

## ★改正のポイント③

### 次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準が変更されました！

#### 認定基準の変更点

- (1) 平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていることが要件に追加。
- (2) 従業員300人以下の企業の男性の育児休業等取得者の要件が緩和

#### (1) 公表及び従業員への周知要件の追加

##### 認定基準4

平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画について、適切に公表及び従業員へ周知をしたこと。

- ◆ 本基準は、平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画についての認定申請について適用されます（企業規模にかかわらず適用されます。）。
  - ※ 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。
- ◆ 認定申請の際には、一般事業主行動計画の公表及び従業員へ周知した日付けがわかる書類（自社のホームページの画面を印刷した書類等）の添付が必要です。  
なお、公表及び従業員への周知は
  - ① 一般事業主行動計画の策定
  - ② 一般事業主行動計画の変更（計画期間、目標又は次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている策定等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。）について変更する場合）
    - いずれも、おおむね3か月以内に公表及び従業員への周知を行っていることが必要です。
  - ③ 一般事業主行動計画の変更（上記②以外の場合）
    - 1年以内を限度として、公表及び従業員へ周知を行っていることが必要です。

#### (2) 男性の育児休業等取得者の要件の緩和（従業員数が300人以下の企業に限る。）

##### 認定基準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。

- ◆ 認定を受けるためには、計画期間内に男性従業員が1人以上、育児休業等※を取得していることが必要です。ただし、認定申請時に既に退職している者は含まれません。
  - ※ 「育児休業等」とは、子が1歳（一定の場合は1歳6ヶ月）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育児休業に準ずる措置）をいいます。
- ◆ ただし、従業員数が300人以下の中小企業については、計画期間内に、男性の育児休業等※取得者がいない場合であっても、次の①～③の基準を満たせば要件を満たすことになります。なお、従業員が300人以下の場合の特例の①～③のいずれについても認定申請時に既に退職している男性従業員は含みません。

#### ☆従業員が300人以下の場合の特例☆

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（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）を養育する従業員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従業員がいること。
- ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。