

基準適合認定一般事業主認定申請書 記入例 (プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定)

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、行動計画の途中で計画期間の変更を行った場合には、変更後の計画期間を記入してください。

認定を受けた日及び認定を受けた労働局を記入してください。認定を複数回受けている場合は、直近の認定について記入してください。

行動計画を外部へ公表した日を記入してください。

特例認定を受けようとする行動計画を策定した日を記入してください。

行動計画を変更した場合は、変更した日を記入してください。複数回変更した場合は、この欄以降に、変更ごとの内容を記入してください。

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。

申請を行う事業主の氏名又は名称、主たる事業、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、主たる事業、主たる事務所の所在地、代表者の氏名、主たる事務所の電話番号を記入してください。

* 押印は不要です。

厚生労働省ホームページよりダウンロードができます
<https://www.mhlw.go.jp/gen/eral/seido/koyou/jisedai/>

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。

この申請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」(6ページ参照)を記入してください。

また、同様に、男女別の労働者の数及び有期雇用労働者の数を記入してください。

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。

この申請についての担当部局名と担当者の氏名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。

様式第三号 (第五条の二関係) (第一面から第三面まで) (A4)

基準適合認定一般事業主認定申請書

令和 年 月 日

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
主たる事業
住所 〒
電話番号

世帯育成支援対策推進法第15条の2の認定(特例認定)を受けたいので、下記を記入してください。

記

1. 策定 実施した一般事業主行動計画について
(1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 令和 年 月 日
(2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 労働局長
(3) 計画期間 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日 (期日)

2. 次世帯育成支援対策推進法第13条の認定を受けた日及び認定を受けた労働局 令和 年 月 日 労働局

3. 常時雇用する労働者の数 人 (うち有期雇用労働者 人)
[男性労働者の数 人
女性労働者の数 人]

4. 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 (第九面参照のこと)

5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 令和 年 月 日

6. 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を外部へ公表した方法	(4) 一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法
令和 年 月 日		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 ()	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 ()
令和 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世帯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 (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 ()	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 ()

特例認定申請 氏名 () 氏名 ()

イ又はロのいずれかを記入してください。

「常時雇用する労働者数」(6ページ参照)が300人以下の企業で、計画期間内に育児休業等または企業独自の育児を目的とした休暇制度を取得した男性労働者がいなかった場合は、ハ〜ヘのいずれかを記入してください。

(A)欄には計画期間内に配偶者が出産した男性労働者数を、(B)欄には、計画期間内に育児休業等をした男性労働者数を、(C)欄には、計画期間内に企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者数をそれぞれ記入してください。

「育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合」欄には、 $(B+C) \div (A) \times 100$ の値を、**小数第1位以下を切り捨て**て記入してください。

(なお、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない有期雇用労働者は、計算から除外して構いません。)

また、特例認定申請時に既に退職している労働者は、「育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

(A)欄には計画期間内に配偶者が出産した男性労働者数を、(B)欄には、計画期間内に育児休業等をした男性労働者数をそれぞれ記入してください。

「育児休業等をしたものの割合」欄には、 $(B) \div (A) \times 100$ の値を、**小数第1位以下を切り捨て**て記入してください。

(なお、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない有期雇用労働者は、計算から除外して構いません。)

また、特例認定申請時に既に退職している労働者は、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

令和 年 月 日	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()	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()
----------	--	--

7. 育児休業等の取組に関する状況

(1) 男性労働者の状況

イ又はロのいずれかを記入(育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者数が0人の中小事業主(常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主をいう。以下同じ。))は、ハ〜ヘのいずれかを記入)

イ 計画期間において配偶者が出産した男性労働者数、育児休業等をした男性労働者数及びその割合

計画期間において		
配偶者が出産した男性労働者数	育児休業等をした男性労働者数	育児休業等をしたものの割合
(A)	(B)	$(B) \div (A) \times 100$
人	人	%

ロ 計画期間において配偶者が出産した男性労働者数、育児休業等をした男性労働者数、育児目的休暇制度を利用した男性労働者数、その割合及び当該育児目的休暇制度の内容

計画期間において			
配偶者が出産した男性労働者数	育児休業等をした男性労働者数	小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用した男性労働者数	育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合
(A)	(B)	(C)	$(B+C) \div (A) \times 100$
人	人	人	%

育児目的休暇制度の具体的内容

ハ 計画期間において子の看護等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。) _____人

ニ 短時間勤務制度等の具体的内容

計画期間において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数 _____人

「常時雇用する労働者数」(6ページ参照)が300人以下の企業については、「計画期間+計画期間開始前の一定期間(最長3年間)」で50%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配偶者が出産した男性労働者数を、(B)欄には、その期間内に育児休業等をした男性労働者数をそれぞれ記入し、「育児休業等をしたものの割合」欄には、 $(B) \div (A) \times 100$ の値を、**小数第1位以下を切り捨て**て記入してください。

(A)欄には計画期間内に出産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、 $(B) \div (A) \times 100$ の値を、**小数第1位以下を切り捨て**て記入してください。

(D)欄には計画期間内に出産した女性有期雇用労働者数を、(E)欄には、計画期間内に育児休業等をした女性有期雇用労働者数をそれぞれ記入してください。

(F)欄には、 $(E) \div (D) \times 100$ の値を、**小数第1位以下を切り捨て**て記入してください。

(なお、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない有期雇用労働者は、計算から除外して構いません。)

また、認定申請時に既に退職している労働者は、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

ホ 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

令和 年 月 日から令和 年 月 日 (計画期間の末日) までの間の		
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 $(B) \div (A) \times 100$
人	人	%

ヘ 育児目的休暇制度の具体的内容

小学校就学前までの子を養育する男性労働者がいない場合に、計画期間において育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数

人

女性労働者の状況

- ① 計画期間において出産した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合並びに計画期間において出産した女性有期雇用労働者数、育児休業等をした女性有期雇用労働者数及びその割合

計画期間において		
出産した女性労働者数 (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 $(B) \div (A) \times 100$
人	人	(C) %
出産した女性有期雇用労働者数 (D)	育児休業等をした女性有期雇用労働者数 (E)	育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合 $(E) \div (D) \times 100$
人	人	(F) %

- ② (①の(C)の育児休業等をしたものの割合又は(F)の育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合が75%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

令和 年 月 日から令和 年 月 日 (計画期間の末日) までの間の		
出産した女性労働者数 (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 $(B) \div (A) \times 100$
人	人	%
出産した女性有期雇用労働者数 (D)	育児休業等をした女性有期雇用労働者数 (E)	育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合 $(E) \div (D) \times 100$
人	人	%

「常時雇用する労働者数」(6ページ参照)が300人以下の企業については、「計画期間+計画期間開始前の一定期間(最長3年間)」で(C)または(F)のいずれかが75%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産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それぞれ記入し、「育児休業等をしたものの割合」欄には、 $(B) \div (A) \times 100$ の値を、**小数第1位以下を切り捨て**て記入してください。

(D)欄にはその期間内に出産した女性有期雇用労働者数を、(E)欄には、その期間内に育児休業等をした女性有期雇用労働者数をそれぞれ記入し、「育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合」欄には、 $(E) \div (D) \times 100$ の値を、**小数第1位以下を切り捨て**て記入してください。

計画期間の終了日の属する事業年度における、労働者1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を記入してください。
 なお、計算方法については、22ページをご覧ください。

様式第三号（第五条の二関係）（第四面から第八面まで）

8. 時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況

① イ又はロのいずれかを記入

イ その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改定に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者を除く。）1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

計画期間終了事業年度	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
() 年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	7月	8月	9月	10月	11月	12月

ロ その雇用する労働者のうち25歳以上39歳以下の者1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

計画期間終了事業年度	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
() 年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	7月	8月	9月	10月	11月	12月

② 平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数

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	措置の内容	目標及びその達成状況
ア 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置		
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置		
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務等その他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		

計画期間の終了日の属する事業年度における、25歳～39歳の労働者1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を記入してください。
 なお、計算方法については、22ページをご覧ください。

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について、ア～ウのすべてについて「措置の内容」欄に記入してください。
 また、ア又はイのいずれかについて、「目標及びその達成状況」欄に、定量的な目標及びその達成状況を記入してください。

計画期間の終了日の属する事業年度における、1月当たりの平均した時間外労働時間が60時間以上である労働者数を記入してください。
 なお、計算方法については22ページをご覧ください。

(A) 欄には計画期間の開始日から、計画期間の終了日の1年前の日までの間に出生した女性労働者数を、
 (B) 欄には、計画期間の開始日から、計画期間の終了日の1年前の日までの間に出生する予定であった女性労働者のうち退職したものの数を、
 (C) 欄には、(A)のうち、出生後1年以上継続して在職している女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む)をそれぞれ記入してください。
 なお、(A)及び(C)において、特例認定申請時に既に退職している労働者であっても、出生後1年以上継続して在職している場合は、分母にも分子にも含まれます。

10. 女性の継続就業に関する状況

イ又はロのいずれかを記入(イの(C)の在職しているものの割合が90%未満かつロの(C)の在職しているものの割合が70%未満の中小事業主にあつては、下表中「計画期間の開始日」とされているものを「計画期間の開始前3年以内の日であつて当該中小事業主が定める日」と読み替えてイ又はロのいずれかを記入すること。)

イ 計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間において出生した女性労働者数、出生後1年以上継続して在職している女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。)及びその割合

令和 年 月 日 (計画期間の開始日) から 令和 年 月 日 (計画期間の終了日の1年前の日) までの間に出生した女性労働者数	(A)	人
(A)のうち、出生後1年以上継続して在職している女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。)	(B)	人
在職しているものの割合 $(B) / (A) \times 100$	(C)	%

ロ 計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間において出生した女性労働者数、当該期間に出生する予定であった女性労働者のうち退職したものの数、出生後1年以上継続して在職している女性労働者数(育児休業等をしているもの又は小学校就学前までに子について育児目的休暇制度を利用しているものを含む。)及びその割合

令和 年 月 日 (計画期間の開始日) から 令和 年 月 日 (計画期間の終了日の1年前の日) までの間に出生した女性労働者数	(A)	人
上記の期間において出生する予定であった女性労働者のうち退職したものの数	(B)	人
(A)のうち、出生後1年以上継続して在職している女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。)	(C)	人
在職しているものの割合 $(C) / (A + B) \times 100$	(D)	%

11. 育児休業等をし、又は育児を行う労働者が職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるようにするための取組

	実施している取組	実施の有無
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	有・ ☒ 無
	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	有・ ☒ 無
	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	有・ ☒ 無
	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	有・ ☒ 無
	⑤ その他これらに準ずる措置	有・ ☒ 無

(A) 欄には計画期間の開始日から、計画期間の終了日の1年前の日までの間に出生した女性労働者数を、
 (B) 欄には、(A)のうち、出生後1年以上継続して在職している女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む)をそれぞれ記入してください。
 なお、特例認定申請時に既に退職している労働者であっても、出生後1年以上継続して在職している場合は、分母にも分子にも含まれます。

育児休業等をし、又は育児を行う労働者が職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるようにするための取組の実施の有無について、該当するものに○をつけてください。

育児休業等をし、又は育児を行う労働者が職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるようにするための取組の実施の有無について、該当するものに○をつけてください。

イ 労働者 に 子 育 て 中 の 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	有 ☒ 無
	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	☒ 有 ☐ 無
	③ その他これらに準ずる措置	有 ☒ 無
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	有 ☒ 無
	② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組	☒ 有 ☐ 無
	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	☒ 有 ☐ 無
	④ 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して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	有 ☒ 無
	⑤ 育児休業制度や短時間勤務制度等の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	☒ 有 ☐ 無
	⑥ その他これらに準ずる措置	有 ☒ 無
エ 環 境 そ の 他 の 整 備	① 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	☒ 有 ☐ 無
	② その他これに準ずる措置	有 ☒ 無

(注) 次の①から⑩まで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・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（両立支援のひろばの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ④ 関係法令遵守状況報告書
- ⑤ 育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者の氏名、これらの制度を利用した期間及びこれらの制度の利用の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑥ 7. (1)ハ、ニ又はへのいずれかの基準を満たすものとして特例認定申請をする場合にあっては、子の看護等休暇の取得、短時間勤務制度等又は育児目的休暇制度の利用をした男性労働者の氏名及びこれらの休暇等の取得又は利用の対象となった子若しくは孫の年齢が記載されている書類
- ⑦ 育児休業等をした女性労働者の氏名、育児休業等をした期間、当該女性労働者の雇用期間の定めの有無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
- ⑧ 9. の実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）及び当該措置に係る目標について明らかにする書類（自社のホームページの画面を印刷した書類等）であって、その内容及びその目標を定めた日付が分かるもの
- ⑨ 10. の状況を明らかにするものとして、計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間に出産した女性労働者のうち、その出産後1年以上継続して在職している女性労働者の氏名が記載されている書類
- ⑩ 11. の取組に係る計画及びその実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し、研修の開催概要等）

次世代育成支援対策推進法施行規則第5条の3第1項第2号に係る認定を受けようとする場合は、以下についても記載すること。

12. 不妊治療と仕事との両立に関する状況

(1) 不妊治療のために利用できる制度の整備状況

① 休暇制度

制度の種類	制度の内容
不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）	

不妊治療のために利用できる休暇制度について、整備している制度の内容を記入してください。

② 両立支援制度

制度の種類	制度の有無	制度の内容
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	有・無	
所定外労働の制限	有・無	
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無	
フレックスタイム制	有・無	
短時間勤務制度	有・無	
在宅勤務等を可能とする制度	有・無	

不妊治療のために利用できる両立支援制度の有無（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。
「有」の場合は、その内容を「制度の内容」欄に記入してください。

(2) 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容に関する労働者への周知の実施状況

方針の内容	方針及び(1)の制度内容に関する周知	
	周知した日	周知の方法
	令和 年 月 日	

不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針の内容を記入してください。
また、方針及び(1)の制度の内容に関して、労働者への周知日及び周知方法を記入してください。

(3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	令和 年 月 日

不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容を記入してください。
また、実施日を記入してください。

(4) 両立支援担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

両立支援担当者			両立支援担当者の労働者への周知	
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	

両立支援担当者の氏名、所属・役職及び選任日を記入してください。
また、両立支援担当者の労働者への周知日及び周知方法を記入してください。

(注) 次の①から⑥までの書類も添付すること。

- ① 公表前事業年度及び公表前々事業年度における次世代育成支援対策の実施状況について公表している書類（「両立支援のひろば」での公表内容を印刷した資料等）
- ② 関係法令遵守状況報告書
- ③ 9. (1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容について、明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ④ 9. (2)について、不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針の内容及び(1)の制度（②については「有」を選択したもの）の内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（方針が記載されている社内資料、周知の際に使用したリーフレット、自社のホームページの画面等を印刷した書類等）であって、周知の日付が分かるもの
- ⑤ 9. (3)について、不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容を明らかにする書類（研修の開催概要等）であって、実施の日付が分かるもの
- ⑥ 9. (4)の両立支援担当者について労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（周知の際に使用したリーフレット、社内通知等）であって、周知の日付が分かるもの

「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。

様式第三号（第五条の二関係）（第九面）

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
1 計画期間内に、育児休業取得状況を次の水準以上にする。 ・男性の育児休業取得率…60%以上 ・女性の育児休業取得率…90%以上 2 計画期間内に、フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間を20%削減する。 3 令和8年3月までに、子どもが保護者である社員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」を実施する 4 令和8年3月までに、小学4年生までの子を持つ労働者が利用できる、子どもの検診や予防接種のための休暇制度を創設する。	1 以下のとおり ・男性の育児休業取得率…70% (育児休業取得者21人／配偶者が出産した労働者30人 $\times 100 \div 70$) ・女性の育児休業取得率…93% (育児休業取得者14人／出産した労働者15人 $\times 100 \div 93$) 2 計画期間内における法定時間外・法定休日労働時間の平均:8時間 計画策定時における法定時間外・法定休日労働時間の平均:20時間 3 令和7年1月14日に実施した。 4 令和7年2月1日に創設した。

「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。

目標が達成されたことを証明する資料の例は、31ページをご覧ください。
添付された書類により、目標が達成されたことを確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。