様式第三号（第五条の二関係）（第四面から第六面まで）

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

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	%

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退職したものの数、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　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
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
（Ｃ）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。）	（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
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　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　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