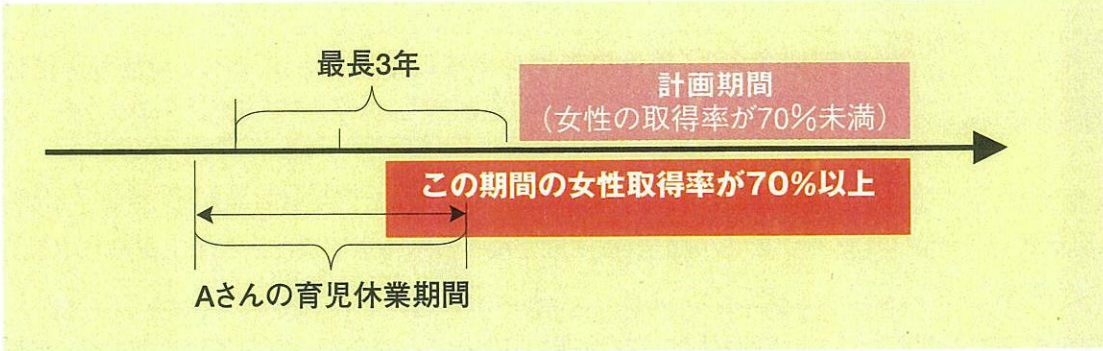


$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{育児休業等取得者の数}}{\text{出産した者の数}} \geq 70\%$$

計画期間+計画期間開始日以前の最長3年以内に、

これには、次のような場合が該当します。



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（なお、この場合、Aさんは計画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。

**認定基準 6** 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「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。

認定を受けるためには、行動計画に目標として掲げている・いないにかかわらず、以下のような「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」のうち、いずれか1つの措置を実施しておく必要があります。各企業の実情に照らして「できること」を実行してください。

- 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、特定の曜日のみの勤務等の制度をいいます。）
  - ・従業員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・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- 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