様式第一号（第一条及び第二条関係）（第一面）

（Ａ４）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　　令和６年１０月２５日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）　ひがしやま
一般事業主の氏名又は名称　株式会社　東　山
（ふりがな）　にしむら　りゅういちろう
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役　西村隆一郎
主たる事業　小売業

住　　所　〒607-8411
京都市山科区御陵大津畑町１６番地の６

電話番号　075-501-1022

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　１９１　人（うち有期契約労働者　７０　人）
　男性労働者の数　８４　人
　女性労働者の数　１０７　人

２．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　平成・令和６年１０月２５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る。）
　③　その他

４．一般事業主行動計画の計画期間
　平成・令和６年１１月１日　～　平成・令和９年１０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６年１１月１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．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）

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）

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	

様式第一号（第一条及び第二条関係）　（第二面・第三面）

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、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
		ス	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
		セ	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		⑴	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
		⑵	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
		⑶	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
		⑷	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
		⑸	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）

（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「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．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⑴のアからセ、１の⑵のアからオ又は２の⑴から⑸）を○で囲み、その他の項目を定めた場合は１の⑴の「その他」、１の⑵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。

13．「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。

14．「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。

株式会社東山　行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、全ての社員がその能力を充分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

１.計画期間・対策時期

２０２４年１１月１日～２０２７年１０月３１日までの３年間

２.内　　容

目標①：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

＜対策＞

- 健康状態や体力など個人差があるため、労働者１人１人についてそれぞれ身体的に無理のない範囲での「働き方」を決める。
- 管理者、チーム内で当該労働者の「働き方」を共有する。

目標②：育児休業を取得し、又は子育てを行なう女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにする環境づくりをするために下記の取り組みを実施する。

一.　社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、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。

二.　全ての女性労働者を対象としたキャリアアップ意欲の喚起、管理職に必要なマネジメント能力習得のための研修。

三.　管理職へ向けて、女性の活躍を推進することや能力発揮をしやすい職場環境をつくることの大切さ、また働き続けながら子育てを行なう女性が更なるキャリア形成を進めるために必要な業務体制や働き方の見直し等に関する研修。

＜対策＞

- 出産、子育て経験者や女性スタッフが多い社風を活かし、現に子育てをしながら働く女性からアドバイスや経験談、Ｑ＆Ａができる場を設定する。
- 管理職は当該労働者１人１人と面談のうえ、それぞれに必要なサポート体制を整える。
- 女性のキャリアアップ研修や資格取得を推奨し、資格手当の追加導入を検討する。

目標③：子どもを育てる労働者が利用できる制度として、始業・終業時刻の繰上げや繰下げの制度を確立する。

＜対策＞

- 当該労働者１人１人と面談のうえ、それぞれの子育ての環境に合った個別の時短契約とする。
- 当制度は現に行なっているものであるが、全社員に向けて当制度がある旨を周知する。

目標④：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。

＜対策＞

- 当該労働者１人１人と面談のうえ、それぞれの子育ての環境に合った個別の労働契約とする。
- 当制度は現に行なっているものであるが、全社員に向けて当制度がある旨を周知する。

目標⑤：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。

＜対策＞

- 行政機関が発行する広告物を積極的に回覧し、それらが当社において当然に使える制度であることを周知する。

目標⑥：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。

＜対策＞

- 出産や子育てが理由で、やむを得ず退職する労働者に対して、本人の環境が整い次第、再雇用に向けて申請ができる旨を周知する。