

次世代法とは

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）は、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、平成17年4月から施行されています。

平成27年3月31日までの時限立法でしたが、改正により法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長されました。

一般事業主行動計画とは

企業が、次世代法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、一般事業主行動計画（以下「行動計画」）に、①計画期間②目標③目標達成のための対策およびその実施時期を定めます。

常時雇用する従業員が101人以上の企業には、行動計画を策定し、一般への公表、従業員への周知、都道府県労働局への届出を行うことが義務付けられています。また、常時雇用する従業員が100人以下の企業には、努力義務が課せられています。

認定とは

行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局へ申請することによって、次世代法に基づく「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。

認定基準（今回の認定は法改正前の基準によるものです。）

- 1 雇用環境の整備について、適切な行動計画を策定したこと。
- 2 計画期間が2年以上5年以下であること。
- 3 行動計画を実施し、定めた目標を達成したこと。
- 4 行動計画の公表及び労働者への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1名以上いること。
- 6 計画期間内に、女性の育児休業取得率が70%以上であること。
- 7 3歳から小学校就学前の子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度又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。
- 8 次のいずれかの措置を講じていること。
 - ①所定外労働の削減
 - ②年次有給休暇の取得促進
 - 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
- 9 次世代法その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

※5、6については、300人以下の企業の場合、特例があります。

☆行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに認定を受けることができます（つまり、認定を複数回受けることも可能）。

認定のメリットとは

認定を受けると、認定マーク（愛称：くるみん）を使用できます。

このマークは、仕事と育児の両立支援はもとより、労働者の働き方の見直し等ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる「働きやすい企業」「社員を大切にしている企業」であることを表しています。

自社の商品やその広告、企業の封筒や名刺・ホームページ、求人広告等に使用して、広くアピールすることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できます。