



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

## キッコーマン株式会社が 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「2009年認定事業主」として、9月7日に新たにキッコーマン株式会社を認定しました。これにより、千葉県内の認定事業主は合計10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ますこととなっています。（添付資料4参照）

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]

**キッコーマン 株式会社 [野田市]**

（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）

- （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9月17日現在）
  - 3 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
  - 4 次世代育成支援対策推進法に基づく「認定」について
  - 5 「事業主のみなさま 次世代法が改正されました！」（リーフレット）

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://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/ki\\_juntekigou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ki_juntekigou/index.html)

## 認定企業の取組事例

キッコーマン株式会社（代表取締役社長 染谷 光男）

## &lt; 行動計画 &gt;

- 1 計画期間 平成19年4月1日～平成21年6月30日
- 2 内 容
  - 目標1 次世代育成に関わる制度等の啓蒙を行う。
  - 目標2 年次有給休暇取得促進のための措置を実施する。
  - 目標3 所定外労働時間を削減するための措置を実施する。
  - 目標4 結婚や出産等の理由により退職した社員を対象とした再雇用制度を導入する。
  - 目標5 次世代育成に関わる制度等の研究を行う。

## &lt; 行動計画の達成状況 &gt;

- 1 所属長研修における「労務管理」の講義の中で制度等の周知を行った。  
また、全社員に「諸制度に関するパンフレット」を配布し、制度の理解を深めた。
- 2 年休取得に対する意識の向上をはかるため、年次有給休暇使用状況表を各職場に年に2回配布した。
- 3 毎月19日（「食育の日」）をノー残業デーとし、実施した。
- 4 平成19年9月に再雇用制度を導入した。
- 5 計画期間中に「次世代育成支援研究会」を計8回開催した。

## &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 13名
- ・女性の育児休業取得率 94%

## 千葉県内の認定企業名一覧（平成21年9月17日現在）

	総件数	うち常時雇用する労働者が 300人以下の企業数
認定申請件数	12 件	1 件
認定決定件数	10 件	1 件
公表企業数	10 件	1 件

## 2009年認定事業主

企業名	所在地	規模
株式会社千葉銀行	千葉市中央区	
キッコーマン株式会社	野田市	

## 2007年認定事業主

企業名	所在地	規模
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) ・企業名等は企業の了解を得て掲載しています。  
 ・規模欄に「 」のある企業は、中小企業（常時雇用する労働者300人以下）です。

## 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21年6月末現在 -

千葉労働局雇用均等室

## 1 一般事業主行動計画届出状況

## (1) 301人以上企業

届出率	95.3%
届出企業数	301社
【301人以上企業数	316社】

## (2) 300人以下企業

届出企業数	322社
-------	------

## 2 届出企業のうち、認定申請予定ありとしている企業数

## (1) 301人以上企業

企業数	54社
届出企業に占める割合	17.9%

## (2) 300人以下企業

企業数	63社
届出企業に占める割合	19.6%

## 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 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
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]

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/>

# 事業主のみなさま 次世代法が改正されました！



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

## ★ 改正のポイント ①

一般事業主行動計画の公表と従業員への周知が義務化されました！

## ★ 改正のポイント ②

一般事業主行動計画の策定・届出義務企業が拡大します！

## ★ 改正のポイント ③

次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準が変更されました！

## ★ 改正のポイント ④

一般事業主行動計画策定・変更届及び基準適合一般事業主認定申請書の様式が変わりました！



厚生労働省・都道府県労働局

## ★改正のポイント ①

### 一般事業主行動計画の公表と従業員への周知が義務化されました！

一般事業主行動計画※の公表と従業員への周知について

- ① 従業員数が301人以上の企業は平成21年4月1日以降義務
- ② 従業員数が101人以上300人以下の企業は平成23年4月1日以降義務  
(平成21年4月1日から平成23年3月31日までは努力義務)
- ③ 従業員数が100人以下の企業は、平成21年4月1日以降努力義務となりました。

※ 従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。

#### ○対象となる事業主

	平成21年3月31日まで	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務規定なし	義務	義務
101人以上300人以下企業		努力義務	義務
100人以下企業			努力義務

#### ○公表方法

- ① インターネットの利用
  - ② その他の適切な方法
- のいずれかにより行ってください。

##### 【「インターネットの利用」の例】

- ・ 仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組などを掲載しているサイト「両立支援のひろば」(<http://www.ryouritsushien.jp/>)の利用(掲載料無料)
- ・ 自社のホームページへの掲載

##### 【「その他の適切な方法」の例】

- ・ 日刊紙への掲載
- ・ 県の広報誌への掲載

#### ○従業員への周知方法

- ① 事業所の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること
  - ② 書面を従業員へ交付すること
  - ③ 電子メールを利用して従業員へ送信すること
  - ④ その他の適切な方法
- のいずれかにより行ってください。

##### 【「その他の適切な方法」の例】

- ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に従業員が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置し、従業員に当該機器の操作の権限を与えるとともに、その操作の方法を従業員に周知させること等により、従業員が一般事業主行動計画を随時確認することができるようにすること

#### ○公表及び従業員へ周知すべき事項

一般事業主行動計画自体※を公表及び従業員へ周知することが必要です。

※ 一般事業主行動計画の概要では義務を果たしたことになりません。

## ○公表及び従業員へ周知する時期

- ① 一般事業主行動計画の策定
- ② 一般事業主行動計画の変更  
(計画期間、目標又は次世代育成支援対策の内容(既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合(事項の廃止、新たな事項の追加等)に限る。))について変更する場合)  
→ いずれも、おおむね3か月以内に公表及び従業員への周知が必要です。
- ③ 一般事業主行動計画の変更(上記②以外の場合)  
→ 1年以内を限度として、他の部分の変更の機会に一括して変更後の計画の公表及び従業員への周知をしても差し支えありません。

## ★改正のポイント②

### 一般事業主行動計画の策定・届出義務企業が拡大します！

一般事業主行動計画の策定及び届出が、平成23年4月1日以降、従業員数が101人以上の企業について義務となります(平成23年3月31日までは301人以上の企業について義務)。

なお、一般事業主行動計画の策定については、都道府県労働局雇用均等室(お問い合わせ先等については、最終ページをご覧ください。)のほか、各地域の次世代育成支援対策推進センター(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>)でも相談・援助を行っています。

	平成23年3月31日まで	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務

## ☆ 一般事業主行動計画とは？

一般事業主行動計画とは、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画です。

計画例(行動計画を初めて作成、認定を受けることを希望している企業A社の場合)

A社行動計画(第1回)	
平成21年4月〇日	
社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。	
1.計画期間 平成21年4月1日～平成23年3月31日までの2年間	
2.内 容	
目標1:計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。	
男性社員… 計画期間中に1人以上取得すること。	
女性社員… 取得率を80%以上にする。	
〈対策〉	
●平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始	
●平成〇年〇月 育児休業制度の拡充(休業期間の延長、複数回取得可、有給とする等)	
●平成〇年〇月～ 育児休業制度や運用についての管理職への研修の実施 社内広報紙や説明会の実施などによる社員への育児休業制度の周知徹底	
目標2:平成〇年〇月までに、小学生未満の子を持つ社員が、希望する場合に利用できる短時間勤務制度を導入する。	
〈対策〉	
●平成〇年〇月～ 社員の具体的なニーズ調査、検討チームの設置及び検討開始	
●平成〇年〇月 制度の導入	
●平成〇年〇月～ 社内広報紙や説明会による社員への短時間勤務制度の周知徹底	
目標3:平成〇年〇月までに、所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定し、実施する。	
〈対策〉	
●平成〇年〇月～ 所定外労働の原因分析等を行う検討チームの設置及び検討開始	
●平成〇年〇月～ ノー残業デーの開始 管理職への研修会の実施(年〇回) 社内広報紙による社員への周知徹底(毎月)	

## ★改正のポイント③

### 次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準が変更されました！

#### 認定基準の変更点

- (1) 平成21年4月1日以降に新たに策定又は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が要件に追加。
- (2) 従業員300人以下の企業の男性の育児休業等取得者の要件が緩和

#### (1) 公表及び従業員への周知要件の追加

##### 認定基準4

平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画について、適切に公表及び従業員へ周知をしたこと。

- ◆ 本基準は、平成21年4月1日以降に新たに策定又は変更した一般事業主行動計画についての認定申請について適用されます（企業規模にかかわらず適用されます。）。  
※ 平成21年3月31日までに策定又は変更した行動計画については、本要件は適用されません。
- ◆ 認定申請の際には、一般事業主行動計画の公表及び従業員へ周知した日付けがわかる書類（自社のホームページの画面を印刷した書類等）の添付が必要です。  
なお、公表及び従業員への周知は
  - ① 一般事業主行動計画の策定
  - ② 一般事業主行動計画の変更（計画期間、目標又は次世代育成支援対策の内容（既に届け出ている策定等届の事項に変更を及ぼすような場合（事項の廃止、新たな事項の追加等）に限る。）について変更する場合）  
→ いずれも、おおむね3か月以内に公表及び従業員への周知を行っていることが必要です。
  - ③ 一般事業主行動計画の変更（上記②以外の場合）  
→ 1年以内を限度として、公表及び従業員へ周知を行っていることが必要です。

#### (2) 男性の育児休業等取得者の要件の緩和（従業員数が300人以下の企業に限る。）

##### 認定基準5

計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。

- ◆ 認定を受けるためには、計画期間内に男性従業員が1人以上、育児休業等※を取得していることが必要です。ただし、認定申請時に既に退職している者は含まれません。  
※ 「育児休業等」とは、子が1歳（一定の場合は1歳6ヶ月）に達するまでの間の休業（育児・介護休業法第2条第1号に規定されている休業）に加え、子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業（育児・介護休業法第23条第1項又は第24条第1項に規定されている育児休業に準ずる措置）をいいます。
- ◆ ただし、従業員数が300人以下の中小企業については、計画期間内に、男性の育児休業等※取得者がいない場合であっても、次の①～③の基準を満たせば要件を満たすことになります。なお、従業員が300人以下の場合の特例の①～③のいずれについても認定申請時に既に退職している男性従業員は含みません。

#### ☆従業員が300人以下の場合の特例☆

- ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
- ② 3歳に達するまでの子（上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能）を養育する従業員に対する短時間勤務の制度の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性従業員がいること。
- ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。

## 【☆新認定基準☆】 認定を受けるために必要な9つの認定基準

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一般事業主行動計画を策定したこと。
2. 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
3. 策定した一般事業主行動計画を実施し、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、男性の育児休業等※取得者が1人以上いること。  
【従業員数が300人以下である企業】  
計画期間内に、男性の育児休業等取得者がいない場合でも、次の①～③のいずれかの基準を満たせば要件を満たすことになります。
  - ① 計画期間において、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること（ただし、1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）。
  - ② 3歳に達するまでの子（上限を「小学校就学の始期に達するまでの子」まで拡大することも可能）を養育する従業員に対する短時間勤務の制度の措置を講じており、計画期間において当該制度を利用した男性従業員がいること。
  - ③ 当該計画の開始前3年以内の期間において、その雇用する男性従業員のうち育児休業等をしたものが1人以上いること。
6. 計画期間内に、女性の育児休業等※取得率が70%以上であること。  
【従業員数が300人以下である企業】  
計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%未満である中小企業でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上となれば要件を満たすことになります。
7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の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まで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。

※ 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1項に規定する育児休業及び第23条第1項又は第24条第1項の規定に基づく措置として育児休業制度に準ずる措置が講じられた場合の当該措置によりする休業です。

## ★改正のポイント 4 策定・変更届及び認定申請書の様式が変更されました！

### ○策定・変更届出様式及び認定申請書様式の変更

一般事業主行動計画の公表及び従業員への周知の義務化、認定基準の見直し等を踏まえ、一般事業主行動計画策定・変更届及び基準適合一般事業主認定申請書の様式が変わりました。

なお、様式については、厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。

#### 【様式のダウンロード先】

- ◇ 一般事業主行動計画策定・変更届出様式  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/O1.doc>
- ◇ 基準適合一般事業主認定申請書様式  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/dl/O2.doc>

◆次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ◆

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ヲト・アシ・クワ- 16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルチング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051 520-0806	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル 大津市打出浜449-5 (平成21年度中に移転予定)
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田48
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階

- 一般事業主行動計画の策定及び認定企業については、厚生労働省ホームページをご覧ください。  
 一般事業主行動計画の策定について：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>  
 認定企業について：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/index.html>
- 一般事業主行動計画の策定については、最寄りの次世代育成支援対策推進センターでも相談に応じています。  
 次世代育成支援対策推進センター：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- 行動計画を公表する際には、企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイト「両立支援のひろば」をご活用ください。  
 両立支援のひろば：<http://www.ryouritsushien.jp/>

■リーフレットは、グリーン購入法（国等による環境物品等の調達に関する法律）に基づく基本方針の判断基準を満たす紙を使用しています。  
 ■リサイクル適性の表示：紙へリサイクル可  
 リーフレットは、グリーン購入法に基づく基本方針における「印刷」に係る判断の基準にしたがい、印刷用の紙へのリサイクルに適した材料【Aランク】のみを用いて作製しています。