



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

東レ・メディカル(株)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

“速報” 一般事業主行動計画の策定・届出状況について
～義務化まであと約3ヶ月です。～

1 次世代法に基づく千葉労働局長の認定

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12月14日に東レ・メディカル株式会社を認定しました。同社は平成19年に当時所在していた東京労働局で認定を受け、千葉県へ移転して初めて、同社としては2期目の認定となります。千葉県内の認定事業主は合計18社となりました（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]

・東レ・メディカル株式会社 [浦安市]

(注)・企業名等は企業の了解を得て掲載しています。

・同社は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11月末日現在 認定については平成22年12月14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

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/kijuntekigou/index.html>

2 101人～300人企業の一般事業主行動計画の策定・届出状況について

平成23年4月1日から、改正次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づく一般事業主行動計画の策定・届出及び公表・従業員への周知の義務が、これまでの従業員301人以上の企業に加え、従業員101人以上の企業に拡大されます。

千葉県内で新たに届出等が義務となる101～300人規模の未届企業のうち9割以上が4月までの策定をめざし準備中です。

義務化まであと3ヶ月となりましたが、11月末時点の千葉労働局管内の策定・届出状況は以下の通りです。

101人～300人規模企業の

千葉労働局管内の一般事業主行動計画の策定・届出状況（11月末時点）

常時雇用労働者101人～300人の企業数・・・811社
うち一般事業主行動計画届出企業数・・・98社
一般事業主行動計画届出率・・・12.1%

<参考> 全国の状況

常時雇用労働者101人～300人の企業数・・・36,205社
うち一般事業主行動計画策定届出企業数・・・4,547社
一般事業主行動計画届出率・・・12.6%
全国の数字は届出企業のうち計画期間内企業数

雇用均等室では、「一般事業主行動計画」を策定される事業主への以下の支援も行っています。

1 一般事業主行動計画策定相談会

実施時間 平成23年3月31日まで 受付時間：9：00～17：00
場 所 千葉労働局雇用均等室（千葉市中央区中央4-11-1）
ご来局でも、またはご要望にて担当官が御社にお伺いいたします。
その他 ・相談にあたっては、事前にご予約ください。（043-221-2307）

2 一般事業主行動計画を策定・届出等するための関連資料

モデル行動計画

一般事業主行動計画策定・変更届（届出様式）

両立支援のひろば（公表用サイト）

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！！

以上の資料に千葉労働局ホームページ上からアクセスできますので、ご利用ください。

<http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/topics/topics255.pdf>

参考

資料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11末日現在 認定については平成22年12月14日現在）

認定企業の取組事例

東レ・メディカル株式会社（代表取締役社長 田中 資長）

1 計画期間 平成19年4月1日～平成22年9月30日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）育児休職を取得しやすい風土を形成するための啓発・PRを実施する。

社内掲示板、新任管理・専門職向け研修会等で教育・啓蒙活動を実施

（目標2）育児・介護・母性保護諸休暇制度の改定内容のPR

その他の両立支援対策の検討／実施

育児休職制度等の改定についてPR

労使専門委員会での新規支援策の検討。労組と共同でWLBの一環として「全社一斉早帰りデー」の推進

（目標3）「業務効率化」「生産性向上」の観点から業務改善に結びつける取組から

労働時間管理の取組を充実させる。

「過重労働防止」「健康管理」の観点から労働時間管理の取組を充実させる。

長時間労働者に関する実態調査の分析を行い、ワークライフバランスに関する以下の施策を行い、業務効率化や過重労働防止に取り組んだ。

深夜業、休日出勤の原則禁止／PR

全社一斉早帰りデーの実施（1日／月）

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%

(1) 一般事業主行動計画届出状況(平成22年11月末現在、届出済み企業数。
 全国の数字は、届出企業のうち計画期間内企業数)
 <全 国>

規模計

届出企業数	790社	(39,957社)
301人以上企業		
届出企業数	359社	(12,774社)
【301人以上企業数	364社】	(【13,926社】)
届出率	98.6%	(91.7%)
101人以上300人以下企業		
届出企業数	98社	(4,547社)
【101人以上300人以下企業数	811社】	(【36,205社】)
届出率	12.1%	(12.6%)
100人以下企業		
届出企業数	333社	(22,636社)

(2) 認定状況(平成22年12月14日現在、()内は11月末現在の全国の状況)

301人以上企業

認定申請企業 14社、うち認定企業 14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 1,024社)

(3) 認定企業名(平成22年12月14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・ピー・エム システムズ・エンジニアリング 株式会社
 ヒゲタ醤油株式会社
 生活協同組合ちばコープ
 東レ・メディカル株式会社

<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
 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
 ヒゲタ醤油株式会社



次世代認定マーク(愛称:くるみん)
 色はピンクまたは黒

注) 企業は2度目の認定事業主。東レ・メディカル(株)の1度目は東京労働局で認定。

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/>