

「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。
 具体的には、行動計画策定指針（4 ページ）の「1 雇用環境の整備に関する事項」に該当するもののうち、最低いずれか1つを、計画の目標と定めていないといけません。
- 2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 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。
- 4 平成 21 年 4 月 1 日以降に新たに策定・変更した行動計画について、公表及び労働者への周知を適切に行っていること。（平成 21 年 3 月 31 日までに策定又は変更した行動計画については、本要件は適用されません。）
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が 1 人以上いること。
 常時雇用する労働者数が 300 人以下である企業の場合は特例が設けられています。

常時雇用する労働者数が 300 人以下である事業主の場合は、計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいない場合でも、次の①～③のいずれかの基準を満たせば要件を満たすこととなります。

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（ただし、1 歳に満たない子のために利用した場合を除く）。
- ② 3 歳に達するまでの子（上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能）を養育する労働者に対する短時間勤務の制度の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性労働者がいること。
- ③ 当該計画の開始前 3 年以内の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等をしたものが 1 人以上いること。

- 6 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が 70%以上であること。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等をした者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}}$$

常時雇用する労働者数が 300 人以下である企業の場合は特例が設けられています。

常時雇用する労働者数が 300 人以下である事業主の場合は、計画期間内に、女性の育児休業等取得率が 70%未満でも、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%以上となれば要件を満たすこととなります。

- 7 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」を講じていること。
- 8 次の(1)～(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
- 9 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

