



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 寄 邦 彦 電話 043-221-2307
----	---

第3回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）取得企業が27社になりました～

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）及び2013年（平成25年）認定の企業に対し、千葉労働局長による第3回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 第3回くるみん認定書交付式

千葉労働局では、今回認定となった3企業（医療法人社団千歯会、成田国際空港株式会社、社会福祉法人六親会）に対し、千葉労働局長による認定書交付式を行います。認定企業はいずれも次世代認定マーク（くるみん）を初めて取得する企業となります。

日時：平成25年2月15日（金） 10時00分より ※撮影、傍聴可。

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）

認定された企業名〔所在地〕 <認定日順>

^{せんしかい}
医療法人社団千歯会〔大網白里町〕（行動計画1期目）

成田国際空港株式会社〔成田市〕（行動計画3期目）

^{りくしんかい}
社会福祉法人六親会〔印西市〕（行動計画1期目）

（注）企業名等は企業の了解を得て掲載しています。



くるみんマーク取得企業と労働局長との懇談会

認定書交付式に引き続き、各認定企業の人事・労務の責任者の方より「くるみん」取得までのいきさつ、ご苦労談や工夫したこと、取得をめざすことのメリット等をお話しいただき、男女双方の職場における仕事と家庭の両立に関する意見交換を行なう予定です。

※撮影、傍聴可。懇談会終了後、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。

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10月15日に医療法人社団千歯会、平成24年11月28日に成田国際空港株式会社、平成25年1月15日に社会福祉法人六親会の3社を認定しました。いずれの企業も今回が初めての認定となります。新たに3企業が加わったことにより、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27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？ -千葉県内の子育てサポート企業を紹介します-」
（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

※ 第1回くるみん認定書交付式及びくるみん取得企業と労働局長との懇談会を掲載したページです。

→<http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/chiba-roudoukyoku/kintou/kintou5/nintei240704.pdf>

※ 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>

認定企業の取組事例

○ 医療法人社団 ^{せんしかい}千歯会 (理事長 秋庭 弘和)

労働者数 81 人

1 計画期間

平成 22 年 6 月 1 日～平成 24 年 5 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の整備を行なう。

⇒男性の育児休業取得を促進するための啓蒙活動を実施。
 育児休業中の待遇及び育児休業後の労働条件に関する周知を実施。
 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、体制の見直しを実施。

(目標 2) 子育て中の従業員が利用しやすい制度の導入を行なう。

⇒子育て中の従業員を所定労働時間を超えて働かせない制度を導入

(目標 3) 働きやすい職場環境の整備を行なう。

⇒働きやすい職場環境推進のためのプロジェクト「千歯会をより働きやすくする会」を立ち上げ定期的にミーティングを実施。

(目標 4) 地域の子育て支援の取り組み推進を行なう。

⇒歯の健康のための地域イベントを定期的実施。

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 140%

(※育児休業取得率=計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100)

認定企業の取組事例

○ 成田国際空港株式会社（代表取締役社長 夏目 誠）

労働者数 866人

1 計画期間

平成21年7月1日～平成24年6月30日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）育児休暇制度の利用促進のため、育児休暇の拡充や、制度の社員への周知啓蒙を行なう。

⇒育児休暇の取得率向上を図るため育児休暇取得条件の見直しを実施。
育児休暇制度への理解を深めるための新任管理職向け研修の実施。
育児休暇制度に関するガイドブックのリニューアルを実施。

（目標2）育児を行なう社員を支援し、働きやすい環境づくりに努める。

⇒短時間勤務制度の拡充を実施。
短時間勤務を利用する社員の上司へ制度説明やヒアリングを実施。
育児にかかる休暇制度の拡充を実施。

（目標3）社員の所定外労働時間縮減に向けた取り組みを継続して実施する。

⇒新任管理職向けの研修及び全社員向け周知、啓蒙活動を実施。
勤務時間の管理をしやすいよう就業システムの機能を改修。
定時退社声掛け運動の実施。

（目標4）地域の子ども体験活動等を支援する。

⇒地域児童を対象とした空港見学会を実施。
エコツアーや児童書道展、絵画展を開催。

（目標5）空港内の従業員が働きやすい環境を整備する。

⇒空港内委員会等による施設面等への要望、意見の聴取を実施。
要望を受けて従業員用休憩施設の改修を実施。

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	100%

（※育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100）

認定企業の取組事例

○ 社会福祉法人 ^{りくしんかい} 六親会 (理事長 湯川 保)

労働者数 199人

1 計画期間

平成21年5月1日～平成24年3月31日

2 行動計画の目標と達成状況

(目標) 育児休業中の職員に仕事関係の情報を提供し、円滑な職場復帰を支援する。

⇒育児休業取得者職場復帰支援プログラムの見直しを実施。
育児休業取得者職場復帰支援プログラムの職場内への周知を行ない、
積極的な利用を呼びかけた。
育児休業取得者へ実際に復帰支援プログラムを実施。

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 100%

(※育児休業取得率=計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出産した労働者×100)

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 (H25. 12. 31 現在)

① 301人以上企業	届出企業数	377社
【301人以上企業数		380社】
	届出率	99.2%
② 101人以上300人以下企業	届出企業数	869社
【101人以上300人以下企業数		869社】
	届出率	100.0%
③ 100人以下企業	届出企業数	334社

2. 認定状況 (H25. 1. 15 現在)

(1) 認定企業数	27社
うち301人以上企業	18社
300人以下企業	9社

(2) 認定企業名 (H25. 1. 15 現在)

<2013年認定企業>

社会福祉法人六親会

<2012年認定企業>

◎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

◎イオンリテール株式会社

◎キッコーマン株式会社

医療法人社団千歯会

成田国際空港株式会社

<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

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/>