



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

## 千葉の次世代認定マーク（くるみん）取得企業は 21社になりました！

### 2011年（平成23年）新たに認定企業4社

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23年3月31日に医療法人芙蓉会五井病院、平成23年5月16日にフェデラル エクスプレス コーポレーション、フェデラル エクスプレス ジャパン株式会社、株式会社千葉銀行の4社を認定しました。このうち株式会社千葉銀行は、平成21年に続けて2期目の認定となります。これにより、千葉県内の次世代認定マーク（くるみん）取得企業は合計21社となりました（資料2参照）。

また、千葉労働局においては、次世代認定マーク（くるみん）取得企業を平成26年度までに2000企業とするとの政府目標（\*）等を踏まえ、これまで以上に県内企業に対し認定制度を周知・広報し、次世代認定マーク（くるみん）取得企業を増やすこととしております。その一環として2011年（平成23年）認定の企業に対し、千葉労働局長による認定書交付式を行います。

（\*）「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）及び「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）における数値目標。

認定された企業名[所在地] （認定日順）

医療法人芙蓉会 五井病院 [市原市]  
フェデラル エクスプレス コーポレーション [千葉市]  
フェデラル エクスプレス ジャパン株式会社 [千葉市]  
株式会社 千葉銀行 [千葉市] (2期目)



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）

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。

（注）・企業名等は企業の了解を得て掲載しています。

・株式会社千葉銀行は2009年（平成21年）にも認定されています。

## 千葉労働局長 認定書交付式

千葉労働局では、平成23年(2011年)認定の企業に対し、千葉労働局長による認定書交付式を行います。

日時：平成22年6月9日(木) 10時00分より

場所：千葉労働局 局長室

(千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎2階)

撮影可

認定書交付式に引き続き、認定企業による意見交換会を予定。傍聴、撮影可。

- (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23年4月末日現在 認定については平成23年5月末日現在)
  - 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\\_juntekigou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ki_juntekigou/index.html)

## 認定企業の取組事例

医療法人芙蓉会 五井病院 （理事長 川越 一男）

1 計画期間 平成21年2月1日～平成23年1月31日

### 2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）育児休業を取得しやすく職場復帰しやすい環境整備の措置

「五井病院通信」を作成し育児休業中の職員に郵送し情報提供

（目標2）年次有給休暇の取得促進のための措置の実施

有給休暇の取得単位を1日から半日に変更  
有給休暇の計画的取得の実施

（目標3）子どもが保護者である労働者が働いているところを実際にみる  
ことができる「こども参観日」の実施

デイケア夏祭りを利用した「こども参観日」の実施

### 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	2名
・女性の育児休業取得率	121%

フェデラル エクスプレス コーポレーション  
(日本における代表者 氏家 正道)

1 計画期間 平成20年4月1日～平成23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

定期的に社内報により配偶者出産休暇制度を周知

(目標2) 育児・介護休業法に基づく育児休業等諸制度の周知

育児・介護休業規定を見やすく分かりやすいハンドブックにし  
全従業員に配布  
従業員を対象に平成22年6月施行の改正育児・介護休業法説明  
会を実施

(目標3) 従業員が利用できる育児サービスの拡充

よりよいサービスに変更しその内容を従業員に周知

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	3名
・女性の育児休業取得率	100%

# フェデラル エクスプレス ジャパン株式会社

(代表取締役 氏家 正道)

1 計画期間 平成20年7月1日～平成23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

定期的に社内報により配偶者出産休暇制度を周知

(目標2) 育児・介護休業法に基づく育児休業等諸制度の周知

育児・介護休業規定を見やすく分かりやすいハンドブックにし  
全従業員に配布

従業員を対象に平成22年6月施行の改正育児・介護休業法説明  
会を実施

(目標3) 従業員が利用できる育児サービスの拡充

よりよいサービスに変更しその内容を従業員に周知

## 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 120%

## 株式会社 千葉銀行 (取締役頭取 佐久間 英利) (2期目)

1 計画期間 平成21年4月1日～平成23年3月31日

### 2 行動計画の目標と達成状況

(目標1) 仕事と子育ての両立にかかる諸制度の周知

仕事と育児の両立支援ガイドブックを作成し従業員に配布、周知

(目標2) 育児休業者が職場復帰しやすい環境の整備

職場復帰前の職場訪問の推奨、研修参加への費用補助、職場復帰セミナーの開催等育児休業者等職場復帰プログラムを改定

(目標3) ワークライフバランスに関する啓発活動

所属長を対象としたセミナーの開催

### 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	11名
・女性の育児休業取得率	105%

## 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

## 1. 一般事業主行動計画届出状況 (H23.4.30 現在)

301人以上企業	届出企業数	371社
【301人以上企業数		374社】
	届出率	99.2%
101人以上300人以下企業	届出企業数	659社
【101人以上300人以下企業数		876社】
	届出率	75.2%
100人以下企業	届出企業数	326社

## 2. 認定状況 (H23.5.31 現在)

(1) 認定企業数	21社
うち301人以上企業	16社
300人以下企業	5社

## (2) 認定企業名 (H23.5.31 現在)

## &lt;2011年認定事業主&gt;

医療法人芙蓉会 五井病院  
 フェデラル エクスプレス コーポレーション  
 フェデラル エクスプレス ジャパン株式会社  
 株式会社千葉銀行

## &lt;2010年認定事業主&gt;

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  
 みずほインバ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  
 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

## &lt;2009年認定事業主&gt;

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

## &lt;2007年認定事業主&gt;

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  
 みずほインバ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) 東レ・メディカル(株)の1期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。



(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101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100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、平成17年4月1日～平成27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/>