

(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。

株式会社トインクス

認定回数：1回目

事業内容：情報通信業

労働者数：740人（男性572人、女性168人）

所在地：仙台市青葉区中央2丁目9-10



計画期間において、「育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成」及び「多様な働き方を選択できるようにするため在宅勤務・時差勤務制度を導入」の目標をいずれも達成した。

●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取得した労働者数

男性労働者 8名（取得率 28.6%） 女性労働者 10名（取得率 100%）

（「両立支援のひろば」で当該人数割合を公表）

●行動計画の目標達成状況

【目標1】 育児休業等を取得しやすい職場環境の醸成

→計画期間において、社内ポータルサイトで育児関連制度および社内の活用事例の発信や、育児や介護に悩みや不安を持つ社員を対象とする、社内カウンセラーとの座談会（計7回）を実施した。

【目標2】 多様な働き方を選択できるようにするため在宅勤務・時差勤務制度の導入

→「柔軟な働き方取扱基準」の制定により、在宅勤務・時差出勤に係る基準を規定し、令和5年3月31日より施行した。

○企業からのコメント

【育休取得者】

仕事と両立している時よりも育児に向き合う時間が増え、協力して育児をする経験の中で妻側の視点で行動することができた。

さらに、育児と向き合ったことで、時短で勤務する方の苦労が理解できるようになった。復帰後は、周りで困っている社員がいたら助けようというマインドで作業ができるようになった。

一方、大変だった点は、複数の業務を抱えていたため、職場や関係者との業務調整、引継ぎ準備に時間を要した。引き継いでいただく方の負担が増えてしまうため、育休取得の決断が難しい状況であったものの、業務単位に現状と課題などを整理するとともに要対応事項については、休職前に極力解決するよう努力した。

また、関係者にも事情を説明し、作業の計画を立てられるよう対応した。

【上司】

9月の業務中間達成度面接時に育児休職の相談を受け、個人的には制度を活用して子育てに向き合って欲しいと思い、色々とアドバイスをしました。

仕事の調整にあたって、重要な役割を担っていたことから、引継ぎを受けるリーダーやメンバーの十分な理解が必要と考え、育児休職取得までの約1か月間に引継ぎを行い、育児休職期間中の業務は大きな問題もなく推進することができました。

また、職場内のサポートも十分にできていたと思います。

ただし、反省点としては、引継ぎを受けたリーダーが他の業務と輻輳したため、仕事量の調整が十分とはいえませんでした。

【労務担当者】

育児休職は、家庭・企業の双方にメリットがあると考えています。

至近では法改正の影響もあり、「男性の育児休業取得」に関心度が高く、当社も取得状況は上昇傾向にあると感じています。

担当者としては、育児休業等に関する法律や社内制度を定期的に発信することで社内の理解度が向上し『育児休職を取得することが当たり前』の企業風土となるよう進めています。

今後も、仕事と家庭・子育ての両立に向けて、従業員ニーズを組入れ、工夫した施策を推進し、一人ひとりが気持ち良く、安心して働くことができる職場環境の実現に積極的に取り組んでいきたいと思っています。