

○厚生労働省令第四百四十六号

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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律（令和六年法律第四十二号）の施行に伴い、並びに次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二百二十号）第十二条第三項から第六項まで、第十三条、第十五条の二及び第十五条の三第二項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和六年十月三十一日

厚生労働大臣 福岡 資麿

次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令

第一条 次世代育成支援対策推進法施行規則（平成十五年厚生労働省令第二百二十二号）の一部を次のように改正する。

次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(職業生活と子育ての両立に関する状況の把握等)</p> <p>第一条の二 法第十二条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画(同項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。)を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する状況に關し、次の各号に掲げる事項を把握しなければならない。</p> <p>一 その雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に對するその雇用する男性労働者であつて育児休業等(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(平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。))第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。)をしたものの数の割合又はその雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に對する、その雇用する男性労働者であつて育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(育児休業等及び育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護等休暇(以下「子の看護等休暇」という。))を除く。以下「育児目的休暇制度」という。)を利用したものの数の合計数の割合</p> <p>二 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管理の改善等に関する法律(平成五年法律第七十六号)第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。第四条第一項第一号ト(1)(i)、同項第三号ハ(1)及び第五条の四第三号において同じ。)</p>	<p>(新設)</p>

2 | ( )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  
数等の労働時間(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)  
第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者にあつては  
、同項第三号に規定する健康管理時間)の状況  
一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとするときは、  
前項で把握した事項について、法第七条第一項に規定する行動計  
画策定指針(第四条第一項第一号イにおいて「行動計画策定指針  
」という。)を踏まえ、適切な方法により分析しなければならな  
い。

(法第十二条第二項第二号の目標)

第一号の三 法第十二条第一項に規定する一般事業主は、同条第二  
項第二号の目標を同条第三項の規定により定めるに当たつては、  
前条第一項各号に掲げる事項に係る数値を用いて、それぞれ定量  
的に定めなければならない。

(法第十二条第四項の公表の方法)

第一条の四 法第十二条第四項の規定による公表は、インターネッ  
トの利用その他の適切な方法によるものとする。

(法第十二条第五項の届出)

第二条 第一条の規定は、法第十二条第五項の届出を行う一般事業  
主について準用する。

(準用)

第二条の二 第一条の二の規定は法第十二条第五項の規定により一  
般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする一般事業主につ  
いて、第一条の四の規定は法第十二条第六項において準用する同  
条第四項の規定による公表を行う一般事業主について、それぞれ  
準用する。

(新設)

(法第十二条第三項の公表の方法)

第一条の二 法第十二条第三項の規定による公表は、インターネッ  
トの利用その他の適切な方法によるものとする。

(法第十二条第四項の届出)

第二条 第一条の規定は、法第十二条第四項の届出を行う一般事業  
主について準用する。

(法第十二条第五項の公表の方法)

第二条の二 第一条の二の規定は、法第十二条第五項の公表を行う  
一般事業主について準用する。

(法第十三条の厚生労働省令で定める基準等)

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。

ロ(二) (略)

ホ その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合(以下「育児休業等をした男性労働者の割合」という。)が百分の三十以上であり、当該育児休業等をした男性労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること又はその雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合が百分の五十以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの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ものがいない中小事業主(一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下同じ。)にあっては、次のいずれかに該当し、かつ、これらの規定に該当する男性労働者の数(③に該当する場合にあっては、育児休業等をした男性労働者の割合)を厚生労働省のウェブサイト公表していれば足りること。

(法第十三条の厚生労働省令で定める基準等)

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 雇用環境の整備に関し、法第七条第一項の行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画(法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。)を策定したこと。

ロ(二) (略)

ホ その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等(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(平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。)第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。)をしたものの数の割合(以下「育児休業等をした男性労働者の割合」という。)が百分の十以上であり、当該育児休業等をした男性労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること又はその雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(育児休業等及び育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護休暇(以下「子の看護休暇」という。)を除く。以下「育児目的休暇制度」という。)を利用したものの数の合計数の割合が百分の二十以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表していること、かつ、当該育児休業等を

(1) 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち子の看護等休暇を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護等休暇を取得した場合を除く。）。

(2) (略)

(3) 当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の三十以上であること。

(4) (略)

へ その雇用する女性労働者であつて計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下このへにおいて「育児休業等をしたものの割合」という。）及びその雇用する女性労働者のうち期間を定めて雇用される者であつて計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者のうち期間を定めて雇用される者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下このへにおいて「育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合」という。）が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。た

したものの数が一人以上であること。ただし、当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの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ものがいない中小事業主（一般事業主であつて、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものを用い。以下同じ。）にあつては、次のいずれかに該当し、かつ、これらの規定に該当する男性労働者の数（(3)に該当する場合にあつては、育児休業等をした男性労働者の割合）を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば足りること。

(1) 当該計画期間において、その雇用する男性労働者のうち子の看護休暇を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した場合を除く。）。

(2) (略)

(3) 当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。

(4) (略)

へ その雇用する女性労働者であつて計画期間において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数の割合（以下このへにおいて「育児休業等をしたものの割合」という。）が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が百分の七十五未満である中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における育児休業等をしたものの割合が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに

だし、計画期間において育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合が百分の七十五未満である中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば足りること。

(削る)

ト

(1) 次のいずれにも該当すること。

(i) その雇用す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が計画期間の終了日の属する事業年度（以下この(1)において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て三十時間未満であること又はその雇用する労働者のうち二十五歳以上三十九歳以下の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が計画期間終了事業年度に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

(ii) (略)

(2) 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸、労働基準法

公表していれば足りること。

ト

その雇用する三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児・介護休業法第二十四条第一項第三号の規定により、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準じて講ずるよう努めなければならないものとされている必要な措置を講じていること。

チ

(1) 次のいずれにも該当すること。

(i) 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管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条第一項に規定する短時間労働者を除く。第五条の四第四号において同じ。）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が、計画期間の終了日の属する事業年度（ii）において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

(ii) (略)

(2) 所定外労働の削減、労働基準法（昭和二十二年法律第四

第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進又は短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第一項第一号ハ(3)において同じ。）の活用、在宅勤務等（情報通信技術を活用した勤務を含む。次号ロ(1)(vi)及び同項第一号ハ(3)において同じ。）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について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

### チ (略)

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからチまでのいずれにも該当すること。

ロ 次のいずれにも該当すること。

(1) 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。第五条の四第八号において同じ。）及び不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設けていること。

(vi) (i) 在宅勤務等を可能とする制度

(2) (4) (略)

三 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第一号イからニまで、へ、ト(2)及びチのいずれにも該当すること。この場合において、第一号へ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をした

十九号)第三十九条の規定による年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）の取得の促進、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第一項第一号ハ(3)において同じ。）の活用に関する措置、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について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

### リ (略)

二 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからリまでのいずれにも該当すること。

ロ 次のいずれにも該当すること。

(1) 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。第五条の四第九号において同じ。）及び不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設けていること。

(vi) (i) 在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度

(2) (4) (略)

三 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第一号イからニまで及び同号へからリまでのいずれにも該当すること。この場合において、第一号へ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公

ものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。

ロ 中小事業主（計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの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ものがない者に限る。以下このロにおいて同じ。）を除く一般事業主にあつては(1)又は(2)のいずれかに該当し、中小事業主にあつては次のいずれかに該当すること。

(1) 育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。

(2) その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び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ものの数の合計数の割合が百分の二十以上であり、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

(3) 次のいずれかに該当すること。

(略)

(ii)(i) 当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十以上であること。

ハ 次のいずれにも該当すること。

(1) その雇用す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が計画期間の終了日の属する事業年度（以下このハにおいて「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

表していれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。

ロ 中小事業主（計画期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの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ものがない者に限る。以下このロにおいて同じ。）を除く一般事業主にあつては(1)又は(2)のいずれかに該当し、中小事業主にあつては次のいずれかに該当すること。

(1) 育児休業等をした男性労働者の割合が百分の七以上であること。

(2) その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び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ものの数の合計数の割合が百分の十五以上であり、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

(3) 次のいずれかに該当すること。

(略)

(ii)(i) 当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の七以上であること。

(新設)



(2) 計画期間終了事業年度において、その雇用する労働者であつて、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間

以上であるものがないこと。

四 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イからハまでのいずれにも該当すること。

ロ (略)

2 (略)

(法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準等)

第五条の三 法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第四条第一項第一号イからニまで、へ及びト(1)に掲げる基準に適合すること。この場合において、同条第一項第一号イ中「一般事業主行動計画」とあるのは、「一般事業主行動計画

(その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。ロからニまでにおいて同じ。)」と、同号へ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表してあれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。

ロ 中小事業主(計画期間(その末日が法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。以下この条において同じ。))において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの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ものがない者に限る。以下このロにおいて同じ。)を除く一般事業主にあつては(1)又は(2)のいずれかに該当し、中小事業主にあつては次のいずれかに該当す

る。

四 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イ及びロのいずれにも該当すること。

ロ (略)

2 (略)

(法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準等)

第五条の三 法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

一 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 第四条第一項第一号イからニまで、へ、ト及びチ(1)に掲げる基準に適合すること。この場合において、同条第一項第一号イ中「一般事業主行動計画(法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。)」とあるのは「一般事業主行動計画(その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。ロからニまでにおいて同じ。)」と、同号へ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表してあれば」とあるのは「であれば」と読み替えるものとする。

ロ 中小事業主(計画期間(その末日が法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。以下この条において同じ。))において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの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ものがない者に限る。以下このロにおいて同じ。)を除く一般事業主にあつては(1)又は(2)のいずれかに該当し、中小事業主にあつては次のいずれかに該当す

る。

ること。

(1) 育児休業等をした男性労働者の割合が百分の五十以上であること。

(2) その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び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ものの数の合計数の割合が百分の七十以上であり、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

(3) 次のいずれかに該当すること。

(ii)(i)  
(略)

当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の五十以上であること。

ハ 次に掲げる全ての措置を講じ、かつ、(1)又は(2)のいずれかについて、成果に関する定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。

(1) 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸

(2) (略)

(3) 短時間正社員の活用に関する措置、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

ニ (略)

ホ 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な能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。

ること。

(1) 育児休業等をした男性労働者の割合が百分の三十以上であること。

(2) その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び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ものの数の合計数の割合が百分の五十以上であり、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

(3) 次のいずれかに該当すること。

(ii)(i)  
(略)

当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の三十以上であること。

ハ 次に掲げる全ての措置を講じ、かつ、(1)又は(2)のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成したこと。

(1) 所定外労働の削減

(2) (略)

(3) 短時間正社員の活用に関する措置、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

ニ (略)

ホ 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、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。

へ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) (略)

(2) 第四条第一項第一号チ(2)又は(3)に該当すること。

二 (略)

2 (略)

3 第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の規定の適用については、同項第一号イ中「イからニまで、へ及びト(1)」とあるのは「へ及びト(1)」と、「同条第一項第一号イ中「一般事業主行動計画」とあるのは「一般事業主行動計画(その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。ロからニまでにおいて同じ。）」と、同号へ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば」とあるのは「同条第一項第一号へ中「女性労働者であつて計画期間」とあるのは「女性労働者であつて第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度(以下このへ及びト(1)において「公表前事業年度」という。）」又は同項第六号イに規定する公表前々事業年度(以下このへ及びト(1)において「公表前々事業年度」という。))のいずれかの年度」と、「当該計画期間において「育児休業等」とあるのは「当該公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において「育児休業等」と、「雇用される者であつて計画期間において」とあるのは「雇用される者であつて公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合及び育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「計画期間」とあるのは「公表前

へ 次のいずれにも該当しないこと。

(1) (略)

(2) 第四条第一項第一号リ(2)又は(3)に該当すること。

二 (略)

2 (略)

3 第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けようとする者が、同項第一号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主である場合における同項の適用については、同項第一号イ中「イからニまで、へ、ト、及びチ(1)」とあるのは「へ、ト、及びチ(1)」と、「この場合において、同条第一項第一号イ中「一般事業主行動計画(法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。))」とあるのは「一般事業主行動計画(その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。ロからニまでにおいて同じ。))」と読み替えるものとする。」とあるのは「この場合において、同条第一項第一号へ中「であり、当該計画期間において」とあるのは「である」と、「であり、当該計画期間において」とあるのは「雇用される者であつて公表前事業年度(以下このへ及びト(1)において「公表前事業年度」という。))又は第五条の四第一項第七号イに規定する公表前々事業年度(以下このへ及びト(1)において「公表前々事業年度」という。))のいずれかの年度において」と、「計画期間において」とあるのは「公表前々事業年度の開始前」と、「当該計画期間の末日」とあるのは「公表前々事業年度の末日」と、「計画期間とみなした」とあるのは「対象期間とみなした」と、同号チ(1)中「計画期間の終了日の属する事業年度(ii)において「計画期間終了事業年度」という。))」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度」と、「計画期間終了事業年度において」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において」と読み替えるものとする。」と、同号ロ中「計画期間(その末日が法第十三条の認定を受けた日

事業年度及び公表前々事業年度」と、「当該計画期間の」とあるのは「公表前々事業年度の」と、「計画期間」とあるのは「対象期間」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合又は育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば」とあるのは「であれば」と、同号ト(1)中「計画期間の終了日の属する事業年度（以下この(1)において「計画期間終了事業年度」という。）」とあるのは「公表前事業年度に属する各月若しくは公表前々事業年度」とあるのは「公表前事業年度に属する各月若しくは公表前々事業年度に属する」と、「計画期間終了事業年度において」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において」と、同号ロ中「計画期間（その末日が法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。以下この条において同じ。）」とあるのは「第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このロ及びニにおいて「公表前事業年度」という。）又は同項第六号イに規定する公表前々事業年度（以下このロ及びニにおいて「公表前々事業年度」という。）のいずれかの年度」と、同号ロ(1)中「育児休業等をした男性労働者」とあるのは「その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において育児休業等をしたものの数」と、同号ロ(2)中「計画期間において配偶者」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において配偶者」と、「当該計画期間」とあるのは「当該年度」と、同号ロ(3)中「(4)のいずれかに該当すること」とあるのは「(4)のいずれかに該当すること。この場合において、同号ホ(1)中「当該計画期間」とあるのは「第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このホにおいて「公表前事業年度」という。）又は同項第六号イに規定する公表前々事業年度（以下このホにおいて「公表前々事業年度」という。）のいずれかの年度」と

以後であるものに限る。以下この条において同じ。）」とあるのは「第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このロ及びニにおいて同じ。）又は第五条の四第一項第七号イに規定する公表前々事業年度（以下このロ及びニにおいて同じ。）のいずれかの年度」と、同号ロ(1)中「育児休業等をした男性労働者」とあるのは「その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において育児休業等をしたものの数」と、同号ロ(2)中「計画期間において配偶者」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において配偶者」と、「男性労働者であつて当該計画期間に」とあるのは「男性労働者であつて当該期間に」と、同号ロ(3)中「(4)のいずれかに該当すること」とあるのは「(4)のいずれかに該当すること。この場合において、同号ホ(1)中「当該計画期間」とあるのは「第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このホにおいて同じ。）又は第五条の四第一項第七号イに規定する公表前々事業年度（以下このホにおいて同じ。）のいずれかの年度」と、同号ホ(2)及び(4)中「当該計画期間」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度」とする」と、「当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合には、当該計画期間」とあるのは「公表前々事業年度の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合には、当該計画期間」とあるのは「公表前々事業年度の開始前三年以内の日であつ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」と、「育児休業等をした男性労働者」とあるのは「その雇用する男性労働者であつて公表前々事業年度の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から公表前事業年度の末日までの期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて当該期間において育児休業等をしたものの数」と、同号ニ中「当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から

、同号ホ(2)中「当該計画期間」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度」と、同号ホ(4)中「当該計画期間」とあるのは「公表事業年度及び公表前々事業年度」と、「その雇用する男性労働者」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において、その雇用する男性労働者」とする」と、「当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間とみなした場合における当該計画期間」とあるのは「公表前々事業年度の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から公表前事業年度の末日までの期間」と、「育児休業等をした男性労働者」とあるのは「その雇用する男性労働者であつて公表前々事業年度の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から公表前事業年度の末日までの期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて当該期間において育児休業等をしたものの数」と、同号ニ中「当該計画期間の開始前三年以内の日であつ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を計画期間」とあるのは「公表前々事業年度の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から公表前々事業年度の末日までの期間を公表前々事業年度」と、「足りること」とあるのは「足りること。この場合において、(1)及び(2)中「公表前事業年度」とあるのは「当該日の属する事業年度の翌事業年度」と読み替えるものとする」と、同号ニ(1)及び(2)中「計画期間の開始日から計画期間の終了日の一年前までの間」とあるのは「公表前々事業年度」と、「出産後一年以上継続して」とあるのは「出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に」とする。

(法第十五条の三第二項の公表)

第五条の四 法第十五条の三第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、第一号から第七号まで(前条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事

該計画期間の末日までの期間を計画期間」とあるのは「公表前々事業年度の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から公表前々事業年度の末日までの期間を公表前々事業年度」と、「足りること」とあるのは「足りること。この場合において、(1)及び(2)中「公表前事業年度」とあるのは「当該日の属する事業年度の翌事業年度」と読み替えるものとする」と、「計画期間の開始日から計画期間の終了日の一年前までの間」とあるのは「公表前々事業年度」と、「出産後一年以上継続して」とあるのは「出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に」とする。

(法第十五条の三第二項の公表)

第五条の四 法第十五条の三第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、第一号から第八号まで(前条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事

業主にあつては、第一号から第九号まで）に掲げる事項を公表するものとする。

一 その雇用する男性労働者であつて法第十五条の三第二項の規定により公表を行う日の属する事業年度（第六号イにおいて「公表事業年度」という。）の前の事業年度（以下「公表前事業年度」という。）において育児休業等をしたものの数（以下この号において「育児休業等取得者数」という。）、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する育児休業等取得者数の割合、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する、育児休業等取得者数及び公表前事業年度において育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合並びに当該育児目的休暇制度の内容。ただし、前条第一項第一号ロ(3)(i)の規定の適用を受けて特例認定を受けた場合にあつては、これらに加えて掲げる区分に応じ、次に掲げる事項を公表するものとする。

イ 前条第一項第一号ロ(3)(i)の規定により第四条第一項第一号ホ(1)の適用を受けて特例認定を受けた場合 公表前事業年度において、その雇用する男性労働者のうち子の看護等休暇を取得したもの（一歳に満たない子のために子の看護等休暇を取得した者を除く。）の数

ロ・ハ （略）

二 その雇用する女性労働者であつて公表前事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて公表前事業年度において育児休業等をしたものの数の割合及びその雇用する女性労働者のうち期間を定めて雇用される者であつて公表前事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者のうち期間を定めて雇用される者であつて公表前事業年度において育児休業等をしたものの数の割合

（削る）

業主にあつては、第一号から第十号まで）に掲げる事項を公表するものとする。

一 その雇用する男性労働者であつて法第十五条の三第二項の規定により公表を行う日の属する事業年度（第七号イにおいて「公表事業年度」という。）の前の事業年度（以下「公表前事業年度」という。）において育児休業等をしたものの数（以下この号において「育児休業等取得者数」という。）、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する育児休業等取得者数の割合、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する、育児休業等取得者数及び公表前事業年度において育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合並びに当該育児目的休暇制度の内容。ただし、前条第一項第一号ロ(3)(i)の規定の適用を受けて特例認定を受けた場合にあつては、これらに加えて掲げる区分に応じ、次に掲げる事項を公表するものとする。

イ 前条第一項第一号ロ(3)(i)の規定により第四条第一項第一号ホ(1)の適用を受けて特例認定を受けた場合 公表前事業年度において、その雇用する男性労働者のうち子の看護等休暇を取得したもの（一歳に満たない子のために子の看護等休暇を取得した者を除く。）の数

ロ・ハ （略）

二 その雇用する女性労働者であつて公表前事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて公表前事業年度において育児休業等をしたものの数の割合

三 前条第一項第一号イの規定に基づき第四条第一項第一号トに掲げる基準に適合するものとして講ずる措置の内容

<p>三  公表前事業年度におけるその雇用す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又はその雇用する労働者のうち二十五歳以上三十九歳以下の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</p> <p>四  〃八 (略)</p> <p>九  第四条第一項第二号(3)に規定する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</p>	<p>四  公表前事業年度におけるその雇用す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</p> <p>五  〃九 (略)</p> <p>十  第四条第一項第二号(3)に規定する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</p>
--	--

様式第一号から様式第二号の二までを次のように改める。





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

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5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（うち有期雇用労働者 人）
  - ① 男性労働者の数 人
  - ② 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 令和 年 月 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る。）
  - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
5. 規定整備の状況
  - ① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)
  - ② 有期雇用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 令和 年 月 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. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況
  - ① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施 ( 済 )
  - ② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施 ( 済 )
10. 達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）
  - ① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容 ( )
  - ② 労働時間の状況に関する目標の内容 ( )
11. 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）
12. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（トライくるみん認定・くるみん認定）の申請をする予定 (有・無・未定)
13. 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) 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係る制度の労働者に対する周知や情報提供及び相談体制の整備、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等の実施
		イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進
		ウ 小学校第四学年以降のこどもや孫の子育てのための休暇制度の導入
		エ 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
		オ 育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、育児休業後に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) 育児休業期間中や短時間勤務制度利用中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し等 (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
		カ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う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 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 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 (イ) 子育て中の労働者に向けた取組 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 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 (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 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 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 ⑤ 育児休業や短時間勤務制度等の制度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 (エ) その他環境の整備 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
キ こ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) 小学校就学後のこどもを養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 小学校就学後のこども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 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度 (オ) 在宅勤務等		
ク こ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		

	ケ	こ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
	コ	労働者がこどもの看護等のための休暇について、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認める等より利用しやすい制度の導入
	サ	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
	シ	子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮
	ス	子の心身の状況や労働者の家庭の状況により職業生活と家庭生活との両立に支障となる事情に配慮した措置の実施
	セ	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
	ソ	不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
	タ	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
	チ	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等	ア	時間外・休日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	短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
	エ	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
	オ	子を養育する労働者や育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対する心身の健康への配慮
	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)	地域においてこ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、こども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	こ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出来る「こども参観日」の実施
	(4)	労働者がこ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。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。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、うち有期雇用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、①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。②を○で囲んだ場合は、①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、④を○で囲んだ場合は、①から③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. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況」欄は、①については、次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第1号の事項について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲み、②については、次世代育成支援対策推進法施行規則第1条の2第1項第2号の事項について把握・分析を実施した場合は、（済）を○で囲むこと。
13. 「10. 達成しようとする目標の内容」欄は、一般事業主行動計画に定めた達成しようとする目標（数値目標で代表的なもの）の内容について記載すること。なお、届出書とともに一般事業主行動計画を添付する場合は、10欄の記載は省略することができること。
14. 「11. 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)のアからチ、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。
15. 「12. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（トライくるみん認定・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。
16. 「13. 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  
 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. 申請を行う次世代育成支援対策推進法第13条の認定の類型について  
 次世代育成支援対策推進法第13条に基づき、次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項（①第1号、②第2号、③第3号、④第4号）の認定を申請します。
2. 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（期目）
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（第八面に記載すること）
5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 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（ ）

認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

令和 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間	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（ ））	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
	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。）	② その他の公表方法（ ）	② 書面の交付
	③ その他		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

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) / (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) / (A) × 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) / (D) × 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) / (A) × 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) / (D) × 100
人	人	(F) %

- (3) (1)イ又はロの割合（ハ～へのいずれかを記入した場合は、該当する男性労働者数（ホは育児休業等をしたものの割合））及び(2)の割合の両立支援のひろばでの公表の有無

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

① 次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第1号又は第2号に係る認定を受けようとする場合は、イ又はロのいずれかを記入すること。

次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第3号又は第4号に係る認定を受けようとする場合は、イを記入すること。

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。ロにおいて同じ。）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

\_\_\_\_\_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 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	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	有・無	



(注) 次の①から⑨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取得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又は孫の年齢が記載されている書類
- ⑦ 出産した女性労働者の氏名及び当該労働者の雇用期間の定めの有無、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並びに取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑧ 7. (3)で「有」に○を付けた事業主については、両立支援のひろばで公表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）
- ⑨ 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推進法施行規則第4条第1項第2号又は第4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。

10. 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。）	

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	

(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）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	

(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

(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	
--	--	-------------	-------------	--

(注) 次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第2号又は第4号に係る認定を受けようとする場合は、次の①から④までの書類も添付すること。

- ① 10. (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)
- ② 10. (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
- ③ 10. (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
- ④ 10. (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	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。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. 申請を行う次世代育成支援対策推進法第13条の認定の類型について」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
4. 「2. (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。
5. 「2. (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。
6. 「2. (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。
7. 「3. 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、うち有期雇用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、（第八面）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、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、①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。②を○で囲んだ場合は、①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、④を○で囲んだ場合は、①から③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号に規定する原則として1歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業のほか、育児・介護休業法第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、育児・介護休業法第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいうこと。
  - (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。(1)の育児休業等や子の看護等休暇は含まれない。)

- (3) 「子の看護等休暇」とは、育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護等休暇をいうこと。
  - (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、小数点以下を切り捨てて記載すること。
  - (6) 次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第1号又は第2号の認定を申請する場合(1.で①又は②に○を付けた場合)は、(3)の欄に公表の有無について、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「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」及び「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」については、各月の平均時間数を、小数点以下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。
17. 「10. 不妊治療と仕事との両立に関する状況」欄については、
- (1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度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制度の内容について具体的に記載すること。
  - (2) (4)の欄は、選任している両立支援担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。

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

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 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. 次世代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 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（ ）

特例認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

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



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) / (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) / (A) × 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) / (D) × 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) / (A) × 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) / (D) × 100
人	人	%

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。ロにおいて同じ。）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

\_\_\_\_\_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	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		

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（D）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

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 $(B) / (A) \times 100$	（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産した女性労働者数、当該期間に出産する予定であつ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

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つ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 $(C) / (A + B) \times 100$	（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

イ 労働者 に 子育て に向けた 中 取 組 の 労	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。）	

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	

(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）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	

(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

(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	

(注) 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、次の①から④までの書類も添付すること。

- ① 12. (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)
- ② 12. (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
- ③ 12. (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
- ④ 12. (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	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。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) 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、うち有期雇用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、（第九面）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、①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。②を○で囲んだ場合は、①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、④を○で囲んだ場合は、①から③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 号に規定する原則として 1 歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業のほか、育児・介護休業法第 23 条第 2 項に規定する 3 歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、育児・介護休業法第 24 条第 1 項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいうこと。
  - (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、ロ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。（(1)の育児休業等や子の看護等休暇は含まれない。）

- (3) 「子の看護等休暇」とは、育児・介護休業法第 16 条の 2 に規定する子の看護等休暇をいうこと。
  - (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、小数点以下を切り捨てて記載すること。
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「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」及び「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」については、各月の平均時間数を、小数点以下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」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。
17. 「10. 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、小数点以下を切り捨てて記載すること。
18. 「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」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。
19. 「12. 不妊治療と仕事との両立に関する状況」欄については、
- (1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度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制度の内容について具体的に記載すること。
  - (2) (4)の欄は、選任している両立支援担当者について全員分記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。

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

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（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号に規定する事業主の類型に係る特例認定）を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 次世代育成支援対策推進法第15条の2の規定に基づく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1号に係る特例認定（プラチナくるみん認定）を受けた日及び認定を受けた労働局 令和 年 月 日 労働局
2. 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
3. 事業年度
  - (1) 公表事業年度 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日
  - (2) 公表前事業年度 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日
  - (3) 公表前々事業年度 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日

4. 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（育児休業等及び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 公表前事業年度及び公表前々事業年度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

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)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

公表前々事業年度において		
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)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

特例認定申請の担当部局名	
(ふりがな) 担当者の氏名	

ロ 公表前事業年度及び公表前々事業年度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

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)	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 $(B + C) / (A) \times 100$
人	人	人	%

公表前々事業年度において			
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)	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 $(B + C) / (A) \times 100$
人	人	人	%

育児目的休暇制度の具体的内容

--

ハ 公表前事業年度及び公表前々事業年度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。）

公表前事業年度	人
公表前々事業年度	人

ニ 短時間勤務制度等の具体的内容

--

公表前事業年度及び公表前々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

公表前事業年度	人
公表前々事業年度	人

ホ 公表前々事業年度の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から公表前事業年度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 $(B) / (A) \times 100$
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、公表前事業年度及び公表前々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

公表前事業年度	人
公表前々事業年度	人

(2) 女性労働者の状況

- ① 公表前事業年度及び公表前々事業年度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

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)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 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) / (D) × 100
人	人	(F) %

公表前々事業年度において		
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)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 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) / (D) × 100
人	人	(F) %

- ② (公表前事業年度及び公表前々事業年度のいずれの年度においても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)

公表前々事業年度の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から公表前事業年度の末日までの期間における状況

令和 年 月 日から令和 年度までの間の		
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	%
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) / (D) × 100
人	人	%

5. 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度及び公表前々事業年度の状況

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。ロにおいて同じ。）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

公表前々事業年度	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

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

公表前々事業年度	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

公表前事業年度	人
公表前々事業年度	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	実施の有無
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	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	有・無

7. 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（D）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「公表前々事業年度」とされているものを「出産した日の属する事業年度」と、「公表前事業年度」とされているものを「出産した日の属する事業年度の翌事業年度」と読み替えてイ又はロのいずれかを記入すること。）

イ 公表前々事業年度において出産した女性労働者数、公表前々事業年度において出産した女性労働者であつて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

公表前々事業年度に出産した女性労働者数	(A)	人
(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 公表前々事業年度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つた女性労働者のうち退職したものの数、公表前々事業年度において出産した女性労働者であつて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

公表前々事業年度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つた女性労働者のうち退職したものの数	(B)	人
(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)	%

8. 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
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 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
イ 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	
	⑥ その他これらに準ずる措置	有・無
エ 環境その他整備	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

9. 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。）	

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	

(2) 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び(1)（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	



(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

(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	

(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

様式第三号の二（第五条の二関係）（第九面・第十面）  
（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。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。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. 次世代育成支援対策推進法第 15 条の 2 の規定に基づく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 1 号に係る特例認定（プラチナくるみん認定）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。
4. 「2. 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、うち有期雇用労働者の数及び男女別労働者の数を記載すること。
5. 「3. 事業年度」欄の「公表事業年度」は次世代育成支援対策推進法第 15 条の 3 第 2 項の規定により公表を行う日の属する事業年度を、「公表前事業年度」には公表事業年度の前の事業年度を、「公表前々事業年度」には公表事業年度の前々事業年度を記載すること。
6. 「4. 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 号に規定する原則として 1 歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業のほか、育児・介護休業法第 23 条第 2 項に規定する 3 歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、育児・介護休業法第 24 条第 1 項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいうこと。
  - (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、ロ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。（(1)の育児休業等や子の看護等休暇は含まれない。）
  - (3) 「子の看護等休暇」とは、育児・介護休業法第 16 条の 2 に規定する子の看護等休暇をいうこと。
  - (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、小数点以下を切り捨てて記載すること。
7. 「5. 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度の状況」欄については、「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度の状況」のうち「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」及び「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」については、各月の平均時間数を、小数点以下を切り捨てて記載するこ

と。

8. 「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」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。
9. 「7. 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、小数点以下を切り捨てて記載すること。
10. 「8. 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」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。
11. 「9. 不妊治療と仕事との両立に関する状況」欄については、
  - (1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度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制度の内容について具体的に記載すること。
  - (2) (4)の欄は、選任している両立支援担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り繕って記載すること。

第二条 次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(職業生活と子育ての両立に関する状況の把握等) 第一条の二 法第十二条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画(同項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。)を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と子育ての両立に関する状況に関し、次の各号に掲げる事項を把握しなければならない。</p> <p>一 その雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて育児休業等(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(平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。))第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。)をしたものの数の割合又はその雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(育児休業等、育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護等休暇(以下「子の看護等休暇」という。))及び育児・介護休業法第二十三条の三第一項第四号に規定する休暇を除く。以下「育児目的休暇制度」という。)を利用したものの数の合計数の割合</p> <p>2 二 (略)</p>	<p>(職業生活と子育ての両立に関する状況の把握等) 第一条の二 法第十二条第一項に規定する一般事業主が、一般事業主行動計画(同項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。)を策定し、又は変更しようとするときは、直近の事業年度における職業生活と子育ての両立に関する状況に関し、次の各号に掲げる事項を把握しなければならない。</p> <p>一 その雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて育児休業等(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(平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。))第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。)をしたものの数の割合又はその雇用する男性労働者であつて配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(育児休業等及び育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護等休暇(以下「子の看護等休暇」という。))を除く。以下「育児目的休暇制度」という。)を利用したものの数の合計数の割合</p> <p>2 二 (略)</p>

## 附 則

### (施行期日)

第一条 この省令は、令和七年四月一日から施行する。ただし、第二条の規定は、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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（令和七年十月一日）から施行する。

### (経過措置)

第二条 この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に事業主が行った次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十三条又は第十五条の二の申請に係るこれらの規定の認定の基準については、それぞれこの省令による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（以下「新令」という。）第四条又は第五条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 新令第四条第一項第一号ホに定める基準、同号へに定める基準及び同号トに定める基準、同項第二号イに定める同項第一号ホ、へ及びトに係る基準、同項第三号イに定める同号イにおいて読み替えて適用する同項第一号へ及びト(2)に係る基準並びに同項第三号ロに定める基準並びに同項第四号イに定める同項第三

号イ及びロに係る基準については、それぞれ同項第一号ホ、へ及びト、同項第二号イ、同項第三号イ及びロ並びに同項第四号イの規定にかかわらず、施行日から令和九年三月三十一日までの間に行われた法第十三条の申請については、なお従前の例によることができる。

3 法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画の計画期間の開始の日が施行日前であり、かつ、施行日以後に法第十三条の申請を行った事業主に係る、新令第四条第一項第一号ホ、へ及びト並びに同項第三号ロの規定の適用については、同項第一号ホ中「計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該計画期間」とあるのは「令和七年四月一日から計画期間の末日までの期間（以下このホ、へ、ト及び第三号ロにおいて「特例計画期間」という。）において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該特例計画期間」と、「割合（以下「育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「当該割合」という。）」とあるのは「割合」と、「当該育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「当該割合」と、「計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって当該計画期間」とあるのは「特例計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって当該特例計画期間」と、「当該計画期間」とあるのは「計画期

間」と、「にあつては、育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「にあつては、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令和六年厚生労働省令第四百四十六号）附則第二条第三項の規定による読替え前の第四条第一項第一号ホに規定する育児休業等をした男性労働者の割合」と、同号へ中「計画期間」とあるのは「特例計画期間」と、同号ト(1)(i)中「計画期間」とあるのは「特例計画期間」とあるのは「と、同号ト(1)(i)及び(ii)中「計画期間終了事業年度」とあるのは「特例計画期間終了事業年度」と、同号ト(2)中「男性労働者の」とあるのは「特例計画期間において男性労働者の」と、同項第三号ロ(1)中「育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「その雇用する男性労働者であつて特例計画期間において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて当該特例計画期間において育児休業等をしたものの数の割合」と、同号ロ(2)中「計画期間」とあるのは「特例計画期間」とすることができ

る。

4 新令第五条の三第一項第一号イに定める新令第四条第一項第一号へ及び同号ト(1)に係る基準、新令第五条の三第一項第一号ロに定める基準、同号ハに定める基準並びに同号ホに定める基準並びに同項第二号イに定める同項第一号イからハまで及びホに係る基準については、同号イからハまで及びホ並びに同項第二



号イの規定にかかわらず、施行日から令和九年三月三十一日までの間に行われた法第十五条の二の申請については、なお従前の例によることができる。

5 法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画の計画期間の開始の日が施行日前であり、かつ、施行日以後に法第十五条の二の申請を行った事業主に係る、新令第五条の三第一項第一号イからハまで及びホの規定の適用については、同号イ中「、へ及びト(1)」とあるのは「並びに次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令和六年厚生労働省令第百四十六号）附則第二条第三項の規定による読替え後の第四条第一項第一号へ及びト(1)」と、同号ロ(1)中「育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「その雇用する男性労働者であつて令和七年四月一日から当該計画期間の末日までの期間（以下この(1)及び(2)、ハ並びにホにおいて「特例計画期間」という。）において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であつて当該特例計画期間において育児休業等をしたものの数の割合」と、同号ロ(2)中「計画期間」とあるのは「特例計画期間」と、同号ハ中「次に掲げる」とあるのは「特例計画期間において次に掲げる」と、同号ホ中「育児休業等」とあるのは「特例計画期間において育児休業等」とすることができる。

6 この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

7 この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。