

## 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。

# 社会福祉法人東北福祉会

住 所：宮城県仙台市青葉区

事 業：医療、福祉

労働者数：537人（男性：166人、女性：371人）



職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするための行動計画の目標を達成。

- 計画期間：令和2年9月1日～令和6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  
36名（取得率：128%）
- 計画期間において育児休業等を取得した男性労働者数  
1名（取得率：20%）  
（「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】

#### 配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇の新設

→令和4年12月より配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための休暇を新設。令和5年1月より新設された休暇について周知した。

### 【目標2】

#### 男性職員から育児休業の申し出が円滑に行われるための下記の措置を講ずる

- ① 育児休業に関する研修の実施（管理職以上必須）
- ② 育児休業に関する相談体制の整備
- ③ 法人内の男性職員の育児休業取得事例の収集・提供

→令和5年1月に育児休業に関する相談体制を整備し、令和5年4月より育児休業に関する研修の実施及び男性職員の育児休業取得事例を収集し職員に提供をした。

### 【目標3】

#### 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

- ① 夏季等（6月～10月）における計画表を用いた年次有給休暇の計画的取得促進

→計画表を用いた年次有給休暇の計画的取得促進を図った。

## ～事業主からのコメント～

社会福祉法人東北福祉会は、今回の認定を受けるに当たり、育児休業に関する研修を全職員に実施するとともに、相談体制を整備し、育児休業を取得した男性職員の事例を各事業所に提供し取得促進を図ってきました。また、配偶者出産休暇及び男性職員の育児参加のための特別休暇（給与有）も新設しました。

育児休業を取得した男性職員からは、「出生してすぐにわが子と過ごす貴重な時間を妻とともに共有し、育休を取得して育児に参加することで子育ての大変さを肌で感じた。上司、同僚とともに育休の取得に快く応じて頂いた。」とのコメントを頂いています。

管轄する上司は「研修会の成果か、育児休業へ送り出す同僚職員の理解も浸透し、助け合う風土が根付いてきたと思う」と話し、人事労務担当者も「制度は複雑になったが、育児休業を経て復帰した職員の晴れやかな表情をみると、良い社風・制度だなと感じる」と言った感想が聞かれました。

今後も、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくる取り組みを継続していきます。