様式第２号（次世代則第一条の二及び第二条並びに女活省令第一条及び第五条関係）　（第一面）

**次世代法・女性活躍推進法　一体型**

（A4）

# 一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　令和　8 年 7 月　1 日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）　いりょうほうじんしゃだんこうせいかい
一般事業主の氏名又は名称　医療法人社団弘成会

（ふりがな）　おがわ　かんじ
（法人の場合）代表者の氏名　小河　幹治

主たる事業　医療・介護

住所　〒673-0044
兵庫県明石市藤江２０１番地

電話番号　（078）922－8800

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。

記

１．常時雇用する労働者の数　206　人（うち有期契約労働者　0 人）
　男性労働者の数　48　人
　女性労働者の数　158　人

２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　平成・令和　8 年 4 月 1 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・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　8 年　4 月　1 日　～　令和　10 年　3 月　31 日

５．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）

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　平成・令和　8 年 7 月　15 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（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
　（　　）

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．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
　（　　）

10．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）

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　（有・無・未定）

様式第２号（次世代則第一条の二及び第二条関係）（第二面・第三面）
（女活省令第一条及び第五条関係）　（第三面から第五面）

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<br>（ア） 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施<br>（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<br>（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<br>（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<br>（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<br>（ア） 女性労働者に向けた取組<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>（イ） 管理職に向けた取組等<br>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<br>② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組<br>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<br>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<br>（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<br>（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<br>（ウ） フレックスタイム制度<br>（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、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 |
| | | 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 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施 |
| | | ㋗ 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 |
| | | ㋘ 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） | 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 | 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実際に見ることができる「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）

（　有給休暇取得率の把握　）

（３）男女の賃金の差異の状況把握の実施　（　済　）

（事業年度：令和　7年　4月　1日　～　令和　8年　3月　31日）

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 | （　　） |
|---|---|
| | |

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 | ・採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）<br>・男女別の採用における競争倍率（区）<br>・労働者に占める女性労働者の割合（区）（派）<br>・男女別の配置の状況（区）<br>・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）<br>・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）<br>・管理職に占める女性労働者の割合<br>・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<br>・男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合<br>・男女の人事評価の結果における差異（区）<br>・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）<br>・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）<br>・男女別の再雇用又は中途採用の実績（区）<br>・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<br>・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）<br>・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 | ・男女の平均継続勤務年数の差異（区）<br>・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）<br>・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（区）<br>・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）<br>・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<br>・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<br>・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）<br>・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 | ア　採用選考基準や、その運用の見直し<br>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<br>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<br>エ　一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用<br>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<br>カ　その他<br>（　　） |
| 継続就業・職場風土に関する事項 | 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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>キ　その他<br>（　　） |

| | |
|---|---|
| 長時間労働の是正に関する事項 | (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<br>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<br>ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価<br>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<br>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<br>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<br>キ その他<br>（　　） |
| 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項 | 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<br>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<br>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<br>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<br>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<br>カ その他<br>（　　） |
| 多様なキャリアコースに関する事項 | 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）<br>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<br>ウ 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用<br>(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<br>オ その他<br>（　　） |

| | |
|---|---|
| 一般事業主行動計画の担当部局名 | 法人本部事務局 |
| （ふりがな）<br>担当者の氏名 | やまだ　ゆうすけ<br>山田　雄介 |

（第六面）

（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。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（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。

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）のアからセ、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）。（３）については、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主が把握した場合又は常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主が選択項目として把握した場合は、（済）を○で囲むこと（（２）には記載しない）。（３）については、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主が把握した場合又は常時雇用する労働者数 300 人以下の事業主が選択項目として把握した場合は、（済）を○で囲むこと（（２）には記載しない）。また、「事業年度」の欄に男女の賃金の差異を把握した事業年度を記載すること。ただし、令和５年９月末までの間、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主にあっては、男女の賃金の差異を把握していない場合、届出書を提出する年月日が属する事業年度を記載すること。

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。

# 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

医療法人社団弘成会

全ての職員が生活との調和を図りながら仕事を行っていく上で、働きやすい環境を整備することを目標に、次の通り行動計画を策定する。

1　計画期間　　令和８年４月１日～令和 10 年　３月　31 日までの２年間

2　内容　目標①　※仕事と育児・環境・介護の両立がしやすい環境を作る

＜対策＞

・育児　介護休業などの規定及び看護部長を一次窓口とするハラスメント等相談室運用の周知徹底をする　令和８年４月～　幹部会経由にて再度通知済み

・育児短時間勤務制度利用の周知

・院内保育所利用の促進対象園児の拡大

目標②　※有給休暇取得率の向上

＜対策＞

・各職員の有給休暇付与日の管理の徹底　及びシフト作成時に計画的付与の管理者からの指導

・令和８年度４月～　　有給休暇取得７日以上

3　目標③　※常勤職員の所定外労働時間数の２割の削減

＜対策＞

・過去年度の所定外労働の譲許を確認、この計画を全職員に幹部会経由にて周知

・各部署ごと時間外の発生状況を管理者に通知し認知してもらう

・３か月ごとに各職員の個別の取得状況を数値化し、多い部署は業務改善を全体で討議し、改善措置をとる　令和８年１月～　前年度の数値も検証する