

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ご紹介します—



次世代認定マーク「くるみん」

がんばろう！千葉



チーバくんが
紹介するよ！

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

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。

千葉県内では、平成25年12月末現在、34社が「子育てサポート企業」として認定を受け、「くるみん」を取得しています。

「くるみん」を取得すると、「くるみん」マークを会社の商品、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。

★★★ 千葉県内のくるみん認定企業一覧（平成25年12月末現在） ★★★

<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

<2011年認定企業>

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年認定企業>

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年認定企業>

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年認定企業>

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) ・公表に同意された企業名のみ掲載

- ・2回目の認定は企業名へ「◎」、3回目の認定は企業名へ「☆」を付記
- ・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

千葉県内のくるみん企業の実績、メッセージをご紹介します！



■ 製造業 ■

ヒゲタ醤油株式会社

(2007年、2010年、2013年認定 銚子市 従業員421人)

◆取組

社員の仕事と家庭の両立を支援するため、働きやすい職場環境づくりの一環として、ノー残業デーを導入した。

ノー残業デーについて、実効性を高めるため、各部署から実施状況を3ヶ月ごとに人事部に報告するようにした。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

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。最初の男性の育児休業取得者をモデルケースとして社内報で紹介したところ2人目、3人目の取得者が現れ、男性の育児休業取得者が増えた。

◆認定を受けたメリット

女性からの採用応募が増加した。



■ 卸売業・その他 ■

キッコーマン株式会社

(2009年、2012年認定 野田市 従業員1,845人)

キッコーマン食品株式会社

(2009年認定 野田市 従業員1,154人)

キッコーマン飲料株式会社

(2009年認定 野田市 従業員41人)

キッコーマンビジネスサービス株式会社

(2009年認定 野田市 従業員157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のための工夫

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。



■ 情報通信業 ■

株式会社大東システムエンジニアリング

(2011年認定 千葉市 従業員17人)

◆背景

IT業界は人材が育ってくると転職することが多く、社員が定着しやすい職場環境を整備することに取り組んでいた。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

男性の育児休業取得者が出たとき、休業中の担当業務を社内要員でカバーするため、全体朝礼の場等で協力を求めたほか、顧客にも事情を説明して理解を得た。

◆認定を受けたメリット

求人広告にくるみん認定を掲載したところ、くるみに興味をもって応募してきた人(男女とも)がいた。



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

(2010年、2012年認定 千葉市 従業員186人)

◆取組

- ①男性の育児休業取得を促進するための環境の整備
- ②両立支援の情報を提供し、従業員及び管理職の意識向上を図る

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

育児休業を取得した男性社員の経験談をまとめ、社員向けの掲示板で公開し、男性が育児休業した場合のメリットや課題等、具体的な情報の共有を図った。

◆認定を受けたメリット

くるみん取得を会社のHPや社内掲示板に掲載し、社内に周知したところ、会社が育児と仕事の両立に高い関心を持っているという認識が社員に浸透し、社員のモチベーションが向上した。



川崎マイクロエレクトロニクス株式会社

(2007年認定 千葉市 従業員525人)

◆取組

制度を制定することで終わらせず、特に子育て中の女性社員のいる所属の所属長には折に触れて状況ヒアリングをし、制度の紹介を行なった。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

現実には特別な理由がない限り、年休を利用する男性社員が多く育児休業の取得が進まなかったが、出産後の妻の体調不良等で年休では間に合わない場合もあり、そのようなケースに取得することを勧めた。

◆認定を受けたメリット

認定前は特に女子学生からの育児との両立が可能なのかどうか質問を受けていた。認定を受けた後にはそのような質問が少なくなり、認定マークが女子学生の安心感につながっていると感じている。



■卸・小売業■

生活協同組合ちばコープ

(2007年、2010年認定 千葉市 従業員3,820人)



◆背景

男性職員がもっと育児にかかわれる時間を増やすため、所定外労働の削減・有給の取得促進等の措置を実施した。

◆取組

配偶者出産休暇の日数を増加した。残業時間削減・有給休暇取得促進のため労働組合とともに「時短推進委員会」を開催して進捗状況を確認した。

◆認定を受けたメリット

新卒者の採用において、「出産しても働き続けられる企業」「両立支援に熱心な企業」とのイメージをもっていただけられるようになった。

東レ・メディカル株式会社

(2007年(東京労働局)、2010年認定 浦安市 従業員510人)



◆取組

- ①社内掲示板へ行動計画を掲示、また新任管理・専門職の研修会等で教育・啓発活動を実施
- ②労使専門委員会で新規支援策を検討・実施
- ③長時間労働に関する実態調査を分析し、業務効率化や過重労働を防止

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

制度の周知とともに対象層へPRし、更に人事課から所属部署長に制度の理解と業務配分に対する協力を働きかけ、取得しやすい環境整備に努めた。

◆認定を受けたメリット

ホームページ等で認定取得をPRすることにより、採用希望者が増加し優秀な人材を確保しやすくなった。

イオンリテール株式会社

(2010年、2012年認定 千葉市 従業員117,990人)



◆取組

- ①男性従業員1名以上育児休職を取得する。
- ②ショッピングセンター内にテナントとして託児施設を誘致する。
- ③出産・育児のための退職者の再雇用制度の充実を図る。
- ④日給月給制社員の一人当たり所定外労働時間を10%削減する。等

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

10日間の「短期育児休職制度」(有給)を導入した。

◆認定を受けたメリット

取組により、時給制の従業員も含め、育児休職・育児短時間勤務取得者数が増加している。また、会社の取組姿勢を積極的に周知することにより、育児休職・育児短時間勤務に対する上司、同僚の理解・協力が進んだ。

◆メッセージ

子ども参観日は第1回目の実施まで大変でしたが、今では定着し、楽しみにしてもらえるようになりました。くるみん取得をきっかけに、仕事と家庭をつなげる恒例行事が出来上がったことは、従業員満足につながっていると思います。

生活協同組合パルシステム千葉

(2011年認定 船橋市 従業員928人)



◆背景

有給休暇や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少なかった。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

育児休業前後の労働条件を改善し、男性の育児休業を取得しやすくした。具体的には、育児休業の取得に向け理解の浸透を図るとともに、子の出生後8週間以内の育児休業を有給に制度改訂した。

本人及び妻の妊娠から職場復帰までの進捗状況が確認できるような、復帰支援プログラムを作成し、面接を行なった。

◆認定を受けたメリット

くるみんマークを名刺や採用サイトに使用した。

採用セミナーで公表し、子育て支援に取り組む企業とのイメージがアップした。

■ 医療・福祉 ■

医療法人芙蓉会 五井病院

(2011年認定 市原市 従業員198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なった。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。

◆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。

◆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

(2011年認定 船橋市 従業員127人)



◆背景

病院は働く女性の比率が高いこと、またワークライフバランスの実践のため子育て中心の働きかたをする必要がある期間は、個々の対応をしていたが、制度化・規定化することにより職員全体の意識を高めたいと考えていた。

◆取組

育児短時間勤務制度を規定化するための説明会を開き、施策等について説明した。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

男性も育児休業を取得できることを周知するだけでなく、まず担当者自ら育児休業を取得した。

社会福祉法人六親会

(2013年認定 印西市 従業員199人)



◆男性の育児休業取得促進のための工夫

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。

◆認定を受けたメリット

育児休業を取得し、復帰後、事業所内保育室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。

◆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ないため、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「人に対して人が行なう専門的サービス」であるだけに、職員満足度や職場環境の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充実を図っております。

医療法人社団創造会

(2013年認定 我孫子市 従業員580人)



◆取組

①女性の育児休業の取得率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が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のための工夫

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。

◆認定を受けたメリット

ホームページ、求人広告に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。

◆メッセージ

くるみんの取得をめざす事により、イメージアップの効果もありますが、取得のために就業規則の整備や訂正、見直す事ができ、社内での環境改善につながり取得して良かったと思います。

■ 金融業 ■

株式会社 千葉興業銀行

(2007年、2012年認定 千葉市 従業員1,285人)



◆背景

妊娠、出産を機に退職する女性行員が多かった。
育児休業等の制度の周知が不十分で、利用者が少なかった。

◆認定を受けたメリット

職場内でワークライフバランスに対する意識が高まったように思われ、男性が育児休業を取得するようになった。
学生の採用活動において「働きやすい職場」のイメージを持つ学生が増えた。

◆メッセージ

企業のイメージアップにぐるみんの取得は役立つと思います。

株式会社 京葉銀行

(2007年認定 千葉市 従業員1,926人)



◆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、役席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生き生きと働き続けられる環境整備が必要と考えた。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

配偶者が出産した行員に育児休業取得に向けて地道に声かけを行なった。

◆認定を受けたメリット

仕事と子育ての両立支援制度を拡充し、ぐるみん認定を受けたことを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。
入行を希望する学生にぐるみん認定企業であることをアピールできた。

株式会社 千葉銀行

(2009年、2011年、2013年認定 千葉市 従業員6,554人)



◆背景

規制緩和等により女性の活躍できるフィールドが広がったこと、次世代法の施行もありポジティブ・アクションとしての女性活躍支援及び両立支援の取組を進めることとした。

◆取組

仕事と子育ての両立に係る諸制度を周知するため、「仕事と育児の両立支援ガイドブック」を作成し行内LANに掲載し、各種セミナーで配布した。

スムーズな職場復帰を支援するため、育児休業中に研修参加する際は託児費用補助、交通費支給を行なうとともに、育児休業者を対象に職場復帰に向けたセミナーも開催した。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

男性の育児参加を進めるため、最長2週間まで育児休業を有給化し、あわせて行内報で育児休業を取得した男性や職場の周囲の声を紹介する等啓蒙活動を行なった。

千葉県信用保証協会

(2013年認定 千葉市 従業員155人)

◆背景

- ①育児休業等の両立支援制度全般の周知のため『千葉県信用保証協会 次世代育成MAP』を作成し職員に配布する他、定期的に説明会を開催する。
- ②時間外労働を削減するため「ノー残業デー」及び「ノー残業ウィーク」を実施する。
- ③小学生未満の子を持つ職員を対象にした短時間勤務制度と所定外労働の免除制度を導入する。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

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、短期間でも取得が可能であることを周知した。

◆認定を受けたメリット

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

(2011年認定 千葉市 従業員950人)

フェデラル エクスプレス ジャパン株式会社

(2011年認定 千葉市 従業員751人)

◆背景

会社には、創業当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組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なった。

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のための工夫

従業員向けの育児・介護休業法説明会においても男性社員の育児休業について重点的に説明した。

◆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、女性が育児休業を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

(2012年認定 成田市 従業員866人)



◆認定を受けたメリット

ホームページや会社案内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目指していることも、社内外問わずアピールできるようになった。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

育児休暇を拡充し、新任管理職への研修やガイドブックのリニューアル、及び社内イントラへの常時掲載をすることで、社員に制度を周知啓蒙するよう心がけた。

労使協定による専業主婦除外規定を廃止し、配偶者が出産した際に産後8週間までの間に積立年次休暇（連続した7日間）を取得できる制度を設けたことにより、男性の育児に参画する意識が高まり、結果、男性の育児休業取得者の誕生につながった。

◆メッセージ

くるみんを取得するにあたり、社内制度の見直し等を行ない、結果、より働きやすい環境を整備することができました。社員にとっても制度の理解を深める良い機会となりました。

当社では、近年女性社員が増加し、採用者の出身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きています。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。当社にご興味を持たれた学生の皆さま、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

(2013年認定 千葉市 従業員173人)



◆取組

- ①育児休職の活用を促進させるため制度の周知、情報提供、相談体制を整備する。休職中に制度改訂等の情報を取得できる環境を整備する。
- ②職場優先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。
- ③2013年3月までに、日給月給制社員（時間外手当を計上する層）の「一人当たり所定外労働時間」を10%削減する。
2013年3月までに、管理監督者層の「総労働時間」を10%削減する。

◆男性の育児休業取得促進のための工夫

制度に対する告知を全従業員に対して実施した。

配偶者が出産した従業員及びその上司へ取得を働きかけた。

事前に上司に出産予定の報告をしないケースが増えてきて、業務調整が付かない場合があった。そのような場合は勤務時間の短縮制度を利用してもらった。

◆メッセージ

少子化対策は一企業としても取組が必要です。とにかくできることから実施してみてください。

「一般事業主行動計画」をHPに掲載している会社が増えていますが、従業員が内容を知っているかは別です。学生の皆様は、先輩訪問等の際に聞いてみると実際の会社の取り組み状況が分かります。くるみんについて説明できる会社は労務管理に関しては、かなり進んだ会社です。特に女性で出産後もキャリアを続けたい場合は参考になるとと思います。

厚生労働省（千葉労働局雇用均等室）と共に
千葉県でもワークライフバランスの取組を応援しています

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・認定し、県のHP等で紹介しています。



千葉県マスコットキャラクター
「チーバンくん」

○募集する取組内容（例）

※このような取組を一つでも行なっていれば応募可能です。

- ・仕事とそれ以外の生活が両立できるよう配慮している。
（残業削減、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】

TEL 043-223-2743 FAX 043-221-1180 E-mail koyou3@mz.pref.chiba.lg.jp

認定基準一覧

基準を満たしているかチェックしてみましょう！

- ↓
- 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 計画期間において、男性労働者のうち育児休業をしたものが1人以上いること。

【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主の特例】

当該計画期間において男性労働者のうち育児休業等をしたものがない中小事業主は、次のいずれかに該当すれば足りる。

- 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 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こと。
- ③ 当該計画の開始前3年間の期間において、その雇用する男性労働者のうち育児休業等したものが1人以上いること。

- 6 計画期間内の女性労働者の育児休業等取得率が70%以上であること。

【常時雇用する労働者の数が300人以下の一般事業主の特例】

当該計画期間において女性の育児休業取得率が70%未満である場合は、当該計画期間の開始前3年以内の日であって当該中小企業が定める日から計画期間の末日までの期間を計画期間とみなした場合における女性の育児休業取得率が70%以上であれば足りる。

- 7 3歳から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。

※1「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」とは、育児・介護休業法第24条第1項第3号により事業主が必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされている措置をいいます。

なお、これらの措置は計画期間終了までに措置されていればよく、措置が講じられた時期は問いません。〔育児・介護休業法につきましては平成21年に改正され、平成22年6月30日から施行されています（100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日から適用）のでご注意ください。〕

※2「始業時刻変更等の措置」とは、以下のような措置をいいます。

- ・フレックスタイム制度
- ・始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ・事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

- 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。

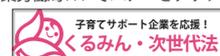


基準1にチェックが付かなかった場合、まずは次ページの「一般事業主行動計画策定・変更届」を千葉労働局雇用均等室までご提出ください。お届出の詳細は千葉労働局のホームページをご覧ください。お電話にて雇用均等室までお問い合わせください。

「千葉労働局 次世代法」でweb検索！

または、右記URLへアクセス！ <http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

千葉労働局HPでバナーをクリック！



一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 年 月 日

千葉労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称
(法人の場合) 代表者の氏名

印

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・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
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. 目標
 - ① 雇用環境の整備に関するものを定めている
 - ② ①以外の次世代育成支援対策に関するものを定めている
 - ③ ①と②の両方を定めている
6. 一般事業主行動計画の公表の方法
 - ① インターネットの利用（自社のホームページ・両立支援のひろば・その他（ ））
 - ② その他の公表方法（ ）
7. 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え付け
 - ② 書面による労働者への交付
 - ③ 電子メールによる送信
 - ④ その他の周知方法（ ）
8. 次世代育成支援対策の内容（第三面に記載すること）
9. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定の申請をする予定（有・無・未定）

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) 子育てを行う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	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 子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		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) 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 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免除 (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
		カ 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
		キ 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
		ク 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
		ケ 希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ 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
	サ 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	
	シ 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)	
	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	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 在宅勤務等の場所・時間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又は職業訓練の推進	
	その他 (概要を記載すること)	