

● 制度の周知や情報提供を目標としている場合

- ・ 両立支援制度について社内に周知する。
→ 周知年月日のわかる社内に周知した資料の写し

● 意識啓発を目標としている場合

- ・ 各種研修の実施
→ 実施年月日のわかる研修開催についての社内通知、研修の実施結果の写し等

認定基準

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率が70%以上であること。

認定を受けるためには、育児休業の取得状況に関する基準を満たすことも必要となります。行動計画に目標として記載されていなくても構いませんが、計画期間が終了した時点で満たされていない場合は認定を受けることができません。

男性従業員については1人以上、育児休業等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)。

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

◆ 「育児休業等」とは

ここでいう「育児休業等」とは、子が1歳(一定の場合は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項または第24条第1項に規定されている休業)をいいます。

育児休業については、法律上特に取得期間が定められていないので、従業員が1週間程度でも年次有給休暇ではなく、育児・介護休業法に基づく「育児休業」(無給でも可)を取得すれば育児休業等取得者としてカウントできます。

★ 常時雇用する従業員数が300人以下の場合の特例 ★

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。この場合の女性の育児休業等取得率は、次のようであればよいことになります。