



報道関係者 各位

照 会 先	平成27年5月1日
	千葉労働局雇用均等室
	室 長 加藤孝子
	厚生労働事務官 松岡幸治
	電話 043-221-2307

子育てサポート企業を認定しました！

～認定通知書交付式を開催します～

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「子育てサポート企業」として、医療法人社団千歯会（理事長 秋庭 弘和）、株式会社富士通パブリックソリューションズ（代表取締役社長 松尾 武望）、医療法人社団紺整会（理事長 道永 幸治）の3社を認定しました。

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、子育てサポート企業として認定を受けることができます（添付資料2）。

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「労働者を大切にす企業としてのイメージアップ」や「優秀な人材の確保」につながる事等のメリットがあります。

また、この度、株式会社富士通パブリックソリューションズ、医療法人社団紺整会が新たに子育てサポート企業として、認定を取得したことにより、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45社となりました（添付資料3）。

1. 認定通知書交付式について

千葉労働局では、今回認定となった3企業に対し、千葉労働局長による認定通知書交付式を行います。

日 時：平成27年5月14日（木）13時15分より

場 所：千葉労働局 局長室 ※撮影、傍聴可。
（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（認定日順）

医療法人社団 千歯会（2回目の取得）

株式会社 富士通パブリックソリューションズ（初めての取得）

医療法人社団 紺整会（初めての取得）

（注）認定された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）

2. 改正次世代法の施行と今後の取り組み

平成17年4月1日より施行された次世代法に基づき、各事業主において、次世代育成支援対策に取り組んでいただいた結果、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等が一定程度進んできましたが、引き続き、子供が健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要なことから次世代法が改正され、平成27年4月1日より施行されました。

千葉労働局雇用均等室では、くるみんと県内の自治体のゆるキャラがタイアップした事例集（添付資料5）を作成し、認定制度の内容や認定企業の取組等について、周知・啓発を行っております。今後も引き続き認定企業の増加に向けてあらゆる機会に認定制度の周知を図ってまいります。

改正次世代法のポイント

① 法律の有効期限が延長されました。

法律の有効期限が10年間延長され、**平成37年3月31日まで**となりました。このため、引き続き次世代法に基づき、常時雇用する労働者が101人以上の企業においては、従業員の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画（以下「行動計画」という）を策定し、都道府県労働局雇用均等室に届出を行っていただく必要があります（100人以下の企業においては努力義務）。

② 新たな認定（特例認定）制度が創設されました。

現行のくるみん認定を受けた企業が、さらに高い水準の取組を行い、一定の基準を満たした場合に付与される、**特例認定（プラチナくるみん認定）制度が創設**されました。特例認定を受けると、行動計画の策定・届出義務が免除され、代わりに次世代育成支援対策の実施状況を公表していただくこととなります。



特例認定マーク（プラチナくるみん）

- (添付資料)
- 1 認定企業の取組事例
 - 2 次世代育成支援対策推進法に基づく認定について
 - 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 認定企業名一覧
 - 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

認定企業の取組概要

○ 医療法人社団 ^{せんしかい} 千歯会

- 所在地：大網白里市 □ 事業内容：歯科医院
 □ 労働者数 96人（男性23人、女性73人）



☆妊娠期から育児期の経済的支援（くるみん支援）を充実。安心して出

産・

育児ができる職場づくりにより、2回目のくるみん認定を取得！

1 計画期間 平成24年6月1日～平成26年5月31日

2 行動計画の目標と達成状況

(目標) 妊娠期から出産期および育児期の母子の健康に配慮した支援制度を導入する

- ⇒ ・育児期の経済的支援を見直し、活用可能期間を妊娠期からに拡大する制度（妊産婦検診・配偶者妊産期休暇等の有給化）を構築。
 ・経済的支援の活用メニューを労働者の選択制にする制度を構築。
 ・弾力的な活用により、妊娠期から育児期までの母子の健康管理を進める制度を構築。
 ・制度の周知を図り、労働者にあった活用をサポートする体制を整備。

→上記について、平成24年12月より、各制度を冊子にまとめ、従業員に渡している。

3 育児休業取得状況

- ・男性の「子の看護休暇」取得者 1名（※1）
- ・女性の「育児休業」取得率 100%（※2）

※1 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主に適用される特例。

※2 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

4 その他

- ・育児をする労働者のための短時間勤務制度の対象を法律を上回る小学校就学前までとしている（法律上は子が3歳になるまで）。
- ・所定外労働削減のため診療時間の短縮や勤務時間内でのミーティングの実施に取り組んでいる。

認定企業の取組概要

○ 株式会社富士通パブリックソリューションズ

- 所在地：千葉市 □事業内容：情報通信（システム開発等）
□労働者数：146人（男性121人、女性25人）



☆育児休職をした場合の評価基準等の見直し、明確化とともに、スムーズな職場復帰のための面談等を実施し、継続して勤務できる体制を整備！

1 計画期間 平成23年4月1日～平成26年9月30日

2 行動計画の目標と達成状況

(目標1) 産前産後休暇／育児休職を取得した従業員へのキャリア形成及び職場復帰支援

- ⇒ 休職期間中に職場とのコミュニケーションを円滑にできる仕組みとして、復職前面談のガイドラインを定め、スムーズな職場復帰のための面談を実施のほか、育児事情により休暇・休職した場合の昇給基準・評価基準の見直し、明確化を実施し、それぞれ社員への周知を行った。

(目標2) 育児を支援する社内制度の利用促進を図る体制整備

- ⇒ 社内イントラサイトに育児を支援する社内制度の利用促進のための情報発信ページを作成。また、幹部社員及び従業員に対する相談窓口を設置。

(目標3) 働き方の見直しにつながる環境整備

- ⇒ 平成23年度より、年次休暇取得促進、労働時間縮減のための働き方の見直しを図る措置を検討、定時退社日の設定、時間外勤務の管理の徹底を実施。

3 育児休業取得状況

- ・ 男性の「子の看護休暇」取得者 1名（※1）
- ・ 女性の「育児休業」取得率 200%（※2）

※1 常時雇用する労働者数が300人以下の事業主に適用される特例。

※2 育児休業取得率＝計画期間内に育児休業をした労働者÷計画期間内に出生した労働者×100

認定企業の取組概要

○医療法人社団 こんせいかい 紺整会

- 所在地：船橋市 □ 事業内容：整形外科病院
- 労働者数：557人（男性239人、女性318人）



☆育児休業の取得者、男性1名、女性46名。小学校就学前までの短時間勤務制度の導入、アンケートの実施による職員のニーズの把握など、子育てしやすい職場づくりに取り組む！

1 計画期間 平成22年1月1日～平成26年12月31日

2 行動計画の目標と達成状況

(目標1) 子どもが生まれる際の父親の休暇取得促進のための周知の実施

- ⇒ 男性職員の育児休暇取得について周知し、計画期間中に1名の男性労働者が育児休業を取得した。

(目標2) 小学校就学前の育児に関わる職員に対する休暇制度または時間短縮に関する措置の導入

- ⇒ 平成22年10月より、小学校就学前の子を養育する労働者への短時間勤務制度、所定外労働の免除制度を導入。

(目標3) 所定外労働時間の削減に向けた取り組み

- ⇒ 平成22年度の所定外労働時間を集計分析し、23年度に改善策を検討。24年度以降に具体的な数値目標を定め所定外労働時間数の削減を達成。

(目標4) 子の看護休暇制度の周知の実施

- ⇒ 既に制度化している子の看護休暇制度について周知し、取得促進をはかった。

(目標5) その他子育て支援施策の検討

- ⇒ 子育て支援に関する施策について、平成26年6月に、従業員に対しアンケートを実施。施策の検討を行った。

3 育児休業取得状況

- ・ 男性の「育児休業」取得者 1名
- ・ 女性の「育児休業」取得率 107%

※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

次世代育成支援対策推進法に基づく認定について

■ 認定と認定取得による効果

次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主は労働者が仕事と子育てを両立させることができるよう雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するための「一般事業主行動計画」を策定し、一般への公表、従業員への周知を行い、都道府県労働局長に届け出ることとされています。

事業主は、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成するなど、一定の基準（※基準適合一般事業主認定基準）を満たした場合は、都道府県労働局長の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。

認定を受けると、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を自社の商品、広告、求人広告などに表示し、「子育てサポート企業」であることを対外的にアピールすることができます。

その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

基準適合一般事業主認定基準

- 1 適切な一般事業主行動計画を策定したこと。
- 2 計画期間が2年以上5年以下であること。
- 3 行動計画に定めた目標を達成したこと。
- 4 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。※
- 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。
- 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「育児休業制度又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 次のいずれかの措置を実施していること。
 - ① 所定外労働削減
 - ② 年次有給休暇の取得の促進
 - ③ 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備
- 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。

※ 従業員300人以下の場合、子の看護休暇、育児短時間勤務制度の男性利用者がいる場合等も含まれる。

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 (H27. 3. 31 現在)

労働者数	301人以上	101～300人	100人以下
対象企業数	351	816	—
届出企業数	350	812	234
届出率 (千葉県)	99.7%	99.5%	—
届出率 (全国)	97.3%	97.8%	—

2. 認定状況 (H27. 3. 31 現在)

労働者数	301人以上	101～300人	100人以下	計
認定企業数	28	11	6	45 (全国2,137)

千葉県内の認定企業一覧(H27. 3. 31 現在)

- ・規模：A 301人～、B 101人～300人、C 100人以下
- ・公表に同意された企業名のみ掲載

(認定日順に掲載)

企業名	所在地	業種	規模	認定年度
株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融	A	2007・2012
シャープドキュメントシステム株式会社	千葉市※	情報通信	A	2007
ヒゲタ醤油株式会社	銚子市	製造	A	2007・2010 2013
生活協同組合ちばコープ	千葉市※	卸・小売	A	2007・2010
東レ・メディカル株式会社	浦安市※	卸・小売	A	2007・2010 2014
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※	サービス	B	2007・2010
川崎マイクロエレクトロニクス株式会社	千葉市※	情報通信	A	2007
イオンモール株式会社	千葉市	不動産	A	2007
株式会社京葉銀行	千葉市	金融	A	2007
株式会社千葉銀行	千葉市	金融	A	2009・2011 2013
キッコーマン株式会社	野田市	製造	A	2009・2012 2014
キッコーマン食品株式会社	野田市	製造	A	2009・2014
キッコーマン飲料株式会社	野田市	卸売	C	2009
キッコーマンビジネスサービス株式会社	野田市	サービス	B	2009・2014
シャープシステムプロダクト株式会社	千葉市※	卸・小売	A	2009
イオンリテール株式会社	千葉市	小売	A	2010・2012
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	千葉市	情報通信	B	2010・2012 2014
医療法人芙蓉会 五井病院	市原市	医療・福祉	B	2011
フェデラルエクスプレスコーポレーション	千葉市	運輸	A	2011
フェデラルエクスプレスジャパン株式会社	千葉市	運輸	A	2011

企業名	所在地	業種	規模	認定年度
医療法人成和会 山口病院	船橋市	医療・福祉	B	2011
大東システムエンジニアリング	千葉市	情報通信	C	2011
生活協同組合パルシステム千葉	船橋市	小売	A	2011・2014
医療法人社団 千歯会	大網白里市	医療・福祉	C	2012・2015
成田国際空港株式会社	成田市	運輸	A	2012
社会福祉法人六親会	印西市	医療・福祉	B	2013
医療法人社団 創造会	我孫子市	医療・福祉	A	2013
千葉県信用保証協会	千葉市	金融	B	2013
社会福祉法人 千葉県福祉援護会	船橋市	医療・福祉	A	2013
イオン株式会社	千葉市	その他	A	2013
イオングローバルSCM株式会社	千葉市	運輸	B	2013
株式会社千葉薬品	千葉市	卸・小売	A	2013
日本貨物航空株式会社	成田市	運輸	A	2013
シーデーシー情報システム株式会社	千葉市	情報通信	A	2014
社会保険労務士法人ハーモニー	千葉市	サービス	C	2014
デルマール株式会社	千葉市	製造	C	2014
山田機械工業株式会社	佐倉市	製造	B	2014
マブチモーター株式会社	松戸市	製造	A	2014
社会福祉法人アコモード	我孫子市	医療・福祉	B	2014
医療法人社団 真療会 野田病院	野田市	医療・福祉	A	2014
医療法人 静和会	東金市	医療・福祉	A	2014
医療法人社団 岬風会	南房総市	医療・福祉	C	2014
株式会社富士通パブリックソリューションズ	千葉市	情報通信	B	2015
医療法人社団 紺整会	船橋市	医療・福祉	A	2015

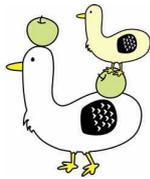
会社で

地域で

次世代法の施行期間が延長されました!! 平成37年3月31日まで

みんなで子育て応援!!

～ちばの子育て応援企業のご紹介～



勝浦市マスコットキャラクター「勝浦カップー」

松戸市マスコットキャラクター「まつドリ」

千葉県 PR マスコットキャラクター 「チーバくん」
千葉県許諾 第 A247-3 号

手賀沼のうなぎちゃん
©我孫子市2012

東庄町マスコットキャラクター「コジュリンくん」



佐倉市マスコットキャラクター「カムロちゃん」

東金市マスコットキャラクター「とっちー」
使用承認番号 第32号

八千代市マスコットキャラクター「やっち」

印西市マスコットキャラクター「いんざい君」

白井市マスコットキャラクター「なし坊」



鎌ヶ谷市マスコットキャラクター「かまたん」

茂原市マスコットキャラクター「モバリん」

袖ヶ浦市マスコットキャラクター「ガウラ」

大網白里市マスコットキャラクター「マリン」

栄町マスコットキャラクター「ドラム」

横芝光町マスコットキャラクター「よこぴー」



習志野市マスコットキャラクター「ナランド♪」

千葉労働局雇用均等室

〒260-8612 千葉市中央区中央4-11-1

千葉第2地方合同庁舎1階

電話：043-221-2307 FAX：043-221-2308



山武市マスコットキャラクター SUN ムシくん
山武市使用許可
第 C19-H265



芝山町キャラクター「しばっこくん」

少子化が急速に進行するなか、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、各企業において、仕事と子育てを両立できる職場環境づくりに向けたさまざまな取組が進められています。次世代法では、仕事と家庭の両立支援やワークライフバランスを進めるための「行動計画」を策定、実施し、一定の要件を満たした場合は、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができる制度を設けています。

認定を受けて企業のイメージアップを図りましょう！！

認定のメリット1：「くるみん」「プラチなくるみん」を商品、名刺、広告、求人広告等につけ、子育てサポート企業であることをPRできます。その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。

認定のメリット2：税制上の優遇措置（くるみん税制）の適用を受けることができます。

認定を受ける対象となった行動計画の計画期間の開始日から認定を受けた日を含む事業年度終了までの期間内に、取得・新築・増改築をした建物等について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度の32%の割増償却ができます。（平成27年3月31日までの内容です。平成27年4月1日以降、内容が変わる場合があります。）

行動計画策定→実施→くるみんマーク認定の流れ



① 行動計画を策定する

- 計画期間を決める
- 目標を決める
 - ・目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう。
（例：平成〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性△%とする）
 - ・「制度の導入」を目標とする場合は、関係法令で定めている最低基準を目標とするのではなく、それを上回る水準にしましょう
- 目標を達成するための対策を立てる

② 行動計画を公表し、従業員に周知（行動計画の策定からおおむね3か月以内）

- 一般への公表
 - ・自社のホームページへの掲載
 - ・両立支援のひろば (<http://ryouritsu.jp/>) への掲載 等
- 従業員への周知
 - ・事業所の見やすい場所への掲示、従業員への配布、電子メールでの送付 等

③ 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出（行動計画の策定からおおむね3か月以内）

「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を郵送、持参、電子申請のいずれかにより、都道府県労働局雇用均等室に届け出てください。なお、行動計画を添付する必要はありません。（行動計画策定届の様式は本パンフレットの裏面を切り離してお使いいただけます。）

④ 行動計画の実施

⑤ 行動計画期間の終了後、都道府県労働局へ認定申請

行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要な書類を添えて申請を行うことにより「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができます。

⑥ 「子育てサポート企業」として認定 → **くるみんマーク付与**

くろみん認定基準の概要

☆認定を受けるためには、9つの認定基準を満たす必要があります。
☆計画期間が年度をまたがる場合、新旧いずれの認定基準でも認定を受けることができます。

- 【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行動計画を策定したこと。
- 【認定基準2】 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- 【認定基準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。
- 【認定基準4】 平成21年4月1日以降新たに策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
- 【認定基準5】 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。

※計画期間内に育児休業等を取得した男性労働者がいない300人以下企業の場合の特例

☆平成27年3月31日までに計画期間が終了する行動計画の場合

- ①計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）
- ②計画期間において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。
- ③計画の開始前3年間の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。

☆平成27年4月1日以降に計画期間が終了する行動計画の場合

- ①計画期間において、子の看護休暇を取得した男性労働者がいる（1歳に満たない子のために利用した場合を除く。）
- ②計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいる。
- ③計画の開始前3年間の期間に、育児休業等を取得した男性労働者がいる。
- ④計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した男性労働者がいる。

【認定基準6】

計画期間内の女性の
育児休業取得率

70%以上 ☆平成27年3月31日までに計画期間が終了する行動計画の場合

75%以上 ☆平成27年4月1日以降に計画期間が終了する行動計画の場合

- 【認定基準7】 3歳から小学校就学までの子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の免除に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。
- 【認定基準8】 次の①～③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（短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク含む）
- 【認定基準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。

基準適合一般事業主認定申請書記入例

行動計画の計画期間終了後、認定を受けることを希望する場合は、この様式に記入し、必要な書類を添付して、主たる事務所を管轄する都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

申請を行う事業主の氏名（記名押印または自筆による署名）又は名称、住所、電話番号を記入してください。
法人の場合は、法人の名称、主たる事務所の所在地、代表者の氏名（記名押印または自筆による署名）主たる事務所の電話番号を記入してください。

この申請書を提出する日を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した日を記入してください。

実施した行動計画の計画期間を記入し、それが何期目の行動計画であるか記入してください。
なお、行動計画の途中で期間の変更を行った場合には、変更後の計画期間を記入してください。

実施した行動計画の「一般事業主行動計画策定・変更届」を提出した労働局の都道府県名を記入してください。

この届出書を提出する日又は提出前の1か月以内のいずれかの日の常時雇用する労働者数（雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者数）を記入してください。

平成21年4月1日以降に策定又は変更した行動計画について認定を受ける場合は、公表及び労働者への周知を適切に行っていることが認定の要件となりますので、必ず記入してください。なお、策定・届出が努力義務の企業についても、認定を受けるためには、公表及び労働者への周知を行っていることが必要です。

公表方法について、該当する番号を○で囲み、①を囲んだ場合はその方法を囲むか、具体的に記載してください。②を囲んだ場合は、①以外の公表の方法を記載してください。

平成21年3月31日までに策定又は変更し、平成21年4月1日以降変更していない一般事業主行動計画については、5(1)、5(2)のみ記載し、5(3)、5(4)は記載する必要はありません。

様式第二号（第三条関係）（労働局用）
（日本労働規格A列4）

都道府県労働局長 殿
申請年月日 平成27年4月10日

一般事業主の氏名又は名称 **株式会社 両立産業**
（ふりがな） **かふしきがいしゃ りょうりつさんぎょう**
（法人の場合）代表者の氏名 **代表取締役 藤原 杉子** 印
主たる事業 **小売業**
住所 **〒260-0000 千葉市中央区両立1-2**
電話番号 **043-123-456**

次世代育成支援対策推進法第13条の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

- 策定・実施した一般事業主行動計画について
 - 一般事業主行動計画策定届を届け出た日 平成25年4月1日
 - 一般事業主行動計画策定届の届出先 千葉 労働局長
 - 計画期間 平成25年4月10日～平成27年4月9日（3期目）
- 常時雇用する労働者の数 **357** 人（うち有期契約労働者 **103** 人）
 - 男性労働者の数 **234** 人
 - 女性労働者の数 **123** 人
- 一般事業主行動計画において達成しようとした目標及びその達成状況（第四面に記載すること）
- 一般事業主行動計画を外部へ公表した日 平成25年4月10日
- 公表及び労働者への周知の方法

(1) 一般事業主行動計画を策定又は変更した日	(2) 変更した場合の要項内容	(3) 一般事業主行動計画を外部へ公表した方法	(4) 一般事業主行動計画を労働者へ周知した方法
平成25年4月10日		① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ）） ② その他の公表方法（ ）	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法（ ）
平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限り） ③ その他	① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ）） ② その他の公表方法（ ）	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法（ ）

認定申請の担当部署名 総務課
担当者（ふりがな） 担当者（ふりがな）
担当者（ふりがな） いくじ はなこ
担当者（ふりがな） 育児 花子

認定を受けようとする一般事業主行動計画を策定又は変更した日を記入してください。

一般事業主行動計画を変更した場合は、変更内容について該当する数字を○で囲んでください。

労働者への周知方法について、該当する番号を○で囲み、④を囲んだ場合は、①～③以外の周知方法を記載してください。

平成 年 月 日	① 一般事業主行動計画の計画期間 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画の策定・変更を及ぼす事項に変更を及ぼすような場合に限る。) ③ その他	① インターネットの利用(両立支援のひろば・自社のホームページ・その他()) ② その他の公表方法()	① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け ② 書面の交付 ③ 電子メールの送信 ④ その他の周知方法()
----------	---	--	--

計画期間内に育児休業等※1を取得した男性労働者数を記入してください。
なお、認定申請時に、既に退職している労働者は、含みません。

6. 育児休業等の取得に関する状況

(1) 男性労働者の状況

計画期間において育児休業等をした男性労働者数
(育児休業等を取得した男性労働者数が0人の中小事業主(常時雇用する労働者が300人以下の事業主をいう。以下同じ。))は、イ～ニのいずれかを記入)

イ 計画期間において看護休暇を取得した男性労働者数
(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く。) 人

ロ 短時間勤務制度等の具体的内容

計画期間において短時間勤務制度等を子の養育のために利用した男性労働者数 人

ハ 計画期間の開始前3年以内に育児休業等をした男性労働者(複数いる場合はそのうちのいずれか一人)が休業した期間
平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

ニ 一般事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度(以下「育児目的休暇制度」という。))の具体的内容

小学校就学前までの子を養育する男性労働者がいない場合に、計画期間中育児目的休暇制度を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間に子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数

(2) 女性労働者の状況

① 計画期間において出産した女性労働者数、育児休業等をした女性労働者数及びその割合

計画期間において		
出産した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	(C) %

② (①の(C)の育児休業等をしたものの割合が75%未満の中小事業主のみ記入)
計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小事業主が定める日から当該計画期間の末日までの期間における状況

平成 年 月 日から平成 年 月 日(計画期間の末日)までの間の		
出産した女性労働者数 (A)	育児休業等をした女性労働者数 (B)	育児休業等をしたものの割合 (B) / (A) × 100
人	人	%

常時雇用する労働者数が300人以下の事業主で、計画期間内に育児休業等を取得した男性労働者がいなかった場合は、イ計画期間内において看護休暇を取得した男性労働者数(1歳に満たない子のために当該休暇を取得した場合を除く)、ロ計画期間において短時間勤務等を子の養育のために利用した男性労働者数、ハ計画期間開始前3年以内に育児休業等を取得した男性労働者の取得期間、ニ小学校就学前までの子を養育する男性労働者がいない場合に、計画期間において育児目的休暇制度※2を15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子又は小学校就学前までの孫のために利用した男性労働者数のいずれかを記入してください。

(A) 欄には計画期間内に出産した女性労働者を、

(B) 欄には計画期間内に育児休業等※1をした女性労働者数をそれぞれ記入してください。

(C) 欄には(B) ÷ (A) の値を、少数第1位を切り捨てて記入してください。

認定申請時にすでに退職している労働者は、出産をしても、育児休業等を取得していても、「育児休業等を取得したものの割合」の算定に当たっては分母にも分子にも含まれません。

常時雇用する労働者が300人以下の事業主については、「計画期間+計画期間開始前の(最長)3年間」で75%(平成27年3月31日までに計画期間が終了する行動計画の場合は70%)

以上となる期間を記入してください。

また、(A) 欄にはその期間内に出産した女性労働者数を、(B) 欄にはその期間内に育児休業等※をした女性労働者数を記入し、(B) ÷ (A) の値を、少数第1位を切り捨てて記入してください。

※1 ここていう「育児休業等」とは、子が1歳に達するまで(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)も間の休業(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2項又は第24条第1項に規定されている休業)をいいます。

※2 「育児目的休暇」とは、目的の中に育児を目的とすることが明らかにされている休暇制度をいい、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児参加奨励休暇」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度、子(子の配偶者を含む)が出産したときの「孫誕生休暇」制度などが該当します。

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」の実施の有無（有が1つ以上必要）について、該当するものに○をつけてください。

様式第二号（第三条関係）（第三面）

7. 育児をする労働者のための短時間勤務制度等の実施状況

実施している措置（3歳から小学校就学前までの子を育てる労働者が対象となるものに限る。）	実施の有無
ア 育児休業に関する制度に準ずる措置	有・ <input checked="" type="radio"/> 無
イ 所定外労働の制限	<input checked="" type="radio"/> 有・無
ウ 短時間勤務制度	有・ <input checked="" type="radio"/> 無
エ フレックスタイム制度	有・ <input checked="" type="radio"/> 無
オ 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	<input checked="" type="radio"/> 有・無
カ 事業所内保育施設の設置運営	<input checked="" type="radio"/> 有・無
キ 育児に要する経費の援助措置等	有・ <input checked="" type="radio"/> 無

8. 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の実施状況

実施している措置	実施の有無	措置の内容
ア 所定外労働の削減のための措置	<input checked="" type="radio"/> 有・無	週に2日、ノー残業デーを実施している。
イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置	有・ <input checked="" type="radio"/> 無	
ウ 短時間正社員制度、在宅勤務、情報通信技術を活用した勤務その他の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	有・ <input checked="" type="radio"/> 無	

（注）次の①から⑦までの書類を添付すること。

- ① 策定・実施した一般事業主行動計画
- ② 一般事業主行動計画に定めた目標が達成されたことを明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ③ 公表及び労働者への周知が義務又は努力義務である事業主については、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類（両立支援のひろばの画面を印刷した書類等）であってその日付が分かるもの
- ④ 育児休業等をした男女労働者の氏名、育児休業等をした期間及び取得の対象となった子の年齢が記載されている書類
- ⑤ 6.（1）イ、ロ又はニのいずれかの基準を満たすものとして認定申請をする場合にあっては、看護休暇の取得、短時間勤務制度等又は育児目的の休暇制度の利用をした男性労働者の氏名、及び取得又は利用の対象となった子若しくは孫の年齢が記載されている書類
- ⑥ 7.の実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）
- ⑦ 8.の実施状況を明らかにする書類（労働協約・就業規則の写し等）及び当該措置に係る目標について明らかにする書類（自社のホームページの画面を印刷した書類等）であって、その内容及び目標を定めた日付が分かるもの

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の実施の有無について、該当するもの（有が1つ以上必要）に○をつけてください。
「有」の場合は、その内容を「措置の内容」欄に記入してください。

認定申請の際には、この様式に①～⑦の書類を添付して、都道府県労働局雇用均等室に提出してください。

「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄には、認定を受けようとする行動計画に掲げた目標について記入してください。

様式第二号（第三条関係）（第四面）

次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標	目標の達成状況
<p>1 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率…10%以上 ・女性の育児休業取得率…80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性の育児休業取得率…15% (育児休業取得者3人/配偶者が出産した労働者20人×100=15) ・女性の育児休業取得率…81% (育児休業取得者9人×出産した労働者11人×100=81)
<p>2 平成26年4月までに、小学校に入学するまで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。</p>	<p>平成26年1月1日に導入した。</p>
<p>3 平成26年4月までに、週1日実施しているノー残業デーを週に2回に拡充する。</p>	<p>平成26年1月1日から実施した。</p>
<p>4 平成26年4月までに、地域の子どもの職場見学の受け入れ体制を創設する。</p>	<p>平成26年1月1日に創設した。</p>

「目標の達成状況」欄には、「次世代育成支援対策の実施により達成しようとした目標」欄に記入したそれぞれの目標について、計画期間終了日時点での達成状況を記入してください。

目標が達成されたことを証明する資料をご提出ください。
添付された書類により、目標が達成されたことが確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。

厚生労働省のHPから「行動計画策定・変更届」「認定申請書」などの様式がダウンロードいただけます。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/jigyou_ryouritsu/ryouritu.html

認定企業のご紹介

平成26年12月末現在、千葉県内で43社が「くるみん」認定を受けています。

(認定日順に掲載)

認定年度	企業名	所在地	業種	規模	掲載ページ
2007・2012	株式会社千葉興業銀行	千葉市	金融	A	14
2007	シャープドキュメントシステム株式会社	千葉市※	情報通信	A	—
2007・2010 2013	ヒゲタ醤油株式会社	銚子市	製造	A	10
2007・2010	生活協同組合ちばコープ	千葉市※	卸・小売	A	—
2007・2010 2014	東レ・メディカル株式会社	浦安市※	卸・小売	A	—
2007・2010	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※	サービス	B	—
2007	川崎マイクロエレクトロニクス株式会社	千葉市※	情報通信	A	—
2007	イオンモール株式会社	千葉市	不動産	A	16
2007	株式会社京葉銀行	千葉市	金融	A	14
2009・2011 2013	株式会社千葉銀行	千葉市	金融	A	14
2009・2012 2014	キッコーマン株式会社	野田市	製造	A	10
2009・2014	キッコーマン食品株式会社	野田市	製造	A	10
2009	キッコーマン飲料株式会社	野田市	卸売	C	—
2009・2014	キッコーマンビジネスサービス株式会社	野田市	サービス	B	10
2009	シャープシステムプロダクト株式会社	千葉市※	卸・小売	A	—
2010・2012	イオンリテール株式会社	千葉市	小売	A	11
2010・2012 2014	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	千葉市	情報通信	B	—
2011	医療法人芙蓉会 五井病院	市原市	医療・福祉	B	12
2011	フェデラルエクスプレスコーポレーション	千葉市	運輸	A	15
2011	フェデラルエクスプレスジャパン株式会社	千葉市	運輸	A	15
2011	医療法人成和会 山口病院	船橋市	医療・福祉	B	12
2011	大東システムエンジニアリング	千葉市	情報通信	C	11

認定年度	企業名	所在地	業種	規模	掲載ページ
2011・2014	生活協同組合パルシステム千葉	船橋市	小売	A	11
2012	医療法人社団 千歯会	大網白里市	医療・福祉	C	—
2012	成田国際空港株式会社	成田市	運輸	A	15
2013	社会福祉法人六親会	印西市	医療・福祉	B	12
2013	医療法人社団 創造会	我孫子市	医療・福祉	A	12
2013	千葉県信用保証協会	千葉市	金融	B	14
2013	社会福祉法人 千葉県福祉援護会	船橋市	医療・福祉	A	13
2013	イオン株式会社	千葉市	その他	A	—
2013	イオングローバルSCM株式会社	千葉市	運輸	B	15
2013	株式会社千葉薬品	千葉市	卸・小売	A	—
2013	日本貨物航空株式会社	成田市	運輸	A	16
2014	シーデーシー情報システム株式会社	千葉市	情報通信	A	—
2014	社会保険労務士法人ハーモニー	千葉市	サービス	C	16
2014	デルマール株式会社	千葉市	製造	C	—
2014	山田機械工業株式会社	佐倉市	製造	B	—
2014	マブチモーター株式会社	松戸市	製造	A	10
2014	社会福祉法人アコモード	我孫子市	医療・福祉	B	13
2014	医療法人社団 真療会 野田病院	野田市	医療・福祉	A	13
2014	医療法人 静和会	東金市	医療・福祉	A	—
2014	医療法人社団 岬風会	南房総市	医療・福祉	C	13

規模：A 301人～、B 101人～300人、C 100人以下

- ・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、平成26年6月東京都へ移転
- ・キッコーマン食品（株）、キッコーマンビジネスサービス（株）の1期目はキッコーマン（株）として認定

各企業の取組のご紹介

【製造業・その他】

ヒゲタ醤油株式会社（銚子市 369人）

●取組：利用者である従業員の声を生かし、育児・介護休業法を上回る当社独自の使いやすい両立支援制度をめざした。

●工夫点、苦慮した点：従業員の声を生かした制度づくり

子どもの入学式や卒業式、授業参観等に参加するための子育て支援休暇制度（年間3日）を導入したが、無給のために取得状況が芳しくなかった。そのため理由を調査し、子育て支援休暇の要件に該当する場合は、有給のストック年休（失効した年休を積み立てる制度）を利用できるように制度を改善し、取得可能な日数も年間5日に拡充した。

●：男性の育児休業取得促進に当たって

人事部から職場の所属長へ働きかけ、スムーズに男性社員が育児休業を取得できるようにした。加えて、社内報に男性の育児休業体験談を掲載するとともに制度内容を周知することで利用者の拡大を図った。これまでにのべ20名（子どもが生まれた男性社員の約3割）が育児休業を取得している。

マブチモーター株式会社（松戸市 860人）

●取組：3年間の育児休業制度、男性社員配偶者出産時特別有給休暇、育児時短制度（小学校入学前まで）、時間外労働免除制度（小学校卒業まで）等に加え、全社にフレックスタイム制度を導入し、毎週一回のノー残業デーを設けています。

●取組の成果、メリット：創業時より、社員を大切にしている風土があり、社員がやりがいを持って仕事できる環境整備を積極的に取り組んできた企業文化があります。今回、認定を受けたことで、社員がその企業文化を改めて認識すると共に、制度と意識の両面で働きやすい職場環境を整えることで、社員の働く意欲の向上ならびに、採用の面でも意欲がある希望者の増加等様々なメリットが生まれています。

●取組を行う企業へのメッセージ

当社の企業文化は、歴代の経営トップが、社員を大切にしている意識を言葉や行動に表して来られたことが根本であると考えます。制度整備に加え、経営トップが、社員にメッセージを伝えることが、社内風土を改革し、認定に繋がると考えます。

キッコーマン株式会社（野田市 880人）

キッコーマン食品株式会社（野田市 1,053人）

キッコーマンビジネスサービス株式会社（野田市 154人）

●背景：業務経験を積んだ優秀な社員が出産を契機として退職してしまうことがあり、育児休業制度利用を促すため、支援強化を検討した。

●取組：育児休業制度の内容をまとめた簡単な資料を年に一度配布している。

●男性の育児休業取得促進に当たって：産後8週間の期間において連続7日（土日含む）以内の育児休業については、有給としている。

株式会社大東システムエンジニアリング

(千葉市 26人)

●取組：①職場における育児に関する意識を高め、育児を行う従業員に対し、理解と協力が得られる体制・環境とする。②妊娠、出産、育児、介護を理由に退職した従業員を対象とする再雇用制度を導入する。③所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定する。

●男性の育児休業取得促進に当たって：男性の育児休業取得者が出たとき、休業期間中の担当業務を社内要員でカバーできるように全体朝礼の場や課会等で支援を依頼したほか、顧客にも事情を説明して理解と協力を得た。

●取組の成果、メリット：求人広告にくるみん認定と掲載したところ、男女問わず大学生が関心をもって応募してきている。

イオンリテール株式会社

(千葉市 86,207人)

●取組：次世代法の成立に伴い、2005年より4回の行動計画を策定し、育児休職・育児勤務制度の整備、周知に努めると共に、所定外労働時間削減の取り組み、人権研修の実施等、職場環境整備を進めて参りました。2014年4月には「ダイバーシティ推進部」を設置し、3年次研修では育児をしながら働き続けている先輩社員との座談会を開催、新任管理職セミナーでは、育児に関する上司教育を実施するなどの取り組みを進めております。

●男性の育児休業取得促進に当たって：2008年に男性の積極的な育児参加を推進することを目的に、10日間の「短期育児休職」(有給)を導入いたしました。育児に関する職場の理解も進み、毎年、男性の(短期育児休職取得者を除く)育児休職取得者が出ております。

●取組の成果、メリット：取組を進めてきた結果、現在(2014年11月)では育児休職者は時間給制従業員も含め約600名、育児勤務については約1,260名の従業員が制度を利用して勤務しております。出産、子育てしながら仕事を続けることが当たり前の職場風土になりつつあるのではないかと感じています。

生活協同組合パルシステム千葉

(船橋市 709人)

●背景：有給休暇及び指定休暇の消化率が悪く、育児休業を取得する男性社員がいなかった。

●男性の育児休業取得促進に当たって：育児休業に対する労働条件を改善し、男性の育児休業を取得し易くした。具体的には、男女共同参画を踏まえ、特に男性が育児に関わることへの理解を深め、子の出産後8週間以内の育児休業は有給に制度改定を行った。結果11名の男性が育児休業を取得するに至った。また妊娠から職場復帰までの状況が確認でき、復帰が支援し易くなるプログラムにそって運用し、当該職員との関係性を充実させた。

●取組の成果、メリット：くるみんマークを名刺や新卒採用サイトに使用した。また採用セミナーなどで公表し、子育て支援に積極的に取り組む企業としてのイメージがアップした。

医療法人芙蓉会 五井病院 (市原市 265人)

●取組：より育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境づくりのためのアンケートを実施し、同時に職場の雰囲気作りを行った。職員一人ひとりの家庭環境を把握し、できるだけそれぞれに見合った労働環境を提供するよう努めた。

●工夫点：安心して働ける職場作りは男女を問わず必要であること、男女ともに家庭にも仕事にも参加することが大切であることを啓発した。

●取組の成果、メリット：職員が安心して働ける環境を共有できているという自信と満足感が得られた。

●取組を行う企業へのメッセージ：ワークライフバランスを推進し、提唱実践していくことは必然的にくるみん取得への道につながります。結果として、職員にとっても労働環境が整備され、定着率の向上にもつながりますので、是非くるみん取得を目指して。

医療法人社団成和会 山口病院

(船橋市 156人)

●取組：育児支援セミナーを開催し、職員への周知に努めた。妊娠中の職員が産前産後休暇に入る前に、産前産後から育児休業、復職までの事務手続きを含めた休暇前オリエンテーションを行い、安心して休暇に入ってもらえるようにした。

●支援に取組んだきっかけ：山口病院は産婦人科単科の病院であるので、女性の勤務比率が90%以上であった。また、勤務する方も地域に以前より住んでいた方や、世帯を持つ関係で転入された方が多いため、子育て世代の方が勤務する比率も高かった。しかしながら、子育て支援の考え方は世代によって大きく違うものだったため、職員での世代間ギャップが生じていた。そこで、子育て支援事業所を明確に打ち出すことにより、世代間や性別間のギャップをなくし、みなで支えあう事業所風土が醸成された。世代間の壁は子育て経験をした方だけではなく、これから子育てをする方へも啓蒙することにより、支援の世代間のバトンが渡され続けることが大切であり、このような考えを共有することで、働きやすい職場、定着しやすい職場ができてくると考えている。

●メリット：これから結婚を考えていく世代の方も「自分が長く働ける職場」と感じてもらえるようになり、育児休業をとって復職する方が増加した。また、子育て世代の方の転職が増え、意欲を持って両立して勤務いただいている。子育て支援を受けるのは権利ではあるが、今受けられる権利は、過去の子育て世代の方が大変苦勞したことにより得たものと理解していただくことも大切であり、次の子育て世代へとつないでいくために現在の支援があると考えてもらえれば、世代間のバトンが渡されるのではないかと考えている。

社会福祉法人 六親会 (印西市 204人)

●男性の育児休業取得促進に当たって

育児休業を取得することの大切さを再度職員に周知することで、心おきなく男性職員も育児休業を取得することができた。これにより「男性は育児休業を取得することができない」といった認識が払拭できた。また、育児休業を取得することで職員が欠ける状況となることがきっかけで、より良いチームケアを実現することができた。

●取組の成果、メリット

育児休業を取得し、復帰後、事業所内保育施設を利用するといった流れが構築され、法人が取り組んできたワークライフバランスを職員へ周知することもでき、職場環境が良くなった。また、くるみんを取得したことをホームページや施設内に掲載したことにより、関係者や関係諸団体からの対応も良くなった。

●取組を行う企業へのメッセージ

くるみんを取得するには、いろいろ整備しなければならぬため、職場環境は今まで以上に改善されます。くるみんの取得は法人にとって重要視すべきことだと思います。また、くるみに興味をお持ちの学生の皆様は、ぜひ法人のホームページもご覧ください。福祉サービスは「人に対して人が行う専門的サービス」であるだけに、職員満足度や職場環境整備を大切にすべきと考えています。くるみんに関する内容以外にも福利厚生の実を図っております。

医療法人社団 創造会 (我孫子市 580人)

●取組：①女性の育児休業取得率70%、男性の育児休業取得者1人以上の水準にする。②育児休業を取得する職員の代替要員を確保する。③職員が安心して育児休業を取得できるようにするため、産前よりきめ細やかな相談に応じる。

●男性の育児休業取得促進に当たって：女性の多い職場であるため、男性の育児休業取得は困難であったが、入職時の説明や就業規則のWeb配信などにより、パパ・ママ育休を利用し夫婦で取得する職員が出た。

●取組を行う企業へのメッセージ

ホームページ、求人広告にくるみんマークを掲載することにより、ワークライフバランスに力を入れている企業であるというイメージアップにつながった。

社会福祉法人 千葉県福祉援護会

(船橋市 560人)

●支援に取り組んだきっかけ：法人が行う事業の性格が対人サービス業であることを踏まえて、男性職員が十分に家庭を顧みることができる環境を整えることによって、仕事人としてのやりがいと家庭人としてのいきがいへの動機づけ、ひいてはより豊かな人間性を醸成することができる仕組みをつくる必要があると考えた。これによって、女性職員が仕事と家庭を両立することを可能とし、より働きやすい職場環境の実現を目指した。

●男性の育児休業取得促進に当たって：配偶者の産後8週に満たない期間内で任意の5日間を有給の育児休暇とすることによって、男性職員の育児休業取得を促進する措置をとった。

●取組の成果、メリット：事業所内託児施設を整備したことにより、未経験の主婦パートの採用が伸びたこと、さらには出産・育児を理由とする女性職員の離職が減少した。

社会福祉法人アコモード（我孫子市 189人）

●取組：当法人では「職員がもっと子育てにかかわることができるよう、職員全体を含めた働き方の見直しを行う」ことを大きな目的としてワークライフバランスについての取組みを行いました。

●支援に取り組んだきっかけ、背景：法人として最初の施設が開設して15年を過ぎ、経験を積んだ職員が結婚・育児のために退職や正職員から準職員になることを選択するケースがありました。せっかく積み重ねたキャリアを継続していく為に子育て支援が法人内でも必要となりました。

●取組の成果、メリット：施設内に保育室を設けたことで、子育て世代の職員応募が増えました。又、出産後、育児休暇を経て復職する職員にも「待機児童問題もあり、子を預けられるか心配だったが、安心して働ける」と好評を得ています。

医療法人社団 真療会 野田病院

(野田市 308人)

●取組：①女性の育児休業取得率70%以上、男性の育児休業取得者1名以上の水準にする。②産前産後休業や育児休業、育児休業給付、社会保険料免除など制度の周知や情報提供を行う。

●男性の育児休業取得に当たって：配偶者の出産に備え、産前産後期間中を通して父親ができる内容及び当院の制度を一覧表にし、職員全員に配布。育児休業取得に対する環境整備・意識向上に努めました。

●取組の成果、メリット：名刺、ホームページに掲載することで子育て支援に積極的な企業であることをアピールでき、且つ男性の育児参加促進、職場の協力体制の向上にもつながりました。

●学生へのメッセージ：建物内に保育室が設置されており、出産しても働き続けられます。福利厚生にも充実を図っております。

医療法人社団 岬風会（南房総市 75人）

●取組：男性職員の育児休業取得者を1人以上とする。女性の育児休業取得率を80%以上とする。

●：支援に取り組んだきっかけ、背景：女性の多い職場において、男性でも育児休業を取りやすい環境を作るとともに男女ともに休業後に復帰しやすい職場環境を作りたかった。

●取組に当たって工夫した点：育児休業を取得しやすくすることはもとより、休業復帰後の働きやすい労働環境をつくるため育児短時間勤務の期間を延長して対応した。

●男性の育児休業取得促進に当たって：各部門長への働きかけを行い、休業中の業務を分担した。本人が制度をよく理解していたこともあり取得が比較的速やかに行えた。

●取組を行う企業へのメッセージ：くるみん取得には、就業規則の整備や職場内への周知等で時間がかかりますが、それらを行うことで職場環境の改善につながり、より働きやすくなると思います。

【金融業】

株式会社 千葉興業銀行（千葉市 1, 315人）

●取組：両立支援制度の検討に当たっては、常に「真に利用できる制度をつくること」を第一に考えています。育児休業制度や子の看護休暇制度等は関係法律を上回る内容となっていますが、実際の利用の仕方は本人次第です。利用者の選択の幅を広げることが大切であると考えています。

●取組の成果、メリット：「仕事と子育ての両立支援」は「女性行員の活躍推進」施策の土台となる取組みです。弊社では2000年から「女性行員の活躍推進」の取組みを開始しましたが、その後の両立支援施策により、女性管理職比率や職域の拡大等の成果がより顕著になりました。

●取組を行う企業へのメッセージ：「仕事と子育ての両立支援」や「女性行員の活躍推進」は成果が現れるまでにとっても時間がかかります。小さな失敗を繰り返し、その都度軌道修正をしながら地道に継続していくことが大切だと思います。

株式会社 京葉銀行（千葉市 2, 024人）

●取組：平成27年4月実施に向けて、育児短時間勤務期間を子どもが小学校就学前までから小学校3年生の年度末まで延長できるように取り組んでいる。また育児休業期間を子供が満1歳までから満2歳に達した日の属する年度末まで延長できるように取組むなどワークライフバランス支援を積極的に行っている。

●背景：育児をしながら働く者への社会的責任を果たすことはもちろん、管理職登用も含めた女性職員の積極活用を図り全職員がより長く安心して働き活きと働き続けられる環境整備が必要と考えた。

●取組の成果、メリット：仕事と子育ての両立支援制度を拡充し、行員に周知することで、制度利用に対する理解が広がり、更なる制度拡充や職場理解への取組を望む機運が高まった。

株式会社 千葉銀行（千葉市 6, 749人）

●取組：女性が働きやすく、働き続けることができる職場作りを進めるとともに、女性はその能力を十分に発揮できる環境整備に取り組んでいる。

●工夫した点、苦慮した点：平成23年に女性活躍サポートチームを立ち上げ、仕事と育児を両立してきた女性管理職が様々な立場の女性と個別面談を行い、悩みや相談に答えるとともに、実態に即した施策を実施してきた。平成26年には当チームをダイバーシティ推進委員会と連携を図りながら、ダイバーシティ推進部へ格上げし、組織横断的に立ち上げたダイバーシティ推進委員会と連携を図りながら、ダイバーシティ意識の啓発、女性のキャリア形成支援、各種制度の整備・改善等に取り組んでいる。

●男性の育児休業取得に当たって：育児や介護を抱える部下・同僚への理解や支えあって働く組織風土の醸成を図るため、配偶者が出産予定の男性がイクメンに向けた具体的な行動宣言を策定し、職場全体でこれを応援していく仕組み「仕事も育児も！！すてきなパパ宣言」を始めた。

千葉県信用保証協会（千葉市 163人）

●取組：①職員が育児時間を確保できるようにするため、育児短時間勤務制度の対象となる職員の子の要件を「小学校3年が終了するまで」に拡充。②職員が育児時間を確保できるようにするため、育児のための時間外労働の制限制度の対象となる職員の子の要件を「小学校卒業まで」に拡充。③職員の子が職場を訪問する「子ども参観日」を実施。

●男性の育児休業取得促進に当たって：結婚、出産など時系列ごとに利用できる制度を一覧表にした『千葉県信用保証協会次世代育成MAP』を職員全員に配布し、育児休業取得に対する意識向上に努めた。特に男性の取得を促進するために、短時間でも取得が可能であることを周知した。

●取組の成果、メリット：認定取得により、職員のワークライフバランスに対する意識が高まり、安心して働ける職場であることの理解が深まった。また、協会内だけでなく、学生の採用活動においても働きやすく魅力ある企業としてのイメージが広まっており、年々エントリー数の増加につながっている。

【運輸業】

フェデラルエクスプレスコーポレーション（千葉市 約940人）

フェデラルエクスプレスジャパン株式会社（千葉市 約740人）

●背景：会社には、創業時から人重視の企業理念『P-S-P (People-Service-Profit)』がある。それは、従業員を重視、尊重することにより (People)、モチベーションの高い従業員による優れたサービスが提供でき (Service)、そのサービスにより顧客が満足することで利益につながり、それをまた従業員に還元する (Profit)、という、従業員を大切にすることが経営的にも好循環を生むとの考えである。ワークライフバランスもこの理念を浸透させる取り組みの重要な要素であり、育児支援はワークライフバランスの大きなテーマのひとつ、と考えていた。

●取組：従業員に制度利用を促すため、イントラネット上への育児関連情報の掲載、人事部発行のニュースレターによる育児休業に関する情報発信等を行った。また、本人希望によるフルタイム正社員から短時間正社員への転換制度の導入など多様な働き方へのニーズに対応した。

●男性の育児休業取得促進に当たって：従業員向けの育児・介護休業法説明会において男性社員の育児休業について重点的に説明した。

●取組を行う企業へのメッセージ：男性の育児休業取得はハードルが高いと思われがちですが、女性が育児休業するものという意識をなくし、男性も育児休業を取得し、育児に参加しやすい環境にしていくことが重要だと考えます。

成田国際空港株式会社（成田市 849人）

●取組：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う。②育児を行う社員を支援し、働きやすい環境づくりに努める。③社員の総労働時間縮減に向けた取組みを継続して実施する。④地域の子供体験活動を支援する。

⑤空港内従業員が働きやすい環境を整備する。

●取組の成果、メリット：両立支援に取組んだ結果、多くの社員が制度を利用しており、社員の定着率の維持にも繋がっている。ホームページや会社案内・名刺等にくるみんマークを掲載できるため、対外に次世代育成支援対策に取り組んでいることをPRできる。そのことにより、次世代育成支援において、地域に貢献することをめざしていることも、社内外問わずアピールできるようになった。

●学生へのメッセージ：当社では、近年女性社員が増加し、採用者の出身地なども多岐に渡っていることから、会社の両立支援に対するニーズが年々高まっています。そのような中、当社は充実した育児支援制度を設け、非常に高い社員の定着率を維持し、職場での一層の活躍を促しています。当社に興味を持たれた学生の皆様、ぜひ一度当社採用HPをご覧ください。

イオングローバルSCM株式会社

（千葉市 242人）

●取組：（1）子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立支援 ①父親の育児休業取得に関する制度を周知し、取得を推進する。②育児休職者が休職期間中に会社の情報を取得できる体制を整備する。③育児休職者が職場復帰後の業務に関して相談できる場を提供する。（2）年次有給休暇の取得促進のための措置の実施。（3）子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることが出来る「子ども参観日」の実施。

●取組の成果、メリット：現在女性社員6名が育児の為の短縮勤務をし、家庭と仕事の両立をはかっています。また社内の資格登用試験にも積極的にチャレンジし、キャリアアップを目指している人も多く、上司・同僚が支援する風土ができています。

●学生へのメッセージ：イオンでは現在グループをあげてダイバーシティに取り組んでいます。子育て支援もその一環で、多くの企業が「くるみん」を取得しています。女性が働きやすい会社は男性が働きやすい会社でもあります。「くるみん」の取得は長くつとめられる会社か否かのひとつの目安になると思います。

日本貨物航空株式会社 (成田市 485人)

●取組：・地域の子供たちを対象に自社施設見学会を実施。・育児の為に勤務措置制度の拡充を実施①時短勤務および時間外労働免除措置の適用期間を小学校就学前までに延長②時短勤務措置において1日3時間までの時短に延長

●取組の成果：時短勤務措置を最大3時間へ拡大したことによって、復職後も育児の時間が長く取れるようになった。また、事務所までの通勤時間が長い社員にとっては、仕事と育児の両立ができるようになった。

●認定を受けたメリット：新卒者採用において、仕事と家庭（育児）の両立が可能な企業、ワークライフバランスに力を入れている企業としてイメージアップにつながった。また、社員のワークライフバランスに対する意識が高まり、新たな男性社員の育児休業取得につながった。

●取組を行う企業へのメッセージ：認定取得にあたり、社内制度・規程の見直しを行いました。結果、社員にとって、より働きやすい職場環境を整備することができました。

【不動産業】

イオンモール株式会社 (千葉市 2,447人)

●取組：女性が活躍しやすい環境、制度づくりを進める為、女性の活躍推進委員会を労使で立ち上げました。より働きやすい会社にするために、女性社員のためのセミナーや、男性社員も交えた座談会を実施するなど、研修を行いました。本年度は、事業所内保育施設をショッピングモール内に開園し、従業員が子育てをしながら働ける施設を運営していきます。

●背景：より活躍する社員を育成するためには、社員のワークライフバランスを進めることが必要であり、また女性の活躍支援が必要だと考えたため。

●メリット：会社として女性の活躍支援を行っていることを周知することで、ワークライフバランスに対する考えの理解が深まった。また、若い世代にも自身の将来の働き方を見直す機会になっている。

【その他サービス業】

社会保険労務士法人ハーモニー

(千葉市 15人)

●：取組 ①男性の育児休業若しくは子の看護休業取得率を1名以上の水準にする。②小学校入学前の子を持つ社員が利用できる育児休業制度・短時間勤務制度・始業時刻変更制度のいずれかの措置を導入する。③計画期間内の年次有給休暇取得日数を一人平均年間7日以上とする。

●男性の育児休業取得促進に当たって工夫した点 個別に担当を抱えた者が長期の休暇を取ることが困難でしたが、休業で抜けてしまっても業務が回るようにチーム制を導入し顧客との連絡がスムーズに行える体制を構築しました。

●取組の成果、メリット

士業であるというプロ意識を持ちながら、同じ事務所で働くご縁、相手を思いやる心遣い「困ったときはお互いさま」の精神が構築できたこと。

●就職活動を行う学生へのメッセージ

社会のことがわからず、ブラック企業に勤める可哀そうな学生がいます。この「くるみん」を取っている会社なら、社員を大切にする風土があります。ぜひ「くるみん」に注目して就職活動をしてください。

プラチナくるみん（特例）認定制度とは？

これまでの認定制度は、くるみん認定のみでしたが、平成27年4月1日からは、新たにプラチナくるみん（特例）認定が始まります。くるみん認定を受けたことのある企業が認定申請できます。

プラチナくるみん認定制度は、次世代育成支援対策に自主的に取り組んでいただける企業のみなさまを応援するため、認定を取得した企業の一般事業主行動計画策定義務に代えて、次世代育成支援対策の実施状況を毎年少なくとも1回公表いただく必要があります。

～公表が必要な事項～

- ① 男性の育児休業等取得に関する事項
- ② 女性の育児休業等取得に関する事項
- ③ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者のための短時間勤務等の措置の内容
- ④ 所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進のための取組など働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関して講じている措置の内容
- ⑤ 女性の継続就業に関する事項
- ⑥ 育児をしつつ活躍する女性を増やす取組として、女性労働者の能力向上やキャリア形成のための支援などの取組内容、その実施状況



マントの色は12色のうちからお選びいただけます。

プラチナくるみん認定基準

- 1～4. 改正くるみん認定基準1～4.（本パンフレット3P【認定基準1】～【認定基準4】）と同じ
 5. 計画期間において、男性労働者のうち
 - ① 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者の割合が13%以上
 - ② 配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者1人のいずれかを満たすこと。
- <従業員300人以下の企業の特例>
- 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業が講ずる育児目的の休暇制度の利用者がいない場合（上記5.の①又は②を満たさない場合）でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④（本パンフレット3P【認定基準5】の囲みの「☆平成27年4月1日以降に計画期間が終了する行動計画の場合の①、②、④と同じ」）もしくは「行動計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。
- 6・7. 改正くるみん認定基準6・7.（本パンフレット3P【認定基準6】（☆平成27年4月1日以降に計画期間が終了する行動計画の場合、【認定基準7】）と同じ
 8. 改正くるみん認定基準の8（本パンフレット3P【認定基準8】）の①～③すべてに取り組み、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成するとともに
 - （1）計画期間終了前直近1年間の平均週労働時間が60時間以上の労働者の割合が5%以下
 - （2）計画期間終了前直近1年間の平均月時間外労働時間が80時間以上の労働者が1人もいないことのいずれかを満たすこと。
 9. 計画期間において、
 - ①子を出産した女性労働者のうち、子の1歳の誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上
 - ②子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳の誕生日まで継続して在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。
- <従業員300人以下の企業の特例>
- 上記9.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。
10. 育児休業等を取得し又は育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力の向上やキャリア形成の支援のための取組に係る計画を策定し、これを実施していること。
 11. 改正くるみん認定基準9.（本パンフレット3P【認定基準9】）と同じ。

事業主の皆様へ “社員いきいき！元気な会社” 宣言企業を募集します！

千葉県では、仕事と家庭の両立支援に積極的
に取り組んでいる 企業を“社員いきいき！
元気な会社” 宣言企業として募集・登録し、
県のHP等で紹介しています。



登録ロゴマーク

○募集する取組内容（例）

- ※このような取組を一つでも行っていれば応募可能です。
- ・仕事と家庭の生活が両立できるよう配慮している。
（残業削減、有給休暇取得促進、育児・介護休業取得への配慮等）
- ・地域社会での子育て支援やボランティア活動（その他会社見学受入れ等）など

○登録の効果

- “社員いきいき！元気な会社”宣言企業であることが広く社内外に知られることにより…
- ・企業イメージの向上や若手人材の獲得、社員のモチベーションアップなどの効果が期待されます。

さらに…

両立支援アドバイザー（社会保険労務士等）の無料アドバイス& 社員の方向けに出張講演も受けられます！！【無料】

（従業員数 300 人以下の事業所）

⇒利用例



- ・出産・子育て・介護時期の休暇制度や各種支援制度についてのアドバイス
- ・従業員の意欲向上・人材獲得に向けた経営戦略としての両立支援の説明
- ・ワークライフバランスの必要性・及び実践例について社員向けのセミナーを開催

◆詳細はホームページを参照又はお問い合わせください。

<http://www.pref.chiba.lg.jp/koyou/worklifebalance/portalsite/ikiiki.html>

◆お問い合わせ先【千葉県商工労働部 雇用労働課 労働環境班】

TEL043-223-2743 Fax043-221-1180 E-mail koyou3@mz.pref.chiba.lg.jp

一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 年 月 日

都道府県労働局長 殿

（ふりがな）

一般事業主の氏名又は名称

（ふりがな）

（法人の場合）代表者の氏名

印

主たる事業

住 所 〒

電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人（うち有期契約労働者 人）
 - 男性労働者の数 人
 - 女性労働者の数 人
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容
 - ① 一般事業主行動計画の計画期間
 - ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
5. 規定整備の状況
 - ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 （有・無）
 - ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 （有・無）
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 年 月 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
 - ① インターネットの利用（両立支援のひろば・自社のホームページ・その他（ ））
 - ② その他の公表方法（ ）
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
 - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
 - ② 書面の交付
 - ③ 電子メールの送信
 - ④ その他の周知方法（ ）
9. 次世代育成支援対策の内容（第二面・第三面に記載すること）
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定（くるみん認定）の申請をする予定（有・無・未定）
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）の申請をする予定（有・無・未定）

一般事業主行動計画の担当部局名	
（ふりがな） 担当者の氏名	

行動計画策定 指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項	
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施	
		イ 男性の子育て目的の休暇の取得促進	
		ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施	
		エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し	
		オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施 (ア) 女性労働者に向けた取組 ①若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修 ②社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていく上での悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組 ③育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組 ④従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組 ⑤管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修 (イ) 管理職に向けた取組等 ①企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組 ②女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組 ③働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修 ④育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組	
		カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限 (イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度 (ウ) フレックスタイム制度 (エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度	
		キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営	
		ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施	
		ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入	
		コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施	
		サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施	
		シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知	
		ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施	
		その他（概要を記載すること）	
		多様な労働条件の見直しに資する	ア 所定外労働の削減のための措置の実施
			イ 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
			ウ 短時間正社員制度の導入・定着
			エ 在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入
			オ 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施
その他（概要を記載すること）			
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1) 託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供		
	(2) 地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施		
	(3) 子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることができ「子ども参観日」の実施		
	(4) 労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施		
	(5) 若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適性な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進		
	その他（概要を記入すること）		