

現行認定基準・改正認定基準（案）・特例認定基準（案）

別添3

現行認定基準	改正認定基準(案)	特例認定基準(案)
1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと	1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと	1 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること	2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること	2 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと	3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと	3 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること	4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること	4 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること
<p>5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等取得した者が1人以上いること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 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、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。 ② 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。 ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等取得した男性労働者がいること。</p>	<p>5 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等取得した者が1人以上いること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 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、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。 ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。 ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等取得した男性労働者がいること。 ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>	<p>5 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと</p> <p>① 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者の割合が13%以上であること</p> <p>② 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上であること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)。 ② 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。 ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等取得した男性労働者の割合が13%以上であること。 ④ 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>
<p>6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、70%以上であること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 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%以上であれば基準を満たす。</p>	<p>6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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75%以上であれば基準を満たす。</p>	<p>6 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること</p> <p><労働者数300人以下の企業の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、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75%以上であれば基準を満たす。 1</p>

現行認定基準	改正認定基準(案)	特例認定基準(案)
<p>7 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること</p>	<p>7 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること</p>	<p>7 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること</p>
<p>8 次の①～③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 その他の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</p>	<p>8 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること 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 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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</p>	<p>8 次の①～③すべてについて取り組むとともに、少なくとも①又は②について数値目標を定めて実施し、達成していること。ただし、所定外労働時間については一定の条件を満たすこととする。 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 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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 ※ 一定の条件: 次のア又はイを満たすこと ア 計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下であること イ 計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上である労働者が1人もいないこと</p>
<p>—</p>	<p>—</p>	<p>9 次の①又は②を満たすこと ① 計画期間において、子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む。)している者の割合が90%以上であること ② 計画期間において、子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む。)している者の割合が55%以上であること。 <労働者数300人以下の企業の特例> ①又は②のいずれにも該当しない場合でも、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、①又は②を満たせば基準を満たす。</p>
<p>—</p>	<p>—</p>	<p>10 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること</p>
<p>9 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと</p>	<p>9 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと</p>	<p>11 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと</p>

特例認定基準に関する実績値の公表事項（案）

特例認定基準	公表事項
【基準5】 男性の育休取得	<ul style="list-style-type: none"> • 1年間の男性従業員の育児休業等取得者数 • 1年間の男性従業員の育児休業等取得率（法定の育児休業等取得率、企業独自の休暇制度の取得率） • 企業独自の休暇制度の内容 ※ 特例により認定を受けた企業については、これに加え、それぞれ以下の事項を公表 <ul style="list-style-type: none"> • 1年間の子の看護休暇取得男性従業員数（1歳に満たない子のために利用した場合を除く。） • 1年間の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員数 • 子育てを目的とした企業独自の休暇制度等の内容及び1年間の同制度の利用者数
【基準6】 女性の育休取得	<ul style="list-style-type: none"> • 1年間の女性従業員の育児休業等取得率
【基準7】 3歳から小学校就学前の子を育てる従業員に係る措置	<ul style="list-style-type: none"> • 育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度として講じている内容
【基準8】 働き方の見直しに資する労働条件の整備に係る措置	<ul style="list-style-type: none"> • 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短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の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の取組内容 • 【任意公表事項】1年間の①平均月所定外労働時間、②年次有給休暇取得率
【基準9】 女性の継続就業	<ul style="list-style-type: none"> • 1年間の女性の継続就業率 ※ （公表対象前年度に在職（育休中を含む。）している者の数）／（公表対象前々年度に出産した者の数）又は（公表対象前年度に在職（育休中を含む。）している者の数）／（公表対象前々年度に出産した者及び出産予定であったが退職した者の数）
【基準10】 女性の活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> • 育児休業等を取得し子育てをする女性が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画及びその実施内容