平成十五年厚生労働省令第百二十二号

次世代育成支援対策推進法施行規則

次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）第二十条第六項の規定に基づき、次世代育成支援対策推進センターに関する省令を次のように定める。

（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へ（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。

（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等）

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

一　次のいずれにも該当する一般事業主であること。

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

ロ　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（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第二条第一号に規定する育児休業及び育児・介護休業法第二十三条第二項又は第二十四条第一項の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業をいう。以下同じ。）をしたものの数の割合（以下「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）が百分の十以上であり、当該育児休業等をした男性労働者の割合を厚生労働省のウェブサイト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小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護休暇（以下「子の看護休暇」という。）を除く。以下「育児目的休暇制度」という。）を利用したものの数の合計数の割合が百分の二十以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト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休暇を取得したものがいること（一歳に満たない子のために子の看護休暇を取得した場合を除く。）。

(2)　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（以下このヘにおいて「育児休業等をしたものの割合」という。）が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していること。ただし、計画期間において育児休業等をしたものの割合が百分の七十五未満である中小事業主にあっては、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育児休業等をしたものの割合が百分の七十五以上であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば足りること。

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

チ　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（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。第五条の四第四号において同じ。）一人当たりの各月ごとの

時間外労働及び休日労働の合計時間数が、計画期間の終了日の属する事業年度（(ii)において「計画期間終了事業年度」という。）に属する各月ごとに全て四十五時間未満であること。

(ii) 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) 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。）の活用に関する措置、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置について成果に関する具体的な目標を定めて講じていること。

リ 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 前号イからリまでのいずれにも該当すること。

ロ 次のいずれにも該当すること。

(1) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。第五条の四第九号において同じ。）及び不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設けていること。

(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) 在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度

(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及び同号ヘからリまでのいずれにも該当すること。この場合において、第一号ヘ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば」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次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七以上であること。

(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十五以上であり、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

(3) 次のいずれかに該当すること。

(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七以上であること。

四 次のいずれにも該当する一般事業主であること。

イ 前号イ及びロ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、ヘ、ト及びチ（1）に掲げる基準に適合すること。この場合において、同条第一項第一号イ中「一般事業主行動計画（法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）」とあるのは「一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。ロからニまでにおいて同じ。）」と、同号ヘ中「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表している」とあるのは「である」と、「であり、当該育児休業等をしたものの割合を厚生労働省のウェブサイトに公表していれば」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三十以上であること。

(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五十以上であり、かつ、当該育児休業等をしたものの数が一人以上であること。

(3) 次のいずれかに該当すること。

(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三十以上であること。

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

(1) 所定外労働の削減

(2) 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、情報通信技術を活用した勤務その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

ニ 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。

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リ（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適用については、同項第一号イ中「イからニまで、ヘ、ト、及びチ（1）」とあるのは「ヘ、ト、及びチ（1）」と、「この場合において、同条第一項第一号イ中「一般事業主行動計画（法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）」とあるのは「一般事業主行動計画（その計画期間の末日が、法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。ロからニまでにおいて同じ。）」と読み替えるものとする。」とあるのは「この場合において、同条第一項第一号ヘ中「であって計画期間において」とあるのは「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（以下このヘ及びチ（1）において同じ。）又は第五条の四第一項第七号イに規定する公表前々事業年度（以下このヘ及びチ（1）において同じ。）のいずれかの年度において」と、「計画期間において育児休業等を」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育児休業等を」と、「当該計画期間の開始前」とあるのは「公表前々事業年度の開始前」と、「当該計画期間の末日」とあるのは「公表前々事業年度の末日」と、「計画期間とみなした」とあるのは「対象期間とみなした」と、同号チ（1）中「計画期間の終了日の属する事業年度（ⅱ）において「計画期間終了事業年度」という。）」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度」と、「計画期間終了事業年度において」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度において」と読み替えるものとする。」と、同号ロ中「計画期間（その末日が法第十三条の認定を受けた日以後であるものに限る。以下この条において同じ。）」とあるのは「第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このロ及びニにおいて同じ。）又は第五条の四第一項第七号イに規定する公表前々事業年度（以下このロ及びニにおいて同じ。）のいずれかの年度」と、同号ロ（1）中「育児休業等をした男性労働者」とあるのは「その雇用する男性労働者であ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、「男性労働者であって当該計画期間に」とあるのは「男性労働者であって当該期間に」と、同号ロ（3）中「（4）のいずれかに該当すること」とあるのは「（4）のいずれかに該当すること。この場合において、同号ホ（1）中「当該計画期間」とあるのは「第五条の四第一項第一号に規定する公表前事業年度（以下このホにおいて同じ。）又は第五条の四第一項第七号イに規定する公表前々事業年度（以下このホにおいて同じ。）のいずれかの年度」と、同号ホ（2）及び（4）中「当該計画期間」とあるのは「公表前事業年度又は公表前々事業年度のいずれかの年度」とする」と、「当該計画期間の開始前三年以内の日であ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、「計画期間の開始日から計画期間の終了日の一年前までの間」とあるのは「公表前々事業年度」と、「出産後一年以上継続して」とあるのは「出産の日以後も引き続き雇用され、公表前事業年度に」とする。

（法第十五条の三第二項の公表）

第五条の四 法第十五条の三第二項の規定による公表は、厚生労働省のウェブサイトに、第一号から第八号まで（前条第一項第二号に規定する

事業主の類型に係る特例認定を受けた特例認定一般事業主にあっては、第一号から第十号まで）に掲げる事項を公表するものとする。

一　その雇用する男性労働者であ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

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

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

六　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

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

八　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

九　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

十　第四条第一項第二号（3）に規定する不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容

（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。

（法第十六条第二項の承認中小事業主団体）

第六条　法第十六条第二項の厚生労働省令で定める承認中小事業主団体は、次のとおりとする。

一　事業協同組合及び事業協同組合小組合並びに協同組合連合会

二　水産加工業協同組合及び水産加工業協同組合連合会

三　商工組合及び商工組合連合会

四　商店街振興組合及び商店街振興組合連合会

五　農業協同組合及び農業協同組合中央会

六　生活衛生同業組合であって、その構成員の三分の二以上が中小事業主であるもの

七　酒造組合及び酒造組合連合会であって、その直接又は間接の構成員たる酒類製造業者の三分の二以上が中小事業主であるもの

（法第十六条第二項の一般社団法人の要件）

第七条　法第十六条第二項の厚生労働省令で定める要件は、その直接又は間接の構成員の三分の二以上が中小事業主である一般社団法人であることとする。

（承認中小事業主団体の申請）

第八条　法第十六条第二項の規定により承認を受けようとする同項の事業協同組合等は、その旨及び同項の基準に係る事項を記載した申請書を所轄都道府県労働局長を経て、厚生労働大臣に提出しなければならない。

（権限の委任）

第九条　法第十六条第四項並びに同条第五項において準用する職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十七条第二項及び第四十一条第二項に定める厚生労働大臣の権限のうち、次に掲げる募集に係るものは、承認中小事業主団体（法第十六条第二項に規定する承認中小事業主団体をいう。以下同じ。）の所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

一　承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集

二　承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域以外の地域（当該地域における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣が指定する地域を除く。）を募集地域とする募集（当該業種における労働力の需給の状況等を勘案して厚生労働大臣の指定する業種に属する事業に係るものを除く。）であって、その地域において募集しようとする労働者の数が百人（一の都道府県の区域内において募集しようとする労働者の数が三十人以上であるときは、三十人）未満のもの

（法第十六条第四項の届出事項）

第十条　法第十六条第四項の厚生労働省令で定める労働者の募集に関する事項は、次のとおりとする。

一　募集に係る事業所の名称及び所在地

二　募集時期

三　募集地域

四　次世代育成支援対策を推進するための措置の適用を受ける労働者の業務又は当該措置の実施に係る業務であって募集に係る労働者が処理するものの内容

五　募集職種及び人員

六　賃金、労働時間、雇用期間その他の募集に係る労働条件

（法第十六条第四項の届出の手続）

第十一条　法第十六条第四項の規定による届出は、同項の承認中小事業主団体の主たる事務所の所在する都道府県の区域を募集地域とする募集、当該区域以外の地域を募集地域とする募集（以下この項において「自県外募集」という。）であって第九条第二号に該当するもの及び自県外募集であって同号に該当しないものの別に行わなければならない。

2　法第十六条第四項の規定による届出をしようとする承認中小事業主団体は、その主たる事務所の所在地を管轄する公共職業安定所（その公共職業安定所が二以上ある場合には、厚生労働省組織規則（平成十三年厚生労働省令第一号）第七百九十二条の規定により当該事務を取り扱う公共職業安定所）の長を経て、第九条の募集にあっては同条の都道府県労働局長に、その他の募集にあっては厚生労働大臣に届け出なければならない。

3　前二項に定めるもののほか、届出の様式その他の手続は、厚生労働省職業安定局長の定めるところによる。

（労働者募集報告）

第十二条　法第十六条第四項の募集に従事する承認中小事業主団体は、厚生労働省職業安定局長の定める様式に従い、毎年度、労働者募集報告を作成し、これを当該年度の翌年度の四月末日まで（当該年度の終了前に労働者の募集を終了する場合にあっては、当該終了の日の属する月

の翌月末日まで）に前条第二項の届出に係る公共職業安定所の長に提出しなければならない。

（準用）

第十三条　職業安定法施行規則第三十一条の規定は、法第十六条第四項の規定により承認中小事業主団体に委託して労働者の募集を行う中小事業主について準用する。

（指定の申請）

第十四条　法第二十条第一項の規定による指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　名称及び住所

二　代表者の氏名

三　法第二十条第二項に規定する業務（以下「センターの業務」という。）を行おうとする事務所の所在地

2　前項の申請書には、次に掲げる書類を添付しなければならない。

一　定款、寄附行為等団体又はその連合団体の目的、組織、運営等を明らかにする書類（団体が法人であるときは、登記事項証明書を含む。）

二　最近の財産目録、貸借対照表及び損益計算書等資産の状況を明らかにする書類

三　センターの業務の実施に関する基本的な計画

四　役員及びセンターの業務を担当しようとする者の氏名及び略歴を記載した書類

（指定の基準）

第十五条　法第二十条第一項の規定による指定は、次に掲げる基準に適合していると認められる者について行う。

一　前条第二項第三号に掲げる計画が、センターの業務の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。

二　前条第二項第三号に掲げる計画の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的基礎を有するものであること。

三　センターの業務以外の業務を行っている場合には、その業務を行うことによってセンターの業務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないものであること。

（変更の届出）

第十六条　次世代育成支援対策推進センターは、第十四条第一項各号に掲げる事項を変更しようとするときは、あらかじめ、変更しようとする事項及び変更しようとする日を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

2　次世代育成支援対策推進センターは、第十四条第二項各号に掲げる書類の内容に変更があったときは、その変更に係る書類を厚生労働大臣に提出しなければならない。

（厚生労働大臣への報告等）

第十七条　次世代育成支援対策推進センターは、毎事業年度開始前に（指定を受けた日の属する事業年度にあっては、その指定を受けた後遅滞なく）、センターの業務に関し事業計画書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

2　次世代育成支援対策推進センターは、毎事業年度終了後三月以内に、センターの業務に関し事業報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

3　厚生労働大臣は、センターの業務の適正な運営を図るため必要があると認めるときは、次世代育成支援対策推進センターに対し、その財産の状況又は事業の運営に関し報告又は資料の提出を求めることができる。

（権限の委任）

第十八条　法第二十三条の規定により、法第十二条第一項、第四項及び第六項（法第十二条の二第三項において準用する場合を含む。以下この条において同じ。）、第十三条、第十五条、第十五条の二、第十五条の三第三項並びに第十五条の五に規定する厚生労働大臣の権限は、所轄都道府県労働局長に委任する。ただし、法第十二条第六項、第十五条、第十五条の三第三項及び第十五条の五に規定する権限にあっては、厚生労働大臣が自らその権限を行うことを妨げない。

附　則

この省令は、公布の日から施行する。

附　則（平成一六年三月三一日厚生労働省令第七二号）

この省令は、平成十七年四月一日から施行する。

附　則（平成一七年三月七日厚生労働省令第二五号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、不動産登記法の施行の日（平成十七年三月七日）から施行する。

附　則（平成二〇年一一月二八日厚生労働省令第一六三号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律の施行の日（平成二十年十二月一日）から施行する。

附　則（平成二一年二月二七日厚生労働省令第一九号）

この省令は、児童福祉法等の一部を改正する法律（平成二十年法律第八十五号）附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日（平成二十一年三月一日）から施行する。

附　則（平成二一年三月一六日厚生労働省令第三七号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成二十一年四月一日から施行する。

（次世代育成支援対策推進法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第四条　施行日前に次世代育成支援対策推進法第十三条の申請を行った事業主の当該申請に係るこの省令による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条に規定する基準については、なお従前の例による。

2　この省令による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条第四号の規定は、施行日以後に一般事業主行動計画を策定し、又は変更した事業主が行った次世代育成支援対策推進法第十三条の当該一般事業主行動計画に係る申請について適用する。

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

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

附　則（平成二一年一〇月三〇日厚生労働省令第一五〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成二十二年四月一日から施行する。

附　則（平成二二年六月二三日厚生労働省令第七八号）

（施行期日）

第一条　この省令は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成二十一年法律第六十五号。以下「改正法」という。）の施行の日（平成二十二年六月三十日。以下「施行日」という。）から施行する。

（一般事業主行動計画の計画期間が施行日前に開始した事業主に関する経過措置）

第二条　施行日前に計画期間が開始した一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号。以下「法」という。）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。）に関して事業主（改正法附則第二条に規定する事業主を除く。）が行う法第十三条の申請に係る同条の認定の基準については、この省令による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（以下「新次世代則」という。）第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（常時百人以下の労働者を雇用する事業主に関する暫定措置等）

第三条　改正法附則第二条に規定する事業主については、平成二十四年六月三十日までの間、新次世代則第四条の規定は適用せず、この省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定は、なおその効力を有する。

2　平成二十四年七月一日前に計画期間が開始した一般事業主行動計画に関して事業主（前項に規定する事業主に限る。）が同日以降に行う法第十三条の申請に係る同条の認定の基準については、新次世代則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（様式に関する経過措置）

第四条　この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

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

附　則（平成二四年三月二八日厚生労働省令第四〇号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成二十四年四月一日から施行する。

附　則（平成二六年一一月二八日厚生労働省令第一三〇号）

（施行期日）

1　この省令は、平成二十七年四月一日から施行する。

（経過措置）

2　この省令の施行の日（次項において「施行日」という。）前に計画期間が終了した一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法（以下この項及び次項において「法」という。）第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。）に関して事業主が行う法第十三条の申

請に係る同条の認定の基準については、この省令による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（次項において「新令」という。）第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3　施行日前に計画期間が開始した一般事業主行動計画であって施行日後に計画期間が終了するものに関して事業主が行う法第十三条の申請に係る同条の認定の基準については、新令第四条の規定にかかわらず、なお従前の例によることができる。

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

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

附　則（平成二七年三月三一日厚生労働省令第七三号）　抄

（施行期日）

1　この省令は、子ども・子育て支援法の施行の日（平成二十七年四月一日）から施行する。

（様式に関する経過措置）

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

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

附　則（平成二七年一〇月二八日厚生労働省令第一六三号）

この省令は、平成二十八年四月一日から施行する。ただし、第四条第六号、第五条の三第二号イ及びロ並びに第五条の四第一号及び第二号の改正規定は、公布の日から施行する。

附　則（平成二九年三月三〇日厚生労働省令第三一号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成二十九年四月一日から施行する。

（次世代育成支援対策推進法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第二条　この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に事業主が行った次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号。以下この条において「法」という。）第十三条又は第十五条の二の申請に係るこれらの規定の認定の基準については、それぞれ第一条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（以下この条において「新令」という。）第四条又は第五条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2　新令第四条第九号イ及び第五条の三第六号の規定は、施行日前に行われた法第十五条及び第十五条の五の規定による認定の取消しについては、適用しない。

3　新令第四条第五号に定める男性労働者の育児休業等の取得及び育児目的休暇制度の利用に係る基準については、同号の規定にかかわらず、施行日から平成三十一年三月三十一日までの間に行われた法第十三条又は第十五条の二の申請については、なお従前の例によることができる。

4　法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画の計画期間の開始の日が施行日前であり、かつ、施行日後に法第十三条又は第十五条の二の申請を行った事業主に係る、新令第四条第五号の適用については、同号本文中「計画期間において」又は「当該計画期間において」とあるのは、「平成二十九年四月一日から当該計画期間の末日までの期間において」とすることができる。

5　施行日から平成三十年三月三十一日までの間に事業主が公表する法第十五条の三第二項に規定する次世代育成支援対策の実施の状況については、新令第五条の四第四号及び第五号の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（様式に関する経過措置）

第五条　この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

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

附　則（平成二九年七月一一日厚生労働省令第七一号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、厚生労働省組織令等の一部を改正する政令（平成二十九年政令第百八十五号）の施行の日（平成二十九年七月十一日）から施行する。

附　則（平成三〇年一二月二八日厚生労働省令第一五三号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、平成三十二年四月一日から施行する。

（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施行規則の適用に関する経過措置）

第二条　中小事業主（整備法附則第三条第一項に規定する中小事業主をいう。第四条において同じ。）については、平成三十三年三月三十一日までの間、第二条の規定による改正後の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施行規則第一条から第四条まで及び第七条、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条並びに第十条による改正後の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律施行規則第一条から第四条まで及び第七条、第八条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条並びに第十条による改正前の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第十九条第一項の規定は、なおその効力を有する。

（次世代育成支援対策推進法施行規則の一部改正に伴う経過措置）

第四条　この省令の施行の日前に一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号。以下この条において「次世代法」という。）第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下この項及び次項において同じ。）の計画期間（次世代法第十二条第二項第一号に規定する計画期間をいう。次項において同じ。）の終了日の属する事業年度が終了した一般事業主行動計画に関して事業主（中小事業主を除く。第三項において同じ。）が行う次世代法第十三条又は第十五条の二の申請に係るこれらの規定の認定の基準については、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2　平成三十三年四月一日前に一般事業主行動計画の計画期間の終了日の属する事業年度が終了した一般事業主行動計画に関して中小事業主が行う次世代法第十三条又は第十五条の二の申請に係るこれらの規定の認定の基準については、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3　事業主がする次世代法第十五条の三第二項の次世代育成支援対策（次世代法第二条に規定する次世代育成支援対策をいう。次項において同じ。）の実施の状況の公表については、この省令の施行の日前に公表を行う日の属する事業年度の前の事業年度（次項において「公表前事業年度」という。）が終了したときは、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

4　中小事業主がする次世代法第十五条の三第二項の次世代育成支援対策の実施の状況の公表については、平成三十三年四月一日前に公表前事業年度が終了したときは、第八条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則第四条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

第五条　この省令の施行の際現にある第八条の規定による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則様式第二号及び様式第三号（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、それぞれ同条の規定による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則様式第二号及び様式第三号によるものとみなす。

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

附　則（平成三一年三月二〇日厚生労働省令第二六号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十九年法律第十四号）附則第一条第五号に掲げる規定の施行の日（平成三十二年三月三十日）から施行する。

附　則（令和元年五月七日厚生労働省令第一号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条　この省令による改正前のそれぞれの省令で定める様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令

による改正後のそれぞれの省令で定める様式によるものとみなす。

2　旧様式による用紙については、合理的に必要と認められる範囲内で、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附　則（令和二年一二月二五日厚生労働省令第二〇八号）　抄

（施行期日）

第一条　この省令は、公布の日から施行する。

（経過措置）

第二条　この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

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

附　則（令和三年二月二四日厚生労働省令第三九号）

（施行期日）

第一条　この省令は、令和三年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条　この省令の施行の際現にあるこの省令による改正前の様式（次項において「旧様式」という。）により使用されている書類は、この省令による改正後の様式によるものとみなす。

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

附　則（令和三年一一月三〇日厚生労働省令第一八五号）

（施行期日）

第一条　この省令は、令和四年四月一日から施行する。

（経過措置）

第二条　この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に事業主が行った次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号。以下「法」という。）第十三条又は第十五条の二の申請に係るこれらの規定の認定の基準については、それぞれこの省令による改正後の次世代育成支援対策推進法施行規則（以下「新令」という。）第四条又は第五条の三の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2　新令第四条第一項第一号ホに定める男性労働者の育児休業等の取得及び育児目的休暇制度の利用に係る基準（当該基準中、育児休業等をした男性労働者の割合及び当該基準に該当する男性労働者の数を厚生労働省ウェブサイトで公表していることに関する部分を除く。）については、同号ホの規定にかかわらず、施行日から令和六年三月三十一日までの間に行われた法第十三条（新令第四条第一項第一号及び第二号に規定する事業主の類型に係る認定を受けようとする場合に限る。）の申請については、なお従前の例によることができる。

3　施行日前にこの省令による改正前の次世代育成支援対策推進法施行規則（第六項において「旧令」という。）第四条の基準を満たすものとして法第十三条の規定に基づく認定を受けている事業主が新令第四条第一項第二号に規定する事業主の類型に係る認定を受けようとする場合においては、当該事業主は新令第四条第一項第二号イに規定する要件を満たしているものとみなす。

4　法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画の計画期間の開始の日が施行日前であり、かつ、施行日以後に法第十三条の申請を行った事業主に係る、新令第四条第一項第一号ホの適用については、同号ホ中「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」とあるのは「その雇用する男性労働者であって令和四年四月一日から当該計画期間の末日までの期間（以下このホにおいて「特例計画期間」という。）において配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって当該特例計画期間」と、「割合（以下「育児休業等をした男性労働者の割合」という。）」とあるのは「割合」と、「当該育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「当該割合」と、「計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって当該計画期間」とあるのは「特例計画期間において配偶者が出産したものの数に対する、その雇用する男性労働者であって当該特例計画期間」と、「にあっては、育児休業等をした男性労働者の割合」とあるのは「にあっては、次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令（令和三年厚生労働省令第百八十五号）附則第二条第四項の規定による読替え前の第四条第一項第一号ホに規定する育児休業等をした男性労働者の割合」とすることができる。

5　新令第五条の三第一項第一号ロに定める男性労働者の育児休業等の取得及び育児目的休暇制度の利用に係る基準並びに同号ニに定める基準については、同号ロ及びニの規定にかかわらず、施行日から令和六年三月三十一日までの間に行われた法第十五条の二の申請については、なお従前の例によることができる。

6　施行日前に旧令第五条の三の基準を満たすものとして法第十五条の二の認定を受けている事業主が新令第五条の三第一項第二号に規定する事業主の類型に係る認定を受けようとする場合においては、当該事業主は新令第五条の三第一項第二号イに規定する要件を満たしているものとみなす。

7　法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画の計画期間の開始の日が施行日前であり、かつ、施行日以後に法第十五条の二の申請を行った事業主に係る、新令第五条の三第一項第一号ロ及びニの適用については、同号ロ（2）中「であって計画期間」とあるのは「であって令和四年四月一日から当該計画期間の末日までの期間」と、「当該計画期間」とあるのは「当該期間」と、同号ニ（1）中「限る。（2）において同じ」とあるのは「限る」と、同号ニ（2）中「計画期間の開始日」とあるのは「令和四年四月一日」と、「出産したもの」とあるのは「出産したもの（出産の日に在職している者に限る。）」とすることができる。

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

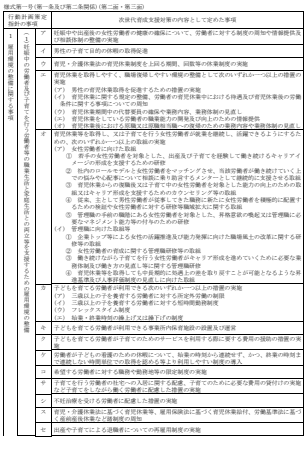
9　この省令の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

附　則（令和四年六月一〇日厚生労働省令第九三号）

この省令は、令和四年十月一日から施行する。

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第一面）

様式第一号（第一条及び第二条関係）（第二面・第三面）



子育てしやすい雇用環境の整備	子育て期における柔軟な働き方の推進	次に掲げる事項を含む子育て期における柔軟な働き方の推進に資する措置
		ア 始業・終業時刻の変更
		イ 所定外労働の制限（残業の免除を含む）
		ウ 短時間正社員等の多様な正社員制度の導入・定着
		エ 在宅勤務（テレワーク）の推進
		オ 育児休業の取得しやすい環境の整備
		カ 子育て期の柔軟な就業形態の導入・定着
		キ 事業所内保育施設の設置・運営
		ク 育児に関する相談窓口の設置
		ケ 育児に関する情報の提供
		コ 男性の育児休業等の取得の促進
		サ 男性の育児参加のための環境の整備
		シ 男性の育児参加のための情報の提供
		ス 男性の育児参加のための相談の実施
		セ 男性の育児参加のための研修の実施
		ソ 男性の育児参加のための表彰の実施
		タ 男性の育児参加のための啓発の実施
		チ 男性の育児参加のための調査の実施
		ツ 男性の育児参加のための支援策の実施
		テ 男性の育児参加のための目標の設定
		ト 男性の育児参加のための支援策の利用の勧奨
		ナ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表
		ニ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の勧奨
		ヌ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化
		ネ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大
		ノ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の勧奨
		ハ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化
		ヒ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大
		フ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ヘ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大
		ホ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		マ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大
		ミ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ム 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大
		メ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		モ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ヤ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ユ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ヨ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ラ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		リ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ル 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		レ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ロ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ワ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		カ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ヨ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		タ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		レ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ソ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ツ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ネ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ノ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ハ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ヒ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		フ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ヘ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ホ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		マ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ミ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		ム 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		メ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化の対象の拡大の義務化
		モ 男性の育児参加のための支援策の利用の実績の公表の義務化の対象の拡大

様式第二号（第三条関係）（第四面から第七面まで）

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歳に達しない子のために当該休暇を取得した場合を除く。）　　人

ニ　短時間勤務制度等の具体的内容

計画期間において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数
人

ホ　計画期間の開始日の1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・令和　年　月　日から平成・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1歳に達する日以降の最初の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)／(A)×100 (C)
人	人	%

②　（(2)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）
計画期間の開始日の1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・令和　年　月　日から平成・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	%

(3)　(1)イ又は(2)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(2)の割合の両立支援のひろばでの公表の有無
有　・　無

様式第二号(第三条関係)(第四面から第七面まで)

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	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　育児に関する経費の援助措置等	有・無

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

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					
	1月	2月	3月	4月	5月	6月
（　　）年度						
	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45時間以上である労働者数
人

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	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	
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	

(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　開発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(2)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ついては、子の看護休暇の取得、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、生び取得又は利用のお対象となった子表しく は前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　7、(1)で「有」にこ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　8、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)
⑩　10、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。

11.　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固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	
在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度	有・無	

(2)　不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び(1)の制度(②については「有」を選択したものに限る。)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
	平成・令和　年　月　日	

(3)　不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	平成・令和　年　月　日

(4)　両立支援担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

両立支援担当者			両立支援担当者の労働者への周知		
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法	
		平成・令和　年　月　日	平成・令和　年　月　日		
		平成・令和　年　月　日	平成・令和　年　月　日		

		平成・令和 年 月　日	平成・令和 年 月　日	

(注)　次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第2号又は第4号に係る認定を受けようとする場合は、次の①から⑤までの書類も添付すること。
① 11.（1）の制度（②については「有」を選択したものの内容について、明らかにする書類（就業規則・従業規則の写し等）
② 11.（2）について、不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び(1)の制度（②については「有」を選択したものの内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（方針が掲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 11.（3）について、不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の情報を収集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 11.（4）の同立支援担当者について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（周知の際に使用したリーフレット、社内通知等）であって、周知の日付が分かるもの

様式第二号（第三条関係）（第八面）

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 によりつ達成しようとした目標	目標の達成状況

様式第二号（第三条関係）（第九面・第十面）

様式第二号（第三条関係）（第九面・第十面）

（記載要領）
1.「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合一般事業主認定申請書（以下「認定申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2.「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。
一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3.「1.　申請を行う次世代育成支援対策推進法第13条の認定の類型について」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
4.「2.（1）　一般事業主行動計画策定届を提出した日」欄は、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
5.「2.（2）　一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
6.「2.（3）　計画期間」欄は、認定を受けようとする一般事業主行動計画の期間の初日及び末日並びに当該行動計画が何期目の行動計画であるかを記載すること。
7.「3.　常時雇用する労働者の数」欄は、認定申請書を提出する日又は提出する日前の1ヵ月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち有期契約の労働者の数及び男女別労働者の数を記載すること。
8.「4.　一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況」については、（別入紙）に記載すること。
9.「5.　一般事業主行動計画を外部へ公表した日」欄は、策定した一般事業主行動計画を「両立支援のひろば」等に公表した年月日を記載すること。
10.「6.（1）　一般事業主行動計画を策定又は変更したか」欄は、認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した年月日を記載すること。複数回変更し、記載欄が足りない場合には、6(1)～(4)については、取り綴って記載すること。
11.「6.（2）　変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
12.「6.（3）　一般事業主行動計画を外部へ公表した方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、新聞内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。
13.「6.（4）　一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、3欄から⑤までに掲げる日付の最初の方法を記載すること。
14.「7.　育児休業等の取得に関する状況」欄については、
（1）「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業のほか、同法第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、同法第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいうこと。
（2）「育児目的休暇制度」とは、一般事業主が講じている育児を目的とするものであることが労働協約、就業規則等において明らかにされている休暇制度であり、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児参加保育休暇」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度、子（子の配偶者を含む）が出産したときの「産誕生休暇」制度などをいうこと。（11.の育児休業等や子の看護休暇は含まれない。）
（3）「子の看護休暇」とは、育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇をいうこと。
（4）「短時間勤務制度等」とは、育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置のほか、3歳から15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置に準ずる措置をいうこと。
（5）「育児休業等をしたものの割合」及び「育児休業等及び小学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合」は、小数第1位を切り捨てて記載すること。
（6）　次世代育成支援対策推進法施行規則第4条第1項第1号又は第2号の認定を申請する場合は、ア又はイ欄にこを付ける場合は、(5)の欄に公表の有無について、有又は無の文字を○で囲むこと。
15.「8.　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」欄は、ア～キの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。
16.「9.　時間外労働及び休日労働に関する計画的了事業年度の状況」欄については、「計画期間終了事業年度の状況」のうち「①その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数」について12、各月の平均時間数を、小数第1位を切り捨てて記載すること。
17.「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」欄は、アへ～クの措置ごとに実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は欄に実施した措置の内容について具体的に記載すること。
18.「11.　不妊治療と仕事との両立に関する状況」欄については、
（1）（1）②の欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は左欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。
（2）（4）の欄は、該当している両立支援担当者について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り綴って記載すること。

様式第三号（第五条の二関係）（第一面から第三面まで）

様式第三号(第五条の二関係)(第一面から第三面まで)

(A4)

基準適合認定・一般事業主認定申請書

申請年月日　　令和　　年　　月　　日

＿＿＿＿労働局長　殿

（ふりがな）
一般事業主の氏名又は名称
（ふりがな）
(法人の場合)代表者の氏名
主たる事業所
住　所　〒
電話番号

次世代育成支援対策推進法第15条の2の認定(特例認定)を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 策定・実施した一般事業主行動計画について
(1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日　平成・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
平成・令和　　年　　月　　日 ～ 平成・令和　　年　　月　　日（　　箇月）

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
平成・令和　　年　　月　　日　　労働局

3. 常時雇用する労働者の数　　人(うち有期契約労働者　　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5条に記載すること)

5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日　　平成・令和　　年　　月　　日

6. 公表又は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・令和　　年　　月　　日		① インターネットの利用（再立支援のひろば・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書面の交付 ② 電子メールの送信 ③ その他の周知方法（　　）
平成・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（再立支援のひろば・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書面の交付 ② 電子メールの送信 ③ その他の周知方法（　　）

特例認定申請の取り消原因	
（ふりがな） 取消者の氏名	

様式第三号(第五条の二関係)(第一面から第三面まで)

平成・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（再立支援のひろば・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書面の交付 ② 電子メールの送信 ③ 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休暇を取得した男性労働者数
(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。)　　人

ニ 短時間勤務制度等の具体的内容

計画期間において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数
人

ホ 計画期間の開始日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

平成・令和　　年　　月　　日から平成・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日までの間にあります又は小学校就学前までの間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)／(A)×100 (C)
人	人	%

② (2)のCの育児休業等をしたものの割合が75%を満たの中小事業主のみ記入)
計画期間の開始日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

平成・令和　　年　　月　　日から平成・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	%

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	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 育児に要する費用の援助措置等	有・無

様式第三号（第五条の二関係）（第四面から第八面まで）

様式第三号(第五条の二関係)(第四面から第八面まで)

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

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45時間以上である労働者数
人

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		
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、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		

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「計画期間の開始日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・令和　　年　　月　　日(計画期間の開始日)から平成・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	%

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出産したものの数、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

平成・令和　年　月　日（計画期間の開始日）から平成・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出産したものの数	（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	%

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
イ　女性労働者に対する取組	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ことへ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及び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継続的に配置するための検討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　その他これに準ずる措置	有・無
ウ　管理職に対する取組等	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経験及び働き方の見通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他進の役割を担う見子ことが可能となるような年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（同立支援のパンフ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　開始届及び変更届
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利用の対象となった子の年齢が記載されている書類
⑥　7.（1）ヘ、ホ又はト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、及び取得又は利用の対象となった子若し（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　8.　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）
⑨　10.　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）及び当該環境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
⑩　11.　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
⑪　12.　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、以下について記載すること。
13.　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（不妊治療を含む多種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、他法有給休暇を除く。）	

②　両立支援制度

制度の種類	制度の有無	制度の内容
年3日程度・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	
在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度	有・無	

（2）　不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び（1）の制度（③については「有」を選択したものに限る。）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
	平成・令和　年　月　日	

（3）　不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	平成・令和　年　月　日

（4）　両立支援担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

両立支援担当者			両立支援担当者の労働者への周知	
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		平成・令和　年　月　日	平成・令和　年　月　日	
		平成・令和　年　月　日	平成・令和　年　月　日	
		平成・令和　年　月　日	平成・令和　年　月　日	

（注）　次世代育成支援対策推進法施行規則第5条の3第1項第2号に係る認定を受けようとする場合は、次の①から③までの書類も添付すること。
①　13.（1）の制度（③については「有」を選択したものに限る。）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　13.（2）について、不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び（1）の制度（③については「有」を選択したものに限る。）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　13.（3）について、不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容を明らかにする書類（研修の開催概要等）であって、実施の日付が分かるもの
④　13.（4）の両立支援担当者について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（周知の際に使用したリーフレット、社内通知等）であって、周知の日付が分かるもの

様式第三号（第五条の二関係）（第九面）

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

様式第三号（第五条の二関係）（第十面・第十一面）

様式第三号（第五条の二関係）（第十面・第十一面）

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。
2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。
3. 「1. (1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日」欄は、都道府県労働局長に一般事業主行動計画策定届（以下「届出書」という。）を提出した年月日を記載すること。
4. 「1. (2) 一般事業主行動計画策定届の届出先」欄は、届出書を提出した都道府県労働局長の都道府県名を記載すること。
5. 「1. (3) 計画期間」欄は、特例認定を受けようとする一般事業主行動計画の期間の初日及び末日並びに当該行動計画が何期目の行動計画であるかを記載すること。
6. 「2. 次世代育成支援対策推進法第15条の認定を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。複数回認定を受けている場合には、直近の認定について記載すること。
7. 「3. 常時雇用する労働者の数」欄は、特例認定申請書を提出する日又は提出する日前のお よそ1月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち有期契約労働者の数及び男女別労働者の数を記載すること。
8. 「4. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況」については、（第九面）に記載すること。
9. 「5. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日」欄は、策定した一般事業主行動計画を「両立支援のひろば」等に公表した年月日を記載すること。
10. 「6. (1) 一般事業主行動計画を策定又は変更したか」欄は、特例認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した年月日を記載すること。複数回変更し、記載欄が足りない場合には、6(1)～(4)については、取り纏って記載すること。
11. 「6. (2) 変更した場合の変更内容」欄は、該当するものの番号を○で囲むこと。
12. 「6. (3) 一般事業主行動計画を外部へ公表した方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、①を○で囲んだ場合は、掲載内の具体的方法を○で囲むか、記載すること。②を○で囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載すること。
13. 「6. (4) 一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法」欄は、該当するものの番号を○で囲み、③を○で囲んだ場合は、①から③まで以外の周知の方法を記載すること。
14. 「7. 育児休業等の取得に関する状況」欄については、
   (1) 「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する周四分として満未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業のほか、同法第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、同法第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいうこと。
   (2) 「育児目的休暇制度」とは、一般事業主が講じている育児を目的とするものであることが労働時間、就業規則等において明らかにされている休暇制度であり、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児参加早朝休暇」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度などのほか、ⅱについては配偶者出産休暇、ⅹについては子どもの配偶者を含む。）が出産したときの「休暇生休暇」制度などをいうこと。（(1)の育児休業等やその看護休暇は含まれない。）
   (3) 「子の看護休暇」とは、育児・介護休業法第16条の2に規定する子の看護休暇をいうこと。
   (4) 「短時間勤務制度等」とは、育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置のほか、3歳から15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置に準ずる措置をいうこと。
   (5) 「育児休業等をしたものの割合」及び「育児休業等及びが学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合」は、小数第1位を切り捨てて記載すること。
15. 「8. 育児を行う労働者のための短時間勤務制度等の実施状況」欄は、アへキの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。
16. 「9. 時間外労働及び休日労働に関する制限の了承等等の状況」欄については、「計画期間終了事業年度の状況」のうち「①その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数」については、各月の平均時間数を、小数第1位を切り捨てて記載すること。
17. 「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」の「措置の内容」欄については実施した措置の内容について、「目標及びその達成状況」欄は、アまたはイの措置の少なくとも1つずれか1つ以上についての目標及びその達成状況について具体的に記載すること。
18. 「11. 女性の継続就業に関する状況」欄については、「在職しているものの割合」は、小数第1位を切り捨てて記載すること。
19. 「12. 育児休業等を、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」欄は、実施している取組ごとに実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。
20. 「13. 不妊治療と仕事との両立に関する状況」欄については、
   (1) (1)②の欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。その場合は欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。
   (2) (4)の欄は、通院している両立支援担当者について全員分記載すること。記載欄が足りない場合には、取り纏って記載すること。

様式第三号の二（第五条の二関係）（第一面から第四面まで）

様式第三号の二（第五条の二関係）（第一面から第四面まで）

(Ⅰ4)

基準適合認定一般事業主認定申請書

申請年月日　令和　年　月　日

＿＿＿＿労働局長　殿

（ふりがな）
一般事業主の氏名又は名称
（ふりがな）
（法人の場合）代表者の氏名
主たる事業
住　　所　〒
電話番号

次世代育成支援対策推進法第15条の2の認定（次世代育成支援対策推進法施行規則第8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8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
平成・令和　年　月　日　労働局
2. 常時雇用する労働者の数　人（うち有期契約労働者　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　平成・令和　年　月　日 ～ 平成・令和　年　月　日
(2) 公表前事業年度　平成・令和　年　月　日 ～ 平成・令和　年　月　日
(3) 公表前＋事業年度　平成・令和　年　月　日 ～ 平成・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（育児休業等又は育児目的休暇制度を利用した男性労働者数が6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＋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＋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	%

特例認定申請の取り消し理由	
（ふりがな） 取り消しを行った日	

様式第三号の二（第五条の二関係）（第五面から第九面まで）

ロ　公表前事業年度及び公表前＋事業年度において配偶者が出産した男性労働者数、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＋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＋事業年度においてその看護休暇を取得した男性労働者数（1歳に達するまでの子のために母親休暇を取得した場合を除く。）

公表前事業年度	人
公表前＋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＋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＋事業年度	人

ホ　公表前＋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

平成・令和　年　月　日から令和　年　月　日までの期の		
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、公表前事業年度及び公表前＋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日までの間にあるすべては小学校就学前までの子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＋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＋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

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 (C)
人	人	%

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	%

②　（公表前事業年度又は公表前＋事業年度のいずれかの年度において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）
公表前＋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

平成・令和　年　月　日から令和　年度までの期の		
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	%

5．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	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

様式第三号の二（第五条の二関係）（第五面から第九面まで）

6．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＋事業年度の状況

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

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					
	1月	2月	3月	4月	5月	6月
（　　）年度						
	7月	8月	9月	10月	11月	12月

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					
	1月	2月	3月	4月	5月	6月
（　　）年度						
	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45時間以上である労働者数

公表前事業年度	人
公表前＋事業年度	人

7．働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

実施している措置	実施の有無
ア　所定外労働の削減のための措置	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、積立休暇制度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

8. 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「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」と読み替えて又はロのいずれかを記入すること。）

イ　公表前＊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を含む。）及びその割合

公表前＊事業年度に出産した女性労働者数	(A)	人
上のうち、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を含む。）	(B)	人
在職しているものの割合 (B)／(A)×100		%

ロ　公表前＊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＊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を含む。）及びその割合

公表前＊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
上のうち、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を含む。）	(C)	人
在職しているものの割合 (C)／(A＋B)×100		%

9. 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
イ　女性の職業生活に対する取組	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及び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職種的に配置するための検討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、経営意識の醸成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
ウ　管理職に対する取組	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知識及び職力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勘違いの出を長り続けることが可能となるような将来監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

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（不妊治療を目的とする場合に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	
在宅勤務又は情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度	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
	平成・令和 年 月　日	

(3)　不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事の両立に関する労働者の理解を促進するための取組の実施状況

研修その他の労働者の理解を促進するための取組の内容	実施した日
	平成・令和 年 月　日

(4)　両立支援担当者の選任及び労働者への周知の実施状況

両立支援担当者			両立支援担当者の労働者への周知	
氏名	所属・役職	選任した日	周知した日	周知の方法
		平成・令和 年 月　日	平成・令和 年 月　日	
		平成・令和 年 月　日	平成・令和 年 月　日	
		平成・令和 年 月　日	平成・令和 年 月　日	

(注)表の①から③までの書類を添付すること。

①　公表前事業年度及び公表前＊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　10.（1）の制度（②については「有」を選択したものの内容について、明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）

④　10.（2）について、不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針の内容及び(1)の制度（②については「有」を選択したものの内容について、労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（方針が記載されている社内資料、周知の際に使用したリーフレット、自社のホームページの画面等を印刷した書類等）であって、周知の日付が分からるもの

⑤　10.（3）について、不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容を明らかにする書類（研修の開催概要等）であって、実施の日付が分からるもの

⑥　10.（4）の両立支援担当者について労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（周知の際に使用したリーフレット、社内通知等）であって、周知の日付が分からるもの

様式第三号の二（第五条の二関係）（第十面・第十一面）

様式第三号の二（第五条の二関係）（第十面・第十一面）

（記載要領）

1. 「申請年月日」欄は、都道府県労働局長に基準適合認定一般事業主認定申請書（以下「特例認定申請書」という。）を提出する年月日を記載すること。

2. 「一般事業主の氏名又は名称、代表者の氏名、主たる事業、住所及び電話番号」欄は、申請を行う一般事業主の氏名又は名称、主たる事業、住所及び電話番号を記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、代表者の氏名、主たる事業、主たる事務所の所在地及び電話番号を記載すること。電話番号については、主たる事務所の電話番号を記載すること。

3. 「1. 次世代育成支援対策推進法第15条のの規定に基づく次世代育成支援対策推進法施行規則第8条の3第1項第1号に係る特例認定（プラチナくるみん認定）を受けた日及び認定を受けた労働局」欄は、都道府県労働局長から認定通知を受けた年月日及び認定を受けた労働局名を記載すること。複数回認定を受けている場合には、直近の認定について記載すること。

4. 「2. 常時雇用する労働者の数」欄は、特例認定申請書を提出する日又は提出する日前の15か月以内のいずれかの日において常時雇用する労働者の数、うち有期契約労働者の数及び派遣労働者の数を記載すること。

5. 「3. 事業年度」欄の「公表事業年度」には次世代育成支援対策推進法第15条の5第2項の規定により公表を行う日の属する事業年度を、「公表前事業年度」には公表事業年度の前の事業年度を、「公表前＊事業年度」には公表事業年度の前＊事業年度を記載すること。

6. 「4. 育児休業等の取得に関する状況」欄については、

(1) 「育児休業等」とは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1号に規定する期間として1歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業のほか、同法第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる労働者を対象とした育児休業、同法第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業をいうこと。

(2) 「育児目的休暇制度」とは、一般事業主が講じている育児を目的とするものであることが労働協約、就業規則等において明らかにされている休暇制度であり、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児休加算休暇制度」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度などのほか、ロについては配偶者出産休暇、ハについては子（子の配偶者を含む。）が出産したときの「誕生休暇」制度などをいうこと。（(1)の育児休業等やその看護休暇は含まれない。）

(3) 「子の看護休暇」とは、育児・介護休業法第16条のに規定する子の看護休暇をいうこと。

(4) 「短時間勤務制度等」とは、育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時期の短縮措置のほか、3歳から15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置に準ずる措置をいうこと。

(5) 「育児休業等をしたものの割合」及び「育児休業等及びが学校就学前までの子について育児目的休暇制度を利用したものの割合」は、小数第1位を切り捨てて記載すること。

7. 「5. 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」欄は、アへキの措置ごとに、実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。

8. 「6. 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度又は公表前＊事業年度のいずれかの年度の状況」欄については、「公表前事業年度又は公表前＊事業年度のいずれかの年度の状況」のうち「①その雇用する労働者（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者を除く。）1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数」については、各月の平均時間数を、小数第1位を切り捨てて記載すること。

9. 「7. 働き方の見直しに資する多種な労働条件の整備のための措置の実施状況」の「措置の内容」欄については実施した措置の内容について、「目標及びその達成状況」欄は、アヌはイの措置の少なくともいずれか1つ以上についての目標及びその達成状況について具体的に記載すること。

10. 「8. 女性の継続就業に関する状況」欄については、「在職しているものの割合」は、小数第1位を切り捨てて記載すること。

11. 「9. 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」欄は、実施している取組ごとに実施の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。

12. 「10. 『仕由帰と仕事との両立に関する状況』欄については、

(1) (1)ニの欄は、制度の種類ごとに、制度の有無について有又は無の文字を○で囲むこと。有の場合は右欄に実施した制度の内容について具体的に記載すること。

(2) (4)ハの欄は、選択している両立支援制度について記載すること。記載欄が足りない場合には、取り綴って記載すること。