

事業主のみなさまへ

# 一般事業主行動計画

## 策定の手引き



# CONTENTS

- 企業が働きやすい職場づくり(従業員の「仕事と生活の調和」) …… 1  
    に取り組むことが求められる理由
- 一般事業主行動計画の例 …… 2
- 一般事業主行動計画とは …… 3
- 一般事業主行動計画の策定等の手順 …… 4
- モデル計画 …… 6
- 届出様式の記入方法 …… 10
- 一般事業主行動計画の策定等の根拠条例 …… 12
- ワークライフバランス企業知事表彰受賞企業 事例紹介 …… 13
- 一般事業主行動計画の策定等による登録・表彰や助成金等 …… 17



# 企業が働きやすい職場づくり（従業員の「仕事と生活の調和」）に取り組むことが求められる理由



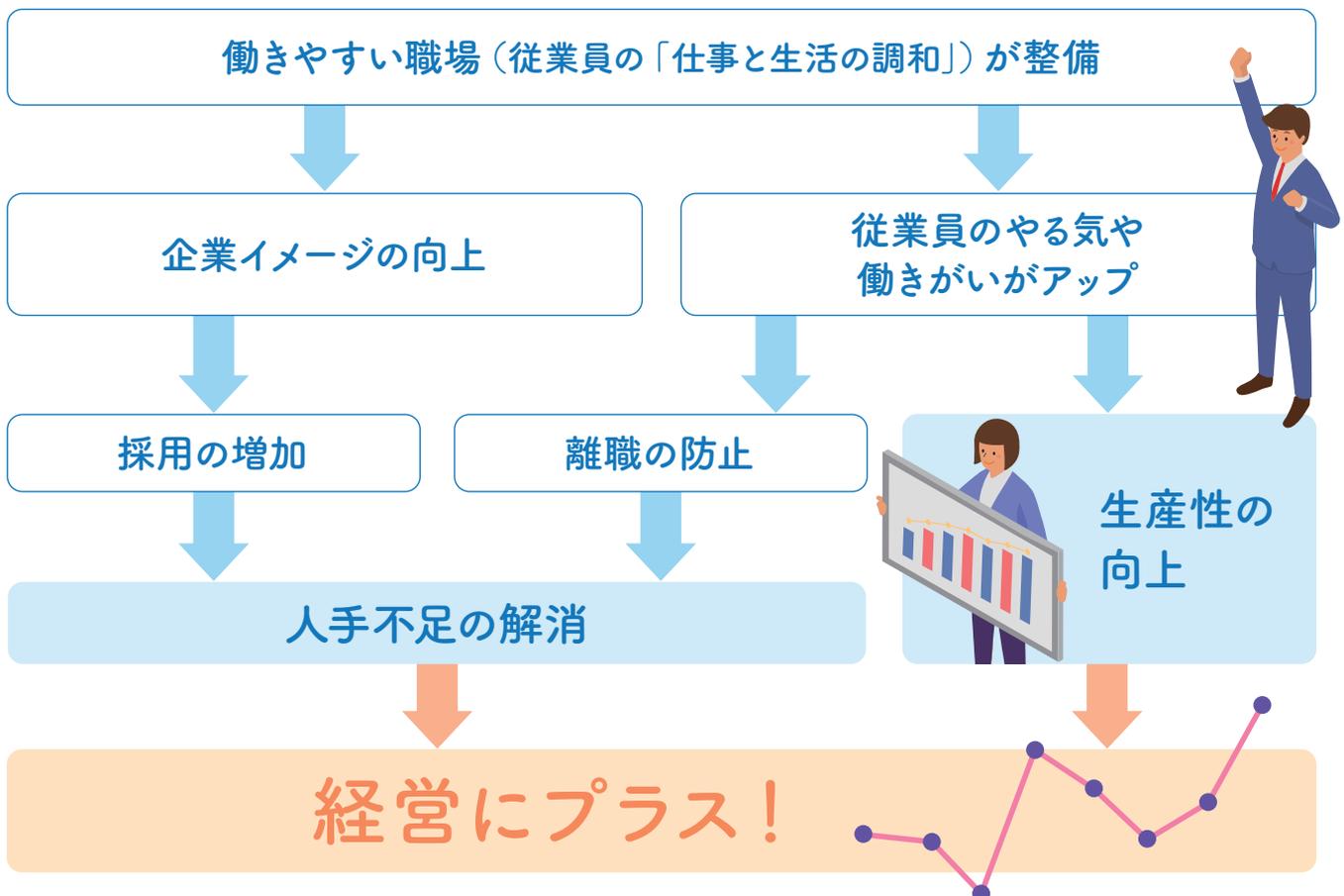
少子化の進行により人手不足が深刻化し、また、企業間競争が一層激化する中で、企業が自社の優位性や競争力を維持・発展させていくためには、優秀な人材の確保・定着や、従業員の労働意欲・生産性の向上など、人材活用の充実・強化が不可欠となっています。

このため、多様化する従業員の個々の事情（子育てや親の介護など）に合った職場環境を自社の実情に合った形でいかに整備していくかが、経営の大きな課題となっています。

仕事と生活の両立がしやすい職場環境を整備することは、企業にとって負担となるように感じられるかもしれませんが、**従業員のやる気と働きがい**につながり、**優秀な人材の確保・定着、愛社精神の向上**といった、**経営に大きなプラス効果**をもたらし、**他社と差別化を図れ、優位性**を高めることができます。

## 働きやすい職場づくり（従業員の「仕事と生活の調和」）とは…

一人一人がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じた働き方と生き方が選択・実現でき、経営力強化につながるものです。



# 一般事業主行動計画の例



## 株式会社●●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

令和7年4月1日～令和12年3月31日の5年間

### ② 内 容

#### 目標①

所定外労働時間を1人当たり月平均20時間以内にする。

対 策／令和7年4月～ 所定外労働の原因を分析する。

令和8年7月～ 原因の解決策を検討し、実施する。

#### 目標②

年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間10日以上とする。

対 策／令和7年4月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する。

令和7年9月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に2回行う。

令和8年4月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する。

令和8年4月～ 社内報などでキャンペーンを行う。

#### 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／令和7年4月～ 制度を導入する。

令和7年4月～ 社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知を行う。

# 一般事業主行動計画とは



一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法により、働きやすい職場づくり（従業員の「仕事と生活の調和」）を進めるための雇用環境の整備等に取り組むにあたって、企業が定める計画のことであり、次の3つの事項を定めることが必要です。

## 1. 計画期間

- >> 自社の実情に応じて、**2～5年間**<sup>(※)</sup>で設定することが望ましいです。  
※計画を効果的かつ適切に実施するための期間を確保する必要がある一方、計画がその時々の実情に沿った内容であるようにするため
- >> 策定した行動計画の期間が満了する時は、行動計画を更新して、再度、届け出てください。

## 2. 目標

- >> 設定する目標には、以下のような分野があります。
    - ・休業や休暇
    - ・労働時間や就業場所
    - ・経済的な支援
    - ・保育のための施設
    - ・情報提供や相談
    - ・雇用環境の整備以外（「子ども参観日」の開催等）
- ※令和7年4月1日から従業員101人以上の企業は、育児休業等の取得状況や労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられました。
- >> 従業員のニーズを踏まえつつ、現状より**少しでも職場環境を良くするもの**としましょう。

## 3. 対策

- >> 目標を達成するための**取組内容**と**実施時期**を具体的に記述しましょう。
- >> 自社の実情に合った**実現可能なもの**としましょう。

一般事業主行動計画に定めた目標の達成を目指し、自社の実情に合わせて、「**できることから**」、一歩でも二歩でも取組を進めていくことが大切です。

# 一般事業主行動計画の策定等の手順



## 手順 1 状況の把握・課題の分析

### 把握・分析の方法（一例）

- >> 2～5年をさかのぼって、自社の働きやすい職場づくり（従業員の「仕事と生活の調和」）に関する制度の利用状況を確認する。
- >> アンケートや聴き取りなどにより、従業員の率直な意見や個々の事情（子育てや介護など）を収集する。
- >> 自社の状況や課題について、従業員と話し合う。
- >> 厚生労働省ホームページ「両立支援のひろば」にある「両立診断サイト」を活用する。

### ・厚生労働省ホームページ「両立診断サイト」



## 手順 2 行動計画の策定

### 目標を設定する時のポイント

- >> 現状より少しでも職場環境を良くするものにする。
- >> 従業員のニーズを踏まえたものにする。

### 対策を設定する時のポイント

- >> 自社の実情に合った実現可能なものにする。

## 手順 3 行動計画の社内周知・公表

### 周知の方法（一例）

- >> 書面による社内掲示板などへの掲示
- >> 全ての労働者への書面の交付
- >> 全ての労働者への電子メールによる送信

※自社の全ての労働者が策定された行動計画を知ることができる方法で周知しましょう。

## 手順3 行動計画の社内周知・公表（つづき）

### 公表の方法（一例）

>> ホームページへの掲載

- ・ 自社ホームページ
- ・ 石川県ホームページ「健康福祉部少子化対策監室（子ども政策課）」

石川県 ワークライフバランス企業 検索



- ・ 厚生労働省ホームページ「両立支援のひろば」一般事業主行動計画公表サイト

両立支援のひろば 検索



※ホームページに掲載することで、求職者に「働きやすい職場づくり」に取り組んでいることを広くアピールすることができます。

## 手順4 行動計画を策定した旨の届出

### 届出様式の入手先

>> 厚生労働省ホームページ「一般事業主行動計画策定・変更届様式」



### 届出先

>> 石川労働局 雇用環境・均等室

〒920-0024 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階

電話番号：076-265-4429

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

### 届出方法

>> 郵送、持参、電子申請<sup>(※)</sup>のいずれか ※電子政府の総合窓口「e-Gov 電子申請」

## 手順5 行動計画の実施と効果の検証

>> 行動計画に設定した対策を実施し、その効果を定期的に検証する。

策定した行動計画の計画期間が満了する時は、手順5で検証した行動計画の効果を踏まえ、改めて手順1「状況の把握・課題の分析」を行い、新たな行動計画の策定に活用してください。



## ～厚生労働省ホームページ等を参考に例示～

行動計画を策定する際の参考として、厚生労働省ホームページやこちらを活用してください。

### モデル計画例①

- ・従業員101人以上の企業である場合
- ・くみん認定等を希望する場合（従業員100人以下の企業も含む）

### （ ）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／ 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

② 内 容

#### 目標①

計画期間内に、社員の育児休業取得率を次の水準以上とする。

男性：取得率〇〇%以上

女性：取得率〇〇%以上

対 策／ 年 月～ 各職場における休業者の業務カバー体制を検討・実施する。（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）

年 月～ 育児休業取得開始日から〇日間を有給とする制度を導入する。

#### 目標②

全社員の所定外労働時間を1人当たり月平均〇時間以内とする。

対 策／ 年 月～ 所定外労働の原因を分析する。

年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を年〇回実施する。

年 月～ 社内報などにより社員に周知する。

年 月～ 各部署において解決策を検討し、実施する。

※令和7年4月1日から従業員101人以上の企業は、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況に係る数値目標の設定が義務付けられました。

数値目標については、このことを踏まえて各事業所の実情に応じて設定してください。

なお、数値目標は、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでも構いません。



## モデル計画例② ・従業員100人以下の企業である場合

### ( ) 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／ 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

② 内 容

#### 目標① 全社員の所定外労働時間を1人当たり月平均○時間以内とする。

対 策／	年 月～	所定外労働の原因を分析する。
	年 月～	管理職を対象とした意識改革のための研修を年○回実施する。
	年 月～	社内報などにより社員に周知する。
	年 月～	各部署において解決策を検討し、実施する。

#### 目標② 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。



### モデル計画例③ ・従業員100人以下の企業である場合

## ( ) 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／ 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

② 内 容

#### 目標① 全社員のワークライフバランスを推進する。

対 策／	年 月～	年次有給休暇の計画付与を含めた連続休暇の取得を促進する。
	年 月～	随時、業務を見直し、生産性を向上させ、時間外労働を削減する。

#### 目標② 育児休業等の制度についての社員向けパンフレットを作成し、育児休業等制度の取得・利用を促進する。

対 策／	年 月～	職員へのアンケート調査を検討する。
	年 月～	アンケートを実施、結果を分析する。
	年 月～	制度紹介やアンケート結果を網羅したパンフレットを作成し、社内報などで周知を行う。

# モデル計画について

- ・1つのモデル計画にある全ての目標と対策を盛り込まなければならないわけではありません。
- ・複数のモデル計画にある目標と対策を組み合わせて行動計画を策定しても構いません。

下記のホームページで、他の企業・団体が実際に策定している行動計画を見ることができます。

## ・石川県ホームページ「健康福祉部少子化対策監室（子ども政策課）」



石川県 ワークライフバランス 検索

**1 トップページ** (石川県ワークライフバランス企業登録について)

**2 業種別ページへ移動**

**3 企業一覧(業種別)ページへ移動**

登録企業一覧をクリック

企業・団体等名一覧リストをクリック

興味のある企業・団体の「○」をクリックすると**行動計画**を見ることができます。

登録番号 (登録済)	企業名	業種	ワークライフバランス企業	パパ子育て応援企業
No.1	社会福祉法人星管会	医療、福祉	○	○
2	株式会社かろ	生活関連サービス業、娯楽業	○	○
3	あづま工業株式会社	建設業	○	○
4	有限会社岩田産業	建設業	○	○
5	株式会社岩田テクノ	製造業	○	○
6	北陸放送株式会社	情報通信業	○	○
7	協和造機株式会社	建設業	○	○
8	株式会社大同アグ	製造業	○	○
9	有限会社 白山市物産振興公社	サービス業 (他に分類されないもの)	○	○
10	株式会社アルフ	医療、福祉	○	○
11	株式会社トランス	製造業	○	○
12	株式会社金	製造業、小売業	○	○
13	有限会社株式会社	製造業	○	○
14	中日本ハイウェイメンテナンス北陸株式会社	サービス業 (他に分類されないもの)	○	○
15	株式会社ホーシュー設計	学芸研究、専門・技術サービス業	○	○

## ・厚生労働省ホームページ「両立支援のひろば」一般事業主行動計画公表サイト

両立支援のひろば 検索



**1 トップページ**

**2 検索ページ**

**3 検索結果**

検索をクリック

キーワード入力  
詳細な検索もできます

興味のある企業・団体の**行動計画**を見ることができます。

# 届出様式の記入方法

厚生労働省ホームページ「一般事業主行動計画策定・変更届様式」  
※記入例がダウンロードできますのでご参照ください



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○を付けてください。

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第一面）

(A4)

届出を行う事業主の氏名または名称、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、主たる事務所の電話番号を記入してください。  
※押印は不要です。

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」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。

該当するものに○をつけてください。

該当すれば「済」に○をつけてください。

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。

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 令和 年 月 日
(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 男性労働者の数 女性労働者の数	人(うち有期雇用労働者 人) 人 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り。） 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)

この届出をする日を記入してください。

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」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。

計画期間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。

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	

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。認定また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。

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。

行動計画策定 方針の事項		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 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等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係る制度の労働者に対する周知や情報提供及び相談体制の整備、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等の実施			
		イ	男性の子育て目的の休暇の取得促進			
		ウ	小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度の導入			
		エ	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			
		オ	育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に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) 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し等 (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			
			カ	育児休業等を取得し、又は子育てを行う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 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 ④ 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) 子育て中の労働者に向けた取組 ① 育児休業からの復職後又は子育て中の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 ② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施 (ウ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の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労働者のキャリア形成の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 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して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 ⑤ 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施 (エ) その他環境の整備 各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信		
				キ	こ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) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 小学校就学後のこども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 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 (オ) 在宅勤務等	
					ク	こ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
					ケ	こ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
			コ		労働者がこどもの看護等のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度の導入	
			サ		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	
			シ	子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮		
			ス	子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活との両立に支障となる事情に配慮した措置の実施		
			セ	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		
		ソ	不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施			
		タ	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			
		チ	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 策定に関する事項	② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等	ア	時間外・休日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	短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着	
				エ	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	
				オ	子を養育する労働者や育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対する心身の健康への配慮 （概要を記載すること）	
				その他	（概要を記載すること）	
		2 策定に関する事項	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)	地域においてこ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、こども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
(3)	こ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「こども参観日」の実施					
(4)	労働者がこ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 （概要を記載すること）					
その他	（概要を記載すること）					

挙げられている項目のどれ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。

（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、主たる事業、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、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。一般事業主が法人の場合においては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。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。
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、うち有期雇用労働者の数及び男女別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. 規定整備の状況」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
9. 「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」欄は、策定した一般事業主行動計画を「両立支援のひろば」等に公表した年月日又は公表を予定している年月日を記載すること。
10. 「7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、括弧内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②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。
11. 「8. 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。
12. 「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」欄は、①については、次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第1号の事項について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、②については、次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第2号の事項について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲むこと。
13. 「10. 達成しようとする目標の内容」欄は、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載すること。なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、10欄の記載は省略することができること。
14. 「11. 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26年内閣府、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「その他」、1の(2)の「その他」又は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全てについて○で囲み、又は記載すること。
15. 「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」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
16. 「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」欄は、該当する文字を○で囲むこと。

## 一般事業主行動計画の策定等の根拠条例

いしかわ子ども総合条例第73条では、県内に本店又は主たる事務所を置く事業主に、常時雇用する労働者<sup>(※)</sup>の数に応じて、一般事業主行動計画の策定および公表について規定しています。

※常時雇用する労働者…

①期間の定めなく雇用されている者

②過去1年以上雇用されている者または雇入れから1年以上の雇用が見込まれる者

常時雇用する労働者の数	規定の内容	
101人以上	義務（次世代育成支援対策推進法による規定）	
50～100人	義務	
21～49人	2019（平成31）年4月1日から	積極的努力義務
	2026（令和8）年4月1日から	義務



## 石川建設工業株式会社

業種：建設業

- 代表者名 代表取締役 寺田 茂行
- 所在地 金沢市桂町ホ85番地
- 従業員数 35人(男性 29人、女性 6人) 令和6年11月時点
- 設立 昭和23年
- 事業内容 総合土木、鉄道保線、鉄道軌道工事
- ホームページ <http://www.ishikawa-kk.co.jp/>



### 主な制度、取組内容

#### ① 所定外労働削減のための多様な取組

- >> グループウェアの活用による業務効率化
- >> 勤務管理システムの導入により労働時間の意識向上
- >> 日報の電子化で作業時間削減
- >> 現場作業時は直行直帰を徹底

#### ② 年次有給休暇取得促進のための多様な取組

- >> 計画年次有給休暇制度の導入
- >> 毎月の有給休暇残数を個々に通知し取得を促進

#### ③ 場所・時間にとらわれない働き方の導入

- >> 時差出勤制度の導入

#### ④ 働き方の見直しに資する取組

- >> 勤務間インターバル制度の導入
- >> 短時間勤務制度の利用延長(法：子が3歳まで → 小学校入学前まで)
- >> 災害復旧工事に対する勤務規程の改定
- >> 完全週休二日制制度の導入と年間休日の増加
- >> ウェルビーイングに関する意識調査の実施

#### ⑤ 次世代育成支援

- >> 地域の小学生とヒラメ稚魚の放流行事を実施





## サンエス株式会社

業種：製造業

- 代表者名 代表取締役 鈴木 俊也
- 所在地 小松市符津町ソ62番地
- 従業員数 45人(男性 28人、女性 17人)※令和6年11月時点
- 設立 昭和24年
- 事業内容 繊維工業撚糸・加工糸製造販売
- ホームページ <https://www.sanesu-bond.co.jp/>



### 主な制度、取組内容

#### ① 所定外労働削減のための多様な取組

- >> 不要な所定外労働を削減するために、所定外労働の予定がある時は事前申請し、上司が内容を考慮し可否を決定

#### ② 年次有給休暇取得促進のための多様な取組

- >> 閑散期の連休取得を推奨
- >> 取得の少ない人には、上司からの声かけで取得を促進
- >> 半日単位年次有給休暇の導入（法は日単位）

#### ③ 場所・時間にとらわれない働き方の導入

- >> テレワーク制度（事務職）の導入

#### ④ 働き方の見直しに資する取組

- >> 完全週休2日制の導入（以前より年間休日数が10日程度増）

#### ⑤ 次世代育成支援

- >> 高校生を対象に毎年インターンシップの受け入れを実施





## 株式会社なないろのはな

業種：サービス業

- 代表者名 代表取締役 橋 亜希子
- 所在地 金沢市青草町88番地 近江町いちば館5階
- 従業員数 9人(男性 0人、女性 9人)※令和6年11月時点
- 設立 平成30年
- 事業内容 事務業務代行、業務改善コンサル、ITツール導入支援
- ホームページ <https://7716nohana.com/>



なないろのはな  
NANAIRONOHANA

### 主な制度、取組内容

#### ① 所定外労働削減のための多様な取組

- >> 勤怠管理システムを導入し、労働時間を可視化し適正に管理
- >> 週1回、部署ごとにミーティングで進捗確認し、負担大の職員のカバー等を実施

#### ② 年次有給休暇取得促進のための多様な取組

- >> 取得状況をシステム上で把握し、取得が少ない人には管理職から声かけを実施することで、職場内で取得しやすい風土が既に根付いている
- >> 個人連絡を廃止、システムによる顧客対応情報の共有など業務の属人化を解消
- >> 半日単位年次有給休暇の導入(法は日単位)

#### ③ 場所・時間にとらわれない働き方の導入

- >> テレワーク制度を導入し、光熱費等を支給

#### ④ 働き方の見直しに資する取組

- >> 上長との業務希望等の面談を定期的を実施

#### ⑤ 次世代育成支援

- >> 従業員の子どもの対象に、都内の会社・大学・街を見学し、将来を考える機会として社会見学ツアーを実施





## 株式会社ホンダサロン石川

業種：卸売業、小売業

- 代表者名 代表取締役社長 平田 隆文
- 所在地 金沢市森戸1-125
- 従業員数 44人(男性 33人、女性 11人)※令和6年11月時点
- 設立 昭和49年
- 事業内容 新車・中古車販売、点検・整備



- ホームページ <https://dealer.honda.co.jp/hondacars-ishikawanishi/>

### 主な制度、取組内容

#### ① 所定外労働削減のための多様な取組

- >> 所定外労働を行う場合は、当日15時までに理由等を事前申請し、上長が内容を考慮し可否を決定(不要な所定外労働を削減)
- >> 所定外労働が多い職員へは上司から声かけを実施

#### ② 年次有給休暇取得促進のための多様な取組

- >> 年間取得計画を作成し、計画的な付与を実施  
(11月までに6日以上取得を推奨、未取得者には声かけし取得を促進)
- >> 有給取得中のレクリエーション費用の補助
- >> 半日単位年次有給休暇の導入(法は日単位)

#### ③ 働き方の見直しに資する取組

- >> 勤務間インターバル制度の導入(勤務後11時間の休息時間を付与)
- >> ボランティア休暇の整備
- >> 子の看護休暇の有給化
- >> 短時間勤務制度の利用延長  
(法：子が3歳まで → 小学校入学前まで)
- >> **くるみん認定取得**(2022年、2024年)

#### ④ 次世代育成支援

- >> 高校生・大学生を対象としたインターンシップの受け入れを実施



# 一般事業主行動計画を策定・届出により可能となる 登録・表彰制度や助成金等のご案内



行動計画を策定し、届出することが要件に含まれる制度や助成金等があります。

## 登録・表彰制度など〔石川県〕

### 石川県ワークライフバランス企業登録

一般事業主行動計画を策定・届出した企業・団体は、「**石川県ワークライフバランス企業**」として県に登録することができます。

#### 登録のメリット

- 県のホームページに登録内容を掲載
- 就活生向けのイベント等で登録企業・団体をPR
- 専用のロゴマークが使用可能
- 登録企業・団体には、**ロゴマーク入りのステッカー**をお送りします
- **ホームページや会社パンフレット、名刺等にロゴマークを使用いただけます**（希望する企業・団体にロゴマークのデータをお送りします）



#### 登録の流れ

- 1 県ホームページから登録申請書をダウンロードしてください  
石川県 ワークライフバランス企業登録  検索 
- 2 登録申請書に必要な事項をご記入の上、石川労働局の受付印が押してある「一般事業主行動計画策定・変更届」を添付して県に提出してください  
**【提出先】** <電子メール> wlb@pref.ishikawa.lg.jp  
<郵送> 〒920-8580 金沢市鞍月1丁目1番地（県庁行政庁舎8階）  
石川県少子化対策監室  
結婚支援・ワークライフバランス推進グループ
- 3 事務局にて提出書類を確認後、県ホームページに掲載します

ほかにも…

### 石川県パパ子育て応援企業認定

男性が子育てに参画しやすい職場環境づくりに取り組む企業・団体を認定しています。



### 石川県ワークライフバランス企業知事表彰

ワークライフバランスを図るための職場環境の整備に特に積極的な取り組みを行い、顕著な成果があった企業・団体を表彰しています。



### 入札参加資格における加点など〔石川県〕

- 石川県発注の建築物管理業務、物品の製造の請負・購入等にかかる入札参加資格における審査附与数値の加点（総務部管財課）
  - 石川県発注の建設工事にかかる入札参加資格における主観点数の加点（土木部監理課）
- 詳しくは  検索 

### 助成金〔厚生労働省石川労働局〕

- 両立支援等助成金  
従業員の仕事と家庭の両立支援等に取り組む事業主に対する助成金制度です。

助成内容など詳しくは

検索



事業主のみなさまへ

# 一般事業主行動計画

## 策定の手引き

働きやすい職場づくり

発行：令和7年5月

発行元：石川県健康福祉部少子化対策監室

〒920-8580 石川県金沢市鞍月1丁目1番地

TEL：076-225-1494

E-mail：wlb@pref.ishikawa.lg.jp

URL： <https://www.pref.ishikawa.lg.jp/kodomoseisaku/wlb/koudoukeikaku.html>

