

(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。

## 株式会社サイコー

認定回数：1回目

事業内容：古紙回収、廃棄物処理業

労働者数：235人（男性194人、女性41人）

所在地：仙台市宮城野区岩切分台1-8-4



年次有給休暇取得促進のため、部署ごとに働きかけを行うとともに、新たな勤怠管理システムを導入してすべての従業員に付与日数や取得状況を通知し取得を呼びかけた。平成30年度は18%だった年次有給休暇の取得率は令和3年度には85.9%となり67.9%向上した。また、地域行政や教育機関の要請に応え職場体験やインターンシップを実施し子供の健全育成の援助活動を推進した。

●計画期間 平成31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2名、女性育児休業者4名

●行動計画の目標達成状況

【目標1】正社員・パートタイム社員の年次有給休暇を促進する。

→研修を受講した管理職から働きかけを行うとともに、新たな勤怠管理システムを導入してすべての従業員へ年次有給休暇の付与日数や取得状況を通知した。計画開始前の平成30年度は18%だった取得率は令和元年度は68%となり50%向上、令和2年度は85.7%となり67.7%向上、令和3年度には85.9%となり67.9%向上した。

【目標2】若年者に対するインターンシップ実施により、地域行政、教育機関の要請に応え、子供の健全育成の援助活動を推進する。

→職場体験は令和元年度に3校から計7名の中学生を受入れた。インターンシップは自社単独のインターンシップに加え、仙台市が後援する地元企業とのコラボインターンシップを主催し、令和元年度は計38名、令和2年度は計50名、令和3年度は計69名の大学生が参加し、健全育成の援助活動を推進した。