

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

(ふりがな)

特例認定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

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。

記

- 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 公表前事業年度 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
 - ハ 公表前々事業年度 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(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) %

(ロ) 育児目的休暇制度の具体的内容

--

○ 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

ハ 公表前事業年度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。) 人

ニ 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

公表前事業年度において出産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を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援助措置等	

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					
() 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

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		

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	%

8. 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		

(記載要領)

1. 「公表年月日」欄は、両立支援のひろばに、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の公表の申請をする年月日を記載すること。
2. 「特例認定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、公表を行う特例認定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。特例認定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. 「1. (1) 計画期間」欄は、特例認定を受けた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。なお、本欄の記載は任意であること。
4. 「1. (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」欄は、都道府県労働局長から特例認定通知を受けた年月日及び特例認定を受けた労働局名を記載すること。なお、本欄の記載は任意であること。
5. 「2. (1) 公表回数」欄は、次世代育成支援対策実施状況の公表が何回目の公表であることを記載すること。なお、本欄の記載は任意であること。
6. 「2. (2)イ 公表事業年度」欄は、公表を行う日の属する事業年度（各事業主における会計年度をいう。以下同じ。）の期間の初日及び末日を記載すること。
7. 「2. (2)ロ 公表前事業年度」欄は、公表を行う日の属する事業年度の前の事業年度の期間の初日及び末日を記載すること。
8. 「2. (2)ハ 公表前々事業年度」欄は、公表を行う日の属する事業年度の前々事業年度の期間の初日及び末日を記載すること。
9. 「3. 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、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業をいうこと。
 - (2) 「看護休暇」とは、育児・介護休業法第 16 条の 2 に規定する看護休暇をいうこと。
 - (3) 「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。
 - (4) 「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、ロについては配偶者出産休暇、ホについては子（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。
 - (5) 公表日において、現に特例認定一般事業主に雇用されておらず、既に退職している労働者は除外すること。
 - (6) 「育児休業等をした男性労働者数の割合」、「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」、「育児休業等をした女性労働者数の割合」は、小数第 1 位以下を切り捨てて記載すること。なお、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については、これらのいずれにも計上する必要はないこと。ただし、一般事業主において、当該有期契約労働者の把握が困難な場合には、全ての有期契約労働者を含めて計上して差し支えないこと。

10. 「3. (1) 男性労働者の状況」欄については、

- (1) イの「育児休業等をした男性労働者数」、「育児休業等をした男性労働者数の割合」及びロの「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」、「育児目的休暇制度の具体的内容」については、すべての事業主が記載すること。なお、育児休業等又は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、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応じて、イ及びロに加え、以下の①～③のいずれかについても記載すること。
 - ① 子の看護休暇の取得による場合はハを記載すること。
 - ② 所定労働時間の短縮措置等の利用による場合はニを記載すること。
 - ③ 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ことによる場合はホを記載すること。
- (2) 男性労働者が、同一の子について、育児休業等をするとともに育児目的休暇制度を利用した場合、「育児休業等をした男性労働者数」に計上し、「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」には計上しないこと。

11. 「3. (2) 女性労働者の状況」欄は、「育児休業等をした女性労働者数の割合」については、必ず記載すること。

12. 「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」欄は、ア～キのうち、実施している措置の内容について記載すること。

13. 「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」欄については、「公表前事業年度の状況」のうち「①その雇用する労働者（短時間労働者の雇用の改善等に関する法律第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」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。

14. 「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」欄については、「措置の内容」欄は実施した措置の内容について記載すること。なお、「公表前事業年度の状況」欄の記載は任意であること。記載する場合、公表日において、現に特例認定一般事業主に雇用されておらず、既に退職している労働者は除外して計算し、平均所定外労働時間及び平均年次有給休暇取得率については、小数第1位以下を切り捨てて記載すること。

15. 「7. 女性の継続就業に関する状況」欄については、イ又はロのいずれかの「在職している又は在職していた女性労働者数の割合」は必ず記載することとし、小数第1位を切り捨てて記載すること。なお、公表前事業年度において在職している又は在職していたとは、原則として、公表前事業年度の期間の末日において在職していることをいうこと。

16. 「8. 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」欄については、「計画の内容」欄は策定している計画の内容について、「実施状況」欄は計画の実施状況について具体的に記載すること。