

# 一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

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

この届出をする日を入れてください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

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)または名称、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(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。

行動計画を外部へ公表した日を入れてください。  
 これから公表する場合は、公表予定日を入れてください。  
 なお、外部への公表は、策定してからおおむね3か月以内に行うようにしてください。

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

様式第一号 (第二号関係) (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27年 4月 1日

都道府県労働局長 (ふりがな) 東京都労働局長  
 一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業  
 (ふりがな) 東京都労働局長  
 (法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 両立 花子  
 主たる事業 小売業  
 住 所 〒100-0000 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項又は第4条の規定に基づき、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 (うち有期契約労働者 5人)  
 男性労働者の数 20人  
 女性労働者の数 20人

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成27年 4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り。)  
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成27年 4月 1日 ~ 平成30年 3月31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) (有)  
 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) (有)

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27年 4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 ( )

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. 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) (有)

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) (有)

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(2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および有期契約労働者の数を記入してください。

該当するものに○をつけ、その日を入れてください。

該当するものに○をつけてください。

これから公表および周知を行う場合は、公表方法および周知方法の予定を記入してください。  
 また、「常時雇用する労働者数」(2ページ参照)が100人以下の企業は、外部への公表・労働者への周知を行っている場合のみ記載してください。  
 なお、「常時雇用する労働者数」が100人以下の企業であっても、認定および特例認定を受ける場合は、必ず、外部への公表および労働者への周知を行う必要があります。

一般事業主行動計画の担当部署名	総務部人事課
(ふりがな)	きんとうじろう
担当者の氏名	均等 次郎

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください。

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	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 女性労働者の就業機会の確保に関する取組の実施
	ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を向上させるための取組の実施
	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 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 (概要を記載すること)
	その他

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すべて○をつけてください。

**雇用環境の整備に関する取組です。**  
認定または特例認定を受けることを希望する場合は、行動計画の目標に、この部分に該当する事項が1項目以上含まれていなければなりません。

(2) 働き方の見直しに関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)
	その他
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「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 (概要を記載すること)
	その他

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。

**雇用環境の整備以外の取組です。**  
これらの事項だけを目標とする行動計画は、認定または特例認定の対象とはなりません。

# 基準適合一般事業主認定申請書 記入例 (くるみん認定申請書)

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)または名称、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(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。

厚生労働省ホームページよりダウンロードができます  
<http://www.mhlw.go.jp/general/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。

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。

行動計画を外部へ公表した日を記入してください。

この申請書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(2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および有期契約労働者の数を記入してください。

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。

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。

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。

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。

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。

様式第二号(第三編) (日本工業規格 JIS S 5034)

一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 年 月 日

労働局長 殿

一般事業主の氏名(ふりがな) \_\_\_\_\_ 印  
(法人の場合)代表者の氏名(ふりがな) \_\_\_\_\_ 印

主たる事業 \_\_\_\_\_  
住所 〒 \_\_\_\_\_  
電話番号 \_\_\_\_\_

本世帯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. 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 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 年 月 日 ~ 平成 年 月 日( 期日)

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(第六条のこと)

4. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成 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 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( )) 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( )
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(既に都道府県労働局長に届け一般事業主行動計画策定・変更事項に変更する。) 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( )) 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( )

担当部局名 \_\_\_\_\_  
(ふりがな) \_\_\_\_\_  
担当者の氏名 \_\_\_\_\_

イまた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」(2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)÷(A)×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契約労働者は、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、配偶者が出産をしても、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。

(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。  
 「育児休業等およ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)÷(A)×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契約労働者は、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、配偶者が出産をしても、育児休業等を取得していても、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用していても、「育児休業等または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」の算定に当たっては、分母にも分子にも含まれません。

平成 年	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	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( )
------	--	--	--

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



「常時雇用する労働者数」(2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7%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従業員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契約労働者は、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、出産をしていても、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。

ホ 計画期間( )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( )年( )月( )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

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

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

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 (C)
人	人	%

② (①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 年 月 日から平成 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	%

「常時雇用する労働者数」(2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。

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ有期契約労働者を  
含むすべての従業員を対象とする「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)(第四面・第五面)

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 <input checked="" type="radio"/> 無 <input type="radio"/>
イ 所定外労働の制限	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
ウ 短時間勤務制度	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
エ フレックスタイム制度	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
カ 事業所内保育施設の設置運営	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
キ 育児に要する経費の援助措置等	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>

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 その雇用する労働者(短時間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 ( )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

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

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 <input checked="" type="radio"/> 無 <input type="radio"/>	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 <input checked="" type="radio"/>	
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 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>	

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およ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、13ページをご覧ください。

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13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。

「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（三業関係）（第六面）

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…20%以上 ・女性の育児休業取得率…80%以上	・男性の育児休業取得率…20% (育児休業取得者2人/配偶者が出産した労働者10人×100=20)  ・女性の育児休業取得率…90% (育児休業取得者9人/出産した労働者10人×100=90)
2 平成31年3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。	平成31年1月1日に導入した。
3 平成31年3月までに、週に1日実施しているノー残業デーを週に2日に拡充する。	平成31年1月1日から実施した。
4 平成31年3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。	平成31年1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、10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。

# 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申請書)

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

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)または名称、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(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。

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。

認定を受けた日およ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。

様式第三号(第五条の二関係)(第一面から第三面まで) (日本工業規格A列4)

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 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

この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、下記の通り申請します。

記

1. 策定した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た日 平成 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 年 月 日 ~ 平成 年 月 日 (期目)

2. この世帯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 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(こと)

5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成 年 月

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 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( )
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 務局長に届け 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( )

労働局長の担当部局名 (ふりがな)

労働局長の氏名

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または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(2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および有期契約労働者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。



イまた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」(2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)÷(A)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契約労働者は、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、配偶者が出産をしても、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。

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

「育児休業または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)÷(A)×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契約労働者は、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、配偶者が出産をしても、育児休業等を取得していても、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用しても、「育児休業等または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」の算定に当たっては、分母にも分子にも含まれません。

平成 年 月	企業主行動計画期間 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(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の休暇制度の内容

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の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の休暇制度を利用したものの割合 (B+C) / (A) × 100
人	人	人	%

育児目的の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

「常時雇用する労働者数」(2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13%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契約労働者は、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従業員は、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。

ホ 計画期間開始前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		
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	%

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

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

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) %

② ①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 年 月 日から平成 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	%

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( )

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ有期契約労働者を含むすべての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。

「常時雇用する従業員数」(2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。

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およ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、13ページをご覧ください。

様式第三号（第五～第六面から第六面まで）

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

① その雇用する労働者（時間外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 ( )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
	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

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。

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、アまたはイのいずれかについて、「目標およびその達成状況」欄に、定量的な目標およびその達成状況を記入してください。

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	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	週に2日年次有給休暇の計画的付与制度を実施している。	(目標) 計画期間内における年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間12日以上とする。 (達成状況) 平成28年度…平均12.5日 平成29年度…平均15日 平成30年度…平均18日
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	小学校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摂取のための休暇制度を導入している。	

(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また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、出産後1年以上継続して在職していた場合は、分母にも分子にも含みます。

イまたはロのいずれかを記入してください。  
なお、「常時雇用する労働者数」(2ページ参照)が300人以下の企業については、「計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前の期間+計画期間開始前の一定期間(最長3年間)」で、イについては90%以上、ロについては55%以上となる期間を記入してください。

11. 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（イ及びロに該当しない中小事業主にあっては、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年以内の日であっ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 年 月 日（計画期間の開始日）から平成 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	%

(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産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を、(C)欄には、(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また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)および(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、出産後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みます。

ロ 計画期間の開始日から計画期間の終了日の1年前までの間にいて出産した女性労働者数、当該期間に生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 年 月 日(計画期間の開始日)から平成 年 月 日(計画期間の終了日の1年前の日)までの間に生産した女性労働者数	(A)	人
上記の期間において生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	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 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
	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	有・無
	⑤ 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
	⑥ 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	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	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
	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	有・無
	⑤ その他これらに準ずる措置	有・無

育児休業等をし、また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。

(注) 次の①から⑥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 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



「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）（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）

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…30%以上 ・女性の育児休業取得率…90%以上	・男性の育児休業取得率…36% （育児休業取得者11人／配偶者が出産した労働者30人×100÷36）  ・女性の育児休業取得率…39% （育児休業取得者14人／出産した労働者15人×100÷93）
2 平成31年3月までに、妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。	2 平成31年3月に作成し、社員に配布した。
3 平成31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	3 平成31年2月14日に実施した。
4 平成31年3月までに、小学校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。	4 平成31年3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、10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。

# 特例認定一般事業主における次世代育成支援対策実施状況 記入例 (プラチナくるみん認定企業の次世代育成支援対策実施状況)

公表を行う事業主の氏名または名称、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。

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

プラチナくるみん認定を受けた後、何回目の実施状況の公表にあたるのかを記入してください。

実施状況を公表する日を記入してください。プラチナくるみん認定を受けた後、概ね3か月以内に公表することが必要です。

実施状況を公表する日が属する、事業年度(各事業主における会計年度をいう。)を記載してください。

プラチナくるみん認定を受けた行動計画期間と何期目の計画かを記入してください。

公表を行う日が属する事業年度の前事業年度、前々事業年度を記載してください。

プラチナくるみん認定を受けた日付と認定を受けた労働局の都道府県名を記入してください。

育児休業等および育児目的休暇制度を利用した男性労働者数および割合の算出に当たっては、公表時において、既に退職している労働者は、分母・分子に含まれません。

育児・介護休業法上の育児休業の対象とならない有期契約労働者は、計算から除外して構いません。

(注) は、必ず記載する項目です

様式例1

特例認定一般事業主における次世代育成支援対策実施状況

公表年月日 平成 年 月 日

（しりぞぬ）  
 特例認定一般事業主の氏名又は名称  
 （法人の場合）代表者の氏名  
 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3第2項の規定により、下記のとおり公表します。

1. 特例認定を受けた一般事業主行動計画について

(1) 計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日 (期目)

(2) 次世代育成支援対策推進法第15条の2の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けた日及び特例認定を受けた労働局 平成 年 月 日 (労働局)

2. 公表回数及び事業年度

(1) 公表回数 回目

(2) 事業年度

イ 公表事業年度 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日

ロ 前事業年度 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日

ハ 前々事業年度 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日

3. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

イ 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合

公表前事業年度において			
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)	育児休業等をした男性労働者数の割合 (B) / (A) × 100	
人	人	(C)	%

ロ (4) 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合

公表前事業年度において			
配偶者が出産した男性労働者数 (D)	育児休業等をした男性労働者数 (E)	小学校就学の始期に達する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 (F)	育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合 (E + F) / (D) × 100
人	人	人	(G) %

公表時において、現に当該特例認定一般事業主に雇用されていない労働者は除外してください。

(3) 育児休業制度等の具体的内容

○中小事業主の特例の適用により特例認定を受けた事由に関する男性労働者数

ア 公表前事業年度において育児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

イ 公表前事業年度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 公表前事業年度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孩のために利用した男性労働者数 人

(2) 女性労働者の状況  
公表前事業年度において出現した女性労働者数に対する、育児休業等をした女性労働者数の割合

公表前事業年度において			
出現した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をした女性労働者数の割合 (B) / (A) × 100	
人	人	[C]	%

4. 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に育てる労働者が対象となるものに限る。〕の内容
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	
イ 所定外労働の制限	
ウ 短時間勤務制度	
エ フレックスタイム制度	
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	
カ 事業所内保育施設の設置運営	
キ 育児に要する経費の補助措置等	

公表時において既に退職している労働者は、分母・分子に含まれないこと。また、育児・介護休業法上の育児休業の対象とならない有期契約労働者は、計算から除外して構いません。

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ有期契約労働者を含むすべての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」の内容について(1つ以上の記載が必要)について記載してください。

5. 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度の状況

① その雇用する労働者（短時間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

公表前事業年度	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

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： 人

6. 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	公表前事業年度の状況
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		○平均年次有給休暇取得率 %
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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		/

公表前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および休日労働の合計時間数を記載してください。

公表前事業年度において、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の数を記載してください。

事業主の任意に委ねられている項目ですが、公表前事業年度の平均年次有給休暇取得率についても、併せて公表することが望まれます。



7. 女性の継続就業に関する状況

イ 公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表前々事業年度において出産した女性労働者数	公表前事業年度において	
	(A)のうち、在職している又は在職していた女性労働者数(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。)	在職している又は在職していた女性労働者数の割合 (B) / (A) × 100
(A) 人	(B) 人	%

ロ 公表前々事業年度において出産した女性労働者数及び公表前々事業年度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女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表前々事業年度において		公表前事業年度において	
出産した女性労働者数	出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数	(C)のうち、在職している又は在職していた女性労働者数(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。)	在職している又は在職していた女性労働者数の割合 (E) / (C + D) × 100
(C) 人	(D) 人	(E) 人	%

(A)欄には公表前々事業年度に出産した女性労働者数を、(B)欄には、(A)のうち、公表前事業年度に在職している女性労働者数(育児休業等をしているものまた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。

(C)欄には公表前々事業年度において出産した女性労働者数を、(D)欄には、公表前々事業年度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を、(E)欄には、(C)のうち、公表前事業年度に在職している女性労働者数(育児休業等をしているものまた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。

育児休業等をし、また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計画の内容と実施状況について、該当する項目(1か所以上の記載が必要)に記載してください。

R. 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の計画の内容及びその実施状況

	実施している取組	計画の内容	実施状況
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、出産及び子育てを体験し、働き続けるキャリア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が働き続けていく上で悩むことや配率について相談に乗り助言するメンターとして組織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働き方向上のための研修又はキャリア形成支援のためのカウンセリング等の取組		
	④ 従業員、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研修や女性労働者に関する研修等		
	⑤ 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となる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身体格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見直し等に関する取組		