

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。

テスコ株式会社

住 所：宮城県仙台市泉区

事 業：医療機器の販売

労働者数：159人（男性：112人、女性：47人）



社員が仕事と家庭を両立しながら働き続けられる環境を整備することにより、すべての社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4年4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：3名（取得率：150%）
- 計画期間において育児休業等を取得した男性労働者数：2名（取得率：40%）
（「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】

両立支援制度を活用しやすい環境整備

→令和4年6月から両立支援のモデルとなる職場や育児休業取得事例を定期的に紹介することとともに、令和4年9月から育児休業等の両立支援制度を全社員に周知。

【目標2】

育休取得者のスムーズな復職をサポート

→令和4年10月から育児休業中の社員に向けて、会社の情報等をお知らせする社内報を半期ごとに発行して、職場復帰しやすい環境の整備をした。

【目標3】

女性営業職の就業継続支援

→令和4年10月から女性営業職の情報共有や課題解決の検討のためにミーティングを実施。

～事業主からのコメント～

この度のくるみんの認定、大変うれしく思います。ありがとうございます。

当社では今回の認定にかかる取り組みとして、時差出勤制度や在宅勤務制度などの柔軟な働き方を可能にする制度の充実を図るとともに、全社員へ向けた両立支援制度の周知やモデルとなる職場・育児休業取得例の紹介を行ってまいりました。

また、育児休業者を対象にスムーズな復職をサポートするための社内報発行や、女性営業職の就業継続支援として情報共有の場を設けることで、両立支援制度を利用する社員の不安軽減にも努めました。

今回の取り組みを通じて、育児休業を取得した社員から育児の大変さを体感できた・配偶者から感謝されたといった声が聞かれたほか、各種情報提供を通じて従業員全体の意識も変わってきたと実感しております。

今後も、全ての社員が働きやすく、いきいきと活躍できる職場環境づくりに取り組んでまいります。