

●子育てと仕事が両立できる職場環境の整備

①「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、その旨を労働局へ届出



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とは？  
⇒従業員の子育てと仕事の両立を図るために策定する計画のこと（従業員101人以上は策定義務あり）

②「育児・介護休業法の義務規定を超える措置」又は「子育てと仕事の両立ができる独自制度」を導入

<育児・介護休業法の義務規定を超える措置>

【例】○育児休業

子が1歳まで  
(義務規定)

子が3歳まで  
(社内規定)

○時短勤務

子が3歳まで  
(義務規定)

子が6歳まで  
(社内規定)



<子育てと仕事の両立ができる独自制度>

【例】○ノー残業デーの設定

○企業内託児所の設置、運営

○テレワーク制度



③「育児・介護休業法の義務規定」及び「その他の独自制度」が利用できるような職場づくり

【例】○制度利用の届出書の整備や利用できる体制の整備      ○制度利用の実績の開示

④過去3年間に、男性の育児休業取得の実績

⑤過去3年間に、在職中に出産した女性の8割以上が育児休業を取得。

⑥その他従業員の子育てと仕事の両立に関する意識啓発を行っている。



●女性が活躍するための職場環境の整備

「女性が活躍するための環境の整備」とは、女性が安心して働き続けるための制度の導入のほか、男性や企業（経営トップや管理職）の理解促進の取組が含まれます。

①「女性活躍促進法に基づく一般事業主行動計画」を策定し、その旨を労働局へ届出



女性活躍促進法に基づく一般事業主行動計画とは？  
⇒女性の個性と能力が十分に発揮できる企業となるよう策定する計画のこと（従業員101人以上は策定義務あり）

②働く女性に対する理解が深まるよう男性及び企業内の意識啓発を行っている

【例】○男性向け子育てセミナー  
○男性の育児休業取得の促進  
○イクメン啓発ポスター

【例】○イクボス研修  
○イクボス宣言  
○くるみん認定



③女性が長く働き続けられる取組（女性支援）

【例】○産前産後、育児休業後のサポート制度  
○子育て世代の女性交流会  
○子育てガイドブックの作成  
○不妊治療の休暇制度など女性が必要とする休暇制度等の運用（労働基準法に定められた休暇除く）



④女性の人材育成や積極的な登用

【例】○キャリアアップのための研修制度  
○班長、係長などリーダーへの登用  
○管理職への登用  
○臨時社員から正規社員への登用