

【参考資料】

1. 取組の対象範囲

総合評価落札方式又は企画競争による調達（国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する法律（平成 19 年法律第 56 号）に基づく国及び独立行政法人等における温室効果ガス等の排出の削減に配慮した契約の推進に関する基本方針（平成 19 年 12 月 7 日閣議決定）にのっとり行われる自動車の購入及び賃貸借に係る調達を除く。）を対象として、各府省が、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定するものとされていること。

2. 評価の配点

評価の配点については、実施要領の別紙 1 を参考としつつ、契約の内容に応じ、各府省において設定するものであること。

※内閣府における評価項目をもとにした評価例（参考別添 2）参照

3. 認定に関する情報の把握等

(1) 評価の対象とする認定等を証する書類としては、以下の書類の写しを用いることが考えられること（参考別添 3-1-1～3-6 参照）。

①女性活躍推進法に基づく認定に係る認定通知書

- ・えるぼし認定^{注1}（参考別添 3-1-1）
- ・プラチナえるぼし認定（参考別添 3-1-2）

②次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）に基づく認定に係る認定通知書

- ・旧くるみん認定^{注2}（参考別添 3-2）
- ・新くるみん認定^{注3}（参考別添 3-3）
- ・プラチナくるみん認定（参考別添 3-4）

③青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づく認定（ユースエール認定）に係る認定通知書（参考別添 3-5）

④女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届（参考別添 3-6）

注 1 労働時間の基準を満たすものに限る。

2 次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令（平成 29 年厚生労働省令第 31 号）による改正前の認定基準又は同附則第 2 条第 3 項の規定による経過措置による認定

3 次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令による改正後の認定基準による認定

(2) 認定を受けている企業であるかどうかについては、厚生労働省の当該認定に係るホームページ等により確認することができること。

- ・(女性活躍推進法)
「プラチナえるぼし」認定企業一覧
公共調達加点評価を受けることができる「えるぼし」認定企業一覧
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>
- ・(次世代法)「くるみん認定及びプラチナくるみん認定企業名都道府県別一覧」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html
- ・(次世代法)「両立支援のひろば」
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- ・(若者雇用促進法)「若者雇用促進総合サイト」
<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

- (3) 認定の取消しがあった場合には、事業者からその旨の申出が行われるよう、例えば、仕様書において事業実施の条件として、「女性活躍推進法に基づく認定など技術等提案書に記載した事項について、認定の取消などによって記載した内容と異なる状況となった場合には、速やかに発注者へ届け出るものとする」といった規定を置くことなどが考えられること。
- (4) 不正な手段により認定を受けた企業であることが判明し、認定が取り消された企業の情報については、内閣府において、厚生労働省における認定制度の所管課から情報の提供を受けて取りまとめた上で、各府省に対し必要な情報を提供すること。
- (5) 実施要領第1の1(3)なお書きにおいて、「不正な手段により認定を受けた企業であることが判明し、認定が取り消された場合などには、指名停止など必要な取扱いを適切に行うものとする」とされているが、これは、認定の取消のみをもって指名停止などを行うものでなく、個々の案件の状況に応じ総合的に判断すべきものであること。
また、内閣府において、事例を収集して各府省へ共有すること。

4. 実施スケジュール・取組状況の公表

各府省において、競争参加資格を有する企業の状況等により、全面的な実施が困難な事情がある場合は、スケジュールを公表した上で、全面的な実施に向けて取組を行うこと（スケジュールの公表等に関しては、毎年通知を行う。）。

また、取組指針等に基づき、毎年度、内閣府において、各府省等による取組状況を取りまとめることとしており、令和元年度の取組状況の取りまとめは令和2年度に行うこと（取りまとめ方に関しては、毎年通知を行う。）。

5. 補助金

補助金に関する取組については、女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活躍に関する取組指針（平成26年8月5日男女共同参画推進本部決定）から内容に変更は無く、取組指針等に基づき、引き続き取り組むものであること。

関係法令（改正法等による改正後の規定）**○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）（抄）**

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行令（平成 27 年政令第 318 号）（抄）

（法第二十四条第一項の政令で定める法人）

第二条 法第二十四条第一項の政令で定める法人は、沖縄振興開発金融公庫のほか、次に掲げる法人とする。

- 一 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第一項に規定する独立行政法人
- 二 国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人及び同条第三項に規定する大学共同利用機関法人
- 三 日本司法支援センター
- 四 日本私立学校振興・共済事業団
- 五 日本年金機構及び日本中央競馬会

総合評価落札方式における評価表(例1)

○技術等評価表

件名:○○に係る調査

得点配分:価格点・技術点=1:1+α (1は種別A、αは種別B)

評価項目	仕様書番号	評価基準	配点		種別
			()は必須項目 他は加点対象	A実施規制等 B非実施性等	
1 調査研究業務の実施方針等	全体		5	5	
調査研究内容の妥当性	全体	仕様書に示した内容について、全て提案されているか。	(2)	5	B
	全体	仕様書に示した以外に独自性のある提案があるか。	3		B
2 検討会の設置・運営	3(1)		5	5	
検討会の構成	3(1)	以下の3の調査を企画・分析し、最終的には地域における○○を担う地方公共団体及び地域の○○の職員等が、幅広い分野における○○に関する基礎知識を習得し、効果的・効率的に行政施策や○○を行う上で必要な知識内容を盛り込んだ研修プログラムを作成することのできる適切な有識者(3名以上)等を委員候補者としているか。	5	5	B
3 調査、事例収集に係る効果的・効率的な実施			40	40	
①調査対象	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象機関の候補(○社・団体)について、実現可能性のある候補を選定していることを具体的にかつ適切に示しているか。	(3)	10	B
	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象機関の候補について、仕様書に示した機関数(○社・団体)以上の提案が具体的かつ適切になされているか。(○～○件○点、○件以上○点(満点)。)	3		B
	3(3)①	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、調査対象とする機関等について、地域や扱う対象等に偏りはしないか。	4		B
②調査項目・調査方法・分析方法	3(2)②	地方公共団体における○○に必要な効果的な研修プログラムを作成する上で収集すべき内容について、仕様書の例以上のものを具体的に提案できているか。	5	30	B
	3(3)②	民間企業・団体等で実施している初心者向け研修内容等の把握において、初心者が短期間に効率よく実務に必要な知識等を習得するために有効な研修手法等先進的な取組を行っていることが期待される民間企業・団体等を対象に、収集すべき内容について、仕様書の調査内容の例以上のものを具体的に提案できているか。	6		B
	3(2)②③④、 3(3)②③④	提案される調査項目は予め効果的効率的な類型化・分析を想定した構成となっているか。	6		B
	3(2)②	都道府県・政令指定都市における○○に係る調査等においては、研修担当者を対象としたアンケート調査項目について、有効な調査とするために、仕様書の例以上の具体的な提案ができていないか。	6		B
	3(2)①、 3(3)①、 3(2)④、 3(3)④	調査実施機関から確実に回答を得るための具体的な手段が提案されているか。	5		B
4 組織・業務従事者の経験・能力	全体		38	38	
①組織の類似調査の経験	全体	過去にデータ等の収集・分析を含む調査を実施しているか。	担当 で 配 点 を 決 定		A
	全体	過去に郵送による全国規模の調査を実施しているか。(○件につき○点加算、○点まで)			A
	全体	過去に○○の調査を実施しているか。(○件につき○点加算、○点まで)			A
②組織の調査実施能力	全体	調査・研究が遂行可能な人員の確保がなされているか。(担当者○名以上、うち1名を業務管理者とする。)			A
	全体	研修プログラムを作成したことがあるか。			A
	全体	男女共同参画に関する研修を実施したことがあるか。			A
	全体	作業内容に沿った適切な役割分担が予定されているか。			A
③業務従事者の調査研究実施能力(業務従事者のいずれか。)	全体	業務従事者の3の調査(○○に関する調査もしくは研修プログラムに関する調査)に類似する経験が延べ件数で複数件あるか。(○件○点、○件増加することに○点加算、○点まで)			A
	全体	業務従事者のうち、○○に関する知識を持った者がいるか。(論文、調査実績等があるか)			A
5 ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	全体		12	12	
	全体	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定(えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業) ・1段階目(※①) 5点 ・2段階目(※①) 8点 ・3段階目 10点 ・プラチナえるぼし 12点 ・行動計画(※②) 2点 ※① 労働時間等の働き方に関する基準は満たすこと。 ※② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナ認定企業) ・くるみん(旧基準)(※③) 5点 ・くるみん(新基準)(※④) 7点 ・プラチナくるみん 9点 ※③ 旧くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の規定による経過措置により認定)。 ※④ 新くるみん認定マーク(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準により認定)。 青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定 ・ユースエール認定 9点 ※内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国人については、相当する各認定等に準じて加点する。	12	12	A
合計		基礎点・種別A		100	
		加点・種別B			

※1 基礎点:配点()付は必須項目であり、1項目でも評価基準を満たさないと「不合格」となるので注意すること。
 ※2 加点:基礎点以外の項目は評価基準に応じて加点対象となる。
 ※3 集計方法:技術等審査会の審査員ごとの採点を平均して行う。
 ※4 4①について、調査実施部分を再委託する場合には、再委託先における経験を含むものとする。

総合評価落札方式における評価表(例2)

○技術等評価表

件名:○○に係る調査

得点配分:価格点:技術点=1:1+α (1は種別A、αは種別B)

評価項目	仕様書番号	評価基準	配点		種別 A実施体制等 B創造性等	
			()は必須項目 他は加点対象			
1. 調査業務の実施方針等	全体			12		
① 調査内容の妥当性		仕様書に示した内容について、全て提案されているか。	(4)	4	A	
② 作業計画の妥当性、効率性		手法・日程等に無理がなく、目的に沿った実現性はあるか。	(4)	8	A	
		目的の達成のために、日程、作業手順等が効率的であるか(日程、作業手順毎に○点)。	4			B
2. アンケート調査	3(1) (2)			20		
① 実施計画・実施手法		仕様書に示した趣旨に沿った実施計画・実施手法が具体的に提示されているか。(実施計画、実施手法毎に○点)	6	6	B	
② 調査項目		仕様書に示した内容に沿った形で、具体的な調査項目が提示されているか。(内容に応じ最大○点)	8	14	B	
		仕様書に示した内容以外で、有益と思われるものを提示できているか。また、その理由が示されているか。(有益と思われる提案件数1件につき○点、○件以上○点)	6			B
3. 調査結果の分析、課題抽出	3(3)			16		
分析		調査結果を踏まえ、仕様書に示された項目について適切に分析する計画となっているか。(内容に応じ最大○点)	10	10	B	
		仕様書に示した内容以外で、有益と思われるものを提示できているか。また、その理由が示されているか。(有益と思われる提案件数1件につき○点、○件以上○点)	6	6	B	
4. 成果物の作成	4			10		
完成イメージの有無、分かりやすさ		成果物の完成イメージが示されていて、かつ、それがわかりやすいものであるか。(内容に応じ最大○点)	10	10	B	
5. 組織の経験・能力				35		
① 組織の類似調査業務の経験	12(1)	過去5年間に複数件の本調査テーマに関連する受託実績があるか。			A	
		過去に同様の調査を豊富に実施しているか。(○件=○点、○件=○点、○件以上=○点)				A
② 組織の調査実施能力・適格性	全体	事業が遂行可能な人員の確保がなされているか。また、業務体制図が示されているか。(再委託先を含む)			A	
		調査内容に関する十分な知識・知見を持っているか(提案書に明らかに事実と異なる認識の記載がないか)。				A
③ 業務従事者の調査実施能力	全体	過去に本調査テーマに関する調査の実施に携わったことがあるか(過去に1人でも携わったことがある場合、経験件数1件につき○点、最大で○点)。			A	
		過去に本調査テーマに関連する個人アンケート調査の実施に携わったことがあるか。				A
		アンケート調査等に関して、豊富な知識・知見があるか。				A
6. ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	4		7	7		
	全体	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定(えるぼし認定企業・プラチナえるぼし認定企業) ・1段階目(※①) 3点 ・2段階目(※①) 5点 ・3段階目 6点 ・プラチナえるぼし 7点 ・行動計画(※②) 1点 ※① 労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと。 ※② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。 次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナ認定企業) ・くるみん(旧基準)(※③) 3点 ・くるみん(新基準)(※④) 4点 ・プラチナくるみん 5点 ※③ 旧くるみん認定(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正前の認定基準又は同附則第2条第3項の規定による経過措置により認定)。 ※④ 新くるみん認定(次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令(平成29年厚生労働省令第31号)による改正後の認定基準により認定)。 青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定 ・ユースエール認定 5点 (複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行う) ※ 内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国法人については、相当する各認定等に準じて加点する。	7	7	A	
合計		基礎点・種別A		100		
		加点・種別B				

担当で配点を決定

※1 基礎点:配点0付は必須項目であり、1項目でも評価基準を満たさない「不合格」となるので注意すること。
 ※2 加点:基礎点以外の項目は評価基準に応じて、加点対象となる。
 ※3 集計方法:技術等審査会の審査員毎の採点を平均(小数点第2位未満を切捨て)して行う。

様式5

基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けの申請について、女性活躍推進法第9条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので通知します。

認定段階 1

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

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
		○	○	

※労働時間の働き方に係る基準は満たすことが必要。

〇〇都道府県労働局長

印

様式 5

基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けの申請について、女性活躍推進法第9条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので通知します。

認定段階 2

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

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
○		○	○	○

※労働時間の働き方に係る基準は満たすことが必要。

〇〇都道府県労働局長

印

様式 5

基準適合一般事業主認定通知書

平成 年 月 日

殿

平成 年 月 日付けの申請について、女性活躍推進法第9条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので通知します。

認定段階 3

【貴社において満たしている省令第8条第1項第1号イの項目】

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
○	○	○	○	○

〇〇都道府県労働局長

印

様式6-2

基準適合認定一般事業主認定通知書

年 月 日

殿

年 月 日付けの申請について、女性活躍推進法第12条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので通知します。

女性が活躍しています！
プラチナえるぼし

〇〇都道府県労働局長

印

基準適合一般事業主認定通知書

殿

貴社・貴法人の平成 年 月 日から
平成 年 月 日までの一般事業主行
動計画については、次世代育成支援対策
推進法第十三条に基づく基準に適合す
るものであると認定しましたので、通知
します。

平成 年 月 日

〇〇労働局長
印

次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書

※新くるみん認定（次世代育成支援対策推進法施行規則等の一部を改正する省令による
改正後の認定基準により認定）

基準適合一般事業主認定通知書

殿

貴社・貴法人の平成 年 月 日から
平成 年 月 日までの一般事業主行
動計画については、次世代育成支援対策
推進法第十三条に基づく基準に適合す
るものであると認定しましたので、通知
します。

平成 年 月 日

〇〇労働局長
印



次世代育成支援対策推進法に基づく認定（プラチナくるみん認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書

基準適合認定一般事業主認定通知書

殿

貴社・貴法人の平成 年 月 日から
平成 年 月 日までの一般事業主行
動計画については、次世代育成支援対策
推進法第十五条の二に基づく基準に適
合するものであると認定しましたので、
通知します。

平成 年 月 日

〇〇労働局長
印

基準適合事業主認定通知書

殿

貴社・貴殿の青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組については、青少年の雇用の促進等に関する法律第十五条に基づく基準に適合するものであると認定しましたので、通知します。

平成 年 月 日

〇〇労働局長 印

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

受領印

(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

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、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

1. 常時雇用する労働者の数 人

男性労働者の数	人
女性労働者の数	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 目標又は女性活躍推進対策の内容（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・令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
5. 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
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法
 ()
6. 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（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他 ())
 - ② その他の公表方法 ()
7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
 - ① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／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を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況
 - (1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)
 - (2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載） ()

※常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主に限る。

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

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）
 (1) 達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について下記の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

(i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	（

(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容（常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載）

分類	（

表

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・男女別の配置の状況（区） ・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） ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識（区）（派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識） ・管理職に占める女性労働者の割合 ・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の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異（区） ・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） ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）（派：雇入れの実績） ・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区） ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況（区） ・男女の賃金の差異（区）
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	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異（区） ・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（区） ・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（区） ・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 ・労働者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（区）（派） ・有給休暇取得率（区）

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
採用に関する事項	<p>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</p> <p>ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</p> <p>オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>カ その他</p> <p>()</p>
継続就業・職場風土に関する事項	<p>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>イ 上司を通じた男性労働者の働き方を見直しなど育児参画の促進</p> <p>ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底</p> <p>エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施</p> <p>オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等</p> <p>カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現</p> <p>キ その他</p> <p>()</p>
長時間労働の是正に関する事項	<p>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信</p> <p>イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ</p> <p>ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価</p> <p>エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価</p> <p>オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</p> <p>カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底</p> <p>キ その他</p> <p>()</p>
配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与</p> <p>イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング</p> <p>ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング</p> <p>エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援</p> <p>オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施</p> <p>カ その他</p> <p>()</p>
多様なキャリアコースに関する事項	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）</p> <p>イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的な運用</p> <p>エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>オ その他</p> <p>()</p>

(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、代表者の氏名、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。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。
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. 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。
9. 「6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法」及び「7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法」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。
10. 「8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況」欄は、(1)については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、(済)を○で囲み、(2)については、把握・分析した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。
11. 「9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、(1)については、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。また、常時雇用する労働者数301人以上の事業主にあっては、(i)と(ii)両方記載し、当該目標の分類について表中の該当する番号（①又は②）を記載すること。(2)については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号（アからカ）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。
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、9欄の記載は省略することができること。

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

印

受領印

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。

※常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主に限る。 記

- 常時雇用する労働者の数 人（うち有期契約労働者 人）
男性労働者の数 人
女性労働者の数 人
- 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 年 月 日
- 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・女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け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
- 一般事業主行動計画の計画期間 平成・令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
- 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)
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)
- 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
- 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（自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト（両立支援のひろば、女性の活躍推進企業データベース）／その他（ ））
② その他の公表方法（ ）
- 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（ ）
- 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法
① インターネットの利用（女性の活躍推進企業データベース／自社のホームページ／その他（ ））
② その他の公表方法（ ）
- 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)
- 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)

12. 次世代育成支援対策の内容

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) 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 男性の子育て目的の休暇の取得促進
		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)
(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場の提供
	(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)

13. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)

(2) 選択項目の状況把握・分析の実施 (把握した場合、その代表的なもののみを記載)
()

14. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況(一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可)

(1) 達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301人以上の事業主は、分類について次頁の表の左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。)

(i) 1つ目の達成しようとする目標の内容

分類	()

(ii) 2つ目の達成しようとする目標の内容(常時雇用する労働者数301以上の事業主は必ず記載)

分類	()

達成しようとする目標に関する事項（分類）	達成しようとする目標に関連する項目
①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・男女別の配置の状況(区) ・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) ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区)(派：性別役割分担意識など職場風土等に関する意識) ・管理職に占める女性労働者の割合 ・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の割合 ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合 ・男女の人事評価の結果における差異(区) ・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) ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派：雇入れの実績) ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区) ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績 ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区) ・男女の賃金の差異(区)
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	<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異(区) ・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(区) ・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(区) ・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 ・労働者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(区)(派) ・有給休暇取得率(区)

(2) 女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
採用に関する事項	<p>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</p> <p>ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</p> <p>オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>カ その他</p> <p>()</p>
継続就業・職場風土に関する事項	<p>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進</p> <p>ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底</p> <p>エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施</p> <p>オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等</p> <p>カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現</p> <p>キ その他</p> <p>()</p>

<p>長時間労働の是正に関する事項</p>	<p>ア 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成 カ チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 キ その他 ()</p>
<p>配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項</p>	<p>ア 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与 イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援 オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施 カ その他 ()</p>
<p>多様なキャリアコースに関する事項</p>	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等） イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善 ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用 エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施 オ その他 ()</p>

<p>一般事業主行動計画の担当部局名</p>	
<p>(ふりがな) 担当者の氏名</p>	

(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。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、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。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。
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、うち有期契約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」及び「9. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法」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。
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。
12. 「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」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
13. 「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」欄は、該当する文字を○で囲むこと。
14. 「12. 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）のアからス、1の（2）のアからオ又は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. 「13. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況」欄は、（1）については、①採用した労働者に占める女性労働者の割合、②男女の平均継続勤務年数の差異、③労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間の状況、④管理的地位にある労働者（管理職）に占める女性労働者の割合について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、（2）については、把握・分析を実施した場合は、その項目を記載すること（代表的なもののみを記載）。
16. 「14. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況」欄は、（1）については、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。また、常時雇用する労働者数301人以上の事業主にあっては、（i）と（ii）両方記載し、当該目標の分類について表中の該当する番号（①又は②）を記載すること。（2）については、女性の活躍の推進に関する取組の内容として定めた事項について例示された事項に該当する場合は、それぞれ該当する記号（アからカ）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は「その他」にその概要を記載すること。
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、14欄の記載は省略することができること。