

担 当	千葉労働局雇用均等室
	室長 安達 秀子
	室長補佐 荒井 直子
	厚生労働事務官 阿部 恵美子
	電話 043-221-2307

## 次世代育成支援対策推進法に基づき 新たに県内企業1社が認定されました！

千葉労働局（局長 千葉 秀木）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「基準適合一般事業主」として、5月12日に新たに県内1社を認定し、千葉県内の基準適合事業主は合計9社となりました。

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ることとなっています。（添付資料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。

新たに認定された企業名[所在地]

**株式会社 千葉銀行 [千葉市]**

（注）企業名等は企業の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）

- （添付資料）
- 1 認定企業の取組事例
  - 2 千葉県内の認定企業名一覧（平成21年5月22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

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://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/kintou/kintou5/kintou5\\_08.html](http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/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/kijuntekigou/index.html>

## 認定企業の取組事例

## 千葉銀行（取締役頭取 佐久間 英利）

## &lt; 行動計画 &gt;

- 1 計画期間 平成19年4月1日～平成21年3月31日
- 2 内 容
  - 目標1 父親休暇（配偶者出産時特別休暇）の取得を促進する。
  - 目標2 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う。
  - 目標3 小学校就学前の子をもつ職員が利用できる柔軟な勤務体系を導入し、制度の周知徹底を行う。
  - 目標4 計画期間中、毎年2月及び8月を「19時（いくじ）に帰ろう月間」とし、所定外労働の削減を行う。
  - 目標5 職員子弟を対象とした「子ども参観日」を実施する。

## &lt; 行動計画の達成状況 &gt;

- 1 通達や行内報を活用し取得を奨励した。この結果、平成19年度・20年度で44名の男性職員が父親休暇を取得した。
- 2 要員確保の観点から採用活動を強化し、平成19年度・20年度の新卒者について254名・262名の採用を実施した。  
また、育児休業期間中の職員に対し、通達及び行内報の送付に加えて、業務理解度テストの実施を奨励した。職場復帰後については両立支援のための職場講習を実施した。
- 3 平成20年12月に「育児のための所定外労働をさせない制度」の対象者を、小学校就学前の子をもつ職員に拡大し、社内LAN（通達）にて周知を図った。
- 4 計画期間中、毎年2月及び8月を「19時（いくじ）に帰ろう月間」とし、社内LAN（通達）にて周知を図った。
- 5 平成19年8月及び平成20年8月に、本店等において、職員子弟を対象とした「職場見学会」を開催した。

## &lt; 育児休業取得状況（認定基準4・5） &gt;

- ・男性の育児休業取得者 7名
- ・女性の育児休業取得率 100%

## 千葉県内の認定企業名一覧（平成21年5月22日現在）

認定申請件数	10 件
認定決定件数	9 件
公表企業数	9 件

## 2009年認定事業主

企業名	所在地
株式会社千葉銀行	千葉市中央区

## 2007年認定事業主

企業名	所在地
株式会社千葉興業銀行	千葉市美浜区
シャープドキュメントシステム株式会社	千葉市美浜区
ヒゲタ醤油株式会社	銚子市
生活協同組合ちばコープ	千葉市若葉区
みずほインベスターズビジネスサービス株式会社	船橋市
川崎マイクロエレクトロニクス株式会社	千葉市美浜区
イオンモール株式会社	千葉市美浜区
株式会社京葉銀行	千葉市中央区

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8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. 計画期間内に男性の育児休業取得者がいること。
5. 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。  
( 4, 5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。)
6. 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。
7. 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
8. 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301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300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、2005年4月1日～2015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://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/>