

次世代育成支援対策推進法に基づく 認定を希望される 事業主の皆様へ

事業主は、雇用環境の整備について適切な一般事業主行動計画を策定したこと、その行動計画に定めた目標を達成したことなどの一定の要件を満たす場合は、都道府県労働局長の認定を受けることができます。

認定を希望される事業主は主たる事務所の所在地を管轄する都道府県労働局雇用均等室に申請をしてください。



厚生労働省・都道府県労働局

次世代育成支援対策推進法第13条に基づき、事業主の方は、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、当該計画を実施し、計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合には、申請を行うことにより都道府県労働局長の認定を受けることができます。

認定を受けると

認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（マーク）を広告、商品などにつけることができるようになり、認定を受けた企業であることを対外的に示すことができます。

（次世代育成支援対策推進法第14条）

表示をつけることにより、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業であることが広く周知されることになり、企業等のイメージがアップします。

また、企業等に雇用される従業員のモラルの向上や、それに伴う生産性の向上、優秀な従業員の定着などが期待されます。

求人広告やハローワークの求人票に記載することにより、優秀な人材を確保することなどが期待されます。

なお、認定を受けた者以外の者が、この表示又はこれと紛らわしい表示を付すことは禁じられており、罰則が科されます。

（次世代育成支援対策推進法第26条第1号）



認定申請の前に

認定を受けるためには、都道府県労働局雇用均等室に対して「基準適合一般事業主認定申請書」に次の①から⑤の書類を添付して申請してください。

- 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（労働協約又は就業規則の写し等）
- ③ 育児休業等をした男女労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ④ 「育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置」及び「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」の実施状況を明らかにする書類（労働協約又は就業規則の写し等）
- ⑤ 既に認定を受けたことのある事業主にあつては当該認定に係る認定申請書及び認定通知書の写し

認定申請の時点で、事業主の属性、計画期間、目標及び次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている行動計画策定届の事項に変更を及ぼすような場合（事項の廃止、新たな事項の追加等）に限る。）等に変更があり、変更届の提出を失念しているような場合は、認定申請の前に変更届を提出してください。変更届が提出されない場合は、認定申請は受理されません。

常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、認定申請に際し、次回の行動計画に係る策定届が提出されているか確認してください。次回の行動計画の策定届が提出されていない場合は、速やかに提出するようにしてください。

次回の行動計画の策定届が提出されない場合は、今回の申請で認定を受けた場合であっても、今回の申請も含めこれまでの認定が取り消されることとなります。

- ◎ 次世代育成支援対策推進法に関する厚生労働省ホームページ

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

※「基準適合一般事業主認定申請書」は上記ホームページからダウンロードできます。

認定を受けるためには

認定を受けるためには、以下の1から8までの全ての基準を満たす必要があります。

認定を受けることを希望する場合は、行動計画の策定段階からこれらの基準を踏まえる必要があります。

策定した行動計画を達成した場合に認定を受けられるかどうかについては、都道府県労働局雇用均等室に御相談下さい。

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。

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、それに定めた目標を達成したこと。

認定基準 4. 5

計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。

認定基準 6

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

認定基準 7

次の①から③のいずれかを実施していること。

- 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 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

認定基準 8

法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

(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) アからスまで、(2) アからオまでのうち、1項目以上の内容が盛り込まれていなければなりません。

行動計画策定指針の「2 その他の次世代育成支援対策に関する事項」として掲載されている

- ・子育てバリアフリー
- ・子ども・子育てに関する地域貢献活動

などは、雇用環境の整備に関する事項とはいえなため、これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりませんのでご注意ください。

また、法令に違反する事項が定められている行動計画は、適切ではありませんので認定されません。

※ 法令に違反する例

- ・育児休業期間中（産後期間を除く）の給与について、男性のみ有給とする。
- ・女性のみを対象とする再雇用制度（男女雇用機会均等法第9条の特例を除く）を導入する等

制度導入の措置を講じることを目標とした場合は、当該措置が関係法令を上回る内容となっていない場合、又は計画期間の開始時に既に実施しているものである場合は、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。

企業等の実情を踏まえながら、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて行動計画を策定するためには、計画期間は2年から5年が望ましいと考えられ、行動計画策定指針でもそのように定めています。

そのため、1年という短期の行動計画や、6年間以上にわたる長期の行動計画の場合は、認定の対象とはしていません。

(認定基準3)

策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。

認定を受けるためには、目標として行動計画に記載した内容を達成していなければなりません。なお、認定を申請する際には、達成したことを証明する資料の添付が必要です。

目標が達成されたことを証明する資料の例としては、以下のようなものが考えられます。

制度導入を目標としている場合

- ・ 育児休業期間の延長
制度導入前後の就業規則等の写し
- ・ 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、啓発資料等
(制度導入年月日のわかるもの)

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
育児休業等をした女性労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ・ 男性の育児休業取得者が1名以上
育児休業等をした男性労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ・ 行動計画期間中に月8時間以上の所定外労働時間を削減する。
行動計画実施前後の従業員1人当たりの所定外労働時間数
(企業の自己申告)

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に周知する。
周知年月日のわかる社内に周知した資料の写し

意識啓発を目標としている場合

- ・ 各種研修の実施
実施年月日のわかる研修開催についての社内通知、研修の実施結果の写し等

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、さらに追加で確認できる書類の提出をお願いすることがあります。

(認定基準4.5)

計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。

女性の育児休業等取得率については、以下のように計算してください。

(小数第1位切り捨て)

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等をした者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 70\%$$

- ・ 計画期間内に出産又は育児休業等をした者とは常時雇用されている労働者のみではなく、期間雇用者であっても、計画期間内に出産又は育児休業等をしたもの全てが含まれます。
- ・ 認定申請時に既に退職している労働者は、出産をしても、育児休業等を取得していても、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たっては、分母にも分子にも含まれません。

常時雇用する労働者数が300人以下である事業主は

- 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいれば構いません。
- 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば構いません。
(例えば、3年遡ると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけ遡って構いません。)

この場合の女性の育児休業等取得率は、

計画期間+計画期間開始日以前の最長3年以内に、

$$\frac{\text{育児休業等をした者の数}}{\text{出産した者の数}} \geq 70\%$$

であればよいこととなります。

(認定基準6)

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置」とは、育児・介護休業法第24条第1項により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている、以下のような措置をいいます。

これらの措置は計画期間終了時まで措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

- 育児休業に準ずる休業の制度
- 短時間勤務の制度
 - ・ 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - ・ 週または月の所定労働時間を短縮する制度
 - ・ 週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務であるとか、特定の曜日みの勤務等の制度をいいます。）
- フレックスタイム制
- 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- 所定外労働をさせない制度
- 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(認定基準7)

次の①から③のいずれかを実施していること。

- 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 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

これらの措置は計画期間終了時まで措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

①から③のいずれかを実施していることとは、以下のいずれかの措置を実施していることをいいます。

- ① 所定外労働の削減のための措置
 - (i) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - (ii) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
 - (iii) 時間外労働協定における延長時間の短縮
 - (iv) 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
 - (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) その他これらに準ずる制度

- ③ 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
 - (i) 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
 - (ii) 子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施又は子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
 - (iii) その他これらに準ずる措置

上記の措置を実施していることを証明する資料の例としては、以下のようなものが考えられます。

所定外労働時間の削減のための措置

- ・「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
社内通知等全従業員に周知した文書の写し
取組結果報告書の写し等

年次有給休暇の取得の促進のための措置

- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
社内通知等全従業員に周知した文書の写し等

その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件整備のための措置

- ・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
取組実施についての社内通知等全従業員に周知した文書の写し
作成した啓発資料、取組結果報告書の写し等

(認定基準8)

法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

次世代育成支援対策推進法や、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないことが必要です。

認定は何回でも受けることができます

事業主は、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都道府県労働局長の認定を受けることができます。

(次世代育成支援対策推進法は、平成17年4月1日から平成27年3月31日まで、効力のある法律です。この10年間は、1つの行動計画が終了した後も、次の行動計画を策定する必要があります。)

表示について

認定を受けた事業主は、右の表示(マーク)を広告、商品、求人広告等につけることができます。



次世代マークを使用できるものについて

次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定を受けた事業主は、以下のものに次世代認定マークを使用することができます。

- ① 商品又はサービス※
- ② 商品、サービスまたは事業主の広告
- ③ 商品又はサービスの取引に用いる書類又は通信
- ④ 事業主の営業所、事務所、その他事業場
- ⑤ 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
- ⑥ 労働者の募集の用に供する広告又は文書

※ サービスに表示するとは、例えば、サービス提供時に着用する制服に表示したり、サービスを提供する車両等に表示することです。

認定を受けた際には、希望があれば、雇用均等室から認定マークを電子媒体で提供します。

認定についての詳細は都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせ下さい。

チェックリスト

認定基準1～8を一覧にすると、次のようになります。

認定を受けるためには、これらの項目全てに該当する必要があります。

内 容	チェック欄
◆どんな行動計画を策定しなければならないか？ 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行動計画を策定した。	<input type="checkbox"/>
◆計画期間はどのくらい？ 計画期間は2年以上5年以下である。	<input type="checkbox"/>
◆行動計画の達成度は？ 策定した行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成した。	<input type="checkbox"/>
◆雇用環境の整備がどの程度できていなければならないか？ <ul style="list-style-type: none"> ・男女別の育児休業等の取得状況が、次の条件を満たす。 <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> (常時雇用する労働者数が301人以上の場合) ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だった。 </div> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> (常時雇用する労働者数が300人以下の場合) ・計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だった。 または、 ○ 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいた。 ○ 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となる。 </div> <ul style="list-style-type: none"> ・3歳から小学校に入学するまでの子を持つ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」を講じている。 ・「所定外労働の削減のための措置」、「年次有給休暇の取得の促進のための措置」、「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」のいずれかを実施している。 	(規模に応じて いずれか)
◆その他の条件は？ 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない。	<input type="checkbox"/>

認定を受けた事業者の声

採用担当者の名刺に認定マーク「くるみん」を印刷するとともに、就職情報サイトに認定の説明を付けて「くるみん」を掲載、仕事と子育ての両立を支援した男女ともに働きやすい会社であることをアピールし、採用につながっています。

北海道 A社
【サービス業】



認定を受けたこと及び認定マーク「くるみん」について掲載したポスターを独自に作成して、事務所の入口や店舗バックヤードに掲示。社員や取引先に対して、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組んでいることをPRし、社内周知やイメージの向上につながっています。

東京都 B社
【百貨店】



認定マーク「くるみん」を名刺に印刷するとともに、会社の封筒や薬袋、お薬手帳にも説明をつけて「くるみん」を印刷し、お客様を始め社内外に周知を図っています。また、就職情報誌からの取材を受け、会社の知名度がアップしました。

岐阜県 C社
【医薬品小売業】



認定マーク「くるみん」を採用関係パンフレットやホームページ等に掲載するとともに、ショールームに認定マークのパネルを展示しています。

また、認定を希望する同業他社から相談を受ける等、新たな交流のきっかけにもなりました。

広島県 D社
【自動車製造販売業】



認定を受けたことのマスコミ報道や認定マーク「くるみん」を各工場の玄関に掲示したことにより「働きやすい企業」として社内外に周知できました。男性の育児休業が身近になり男女社員の意識と共に社内に子育て支援ムードが高まっています。

香川県 E社
【紙加工製造業】



認定マーク「くるみん」のシールを名刺に貼り付け、子育て支援企業としてのイメージ向上に役立っています。

鉄道業という公共性の高さを生かし「企業の子育て支援の取組」を広くPRすることが社会貢献につながると考えています。

福岡県 F社
【鉄道業】



基準適合一般事業主認定申請書 記入例

行動計画の計画期間終了後、認定を受けることを希望する場合は、この様式に記入し、必要な書類を添付して都道府県労働局に提出してください。

この様式は、巻末に掲載されています。

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、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」を提出した労働局の都道府県名を記入してください。

(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) ÷ (A) の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

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を記入してください。

※ここでいう「育児休業等」とは、子が1歳に達するまで(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間の休業(育児・介護休業法第2条第1号に規定されている休業)に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業(育児・介護休業法第23条第1項又は第24条第1項に規定されている休業)をいいます。

計画期間内に育児休業等※を取得した男性労働者数を記入してください。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、上の①(C)の欄が70%未満である場合は、「計画期間+計画期間開始前の最長3年間」で70%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記入し、(B) ÷ (A) の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、計画期間内に育児休業等※を取得した男性労働者がいなかった場合は、計画期間開始前3年以内に育児休業等※を取得した男性労働者の取得期間を記入してください。

様式第二号 (第三条関係) (第1面) (日本工業規格A列4)

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 20 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業
(法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 藤原 杉子

住 所 〒100-0000 東京都千代田区両立1-2
電 話 番 号 03-1234-5678

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します

記

- 策定・実施した一般事業主行動計画について
 - 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成 17 年 4 月 1 日
 - 一般事業主行動計画策定届の届出先 東 京 労 働 局 長
 - 計画期間 平成 17 年 4 月 1 日 ~ 平成 20 年 3 月 31 日 (1期目)
- 常時雇用する労働者の数 357 人 (うち男性 234 人、女性 123 人)
- 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3面に記載すること)
- 育児休業等の取得に関する状況
 - 男性労働者の状況
 - 計画期間において育児休業等をした男性労働者数 3 人
 - (①が0人の中小事業主のみ記入)
計画期間の開始前3年以内に育児休業等をした男性労働者(複数いる場合はそのうちのいずれか一人)が休業した期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
 - 女性労働者の状況
 - 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) / (A) × 100 (C)
11 人	9 人	81 %

② ((C)の育児休業等をしたものの割合が70%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) / (A) × 100
人	人	%

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ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）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2面）

5. 育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前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 育児休業の制度に準ずる制度	有・ <input type="radio"/> 無
イ 短時間勤務の制度	<input type="radio"/> 有・無
ウ フレックスタイム制度	有・ <input type="radio"/> 無
エ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・ <input type="radio"/> 無
オ 所定労働時間を超えて労働させない制度	<input type="radio"/> 有・無
カ 事業所内託児施設の設置運営	<input type="radio"/> 有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・ <input type="radio"/> 無

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	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	<input type="radio"/> 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・ <input type="radio"/> 無	
ウ ア及びイ以外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・ <input type="radio"/> 無	

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施の有無について、該当するもの（有が1つ以上）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。

（注）次の①から⑤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（労働協約又は就業規則の写し等）
- ③ 育児休業等をした男女労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ④ 5. 及び 6. の実施状況を明らかにする書類（労働協約又は就業規則の写し等）
- ⑤ 既に次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたことのある一般事業主にあつては当該認定に係る基準適合一般事業主認定申請書及び認定通知書の写し

認定の申請の際には、この様式に①～⑤の書類を添付して、都道府県労働局に提出してください。

「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄には、認定を受けようとする行動計画に掲げた目標について記入してください。

様式第二号(第三条関係)(第3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
<p>1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業取得率…10%以上 ・ 女性の育児休業取得率…80%以上 <p>2 平成20年4月までに、小学校に入学するまでの子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。</p> <p>3 平成18年4月までに、週に1日実施しているノー残業デーを週に2回に拡充する。</p> <p>4 平成20年4月までに、地域の子どもの職場見学の受け入れ体制を創設する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男性の育児休業取得率…15% (育児休業取得者3人/配偶者が出産した労働者20人×100=15) ・ 女性の育児休業取得率…81% (育児休業取得者9人/出産した労働者11人×100=81) <p>平成20年1月1日に導入した。</p> <p>平成18年1月1日から実施した。</p> <p>平成20年1月1日に創設した。</p>

「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。

巻末をコピーして、申請様式としてご利用いただけます。

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称
 （法人の場合）代表者の氏名 印
 住 所
 電 話 番 号

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 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 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（うち男性 人、女性 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3面に記載すること）
4. 育児休業等の取得に関する状況
 - (1) 男性労働者の状況
 - ① 計画期間において育児休業等をした男性労働者数 人
 - ② （①が0人の中小事業主のみ記入）
 計画期間の開始前3年以内に育児休業等をした男性労働者（複数いる場合はそのうちのいずれか一人）が休業した期間
 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日
 - (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
人	人	(C) %

- ② ((C)の育児休業等をしたものの割合が70%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) / (A) × 100
人	人	%

5. 育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前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 育児休業の制度に準ずる制度	有・無
イ 短時間勤務の制度	有・無
ウ フレックスタイム制度	有・無
エ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無
オ 所定労働時間を超えて労働させない制度	有・無
カ 事業所内託児施設の設置運営	有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・無

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	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 ア及びイ以外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⑤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（労働協約又は就業規則の写し等）
- ③ 育児休業等をした男女労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ④ 5. 及び6. の実施状況を明らかにする書類（労働協約又は就業規則の写し等）
- ⑤ 既に次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたことのある一般事業主にあつては当該認定に係る基準適合一般事業主認定申請書及び認定通知書の写し

様式第二号（第三条関係）（第3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

様式第二号（第三条関係）（第4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「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、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、法人の場合にあっては代表者の氏名、住所及び電話番号を記載すること。氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。一般事業主が法人の場合にあっては、法人の名称、主たる事務所の所在地及び代表者の氏名を記載すること。代表者の氏名については、記名押印又は自筆による署名のいずれかにより記載すること。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」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、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. 常時雇用する労働者の数」欄は、申請書を提出する日又は提出する日前の1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及びその男女別の内訳を記載すること。
7. 「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」については、（第3面）に記載すること。
8. 「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）第2条第1号に規定する育児休業のほか、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休業をいうこと。
 - （2）「育児休業等をしたものの割合」は、小数第1位を切り捨てて記載すること。
9. 「5. 育児をする労働者のための勤務時間の短縮等の措置等の実施状況」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。
10. 「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」欄は、ア～ウ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。有の場合は右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。

次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩手	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山形	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8246
福島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31	029-224-6288	029-224-6265
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼玉	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	048-600-6210	048-600-6230
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東京	102-8305	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎14階	03-3512-1611	03-3512-1155
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7381
新潟	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
富山	930-0008	富山市神通本町1丁目5番5号	076-432-2740	076-432-3959
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福井	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2859	055-225-2787
長野	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号	026-227-0125	026-227-0126
岐阜	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階	058-263-1220	058-263-1707
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-8216
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング	052-219-5509	052-220-0573
三重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-0504	075-241-0493
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー	078-367-0820	078-367-3854
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル	073-421-6157	073-421-6158
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号	0857-29-1709	0857-29-4142
島根	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広島	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	082-221-9247	082-221-2356
山口	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-2751
香川	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3階	087-811-8924	087-811-8935
愛媛	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高知	780-8548	高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6042
福岡	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	092-411-4894	092-411-4895
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長崎	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
大分	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6階	097-532-4025	097-537-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階	098-868-4380	098-869-7914

七 一般事業主行動計画の内容に関する事項

六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) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立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 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

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休暇制度の創設や、子どもが生まれる際の年次有給休暇、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。

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) 育児休業に関する定めの周知等

男性も育児休業を取得できることや、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。

(イ) 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。

(ウ) 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。

(エ) 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 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。なお、子育てのための時間確保の観点からは、特に短時間勤務制度や所定外労働時間を超えて労働させない制度を実施することが期待される。

(ア) 短時間勤務制度の実施

(イ) フレックスタイム制の実施

(ウ) 始業又は終業の時刻の繰上げ又は繰下げの制度の実施

(エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度の実施

カ 事業所内託児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託児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も含め、検討を行い、実施する。

キ 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。

ク 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。

ケ 勤務地、担当業務等の限定制度の実施

希望する労働者に対して、子育てをしやすくすることを目的として、勤務地、担当業務、労働時間等を限定する制度を講ずる。

コ 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、子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施、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。

サ 諸制度の周知

育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限及び深夜業の制限の育児・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。

シ 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。

(ア) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会の整備

(イ) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

(ロ) 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。

ウ 短時間正社員制度導入の促進

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が図られることが期待される。

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(IT)を利用した場所・時間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すべてを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。