

審 査 基 準

I 審査方法

審査は、本委託事業を選定するための審査委員会を設置し、書類選考と面接選考により審査を行う。なお、審査期間中に企画提案の内容について追加資料を求める場合がある。

II 評価方法

評価は、企画提案ごとにそれぞれ「絶対評価」にて行うものとする。各審査委員は、IVに示す評価項目ごとに、Vに示す採点基準に基づき点数化する。そして、各委員の合計点のうち最高点と最低点を付けた審査委員の点数を除いた残りの合計点を平均した点数がその企画提案の評価点となる。

III 採択案件の決定方法

評価点が最低評価点を超える者の中から、原則として最も得点の高い者から順番に採択するものとする。採択件数は公募時点の予定件数であり、審査委員会の決定により増減する場合がある。

IV 評価項目

1. 事業内容に関する評価

- ① 実証事業について、実施先博物館の館種や運営体制等の想定とともに、その館種や運営体制等に適した実証事業の計画と成果・課題の分析についての具体的な提案があること。この際、実現可能な実施先博物館の具体的な提案があることが望ましい。
- ② 経営資源の調達に関する実証事業の実施とその効果が、一過性のもではなく本事業終了後にも実施先博物館の経営に資する持続的なものとなるような提案があること。
- ③ 実証事業の実施に際して、効率化と効果の最大化を図るための有識者によるマネジメントと助言の提供について、具体的な計画があること。
- ④ 博物館の経営資源の調達についての過去事例の調査、有識者・関係者への聞き取り調査と分析、国内他館への普及、導入を目的とした事業モデルの作成、社会実装化のための施策の提案についての提案が具体的に提示されていること。
- ⑤ 研修会・事業説明会・事業成果報告会の実施について、具体的かつ効果的な提案があること。
- ⑥ 事業のスケジュールや経費の設定（特に人件費、謝金、旅費）が妥当であること。経費については不要なものが入っていないこと、全体経費のうち再委託費が大部分を占めていないこと。

2. 事業の実施体制に関する評価

- ① 本事業を担当する組織・チーム、メンバー及び本事業の遂行に必要な技術・ノウハウ・実績が具体的に示されていて、かつそれが本事業を遂行するうえで妥当な体制となっていること。
- ② 本事業を担当する組織・チームの代表者は、本事業の主要メンバーとして事業に参画するとともにマネジメント力を有していること。
- ③ 実証事業に対して、マネジメントや助言を提供する有識者の確保に関する具体的な提案があること。

3. ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する評価

ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する認定等又は内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を有していること。

V 評価基準

1. 評価項目の「1. 事業内容に関する評価」及び「2. 事業実施主体に関する評価」については以下の5段階評価にて採点を行う。

大変優れている＝10点 優れている＝8点 普通＝6点
やや劣っている＝4点 劣っている＝2点

2. 評価項目の「3. ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する評価」については以下の認定等の中で該当する最も配点の高い区分により評価を行う。なお、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評価する。

○えるぼし認定等（女性活躍推進法）

- ・認定段階1（労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと）＝1.0点
- ・認定段階2（労働時間等の働き方に係る基準は満たすこと）＝2.0点
- ・認定段階3＝3.1点
- ・プラチナえるぼし認定＝4.2点

- ・行動計画策定済（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無い事業主（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）＝0.5点

○くるみん認定企業・プラチナ認定企業（次世代育成支援対策推進法（次世代法））

- ・旧くるみん認定（次世代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）＝1点
- ・新くるみん認定（次世代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）＝2.0点
- ・プラチナくるみん認定＝3.1点

○ユースエール認定（若者雇用促進法）

- ・ユースエール認定＝2.0点

○上記以外＝0点

**ワーク・ライフ・バランス等の推進に
関する評価項目の評価方法**

事務連絡

平成28年9月2日

平成28年10月11日一部改訂

平成29年5月22日一部改訂

令和2年5月29日一部改訂

官房各課・各局筆頭課
国立教育政策研究所
科学技術・学術政策研究所
日本学士院
スポーツ庁
文化庁

契約事務担当者 殿

文部科学省大臣官房会計課

女性の活躍推進に向けた公共調達の実施について

日頃より、契約の適正な執行に御協力いただきありがとうございます。

「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。以下「女性活躍推進法」という。）第20条（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法第24号)による改正後は第24条となる。）において、国は、国及び公庫等の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、同法に基づく認定を受けた企業等の受注の機会の増大等を実施すると規定されています。

これを踏まえ、平成28年3月22日に、すべての女性が輝く社会づくり本部において「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（以下「取組指針」という。）が決定され、「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」が策定、平成29年4月28日及び令和2年3月3日に一部改正されました。

その中で、価格以外の要素を評価する調達を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランスを推進する企業として法令に基づく認定を受けた企業その他これに準ずる企業を評価する項目を平成28年度中に設定することが定められたことから、今後は以下のとおり実施することとしますのでお知らせします。

なお、「取組指針」においては、毎年度実施状況を取りまとめ、内閣府において公表することとされております。平成28年度の状況についても平成29年度にフォローアップが予定されておりますので、その際は御協力をお願いします。

記

1. 対象範囲

総合評価落札方式又は企画競争による調達を対象とする。ただし、(1)及び(2)については除外する。

(1) 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（現時点における取扱い）

(2) 地方公共団体のみを応札又は応募者として限定している調達

2. 評価方法

(1) 総合評価落札方式

「評価項目及び得点配分基準」及び「加点付与基準」に別紙1を参考にワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標を追加すること。当該指標による得点は加点とし、配点割合が技術点の5%程度となるよう設定（建設工事及び設計・コンサルティング業務については、契約の内容に応じて設定）すること。

なお、総合評価落札方式の財務省との包括協議が整っている調査、広報及び研究開発事業については、技術等の評価項目は、創造性または新規性等の価格と同等に評価できない項目とそれ以外の項目とに区分し、価格と同等に評価できる項目に対する得点配分と、入札価格に対する得点配分が等しくなるよう設定すべきことに留意すること。

(2) 企画競争

「審査基準」に別紙2を参考にワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標を追加すること。評価は予め定めた認定等ごとの配点により行うこととし、当該指標による得点は、全ての項目で最高得点だった場合の合計点数に占める配点割合を5%程度となるよう設定（建設工事及び設計・コンサルティング業務については、契約の内容に応じて設定）すること。

※ 男女共同参画等に関連する調査、広報及び研究開発事業においては、発注先企業において男女共同参画等について基本的な理解が浸透していることにより、品質の向上が見込まれることから、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指

標の配点割合を総合評価落札方式においては技術点の7%とし、企画競争においては全ての項目で最高得点だった場合の合計点数に占める割合を7%とすること。

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（当該認定等の根拠法令に基づき厚生労働省が定める各都道府県労働局長が発出した認定通知書等）として、次のものの写しを用いること。

- ① 女性活躍推進法第9条に基づく認定（えるぼし認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書（参考3-1-1）※労働時間の基準を満たすものに限る。
女性活躍推進法第12条に基づく認定（プラチナえるぼし認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書（参考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。）第13条に基づく認定（くるみん認定※1）及び同法第15条の2に基づく特例認定（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（参考3-2~4）
- 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。）第15条に基づく認定（ユースエール認定）に関する基準適合事業主認定通知書（参考3-5）
- ④ 女性活躍推進法第8条に基づく一般事業主行動計画策定届（常時雇用する労働者の数が300人以下のものに限る）（参考3-6）

(2) 女性活躍推進法、次世代法及び若者雇用促進法に基づく認定並びに女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の対象とならない外国法人（以下「対象外国法人」という。）については、評価の対象とする次に掲げる認定等相当確認を証する書類（内閣府男女共同参画局長が発出したワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書）の写しを用いること。

- ① 女性活躍推進法第9条に基づく認定（えるぼし認定）に相当するもの（参考4-1-1）※労働時間等の働き方に係る基準を満たすものに限る。
- ② 女性活躍推進法第12条に基づく認定（プラチナえるぼし認定）に相当するもの（参考4-1-2）
- ③ 次世代法第13条に基づく認定（くるみん認定※2）及び同法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）に相当するもの（参考4-2~4）
- ④ 若者雇用促進法第15条に基づく認定（ユースエール認定）に相当するもの（参考4-5）
- ⑤ 女性活躍推進法第8条に基づく一般事業主行動計画策定（対象外国法人において、常時雇用する労働者の数が300人以下のものに限る。）に相当するもの（参考4-6）

※1※2 労働時間の基準等を見直す厚生労働省令の改正により、くるみん認定については旧くるみん認定（次世代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）、新くるみん認定（次世代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があることに留意すること。

（3）認定の取消があった場合には、事業者からその旨の申出が行われるよう、仕様書又は公募要領において事業実施の条件として、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく認定など技術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こと。」といった文言を別紙3又は別紙4を参考に記載すること。

また、この記載に基づき事業者から認定の取消があった旨の申出があった場合には、速やかに会計課総務班企画渉外係に連絡すること。

（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、内閣府から各府省に対し必要な情報が提供されるので、その都度、情報提供を行います。

4. 実施時期

（1）政府調達に関する協定に係る調達

平成29年4月1日以降に契約を締結するもの（平成28年度中に入札公告等を行うものを含む。）から実施する。

（2）上記以外の調達

平成28年10月1日以降に入札公告等を行うものから実施する。ただし、入札説明書又は公募要領等への内閣府男女共同参画局長が発出するワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書の写しによる相当する各認定等に準じた加点に関する記載は、平成28年11月1日以降に入札公告等を行うものから実施するものとする。

（3）「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」が平成29年4月28日に一部改正されたことに伴う、旧くるみん認定及び新くるみん認定の評価については、平成29年7月1日以降に入札公告等を行うものから実施するものとする。

（4）「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する実施要領」が令和2年3月3日に一部改正されたことに伴う、プラチナえるぼし認定の評価につ

いては、令和2年6月1日以降に入札公告等を行うものから実施するものとする。

<本件担当>

大臣官房会計課総務班企画渉外係

直通：03-6734-3011

内線：3011

別紙1～4 省略

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

参考3-1-2

女性活躍推進法に基づく認定（プラチナえるぼし認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書

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。

プラチナえるぼし
女性活躍しています！

〇〇都道府県労働局長

印

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

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き基準に適合す
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



(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

住 所

印

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

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	

様式第1号（第一条及び第五条関係） （第二面・第三面）

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	ア 採用選考基準や、その運用の見直し 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 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 エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用 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 カ その他 ()
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 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 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 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 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 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 キ その他 ()
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 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 ()
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 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 ()
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) 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 ()

(第四面)

(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、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

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

1. 常時雇用する労働者の数 人（うち有期契約労働者 人）
 - ① 男性労働者の数 人
 - ② 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 年 月 日 ～ 令和 年 月 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 令和 年 月 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（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 (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 管理職の手前の階層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出来る「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)

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	<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 〇〇 氏名</p>	

(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。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つては、（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。

参考4-1-1

女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）に相当するもの

（様式第2号）

ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書

（文書番号）
令和 年 月 日

殿

内閣府男女共同参画局長 印

令和 年 月 日付けで依頼のあった件について、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認事務取扱要綱第6条に基づき、下記認定等に相当することを確認しましたので、通知します。

記

- (1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条に基づく認定（えるぼし認定）
認定相当段階 2（労働時間等の働き方に係る基準を満たすもの）

※認定相当段階に応じて、「認定相当段階1～3」を記載

参考 4-1-2

女性活躍推進法に基づく認定（プラチナえるぼし認定）に相当するもの

（様式第 2 号）

ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書

（文 書 番 号）
令和 年 月 日

殿

内閣府男女共同参画局長 印

令和 年 月 日付けで依頼のあった件について、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認事務取扱要綱第 6 条に基づき、下記認定等に相当することを確認しましたので、通知します。

記

- (2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 12 条に基づく特例認定（プラチナえるぼし認定）

参考 4-2

次世代法に基づく認定（くるみん認定）に相当するもの
旧くるみん認定（次世代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）附則第2条
第3項の規定による経過措置に基づく認定

（様式第2号）

ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書

（文 書 番 号）
令和 年 月 日

殿

内閣府男女共同参画局長 印

令和 年 月 日付けで依頼のあった件について、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認事務取扱要綱第6条に基づき、下記認定等に相当することを確認しましたので、通知します。

記

- (4) 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（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）附則第2条第3項の規定による経過措置に基づく認定）

次世代法に基づく認定（くるみん認定）に相当するもの
新くるみん認定（次世代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
後の認定基準に基づく認定

（様式第2号）

ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書

（文 書 番 号）
令和 年 月 日

殿

内閣府男女共同参画局長 印

平成 年 月 日付けで依頼のあった件について、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認事務取扱要綱第6条に基づき、下記認定等に相当することを確認しましたので、通知します。

記

- (5) 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（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基づく認定）

参考 4 - 4

次世代法に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）に相当するもの

（様式第 2 号）

ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書

（文 書 番 号）
令和 年 月 日

殿

内閣府男女共同参画局長 印

令和 年 月 日付けで依頼のあった件について、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認事務取扱要綱第 6 条に基づき、下記認定等に相当することを確認しましたので、通知します。

記

(6) 次世代育成支援対策推進法第 15 条の 2 に基づく認定（プラチナくるみん認定）

参考 4 - 5

若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定）に相当するもの

（様式第 2 号）

ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書

（文 書 番 号）
令和 年 月 日

殿

内閣府男女共同参画局長 印

令和 年 月 日付けで依頼のあった件について、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認事務取扱要綱第 6 条に基づき、下記認定等に相当することを確認しましたので、通知します。

記

(7) 青少年の雇用の促進等に関する法律第 15 条に基づく認定（ユースエール認定）

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定に相当するもの

(様式第 2 号)

ワーク・ライフ・バランス等推進企業認定等相当確認通知書

(文 書 番 号)
令和 年 月 日

殿

内閣府男女共同参画局長 印

令和 年 月 日付けで依頼のあった件について、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する外国法人の確認事務取扱要綱第 6 条に基づき、下記認定等に相当することを確認しましたので、通知します。

記

- (3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第 8 条に基づく一般事業主行動計画策定（外国に所在する本社又は主たる事務所並びに日本国内の事業所において、常時雇用する労働者の数が 300 人以下の外国法人）