



報道関係者 各位

	平成26年5月27日
照	千葉労働局雇用均等室
会	室 長 本間直子
先	室長補佐 石山玲子
	電話 043-221-2307

第1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39社になりました～

千葉労働局（局長 山本 靖彦）では、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づいて、子育て支援に取り組み、一定の成果をあげた企業を認定しています（くるみん認定）。

平成23年度より、県内企業に対し上記認定制度を周知・広報し、次世代認定マーク（くるみん）取得企業の拡大を目指し、局長による認定書交付式を実施しておりますが、今般、下記により平成26年度第1回認定書交付式を開催することといたしました。

※「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）においては、次世代認定マーク（くるみん）の取得企業を全国で2000企業とする数値目標を掲げています。

千葉労働局長 第1回くるみん認定書交付式

千葉労働局では、認定した3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26年5月29日（木） 14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）

参加企業

山田機械工業株式会社（初めての取得）

生活協同組合パルシステム千葉（2回目の取得）

マブチモーター株式会社（初めての取得）



（注）認定された企業名等は企業の了解を得て掲載しています。

千葉労働局では、次世代法に基づく認定事業主として、平成26年2月28日に山田機械工業株式会社及び生活協同組合パルシステム千葉、平成26年3月26日にマブチモーター株式会社の3企業を認定しました。山田機械工業株式会社及びマブチモーター株式会社は今回が初めての認定、生活協同組合パルシステム千葉は2回目の認定となります。新たに2企業がくるみんマークを取得

したことにより、平成26年3月末時点の 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39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 認定企業の取組概要
 - 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26年3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_09.html

※ くるみん認定書交付式を掲載したページです。

→http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/kintou5/kintou5_10.html

※ 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/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/kintou5/kintou5_11.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

認定企業の取組概要

○山田機械工業株式会社（代表取締役 西村 四郎）

労働者数 109人

1 計画期間

平成23年4月1日～平成25年3月31日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）会社の育児・介護休業制度を社員へ周知する。

⇒社内ホームページへの掲載、昼礼により社員に周知した。

（目標2）所定外労働の削減をするよう、社員に意識を持たせる。

⇒ノー残業デイを月1回実施した。また、計画期間途中でノー残業デイを月2回に拡充した。

（目標3）年次有給休暇及び代替休暇の取得促進を行う。

⇒有給休暇と代休の取得状況のデータを定期的に提供し取得促進を図った。

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
- ・ 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

認定企業の取組概要

○生活協同組合パルシステム千葉（理事長 佐々木博子） 労働者数714人

1 計画期間

平成23年10月26日～平成25年10月31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、女性は70%以上の取得を目指す。

⇒男性従業員取得者12名、女性従業員取得率200%

（目標2）「子ども参観日」を実施する。

⇒計画期間内に2回実施。

（目標3）育児休業中の職員に対して、職場復帰プログラムを活用し支援を充実させる。

⇒育児休業をした労働者の職場復帰を円滑に進めるために、復帰に向けて複数回面接を行い、保育園の状況確認や復職先の調整、会社の情報提供等復帰プログラムを実施した。

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 12名
- ・女性の育児休業取得率 200%

※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

認定企業の取組概要

○マブチモーター株式会社（代表取締役社長 大越 博雄）労働者数860人

1 計画期間

平成22年4月1日～平成25年7月31日

2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）計画期間内に、育児休業の取得状況を男性社員1人以上、女性社員取得率75%以上とする。

⇒男性社員 1人取得、女性社員取得率 200%。

（目標2）計画期間内に配偶者出産時休暇取得率を75%以上にする。

⇒計画期間内の取得率は98.7%を達成した。

（目標3）計画期間内に有給休暇取得率を全社員平均60%以上にする。

⇒計画期間内の平均取得率は65%以上を達成した。

（目標4）計画期間内に社員家族対象行事を実施する。

⇒「夏休み工作教室（職場見学を含む）」を毎年実施した。

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 | 200% |

※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 (H26. 3. 31 現在)

労働者数	301人以上	101～300人	100人以下
対象企業数	367	857	—
届出企業数	365	856	258
届出率 (%)	99.5	99.9	—

2. 認定状況 (H26. 3. 31 現在)

(1) 認定企業数

労働者数	301人以上	101～300人	100人以下	計
認定企業数	25	9	5	39

(2) 認定企業名 (H26. 3. 31 現在)

<2014年認定企業>

シーデーシー情報システム株式会社
 社会保険労務士法人ハーモニー
 デルマール株式会社
 山田機械工業株式会社

◎生活協同組合パルシステム千葉
 マブチモーター株式会社

<2013年認定企業>

社会福祉法人六親会
 医療法人社団創造会
 ◆株式会社千葉銀行
 千葉県信用保証協会
 ◆ヒゲタ醤油株式会社
 社会福祉法人 千葉県福祉援護会
 イオン株式会社
 イオングローバルSCM株式会社
 株式会社千葉薬品
 日本貨物航空株式会社

<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



次世代認定マーク

(愛称：くるみん)

※色はピンクまたは黒

<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)・企業名の先頭にある◎は2回目の認定、◆は3回目の認定を表す

- ・公表に同意された企業名のみ掲載
- ・川崎マイクロエレクトロニクス(株)は合併により(株)メガチップス(大阪府)へ統合
- ・みずほインベスターズビジネスサービス(株)は合併によりみずほ証券ビジネスサービス(株)(東京都)へ統合
- ・生活協同組合ちばコープは合併により生活協同組合コープみらい(埼玉県)へ改組
- ・シャープドキュメントシステム(株)及びシャープシステムプロダクト(株)は、シャープビジネスソリューション(株)(東京都)へ統合
- ・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/>