

# 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又は名称、主たる事業、住所、電話番号を記入してください。

法人の場合は、法人の名称、主たる事業、主たる事務所の所在地、代表者の氏名、主たる事務所の電話番号を記入してください。

厚生労働省ホームページよりダウンロードができます

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

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

様式例 1

## 特例認定一般事業主における次世代育成支援対策実施状況

公表年月日 令和 年 月 日

特例認定一般事業主の氏名又は名称

(ふりがな)

(法人の場合) 代表者の氏名

主たる事業

住所 〒

電話番号

次世代育成支援対策推進法第15条の3第2項の規定により、下記のとおり公表します。

### 記

特例認定を受けた一般事業主行動計画について

(1) 計画期間 平成・令和 年 月 日 ~ 平成・令和 年 月 日 ( 期目)

(2) 次世代育成支援対策推進法第15条の2の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けた日及び特例認定を受けた労働局 平成・令和 年 月 日 労働局

(イ) 常時雇用する労働者数 人

公表回数及び事業年度

(1) 公表回数 回目

事業年度

イ 公表事業年度 平成・令和 年 月 日 ~ 平成・令和 年 月 日

ロ 公表前事業年度 平成・令和 年 月 日 ~ 平成・令和 年 月 日

ハ 公表前々事業年度 平成・令和 年 月 日 ~ 平成・令和 年 月 日

育児休業等の取得に関する状況

(イ) 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 )	※ ( % )

※中小事業主は必須項目に加え、「公表前事業年度とその前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算した値」を、( )内に任意で公表できます。

ロ(イ) 公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、育児休業等をした男性労働者数及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合

### 公表前事業年度において

配偶者が出産した男性労働者数 (D)	育児休業等をした男性労働者数 (E)	小学校就学の始期に達するまでの子について育児目的休暇制度を利用した男性労働者数 (F)	育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数の合計数の割合 (E + F) / (D) × 100
※ ( 人 )	※ ( 人 )	※ ( 人 )	※ ( % )

※中小事業主は必須項目に加え、「公表前事業年度とその前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算した値」を、( )内に任意で公表できます。

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。

育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者数及び割合の算出に当たっては、既に退職している労働者は、分母にも分子にも含まれません。

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。

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。

(e) 育児目的休暇制度の具体的内容

--

○ 中小事業主の特例の適用により特例認定を受けた事由に関する男性労働者数  
(特例を適用した項目は必ず記載。その他の中小事業主は任意記載)

ハ 公表前事業年度において看護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) %
※ ( ) 人	※ ( ) 人	※ ( ) %
※ 中小事業主は必須項目に加え、「公表前事業年度とその前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算した値」を、( ) 内に任意で公表できます。		

公表時において既に退職している女性労働者は、分母にも分子にも含まれません。

また、育児・介護休業法上の育児休業の対象とならない有期契約労働者は、計算から除外して構いません。

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「育児休業の制度又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。

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

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					
( ) 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

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		

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。

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。

(A)欄には公表前々事業年度に出産した女性労働者数を、(B)欄には、(A)のうち、公表前事業年度に在職している女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む)をそれぞれ記入してください。

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 (B) / (A) × 100
(A) 人 ※ ( ) 人	(B) 人 ※ ( ) 人	% ※ ( ) %

※中小事業主は必須項目に加え、「対象年度とその前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算した値」を、( )内に任意で公表できます。

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

公表前々事業年度において		公表前事業年度において	
出産した女性労働者数	出産する予定であった女性労働者のうち退職した女性労働者数	(C)のうち、在職している又は在職していた女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。)	在職している又は在職していた女性労働者数の割合 (E) / (C + D) × 100
(C) 人 ※ ( ) 人	(D) 人 ※ ( ) 人	(E) 人 ※ ( ) 人	% ※ ( ) %

※中小事業主は必須項目に加え、「対象年度とその前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算した値」を、( )内に任意で公表できます。

(C)欄には公表前々事業年度において出産した女性労働者数を、(D)欄には、公表前々事業年度に出産する予定であった女性労働者のうち退職したものの数を、(E)欄には、(C)のうち、公表前事業年度に在職している女性労働者数(育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む)をそれぞれ記入してください。



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		

