

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 令和 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・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・令和 年 月 日 労働局
- (3) 常時雇用する労働者数 人

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 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

ロ 公表前事業年度 令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日

ハ 公表前々事業年度 令和 年 月 日 ～ 令和 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) % ※ (%)
※ 中小事業主は必須項目に加え、「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、() 内に任意で公表できます。		

- 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) % ※ (%)
※ 中小事業主は必須項目に加え、「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、() 内に任意で公表できます。			

(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
(特例を適用した項目は必ず記載。その他の中小事業主は任意記載)

ハ 公表前事業年度において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 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

① 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) % ※ (%)
※中小事業主は必須項目に加え、「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、()内に任意で公表できます。		

② 公表前事業年度において出産した女性有期雇用労働者数に対する、育児休業等をした女性有期雇用労働者数の割合

公表前事業年度において		
出産した女性有期雇用労働者数 (A)	育児休業等をした女性有期雇用労働者数 (B)	育児休業等をした女性有期雇用労働者数の割合 (B) / (A) × 100
※ (人)	※ (人)	(C) % ※ (%)
※中小事業主は必須項目に加え、「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、()内に任意で公表できます。		

4. 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。②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

② 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

③ 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

5. 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 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		○男性労働者の育児休業平均取得日数 日
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		

6. 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 ※ (人)	(B) 人 ※ (人)	% ※ (%)
※中小事業主は必須項目に加え、「対象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、()内に任意で公表できます。		

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 ※ (人)	(D) 人 ※ (人)	(E) 人 ※ (人)	% ※ (%)
※中小事業主は必須項目に加え、「対象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、()内に任意で公表できます。			

7. 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 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		
エ その他環境の整備	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		

8. 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	制度の内容 ※講じている制度を全て記入してください。
半日単位・時間単位の 年次有給休暇付与制度	
所定外労働の制限	
始業・終業時刻の繰上げ 又は繰下げの制度	
フレックスタイム制	
短時間勤務制度	
在宅勤務等を可能とする 制度	

(2) 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

(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かを記載すること。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かを記載すること。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。
 - (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。（(1)の育児休業等や子の看護等休暇は含まれない。）
 - (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」、「育児休業等をした女性有期雇用労働者数の割合」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雇用労働者については、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、当該有期雇用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 子の看護等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」及び「育児休業等をした女性有期雇用労働者数の割合」については、必ず記載すること。

12. 「4. 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」及び「②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、小数第1位を切り捨てて記載すること。

13. 「5. 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。

14. 「6. 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。

15. 「7. 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。

16. 「8. 不妊治療と仕事との両立に関する状況」欄については、(1)②の欄は講じている制度全ての内容について具体的に記載すること。