様式第一号（第一条及び第二条関係）（第一面）

写

（A 4）

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 2 日

岐阜 ~~都道府県~~労働局長　殿

岐阜労働局 -8.7.-3 目 第 号 労働雇用

（ふりがな）
一般事業主の氏名又は名称　岐阜県中津川市苗木4586番地の50 丸山木材ホールディングス株式会社

（ふりがな）
（法人の場合）代表者の氏名　代表取締役 丸山大知

主たる事業

住所　〒508-0101

電話番号　0573-77-1916

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 5 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　78 人（うち有期雇用労働者 36 人）
　男性労働者の数　62 人
　女性労働者の数　16 人

2．一般事業主行動計画を（策定・変更）した日　令和 8 年 7 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　令和 8 年 8 月 1 日 ～ 令和 13 年 7 月 31 日

5．規定整備の状況
　① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度　（有・無）
　② 有期雇用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 8 年 8 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（社屋玄関前の掲示板にて公表）

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（社内ネットワークにて周知）

9．一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
　① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施　（　済　）
　② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施　（　済　）

10．達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
　① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容
　（計画期間内に男性社員の育児休業を取得する者を3名以上とする。）
　② 労働時間の状況に関する目標の内容
　（全社員を対象として従業員1人当りの月平均所定労働時間を10時間未満とする。）

11．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）

12．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）

13．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	総務部
（ふりがな）担当者の氏名	おおのひろやす 大野裕康

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係る制度の労働者に対する周知や情報提供及び相談体制の整備、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等の実施
		イ	男性の子育て目的の休暇の取得促進
		ウ	小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度の導入
		エ	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
		オ	育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に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) 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し等 (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
		カ	育児休業等を取得し、又は子育てを行う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 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 ④ 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) 子育て中の労働者に向けた取組 ① 育児休業からの復職後又は子育て中の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 ② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施 (ウ) 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の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労働者のキャリア形成の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 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用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 ⑤ 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施 (エ) その他環境の整備 各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信
		キ	こ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) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 小学校就学後のこども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 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 (オ) 在宅勤務等
		ク	こ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

	ケ	こ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
	㊀	労働者がこどもの看護等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
	サ	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
	シ	子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮
	ス	子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活との両立に支障となる事情に配慮した措置の実施
	セ	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
	ソ	不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
	㊅	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
	チ	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等	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	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
	オ	子を養育する労働者や育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対する心身の健康への配慮
	その他	（概要を記載すること） ① リフレッシュ休暇として年1回連続5日（有休3日）の休暇制度の導入 ② 新リフレッシュ休暇として、特別休暇を月～年の連続5日を付与する休暇制度の導入
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)	地域においてこ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、こども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	こ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「こども参観日」の実施
	(4)	労働者がこ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）

様式第一号（第一条及び第二条関係）（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、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、うち有期雇用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．「9．一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況」欄は、①については、次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第1号の事項について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、②については、次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第2号の事項について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲むこと。

13．「10．達成しようとする目標の内容」欄は、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。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、10欄の記載は省略することができること。

14．「11．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のアからチ、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。

15．「12．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。

16．「13．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。