

(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 TTK

認定回数：1回目

事業内容：建設業

労働者数：938人（男性715人、女性223人）

所在地：宮城県仙台市若林区新寺1-2-23



社員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、社員がその能力を十分に発揮できるよう、育児休業の取得促進と職場復帰サポートを充実させた。男性の育児参加を促進するため、男性でも取得しやすい休暇制度を社内全体で周知した。また、子どものイベントへの参加を目的とした年次有給休暇の利用を促し、ノー残業デー、定時退社の推進により子育てしやすい環境づくりに取り組んだ。

●計画期間 令和3年4月1日～令和5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  
男性労働者5名 女性労働者6名

### ●行動計画の目標達成状況

#### 【目標1】計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする

・男性社員…取得率を7%以上にする こと ・女性社員…取得率を80%以上にする こと

⇒行動計画期間中に配偶者が出産し、育児休業を取得した男性社員の割合は16.1%、行動計画期間中に出産し、育児休業を取得した女性社員の割合は85.7%（計画期間終了時点で産休中、その後引き続き育休を取得している女性社員が1名。女性社員の育休取得率は実質100%）を達成。

#### 【目標2】子育てしやすい環境づくりに取り組む

・男性の育児休業参加を促すために、配偶者の出産休暇、子の看護休暇などの全体周知。

⇒令和4年に説明会を複数回開催した。育児休業制度に関するパンフレットを配布した。

・子供のイベント（入学式、卒業式、夏休みなど）における年次有給休暇の取得促進

⇒GW、夏季休暇、年末年始休暇等が連続休暇となるよう、年次有給休暇の取得促進期間を設け、社員全員に周知した（行動計画期間前からの継続実施）。

・ノー残業デーや定時退社の推進

⇒毎週水曜日に社内HPで社員全員に周知した（行動計画期間前からの継続実施）。