

(参考)

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を満たし、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」でその内容を公表していること。
 - ① 男性の育児休業等取得率10%以上
 - ② 男性の育児休業等取得者及び企業独自の育児を目的とした休暇制度の利用者20%以上
- 6 計画期間に女性の育児休業等取得率75%以上であり、厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」でその内容を公表していること。
- 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 次のいずれかについて、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。

東日本コンクリート株式会社

認定回数：1回目

事業内容：建設業

労働者数：116人（男性99人、女性17人）

所在地：仙台市青葉区一番町二丁目2番13号



育児休業等制度について社内独自のパンフレットを作成。社内 LAN(イントラ・ラインワークス)に掲示し、全社員に周知した。行動計画期間内の男性社員の育児休業取得者は4名。年次有給休暇取得促進のため「有給休暇取得計画表」の掲示や、社内メールで繰り返し取得を呼びかけた。令和4年3月までに一人当たり平均 9.0 日の年次有給休暇を取得し、行動計画の目標をすべて達成。

計画期間内に男性4名(取得率40%)、女性1名(取得率100%)が育児休業を取得。

●計画期間 平成30年7月1日～令和4年3月31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4名、女性育児休業者1名

●行動計画の目標達成状況

【目標1】 育児休業制度等について、社内 LAN システム(イントラ・ラインワークス)にて掲示、全社員への周知を図る。

→育児休業等に関する規程を社内 LAN にて全社員に周知。法改正にも対応し、適宜周知を行った。また、育児休業、特に男性社員の育児休業を促進するためパンフレット・リーフレットを作成し、社内 LAN で周知した。その結果、行動計画期間内に男性社員 4 名が育児休業を取得した。

【目標2】 令和4年3月までに、年次有給休暇の取得日数を、一人当たり平均年6日以上とする。

→事前に全社員から年次有給休暇取得計画予定を提出してもらい、定期的に年次有給休暇の取得状況を把握した。未取得者へは取得を促し、令和4年3月には、一人当たり平均 9.0 日の年次有給休暇を取得するに至った。