

認定基準

2

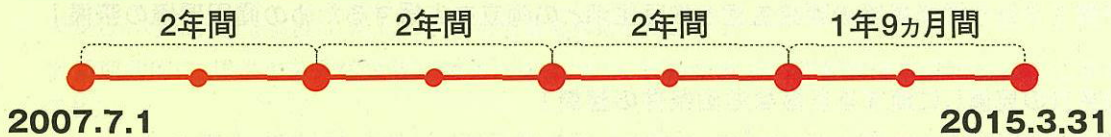
行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

認定を受けるためには、計画期間は2年から5年とすることが必要です。企業等の実情を踏まえながら、経済社会環境の変化や従業員のニーズ等も踏まえて行動計画を策定するためには、2年から5年の期間が望ましいと考えられるためです。

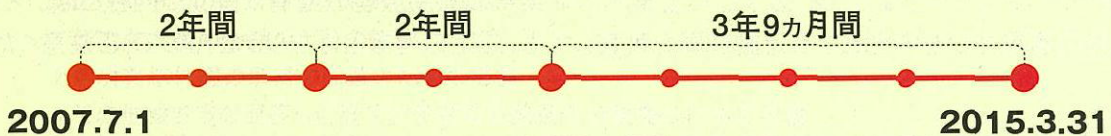
1年という短期の行動計画や、6年間以上にわたる長期の行動計画の場合は、認定の対象とはなりません。以下の例のような計画期間を設定することが必要です。

(例) 2007年7月1日に行動計画を策定する場合の計画期間

例1: 策定期間を4期間に区分



例2: 策定期間を3期間に区分



認定基準

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。

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達成していなければなりません。なお、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」の添付が必要です。このため、客観的に達成状況を判断しやすい数値目標を設けることをお勧めします。

★目標が達成されたことを証明する資料の例

● 制度導入を目標としている場合

- ・育児休業期間の延長
→ 制度導入前後の就業規則等の写し
- ・ノー残業デーの導入
→ 制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料等（制度導入年月日の分かるもの）

● 数値目標を設定している場合

- ・女性労働者の育児休業取得率を80%以上にする
→ 育児休業等をした女性労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ・男性の育児休業取得者が1名以上
→ 育児休業等をした男性労働者の氏名及び育児休業等をした期間が記載されている書類
- ・行動計画期間中に月8時間以上所定外労働時間を削減する。
→ 行動計画実施前後の従業員1人当たりの所定外労働時間数（企業の自己申告）