



報道関係者 各位

	平成26年7月29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2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41社になりました～

千葉労働局（局長 小澤 真一）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2回認定書交付式を開催いたします。

※「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。

### 新たな認定企業

**東レ・メディカル株式会社（3回目の取得）**

**社会福祉法人 アコモード（初めての取得）**

**医療法人社団真療会 野田病院（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。

なお、東レ・メディカル株式会社は6月に東京都に本社移転されました。



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26年4月17日に東レ・メディカル株式会社、社会福祉法人アコモード及び医療法人社団真療会 野田病院の3企業を認定しました。社会福祉法人アコモード及び医療法人社団真療会 野田病院は今回が初めての認定、東レ・メディカル株式会社は3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6月末時点で千葉労働局が認定書を交付した企業は41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。

## 千葉労働局 第2回くるみん認定書交付式

千葉労働局では、今回認定した3企業のうち、以下の2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7月31日（木） 11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

**社会福祉法人 アコモード（初めての取得）**

**医療法人社団真療会 野田病院（初めての取得）**

（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6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](http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/kintou5/kintou5_09.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](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](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ki_juntekigou/index.html)

## 認定企業の取組概要

○東レ・メディカル株式会社（代表取締役社長 大志万 俊夫）

労働者数 564人

### 1 計画期間

平成22年10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）育児休職を取得しやすい風土を醸成するための啓発・PR・教育活動を推進する。

⇒ 社内昇格試験で次世代法を取り上げ教材も配布する、社内の女性の活躍事例を紹介する、管理職対象に両立支援制度の研修を実施するなど、継続的に教育・啓蒙活動に取り組んだ。

（目標2）各種両立支援策の検討、実施。

⇒ 育児短時間勤務制度の拡充（満3歳到達の年度末→小学校就学まで）、福祉会による「育児・介護休職補助金」の拡充（対象となる休職期間の最低期間を撤廃）などを実施した。

（目標3）「業務効率化」「生産性向上」の観点から労働時間管理の取り組みを充実させる。

⇒ 労使一丸となった計画的年休取得の推進など、ワークライフバランス、残業削減の取り組みを継続強化した。

### 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 4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

## 1 計画期間

平成23年4月1日～平成25年12月31日

## 2 行動計画の目標と達成状況

（目標1）毎月15日を「ノー残業デー」として設定する。

⇒ 毎月15日当日の朝礼において各管理者から注意喚起し、「ノー残業デー」を徹底した。

（目標2）夏季休暇や年次有給休暇の取得促進のための社内PRを行う。

⇒ 各部署の掲示板にキャンペーンちらしを掲出することにより、夏期の連続休暇取得を促した。

（目標3）託児所を設置する。

⇒ 特別養護老人ホームの新設に合わせ、事業所内託児所を開設した。

## 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 125%

※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

## 1 計画期間

平成24年1月1日～平成25年12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率を次の水準にする。

- ・ 男性…計画期間中に1人以上取得する
- ・ 女性…取得率70%以上にする

⇒ 男性の育児休業取得者1名、女性の育児休業取得率129%

（目標2）産前産後休業や育児休業、育児休業給付、育児休業中の社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

⇒ 法人の規定や法制度等の一覧を作成して対象者に配布した。  
また、規定や制度に変更があった場合は速やかに追加・修正情報を提供した。

## 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 129%

※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 (H26.6.30 現在)

労働者数	301人以上	101～300人	100人以下
対象企業数	364	853	—
届出企業数	364	849	222
届出率 (%)	100.0	99.5	—

### 2. 認定状況 (H26.6.30 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	26	10	5	41

#### (2) 認定企業名 (H26.6.30 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  
 ◆東レ・メディカル株式会社  
 社会福祉法人アコモード  
 医療法人社団真療会 野田病院

##### <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



次世代認定マーク  
 (愛称: くるみん)  
 ※色はピンクまたは黒

◎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)・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)は、平成26年6月に東京都へ移転

## 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37年3月31日までの20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/>