

(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。

北日本電線株式会社

認定回数：2回目

事業内容：電線の製造・販売

労働者数：376人（男性332人、女性44人）

所在地：仙台市太白区鉤取字向原前6番2号



所定外労働時間削減、年次有給休暇取得促進の為の継続的な取組みとして、年次有給休暇取得日数16日を目標に掲げ取得推進を実施した。

また、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備について、労使で情報交換等を行い、各種制度の見直し等を行っている。

●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3名、女性育児休業者2名

●行動計画の目標達成状況

【目標1】所定外労働時間削減、年次有給休暇取得促進の為の継続的な取組み

→年次有給休暇取得日数16日を目標に掲げ取得推進を実施した。

年次有給休暇の取得推進の環境構築として「3日連続休暇」・「アニバーサリー休暇」の取得推進、「年次有給休暇の計画的付与」[年次有給休暇の計画的付与日に年次有給休暇を保有していない場合は特別休暇(有給休暇)を与える]の新設等を実施した。

加えて、「ノー残業デー」の推進、職場に対し休暇取得状況等の結果報告・取得促進のための要請文等を定期的に発行する等の取組を行った。

【目標2】仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備

→働きやすい職場環境の向上のため、労使で適宜情報交換等と実施し、現行制度の内容について検討を実施する。

結果として、子の看護休暇は子の適用範囲を拡大、積立休暇は利用できる事由の拡大、時間単位有給休暇の制度導入を行っている。

また、妊娠や出生の事実把握から、当事者に育児休業の促進を働きかけるとともに、上司に対し取得促進に向けての環境の整備を働きかける活動を行っている。