

押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案（仮称）及び押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係告示の一部を改正する告示案（仮称）の概要について（雇用環境・均等分科会関係）

厚生労働省雇用環境・均等局
総務課労働紛争処理業務室
雇用機会均等課
職業生活両立課

1. 背景

令和2年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」（令和2年7月17日閣議決定）において、「原則として全ての見直し対象手続（注：「法令等又は慣行により、国民や事業者等に対して紙の書面の作成・提出等を求めているもの、押印を求めているもの、又は対面での手続を求めているもの」が「見直し対象手続」と定義されている。）について、恒久的な制度的対応として、年内に、規制改革推進会議が提示する基準に照らして順次、必要な検討を行い、法令、告示、通達等の改正やオンライン化を行う」こととされている。

これを踏まえ、厚生労働省としては、所管する政省令等において、国民や事業者等に対して、押印を求めている手続について、国民や事業者等の押印等を不要とする改正を行うことを予定している。

2. 雇用環境・均等分科会関係の対象省令及び告示について

押印等を不要とする改正を検討している省令・告示のうち、雇用環境・均等分科会関係は以下のとおり。

- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第2号）
第12条第3項（調停案を受諾したときに紛争調整委員会に提出する書面）
- (2) 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則（平成13年厚生労働省令第191号）
第9条第2項（あっせん案を受諾したときにあっせん委員に提出する書面）
様式第1号（あっせんの申請を行うための書面）
- (3) 次世代育成支援対策推進法施行規則（平成15年厚生労働省令第122号）
様式第1号（次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定・変更届）
様式第2号（くるみん認定を受けるための申請書）
様式第3号（プラチナくるみん認定を受けるための申請書）

- (4) 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一般事業主行動計画等に関する省令（平成 27 年厚生労働省令第 162 号）
 - 様式第 1 号（えるぼし認定を受けるための申請書）
 - 様式第 2 号（プラチナえるぼし認定を受けるための申請書）

- (5) 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 9 年労働省告示第 105 号）
 - 別記様式（母性健康管理指導事項連絡カード）

3 . 今後のスケジュール

- 省令 公 布 日：令和 2 年 12 月末（予定）
 - 施行期日：公布日
- 告示 告 示 日：令和 2 年 12 月末（予定）
 - 適用期日：告示の日

参考 現行の規定

- 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律施行規則（抄）

（調停案の受諾の勧告）

第十二条 調停案の作成は、調停委員の全員一致をもつて行うものとする。

- 2 委員会は、調停案の受諾を勧告する場合には、関係当事者の双方に対し、受諾すべき期限を定めて行うものとする。
- 3 関係当事者は、調停案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印した書面を委員会に提出しなければならない。

- 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律施行規則（抄）

（あっせん案の提示）

第九条 あっせん委員は、紛争当事者の双方からあっせん案の提示を求められた場合には、あっせん案を作成し、これを紛争当事者の双方に提示するものとする。

- 2 紛争当事者は、あっせん案を受諾したときは、その旨を記載し、記名押印又は署名した書面をあっせん委員に提出しなければならない。

あ っ せ ん 申 請 書

紛 争 当 事 者	労働者	ふりがな 氏名	
		住所	〒 _____ 電話 () _____
	事業主	ふりがな 氏名又は名称	
		住所	〒 _____ 電話 () _____
		上記労働者に係る事業場の名称及び所在地	〒 _____ 電話 () _____
	あっせんを求める事項及びその理由		
紛争の経過			
その他参考となる事項			

年 月 日

申請人 氏名又は名称

労働局長 殿

様式第1号(第4条関係)(裏面)

あっせんの申請について

あっせんの申請は、あっせん申請書に必要事項を記載の上、紛争の当事者である労働者に係る事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長に提出してください。

申請書の提出は原則として申請人本人が来局して行うことが望ましいものですが、遠隔地からの申請等の場合には、郵送等による提出も可能です。

申請書に記載すべき内容及び注意事項は、次のとおりです。

労働者の氏名、住所等

紛争の当事者である労働者の氏名、住所等を記載すること。

事業主の氏名、住所等

紛争の当事者である事業主の氏名(法人にあってはその名称)、住所等を記載すること。また、紛争の当事者である労働者に係る事業場の名称及び所在地が事業主の名称及び住所と異なる場合には、上記労働者に係る事業場の名称及び所在地についても記載すること。

あっせんを求める事項及びその理由

あっせんを求める事項及びその理由は、紛争の原因となった事項及び紛争の解決のための相手方に対する請求内容をできる限り詳しく記載すること(所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。)

紛争の経過

紛争の原因となった事項が発生した年月日及び当該事項が継続する行為である場合には最後に行われた年月日、当事者双方の見解、これまでの交渉の状況等を詳しく記載すること(所定の欄に記載しきれないときは、別紙に記載して添付すること。)

その他参考となる事項

紛争について訴訟が現に係属しているか否か、確定判決が出されているか否か、他の行政機関での調整等の手続へ係属しているか否か、紛争の原因となった事項又はそれ以外の事由で労働組合と事業主との間で紛争が起こっているか否か、不当労働行為の救済手続が労働委員会に係属しているか否か等の情報を記載すること。

申請人

双方申請の場合は双方の、一方申請の場合は一方の紛争当事者の氏名(法人にあってはその名称)を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。

事業主は、労働者があっせん申請をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされています。

○ 次世代育成支援対策推進法施行規則（抄）

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 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 人（うち有期契約労働者 人）
〔 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 平成・令和 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容
一般事業主行動計画の計画期間
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。）
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 ~ 平成・令和 年 月 日
5. 規定整備の状況
有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 （有・無）
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 年 月 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
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
（ ））
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
事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
書面の交付
電子メールの送信
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（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）

- 6 - 担当者の氏名

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 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 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 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 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 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 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 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 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 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できる「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)

(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つては、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「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、 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。 を で囲んだ場合は、 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、 を で囲んだ場合は、 から 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(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。
13. 「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。
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。

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 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

印

住 所 〒

電 話 番 号

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

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 平成・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 平成・令和 年 月 日 ~ 平成・令和 年 月 日 (期目)
2. 常時雇用する労働者の数 人 (うち有期契約労働者 人)
 - 〔男性労働者の数 人
 - 〔女性労働者の数 人
3. 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 (第六面に記載すること)
4. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成・令和 年 月 日
5. 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
平成・令和 年 月 日		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 ()) その他の公表方法 ()	事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け 書面の交付 電子メールの送信 その他の周知方法 ()
平成・令和 年 月 日	一般事業主行動計画の計画期間 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。) その他	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 ()) その他の公表方法 ()	事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け 書面の交付 電子メールの送信 その他の周知方法 ()

認定申請の担当部局名

(ふりがな)
 担当者の氏名

平成・令和 年 月 日	一般事業主行動計画の計画期間 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。) その他	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()) その他の公表方法()	事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け 書面の交付 電子メールの送信 その他の周知方法()
----------------------	--	--	--

6. 育児休業等の取得に関する状況

(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 (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) / (A) × 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 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	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 (C)	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 (B + C) / (A) × 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

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

平成・令和 年 月 日から平成・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) / (A) × 100
人	人	%

へ 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

(2) 女性労働者の状況

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

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) / (A) × 100
人	人	(C) %

(C) の (C) の育児休業等をしたものの割合が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

平成・令和 年 月 日から平成・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) / (A) × 100
人	人	%

7. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前まで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 育児休業に関する制度に準ずる措置	有・無
イ 所定外労働の制限	有・無
ウ 短時間勤務制度	有・無
エ フレックスタイム制度	有・無
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無
カ 事業所内保育施設の設置運営	有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・無

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

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善等に関する法律（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					
	1月	2月	3月	4月	5月	6月
()年度						
	7月	8月	9月	10月	11月	12月

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

人

9. 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	有・無	
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・無	
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務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	有・無	

(注) 次の から までの書類を添付すること。

策定・実施した一般事業主行動計画

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）

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

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取得の対象となった子の年齢が記載されている書類

6．(1)八、二又はへ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、子の看護休暇の取得、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

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

7．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）

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、その内容及び目標を定めた日付が分かるもの

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	目標の達成状況

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合一般事業主認定申請書（以下「認定申請書」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. 「1. (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1. (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1. (3) 計画期間」欄は、認定を受けようとする一般事業主行動計画の期間の初日及び末日並びに当該行動計画が何期目の行動計画であることを記載すること。
6. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、認定申請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。
7. 「3. 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」については、（第六面）に記載すること。
8. 「4. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日」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を記載すること。
9. 「5. (1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日」欄は、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年月日を記載すること。複数回変更し、記載欄が足りない場合には、5 (1)～(4)については、取り繕って記載すること。
10. 「5. (2) 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。
11. 「5. (3) 一般事業主行動計画を外部へ公表した方法」欄は、該当するものの番号を で囲み、 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。 を で囲んだ場合は、 以外の公表の方法を記載すること。
12. 「5. (4) 一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法」欄は、該当するものの番号を で囲み、 を で囲んだ場合は、 から まで以外の周知の方法を記載すること。
13. 「6. 育児休業等の取得に関する状況」欄については、
 - (1) 「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する育児休業のほか、小学校就学前までの子を養育するための休業をいうこと。
 - (2) 「育児目的休暇制度」とは、一般事業主が講じている育児を目的とするものであることが労働協約、就業規則等において明らかにされている休暇制度であり、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児参加奨励休暇」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度、子（子の配偶者を含む）が出産したときの「孫誕生休暇」制度などをいうこと。
 - (3) 「子の看護休暇」とは、育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護

休暇をいうこと。

- (4) 「短時間勤務制度等」とは、育児・介護休業法第 23 条第 1 項に規定する所定労働時間の短縮措置のほか、3 歳から 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を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置に準ずる措置をいうこと。
- (5) 「育児休業等をしたものの割合」及び「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」は、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。

- 14. 「7. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況」欄は、ア～キの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を で囲むこと。
- 15. 「8. 時間外労働及び休日労働に関する計画終了事業年度の状況」欄については、「計画期間終了事業年度の状況」のうち「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善等に関する法律（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」については、各月の平均時間数を、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。
- 16. 「9. 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」欄は、ア～ウの措置ごとに実施の有無について有又は無の文字を で囲むこと。有の場合は右欄に実施した措置の内容について具体的に記載すること。

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日 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

印

主たる事業
住所 〒

電話番号

次世代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、下記のとおり申請します。

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 平成・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
平成・令和 年 月 日 ~ 平成・令和 年 月 日 (期目)
2. 次世代育成支援対策推進法第13条の認定（くるみん認定）を受けた日及び認定を受けた労働局 平成・令和 年 月 日 労働局
3. 常時雇用する労働者の数 人（うち有期契約労働者 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（第七面に記載すること）
5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成・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
平成・令和 年 月 日		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（ ）） その他の公表方法（ ）	事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け 書面の交付 電子メールの送信 その他の周知方法（ ）
平成・令和 年 月 日	一般事業主行動計画の計画期間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。） その他	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（ ）） その他の公表方法（ ）	事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け 書面の交付 電子メールの送信 その他の周知方法（ ）

特例認定申請の担当部局名

- 18 - (ふりがな)
担当者の氏名

平成・令和 年 月 日	一般事業主行動計画の計画期間 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。) その他	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()) その他の公表方法()	事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け 書面の交付 電子メールの送信 その他の周知方法()
----------------------	--	--	--

7. 育児休業等の取得に関する状況

(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 (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) / (A) × 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 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	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 (C)	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 (B + C) / (A) × 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

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

平成・令和 年 月 日から平成・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) / (A) × 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

(2) 女性労働者の状況

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

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) / (A) × 100
人	人	(C) %

(C) の (C) の育児休業等をしたものの割合が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

平成・令和 年 月 日から平成・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) / (A) × 100
人	人	%

8. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前まで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 育児休業に関する制度に準ずる措置	有・無
イ 所定外労働の制限	有・無
ウ 短時間勤務制度	有・無
エ フレックスタイム制度	有・無
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無
カ 事業所内保育施設の設置運営	有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・無

9. 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

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善等に関する法律（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

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

人

10. 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 所定外労働の削減のための措置		
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、情報通信技術を活用した勤務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		

11. 女性の継続就業に関する状況

イ又は口のいずれかを記入（イ及び口に該当しない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口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産した女性労働者数、出産後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

平成・令和 年 月 日（計画期間の開始日）から 平成・令和 年 月 日（計画期間の終了日の1年前の日）までの間に出産した女性労働者数	(A)	人
(A)のうち、出産後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) × 100	%

□ 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産した女性労働者数、当該期間に出産する予定であった女性労働者のうち退職したものの数、出産後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

平成・令和 年 月 日（計画期間の開始日）から 平成・令和 年 月 日（計画期間の終了日の1年 前の日）までの間に出産した女性労働者数	(A)	人
上記の期間において出産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、出産後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 $(C) / (A + B) \times 100$		%

12. 育児休業等をし、又は育児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取組

	実施している取組	実施の有無
ア 女性労働者に向けた取組	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
	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
	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	有・無
	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
	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
	その他これらに準ずる措置	有・無
イ 管理職に向けた取組等	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	有・無
	女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組	有・無
	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	有・無
	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	有・無
	その他これらに準ずる措置	有・無

(注) 次の から までの書類を添付すること。

策定・実施した一般事業主行動計画

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）

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

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

期間及び利用の対象となった子の年齢が記載されている書類

7. (1)八、二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

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. 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）

10. 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

11. 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

12. 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の実施 により達成しようとした目標	目標の達成状況

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」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. 「1. (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1. (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1. (3) 計画期間」欄は、特例認定を受けようとする一般事業主行動計画の期間の初日及び末日並びに当該行動計画が何期目の行動計画であることを記載すること。
6. 「2. 次世代育成支援対策推進法第13条の認定（くるみん認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。複数回認定を受けている場合には、直近の認定について記載すること。
7. 「3. 常時雇用する労働者の数」欄は、特例認定申請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。
8. 「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」については、（第七面）に記載すること。
9. 「5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日」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を記載すること。
10. 「6. (1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日」欄は、特例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年月日を記載すること。複数回変更し、記載欄が足りない場合には、6 (1)～(4)については、取り繕って記載すること。
11. 「6. (2) 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。
12. 「6. (3) 一般事業主行動計画を外部へ公表した方法」欄は、該当するものの番号を で囲み、 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。 を で囲んだ場合は、 以外の公表の方法を記載すること。
13. 「6. (4) 一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法」欄は、該当するものの番号を で囲み、 を で囲んだ場合は、 から まで以外の周知の方法を記載すること。
14. 「7. 育児休業等の取得に関する状況」欄については、
 - (1) 「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する育児休業のほか、小学校就学前までの子を養育するための休業をいうこと。
 - (2) 「育児目的休暇制度」とは、一般事業主が講じている育児を目的とするものであることが労働協約、就業規則等において明らかにされている休暇制度であり、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児参加奨励休暇」制

度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度などのほか、口については配偶者出産休暇、へについては子（子の配偶者を含む。）が出産したときの「孫誕生休暇」制度などをいうこと。

- (3) 「子の看護休暇」とは、育児・介護休業法第 16 条の 2 に規定する子の看護休暇をいうこと。
- (4) 「短時間勤務制度等」とは、育児・介護休業法第 23 条第 1 項に規定する所定労働時間の短縮措置のほか、3 歳から 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を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置に準ずる措置をいうこと。
- (5) 「育児休業等をしたものの割合」及び「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」は、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。

15. 「8. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況」欄は、ア～キの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を で囲むこと。

16. 「9. 時間外労働及び休日労働に関する計画終了事業年度の状況」欄については、「計画期間終了事業年度の状況」のうち「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善等に関する法律（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」については、各月の平均時間数を、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。

17. 「10. 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」の「措置の内容」欄については実施した措置の内容について、「目標及びその達成状況」欄は、ア又はイの措置の少なくともいずれか 1 つ以上についての目標及びその達成状況について具体的に記載すること。

18. 「11. 女性の継続就業に関する状況」欄については、「在職しているものの割合」は、小数第 1 位を切り捨てて記載すること。

19. 「12. 育児休業等をし、又は育児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取組」欄は、実施している取組ごとに実施の有無について有又は無の文字を で囲むこと。

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 令和 年 月 日

(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 (大分類:)
製造業のみ記入 (中分類:)

住 所 〒

電 話 番 号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第9条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 現在取り組んでいる一般事業主行動計画

- (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成・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 平成・令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

2. 常時雇用する労働者の数 人
 〔 男性労働者の数 人
 女性労働者の数 人

3. 女性の職業生活における活躍に関する状況 (直近の事業年度をXとする。以下同じ。)

- (1) 採用に関する状況 (又は のうちいずれかを記入)
 () 男女別の採用における競争倍率
 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率 (記載要領7を参照)

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(A) × 0.8 = (C)
(X)年度 ~ (X-2)年度の平均				

(の(C)が(B)以上の事業主のみ記入)

	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	(B)/(A)
(X)年度 ~ (X-2)年度の平均				
の前年度までの3事業年度の平均 (X-1)年度 ~ (X-3)年度の平均				
の前々年度までの3事業年度の平均 (X-2)年度 ~ (X-4)年度の平均				

認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

() 女性労働者の割合 (及び いずれも記入。通常の労働者に雇用管理区分を設定していない場合は、 のみを記入。) (記載要領 8 を参照)

通常の労働者に占める女性労働者の割合

(イ) 直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合 (A)		産業平均値 (B)
(X)年度			

(ロ) (の(A)が(B)未満 (又は4割未満) の事業主のみ記入)

の直前の2事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合 (A)
(X-1)年度	
(X-2)年度	

通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

(イ) 直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合 (A)		産業平均値 (B)
(X)年度				

(ロ) (の(A)が(B)未満 (又は4割未満) の事業主のみ記入)

の直前の2事業年度	基幹的な雇用管理区分	通常の労働者に占める女性労働者の割合 (A)
(X-1)年度		
(X-2)年度		

(2) 継続就業に関する状況 (又は のうちいずれかを記入。 は、 で定める割合を算出することができない場合に限る。)

() 男女別の平均継続勤務年数 (又は のうちいずれかを記入)

男女別の平均継続勤務年数 (記載要領 9 を参照)

(イ) 直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続勤務年数 (A)	男性の平均継続勤務年数 (B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度				

(ロ) (の(C)が0.7未満の事業主のみ記入)

の直前の 2事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続 勤続年数(A)	男性の平均継続 勤続年数(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

男女別の継続雇用割合(記載要領10を参照)

(イ) 直近の事業年度における10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の
男女別の継続雇用割合

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用 割合(A)	男性の継続雇用 割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度				

(ロ) (の(C)が0.8未満の事業主のみ記入)

の直前の 2事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用 割合(A)	男性の継続雇用 割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X-1)年度				
(X-2)年度				

() 女性労働者の平均継続勤務年数(記載要領11を参照)

直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数

直近の事業年度	女性の通常の労働者の 平均継続勤務年数(A)		産業平均値(B)
(X)年度			

(の(A)が(B)未満の事業主のみ記入)

の直前の 2事業年度	女性の通常の労働者の 平均継続勤務年数(A)
(X-1)年度	
(X-2)年度	

(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況

直近の事業年度における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

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(X)年度							
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月

(の時間外労働及び休日労働の合計時間数が45時間以上の月がある事業主のみ記入)

を含む直近の3事業年度	雇用管理区分	時間外労働及び休日労働の時間数が月45時間以上の月数	一人当たりの時間外労働及び休日労働の一月当たりの時間数
(X)年度 (の事業年度)			
(X-1)年度			
(X-2)年度			

(4) 管理職に関する状況 (又は のうちいずれかを記入)

() 管理職に占める女性労働者の割合 (記載要領12、13を参照)

直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合	産業平均値
(X)年度		

(の割合が産業平均値未満である事業主のみ記入)

の直前の2事業年度	管理職に占める女性労働者の割合
(X-1)年度	
(X-2)年度	

() 課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合 (記載要領14を参照)

直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合

直近の3事業年度	女性の昇進割合(A)	男性の昇進割合(B)	(A)/(B)=(C)
(X)年度～ (X-2)年度の平均			

((C) が0.8未満である事業主のみ記入)

	女性の昇進割合 (A)	男性の昇進割合 (B)	(A)/(B)=(C)
の前年度までの 3事業年度の平均 (X-1)年度～ (X-3)年度の平均			
の前々年度までの 3事業年度の平均 (X-2)年度～ (X-4)年度の平均			

(5) 多様なキャリアコースに関する状況 (記載要領15を参照)

直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(X)年度～ (X-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用 (定年後の再雇用を除く。)	
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

4. 3において基準を満たした項目について当該実績を公表した日 (該当するもののみを記入)

項目名	実績を厚生労働省のウェブサイトにて公表した日
(1) 採用に関する状況	平成・令和 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況	平成・令和 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況	平成・令和 年 月 日
(4) 管理職に関する状況	平成・令和 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース	平成・令和 年 月 日

5. 3において基準を満たさなかった項目に係る取組の実施状況を公表した日 (該当するもののみを記入)

項目名	措置の分類 (3(5)のアからエまでの該当する措置を記入)	取組状況を厚生労働省のウェブサイトにて公表した日
(1) 採用に関する状況	/	平成・令和 年 月 日
(2) 継続就業に関する状況		平成・令和 年 月 日
(3) 時間外労働及び休日労働に関する状況		平成・令和 年 月 日
(4) 管理職に関する状況		平成・令和 年 月 日
(5) 多様なキャリアコース		平成・令和 年 月 日

(注) 次の から までの書類を添付すること。

計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画の写し

の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類 (公表先のウェブサイト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

3の実績を明らかにする書類 (都道府県労働局長が求める資料の写し)

4及び5の公表を明らかにする書類 (公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類) であってその日付が分かるもの

様式第一号（第七条関係）（第六面）

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合一般事業主認定申請書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、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。主たる事業については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）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。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、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. 「1. (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、計画期間に申請年月日を含む一般事業主行動計画について、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1. (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、3の届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1. (3) 計画期間」欄は、3の一般事業主行動計画の期間の初日及び末日を記載すること。
6. 「3. 女性の職業生活における活躍に関する状況」欄については、
 - (1) 記載欄が足りない場合には、該当する内容を別紙に記載して提出すること。
 - (2) 雇用管理区分の名称は、通常事業所において称している名称を記載すれば足りること。なお、同一の雇用管理区分に属する労働者の数が、事業主が雇用する労働者の数のおおむね一割に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。
7. 「3. (1) 採用に関する状況」欄の「競争倍率」とは、労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者を雇い入れることを目的とするものに限る。）に対する応募者の数を当該募集で採用した労働者の数で除して得た数をいうこと。
8. 「3. (1) () 女性労働者の割合」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
9. 「3. (2) () 男女別の平均継続勤務年数」欄は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の平均継続勤務年数を記載すること。
10. 「3. (2) () 男女別の継続雇用割合」欄の「継続雇用割合」とは、対象事業年度から見て10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者（新規学卒等として雇い入れたものであって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の数に対する当該労働者であって対象事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合をいうこと。
11. 「3. (2) () 女性労働者の平均継続勤務年数」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
12. 「3. (4) 管理職に関する状況」欄の「管理職」とは、「課長級」及びそれより上位の役職にある労働者をいうこと。また、「課長級」とは、次の又はに該当する者をいうこと。

事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2つの係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの長

同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者
13. 「3. (4) () 管理職に占める女性労働者の割合」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
14. 「3. (4) () 課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」欄の「課長

級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」とは、各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した労働者の数の割合をいうこと。

15. 「3.(5) 多様なキャリアコースに関する状況」欄は、該当する措置を で囲み、該当人数を記載すること。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、アからエまでのうち1つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、アからエまでのうち2つ以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣の役務の提供を受ける事業主にあっては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。

基準適合認定一般事業主認定申請書

都道府県労働局長 殿

申請年月日 令和 年 月 日

（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（大分類： ）
製造業のみ記入（中分類： ）

住所 〒

電話番号

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第12条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

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 平成・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 平成・令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

2. 女性活躍推進法第9条の認定（えるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局
平成・令和 年 月 日 ・ 労働局

- 3. 常時雇用する労働者の数 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（第五面に記載すること）

5. 男女雇用機会均等推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

6. 職業家庭両立推進者の選任状況

(1) 所属部課	
(2) 役職名	

認定申請の担当部局名	
（ふりがな） 担当者の氏名	

7. 女性の職業生活における活躍に関する状況（直近の事業年度をXとする。以下同じ。）

(1) 採用に関する状況（又はのうちのいずれかを記入）（記載要領9を参照）

(i) 直近の3事業年度の男女別の採用における競争倍率

直近の3事業年度の平均	雇用管理区分	女性の競争倍率 (A)	男性の競争倍率 (B)	$(A) \times 0.8 = (C)$
(X)年度～ (X-2)年度の平均				

() 通常の労働者に占める女性労働者の割合（及びいずれも記入。通常の労働者に雇用管理区分を設定していない場合は、のみ記入。）（記載要領10を参照）

直近の事業年度の通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	通常の労働者に占める 女性労働者の割合(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

直近の事業年度の通常の労働者の基幹的な雇用管理区分における通常の労働者に占める女性労働者の割合

直近の事業年度	基幹的な 雇用管理区分	通常の労働者に占め る女性労働者の割合 (A)	産業平均値(B)
(X)年度			

(2) 継続就業に関する状況（又はのうちのいずれかを記入。は、で定める割合を算出することができない場合に限る。）

(i) 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合（又はのうちのいずれかを記入）（記載要領11を参照）

直近の事業年度における男女別の平均継続勤務年数

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の平均継続 勤務年数(A)	男性の平均継続 勤務年数(B)	$(A)/(B)=(C)$
(X)年度				

直近の事業年度における10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合（記載要領12を参照）

直近の事業年度	雇用管理区分	女性の継続雇用 割合(A)	男性の継続雇用 割合(B)	$(A)/(B)=(C)$
(X)年度				

() 直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数（記載要領13を参照）

直近の事業年度	女性の通常の労働者の 平均継続勤務年数(A)	産業平均値(B)
(X)年度		

(3) 直近の事業年度における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

直近の事業年度	雇用管理区分	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
(X)年度		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月
		1月	2月	3月	4月	5月	6月
		7月	8月	9月	10月	11月	12月

(4) 管理職に関する状況（記載要領14を参照）

(i) 直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合等（記載要領15を参照）

直近の事業年度	管理職に占める女性労働者の割合(A)	産業平均値	産業平均値の1.5倍の値(B)
(X)年度			

() 直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合（(i)の(B)が15%以下である事業主のみ記入）（記載要領16を参照）

直近の3事業年度	女性の昇進割合(C)	男性の昇進割合(D)	(C)/(D)=(E)
(X)年度～(X-2)年度の平均			
() (i)の(B)が40%以上である事業主のみ記入) 直近の事業年度	通常の労働者に占める女性労働者の割合(F)		(G)×0.8
(X)年度			

(5) 多様なキャリアコースに関する状況（記載要領17を参照）

直近の事業年度における通常の労働者への転換等、中途採用及び再雇用の状況

直近の3事業年度	実施した措置	人数
(X)年度～(X-2)年度	ア 通常の労働者への転換、派遣労働者の雇入れ	
	イ キャリアアップに資するような雇用管理区分間の転換	
	ウ 女性の通常の労働者としての再雇用（定年後の再雇用を除く。）	
	エ おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	

8. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表（記載要領18を参照）

(1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

情報公表項目	公表の有無
ア 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）	有・無
イ 男女別の採用における競争倍率（区）	有・無
ウ 労働者に占める女性労働者の割合（区）(派)	有・無
エ 係長級にある者に占める女性労働者の割合	有・無
オ 管理職に占める女性労働者の割合	有・無
カ 役員に占める女性の割合	有・無
キ 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績（区）(派)	有・無
ク 男女別の再雇用又は中途採用の実績	有・無

(2) 労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

情報公表項目	公表の有無
ア 男女の平均継続勤務年数の差異	有・無
イ 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	有・無
ウ 男女別の育児休業取得率（区）	有・無
エ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間	有・無
オ 労働者一人当たりの1月当たりの平均残業時間（区）(派)	有・無
カ 有給休暇取得率	有・無
キ 有給休暇取得率（区）	有・無

（注1）「（区）」の表示のある項目については、雇用管理区分ごとに把握を行う必要があるもの。

（注2）「（派）」の表示のある項目については、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて把握を行う必要があるもの。

9. 雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況の把握（記載要領19を参照）

- (1) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況の把握の有無 [有 ・ 無]
- (2) 雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況を把握した日 令和 年 月 日

（注）次の から までの書類を添付すること。

策定・実施した一般事業主行動計画の写し

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

の行動計画の労働者への周知及び公表を行っていることを明らかにする書類（公表先のウェブサイト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

7の実績を明らかにする書類（都道府県労働局長が求める資料の写し）

8の公表を明らかにする書類（公表先の厚生労働省のウェブサイトの画面を印刷した書類）であってその日付が分かるもの

女性活躍推進のための取組の実施により 達成しようとした目標	目標の達成状況

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」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、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。主たる事業については、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）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。一般事業主が法人の場合にあっては、住所については主たる事務所の所在地を、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. 「1. (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、申請年月日の直前に計画期間が終了した一般事業主行動計画について、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1. (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、3の届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1. (3) 計画期間」欄は、3の一般事業主行動計画の期間の初日及び末日を記載すること。
6. 「2. 女性活躍推進法第9条の認定（えるぼし認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。
7. 「5. 男女雇用機会均等推進者の選任状況」及び「6. 職業家庭両立推進者の選任状況」欄は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第13条の2に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第29条に規定する業務を担当する者の所属部課及び役職名を記載すること。
8. 「7. 女性の職業生活における活躍に関する状況」欄については、
 - (1) 記載欄が足りない場合には、該当する内容を別紙に記載して提出すること。
 - (2) 雇用管理区分の名称は、通常事業所において称している名称を記載すれば足りること。なお、同一の雇用管理区分に属する労働者の数が、事業主が雇用する労働者の数のおおむね一割に満たない雇用管理区分がある場合は、職務の内容等に照らし、類似の雇用管理区分と合わせて算出することができること（雇用形態が異なる場合を除く。）。
9. 「7. (1) 採用に関する状況」欄の「競争倍率」とは、労働者の募集（期間の定めのない労働契約を締結する労働者を雇い入れることを目的とするものに限る。）に対する応募者の数を当該募集で採用した労働者の数で除して得た数をいうこと。
10. 「7. (1) () 通常の労働者に占める女性労働者の割合」欄の産業平均値とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
11. 「7. (2) () 男女別の平均継続勤務年数及び男女別の継続雇用割合」欄は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の平均継続勤務年数を記載すること。
12. 「7. (2) () 直近の事業年度における10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者の男女別の継続雇用割合」欄の「継続雇用割合」とは、対象事業年度から見て10事業年度前及びその前後の事業年度に採用した労働者（新規学卒等として雇い入れたものであって、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に限る。）の数に対する当該労働者であって対象事業年度において引き続き雇用されているものの数の割合をいうこと。

13. 「7.(2)()直近の事業年度の女性の通常の労働者の平均継続勤務年数」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの通常の労働者に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
14. 「7.(4)管理職に関する状況」欄の「管理職」とは、「課長級」及びそれより上位の役職にある労働者をいうこと。また、「課長級」とは、次の又はに該当する者をいうこと。
- 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2つの係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者
15. 「7.(4)()直近の事業年度における管理職に占める女性労働者の割合等」欄の「産業平均値」とは、日本標準産業分類に掲げる大分類（製造業にあっては、大分類及び中分類）を元に厚生労働省雇用環境・均等局長が別に定める産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値をいうこと。
16. 「7.(4)()直近の3事業年度における男女別の課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」欄の「課長級より一つ下の職階から課長級に昇進した割合」とは、各事業年度の開始の日に課長級より一つ下の職階にあった労働者の数に対する当該各事業年度において課長級に昇進した労働者の数の割合をいうこと。
17. 「7.(5)多様なキャリアコースに関する状況」欄は、該当する措置を で囲み、該当人数を記載すること。また、常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主については、アからエまでのうち1つ以上の事項、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主については、アからエまでのうち2つ以上の事項（通常の労働者以外の労働者を雇用し、又は労働者派遣の役務の提供を受ける事業主にあっては、アを必ず含む。）について記載する必要があること。
18. 「8.女性の職業生活における活躍に関する情報の公表」欄は、各項目について、公表している場合は「有」を、公表していない場合は「無」を○で囲むこと。
19. 「9.雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況の把握」欄は、雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況を把握した場合は、(1)の「有」を で囲み、(2)に雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況を把握した年月日を記載すること。雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況を把握しなかった場合は、(1)の「無」を で囲むこと。

○ 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（抄）

別記様式

（表）

母性健康管理指導事項連絡カード

令和 年 月 日

事業主 殿

医療機関等名_____

医師等氏名_____印

下記の1の者は、健康診査及び保健指導の結果、下記2～4の措置を講ずることが必要であると認めます。

記

1 氏名等

氏名	妊娠週数	週	分娩予定日	年	月	日
----	------	---	-------	---	---	---

2 指導事項（該当する指導項目に○を付けてください。）

症 状 等		指 導 項 目	標 準 措 置
つわり	症状が著しい場合		勤務時間の短縮
おそ 妊娠悪阻			休業（入院加療）
妊婦貧血	Hb9g/dl以上11g/dl未満		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	Hb9g/dl未満		休業（自宅療養）
子宮内胎児発育遅延	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）
切迫流産（妊娠22週未満）			休業（自宅療養又は入院加療）
切迫早産（妊娠22週以後）			休業（自宅療養又は入院加療）
ふしゆ 妊娠浮腫	軽 症		負担の大きい作業、長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
たん 妊娠蛋白尿	軽 症		負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（入院加療）
妊娠高血圧症候群 （妊娠中毒症）	高血圧が見られる場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
	高血圧にたん蛋白尿を伴う場合	軽 症	負担の大きい作業、ストレス・緊張を多く感じる作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業（入院加療）
妊娠前から持っている病気 （妊娠により症状の悪化が見られる場合）	軽 症		負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
	重 症		休業（自宅療養又は入院加療）

(裏)

症 状 等		指導項目	標 準 措 置
妊娠中にかかりやすい病気	静脈瘤 ^{りゆうしゅ}	症状が著しい場合	長時間の立作業、同一姿勢を強制される作業の制限又は横になっての休憩
	し痔	症状が著しい場合	
	腰痛症	症状が著しい場合	長時間の立作業、腰に負担のかかる作業、同一姿勢を強制される作業の制限
	ぼうこう 膀 腕 炎	軽 症	負担の大きい作業、長時間作業場所を離れることのできない作業、寒い場所での作業の制限
重 症		休業(入院加療)	
多胎妊娠(胎)			必要に応じ、負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮 多胎で特殊な例又は三胎以上の場合、特に慎重な管理が必要
産後の回復不全		軽 症	負担の大きい作業の制限又は勤務時間の短縮
		重 症	休業(自宅療養)

標準措置と異なる措置が必要である等の特記事項があれば記入してください。

--

3 上記2の措置が必要な期間(当面の予定期間に○を付けてください。)

1週間(月 日～ 月 日)	
2週間(月 日～ 月 日)	
4週間(月 日～ 月 日)	
その他()	

4 その他の指導事項(措置が必要である場合は○を付けてください。)

妊娠中の通勤緩和の措置	
妊娠中の休憩に関する措置	

〔記入上の注意〕

- 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の通勤緩和の措置」欄には、交通機関の混雑状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、措置が必要な場合、○印をご記入下さい。
- 「4 その他の指導事項」の「妊娠中の休憩に関する措置」欄には、作業の状況及び妊娠経過の状況にかんがみ、休憩に関する措置が必要な場合、○印をご記入下さい。

指 導 事 項 を 守 る た め の 措 置 申 請 書

上記のとおり、医師等の指導事項に基づく措置を申請します。

令和 年 月 日

所属_____

氏名_____印

事業主 殿

この様式の「母性健康管理指導事項連絡カード」の欄には医師等が、また、「指導事項を守るための措置申請書」の欄には女性労働者が記入してください。