

愛知労働局発表
平成25年10月28日



	愛知労働局雇用均等室
担	室長 井上 仁
当	室長補佐 光永 圭子
	厚生労働事務官 稲葉 朝子
	電話：052-219-5509
	F A X：052-220-0573

次世代法に基づく子育てサポート企業の認定状況について
～愛知県内の企業で67社に達しました～
(平成25年9月末現在)



次世代認定マーク
(愛称：くるみん)

愛知労働局（局長 新宅友穂）では、愛知県内における「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」）に基づく「子育てサポート企業（くるみんマーク取得企業）」の認定状況と一般事業主行動計画策定届の届出状況について取りまとめました。（いずれも平成25年9月末現在）

愛知労働局では、引き続き、県内企業に対して子育てサポート企業の認定等に対する働きかけを行うとともに、11月から個別相談会を開催し、認定を目指す企業等への支援を実施することとしました。

1 次世代法に基づく「子育てサポート企業」の認定状況

平成24年10月から平成25年9月末までの1年間に認定を受けた愛知県内の企業は14社（うち新規認定企業は10社）であり、平成17年4月1日の法施行から平成25年9月末現在までに認定を受けた企業数は67社に達しました。（別添1、2）（注）認定を2回以上受けた企業も、1社としてカウントしています

《平成24年度10月～平成25年9月における認定企業（50音順）》

	企業名	認定年	所在地
1	株式会社 アイワット	2013年	名古屋市
2	アビームシステムズ 株式会社	2013年	名古屋市
3	エームサービス中部日本 株式会社	2013年	名古屋市
4	株式会社 ジェータックス	2013年	名古屋市
5	株式会社 玉越	2013年	名古屋市
6	中部電力 株式会社	2007、2013年	名古屋市
7	株式会社 TBエンジニアリング	2013年	豊田市
8	東海旅客鉄道 株式会社	2007、2012年	名古屋市
9	トヨタ部品愛知共販 株式会社	2013年	名古屋市
10	中日本印刷 株式会社	2013年	名古屋市
11	中日本高速度道路 株式会社	2007、2012年	名古屋市
12	名古屋眼鏡 株式会社	2010、2012年	名古屋市
13	日本ガイシ 株式会社	2012年	名古屋市
14	医療法人 深見十全会	2013年	西尾市

2 一般事業主行動計画の届出状況

次世代法により、事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画の策定、都道府県労働局への届出、公表及び労働者への周知が義務（従業員数 101 名以上の企業）又は努力義務（従業員数 100 名以下の企業）となっています。

平成 25 年 9 月末現在の届出状況は、下記のとおりとなっており、愛知労働局では、引き続き、未届企業への指導を行っていくこととしています。

平成 25 年 9 月末現在

企業規模	届出数	企業総数 ※	届出率(届出数/企業総数)
101 人以上企業(届出義務企業)	2,964	2,951	99.6 % (+0.2)
301 人以上企業	940	946	99.4 % (+0.1)
101 人以上 300 人以下企業	2,011	2,018	99.7 % (+0.3)
100 人以下企業	1,121	-	-
合 計	4,072	-	-

3 次世代法に基づく認定等個別相談会を開催

愛知労働局では、認定を目指す企業に対し、認定に係る相談を受けるとともに行動計画未届出企業への相談援助を行うため、11 月から来年 3 月までの間、毎月第 1・3 木曜日と第 2・4 月曜日に認定等相談会を行います。(別添 3)

【添付資料】

別添 1：平成 24 年度下半期、平成 25 年度上半期認定企業の取組事例
(原稿は各企業で作成)

別添 2：次世代法に基づく認定企業一覧(平成 19 年 4 月から 25 年 9 月末)

別添 3：認定等個別相談会ちらし

資料 1：参考資料「一般事業主行動計画を策定し、くるみんマーク認定を目指しましょう!!!」

資料 2：参考資料「子育てサポート企業に対する税制優遇制度が創設されました」

〈次世代育成支援対策推進法について〉

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。

同法に基づく「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」）とは、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たっての計画期間、目標、目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

行動計画について、常時雇用する従業員が101人以上の企業には、行動計画を策定し、一般への公開、従業員への周知、都道府県労働局への届け出を行うことが義務付けられています。また、常時雇用する従業員が100人以下の企業には努力義務が課せられています。

行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は、都道府県労働局へ申請することにより、次世代法に基づく「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。（資料1）

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html> （厚生労働省HPへ）

〈子育てサポート企業の認定のメリットについて〉

認定を受けた企業は、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を商品、求人広告等に表示し、子育てサポート企業であることをPR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。

さらに、平成23年度からは、雇用促進税制の一環として、認定を受けた企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができるとする税制優遇制度が設けられました。（資料2）

1. 株式会社 アイワット

- 所在地 名古屋市
- 業種 広告代理業、情報サービス業
- 従業員数（H25. 8. 31現在） 男性69人、女性27人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

1. 計画期間

平成23年4月1日から平成25年3月31日までの2年間

2. 内容 社員の仕事と家庭の両立を支援する

目標1：子の看護休暇を半日取得・有給化し、男性従業員の取得を啓蒙する

<対策>

- ①平成23年4月 「就業規則」「育児休業等に関する規則」を改定し、1日単位・無休とされている看護休暇を、半日単位の取得も可能とし有給とする
- ②平成23年5月 イントラにて改定を社内広報する
- ③平成23年6月～ 小学校就学前の子を養育する社員を調べ、個別に説明する

目標2：子を持つ従業員の勤務時間の短縮等を3歳未満から小学校入学までに延長する

<対策>

- ①平成23年4月 「育児休業等に関する規則」を改定し、3歳未満とされている勤務時間短縮等を小学校入学までとする
- ②平成23年5月 イントラにて改定を社内広報をする
- ③平成23年5月 現在、勤務時間短縮等を行っている社員へ個別に説明する
- ④産前休業と職場復帰前に制度の説明を行う

目標3：女性の育児休業等取得率70%以上を維持する

<対策>

出産を控えた女性従業員に「育児休業等に関する規則」等を個別に説明し、育児休業等の取得を促す（随時）

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性1人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

ホームページへ掲載。



両立支援の取組

行動計画に加えて「子育てと仕事の両立支援プログラム」を策定し、計画的に個別説明を行い、育児休業を取得された社員へは復職前・復職1ヶ月後・3ヵ月後・6ヵ月後に定期的に面談を行って、個別フォローと問題点の改善を図っています。

男性育児休業者からの一言 東京支社 コミュニケーションデザイン部

岩崎 良彦 氏（13日間）

子どもができたことで働き方が変わりました。第1子の妊娠から出産まで次々とトラブルに見舞われ、どうしても仕事を早く終わらせる必要があり、効率化や日程調整などとにかく必死に工夫しました。出産後、妻が手術で再入院した際に育児休暇を2週間ほど取得しました。休暇中に妻と家庭での役割分担を相談したことで、休暇後も仕事と家庭の両立が図れています。第2子の際も大変でしたが、第1子で得た経験をもとに何とか乗り切りました。メンバーやお客様の理解と協力には本当に感謝しています。

2. アビームシステムズ 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 情報サービス業
- 従業員数（H25. 8. 31現在） 男性272人、女性106人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

1. 計画期間

平成22年11月1日から平成25年1月31日までの2年3ヶ月間

2. 内容

目標1：育児のための短時間勤務制度の充実化を図る。
⇒短時間勤務制度規程の改定（子の対象年齢の引き上げ）

<対策>

- ・平成22年11月～ 社員の具体的なニーズの調査、情報収集、検討開始
- ・平成23年 4月～ 制度の運用開始、社員への周知

目標2：育児休職からの復職プロセスの整備を実施する。
⇒プロセスに復職前面談を組み込む。

<対策>

- ・平成23年 5月～ 社員の具体的なニーズの調査、情報収集、検討開始
- ・平成23年 8月～ 関連情報の整理、配付資料の作成
- ・平成23年11月～ プロセスの運用開始、社員への周知

目標3：育児に関する各種制度について、管理職向けの資料を作成する。

<対策>

- ・平成24年 2月～ 社員の具体的なニーズの調査、情報収集、検討開始
- ・平成24年 5月～ 関連情報の整理、社内イントラや配付資料の作成
- ・平成24年 9月～ 社内イントラへの掲載、資料の配付開始

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性13人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

名刺への印刷、採用活動における会社説明会資料への掲載等

トップから一言

代表取締役社長

小幡 哲文 氏

アビームシステムズは IT アウトソーシングサービスを生業とし、行動指針として「自立した元気な社員」を掲げています。

この行動指針のもと社員が健康に業務に従事し、日々成長し続けられるよう、安心して働ける環境を用意することが必須と考え活動しております。

当社のキャリアパス、評価制度などは男性、女性の区別なく、子育て支援などの各種支援制度も積極的な利用を推奨しています。

この度、「子育てサポート企業」の認定をいただき、大変光栄であるとともに、社員が元気に仕事に取り組めるようより一層推進してまいります。



両立支援の取組

当社では平成20年から、出産や育児にかかる制度の周知や情報提供、休職プロセスの整備を実施してきました。子供が生まれる社員向けに社内制度等を詳しく紹介した資料を配布したり、人事担当による個別説明会を開催することで長期休職に対する不安を取り除き、安心して出産・育児をして頂けるよう努めています。

平成23年からは、育児休職からの復職プロセスの整備を実施してきました。復職前に面談を実施したり、休職者の状況を管理職へ適宜連絡することにより、よりスムーズに職場復帰して頂けるように取り組んでいます。

今後も、社員が安心して元気に働けるよう、仕事と子育て・家庭生活の両立ができる職場を目指して、環境の整備に取り組んでいきたいと考えています。

男性育児休業者からの一言

コーポレートサービス部

仙道 伸徳 氏（9ヶ月間）

第2子の出産時に、妻の体調の関係もあり、約9ヶ月の育児休業をとらせて頂きました。ちょうど会社として育児休業を推進していた時期で、上司や同僚の協力もあり、家事・育児に専念することができました。

育児の大変さは、第1子の時にも実感していましたので、今回、常時家にいて、妻のサポートができた事は、本当に助かりました。（育休取得時は、第1子もまだ2才で、手のかかる時期でしたので。）

色々大変なこともありましたが、家族4人で貴重な時間を過ごすことができました。こういった制度が活用できたことを、とても感謝しています。有難うございました。

3. エームサービス中部日本 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 集団給食
- 従業員数（H25.8.31現在）男性360人、女性2005人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

（行動計画の目的）

- （1）子育て期にある社員が仕事と家庭生活を両立させることに資する計画とする。
- （2）全ての社員にとって、より働きやすい環境を整備し、更なる能力発揮に資する計画とする。

1. 計画期間

平成22年4月1日から平成25年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：男性の育児休業制度の利用促進を図る。（1名以上育児休業を取得する。）

<対策>

- ・平成22年12月～ 啓発ポスターの作成・掲示をする。
- ・平成23年1月～ 男性の育児休業取得者の特集記事を社内報に掲載する。（平成23年1月、平成23年10月、平成24年5月、平成25年1月）

目標2：妊娠・出産・育児と両立のための情報発信を行う。

<対策>

- ・平成22年10月～ 育児休業から復職した女性社員のインタビューを社内報に掲載する。
- ・平成25年3月～ 育児と仕事の両立ハンドブックの内容拡充を行う。

目標3：所定外労働の削減及び年次有給休暇取得促進の意識改革を行う。

<対策>

- ・平成22年4月～ 働き方の見直しの意識改革を目的としたポスターを作成し、掲示する。

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性16人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

名刺等に印刷し、両立支援に関わる取り組みをしていることをアピールいたします。

4. 株式会社 ジェータックス

- 所在地 名古屋市
- 業種 卸売、小売業
- 従業員数（H25. 8. 31現在） 男性162人、女性81人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

従業員が仕事と子育てを両立することができ、従業員全員が働きやすい職場環境をつくることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成23年6月1日から平成25年5月31日までの2年間

2. 内容

目標1：安心して育児休職が取得できる環境の整備

<対策>

- ①平成23年 6月 相談窓口の設置〈本社および日進事業所に設置〉
- ②平成23年 7月 休職中における上司からの情報提供と総務部からのフォローの実施
平成23年10月 社内行事への参加呼びかけ…休職中の不安を払拭
- ③平成23年 6月 社内報による制度の紹介
平成24年 4月 「子育て応援デー」の新設…社員への周知と理解促進
- ④平成23年12月 取得者・直属上司への制度説明会および復帰前説明会の個別実施
…取得者の疑問・不安の払拭
- ⑤平成24年 4月 新任管理者研修でのカリキュラム化…管理職の理解促進
- ⑥平成24年 4月 本社・新東海での搾乳（授乳）場所の確保

目標2：出産・育児に対して男性が積極的に参加できる環境の整備

<対策>

- ①平成24年 1月 マタニティサポート休暇の新設〈特休0%、5日間〉
…妻の出産へのサポート支援
- ②平成23年 6月 社内報による、取得推進活動…社員（特に男性）への周知

目標3：子育て時間確保のための制度の拡充

<対策>

- ①平成23年12月 「ワーク・ライフ・バランス・デー（早帰りデー）」の新設〈週1日〉
- ②平成24年 1月 学校行事休暇の新設
〈特休0%、1人につき2日/年、2人以上4日/年、中学卒業まで〉
…学校行事への参加支援

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性6人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

会社案内・ホームページ・名刺・封筒等に掲載し、子育てサポート企業であることをアピールします。

トップから一言

代表取締役 井戸 明則 氏

最近、企業における女性の活用が重要視されています。

弊社では創業時から女性特有の能力に着目し、女性が働きやすい職場を目指してきました。ワークライフバランスを確保できる環境づくりのため、いろいろな制度を導入していく過程で、今回くるみんマークを取得することができました。そして現在では、社員自身や上司・ご家族のワークライフバランスに対する意識がより重要と考え、関係者の意識改革に重点をおき、活動を進めています。

今回のくるみんマーク取得をひとつの通過点として、いろいろな家庭の事情を持つ社員が、その能力を十分に発揮できる職場環境や企業風土を作り、会社の更なる業績向上に繋がればと期待しています。



両立支援の取組

仕事と生活の両立支援のため、当社では以下の制度や活動内容があります。

- ①「妊娠・出産と育児・介護に関する制度」および「育児・介護休業規定」の制定
育児休職・時短勤務・マタニティサポート休暇・子の看護休暇・学校行事のための特別休暇等設定
- ②「ワークライフバランスデー」の設定
毎週水曜日を「早帰りデー」とし、仕事と私生活の調和を図る
- ③新任管理職研修での育児・介護制度説明会の実施
制度内容の周知と利用しやすい職場環境を作る
- ④「子育て応援デー」の設定
愛知県民運動に賛同し、弊社でも毎月19日を「子育て応援デー」として活動を展開
子育てしている従業員を職場全体で応援し、支えていく風土の定着を図る
- ⑤月刊社内報にて「イクメン」特集の掲載
家事や育児に取り組む男性社員を紹介し、男性の制度取得の推進を図る
- ⑥ベビー・ジュニアシッター／ライフケアサービスの導入
子育てや介護中の社員も、可能な限り他の従業員と同じように働き、キャリアアップを目指す環境作りを目指す

今後も上記活動に取り組み、従業員一人ひとりの生活がより充実したものになるよう、積極的に活動していきます。

5. 株式会社 玉越

- 所在地 名古屋市
- 業種 遊技業（愛知県下に8店舗）
- 従業員数（H25.8.31現在） 男性198人、女性78人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、出産・育児で退職することなく、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成23年3月1日から平成25年2月28日までの2年間

2. 内容

子育てを行う従業員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1：妊娠中や出産後の女性従業員の健康確保、育児休業制度等について相談窓口を設置する。

<対策>

- ・平成23年3月～ 相談窓口について検討する。
- ・平成24年3月～ 相談窓口を設置し、従業員に周知する。

目標2：育児・介護休業法で定められた育児休業制度や時間外労働・深夜業の制限の周知を図る。また、雇用保険法に定める育児休業給付金制度を周知し取得促進を図る。

<対策>

- ・平成23年3月～ 育児休業制度その他の諸制度及び育児休業給付等の制度を周知するため資料の作成を開始する。
- ・平成24年3月～ 管理職への制度説明し、啓発する。
- ・平成25年1月～ 制度周知の情報提供物を掲示する。

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人（看護休暇取得） 女性1人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

会社および採用ホームページへの掲載、名刺への印刷、会社案内への使用を予定。

トップから一言

代表取締役 高木 和美 氏

「私達はパチンコを通じ街のオアシスを目指します」の経営理念のもと、今は小さな存在かも知れないが、やがて世の中に必要とされる企業になりたいと思っています。

「子育てサポート企業」として、次代の社会を担うすべての子供が健やかに生まれ、育つ環境の整備を整えていきます。

両立支援の取組

・これまでは育児休業制度等制度周知の情報提供が乏しく、また決められた育児・介護休業相談窓口がなかったため、個々の相談がしやすい環境を整え、仕事を続けながら、また育休中の不安を軽減できるよう気兼ねなく相談できる窓口を設置しました。

・産前産後休業、育児休業制度等についての情報提供のための小冊子を作成し、各所属先に配布・掲示を行っています。

・引き続き従業員が仕事と子育てを両立させることができ、出産・育児で退職することなく、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるよう、更なる方策の実施に取り組んでいきます。

男性看護休暇取得者からの一言 東郷店 米澤 健太 氏（1日間）

1日間の看護休暇を取りました。次男（2歳）が入院となり妻が付添し、長男の面倒を私が見ることになりました。今まで二人きりになる事が無く良い機会となり二人で色々なことをしました。そのおかげで今まで以上に親子の強い絆ができたと思います。会社にはこの制度を利用させて頂き感謝しています。

（注）従業員数が300人以下の一般事業主の特例により、計画期間内に子の看護休暇を取得した男性従業員がいる場合にも認定基準5「計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること」を満たしているとされます。

6. 中部電力 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 電気事業
- 従業員数 (H25. 8. 31現在)
男性16,468人、女性2,591人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

1. 計画期間

平成22年4月1日から平成25年3月31日までの3年間

2. 内容

目標1：性別に関係なく、従業員が仕事と育児・介護等を両立させながら、十分に能力を発揮し成長していける職場風土の醸成に向けた施策を実施する。

<対策>

- ・女性の自律性・主体性を育む研修および管理職に対するマネジメント研修の実施
- ・仕事と育児・介護の両立支援
- ・男性が育児・介護に参画しやすい職場風土の醸成

目標2：全従業員が働きやすい職場環境とするため、恒常的な長時間労働に対する意識変革および生産性の向上に取り組む。

<対策>

- ・ワーク・ライフ・バランスの向上に向けたメリハリワークの推進
- ・勤務制度の理解・活用の推進

目標3：育児休職者が、復職後に抱える不安を緩和し、円滑な職場復帰ができるような仕組みを構築する。

<対策>

- ・自宅のパソコンで社内情報が閲覧できるシステムの構築

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性27人 女性218人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

ホームページ、パンフレット、名刺等に使用

トップから一言

代表取締役社長 水野 明久 氏



当社は、公益を担う事業者として責務を果たしていくにあたり、多様な人財が個性を尊重し合い、チームワーク良く働くことが重要であると考えています。

そのためには、女性をはじめ、個人の能力が十全に発揮できる企業風土の醸成と組織の活性化が必要であり、女性の活躍推進を経営上の重点課題と位置づけ、取り組みを行っていきます。

(中部電力の取組)

・女性が主体的に生き生きと活躍できるよう、教育・研修機会の充実、管理職による育成強化などに取り組みます。

- ・従業員一人ひとりが、仕事と生活の充実により、人生の活力と新たな価値を生み出すよう、働きやすい職場環境のさらなる実現に向け、ワーク・ライフ・バランスの向上に取り組みます。
- ・女性の活躍推進などについて、企業・業界の垣根を越え、社会全体で取り組むことに貢献していきます。

両立支援の取組

当社では、男女問わず全従業員の仕事と育児・介護の両立、ワーク・ライフ・バランスの基礎となる「メリハリワーク（仕事に効率よく集中して取り組む働き方）」の推進など、制度の拡充に加え、働き方全般を見直す取り組みを実施しております。

(取組事例)

- ・勤務日や勤務時間帯などを柔軟に選択・指定できる「計画休日・指定勤務制度」の導入
- ・「全社一斉ノー残業デー」の設定、「仕事の段取り力習得セミナー」の開催
- ・育児・介護休職中も社内イントラネットの閲覧ができる環境の整備

男性育児休業者からの一言

名古屋支店 法人営業部

法人営業グループ

伊藤 太郎 氏 (8日間)



第二子誕生に際し、第一子が2歳とまだ手が掛かる時期ということもあり、年末年始とあわせ約半月の間、育児休職を取得しました。職場では妻の妊娠中から「取得宣言」をするなど、早めに動くことで上司や同僚の支援や理解をいただきました。育休中は仕事とは異なる大変さでしたが、おかげで泣かれることがなくなりました。

7. 株式会社 TBエンジニアリング

- 所在地 豊田市
- 業種 自動車内装設計（シート、ドアトリム等）
- 従業員数（H25.8.31現在） 男性165人、女性27人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

1. 計画期間

平成23年3月1日から平成25年5月31日までの2年3ヶ月間

2. 内容

目標1：社員への制度の情報提供（産前産後休業・育児休業等）

<対策>

- ・平成23年 3月～ 法に基づく調査
- ・平成23年 4月～ 社内報に制度に関する記事を掲載し配布する

目標2：「子育て」に利用することができるよう年時給休暇の付与日数を増加する

<対策>

- ・平成24年 4月～ 年次有給休暇について検討する
- ・平成25年 4月～ 年次有給休暇を増やし新規定を施行する

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性2人 女性1人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

名刺への印刷、会社ホームページへの掲載を行い、両立支援に係る取組みをアピールする。

トップから一言

取締役社長 榊原 優 氏

「仕事と子育てを両立することにより、社員がその能力を十分に発揮できる」
当社は、このことを念頭において、両立支援の取組みを行っています。
創立 11 年目の当社は、若い社員が多く、その大半がこれから結婚・子育てを
むかえる世代です。

社員が育児をしながら安心して働くことができるように、短時間勤務制度の
対象を小学校3年生まで、子の看護休暇の対象を小学校6年生まで延長しています。
そして、男性の育児休業取得者は 4 名の実績があります。

社員にも『ワークライフバランス』の考え方が浸透し、社員同士が協力しあう風土がうまれています。

これからも、社員が仕事で生き活きと力を発揮するため、引き続き両立支援の取組みを推進していきます。



両立支援の取組

両立支援の取組みは、制度の策定・運用のみならず、制度を活用しやすい
雰囲気をつくっていくことが重要です。

そのため、当社では、週に一度社員が気軽に利用できる相談窓口を設けています。
相談窓口では、仕事と家庭の両立についての困りごとなどの相談にのっています。
必要であれば、その社員の職場に対し、理解活動および仕事の調整を行っています。

今後は、福利厚生制度全体の見直しを行い、さらなる制度の充実をはかって
いきます。



男性育児休業者からの一言

技術部 荒川 雅之 氏 (3ヶ月間)

第二子出産時に3ヶ月間の育児休業を取得しました。
終わってみればあっという間でしたが大変貴重で濃密な時間を過ごしたように
感じます。

今回の育児休業の取得で一番強く感じたことは「父親として知らなければ
いけない本質的なこと」を妻と子供たちからたくさん教えてもらったことです。

特に「育児の大変さ(これは本当に驚くほど大変でした・・・)」「自分自身が
両親にどうやって育ててもらったのか」を実体験で学べたことは貴重なことであり
うれしいことでした。

このような大事なことを体験できる機会をくれた会社、そして職場のメンバーに大変感謝しています。全ての
働く親たちが気兼ねなく育児休業を取れる社会になれば、これからの子供たちにとって明るい未来をつくること
ができると思います。



8. 東海旅客鉄道 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 運輸業
- 従業員数（H24. 4. 1現在）男性17,950人、女性2,067人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮出来るようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成19年4月1日から平成24年3月31日までの5年間

2. 内 容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性…計画期間（5年間）中に5名以上取得すること。

女性…取得率を80%以上とすること。

<対策>

- ・平成19年度 … 全社員に配布する社内誌に行動計画を掲載し、出産・育児に関する当社の取組みを広く周知する。
- ・計画期間内 … 仕事と家庭の両立に関する制度について記載したガイドブックの内容を更新し、再度配布する。

目標2：社員または配偶者の出産・育児を支援するため、会社から支給する出産祝金を増額したうえで、その旨を社内に広く周知する。

<対策>

- ・平成19年4月… 社員または配偶者が出産した場合に支給する出産祝金を現行の1万円から20万円に増額し、その旨を社員・家族向けの冊子に掲載して周知する。

目標3：出産する女性社員を支援するため、利用できる休暇を拡大する。

<対策>

- ・計画期間内 … 妊産婦が産前6週間より前にも休暇を取得しやすい環境を整備する。

目標4：バリアフリーの推進を行う。

<対策>

- ・計画期間内 … 駅設備等の整備を進める（バリアフリー設備を整備）。

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性33人 女性365人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

採用担当者の名刺に利用



9. トヨタ部品愛知共販 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 卸売業
- 従業員数（H25. 8. 31現在）男性428人、女性160人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての従業員が能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成23年4月1日から平成25年5月31日までの2年2ヶ月間

2. 内容

目標1：年次有給休暇の一人当たり年間平均取得日数8日以上

<対策>

- 平成23年 4月～ 前年度有給休暇取得促進制度の継続実施
- 平成23年10月～ 6ヶ月毎に有給休暇の取得状況調査実施
- 平成25年 3月～ 調査結果を受け、必要に応じ目標達成のための追加取り組みの検討・導入

目標2：出産する従業員に対する各制度等の紹介と社内Web公開・啓蒙

<対策>

- 平成23年 4月～ 情報収集、検討開始
- 平成25年 3月～ 社内Web公開・啓蒙

目標3：所定外労働を削減するため、時差出退勤務の活用を推進

<対策>

- 平成23年 4月～ 全社の時差出退勤務活用状況の調査・ヒアリング
- 平成23年10月～ 時差出退勤務を利用しやすい運用ルールの検討
- 平成25年 3月～ 運用ルールの変更に伴う社内規定の改訂

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性12人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

社内報、会社ホームページへの掲載予定

トップから一言

代表取締役社長 井上 博信 氏

当社は、ワークライフバランスの実現こそが従業員の持っている能力を最大限に引き出し、会社の成長につながるものと考え、仕事と家庭の両立に向けた制度の拡充と整備に取り組んでいます。

今後、少子高齢化が進む中、育児や介護をしながらも安心して働くことができる環境を整えることが会社の使命であると捉え、男性、女性、高齢者に関係なく全ての従業員がいきいきと働く事ができるように今後も両立支援に向けた取り組みを推進していきたいと思ひます。

両立支援の取組

当社は、仕事と家庭との両立に向け次のような制度を導入しています。

- 平成25年4月1日より、育児休業期間を拡充(2歳に達する日の月末まで)
- 産前・産後期間中の収入への配慮(期間中の給与は100%支給)
- 育児休業期間中の収入への配慮(期間中の賞与は最低1ヶ月支給)
- 毎週1回ノー残業デーの設定
- 時差出退勤務制度の導入
- 年次有給休暇の取得促進制度「リフレッシュ8」の導入(年間8日間有給休暇を取得できる)

今後も、従業員が安心して働くことができる制度の拡充を図って行きたいと考えています。

男性育児休業者からの一言

男性育児休業者 (275日間)

当社では、男性の育児休業を利用した例がなく、将来の自分への影響が不安でしたが、妻が将来お店を開業する夢があるため、顧客離れを防ぎたいとの思いと実家の母の入院・手術も重なり、自分がやらなければと考え、取得の決断をしました。

休暇中の過ごし方は、子供が起床したらミルク・オムツ替え、昼寝中に哺乳瓶の洗浄、起きればまたミルク・オムツ・入浴、その合間にペットの世話、母の畑仕事の手伝い、家事と毎日同じ事の繰り返しでしたが、日に日に成長する我が子と触れ合う事の楽しさで、生活スタイルが変わった事にもストレスを感じることもなく、とても貴重な体験が出来た事の幸せや家族の絆が深まった事に対し、この制度を取り入れていただいている会社にとっても感謝しています。

10. 中日本印刷 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 印刷業、情報サービス業
- 従業員数（H25. 8. 31現在） 男性113人、女性11人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

1. 計画期間

平成23年4月1日から平成25年3月31日までの2年間

2. 内容 社員の仕事と家庭の両立を支援する

目標1：子の看護休暇を半日取得・有給化し、男性従業員の取得を啓蒙する

<対策>

- ①平成23年4月 「就業規則」「育児休業等に関する規則」を改定し、1日単位・無休とされている看護休暇を、半日単位の取得も可能とし有給とする
- ②平成23年5月 イントラにて改定を社内広報する
- ③平成23年6月～ 小学校就学前の子を養育する社員を調べ、個別に説明する

目標2：子を持つ従業員の勤務時間の短縮等を3歳未満から小学校入学までに延長する

<対策>

- ①平成23年4月 「育児休業等に関する規則」を改訂し、3歳未満とされている勤務時間短縮等を小学校入学までとする
- ②平成23年5月 イントラにて改定を社内広報をする
- ③平成23年5月 現在、勤務時間短縮等を行っている社員へ個別に説明する
- ④産前休業と職場復帰前に制度の説明を行う

目標3：女性の育児休業取得率70%以上を維持する

<対策>

出産を控えた女性従業員に「育児休業等に関する規則」等を個別に説明し、育児休業等の取得を促す（随時）

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性3人（看護休暇取得） 女性3人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

ホームページへの掲載。



両立支援の取組

行動計画に加えて「子育てと仕事の両立支援プログラム」を策定し、計画的に個別説明を行い、育児休業を取得された社員へは復職前・復職1ヶ月後・3ヵ月後・6ヵ月後に定期的に面談を行って、個別フォローと問題点の改善を図っています。



11. 中日本高速道路 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 高速道路事業、休憩所事業、その他関連事業
- 従業員数（H25. 8. 31現在） 男性1821人、女性259人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

子を持つ社員が、仕事と子育てを両立させることができ、全社員が働きやすい環境をつくることによって、社員一人ひとりがその能力を十分に発揮できるようにするため、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成22年4月1日から平成24年3月31日までの2年間

2. 内 容

目標1：育児休暇制度に関して、計画期間内に男性社員の育児休業取得者を15名以上とする。

<対策>

・平成22年度～ 社内掲示板や社内広報誌等を活用し、育児休暇制度の周知を図るとともに、配偶者が出産した男性社員に対して育児休暇制度等の説明を個別に行う。

目標2：年次有給休暇等の休暇取得を促進し、総労働時間の縮減を図る。

<対策>

・平成22年度～ 年次有給休暇の取得強化期間を定め、休暇取得に対する社員の意識改革に努めるとともに、夏季特別休暇や創立記念特別休暇の計画的な取得を促し、多様な家庭環境に合わせて取得が可能な時間単位休暇や看護休暇・介護休暇などの各種施策を周知することによって、社員の総労働時間の縮減を図る。

目標3：育児支援制度を拡充するなど、仕事と家庭の両立支援を促進し、育児を行う社員が働きやすい職場環境を整備する。

<対策>

・育児休業中の社員への情報提供の充実や復帰前面談の実施などにより、円滑な職場復帰の支援を図る。

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性15人 女性17人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

会社刊行物への掲載、名刺への掲載



トップから一言

取締役常務執行役員総務本部長
森下 憲樹 氏

中日本高速道路株式会社では、仕事と家庭の両立を推進し、次世代の育成を支援するために、時間外労働の削減や年次有給休暇、育児・介護休業等の取得促進などワークライフバランスの推進に取り組んで参りました。今後も社員一人ひとりの様々なライフスタイルに応じて、多様で柔軟な働き方を実現できる職場環境づくりに取り組んで参ります。

両立支援の取組

仕事と家庭の両立を推進し、次世代の育成を支援するため、法定を上回る制度を導入(育児休業、勤務時間短縮、子の看護休暇等)するとともに、「定時退社日」「年休取得強化期間」「心身と仕事のリフレッシュ月間」を定め、年次有給休暇の取得促進及び総労働時間の短縮を図っています。

男性育児休業者からの一言

本社 保全・サービス事業本部
料金チーム 近川 彰 氏 (14日間)

私は、社内休暇制度を活用して、約1ヶ月間育児休業を取得しました。男性社員でも育児に参画できる社風が浸透しており、上司や同僚の理解と多大な協力により、気持ちよく育児に専念でき、夫婦で一緒に育児をするからこそ感じられる家族の絆を実感することができました。

12. 名古屋眼鏡 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 眼鏡卸
- 従業員数（H25. 8. 31現在） 男性33人、女性36人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

1. 計画期間

平成22年9月1日から平成24年9月30日までの2年1ヶ月間

2. 内容

目標1：所定外労働の削減のために、早帰り活動の促進。

<対策>

平成22年9月～ 所定外労働の現状を把握する。

平成23年4月～ 水曜日以外の早帰りの呼びかけを行う。

早帰りのための業務改善を行い、所定外労働の削減を促進する。

目標2：年次有給休暇の取得を促進するための、誕生日有給休暇取得制度の導入。

<対策>

平成22年9月～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、制度の導入。

平成23年4月～ 社員への周知、及び各所属長への取得促進を依頼する。

目標3：多様な生活環境に対応する在宅勤務制度の導入。

<対策>

平成22年9月～ 労働者の具体的なニーズの調査。

平成23年4月～ 在宅勤務制度の導入。

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性3人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

採用パンフレットへの掲載

トップから一言

代表取締役社長 小林 成年 氏

弊社では 20 年前から新卒採用、女性の採用に力を入れてまいりました。結婚、出産、育児など様々なライフステージにおいて、女性が今まで以上に活躍し、成長できる場でありたい。社員や社員の家族が安心して子育てができるようにバックアップしたいと考えております。社員がやりがいを持って働くことで、仕事を通じて成長できる職場環境を整え、社会に貢献できるように、今後も更なる両立支援の取り組みを全社で行ってまいります。

両立支援の取組

結婚や出産をしても安心して働き続けられるような職場作りを目指し、2008 年から両立支援の取り組みを始めました。取り組みを始めた当初は育児休業に関する制度の周知、育児休業や育児経験者を交えた勉強会など、社員の理解を深める活動を行いました。また、全社員に向けて、早帰りデーの実施や、業務の多能工化、年次有給休暇の取得促進、在宅勤務制度の導入など、ワークライフバランスの推進にも継続的に力を入れております。

今後は、育児休業中の社員へのフォローや、育児短時間勤務制度の期間延長などに取り組み、育児休業から復帰した社員を全社員で協力してサポートできる体制を整え、全社員がより働きやすい職場を目指して取り組んでいきます。

男性育児休業者からの一言

商品本部 頼雪浦 氏 (19日間)

第二児の出産に合わせて育児休暇をいただきました。子供と一日 24 時間一緒に暮らし、楽しい時間を過ごした一方、奥さんの育児の大変さも実感しました。育児休業が取得できたことに感謝し、不在の間、仕事を手伝って頂いた上司や同僚にも感謝します。



男性育児休業者による社内報告会の様子

13. 日本ガイシ 株式会社

- 所在地 名古屋市
- 業種 製造業
- 従業員数（H25. 8. 31現在）男性3060人、女性469人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

1. 計画期間

平成22年4月1日から平成24年3月31日までの2年間

2. 内容

目標：計画期間内に男性従業員の育児休業者を1名以上とする。

<対策>

- ・社内報で「社内制度」と「育児休業取得者の実例」を紹介した。
- ・社内イントラネットで「社内制度」と「育児休業取得者の実例」を紹介する。

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人 女性38人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

名刺への印刷、会社・採用ホームページへの掲載



トップから一言

執行役員 人事部長 山本 秀樹 氏

労働人口が減少する中、社会の活力を維持していくためには、女性の活躍が一層求められます。しかし同時に、男性の仕事観や生活観も変化する必要があります。ワークライフバランスを浸透させていくことがこの変化を促進させていくものと思います。男女が同等に社会参加できるよう会社の環境を整えていきたいと考えます。

両立支援の取組

【両立支援】

1. 短時間勤務の導入(6時間・7時間／小学4年生になるまで)
2. 社内イントラネットにおける制度掲載・パパママ紹介
3. 積立休暇(未使用の年次有給休暇の積立)利用の育児休職

【労働条件の整備】

1. 毎週水曜日を「定時退社日」とする
2. 年次有給休暇を年間最低6日取得することをルール化

男性育児休業者からの一言

電子部品事業部 野村 勝 氏 (26日間)

第2子誕生後、約1ヶ月間の育児休業を取得しました。休業中は食事の支度、買い物、子ども達のお風呂と1日中忙しく大変でしたが、とても充実していました。休業前は職場で前例がないことから、仕事への影響や職場の人達へ迷惑をかけるのではないかと不安でしたが、復帰後は職場の人達に温かく迎えてもらえ不安は杞憂に終わりました。子どもはパパが大好きになり、妻はご機嫌、家族とたくさん関わられたことにとても満足しています。今では育児休業を取得し、家族と貴重な時間を過ごせたことを誇りに思っています。

14. 医療法人 深見十全会

- 所在地 西尾市
- 業種 医療・介護
- 従業員数（H25.8.31現在） 男性32人、女性128人



1. 認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の内容

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、次のような行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成22年2月22日から平成24年6月30日までの約2年4ヶ月間

2. 内容

目標 所定外労働の削減のための措置の実施
(ノー残業デーの導入)

<対策>

- ・平成22年2月～ 1ヶ月の仕事の流れを各部門ごとに調査
- ・平成22年3月～ 調査データをもとに、ノー残業デーを決定
- ・平成22年4月～ 掲示および全体会議にて周知
ノー残業デー当日、館内放送を行う

2. 計画期間中の育児休業等取得者数（男女別内訳）

男性1人（看護休暇取得） 女性13人

3. 認定マークの活用事例（初めて認定を受けた企業においては活用予定事例）

ホームページ・名刺等に印表示をし、両立支援への取組みを広くアピールします。

トップから一言

理事長 深見 正明 氏

当法人は、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む中、子育て中の職員に対し企業として出来る限りのフォローをしたいと考えました。職員が、仕事に対する使命感と子どもへの愛情との間で悩む事の無いよう、職員それぞれの時期とタイミングで育児休業取得・復帰や短時間勤務が行えるようにしています。今後も、職員の皆さんが働きやすい職場となるよう取り組んでまいります。

両立支援の取組

・法を上回る年次有給休暇の付与

年次有給休暇の取得がしやすいように様式を変更。事務の効率化のため基準日を統一。基準日統一の際、勤続年数を繰上げし、法を上回る日数を付与。職員へ広く周知を行い取得者数・取得日数が増加した。

・育児休業制度について周知・相談の実施

妊娠中の職員に、育児休業や産前産後休暇について、出産予定日から実際の日を明示して説明。有給休暇の残日数を考慮し無理のない勤務などの相談と対応。育児休業中の代替要員等、勤務体制の見直し。

各部署の責任者に対し、母性保護法や関係制度についての勉強会を実施。

・ノー残業デーの実施

毎月15日はノー残業デー。ノー残業デーを設けたことで、職員への意識付けとなり、全体として残業時間が減少した。

男性看護休暇取得者からの一言 介護福祉士 小柳 裕幸 氏

子どもは突然ケガをしたり病気になったりします。そんな時この制度を利用し、安心して子どもの世話が出来たことがとてもありがたかったです。子どもを持つ親として、子育てに対する不安を少しでも取り除いてくれる制度だと僕は思います。

(注) 従業員数が300人以下の一般事業主の特例により、計画期間内に子の看護休暇を取得した男性従業員がいる場合にも認定基準5「計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること」を満たしているとされます。

次世代法に基づく認定企業名一覧

愛知労働局管内
平成25年9月30日現在

※50音順

認定企業名	認定年	所在地 (市区町村)
アイシン化工株式会社	2007年	豊田市
アイシン精機株式会社	2007年	刈谷市
アイシン高丘株式会社	2007年	豊田市
国立大学法人 愛知教育大学	2008年	刈谷市
アイワット株式会社	2013年	名古屋市
医療法人 秋田病院	2009年	知立市
株式会社アドバ	2007年	名古屋市
アビームシステムズ株式会社	2013年	名古屋市
いちい信用金庫	2008年、2011年	一宮市
ANA中部空港株式会社	2012年	常滑市
エームサービス中部日本株式会社	2013年	名古屋市
株式会社エステム	2012年	名古屋市
株式会社NTT西日本-東海	2009年、2012年	名古屋市
岡崎信用金庫	2009年	岡崎市
医療法人 尾張健友会	2008年	一宮市
兼工業株式会社	2010年	小牧市
河村電器産業株式会社	2007年	瀬戸市

次世代法に基づく認定企業名一覧

愛知労働局管内
平成25年9月30日現在

※50音順

認定企業名	認定年	所在地 (市区町村)
株式会社三和化学研究所	2010年	名古屋市
株式会社ジェータックス	2013年	名古屋市
敷島製パン株式会社	2009年	名古屋市
株式会社スギ薬局	2009年	安城市
株式会社鈴木家具店	2012年	豊川市
株式会社スズケン	2008年、2011年	名古屋市
株式会社スズケンロジコム	2011年	名古屋市
株式会社セディナ	2010年	名古屋市
瀬戸信用金庫	2008年	瀬戸市
ソニーイーエムシーエス株式会社 (2007年東京労働局認定後、愛知県内に本社移転)	2010年	額田郡 幸田町
株式会社玉越	2013年	名古屋市
株式会社タマディック	2008年	名古屋市
知多信用金庫	2010年	半田市
中央精機株式会社	2010年	安城市
中部ガス株式会社	2012年	豊橋市
中部電力株式会社	2010年、2013年	名古屋市
株式会社TBエンジニアリング	2013年	豊田市

次世代法に基づく認定企業名一覧

愛知労働局管内
平成25年9月30日現在

※50音順

認定企業名	認定年	所在地 (市区町村)
株式会社デンソー	2009年	刈谷市
デンソーテクノ株式会社	2010年	刈谷市
株式会社東海理化電機製作所	2008年	丹羽郡 大口町
東海旅客鉄道株式会社	2007年、2012年	名古屋市
東春信用金庫	2007年	小牧市
豊田合成株式会社	2007年、2012年	清須市
株式会社トヨタコミュニケーションシステム	2007年、2009年、2012年	名古屋市
豊田信用金庫	2007年、2010年	豊田市
株式会社豊田中央研究所	2007年	長久手市
豊田通商株式会社	2007年	名古屋市
トヨタファイナンス株式会社	2007年	名古屋市
トヨタ部品愛知共販株式会社	2013年	名古屋市
中日本印刷株式会社	2013年	名古屋市
中日本高速道路株式会社	2010年、2012年	名古屋市
名古屋眼鏡株式会社	2010年、2013年	名古屋市
名古屋勤労市民生活協同組合 (現企業名 生活協同組合コープあいち)	2008年	名古屋市
西尾信用金庫	2010年	西尾市

次世代法に基づく認定企業名一覧

愛知労働局管内
平成25年9月30日現在

※50音順

認定企業名	認定年	所在地 (市区町村)
株式会社ニデック	2012年	蒲都市
日本ガイシ株式会社	2012年	名古屋市
株式会社日本保育サービス	2012年	名古屋市
医療法人深見十全会	2013年	西尾市
ブラザー工業株式会社	2011年	名古屋市
碧海信用金庫	2007年、2012年	安城市
株式会社ポッカコーポレーション (現企業名 ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社)	2007年、2010年、2012年	名古屋市
ホンダロジコム株式会社	2012年	春日井市
マスプロ電工株式会社	2011年	日進市
マックスバリュ中部 (2007年三重局で認定後、愛知局へ移管)	2007年	名古屋市
松下エコシステムズ株式会社 (現企業名 パナソニックエコシステムズ株式会社)	2007年	春日井市
株式会社ミツカングループ本社	2007年、2010年、2011年	半田市
株式会社森精機製作所	2007年	名古屋市
株式会社UCS	2009年	稲沢市
社会福祉法人ゆたか福祉会	2008年	名古屋市
ユニー株式会社	2008年	稲沢市

次世代法に基づく認定を希望される事業主の皆さまへ

次世代法に基づく認定等個別相談会のご案内

「くるみんマーク」を目指しましょう!



次世代法に基づく認定及び一般事業主行動計画の策定にかかる認定等個別相談会を開催します。お気軽にご相談下さい。

● 日 時

毎月 第1・3木曜日、第2・4月曜日（祝日・年末年始 除く）

① 10:00～ ② 13:00～ ③ 15:00～

11月…	7日（木）、11日（月）、21日（木）、25日（月）
12月…	5日（木）、9日（月）、19日（木）
1月…	6日（月）、16日（木）、20日（月）
2月…	6日（木）、10日（月）、20日（木）、24日（月）
3月…	6日（木）、10日（月）、20日（木）

※ あらかじめTELまたはFAX（裏面参照）により日時をご予約下さい。

予約状況によってはご希望の時間帯に相談できない場合がありますのでご了承下さい。

● 場 所

愛知労働局 雇用均等室

名古屋市中区栄二丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階

● 認定相談に当たり、当日持参していただきたいもの

- ① 一般事業主行動計画（写）
- ② 育児・介護休業制度等に係る就業規則
（正社員用以外の別規則がある場合は、別規則も）
- ③ 計画した目標の達成状況がわかる資料等

● 連絡先

愛知労働局雇用均等室（担当：稲葉、鈴木、水野）

電 話：052-219-5509

FAX：052-220-0573

愛知労働局雇用均等室 行き
 FAX 052-220-0573

次世代法に基づく認定等個別相談会

相談会は、1企業1時間程度を予定しています。

相談会に参加ご希望の方は、下記申込書にご記入の上、FAXにてお申し込み下さい。

お申し込みを頂いた方には、当局から確認のご連絡をいたしますが、予約状況によっては、日時のご変更をお願いすることがありますので、ご了承願います。

《 認定等個別相談会 参加申込書 》

会社・団体名		
所在地（本社）	〒	
担当者役職・氏名		
連絡先	(TEL)	(FAX)
ご希望の日及び時刻をご記入下さい (3つまで)	第1希望 : 平成 年 月 日 : ~ 第2希望 : 平成 年 月 日 : ~ 第3希望 : 平成 年 月 日 : ~	
相談の中でお聞き になりたい事項 (○をつけて下さい)	1. 認定申請について (具体的に) 2. 一般事業主行動計画の策定 (又は変更) について (具体的に) 3. その他 (具体的に)	

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、 くるみんマーク認定を目指しましょう!!!



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

目 次

■はじめに	1
■行動計画を策定する	2
■認定を受ける	5
■よくある質問	10
■様式集	
一般事業主行動計画策定・変更届	12
基準適合一般事業主認定申請書	14
次世代育成支援対策推進法（抄）	18
行動計画策定指針（抄）	19

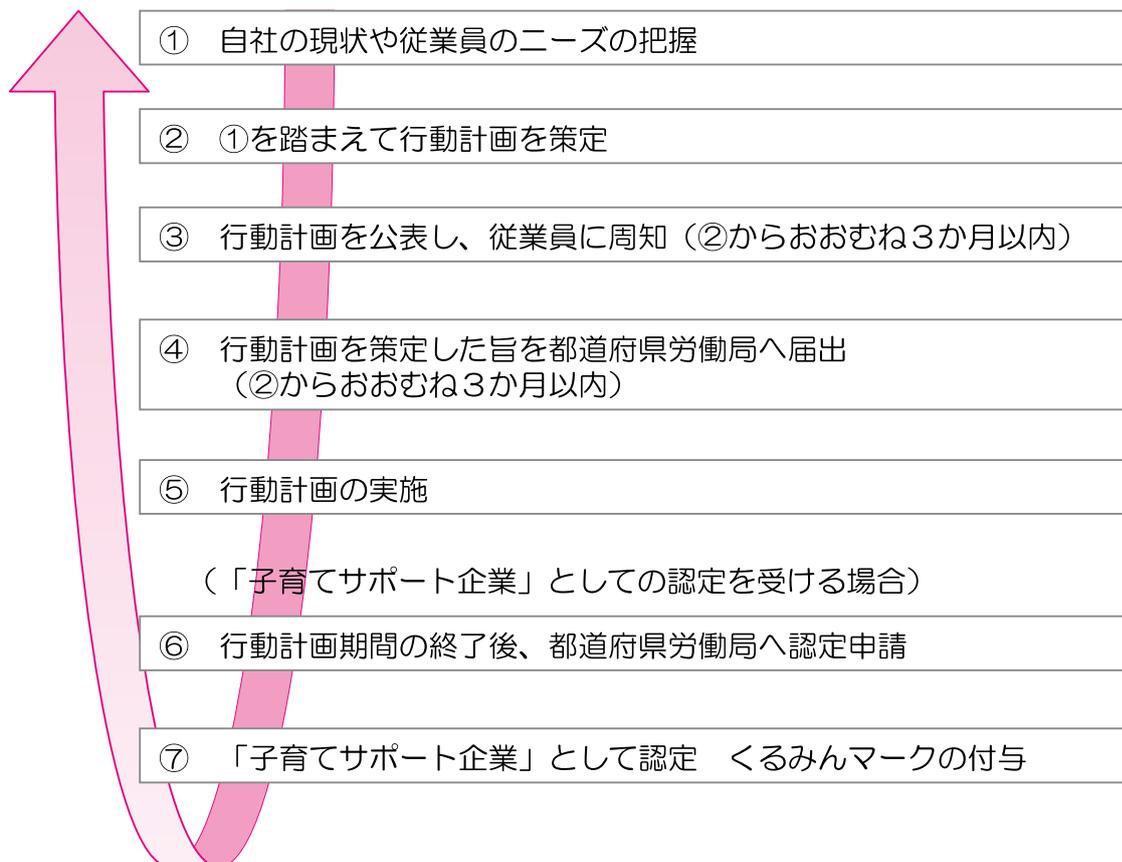


一般事業主行動計画とは

- 企業が、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。
- 企業は、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、一般事業主行動計画（以下「行動計画」）に、①計画期間②目標③目標達成のための対策およびその実施時期、を定めます。
- 常時雇用する従業員が101人以上の企業には、行動計画を策定し、一般への公表、従業員への周知、都道府県労働局への届出を行うことが義務付けられています。また、常時雇用する従業員が100人以下の企業には、努力義務が課せられています。
- 行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした場合、都道府県労働局へ申請することによって、次世代法に基づく「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。（くるみんマークの認定）認定された企業には、税制優遇制度があります。詳しくは9ページをご覧ください。

行動計画策定→実施→くるみんマーク認定の流れ

- 行動計画の策定から実施、認定への流れは以下の①～⑦のとおりです。



行動計画を策定する

ステップ1 自社の現状や従業員のニーズを把握しましょう

○行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、従業員のニーズを把握しましょう。

○例えば、過去5年程度をさかのぼって、以下のような事項を調べてみましょう。自社の課題が見えてくるはずです。

- ・妊娠・出産を機に退職する従業員がどれくらいいるか。
- ・子育て中の従業員がどれくらいいるか。
- ・育児休業、子の看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。休業者が行っていた業務は、どのように処理されているか。

○また、従業員のニーズを把握するにあたっては、以下のような項目を調べてみましょう。

- ① ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
- ② 現在の支援制度に対する満足度
- ③ 仕事と子育ての両立で苦労している点
- ④ 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
- ⑤ 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度 など

ステップ2 行動計画を策定しましょう

○課題に優先順位をつける

ある程度課題が見えてきたら、各課題に優先順位をつけます。雇用環境の改善には一定の期間を要します。経営層の判断も仰ぎながら、優先順位を決定することも必要となるでしょう。

○計画期間を決める

計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう。

○目標を決める

次に行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報から、次ページに示した行動計画策定指針の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲載されている項目を参考に、行動計画の目標を設定しましょう。目標はいくつでも設定できます。

●目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう。

(例：平成〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性△%とする)

●「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう。

○目標を達成するための対策を立てる

なお、くるみんマークの認定を希望される場合は、5～8ページに記載してある認定基準を踏まえて、行動計画を策定してください。

○行動計画の「目標」「対策」は、以下の事項を参考に設定してください。
(行動計画策定指針「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」より)

1. 雇用環境の整備に関する事項

○主に育児をしている従業員を対象とする取組

- 妊娠中および出産後の従業員の健康管理や相談窓口の設置
- 配偶者出産休暇制度の創設
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子どもの看護のための休暇制度の実施
- 「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知など、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施
- 育児休業中の待遇、育児休業後の賃金・配置その他の労働条件に関する事項についての周知
- 育児休業期間中の代替要員の確保
- 育児休業期間中の従業員の職業能力の開発・向上など、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 育児休業後における原職または原職相当職への復帰
- 3歳以上の子を養育する従業員に対する所定外労働の免除・短時間勤務制度の導入
- フレックスタイム制度の導入
- 始業・終業時刻の繰り上げ、または繰り下げの制度
- 育児・介護休業法の規定を上回る短時間勤務制度の実施など、従業員が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内保育施設の設置・運営
- 子育てサービス費用の助成、貸し付け
- 子の看護休暇について、1時間を単位とする取得を可能とするなど、弾力的運用の実施
- 希望する従業員に対する勤務地、担当業務、労働時間などの限定制度の実施
- 育児・介護休業法に基づく育児休業などの両立支援制度全般の周知
- 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施

○育児をしていない従業員も含めて対象とする取組

- ノー残業デーの導入・拡充や企業内の意識啓発などによる所定外労働の削減
- 年次有給休暇取得の促進
- 短時間正社員制度の導入・定着
- 在宅勤務やテレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

2. その他の次世代育成支援対策

○対象を自社の従業員に限定しない、雇用環境整備以外の取組

- 託児室・授乳コーナーの設置などによる子育てバリアフリーの推進
- 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」の実施
- 地域における子育て支援活動への従業員の積極的な参加の支援など、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップ（学生の就業体験）やトライアル雇用（ハローワークからの紹介者を短期間、試行的に雇用）などを通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

ほか

ステップ3 行動計画を公表し、従業員への周知を図りましょう

○一般への公表

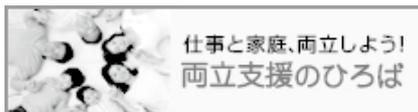
行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。公表の方法には、自社のホームページへの掲載、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」への掲載、県の広報誌・日刊紙への掲載などがあります。インターネットが使用できない企業では、事業所の見やすい場所への掲示や備え付けでも差し支えありません。

○従業員への周知

行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、その計画を従業員へ周知しましょう。周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、従業員への配布、電子メールでの送付、イントラネット（企業内ネットワーク）への掲載などがあります。

☆「両立支援のひろば」とは、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」、自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」、企業や労働者向けのお役立ち情報など、各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご覧ください。



「両立支援のひろば」
<http://www.ryouritsu.jp/>

ステップ4 行動計画を策定した旨を、都道府県労働局へ届け出ましょう

○行動計画を策定したら、策定の日からおおむね3か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を郵送、持参、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。

なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

○行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

モデル行動計画

行動計画を策定する際は、厚生労働省ホームページ内にある「モデル行動計画」をご活用ください。会社の状況に応じた、さまざまなタイプの計画例を掲載しています。また、届出様式もこちらからダウンロードできます。

厚生労働省トップページ <http://www.mhlw.go.jp/>

→分野別の政策：子ども・子育て 職場における子育て支援

→事業主の方へ

→育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法について

→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について

ステップ6 認定を取得し、くるみんマークを活用しましょう

くるみんマークの認定とは

○行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。



○認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

次世代認定マーク(愛称:くるみん)

- ☆ 次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPR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。
- ☆ 取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。
認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその附属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

○認定を受けるためには、9つの認定基準を満たす必要があります。

○認定を希望される場合は、行動計画策定の際に、計画の内容が認定基準に合致するかどうか、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。

認定基準

認定基準1

雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。

○行動計画には、行動計画策定指針の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」の「1 雇用環境の整備に関する事項」（1）子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、に示された項目のうち、1項目以上が盛り込まれていなければなりません。（20～22ページ参照）
これらの取組の具体例は、3ページの「1 雇用環境の整備に関する事項」をご覧ください。

○制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時にすでに実施している場合は、認定対象とはなりません。

認定基準2

行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

○次世代法は平成27年3月31日までの時限立法です。認定を受けるためには、それまでに計画期間が終了し、都道府県労働局への申請および審査を終えている必要があります。

認定基準3

策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

○認定の申請にあたっては、計画に定めた目標を達成したことを証明する資料を添付していただく必要があります。証明する資料は目標によって異なりますが、以下のようなものが考えられます。

①制度導入を目標としている場合	
育児休業期間の延長	→ 制度導入前後の就業規則などの写し
ノー残業デーの導入	→ 制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料など（制度導入年月日の分かるもの）
②数値目標を設定している場合	
女性従業員の育児休業取得率を80%以上にする	→ 育児休業をした女性従業員の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
男性の育児休業取得者が1名以上	→ 育児休業をした男性従業員の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類
行動計画期間中に所定外労働時間を月8時間以上削減する	→ 行動計画実施前後の従業員1人当たりの所定外労働時間数（企業の自己申告）
③制度の周知や情報提供を目標としている場合	
両立支援制度について社内に周知を図る	→ 周知のための措置を実施した年月日の分かる資料の写し
④意識啓発を目標としている場合	
各種研修の実施	→ 実施年月日の分かる研修開催通知、研修の実施結果の写し

認定を受ける

※ 添付された書類により、目標が達成されたことが確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。

認定基準4

平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること。

○平成21年4月1日以降に行動計画を策定または変更した場合、認定を受けるためには、公表および周知を、行動計画を策定または変更した時からおおむね3か月以内に行う必要があります。

○公表および周知の方法については、4ページをご覧ください。

認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。

- 「計画期間内に育児休業等を取得した者」には、期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）も含まれます。
- 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる従業員を対象とした育児休業をいいます。
- 育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している従業員は含まれません。

従業員数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。
(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること。

認定基準6

計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること。

- 女性の育児休業等取得率については、以下のように計算してください。

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 70\%$$

(小数第1位切り捨て)

- 計画期間内に出産または育児休業等をした期間雇用者も含まれます。
- 認定申請時にすでに退職している従業員は、分母にも分子にも含まれません。
- 「育児休業等」とは、認定基準5と同様です。

従業員数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば基準を満たします。

(例えば、3年さかのぼると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼって構いません)

認定基準7

3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。

○始業時刻変更等の措置とは、以下のものをいいます。

- ①フレックスタイム制度
- ②始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ③従業員が育てる子のための保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配および費用の負担など）

○これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までには実施されていけばよいものです。

○これらの措置は、3歳から小学校就学前の子どもを育てるすべての従業員に適用する必要があります。期間雇用者などを除外することはできません。

認定基準8

次の①～③のいずれかを実施していること。

①所定外労働の削減のための措置

- 例 (i)労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備
(ii)「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
(iii)フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
(iv)時間外労働協定における延長時間の短縮
(v)その他これらに準ずる措置

②年次有給休暇の取得の促進のための措置

- 例 (i)年次有給休暇の計画的付与制度の導入
(ii)年間の年次有給休暇取得計画の策定
(iii)年次有給休暇の取得率の目標設定およびその取得状況を労使間の話し合いの機会において確認する制度の導入
(iv)その他これらに準ずる措置

③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- 例 (i)職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組
(ii)子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
(iii)その他これらに準ずる措置

○これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までには実施されていけばよいものです。

認定基準9

法およ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。

○次世代法や労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないことが必要です。

認定企業に対する税制優遇制度

1 税制優遇制度の概要

○認定を受けた企業は、認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物およびその附属設備（以下「建物等」）について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

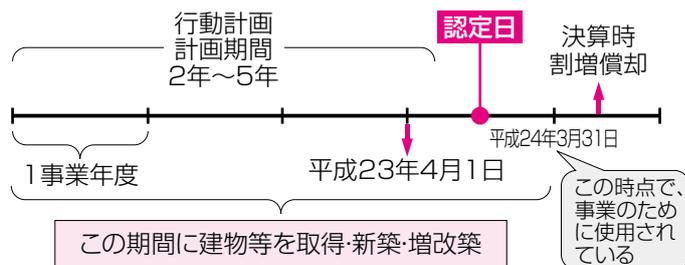
2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- 青色申告書を提出する事業主であること
- 平成23年4月1日から平成26年3月31日までの間に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けること
- ※個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日までの間に次世代法の認定を受けた場合に対象となります。
- ※過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となります。
- ※当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となります。

3 適用対象の建物等

○以下の①②のどちらにも当てはまる建物等が割増償却の対象となります。

- ①次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物等
- ②認定を受ける対象となった行動計画の（ア）計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得した建物等で、その建設の後、事業主が取得するまでの間に事業のために使用されたことのないもの、または（イ）その期間内に新築・増改築をした建物等



※所有権が移転しないリース取引により取得したものを除きます。

※増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限ります。

※「建物等」の例

- 事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
- 電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備

よくある質問

Q1 「常時雇用する従業員」の定義を教えてください。

A1 正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の従業員を指します。
①期間の定めなく雇用されている者
②一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

Q2 親会社などからの出向者は、従業員にカウントされますか。

A2 出向中の従業員は、その従業員が生計を維持するために必要な主たる賃金を負担する企業の常時雇用する従業員として取り扱います。

Q3 育児をしている従業員がいない場合でも、行動計画を策定しなくてはなりませんか。

A3 101人以上の従業員を雇用している企業の場合は、育児をしている従業員の有無にかかわらず、行動計画を策定・届出、公表、従業員への周知を行う義務があります。

Q4 行動計画の公表の方法を教えてください。

A4 インターネットを利用する場合は、①自社のホームページ、②両立支援のひろば (<http://www.ryouritsu.jp/>) などをご利用ください。
そのほか、県の広報誌・日刊紙などに掲載して一般の方に行動計画を知らせる方法が考えられます。インターネットを利用することができない企業の場合は、印刷物を事務所に備えるなど、求めに応じて誰でも行動計画を知り得るようにする方法で差し支えありません。

Q5 従業員への周知の方法を教えてください。

A5 事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、従業員への印刷物での配布、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載などが考えられます。

Q6 行動計画を策定し、実施している期間中に、従業員数が100人以下となった場合は、どうすればいいですか。

A6 100人以下となった時点で、次世代法第12条に基づく届出等は努力義務となりますが、引き続き、企業において取組を進めることが望まれます。

Q7 1回目の行動計画では達成できなかった目標を、2回目以降の行動計画で再度目標として設定することはできますか。

A7 できます。その場合、計画の内容、計画の運営方法について問題がなかったか検討を行い、その結果を踏まえ、目標達成のための対策を立てることが望まれます。

Q8 行動計画を変更したいのですが、どのような手続が必要ですか。

A8 以下の事項に変更があった場合には、行動計画策定・変更届に必要な事項を記入して、都道府県労働局に提出してください。あわせて、公表、従業員への周知も必要です。

変更する事項	届出の時期	公表・周知の時期
①事業主の属性 (氏名または名称、代表者の氏名、住所、電話番号)	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日から1年以内
②行動計画の期間	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日からおおむね 3か月以内
③目標または対策の内容 (すでに届け出ている策定・変更届の記載事項を変更 するような場合)	変更の日からおおむね 3か月以内	変更の日からおおむね 3か月以内
④上記①～③以外の事項	変更の日から1年以内	変更の日から1年以内

Q9 認定は何回も受けられますか。

A9 行動計画を策定・実施した都度、申請を行うことにより、その行動計画ごとに認定を受けることができます。

Q10 くるみんマークは何に表示できますか。

A10 以下のものに使用することができます。

- ①商品またはサービス
例) サービス提供時に着用する制服、サービスを提供する車両 など
- ②商品、サービスまたは事業主の広告
- ③商品またはサービスの取引に用いる書類または通信
例) FAX送信票、封筒、名刺 など
- ④事業主の営業所、事務所、その他事業場
- ⑤インターネットを利用して公衆の閲覧に供する情報(自社ホームページなど)
- ⑥従業員の募集のための広告または文書
また、ハローワークの求人票に掲載することもできます。

Q11 くるみんマークの色を変えることはできますか。

A11 マークの色彩はピンク色を使用してください。ただし、ピンク色とすることができない場合には、黒色を使用してください。

Q12 次世代法は平成27年3月で終わると聞きましたが、その後はどうなるのでしょうか。

A12 平成24年に成立した子ども・子育て支援法の附則や平成25年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」に基づき、今後について検討しているところです(平成25年8月現在)。

- (参考) ○子ども・子育て支援法(平成24年法律第65号)附則第2条(抄)
政府は平成27年度以降の次世代育成支援対策推進法の延長について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。
- 日本再興戦略(平成25年6月14日 閣議決定)(抄)
来年度末で期限切れとなる次世代育成支援対策推進法の延長・強化を検討する。

一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

行動計画を策定した場合や、既に策定した行動計画を変更した場合は、この様式に記入して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

常時雇用する労働者が101人以上である場合は「第1項」に○を、100人以下である場合には「第4項」に○をつけてください。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出を提出する日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）又は名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の電話番号を記入してください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数を記入してください。常時雇用する従業員とは、①期間の定めなく雇用されている者、②一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等等認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者を指します。

該当するものに○をつけてください。
①と②に該当するもの内容は、様式裏面の「次世代育成支援対策の内容として定めた事項」欄を参考にしてください。
なお、認定を受けるためには、この欄が①又は③であることが必要です。

①平成21年4月1日以降に、一般事業主行動計画の策定・届出義務のある企業が一般事業主行動計画を策定又は変更する場合は、6. 及び 7. を必ず実施する必要があります。
②一般事業主行動計画の策定・届出が努力義務の企業は 6. 及び 7. を実施している場合のみ記載してください。
③努力義務の企業であっても、平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、6. 及び 7. を必ず実施する（原則として、概ね3か月以内に公表及び労働者への周知を行う）必要があります。

認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請ができなくなるわけではありません。

様式第一号（第一条の二及び第三條関係）（第一面） （日本工業規格A列4）

都道府県労働局長 殿 一般事業主行動計画策定・変更届 届出年月日 平成23年 4月 1日

一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業 策定 変更
 （法人の場合）代表者の氏名 代表取締役 藤原 杉子 印
 住 所 〒100-0000 東京都千代田区両立1-2
 電 話 番 号 03-1234-5678

1. 一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条（第1項、第4項）の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

2. 常時雇用する労働者の数 40人

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成23年 4月 1日

3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り。）
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成23年 4月 1日 ~ 平成26年 3月 31日

5. 目標
 ① 雇用環境の整備に関するものを定めている
 ② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
 ③ ①と②の両方を定めている

6. 一般事業主行動計画の公表の方法
 ① インターネットの利用（自社のホームページ・両立支援のひろば・その他）
 ② その他の公表方法

7. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け
 ② 書面による労働者への交付
 ③ 電子メールによる送信
 ④ その他の周知方法

8. 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）

9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定） 有 無 未定

※届出様式の裏面は、策定または変更した行動計画の内容について「行動計画策定指針」に掲げられている項目のうち該当するものに○をつけてください。

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

様式第一号（第一条の二及び第二（係）（第三面））

行動計画策定指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項	
1 雇用環境の整備に関する事項	ア	妊娠中や産後女性の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や相談体制の整備の実施	
	イ	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進	
	ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	
	エ	育児休業取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 （ア）育児休業取得を促進するための措置の実施 （イ）育児休業取得を促進する待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項 （ウ）育児休業中の代替業務の確保 （エ）育児休業後の復職支援の措置の実施	
	オ	子どもを育てる労働者が利用できる次世代育成支援対策の取組の一環として、育児休業期間中の代替業務の確保、育児休業後の復職支援の措置の実施	
	カ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	
	キ	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	
	ク	労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入	
	ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度的実施	
	コ	子育てを行う労働者の住宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	
	サ	育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	
	シ	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施 （概要を記載すること）	
	その他		
	（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
		イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ	短時間正社員制度の導入・定着
		エ	在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入
		オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施 （概要を記載すること）
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	
	(2)	地域において子ども健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところと実際に見ることができる「子ども参観日」の実施	
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	
	その他	（概要を記載すること）	

雇用環境の整備に関する取組です。
認定を受けることを希望する場合は、行動計画の内容に、この部分に該当する事項が含まれていなければなりません。

雇用環境の整備以外の取組です。
これらの事項だけを内容とする行動計画を策定しても、認定の対象とはなりません。

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

基準適合一般事業主認定申請書 記入例

行動計画の計画期間終了後、認定を受けることを希望する場合は、この様式に記入し、必要な書類を添付して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

申請を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）又は名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）、主たる事務所の電話番号を記入してください。

この申請書を提出する日を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した日を記入してください。

実施した行動計画の計画期間を記入し、それが何期目の行動計画であるか記入してください。

なお、行動計画の途中で期間の変更を行った場合には、変更後の計画期間を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した労働局の都道府県名を記入してください。

平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、公表及び労働者への周知を適切に行っていることが認定要件となりますので、必ず記入してください。なお、策定・届出が努力義務の企業についても、認定を受けるためには、公表及び労働者への周知を行っていることが必要です。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数（雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数）を記入してください。

平成21年3月31日までに策定又は変更し、平成21年4月1日以降変更していない一般事業主行動計画については、4. (1)、4. (2) のみ記載し、4. (3)、4. (4) は記載する必要はありません。

認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した日を記入してください。

一般事業主行動計画を変更した場合は、変更内容について該当する数字を○で囲んでください。

労働者への周知方法について、該当する番号を○で囲み、④を囲んだ場合は、①～③以外の周知方法を記載してください。

様式第二号（第三条関係）（第 頁 / 第 2 面） (日本工業規格 A 列 4)

基準適合一般事業主認定申請書

申請年月日 平成25年 4月 1日

都道府県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 **株式会社 両立産業**

(法人の場合) 代表者の氏名 **代表取締役 藤原 杉子** 印

住 所 〒100-0000 **東京都千代田区両立1-1-1**

電 話 番 号 **03-1234-5678**

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

1. 策定・実施した一般事業主行動計画について

(1) 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成23年 4月 1日

(2) 一般事業主行動計画策定届の届出先 **東京** 労働局長

(3) 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日(3期目)

2. 常時雇用する労働者の数 **357** 人(うち男性**234**人、女性**123**人)

3. 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況(第4面に記載すること)

4. 公表及び労働者への周知の方法

(1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日	(2) 変更した場合の変更内容	(3) 一般事業主行動計画の公表の方法	(4) 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
平成 年 月 日		① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他()) ② その他の公表方法()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法()
平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。) ③ その他	① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他()) ② その他の公表方法()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け ② 書面による労働者への交付 ③ 電子メールによる送付 ④ その他の周知方法()

公表方法について、該当する番号を○で囲み、①を囲んだ場合は、その方法を囲むか、具体的に記載してください。②を囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載してください。

(A) 欄には計画期間内に出生した女性労働者数を、(B) 欄には計画期間内に育児休業等※をした女性労働者数をそれぞれ記入してください。
(C) 欄には (B) ÷ (A) の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

認定申請時にすでに退職している労働者は、出産をしても、育児休業等を取得していても、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たっては分母にも分子にも含まれません。

平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。) ③ その他	① インターネットの利用(自社のホームページ・両立支援のひろば・その他()) ② その他の公表方法()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備え付け書面による労働者への交付 ② 電子メールによる送付 ③ その他の周知方法()
----------	--	--	--

5. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

計画期間において育児休業等をした男性労働者数 人

(育児休業等を取得した男性労働者数が0人の中小事業主は、イ〜ハのいずれかを記入)

イ 計画期間において看護休暇を取得した男性労働者数 人

(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。)

ロ 短時間勤務制度の具体的内容

計画期間における短時間勤務制度を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ハ 計画期間の開始前3年以内に育児休業等をした男性労働者(複数いる場合はそのうちのいずれか一人)が休業した期間 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出生した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

計画期間において		
出生した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	(C) %

② ((C)の育児休業等をしたものの割合が70%未満の中小事業主のみ記入)

計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日(計画期間の末日)までの間の		
出生した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	(C) %

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主については、「計画期間+計画期間開始前の(最長)3年間」で70%以上となる期間を記入してください。

また、(A) 欄にはその期間内に出生した女性労働者数を、(B) 欄にはその期間内に育児休業等※をした女性労働者数を記入し、(B) ÷ (A) の値を、小数第1位を切り捨てて記入してください。

計画期間内に育児休業等※を取得した男性労働者数を記入してください。

なお、認定申請時に、既に退職している労働者は、含みません。

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、計画期間内に育児休業等※を取得した男性労働者がいなかった場合は、イ計画期間において看護休暇を取得した男性労働者数(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く)、ロ計画期間における短時間勤務制度の措置を子の養育のために利用した男性労働者数、ハ計画期間開始前3年以内に育児休業等※を取得した男性労働者の取得期間のいずれかを記入してください。

※ここでいう「育児休業等」とは、子が1歳に達するまで(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)の間の休業(育児・介護休業法第2条第1号に規定されている休業)に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業(育児・介護休業法第23条第2項又は第24条第1項に規定されている休業)をいいます。

3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」の実施の有無(有が1つ以上必要)について、該当するものに○をつけてください。

様式第二号(第三条関係)(第3面)

6. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置(3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。)	実施の有無
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	有 <input checked="" type="radio"/> 無 <input type="radio"/>
イ 所定外労働の免除	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
ウ 短時間勤務制度	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
エ アレックスタイム制度	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
カ 事業所内保育施設の設置運営	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>
キ 育児に要する経費の援助措置等	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>

7. 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施状況

実施している措置	実施の有無	措置の内容
ア 所定外労働の削減のための措置	有 <input checked="" type="radio"/> 無 <input type="radio"/>	週に2日、ノー残業デーを実施している。
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>	
ウ ア及びイ以外の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置	有 <input type="radio"/> 無 <input checked="" type="radio"/>	

(注) 次の①から⑦までの書類を添付すること。
 ① 策定・実施した一般事業主行動計画
 ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
 ③ 公表及び労働者への周知が義務又は努力義務である事業主については、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類(自社のホームページの画面を印刷した書類等)であってその日付けがわかるもの
 ④ 育児休業等をした男女労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類が記載されている書類
 ⑤ 5.(1)イ又はロのいずれかの基準を満たすものとして認定申請をする場合にあっては、看護休暇の取得又は短時間勤務制度の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子の年齢が記載されている書類
 ⑥ 6.及び7.の実施状況を明らかにする書類(労働協約又は就業規則の写し等)
 ⑦ 既に次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたことのある一般事業主にあつては当該認定に係る基準適合一般事業主認定申請書及び認定通知書の写し

働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置の実施の有無について、該当するもの(有が1つ以上必要)に○をつけてください。「有」の場合は、その内容を「措置の内容」欄に記入してください。

認定の申請の際には、この様式に①～⑦の書類を添付して、都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄には、認定を受けようとする行動計画に掲げた目標について記入してください。

様式第二号（第三条関係）（第4面）

次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標	目標の達成状況
<p>1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率…10%以上 ・女性の育児休業取得率…80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率…15% (育児休業取得者3人/配偶者が出産した労働者20人×100=15) ・女性の育児休業取得率…81% (育児休業取得者9人/出産した労働者11人×100=81)
<p>2 平成25年4月までに、小学校に入学するまでの子を持つ社員が希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。</p>	<p>平成25年1月1日に導入した。</p>
<p>3 平成25年4月までに、週に1日実施しているノー残業デーを週に2回に拡充する。</p>	<p>平成25年1月1日から実施した。</p>
<p>4 平成25年4月までに、地域の子どもの職場見学の受け入れ体制を創設する。</p>	<p>平成25年1月1日に創設した。</p>

「目標の達成状況」欄には、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄に記入したそれぞれの目標について、計画期間終了日時点での達成状況を記入してください。

目標が達成されたことを証明する資料の例は、6ページをご覧ください。

添付された書類により、目標が達成されたことが確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。

次世代育成支援対策推進法 (平成15年法律第120号) (抄)

第1章 総則

(目的)

第1条 この法律は、我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とする。

(定義)

第2条 この法律において「次世代育成支援対策」とは、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組をいう。

(基本理念)

第3条 次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭その他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第4条 国及び地方公共団体は、前条の基本理念(次条及び第7条第1項において「基本理念」という。)にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない。

(事業主の責務)

第5条 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

(国民の責務)

第6条 国民は、次世代育成支援対策の重要性に対する関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。

第2章 行動計画

第3節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第12条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が百人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

4 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が百人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

5 前項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表するよう努めなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主が同項の規定による届出又は第三項の規定による公表をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出又は公表をすべきことを勧告することができる。

第12条の2 前条第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

2 前条第四項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を策定し、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。

3 前条第六項の規定は、同条第一項に規定する一般事業主が第一項の規定による措置を講じない場合について準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第13条 厚生労働大臣は、第十二条第一項又は第四項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働

省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第14条 前条の規定による認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「広告等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

行動計画策定指針（抄）

（平成二十一年三月二十三日）

六 一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

1 一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点

(1) 労働者の仕事と生活の調和の推進という視点

憲章においては、企業とそこで働く者は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に自主的に取り組むこととされている。また、行動指針においては、社会全体の目標として、週労働時間六十時間以上の雇用者の割合、年次有給休暇取得率、男女の育児休業取得率及び第一子出産前後の女性の継続就業率等の数値目標が掲げられており、こうした目標を踏まえた取組が求められている。

(2) 労働者の仕事と子育ての両立の推進という視点

子育てをする労働者が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、労働者のニーズを踏まえた次世代育成支援対策を実施することが必要であり、特に、子育ては男女が協力して行うべきものとの視点に立った取組が重要である。

(3) 企業全体で取り組むという視点

企業による次世代育成支援対策は、業務内容や業務体制の見直し等をも必要とするものであることから、企業全体での理解の下に取組を進めることが必要である。このため、経営者自らが、企業全体で次世代育成支援対策を積極的に実施するという基本的な考え方を明確にし、主導的に取り組んでいくことが必要である。

更に、企業によっては全国に事業所が存在し、事業所における職種の違いや、その地域の実情により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは様々であることが想定されることから、一般事業主行動計画を企業全体として策定した上で、必要に応じて事業所ごとの実情に応じた効果的な取組を自主的に進めるこ

とが期待される。

(4) 企業の実情を踏まえた取組の推進という視点

子育てを行う労働者の多少、企業の業種又は構成割合の高い労働者の職種、雇用形態等の違い等により、仕事と子育ての両立支援策への具体的なニーズは企業によって様々であることが想定されることから、関係法令を遵守した上で、企業がその実情を踏まえ、効果的な取組を自主的に決定し進めていくことにより、社会全体の取組を進めることが必要である。

(5) 取組の効果という視点

次世代育成支援対策を推進することは、将来的な労働力の再生産に寄与し、我が国の経済社会の持続的な発展や企業の競争力の向上に資するものであることを踏まえつつ、また、個々の企業にとっても、当該企業のイメージ・アップや優秀な人材の確保、定着等の具体的なメリットが期待できることを理解し、主体的に取り組むことが必要である。

(6) 社会全体による支援の視点

次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、国及び地方公共団体はもとより、企業や地域社会を含めた社会全体で協力して取り組むべき課題であることから、様々な担い手の協働の下に対策を進めていくという視点が必要である。

(7) 地域における子育ての支援の視点

各企業に雇用される労働者は、同時に地域社会の構成員であり、その地域における子育て支援の取組に積極的に参加することが期待されていることや、地域において、子育てしやすい環境づくりを進める中で各企業にも期待されている役割を踏まえた取組を推進することが必要である。

2 一般事業主行動計画の計画期間

一般事業主行動計画は、経済社会環境の変化や労働者のニーズ等を踏まえて策定される必要があり、計画期間内において、一定の目標が達成されることが望ましい。したがって、計画期間については、各業の実情に応じて、次世代育成支援対策を効果的かつ適切に実施することができる期間とすることが必要であり、平成十七年度から平成二十六年度の十年間をおおむね二年間から五年間までの範囲に区切り、計画を策定することが望ましい。

3 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

一般事業主行動計画においては、各企業の実情を踏まえつつ、より一層労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備その他の次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標を定める必要がある。

目標については、育児休業の男女別取得率等の制度の利用状況に関するもの、仕事と子育ての両立が図られるようにするための制度の導入に関するもの等の幅広い分野から企業の実情に応じた目標を設定すべきものである

が、可能な限り定量的な目標とする等、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましい。

また、各企業における労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、この際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的であるととも、この「両立指標に関する指針」による評価の結果を目標として定めることも考えられる。

4 その他基本的事項

(1) 推進体制の整備

一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施を実効あるものとするため、まず、管理職や人事労務管理担当者に対し、その趣旨を徹底することが必要であるとともに、子育てを行う労働者を含めたすべての関係労働者の理解を得ながら取り組んでいくことが重要である。このため、各企業における次世代育成支援対策の推進体制の整備を図ることが必要であり、その方策として次のような措置を講ずることが望ましい。

ア 次世代育成支援対策を効果的に推進するため、人事労務担当者、労働者の代表等を構成員とした一般事業主行動計画の策定やこれに基づく措置の実施のための社内委員会の設置等

イ 次世代育成支援対策に関する管理職や労働者に対する研修・講習、情報提供等の実施

ウ 仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置

また、各企業が一般事業主行動計画を策定する際に、同一業種の企業及び事業主の団体等と連携することにより、より効果的な取組を進めることも考えられる。

(2) 労働者の意見の反映のための措置

仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備に対する労働者のニーズは様々であり、必要な雇用環境の整備を効果的に実施するためには、こうした労働者のニーズも踏まえることが重要である。このため、労働者や労働組合等に対するアンケート調査や意見聴取等の方法により、次世代育成支援対策に関する労働者の意見の反映について、企業の実情に応じて工夫することが必要である。

(3) 計画の公表及び周知

一般事業主行動計画の策定義務のある事業主は計画の公表及び労働者への周知が義務とされ、一般事業主行動計画の策定が努力義務とされている事業主は、計画の公表及び労働者への周知が努力義務とされたところである。

一般事業主行動計画の公表により、事業主が、他の企業における取組事例を知ることができること、国民が事業主の次世代育成支援の取組について知ることができるようになり、また、就労希望者の企業選択に資

すること、都道府県及び市町村が地域における次世代育成支援の取組を進める際に、地域の事業主の取組を知ることができ、円滑な連携を図ることが可能となることなどの効果が期待される。

このため、策定した一般事業主行動計画については、「両立支援のひろば」や自社のホームページなど適切な方法で公表するとともに、自社の様々な両立支援の取組やその実施状況を併せて公表する等その公表方法を工夫することが期待される。

また、策定した一般事業主行動計画に定めた目標の達成に向けて、企業全体で取り組むため、計画を企業内に周知し、企業全体で取組を推進することが重要である。

このため、策定した一般事業主行動計画については、全ての労働者が知りうるように書面の交付や電子メールによる送付など適切な方法で周知するとともに、啓発資料の作成・配布、研修・講習の実施等を併せて行うことが期待される。特に、次世代育成支援対策を企業全体で推進するという意識を浸透させるため、経営者の主導の下、管理職や人事労務管理担当者に対する周知を徹底することが期待される。

なお、一般事業主行動計画に基づき次世代育成支援対策を実施する場合、労働者の労働時間その他の労働条件の変更を伴うなど一定の場合には、就業規則、労働協約等に明記することが必要である。

(4) 計画の実施状況の点検

一般事業主行動計画の推進に当たっては、計画の実施状況を把握・点検し、その結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させることが期待される。

(5) 基準に適合する一般事業主の認定

法第十三条の基準に適合する一般事業主の認定及び法第十四条第一項の表示の制度を活用することにより、子育てしながら働きやすい雇用環境の整備に取り組んでいることを外部に広く周知することが容易となり、その結果、企業イメージの向上及び優秀な人材の確保、定着等を通じ、企業経営にメリットを生じさせることが期待できる。したがって、一般事業主行動計画を実施し、当該計画に定めた目標を達成した場合等に、認定を申請することを念頭に置きつつ、計画の策定やこれに基づく措置の実施を行うことが望ましい。また、当該認定を受けることを希望する場合には、法第十三条の厚生労働省令で定める基準を踏まえた一般事業主行動計画を策定することが必要である。

また、認定を取得した企業においては、他の企業の取組を促す観点からも、法第十四条第一項の認定を受けた旨の表示を積極的に活用することが期待される。

七 一般事業主行動計画の内容に関する事項

六の一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項を踏まえ、計画期間、次世代育成支援対策の実施により

達成しようとする目標並びに実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期を記載した一般事業主行動計画を策定する。

計画の策定に当たっては、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる次のような事項を踏まえ、各企業の実情に応じて、必要な事項をその内容に盛り込むことが望ましい。

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

ア 妊娠中及び出産後における配慮

母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、妊娠中及び出産後の労働者に対して、制度を積極的に周知するとともに、情報の提供、相談体制の整備等を実施する。

イ 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進

子育ての始まりの時期に親子の時間を大切に、子どもを持つことに対する喜びを実感するとともに出産後の配偶者を支援するため、子どもが生まれて父親となる労働者について、例えば五日間程度の休暇を取得しやすい環境を整備する。具体的には、子どもが生まれる際に取得することができる休暇制度の創設や、子どもが生まれる際の年次有給休暇、配偶者の産後八週間以内の期間における育児休業の取得促進を図る。

ウ より利用しやすい育児休業制度の実施

より利用しやすい育児休業制度とするため、その雇用する労働者のニーズに配慮して、その期間、回数等について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という。）に規定する育児休業制度を上回る措置を実施する。

エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備し、育児休業の取得を希望する労働者について、その円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

(ア) 男性の育児休業の取得を促進するための措置
「パパ・ママ育休プラス」の制度や専業主婦の夫でも育児休業を取得できることについての周知等、男性の育児休業の取得を促進するための措置を実施する。

(イ) 育児休業に関する定めの周知
労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、労働者に周知する。

(ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保等
育児休業を取得する期間について当該労働者の業務を円滑に処理することができるよう、当該育

児休業期間について当該業務を処理するための労働者の確保、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等

育児休業をしている労働者の希望に応じて、当該労働者の職業能力の開発及び向上等のための情報の提供、円滑な職場復帰のための講習、育児等に関する相談その他の援助を実施する。

(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰

育児休業をした労働者について、当該育児休業後に原職又は原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直し等を実施する。

オ 短時間勤務制度等の実施

働き続けながら子育てを行う労働者が子育てのための時間を確保できるようにするため、子どもを育てる労働者のうち希望する者が利用できる制度として、次に掲げる措置のうち適切なものを実施する。

(ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の免除

(イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度

(ウ) フレックスタイム制度

(エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度

カ 事業所内保育施設の設置及び運営

子どもを育てる労働者が利用することができる事業所内保育施設の設置及び運営について、他の企業と共同で設置することも含め、検討を行い、実施する。

キ 子育てサービスの費用の援助の措置の実施

労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、当該ベビーシッターに係る費用を負担するなど、子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助を行う。

ク 子どもの看護のための休暇の措置の実施

子の看護休暇について、一時間を単位とする取得を可能とする等の弾力的な利用が可能となるような制度等より利用しやすい制度を導入する。

ケ 勤務地、担当業務等の限定制度の実施

希望する労働者に対して、子育てをしやすくすることを目的として、勤務地、担当業務、労働時間等を限定する制度を講ずる。

コ その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施
アからコまでに掲げるもののほか、子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施、子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入その他の子育てをしながら働く労働者に配慮した措置を講ずる。

サ 諸制度の周知

育児休業、子の看護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限及び所定労働時間の

短縮措置の育児・介護休業法に基づく労働者の権利や、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置等の関係法令に定める諸制度について、広報誌に記載する等、手法に創意工夫を凝らし労働者に対して積極的に周知する。

シ 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施
出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置や母子家庭の母の就業促進のための措置を講ずる。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

ア 所定外労働の削減

子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していることから、所定外労働は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深め、次のような所定外労働を削減するための方策等を検討し、実施する。企業内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組を行う。

(ア) 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備

(イ) 「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

(ウ) フレックスタイム制や変形労働時間制の活用

(エ) 時間外労働協定における延長時間の短縮

イ 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度を活用するとともに、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。

ウ 短時間正社員制度導入・定着

短時間正社員制度については、個々人のライフスタイルに応じた多様な働き方の選択肢につながることからその導入・定着が図られることが期待される。

エ 在宅勤務等の導入

在宅勤務やテレワーク（情報通信技術（IT）を利用した場所・時間にとらわれない働き方）等は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、仕事と子育ての両立のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識等の働きやすい環境を阻害する職場における慣行その他の諸要因を積極的に解消するため、管理職を含めたその雇用する労働者すべてを対象として、情報提供、研修等による意識啓発を行う。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

(1) 子育てバリアフリー

多数の来訪者が利用する社屋等において、子どもを連れた人が安心して利用できるよう、託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレの設置等の整備を行う。

また、商店街の空き店舗等を活用して、託児施設等各種の子育て支援サービスの場を提供する。

(2) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において、子どもの健全育成、疾患・障害を持つ子どもの支援、子育て家庭の支援等を行うNPOや地域団体等について、その活動への労働者の積極的な参加を支援する。

イ 子どもの体験活動等の支援

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、職場見学を実施すること、子どもが参加する地域の行事・活動に企業内施設や社有地を提供すること、各種学習会等の講師、ボランティアリーダー等として社員を派遣すること、子どもの体験活動を行うNPO等に対する支援を行うこと等に取り組む。

ウ 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

子どもを交通事故から守るため、労働者を地域の交通安全活動に積極的に参加させるなど、当該活動を支援するとともに、業務に使用する自動車の運転者に対する交通安全教育、チャイルドシートの貸出し等、企業内における交通の安全に必要な措置を実施する。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援のためのボランティア活動等への労働者の積極的な参加を支援する。

(3) 企業内における「子ども参観日」の実施

保護者でもある労働者の子どもとふれあう機会を充実させ、心豊かな子どもをはぐくむため、子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を実施する。

(4) 企業内における学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

保護者でもある労働者は、子どもとの交流の時間が確保しにくい状況にあるとともに、家庭教育に関する学習機会への参加が難しい状況にあるため、企業内において、家庭教育講座等を地域の教育委員会やNPO等と連携して開設する等の取組により、家庭教育への理解と参画の促進を図る。

(5) 若年者の安定就労や自立した生活の促進

次代の社会を担う若年者の能力開発や適職選択による安定就労を推進するため、若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進を行う。

◆一般事業主行動計画の策定等に関するお問い合わせは、最寄りの**都道府県労働局雇用均等室**まで。

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第2合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクセス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-6893-1100 03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

事業主の皆さまへ

子育てサポート企業に対する 税制優遇制度が創設されました

取得・新築・増改築した建物等について **割増償却** ができます



- **次世代育成支援対策推進法の認定**を受け、「くるみん」を取得した事業主に対する**税制優遇制度（建物等の割増償却制度）**が創設されました。
- 「**子育てサポート企業**」として、次世代育成支援への取り組みを推進している「くるみん」取得企業の皆さま、この税制優遇制度を積極的にご活用ください。



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省・都道府県労働局

1 税制優遇制度の概要

- 次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく認定を受け、「くるみん」を取得した企業は、認定を受ける対象となった一般事業主行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の**32%の割増償却**ができます。

2 税制優遇制度の対象となる事業主の要件

- 青色申告書を提出する事業主であること
- 平成23年4月1日から平成26年3月31日までの期間内に始まるいずれかの事業年度において、次世代法の認定を受けること

※個人事業主の場合は、平成24年1月1日から平成26年12月31日まで各年に次世代法の認定を受けた場合に対象となります。

※過去に認定を受けたことのある事業主でも、当該期間内に新たに認定を受けた場合には対象となります。

※当該期間内に複数回認定を受けた場合には、最初の認定についてのみ対象となります。

次世代法(次世代育成支援対策推進法)とは?

- 少子化が急速に進行し、わが国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。少子化の背景の一つには、仕事と子育ての両立が困難な職場環境があると指摘されています。
- そこで、次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくることを目的として、国、地方公共団体、企業、国民が一体となって行う取り組み（以下「次世代育成支援対策」）を進めるため、それぞれが果たすべき役割などを定めた**次世代育成支援対策推進法**が平成15年7月に成立し、平成17年4月に施行されました。
- この法律では、少子化の流れを変えるため、国や地方公共団体による取り組みとともに、企業においても**一般事業主行動計画**（以下「行動計画」）を策定、実施していただくことを定めています。（平成23年4月1日から従業員101人以上の企業に、策定・届出、公表・周知が義務づけられています）。
- **行動計画**とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めて多様な働き方を選択できる労働条件の整備などに取り組むに当たって、①計画期間②目標③目標達成のための対策とその実施期間、を定めるものです。

行動計画の策定について → <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

- この行動計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした企業は、申請を行うことによって「**子育てサポート企業**」として、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、**次世代認定マーク（愛称：くるみん）**を広告、商品などに表示し、次世代育成支援対策に取り組んでいることをアピールできます。

3 適用対象の建物等

以下の①②のどちらにも当てはまる建物及びその附属設備（以下「建物等」）が割増償却の対象となります。

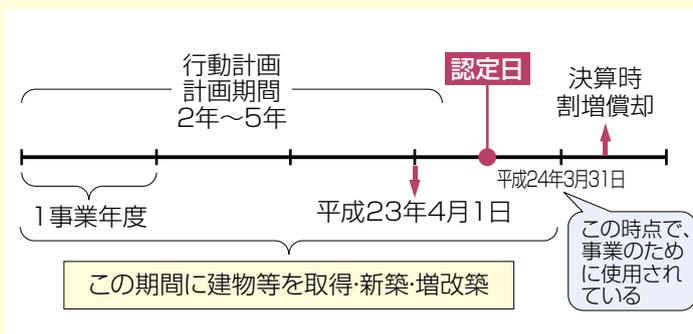
- ①次世代法の認定を受けた日を含む事業年度終了の日において、事業主が所有し、事業のために使用している建物等
- ②認定を受ける対象となった行動計画の（ア）計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得した建物等で、その建設の後、事業のために使用されていないもの、または（イ）その期間内に新築・増改築をした建物等

※所有権が移転しないリース取引に取得したものを除きます。

※増改築の場合は、増改築のための工事を行ったことによって所有することとなった建物等の部分に限ります。

※「建物およびその附属施設」の例

- 事務所用建物、店舗用建物、病院用建物、工場用建物、倉庫用建物、事業所内保育施設
- 電気設備、アーケード・日よけ設備、給排水・衛生設備、ガス設備



4 事務手続

- **次世代法の認定申請**は、**都道府県労働局雇用均等室**で受け付けています。認定を受けた事業主には「**基準適合一般事業主認定通知書**」を交付します。
- **割増償却**は、上記通知書の写し等を添えて、**税務署**に申告してください。

※割増償却について詳しくは、**税務署**までお問い合わせください。

「くるみん」を取得するには？



- **次世代法の認定**を受け「くるみん」を取得するためには、適切な行動計画を策定し、その計画期間が終了し、一定の基準を満たしていることが必要です。
認定基準について → <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/ninteikijun.pdf>
- 認定を受けようとする場合は、あらかじめ認定基準を踏まえて行動計画を策定してください。策定した、または策定しようとしている行動計画が目標を達成した場合に認定基準を満たすかどうかについては、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。
- **行動計画が認定基準を満たさない場合は**、計画期間の途中でその期間や内容を変更することが可能です。計画の変更により、認定の対象となる場合もあります。
行動計画の期間や内容を変更するときは、都道府県労働局雇用均等室に変更届を提出してください。

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎（1号館）3階

行動計画の策定・認定基準・認定企業一覧については厚生労働省ホームページをご覧ください

- 行動計画の策定について : <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>
- 認定基準について : <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/ninteikijun.pdf>
- 認定企業について : <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>