

様式第三号の二（第五条の二関係）（第四面から第八面まで）

5. 時間外労働及び休日労働に関する公表前事業年度及び公表前々事業年度の状況

① イ又はロのいずれかを記入

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

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

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

ロ その雇用する労働者のうち25歳以上39歳以下の者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

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

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

② 平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数

公表前事業年度	人
公表前々事業年度	人

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
ア 男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置	有・無
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・無
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務等その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	有・無

7. 女性の継続就業に関する状況

イ又はロのいずれかを記入（イの（C）の在職しているものの割合が90%未満かつロの（D）の在職しているものの割合が70%未満の中小事業主にあつては、下表中「公表前々事業年度」とされているものを「出産した日の属する事業年度」と、「公表前事業年度」とされているものを「出産した日の属する事業年度の翌事業年度」と読み替えてイ又はロのいずれかを記入すること。）

イ 公表前々事業年度において出産した女性労働者数、公表前々事業年度において出産した女性労働者であつて公表前事業年度に在職している女性労働者数（育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。）及びその割合

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

ロ 公表前々事業年度において出産した女性労働者数、当該期間に出産する予定であつた女性労働者のうち退職したものの数、公表前々事業年度において出産した女性労働者であつて公表前事業年度に在職している女性労働者数（育児休業等をしているもの又は小学校就学前までに子について育児目的休暇制度を利用しているものを含む。）及びその割合

公表前々事業年度に出産した女性労働者数	(A)	人
上記の期間において出産する予定であつた女性労働者のうち退職したものの数	(B)	人
(C)のうち、公表前事業年度に在職している女性労働者数（育児休業等をしているもの又は育児目的休暇制度を利用しているものを含む。）	(C)	人
在職しているものの割合 $(C) / (A + B) \times 100$	(D)	%

8. 育児休業等をし、又は育児を行う労働者が職業生活と家庭生活との両立を図りながら、その意欲を高め、かつその能力を発揮することで活躍できるようにするための取組

	実施している取組	実施の有無
ア 女性労働者に向けた取組	① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修	有・無
	② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組	有・無
	③ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組	有・無
	④ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修	有・無
	⑤ その他これらに準ずる措置	有・無
イ 子育て中の労働者に向けた取組	① 育児休業からの復職後又は子育て中の労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組	有・無
	② 今後のキャリア形成の希望に応じた両立支援制度の利用や配偶者との家事分担等の検討を促すためのキャリア研修の実施	有・無
	③ その他これらに準ずる措置	有・無
ウ 管理職に向けた取組等	① 企業トップ等による仕事と子育ての両立の推進及び子育て中の能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組	有・無
	② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組	有・無
	③ 働き続けながら子育てを行う労働者のキャリア形成のために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修	有・無
	④ 育児休業制度や短時間勤務制度等を利用して中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組	有・無
	⑤ 育児休業制度や短時間勤務制度等の利用者のキャリア形成・能力開発を行っていく必要があることや、円滑な制度利用のために業務を代替する周囲の労働者の業務見直しや評価への配慮が求められることについての管理職向けの情報提供や研修の実施	
	⑥ その他これらに準ずる措置	有・無
エ 環境その他整備	① 各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図る方策として、企業トップによる仕事と子育ての両立支援の推進が重要であるという考え方を明確にした強いメッセージの発信	有・無
	② その他これに準ずる措置	有・無

9. 不妊治療と仕事との両立に関する状況

(1) 不妊治療のために利用できる制度の整備状況

① 休暇制度

制度の種類	制度の内容
不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）	

② 両立支援制度

制度の種類	制度の有無	制度の内容
半日単位・時間単位の年次有給休暇付与制度	有・無	
所定外労働の制限	有・無	
始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有・無	
フレックスタイム制	有・無	
短時間勤務制度	有・無	
在宅勤務等を可能とする制度	有・無	

(2) 不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針及び(1) (②については「有」を選択したもの) の内容に関する労働者への周知の実施状況

方針の内容	方針及び(1)の制度内容に関する周知	
	周知した日	周知の方法
	令和 年 月 日	

(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
	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
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	
		令和 年 月 日	令和 年 月 日	

(注) 次の①から⑥までの書類も添付すること。

- ① 公表前事業年度及び公表前々事業年度における次世代育成支援対策の実施状況について公表している書類（「両立支援のひろば」での公表内容を印刷した資料等）
- ② 関係法令遵守状況報告書
- ③ 9. (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 9. (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、周知の日付が分かるもの
- ⑤ 9. (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
- ⑥ 9. (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