

これらの措置は、計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。従業員の雇用形態や部門ごとに異なる措置とすることも差し支えありません。また、1日の労働時間が6時間以下の従業員には、必ずしも適用する必要ありません。

認定基準 7	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
---	---

認定を受けるためには、この基準も、目標として行動計画に掲げている・いないにかかわらず、達成しておく必要があります。計画期間終了時までには措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。

次世代育成支援対策推進法では、各企業が育児をしている従業員に対して職場生活と家庭生活を両立でき、働きやすい環境を提供できるように推進することが第一義としてあります。ですが最終的な着地点は、従業員全員が働きやすい「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）のとれた雇用環境を整備することです。

このような考え方から、認定のための条件として、育児をしていない従業員を含めて働き方の見直しを行い、①～③のような多様な働き方の実現に向けた取組みを行うことが必要とされています。

具体的には、以下のいずれかの措置を実施していることをいいます。

① 所定外労働の削減のための措置

- (1) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- (2) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
- (3) 時間外労働協定における延長時間の短縮
- (4) その他これらに準ずる制度

② 年次有給休暇の取得の促進のための措置

- (1) 年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- (2) 年間の年次有給休暇取得計画の策定
- (3) その他これらに準ずる制度

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

- (1) 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組み
- (2) 子どもの検診や予防接種のための休暇制度の実施または子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
- (3) その他これらに準ずる措置

★上記の措置を実施していることを証明する資料の例

● 所定外労働の削減のための措置

- ・「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
→ 社内通知等全従業員に周知した文書の写し
取組結果報告書の写し等