



担当	千葉労働局雇用均等室
	室長 松原 亜矢子
	室長補佐 荒井 直子
	電話 043-221-2307

## 県内企業2社が2期目の認定されました！ 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 永山 寛幸）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22年5月28日にヒゲタ醤油株式会社、平成22年10月13日に生活協同組合ちばコープの2社を認定しました。2社はいずれも平成19年に続けて2期目の認定となります。千葉県内の認定事業主は合計17社です（資料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（資料3参照）。

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。

認定された企業名[所在地] （認定日及び名称順）

- ・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]



（注）・企業名等は企業の了解を得て掲載しています。

- ・両社とも2007年にも認定されています。

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）

- （添付資料）
- 1 認定企業の取組事例
  - 2 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  
（平成22年9月末日現在 認定については平成22年10月13日現在）
  - 3 次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」について
  - 4 「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！！」（パンフレット）

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。

[http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/kintou/kintou5/kintou5\\_08.html](http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/kintou/kintou5/kintou5_08.html)

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。

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ki\\_juntekiyou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ki_juntekiyou/index.html)

## 認定企業の取組事例

## ヒゲタ醤油株式会社（取締役社長 濱口 敏行）

1 計画期間 平成19年4月1日～平成22年3月31日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）所定外労働を削減するため、ノー残業デーを導入する。

平成21年4月1日よりノー残業デーを導入した。

（目標2）育児・介護休業法を上回る育児休業制度を導入する。

平成19年11月10日より、特別な事由がなくても原則として1歳6ヶ月まで育児休業を取得できることとした。

（目標3）育児・介護休業に関わる諸制度を社内報、通達等で周知する。

計画期間内に社内報で1回、通達で4回周知を行った。

（目標4）男性従業員の育児休業取得者を1人以上にする。

男性従業員6人が育児休業を取得した。

（目標5）女性従業員の育児休業取得率を70%以上にする。

女性従業員の育児休業取得率70%。

（目標6）子育てしながら働く従業員を支援するため、子育て支援休暇制度を導入する。

平成19年11月10日より、中学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員について、子の予防接種や授業参観等に利用できる休暇制度を導入した。

（目標7）配偶者が出産した際の慶弔休暇を2日から3日に拡充する。

平成20年5月1日より拡充。

（目標8）年次有給休暇の取得を促進するため、計画年休制度を年2日に拡充する。

平成20年1月1日より拡充。

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 6名
- ・女性の育児休業取得率 70%

## 認定企業の取組事例

## 生活協同組合 ちばコープ（代表 田井 修司）

1 計画期間 平成19年4月1日～平成22年3月31日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進

平成19年9月より特別休暇の取得日数を拡大し、職員向けニュース（毎月発行）やパンフレット（年1回発行）で制度の説明や育児休業取得事例の紹介を行い、男女共同参画の推進について発信した。

（目標2）所定外労働の削減のための措置の実施。ワークライフバランスの推進にむけて、平成21年度の1人当たり時間外労働時間は平成18年度の実績の10%削減を目標とする。

組織内文書の中で「残業削減の取組（目標90%）」と明記し、全体確認することにより、平成21年度は月平均23.4時間で、平成18年度の月平均比83.0%に削減した。

（目標3）年次有給休暇の取得促進のための措置の実施

有給休暇取得状況を月次で管理し、ポスターや毎月発行の職員向けニュースで取得状況と取得の推進について発信した。

（目標4）子供参観日の実施。

平成19年度、平成20年度、平成21年度の3年とも実施。

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 94%

(1) 一般事業主行動計画届出状況(平成22年9月末現在、( )内は全国の状況)  
規模計

届出企業数	738社	(38,440社)
301人以上企業		
届出企業数	339社	(12,681社)
【301人以上企業数	364社】	(【13,869社】)
届出率	93.1%	(91.4%)
101人以上300人以下企業		
届出企業数	86社	(3,901社)
【101人以上300人以下企業数	816社】	(【35,655社】)
届出率	10.5%	(10.9%)
100人以下企業		
届出企業数	313社	(21,858社)

(2) 認定状況(平成22年10月13日現在、( )内は9月末現在の全国の状況)

301人以上企業		
認定申請企業	13社、うち認定企業	13社
300人以下企業		
認定申請企業	4社、うち認定企業	4社

全国 計(認定企業 979社)

(3) 認定企業名(平成22年10月13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  
日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング 株式会社

社

ヒゲタ醤油株式会社  
生活協同組合ちばコープ

<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  
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

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  
ヒゲタ醤油株式会社



注) 企業は2度目の認定事業主。

次世代認定マーク(愛称:くるみん)  
色はピンクまたは黒

## 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 から のいずれかを実施していること。  
  - 所定外労働の削減のための措置
  - 年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - 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 ]

商品又は役務	インターネットを利用した方法
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
商品又は役務の取引に用いる書類又は通信	労働者の募集の用に供する広告
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、現状から一步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/>