

■次世代育成支援対策の実施状況の公表について

○特例認定企業は、行動計画の策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度（※）における状況について公表を行う必要があります。

※事業年度とは、各企業における会計年度をいいます。

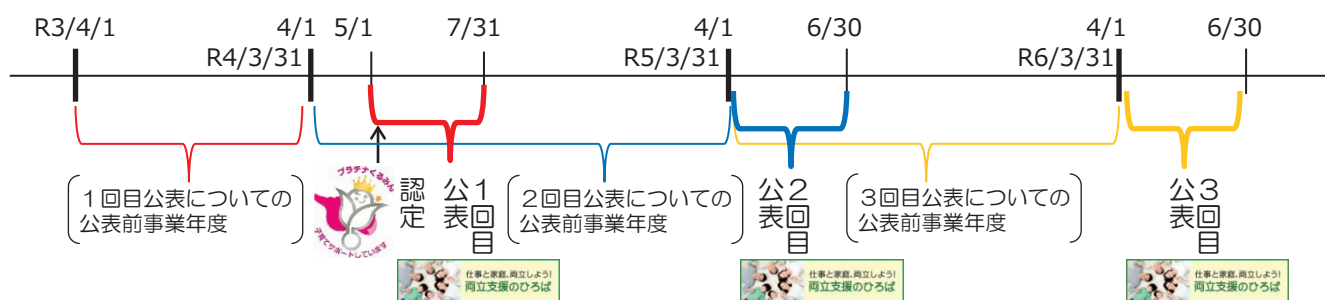
○1回目の公表は、特例認定決定後おおむね3か月以内に「両立支援のひろば」で行ってください。

○2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内に「両立支援のひろば」で行ってください。

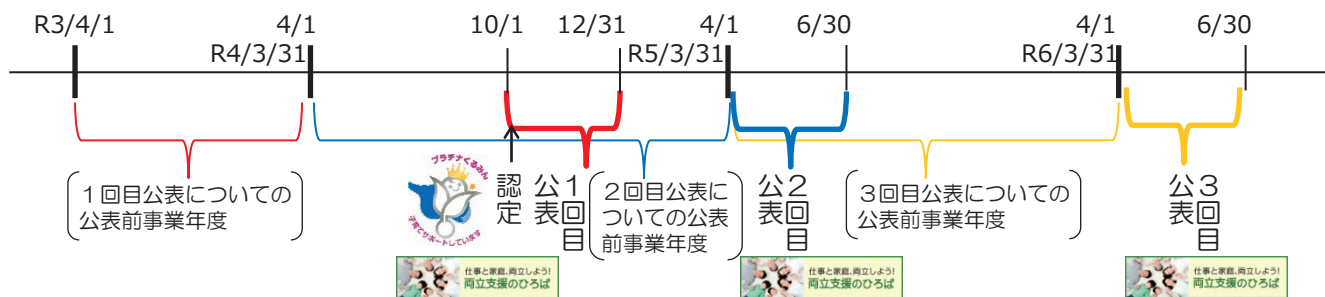
○直接入力の外、様式例（69～73ページ参照）を参考に公表事項をPDF等で掲載することができます。

1回目の公表から2回目の公表までの期間の長さは、企業の「事業年度開始日」「認定日」によって変わります。

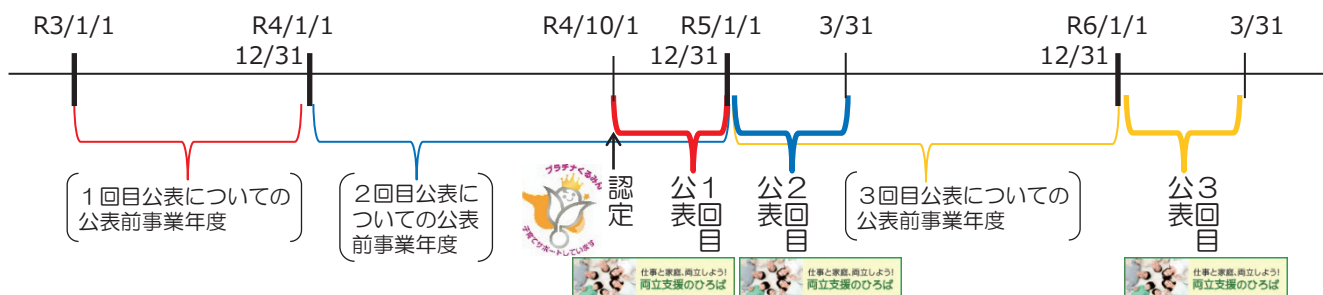
○事業年度が4月から始まる企業の場合①（認定は5月）



○事業年度が4月から始まる企業の場合②（認定は10月）



○事業年度が1月から始まる企業の場合（認定は10月）



■公表事項

公表事項 1

(男性労働者の育児休業等の取得に関する状況)

以下の(1)から(3)について公表すること。

(1) 公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数

(2) 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、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数の割合

$$\frac{\text{公表前事業年度に育児休業等をした男性労働者数}}{\text{公表前事業年度に配偶者が出産した男性労働者数}} = \text{育児休業等をした男性労働者数の割合 (\%)} \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

(3) 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、公表前事業年度において育児休業等をした男性労働者数およ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と育児目的休暇制度の具体的内容

公表前事業年度に

- 育児休業等をした男性労働者数
- 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

公表前事業年度に配偶者が出産した男性労働者数

$$\frac{\text{の合計数}}{\text{}} = \text{育児休業等および育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合 (\%)} \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

○同一の子について「育児休業等」と「育児目的休暇制度」の両方を利用した場合は、1人としてカウントします。

○中小事業主については別途、公表前事業年度とその前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算した値を、任意で公表できます。

労働者数が300人以下の一般事業主の特例を受けて特例認定を受けた場合

中小事業主の特例の適用により特例認定を受けた場合、特例を適用した事由に関する男性労働者数を公表してください。

- ① 公表前事業年度において小学校就学の始期に達するまでの子について、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。）
- ② 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
- ③ 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また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

○特例の適用を受けていない中小事業主についても、上記①～③を任意で公表できます。

公表事項2

(女性労働者の育児休業等の取得に関する状況)

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公表前事業年度において育児休業等をした女性労働者数の割合

$$\frac{\text{公表前事業年度に育児休業等をした女性労働者数}}{\text{公表前事業年度に出産した女性労働者数}} = \text{育児休業等をした女性労働者数の割合 (\%)} \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

○中小事業主については別途、公表前事業年度とその前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算した値を、任意で公表できます。

公表事項3

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を育てる労働者のために実施している短時間勤務制度等の措置の内容

○短時間勤務制度等の措置の内容とは、以下のものをいいます。

- ①育児休業に関する制度に準ずる措置
- ②所定外労働の制限
- ③短時間勤務制度
- ④フレックスタイム制度
- ⑤始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げの制度
- ⑥事業所内保育施設の設置運営
- ⑦育児に要する経費の援助措置等

公表事項4

(労働時間に関する状況)

公表前事業年度におけるフルタイムの労働者等1人あたりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数

公表事項5

(労働時間に関する状況)

公表前事業年度における平均した1か月あたりの法定時間外労働時間が60時間以上である労働者の数

公表事項6

特例認定基準9（19ページ参照）に適合するものとして講ずる次の①～③の措置の内容

- ①所定外労働削減のための措置
- ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他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。

公表事項7

(女性の継続就業に関する状況)

以下の(1)または(2)について公表すること。

(1)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、または在職していた女性労働者数の割合

○中小事業主については別途、公表前事業年度とその前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算した値を、任意で公表できます。

$$\frac{\text{公表前々事業年度において出産した女性労働者数のうち} \\ \text{公表前事業年度に在職しているまたは在職していた女性労働者数}}{\text{公表前々事業年度において出産した女性労働者数}} = \frac{\text{在職しているまたは在職} \\ \text{していた女性労働者} \\ \text{数の割合 (\%)}}{\text{}} \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

(2)公表前々事業年度において出産した女性労働者数およ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または在職していた女性労働者数の割合

○中小事業主については別途、公表前事業年度とその前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算した値を、任意で公表できます。

$$\frac{\text{公表前々事業年度に出産した女性労働者数のうち、} \\ \text{公表前事業年度に在職しているまたは在職していた女性労働者数}}{\text{公表前々事業年度に} \\ \left. \begin{array}{l} \cdot \text{出産した女性労働者数} \\ \cdot \text{出産する予定であった女性労働者のうち退職した} \\ \text{女性労働者数} \end{array} \right\} \text{の合計数}} = \frac{\text{在職しているまたは在職} \\ \text{していた女性労働者} \\ \text{数の割合 (\%)}}{\text{}} \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

公表事項8

特例認定基準11（21ページ参照）に適合するものとして策定している計画の内容およびその実施状況

公表事項9（プラスの場合のみ）

不妊治療のための休暇制度・不妊治療のために利用することができる両立支援制度の内容

○不妊治療のための休暇制度とは、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や利用目的を限定しない休暇制度を言います。また、年次有給休暇は含みません。

○不妊治療のために利用することができる両立支援制度の内容とは、以下のものをいいます。

- ①年次有給休暇を半日又は時間を単位として取得することができる制度
- ②所定外労働の制限に関する制度
- ③一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
- ④フレックスタイム制
- ⑤所定労働時間の短縮の制度
- ⑥テレワーク

公表事項10（プラスの場合のみ）

（研修その他の取組の実施状況）

公表前事業年度におけ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

○研修その他の取組は、少なくとも年に1回以上、全ての労働者を対象に実施していることが必要です。