＼ 令和6年改正 ／

次世代育成支援対策推進法に基づく

一般事業主行動計画を策定し、

くるみん認定・トライくるみん認定

プラチナくるみん認定

を目指しましょう !!!

令和７年４月1日から

●くるみん、トライくるみん認定基準と認定マークが改正されています！





令和７年４月1日から

●プラチナくるみん認定基準が改正されています！

※プラチナくるみん認定マークの変更はありません



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare ・都道府県労働局

目　　次

■次世代育成支援対策推進法の改正 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
■くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定の
　認定基準等の改正 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
■次世代育成支援対策推進法とは ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
■一般事業主行動計画とは ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
■一般事業主行動計画の策定から実施、認定までの流れ ・・・・・・・・・・・・・ 7
■行動計画の策定に当たって ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
■くるみん認定とは ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17
■くるみん認定基準 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
■経過措置 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・24
■くるみん認定の申請手続き ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・25
■プラチナくるみん認定（特例認定）とは ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26
■プラチナくるみん認定基準（特例認定基準）・・・・・・・・・・・・・・・・・26
■プラチナくるみん認定（特例認定）の申請手続き ・・・・・・・・・・・・・・・31
■トライくるみん認定とは ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・32
■トライくるみん認定基準 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・32
■プラス認定とは ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35
■プラス認定基準 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
■特例プラス認定基準 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37
■プラス認定・特例プラス認定の申請手続き ・・・・・・・・・・・・・・・・・・38
■次世代育成支援対策の実施状況の公表について ・・・・・・・・・・・・・・・39
■公表事項 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
■各種認定の取消しについて ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・44
■「両立支援のひろば」について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・48
■くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、
　トライくるみん認定企業が公共調達で有利になります ・・・・・・・・・・・・49
■両立支援等助成金、くるみん助成金、働き方改革推進支援資金、賃上げ促進税制 ・50
[よくあるご質問]・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・51
[様式集]
　一般事業主行動計画策定・変更届　記入例 ・・・・・・・・・・・・・・・・・53
　基準適合一般事業主認定申請書　記入例 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・56
　基準適合認定一般事業主認定申請書　記入例 ・・・・・・・・・・・・・・・・63
　基準適合認定一般事業主認定申請書　記入例 ・・・・・・・・・・・・・・・・72
　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 ・・・・・・80
　次世代育成支援対策推進法（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・85
　次世代育成支援対策推進法施行規則（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・・・88
　行動計画策定指針（抄）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・95

■次世代育成支援対策推進法の改正

●法律の有効期限の延長（施行日：公布の日（令和６年５月31日））

令和７年（2025年）３月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）３月31日までに延長**されました。

●育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け（施行日：令和７年４月１日）

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、**一般事業主行動計画の策定・変更時**に次のことが義務付けられました。（100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- **育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握等（PDCAサイクルの確立）**
- **育児休業等の取得状況、労働時間の状況に係る数値目標（※）の設定**

（※）数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでも構いません。

「育児休業等の取得状況」：男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況

「労働時間の状況」：フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあっては、健康管理時間）の状況

○ 育児休業等の取得状況及び労働時間の状況把握
○ 改善すべき事情の分析

→

○ 行動計画の策定・変更
○ 社内周知
○ 外部への公表

○ 都道府県労働局への届出

→

○ 計画の実施

○ 計画終了
○ 効果の測定

◆PDCAサイクルの確立

※令和７年４月１日以降に策定又は変更する行動計画から義務の対象です。

認定基準を満たした場合

厚生労働大臣による認定
（くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん）

P17～P38参照

●くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準等の改正（施行日：令和７年４月１日）

法律の改正に関連して、くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定の**認定基準と、くるみんマーク、トライくるみんマークが改正**されました。

P２～P４参照

■くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定の認定基準等の改正

令和７年４月１日～

くるみん認定

認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準の改正（認定基準５）

P20参照

	旧基準	新基準
男性労働者の育児休業等取得率	10%以上	30%以上
	又は	又は
男性労働者の育児休業等及び育児目的休暇の取得率	20%以上	50%以上

②女性の育児休業等の取得に係る基準の改正（認定基準６）

P21参照

	旧基準	新基準
女性労働者の育児休業等取得率	75%以上	75%以上
		及び
女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし	75%以上

③働き方の見直しに係る基準の改正（認定基準７）

P22参照

	旧基準	新基準
雇用する労働者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	45時間未満（全てのフルタイム労働者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）

※「３歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「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ずる制度」を講じていること」の基準（旧基準７）は廃止されました。（経過措置は24ページ参照）

④成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準８）

P23参照

旧基準	新基準
○所定外労働の削減のための措置 ○年次有給休暇の取得の促進 ○短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	○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 ○年次有給休暇の取得の促進 ○短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備

※くるみん認定の認定基準については、17～23ページをご覧ください。

<新くるみんマーク>



■くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定の認定基準等の改正

令和７年４月１日～

プラチナくるみん認定（特例認定）　特例認定基準が改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準の改正（特例認定基準５）

P27参照

	旧基準	新基準
男性労働者の育児休業等取得率	30%以上	50%以上
男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	50%以上	70%以上

（旧基準：又は　新基準：又は）

②女性の育児休業等の取得に係る基準の改正（特例認定基準６）

P28参照

	旧基準	新基準
女性労働者の育児休業等取得率	75%以上	75%以上
女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし	75%以上

（新基準：及び）

③働き方の見直しに係る基準の改正（特例認定基準７）

P28、22参照

	旧基準	新基準
雇用する労働者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	45時間未満（全てのフルタイム労働者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイム労働者）

※「３歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「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ずる制度」を講じていること」の基準（旧基準７）は廃止されました。（経過措置は24ページ参照）

④成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（特例認定基準８）

P28参照

旧基準	新基準
○所定外労働の削減のための措置 ○年次有給休暇の取得の促進 ○短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	○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 ○年次有給休暇の取得の促進 ○短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備

⑤能力向上又はキャリア形成支援の取組に係る計画の策定・実施に関する対象の見直し（特例認定基準10）

P30参照

	旧基準	新基準
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の策定及び実施の対象	女性労働者	男性労働者及び女性労働者

※プラチナくるみん認定の認定基準については、26～30ページをご覧ください。

■くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定の認定基準等の改正

令和７年４月１日～

トライくるみん認定　認定基準とマークが改正されています。

①男性の育児休業等の取得に関する基準の改正（認定基準５）

P32参照

	旧基準	新基準
男性労働者の育児休業等取得率	７％以上	10%以上
	又は	又は
男性労働者の育児休業等・育児目的休暇の取得率	15%以上	20%以上

②女性の育児休業等の取得に係る基準の改正（認定基準６）

P33参照

	旧基準	新基準
女性労働者の育児休業等取得率	75%以上	75%以上
		及び
女性有期雇用労働者の育児休業等取得率	基準なし	75%以上

③成果に関する具体的な目標を定めて実施する措置の選択肢の見直し（認定基準８）

P34、23参照

旧基準	新基準
○所定外労働の削減のための措置 ○年次有給休暇の取得の促進 ○短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備	○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 ○年次有給休暇の取得の促進 ○短時間正社員制度、在宅勤務等その他働き方の見直しに関する多様な労働条件の整備

※「３歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「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ずる制度」を講じていること」の基準（旧基準７）は廃止されました。（経過措置は24ページ参照）

※トライくるみん認定の認定基準については、32～34ページをご覧ください。



<新トライくるみんマーク>

■次世代育成支援対策推進法とは

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにしたものです。

企業が取り組むこと

〇この法律において、企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」（次ページ参照）を策定することとなっており、**常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、この行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが**義務**とされています。（100人以下の企業は努力義務）

認定・特例認定を申請できます

〇企業の自発的な次世代育成支援に関する取組を促すため、行動計画に定めた目標を達成したなど一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定（くるみん認定・トライくるみん認定）を受けることができます。さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。※不妊治療と仕事との両立に係る認定（「プラス認定」）については35～38ページをご覧ください。

認定・特例認定を受けると

〇認定、特例認定を受けた企業は、子育てサポート企業としてそれぞれ「認定マーク（愛称：くるみん、トライくるみん）」、「特例認定マーク（愛称：プラチナくるみん）」を商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをＰＲすることができます。
「プラス」認定によって、不妊治療と仕事との両立サポート企業であることのPRもできます。

〇認定・特例認定を受けた企業には、公共調達における加点評価等があります（49～50ページ参照）。

法の有効期限

〇この法律は、平成17年４月１日から施行されています。令和６年度末までの時限立法でしたが、法改正により法律の有効期限が令和17年３月31日まで10年間延長されました（令和６年５月31日施行）。

■一般事業主行動計画とは

常時雇用する労働者が101人以上の一般事業主が、行動計画策定指針に即して策定する次世代育成支援対策に関する計画のことです。

行動計画を策定するに当たって

常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画を策定・変更する際には、以下が求められます。（100人以下の企業は努力義務）

○労働者の「育児休業等の取得状況」（①）及び「労働時間の状況」（②）を把握すること

① 育児休業等の取得状況：男性労働者の「育児休業等取得率」（※1）又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」（※2）の状況

② 労働時間の状況：フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあっては、健康管理時間）の状況

※1　育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む）、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及び第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

※2　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事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等、子の看護等休暇、育児・介護休業法第23条の３第１項第４号に規定する休暇（養育両立支援休暇）及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。）

○職業生活と子育ての両立に関する状況を把握し、分析した上で、その結果を勘案して定めるとともに、その推進に当たっては、定期的に、計画の実施状況や数値目標の達成状況について点検・評価を実施し、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（PDCAサイクル）を確立すること。

行動計画に書くべきこと

○企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備等に取り組むにあたって、以下の内容を定めてください。

①計画期間　②目標　③目標を達成するための対策の内容と実施時期

※常時雇用する労働者が101人以上の企業は、令和７年４月１日以降に策定又は変更する行動計画から、自社の課題解消のための目標設定に加え、**②の目標に「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値目標を設定すること**が求められます。（100人以下の企業は努力義務）

○行動計画には、各企業の実情に応じて、計画期間中に実施しようとする次世代育成支援対策の内容を盛り込むことが求められます。盛り込むことが望ましい事項については行動計画策定指針で示しています。（13ページ参照）

行動計画を策定したら

○常時雇用する労働者が101人以上の企業には、行動計画の策定、策定届の都道府県労働局への届出とともに、一般への公表、労働者への周知が義務付けられています。（100人以下の企業は努力義務）

常時雇用する労働者とは

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①又は②のいずれかに該当する労働者を指します。

①期間の定めなく雇用されている者

②過去１年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から１年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

■一般事業主行動計画の策定から実施、認定までの流れ

1　一般事業主行動計画の策定等について

〇行動計画の策定から実施の流れは、以下のとおりです。

２回目以降も同様に
STEP１から
STEP５を実施

STEP１

①自社の現状や労働者のニーズの把握
②労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握
※常時雇用する労働者が、101人以上の企業は義務
100人以下の企業は努力義務

①自社の現状や労働者のニーズの把握

自社の仕事と育児の両立支援の状況や労働者の両立支援に対するニーズを把握し課題を分析してください。

②労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握

「育児休業等の取得状況」とは、男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」をいいます。

「労働時間の状況」とは、フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあっては、健康管理時間）をいいます。

詳細は、9～10ページへ

STEP２　**STEP１を踏まえて行動計画を策定**

STEP１の状況把握等の結果を勘案し、行動計画を策定します。
行動計画には、
① 計画期間、② 目標（数値目標を含む）、③ 目標を達成するための対策の内容と実施時期を盛り込むことが必要です。

詳細は11～15ページへ

STEP３　**行動計画を公表し、労働者に周知（STEP２から概ね３か月以内）**

行動計画を策定・変更したら、外部に公表するとともに、すべての労働者に周知する必要があります。

詳細は、16ページへ

STEP４　**行動計画を策定した旨の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）への届出（STEP２から概ね３か月以内）**

行動計画を策定・変更したら、「一般事業主行動計画策定・変更届」を、電子申請、郵送又は持参により都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。

詳細は、16ページへ

STEP５　**行動計画の実施、効果の測定**

定期的に、目標（数値目標を含む）の達成状況や、行動計画に基づく取組の**実施状況を点検・評価**し、**その結果をその後の取組や次期行動計画に反映**させ、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（**PDCAサイクル**）を確立させましょう！

詳細は、16ページへ

※STEP１、STEP５においては、必要に応じて、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情の的確な把握に努めてください。

2 「子育てサポート企業」としての認定取得を目指して

○ １のSTEP１からSTEP５に取り組んだ後、くるみん認定、トライくるみん認定、プラチナくるみん認定の流れは、以下のとおりです。

くるみん、トライくるみん認定申請

○計画期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ認定申請
- くるみん認定申請　※17～25ページ参照
- トライくるみん認定申請　※32～34ページ参照
- プラス認定申請　※35～38ページ参照

（認定申請事業主の取組が認定基準を満たしているかを認定申請書類で審査）
※提出された書類で審査しますので、全ての認定基準を満たしていることがわかる書類を提出していただく必要があります。

○「子育てサポート企業」として認定、マークの付与

くるみん認定！





トライくるみん認定！

プラス認定！





（さらに高い水準の取組を行い、プラチナくるみん認定を申請する場合）
※プラチナくるみん認定を受けるためには、事前にくるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。

プラチナくるみん認定（特例認定）申請

○ くるみん認定・トライくるみん認定後の行動計画の期間終了後、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ認定申請
- プラチナくるみん認定申請　※26～31ページ参照
- プラス認定申請　※35～38ページ参照

（特例認定申請事業主の取組が特例認定基準を満たしているかを特例認定申請書類で審査）
※提出された書類で審査しますので、全ての特例認定基準を満たしていることがわかる書類を提出していただく必要があります。

○ 優良な「子育てサポート企業」として認定、プラチナくるみんマークの付与

プラチナくるみん認定！





プラチナくるみんプラス認定！

○ プラチナくるみん認定企業は、毎年少なくとも１回、
次世代育成支援対策の実施状況を外部へ**公表**　※39～43ページ参照

※プラス認定又は特例プラス認定は、プラス認定基準、特例プラス認定基準を満たす必要があります。

■行動計画の策定に当たって

STEP1　自社の現状や労働者のニーズを把握しましょう

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、**令和７年４月１日以降に行動計画の策定又は変更を行う際**には、**直近の事業年度における「育児休業等の取得状況（※1）」及び「労働時間の状況（※2）」を把握することが義務付け**られました。

※１　男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」の状況

※２　フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあっては、健康管理時間）の状況

○ 推進体制を整備する

行動計画の策定及び目標達成に向けた取組の実施を実効あるものにするためには、管理職や人事労務担当者にその趣旨を徹底するとともに、子育てを行う労働者を含めた全ての労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要です。
このため、各企業において、次のような推進体制の整備を図ることが望ましいです。

＜推進体制の整備を図るための措置として望ましい例＞

- 人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした社内委員会の設置等
- 管理職や労働者に対する次世代育成支援対策に関する研修や情報提供等の実施
- 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置等
- 同一業種団体等との連携　　等

○ 労働者の意見反映のための措置を講ずる

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためにはこうしたニーズを踏まえることが重要です。
労働者のニーズを把握するための方法としては、次のような方法などが考えられます。

＜労働者のニーズを把握するための方法として考えられる例＞

- 労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等
- 両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップでの取組　等

○ 自社の現状を把握する

- 少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められます。女性が働きやすい職場だけでなく、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得をはじめとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない労働者も含めた長時間労働の状況を改善していくことが重要です。
- このため、**常時雇用する労働者が101人以上の企業**に対し、**令和７年４月１日以降に行動計画の策定又は変更を行う際**（※1）には、**直近の事業年度**（※2）**における次の事項を把握し、課題分析を行うことを義務付け**ました。

  - **育児休業等の取得状況：男性労働者の「育児休業等取得率」**（※3）**又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」**（※4）
  - **労働時間の状況：フルタイム労働者**（※5）**一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者の場合は、健康管理時間）**

（※１）令和７年４月１日までに行動計画を策定していた企業は、直近の計画期間における育児休業等の取得状況、労働時間の状況や、各企業の実情に応じ、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関連する事項や数値等についても把握しておくことが望ましいです。

（※２）「直近の事業年度」において配偶者が出産した男性労働者がいない場合も上記の状況を把握し、改善すべき事情を分析する必要があります。
この場合、策定・変更する前の一般事業主行動計画期間など、「直近の事業年度」より前の状況を把握・分析することが考えられます。

（※３）育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業（産後パパ育休を含む）、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及び第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

（※４）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事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等、子の看護等休暇、育児・介護休業法第23条の３第１項第４号に規定する休暇（養育両立支援休暇）及び労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を除く。）

（※５）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの労働時間の状況を把握するに当たっての対象となる労働者の範囲は、事業主が雇用する労働者のうち、短時間労働者（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第２条第１項に規定する短時間労働者）を除いたすべての労働者です。
また、管理監督者や事業場外みなし労働時間制の適用を受ける労働者等であって労働時間管理の方法が他の労働者と異なっている労働者も把握の対象です。
この場合、その他の労働者とは分けて把握することが考えられます。

○ 改善すべき事情を分析する

STEP１で把握した育児休業等の取得状況、労働時間の状況の課題分析は、各事業主の実情に応じて行うこととなりますが、男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが必要であることを踏まえ、行動計画策定指針五の２(４)の「分析の観点例」及び「取組例」（96～98ページ参照）を参考に分析を行うことが効果的です。

【行動計画策定指針五の２（４）（抜粋）】

＜育児休業等の取得状況に関する分析の観点例＞

○男女がともに育児休業、育児目的休暇等を取得できる状況にあるか。希望どおりの期間が取得できる状況にあるか。
○周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。　　等

「取組例」

○定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策
○業務の見直し・効率化のための取組の実施
○育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施　　等

＜労働時間の状況に関する分析の観点例＞

○長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。
○特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。　　等

「取組例」

○組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施
○部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し　　等

STEP2　STEP1を踏まえて行動計画を策定しましょう

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、**令和７年４月１日以降に行動計画の策定又は変更を行う際**には、**「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値を用いて定量的な目標を設定することが義務付け**られました。

○「計画期間」を決める

計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。各企業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施できる期間とすることが必要であり、令和７年度から令和16年度までの10年間をおおむね２年間から５年間までの期間に区切り、これを計画期間として計画を策定することが望ましいです（行動計画策定指針五の２(3)）。

○「目標」を決める

次に、子育て支援のための行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報をふまえて、13ページに示した行動計画策定指針の「六　一般事業主行動計画の内容に関する事項（100～103ページ参照）」に掲載されている項目を参考に、行動計画の目標を設定します。

- **常時雇用する労働者が101人以上の企業**は、**「育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」についての数値目標を設定する必要**があります。
- 数値目標は、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでも構いませんが、その水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業所の実情に見合ったものとすることが重要です。

＜育児休業等の取得に係る数値目標の例＞

- 計画期間における男性の平均育児休業取得率を○%以上とする
- 男性の育児休業取得期間２週間以上の割合を○%以上とする
- 計画期間中の男性の育児休業取得率を○%とし、平均取得日数○日以上を達成する
- 男性労働者で育児休業又は育児目的休暇を取得した者をそれぞれ○名以上とする　等

※男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を踏まえて、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましいです。（行動計画策定指針五の２(5)ア）

＜労働時間の状況に係る数値目標の例＞

- フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を○時間未満とする（又は○%削減する）
- フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月○時間未満とする（又は○%削減する）

- 「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう。（関係法令で定めている最低基準の制度導入を目標にしている場合、それを達成していても、認定基準を満たしません。）

○「目標を達成するための対策とその実施時期」を定める

目標を決めたら、計画期間内の目標達成に向けて実施する次世代育成支援対策の内容とその実施時期を定めます。
行動計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる（PDCAサイクル）ためにも、自社の実情にあった実効性のある対策とする必要があります。

○ 認定を目指すなら

- 計画期間終了後にくるみん認定・トライくるみん認定を希望する場合は、17～25ページ、32～34ページに記載してある認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。
- 既にくるみん認定・トライくるみん認定を受けた企業で、計画期間終了後に、プラチナくるみん認定を希望する場合は、26～31ページに記載してある特例認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。
- 行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば、行動計画策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へご相談ください。

※行動計画期間終了後の計画の変更等は認められませんのでご注意ください。

〇行動計画の「目標」及び「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。
（行動計画策定指針「六　一般事業主行動計画の内容に関する事項（100～103ページ参照）」より）

１．雇用環境の整備に関する事項

〇 育児をしている労働者の両立を支援するための雇用環境の整備の取組

- 妊娠中及び出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置、配偶者が流産・死産した労働者が休暇を取得しやすい環境の整備等
- 配偶者出産休暇制度など、子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設
- 小学校第４学年以降の子や孫の子育てのための休暇制度の導入
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の導入
- 「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての全労働者に対する周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての全労動者に対する周知・個別周知
- 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、業務体制の見直しや手当支給等の実施
- 育児休業期間中の労働者の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰
- 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、若手の女性労働者に向けた出産後も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や、企業トップによる仕事と子育ての両立の推進に向けた職場風土の改革に関する管理職研修などの実施
- 小学校就学後の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げの制度、在宅勤務等の導入
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 育児・介護休業法の規定を上回る子の看護等休暇制度の導入（いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる制度など）
- 希望する労働者に対する職務や勤務地などの限定制度の導入
- 子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮
- 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
- 不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般の全労働者に対する周知
- 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

〇 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等の取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる時間外・休日労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
- 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意識啓発
- 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

２．その他の次世代育成支援対策

〇 対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進　　ほか

行動計画の例

行動計画の策定にあたっては、次の行動計画例を参考にしてください。

認定を目指し、両立支援対策の充実を目指す会社

＿＿＿＿＿＿＿＿行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　年　月　日～　　年　月　日までの　年間

２．内容

目標１：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。
男性社員・・・取得率５０％以上
女性社員・・・女性社員全体と有期雇用の女性社員それぞれについて、取得率８０％以上

＜対策＞

- ●　年　月～　各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- ●　年　月～　育児休業取得開始日から５日間を有給とする制度を導入する

目標２：全社員の時間外・休日労働時間の平均を各月３０時間未満とする。

＜対策＞

- ●　年　月～　管理職を対象とした意識改革のための研修を　回実施
- ●　年　月～　業務量の見直し、ＤＸ化による事務の効率化などの取組実施
- ●　年　月～　各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標３：小学校就学前の子を持つ社員を対象とする短時間勤務制度の対象を小学校就学中の子を持つ社員にまで拡大する。

＜対策＞

- ●　年　月～　制度導入
  社内報や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

すでに両立支援制度の利用が進んでいる会社

社会福祉法人　〇〇　行動計画

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1．計画期間　　年　月　日～　　年　月　日までの　年間

2．内容

目標１：計画期間中の男性の育児休業取得率を８５％以上とする。

＜対策＞

- 年　月～　各職場における休業者の業務カバー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年　月～　育児休業取得開始日から１０日間を有給とする制度を導入する

目標２：社員のうち、２５歳～３９歳の従業員の平均時間外・休日労働時間を１/２へ削減する。

＜対策＞

- 年　月～　管理職を対象とした意識改革のための研修を　回実施
- 年　月～　業務量の見直し、ＤＸ化による事務の効率化などの取組実施
- 年　月～　各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標３：育児休業等の制度についての有期雇用労働者向けのパンフレットを作成し有期雇用労働者および管理職に配布し、制度の周知を図る。

＜対策＞

- 年　月～　職員へのアンケート調査、検討開始
- 年　月～　制度に関するパンフレットの作成・配布、有期契約労働者や管理職を対象とした研修および社内報などによる全職員への周知

目標４：有期雇用労働者を含む全社員の年次有給休暇の取得日数を１人当たり平均　年間　日以上とする。

＜対策＞

- 年　月～　年次有給休暇の取得状況を把握する
- 年　月～　計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に　回行う
- 年　月～　各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 年　月～　社内報などでキャンペーンを行う

厚生労働省ホームページに、様々なタイプのモデル行動計画を掲載しています。
企業の状況に応じてご活用ください。また、届出様式もこちらからダウンロードできます。

【掲載先】https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/

STEP3　行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね３か月以内に、その計画を一般に公表するとともに労働者へ周知してください。公表・周知の方法は以下のとおりです。

〇一般への公表方法
厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページへの掲載などがあります。
インターネットが使用できない企業では、事務所に備え付けるなどの方法により、一般の方からの求めに応じて公表できるようにする方法でも差し支えありません。

〇労働者への周知方法
事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

☆女性の活躍・両立支援総合サイト 「両立支援のひろば」とは

厚生労働省が運営するウェブサイトで、一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」、自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。（48ページ参照）

「両立支援のひろば」
https://ryouritsu.mhlw.go.jp/



〇認定又は特例認定を目指すなら、申請の際に公表及び労働者への周知をした日付が分かる書類が必要になりますので、以下のような書類を計画期間終了まで保存しておいてください。
- 「両立支援のひろば」や自社ホームページで公表した日が分かる画面を印刷した書類
- 社内イントラネットで労働者へ周知した日が分かる画面を印刷した書類

STEP4　行動計画を策定した旨を都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ届け出ましょう

〇行動計画を策定したら、策定の日からおおむね３か月以内に「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。（様式の記入方法は53～55ページ参照）
行動計画の添付は不要です。
※届出の控を希望される場合は、提出用と控用の２部と返信用封筒をご用意ください。

〇電子申請による届出も可能です。
電子申請システム　https://shinsei.e-gov.go.jp/

STEP5　行動計画に基づく取組を実施し、効果を測定しましょう

〇行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取組を進めてください。
〇取組を進める中で、定期的に数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

■くるみん認定とは

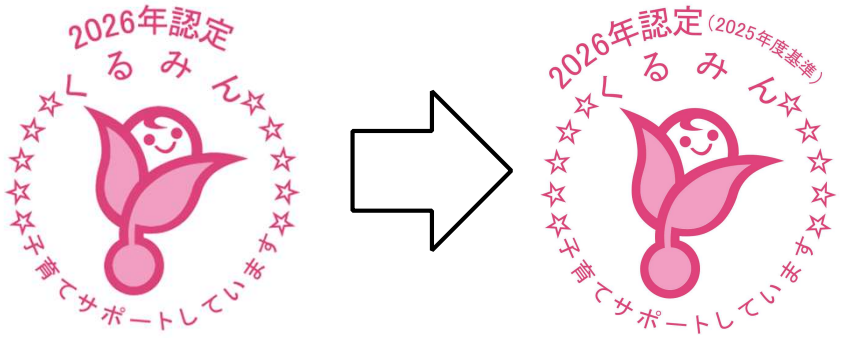
○行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。

○認定を受けると、くるみんマークを、商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。
その結果、企業イメージの向上、労働者の理解促進やそれに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着が期待できます。
さらに、公共調達の加点評価等を受けることができます。（49～50ページ参照）

○認定を受けるためには、９項目の認定基準を全て満たす必要があります。

○認定を希望される場合、行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば行動計画の策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。
※行動計画期間終了後の計画の変更等は認められませんのでご注意ください。

○令和７年４月１日から、くるみんの認定基準とくるみんマークが改正されました。
改正されたマークは、令和７年４月１日以降に認定申請し、改正された基準を全て満たしているとして認定決定された場合に付与されます。
※令和７年３月31日以前に付与されたマークはそのまま使えます。



（変更点）
認定年の後ろに「（2025年度基準）」と記載されています。

マークの上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業か、一目で分かるようになっています。
また、今回改正されたマークは、認定年の横に認定基準の適用年度が明記され、新たな認定基準を満たした企業であるということがわかりやすくなります。星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。

■くるみん認定基準

認定基準１

雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。

〇行動計画には、行動計画策定指針の「六　一般事業主行動計画の内容に関する事項」の「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、（２）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備等、に示された項目のうち、１項目以上が盛り込まれていなければなりません。（100～103ページ参照）　これらの取組の具体例は、13ページの「１．雇用環境の整備に関する事項」をご覧ください。

〇くるみん認定を目指す場合、令和７年４月１日以降に行動計画を策定又は変更する際は、企業規模を問わず、男性の育休取得状況及び労働時間の状況に係る数値目標を設定することが必要です。

認定基準２

行動計画の計画期間が、２年以上５年以下であること。

認定基準３

策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

〇認定の申請にあたっては、計画に定めた目標を達成したことを証明する資料の添付が必要※1です。証明する資料は目標によって異なりますが、以下のようなものが考えられます。

①制度導入を目標としている場合		
育児目的休暇の導入	→	制度導入後の就業規則などの写し ※変更箇所に印をつけるなどして明示してください。
ノー残業デーの導入	→	制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料など（制度導入年月日の分かるもの）
②数値目標の設定		
女性労働者の**育児休業取得率**を〇%以上にする	→	育児休業をした女性労働者の氏名及び育児休業をした期間が記載されている書類
男性労働者の**育児休業取得率**を〇%以上にする　※2	→	育児休業をした男性労働者の氏名及び育児休業をした期間が記載されている書類
行動計画期間中に**時間外労働時間**を〇%**削減**する　※2	→	行動計画実施前後の労働者１人当たりの各月の所定外労働時間数（企業の自己申告）
③制度の周知や情報提供を目標としている場合		
両立支援制度全般について社内周知を図る	→	周知した年月日の分かる通知文書や周知文書の写し
④意識啓発を目標としている場合		
管理職を含めた全労働者を対象とした情報提供、研修等による意識啓発の実施	→	周知した年月日の分かる通知文書や周知文書の写し、実施年月日の分かる研修開催通知、実施結果の写し

※１　添付された書類により、目標が達成されたことが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。

※２　令和７年４月１日以降に策定又は変更した行動計画には、これらの項目について数値目標が設定されていることが必要です（目標はあくまで一例です）。

〇制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、又は計画期間の開始時にすでに実施している場合は、審査対象とはなりません。

改正育児・介護休業法と認定基準３について

■ご注意ください！
育児・介護休業法が改正され、令和７年４月１日から段階的に施行されましたが、行動計画の末日が、令和７年４月１日以降の場合で、法定化された内容を目標としている場合は、当該目標は審査対象にはなりません。（他の目標が審査対象となります）
（目標自体ではなく、目標を達成するための対策である場合は審査対象になります。）

改正育児・介護休業法の内容（例示）	施行日
〇子の看護休暇の見直し(取得事由、対象となる子の範囲の拡大等) 〇所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（３歳になるまでの子⇒小学校就学前の子） 〇育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者数1,001人以上の事業主⇒301人以上の事業主）	令和７年４月１日
○　柔軟な働き方を実現するための措置 ○　妊娠・出産の申出時や子が３歳になる前の個別の意向聴取・配慮	令和７年10月1日

※改正育児・介護休業法の詳細については、こちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf

認定基準４

策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行ったこと。

〇認定を受けるためには、行動計画を策定又は変更した際に、当該行動計画を外部へ公表し、労働者へ周知している必要があります。
公表及び労働者への周知は、行動計画を策定又は変更したときからおおむね３か月以内に行ってください。

〇公表及び周知の方法については、16ページをご覧ください。

認定基準５　☆基準改正有

次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること。

（１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が30%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

〇以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geqq 30\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

（２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて50%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。

〇以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に}\left\{\begin{array}{l}\text{・育児休業等を取得した者の数（少なくとも１人以上）}\\ \text{・企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数}\end{array}\right\}\text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geqq 50\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇「育児休業等」とは、育児・介護休業法第２条第１号に規定する育児休業（出生時育児休業（産後パパ育休）を含む）、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及び第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います。

〇「企業独自の育児を目的とした休暇制度」とは、小学校就学の始期に達するまでの子について、例えば以下のような制度を利用した場合をいいます。育児休業等、子の看護等休暇、養育両立支援休暇及び労働基準法上の年次有給休暇は含まれません。

・失効年休の育児目的での使用を認める制度　　・「育児参加奨励休暇」制度
・子の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
・配偶者出産休暇制度（休暇の取得が可能な日に配偶者の妊娠中、出産前が含まれていても差し支えない）　など

〇計画期間内に配偶者が出産した者又は育児休業等を取得した有期雇用労働者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない者は、計算から除外して構いません。

〇育児休業と出生時育児休業（産後パパ育休）の両方を利用した場合や育児休業を分割して取得した場合でも、同一の子についての利用である場合は、１人とカウントします。

〇育児休業と企業独自の育児を目的とした休暇制度の両方を利用した場合でも、同一の子についての利用である場合は、１人とカウントします。

〇育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している労働者は分母にも分子にも含まれません。

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が０人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が０人）でも、①～④のいずれかに該当すれば認定基準５を満たします。

① 計画期間内に、子の看護等休暇を取得した男性労働者がいること（１歳に満たない子のために利用した場合を除く）、かつ、該当する男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。

② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、該当する男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が30%以上（※）であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること。（例えば、３年さかのぼると取得率が30%に満たないが、２年であれば30%以上となるような場合は、２年分だけさかのぼって構いません）　※P24の経過措置は本特例にも適用されます。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）の子又は小学校就学前の孫について、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がいること、かつ、当該男性労働者の数を「両立支援のひろば」で公表していること。

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準６　☆基準改正有

計画期間における、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ７５％以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。

〇以下のようにそれぞれ育休等取得率を計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性労働者の数}} \geqq 75\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性有期雇用労働者の数}} \geqq 75\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準５と同様です。（20ページ参照）

〇計画期間内に出産又は育児休業等をした有期雇用労働者のうち、育児・介護休業法上、育児休業等の対象とならない者は、計算から除外して構いません。

〇育児休業を分割して取得した場合でも、同一の子についての利用である場合は、１人とカウントします。

〇認定申請時にすでに退職している労働者は、分母にも分子にも含みません。

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内における女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率に75%未満の項目があった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、当該女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していれば認定基準６を満たします。

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準７　☆基準改正有

計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）と（２）のいずれかを満たしていること、かつ（３）を満たしていること。
なお、認定申請時にすでに退職している労働者は（１）～（３）のいずれも、分母にも分子にも含みません。

（１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月30時間未満であること。

〇各月ごとに、以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における全フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数}}{\text{全フルタイム労働者の数}}$$

（小数第１位以下切り捨て）

（２）フルタイムの労働者のうち、25～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。**＜新規＞**

〇各月ごとに、以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における25～39歳の全フルタイム労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数}}{\text{フルタイム労働者のうち、25～39歳の者の数}}$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇「法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数」とは、労働基準法第36条第１項本文の規定により同項に規定する労働時間（１週40時間、１日８時間）を延長又は休日労働させた場合における、その時間数をいいます。

（３）月平均の法定時間外労働が60時間以上の労働者がいないこと。

〇労働者ごとに以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における各労働者の法定時間外労働時間の合計時間数}}{12}$$

（小数第１位以下切り捨て）

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準８　☆基準改正有

次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。

①男性の労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置

例　（ⅰ）育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の実施
（ⅱ）定期的な労働者の意識調査と改善策の実施
（ⅲ）職場と家庭の両方において貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発の実施
（ⅳ）長期の育児休業取得が可能となるような環境整備としての業務の棚卸し、複数担当制の確立
（ⅴ）安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修の実施
（ⅵ）その他これらに準ずる措置

②年次有給休暇の取得の促進のための措置

例　（ⅰ）年次有給休暇の計画的付与制度の導入
（ⅱ）年間の年次有給休暇取得計画の策定
（ⅲ）年次有給休暇の取得率の目標設定及びその取得状況を労使間の話し合いの機会において確認する制度の導入
（ⅳ）その他これらに準ずる措置

③短時間正社員制度、在宅勤務等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

例　（ⅰ）短時間正社員制度の導入
（ⅱ）在宅勤務等の導入
（ⅲ）職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組
（ⅳ）子どもの学校行事への参加のための休暇制度（育児・介護休業法に基づく子の看護等休暇を上回る制度に限る）の導入
（ⅴ）その他これらに準ずる措置

〇これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までに実施されていればよいものです。

〇成果に関する具体的な目標とは、例えば、「安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修を四半期に１回実施する」や「職場優先意識を是正するためのセミナーを年〇回開催する」などをいい、遅くとも計画期間終了時までに定めておく必要があります。

〇成果に関する具体的な目標は、必ずしも行動計画の目標として定められている必要はありません。　※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準９

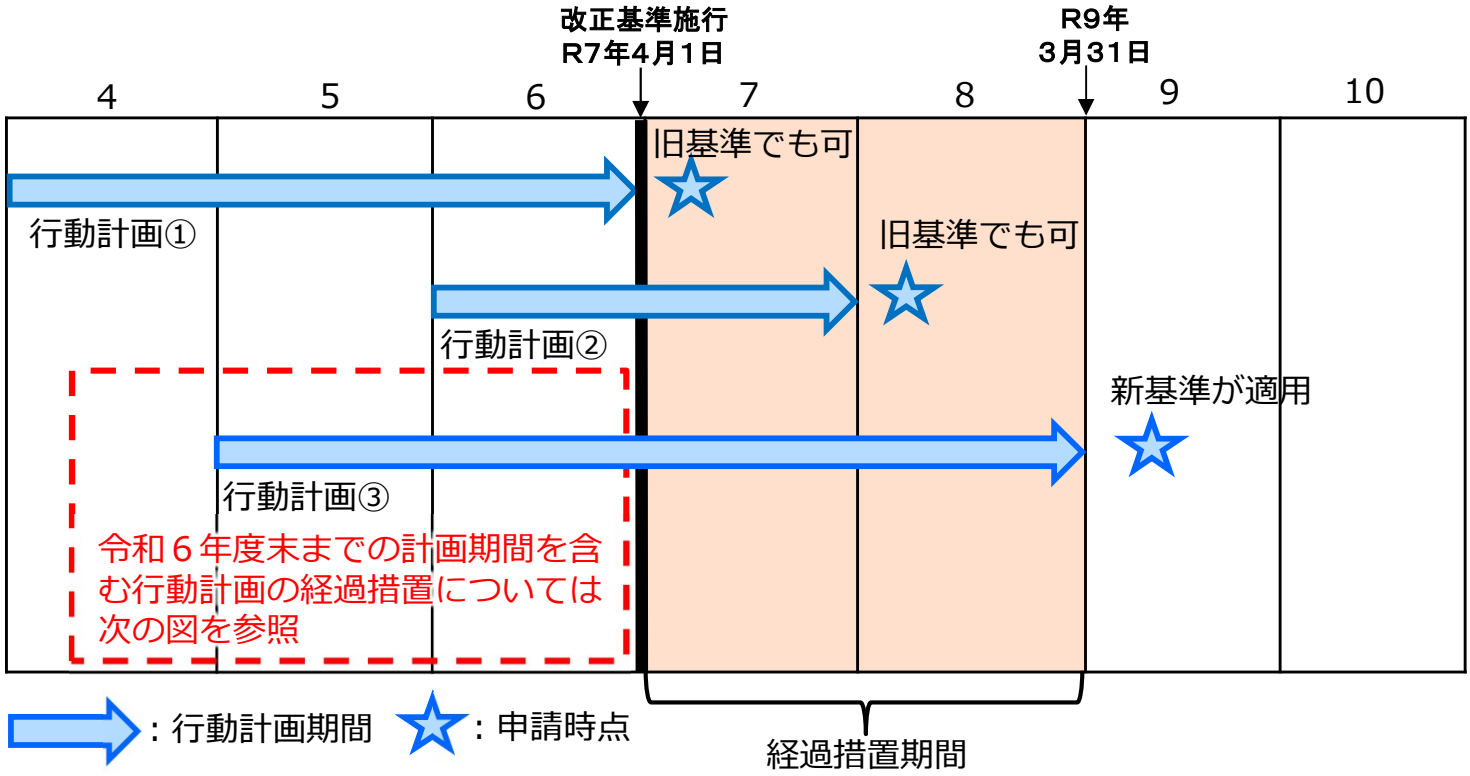
法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

〇「その他関係法令」とは、例えば以下の法令違反等を指します。
①男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、女性活躍推進法、労働施策総合推進法で勧告
②労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
③長時間労働等に関する重大な労働関係法令に違反し、是正意思なし
④上記③の重大な労働関係法令の同一条項に複数回違反
⑤違法な長時間労働を繰り返し行う企業経営トップに対する都道府県労働局長による指導に基づき企業名の公表
⑥障害者雇用促進法に基づく勧告に従わず公表
⑦高年齢者雇用安定法に基づく勧告に従わず公表
⑧労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
⑨労働保険料を直近２年度について滞納　　等

■経過措置

令和７年４月からの制度改正に伴う経過措置①：改正前の旧基準による認定

〇計画期間の時期にかかわらず、令和９年３月31日までは改正前の水準（2、４ページ参照）で申請することができます。
この場合に付与されるくるみん及びトライくるみん認定マークは旧基準達成による認定マークとなります。

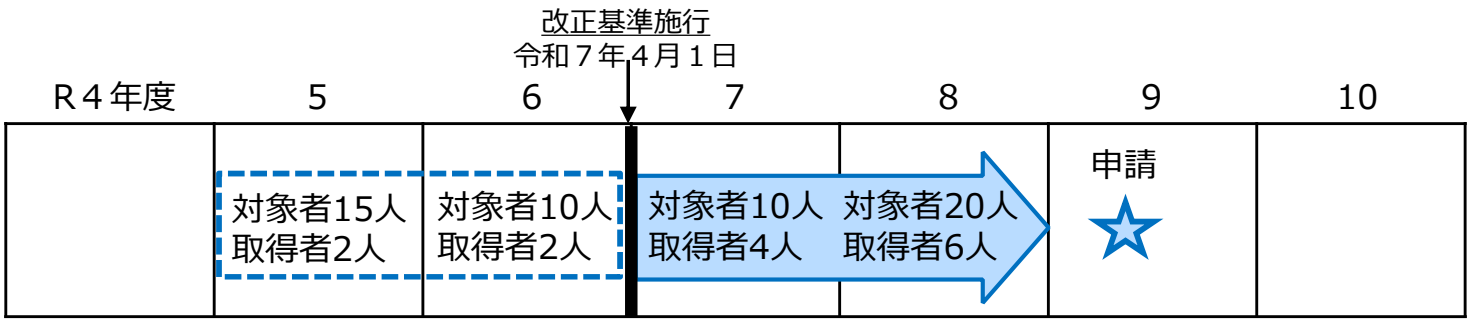


令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置②

※男性育休取得率の例

〇令和７年３月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等取得率の計算期間には含めず、令和７年４月１日以降の期間のみで男性の育児休業等取得率を算出することも可能です。なお、この場合に付与されるマークは令和７年改正後のマークとなります。

【例】くるみん認定申請に係る計画期間が令和５年度から８年度までの４年間であった場合の
男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）→**令和７年度から令和８年度の２年間で計算できる**



令和６年度末までの計画期間を含む計画期間すべてを対象にした場合　育休取得者14人 / 対象者55人 ＝ 25%　←新基準（30%）未達

令和７年度以降の計画期間を対象にした場合　育休取得者10人 / 対象者30人 ＝ 33%　←新基準（30%）達成

■くるみん認定の申請手続き

〇認定基準の１～９をすべて満たしたら、くるみん認定の申請をしましょう。

〇くるみん認定の申請は、「基準適合一般事業主認定申請書」（様式第二号）に必要書類を添付して、電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等（室）に申請してください。（様式の記入方法は56～62ページ参照）

〇申請書に添付する書類は、以下のとおりです。
なお、これら以外の書類についても、必要に応じてご提出いただく場合があります。

	添付書類	書類の例	備考
①	策定・実施した一般事業主行動計画		
②	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	※目標ごとの書類の例は、18ページを参照してください。	
③	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」や自社のホームページで公表した日が分かる画面を印刷した書類 ・社内イントラネットで労働者へ周知した日が分かる画面を印刷した書類 ・社内に周知した文書の写し	公表・周知の日付が分かるものが必要です。
④	育児休業又は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及び出生日が記載されている書類 （男性の育児休業取得について、労働者300人以下企業の特例で申請する場合） 子の看護等休暇の取得、短時間勤務制度等又は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の氏名、取得又は利用の対象となった子、孫の年齢及び出生日が記載されている書類	・左の事項が記載されたリスト	申請企業が任意の様式で作成したリストで構いません。
⑤	育児休業等をした女性労働者及び女性有期雇用労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢及び出生日が記載されている書類		
⑥	男女の育児休業等取得率等について「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	
⑦	認定基準８における取組の実施状況を明らかにする書類及び当該取組に係る目標について明らかにする書類であって、その内容及び目標を定めた日付が分かるもの	**（実施状況を明らかにする書類）** ・就業規則の写し ・定期的な労働者の意識調査と改善策の実施を社内に周知した文書の写し ・職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組の実施通知や啓発資料、結果報告書 **（目標の内容、日付が分かる書類）** ・目標を定めて社内イントラネットで社内に周知した日が分かる画面を印刷した書類 ・目標を定めて社内に周知した文書の写し	
⑧	関係法令遵守状況報告書 ※１の（２）に該当する場合は、是正済みであることが確認できる是正報告書の写し等を添付		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。 （15ページ【ダウンロード】参照）

■プラチナくるみん認定（特例認定）とは



特例認定マーク
「プラチナくるみん」

○くるみん認定又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の基準を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

○プラチナくるみん認定を受けると、くるみん認定、トライくるみん認定と同じように、プラチナくるみんマークを商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることのＰＲ効果がさらに高まります。
さらに、公共調達の加点評価等を受けることができます。（49～50ページ参照）

※プラチナくるみん認定を受けるためには、事前にくるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。（プラチナくるみん認定の申請の対象となる行動計画よりも前の行動計画について、くるみん認定又はトライくるみん認定を受けている必要があります。）
また、プラチナくるみん認定の申請ができる行動計画は、直近の行動計画に限ります。

○プラチナくるみんマークは、以下の12色のいずれも使用できます。



ピンク色　だいだい色　黄色　緑色　青色　紫色
ピンク色（淡）　だいだい色（淡）　黄色（淡）　緑色（淡）　青色（淡）　紫色（淡）

○プラチナくるみん認定企業は、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実施状況の公表を行う必要があります。（39～43ページ参照）

○プラチナくるみん認定を受けるためには、11項目の特例認定基準を全て満たす必要があります。

○プラチナくるみん認定を希望される場合、行動計画の内容が特例認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば行動計画の策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

■プラチナくるみん認定基準（特例認定基準）

特例認定基準１ ～ 特例認定基準４

くるみん認定の認定基準１～４と同じです。（18～19ページ参照）

特例認定基準５　☆基準改正有

次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること。

（１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が50%以上であること。

〇以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geqq 50\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

（２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて70%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。

〇以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に}\left\{\begin{array}{l}\text{・育児休業等を取得した者の数（少なくとも１人以上）}\\ \text{・企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数}\end{array}\right\}\text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geqq 70\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準５と同様です。（20ページ参照）

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が０人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が０人）でも、①～④のいずれかに該当すれば認定基準５を満たします。

① 計画期間内に、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護等休暇を取得した男性労働者がいること。（１歳に満たない子のために利用した場合を除く）

② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が50%以上（※）であること。

※P24の経過措置は本特例にも適用されます。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）の子又は小学校就学前の孫について、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がいること。

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

特例認定基準６　☆基準改正有

計画期間において、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であること。

〇以下のようにそれぞれ育休等取得率を計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性労働者の数}} \geqq 75\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性有期雇用労働者の数}} \geqq 75\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準５と同様です。（20ページ参照）

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内における女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率に75%未満の項目があった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、当該女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であれば認定基準６を満たします。

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

特例認定基準７　☆基準改正有

くるみん認定の認定基準７と同じです。（22ページ参照）

特例認定基準８　☆基準改正有

次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①又は②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標（※）を定めて実施し、その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、在宅勤務等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

※①～③の措置の具体例は、くるみん認定の認定基準８（23ページ）を参照してください。

（※）定量的な目標とは、成果にかかる数値目標をいいます。

（例）・男性の育児休業等の平均取得期間を〇日以上とする
・年次有給休暇取得率を〇%以上とする

（定量的な目標とは認められない例）
・安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修を四半期に１回実施する（成果にかかる数値目標が含まれないため）

〇前ページ①～③の措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までに実施されていればよいものです。

〇前ページの措置の①又は②における定量的な目標は、遅くとも計画期間終了日の１年前までに定めておく必要があります。また、計画期間の途中で定量的な目標を取り下げた場合は、基準を満たしません。

〇定量的な目標は、必ずしも行動計画の目標として定められている必要はありません。

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

特例認定基準９

次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること。

（１）子を出産した女性労働者のうち、子の１歳誕生日まで継続して在職（育児休業等を利用している者を含む）している者の割合が90%以上であること。

〇以下のように計算してください。

$$\frac{\text{子の１歳誕生日まで継続して在職している者の数}}{\text{計画期間の開始日から終了日の１年前までの間に出産した者の数（出産日に在職している者に限る）}} \geqq 90\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

（２）子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の１歳誕生日まで継続して在職している者（子の１歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む）の割合が70%以上であること。

〇以下のように計算してください。

$$\frac{\text{子の１歳誕生日まで継続して在職している者の数}}{\text{計画期間の開始日から終了日の１年前までの間に}\left\{\begin{array}{l}\text{・出産した者の数（出産日に在職している者に限る）}\\ \text{・出産予定であったが退職した者の数}\end{array}\right\}\text{の合計数}} \geqq 70\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇計画期間の開始日から終了日の１年前までの間に出産した者、出産予定であったが退職した者又は子の１歳誕生日まで継続して在職している者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない有期雇用労働者は、計算から除外して構いません。

〇特例認定申請時にすでに退職している労働者であっても、子の１歳誕生日まで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。

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に（１）が90%未満かつ（２）が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、上記の（１）が90%以上又は（２）が70%以上であれば、認定基準９を満たします。

特例認定基準10　☆基準改正有

育児休業等をし、又は育児を行う男女労働者が、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かかる計画を策定し、実施していること。

〇例えば、以下のような取組のうち、いずれか１つ以上について実施していることをいいます。

（１）女性労働者に向けた取組の例

① 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

② 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

③ その他これらに準ずる措置

（２）子育て中の男女労働者に向けた取組の例

① 育児休業からの復職後又は子育て中の男女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

③ その他これらに準ずる措置

（３）管理職に向けた取組等の例

① 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用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任基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組

② 育児休業や短時間勤務制度等の制度利用者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

③ その他これらに準ずる措置

〇当該計画は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までに実施されていればよいものです。

〇当該計画に定めた取組は、計画期間の終了日まで継続して実施されている必要があります。例えば、研修を実施する場合には、単発的な実施ではなく定期的に実施されていることが必要であり、また、昇進基準及び人事評価制度の見直しを行った場合には、見直された昇進基準及び人事評価制度が廃止されることなく引き続き実施されている必要があります。

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

特例認定基準11

くるみん認定の認定基準９と同じです。（23ページ参照）

■プラチナくるみん認定（特例認定）の申請手続き

○プラチナくるみん認定（特例認定）基準の１～11をすべて満たしたら、プラチナくるみん認定の申請をしましょう。

○プラチナくるみん認定（特例認定）の申請は、「基準適合認定一般事業主認定申請書」（様式第三号）に必要書類を添付して、電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に申請してください。（様式の記入方法は63～71ページ参照）

○申請書に添付する書類は、以下のとおりです。
なお、これら以外の書類についても、必要に応じてご提出いただく場合があります。

	添付書類	書類の例	備考
①	策定・実施した一般事業主行動計画		
②	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	※目標ごとの書類の例は、18ページを参照してください。	
③	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」や自社のホームページで公表した日が分かる画面を印刷した書類 ・社内イントラネットで労働者へ周知した日が分かる画面を印刷した書類 ・社内に周知した文書の写し	公表・周知の日付が分かるものが必要です。
④	育児休業等又は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及び出生日が記載されている書類 （男性の育児休業取得について、労働者300人以下企業の特例で申請する場合） 子の看護等休暇の取得、短時間勤務制度等又は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の氏名、取得又は利用の対象となった子、孫の年齢及び出生日が記載されている書類	・左の事項が記載されたリスト	申請企業が任意の様式で作成したリストで構いません。
⑤	育児休業等をした女性労働者及び女性有期雇用労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢及び出生日が記載されている書類		
⑥	プラチナくるみん認定（特例認定）基準８における取組の実施状況を明らかにする書類及び当該取組に係る定量的な目標について明らかにする書類であって、その内容及び目標を定めた日付等が分かるもの	**（実施状況を明らかにする書類）** ・就業規則の写し ・定期的な労働者の意識調査と改善策の実施を社内に周知した文書の写し **（定量的な目標の内容、日付、その目標を達成したことが分かる書類）** ・定量的な目標を定めて社内イントラネット等で社内に周知した日が分かる画面を印刷した書類 ・定量的な目標の達成状況を確認することができる書類	
⑦	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	・左の事項が記載されたリスト	申請企業が任意の様式で作成したリストで構いません。
⑧	プラチナくるみん認定（特例認定）基準10における計画及びその実施状況を明らかにする書類	・実施要領 ・実施計画書	
⑨	関係法令遵守状況報告書 ※１の（２）に該当する場合は、是正済みであることが確認できる是正報告書の写し等を添付		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。 （15ページ参照）

■トライくるみん認定とは

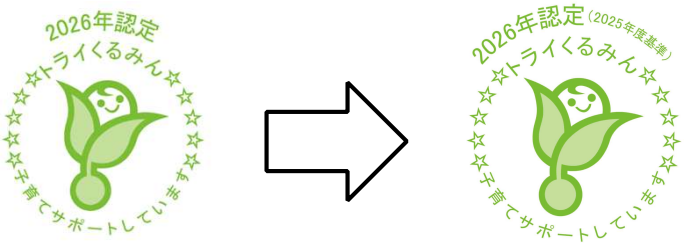
〇認定を受けると、くるみん認定、プラチナくるみん認定と同じように、トライくるみんマークを、商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることをPRできます。
さらに、公共調達の加点評価等を受けることができます。（49～50ページ参照）

〇認定を受けるためには、９項目の認定基準を全て満たす必要があります。

〇トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。

〇認定を希望される場合、行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば行動計画策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。
※行動計画期間終了後の計画の変更等は認められませんのでご注意ください。

〇令和７年４月１日から、トライくるみんの認定基準とトライくるみんマークが改正されました。改正されたマークは、令和７年４月１日以降に認定申請し、改正された基準を全て満たして認定された場合に付与されます。
※令和７年３月31日までに付与されたマークはそのまま使うことができます。



（変更点）
認定年の後ろに「（2025年度基準）」と記載されます。

■トライくるみん認定基準

認定基準１ ～ 認定基準４

くるみん認定の認定基準１～４と同じです。（18～19ページ参照）

認定基準5 ☆基準改正有

次の（１）又は（２）のいずれかを満たしていること。

（１）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が10%以上であること。

〇以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geqq 10\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

（２）計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率及び企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて20%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が１人以上いること。

〇以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に}\left\{\begin{array}{l}\text{・育児休業等を取得した者の数（少なくとも１人以上）}\\ \text{・企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数}\end{array}\right\}\text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geqq 20\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

○「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準５と同様です。（20ページ参照）

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者又は企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合（男性の育児休業等取得者が０人、かつ企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者が０人）でも、①～④のいずれかに該当すれば認定基準５を満たします。

① 計画期間内に、小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護等休暇を取得した男性労働者がいること。（１歳に満たない子のために利用した場合を除く）

② 計画期間内に、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。

③ 計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が10%以上であること。
※P24の経過措置は本特例にも適用されます。

④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前（15歳に達した後の最初の３月31日まで）の子又は小学校就学前の孫について、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がいること。

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準６ ☆基準改正有

計画期間における、女性労働者及び育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上であること。

○以下のようにそれぞれ育休等取得率を計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性労働者の数}} \geqq 75\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した女性有期雇用労働者の数}}{\text{計画期間内に出産した女性有期雇用労働者の数}} \geqq 75\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

○「育児休業等」とは、くるみん認定の認定基準５と同様です。（20ページ参照）

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内における女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる有期雇用労働者の育児休業等取得率に75%未満の項目があった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長３年間）を合わせて計算したときに、当該女性労働者の育児休業等取得率又は育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が75%以上であれば認定基準６を満たします。

※令和７年４月１日からの制度改正に伴う経過措置については、24ページを参照してください。

認定基準７

計画期間の終了日の属する事業年度において次の（１）と（２）のいずれも満たしていること。

（１）フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月４５時間未満であること。

〇各月ごとに、以下のように計算してください。

$$\frac{\text{全フルタイム労働者等の計画期間の終了日の属する事業年度における法定時間外労働時間及び法定休日労働の合計時間数}}{\text{全フルタイム労働者等の数}}$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇「法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数」とは、労働基準法第36条第１項本文の規定により同項に規定する労働時間（１週40時間、１日８時間）を延長又は休日労働させた場合における、その時間数をいいます。

（２）月平均の法定時間外労働６０時間以上の労働者がいないこと。

〇労働者ごとに以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間の終了日の属する事業年度における各労働者の法定時間外労働時間の合計時間数}}{12}$$

（小数第１位以下切り捨て）

認定基準８ ～ 認定基準９

くるみん認定の認定基準８及び９と同じです。（23ページ参照）

■トライくるみん認定の申請手続き

〇認定基準の１～９をすべて満たしたら、トライくるみん認定の申請をしましょう。

〇トライくるみん認定の申請は、「基準適合一般事業主認定申請書」（様式第二号）に必要書類を添付して、電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に申請してください。 （様式の記入方法は56～59、62ページ参照）

〇申請書に添付する書類は、25ページの表のとおりです。※⑥男女の育児休業等取得率等について「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は不要です。
なお、これら以外の書類についても、必要に応じてご提出いただく場合があります。

■プラス認定とは

○不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあると考えられますが、不妊治療と仕事との両立ができずに離職されている労働者がいます。両立に困難を感じる理由には、通院回数の多さ、精神面での負担の大きさ、通院と仕事の日程調整の難しさがあげられています。
キャリアを積んだ労働者が離職することは、労働力の減少、ノウハウや人的ネットワーク等の消失、新たな人材を採用・育成する労力や費用の増加などのデメリットを企業にもたらします。

○さまざまな企業で、不妊治療を受けながら安心して働き続けられる職場づくりに取り組んでいますが、厚生労働省では、不妊治療と仕事の両立に取り組む企業を「くるみん認定」等にプラスして認定（プラス認定）し、企業の取組を推進しています。

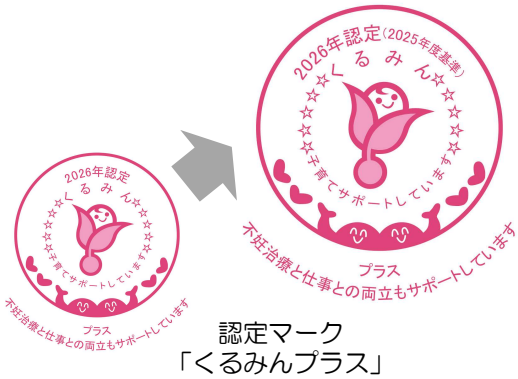
○認定を受けると、くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定にプラスマークを追加して、商品、広告、求人広告などに付けることができ、子育てサポート企業であることにプラスして、**不妊治療と仕事との両立をサポートする企業であることもPR**できます。

○認定を受けるためには、くるみん等の認定基準を満たした上で、次ページの<u>４項目のプラス認定基準</u>を全て満たす必要があります。なお、４項目のプラス認定基準に係る取組を満たすための措置は、認定を受ける行動計画期間中に実施されている必要があります。

○すでにプラチナくるみん認定（特例認定）を受けている特例認定一般事業主は、一部の特例プラス認定基準について審査が免除となります（P37参照）。

○令和７年４月１日から、くるみん・プラチナくるみん・トライくるみんの認定基準、くるみん・トライくるみんマークが改正されたことに伴い、プラス認定マークも改正されています。

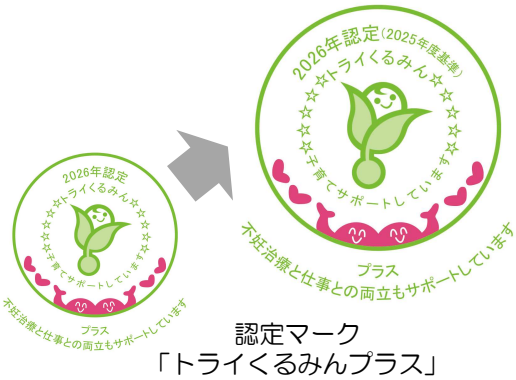
○プラス認定を希望される場合、行動計画の内容が認定基準に合致するかどうか等ご不明な点があれば、行動計画の策定時に都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。



認定マーク
「くるみんプラス」



認定マーク
「プラチナくるみんプラス」



認定マーク
「トライくるみんプラス」

○プラチナくるみんプラスマークは、以下の12色のいずれも使用できます。


だいだい色


緑色


紫色


ピンク色


青色


黄色


だいだい色（淡）


緑色（淡）


紫色（淡）


ピンク色（淡）


青色（淡）


黄色（淡）

■プラス認定基準

プラス認定基準１

次の（１）及び（２）の制度を設けていること。
（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や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）

（２）不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務等のうちいずれかの制度

○制度の利用対象労働者については、性別、雇用形態に関わらず利用できるものであることが必要です。

○不妊治療のための休暇制度・両立支援制度について、どのような制度を導入するかは事業所の裁量に任されていますが、不妊治療を受ける労働者の仕事との両立に実質的に資するものとしてください。

プラス認定基準２

不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。

○不妊治療と仕事との両立に関する方針は、不妊治療と仕事との両立を具体的に推進・支援する内容であるものとし、法人全体の方針として発信・周知することが必要です。

○周知方法としては、方針が掲載されている社内資料、リーフレット、自社のホームページなどが考えられ、自社の全ての労働者に周知されていることが必要です。

○周知内容としては、不妊治療と仕事との両立を支援するということの他、支援することの意義、不妊治療等を理由とするハラスメントを許さないこと、プライバシー保護等が考えられます。

プラス認定基準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を実施していること。

○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については、理解の促進に当たっては、研修等を定期的に実施することが有効であることから、少なくとも年１回は実施していることが必要です。

○研修等の対象者は、管理職、人事労務担当者、不妊治療を行う労働者、当該労働者の上司、同僚、部下等を含めた全ての労働者を対象とし、法人内において不妊治療と仕事との両立に関する理解が促進され、社内風土が整備される内容であることが必要です。

○全労働者を対象にすることが必要であり、パート・アルバイト等も対象です。

プラス認定基準４

不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者（両立支援担当者）を選任し、社内に周知していること。

○両立支援担当者は、人事労務担当者や社内の産業保健スタッフ等から選任することが考えられます。

○両立支援担当者は、自社の制度内容を不妊治療を受ける労働者に説明するとともに、制度利用の申請方法や、不妊治療を受ける労働者の業務の調整などを行う役割を果たせる人を選任してください。

■特例プラス認定基準

〇プラチナくるみんプラス認定（特例プラス認定）を受けるためには、次の特例プラス認定基準を満たす必要があります。
　なお、すでにプラチナくるみん認定（特例認定）を受けている特例認定一般事業主がプラチナくるみんプラス認定を受けようとする場合、当該事業主は法第12条に基づく一般事業主行動計画の策定等が免除されていることから、特例プラス認定基準５～15を満たすことで認定を受けることができます。この場合、特例認定申請書（様式第三号の二）により申請する必要があります。

特例プラス認定基準１ ～ **特例プラス認定基準４**

くるみん認定の認定基準１～４と同じです。
すでにプラチナくるみん認定（特例認定）を受けている場合は、審査が免除されます。

特例プラス認定基準５ ～ **特例プラス認定基準11**

公表前事業年度又は公表前々事業年度において、プラチナくるみん認定基準（特例認定基準）５～11の基準を満たしていること。（27～30ページ参照）

特例プラス認定基準12 ～ **特例プラス認定基準15**

プラス認定基準１～４と同じです。（35、36ページ参照）

■プラス認定・特例プラス認定の申請手続き

○プラス認定基準（くるみんプラス認定基準・トライくるみんプラス認定基準）又は特例プラス認定基準（プラチナくるみんプラス認定基準）をすべて満たしたら、プラス認定の申請をしましょう。

○プラス認定（くるみんプラス認定・トライくるみんプラス認定）又は特例プラス認定（プラチナくるみんプラス認定）の申請は、「基準適合認定一般事業主認定申請書」（様式第二号、様式第三号又は様式第三号の二）に必要書類を添付して、電子申請、郵送又は持参のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に申請してください。（様式の記入方法は60～61、69～70ページ参照）

○申請書に添付する書類は、以下のとおりです。
なお、これら以外の書類についても、必要に応じてご提出いただく場合があります。

プラス認定・特例プラス認定共通

	添付書類	書類の例	備考
①	不妊治療のために利用できる制度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	
②	不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び不妊治療のために利用できる制度の内容について、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 ・周知の際に利用したリーフレット ・自社のイントラネット ・ホームページの画面等を印刷した書類	周知の日付が分かるものが必要です。
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内容を明らかにする書類	・研修の開催概要 ・社内報 ・パンフレット	研修等の実施日が分かるものが必要です。
④	両立支援担当者を選任し、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類	・周知の際に利用したリーフレット ・自社のイントラネット ・社内通知等	周知の日付が分かるものが必要です。

特例プラス認定のみ

	添付書類	書類の例	備考
⑤	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書類 ・「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」	
⑥	関係法令遵守状況報告書 ※44ページの１の（２）に該当する場合は、是正済みであることが確認できる是正報告書の写し等を添付		

■次世代育成支援対策の実施状況の公表について

○プラチナくるみん認定企業（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。

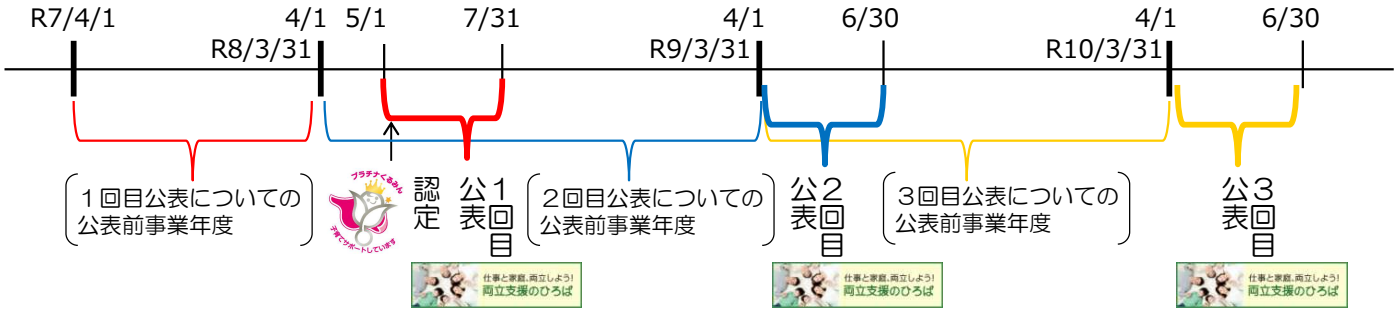
○１回目の公表は、プラチナくるみん認定（特例認定）決定後おおむね３か月以内に「両立支援のひろば」で行ってください。

○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。

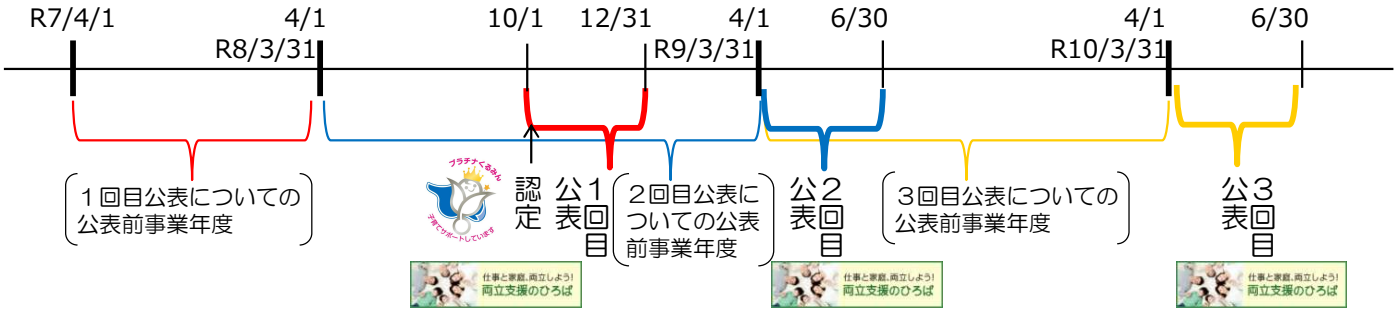
○ 直接入力の他、様式例（80～84ページ参照）を参考に公表事項をＰＤＦ等で掲載することができます。

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。

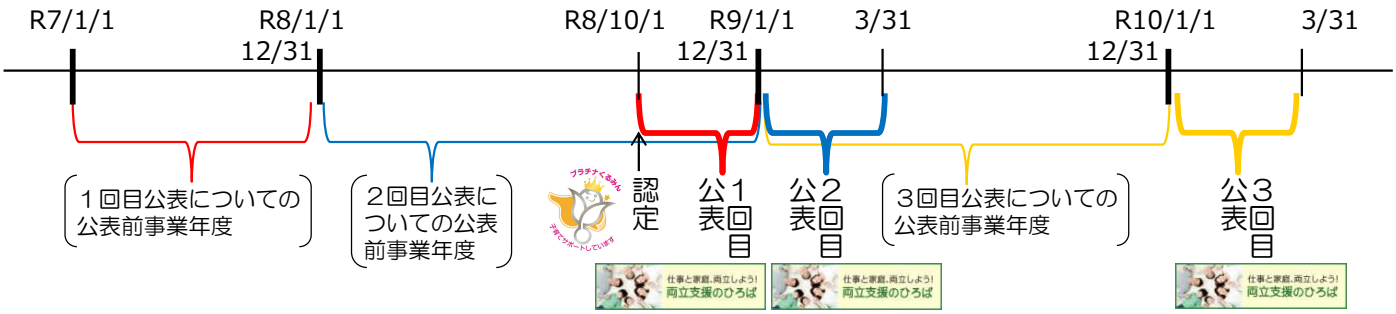
○事業年度が4月から始まる企業の場合①（認定は５月）



○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・取消

■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

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

（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と育児目的休暇制度の具体的内容

$$\frac{\text{公表前事業年度に}\left\{\begin{array}{l}\text{・育児休業等をした男性労働者数}\\ \text{・小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用した男性労働者数}\end{array}\right\}\text{の合計数}}{\text{公表前事業年度に配偶者が出産した男性労働者数}} = \text{育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合（％）}$$

（小数第１位以下切り捨て）

〇同一の子について「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。

〇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。）

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

〇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　☆改正事項有

（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　及び
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公表前事業年度において育児休業等をした女性有期雇用労働者数の割合

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

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

○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

（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及び法定休日労働の合計時間数

※従前の公表事項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）は公表事項ではなくなりました。

公表事項４　☆改正事項有

（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のうち、25～39歳の労働者１人あたりの各月ごとの法定時間外労働及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

☆改正事項有

特例認定基準８（28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

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、在宅勤務等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

〇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)又は(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、又は在職していた女性労働者数の割合

〇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。

$$\frac{\text{公表前々事業年度において出産した女性労働者数のうち公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数}}{\text{公表前々事業年度において出産した女性労働者数}} = \text{在職している又は在職していた女性労働者数の割合（％）}$$

（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

〇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。

$$\frac{\text{公表前々事業年度に出産した女性労働者数のうち、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数}}{\text{公表前々事業年度に}\begin{cases}\text{・出産した女性労働者数}\\ \text{・出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数}\end{cases}\text{の合計数}} = \text{在職している又は在職していた女性労働者数の割合（％）}$$

（小数第１位以下切り捨て）

公表事項８

特例認定基準10（30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及びその実施状況

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

〇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。

〇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在宅勤務等

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

〇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。

■各種認定の取消しについて

次の場合、各種認定の取消しの対象となりますので、ご注意ください。
なお、該当する事由が生じた場合、認定した都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご連絡ください。

１　くるみん認定（認定）を取り消すとき（法第１５条）

（１）次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第13条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき

→・制度・措置の廃止又は一定の水準を満たさない制度への改定等を行い、認定基準８（23ページ参照）を満たさなくなった場合
・認定基準5・６（20～21ページ参照）で公表した割合又は数を公表しなくなった場合（ただし、新たにくるみん認定やプラチナくるみん認定を取得した場合は、以前に受けた認定に関する割合又は数を公表していなくても取消しの対象にはなりません。）
・法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより認定基準9（23ページ参照）を満たさなくなった場合　等

（２）法又は法に基づく命令に違反したとき

→・常時雇用する労働者が101人以上の企業であって、都道府県労働局が提出を指導したにもかかわらず、行動計画を策定した旨を届け出ない場合
・常時雇用する労働者が101人以上の企業であって、都道府県労働局が行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行うよう指導したにもかかわらず、公表及び労働者への周知を適切に行わない場合
・くるみんマークの表示と紛らわしい表示をした場合　等

（３）（２）のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき

→・不正の手段により認定を受けていた場合
・認定一般事業主が社会問題となるような事件を起こした場合　等

２　プラチナくるみん認定（特例認定）を取り消すとき（法第１５条の５）

（１）法第15条の規定により法第13条の認定を取り消されたとき

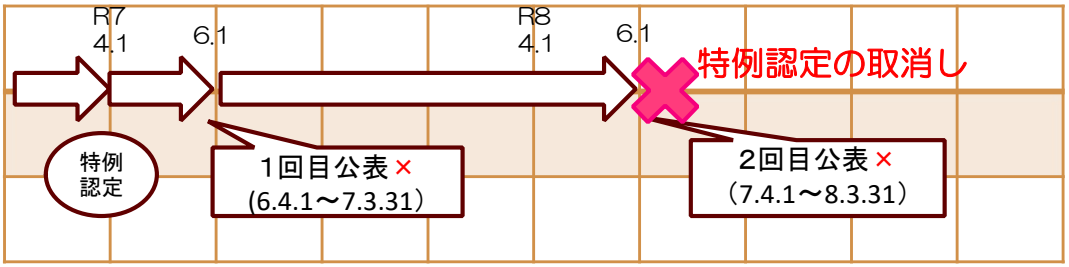
→くるみん認定が取り消された場合

（２）法第15条の２に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき

→・プラチナくるみん認定（特例認定）の取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が下記の基準を満たしておらず、その公表の翌事業年度の公表においても下記の基準を満たさない場合
（ⅰ）特例認定基準５（27ページ参照）
（ⅱ）特例認定基準６（28ページ参照）
（ⅲ）特例認定基準７（認定基準７）（22ページ参照）
（ⅳ）特例認定基準９（29ページ参照）

※以下の表のとおり、特例認定後１回目の公表（(例)のケースでは令和７年6月1日）で基準を満たさず、２回目の公表（令和８年6月1日）でも同じ項目について２回連続で基準を満たさなかった場合、取消しの対象となります。経過措置については次頁を参照してください。

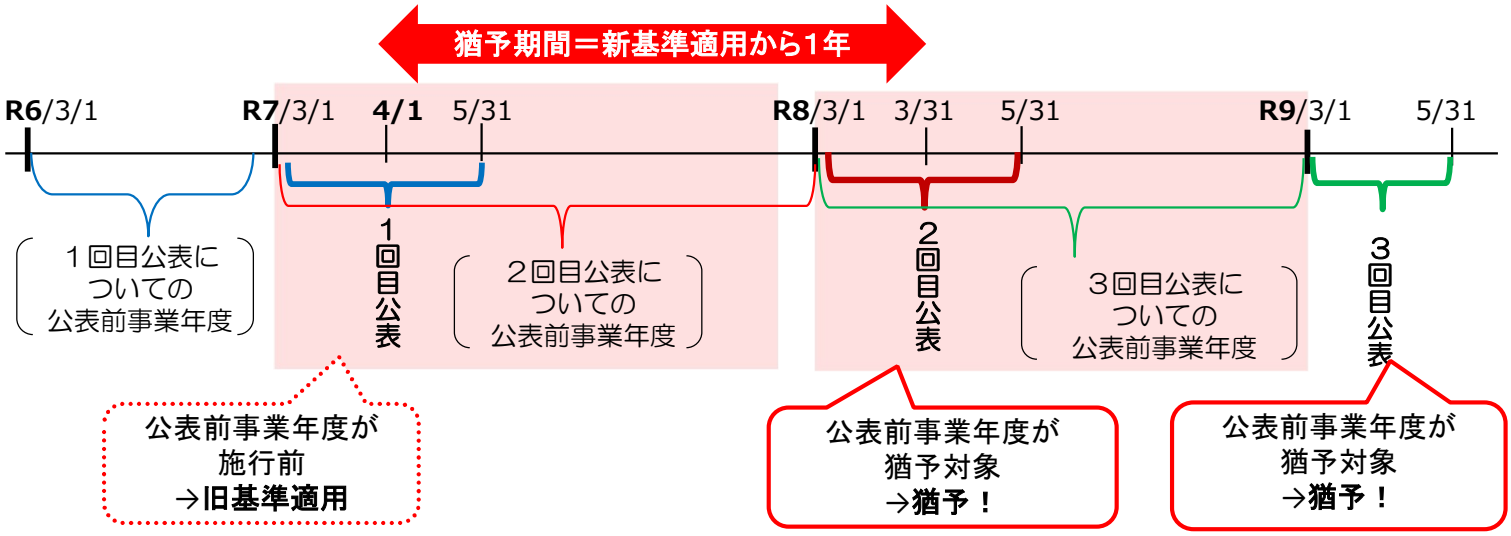
(例)



■ご注意ください！
- 令和７年4月1日から、特例認定基準５（27ページ参照）、特例認定基準６（28ページ参照）及び特例認定基準７（28ページ参照）の基準が引き上がりました。（3ページ参照）
- 基準の引き上げに伴い、公表前事業年度が令和７年４月１日から令和８年３月31日までの期間を含む場合は、新基準を満たしていなくても改正前の基準（3ページ参照）を満たしていれば取消しの対象とはなりません。このため、猶予期間が２事業年度をまたぐ場合は、２事業年度分の公表において、改正前の基準を満たしていれば可となります。

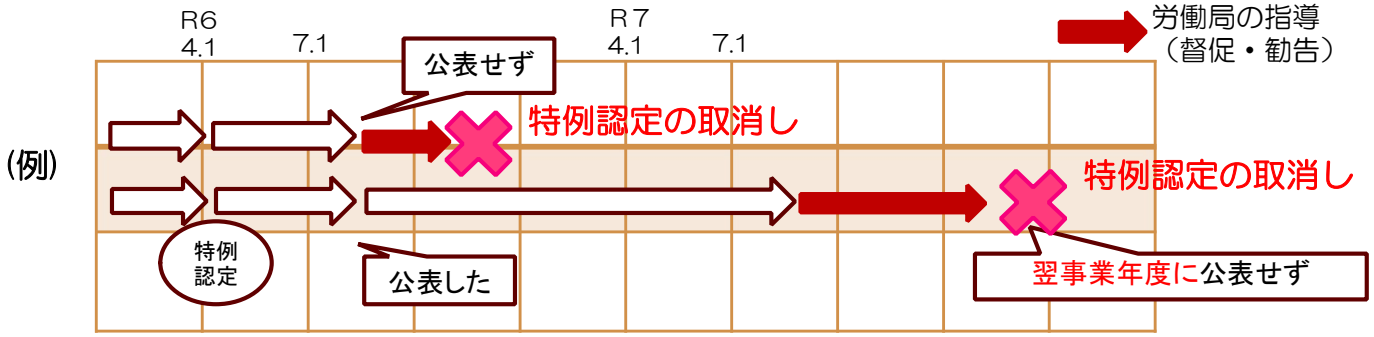
【例：事業年度が３月から始まる企業の場合】

- １回目公表　…公表前事業年度が新基準適用前なので旧基準を満たしていれば可
- ２回目・３回目公表　…公表前事業年度が猶予期間含むため旧基準を満たしていれば可
- ４回目公表以降　…新基準を満たすことが必要



- 制度・措置・計画の廃止又は一定の水準を満たさない制度への改定や計画の未実施等を行い特例認定基準８・10（28、30ページ参照）を満たさなくなった場合
- 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより、特例認定基準11（認定基準９）（23ページ参照）を満たさなくなった場合　等

（３）法第15条の３第２項の規定による公表を行わず、又は虚偽の公表をしたとき
→・都道府県労働局が次世代育成支援対策の実施状況を適切に行うよう指導したにもかかわらず、公表をしなかった場合や年１回以上の公表をしなかった場合



- 「次世代育成支援対策の実施状況」について虚偽の公表を行った場合　等

（４）（３）のほか、法及び法に基づく命令に違反したとき
→プラチナくるみんマークの表示と紛らわしい表示をした場合　等

（５）（１）～（４）の他に、特例認定一般事業主として適切でなくなったと認めるとき
→・不正の手段により特例認定を受けていた場合
・特例認定一般事業主が社会問題となるような事件を起こした場合　等

３　トライくるみん認定を取り消すとき（法第１５条）

（１）次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第13条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき

→・制度・措置の廃止又は一定の水準を満たさない制度への改定等を行い、認定基準８（34、23ページ参照）を満たさなくなった場合
・法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実が発生したことにより認定基準９（ 34、23ページ参照）を満たさなくなった場合　等

（２）法又は法に基づく命令に違反したとき

→・常時雇用する労働者が101人以上の企業であって、都道府県労働局が提出を指導したにもかかわらず、行動計画を策定した旨を届け出ない場合
・常時雇用する労働者が101人以上の企業であって、都道府県労働局が行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行うよう指導したにもかかわらず、公表及び労働者への周知を適切に行わない場合
・トライくるみんマークの表示と紛らわしい表示をした場合　等

（３）（２）のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき

→・不正の手段により認定を受けていた場合
・認定一般事業主が社会問題となるような事件を起こした場合　等

４　プラス認定を取り消すとき

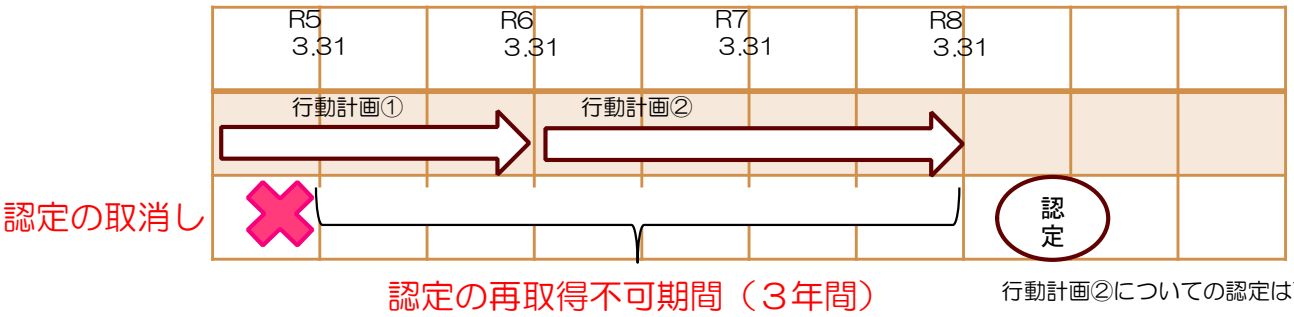
〇１～３に該当する場合　（法第１５条、法第１５条の５）

〇不妊治療と仕事との両立に関する制度・措置の廃止又は一定の水準を満たさない制度への改定等を行い、プラス認定基準１・３（35～36ページ参照）を満たさなくなった場合

5　各種認定の取消し後の再取得について

（１）くるみん認定・トライくるみん認定が取り消された場合

→取消し後３年間はくるみん認定・トライくるみん認定の取得ができません。



（２）プラチナくるみん認定（特例認定）が取り消された場合

→取消し後新たにくるみん認定又はトライくるみん認定を取得しなければ、プラチナくるみん認定（特例認定）の取得ができません。

○認定基準を満たさなくなった場合や、それ以外の自発的な理由等によって各種認定を辞退することができます。

○原則、各種認定を辞退した場合も、再取得までの期間は取消しの場合と同じく３年間です。

○ただし、プラチナくるみん認定（特例認定）の辞退理由が「44ページ２（２）の(ⅰ)～(ⅳ)の基準を満たさないため」である場合は、辞退を承認された日から３年を経過せずとも、新たにくるみん認定又はトライくるみん認定を取得することなく、他に策定された行動計画についてプラチナくるみん認定（特例認定）の基準を再度満たせば特例認定を取得できます。

■「両立支援のひろば」について

「両立支援のひろば（https://ryouritsu.mhlw.go.jp/）」は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- 一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- 自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- 企業や労働者向けのお役立ち情報など、
  職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。



自社の行動計画や取組を広く外部に公表できます。

プラチナくるみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表はこちらから公表してください。

男女の育児休業等取得率を両立支援のひろばで公表することが認定基準となっています。こちらから公表してください。



他社の取組が「業種」「地域」「規模」「くるみん取得の有無」など詳細な条件で検索できます。

育児・介護休業法の改正により、301人以上の企業は、令和7年4月1日以降、育児休業の取得の状況を年１回公表することが義務付けられています。両立支援のひろばでも公表できますので、ぜひご活用ください。

自社の状況を「両立指標」を使って客観的に診断できます。
また、その結果に基づき、自社に向いている「行動計画」が提案されます。

企業の好事例を紹介しています。

■ くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業が公共調達で有利になります

各府省等が**総合評価落札方式又は企画競争による調達**によって公共調達を実施する場合は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた企業（**くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業**）などを**加点評価**するよう国の指針において定められています※1。

また、地方公共団体も国に準じた取組を実施するよう努めることとされています。

公共調達における加点評価の仕組みは、各府省等において平成28年度に開始しています。

なお、厚生労働省においては、平成28年10月１日に制度が開始されています。

個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

公共調達における加点評価のポイント

各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式又は企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

- くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業などの評価項目である「ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標」が総配点に占める評価割合を定めた上で、くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業、トライくるみん認定企業の配点を定める※2。

＜内閣府が示している参考配点例＞　※令和７年４月時点
（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業・トライくるみん認定企業分）

評価項目例	認定の区分 ※3 ※4	総配点に占める割合（評価の相対的な重要度等に応じ配点）＜配点例＞			
		１２％の場合	10％の場合	７％の場合	５％の場合
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	プラチナくるみん	１２％	１０％	７％	５％
	くるみん（現在のマーク）	９％	８％	５％	４％
	くるみん（R6改正前マーク）	８％	７％	５％	３％
	トライくるみん（現在のマーク）	８％	７％	５％	３％
	くるみん（R4改正前マーク）	７％	６％	４％	３％
	トライくるみん（R6改正前マーク）	６％	５％	４％	３％
	くるみん（H29改正前マーク）	５％	４％	３％	２％

※１　「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（内閣府ホームページ）https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/wlb_torikumi.html

※２　配点割合も含めた加点評価の詳細については、契約の内容に応じ、公共調達を行う各府省等において定められます。

※３　女性活躍推進法や若者雇用促進法に基づく認定など、複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高いものにより加点が行われます。

※４　プラスの認定による加点はありません。

■両立支援等助成金 について

〇両立支援等助成金（出生時両立支援コース）では、プラチナくるみん認定を受けた企業は「男性労働者の育児休業取得率の上昇等の場合」において、15万円増額されます。

〇両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）では、くるみん認定を受けた企業は、一の年度の上限人数（10人）にかかわらず、１企業当たり延べ50人までを限度に受給することができ（期限あり）、プラチナくるみん認定を受けた企業は、代替要員を新規雇用した場合に一定額増額となり、業務代替者に支給した手当の総額の助成が３／４から４／５になります。

〇両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）は、不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主の皆さまを支援する助成金です。最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計５日（回）利用した場合30万円、さらに不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合に30万円加算します。詳細はURL 、ＱＲコードよりご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

■くるみん助成金 について

〇「くるみん認定・くるみんプラス認定」「プラチナくるみん認定・プラチナくるみんプラス認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、 上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（こども家庭庁所管助成事業））もぜひご活用ください（令和３年10月から令和９年３月まで）。※「トライくるみん認定」は対象外です。

〇事業の詳細については、以下のURL、ＱＲコードよりご覧いただくか、一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト：https://kuruminjosei.jp/

■働き方改革推進支援資金 について

〇「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、このうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

〇働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURL、ＱＲコードよりご覧いただくか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。
https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html

■賃上げ促進税制 について

〇「くるみん認定・くるみんプラス認定」、「プラチナくるみん認定・プラチナくるみんプラス」認定を取得した企業は、税額控除率の上乗せ等の優遇措置を受けることができます。詳細については、以下のURL、ＱＲコードよりご覧いただくか、経済産業省（中小企業庁）へお問い合わせください。

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html

■よくあるご質問

Q1　親会社などからの出向者は、労働者にカウントされますか。

A1　出向中の労働者は、その労働者が生計を維持するに必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する労働者として取り扱います。

Q2　育児をしている労働者がいない場合でも、行動計画を策定しなくてはなりませんか。

A2　101人以上の労働者を雇用している企業の場合は、育児をしている労働者の有無にかかわらず、行動計画を策定・届出、公表、労働者への周知を行う義務があります。

Q3　行動計画を策定し、実施している期間中に、労働者数が100人以下となった場合は、どうすればいいですか。

A3　常時雇用する労働者が100人以下の事業主は、次世代法第12条に基づく一般事業主行動計画の策定、届出等は努力義務ですが、一時的に100人以下となることがあっても、常態として100人を超える労働者を雇用している場合は、すでに策定、実施している一般事業主行動計画について必要な場合にはその変更を行いつつ、引き続き取組を進めることが求められます。また、常態として100人以下の労働者を雇用する事業主となった場合であっても、引き続き、企業において取組を進めることが望まれます。

Q4　1回目の行動計画では達成できなかった目標を、2回目以降の行動計画で再度目標として設定することはできますか。

A4　できます。その場合、計画の内容、計画の運営方法について問題がなかったか検討を行い、その結果を踏まえ、目標達成のための対策を立てることが望まれます。

Q5　行動計画を変更したいのですが、どのような手続が必要ですか。

A5　以下の事項に変更があった場合には、行動計画策定・変更届に必要な事項を記入して、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に提出してください。併せて、外部への公表、労働者への周知も必要です。

変更する事項	届出の時期	公表・周知の時期
①事業主の属性 （氏名又は名称、主たる事業、住所、電話番号）	変更の日からおおむね３か月以内	変更の日から１年以内
②行動計画の期間	変更の日からおおむね３か月以内	変更の日からおおむね３か月以内
③目標又は対策の内容	変更の日からおおむね３か月以内	変更の日からおおむね３か月以内
④上記①～③以外の事項	変更の日から１年以内	変更の日から１年以内

Q6　社内に「配偶者が出産した男性労働者」がいない場合は、男性労働者の育児休業等取得率に関する状況の把握や数値目標の設定を行わなくてもいいですか。

A6　常時雇用する労働者が101人以上いる事業主は、行動計画を策定・変更する際は、直近の事業年度における以下の①「育児休業等の取得状況」及び②「労働時間の状況」を把握し、行動計画策定指針を踏まえ、改善すべき事情を分析するとともに、数値目標を設定する必要があります。
この際、直近の「事業年度」において「配偶者が出産した男性労働者」がいない場合も①及び②の状況を把握し、改善すべき事情を分析する必要があり、策定・変更する前の行動計画期間など、直近の「事業年度」より前の状況を把握・分析することが考えられます。

Q7　行動計画の期間が改正法の施行日（令和7年4月1日）をまたぐ場合、どの時点から定量的な目標設定をする必要があるのでしょうか。次の行動計画期間からでよいのですか。

A7　施行日（令和７年４月１日）以降に策定又は変更する行動計画から、育児休業等の取得状況等に関する情報把握・定量的な目標の設定等に関する義務の対象となります。

Q8　2回目のくるみん認定の申請をする場合、前回の認定時に達成した目標よりも高い目標を設定して達成していなければなりませんか。

A8　例えば、前回の認定時に、制度導入を目標として達成していた場合、それ以降の計画期間においては、当該制度の導入は既に済んでいることから、当該制度の導入を目標とすることはできません。ただし、「制度の利用率を○%以上とする」など、制度の利用状況を目標とする場合は、同一の内容を再度定めても差し支えなく、必ずしも前回認定時の行動計画よりも高い目標を設定する必要はありません。

Q9 **育児休業の対象となる女性有期雇用労働者が１人も在籍していない、又は出産した女性有期雇用労働者が０人だった場合は認定基準6を満たさないのでしょうか。**

A9 くるみん等の認定対象となる行動計画期間において育児休業の対象となる女性有期雇用労働者が在籍していない場合、又は出産した女性有期雇用労働者が０人だった場合、行動計画期間における全女性労働者の育休取得率が75%以上であれば認定基準６を満たしているとみなすことができます。

Q10 **認定基準7、特例認定基準7の労働時間の計算について、企業の事業年度の終了日と行動計画期間の終了日が異なる場合、算定期間はどのようにとればよいですか。**

A10 認定基準７、特例認定基準７における算定期間は、「計画期間の終了日の属する事業年度」の開始日から終了日までの各月（12か月）です。
例えば、事業年度が１月～12月までの企業が、４月～翌３月を計画期間とした行動計画を策定した場合、３月に計画の終期を迎えたとしても、同年１月～12月が認定基準７、特例認定基準７の算定期間となります（認定申請、特例認定申請は計画期間の終了日の属する事業年度が終了した日よりも後の日となります）。

Q11 **認定基準8を満たすには、「成果に関する具体的な目標」について達成している必要がありますか。**

A11 認定基準８については、「成果に関する具体的な目標」を定めて、実施することを求めているものであり、当該目標を達成していることまでは求めていません。

Q12 **認定基準8、特例認定基準8の措置は、週20～30時間の有期雇用のパートタイム労働者、学生アルバイト、2か月以下の短期雇用労働者、継続雇用期間１年未満の者も対象にしなければなりませんか。**

A12 認定基準８、特例認定基準８の措置は、原則として、雇用形態、雇用契約期間に関わらず、全労働者を対象としなければなりません。
ただし、学校教育法第１条にいう学校の学生、生徒等であって、通信教育を受けている者、大学の夜間の学部及び高等学校の夜間又は定時制の課程の者以外のものについては、原則として対象としなくても構いません。
また、年次有給休暇の取得の促進のための措置については、法定要件を満たさず年次有給休暇の付与対象外である労働者については、措置の対象としなくても構いません。

Q13 **認定・特例認定マークの色を変えることはできますか。**

A13 プラチナくるみんマーク、プラチナくるみんプラスマークは、12色のうちいずれも使用できます（17、25ページ参照）。くるみんマーク、トライくるみんマーク、くるみんプラスマーク、トライくるみんプラスマークは、既定の色をご使用ください（１ページ参照）。既定の色が使用できない場合は、黒色をご使用ください。

Q14 **認定・特例認定マークは何に表示できますか。**

A14 以下のものに使用することができます。
①商品（商品パッケージなど）又はサービス（サービス提供時に着用する制服など）
②商品、サービス又は事業主の広告（新聞折込広告など）
③商品又はサービスの取引に用いる書類又は通信（名刺、封筒、FAX送信票など）
④事業主の営業所、事務所、その他事業場（事業所の看板など）
⑤インターネットを利用して公衆の閲覧に供する情報（自社のホームページなど）
⑥労働者の募集のための広告又は文書（ハローワークの求人票にも掲載できます）

Q15 **プラチナくるみん認定の申請を考えていますが、令和7年4月1日後のくるみん認定を受けていないとプラチナくるみん認定の申請はできないのですか。**

A15 違います。令和７年４月１日にくるみん認定及びプラチナくるみん認定の認定基準が改正されましたが、認定基準改正前のくるみん認定、トライくるみん認定を受けている場合でも、令和７年４月１日以降プラチナくるみん認定を申請することができ、改正後のくるみん認定、トライくるみん認定を受けている必要はありません。ただし、その場合でも、特例認定の申請ができるのは、直近の行動計画に限ります。

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
https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/

この届出を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」（6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及び有期契約労働者の数を記入してください。

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。

この届出をする日を記入してください。

様式第一号（第一条及び第二　関係）（第一面）

（A４）

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日　令和　７年　４月　１日

都道府県労働局長　殿

（ふりがな）　りょうりつさんぎょう
一般事業主の氏名又は名称　株式会社　両立産業

（ふりがな）　りょうりつはなこ
（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　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　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（うち有期雇用労働者　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　令和　７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る。）
　③　その他

４．一般事業主行動計画の計画期間　令和　７年　４月　１日　～　令和　９年　３月３１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　７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（　）

９．一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
　（計画期間における男性の平均育児休業取得率を○％以上とする。）
　②　労働時間の状況に関する目標の内容
　（フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数を○時間未満とする。）

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	総務部人事課
（ふりがな） 担当者の氏名	きんとう　じろう 均等　次郎

この届出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。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。

これから公表及び周知を行う場合は、公表方法及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」（6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、認定及び特例認定を受ける場合は、必ず、外部への公表及び労働者への周知を行う必要があります。

届出を行う事業主の氏名又は名称、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。
＊押印は不要です。

行動計画を外部へ公表した日を記入してください。
これから公表する場合は、公表予定日を記入してください。
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。

認定又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、認定申請及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（第一条及び第二条関係）　（第二面・第三面）

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 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
		㌔	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

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にすべて○をつけてください。

雇用環境の整備に関する取組です。

認定又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。

雇用環境の整備に関する取組です。

認定又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 1以外の次世代育成支援対策に関する事項		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）
		(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実際に見ることができる「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）

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又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、トライくるみん認定、プラス認定）

申請を行う事業主の氏名又は名称、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。＊押印は不要です。

厚生労働省ホームページよりダウンロードができます
https://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。

下表のとおり、申請する認定制度について該当する番号を〇で囲んでください。

くるみん認定	①
くるみんプラス認定	②
トライくるみん認定	③
トライくるみんプラス認定	④

様式第二号（第三条関係）　（第一面から第三面まで）

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	

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。

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。

この申請書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」（6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及び有期雇用労働者の数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。

労働者への周知方法について、該当する番号を〇で囲み、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。

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。

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。

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〇で囲んでください。

公表方法について、該当する番号を〇で囲み、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。

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～へのいずれかを記入）

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

イ又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」（6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～へ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、「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」の算定に当たって、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、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

「常時雇用する労働者数」（6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30%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）÷（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。

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	%

ヘ　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

⑵　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）%

⑶　⑴イ又はロの割合（ハ～ヘ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⑵の割合の両立支援のひろばでの公表の有無

有　・　無

（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）÷（A）×100の値を、て記入**小数第1位以下を切り捨て**してください。
　（D）欄には計画期間内に出産した女性有期雇用労働者数を、（E）欄には、計画期間内に育児休業等をした女性有期雇用労働者数をそれぞれ記入してください。
　（F）欄には、（E）÷（D）×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、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

「常時雇用する労働者数」（6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（C）または（F）のいずれかが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、（C）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。
　（D）欄にはその期間内に出産した女性有期雇用労働者数を、（E）欄には、その期間内に育児休業等をした女性有期雇用労働者数をそれぞれ記入し、（F）欄には、（E）÷（D）×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。

　くるみん認定及びくるみんプラス認定を申請する場合は、男女の育児休業取得率等を「両立支援のひろば」で公表することが認定基準となっていますので、「両立支援のひろば」で公表を行った上で「有」を〇で囲み、「両立支援のひろば」の画面を印刷した書類等を添付して申請してください（25ページ参照）。※トライくるみん認定及びトライくるみんプラス認定については、男女の育児休業取得率等の「両立支援のひろば」での公表は認定基準となっていません。

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及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、22ページをご覧ください。

様式第二号（第三条関係）（第四面から[illegible]で）

８．時間外労働及び休日労働に関[illegible]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

計画期間の終了日の属する事業年度における、25歳～39歳の労働者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を記入してください。
なお、計算方法については、22ページをご覧ください。

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

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22ページをご覧ください。

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	安心して休業を取得し、職場復帰できる環境に向けたハラスメント防止研修を四半期に１回実施している。
イ　年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・(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)	

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）に〇をつけてください。
「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。

（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、ニ又はヘ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	

不妊治療のために利用できる休暇制度について、整備している制度の内容を記入してください。

不妊治療のために利用できる両立支援制度の有無（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。
「有」の場合は、その内容を「制度の内容」欄に記入してください。

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	

⑵　不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び⑴の制度（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⑴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	

⑶　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

⑷　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	

不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針の内容を記入してください。
また、方針及び（1）の制度の内容に関して、労働者への周知日及び周知方法を記入してください。

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記入してください。
また、実施日を記入してください。

両立支援担当者の氏名、所属・役職及び選任日を記入してください。
また、両立支援担当者の労働者への周知日及び周知方法を記入してください。

「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（第三条関係）（第八面）

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…60%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…60% （育児休業取得者6人／配偶者が出産した労働者10人×100＝60）
2　計画期間内に、フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均を10%削減する。	・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） ・計画期間内における法定時間外・法定休日労働時間の平均　10時間 計画策定時における法定時間外・法定休日労働時間の平均　15時間
3　令和8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。	令和7年1月1日から実施した。
4　令和8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。	令和7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、25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、プラチナくるみんプラス認定）

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

申請を行う事業主の氏名又は名称、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。＊押印は不要です。

様式第三号（第五条の二関係）（第一面から第三面まで）

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日　　年　月

＿＿＿＿＿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

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（　期目）

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

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[illegible]局名	
[illegible]な） [illegible]氏名	

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。

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。

認定を受けた日及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。

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又は提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」（6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及び有期雇用労働者の数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。

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。

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。

イ又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」（6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、（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」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雇用労働者は、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、「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」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

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（　　）

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

（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雇用労働者は、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、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

「常時雇用する労働者数」（6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50%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）÷（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。

ホ　計画期間の開始の日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	%

ヘ　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

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	%

（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）÷（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。
（D）欄には計画期間内に出産した女性有期雇用労働者数を、（E）欄には、計画期間内に育児休業等をした女性有期雇用労働者数をそれぞれ記入してください。
（F）欄には、（E）÷（D）×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雇用労働者は、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、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

「常時雇用する労働者数」（6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（C）または（F）のいずれかが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）÷（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。
（D）欄にはその期間内に出産した女性有期雇用労働者数を、（E）欄には、その期間内に育児休業等をした女性有期雇用労働者数をそれぞれ記入し、「育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合」欄には、（E）÷（D）×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及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、22ページをご覧ください。

様式第三号（第五条の二関係）（第[illegible]八面まで）

８．時間外労働及び休日労働に[illegible]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

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22ページをご覧ください。

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

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		

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、ア又はイのいずれかについて、「目標及びその達成状況」欄に、定量的な目標及びその達成状況を記入してください。

（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又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）及び（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。

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（C）の在職しているものの割合が70%未満の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）×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

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）×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
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）

イ又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」（6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70%以上となる期間を記入してください。

（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、（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）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。

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実施の有無について、該当するものに〇をつけてください。

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実施の有無について、該当するものに〇をつけてください。

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	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 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 その他の環境の整備	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	(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．⑴ハ、ニ又はヘ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

⑴　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	

⑵　不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び⑴の制度（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⑴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	

不妊治療のために利用できる休暇制度について、整備している制度の内容を記入してください。

不妊治療のために利用できる両立支援制度の有無（有が1つ以上必要）について、該当するものに〇をつけてください。
「有」の場合は、その内容を「制度の内容」欄に記入してください。

不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針の内容を記入してください。
また、方針及び（1）の制度の内容に関して、労働者への周知日及び周知方法を記入してください。

⑶　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

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記入してください。
また、実施日を記入してください。

⑷ 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	

両立支援担当者の氏名、所属・役職及び選任日を記入してください。
また、両立支援担当者の労働者への周知日及び周知方法を記入してください。

（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.⑴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.⑵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⑴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.⑶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.⑷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」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）（第九面）

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…60%以上 ・女性の育児休業取得率…90%以上	1　以下のとおり ・男性の育児休業取得率…70% （育児休業取得者21人／配偶者が出産した労働者30人×100÷70） ・女性の育児休業取得率…93% （育児休業取得者14人／出産した労働者15人×100÷93）
2　計画期間内に、フルタイム労働者のうち、25歳～39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間を20%削減する。	2　計画期間内における法定時間外・法定休日労働時間の平均：8時間 計画策定時における法定時間外・法定休日労働時間の平均：20時間
3　令和8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　令和7年1月14日に実施した。
4　令和8年3月までに、小学4年生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　令和7年2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、31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企業に係るプラチナくるみんプラス認定）

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

申請を行う事業主の氏名又は名称、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。
＊押印は不要です。

様式第三号の二（第五条の二関係）（第一面から第三面まで）

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日　　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	

この申請書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」（6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及び有期雇用労働者の数を記入してください。

この申請書を提出する日を記入してください。

特例認定を受けた日及び認定を受けた労働局を記入してください。

実施状況を公表した日が属する事業年度（各企業における会計年度）を記載してください。

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。

（A）欄には各事業年度内に配偶者が出産した男性労働者数を、（B）欄には、各事業年度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雇用労働者は、計算から除外して構いません。）
また、公表時に既に退職している労働者は、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

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。

（A）欄には各事業年度内に配偶者が出産した男性労働者数を、（B）欄には、各事業年度内に育児休業等をした男性労働者数を、（C）欄には、各事業年度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」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雇用労働者は、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、「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」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

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）×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）×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）×100
人	人	%

「常時雇用する労働者数」（6ページ参照）が300人以下の企業については、「公表前々事業年度の開始前3年間以内のいずれかの日から公表事業年度の末日までの期間において50%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）÷（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。

ヘ　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	%

（A）欄には各事業年度内に出産した女性労働者数を、（B）欄には、各事業年度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）÷（A）×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雇用労働者は、計算から除外して構いません。）

（D）欄には各事業年度内に出産した女性有期雇用労働者数を、（E）欄には、各事業年度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。

（F）欄には、（E）÷（D）×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。

また、公表時に既に退職している労働者は、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって、分母にも分子にも含まれません。

「常時雇用する労働者数」（6ページ参照）が300人以下の企業については、「公表前々事業年度の開始前3年間以内のいずれかの日から公表事業年度の末日までの期間において（C）または（F）のいずれかが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）÷（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。

（D）欄にはその期間内に出産した女性労働者数を、（E）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、「育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合」欄には、（E）÷（D）×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。

各事業年度における、労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を記入してください。

様式第三号の二（第五条の二関係）（第四面から第八面まで）

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

各事業年度における、25歳～39歳の労働者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を記入してください。

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

各事業年度における、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の実施の有無（全て有であることが必要）について、該当するものに〇をつけてください。

6．働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備の[redacted]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っては、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っ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）×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っ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っ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っ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）×100	（D）	%

（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又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。

（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、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、（C）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又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、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実施の有無について、該当するものに○をつけてください。

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[illegible]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[illegible]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	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 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 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	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	

不妊治療のために利用できる休暇制度について、整備している制度の内容を記入してください。

不妊治療のために利用できる両立支援制度の有無（有が1つ以上必要）について、該当するものに〇をつけてください。
「有」の場合は、その内容を「制度の内容」欄に記入してください。

不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針の内容を記入してください。
また、方針及び（1）の制度の内容に関して、労働者への周知日及び周知方法を記入してください。

⑶ 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

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記入してください。
また、実施日を記入してください。

⑷ 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	

両立支援担当者の氏名、所属・役職及び選任日を記入してください。
また、両立支援担当者の労働者への周知日及び周知方法を記入してください。

（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．⑴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．⑵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⑴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．⑶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．⑷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

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）

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

公表を行う事業主の氏名又は名称、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。

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。

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。

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。

実施状況を公表する日が属する事業年度（各企業における会計年度）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。

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。

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。

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及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、分母にも分子にも含まれません。

同一の子について(E)と(F)の両方を利用した場合は、1人とカウントします。

（注）　は、必ず記入する項目（3．(1)ハ～ホは、中小事業主が特例を適用した場合に、該当する項目を記載）
　　　は、中小事業主が任意で記入する項目
　　　は、少なくともどちらか一方を記載する項目

様式例

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
（　　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）	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 ※（　　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

公表時において、現に雇用されていない労働者は除外してください。

○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

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

公表時において既に退職している女性労働者は、分母にも分子にも含まれません。
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。

(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）	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）	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（
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
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及び休日労働の合計時間数を記載してください。

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

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。

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
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		

事業主の任意に委ねられている項目ですが、公表前事業年度の男性の平均育児休業等取得期間、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。

（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又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又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。

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
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

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。

	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討配偶者との家事分担等の検の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の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も中長期的と同等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ために必要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配慮が求められる管理職向けの評価について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プ支援対策として、企業トップ立ち図による仕事と子育ての両立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。）	

以下の項目について、プラスの場合のみのため省略

次世代育成支援対策推進法（抄）（平成 15 年法律第 120 号）

※____は令和７年４月１日施行

第一条　この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

（基本理念）

第三条　次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第四条　国及び地方公共団体は、前条の基本理念（次条及び第七条第一項において「基本理念」という。）にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

（事業主の責務）

第五条　事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

（国民の責務）

第六条　国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第二章　行動計画

第三節　一般事業主行動計画

（一般事業主行動計画の策定等）

第十二条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。）を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

２　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

二　次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三　実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

３　第一項に規定する一般事業主は、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、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者の育児休業等（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）第二条第一号に規定する育児休業、同法第二十三条第二項の育児休業に関する制度に準ずる措置又は同法第二十四条第一項（第二号に係る部分に限る。）の規定により同項第二号に規定する育児休業に関する制度に準じて講ずる措置による休業その他これらに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものをいう。以下この項において同じ。）の取得の状況及び労働時間の状況を把握し、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号に掲げる目標については、その雇用する労働者の育児休業等の取得の状況及び労働時間の状況に係る数値を用いて定量的に定めなければならない。

4　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

5　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

6　第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を策定し、又は変更しようとする場合について、第四項の規定は当該一般事業主が一般事業主行動計画を策定し、又は変更した場合について、それぞれ準用する。この場合において、第三項中「定めなければ」とあるのは「定めるよう努めなければ」と、第四項中「公表しなければ」とあるのは「公表するよう努めなければ」と読み替えるものとする。

7　第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第四項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

（一般事業主行動計画の労働者への周知等）

第十二条の二　前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2　前条第五項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3　前条第七項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

（基準に適合する一般事業主の認定）

第十三条　厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第五項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（認定一般事業主の表示等）

第十四条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十五条の四第一項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2　何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

（認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条　厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十三条の認定を取り消すことができる。

一　第十三条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

二　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三　前二号に掲げる場合のほか、認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

（基準に適合する認定一般事業主の認定）

第十五条の二　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該認定一般事業主について、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（その計画期間の末日が、当該認定一般事業主が第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。）を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと、当該認定一般事業主の次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十五条の三　前条の認定を受けた認定一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第十二条第一項及び第五項の規定は、適用しない。

2　特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表しなければならない。

3　特例認定一般事業主が前項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該特例認定一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該公表をすべきことを勧告することができる。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十五条の四　特例認定一般事業主は、広告等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

２　第十四条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条の五　厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十五条の二の認定を取り消すことができる。

一　第十五条の規定により第十三条の認定を取り消すとき。

二　第十五条の二に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三　第十五条の三第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四　前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五　前各号に掲げる場合のほか、特例認定一般事業主として適当でなくなったと認めるとき。

次世代育成支援対策推進法施行規則（抄）（平成15年厚生労働省令第122号）

※＿＿は令和７年４月１日施行

（法第十二条第一項の届出）

第一条　次世代育成支援対策推進法（以下「法」という。）第十二条第一項の規定による届出は、一般事業主行動計画策定・変更届（様式第一号）を国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）の住所を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）に提出することによって行わなければならない。

２　前項の規定にかかわらず、法第十二条第一項の規定による届出を女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項又は同条第七項の規定による届出と同時に行うときは、法第十二条第一項の規定による届出の様式は、厚生労働省雇用環境・均等局長（第五条の三第一項第一号ヘ（１）において「雇用環境・均等局長」という。）の定めるところによることができる。

（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労働者の職業生活と家庭生活と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。

一　その雇用する男性労働者であっ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っ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

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用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。）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っては、同項第三号に規定する健康管理時間）の状況

２　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）

第一条の三　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っては、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。

（法第十二条の二第一項の周知の方法）

第二条の三　法第十二条の二第一項の規定による周知は、事業所の見やすい場所へ掲示し若しくは備え付けること、書面を労働者へ交付すること又は電子メールを利用して労働者へ送信することその他の適切な方法によるものとする。

（法第十二条の二第二項の周知の方法）

第二条の四　前条の規定は、法第十二条の二第二項の周知を行う一般事業主について準用する。

（法第十三条の申請）

第三条　法第十三条の認定を受けようとする一般事業主は、基準適合一般事業主認定申請書（様式第二号）に、当該一般事業主が同条の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（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　策定した一般事業主行動計画の計画期間（以下「計画期間」という。）が、二年以上五年以下であること。

ハ　策定した一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したこと。

ニ　策定した一般事業主行動計画について、適切に公表及び労働者への周知をしたこと。

ホ　その雇用する男性労働者であっ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っ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に公表していること又はその雇用する男性労働者であっ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っ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に公表していること、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（一般事業主であって、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）　当該計画期間において、所定労働時間の短縮措置等（育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する所定労働時間の短縮措置、育児・介護休業法第二十四条第一項第三号の規定に基づき所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているもの及び六歳に達する日以後の最初の三月三十一日を経過した子であって十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあるものに係る所定労働時間の短縮措置に準ずる措置として講じられているものをいう。以下同じ。）を講じており、その雇用する男性労働者のうち子の養育のために当該所定労働時間の短縮措置等を利用したものがいること。

（3）　当該計画期間の開始前三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）　当該計画期間において、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がいない場合にあっては、その雇用する男性労働者であって十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子又は小学校就学の始期に達するまでの孫がいるもののうち、育児目的休暇制度を利用したものがいること。

ヘ　その雇用する女性労働者であっ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っ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っ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っ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っては、当該計画期間の開始前三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。

ト　次のいずれにも該当すること。

（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)　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って、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いないこと。

（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（昭和二十二年法律第四十九号）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って、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　次のいずれにも該当しないこと。

（1）　法第十五条の規定により認定を取り消され、その取消しの日から起算して三年を経過しないこと。

（2）　職業安定法施行令（昭和二十八年政令第二百四十二号）第一条で定める規定の違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（職業安定法施行規則（昭和二十二年労働省令第十二号）第四条の五第三項に規定する求人の申込みを受理しないことができる場合に該当する場合に限る。）。

（3）　法又は法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実があること。

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。

(i)　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

(ii)　所定外労働の制限に関する制度

(iii)　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

(iv)　労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度

(v)　所定労働時間の短縮の制度

(vi)　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の推進に関する方針を示し、（1）に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること。

（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を実施していること。

（4）　不妊治療と仕事との両立を図るための業務を担当する者（以下この（4）において「両立支援担当者」という。）を選任し、当該両立支援担当者に労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該両立支援担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること。

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、ヘ、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、第一号ヘ中「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いない者に限る。以下このロにおいて同じ。）を除く一般事業主にあっては（1）又は（2）のいずれかに該当し、中小事業主にあっ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っ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っ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。

(i)　第四条第一項第一号ホ（1）、（2）又は（4）のいずれかに該当すること。

(ii)　当該計画期間の開始前三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。

（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って、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いないこと。

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　第二号ロに該当すること。

2　法第十三条の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

（法第十四条第一項の広告等）

第五条　法第十四条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

一　商品又は役務

二　商品、役務又は一般事業主の広告

三　商品又は役務の取引に用いる書類又は通信

四　一般事業主の営業所、事務所その他の事業場

五　インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報

六　労働者の募集の用に供する広告又は文書

（法第十五条の二の申請）

第五条の二　法第十五条の二の認定（以下「特例認定」という。）を受けようとする法第十四条第一項に規定する認定一般事業主は、基準適合認定一般事業主認定申請書（様式第三号。次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ときは、様式第三号の二。）に、当該認定一般事業主が法第十五条の二の基準に適合するものであることを明らかにする書類を添えて、所轄都道府県労働局長に提出しなければならない。

（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（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いない者に限る。以下このロにおいて同じ。）を除く一般事業主にあっては（1）又は（2）のいずれかに該当し、中小事業主にあっ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五十以上であること。

（2）　その雇用する男性労働者であっ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っ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。

(i)　第四条第一項第一号ホ（1）、（2）又は（4）のいずれかに該当すること。

(ii)　当該計画期間の開始前三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）　年次有給休暇の取得の促進

（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　次のいずれかに該当すること。ただし、次のいずれにも該当しない中小事業主にあっては、当該計画期間の開始前三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を計画期間とみなした場合において、次のいずれかに該当すれば足りること。

（1）　その雇用する又は雇用していた女性労働者であって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において出産したもの（出産の日に在職している者に限る。（2）において同じ。）の数に対する当該女性労働者であって出産後一年以上継続して在職している又は在職していたもの（育児休業等をしている若しくはしていた者又は育児目的休暇制度を利用している若しくはしていた者を含む。以下同じ。）の数の割合が百分の九十以上であること。

（2）　その雇用する又は雇用していた女性労働者であって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において出産したものの数及びその雇用していた女性労働者であって当該期間に出産する予定であったもののうち退職したものの数の合計数に対する当該期間に出産した女性労働者であって出産後一年以上継続して在職している又は在職していたものの数の割合が百分の七十以上であること。

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。

ヘ　次のいずれにも該当しないこと。

（1）　法第十五条の五の規定により認定を取り消された場合（当該取消しの日前に第五条の五の規定による辞退の申出をした場合（雇用環境・均等局長が定める基準に該当する場合に限る。）を除く。）にあっては、その取消しの日後に、法第十三条の認定を新たに受けていないこと。

（2）　第四条第一項第一号チ（2）又は（3）に該当すること。

二　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ　前号イからヘまでのいずれにも該当すること。

ロ　第四条第一項第二号ロに該当すること。

2　法第十五条の二の認定は、前項各号に規定する事業主の類型ごとに行うものとする。

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、ヘ及びト（1）」とあるのは「ヘ及びト（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、同号ヘ中「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いれば」とあるのは「であれば」とあるのは「同条第一項第一号ヘ中「女性労働者であって計画期間」とあるのは「女性労働者であって第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このヘ及びト（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（以下このヘ及びト（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、「雇用される者であって計画期間において」とあるのは「雇用される者であっ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」とあるのは「対象期間と」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、「計画期間終了事業年度に属する」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っ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っ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、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」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って公表前々事業年度の開始前三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っ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業主にあっては、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っ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っ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って公表前事業年度

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っては、これらに加え次に掲げる区分に応じ、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　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（２）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養育のために所定労働時間の短縮措置等を利用したものの数

ハ　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（４）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十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子又は小学校就学の始期に達するまでの孫について育児目的休暇制度を利用したものの数

二　その雇用する女性労働者であっ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っ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っ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っ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　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

四　その雇用する労働者であって、公表前事業年度において、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の数

五　前条第一項第一号ハに掲げる基準に適合するものとして講ずる措置の内容

六　次のいずれかの割合

イ　その雇用する又は雇用していた女性労働者であって公表事業年度の前々事業年度（ロにおいて「公表前々事業年度」という。）において出産したもの（出産の日に在職している者に限る。ロにおいて同じ。）の数に対する当該女性労働者であって出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に在職している又は在職していたものの数の割合

ロ　その雇用する又は雇用していた女性労働者であって公表前々事業年度において出産したものの数及びその雇用していた女性労働者であって公表前々事業年度において出産する予定であったもののうち退職したものの数の合計数に対する公表前々事業年度において出産した女性労働者であって出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に在職している又は在職していたものの数の割合

七　前条第一項第一号ホに掲げる基準に適合するものとして策定している計画の内容及びその実施状況

八　不妊治療のための休暇制度及び不妊治療のために利用することができる第四条第一項第二号ロ（１）（i）から（vi）までに掲げる制度のうち、講じている制度全ての内容

九　第四条第一項第二号ロ（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

（所轄都道府県労働局長に対する申出）

第五条の五　法第十四条第一項に規定する認定一般事業主又は法第十五条の三第一項に規定する特例認定一般事業主は、所轄都道府県労働局長に対し、それぞれ法第十三条又は法第十五条の二の認定について辞退の申出をすることができる。

行動計画策定指針（抄）（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）

※＿＿は令和７年４月１日施行

五　一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

１　一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

(1)　労働者の仕事と生活の調和の推進という視点

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成十九年十二月十八日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議策定。以下「憲章」という。）においては、企業とそこで働く者は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革と併せ、働き方の改革に自主的に取り組むこととされている。また、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）に基づく「第五次男女共同参画基本計画」（令和二年十二月二十五日閣議決定）においては、雇用等における男女共同参画の推進や仕事と生活の調和に係る成果目標、「こども未来戦略」（令和五年十二月二十二日閣議決定）のⅢ.「加速化プラン」においては、男性の育児休業取得率についての政府目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。

その際、特に、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できることが女性の継続就業につながり、仕事と子育ての二者択一を迫られるような状況の解消にも資するという観点から、男性の育児休業取得を始めとする子育てに関する諸制度の利用促進に係る取組を推進していくことが重要である。

また、依然として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合が五．〇％（令和五年）となっており、とりわけ育児期にある男性で当該割合が高くなっていることや年次有給休暇取得率が六割程度の水準で推移している現状に鑑み、より一層の時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得の促進の取組等働き方・休み方の見直しに資する取組を推進していくことが重要である。

(2)　労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする労働者が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、労働者のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが重要である。

(3)　企業全体で取り組むという視点

企業による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、企業全体での理解の下に取組を進めることが必要である。このため、経営者自らが、企業全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。

さらに、企業によっては全国に事業所が存在し、事業所における職種の違いや、その地域の実情により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは様々であることが想定されることから、一般事業主行動計画を企業全体として策定した上で、必要に応じて事業所ごとの実情に応じた効果的な取組を自主的に進めることが期待される。

(4)　企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

子育てを行う労働者の多少、企業の業種又は構成割合の高い労働者の職種、雇用形態等の違い等により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは企業によって様々であることが想定されることから、関係法令を遵守した上で、企業がその実情を踏まえ、効果的な取組を自主的に決定し進めていくことにより、社会全体の取組を進めることが必要である。特に、昨今、非正規雇用の労働者が増加傾向にある現状に鑑み、改めて当該労働者が取組の対象であることを認識した上で、取組を進めていくことが重要である。

(5)　取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、次代の社会を担う人材の育成に寄与し、我が国の経済社会の持続的な発展や企業の競争力の向上に資するものであることを踏まえつつ、また、個々の企業にとっても、当該企業のイメージアップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6)　社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、国及び地方公共団体はもとより、企業や地域社会を含めた社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくという視点が必要である。

(7)　地域における子育ての支援の視点

各企業に雇用される労働者は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各企業にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2　一般事業主行動計画の策定・実施に関する手順等

一般事業主行動計画と女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく一般事業主行動計画は、法及び女性活躍推進法に定める要件を満たし、かつ、その計画期間を同一とする場合に、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百二十二号。以下この２において「施行規則」という。）第一条第二項の規定に基づき、厚生労働省雇用環境・均等局長が定める共通の届出様式（法及び女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画策定届の一体的届出の様式）により、一体的に届出を行うことができるため、適宜活用していくことが望ましい。

(1)　推進体制の整備

一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事労務管理担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う労働者を含めた全ての関係労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。

このため、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ことが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが望ましい。

ア　次世代育成支援対策を効果的に推進するための人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための社内委員会の設置等

イ　次世代育成支援対策に関する管理職や労働者に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ　仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

また、各企業が一般事業主行動計画を策定する際に、同一業種の企業、事業主の団体等と連携することにより、より効果的な取組を進めることも考えられる。

(2)　労働者の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためには、こうした労働者のニーズを踏まえることが重要である。このため、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映について、企業の実情に応じて工夫することが必要である。これと併せて、両立支援に対するニーズの把握に向けたトップダウン・ボトムアップでの取組、当事者間のつながりによるコミュニティとのコミュニケーションなど多様な手段を活用することが望ましい。

(3)　一般事業主行動計画の計画期間

一般事業主行動計画は、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各企業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施することができる期間とすることが必要であり、令和七年度から令和十六年度までの十年間をおおむね二年間から五年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。

(4)　状況把握・課題分析

少子化への対応として、男女がともに育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立を可能にしていくことが求められる。女性が働きやすい職場だけでなく、男女がともに希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すためには、育児休業の取得を始めとした両立支援制度の利用状況の男女間の格差や、子育て期でない労働者も含め、長時間労働の状況を改善していくことが重要である。

このため、一般事業主が、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、直近の事業年度における職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関し、次のア及びイの事項を把握し、課題分析を行うことが求められる。

ア　その雇用する男性労働者であっ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育児休業等（施行規則第一条の二第一項第一号に規定する育児休業等をいう。以下この(4)において同じ。）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っ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育児休業等をしたものの数及び育児目的休暇制度（同号に規定する育児目的休暇制度をいう。以下この(4)において同じ。）を利用したものの数の合計数の割合

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。）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っては、同項第三号に規定する健康管理時間）の状況

なお、これらの事項の把握に際して、それまでに一般事業主行動計画を策定していた一般事業主は、直近の計画期間におけるこれらの事項や、各企業の実情に応じ、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する状況に関連する事項や数値等についても把握しておくことが望ましい。

また、これらの課題分析は、各事業主の実情に応じて行われるべきものであるが、男女間で両立支援制度の利用状況に差があり、女性に育児負担が偏りがちである現状が見られることや、男女ともに働き方を見直していくことが必要であることを踏まえ、労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、次の方法も参考に、課題分析を行うことが効果的である。

アに関する分析の観点例	取組例
○ 男女がともに育児休業等、育児目的休暇制度等を取得できる状況にあるか。希望どおりの期間が取得できる状況にあるか。 ○ 男性労働者が希望どおりに育児休業等を取得できる職場風土であるか。 また、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土となっているか。 ○ 周囲に気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、業務体制の見直しや代替業務に対応する体制の整備等が行われているか。 ○ 育児休業等の取得や取得した期間、子育て期間中の労働時間の制約が、評価・登用において不利になっていないか。	○ 定期的な労働者の意識調査（職場風土に関するもの）の実施と改善策の実行 ○ 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発 ○ 企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進に向けたメッセージの発信 ○ 育児休業制度及び出生時育児休業制度の個別周知・意向確認の徹底 ○ 育児休業等や、短時間勤務制度等の子の年齢に応じて利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底（ガイドブックの作成・配布等） ○ 育児休業等を取得しやすい雇用環境整備としての育児休業制度等に関する研修の実施 ○ 仕事と子育ての両立の推進、必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職を対象とした研修・説明会の実施 ○ 仕事と子育ての両立を前提としたキャリアイメージ形成や配偶者との家事分担等の検討を促すための若手の労働者を対象とした研修・説明会の実施 ○ 育児休業等の取得が中長期的に不利とならないような人事評価制度や運用等の見直しの実施 ○ 管理職に対する業務負荷軽減等の支援の検討・実施 ○ 業務の見直し・効率化のための取組の実施 ○ 育児休業等取得者の代替業務に対応する労働者（業務代替者）の確保、業務代替者への手当（賃金の増額）等の検討・実施

イに関する分析の観点例	取組例
○ 長時間労働ゆえに仕事と家庭の両立が困難となっていないか。また、子育てを行う労働者のみならず、全ての労働者について長時間労働になっていないか。 ○ 長時間労働が、個々の職場だけでなく、組織全体の問題として対応されているか。	○ 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信 ○ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ ○ 組織のトップの会議での部署ごとの残業時間数等の公開・評価の実施 ○ 不払い残業化させないための無記名アンケートや無作為ヒアリング等の徹底したチェック ○ 残業が一定時間数を超える場合の本人と上司に対する通知・指導等

○　長時間労働の背景として、長時間労働自体が努力の証として評価されたり、時間当たりの生産性よりも、期間当たりのアウトプットの量によって評価されたりするような職場風土・評価制度になっていないか。	○　時間当たりの労働生産性を重視した人事評価 ○　管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価 ○　管理職の長時間労働是正に向けたマネジメントに対する三百六十度評価（部下からの評価） ○　帰りやすい職場風土等に向けた管理職自身の勤務時間管理の徹底
○　特定の部署・特定の担当者・特定の時期に、特に長時間労働となっていないか。 ○　必要な時に、休みが取れる職場になっているか。	○　部署横断的な人員配置の見直しを行いうる職位の高い責任者の指名と不断の人員配置の見直し ○　属人的な業務体制の見直し・複数担当制や、労働者の「多能工化」による業務のカバー体制の構築 ○　個人単位で業務の繁閑がある場合でも、チーム全体で勤務時間内に業務を終了させるため、労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成
○　生産性の高い働き方の実現に向け、業務の優先順位や、業務プロセス等の見直しに対して、管理職等のマネジメントが的確になされているか。	○　管理職の長時間労働是正に向けたマネジメント力の強化のための研修 ○　チーム内の業務状況の情報共有・上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底 ○　業務プロセス等の分析・削減と定期的検証 ○　生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有

(5)　次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標の設定

一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定める必要がある。

ア　育児休業等の取得や労働時間の状況に係る数値目標の設定

一般事業主行動計画においては、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、(4)の状況把握・課題分析の結果を踏まえつつ、その結果を勘案して、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標として、(4)ア及びイに係る数値目標を設定することが必要である。また、育児休業等の取得の状況に係る数値目標を設定する際には、男女間の著しい育児休業の取得状況の差を勘案し、企業内の労働者の取得実績や取得希望等を踏まえて、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましい。

数値目標については、実数、割合、倍数等数値を用いるものであればいずれでもよい。

数値目標の水準については、計画期間内に達成を目指すものとして、各事業主の実情に見合った水準とすることが重要である。

イ　育児休業等の取得の状況や労働時間の状況以外に関する目標の設定

育児休業等の取得の状況や労働時間の状況（(4)ア及びイに係る数値目標）以外の労働者の職業生活と家庭生活との両立に関する目標を設定する際には、各企業の実情に応じ、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとすることが望ましい。

なお、目標の設定に当たっては、法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定において、次に掲げるいずれか措置について、成果に関する具体的な目標を定めて講じていることが認定要件の一つになっていることや、法第十五条の二の基準に適合する認定一般事業主（法第十三条の認定を受けた一般事業主をいう。(8) 及び(9)において同じ。）の認定において、次に掲げる全ての措置を講じ、かつ、(ｱ)又は(ｲ)のいずれかについて、定量的な目標を定めて実施し、当該目標を達成していることが認定要件の一つとなっていることを参考にすることも考えられる。

(ｱ)　男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸

(ｲ)　年次有給休暇の取得の促進

(ｳ)　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

また、「両立指標に関する指針」（平成十五年四月八日付け雇児発第〇四〇八〇〇一号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「両立指標に関する指針の策定について」により策定）を活用することも効果的であるとともに、「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。

(6)　計画の公表及び周知

一般事業主行動計画の策定義務のある事業主は計画の公表及び労働者への周知が義務とされ、一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている事業主は、計画の公表及び労働者への周知が努力義務とされている。

一般事業主行動計画の公表により、事業主が、他の企業における取組事例を知ることができること、国民が事業主の次世代育成支援の取組について知ることができるようになり、また、就労希望者の企業選択に資すること、都道府県及び市町村が地域における次世代育成支援の取組を進める際に、地域の事業主の取組を知ることができ、円滑な連携を図ることが可能となることなどの効果が期待される。

このため、策定し、又は変更した一般事業主行動計画については、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」や自社のホームページにおいて公表するなど適切な方法で公表するとともに、自社の様々な両立支援の取組やその実施状況を併せて公表する等その公表方法を工夫することが期待される。

また、策定し、又は変更した一般事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、企業全体で取り組むため、計画を企業内に周知し、企業全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定し、又は変更した一般事業主行動計画については、全ての労働者が知り得るように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を企業全体で推進するという意識を浸透させるため、企業トップの主導の下、管理職や人事労務管理担当者に対する周知を徹底することが期待される。

なお、一般事業主行動計画に基づき次世代育成支援対策を実施する場合、労働者の労働時間その他の労働条件の変更を伴うなど一定の場合には、就業規則・労働協約等に明記することが必要である。

(7)　計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の推進に当たっては、定期的に、数値目標の達成状況や計画の実施状況の点検・評価を実施し、その結果をその後の対策や計画に反映させる、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル（ＰＤＣＡサイクル）を確立することが重要である。その際には、女性が働きやすい職場だけでなく男女とも希望に応じて仕事と子育てを両立できる職場を目指すため、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に実施する(4)の状況把握・課題分析や、それを踏まえて設定される(5)アに係る数値についても、併せて点検・評価を行うことが効果的である。さらに、一般事業主自らがＰＤＣＡサイクルの中で、実効性のある対策の実施や計画の見直し等を行うことを通じて、(8)の認定や(9)の特例認定の取得に至ることが期待される。

(8)　一般事業主の認定

法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定及び法第十四条第一項の表示の制度を活用することにより、子育て又は不妊治療をしながら働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいることを外部に広く周知することが容易となり、その結果、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保・定着等を通じ、企業経営にメリットを生じさせることが期待できる。したがって、一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施については、当該計画に定めた目標を達成した場合等に当該認定を申請することを念頭に置きつつ行うことが望ましい。また、当該認定を受けることを希望する場合には、法第十三条の厚生労働省令で定める基準を踏まえた一般事業主行動計画を策定することが必要である。

また、認定一般事業主においては、他の企業の取組を促す観点からも、法第十四条第一項の認定を受けた旨の表示を積極的に活用することが期待される。

(9)　認定一般事業主の認定（特例認定）

認定一般事業主のうち、既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な両立支援の取組を促進するため、法第十五条の二の厚生労働省令で定める基準に適合する認定一般事業主の認定（特例認定）の制度が創設された。

特例認定及び法第十五条の四第一項の表示の制度を活用することにより、高水準かつ継続的に両立支援に取り組む企業としてのアピールが可能となり、社会的な評価の向上につながり、その結果、当該企業の取組が模範となり、他の企業の取組が促進されることが期待できる。

なお、特例認定を受けた場合には、法第十五条の三第一項及び第二項の規定により、一般事業主行動計画の策定・届出に代えて、毎年少なくとも一回、次世代育成支援対策の実施の状況を公表することが必要である。

六　一般事業主行動計画の内容に関する事項

五の一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した一般事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

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　妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の労働者に対して、制度を積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

また、配偶者が流産・死産（人工妊娠中絶を含む。）をした労働者に対して、配偶者の支援のため、休暇を取得しやすい環境を整備するなどの取組を実施する。

イ　男性の子育て目的の休暇の取得促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切にし、こどもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、こどもが生まれて父親となる労働者について、例えば五日間程度の休暇を取得しやすい環境を整備する。具体的には、こどもが生まれる際に取得することができる企業独自の休暇制度や子育てを目的とした企業独自の休暇制度の創設、こどもが生まれる際や子育てを行う際の時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇や「産後パパ育休」の取得促進を図る。

ウ　小学校第四学年以降の子等を持つ労働者の子育てのための休暇制度の創設

小学校第四学年以降のこどもや孫を持つ労働者の子育てのための休暇制度を創設する。例えば、学校行事や通院等のための休暇制度や孫が生まれる際に取得することができる休暇制度を創設する。

エ　より利用しやすい育児休業制度の実施

より利用しやすい育児休業制度とするため、その雇用する労働者のニーズに配慮して、その期間、回数等について、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。）に規定する育児休業制度を上回る措置を実施する。

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

育児休業制度や短時間勤務制度を利用しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業制度や短時間勤務制度の利用を希望する労働者について、その円滑な利用を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

(ｱ)　男性の育児休業の取得を促進するための措置

「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

(ｲ)　育児休業に関する定めの周知

労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。

また、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を事業主が知ったときに、当該労働者に対し当該事項を個別に知らせる。

(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等

育児休業制度や短時間勤務制度を利用する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該期間について当該業務を処理するための業務の代替要員確保や、業務内容や業務体制の見直し等に関する企業の方針を定め、実施するとともに、当該労働者や周囲の労働者に対して周知する。

また、育児休業取得者の原職や原職相当のポジションへの円滑な復帰等を促す観点から、育児休業取得者、短時間勤務制度利用者及び周囲の労働者に対する業務状況のマネジメントや評価に関することや、当該期間中の周囲の労働者に対する手当の支給等に関する取組を実施する。

(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等

育児休業をしている労働者の希望に応じて、当該労働者の職業能力の開発及び向上等のための情報の提供、円滑な職場復帰のための講習、育児等に関する相談その他の援助を実施する。

(ｵ)　育児休業後における原職又は原職相当職への復帰

育児休業をした労働者について、当該育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

カ　男女がともに仕事と子育てを両立できる環境の整備

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、例えば、次の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を実施する。

(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

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

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　柔軟な働き方を実現するための取組の実施

働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、こどもを育てる労働者のうち希望するものが利用できる制度として、次に掲げる措置のうち適切なものを実施する。

(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　事業所内保育施設の設置及び運営

こどもを育てる労働者が利用することができる事業所内保育施設の設置及び運営について、他の企業と共同で設置することや賃借により設置することも含め、検討を行い、実施する。

ケ　子育てサービスの費用の援助の措置の実施

労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、当該ベビーシッターに係る費用を負担するなど、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を行う。

コ　こどもの看護等のための休暇の措置の実施

子の看護等休暇について、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の弾力的な利用が可能となるような制度等より利用しやすい制度を導入する。

サ　職務や勤務地等の限定制度の実施

希望する労働者に対して、子育てをしやすくすることを目的として、職務や勤務地等を限定する制度を導入する。この場合、例えば限定の内容について労働者へ明示することが重要であり、また、職務や勤務地等の限定がない労働者との間の転換ができることや処遇の均衡を図ることが望ましい。

シ　子育てのために必要な時間帯や勤務地に関する配慮

育児・介護休業法に基づく深夜業の制限に加えて、こどもの規則的な生活習慣などのために労働者の勤務時間帯に配慮が必要な場合に、その事情に配慮した措置を実施する。

また、就業場所の変更を伴う配置の変更を行う場合には、労働者の子育ての状況に配慮する。

ス　子や家庭の状況に応じた両立支援の実施

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合、ひとり親家庭など、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がある場合には、その事情に配慮した措置を実施する。

セ　その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

アからスまでに掲げるもののほか、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、こどもの学校行事への参加のための休暇制度の導入その他の子育てをしながら働く労働者に配慮した措置を講ずる。

ソ　不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施

働きながら不妊治療を受ける労働者が不妊治療のための時間を確保できるようにするため、不妊治療のために利用することができる休暇制度（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含む。）、年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位付与制度、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、在宅勤務等の導入その他の措置を講ずる。

この場合、具体的なニーズは労働者によって様々であることが想定されることから、各企業において、不妊治療と仕事の両立の推進に関する取組体制を整備し、その雇用する労働者のニーズを把握するための調査を行い、その結果を踏まえた措置を講ずることが望ましい。また、不妊治療と仕事の両立の推進に関する企業の方針や具体的措置についての労働者に対する周知、社内における理解促進のための取組、担当者による相談対応等を併せて行うことが望ましい。

また、休暇制度等の運用に当たっては、プライバシー保護の観点から、労働者の不妊治療等の機微な個人情報の取扱いに十分留意することが必要である。

タ　諸制度の周知

育児・介護休業法に基づく制度・措置である育児休業、子の看護等休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置及び柔軟な働き方を実現するための措置や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、広報誌に記載する等、手法に創意工夫を凝らし労働者に対して積極的に周知する。

チ　育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施

出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭等の児童の親の就業促進のための措置を講ずる。

⑵　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

子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していることから、時間外・休日労働は、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に行われるものであるという認識を深め、次のような時間外・休日労働を削減するための方策等を検討し、実施する。企業内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。この場合、一般事業主行動計画の策定の際に定めた五２⑸アの労働時間の状況に係る数値目標の達成状況を勘案しながら実施することが必要である。

(ｱ)　労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会を始めとする労使間の話合いの機会の整備

(ｲ)　「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

(ｳ)　フレックスタイム制や変形労働時間制の活用

(ｴ)　時間外労働協定における延長時間の短縮

イ　年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度や時間単位付与制度を活用するとともに、こどもの学校休業日等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮することや、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。この場合、目標を定めて実施することが望ましい。

ウ　短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着

短時間正社員等の多様な正社員制度については、個々人のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢につながることから、その導入・定着を図る。

エ　職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職を含めたその雇用する労働者全てを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

オ　心身の健康への配慮

子を養育する労働者に対して始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずる場合や、育児休業中の労働者の業務を代替する労働者に対しては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮することや、労働者自身による心身の健康保持を促すことを行う。例えば、在宅勤務等の措置において、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等に沿って、適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）を導入すること等を行う。

2　その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1)　子育てバリアフリー

多数の来訪者が利用する社屋等において、こどもを連れた人が安心して利用できるよう、託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置等の整備を行う。

また、商店街の空き店舗等を活用して、託児施設等各種の子育て支援サービスの場を提供する。

(2)　こども・子育てに関する地域貢献活動

ア　こども・子育てに関する活動の支援

地域において、こどもの健全育成、疾患・障害を持つこどもの支援、子育て家庭の支援等を行うＮＰＯや地域団体等について、その活動への労働者の積極的な参加を支援する。

イ　こどもの体験活動等の支援

こどもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、こどもが参加する地域の行事・活動に企業内施設や社有地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として社員を派遣すること、こどもの体験活動を行うＮＰＯ等に対する支援を行うこと等に取り組む。

ウ　こどもを交通事故から守る活動の実施や支援

こどもを交通事故から守るため、労働者を地域の交通安全活動に積極的に参加させるなど、当該活動を支援するとともに、業務に使用する自動車の運転者に対する交通安全教育、チャイルドシートの貸出し等、企業内における交通の安全に必要な措置を実施する。

エ　安全で安心してこどもを育てられる環境の整備

こどもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への労働者の積極的な参加を支援する。

(3)　企業内における「こども参観日」の実施

保護者でもある労働者のこどもと触れ合う機会を充実させ、心豊かなこどもを育むため、こどもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「こども参観日」を実施する。

(4)　企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある労働者は、こどもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、企業内において、家庭教育講座等を地域の教育委員会やＮＰＯ等と連携して開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

(5)　若年者の安定就労や自立した生活の促進

次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、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を行う。

◆一般事業主行動計画の策定等に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで。

	電話番号	郵便番号	所　在　地
北海道労働局　雇用環境・均等部	011-709-2715	060-8566	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1 番 1　札幌第一合同庁舎 9 階
青森労働局　雇用環境・均等室	017-734-4211	030-8558	青森市新町 2 丁目 4-25　青森合同庁舎 8 階
岩手労働局　雇用環境・均等室	019-604-3010	020-8522	盛岡市盛岡駅西通 1-9-15　盛岡第 2 合同庁舎 5 階
宮城労働局　雇用環境・均等室	022-299-8844	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町 1 番地　仙台第 4 合同庁舎 8 階
秋田労働局　雇用環境・均等室	018-862-6684	010-0951	秋田市山王 7 丁目 1 番 3 号　秋田合同庁舎 4 階
山形労働局　雇用環境・均等室	023-624-8228	990-8567	山形市香澄町 3-2-1　山交ビル 3 階
福島労働局　雇用環境・均等室	024-536-4609	960-8513	福島市花園町 5-46　福島第二地方合同庁舎 4 階
茨城労働局　雇用環境・均等室	029-277-8295	310-8511	水戸市宮町 1 丁目 8 番 31 号　茨城労働総合庁舎 6 階
栃木労働局　雇用環境・均等室	028-633-2795	320-0845	宇都宮市明保野町 1-4　宇都宮第 2 地方合同庁舎 3 階
群馬労働局　雇用環境・均等室	027-896-4739	371-8567	前橋市大手町 2-3-1　前橋地方合同庁舎 8 階
埼玉労働局　雇用環境・均等部	048-600-6269	330-6016	さいたま市中央区新都心 11-2　ランド・アクシス・タワー16 階
千葉労働局　雇用環境・均等室	043-221-2307	260-8612	千葉市中央区中央 4-11-1　千葉第 2 地方合同庁舎 1 階
東京労働局　雇用環境・均等部	03-3512-1611	102-8305	千代田区九段南 1-2-1　九段第 3 合同庁舎 14 階
神奈川労働局　雇用環境・均等部	045-211-7380	231-8434	横浜市中区北仲通 5－57　横浜第 2 合同庁舎 13 階
新潟労働局　雇用環境・均等室	025-288-3511	950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1　新潟美咲合同庁舎 2 号館 4 階
富山労働局　雇用環境・均等室	076-432-2740	930-8509	富山市神通本町 1-5-5　富山労働総合庁舎 4 階
石川労働局　雇用環境・均等室	076-265-4429	920-0024	金沢市西念 3 丁目 4 番 1 号　金沢駅西合同庁舎 6 階
福井労働局　雇用環境・均等室	0776-22-3947	910-8559	福井市春山 1 丁目 1-54　福井春山合同庁舎 9 階
山梨労働局　雇用環境・均等室	055-225-2851	400-8577	甲府市丸の内 1 丁目 1-11　4 階
長野労働局　雇用環境・均等室	026-227-0125	380-8572	長野市中御所 1-22-1　長野労働総合庁舎 4 階
岐阜労働局　雇用環境・均等室	058-245-1550	500-8723	岐阜市金竜町 5 丁目 13 番地　岐阜合同庁舎 4 階
静岡労働局　雇用環境・均等室	054-252-5310	420-8639	静岡市葵区追手町 9-50　静岡地方合同庁舎 5 階
愛知労働局　雇用環境・均等部	052-857-0312	460-0001	名古屋市中区三の丸 2-2-1　名古屋合同庁舎第 1 号館 8 階
三重労働局　雇用環境・均等室	059-226-2318	514-8524	津市島崎町 327 番 2　津第 2 地方合同庁舎 2 階
滋賀労働局　雇用環境・均等室	077-523-1190	520-0806	大津市打出浜 14 番 15 号　滋賀労働総合庁舎 4 階
京都労働局　雇用環境・均等室	075-241-3212	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451　1 階
大阪労働局　雇用環境・均等部	06-6941-8940	540-8527	大阪市中央区大手前 4-1-67　大阪合同庁舎第 2 号館 8 階
兵庫労働局　雇用環境・均等部	078-367-0820	650-0044	神戸市中央区東川崎町 1-1-3　神戸クリスタルタワー15 階
奈良労働局　雇用環境・均等室	0742-32-0210	630-8570	奈良市法蓮町 387 番地　奈良第三地方合同庁舎 2 階
和歌山労働局　雇用環境・均等室	073-488-1170	640-8581	和歌山市黒田 2 丁目 3-3　和歌山労働総合庁舎 4 階
鳥取労働局　雇用環境・均等室	0857-29-1709	680-8522	鳥取市富安 2 丁目 89-9　2 階
島根労働局　雇用環境・均等室	0852-31-1161	690-0841	松江市向島町 134-10　松江地方合同庁舎 5 階
岡山労働局　雇用環境・均等室	086-225-2017	700-8611	岡山市北区下石井 1-4-1　岡山第 2 合同庁舎 3 階
広島労働局　雇用環境・均等室	082-221-9247	730-8538	広島市中区上八丁堀 6 番 30 号　広島合同庁舎第 2 号館 5 階
山口労働局　雇用環境・均等室	083-995-0390	753-8510	山口市中河原町 6-16　山口地方合同庁舎 2 号館 5 階
徳島労働局　雇用環境・均等室	088-652-2718	770-0851	徳島市徳島町城内 6 番地 6　徳島地方合同庁舎 4 階
香川労働局　雇用環境・均等室	087-811-8924	760-0019	高松市サンポート 3 番 33 号　高松サンポート合同庁舎北館 2 階
愛媛労働局　雇用環境・均等室	089-935-5222	790-8538	松山市若草町 4 番地 3　松山若草合同庁舎 6 階
高知労働局　雇用環境・均等室	088-885-6041	781-9548	高知市南金田 1 番 39 号　4 階
福岡労働局　雇用環境・均等部	092-411-4894	812-0013	福岡市博多区博多駅東 2 丁目 11 番 1 号　福岡合同庁舎新館 4 階
佐賀労働局　雇用環境・均等室	0952-32-7218	840-0801	佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号　佐賀第 2 合同庁舎 5 階
長崎労働局　雇用環境・均等室	095-801-0050	850-0033	長崎市万才町 7-1　TBM 長崎ビル 3 階
熊本労働局　雇用環境・均等室	096-352-3865	860-8514	熊本市西区春日 2-10-1　熊本地方合同庁舎 A 棟 9 階
大分労働局　雇用環境・均等室	097-532-4025	870-0037	大分市東春日町 17 番 20 号　大分第 2 ソフィアプラザビル 3 階
宮崎労働局　雇用環境・均等室	0985-38-8821	880-0805	宮崎市橘通東 3 丁目 1 番 22 号　宮崎合同庁舎 4 階
鹿児島労働局　雇用環境・均等室	099-223-8239	892-8535	鹿児島市山下町 13 番 21 号　鹿児島合同庁舎 2 階
沖縄労働局　雇用環境・均等室	098-868-4380	900-0006	那覇市おもろまち 2-1-1　那覇第 2 地方合同庁舎 1 号館 3 階

令和8年2月作成　パンフレットNo. 1

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。