

認定を希望する事業主の方へ

認定を受けるためには、次の認定基準の1から7までのすべてに該当しなければなりません。

認定を受けることを希望する場合は、行動計画を策定する段階からこれらの基準をよく認識しながら、達成した際に認定を受けられる行動計画を作ることが大切です。

◆どんな行動計画を策定しなければならないか？

(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、雇用環境の整備に関する項目が入っていなければなりません。例えば、

- ・ 子どもの出生時に父親が休暇を取れる制度を導入する
- ・ 育児休業の取得率を〇〇%にする
- ・ フレックスタイム制度を導入する
- ・ 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを拡充する

などです。

つまり、行動計画策定指針の「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・子育てに関する活動の支援

などは、雇用環境の整備に関する内容とはいえないため、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。

◆計画期間はどのくらい？

(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。

◆行動計画の達成度は？

(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。

◆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？

(認定基準 4)

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%以上だったこと。

ただし、常時雇用する労働者数が300人以下の事業主は、

- 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よい。
- 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%以上となればよい。（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。）

(認定基準 5)

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。

「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」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。計画期間中に、これらのうちいずれかに準じた措置を実施しておく必要があります。

- 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、特定の曜日だけの勤務等の制度をいいます。）
 - ・労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度
- フレックスタイム制
- 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 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 6)

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

認定基準4～6は、目標として行動計画に掲げているかいないかに関わらず、計画期間が満了した時点で達成していなければならない雇用環境の整備についての水準を定めています。

◇「育児休業等」とは？

「認定基準4」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。

「認定基準4」では、男性労働者については1人以上、上記の休業を取得していることが必要とされています。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）。

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

また、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または女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、以下の要件を満たせば認定を受けられます。

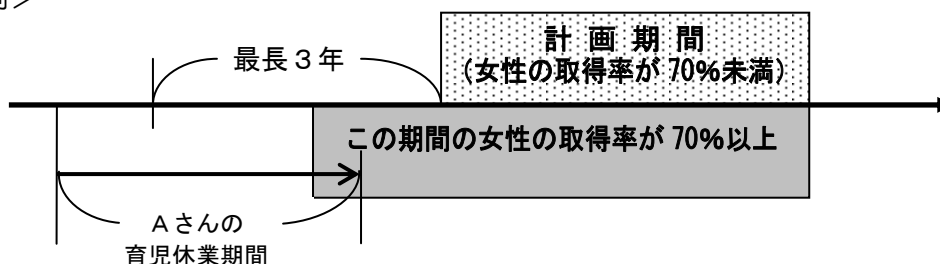
- 計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、計画期間開始前の3年以内のいずれかの日に、男性の育児休業等取得者がいたこと。
- 計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となること。（例えば、3年遡ると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけ遡って構いません。）

つまり、この場合の女性の育児休業等取得率は、

<p><u>計画期間+計画期間開始日以前の最長3年以内に、</u></p> $\frac{\text{育児休業等をした者の数}}{\text{出産した者の数}} \geq 70\%$

であればよいことになります。
これには、次のような場合も該当します。

<例>



この場合、Aさんは計画期間の開始日より前に育児休業期間を終了してはいますが、計画期間内の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、Aさんを含めると70%以上となる場合には、認定基準4に適合することになります。（この場合、Aさんは対象期間内に出産していないので、育児休業等取得率の分母としては加算されず、分子にのみ加算されることとなります。）

ただし、このようにして計算した場合に育児休業等の取得率が70%となる期間の開始日が、行動計画の開始日から最長でも3年以内でなければならないこととなります。

◆その他の条件は？

（認定基準7）

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るのか？

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、その行動計画毎に都道府県労働局長の認定を受けることができます。

◆認定を受けたらどんな表示（マーク）が付けられるのか？

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



チェックリスト

認定基準1～7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？	<input type="checkbox"/>
<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;"> <p>(常時雇用する労働者数が301人以上の場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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;"> <p>(常時雇用する労働者数が300人以下の場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>または、</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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>	(規模に応じていずれか)
<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。 	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> ・「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。 	<input type="checkbox"/>
◆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"/>

MEMO

A memo form with a decorative border made of small diamond shapes. The form contains 18 horizontal lines for writing, arranged in a single column. The lines are evenly spaced and extend across most of the width of the form.