

(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。

## ネットヨタ仙台株式会社

認定回数：1回目

事業内容：自動車販売及び整備業

労働者数：610人（男性514人、女性96人）

所在地：仙台市宮城野区日の出町2丁目2-43



年次有給休暇取得率を35%以上とする目標を設定し、社内ポータルサイトに本人の取得状況を表示するとともに、所属部署の状況、社内順位等も公開することで意識向上を図った。また、育児短時間勤務制度の対象労働者を拡大する等、育児・介護短時間勤務制度を見直し、周知した。さらに、ライフステージの変化や仕事と家庭の両立などの相談に応じる窓口を設置した。

●計画期間 令和2年4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5名

●行動計画の目標達成状況

【目標1】計画期間内に、年次有給休暇取得率を35%以上とする。

→社内ポータルサイトのトップページに本人の年次有給休暇取得状況を表示するとともに、所属部署の状況、部署の社内順位等も公開することで、年次有給休暇取得に対する意識向上を図った。その結果、令和元年度(実施前)の34.4%から令和2年度が36.5%、令和3年度が39%となった。

【目標2】育児・介護による短時間勤務の制度の周知

→育児短時間勤務制度の対象労働者を「3歳に達するまでの子を養育する」から「小学校を卒業するまでの子を養育する」に拡大した。育児・介護短時間勤務制度の短縮後の1日の所定労働時間を「6時間」から「5時間もしくは6時間」と選択できる規定にした。同制度は令和3年4月1日に運用開始し、社内ポータルサイトでも同年6月10日に周知した。

【目標3】女性労働者個々人の雇用形態やライフスタイルにマッチした社内ロールモデルによる相談窓口の設置

→ハラスメント等の相談窓口に加え、ライフステージの変化や仕事と家庭の両立などの相談窓口として、社内ロールモデルに適した従業員を選出し、設置した。相談窓口は、社内ポータルサイトで令和3年3月1日に周知した。