



報道関係者 各位

令和元年 10 月 1 日

【照会先】

栃木労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 野城 一宏

指導主任 大野 昌毅

(電話) 028-633-2795 (FAX) 028-637-5998

「子育てサポート企業」として2法人をくるみん認定しました

1 回目認定

松屋製粉株式会社 株式会社岩見

栃木労働局（局長 浅野 浩美）では、次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業（くるみん認定企業）として、令和元年 7 月 29 日に松屋製粉株式会社（代表取締役 田村 昌明）、令和元年 7 月 30 日に株式会社岩見（代表取締役 関谷 貴行）の 2 法人を初めて認定しました。認定 1 回目の 2 法人に対する認定通知書交付式を以下のとおり行いますので、当日の取材をお願いいたします。



くるみん認定を受けた
企業が使用できます

認定通知書交付式（撮影可）

日時：令和元年 10 月 17 日（木）14 時より

松屋製粉株式会社、株式会社岩見

場所：栃木労働局 局長室

宇都宮市明保野町 1 - 4 宇都宮第 2 地方合同庁舎 4 階

※取材いただける場合は、事前に照会先まで御連絡ください。

<各社の取組>

松屋製粉株式会社（食品製造業、労働者 63 名）

行動計画期間

平成 29 年 2 月 1 日～平成 31 年 1 月 31 日

取 組 内 容

- ①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について、社内のイントラネット掲示板に資料を掲示して、従業員に閲覧できるようにし周知した。
- ②育児休業等を取得し又は子育てを行う女性労働者が、就業を継続して活躍できるよう、労働者の職業能力の開発及び能力向上に資する通信教育の情報提供を行った。



株式会社岩見（建設業、労働者 9 名）

行動計画期間

平成 29 年 2 月 22 日～令和元年 5 月 31 日

取 組 内 容

- 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支援のための環境整備として、所定外労働の制限制度の対象を、3 歳から小学校就学始期までの子を養育する労働者に拡大した。
- ②所定外労働を削減するために、ノー残業デーの意義と必要性を文書で掲示する等の周知活動を行い、また、毎週金曜日をノー残業デーに設定して、時間外労働の削減を図った。



<参考資料>

- 参考 1 次世代育成支援対策推進法（抄）
- 参考 2 栃木県内の認定状況等
- 参考 3 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の策定とくるみん・プラチナくるみん認定について

次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号) (抄)

(一般事業主行動計画の策定等)

第十二条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であつて、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

第十二条の二 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第十三条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十四条 前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第一五条の四第一項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示

を付してはならない。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十五条の二 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該認定一般事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十五条の三 前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第四項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3 特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十五条の四 特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

栃木県内の認定状況（栃木労働局管内）

令和元年9月10日現在

☆くるみん認定企業数 30社

☆プラチナくるみん認定企業 2社

●…認定2回目

■…認定3回目

◆…認定4回目

（プラチナくるみん認定企業）

<2015年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市

<2018年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	ケーブルテレビ株式会社	栃木市

（くるみん認定企業）

<2007年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	東芝メディカルシステムズ株式会社 （現在：キヤノンメディカルシステムズ株式会社）	大田原市
2	株式会社ケーヒン（東京局にて認定）	塩谷郡高根沢町

<2008年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	株式会社カワチ薬品	小山市

<2009年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	ホンダエンジンアリング株式会社	芳賀郡芳賀町
2	ソニーケミカル&インフォメーションデバイス株式会社 （現在：デクセリアルズ株式会社）	鹿沼市

<2010年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市
2	シーデーピージャパン株式会社	宇都宮市
3	株式会社アイ電子工業	大田原市
4●	東芝メディカルシステムズ株式会社 （現在：キヤノンメディカルシステムズ株式会社）	大田原市

5	持田製薬工場株式会社	大田原市
---	------------	------

<2011年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	晋豊建設株式会社	宇都宮市
2●	株式会社カワチ薬品	小山市
3	船山建設工業株式会社	さくら市
4●	株式会社ケーヒン(東京局にて認定)	塩谷郡高根沢町

<2012年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	株式会社日本クリエート	栃木市

<2013年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	和田工業株式会社	宇都宮市
2	株式会社東武宇都宮百貨店	宇都宮市
3●	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市

<2014年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1●	持田製薬工場株式会社	大田原市
2	ピジョン真中株式会社	栃木市
3■	株式会社カワチ薬品	小山市

<2015年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1●	晋豊建設株式会社	宇都宮市
2	北関東総合警備保障株式会社	宇都宮市
3	株式会社足利銀行	宇都宮市
4	パナソニックエコソリューションズ住宅設備株式会社	真岡市

<2016年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1■	東芝メディカルシステムズ株式会社 (現在：キヤノンメディカルシステムズ株式会社)	大田原市
2	株式会社コジマ	宇都宮市
3	ケーブルテレビ株式会社	栃木市
4■	持田製薬工場株式会社	大田原市

5◆	株式会社カワチ薬品	小山市
----	-----------	-----

<2017年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1	ギガフォトン株式会社	小山市
2●	北関東総合警備保障株式会社	宇都宮市
3	ハイビック株式会社	小山市

<2018年認定>

	企 業 名	所在地（市町名）
1■	株式会社ケーヒン	塩谷郡高根沢町
2	株式会社栃木銀行	宇都宮市
3◆	持田製薬工場株式会社	大田原市
4	有限会社邦史会	足利市
5	神谷建設株式会社	鹿沼市

<2019年認定>

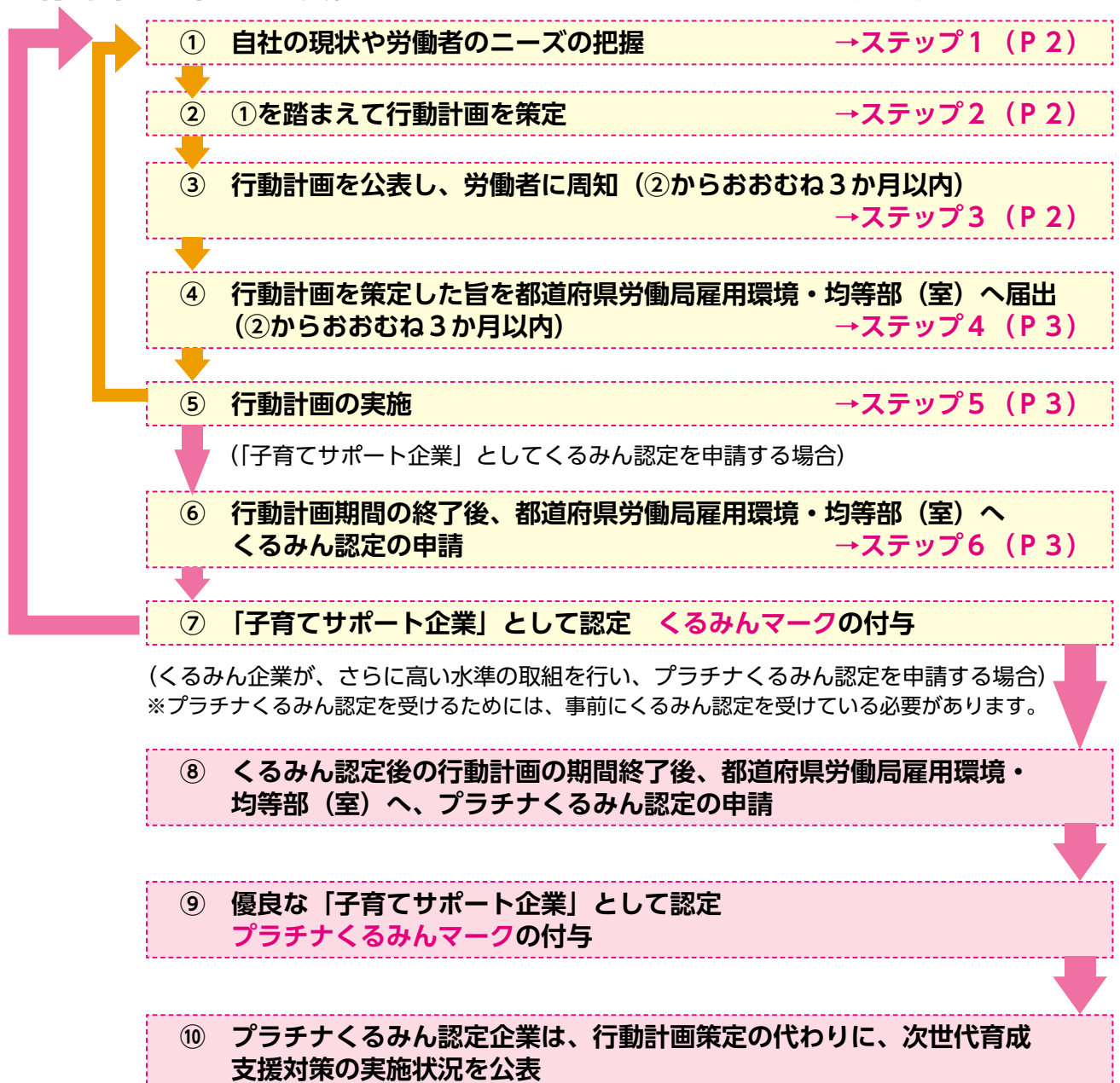
	企 業 名	所在地（市町名）
1	社会福祉法人京福会	那須塩原市
2■	とちぎコープ生活協同組合	宇都宮市
3	社会福祉法人宝生会	宇都宮市
4	カルソニックカンセイ栃木株式会社	佐野市
5	松屋製粉株式会社	上三川町
6	株式会社岩見	矢板市

一般事業主行動計画の策定と くるみん・プラチナくるみん認定について

<次世代育成支援対策推進法とは…>

- 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成 17 年 4 月 1 日から施行されている法律です。
- この法律において、常時雇用する労働者が 101 人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し・外部へ公表、労働者へ周知するとともに、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。(100 人以下の企業は努力義務)

～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の流れ～



■一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画です。

行動計画に書くべきこと

▶①計画期間 ②目標 ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

このリーフレットでは、行動計画の策定・届出について手順を追って説明いたします。全体の流れについては、P 1 をご覧ください。

ステップ1 自社の現状や労働者のニーズの把握

行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、労働者のニーズを把握しましょう。

- (例)
- 妊娠・出産を機に退職する労働者数
 - 育児休業、子の看護休暇等の男女別の利用者数、利用期間
 - ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
 - 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
 - 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度



ステップ2 行動計画の策定

- 課題に優先順位をつける…課題が見えてきたら、各課題に対する取組の優先順位をつけましょう。
- 計画期間を決める……………計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう
- 目標を決める……………行動計画策定指針(※)に策定されている項目を参考に、目標を設定しましょう。

(※詳しくは <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html>)

目標はいくつでも設定できます。

可能な限り、定量的な数値目標としましょう。

目標を達成するための対策とその実施時期を定めましょう。



<●●会社行動計画>

1. 計画期間
●●年4月1日～●●年3月31日
2. 目標
計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
 - ・男性：年に●人以上
 - ・女性：取得率●%以上
3. 対策と実施時期
 - 年●月～：社内に制度を周知
 - 年●月～：対象者及びその上司に総務部から取得を個別に働きかける

行動計画の例

<▲▲法人行動計画>

1. 計画期間
▲▲年1月1日～▲▲年12月31日
2. 目標
3歳までの子をもつ職員は全員、平均週2回以上、定時で帰宅する(▲▲年中に)
3. 対策と実施時期
 - ▲年▲月～：社内の実態把握
 - ▲年▲月～：残業削減のための検討
 - チームを設置
 - ▲年▲月～：管理職への研修を毎年実施
 - ▲年▲月～：定時帰宅の実現回数を調査

ステップ3 行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

一般への公表

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。
- 公表の方法には、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページでの掲載などがあります。

労働者への周知

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を労働者へ周知しましょう。
- 周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載などがあります。

■女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは■

厚生労働省が運営するウェブサイトで、次のようなコンテンツがあります。

- 行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
 - 自社の両立支援の取り組み状況をチェックし、その結果を踏まえて行動計画を作成できる「両立診断サイト」
 - 企業の好事例やお役立ち情報 など
- 「両立支援のひろば」はこちら → <http://ryouritsu.mhlw.go.jp>

ステップ4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）（P 4～5）を郵送、持参、電子申請（<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>）のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

ステップ6 目標を達成したら認定を受けましょう！

- 行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「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の委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。
- くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、優良な「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。
- 認定を受けると認定マークを商品、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できます。
- 認定基準はP 6をご参照ください。

<お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで>

北海道労働局 雇用環境・均等部	011-709-2715	石川労働局 雇用環境・均等室	076-265-4429	岡山労働局 雇用環境・均等室	086-225-2017
青森労働局 雇用環境・均等室	017-734-4211	福井労働局 雇用環境・均等室	0776-22-3947	広島労働局 雇用環境・均等室	082-221-9247
岩手労働局 雇用環境・均等室	019-604-3010	山梨労働局 雇用環境・均等室	055-225-2851	山口労働局 雇用環境・均等室	083-995-0390
宮城労働局 雇用環境・均等室	022-299-8844	長野労働局 雇用環境・均等室	026-227-0125	徳島労働局 雇用環境・均等室	088-652-2718
秋田労働局 雇用環境・均等室	018-862-6684	岐阜労働局 雇用環境・均等室	058-245-1550	香川労働局 雇用環境・均等室	087-811-8924
山形労働局 雇用環境・均等室	023-624-8228	静岡労働局 雇用環境・均等室	054-252-5310	愛媛労働局 雇用環境・均等室	089-935-5222
福島労働局 雇用環境・均等室	024-536-4609	愛知労働局 雇用環境・均等部	052-857-0312	高知労働局 雇用環境・均等室	088-885-6041
茨城労働局 雇用環境・均等室	029-277-8295	三重労働局 雇用環境・均等室	059-226-2318	福岡労働局 雇用環境・均等部	092-411-4894
栃木労働局 雇用環境・均等室	028-633-2795	滋賀労働局 雇用環境・均等室	077-523-1190	佐賀労働局 雇用環境・均等室	0952-32-7167
群馬労働局 雇用環境・均等室	027-896-4739	京都労働局 雇用環境・均等室	075-241-3212	長崎労働局 雇用環境・均等室	095-801-0050
埼玉労働局 雇用環境・均等室	048-600-6210	大阪労働局 雇用環境・均等部	06-6941-8940	熊本労働局 雇用環境・均等室	096-352-3865
千葉労働局 雇用環境・均等室	043-221-2307	兵庫労働局 雇用環境・均等部	078-367-0820	大分労働局 雇用環境・均等室	097-532-4025
東京労働局 雇用環境・均等部	03-3512-1611	奈良労働局 雇用環境・均等室	0742-32-0210	宮崎労働局 雇用環境・均等室	0985-38-8821
神奈川労働局 雇用環境・均等部	045-211-7380	和歌山労働局 雇用環境・均等室	073-488-1170	鹿児島労働局 雇用環境・均等室	099-223-8239
新潟労働局 雇用環境・均等室	025-288-3511	鳥取労働局 雇用環境・均等室	0857-29-1709	沖縄労働局 雇用環境・均等室	098-868-4380
富山労働局 雇用環境・均等室	076-432-2740	島根労働局 雇用環境・均等室	0852-31-1161		

くるみん認定基準

プラチナくるみん認定基準

- 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一般事業主行動計画を策定したこと。
- 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 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- ④ 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。

- 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。
- ① 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占める育児休業等取得した者の割合が**7%以上**
 - ② 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占める育児休業等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**、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

- 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。
- ① 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占める育児休業等取得した者の割合が**13%以上**
 - ② 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占める育児休業等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**、かつ、育児休業等取得した者が1人以上いること。

＜労働者数300人以下の企業の特例＞

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かった場合でも、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。(①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通)

- ① 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）。
- ② 計画期間内に、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。

【くるみんの場合】

- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等取得した男性労働者の割合が**7%以上**であること。

【プラチナくるみんの場合】

- ③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）に、育児休業等取得した男性労働者の割合が**13%以上**であること。

- ④ 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。

- ⑥ 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。

＜従業員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。

- ⑦ 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。
- ⑧ 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと
 - 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**45時間未満**であること。
 - ② 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。

- ⑨ 次の①～③いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。

- 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 短時間正社員制度、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
- ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません

- ⑨ 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。

- ⑩ 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

- ⑩ 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が**90%以上**
 - ② 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うち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が**55%以上**

＜従業員300人以下の企業の特例＞

上記9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）を合わ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 育児休業等取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。
- ⑫ 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（くるみん認定基準10と同一）。

プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（事業年度＝各企業における会計年度）の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3か月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内 に行ってください。

(参考) 一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

様式は、厚生労働省ホームページよりダウンロードができます
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

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および有期契約労働者の数を記入してください。

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○をつけてください。

この届出をする日を記入してください。

3 1

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。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

3 1

該当するものに○をつけてください。

3 1

3 4

これから公表および周知を行う場合は、公表方法およ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、認定および特例認定を受ける場合は、必ず、外部への公表および労働者への周知を行う必要があります。

3 1

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、認定申請および特例認定申請ができなくなるわけではありません。

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください。

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。

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。