

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。
- 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。
- 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。

【従業員数が300人以下である企業】

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。

- 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。

【従業員数が300人以下である企業】

計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%未満である中小企業でも、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の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。
- 8 次の①から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。

※ 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1項に規定する育児休業及び第23条第1項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業です。