○%にする 女性の採用割合を○%にする ③「取組内容と実施時期」を決める 目標達成のために取り組む内容と、それをいつ実施するかを決める

「一般事業主行動計画」策定について

STEP 3：行動計画の社内周知

行動計画は、全ての労働者へ周知する

【周知方法】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

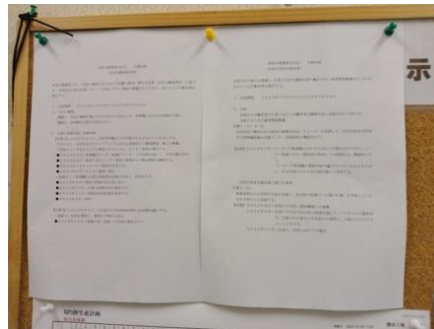
労働者へ周知したことをあきらかにする書類（掲示の場合）

株式会社〇〇 本社



令和〇年〇月〇日社員周知

株式会社〇〇 ▲▲工場



令和〇年〇月〇日社員周知

「えるぼし」「くるみん」認定申請時には労働者へ周知したことを明らかにする書類が必要となる

- ・ 掲示の場合は周知の日付がわかるようにする
- ・ 社内イントラネットで周知する場合は周知した日付がわかる画面を印刷しておく

「一般事業主行動計画」策定について

STEP 3：行動計画の社外公表

行動計画は、策定日からおおむね3か月以内に外部へ公表する

【公表方法】厚生労働省が運営する「**女性の活躍・両立支援総合サイト**」への掲載
「**女性活躍推進法**」の行動計画⇒「**女性の活躍推進企業データベース**」
「**次世代育成支援対策推進法**」の行動計画⇒「**両立支援のひろば**」

その他、自社ホームページへの掲載でもよい

※認定申請時には、公表した日付がわかる画面の印刷等が必要

※行動計画を変更したときも、あらためて公表・周知が必要

STEP 4：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、策定日からおおむね3ヶ月以内に都道府県労働局へ届出を行う

【届出方法】電子申請、郵送または持参

※行動計画を変更したら、変更の届出を行う

「一般事業主行動計画」策定について

STEP 5：行動計画の実施・効果測定

行動計画に掲げた取組みを実施し、効果を測定する

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組みの実施状況を点検・評価する

【点検の目安】少なくとも年1回、担当部署（人事・総務等）が実施状況を確認する

経営層へ報告し、必要に応じて取組内容を見直す

※目標が達成できない見込みの場合は、計画期間中でも目標・取組内容の変更が可能
（変更した場合は、あらためて公表・周知・届出が必要）

※認定申請時には、取組みの実施状況がわかる資料（研修の案内・参加者名簿、
規程の改定履歴、社内周知の記録など）が必要となるため、都度保存しておく

【計画期間終了後】次期行動計画を策定し、労働局へ届出を行い取組みを継続する

「一般事業主行動計画」作成で悩むポイント事例紹介

行動計画作成で悩むポイント

悩み① 何を課題にすれば？

「数字は出したけれど、何がうちの課題なのか分からない」

悩み② 目標はどのくらい？

「高い目標にして、達成できなかったらどうしよう」

悩み③ 数値目標が作れない

「社員が少なく、女性社員1人の採用・退職で女性比率が大きく変わる」

悩み④ 育休の対象者がいない

「産休・育休を取る予定の社員が当面いない」

悩み⑤ 取組内容が決められない

「目標に対してどのような取組みをしたらよいか分からない」

悩み⑥ 計画期間は何年がよい？

「計画期間はどの程度に設定したらいいのかわからない」

「一般事業主行動計画」作成事例（くるみん認定向け）

次世代育成支援対策推進法に基づく 株式会社 ○○○○ 行動計画

男女ともに活躍でき、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 令和7(2025)年10月1日～令和12(2030)年9月30日までの5年間
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：労働者の時間外労働時間を10%削減する

<実施時期・取組内容>

- 令和 8年 1月～ 業務量の定期的な見直しと業務分担の最適化
- 令和 8年 4月～ 労働時間の状況を毎月集計し、管理職へフィードバック

目標2：計画期間内の男性の育児休業取得率を50%以上とする

<実施時期・取組内容>

- 令和 8年 4月～ 育児休業制度の社内周知と取得促進のための説明会を実施
- 令和 8年10月～ 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）

「一般事業主行動計画」作成事例（えるぼし認定向け）

女性活躍推進法に基づく 株式会社 ○○○○ 行動計画

女性の技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8(2026)年4月1日～令和10（2028）年3月31日までの2年間
2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性を2人から4人以上にする。

<実施時期・取組内容>

- 令和 8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務転換制度の導入の検討を開始
- 令和 8年10月～ 技術職への転換希望調整開始
- 令和 9年 4月～ 技術職への転換希望者に対する研修開始

「一般事業主行動計画」作成事例（一体型）

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 株式会社 ○○○○ 行動計画

男女ともに活躍でき、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 令和7(2025)年10月1日～令和12(2030)年9月30日までの5年間

2. 目標と取組内容・実施時期

目標1：管理職に占める女性割合を30%以上とする（女性活躍推進法）

<実施時期・取組内容>

- 令和 7年 10月～ 各部署において女性社員の育成計画書を策定

目標2：労働者の時間外労働時間を10%削減する（女性活躍推進法・次世代法）

<実施時期・取組内容>

- 令和 7年 10月～ 業務量の定期的な見直しと業務分担の最適化

目標3：計画期間内の男性の育児休業取得率を50%以上とする（次世代法）

<実施時期・取組内容>

- 令和 7年 10月～ 育児休業制度の社内周知と取得促進のための説明会を実施

「新潟県女性に魅力ある職場環境づくり支援事業補助金」について

ご案内

「新潟県女性に魅力ある職場環境づくり支援事業補助金」は
女性に魅力ある職場づくりに関する以下のような取組に活用できます！

＜ソフト事業＞

- ・女性の採用拡大に向けたホームページの制作・改修など
- ・社内研修の実施及び外部研修への参加
- ・新たな休暇制度や福利厚生制度の創設・変更など

＜ハード事業＞

- ・女性専用施設等（更衣室、トイレ等）の設置・拡張などの改修費用

＜補助事業者の要件＞

- ・「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful）の認定を受けている
- ・常時雇用する労働者の数が300人以下であること
- ・**女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定・届出していること**
- ・上記計画において「えるぼし認定基準」に掲げる数値を上回る目標設定をしていること

「一般事業主行動計画」 個別相談について

ご案内

「一般事業主行動計画」策定が義務化されていない、従業員数100名以下の企業様を対象に、個別相談を実施しています！

- ・何を課題にすればよいか分からない
- ・目標や数値の決め方が分からない
- ・書き方・届出の手続きが不安 など・・

専門アドバイザーが行動計画の作成のアドバイスを行います

「えるぼし」「くるみん」いずれを目指すにも「一般事業主行動計画」の策定は必須です！
まずはお気軽にご相談ください

お電話

運営事業者エム・エスオフィスまで
お電話ください

0258-30-1230

営業時間 平日9:00～17:30

WEB

下記入力フォームよりお申込みください



<https://ws.formzu.net/dist/S140378742/>