

(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。

丸か建設株式会社

認定回数：1回目

事業内容：建設業

労働者数：89人（男性77人、女性12人）

所在地：加美郡加美町字赤塚37



育児休業関係制度利用促進、所定外労働時間削減のため、全社員対象の「ワークライフバランス研修」を複数回実施。また、育児関連の特別有給休暇制度を男性社員が6名、女性社員が1名(2回)利用した。全社一斉ノー残業デーを創設。全社員に社内メールで定時退社を呼びかけ、現場ごとに実績管理をすることで制度の定着を図った。年次有給休暇取得促進のため、取得日数の少ない社員には社内メールで繰り返し取得を呼びかけた。令和2年度3月には一人当たり平均10.3日、令和4年3月までに13.3日の年次有給休暇を取得した。

計画期間内に男女ともに育児休業取得率100%を達成した。

●計画期間 令和2年6月1日～令和4年5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1名、女性育児休業者1名

●行動計画の目標達成状況

【目標1】計画期間内に、男性の育児休業取得率を7%以上にする。また、より育児のために利用しやすい制度を創設する。

→行動計画期間内に男性の育児休業取得率100%達成。子の看護休暇を特別有給休暇とし、新たに「子の学校行事参加休暇制度(特別有給休暇)」を創設した。

【目標2】令和3年1月までに所定外労働を削減するため、全社一斉ノー残業デーを創設実施する。

→毎月第2水曜日を全社一斉ノー残業デーとし、現場ごとの実績管理によりノー残業デーが定着。

【目標3】令和4年3月までに一人当たり年間平均年次有給休暇取得日数を10日以上にする。

→年次有給休暇の取得日数が少ない労働者に対して、メール等で取得を促す等の措置を講じることによって、令和3年度の一人当たり年間平均年次有給休暇取得日数が13.3日を達成。