

## 一般事業主行動計画の届け出及び認定申請書作成のポイント

### 1. 「一般事業主行動計画策定・変更届」：様式第一号

#### ☆一般事業主行動計画策定・変更届 記入例☆

行動計画を策定した場合や、既に策定した行動計画を変更した場合は、この様式に記入して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

常時雇用する労働者が301人(平成23年4月1日以降は101人)以上である場合は「第1項」に○を、300人(平成23年4月1日以降は100人)以下である場合には「第4項」に○をつけてください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。  
①と②に該当するものの内容は、様式裏面の「次世代育成支援対策の内容として定めた事項」欄を参考にしてください。  
なお、認定を受けるためには、この欄が①又は③であることが必要です。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第一面）

（日本工業規格 A 列）

一般事業主行動計画策定・変更届  
届出年月日 平成 年 月

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業  
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 藤原 杉子 (印)  
住所 〒000-0000 東京都千代田区両立1-2  
電話番号 03-1234-5678

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・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 40人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 22 年 4 月 1
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り。)
  - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 21 年 4 月 1 日 ~ 平成 24 年 3 月 31 日
5. 目標
  - ① 雇用環境の整備に関するものを定めている
  - ② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
  - ③ ①と②の両方を定めている
6. 一般事業主行動計画の公表の方法
  - ① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他)
  - ② その他の公表方法
7. 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え付け
  - ② 書面による労働者への交付
  - ③ 電子メールによる送信
  - ④ その他の周知方法
8. 次世代育成支援対策の内容(第三面に記載すること)
9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定 (有・無・未定)

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)又は名称、住所、電話番号を記入してください。  
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号を記入してください。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数(雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数)を記入してください。

計画期間を記入してください。  
なお、認定を受けるためにはこの期間が2年間~5年間であることが必要です。

認定を希望するかどうかについて、該当するものには○をつけてください。  
なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請ができなくなるわけではありません。

①平成21年4月1日以降に、一般事業主行動計画の策定・届出義務のある企業が一般事業主行動計画を策定又は変更する場合は、6.及び7.を必ず実施する必要があります。  
②一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務の企業は6.及び7.を実施している場合のみ記載してください。  
③努力義務の企業であっても、平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、6.及び7.を必ず実施する(原則として、概ね3か月以内に公表及び労働者への周知を行う)必要があります。

※届出様式の裏面は、策定または変更した行動計画の内容について「行動計画策定指針」に掲げられている項目のうち該当するものに○をつけてください。

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。  
 変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（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	(一) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇	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	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		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) 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	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) 短時間勤務制度 (イ) フレックスタイム制度 (ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (エ) 所定労働時間を超過して労働させない制度
		カ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営
		キ	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
		ク	労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
		ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ	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
	サ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、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	
	シ	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 (概要を記載すること)	
	その他		
	(二) 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の促進
		エ	在宅勤務等の場所・時間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 (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でき「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又は職業訓練の推進	
その他		(概要を記載すること)	

**雇用環境の整備に関する取組です。**  
 認定を受けることを希望する場合は、行動計画の内容に、この部分に該当する事項が含まれていなければなりません。

**雇用環境の整備以外の取組です。**  
 これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりません。

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

## ☆一般事業主行動計画に盛り込む目標例☆

●行動計画に盛り込む目標としては、例えば、以下に掲げるようなものが考えられます。

### 行動計画策定指針「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項より」

1

雇用環境の整備に関する項目

#### 1 職業生活と家庭生活の両立支援の整備

##### 主に育児をしている従業員を対象とする取組み

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 育児休業中の従業員の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、短時間勤務制度の実施など、従業員が育児時間を確保できるようにするための措置の実施
- 育児などによる退職者についての再雇用特別措置の実施 等

#### 2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

##### 育児をしていない従業員も含めて対象とする取組み

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得促進
- 短時間勤務や隔日勤務等の制度整備
- テレワーク(ITを利用した在宅勤務、直行直帰勤務など)の導入 等

2

その他の次世代育成支援対策に関する項目

#### 対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境の整備以外の取組み

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 子どもが保護者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
- 地域における子育て支援活動への従業員の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ(学生の就業体験)やトライアル雇用(ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇うこと)等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進 等



1. 目標は1つでも、いくつ設定してもよく、上記以外の項目でも構いません。自社の実情に合わせて自由に設定できます。
2. 認定を希望する場合は、「1.雇用環境の整備に関する項目」にあるような項目を少なくとも1つ、一般事業主行動計画の目標に盛り込む必要があります。

## ☆行動計画に記載する目標例☆

行動計画に盛り込む目標としては次のようなものが考えられます。あなたの会社の実情に即してこれらの目標例の中から適したものを選択し、あなたの会社に適した内容に変更して目標を設定してください。

### この表の見方

行動計画策定を届け出るときには、各社が設定した目標が「行動計画策定指針の事項」(届出様式の裏面に記載)のどれに対応しているかが分かるよう、該当項目に○をつけることになっています。この表は、行動計画策定の届出様式における各項目に対応して目標例を掲載しています。

## 1. 雇用環境の整備に関する事項

### (1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
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	妊娠中の女性従業員に対して企業が配慮する事項(母性健康管理について)をパンフレットにして従業員に配布(又はイントラネットで提供)し制度(又は取組み)の周知を図る	
		職場において妊娠している人や子どもを育てている人が会社の制度を利用しやすい雰囲気づくりの研修会を毎年1回行う	
		初任の管理監督者研修において、母性保護、育児休業(男性を含めた)、休暇、超過勤務の制限等について説明し、「仕事と子育ての両立」についての啓発を行う	
		妊娠中や産休復帰後の女性従業員が相談(妊娠～復職等)できる窓口を設置する	
イ	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	子どもが生まれる男性従業員に出産予定日の2週間前に、出産直後に連続●日間の休暇を取得するよう休暇計画の作成を勧め、休暇取得を働きかける	
		子どもが生まれる男性従業員が出産直後に取得する●日間の休暇制度を年次有給休暇とは別に制度化する	
		子どもが生まれる男性従業員の出産直後の休暇取得率を○%以上とする	
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	子が2歳(※1歳6ヶ月を超える期間であれば可)に達するまでの育児休業制度を導入する	
		育児休業を2回以上に分割して取得できる制度に変更する	
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	男性従業員が育児休業を取得できること、企業としてそれをむしろ奨励することを、社内報を通じて経営者のメッセージとして伝える	
		父親の育児参加、育児休業について書かれた書籍を購入し、従業員に貸し出しを行う	
		3歳未満の子を養育する男性従業員を対象に、配偶者の働き方等にも配慮した育児休業や年次休暇の取得の参考例を紹介したパンフレットを作成し配付する	
		男性が育児休業を取得しやすいように、男性の育児休業に関するリーフレットを作成し従業員に配布する(又はイントラネットで提供する)	
		配偶者が働いていない、あるいは●年■月までに育児休業を取得している場合でも育児休業を取得できる制度に変更する	

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
エ		●年■月までに育児休業の取得状況を、男性は1人以上、女性は80%以上にする	
		育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件について明確にする	
	(イ) 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	育児休業中及び復帰後の処遇に関するパンフレットを従業員に配布（又はイントラネットで提供）し、制度の周知を図る	
		休業中でも業務に支障がでないよう、あらかじめ「副主任」を定める	
	(ウ) 育児休業期間中の代替要因の確保や業務内容、業務体制の見直し	育児休業期間中の代替要員確保のために、結婚・出産退職者や定年退職者等の登録制度を設ける	
		育児休業期間中の代替要員計画を策定する	
	(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	育児休業中の従業員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に●回実施する	
		休業終了前に休業期間中の会社状況の変化（システム上の変更等）に関して上司が説明することを義務づける	
		休業期間中に定期的に会社に関する情報提供を行う	
		休業期間中にスキルの低下を防ぐことを目的に、希望者にはIT機器を貸し出す制度を導入する	
(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	育児休業を取得した従業員が原則として原職に復帰できることを就業規則に記載する		
	育児休業取得中の業務分担の原則的なルールを決める		
オ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか1つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度	小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる従業員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する	
	(イ) フレックスタイム制度	●歳までの子どもをもつ従業員に従業員が希望する場合に利用できるフレックスタイム制度を導入する	
	(ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度	●歳までの子どもをもつ従業員に従業員が希望する場合に利用できる始業・終業時刻を繰上げ・繰下げる制度を導入する	
	(エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度	小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる●歳までの子どもをもつ従業員に従業員が希望する場合に利用できる所定労働時間を超えて労働させない制度を導入する	
	従業員が自宅で育児に親しむよう上司や人事・総務部門からも呼びかけを行う		

V. 一般事業主行動計画の届け出及び認定申請書作成のポイント

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
カ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営	事業所内託児所を設置する	
		現在ある事業所内託児所の定員を増やす	
キ	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	従業員がベビーシッターや延長保育料、病後児保育施設などを利用する場合の費用の●%(上限月■万円)を支給する	
		ベビーシッターや延長保育料、病後児保育施設などを利用する場合の費用の●%(上限月■万円)を支給する制度を(一定の基準を満たした)非正規従業員にも適用する	
ク	労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入	子どもの看護のために子ども1人当たり年間10日(※6日以上あれば可)の無給の休暇制度1を導入する	
		子どもの看護のために子ども1人当たり年間5日の年次休暇制度とは別の有給休暇制度(100%有給でなくても可)を導入する	
		未消化の年休を子どもの看護などを目的に積み立てられる制度を導入する(※法定の看護休暇とは別に)	
ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度的実施	子育てをしている従業員の中で希望する従業員には勤務地を限定して働ける制度を導入する	
		子育てをしている従業員に対して転居を伴う配置転換を行おうとする場合には、本人の意思を確認し、希望しない場合には配置転換を行わないことを原則とする制度を導入する	
コ	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	従業員を社宅に入居させる場合、●歳以下の子どもがいる従業員については優先的に入居させることを制度化する	
		産前産後休暇や育児休業などの制度に関するパンフレットを作成し、従業員に配布(又はイントラネットで提供)し、制度の周知を図る	
		子どもの学校行事等のための時間単位の有給休暇制度を導入する	
		子どもの入学式や卒業式に参加するための休暇制度を導入する	
サ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、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	各種制度を広報誌に記載し労働者に周知する	
		各種制度をまとめたハンドブックを作成し、労働者に配布する	
シ	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	出産や子育てを理由に退職した従業員を再雇用する制度を導入する	
		現在パートタイムで再雇用することとしている制度を、パートタイム、正社員から選択できる制度に変更する	

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
その他		従業員やその家族が利用できる育児相談や支援先に関する相談窓口を設置する	
		地域の育児支援に関する情報をパンフレットにして従業員に配布(又はイントラネットで提供)する	
		社内の育児経験者による仕事と育児の両立のための交流会を年〇回開催する	
		現在、両立指標で「両立支援(休業)」分野が××点であるものを△△年■月までに〇〇点に上げる	
		現在、両立指標で「両立支援(勤務時間短縮等)」分野(他の分野でも可)が××点あるものを△△年■月までに〇〇点に上げる	
		△△年■月までに、仕事と子育ての両立支援に関する管理職研修回を〇回開催する	
		子育てのための在宅勤務制度を導入する	
		子育て経験があり、他の従業員の子育てを支援する「子育てアドバイザー(男女不問)」を設ける	

## (2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
ア	所定外労働の削減のための措置の実施	週1回●曜日をノー残業デーとして設定する	
		毎月第●週をノー残業ウィークとして設定する	
		●●年▲月までに年次有給休暇制度を促進するための管理職研修会(実態調査、キャンペーン、従業員検討会など)を■回開催する	
イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	管理者は超過勤務や休日出勤が続くなど業務が繁忙な従業員に対して、●曜日の午前中は半日休暇をとるよう勧めるようにする	
		休暇取得を促進するため、2ヶ月ごとの休暇計画表を配布する	
		〇〇年■月までに有給休暇の取得日数を1人最低●日以上とする	
ウ	短時間正社員制度の導入の促進	超過勤務や休日出勤が続くなど業務が繁忙な部署に短時間正社員制度の導入をする	
エ	在宅勤務等の場所・時間にとられない働き方の導入	子どもが●歳まで週1日の在宅勤務制度を導入する	
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	男女の役割分業意識を是正するための啓発資料をパンフレットにして従業員に配布する(又はイントラネットで提供する)	
		女性の職域拡大に対する検討ワーキング委員会を月1回開催する	
その他		〇〇年▲月までに従業員へ働き方のニーズ(満足度)調査を1回以上行う	

## 2. 1. 以外の次世代育成支援対策に関する事項

	次世代育成支援対策の内容として定めた事項	目標例	対応できるものにチェックしていきましょう
(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	(小売業などの場合) 来客用の男性用トイレに乳児のおむつ交換ベッドを設置する	
		子どもを連れて人が気兼ねなく来場できるよう、親切、丁寧な対応等をするよう従業員への指導を適宜行う	
		来客用の託児施設を設置する(又は拡大する)	
		来客用の施設を子ども連れの人安心して利用できるように、ベビーカーの通行に支障のない通路幅の確保や段差の解消、子どもの手の届く場所にある用具の撤去、自動扉の安全対策を施す、などを行う	
		(小売業などの場合) 乳幼児連れの顧客に対し、店舗における問題点や不備に関しての聞き取り調査を行う	
(2)	地域においての子どもの健全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	地域活動に参加するためのボランティア休暇を導入する	
		スポーツ、文化活動など、子育て活動に役立つ知識や特技を持っている従業員をはじめ、地域の子育て活動に意欲ある従業員のリストを作成し、積極的な参加ができるよう職場で支援する	
(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	従業員の子どもを含めて地域の子どもの会社見学を受け入れ、NPO等と協力して行う(計画期間中に○回)	
(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	社内のシステム担当者が会社の最寄りの小学校等へ出向きIT技術の指導を年○回行う	
(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又は職業訓練の推進	大学生(高校生、中学生)をインターンシップ(学生の就業体験)制度で受け入れる制度を導入する	
		若年者のトライアル雇用(ハローワークから紹介された労働者を短期間、試験的に雇用する)制度を導入する	

## 2. 「基準適合一般事業主認定申請書」：様式第二号

### ☆基準適合一般事業主認定申請書 記入例☆

行動計画の計画期間終了後、認定を受けることを希望する場合は、この様式に記入し、必要な書類を添付して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

申請を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）又は名称、住所、電話番号を記入してください。  
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の電話番号を記入してください。

この申請書を提出する日を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した日を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した労働局の都道府県名を記入してください。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数（雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数）を記入してください。

公表方法について、該当する番号を○で囲み、①を囲んだ場合は、その方法を囲むか、具体的に記載してください。②を囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載してください。

労働者への周知方法について、該当する番号を○で囲み、④を囲んだ場合は、①～③以外の周知方法を記載してください。

実施した行動計画の計画期間を記入し、それが何期目の行動計画であるか記入してください。  
なお、行動計画の途中で期間の変更を行った場合は、変更後の計画期間を記入してください。

平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、公表及び労働者への周知を適切に行っていることが認定要件となりますので、必ず記入してください。なお、策定・届出が努力義務の企業についても、認定を受けるためには、公表及び労働者への周知を行っていることが必要です。

平成21年3月31日までに策定又は変更し、平成21年4月1日以降変更していない一般事業主行動計画については、4.(1)、4.(2)のみ記載し、4.(3)、4.(4)は記載する必要はありません。

様式第二号（第三条関係）（第1面） 第2面 (日本工業規格A列4)

基準適合一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿 申請年月日 平成22年4月1日

一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業  
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 藤原 杉子 (印)  
住 所 〒000-0000 東京都千代田区両立1-2  
電 話 番 号 03-1234-5678

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

- 策定・実施した一般事業主行動計画について
  - 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成18年4月1日
  - 一般事業主行動計画策定届の届出先 東京都 労働局長
  - 計画期間 平成18年4月1日～平成22年3月31日(1期目)
- 常時雇用する労働者の数 357人(うち男性 234人、女性 123人)
- 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況(第4面に記載すること)
- 公表及び労働者への周知の方法

(1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日	(2) 変更した場合の変更内容	(3) 一般事業主行動計画の公表の方法	(4) 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
平成 年 月 日		① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他( )) ② その他の公表方法( )	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法( )
平成 年 月 日	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	① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他( )) ② その他の公表方法( )	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法( )

認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した日を記入してください。

一般事業主行動計画を変更した場合は、変更内容について該当する数字を○で囲んでください。

V. 一般事業主行動計画の届け出及び認定申請書作成のポイント

(A) 欄には計画期間内に出生した女性労働者数を、(B) 欄には計画期間内に育児休業等※をした女性労働者数をそれぞれ記入してください。(C) 欄には(B)÷(A)の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

認定申請時にすでに退職している労働者は、出産をしても、育児休業等を取得していても、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たっては分母にも分子にも含まれません。

※ここでいう「育児休業等」とは、子が1歳に達するまで(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間の休業(育児・介護休業法第2条第1号に規定されている休業)に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業(育児・介護休業法第23条第1項又は第24条第1項に規定されている休業)をいいます。

平成 年 月 日	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	① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他( )) ② その他の公表方法( )	① 事業所内への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法( )
----------	---	--	---

5. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

イ 計画期間において育児休業等をした男性労働者数 人  
 (育児休業等を取得した男性労働者数が0人の常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主は、イ～ハのいずれかを記入)

ロ 計画期間において看護休暇を取得した男性労働者数 人  
 (1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。)

ハ 短時間勤務の制度の措置の具体的内容

計画期間における短時間勤務の制度の措置を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ヘ 計画期間の開始前3年以内に育児休業等をした男性労働者(複数いる場合はそのうちのいずれか一人)が休業した期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出生した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

計画期間において		
出生した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	(C) %

② ((C)の育児休業等をしたものの割合が70%未満の中小事業主のみ記入)  
 計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日(計画期間の末日)までの間の		
出生した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

計画期間内に育児休業等※を取得した男性労働者数を記入してください。なお、認定申請時に、既に退職している労働者は、含みません。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、計画期間内に育児休業等を取得した男性労働者がいなかった場合は、イ 計画期間において看護休暇を取得した男性労働者数(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く)ロ 計画期間における短時間勤務制度の措置を子の養育のために利用した男性労働者数(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く)ハ 計画期間開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者の取得期間のいずれかを記入してください。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主については、「計画期間+計画期間開始前の(最長)3年間」で70%以上となる期間を記入してください。  
 また、(A) 欄にはその期間内に出生した女性労働者数を、(B) 欄にはその期間内に育児休業等※をした女性労働者数を記入し、(B)÷(A)の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

4歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」の実施の有無(有が1つ以上必要)について、該当するものに○をつけてください。

様式第二号(第三条関係)(第3面)

6. 育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置等の実施状況

実施している措置(3歳から小学校就学前の子を育てる労働者が対象となるものに限る。)	実施の有無
ア 育児休業の制度に準ずる制度	有・ <input type="radio"/> 無
イ 短時間勤務の制度	<input checked="" type="radio"/> 有・無
ウ フレックスタイム制度	有・ <input type="radio"/> 無
エ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・ <input type="radio"/> 無
オ 所定労働時間を超えて労働させない制度	<input checked="" type="radio"/> 有・無
カ 事業所内託児施設の設置運営	<input checked="" type="radio"/> 有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・ <input type="radio"/> 無

7. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

実施している措置	実施の有無	措置の内容
ア 所定外労働の削減のための措置	<input checked="" type="radio"/> 有・無	週に2日、ノー残業デーを実施している。
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・ <input type="radio"/> 無	
ウ ア及びイ以外の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	有・ <input type="radio"/> 無	

(注) 次の①から⑦の書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
- ③ 公表及び労働者への周知が義務又は努力義務である事業主については、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類(自社のホームページの画面を印刷した書類等)であってその日付けがわかるもの
- ④ 育児休業等をした男女労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑤ 5.(1)イ又はロのいずれかの基準を満たすものとして認定申請をする場合にあっては、看護休暇の取得又は短時間勤務制度の措置の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑥ 6.及び7.の実施状況を明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
- ⑦ 既に次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたことのある一般事業主にあつては当該認定に係る基準適合一般事業主認定申請書及び認定通知書の写し

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施の有無について、該当するもの(有が1つ以上必要)に○をつけてください。  
「有」の場合は、その内容を「措置の内容」欄に記入してください。

認定の申請の際には、この様式に①⑤⑦の書類を添付して、都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

V. 一般事業主行動計画の届け出及び認定申請書作成のポイント

「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄には、認定を受けようとする行動計画に掲げた目標について記入してください。

様式第二号（第三条関係）（第4面）

次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標	目標の達成状況
<p>1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の育児休業取得率・・・10%以上</li> <li>・ 女性の育児休業取得率・・・80%以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性の育児休業取得率・・・15% (育児休業取得者3人/配偶者が出産した労働者20人×100=15)</li> <li>・ 女性の育児休業取得率・・・81% (育児休業取得者9人/出産した労働者11人×100=81)</li> </ul>
<p>2 平成22年4月までに、小学校に入学するまでの子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。</p>	<p>平成22年1月1日に導入した。</p>
<p>3 平成22年4月までに、週に1日実施しているノー残業デーを週に2回に拡充する。</p>	<p>平成22年1月1日から実施した。</p>
<p>4 平成22年4月までに、地域の子どもの職場見学の受け入れ体制を創設する。</p>	<p>平成22年1月1日に創設した。</p>

「目標の達成状況」欄には、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄に記入したそれぞれの目標について、計画期間終了日時点での達成状況を記入してください。