

(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

- 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。
- 計画に定めた目標を達成したこと。
- 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。
- 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。
 - 男性の育児休業等取得率10%以上
 - 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
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
 - 所定外労働削減
 - 年次有給休暇の取得の促進
 - 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
- 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。

株式会社復建技術コンサルタント

認定回数：3回目

事業内容：建築コンサルタント業

労働者数：442人（男性336人、女性106人）

所在地：仙台市青葉区



計画期間において、「全従業員の年次有給休暇取得率を58%以上とする」目標を達成した。

●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女性労働者数

2名（取得率 200%）

●計画期間において育児休業等を取得および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者数

7名（取得率 50%）

（「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】全従業員の年次有給休暇取得率を58%以上とする

計画期間における全従業員の年次有給休暇取得率 61.6%

（令和3年度 59.1% 令和4年度 64.0%）

→計画期間において、前年度取得状況を把握し、部門への目標設定と前年度取得率が低かった社員に対して働きかけを行った。以後、取得状況のチェックとフォローを随時実施した。

→計画的な取得に向けて管理監督者に対し指導を行い、入社して間もない新入社員に対しGWの谷間の平日に取得を促す。

○企業からのコメント

育児休業と関連制度の充実は社員側・企業側共に有益なものであると考えています。

労務担当では、育児休業の取得に関する情報発信に加え、取得率の低かった男性社員への取得勧奨や制度利用時の条件説明を行い、取得しやすい環境づくりに取り組みました。

結果として、若手のみならず中堅社員や管理職も育児休業を取得し、男性の育休取得に対するハードルが大きく下がったと実感しています。令和5年度には法改正もありましたので、さらなる取得率の向上を目指します。

今後は取得率向上だけでなく、取得期間の長期化をはじめ、より多様な働き方に応えられるような職場環境整備に取り組んでいきたいと考えています。