



担当	千葉労働局雇用均等室
	室長 安達 秀子
	室長補佐 荒井 直子
	厚生労働事務官 阿部 恵美子
電話	043-221-2307

新たに県内企業4社が認定されました！ — 次世代法に基づく千葉労働局長による認定 —

千葉労働局（局長 千葉 秀木）では、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づく認定事業主として、平成21年9月29日にシャープシステムプロダクト株式会社、平成22年1月4日にイオンリテール株式会社及び株式会社ミリアルリゾートホテルズ、平成22年1月8日にみずほインベスターズビジネスサービス株式会社の4社を認定しました。これにより、千葉県内の認定事業主は合計16社となりました（別添2参照）。

平成17年4月に施行された次世代法では、一定の要件を満たす場合、事業主は、都道府県労働局長に申請し、認定を受けることができることとなっています（別添4参照）。

認定を受けた事業主は、次世代認定マーク 愛称「くるみん」を広告や商品、求人広告などにつけることができ、これにより「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」であることがアピールされます。

○ 新たに認定された企業名〔所在地〕 （認定日及び名称順）

- ・ シャープシステムプロダクト株式会社 [千葉市]
- ・ イオンリテール株式会社 [千葉市]
- ・ 株式会社ミリアルリゾートホテルズ [浦安市]
- ・ みずほインベスターズビジネスサービス株式会社 [船橋市]



次世代認定マーク（愛称くるみん）
（マークの色：ピンク又は黒）

（注）・企業名等は企業の了解を得て掲載しています。

- ・ みずほインベスターズビジネスサービス株式会社は2007年にも認定されています。

- （添付資料）
- 1 認定企業の取組事例
 - 2 千葉県内の認定企業名一覧（平成22年1月27日現在）
 - 3 千葉労働局における「一般事業主行動計画策定届」の届出状況等
 - 4 次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」について
 - 5 「一般事業主行動計画を策定し、くるみんマークを目指しましょう！！」

※ 認定企業名一覧については、[千葉労働局ホームページ](#)に掲載しており、今後、随時更新していく予定です。

※ 各都道府県の認定企業名については、[厚生労働省のホームページ](#)に掲載されています。

認定企業の取組事例

○ シャープシステムプロダクト株式会社（取締役社長 市山 英治）

1 計画期間 平成19年4月1日～平成21年3月31日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）育児短時間勤務制度の利用可能期間を延長する。

→平成20年4月1日より、子が小学校入学までの適用期間であったものを小学校6年生の3月末までに延長し、子育てしながら勤務するものがより柔軟に働ける環境づくりを行った。

（目標2）所得が急激に減少する育児休職中の経済的支援を拡充する。

→平成20年4月1日より、経済的支援（育児休職開始時10日間を有給化、休職期間中は月額6万円の支援金を支給）により、育児休職を取得しやすい環境づくりを行った。

（目標3）ワークライフバランスの観点から、男性社員の育児参加を促す。

→平成20年7月1日より、Webや通達徹底等を通じて、育児に対する会社の前向きな取り組み姿勢を理解してもらうことで、男性社員の育児休職取得促進を図った。また、平成21年2月にはeラーニングを活用し、全社員に対し、ワークライフバランスの基本概念の浸透を図った。

（目標4）国の財形活用助成金廃止を受け、同費用（育児費用等）を全額会社負担とする。

→平成19年4月1日より、1歳に満たない子の養育等の特定事由における支出に対し、次世代育成の一助として廃止となる財形活用助成金と同額の給付金を支給することとした。

※当該目標については、計画期間開始時点で目標を達成しているため、認定審査の対象となりません。

3 育児休業取得状況（認定基準5・6）

- ・男性の育児休業取得者 2名
- ・女性の育児休業取得率 125%

認定企業の取組事例

○ イオンリテール株式会社（代表取締役 村井 正平）

1 計画期間 平成19年4月1日～平成21年6月30日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）男性の育児休職取得促進のための施策を実施する。

男性従業員 育児休職1名以上取得すること。

- ・平成20年7月度より、男性従業員の積極的な育児参加推進を目的に短期育児休職（有給）制度を新設。
- ・平成21年6月より、育児勤務対象者を日給月給制従業員より時間給制従業員へ拡大。
- ・期間中に男性従業員育児休職（休職期間：平成19年5月1日～平成20年3月31日）1名取得。
- ・女性従業員については期間中において出産した従業員に対する、育児休職した従業員の割合は130.1%。

（目標2）出店するショッピングセンター内にテナントとして託児施設を誘致する。

→平成19年4月19日以降、店内でテナントとして4施設契約開始。

（目標3）出産・育児のための退職者への再雇用制度の充実を図る。

→平成20年6月度より、リ・エントリー（退職者再雇用）制度における登録対象者をNR社員よりコミュニティ社員、エキスパート社員へ拡大。

（目標4）平成21年6月30日までに、日給月給制社員の「一人当たり所定外労働時間」を10%削減する。

- ・平成18年度に引き続き、毎月度実績の開示を行い、所定外労働時間削減に向け、日給月給制社員M1以下の所定外労働時間、平成18年度対比55.7%削減を達成。
- ・平成20年12月度より「ノー残業デー」の実施。
店舗：毎月第二水・木曜日
本社：毎週木曜日

（目標5）子供参観日を実施する。

- ・平成19年8月25日（土）、イオンタワーにて子供参観日実施。
- ・平成20年11月22日（土）、関東カンパニー神田事務所にて子供参観日実施。

3 育児休業取得状況（認定基準5・6）

- ・男性の育児休業取得者 1名
- ・女性の育児休業取得率 130%

認定企業の取組事例

○ 株式会社ミリアルリゾートホテルズ（代表取締役社長 高野 由美子）

1 計画期間 平成19年4月1日～平成21年9月30日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）育児休職期間を変更し、法定を上回る制度とする。

→平成20年4月1日付で育児休職期間を以下に変更した。

【変更後】

育児休職は「子が1歳に達する月の月末まで」とし、ただし、一定の事情がある場合は、1歳6ヶ月に達する月の月末または1歳到達後最初の4月末のいずれか長い期間まで取得可能とする（4月生まれの場合は2歳到達後の4月末まで）。

※また、子の1歳の誕生日まで本人又は配偶者が育児休職をしていない場合でも、一定の事情がある場合は、子の1歳の誕生日から新規で育児休職を取得することを可能とした。

（目標2）配偶者出産休暇の取得促進のため、休暇制度を周知する。

→平成21年3月発刊の社内報にて掲載し、周知した。

（目標3）男性の育児休職取得促進のため、育児休職を一部有給化する。

→平成20年4月1日付で育児休職期間の一部を有給化した。有給化した期間は以下のとおり。

【変更後】

育児休職開始日より連続5日間のみ有給とする。

※導入前は取得者数0名だったが、導入後は男性延べ19名となった。

（目標4）育児短時間勤務適用年齢の引き上げ及び運用ルールを一部変更する。

→平成21年3月1日付で育児短時間勤務適用年齢の引き上げ及び運用ルールを一部変更した。変更は以下のとおり。

【変更後】

1. 育児短時間勤務の対象を「子が小学校就学の始期に達するまで」に年齢の引き上げを行った。

2. 取得時間を一日一回につき60分から、取得最大時間を60分として、30分単位での取得を可能とした。

※出勤・退勤時間時に30分ずつ分割して取得が可能となった。

（目標5）年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施として半日有給休暇制度を導入する。

→平成21年3月1日付で半日有給休暇制度を導入した。

3 育児休業取得状況（認定基準5・6）

- ・ 男性の育児休業取得者 19名
- ・ 女性の育児休業取得率 100%

認定企業の取組事例

○ みずほインベスターズビジネスサービス株式会社（取締役社長 服部 昭）

1 計画期間 平成19年4月1日～平成21年3月31日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）育児休業関連制度を利用しやすい職場環境作りのため、情報提供による意識改革を行う（広報誌、セミナー、ハンドブック、両立社員サポートガイドライン等）。

→育児休業関連制度を利用しやすい職場環境作りのため、以下の情報提供を行った。

- ① 広報誌「みずほなでしこ」を作成し、育児休業関連制度利用者を紹介。
- ② 社内セミナーを全部室店の女性社員を対象として開催。仕事と育児を両立している女性社員をパネラーに迎え、情報交換等を行った。
- ③ 「両立支援ハンドブック」を作成し、イントラネット掲載及び各部への配布を実施。
- ④ 「両立支援ポスター」を作成し、イントラネット掲載及び各部への配布を実施。

（目標2）男性社員の育児参加計画書制度についての周知・利用の推進を図り、男性の育児参加（育児休業・配偶者出産休暇取得等）を推進する。

→「両立支援ハンドブック」の作成・配布や、広報誌「みずほなでしこ」にて、男性社員の育児休業取得者を紹介することで、制度の周知及び利用の促進を図った。

（目標3）「仕事と育児・介護の両立促進に関する社内検討会」を創設し、制度利用状況の調査、制度見直し等の実施により、制度利用を促進する。

- ・平成19年5月より、「仕事と育児・介護の両立促進に関する社内検討会」を発足。
- ・ 休暇制度の検証や、育児・介護関連諸制度の利用状況の調査を実施。
 - ・ 検討会による討議を踏まえ、制度利用の促進を以下の方法にて図った。
 - ① 人事部において、出生届の提出があった男性社員や、半年以内に制度利用期限である2歳を迎える子を持つ男性社員に対し、取得奨励の電話連絡等を実施。
 - ② 仕事と育児の両立支援に係る意識啓発ビデオを作成、視聴し、理解度テストを実施。

（目標4）年次有給休暇を取得しやすい職場環境作りを推進するため、対応策を検討する。

- ・平成21年2月より、年次有給休暇の半日取得（半休制度）を導入。
- ・ 社内イントラネット及び朝会で周知。

3 育児休業取得状況（認定基準5・6）

- ・ 男性の育児休業取得者 1名
- ・ 女性の育児休業取得率 100%

千葉県内の認定企業名一覧（平成22年1月27日現在）

	総数(実数)	うち常時雇用する労働者が 300人以下の企業数
認定申請企業数	16社	3社
認定決定企業数	16社	3社
公表企業数	16社	3社

注) みずほインベスターズビジネスサービス株式会社は2007年と2010年の2回認定を受けているため、下記事業主の合計は17社となっています。

●2010年認定事業主

企業名	所在地	規模
株式会社ミリアルリゾートホテルズ	浦安市	
イオンリテール株式会社	千葉市美浜区	
みずほインベスターズビジネスサービス株式会社	船橋市	※

●2009年認定事業主

企業名	所在地	規模
株式会社千葉銀行	千葉市中央区	
キッコーマン株式会社	野田市	
キッコーマン食品株式会社	野田市	
キッコーマン飲料株式会社	野田市	※
キッコーマンビジネスサービス株式会社	野田市	※
シャープシステムプロダクト株式会社	千葉市美浜区	

●2007年認定事業主

企業名	所在地	規模
株式会社千葉興業銀行	千葉市美浜区	
シャープドキュメントシステム株式会社	千葉市美浜区	
ヒゲタ醤油株式会社	銚子市	
生活協同組合ちばコープ	千葉市若葉区	
みずほインベスターズビジネスサービス株式会社	船橋市	※
川崎マイクロエレクトロニクス株式会社	千葉市美浜区	
イオンモール株式会社	千葉市美浜区	
株式会社京葉銀行	千葉市中央区	

注) ・企業名等は企業の了解を得て掲載しています。
・規模欄に「※」のある企業は、中小企業（常時雇用する労働者300人以下）です。

千葉労働局における「一般事業主行動計画策定届」の届出状況等

千葉労働局雇用均等室

1 一般事業主行動計画届出状況（平成21年12月末現在）

(1) 301人以上企業

届出企業数	317社
【301人以上企業数	320社】
届出率	99.1%

(2) 101人以上300人以下企業

届出企業数	66社
【101人以上300人以下企業数	1,235社】
届出率	5.3%

(3) 100人以下企業

届出企業数	279社
-------	------

2 届出企業のうち、認定申請予定ありとしている企業数（平成21年12月末現在）

(1) 301人以上企業

企業数	51社
届出企業に占める割合	16.1%

(2) 300人以下企業

企業数	61社
届出企業に占める割合	17.7%



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

※色はピンクまたは黒

3 認定状況（平成22年1月27日現在）

(1) 301人以上企業

認定申請企業	13社、うち認定企業	13社
--------	------------	-----

(2) 300人以下企業

認定申請企業	3社、うち認定企業	3社
--------	-----------	----

4 認定企業名（平成22年1月27日現在）

<2010年認定事業主>

株式会社ミリアルリゾートホテルズ
イオンリテール株式会社
みずほインベスターズビジネスサービス株式会社

<2009年認定事業主>

株式会社千葉銀行
キッコーマン株式会社
キッコーマン食品株式会社
キッコーマン飲料株式会社
キッコーマンビジネスサービス株式会社
シャープシステムプロダクト株式会社

<2007年認定事業主>

株式会社千葉興業銀行
シャープドキュメントシステム株式会社
ヒゲタ醤油株式会社
生活協同組合ちばコープ
みずほインベスターズビジネスサービス株式会社
川崎マイクロエレクトロニクス株式会社
イオンモール株式会社
株式会社京葉銀行

次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」について

1 「認定」とは？

次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)に基づき、一般事業主行動計画策定届を都道府県労働局に届け出て、下記認定基準を全て満たした事業主は、申請により「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として労働局長から認定される仕組みとなっています。

認定は行動計画を達成することに、何回でも受けることができます。

[認定基準]

認定を受けるためには、以下の9項目をすべて満たす必要があります。

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。
2. 行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること。
3. 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間内に男性の育児休業取得者がいること。
6. 計画期間内の女性の育児休業取得率が70%以上であること。
(※ 5, 6については常時雇用する労働者数が300人以下の企業等の場合、特例があります。)
7. 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」を講じていること。
8. 次の①から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
 - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
 - 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
9. 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。

2 認定を受けるメリット！

認定を受けると、右の次世代認定マーク(愛称:くるみん)を利用することができます。このマークはいわば、「働きがいがあり、働きやすい企業」「社員を大事にする企業」を表しているといえます。

このマークを求人広告、自社の商品やその広告、企業の封筒や名刺などにつけて対外的にアピールすることで、企業のイメージアップ、社内のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な人材の確保などが期待できます。



次世代認定マーク

(マークの色:ピンク又は黒)

[マークを使用できるもの]

- | | |
|----------------------|-----------------|
| ①商品又は役務 | ⑤インターネットを利用した方法 |
| ②商品、役務または一般事業主の広告 | により公衆の閲覧に供する情報 |
| ③商品又は役務の取引に用いる書類又は通信 | ⑥労働者の募集の用に供する広告 |
| ④一般事業主の営業所、事務所その他事業場 | 又は文書 |

3 次世代育成支援対策推進法とは？

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を国や地方公共団体・企業が一体となって進めるために制定された法律です。

この法律に基づき、常時301人以上の労働者を雇用する企業等は、「一般事業主行動計画」を策定し、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務となり、雇用する労働者が300人以下の企業等は努力義務となっています。

4 「一般事業主行動計画」とは？

企業が、子育てをしている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の取組を行うために、以下の3つの事項が含まれている計画のことを指します。

計 画 期 間	経済社会環境の変化や労働者のニーズ等も踏まえて策定するためには、1回の計画期間を2～5年間で設定することが望ましく、2005年4月1日～2015年3月31日までの10年間に集中的かつ計画的に取り組むこととなっています。
目 標	関係法令で定められている最低基準を上回っており、現状から一歩でも二歩でも進んだものであれば、各企業で自由に決定できます。
目標達成のための 対策とその実施時期	目標達成のために、いつまでに、どのようなことに取組むかを具体的に記述するものです。

(問合わせ先等)

千葉労働局雇用均等室

TEL 043-221-2307

千葉労働局ホームページアドレス

<http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/>