

(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。

株式会社システムネットワーク

認定回数：1回目

事業内容：情報サービス業

労働者数：38人（男性22人、女性16人）

所在地：仙台市青葉区本町1丁目14-20



子どもの看護の為の休暇について、制度内容や時間単位で取得できる事を社員に周知し、活用を促す目標を掲げ、制度内容をまとめた資料を作成し、個別に配布また事務所内掲示板への掲示を行った。さらに、年次有給休暇取得促進のための措置として、勤怠管理システムを新たに導入し、時間単位の年次有給休暇を制度化した。

●計画期間 平成31年3月1日～令和4年2月28日

●計画期間において育児休業等取得または育児目的休暇制度利用をした男性労働者数 0名

※労働者数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間において小学校就学の始期に達するまでの子について、子の看護休暇を取得した

男性労働者数 3名

(「両立支援のひろば」で当該人数を公表)

●行動計画の目標達成状況

【目標1】子どもの看護の為の休暇について、制度内容や時間単位で取得できる事を社員に周知し、活用を促す。

→対象となる社員への周知し活用を促すため、制度内容をまとめた資料を作成し、個別に配布また事務所内掲示板への掲示を行った。

【目標2】年次有給休暇取得促進のための措置を実施する。

→平成31年3月から時間単位の年次有給休暇に関する基本的要件、概要の把握を開始し、令和2年9月に勤怠管理システムの運用を開始した。令和3年3月、就業規則の変更を経て令和3年4月から時間単位での有給休暇の取得を開始した。