

「子育てサポート企業」として 新たに1社を認定しました！

コルドンヴェール株式会社（認定1回目）

宮城労働局では、次世代育成支援対策推進法に基づき、1社を新たに認定（くるみん認定）し、令和2年12月21日に認定通知書を交付しました。



認定通知書交付の様子



佐藤雇用環境・均等室長(左)と福井専務取締役(右)



子育てサポート企業
認定マーク「くるみん」

「くるみん認定」は、従業員の子育て支援に積極的に取り組んでいる企業（子育てサポート企業）として、次世代育成支援のための行動計画を達成した企業のうち、一定の基準を満たした企業を認定する制度です。

今回の認定により、宮城県内の「くるみん」認定企業は、42社となりました。

●宮城県内の認定企業一覧

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/1/120/124/12441.html>

【お問合せ先】雇用環境・均等室（022-299-8844）

コルドンヴェール株式会社（仙台市）

認定回数：1回目

事業内容：貿易卸売

労働者数：33人（男性9人、女性24人）



テレワークや変形労働時間といった制度を導入し、年間の労働時間を縮減するとともに、在宅勤務と子育ての両立を可能とするなど、育児支援にも取り組んでいる。また、育児・介護に関する制度周知により、男性社員が1年間の育児休業を取得するなどの成果があった。

●計画期間 平成30年3月31日～令和2年2月29日

●計画期間において育児休業等をした労働者数 男性育児休業者1名、女性育児休業者3名

●行動計画の目標達成状況

【目標1】テレワークの導入。子育て（介護）中の従業員やその他の従業員が、子供の突発的な発熱やその他突発事象で在宅での介護などの必要な場合でも、その空き時間を利用して「勤務」が出来る様「テレワーク」の環境を整え、制度を構築し運用する。

→計画期間中にテレワークのためのソフトウェア等を導入し、テレワーク制度の運用を開始。

【目標2】業務ニーズと、保育園の送迎えなどの生活ニーズに対応出来る様に1ヶ月単位の変形労働時間制を運用する。

→計画期間中に変形労働時間制について労働者への説明会を実施、ほぼ全ての労働者がこの制度を利用している。

【目標3】業務の効率化と密度を高め育児（介護）などとの両立が容易となるよう、テレワーク導入、ペーパーレス化に伴う業務の合理化を進め、年間総労働時間基準を短縮する様制度を改定する。

→PC上で文書の回覧や付箋等が可能なソフトウェアを導入し、ペーパーレス化を推進した。また、ペーパーレス化によって業務の効率を上げ、年間総労働時間を短縮している。

【目標4】仕事と家庭との両立が容易になるよう、母性の保護のための措置及び妊娠期間中の休暇についての制度を見直すとともに、出産前休暇、産後休暇、育児休業、短期育児休業（有給）についての周知を図る。

→育児・介護関係制度の利用を促し、男性社員の育休取得等を達成。

次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定について

■認定と認定取得による効果について

次世代法に基づき、事業主は労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するための「一般事業主行動計画(行動計画)」を策定し、101人以上の企業は一般への公表、従業員への周知を行い、都道府県労働局長に届け出ることとされています(100人以下企業は努力義務)。

事業主は、策定した「行動計画」に定めた目標を達成するなど、一定の基準(※基準適合一般事業主認定基準)を満たした場合は、申請することにより都道府県労働局長の認定(くるみん認定)を受けることができます。

認定を受けると、子育てサポート企業として、認定マーク(愛称:くるみん)を自社の商品、広告、求人広告などに表示し、子育てサポート企業であることを対外的にアピールすることができます。

その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。



基準適合一般事業主認定基準

- 1 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 計画に定めた目標を達成したこと。
- 4 行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 5 計画期間内に次の①又は②を満たすこと。
 - ① 男性の育児休業等取得率7%以上
 - ② 男性の育児休業等取得者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者15%以上、かつ、男性の育児休業等取得者1名以上
- 6 計画期間に女性の育児休業等取得率75%以上であること。
- 7 3歳から小学校に入学するまでの子を育てる労働者を対象に短時間勤務制度などの制度を講じていること。
- 8 労働時間数について、①法定時間外労働・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること、かつ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。
- 9 次のいづれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。
 - ① 所定外労働削減
 - ② 年次有給休暇の取得の促進
 - ③働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
- 10 法及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。