

別表(認定基準)		取組分野	取組項目	配点	
				中小企業 加算 [※]	
子育て支援に関する理念・方針			子育て支援に対する考え方や組織体制等についてヒアリング審査を行います	—	—
子育て支援に関する独自の取り組み等			当該取り組みを実施するに至った経緯や効果、工夫している点や配慮している点等についてヒアリング審査を行います	—	—
1	従業員に対する 家庭と仕事の 両立支援 従業員支援 (配点50点)	(1)	両立支援に関する取組方針や制度を積極的に従業員に提供している	2	—
		(2)	次のいずれか又は全てが法定を超えて利用できる(各2点)	6	2 ※左記の1つ以上該当する場合
			・育児休業(休業後は原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている場合に限る)		
			・産前・産後休暇 ・子の看護休暇		
		(3)	次のいずれか又は全ての制度が利用できる(各2点)	8	2 ※左記の1つ以上該当する場合
			・法定を超える短時間勤務制度		
			・フレックスタイム制度 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げによる勤務(時差勤務)		
			・テレワーク、在宅勤務制度		
		(4)	次のいずれか又は全てが法定を超えて利用できる(各2点)	6	2 ※左記の1つ以上該当する場合
			・所定外労働の制限		
			・法定時間外労働の制限 ・深夜業の制限		
		(5)	ノー残業デー等、所定外労働時間の削減を図っている	2	—
		(6)	時間単位での年次有給休暇等、年次有給休暇の利用を促進する取り組みを実施している	2	—
		(7)	過去3年間に在職中に出産した女性の8割以上が育児休業を取得している	2	2
(8)	産休・育休中の従業員に対する情報提供や能力開発の機会等、スムーズな復帰に向けた支援を実施している	2	—		
(9)	男性の育児参加を促進する制度や取り組みを実施している(年次有給休暇の利用促進の取り組みを除く)	2	—		
(10)	過去3年間に男性の育児休業の取得実績がある	2	2		
(11)	子育て支援出前講座(名古屋市子ども青少年局)を受講している又は親学推進協力企業(名古屋市教育委員会)に登録している	2	—		
(12)	妊娠前から出産・育児に関する手当等の経済的支援制度がある(制度の利用実績がある場合は、必ず別紙(3)に記載すること)	2	—		
(13)	上記(1)～(12)以外で、不妊治療休暇など、独自の妊娠前から出産・育児に関する制度がある	2	—		
2	地域での企業活動や 子育て活動との 協働による支援 地域貢献 (配点41点) *名古屋市内在 の取り組みや名古屋 市民を対象にした 取り組みに限る	(1)	子どもや子育て家庭向け商品を販売又はサービスを提供している	3	—
		(2)	なごや未来っ子応援制度(びよか)に協賛店舗・施設として協力している	3	—
		(3)	託児室、授乳室、乳幼児と利用できるトイレ等、子どもに配慮した施設・店舗等がある	3	—
		(4)	赤ちゃんの駅として登録している	2	—
		(5)	マタニティマークを表示している	2	—
		(6)	子ども向けホームページやパンフレット等を作成している	3	—
		(7)	こども110番の家に協力している	3	—
		(8)	子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に企業スペース(部屋、駐車場等)を提供している	3	—
		(9)	子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に物的、金銭的支援を実施している	3	—
		(10)	地域の保育所や学校等の子どもを対象とした職場見学、職業体験等を実施している	3	—
		(11)	インターンシップの受入れを通して地域の人材育成を図っている	3	—
		(12)	子どもや子育て世代の親を対象としたイベント、ワークショップ、講座等を開催している	3	—
		(13)	行政との協働による子育て支援事業(子育て支援に関する講演会、シンポジウム等)を実施(協力)している	3	—
		(14)	企業活動として通学路や公園等の清掃活動を定期的に行っている	2	—
		(15)	企業活動として地域での交通安全活動や防犯・防災活動を定期的に行っている	2	—
3	その他 (他制度における 取り組み等 (配点9点)	(1)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定(くるみん認定・トライくるみん認定)を受けている	2	—
		(2)	子育てサポート企業として厚生労働大臣の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けている	2	—
		(3)	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している(従業員100人以下の企業に限る)	5	—

※中小企業加算は、従業員300人以下の企業が対象です。

《留意事項》

- ◆おおむね過去3年間の取り組みを記入してください。
- ◆従業員支援、地域貢献の各項目で1つ以上取り組みがあることが必要です。
- ◆取組内容が分かる資料(就業規則、写真、チラシ、登録証(写)等)を添付してください。(該当箇所をマーカー等で明示してください。)
- ◆次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している場合は、同計画の「策定・変更届(写)」と「行動計画(写)」を添付してください。

提出資料や地域貢献の取り組み内容などの例示(「法定」とある項目については、法に定める対象者の範囲や詳細な制度内容は各自で把握し、適切に就業規則等を定めること。)

各種制度の取得実績の周知や今後の取り組み内容、取組方針などについて、社内イントラへの掲示や社員あての通知、など

法定を「超えて」いない場合は加点の対象にはならない

【法定】子が1歳まで取得可能。以降、保育所に入所できない等の理由があれば1歳6か月、2歳まで延長可

【法定】産前6週、産後8週

【法定】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気やけがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇を時間単位で取得可能

【法定】3歳に満たない子を養育する労働者に関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む措置を講ずる義務

新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため緊急的に制度を設けた場合も、社員あての通知等があれば該当

新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため緊急的に制度を設けた場合も、社員あての通知等があれば該当

新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため緊急的に制度を設けた場合も、社員あての通知等があれば該当

【法定】3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合に、所定外労働時間を超過して労働させてはならない

【法定】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合においては、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超過して労働時間を延長してはならない

【法定】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない

社内イントラへの掲載や掲示板への貼り出し、社員あて通知などでも可

就業規則の該当箇所の写し。取り組みの場合は、その取り組み内容が分かる資料

法制度に基づく育児休業であること(育児のための有給休暇や年次有給休暇の取得ではない)

復職セミナーの開催、復職にあたっての相談受付、キャリアアップの支援、など

育児のための休暇(法制度に基づく育児休業ではない)の取得促進、配偶者出産休暇の取得促進、など

法制度に基づく育児休業であること(育児のための有給休暇や年次有給休暇の取得ではない)

家族手当(扶養手当)、出産祝金など

就業規則に定める等により、客観的に取り組み内容が確認できる資料を添付すること

これまでにあった取り組みの例:見積をされた方に図書券サービス、など

赤ちゃんの駅:乳幼児を連れた方が外出中に、誰でも無料で授乳やおむつ替えなどができる施設(スペース)の愛称
赤ちゃんの駅についての詳細は <https://www.kosodate.city.nagoya.jp/play/baby.html>

厚生労働省のホームページを参照

愛知県警察のホームページを参照

地域の子育てサークルへの会議室の貸し出し、地域でのイベント開催時に駐車場の無料開放、など

地域の清掃活動に従業員が参加する、祭りへの寄附や物資の提供(設営への従業員の参加なども含む)を行う、など

学校等からの依頼文、開催案内、子どもたちからの感想、お礼文、など

これまでにあった取り組みの例:建築に関するイベントにおいて、子どもが試乗するための小型重機の提供、など

寄附等でも可

企業組合として多数の企業が同時に行う活動でも可

事業所前にある交差点での児童の安全誘導、各区役所で実施している防災活動への参加、など。企業組合として多数の企業が同時に行う活動でも可