

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



プラチナくるみん認定

を目指しましょう !!!



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局

目 次

■次世代育成支援対策推進法とは／一般事業主行動計画とは	1
■行動計画策定→実施→くるみん認定→プラチナくるみん認定の流れ	2
■行動計画を策定する	3
[くるみん認定について]	
■くるみん認定とは／認定基準	8
■くるみん認定の申請手続き	14
[プラチナくるみん認定について]	
■プラチナくるみん認定とは	15
■特例認定基準	16
■プラチナくるみん認定の申請手続き	20
[次世代育成支援対策の実施状況の公表について]	
■公表事項	21
■くるみん認定・プラチナくるみん認定の取消しについて	25
■「両立支援のひろば」について	27
[公共調達について]	
■くるみん認定企業やプラチナくるみん認定企業が公共調達で有利になります	28
[よくあるご質問]	
29	
[様式集]	
一般事業主行動計画策定・変更届 記入例	31
基準適合一般事業主認定申請書 記入例	33
(くるみん認定申請書)	
基準適合認定一般事業主認定申請書 記入例	38
(プラチナくるみん認定申請書)	
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	44
(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)	
次世代育成支援対策推進法(抄)	49
次世代育成支援対策推進法施行規則(抄)	51
行動計画策定指針(抄)	55

■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、平成17年4月1日から施行されています。この法律は平成26年度末までの時限立法でありましたが、法改正により法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。（平成27年4月1日施行）

企業が取り組むこと

○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」（下記参照）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

○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の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**）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。

認定・特例認定を受けると

○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）」、「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、この結果、企業イメージの向上や、優秀な労働者の採用・定着を図ることができます。

※特例認定後は、行動計画の策定・届出義務が免除される代わりに、「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、公表を行う必要があります。

○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。

■一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

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などに取り組むにあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

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

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、行動計画を策定・届け出るとともに、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

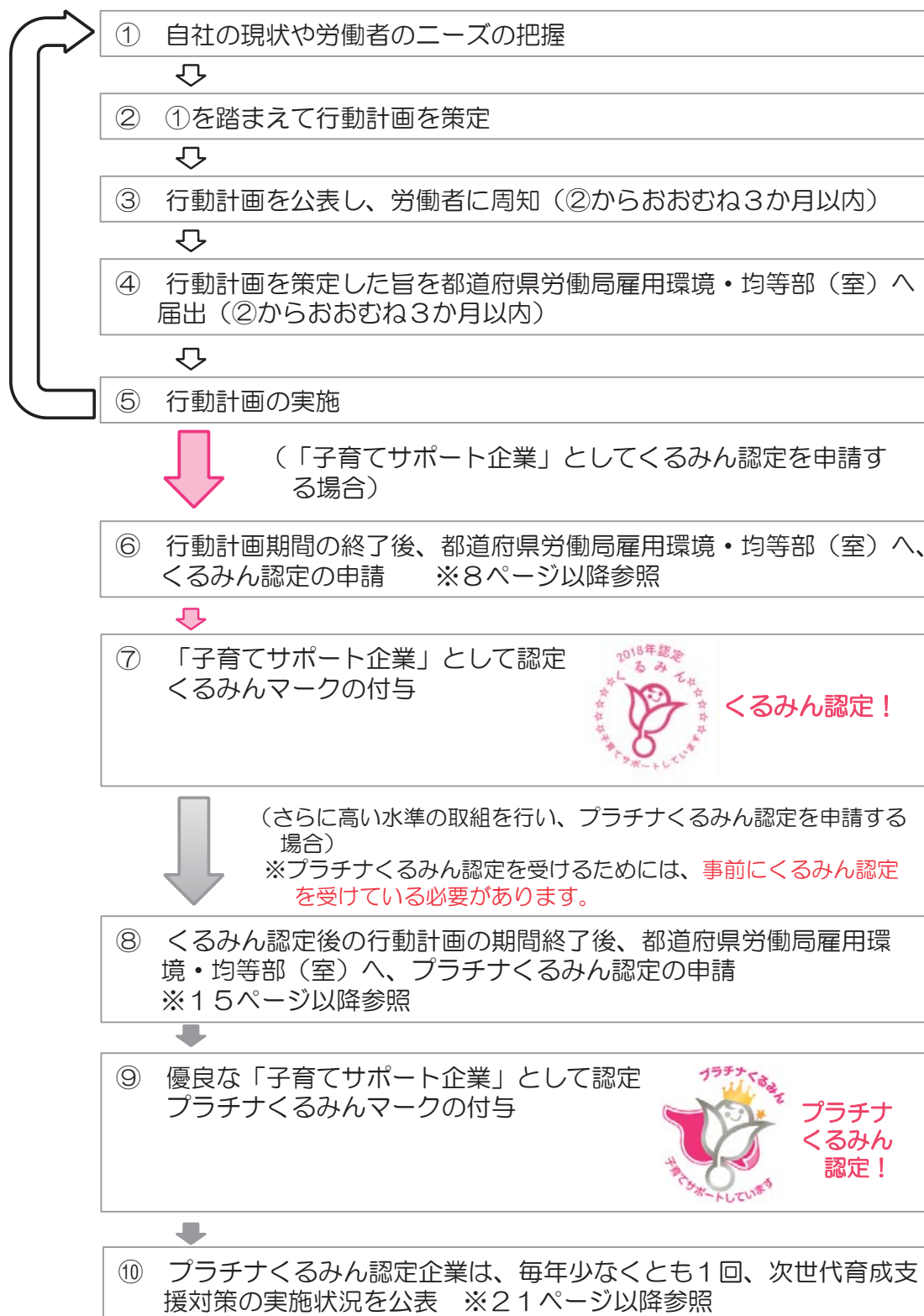
正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①または②のいずれかに該当する労働者を指します。

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または雇入れの時から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また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）

■行動計画策定→実施→くるみん認定→プラチナくるみん認定の流れ

○行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れは、以下の①～⑩のとおりです。



■行動計画を策定する

ステップ1 自社の現状や労働者のニーズを把握しましょう

○行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、労働者のニーズを把握しましょう。

○例えば、過去5年程度をさかのぼって、以下のような事項を調べてみましょう。自社の課題が見えてくるはずです。

- ・妊娠・出産を機に退職する労働者がどれくらいいるか。
- ・子育て中の労働者がどれくらいいるか。
- ・育児休業、子の看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。休業者が行っていた業務は、どのように処理されているか。
- ・平均してどのくらいの法定時間外労働をしているか。

○また、労働者のニーズを把握するにあたっては、以下のような項目を調べてみましょう。

- ① ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
- ② 現在の支援制度に対する満足度
- ③ 仕事と子育ての両立で苦労している点
- ④ 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
- ⑤ 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度 など

ステップ2 ステップ1を踏まえて行動計画を策定しましょう

○課題に優先順位をつける

ある程度課題が見えてきたら、各課題に優先順位をつけます。雇用環境の改善には一定の期間を要します。経営層の判断も仰ぎながら、優先順位を決定することも必要となるでしょう。

○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。

○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から、次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（57～60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しょう。目標はいくつでも設定できます。

- 目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう。
（例：平成○年までに育児休業取得率を男性○%、女性△%とする）
- 「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ましょう。

○なお、計画期間終了後にくるみん認定を希望される場合は、8～13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。

○また、既に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される場合は、16～19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「目標」「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（５７～６０ページ参照）」より）

1. 雇用環境の整備に関する事項

○主に育児をしている労働者を対象とする取組

- 妊娠中および出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置
- 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
- 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や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 「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周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 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また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、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、企業トップによる女性の活躍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
- ３歳以上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度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度の導入
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、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の措置の実施
- 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
- 子の看護休暇について、１時間を単位とする取得を可能とするなど、弾力的運用の実施
- 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
- 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

○育児をしていない労働者も含めて対象とする取組

- 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所定外労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員制度の導入・定着
- 在宅勤務やテレワーク（ＩＣＴを活用した場所にとらわれない働き方）の導入
- 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

2. その他の次世代育成支援対策

○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

行動計画の策定に当たっては、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ケース

〇〇株式会社 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 平成 年 月 日 ～ 平成 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にする。

男性社員・・・取得率を7%以上にする

女性社員・・・取得率を80%以上にする

<対策>

- 平成 年 月～ 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修を実施し、対象社員を把握した場合は、制度の周知
- 平成 年 月～ 育児休業の取得希望者を対象とした講習会の実施

目標2：小学校入学前までの子を持つ社員の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員のニーズの把握、検討開始
- 平成 年 月～ 制度導入
- 平成 年 月～ 社内広報誌や説明会による社員への短時間勤務制度の周知

目標3：平成 年 月までに、所定外労働を削減し、各月〇時間未満とするため、ノー残業デーを設定、実施する。

<対策>

- 平成 年 月～ 社員へのアンケート調査
- 平成 年 月～ 各部署毎に問題点の検討
- 平成 年 月～ ノー残業デーの実施
管理職への研修(年〇回)および社内広報誌による社員への周知(毎月)

※ すでに正職員の両立支援制度が整っているケース

社会福祉法人〇〇 行動計画

職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の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：育児休業等の制度についての有期契約職員向けのパンフレットを作成し、有期契約職員および管理職に配布し、制度の周知を図る。

<対策>

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

目標2：平成 年 月までに、小学校就学前の子を持つ有期契約職員が、希望する場合に利用できる、正職員と同様の短時間勤務制度を導入する。

<対策>

- 平成 年 月～ 職員へのアンケート調査、検討開始
- 平成 年 月～ 制度の導入、社内広報誌などによる全職員への周知

目標3：有期契約職員を含む全職員の年次有給休暇の取得日数を1人当たり平均年間〇日以上とする。

<対策>

- 平成 年 月～ 年次有給休暇の取得状況を把握する
- 平成 年 月～ 計画的な取得に向けて管理職研修を計画期間中に〇回行う
- 平成 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
- 平成 年 月～ 職場内広報誌などでキャンペーンを行う

これら以外にも、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。

【ダウンロード】

厚生労働省トップページ <http://www.mhlw.go.jp/>

→政策について

→分野別の政策：子ども・子育て 職場における子育て支援

→事業主の方へ

→育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

→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について

ステップ3 行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

○一般への公表

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しましょう。公表の方法には、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。

○労働者への周知

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、その計画を労働者へ周知しましょう。周知の方法には、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。ぜひご覧ください。（27ページ参照）

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



○認定の申請または特例認定の申請を予定している場合は、申請の際に公表およ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分かる画面を印刷した書類

ステップ4 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

○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）を郵送、持参、電子申請のいずれかにより、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31～32ページ参照）
なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

○電子申請による届出も可能です。

電子申請システム <http://hanyoshinsei2.mhlw.go.jp/portal/index.htm>

ステップ5 行動計画を実施しましょう

○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り組みましょう。

■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要件を満たした場合、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。

○認定を受けると認定マーク（愛称：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できます。
その結果、企業イメージの向上、労働者のモラルアップ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。

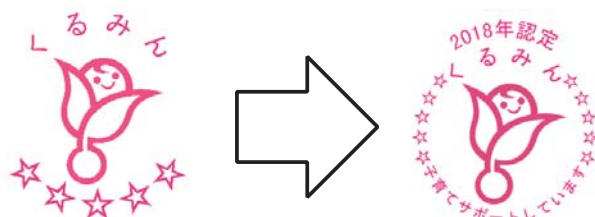
さらに、公共調達の加点評価を受けることができます。（28ページ参照）

○認定を受けるためには、10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は、行動計画策定の際に、計画の内容が認定基準に合致するかどうか、あらかじめ都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

○平成29年4月1日から、くるみんマークが新しくなりました。新しいマークは、平成29年4月1日以降に認定申請し、新基準を全て満たして認定された場合に付与されます。

※これまで付与された旧マークも、引き続き使えます。



新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業が、一目で分かるようになりました。

また、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

■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。

○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、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。（57～60ページ参照）
これらの取組の具体例は、4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。

○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、または計画期間の開始時にすでに実施している場合は、認定対象とはなりません。

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。

○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を添付していただく必要があります。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数値目標を設定している場合		
	女性労働者の育児休業取得率を80%以上にする	→ 育児休業をした女性労働者の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
	男性の育児休業取得率が7%以上	→ 育児休業をした男性労働者の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
	行動計画期間中に所定外労働時間を〇%削減する	→ 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		
	両立支援制度について社内周知を図る	→ 周知のための措置を実施した年月日の分かる資料の写し
④意識啓発を目標としている場合		
	各種研修の実施	→ 実施年月日の分かる研修開催通知、実施結果の写し

※ 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。

認定基準4

策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。

○認定を受けるためには、行動計画を策定または変更した際に、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。

公表および労働者への周知は、行動計画を策定または変更した時からおおむね3か月以内に行ってください。

○公表および周知の方法については、7ページをご覧ください。

認定基準5

次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。

（１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が７％以上であること。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 7\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

（２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて１５％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。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\left. \begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した者の数（少なくとも１人以上）} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \right\} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 15\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

○「育児休業等」とは、育児・介護休業法第２条第１号に規定する原則として１歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、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、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。

○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。

- ・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

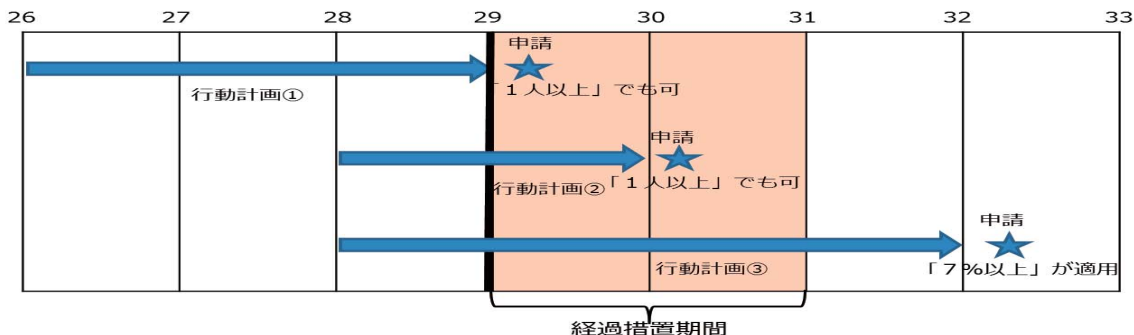
○計画期間内に配偶者が出産した者または育児休業等を取得した有期契約労働者のうち、育児・介護休業法上、育児休業の対象とならない者は、計算から除外して構いません。

○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。

○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含まれません。

男性の育児休業取得に関する経過措置①

○平成２９年４月１日から平成３１年３月３１日の間の認定申請は、従来の「男性の育児休業等を取得した者が１人以上」の場合でも基準を満たします。



男性の育児休業取得に関する経過措置②

○平成29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、男性の育児休業取得率の計算期間には含めず、平成29年4月1日以降の期間のみで男性の育児休業取得率を算出できることも可能とします。

【例】計画期間が27年度から30年度までの4年間であった場合 → **29年度から31年度の2年間で計算できる**

H25.4.1	H26.4.1	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1	H32.4.1	H33.4.1	H34.4.1
		対象者10人 取得者0人	対象者20人 取得者1人	対象者15人 取得者1人	対象者10人 取得者1人	申請★			

29年以前を含む計画期間すべてを対象にした場合 取得者3人 対象者55人 = 5.47% ←新基準未達

29年以降の計画期間を対象にした場合 取得者2人 対象者25人 = 8% ←新基準達成

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また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でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に、子の看護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7%以上であること。
(例えば、3年さかのぼると取得率が7%に満たないが、2年であれば7%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)
- 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)の子また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。

など

認定基準6

計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 75\%$$

(小数第1位以下切り捨て)

○計画期間内に出産または育児休業等をした有期契約労働者のうち、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。

○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。

○「育児休業等」とは、認定基準5と同様です。

労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%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、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たします。

認定基準7

3歳から小学校就学前の子ども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また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。

○始業時刻変更等の措置とは、以下のものをいいます。

- ①フレックスタイム制度
- ②始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ③労働者が育てる子のための保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配および費用の負担など）

○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は実施されていればよいものです。

○これらの措置は、3歳から小学校就学前の子どもを育てるすべての労働者に適用する必要があります。有期契約労働者などを除外することはできません。

認定基準8

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。なお、認定申請時にすでに退職している労働者は（１）・（２）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等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。

○各月ごとに、以下のように計算してください。

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および法定休日労働の合計時間数

全フルタイム労働者等の数
(小数第1位以下切り捨て)

○「法定時間外労働およ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）を延長また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。

○労働者ごとに以下のように計算してください。

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 9

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所定外労働の削減のための措置

- 例 (i) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備
(ii) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
(iii) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
(iv) 時間外労働協定における延長時間の短縮
(v) 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およ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、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- 例 (i) 短時間正社員制度の導入
(ii) 在宅勤務制度やテレワーク制度の導入
(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の導入
(v) その他これらに準ずる措置

○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は実施されていればよいものです。

○成果に関する具体的な目標とは、例えば、「ノー残業デーを月〇回実施する」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は定めておく必要があります。

○成果に関する具体的な目標は、必ずしも行動計画の目標に含める必要はありません。

認定基準 10

法およ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。

○「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。

- ・男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、女性活躍推進法で勧告
- ・労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表
- ・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
- ・労働関係法令の同一条項に複数回違反
- ・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
- ・障害者雇用促進法に基づく勧告に従わず公表
- ・高年齢者雇用安定法に基づく勧告に従わず公表
- ・労働者派遣法に基づく勧告に従わず公表
- ・労働保険料を直近2年度について滞納 等

■くるみん認定の申請手続き

○認定基準の1～10をすべて満たしたら、くるみん認定の申請をしましょう。

○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、郵送、持参、電子申請のいずれかにより、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33～37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、9ページを参照してください。	
③	公表およ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である必要があります。
④	育児休業また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および取得の対象となった子の年齢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） 子の看護休暇の取得、短時間勤務制度等また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、取得または利用の対象となった子、孫の年齢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の氏名、育児休業等をした期間およ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	認定基準7における取組の実施状況を明らかにする書類	・就業規則の写し	
⑦	認定基準9における取組の実施状況を明らかにする書類およ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、その内容およ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 ・「ノー残業デー」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		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。

■プラチナくるみん認定とは

○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、一定の要件を満たした場合、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。

○特例認定を受けると、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、求人広告などにつけることができ、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を受けることができます。（28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。



○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実施状況の公表を行う必要があります。

「次世代育成支援対策の実施状況」の公表事項の詳細は21～24ページをご確認ください。

○特例認定を受けるためには、12項目の特例認定基準を全て満たす必要があります。

○特例認定を希望される場合は、行動計画策定の際に、計画の内容が特例認定基準に合致するかどうか、あらかじめ都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

■ 特例認定基準

特例認定基準 1

～

特例認定基準 4

認定基準 1～4 と同じです。（8～9 ページ参照）

特例認定基準 5

次の（１）または（２）のいずれかを満たしていること。

- （１）計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が 13% 以上であること。

○ 以下のように計算してください。

$$\frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 13\% \\ (\text{小数第 1 位以下切り捨て})$$

- （２）計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて 30% 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。

○ 以下のように計算してください。

$$\frac{\begin{array}{l} \text{計画期間内に} \\ \cdot \text{育児休業等を取得した者の数（少なくとも 1 人以上）} \\ \cdot \text{企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の数} \end{array} \text{の合計数}}{\text{計画期間内に配偶者が出産した者の数}} \geq 30\% \\ (\text{小数第 1 位以下切り捨て})$$

○ 「育児休業等」とは、認定基準 5 と同様です。（10 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また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でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に、子の看護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 13% 以上であること。
- 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）の子また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。

特例認定基準 6

認定基準 6 と同じです。（11 ページ参照）

特例認定基準 7

認定基準 7 と同じです。（12 ページ参照）

特例認定基準 8

認定基準 8 と同じです。（12 ページ参照）

特例認定基準 9

次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または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 所定外労働の削減のための措置

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

①～③の措置の具体例は、認定基準 9（13 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）・年平均所定外労働時間を〇%削減する

・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）

・ノー残業デーを月〇回実施する（成果にかかる数値目標が含まれないため）

○上記の措置は、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は実施されていればよいものです。

○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。

○定量的な目標は、必ずしも行動計画の目標に含める必要はありません。

特例認定基準 10

次の（１）または（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含む）している者の割合が９０％以上であること。

○以下のように計算してください。

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

（小数第１位以下切り捨て）

- （２）子を出産した女性労働者およ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５５％以上であること。

○以下のように計算してください。

$$\frac{\text{子の１歳誕生日まで継続して在職している者の数}}{\left. \begin{array}{l} \text{計画期間の開始日から終了日の１年前までの間に} \\ \cdot \text{出産した者の数（出産日に在職している者に限る）} \\ \cdot \text{出産予定であったが退職した者の数} \end{array} \right\} \text{の合計数}} \geq 55\%$$

（小数第１位以下切り捨て）

○計画期間の開始日から終了日の１年前までの間に出生した者、出生予定であったが退職した者または子の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契約労働者は、計算から除外して構いません。

○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

計画期間中に（１）が９０％未満または（２）が５５％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％以上または（２）が５５％以上であれば、基準を満たします。

特例認定基準 1 1

育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上また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。

○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

- ①若手の女性労働者を対象とした、出産および子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修
- ②社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組
- ③育児休業からの復職後または子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組またはキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
- ④従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組
- ⑤管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起また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
- ⑥その他これらに準ずる措置

(2) 管理職に向けた取組等

- ①企業トップ等による女性の活躍推進および能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組
- ②女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組
- ③働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制および働き方の見直し等に関する管理職研修
- ④育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準および人事評価制度の見直しに向けた取組
- ⑤その他これらに準ずる措置

○(1)の「女性労働者に向けた取組」は、男女雇用機会均等法第8条に基づき、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

などの事実上生じている男女間の格差(※)を是正するために、女性のみを対象にしたり、女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)である必要があります。

(※)男性労働者と比較して、一の雇用管理区分の配置、役職への昇進における女性労働者の割合が4割を下回っている場合をいいます。

例えば、女性労働者を対象にしたキャリアアップセミナーを開催する場合、1つの雇用管理区分における係長や課長などの役職に占める女性の割合が4割未満で、当該セミナーの内容が将来そうした業務を遂行していくのに必要な能力を与えるものである場合、その対象を女性労働者のみとする取組は、ポジティブ・アクションに該当します。

詳しくは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

○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は実施されていればよいものです。

○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、昇進基準およ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およ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。

特例認定基準 1 2

認定基準10と同じです。(13ページ参照)

■ プラチナくるみん認定の申請手続き

○特例認定基準の1～12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、郵送、持参、電子申請のいずれかにより、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38～43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、9ページを参照してください。	
③	公表およ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である必要があります。
④	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および取得の対象となった子の年齢が記載されている書類 （労働者300人以下企業の特例で申請する場合） 子の看護休暇の取得、短時間勤務制度等また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、取得または利用の対象となった子、孫の年齢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の氏名、育児休業等をした期間およ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	特例認定基準7における取組の実施状況を明らかにする書類	・就業規則の写し	
⑦	特例認定基準9における取組の実施状況を明らかにする書類およ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、その内容およ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 ・「ノー残業デー」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	
⑧	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。
⑨	特例認定基準11における計画およ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	
⑩	関係法令遵守報告書		厚生労働省ホームページに様式を掲載しています。（6ページ【ダウンロード】参照）

■次世代育成支援対策の実施状況の公表について

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

※事業年度とは、各企業における会計年度をいいます。

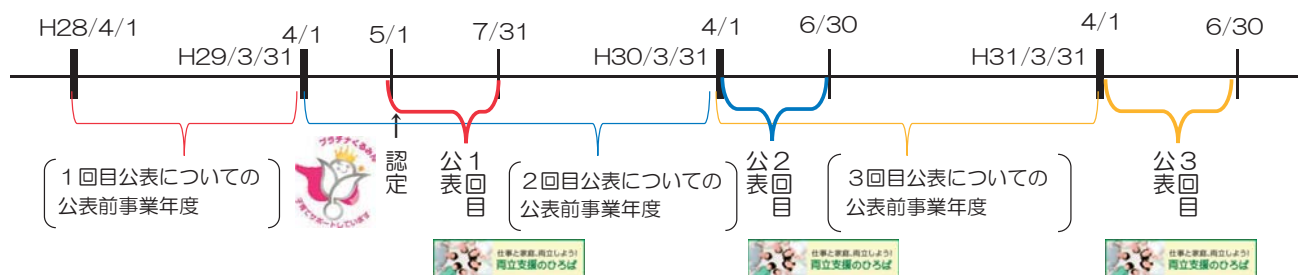
○1回目の公表は、特例認定決定後おおむね3か月以内に「両立支援のひろば」で行ってください。

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

○直接入力その他、様式例（44～48ページ参照）を参考に公表事項をPDF等で掲載することができます。

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

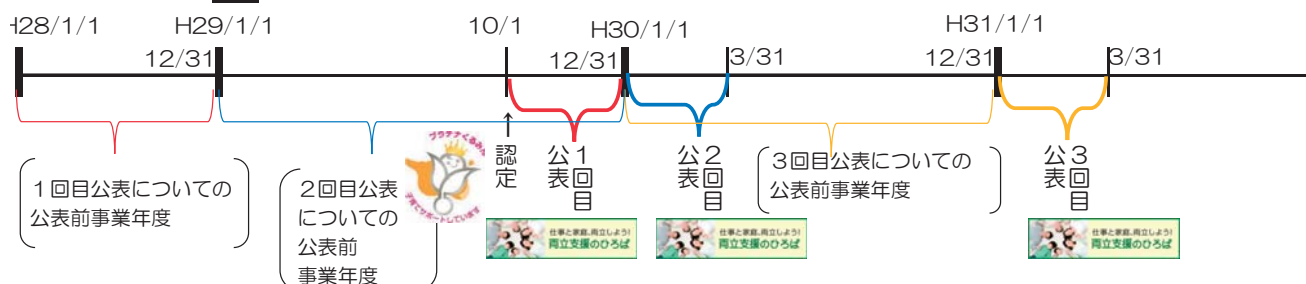
○ 事業年度が4月から始まる企業の場合①（認定は5月）



○ 事業年度が4月から始まる企業の場合②（認定は10月）



○ 事業年度が1月から始まる企業の場合（認定は10月）



■公表事項

公表事項 1

(男性労働者の育児休業等の取得に関する状況)

以下の(1)および(2)について公表すること。

(1) 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およびその割合

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

(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、育児休業等をした男性労働者数および育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合と育児目的休暇制度の具体的内容

$$\frac{\begin{array}{l} \text{公表前事業年度に} \\ \cdot \text{育児休業等をした男性労働者数} \\ \cdot \text{小学校就学の始期に達するまでの子について} \\ \text{育児目的休暇制度を利用した男性労働者数} \end{array} \text{の合計数}}{\text{公表前事業年度に配偶者が出産した男性労働者数}} = \text{育児休業等および育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合 (\%)} \\ \text{(小数第1位以下切り捨て)}$$

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

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

労働者数が300人以下の一般事業主の特例を受けて特例認定を受けた場合

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

- ① 公表前事業年度において子の看護休暇を取得した男性労働者数
(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。)
- ② 公表前事業年度において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数
- ③ 公表前事業年度において育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子または小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数

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

公表事項2

(女性労働者の育児休業等の取得に関する状況)

公表前事業年度において出産した女性労働者数に対する育児休業等をした女性労働者数の割合

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

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

公表事項3

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

○短時間勤務制度等の措置の内容とは、以下のものをいいます。

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

公表事項4

(労働時間に関する状況)

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

○平成29年4月1日より前の期間が含まれる事業年度についての公表は、猶予されます。

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

○平成29年4月1日より前の期間が含まれる事業年度についての公表は、猶予されます。

公表事項6

特例認定基準9（17ページ参照）に適合するものとして講ずる次の①～③の措置の内容

- ①所定外労働削減のための措置
- ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

○公表前事業年度の平均年次有給休暇取得率についても、併せて公表することが望まれます。

公表事項7

(女性の継続就業に関する状況)

以下の(1)または(2)について公表すること。

(1) 公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している、または在職していた女性労働者数の割合

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

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

（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および公表前々事業年度において出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数の合計数に対する、公表前事業年度に在職しているまたは在職していた女性労働者数の割合

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

$$\frac{\text{公表前々事業年度に出産した女性労働者数のうち、公表前事業年度に在職しているまたは在職していた女性労働者数}}{\text{公表前々事業年度に$$

- ・ 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

}

の合計数

$$= \text{在職しているまたは在職していた女性労働者数の割合（\%）}$$

（小数第1位以下切り捨て）

公表事項8

特例認定基準11（19ページ参照）に適合するものとして策定している計画の内容およびその実施状況

■くるみん認定・プラチナくるみん認定の取消しについて

くるみん認定（以下「認定」という。）およびプラチナくるみん認定（以下「特例認定」という。）は、下記の場合、認定および特例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。

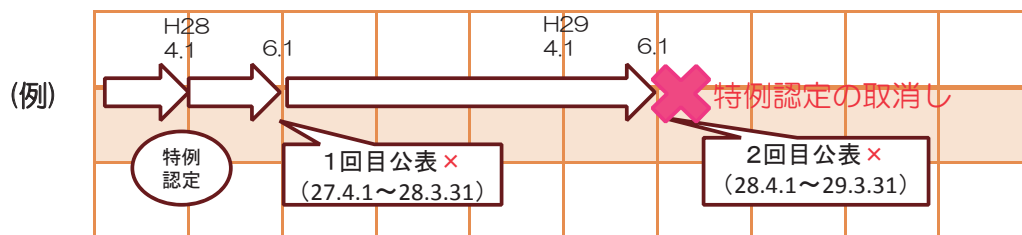
1 くるみん認定を取り消すとき（法第15条）

- （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・措置の廃止また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7・9（12、13ページ参照）を満たさなくなった場合
 - ・法およ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10（13ページ参照）を満たさなくなった場合 等
- （２）法また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およ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、公表およ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

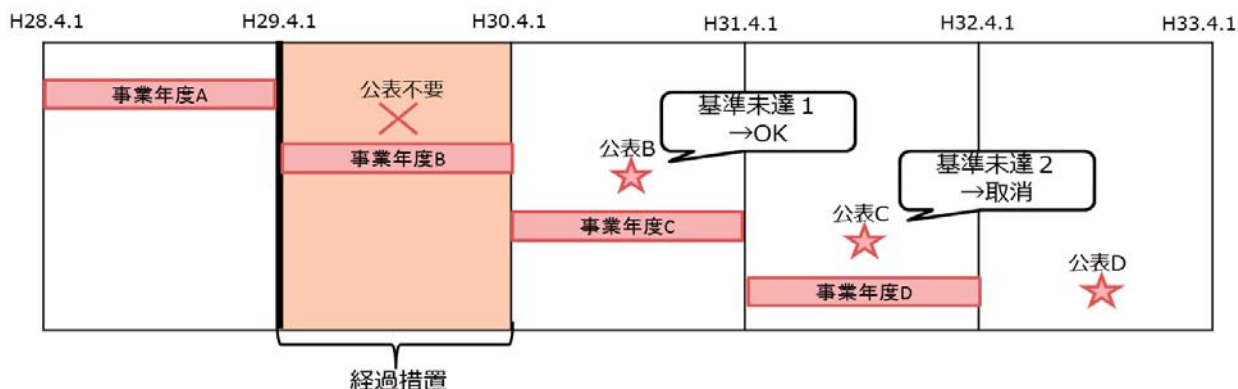
2 プラチナくるみん認定を取り消すとき（法第15条の5）

- （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（16ページ参照）（ii）特例認定基準6（認定基準6）（11ページ参照）
 - （iii）特例認定基準8（認定基準8）（12ページ参照）（iv）特例認定基準10（18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)のケースでは平成28年6月1日）で基準を満たさず、2回目の公表（平成29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。



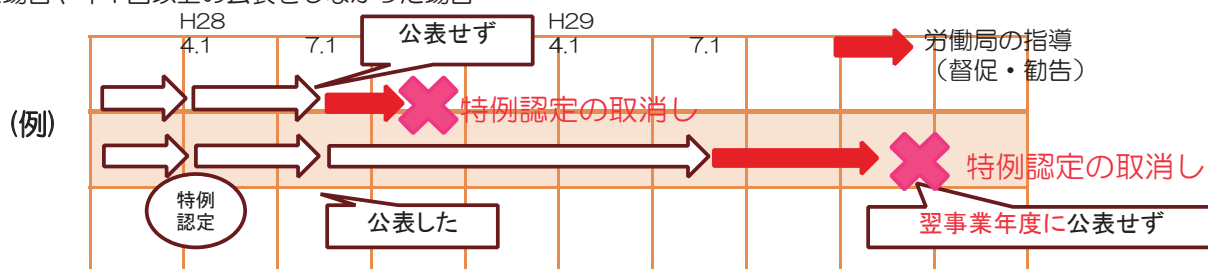
※また、労働時間に関する状況については、平成29年4月1日～平成30年3月31日の間は公表が猶予されます。
平成30年4月1日以降、2事業年度連続して特例認定基準8で定める数値を満たさなかった場合、取消しの対象となります。



- ・制度・措置・計画の廃止また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 7・9・11(12、17、19ページ参照)を満たさなくなった場合
- ・法およ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12(認定基準10)(13ページ参照)を満たさなくなった場合 等

(3) 第15条の3第2項の規定による公表を行わず、また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、法および法に基づく命令に違反したとき

- プラチナくるみん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 認定・特例認定の取消し後の再取得について

(1) 認定が取り消された場合

- 取消し後3年間は認定の取得ができません。



(2) 特例認定が取り消された場合

- 取消し後新たに認定(くるみん認定)を取得しなければ特例認定(プラチナくるみん認定)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認定・特例認定を辞退することができます。

○原則、認定・特例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、特例認定の辞退理由が「25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を取得することなく、新たに策定された行動計画について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（<http://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。

The screenshot shows the homepage of the 'Ryouritsu' website, which is a platform for supporting work-life balance. The page is organized into several main sections:

- Header:** Includes the Ministry of Health, Labour and Welfare logo and navigation links like 'Home', 'Site Map', 'Search', and 'About Us'.
- News Section:** Features a 'New Information' box with recent updates, such as the launch of a new information site and upcoming events like the 'Ikumen' symposium.
- QA Section:** A 'Q&A' section with a search bar and categories for 'Working Methods' and 'For Business Owners'.
- General Business Action Plan Publicity Site:** A section for businesses with 101 or more employees to publish their action plans. It includes buttons for searching, registering, and updating plans, as well as links to related information like 'What is a General Business Action Plan?' and 'How to register for the next generation support measures'.
- Two-Sided Diagnosis Site:** A section for businesses to assess their current status using a 'Two-Sided Index'. It includes buttons for 'About the Diagnosis' and 'About the Index', and a 'Check' button for the trial diagnosis.
- Two-Sided Support for Businesses:** A section for businesses to share their success stories. It includes buttons for 'About the Support' and 'About the Success Stories', and a 'Check' button for the trial diagnosis.

Callouts provide additional context for these sections:

- Callout 1 (Left):** Explains that the 'General Business Action Plan Publicity Site' allows businesses to search for and register their plans, including details like 'Industry', 'Region', 'Scale', and 'Whether or not to obtain the mark'.
- Callout 2 (Bottom Left):** States that businesses can publish their action plans on the 'General Business Action Plan Publicity Site'.
- Callout 3 (Right):** Explains that businesses can use the 'Two-Sided Index' to objectively diagnose their current status.
- Callout 4 (Bottom Right):** States that businesses can introduce their success stories on the 'Two-Sided Support for Businesses' section.

■ くるみん認定企業やプラチナ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また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）などを加点評価するよう、国の指針において定められました※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、総合評価落札方式また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の配点を定める※²。

<内閣府が示している参考配点例>（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業分）

評価項目例	認定の区分※ ³	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>		
		10%の場合	5%の場合	3%の場合
ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標	くるみん (旧マーク) 	5%	2%	1%
	くるみん (現在のマーク) 	7%	3%	1%
	プラチナくるみん 	9%	4%	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)

http://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。

■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 100人以下となった時点で、次世代法第12条に基づく届出等は努力義務となりますが、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、都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）に提出してください。あわせて、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 (氏名または名称、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目標または対策の内容	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 くるみん認定は何回も受けられますか。プラチナくるみん認定はどうですか。

A6 くるみん認定については、行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに認定を受けることができます。認定を受けた回数に応じて、くるみんマークの星の数が増えます。また、プラチナくるみん認定については、1回のみ受けすることができます。プラチナくるみん認定を受けた後は、行動計画の策定・届出の代わりに、毎年少なくとも1回、「次世代育成支援対策の実施状況」を公表する必要があります。

Q7 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。

A7 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、「制度の利用率を〇%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。

Q8 すでにくるみん認定を受けている場合、平成27年3月31日以前に開始した行動計画でも、特例認定基準を満たしていれば、平成27年4月1日以降、特例認定の申請はできますか。

A8 すでにくるみん認定を受けていれば、平成27年3月31日以前に開始した行動計画であっても、特例認定基準を満たしていれば、特例認定の申請ができます。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。

Q9

認定基準8、特例認定基準8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。

A9

認定基準8、特例認定基準8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8、特例認定基準8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後の日となります）。

Q10

認定基準9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。

A10

認定基準9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。

Q11

認定基準9、特例認定基準9の措置は、週20～30時間の有期のパートタイム労働者、学生アルバイト、2か月以下の短期契約者、勤続1年未満の者も対象にしなければなりませんか。

A11

認定基準9、特例認定基準9の措置は、原則として、雇用形態、契約労働時間に関わらず、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、大学の夜間の学部および高等学校の夜間また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。

Q12

認定基準9、特例認定基準9の「所定外労働の削減のための措置」については、管理監督者が対象となっていない措置でも認定基準を満たしますか。また、裁量労働者はどうですか。

A12

管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者とされ、労働基準法上の労働時間、休憩および休日に関する規定は適用しないこととされていますので、措置の対象に含まれていなくても構いません。
裁量労働者については、管理監督者と異なり、労働者であることに変わりないので、措置の対象に含まれている必要があります。

Q13

くるみんマークの色を変えることはできますか。プラチナくるみんマークはどうですか。

A13

くるみんマークの色彩はピンク色を使用してください。ただし、ピンク色とすることができない場合には、黒色を使用してください。プラチナくるみんマークは、12色のいずれも使用できます。（15ページ参照）

Q14

くるみんマーク、プラチナくるみん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）またはサービス（サービス提供時に着用する制服など）
②商品、サービスまたは事業主の広告（新聞折込広告など）
③商品またはサービスの取引に用いる書類または通信（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または文書（ハローワークの求人票にも掲載できます）

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
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(1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および有期契約労働者の数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。

これから公表および周知を行う場合は、公表方法およ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」(1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、認定および特例認定を受ける場合は、必ず、外部への公表および労働者への周知を行う必要があります。

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。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、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(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号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。

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。

認定また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、認定申請およ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 二条関係) (第一面) (日本工業規格 A 列)

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 27 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 (ふりがな) 東京都労働局長

一般事業主の氏名又は名称 (ふりがな) 株式会社 両立産業

(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

一般事業主行動計画を (策定・変更) したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4条の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 40 人 (うち有期契約労働者 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 平成 27 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り。)
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 27 年 4 月 1 日 ~ 平成 30 年 3 月 31 日

5. 規定整備の状況
 ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無) (有・無)
 ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有・無) (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 平成 27 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. 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)

10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定 (くるみん認定) の申請をする予定 (有・無・未定)

11. 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)	きんとうじろう
担当者の氏名	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。

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（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	ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
	イ	女性の就業機会の確保
	ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上手に活用
	エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として、職場復帰支援上の措置の実施 （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） 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し （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
	オ	育児休業等を取得し、又は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 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 （イ） 管理職に向けた取組等 ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組
	カ	子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） 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 （イ） 三歳以上の子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度 （エ） 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度
	キ	子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
	ク	子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
	ケ	労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入
	コ	希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度的実施
	サ	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
	シ	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
	ス	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）

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。
認定また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	ア	所定外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	短時間正社員制度の導入・定着
	エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
	オ	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 （概要を記載すること）
	その他	
	(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)	地域において子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、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施
	(4)	労働者が子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 （概要を記載すること）
	その他	

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、認定また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 (くるみん認定申請書)

申請を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、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(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号を記入してください。

厚生労働省ホームページよりダウンロードができます
<http://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。

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。

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。

行動計画を外部へ公表した日を記入してください。

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。

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○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。

様式第二号(第三号から第三面まで) (日本工業規格 JIS S 5034-4)

一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 年 月 日

労働局長 殿

(ふりがな)
一般事業主の氏名または名称
(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

本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. 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た日 平成 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 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日(期日)

2. 常時雇用する労働者の数 人(うち有期契約労働者 人)
男性労働者の数 人
女性労働者の数 人

3. 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6条のこと)

4. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成 年 月 日

5. 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
平成 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()) その他の公表方法()	① 事業所内での掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法()
平成 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府県(既に都道府県労働局長に届け出た事項に変更するものがある場合) 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()) その他の公表方法()	① 事業所内での掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法()

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または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(1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および有期契約労働者の数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。

イまた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」(1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。

「育児休業等およ
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、 $(B + C) \div (A) \times 100$ 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
護休業法等、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
休業等または小学
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、 $(B) \div (A) \times 100$
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
休業法等、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。

平成 年	一般事業主行動計 の計画期間 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 ()
------	--	-------	--	--

6. 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

「常時雇用する労働者数」（1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7%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、 $(B) \div (A) \times 100$ の値を、小数第1位以下を切り捨てて記入してください。

(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従業員数をそれぞれ記入してください。

(C)欄には、 $(B) \div (A) \times 100$ 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。

ホ 計画期間開始前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間の状況

平成 年 月 日から平成 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 $(B) \div (A) \times 100$
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

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出産した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

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 $(B) \div (A) \times 100$
人	人	(C) %

② (①の(C)の育児休業等をしたものの割合が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

平成 年 月 日から平成 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 $(B) \div (A) \times 100$
人	人	%

「常時雇用する労働者数」（1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、 $(B) \div (A) \times 100$ の値を、小数第1位以下を切り捨てて記入してください。

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ有期契約労働者を
含むすべての従業員を対象とする「育児休業の制度または勤務
時間短縮等の措置に準ずる措置」の実施の有無(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。

様式第二号（第三条関係）（第四面・第五面）

7. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前までの子を 育てる労働者が対象となるものに限る。）	実施の有無
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	有 ☒ 無 ☐
イ 所定外労働の制限	☒ 有 ☐ 無 ☐
ウ 短時間勤務制度	☒ 有 ☐ 無 ☐
エ フレックスタイム制度	有 ☐ 無 ☒
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	☒ 有 ☐ 無 ☐
カ 事業所内保育施設の設置運営	☒ 有 ☐ 無 ☐
キ 育児に要する経費の援助措置等	有 ☐ 無 ☒

8. 時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況

① その雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法
律第76号）第2条に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外
労働及び休日労働の合計時間数

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

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 所定外労働の削減のための措 置	☒ 有 ☐ 無	週に2日、ノー残業デーを実施してい 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 、情報通信技術を活用した勤務そ の他の働き方の見直しに資する多 様な労働条件の整備のための措置	有 ☐ 無 ☒	

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
間外労働および
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、12
ページをご覧ください。

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12ページ
をご覧ください。

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について、該当す
るもの(有が1つ以上必要)に○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。

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申請書)

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

申請を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、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(記名押印または自筆による署名)、主たる事務所の電話番号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。

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または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(1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および有期契約労働者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。

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。

様式第三号(第五条の二関係)(第一面から第三面まで)

(日本工業規格A列4)

基準適合認定一般事業主認定申請書	
申請年月日 平成 年 月 日	
労働局長 殿	
(ふりがな) 一般事業主の氏名又は名称	
(ふりがな) (法人の場合)代表者の氏名	
主たる事業	
住所	
電話番号	
〃次世代育成支援対策推進法第15条の2の認定(特例認定)を受けたいので、下記の通り申請します。	
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した日	平成 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	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日(期日)
〃次世代育成支援対策推進法第13条の認定(くるみん認定)を受けた日及び認定を受けた労働局	
平成 年 月 日 労働局	
3. 常時雇用する労働者の数	
男性労働者の数	人(うち有期契約労働者 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(こと)	
5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日	
平成 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
平成 年 月 日	
平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 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一般事業主行動計画策定・変更事項に変更を要するものがある。) 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() ③ その他の公表方法()
	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() ③ その他の公表方法()
	① 事業所内へ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()
	① 事業所内へ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 定の担当部局名	
(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。

認定を受けた日およ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。

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。

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。

イまた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」(1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従業員数を、(B)欄には、計画期間内に育児休業等をした男性従業員数を、(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従業員数をそれぞれ記入してください。

「育児休業または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、 $(B+C) \div (A) \times 100$ 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、特例認定申請時に既に退職している労働者は、「育児休業等または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、 $(B) \div (A)$ 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、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。

平成 年 月	事業主行動計画期間 又は次世代子育て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(国立支援のひろば・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

「常時雇用する労働者数」（1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13%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、 $(B) \div (A) \times 100$ の値を、小数第1位以下を切り捨てて記入してください。

(A)欄には計画期間内に出生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、 $(B) \div (A) \times 100$ 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従業員は、「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。

ホ 計画期間開始前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

平成 年 月 日から平成 年 月 日（計画期間の末日）までの間の		
配偶者が出生した男性労働者数 (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 $(B) \div (A) \times 100$
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

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出生した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

計画期間において		
出生した女性労働者数 (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 $(B) \div (A) \times 100$
人	人	(C) %

② ①の(C)の育児休業等をしたものの割合が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

平成 年 月 日から平成 年 月 日（計画期間の末日）までの間の		
出生した女性労働者数 (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 $(B) \div (A) \times 100$
人	人	%

8. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。）	実施の有無
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	有 ☒ 無 ☐
イ 所定外労働の制限	有 ☒ 無 ☐
ウ 短時間勤務制度	有 ☒ 無 ☐
エ フレックスタイム制度	有 ☒ 無 ☐
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有 ☒ 無 ☐
カ 事業所内保育施設の設置運営	有 ☒ 無 ☐
キ 育児に要する経費の援助措置等	有 ☒ 無 ☐

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ有期契約労働者を含むすべての労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」の実施の有無（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。

「常時雇用する従業員数」（1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生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、 $(B) \div (A) \times 100$ 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およ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、12ページをご覧ください。

様式第三号（第五号）（四画面から第六画面まで）

9. 時間外労働及び休日労働に関する計画期間終了事業年度の状況

① その雇用する労働者の時間外労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

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

10. 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 所定外労働の削減のための措置	週に2日、ノー残業デーを実施している。	
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	週に2日年次有給休暇の計画的付与制度を実施している。	(目標) 計画期間内における年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間12日以上とする。 (達成状況) 平成28年度…平均12.5日 平成29年度…平均15日 平成30年度…平均13日
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	小学校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摂取のための休暇制度を導入している。	

11. 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（イ及びロに該当しない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

平成 年 月 日（計画期間の開始日）から平成 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		%

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、アまたはイのいずれかについて、「目標およびその達成状況」欄に、定量的な目標およびその達成状況を記入してください。

イまた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」（1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55%以上となる期間を記入してください。

計画期間の終了日の属する事業年度における、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。

(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また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。

(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生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生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、出生後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また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)および(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、出生後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まれます。

平成 年 月 日 (計画期間の開始日) から平成 年 月 日 (計画期間の終了日の1年前の日) までの間に出生した女性労働者数	(A)	人
上記の期間において出生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、出生後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 $(C) \div (A+B) \times 100$		%

12. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組

	実施している取組	実施の有無
女性労働者に向けた取組	① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修	有・無
	② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組	有・無
	③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組	有・無
	④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組	有・無
	⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修	有・無
	⑥ その他これらに準ずる措置	有・無
イ 管理職に向けた取組等	① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組	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女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修	有・無
	④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組	有・無
	⑤ その他これらに準ずる措置	有・無

(注) 次の①から⑥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 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

育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の実施の有無について、該当するものに○をつけてください。

「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。

様式第三号（第五条の二関係）（表）

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…30%以上 ・女性の育児休業取得率…90%以上	・男性の育児休業取得率…36% (育児休業取得者11人／配偶者が出産した労働者30人×100÷36) ・女性の育児休業取得率…39% (育児休業取得者14人／出産した労働者15人×100÷93)
2 平成31年3月までに、妊娠中の女性社員の母性健康管理についてのパンフレットを作成して社員に配布し、制度の周知を図る。	2 平成31年3月に作成し、社員に配布した。
3 平成31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 平成31年2月14日に実施した。
4 平成31年3月までに、小学校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 平成31年3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、9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。

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)

公表を行う事業主の氏名または名称、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。

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

- (注) は、必ず記載する項目
 は、中小事業主の特例を適用した場合に該当するものについて記載する項目
 は、少なくともどちらか一方を記載する項目

様式例 1

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。

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いう。)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。

育児休業等および育児目的休暇制度を利用した男性労働者数およ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・分子に含まれません。

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行動計画期間と何期目の計画かを記入してください。

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。

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。

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。

特例認定一般事業主における次世代育成支援対策実施状況			
公表年月日 平成 年 月 日			
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 (ふりがな)			
主たる事業 			
住 所 			
電 話 番 号 			
次世代育成支援対策推進法第15条の3第2項の規定により、下記のとおり公表します。			
記			
1. 特例認定を受けた一般事業主行動計画について			
(1) 計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日 (期日)			
(2) 次世代育成支援対策推進法第15条の2の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けた日及び特例認定を受けた労働局 平成 年 月 日 労働局			
2. 公表回数及び事業年度			
(1) 公表回数 回目			
(2) 事業年度			
イ 公表事業年度 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日			
ロ 公表前事業年度 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日			
ハ 公表前々事業年度 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日			
3. 育児休業等の取得に関する状況			
(1) 男性労働者の状況			
イ 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及びその割合			
公表前事業年度において			
配偶者が出産した男性労働者数 (A)	育児休業等をした男性労働者数 (B)	育児休業等をした男性労働者数の割合 (B) / (A) × 100	
人	人	(C)	%
ロ (イ) 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合			
公表前事業年度において			
配偶者が出産した男性労働者数 (D)	育児休業等をした男性労働者数 (E)	小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用した男性労働者数 (F)	育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合 (E + F) / (D) × 100
人	人	人	(G) %

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。

(9) 育児目的休暇制度の具体的内容

○ 中小事業主の特例の適用により特例認定を受けた事由に関する男性労働者数

ハ 公表前事業年度において 看護休暇を取得した男性労働者数
(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。) 人

ニ 公表前事業年度において 短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ホ 公表前事業年度において 育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数 人

(2) 女性労働者の状況

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

公表前事業年度において		
出産した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をした女性労働者数の割合 (B) / (A) × 100
人	人	(C) %

公表時において既に退職している労働者は、分母・分子に含まれないこと。
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。

4. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

	実施している措置（3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。）の内容
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	
イ 所定外労働の制限	
ウ 短時間勤務制度	
エ フレックスタイム制度	
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	
カ 事業所内保育施設の設置運営	
キ 育児に要する経費の援助措置等	

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ有期契約労働者を
含むすべての労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務
時間短縮等の措置に準ずる措置」の内容について(1つ以上の記
載が必要)について記載してください。

5. 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度の状況

① その雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

公表前事業年度	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
() 年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	7月	8月	9月	10月	11月	12月

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および休日労働の合計時間数を記載してください。

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

6. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

実施している措置	措置の内容	公表前事業年度の状況
ア 所定外労働の削減のための措置		
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置		○平均年次有給休暇取得率 %
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置		

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。

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。

7. 女性の継続就業に関する状況

イ 公表前々事業年度において出産した女性労働者数に対する、公表前事業年度に在職している又は在職していた女性労働者数の割合

公表前々事業年度において出産した女性労働者数	公表前事業年度において		
	(A)のうち、在職している又は在職していた女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。)	在職している又は在職していた女性労働者数の割合	
(A) 人	(B) 人	$(B) / (A) \times 100$	%

(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また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。

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
(C) 人	(D) 人	(E) 人	$(E) / (C + D) \times 100$

(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また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、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための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。

8. 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための取組の計画の内容及びその実施状況			
	実施している取組	計画の内容	実施状況
ア 女性労働者に向けた取組	① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修		
	② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上で悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組		
	③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組		
	④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組		
	⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修		
イ 管理職に向けた取組等	① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組		
	② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組		
	③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修		
	④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組		

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）（抄）

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。）であつて、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。

4 一般事業主であつて、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。

5 前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、これを公表するよう努めなければならない。

6 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三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 前条第四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 前条第六項の規定は、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四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四項の規定は、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）

（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、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長（第五条の三第六号において「雇用均等・児童家庭局長」という。）の定めるところによることができる。

（法第十二条第三項の公表の方法）

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

（法第十二条第四項の届出）

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

（法第十二条第五項の公表の方法）

第二条の二 第一条の二の規定は、法第十二条第五項の公表を行う一般事業主について準用する。

（法第十二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）

第四条 法第十三条の厚生労働省令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 雇用環境の整備に関し、法第七条第一項の行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画（法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）を策定したこと。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 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。
- 五 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（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合（以下この号及び第五条の三第二号において「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）が百分の七以上であ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（育児休業等及び子の看護休暇を除く。以下「育児目的休暇」という。）を利用したものの数の合計数の割合が百分の十五以上であり、かつ、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。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。
 - イ 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・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した場合を除く。）。)

- ロ 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あること。
- ハ 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七以上であること。
- ニ 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あること。
- 六 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（以下この号において「育児休業等をしたものの割合」という。）が百分の七十五以上であること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が百分の七十五未満である中小事業主にあつては、当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における育児休業等をしたものの割合が百分の七十五以上であれば足りること。
- 七 その雇用する三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、育児・介護休業法第二十四条第一項第三号の規定により、育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準じて講ずるよう努めなければならないものとされている必要な措置を講じていること。
- 八 次のいずれにも該当すること。
- イ 次のいずれにも該当すること。
- （１） その雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条に規定する短時間労働者を除く。第五条の四第四号において同じ。）一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間の終了日の属する事業年度（(2)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つて、平均した一月当たりの時間外労働時間が六十時間以上であるものがないこと。
- ロ 所定外労働の削減、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、短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。第五条の三第三号ハにおいて同じ。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。
- 九 次のいずれにも該当しないこと。
- イ 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。
- ロ 青少年の雇用の促進等に関する法律第十一条の労働に関する法律の規定等を定める政令（平成二十八年政令第四号）で定めるものの違反に関し、法律に基づく処分、公表その他の措置が講じられたこと（青少年の雇用の促進等に関する法律施行規則（平成二十七年厚生労働省令第百五十五号）第三条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。）。
- ハ 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。
- （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（第五条の四第一号において「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）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)

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、次のとおりとする。

一 第四条第一号から第四号まで、第六号、第七号及び第八号イに掲げる基準に適合すること。この場合において、同条第一号から第四号まで中「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。）」と、同条第六号中「計画期間」とあるのは「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。）」と読み替えるものとする。

二 中小事業主（計画期間（その末日が法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。以下この条において同じ。）において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたもの又は小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものがない者に限る。以下この号において同じ。）を除く一般事業主にあつてはイ又はロのいずれかに該当し、中小事業主にあつては次のいずれかに該当すること。

イ その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十三以上であること。

ロ その雇用する男性労働者であつて計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であつて当該計画期間において育児休業等をしたものの数及び小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合が百分の三十以上であり、かつ、育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

ハ 次のいずれかに該当すること。

(1) 第四条第五号イ、ロ又は二のいずれかに該当すること。

(2) 当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における当該計画期間において、育児休業等をした男性労働者の割合が百分の十三以上であること。

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

イ 所定外労働の削減

ロ 年次有給休暇の取得の促進

ハ 短時間正社員の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

四 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つては、当該計画期間の開始前三年以内の日であつて当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合において、次のいずれかに該当すれば足りること。

イ その雇用する又は雇用していた女性労働者であつ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つ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。

ロ その雇用する又は雇用していた女性労働者であつ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つて当該期間に出産する予定であつ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つ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五十五以上であること。

五 育児休業等をし、又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上又はキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。

六 次のいずれにも該当しないこと。

イ 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（雇用均等・児童家庭局長が定める基準に該当する場合に限る。）を除く。）にあつては、その取消しの日後に、法第一三条の認定を新たに受けていないこと。

ロ 第四条第九号ロ又はハに該当すること。

（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、次の各号に掲げる事項を公表するものとする。

一 その雇用する男性労働者であつて法第十五条の三第二項の規定により公表を行う日の属する事業年度（第七号イにおいて「公表事業年度」という。）の前の事業年度（以下「公表前事業年度」という。）において育児休業等をしたものの数（以下この号において「育児休業等取得者数」という。）、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する、育児休業等取得者数の割合、その雇用する男性労働者であつて公表前事業年度において配偶者が出産したものの数に対する育児休業等取得者数及び公表前事業年度において育児目的休暇制度を利用したものの数の合計数の割合並びに当該育児目的休暇制度の内容。ただし、前条第二号ハ（１）の規定の適用を受けて特例認定を受けた場合にあつては、これらに加え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 前条第二号ハ（１）の規定により第四条第五号イ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休暇を取得した者を除く。）の数

ロ 前条第二号ハ（１）の規定により第四条第五号ロ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 前条第二号ハ（１）の規定により第四条第五号ニ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つて公表前事業年度において出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて公表前事業年度において育児休業等をしたものの数の割合

三 前条第一号の規定に基づき第四条第七号に掲げる基準に適合するものとして講ずる措置の内容

四 公表前事業年度におけるその雇用する労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

五 その雇用する労働者であつて、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

六 前条第三号に掲げる基準に適合するものとして講ずる措置の内容

七 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つ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つ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つ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つて公表前々事業年度において出産する予定であつ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第以降にであつ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

八 前条第五号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

（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）（平成二十六年十一月二十八日）

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

憲章においては、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、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値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、男性が子育てを積極的に行う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八、八％（平成二十五年）となっており、とりわけ子育て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五割を下回る水準で推移している現状に鑑み、より一層の所定外労働の削減、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必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。

（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している現状に鑑み、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、将来的な労働力の再生産に寄与し、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、平成二十七年度から平成三十六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。

3 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

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。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものであるが、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のが望ましい。

また、各企業における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の雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、この際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」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。

4 その他基本的事項

(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、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、同一業種の企業及び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も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。

(3) 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、「両立支援のひろば」が掲載されたサイトや自社のホームページ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、経営者の主導の下、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。

(4) 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、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。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、認定や特例認定の取得に至ることが期待される。

(5) 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を実施し、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、計画の策定やこれに基づく措置の実施を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、法第十三条の認定を受けた一般事業主（(6)において「認定一般事業主」という。）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。

(6) 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ところである。

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。

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、子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、子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、子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、子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、配偶者の産後八週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る。

また、小学校就学前の子どもがいない労働者においては、小学校就学後の子どもや孫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のできる休暇制度を創設する。

ウ 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。

エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすく、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、育児休業の取得を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、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

「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への周知

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。

(ロ) 育児休業期間中の代替要員の確保等

育児休業を取得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、当該育児休業期間について当該業務を処理するための労働者の確保、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

(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。

オ 子育てをしつつ活躍する女性労働者を増やすための環境の整備

育児休業等を取得し、又は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、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 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組
- ④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組
- ⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修

(イ) 管理職に向けた取組等

- ① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組
- ② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組
- ③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修
- ④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組

カ 短時間勤務制度等の実施

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、子どもを育てる労働者のうち希望する者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) 三歳以上の子どもを養育する労働者に対する所定外労働の制限
- (イ) 三歳以上の子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度
- (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

キ 事業所内保育施設の設置及び運営

子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。

ク 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、子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。

ケ 子どもの看護のための休暇の措置の実施

子の看護休暇について、一時間を単位とする取得を可能とす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。

コ 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、子育てをしやすいことを目的として、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。

サ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施

アからコ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、子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。

シ 諸制度の周知

育児休業、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限及び所定労働時間の短縮措置の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や、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。

ス 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の母の就業促進のための措置を講ずる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

ア 所定外労働の削減

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、所定外労働は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深め、次のような所定外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、目標を定めて実施することが望ましい。

- (ア) 労働時間等設定改善委員会を始めとする労使間の話し合いの機会の整備
- (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、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 短時間正社員制度の導入・定着

短時間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 在宅勤務等の導入

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（ＩＣＴ）を活用した場所にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

オ 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。

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、子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) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、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 子どもの体験活動等の支援

子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、子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、子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 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子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 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子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「子ども参観日」の実施

保護者でもある労働者の子どもと触れ合う機会を充実させ、心豊かな子どもを育むため、子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「子ども参観日」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、子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。

雇用環境・均等部(室)	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	960-8021	福島市霞町1-46 5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・均等室	048-600-6210	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
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	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁第2号館2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	和歌山市黒田二丁目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	780-8548	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	0952-32-7167	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3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 住友生命長崎ビル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