



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 24社になりました！

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12月20日に生活協同組合パルシステム千葉を認定しました。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24社となりました（資料2参照）。新たに認定した企業に対しては、平成24年1月30日に千葉労働局長より認定書の交付を行います。

認定された企業名[所在地]

### 生活協同組合パルシステム千葉 [船橋市]

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。

### 千葉労働局長 認定書交付式

千葉労働局では、今回新たに認定の企業に対し、千葉労働局長による認定書交付式を行います。

日時：平成24年1月30日（月） 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

（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12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、くるみんマーク認定を目指しましょう！！」（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://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/gyoumu\\_naiyou/kintou/kintou5/kintou5\\_08.html](http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/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

生活協同組合パルシステム千葉

労働者数 928人  
(理事長 平野都代子)

1 計画期間 平成21年4月1日～平成23年10月25日

### 2 行動計画の目標と達成状況

(目標1) 計画期間内に育児休業取得者を男性1名以上、女性は70%以上の取得を目指す。

男性職員の取得促進のための広報強化、管理職の理解促進のための研修の実施等

(目標2) 「子ども参観日」の実施

(目標3) 育児休業中の職員に対して、組織の状況報告・資料提供等、復帰に向けてのプログラムの策定

産前から、育児休業に入るまでの個別プログラムを策定。  
復帰前には、希望者を対象とした教育訓練等実施

### 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 120%

## 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 (H23.12.31 現在、( )内は全国の状況)

## 規模計

届出企業数	1,600社	(68,478社)
301人以上企業		
届出企業数	378社	(14,562社)
【301人以上企業数	379社】	(【14,894社】)
届出率	99.7%	(97.8%)
101人以上300人以下企業		
届出企業数	861社	(29,747社)
【101人以上300人以下企業数	861社】	(【32,004社】)
届出率	100.0%	(92.9%)
100人以下企業		
届出企業数	361社	(24,169社)

## (2) 認定状況 (H23.12.31 現在)

## 認定企業数 24社

## 301人以上企業

認定申請企業 17社、うち認定企業 17社

## 300人以下企業

認定申請企業 7社、うち認定企業 7社 全国 計(認定企業 1,185社)

## (3) 認定企業名 (H23.12.31 現在)

## &lt;2011年認定&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  
 医療法人社団成和会 山口病院  
 株式会社大東システムエンジニアリング  
 生活協同組合パルシステム千葉

## &lt;2010年認定&gt;

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・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&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&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

注) 東レ・メディカル株の1期目は東京労働局で認定

公表することに了解を得た企業のみ掲載

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。



(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://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>