



福井労働局

厚生労働省

～ウイズ・ポストコロナ時代のふくいの「働く」を支えます～

Press Release

令和3年7月19日

【照会先】

福井労働局雇用環境・均等室

監理官 小林 智枝

指導係 南雲 敦

電話 (0776) 22-3947

報道関係者 各位

次世代育成支援対策推進法に基づく くるみん認定企業（子育てサポート企業）を決定！ ～福井県内のくるみん認定企業は33社になりました～

福井労働局（局長 やまさき なおき 山崎 直紀）では、このたび以下の企業を「くるみん」認定企業として新たに認定いたしました。

福井県内でのプラチナくるみん認定企業は5社、くるみん認定企業は33社になりました。

（令和3年6月現在）

令和3年6月認定

こうわえもり
◆興和江守株式会社（福井市）

（卸・小売業は県内2社目）



くるみん認定とは

次世代育成支援対策推進法（日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するための法律）に基づき、一定の基準を満たした企業は申請することにより、子育てサポート企業として、くるみん認定を受けることができます。

認定を受けた企業は、より高い水準の取り組みを行い一定の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。



（資料1）認定企業の取組

（資料2）福井県内の「くるみん」認定企業について

（資料3）次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定とくるみん・プラチナくるみん認定について



興和江守株式会社 (くるみん1回目)

| | |
|-----|---|
| 所在地 | 福井市 |
| 業種 | 卸・小売業 (化学品、合成樹脂、繊維加工剤、電子材料、電子部品、環境関連商品の販売および輸出入) |
| 代表者 | 代表取締役社長 永島 孝彦氏 |
| 社員数 | 193人 |



◎ 企業からのコメント

従業員一人ひとりがライフイベントに応じてより柔軟な働き方を選択できるよう取り組んでまいりました。一番の財産である「人」がより一層活躍できるよう、「働きやすく」かつ「やりがい」がある「いきいき職場」を目指し、引き続き、従業員を支援していきます。

◎ 認定企業の取組

・妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援するための雇用環境の整備

子育て両立支援を希望する社員のスケジュール（妊娠から復職）に合わせて「本人・上司・人事課」による三者面談を実施。関係者全員が共通認識を持ちながら本人をフォローできる体制を整備。

・所定外労働時間の削減のための措置

勤務時間管理を徹底（勤怠記録と入退館時間の乖離是正）したうえで時間外時間の多い部署を把握。定期的な経営陣への報告で状況改善を図り、前年度比一人あたりの時間外労働時間が年間 14.6 時間減少（2020 年度）。

・法を上回る子育て支援制度の拡充

育児短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、時間外労働の制限、深夜業の制限、看護休暇について、対象者を拡大。小学校3年生の年度末になるまでの子を持つ社員が希望する場合に利用できる。

・ライフサポート休暇（有給）を新設

年次有給休暇とは別に、本人の健康管理、仕事と育児・介護・治療との両立、仕事と家庭の両立のいずれかを目的として取得できる休暇（有給）を新設。年3日（時間単位での取得も可）を限度として付与。

・社内イントラネットにて両立支援専用ページを新設

両立支援制度を活用しやすい組織風土の醸成や制度の社内周知を目的とした、社内向け両立支援応援ページを新設。社長メッセージを発信するとともに、定期的に新しいコンテンツ（制度の解説など）を掲載。

・育児休業取得率（計画期間：平成30年12月1日～令和3年3月31日）

男性労働者：36.3%

（育児休業等をした男性労働者数／配偶者が出産した男性労働者数：4／11）

女性労働者：100%

（育児休業等をした女性労働者数／出産した女性労働者数：3／3）

(令和3年6月末現在)



くるみんマーク



プラチナくるみんマーク



プラチナくるみん認定企業 (5社)

- 小浜信用金庫 (小浜市)
- 福井県民生活協同組合 (福井市)
- 福井信用金庫 (福井市)
- 株式会社福井銀行 (福井市)
- キョーセイ株式会社 (越前市)

くるみん認定企業 (33社) ※【 】内は認定回数

- | | |
|--|---|
| 国立大学法人福井大学 (福井市) 【4回】 福井県民生活協同組合 (福井市) 株式会社福井村田製作所 (越前市) 福井信用金庫 (福井市) 【3回】 小浜信用金庫 (小浜市) 【3回】 株式会社福邦銀行 (福井市) 【2回】 日本システムバンク株式会社 (福井市) 株式会社福井銀行 (福井市) 【2回】 医療法人林病院 (越前市) 株式会社福井新聞社 (福井市) 【2回】 株式会社ヨシケイ福井 (鯖江市) 揚原織物工業株式会社 (鯖江市) 株式会社シャルマン (鯖江市) 医療法人たけとう病院 (勝山市) 株式会社日本エー・エム・シー (福井市) 医療法人千寿会 (福井市) 医療法人広瀬病院 (鯖江市) | 医療法人誠医会 (越前市) 花咲ふくい農業協同組合 (坂井市) 社会福祉法人ほのぼの苑 (南越前町) 南越建設工業株式会社 (越前市) 株式会社吉村甘露堂 (大野市) 株式会社日本ピーエス (敦賀市) 株式会社鯖江村田製作所 (鯖江市) 福井放送株式会社 (福井市) キョーセイ株式会社 (越前市) 【2回】 株式会社協同 (坂井市) 医療法人穂仁会 (福井市) 【2回】 小浜製綱株式会社 (小浜市) 福井鋸螺株式会社 (あわら市) 坂川建設株式会社 (福井市) 社会福祉法人福聚会宝珠苑 (福井市) 興和江守株式会社 (福井市) |
|--|---|

「くるみん認定」、「プラチナくるみん認定」マークについて

くるみんマークは、次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として労働局長の認定を受けた企業が表示できるマークです。男性、女性とも育児休業等を取得し、小学校前の子どもを育てるための柔軟な働き方ができ、法定時間外労働が少なく、ワークライフバランスの取組を行っている企業が認定されています。

上部に認定年を記載し、これまで認定を受けた回数を星の数で表しています。

くるみんマークを取得している企業のうち、より高い水準の取組を行っている企業は、特例認定を受けることができ、「プラチナくるみんマーク」を表示できます。**マントの色は12色あります！**

認定を受けた企業は、マークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをアピールできます。企業のイメージアップや、優秀な人材の確保、定着が期待できます。

認定企業の情報は、厚生労働省が委託運営する「**両立支援のひろば**」でも検索閲覧することができます。

愛称「くるみん」は、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で仕事と子育ての両立支援に取り組もうという意味が込められています。カラーは明るさ、優しさ、暖かさを表現したピンクです。



両立支援の
ひろばQR



～ウィズ・ポストコロナ時代のふくいの「働く」を支えます～
厚生労働省 福井労働局雇用環境・均等室

福井県内の「えるぼし」認定企業について

(令和3年6月末現在)

円の中の白抜きの「L」にプラチナの「P」を加え、グレーでプラチナの輝き、5つの星を爽やかなグリーンとブルーで表現し、女性が伸びやかに個性と能力を発揮して活躍できる企業を表します。



プラチナえるぼしマーク



プラチナえるぼし認定企業 (1社)

福井県民生活協同組合 (福井市)

えるぼし認定企業 (10社)

えるぼし3つ星マーク



えるぼし2つ星マーク



「L」にはLady (女性)、Labour (働く、取り組む)、Lead (手本) など様々な意味があり、「円」には企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

<認定段階3> 9社

アイシン・エイ・ダブリュ工業株式会社 (越前市)
小浜信用金庫 (小浜市)
小林化工株式会社 (あわら市)
株式会社サイエンスクラフト (越前市)
社会保険労務士法人坪川事務所 (福井市)
日華化学株式会社 (福井市)
福井県民生活協同組合 (福井市)
株式会社PLANT (坂井市)
株式会社文教コーポレーション (福井市)

<認定段階2> 1社

株式会社等愛会 (若狭町)

「えるぼし認定」、「プラチナえるぼし認定」マークについて

えるぼしマークは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍が優良な企業として労働局長の認定を受けた企業が表示できるマークです。男女の採用倍率が同じ程度、男女の勤続年数の差が小さい、法定時間外労働が少なく、女性管理職の割合が産業平均値以上、女性非正規社員を正社員への転換等の取組を行っている企業が認定されています。認定段階は3つ星、2つ星、1つ星とあり、達成した評価項目数で星の数が違います。

えるぼし認定企業のうち、女性の活躍が特に優良であり、評価項目全てを満たした企業は、特例認定を受けることができ、「プラチナえるぼしマーク」を表示できます。

認定を受けた企業は、マークを求人広告などに付け、女性活躍推進企業であることをアピールできます。

認定企業の情報は、厚生労働省が委託運営する「女性の活躍推進企業データベース」で検索閲覧ができます。

「L」がデザインされた円の上に星が輝くデザインにふさわしく、様々な企業や社会の中で活躍し、星のように輝く女性への「エール」と、そんな輝く女性が増えていくようにとの願いをこめて「えるぼし」としました。(愛称作成者コメントより)



女性活躍データベースQR



～ウィズ・ポストコロナ時代のふくいの「働く」を支えます～

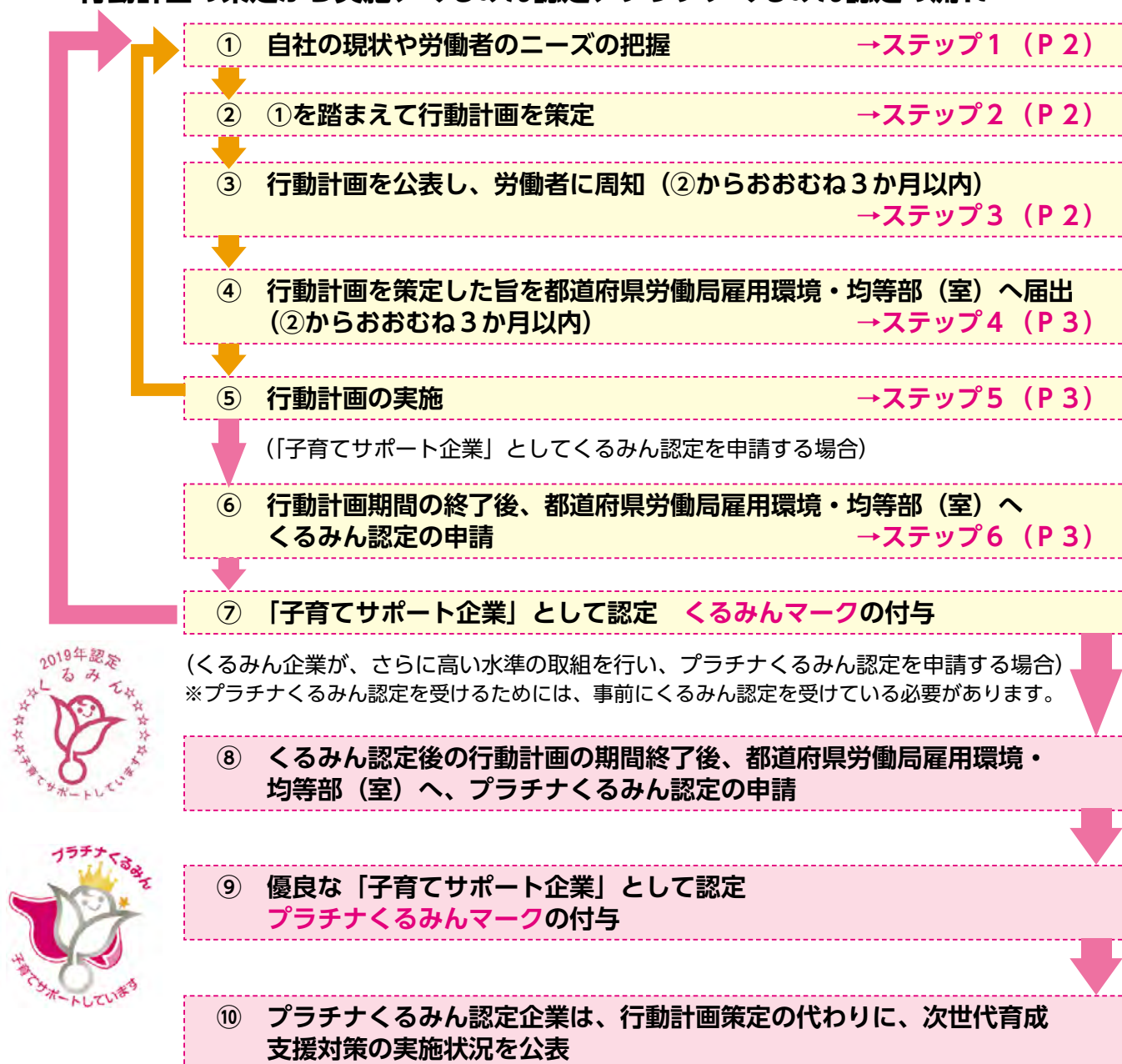
厚生労働省 福井労働局雇用環境・均等室 電話0776(22)3947

一般事業主行動計画の策定と くるみん・プラチナくるみん認定について

<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、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにし、平成17年4月1日から施行されている法律です。
- この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し・外部へ公表、労働者へ周知するとともに、策定した旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。(100人以下の企業は努力義務)

～行動計画の策定から実施、くるみん認定、プラチナくるみん認定の流れ～



■一般事業主行動計画とは

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画です。

行動計画に書くべきこと

▶①計画期間 ②目標 ③目標を達成するための対策の内容と実施時期

このリーフレットでは、行動計画の策定・届出について手順を追って説明いたします。全体の流れについては、P1をご覧ください。

ステップ1 自社の現状や労働者のニーズの把握

行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、労働者のニーズを把握しましょう。

- (例)
- 妊娠・出産を機に退職する労働者数
 - 育児休業、子の看護休暇等の男女別の利用者数、利用期間
 - ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向
 - 労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望
 - 今後、会社で検討・実施してほしい支援制度



ステップ2 行動計画の策定

- 課題に優先順位をつける…課題が見えてきたら、各課題に対する取組の優先順位をつけましょう。
- 計画期間を決める……………計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定しましょう
- 目標を決める……………行動計画策定指針(※)に策定されている項目を参考に、目標を設定しましょう。

(※詳しくは <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/kaisei/kaisei-houshin.html>)

目標はいくつでも設定できます。

可能な限り、定量的な数値目標としましょう。

目標を達成するための対策とその実施時期を定めましょう。



<●●会社行動計画>

1. 計画期間
●●年4月1日～●●年3月31日
2. 目標
計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準にする。
 - ・男性：年に●人以上
 - ・女性：取得率●%以上
3. 対策と実施時期
●年●月～：社内に制度を周知
●年●月～：対象者及びその上司に総務部から取得を個別に働きかける

～行動計画の例～

<▲▲法人行動計画>

1. 計画期間
▲▲年1月1日～▲▲年12月31日
2. 目標
3歳までの子をもつ職員は全員、平均週2回以上、定時で帰宅する(▲▲年中に)
3. 対策と実施時期
▲年▲月～：社内の実態把握
▲年▲月～：残業削減のための検討
チームを設置
▲年▲月～：管理職への研修を毎年実施
▲年▲月～：定時帰宅の実現回数を調査

ステップ3 行動計画を公表し、労働者への周知を図りましょう

一般への公表

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を一般に公表しましょう。
- 公表の方法には、厚生労働省が運営する女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」への掲載、自社のホームページでの掲載などがあります。

労働者への周知

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、その計画を労働者へ周知しましょう。
- 周知の方法には、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、労働者への配布、電子メールでの送付、イントラネットへの掲載などがあります。

■女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」とは■

厚生労働省が運営するウェブサイトで、次のようなコンテンツがあります。

- 行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
- 自社の両立支援の取り組み状況をチェックし、その結果を踏まえて行動計画を作成できる「両立診断サイト」
- 企業の好事例やお役立ち情報 など



「両立支援のひろば」はこちら → <http://ryouritsu.mhlw.go.jp>

ステップ4 行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届出

- 行動計画の策定日からおおむね3か月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）（P 4～5）を郵送、持参、電子申請（<http://www.e-gov.go.jp/shinsei/>）のいずれかにより、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に届け出てください。

ステップ5 行動計画を実施しましょう

行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みましょう。

ステップ6 目標を達成したら認定を受けましょう！

- 行動計画を策定し、その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、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長への委任）の認定（くるみん認定）を受けることができます。
- くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が、一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート」企業として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。
- 認定を受けると認定マークを商品、広告、求人広告などに付け、子育てサポート企業であることをPRできます。
- 認定基準はP 6をご参照ください。



<お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで>

| | | | | | |
|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
| 北海道労働局 雇用環境・均等部 | 011-709-2715 | 石川労働局 雇用環境・均等室 | 076-265-4429 | 岡山労働局 雇用環境・均等室 | 086-225-2017 |
| 青森労働局 雇用環境・均等室 | 017-734-4211 | 福井労働局 雇用環境・均等室 | 0776-22-3947 | 広島労働局 雇用環境・均等室 | 082-221-9247 |
| 岩手労働局 雇用環境・均等室 | 019-604-3010 | 山梨労働局 雇用環境・均等室 | 055-225-2851 | 山口労働局 雇用環境・均等室 | 083-995-0390 |
| 宮城労働局 雇用環境・均等室 | 022-299-8844 | 長野労働局 雇用環境・均等室 | 026-227-0125 | 徳島労働局 雇用環境・均等室 | 088-652-2718 |
| 秋田労働局 雇用環境・均等室 | 018-862-6684 | 岐阜労働局 雇用環境・均等室 | 058-245-1550 | 香川労働局 雇用環境・均等室 | 087-811-8924 |
| 山形労働局 雇用環境・均等室 | 023-624-8228 | 静岡労働局 雇用環境・均等室 | 054-252-5310 | 愛媛労働局 雇用環境・均等室 | 089-935-5222 |
| 福島労働局 雇用環境・均等室 | 024-536-4609 | 愛知労働局 雇用環境・均等部 | 052-857-0312 | 高知労働局 雇用環境・均等室 | 088-885-6041 |
| 茨城労働局 雇用環境・均等室 | 029-277-8295 | 三重労働局 雇用環境・均等室 | 059-226-2318 | 福岡労働局 雇用環境・均等部 | 092-411-4894 |
| 栃木労働局 雇用環境・均等室 | 028-633-2795 | 滋賀労働局 雇用環境・均等室 | 077-523-1190 | 佐賀労働局 雇用環境・均等室 | 0952-32-7167 |
| 群馬労働局 雇用環境・均等室 | 027-896-4739 | 京都労働局 雇用環境・均等室 | 075-241-3212 | 長崎労働局 雇用環境・均等室 | 095-801-0050 |
| 埼玉労働局 雇用環境・均等室 | 048-600-6210 | 大阪労働局 雇用環境・均等部 | 06-6941-8940 | 熊本労働局 雇用環境・均等室 | 096-352-3865 |
| 千葉労働局 雇用環境・均等室 | 043-221-2307 | 兵庫労働局 雇用環境・均等部 | 078-367-0820 | 大分労働局 雇用環境・均等室 | 097-532-4025 |
| 東京労働局 雇用環境・均等部 | 03-3512-1611 | 奈良労働局 雇用環境・均等室 | 0742-32-0210 | 宮崎労働局 雇用環境・均等室 | 0985-38-8821 |
| 神奈川労働局 雇用環境・均等部 | 045-211-7380 | 和歌山労働局 雇用環境・均等室 | 073-488-1170 | 鹿児島労働局 雇用環境・均等室 | 099-223-8239 |
| 新潟労働局 雇用環境・均等室 | 025-288-3511 | 鳥取労働局 雇用環境・均等室 | 0857-29-1709 | 沖縄労働局 雇用環境・均等室 | 098-868-4380 |
| 富山労働局 雇用環境・均等室 | 076-432-2740 | 島根労働局 雇用環境・均等室 | 0852-31-1161 | | |

くるみん認定基準

プラチナくるみん認定基準



- ❶ 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。
- ❷ 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
- ❸ 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- ❹ 行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。



- ❺ 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、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**7%以上**
 - ② 計画期間において、男性労働者のうち、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独自の休暇制度を利用した者の割合が**15%以上**、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること

- ❺ 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 計画期間において、男性労働者のうち、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 計画期間において、男性労働者のうち、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独自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が1人以上いること。

<労働者数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独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、次の①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。(①・②・④はくるみん、プラチナくるみん共通)

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(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こと。

【くるみんの場合】

③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が**7%以上**であること。

【プラチナくるみんの場合】

③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長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**であること。

- 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、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫に於いての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。

- ❻ 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、**75%以上**であること。

<従業員300人以下の企業の特例>

上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が**75%以上**であれば基準を満たす。

- ❼ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、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。
- ❽ 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと
 - ① フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月**45時間未満**であること。
 - ② 月平均の法定時間外労働**60時間以上**の労働者がいないこと。

- ❾ 次の①～③いずれかについて、成果に関する具体的な目標を定め実施していること。

- 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 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワーク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
- ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません

- ❾ 次の①～③すべての措置を実施しており、かつ、①又は②について定量的な目標を定めて実施し、達成したこと。

- ❿ 法およ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

- ❿ 計画期間において、次の①又は②を満たすこと。
 - ① 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職(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うち、子の1歳誕生日に在職(育休中を含む)している者の割合が**55%以上**

<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)を合わせて計算したときに①又は②を満たせば、基準を満たす。

- ⓫ 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。
- ⓬ 法およ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(くるみん認定基準10と同一)。

プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について、毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度=各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3か月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3か月以内 に行ってください。

(参考) 一般事業主行動計画策定・変更届 記入例

様式は、厚生労働省ホームページよりダウンロードができます
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>

この届出書を提出する日または提出前の1か月以内のいずれかの日の「常時雇用する労働者数」(1ページ参照)を記入してください。

また、同様に、男女別の労働者の数および有期契約労働者の数を記入してください。

該当するものに○をつけ、その日を記入してください。

該当するものに○をつけてください。

これから公表および周知を行う場合は、公表方法および周知方法の予定を記入してください。また、「常時雇用する労働者数」(1ページ参照)が100人以下の企業は、外部への公表・労働者への周知を行っている場合のみ記載してください。

なお、「常時雇用する労働者数」が100人以下の企業であっても、認定および特例認定を受ける場合は、必ず、外部への公表および労働者への周知を行う必要があります。

行動計画を策定した旨の届出をする場合は「策定」に○を、既に届出をした行動計画の変更の届出をする場合は「変更」に○をつけてください。

この届出をする日を記入してください。

届出を行う事業主の氏名(記名押印または自筆による署名)または名称、主たる事業、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、主たる事業、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。

行動計画を外部へ公表した日を記入してください。これから公表する場合は、公表予定日を記入してください。

なお、外部への公表は、策定してからおおむね3か月以内に行うようにしてください。

認定または特例認定を希望するかどうかについて、該当するものに○をつけてください。なお、ここで「無」に○をつけた場合でも、認定申請および特例認定申請ができなくなるわけではありません。

様式第一号 (第 条関係) (第一面) (日本工業規格 A 列)

都道府県労働局長 (日本工業規格 A 列)

一般事業主行動計画策定・変更届 届出年月日 平成 31年 4月 1日

(ふりがな) りょうりつさんぎょう
 一般事業主の氏名又は名称 株式会社 両立産業

(ふりがな) りょうりつはなこ
 (法人の場合) 代表者の氏名 代表取締役 両立 花子

主たる事業 小売業

住 所 〒100-0000 東京都千代田区両立 1-2

電 話 番 号 03-△△△△-0000

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条の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 40人 (うち有期契約労働者 5人)
 ① 男性労働者の数 20人
 ② 女性労働者の数 20人

2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 31年 4月 1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り。)
 ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 31年 4月 1日 ~ 平成 34年 3月 31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) (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) (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 31年 4月 1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署名 総務部人事課
 (ふりがな) きんとうじろう
 担当者の氏名 均等 次郎

この届出についての担当部署名と担当者の氏名を記入してください。

| 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 | 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 男性の育児休業取得の促進のための措置の実施 |
| | ウ 育児・介護休業法の育児休業制度を上回るもの等の実施 |
| | 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 管理職の手前の階級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住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 (概要を記載すること) |
| | その他 |

策定した行動計画の内容として該当するものに○をつけてください。
変更の届出の場合は、変更後の行動計画の内容に該当するものにすべて○をつけてください。

雇用環境の整備に関する取組です。
認定または特例認定を受けることを希望する場合は、行動計画の目標に、この部分に該当する事項が1項目以上含まれていなければなりません。

| | |
|---------------------------|--|
| (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、適正な募集・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 (概要を記載すること) |

挙げられている項目のどれにも該当しない事項を行動計画に定めた場合は、「その他」に○をつけ、その概要を記入してください。

雇用環境の整備以外の取組です。
これらの事項だけを目標とする行動計画は、認定または特例認定の対象とはなりません。