



担 当	千葉労働局雇用均等室
	室長 松原 亜矢子
	厚生労働事務官 岡 崙 邦 彦 電話 043-221-2307

くるみん認定書交付式を開催します！

～千葉県内の次世代認定マーク（くるみん）取得企業は24社～

千葉労働局（局長 絹谷 國雄）においては、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2012年（平成24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。

千葉労働局長 くるみん認定書交付式

千葉労働局では、今回2期目の認定となった2企業（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、株式会社千葉興業銀行）に対し、千葉労働局長による認定書交付式を行います。認定書交付式では、認定書の交付、記念撮影に引き続き、認定企業と労働局長の懇談会を行いません。認定企業はいずれも次世代認定マーク（くるみん）取得、2期目の企業であり、次世代認定マーク（くるみん）取得のメリット等についてお話いただく予定です。

日時：平成24年7月4日（水） 13時30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、傍聴可。認定書交付式後に認定企業および労働局への取材を行なうことも可能です。

認定された企業名[所在地] <認定日順>

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 [千葉市]（2期目）

株式会社 千葉興業銀行 [千葉市]（2期目）

（注）企業名等は企業のご了解を得て掲載しています。



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）

千葉労働局では、次世代法に基づく認定事業主として、平成24年3月30日に日本アイ・ビー・エム システムズ・エンジニアリング株式会社、平成24年5月25日株式会社千葉興業銀行の2社を認定しました。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は平成22年、株式会社千葉興業銀行は平成19年に続き2期目の認定となります。現在の千葉県内における次世代認定マーク（くるみん）取得企業は24社となっております（資料2参照）。

平成17年4月に施行された次世代法に基づき一定の要件を満たす事業主は、都道府県労働局長に申請することにより、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。

- （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24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）
 - 5 「くるみん認定企業を知っていますか？ ー千葉県内の子育てサポート企業を紹介しますー」
（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

※ 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

認定企業の取組事例

○ 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

(代表取締役社長 西川 喬) 従業員数 180人

1 計画期間

平成22年2月1日～平成24年1月31日

2 行動計画の目標と達成状況

(目標1) 男性の育児休業取得を促進するための環境を整備する。

⇒男性の育児休職の経験事例を公開
男性の育児休職取得の促進を電子掲示板で公開

(目標2) 両立支援の情報を提供し、従業員および管理職の意識向上を図る。

⇒電子掲示板での情報提供
一時保育サービスの開始を公開
女性のキャリアに関する講演会の開催

3 育児休業取得状況 (認定基準5・6)

- ・ 男性の子の看護休暇取得者 1名
*従業員数300人以下事業主の特例を適用
- ・ 女性の育児休業取得率 100%

認定企業の取組事例

○ 株式会社 千葉興業銀行 (取締役頭取 青柳 俊一)

労働者数 1 2 9 3 人

1 計画期間

平成 1 9 年 4 月 1 日～平成 2 4 年 3 月 3 1 日

2 行動計画の目標と達成状況

(目標 1) 育児休業の制度を拡充する。

⇒休業期間を子が 3 歳に達する日以降の 3 月末までに拡充
育児休業期間内における期間延長の回数を無制限化

(目標 2) 子の看護のための休暇制度を拡充する。

⇒休暇制度の対象となる子の年齢制限を中学校入学前までに拡充

(目標 3) 出産時における父親の休暇制度を拡充する。

⇒配偶者出産特別休暇の日数を 2 日へ拡充

(目標 4) 育児関連制度等に関する情報提供窓口を整備する。

⇒キャリア開発支援窓口における相談対象として受付開始

(目標 5) 育児休業復職プログラムを整備する。

⇒復職後の業務系重要研修への指名研修を実施
育児休業復職支援プログラムを導入

(目標 6) 育児関連諸制度等を積極的に周知する。

⇒育児関連制度に新設・改訂があった際のイントラネットへの掲載
行内向けビデオニュースにおいて特集を放送

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 | 9 4 % |

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 (H24. 5. 31 現在)

① 301人以上企業 【301人以上企業数	届出企業数 382社 379社】	届出率 99.2%
② 101人以上300人以下企業 【101人以上300人以下企業数	届出企業数 865社 865社】	届出率 100.0%
③ 100人以下企業	届出企業数 336社	

2. 認定状況 (H24. 5. 31 現在)

(1) 認定企業数	24社
うち301人以上企業	17社
300人以下企業	7社

(2) 認定企業名 (H23. 5. 31 現在)

<2012年認定企業>

- ◎日本アイ・ビー・エム システム・エンジニアリング 株式会社
- ◎株式会社千葉興業銀行

<2011年認定事業主>

- 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

<2010年認定事業主>

- 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

<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

注) 東レ・メディカル(株)の1期目は東京労働局で認定
公表に同意された企業名のみ掲載

次世代認定マーク
(愛称: くるみん)
※色はピンクまたは青



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ごとに、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/>