

認定を受けるには、どのように行動計画を策定・実施すればよいですか

Answer

行動計画策定段階から、認定基準を念頭において目標を設定し、その達成を図ることが必要です

1. 行動計画の策定時に認定を目指す方針を明確に

行動計画の策定にあたっては、経営者が認定を受けるかどうかの方針を明確にすることが重要です。認定を受けるかどうかによって、計画の内容が異なってくることもあるからです。行動計画の策定段階から認定の基準を踏まえて目標を設定することが必要です。

2. 目標の選び方に工夫を

- 認定を受けるためには、9ページの「行動計画策定指針」のなかの「1.雇用環境の整備に関する事項」にあるような項目を少なくとも1つ、行動計画の目標に盛り込む必要があります。
- また、認定を受けるために必要な8つの認定基準(22ページ参照)のうち、認定基準の4から7は、行動計画に目標として必ずしも設定しなくてもよいのですが、認定を受ける場合には、設定している・いないにかかわらず、達成しなければならない基準です。したがって、これら4から7の基準をはじめから目標として設定するのが、認定を受ける近道といえます。
- 制度導入の措置を講じることを目標とした場合は、当該措置が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時に既に実施しているものである場合は、認定対象とはなりませんので注意しましょう。
- 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計画期間内に達成しなければなりません。認定を申請する際には、「行動計画そのもの」や「目標を達成したことを証明する資料」が必要です。このため、計画の目標は、客観的に達成状況を判断しやすい数値目標を設定することをお勧めします。

→詳しくは11ページ及び22ページを参照ください。

3. 目標を変更して認定を

行動計画を策定した後、途中から認定を目指す場合には、目標の変更を行い、その旨を都道府県労働局に届け出し、計画期間内にそれを達成するなど、認定基準を満たせば、認定の申請を行うことができます。

4. 育児休業等取得に係る計算の特例の活用を

認定基準の4、5(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者が70%以上であること)は、中小企業にとっては達成しにくいとの指摘があります。これを考慮して、常時雇用する従業員数が300人以下の中小企業については、この基準が緩和されています。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、

計画開始前3年間さかのぼってみて、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構いません。

- 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、

計画開始前3年間さかのぼってみて、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%以上となれば構いません。なお、3年さかのぼると取得率が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年分だけさかのぼって計算しても構いません。

→詳しくは25ページを参照ください。